

図表Ⅲ-1 就業形態別労働者数

(単位 万人、%)

年・期	役員を除く 雇用者	正規の職員・ 従業員	非正規の職員・従業員				
			パート・アルバイト	派遣社員・契約社員・嘱託・その他			
				うち派遣社員			
1984	3936	3333 (84.7)	604 (15.3)	440 (11.2)	164 (4.2)	—	—
85	3999	3343 (83.6)	655 (16.4)	499 (12.5)	156 (3.9)	—	—
86	4056	3393 (83.4)	673 (16.6)	523 (12.9)	150 (3.7)	—	—
87	4048	3337 (82.4)	711 (17.6)	561 (13.9)	150 (3.7)	—	—
88	4132	3377 (81.7)	755 (18.3)	599 (14.5)	156 (3.8)	—	—
89	4269	3452 (80.9)	817 (19.1)	658 (15.4)	161 (3.8)	—	—
1990	4369	3488 (79.8)	881 (20.2)	710 (16.3)	171 (3.9)	—	—
91	4536	3639 (80.2)	897 (19.8)	734 (16.2)	163 (3.6)	—	—
92	4664	3705 (79.4)	959 (20.5)	782 (16.8)	176 (3.8)	—	—
93	4743	3756 (79.2)	986 (20.8)	801 (16.9)	185 (3.9)	—	—
94	4776	3805 (79.7)	971 (20.3)	800 (16.8)	171 (3.6)	—	—
95	4780	3779 (79.1)	1001 (20.9)	825 (17.3)	176 (3.7)	—	—
96	4843	3800 (78.5)	1043 (21.5)	870 (18.0)	173 (3.6)	—	—
97	4963	3812 (76.8)	1152 (23.2)	945 (19.0)	207 (4.2)	—	—
98	4967	3794 (76.4)	1173 (23.6)	988 (19.9)	187 (3.8)	—	—
99	4913	3688 (75.1)	1225 (24.9)	1024 (20.8)	201 (4.1)	—	—
2000	4903	3630 (74.0)	1273 (26.0)	1078 (22.0)	195 (4.0)	—	33 (0.7)
01	4999	3840 (72.8)	1350 (27.2)	1152 (23.0)	208 (4.2)	—	45 (0.9)
02	4891	3486 (71.3)	1406 (28.7)	1023 (20.9)	383 (7.8)	—	39 (0.8)
03	4941	3444 (69.7)	1496 (30.3)	1092 (22.1)	404 (8.2)	—	46 (0.9)
04	4934	3380 (68.5)	1555 (31.5)	1106 (22.4)	449 (9.1)	—	62 (1.3)
05	4923	3333 (67.7)	1591 (32.3)	1095 (22.2)	496 (10.1)	—	95 (1.9)
03 I	4941	3444 (69.7)	1496 (30.3)	1092 (22.1)	404 (8.2)	—	46 (0.9)
03 II	4929	3445 (69.9)	1493 (30.1)	1069 (21.7)	414 (8.4)	—	46 (0.9)
03 III	4987	3480 (69.8)	1508 (30.2)	1094 (21.9)	414 (8.3)	—	53 (1.1)
03 IV	4936	3407 (69.0)	1528 (31.0)	1103 (22.3)	425 (8.6)	—	53 (1.1)
04 I	4934	3380 (68.5)	1555 (31.5)	1106 (22.4)	449 (9.1)	—	62 (1.3)
04 II	4986	3433 (68.9)	1554 (31.2)	1081 (21.7)	473 (9.5)	—	90 (1.8)
04 III	4967	3404 (68.5)	1563 (31.5)	1091 (22.0)	472 (9.5)	—	88 (1.8)
04 IV	5010	3425 (68.4)	1585 (31.6)	1107 (22.1)	478 (9.5)	—	99 (2.0)
05 I	4923	3333 (67.7)	1591 (32.3)	1095 (22.2)	496 (10.1)	—	95 (1.9)
05 II	5032	3408 (67.7)	1624 (32.3)	1108 (22.0)	516 (10.3)	—	102 (2.0)
05 III	5021	3372 (67.2)	1650 (32.9)	1132 (22.5)	518 (10.3)	—	113 (2.3)
05 IV	5053	3384 (67.0)	1669 (33.0)	1145 (22.7)	524 (10.4)	—	114 (2.3)
06 I	5002	3340 (66.8)	1663 (33.2)	1121 (22.4)	542 (10.8)	—	121 (2.4)

注1：()内は役員を除く雇用者数に対する割合。

注2：2001年以前と2002年以降は調査方法等が異なるため、単純な比較はできない。

出所：厚生労働省、平成18年版『労働経済白書』

源出所：総務省『労働力調査』(2月調査)(1984-2001)、『労働力調査(詳細調査)』(2002-2005)(1-3月平均)

就業形態では、パート・アルバイトが最も多く非正規労働者のうち約7割を占めている。また近年では派遣社員の増加傾向が際立っていることがわかる²⁰。あわせて厚生労働省『平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査』をみると、非正規労働者の性別、年齢階級、学歴、職種、主な生活源がわかる(図表Ⅲ-2)。

性別との関係を見ると、女性パートタイマーが非正規労働者の中心を占めている。また年齢と併せてみると、パートタイマーには有配偶女性が、派遣労働者には若年者が、契約社員・嘱託社員には中高年男性がその主な担い手となっていることがわかる。前述のように派遣労働者は年々増大し続けており、さらに「2007年問題」と称されるように、団塊の

²⁰ 2006年12月厚生労働省発表の資料「派遣労働が対前年4割の増加～労働者派遣事業の平成17年度事業報告の集計結果について～」(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2006/12/h1226-3.html>)によると、常用換算派遣労働者数で約124万人と、対前年度比39.2%も急増している。派遣労働者が増大し続ける背景として労働者派遣法の度重なる改正による規制緩和の影響が小さくない。なお、労働者派遣事業の推移については高橋(2006)が詳しい。

