

第7回 法哲学演習
ワーキングプア

担当者 上野博也 梶原浩平

要約

日本の労働者の4人に1人は生活保護水準で暮らしている

「ワーキングプア」を定義すると、一生懸命働いているのに、いつまで経っても生活保護水準の暮らしから脱却できない人たちであり、一般に“働く貧困層”と呼ばれている。今回の参考文献(後述)でもそうであるが、働いているのに年収が200万円に満たない人を「ワーキングプア」と呼ぶことが多い。200万円という基準は、東京23区における標準世帯(33歳、29歳、4歳)の生活保護基準が194万6040円であることに由来する。

厚生労働省の賃金構造基本統計調査によると、2005年においてはその数は男女合計で546万860人にも上っている。全体として毎年増加傾向にあるが、特に鮮明なのは**男性のワーキングプア**である。2001年から2005年における女性のワーキングプアの増加は23万6090人とどまるが、男性の場合は33万9730人増加している。(ただし、賃金構造基本統計調査の調査では収入に超過労働給与は含まれない。また、生活保護の基準は世帯人員数、年齢、居住地等によって異なることに注意が必要。)

ワーキングプアが増加した最大の要因は、日本の企業が正社員の数減らして派遣社員や契約社員、嘱託社員、パートタイマー、アルバイトといった、いわゆる非正社員を増やしていることがある。厳しい国際競争に直面する日本企業は、景気回復の最中でも、コスト削減のために正社員の数減らすことで人件費を抑えようとしていて、そのような行動がこの問題に拍車を掛けたと言える。それに伴って、正社員と非正社員との生涯所得にも大きな開きが見られるようになっている。

ワーキングプアとなってしまった所得水準が極端に低い人たちは、病気や事故など予期せぬ様々なリスクに対して十分に備えることが出来ないため、なかなか自力で這い上がるのが困難な状況にある。

「ワーキングプア」の人たちの中にはホームレスに転落してしまう人たちも出てきている。この点は以前のテーマとしても取り上げられたのでここでは省略する。

崩壊する日本型雇用システム

1950年代以降、日本の企業は、大企業を中心に欧米の企業とは異なる独自の雇用制度、すなわち終身雇用制度を採用してきた。それに加えてこの制度を内部から支える役割を果たしている年功序列賃金制度がある。これらの制度が十分に機能していた一昔前は

1)企業が安定的に成長していたこと

2)社会全体の人口構成が常に美しいピラミッド型になっていること

の二つの条件が成立していた。1990年代以降、この従来の雇用システムが徐々に崩壊してきたが、なぜなのだろうか？それは、長引く不況の中で企業の成長がストップし、新規雇用を十分増やすことができなくなったこと、少子高齢化に伴う人口構成の変化が挙げられる。人件費が重くのしかかった企業としては、**賃金の高い中高年層を中心にリストラを行う傾向が強まってくる**。解雇が容易に出来るものではない日本においては、“退職優遇制度”や“希望退職制度”などという形で人件費を抑えようとする企業の行動が見られるようになってきた。

日本型雇用システムが崩壊しつつあることで、企業が倒産したり、またはリストラされたりして「ワーキングプア」になってしまう中高年層や、非正規雇用の増加などを背景として「ワーキングプア」は増加しているが、企業に残った正社員は**働きすぎ**という問題に直面している。

1980年では労働者1人当たりの年間総労働時間は2145.6時間であったが、「働きすぎ」という批判が相次いだことで、1992年に時短促進法という法律が制定され、一応2005年には1802.4時間まで縮小したとされて1800時間という数値目標が達成されたとされたが、この厚労省の「毎月勤労統計」には**非正社員も含まれており**、正社員のみで見れば2005年時点ではいまだ2028時間に達しており、改善されているとは言い難い。今回のテーマ「ワーキングプア」は主に経済的な貧困が問題となっているが、その一方で働きすぎの正社員（特に賃金などでは恵まれている大企業の）は「心のワーキングプア」ということが出来る。

「構造改革」による自由主義経済と民営化の果てに

「構造改革」とは、簡単に言えば、日本経済の不効率な部分を取り除いて、効率的な経済に転換しようというものである。2001年5月に発足した小泉政権がおよそ5年にわたって「**聖域なき構造改革**」を進めてきたが、この改革の過程で重視されたのが、**規制緩和と民営化**である。各種規制緩和を積極的に進めて、生産性の低い非効率な企業などを市場から自然に淘汰し、その一方で参入障壁を撤廃し生産性の高い企業が入ってきて新たな雇用を生み出すことで、生産性の低い企業が倒産し、大量の失業者が発生する点で、この構造改革は大変痛みを伴うものであった。

