

# 少子化対策としての雇用労働政策

伍賀 一道

## はじめに

### ——「子どもを産みにくい国」日本

「内閣府の20年度の『少子化社会に関する国際意識調査』によると『自国は子供を産み育てやすい国か』という問いに『そう思う』と答えたのは日本が38.3%だった。フランスやドイツのおよそ80%、スウェーデンの97%と比べて低さが目立った」。これは「日本経済新聞」電子版、2023年7月14日付の記事である。

非正規雇用では自分一人が食べていくのが精一杯。結婚も難しく、まして子どもを産むことなど考えられない。いまの日本では、子どもを産み育てるにはかなりの資金がなくてはならない。しかも子育てに必要な費用は後述のとおり年を追って上昇している。

正規雇用であっても、これに満たない低賃金の「名ばかり正規雇用」が少なくない。賃金はそこそこあったとしても、長時間労働が続く日々では、家事・育児に時間をかけることが難しい。共働きの妻に子育ての大半をまかせている状態では子ども一人を育てるのがやっとのこと、とても第2子を産む気になどなれない。

いまの20代～40代の労働者の多くは程度の差はあれ、このような状態にある。なぜ日本はこのような社会になったのだろうか。

第1に、1990年代初頭のバブル経済崩壊を

経て、労働法制の規制緩和によって、派遣労働を利用できる業務が原則自由化されるなど、正規雇用にかわって非正規雇用が本格的に導入されたことである。しかも雇用形態間の賃金・労働条件格差は大きく、均等待遇にはほど遠い状態が続いている。

第2に、長時間労働、深夜労働、交代制勤務などの不規則労働が多く、産業に広がった。過労死や仕事による精神障害などが増え続けている。

第3に、90年代後半から今日にいたるまで、30年余りにわたってデフレ経済が続き、賃金が上昇しない社会が出現したことである。

第4に、少子化問題にとってはこれがもっとも重要な点であるが、日本は教育を含む子育てに必要なサービスを公的責任で保障するのではなく、個々の世帯に、つまり自己責任にゆだねてきた。西欧の福祉国家が到達した子育てに対する公的保障の水準にはるかに及ばない。

さらに、これらに歯止めをかけ、改革する役割を果たすべき労働組合の機能が低下したことである。これらの要因が重なった結果、日本は未婚化、少子化への道を急ピッチで歩んでいる。少子化対策はこれらの要因を取り除くことに資するものでなければならない。

