***若年層非正規雇用者の雇用拡充政策***

 **尾田健生**

**１・テーマ設定の動機**

現在、多くの若年者が新卒段階で働く場を見つけるのに困難を感じたり、正社員を諦めてフリーターとして就職せざるを得なかったりする状況が生じている。若年期は、仕事を覚えるのに最も適した時期であり、そうした時期に十分な教育・訓練の機会が与えられない若年者が多数を占めると、本人の将来のみならず、一国の競争力に大きなマイナスの影響をもたらすことが懸念される。正社員という手段を取らず、不安定雇用のフリーターやニートという新しい失業者も増えている。この問題は、税収の低下や少子化など、社会弊害を生み出す。自身も就活を経験してみて、今まで学校で学んできたことと職業能力というものがまったく結びつかないことを実感した。仕事というものを経験したことのある大人が職を探すのに比べ、確実に職業経験の乏しい若者が職を探すのはとても困難なことであると感じ、より公共的な支援が必要なのは若者の側なのではないかと考えた。

また、日本独自の「新卒一括採用制度」の枠組みから外れてしまった若者に対する救済処置もなかなか見つかっておらず、新卒市場・中途市場にも入り込めない若者を支援する必要があるように感じた。また、これから来る少子高齢化社会の中で、若い労働力の確保が必要であり、国を挙げて若い働き手を増やしていかなければ日本は衰退していってしまうと考えられる。労働者が減れば、年金や社会保険などの諸制度もますます衰退し、今の若者世代全員に大きな負担がかかると感じた。

また、若年雇用問題は日本だけでなく、先進諸国でよく見られる現象であり、各国が若年雇用政策を打ち出している。特に欧米では1970年頃から若年雇用問題に注目し、98年から始まったイギリスのニューディール政策は、若者に職業訓練を課すプログラムを設定し、高い効果を挙げている。日本の雇用構造は、1990 年代中頃から大きく変化してきた。具体的には、それまで正社員が行っていた仕事を、解雇しやすい非正規社員に任せ始めた。このため、非正規労働者が急速に増加し、この増加に伴い、雇用にまつわるさまざまな問題が顕在化している日本には、失業者を救済するための、雇用保険制度や生活保護制度といった制度が存在する。

戦後しばらくの間は、完全失業者数が100 万人を超えることはなかった。それが、1975 年に100 万人を超え、1995 年に200 万人を超え、1999 年には300 万人を超えた。加えて、完全失業率2が戦後初めて3％を超えたのは1995 年、そして98 年には4％台、2001 年には5％台に到達している。1990 年代後半以降、急激に失業者が増加している。2010年の厳しい状況から、失業者は相当数いるものと予想され、実質的な失業率はさらに上がると考えられる。このような失業者の増加を抑制するために、あるいは、既に失業者となった人々を救うためにどのような対策が必要となってくるのか考察していきたいと思う。

**2-1・ 若年失業の現状**

2008 年にアメリカで起きた金融危機から日本経済は低迷している。それに伴い、派遣切

り、また、新卒内定取り消しなど雇用をとりまく情勢は悪化した。総務省統計局の「労働力調査」によれば、2010 年6 月の若年層（15～24 歳）の完全失業率は前月の10.5％から上昇し11.1％となった。若年層の失業率は1989 年以降急激に上昇してきた。2003 年を境にここ数年は減少傾向にあったが、昨年の金融危機の影響もあり昨年度は9.1％と前年と比べて2％近く上昇した。その伸び率は平均値の上昇率1.1％を上回る値である。

同様に就職率も急激な悪化を見せている。文部科学省の2010 年の「学校基本調査」の速報値によれば、大学卒の就職率は前年より7.6 ポイント低い60.8％となり、短期大学卒の就職率も前年より4.7 ポイント低い65.2％となった。就職率もまた、失業率の上昇に伴って平成に入ってから急激に下落している。そして就職率は2003年以降回復傾向にあり、2009年から再び下落したのも失業率の推移と同様である。