しかし、**効率性**が重視されて一応の成功が収められた一方で、このシナリオには社会の**公平性**の確保が欠如していた。（橘木先生の「格差社会 何が問題なのか」でも取り上げられたことであるが）両者はトレードオフの関係にありどちらかを優先すれば、他方を犠牲にしなくてはならない。「小さな政府」の立場に立脚したこの改革は、格差拡大はある程度やむをえないという考えであるが、その状態を放置しておいてよいかは憂慮せざるをえない問題である。

一連の改革を通して問題となっているのは、能力のある人が正当に評価されず、能力に見合った賃金が支払われていない人たちが以前よりも増えてきているということである。この点については国際競争に打ち勝つことを目的として、日本の企業が資本主義制度のもとで利潤の最大化を追求するばかりでなく、非正社員から正社員への道を広く開放していくことが早急に必要になってくる。

最低賃金制度の見直しについても触れているが、この点は「非正規雇用」のテーマにおいて取り上げられているため省略する。

中高年ワーキングプア

ワーキングプアの中でも特に悲惨なのが中高年層のワーキングプアである。

企業の人件費抑制を目的としたリストラや倒産によって中高年ワーキングプアは増加傾向にあり、賃金構造基本統計調査によれば、2005年における年間の所定内給与（所得税、社会保険料などを控除する前の現金給与の内、超過労働給与を差し引いたもの）が**200万円未満の45～59歳の中高年男性労働者の数は約40万人である。**（45～59歳の労働者に占める割合は7・8%）2001年から2005年の4年間に中高年層のワーキングプアは9万1080人増加している。

中高年ワーキングプアが発生するのは主に倒産やリストラにより転職を余儀なくされ結果、賃金が下がってしまうためである。厚労省の雇用動向調査によると、転職により中高年層の4人に1人は大幅な賃金下落に見舞われている。

中高年層ワーキングプアで問題を深刻化させるのは、中高年層は他の年代と比較して削ることのできない支出が多いと言う事実である。例えば、家のローン、子供の教育費、親の扶養費などである。

中でも特に重い負担となるのが子供の教育費である。

2005年の家計調査によると、消費支出全体における教育費の割合は30～39歳の年代においては4.2%に過ぎないが40～49歳では9.7%、50～59歳では5.1%になる。

教育費の問題はワーキングプアの再生産の問題にもつながる。

つまり、親がワーキングプアとなれば、子供の教育費を削らざるを得ず、結果子供の教育の機会を奪うこととなる。

また、中高年層のワーキングプアは自殺の問題にもつながる。

2005年の自殺者のおよそ4割（1万2794人）が40～50代の男性であること、自殺理由のおよそ半数が「生活・経済問題」であることを考えれば、中高年層のワーキングプアを放置することが自殺件数を増加させることは明白である。

若年者の雇用問題

近年、景気の回復を受けて雇用全体における雇用環境は改善の傾向にあるが、若年者における雇用環境は以前厳しい状況にある。2005年における15～24歳の年代の完全失業率は8・5%と全体の数値（4・4%）と比較して高い。

また、正社員から非正社員へのシフトも顕著である。

2002年から2006年の4年間で15～34歳の年代において正社員はおよそ140万人減り、逆に非正社員は85万人増加している。内閣府の調査によれば、2001年平均のフリーター人口は417万人と1990年平均と比較して2倍以上に増加している。

若年労働者の中には自ら進んで非正規雇用を選択するものもいるが、多数の若者は正社員として働くことを望んでいる。

2003年の内閣府「若年層の意識実態調査」によれば、20～34歳の男性の76.2%が正規雇用を希望している。同様に女性の場合は、68.2%である。

若年層における正社員と非正社員との所得格差は18～19歳の間ではそれほど大きくはないが、30～34歳の間では非正社員の給与は正社員の給与の8割程度の水準となる。

論点1

若年層、特に15歳～24歳の若者の雇用の問題が深刻化している。2005年度時点で完全失業率が8.5%で全年齢平均値を大きく上回っており、このことは経験の浅い新卒者よりも即戦力となる中途採用を優先していることから分かる。多くの若者はそのために望んでいない非正規雇用で働いており、将来の労働力に対して懸念がなされ、「ワーキングプア」に陥る大きな要因として雇用環境の悪化が挙げられる。しかし、団塊世代の大量退職により人手不足になり雇用が生み出されるといふ安易な考えはすべきでない。現実には雇用のミスマッチが存在しており、政府としては雇用のミスマッチを解消する対策をとることが早急に求められる。雇用のミスマッチについては、企業の求める“職業能力・経験”が若者に不足していて、しかも若者自身が就職に際してスキルの習得について必要性を実感していないこと、また職業意識の希薄さも大きな要因となっている。この2点について資料をもとに議論してほしい。

