

書 評

BOOK REVIEWS

小杉礼子・原ひろみ 編著

『非正規雇用のキャリア形成』

——職業能力評価社会をめざして

五石 敬路

「トランポリン型社会」と言うが、言葉だけが踊り、実際の「トランポリン」をどう設計し運用するか、その具体論は非常に少ない。学校教育、国や自治体等が実施する職業訓練、民間企業の研修・訓練等、「トランポリン」に該当する、あるいは該当すべき制度がいくつもあるが、そのどこが問題で、どのようにすれば良いのか、現在求められているのはその具体論である。

本書でも論じられているように、戦後日本の労働市場、特に大企業では内部労働市場が発達し、労働者が得る技術や技能は企業特殊のもので、他の企業では通用しないものだと言われてきた。労働者は同じ企業に継続して働くことを望み、企業も長期雇用により熟練の形成、知識の蓄積をはかってきた。このため、外部労働市場が発達せず、中途採用、転職が制限されてきたのである。ところがバブル崩壊以降、景気が長らく低迷するなかで、企業は即戦力の人材をより多く需要し、労働コストが低い非正規の雇用を増やした。こうして、特に若年者は研修・訓練を適切に受ける場をもたないまま、安定した雇用を得る機会から遠ざけられてしまったのである。

以上のような労働市場の大きな転換のなかで、本書は、その「具体論」を展開した学術的な成果として、研究的にも、政策的にも貴重な情報を提供している。本書の目的は二つある。一つは非正規雇用者の職業能力開発やキャリア形成の実態分析であり（第Ⅰ部）、もう一つはジョブ・カード制度の実態紹介である（第Ⅱ部）。また、分析のためのデータとして、労働政策研究・研修機構が実施した三つの調査、すなわち、①

全国の市区町村に居住する満25歳以上45歳未満の男女・就業者（専業主婦、学生を除く）を対象としたアンケート調査（有効回答数4024）、②ジョブ・カード制度の雇用型訓練を実施した企業を対象としたヒアリ



●勁草書房
2011年12月刊
B6判・277頁・3045円
(税込)

●こすぎ・れいこ 労働政策研究・研修機構人材育成部門統括研究員。
●はら・ひろみ 日本女子大学家政学部准教授。

③有期実習型訓練実施企業及び実施予定企業を対象としたアンケート調査（有効回答数292）が利用された。

このうち第Ⅰ部はデータ分析を中心とした4章から構成されている。第1章では、1980年以降から現在までの間、学校卒業後の5年間でキャリアパターンはどのように変化してきたのか、またその変化はどのように類型化できるかが分析されている。ここでは、「脱標準化」というキーワードが使われているが、その定義は必ずしも明確ではない。文脈からすれば正社員を継続することが「標準」と位置付けられ、そうではないパターンが「脱標準」であろう。分析結果によれば、1993年以降、正社員継続層の割合が減り、とくに女性は非正規を含むパターンの割合が顕著に増加している。また、キャリアパスのなかで正社員が優勢である要因は、男性、学歴が「大学・大学院」、中退していないことが挙げられている。

第2章では、初職が非正規であった若者がその後正社員に移行する要因について分析されている。正社員移行に影響する個人属性として性別、年齢、最終学歴が、ライフ・イベントとして結婚・離婚や出産等が強く関係しているのは当然予想された結果であろう。ま

た、初職就業前に3カ月超の無業期間があることで企業の評価が低くなり、キャリア・スタート後の教育訓練について、女性のみ追加的学歴が正社員移行に対して正に統計的有意であったこと等が報告されている。

第3章での分析も、若年期における非正規雇用から正社員への移行の実態と、その移行を規定する要因を明らかにしようというものである。その方法として、非正規雇用から正社員になって今も正社員として働いている者と、前職が非正規で現在も非正規で働いている者を分ける要因は何か、企業が採用に当たって重視する可能性の高い条件を中心に分析している。その結果、正社員への移行は20歳代前半に起こることが多いが、登用の場合は20歳代後半でも差がないこと、非正規期間のOff-JTや自己啓発が効果を及ぼすこと、正社員並みの労働時間での勤務者が登用されることが多いこと等が確認されている。この分析結果を受け、育成期間として計画的な能力開発を行うことがより効果的であるとし、施策としてジョブ・カード制度のような体系的な職業訓練と職場での現実的な実習の組み合わせが効果的だとの見解が示されている。

