

[原著論文]

「就労」とはなにか—ゆたかさの実現に向けた一方策—

鈴木 未来

キーワード：就労，合理的配慮，協働，ワーク・ライフ・バランス

What is work? – Strategies for achieving abundance –

Miku Suzuki

Abstract

Work, defined as an activity performed by individuals to maintain a living, begins by proving one's ability to an employer. A worker can agree to transfer their own ability to an employer and also commit to a work position because, in order to “privatize” their life and live for their own sake, the worker makes living their life into a lifelong “project”. While the presence of diverse skills, such as those rooted in job characteristics, as well as core competency in the position in question, enables this, two types of work—regular and non-regular—have been socially adopted based on employers' developments around the question of “how should an employee be employed?”. However, in recent years the “reasonable accommodation” approach has led to the potential to change the order and priorities informing how an employee is made to work, because reasonable accommodation works beneficially to continue “sustenance as a project” for the employer. When a mode of working such as limited full-time employment emerges as one form of reasonable accommodation, the criteria as to what exactly constitutes non-regular employment, which is based on the labor policies and social security systems that support this mode, become ambiguous. Various modes of working, including limited full-time employment, promote a move towards demanding a work-life balance and will also, given that work is not limited to employment, open a path to improving how workers, including employers themselves, coproductive work.

Key words : work, reasonable accommodation, coproduction, work-life balance

要旨

就労は生を維持するための一個人から発せられる活動

であり、求職者が自身の有する能力を雇用主に立証することで始まる。就労者が自身の能力を雇用主に譲り渡し

所属機関：新潟医療福祉大学 社会福祉学部 社会福祉学科

[責任著者及び連絡先] 鈴木 未来  
新潟医療福祉大学 社会福祉学部 社会福祉学科  
〒950-3198 新潟県新潟市北区鳥見町1398  
E-mail : mik-suzu@nuhw.ac.jp

投稿受付日：2016年10月19日

掲載許可日：2017年1月27日

身分拘束をも可能にするのは、「いのちの私有化」のために「プロジェクトとしての生」を自らに課しているからである。基幹的能力のほか属性に基づくものなど多様な能力の存在がそれを可能にするが、その具体的活動としての就労は、雇用主による高度化した「働かせ方」によって正規型と非正規型という二つの雇用形態として社会的に受け入れられてきた。しかし近年の「合理的配慮」の考え方が、「働かせ方」を決定する順序や優先順位を変える可能性をもたらした。なぜならば雇用主にとっての「プロジェクトとしての生」の継続に対しても「合理的配慮」は有利に作用するからである。「合理的配慮」のひとつとしての「限定正社員」のような働き方が出現するに至ると、そのような働き方を支援する労働政策や社会保障制度によって、何をもって“非”正規「雇用」とするのかの基準も明確でなくなる。「限定正社員」を含む多様な働き方が働くことと生きることとの間のバランス（ワーク・ライフ・バランス）を求める動きを促し、就労は雇用に限られないという事実からも、雇用主を含めた就労者の協働による「働き方」の高度化への途が開かれることになる。

## I はじめに

ヒトは命ある限り、生を維持しなければならない。この当たり前の現実に対してヒトは、衣食住の確保を行うことで対応してきた。衣食住の確保は、ヒトにとって「人たるに値する生活」そのものである。

ところで生活とは、ヒト自身が自らの能力を発揮する生産活動であり、具体的には衣食住に必要なモノの生産とそれらを他者と交換する労働を通じて行われる。現代社会の労働は決して画一的・同質的なものではなく、職業選択の自由を基本に、個々のヒトがさまざまな労務を選択することによって行われている。この段階においてヒトは、起業のように他者からの指揮命令を受けることなく労務に就くこと（請負など）もあろうが、多くの場合は既存の労務の一部を担う分業（雇用）を通じて労務に就くことになる。

労務に就くすなわち就労は、ヒトの一生において多くの者が経験する生産活動である。ところで就労そのものは、ヒトが生を維持するため命ある限り常に欠くことのできない生産活動なのだろうか。

命のある限り、ということになると、生産活動の期間は生を授かる時点から生を全うする時点までということになる。そのなかで例えば経済学分野において「生産年齢人口」が一般に15歳から65歳とされるように、就労による生産活動に従事していると社会的にみなされる期間は、生産活動のすべての期間を占めているわけではない。期間内においても病気や怪我、出産や子育てなどで

従来の労務を継続することができないことが往々にして生じる。「働かざる者食うべからず」と言われることから、働かなければ生きる価値はないとも思われがちである。しかし、就労は生き方のひとつであり、さらにいえばひとつにすぎない、ということにもなる。

このようにみえてみると、生きることそのものが先か、働くこと（就労）が先かという問いかけをするならば、生きることそのものが先であり、就労は生の維持のために生きることができて初めて可能、ということになる。

生きることそのものが、生の維持という極めて主観的なものであるがゆえ、他者があって初めて成り立つ就労もまた主観的な概念である。例えば求職活動や労働能力回復のための休養といった活動は、それ無くしては生の維持につながらない、自身に対する就労である。しかしその活動に対する対償が他者からもたらされないことから、他者からは就労とはみなされない。また自身の糧を他者に提供するたとえばボランティア活動、特に直接的な見返りを求めない一方的な“施し”である場合は、提供する活動そのものは就労ではない。しかしその“施し”を他のモノと交換して新たな糧を得るならば、他者にとってはそれらの行為を含めて就労になりうる。就労はこのように、他者の存在によっても成り立つ多面的な性格を有することから、主観的な概念であるとともに社会的な概念として把握する必要がある。そこで先の論文において就労を、「人たるに値する生活を営むために、社会的活動に就くこと」とし、一個人に留まらない概念として仮に定義した〔鈴木、2015：84〕<sup>1)</sup>。

ところで近年、「自立」をキーワードに例えば「一億総活躍社会」といったスローガンや「就労支援」といった方法を用いることで、ヒトとしての価値は就労を通して賃金を得ることにある、といった主張が広まりつつある。しかしこのような傾向は、若年無業者や障害者雇用を巡る諸問題など、就労しない（できない）現実の存在を一個人の問題に押し止めることにもなりかねない。

そこで本論文では、一個人に留まらない人々の生活のゆたかさ実現が就労によっていかにして可能であるかを、就労が成り立つ社会的な過程の考察と雇用主による就労者の「働かせ方」の実態検証を通じて明らかにする。最初に生を維持するための一個人から発せられる就労が、雇用主との相互行為によって成り立つことを、就労の開始と継続の判断に欠かせない就労者のもつ能力の評価の実態や、近年の研究や政策などの動向の整理を通じて確認する。そして就労者と雇用主との相互行為としての就労が、就労者の生の維持の保障を前提として社会において広く求められていることを、組織における「働かせ方」や労働政策などによる就労者の下支えの実態から検証する。なお、本論文で扱う現象としての就労は、労