論点2

中高年ワーキングプア

中高年の労働者は倒産やリストラによって、収入が途絶える、もしくは低下したとしても支出を削ることが容易ではない。そのため、とりあえず収入を増やそうとパートやアルバイトの仕事につくことが多い。その結果、賃金は正社員であったときよりも低下してしまう。

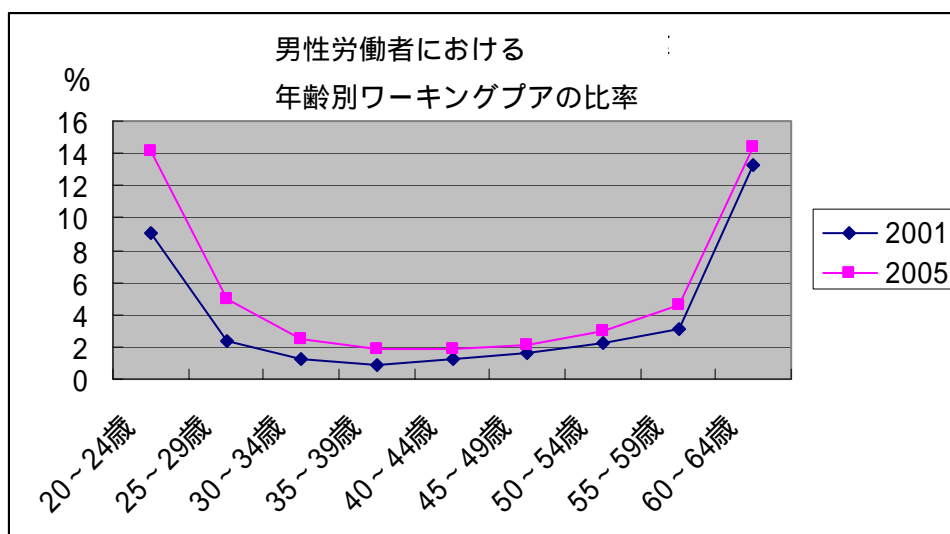
中高年ワーキングプアを防止する方法として、雇用保険の充実とワークシェアリングがある。しかし、いずれの方法にもデメリットが存在する。(詳細は資料参照)そこで、中高年ワーキングプアを防止する方法としてどちらの方法がよいと思うか議論してほしい。

論点3

消費者金融、ネットカフェ、レストボックスなどの貧困層がよく利用するサービス、いわゆる貧困ビジネスについてどう思うか？ワーキングプア（特に若年単身世帯）が事実上生活保護から排除されている以上、ワーキングプアの生活に役立っている面があると思われるが、逆にこれらの貧困ビジネスによってワーキングプアがワーキングプアの状態から脱することが難しくなっているとも思われる。

