

若者に広がる非正規雇用問題

～これからの若者が生きやすい処遇を目指して～

社会福祉学部 社会福祉学科

13FF2770 新谷知聖

目次

序

第一章 若者雇用問題の拡大

- 第一節 若者雇用問題がなかった日本
- 第二節 若者雇用問題の原因
- 第三節 非正規雇用者の増加と現状
- 第四節 正規雇用の働く上での問題
- 第五節 現在の非正規雇用と正規雇用の格差

第二章 広がる非正規雇用問題

- 第一節 非正規雇用とは
- 第二節 非正規雇用者の働く上での問題
- 第三節 「労災隠し」が行われる理由

第三章 若者雇用問題の解決策案

- 第一節 非正規雇用増加に対する解決策案
- 第二節 雇用格差に対する解決策案

結

参考文献

序

本論文では、若者の非正規雇用について二点の問題を挙げ、非正規雇用に対する処遇改善について考察していきたい。

まず一つ目に、今日では安倍政権の経済政策「アベノミクス」の影響で完全失業率はやや改善され、求人数が増えているものの若者の雇用問題は厳しい状態が続いている。日本では、若者の雇用問題は日本の雇用政策においてもっとも切実で重要なものとされている。しかし、過去にはそうではなく、日本の雇用政策の中心を占めていたのは中高年問題であり、若者問題ではなかったのである。それについて濱口は、「中学や高校の学卒者以外に若者に固有の雇用問題など存在しないと認識されていたからでしょう」と述べている。そこで、なぜ若者の雇用問題が認識されなかったのか、若者の雇用問題の拡大の理由について挙げ、非正規雇用者、それに対しての正社員についての問題にも考察する。

二つ目に、日本が90年代後半から2000年代に入った頃は、ちょうど「団魂世代」と言われた世代の子供たちが労働市場に登場してきた時代であった。団魂世代のなかには、この時期にリストラの嵐に見舞われて厳しい目に遭った人たちがいたが、それでもこの世代は、総じて長期の安定雇用のメリットを享受してきた人たちである。しかし、彼らの子供たちの雇用は、長くて1~3年、通常は3ヶ月や6ヶ月、さらには1ヶ月、なかには一日単位の細切れとなってしまった。団魂世代の親の目には、なんとも不安定に映り、しかもその賃金がワーキングプアといわれるほどの低賃金と聞けば、いやでもその「格差」を実感せざるを得ないだろう。

さらに、学校を卒業したら働く、お金を稼ぎ一人で生活をしていく。そして、“普通”の生活をするためには、正社員として入社しなければならない。非正社員となってしまったら“普通”の生活は営めない。といった考えが社会には深く根付いている。実際に、非正社員として働くことで、経済的問題から結婚をしない、子供を育てられない、自分の生活だけで精一杯、といった者たちが多くいる。どうして、正社員でなければならないのか、正社員と非正社員とではそれほどまでに処遇などの違いがあるのか、正社員と非正社員との格差はなぜできてしまうのかという問題について考察する。

この二つの問題を挙げ、解決策として、非正規雇用の増加を防ぐことはできないのか、非正規雇用の処遇改善に対する解決策について考察していきたい。本論文では、第一章にて今日に至るまで若者の雇用施策が問題視されていなかった理由、発展の経緯について述べ、問題として挙げた二つについて追及する。第二章にて、第一章で挙げた問題によって浮き彫りとなる非正規雇用の現状について述べる。第三章にて、非正規雇用の増加を止める解決策、非正規雇用処遇改善に対する解決策について述べていきたい。

第一章 若者雇用問題の拡大

第一節 若者の雇用問題がなかった日本

日本で若者雇用問題がなかった理由として、日本と欧米諸国の対策の違いからわかると考えられる。「日本も欧米諸国も1973年に石油危機を被り、深刻な雇用問題が発生したという点では共通していたが、労働市場で不利益を被った年齢層は対照的だった。すなわち、日本では人件費の高い中高年労働者の輩出が進み、中高年失業者が大きな雇用問題となっ

