

# 非正規社員の構造変化とその政策対応

獨協大学経済学部教授 阿部正浩

## はじめに

労働力調査（特別調査）<sup>\*1</sup>によれば、1990年の非正社員割合<sup>\*2</sup>（年齢階級計）は18.3%（うち男性8.8%、女性38.1%）であり、90年代初頭まで非正規社員という働き方は、縁辺労働として、補助的な仕事の担い手として、位置づけられていた。そして非正規社員として働く労働者は、学生のアルバイトや主婦のパートタイマーが主たるものであり、家計においては補助的な所得稼得者として位置づけられていた。このため、非正規労働に対する雇用政策は最低限のものでしかなく、例外を除いて<sup>\*3</sup>、非正規労働に対する保護は家族や配偶者が主に担っていた。

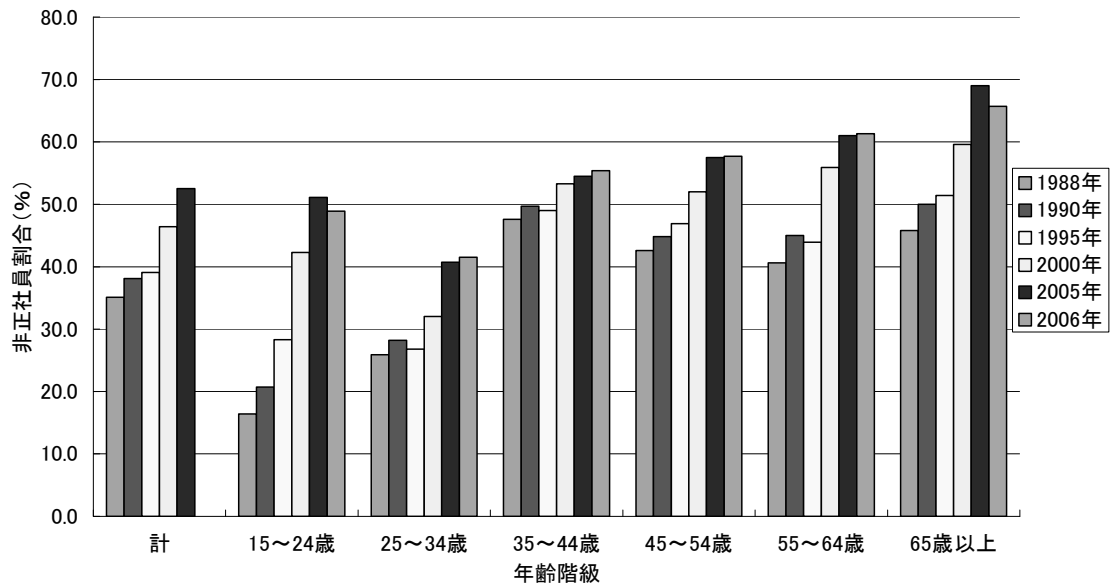
ところが、90年代も後半になると、我が国でも非正規社員の割合が急速に増加した。2006年には、非正社員割合は33.0%（うち男性17.9%、女性52.8%）にまで高まっており、その働き方も決して縁辺労働として位置づけられるものではなくなっている。むしろ企業は、非正社員労働者を重要な戦力として位置づけており、なかには正社員と同等の業務を任せようとするケースも少なからずある。さらに、学生のアルバイトや主婦のパートタイマー以外の人々も非正規労働者として働くようになっており、家計の主たる所得稼得者として位置づけられる人々も非正規社員の中には増えている。

1993年から2004年は就職氷河期とよばれる時期である。この時期に学校を卒業した新卒者は、長期にわたる不況により、正規社員の求人が少なく、就職内定を得られない人が続出した。そのため、「とりあえず就職する」ためにフリーターや派遣といった非正規社員として働く人々が増えた。図表1は年齢階級別に非正規社員の割合を示したもののだが、男女ともに全ての年齢階級において1995年以降に非正社員割合が高まっている。

