

## 第10回法哲学演習

### 「希望格差社会」

2008/6/23

担当者土井・貴田

希望格差は収入格差に加え、将来の見通しの確実さに格差が現れ、仕事や人生に対する意欲の有無など社会意識の差、心理格差が現れることである。若者(25~40歳)に対し、将来自分の生活がよくなると考える割合は15%、今より生活程度が悪化すると考えている割合は40%に上る。また将来だけでなく、現在の生活に不安を感じるが増えている。例えば、パラサイト・シングルが存在、離婚数が史上最高数に至ったこと、できちゃった婚の増加、フリーターの増加、就職率が最低なこと、そして、非社会的行動(不登校、ひきこもりなど)の増加などに表れている。

生活が不安定化している要因は、現代日本社会が「リスク化」、「二極化」しているからだと考えられる。

- ・ リスク化...いままで安全、安心だと思われていた日常生活がリスクを伴ったものになること(リスク化について詳しいことは後で述べることにする。)
- ・ 二極化...戦後縮小に向かっていたさまざまな格差が、拡大に向かうこと  
ただし、ここでの二極化は数値で表せるような「量的」な格差だけでなく、「質的な」格差も含んでいる。「質的」とは、フリーターと正社員のようなステータスの差や将来の安定した収入が得られるかの希望といった心理的格差も含む。また、家族のあり方が密接に関ってきている。夫婦共働き世帯が増加しているように、妻が専業主婦か、パートか、フルタイムで働くかで生活水準が違ってくるようになった。そして、親の資産力によって、子供に対する経済援助の格差が生じてくる。近年では親の階層にしたがって勉強時間の差だけでなく勉強意欲にも差が表れている。

生活水準の格差が存在すること、拡大することは一概に悪いとは言えない。努力や貢献が異なっているのに、差がつかないのは人々のやる気をなくし、社会が停滞する原因となる。格差に人々が納得する対策が必要なのである。

### ○安定していたとされる高度経済成長期について

比較の対象として、この時期は、外部リスク(外からの不確実なリスク:疾病や災害など)、内部リスクを回避する手段があった。外部リスクの回避は科学技術の発展、医療水準の向上などによる。内部リスクとは、選択の自由に伴うリスクのことであるが、ローリスクを選ぶことで回避できた。

- ・ 職業に関して  
年功序列、終身雇用などの雇用慣行により雇用が安定し、多くの従業員が昇進でき、収入増大が望めた。極めて低い失業率、政府の経済的規制や官僚指導による大、中小企業、自営業の共存共栄、そして系列、下請けなどの企業グループ形成による過当競争が減少し、安定した雇用をもたらした。大卒と高卒の違いで給料の違いはあるが、全ての人が収入の増加が期待できる。
- ・ 家族に関して  
雇用の安定化に伴い「サラリーマン 主婦型家族」、夫は仕事、妻は家事というモデルの家族が形成された。これにより経済的、家族的(離婚や子供の死)リスクが減少し、生活水準が向上した。また、社会保障制度もこのモデルを念頭において構築されていた。
- ・ 教育に関して  
職業選択の自由からのリスクに対応した「学校制度」が存在していた。どの程度の学校を出ればどの程度の職業に就けるかの見通しをつける役割である。ここでは、受験により努力がきちんと報われたり、過大な希望をあきらめさせ自分が就ける職業を予想できた。

このように、高度経済成長期は、中間集団(企業や家族)が人々を生活リスクから守り、それぞれの領域がローリスクで安定していただけでなく、成長が期待できた。だから、予測可能性が高く、リスクを感じる事が少なく安定した社会であったと言われる。

## ○不安定化していく日本社会

不安定化する要因としてリスク化、二極化が挙げられることは先に述べたが、リスク化は、リスク自体が変化していることによる。「リスクの普遍化」と呼ばれるものであり、これの例として、貯金が考えられる。株などのリスクを伴うが多くの利益を得ようという方法か、銀行に預け、元利を保証してもらうかの選択ができたが、1997年の金融危機でペイオフ制度の発足でそれも安心できるものではなくなった。このように、「リスクの普遍化」とは安全と思われていた選択肢にもリスクが伴い、とることを強要させられるようになったことをいう。もう一つの変化として、「リスクの個人化」が起こっている。これは企業が倒産するなど、個人をリスクから守るはずであった中間集団が逆にリスクとなってしまう、個人での対処が迫られているのである。

