

2023年7月15日(土)

# 日本の非正規労働者問題について

—持続可能社会実現を目指して—

ソーシャル・リスクマネジメント学会  
清澤康弘

# 研究動機

- この非正規労働者問題に注目される世代が、私自身（団塊の世代）の後継(団塊ジュニア)の問題であり強い関心。
- 非正規労働者問題は、岸田内閣の政策である「異次元少子化対策」「新しい資本主義」に大いに関係あり。一生非正規のままでは、ともに結婚できない、当然子供も産めない。もっと非正規に関心を持つべきである。
- 少子化は、経済活動を停滞、社会保障の担い手を減少させ、持続可能な社会実現を危うくさせる。

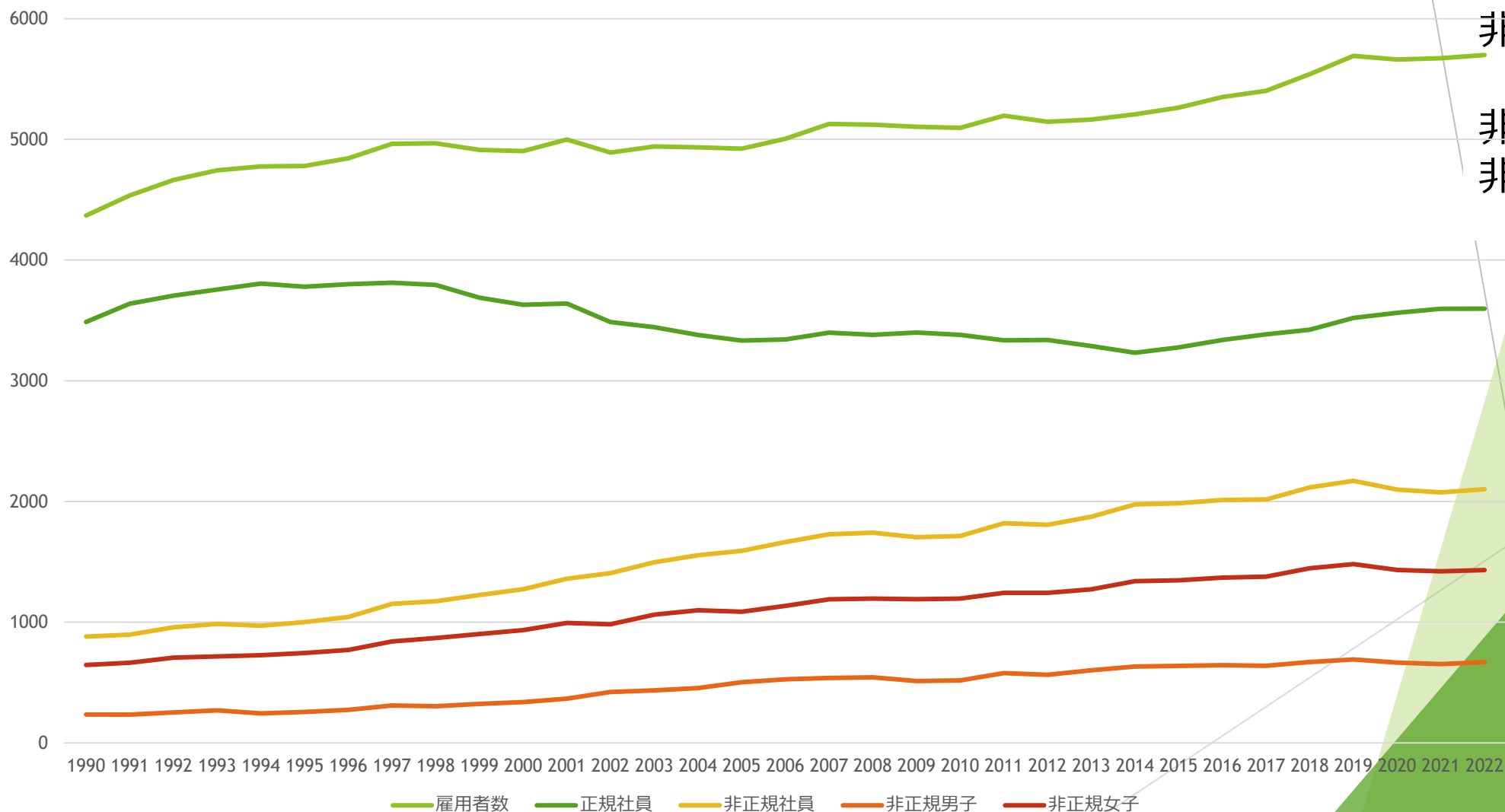
# 研究内容

- 1 非正規労働者増加の推移とリスク  
経済的格差、離婚、児童虐待
- 2 非正規労働者増加の背景
- 3 非正規労働者問題対応の現状
  - (1) 非正規労働者を巡る判例推移
  - (2) 安倍内閣働き方改革実現会議
  - (3) 海外の社会保障制度(比較研究)
- 4 非正規労働者問題対応(リスクマネージメント) の提案  
新たな社会保障  
ライフステージリスク保険

# 1. 非正規労働者増加の推移とリスク

## (1) 非正規労働者増加の推移

【図表1 「非正規労働者推移グラフ」 総務省出典 筆者作成】



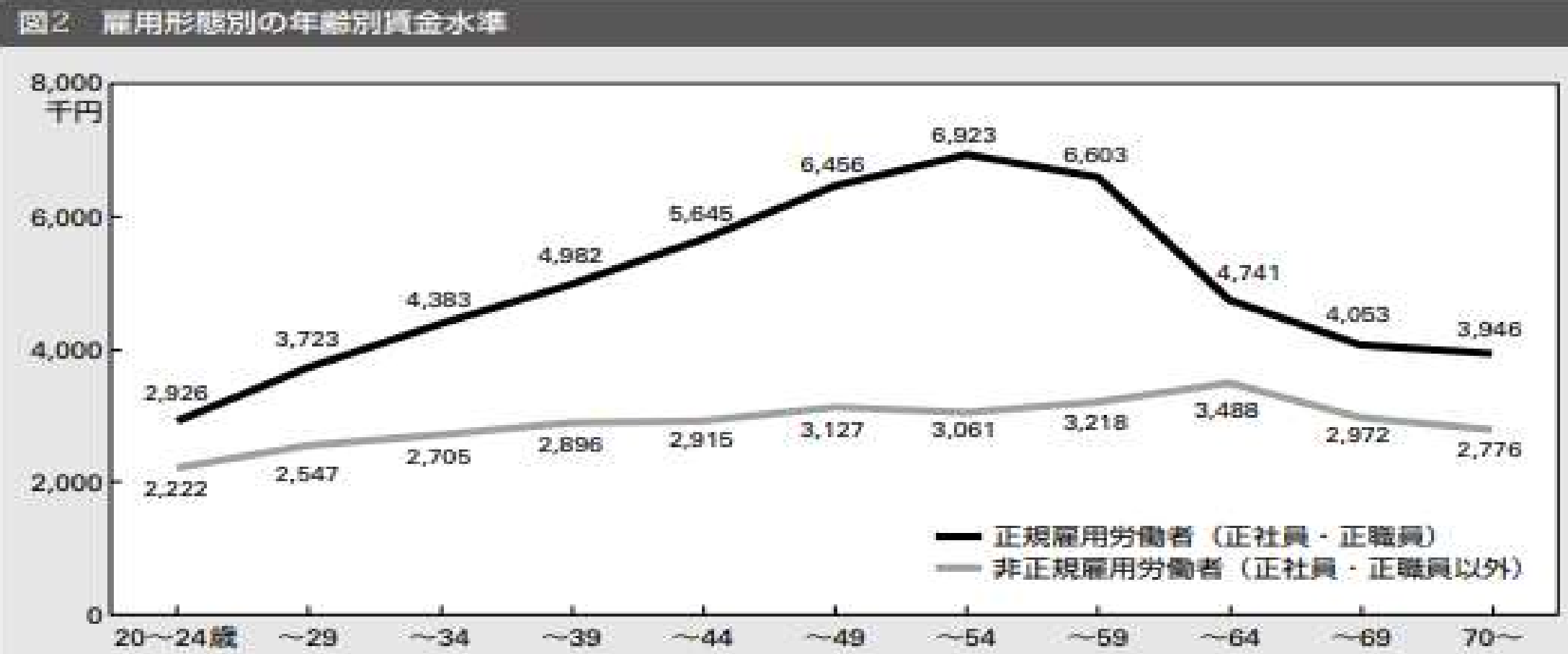
2022年(万人)  
雇用者数 5699  
正規社員 3597  
非正規 2101  
(36.8%)  
非正規女子1422  
非正規男子 669