務に就き始める時点(入職時)を重点的に扱う。就労の形態はその持続の形態を含め多様であり、行為そのものが主観的な特徴を多く含んでいる。そこで新たな就労に就くという、多くの人々にとって共通する時点を中心に扱うことで、現象としての特徴を出来る限り多面的かつ社会的に比較可能なものとして分析する。

## II 個人の資質と「就労」

### 1 教育、学歴

学びは、ゆたかに生きることを他の人々とともに身につける、ヒトの営みにおいて重要な機会である。特に義務教育をはじめとする集団での学びは、生を維持するための術を発達段階に応じて身につける機会となっている。

主観的にはだれでも行うことができる些細なことであっても、学んでいた当時は自身にとっての大きな課題であったはずだ。その積み重ねが新たな学びの機会をもたらす、生き方のひとつとしての就労の学びにもつながる。学びの場としての学校での経験は、この観点からすると働き方を学ぶ際の手本になっている。例えば同じ学び舎において複数の学生が学びを進めることは、就労が協働作業であり分業であることの理解を促す。また学生にとって教員との関係の結びつきは、職場における上司と部下、取引先の顧客と受注者といった、就労のやり取りを行う関係を学ぶ基礎にもなる。

とはいえ働き方は生の維持という主観的な側面を多分に含むため、すべての学生の働き方に合わせた教育を学校において行うことは非現実的である。また働き方に見合う能力の修得度合いも発達段階によって異なるため、同じ学生であっても常に同じ方法で教育することが有効とは必ずしも言えない。習熟度別学習といえども、完全な個別指導では学びあう効果が薄まることから、基本となるカリキュラムを組んで複数人が教育を受ける方式を採用するのが一般的だ。

品川<sup>2)</sup>は、多様な就労形態に対応する学校でのキャリア教育も、集団での実施を前提にせざるを得ないことから、生徒一人ひとりを直接対象としたものにはなりえないと指摘する[品川, 2013: 107-108]。その結果、個人に共通するノウハウを教授することに終始する現状が学校現場にはあると、学校におけるキャリア教育の限界を説明する。就労において全面的な活用が難しい「弾力」のない成果が学生にもたらされることで、就労は理想の高い成功者が成し得るものとして、生の維持とは異なる次元で理解されてしまうためである。また藤本<sup>3)</sup>によれば、学歴が就労のためのパスポートとして機能している現実から、学校への所属そのものが職業選択の自由と大いに関係する現実を問題視する[藤本, 2012: 34]。

両者の分析や主張はイリイチの『脱学校の社会』での議論につながるものであるが、品川の指摘するようにキャリア教育における「キャリア」が意味するものによって、その内容(カリキュラム)が大きく異なってくることは容易に想像できる。キャリアは、学習の時々発揮される能力の積み重ねで構成されるが、能力発揮の機会がなければ積み重ねには至らず埋もれてしまう。したがって学校で修得する能力が、自身にとってみならず社会においてどのように発揮されるのかの認識が、就労の機会において重要になる。

### 2 能力の表し方

就労では一般に、雇用主は労働の対償として賃金を支払う。賃金の額は、就労者の能力とその発揮の度合いに応じて決められる。能力の発揮の度合いについては、「考課」や「査定」のかたちで生産量や労働生産性といった客観的な指標も用いながら、雇用主が就労者の状態に応じて見極めることになる。

他方で就労前(求職時)において、求職者が自身の能力を賃金の形で求人者(雇用主)に示すことはない。そこで求職者は、学歴や専門性といったこれまでに積み重ねてきた客観的な成果(能力)を求人者に申告することで、就労に向けたマッチングが始まる。これを受けて求人者は、求職者からの申告内容を貨幣換算する。具体的には既存の就労者に対する「考課」や「査定」を参考に設定される基本給と求職者からの申告内容とを照らし合わせる。そして現時点で求人者が求める能力に見合っているか、入職後に既存の能力の伸長が見込めるかどうかを見極めることになる。

したがって求職活動における能力の立証責任は求職者の側にあるといえる。では求職者が立証する能力はどのように表出するのか。工藤・西田<sup>4)</sup>によれば、求職者にとっての能力は、日常生活における「小さな成功事例」(例えば経済的な理由でスーツやパソコンを有さない者が貸与や訓練等の支援を受け求職活動に臨むこと)の積み重ねによって具体的に形づくられるとされる[工藤・西田, 2014: 204-206]。つまり求職者は成功事例の連なりによって実際の就労に必要な能力の存在を把握(学習)し、能力の習得につなげてゆく(職務遂行能力の形成)。ところが求人者はそのような事例を共にする者ではないため、就労上必要となる能力そのものの評価にしか関心が向かないことが多い。求職者は職務遂行能力の形成に費用も時間も掛けているにもかかわらず、求人者によるそれらの評価と貨幣換算は困難を極める。さらに求職者自身が成功と認識していない事例の場合、求人者による評価の機会そのものが生じないことになる。とはいえ求人者を実際に雇用し既存の就労者と求職者とが同じ職場で協働するとしたら、新たな成功事例が生じる可

能性はある。したがって求職活動における能力の立証責任を求職者にのみ課し続けることは、求職者のみならず求人者にとっても大きな機会損失になる。両者の機会を最適化しかつ求職者の生の維持に結びつく就労を実現するためには、これら求職活動における当事者間のやり取りの特性を踏まえた、多様なレベルでの能力評価が求められる。そこで能力評価に関する近年の特徴的な動向の考察を以下に試みる。

### 1) 基幹的能力

求職者が就労に際して求められる能力のひとつで、配属部門に所属するすべての者が発揮すべき能力に「基幹的能力」がある。部門そのものが多様であることから、その水準や具体例も多様にならざるを得ないが、例えば就業時間に就業場所に滞在するといった単純なものから、書類の整理や作成、取引先との応対や提案を行うといった複雑なものを挙げることもできる。これらは就労開始時からまたは配属部門での修得が、雇用主によって求められる能力でもある。

ただしこの基幹的能力をあらゆる就労の場において定型化して評価することは難しい。例えば改正障害者雇用促進法（2016年4月施行）では、就労において障害を有することを理由とする採用時の差別禁止や就労時における「合理的配慮」の提供を求めているが（36条の2・3）、これらに反する行為が直ちに罰せられるわけではなく、当事者間による自主的な解決を求めている（74条の4）。「基幹的能力」といえども定型の能力ではなく職場の環境に左右されるとともに、実際の就労を通じて培われる一形態として扱われることが適切であると考えられる〔山村, 2015: 105〕<sup>5)</sup>。

### 2) 精神障害者

上述の法改正で精神障害者の雇用が努力義務とされたことにより（第37条）、障害者雇用率の計算において精神障害者を加える機会が増えることになった（法定雇用率の算定基礎の対象に精神障害者が追加されるのは2018年から）。そこで自身の障害を求人者に積極的に伝えていなかった発達障害者が、障害者雇用枠での就労を自ら希望し「精神障害者保健福祉手帳」を取得した上で求職活動を行う事例も生じている〔倉知, 2014: 33〕<sup>6)</sup>。