二極化は「勝ち組、負け組」という表現がなされているが、職業、家族、教育それぞれの分野で格差が生じており、リスク化と相まって希望格差が進んでいる。では何が起きているのか。

- ・ 職業に関して

職業が二極化している原因は、産業構造の転換、つまりニューエコノミーが到来したことにありとされている。大量生産・大量消費ための生産システムから消費者のニーズに合わせ、より安い商品や他人との差異を求めたり、評価されるものを消費する構造になったのである。そのために企業は、クリエイティブな能力を持つ者や専門的知識を持つ者を正社員で雇用し、コストを下げるためにマニュアル通りに働く単純労働者を非正社員で雇用している。そして、この影響がフリーターの増加となって表れている。大卒などの就職希望者が自分の思う職に就けず、また出た学校のレベルにあった仕事に就けずに希望のレベルを下げられずにフリーターとなって「いつか」を待つのである。

- ・ 家族に関して

家族に関してもリスク化、二極化が起こっている。高度成長期の家族モデルが変化したことが要因である。それは未婚の増加、離婚の増加に表れている。前者については結婚したい相手から必ずしも選ばれないということもあるが、未婚者は親元に住み、生活水準が高く、それを下げたくないという理由もある。未婚率は収入が低い男性、親元で生活している女性に多い。離婚については男性の収入基盤が不安定化し、妻の期待に応えられず夫がいやになる、また、女性の社会進出の機会が増え、夫以外の男性と出会うことが増えることが原因である。そして、個人の収入の格差が結婚によって拡大し、二極化が進む。収入の高い者同士が結婚する傾向が強まっている。夫婦間の二極化は親子間の二極化にも影響するのである。つまり収入の高い者は子供に質の高い教育の機会を多く与えようとするのである。このように格差の再生構造ができる。

- ・ 教育に関して

「階層上昇の手段」、「職業配分の道具」としての教育システムが壊れてきている。受験などの分岐点で分かれ、一度乗るとそのまま職業までたどり着く様子がまるでパイプラインに似ているので、パイプラインシステムと呼ばれている。経済構造の変化、学校が職業の需要以上に作られたことにより、パイプラインから漏れてしまう学生が増え、その受け皿がフリーターとなるのである。職のレベルを落とせばいいと言われることがあるが、パイプラインシステムは努力の評価をする役割も果たしており、それを無駄にすることは心理的になかなかできることではない。このように、将来に確実な見通しがたたず、あきらめる機会も与えられず勉強を頑張ることが将来、豊かになる期待が得られない無力感を呼び、学力低下につながっているのである。

## 希望の喪失がもたらすもの

努力が報われなくなると、人々はつらさや苦しさに耐えることができなくなる。乗り越えるためには希望が必要なのである。苦痛に耐えられなくなりアディクション(これさえやっていたら現実の苦労を一時的に忘れることができる活動)にはまる人が多くなる。例えばタバコ、酒、買い物など、問題のあるものとして、ドラッグがあげられる。問題は依存する人の増加である。これらの活動にはお金が必要である。親にパラサイトして、万引きなど犯罪的手段でお金をえようとする人が出てくる。犯罪も質的に変化している。池田小学校の事件のように自分の利益にならない犯罪が増加している。

また現代の青少年は苦勞させられないように学校や親が取り計らっている。ゆとり教育や手伝いをさせないなど。このような環境で育った若者は社会に出て、いきなり苦勞に晒され、耐えられなくなる。パラサイト・シングル、フリーターが増加する要因になるのである。

ニューエコノミーの進展のもとで、ドロップアウトしていた人でも努力しチャンスをもつにする人はいる。だからといって、失敗した人に対し、自己責任だと片付けられない。個人で対処はもはやできないのである。経済的なセーフティネットとして生活保護があるが、ニューエコノミーの「負け組」は希望がもてない人である。希望を持たせるような心理的なセーフティネットの構築も必要であろう。単に「大きな政府」として公共政策をするだけでは希望は回復しない。個人的対処ができるような政策がなされるべきであろう。

