

明治大学経営学部経営学科
2008 年度卒業論文

「非正規雇用の収入による格差の問題」

4 年 13 組 11 番 狩野 邦明

《目次》

序章

第1章 非正規雇用の現状

第1節 非正規雇用者の推移

第2節 正規雇用との差異

第2章 非正規雇用の増加が現状に至る理由

第1節 非正規雇用者自体の要因

第2節 企業の戦略による要因

第3節 政策による要因

第3章 収入の格差の結果

第1節 新たな形態のホームレスの誕生

第2節 ネットカフェ難民の実態

第4章 収入の格差への対策

第1節 企業の対策

第2節 政府の対策

終章

参考文献

序章

最近よく耳にする格差社会という言葉。もちろん格差はどの国だって存在するし、逆に格差が存在しないなんてことは不可能であるが、近年の格差の拡大には多くの問題があると思う。「ワーキングプア」や「ネットカフェ難民」など今まで存在しなかった様々な言葉がつくられ、非正規雇用者の割合が過去最大となるなど、格差が深刻な状況にあることがわかる。この状況のままでいいのだろうか、と考える人も多数いるだろうし、いつ自分がそういった立場になるかわからない、といった恐怖も感じる。そもそも非正規雇用は戦後に工場が発達するに従って人手が足りなくなり、農家の次男や主婦などをパートタイム労働者として雇うことなどから始まったもので、現在のように正規雇用よりもコスト削減ができるからなどの理由で非正規雇用を雇っていたわけではない。このままでは日本という国にスラム街と呼べるような地域ができてしまうのではないかと思う。

そこで格差社会のうち収入の格差に注目し、さらに収入の格差を正規雇用と非正規雇用の収入の格差に絞り、どの程度格差が開き、どういった結果が生まれ、企業や政府などどのような対策を行っているのか様々な文献を調査しみることにする。

正規雇用と非正規雇用の収入の格差の結果により生じた事象に対し、政府や企業などが今後どういった対策を行うべきなのであろうかということの研究課題とし本論文の中で論じていきたいと思う。

第1章

非正規雇用の現状

第1節 非正規雇用者の推移

ここでは非正規雇用者が平成19年までにどのぐらい存在し、またどのぐらい増加傾向にあるのかをみることにする。

平成19年（年平均）の雇用者（役員を除く）は5174万人と前年に比べ86万人の増加となり、さらに昭和59年に比べ1238万人増加し、毎年増加の傾向にある。

このうち平成19年（年平均）の正規の職員・従業員は3441万人と、前年に比べ30万人の増加となり、2年連続の増加となった。雇用者（役員を除く）が約20年で1200万人ほど増加しているにもかかわらず、正規の職員・従業員は108万人しか増加していないのである。また、平成5年が3756万人も最も高い数値となっておりその後減少の傾向にある原因はいわゆる「就職氷河期」というものである。平成17年から回復の傾向となり正規の職員・従業員の数値が伸びている。

次に非正規の職員・従業員をみると、昭和59年から年々増加の傾向にあり約20年で1128万人増加している。さらに詳しくみていくと、パート・アルバイトは5年連続の増加となり5年間で72万人増えている。20年間では約700万人増えていることになる。労働者派遣事業所の派遣社員は平成11年2月まで「-」となり測定できていないが、8月から「28万人」となっているのは、労働者派遣法が改正され派遣の対象業務が大幅に拡大されたためである。さて、その労働者派遣事務所の派遣社員をみると平成11年から平成14年にかけては15万人の増加に対し翌年の平成15年には85万人と1年で35万も増加している理由は、またも労働者派遣法が改正され今まで禁止されていた「物の製造業務」も対処業務となったためである。派遣社員も年々増加の傾向にあるのがわかる。

つまり雇用者全体は増加しているが、正規の職員・従業員はこの20年間大きな変化をみせず、逆に非正規の職員・従業員は法改正などの要因もあり大幅に増加している。

昭和59年では雇用者のうち正規の職員・従業員が84.7%を占め非正規の職員・従業員が15.3%を占めていた。しかし、年々その割合に変化が見られ非正規の職員・従業員の割合は毎年増加の傾向にあり平成19年には過去最高ともなる33.5%となったのである。昭和59年と比較するとその差は歴然である。

このように雇用全体は毎年増加の傾向にあるが、それ以上に非正規雇用は年々増加の傾向にあることがわかる。（表1）

表 1 雇用形態別雇用者数および正規・非正規の職員・従業員の割合

	実数(万人)								割合(%)	
	雇用者	役員除く 雇用者	正規の職員・ 従業員	非正規の職員・ 従業員	アルバイト パート・	派遣社員 事業所の 労働者派遣	嘱託 契約社員・	その他	正規の職員・ 従業員	非正規の職員・ 従業員
昭和 59 年 2 月	4195	3936	3333	604	440	-	164		84.7	15.3
平成元年 2 月	4571	4269	3452	817	656	-	161		80.9	19.1
5 年 2 月	5115	4743	3756	986	801	-	185		79.5	20.5
11 年 2 月	5277	4913	3688	1225	1024	-	201		75.1	24.9
8 月	5347	4955	3688	1268	1069	28	171		74.4	25.6
14 年平均	5337	4940	3489	1451	1053	43	230	125	70.6	29.4
15 年平均	5343	4948	3444	1504	1089	50	236	129	69.6	30.4
16 年平均	5372	4975	3410	1564	1096	85	255	128	68.6	31.4
17 年平均	5407	5007	3374	1633	1120	106	278	129	67.4	32.6
18 年平均	5481	5088	3411	1677	1125	128	283	141	67.0	33.0
19 年平均	5561	5174	3441	1732	1164	133	298	137	66.5	33.5

注)平成 13 年以前は「労働力調査特別調査」、平成 14 年以降は「労働力調査詳細集計」により作成。なお、「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

- 平成 13 年 2 月以前の分類は、「嘱託・その他」（平成 12 年 8 月及び平成 13 年 2 月は「その他（嘱託など）」）。平成 13 年 8 月から、分類を「契約社員・嘱託」と「その他」に分割した。
- 割合は、役員を除く雇用者の内訳の合計に対するものである。¹

次に非正規の職員・従業員を男女、年齢階級別にみることとする。

男性は 65 歳以上で 67.7%、15～24 歳（在学中を除く）で 26.7%、55～64 歳で 26.0%、25～34 歳で 13.8%、35～44 歳で 7.6%、45～54 歳で 8.0%となっている。

女性は 15 歳～24 歳（在学中を除く）で 35.7%、25～34 歳で 42.4%となっており 35～44 歳で 54.6%、45～54 歳で 58.2%、55～64 歳で 61.8%、65 歳以上で 66.7%となっている。前年に比べると、男性は 15～24 歳（在学中を除く）及び 55～64 歳を除くすべての年齢階級で上昇しており、女性は 15～24 歳（在学中を除く）及び 35～44 歳を除くすべての年齢階級で上昇した。（表 2）