少子化対策としての雇用労働政策を検討するには、これらをまとめて論じる必要があるが、紙数の都合上、ここでは第1、第2、第4の点

を中心に取り上げたい。

## 1 非正規雇用を縮小し、安定した雇用機会を拡大する政策—少子化対策としての雇用労働政策①

少子化対策としての雇用・労働政策の第1の柱は安定した雇用・就業の機会をすべての人に保障することである。

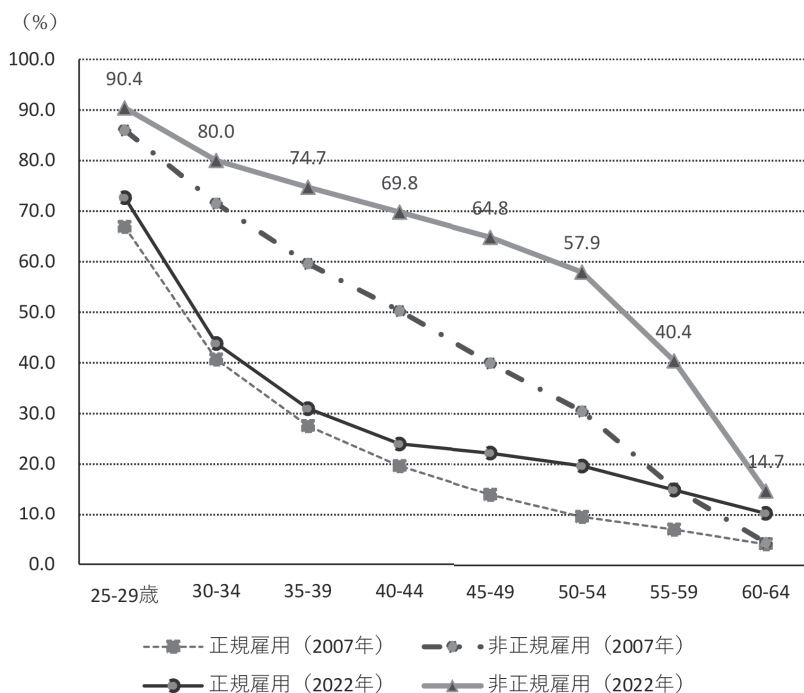
### (1) 不本意型非正規雇用の縮小

20～59歳の非正規雇用の女性を対象とした「連合」の「非正規雇用で働く女性に関する調査2022」<sup>1</sup>は、学卒時に最初に就職した職（初職）の雇用形態が正規か、それとも非正規職かによって、婚姻や子の有無が影響を受けることを示している。配偶者がいる女性は、初職が正規雇用では63.6%に対し、非正規雇用では34.1%、また子がいる女性は、初職が正規雇用では57.7%、非正規雇用では33.2%と大きな差異が見られる。初職の雇用形態がその後の婚姻や出産に大きくかかわっているならば、少子化対策としても、在学中のアルバイトの延長で学卒時にそのまま非正規職に就くことに対する指導をふくめ、学校における就職指導の重要性が浮かび上がってくる。

図1が示すように、男性の場合、正規雇用と非正規雇用の未婚率には大きな差異がある。しかも非正規雇用の未婚率は近年になるほど上昇する傾向がある。後述のとおり、これは雇用形態の違いによる年間所得の差が関わっている。少子化対策としてはまずは不本意型非正規雇用の縮小が課題となる。表1によれば、2023年時点で正規職がないため非正規雇用に従事している人（「不本意型非正規雇用」）は25～44歳層の男女計で59万人、54歳層まで広げると100万人を超える。男性に限ればそれぞれ27万人、45万人である。生涯未婚率の対象年齢（50歳）に達する前、25～44歳層の人びとが安定した職に就くことは少子化対策としても重要である。

なお、この表は就職氷河期世代に該当する45～54歳層の男性はその前後の世代に比べ

図1 男性・雇用形態別・年齢別未婚率（2007年、2022年）



出所：「就業構造基本調査」2007年：9表 / 2022年：11-1表より作成。

表1 年齢別の非正規労働者および非正規比率・不本意型非正規比率（2023年）

	15-24歳	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳	65歳以上
男性	130	82	58	62	140	211
女性	147	154	254	368	312	206
男女計	277	236	312	430	452	417
非正規比率(男性)	48.5	14.6	9.4	8.4	25.8	71.3
非正規比率(女性)	53.3	31.4	47.5	54.3	64.9	83.4
非正規比率(男女計)	50.9	22.5	27.0	30.4	44.1	76.8
「正規職がないため」 (男性) 実数	7	15	12	18	26	21
「正規職がないため」 (女性) 実数	4	15	17	31	23	9
「正規職がないため」 (男女計) 実数	11	30	29	49	49	30
「正規職がないため」 (男性) 比率*	5.4	18.3	20.7	29.0	18.6	10.0
「正規職がないため」 (女性) 比率*	2.7	9.7	6.7	8.4	7.4	4.4
「正規職がないため」 (男女計) 比率*	4.0	12.7	9.3	11.4	10.8	7.2

(注\*) 非正規雇用における「正規職がないため非正規職についていた」人の比率  
出所:「労働力調査(詳細集計)」2023年、長期時系列表10および第I-1表より作成。

本意型非正規比率が特に高く、3割近いことを示している。就職氷河期世代は、1990年代後半から2000年代はじめまでの新自由主義的構造改革政策、労働法制の規制緩和と大企業を起点とする雇用の弾力化策によって生み出されたものである。正規雇用が削減される一方、派遣労働者など非正規雇用が急増したが、いまなおその後遺症をひきずっている。就職氷河期世代の苦難は今日の少子化の大きな要因である。

## (2) リスキリングをめぐる<sup>2</sup>

不本意型非正規雇用に就いている人に対しては本人の意思を尊重しつつ、正規雇用へに転換しうるといった支援を急がなければならない。非正規労働者のなかにはパソコン操作をはじめとする基本的技能を修得する機会のないまま働いてきた人が少なくない。それゆえ非正規労働者の正規化を考えるうえで、再訓練、再教育、いわゆるリスキリングが課題となる。政府が意図したリスキリングは非正規労働者に向けた政策と

いうよりも、おもに正規労働者を対象とした、雇用流動化を促す政策の一環であるが、非正規労働者の正規化を進めるうえで標準的な技能養成や、再訓練は不可欠である。次にこの点について考えよう。