この本に対しては、図表などのデータは用いられているものの筆者の考えるストーリーに合わせて配列されており根拠となっているわけではなく、また核になっている「希望」格差についても証拠は提示されておらず、批判が多くなされている。

参考文献：山田昌弘 「希望格差社会」ちくま文庫 2007

「新平等社会」文芸春秋 2006

本田由紀 「日本労働研究雑誌」no.540 2005/7

## 論点

子供たちの学力低下が低下している問題を受け、「全国学力テスト」が再び導入された。テスト結果に関しては、文部科学省は都道府県レベルで、学校ごとの公表は各自治体の教育委員会に委ねるとしている。

生徒の学力状況が客観的に把握できる、上位の学校の教育方法を参考にできる、学校選択性が広まっており、保護者の判断基準になるという意見がある一方、学校ごとの結果公表は学校間の競争や序列化を起こす、成績の劣る学校の教育予算の配分が不均等になるのではないかとの批判がある。

また、教科のテストだけでなく生活・学習環境の調査もされており、採点や結果の管理が民間企業に委託されているので、個人情報観点から問題視されている。

現在は差をつけないような教育方針が採られており、自分の学力や能力を把握し、先を考える指針にでき、やる気をもてると考えられる。挙がった批判もふまえて、学力テストの実施の是非を検討してください。

## 論点

ニューエコノミーの到来により、少数の専門的・創造的労働者は中核的労働者として企業に育てられる。一方で、多数の単純労働者やサポート労働者はコストを下げるために派遣社員やアルバイトに置き換えられるようになった。そしてこれは構造の転換によりもたらされたため不景気が回復されたら問題が解決されるという考えは甘い。すなわち、低賃金で一生懸命働いても報われない単純労働者やサポート労働者がなくなることはない。そのため、それを解決すること。そしてそういった単純労働者やサポート労働でも働いていること自体が評価される必要がある。具体的に言えば単純労働やサポート労働の経験が評価され正社員など将来に希望の持てる仕事に就くことが保障される必要がある。

一つは今就いている仕事とは違う仕事の正社員になれるように支援するものであり、もう一つは今就いている仕事と同じ職場で雇用を安定させ、徐々に昇進していく道を作るものである。前者については再就職支援が考えられ、それについては従来とられてきた新卒一括採用から、失業者であろうと、フリーターであろうと、仕事をいったん辞めた主婦であろうと、同条件で採用を促進することが必要である。一部では、年齢不問の採用も始まっている。それだけでなく、積極的にアルバイト経験者の正社員採用を進めることが有効である。(この点についてはニートの回の論点 とつながるものである。) 後者についてはアルバイトであっても、その雇用が安定し、アルバイトを束ねる中間管理職への昇進が可能であれば、その仕事を続けることが希望となりうる。准社員や契約社員などへの登用制度、社会保障や有給休暇などの制度をもっと拡大させていくことが望まれる。例えば、オランダでは、勤務時間を自由に選べてかつ雇用保障のある「短時間正社員」が、多くの働く人が求める雇用形態になっている。日本でもユニクロが地域限定正社員制度を導入している。これは転居を伴う転勤がない正社員雇用である。このように、時間の面や転勤など

の面で不利益を受けることなく、正社員という地位から一定の保障が受けられるのがこれら制度の特徴であり、こういう制度があればアルバイトやフリーターの利点を残しつつ正社員化を目指すことが出来るため労働者にとっては魅力的である。しかし、企業の側から言うと、正社員化には一定のメリットはあるが、デメリットも存在する。それは企業にとって非正規雇用によるコストダウンの魅力は大きく、正社員化は企業にとっては難しい。正社員化が義務付けられると一部の企業で人件費の増加による経営圧迫でリストラなどの方向で解決を図るなどの問題が発生することが考えられる。以上のことを考慮に入れた上で正社員化を目指すべきかどうか話し合ってください。