たのに対して、欧米諸国では技能の低い若者が就職できないという形で失業者として滞留していた。」(濱口 2013 : 20) とある。人件費が高いと述べたが、これは日本独特の年功賃金制のことで、若い労働者は労働コストが安いものに対して、中高年労働者は労働コストが高くつくという意味である。

この理由により、解雇という形ではないが実質的には解雇にちかいようになりストラテジを行い、主として若い労働者ではなく中高年労働者が標的となり、社会的に問題視され、雇用対策も若者の雇用対策ではなく中高年者の雇用対策がとられていった。

それに対し欧米諸国は、職務に見合った処遇が原則であることにより、中高年の人件費はスキルに見合っている限り問題ではなく、スキルのない若者が採用されないという雇用問題があり、日本の中高年の雇用対策とは違う若者の雇用対策がとられていった。

第二節 若者雇用問題の原因

若者雇用問題の原因としてまず必ず語られるのが、1995年に日経連が公表した『新時代の「日本的経営」』の思想である。表1は、日経連「新時代の『日本的経営』」をまとめたものである。これを見ても分かるように、この思想は日本の雇用システムを三つの「長期蓄積能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」に分けており、戦後の「終身雇用」「年功序列」といった日本的な雇用慣行を排除し、それぞれに応じた賃金・教育訓練等の処遇を行うとともに、必要に応じた雇用調整を容易にするなどして、人材活用の面から経営の効率化を目指すものである。

表1 日経連「新時代の『日本的経営』」1995年5月

日経連「新時代の『日本的経営』」1995年5月			
	「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

出典:日経連(1995)

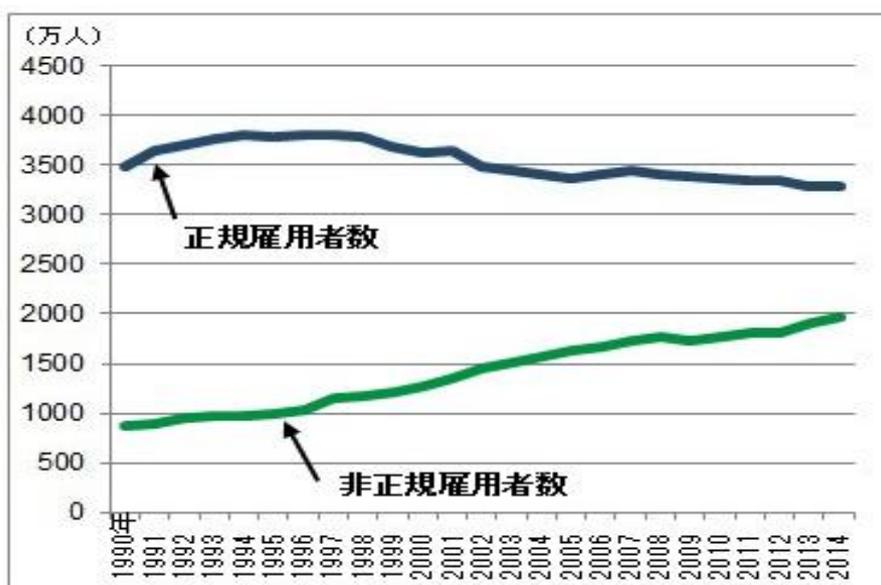
「長期蓄積能力活用型」は、従来の長期継続雇用という考え方に立って、企業としても働いてほしい、従業員としても働きたいというもの。「高度専門能力活用型」は、企業の抱える問題解決に、専門的熟練・能力をもって応える、必ずしも長期雇用を前提としないもの。「雇用柔軟型」は、職務に応じて定期的業務から専門的業務までさまざまな、従業員側も余暇活用型から専門的能力の活用型までいろいろという。

1990年代バブル崩壊後の景気後退で新規採用の枠が狭められているのに追い討ちをかけるように、この『新時代の「日本的経営」』の思想が示され、かつては、どのような新卒者でも自分の希望する職場へ就職することは困難であるとしても、ほぼ間違いなくすべての者が自分の就職先を見つけ出すことができるという雇用体制だったが、長期蓄積能力活用型の少数精鋭化により、その正社員の枠から排除される若者が増え、雇用柔軟型の拡大へとつながったと考えられる。そして何より、この思想の主たる目的は雇用柔軟型の拡大と長期蓄積能力活用型の少数精鋭化であった(濱口 2013:151)。