# (2) 非正規労働者増加の影響 (リスク)

## ① 経済的格差問題

2015年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成したもの

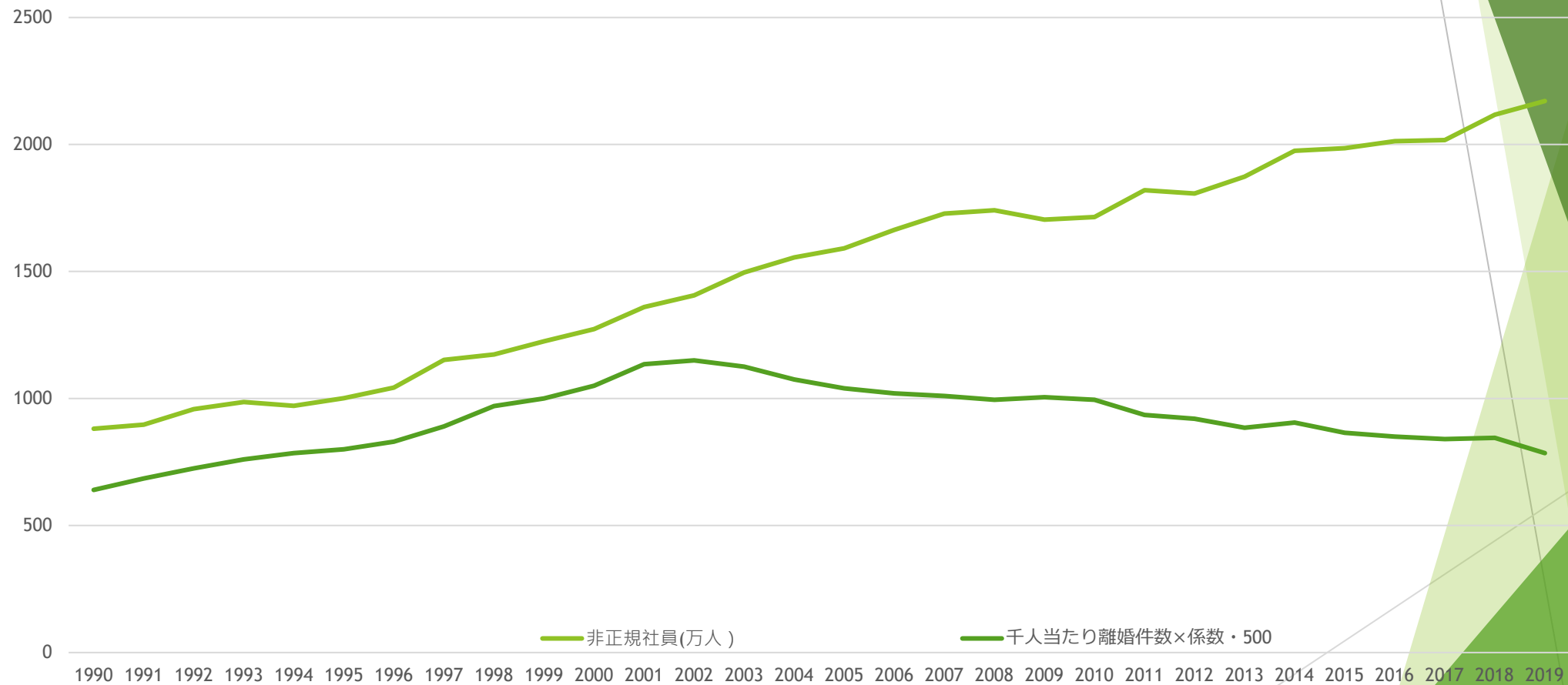
【図表2 「雇用形態別年齢別賃金水準」厚生労働省出典】



注) 賃金は、男性の「所定内給与額」に12を乗じて「年間賞与その他特別給与額」を加えたもの  
出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2015年)

