

# 正社員の雇用創出<sup>1</sup>

## フリーターファンドの構築

同志社大学 伊多波良雄研究会 社会保障分科会

2004年12月

荒野隆治<sup>2</sup> 大石健太郎<sup>3</sup> 岡野宏俊<sup>4</sup> 鈴木裕子<sup>5</sup>  
羽田優子<sup>6</sup> 宮本房子<sup>7</sup> 山根麻央<sup>8</sup>

<sup>1</sup> 本稿は、2004年12月11日、12日に開催される、ISFJ（日本政策学生会議）、「政策フォーラム2004」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、伊多波教授（同志社大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得べき誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

<sup>2</sup> 同志社大学経済学部伊多波良雄研究会 bec0017@mail3.doshisha.ac.jp

<sup>3</sup> 同志社大学経済学部伊多波良雄研究会 bec0549@mail3.doshisha.ac.jp

<sup>4</sup> 同志社大学経済学部伊多波良雄研究会 bec0529@mail3.doshisha.ac.jp

<sup>5</sup> 同志社大学経済学部伊多波良雄研究会 bec0644@mail3.doshisha.ac.jp

<sup>6</sup> 同志社大学経済学部伊多波良雄研究会 bec0083@mail3.doshisha.ac.jp

<sup>7</sup> 同志社大学経済学部伊多波良雄研究会 bec0366@mail3.doshisha.ac.jp

<sup>8</sup> 同志社大学経済学部伊多波良雄研究会 bec0818@mail3.doshisha.ac.jp

# 要旨

---

我々は本稿に於いて、フリーター削減に向けた政策を提言する。

第1章では、日本の労働市場が現在どのような状況におかれているのかを、若年失業の問題や、フリーター問題に焦点を当てて分析していく。若年失業は現在、日本の労働市場において大きな問題として顕在化している。またフリーター問題も、過去には大きな問題と意識されていなかったが、現在では、その人数の多さ故に社会的な問題にまで発展してしまっている。

そして第2章では、そのフリーター問題に論点をしぼって、フリーターが持つ性質を、正社員との待遇格差や、フリーターのメリット・デメリットの視点から論じる。ここでは、フリーターが与えている問題点について、回帰分析を用いた実証分析を行なう。

第2章でフリーターの性質を論じた後に第3章において若年者雇用に対して政府がどのような対策を講じているのかについて論じていく。さらに海外の若年者雇用に対する取り組みについてもドイツの例を参考に論じていく。

そして第4章でフリーター削減に向けた具体的な提言を行なう。まず第1段階として、ワークシェアリングの導入を提言する。この中でヨーロッパにおけるワークシェアリングの成功例を挙げ、日本での実現可能性について論じていく。そして、ワークシェアリングで新たな雇用が生まれることを論じ、その雇用枠を正社員として新規に雇うインセンティブを与えるために CSR の中に新たな項目を追加することを提言する。そして SRI 市場を踏まえた上で、新たなファンドとして『フリーターファンド』というものを新たに実施することを提言する。このような提言の流れで、フリーターが削減され、フリーターが過剰に存在することによって社会に与えていた問題点も解決されることを論じていく。

目次

## はじめに

### 第 1 章 日本の労働市場の現状

- 第 1 節 (1. 1) 労働市場の現状
- 第 2 節 (1. 2) 若年失業
- 第 3 節 (1. 3) フリーターとは
- 第 4 節 (1. 4) フリーター発生の原因

### 第 2 章 フリーターが持つ性質

- 第 1 節 (2. 1) 正社員とフリーターの所得格差
- 第 2 節 (2. 2) フリーターのメリット
- 第 3 節 (2. 3) フリーターのデメリット
- 第 4 節 (2. 4) まとめ

### 第 3 章 若年者雇用に対する政府の取組み

- 第 1 節 (3. 1) 官民による雇用対策
- 第 2 節 (3. 2) 経済産業省の取組み
- 第 3 節 (3. 3) 文部科学省の取組み
- 第 4 節 (3. 4) 厚生労働省の取組み
- 第 5 節 (3. 5) ドイツ版デュアルシステムとは

### 第 4 章 フリーター削減に向けて

- 第 1 節
  - 第 1 項 (4. 1. 1) ワークシェアリングの有効性
  - 第 2 項 (4. 1. 2) ワークシェアリングとは
  - 第 3 項 (4. 1. 3) ヨーロッパでの先事例
  - 第 4 項 (4. 1. 4) ワークシェアリングの実現可能性
  - 第 5 項 (4. 1. 5) ワークシェアリング導入への課題
- 第 2 節
  - 第 1 項 (4. 2. 1) CSR の定義
  - 第 2 項 (4. 2. 2) CSR の現状と S R I 市場
  - 第 3 項 (4. 2. 3) ワークシェアリング実現のために
  - 第 4 項 (4. 2. 4) フリーターファンド
  - 第 5 項 (4. 2. 5) CSR 取組みへの課題
  - 第 6 項 (4. 2. 6) 第三者機関の設置

## 第 5 章 結論

参考文献・データ出典

## はじめに

---

まず本稿では、現在の日本社会にはフリーターが過剰に存在しているのではないかと考えた。また、フリーターという言葉が持つ意味が、言葉の誕生当時から現在に至るまでに大きく変化し、少なくとも現在では、フリーターという言葉から良い意味は想像することが難しい。もはや、この問題はフリーター自身の問題では片付けられず、社会的な問題として捉えなければならない。

このようなフリーターが過剰に存在しているのは、社会に悪影響を与えているであろうと考え、社会で特に問題となっている熟練労働者の減少、出生率の低下、犯罪件数の増加、税収の損失、に焦点を当てて回帰分析による実証分析・税収入についての試算を行なった。これらの分析・試算などを中心にフリーターの実態を知り、フリーターの削減にむけた実現可能性が高く、かつ効率的な政策を提言する。

# 第1章 日本の労働市場の現状

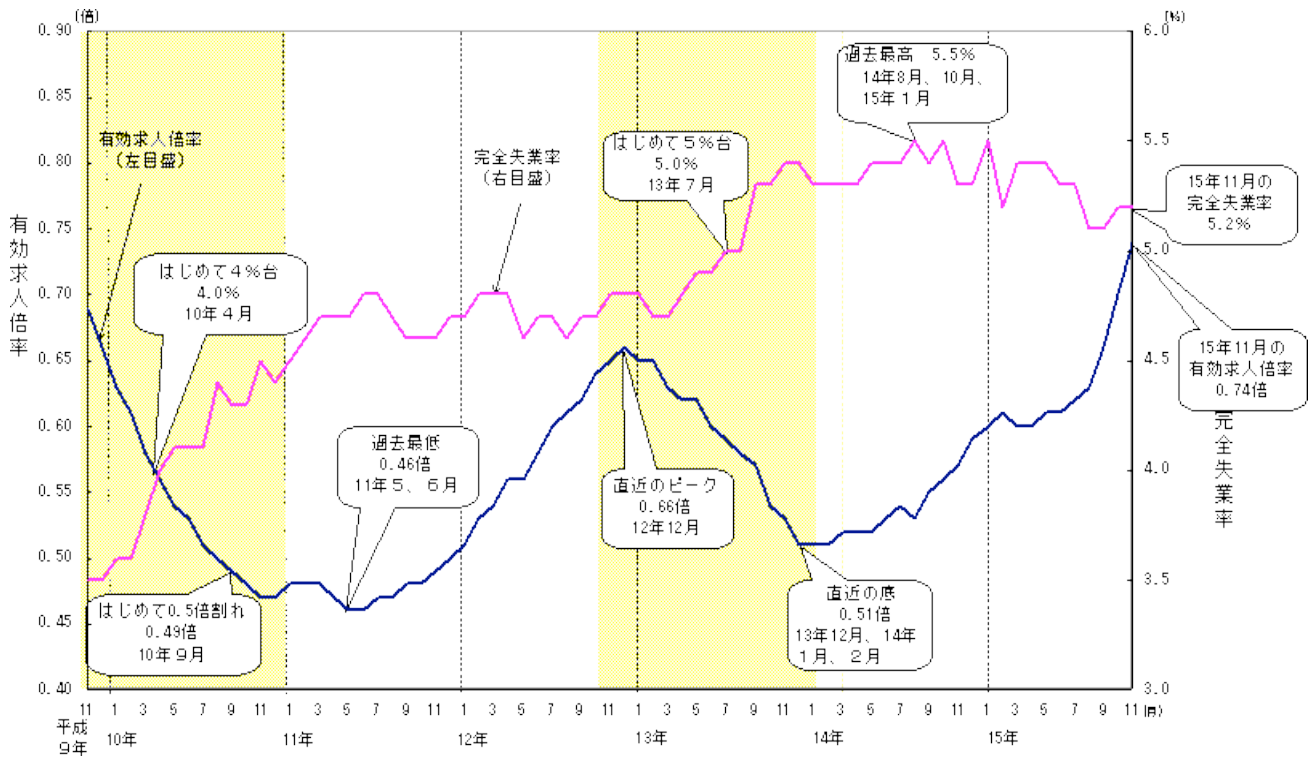
---

90年代のバブル崩壊後、日本経済は低迷を続け、完全失業率は平成15年11月には5.2%を記録し、増加の一途をたどっている。また有効求人倍率も0.74%と依然として1を下回り、景気の低迷を見て取れる。その中でも、若年者の失業率は全年齢平均の完全失業率を上回り、深刻な問題となっている。最近では、非正規雇用者の若年者は「フリーター」と呼ばれ、社会的にも問題視されている。フリーター発生の原因として、雇用のミスマッチによる「七五三離職」や、高卒者採用の際の「一人一社制」と言われる日本特有の慣行が挙げられる。

## 第1節 労働市場の現状

90年代のバブル崩壊を契機に我が国の景気は低迷している。そのような状況の中、企業は生き抜くために様々な努力を行い、企業形態の見直しや無駄の排除など、いわゆる「スリム化」を行ってきた。そして労働市場においては、人員削減が実施された。労働市場における失業の動向は完全失業率で見ることができる。完全失業率とは、労働力人口に占める完全失業者の割合のことであり、完全失業者とは、満15歳以上の、就業を希望しつつ、求職活動をしている失業者のことを指している。経済の景気低迷を受け、完全失業率は増加の一途をたどっている。

また、雇用状況を見る指標として有効求人倍率がある。これは公共職業安定所へ申し込まれている求職者数に対する求人数の割合のことであり、倍率が1を上回っていれば、労働者の超過需要が発生しており、下回っていれば労働者の過剰供給が発生していることを表している。



(図 1 - 1) 完全失業率と有効求人倍率の動向

(出所) 厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/bukyoku/syokuan/1.html>

(注) シャドー部分は景気後退期

平成 16 年 10 月 29 日に総務省より公表された 16 年 9 月の労働力調査を見てみると、就業者数は 6369 万人で前年同月に比べ 23 万人の増加であり、2 ヶ月連続の増加である。また、主な産業別就業者を前年同月と比べると、サービス業及び「医療、福祉」が増加しており、製造業、卸売・小売業、農林業などが減少している。「医療、福祉」分野においては、我が国で急速に行っている「高齢化」による市場の拡大の結果だと考えられる。

完全失業者数は 309 万人で、これは前年同月に比べ 37 万人の減少であり、これは 16 か月連続の減少である。求職理由別にみると、前年同月に比べ「勤め先都合」すなわちリストラによって 27 万人の減少、そして「自己都合」が 4 万人の減少となっている。

