



第3章

賃金と社会保障のベストミックス
働くことが得になる社会へ





1 ワーキングペアの「発見」

ワーキングプアの発見

- 2006年、ワーキングプア問題をマスコミが一斉に報道
- それまでの10年間の構造改革・規制緩和路線が批判のさらされる
 - ある要素だけを問題視して改革を推し進めると必ず副作用がでてくる
 - 社会システム総体の様子を見ながら、副作用が最低限に収まるよう、漸進的に改革を進めようとする冷静な感覚が必要

非正規労働者の問題

- バブル期までの非正規労働者
 - 主として家計補助的に働くパートの主婦やアルバイト学生
 - 彼らの低賃金は社会問題とはならなかった
- バブル崩壊後の不況期
 - 多くの若者が正社員になれず、非正規労働者（ワーキングプア）となるしかなかった
 - しかし非正規労働者を見る社会の目が変わってきたのは、ここ数年のことに過ぎない

生活できない最低賃金

- 生活保護よりも低かった最低賃金
 - 家計補助的な非正規労働者（パートの主婦やアルバイト学生）の存在が日本の最低賃金政策に影響を及ぼしてきた
 - 夫や父の賃金の中に彼らを扶養する費用も含まれているという暗黙の前提
- その後最低賃金が引き上げられるが、生活保護との逆転現象は解消されていない

1のポイント

- 2006年、ワーキングプアが社会問題となる
 - バブル崩壊後の就職難で急速に増えていった非正規労働者の実態に、ようやく社会は気づいた
- 最低賃金は生活保護の給付水準よりも低い
 - 非正規労働者の低賃金は、パートの主婦やアルバイト学生の低賃金に由来する



2 生活給制度の メリットとデメリット

生活給制度の問題点

- 生活給制度の問題点
 - 中高年期に実績以上の報酬を与えるためには、若年期の報酬を実績より低くせざるを得ない
 - この不満を解消するためのものが、新卒採用から定年退職までの長期雇用の保障（若い頃の蓄えを中高年期に引き出すという考え方）

生活給制度：労働者にとって

- メリット
 - 長期的な職業生活の安心を与えるもの
 - 子どもの教育や家族の住まいをまかなえる賃金が
必要な時期に支払われる
- デメリット
 - メリットを確保するためには同一企業に勤務し続
けねばならない
 - 倒産や解雇によって失業したら誰も面倒を見てく
れない
 - 生活給制度から排除された非正規労働者は結婚も
子育ても難しくなる

生活給制度：経営者にとって

- 生活給制度は、そもそも使用者にとって望ましい制度ではない
 - 日経連、高度成長期までは職務給制度を唱道
- 使用者が年功賃金制度を受け入れた理由
 - 急激な技術革新に対応するためには大規模な配置転換が必要だった
 - 職務給だと配置先によって労働者に不公平感を生じさせ、合理化を困難にするものだった

生活給制度：政府にとって

- 戦後日本においては、育児、教育、住宅に関わる費用は、企業が正社員に支払う生活給の形でまかなわれてきたので、政府はその費用を負担せずに済んできた
- しかし、非正規労働者が増加する中、社会的費用負担のあり方を見直さなければならない

家族手当・児童手当

- 労働しない扶養家族の生計費は誰がどのように保障すべきか
 - 家族を扶養する労働者の賃金という形で使用者から支払われるべきか
 - 賃金とは別に社会的給付という形で支払われるべきか？
- 賃金制度の原則と社会保障制度の設計とに関わる問題
- 年功制から職務給に移行するなら、それに対応する社会保障給付として拡大していかねばならない

2のポイント

- 戦後日本においては、育児、教育、住宅に関わる費用は、企業が正社員に支払う生活給の形でまかなわれてきた
- しかし、生活給制度から排除された非正規労働者が増加する中、社会的費用負担のあり方を見直さなければならない

3 年齢に基づく雇用システム

年齢に基づく雇用システム

- 日本型雇用システムの特徴
 - 入口（新卒採用）から出口（定年退職）まで、処遇（年功賃金、年功序列）についても、大幅に年齢に基づくシステムとなっている
- 問題点
 - 同一企業にいる間はよいが、そこを離れると再就職が難しい
 - 入口の段階で正社員になれなかった非正規労働者は、年齢に基づくシステムから排除される