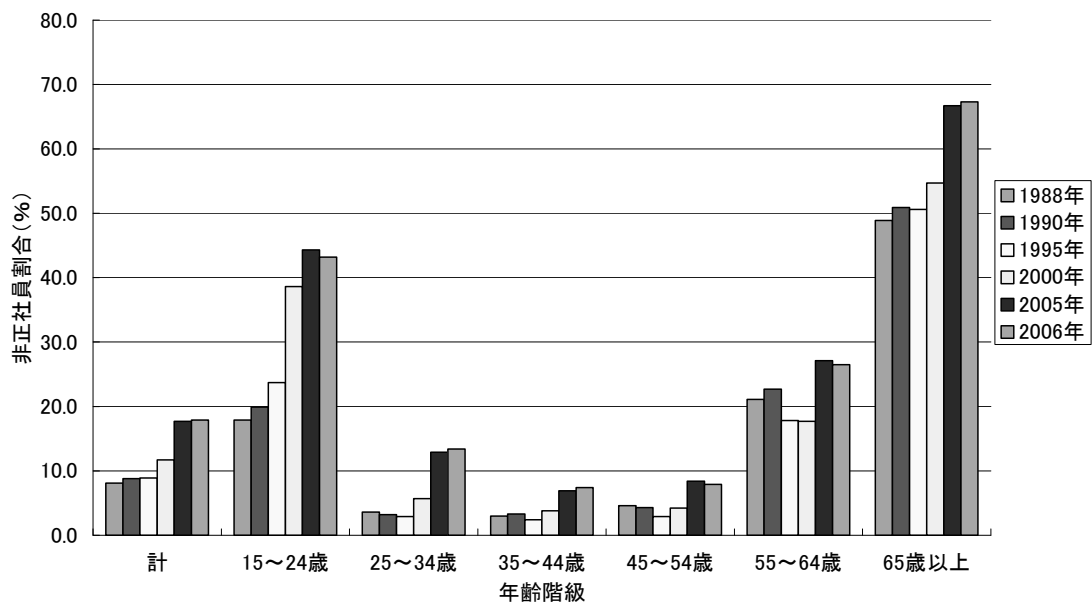
それがとりわけ顕著に観察されるのは、男性15～24歳と男性25～34歳の階級である。男性15～24歳の非正社員割合は、1995年には23.7%であったのに対して、2000年には38.6%、2005年には44.3%と推移している。ただし、15～24歳には学生アルバイトも相当含まれるのであるが、これを除いた2005年の非正社員割合は28.8%で、この年齢階級の雇用者は4人に一人以上がフリーターや派遣として働く人々であることがわかる。また、男性25～34歳でも、それぞれ2.9%、5.7%、12.9%と推移しており、フリーターや派遣として働く人々は増えている。最近の景気回復により、24歳以下のフリーターは減少する傾向にあるが、25歳以上のフリーターは依然として増加傾向にあり、10人に一人以上というすくなくならずの割合の人々がフリーターとして働いている。