¹ 統計局ホームページ/労働力調査 長期時系列データ（詳細集計）
[\[http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm\]](http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm)（検索日 2008 年 12 月 15 日）

表 2 年齢階級別にみた非正規の職員・従業員の割合の推移(%)

- 男 -

	15～24 歳(在学中)	25～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65 歳以上	非正規雇用の割合
平成 15 年平均	41.8 (27.6)	10.2	5.7	7.3	24.1	62.0	15.6
平成 16 年平均	41.4 (27.7)	11.7	6.7	7.6	25.4	64.4	16.3
平成 17 年平均	44.3 (28.8)	12.9	6.9	8.4	27.1	66.7	17.7
平成 18 年平均	43.2 (27.7)	13.4	7.4	7.9	26.5	67.3	17.9
平成 19 年平均	43.3 (26.7)	13.8	7.6	8.0	26.0	67.7	18.3

- 女 -

	15～24 歳(在学中)	25～34 歳	35～44 歳	45～54 歳	55～64 歳	65 歳以上	非正規雇用の割合
平成 15 年平均	48.4 (37.2)	37.8	54.1	56.3	59.2	64.9	50.6
平成 16 年平均	48.9 (39.3)	40.2	54.9	55.9	60.8	66.7	51.7
平成 17 年平均	51.1 (39.8)	40.7	54.5	57.5	61.0	69.0	52.5
平成 18 年平均	48.9 (38.6)	41.5	55.4	57.7	61.3	65.7	52.8
平成 19 年平均	49.6 (35.7)	42.4	54.6	58.2	61.8	66.7	53.5

注) ここで扱う非正規雇用には主婦や学生などすべて含まれている。²

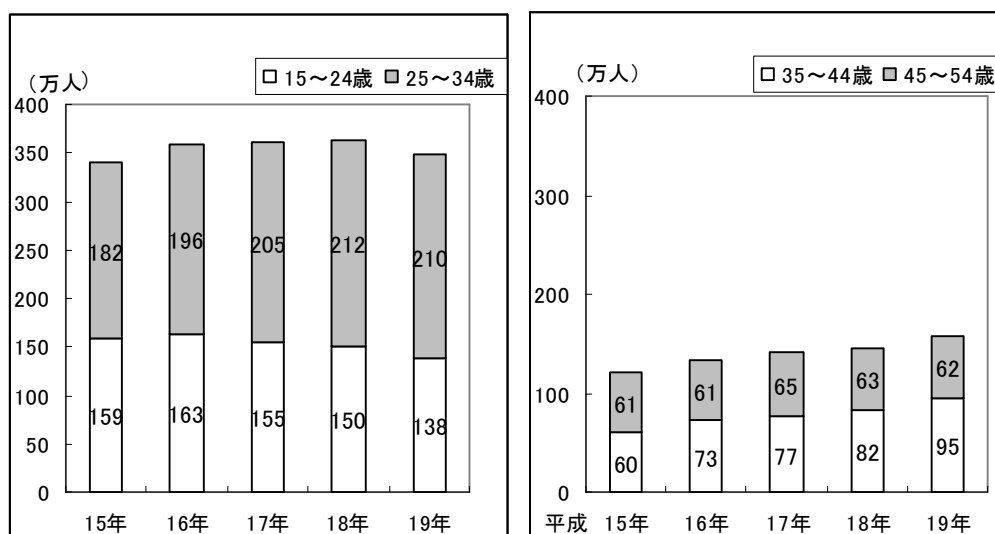
ではもう少し詳しく年齢階級別にみると、15～24 歳は 138 万人と前年に比べ 12 万人の減少となり平成 16 年以降年々減少の傾向にあるが、25～34 歳は 210 万人と前年とあまり変化がなかったが平成 15 年に比べると 28 万人も増加している。また、35～54 歳は年々増加の傾向にあり、特に 35～44 歳の非正規の職員・従業員及びその希望者は平成 15 年から 35 万人も増えている。つまり非正規の職員・従業員が増えているが、15～34 歳の比較的若い年齢の労働者ではなく、35～54 歳の比較的年齢の高い人がその主な増加の原因であることがわかる。(図 1)

第 1 節で非正規雇用の推移についてみてきたがこれらのデータからわかることは非正規雇用全体が増加の傾向にあり、中でも 25～54 歳までの非正規雇用の増加が目立つということである。これはつまり、今まで正規雇用で働いていた人が職をなくして非正規雇用になったということか、これまで無職であった人が非正規雇用として働いているということのいずれかと考えられる。表 1 の正規の職員・従業員の推移をみると前者のほうが多く存在するようにみることができる。非正規雇用者の増加には正規雇用者のリストラが大きくかかわっているのではないかと考えられる。

²統計局ホームページ/労働力調査 長期時系列データ (詳細集計)

[<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>] (検索日 2008/12 月 18 日)

図1 非正規の職員・従業員及びその希望者



(注) 図2における非正規の職員・従業員は年齢が15歳～54歳で、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者を対象としている。

第2節 正規雇用との差異

ここでは正規雇用と非正規雇用の違い（収入・労働時間）をみることにする。

1. 収入の違い

男女、雇用形態別に仕事からの収入（年間）をみると、男性の正規の職員・従業員は500～699万円が21.1%と最も高く、次に300～399万円が19.6%、400～499万円が17.4%となった。一方、非正規の職員・従業員は100～199万円が29.6%と最も高く、次に100万円未満が27.5%となった。

女性の正規の職員・従業員は200～299万円が28.6%と最も高く、次に100～199万円が21.0%となった。一方、非正規の職員・従業員は100万円未満が49.0%と最も高く、次に100～199万円が36.9%となった。（表3）

この表からわかるように男女ともに正規と非正規の収入には大きな差がひらいている。男性の正規は300～699万円が58.1%を占めているが、非正規は100万円未満～199万円以下が57.1%を占め、女性の正規は100～399万円が69.1%を占めているが、非正規は100万円未満～199万円が85.9%を占める結果となっている。正規・非正規ともに最も割合の高い年収階級別に考えると、年間に男性ならば約200～500万円、女性ならば約100～200万円程度の差がでることになる。これをもとに仮に15歳～54歳までの間、正規で働いた場合と非正規で働いた場合を比べてみると、男性ならば最大で約2億円、女性ならば最大で約8千万円の差がでることになる。もちろんすべての人たちが約2億円の差がでるわけ

ではないが、いずれにせよ正規雇用で生活する場合と非正規雇用で生活する場合には大きな差があることは明らかである。

表3 雇用形態別にみた雇用者の仕事からの収入別割合の推移 (%)

