

オランダの雇用政策から学ぶ日本の未来

05L061 島垣友里恵

はじめに

昨今、日本はアメリカの社会システムが根深く浸透しつつある。アメリカの社会システムとは、端的に言って、能力主義、そして経済至上主義である。2008年秋にアメリカに発生し全世界に広がった金融危機はアメリカの社会システムの歪みを浮き彫りにしたが、それ以前から、アメリカ社会は様々な問題を抱えていた。移民や低所得者は、保険や雇用や教育などの様々な社会システムから閉ざされており、貧困から抜け出せず、いわゆる格差社会が歴然と形成されていた。

アメリカ社会の問題をみていくと、この状況は現在の日本が同じ道を歩みつつあるのではないのかという不安に駆られる。日本でも派遣社員やフリーターが増加し、ネットカフェ難民と呼ばれる人々の増加が伝えられている。また、今回の金融危機の影響を受け、企業の倒産や合併が相次ぎ、内定の取り消しや、いわゆる「派遣切り」のニュースが毎日のように流れている。

アメリカのシステムをグローバル・スタンダードとして盲目的に追従することの危険はもはや明らかに思える。日本は、より広い世界に目を見開き、新しい社会システムを構築する必要があるのではないだろうか。

最近、オランダの雇用に焦点を当てたNHKの番組を見る機会があった⁽¹⁾。オランダはかつて、今日の日本社会と同様に多くの非正規雇用者を抱え、格差社会が拡大しつつあった。しかし、1990年代になって、オランダ政府は抜本的な構造改革に着手し、雇用の安定と経済成長を同時に実現し、そのプロセスは「オランダの奇跡」と呼ばれている。

本稿では、日本社会において「派遣」に従事する人々の実態に焦点を当て、日本社会の悪化する雇用情勢を考察したのちに、「オランダの奇跡」とはいかなるものであったかを分析する。オランダ社会、さらには、アメリカ社会が打ち出す新たな姿勢を検討し、日本の今後のあり方について考察したい。

1. 日本の現状 — 「派遣」という不安定さと不平等さ —

(1) 派遣の成り立ち

世界的金融危機の影響を受け、今日の日本経済は不安定さを増している。経済至上主義という企業の利益を最優先に追求する社会のあり方は、様々な問題を内包する。人をまるで「モノ」のように軽視して扱う現象がその一つである。必要に応じて解雇を余儀なくされる「派遣」の人々、残業代も出ずに過酷な労働に従事するいわゆる「名ばかり管理職」と呼ばれる人々の存在が最近しばしばメディアに取り上げられる。とりわけ「日雇い派遣」の現状は目に余るものがある。彼らは、しっかりとした社会保障のない中で低賃金に甘んじ、日々不安定な生活を強いられている。彼らの多くは、貧困から抜け出すのが困難な「ワーキング・プア」と呼ばれる存在である。

総務省によれば現在の日本は非正規雇用者が、34.5%にまで上昇している⁽²⁾。つまり現在の日本で働く労働者の、実に3人に1人が非正規社員たちである。1980年代当初は専門職に限って導入された。人材派遣業は、職安法の労働者供給事業の禁止に反するものとして、否定的に考えられてきた。しかし、労働市場における労働力の流動化の促進政策を積極的に進める財界の後押しがあり、人材派遣をめぐる労働力の重要と供給の双方のニーズが高まり、国も一定の法規定を前提に人材派遣事業を承認する方向に転じてきた。1985年に制定さ

れた「労働者派遣法」（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」）は、1996年から2004年の間に数回改正され、現在ではほぼ全ての業種で自由化された⁽³⁾。派遣会社に登録し、企業のニーズによって働く「登録型派遣」のうち、期間が30日以内の労働が日雇い派遣といわれる。派遣業は、企業が派遣会社に仕事に伴う労働力を依頼し、派遣会社が日雇い労働者を企業に提供する形態である。派遣会社に登録している人々は、派遣会社からの連絡を受けて、それぞれの派遣先へ向かう。日雇い派遣の人々が受け取るのは、派遣会社が3～4割の中間マージンを中抜きした残りのお金である。また、交通費の支給がないことが多い⁽⁴⁾。