第三節 非正規雇用者の増加と現状

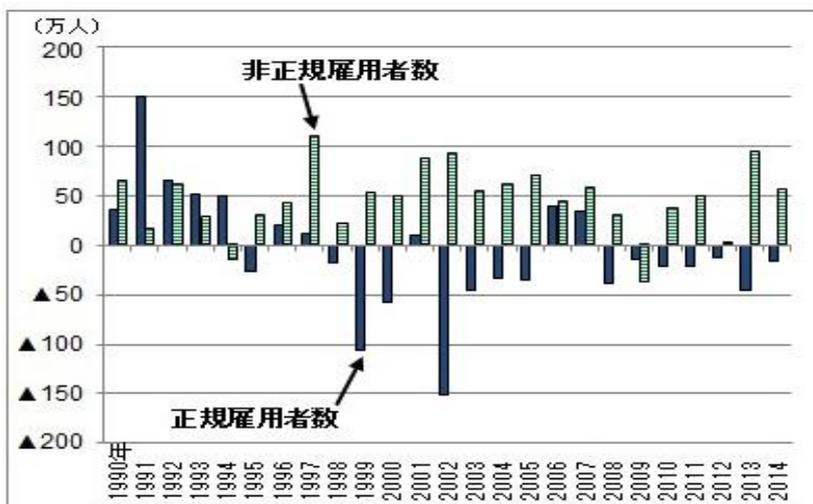
第一節にも述べたように「新時代の『日本的経営』」の主たる目的は雇用柔軟型の拡大と長期貯蓄能力活用型の少数精鋭化である。それにより、今日の非正規雇用者は増加傾向にある。図1は、正規・非正規雇用者数(実数)、図2は、正規・非正規雇用者数(対前年増減)を示しているものである。これらを見ると1990年に881万人だった非正規雇用者数は、2014年に1962万人と2倍以上になった。正規雇用者数は、1990年代半ば以降、ほとんどの年で減少し、一方、非正規雇用者数は、1994年及び2009年を除き増加していることがわかる。

図1 正規・非正規雇用者数(実数)



出典:総務省(2015)

図2 正規・非正規雇用者数(対前年増減)



出展:総務省(2015)

なお、15～24歳の若年層の非正規雇用割合の上昇（正規雇用割合の低下）は、正規雇用が減少し、非正規雇用が増加した結果生じた。表2は、15～24歳階級の人口、正規・非正規雇用者数の比較（2014年－1990年）を示したものである。ここで、15～24歳の正規雇用の減少は、「15～24歳の人口が減少したこと」、「若年層の高学歴化により、高校卒業後すぐに正規の職に就く者が減少したこと」が主な要因として考えられる。一方、15～24歳の非正規雇用の増加は、大学等の在学者が増加し、在学の傍らアルバイト等の非正規で働く者が増加したことが一因と考えられる。（非正規雇用の増加95万人のうち、44万人が在学中の者の増加によるもの）。

表2 15～24歳階級の人口、正規・非正規雇用者数の比較（2014年－1990年）

(単位:万人)

	1990年	2014年	差
15～24歳人口	1873	1215	▲ 658
労働力人口	752	521	▲ 231
就業者	714	488	▲ 226
役員を除く雇用者	665	472	▲ 193
うち在学中	89	128	▲ 39
正規雇用者	529	242	▲ 287
うち在学中	7	3	▲ 4
非正規雇用者	135	230	▲ 95
うち在学中	81	125	▲ 44
完全失業者	38	33	▲ 5
非労働力人口	1111	695	▲ 416

注) 「役員を除く雇用者」は非農林業

出典:総務省(2015)