2023年5月、新しい資本主義実現会議(議長岸田首相)は「三位一体の労働市場改革の指針」(以下、「指針」と略称)を策定、続いて6月に岸田政権は「新しい資本主義のグラン

ドデザイン及び実行計画(2023改訂版)」(骨太の方針2023)を公表した。これらの文書のなかで成長と分配の好循環の実現とともに、そのキーポイントとして「労働市場の三位一体改革」を提起した。その3本柱は、①リスキリング(学び直し)による能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③成長分野への労働移動の円滑化である。これは、従来の雇用のあり方、つまり同一企業における長期雇用と年功賃金を基本とする日本型雇用を転換し、リスキリングによって雇用流動化を実現、成長産業への労働移動の促進で経済成長を果たすことを意図したものである。

先の「指針」の狙いは次のようなものである。

〈職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自らの意思でリスキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要である。そのためには年功賃金ではなくジョブ(職務)に対して賃金を

支払う職務給に代える必要がある。そうすることで、「内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが、日本企業と日本経済の更なる成長のためにも急務である」という。労働者は率先してスキルをみがいて、企業内で昇進・昇給をめざしてもよいし、他企業に転職してもよい、さらには自ら起業することも歓迎する。)

こうした「三位一体の労働市場改革」が対象とするのは大企業の正社員だけではない。中小零細企業労働者はもとより、非正規雇用やフリーランス（個人事業主）もすべて含まれるという<sup>3</sup>。

### EUのリスクリング

EU諸国は日本より一足早くリスクリングを推進している。2020年にEUの執行機関であるヨーロッパ委員会はリスクリングについて、次のような方針を提起した<sup>4</sup>。

コロナ禍への対策として実施された経済封鎖は経済システムのデジタル化、および国民全体のデジタル・スキルの向上（DX）の必要性を示した。GX（グリーントランスフォーメーション）の達成にもDXは不可欠である。DXおよびGX社会への移行を推進するためには大胆な技能養成政策が必要である。この目標に向けて2つの仕組みを活用する。その1つは個人別に学習とキャリアを管理し、技能資格を証明するユーロパスである。これは国を越えてEU域内であれば通用する。いま1つは個人別の学びを経費の面で支援する学習口座（individual learning accounts）の整備である。これらに

よって、2025年までにEUの成人人口の7割にあたる2億3,000万人が少なくとも基本的なデジタル・スキルを身につけるようにするという。EUの訓練の対象には非正規雇用はもちろん失業者も含まれる。

こうしたEU委員会の提案に対してヨーロッパ労連（ETUC）は、技能のある有資格労働力がヨーロッパの社会経済モデルの主要な財産であると評価し、そのための労働者の技能養成の課題には賛成したうえで、技能養成および生涯学習は、質の高い雇用、公正な賃金・労働条件の確保を達成するための手段のひとつに過ぎないこと、労働組合との効果的な社会的対話、労働権の尊重と実行、企業レベルでの従業員訓練や実習に関する労働者との情報交換と協議が基本であると注文をつけている<sup>5</sup>。

「質の高い雇用、公正な賃金・労働条件の確保」の達成こそ、リスクリングの目的であって、生産性向上自体が目的ではない——ヨーロッパ労連のこの見解は日本でリスクリング政策を具体化する際に肝に銘じておくべきである。リスクリングは雇用形態間の労働条件格差の縮小、均等待遇の実現に資するものでなければならない。

### (3) 新たなワーキングプアをつくらない

#### ——「スキマバイト」をめぐる

コストが安く、雇用調整の容易な労働力の確保を追求するのは言わば資本の本性である。労働組合の運動によって非正規労働者に対する均等待遇措置が広がれば、それをかいくぐるように新しい形態の不安定就業が登場する。今日の日本も例外ではない。少子化対策を進めるには、新たなワーキングプアをつくらないことが重要である。

いま広がりを見せている不安定就業の新たな形態の1つはフリーランス（個人事業主）によるギグ・ワーク（ウーバーイーツなどの食事配達労働のように、単発の注文に応じる細切れ就労）であり<sup>6</sup>、いま1つは「アプリ活用型日雇派遣」とでも呼ぶべき「スキマバイト」（スポットワーク）である。短期、単発の細切れ労働という点では両者は共通している。前者はよく知られているので、ここでは後者に注目しよう。いまスキマバイトは若者のなかでも急速に拡大を見せており、これは少子化を加速する新たな要因となるのではないか。