障害者雇用の現場ではこれまでも、障害の形態が外形的に明らかで雇用主による対応が比較的容易な身体障害者が、法定雇用率達成のために多く雇用される傾向があった。障害を就労時における「能力」のひとつとして公的に認証することで合理的配慮を促す動きを、今回の法改正はもたらしたともいえる。

### 3) 外国人研修生

滞在資格で活動や期間が制限されるなど、職業選択の自由が不完全にしか与えられていない日本における外国

人研修生〔井口, 2015: 11〕であっても<sup>7)</sup>、外国人であること自体が就労に際しての「能力」になりうる。

入管法の改正による新しい外国人技能実習制度（2010年）では技能実習の「講習」（原則2か月）終了時に労働契約の締結が必要になったことから、外国人技能実習生は実習先の企業において早期に労働諸法令の保護を受けることになった。ところで雇用主は実習生に対して講習時に新しい制度の情報を十分に与えない（与える努力をしない）ことで他の就労者と比べて能力を故意に低く評価し、低水準の労働契約を結ぶこともできなくはない。実習生からすると外国人技能実習制度としての就労では、日本での就労が容易でない外国人という地位そのものが「能力」として雇用主に評価され、結果として合法的な就労資格が得られるという、皮肉な事態も生じているのである。

### 3 働き方をめぐる動き

求職者のもつ働く意欲を含む能力を価値判断するのは求人者の役割であるが、求職者が実際の就労者になって就労を継続するにつれ、自身の能力を主観的に捉える傾向が強くなる。能力はそもそも主観的なものであるから、就労が進むにつれ両者の評価が一致せず乖離することが多くなるであろう。ところが乖離の結果としての離職が頻発しているかという点、現代日本の離職率（年初の常用労働者数に対する離職者数の割合）の推移（2004年16.0%、2009年16.4%、2014年15.5%（厚生労働省「雇用動向調査」による））を追う限り必ずしもそうとはいえない。なぜだろうか。

就労による労働の対償として賃金が支払われる。賃金は直接的な生の維持（衣食住）に用いられるほか、休養や余暇など就労以外の場面に充てられることで就労者の生活全般をゆたかにする。その結果、働く意欲が向上し就労そのものの内容もまたゆたかになる。したがって賃金が支払われる限りは、離職の可能性は低く押さえられることになる。

大庭<sup>8)</sup>は、就労が職場での身分拘束であるにもかかわらず求職（就労）者自身において正当化される理由を、本来は社会によって生かされている求職者自身が「いのちの私有化」（作家の高史明の著作『いのちの優しさ』で用いられる用語：自我はいのちのうえに誕生しているにもかかわらず、いのちは自我の誕生によって一個人の意のままに操ることができる「私のいのち」と理解されるようになること）をすることで人生を「自分のもの」として有効に活用し、その対価をもって欲求を満たしていく活動とする人生観（「プロジェクトとしての生」）を自らに課す「自分のものを元手としたプロジェクトを経営する事業主」になるためと説明する〔大庭, 2008: 190-199〕。

就労機会の多くが雇用による現代社会を生きる人々は、「いのちの私有化」によって就労を通じた自身の能力の徹底した開発が可能になった。他方で就労は賃金を伴って初めて可能となることから、「いのちの私有化」のために必要な、生の維持に用いる糧は金銭価格に一旦置き換えて評価される。そのため能力の開発の可能性は、賃金の多寡によって決まることになる。

ところで「いのちの私有化」は、就労者が自身の能力を中心に据えて行うことから、その就労において「不安定な雇用」をあえて望むことは考えられない〔川田, 2013: 11〕<sup>9)</sup>。例えば個々人のライフスタイルに応じた働き方を志向する「多様な働き方」論は、求職者の側からすると自身の能力を最大限に引き出しかつ伸長する働き方を、複数の選択肢から自律的に選択することを意味する。しかし実際には、雇用の調整弁としての非正規型雇用を就労の基盤とすることを雇用主が目指すなかで展開してきている。

これら就労における雇用主優位（買い手市場）の深化は、ここ数十年の労働力人口の構成変化（役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合の増加：1995年度20.9%、2005年度32.6%、2015年度37.4%（総務省統計局「労働力調査」による））からわかるし、その過程で目指されたフレキシブルな雇用方針は1995年に日本経営者団体連盟（日経連）が取りまとめたレポート（『新時代の「日本的経営」』（以下、『日本的経営』）<sup>10)</sup>）においてうかがい知ることができる。

『日本的経営』では、職業生活を通じて新たな能力を獲得する就労を①「長期蓄積能力活用型」として分類した。それに対し、個々の就労者が現有する能力を用いる就労を二つに分類した。ひとつが②「高度専門能力活用型」であり、もうひとつは③「雇用柔軟型」である。①が従来の企業によくみられた特徴（年功序列賃金や終身雇用）を有する正規型雇用であるのに対して、②と③は①とは異なるという意味での非正規型雇用である〔日本経営者団体連盟, 1995: 65-66〕。

②は、個々の求職者がすでに身につけている能力を、雇用主が直接的に求め活用するタイプである。この能力は、就労開始後も伸ばすことが就労者に求められる。この意志如何によっては、能力として評価される賃金をめぐって就労者が有する能力と雇用主が求める能力とが一致しなくなることもありえよう。一致しなくなった場合、就労者が別の機会に就労する場合（転職）もあれば、雇用主が雇止めする場合もありえる。この場合、賃金の設定のための能力評価は、求職時のみならず就労のどの時点でどのような水準で行われるかが大きな問題となる。

それに対して③では、どのような者が就労しても発揮

される能力は常に同じであること（基幹的能力に相当）が求められる。そのため基幹的能力を有していなければ就労の機会を得ることが極めて難しい。また基幹的能力を超える能力を身に付け発揮したとしても、業務に反映させることが難しく、反映させること自体が業務遂行の妨げにすらなりえる。このため③は就労者の能力が伸びる機会が少なく、産業構造の変化によっては個々の就労者の能力の陳腐化が進む恐れのあるタイプでもある。

②③の分類に共通する点は、(1)就労開始時の能力が評価されること、(2)就労において自身の能力を育む機会が①と比べ必ずしも充実していないこと、(3)これらの結果、就労が進むにしたがって自身の能力は雇用主によって一方的に評価されやすくなること、である。実際に①と比べ、賃金設定は固定的で契約期間は有期になりやすい。②の場合、賃金設定（評価）は年俸制、契約期間は任期制を採ることが多い。また③の場合、賃金設定は昇給を伴わない固定給、契約期間は配属先での生産周期に応じて区切られることが多い。就労者に対するこれらの処遇の結果、正規型とされる①と比べ賃金が固定的で契約期間が有期であるがゆえに、雇用主による評価が伴う能力の伸長は限定的である。その結果、年齢を重ねれば重ねるほど「プロジェクトとしての生」の遂行そのものが困難になり、非正規型はワーキングプアといった生の維持の不安定さが先行するといった特徴を有する就労となった。「プロジェクトとしての生」の前提である「いのちの私有化」が就労開始時の水準に留まり続けることで、実質的には雇用主による「いのちの私有化」となる事態（例えば最低賃金水準での賃金設定や派遣切りなど）すら生じている。