第四節 正規雇用の働く上での問題

非正規雇用の現状を述べたが、正規雇用ではどうなのか。1995年に「新時代の『日本の経営』」の思想によって、正社員の枠が少数精鋭化されていったことにより、そこから排除された非正規雇用として働くことになった若者が多くなっていった。そこで、正社員として残った者は幸せなのだろうか。非正規雇用として働くよりも幸せなのだろうか。雨宮は、「正社員」という言葉は「過労死・過労自殺」という言葉と同義語ではないかと思うほど、ひどいことになっている（雨宮 2007：66）と述べている。元々の正社員の雇用体制としては、会社の命令に従って際限なく働く代わりに、定年までの雇用と生活を保障してもらうという一種の取引が成り立っていた。しかし、1995年の『新時代の「日本的経営」』の中で「正社員に対して、年齢や勤続年数ではなく成果に基づく新たな賃金制度を唱道した（濱口 2013：160）。これにより、賃金決定における年齢や勤続年数といった要素は否定された。少数精鋭化、成果に基づく賃金制度により、今日の正社員の義務の重さ、労働の質、量的な負荷が増大している。

さらに、正社員にかかる負荷は増大しておりそれに伴い、新卒採用における採用側の要求も増大していると考えられる。学生を新卒採用する際に企業側は即戦力として要求する。働く仕事に応じて、訓練を受けて能力を身につけるよう示し、その後に採用するのであれば即戦力を要求することは理解できるが、実際に学生が受ける面接では、サークル活動をどれだけやってきたか説明しなければならない（濱口 2013：231）。要するに、仕事の能力としての即戦力を要求していないということではないか。能力も身につけていない学生に対し即戦力を要求するという矛盾が起きている。正社員の負荷が増大している中に飛び込んでいく新卒の学生にかかる負荷は相当なものであると考える。

第五節 現在の非正規雇用と正規雇用の格差

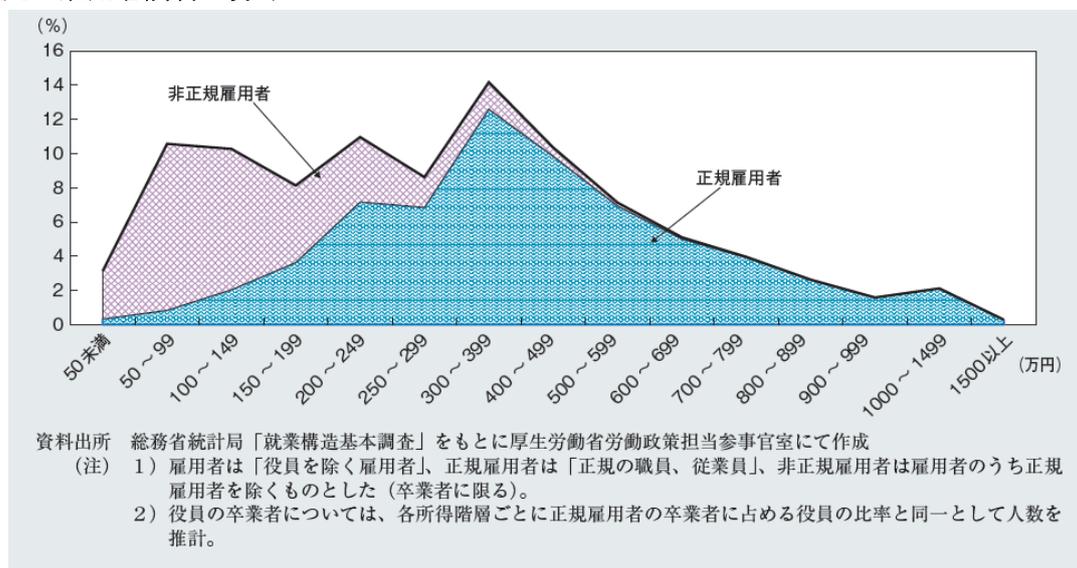
現在の日本社会は「格差社会」とか、問われれば、間違いなくそうである。その「格差」を人々はどこで実感したのか。第五節で述べたように正規雇用には、義務の重さ、労働の質、量的な負荷といった問題があることを述べたが、定年までの雇用と生活を保障してくれるという処遇については、非正規雇用は劣っており差があると考えられる。日本では、平均所得世帯の半分以下の所得しかない世帯は「貧困世帯」と定義されており、これによると日本はすでに約20%が貧困世帯だという調査もある。貧困率は、低所得者の割合を示す指標。厚生労働省が2014年7月にまとめた「国民生活基礎調査」によると、等価可処分所得の中央値の半分の額に当たる「貧困線」に満たない世帯の割合を示す「相対的貧困率」は16.1%だった。しかし、人々はこのような定義に基づいて「格差」を感じているわけではないと考えられる。そこで、小林は人々が「格差」を感じるのは「雇用格差」だ（小林 2009,53）と述べている。