以上の点を踏まえたうえで貧困ビジネスの是非について議論してほしい。

資料



厚生労働省 賃金構造基本統計調査より作成

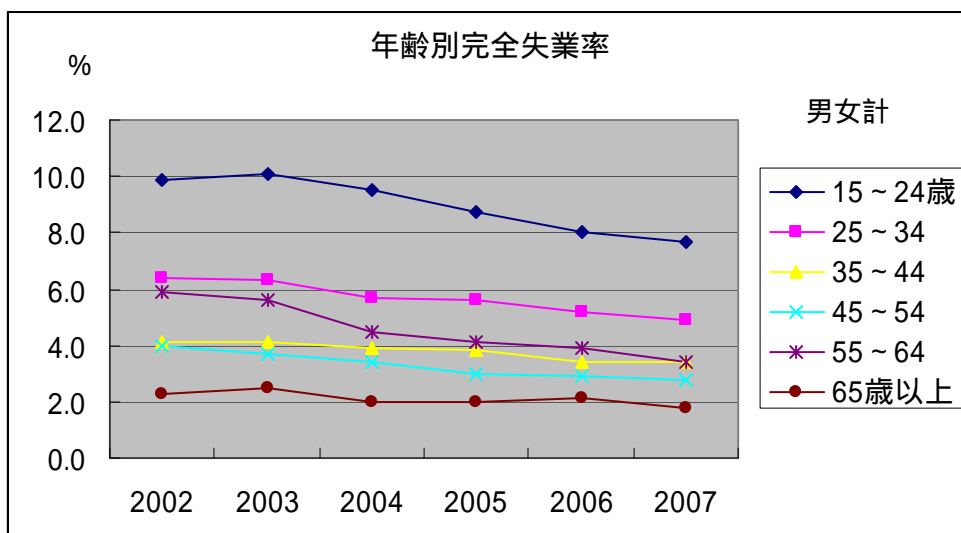
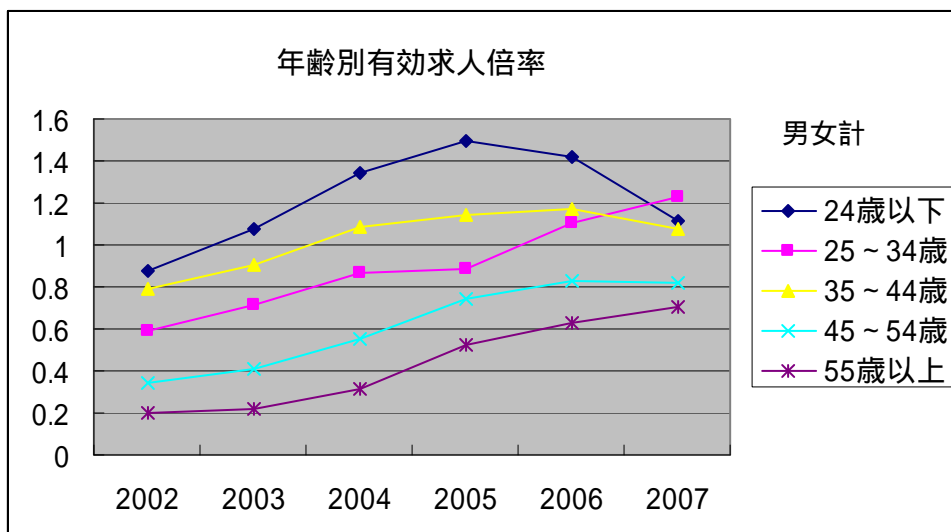
論点1に関する資料

失業は、発生する原因によっていくつかのタイプに分けることができる。

まず、不況によって労働需要が減少するために生じる失業がある。これを需要不足失業と呼ぶ。これは、例えば景気がよくなって労働需要が回復すれば解消される失業である。

しかし、失業の原因はこれだけではない。総数として労働需給が一致していたとしても、企業の求める条件や資格と求職者のもつ希望や能力とが一致しなければ失業が生じる。これをミスマッチによる失業と呼ぶ。また、求職者は企業の求人情報を全て把握しているわけではなく、また企業も求職者の能力などを全て把握しているわけではないため、求職者や企業はお互いに相手を探すのに時間がかかる。このために生じる失業を摩擦的失業と呼ぶ。ただし、ミスマッチによる失業と摩擦的失業とは区別が困難なため、まとめて考える場合も多い。ここでも、両者をまとめて構造的・摩擦的失業と呼ぶことにする。

いま、総数としての需要と供給が一致しているとしたときの失業率を均衡失業率と呼ぶことにすれば、いわゆる完全失業率は、需要不足によって発生する需要不足失業率と、構造的・摩擦的失業等に起因する均衡失業率とに分けられることになる。



人材の質的ミスマッチの状況

一定の実務経験を必要とする求人は、全体の 59.7%であり、実務経験に対するニーズは比較的高いと言える。特に、設計やIT関連等の専門職・技術職を中心に実務経験のニーズが高い。一方で、実際に実務経験を有する者の比率は、20.5%と全体的に不足している。

人材の量的ミスマッチの状況

求人倍率が高い職種は、営業系職種の外、設計やIT関連など主に専門職・技術職であり、高度な能力を持つ専門的な人材へのニーズが高い。一方、企画職・管理職等、必要な能力・スキルが必ずしも明確ではないホワイトカラー系職種では、求人倍率が低い。