### スキマバイトという働き方

スキマバイトとは、2～3時間から半日、1日、あるいは数日単位で細切乐的に雇用されて就労する短期アルバイトの新形態である<sup>7</sup>。これを「仲介」しているのがタイミー、シェアフル、LINE（株）HRサービスなどの人材ビジネス業者である。雇用主はスキマバイトを利用して働かせる企業という形態をとっているが、雇用契約の締結・勤怠管理・給与計算、さらに給与支払に至るまでタイミーなどの仲介業者（スキマバイト業者）が「代行」している。仕事を求める労働者は仲介業者のアプリをとおして登録し、次にスマホに送られてくる求人案件に応募するだけで、雇用契約が成立するというきわめて簡便な形態の働き方である。履歴書の提出や面接などはない。この簡便さが歓迎されて、いまや仲介サイトへの登録者数は2,000万件を突破したと報じられている<sup>8</sup>。

短時間雇用のため雇用保険や社会保険の適用はないとスキマバイト業者は主張している。業者は、利用企業（形式上の雇用主）にこれらの保険の加入義務が生じないように労働時間を制

限している<sup>9</sup>。賃金は作業終了時に労働者の口座にスキマバイト業者が振り込む。スキマバイトを利用する「雇用主」は、スキマバイト業者が立て替えた賃金に、サービス利用料（賃金の約30%相当額）および消費税分を合計した額を翌月末に業者に支払う。

求人企業は人手不足の穴埋めとして、こうしたスキマバイトを活用している。何よりも労務管理全般を仲介業者が代行してくれるので、使用者（雇用主）としての負担は大幅に軽減される。賃金を即金で払わなくてもよいことは資金力の乏しい小規模業者にとっては助かる。

スキマバイトは、飲食サービス業、物流（倉庫内作業）、コンビニやスーパーなど小売業、宿泊業など人手不足の深刻な職業のうち、それほど技能や訓練を必要としない、おもにマニュアル化された仕事で広がっている。これらの部門では時間帯や曜日によって業務の繁忙差が大きいいため、時間単位、1日単位で人員を調整できれば余分のコストを削減できる。ジャストインタイムの要員体制を実現するうえでスキマバイトは最適というわけである<sup>10</sup>。

ここまでスキマバイトを運営する業者を「仲介業者」と記したが、これは正確ではない。スキマバイトの実態に即して見れば、労働者派遣法が原則禁止している日雇い派遣そのものである。しかし、厚生労働省はこうした人材ビジネスの新形態を取り締まるのではなく、むしろ支援しているかのように見える。

第1にスキマバイト業者による賃金立替払いについて、厚労省は労働基準法第24条が定めた使用者による労働者への賃金の直接払いの原則に違反しないと判断した<sup>11</sup>。

業者は賃金支払いだけでなく、勤怠管理や雇用契約締結までも「代行」することを企業向け

の宣伝文句に掲げている。果たしてこれらは代  
行できるのだろうか。

第2に、厚生労働省はスキマバイト業者を  
「職業紹介業」に分類することで、労働者派遣  
事業と捉えることへの予防線をはった。これに  
よって業者は、日雇派遣とみなされて派遣法の  
規制対象となる懸念はなくなったのである。

厚労省「募集情報等提供事業者の業務運営要  
領」（2023年4月）は、「提供している求人  
に応募・連絡した時点において、原則として雇用  
契約が成立するような仕組みを設ける場合は、  
職業紹介に該当する」と述べている。スキマバ  
イトに就こうとする求職者がスキマバイト業者  
のアプリをとおして求人情報にアクセスし、求  
人に応じた場合、その時点で求職者の個人情報  
も求人先に提供され、自動的に雇用契約が成立  
する仕組みになっている。「業務運営要領」に  
従えば、このようなスキマバイト業者は特定募  
集情報等提供事業者<sup>12</sup>にとどまらず、有料職  
業紹介事業に該当することになる。

