

非正規雇用労働者のキャリア開発に必要な 能力開発支援制度

木 村 三千世

近年、企業間競争はグローバル化し、大競争社会が出現している。この競争社会で勝ち残り、企業が維持発展するためには、「企業は人なり」といわれるように有能な労働者が欠かせない。そして、現在のように企業経営の成果が直ちに出不入状況下においては、営業に力を注ぐことに加えて、徹底した経費削減は重要な課題となっている。労働者の雇用や教育訓練を含む福利厚生も経費削減の対象とされ、雇用に伴う固定費を変動費化するために正規雇用労働者を少数精鋭に絞り、非正規雇用労働者を活用する企業は増加している。今になって、政府は雇用に関する規制緩和の行き過ぎに対する見直しを進めているが、非正規雇用労働者が増加しやすい環境はすっかり浸透している。

そこで本稿では、近年の非正規雇用労働者が増加した背景や規制緩和による影響、多様な就業ニーズをもった労働者の全体の3分の1を占める非正規雇用労働者の能力開発に関する現状をまず概観する。次に多様な雇用形態で働く労働者が職業教育訓練のセーフティネットとして活用できる公的な能力開発支援および施策についての現在の問題点を考察する。

キーワード：非正規雇用労働者、教育訓練、能力開発、能力開発支援制度、キャリア開発

1. はじめに

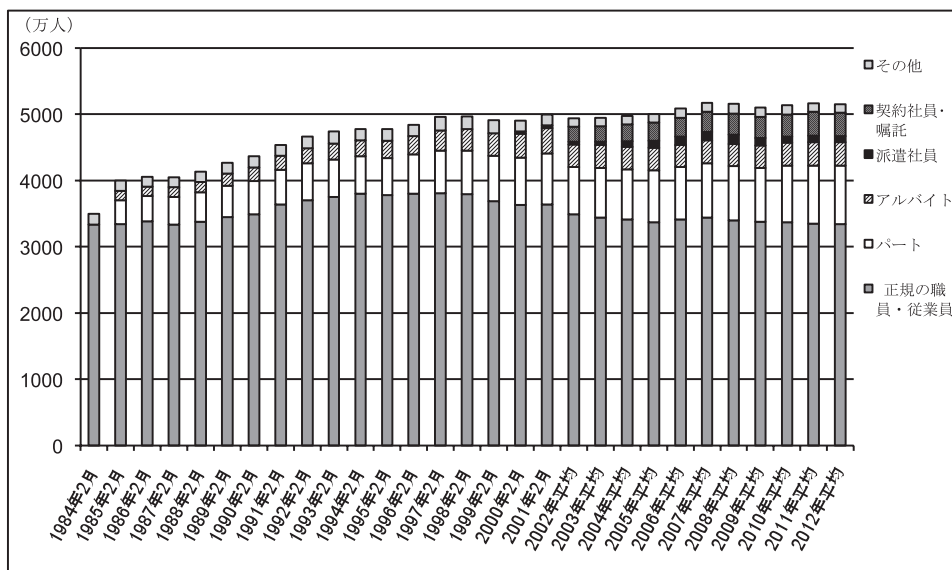
技術革新を経て、経済のグローバル化が進展したことにより、企業間競争が激化する現在、企業は維持・発展することが難しくなっており、企業は営業に力を入れるとともに徹底した経費削減も行い、存続をかけて鎬を削っている。人件費や教育訓練費も経費削減の対象となり、新規採用を抑え、正規雇用労働者を減らし、不足する労働力は派遣社員やパートタイマーの非正規雇用労働者に置き換える企業が少なくない¹⁾。1970年代、企業等で働く非正規雇用労働者は10%以下であったが、現在は3分の1を超えている。

2012年末の総務省による調査では、非正規雇用労働者1,813万人が労働者²⁾全体に占める割

1) セブン&アイ・ホールディングス (HD) の傘下のスーパーであるイトーヨーカ堂が、平成27年度をめどに正社員約8,600人を4,000人程度に半減させる。正規雇用労働者の半数をセブンイレブンのオーナーとして大量排出し、正社員を半減させた後、イトーヨーカ堂の人材はパートタイム社員を採用することにより補填するとしている (日本経済新聞, 2012年9月8日, 朝刊) 等、枚挙に遑がない。

2) 企業で働く労働者を一般的に社員、従業員と呼ぶ。しかし、本稿においては正規雇用以外の労働者も対象とするため、企業等で就労する人を正規雇用労働者、非正規雇用労働者と記す。ただし、調査報告の引用等においては原文の標記による。

図表 1 雇用形態別雇用者数



出所：総務省統計局「労働力調査特別調査」「労働力調査」1984年～2012年。

合は35.2%となっている。男性は前年より5万人減り566万人、女性は前年より6万人増え1,247万人となっており、医療、福祉業界で女性労働者が増加している。

正規雇用労働者の減少に伴って非正規雇用労働者は増加している。総務省統計局の「労働力調査」によると、図表1に示したように非正規雇用労働者数は徐々に増加し、現在は労働者全体の3分の1を超えている³⁾。これは女性労働者の顕著な傾向となり、現在では女性労働者の半数以上が非正規雇用となっている。

上記調査では、1985年からパートタイマー、アルバイトの非正規雇用労働者の雇用形態を区分し、1999年8月から派遣社員を、2001年8月から契約社員を区分して調査結果を表示している。さらに、厚生労働省職業能力開発局が毎年実施している「能力開発基本調査」においても、2006年度の調査からは非正規雇用労働者は正規雇用労働者と区分して統計データ処理がされ始めた⁴⁾。これは非正規雇用労働者の増加が顕著となり、その影響が無視できなくなりつつあることから、非正規雇用労働者を正規雇用労働者とは区別して特徴を捉えなければならない状況となったことの現れであるといえる。

日本の経営が機能していた時代においては、企業に就職する新規学卒者は基本的に正規雇用労働者として就職した。就職後、男性は就職した企業で定年退職まで働き続け、女性は結婚、出産を機に退職し、家庭責任を負う専業主婦として夫を支えることが一般的であった。しかし、高度経済成長期後、女性の社会進出が進む中、サービス産業の増加からパートタイマーを活用

3) 総務省統計局「労働力調査特別調査」1984年～2001年、「労働力調査」2002年～2011年。

4) 厚生労働省職業能力開発局『平成17年度能力開発基本調査報告書』2006年。

しやすい職種も増え、子どもの教育費等の家計補助として収入を得ることを目的とした主婦パートタイマー等の非正規雇用労働者も増加した。夫の扶養の下、夫の収入を補填するために家事労働を優先しながら働く主婦パートタイマーの労働時間は正規雇用労働者の所定労働時間より短い。この場合、被扶養者のメリットを最大限に活かすため、所得税の非課税限度額103万円、社会保険の被扶養者基準額130万円を上限として自ら就労制限することが少くない⁵⁾。

パートタイマー、アルバイトは労働者として生涯にわたる雇用として保障する必要がないため、企業が必要に応じて簡単に調達できる労働力として活用している。ところが、近年は新規学卒者の入職時の雇用形態が、派遣社員や契約社員、アルバイトという非正規雇用であることは珍しくなくなった。さらに、家計の主たる担い手となる女性労働者も増加傾向にあり、このような非正規雇用労働者に関する問題は深刻化している⁶⁾。雇用形態が非正規の場合は有期雇用であることが一般的であるため、福利厚生や能力開発についても保障されていない。

非正規雇用労働者を活用するのは、定型業務をパートタイマー等に割り当てることによって、繁閑に応じた労働力の増減を容易にして固定費となる人件費を変動費化するとともに、人件費の発生に伴う福利厚生等の費用も削減することにある。また、専門的な業務の遂行のために派遣労働者を雇用する場合には、企業が必要としている職務遂行能力を派遣労働者が身につけていることが前提であった。そのため将来に向けてキャリア形成を望む非正規雇用労働者は自発的に経験を積みながら、新たな職務に対応できる能力やスキルを自己責任として習得する必要性に迫られることになる。非正規雇用労働者が増加する昨今、労働者の能力開発は企業の教育訓練のみに頼らない多様な場を設けて実施されることが必要になっているといえる。