図表1 年齢階級別非正規社員割合

女



男



出所：総務省統計局「労働力調査（特別調査）」

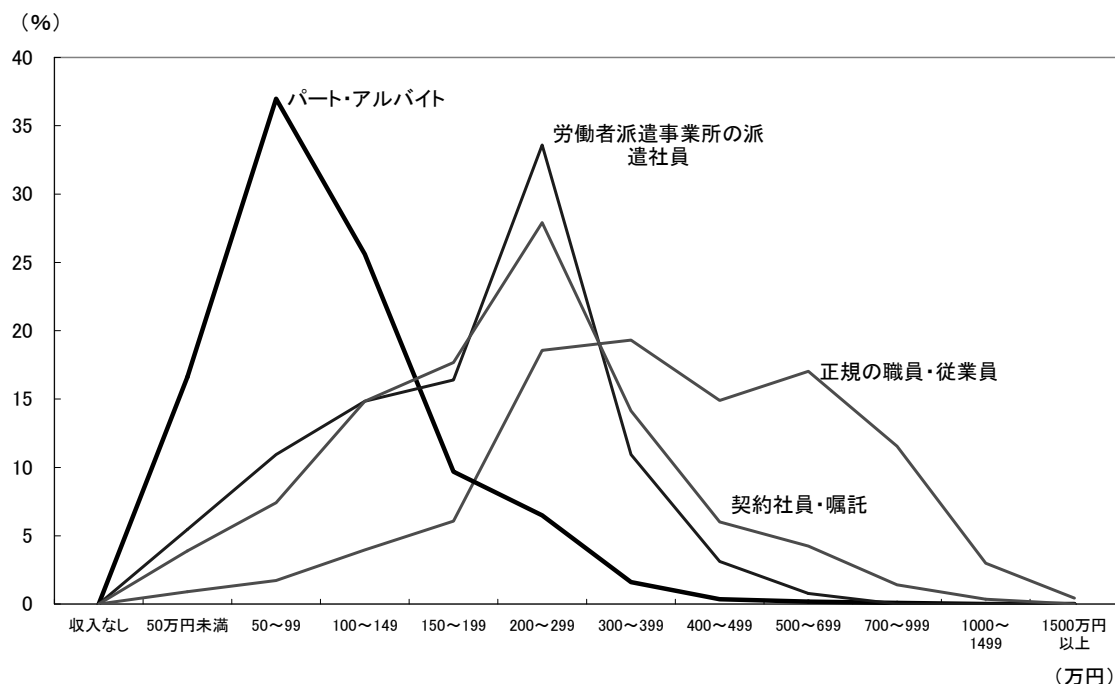
男性に比べると女性の場合には、主婦パートの存在が大きいため、若年層の非正規社員割合は相対的に低く、若年女性の非正社員人数も相対的に少ないのであるが、それでも若年女性のフリーターや派遣として働く人々は男性と同じように増加傾向にある。とりわけ24歳以下の非正社員割合の伸び率は高い。また、主婦パートと若年フリーターや派遣ではその内実が異なっている。主婦パートの場合には、未だに家計の補助的な所得稼得者として位置づけられるが、若年層の場合には、パラサイトシングルとよばれる人々も存在するものの、家計の主たる所得稼得者として位置づけられる人々も相当いる。したがって、若年女性の非正規社員問題が決して軽いものではない。

このように、90年代後半の非正社員の増加は、男性では若年で、女性では全年齢で観察されるのであるが、特に若年非正規社員に様々な問題が生じている。そのうち大きな問題としては、所得の問題があり、雇用の不安定の問題がある。

図表2は「平成19年版労働経済白書」に掲げられた就業形態別年収分布である。これによれば、正規社員と非正規社員の年収分布には大きな隔りがあることがわかる。パート・アルバイトは年収50～149万円の層で過半数を占めており、また派遣社員、契約社員・嘱託等では200～299万円の層でそれぞれ3割程度を占めており、派遣社員には500万円以上の人はほとんどいない。これに対して、正規の職員・従業員の年収は200～999万円の層に幅広く分布している。当然、時間あたり賃金にも正規社員と非正規社員の間には大きな差がある。男性ではパートタイム労働者の時給は一般労働者の半分程度、女性では7割程度である。

また、雇用契約期間が有期である非正規社員は多く、雇止めなどにより正規社員に比べ高雇用が不安定で、所得稼得も不安定である。

図表2 就業形態別年収分布



出所：総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」（2007年）

以上のように、非正規社員の問題は近年ますます拡大しており、それに対する政策対応が強く求められている。以下では、今後の非正規社員問題の今後の政策的対応について考えていくが、そのためにも、そもそもなぜ非正規社員が 90 年代後半になって増加し、それが若年層で顕著にみられたのかを考えたい。そのうえで、これまでの非正規社員に関する政策の問題点を指摘し、この問題に対する政策の社会的役割をどのように考えるかを議論してみたい。

## 1. なぜ若年非正規社員は増えたのか

なぜ若年層で非正規社員は顕著に増加したのだろうか。これには複数の事柄が複合的に影響していると考えられる。一つは働き方の問題であり、一つは分業の問題であり、一つは雇用慣行の問題であり、一つは日本の労働市場の機能の問題である。

### ■働き方の問題

働き方の問題とは、労働を供給する側が働き方や労働時間の柔軟性を求めて、積極的にパートやアルバイト、あるいは派遣としての就業を望んだ結果として、非正規社員の割合が伸びたというものである。90 年代後半は、企業のリストラが進み、雇用不安が高まった時期でもあり、家計の補助的な所得稼得者としての女性パートタイマーの増加が顕著でもあった。彼女たちは、仕事の一方で家事や育児も行うため、働き方や労働時間の柔軟性の確保は重要であり、非正規社員としての仕事を積極的に選択した。

