

非正規雇用労働者の貧困問題と解決策

正規雇用化に向けてできること

目次

序

第1章 増加する非正規雇用労働者

第1節 ワーキングプアとは

第2節 非正規雇用とは

第3節 非正規雇用労働者の増加の現状

第2章 非正規雇用労働者の増加に至る理由

第1節 悪化する雇用状況

第2節 雇用の構造的変化

第3節 若者の労働に対する意識の変化

第3章 非正規雇用労働者の問題点

第1節 低収入による生活の不安

第2節 恵まれない職業能力開発の機会

第3節 正社員登用制度の実態

第4章 正規雇用に向けて

第1節 ジョブカード制度

第2節 トライアル雇用

結

参考文献

序

学校を卒業したら働き、お金を稼ぎ生活をしていかななくてはならない。誰もが当たり前のように働き、結婚して子どもを育てていく。より良い大学に入学して大手の企業に入社することがより良い生活へと繋がると考える若者は多い。実際、それが当たり前だと筆者も考えていた。

だが、今の日本では安定した職に就きお金を稼ぐということが当たり前のことではなくなっているのではないだろうか。就職難である現代では卒業しても仕事に就くことができない若者もいる。安定した定職に就くことができなかった若者は、パート・アルバイトなどの非正規雇用の労働者として働くことを余儀なくされる。パート・アルバイトなどのいわゆる「非正規雇用」と呼ばれる人々は昨今の世の中で急激に増加の一途をたどっていて、フリーターの増加は今や大きな社会問題であり、早急に解決すべき問題であることは言うまでもない。

最近、ワーキングプアという言葉を目にするようになった。ワーキングプアとは働いているのに安定した生活を送ることができる程度の賃金さえも貰うことができず、日々の生活が困難な状態にあるイメージである。生活保護の受給者のほうがひと月の収入が多く自由に使えるお金があり真面目に働くことの意味がわからなくなってしまうことがある。なぜ、このような世の中になってしまったのだろうか。働けば働いた分、報われなければ働きたいという意欲がなくなってしまうだろう。

本論文では、非正規雇用労働者（パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託）が増加しているため、低い賃金で労働を強いられる人々がワーキングプアとして社会問題となるまでに増えてしまっていると考え、第1章にてワーキングプアと呼ばれる非正規雇用労働者の増加している現状について述べ、第2章にてワーキングプアの増加してしまった理由、第3章でワーキングプアの問題点について分析している。そして、第4章にて、これからの日本でワーキングプアを減らすことができるかもしれない可能性のある制度について自分なりに考察していく。

第1章 増加する非正規雇用労働者

第1節 ワーキングプアとは

ワーキングプアとは、貧困線以下で労働する人々のこと。直訳では「働く貧者」だが、働く貧困層と解釈される。これまで貧困はよく失業と関連づけられてきたが、しかし雇用付きながらという新しい種類の貧困として米国・カナダ、さらにイタリア・スペイン・アイルランドなどの先進国で見られると論じられるようになった。日本では国民貧困線が公式設定されていないため、「正社員並み、あるいは正社員としてフルタイムで働いてもギ

リギリの生活さえ維持が困難、もしくは生活保護の水準にも満たない収入しか得られない就労者の社会層」と解釈される事が多い (wikipedia¹)。つまり、働いても働いても満足はいく賃金を得ることができず、日々の生活が困難な状況にある人々のことである。働かないことで収入が全くないいわゆる「ニート」はここではワーキングプアとはしない。

第2節 非正規雇用とは

非正規雇用とは、いわゆる「正規雇用」以外の有期雇用のことである。主に、「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」にあたるものである。一般的に正社員と比較したとき総合的にみて、給与が少ないことや退職金やボーナスがなく雇用自体がとても不安定で景気が悪くなれば真っ先に解雇されてしまう会社にとって好都合な雇用形態である。また、基本的に単純な業務内容を行うためキャリアアップの機会もなく正社員になることが不可能ないし困難という厳しい扱いを受けている (wikipedia²)。

だが、メリットもある。まず、自分の都合に合わせて仕事の時間や期間を調整できるということである。自分のやりたいことをやりながらも短い時間でお金を稼ぐことができるということは最大のメリットであるだろう。また、特別な技能がなくても単純作業なので働くことが可能であり、ひとつの企業に限らず様々な職種に携わることも可能ということもあり、正社員として入社することよりも働くハードルが低いという考え方もできる。

第3節 非正規雇用労働者の増加の現状

ここでは、いわゆるワーキングプアとよばれる人々を年収 200 万未満の労働者とし、図 1 をもとに平成 13 年までにどのくらい存在し、またどのように増加していったのかをみることにする。平成 13 年の段階で、1906 万人が非正規雇用労働者として働いていることがわかる。また、1995 年から 2005 年にかけて大幅に増加していて、2005 年からは現在まで緩やかに増加していて労働者のうち、実に 3 割以上ものひとが非正規雇用労働者ということである。

