

三重短期大学・三重銀総研主催

第4回 小論文コンクール

これからの働き方を考える

|入|賞|作|品|集|

2010年12月

三重短期大学・三重銀総研

1. 第4回小論文コンクール～これからの働き方を考える～

(1) 実施概要

三重短期大学と三重銀総研では、産学連携事業の一環として、三重短期大学生を対象に「これからの働き方を考える」というテーマで懸賞小論文を募集し、20点の応募をいただきました（募集期間：2010年7月1日～10月12日）。

両者の選考委員を含む選考委員会による厳正な選考の結果、下記の通り、最優秀賞1作品、優秀賞3作品、佳作4作品が選出されました。入賞者の皆様にお祝い申し上げますとともに、ご応募いただきました学生の皆様に感謝申し上げます。

三重短期大学・三重銀総研主催
第4回 小論文コンクール
～これからの働き方を考える～

趣 意 三重短期大学と三重銀総研の地域貢献を目的とする産学連携推進事業の一環として、学生の新鮮な知性・感性を活かした小論文コンクールを実施します。

名 称 三重短期大学・三重銀総研主催 第4回小論文コンクール～これからの働き方を考える～

テ ー マ これからの働き方を考える
【テーマ設定として、次のような切り口があります】
・[若年雇用問題、フリーター・ニート、インターンシップ、キャリア形成、職業訓練の実務等]
・[日本型雇用(終身雇用・年功序列等)、成果主義、雇用の多様化・流動化、正規・非正規雇用等]
・[派遣切り、偽装派遣、ワーキングプア、長時間労働・サービス残業、色ばり管理職、メンタルヘルス、過労死等]
・[フィートワーク、雇用・生活のセーフティネット、コングラタス、CSR等]
・[女性の社会参加、女性の職業参加、男女雇用機会均等、同一労働同一賃金、ワークライフバランス等]
・[高齢労働問題、障がい者労働問題、外国人労働問題等]
・[労働による社会貢献、ボランティア、社会活動、社会参加者として働くにあたって等]

応募資格 三重短期大学在籍生(科目等履修生も含む)、共同執筆による応募も可。

応募規定 ①応募は1人(姓氏録等の場合は1グループ)1作品のみとします。
②日本語で書かれた未発表のものに限り、
③文字数は4,000字程度とします。
【書きの留意】400字詰め縦罫紙で10枚程度とします。
【フォーマット】A4用紙に縦書きとし、1枚につき30字×30行(900字)で4～5枚程度とします。
なお、表紙は本文にまとめて添付してください。両表紙は文字数にカウントしません。
④応募原稿には「表紙」を付け、タイトル名、学科・学部・学級番号、氏名(ふりがな)を記入してください。
グループ応募の場合は代表者の名に「代表」と記入してください。また、フォーマットの場合はフロッピーディスク等の記録媒体も同時に提出してください(電子データで作成した原稿も同様)。
⑤参照した文献がある場合は、本文末尾に「参考文献」として必ず明記してください。
⑥原稿、文章等を引用する場合は、出所を必ず明記してください。

募集期間 平成22年7月1日～平成22年10月12日(当日消印有効)

提出先 〒514-0112 三重県津市一身田中野157
三重短期大学専任学級教務課「第4回小論文コンクール」係(持参、郵送とも可)

表彰賞金 最優秀賞……1名(または1グループ)以内 賞状及び副賞(賞金5万円)
優 秀 賞……3名(または3グループ)以内 賞状及び副賞(賞金3万円)
佳 作……4名(または4グループ) 賞状及び副賞(賞金2万円)
参 加 賞……入賞者を除く全員

入賞発表及び表彰式 平成22年11月4日に入賞者を大学掲示版に掲載によって発表し、11月20日開校予定の大学祭で表彰いたします。また、入賞作品の一部を三重短期大学HP及び三重銀総研HPに掲載するほか、入賞作品を作品集として印刷配布します。

選考委員 下記の選考委員で構成する選考会で選考します。
委員長 三 重 短 期 大 学 長 上野 達彦
副委員長 三 重 銀 総 研 専 任 学 級 教 務 課 長 藤井 昌
委 員 三 重 短 期 大 学 特 殊 教 育 セ ン タ ー 長 藤宮 朋雄
委 員 三 重 短 期 大 学 生 活 科 学 科 長 櫻澤 真智子
委 員 三 重 銀 総 研 調 査 部 主 任 研 究 員 矢野 宏紀 (臨時)

その他 ・応募作品は返却しません。
・入賞者の氏名・氏名は公表します。
・応募にかかわる個人情報は三重短期大学、三重銀総研にて管理し、本コンテスト以外の目的には使用しません。
・入賞した応募作品の著作権は©三重銀総研に帰属します。

主 催 三重短期大学、株式会社三重銀総研

策 画 課 (開 発 先) 株式会社三重銀総研 調査部「第4回小論文コンクール」事務局 担当 島崎 基紀
〒510-0067 三重県四日市市高船越2-9
TEL: 059-354-7102 FAX: 059-351-7066

(学 務 課 代 理) 三重短期大学「第4回小論文コンクール」担当 富田 仁
TEL: 059-232-2341



2010年11月20日 三重短期大学・三重銀総研主催 第4回小論文コンクール表彰式
三重短期大学 41 番教室において

審査結果

各賞氏名(順不同)

最優秀賞(賞金5万円) 1作品

◎「高齢労働市場の現状」

梅田 真衣 さん(法経科第一部 経商 2年)

優秀賞(賞金3万円) 3作品

◎「女性の社会参加」

菊井 千佳 さん(法経科第一部 経商 1年)

◎「日本の今とこれから」

館 麻美 さん(生活科学科 食物栄養 2年)

◎「労働法違反撲滅によるより良い社会を目指して」

若杉 龍志 さん(法経科第一部 経商 2年)

佳作(賞金2万円) 4作品

◎「労働での自己実現」

櫻井 詩歩 さん(法経科第一部 法律 1年)

◎「若年就労問題とその対策」

片山 誠一 さん(法経科第一部 法律 2年)

◎「セーフティネットを構築する」

前川 晃一 さん(法経科第一部 経商 2年)

◎「日本のフリーター問題 ～欧州との比較で～」

末永 壮太 さん(法経科第二部 2年)

第4回小論文コンクール選考委員

委員長 上野 達彦 三重短期大学長

副委員長 筒井 真 (株)三重銀総研専務取締役

委員 雨宮 照雄 三重短期大学地域連携センター長

委員 梅澤 眞樹子 三重短期大学生活科学科長

委員 先浦 宏紀 (株)三重銀総研調査部主任研究員

第4回小論文コンクール事務局

三重短期大学 法経科 准教授 富田 仁

(株)三重銀総研 調査部 主任研究員 馬場 基記

(2) 入賞作品

最優秀賞：高齢労働市場の現状

法経科第一部 経商コース2年 梅田 真衣

はじめに

WHOによると、日本人の健康寿命は、男性73歳、女性78歳である¹⁾。「長期化する余生」を過ごすのに必要な収入をいかに確保するかが高齢者の課題となるだろう。

定年を迎える60歳から公的年金の完全受給が始まる65歳までの「空白の5年間」の収入を確保したい。「第2の人生」を満喫できるだけの資金を得たい。日常生活やローンの返済に必要な収入を得たい。医療や介護に充てる資金を調達したい。以上のような経済上の理由で高齢者の大半は就業を希望している²⁾。とはいえ、好況・不況に関わらず、高齢者雇用をめぐる環境は厳しく、高齢労働市場は冷え込みを見せている。

本稿では、高年齢労働者の雇用について、私が住む三重県名張市に暮らす高齢者および高年齢労働者の置かれている現状にも触れながら、現実性や即応性をもった諸施策を提案したい³⁾。

第1節 高年齢労働者の置かれている状況

では具体的に高齢者労働の現状を見てみよう。第1に、定年年齢に達していない高齢者(50-59歳)の場合を見ると、この年代の高齢者にとって、再就職は極めて困難である。再就職できない主な理由は「年齢制限」と「条件にこだわらないが仕事がないから」であるとされている⁴⁾。

第2に60歳以上の高齢者の場合を見ると、この年代は、i)勤務延長制度あるいは再雇用制度下で就労を希望するケース、ii)定年退職後、再就職を希望するケース、iii)シルバー人材センターを介した就労を希望するケース、の3つに大別される。

まずi)継続雇用制度下で就労を希望するケースである。日本の高齢者の労働意思は世界的にも高く、「共生社会統括官・高齢社会対策「平成18年度 高齢者の経済生活に関する意識調査結果」調査結果の概要」によると、「働けるうちはいつまでも」就労することを望む高年齢労働者は48.5%にも及ぶ⁵⁾。しかし、日本企業の高齢労働力の需要は依然として低い。これを端的に示すのが定年退職制度であり、厚生労働省によると定年制がある事業所の割合は73.5%である⁶⁾。定年制を一律に定めている事業所のうち、定年年齢を60歳とする事業所割合は82.0%である⁷⁾。また、60歳以上の労働者を雇用延長や再雇用により雇用している事業所割合は59.4%であり、その内60-64歳、65-69歳、70歳以上の労働者を雇用している事業所割合はそれぞれ、50.2%、26.9%、15.6%となっている⁸⁾。

確かに雇用延長制度や再雇用制度を採用している企業もあるが、現状は、労働者が希望する限り就労し続けられる企業は些少である。また、定年後再雇用されても賃金が大幅に減少したり、正規から非正規や非典型的な雇用形態へと労働条件が変更する等、高年齢労働者の労働条件は良いものとは言いがたい。

次にii)定年退職後、再就職を希望するケースである。i)と同様、このケースにも「年齢制限」という壁が立ち上がる。共生社会政策統括官・高齢社会対策「平成18年度 高齢者の経済生活に関

する意識調査結果>調査結果の概要」によると、「年齢制限で働くところが見つからないから」「収入のある仕事をしていない」60歳以上の高齢者の割合が5割弱と最も高い9)。実際、名張市のハローワークで50歳以上の求人を見たところ、全求人のうち約20%が、「59歳以下」、「18歳～59歳」、「64歳以下」というように年齢制限を課していた¹⁰⁾。以上により、60歳以上の高齢者の再就職がいかに困難かが分かる。

では、年齢制限により就労できない高齢求職者はどうするのだろうか。ここで登場するのが、iii)のシルバー人材センター(以下、センターと略記)を介して就労するケースである。センターは高齢者に、地域社会の日常生活に密着した臨時的・短期的かつ軽度な仕事を斡旋する公益法人である。センターは以下のような特徴を持っている。第1に、入会時に高齢者の性別はもちろん、国籍や障がいの有無は問われず、働く意欲のある60歳以上の健康な高齢者であれば、誰でもセンターの「会員」になれる点である。第2に、安全就労を奨励している点と物損事故や傷害事故にシルバー団体傷害保険が適用される点である。名張市のセンターでは安全委員会を設置し、交通安全講習会や職種別安全研修を開催して啓発活動に努めている。また同センターでは、危険な場所での仕事は受注していない¹¹⁾。しかし、年に数件かは事故が発生するようである。不測の事態が発生した際、高齢者には無料で損害保険が適用される。第3に、「共働共助」の精神に則り、同センター内でワークシェアリングを実施している点である。加えて、「会員」が公平な就業機会を得て、様々な知識や技能を身に付けられるように、交代制を採用している。これを可能にしているのが「シニアワークプログラム」と呼ばれる高齢者の技能・技術を高める講習である¹²⁾。この講習を受講することにより、新たな知識や技術を習得でき、就労できる職種が大幅に広がる、という点において同講習は高く評価できる。

だが、ここでも安定した就業や収入は保障されていない。不況時に、事業所が真っ先に解雇できる労働者はセンターを介して就労する高年齢労働者であり、その後には派遣社員、パート・アルバイト、正社員と続く。また世界同時不況以降、事業所の労働需要が低下し、発注される仕事が急減したことにより、センター「会員」の退会が相次いでいる。

第2節 高年齢労働者の労働条件改善に向けて

前節で説明したように、どのケースにおいても高年齢労働者の労働環境は厳しいことが分かる。就業意思のある高齢者ができるだけ働き続けられる環境づくりが不可欠であることは言うまでもない。

では、果たしてどのような施策が有効であろうか。第1に、雇用延長制度下で就業する高年齢労働者の労働条件を改善することである。本来、企業は仕事をしてもらうという目的で労働者を雇用するのであれば、年齢を雇用基準から排除することが望ましい。だが、定年制の撤廃は、年功的な賃金・処遇制度がある現状では困難である。さらに、もし政府が定年退職慣行を禁止する措置を講じた場合、高齢者が自発的に退職しない限り、企業は高年齢労働者の解雇が困難になる。たとえ解雇する場合でも、適切な解雇理由を提示しなければならないだろう。故に、現段階では定年延長と賃金調整による労働条件の改善が現実的である。しかし、企業がこの制度を導入するにあたって、労使間での十分な協議と調整期間を要するので、その間にも非自発的意思で退職を余儀なくされる高年齢労働者が少なからず発生する。

そこで、労働市場から排除された高齢者の受け皿という意味でも、第2の施策、つまり地域社会における雇用の創出が不可欠である。地域社会の多様なニーズに応える社会起業家の創出や事業

型 NPO の設立がこの役割を果たすだろう。

しかし、そこで懸念されるのが地域社会において労働需要があるかどうかである。介護や福祉を例にとれば答えは明らかである。名張市では、市内在住の高齢者の大半が自宅での生活を継続することを望んでおり、「緊急時に柔軟に対応できるサービス」や「夜間を含めた 24 時間のサービス」を必要だと考える高齢者も多く存在する¹³⁾。また、現在同市では、大量の買物難民が発生したり、要介護度の低い高齢者のニーズにまで行政や既存の民間サービスが柔軟に対応しきれないのが現状である。そして今後さらなる高齢化の進行に伴い、外出支援、排泄・入浴の介助、家事補助のニーズがより高まることが予想される。このような労働需要を高齢者の雇用につなげていくことが求められる。

では政府や地方自治体の責務は何だろうか。失業を防ぐ労働市場政策の実施は言うまでもないが、私は、特に以下の 2 点が重要であると考えます。i) 事業型 NPO や社会起業家といったコミュニティ・ビジネスの担い手を支援することである。資金面での援助に加え、土地や施設を比較的安価で提供したり、様々な情報を提供するべきである。ii) 職種間の労働力移動が容易に行えるように、就業訓練の場や生涯教育の機会を提供することである。例えば、コミュニティ・ビジネスを行う事業所と提携して、求職者が就業教育・就業訓練、労働体験を受けられるような体制を構築することである。

第 3 節 高齢労働力の必要性

高齢労働者が働き続けられる環境を整備することは、高齢労働者が安定した収入を確保できるだけでなく、高齢化する日本社会や地域社会にもたらす正の影響も多大であることを本節で述べたい。