第4章では、非正社員の企業内訓練の受講を規定する要因と、その訓練の効果が検証されている。ここでの主な分析結果は、次の3点である。①非正社員のうちフルタイムで働く人のほうがOJTの種類を数多く受けており、かつOff-JTの受講確率と受講日数とともに増える。また、期待継続期間が長い人は、現場で人から教わるという経験が多くなる。②企業内訓練を受講することで、非正社員の仕事能力は高まり、生産性も高まる。③企業内訓練の受講は、正社員への転換確率を高める。これらの結果は、第3章の結果とも符合するものである。

第5章から終章までは第Ⅱ部であり、ジョブ・カード制度の実態が検討される。第5章では、冒頭で、2010年10月に実施された行政刷新会議で、ジョブ・カード制度と関連事業が廃止と判定された結果について言及されている。そして、「この結果を踏まえ」、普及促進等の関連事業については従来の手法を廃止したものの、能力開発機会に恵まれない人に対してOff-JTを重視した職業訓練を行うことの重要さは事業仕分けにおいても指摘されたとして、事業の骨格部分が維持されたことが紹介されている。もともとのジョ

ブ・カード制度における職業能力形成プログラムとしては、①雇用型訓練と②委託型訓練の2種類がある。第5章では、このうち雇用型訓練のうちの「有期実習型訓練」を実施した企業に対する調査が検討された。その結果、有期実習型訓練制度を導入している企業は新卒採用をほとんどしておらず、どちらかと言えば採用力の弱い地方の中小企業が多く、企業がジョブ・カード制度を導入したきっかけは、訓練生の雇用に助成金がつくことが最も多いことが明らかになった。一方、訓練終了企業のうち75%が訓練終了者全員を正社員として採用している。

第6章では、再び有期実習型訓練について、企業がこの訓練を導入にするにあたって何を課題と考えているかについて整理されている。ここから明らかにされたことは、企業が初めて3～6カ月という長期間の訓練カリキュラムを作成する場合、相当の期間がかかること、また、訓練カリキュラムの作成においては、どのような訓練を、どのくらいずつ、どのような順番で実施したらよいか分からないという感想が多く見られた。また、OJTとOff-JTを組み合わせて訓練を実施することに対する評価は概して高いが、OJTとOff-JT比率に対する規定が存在することについて、数としてはさほど多くはないものの、Off-JT比率の撤廃や引き下げを求める意見が見られた。

終章では、以上の分析結果を整理し、非正規雇用のキャリア形成を支援するためにどのような対策が考えられるかが検討される。提示された対策は、①一定期間に体系的に訓練を実施したことのない企業が多いと思われるので、教育訓練についての企業コンサルティングを強化すること、②制度の周知を図ること、③モデル評価シートと訓練カリキュラムに対する企業からの評価が高いことから、いっそうの開発・充実が求められること、④評価者講習の拡充、⑤Off-JTを実施できる外部教育訓練機関についての情報整備等であった。また最後には、訓練実施のための企業への助成金の必要性についても言及されている。

ルポルタージュ的なものが多い若年者問題に関する議論のなかで、本書は、企業と就業者に対するまとまった調査結果をもとに実証的にその実態を明らかにしているという点で、高く評価されるものである。し

かし、書評という性格上、あえて物足りない部分をあげなければならない。

ジョブ・カード制度の目標は、究極的には日本の労働市場の在り方を抜本的に変えようというものである。その成果が短期間には現れないのは間違いがない。本書の144ページに「この制度の普及はまだ途上であり、今後、社会的なインフラストラクチャーとして定着するためには、普及のための継続的な取り組みが必要であろう」という一文があるが、類似した一文が266ページにもある。書き手はそれぞれ異なっているので（前者が小杉氏、後者が原氏）、執筆者の共通した思いなのかもしれない。こうした思いが生じるのは、本書の中でも触れられている行政刷新会議での「廃止」判定を受けてのものであろうと推測される。