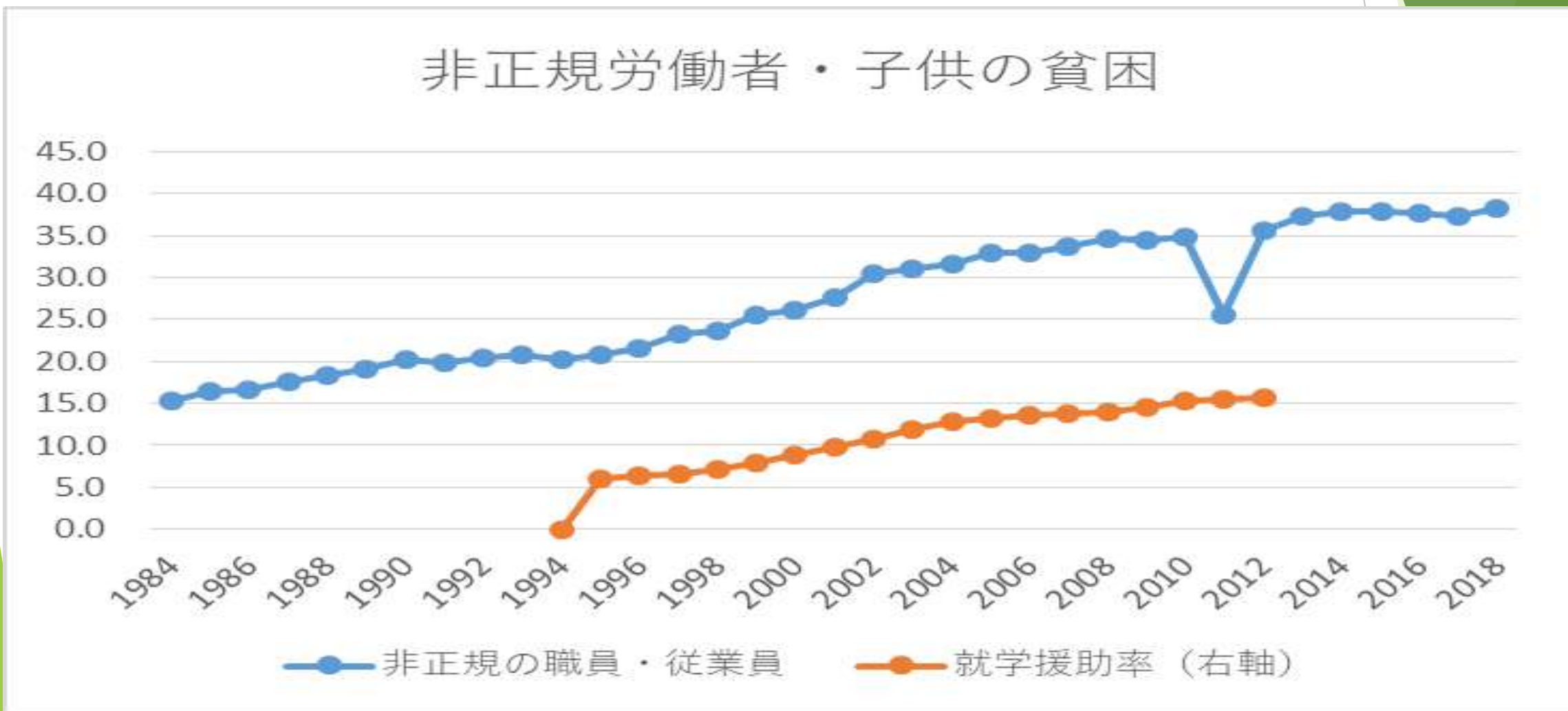
## ②非正規労働者増加と離婚問題

【図表3「非正規労働者増加と離婚の関係」 厚生労働省「人口動態」調査より筆者作成】



### ③非正規労働者増加と子供の貧困問題

【図表4 「非正規労働者数推移と要保護児童推移(文部科学省) グラフ」 筆者作成】

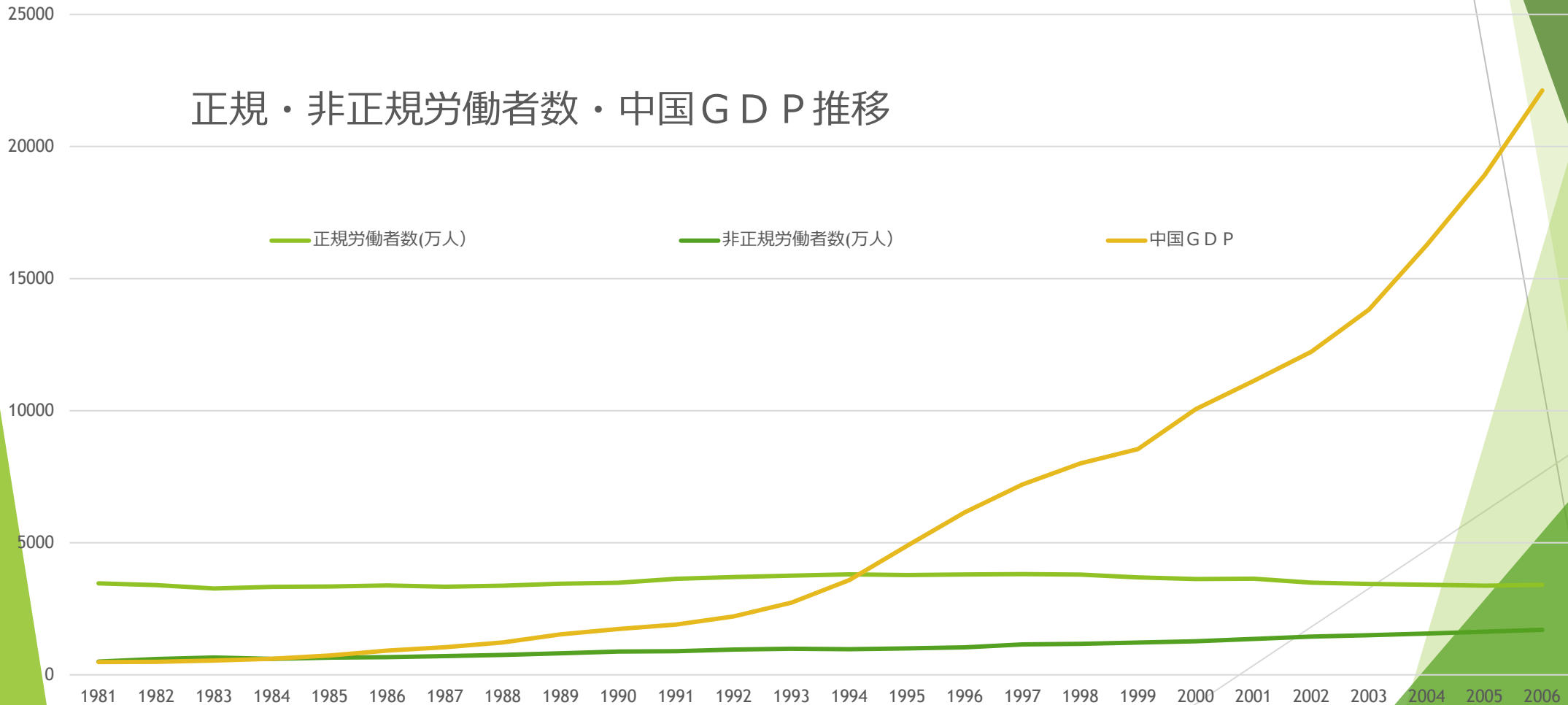


# 2. 非正規労働者増加の背景

## (1) 非正規労働者の労働需要要因

### ① 経済のグローバル化

【図表5 「非正規労働者増加とグローバル化の関係」 筆者作成】

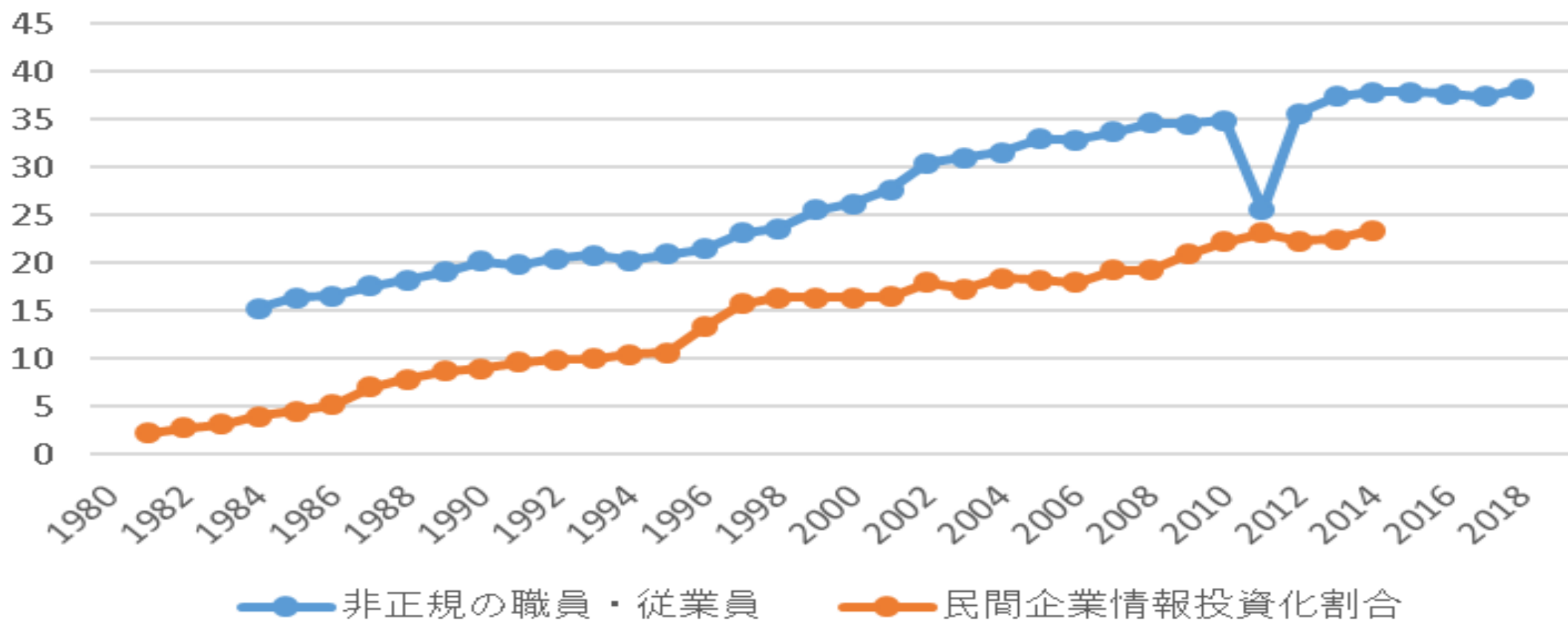




## ② ITを中心とする技術革新

【図表6 非正規労働者と技術革新「情報通信白書」(総務省)より筆者作成】