第1に、高齢労働者が多様な住民ニーズに応じることにより、行政サービスや民間サービスの「限界」を克服することができる。高齢労働者が、行政が対応しきれないサービスを担うことで、住民一人ひとりのニーズが充足される。例えば、介護する側の効率性ばかりを重視し、リハビリを行えば、歩行が可能な高齢者に対しても車椅子の使用を強要させざるを得ない福祉施設の中にはある。労働力の供給量が増加することで、高齢者一人ひとりに適した柔軟なサービスを提供することが可能になり、ひいてはサービス受給者の人間としての尊厳が回復されたり、労働者をも含めた高齢者の介護予防にも繋がりを。また、要介護認定の低い高齢者は、福祉サービスの受給が制限され、自助努力と自立が求められているので、労働力が増大することで、潜在的ニーズをも充足できる。

第2に、高齢者が元気に働き続けることにより、日本社会や地域社会が抱える課題を克服できるのではないだろうか。現在、高齢化や人口減少により、労働力不足、財政収支の悪化、経済成長の鈍化、対医療・介護支出の増大、年金・医療保険の機能停止、等が懸念される。しかし、高齢労働力を高水準に保つことで、財政圧迫の抑制、地域経済ひいては日本経済の活性化、介護予防の促進、等に繋がると考えられる。さらに、高齢者所在不明問題の解決、人々が安心して「老える」社会の実現、国民の「10人に8人は歳をとることに不安を感じている」日本の再生、に繋がることが期待できる。

おわりに

ところで、そもそも高齢化は憂慮すべき社会「問題」なのだろうか。既存の社会システムが、人口

構造の変化にそぐわなくなっているのであり、適切な対応策を講じれば、経済や社会に悪影響をもたらすことはなかろう。要は、高齢化にどう対応するのかが「問題」である。これを受け、本稿第3節では、高齢者の労働参加率を高水準に保つことで、高齢化やそれに伴う日本社会や地域社会の「課題」に対処できることの可能性を示した。今後は経済社会の様々な観点から、高齢化と向き合っていくためにはどのような仕組みや施策が必要か、より具体的に検討していきたいと考えている。

(注釈)

- 1) WHO『World Health Statistics 2010 Global Health Indicators』(2010年) > 「Mortality and burden of disease」50頁参照(数値は2007年のもの)。
http://www.who.int/whosis/whostat/EN_WHS10_Part2pdf (2010年9月1日閲覧)
「健康寿命」とは、日常的に介護を必要としないで自立した生活ができる生存期間のことであり、平均寿命から寝たきりや認知症等になった期間を引いたものである。
- 2) 厚生労働省『幣制17年度労働経済白書』 > 『第2節 高齢者の意識と就労促進に向けた課題』 > 「第Ⅱ部 人口減少社会における労働政策の課題」 > 169-170頁、および共生社会政策統括官・高齢社会政策『平成18年度 高齢者の経済生活に関する意識調査結果』 > 「調査結果の概要」を参照。
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/05/dl/02-02b.pdf>
<http://www8.cao.go.jp/kourei/isiki/html/gaiyou.html> (共に2010年9月1日閲覧)
- 3) 本稿では、「高齢者」および「高年齢労働者」を原則50歳以上の者とする。ただし統計ごとに定義が異なるので必要に応じて「60歳以上の高年齢労働者」というように表記する。
三重県名張市の概要: 名張市は三重県の北西部、奈良県との県境に位置する人口約8万2千人の都市である。大阪難波まで電車で約1時間のため、近畿圏のベッドタウンとして1965年以降、生産年齢人口を大量に受け入れてきた。名張市の1990年と2007年の高齢化人口比率はそれぞれ10.1%と20.0%であり、全国や三重県のそれと共に急増している。さらに2015年の名張市の高齢比は27.1%となり、全国平均を上回ると推計されている。この急激な高齢化の要因には、都市部から転入してきた「団塊の世代」が65歳以上になることが考えられる。
- 4) 共生社会政策統括官・高齢社会対策『平成18年度 高齢者の経済生活に関する意識調査結果』 > 「調査結果の概要」を参照。
<http://www8.cao.go.jp/kourei/isiki/html/gaiyou.html> (2010年9月1日閲覧)
- 5) 同上参照。
- 6) 厚生労働省『平成20年高年齢者雇用実態調査結果の概要』 > 「1 定年制、継続雇用制度の状況」を参照。
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/08/kekka.html> (2010年9月1日閲覧)
- 7) 同上参照(2010年9月1日閲覧)。
- 8) 同上参照(2010年9月1日閲覧)。
- 9) 共生社会政策統括官・高齢社会政策『平成18年度 高齢者の経済生活に関する意識調査結果』 > 「調査結果の概要」を参照。
http://www8.cao.go.jp/kourei/h18_sougou/html/gaiyou.html (2010年9月1日閲覧)

10)2010年8月31日現在。

11)高齢者にとって「危険な場所での仕事」とは、高い場所・悪臭の漂う場所・国道等の交通量の多い場所での仕事を指す。

12)介護員養成講習、育児サポーター講習、社会保険労務士補助業務技能講習等がその例であり、他にも同講習でフォークリフトの運転方法、塗装、剪定の仕方等を学ぶことができる。

13)高齢者の82.4%が「今暮らしている住居に住み続けたい」と思っている。

高齢者の36.4%が「緊急時に柔軟に対応できるサービス」を求めており、また17.3%の高齢者が「夜間を含めた24時間のサービス」を希望している。

『名張市老人保健福祉計画(第4次改訂)・介護保険事業計画(第3次改訂)～希望に満ちた活力ある長寿社会の創造～』(三重県名張市、2009年) >101頁および115頁参照。

【参考文献】

エイジング総合研究センター『新図表でわかる 少子高齢社会の基礎知識』(中央法規、2010年)

清家篤『やさしい経済学シリーズ 労働経済』(東洋経済新聞社、2002年)

三重県名張市役所健康福祉部高齢・生涯支援室『名張市老人保健福祉計画(第4次改訂)・介護保険事業計画(第3次改訂)～希望に満ちた活力ある長寿社会の創造～』(三重県名張市、2009年)

謝辞

ご多忙中にも関わらず、名張市の現状・課題、そして高齢者の就労実態を教えてくださいました名張市シルバー人材センター馬杉洋志理事長、名張市役所健康福祉部高齢・障害支援室の職員の方々、地域の高齢者の方々に心よりお礼を申し上げます。

梅田真衣 「高齢労働市場の現状」に対する講評

審査委員 先浦 宏紀

梅田さんの論文は、高年齢労働者の労働の現状を踏まえたうえで、いかに高年齢労働者を労働市場で活用するかという視点で論述されました。

まず、高年齢労働者の現状について、各種資料や文献調査を行うとともに、ご自身が御住まいの地元の名張市のシルバーセンターにヒアリング調査を行い、実態把握に努めるなど、高年齢労働者の現実に迫る現状分析と問題点の把握がしっかりされており、かつこれらのことについて自身でどのような評価ができるか論述していた点が高く評価されました。

そして、これらの把握をもとに、①高齢者の労働条件の改善、②地域社会の多様なニーズに合わせた、高齢者雇用の推進の必要性を指摘したうえで、そこでの行政の役割として、コミュニティビジネスの担い手支援と、職種間の労働移動支援策を論じており、非常にバランスのとれた論述展開と現実的な考察をしている点も優れていました。

結論では、高齢者が元気に働くことの日本社会への効用に繋がることを提言しており、高齢化は憂慮すべき問題ではなく、高齢化にどう対応するのかが問題であると結んでいるなど、建設的

な意見を論述している点も論文として非常に高く評価されました。全体を通してみれば、文献調査、ヒアリング調査、自身の意見提言がバランス良く展開されており、小論文としての完成度は非常に高いもので、最優秀賞に相応しい作品であると評価されました。

優秀賞：女性の社会参加

法経科第一部 経商コース1年 菊井 千佳

～はじめに～

働くことは、お金を稼ぐ、生きがいや喜びを得るという点で大切なことである。また、不景気なども関係し、夫だけの給与だけでは生活が苦しいという理由や、女性の進学率の上昇・高学歴化などの理由から、現在働く女性は増えている。社会において、女性が男性と共に働くことは当たり前のこととなっている。しかし、さまざまな問題が、女性の社会進出を妨げている。問題の1つに、仕事・育児の両立の問題がある。私も出産をしても仕事を続けたいと考える1人として、この問題に大変興味がある。そこで、この論文では、女性の社会参加の必要性、女性の社会参加を妨げる要因、女性の社会参加を手助けする取組を採りあげる。そして、その上で私たちができることについて考えることとする。

1. 女性の社会参加の必要性

少子高齢化が原因で労働力人口は減少しているため、女性の社会進出は必要なものとなっている。労働力人口は1998年1月の6804万人から、2010年1月には6630万人まで減少している¹⁾。これからさらに少子高齢化が進み社会の支え手となる労働力人口が減少していく状況に対し、対策は必須となる。そこで今後、女性や若年者や高齢者などの就業参加を促進するための仕組みづくりを進めていけば、2030年時点で6190万人の水準にまで労働力人口の減少を抑えることができるとされている。この数字が示す通り、これから企業が継続的・安定的に発展していくためにも、国としては社会保障制度を持続させていくためにも、女性の就業機会拡大による人材の積極的活用は必須だと言える。

2. 女性の社会参加を妨げる要因

① 出産・育児と仕事の両立

現在、男女の雇用機会均等法や出産・育児と仕事の両立を支援するための取組が行われている。しかし、それにも関わらず、第一子出産を機に仕事を辞める女性は7割を占める。その上、日本の女性労働力率はM字型である。これは現在先進国において日本と韓国ぐらいである。1969年～70年はすべての先進国でM字型であったものの、各国はさまざまな施策を進め、もはやM字型でない。このように日本はこの分野において遅れている。また昔に比べて育児休業制度は普及したにも関わらず、出産後も仕事を継続している者の割合が増えているわけではない。今まで育児休業を利用せずに仕事を続けていた女性が育児休業を利用して仕事を続けるようになっただけなのである²⁾。では、どうして7割もの女性が第一子出産を機に仕事を辞めるのだろうか。その理由を2つ挙げる。1つ目の理由は、制度を利用したとしても、仕事と育児の両立が難しいからである。実際に仕事と育児の両立をし、難しいと感じた人を対象にしたアンケートによると、難しいと感じた理由は、勤務時間があいそうもなかった(あわなかった)、職場に両立を支援する雰囲気なかった、自分の体力がもたなそうだった(もたなかった)、というものであった³⁾。2つ目の理由は、例え共働きをしていても、男性が家事・育児をしない家庭が多く、女性は男性よりも背

負う育児の負担・ストレスが大きいことである。これは、現在の日本では、職場・家庭・地域において、男女の固定的な役割分担意識が残存したままであるからである⁴⁾。

②差別の問題

男女間に存在する差別について述べる。肉体的能力を除いた能力は男女でほとんど同じだと言える。しかしながら、女性は差別により、男性よりも職業能力を発揮していないケースが多い。その差別を説明する理論の1つに「統計的差別説」という経済学の理論がある。この理論によると、女性は高い割合で出産により仕事を辞めてしまうため、企業などは男性を採用や昇進の面で優先する。これにより、能力が高く辞めるつもりのない女性は差別を受けることとなる。昇進による賃金格差は大きいので、賃金面から見てもこれは問題となる⁵⁾。

3. 女性の社会参加を助ける取り組み

①保育サービスの充実

女性が育児と仕事を両立させるために保育施設は必須である。そこで保育所数の増加、また夜間保育の実施などのサービスの充実が求められている。特に都会においては保育施設の待機児の問題が顕在するため、保育所の増設は急務である。また、規模が大きい事業所には、企業内託児所などの設置、中小企業が多く集中する地域には、治安の良さと交通面、保育所職員の確保のしやすさに配慮した駅前などへのサービス施設の建設が求められている。

②ファミフレ企業への展開・WLBの推進

ファミフレ企業への展開・WLBの推進は、先に女性の社会進出を妨げる要因として述べた①出産・育児と仕事の両立②差別の問題、この両方に対する解決策となる、今日注目されている政策である。以下にこれらについて詳しく述べる。

(ア)ファミフレ企業への展開

ファミフレ企業とは、ファミリー・フレンドリー企業の略で、仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業を言う⁶⁾。従業員の家族的責任に配慮した施策を行うことによって、従業員の能力発揮ひいては生産性の向上を目指す。これにより有能な男性だけでなく、女性も活用することができる。長期の生産性の向上が見込める経営戦略であるので、普及する可能性が高い。

厚生労働省では、「均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門）」として、ファミフレ企業に向けた取組を積極的に行い成果があがっている企業等に対し、表彰を実施している。表彰することで、国民に知ってもらえるし、企業は受賞に向け職場環境の改善を行うなど努力するので、有効である。4章では、平成19年にこの部門で厚生労働大臣優良賞を受賞した『生活協同組合おかやまコープ』という企業を紹介する。

(イ)WLBの推進

WLB（ワーク・ライフ・バランス）とは、老若男女だれもが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態を言う⁷⁾。こ

れにより、生活に生きがいや幸せを感じ、仕事に対するモチベーションが高まり、生活と仕事のメリハリができるといった好循環ができる。WLBにより、長時間労働の働き方・働かせ方の見直しが行われれば、夫の家事・育児参加が可能となり、女性のそれらの負担は軽減し、共働きが可能となり、女性の社会参加を進めることとなる。

現状としては、まだまだ WLB が実現していない企業が多い。これは、WLB の実現には様々なコストが発生するわりに、どのようなメリットがあるのか十分に理解されていないことが大きな原因である。そこで以下に企業の WLB のメリットを挙げる。企業の WLB の取組のメリットとして、大きく2つある。1つ目は、先に述べた好循環により、生産性・仕事の効率性が向上し、企業経営のパフォーマンスの向上につながるという点である。2つ目は、CSR⁸⁾ の観点から、従業員というステークホルダー⁹⁾ に対する責任、少子化対策などに対する社会的貢献の役割を果たすことができるという点である。このように、WLB は働く側・企業側、両者にとって Win-Win の関係となる。より多くの企業が、これらのメリットを理解し、WLB の実現を目指すべきである。

しかし、漠然と WLB を目指し、新たに休暇制度や労働時間制度だけを導入しても、それだけではうまく機能しないケースが多い。そこで実際に運用していく上では、制度の導入と共に、企業・組織のマネジメント改革が重要であるとされている。それを実現している企業として、女性が就職したい企業ランキングで常に上位に位置する『株式会社資生堂』を4章で紹介する。