本稿において、労働者の能力開発に関する現状等を概観したうえで、多様な雇用形態で雇われる労働者の能力開発支援に関する問題点を考察する。

2. 企業をとりまく環境の変化

(1) 新しい産業と労働環境の変化

1970年後半から、一般企業のオフィスでもオフコンが活用され始め、現在においてはOA機器等を使用せずに業務を進めることは不可能となっている。企業のインターネット利用率を見ると、1995年には11.7%であったが、1996年には50.4%と飛躍的に増大し⁷⁾、2011年における

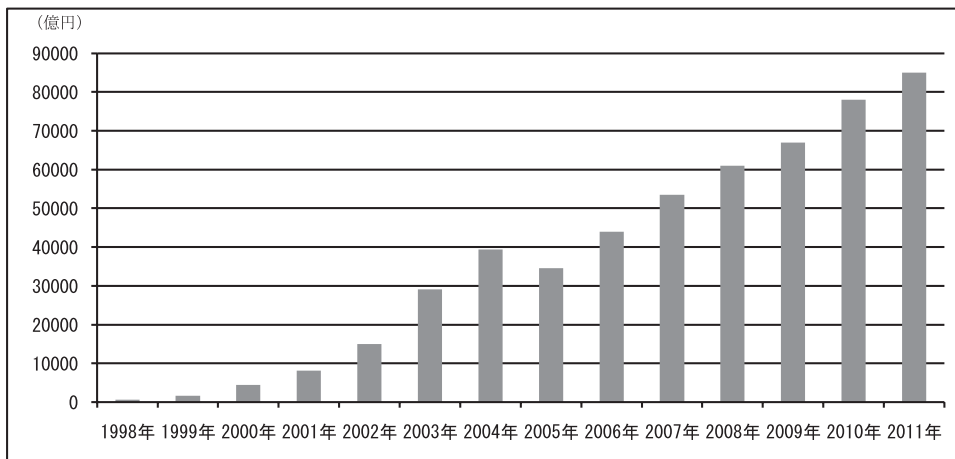
5) 所得税については給与所得の収入金額103万円までは非課税となり、収入が一定額以下の場合は配偶者控除の対象となる。また年金においては第3号被保険者の扱いとなることから、保険料は配偶者が加入している厚生年金や共済組合が一括して負担するため個別に納める必要はない。

6) 2012年8月、「労働契約法の一部を改正する法律」、いわゆる改正労働契約法が公布された。新しい労働契約法の柱は「無期労働契約への転換の促進」「労働者に対する不利益な雇い止めを無効とする過去の判例を法定化した『雇い止め法理』の法定化」「無期雇用労働者（正社員）と異なる不合理な労働条件の禁止（賃金、教育機会など）」である。

7) 旧郵政省「第7回『通信利用動向調査』の結果」1997年。

<http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/hodo/tdmk0102.html> 2012年9月20日現在。

図表 2 「我が国情報経済社会における基盤整備」(B to C 電子商取引に関する市場調査)



出所：経済産業省「1998年～2004年度電子商取引に関する市場規模・実態調査」「2005年～2011年度電子商取引に関する市場調査」より作成。2005年より調査対象の範囲が変更となっている。

企業のインターネット普及率は98.8%に上っている⁸⁾。

経済産業省が1998年から毎年実施している「我が国のIT利活用に関する調査研究」によると、B to C⁹⁾の電子商取引市場は、1998年は625億円であった¹⁰⁾。2005年以降は調査対象が少し異なるため単純に比較はできないが、図表2のとおり、2005年は3兆4,560億円、2006年は4兆3,910億円であり、その後、年々増加し、2011年は8兆5千億円となっている¹¹⁾。これは本調査が始まった1998年の625億円から2009年までの11年間で6兆7千億円と約100倍の市場となり、2011年までの13年間で約130倍もの市場規模に拡大している。

このような情報技術の浸透により、取引は簡単に国境を越えて経済のグローバル化をもたらした。それは従来のやり方では対応することができない新しい職業やそれに伴う職務を出現させている。プログラマー等の新たな職業が出現しただけでなく、職務遂行の変化は雇用形態にも影響を与え、グローバル化等によって労働観や価値観が多様化している労働者は生活スタイルに合わせて働き方を選択することも可能になっている。

1970年後半から一般企業のオフィスにも普及し始めた大型コンピュータは、瞬く間に小型化、高性能化してコンピュータにかかわる業務が出現して¹²⁾職場環境が激変した。それに伴い職

8) 総務省「『平成23年通信利用動向調査』の結果」2012年。

http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01tsushin02_02000040.html 2012年9月20日現在。

9) 電子商取引(EC)の形態の一つで、企業(business)と一般消費者(consumer)の取引のこと。

10) 経済産業省「電子商取引に関する実態・市場規模調査」1998年～2004年。

11) 経済産業省「電子商取引に関する市場調査」2005年～2011年。

12) 企業において、1970年代は電算室でコンピュータにかかわる一切の処理が行われていたが、1980年代には端末機がオフィスに進出し、専門の担当者がその操作を行うことが多くなった。1990年代半ばにはパソコンを用いて社員が各自の仕事を行うことが一般的になった。

務遂行能力も変化している。コンピュータ導入当初、操作技術を習得している労働者は少なく希少な専門職のひとつとして需要が高まった。OA機器を自在に活用できる労働者が少ないこの時期、ワープロが使えることだけでも専門的スキルを保有していると評価された。

情報技術を活用した職務の変化を銀行業務のサービスからみると、1965年頃から銀行業務の本支店のオンライン化が進み、元帳集中管理が実現し、1970年代から1980年代にかけて銀行間がオンラインで結ばれ現金自動支払機が普及した。1990年代以降は業界の情報環境が整い、オンライン化が進んだことでファームバンキングも普及した。

労働者は企業に就職してから退職するまで、担当する職務を段階的に高度化させることから、長く働くほど経験が評価されて責任が増すとともに地位が高くなることが日本の経営の特徴のひとつとして挙げられた。しかし、近年のビジネス環境は上記のとおり刻々変化しているため、職務遂行能力が陳腐化する速度が速いだけでなく、将来に向かってなされる意思決定に過去の経験が必ずしも役立つとは限らなくなったことから能力開発は不可欠なものとなっている。

すなわち、キャリア形成のためには職務や役割に応じて必要な知識やスキルに関する教育訓練を継続的に行い、常に新たな能力を開発する必要に迫られているのである。しかし、多様な雇用形態の労働者すべてに教育訓練が行われているのではなく、生涯にわたる雇用を想定していない非正規雇用労働者には正規雇用労働者のような教育訓練の機会は設けられていない。たとえ雇用形態別に教育訓練を行ったとしても、画一的内容の教育訓練では効果的であるとはいえず、労働者の職務および就業ニーズに対応した能力開発でなければ効果は期待できない。

(2) 非正規雇用労働者の活用

経済発展等により社会が変化することによって新たな問題が発生すると、その問題に対処するために対策が講じられ、場合によっては法律等で規制される。女性の社会進出においても、職場の男性に優位となっている制度等を是正する法律として、労働基準法第3条では「均等待遇の原則」、第4条では「男女同一賃金の原則」が該当する。さらに男女の差別的雇用待遇の是正のために男女雇用機会均等法が1986年に施行され¹³⁾、男女の性による不合理な差別が禁止された。