雇用ミスマッチの解消のためには、

- 企業が求める能力・スキルと個人が持つ能力・スキルとの間のギャップを埋めること（「質」の面でのミスマッチの解消）
- 求人・求職情報を始め、就職に関連する企業・個人の情報が十分に流通することにより、お互いのニーズを適切に把握して、それに合致した就業が円滑に進むようにすること（情報流通の促進等によるミスマッチの解消）
- 企業と個人の間を仲介し、就業に結びつける機能を強化すること（仲介機能の強化によるミスマッチの解消） という方向を目指すことが必要である。

論点 2 に関する資料

雇用保険とは、国が保険者となり公共職業安定所（ハローワーク）が事務を担当する雇用保険法に定められた失業給付、教育訓練給付、育児介護休業給付、高年齢雇用継続給付の総称である。保険料は事業主と労働者が折半する。失業給付を中心としているので、失業保険と呼ばれることもある。

雇用保険手続きの主な流れ

離職	雇用保険被保険者証、離職票を取得。
受給資格決定	ハローワークで離職票を提出。離職理由、受給要件の判定。
受給説明会	雇用保険受給の説明を受け、「雇用保険受給資格者証」、「失業認定申告書」を受領。
求職活動	失業認定までの間、ハローワークで求職活動。
失業の認定	原則として、4週間に1度、失業の認定（失業状態にあることの確認）を行う。 「失業認定申告書」に求職活動の状況等を記入し、「雇用保険受給資格者証」とともに提出。
受給	失業認定日から約1週間で指定の預金口座に基本手当てが振り込まれる。

受給要件 1

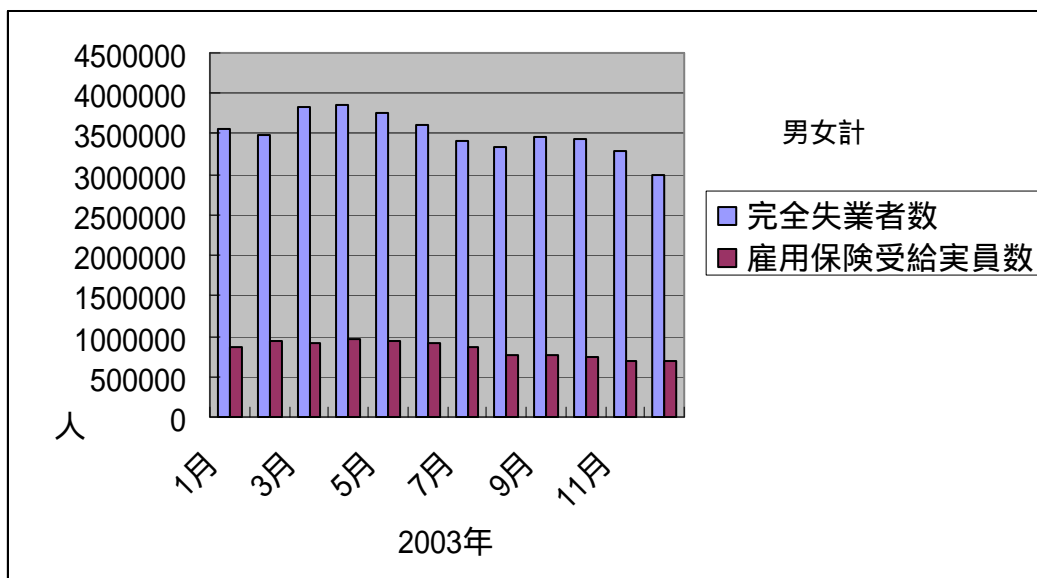
ハローワークに来所し、求職の申込みを行い、就職しようとする積極的な意思があり、いつでも就職できる能力があるにもかかわらず、本人やハローワークの努力によっても、職業に就くことができない「失業の状態」にあること。