世代の大量退職に伴う契約社員・嘱託社員などの増大が予想されている。ますます非正規労働者が増大することは想像に難くない。

図表Ⅲ-2 性・年齢階級・学歴・主な生活源・職種、就業形態別労働者割合（％）

性・年齢階級・学歴・ 主な生活源・職種	計	正社員	非正社員	就 業 形 態								
				契約社員	嘱託社員	出向社員	派遣労働者	臨時雇用者		パートタイム 労働者	その他	
								登録型	常用雇用型			
総計	100.0	65.9	34.1	2.4	1.5	1.6	2.1	1.4	0.6	0.5	22.5	3.6
男	100.0	81.2	18.8	2.2	2.1	2.7	0.8	0.3	0.5	0.4	7.7	2.9
女	100.0	50.2	49.8	2.6	0.8	0.5	3.3	2.5	0.8	0.7	37.6	4.3
年 齢 階 級												
15～19歳	100.0	13.1	86.9	1.1	-	0.2	1.1	0.9	0.2	3.3	65.6	15.5
20～24歳	100.0	57.9	42.1	3.2	-	0.4	2.4	1.5	0.9	0.6	29.3	6.2
25～29歳	100.0	70.1	29.9	3.3	-	0.9	4.0	2.8	1.2	0.4	17.8	3.6
30～34歳	100.0	78.3	21.7	2.4	-	1.3	3.2	2.5	0.7	0.2	12.0	2.5
35～39歳	100.0	75.8	24.2	1.8	-	1.6	2.2	1.6	0.5	0.2	16.2	2.2
40～44歳	100.0	67.4	32.6	1.8	-	1.5	1.3	0.9	0.4	0.3	25.1	2.7
45～49歳	100.0	64.7	35.3	1.7	0.7	2.1	0.9	0.6	0.3	1.1	25.9	2.9
50～54歳	100.0	62.6	37.4	2.0	1.2	3.5	1.1	0.5	0.5	0.5	25.2	4.0
55～59歳	100.0	57.3	42.7	2.5	2.0	3.2	0.6	0.3	0.4	0.5	29.6	4.3
60～64歳	100.0	33.3	66.7	5.2	23.4	0.6	0.8	0.3	0.5	1.1	29.9	5.8
65歳以上	100.0	24.7	75.3	3.8	14.5	0.1	0.8	0.4	0.4	2.5	46.4	7.1
学 歴												
(在学中)	100.0	21.4	78.6	1.8	0.6	0.8	0.8	0.5	0.3	1.3	64.0	9.4
中学・旧小学	100.0	40.2	59.8	3.4	6.9	1.4	1.5	0.7	0.8	2.3	34.2	10.1
高校・旧中学	100.0	61.2	38.8	2.0	1.7	1.5	1.6	1.0	0.6	0.5	27.6	3.9
専修学校	100.0	62.0	38.0	4.3	1.0	1.1	2.9	2.1	0.8	0.3	23.8	4.4
高専・短大	100.0	68.2	31.8	2.5	0.5	0.8	3.7	2.9	0.8	0.2	21.2	2.9
大学・大学院	100.0	82.9	17.1	2.6	1.0	2.5	1.9	1.4	0.5	0.4	7.1	1.6
主 な 生 活 源												
自分自身の収入	100.0	77.6	22.4	2.7	1.9	2.3	1.9	1.3	0.6	0.4	10.2	3.1
配偶者の収入	100.0	39.6	60.4	1.8	0.7	0.3	2.2	1.6	0.6	0.9	50.8	3.7
子供の収入	100.0	8.9	91.1	1.5	15.2	0.1	0.6	0.4	0.2	1.3	57.6	14.8
親の収入	100.0	52.2	47.8	2.6	0.3	0.5	3.2	2.3	0.9	0.8	33.8	6.6
兄弟姉妹の収入	100.0	-	100.0	30.3	2.8	3.4	10.3	9.9	0.3	1.4	13.7	38.2
その他	100.0	55.5	44.5	1.5	2.0	0.6	1.6	1.1	0.6	0.9	32.6	5.3
職 種												
専門的・技術的な仕事	100.0	66.3	33.7	13.2	1.8	2.8	1.8	1.1	0.7	0.3	11.8	2.1
管理的な仕事	100.0	91.1	8.9	0.3	1.6	3.4	0.3	0.1	0.2	0.0	2.6	0.6
事務的な仕事	100.0	77.2	22.8	0.5	1.0	1.1	3.5	2.7	0.8	0.2	13.9	2.5
販売の仕事	100.0	57.5	42.5	0.7	0.8	1.2	0.4	0.3	0.2	0.3	35.0	4.0
サービスの仕事	100.0	33.4	66.6	0.9	1.1	0.7	0.8	0.5	0.3	1.4	56.7	5.0
保安の仕事	100.0	43.9	56.1	2.9	7.7	2.7	0.0	-	0.0	5.2	31.5	6.2
運輸・通信の仕事	100.0	62.8	37.2	1.5	4.3	1.5	1.8	0.9	0.9	0.7	24.4	2.9
生産工程・労務の仕事	100.0	43.4	56.6	1.8	2.6	1.8	2.0	1.0	1.0	1.6	35.9	10.9
その他の仕事	100.0	71.4	28.6	3.3	2.2	0.2	-	-	-	1.3	-	21.6

注：学歴には、在学中と回答した労働者も含まれる。

出所：厚生労働省『平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査』

最後に非正規労働者の職種についてやや詳細にみておく。どのような職種に従事しているかは、仕事内容そのものに関することであり非正規労働を考える場合、重要な要素となる（熊沢2006）。非正社員の割合の高い職種は「サービスの仕事」（66.6%）であり、「生産工程・労務の仕事」（56.6%）、「保安の仕事」（56.1%）とつづく。これらの職種では従事している労働者の半数以上を非正社員が占める職種である。サービスの仕事の中心は、主として飲食店で働く接客員、給仕従事者、ウェイター・ウェイトレスなどであり、カラオケ店など娯楽・サービス施設での受付など非専門的な対人サービスが中心となっている（熊沢2006）。一方、非正社員が少ない職種は「管理的な仕事」（8.9%）であり、従事している非正社員は1割にも満たない。管理業務に非正規労働者が従事していることは極めて稀なことがわかる。

3. 非正規労働増大の背景

非正規労働が増大してきた背景には、労働需要側、労働供給側双方の要因が考えられる。それらはまた景気変動や産業構造の変化とも無縁ではない。以下では、非正規労働をめぐる就業機会、企業の雇用管理、非正規労働者の意識について検討する。

3-1. 非正規労働をめぐる就業機会

非正規労働が増大してきた背景には、景気変動、産業構造の変化による就業機会の変容が挙げられる。わが国は90年代以降長らく不景気がつづき、この間の失業率は継続的な上昇傾向にあった。特に若年層では新規学卒者採用が減少し一時期には10%を超える深刻な状況にあった。直近の失業率をみると、15歳～24歳の若年で8.4%と若干の回復傾向がみられるが、全体が4.0%であることを考えると依然厳しい状況に変わりはない（総務省『労働力調査（速報）平成19年1月分結果の概要』総務省HPより）。若年非正規労働者の増大はマクロ的な経済環境による影響が大きく、不景気になると企業は労働コストを抑制、削減を目的として、新規学卒者の採用を控え非正規労働者の活用を拡大する傾向がある²¹。景気の下げ止まりが報道され景気回復傾向にともない非正規労働者の伸び率が鈍化したことは非正規労働を考えるにあたり景気変動の影響がいかに大きいかわかる²²。

しかしながら、景気が回復すればそれで問題が解消されるというわけではない。実際に正規雇用の回復傾向はみられるが、それ以上に非正規労働者は増大し続けている。景気変動のみでは説明できない産業構造の変化、仕事内容の変化といった構造的な変化があったと考えるのが自然である²³。

3-2. 企業の雇用管理

つづいて労働需要側の要因についてみていく。1995年、日経連（現・日本経団連）による報告書、『新時代の「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体策』によって、非正規労働者の活用は企業戦略の主要な課題のひとつとして定着する。すなわち、基幹業務への配置と経営幹部候補として育成することを正規労働者に範囲を限定し、それ以外の業務については非正規労働者を活用することを論じ、企業の人材戦略のなかでの非正規労働の位置づけを鮮明にした。結果的に1995年から2004年までの10年間に於いて非正規職員・従業員比率は10.6%もの急上昇を示すことになる。それ以前の10年間（1985-1994年）で非正

²¹ たとえば、本田（2006ab）、石田・刈谷（2005）などを参照。

²² 新聞、メディア等により景気回復と呼応するかのような企業の正規労働者の採用拡大が報道されている（たとえば、『日本経済新聞』（2007年3月3日付）を参照）。

²³ たとえば、古郡（1997）は、第三次産業の発展からサービス業が拡大し、サービスの職業が増大したことが非正規労働の増大につながったとしている。また石田・刈谷（2005）は高校生の進路の変遷から、①高学歴への代替（より上位の学校へ）、②非正規雇用への代替（高卒者の採用抑制へ）、③生産拠点の代替（生産拠点を海外へ）といった構造的変化がおこっていることを指摘している。

規職員・従業員比率の上昇がわずかに 3.9%であったことを考えると、いかに 90 年代後半から非正規労働者が増大してきたかがわかる（前掲図表Ⅲ-1 参照）。

なぜ企業は非正規労働者を活用するのか。主な活用理由は「人件費コストの削減」と「仕事の繁閑への対応」にある。たとえば、厚生労働省『平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査』によると、非正社員を活用する理由として最も多かったのが「賃金の節約のため」（51.7%）であり、「1 日、週の中の仕事の繁閑に対応するため」（28.0%）となっている（図表Ⅲ-3）。さらに就業形態別に詳しくみると、パートタイム労働者では「賃金の節約のため」、契約社員では「専門的業務に対応させるため」、嘱託社員では「高齢者の再雇用対策のため」、派遣労働者では「即戦力・能力のある人材を確保するため」が最も多く、活用理由に違いがみられる。

図表Ⅲ-3 非正社員の雇用理由

(単位: %)