派遣労働については職業安定法により間接雇用が禁止されていたが、1975年頃から労働者派

13) 男女雇用機会均等法は、1985年、均等法が成立（1986年4月1日施行）し、募集・採用、配置・昇進について女性を男性と均等に取り扱う努力義務、教育訓練、福利厚生、定年・退職及び解雇について、女性であることを理由とした差別禁止となった。1997年、均等法改正（1999年4月1日施行※）、女性に対する差別的な努力義務規定が禁止規定に、ポジティブ・アクション、セクシュアルハラスメントに係る規定の創設、母性健康管理措置の義務規定化（※これに関する内容のみ1998年4月1日施行）されたが、附帯決議等で指摘された課題として、「女性差別禁止法」から「性差別禁止法」へ改めること、間接差別規定の導入がある。2006年、均等法改正（2007年4月1日施行）において、性差別禁止の範囲の拡大、間接差別規定の導入、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント対策の強化、ポジティブ・アクションの効果的推進方策、男女雇用機会均等法の実効性の確保が追加された。

遣を行う違法業者が増えたことから、1986年に労働者派遣法が施行された。これは1953年施行の職業安定法第44条で禁止されている労働者供給事業のうち26業種を専門業務として条件付きで解禁するものであった¹⁴⁾。この26業務に女性アシスタントが担当しやすい職務である事務機器操作、ファイリング等が入っていたことにより、女性が主に担当する職務が外部委託できる仕事として位置付けられた。さらに、1999年に派遣禁止業務がポジティブリスト形式からネガティブリスト形式に変更され、2004年には製造業務まで許容されたことによって派遣労働の自由化が進んだ。

一方、1995年、日経連は『新時代の「日本的経営」』の中で、労働者を「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」に区分し、労働力の「弾力化」「流動化」を推奨した¹⁵⁾。これにより、企業内のすべての職務を正規雇用労働者が担当するのではなく、一部の業務は外部委託へ、一部の職務は短期雇用労働者に割り当てることが容認され、非正規雇用労働者の活用を正当化するきっかけになった。

ここで問題となるのは、すべての非正規雇用労働者が非正規雇用を目的的に選択したのではなく、正規雇用労働者になれなかったため非正規雇用となった労働者も少なくないことである。この非正規雇用労働者が短期の有期雇用契約を反復更新して雇用契約を継続している場合、年次有給休暇の取得等の福利厚生としての費用負担が企業に生じることを非正規雇用労働者が要求することは反復更新できなくなる等の厳しい状況を招く可能性がある。このように福利厚生や能力開発等が制度によって保障されていない非正規雇用労働者が増加していることもあり、短時間労働者の雇用保険適用範囲を拡大させるなどの見直しが進められている。しかし、社会保険等の事業主負担となる費用にも影響するとともに、多様な就業ニーズも存在することから、その調整は容易ではない。

3. 非正規雇用労働者の活用と能力開発

労働者の就業ニーズはキャリア形成を大きく左右し、そのキャリア形成には計画的な能力開発が不可欠である。しかし、正規雇用労働者ではない雇用柔軟型グループや高度専門能力活用型グループにあたる労働者は能力開発を必要としない職務を遂行するために雇用されていることから、これらの非正規雇用労働者の能力開発はこれまで企業の責任ではなかった。ところが

14) 26業務は、1号 ソフトウェア開発の業務、2号 機械設計の業務、3号 放送機器等操作の業務、4号 放送番組等演出の業務、5号 事務用機器操作の業務、6号 通訳、翻訳、速記の業務、7号 秘書の業務、8号 ファイリングの業務、9号 調査の業務、10号 財務処理の業務、11号 貿易取引文書作成の業務、12号 デモンストレーションの業務、13号 添乗の業務、14号 建築物清掃の業務、15号 建築設備運転、点検、整備の業務、16号 案内・受付、駐車場管理等の業務、17号 研究開発の業務、18号 事業の実施体制の企画、立案の業務、19号 書籍等の製作・編集の業務、20号 広告デザインの業務、21号 インテリアコーディネーターの業務、22号 アナウンサーの業務、23号 OAインストラクションの業務、24号 テレマーケティングの営業の業務、25号 セールスエンジニアの営業、金融商品の営業関係の業務、26号 放送番組等における大道具・小道具の業務である。

15) 日本経済団体連合会「新時代の『日本的経営』」1995年。

近年、パートタイマーも多様な職務を担当し、従来、正規雇用労働者が担当していた職務を担うことが増える傾向にあり、非正規雇用労働者にも正規雇用労働者に準じた保障が必要となっている。そこで、次に非正規雇用労働者の就業ニーズおよび企業が支援する能力開発等について概観する。

(1) パートタイマー

日本の短時間労働者は、高度経済成長期の臨時工や農作業の繁忙期の支援要員として出現した。その後、女性パートタイマーはスーパーマーケット等の専門知識を必要としない店頭の繁忙な時間帯に雇用されるようになり、現在では企業の事務職として一般社員と協働することは珍しくなくなった。

近年、正規雇用労働者とパートタイマーの両者を雇用している企業が、パートタイマーを雇用する主な理由は、「人件費が割安なため（労働コストの効率化）」48.6%（2006年：71.3%）、「仕事内容が簡単のため」36.5%（36.5%）、「1日の忙しい時間に対処するため」35.4%（38.5%）、「人を集めやすいため」23.4%（27.6%）、「経験・知識・知能のある人を採用したいため」21.2%（18.4%）となっており、以下「一定期間の繁忙に対応するため」「定年退職者の再雇用」「仕事量が減ったときに雇用調整が容易なため」と続いている¹⁶⁾。一方、パートタイマーがパートタイム労働を選択した理由は、「主たる稼ぎ手ではないが、何らかの家計の足しにするため」56.0%、「生きがい・社会参加のため」31.3%、「自分の学費や娯楽費を稼ぐため」27.7%、「時間が余っているため」18.0%、「子どもに手がかからなくなったため」14.1%、「以前の職業経験を活かすため」11.0%、「資格・技能を活かすため」8.2%と続いている¹⁷⁾。

また、同調査対象となった主婦パートタイマーの21.0%が意図的に就業調整をしている。その理由は「自分の所得税の非課税限度額を超えると税金を支払わなければならないから」63.0%、「一定額を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の非扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」49.3%、「一定額を超えると配偶者の税制上の配偶者控除がなくなり、配偶者特別控除が少なくなるから」37.7%、「一定額を超えると配偶者の会社の配偶者手当がもらえなくなるから」20.6%となり、以下「正社員の所定労働時間の4分の3を超えると雇用保険、健康保険、厚生年金等に加入しなければならなくなるから」「労働時間が週の所定労働時間20時間以上になると雇用保険に加入しなければならないから」と続いている¹⁸⁾。

上記の調査以外にも、既婚女性が職業をもつ場合に非正規労働に就きやすいことが「育児休業制度等に関する実態把握のための調査（労働者アンケート調査）」からも確認することができる¹⁹⁾。「末子の妊娠・出産を機に退職した者、もしくは末子の妊娠・出産時に働いていなかった

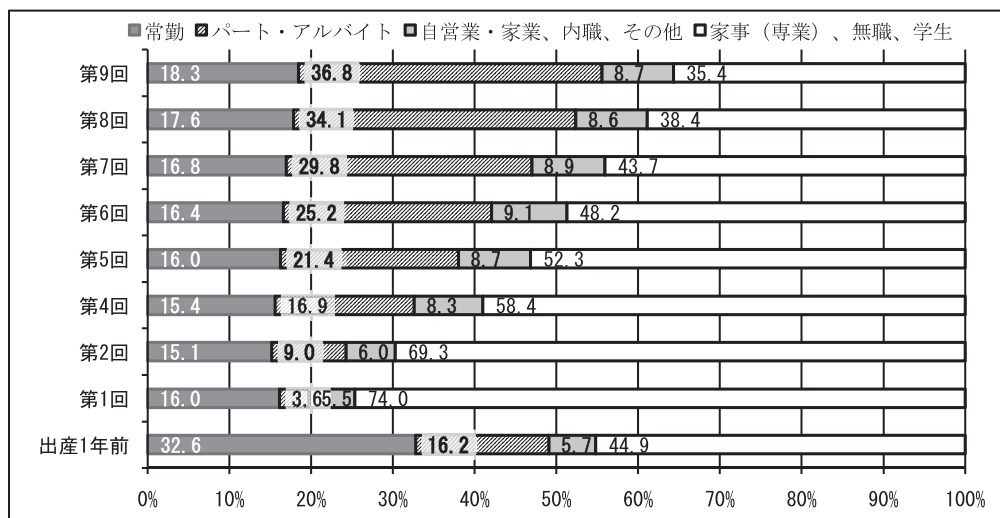
16) 厚生労働省「平成23年 パートタイム労働者総合実態調査」2012年。

17) 前掲調査。

18) 前掲調査。

19) 厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成23年度 育児休業制度等に関する実態把握のための調査」2012年、http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/h23_itakuchousa.html, 2012年9月20日現在。