		平成 15 年		平成 16 年		平成 17 年		平成 18 年		平成 19 年	
		正規の 職員・ 従業員	非正規 の職員・ 従業員	正規の 職員・ 従業員	非正規 の職員・ 従業員	正規の 職員・ 従業員	非正規 の職員・ 従業員	正規の 職員・ 従業員	非正規 の職員・ 従業員	正規の 職員・ 従業員	非正規 の職員・ 従業員
男	100 万円未満	1.5	31.2	1.2	28.4	1.3	28.3	1.3	27.8	1.2	27.5
	100～199 万円	6.1	28.6	5.7	28.8	5.5	28.5	5.6	29.0	5.7	29.6
	200～299 万円	14.9	17.8	14.2	19.1	14.2	20.0	14.8	20.7	14.8	20.8
	300～399 万円	19.6	9.9	19.7	11.0	19.5	11.4	19.8	11.5	19.6	11.1
	400～499 万円	17.2	4.8	17.1	5.3	17.5	5.5	17.3	4.6	17.4	5.0
	500～699 万円	20.9	3.9	21.7	4.2	21.7	3.5	21.2	3.6	21.1	3.4
	700～999 万円	15.1	2.8	15.4	2.4	15.4	2.2	15.2	2.2	15.5	2.1
	1000～1499 万円	4.1	0.7	4.3	0.7	4.3	0.6	4.3	0.6	4.1	0.4
	1500 万円以上	0.6	0.2	0.6	0.2	0.6	0.0	0.6	0.0	0.7	0.2
女	100 万円未満	6.1	54.5	5.6	52.3	5.4	51.1	6.0	49.2	5.6	49.0
	100～199 万円	22.2	34.0	21.8	34.9	21.4	36.7	21.1	37.3	21.0	36.9
	200～299 万円	28.7	8.3	28.1	9.3	27.8	9.0	28.8	10.0	28.6	10.0
	300～399 万円	19.9	2.1	19.6	2.3	20.4	2.3	19.9	2.4	19.5	2.8
	400～499 万円	9.7	0.5	10.7	0.7	10.7	0.5	10.6	0.7	11.0	0.7
	500～699 万円	8.6	0.4	9.3	0.4	9.5	0.3	8.8	0.4	9.6	0.4
	700～999 万円	4.3	0.2	4.5	0.1	4.2	0.1	4.3	0.1	4.2	0.1
	1000～1499 万円	0.4	0.0	0.4	0.0	0.5	0.0	0.4	0.0	0.5	0.0
	1500 万円以上	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0 ³

³ 総務省統計局『平成 19 年労働力調査年報Ⅱ詳細集計』
財団法人日本統計協会 2008 年 6 ページ

2. 労働時間の違い

まず正規雇用の労働時間からみていくこととする。

正規雇用の総実労働時間は年々減少し、2002年から2007年を比較すると月間で1.4時間減少し、月間で150.7時間となっている。月間150時間ということは週休2日の企業で31日中9日間を休日と考え22日出勤として考えると一日当たり6.8時間ということになる。一週間では34時間程度となる。(表4)

表4 月間労働時間の推移

		調査産業計				調査産業計		
		総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間		総実労働時間	所定内労働時間	所定外労働時間
実数 (時間)	2002年	152.1	142.6	9.5	対前年増減率(%)	△0.8	△1.0	0.1
	2003年	152.3	142.3	10.0		0.1	△0.2	4.8
	2004年	151.3	141.0	10.3		0.1	△0.1	2.7
	2005年	150.2	139.8	10.4		△0.6	△0.7	1.1
	2006年	150.9	140.2	10.7		0.5	0.3	2.6
	2007年	150.7	139.7	11.0		△0.6	△0.6	0.8 ⁴

次に非正規雇用の現在の勤務先での労働時間をみていくこととするが、ここでは非正規雇用のうちパート・アルバイトのみ(学生・主婦を除く)を対象とする。

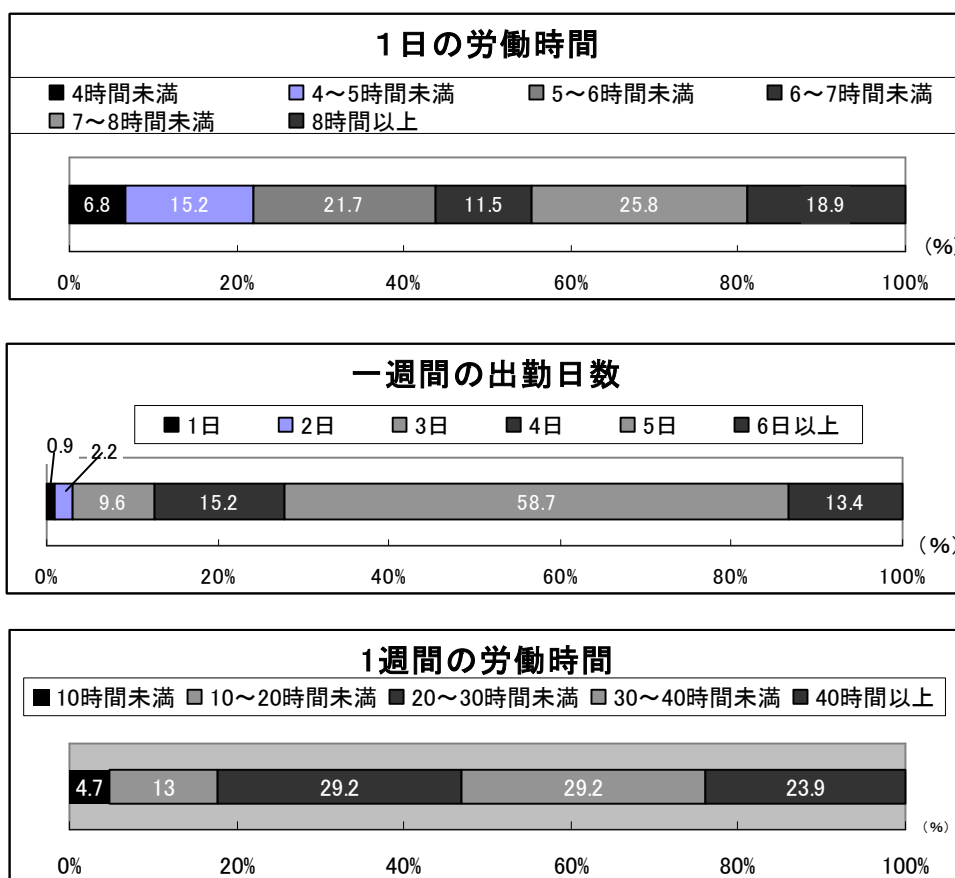
パート・アルバイトの1日の労働時間・1週間の出勤日数・1週間の労働時間は以下の図のとおりである。

1日の労働時間は「7～8時間未満」が最も多く25.8%であり、次に「5～6時間未満」で21.7%となっており、その次に「8時間以上」で18.9%となっている。1週間の出勤日数をみると、「5日」が最も多く58.7%と半分以上を占めている。次に「4日」で15.2%、「6日以上」が13.4%となっている。そこで1週間の労働時間をみてみることにする。最も多いのは「20～30時間未満」と「30～40時間未満」で29.2%となっており、次に「40時間以上」の23.9%となっている。