就業形態	計	非正社員を雇用する理由（3つまでの複数回答）													
		正社員を確保できないため	正社員を重要業務に特化させるため	専門的業務に対応するため	確保する能力のある人材を確保するため	即戦力・能力のある人材を確保するため	調整するに際して雇用量を調整するため	景気変動に際して雇用量を調整するため	長い営業（操業）時間に対応するため	1日、週の中の仕事の繁閑に対応するため	臨時・季節的業務量の変化に対応するため	賃金の節約のため	約賃金以外の労務コストの節約のため	高齢者の再雇用対策のため	正社員の育児・介護休業対策のため
非正社員がいる事業所	100	20.1	15.4	23.1	26.3	26.5	18.1	28.0	17.6	51.7	22.5	14.2	3.0	3.8	
パートタイム労働者	100	12.4	12.8	10.1	12.3	23.4	20.4	35.0	15.4	55.0	23.9	6.4	2.1	2.4	
契約社員	100	14.3	15.4	44.9	37.9	21.7	8.9	3.5	9.0	30.3	11.9	7.3	2.1	1.8	
嘱託社員	100	6.4	7.2	35.1	38.7	7.7	3.9	1.6	3.7	26.1	6.1	56.5	0.2	1.8	
派遣労働者	100	16.9	17.2	25.9	39.6	26.4	2.8	8.0	14.4	26.2	26.6	1.7	8.8	1.7	
臨時的雇用者	100	13.6	7.6	11.6	19.2	30.0	17.8	23.4	45.5	37.8	16.4	6.7	2.3	0.3	
出向社員	100	11.9	8.5	51.1	53.4	9.6	2.2	1.6	1.3	13.1	7.7	4.1	0.1	13.9	
その他	100	15.8	14.5	15.0	14.6	25.4	10.0	18.3	23.6	43.8	22.3	5.1	3.4	4.7	

注：就業形態別に最も多い箇所に網掛け。

出所：厚生労働省『平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査』

別の調査（労働政策研究・研修機構 2006d）では、非正社員が増加している事業所を対象にその理由を聞いており、実に 80.3%の事業所で「労務コストの削減のため」と回答している。同調査ではさらに、今後おおよそ 3 年間について人員の増大が見込まれている事業所を対象にその理由を聞いている。結果からはおおむね以下のことが読み取れる。①正社員には質の高い人材として基幹業務を担当させ、②業務量の増大には正社員と派遣社員で対応する。③契約社員には即戦力を求め、④高齢者を対象にして嘱託社員を増大させる。⑤パートタイマーは人件費コストを削減する目的で、活用することが予想されている。

これらのことから、企業は正規労働者に対して質的にも量的にもより高次の働き方を期待しており、一方で非正規労働者には繁閑対応、コスト削減など柔軟な活用を考えている。

3-3. 非正規労働者個人の要因

非正規労働増大の三つ目の要因として労働供給側の要因をみる。労働供給側の要因は、さらに個人の態度、関心、意欲といった意識的要因と、職業に関する知識、技術、技能といった技能的要因とに分けて考えることができる。非正規労働者の就労意識に着目した佐藤（1998）によると、非正規労働者は正規労働者とは労働志向が異なること、自分の都合のよい時間に働ける就業形態として非正規労働者の仕事に対する満足度は正規労働者のそれより高い。さらに、非正規労働は働く場所や時間などフレキシブルに対応しやすいことから、そのような働き方を望む人たちの雇用創出につながっていることを指摘している。佐藤氏の研究は、個人の意識の「多様性」に焦点を当てた研究といえるが、一方で主に若年者に対する就業意識の「低下」を議論した研究も少なくない²⁴。これらの論者の多くは学校教育による就業意識の向上を提言している。

さらに、やむをえず非正規労働者となっている人がいることもあわせて考える必要がある。彼ら彼女らの多くは必ずしも働くことの意識が低いわけではなく、職業に直結するような知識、技術、技能などの保有、蓄積が不十分であることが指摘されている²⁵。

これらの議論は必ずしも対立したものと捉えることは適切ではない。労働者の就業意識の多様化にはそれに対応した制度や仕組みづくり、たとえば時間や就労場所を限定した働き方を整備する必要があるだろう。また、意識が低下している層が一部で存在することも事実であろうから彼ら彼女らの意欲を鼓舞する学校教育も必要であろう。あわせて、職業生活に直接結びつくような具体的な知識や技能の習得については、学校教育を含めて社会的に整備されることが求められている。なお、熊沢（2006）も指摘するように、転職する若年労働者の約半数は正規労働者であり、彼ら彼女らもまた非正規労働の供給源となっていることは重要な事実である。議論を学校から仕事への移行過程に限定することは危険であり、正規労働者の働き方を見直すこともあわせて議論しなければならない。当然のことではあるが、非正規労働者個人の要因はいずれも長期的なキャリア形成、生活設計のなかで変容していくものである。個人のキャリア・ステージと対応した非正規労働のあり方が求められているといえよう²⁶。

4. 非正規労働の労働環境

前節では、非正規労働が増大してきた背景を概観してきた。それぞれの要因は相互に関連しており、一時的に非正規労働が減少することがあっても、非正規労働が増大していく

²⁴ たとえば、小杉（2003）、玄田・曲沼（2004）、山田（1999）などを参照。

²⁵ たとえば、労働政策研究・研修機構（2007）第2章（担当執筆者は高橋康二氏）、熊沢（2006）、本田（2006ab）、佐藤・高橋（2005）などを参照。

²⁶ Schein（1978）は、キャリア形成の視点から生物学的・社会的加齢過程に伴う、自己成長のための環境、仕事の環境、家庭の環境について複合的に捉えることの重要性について指摘している。

傾向は変わらないと考えられる。より重要なことは、非正規労働はもはや一時的、限定的な働き方ではなくなってきたことであり、長期的に非正規労働者としてキャリア形成、生活設計をおこなう者の存在が指摘されている²⁷。労働市場では、一方で年々勤続年数が伸び長期に定着している正規労働者と、他方で短期勤続による転職を繰り返しながらその都度非正規労働に従事する非正規労働者へと二極化傾向を示している²⁸。非正規労働の将来を考えた場合、正規労働と非正規労働との移動を円滑にするとともに、非正規労働のなかでキャリア形成をおこない、人生を通じた生活設計がおこなえる労働環境の整備が求められている。そこで本節では、キャリア形成の根幹をなす能力開発と、近年ワークライフバランスなどでも注目されている労働時間について検討する。

4-1. 非正規労働者の職業能力開発

正規労働と非正規労働との間にある最も大きな違いは職業能力を開発、向上する機会の多寡であろう。厚生労働省『雇用管理調査』（2004年）によると、新規高卒者を採用内定した企業の採用理由は、「人材を育成するため」（60.4%）が最も多い。企業は、正規労働者には企業の将来を担う人材へと成長することを期待し、OJTを中心とした能力開発機会を通じて育成をおこなう。また仕事それ自体も能力向上が見込めるようなローテーションが組まれることが一般的である。やさしい仕事からより難しい仕事へと異動しながら能力開発がおこなわれているのである（小池 2005）。一方、非正規労働者は主としてコスト削減要員（パートタイマー、アルバイトなど）、即戦力要員（契約社員、派遣社員など）として活用されている。重要なことは非正規労働者の活用理由に関わりなく職業能力開発がほとんど実施されてこなかったことにある。

このような状況が継続されることは職業能力の蓄積がままならない非正規労働者が増大することを意味しており、将来的な労働生産性の低下が懸念される。特に若年層では長期的なキャリア形成や生活設計を考える必要があり深刻な問題となりうる。このような現状を変えようと非正規労働者が他の企業への転職を希望²⁹しても、多くは非正規労働者のまま移動を繰り返すことになる³⁰。非正規労働者に転職が多い理由としては、①非正規労働では労働条件が悪く、昇給・昇進がそれほど期待できないこと、②現在従事している仕事内容、

²⁷ たとえば本田（2006ab）は、非正規労働者の正規労働への「移動障壁」が高く、非正規労働者および失業者といった不安定層と安定した正規労働者との間の「処遇格差」を明らかとし、「ダブル・トラック」化が進行していることを指摘している。

²⁸ 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』によると、勤続年数は1990年の9.3年から2000年に12.0年へと上昇傾向を示しているが、しかしながら、非正規労働者の中心を占めるパートタイム労働者では4.8年（2005年）と短いことがわかる。また、正規労働者の転職者比率は1990年以降約4%程度で推移しているのに対し、非正規労働者では8～12%と高い水準であると同時に変動も激しい（厚生労働省『平成18年度版厚生労働白書』）。