フリーターの年収を厚生労働省の賃金構造基本統計調査を元に計算すると非正規雇用の200万円以下の割合が全体の非正規雇用の70パーセントに当たるといわれている。そのため、一概にはフリーターの平均年収を出すことはできないが、およそこの200万円以下に含まれるのが多い。フリーターの年収の特徴は、時給がすべてという点ある。そして勤務時間にもよる。平均するとフリーターの月の平均勤務時間は120時間といわれている。

内閣府『平成 15 年版国民生活白書』によると、フリーターのうち元々フリーターになりたかった若者は 14.9％に過ぎず、実に 72.2％が正社員になることを希望していたことがわかる。つまり、フリーターの多くは、自ら進んでフリーターを選択したというよりは、厳しい雇用環境のもとでやむなくパート・アルバイトなどに就いたということが推測できる。 正社員として働いていないパートやアルバイトの多くは、職業能力を高めたり経験を蓄積することによって、将来の就業の可能性を広げることが難しい労働環境におかれている。 職業能力の蓄積が難しい労働環境におかれたフリーターが、正社員への移行を希望していたとしても、そこから抜け出せる可能性は極めて低いと推測される。企業のフリーターへの評価では、正社員の採用に際して、フリーターであったことを「プラスに評価」すると答えた企業は 3.1％に過ぎず、逆に「マイナスに評価」すると答えた企業は 30.2％にのぼる。 フリーターから正社員への移行には厚い壁が横たわっており、正社員からフリーターへの流動性のほうが大きくなっている。

|  |  |
| --- | --- |
| フリーター（※1）は、やりたい職業が見つかるまでの「モラトリアム型」、正規雇用を志向しながらそれが得られない「やむを得ず型」、明確な目標を持った上で生活の糧を得るための「夢追求型」などに分類される。フリーター数は平成15年に217万人に達して以降、5年連続減少していましたが、その後2年連続で増加を続けています。※1「フリーター」とは「15～34歳の男性又は未婚の女性（学生を除く）で、パート・アルバイトして働く者又はこれを希望する者」のことをいう。※ 〔　　〕を付した平成22年及び23年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。 | フリーター数の推移（資料出所）総務省統計局「就業構造基本調査」労働省政策調査部で特別集計（～1997年）総務省統計局「労働力調査詳細集計」（2002年～） |

|  |
| --- |
|  |

**2-2・雇用保険制度**

雇用保険の失業手当（＝基本手当）を受給するには、いくつかの条件があり会社を退職したからといって、必ず失業手当をもらえるとは限らない。受給するには、次の条件を全て満たしている必要がある。

|  |  |
| --- | --- |
| **1．** | 会社を退職して雇用保険の加入者（＝被保険者）でなくなったとき会社のリストラや倒産、自己都合による退職、定年退職などが対象 |
| **2．** | 就職する意思と能力があり、積極的な就職活動を行なっている人(就職先があった場合は、すぐにでも働ける人のこと) |
| **3．** | 退職した日以前の1年間に、被保険者期間（＝雇用保険加入期間）が通算して6カ月以上あること（正確には、1カ月あたり14日以上働いた月が、通算して6カ月以上）転職した場合は、それぞれの会社での被保険者期間を、合計することができる。ただし、前の会社の退職後に失業手当をもらっていたり、再就職までの期間が１年を超えているときは、通算できないまた、病気やケガなどで30日以上会社を休み、その期間の給料がもらえなかったときは、その期間は延長される |

※手続き・届出110(2007) 参照

日本には、実際に失業している人のうち、77％の人が失業給付を受給していないという大きな課題がある。他国の状況をみると、失業者で給付をもらえない人の比率は、アメリカ 59％、カナダ 56％、イギリス 45％、フランス 20％、ドイツ 6％となっている。これより、先進国の中では日本がもっとも失業給付の対象外になっている失業者が多いということがわかる。国際労働機 関（ILO）は、雇用保険の適用要件10が厳しいために、非正規労働者が雇用保険に入りにくいことが原因としており、日本に雇用保険制度の拡充を求めている。