### 非正規労働者割合と情報投資割合推移

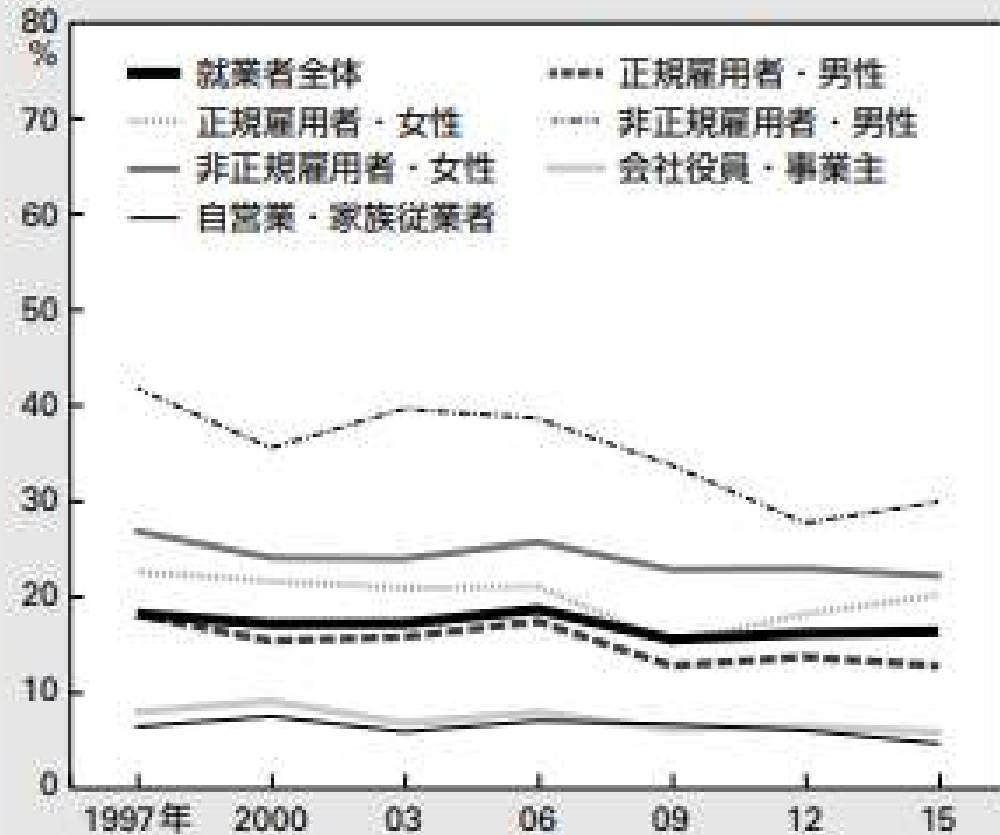


## (2) 非正規労働者の労働供給要因

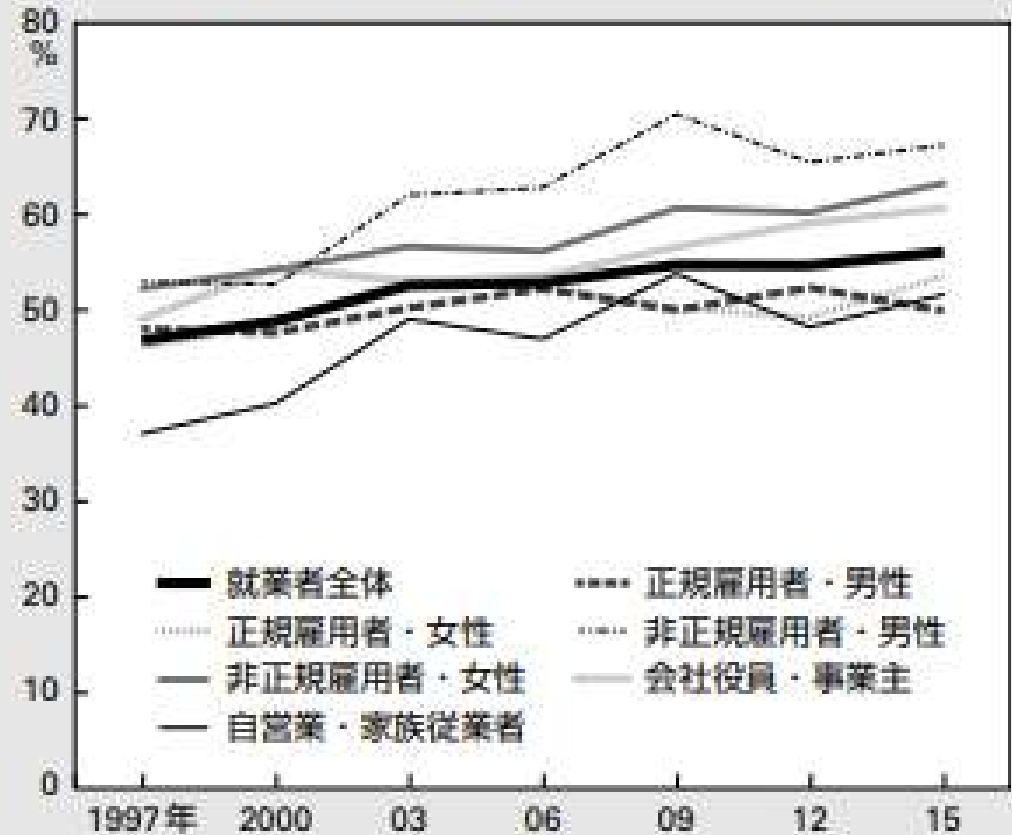
【図7-1「転職意向と転職経験」 NRI作成】

図6 転職意向と転職経験

現在の勤め先からの転職（転業）を考えているか（就業形態別）



これまでに転職（転業）の経験があるか（就業形態別）

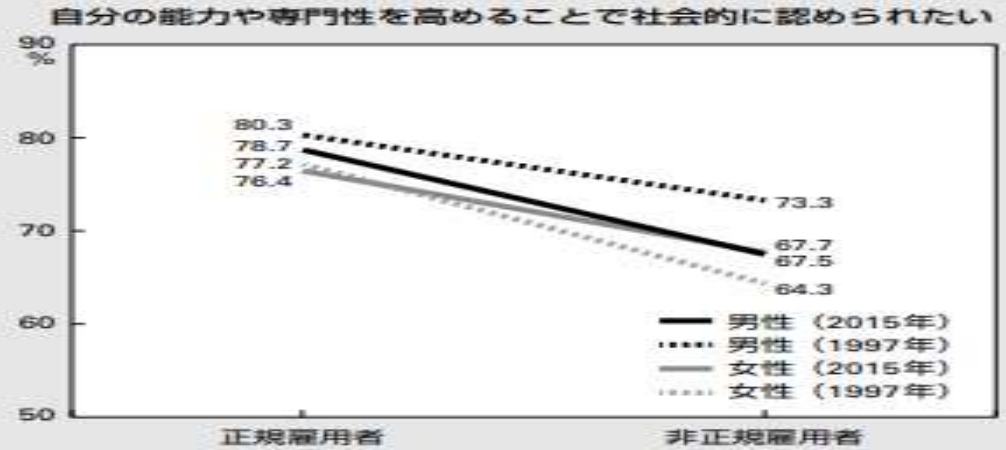
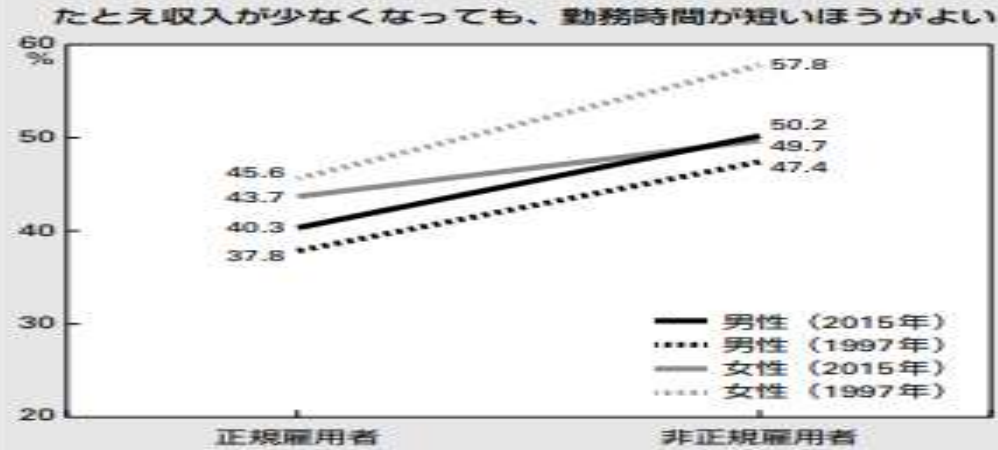


注) グラフ中のデータは、「今すぐ転職（転業）したい」「ここ数年の間に転職（転業）したい」「将来的に転職（転業）したい」を合計した割合  
出所) 野村総合研究所「NRI生活者1万人アンケート調査」(1997～2015年)