4. 事例

i. 生活協同組合おかやまコープ

『生活協同組合おかやまコープ』は、平成19年に均等・両立推進企業表彰（ファミリー・フレンドリー企業部門）で厚生労働大臣優良賞を受賞した。この会社の女性の育児休業取得率は過去3年で100%である。しかもこの会社は、満1歳まで同一の子について複数回の育児休業取得、1歳6か月までの休業については法律で定める理由以外でも個別の事情を考慮しての延長を認めている。また、所定外労働の免除を小学校就学前まで、短時間勤務制度の利用を小学2年生修了まで認めている。他にも、休業者に対し「職場復帰プログラム」による在宅講習や職場復帰後の講習の実施などを行っており、社内環境整備にも力をいれている。

ii. 株式会社資生堂

資生堂の顧客層の大部分は女性であるので、女性のライフ感覚を共有でき、女性ならではの着眼点や発想力を活かした女性従業員の活躍は重要である。資生堂での育児休業取得率は100%で、今では育児等を理由に退職する例はほとんどない。資生堂には様々な制度がある。ここでは「育児休業制度」、「チャイルドケアプラン」、を詳しく紹介する。1つ目の「育児休業制度」は女性従業員が2人目以上の子を出産する場合を考慮し、通算で5年までの休業を認めている。実際に全社で、常時350名が育児休業中で、300名以上が職場復帰して短時間勤務などを理由として勤務している。2つ目の「チャイルドケアプラン」は、妊娠中・育児休業中の女性が孤独感や会社・社会との断絶感に陥ることなく、常につながっていると感じられ、安心して職場復帰できる仕組みである。例えば、出産予定はいつか、妊婦中の通院でいつ休むのかといった情報を共有する。これは、本人はもちろんのこと、要員を計画的に調節できるため、会社にもメリットがある。他にも、男性の育児休業の取得促進政策や、事業所内託児所の設置が進められている。

資生堂には、他にも様々な制度があるが、先にも述べた通り、制度の趣旨が実際の運用に反映されていかなければ意味がない。そこで施策を実務的に運用していく取組として、お互いにサポートする気持ちや職場の雰囲気づくり、ワーク・ライフ・バランスの考え方・制度への理解と浸透、タイムマネジメント力をつけて時間内の仕事の効率をアップさせることを重視している。業務効率化のポイントとしては、仕事の優先順位を付ける物差しを明確に作ること、役割を明確にしながら、どこからどこまでが自分の仕事なのかを明確にすること、などがある。他にも、本社からの指示だけでは制度がなかなか浸透しないため、基本的な考え方を示した上で、各事業所の実態に即して、事業ごとに取組の自主計画を策定させるなど工夫している。また、運用上の問題点や利用者のニーズを踏まえるため、PDCA サイクル¹⁰⁾を回し、より良い制度に向け改善もしている。資生堂は制度にプラスして行うこのような取組を大切にすることでWLBを実現している。資生堂のような企業の増加がこれから求められている。

～おわりに～

最初に述べた通り、少子高齢化が進む日本で女性の労働力は必要であるが、様々な理由で女性の社会参加が妨げられている。実際、職場や家庭に残る男女の固定的な役割分担意識を完全に取り除くことは難しいし、社会的基盤もまだまだ不十分である。現在日本では、男性と同じように女性が働きやすく、能力を活かせる社会を目指し、3・4章で挙げたように女性の社会参加をサポートする多くの制度や取組がなされている。私は、これからこれらの実現を果たすために、政府や企業の工夫・努力だけでなく、私たち自身の意識改革、制度の理解・浸透に努める姿勢も重要であると考えます。

(注)

- 1) 総務省 統計局ホームページ/労働力調査 長期時系列データ
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>
- 2) 男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会
『両立支援・仕事と生活の調和推進が企業等に与える影響に関する報告書』平成18年12月
- 3) 両立支援に係る諸問題に関する総合的調査結果
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/09/d1/h0929-1b.pdf#search>
- 4) 株式会社日本評論社『経済セミナー』平成22年5月1日発行
- 5) 株式会社日本評論社『経済セミナー』平成22年9月1日発行
- 6) 厚生労働省 組織・制度概要 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/10/h1004-4c.html>
- 7) 内閣府 男女共同参画局 <http://www.gender.go.jp/>
- 8) 「corporate social responsibility」の略で、日本語では「企業の社会的責任」を意味する。収益を上げ配当を維持し、法令を遵守するだけでなく、人権に配慮した適正な雇用・労働条件、消費者への適切な対応、環境問題への配慮、地域社会への貢献など企業が市民として果たすべき責任をいう。
- 9) 企業の利害関係者のこと。
- 10) 「Plan-Do-Check-Act」の略で、生産・品質などの管理を円滑に進めるための業務管理手法の1つ。

【参考文献】

労働調査会出版局『こうして手にする仕事と生活の調和』平成20年2月20日初版発行

学習院大学経済経営研究所『ワーク・ライフ・バランス進推マニュアル』平成22年4月1日

厚生労働省『ファミリー・フレンドリー企業の表彰について』

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/family/index.html>

男女共同参画会議 少子化と男女共同参画に関する専門調査会『少子化と男女共同参画に関する提案』平成18年5月

内閣府 仕事と生活の調和推進室『仕事と生活の調和推進』

<http://www8.cao.go.jp/wlb/index.html>

菊井千佳 「女性の社会参加」に対する講評

審査委員 先浦 宏紀

菊井さんの論文は、女性の社会進出という今日的なテーマについて、問題提起に沿って、女性の社会参加の必要性、課題、解決の方向性、具体事例、結論を過不足なく論述しており、今日、女性の労働力が必要とされているなかで、いかに女性が社会参加しやすくなるかという視点を終始一貫して持ち続け、その実現に向けた社会のあり方を、小論文としてよく整理してまとめられている点が評価されました。

特に、女性の社会参加を助ける取り組みについて、保育サービスの充実に加えて、ファミリー・フレンド企業と呼ばれる仕事と育児とが両立できるような様々な制度を持ち、多様な働き方ができる企業の事例紹介や、ワーク・ライフ・バランス制度を導入したのちの成功要因として、企業・組織のマネジメント改革の必要性を指摘したうえで、その事例紹介を適切な組織・企業を選んで論述するなど、テーマについての説得性を増している点も良かったと思います。

そして、最後に、行政や企業に頼るだけでなく、自分自身も含めて、社会にかかわる人々が女性の社会参加に関する制度の理解や浸透に努めていく姿勢の重要性を指摘するなど、説得力のある提言がされていることも評価されました。

優秀賞：日本の今とこれから

生活科学科 食物栄養学専攻 2年 館 麻美

1. はじめに

「働く」ということについて、最近考え始めた。2年になり進路説明会や先輩・友達から就職活動について、現在の状況についての話を聞き、また自ら就職活動をすることにより、それを肌で感じ始めた。周りの人の進路が決まり出し、就職試験を受けるようになってからは、自分も来年には社会の一員になるのだと実感し、社会に出る以上は、現在の日本の雇用について知っていなければならない。

働いているのに生活水準を下回ってしまうワーキングプアや派遣切り、就職難など意識してみると雇用に関する問題は山ほどある。リーマンショックから世界的な大不況が始まり、今まで日本の経済を支えていた自動車産業が低迷し始め、大規模な派遣切りが行われた。今まで派遣労働者や非正規社員として働いていた人々は容赦なく打ち切れ、最近では正社員まで打ち切る会社も出始めた。

このような自らの状況と昨今の日本の労働状況を念頭に、現在のワーキングプアや派遣労働の実情を踏まえ、本稿では日本における今とこれからの働き方について検討していきたい。

2. ワーキングプア

ワーキングプアとは働く貧困層、働いているのに生活水準以下の暮らししかできない人のことをいう。近年、日々働いて収入を得ているにも関わらず、低賃金のために生活水準を下回ってしまう人々が年々増えてきている。

厚生労働省研究班の調査によれば、日本におけるワーキングプアは2007年の時点で推計641万人であることが分かった。そのうち、約555万人が現役世代であり、約86万人が高齢者(65歳以上)である。またワーキングプア率は、現役世代よりも高齢者の方が高く、男性よりも女性の方が高くなっている(図1)(『朝日新聞』掲載)。男性よりも女性の方が高い理由として考えられるのは、賃金における男女間の格差である。男女平等や男女共同参画社会などが謳われ、徐々に少なくなってきたのはいるものの、社会には根強く男女差別が残っているのである。また、現役世代よりも高齢者の方が高い理由としては、雇用先が少なく、低賃金の仕事に限られてきてしまうことが言える。なぜワーキングプアの高齢者が存在しているのだろうか。現在ワーキングプアとなっている高齢者の多くは、働き盛りである30代、40代の頃から低賃金であったため、年金を支払う余裕がなかったのである。このような理由で現在年金をもらっていない高齢者は全国に40万人以上いる。こうして、ワーキングプアの人々はひたすら働き続けなくては生きてゆけない社会となってしまっているのである。

NHKスペシャルの『ワーキングプアⅡ』で紹介されていた人々は、みな毎日必死で働いているにもかかわらず、日々の生活に精一杯という状況であった。そこでは、年金が貰えないために80歳になっても働かなくてはいけない人、母子家庭のため子供のために休みなく働くお母さんなどが紹介されていた。母子家庭の場合には、小さい子供を預かる施設が完備されていないと仕事をするのが難しく、雇用する側は早退を嫌うためなかなか雇ってくれないのが現状である。

介護の仕事でも低賃金が問題となっている。介護の仕事は高齢化社会では無くてはならないものである。内容的にも体力のいる仕事にも関わらず、賃金は他の仕事よりも低い。現在介護の仕事をしている人の中には、仕事は好きだが生活をしていくことが出来ないとして、仕事を辞める人もいる。こうした社会に認められた福祉の現場でも、ワーキングプアの問題は起こっている。

3. 派遣労働

バブル崩壊後、自動車産業をはじめ日本の企業は正社員の雇用を減らし、派遣労働者を次々に雇い始めた。その理由として、派遣労働者は期間契約であるため必要な時にだけ雇うことができ、正社員に比べると給料も安くすむからである。これらは、企業から見たときのメリットである。

派遣労働者は正社員と同じ仕事内容にもかかわらず、正社員が嫌う仕事に従事させられている。また体調管理は自己責任とされ、体調を崩すと仕事もなくなってしまうのである。派遣会社側も派遣先との契約を打ち切られないように必死であるため、派遣先における派遣労働者に対する権利が無いに等しいと把握していても、逆らうことが出来ないのである。またリーマンショックによる影響で経営不振に陥った際や、自社に何か不都合があった際には、派遣先の企業は契約を更新しないという方法ですぐに派遣労働者の首を切る。このようにして、派遣労働者は権利など考えられることもなく、企業に使い捨てのきく労働力として使われていることが多いのである。

竹信三恵子著の『ルポ雇用劣化不況』によると、最初に派遣労働が取り入れたのはヨーロッパであり、それに続くようにして日本も派遣労働を取り入れた。しかしながら、ヨーロッパと日本では「派遣労働」についての考え方はまったく違ったのである。ヨーロッパでは短期間の「一次的労働」として派遣労働を取り入れ、期間を超えると「常用雇用」として正式に雇う、それがヨーロッパで考え出された労働者派遣制度の基本的な形だったのである。つまり、本来派遣労働とは常用雇用を前提とするものであり、決して日本のように使い捨ての出来る労働力なんかではなかったのである。

4. ヨーロッパでの取り組み

ドイツやスウェーデンをはじめ、ヨーロッパでは労働権や福祉における取組が進んでいる。ドイツでは労働者のことを考えてお店の休みが決まるため、土日に開いているお店は少なく、ほとんどの家庭では休日は家族と一緒に過ごすのが当たり前となっている。また、一人当たりの賃金は日本人の平均と比べると低くはなるものの、男女平等や、「同一賃金同一労働」という考えのもと、賃金による格差というものが日本ほどない。そして非正規雇用の形態においても、派遣労働やパートタイム労働などの多様な形態が続々と考え出されていったが、労働者にとって不利になると分かるとすぐに労働組合が動く仕組みになっている。

ただ待つだけでは権利を得ることは出来ない。立ち上がり、声を上げ国家と戦うことによって国民は権利を得ることが出来る。一人一人の声では国家は気付かないが、国民全体の声となれば国家も無視できない。日本人もヨーロッパの人々を見習い、思うだけではなく、行動に移さなければならないのである。

5. おわりに

これからの事を考えていく上で働く側は、アルバイトや学校で行われる職業体験、インターシ

ップなどの体験により、「働く」ことを知り、「働く」ことに対する態度を養うことが必要である。また仕事を始めてからは、辛いことやおかしいと思った時に相談できる場所や、人との繋がりを持っていることで、少しは心に余裕を持つことが出来る。受け身の姿勢だけではなく自分から動くという積極的な姿勢も、道を切り開いていくためには必要だ。

ワーキングプアや派遣切りの問題を解決するための方法として、単にお金を配るだけでは何の解決にもならない。派遣切りに当たっては、まず新たな雇用の受け口を設ける必要がある。しかしながら、低賃金になってしまえばワーキングプアを増やす一方である。そのため次に賃金の見直しをし、少しずつでも格差をなくしていかなくてはならない。

賃金底上げについては最低賃金を全国で共通にし、地方と都市部による格差、そして職業による格差もなくしていかなくてはならない。最低賃金が決まった上で、仕事に対する態度や、功績によって昇給していくシステムが完備されれば、労働者一人一人の仕事に対するモチベーションも上がるだろう。

現在不況真ただ中の日本では雇用に対しての問題が山積している。これからの働き方を考えていく上で、幸いなことに日本にはヨーロッパという見本がある。時代背景や国民性、経済状況など日本とは全然違うが、市民運動、労働者運動といったような歴史があったがゆえに、今のヨーロッパ社会が存在するのである。日本はILO条約の批准が主な先進国の中で最も少ない。昨今の雇用問題や世界的な不況から抜け出すために、日本政府がどのような対策をとるにしても、ILO条約を批准していかなくてはまた同じことの繰り返しである。

労働者側だけ、雇用者側だけ、政府側だけの力ではきっと出来るものも出来ない。労働者側にも雇用者側にも政府側にも様々な事情はあるはずである。しかしながら、労働者がいなくては企業は成り立たず、税金を納める人達（労働者）がいなくては国家は成り立たない。そのためにもこの3者が協力して、一人一人が満足のいく労働環境を目指し、これからの日本を作っていくてはならない。今までのように「出る釘は打たれる」の社会ではなく、「出る杭は伸ばす」という、国民の個性を否定せずに受け入れるという新しい社会を作ることによって、国民一人一人が本当の意味で自立し、働くことの出来る社会になるのではないだろうか。

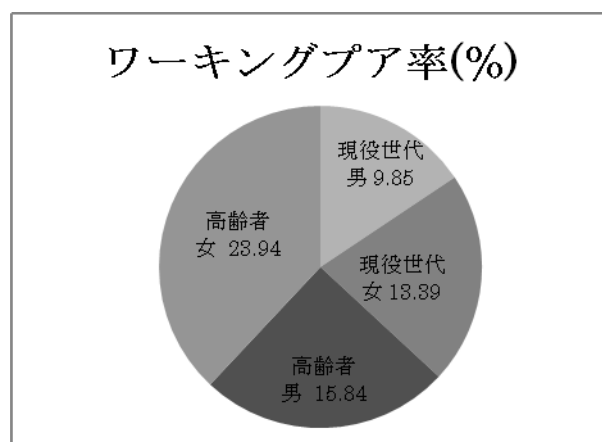


図 1 厚生労働省研究班調べ

【参考文献】

竹信三恵子『ルポ雇用劣化不況』岩波書店 2009年

脇田滋『労働法を考える』新日本出版社 2007年

浜島書店編集部『最新図説 政経』浜島書店 2008年

朝日新聞社 <http://www.asahi.com/national/jiji/JJT201008020002.html>

NHK <http://www.nhk.or.jp/special/onair/060723.html>

<http://www.nhk.or.jp/special/onair/061210.html>

館 麻美 「日本の今とこれから」に対する講評

審査委員 梅澤 眞樹子

この論文は、就職活動をする立場になって初めて考えるきっかけとなった今の雇用に対する問題について論じたものです。現在の様々な雇用問題の中で、特に今の立場で関心のあるワーキングプア、派遣労働、そして外国での取り組みについて論じています。