他方で、「とりあえず働く」ために非正規社員を選択した若年も多い。就職氷河期には、長期にわたる不況により、正社員の仕事が減っていた。そして、新卒者のなかには本当は正社員として働きたいにもかかわらず、仕事が見つからないために、とりあえず非正社員として働き、いつかリベンジして正社員になりたいという若者が増えた。とはいえ、正社員として働くのが嫌だという人も少なからず出てきたのもこの頃だ。

最近の就職活動では、企業が非常に手の込んだ採用活動を行っており、非常な労力を若者たちに強いている。そうした手の込んだ採用活動をくぐり抜けるような「優秀な」若者を採用したいという企業の考え方も理解できるが、新卒者をはじめとする若者達の正社員への参入コストが高かまったのも事実だ。その結果、参入コストが高い割に参入後のベネフィットが少ないと考え、正社員としてではなく非正社員としての働き方を積極的に選択する若者が増加する傾向にあるともいわれている。正社員になっても長時間労働を強いられるし、その割に若いときの給料は少ない。正社員と非正規社員の所得水準は、中高齢になればその差は非常に大きくなるとしても、若年では差が小さく、非正社員でも一人で暮らしていけるというのである。若者たちの雇われる能力（エンプロイアビリティ）の問題は、ある意味では企業の人事労務管理が作り出したものかもしれない。

### ■分業の問題

分業の問題とは、仕事の仕方が 90 年代後半に大きく変わり、その結果として非正規社員の需要が高まったというものである。90 年代後半に入り、グローバル化と技術革新が急

速に進展した。国際間の人と物、情報の動きが活発となり、多くの企業は従来以上に国際分業を進めた。製造業の空洞化問題が活発に議論されたのは、ちょうどこの頃である。国際市場での競争激化により、企業はより安価な労働力を求めて、中国や東南アジアに生産拠点を進出させると同時に、国内では生産拠点を縮小させてきた。その結果、日本国内の労働市場も国際的な賃金水準を意識せずにはいられなくなった。日本企業に対する人件費削減の圧力は非常に高まった。

人件費の問題とは別に、国内の労働者に求められる質も国際化によって変化した。経済学では比較優位によって経済効率は高まるという議論があるが、生産拠点として中国や東南アジアの比較優位が高まった結果、日本国内は生産拠点以外に比較優位を求める必要が出てきた。企業の経営戦略立案や研究開発、そしてそれに付随するサービスなど、より付加価値の高い仕事が相対的に重要になったのである。

こうした経済のグローバル化による企業に対する人件費削減圧力と付加価値の高い仕事の相対的重要性が、非正規社員の増加を助長した。付加価値の高い仕事が重要になる一方で、そうではない仕事があるのも事実だ。付加価値の相対的に低い仕事を従来のように正社員で賄えば、企業の人件費は高騰してしまい、グローバル化市場での競争力を失ってしまう。付加価値の相対的に低い仕事を人件費が安く、そのうえ柔軟に雇用調整できる非正規社員の仕事とする動きが、日本企業で強まったのは90年代後半である。

これとちょうど同じ時期に、情報通信技術を中心とした技術革新が急速に進展した。このこともまた非正規社員の増加を助長した。技術革新の進展が分業化を促したからである。IT機器の職場への高度の普及は、それまでの人々が行ってきた仕事をデジタル化し、代わりにソフトウェアによる仕事遂行を可能にした。例えば、銀行の出納業務を以前は窓口で人を介して行ってきたが、現在はATMの導入で機械を介して行っている。ITの普及により、消費者にとっても、企業にとっても、便利さは格段に高まった。その一方で、IT機器の普及は未熟練労働者の需要を生み出した。分業の利益を説いたアダム・スミスのピン工場の例では、熟練工がピン作成の全工程を一人で製造するよりも、未熟練の若者が分業してピンを製造した方が効率は高いとしている。分業は、一つ一つの作業を分けることで全ての作業を覚える必要がなくなり、未熟練者でも、つまり誰にでも出来る仕事を生むからである。ITによる仕事のデジタル化も分業を促したが、それによって、従来は熟練者が行っていた仕事が未熟練者でも務まるようになったのである。