図表3 出産後の女性の就業状況



出所：厚生労働省「第9回 21世紀出生時縦断調査（平成13年出生児）」より作成。

た者の再就職・就職の理由」に対して、「自分自身の収入を持ちたかったから」と回答した出産前の就業状態が「正社員」であった労働者は55.2%、「非正社員」は57.3%、「非就業」は56.2%であり、「子どもの教育や養育にお金がかかるため」という回答は「正社員」43.6%、「非正社員」53.6%、「非就業」63.3%である。さらに、これを末子妊娠時の就業形態別にみると、「正社員」は、「自分のキャリアを伸ばすことで得られる喜びや満足感のため」が15.2%であり、他の就業形態よりポイントが高い。「非就業」では「子どもや家族の世話の時間が減ってきたから」が26.1%と他の就業形態よりポイントは高い。

さらに、女性が出産後、年を追うごとにパートタイマーとして職業に就くことが2010年に実施された「第9回 21世紀出生時縦断調査」（図表3）に示されている²⁰⁾。出産半年後に実施された第1回調査において、常勤として就業していた女性労働者の16.0%が第9回調査では18.3%となり2.3ポイント上昇しているとはいえ大きな変化とは言い難い。しかし、パート・アルバイトの非正規雇用労働者の割合は、第1回調査時において僅か3.6%であったものが、第9回調査時には10倍の36.8%にまで上昇している。このことから、出産後の女性の就業形態が非正規雇用労働者となることが如実に示されている。

一方、過去3年間に正社員の中途採用の募集を行った企業が「正社員の中途採用者の採用基準として考慮する事項」としていることは、「一定期間の継続的な就業が見込めること」63.4%、「フルタイムでの勤務が可能なこと」58.4%、「残業や出張等、柔軟な対応ができること」27.5%、「就業期間のブランクが短く、訓練に時間がかかりそうにないこと」24.5%、「就業が

20) 「21世紀出生児縦断調査」：厚生労働省管轄の下、2001年から毎年実施されている追跡調査であり、2011年に公表された調査が第9回となる。

不規則になりがちでないこと」22.1%などである²¹⁾。正規雇用労働者となるためには、就業期間のブランクを短くし、就業にあたって新たな能力開発の必要がない即戦力となる労働者であることが求められている。

(2) 派遣労働者

派遣労働として政令で定める26業務に、それ以外の業務である「営業」「販売」「一般事務」「介護」「医療関連業務」「物の製造」「倉庫・運搬関連業務」「イベント・キャンペーン関連業務」を加えた業務のうち、労働者が派遣される業務として多いものは、「物の製造」が24.0%（男性：42.4%、女性：9.9%）となっており、次いで「一般事務」23.6%（男性：2.7%、女性：39.5%）、「事務用機器操作」17.4%（男性：3.4%、女性：28.1%）と続いている²²⁾。

派遣労働者を活用する企業は、募集・採用の手続きを経ず、社会保障等の費用もかけず、即戦力となる労働者が確保できることを利点としている。近年の派遣労働者は労働者が得意とする専門的業務のみを担当するために派遣されているのではない。受付業務や容易なルーチン業務まで様々な職務を担当しながら、派遣先でのOJTによって必要な技能を習得しているケースも少なくない²³⁾。

企業が派遣労働者を活用する主な理由は、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」は70.7%であり、以下「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」35.1%、「専門性を活かした人材を活用するため」25.3%、「軽作業、補助的業務等を行うため」25.2%、「常用労働者数を抑制するため」17.8%となっている²⁴⁾。2005年に実施された「労働者需給制度についてのアンケート調査」においても、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」49.8%となっており、以下「コストが割安なため」は32.2%、「一時的・季節的な業務量の増大に対処するため」27.8%、「特別な知識・技術を必要とするため」24.9%、「雇用管理の負担が軽減されるため」21.8%、「通常業務の一時的な補充のため」22.3%、「常用労働者の数を抑制するため」20.4%、「雇用調整が容易なため」18.8%、「教育訓練の必要がないため」13.0%であり、その他にも様々な理由が挙げられている²⁵⁾。

上記調査によると、派遣労働者を活用するのは「専門性を活かした人材を活用するため」とある一方で、「軽作業、補助的業務等を行うため」「常用労働者数を抑制するため」など、企業

21) 厚生労働省委託 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成23年度 育児休業制度等に関する実態把握のための調査（企業アンケート調査）」2012。

22) 厚生労働省「平成20年 派遣労働者実態調査結果」2009年、
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/08/index.pdf> 2012年9月20日現在。

23) 佐藤博樹・島貫智行・高橋康二「総論 派遣スタッフの就業意識と派遣会社・派遣先企業の課題」『派遣スタッフの意識・働き方と人事管理の課題』東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門。

24) 厚生労働省「平成20年 派遣労働者実態調査結果」2009年、
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/haken/08/index.pdf> 2012年9月20日現在。

25) 厚生労働省「労働者需給制度についてのアンケート調査」2006年、
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/haken-shoukai01/> 2012年9月20日現在。

は派遣労働者に専門性を常に求めているわけではないことが示されている。派遣労働者の活用は費用や時間のかかる教育訓練が不要であるだけでなく、労働力がコントロールしやすく、労働費用の抑制を可能にすることがメリットであり、さらに正規雇用労働者を煩雑な雑務から解放して本務に専念させることも目的として挙げられる。

派遣労働者が「派遣就労を選択した理由」は、「正社員として働ける就職先がなかったため」が42.3%（前回調査：43.7%）と最も多く、次いで「働く期間・時間を自分で決められるため」38.0%（38.7%）、「時間を有効に活用できるため」32.6%（33.5%）、「勤務地を自分で選べるため（通勤時間が短い）」29.2%（27.0%）、「多数の中からやりたい仕事を選べるため」27.8%（25.2%）、「スキルアップになる」20.3%（17.5%）、「賃金が高い」19.3%（19.6%）、「職場の人間関係に拘束されない」18.6%（20.8%）、「ライフスタイルが変わった」18.6%（21.6%）と続いている。「正社員へのステップ」「スキルアップ」「選択肢の多様性」「自由度や柔軟性」などを重視して派遣就業を選択していると考えられる²⁶⁾。

しかし、正規雇用労働者に移行することを希望する派遣労働者は多い。それは「平成20年派遣労働者実態調査結果」に派遣労働者が希望する「将来の働き方」に示されており、「派遣社員ではなく正社員として、今の派遣先の事務所で働き続けたい」「常用雇用型の派遣社員として、今の派遣先で働き続けたい」が共に23.3%である。続いて「派遣社員でなく正社員として、今の派遣先以外の事業所で働き続けたい」17.5%、「登録型の派遣社員として、自分の都合のよいときに働きたい」6.2%、「派遣社員ではなく契約・パートとして、自分の都合のよいときに働きたい」5.6%となっている²⁷⁾。

一方、派遣労働者を正社員に採用する制度がある事業所は12.7%であり、約9割近い事業所においては正社員としての採用はなく、紹介予定派遣を利用したことがある事業所でさえ5%に止まっている²⁸⁾。派遣労働者が正規雇用労働者へ移行するには、専門的業務において即戦力となる技能を習得していることを明らかにして、中途採用を行っている企業に就職する必要がある。

(3) フリーター

フリーター²⁹⁾には、年齢が15～34歳で正規雇用労働者以外の就労形態であるパート・アル

26) 社団法人日本人材派遣協会「派遣スタッフWebアンケート調査」、

2012年, <http://www.jassa.jp/employee/enquete/120209web-enquete.pdf> 2012年9月20日現在。