年齢差別問題

- 中高年層への年齢差別
 - 年齢に応じて賃金が上がるという枠組みに、よそから入ってきた労働者を位置づけるのが難しい
 - 若年労働者の場合は同年齢層の正社員に組み込めるが、中高年層はそうはいかない
- 年長若年者への年齢差別
 - 1990年代半ば以降、若者の間で失業者や非正規労働者が急速に増大
 - 2000年代半ばに景気が回復するが、就職氷河期に非正規労働者となるしかなかった世代は取り残され、非正規のまま中年化していく
- 学卒一括採用システムが不況により機能不全に陥る

課題

- 年齢に基づく雇用システムに応じる形で形成されてきた教育制度や福祉制度を、年齢に基づかない雇用システムにどう調和させていくか？
- 日本の学校教育システムをどう変えていくか
 - 日本の教育システムの最大の問題点は「職業的レリバンス（意義）」の欠如
 - 学校で学んだ教育内容が就職後の職業生活にほとんど意義を有していない
 - 日本の学歴社会：教育内容ではなく学校の偏差値

3のポイント

- 年齢に基づく雇用システムの問題点
 - 中高年層：同一企業にいる間はよいが、そこを離れると再就職が難しい
 - 若年層非正規労働者：入口の段階で正社員になれないと、年齢に基づくシステムから排除される
- 課題
 - 年齢に基づく雇用システムに応じる形で形成されてきた教育制度や福祉制度を、年齢に基づかない雇用システムにどう調和させていくか？



4 職業教育訓練システムの 再構築

日本型人材養成システム

- 1950年代まで、政府・経営側は公的人材養成システムを繰り返し主張
 - 教育界は一貫して冷ややか
- 1960年代に状況が大きく変わる
 - 高校進学率急上昇
 - 普通高校卒業者を含む新規高卒者に対する教育訓練制度の確立へと向かう
 - 企業内人材養成システムの完成

職業指向型教育システムに向けて

- 1990年代、企業内人材養成システムがゆらぎだす：企業は養成の対象となる正社員を絞り込む
- 2000年代半ばから公的訓練サービスの重要性が強調されるようになる
 - 公的職業訓練施設、職業高校の見直し
 - 「日本版デュアルシステム」も始まる
- 存在意義が問われる普通高校・大学

課題

- 職業教育訓練システムは依然として企業内教育訓練に依存している
 - 企業内教育訓練から排除された若年非正規労働者は、技能を身につけられないまま中高年化していく
- 政府の政策
 - 日本版デュアルシステム
 - ジョブカード
 - しかし、ジョブ型ではない日本の労働社会においてどこまでの意味を持ち得るか？

4のポイント

- 企業内人材養成システムがゆらいでいるが、職業教育訓練システムは依然として企業内教育訓練に依存している
- 企業内教育訓練から排除された若年非正規労働者は、技能を身につけられないまま中高年化していく
- 職業指向型教育への転換など、日本の職業教育訓練システムを再構築しなければならない



5 教育費や住宅費を 社会的に支える仕組み

生計費：賃金か社会保障か

- 生活給制度を縮小廃止するなら、生活給が担ってきた生活保障機能を社会的に負担するシステムが不可欠
 - こどもの養育・教育にかかる費用
 - 家族が快適に暮らせる住宅のための費用

二つの正義のはざま（1）

- 交換の正義（等価交換の原則）
 - 賃金は労働の対価である：市場経済の根本にある正義の概念
 - 同一労働同一賃金の原則は交換の正義をふまえたもの
- 分配の正義（乏しきに与えよ）
 - 憲法第25条：「健康で文化的な最低限度の生活」を国民に保障
- 二つの正義のはざま
 - 扶養家族の多い世帯により多くの生活補償費用を支給するのは、分配の正義からすれば当然のことだが、交換の正義からすれば不当なこと

二つの正義のはざま（2）

- モラルハザードの危険
 - いくら働いても不健康で文化的にも最低限度以下の生活を余儀なくされていた人が、社会福祉の世界に逃げ込めば、働かなくとも健康で文化的な最低限度の生活が保障される
- 生活給的年功制が成り立っていた理由
 - 終身雇用慣行の中で、どの労働者にとっても若いころの低賃金と中高年での高賃金という形で均衡がとれていたから
 - 長期的な決済の中ではじめて交換の正義が成り立つものを、一時点での賃金水準に適用することは不可能