(表1-1) 完全失業者数と求職理由

原数値	実数 (万人・%)	前年同月増減 (万人・ポイント)	
		9月	8月
完全失業者	309	-37	-19
男	189	-24	-15
女	120	-13	-4
[求職理由別]			
定年等	29	-7	-6
勤め先都合	83	-27	-17
自己都合	111	-4	2
学卒未就職	16	-2	0
新たに収入が必要	40	2	0
その他	28	4	3
完全失業率	4.6	-0.6	-0.3
男	4.8	-0.6	-0.4
女	4.3	-0.5	-0.2

(出所) 総務省ホームページ 「労働力調査」 <http://www.stat.go.jp/>

一時期は完全失業率が5.5%を記録したが、16年9月は4.6%で、前月と比較しても0.2ポイント低下しており、徐々に落ち着きを取り戻している。

## 第2節 若年失業

失業問題に関する把握は、今まで中高年男性のリストラが取り上げられていた点に特徴があった。中高年男性は家庭の大黒柱であり、また一旦会社を辞めれば再就職が難しいとされているからである。一方、若年者は多くが非世帯主であるために今まであまり大きな問題として取り上げられてこなかった。

昔の若年者問題とは、いわゆる旧・日本的経営下における終身雇用や年功賃金、OJT 中心の企業内教育、さらには手厚い企業内福祉を備えた企業においても、若年層の低い定着率として意識されていた。中途採用や転職が主流で、労働力不足が新卒者を中心とする若年層に集中するのが労働市場の日本の特徴であり、個別企業としていかに採用計画を達成し定着化を図るかが、若年層に対する労務管理上の課題であった。(竹田 2001) しかし、現在ではフリーターが年々増加し続けているなど若年者の失業が深刻化してきており、問題の所在が変わってきている。

それではなぜ若年失業が深刻化しているのだろうか。企業の労働コスト削減を目的として行われたのが、賃金の高い中高年層を解雇するリストラである。しかし彼らは企業が経営を行っていくための何らかの技術を持っており、本来ならば賃金が高い彼らを解雇したいのだが、解雇を行いつつと今度は経営が順調にできなくなる。そのために新卒求人の抑制という方法でコスト削



減を行ったのである。表 1-2 を見るとわかるように、15-34 歳の完全失業率は平均よりも高い。

(表 1-2) 年齢階級別完全失業率の推移

(単位 %) )

年	総数	15-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳
1990	2.1	6.6	3.7	2.7	1.9	1.6	1.4	1.2	1.2	2
91	2.1	6.6	3.8	2.8	1.9	1.6	1.4	1.2	1.2	1.7
92	2.2	6.7	3.9	2.9	2	1.6	1.4	1.3	1.2	1.7
93	2.5	7.1	4.7	3.4	2.4	1.9	1.7	1.5	1.4	1.8
94	2.9	7.5	5	4	2.7	2.1	2	1.8	1.8	2.4
95	3.2	8.2	5.7	4.3	3.1	2.3	2.2	1.9	1.9	2.4
96	3.4	9	6.1	4.6	3.3	2.4	2.1	2	2	2.6
97	3.4	9	6.2	4.9	3.3	2.6	2.1	2	2.1	2.5
98	4.1	10.6	7.1	5.6	4	3.2	2.8	2.5	2.5	3.3
99	4.7	12.5	8.4	6.2	4.6	3.5	3	3.1	3.2	3.9
2000	4.7	12.1	8.6	6.2	4.8	3.4	3.1	3	3.4	3.9
1	5	12.2	9	6.7	5.3	4	3.2	3.4	3.6	4.1
2	5.4	12.8	9.3	7.1	5.8	4.4	3.7	3.9	4.1	4.5
3	5.3	11.9	9.8	7	5.5	4.6	3.6	3.6	3.7	4.5

出所 「労働経済白書 (2004)」

なぜ若年者に対する労働需要が減少しているにもかかわらず、若年の自発的離職失業者が増加しているのだろうか。というのも、一般的に不況期には求人が減少することにより自発的離職は減少するからである。

この答えとなる概念が「世代効果」である。不景気には企業が新規学卒者の求人を減少させるので、学生にとっては自分の希望通りの仕事を発見する可能性が低くなる。よって不景気に学校を卒業した世代では、不満足な仕事に就く人が多くなる。彼らは不満を抱えて就職しているがために近い将来に離職する可能性が高まり、離職率を引き上げる。逆に、好況期に学校を卒業した世代では、自分の満足する仕事に就く可能性が高まるので離職する可能性は低いと言えるだろう。結果、不況が長期化すると労働需要が回復しないのに離職率が上昇してしまうのである。(太田 2001)

しかし若年者を育てないということは次世代の担い手がなくなるということである。日本は他国に例を見ないような少子高齢化、さらに団塊世代の退職期を控えている労働市場は労働力人口の減少という問題に直面している。労働力人口が不足したときに、キャリアを持たない労働者ばかりでは日本の持続的な発展が危ぶまれることになるのではないか。

以上より、本稿では若年者の雇用で今、最も問題とされているフリーターに焦点を当ててみることにした。

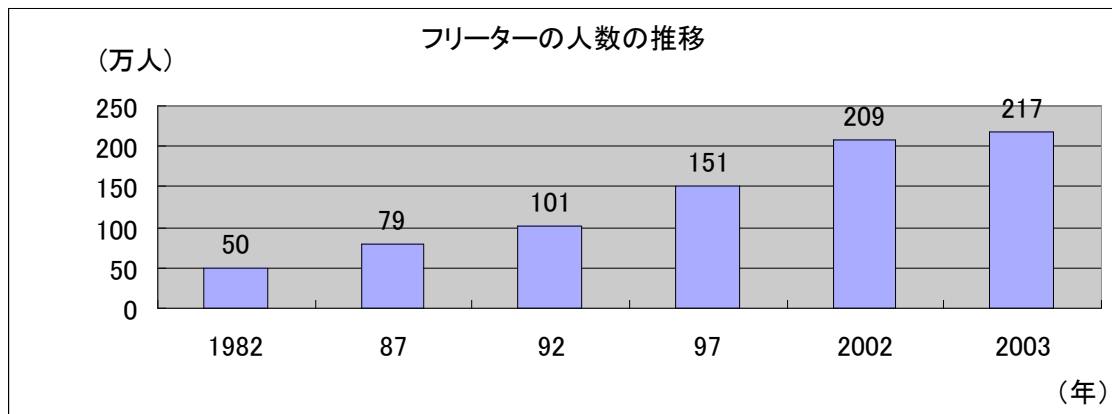
### 第3節 フリーターとは

本節ではフリーターの現状について述べていく。『国民生活白書(2003)』では、フリーターを「15歳から34歳までの若年（ただし、学生と主婦を除く）のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人」と定義している。しかし、我々は『労働経済白書(2004)』の「15歳から34歳までの現在就業している者については、勤務先に於ける呼称が『アルバイト』または『パート』である雇用者で、男子については就業継続年数が5年未満の者、女子については未婚の者とし、現在無業の者については家事も通学もしておらず、『アルバイト・パート』の仕事希望する者」をフリーターの定義とする。

「フリーター」とは、社会人であるがアルバイトの人たちを、フリーとアルバイトをつなぎ合わせて「フリーター」と命名したのが最初である。当時はアルバイトを応援する意味で造り、自由を楽しみながら経済的に自立しようとする若者を指していた。しかし、若者の失業者が10%を越える中で就職したくてもできない新卒無業者が増えてくるにつれてその意味合いも変わってきた。（小杉 2004）「フリーター」という言葉が造られた 1987 年当時、フリーターは「社会の豊かさ」や「若者の甘え」の結果、発生したものだと思われていた。しかし、不況が長引くにしたがって「フリーターにでもなろうか」から「フリーターにしかなれない」状況になってしまったのである。

それでは日本で一体フリーターはどれくらい存在しているのだろうか。

『労働経済白書(2004)』によると、2003 年のフリーターの人数は 217 万人である。



(図 1 - 2) フリーター数の推移

(出所) 厚生労働省 労働経済白書(2004)

(表 1 - 3) フリーターの動向 (2003 年平均)

①性別、年齢階級別フリーター数

(単位 万人)

性別	年齢計	15～19 歳	20～24 歳	25～29 歳	30～34 歳
男女計	217	27	92	65	33

②性別、学歴別フリーター数

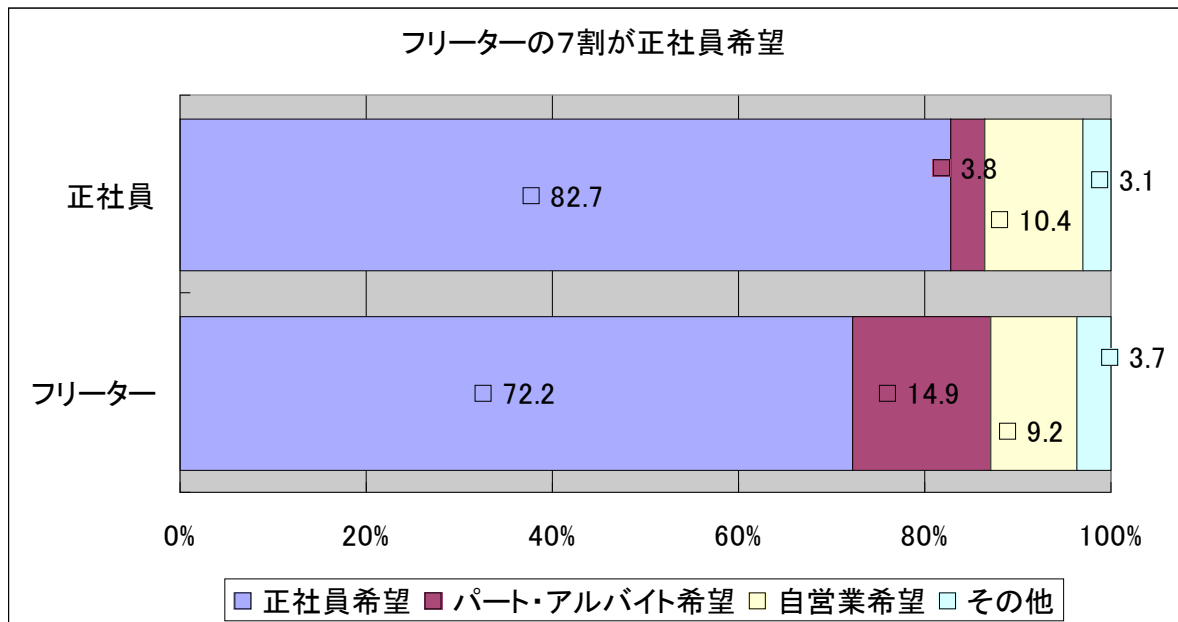
性別	学歴計	中学・高校	短大・高専	大学・大学院
男女計	217	146	44	27

(出所) 厚生労働省 労働経済白書 (2004)

次にフリーターの属性を見ていく。

表 1-3 の①を見ると分かるように、フリーターの 72%が 20 代の若者で占めている。20～24 歳が最も多いが、25 歳以上のフリーターも次第に増加している。この不況下でフリーターから抜け出せずに年齢を重ねていく者が多いことを示していると言えるだろう。そして②を見ると、中学・高校卒業の者が多いことが分かる。

だが、フリーター自身もフリーターという就業状態に満足しているわけではない。国民生活白書では、フリーターのうち自発的なフリーターの割合は 1 割～3 割程度で、残りの 7 割～9 割は非自発的なフリーターであると述べられている。



(図 1-3) どの職業形態を希望するか

(出所) 内閣府 国民生活白書 (2004)

## 第4節 フリーター発生の原因

それではフリーターを発生させている原因とは何であろうか。

まず一番目に雇用のミスマッチが挙げられる。新卒者が企業に就職してから就職以前のイメージと違うと考え、離職するというものである。それは「七・五・三離職」が示しているといえるだろう。「七・五・三離職」とは、新規学卒就職者のうち、3年以内に会社を辞める者の割合が、中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割であることを指している。新卒者の職への意識が低いために起こった現象といえる。