スキマバイトで生まれる雇用は細切れ雇用そ  
のものである。将来の見通せる、持続可能な働  
き方とは到底言えない。スキマバイト業者は、  
「短期雇用を経ることで正社員への足がかりに  
なる」というが、これは派遣業者がこれまでさ  
かんに用いてきた常套句（「派遣社員をとおし  
て正社員へ」と同類である。もちろん、その  
ようなチャンスとなる人もいようが、スキマバ  
イトを活用する企業はジャストインタイムの雇  
用調整を実現する目的で導入しているため、長  
期安定雇用とは相いれない関係にある。明日も  
ここで働けるのかさえ不確かな状態は、労働者  
が職場で時間をかけてキャリアを磨き、仕事を  
とおして仲間をつくることと真逆である。少子  
化対策の観点からは雇用不安を除去し、安定し

た賃金が支払われる長期安定雇用を増やすこと  
が肝心である。

## 2 長時間・不規則労働をなくし、 夫婦ともに子育てに参加できる 仕組みを——少子化対策として の雇用労働政策②

### 第2子出産のカギをにぎる夫の家事・育児へ の参加

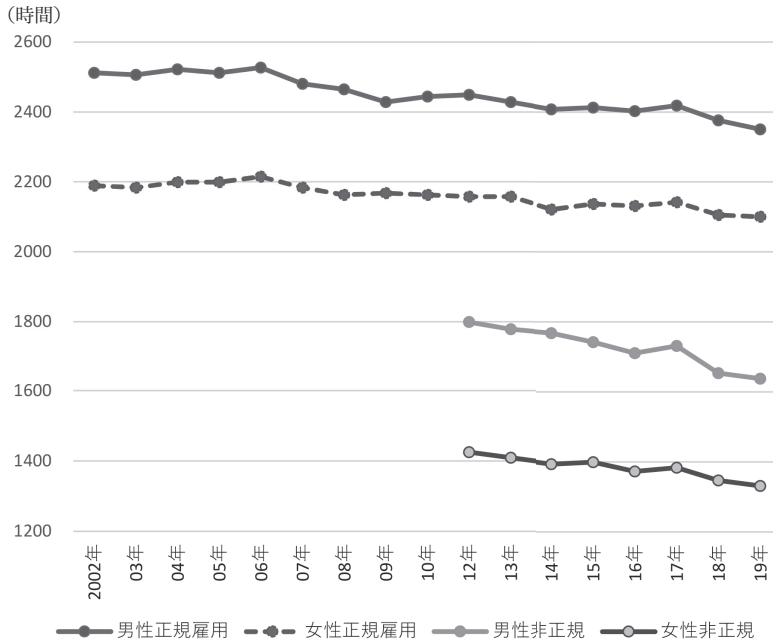
子どもがいる夫婦では、夫の休日の家事・育  
児時間が長くなるほど、第2子以降の生まれる  
割合が高くなる傾向があるという。夫の休日の  
家事・育児時間別に、最近10年間の第2子の  
出生状況を見ると、子どもが1人以上いる夫婦  
では「夫が休日に家事・育児時間をしない」場  
合は40.0%、「夫が家事・育児時間あり」では  
7割以上で第2子以降が生まれている。夫の家  
事・育児時間が長いほど子どもが生まれる割合  
が高くなる傾向があることが判明した<sup>13</sup>。

夫の家事・育児参加を増やすことは少子化対  
策として有効である。これには平日の労働時間  
を含めて、労働時間全体を短縮しなければなら  
ない。平日の長時間労働によって疲労が蓄積し  
ている場合、休日は起き上がることもすらでき  
ない状態が珍しくない。これでは家事・育児を担  
うことは難しい。

### 労働時間の現状

図2は2002年から19年までの年間労働時間  
の推移を雇用形態別、男女別に示している。  
2020年以降はコロナ禍で休業を余儀なくされ  
た企業や労働者が多数生じ、労働時間統計もそ  
の影響を受けているため、さしあたり除外し  
た。この図は「労働力調査」をもとにしてお

図2 男女別・雇用形態別・年間労働時間の推移



出所：2002年～10年：「労働力調査（詳細集計）」報告書非掲載表、第6表。パート・アルバイト、派遣労働者など各雇用形態別の数値は掲載されているが、「非正規雇用」のデータがない。/2013年～19年：「労働力調査（詳細集計）」第Ⅱ-9表より作成。2011年は東日本大震災のため「労働力調査」が実施されていない。

り、労働者本人が回答した労働時間である。したがって、実際に働いた労働時間、つまりサービス残業も含まれていると考えてよい。

この図によれば労働時間は徐々に短くはなっているが、それでも男性は年間2,300時間を超えている。女性でも2,100時間を上回る。19年時点の男女の差は250時間だが、女性の多くに家事・育児、さらに介護などが集中している現実を考えれば、女性の方が男性よりもゆとりがあるとは到底言えない。この現状を変えないと、第2子の出産に踏み切ることが難しい。