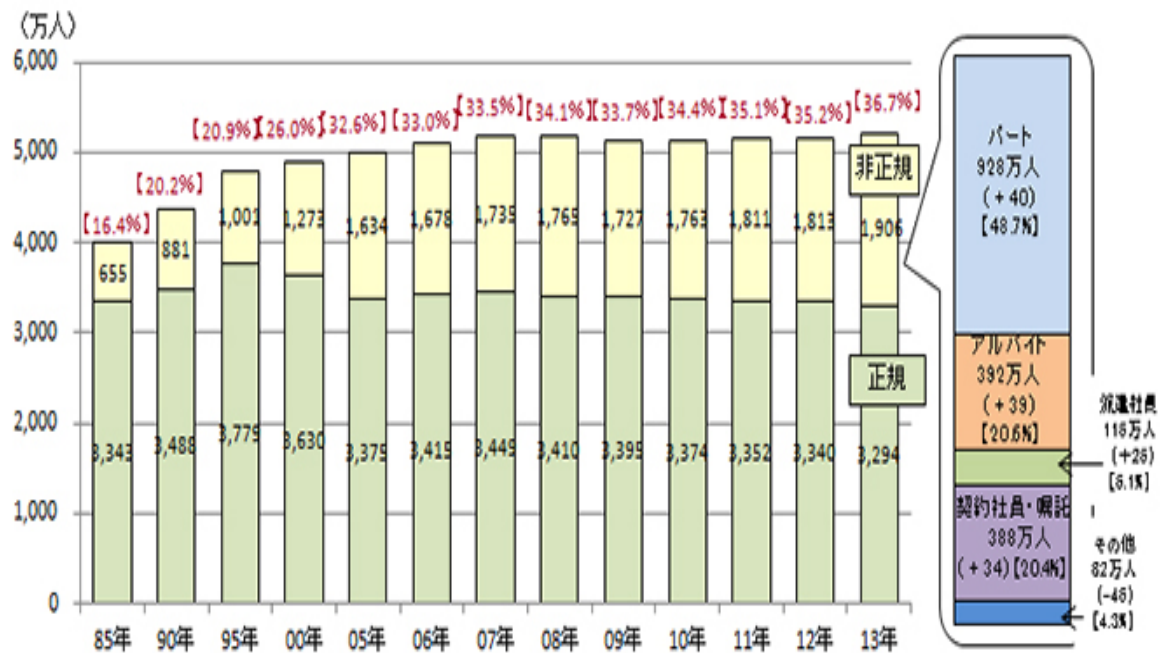
¹ 「ワーキングプア」

<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%83%AF%E3%83%BC%E3%82%AD%E3%83%B3%E3%82%B0%E3%83%97%E3%82%A2> を参照

² 「非正規雇用」

<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E9%9D%9E%E6%AD%A3%E8%A6%8F%E9%9B%87%E7%94%A8> を参照

図1 正規雇用と非正規雇用労働者の推移³



なぜ、1995年から2005年にかけて急速に非正規雇用労働者が増加したのか、図2をみてわかるように1990年代半ばから2000年代初頭にかけて、15～24（在学中を除く）歳の若年層の非正規雇用労働者の割合が大きく上昇していることがあげられる。ほかの年代の非正規雇用労働者が比較的緩やかに上昇していることに対し、若年層の非正規雇用労働者の割合が2000年代にはいり急激に増えてしまったことが原因だろう。

3

参考資料 総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）及び総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）長期時系列データ

（注）1）2005年から2011年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切替え集計した値。

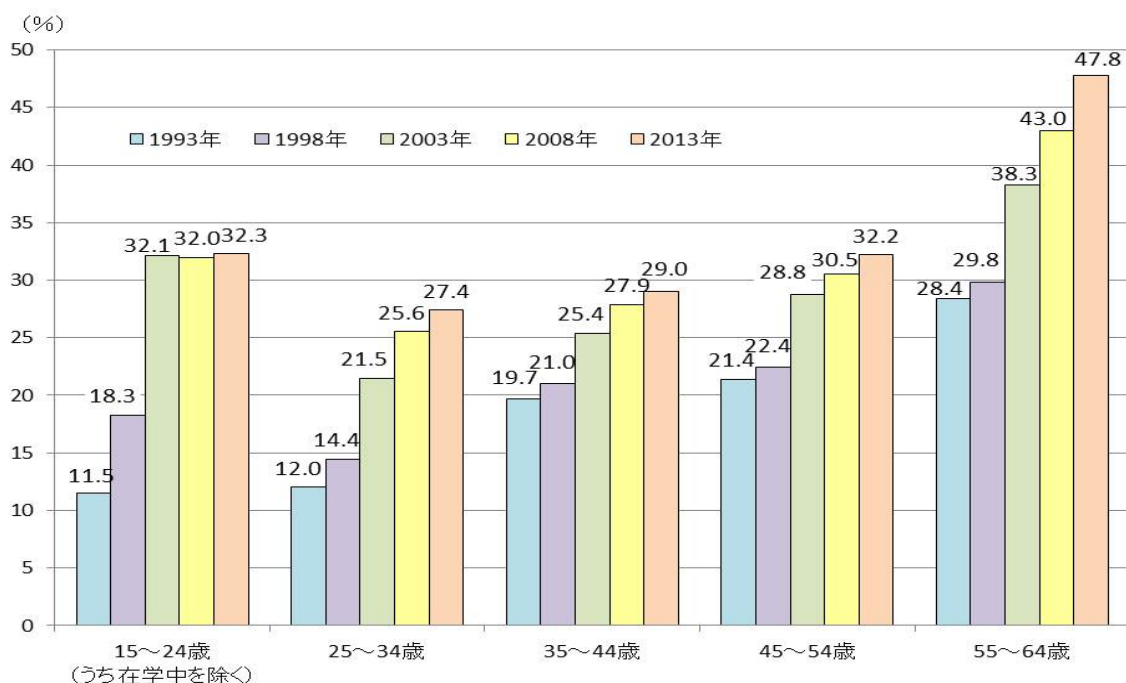
2）2011年の数値及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。