また前節の表1-3の②を見ると、学歴が中卒・高卒の者が多い。特に高卒者が多いのだが、これは高校から職場への職業移行システムがうまく機能しなくなったことが挙げられる。高校生の就職は学校による強いコントロール下に置かれてきた。求人情報は基本的に学校経由で伝えられ、学校は一斉に始まる採用試験に1人1社ずつ応募するように調整する。最初の受験に失敗した生徒のみ、別の企業への応募機会がある。これが「一人一社制」と呼ばれる慣行である。(小杉 2001)

景気が良かったころはこのシステムでうまく行き、世界的にも評価されていたのだが、この不況下ではうまくいかなくなってきた。2節で述べたことと繰り返しになるが、就職活動中における景気状態が悪い場合は正社員として就業する機会を狭めるだけでなく、正社員となった後にも転職する傾向を強める。しかし日本では終身雇用型システムが根強く残っており、そして高卒者であるためそう簡単に再就職をするのは難しい。その上産業が付加価値の高いものにシフトしたことと関係し、企業は高度な技術や能力を持った人材を求めている。学歴が低い者はフリーターという選択をせざるを得ないのである。

フリーターにならざるを得ない現在の日本社会。フリーターを社会的問題と捉え、解決策を見出すことが必要である。その解決策を見出すために、次章ではフリーターがどのような性質を持ち、日本社会にどのような影響を与えているのかを見ていく。

## 第2章 フリーターが持つ性質

本章では、正社員とフリーターでは待遇はどう違うのか、そしてフリーターは日本にどのような影響を与えるのかについて検討していく。まず待遇面での格差は、賞与・諸手当・法定福利費・法定外福利費・退職金に見ることができる。このような諸経費は企業が正社員を多く雇うことに歯止めをかけている一方で、正社員の待遇の良さを伺える。次に、フリーターによる日本への影響を検討する。フリーターはその賃金の安さから、サービス業では多く雇用されている。しかし、日本全体で見ると、技術水準の低下による国力の低下、収入の低さによる税収の減少、回帰分析で証明された少年犯罪件数の増加、収入の低さによる出生率の低下という、問題点が挙げられる。

### 第1節 正社員とフリーターの所得格差

はじめに、企業からの待遇面でフリーターと正社員ではどう違うのかを見てみよう。

まず一つ目に、賞与（ボーナス）である。日本の企業のほとんどが年に2度、月給の何ヶ月分かを支払っている。賞与はその時期に発生した企業利潤の還元であるが、フリーターには年に4万円しか支払われない一方で、下の表を参照すると、正社員には一度につき約72万円支払われ、年に二回、144万円の特別賞与が支払われていることとなる。（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より）

二つ目に、企業は住宅手当、家族手当、配偶者手当、通勤費などの諸手当を支払っているということである。これらを支払うことは法律では定められていないため、企業の規模や経営状態によってその金額は異なり、支払っていない企業もある。しかし、ほとんどの企業で支払われており、フリーターとの賃金格差がさらに広がっている原因となっている。

三つ目には、労働者は社会保険（年金、医療、介護、失業についての保険）に加入するが、その保険料を労働者は企業側に折半して負担してもらえる。もし労働者が仕事に関する災害で病気や死傷した場合は労災保険が支払われる。この保険料は企業が全額負担している。これは法律で定められている社会保険料の事業主負担分であり、法定福利費と呼ばれている。これも正社員に対しては、月あたり約6万8000円支払われているが、フリーターには全く支払われない。

四つ目に、社宅、保養所、慶弔費、企業年金へ支出している企業があるが、これらの額は法律で定められているものではなく、労働者への恩恵的な意味で支払われている。よって、法定外福利費と呼ばれている。これもフリーターには適用されず、正社員にのみ、月あたり約3万円の費用を支払っている。

五つ目に、退職金である。これは労働者がその企業を退職するときに支給されるものである。勤続年数や職種によって金額が異なることがあるが、支払い義務があるわけではないので支給しない企業もある。最近はその額も年々減少傾向にあるが、1ヶ月あたり約8万7000円支給されている。（太田・橋本 2004）

これまで見てきた要素と現金給与額を合わせて考えると、1ヶ月あたりおよそ30万円にも及ぶ、人件費の差が出てくる。

(表 2-1) 正社員と派遣社員の人件費 (※同一業務の場合) (単位: 円/1ヶ月)

		正社員	派遣社員	
現金給与総額		558494	330569	
決めて支給 する給与		440759	330569	
	賞与	117735	0	
福利厚生費		96755	0	
法定福利費		68552	0	
	健康保険・介護保険	23572	0	
	厚生年金保険	36082	0	
	雇用保険・労災保険	8346	派遣元が 負担	
	児童手当拠出金	459		0
	その他	93		0
法定外福利費	28203	0		
法定外福利費	住宅関連	14456	0	
	医療・健康	2700	0	
	ライフ・サポート	5932	0	
	慶弔関係	1034	0	
	文化・体育・レク	2337	0	
	共済会	312	0	
	福利厚生代行費	242	0	
	その他	1190	0	

	正社員	派遣社員	
通勤手当・通勤費	9609	3609	
退職金	87283	0	
	退職金一時金	43232	0
	退職年金	44052	0
派遣会社に支払う手数料	-	110190	
合計	752141	450368	

出所: 丸山俊「フリーター亡国論」(2004)

では次に、フリーターは日本にどのような影響を及ぼすのかを見ていく。

## 第2節 フリーターのメリット

前節で見たように、フリーターの人件費は正社員にくらべて格段に安いため、企業側としては雇いやすいというメリットがあり、労働力の多様化に貢献してきた。下の表の1995年を見てみると、専門技術の不要な製造業や、「その他サービス業」においては元々アルバイト・パートニーズが高く、フリーターの活動の場として実績が多いので就業者数も大きいといえる。サービス業の増大は、人々のレジャー、趣味等へ費やす時間の増大をも意味している。仕事、家庭、趣味、友人等の価値観が均等化し各場面でのライフスタイルをもつことにより生きがいが多重的になっていく。

しかし、今後増大していくフリーターの就業の可能性はどうであろうか。経済企画庁推計による2010年の就業構造を見ると、現状よりも就業の可能性が増大するのは「その他サービス業」

と「民間非営利サービス(NPO)」だけである。このままフリーターが増え続けることは日本経済にとっても危険な現象であるといえる。

(表 2 - 2) 産業別 2010 年の就業構造予測

産業別 2010 年の就業構造予測(構成比) (単位:%)			
産業	1980 年	1995 年	2010 年
農林水産業	11.0	6.1	4.7
国内鉱業	0.2	0.1	0.1
製造業	23.4	21.1	19.6
建設業	9.7	10.4	9.7
電気・水道・ガス	0.6	0.5	0.6
卸・小売業	18.8	18.9	17.1
金融・保険業	2.8	3.1	2.9
運輸・通信業	6.3	6.2	6.0
その他サービス業	17.4	23.0	29.7
政府サービス	7.3	7.8	5.5
民間非営利サービス	2.4	2.8	4.1

資料:1980・1995 年は総務庁『国税調査』による実績値。

2010 年は経済企画庁総合計画局による推計値で、  
国税調査区・国民経済計算などにより作成。

出所：リクルートワークス研究所(2000)

### 第3節 フリーターのデメリット

これまでに述べてきたように、フリーターは賃金や保障面での企業側のコスト削減という点でのメリットが存在した。では、それ以外にフリーターは日本にどのような影響を及ぼすのか考えてみよう。

まず一つ目は、フリーターが増えることで技術や技能の水準の向上が阻害され、将来的に日本全体の成長率が低下することが考えられる。技能や新しい知識を吸収しやすい若年期に失業しているということは、企業内で提供されるはずの職業訓練に参加することができず、十分な職業能力を形成することができなくなる。つまり、フリーターが増えるということは、将来の日本の技術や技能の水準が低迷し、将来の経済成長に悪影響を与えてしまうということである。

(表 2-3) スキルアップへの取組み (単一回答：%)

		行った	行わなかった	
全 体		19.4	80.5	
性・年齢別	男性・計	21.2	78.6	
	18～19 歳	15.7	84.3	
	20～24 歳	22.0	77.7	
	25～29 歳	25.9	74.1	
	30～34 歳	17.1	80.5	
	女性・計	17.4	82.5	
最終学歴別	中学校	16.0	84.0	
	高等学校	17.0	82.8	
	専修各種・高等専門学校	20.4	79.6	
	短期大学	16.3	83.7	
	大学・大学院	35.0	65.0	
正社員経験別	性 男	正社員経験者・計	17.2	82.3
		正社員未経験者・計	22.9	76.9
	性 女	正社員経験者・計	13.4	86.6
		正社員未経験者・計	19.5	80.5

出所：リクルートワークス研究所(2001)

二つ目は、正社員とフリーターの大きな所得格差が挙げられる。丸山(2004)によると、15 歳から 34 歳の正社員の平均年収が 384.5 万円であるのに対して、15 歳から 34 歳のパートタイム労働者の平均年収は 105.0 万円と、その賃金格差は 279.5 万円であり約 3.7 倍の格差がつく。諸外国を見習い、日本でも能力や業績に応じた実力主義型の賃金制度を取り入れる企業も増えてきたが、やはり年功序列型をとっている企業は今なお多い。正社員は年功序列型賃金制度により、50 代前半までは年齢、または勤続年数が上がるにつれて賃金が増えている。しかし、パートタイム労働者の賃金は 20 代後半がピークで、その後は年齢が下がるにつれて減ってしまう。

これらから、フリーターであった人と正社員の賃金格差が大きくなることが推測される。我々は、『フリーター亡国論』に基づき、正社員とフリーターの住民税、所得税、消費税の試算を行った。計算方法は以下のとおりである。

正社員・フリーターの税の試算方法は『フリーター亡国論』より引用した。

### ① 住民税

住民税は、その年の 1 月 1 日現在、居住していた市町村で課税され、住民が等しく負担する部分(均等割)と、前年の所得に応じて負担する部分(所得割)からなっている。さらに、均等割部分は、市町村民税(年額 2,000 円、2,500 円、3,000 円の 3 段階)と都道府県民税(年額 1,000 円)からなっており、所得割部分は市町村民税、都道府県民税とも以下の計算式によって求められる。



$$\text{所得割部分} = (\text{所得金額} - \text{所得控除額} - \text{社会保険料}) \times \text{税率} - \text{税額控除}$$

所得控除額は、給与所得控除額（最低）65 万円と非課税控除額 35 万円の合計 100 万円で、所得金額が 100 万円以下であれば税金はかからない。給与所得控除額は図表 6 の所得控除率に従い、所得の一定割合が控除される。こうして算出された金額に同じく図表 6 で示した所得割の税率をかけ、そこから税額控除した残りが所得割の税額となる。さらに、平成 11 年（1999 年）の税制改正以降、定率による税額控除が行われており、所得割の 15%相当額を所得割の税額から控除する。

以上から、仮に均等割の市町村税を 3,000 円として、正社員とフリーターの住民税を試算してみると、20～34 歳のフリーターの平均年間収入約 105 万円に課税される住民税は年間約 4165 円となる（均等割部分：4,000 円、所得割部分：165 円）。それに対して、20～34 歳の正社員の平均年間収入約 318.4 万円に課税される住民税は年間約 61,828 円（均等割部分：4,000 円、所得割部分：57,828 円）となる。

## ② 所得税

所得税は個人の年間所得に対して課税され、以下の計算式によって求められる。

$$\text{所得税額} = (\text{所得金額} - \text{所得控除額} - \text{社会保険料}) \times \text{税率} - \text{税額控除}$$