## ■雇用慣行の問題

90年代後半、企業の人材ポートフォリオには、グローバル化や技術革新などが複合的に影響したが、さらに日本的雇用慣行も少なからず影響している。日本的雇用慣行は、終身雇用と年功序列に代表される人的資源管理である。高度成長期に企業は、相対的な人材不足と人材育成の必要性から、企業内教育訓練と安定的雇用を制度的に整備した。企業が終身雇用を整備し、雇用を保障することで、教育訓練に関するホールドアップ問題を克服し、関係特殊熟練を労働者は退化することが出来た。ただし、雇用を保障すると労働インセンティブは低下するから、職能資格制度を整備することで労働者の長期的な企業内選抜を実施し、労働者間の競争を促すことを試みた。終身雇用と年功序列という制度が、日本企業の成長に貢献したのは紛れもない事実である。

しかしながら、分業による未熟練者の活用は、日本的雇用慣行では想定されていない。日本的雇用慣行は、あくまでも企業内労働市場のためのものであり、とりわけ関係特殊の熟練育成の要請によるものである。未熟練者でも務まる仕事であれば、教育訓練の必要性も最小限であり、企業は企業外部から人材を調達することが可能となるが、それを正社員として雇用する制度、手段を日本企業は整備してこなかった。その結果、人事制度で雇字掬めになっている内部人材として採用するのではなくて、流動性が確保された非正規社員として企業は採用し、活用するようになった。

これに加えて、技術革新が別の問題を日本的雇用慣行に与えている。技術革新による関係特殊の熟練が速いスピードで陳腐化するようになったが、これに対して年功序列制度は脆弱だったのである。年功序列制度は、熟練形成を長期にわたり可能にする仕組みであると、一般的に考えられている。熟練の陳腐化スピードが速くなるほど、長期勤続者ほど熟練の陳腐する度合いが高く、その結果として長期勤続者ほど生産性と賃金が大きく乖離するということが生じた。しかし、企業は同時に終身雇用制度を維持しているため、こうした長期勤続者の生産性と賃金の乖離を埋めることが出来ずにいた。企業が労働者の生産性と賃金の乖離を埋めようとして導入した制度がいわゆる成果主義であり、それが本格化するのは 2000 年以降である。したがって、それまでは長期勤続者に対して高い賃金を支払っているという意識が企業には非常に高い。こうした人件費の相対的高騰に対処するために企業は、リストラを行うと同時に、新卒採用を手控え、それが長期の就職氷河期を生んだのである。

## ■労働市場機能の問題

以上の働き方や分業、そして雇用慣行は、いわば労働供給と需要の問題である。非正規社員増加の背景にはもう一つ、我が国の労働市場機能の脆弱性があったことも挙げられよう。

労働市場の機能とは、簡単に言えば労働供給と需要を適切にマッチングする機能のことである。労働市場で取引される労働サービスは、情報の非対称性問題が甚だ大きい。労働供給側の私的情報を労働需要側が直ぐに把握するのは困難であるし、逆に労働需要側の私的情報を供給側が把握するのも大きなコストがかかる。こうした情報の非対称性問題を緩和し、より少ないコストで労働供給と需要を結合させることが労働市場の効率性であり、それを実現するのが労働市場の機能である。

従来、新卒労働市場のマッチングを担ってきたのは、学校である。中学や高校を卒業し、社会に出る新卒者の場合、企業からの求人は学校の進路指導を通して新卒者に提示される。つまり、中学や高校の進路指導担当教諭が企業と学生の間で立って、マッチングを行っているのである。そこには、就職相談はあってもキャリアカウンセリングはなく、多くの場合は教諭も本人も悩みながらマッチングが行われていたのであろう。他方で、大学生の場合には、最近でこそキャリアセンターなどの機能が拡充されているが、それまでは本人たち任せである。そんな状況へ、就職氷河期が襲いかかったのである。