3）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

4）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

5）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

図2 非正規雇用労働者の推移（年齢別）⁴



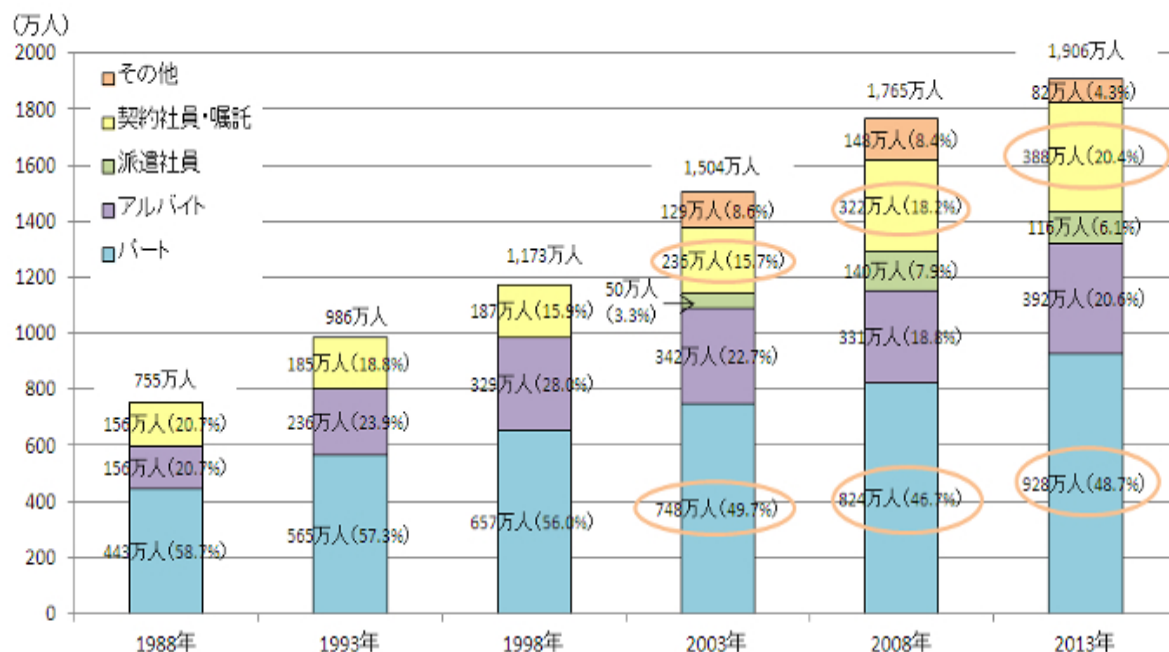
また、図3の非正規雇用労働者を雇用形態別でみると、「パート」「アルバイト」にあたる雇用形態で労働をしている人の割合が平成13年の段階では70パーセント近くいることになる。

4

参考資料 総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）及び総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）長期時系列データ

- （注）1） 1993年及び1998年における15～24歳（うち在学中を除く）については、当時の公表値（非農林業）の「うち在学中」の者を除いている。
- 2） 2008年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切替え集計した値。
- 3） 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 4） 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

図3 非正規雇用労働者の推移（雇用形態別）⁵



第2章 非正規雇用労働者の増加に至る理由

第1節 悪化する雇用状況

近年、若者は労働市場において深刻な課題に直面していると考えられる。1990年代初頭までは学校へ行かず働きたいと考えているものは、安定した雇用に移行し失業の少なさと離職の少なさが日本の若者労働市場の大きな特徴であった。このころは大きな労働需要と、学校が企業と直接連携して自分の学校の生徒に職業紹介を行うという日本独自の学校から

5

参考資料 総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）及び総務省「労働力調査（詳細結果）」（年平均）長期時系列データ

- (注) 1) 2008年の数値は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切替
2) え集計した値。
3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
4) 2003年以降の「契約社員・嘱託」「その他」は、1998年以前において「嘱託・その他」に分類されている。

職業への移行システムがしっかりしていた。そのため、失業率は長期若年失業率とともに、多くの OECD 諸国における失業率よりもかなり低い傾向にあった（濱口 2010：11）。また、終身雇用という考え方が一般的な状況で、企業は学校を卒業した新入社員を長期雇用するという見通しの下に雇用し、新規採用者に集中的に職場内訓練を行っていた。