日経連（現・日本経済団体連合会）は、1995年に、「新時代の『日本的経営』」において、日本的雇用の全面的見直しの一つの柱として、「雇用の流動化の促進」を提示した。この雇用の流動化の促進は、これまでの日本企業における長期雇用慣行を解体し、「有期雇用」による短期雇用制度を導入する雇用政策である。この雇用政策のなかには、派遣労働者の積極的活用が含まれている。すなわち、派遣労働者の雇用政策は、雇用の流動化政策の一環として促進されている。派遣労働者の活用は、企業にとって大きなメリットがある。主として、人件費などのコストの抑制、即戦力の活用という個別企業における経営戦略上のメリットである。しかし、派遣労働者側からは、労働条件の劣悪、有期雇用に由来する身分の不安定など、今後改善の必要が求められる課題が存在している⁽⁵⁾。

(2) 日雇い派遣の実態

ここで、私自身が経験した日雇い派遣の実態を記しておきたい。私は、普段、ファーストフードでアルバイトをしているが、友人に誘われて日雇いの仕事を何度か経験したことがある。ここでは2つの体験を紹介する。一つ目は、「ディズニー・オン・アイス」というイベントの電話予約のアポインターの仕事である。会場に着くと、すでに多くの若者が待機していた。しばらくして、派遣会社の担当者に導かれ部屋に入ると、そこには多くの長机が置いてあり、1人につき1つの電話と電話対応のマニュアルが置かれていた。着席後、仕事内容に対する簡単な説明を受けた。予約開始時間になると、電話が一斉に鳴り響いた。仕事は予定時刻よりも早く終わった。ロビーにて、派遣会社の書類にサインをし、日当を受け取った。ちなみに交通費は、支給されなかった。派遣会社のスタッフは、私たちの仕事の監視や日当の支払いに当たっていた。重労働ではなかったが、経験したことのない仕事をその場の短時間の説明だけで行うことは、多大な緊張を伴い、精神的に疲れることを知った。

もう一つの体験は、ライブコンサートのチラシ整理の仕事である。現場集合で、若い人々が多かった。見よう見真似でチラシを一枚一枚重ねて束にしていく単純な作業であった。時間が経つにつれ、日雇い派遣の人々が段々と増えていき、その中には中高年層の人々も多かったことに驚いた。人々は様々な仕事に振り分けられていき、男性は会場のスタッフや会場の警備の仕事を任されていた。やはり作業は早く終了した。

これらの派遣のアルバイトを経験したことは、貴重な社会観察の機会であった。日雇い派遣は、様々な仕事を体験できるというメリットがある。しかし、交通費が支給されず、場合によっては肉体労働を伴うというデメリットがあるのを確認できた。一日の仕事として予定しながらも、数時間で終わるという場合もあり、一日の収入を頼りにしている人々にとっては厳しい世界ではないかと感じた。

日雇い派遣の人々の厳しい現状は、各種メディアにおいても、より先鋭に報道されている。NNNDドキュメント「'08日雇いハケン・ネットカフェ難民4」というドキュメント番組⁽⁶⁾で取り上げられた事例を見ていこう。

千葉県船橋市には、バス停のない通称「ハケン銀座」と呼ばれる場所がある。そこには、多くの日雇い派遣の人々が列をなして並んでいる。彼らは、そこから大型バスなどで派遣先へと送られる。千葉県内に住む前田奈津恵さん（26歳）は、高校を卒業してから80ヶ所以上の派遣先での仕事を経験しているという。前田さんは、幕張メッセで開催された「情報・家電の国際展示会 シーテックジャパン2008」に派遣された。会場には大手家

電企業の制服を着た多くの人々がいたが、ほとんどが日雇い派遣の人々であるという。一日中立ちっぱなしで、休憩は15分のみだった。前田さんの仕事は、そこで見学者アンケート調査を行うことだった。給料は、3日で2万6000円という仕事である。短い15分の昼食時になると、前田さんは150円のおにぎりを2個買い、会場の通路で立ちながら食べていた。少しでも切り詰めるために、昼食代も削るのである。