1990年代に政府は「年間1800時間の早期実現」を時短政策の目標に掲げ、92年に時短促進法を制定したが<sup>14</sup>、30年以上が経過したいまも、正規労働者については1,800時間を大幅に超過している。

非正規雇用の労働時間は、この図のとおり正

規雇用よりも短いですが、それでもヨーロッパ主要国の労働者全体の平均労働時間と同じくらいである。データは省略するが、男性非正規についてはイギリスの労働者と同程度、女性非正規でもドイツを上回り、フランスの労働時間に匹敵する。

ところで図の労働時間は正規雇用、非正規雇用それぞれの平均値である。実際はこれよりもはるかに長時間働いている人がたくさんいる。「就業構造基本調査」（2022年）をもとに、過労死ラインに相当する週60時間以上働く男性正規

雇用の比率を職種別に見ると、トップは自動車運転従事者（31.0%）で、これに医師（28.2%）、教員（24.5%）、飲食物調理従事者（21.1%）、美容師・理容師などの生活衛生サービス職業従事者（20.7%）が続いている。

しかし、これらの統計数値だけからはそれぞれの働き方の具体的姿は伝わってこない。単に労働時間が長いというだけにとどまらず、パワハラを受けたり、顧客からの無理難題の要求に四苦八苦する。上司から、終業時刻直前になって明日のプレゼン資料の変更を求められ、深夜まで図表を修正しなければならない。たまの休暇の日にもスマホにメールや電話がかかってくる。翌朝の指定時刻までに積荷を依頼主のもとに届けなければならず、眠くてもトラックを止めて休憩できない、などなど。長時間労働の数値の裏にはそうした労働者の心身の苦悩があ

まっている。長時間労働にストレスも加わるとはそういう苦悩の集積にほかならない。こうした現状を転換するため、何よりも労働時間短縮とともにパワハラ・セクハラ対策、さらには休日や勤務時間外にはメールなどに「つながらない権利」の確保などに本腰を入れて取り組まないと少子化に歯止めがかからないことを肝に銘じたい。

### 3 所得保障と子育てへの公的責任の仕組みをつくる——少子化対策としての雇用労働政策③

少子化対策としての雇用労働政策の第3の柱は最低賃金を抜本的に引き上げるとともに、結婚し、子育てできる仕組みを公的に整備することである（最低賃金引き上げについては本号の中澤論文を参照されたい）。

#### (1) 所得と未婚率などの関係

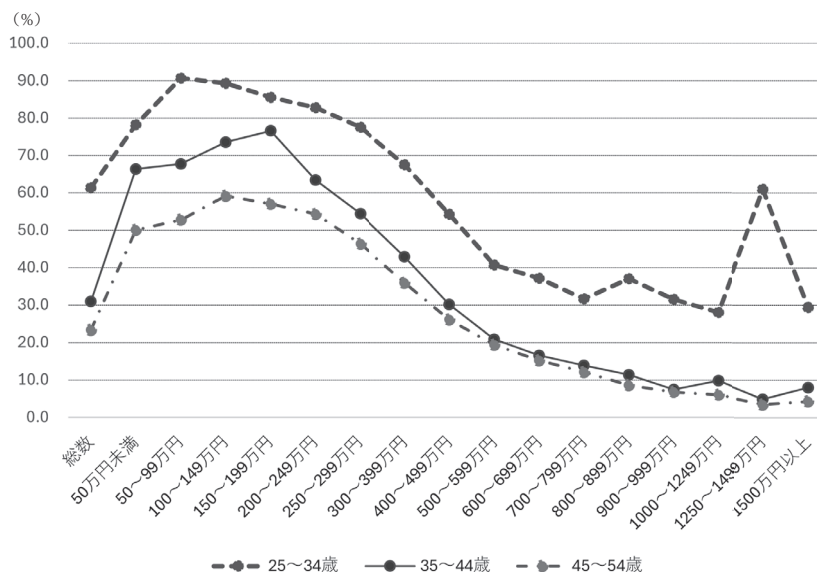
図3は25～54歳までの男性雇用者（正規雇用、非正規雇用、役員を含む）について、年齢階層別に年間所得と未婚率の関係を示している。未婚率は年間所得が上昇するにつれて低下する傾向がみられる。これは各年齢層に共通してあてはまるが、特に35～44歳、45～54歳層で明瞭である。未婚率が50%を