しかし、このような雇用状況は不景気となり、とくに若者の労働市場を襲った 1990 年代のいわゆる「失われた 10 年」の間に変化していったのではないだろうか。終身雇用と移行過程において学校—企業間の連携の重要性が低下し若者失業者は 1990 年代半ばから 2000 年代初頭にかけて増加していった。長期的な不景気が労働需要を縮小させることとなり、日本の多くの若者が労働市場に安定した拠点を持ち段階的にキャリアの階段を昇っていくことを不可能にただけでなく、日本の多くの若者が職場内訓練を受けられる可能性の低い不安定で臨時的な仕事に就くことを強いられるようになっていった。

第 2 節 雇用の構造的変化

雇用制度は不況対策を超え構造的に変化してきた。構造的変化を引き起こしている主な要因として、新興工業国の工業化の発展と国際分業体制の変化、すなわちグローバリゼーションの進行、円高による日本企業の国際競争力の低下と経営環境の悪化、生産拠点の海外移転と国内産業の「空洞化」、情報産業化・サービス産業化による産業構造の変化、労働力供給構造の変化などによるものである。その結果、企業リストラがすすめられ、労働者においては出向・転籍が行われ、失業が増大しており、新規学卒者に対しては厳しい就職状況となっている（大黒 2003:58）。

雇用制度の特徴を 5 つあげると、①労働力の流動化、②雇用の柔軟化、③賃金・処遇制度の能力主義化、④法的規制の緩和、⑤労働力の自助努力があげられる（大黒 2003:58）。これらの特徴が労働者にどのような影響を与えていくのか見て行く。

① 労働力の流動化

雇用の流動化とは、企業にとって過剰な労働力を抱え込むことなく、必要なときに必要な労働力を投入することができるシステムである。これにより、企業内での労働者の移動・出向・転勤が行われ、衰退する事業部門の人員をほかの部署に移し、労働力不足の部署にあてるということが可能である。また、有期雇用契約の非正規雇用労働者の増加もあげられる。これまでも繁盛期の労働力確保として臨時にパートやアルバイトを雇い使用してきた。だが近年、契約社員や派遣社員が増加しただけでなく外国人労働者までもが非正規雇用労働者として雇われるようになり一般化されるようになってしまった。労働者の流動化は労働者にとって非常に不安定な状況を起こしてしまったのは言うまでもない。

② 雇用の柔軟化

雇用の柔軟化については、表 1 の「新時代の日本的経営」が描く、雇用の三分類がその

内容を明確化している。これによれば、柔軟化した雇用形態では労働者は「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」という3つのグループに分けることができ、それぞれの雇用形態によって昇給制度や賞与、昇進・昇格、退職金などが決められていて、それぞれのグループによって格差が生じてしまっているということである。また「長期蓄積能力活用型グループ」以外の雇用形態だと有期雇用契約であり、いつ失業してもおかしくない環境になっていることがわかる。このような、労働者間の格差は以前から正社員と雇員、ホワイトカラーとブルーカラーのようにみられてはいたが、より一層格差を拡大し一般化させるものとなっているだろう。

表1 日経連「新時代の『日本的経営』」⁶

	「長期蓄積能力活用型グループ」	「高度専門能力活用型グループ」	「雇用柔軟型グループ」
雇用形態	期間の定めのない雇用契約	有期雇用契約	有期雇用契約
対象	管理職・総合職・技能部門の基幹職	専門部門 (企画、営業、研究開発等)	一般職 技能部門 販売部門
賃金	月給制か年俸制 職能給 昇給制度	年俸制 業績給 昇給無し	時間給制 職務給 昇給無し
賞与	定率＋業績スライド	成果配分	定率
退職金 年金	ポイント制	なし	なし
昇進 昇格	役職昇進 職能資格昇進	業績評価	上位職務への転換
福祉 施策	生涯総合施策	生活援護施策	生活援護施策

③ 賃金・処遇制度の能力主義化

雇用の柔軟化により、グループ分けされ企業に入社し働いていく中で、「長期蓄積能力活用型グループ」として入社しても、働いていく中で自分に能力がなければ「高度専門能力活用型グループ」という扱いになる。勤続年数によって給与が上昇していくわけではなく職能や業績を評価し昇給していくという方法に変わっていったことで、自分に企業で働くうえでの的確なスキルがなく業績を上げることができなければ昇給・昇格はないものと考えてよいだろう。

⁶参考資料 日本経済団体連合会「新時代の日本的経営」

④ 法的規制の緩和

政府は1994年に行政改革委員会の専門的組織として、規制緩和小委員会を設置した。そこに雇用に関する内容で規制緩和が必要とされている項目がある。「有料職業紹介事業の規制緩和」「労働者派遣事業の規制緩和」「裁量労働の規制緩和」「労働契約期間の規制緩和」「女性の雇用に関する規制緩和」などの項目があげられていていずれも、労働者に影響を与えるものとなっている。このような規制緩和は労働力の流動化を促進するものであり、今まで守られてきた労働者の保護規定が緩和され、企業にとって都合のいい人材が手に入る環境へとなってしまった。

⑤ 労働力の自助努力

労働力の流動化や雇用の柔軟化、賃金・処遇制度の能力主義化が進展するということは、労働者が転職を行うことを一般的にしてしまった。自分の持つスキルを最大限いかすことができる仕事につかなければ、昇給・昇格は望めない。もちろん昇給・昇格を求めるためには業績をあげなければならず、そのためのキャリア蓄積ばかりでなく、能力開発・資格取得などのキャリア・アップが必要となってくる（大黒 2003:65）。労働者が安定した職業に就き安定した生活を送るためには、自らキャリア・アップを目指して能力開発を進めていかなくてはならないため、自分に合わない仕事でも続けるということが正しい選択ではなくなって、自分の能力をいかせる職業を選ぶという考え方も必要となった。