ワーキングプアについては、高齢者や女性など弱者の対場にあるものが多いことに注目し、自分も同じ立場の女性であることからこの問題に憂慮していることが感じられます。また派遣労働者については、日本では都合の良い労働力として考えられていますが、ヨーロッパ諸国では将来の常用雇用としての扱いであることを知り、さらに労働者の同一賃金、多様な働き方、労働組合の役割などについて日本の形態と比較して、日本の派遣労働に対する将来の変化を希望していることが感じられます。

この論文は、今の自分の立場から注目した課題を、書籍やインターネット情報などの参考資料をもとに、自分の考えを素直な文章で表現しているところが認められました。

優秀賞：労働法違反撲滅によるより良い社会を目指して

法経科第一部 経商コース2年 若杉 龍志

はじめに

私はこの労働問題についての小論文コンクールに出品するにあたり、労働法違反の撲滅の必要を感じていたことから今回の小論文のテーマにしました。その理由は、現在の日本では多くの会社で労働法違反が行われており、例えばサービス残業を強いられ、有給休暇が取れないなど多くの労働者は様々な不利益を受け、泣き寝入りしているのが現状であるからです。またブラック企業〔法令を違反したり異様に賃金が安い会社〕という言葉が市民権を得るなど人々の労働環境への関心は高まっていて、国民が安心して働け、正当な報酬を得ることが出来る環境が求められています。日本には適切な労働法が存在するにもかかわらず、多くの企業で守られておらず、労働法を遵守させるための措置の必要性を感じたからです。この小論文では今の労働法違反の現状を企業側、労働者側双方の観点から取り上げ、改善点を述べたいと考えています。

1. 労働法違反が蔓延する労働者側の理由

労働者が労働法違反で不利益を強いられるケースとして大きく3つあります。1つは労働者が労働法違反を知らないことです。日本の学校教育では大学でしか労働法を学習しません。近年全入時代と呼ばれるほど大学教育が一般化していますが、実際の大学進学率は約5割であり、また大学でも講義が選択制であり、多くの人が大学で労働法を学ぶとはかぎらないため、多くの日本人はあまり労働法を理解していないのです。

2つ目は労働者が労働法違反を諦めて受け入れているケースです。現在、日本の雇用情勢が大変厳しく、労働者は労働法違反の劣悪な雇用条件であっても失業するよりはまし、仕事があるだけまだいいと考えているのです。

3つ目はコストパフォーマンスの問題です。労働者が労働法違反で雇用者に残業代などを請求する場合、時効により2年分しか請求出来ず、雇用者が応じなかったら弁護士に依頼する必要があり、弁護士費用、仕事を失うリスクを考えると割に合わず泣き寝入りするケースが多いのです。

2. 労働法違反が蔓延する企業側の理由

企業が労働法違反をするケースは大きく3つあります。1つ目はいま日本の企業では厳しい景気、デフレによる安売り競争が起こっており、ライバル企業が労働法違反で、それを原資に商品の価格を下げ価格競争力をつけている中、企業は競争に勝つ為に労働法違反を行はなければならないという理由です。例えばハンバーガーが1つ100円、牛丼が1杯280円という非常に低価格競争でなりなかなか利益を出せず、経済のグローバル化により国外の企業とも競争しなければならず、外部環境が大変厳しく、企業としてはライバル企業の労働法違反に追随せざるをえないのです。

2つ目は企業の経営者自身が労働法を理解していない場合が多いのです。先程述べたように、日本人の多くは労働法をあまり理解しておらず、多くの中小企業の経営者も例外ではないのです。

3つ目は仮に労働法違反が発覚しても、過労死などよほどの問題がない限りほとんどの場合に

において労働基準監督署の指導を受けるだけで済むなど大変処分が軽いからです。

3. 労働法違反による問題点

労働法違反は当然正当な賃金を得ることが出来なく、長時間勤務を強いられ労働者は当然不利益を受けます。しかしそれは企業・社会にも大きな損失をもたらしているのです。一見、企業は労働者に払うはずのお金を払っていないわけですから企業に利益をもたらさそうにおもわれます。しかし、過労死で尊い命が失われたり、労働者に訴訟を起こされるリスクがあり、裁判により多額のお金を支払った挙句イメージ低下した例があるのです。

例えば大手外食チェーン株式会社グルメ杵屋では残業代を支払わず従業員を長時間働かせ過労死させ、従業員の家族に訴訟を起こされ、多額の残業代、慰謝料、訴訟費用を払い、大きくイメージを低下させてしまいました。他にも同様のことが起きています。また企業の長期的な発展に必要な優秀な人材は、労働法違反を行う企業では働かなくなります。つまり、労働法違反は企業に短期的利益をもたらすかもしれませんが長期的視点でみると企業にとってマイナスなのです。

また労働法違反は社会にも大きな悪影響をもたらします。いま労働者に正社員の職を希望せずアルバイトで生計を立てている人が年々増加しており、彼らの多くが社会保険料、年金を払っておらず、国の財政は悪化しています。またアルバイトの職では専門的な知識を得ることが難しく国民一人一人の高い職務能力に支えられた日本の国際競争力が低下しています。労働者が正社員の職ではなくアルバイトの職を希望する背景には「名ばかり正社員」と揶揄されるような労働法違反の蔓延した正社員の職より、手軽に稼げて簡単に辞めることが出来るアルバイト職を希望する労働者が増えているからではないでしょうか。

また日本は戦後高度経済成長と呼ばれる世界に類を見ない発展を遂げ、いまの経済大国日本がありますが、その背景には欧米などと違い終身雇用制により企業は従業員に積極的に教育投資を行ってきたことが指摘できます。しかしいま7・5・3現象〔中卒新卒者の7割、高校新卒者の5割、大学新卒者の3割が3年以内にその仕事を辞めている現象〕という現象が起きています。また新卒者以外でも離職率が高くそれでは企業は辞めるかも知れない従業員に教育投資をしなくなり、日本の国際競争力が低下しているのです。この社会に悪影響をもたらしている高い離職率は労働法違反により悪化した過酷な労働環境にあるのではないのでしょうか。

4. 私の労働法違反撲滅への提案

私は現在の労働法に関わる大きな問題点として、国民の多くがきちんと把握していないことと、労働法の罰則規定が緩く、さらに2年という時効があることが問題だと思います。国民がきちんと労働法を理解していない問題については、労働法教育と社会保険労務士による全ての企業の監査を解決案として提案したいと思います。

労働法教育に関しては大学教育でしか学ぶことが出来ない為、ほんの一部の人しか労働法を学んでいません。私は国民の9割以上が進学する高等学校での労働法教育の実施が必要だと思います。

また社会保険労務士による監査に関しては労働法に関して経営者の多くがきちんと理解していない現実を踏まえ、企業が適切な労務管理を行えるように毎年一回の社会保険労務士による監査を行い、その企業が適切な労務環境であるかについて監査を行った社会保険労務士が責任を持つ

仕組みにすべきだと思います。

労働法の罰則規定が6カ月以下の懲役から10年以下の懲役（ほとんどの違反は6カ月未満）、20万～300万の罰金（ほとんどの違反に関しては50万が上限）と比較的緩く、裁判を起こされても過去の未払い賃金は2年以前の分は時効になり支払う必要がないなど、非常に罰則が弱いという問題があります。これに関してはまず時効の撤廃と罰金、懲役の罰則強化が必要だと思います。

終わりに 労働法違反撲滅によるより良い社会へ

前述の通り日本の労働者の多くは長時間、低賃金の労働法違反の企業で働いています。このような現状の改善の為にはやはり労働法違反の撲滅が必要であり、先ほどの改善案のような労働法違反をなくす仕組みを構築すべきだと考えています。しかし実現には企業の反対など大きなハードルがあるでしょう。実現の為、我々労働者、国民が立ち上がり労働法違反の撲滅を主張し、労働法という範囲を超えて、がむしゃらに働き経済的に豊さのみを求める社会ではなく、みんなが幸せに暮らせる国を目指すべきであると思います。

日経ビジネス^{注)} という雑誌に次のような話が掲載されていました。日本に進出しているスウェーデンに本社がある家具メーカーの日本法人の女性社長は以前から育児休業を許可されていましたが、社長という立場で育児休業を取ることに躊躇を感じ、本社に許可を求めたところ育児休業を取ることは当たり前のことでわざわざ許可を求めるとは言われたそうです。スウェーデンではそれが普通のことのようにです。日本では労働法により育児休業を取ることを認められていますが、管理職が育児休業を取るケースは稀です。私は、日本はスウェーデンのような安心して暮らせる社会を目指す必要があり、そのような社会の実現に向けて、第一歩としてまず労働法違反の撲滅が必要であり、そのための仕組みを構築すべきだと思います。

(注)

日経ビジネス2010年9月号

【参考資料】

八代尚宏（2009）『労働市場改革の経済学』東洋経済新報社
厚生労働省ホームページ

若杉龍志「労働法違反撲滅によるより良い社会を目指して」に対する講評

審査委員 雨宮 照雄

近年、偽装請負やサービス残業など企業が労働法を遵守していない事例が、新聞などで多数報道されています。若杉さんは、この小論文のなかで、労働法違反の現状を企業側および労働側双方の観点から取り上げ、学校における労働法教育の徹底、社会保険労務士による監査の強化、労働法違反の罰則強化などを通じて、労働法が遵守される社会の実現を求めています。審査の過程で

は「これからの働き方を考える」という課題に対して、適切なテーマが設定されていること、論旨が明瞭で論述が首尾一貫していることなどが評価されました。ただ、委員の中からは、分析視角がやや紋切り型であるという指摘がありました。日本企業の中で労働法違反がなくなるのは、日本の労働組合が企業別組合であり企業と組合が一体化していること、しかも正社員からなる組合は非正規社員の待遇改善には必ずしも積極的でないなど、労働組合の持つ特殊性にもその原因があり、そのような構造的な背景についての分析があれば良かったという点です。企業での労働経験を持たない学生にこれを求めることは多少酷である気もしますが、このような分析があれば論述に奥行きが出たのではないかと思います。

佳作：労働での自己実現

法経科第一部 法律コース1年 櫻井 詩歩

1. はじめに

これからの働き方を考える上で、働くことの目的が職業能力の向上だけでなく、生きがいの発見であるということは一つの重要な視点となるであろう。平成二十二年七月における厚生労働省の発表では、日本人の平均寿命は男性が79.59年で女性が86.44年であり、どちらも過去最高である。このことから、先進国において単に生存することは比較的容易であり、また十分な寿命も期待できると考えられる。しかし、呼吸をし、心臓が動いているというような医学的な意味での「生」だけを人生に求める者は少ないのではないだろうか。イギリスの劇作家であるシェークスピアの五幕悲劇で十六世紀の作品である「ハムレット」の中で、主人公のハムレットは人生の大きな決断をするときに“to be or not to be”（生きるべきか死ぬべきか）と言って考え込んだ。当時の人々にとって、生きるか死ぬかが問題だったとするならば、現代は、豊かな生き方とは何なのかということが問題になっている時代ではないだろうか。労働による充実感、人生を豊かなものにするためのひとつの手段となるだろう。そこで本論文では、産業革命以降、企業の成長とともに重要視されてきた企業経営管理の中での労働のあり方という視点を踏まえ、人間はどのような経営管理論の下で働いてきたのか、日本のみならず世界の経営管理の歴史について記し、現在ではどのような労働環境で、どのような意識を持って労働していくべきかを考察していく。

2. 経営管理の誕生

十九世紀から二十世紀にかけて、イギリスやアメリカといった資本主義諸国における経済社会の発展に伴い、企業規模が拡大され、巨大化された企業の経営者における管理の重要性が認識されることとなった。かつては、経営者の経験や勘のみに依存した成り行き管理や内部請負制度が一般的であった。ここで、唯一最善の方法として巨大企業や工場の複雑な作業工程を直接的且つ効率的に管理する基盤の整備をおこなったのがアメリカのフレデリック・テイラーである。彼は科学的管理法の父とも呼ばれ、機械の仕事と人の仕事を分けた上で、人の動作・時間分析を行い、標準作業時間と標準条件に基づいて一日の標準的作業量を決めた。

フランスのアンリ・ファヨールは管理に関する教育の重要性を説き、事業経営に必要な管理に関わる一般原則を提示することで、合理的な管理をおこなうための組織構造を提案した。このことから、彼は管理原則の父と呼ばれる。

アメリカのヘンリー・フォードはテイラーの科学的管理法を発展させ、単純化(simplification)・専門化(specialization)・標準化(standardization)という3つのSの原理を提案し、半熟練労働者でもマニュアルを見れば作業ができるようにし、安価な労働力で安価な製品の大量生産を実現した。これらの経営管理の理論は、古典的管理と言われ、人間を機械とみなし、人は自己利益の最大化、つまり経済的合理化のみに基づいて意思決定をするという経済人仮説の人間観に基づいて合理性を追求してきた。

しかし、これらの管理論では、人間性が欠如しており、労働意欲の低下や、生産性の低下が問

題となった。そのため、経済人仮説にかわって社会人仮説や自己実現仮説といった人間の特性を認めた考え方が台頭することとなる。

3. 合理性から人間性への転換

エルトン・メイヨーやレスリスバーガーは古典的管理論の問題を考慮し、働く人々の意欲と生産性の両方を向上させるような経営管理論である人間関係論を打ち出した。彼らはホーソン実験という実験において、労働者の作業能率を高めるには物的・経済的作業条件の改善が重要であると考えた。しかし、生産性向上には、物的・経済的作業条件ではなく別の要因、つまり、職場の人間関係とそこで生じる心情・感情が作業能率に強い影響を与えるということが判明したのである。これらの分析の結果、古典的管理論で忘れられていた人間性に着目したものが、人間関係論である。これに加えて、人間は企業に収入の源泉を求めただけではなく、機械部品のように心のない者ではなく、職場の協働を通して帰属意識や安定感や人間的感情を求める存在であるという社会人仮説が立てられ、このような動機が満たされたときに、生産に協力しようとする士気が高まると考えられた。一見、この人間関係論は人間の特性を理解したものに思われるが、フォーマル組織・合理性・経済的動機の軽視や、具体策の欠如といった労働という本質に対する問題が残ることとなった。