もちろん、キャリアカウンセラーなどのプロフェッショナルが学校にいたとしても、就職氷河期を乗り越えられたわけではないだろう。安定した雇用、良好な環境の雇用が減少するなかで、良好なマッチングが行われるという可能性は非常に低い。実際、職業安定法

が改正されて 2000 年に職業紹介事業が民間に開放され、民間職業紹介会社が例外を除いて有料職業紹介が行われているが、それで必ずしも労働市場の効率化が以前よりも高まったとは言えない。プロフェッショナルであっても、需要と供給がそれぞれなければマッチングは起こらず、ミスマッチなど起こりえないのである。

むしろ職業紹介を民間に開放した結果、労働市場における格差が拡大した可能性が高い。民間職業紹介会社は利潤最大化のために、コストをかけずに求人と求職のマッチングが出来る、良質の求職と求人に絞った職業紹介を行う傾向にある。その結果、民間職業紹介会社を通してマッチングできる人とそうでない人とに分離される傾向がある。さらに最近では公共職業紹介の効率性が求められており、マッチングが困難とされる求人と求職は置き去りにされる傾向にある。非正規社員の多くは、置き去りにされがちである。

労働市場の機能と関連して、1999 年に派遣労働者法が改正され、例外を除いて全ての業務が派遣の対象となったことも、非正規社員の増加を助長した可能性がある。

以上のような複合的な要因によって、若年の非正規社員化は 90 年代後半に進んだのである。どの要因が強く影響しているというわけではなく、あくまで複合的だと考える。もちろん、以上のような構造的な要因は重要だが、景気変動もまた非正規社員化には影響している。2004 年以降になり景気が上向きになったことで、学卒者の就職内定は好転しており、24 歳以下の非正規社員割合は低下している。学生アルバイトを除いた非正規社員割合も近年では低下しており、一段落したという印象を与えている。しかし、就業構造の構造的変化があった以上、90 年以前のような非正規社員割合に戻ることは考えられず、非正規社員に対する政策の重要性は全く変わっておらず、むしろこれから重要になるだろう。

## 2. これまでの政策対応

第二節でみたように、90 年代後半に進展した非正規社員の増加には、様々な要因が複合的に影響していた。これに対する政策はどのように展開されたのだろうか。

そもそも日本の雇用政策は、労働者個人を支援するのではなく、企業の人事管理を通して完全雇用を達成しようという思想で展開されてきた。樋口[2001]によれば、日本の雇用政策の特徴は、次のようなものであるという。特徴の第一は、景気対策が重視され、多額の政府資金が投入されてきたこと。第二は、雇用政策関連支出が公共事業費に比べて低く抑えられてきたこと。第三に、企業の雇用維持を支援しようとしてきたこと。第四に、解雇を制限して企業の雇用責任を追及する一方で、企業には包括的人事権を認めてきたこと。第五に、高齢者の雇用創出には力を入れてきたが、若年対策には関心が払われてこなかったこと。第六に、労働者の能力開発に関しては公共職業訓練を充実させると共に、企業内部の能力開発を重視し、これを充実させようとしてきたこと。第七に、男女間や多様な雇用形態間の均等対策が総じて遅れたこと。

こうした特徴を持つ日本の雇用政策は、90 年代後半を迎えると、総じて機能障害を起こすようになる。政策の根幹である企業の雇用保障は、失われた 10 年の間に必ずしも万全なものでもなくなり、企業は労働者にリスクを負担させようとした。さらに加えて、雇用政策が主として正規社員を念頭に置いたものであり、有期雇用の多い非正規社員には企業に

よる雇用保障はそもそもなかったのである。

就職氷河期の初めから数えること 10 年。2003 年になってはじめて、政府は非正規社員の問題に対応するため、「若者自立・挑戦プラン」を策定している。そこで考えられた具体的政策は、1. 教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援、2. 若年労働市場の整備、3. 若年者の能力の向上／就業選択肢の拡大、4. 若年者の就業機会創出、である。このうち 1 と 3 は教育・訓練に関する政策であり、2 は労働市場機能の整備、4 は雇用創出・拡大に関する政策である。