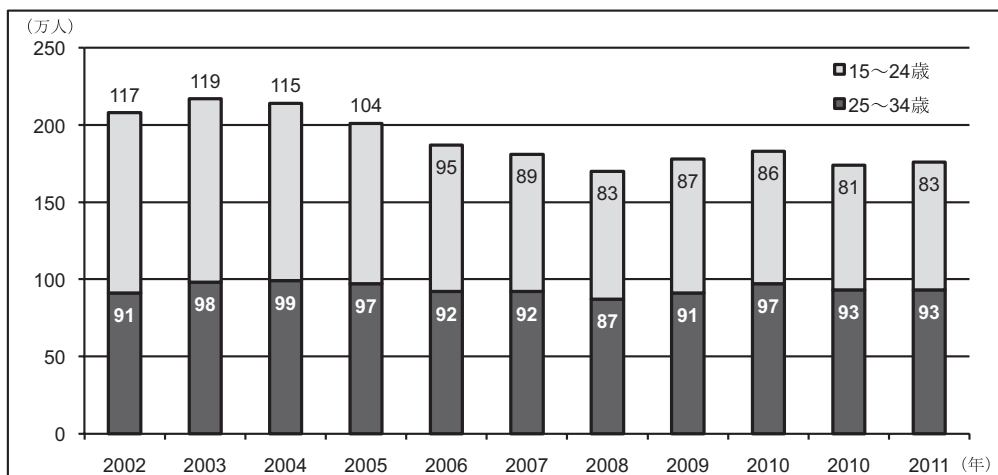
2011年, <http://www.jassa.jp/employee/enquete/110401web-enquete.pdf> 2012年9月20日現在。

27) 厚生労働省「平成20年 派遣労働者実態調査結果」2009年。

28) 厚生労働省職業能力開発局『平成23年度能力開発基本調査報告書』2012年。

29) このフリーターという語は雇用形態がアルバイトである若者という意味で、1991年、厚生労働省が就労状態の実態調査を行うために曖昧なまま使い始めたとされる。1991年、厚生労働省が示したフリーターの要件は、「中学校卒業後の年齢15歳から34歳で在学していない者のうち、現在就業している者については勤め先における呼称が「パート・アルバイト」である雇用者、または、現在無業の者については「家事も通学もしておらず「パート・アルバイト」の仕事希望する者」であった。また、『平成15年版 国民生活白書』では「若年者（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）及び働く意欲のある無職の人」と定義している。フリーターはパート・アルバイトの非正規雇用労働者の若者という定義であるが、学生でなく、主婦でもない。アルバイトを本業としている非正規雇用労働者である。

図表4 フリーター数の推移



出所：総務省統計局「労働力調査詳細集計」（2002年～2011年）により作成。

バイト、派遣労働者等で生計を立てている人に加え、失業者のような働く意志のある非労働力人口も含まれている。フリーターという状況が続くことは個人だけではなく、社会にとっても、様々な悪影響が生じることから、フリーターに対して正規雇用労働者へ移行させるための多様な支援³⁰⁾がなされている。それにもかかわらず、一定の数から減少せず、解消する気配がないことは図表4のとおりである³¹⁾。

「就職氷河期」といわれる年は、就職戦線の厳しさから、正規雇用労働者として労働市場に参入できない新規学卒者は増加する。気楽な生活に執着して就職することを先送りしているフリーターもいるが、正規雇用労働者として就職が決まらなかった不本意フリーターも少なくない。最終学歴となる学校を卒業後、アルバイト等の非正規雇用労働者として労働者人生をスタートしたことによって就職時期が遅れた場合も、一度就職して短期間で退職した場合も、一定期間内であれば、第二新卒の正規雇用労働者として採用する制度が近年整いつつある。

しかし、フリーター歴が6か月を超えると正規雇用労働者として採用されることが極端に難しくなり、生涯にわたり正規雇用の機会が得にくくなることが調査結果から明らかになってい

30) 2004年から若者の就業支援を行うジョブカフェが都道府県に設置されている。2012年4月、県庁所在地を中心に「わかもの支援コーナー」を設置、それ以外の市町村に「わかもの支援窓口」を設置。さらに、厚生労働省は、2012年10月1日から正規雇用を目指すフリーターへの就職支援を専門的に行う拠点として、東京・愛知・大阪の3カ所に「わかものハローワーク」を設置した。これは、2012年度から実施するフリーターへの就職支援強化策である「若者ステップアッププログラム」の一環であり、求職者一人ひとりに専門職員を担当者として充て、一貫して支援することで正規雇用での就職の実現を目指すものである。わかものハローワークには専門職員が常駐し、おおむね45歳未満のフリーターを対象とする。

31) 総務省統計局「労働力調査詳細集計」2002年～2011年。

る³²⁾。よって、この第二新卒として企業に受け入れられる期間内に正規雇用労働者として就職していなければ生涯不安定な生活を強いられる可能性が極めて高くなる。第二新卒としてただちに就職できれば新卒採用として能力開発を含む保障が受けられるが、そうでなければフリーター期間の能力開発は自己責任となる。図表4に示した大量の若者が能力開発に取り組めない状態が続いていることから、企業に頼らなくとも能力開発に取り組める場を設ける必要性のあることがここにも示されている。

4. 労働者の能力開発の現状

業績の悪化への対策を講じる際、必ず経費削減が実施される。この様々な経費の見直しを行うそのひとつとして人件費も対象となる。人件費を削減する場合、正規雇用労働者の残業時間の削減や人員の調整をすることに加えて、定型業務は雇用柔軟型グループに、アウトソーシングできる高度な専門業務は専門能力活用型グループに属する労働者を活用して費用を変動費化することは珍しくない。しかし、その一方で正規雇用労働者と同じ職務を遂行する非正規雇用労働者にも正規雇用労働者と同じ処遇や能力開発が求められる傾向にある。そこで、現在の企業における多様な労働者の能力開発の現状について概観する。

(1) 企業における能力開発支援

職務遂行能力を開発するためには、計画的な就業経験と教育訓練が不可欠である。しかし、パートタイマー、派遣労働者、アルバイト等の非正規雇用労働者はキャリア開発のために計画的な職務経験を積むことは難しく、図表5に示したようにOFF-JTによる能力開発の機会も少ない³³⁾。

「平成23年度能力開発基本調査」によると、「OFF-JT及び自己啓発支援費用の実績等 過去・

図表5 能力開発の実績・見込み

能力開発方法	雇用形態	期間	上昇傾向	増減なし	下降傾向	実績なし	不明
OFF-JT (%)	正社員	過去3年間	19.3	36.4	11.5	31.4	1.3
		今後3年間	30.4	34.3	6.6	27.0	1.7
	正社員以外	過去3年間	7.4	28.7	6.8	55.1	1.9
		今後3年間	15.8	30.5	4.1	47.2	2.4
自己啓発支援 (%)	正社員	過去3年間	13.4	30.7	7.9	46.5	1.5
		今後3年間	25.4	30.6	4.3	37.9	1.7
	正社員以外	過去3年間	6.4	25.1	4.4	62.1	1.9
		今後3年間	14.2	27.2	2.5	53.7	2.4

出所：厚生労働省職業能力開発局『平成23年度能力開発基本調査』2012年より作成。

32) 労働政策研究・研修機構編『労働政策研究報告書No148 大都市の若者の就業行動と意識の展開－「第3 回若者のワークスタイル調査」から－』労働政策研究・研修機構, 2012年。