所得控除額は、給与所得控除額（最低）65 万円と非課税控除額 38 万円の合計 103 万円で、所得金額が 103 万円以下であれば税金はかからない。所得金額が 103 万円を超える所得については、図表 7 の所得控除率に従って、給与所得控除額が決まってくる。このほかにサラリーマンは社会保険料も控除される。さらに、平成 11 年（1999 年）の税制改正以降、定率による税額控除が行われており、所得税額の 20%相当額を所得税額から控除する。

以上から、正社員とフリーターの所得税を試算すると、20 歳～34 歳のフリーターの平均年間収入 105 万円に課税される所得税は年間 1,600 円となる。それに対して、20 歳～34 歳の正社員の平均年間収入 318.4 万円に課税される所得税は年間約 108,853 円となる。

## ③ 消費税

消費税は、前項で試算した住民税、所得税を用いて、以下の資産式から推計される。

$$\text{可処分所得} = \text{所得金額} - \text{非消費支出} (\text{住民税、所得税})$$

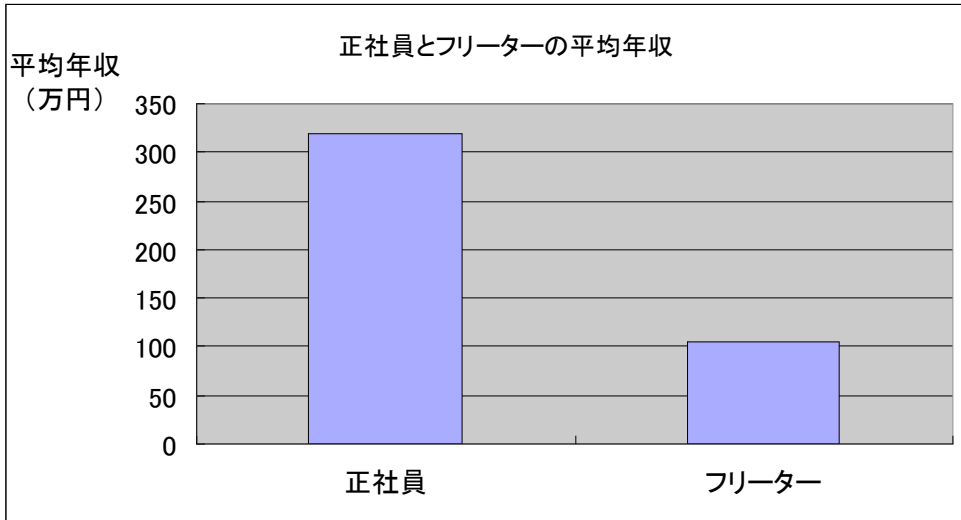
$$\text{消費税額} = \text{可処分所得} \times \text{消費性向} \times 0.05 \div (1+0.05) \quad [\text{※消費税率 5\%}]$$

ただし、住民税は未成年者には課税されないもので、15～19 歳の正社員とフリーターの非消費支出には所得税のみを用いる。また、平均的には低所得であるフリーターの消費性向を 100.0%、正社員の消費性向を最近 3 年間の勤労者世帯の平均消費性向である 76.9%と仮定した。

以上から、正社員とフリーターの支払った消費税額を試算してみると、15～34 歳のフリーターの消費税は年間約 47,616 円となる。それに対して、15～34 歳の正社員の消費税は約 105,387 円となる。

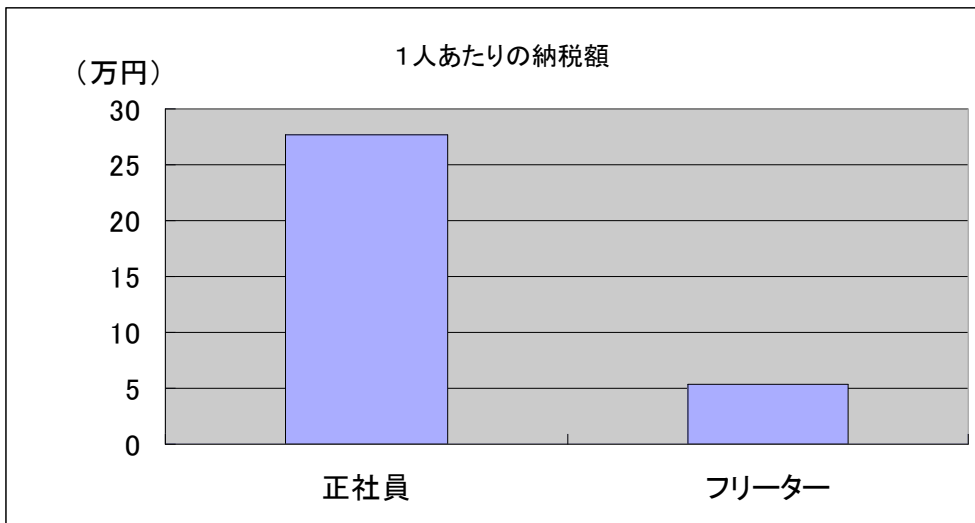
①～③の試算結果から住民税、所得税、消費税を合わせた一人当たりの平均納税額を算出すると、15～34 歳のフリーターの平均年間収入約 105 万円にかけられる一人当たりの平均納税額は年間約 53,381 円（税負担率 5.1%）となる。それに対して、15～34 歳の正社員の平均年間収入約 318.4 万円にかけられる一人当たりの平均納税額は年間約 276,068 円（税負担率 9.1%）となる。

以上よりフリーターが存在することによって、本来得られるはずの税収を国は損失しているのではないかと考えられる。



(図 2 - 1) 正社員とフリーターの平均年収

資料：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』



(図 2 - 2) 1人あたりの納税額

資料：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

三つ目は、フリーターの増加は少年犯罪発生件数の上昇を招くということである。きちんとした職に就くということは、人格を陶冶する役目を持っているため、若年者の就業率が低下すると少年犯罪が増加してしまう。現在のところ、日本は国際的に見て犯罪発生件数は比較的低いが、このままフリーターが増え続ければ、将来的に大きな社会不安を招きかねない。

このことを本稿は回帰分析を用いて証明した。

大竹・岡村 (2000) によると、『少年犯罪と労働市場』において、若年失業率の上昇が少年犯罪に上昇に影響を及ぼした可能性がある、と述べている。また、教育レベルが高いと犯罪を行う

インセンティブは低下する、という考えを大竹・岡村（2000）は教員1人あたり生徒数のデータを用い、恐喝や強制猥褻、横領などは不平等の拡大が犯罪発生件数を上昇させていると述べている。

また、津島（1998）は『非行と失業』の時系列回帰分析において、少年・成人・総人口の窃盗の検挙人口比を被説明変数に置き、少年・成人・総人口の失業率、貧困の程度、インフレーション・産業化の程度、離婚率、進学率を説明変数に用いている。この論文では、少年失業率の変動が犯罪少年の窃盗検挙人口比の変動に与える影響は負である、と結論付けている。

本稿は、犯罪件数の増加にフリーターの増加が影響していると考え回帰分析による実証分析を行うことにした。そこで、先に述べた先行研究をふまえ、犯罪件数を被説明変数に、若年失業率・高校進学率さらにフリーターを説明変数に用いて重回帰分析を行った。

以上からフリーターが増加すると、フリーターの所得が低いことから、窃盗や強盗などの犯罪が増加することが少なからず予測できる。よって、フリーターの係数は正となるのではないだろうか。

また、若年者失業率については、失業することによって十分な収入が得られなくなり、精神的な不安なども相まって犯罪件数が増えることが予測される。よって、若年者失業率の係数も正になるのではないだろうか。

高校進学率については、一概には言えないが低学歴な人ほど犯行率が高いことが予想されることから、係数は負が予想される。

以上の予測を踏まえて重回帰分析を行った結果は次の表の通りである。

（表2-4）回帰分析結果（犯罪件数）

モデル	非標準化係数：B	t 値
(定数)	17827637	3.234
高校進学率	-183774.7	-3.098
若年者失業率	94670.501	3.566
フリーター人数	1253.328	4.472

調整済み R<sup>2</sup> 乗：0.922

従属変数：犯罪件数

(式) 犯罪件数=17827637+(-183774.7)×高校進学率+94670.501×若年者失業率+5604.628×フリーター人数

以上の分析を踏まえて犯罪件数と、高校進学率・若年者失業率・フリーターの関係を考察していく。フリーターの係数が正であることからフリーターが増えると犯罪件数は増え、また若年者失業率が増加すると、これも係数が正であるから犯罪件数がふえる。高校進学率については、係数が負であるから高校進学率が低下すると犯罪件数が増加することが推計できる。すべての変数について予想した係数の符号と一致した。

このような結果から、フリーターの増加は犯罪件数の増加を招くことが証明された。

四つ目は、出生率の低下である。先行研究において、米谷（1995）は『我が国の出生率低下の要因分析』で都道府県別のデータに基づくクロスセクション分析を行っている。ここで、米谷は説明変数として住居費・教育費・女性の賃金・保育所等を用いている。この分析において、教育費の負担増、女性の賃金の上昇が出生率低下に影響しているという結果が得られている。

また、駿河（1991）は『日本の出生率低下の経済分析』において、合計特殊出生率を被説明変数に、男子所得・女子時間当たり賃金・女子雇用者率・大学進学率を説明変数に用いている。

この分析では、大学進学率は有意な結果が得られなかった。また、女子賃金は出生率に負の影響があり、賃金の上昇が出生率の低下に影響を与えている結果が出ている。また、女子雇用者率・大学進学率の上昇も出生率の低下に影響を与えている。

この分析で我々は、説明変数に女子の大学進学率を、男子の大学進学率・フリーターの人数の推移を用いた。

では、予測される結果を挙げていく。女子の大学進学率が増加すると、女性に対する雇用機会の上昇や、婚期が遅れることや女子の就業意識を高める為に、出生率が低下することが予測される。このことから女子の大学進学率の係数は負となるのではないだろうか。また、男子の進学率が増加すると、就業時の賃金が高くなり、子どもにかかる教育費等にも余裕が出てくる為に出生率が高くなることが予測される。よって男子の大学進学率の係数の符号は正になるのではないだろうか。フリーターについては、これも賃金に関わることであるが、フリーターでは賃金が低くさらに貯蓄も少ないことから、子どもを養育していく金銭的余裕がないことが予想される。よって、フリーターの係数の符号は負になることが予測される。

被説明変数に出生率を、説明変数に女子の大学進学率・男子の大学進学率・フリーターを用いて重回帰分析を用いて実証分析を行うと、次の表のような結果が出た。

(表 2-5) 回帰分析結果 (出生率)

モデル	非標準化係数 : B	t 値
(定数)	2.132	23.770
女性の大学進学率	-0.15	-5.033
男性の大学進学率	0.007	3.051
フリーター人数	-0.001	-4.395

調整済み R<sup>2</sup> 乗 : 0.965

従属変数 : 出生率

(式) 出生率 = 2.132 + (-0.15) × 女性大学進学率 + 0.07 × 男性大学進学率 + (-0.01) × フリーター人数

この式から、女子の大学進学率が増加すると出生率は低下し、フリーターが増加しても出生率が低下することが分かる。

また、大学進学率については、係数の符号が正であることから、男子の大学進学率が増加すると出生率が上昇することがわかる。

これらの結果は予測した結果と一致した。この結果から本稿で着目しているフリーターの増加は出生率の低下を招くということが証明された。

## 第4節 まとめ

不景気の下で企業は「スリム化」を行い、生産活動を行うのに最低限の労働者が残された状況になった。残された労働者は限られた人数で仕事を行うしかなく、その結果、現場での異常な長時間労働、違法なサービス残業が出てきた。