高度成長期に形成された日本の分厚い「勤労中流層」それを年収で表すと、年収約300万円から1000万円の中流層となる。その中流層の中でも下の方の層が、年収ベースで100万円ほど下がり、300万円以下の「下流層」に転落したという現実を見ることで人々は、「雇用格差」という「格差」を実感するのである。

さらに、その100万ダウンが雇用の「非正規化」を通じて進行している。自分の子供や親戚、周辺にいる若者の中に非正規雇用者が多く見られるようになり、また職場でも短期雇用

で働く若者が増えている現状を見て、人々は格差を実感するようになったのである。ちなみに、平成 24 年度現在の非正規雇用と正規雇用の年収分布は図 3 のようになっている。図 3 は、「就業構造基本調査」により、役員を除く雇用者を正規雇用者と非正規雇用者に分けて年収分布を表したものである。これを見ると 2007 年において非正規雇用者の年収は 500 万円未満の範囲にほぼ収まっており、特に 200 万円未満に多く分布している。

図 3 雇用者所得の分布



出展:厚労省(2012)

これらを考えてみると、格差社会の根源は雇用格差にあると考える。派遣労働者や請負労働者、契約社員などの非正規労働者が、正社員に比較して、雇用保障や処遇、賃金の面で著しく劣っていることが、その「格差」の元になっている(小林 2009,54)。現行の労働者保護法制というものは、1日4~5時間働きたいとか、あるいは週5日ではなく3日間働きたい、また、ある数年の間だけ育児や介護、あるいはサバティカルなどで働き方を変えたいと思う人が男女問わず、多数出てきている。

ところが、サラリーマンやOLがこういう働き方を選択しようとする現状ではたちどころに非正規労働者と呼ばれる存在に転落してしまうことになる。つまり、非正規労働者を保護する法制はないのである。「派遣法がある」と思う人もいるかもしれないが、派遣法は労働派遣事業法であり、事業者を規制する事業法である。

これらの若者の間で、非正規雇用の増加により、雇用格差といった大きな問題が浮き彫りとなってきている新たな問題がある。それについて次章から非正規雇用の抱える問題について述べていく。

第二章 広がる非正規雇用問題

第一節 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ⁱ。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。しかし、メリットとして、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点がある。子育てがある主婦などにとっては、働くことのできる合間の短い時間でお金を稼ぐことができる。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。

第二節 非正規雇用者の働く上での問題

先ほど、雇用柔軟型の拡大について述べたが、その中心である非正規雇用について述べる。非正規雇用の問題は様々なものがあるが、雨宮が述べている偽装請負について考察する（雨宮 2007：37）。請負の中心で働くフリーターがターゲットとなっている偽装請負という問題がある。

偽装請負とは実態は派遣なのに名目上は請負であるという働き方のことである。企業側が派遣よりも請負を使いたがる理由として、派遣より請負の方が、労働コストが安く監督官庁もない、労働派遣法にも縛られず自由に解雇することができる。製造業の場合、派遣で働く人は5年経ったら直接雇用しなければならないが請負であれば何年使っても直接雇う義務はないし、安全責任に関しても責任が曖昧といった企業にとって都合がいい。

このように、企業にとって都合がいいだけであるが、働く側の非正規雇用者は働くときに何も説明を受けないので、派遣なのか請負なのかかわからず、派遣だと思い込んでいる人が多くいる。そこで、起きる問題として労災がある。労災が起きたとき、安全責任が曖昧なため、「労災隠し」が横行される。

他にも、社会保険の未加入問題がある。請負代には、社会保険料も含まれるため未加入にしておくことで利益が増えるというもの。健康診断の問題もあり、体に悪影響が出るかもしれない職場で働いたとしても請負であるからという理由で受けさせてもらえない。このように、非正規雇用として働く人たちは、正社員よりも何の保障もない無権利、さらに低賃金という生きづらさの中で働かされているという現状がある。