終身雇用という考え方が一般的ではなくなって、企業が新規採用者に集中的に職場内訓練を行わなくなった今、個人のキャリア・アップを企業に頼ることができない以上、労働者自らの自助努力が重要であるということである。

第3節 若者の労働に対する意識の変化

現在、学校卒業後の最初の雇用においてパート・アルバイトなどの正社員以外の雇用形態である人の割合はとても高い。必死に働かなくても、それなりの生活をしていける社会状況の影響が大きいのではないだろうか。今の世の中では、自分が高望みをしなければそれなりの生活をしていくことは可能である。アルバイト・パートとして働いていくことで当然、正社員よりも給与が低いことは言うまでもないが、このような若者は「一つの仕事に限らずいろいろ経験したい」「自分に合わない仕事ならしたくない」「有名になりたい」という気持ちが強く、「安定した職業生活」「人より高い収入」を望んでいない（三浦 2005:28）。「お金持ちになりたい」という考え方を持った若者が減ってきているというわけではないだろう。だが、贅沢さえしなければある程度の生活ができる今の世の中では必死に働いてお金を稼ぐということが良い事と考えない若者が増えているのである。

また正社員を望まない若者のひとつに、自分の夢を追いかけるため正社員にならない人もいる。いつか有名になりたいという夢があるので、今は貧しい生活でも我慢している。このような若者は、いつか夢を叶えたいと願っていても成功する保証はどこにもないため

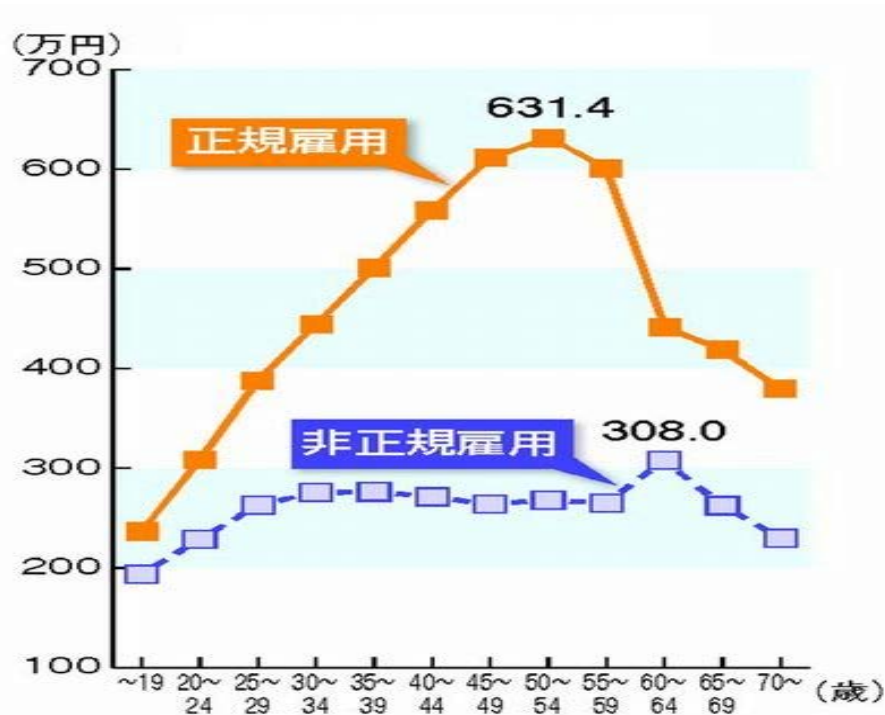
いつまでも不安定な生活を続けることになってしまう。夢を諦めようと思った時には、正社員として働く道は残されてはいなく、非正規雇用労働者としていつまでも働いていくしかない。自分の夢を諦めず夢に向かって努力していくことは大切なことであるが、そのような若者が非正規雇用労働者になってしまうという現状もある。

第3章 非正規雇用労働者の問題点

第1節 低収入による生活の不安

ここでは、非正規雇用労働者はどのような問題を抱えやすいのかをみていきたいと思う。まず、思いつくことは、やはり収入が少ないことにより日々の生活が困難になるということである。図4は厚労省の「賃金構造基本統計調査」による調査をまとめたものである。

図4 年齢階層別平均年収⁷



この図をみてわかるように、若い世代では正規雇用と非正規雇用での賃金にそこまでの大きな差はないが、年齢があがるにつれ差が目立っている。50～54歳のときの平均年収が1番差が開き、正規雇用の労働者が631万4000円に対し非正規雇用の労働者は半分にも満たない267万9000円と低い。

⁷参考資料 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

また、このデータをもとに 20～64 歳で得られる賃金を計算すると、正規雇用の労働者は 2 億 2432 万円の収入を得ることができることに對し、非正規雇用の労働者では 1 億 2104 万円ほどしか得ることができない。このように、正社員か非正社員では賃金にここまで明確な格差が生じてしまっている。