注) グラフ中のデータは、1回以上転職（転業）したと答えた人を合計した割合

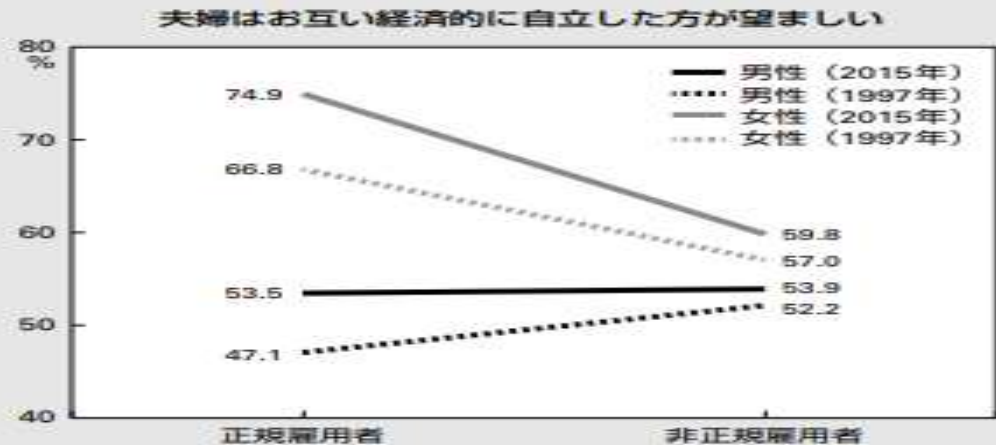
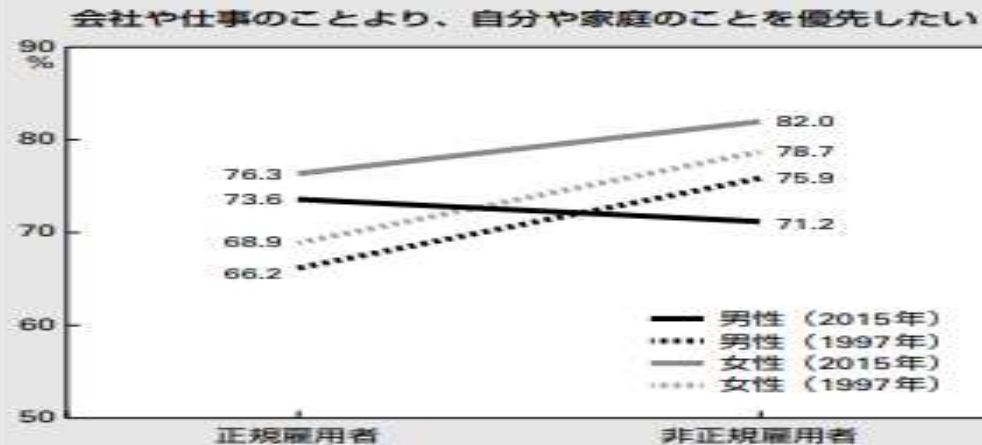
# 【図7-2 「1997年から2015年にかけての就業意識の変化（正規と非正規、雇用者間の比較）NRI作成】

図7 1997年から2015年にかけての就業意識の変化（雇用者間の比較）



注) 図中のデータは「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計  
出所) 野村総合研究所「NRI生活者1万人アンケート調査」(1997年、2015年)

図8 就労、家族、社会をめぐる生活価値観の変化（雇用者間の比較）



注) 図中のデータは「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計  
出所) 野村総合研究所「NRI生活者1万人アンケート調査」(1997年、2015年)

# 3. 非正規労働者問題対応の現状

## (1) 非正規労働者を巡る判例推移

- ① 丸子警報器事件（長野地裁上田支部1996年3月15日判決）
- ② 日本郵便遞送事件（大阪地裁2002年5月22日判決）
- ③ 京都市女性協会事件（大阪高裁2009年7月16日判決）
- ④ ニヤクコーポレーション事件（大分地裁2013年12月10日判決）
- ⑤ ハマキョウレックス事件（大津地裁2015年9月16日判決）
- ⑥ メトロコマース事件（東京地裁2017年3月23日判決）
- ⑦ 日本郵便事件（東京地裁2017年9月14日判決）

# (2) 安倍内閣働き方改革実現会議

【図表8 「働き方改革実現会議委員一覧」 首相官邸ホームページより筆者作成】

構成員	氏名	肩書	備考
議長	安倍晋三	内閣総理大臣	
議長代理	加藤勝信	働き方改革担当大臣	
構成員	塩崎恭久	厚生労働大臣	
	麻生太郎	副総理 兼 財務大臣	
	菅 義偉	内閣官房長官	
	石原伸晃	経済再生担当大臣・内閣特命担当大臣（経済財政政策）	
	松野博一	文部科学大臣	
(有識者)	世耕弘成	経済産業大臣	
	石井啓一	国土交通大臣	
	生稲晃子	女優	
	岩村正彦	東	
	木村功作	業団 長	
	岡崎瑞穂	株式会社オーザック専務取締役	
	金丸恭文	フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長	
	神津里季生	日本労働組合総連合会会長	
	榊原定征	日本経済団体連合会会長	
	白河桃子	相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト	
	新屋和代	株式会社りそなホールディングス執行役 人材サービス部長	
	高橋 進	日本総合研究所理事長	
	武田洋子	株式会社三菱 総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト	
田中弘樹	株式会社イトーヨーカ堂 人事部 総括マネージャー		
樋口美雄	慶応義塾大学商学部教授		
水町勇一郎	東		
三村明夫	日本商工会議所会頭		

# (3) 海外の社会保障制度

【図表9 「社会保障制度海外一覧」 筆者作成】

	日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	スウェーデン	デンマーク
人口(URL20)	1億 2675万人	3億2589万人	6604万人	6480万人	8266万 人	1012万人	575万人
GDP (億ドル) (URL21)	48732	194854	26284	25876	37006	5356	3255
成長率(URL22)	1.7	2.2	1.6	2.3	2.4	2.1	2.2
失業率(URL23)	2.8	4.4	4.3	9.4	3.8	6.7	5.7
消費税率(URL24)	10.0		20.0	20.0	19.0	25.0	25.0
積極的労働政策 (マンツーマン)			有	有		有	
雇用政策の主な担い手	国	州		労働組合	労働組合	労働組合	労働組合
雇用政策財源	保険料	税 (事業主のみ)	。保険料	保険料	保険料	保険料	税
雇用保険対象 (新卒者)	無し		職業訓練併用	職業訓練併用		職業訓練併用	
雇用保険対象 (被用者以外)			自営			自営	自営
雇用保険給付期間(最長)	270日	1年	182日	3年	2年	300日	2年
部分失業保障		有	有	有		有	有
ひとり親保障		有	有			有	有
生活保護捕捉率	20		90	91.6	64.6	82	