第三節 「労災隠し」が行われる理由

労災隠しとは仕事でけがをしたのに、労働基準監督署に必要な報告をしないことをいう。労災保険は、製造業ではすべての雇い主が加入を義務付けられているが、仕事でけがをしたのに労災保険制度を使わない。労災隠しの原因として四つの要因がある（朝日新聞 2007:187）。

一つ目は、労災が起きたことで労働基準監督署が立ち入り検査に来ると、法令違反がいろいろ挙げてしまうことが挙げられる。危険物の管理不備や外国人の不正就労など様々な法律違反を併せて問われることへの警戒感が先に立つ。

二つ目は、労災の保険料率を上げたくないと考えるからだ。労災の保険料率は事故を起こせば起こすほど高くなり、無災害だと安くなる。最大 40%も増減する。保険料率は会社ごとで決まるので、各工場責任者は自らの勤務評定を気にして隠したくなってしまふ。

三つ目は、労災は、死亡や重傷事故など重大事故でない限り、雇い主が労働署に報告して初めて表沙汰になる。ようするに、容易に隠せてしまうということである。これがもっとも大きな原因であると朝日新聞法特別報道チームは述べている（朝日新聞 2007:188）。労働者は、クビになりたくないという思いから、企業が側の「自分の健康保険で処理してくれ」という要求に屈しやすい。救急車を呼ばなくて済ませられれば、現場に居合わせた者が外部に話さない限り、事故が起きたことはばれることはない。

四つ目は、雇い主から労働署への報告書である「労働者死傷病報告」が、被災者本人であっても閲覧できない仕組みになっていることである。雇い主がどんな内容の報告をしたのか、他者のチェックがまったく働かない今の制度で、不正防止は図ることができない。

二章では、非正規雇用の抱える問題として、偽装請負、労災隠しといった問題について述べてきたが、非正規雇用を大まかに表現すれば「処遇が低すぎる」、正規雇用では「忙しすぎる」という「正社員は多忙すぎ、非正社員は安すぎ」という、対極しているというのが今日の日本の労働実態である。よって、どちらの道を選択しようと、若者にとっては、夢や働く意欲がわいてこないのは必然なのである。働くことに関して、前向きな気分になれない。それぞれ極端である。三章では、非正規雇用の増加を止める解決策、非正規雇用と正規雇用の格差を無くし、非正規雇用の処遇改善についての解決策について挙げ、これからの若者が夢や働く意欲がわくような雇用になるように考察していく。

第三章 若者雇用問題の解決策案

第一節 非正規雇用増加に対する解決策案

「新時代の『日本的経営』」、バブル崩壊後の景気後退により少数精鋭化が進んだことで、排除され非正規雇用として働く若者が増え、数少ない採用枠に入り正社員になったとしても、企業から見返りのない対応をされ、負荷のかかる若者がいるという現状に対して濱口が解決策を述べている。それは、職務や勤務地、労働時間などが限定されている代わりに、当該の職務がなくなった場合には解雇もできるというもので、雇用形態の多様化をはかり、これまでの雇用形態を変えていこうという考えである。

そして、2013年4月1日に施行された「5年以上有期雇用契約を反復して更新してきた有期契約労働者が希望をすれば無期契約に転換できる」という労働契約法の改正についても、非正規雇用をこの考えに転換していく大きなきっかけになると濱口は述べている（濱口 2013 : 169）。この解決策に移行していく上で、若者の雇用対策が大事になってくる。

そこで、若者雇用問題に対しては、若者に職業的スキルを身につけさせることが有効な解決策となる。若者に対して、欠けている技能を身につけさせること、企業に採用してから何かの役に立つような職業上のスキルを身につけさせることが大事である。「職業教育訓練によって技能を身につけ、採用されやすくする以外にうまいやり方はない」（濱口 2013 : 169）と述べている。