受給要件 2

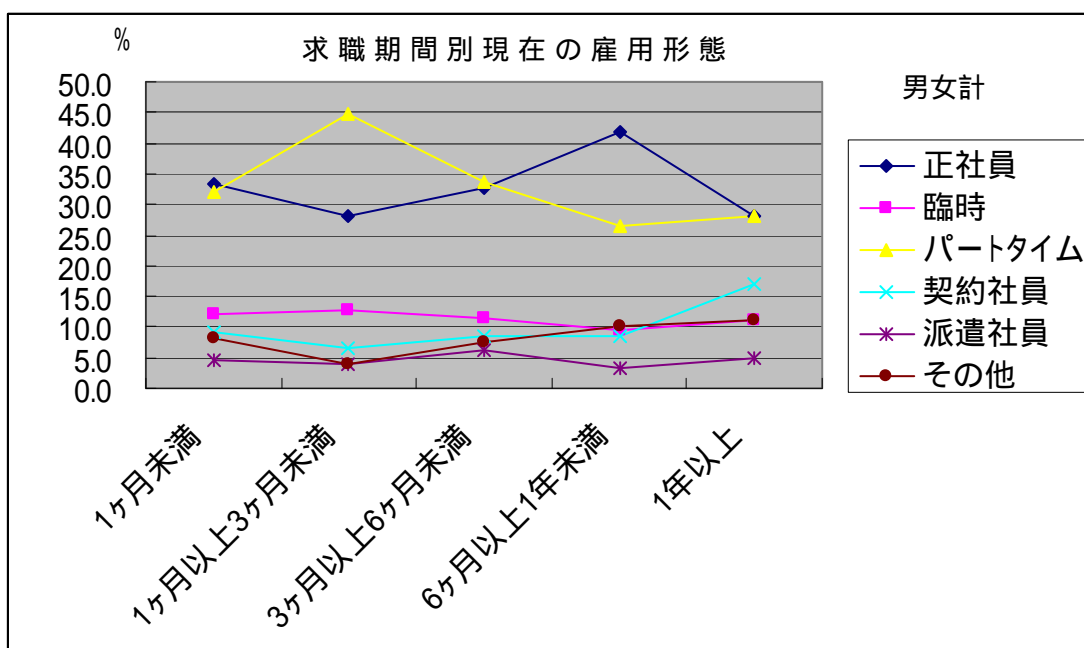
職の日以前 2 年間に、賃金支払の基礎となった日数が 11 日以上ある雇用保険に加入していた月が通算して 12 か月以上あること。

所定給付日数

年齢、離職理由、被保険者であった期間などによって異なるが、**最長で 330 日間**、最短で 90 日間となる。また、**自己都合などで退職した場合、離職理由によっては、待機期間満了後 3 か月間は基本手当が支給されない。**



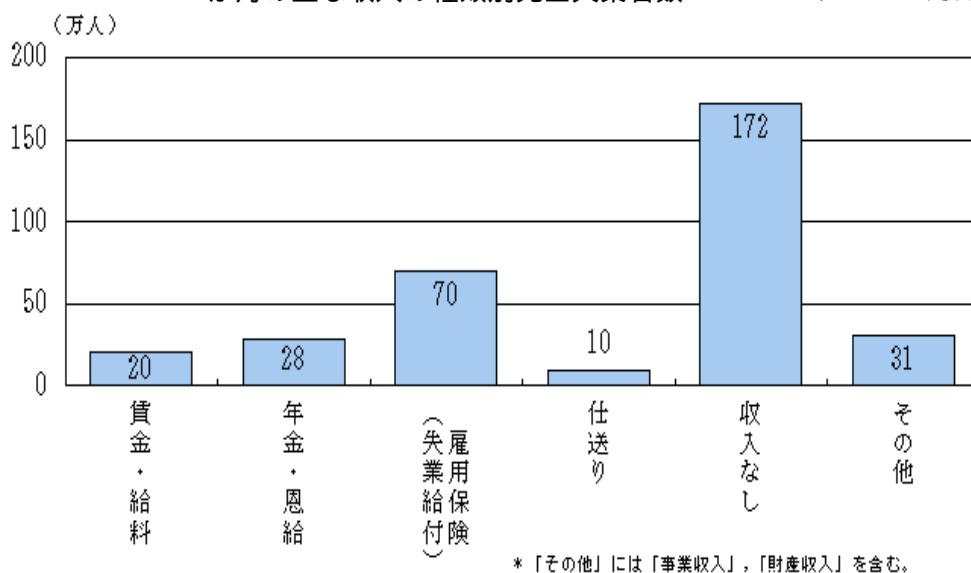
2003年の完全失業者数と雇用保険受給実員数 厚生労働省の労働力調査と雇用保険事業年報より作成



厚生労働省雇用状況実態調査より作成

求職期間が1年以上になると正社員の割合が下がるのは雇用保険の失業給付の受給期間が原則1年であるためと考えられる。つまり、1年以上求職活動を続けようとする途中ですら失業給付の受給が終わり、無収入かそれに近い状態となってしまう。そして、とりあえず生活費を稼ぐために正社員になるのを諦めパートタイム等になる。