#### 論点

パイプラインから漏れてしまった学生がフリーターになってしまう、自分もそうなるのではないかという将来に対する不安から勉強する意欲がわからないというように経済構造の変化からも問題が指摘される。フリーターになったとしても就職できるようになどの対策が必要になるが、やはり、フリーターと正社員ではパソコンの能力に大きな差があるなど、必要とされる能力に差がある。しかし、企業は職業能力は個人の責任であるとして、訓練をあまり行わない現状がある。国が行うなど実施されてはいるが企業との雇用のミスマッチが存在している。そこで、自治体などが企業に対し補助金を交付するなどして職業訓練の機関を設けられるようにし、フリーターを集め、そこから正社員に登用するようなシステムを作るのはどうか、検討してください。

## 論点 に関する資料

### < 調査実施の目的 >

国が全国的な義務教育の機会均等とその水準の維持向上の観点から各地域における児童生徒の学力・学習状況をきめ細かく把握・分析することにより、教育及び教育施策の成果と課題を検証し、その改善を図る。

各教育委員会、学校等が全国的な状況との関係において自らの教育及び教育施策の成果と課題を把握し、その改善を図るとともに、そのような取組を通じて、教育に関する継続的な検証改善サイクルを確立する。

各学校が各児童生徒の学力や学習状況を把握し、児童生徒への教育指導や学習状況の改善等に役立てる。

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/gakuryoku-chousa/zenkoku/07032809.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/gakuryoku-chousa/zenkoku/07032809.htm)

### 平成 20 年度全国学力・学習状況調査の参加学校数等について

参加学校数	/	調査対象者の在籍する学校の総数
<b>小学校調査</b>	<b>21,878 校</b>	<b>21,984 校 (99.52 パーセント)</b>
(内訳)		
・小学校	21,699 校	21,802 校 (99.53 パーセント)
・特別支援学校(小学部)	179 校	182 校 (98.35 パーセント)
<b>中学校調査</b>	<b>10,664 校</b>	<b>10,985 校 (97.08 パーセント)</b>
(内訳)		
・中学校	10,414 校	10,729 校 (97.06 パーセント)
・中等教育学校	25 校	28 校 (89.29 パーセント)
・特別支援学校(中学部)	225 校	228 校 (98.68 パーセント)
<b>参加学校の調査対象児童生徒数</b>		<b>232 万 3 千人</b>
		<b>(小学校調査 : 118 万 7 千人、中学校調査 113 万 6 千人)</b>

•  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/20/04/08041719/001.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/04/08041719/001.htm)

## 学力テスト差し止め求める 京都の小中学生 9人

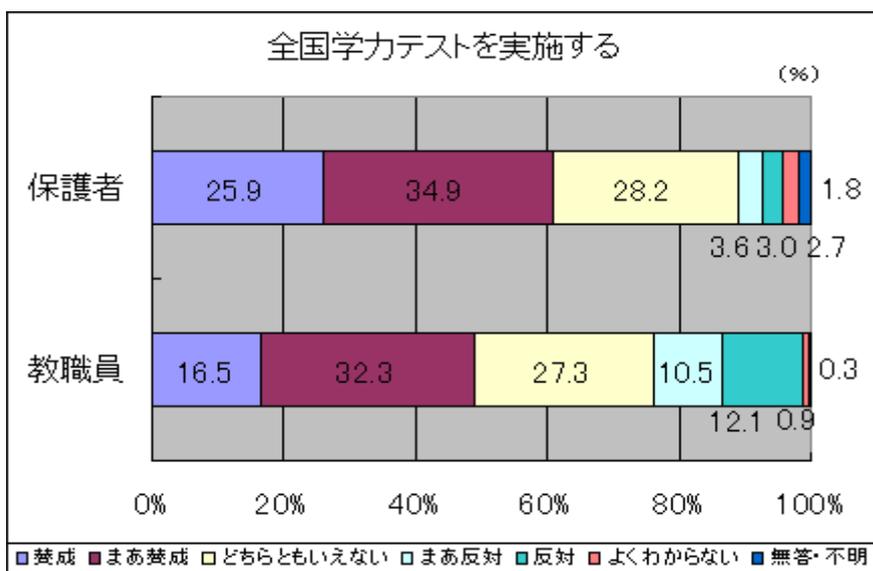
文部科学省が国公立の小学6年と中学3年を対象に24日実施する全国学力テストは個人情報保護法などに違反するとして、京都府内の小中学生9人が16日、京都市と京田辺市の教育委員会にテストを実施しないよう求め京都地裁に仮処分を申し立てた。原告弁護団によると、テスト差し止めの仮処分申請は初めてという。弁護団は「組や出席番号といった個人を特定できる情報を、採点する受験企業に流すのは個人情報の目的外提供にあたる」などと主張。また、学力テストで学校の序列化が進み、等しく教育を受ける権利が侵害されるなどとしている。申し立てたのは府内の中学3年4人と小学6年5人。文科省は学力テストで氏名や性別などの記入を原則としている。京都市教委は「氏名の代わりに番号を記入するなど個人情報の保護には万全を期している」とし、京田辺市教委は「申し立ての内容を見ていないのでコメントできない」としている。両市教委は「通常の授業と同じように扱う」とし、登校しない場合は欠席扱いとするとの見解を表明、地裁は24日までに判断を示さず、事実上却下した。

