

『日本の雇用システムの問題点と再構築の課題』 石坂正樹

【本論】

2-1 雇用形態の変化

- ・雇用形態の転換→正規雇用の減少と非正規雇用の増加
⇒派遣やアルバイトなど有期雇用の非正規は 1677 万人と多い。(総務省の 2006 年調査)
- ・非正規労働者が増加した理由
企業側：①人件費の面でコストが安い、②非正社員は有期雇用が多く、再契約を行わなければ解雇なしに「人べらし」が容易⇔労働者側：低賃金かつ労働時間に左右され、収入が不安定。
非正規の問題点：正規の社員と同じ職場で同じ仕事をして、支払われる賃金に格差がある
- ・ワーキングプアの発生
「ワーキングプア」：働いても働いても報われずに生活保護水準以下の暮らしを強いられる人々。
心身を壊すような複合就労や正社員以上の長時間労働⇒年収 200 万円も稼げない

2-2 問題点と解決策への一步 3

- ・日本は諸外国に比べて長時間労働
就業者 1 人当たりの年間実労働時間 (2009 年) →日本：1714 時間、オランダ：1378 時間
※日本は有給休暇の取得率も低い→1996 年 54.1%、2001 年 48.4%と下がり続けている
- ・ワークシェアリング (仕事の分かち合い) が有効
→フルタイムで働くことが難しい主婦など、短時間で働きながら家事と仕事の両立が可能
※労働時間の短縮による雇用機会の拡大→全体として消費が増える⇒景気の好循環

3-1 オランダの雇用システム 4

- ・パートタイム雇用の拡大 (70 年代後半～80 年代前半のオランダ)
→雇用情勢の悪化やインフレの拡大⇒失業者が多く発生
- ・ワッセナー合意：政府・企業・労働組合の三者が協力し、雇用確保のための賃金抑制を合意
→政府：減税と財政支出の抑制、企業：雇用維持と労働時間短縮に努める 1982年
労働組合：賃金抑制に協力
※包括的な経済・社会政策の改革に着手⇒パートタイム雇用の拡大
- ・オランダのパートタイマーは無期雇用の正社員
賃金や労働時間による差別なし→「同一価値労働・同一賃金」といった均等待遇
1996 年にフルタイムとパートタイムの労働時間差差別を法律で禁じた
3日勤務がある

3-2 スウェーデンの雇用システム 7

- ・スウェーデンにおける雇用の均等待遇
雇用者に付与される年次有給休暇日数は年間平均で 25.8 日⇔日本は 14.1 日。
育児休業の全取得日数に占める父親の取得日数の割合
スウェーデン：23.7%⇔日本：約 2%と取得率が極めて低い。(2011 年)
※スウェーデンは「男女均等待遇」を重視⇒ワーク・ライフ・バランスを高く評価している。

4-1 ワーク・ライフ・バランスの改善 8

オランダ：労働者が労働時間を短縮・延長する権利までも認められている

→男女ともに仕事と仕事以外の生活のバランスをとりやすい

⇒ワークシェアリングの実現により労働時間が短い。

オランダ：実労働時間と希望労働時間の不一致の度合いが低い⇔日本：不一致の度合いが高い

・オランダ、スウェーデン、日本の3ヶ国で20~64歳の就業率を比較

日本：男性の就業率が最も高い⇔女性の就業率は最も低い

仕事と育児を両立しやすい環境を整備するために、政府が法制化を進めることが必要。

企業は有給休暇の消費や在宅勤務を促進するなどの連携を強化するべき。

4-2 日本の今後

・最低賃金の引き上げと雇用保険の改善

パートやアルバイトで働く労働者の時給が地域別最低賃金にきわめて近く、地域間によって賃金の大きな格差あり

2016 年 10 月 1 日現在の地域別最低賃金の平均は 823 円（日本）

⇔2015 年 9 月現在のヨーロッパ諸国の最低賃金は、1,000 円～1,200 円

・ヨーロッパ諸国のような手厚い法制化

パートタイム労働とフルタイム労働を自ら選択できる社会がある（オランダ）

背景には、充実した社会保障や賃金・男女の均等待遇があり、収入が少なく生活に不安を抱くこともないという理由がある。

・現代日本が改善すべき問題について→有給休暇の消化や均等待遇

・オランダ・スウェーデンのような手厚い法制化が、日本にとって参考になるかを判断

【結論】

ワークシェアリング実現による雇用機会の拡大や均等待遇の背景 11~12

オランダ・スウェーデンの強み

① パートタイム就労を拡大したワッセナー合意（オランダ）

→政府・企業・労働組合の三者が協力し、経済・社会政策の改革に着手したのが重要

パートタイム就労拡大によって、新たな雇用機会の創出を実現

⇒労働時間の選択権がある、ライフスタイルに合った働き方が可能

② 均等待遇

背景：雇用社会において、正規と非正規の格差が法律によって禁止された

→同一職種ならば時間給が同じ「同一価値労働・同一賃金」は魅力的

⇒オランダ・スウェーデンは、賃金や男女による格差がない。均等待遇や福利厚生が手厚い

③ 横断的な労働市場の形成

諸外国：同じ仕事内容なら別会社でも自身の能力を発揮できる労使関係（様々な面で労働者が活躍できる）⇔日本：同じ会社内で自身の能力を発揮（活躍の場が限定される傾向）

※日本は正規の減少と非正規の増加が生じてから賃金・社会保障・男女格差など様々な課題

⇒日本は今後、諸外国を参考にして法制化を進める必要があると言える。