4. 人間性の発展

古典的管理論の人間性の欠如と人間関係論の目標達成のための具体策の欠如という問題を解決するのが、新人間関係論であり、これこそが今求められるべき働き方であると考えられる。十九世紀アメリカ合衆国の心理学者であるアブラハム・マズローが人間を「自己実現に向かって絶えず成長する生きもの」と定義したように、人間は自分の持つ能力や可能性を最大限発揮し具現化したい生き物である。マズローは欲求階層説という考え方を発案した。これによると、人間の欲求は低次なものから順に①生理的欲求②安全欲求③社会的欲求④自我欲求⑤自己実現欲求に分けられる。低次の欲求が満たされると、次に一段階高次の欲求を満たそうとし、自己実現欲求は最も高次の欲求であり繰り返し人間の行動動機となるのである。この、欲求階層説をベースとする自己実現人仮説が唱えられ、人間の自己実現欲求を刺激するように仕事・組織を工夫することで個人の意欲を高め、積極的に企業目的の達成に貢献させようとする経営管理を新人間関係論という。

ダグラス・マグレガーは人間のあり方を、古典的管理論における人間機械モデルであるXと自己実現仮説に基づくYという二つのタイプに分類し、X-Y理論という考えを打ち出した。彼はY理論に基づいた経営管理の必要性を提唱しており、個人と組織の目標が統合されるべきだと主張した。また、フレデリック・ハーズバーグは労働者の満足は作業環境など仕事の外的条件である衛星要因ではなく、仕事そのものの内容である動機付け要因も起因するとし、職務充実を考えた仕事を設計することを主張した。

5. 日本企業の経営管理

第二次世界大戦後、日本経済は急速に成長したが、日本企業は先に記した経営管理とは異なった「日本的経営」と呼ばれる経営をしていた。日本的経営は、終身雇用・年功賃金・企業別組合という三つの大きな特徴がある。終身雇用は、入社から定年までの年数の勤務を保証するという

ものであるが、これにより、労働者は生活の保障がなされ、長年同じ仲間と働くことで協働が確保でき、企業は人材育成に十分な時間をあてることができる。年功賃金とは、年齢や勤続年数の上昇に伴い賃金が上昇する賃金制度であり、戦後から徐々に、能力によっても給与が変化するようになった。企業別組合とは、企業ごとに結成される組合であり、最終的には企業の利害と労働者の利害が一致せざるを得ない。欧米等では、企業ごとではなく同じ職種や産業ごとに組合を作り、労働条件の向上を目指しているが、日本では従業員の分け前を増やすために企業と強調して生産性を向上させようとする傾向が強い。そのため、企業間競争が活発となる。これらの特徴を持つ、日本的経営は日本人の性質に合ったものと思われるが、企業中心社会の形成により、残業拒否による否定的評価や無給の休日出勤が当たり前という空気になり、長時間労働・サービス残業・過労死といった問題が発生することとなる。

現在では、雇用ポートフォリオという、人件費削減と労働時間の柔軟性の獲得を目指した「新・日本的経営」が日本社会に大きなインパクトを与えている。これにより、年功賃金ではなく仕事上の成果による成果主義賃金の導入等が多く見られるようになったが、日本的経営の問題点は解消されたと言い難く、また非正規労働者が増加したことで、ワーキングプアやネットカフェ難民といった新たな問題も浮上している。

6. まとめ

経営管理とは、経営者の視点からの働き方であるが、これらの管理方法が今日の私たちの働き方に大きな影響を与えているのは言うまでもない。現在の日本は、合理性と働く人の人間性という二つの側面のバランスをとった働き方を実現できる社会へと変化しているのではないだろうか。新・日本的経営では、自分の都合のいい時間で働くフレックスタイムの導入や、成果主義による評価等、従来では考えられなかった自由度が仕事に認められつつある。これにより、労働によって自己実現する機会が大いに増えたように感じる。しかし、労働による自己実現という、他の人ではできないような仕事をしているという独創的なものをイメージしがちである。デザイナーやアーティストなどはクリエイティブな仕事で、一般事務などは退屈なルーティンワークであると考え人もいるかもしれない。しかし、仕事は何をするかがあらかじめ決まっていたとしても、それをどう行うかは、自分で考えることができ、この仕事への姿勢ややり方に自己実現のチャンスがあると私は考える。我々がよく耳にする労働に関するニュースは暗いものもあり、先行きに不安を抱くこともあるが、労働に対する自分なりの姿勢を持つことから、有意義な労働が生まれるのではないだろうか。多くの人にとって人生の大半を占める働く時間の中に、豊かさ、つまり生きがいの発見であり自己実現を求めていく姿勢を持つことが重要である。

【参考文献】

- 熊沢誠『若者が働くとき』（ミネルヴァ書房 2006）
- 西村佳哲『自分を生かして生きる』（バジリコ株式会社 2009）
- ロナルド・ドーア『働くということ グローバル化と労働の新しい意味』（中公新書 2005）
- 奥村恵一『現代企業を動かす経営理念』（有斐閣 1994）
- ジェームス・C・アベグレン 山岡洋一（訳）『新日本の経営』（日本経済新聞社 2004）
- 日本経済新聞社編『やさしい経営学』（日経ビジネス文庫 2002）

佳作：若年就労問題とその対策

法経科第一部 法律コース2年 片山 誠一

1. はじめに

若者の働き方はじつにさまざまである。たとえば、家の経済的理由などのため少しでも早く就職したいと考えている中卒の若者や、高校あるいは大学に進学し、資格取得や自己のスキルを向上させてから社会へ出て行こうとする若者、さらには正社員としてではなく、アルバイトやパートで働く若者など、多種多様である。しかし、すべての若者が必ずしも自分の満足する仕事ないしは働き方が出来ているかというところもいえないようである。もちろん、それは今日における景気低迷や企業による成果主義の導入など、私たち若者を取り巻く労働環境、就労状況の厳しさが大きく影響を与えている。

たとえば、彼らが安定した企業に就職することは、今や容易なことではなく、たとえ正社員に採用されても、そこで働き続けるには相当の体力と気力が求められる。そのためか、学校を卒業した若者は当該企業の雇用形態や業種および仕事内容はさておき「とりあえず」働き始めるが、残業を含む長時間労働や過重なノルマが課されることから、その職場になじめずに転職、離職を余儀なくされるケースは極めて多いようである。それとは対照的に非正規として働く若者、すなわち、フリーターは正社員のような過重な責任は課されないが、非正規雇用であるため、企業にとっては人件費削減のために雇っているにすぎず、いつでも首を切られる不安定雇用で、彼ら一人で独立して働くことはほぼ不可能である。他方で、社会の豊かさのあまり、親の経済力に依存し、通学も家事もしない若者、いわゆるニートの存在も見逃せない。また、この正社員、フリーター、ニートは相互に無関係なものであろうか。私たち学生はこのような実態を見て、不安や絶望を感じずにはいられないだろうが、このような問題をどのように打開し、すべての若者が「働きがい」があり、かつ経済的にも自立でき、将来も安心して働くことの出来る環境、社会づくりをしていくにはいったいどうすればよいのか。これから、若者をめぐる就労問題ないし労働問題に焦点を当てて、近年のデータ等も踏まえながら、こうした問題提起に答えられたらと思う。

2. 若者を取り巻く就労・労働問題

第一に深刻な問題として指摘されるのが若者の失業率の高さである。バブル経済崩壊以降、厳しい雇用情勢の中では若者の就職環境も厳しいものとなり、いわゆる「就職氷河期」が続いた。企業も経営管理が難しくなり、雇用調整の手段として新規採用の抑制に迫られ、結果的にそこから取り残される若者が急増したことが大きな要因だろうと推測できる。その間の若年層（15～34歳）の完全失業率は、中高年層に比べ高い傾向にあるものの、全年齢層は2002年の5.4%、15～24歳層は2003年の10.1%、25～34歳では2002年の6.4%をピークに、低下する傾向にあった。しかし、25～34歳層では全年齢層の動きと比較すると失業率の改善に遅れが見られており、2008年には再び上昇し、5.2%となるなど全体的に高止まりの状況にある（図表 2-1-2）。では、ほかにどのような要因が考えられるだろうか。

ひとつは、こうした雇用情勢の下では、希望する職場に就職できた人より、妥協して不本意ながら就職した人の方がはるかに多く、そうした若者たちは仕事内容や労働条件にはじめから不満

を感じ、それが限界に達すると離職するケースが多々見られることである。それは結果的に自分の希望する仕事に就くまで、「とりあえず」アルバイトやパートとして働く、すなわちフリーターを増大させている面も否定できないだろう。しかし、こうした非正社員も低賃金をはじめとして労働条件は劣悪であり、またキャリア展開が期待できず、適切な企業内訓練も実施されないために、労働内容自体は充実していないままである。それゆえ、彼らないし彼女らは職業生活の展望を持たず、自発的に離職することがよく見受けられる。さらに、今やほとんどの企業では「即戦力」志向で能力向上や仕事内容の成果を若者に対しても強く要請し、以前のような35歳くらいですぐに成果を求めず、じっくり「人を育てる」社風は、もうすでに人事管理の主流ではなくなっている。つまり、若い正社員にも成果を出してもらうために過度なノルマとそれに伴う長時間労働が課せられ、会社に拘束される時間はあまりにも長くなったのである。それによって、心身の疲労やストレスを感じ、結果として、せっかく正社員になれた会社を辞めてしまう若者も少なくない。

このような雇用機会の抑制、不安定雇用、労働環境の厳しさ等が相まって、若者たちの失業率に拍車がかかり、さらにそのことが若者たちの雇用の質を低下させるひとつの要因ともなっている。

さて、次に指摘しておきたいのは、フリーターとして働く若者の実態である。近年のフリーターの推移をみると、1980年で50万人であったのが2002年には200万人を超え、この間で約4倍以上増加したが、2003年の217万人をピークに減少傾向にある。ただ、減少しているのは15～24歳層が中心で、25～34歳の年長層では改善に遅れが見られる(図2-1-7) ※注1.2(フリーター定義)。もともと「フリーター」は1980年代後半にアルバイト情報誌による造語で現れたが、当初念頭に置かれたのは、何らかの目標を実現するため、あるいは組織に縛られない生き方を望み、あえて正社員ではなくアルバイトやパートを選ぶ若者であったといわれている。しかし、現在では雇用機会に恵まれずやむを得ずフリーターとなっているケースが多く、大半の若者はフリーターではなく、正社員として働くことを希望している。2002年の財団法人雇用開発センター「新世代の職業観とキャリア」によると、非正社員^{※注2)}として就職した若年者のうち、就職活動が不本位な者や就職をあきらめた者が合わせて45%にも上っており(図2-1-5)、また内閣府「平成16年度青少年の社会的自立に関する意識調査」では、若者自身の希望する働き方として、「非正規社員」が13.3%であるのに対し、「正社員・正職員」は64.4%を占めている(図2-1-6)。しかし、フリーターから正社員に再就職することは、今日において困難な状況にある。なぜなら、わが国においては特に大企業で新卒一括採用が主流となっており、フリーター経験のある若者に対して多くの企業はプラス評価よりもむしろマイナスに評価しているからである(図2-1-10)。たしかに、新卒一括採用は新卒者が失業状態を経ることなく、社会人へと円滑に移行することを支える慣行として社会に受け入れられているが、不景気のために新卒採用が厳しい時期に当たったため就職活動に失敗した若者は、その後も正社員になれず、非正規として働かざるを得ない事態に直面している。また、フリーターは平均年収が140万円といわれ(図3-2)、概して不安定な生活を余儀なくされ、独立して生活することができず、ともすればずっと定職に就ける機会が与えられずに、そのままの状態になることもあり得る。

次にもっと深刻な問題として注目されているのが、「ニート」である。ニートとは、イギリスで使われた概念である「Not Education, Employment or training」を日本に取り入れたもので、

普段無業で求職活動や開業の準備もしておらず、在学も通学もせず、かつ未婚者で家事もしていない者をいう。それに近い概念である「若年無業者数」は、1990年代は40万人台であったが、2002年には64万人に増加し、その後も60万人強の水準で推移している（図2-1-8）。しかし、まず注意しなければならないのが彼らを「働く意欲」がないとひとくくりに思い込んでしまうことである。なぜなら、ニートは就労を希望するが、現在は求職活動を行っていない「非求職型」と、はじめから働くことを希望していない「非希望型」の二つのタイプに分けることができるからである。2002年の「就業基本調査」では、前者が42.6万人で後者の42.1万人をわずかに上回っており、ニートの約半数が働くことを希望していることがわかる。そして、この非求職型ニートの求職活動をしない理由には、病気やケガでやむなく求職活動ができない場合や、希望する仕事が見つからないなどの職業機会を問題視する場合などさまざまである（図2-20）。

つまり、失業者やフリーター、ニートのような不安定層のほぼ大半が就労意欲をもち、正社員として働きたいと考えているのである。しかし、彼らの大部分は、1990年代に入り変容した厳しい雇用環境のもとで、正社員から締め出され、フリーターとなったり、さらにその過酷な労働条件によって心身ともに疲弊しニート化していったわけである。言い換えれば、彼らは従来のような安定した雇用環境が続いていたならば、正社員として働いていたかもしれない。

3. 今後の対策は（まとめも含めて）

では、このように顕在化した若者を取り巻く就労状況の厳しさを目の当たりにして、今後どのような自立支援体制が必要となるのか。まず、若者が安定した雇用に就けるように、とりわけ将来の自立が困難と懸念される年長フリーター層に対して生活支援も含めた就労支援と職業能力支援開発を中心に行っていくことが重要となる。そして、企業は、新卒者以外の若者に対しても、能力や適性に応じた採用の枠を拡大することが求められる。さらに、自立に向けた課題の多いニート層に対しては、職業意識や基本的な社会適応面等で問題を抱えていることが多いため、早期の段階での職業意識の醸成、基本的な能力の養成や社会適応支援などの取り組みを進め、各支援機関相互のネットワーク作り、そして一人一人の特性を踏まえたきめ細かい支援体制が必要だろう。

ただ、安定した雇用、すなわち正規社員として再就職できたとしても、先述のような長時間労働などの労働環境の厳しさが、尾をひいて職を辞さねばならない可能性も十分あり得る。したがって、企業内の労働環境をもう一度見直さなくてはならない。もちろん、これは若者だけに限られることなく、すべての労働者が直面している問題でもある。それを是正していくためには、まず労働組合が主体となって労働条件の改善に向けて経営者と交渉し、さらに政府に対しても仕事の生活の両立、すなわちワーク・ライフ・バランスの実現に乗り出せるよう積極的に働きかけることが必要である。

本来若者は、未来に希望を持って自らの能力を生かし、その実現に向かって努力し、これからの社会を担っていく大切な存在である。しかし、彼らの能力を存分に活かせる環境は残念ながらまだ整っていない。昨今の採用内定取り消しも若者たちやその家族に不安と失望を与えていることも記憶の新しいところである。限られた字数の中で、問題点や対策を論じきることはできなかったが、今後私たち学生が直面するかもしれない重要な課題であるからこそ、若者の自立支援と労働環境の是正は急務であることを指摘しておきたい。