前田さんはインタビューで、「いつも違う現場、行ってみるまで何の仕事をするのか分からない。日雇い派遣は毎日入社初日のようで精神的に疲れる」と述べていた。前田さんは、日雇い派遣を始めて2年ほど前からパニック症候群による発作やうつに悩まされ、週に1度、精神科へ通っているという。そのため現在でも人ごみなるべく避け、電車などの機械音を聞くと発作が起こるために、電車に乗る際には音楽プレイヤーのイヤホンをしている。製造業などの工場にも派遣されることもあったが、作業をストップウォッチで計られ、トイレ休憩が与えられないこともあった。また、危険な仕事環境で重労働も経験したという。

(3) セーフティーネットと雇用対策

日雇い派遣の人々は社会保障などのセーフティーネットが、正規雇用の人々に比べて明らかに不安定である。正規雇用者は会社が5割を負担する健康保険や、雇用保険に加入している。また万が一失業しても、失業保険により1年間は給料の8割が受け取れるのである。しかし、非正規雇用者は労働時間などが細かく規定されているために雇用保険に加入できなかつたり、健康保険も個人の国民健康保険のために高すぎて加入できず、失業保険もない。これによって、自分たちが生活していくのがやつのために、少子化が進むという現象を引き起こす要因の一つとなっている。そして、保険や医療問題も浮き彫りになってくる。非正規雇用の人々にとって生活が安定するためには、社会保障が不可欠である。企業は競争のために利益を追求し、コスト削減に躍起となるが、そのしわ寄せを一番に受けるのが非正規雇用者である。そのため、非正規雇用者の社会保障の削減に着手する企業が少なくないというのが実情である⁷⁾。

厚生労働省は、2008年11月4日に労働者派遣法の改正案で、日雇い派遣の原則禁止を閣議決定した。しかし、1ヶ月以上の登録型派遣は残している。2008年の年末にかけて、派遣社員や契約社員の雇止めや、契約の更新をしないという現象が起きた。多くの人々が職を失い、さらに会社の寮から退去させられてしまい、ホームレスになる人もいた。そのような状況の人々を助けるために、「反貧困ネットワーク」という団体が「年越し派遣村」という支援をした。「新潟日報」によれば、「年越し派遣村」に支援を求めた失業者らが5日午後、派遣村実行委員がチャーターしたバス6台に分乗し、学校跡地の体育館など、東京都が用意した公共施設4ヶ所に移動した。毛布の上に座り、都が用意した弁当を食べるなどしていた。また、一角には東京労働局が緊急特別相談窓口を設置し、寮つきの求人の紹介を行った。2008年6月に配電盤製造の仕事を辞め、持ち金が尽きたために4日に派遣村のテントに泊まったという男性(28歳)は「人の温かみに触れ、やる気が出た。(体育館使用期限の)一週間以内に仕事を見つけない」と話していた。東京都と民間の支援団体が、協働して行った画期的な救済措置である⁸⁾。

日本政府は、非正規雇用や派遣切りの対策として、住宅の無償提供や、雇用保険の加入条件を緩和するなどの対策を行う方針である。日本政府が、積極的に現状を受け止め、対策を考えて早急に行うことが求められている。それに加え、社会のニーズに基づいた仕事に雇用を移していくことが求められる。人手不足が深刻な介護や農業や、子育ての分野などである。こうした分野で雇用を創り出そうと、国は雇用対策を考えている。農業の分野や介護の分野で、国と農業法人や介護事業者が協力し、失業者を対象にした研修費や労災保険料の一部負担や、受講料を無料にするという制度を始めている⁹⁾。しかし、働き甲斐のある仕事と、仕事量にみあった給料が保障されなければ、慢性的な問題の解決には到底至らない。