労働時間は労働基準法第32条によって、「休憩時間を除いて1日8時間、週に40時間を超えて労働させてはならない」と定められている。これが所定内労働と呼ばれるものである。しかし、所定内に終わらない仕事もある。一般に所定内労働時間を越えるものは所定外労働になり、「時間外、深夜（原則として午後10時～午前5時）に労働させた場合には2割5分以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を払わなくてはならない」と第37条にて規定されている。だが、コストを減らすために人員整理を行った企業がこのような賃金の支払いを好むはずがなく、賃金が支払われない残業（サービス残業）が行われるようになった。

「働きすぎの日本人」と海外からは評価されることが多い。しかし、一方では正社員として働きたいのに働けず、仕方なくフリーターになっている者もたくさん存在する。フリーターは個人の問題だと考えられてきたが、これほど多くのフリーターがいる以上は個人的な問題としてではもはや済まされず、社会的問題として考えなければならないだろう。団塊世代の退職、少子化が進む中で、これから労働力人口は少なくなると予想される。このことは前節で述べたとおり、日本経済の衰退を意味する。

このように本稿ではフリーターが日本に及ぼす影響として、熟練労働者の減少、税収の不足、犯罪件数の上昇、出生率低下による少子化の促進の4つを問題として捉え、次章から政策提言を行う。

## 第3章 若年者雇用に対する政府 の取組み

前章で見てきたようにフリーターの増加は、技術水準の低下による国力の低下、収入の低さによる税収の減少、回帰分析で証明された少年犯罪件数の増加、収入の低さによる出生率の低下という問題点が挙げられ、どの要因に関しても負の効果をもたらすことがわかった。では、そのような問題をもたらすフリーターの増加を抑制し、新たな雇用を生み出すにはどのような政策があるのだろうか。この章では労働供給側(フリーター側)に働きかける政策を各省庁の取組みの紹介を交えながら、フリーターの職に対する意識の向上が本当になされるのかどうか検討していきたいと思う。

### 第1節 官民による雇用対策

第1章で述べたように内閣府の調査によると、「七五三離職」と呼ばれるデータがある。これは、中卒7割、高卒5割、大卒3割の新卒社会人が就職して3年以内に辞めてしまっている。離職の原因として1つには、「雇用のミスマッチ」を解消しないまま就職してしまったことが挙げられる。このような問題が深刻さを増すなかで、官民挙げての若年者雇用対策が動き出している。これらの動きをまず見ていきたいと思う。

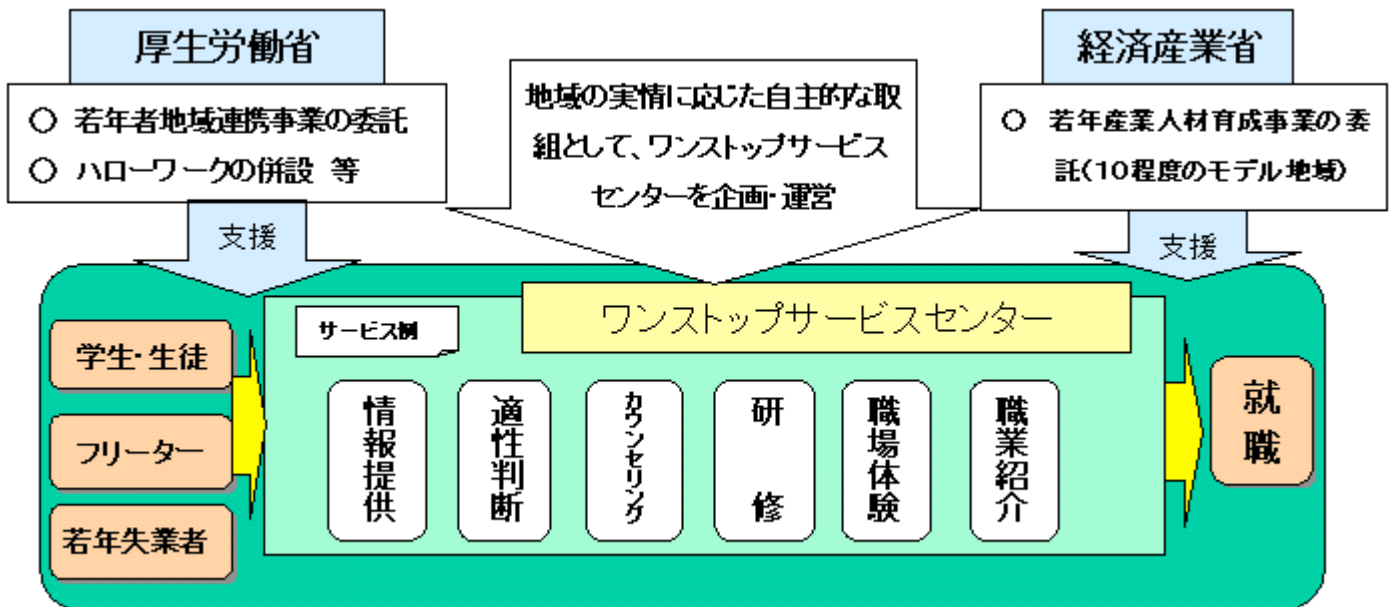
小林(2004)より引用すると、国に先駆け、行政が民間の就職ノウハウを取り入れたのが岐阜県だ。岐阜県は、トヨタ自動車の下請け部品メーカーが多いことから雇用や景況感の改善が見られるものの、若年失業やフリーターの増加に頭を悩ませている。そこで岐阜県は、「人材育成10万人計画」を打ち出し、03年9月に人材育成と新産業創出を目指した職業訓練機関の人材チャレンジセンターを県内5箇所を設置。さらに03年12月から04年1月にかけては、岐阜県庁と民間企業がタイアップして失業者対策を行った。このように岐阜県庁と民間企業がタイアップすることによって県内全体の求人数がそれまでの約200パーセント増となった。

また、国の構造改革で唯一の雇用創出特区の指定を受けた東京都足立区も官民が融合することで成果を上げた。足立区では、情報最大手のリクルートと手を結び、カウンセリングの民間ノウハウと公共職業安定所の求人網を組合せ、若年雇用の改善を図った。03年11月に「あだちワークコーナー」を足立区役所内に設置したところ、開設から04年3月末までの5ヶ月間で、訪れた求職者は2万2959人。うち、過去の実績の2倍以上の715人が就職を決め、効果を挙げている。

## 第2節 経済産業省の取組み

経済産業省では、地域において、若者に1箇所にとどめて雇用関連サービスを提供する通称「ジョブカフェ」構想を関係府省と連携して支援している。ジョブカフェとは、03年6月に厚生労働大臣、文部科学大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣により策定された「若者自立・挑戦プラン」に基づき、都道府県の主体的取組みとして整備される、若年者を対象とした雇用関連サービスをワンストップで提供する施設である。これまで労働関係のサービスでは、無料職業紹介はハローワーク、カウンセリングは民間、職業訓練は自治体で、と得意の分野がバラバラであったため、求職者にとって使い勝手が悪かった。これを改め、若年層が雇用関連サービスを1箇所で受けられるように、都道府県がそれぞれ「ワンストップサービスセンター」を設置し、民間企業のノウハウを取り入れながら効率的な求人を求職の場を提供しようというのが、「ジョブカフェ」構想だ(図3-1)。「ジョブカフェ」は52.5億円を投入し、16年4月には全国20府県で稼動が開始した。

(図3-1) 経済産業省、厚生労働省の取組み



出所：厚生労働省ホームページ

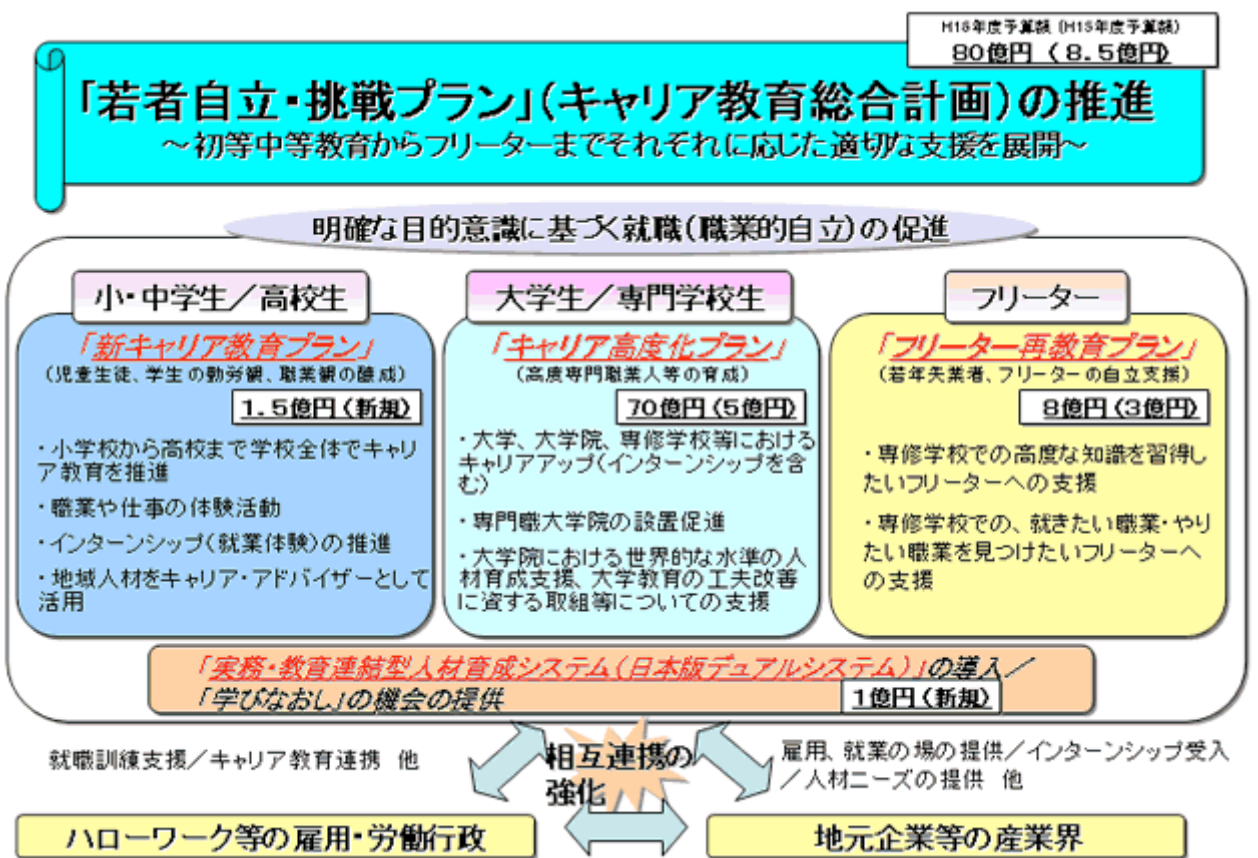
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/04/h0416-1.html>

また、経済産業省では、32.2億円を投入し、高度な能力を持った人材の育成を目標に、企業のニーズを把握し、IT、技術経営、事業再生等の分野において、能力評価基準の策定、それに対応したカリキュラム・教材の開発、実証研修等の環境整備を図っている。さらには28.7億円を投入し、若年者を中心として、国民各層に対する起業・独立意識の喚起、総合的な起業支援サービスの提供や、創業を志すものに対する実践的能力の修得のための短期集中研修の開設など、新事業の創出・育成に資する環境整備により就業機会の創出を目指している。

### 第3節 文部科学省の取組み

文部科学省では、「若者自立・挑戦プラン」に基づき、小学校段階からの勤労観・職業観の醸成、企業実習と組み合わせた教育の実施、フリーターの再教育、高度な専門能力の養成を掲げて支援を行っている。  
それぞれの立場に応じた支援策を「キャリア教育総合計画」として具体化し、将来を担う若者の人間力強化を目指している(図3-2)。

