

2. 労働市場では雇用の流動化と非正規化が進展しつつありますが、その背景にある環境変化と要因を説明しなさい。それから非正規労働の増大がもたらす影響と問題点を明らかにし、柔軟で多様な働き方を選択することができ誰もが能力を発揮できる雇用のしくみについて論じなさい

1.非正規化をもたらした環境変化と要因：1990年代後半になると産業構造の変化、脱工業化・サービス化と共に就業形態にも変化が表れてきた。「正規と非正規社員の推移」によると非正規社員であるパート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託の雇用者は全雇用者の3割を占めるようになった。

雇用の流動化で顕著なのは、女性、若年層と高齢層である。中高年層は働き手であり長期雇用慣行によって守られている。そのため新規採用が抑制され若年層は非正規労働にならざるを得なくなっている。経済の長期にわたる不況において経営者は短期利益を重視する株主の意向を無視できなくなり長期的な戦略をとることができなくなった。

雇用形態が多様化した背景には①労働者派遣法の改正による規制緩和②国際競争の激化③バブル崩壊後の経済の停滞と長期不況があり、要因には供給側と需要側の理由がある。

1999年に派遣労働法が改正されほぼすべての業種が派遣対象になり、非正規社員の増加を招いた。日本の労働市場機能が働いていない状況である。従来は新卒労働者のマッチングはキャリアカウンセリングではなく、学校の進路担当者が行っていた。学生においても本人任せであったため効率の良いマッチングは形成できなかった。2000年に職業紹介事業が民間に開放されたが利潤追求のため良質のものだけに絞られた。マッチングが困難とされる求人と求職は置き去りにされた。

90年代後半にはグローバル化や技術革新が急速に進み国際市場での競争が激しくなり、比較優位の原理で製造業は国際分業を進め中国や東南アジアに安価な労働力を求め進出した。国内市場においては国際的な賃金水準に合致させるため人件費を削減する方向に傾いて行った。そのため付加価値の低い仕事は非正規社員の仕事となり、雇用調整もできるようにした。またこの時期には情報通信技術が急速に進歩し仕事のIT化により分業が可能になり熟練者が行っていた仕事も未熟練者でもできるようになった。

高度成長期においては日本的雇用慣行である終身雇用と年功序列制度は、教育訓練や賃金の分配において企業の成長に貢献した。本来この制度は企業内労働市場のためのものであった。バブル崩壊後は技術進歩が急速に進み陳腐化スピードも速くなる。年功序列による高齢者の賃金と生産性がアンバランスになる。それに長期の不況により高齢者がリストラの対象になった。同時に新卒者の採用も減少し長期の就職氷河期を生じた。

更に、働き方に対する考え方が変化した。労働時間の柔軟性を求めてパートやアルバイトとしての就業を選択する人。女性にとっては仕事をする一方、家事や育児を行うため働き方の柔軟性を得る方が重要であった。他方で、就職氷河期であり「とりあえず働く」ために非正規社員を選んだ人。また、正社員として会社に酷使されるのは嫌だという人。このように働き方に対して多様な選択肢が出てきた。

2.非正規労働の増大による影響と問題点

非正規社員の増加がもたらす大きな問題は、正社員との賃金格差である。非正規雇用者はワーキングプアーになる可能性がある。そうなると十分な消費活動ができず、個人消費が伸びず日本全体の景気を悪くする。また結婚して家庭を築くことも難しく少子化問題にも影響する。次に、社会保険の問題である。正社員は企業が半分負担してくれるが、非正規社員は賃金が少ないうえ全額も支払うことができない。正規社員の労働時間が増加することである。企業が教育・訓練をする余裕がなくなる現状である。人的資源を増やすのは企業か個人か社会全体なのかが問われる。

3.誰もが能力を発揮できる雇用の仕組み

雇用問題は個人や企業だけで解決するものではなく国や社会全体で取り組むべきものである。国の政策としては雇用保険があるが現行の制度では非正規労働者は短期の雇用契約を繰り返しこの制度のセーフティーネットから外れやすい構造になっている。このため雇用保険の適用条件を緩和し、非正規労働者に対しても利用できるものにしていく必要がある。次に失業給付制度についても、被保険者であった期間が1年未満であれば給付は90日しかない。延長するにしても、モラルハザードの発生を十分考慮して就業意欲をもたらす政策が必要である。

政府主導で職業訓練の拡充をし、非正規労働者でも技術の習得をする機会を拡充し、情報交換のできる場を広げていくことも必要である。

参考文献

- ・非正規労働者の増加に伴う課題と政策;藤井将王
- ・非正規社員の構造変化とその政策対応 ; 阿部正浩

(A)