<http://www.47news.jp/CN/200704/CN2007041601000539.html>

<http://www.bitway.ne.jp/bunshun/ronten/sample/keyword/070426.html>

## 保護者の6割が実施に賛成

ベネッセコーポレーションが2005年に文部科学省から委嘱されて行った『[義務教育に関する意識調査](#)』によると、保護者の60.8%が「全国学力テスト」実施に「賛成」か「まあ賛成」と回答しています。逆に、「反対」と「まあ反対」は6.6%しかいません。保護者は、自分の子どもの学力が全国ではどの程度なのかということを知りたがっているのでしょう。それだけ、学力への関心が高まっているといえます。一方、教師は、「全国学力テスト」実施に対して、48.8%と約半数が「賛成」か「まあ賛成」です。しかし「反対」と「まあ反対」は保護者よりもかなり多く、22.6%となっています。



<http://benesse.jp/blog/20071122/p62.html>

#### 犬山市の学力テスト不参加の理由について

- ・学校教育の目的は、人格形成と学力向上にある。ここに競争意識はそぐわない。
- ・このテスト結果を公表することによって、現場教師、地域、保護者の評価となる。
- ・何よりも犬山の教育方針と違う。

不参加決定当初、保護者の皆さんの8割は参加必要の考えだった。説明会を開いて説明後は7割の皆さんが納得した。子供たちは、学力高い子は参加希望多く、低い子は消極的が多かったと説明を受けた。

#### 犬山市の教育行政について

基本的に少人数学級目指している。30人目指しているが、100人ではない。少人数にチームティーチング(TT)で授業行っている。講師を常勤8人非常勤5人を一般財源から加配、小中14校に配置している。一

般会計総額185億円のうちから1億5千万円かけてこの事業に取り組んでいる。少人数学級にすることによって、良好な人間関係が築きやすくなる。

また、教科書が変わったことにより、教師が教えるにくくなったため、H14からH18にかけて、算数、理科、国語の副教本を整備、無償で配布している。

ゆとり教育で授業時間が少なくなったのを補うため、2学期制、夏休の家庭訪問、修学旅行を社会科の時間にするなど、無駄な時間を省いている。

教師の資質向上に取り組み、校内研修、研究、協議会を数多く実施。授業改善交流会を行い、各校の情報交換の場としている。

#### 犬山の教育の重要施策 2007 から (抜粋)

・犬山市教育委員会は、犬山の教育実践をふまえ、義務教育のあるべき姿について、さまざまな提言を行ってきた。

- ・ こうした中、国は、教育基本法の改正、教育関連三法案の成立、全国学力・学習状況調査の実施など、国主導の教育改革を急速に推し進めようとしている。特に全国学力学習状況調査については、教育に競争を持ち込むべきではないということを中心に問題を提起してきた。この調査が実施された後、学校現場にさまざまな弊害の出てくることが予測される。

<http://www.city.iida.nagano.jp/gikaijimukyoku/seimusiyou/inuyama.pdf>

## 論点 に関する資料

### 職業能力開発における取り組むべき課題

#### 1 若年者の職業意識の涵養

若年期は、学校生活から職業生活へ移行する時期であり、職業生涯における基礎的な職業能力を習得すべき大切な時期である。

フリーター、ニート状態にある者、早期離職者の増加は、若年期に学ぶべき職業に関する知識や技能を習得できないことにより、当面の就職困難をもたらすだけでなく、将来にわたって本人の能力不足、不安定就労を招くことにつながるとともに、社会全体としても大きな損失となる。