(図3-2) 文部科学省の取組み



引用：文部科学省ホームページ

[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/ikusei/wakamono/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/index.htm)



## 第4節 厚生労働省の取組み

厚生労働省では04年度から自治体を窓口にしたドイツの職業教育・訓練制度「デュアルシステム」の日本版を実施する。「デュアルシステム」とは、工業や商業などの専門学校で授業を受けながら、長期の企業実習で職業観と技能を身につけるものである。

(表3-1) 厚生労働省の取組み

### 「若者自立・挑戦プラン」の推進

厚生労働省301億円

図(3)

若年者雇用・職業能力開発対策の推進	
<b>1 教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援の実施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中高生仕事ふれあい活動支援事業の拡充</li> <li>○ キャリア探索プログラムの拡充等による職業意識形成支援の推進</li> <li>○ 若年者ジョブサポーターによる新規学卒者等のマッチングの強化</li> <li>○ 学卒就職者の早期離職防止対策モデル事業の実施（新規）</li> <li>○ 職業意識啓発や就業に係る基礎的知識等の能力開発支援の拡充</li> </ul>	46億円
<b>2 日本版デュアルシステムの導入(新規)</b>	75億円
<b>3 若年向けキャリア形成支援の推進</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 専門的なキャリア・コンサルタントの養成・活用</li> <li>○ フリーター等が相互に職業意識を高めるための拠点づくりの推進</li> </ul>	9.7億円
<b>4 若年労働市場の整備</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学卒・若年者向けの実践的能力評価・公証の仕組みの整備</li> <li>○ 企業における若年者の採用・育成方針の集約と情報開示等の推進</li> <li>○ 若年者試行雇用事業の推進</li> <li>○ フリーターから正社員への登用制度の普及促進(新規)</li> </ul>	127億円

## 5 地域との連携・協力による若年者就職支援対策の展開(新規)

27億円

出所：厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/syokunou/dual/01.html>

日本版「デュアルシステム」では、35歳未満の未就職者4万人を対象に職業訓練を行う。求職者は1～3年間、自動車整備や電気工事、医療や介護などの現場で働きながら専門学校に通い、実体験に沿った資格や知識を身につけていく。これによる企業にとってのメリットは、良質な人材の確保という意味合いはもちろん、それに加え直ちに正規雇用が難しいような場合も、こうした訓練システムを通じて能力・適性を見極めた上で正規雇用することができる。また、教育訓練部分の訓練を外部の教育訓練機関で実施することにより、訓練の負担を軽減しつつ、体系的な知識・技能・技術を習得させることが可能となる。さらに、修了時の能力評価により、能力が保証された人材を採用することができる。反対に若年者側のメリットとしては、企業実習を大幅に取り入れた実践的な訓練が受講可能となり就職に有利である。また、直ちに正規雇用に就けない場合でも、有期パート雇用の下、賃金を得つつ、訓練を受講することができる。さらに、修了時の能力評価により、採用にあたって、企業から適正な評価を得ることができる。

## 第5節 ドイツ版デュアルシステムとは

では、日本が参考にするドイツ版デュアルシステムとは、いったいどのようなものなのだろうか。

ドイツの学校制度は、日本の単線型学校制度とは異なり、分岐型学校制度になっている。4年間の基礎学校(小学校)終了後、生徒は大学進学を目指す9年制ギムナジウム、中級技術者を目指す6年制実科学校、職人や専門労働者を目指す5年制ハウプトシューレの3つの経路のいずれかに分かれる。

後期中級教育段階では、ギムナジウム上級段階へと進むものは3分の1程度である。一部の者は専門上級学校へと進み、専門大学入学資格を目指す。残りの者およびギムナジウム上級段階を修了あるいは退学した一部の者は、デュアルシステムと呼ばれる職業教育・訓練制度へと進む。このデュアルシステムを受けるものは、青少年のおよそ70%程度に上る。

このように、ドイツでは前期中等教育段階を修了すると、多くの青少年がデュアルシステムに進む。その職業教育・訓練制度に入る前段階、すなわち前期中等教育段階では、生徒個人に対応する進路を選択していく知識、能力を育成するために、職業準備期間を行うことが必要となる。これを、卒業年度の前年度に実施し、職業実習を行っているところが多い。これは、卒業年度の前年度に実施し、その後職業選択を行うための重要な機会とすることを意図するためである。

この節では、現在日本政府が失業・フリーター対策として行っている政策について述べてきた。これらの政策について検討してみると、政府の行っている政策は、労働供給側であるフリーターに対する政策や、これから労働供給側になる学生などを支援する対策が主であり、労働者を雇う企業側に対する政策は積極的に行われていないことがわかる。フリーターの意識改革が行われる

ことにより雇用のミスマッチ問題は解消するが、労働需要側である企業に対する政策が行われなければ、企業側の利潤最大化行動により、新たな雇用は創出されるとは考えにくい。よって本稿では企業側に対する政策を提言していく。

## 第4章 フリーター削減に向けて

前章で見たように現在日本では、政府がジョブカフェや日本版デュアルシステムなど、フリーターに対する支援は比較的行われている。しかし、労働需要側である企業に対する政策は行われていない。そこで本稿は労働需要側(企業側)に働きかける政策を提言する。提言内容としてはワークシェアリング、また企業がワークシェアリングに取り組むインセンティブとして CSR (企業の社会的責任) を用い、正社員の雇用創出が行えるかどうかを検討していきたいと思う。

### 第1節 第1項 ワークシェアリングとは

ワークシェアリングとは、人々の間で雇用を分かち合うことを意味し、労働時間の短縮によって仕事の機会を増やす典型的な方法である。ワークシェアリングは、雇用維持型、雇用創出型に二分できる。雇用維持型は、企業の中から失業者を出さないための緊急避難が目的であり、一時的な業績悪化を乗り切るため、あるいは中高年等の余剰人員発生に対処するため、一人当たりの労働時間を短縮して社内でより多くの雇用を維持しようというものである。雇用創出型は、勤務形態の多様化を通じて労働時間を短縮し、より多くの人々に雇用機会を与えることを目的としている。ワークシェアリングの考えが強まりを見せた背景には、次の図のようなマクロ・ミクロ両面にわたった諸問題が挙げられる。

(図4-1-1) ワークシェアリング実施への期待が高まった背景

<p>〈マクロ面〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 戦後最悪の失業率</li> <li>② 不良債権処理加速による大量失業発生の可能性</li> <li>③ 産業構造転換による構造的失業の増加</li> <li>④ 実質賃金の修正の遅れによる失業の増加</li> <li>⑤ 流動性に乏しい労働市場</li> <li>⑥ 少子高齢化</li> </ul> <p>〈ミクロ面(企業)〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 雇用に対する社会的責任</li> <li>② 景気回復時までの人材維持策</li> <li>③ 日本的雇用慣行の行き詰まり</li> <li>④ 大量解雇時の士気の低下</li> </ul> <p>〈ミクロ面(労働者)〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① リストラ進展による一人当たりの労働強化</li> <li>② サービス残業の増大</li> <li>③ 働き方の見直し</li> <li>④ 女性・高齢者の再就職が困難</li> </ul>
---

(出所) ワークシェアリングの経済分析 石川智久(2003)

上の図4-1において検討していくと、マクロ面では、失業率の上昇があげられる。雇用をより多くの人で分かち合う事で失業率上昇の抑制に期待が高まったといえる。

ミクロ面においては、企業はこれまで人員削減を行ってきたが、一層の人員削減は労働者の士気低下を通じて、かえって企業経営に悪影響を及ぼすとの見方が強くなってきた面が挙げられる。

労働者側においても、新しい仕事の仕方を模索する動きが強くなってきている。特に女性労働者について、結婚や出産を機に仕事から離れると、キャリア形成を諦めなければならない状況になる。彼女らは、結婚後も短時間労働で社会に貢献したいと考え、ワークシェアリングに対する期待が高まっていると考えられるだろう。

## 第2項 ワークシェアリングの有効性

本稿では政策の一つとしてワークシェアリングの導入を提言する。その有効性を分析するために、従属変数に所定内労働時間を、独立変数にフリーターの人数を用いて回帰分析を行った。所定内労働時間の増減は、フリーターの人数に影響を与えていると考えたからである。その結果フリーターの人数の推移は係数が正となった。

(表4-1-1) 回帰分析の結果(ワークシェアリング)

モデル	非標準化係数 : B	t 値
(定数)	-30.733	-6.703
対数所定内労働時間	2.424	7.850

調整済み R2 乗 : 0812

従属変数 : 対数フリーター人数

(式) 対数フリーター人数 =  $-30.733 + (2.424) \times$  対数所定内労働時間

以上の分析から所定内労働時間が増加すれば、フリーターの人数が増加することが分かった。よって所定内労働時間を短縮させるワークシェアリングは有効であると言える。

また、第2章における分析から、本稿でフリーター増加による問題意識として取り上げてきた、出生率の低下や犯罪件数の上昇といった問題においても、ワークシェアリングの実施によりフリーターが減少するので、これらの問題を解決する手段として有効であると考えられる。そのためワークシェアリングの導入を政策として検討していくことにする。

### 第3項 ヨーロッパでの先行事例

オランダでは、1980年代初期、経済不振は深刻化し、82、83年にGDP成長率はマイナスに陥り、83年には失業率が12%にも達した。そこで1982年の政・労・使の三者による「ワッセナー合意」によってワークシェアリングを導入したあとは、GDP成長率はEUの平均を上回り、雇用数も84年から98年で32%増加した。失業率も2000年には2.8%まで下がっている。このときの雇用拡大のほとんどがパートタイム労働者で占められている。オランダではパートタイム労働者とフルタイム労働者間で差別を設けてはならないと法律に定められている。このことから、パートタイム労働に従事しやすい環境を作り出すことで、大幅な時短と雇用増を実現したといえる。

フランスでは、政府主導によって労働時間の短縮を法律によって定めた。その最も重要な施策というのが週39時間労働から35時間労働への短縮で、これに協力する企業には、減税や社会保障負担の軽減という優遇策も含まれていた(表4-1-2、表4-1-3)。その結果、オランダほどの劇的な効果はないにしても、フランス労働同盟資料によると、雇用効果は28万人とされている(斉藤・橋木2002)。

(表4-1-2) 1998年第1次オブリ法による社会保険料の使用者負担減額  
(企業21人以上の企業に対して)

時短の種類および時期	従業員1人当たり年間減額(フラン)					
	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	合計
1998年中に実施した場合						
時短10%で6%の雇用効果	9000	8000	7000	6000	5000	35000
時短15%で9%の雇用効果	+4000	+4000	+4000	+4000	+4000	+20000
1999年前半に実施した場合						
時短10%で6%の雇用効果	9000	8000	7000	6000	5000	35000
時短15%で9%の雇用効果	+4000	+4000	+4000	+4000	+4000	+20000
1999年後半に実施した場合						
時短10%で6%の雇用効果	7000	6000	5000	5000	5000	28000
時短15%で9%の雇用効果	+4000	+4000	+4000	+4000	+4000	+20000

資料出所：IRS[1998d]p.24

(表 4-1-3) 1998 年第 1 次オブリ法による社会保険料の使用者負担減額  
(企業 20 人以下の企業に対して)

時短の種類および時期	従業員 1 人当たり年間減額(フラン)					
	1 年目	2 年目	3 年目	4 年目	5 年目	6 年目
2000 年年中に実施した場合						
時短 10%で 6%の雇用効果	7000	6000	5000	5000	5000	28000
時短 15%で 9%の雇用効果	+4000	+4000	+4000	+3000	+2000	+17000
2001 年以降に実施した場合						
時短 10%で 6%の雇用効果	6000	5000	5000	5000	5000	26000
時短 15%で 9%の雇用効果	+4000	+4000	+3000	+2000	+1000	+14000