働きやすい環境の問題に腰を据えて取り組むことが必要である。報酬は高くなくても、人とのつながりややり

がいを求める人々は存在している。地域のニーズや、社会のニーズに応じた新たな雇用の創出がまずは求められる。自国のことを自国の人々が真剣に考えて取り組み、協力して地域や社会のニーズに応じて働きかけていくことは、たとえ最初は小さな取り組みであっても、次第に強い根をはり、大きな実を結ぶはずだ。そのためにも、国や企業や団体の人々が分裂せず様々な角度から現状を把握して話し合い、問題の解決のために協働して働きかけていくことも必要とされる。

2. オランダ社会と雇用 —「オランダモデル」と「オランダの奇跡」—

(1) オランダの雇用対策

オランダは1990年代に至るまで現在の日本と同様に、正規社員だけに手厚い保障があった。だが失業率が上がり続けてしまうのではないかという危機感を抱き、国をあげての改革を行った。その結果、保障が非正規社員にも拡大され、オランダの社会情勢は劇的に変化した。そのプロセスは「オランダの奇跡」と呼ばれている。世界的経済危機の局面において、オランダは今、世界が注目する国家の一つとなっている。「オランダの奇跡」とはいかなるものだったのだろうか。

オランダには、「政府＝NPO＝企業」の三者が対等なパートナーシップで話し合い、合意して運営していく経済社会システムをとっている。これを「オランダモデル」という。この三者が一つの問題について話し合い、合意して社会政策として進めるのである。一方向の偏った視点からではなく、多角度から問題に対して積極的にアプローチできるシステムとなっている。民主主義モデルにおいては、政府と企業の二元関係（2セクター・モデル）では限界があるというのが20世紀末までの経験であった。そこで民主主義を機能させるための補完システムとして、「政府＝NPO＝企業」の三者が対等なパートナーシップの中で、「協働」して造り上げる新しい合意形成システム（3セクター・モデル）が考案され、導入された。オランダでは、このシステムが円滑に進んだ⁽¹⁰⁾。

一方、日本の場合、政府と企業との関係が強固であるため、癒着などが起きやすい。また、政府とNPO、企業とNPOの連携や協働はほとんどなかった。その後NPO法（特定非営利活動促進法）ができたが、定着は進まなかった、と長坂寿久氏は指摘する⁽¹¹⁾。

オランダには特有のコンセンサス・モデルが存在する。それを形成する一つが「政策諮問委員会（審議会）」である。この委員会には法的な保護があり、政府はすべてを受け入れる必要はないが、回答する義務を負う。そのために国民の声は政府に届くという仕組みとなり、こうしたNPOやNGOのネットワークを通じて自分の意見を政府政策まで間接的でも反映できるのである。オランダでは、政策を決定する前に、全ての社会グループが関与するために、国民の意思を反映するすべての関係政党やグループに意見を聞くことなく、政策が決定されることはないと考ええるのである⁽¹²⁾。

オランダで起きた雇用改革の核心に触れていく。先述したように、オランダはかつて社会保障が不安定な多くの非正規雇用者が、将来の展望を持たずに、職を転々とする状況にあった。1990年代に入ると、国中を巻き込む論争が起こった。ウィム・コック首相（当時）は1995年に「社会保障が与えられなければ、派遣業を規制する」と言明した。企業側は「派遣は経済競争に不可欠」として反発したが、議論を重ねていくうちに社会保障の負担もやむをえないとして妥協したのである。その後1998年に、「フレキシビリティ&セキュリティ法」が制定された。政府は企業側に、派遣社員などを行う雇用調整を認めるかわりに、十分な社会保障を与えることを企業側に義務づけた。政府は企業側に、正社員並みの賃金と安定した社会保障と、職業訓練の提供を義務づけたのである。現在では、国立の職業訓練校では、企業もちで非正規労働者が通い、毎年派遣社員の3割が正社員として登用されている。派遣社員は正社員と同額の給料と、失業保険によって3年間給料の7割を支給される⁽¹³⁾。