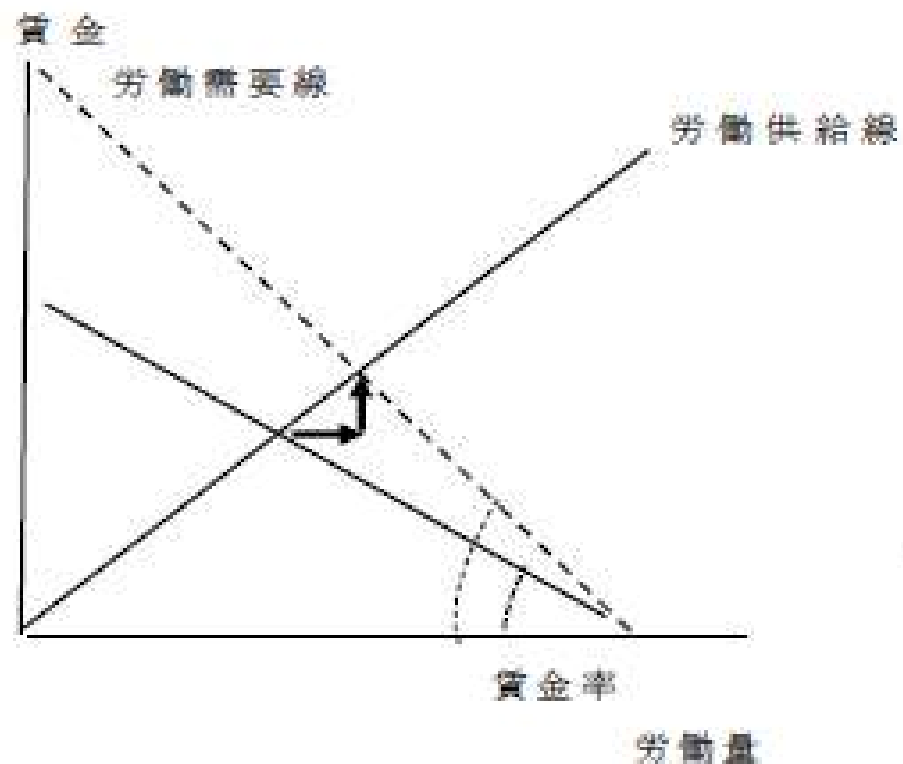
# 4. 非正規労働者問題対応(リスクマネージメント)の提案

【図表10 「自助、共助、公助」筆者作成】

	担い手	あるべき姿	リスクコミュニケーション等
自助	個人	自由で多様な働き方。専門、高度人材、高学歴化	教育、情報共有、言論・出版の自由、参画、価値創出
共助	家庭、学校、企業、地域	技術革新	
公助	国家 地方自治体等	理念、目標の設定、法制度 社会保障、財政運営	

# (1) 労働需要、供給

【図表1.1 「労働需要供給線」筆者作成】



## 労働需要

グローバル化  
技術革新  
マニュアル化  
ルーティン化  
二極化・技術偏向  
賃金低下要因  
高度専門家、  
管理者の需要高まる。  
経営革新  
暗黙知から形式知  
組織改革、IT化

## 分業化

未熟練工  
海外工場進出  
国内非正規労働者  
専門化  
国内マザー工場  
高度化、ブランド

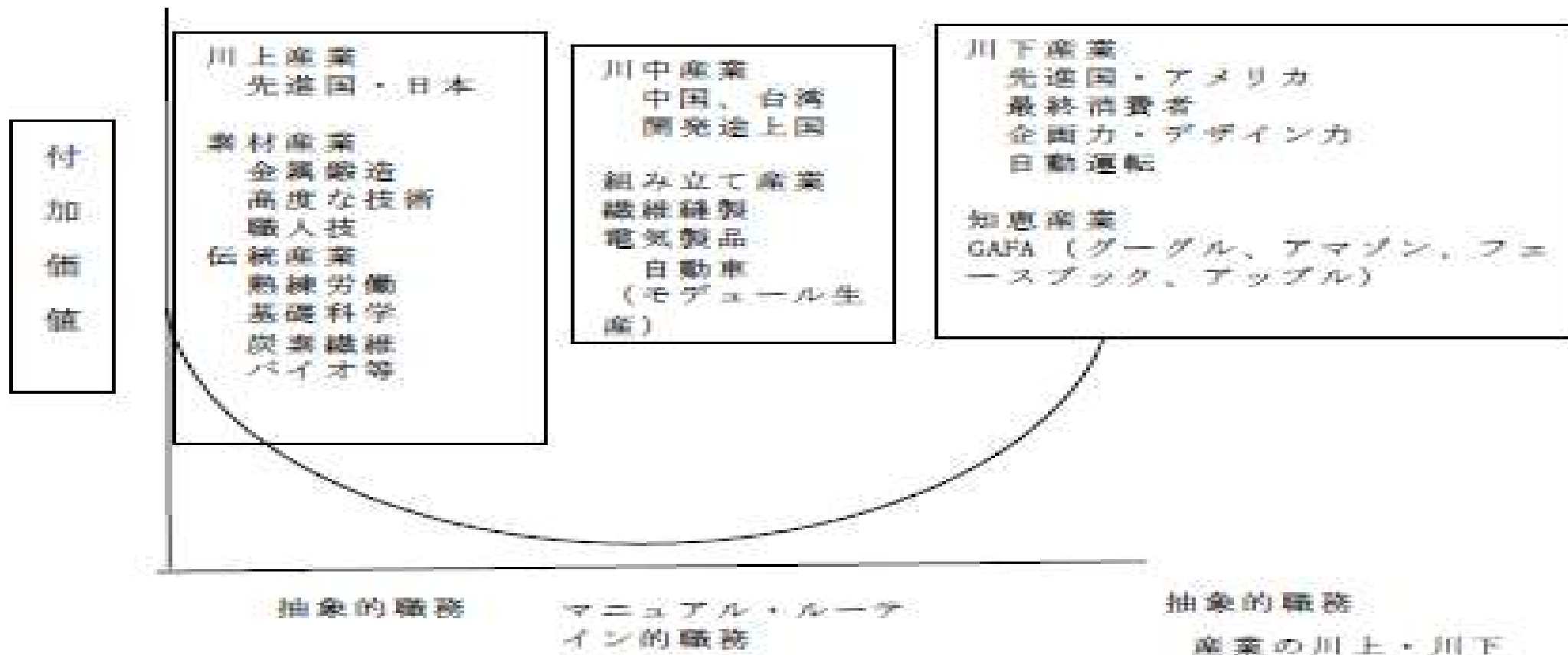
## 労働供給

自由で多様な働き方、  
ワーク・ライフ・バランス、高学歴化  
女性の進出、共稼ぎ、高度人材、  
外国人労働者の増加



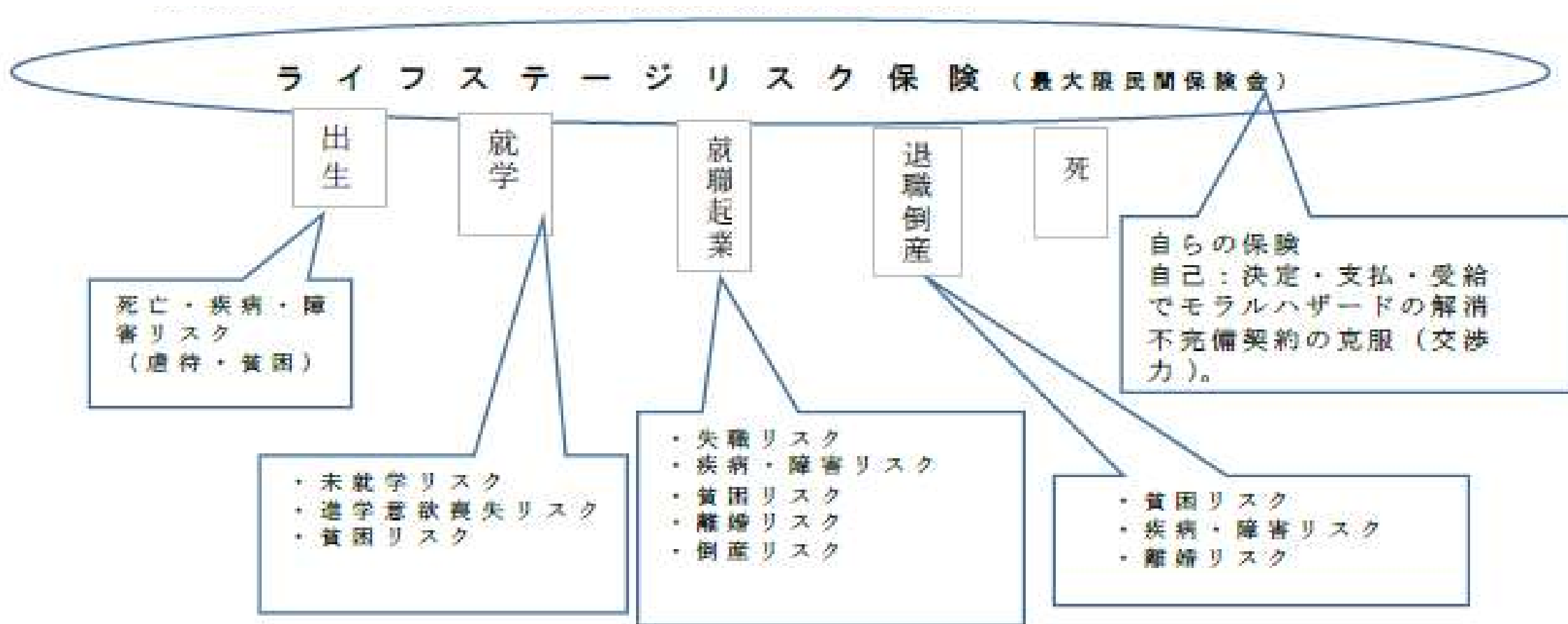
## (2) 産業・企業の役割

【図表12 「産業の川上・川下 スマイル図」 筆者作成】



### (3) 国家の役割

【図表13 「ライフステージリスク保険 筆者作成」



独立同分布に従う可積的な確率変数の無原則  $X_1, X_2, \dots$  があたえられたとき、その

平均  $\mu$  とおく。標本平均

$$\bar{X}_n = \frac{1}{n} (X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n) \quad (n \geq 1)$$