33) 厚生労働省職業能力開発局『平成23年度能力開発基本調査報告書』2012年。

図表 6 労働者に対する自己啓発への支援の内容

支援の内容	正規雇用労働者 (%)			正規雇用労働者以外 (%)		
	20年度	21年度	22年度	20年度	21年度	22年度
受講料などの金銭的援助	83.1	82.9	80.7	70.4	70.5	67.2
教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供	45.7	45.4	43.9	45.3	42.1	42.2
社内での自主的な勉強会等に対する援助	39.6	41.2	42.0	42.2	41.9	43.4
就業時間の配慮	34.6	33.2	33.5	34.2	33.8	32.9
教育訓練休暇（有給・無給）の付与	15.7	13.5	12.0	11.8	10.2	9.8
キャリア・コンサルティングの実施	5.3	5.6	4.1	2.9	3.4	2.6
その他	4.2	5.0	6.8	4.7	6.5	7.1

出所：厚生労働省職業能力開発局『平成 23 年度能力開発基本調査報告書』2012 年、『平成 22 年度能力開発基本調査報告書』2011 年、『平成 21 年度能力開発基本調査報告書』2010 年より作成。（正規雇用労働者と非正規雇用労働者を比較し、ポイントが高いものを網掛け）

今後 3 年間」について、図表 5 に示したとおり、正社員、正社員以外のいずれにおいても、今後、能力開発支援は充実する傾向にあると示されている。しかし、正社員と正社員以外を比較すると、「上昇傾向」では正社員の値が約 10 ポイント高く、正社員以外の値は「実績なし」の「OFF-JT」においては約 20 ポイント、「自己啓発支援」においては約 15 ポイント高いことから企業による非正規雇用労働者の能力開発の支援は難しいことが示されている。

上記調査対象の派遣労働者に教育訓練・能力開発を実施している派遣先企業は 68.7% である。「働きながら行う教育訓練・能力開発（OJT）」については約 9 割の企業が行っているが、OFF-JT 等によるものは極めて少なく 1 割程度である³⁴⁾。非正規雇用労働者は企業支援による能力開発の機会が極めて少ないことから、労働者自身が強いキャリア意識を持って能力開発を行いながら職務を選択して就業しなければ、現在の就業から安定したキャリアを獲得することは難しい。

能力開発の一環として、企業が労働者に対して支援している自己啓発は、図表 6 に示したとおり正規雇用労働者以外にも「受講料などの金銭的援助」「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」「社内での自主的な勉強会等に対する援助」「就業時間の配慮」「教育訓練休暇の付与」等が実施されている。しかし、このデータでは支援している内容が正規雇用労働者と正規雇用労働者以外に提供される支援が同等のものであるかどうかは不明である。

(2) 労働者の能力開発の実態

「能力開発基本調査報告書」によると、22年度、自己啓発を行った正規雇用労働者は 43.8%（前回調査：41.7%）、非正規雇用労働者は 19.3%（18.4%）となっている。この自己啓発の実施方法は、図表 7 のとおり、正規雇用労働者は「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」が 50.2%、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」25.2%、「民間教育訓練機関の講

34) 厚生労働省職業能力開発局『平成 23 年度能力開発基本調査報告書』2012 年。

図表 7 実施した自己啓発の方法

自己啓発の方法	正規雇用労働者 (%)			正規雇用労働者以外 (%)		
	20年度	21年度	22年度	20年度	21年度	22年度
ラジオ、テレビ専門書、インターネットなどによる自学、自習	47.1	49.1	50.2	40.8	39.3	51.6
社内の自主的な勉強会、研究会への参加	23.8	25.5	25.2	31.0	30.8	27.2
民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加	22.3	20.9	21.9	13.6	17.5	15.1
通信教育の受講	19.2	19.9	20.8	13.7	11.2	7.7
社外の勉強会、研究会への参加	19.3	19.9	17.5	13.7	13.9	14.6
公共職業能力開発施設の講座の受講	2.9	2.3	3.0	2.2	5.9	3.6
専修学校、各種学校の講座の受講	4.0	3.8	2.5	4.9	2.7	6.3
高等専門学校、大学、大学院の講座の受講	1.1	1.3	1.4	2.0	1.3	2.9
その他	9.3	11.0	10.4	12.4	13.4	12.0

出所：厚生労働省職業能力開発局『平成 23 年度能力開発基本調査報告書』2012 年、『平成 22 年度能力開発基本調査報告書』2011 年、『平成 21 年度能力開発基本調査報告書』2010 年より作成。（正規雇用労働者と非正規雇用労働者を比較し、ポイントが高いものを網掛け）

習会、セミナーへの参加」21.9%、「通信教育の受講」20.8%、「社外の勉強会、研究会への参加」17.5%と続いている。一方、正規雇用労働者以外においては、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」が51.6%、「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」27.2%、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」15.1%、「社外の勉強会、研究会への参加」14.6%、「通信教育の受講」7.7%である。「専修学校、各種学校の講座の受講」は6.3%と数値的には多くないが、正規雇用労働者の倍以上の数値となっている³⁵⁾。これは、安定した保障が得られる職業に就くために必要な能力開発を行うという目的から、専門学校などに通いながら非正規労働に携わっている可能性を示唆しているともいえる。

派遣労働者が、現在の派遣先で就業している業務の技術・技能を習得した主な方法を厚生労働省調査から見てみると、「派遣先で就業中の技能蓄積」が50.1%となっており、次いで「派遣先の教育訓練」26.7%、「派遣関係以外の勤務先での就業中の技能蓄積」17.2%、「派遣元の教育訓練」16.8%、「独学（通信教育を含む）」16.1%となっている³⁶⁾。労働者派遣法が施行された当初、労働者派遣は短期的な期間を限定したスペシャリストの派遣を指していたが、現在の派遣労働者は必ずしも全員がスペシャリストとは限らないことが示されている。

「自己啓発を行った理由」は図表 8 のとおり、正規雇用労働者も正規雇用労働者以外のいずれにおいても「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」を 8 割以上が挙げており、以下「将来の仕事やキャリアアップに備えて」「資格取得のため」「昇進・昇格に備えて」「転職や独立のため」と続いている。全体的に正規雇用労働者のポイントが高いが、「転職や独立

35) 厚生労働省職業能力開発局『平成23年度能力開発基本調査報告書』2012年、『平成22年度能力開発基本調査報告書』2011年、『平成21年度能力開発基本調査報告書』2010年。

36) 厚生労働省「平成20年度「派遣労働者実態調査結果」」2009年。

図表 8 自己啓発を行った理由

理 由	正規雇用労働者 (%)			正規雇用労働者以外 (%)		
	20年度	21年度	22年度	20年度	21年度	22年度
現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため	86.3	85.1	86.3	83.7	78.4	81.2
将来の仕事やキャリアアップに備えて	59.1	57.4	61.4	45.7	43.2	45.5
資格取得のため	35.4	33.4	35.9	29.4	27.7	33.0
昇進・昇格に備えて	14.0	14.3	16.1	8.9	6.3	11.0
転職や独立のため	6.9	7.9	6.8	9.2	11.5	9.5
配置転換・出向に備えて	4.9	4.8	6.3	3.6	3.8	3.8
退職後に備えるため	6.6	7.1	6.0	9.4	10.7	9.0
海外勤務に備えて	2.8	4.6	3.8	1.1	1.0	0.2
その他	8.3	9.1	8.0	10.1	9.5	9.5

出所：厚生労働省職業能力開発局『平成 23 年度能力開発基本調査報告書』2012 年、『平成 22 年度能力開発基本調査報告書』2011 年、『平成 21 年度能力開発基本調査報告書』2010 年より作成。（正規雇用労働者と非正規雇用労働者を比較し、ポイントが高いものを網掛け）

のため」「退職後に備えるため」については、正規雇用労働者以外の労働者のポイントが高く、約 1 割が自己啓発を行う理由として挙げている³⁷⁾。これは雇用が保障されている正規雇用労働者が定年退職後に備えるということとは異なったものと考えられる。

以上のとおり自己啓発に取り組む労働者は年々増加している。これは学生時代に学校教育で得た知識や技能は時間とともに陳腐化する一方、高度化、複雑化する職務や労働環境の変化に対応するためには必要に応じて継続的に学び続けなければ、日常の職務遂行に支障が出たり、昇進などに影響があると労働者自身が感じていることを示唆していると考えられる。