オランダでは政労使の三者が、「パートタイム労働の促進」に合意し、そのために労働時間差差別を禁止し

た。世界で初めて「パートタイム革命」が起こり、「パートタイム経済の国」が誕生したのである。この結果、ワークシェアリングが発生し、雇用が増え、失業が減少し、構造的失業を解消することができたのである。労働時間差差別を禁止し、パートタイム労働を促進することによって、共稼ぎが増え、世帯の所得が増えたために消費が増加し、経済が成長した。80年代初めには失業率は10%近くであったが、2000年には急速に減少し、2%台になった⁽¹⁴⁾。これらの一連の改革による変化や経済成長が「オランダの奇跡」の内実である。

その後政治空白があったものの、2004年以後、再び改革が進行し、早期退職制度の削減と終了、労働不能保険制度の抜本的改革、失業手当や疾病手当の厳格化などの施策が導入された⁽¹⁵⁾。

(2) 3種類のワークシェアリング

今日求められている新しい雇用システムとはどのようなものだろうか。それは男女雇用平等を前提として、またより自己実現的であることは当然であるが、同時により家族を大切にできる働き方、そして生き甲斐、働き甲斐を感じられる働き方が可能な雇用形態の開発であろう。長坂氏は、オランダが導入した新しい雇用形態は、このような新しいニーズに応える21世紀型の雇用形態であると述べる。

氏はオランダが80年代以降に導入した「ワークシェアリング」を3種類に分類する⁽¹⁶⁾。一つ目は、週労働時間を40時間から38時間に短縮することによる、フルタイム労働時間の短縮であり、「時短」型のワークシェアリングであり、これによる雇用の増加を期待したものである。その後、1993年には、週労働時間を38時間から36時間の短縮も行っている。

二つ目は、1982年に導入された「早期退職制度」であり、若年層の失業率の改善のために、退職が間近になった高齢者層の人々は、年金の優遇措置を与え、若者に仕事を譲るというものであり、世代のワークシェアリングである。

それに加えて、三つ目のワークシェアリングを導入することとなった。「労働時間差差別のない『均等待遇』によるパートタイム労働の促進」である。つまり、フルタイム労働者に適用されている取り扱いを、パートタイム労働の人にも均等に適用するということである。これを導入した途端、パートタイム労働者比率が急速に高まり、雇用が増え、失業率が大きく低下することとなった。

オランダの2005年のパートタイム労働者比率(表1)は、46.2%であり、他の欧州諸国が25%であるのに対して、2倍近くの数値を示している。そして、女性のパートタイム労働者も多い。これはパートタイム労働者が増えることで雇用が増え、ワークシェアリングが起こった結果である。

表1 欧州主要国のパートタイム労働者比率 EU統計局(長坂『オランダを知るための60章』364頁から引用)

	1995	2000	2005	2005 男	2005 女
EU15カ国	—	17.9	20.4	7.7	36.5
オランダ	37.3	41.2	46.2	22.6	75.3
ドイツ	16.3	19.4	24.1	7.7	44.3
フランス	15.6	16.9	17.4	5.8	30.9
イタリア	6.6	8.8	12.8	4.5	25.7
英国	24.1	25.3	25.7	40.6	43.1
スウェーデン	26.2	22.8	25.0	11.8	39.9
ベルギー	13.6	20.7	21.9	7.1	40.7
スイス	—	30.5	33.1	11.8	58.8

現在のオランダの人々は大きく分けて三つの雇用形態の中から、自分のライフスタイルやライフステージの変化に応じて自由に選択して働いている。そのパターンは第一に週35時間以上で週休2日のフルタイム労働であり、第二に週20～34時間以下で週休3日の大パートタイム労働であり、第三に週半分の19時間以下で週休4日以上労働である。これらに加えて、上司と相談の上、出勤時間をもっと多様にずらすなどの選択もある。もちろんこれ以外にも、より短時間である場合や派遣、などの非典型労働もある。