2009 年のサブプライム問題によって世界の金融・資本市場は激変し、不安感が横溢する状況になった。そして昨年秋のリーマン・ショック後はたった3ヶ月ほどで先進国のほとんどがマイナス成長に転落し、成長著しかった新興国も大きく減速してしまった。ほかの国々にも類がないほどのスピードと規模で景気が急落し、企業は厳しい雇用調整、生産調整に追い込まれる。年越し派遣村はその象徴として注目された。この問題に対応するため、経済危機対策では、「緊急人材育成・就職支援基金」という政策の枠組みが設けられた。

**3-1・雇用調整助成金制度**

労働者の失業予防を目的として国が事業主に対して行う支援措置の一つである。景気変動や金融危機などの理由で収益が悪化し、事業の縮小を余儀なくされた企業が従業員を一時的に休業・教育訓練・出向させる際に、事業主が支払う休業手当や賃金の一部を国が助成する。平成20年（2008）の世界的な金融危機で急激に経済状況が悪化し、企業による解雇や雇い止めが急増。国は雇用悪化に歯止めをかけるため、雇用調整助成金の支給要件を大幅に緩和し、助成率を引き上げた。

同年12月に新設された中小企業緊急雇用安定助成金では、助成率が5分の4に引き上げられ、翌年2月には大企業に対する助成率が2分の1から3分の2に引き上げられた。さらに同年6月には、所定の期間解雇等を行っていない企業に対する助成率が中小企業は10分の9、大企業は4分の3に引き上げられた。また、支給限度日数が3年間で150日から300日に延長され、1年間200日までとしていた制限が撤廃された。

**3-2・生活保護制度及び制度の課題**

生活保護とは厚生労働省によって資産や能力等すべてを活用してもなお生活に困窮する方に対して、困窮の程度に応じて必要な保護を行い、健康で文化的な最低限度の生活を保障し、その自立を助長する制度であると定義づけされている。 つまり生活保護とは、どんな手段を使っても国が定める生活基準に届かない分を手助けしてくれる制度のことである。

生活保護制度とは、国民の健康で文化的な低限度の生活を守る「後のセーフティネット」であり、国民生活の土台を支える大事な制度である。世帯の状況によって決められる低生活費より収入が少ない場合、その足りない部分を金銭や現物（医療や介護などのサービス）を支給することで補うというのが、生活保護の基本的な仕組みである。生活保護制度は社会保障制度のひとつであり、すべての国民が生活に困窮した時に利用する権利のある制度である。

しかし、生活が苦しいからと言って、誰でも生活保護を受給できるわけではない

・国が定める最低生活費よりも少ない収入しかないため、生活していけない。

・病気などで働くことができずに、収入がない。

など、条件を満たしていないとならない。さまざまな調査を行った上で受給され、財産があればそれを生活費にあてる必要がある。生活費にあてる資産がある場合は受給されることはなく、預貯金や生活に利用されていない土地・家屋等があれば売却して生活費にする必要がある。

**3-3・生活保護の補足性の原理**

生活保護を利用するためには、収入が低生活費を下回るだけでなく、いくつかの要件が必要となる。これを、「補足性の原理」と呼ぶ。 補足性の原理は、大きく分けて 4つの点からチェックされる。第一に、稼働能力、つまり働くことができるかどうかである。窓口では、健康であれば、まずは働いて生活をしていくよう助言される。第二に、資産の活用がなされているかどうかである。預貯金は、月額の低生活費の半分まで保有が認められている。それ以上の預貯金があれば、まずそれを生活費に充てる必要がある。

生命保険があれば、原則として解約、株券や証券、高額なブランド品、自家用車の保有も

認められない。第三は、他方他施策の活用がなされているかどうかである。雇用保険の失業給付や労働者災害補償保険（労災）、年金などの社会保険が確認される。他方の給付を受けたうえで、それでも生活が成り立たないようなら生活保護が利用できる。後は、扶養義務の履行がなされているかどうかである。