1か月の主な収入の種類別完全失業者数 2002年10~11月期



総務省統計局 就業希望状況調査 <http://www.stat.go.jp/data/kibou/index.htm>
より抜粋

ワークシェアリングの基本的なモデル

例えば、通常100人で2000時間働いて20万円分の仕事をしている場合に、一律に1割労働時間を短縮すれば、100人と1800時間で18万円分の仕事しかできなくなる。不足した2万円分を補うために、11人新たに労働者を雇えば111人×1800時間で19万9800円となる。

このように、ワークシェアリングとは労働時間を短縮することで雇用を創出、維持するものである。

100人×2000時間=20万円

100人×1800時間=18万円(2万円不足)

111人×1800時間=19万9800円(11人の雇用を創出)

上記のモデルは雇用創出型であるが、雇用維持型でも基本的な考えは同様である。

ワークシェアリングには目的別に大まかに3つのタイプが存在する。

雇用維持型

一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として、従業員1人あたりの所定内労働時間を短縮し、社内でより多くの雇用を維持するタイプ。代表例としてはドイツのフォルクスワーゲン社が行ったものが挙げられる。

雇用創出型

失業者に新たな就業機会を提供することを目的として、国または企業単位で労働時間を短縮し、より多くの労働者に雇用機会を与えるタイプ。代表例としてはフランスの法定労働時間を週35時間にしたのものがある。

多様就業促進型

歴史的には一番新しいタイプで、正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用機会を与えるタイプ。代表例はオランダの女性パートタイム労働が挙げられる。

なお、本論点では多様就業促進型のワークシェアリングについては議論の対象からはずすこととする。

ワークシェアリング導入における問題点

ワークシェアリングに関する調査研究報告書におけるアンケート結果からは以下の不安や問題点が指摘されている。

雇用維持型

企業側からは

- ・ 時間当たり賃金の上昇
- ・ 全員一律の措置を行うことへの不公平感
- ・ 労働時間ほど人件費は低下しない
- ・ 生産性の低下

労働者側からは

- ・ 賃金の低下
- ・ 仕事量は変化せず、実質的には個人にかかる負担が増す

雇用創出型

- ・ 企業・労働者ともに法定労働時間短縮により雇用を創出する施策については、労使の合意形成を根拠にする我が国の労働事情に合わない指摘している。
- ・ 他にも、労働時間を短縮しても労働者一人あたりの生産性があがって新規雇用が創出されないことがある。

多様就業促進方

歴史的には一番新しいタイプで、正社員について、短時間勤務を導入するなど勤務の仕方を多様化し、女性や高齢者をはじめとして、より多くの労働者に雇用機会を与えるタイプ。代表例はオランダの女性パート労働が挙げられる。

なお、本論点では多様就業促進型のワークシェアリングについては議論の対象からはずすこととする。

ワークシェアリング導入における問題点

ワークシェアリングに関する調査研究報告書におけるアンケート結果からは以下の不安や問題点が指摘されている。

雇用維持型

企業側からは

- ・ 時間当たり賃金の上昇
- ・ 全員一律の措置を行うことへの不公平感
- ・ 労働時間ほど人件費は低下しない
- ・ 生産性の低下

労働者側からは

- ・ 賃金の低下
- ・ 仕事量は変化せず、実質的には個人にかかる負担が増す

雇用創出型

- ・ 労使とも、法定労働時間短縮により雇用を創出する施策については、労使の合意形成を根拠にする我が国の労働事情に合わない指摘している。
- ・ 労働時間を短縮しても労働者1人あたりの生産性があがって新規雇用が創出されない。

ドイツのフォルクスワーゲン社が行った雇用維持型ワークシェアリング

ドイツのフォルクスワーゲン社は1993年に経営危機に陥り、従業員10万人のうち3万人が余剰人員となる事態に陥った。そこで、同社は雇用調整政策としてワークシェアリングを導入した。ワークシェアリングが導入された背景には、大量解雇が社会の不安要素となること、労働組合側の解雇回避要求、従来の希望退職制度等よりもワークシェアリングのほうがコストを削減できるという企業側の事情があった。

ワークシェアリングの具体的方法は、本来の週36時間労働から週35時間労働への移行予定を前倒しするとともに、雇用維持のために緊急避難的に2年間だけ週26・6時間労働にするというものである。この方法における特徴的な点は労働時間を2割削減して収入や賃金も2割削減するのではなく、手当や社会保険制度を活用して収入や賃金の下落幅を圧縮したことである。(年収ではおよそ1割減少、月収は諸手当により維持される)