このような就労の継続が困難になりかねない雇用の多発状況に対して、①とは異なる長期的な視野に立つ雇用の設定の必要性が注目されるようになってきている。就労場所と契約期間に限定がない正社員と限定のある非正社員の間接的な性質を帯びる「限定正社員」〔高橋, 2013: 49〕の設定がその例である<sup>11)</sup>。また厚生労働省雇用政策研究会の報告書「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」（2010年7月発表）では、女性「正社員」の採用の大幅な減少を補うための「常用非正規労働者」を、正社員と非正規労働者の中間的な雇用形態としての「多様な正社員」の一つとして位置づけることに積極的な評価がなされている〔金井, 2013: 64〕<sup>12)</sup>。

近年の労働契約法の改正（有期労働者に対する無期雇用への転換権の付与）や同一労働同一賃金推進法の構想など、①のような就労者の長期的な能力開発までは保障しないものの、就労者の判断如何では就労開始後の能力の伸長やその評価の機会の確保が可能になるような働き方も、選択肢としては準備されるようになってきている

といえよう。

### Ⅲ 社会環境と「就労」

#### 1 組織と「働かせ方」

雇用主は求職者に対して、日雇労働で無い限り継続した期間の就労を求める。その具体的な定めとして労働契約を結び、求職者との間で契約が存続する期間の賃金の支払いを約束する。

ところで就労者に対する賃金の額は、就労開始時のそれから変わるものであっても変わらないものであっても、経営のための費用の一部である。就労者に直接関わる費用には賃金のほか、福利厚生費もある。そのため同一労働同一賃金の観点から就労者がある時々の能力に見合った賃金を雇用主に求めたとしても、常に受け入れられるとは限らない。石水<sup>13)</sup>はその理由を、労働は雇用主の立場から捉えると等価交換が原則の商品とは異なるからとする〔石水, 2013: 216〕。なぜなら就労を通じて発揮される職業技能は、賃金のみならず組織（会社）内のさまざまな経営資源を活用して培われるものであり、就労者個人の能力にすべてが由来するものではないからである。例えば退職にあたって業務上知り得た秘密の保持が求められたり、退職後の一定期間は競業への就労が禁止されることがある。就労者にとっては雇用主との労働契約関係が無くなる退職後のことであるから、憲法第22条1項の「職業選択の自由」との関連において不当な身分拘束と主張もできよう。しかし雇用主にとって就労者の持つ職業技能は、会社の資源によって築かれた会社の財産でもある。その財産によって他の就労者の就労機会を含む自社の経営が脅かされることはあってはならないと考えるのは、同条文に含まれる「公共の福祉に反しない限り」との兼ね合いから当然の流れであろう。

もし就労者の有する能力の評価が高く、賃金以上の経費をその就労者に費やしているならば、雇用主はその就労者を容易に手放そうとしないであろう。その場合に雇用主が、就労者に対して場合によっては労働条件の一方的な「切り下げ」をもちらつかせながら、自らに従順になるよう促すこともありえる。『日本の経営』における①では長期雇用の保障がこれを可能にしてきたが、②や③では業界全体として他の就労機会への転換を難しくすること、すなわち転職したとしても「切り下げ」られた賃金水準以下の就労機会しかないことが、これを可能にしてきた。

雇用主は①を働き方の理念型として築き上げながら②や③も働き方の選択肢に加えることで、就労者に直接介入する「働かせ方」を高度化した〔山崎, 2014: 133-173〕<sup>14)</sup>。これにより雇用主は、就労者のもつ労働生産性を最大限に引き出し就労者の能力を会社の能力に置き

換えることに成功した。産業の情報化に伴いモノづくりではない産業における労働生産性の向上が求められるようになると、組織内における職業技能の序列化が行われるようになった。②や③のタイプの労働力人口の増加は、まさにこの序列化の成果である。例えば②のタイプに含まれる年俸制による就労は、就労者の能力を下回る査定額であっても他の就労者と比べ相対的に高水準となる賃金表を用いることで、就労に対するモチベーションの上昇を狙う「働かせ方」である。また③に含まれる派遣労働では、就労機会を就労者自身で探す費用負担が生じないことから、必ずしも同じ場所ではないものの長期間の就労が保障される期待を担保に、長期的に見れば①のタイプよりも低廉な賃金による「働かせ方」が可能になっている。現時点において有効求人倍率が高い福祉職など「感情労働」としてのサービス業にもこの論理が当てはまるといえよう。

高度化した「働かせ方」が就労者の能力の評価や形成を雇用主にのみ行わせることで就労者の生の維持が不安定になることを避けるためには、本来的には就労者一人の能力であってもその形成過程では一個人に留まらない、社会としての時間や機会が必要となる。このことについて、障害者差別解消法の施行（2016年）に伴い改正された障害者雇用促進法で求められている「合理的配慮」の提供義務を例に検討する。

就労は双方の合意による労働契約の成立で始まる。そしてその合意の内容は、「人たるに値する生活」を求める労働基準法の基準を下回らなければ、当事者間で自由に定めることができるとされる。したがって障害者の就労において「合理的配慮」がなされなかったとしても、労働契約が直ちに無効になるわけではない。また障害者雇用促進法は、障害を理由として就労に向けた機会を閉ざさないことや、実際に就労に至った場合の障害の特性に応じた職場環境の整備を求めている（第36条2～4）。しかし前者については他の求職者同様、雇用主が求める能力を有しない者の採用を強制するものではない（同法「障害者差別禁止指針」）。また後者については、障害を持つ者からの申し出があった場合に取り組むべきとされている。そのため就労に際して申し出が無のまま障害に伴う業務上の支障が生じたとしても、必要性を知りうる状況に無ければ「合理的配慮」がなされていないことについての行政措置は行われない。それゆえ「合理的配慮」の提供義務は「働かせ方」の原則を変えるものにはなりえない。さらにいえば、障害を有するという能力を正当に評価した「働かせ方」ならば、他の就労者と待遇において差を設けることに何ら問題はない（同法「合理的配慮指針」）。

それでも雇用主が障害者の採用活動に「合理的配慮」

を掲げるのは、実際の採用に至らない場合であっても当該求職者を将来の顧客として扱うといった、就労以外の企業活動に利するためという考え方があろう。このような考え方は法定雇用率を満たす障害者の採用活動においても当てはまる。