²⁹ 厚生労働省『平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果』によると、他の就業形態へ変わりたいとする非正社員の84.6%は正社員として働くことを希望している。

³⁰ 2003年の1年間においてフリーターを採用した企業はわずかに11.8%であった。また、フリーターであったことをプラスに評価する企業は3.6%にとどまるのに対し、マイナスに評価する企業は30.3%にも上っている（厚生労働省『雇用管理調査』2004年）。

労働条件が同程度の仕事であれば比較的容易に見つけることができること、など転職コストが正規労働者と比較して圧倒的に低いことが指摘できる。

また、転職を経験することによる勤続年数の短さは、皮肉にも能力開発機会からますます遠ざかる結果となっている。労働政策研究・研修機構（2007）によると、若年者の能力開発機会は、企業規模、職種、本人属性などをコントロールすると正社員と非正社員との間に統計的には有意な差は認められず、勤続年数が短く、求められる技能水準が低い仕事に従事していることが能力開発機会に負の影響を及ぼしていることが明らかとなった³¹。企業は、非正規労働者の定着を促すことが重要であり、それに対応した処遇制度の設計が求められている。

職業能力開発機会に恵まれないまま非正規労働として転職を繰り返し、その期間が長期化すると生涯賃金への影響も深刻なものとなる。厚生労働省『賃金構造基本統計調査』を用いた丸山（2006）の試算によると、標準労働者（高校卒業後 60 歳まで同一企業に引き続き勤務する人）の期待生涯賃金は、男性で約 2 億 3500 万円、女性で約 1 億 8600 万円となり、高校卒業後 60 歳までパート・アルバイトを続けた人の期待生涯賃金は、男性で約 6500 万円、女性で約 5000 万円となる。正規労働者と非正規労働者の期待生涯賃金の間には 3 倍を超える格差が存在することになる³²。みんなで働く社会であっても、どれだけ働いても豊かさを実感することができない人が増大する社会であれば、働くことをあきらめ非労働力化していく危険ことも考えられる。労働力人口と労働生産性を持続的に向上させていくためにも、今後ますます非正規労働者の職業能力開発は重要になってくる。

4-2. 労働時間と健康問題

最後に労働時間と健康問題について概観したい。近年、長時間労働者と短時間労働者の二極化が進行している。厚生労働省『平成 18 年版厚生労働白書』によると、週 60 時間以上の長時間労働者は、1987 年労働基準法改正による週 40 時間労働制が定められて以降 90 年代前半までに激減する。しかしながら、それ以降は一定割合で推移し 2000 年以降再び長時間労働者が増大する傾向にある。一方、週 35 時間未満の短時間労働者の割合は上昇し続けており、労働時間の二極化傾向が進行している。さらに、非正規労働者のなかでも労働時間の二極化は進行しており、フルタイム（35 時間以上）で働く派遣・契約・嘱託等労働者が増大している。

このような長時間労働者が増大した背景として、各種調査をまとめた鴨田（2006）は、最も大きな理由として「業務量の増大」を指摘している。前節で確認したように、企業は

³¹ これまで正規労働者と非正規労働者における能力開発の違いを実証的に研究したものはほとんどなく、興味深い研究結果といえる（第 3 章、執筆担当者は佐野嘉秀氏）。しかし問題がないわけではなく、たとえば、設問項目にある「今の仕事」という用語は、正規労働者と非正規労働者とでは受け止められ方が違う危険があるろうし、将来にわたり当該企業でキャリアを形成したいかなどの設問がないため、能力開発の意欲や必要性をどの程度正確に捉えているかについては疑問が残る。今後の研究蓄積がまたれる。

³² 賃金以外にも、退職金、年金、保険などを考えると両者の格差はさらに拡大する。詳しくは木村（1998）、大沢（2005）、丸山（2006）などを参照されたい。

業務量の増大に対して正規労働者と派遣労働者を活用することで乗り切ろうとしている。しかしながら、月間残業 80 時間は過労死の危険ラインともいわれており、労働者の健康に対して深刻な影響を及ぼす危険が指摘されている。労働政策研究・研修機構（2007）では、労働時間の「長さ」、「過不足感」、「労働時間管理の柔軟性」と、ふだんの仕事において健康に関連する「身体の疲れ」、「健康を損なう危険」、「仕事上の不安や悩み、ストレス（以下、ストレス）」との関係を計量分析によって明らかとしている。この研究の特徴は、労働時間の長さだけではなく、現在の労働時間を労働者自身がどのように捉えているかといった労働時間のいわば質的側面を含めて分析していることにある³³。なお労働時間管理の柔軟性とは、始業・就業時間の管理をおもに誰が決めるかという設問に対して自分自身で決めると回答した人とそれ以外の人とに分類した変数であり、裁量労働制や導入が検討されている「ホワイトカラー・エグゼンプション」を考えるにあたり貴重な調査といえる³⁴。

結果は、「身体の疲れ」、「ストレス」については、労働時間が 50 時間以上の労働者で疲れやストレスを感じており、「健康を損なう危険」にいたっては 40 時間以上の労働者で危険を感じている。また、労働時間をコントロールした場合でも労働時間が長すぎると感じている人では、「身体の疲れ」、「健康を損なう危険」、「ストレス」を感じていることが明らかとなった。なお労働時間管理の柔軟性が統計的に有意な抑制要因となっていたのは「健康を損なう危険」のみであった。長時間労働が身体的にも精神的にも健康を阻害しかねないことがわかる。

長時間労働により健康が阻害されると病気やけがをする危険性が高まり、究極的には過労死、過労自殺にもつながる。労働者個人のキャリア形成や生活設計に悪影響を及ぼすのはもちろんのこと、電機連合総合研究センター（2004）によると、労働者の長時間労働が必ずしも高い生産性に結びついておらず、能力開発機会の喪失につながっている。企業にとっても労働者の長時間労働は負の影響が小さくないことがわかる。

さらに別の角度から健康問題を捉えるといわゆる「ニート」問題がある。ニートと聞くと働く意欲のないどうしようもない若者というイメージが少なからずあろう。しかしながら、2005 年内閣府『青少年の就労に関する研究調査』によると、90 年代を通じて増大しているのは「働く意欲はあるが現在は仕事を探していない（＝非求職型）」若者たちである³⁵。彼ら彼女らが求職しない理由をみると、「病気やけがのため」が最も多く、しかも 1997 年から 2002 年にかけて 1.5 倍に急増していることがわかる（図表Ⅲ－4）。さらに 2002 年調査で「病気やけがのため」を選択した 10.4 万人について仕事経験の有無をみると、「仕事経験あり」が 7.0 万人、「仕事経験なし」が 3.4 万人と両者には 2 倍以上の差がある。もちろん仕事経験があるからといって、その全員が仕事により病気やけがをしたとは考えられな

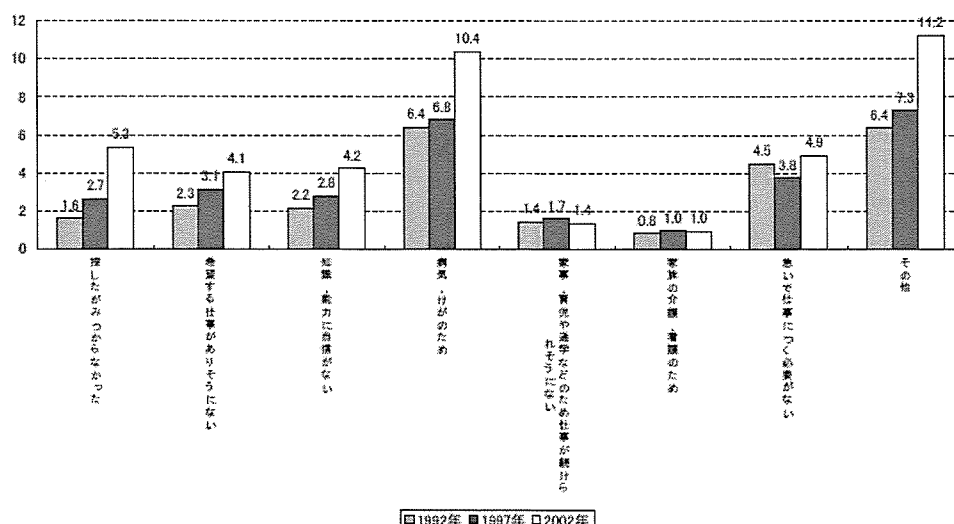
³³ 大野（2005）もまた、長時間労働そのものではなく、長時間働いている人の企業内における立ち場や位置づけを捉える必要性を指摘している。