第 2 節 恵まれない職業能力開発の機会

OJT とは職場の上司や先輩が部下や後輩に對し具体的な仕事を通じて仕事に必要な知識・技術・技能・態度などを意図的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって全体的な業務処理能力や力量を育成するすべての活動である (wikipedia⁸)。ここでは小杉が行った調査をもとに、非正規雇用の労働者は、企業内で職業能力開発の機会があるのかということを見る。「上司や同僚から、仕事上のアドバイスを受けること」や「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」といったことは、七割近い非正社員が「よくあった」または「ときどきあった」と回答している。そして、「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること」、「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」、「本やマニュアルを読み、自分で勉強して仕事の仕方を学ぶこと」も経験している人の割合が四割を超え、低くない。もっとも経験活動の低い活動は、「今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験すること」となっている (小杉 2011:13)。

非正規雇用労働者は、仕事をしていく中でアドバイスを受けてたり上司の仕事を見て学ぶということは行っているが、幅広く仕事を任せられることで知識や経験を積むことができるといった機会が少ないことがわかる。普段の仕事を離れて行う職業能力開発 (=Off-JT) に関しては、2007 年度の Off-JT の受講確立は 22.8 パーセントと、非正社員の五人に一人が Off-JT を受けている (小杉 2011:14)。数値だけみると、意外に Off-JT を受けることができているように感じる。だが、実際は一週間以上の長期的に Off-JT を行った人が少なく、半日または 1 日程度の人が 5 割を超えているという現状がある。内容としても、「そのときの仕事をよりよく行う上で役立つもの」「そのときの仕事をするために必要最低限なもの」となっており基本的にその場のみに通用する程度にしか OJT、Off-JT が行われていないといった印象を受ける。

この結果を見て分かるように非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べ OJT、Off-JT を受ける機会が少なく職業能力開発に恵まれていないということである。

第 3 節 正社員登用制度の実態

非正規雇用という雇用形態でいつまでも働いていきたいと思っている人はいないだろう。チャンスがあれば正社員として働きたいと考えていても誰もが簡単に正社員になれるというわけではない。だが、パート・アルバイトとして働くうちに正社員になれるいわゆる「正社員登用制度」があるため、非正社員として働く中でチャンスを得ることも出来る。

⁸ 「OJT」 <http://ja.wikipedia.org/wiki/OJT> を参照

正社員登用制度とは、パートやアルバイト又は契約社員のような非正社員の雇用形態での労働者が、査定を受けたり試験や適性検査などを受け、それに合格することで正社員になれる制度のことである。一般的に、試験などを受ける前に雇用主が定めた試用期間や研修などを終えることが必要で、正社員登用制度を利用する場合、パートやアルバイト又契約社員として働く研修や試用期間は、最短で半年とされている。また、パートやアルバイト、契約社員として働きながら、仕事内容や職場の人間関係、雰囲気、会社との相性について実務を通して体験することができるうえ、正社員としての採用が見送られたとしても再度制度を利用することができるため、一見雇用条件が正社員スタートのものよりも敷居が低いという点も含め良いことのようにも感じるが、正社員登用制度という名目でパート・アルバイト、契約社員を雇い、契約終了後の査定によって会社を辞めてもらうというパターンが多く、企業にとって本当に必要な能力をもった人材でない限り、正社員になることは簡単ではない。

非正規雇用労働者は積極的に正社員登用制度のある企業で正社員を目指すべきであるが、今の状況では、一定期間働く中で余程の成果が出せない限り正社員登用はされないと考えてよいだろう。さらに、正社員として採用されても、一定期間の雇用があるだけでまた非正規雇用としての雇用に戻ってしまうケースもあり形式的に正社員登用制度があると労働者を呼び込むだけで実際に正社員として採用する気のない企業が多いという現状がある。

第4章 正規雇用に向けて

第1節 ジョブカード制度

本章では、非正規雇用として働く労働者が正社員として働くために有効に使うことができる制度（ジョブ・カード制度、トライアル雇用）を調査し考察することにする。

まずは、ジョブ・カード制度と呼ばれる制度についてである。ジョブ・カード制度は、正社員経験の少ない人を対象として、対象者の職務経歴や学習歴、職業訓練の経験、免許・資格などを「ジョブ・カード」と呼ばれる書類にとりまとめ、企業における実習と教育訓練機関における学習を組み合わせた職業訓練を受けることにより、その後の就職活動やキャリア形成に活用する制度（wikipedia⁹）のことで、2008年の4月から実施された取り組みである。

ジョブ・カード制度の骨格部分は①企業現場における実習（OJT）と教育訓練機関等による座学（Off-JT）からなる実践的な職業能力育成プログラム、②訓練成果の企業外にも通用する汎用性、③受講前後のキャリア・コンサルティングだといえる（小杉 2011:194）。つまり、企業で働きながら、職業訓練を行うところでOJTとOff-JTを取り混ぜながら実際に働

⁹ 「ジョブ・カード制度」

<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%82%B8%E3%83%A7%E3%83%96%E3%83%BB%E3%82%AB%E3%83%BC%E3%83%89%E5%88%B6%E5%BA%A6> を参照