法定雇用率を満たさない企業に国は「障害者雇用納付金」の納付を求める。この「納付金」の活用が他企業の障害者雇用の促進に資する（法定雇用率を超える雇用を行うと国から企業に「障害者雇用調整金」が支給される）と理解することもできるが、これでは「納付金」は“迷惑料”としての意味を持ってしまふ。しかし近年、採用活動や商取引における障害者雇用の実績の積極的な公表が企業活動を利すると思われるようになってきている。既にみたように法定雇用率を満たす目的の「働かせ方」では身体障害者が採用されやすい傾向が従来からあった。今回の改正で障害者雇用の努力義務対象に精神障害者が加わったことで、法定雇用率の算定基礎の見直し（2018年予定）を見越し差別を伴わず求人するために「精神障害者保健福祉手帳」取得者を採用条件に挙げる求人が近年見受けられる。これに関連して書類選考や筆記試験の段階では障害の特性が現われにくいことで、障害者雇用枠でない求人において選考対象になりやすい発達障害者が、就労に際してこの「手帳」の取得を雇用主から求められる現象も起こりえよう。働かせ“やすい”精神障害者を如何に獲得するか、といった動きが生じる可能性がある。

また既存の就労者が雇用率を満たすための障害を有していることを知りえた場合や求職者に障害が見受けられる場合には、「合理的配慮」の一環として手帳の取得を促し、障害者雇用枠として採用（切替）し雇用率の計算に加える、といった動きが生じることも考えられる。連続した時間の就労が難しい障害者の場合、短時間労働が多い非正規型雇用の場面での「合理的配慮」の機会の増加が予想される。その結果、これまではパートタイム労働法によって労働条件の格差の是正が促されてきた正規型雇用と非正規型雇用との均衡待遇がより促進される可能性〔長谷川、2014：23〕もある<sup>15)</sup>。

以上の実態から「合理的配慮」の提供義務は「働かせ方」の原則を変えるものにはなりえないが、「働かせ方」を決定する順序や優先順位を変える力にはなりえよう。日本の労働保護法の整備にも影響力を持つ国際労働機関（ILO）は、2000年前後から「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現を目指す活動を展開しており、活動における戦略目標のひとつに「社会対話の推進」〔国際労働機関駐日事務所、2000：53〕を掲げている<sup>16)</sup>。「合理的配慮」は障害者からの申し出といった雇用主との対話（必要な配慮に関する申し出）に

よって成り立つ性格のものであり、この対話の存在そのものが雇用主による「働かせ方」の優先順位を変える（例えば職場環境の整備や体調に対する配慮を新たに行うようになる）きっかけになる。労働基準法は労働契約の最低基準を「人たるに値する生活」に求めてきたが、この「人たる」ことにILOが提唱するディーセント・ワークが意味するところの「働きがい」を新たに含めるならば、雇用主が主導する「働かせ方」であっても「働きがい」を希求する障害者との対話が必要となろう。対話をきっかけとする障害者（就労者）自身による実践の積み重ねの時間や機会が社会的に保障され、いわゆる企業の社会的責任（ILO第97回総会（2008年）で採択された「公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言」<sup>17)</sup>では、「生産的で、収益をあげ、かつ持続可能な企業は、強い社会経済及び存続能力のある公共部門と並び、持続可能な経済開発及び雇用機会にとって必要なもの」〔国際労働機関駐日事務所、2009：7〕とされ、公共部門と同等の持続可能性を企業の経済活動に求めている）の標榜による企業価値の上昇が伴うことで、「働かせ方」の内容の変質が期待できる。

そこでこの「働かせ方」の内容の変質が、障害者のような組織内の特定の就労者だけでなくすべての就労者に対しても起きうるかについて、「働かせ方」の高度化によって就労者を分断してきた正規型雇用と非正規型雇用の現状と諸政策の動きから検討する。

## 2 労働政策とセーフティネットとしての社会保障制度

日本の労働力人口に占める非正規型雇用の割合は3分の1を超え、実数において正規型雇用に迫ろうとしている（2015年度平均の正規の職員・従業員は3327万人、非正規の職員・従業員は1986万人（総務省統計局「労働力調査」による））。非正規型雇用の拡大を雇用主が目指した理由は『日本の経営』の検証を通じて確認したところであるが、実際に拡大した要因は就労における選択肢の多様化に求めることができる。

女性の年齢階級別労働力率をグラフ化するとM字型カーブ（平成27年の場合、「25～29歳」（80.3%）と「45～49歳」（77.5%）が左右のピーク、「30～34歳」が底）を描くことから〔厚生労働省雇用均等・児童家庭局編、2016：3〕、特に子育てを終えた女性がパートタイムなど非正規型雇用となる傾向があることは従来から知られていた<sup>18)</sup>。ところが近年の男性若年者の非正規型雇用割合の高まりは非正規型雇用の量的拡大そのものの要因のひとつになりつつある（労働力人口等について2014年平均から2002年平均を引いた値をみると、20～34歳の男性の労働力人口は311万人減であるにもかかわらず、非正規雇用者数は18万人増（正規雇用者数は255万人減）となっている〔江差・宮下、2016〕<sup>19)</sup>）。また非正規型雇

用の就労形態としては女性も男性も『日本の経営』における③に属する者が依然として多いが、①への選抜のためのいわば試用期間として、②で就労せざるを得ないような非正規型雇用も見受けられるようになっている。

ところが近年、非正規型雇用であっても契約期間を除いて正規型雇用と同じ待遇（職業訓練や福利厚生など）とすることが法的に求められるようになってきた（パートタイム労働法の改正など）。また非正規型雇用であっても、一定期間継続した場合は契約期間を無期限にすることを就労者自らが求めることが可能になった（改正労働契約法など）。さらに労働時間が週40時間（＝週5日労働の場合、1日平均8時間）に満たなくても、週20時間以上ならば社会保険料の負担を雇用保険同様、労使双方に求める社会保険制度の改正が行われた。

これら法改正の趣旨を集約する考え方である「同一労働同一賃金」が、基本理念としてではあるが法制化された現在（同一労働同一賃金推進法）、例えば先に見た「限定正社員」の採用にみられるように、「働かせ方」において何をもって“非”正規とするのが必ずしも明確でなくなっている。

非正規型雇用は、例えば日雇労働のようなものとして一定程度存在してきた。しかし今日は多くの就労において『日本の経営』が提唱したようなフレキシブルな「働かせ方」を基本とする採用が行われ、正規型雇用に至らない場合の代替就労としての非正規型雇用が求職者によって選択される道が確立した。雇用主にとってフレキシブルな意味での「働かせ方」は、人件費の長期的な抑制を目的とした雇用の調整弁であった。ところが障害者のほか、育児や介護を行う者など長期的な働き方が難しい就労者からすると、例えば社会的包摂の観点からの「社会的事業所」の考え方のように〔米澤、2014：65-68〕<sup>20)</sup>、フレキシブルな「働かせ方」は就労機会の拡大に繋がるものとしてむしろ積極的に求められる。就労における正規・非正規の区分が意味を持たなくなることで、場合によっては「障害者雇用枠」のような合理的配慮の考え方そのものを発展的に解消できる可能性もある。このような可能性の現実化には、就労のみで生の維持を行うのではない最低生活保障など、社会環境としてのセーフティネットの政策的な広がりが欠かせない。