扶養の要件を考える場合には、生活保持義務と生活扶助義務が使用される。生活保持義務（夫婦間・親の未成熟の子に対するもの）は、相手方の生活を自己の生活の一部として、自己と同水準まで扶養する義務であり、一方、生活扶助義務はその他の場合の扶養であり、相手方が生活難に陥った場合に、自己に余力があれば援助すべき義務である。このような考え方の相違から、扶養義務の有無の判断基準については、生活保持義務が「文化的な低限度の生活水準を維持した上で余力があるかどうか」が判断されるのに対して、生活扶助義務は「社会的地位相応の生活を確保した上で余力があるかどうか」が判断される。福祉事務所に行くと、これら四点について、利用希望者ができる努力をしているかどうかの聞き取りがされる。充分な努力がなされていないとみなされた場合には、申請手続きには進まない。このように、生活保護の現場では補足性の原理が強調され、「できることはやってもらう」という姿勢が非常に強くなっている。

日本では、伝統的に家族や親族が助け合って生活を支えてきた側面があり、そのこと自体は、日本という国の良さでもある。しかし、現在では、家族や親族の援助にも限界がある。家族の構成、親族とのつながりの程度なども、ひと昔前とは大きく異なっている。したがって、まず家族・親族からの支援を受けるべきという原則を貫くのは、現代にあっては、もはや実態に即していないと考える。

**3-4・生活保護制度の果たすべき役割**

生活保護の役割が示されている生活保護法第一条には、次のように記されている。「第一条 この法律は、日本国憲法第二五条に規定する理念に基づき、国が生活に困窮するすべての国民に対し、その困窮の程度に応じ、必要な保護を行い、その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する。」つまり、生活保護制度の使命は、生活を保障するだけではないのである。自立を助長する、すなわち、生活に困った人が立ち直り、再び自分の手で未来を切り開く支援をしていくこと、それが生活保護の使命であると考える。

生活保護の役割が自立支援であると考えれば、「そもそも、長期の保護は前提としていない」といえる。自立の支援に向けて、より多くの利用者により高い質の自立を提供していかなければならない。日本では若者の貧困が急速に広がっている。彼らを放置すれば、将来マイナスコストの増大として跳ね返ってくることは間違いない。多少のコストがかかったとしても、彼らの多くに制度を利用してもらい、安定した収入のある納税者になってもらうことが必要ではないだろうか。貧困に陥るリスクの高い若者を、早期に支援のセーフティネットに乗せ、適切な支援を行うことで、将来発生するマイナスのコストを大きく削減することができる。

**3-5・支援者の空洞化**

生活保護の現場では、声高に問題点を訴える当事者や支援者の声を真摯に受け止めるケースワーカーの不在、つまり、支援者の空洞化が進んでいる。『生活保護制度改善に向けた提言23』を読み解くと、ケースワーカーの置かれた厳しい現状が浮かび上がってくる。福祉事務所では、被保護世帯数の増加に対応し、ケースワーカーを増員する努力をしてきた。

しかし、被保護世帯数の急激な伸びもあり、一人当たりの受け持ちケース数 は年々増加している。2002 年度には、都内平均が社会福祉法で定める標準数24を超え、一人当たり 83.5 世帯になっている。被保護世帯数の増加は、単純に相当世帯数が増えることにとどまらない。急激な被保護世帯数の増加は、新規に申請する者が増えていることを示している。新規申請にあたっての資産や収入、扶養義務者との関係などの調査や、保護費の計算などの業務は、すべてケースワーカーが日常業務の合間をぬって行っている。事務作業の負担も大きく、実際には二倍以上の業務量をこなさなければならない状況である。

加えて、報道によって市民の生活保護行政に向けられる視線は厳しさを増している。近隣住民や親族からの苦情や陳情、それにまつわる職員への暴言や威嚇行為は日常茶飯事である。このような状況をよく知る市町村や都道府県の職員は、「絶対に生活保護の仕事だけはしたくない」と 思い、仮に異動したとしても「一年でも早く異動したい」と希望を出すことになる。生活保護に熱意を持って取り組む職員が去っていく一方で、社会が求める生活保護への期待だけが膨らんでいる。その中で、利用者本位のサービスを心掛け、真摯にその自立を支援することで自らの評価が上がるなら、ケースワーカーはそれに向けた努力は惜しまないのではないか。ケ－スワーカーの向上心を高めることで、それが生活保護制度の充実につながるであろう。