くことにより、企業が求める人材へと働く中で力をつけていくことが可能ということである。

ジョブ・カード制度の中の職業能力育成プログラムを詳しくみていくと、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練で「有期実習型訓練」「実践型人材養成システム」「若者チャレンジ訓練」の雇用訓練型と呼ばれる3つのものと「日本版デュアルシステム」の委託型訓練がある。下の表は厚生労働省が雇用型訓練の訓練基準をまとめたものである。

表2をみてわかるように、それぞれにおいて良い点があり正社員を目指すものは適切な訓練を受けることが必要となるが、現在までのジョブ・カードの進捗状況はあまり良いものではなく、厚生労働省が平成24年に出したデータによると、平成20年4月から平成24年3月までの累計でジョブ・カード取得者数は約67万2千人ほどにとどまっていて、職業能力形成プログラムの受講者数は約20万3千人、有期実習型訓練の受講者数は約1万8千人、実践型人材養成システムの受講者数は約2万3千人、日本版デュアルシステムの受講者数は約11万1千人といずれも低く活用すべき人が活用することができていないという印象をうける。

ジョブ・カード制度を利用して訓練をした人の正社員へと移行された割合は高い。この制度は、働いていく中で職業訓練をしていくことができるので、正規雇用としての雇用につながりやすくなるのではないだろうか。

表2 職業能力形成プログラムの訓練基準¹⁰

	有期実習型訓練	実践型人材養成システム ※厚生労働大臣認定あり	若者チャレンジ訓練
制度趣旨	非正規雇用労働者で職業能力形成機会に恵まれなかった者（新規学卒者を含む）に実践的な職業訓練を行うことにより、実習実施企業又は他の企業における正規雇用労働者を目指す。	計画的な訓練を行うことにより、現場の中核人材を育成する。	35歳未満の非正規雇用労働者に、正社員として雇用することを前提に実践的な職業訓練を行うことにより、雇用の安定化を図る。
訓練対象者	登録キャリア・コンサルタントによりキャリア・コン	新規学卒者を中心とした15歳以上45歳未満の	登録キャリア・コンサルタントによりキャリア・コンサルテ

¹⁰ 参考資料 厚生労働省「ジョブ・カード制度」

		サルティングを受けた結果、職業能力形成機会に恵まれなかった者（原則として、訓練実施分野において、過去5年以内に概ね3年以上継続して正規雇用されたことがない者のことをいう。）であって、安定的な雇用に就くためには、当該訓練に参加することが適当であると判断された者	者	ィングを受けた結果、職業能力形成機会に恵まれなかった者（原則として、訓練実施分野において、過去5年以内に概ね3年以上継続して正規雇用されたことがない者のことをいう。）であって、安定的な雇用に就くためには、当該訓練に参加することが適当であると判断された者
総訓練期間・時間		3ヶ月以上6ヶ月（特別な場合には1年）以下6ヶ月当たり425時間以上	6ヶ月以上2年以下1年当たり850時間以上	3ヶ月以上2年以下1ヶ月当たり130時間以上
教育訓練形態	OJT 時間割合	1割以上9割以下	2割以上 8割以下	1割以上9割以下
	Off-JT 実施主体	次の(1)～(3)のいずれかに該当する訓練 (1)実施事業主以外の設置する施設に依頼して行われる教育訓練（講師の派遣も含む。）。 (2)認定訓練（都道府県知事が認定する職業訓練）を行	次の(1)～(3)のいずれかに該当する訓練 (1)職業能力開発促進法第15条の6第3項に規定する公共職業能力開発施設により行われる職業訓練 (2)職業能力開発促進法第24条3項に規定する認定職業訓練 (3)上記に掲げるものの	次の(1)～(3)のいずれかに該当する訓練 (1)実施事業主以外の設置する施設に依頼して行われる教育訓練（講師の派遣も含む。）。 (2)認定訓練（都道府県知事が認定する職業訓練）を行う施設で行うもの。

		う施設で行うもの。 (3) 実施事業主が雇用する労働者（実施事業主本人及び実施事業主の役員を含む。また、専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者又はこれらと同等以上の能力を有する者に限る。）を講師として行う職業訓練	ほか、実習実施事業主以外の設置する施設により行われる教育訓練	(3) 実施事業主が雇用する労働者（実施事業主本人及び実施事業主の役員を含む。また、専修学校専門課程教員、職業訓練指導員免許取得者又はこれらと同等以上の能力を有する者に限る。）を講師として行う職業訓練
評価方法		汎用性のある評価基準によって行う（ジョブ・カード様式4[評価シート]を使用）	汎用性のある評価基準によって行う（ジョブ・カード様式4[評価シート]を使用）	汎用性のある評価基準によって行う（ジョブ・カード様式4[評価シート]を使用）

第2節 トライアル雇用

もうひとつはトライアル雇用である。トライアル雇用とは、働いた経験が少ないことから、正社員としての就職に不安のある人が、正社員への移行を前提として、原則3カ月間その企業で試行雇用として働くことができる制度である。この制度を利用することで、今までと全く違う業種の仕事でも応募することができ、技術を習得していくことが可能であるというメリットがある。