資料出所：IRS[1998d]p.24

また、ドイツでは、1970 年代における労働組合に始まり、80 年代の勤続労組による労働時間短縮獲得等の歴史があり、週当たり労働時間は 84 年に週 40 時間から 38.5 時間に移行し、さらに 95 年には 38.5 時間から 35 時間に移行している。またドイツでは、産業別ワークシェアリングのほか、個別の企業によるワークシェアリングの取り組みが有名で、フォルクス・ワーゲン社や BMW が一時期、週休 3 日制や 3 週間に一度の 5 連休制度を導入した。また、さらに注意すべき点は、最初の頃は労働時間や休日を用いたワークシェアリングが中心だったが、最近では、賃金を下げるという方策もとられている、という点である(橘木 2002)。

## 第 4 項 ワークシェアリングの実現可能性

では、我が国においてワークシェアリングを導入することによって新たな雇用は生み出されるのだろうか。我が国におけるワークシェアリングの可能性についての実証分析を行っている研究は数多く存在し、労働時間の短縮は新たな雇用を生み出すことが実証されている。中村(1985)では、マクロ計量モデルによりワークシェアリングの有効性を検討している。結果、雇用は全体として 1~2%、製造業では、3~8%も増加することが示されている。また、所定内労働時間の短縮は雇用の拡大をもたらすことが確認されたが、その結果マクロ経済にはどのような影響をもたらしかというと、卸売物価指数、消費者物価指数とも 1~3%ほど上昇した。しかしともに期が進むにつれて、その上昇率は低下している。また、実質国内総生産についてみると、それほど乖離していない。これは、実質民間消費や実質民間設備投資が、輸出などの減少を相殺するように増加していることによる。以上のことから、労働時間の短縮はマクロ経済全体に対して、それほど大きな代償を払うことなく、雇用を拡大させる有効な手段となりうることを示している。樋口・阿部(2001)らによる労働時間短縮効果に関するシミュレーションにおいても、一般雇用者の労働時間を 5%短縮すると同時に、時短分に見合っ給与を削減すると 215 万人、時短前の給与を維持すると、285 万人の雇用増が導かれた。しかし課題として、今後ワークシェアリングの具体策について、時短相応分の賃金を労使間の議論で、どちらがどのように負担、吸収するかが課

題になってくる、と述べられている。斉藤・橋木(2002)では、一般労働者の所定内労働時間が1%減ると、雇用が3%弱から拡大することより、パートタイマーの雇用によりワークシェアリングが有効であるとしている。石川(2003)では、所定内労働時間を1%短縮したときの効果を示している。その結果、所定内労働時間を削減してワークシェアリングを行うことについては、賃金が完全に変動的であれば、比較的大きな経済効果が期待できる、と分析されている。

## 第5項 ワークシェアリング導入への問題

前節における先行研究より、労働時間の短縮が雇用者数増加に対して有効であるということが示された。しかし、斉藤・橋木(2002)にも述べられているが、我が国では経営側がワークシェアリング導入にそれほど乗り気ではない。朝日新聞による2002年春の世論調査では、「従業員一人当たりの労働時間を短くしたり、賃金を下げたりして仕事を分かち合う」ワークシェアに対し、賛成が63%、反対が21%と、労働者側は誰かのリストラよりは全員の労働時間短縮と収入減をあえて選択する人が増えているのに対し、2001年末から2002年はじめにかけて行われた経団連307社調査の結果では、企業の6%がなんらかのワークシェアリングを導入し、9%が導入予定であったが、残る85%の多数は「導入の予定なし」であった(熊沢誠著「リストラとワークシェアリング」より引用)。つまり、日本でワークシェアリングを導入するためには企業側に何らかのインセンティブを与えなければならない。企業側がワークシェアリング導入に踏み切らない理由はフルタイムの賃金カットによって、能力のある人が離職・転職することを恐れているのである。さらに、新たな雇用者に関しても、多くは非熟練労働者にならざるをえないと考えるのである。よって我々は、先行研究によって示されているワークシェアリングの有効性をもとに、ワークシェアリングを行うにあたって企業側にインセンティブを与える政策を提言していく。

## 第2節 第1項 CSRの定義

近年、欧米、日本を問わず世界中で環境・エネルギー問題への関心の高まり、企業不祥事によるブランド価値の崩壊、製品・サービスの安全性・雇用のあり方などに関する意識の高まりをきっかけとして、コンプライアンス経営、企業倫理、環境経営などを中心とする、「CSR(Corporate Social Responsibility)」が注目を浴びている。

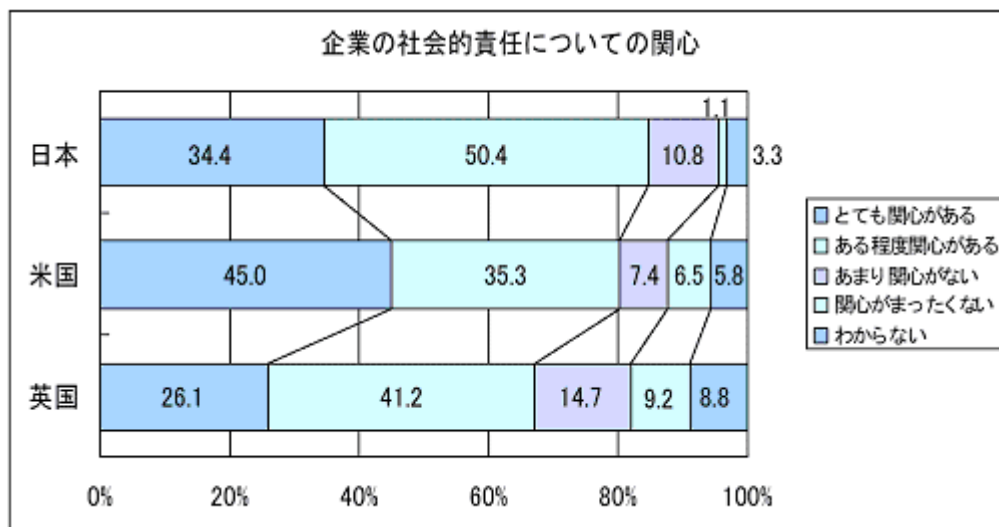
CSRとはCorporate Social Responsibilityの頭文字をとったもので、日本では「企業の社会的責任」と呼ばれている。CSRという語句自体は、20世紀を通じて一般的に出現してきた。今日言われるCSRとは、「様々なステークホルダー(顧客、株主、従業員、将来の世代、地域社会など)を広く視野に入れながら、企業と社会の利益をその時代の社会ニーズを踏まえて高い次元で調和させ、企業と社会の持続的かつ相乗的な発展を図る運営のあり方」と定義している。また、CSRの具体的な評価項目には「市場」(顧客満足度、株主価値、公正取引など)・「環境」(環境負荷軽減の取り組み、環境報告書など)・「人間」(雇用の多様性、人材育成、ファミリーフレンドリー施策など)・「社会」(社会貢献、政治・行政との適切な関係など)の四つに分類されている。(安生2004)



## 第 2 項 CSR の現状と SRI 市場

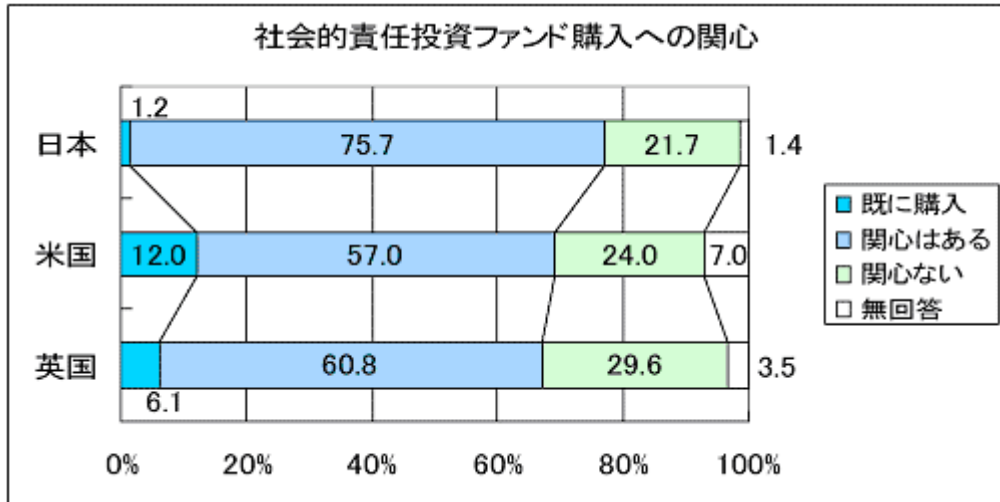
IMF-JC による「CSR 推進における労働組合の役割に関する提言」によると、企業はこの CSR を実践することにより、企業不祥事による業績悪化などのリスクを可能な限り小さくすることができる。また、企業の雇用確保や労働条件向上に向けた努力、環境対策、社会貢献活動などは、企業イメージとブランドを高め、消費者の支持を集め、従業員の活力を増進させることによって、長期にわたる不況のなかでも底堅い業績をもたらし、株価に対してもよい影響を与えることが立証されており、「SRI（企業の社会的責任投資）」が急速に拡大しつつあることは、その証左であると述べている。

「SRI（企業の社会的責任投資）」とは、CSR の観点から評価をして投資を行うことである。この SRI 市場は現在、世界で 1 番規模の大きい米国では約 240 兆円、欧州では約 45 兆円、そして日本では約 1300 億円である。わが国の規模は小さいが、CSR の概念は着実に受け入れられつつある。それを裏付けるものとして、以下のデータがある。



(図 3 - 2 - 1) 企業の社会的責任についての関心

出所 CSR Archives <http://www.csriapan.jp/research/ronbun/10.html>



(図 3-2-2) 社会的責任投資ファンド購入への関心

(出所) CSR Archives <http://www.csriapan.jp/research/ronbun/10.html>

図 1 の企業の社会的責任に対して日本は、「とても関心がある」と「ある程度関心がある」の回答を合計すると、84.8%と最も高くなった。また、図 3-2-2 の社会的責任投資ファンド購入への関心を見ても、日本は最も高く、規模こそ小さいが、SRI 市場がこれから拡大することが予想される。

### 第 3 項 ワークシェアリング実現のために

本稿の第二章で、熟練労働者の減少、出生率の低下、犯罪件数の上昇、税収の損失にはフリーターの増加が一つの要因として影響していることを実証した。さらにその対策としてワークシェアリングを提言したが、それによる雇用の創出には企業負担の増加は否めず、企業によるワークシェアリングの実施は難しいといえる。

そこで本稿は、企業にワークシェアリングを促進させるインセンティブとして、CSR の評価項目の中に、「企業によるワークシェアリング実施」を導入することを提言する。これにより、企業によるワークシェアリング実施が促進され、求人数が増えることで失業者数は減少し、新たな雇用が創出される。

## 第4項 フリーターファンド

次に、フリーター数を減らすため、CSR の評価項目の中に、「企業における正社員の雇用」の導入を提言する。この政策を考える上で、日本における SRI 市場の現状として、環境問題への取り組みを評価して投資するエコファンドを例にとりて考える。

筑紫（2004）によると、このエコファンドは、株式投資における企業の選別基準に単なる収益性だけでなく、環境対応度という概念を持ち込み、企業同士をいわば環境面で競争させることで、それぞれの産業セクターにおける環境負荷を低減させ、経済全体をより環境にやさしいものにしていくというものである。