³⁴ ただし、著者ら（執筆担当者は佐藤博樹、原ひろみの両氏）も指摘しているように、同調査では始業・就業時間の裁量度のみについてみているに過ぎず、仕事の裁量度などはわからない。そのため、裁量労働制やホワイトカラー・エグゼンプションとの関係を直接的に論じているものではないことに留意されたい。

³⁵ 第Ⅱ部第 1 章（執筆担当者は玄田有史氏）(<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/shurou/shurou.html>) を参照。

いし長時間労働であったとも考えられない。それでも両方で 2 倍以上の差があることは今後の検討課題といえよう。さらに長期的な視点からは、一度病気やけがを理由に離職した人がつぎにどのような仕事に就いているのかについてみていく必要がある。長時間労働を強いられるという理由から、正規労働をあきらめ非正規労働を選択しているのであれば問題は深刻なものといえよう。

図表Ⅲ－４ 求職活動をしていない理由別人口（万人）



出所：内閣府『青少年の就労に関する研究調査（中間報告）』

5. 非正規労働の未来

前節において長期的なキャリア形成、生活設計に重要と考えられる能力開発、労働時間について検討してきた。非正規労働者の能力開発機会は乏しく、能力の向上が見込まれないまま長期にわたり非正規労働に従事している傾向がみられた。また、生涯賃金など処遇面の影響もみられた。労働時間をみるとその二極化が進行していることがわかる。長時間労働者は身体的にも精神的にも健康が阻害される危険と隣り合わせの働き方となっており、一方で病気やけがのために働く意欲はあっても行動できない（していない）人が増大していることがわかった。

このような状況を改善し、少子高齢社会のなかで労働力人口の確保と労働生産性の持続的な向上を促すために、(1) 正規労働へと雇用を拡大することが必要である。たとえば、就労意識の多様化にあわせた労働時間、勤務場所、職種などを限定した正社員制度などが流通業、小売業などを中心に拡大しており、生活設計、ワークライフバランスの視点からも意義は大きいといえる（ニッセイ基礎研究所 2002、東京都産業労働局産業政策部 2002）。

また、若年者など一時的に正規労働を志向していなくても30歳頃までには正規労働者になりたいと考えている若者は少なくない³⁶。企業にとっても一定期間非正規労働として働いた若者を、働きぶりをみた後に採用することはマッチングの視点からも望ましい（東京都産業労働局2002）。正規労働者の多様化の可能性を検討する必要がある。

あわせて、(2)労働者個々人のキャリア・ステージに合わせた正規労働から非正規労働へ、さらには非正規労働から正規労働へと両者の間を双方向的に移動できることが望ましい。(1)とも関連するが、単純に正規労働者になりさえすればそれでよいというわけではないことが重要である。双方向の移動をスムーズにおこなえることにより、正規労働、非正規労働ともに不本意な非労働力化が軽減され、就業継続が促進されよう。そのためには非正規労働者として能力開発機会を充実させることが必要になる。正規労働か非正規労働かを問わず能力開発機会を提供することは、労働力人口の確保と労働生産性の向上の双方にプラスの影響があると考えられる。これからは、政府、地域、学校教育などによる能力開発機会の仕組みづくりが求められており³⁷、たとえば、雇用保険未加入者への職業訓練の機会を開放することも検討されている³⁸。もちろん労働者個人による自己啓発努力も求められている³⁹。このような流れのなかであっても、企業における能力開発機会が最も重要であることに変わりはない。現在政府では、パートタイム労働法の改正案として、パートタイム労働者に対して現在の仕事と直接関係のない教育訓練の機会を企業に対して努力義務として課すことを検討している⁴⁰。あわせて、非正規労働者と正規労働者の生涯にわたっての処遇格差を縮小させることが求められており、働き方に中立的な税・社会保険制度設計が求められている⁴¹。

(3)正規労働者の働き方の見直しが必要である。特に30歳代から40歳の男性は週60時間以上働いている人の割合が増大している。厚生労働省『平成18年厚生労働白書』によると、労働時間の短縮のために最も重要なのは「経営者の取組」(44.2%)であり、ついで「政府による規制」(27.3%)となっている。現在政府では、月80時間を超える残業時間について割増賃率を50%以上とする労働基準法改正案を検討している⁴²。企業側には、労働者が残業代を目当てにかえって残業が増えるとする声もあるが、そもそもこのような長時

³⁶ たとえば、玄田・佐藤(2005)を参照。

³⁷ たとえば、若年者を対象とした政府の取り組みとして、若年者トライアル雇用、ヤング・ワークプラザ、ヤングジョブスポットの設置、さらには2003年「若者自立・挑戦プラン」によるジョブカフェ、2005年「フリーター20万人常用雇用化プラン」が策定された(厚生労働省『平成18年度版厚生労働白書』)。これらの雇用対策はまだ始まったばかりであり今後の動向が注目されている。

³⁸ 『日本経済新聞』2007年3月22日付。

³⁹ たとえば、日経連による『エンプロイヤビリティの確立をめざしてー「従業員自律・企業支援型」の人材育成を』(1999年)では、能力開発の主体が個人にシフトしてきたことを示している。政府もまた、1997年「職業能力開発促進法」の改正によって、職業能力開発の担い手を企業から労働者個人へとシフトする方針を打ち出している(有田2005)。

⁴⁰ 『日本経済新聞』2007年3月22日付。

⁴¹ 2002年7月厚生労働省発表の資料「パート労働の課題と方向性ーパートタイム労働研究会最終報告ー」(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/07/s0719-3.html>)を参照。

⁴² 『日本経済新聞』2007年3月9日付。

間労働を強いることのないような労働時間管理が求められているといえよう。週 40 時間、あるいは 50 時間を超える部分については労働者の健康への影響、生活設計の視点からのワークシェアリングが検討されてもよいのではないだろうか⁴³。

非正規労働者のキャリア形成や生活設計についてこれまでほとんど議論されてこなかった。多くは縁辺的な労働力として、一時的、限定的な働き方として、あるいは家計補助的な働き方として捉えられてきたからである。しかしながら、これまでみてきたように企業のなかで非正規労働に従事する人は 3 人に 1 人を占めるようになり、仕事におけるキャリアの大半を非正規労働者として過ごす人も決してめずらしくなくなっている。みんなで働く豊かな社会を目指すわが国では、正規労働者、非正規労働者を問わず、安心して働くことのできる労働環境の整備が求められている。

参考文献

- 有田謙司. 2005. 「職業能力開発の法政策」『季刊労働法』211号.
- 朝倉隆司. 2001. 「労働時間管理制度が労働者の健康、社会生活に及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No492.
- 電機連合総合研究センター. 2004. 『若年層における仕事への意欲とキャリアに関する調査』（電機総研研究報告書シリーズ No.6）.
- 原田泰・阿部一知. 2006. 「ニート、フリーター、若年失業とマクロ的な経済環境」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著. 『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策－非正規雇用からプロフェッショナルまで』日本評論社.
- 古郡頼子. 1997. 「産業構造の変化と多様化する雇用形態」『日本労働研究雑誌』No.447.
- 樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著. 2006a. 『少子化と日本の経済社会－2つの神話と1つの真実』日本評論社.
- 樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著. 2006b. 『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策－非正規雇用からプロフェッショナルまで』日本評論社.
- 本田由紀. 2006a. 「「現実」－「ニート」論という奇妙な幻影」本田由紀・内藤朝雄・後藤和智. 2006. 『「ニート」って言うな!』光文社新書.
- 本田由紀. 2006b. 「若年層の雇用の現状と課題」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著. 『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策－非正規雇用からプロフェッショナルまで』日本評論社.
- 石田浩・刈谷剛彦. 2005. 「高校生の進路の変遷」佐藤博樹（主任研究者）『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究』（厚生労働省科学研究費補助金政策科学推進研究事業・平成16年度総括研究報告書）.
- 玄田有史・曲沼美恵. 2004. 『ニート－フリーターでもなく失業者でもなく』幻冬舎.