このため、若年者の職業意識を涵養し、職業人としての基礎的な能力を付与するための取り組みが求められる。

#### 2 ミスマッチの解消と円滑な労働移動への対応

本県の雇用環境は改善しつつあるが、求人があっても雇用に結びつきにくい状況にあり、依然として求人、求職のミスマッチが存在している。特に若年者層では有効求人倍率が高いにもかかわらず、完全失業率も高いという一見矛盾したような状況になっている。

ミスマッチの原因の中でも職業能力の不一致は大きく、企業の求める職業能力と求職者の能力とが噛みあわず、技能・経験を発揮できなかったり、不足していることが多くなっている。求められる能力と個人が持つ能力との間のギャップを埋めることで、ミスマッチを解消し、円滑に労働移動を進める必要がある。

#### 3 産業構造の変化や産業分野の動向への対応

技術革新の進展や経済のグローバル化、サービス化等による構造変化が進み、企業間競争が激化している。こうした中で、本県企業の大部分を占める中小企業においては生き残りをかけて、製品やサービス内容の高付加価値化や事業の高度化などを図ることが必要となっている。そのため、これを支える知識及び技術・技能、さらには創造性や問題発見・解決能力など多様な職業能力を有する人材が求められる。

また、基幹産業である製造業を始めとする産業集積や技術・技能の集積を持つ本県の強みを活かすため、モノづくりを担う人材や成長が期待される分野における人材の育成など、本県の産業分野に対応した職業能力開発が必要である。

<http://www.pref.aichi.jp/cmsfiles/contents/0000014/14278/3kadai.pdf>

補助金交付により、事業主や事業主団体等において、職業訓練の実施が推進されているか？

補助金制度は、職業訓練実施上のなんらかの障害がある割合の高い「小規模事業所」を対象とし、障害の内容で割合の高い「資金がない」ことの対策となっており、施策として有効である。

H11～14の政策効果（前出）は、訓練実施施設数は微増、訓練生数は減少傾向であるが、一定数の訓練実績を得ており、技能者の育成機会の確保策として有効である。

訓練実施上の障害の内容で割合が高い「指導員、講師がいない」「（訓練指導の）ノウハウがない」ことに対して、支援策がない。補助金交付により、事業主や事業主団体等において、職業訓練の実施が推進されているか？

全体で67.8%の事業所が、教育訓練の実施に当たり何らかの「障害がある」と回答しており、事業所規模別では、規模が小さいほど「障害がある」とする割合が大きくなっている。

（障害の内容）

業務都合がつかない 75.7%

指導員、講師がいない 28.9%

ノウハウがない 26.4%

資金がない 24.3%

施設、設備がない 18.6%

相談、利用できる機関がない 7.1%

その他 10.3%

<http://www.pref.nagano.jp/syoukou/kassei/hyouka/nintei.pdf>

論点 に関する資料: バイトから正社員へ



脱フリーター!

## 未経験から**正社員**になろう!

[en]本気のアバイトには、正社員登用ありの求人情報が満載です。アルバイトとしてまずは入社し、努力すれば、短期間で正社員になれる募集ばかり。経験も資格もない…という心配はいりません。すべて未経験者歓迎です。まったくの未経験からやりたい仕事で正社員を目指すなら、ぜひご利用ください。

### 正社員になるためのステップ



ポイント1

求人情報は全て、  
正社員登用あり!



求人情報は全て、正社員登用あり。将来を考えて、正社員になって本気で仕事をしたいという方におすすめです。

ポイント2

職種は多彩!  
しかも未経験OK!



マスコミ系、クリエイティブ系、IT系などさまざまな職種の求人が揃っています。もちろん全てが未経験者歓迎です。

ポイント3

条件にあった求人情報を  
メールでお届け!