(3) 多様な雇用パターンによる生活革命

この制度の導入により、働く人々の生活改革も起こった。パートタイムで働くことに説明や弁明も必要なくなり、自分の都合にあった働き方ができるために、自分の夢を追求する時間も生まれ、精神的にも心のゆとりが持てるようになった。それは、家族にとってもやさしい労働形態とも言える。オランダ政府は、このオランダ型の働き方として、「1.5モデル」を提唱した。現在では1.5の内訳として、男性(夫)が1.0で、女性(妻)が0.5で二人合わせて1.5というパターンが圧倒的ではあるが、家族の中で話し合い合意すれば、0.5、1.5、2.0、そして共働きであれば0.75ずつでも可能である。「2.0モデル(夫が1.0で、妻も1.0)」と比べると、0.5少ないが、これは家族がより多く一緒にいられる時間とみなせばよいという考え方である。家族内でも役割分担も可能になり、労働形態を組み合わせることで、キャリアと育児の両立が可能となった。そのため、出産によって仕事をやむを得ず辞める必要もなくなり、出生率も上昇したのである⁽¹⁷⁾。

オランダでは企業だけでなく、国民も負担を共有している。消費税は19%であるが、生鮮食料品などの生活必需品は6%である。所得税と社会保険料を足したものは、日本の2倍ではあるが、多くの人々が失業するよりも、国民全体が一丸となって対策に協力しているのである。オランダでは、負担の分かち合いが、社会全体を支えているのである⁽¹⁸⁾。

日本では私生活よりも、社会生活を重視する傾向にある。個人的な夢はあるが、その夢を諦めて生活のために働くことに毎日を追われている人々も少なくないだろう。「オランダの奇跡」の実例は、日本社会に新たな視点を提供してくれる。自分の都合にあった働き方をしながらも正規社員と同じ保障を得て、安心して心にゆとりを持って自分の夢の実現のために働くことができ、自分の可能性や視野も広がるのではないだろうか。負担の分かち合いは社会全体の支えになるばかりか、さらに人々に様々な恩恵をもたらしてくれると考えられる。

おわりに

日本社会に深く浸透したアメリカ型のグローバル・スタンダードは、一面では、日本に経済成長をもたらした。しかし、その一方で、「協調性」や「絆」といった日本社会の伝統的な美徳を消し去りつつある。小規模な会社が経営不振のために次々と店を閉じる。一部の大企業が利益をひたすら追求し、店舗数を増やし、地域に進出し続けた結果である。同じ業種の店舗がまるでお互いを潰しあうかのように密接して存在し、力のあるものだけが生き残るという「弱肉強食」社会が日本に根を張っている。

しかし、2008年のサブプライムローン問題に端を発した金融危機によって、アメリカの投資会社や大企業が経営不振に陥り、破綻するなどの現象が今日発生している。日本にも余波が及び、経営不振の企業は人員整理を行い、正社員の解雇にも乗り出した大企業もある。日本は、アメリカ型のグローバル・スタンダードへの従属を続けることに対しては大いに警戒すべきではないか。

2008年12月5日に、アメリカの労働省が発表した11月の雇用統計では、非農業部門の雇用者数は前月に比べ53万3000人減少し、1974年の12月の第一次石油危機以来の大幅な落ち込みとなった。失業率は6.7%と上昇している。さらに12月には、失業率が7.2%にものぼり、企業の人員整理がすすんでいる。この

状況は、企業が経営不振のために、従業員を削減したことが原因である⁽¹⁹⁾。

アメリカではこのような危機にどのように対応しているのだろうか。2009年初頭、バラク・オバマ次期大統領(当時)は、300万人の雇用創出を目指し、エネルギー分野や教育、医療など「21世紀の競争力強化に必要な新しいインフラ(社会基盤)」に優先的に投資し、大恐慌時にルーズベルト大統領が行った「ニューディール政策」の「オバマ版」を実行する表明をした。オバマ氏は、多額の費用を必要とするが、このままでは失業率が二桁となる危険があるとし、その上で短期的には財政赤字を膨らませるが、規模が小さいとさらに失業者を増加しかねないとし、大規模な改革をうちだしている。さらにオバマ次期政権は、中低所得者向けの所得税減税など3000億ドル程度の減税措置を含め、2年間で総額7000億ドルを超える対策を検討している⁽²⁰⁾。アメリカでは、次期大統領の政策により、今までにはない革新的な取り組みが期待されている。オバマ氏は大統領就任演説の中で次のような言葉を発し、国民一人ひとりの心に社会全体に対する意識を向けるように促した。