のとり値が平均  $\mu$  の近傍から外れる確率は。十分大きな  $n$  をとれば、いくらでも小さくできる。

$$\lim_{n \rightarrow \infty} P \left( \left| \bar{X}_n - \mu \right| > \xi \right) = 0 \quad (\forall \xi > 0)$$

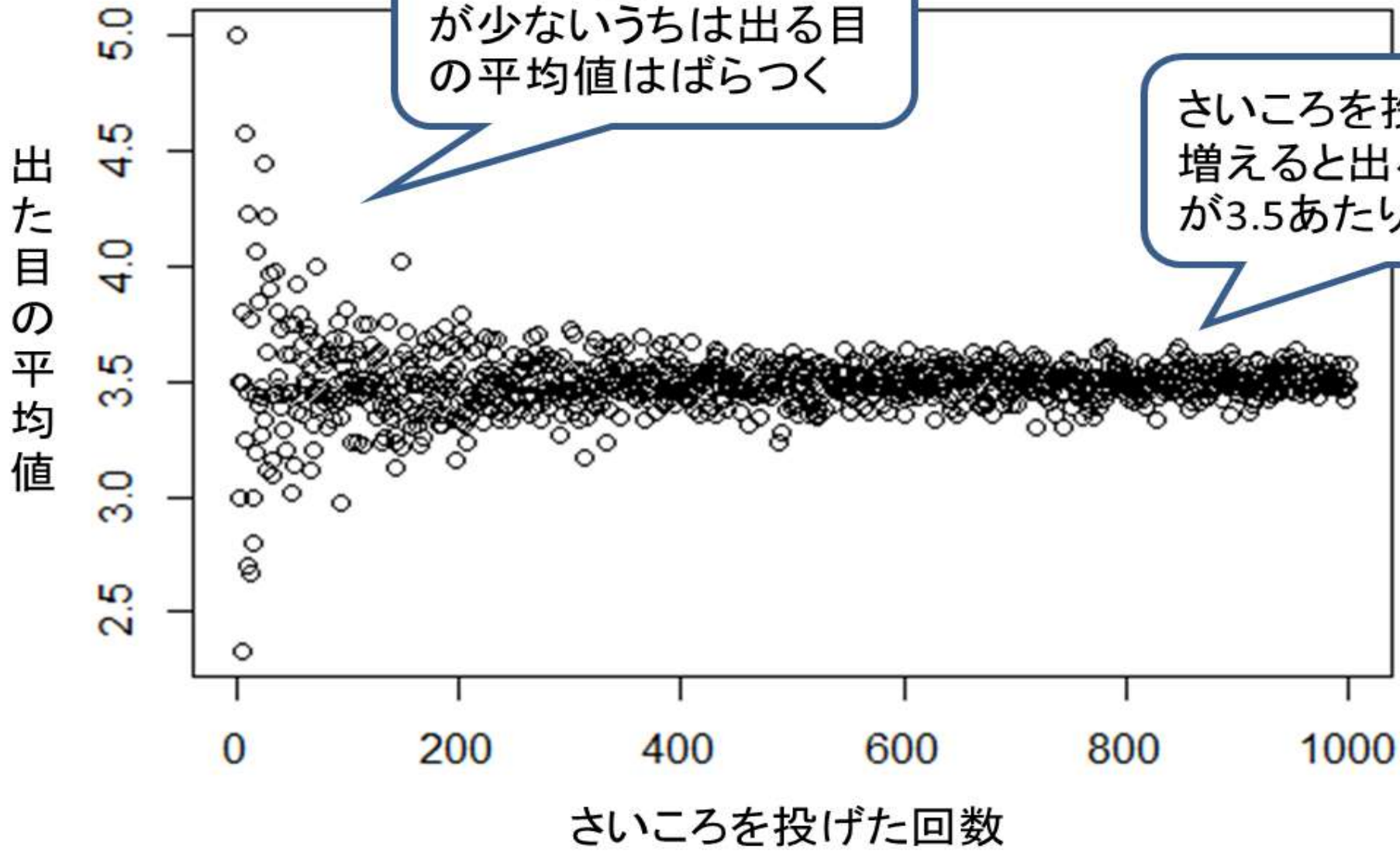
あらゆるリスク要因（疾病、失職、障害、就学機会喪失、長生き、死亡、事故等；当人に限定せず）を入れる。

これを大数の法則という。また同じ条件下で、 $n \rightarrow \infty$  とするとき、 $\bar{X}_n$  は確実に

（almost surely、確率 1 で）収束する。

$$P \left( \lim_{n \rightarrow \infty} \bar{X}_n = \mu \right) = 1$$

これを大数の法則という。



# 非正規労働者自身のSWOT分析

- ・ 技術革新・AIの発達で単純労働が機械にとって代わる。単純労働者が失職する恐れ
- ・ 外国人労働者流入で賃金下押し

## 強み

自由で多様な働き方  
ワークライフ・バランス  
外部人材とのネットワーク

## 弱み（課題）

生活不安定・将来が見通せない  
職業スキル向上できない  
時間の貧困  
劣等感・被差別感がある・自己効力感低い・ひきこもり  
単純労働

## 対応

目標（夢）を持つ、自分の能力をよく知る  
自己啓発、人脈の活用、より専門的な技術を身に着ける  
フリーランサー、起業を目指す。  
公的機関の積極的活用

# 企業のSWOT分析

- ・ 技術革新・AIの発達
- ・ 国際競争激化
- ・ 非正規労働者活用（格差是正・均衡待遇）
- ・ 日本ブランド（品質）への信頼。アジアの豊富な人材活用、長時間労働是正・人件費コスト上昇

## 強み

職務ではなく職能で評価（環境適応力）  
柔軟に職務をこなせる勤勉、  
帰属心高い人材  
新卒採用で採用コスト低い  
多様な企業ネットワークの存在  
職人技、ものづくり  
柔軟な人材活用（多様な働き手）

## 弱み（課題）

正規・非正規・外国人の多様・複雑な人間関係  
後継者不足、競争激化で見通し立てられない  
財務内容に課題（借金依存）  
専門人材・人事スタッフ不足

## 対応

経営理念の明確化（社訓）、目標（経営戦略）の設定、協働体系の構築  
正規労働者のぬるま湯体質改善、従業員間競争を促す  
非正規労働者に機会を与える  
人事評価の透明化；納得感ある人事（労使の情報の非対称性解消）  
技術革新の活用

# 我が国のSWOT分析

## 強み

勤勉な国民、自己啓発意欲高い  
政治的統合度高い  
失業率低い  
優秀な官僚制度  
国民皆保険制度実現

## 弱み (課題)

財政赤字、増税等高負担へ抵抗  
格差拡大（こども6人に1人貧困）  
正規労働者重視の社会保障制度  
子供や非正規労働者、ひとり親、自営業者に厳しい  
情報の非対称性の存在  
一貫性のない社会保障制度（部分最適合成誤綻）  
生活保護受給者制度の捕捉率低い

## 方向性 (対応)

行政プロセスの情報公開徹底、こども福祉の強化、若者福祉（シルバー民主主義脱却）  
積極的労働市場政策（ワークフェア：就労原則の止揚）生活保護受給者制度の廃止統合  
自由に創造的な働き方をする人への社会保障制度の充実（社会保険制度の活用）、  
個人保護へ私的自治に積極的介入

# SWOT分析

国家・企業・個人

内部環境

強み(Strong)