職種、業界、地域など、あなたの希望を入力しておくだけで、条件にあった求人だけをメールでお届けします。

エンジャパン 「[en]本気のアルバイト」

[http://data.en-japan.com/honkibaito/html/pr/all/shain/touroku1/?banner\\_id=s\\_value4](http://data.en-japan.com/honkibaito/html/pr/all/shain/touroku1/?banner_id=s_value4)より

に関する資料 : パート (非正規雇用) から正社員へ



平成 18 年 5 月

### パート社員の「正社員への登用制度」を新設しました

株式会社平和堂では、パート社員の人事制度の変更を行い、平成 18 年 5 月 16 日からパート社員の「正社員への登用」を制度化いたしましたのでお知らせいたします。

5 月に第 1 回選考を行い、この度 8 名のパート社員 (女性) を正社員に登用することとなりました。概要については下記の通りです。

#### 記

##### 1. 正社員登用の目的

当社には現在、約 1 万人のパート社員が勤務しており、その中には能力が非常に高く、仕事に対する取り組みも素晴らしいパート社員が数多く在籍しております。また、パート社員の中には「主任」として、各店舗の売場責任者の立場でがんばっていただいている方が 183 名 (平成 18 年 5 月現在) おられます。

今回の「正社員への登用制度」を新設することにより、パート社員の励みとなり、モチベーションを上げることができれば、会社の業績にも寄与すると考えられます。

## 2. 正社員への登用日付

平成 18 年 5 月 16 日付

## 3. 登用の対象者と選考

対象者は下記の条件を満たしていることとします。

(1)正社員と同じ就業条件で、勤務が可能であること。

・正社員と同じ就業条件とは、人事異動(勤務店舗が変わる)の可能性があるとということ。

(2)主任(売場責任者)としての経験が1年以上あること。

(3)前2回の評価が一定基準以上であること。

(4)年齢が満50歳以下であること。

(5)本人が希望し、店舗の支配人・店長の推薦があること。

登用の選考については、次の通りです。(登用の時期は年1回5月頃を予定しております)

(1)課題レポートの提出(現在の業務での取り組み内容)

(2)個別面接(業務課題への取り組み内容、本人の意思等々の確認)

(1)、(2)の結果から総合的に登用の判定をいたします。

株式会社平和堂 ニュースリリース 2007/5/27

[http://www.heiwado.jp/news/index\\_news.htm](http://www.heiwado.jp/news/index_news.htm)より

に関する資料 : 契約社員、準社員から正社員へ

## 地域限定正社員制度の運用開始に関するお知らせ

株式会社ユニクロ

株式会社ユニクロは、2007年4月1日より「地域限定正社員制度」の運用を開始いたします。この制度はユニクロの店舗に勤務する非正社員である契約社員及び準社員を対象に、勤務地域を限定する正社員として、契約変更を進めるものです。

### 【導入の背景】

現状、ユニクロの店舗で働く正社員は、全国を対象とした転勤を前提としておりました。そのため、優秀でありながら、制度上は正社員として雇用できなかった人材に活躍の場を作ること、かねてよりの課題でありました。また、大型店を軸にした積極的な出店戦略を展開していく中で、人材の不足感は、今後より顕著になってくる事が予想され、人材の確保と育成の必要性も高まっておりました。

### 【制度の概要】

ユニクロ店舗に勤務する契約社員(注1)及び準社員(注2)を対象とします。現在の対象者は約5000名在職しており、制度の導入後1年間を目処に、対象者の約半数である2500名を地域限定正社員に契約変更する計画です。制度の導入は、2007年4月1日付を予定しております。

(注1) 地域限定正社員が現行制度上の正社員と大きく異なる点は、転居を伴う転勤が発生しないことです。そのため、地域に愛される店づくりの核となる有用な人材として、長期にわたり継続的に店舗運営に貢献していただくこととなります。契約社員とは、契約期間1年の有期雇用、時給契約の社員

(注2) (注2) 準社員とは、契約期間6ヶ月の有期雇用、時給契約の社員

### 【制度の狙い】

優秀な人材の成長促進と活用によるお客様満足の上昇と、それにととも業績の向上

優秀な人材の長期・安定的雇用による店舗運営・経営の安定

社会的課題の解決(特に若年労働層の活性化など)への寄与

FAST RETAILING グループ企業ニュース

<http://www.fastretailing.com/jp/group/news/0703051500.html>より