『日本の経営』における③のタイプの就労者は、マルチジョブホルダーのように様々な場所において短時間（期間）の就労を重ねることもありえる。そこで雇用保険の分野では、これらの者が失業した場合に再度の就労に向けたインセンティブが働く制度設計が求められるようになってきている。金井<sup>21)</sup>によると、再度の就労の難易度には、『日本の経営』がいうところのグループの違いよりも離職前からあらかじめ準備ができるかどうかが大き

く影響する〔金井、2015：70〕。そのため雇用保険の基本手当の受給は、離職後も切れ目なく就労できない場合の求職活動を可能にする重要なセーフティネットとして機能している。

2000年前後の非正規型雇用からの離職者増加をきっかけに、雇用保険の基本手当の扱いの変更が相次いだ。まず「短時間労働被保険者」という考え方が廃止され（2007年）、週の労働時間が20時間以上の就労者ならば、すべての被保険者が同一条件で同一水準の基本手当が受給できる環境が整えられた。かつては契約期間が1年未満の短時間就労者は、契約を更新するなどして同じ職場での契約期間が1年以上にならないと被保険者になることができなかった（すなわち、基本手当の受給機会が閉ざされていた）。この契約期間の制限が2007年からは6か月以上に短縮され、現在（2010年から）では31日以上ならば被保険者になる。一か所の契約期間が短期間であっても、基本手当を受給する権利が得られる道が開かれたのである。

ところで雇用保険の被保険者だからといってどの時期に失業しても基本手当が受給できるわけではない。被保険者としての期間が通算して12か月以上にならないと、原則として基本手当を受給することはできない。しかし会社の突然の倒産や退職勧奨など、自身の都合によらない突然の失業の場合は、通算して6か月以上あれば基本手当を受給でき、受給期間についても一般の場合よりも優遇されている（特定受給資格者）。特定受給資格者は「会社都合」の離職であることが大前提である。しかし長時間労働を求められる、賃金の未払いがある、など会社の「働かせ方」によって就労の継続が明らかに困難な場合は、「自己都合」で離職したとしても一般の場合よりも受給期間が優遇されることがある（特定理由離職者）。このような場合、いち早く離職することが再度の就労に向けた準備には有利であることから、現在の雇用保険制度はこのような動きを後押ししていることになる。

雇用保険（保険料負担は労使折半）や労働災害に伴う治療や所得補償を担う労災保険（労働者を使用するすべての事業に適用され、保険料は雇用主が全額負担）といった労働保険は、就労に向けた短期的な生の維持のための社会保障制度である。他方で就労や就労の成果を通じた子育て（子育て）や高齢期の生活など中長期的な生の維持にかかわる社会保障制度としては、社会保険（健康保険や厚生年金保険）が挙げられる。

社会保険の近年の課題もまた、雇用保険同様に被保険者の適用範囲の拡大である。これには労働保険に比べて保険給付の対象者の範囲が広いこと（被保険者のみならず、健康保険の場合には被扶養者、年金保険の場合には



一生涯続く受給権者もその対象にする)から、不足する財源の確保といった意味合いもある。例えば高所得者から保険料をより多く徴収するための、保険料計算のもとになる標準報酬月額の高等級の引上げといった方法が用いられている。しかしここでは一個人の就労が社会において持続的に受け入れられる理由を検討していることから、セーフティネットの設計ではない具体的な運用に関する検討は行わない。

社会保険の分野では2016年10月より、パートタイマーへの適用が実施された。週の労働時間が40時間以上の就労者は原則として保険が適用され、それ未満の者については同じ職場の全就労者の平均労働時間のおおむね4分の3を超える者については適用、というルールがこれまで存在した。これを週の所定労働時間が20時間以上ある者は原則、被保険者とするようになった(当面の間は特定適用事業所(被保険者数500人超)に限定)。これによりパートタイマーであっても、現在の就労が将来受け取る公的年金額に反映される、病気やケガで休業した場合に健康保険による休業補償(傷病手当金)を受け取る、といった中長期的な生の維持が可能になった。

保険が適用されると、被保険者のみならず雇用主にも保険料負担が生じる。社会保険は雇用主にとって企業独自の福利厚生ではない「法定福利」であることから、社会保険料の負担増に対する取り組みとして、「従業員の賃金を削減する」または「雇用量を削減する」と答える企業は、非正規型雇用を多く取り入れる企業ほど多い[金, 2015: 33]<sup>22)</sup>。だからといって就労者が、労働時間をさらに短縮することで保険適用から免れることを自ら求め、中長期的な生の維持よりも短期的なそれを求めるとは必ずしも言えない。なぜならばそのような対応自体が労働時間の短縮に伴う賃金低下をもたらすほか、その回避のために複数の職に就労する(マルチジョブ)としても移動や休養の時間を含めると実質的には最低賃金の水準を下回る賃金水準にもなりかねず、短期的な生の維持そのものが不可能になるからである。

ところで被保険者数500人以下の事業所はパートタイマーの保険適用が出来ないのでなく、労使(ここでいう“労”にはパートタイマーに限らずすべての就労者がその範囲に含まれる)が合意すれば適用可能となっている。したがって人材が不足する中小企業の雇用主からは、法定福利である社会保険を一企業の福利厚生にあえて取り込んだ求人を行う動きが出てくることもありえよう。就労者においても例えば改正労働契約法の無期転換等を見据えて、中長期的な生の維持のために社会保険の適用を求める動きが出てくることも考えられる。

これら社会環境としてのセーフティネットの政策的な広がりが、正規・非正規の区分を問わない就労者と雇用

主との対話(例えば上述のパートタイマーの保険適用における「労使の合意」)を促すならば、「合理的配慮」の提供義務に関する検討過程と同様に、「働かせ方」の内容の変質を期待することができる。

#### IV 「就労」を通じたゆたかさの実現

##### 1 人材育成

就労は「雇用」「請負」「自営」のいずれにおいても、他者との労務のやり取りが必ず伴う。就労者が自らに課す「プロジェクトとしての生」は受け取る者(雇用主)の存在によって成り立っており、受け取る者が望む量を提供し終えるまで、その者に対するプロジェクトを継続しなければならない。雇用主は、特定の就労者とのやり取りを通じて自らの「プロジェクトとしての生」を軌道に乗せることが可能であり、当該就労者とのやり取りの継続が効率的かつ自身の「プロジェクトとしての生」にも叶う、と判断して雇用する。すなわち就労には、代替不可能な人材としての位置付けと人材の有する能力を育成する意味づけを同時に行う労使関係の最適化の過程が存在するのである。他方でその過程は「いのちの私有化」でもあることから労使双方の利益の最大化が求められ、人材としての評価や育成する能力の水準が常に一致するわけではないことは、これまで考察したとおりである。