【参考文献】

「不安定を生きる若者たち（乾彰夫編著）」大月出版一版 2006. 10

「働きすぎの時代（森岡孝二著）」岩波書店一版 2005. 8

「格差社会何が問題なのか（橘木俊詔著）」岩波書店一版 2006. 9

「リストラとワークシェアリング（熊沢誠著）」岩波書店一版 2003. 4

平成 21 年度厚生労働白書（データも含む）

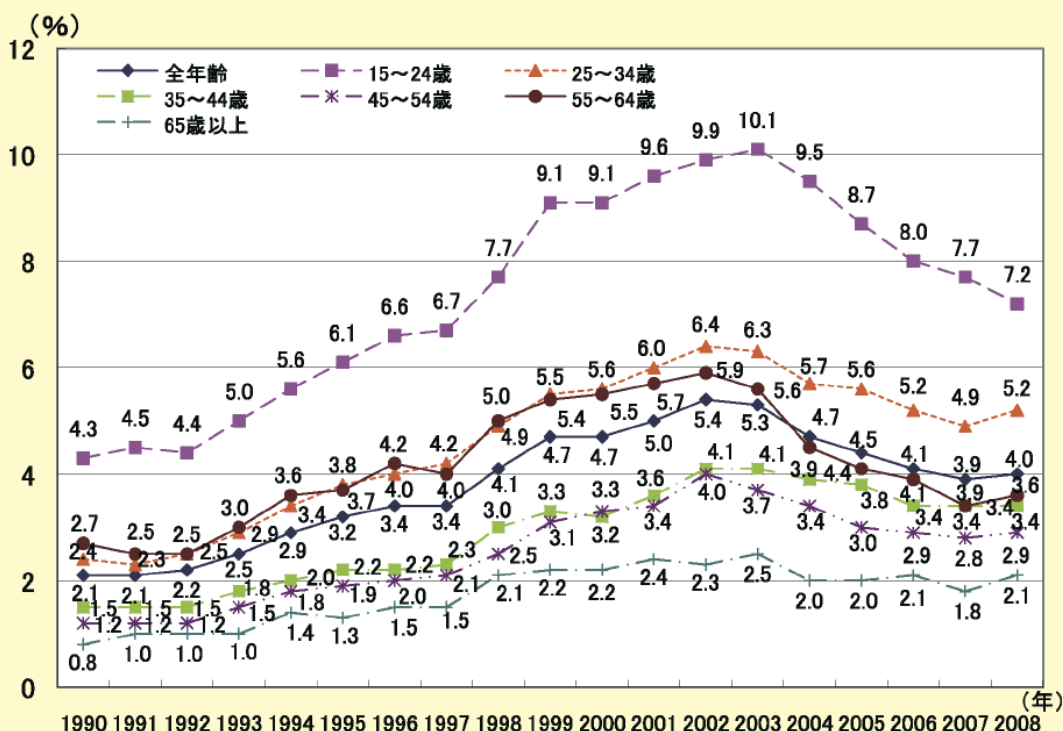


いまこそ、たちあがれ！若者たちよ！

私たち若者がこの社会をよりよくする主人になろうではないか！

ひとりひとりが「働きがい」をもてる環境に変えていこう！！

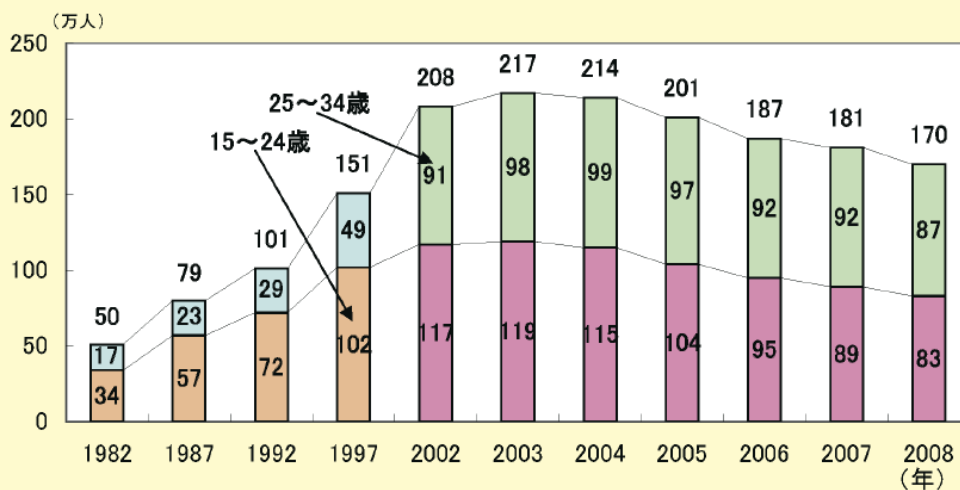
図表2-1-2 年齢階級別完全失業率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査（年平均）」

(出所) 平成 21 年度厚生労働白書

図表2-1-7 年齢階級別フリーター数の推移



資料：1982・1987・1992・1997年は総務省統計局「就業構造基本調査」より労働省政策調査部にて特別集計（「平成12年版労働経済の分析」）、2002年以降は、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

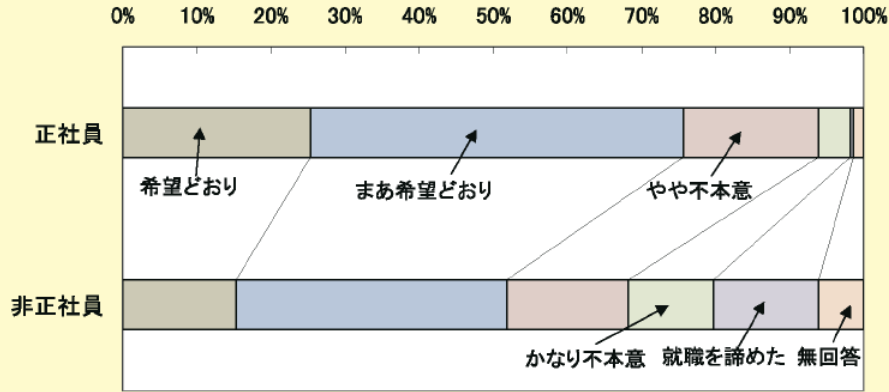
(注1) 1982・1987・1992・1997年については、フリーターを、年齢は15~34歳と限定し、①現在就職している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1~5年未満の者、女性については未婚で仕事を主に行っている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしてならず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者と定義し、集計している。

(注2) 2002年以降については、フリーターを、年齢は15~34歳と限定し、また、在学者を除く点を明確化するため、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者と定義し、集計している。

(注3) 1982年から1997年までの数値と2002年以降の数値とは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

(出所) 平成 21 年度厚生労働白書

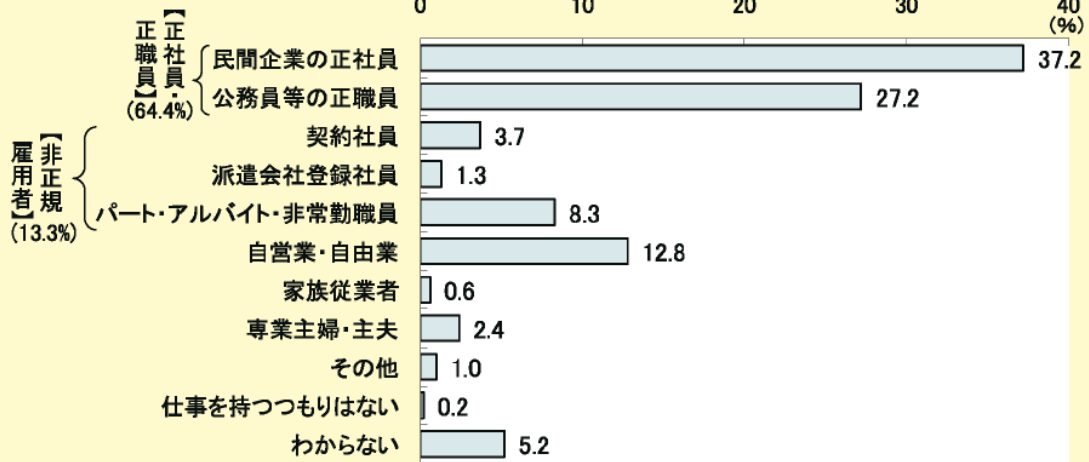
図表2-1-5 若年者の自分の就職活動結果についての意識



資料出所 (財)雇用開発センター「新世代の職業観とキャリア」(2002年)
 (注) 1) 首都圏に勤務しているか、首都圏に在住している34歳以下の男女。
 2) 非正社員にはパートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣社員、いわゆるフリーターが含まれる。

(出所) 平成 21 年度厚生労働白書

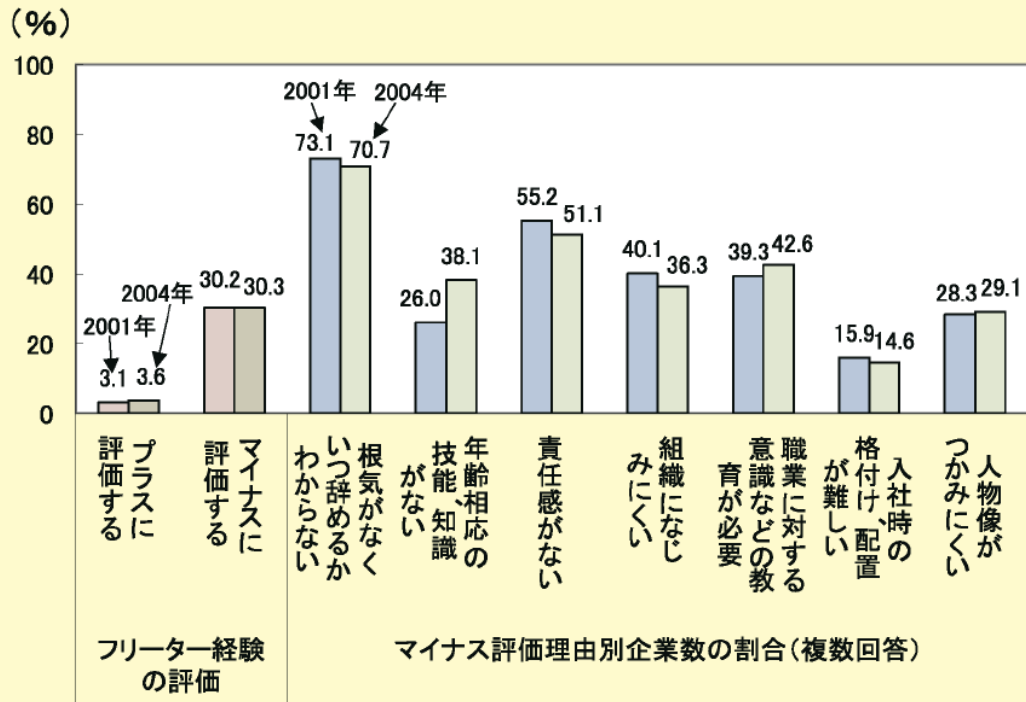
図表2-1-6 若者が希望する働き方



資料：内閣府「青少年の社会的自立に関する意識調査」(2004年度)
 (注) 「働き方が自由に選べるとすれば、どのような働き方を希望しますか」という質問に対する回答。

(出所) 平成 21 年度厚生労働白書

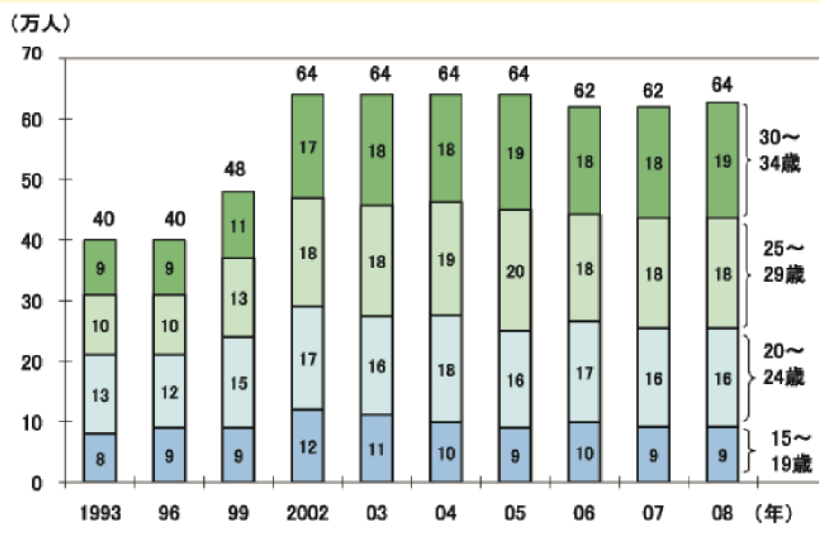
図表2-1-10 企業がフリーターを正規雇用に登用するにあたってのフリーター経験の評価



資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「雇用管理調査」

(出所) 平成 21 年度厚生労働白書

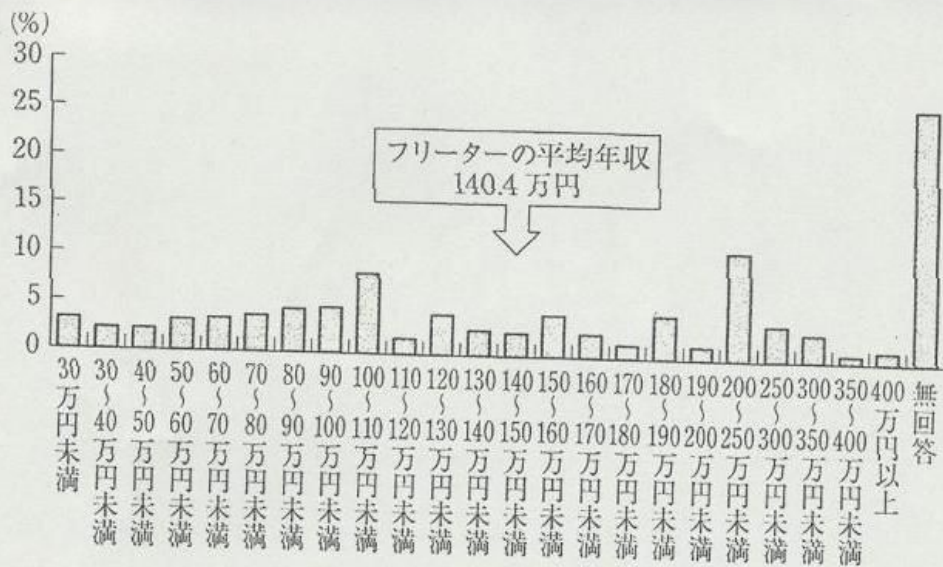
図表2-1-8 若年無業者数の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」