この結果から働いている時間が長く感じるか短く感じるかはわからないが、全国のパート・アルバイトの平均時給が平成20年で904円であることから生活をしていくには厳しい収入である人が多数いることがわかる。(図2)

⁴ 法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑第78集』旬報社 2008年 114ページ

図2 非正規雇用の労働状況



これから紹介する文章は平成19年版パートタイマー白書のアンケートに答えている31歳女性の意見である。

「最初の内は仕事に慣れることができるか不安で、少ない勤務時間でもかまわないと思っていたのですが、やってみたいと思っていた職種できたので、慣れるともっと働きたいと思ってしまう、何とか出勤日数を増やしてもらおうと上司にお伺いを立てたりしています。でも大人数を抱える職場のシフト上、上手くは行かないようです。」

この文章からも見て取れるように労働時間の短いパート・アルバイトの中には働きたくても働けない人も含まれているのである。そういった方はバイトの掛け持ちをしている可能性もあるので、実際は図2の結果よりも働いている時間が多い人がいる可能性も高いのである。

このように正規と非正規（パート・アルバイトのみ）の労働時間をみてきたが、労働時間だけを見ると大きな差をみることはできないが、収入であれだけ大きな差がひらくのに労働時間ではあまり変わらないという結果に驚きである。

第1章では就労者は増加しており、それ以上に非正規雇用が年々増加の傾向にあり、労働時間では大きな差をみることはできなかったが、生涯収入ではとても大きな格差があることがわかり、つまり収入の格差とは収入自体の格差が広がっているのではなく、正規雇用に比べ収入の少ない非正規雇用の割合が増加したことであることがわかった。

第2章

非正規雇用の増加が現状に至る理由

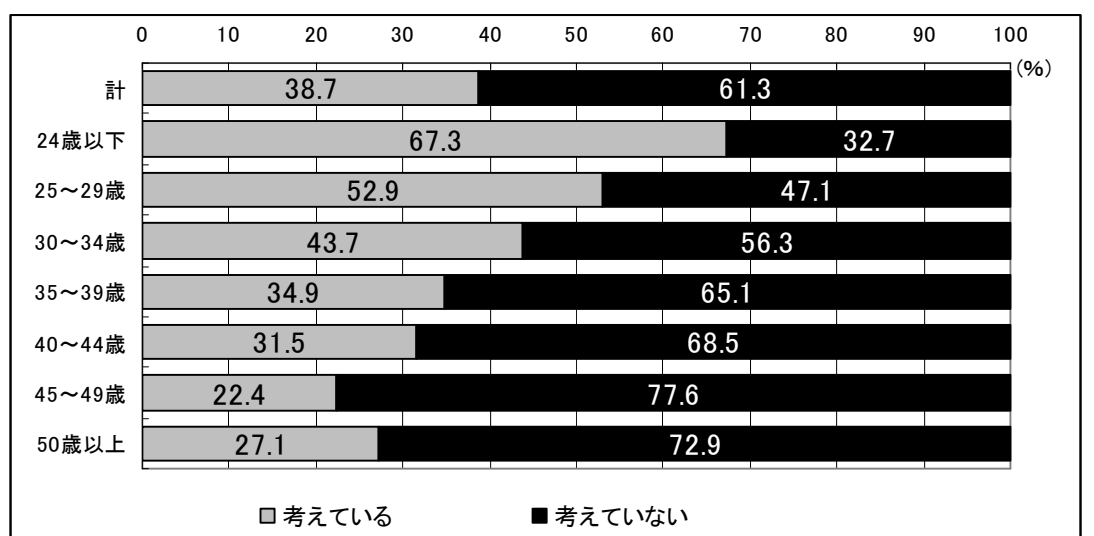
第1節 非正規雇用者自体の要因

ここでは非正規雇用が現状に至る理由を非正規雇用者自体の要因からみることとする。

どれだけの非正規雇用者が正規雇用者になりたいという意識をもっているのかをみることにする。図3はパート・アルバイト（学生除く）の現在の勤務先に限らず今後正社員として働きたいと考えているかを調査したものである。ここでわかるように全体的にあまり考えていないほうが強く「考えている」と答えが38.7%、「考えていない」が61.3%となっている。

年齢階級別でみると、「考えている」との答えは24歳以下が最も高く67.3%、逆に40～49歳がもっとも低く22.4%となっている。つまり50歳以上を除けば、年齢階級が高いほど正社員としての就労意識が低くなっているのである。つまり、自ら非正規雇用（パート・アルバイト）の道を選んでいる人が多数いるのである。

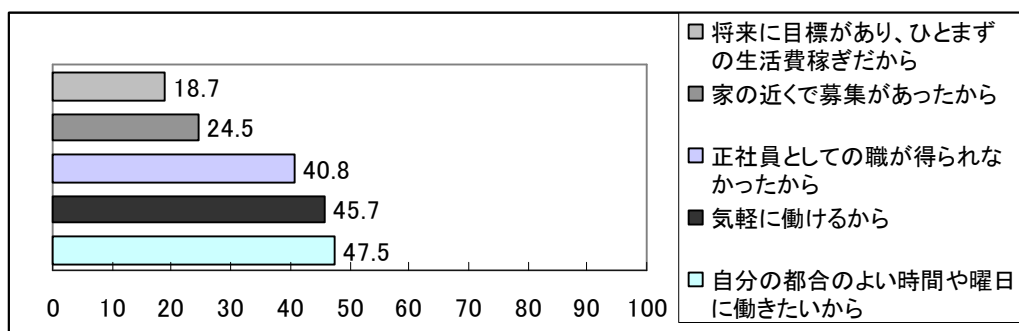
図3 正社員としての就労意向



また、パート・アルバイトという働き方を選んだ理由（複数回答）としてもっとも高い理由は「自分の都合のよい時間や曜日に働きたいから」が47.5%で次に「気軽に働けるから」が45.7%となっており3番目に「正社員としての職が得られないから」が40.8%となっている。つまり、自分の都合を優先させたいがためにパート・アルバイトとして働いている人が多くいるということである。（図4）

⁵株式会社アイデム 人と仕事研究所 『平成20年版パートタイマー白書』2008年 21ページ

図4 パート・アルバイトという働き方を選んだ理由 (%) (複数回答)



6

これらの図からわかるように非正規雇用自体が正規雇用として働くことを望まないケース、つまり自ら進んで「気軽に自分に都合のよい働き方ができる」という非正規雇用での労働を望む人も存在するのである。しかし、その中には正規雇用として働こうとするが、なかなか正規雇用として雇ってもらえないため諦めた結果、非正規雇用として働いている人がいることも忘れてはいけないのである。