だからといって双方の緊張や対抗を伴うやりとりの連続では、「いのちの私有化」は不安定なものになり「プロジェクトとしての生」は破綻しかねない。そこで就労には、この最適化と最大化の継続のためのさまざまな試みが伴う。その一つである労働契約の締結は、身分拘束とその対償としての賃金支払いを双方に強制するものである。

実際には契約が明文化されない、提示されても法定基準を下回る条件で締結される、締結されても実行されない、といったことがありうる。しかしここでは就労は対話を通じた“合意”による労働契約の締結が始まる、継続に向けた双方の努力としての形式(まさに“形式的”に扱われることがあったにせよ)の存在に着目する。

求職者は、契約の締結が現実的に可能な求職を行わなければならない。求職にはさまざまな方法があるが、無償で行われる「公共職業紹介」や現金給付を伴う「求職者支援制度」などの公的就労支援では、求職者に経済的な負担が求められることはない。また有料の職業紹介であっても、求職者からの手数料徴収は原則として禁止されている(職業安定法第32条の3)。さらに労働者派遣の場合もその契約は、就労者は派遣元事業者と労働契約を結んだ上で派遣先事業者に派遣される(派遣契約は派遣元事業者と派遣先事業者との間の契約である)ことか

ら、就労に際して求職者本人から手数料を徴収するような中間搾取は形式上生じない（労働者派遣法第2条1項）。雇入れそのものは法律上の労働条件には含まれないが、雇入れ後の労働条件については「対等な立場」で決めることで就労者の「いのちの私有化」が可能となる法制度が整備されている（労働基準法第2条）。

自身の能力と労働市場全般が求める労働条件とが乖離しやすい障害者就労では、障害者総合支援法や障害者雇用促進法などによる狭義の「就労支援」において求職（就労）者の負担軽減（雇用主にとっては経済活動の制限）が行われていることをこれまでに見てきた。経済活動の制限という観点からは、施行30年となる男女雇用機会均等法や定年の定めに対する「高齢者雇用確保措置」実施の求めなど（高齢者雇用安定法）、日本社会全体の人口構成や経済成長の状況を踏まえた、個としての「いのちの私有化」の継続に向けた双方の努力としての形式が労働政策において維持されている。

雇用主にとっての経済活動の制限にもなりうる諸施策が現代日本において社会正義に反するものでないことは、憲法の規定に由来すると考えられる。すなわち、個人として尊重され（13条）ることから法の下に平等に扱われ（14条）奴隷的拘束を受けずに（18条）職業選択の自由を有する（22条）国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する（25条）ことで、勤労の権利を有するのみならず「義務」も負う（27条）ことが可能になるからである。

## 2 労働契約の方法

「いのちの私有化」による就労は、求職者（就労者）の人生の目的に沿う生の維持のための新たな段階であり、「天職」ともいえる。その天職を労務として実際に与えるのは雇用主であった。その雇用主であっても、思うがままにその内容を設定できるわけではなく、継続に向けた双方の努力としての形式が求められていた。したがって、天職といえども一個人の営みのみでは完遂できない。

ところで合意による労働契約の締結がすべての就労において行われているわけではない。発注者が指示した内容の完成品や遂行された作業を引き渡すことで、受注者が完成品や作業の対価を受け取ることを約す就労として「請負」がある。物品の作成や作業の過程において発注者の指揮命令を逐一受けるものではないが、受注者はそれらの過程において発注者の指示に沿って役務を提供する（下請法第2条4項）。「労務」が使用者の常時の指揮命令を伴う労働（すなわち雇用）であるのに対して、「役務」は仕事の完成にのみ使役が伴う労働（すなわち請負）であることから、両者には労働保護法上の区分がある。労務（雇用）を通じた「いのちの私有化」が雇用主によ

る「働かせ方」の高度化を可能にしてきた実態からすると、就労者自身に大きな裁量を与えられている請負の方が「いのちの私有化」に叶った就労ということができる。起業することで事業を営む自営の個人事業主の働き方にもこの請負は多く含まれ、労災分野に限定されるが労働保険に加入できる場合もある（労災保険特別加入）。

障害者総合支援法に基づく職業訓練のひとつ就労継続支援B型や自発的活動の一部（いわゆる有償ボランティアなど）のように、請負とも異なる就労がある。受注者は発注者に完成品や遂行された作業を引き渡すにあたって労働の対償としての賃金は受け取らず、発注者からは作業や活動に必要な実費のみを受け取ることを契約する場合（委任のひとつ）である。これは受注者自身の時間を用いて品物を完成させる作業に従事すること自体を契約するものである。自身の時間ゆえ自身の都合で休止したり廃止したりすることも比較的容易という意味での「いのちの私有化」として作業や活動することを発注者との間で同意しているならば、受注者は実費のみを受け取るという役務に従事しているといえよう。

働くことよりも生きることが先という生の維持のための就労が、就労者（受注者）単独ではなく雇用主（発注者）との協働によって成り立つことが、役務（請負）や自発的活動（委任）の実態からも見て取れる。これらの就労もまたヒトの生活をゆたかにする有効な方策のひとつになりえるかどうかについては、生涯にわたる生の維持において常に問われる「ワーク・ライフ・バランス」（働くことと生きることとの調和）の観点での検証が有効であろう。

## 3 ワーク・ライフ・バランス

働くことと生きることは対立するものではなく、生きる（生の維持）ために働くのであり、生き方に応じて多様な働き方が存在することを確認してきた。そして生きるために働くことの現代的な特徴を「いのちの私有化」という考え方を用いて考察してきたが、「いのちの私有化」が働くことを必然的に充実させるという考え方に対しては大庭同様に否定的である。なぜならば働くこととはどのような形態であっても何らかの他者の存在があって初めて可能なのであり（協働）、他者の存在を否定するような個としての「いのちの私有化」は働くことそのものをいづれ不可能にしてしまうからだ。

「いのちの私有化」によって生じる「プロジェクトとしての生」も、生そのものの構想は各人の自由であるが、実現に向けた過程では他者が構想する自由との衝突もありえることから、徹頭徹尾自由であるとはいえない。したがって働くこと（ワーク）と生きること（ライフ）とが同時に成り立つこと（ワーク・ライフ・バランス）は、両者が等質等価に保たれることを意味するものではない

い。生(ライフ)の維持のための最低限の水準として、例えば労働保護法によるワークに対する規制が時として必要になることもある[浅倉, 2010:47]<sup>23)</sup>。生の維持がやがて良質なライフをもたらすようになれば、ワークの自由度は増していくことになる(就労者にとっての多様な働き方の実現)。ここに就労による「いのちの私有化」が可能となる素地ができる(このような意味からすると「ワーク・ライフ・バランス」という用語は「ライフ・ワーク・バランス」と言い換えた方がより適切なものかもしれない[寺田, 2016:13]<sup>24)</sup>。