(注)「若年無業者」とは、15~34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者をいう。

(出所) 平成 21 年度厚生労働白書



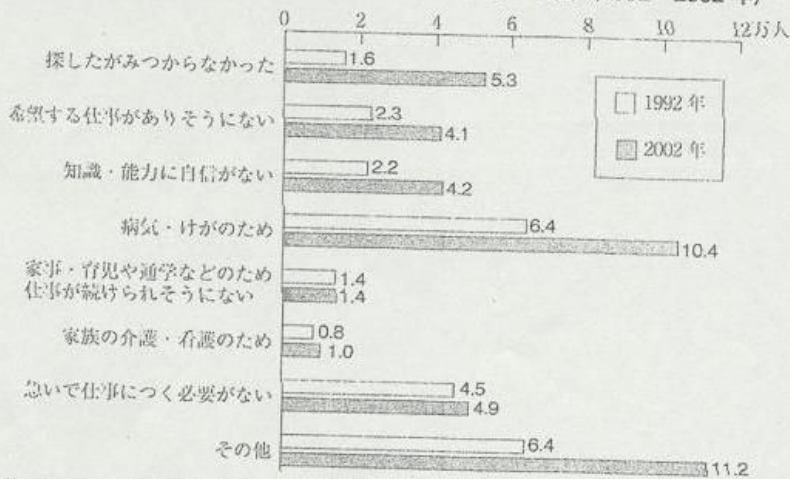
注：調査対象母集団は、首都 50km 圏内(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県)で嘱託、契約社員、派遣、パート・アルバイトとして就業している 18~34 歳の男女(学生を除く)。

出所：リクルート ワークス研究所「非典型労働者調査 2001」

図 3-2 「フリーター」の年収分布状況

「格差社会何が問題なのか(橋本俊昭著) 岩波書店一版 2006.9 より」

図 2-20 非求職型ニートの求職活動をしていない理由 (1992・2002 年)



注：総務省「就業構造基本調査」より。

「不安定を生きる若者たち(乾亨夫著) 大月出版 2006.10 より」

佳作：セーフティネットを構築する

法経科第一部 経商コース2年 前川 晃一

はじめに

2008年秋のリーマン・ショックに始まる世界的不況から、日本の雇用情勢や家計所得は低迷し続けており、最後のセーフティネットである「生活保護制度」に助けを求める人々が急増している。しかし、生活保護費以下の収入しか得られていないにもかかわらず、生活保護制度にかかれない「ワーキングプア」が大量に発生している。そこで、本稿では、生活保護制度の問題点を明らかにし、どのような対策を取ればセーフティネットとして機能し、貧困に陥った人々を救済できるのかを考察していく。

生活保護制度とは

日本国憲法第25条は「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」として、国民の生存権を保障している。これに基づいて、生活保護制度は生活に困窮する国民に対して国がその責任において、必要な保護を行うことによって、最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的としている。

生活保護の原理の一つに、補足性の原理がある。これは、生活に困窮する者が利用しうる資産、能力、他制度(雇用保険の失業給付や年金制度など)を、その最低限度の生活の維持のために活用し、それでも最低生活を維持できない場合に、保護を受けることができるという原理である。この意味で、生活保護制度は最後のセーフティネットと呼ばれている。

保護や給付額の決定をするため、また貧困の程度を明らかにするためにも、資力調査(ミーンズテスト)が行われる。資産では、土地や家屋の所有が問題となる。これらは売却して生活費に充てるのが原則だが、最低生活の維持に必要な場合には、保有が認められる。

能力については、稼働能力がある者についてはまず、勤労が求められる。原則65歳以下は、障害や疾病がない限り、稼働能力がある者と見なされる。

また、民法に扶養義務の制度があり、この義務は生活保護より優先される。そのため、近年の親族関係の希薄さや世間体を気にして、生活保護の受給をあきらめる人も多いと言われている。

「適正化」政策

生活保護制度の適正な実施とは、本来、漏給、濫給いずれもない状態のことである。しかしながら、国主導で進められてきた「適正化」政策は、濫給防止に偏重し、保護適用を厳格化するというものであった。生活保護法の施行以来、「適正化」政策は三次にわたって進められてきた。

第一次「適正化」政策は1954～1956年にかけて行われた。社会保障予算の国庫負担率を8割から5割へと大幅削減することを旨とする1954年度予算大蔵原案が提示された。しかし、全国的な反対運動を受けて撤回され、その穴埋めとして医療費扶助の引き締め、在日朝鮮人保護受給者の保護打ち切りが進められた。

それに続く、第二次「適正化」政策(1964～1966年)は、被保護世帯の非稼働世帯化を進めた制度的要因であると考えられる。この時期は不安定就労や日雇世帯などの稼働能力のある世帯が問

題視され、彼らに対する保護の引き締めが行われた。そして、稼働世帯の生活保護からの排除は、脆弱な最低賃金制度のもとで、多くの生活保護基準以下の勤労世帯、つまりワーキングプアの発生につながった。

さらに、第3次「適正化」政策(1981~1989)は、いわゆる「123号通知」が発端になった。これは、保護申請者から調査の同意書を取ることを明記しており、資産調査を強化するものであった。この同意書は、本人のみならず世帯員を含めた資産、収入の状況について、銀行、信託会社、本人、世帯員の雇い主、その他関係人に報告を求めることを内容としている。このような必要以上の厳しい資産調査は申請者に屈辱感を与え、保護を必要とする人の制度利用を妨げてしまう要因となっている。さらに、生活保護の相談と称して申請書そのものを渡さない、もしくは屈辱感を与えて申請自体を取り下げさせようとする「水際作戦」と呼ばれる手段が頻繁にとられ、申請者のプライバシー侵害、人権侵害が日常化した。その結果、保護率(人口1,000人に占める被保護者の割合)は1995年の7.0%まで低下傾向を示した(図表2-6-2)。稼働世帯の割合は約1割にまで減少し、高齢者世帯や傷病・障害者世帯が圧倒的多数を占めることとなった。こうして、生活保護制度の適用対象の非稼働世帯化が進んでいったのである。

水際作戦による事件は幾つかある。2007年には、北九州市で生活保護の受給打ち切りによる餓死事件が起こった。最近では、さいたま市北区で、76歳の男性が熱中症で死亡した。男性は病を持つ息子との二人暮らしであったが、十数年前にした生活保護の申請は却下され、電気代を払えず、電気を止められていた。

また、捕捉率(生活保護水準以下で暮らしている世帯のうち、どれだけの世帯が実際に生活保護を受けているかを表す比率)は20%前後であり、欧米では少なくとも50%以上、イギリスで80%以上、ドイツでも70%以上あるのと比べ、きわめて低い水準である。

「123号通知」は暴力団関係者による不正受給の防止を目的に通達された。たしかに、不正な受給はあってはならず、本当に保護を必要とする人々に受給されなければならない。しかし、捕捉率が示すように、ワーキングプアなどの貧困層は生活保護費以下の収入しか得られていないにもかかわらず、その大多数は保護を受けていないのである。

生活保護制度改革

現行の生活保護制度はセーフティネットとして十分に機能しておらず、制度の改革が求められている。以下に、どのような改革を行うべきかを述べていく。

まず、保護請求権を侵害するような水際作戦や生活保護の辞退を強要するような運用は、早急に改めなければならない。次に、扶養義務者の規定が広く、核家族化が進んだ現状と合致していないので、ミーンズテストを緩和するべきである。生活保護受給者の自立が進まない一つの要因は、生活保護受給者が保護を受けるために、事前にすべての資産を浪費して何もない状態で生活保護制度を利用するからである。自立するために、商売道具や車両、服装などの一定の資本を必要とするのだから、こうした用意をすべて失った者はその後の自立も困難となる。

また、「生活保護」という名称と厳しい資力調査は屈辱感や劣等感を生み出してしまうので、名称の変更もするべきである。韓国では「国民基礎生活保障法」、イギリスでは「所得補助法」という名称に変更し、伊藤周平氏は「生活保障法」、日本弁護士連合会は「生存権保障法」への名称変更を提案している。

憲法に規定されている「健康で文化的な最低限度の生活」を実現するには自立についても考える必要がある。保護の受給者が労働所得を得た場合、ほぼその分だけ生活保護費が減額されるため、就労して自立するというインセンティブが働きにくいという問題がある。これは「貧困の罠」と呼ばれている。また、いったん生活保護から脱却してしまうと、敷金・礼金などの固定費がかかったり、制度の利用者は免除されるさまざまな社会保障費・行政サービス費がかかったりすることも、自立を阻害してしまっている。さらに、病気のために生活保護を受給している人々は、病気が治れば、保護を打ち切られる可能性が高いため、積極的に治療・回復を進めようとしにくいケースがある。

そのため、2005年からは「自立支援プログラム」として、各自治体とハローワークが連携し、受給者の自立を促す制度が導入されている。しかし、ケースワーカーは一人で百数十件もの世帯を担当することは珍しくなく、自立支援や生活指導を行う余裕がない。自分の担当する生活保護世帯を訪問するのは数カ月に一回、ひどい場合には最初の受付面接以来会わないということもある。このことが、受給の長期化や、不正受給、貧困ビジネスの侵食を許す背景となっている。ケースワーカー不足は人員増で対処するべきであるが、彼らの人件費は各自治体の全額負担となっているため、各自治体は人員数を抑制しがちである。そこで、人件費は全額国庫負担として、人員増の方向へ誘導するべきである。

給付つき税額控除

より根本的な問題解決のためには、生活保護制度の枠内にとどまらない抜本的な対策を考える必要がある。

貧困の罠を防ぐために、就労した場合の収入を生活保護費に上乗せすべきであるという「負の所得税」導入論が、経済学者により提言されてきた。これの現代版である「給付つき税額控除」の導入を、民主党が提案している。

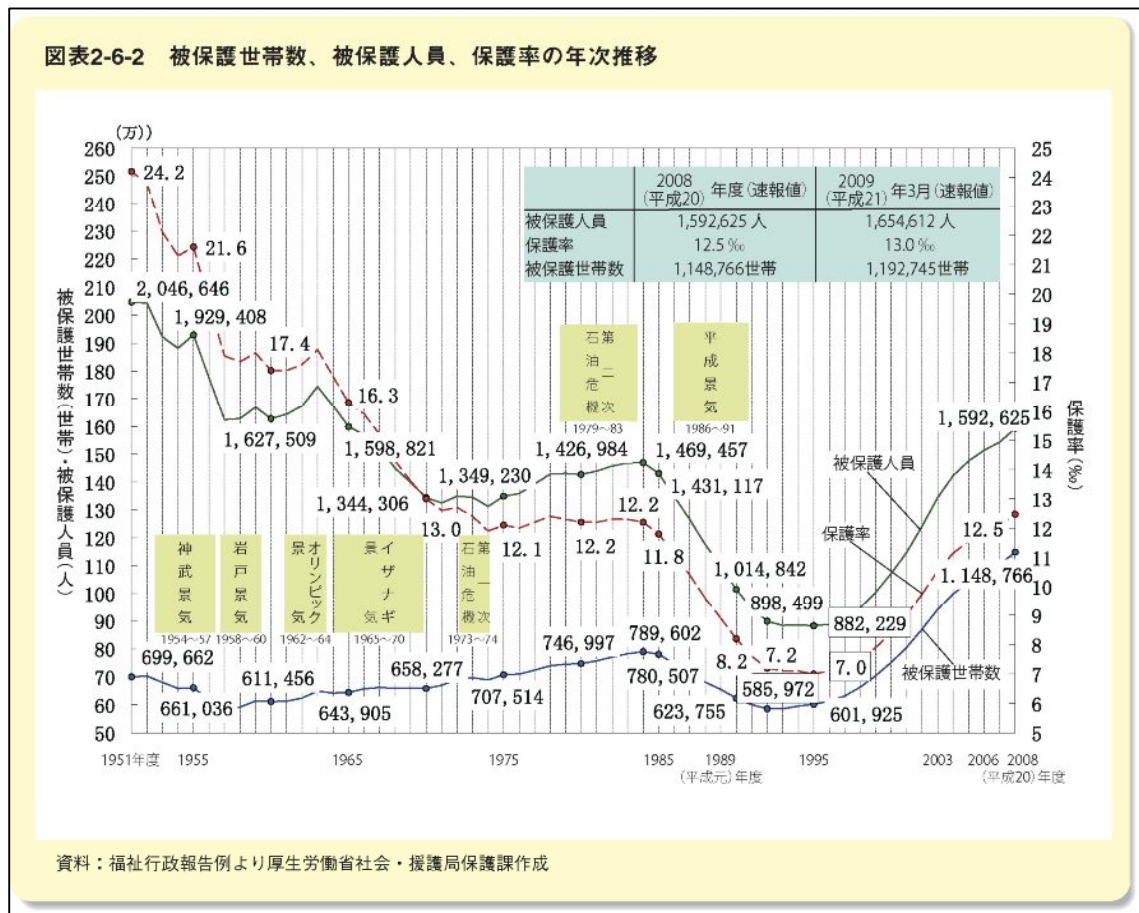
税額控除とは、徴収する税額から一定額を控除するものである。そして、給付つき税額控除とは、徴収する税額がこの設定された控除額を下回る低所得世帯には、その金額分の現金を給付するという仕組みである。その長所は、所得の増加が可処分所得の増加につながり、勤労意欲が阻害されないので、生活保護の受給者であれば、就労して自立するというインセンティブが促進されることである。生活保護の保護を受けていない人々、例えばワーキングプアの人々も、生活が成り立つ所得が確保されるので、給付つき税額控除の導入は効果的な貧困対策となる。

おわりに

最低賃金の引き上げることによってワーキングプアの問題を解決することも考えられる。しかし、「最低賃金の引き上げは中小の経営を圧迫し従業員にも影響が及びかねない」（日本経済新聞2010年8月6日）といった反対論が強く、大幅な引き上げがなされる見通しは立っていない。この点を鑑みて、本稿では生活保護制度というセーフティーネットを機能させることで、問題に対処することを述べた。労働市場は景気に大きく左右され、改革していくことは困難である。だからこそ、社会保障を強化して労働市場の不完全性を補完する必要がある。さらに、税制も含めてより大きな視点でこれからの働き方を考えていくべきだと思う。

【参考文献】

- 伊藤周平『雇用崩壊と社会保障』平凡社 2010
 池田和彦・砂脇恵『公的扶助の基礎理論』ミネルヴァ書房 2009
 駒村康平『福祉の総合政策』創成社、新訂三版 2005(初版 2001)
 鈴木亘『社会保障の「不都合な真実」』日本経済新聞出版社 2010
 岩田正美・杉村宏『公的扶助論』ミネルヴァ書房 2009
 日本弁護士連合会『検証 日本の貧困と格差拡大』日本評論社 2007
 宮本太郎『生活保障』岩波書店 2009
 小此木潔『消費税をどうするか』岩波書店 2009
 民主党政策集 index2009 <http://www.dpj.or.jp/policy/manifesto/seisaku2009/10.html#> 給付付き税額控除制度の導入
 厚生労働白書平成 21 年度版 <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/09/dl/01-02-06.pdf>



佳作：日本のフリーター問題～欧州との比較で～

法経科第二部 2年 末永 壮太

はじめに

現代の日本には様々な労働問題がある。人件費削減のため、正規雇用を減らしパートなどの非正規雇用を増やす企業や残業代を払わないサービス残業をさせる企業が増加している。そのような企業が増えてきたこともあり、働いても生活が厳しいワーキングプアと呼ばれる人々が増えることや、過剰な残業による過労死という問題が起きている。それ以外にも数多くの労働問題があるが、私が最も気になっているのがフリーターとニートの増加だ。高卒予定者の求人は90年代に比べて約8分の1にまで下がっている。若年層失業率（15歳～24歳男性）も11パーセントを超えて、フリーターの数は2004年に217万人を超え、1994年からの10年間で倍になった。またニートの数も1994年の約40万人ほどであったが、2004年には約60万人を超えた（小杉2005、2頁）。フリーターやニートが増えた大きな原因としてはバブル崩壊後の新規雇用を抑制しようという考えだろう。それだけでなく、経営悪化によるリストラも行われていたのである。増え続けるフリーターやニートに対する対策はどうなっているのだろうか。また日本以外の国ではフリーターやニートはどの程度問題になっているのだろうか。その中でも私はフリーターに注目して書こうと思う。