下回る境界線は前者で300～399万円、後者では250～299万円である。これに達しない場合、半数以上が未婚状態になっている<sup>15</sup>。この年間所得水準は男性雇用者が結婚に踏み切る際の壁と言えよう。

子どもをもつためにはこのハードルはさらに高くなる。後藤道夫氏が「就業構造基本調査」をもとに計算したデータによれば、40代男性就業者のうち「夫婦と子どもを含む世帯」の夫である割合が50%を超えるには2017年時点で年間所得が「400～499万円以上」でなければならない。2002年は「250～299万円以上」、2012年は「300～399万円以上」であった。年を追うごとにハードルは高くなっている<sup>16</sup>。

もっともこのデータは子育てに関わる公的サービスがきわめて貧弱な今日の場合についてであって、今後、教育を含む子育てに必要なサービスを公的に保障する仕組みが整備されていけば、このハードルは低くなるであろう。

図3 年齢別・年間所得別未婚率（男性雇用者、2022年）



(注) 雇用者は企業や団体等の役員を含む。  
出所：「就業構造基本調査」2022年、第40表より作成。

う。子育て費用を個人の賃金にゆだねるのか、それとも国家責任で保障するかは少子化日本の命運を左右する分岐点である。

## (2) 非正規雇用でも結婚、出産が可能となる条件の整備

自身の雇用が安定していなければ、結婚し、子どもを産み育てることに踏み切れないかもしれない。では、たとえ非正規雇用であっても基本的な生活を維持できるだけの賃金が確保でき、加えて子育てに必要な費用が公費によって用意されていたらどうであろうか。少子化が深刻化した日本の現状を思い切って転換するには、西欧の福祉国家諸国が実現しているように——もちろん国によって内容と水準に差はあるが——、子育てや教育に必要な費用を国が責任をもって引き受ける制度を整備しなければならない。

労働力の再生産費の中には子育ての費用も含まれており、賃金として企業に要求すべきであるとの考えがこれまで根強くあった。しかし、日本の企業規模間の労働条件格差を考えると、中小零細企業を含めてこれを獲得することは容易でない。近年は大学までの授業料の無償化をはじめ、教育関連費（給食費、修学旅行費用、教材費など）の公費負担を求める声が国民の中に広がっている<sup>17</sup>。

ちなみに韓国の事例を見ておこう。韓国の大企業では企業内福利が充実しており、労働者の子どもの教育費に対して手厚い支援を行ってい

る。2010年8月に韓国の金属労働組合の現代自動車支部で聞き取り調査をおこなった際に得た情報であるが、正規従業員に対しては子どもの大学の学費を会社が全額負担しており、それが第2子にまで拡大するという内容であった。同社では「社内下請」と呼ばれる日本の社外工にあたる労働者が数多く就労し、正規労働者と同じラインで作業に従事しているが、かれらにはこのような福利は適用されない<sup>18</sup>。

私は、本来、子育てや教育に必要な費用は賃金でまかなうのではなく、国の負担によるべきと考えている<sup>19</sup>。保育所から大学までの学費や関連費用もそうである。これらの公共的サービスは国が責任をもって保障するという体制が実現すれば、低所得層の負担も断然違ってくる。出産に踏み切る人びとが増えることは間違いないだろう。「財源をどうするのだ」との批判が予想されるが、当面は、軍事費拡大の見直し、高額所得者に対する所得税の累進制の強化、大企業に対する優遇税制の廃止などで対応すべきである。その後、福祉国家の制度に対する国民の支持や信頼度の高まりに応じて、国民の負担の引き上げが俎上にのぼるであろう。

合計特殊出生率の推移に基づけば、2070年には日本の人口は8,700万人になる見込みである（国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」）。これに本気で立ち向かうには、これまで述べた施策の実施を真剣に考えるべきである。