⁴³ たとえば、EUでは「残業込みで週48時間労働」を打ち出している。しかしながら、森岡（2005）は、ILO（国際労働機関）の労働時間に関する条約についてわが国が批准しているものはひとつもなく、労働時間においてわが国はスタンダードとは言えないことを指摘している。

- 玄田有史・佐藤香. 2005. 「将来の人生設計に関する高校生の意識」佐藤博樹（主任研究者）『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究』（厚生労働省科学研究費補助金政策科学推進研究事業・平成 16 年度総括研究報告書）.
- 鴨田哲郎. 2006. 「労働時間法制の問題点と立法課題－労働者側弁護士の視点から」『季刊労働法』 214 号.
- 木村琢磨. 2002. 「非正社員・外部人材の活用と職場の諸問題」『日本労働研究雑誌』No.505.
- 木村陽子. 1998. 「社会保障・税制と雇用形態」『日本労働研究雑誌』 No.462.
- 小池和男. 2005. 『仕事の経済学（第 3 版）』東洋経済新報社.
- 小杉礼子. 2003. 『フリーターという生き方』勁草書房.
- 丸山俊. 2006. 「若年を中心とした雇用形態の多様化が社会・経済に及ぼす影響について」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著. 『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策－非正規雇用からプロフェッショナルまで』日本評論社.
- 森岡孝二. 2005. 『働きすぎの時代』岩波書店.
- 仲野組子. 2000. 『アメリカの非正規雇用－リストラ先進国の労働実態』桜井書店.
- ニッセイ基礎研究所. 2002. 『多様で柔軟な働き方を選択できる雇用システムのあり方に関する研究会報告書』.
- 小倉一哉. 2002. 「非典型雇用の国際比較－日本・アメリカ・欧州諸国の概念と現状」『日本労働研究雑誌』.
- 大久保幸夫. 2006. 「企業内人材育成における現状と課題」樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著. 『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策－非正規雇用からプロフェッショナルまで』日本評論社.
- 大野正和. 2005. 「変容する職場集団と日本的心性のなかでの過重労働」『季刊労働法』 209 号.
- 大沢真知子・ハウスマン, S. 2003. 『働き方の未来－非典型労働の日米欧比較』日本労働研究機構.
- 大沢真理. 2005. 「逆機能に陥った日本型生活保障システム」東京大学社会科学研究所編. 『「失われた 10 年」を超えて I－経済危機の教訓』東京大学出版会.
- 労働政策研究・研修機構. 2006a. 『雇用の多様化の変遷－1994～2003』(労働政策研究報告書 No.68).
- 労働政策研究・研修機構. 2006b. 『多様な働き方をめぐる論点分析報告書－「日本人の働き方総合調査」データの総合的分析』(労働政策研究報告書 No.70).
- 労働政策研究・研修機構. 2006c. 『大都市の若者の就業行動と移行過程－包括的な移行支援にむけて』(労働政策研究報告書 No.72).
- 労働政策研究・研修機構. 2006d. 『多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査』(調査シリーズ No.25).
- 労働政策研究・研修機構. 2007. 「働き方の多様化とセーフティネット－能力開発とワーク

- ライフバランスに着目して」『労働政策研究報告書』（労働政策研究報告書 No.75）。
- 佐藤博樹. 1998. 「非典型的労働の実態－柔軟な働き方の提供か？」『日本労働研究雑誌』 No.462.
- 佐藤博樹・高橋康二. 2005. 「労働のセーフティネットを使いこなすために何が必要か」佐藤博樹（主任研究者）『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究』（厚生労働省科学研究費補助金政策科学推進研究事業・平成 16 年度総括研究報告書）。
- Schein, E. H. 1978. *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Reading, MA. (二村敏子・三善勝代訳. 1991. 『キャリア・ダイナミクス』白桃書房.)
- 島田陽一. 1998. 「非正規雇用の法政策」『日本労働研究雑誌』 No.462.
- 菅野和夫. 2004. 『新・雇用社会の法【補訂版】』有斐閣.
- 社会経済生産性本部生産性労働情報センター. 2005. 『新時代の若年者雇用政策の方向』.
- 鈴木宏昌. 1998. 「先進国における非典型的雇用の拡大」『日本労働研究雑誌』 No.462.
- 橘木俊詔. 2006. 『格差社会－何が問題なのか』岩波書店.
- 高橋康二. 2006. 『労働者派遣事業の動向－「労働者派遣事業報告書集計結果」に基づく時系列データ』（東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門資料シリーズ No.2.）労働新聞社.
- 東京都産業労働局. 2002. 『フリーターは日本の人材育成を損なうか』.
- 東京都産業労働局産業政策部. 2002. 『パート労働者の人材開発と活用』.
- 山田昌弘. 1999. 『パラサイト・シングル時代』ちくま新書.
- 山田昌弘. 2004. 『希望格差社会－「負け組」の絶望感が日本を引き裂く』筑摩書房.

おわりに

山路崇正

少子高齢化、人口減少過程に入ったわが国の未来を考え、今後とも持続的な経済成長、豊かな生活設計を実現するためには、労働力人口の確保と労働者一人ひとりの労働生産性を高めていくことが必要不可欠な課題である。本稿では、このようなわが国の働き方の未来に向けた課題に対して、高齢者労働、女性労働、外国人労働、非正規労働といった4つの視点から多角的に検討してきた。それぞれの視点から少子高齢社会のなかでの働き方をみると、労働力人口の確保、労働生産性の向上という共有された課題はあるものの、それらを導くための諸制度や対応策などについては、それぞれの働き方特有のテーマやトピックが少なくなかった。そのため、高齢者労働、女性労働、外国人労働、非正規労働の4者の共通項を抽出し比較検討するという方法をあえてとらず、それぞれに独自のトピックを設定することにした。少子高齢社会における働き方の未来を展望するために、各分野で現在活発に議論されているホット・イシューを鮮明に描き出すことがより重要であると考えたためである。

詳細な検討はそれぞれの章で述べたとおりであるが、ここでは、少子高齢社会における高齢者労働、女性労働、外国人労働、非正規労働の未来への展望を中心に要約をおこなう。

Ⅱ。「高齢労働者の再雇用・継続雇用について」(田口 洋)では、まず『日本労働研究雑誌』掲載論文を独自に集計し、定年制を中心とした高齢労働者に関する研究の変遷について検討を加えた。そこから働く意欲の高い高齢労働者と彼ら彼女らに対する企業の需要をどのようにマッチングすることが望ましいか、再雇用・継続雇用を可能とする法制度、企業の要因、高齢者個人の要因について分析された。法制度では、現行の在職老齢年金制度や高齢者雇用継続給付について一定の評価を与えながらも、働く意欲のある高齢者についてかえって引退が促進されたり、保護されるべき者としてレッテルを貼られてしまう危険性があることを指摘し、働くことによって年金額の減額が生まれにくいような法制度の整備が求められている。企業の要因に目を向けると、定年延長や定年廃止の方向性を示している企業は2割にも満たない。しかしながら、社会全体で労働力の効果的、効率的な活用を考えた場合、年齢を基準としない雇用制度を確立させ、一方で高齢労働者、高齢失業者の雇用機会を高めるために労働市場の流動化を促すことは今後の検討課題となろう。最後に、個人と企業のよりよいマッチングを成功させるためには、両者のニーズについての情報を互いに知ることが重要になってくる。社会のなかで広く情報共有を促すことによって、ミスマッチが軽減されるだけでなく、労働者自身の能力開発を促す効果も期待できよう。

Ⅲ。「少子高齢化社会における女性労働の未来」(金井 郁)では、近年の女性労働が、「労働市場の柔軟化圧力」、「男女平等」、「少子高齢化」の影響を受けて変容を遂げてきていることを整理し、相互に関連しあう研究領域ではあるものの、ときに矛盾する政策課題が提