第2節 企業の戦略による要因

ここでは非正規雇用の現状を企業の戦略による要因からみることにする。

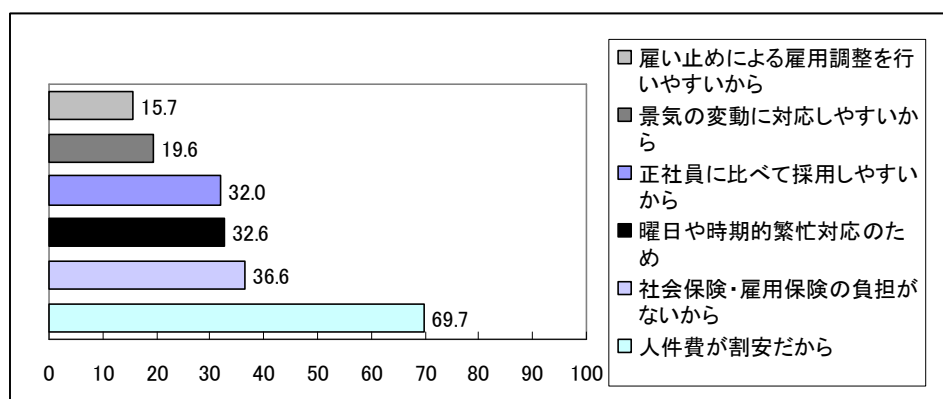
まずは、なぜ企業は正規雇用ではなく非正規雇用を採用するのかをみていくとする。

非正規雇用を雇う企業側のメリットとして考えられるのは「人件費が安い」「保険料の負担が少ない」「簡単に採用できる」などではないだろうか。

では実際に企業側がどのような意図で非正規を雇用しているのかをみていくことにする。

図5をみるとわかるとおり、やはり「人件費が割安だから」が69.7%と断トツである。次に「社会保険・雇用保険の負担がないから」「曜日や時期的繁忙対応のため」などがきている。

図5 企業が非正規雇用を採用する理由



7

⁶株式会社アイデム 人と仕事研究所 前掲論文、7ページ

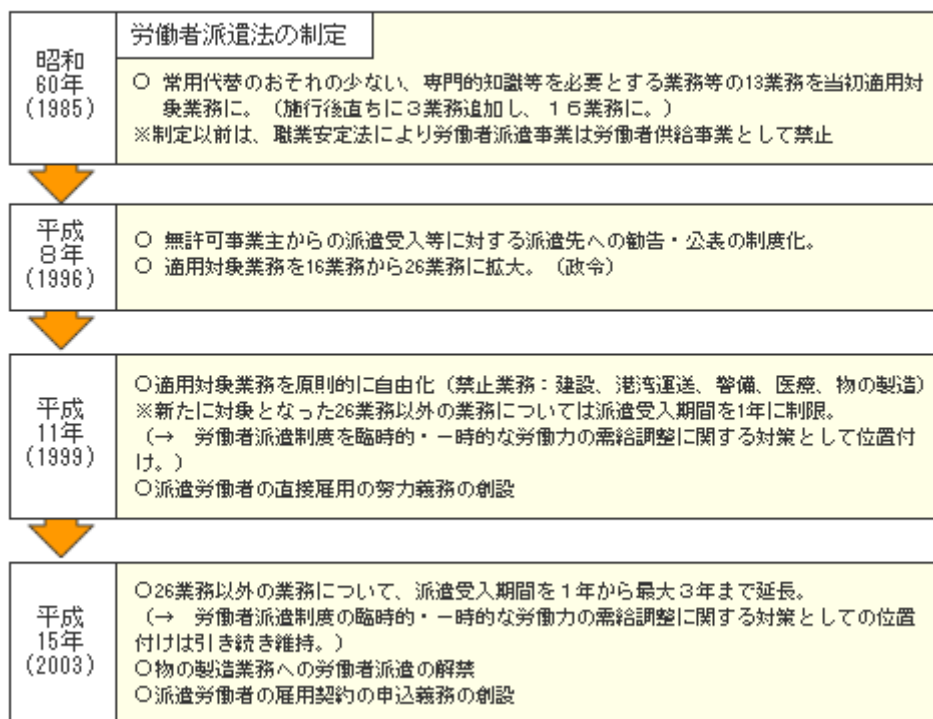
⁷株式会社アイデム 人と仕事研究所 前掲論文、6ページ

第1章で見ているように正規雇用と非正規雇用の収入の差はとて大きなものであり、そのため「人件費が割安だから」という理由で非正規雇用を雇っている企業が多く存在するのである。ここで1つ例を挙げてみることにする。『日本労働年鑑』2004年版によると大手スーパーが積極的にパートタイム労働者の採用を拡大している（「日本経済新聞」十一月十六日）。イトーヨーカ堂やイオンなどの大手総合スーパー、食品スーパー十四社のパートタイム労働者数（八時間労働で一人と換算）は、〇三年八月末時点で二十一万七八〇〇人となっており、〇一年二月に比べて三万一〇〇〇人増加した。となっている。さらにイオンでは人件費を抑えるため新卒採用を原則停止し、パート労働者から店長になれる制度を新設した。またイトーヨーカ堂では新卒採用を抑え正社員からパート労働者への業務移管を進めた。このように多くの企業は景気後退による経営危機に陥り、正規雇用ではなく非正規雇用労働者を積極的に採用しようとしたのである。その理由が先ほど挙げた「人件費が安い」（年間約400万円程度の差）などである。⁸

第3節 政策による要因

第1章第1節にあるように非正規雇用者は年々増加の傾向にある。その中でも本節では「労働者派遣事業所の派遣社員」に注目することとする。そもそも派遣社員というのは1985に労働者派遣法が制定されてから誕生したものである。制定後の改正の流れは以下の通りである。

労働者派遣法の制定・改正経緯



9

⁸ 法政大学大原社会問題研究所 『日本労働年鑑第74集』 旬報社 2004年 137ページ

⁹ 日本労働組合総連合会

過去3度にわたって改正し、制定時は適用対象業務が13業務だったものに対し、現在では原則的に自由化（禁止業務：建設、港湾運送、警備、医療）となり派遣できる業務が大幅に拡大している。

1999年の改正で対象業務が「ポジティブリスト方式からネガティブリスト方式」（今までは派遣できる業務を列記していたが、派遣できない業務を列記する方式）に変更され、労働者派遣制度を臨時的・一時的な労働者の需給調整に関する対策として位置付けた。

また、2003年の改正では労働者派遣制度を臨時的・一時的な労働者の需給調整に関する対策として位置付けは引き続き維持し、厳しい雇用失業情勢、働き方の多様化等に対応するため、労働者派遣が労働力需給の迅速円滑かつ的確な結合を図ることができるように行われた。¹⁰

政府は一時的な労働者の需給調整とうたっているので失業した雇用の救済措置などのために改正をしたと考えられる。しかしこれが格差を広める原因の1つとなった。第1章から収入の格差の拡大とは非正規雇用の増加が原因であることがわかり、その非正規雇用の増加に拍車をかける形となってしまったのである。