教育・訓練に関する具体的施策は学校でのキャリア教育、日本版デュアルシステム、キャリアコンサルタントの養成・配置である。このうち、学校でのキャリア教育は非常に重要であると考えられるものの、その実態はまだまだ貧弱なものである。学校教育の現場しか知らない教諭がキャリア教育を行うのには様々な制限・制約があるだろうし、それで果たして期待通りの成果が出るのだろうか。また、インターンシップの充実も謳われているが受け入れ側の体制の問題もあり、十分ではない。とりわけ最近のインターンシップは、ワンデーインターンシップと称しての一日企業見学であり、これがキャリア教育上どのような効果があるか甚だ不明である。また、日本版デュアルシステムにも少なからず問題がある。デュアルシステムを受講中は、訓練期間中の所得がないのである。このためか、日本版デュアルシステムへの参加者数は、非正規社員の総数を考慮すると、それほどものではない。キャリアコンサルタントも養成や配置もそれなりの成果を上げていると報じられるが、一方で適職診断が行われたとしても良好なマッチングには至らないという声もある。労働市場の整備に関する具体的施策は、トライアル雇用やジョブカフェの整備が挙げられている。トライアル雇用については、例えば 2001 年 12 月から 2003 年 3 月までの間に 36,114 人が開始したが、そのうちトライアル雇用を終了した 23,064 人の 79.0% に当たる 18,213 人が常用雇用に移行している。若年者の常用雇用の推進に効果はあるものの、常用雇用移行後の定着については必ずしも明らかではない。

このように、政府が展開している施策には成果と問題があるように思われる。しかし、実際のところ、これらの若年対策に関する政策評価があまりに少ないのが事実だ。まず、評価するための統計が少ない。これらをまず充実させ、どのような若年労働政策が必要なのかを検討することも、これからを見据えた対策ではないだろうか。

ところで、個々の具体的施策とは別に、若年労働政策には制度設計上の問題があると思われる。それは、問題を抱える若年が上記の雇用政策や若年対策という傘の下に入らない可能性があるからである。

まず、非正規社員である若年は、医療保険や年金保険など社会保険や、雇用保険や労災保険など労働保険で、しっかりと処遇されていない現状がある。社会保険や労働保険で処遇されるためには、労働者性の問題に帰着する。この時点で、就労していない若年は労働者性を有しておらず、これらの保険でカバーされないことになる。次に、仮に就労していない場合であっても、雇用保険法では雇用期間が 1 年未満のパートタイマー、日雇労働者または 30 日以内の期間を定めて雇用するアルバイト・臨時社員、4 ヶ月以内の期間を定めて雇用する季節労働者などは被保険者とはならないことになっておらず、カバーされない人々が出てくる。さらに、社会保険の場合には、労働保険と違って、収入額や労働時間によって適用除外や適用緩和が決められており、やはりカバーされない人々がいる。社会保



険や雇用保険で処遇される条件である労働者性をどのように考えるのかについて検討を加える必要があるのではない。

また、若年対策には、問題を抱える若年者を強制的に参加させる、あるいは何らかのインセンティブを与えて参加させるという制度になっていない。そのため、多くの若者はせっかくある施策に参加できず、ある限られた人たちだけにしか効果のないものになっている。

### 3. むすびにかえて

これまで、日本の雇用政策は、日本企業の雇用慣行に適応するように制度整備がなされてきた。しかし、90年代に進展したグローバル化と技術革新は日本的雇用慣行を揺るがし、多くの企業は雇用リスクを労働者にも負担させる傾向にある。ところが、こうした構造変化に雇用政策は十分に追従できておらず、制度疲労が露呈してきている。

特に、縁辺労働として捉えられてきた非正規労働者に関する政策は、後手に回った印象が強い。政府が本格的に若年労働政策を展開するようになったのは、就職氷河期が始まってから10年後であり、かなりのラグがあったことは否めない。その間に若年労働問題は深刻化し、格差問題が発展した。

今後の政策を考える際、筆者は制度補完性の考え方を重視したいと思う。従来の雇用政策と日本的雇用慣行には制度補完性があり、企業による雇用保障を軸として考えられてきた。しかし、企業による雇用保障が揺らいでいる今、日本の雇用政策はこれを前提として考えていく必要がある。その際には、誰が雇用リスクを負担するかを十分に考慮する必要がある。