しかし、自己啓発を実施する場合においても正規雇用労働者の57.3%、正規雇用労働者以外の37.6%が「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」と回答しており、正規雇用労働者の18.9%、正規雇用労働者以外の32.5%は「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」と回答している³⁸⁾。正規雇用労働者は男性が多く、正規雇用労働者以外は女性が多いことから、それぞれの役割責任が異なることを考慮すると回答が二分されていると考えられる。これを正規雇用労働者と正規雇用労働者以外のそれぞれの項目を合計すると「仕事、または家事・育児で忙しい」と感じている正規雇用労働者は76.2%（前回74.2%）であり、正規雇用労働者以外は70.1%（前回66.8%）である。このことから、自己啓発等に活用できる時間の捻出についても今後検討する必要がある。

自己啓発等により取得する資格について、「職業能力評価における資格の利用状況」から企業の評価を見ると、能力評価に資格を用いている企業の34.5%（前々回：42.6%）が「正社員にのみ利用」しており、「正社員、非正社員以外の両方に利用している」企業は18.8%（前々

37) 厚生労働省職業能力開発局『平成23年度能力開発基本調査報告書』2012年、『平成22年度能力開発基本調査報告書』2011年、『平成21年度能力開発基本調査報告書』2010年。

38) 厚生労働省職業能力開発局『平成23年度能力開発基本調査報告書』2012年。

図表 9 希望している職業人生の実現に向けて必要な職業能力を獲得するための方法

方 法	正規雇用労働者 (%)			正規雇用労働者以外 (%)		
	20年度	21年度	22年度	20年度	21年度	22年度
自発的な能力向上のための取り組みを行うことが必要	47.2	46.0	49.5	26.7	26.7	26.6
通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく	19.7	19.0	18.8	22.3	22.8	22.5
今後、どのような職業人生にするか決めかねている	11.6	11.1	11.3	13.5	8.6	15.5
会社が提供する教育訓練プログラムに沿って能力向上を図る	10.1	10.4	9.4	11.7	15.4	10.7
今の仕事の内容のままでよいと考えているので、さらに職業能力を身につける必要はない	4.7	5.5	4.3	11.7	11.8	9.6
わからない	6.0	6.8	5.5	12.3	13.6	13.2

出所：厚生労働省職業能力開発局『平成 23 年度能力開発基本調査報告書』2012 年、『平成 22 年度能力開発基本調査報告書』2011 年、『平成 21 年度能力開発基本調査報告書』2010 年より作成。（正規雇用労働者と非正規雇用労働者を比較し、ポイントが高いものを網掛け）

回：20.1％）、「正社員以外のみに利用している」1.3％（前々回：1.1％）となっている。利用している資格は、「技能検定以外での国・国の関係機関、地方自治体などが認定する公的資格」66.9％、「技能検定」47.9％、「民間団体が認定する民間資格」43.6％、「事業主等が認定する社内資格」32.9％、「その他」7.5％となっている。技能検定を評価する利点は「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」とする企業は86.9％に上り、「採用、配置転換、昇進などに活用できる」は44.5％、「技能士がいることで、取引などにプラスの効果がある」32.3％となっている³⁹⁾。以上のことから、企業において、職業能力を評価する際、公的資格や技能検定が基準や指標として活用されているといえる。

「希望している職業人生の実現に向けて必要な職業能力を獲得するための方法」は、図表 9 のとおり、「自発的な能力向上のための取り組みを行うことが必要」と考える正規雇用労働者は約半数であるが、正規雇用労働者以外においては 3 割に満たない。正規雇用労働者以外においては職業人生の実現に向けての方法は「通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく」「今後、どのような職業人生にするか決めかねている」「今の仕事の内容のままでよいと考えているので、さらに職業能力を身につける必要はない」「わからない」という消極的意見が多い⁴⁰⁾。「どのような職業人生にするか」ということが明確でなければ、積極的な能力開発を行うことは難しい。そして、現在、担当している仕事が単純であればあるほど、「仕事が機械化されて無くなる」「他の職務に統合され複雑化する」等の可能性があるということに備える必要がある。

39) 厚生労働省職業能力開発局『平成23年度能力開発基本調査報告書』2012年。

40) 厚生労働省職業能力開発局『平成23年度能力開発基本調査報告書』2012年、『平成22年度能力開発基本調査報告書』2011年、『平成21年度能力開発基本調査報告書』2010年。

5. 自発的な能力開発を支える公的制度

正規雇用労働者であれば、多忙のため、能力開発に充てる時間を確保することが困難であっても、所属する企業におけるOJT、OFF-JTに加え、自己啓発支援制度等を利用して目指すキャリアに向けた能力開発を行うことが可能である。しかし、非正規雇用労働者については企業から受けられる支援や保障が限られているため、能力開発についても正規雇用労働者以上にキャリア意識を明確にして自己啓発を行わなければ、正規雇用労働者として雇用されることは難しい。

概観したように、現在は企業に働く多様な雇用形態の労働者の就業ニーズに応じた能力開発が受けられる状況にはない。そこで、能力開発について、非正規雇用労働者は国の行政機関等が設けている公共職業訓練制度を利用したり、雇用保険制度や税制度による施策等も活用したりして能力開発に取り組む必要がある。しかし、職務の複雑化に伴って求められる能力が多様化していることに加えて、これらの制度が煩雑なうえに、現状に追いついていないことから、非正規雇用労働者の能力開発は容易ではない。

(1) 公共職業訓練

求職者支援法に基づく認定職業訓練である求職者支援訓練⁴¹⁾では、雇用保険を受給できない求職者を対象に就職に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を無料で実施している。雇用保険の受給資格要件を満たしていない者、または雇用保険の適用がなかった者、学卒未就職者、自営廃業者等が対象となる職業訓練を地方公共団体等が認定して民間教育訓練機関が職業訓練を実施している。近年は、求職者支援制度の検索⁴²⁾が容易になっているものの支援制度そのものの存在が周知されているとはいえない。フリーターについては、ハローワークにおいて2004年から行っている支援を2012年度からさらに強化して実施している⁴³⁾。

能力開発を必要と感じている非正規雇用労働者が利用できる制度としては、在職労働者や高等学校卒業業者などを対象とした高度な技能及び知識を習得するための公共職業訓練がある。しかし、この制度は有料であり、非正規雇用労働者の就業時間と重なることなどから、この制度を非正規雇用労働者が現在すぐに活用できる状況にはない。非正規雇用労働者の能力開発については、インターネットを活用した民間の講座を受講できる選択肢が少ないことや費用が負担となるため、受講しやすい環境にあるとはいえない。

(2) 雇用保険法による施策

雇用保険法第3条に、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事

41) 多くの職種に共通する基本的能力を習得するための「基礎コース」と特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための「実践コース」がある。

42) 検索サイト：<http://nintei.jeed.or.jp/kyushokushien/search/>

43) 若者に対してのステップアッププログラムとして設けられており、「フリーター等の正規雇用化に向けた支援」「ジョブカフェにおけるきめ細やかな就職支援の実施」「トライアル雇用制度等の助成制度等の活用による就職支援」「地域若者サポートステーションとの連携による就職支援」「若者への職業能力開発機会の提供」という支援を行っている。

由が生じた場合に必要な給付を行うこと、そして、労働者が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に必要な給付を行うことが示されている。

一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者（在職者）、または一般被保険者であった者（離職者）で雇用保険を受給している求職者を対象として就職に必要な技能及び知識を習得するための訓練を無料で実施している⁴⁴⁾。さらに、教育訓練給付制度として、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額がハローワークから支給される。このような指定講座は年々多様化して高額になっているにもかかわらず、給付金の限度額は年々縮小傾向にある⁴⁵⁾。