トライアル雇用の対象者として、表3の条件をひとつでも満たしている必要があるが、トライアル雇用の期間中は、仕事や企業について理解を深めることができるだけでなく、労働基準法などの法律が適用され、賃金も支払われる。そして、トライアル雇用が終わったあとは、約8割もの人が正社員としての雇用に移行しているという実績があるため、非正規雇用として労働するよりも正社員になるチャンスがある。正社員を目指すうえで有効に活用すべき制度であることは言うまでもない。

表 3¹¹

1. 就労経験のない職業に就くことを希望する
2. 学校卒業後 3 年以内で、卒業後、安定した職業に就いていない
3. 過去 2 年以内に、2 回以上離職や転職を繰り返している
4. 離職している期間が 1 年を超えている
5. 妊娠、出産・育児を理由に離職し、安定した職業に就いていない期間が 1 年を超えている
6. 就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する

この制度は、現状では様々な企業に認知されていないため、多くの企業が取り入れているとは言えない。だが、トライアル雇用は実施した企業に奨励金が支給されるという企業側にとっての大きなメリットがあるため、今後この制度を取り入れる企業が増えていくことが予想される。転職を考えたとき、それまでと関係のない職種を希望することもある。この制度を利用することで他業種への転職のハードルが下がるだろう。

結

人は働かなくてはならない。働いてお金を稼がないと暮らしていけないのは言うまでもなく学校を卒業したら労働がはじまる。だが、今の日本では働いていても満足いく賃金を得ることができず、生活が困難な状況にある若者が多い。彼らはワーキングプアと呼ばれ、正社員と同様の労働をしても給与が低く福利厚生もないに等しい。

ここまでの考察を通し、日本という国全体で労働に対する構造が変わってしまったことがワーキングプアの増加に拍車をかけてしまっているのだとわかった。企業は労働者をいかに安く手に入れるかという経営上の視点からパート・アルバイトや契約社員という雇用形態で若者の労働者を安い賃金で雇用する。景気が悪く、仕事を選ぶ余裕がない若者は雇用条件が悪くても我慢してしまう。このような悪循環が良くなる日はくるのだろうか。

今回の考察を通し、非正規雇用を脱するため利用することができる制度がたくさんあるということが分かった。今回の研究では「ジョブ・カード制度」と「トライアル雇用」の 2 つを取り上げたが、これらはまだ知名度も低く取り入れている企業も多くはない。だが、制度を取り入れて若者を雇用することで企業には奨励金が入る。そのためこれからも積極的に制度を取り入れる企業も増えていくだろう。もちろん、まだまだ有効な制度はたくさんある。非正規雇用労働者はいつまでも今のままで良いと思ってはいないだろう。国の政策が変わることを待つのではなく、自らの意思で正社員を目指すことでワーキングプアを抜け出していかななくてはならない。

¹¹ 参考資料 厚生労働省「トライアル雇用」

<参考文献>

宮本みち子、2011、『二極化する若者と自立支援』明石書店
三浦展、2005、『仕事をしなければ、自分はみつからない。』晶文社
岩間夏樹、2010、『若者の働く意識はなぜ変わったのか』ミネルヴァ書房
和田秀樹、2005、『ニート脱出』、扶桑社
太郎丸博、2006、『フリーターとニートの社会学』、世界思想社
大黒聰、2003、『雇用構造の転換と新しい労働の形成』こうち書房
濱口桂一郎、2010、『日本の若者と雇用』明石書店
小杉礼子、2011、『非正規雇用のキャリア形成』勁草書房
鹿嶋敬、2005、『雇用破壊 非正規という生き方』岩波書店

<参考 URL>

Wikipedia 『ワーキングプア』

<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%83%AF%E3%83%BC%E3%82%AD%E3%83%B3%E3%82%B0%E3%83%97%E3%82%A2>

Wikipedia 『非正規雇用』

<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E9%9D%9E%E6%AD%A3%E8%A6%8F%E9%9B%87%E7%94%A8>

Wikipedia 『OJT』

<http://ja.wikipedia.org/wiki/OJT>

Wikipedia 『ジョブ・カード制度』

<http://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%82%B8%E3%83%A7%E3%83%96%E3%83%BB%E3%82%AB%E3%83%BC%E3%83%89%E5%88%B6%E5%BA%A6>

厚生労働省社会『保障を支える世代に関する意識等調査報告書』

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002gruv-att/2r9852000002gryz.pdf>

厚生労働省『「非正規雇用」の現状と課題』

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html>

日本経済団体連合会『新時代の日本的経営』

<http://www.janis.or.jp/users/ohkisima/rekisi/199505nikeirennnsinnjidai.html>

提言・意見書・報告書 1995

<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/1995/pdf/950908a.pdf>

厚生労働省『平成 25 年賃金構造基本統計調査』

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2013/>

しんぶん赤旗『生涯賃金 非正規雇用は 1 億円以上低い』

http://www.jcp.or.jp/akahata/aik14/2014-04-21/2014042101_01_1.html

厚生労働省『ジョブ・カード制度とは』

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html

厚生労働省『ジョブ・カード制度（職業能力形成プログラム）の進捗状況について』

<http://www5.cao.go.jp/jobcard/siryou/20120306/siryou2.pdf>

厚生労働省『非正規雇用労働者の方へ』

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/roudousha/index.html

厚生労働省『トライアル雇用』

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000038725.pdf>