高度成長期、労使が協調することで、企業の成長がはかられると同時に、労働者の雇用は安定した。企業が雇用リスクを負担することで、労働者側が企業と協調したのである。ところが、グローバル化や技術革新により大競争が始まると、企業が雇用リスクを負担することが出来なくなった。多くの企業は労働者側に雇用リスクを負担させてきた。

雇用政策の柱の一つであるセイフティ・ネットについても、従来の制度設計で良いのかどうかを議論すべきである。社会保険や労働保険での非正規社員の処遇は、そもそも非正規社員が縁辺労働力であり、主たる生計維持者ではないという考え方の下でなされている。確かに、以前はアルバイト・パートとして働く人々は縁辺労働で補助的な所得稼得者であり、それでも十分に対応できたのかもしれない。しかし、今や非正規社員も縁辺労働として位置づけることは無理なケースが増えている。

雇用リスクは、労働者にとっては生計費リスクでもあり、生死に関わる問題といっても過言ではない。そうしたリスクを誰が負担すべきなのであろうか。企業が十分にリスクを負担できなくなった今、それを個人が負担するのか、それとも社会が負担するのか、を検討する必要がある。

筆者は、個人が負担する部分と、社会が負担する部分があると考え。そして、両者が適切に関わることが若年問題の解決につながると考える。個人がリスクを回避するためには、積極的に自らのスキルや能力を鍛え、自身のエンプロイアビリティを高めることが重

要だ。ところが、スキルや能力を高めたとしても、それが後で本当に利用可能なのかどうかについては、スキルや能力を高める以前の時点では不透明なことが多い。こうした不確実性が高い場合には、事前の投資（この文脈では個人がスキルや能力を高めること）が、適切な投資水準より過小になってしまう。

この問題については、これまで、企業が終身雇用と年功序列という雇用慣行によって対応してきた。しかし、経済の環境変化で企業がこれを担うのは難しい。個人がリスクを負担するためには、社会が不確実性に対して何らかの対策を打っておくことが大事となるだろう。

では、具体的に何を社会がすべきなのか。まず、個人を直接対象としたセイフティ・ネットの整備を真剣に考えていく必要があるだろう。例えば、社会保険や労働保険は、労働者性、被用者性の下で処遇する制度だが、この被用者の概念をこれまで以上に拡大するか、あるいはこうした考え方をやめて全ての国民が加入できるように改める。能力開発については、現在は企業を通して雇用保険対象者に対して行われているが、これを直接個人に対して行うように改める。さらに、労働市場の機能を強化し、マッチングがより効率的になるようにすることも、個人の職業選択の幅を増やすという意味で、セイフティ・ネットの拡充となる。

今後ますます非正規社員としての働き方は増えるであろう。現時点では非正規社員は雇用や所得が不安定で、格差問題の象徴として捉えられている。しかし、すでに企業から独立してインデペンデント・コントラクターとして生計を立てている人々も少なからずいる。こうした人々については、雇用も所得も安定しているからといって非正規社員向けの政策の対象外とすることは、むしろ逆効果である。正社員、非正規社員といった分け方を捨てて、雇用者に対する政策対応を再度考える必要があるだろう。その際に重要なのは、個人を尊重し、個人を鍛えるような社会を作っていくことである。

#### 【注】

\*1 年齢階級別の非正社員割合は、1988年から2001年までは労働力調査特別調査で、2002年以降は労働力調査詳細結果で、それぞれ公表されている。これ以外に年齢階級別の非正社員割合は就業構造基本調査でも公表されている。

\*2 非正社員割合は、役員を除く雇用者に占める非正社員の割合として計算されている。なお、非正社員の内訳は、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。

\*3 日雇い労働についての政策は確かにあった。

\*4 玄田 [2004] は、一連の雇用創出・喪失研究において、企業の高齢化が労働需要を減らし、雇用を消失させたことを見いだしている。

#### 【参考文献】

玄田有史、2004年、『ジョブクリエーション』日本経済新聞社。

樋口美雄、2001年、『雇用と失業の経済学』東洋経済新報社。