教育費や住宅費を支える仕組み

- ヨーロッパ諸国
 - 児童手当、住宅手当
 - 教育費の公費負担
 - 公営住宅
- 社会のどこかが支えなければならない
 - 企業がやらない部分は公的に対応せざるを得ない

当面の対応策

- 生活給制度で守られている正社員はそのまま、低賃金の非正規労働者には公的給付
 - 当面は二重構造になるが、ある時期以降、フラットな職務給に移行するための社会的条件が整っていくはず
 - そうした条件整備抜きに職務給の導入を求めるのは、社会に無用の亀裂を生み出すだけ

5のポイント

- 生活給制度を縮小廃止するなら、こどもの養育・教育費や住宅費を社会的に支える仕組みを構築する必要がある
- 当面の対策：生活給制度で守られている正社員はそのまま、低賃金の非正規労働者には公的給付
 - そうやって職務給に移行するための社会的条件を整えていく



6 雇用保険と生活保護の はざま

雇用保険と生活保護の断層

- 日本には雇用保険制度と生活保護制度の間を埋める制度がない
- 多くの長期失業者や若年失業者が、雇用保険制度と生活保護制度のはざままで無収入状態に陥っている

日本の雇用保険制度の問題点

- 非正規労働者の相当部分を適用対象から排除してきた
 - 「派遣切り」が社会問題となったのは、派遣労働者をはじめとする非正規労働者が雇用保険の適用を受けられなかったため
- 制度の運用を雇用の実態に合わせて適切に変えてこなかった

トランポリン型失業扶助

- すべての非正規労働者に雇用保険を適用する
 - 相当数の非正規労働者が受給可能となるだろう
- それでも落ちこぼれる者は発生する
 - 保険である以上、一定の勤務期間を満たさない者には支給できない
 - 日本は給付期間が短いので、給付終了後も就職できないまま無収入の失業者となっている人も少なくない
- EU諸国：無拠出制の失業扶助制度
 - ただし、給付に安住することなく、労働市場に迅速に復帰できるような制度設計が必要になる（「トランポリン型」制度）

対策：生活保護制度の転換

- 生活保護の部分的失業給付化
 - 就労可能な者に対しては、ある程度の資産を有したままでも受給を認める代わりに、失業給付と同様の求職活動を義務づける
- 厚労省通達によって自立支援プログラムが始まっているが、次の段階として生活保護法の抜本改正が必要

働くことが得になる社会へ

- ヨーロッパの場合
 - 失業保険に加え、無抛出の失業扶助、公的扶助もある
 - しかし、モラルハザードの危険も（働けるのに働かない人々）
 - 彼らをどうやって労働市場に引き戻すか＝1990年代以降のヨーロッパの重要な政策課題
 - 働くことが得になるような社会を目指す政策
 - 失業者や福祉受給者：職業訓練などによって労働市場に復帰しやすくする
 - 彼らが就く仕事の質を向上させ、離職を抑制する
- ヨーロッパの経験を日本も参考にすべきである

6のポイント

- 長期失業者や若年失業者の多くが、雇用保険制度と生活保護制度のはざままで無収入状態に陥っている
 - 対策：雇用保険の拡大と生活保護の部分的失業給付化
- ヨーロッパの経験を参考にしながら、「働くことが得になる社会」を目指す
 - 失業者や福祉受給者：職業訓練などによって労働市場に復帰しやすくする

第3章 全体のポイント（1）

- ワーキングプア（非正規労働者）の実態に、社会がようやく気づいた（2006年）
 - 非正規労働者の低賃金は、生活給制度と裏腹の関係にある
- 戦後日本においては、育児、教育、住宅に関わる費用は、企業が正社員に支払う生活給の形でまかなわれてきた
- 年齢に基づく雇用システムに応じる形で形成されてきた教育制度や福祉制度を、年齢に基づかない雇用システムにどう調和させていくか？

第3章 全体のポイント（2）

- 職業教育訓練システムの再構築が必要
- 生活給制度を縮小廃止するなら、こどもの養育・教育費や住宅費を社会的に支える仕組みを構築する必要がある
- ヨーロッパの経験を参考にしながら、「働くことが得になる社会」を目指す