これまで、若者の雇用問題について問題視しなかったのは、日本の教育制度が数十年の間非常にうまく機能しており、若者の成績の良さと若者の間での最高レベルの教育達成との両方をともに達成してきたからであると考えられる。しかし、今日の日本社会では、一般教育に強く依存しているため起こる教育制度と労働市場からの要求との関連の弱さ、限定的な学生の職業経験、未発達な公的職業訓練制度、デュアル・システム型の見習い制度と職業教育制度の欠如が明らかとなっている。それに対して、日本政府は近年教育制度を改革し、近年では、職業能力形成プログラムと関連しているジョブ・カード制度を導入している。これは、若者対象の実質的な職業訓練とキャリア形成を推進する手助けをすることを目的としている。これらの教育訓練を充実させることにより、若者にとって働くというイメージが明確になり、正規雇用から非正規雇用に流れる人も減らすことができると考える。

第二節 雇用格差に対する解決策案

雇用格差の問題を解決するには、単純に非正社員の年収を増やせばいい。この雇用格差の解消を実現するには、解決策が二つある。

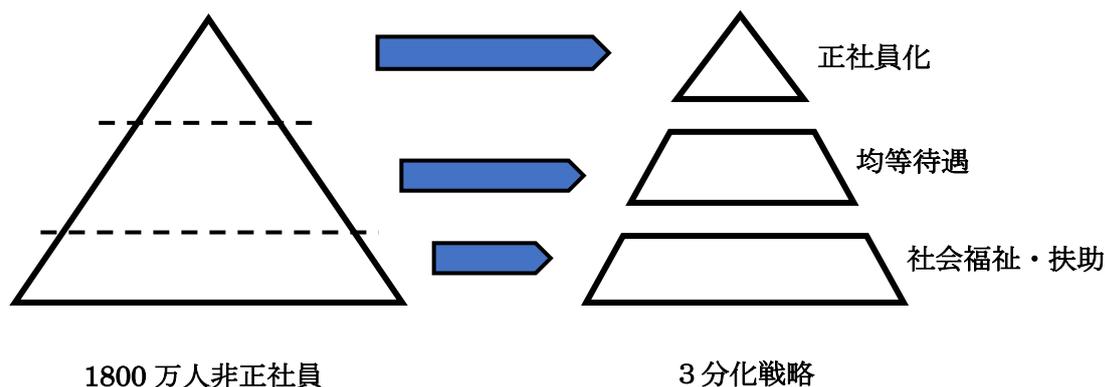
一つ目は、新聞やテレビなどの論調の大勢であるといっている、「正社員化」戦略である。雇用格差は、非正規化を通じて起こったのだから、非正社員を正社員に戻せばいいという考え方である。

二つ目は、非正規雇用の「現実容認」戦略である。「雇用多様化」という現実立って、非正規雇用は非正規雇用のままで認めて、その上で非正規雇用の安定化なり非正規雇用と正規雇用の均等化をしようという考え方である。

しかし、「こうした単純な二分法的な対立概念で、雇用格差問題の解決策を考えているのは、現実的な解決策は見つからないだろう」（小林 2009,67）と述べている。述べた二つの解決策をよく考えてみると正社員化論も非正社員を認めないと言っているわけではなく、現実容認論も非正社員から正社員にしないと言っているわけではない。したがって、真実は二つの戦略の中間にあり、そのなかで現実的な雇用改革の糸口を探るべきである。

そこで、小林は、1800万人の非正社員を三つに分けて、これからの雇用戦略を考える方法を提言している。図3は小林が提言する雇用戦略を考える方法のイメージ図である。非正社員1800万人のうち、三分の一については正社員化を測る。次は、パートや派遣など多様な働き方を自ら志向するおよそ三分の一の人たちで、この層は非正規雇用のままで正規雇用との均等待遇を図る。それでもまだ、年収ベースで100万円～200万円以下の人たちが含まれる。あるいは多くのパートタイマーのように家計補助的な勤労層である限りにおいては問題ないが、いったん配偶者と離婚したり死別したりして独立家計を営むとなると、たちどころにワーキングプアになってしまう人たちがいる。この層は、社会福祉や公的扶助でカバーするのである。この雇用戦略を実際に行うには、雇用政策、賃金・処遇政策、労働者教育・再訓練政策、社会保険・社会福祉政策などの具体的な政策でリードしていく必要がある。

図4 小林が提言する雇用戦略を考える方法のイメージ図



出典:小林(2009,69)