エコファンド市場は、環境問題が世界規模で注目を浴びている問題であるがゆえに、目ざましいスピードで成長し（表3-2-1参照）、それに加えてエコファンドは日本初の SRI 型金融商品となった。また、エコファンドの登場により、企業の環境対応度が金融市場によって評価され、資金調達における競争力につながり、環境が企業にとってインセンティブになる仕組みが市場に誕生した。

つまり、現在日本で大きな社会的問題として注目されているフリーター増加に対して、その減少につながる「企業における正社員の雇用」への取り組みを評価するファンドは、エコファンドと同様に、急速に拡大すると考える。そして、急速な拡大が企業にとって正規労働者の雇用に対するインセンティブになる仕組みが、金融市場に誕生する。

そうすれば、フリーターは減少し、熟練労働者の減少、出生率の低下、犯罪件数の上昇、税収の損失の改善へと向かい、CSR の評価項目である社会貢献に繋がる。

このようにして、本稿の目的であるフリーター減少による正社員の雇用創出は達成されるが、SRI 市場における正社員の雇用創出に前例がないというデメリットが存在することは否めない。

これに対しては、まず、ファンドを大企業に限定し、増加を続けるフリーターに歯止めをかけ、長期的な視点からフリーターを減少させていくことが望ましいと考える。また、長期的な視点という点で、エコファンドにより企業が環境に注目することで、エコファンド SRI ファンドについては、日本では3人に1人が知っており（環境省 2003）、消費者の環境問題に対する意識が上昇していることがわかる。

このことから、本稿の考える SRI 市場も、企業から消費者へと問題意識の認識が高まることがメリットとして挙げられ、政策提言に対しては、あくまで長期的視点からの提言であることを前提とする。

(表3-2-1)日本におけるエコファンドの市場規模

1999年8月	売り出し開始
1999年12月	1585億円
2000年2月	2075億円
2000年5月	2200億円以上
2001年1月	1264億円

[エコファンド～その現状と可能性～](http://www.ishioaka.org/consumer/cnsm-20011208.pdf)

(出所) <http://www.ishioaka.org/consumer/cnsm-20011208.pdf>

## 第5項 CSR取組みへの課題

以上が本稿の政策提言であるが、経済産業省による「企業の社会的責任に関する懇談会中間報告書」によると、我が国においてみると、CSRへの理解、取組みについては、企業によって、まだ濃淡があり、今後の更なる推進が課題と考えられる。

また、欧州などでみられるようなステークホルダーとの対話についても、我が国においては不足しているとの声もある。

更にCSRを進める上で重要な要素の一つである情報開示に関しては、一般市民を対象とした意識調査にも見られるように、ステークホルダー側は、特に事故や不祥事などの不利益情報の開示が不足していると感じている。

他方、企業のCSRの取組みを評価するSRIファンドや評価・格付機関の評価基準や評価手法に関する情報開示や説明責任が不足しているという声も多い。企業、ステークホルダー、企業の評価・格付機関等との意見の交流などを通じて三者の意識の違いを埋めていく必要があると考えられる、とある。

## 第6項 第三者機関の設置

そこで、これらの政策をより効率的に、また虚偽の報告等を防ぐ為にも、我々は第三者機関による監視機関の設置が望ましいと考える。

第三者機関として、政府によるもの、民間によるもの、非営利団体によるものが挙げられるであろう。本稿では、非営利団体を第三者機関として設置することが最適なのではないかと考える。

政府に関係のある機関が監視機関となると、一見、国の補助が容易に得られ、効率的に思われるかもしれないが、実際は官僚の天下り先になってしまう可能性や、国会議員と企業の癒着などが絡んできて問題が発生することが考えられる。

利潤を追求している民間の機関も、企業と癒着してしまう可能性が拭い去れない。企業と監視機関が癒着してしまうと、監視機関としての役割が果たせないのは明白である。また、政府や民間の機関を監視機関として設置し、万一癒着等の不祥事が発生してしまえば、制度自体の信頼を失ってしまうことも考えられる。

これらの問題を避けるためにも、我々は非営利団体による制度の監視が最適であると考え、非営利団体とは契約・取引等に関係の持たない機関であり、最も客観的に監視を行なえると考え、第三者機関を設置する時に注意しなければならないことは、構成員の専門性である。重要なことは、専門性に欠けていないこと、また多種多様な考え方を持った人員で構成されることが望ましい。

以上から、本稿の政策提言を公平・効率的に、また正確なものとするためにも、非営利団体による監視機関の設置が望ましい。

## 第5章 結論

---

現状分析の結果、フリーターの増加は、熟練労働者の減少、出生率の低下、犯罪件数の増加、税収の損失といった問題をはらんでいることがわかった。そのような社会的問題を解決するために、フリーターを減少させなければならない。回帰分析や先行研究の結果、労働時間の短縮策がフリーター減少に有効であることがわかった。フリーターが減少することは、先にあげた問題を解決できる。よって本稿ではワークシェアリングを提言した。

しかし現在の日本において、ワークシェアリングの導入はなかなか進んでいない。先行研究によれば、その理由は新たな雇用によって生まれる企業負担の増加によるからである。よって本稿では、企業側にインセンティブを与える政策として CSR を提言した。CSR は短期的視点から成果をあげることが困難であることから、長期的視点から考察することを前提とする。

CSR を提言するにあたって、第一段階として、CSR の評価項目の中に、「企業によるワークシェアリング実施」を導入する。

そして第二段階として、CSR の評価項目の中に、「企業における正社員の雇用」を導入する。この導入においては、日本初 SRI 型金融商品としての地位を構築したエコファンドの成功例を基に「フリーターファンド」を構築する。

この政策の二段階構築によって、第一段階で、企業によるワークシェアリングが実施され、求人数が増え、新たな雇用が創出される。そして第二段階で、フリーターは減少し熟練労働者の減少、出生率の低下、犯罪件数の増加、税収損失の改善へと向かい、CSR の評価項目である社会貢献にもつながるのである。

また、CSR への理解、取組みにおける企業毎の濃淡は、第三者機関による監視機関として、非営利団体を設置することで、緩和される。

以上より、本稿の目的であるフリーター減少による正社員の雇用創出が行われ、本稿で問題としていた熟練労働者の減少、出生率の低下、犯罪件数の増加、税収の損失といった問題が解決できると考えられる。

参考文献

《先行論文》

- 小杉礼子(2004)「フリーターとは誰なのか」『日本労働研究雑誌』NO.525(2004.4) pp.46-49.  
 太田聡一(2001)「若者の失業は本当に「ぜいたく失業」か？」『日本同権旧雑誌』  
 大竹文雄・岡村和明(2000.3)「少年犯罪と労働市場」『日本経済研究』No.40 pp40-55  
 津島昌寛(1998)「非行と失業—戦後日本における時系列分析—」『犯罪社会学研究』第 23 号  
 pp157-171  
 朴元奎(1993)「戦後日本における犯罪率の推移(2)—時系列回帰分析によるアプローチ—」『法  
 学新報』99(9・10) p221~266  
 朴元奎(1994)「戦後日本における犯罪率の推移(3)—時系列回帰分析によるアプローチ—」『法  
 学新報』99(11・12) p169~195  
 斉藤・橋木 (2002)「日本におけるワークシェアリングの可能性についての実証分析」  
 『日本経済研究』 2002. 3 P46-63  
 小林 美希 (2004) 「官民挙げての脱フリーター大作戦」  
 『エコノミスト』 2004. 5. 11 P102-103  
 石川 智久 (2003) 「ワークシェアリングの経済分析」  
 『JCER REVIEW』 2003. 3 P1-17  
 小倉 一哉 (2001) 「欧州におけるワークシェアリングの現状」  
 『労働政策』レポート』 VOL. 1 2001. 12. 10 P1-41  
 小杉 礼子 (2001) 「増加する若年非世紀雇用者の実態とその問題点」  
 『日本労働研究雑誌』 NO. 490 2001. 5 P44-57  
 (2004) 「諸外国の若者就業支援政策の展開」  
 『労働政策研究』 N01. 2004 P25-27  
 上西 充子 (2001) 「フリーターをめぐる三つの論点」  
 『日本労働研究雑誌』 N0490 2001. 5 P76-81  
 筑紫 みずえ (2004) 「日本と世界における SRI の展望」  
 『証券アナリストジャーナル』 42(9) P5-19  
 安生 徹 (2004) 「CSR 経営と雇用・労働」  
 『日本労働研究雑誌』 No. 530 P33-44  
 米谷 信行 (1995) 「わが国の出生率低下の要因分析」  
 『ファイナンシャル・レビュー』 1995. 2 P68-89  
 駿河 輝和 (1995) 「日本の出生率低下の経済分析」  
 『経済研究』 No. 40. 2 P107-122  
 小杉礼子(2004)「フリーターとは誰なのか」『日本労働研究雑誌』NO.525(2004.4) pp.46-49.  
 太田聡一(2001)「若者の失業は本当に「ぜいたく失業」か？」『日本労働研究雑誌』  
 NO.489(2001.4) pp36-37  
 竹田昌次(2002)「日本的経営と若年労働者—最近における若年労働者市場の変貌をめぐって—」  
 『経営学論集』 vol.42 pp.33-46  
 黒澤晶子・玄田有史 (2001) 「学校から職場へ—「七五三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』  
 NO.490(2001.5)pp.4-18

《参考文献》

- 熊沢 誠 (2003) 『リストラとワークシェアリング』 岩波新書  
 橋木 俊詔 (2002) 『失業克服の経済学』 岩波新書

- 太田聡一・橋木俊詔(2004)『労働経済学入門』有斐閣  
小杉礼子(2003)『フリーターという生き方』勁草書房  
丸山俊(2004)『フリーター亡国論』ダイヤモンド社  
経済産業省(2004)「企業の社会的責任」(CSR)に関する懇談会 中間報告書の公表について」  
[http://www.meti.go.jp/policy/economic\\_industrial/gather/downloadfiles/g40715a52j.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/economic_industrial/gather/downloadfiles/g40715a52j.pdf)  
(2004.11.9 アクセス)  
全日本金属産業労働組合協議会(IMF-JC)「CSR 推進における労働組合の役割に関する提言」  
[http://www.imf-jc.or.jp/norm/csr\\_3.htm](http://www.imf-jc.or.jp/norm/csr_3.htm)  
(2004.11.9 アクセス)

## 《データ出典》

- 経済産業省 <<http://www.meti.go.jp/e40423aj.html>> (2004/10/27 アクセス)  
CSR Archives <<http://www.csriapan.jp/research/ronbun/10.html>> (2004/11/2 アクセス)  
内田 宏樹 「エコファンドーその現状と可能性」  
<<http://www.ishioka.org/consumer/cnsm-20011208.pdf>> (2004/11/3 アクセス)  
厚生労働省『労働経済白書平成16年度版』  
厚生労働省『厚生労働白書平成16年度版』  
内閣府『国民生活白書平成16年度版』  
文部科学省『平成15年度学校基本調査報告書』  
法務省法務局研究所編 国立印刷局発行『平成15年度版 犯罪白書』  
労働法務協会 厚生労働省統計情報部編『賃金センサス』  
厚生労働省 「完全失業率と有効求人倍率の動向」  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/bukyoku/syokuan/1.html> (2004.11.10 アクセス)  
総務省ホームページ 「労働力調査」 <http://www.stat.go.jp/> (2004.11.10 アクセス)  
厚生労働省ホームページ 「若年自立・挑戦プラン」  
<http://www.mhlw.go.jp/houhou/2004/04/h0416-1.html> (2004.11.11 アクセス)  
[エコファンドー ~ その現状と可能性 ~](#)  
(出所) <http://www.ishioka.org/consumer/cnsm-20011208.pdf> (2004.11.12 アクセス)