1. フリーターの定義

まずフリーターの定義だが、厚生労働省は、15歳から34歳の者で、就業先での呼称がアルバイトやパートである雇用者、無業者の場合は家事、通学をしておらず、アルバイトやパートを希望している者としている。また35歳以上でアルバイトやパート、派遣や契約社員の場合は中高年フリーターと定義される。フリーターはモラトリアム型と夢追求型とやむを得ず型の3つに分けることができる。

①モラトリアム型：モラトリアム型には離学モラトリアム型と離職モラトリアム型があり、将来に対する見通しを持たぬまま教育機関を中退または修了したか離職時に見通しが決まらぬままフリーターとなったかというものである。

②夢追求型：夢追求型はバンドや俳優などの芸能関係を志向してフリーターになった芸能志向型と職人や脚本家など、自分の技能や技術で身を立てる職を志向してフリーターとなった職人、フリーランス志向型の2種類に分類できる。

③やむを得ず型：やむを得ず型には正規雇用を志向しつつフリーターとなった人や正社員に近い派遣を選んだ正規雇用志向型と学費稼ぎのためや入学、就職までの期間にフリーターになる期間限定型、本人や家族の病気や何かしらの事情があってフリーターとなったプライベート・トラブル型の3つがある。

一番問題になりがちなモラトリアム型は、他の2種類のように、何かの事情や、目標のための期間として考えているのではなく、正社員になるより自由な時間が多いことや人間関係が気楽なこと、仕事に大きな責任がないこと、気軽に仕事を変えることができるというふうに考えているのだ。また自分に向いている仕事が見つからないというような意見も多い。このような若者の考えや景気の悪化により1982年には約50万人いたフリーターは2003年に約217万人に達した。2009年には約178万人まで下がったが35歳以上の人もいるので実際はこれよりはるかに多いだろう（総務省統計局「就業構造基本調査」、労働省政策調査部特別集計（～1997）、総務省統計局「労働力調査詳細集計」（2002～））。

2. フリーター増加の背景

では何故フリーターがここまで増加したのだろうか。1980年代のフリーターは、ほとんどが自分の希望する職種に就くまでアルバイトで生計を立てるといったものだった。しかしバブル経済崩壊後、失業率の増加に加え、新規学卒者に対する求人が大きく減ったことで仕方なくフリーターになった者たちが急増したのだ。

総務省のデータでは、当初の1982年の50万人から少しずつ増加し、1992年には100万人を超えた。しかし5年後の1997年に150万人と約1.5倍になっている。その5年後の2002年には200万人と、10年間で2倍に増えている。また厚生労働省の調べでは、高校生に対する求人数は167万人であったが2002年には7分の1の24万人まで激減し、求人倍率も3.34倍から1.32倍に低下している。大卒への求人数は1992年の74万人から2002年の57万人へと減少している。短大卒への求人数は1992年の20万人から2002年には5万人へと大きく減少し、求人倍率も0.5倍になった。1992年には高校生の98～99パーセントとほぼ全員が3月末までに就職先を決めて卒業していたが、2002年は就職先を決めて卒業した生徒が約90パーセントで、残りの10パーセントの生徒は就職を希望しながら就職先が決まらないまま卒業してしまったのである（小杉2003、16～19頁）。

企業が新規学卒者を採用しなくなった理由は景気の悪化によるものだけではないのである。そのひとつは構造的な変化によるものだ。業務が高度になり、高学歴の者に代替して充当した場合があるので高卒向けの仕事が減り、その代わりに非正規従業員に業務を移行したことなどである。もうひとつが中途採用との競合である。新規学卒者に比べて初期的な教育訓練が不要であるうえに、失業者の増加に伴い中途採用がしやすくなっているのだ。これには高卒就労者の質的レベルの低下が指摘されていることと関係がある。企業側からは一般常識、態度・マナー、コミュニケーション能力、基礎学力の順に不満が挙げられているのだ。この現状を改善しなければ高卒者採用の減少を止めることは難しいだろう（小杉2003、31頁）。

3. フリーターであることの問題点

では次に、なぜフリーターであることが問題になるかである。一番の理由としては職業能力の獲得が遅れがちになることだと考えられる。若年期は新しい知識や技術を修得しやすい時期である。新規学卒で正社員になれば企業での実務訓練や教育訓練によって職業能力を高めることが可能である。長期雇用が当たり前だった日本では企業主導で能力開発が行われてきたが、フリーター期間ではそれらの訓練の機会を逃すことになるのだ。また仮にフリーターから正社員として雇

用されたとして、フリーター期間の能力開発やキャリア形成が正社員になった際役立つものであるのかということも問題のひとつになっている。フリーターは正社員に比べて低収入であるので結婚や子育てがしにくくなり、少子化が進むことや税金を納める者も少なくなることもつながっているのだ。

増え続けるフリーターと、これらに関する諸問題を解決するためにどのような対策をすればいいのだろうか。第一に学校在学中にキャリア探索と職業能力獲得を支援する仕組みを作ることだ。今まで企業は学校教育に基礎の育成だけを期待していたが、現在はある程度の職業能力を欲しているため、学校側が情報の提供や体験の機会を与えることをしなければならない。また教育機関を中退、修了した者に対しても同様の援助を行う必要がある。職業安定所を通じて未経験者でも正社員になれるよう支援するトライアル雇用などの雇用機会を拡大することが必要である。それ以外にも若者を育成するための新しい枠組みを学校や産業界が共同で作っていくことも大切なのではないだろうか。企業側もフリーター期間に身に付けた能力を正しく評価し、正社員への応募の際は仕事と関係のあるアルバイトであれば経歴として評価することをすべきではないだろうか。学費が高く進学できないといった若者に対しては国からの支援が必要だ。

4. 欧州のフリーター事情

では次に、海外にもフリーター問題はあるのかという点についてだ。海外にはフリーターという明確な基準がないが、有期雇用はフランスやドイツで6～7割を超えているうえ、パートタイムもフランスやドイツ、アメリカやイギリスなど、日本より割合が高くなっている。しかし欧米では若年期のパートタイムや有期雇用を問題にした議論はほとんどない。それよりも失業が問題になることが圧倒的に多いのである。

欧米では、1970年代から1980年代にかけて若者の失業率の高さとその長期化が問題になっていたがそれは失業問題という枠内で捉えられていた。では、教育機関を修了した後の就職状況はどうなっているのだろうか。欧州諸国の大学生で卒業後に正社員になれる者は少なく約10パーセント、パートや有期限雇用が12パーセント、無業は21パーセントとかなり高い（残りは不明）。しかし4年後の状況を見てみると、正社員の比率が高くなっており、日本における正社員の比率とほとんど同じになっている。日本と欧米では正規雇用に移行するまでにかかる時間に違いがあるのだ（小杉2003、105～121頁）。

また日本を含めたほとんどの国で失業者の比率は男性より女性のほうが高いことが明らかになっている。その男女差は日本が一番大きいことも明らかにされている。日本の企業は長期雇用を前提として採用しているため、パートなどの期間に経験した企業の数は一社という者が多いが、ヨーロッパ諸国では三社、四社と経験している者のほうが多いのだ。それが問題にならないのはやはり日本のような終身雇用型雇用慣行がないからだろう。しかしヨーロッパでは正規雇用だけでなく、パートや有期限雇用でも在学中に修得した技術を使っているという意見が多い。日本では正規雇用よりパートなどで使う機会が多いという意見が多数である。これらのことから海外におけるフリーターはパートや有期限雇用でも仕事に満足しているので、問題視されることは日本に比べてほとんどない。

まとめ

私は、多くの若者がフリーターであるということをそこまで大きな問題だとは思わない。様々な種類の職種がある現代には少なからずフリーターと呼ばれる人々が必要ではないだろうか。コンビニやファミレスの店員など、フリーターがいなければ成り立たない企業もある。問題にすべきなのは正社員との所得の差だ。長いフリーター期間を終えて正社員になったとしても、新卒で正社員になった者との間には埋めることのできない所得の差がある。このような社会的不平等をなくすシステムや対策が必要なのだ。企業も社員を採用する際に、フリーター期間を無意味な期間と捉えるのではなく、フリーターの時期にどのような経験をしてどのような能力を得たかを見極めるべきだ。教育機関では皆が適職、やりたい職業を見つけられるように職業体験やインターンシップ制度などを積極的に導入すべきである。このような取り組みが行われるとどうなるであろうか。教育機関が就職に関する制度を導入することでモラトリアム型のフリーターが少なくなると予想できる。また雇用が増えることでやむを得ず型のフリーターは減ると考えられる。しかし一番大事なのは、ひとりひとりが就職に対して強い意欲を持つことだ。いくら学校や社会がシステムや制度を整えても我々に意欲がなくては、どんなにいい制度だろうと意味を成さない。就職の期を迎えるまでに職業に対する理解を深め、自分から積極的に行動しなければならないのだ。

【参考文献】

小杉礼子『フリーターという生き方』勁草書房、2003年

小杉礼子『フリーターとニート』勁草書房、2005年

2. 参 考 資 料

[小論文コンクール募集要項]

[小論文コンクール表彰式次第]

<募集要項>

三重短期大学・三重銀総研主催 第4回 小論文コンクール ～これからの働き方を考える～

- 趣 旨** 三重短期大学と三重銀総研の地域貢献を目的とする産学連携推進事業の一環として、学生の新鮮な知性・感性を活かした小論文コンクールを実施します。
- 名 称** 三重短期大学・三重銀総研主催 第4回小論文コンクール～これからの働き方を考える～
- テ ー マ** これからの働き方を考える
[テーマ設定に関して、次のような切り口があります]
・[若年就労問題、フリーター・ニート、インターンシップ、キャリア形成、職業訓練の実施等]
・[日本型雇用(終身雇用・年功序列等)、成果主義、雇用の多様化・流動化、正規・非正規雇用等]
・[派遣切り、偽装請負、ワーキングプア、長時間・サービス労働、名ばかり管理職、メンタルヘルス、過労死等]
・[ディーセントワーク、雇用・生活のセーフティネット、コンプライアンス、CSR等]
・[女性の社会参加、男性の家事参加、男女雇用機会均等、同一価値労働・同一賃金、ワークライフバランス等]
・[高齢者労働問題、障がい者労働問題、外国人労働問題等]
・[労働による自己実現、ボランティア、社会活動、自身が社会人として働くにあたって等]
- 応募資格** 三重短期大学在学学生(科目等履修生も含む)。共同執筆による応募も可。
- 応募規定** ①応募は1人(共同執筆の場合は1グループ)1作品のみとします。
②日本語で書かれた未発表のものに限ります。
③文字数は4,000字程度とします。
[手書きの場合] 400字詰め原稿用紙で10枚程度とします。
[ワープロの場合] A4縦用紙に横書きとし、1枚につき30字×30行(900字)で4～5枚程度とします。
なお、図表は本文末にまとめて添付してください。図表は文字数にカウントしません。
④応募原稿には「表紙」を付け、タイトル名、学科・学年・学籍番号、氏名(ふりがな)を記入してください。
グループ応募の場合は代表者名の後に「代表」と記入してください。また、ワープロの場合はフロッピーディスク等の記録媒体も同時に提出してください(電子データで作成した図表も同様)。
⑤参照した文献がある場合には、本文末尾に「参考文献」として必ず明記してください。
⑥図表、文章等を引用する場合には、出所を必ず明記してください。
- 募集期間** 平成22年7月1日～平成22年10月12日(当日消印有効)
- 提出先** 〒514-0112 三重県津市一身田中野157
三重短期大学事務局大学総務課「第4回小論文コンクール」係(持参、郵送とも可)
- 表彰賞金** 最優秀賞……1名(または1グループ)以内 賞状及び副賞(賞金5万円)
優 秀 賞……3名(または3グループ) 賞状及び副賞(賞金3万円)
佳 作……4名(または4グループ) 賞状及び副賞(賞金2万円)
参 加 賞……入賞者を除く全員
- 入賞発表
及び表彰式** 平成22年11月4日に入賞者を大学掲示板に掲示によって発表し、11月20日開催予定の大学祭で表彰いたします。
また、入賞作品の一部を三重短期大学HP及び三重銀総研HPに掲載するほか、入賞全作品を作品集として印刷配布します。
- 選考委員** 下記の選考委員で構成する選考会で選考します。
委員長 三重短期大学長 上野 達彦
副委員長 ㈱三重銀総研専務取締役 筒井 真
委 員 三重短期大学地域連携センター長 雨宮 照雄
委 員 三重短期大学生活科学科長 梅澤 眞樹子
委 員 ㈱三重銀総研調査部主任研究員 先浦 宏紀
(敬称略)
- そ の 他** ・応募作品は返却しません。
・入賞者の所属・氏名は公表します。
・応募にかかわる個人情報は三重短期大学、三重銀総研にて管理し、本コンテスト以外の目的には使用しません。
・入賞した応募作品の著作権は㈱三重銀総研に帰属します。
- 主 催** 三重短期大学、株式会社三重銀総研
- 事務局
(照会先)** 株式会社三重銀総研 調査部「第4回小論文コンクール」事務局 担当 馬場 基記
〒510-0087 三重県四日市市西新地7-8
TEL: 059-354-7102 FAX: 059-351-7066
- (学内照会先)** 三重短期大学「第4回小論文コンクール」担当 富田 仁
TEL: 059-232-2341

<表彰式次第>

日時：2010年11月20日（土）15：00～15：30

場所：三重短期大学 41番教室

式 次 第

司会：馬場基記（株式会社三重銀総研調査部 主任研究員）

一、 開式

一、 主催者挨拶

コンクール選考会委員長 上野達彦（三重短期大学 学長）

一、 入賞者表彰

一、 受賞者挨拶及び審査委員講評

最優秀賞 梅田真衣（法経科第一部経商コース2年）

講評 先浦宏紀（審査委員：株式会社三重銀総研調査部主任研究員）

優秀賞 菊井千佳（法経科第一部経商コース1年）

講評 先浦宏紀（審査委員：株式会社三重銀総研調査部主任研究員）

優秀賞 館 麻美（生活科学科食物栄養学専攻2年）

講評 梅澤眞樹子（審査委員：三重短期大学生活科学科長）

優秀賞 若杉龍志（法経科第一部経商コース2年）

講評 雨宮照雄（審査委員：三重短期大学地域連携センター長）

一、 共同主催者挨拶

伊藤秀一（株式会社三重銀総研 代表取締役社長）

一、 閉式

※ 表彰式終了後、コンクール応募者全員に参加賞を贈呈いたします