このように第2章では非正規雇用の増加が現状に至る理由を様々な角度からみてきたが、企業が悪いわけではなく、非正規雇用者が悪いわけではなく、政府が悪いわけではなく、すべてが残念なことうまく絡み合った結果現状に至っているのである。企業としてはなるべくコストを削減したい、人件費が割安な非正規雇用を増やしたいと考え、そんなときに労働派遣法が改正され派遣業務の原則的自由化となったときには一気に派遣労働者の数が増加した。これは改正を行ったことで今まで正規雇用で行っていた仕事を人件費が割安ですみ、さらに簡単に雇えて、雇い止めによる雇用調整を簡単に行える非正規雇用（派遣社員）を雇うことでコストダウンをねらうことができる。といったことである。

[<http://www.ituc-rengo.or.jp/roudou/seido/haken/index.html>]（検索日 2008年12月14日）

¹⁰ 厚生労働省 改正労働派遣法の概要

[<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikvoku/kaisei/>]（検索日 2008年12月14日）

第3章

収入の格差の結果

第1節 新たな形態のホームレスの誕生

収入の格差の結果起きた問題は様々なものがある。たとえば、非正規労働者は単純労働が多いためスキルアップしないのでいつまでたっても低賃金であることや、非正規労働者には労働保険や失業保険などの社会保険がない場合が多いためセーフティーネットからこぼれおちることなどが挙げられるが、ここでは「新たな形態のホームレス」いわゆる「ネットカフェ難民」についてみていくこととする。なぜなら、上記に挙げた問題など多くの問題を抱えていると考えられるからである。

まず、「ネットカフェ難民」という言葉は、2007年の1月にとあるテレビ局が初めて使った言葉であり、その年の新語・流行語大賞のトップテンに選ばれたものである。ネットカフェ難民というものは、24時間営業のインターネットカフェ・漫画喫茶などで寝泊りし、なんらかの仕事をして生活しているものである。

では、なぜネットカフェ難民というものが存在したのかをみていくこととする。

第1章のデータからわかるものを以下にまとめるとする。

- ・ 平成元年2月～19年平均の約20年間で非正規雇用はおよそ2倍に増加
- ・ 非正規雇用の割合は平成元年で19.1%であったが、平成19年には33.5%となっている
- ・ 平成11年8月～19年平均の約10年間で派遣社員は7倍に増加(平成15年(労働派遣法改正年)以降激しく増加)
- ・ 労働時間にさほど違いはなく、平成15～19年の間、正規と非正規の年間収入にはおよそ400～500万円の格差がある。

つまり第1章からわかることは、「非正規雇用の収入が激しく減少した」「正規雇用の収入が激しく増加した」「正規雇用も非正規雇用も全体的に収入が減少した」のではなく、収入の差はおおよそ400～500万円と変化しておらず、年間収入が低い非正規雇用が増えたことによって格差が全体的に広まったのである。非正規雇用は平成15年には30.4%、平成19年には33.5%であるから、この5年間で3.1%およそ230万人が正規雇用と年間収入約400～500万円もの差がつくことになったのである。

このようにここ数年で正規雇用と年間収入が大きな差がある非正規雇用が増加しているのである。増加したことにより今まで気づかなかったことに気づくことになると考えられる。その中のひとつが「ネットカフェ難民」といわれる人達ではないであろうか。「ネットカフェ難民」という言葉が使われたのは2007年であるが、その言葉が使われる前から同じような生活をし

ている人はいたと考えられる。ではなぜ今さらになって「ネットカフェ難民」と騒がれるようになったのか。それは年間収入が少ない人の割合が増加してきたため、インターネットカフェ・漫画喫茶で寝泊りする生活を強いられる人が増えた結果、「ネットカフェ難民」という実態に気づくことになったのである。

第2節 「ネットカフェ難民」の実態

この節では、「ネットカフェ難民」と呼ばれるひとの総数・年齢層・生活などについて試みていくこととする。ネットカフェ難民といわれると、どんなイメージをまず抱くか、私のイメージでは20代の男性であった。そこで平成19年に行われた厚生労働省の調査結果をみることにする。これは平成19年の厚生労働省の住居喪失不安定就労者等の実態に関する調査報告書¹¹をまとめたものである。

■ ネットカフェ難民の概要

- ・ 把握できた人数は約5400人
- ・ 年齢層別にみると20歳代26.5%、50歳代が23.1%、30歳代が19.0%
- ・ 男女別では男性が82.6%、女性が17.4%
- ・ 住居喪失の理由は「家賃が払えなくなった」「仕事を辞めて住み込み先を出た」「家族との関係悪化で家を出た」が多い。

ここから見てとれるように私のイメージどおり20代の男性が最も多く存在することになるが、50代や30代も多く存在することには驚きである。一番驚かされたものは女性が17.4%（約940人）も存在することである。

しかしこの調査では調査期間が約2ヶ月という短い期間で、さらにアンケートにより行ったものであるため、ネットカフェ難民は約5400人と推定されているが実際は倍以上いるのではなにかといわれている。もし本当に倍以上存在するのであれば、すぐに何かしらの対策をとる必要がある。

ネットカフェ難民と呼ばれる人々は深夜も営業を行っているインターネットカフェ・漫画喫茶などを利用し生活している。なぜ深夜営業かというと深夜から早朝にかけてのほうが安く済むからである。そして朝から日雇い派遣などの仕事に行き、また仕事を終えて夜になると戻るといった生活を繰り返しているのが現状である。ネットカフェ難民である人に直接話しは難しいと判断したため、実際にインターネットカフェに行き同じような生活をした。

夜10時過ぎにインターネットカフェに入店し初回のため入会金として300円。お店の中はとてもきれいでマンガ本・雑誌・飲み物（ジュースやお茶など多数）があり、部屋のなかにはテレビやパソコンもあった。設備をみる限りではとても過ごしやすいが、個室の壁はとても薄く、

¹¹厚生労働省／住居喪失不安定就労者等の実態に関する調査報告書
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/dl/h0828-1n.pdf> 検索日(2008年12月21日)

今回案内された部屋は床がフローリングになっており長時間滞在するには過ごしにくいともいえる部屋であった。深夜0時を過ぎるとお客さんの数も入店した時間から比べるととても増えていることが歩く音からわかる。さらに「いびき」らしき音も聞こえてくる。次の日に日雇い派遣の代わりに普段やっているアルバイトの仕事があるため寝ることにする。床に直接寝ているため体が痛くて早く起きてしまった。午前6時にお店を出ると会計が入会金を含め2000円以内で済んだ。その後アルバイトで午前10時～午後10時の10時間働き(休憩2時間)、またインターネットカフェに向かい午後12時過ぎに入店し、今度はリクライニングシートのある部屋を利用することにした。フローリングよりはだいぶ楽であったが、やはり布団で寝るのは違い体を自由に動かさせないため過ごしやすいいとはいえない。午前8時にお店を出ることし、この約2日間にかかったお金は4000円程度(内3300円が施設利用料)ですが、たった2夜しか過ごししていないのにもかかわらず体はものすごくだるく、銭湯などが近くにないためお風呂にも入っていない。とてもじゃないが私には毎日こんな生活は続けていられない。しかしこういった生活を余儀なくされている人がいるのは事実である。