**4-1・自立支援プログラム及び課題**

生活保護自立支援プログラムはハローワークと連携して就労支援コーディネーターによる生活保護受給者等就労支援事業が行われる。またこのプログラムに参加すると授産施設や小規模作業所、社会適応訓練事業などを活用でき、担当ケースワーカーに就労相談をしたりアドバイスともらったりすることができる。この制度では受給者に対して個別支援プログラムへ参加することを呼びかけて、支援状況の記録と評価を定期的に行うことになっています。生活保護自立支援プログラムの他にも、自立できていない生活保護受給者が一日でも早く自立生活ができるようにするための基盤作りのお手伝いをしている施設はたくさん存在している。

このような援助は、生活保護法一条が規定する「自立の助長」に向けた活動の一環として展開されていると考えられるが、このような活動は、もう一つの法の目的である「低限の生活の保障（金銭の給付を中心とする扶助の決定）」と違って、具体的にどのような援助を展開していくのかの判断に際して、各自治体に 非常に広い裁量が与えられた領域であるといえる。ここで考えてみなければならないことは、既に各地で取り組まれている実例として先に挙げたような援助活動が、果たして生活保護利用者の間だけに必要とされる援助なのか、という点である。たとえば、孤独な高齢者が地域で豊かな人間関係を再構築していけるように援助していくことは地域福祉活動において極めて重要な課題の一つと考えられている。

このような「日常生活・社会生活の自立」に向けた支援というのは、本来、生活保護制度の中の「プログラム」として展開されていくべき性格のものではなく、生活保護利用者を含む地域住民全体に向けられた一般施策の中で提供されていくべきサービスである。

したがって、このような自覚を欠いたまま、生活保護利用者だけに対象を限定した「自立支援プログラム」がケースワーカーの手によって提供されていくという形態が定着してしまうと、「生活保護利用者は特別な人たち」という一般の偏見に拍車をかけ、生活保護がますます利用しづらい制度 へと追いやられていってしまう。 生活保護利用者の「日常生活・社会生活の自立」のための支援は、本来、生活保護制度の中だけで展開されるのではなく、一般市民向けの施策の中で行われるべきである。

**4-2・最低賃金制度**

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度である。

・最低賃金の種類

最低賃金には、地域別最低賃金及び特定(産業別)最低賃金の2種類がある。

なお、地域別最低賃金及び特定（産業別）最低賃金の両方が同時に適用される場合には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

・最低賃金の適用される労働者の範囲

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわりなく、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用される。特定(産業別)最低賃金は、特定地域内の特定の産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用される。

・派遣労働者への適用

派遣労働者には、派遣先の最低賃金が適用される。

・最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金であり、実際に支払われる賃金から一部の賃金(割増賃金、精皆勤手当、通勤手当、家族手当など)を除いたものが対象となる。最低賃金制度を充実するためには、どういう点が重要になってくるのかを考察した。

第一に、労働者と経営側が、企業が生産活動を行ったときに発生する付加価値をどう配分するかという問題である。すなわち、労働者、経営者、株主に分配する比率をどう決めるかということである。労働側にどれだけの比率が分配されるかを労働分配率というが、日本ではその労働分配率が低下傾向にある。この低下している労働分配率を上げる政策が必要である。これは労働者の生活を守るという意味でも必要である。労働分配率を上げることは、低賃金を上げることにもつながる。

第二に、労働分配率を上げたときの、労働者間での分配をどうするかという問題である。つまり高賃金にいる人には、ある程度犠牲になってもらい、積極的に低所得者の分配率を上げ、低賃金の上昇へつなげるべきだということである。なぜなら企業の現状を考えるならば、高賃金の人たちの賃金を保ちながら、低賃金の人たちの賃金を上げることは、現実的には困難である。したがって、高賃金の人に多少の減額があったとしても、その分で低賃金の人の所得を上昇させる 努力が必要である。第三に、低賃金がアップすると、企業が雇用を削減する恐れがあるという見方にどう応えるかという問題である。低賃金を上げるということは、経営者側からみれば労働費用が高まるということである。