廃止判定を受けたにもかかわらず、その後も事業が続けられるのは、行政刷新会議に限らず行政改革では

よく見られる事態である。しかし、復活を遂げたその理由はやはり十分に納得できるものでなければならない。その点、ジョブ・カードが廃止判定を受けた主な理由は、議事録を読む限りでは、企業への支援策になっていないかという疑義であった。その疑いは、雇用保険制度上の教育訓練給付金の指定講座や、求職者支援制度上の認定コースにもある。本書においても、企業がジョブ・カード制度を導入したきっかけとして、訓練生の雇用に助成金がつくことが最も多かった点、有期実習型訓練制度を導入している企業採用力の弱い地方の中小企業が多かった点等、その疑いを裏付けるような結果が出ている。さらに言えば、訓練終了企業のうち75%が訓練終了者全員を正社員として採用された点も、正社員として採用した場合に助成金が支給されることが影響しているのではないかと考えられる。

これらのことは、アンケートやヒアリング調査ではなく、企業経営の実態を数値でつかみ分析することや、就業者の追跡調査等によって明らかにできる。本書によれば、訓練を受講した個人を対象としたパネル調査にも取り掛かっているとのことなので（196ペー

ジ）、今後の進展に期待したい。

ごいし・のりみち 大阪市立大学大学院創造都市研究科准教授。社会政策、開発経済専攻。

大嶋 寧子 著

『不安家族』

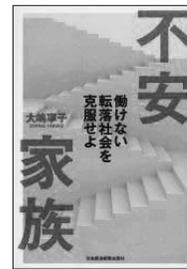
——働けない転落社会を克服せよ

大沢 真知子

少子高齢化、経済のグローバル化、あるいは情報化といった経済の構造変化が日本社会を土台からゆさぶっている。企業がコア人材を精鋭化しているために、企業を通じて生活の安心をえることができない家族がふえている。若い世代は、「家族をもつこと」や「子供を育てること」が困難になっている。いま、日本は、高度成長時代に、企業と家族によって、安上がりに済ませてきた雇用や社会保障のしくみを見直し、だれもが安心して暮らせる社会を実現するために雇用政策と社会保障のあり方を根本から見直さなければならない。

本書は、多くの日本人が抱えているくらしの不安の原因を、データと多くの実証研究の成果から、丁寧に解き明かし、どうしたらいいのかについて具体的な政策提案をおこなっている。いま、もっとも必要とされている書物であり、政策立案に関わるひとびとのみでなく、日本人全員に是非読んでもらいたい一冊である。

本書のすぐれた点は、日本社会の根幹にせまって、その土台がなぜゆらいでいるのかを、数値をもって実証していることである。土台をゆるがしているのは、雇用の変化。企業が正社員の絞り込みをおこなっているために、「男性正社員ひとりで生活をささえ、女性は家庭を守る」という前提が成り立たなくなっているのだ。多くの世帯では、夫婦ふたりで生活を安定させていかなければならない。そのためにどう土台を作り直せばいいのか、その方法が、具体的に提示されていることであろう。



●日本経済新聞出版社
2011年12月刊
B6判・399頁・2100円
(税込)

●おおしま・やすこ
策調査部主任研究員。
みずほ総合研究所政

いま日本の労働市場に何が起きているのか

本書が指摘する注目すべき労働市場の変化は、不本意型非正社員の増加とともに、正社員の雇用の不安定化、低賃金化である。

いまや非正社員が増加しているという話は日常的に耳にする。しかし、そういった就業形態を希望する労働者がいないわけではない。問題は、正社員を希望しているのに非正規に留まらなければならないケースである。その数が1999年の136万人から2007年には381万人と3倍近くに膨れ上がっている。

不本意型非正社員は、その仕事で生計を立てている若者や独身者などに多い。しかし、子育てが一段落して就業を再開し始める30歳代後半の女性の約4割が不本意型非正社員だという。