言されていることを指摘した。少子化対策・両立支援策と企業の経営パフォーマンスの関係では、欧米、日本の研究ともに、従業員の定着率向上、就業継続が促進され、人材育成の取り組みとの相乗効果から企業業績へのプラスの効果がみられた。同様に、企業の少子化対策・両立支援策が女性労働者にもたらす影響についても、長期勤続や昇進につながっていることが明らかとされた。しかしながら、一方で女性への育児休業制度には女性の雇用にマイナスの影響も指摘されており、一貫した研究結果が得られていない。これからは、より大局的な視点にたった研究が求められており、保守主義レジームから福祉レジームへのシフトが必要となるだろう。

IV. 「外国人労働者問題の整理と展望」(橋本 由紀)では、外国人労働者政策の本質はどのような人(質)をどれだけ(量)受け入れるかという点にあることが強調された。労働力不足への対応策として外国人労働者の受入れ拡大を進めるのであれば、諸外国で導入されて一定の成果を収めている「労働市場テスト」や「数量割当制度」は検討に値しよう。また、「労働市場テスト」と「数量割当制度」とを組み合わせることによって、現行の技能実習制度が抱える理念と現実の乖離という問題にも対処可能であると考え。まもなく受入れが始まる看護師・介護士については、軌道にのった時点で現在の二国間協定の枠組みから一歩進めて、一定の能力要件を条件に国籍制限を撤廃して受入れを拡大してもよいだろう。いずれの場合においても、外国人労働者を低賃金労働市場に固定的に位置づけることのないよう、同一労働に従事する日本人と同等の賃金や処遇が保証されるべきであることは言うまでもない。

V. 「少子高齢社会における非正規労働の未来」(山路 崇正)では、非正規労働が増大している要因を検討し、もはや非正規労働が一時的、臨時的とはいえない働き方であること、長期的なキャリア形成、生活設計を非正規労働のなかでおこなう必要性のある労働者が増大していることが指摘された。これらの現状を踏まえ、職業能力開発、労働時間について検討した。少子高齢社会のなかで労働力人口の確保と労働生産性の持続的な向上を促すために、正規労働への雇用の拡大、非正規労働と正規労働の間の双方向的な移動の促進、それらを可能とするための非正規労働のなかでの職業能力開発の充実が必要となろう。あわせて、正規労働の働き方を見直し、長時間労働による健康への影響、生活設計の視点からのワークシェアリングは今後の検討課題といえるだろう。

高齢者の社会生活—団塊の世代に注目して

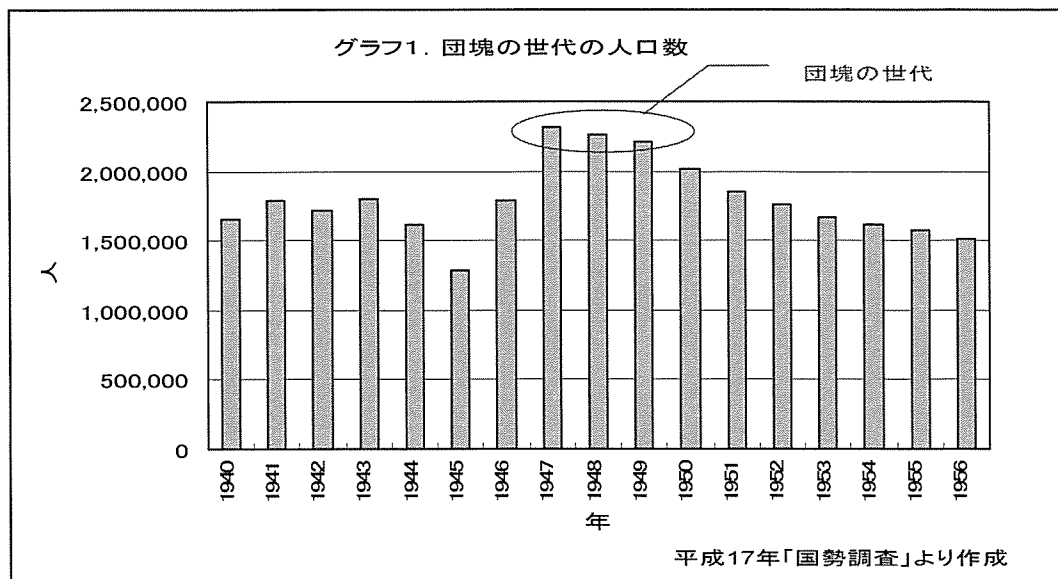
浅野 昌彦

1. はじめに

2007年3月、団塊の世代は大量退職を迎えた。様々な社会的、経済的インパクトがもたらされると考えられる。ここでは、高齢社会全般、特に団塊の世代を中心的に想定して、退職者、高齢者の生活の変化、活動の様子等を概観し、将来社会における高齢者の社会活動参加のための知見を得ることを目的としている。ここでまず、本来「2007年問題」とは一過性の社会的事象ではなく、今後否、以前よりテーマとしてあった高齢者の社会参加を本格的に考えるための、最初のきっかけとして捉えるべきであることをはじめに付言しておきたい。つまり、団塊の世代を念頭に置きつつも、高齢者一般、全体を意識して論を進めたいと思う。

以下では、まず団塊の世代、あるいはそれ以降の高齢者についての人口予測等を統計等により概観した後、高齢者の活動の受け皿として、就労、起業、NPO、地縁団体、余暇活動についてそれぞれ現状と課題を考察したい。

2. 団塊の世代プロフィール



まず、団塊の世代について簡単な素描を試みたい。団塊の世代は昭和 22～24 年生まれの人々である。一般には団塊の世代として計算されるのは、1947～49 年の 1 月から 12 月生まれの人々であろうが、実際には学年単位で推計をする必要があるだろう¹。例えば、同年に生まれていたとしても、1 月生まれの人と、5 月生まれの人では学年が当然のことながら異なる。正確に言い換えるのならば、団塊の世代とは、1947 年 4 月から、1950 年の 3 月生まれまでの人、即ち年度単位での人口が団塊の世代の人口ということになる。この点に留意して以下では 2006 年の国勢調査のデータを利用し 2005 年時点における団塊の世代の数についての推計を試み、グラフ 1 に 1940 年～56 年生まれの世代別人口を示した。戦争などの要因もあるが、やはり団塊の世代の数が他の世代に比べて飛びぬけて多いことは明らかだろう。年生まれでみると、47 年から 50 年生まれの各年人口だけが 200 万人を超えている。47 年度から 49 年度生まれの人口は 6,802,399 人となり全人口の 5.4% を占める。むろん、この数は人口数であり 2007 年問題を大量退職問題としてとらえるならば就業者数を見るべきであろう。ただ、この中には退職の無い自営業者がいること、高齢者雇用制度の改革で、高年齢者雇用安定法等の高齢者の雇用に関する措置が施策として講じられ、定年制の引き上げ、再雇用制度の創設のいずれかが企業に義務とされるようになったことで、実際にどれだけの数の団塊の世代が退職を迎えるかについて算出すること非常に難しい。さらには他業種、他企業への転職、自営業者となる場合、ボランティア・セクターでの有給職員となる場合も想定される。退職後、すぐに無職になる人はそれほど多くないのかもしれない。

¹ 厳密に言うならば、4 月 1 日生まれの人でも法律的には前学年に繰り入れられるが、データの関係上、そこまで詳細に計算することは難しいため、本稿では 4 月 1 日生まれも 4 月 2 日以降の学年に含めている。