さらに、「正社員、非正社員の相互乗り入れが図れるよう、ルールを敷く」(鹿島 2005,191)と提案している。非正社員の正社員への転換は必ずしも多くの非正社員が望んでいるわけではないが、ルールを敷くことで一つの手段となり、それぞれの励みになると考える。若者にとっても生活を安定するための手段になると同時に、やる気を喚起する手段としても意義がある。このように、処遇を改善することで、非正規雇用と正規雇用の格差を無くなっていくのではないかと考える。

結

本論文では、若者の非正規雇用について二点の問題を挙げ、非正規雇用に対する処遇改善について考察してきた。

過去では、日本の雇用政策の中心を占めていたのは中高年問題であって若者の雇用問題については固有の問題が存在しないと認識されていた。しかし、今日の日本の雇用政策において重要視されているのは若者の雇用についてである。

そこで、第一章では、この論文で挙げている二点の問題の一つを挙げ、日本の雇用政策の中心が中高年問題の政策から若者の雇用問題になっていた経緯、原因を考察し、非正規雇用者が増加している現状について考察した。そして、非正規雇用者と正規雇用者との雇用格差の問題についても考察した。

第二章では、この論文のもう一つの問題について考察している。拡大している雇用柔軟型の中心である非正規雇用について、偽装請負、労災隠しといった非正規雇用特有の問題を挙げ、現在も広がっている非正規雇用問題について考察した。

第三章では、第一章、二章で挙げた、非正規雇用者と正規雇用者間にある雇用格差、現在でも増え続けている非正規雇用者の問題について、それぞれの解決案を挙げ、若者に対する職業訓練、非正規雇用だけが劣っているというような処遇をなくし、働きやすくするための処遇改善について考察した。

今日の若者にとって、正社員になるというのは、必ずしも安定した生活を送ることができないという考えがあるのではないかと考える。非正規雇用のみが劣悪な状況にあると考えていたが、実際に、非正規雇用、正社員どちらになっても若者は、偽装請負・労災隠し、過重労働などにより企業にとって都合のいいように使われているように考える。

しかし、そもそも正社員と非正規雇用とでは、雇用保障などの処遇に大きな違いがあり、それにより雇用格差を生んでしまっているという現状があった。そして、正社員と非正規雇用との格差によりワーキングプアに陥ることになっている現状を知り、「安定した生活」を望む若者や夢を持たない若者が多くなっているのは、こういった問題があることによるものだと考えた。学生のうちから職業訓練を行い働くことのイメージを確立する、格差を無くするため非正規雇用と正規雇用の間で処遇の均等を図るといった第三章で述べている解決策をもとに雇用問題が改善され、これからの若者の生きづらさが無くなり、将来に夢を持てるようになってくれると嬉しい。

さらに、非正規雇用も正規雇用もそれぞれ、その人に合った働き方がある。どちらかが劣ることなく平等な雇用、平等な処遇であるべきだと考える。

<参考文献>

濱口桂一郎,2013,『若者と労働―「入社」の仕組みから解きほぐす』,中公新書ラクレ
雨宮処凛,2007,『生きさせろ！―難民化する若者たち』,太田出版
大山典宏,2008,『生活保護 VS ワーキングプア―若者に広がる貧困』,PHP 新書
小林良暢,2009,『なぜ雇用格差はなくなるのか』,日本経済新聞出版社
朝日新聞特別報道チーム,2007,『偽装請負―格差社会の労働現場』,朝日新書
鹿嶋敬,2005,『雇用破壊 非正社員という生き方』,岩波新書
濱口桂一郎,2010,『日本の若者と雇用』

<参考 HP>

一般財団法人雇用センター,ひらくナビ Q

http://www.hiraku-navi20.jp/layer3/a04a_11.html

総務省,2015,『統計 Today No.97』

<http://www.stat.go.jp/info/today/097.htm#k10>

日本経団連,1995,「新時代の『日本的経営』」

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

厚生労働省,2012,平成 24 年版 労働経済の分析 (第二章)

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/12/dl/02.pdf>

ⁱ http://www.hiraku-navi20.jp/layer3/a04a_11.html