(3) 所得税法による施策

自己啓発を行った場合に利用できる所得税法上の措置として給与所得の特定支出控除の特例に資格の取得等にかかる費用も給与所得の特定支出控除とすることが認められている。これは、職務に直接必要な技術や知識を習得することを目的として講座等を受講して支出があった場合や、職務に直接必要な資格を取得するために支出をした場合に、納税の際に一定額を控除するというものである。その年の給与所得の特定支出合計額が給与所得控除額を超えときに「給与の支払者が証明すること」を条件に確定申告をすることによって、給与所得を限度としてその超える金額を給与所得控除後の金額から差し引くことができるというものである。

これまでも勤務先で職務を遂行するために必要となる資格を取得し、確定申告をして税務署の審査を通れば、資格取得費用として給与所得控除を受けることはできた⁴⁶⁾。さらに、2013年の改正によって、資格取得費の対象外となっていた業務独占資格⁴⁷⁾の取得も控除対象資格に加わり⁴⁸⁾、勤務必要経費も追加され⁴⁹⁾、給与所得控除とは別に特定支出控除の一部が給与所得

44) 教育訓練給付制度では、情報処理技術者資格、簿記検定、訪問介護員、社会保険労務士資格などをめざす講座など、働く人の職業能力アップを支援する多彩な講座が指定されている。この指定講座内容は、『厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム（中央職業能力開発協会ホームページ）』にまとめられている。

45) 教育訓練給付金制度は雇用情勢が不安定な1998年に創設された。厚生労働省が指定した講座で教育訓練を受けた場合、その一部を支給するしくみである。当初は雇用保険の加入期間が5年以上の人を対象に、受講料の8割（上限20万円）まで支給され、2001年からは上限30万円となった。しかし、趣味的な講座は対象としないなど、制度が見直され、2003年には雇用保険加入期間が5年以上の者は助成率を4割（上限20万円、3年以上5年未満の者は2割（上限10万円）となった。現在は、雇用保険の一般被保険者又は一般被保険者であった支給要件期間が3年以上の者。ただし、初回に限り、1年以上の者。本人が、教育訓練施設に対して支払った教育訓練経費の20%に相当する額を支給。ただし、支給額の上限は10万円とし、4千円を超えない場合は支給されない。

46) ただし、弁護士、公認会計士、税理士など、その資格の取得によって独立可能なものは除かれていた。

47) 資格を有する者のみだけが行うことができる特定の業務が法令に定められている。この業務を行うことを認めるための資格を業務独占資格いう。

48) 弁護士、税理士、公認会計士、弁理士など。

49) 図書費、衣服費、交際費等の経費。

から控除することができる⁵⁰⁾。しかし、このような控除が認められても給与所得があることが前提であるうえに所得控除額の2分の1を超える額の支出がなければ効果がないことから、対象となるケースは多くないと考えられる。また、この施策そのものを周知することがなされておらず、その手続きも煩雑であるため、この控除を受ける労働者は多くないと予想される。

6. 考 察

経済のグローバル化によって国境を越えた熾烈な企業間競争が続く中、長引いた不況を乗り切るために、企業はあらゆる戦略を試み、維持発展することを目標に奮闘している。1995年に日経連が示した『新時代の「日本の経営」』にも象徴されているように、現在のような大競争時代には、常に仕事、人、コストを最も効率的に組み合わせた経営が必要であるとして、柔軟かつ機動的に人的資源を活用する企業は増加している。

それに伴い、企業が非正規雇用労働者を多様な雇用形態で流動的に雇用することが常態化しつつある。企業がパートタイマー、アルバイトを雇用するメリットは、「人件費が割安なため」「仕事内容が簡単のため」「1日の忙しい時間に対処するため」「人を集めやすいため」など、忙しい時間帯の簡単な作業のために割安な労働力が利用できることである。派遣労働者を雇用する理由は、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」「一時的・季節的な業務量の変動に対処するため」「専門性を活かした人材を活用するため」「軽作業、補助的業務を行うため」「常用労働者数を抑制するため」であり、直ちに労働力の手配ができ、柔軟に調整できる点を大きなメリットとして挙げている。定型的で単純な仕事や専門的で期間を限定して働く非正規雇用労働者には、能力開発等の経費をかける必要がないことも使用者の大きなメリットとなっている。

以上のような非正規雇用労働者は正規雇用労働者とは異なり、一企業において長期間、責任ある職務に就いて高い成果を出すことを想定した雇用ではないため、非正規雇用労働者の能力開発等は正規雇用労働者とは異なる。一定額までの収入を効率よく得ることを目的として就業しているパートタイマーの場合、インセンティブは限られた時間を活用して効率的に収入が得られることであり、責任ある仕事を担当して有能に働くことでない場合もある。しかし、パートタイマーであってもやりがいのある職務を希望する場合もあるため、就業ニーズに対応した職務を担当する短時間労働者として継続して働くか、正規雇用労働者に移行するか、等の選択ができる制度を設け、キャリア形成のための教育訓練を実施することが求められている。社会保険を含む保障についても見直しが進みつつあるが、社会保険は事業主負担となる費用でもあり、正規雇用労働者の保障と同様の扱いになるには時間を要すと考えられる。

企業が正規雇用労働者を少数精鋭に絞り、社会保険や福利厚生等にかかる費用も削減する環境下において、ニーズの異なる労働者に対応した多様な教育訓練を行うことは難しい。そこで、労働者は雇用保険による教育訓練給付制度や国の行政機関が行う求職者支援制度による職業訓練⁵¹⁾等の能力開発支援制度を利用することに加え、企業は国の助成金制度を活用することが

50) 給与所得控除 + (特定支出控除 - 給与所得控除 × 1/2) を給与所得から控除とすることが認められる。

51) 雇用保険が受給できない労働者等を対象とした職業訓練（求職者支援訓練）。

できれば、労働者や企業の費用負担が軽減するため、労働者は能力開発に取り組むやすくなる。

近年は公的職業訓練においても、業務独占資格試験の合格を目指す講座は多岐にわたり多様な分野が設けられている。そこで、キャリア形成に直結する公的職業資格を取得することを能力開発のペースメーカーとして活用することによって、雇用形態にかかわらず、労働者は効果的な能力開発に取り組むことができる。しかし、難関といわれる資格の取得を目標とする講座を受講する場合、難関であればあるほど講座の受講料は高額になる。そのため非正規雇用労働者がそのような講座を教育訓練として利用すると就業時間の調整や受講料の支払いが困難となることがある。この対策として、就業時間に左右されることなく受講できるようにするために民間教育機関のインターネット講座を廉価で利用できる等、方法の選択肢を増やすとともに、教育訓練講座の修了や資格の取得を条件として教育支援給付金を支給する制度を充実させることが求められる。

雇用保険加入者であれば教育訓練給付制度、給与所得者であれば特別支出控除を積極的に活用するという方法もある。しかし、所得税の特別支出控除については給与所得があることが前提となるため給与所得が低い場合には対象外となりやすいという問題がある。そこで、特別支出控除に対しては、講座受講の終了後、「講座料金の一部を給付金として払い戻す教育訓練給付制度のようにする」か、「給与の支払者が証明することを条件に確定申告をすることによって限度額までを税額控除の対象とする」など、制度を簡素化して、すべての労働者の能力開発に寄与する支援制度とすることが望まれる。たとえ確定申告を必要とする要件が付いてもメリットが分かりやすくなれば制度の利用者が増え、能力開発に取り組む労働者は増加すると予想される。また、現在の教育訓練給付制度は頻繁に活用できる制度ではないため、継続的・長期的な能力開発に活用できないことが課題である。

長期にわたる労働者人生において、今後は正規雇用の期間が途切れることは珍しくなくなるだけでなく、就職する際においても非正規雇用労働者として一定期間の就労経験を経て、正規雇用労働者へ移行することも増えると予想される。非正規雇用労働者が増加すればするほど、就業状態や雇用形態に左右されることなく、必要に応じて「いつでも、どこでも活用できるセーフティーネット」となりうる能力開発支援制度の充実が望まれる。また、今後、定年年齢が高くなることによって労働者人生の期間が長くなることから、生涯にわたる教育訓練としての視点からも能力開発支援制度の制度設計のあり方を考えていく必要があろう。