表1 - 高齢者人口とその割合の年次比較（65歳以上）

都道府県	2002(平成14)年 65歳以上人口(高齢化率)	2015(平成27)年 65歳以上人口(高齢化率)	増加数(増加率)	順位
埼玉県	996千人(14.2%)	1,767千人(24.5%)	771千人(77.4%)	1
千葉県	932千人(15.6%)	1,569千人(25.7%)	637千人(68.3%)	2
神奈川県	1,299千人(15.1%)	2,088千人(23.6%)	789千人(60.7%)	3
愛知県	1,117千人(15.7%)	1,720千人(23.9%)	603千人(54.0%)	4
大阪府	1,442千人(16.4%)	2,187千人(25.7%)	745千人(51.7%)	5
(東京都)	2,085千人(17.1%)	2,974千人(23.8%)	889千人(42.6%)	9
佐賀県	188千人(21.4%)	220千人(26.5%)	32千人(17.0%)	43
秋田県	295千人(25.0%)	336千人(31.2%)	41千人(13.9%)	44
鹿児島県	419千人(23.6%)	471千人(27.2%)	52千人(12.4%)	45
山形県	297千人(24.1%)	333千人(28.6%)	36千人(12.1%)	46
島根県	198千人(26.0%)	218千人(30.5%)	20千人(10.1%)	47
全国	23,628千人(18.5%)	32,772千人(26.0%)	9,144千人(38.7%)	

厚生労働省「2015年の高齢者介護」より

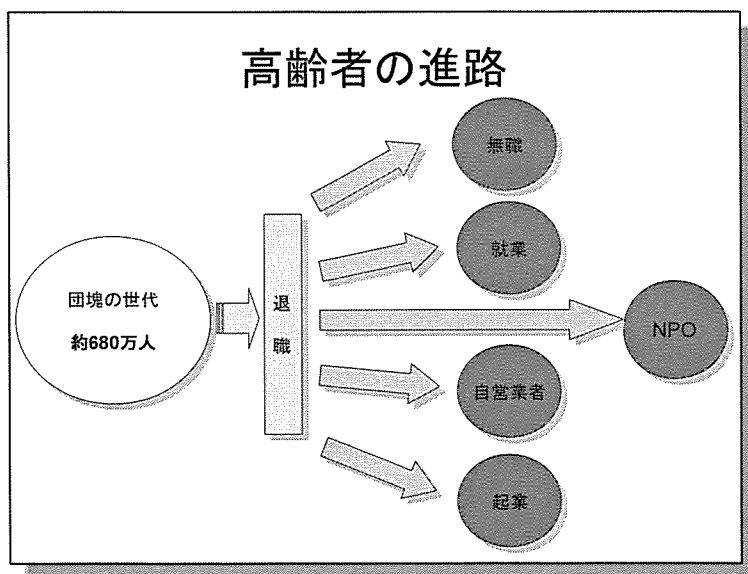
次に地理的観点から、高齢者の分布を見てみると、既に高齢化進んでいる地方ではなく、団塊の世代をはじめとして、今後高齢者となる世代は都市部に多い。つまり、今後高齢化による影響を受けるのは都市部である。表1に厚生労働省が算出した今後の高齢者人口増加率の都道府県別順位を示した。上位1位から5位までを見ると、首都圏の埼玉県、千葉県、中部の大都市名古屋市の所在地、愛知県、そして関西の大阪府という順位になっている。また、人口が集中している東京都も上位5位には含まれていないものの、9位とされている。一方、下位5位に含まれる県はいずれも現時点で過疎化、高齢化が指摘される県である。これは、2015年に65歳以上となる「予備軍」、現時点で57歳以上にあたる人々が都市部に多いためであろう。現在では地方における高齢化が問題とされて久しいが、今後は、大都市圏における高齢者の増加、その影響を考えていく必要がある。

この点、Uターンによる都市部での労働者が退職後、地方へと回帰することが一部では予測されているが、その効果については否定的な見解も多い。確かに生まれ育った土地とは限らないが長い間住み慣れた土地、行政サービスの充実度、生活の利便性等を考えると、都市部からわざわざ不便な土地へと移住する人は多くないだろう。もっとも、それ以上に地方に住むことに対して「価値」を見出し、中にはスローライフ、自給自足の生活を

求めて移住する人もいるだろうし、このような傾向は事実現もある。この点、裏を返せば地方には都市部の高齢者をひきつける「魅力」の有無が都市からの流入人口の増加には重要となると思われる。ただそれでも、既に高齢化しているにもかかわらず、高齢者をさらに呼び寄せる必要があるのかという問題もあり、高齢者移動の流動性がどのようになるのかは不透明であるが、それほど劇的な移動は考えにくい。

3. 団塊の世代の「行く先」

団塊の世代には、自営業者、主婦等、様々な属性を有する人々を含んでいるが、多くの場合は60歳、あるいはその後数年のうちに定年退職というイベントを経ることとなる。右図に団塊の世代の進路として、大きく分けて退職後の進路の先を示した。退職後に何の職にも就かずに無職となる人、別の職に就く人、自営業者となる人、企業家として新たに事業を起こす人々、そしてNPOなどのボランティア活動に参加する人々、あるいはNPOで専従職員として働く人々がいるだろう。また、これ以外にも地域生活の場として、町内会、自治会といった地縁組織での活動も考えられるだろう。以下では、これらそれぞれについて今後の動向などの考察を試みたいと思う。



(1) 就労の機会

高齢者の就労に関する詳しい情報は、本報告書の他の章に譲るが、簡潔に高齢者就労を巡る状況について述べたい。国際比較では、日本の高齢者就労意欲、就労率も高いとされる。2006年9月に発表された総務省統計局の「統計トピックス」では、65歳以上の就業状況について「労働力調査」をもとに韓国、アメリカ、イギリス、カナダ、ドイツ、イタリ

ア、フランスとの比較を行い、日本は就業者数は495万人、就業率は19.4%となっていた。これは、数ではアメリカの509万人、率では韓国の29.8%に続いてそれぞれ第二位となっている。また、「2007年問題」は、自営業者を捨象していると思われるが、定年制のない自営業者の率も高いと推察される。現時点での高齢者についてはあるが、先の統計局のデータによれば、農林業が121万人と高齢者の就業者の24.4%を占めており、この多くは自営業者であると考えられ、実際には自営業者もかなりの数に上ると考えられる。それはさておき、退職の対象となる団塊の世代の常用雇用者は300万人程度と推計され、約半数の団塊の世代が退職者となると考えられる。

一方で、これらの人々がすぐに退職後に無職なるとは言えない。まず、高齢者の雇用については、事業主は高齢者雇用対策法の改正により、企業には定年制の撤廃、65歳までの引き上げ、継続雇用制度のいずれかを採用することが求められ、平成25年度より65歳に定年が引き上げられることとなっている。実際に定年が引き上げられるかは不透明であり、現在でも努力義務ながら段階的に引き上げられている定年の設定年齢に対応することができているのは、資力のある大企業等に限定されている。ただ、非常勤による再雇用制度などは広く採用され、雇用の形態は別としても雇用の期間は今よりも延長されることになるだろう。それでも、全ての人が引き続き就労できるわけではない。

確かに、企業のなかには団塊の世代の退職を優秀な人材、技術の流出と捉え、経営上の影響を不安に思っている経営者も非常に多い。企業の中には、引き続いて業務に就いてもらうために、別会社を立ち上げてそこで再雇用をしている企業もある。また、公共団体等では民間の技術革新に知識が追いつかず、これら団塊の世代の退職者をアウトソーシングという形で雇用機会が得られる可能性もある。一方では後進の育成ということで、退職技術者を講師として招くなどしている企業もあり、その経験、技術を財産として残そうとする動きもある。ただし、これらはいずれもエンジニア、つまり工学系の技術者についての動向である。他の専門知識が必要な部署での経験がある人、資格を有する人は別としても、多くの一般的な事務系の退職者らは、相対的に現役時代の知識、経験を生かすような雇用の機会には恵まれてはいないと考えられる。

しかし、先述のように高齢者の就業率は高く、就労意欲も高い。この理由として、高齢者に就労する理由を聞いた、厚生労働省の調査(「高齢者就業の実態」)では、「自分と家族の生活維持」が回答のトップとなっていた。年金の支給年齢引き下げもあり、経済的な理由で就労する必要がある人が多い。先の統計局のデータを再度引用するが、高齢者の就業はサービス業に16.4%となっており、15歳以上の全体の就業比率と比較して上回っている。これは先の農林業とサービス業のみが該当しており、退職した高齢者がサービス業へと流れる可能性を示唆している。詳細は分らないが、いわゆるその多くは単純労働に従事するものと考えられる。