鳥取県庁が行った雇用創出型ワークシェアリング

2002年から3年間、鳥取県庁は県職員の給与を平均5%削減することで約100億円の財源を捻出し、そのうちの4割を教育・福祉分野の新職員採用に使うことを決断した。(残りの3割は新規雇用を創出した事業所への支援金、4割は財政再建に使用)

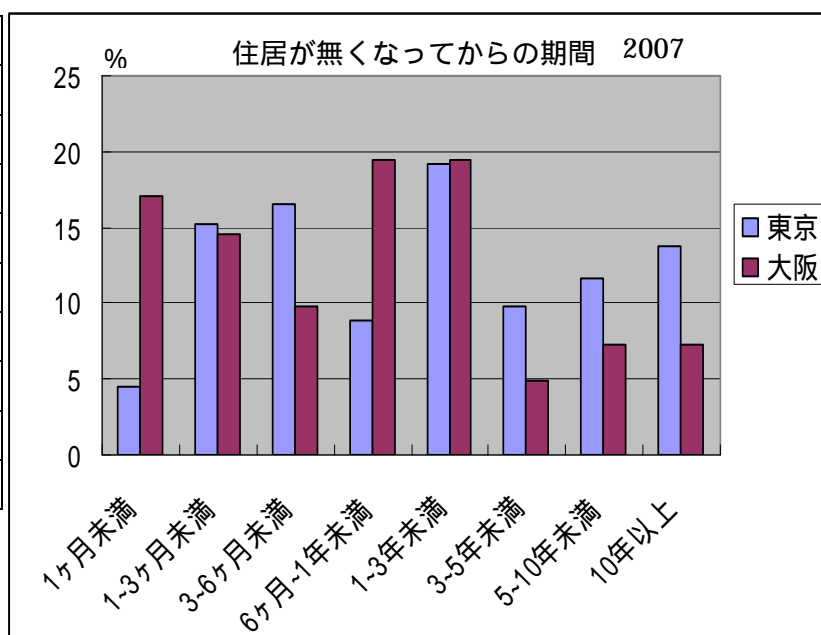
論点3に関する資料

レストボックスとは、フリーター等を対象にした簡易宿泊所のことでビジネスホテルやカプセルホテルよりも比較的低価格(1000~2000円台)のものが多い。布団やベッドで休めるので、ネットカフェのリクライニングシートと違って十分な休息をとりやすく精神的な安定も得られやすい。労働者を派遣している会社が派遣労働とセットで運営している場合もあれば、フリーターだった人が同じような境遇の人の自立支援を目的に経営する場合もある。

厚生労働省が2007年に行った住居喪失不安定就労者等の実態に関する調査、いわゆるネットカフェ難民に関する調査では、ネットカフェ等がなかった場合の寝泊まりの場所はどこか?という質問に対して、東京では29%、大阪では19.5%が路上と回答している。(他の回答ではサウナ、ファーストフード等のネットカフェ以外の深夜営業店舗やカプセルホテル、簡易宿泊所等の宿泊施設などが多かった)

同調査において住居が無くなってからの期間は下記のとおり。年齢別にみると若年層は比較的住居喪失期間が短い、中高年層においては長期化する傾向にある。

住居が無くなってからの期間(%)		
	東京	大阪
1ヶ月未満	4.5	17.1
1~3ヶ月未満	15.2	14.6
3~6ヶ月未満	16.5	9.8
6ヶ月~1年未満	8.9	19.5
1~3年未満	19.2	19.5
3~5年未満	9.8	4.9
5~10年未満	11.6	7.3
10年以上	13.8	7.3



参考文献

- 門倉貴史 (2007 4 27 第6版)『ワーキングプア いくら働いても報われない時代が来る』 宝島社
- 脇坂明 (2002 5 29 初版)『日本型ワークシェアリング』PHP研究所
- 熊沢誠 (2003・4・18 初版)『リストラとワークシェアリング』岩波書店

参考 web ページ

- 東京労働局 年齢別有効求人倍率の推移 バックナンバー
<http://www.roudoukyoku.go.jp/roudou/balance/conttop.htm>
- 厚生労働省 雇用保険事業年報
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken02/index.html>
- 厚生労働省 賃金構造基本統計調査 労働力調査 雇用状況実態調査
<http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexk-roudou.html>
- 首相官邸 再チャレンジ支援策
<http://www.kantei.go.jp/jp/saityarenzi/index.html>
- ハローワークインターネットサービス
<http://www.hellowork.go.jp/top.html>
- ワークシェアリングに関する調査研究報告書
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0104/h0426-4.html>