なぜ非正社員は増加しているのだろうか。それは、1990年代後半以降、企業は中核をなす人材として、正社員の採用の絞り込みを進める一方、従来であれば、正社員がキャリアの段階に担当していたような仕事を非正社員に担当させるようになったからである。

正社員の仕事にも変化がみられる。「正社員といえども非正社員に近い待遇で働く人がふえている」の

である。40歳代以降の正社員の賃金がフラット化しており、年収300万円未満の正社員の割合は、97年の19%から2007年には22%へと3%ポイント上昇している。さらに、「長時間労働（週労働時間が60時間以上）かつ年収300万円未満の正社員の数は1997年の65万人から2007年の116万人へと大幅に増えている。」時給に換算すれば997円になる。

正社員の雇用保障も万全であるとはいえない。企業が中期的な業績悪化に直面した場合には、希望退職などによる人員削減をタブー視しなくなっているのだ。

男性の雇用が不安定になり、所得がふえない時代になったのだとすると、女性が働いて家計を支えなければならない。しかし、いまの日本では、「働く希望があるにもかかわらず、現在働いていない」女性が非常に多い。その数は約600万人にものぼるといふ。子育て環境が整い、育児と両立できる働き方が定着すれば、労働力の減少のスピードがゆるまり、家計を安定させることにもつながる。子育て期の女性の就業希望が実現された場合には、家計の所得は3.9兆円、また、全員が正社員として働いた場合には、9.9兆円の家計所得の増加が期待できる。

しかし、女性たちは働くことを希望しているが、多くは就業意欲を喪失し、働く代わりに家計支出を約1割抑制することで、生活水準を引き下げている。

日本の雇用制度は、男性の正社員を前提に設計されているので、長期に労働市場から離れている主婦や非正規労働者は、職業訓練プログラムの対象になっていない。そのために、再就職のための支援が受けられないのである。

多様な生き方が選択でき、家計が安定する社会へ

高度成長期、男性の大多数が安定雇用につき、結婚、家族を形成したのに対して、バブル経済崩壊後は、若者の雇用の不安定化が「男性が稼ぎ、女性が家庭を守る」という従来の性別役割分業と摩擦をおこしながら「結婚しにくい」層を拡大させてきた。

さらに、夫婦で共働きをすることが生活を防衛するために必要になってきているとはいふものの、貧困の防止になっているとはかならずしもいえない。夫婦の就業形態によっては、ふたりで働いても生活は安定し

ない。つまり、共働きを推奨するだけでは、いまの経済危機を乗り越え、結婚し、家族を形成することがむずかしい人々が存在するのである。

加えて、現役世代の経済的基盤の不安定化が子供の貧困を拡大させている。

それではどうしたらいいのか。著者は、「男性正社員ひとりで家計を支える社会」から「家族の生活を安定させる多様な選択肢が提示される社会への転換が必要である」とのべている。また、そのためには家族頼みの福祉から、子育てや介護を社会が支えるしくみが作られなくてはならない。

日本のセーフティーネットにあいた穴

日本では企業が現役世代の生活を保障し、行政は企業が雇用を保障できるように支援してきた。そのために、失業した場合の対策が十分におこなわれてこなかった。

また、非正規労働者として短期の雇用契約を繰り返している場合には、雇用保険に加入できず、失業したときに、職業訓練を受けることも、失業手当を受給することもできない。この問題が、社会問題として浮上したのは、リーマンショック直後に日比谷公園に作られた年越し派遣村の様子が放映されてからである。

現在雇用保険の適用拡大がはかられ、雇用形態にかかわらず、31日以上雇用継続の見込みがある労働者にはすべて加入が義務づけられ、セーフティーネットが拡充されている。

日本のもうひとつの問題は、健康な人が生活保護を受給しにくいことである。健康で働けるひとが受給することがむずかしいように、窓口で受給が制限されてきたからだ。そのために、最低生活を保障されるべき貧困世帯のうち、実際に保護を受けている世帯は10～20%前後と低くなっている。