格差が広まった結果、存在に気づかれることとなった「ネットカフェ難民」であるが、まとまったお金がないため家を借りることができないため住所がない、住所がないから正規雇用として雇ってもらえないという悪循環となり自力で脱出するのはとても大変なことであるため、増加の傾向にあると思われる。また、正社員になれないということは低収入となり、購買力や納税額の低下につながり、さらには結婚や出産などする余裕がないため控えてしまうといったケースも少なくないであろう。つまり早くこの事態を打開しなければ取り返しのつかないことになりかねないのである。

第4章

収入の格差への対策

第1節 企業の対策

民間企業では第2章で述べたとおり「人件費が割安」であるという理由から非正規雇用を増やす傾向にあったのだが、最近では非正規労働者の正規従業員化の事例が多く報道された。流通業界では三越が契約社員の正社員登用、吉野家、すかいらーく、西友などがパート社員の正社員化を進め、NTT西日本やアパレル大手のワールド、デンソーなども正社員化を進めた。

このうちNTT西日本では、コールセンターでオペレーター業務に携わるパートタイム労働者や派遣社員のうち約4000人を正社員化する。そのねらいは「人手不足への備え」に加えて正社員化することで「やる気や責任感もより強く」なり「地方都市でのサービス向上」につながることである。同社は、現在6000千人いるコールセンターのオペレーターを「2010年までに約8000人に増やすとともに、希望者を中心に半分を正社員に登用していく」（森下俊三NTT西日本社長談『日本経済新聞』七月二日付）との方針である。

また、トヨタ自動車は契約期間を満了した期間従業員を対象に部品メーカーなどの関連会社に正社員採用を前提として紹介する。同社の子会社である「トヨタすまいるライフ」を介して実施し、連続雇用期間の上限である三年まで勤めあげた期間従業員を対象とする。トヨタは約1万人の期間従業員を雇用しており、トヨタ本体への正社員の登用枠を06年度には03年度の実績の6倍の1000人弱まで広げる計画である。しかし、これでも希望者の3～4割にとどまる狭き門となっている。関連会社を紹介することにより、期間工のモチベーション維持を図るとともに、関連会社の人手不足解消に寄与することをねらっている。¹²

さらに、第2章で挙げた大手スーパーのイオンでは、正社員とパート労働者の資格制度を一本化し、昇格希望者の試験や審査を正社員と統合した。賃金体系も資格にほぼ連動させ、パート・正社員間の処遇格差を縮めることをねらいとしている。責任のある職務を希望するパート労働者に対しては正社員と同じ登用試験や昇格審査で評価し、研修も一本化して中小型店の店長級にあたる資格に昇格できるようにした。転勤がない分、パートの賃金は正社員よりも低くなるが、「同一労働同一賃金」を原則として同じ四角で業務成果も同等であれば正社員との賃金格差を縮小し、売り場マネージャー級以上で賃金格差を一割以下に抑える。同社では正社員と同等の資格を希望するパート労働者は一割弱とみている。¹³

¹² 法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑 77集』旬報社 2007年 162ページ

¹³ 法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑 75集』旬報社 2005年 155ページ

第2節 政府の対策

政府が行った対策としてパートタイム労働法というものがある。

パートタイム労働法は、パートタイム労働者が日本の経済社会で重要な役割を果たしていることから、パートタイム労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために1993年に施行されたものである。パートタイム労働法の対象である「短時間労働者」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「短時間労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

このように1993年にパートタイム労働法が施行されたのだが、2008年4月1日に改正パートタイム労働法が施行された。

パートタイム労働法が改正された背景

パートタイム労働者は、2006年には、1,205万人と、雇用者全体の2割強を占め、日本の経済活動の重要な役割を担っています。パートタイム労働者の内訳を見ると、約7割が女性ですが、若年者や高齢者を中心に男性のパートタイム労働者も増加するとともに、パートタイム労働者の役職者も現れ、その働きぶりは、近年特に多様化・基幹化しています。

しかしながら、一方で、仕事や責任、人事管理が正社員と同様なのに、賃金など待遇が働きに見合っていないパートタイム労働者の存在や、一度パートタイム労働者として就職すると、希望してもなかなか正社員になることが難しい、といった問題が存在し、パートタイム労働者の働く意欲を失わせてしまうような現象も起きています。

こうした問題を解消し、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働法が改正されることとなりました。パートタイム労働者の待遇を通常の労働者との均衡のとれた待遇とするための措置や通常の労働者への転換を推進するための措置を講ずることが事業主に求められることとなります。¹⁴

パートタイム労働法が改正され、企業にパートタイム労働者から正社員になれるようなチャンスをととのえてもらうことや、パートタイム労働者の評価をもっとしっかり行うことなどを求めた。つまり正規雇用と非正規雇用の差を少しでもなくそうというのがパートタイム労働法の狙いであることがわかる。

今回挙げた対策の中で大手スーパーイオンの対策と政府の行ったパートタイム労働法の改正には共通するところがあり、それは正規雇用と非正規雇用の差を縮めることである。しかし、本論文では収入の格差の拡大の要因は非正規雇用の増加であるとみていることから、これらの対策にいい結果がでるとは考えがたい。では一体どういった対策を行うべきであるのかを終章でみていくこととする。

¹⁴全国労働金庫労働組合連合会(全労金)ホームページ 改正パートタイム労働法とは
[<http://www.zenrokin.or.jp/shuntou/parttime/parttime.html>] (検索日 2008年12月21日)

終章

これまでの章をみると正規雇用と非正規雇用の格差が広がっていることは明らかであり、さらに事態はネットカフェ難民が存在するなど深刻な状況に進んでいることがわかる。そこで政府や企業がさまざまな対策を行っているが、現在その成果というものをデータからみることはできない。もちろんパートタイム労働法はまだ改正されたばかりなので、まだ成果がでていないとも考えられるが、状況が大きく変化するような対策はとられていないためこれからも非正規雇用は増え続けることになり収入の格差は広がる一方である。

そこでこの状況を打開するために今後どのような対策をとるべきかを考えていくこととする。収入の格差を縮めるためには正規雇用と非正規雇用の収入の差を縮めること、いわゆる同一賃金同一労働にしてできるだけ同等の収入にすることが収入の格差を縮める方法のようにみえるが、その場合、正規雇用の給料を下げないといった規則を作らなければ、なるべくコストダウンをしたい企業は正規雇用の給料を下げたうえで同一賃金同一労働というものを行うであろう。さらに、正規雇用と非正規雇用の収入をみてみると、正規雇用は年間収入 400~699 万円が約 40%を占め、非正規雇用は 199 万円以下が約 60%を占めている。この数値はこの 5 年間大きな変化をみせていない。しかし、非正規雇用の数というものはこの 5 年間で約 230 万人増えている。何度もいうように、これらからわかることは