- ・ 勤勉 (自己啓発・克己心・道の文化)
- ・ 組織力 (自己献身・協調性・帰属意識)
- ・ 環境適応力 (仕事は変化する)  
職務ではなく職能重視  
人・仕事は部品ではない
- ・ 非正規労働者 (組織に属さない自由)
- ・ ものづくり・職人技
- ・ 国民皆保険、官僚優秀

弱み (Weak)

- ・ 集団主義 (没個性・創造性・権利意識の欠如)
- ・ 当事者意識の欠如 (フリーライダー)
- ・ 財政赤字・少子高齢化・人手不足  
政治的対立・正規労働者中心
- ・ 格差・生活不安定・低い自己効力感
- ・ 単純労働・スキル向上機会小
- ・ 部分最適・合成誤綻 (社会保障制度)
- ・ 自営業の衰退  
(後継不足・新規開業少ない)

コンセプト (理念)

より自由で創造的な  
社会の実現

方向性 (国家・企業・個人)

1. 日本的経営の再評価  
(多様な人材活用必要)
2. 行政プロセスの情報公開徹底
3. より自由で創造的な働き方をする人  
への社会保障制度の充実  
こども、若者、非正規、自営業  
社会保険制度 (対価性) の活用
4. 個人保護中心の法律
5. 自分を知る (SWOT分析)  
夢・目標を持つ・ネットワーク活用  
スキルを磨く

外部環境

機会 (Opportunity)

- ・ グローバル化、技術革新、AI化
- ・ 日本ブランド
- ・ 万博

脅威 (Threat)

- ・ 競争激化
- ・ 地球環境制約
- ・ 外国人労働者



## 【図表14 ホランダの職業タイプ6角図 筆者作成】

アメリカのホランド (Holland.j.i 1969) が提唱した職業選択理論の基づいたモデルで職業カウンセリングに用いられている。(宮城 2013)

### 現実的 (R)

物、道具、機械や動物等を対象とした明確で秩序的かつ組織的な操作を伴う活動を好む

### 研究的 (I)

物理的、生物的、文化的現象の理解やコントロールを目的とした、それらの観察、言語的記述、体系的、創造的な研究を伴う活動を好む。

### 慣習的 (C)

組織や経済目標の達成を目的としたデータの具体的、秩序的、体系的操作を伴う活動を望む

### 芸術的 (A)

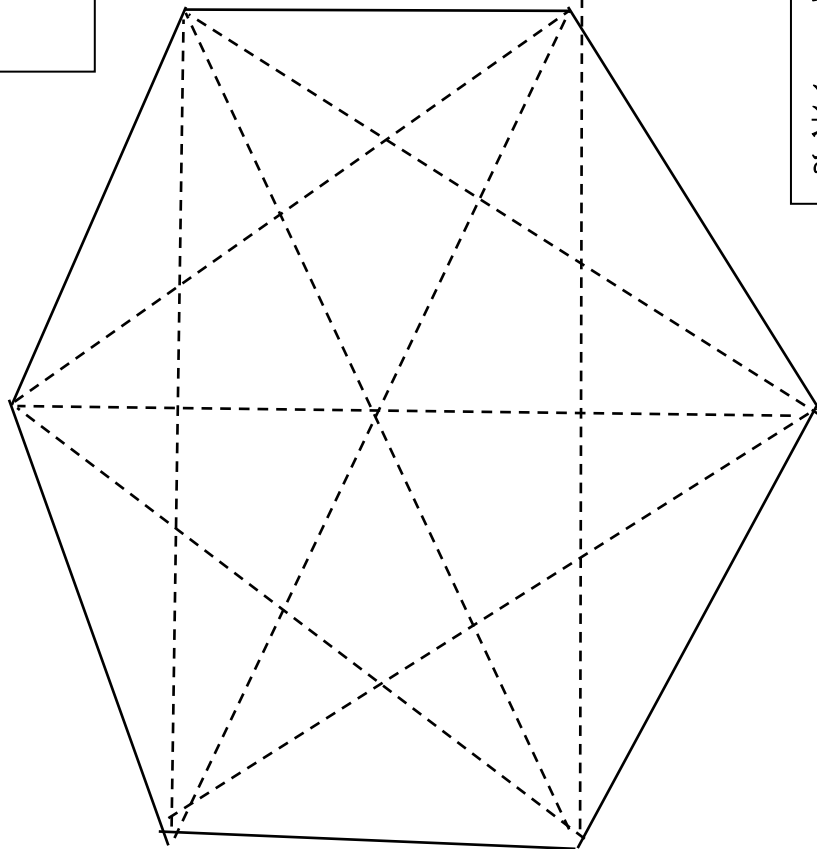
芸術的な形態や作品の創造を目的とした、物、言語、人間性に関する素材の操作を好む活動を好む。

### 企業的 (E)

組織目標の達成や経済的利益を目的とした他者との対人接触を伴う活動を望む。

### 社会的 (S)

情報伝達、訓練、教育、治療、啓蒙を目的とした他者との対人接触を伴う活動を好む



## まとめ

非正規労働者の増加は、ベルリンの壁崩壊、冷戦終了後以降の経済のグローバル化やITをはじめとする技術の進展、人々の意識変化を背景としており、避けられないことである。特に日本の場合硬直的な日本的終身雇用環境が、人々の意識や企業も国家も正社員中心、集団単位の仕組みで、非正規労働者に厳しい。これを改めなければ、持続可能な未来を築くことはできない。ましてAIなどの技術進展は進み、機械が多くの人々の職を奪うおそれがある。そのために、それぞれの自立心の自覚や企業社会の意識変化、個人のリスクを守る社会保障制度の構造改革が求められる。筆者は国家をリスクマネージャーと見立て、まずは個人のリスク感性を高め、最後はそのリスクを国家が支援する考え方を基本とする国家や社会の在り方を提案する。すなわち当事者意識が薄くなる税負担感を改め、自らの意思でリスクヘッジする保険の考え方で、国家の財政や社会を維持する考え方である。

- ▶ 【主な参考文献】
- ▶ 大内伸哉・川口大司『法と経済で読み解く雇用の世界』有斐閣、2014年
- ▶ 亀井利明「リスクマネジメント理論」中央経済社、1992年、1頁
- ▶ 神林 龍『正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版（株）2017年
- ▶ 岸智子「経済のグローバル化と非正規労働」2009年
- ▶ 小林徹・山本勲・佐藤一磨「非正規雇用から正規雇用への技術転換と技術革新」阿部正浩・山本勲編『多様化する日本人の働き方—非正規・女性・高齢者の活躍の場を探る』慶應義塾大学出版、2018年
- ▶ 駒村康平『福祉の総合政策』(株)創成社、2014年
- ▶ 小塩隆士『持続可能な社会保障へ』NTT出版、2014年
- ▶ 櫻井宏二郎『市場の力と日本の労働経済—技術進歩、グローバル化と格差』東京大学出版会、2011年
- ▶ 清家 篤『雇用再生—持続的可能な働き方を考える』NHK出版、2013年
- ▶ 鶴 光太郎『人材覚醒経済』日本経済新聞社、2016年
- ▶ 野口悠紀雄『日本式ものづくりの敗戦』東洋経済新報社、2014年
- ▶ 橋本健二『新・日本の階級社会』講談社、2018年
- ▶ 藤井真由「日本の雇用保険制度と雇用政策」『社会保障費用統計の理論と分析』102- 慶應義塾大学出版会、2014年
- ▶ 水町勇一郎「正社員と準社員の賞与・休日賃金格差のパートタイム労働違法性」『ジュリスト4月2014：No1465』111-、2014年
- ▶ 宮城まり子『キャリアカウンセリング』駿河台出版社、2013年
- ▶ 矢代尚宏『働き方改革の経済学—少子高齢化社会の人事管理』(株)日本評論社、2017年
- ▶ “ 「雇用保険制度の再検討」猪木武徳・大竹文雄編著『雇用政策の経済分析』第8章 東京大学出版会、2001年
- ▶ 山田久『失業なき雇用流動化』慶應義塾大学出版会(株)、2016年
- ▶ 山森亮『ベーシック・インカム入門』(株)光文社、2010年

2023年7月15日(土)

日本の非正規労働者問題について

—持続可能社会実現を目指して—

ご清聴有難うございました。

ソーシャル・リスクマネジメント学会

清澤康弘