リーマンショックによって、生活が困難になったひとの多くは、健康で家族に頼れないひとで、かつ雇用保険による適用除外の対象者である。

これらのひとたちのために創設されたのが、第2のセーフティーネットとよばれる制度である。失業手当が受給できない求職者に、無料の職業訓練をおこない、訓練中の生活を支援している。2年間は時限的に、また、2011年からは恒久的な制度として現在も存続

しているが、規模が小さいために、部分的なセーフティーネットにとどまっている。

若い勤労世帯で低所得のひとがふえている。世帯所得の両極化が進展しており、最低の生活が営めないひとがふえている。ひとびとに最低限の生活をどう保障するのか、その制度を作ることが喫緊の課題となっている。日本の最低賃金は諸外国とくらべても低い。しかも、多くの非正規労働者の賃金はこの最低賃金に連動している。

とはいうものの、最低賃金を急速に引き上げればよいというものではない、と著者はいう。企業の倒産や雇用が抑制されるからだ。そこで著者が注目するのが給付付き税額控除である。この制度は、所得が低いために税額控除しきれない場合に差額を給付するというものである。これは、所得再配分の効果が期待できること。また、自動的に控除・給付されるために生活保護のようなスティグマが生じにくい。他方、企業の低賃金を温存させてしまうことや納税者の所得の補足が不十分であれば、不正の温床となりかねない。このような問題はあるものの、現在最低賃金の引き上げや給付付き税額控除が議論されていること自体、大きな前進である。

高齢者の貧困問題と社会的コスト

90年代には、日本の高齢者はそれほど生活に困っていないという議論がされた。しかし、貧困率は年齢とともに上昇する。貧困リスクがもっとも大きいのは、勤労収入が少なく、年金収入が少ない、一人暮らしの高齢者である。なかでも高齢単身女性の貧困率はもっとも高く、70歳代以上の女性の3割が相対的貧困に陥っている。

さらに、非正社員の子供と同居している世帯の高齢者の相対的貧困リスクは25%高い。しかも65歳以上のいる夫婦と未婚の子のみからなる世帯は、98年から09年にかけて大きく上昇している。いま非正社員の生活を安定させなければ、不安定雇用の拡大は、将来の生活保護受給者の拡大につながり、かえって将来世代の負担が増し、財政を圧迫する。

どうしたらいいのか

以上のべてきた、安定した雇用機会の縮小と非正規労働の増大によってもたらされたさまざまな社会問題に対して、日本は今後どのように対応したらいいのか。この壮大な問題に対して、本書は海外の事例も参考にしながら、丁寧に具体策を提言している。

国と企業と個人の関係が変化している

本書から浮かび上がってくるのは、国と企業と個人のあり方が変化しているということである。国が正社員の雇用を維持するために企業を支援する時代が終焉し、個人がどのライフステージでも、雇用が確保できる力を身につけられるように、国が支援する時代になった。

他方、社会制度は、「男性正社員で家計を支え、妻が家庭で育児や介護を担う」ことが前提とされて設計されてきた。それをひとつひとつ、「さまざまな働き方の選択肢が用意された社会」制度へと転換することが求められているのである。

惜しいのは、政策提言に力点がおかれているためか、家族の生活を安定させるためのさまざまな働き方の選択肢が用意された社会の具体像が、本のなかで明確に提示されていないこと。評者はそれをいつでも労働市場に参加でき、キャリアが形成できる社会であると理解した。

また、男性正社員ひとりで生活がささえられない社会になったのであれば、それを前提に作られてきた正社員と非正社員という区分も見直される必要がある。この点については、著書のなかでも、正社員と非正社員という現在の区分けから、雇用の安定を原則とした多様な正社員の働き方（「職務限定型正社員」あるいは「職場限定型正社員」）を用意することなどが必要との提案もされている。しかし、それが正社員全体の労働条件を下げたことにはならないのか。これらの点については、今後の研究に期待したい。

おおさわ・まちこ 日本女子大学人間社会学部教授。労働経済学専攻。