**4-3・EU 諸国の実例**

ドイツでは、2000 年に「パートタイムおよび期限付き労働契約法」が成立して、労働条件におけるフルタイム労働と同等の扱い（均等待遇）、パートタイムへの移行の請求権とフルタイムへの復帰の容易化（パート移行者へのフルタイム雇用の優先権保障）が規定された。それとともに、正当な事由なき有期雇用は新規採用時「二年以内契約三回まで」に規定することも決まった。つまり、これ以外は基本的に有期雇用にしてはいけないということである。法的規制に消極的なイギリスでも、2000 年に至ってパートタイム労働規制が実施され、派遣 労働、家内労働を含む、週 30 時間未満すべてのパートタイマーについて、時間給をはじめとするあらゆる労働条件を同等のフルタイム労働者より低くすることが違法となった。

フランスでは、早くも1981 年、パート労働法が成立し、均等待遇と、フルタイムとパートタ イムの転換制が既に確立している。スウェーデンでは、2000 年にホワイトカラー労組とブルーカラー労組が、派遣労働者の業務 中の時給を派遣先企業の従業員と均等に、さらに業務がなくても月収を 75～85％にするという協約を、人材派遣協会との間に締結している。世界には、このような組合規制のできる労働組合もある。 日本も EU 諸国を見習い、正規社員であろうが非正規社員であろうが、安心して働環境をつくらなければならないと考える。

**5-1・若者の正規労働者の増加へ向けて**

フリーターをはじめとして、賃金の低い非正規労働者の若者を多く雇用していれば、企業の労働コストは節約できる。しかし、若者の将来や、日本企業の長期的な生産性を考慮すれば、若者をいつまでも非正規労働者として採用し続けるのは好ましくない。では、若者の正規労働者の雇 用を増加させるように、企業にインセンティブを与える方法はあるのだろうかと疑問に感じた。フルタイマーを多く雇用することのメリットは、パートタイマーよりも生産性が高いということを、企業が認識できればよい。それはフルタイマーの熟練度を高めて生産性の向上を図る方法が考えられる。

しかし、この方法はそう簡単には実行されにくい。なぜならば、若者が安易に離職することを企業は統計として経験的に知っているので、企業が進んで職業訓練を施すインセンティブは低い。この問題を解決するために、訓練の費用負担を企業に任せるのではなく、公共部門が負担する方策に変換すればよい。公共部門の負担によって若者への職業訓練を施し、若者の熟練度が高まれば、その人の生産性が高くなるので企業は利益を享受できる。

それは公共職業訓練学校で一定期間になされる方法や、企業のOJT（仕事をしながら訓練すること）を公共部門が補助金による財政負担で代替する方法がある。これらの方法が多くのフルタイマーの若者を企業が雇用するインセンティブになりうる。一部の若者は数年して離職するかもしれないが、訓練費用を企業が負担していないので、少なくとも企業の失うものはさほどない。離職した人の空きスポットは、新しく転職者を雇用することによって埋めればよい。企業の生産性も低下することはない。この方策のメリットは、若者の 訓練を公共部門が負担することで、若者全般の熟練度を高めることにある。とはいえ、企業が失うものがゼロではないので、なんらかの小さなデメリットは企業に残存する。たとえば、頻繁な若者の採用・転職に対しては、企業にとって取引コストになるからである。しかし、経営者は、若者の雇用を守ることと、若者の労働生産性を高めることは長期的に自社の生産性の上昇と安定につながり、日本経済全体からみてもメリットが大きいと認識して、自分の企業にとっての短期的な小さな損失には目をつぶって、大局的な見地からこの方策に協力すべきであると考える。

**5-2・ジョブカード制度**

ジョブカード制度とは、履歴シートや職務経歴シート、キャリア・シート、 評価シートという４種類のシートで構成される「ジョブカード」を活用した職 業訓練を通じ、有能な人材を育成したい企業と、正社員の経験が少ない方や、 新規学卒者とのマッチングを促進する国の制度である。