（ごか かずみち・金沢大学名誉教授、労働総研会員）

- 1 連合「非正規雇用で働く女性に関する調査2022」はインターネットを利用して実施している。
- 2 この項は拙稿「『成長と分配の好循環』の現実——『三位一体の労働市場改革』批判」(医療・福祉問題研究会『医療・福祉研究』第31号、2024年)の一部を要約した。
- 3 「中小・小規模企業労働者のリ・スキリング(ママ)の環境整備、キャリア教育の充実等の取組を一体的に進めることとする」、「企業内でも訓練機会に乏しい非正規雇用労働者等について、働きながらも学びやすく、自らの希望に応じたキャリアアップにつながる柔軟な日時や実施方法によるリ・スキリング支援を実施する。フリーランスの方々にも、柔軟で多様な訓練機会を提供する」(「三位一体の労働市場改革の指針」2023年5月)
- 4 European Commission, European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social Fairness and Resilience, July 2020 (<https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vla0beboiizf> アクセス日時: 2024年5月1日)
- 5 ETUC Position on the European Skills Agenda and future skills strategies, October 2020 (<https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-european-skills-agenda-and-future-skills-strategies#:> アクセス日時: 2024年4月22日)
- 6 詳細は、拙稿「コロナ禍の働き方・働かせ方をめぐって—『雇用によらない働き方』を中心に」(『労働総研クォーターリー』No.124、2022年夏季号)を参照されたい。
- 7 スキマバイトの詳細については、『労働法律旬報』No.2068(2024年11月25日号)の特集論文を参照されたい。
- 8 「時事通信」によれば、タイミー、ショットワークス、ワクラク、シェアフルの4業者のアプリ登録者総数は、2019年末は約330万人だったが、24年9月時点で2,000万人を突破したという(時事通信オンライン、24年10月1日付)。
- 9 タイミーはこの点に注意を払っており、1つの企業で支払われる賃金が月あたり8万8,000円以上にならないよう制限する機能をもうけているという(『日本経済新聞』電子版、2024年9月19日付)。
- 10 この項は拙稿「スキマバイトを生み出す背景と人材ビジネス」(『労働法律旬報』No.2068、2024年11月25日号)の一部を引用している。
- 11 タイミーは2020年2月、産業競争力強化法の「グレーゾーン解消制度」を活用し、賃金支払い代行為労働基準法第24条に抵触するか否かについて、厚生労働省に問い合わせを行った。これに対し、同省は「適法」と回答した。
- 12 特定募集情報等提供事業とは、募集情報等提供事業のうち、労働者になろうとする者に関する情報を収集して情報提供に利用するので、今回の職業安定法改正により、厚生省に事前に届出が義務づけられた。
- 13 厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査(平成24年成年者)の概況」2023年11月。
- 14 時短促進法は期間を限った臨時措置法だったが、全労働者を対象とした年間労働1,800時間という目標は達成されないうまま2006年に改正され「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」になった。
- 15 25～34歳層でも年間所得と未婚率とは反比例の関係が見られる。図3では25～34歳層の1,250～1,499万円層で未婚率が飛び抜けて高いが、これは「はずれ値」と考えられる。
- 16 後藤道夫「不可能な努力の押しつけと闘う」今野晴貴・藤田孝典編『闘わなければ社会は壊れる』岩波書店、2019年、80頁、図3。
- 17 東京都葛飾区は2025年度から、中学生の修学旅行費を無償化することを決めた(『朝日新聞』電子版、2024年9月6日付)。
- 18 韓国雇用労働部勤労基準局「下請契約と賃金等勤労条件点検結果」(2005年)は、自動車部門の元請7社および社内下請47社について福利厚生を調査している。元請では全社が中学・高校生の学費全額を、大学生の学費の50%から全額を支給している。これに対し、社内下請では1社のみ中高生の学費全額を、大学生の学費50%を支給している(拙稿「韓国の間接雇用—自動車部門の社内下請を中心に」『国学院経済学』第60巻第3・4号合併号、64頁)。
- 19 ここでは保育所から大学までの保育料・授業料や、給食費・修学旅行費・教材費など教育関連費を想定している。文部科学省「子供の学習費調査」(2021年度)によれば、公立小学校の学習費総額(年額)は35万3,000円、私立小学校は約166万7,000円、中学校になると公立53万9,000円、私立143万6,000円、さらに高校はそれぞれ51万3,000円、105万4,000円である。学習費総額は学校教育費、学校給食費、学校外活動費の合計である。さしあたり公立学校の学習費を無償化できるレベルまで公費負担をすべきではないか。なお、公教育の無償化については、世取山洋介・福祉国家構想研究会編『公教育の無償性を実現する——教育財政法の再構築』(大月書店、2012年)を参照されたい。