「働かせ方」ではなく多様な「働き方」の結果(労働の対償)としての賃金は、同一の労働に対して同一である必要もなくなる。なぜならば多様な働き方の結果そのものが同じであったとしても、そこに至るまでのあるいはそれを利用する新たな就労への関わり方(責任)もまた多様になるからである[小池, 2016:45]<sup>25)</sup>。また生産量が少なかったり労働生産性が低いことにより賃金が高くない労働者であっても、自身よりも就労期間が短い者に対して既存の技術を提供することや、これから就労する者が自身の成果を利用した就労を行うことに対して、「働きがい」といった良質なライフにつながる喜びを受け取ることができるのならば[金子, 2016:31]<sup>26)</sup>、結果において等価にもなり得よう。

労働の対償が「働かせ方」によらず「働き方」によって決まるようなバランスが、就労において求められるのである。就労が生の維持に向けた一個人の経験(「いのちの私有化」による「プロジェクトとしての生」の結果)に留まることなく、これまでのそしてこれからの生産活動に連なるという意味でのバランスが保たれることで、雇用主主体の「働かせ方」ではなく雇用主を含めた就労する者の「働き方」の高度化への途が開かれることになる。

## V おわりに

就労の実際は、「いのちの私有化」をすることで「プロジェクトとしての生」を自らに課すだけでなく、就労者と雇用主との協働による「働き方」の積み重ねも行われるものであった。このことから就労は、雇用主による支配に就労者が従属する一方向の関係で成り立つものではなく、社会的活動として一個人に留まらない概念であることがあらためて確認された。社会的活動である就労は“社会的”ゆえ、共有され継続される性格のものでなければ多くのヒトにとっての生き方のひとつにはなりえない。そして生き方のひとつとして多くのヒトに共有され継続されるためには就労を通じた生(ライフ)の維持の保障が必要であり、就労を実際に働く(稼働する)こと(ワーク)のみで捉えない「ワーク・ライフ・ balan

ス」を考慮した「働き方」の高度化が欠かせない。

そのため就労には、二者間の協働の円滑な推進を下支えするための労働保護法の幅広い適用を促すような労働政策や社会保障制度が必要になるのである。例えば請負や委任は就労者にとっての働き方の多様化の過程で新しい働き方をもたらす可能性があるにもかかわらず、法律上の雇用関係(使用従属関係)が生じないという理由により、労働保護法の適用が限定的となるのがこれまでが多かった。またこのような法律上の性質を悪用した就労者の「偽装請負」が製造業や建設業の現場で行われていたことも記憶に新しい。就労を通じたゆたかさの実現のためにはこのような偽装を雇用関係に置き換えるだけでなく、雇用関係によらない働き方にも何らかの社会的な負担が伴う社会保障制度を広く適用する必要がある。これは生の維持の観点から、時として就労しないことを社会的に保障する意図を含むものでもある。どのような就労であっても協働になりえる下支えを継続的に構築する「働き方」の高度化を進めることで、就労を通じたゆたかさ実現の可能性がすべてのヒトにもたらされることになる。

## 文献

- 1) 鈴木未来:「就労」とは何かー自立と労働との関係解明に向けた試みー, 新潟医療福祉学会誌, 15(1):84, 2015.
- 2) 品川裕香:「働く」ために必要なこと 就労不安定にならないために, 筑摩書房, 東京, 2013.
- 3) 藤本真理:非「労働者」の保護と保護対象者の相対的把握, 日本労働研究雑誌, 624:27-34, 2012.
- 4) 工藤啓 西田亮介:無業社会 働くことができない若者たちの未来, 朝日新聞出版, 東京, 2014.
- 5) 山村りつ:基幹的能力の概念を軸とした障害者の賃金についての考察ー合理的配慮規定に関連してー, 社会政策, 7(1):99-111, 2015.
- 6) 倉知延章:精神障害者の雇用・就業をめぐる現状と展望, 日本労働研究雑誌, 646:27-36, 2014.
- 7) 井口泰:東アジア経済統合下の外国人労働者受入れ政策, 社会政策, 8(1):9-26, 2015.
- 8) 大庭健:いま、働くということ, 筑摩書房, 東京, 2008.
- 9) 川田知子:非正規雇用の立法政策と理論的基礎, 日本労働研究雑誌, 636:4-13, 2013.
- 10) 新・日本的経営システム等研究プロジェクト:新時代の「日本的経営」ー挑戦すべき方向とその具体策, 日本経営者団体連盟, 東京, 1995.
- 11) 高橋康二:限定正社員のタイプ別にみた人事管理上

- の課題, 日本労働研究雑誌, 636: 48-62, 2013.
- 12) 金井郁: 「多様な正社員」施策と女性の働き方への影響, 日本労働研究雑誌, 636: 63-76, 2013.
  - 13) 石水喜夫: 日本型雇用の真実, 筑摩書房, 東京, 2013.
  - 14) 山崎憲: 「働くこと」を問い直す, 岩波書店, 東京, 2014.
  - 15) 長谷川珠子: 日本における「合理的配慮」の位置づけ, 日本労働研究雑誌, 646: 15-26, 2014.
  - 16) 国際労働機関駐日事務所: ILO第87回総会(1999年)事務局長報告, 東京, 2000.
  - 17) 国際労働機関駐日事務所: 公正なグローバル化のための社会正義に関するILO宣言, 東京, 2009.
  - 18) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局編: 平成27年版働く女性の実情, 厚生労働省, 東京, 2016.
  - 19) 江刺英信 宮下佳孝: 最近の正規・非正規雇用の特徴, 総務省統計局 統計Today, 97, <http://www.stat.go.jp/info/today/097.htm>, 2016年12月5日.
  - 20) 米澤且: 障害者と一般就労者が共に働く「社会的事業所」の意義と課題—共同連を事例として, 日本労働研究雑誌, 646: 64-75, 2014.
  - 21) 金井郁: 雇用保険の適用拡大と求職者支援制度の創設, 日本労働研究雑誌, 659: 66-78, 2015.
  - 22) 金明中: 非正規雇用増加の要因としての社会保険料事業主負担の可能性, 日本労働研究雑誌, 659: 27-46, 2015.
  - 23) 浅倉むつ子: 労働法におけるワーク・ライフ・バランスの位置づけ, 日本労働研究雑誌, 599: 41-52, 2010.
  - 24) 寺田隼人: 第298回関東産業健康管理研究会 講演 過労死対策と就労支援のあり方について, 健康管理, 747: 2-15, 2016.
  - 25) 小池和男: 「非正規労働」を考える—戦後労働史の視角から, 名古屋大学出版会, 名古屋, 2016.
  - 26) 金子充: 社会福祉が見落としてきた「労働」の現在—多様化する「労働」の支援に向けた論点整理—, 社会福祉研究, 126: 26-33, 2016.