職業訓練を実施する企業では、訓練生の適性や職業能力などを判断したうえ、 正社員として継続雇用できますので、採用時のミスマッチを軽減できる。加えて、一定の要件を満たしている場合は、職業訓練の終了後に、国から助成金や奨 励金を支給されるので、職業訓練にかかるコスト負担の軽減を図ることができる。全国105カ所の商工会議所では、国からの委託を受け、ジョブカードを活用した職業訓練を実施する企業を支援している。



**※参照　厚生労働省ホームページ**

**5-3・ハローワークの役割**

ハローワーク＝公共職業安定所。国の機関で、全国約660カ所に設置されている。

ハローワークの主な業務は、

1．無料の職業紹介

2．失業給付の支給

2．雇用保険事業の実施

の3つである。

「無料の職業紹介」は日本国憲法が定める勤労権を担保するものです。これがハローワークの最も重要な役割である。ハローワークに行くと、各分野毎に分けられたの求人票が置いてある。閲覧は自由で、業務内容や賃金、労働時間等について記載されている。希望の仕事が見つかれば、窓口に相談して紹介してもらうことができる。その後、会社の面接を受けて採用の可否が決まるのが一般である。

2の「失業給付の支給」は、労働者と事業主から折半で徴収されている「雇用保険」がベースとなっている。失業してしまった場合の最低限の所得保障制度としての意味もある。

3の「雇用保険事業」も雇用保険から捻出されるものであるが、こちらは事業主の利益となるよう制定されている面がある。具体的には「雇用保険三事業」として実施され、労働者が自己の職業能力再開発を行うための職業能力開発施設の運営や、不況等の影響により従業者を解雇せざるをえない状況になりつつある事業主に出される雇用調整助成金等が挙げられる。

ハローワークは、これらの業務・事業の窓口機関として位置付けられており、国（政府）はハローワークを介して国民に総合的な雇用サービスを提供している。近年のIT化により、ハローワーク内のパソコンで求人を検索できるようになったり、公共職業訓練が検索できるようになったり、どんどん便利になってきているが、不況のせいもあってか、ハローワーク内はいつも混雑している。待ち時間はかなり長いので、携帯で遊んだり本を読んだりしている人も多く見受けられる。

**5-4・企業への支援**

就労支援において、企業に対する支援は、職場開拓やスムーズな職場定着、継続的な職業生活といった視点からみて不可欠である。2010 年現在において、企業の成果主義は広がるばかりである。このような状況下での障害者雇用は、企業にとっては対応が困難な課題であるといえる。 一方で、障害者の雇用に関する各種の法改正や法整備が行われたり、CSR やコンプライアンスといった理念が、企業の社会的信頼を高めており、障害者雇用について企業が積極的に取り組む 姿勢をみせなければならないという事実も存在する。

なぜ企業における障害者雇用が促進されないかについては、基本的には、障害者雇用に関する理解不足やノウハウの欠如といったところに帰結する。これらについて、支援者は、いかにしてマネジメントをすることができるかが問われている。具体的には、企業支援は次の2点に大別される。第一に、障害者未採用企業への支援である。雇用経験のない企業に対し、雇用の成功例の紹介や、雇用に関する啓蒙活動などを行い、職場および職域の開拓を行う。第二に、障害者雇用継続支援である。すでに障害者雇用を行っている企業に対し、雇用管理などのアドバイスなどの支援 を行う。これらの支援には、次のようなことが必要である。前者については、①企業主の障害者雇用に対する理解と取り組みの動機づけ、②雇用の必要性に対する社内通知、③社内における障害者雇用の取り組み体制の構築、④障害者が働くことのできる職域の発掘および、作業内容の細分化、⑤職場環境の把握と改善、⑥募集と採用の進行、⑦雇用のプロである企業と障害のプロである専門家・専門機関とのネットワーク構築などである。