「収入に変化はないが数に変化が起きている」ということである。

収入の格差というのは非正規雇用の収入が減ったのではなく、非正規雇用者が増加したために気づかれたことなのである。つまり「正規雇用と非正規雇用の収入の格差を縮める」といったことよりも、まず「非正規雇用の数を減らし正規雇用を増やす」対策を行うべきである。では、非正規雇用の数を減らし正規雇用の数を増やすためにはどういった対策を行えばいいのかをみていくこととする。

経営不振によりコストを削減したい企業が人件費を削減するため多くの労働者（正規雇用に限らず非正規雇用も）をリストラするという話を聞くことが多いが、これこそ非正規雇用を増やす大きな原因の 1 つである。40 や 50 代の方がリストラされて次の職をみつけるとしてもなかなか正規雇用で雇ってもらえることはありません。つまり今まで正規雇用で働いていてもいきなり非正規雇用として働くこととなる。会計公準・継続企業の公準（継続企業の公準とは、企業が解散や倒産などの事態を予定することなく、事業を継続的に半永久的（恒久的）に行っていくとする前提で¹⁵⁾）から企業は原則倒産しないものであるため、倒産から避けるためにリストラを行うということには理解できる。しかし倒産の危機に陥るほど企業の業績が悪くなった責任を経営者がとるのではなく労働者が苦しむということには納得ができない。同じ人間であるため欲が出るのは当然であるが、経営者はもっと労働者のことを考えるべきである。

¹⁵⁾ 会計学を学ぼう/構造的公準

[http://financial.mook.to/accounting/01/postulate_02.htm]検索日(2008年12月21日)

そこで「業績が赤字の場合、経営者など役員の所得を開示し、業績に見合わない報酬を得てはならない。」という法律をつくるなどして、経営者の好き勝手にさせないようにすべきである。そういったことをしなければ、リーマン・ブラザーズの CEO (最高経営責任者) であるリチャードフルドが倒産以前の 5 年間で約 380 億円の報酬¹⁶を得ているのに、会社は破綻し経済に大きな混乱を招き、こうした損害をすべて労働者に押し付けるというようなことがこれからも起きてしまうのである。

もちろんリストラを何とか避けるためにワークシェアリング (ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を目的として労働時間の短縮を行うものである。我が国の現状においては、多様就業型ワークシェアリングの環境整備に早期に取り組むことが適当であり、また、現下の厳しい雇用情勢に対応した当面の措置として緊急対応型ワークシェアリングに緊急に取り組むことが選択肢の一つである¹⁷) を導入する企業も存在する。1 人 1 人の収入は減少してしまうが、解雇される人間がでないというのは非正規雇用者を増やさない・非正規雇用者を減らすという観点からみると格差の拡大を食い止めることができる対策の 1 つとみることができる。

このワークシェアリングを行っている国が存在する。それがオランダである。

オランダでは、それまでフルタイム勤務の正社員のみが優遇され、パートタイム勤務の社員が冷遇されていましたが、オランダ・モデルではパートタイム勤務の社員が待遇面で受けていたいろいろな差別を禁止しました。つまり、

- (1) 同一労働価値であれば、パートタイム労働社員とフルタイム労働社員との時間あたりの賃金は同じにする。
- (2) 社会保険、育児・介護休暇等も同じ条件で付与される。
- (3) フルタイム労働とパートタイム労働の転換は労働者の請求によって自由に換えられる。

という制度になったのです。

このオランダ・モデルによってオランダは財政赤字を解消し現在は黒字に転換している。

もちろんオランダと全く同じ政策に取り組むことが解決に結びつくとは思えないが、実際にオランダは国民全体が痛み分けをすることで解決したわけであるから、日本の国民にも全員で痛み分けをして解決するといった精神だけは取り組んでもらいたい。¹⁸

以上のことから収入の格差を解決するために必要なことは以下の 2 点であると考えられる。

- ・政府としては業績赤字であるにもかかわらず、経営者だけが高収入を得ているという事態を防ぐ法律をつくる
- ・企業としては積極的にリストラを防ぐ努力をする (ワークシェアリング)

¹⁶桜井ジャーナル：マスコミが報道しない事実一見えない「帝国」の闇【非公式情報】
<http://plaza.rakuten.co.jp/31sakura/diary/200809240000/> 検索日(2008年12月21日)

¹⁷ ワークシェアリングってなんだろう
<http://www.hiroroudoukyoku.go.jp/04/worksharing.html> 検索日(2009年1月9日)

¹⁸ 家族問題情報誌「ふぁみりお」オランダ・モデルのワークシェアリング
http://www1.odn.ne.jp/fpic/familio/familio030_a.html 検索日(2009年1月26日)

また、すでにネットカフェ難民となっている人々を救うためにも上記のことを行う必要がある。直接彼等を支援する方法も1つの策であるが、1度支援したところで元凶となっている部分を解決しなければ何度も支援しなければならなくなるためである。何度も支援したところで正規として働ける雇用の場が存在しない限り、ネットカフェ難民は増えていく一方になってしまう。

もちろん上記のこと以外にも収入の格差を縮める方法は存在する。これらも収入の格差を縮めるための1つの方法となることは事実である。実際に今後こういった対策をとるかはわからないが、早く的確な行動をすることが求められる。

参考文献

- ・法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑 74 集』旬報社 2004 年
- ・法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑 75 集』旬報社 2005 年
- ・法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑 76 集』旬報社 2006 年
- ・法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑 77 集』旬報社 2007 年
- ・法政大学大原社会問題研究所『日本労働年鑑 78 集』旬報社 2008 年
- ・株式会社アイデム 人と仕事研究所『平成 19 年版パートタイマー白書』2007 年
- ・株式会社アイデム 人と仕事研究所『平成 20 年版パートタイマー白書』2008 年
- ・総務省統計局『平成 19 年労働力調査年報Ⅱ詳細集計』財団法人日本統計協会 2008 年

参考 URL

- ・統計局ホームページ/労働力調査 長期時系列データ (詳細集計)
[<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>]
- ・日本労働組合総連合会
[<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/seido/haken/index.html>]
- ・厚生労働省 改正労働派遣法の概要
[<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kaisei/>]
- ・厚生労働省/住居喪失不安定就労者等の実態に関する調査報告書
[<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/08/dl/h0828-1n.pdf>]
- ・全国労働金庫労働組合連合会(全労金)ホームページ 改正パートタイム労働法とは
[<http://www.zenrokin.or.jp/shuntou/parttime/parttime.html>]
- ・会計学を学ぼう/構造的公準
[http://financial.mook.to/accounting/01/postulate_02.htm]
- ・桜井ジャーナル：マスコミが報道しない事実一見えない「帝国」の闇【非公式情報】
[<http://plaza.rakuten.co.jp/31sakura/diary/200809240000/>]
- ・ワークシェアリングってなんだろう
[<http://www.hiroroudoukyoku.go.jp/04/worksharing.html>]
- ・家族問題情報誌「ふぁみりお」オランダ・モデルのワークシェアリング
[http://www1.odn.ne.jp/fpic/familio/familio030_a.html]