このような支援を、未採用企業に行うことにより、企業の障害者雇用が少なからず進むと考えられる。一方で後者に対しては、主に雇用管理のノウハウや雇用上のトラブルについての支援が必要となる。これは、雇用の継続を常に視野に入れながら、個々のケースに応じた臨機応変な支援が求められる。このような企業支援であるが、企業は障害者に関しては素人であることや、企業が雇用するのは、確かにコンプライアンスなどとの兼ね合いもあるが、基本的には経営的な成果を求めているということを視野に入れなければならない。つまり、企業側の視点に立った就労支援が必要なのだ。企業側へ障害者の視点のみを押しつけることは、結果として企業側の抵抗を生むことになりかねないので、企業を、障害者雇用を継続させることのできる組織としてつくり上げることが、企業支援の要であろう。

**6・おわりに**

長期に安定して働くことができる正規社員としての雇用であり、生活ができるだけの収入を保障された場である。しかし、企業は、労働コストを抑えたいと考え、賃金の低い非正規労働者を多く利用するのである。そのため、フルタイムの労働を望んでいるのにもかかわらず、企業が非正規雇用のメリットにこだわり、フルタイムで雇ってくれないということが、実際に少なくない。その結果、やむを得ず非正規社員として働くことになり、貧困に陥ってしまうわけである。その貧困に陥ってしまった人々を救済する役割を担うのが、雇用保険制度や生活保護制度などのセーフティネットである。

しかし、これらの制度もまだまだ不十分な面がある。雇用保険制度の失業給付においては、失業者のうちの約8割が受給しておらず、さらに生活保護制度においても、本来なら生活保護を受けることのできる人が受けられず、非常に厳しい生活を強いられているといった課題がある。これらの制度の拡充を早急に行っていかなければならない。加えて、雇用問題解決のためには、低賃金制度を充実させたり、企業の教育訓練費を公共部門に負担させることが求められる。低賃金制度の充実は、低所得労働者の改善や、雇用格差の改善につながるし、教育訓練費を公共部門に負担させることは、フルタイマーの若者を企業が雇用するインセンティブになりうる。

政府は、雇用問題解決のために、積極的に新たな政策を行っていくべきである。さらに、障害者の雇用促進も重要な社会的課題である。一歩進んで障害者に働く場を提供するということも、企業の大切な役割だと考えられる。雇用問題はこのまま放置しておけない問題であり、早急に手を打たなければ、苦しい生活を強いられる人が増えるばかりである。より多くの人が安定した職に就けるように、政府と企業が一体となって雇用問題に取り組んでいくべきであると考える。

**※参考文献**

・『現場で使える 精神障害者雇用支援ハンドブック』金剛出版.（2007）

・『日本の雇用 ほんとうは何が問題なのか』講談社現代新書. (2009)

・『これが生活保護だ 福祉前線からの検証』高菅出版. (2004)

・生活保護とは（ニコニコ大百科）

・ハローワークの役割雇用保険（失業保険）の仕組み

・『格差社会ニッポンで働くということ』岩波書店. (2007)

・『フリーターとニート』勁草書房. (2005)

・ジョブカード制度とは（厚生労働省）

・『若者の働きかた』ミネルヴァ書房.(2009)

・『脱フリーター社会 大人たちにできること』東洋経済新報社. (2004)

・『日本の貧困研究』東京大学出版会. (2006)

・最低賃金制度とはコトバンクkotobank

・『How to 生活保護 暮らしに困ったときの生活保護のすすめ』現代書館. (2009)

・『検証 日本の貧困と格差拡大』日本評論社. (2009)

・『若年労働者－変貌する雇用と職場』東信堂. (2005)

・「失業の現状と雇用問題」浜島清史ほか編『失業と雇用をめぐる法と経済』成文堂.(2003)

・『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房.(2007)

・『格差と貧困がわかる 20 講』明石書店. (2008)

・『生活保護と日本型ワーキングプア 貧困の固定化と世代間継承』ミネルヴァ書房.(2009)

・『地域でささえる障害者の就労支援 事例をとおしてみる職業生活支援のプロセス』中央法規. (2009)

厚生労働省「「ジョブカード制度」のご案内」

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job\_card01/index.html

厚生労働省（2010）「平成 22 年 障害者雇用状況の集計結果」

http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000v2v6-img/2r9852000000v2wn.pdf