最も難しい局面を乗り切るのは、堤防が決壊したときに見知らぬ人を招き入れる親切心であり、友人が仕事を失うのを傍観するよりは自分の就業時間を削減する労働者の無私の心だ。煙が充満した階段に突っ込んでいく消防士の勇気、子供を育てる親の献身の気持だが、私たちの運命を最終的に決める。(中略)今私たちに求められているのは、新たな責任の時代だ。それは一人ひとりのアメリカ人が、私たち自身や我が国、世界に対する責務があると認識することだ⁽²¹⁾。

「勝ち組」「負け組」という二分化した社会において、一部の人が富み、多数の人が貧しくなる社会を日本は目指すべきと考える人は少なからう。日本人である私たちも、自らの問題に責任を持ち、日本独自の政策や取り組みを考え、行動に移すべき時を迎えている。

本稿では、負担を皆で分かち合うという方針が、結果として全体の利益につながったオランダの事例を紹介した。しかし、オランダの社会制度を、盲目的に取り入れることを私は主張しているわけではない。国ごとに、環境や歴史や文化という基盤が異なっており、そのままの形で導入すれば、当然ながら、不具合をもたらすことになるだろう。

広い視野を持ち、様々な国、社会の情勢に目を向け、知恵を共有しあう姿勢が大切である。異なる国、異なる文化を様々な角度から積極的に学び、改めて自国の問題に向き合うことで、私たちは、自らの問題をより客観視できるようになる。

このプロセスは、多くの時間が必要で、結果として表れるまでには相当な時間がかかるだろう。しかし、皆が生き生きと仕事を行える社会の到来はこのプロセスを抜きにしては考えられない。問題が浮き彫りとなり、壁にぶつかっている今がむしろチャンスである。今こそ行動する時なのではないだろうか。

註

- (1) 「NHKスペシャル セーフティーネットクライシスvol.2・非正規労働者を守るか」2008年12月15日、NHK総合テレビ。
- (2) <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.htm> 総務省「労働力調査」。
- (3) 高橋保『雇用の政策と法 [改訂版]』ミネルヴァ書房、2008年、393頁。

- (4) 「NNNDドキュメント『08日雇いハケン・ネットカフェ難民4』2008年11月23日、日本テレビ。
- (5) 高橋、前掲書、394頁。
- (6) 「NNNDドキュメント」前掲、2008年11月23日。
- (7) 「NHKスペシャル」前掲、2008年12月15日。
- (8) 『新潟日報』「北風の中求職再開 正月気分ほど遠く」2009年1月6日。
- (9) 「NHKニュース 時論・公論」、2009年1月。
- (10) 長坂寿久『オランダを知るための60章』明石書店、2007年、117頁。
- (11) 長坂、前掲書、118頁。
- (12) 長坂、前掲書、119-120頁。
- (13) 「NHKスペシャル」前掲、2008年12月15日。
- (14) 長坂、前掲書、354頁。
- (15) 長坂、前掲書、357頁。
- (16) 長坂、前掲書、362-363頁。
- (17) 長坂、前掲書、369頁。
- (18) 「NHKスペシャル」前掲、2008年12月15日。
- (19) <http://www.nikkei.co.jp/keiki/uskoyou/> 『日経ネット』。
- (20) http://headlines.yahoo.co.jp/hl?a=20090109-00000006-yom-bus_all 『読売新聞』。
- (21) <http://www.asahi.com/international/update/0121/TKY200901210039.html> 『朝日新聞』。

参考文献

- 堤 未果『ルポ 貧困大国アメリカ』岩波新書、2008年。
- デイヴィッド・K・シプラー『ワーキング・プア-アメリカの下層社会』岩波書店、2007年。
- スチュアート・タノック『使い捨てられる若者たち』岩波書店、2006年。
- 相沢幸悦『アメリカ依存経済からの脱却』日本放送出版協会、2005年。
- チャールズ・カプチャン『アメリカ時代の終わり(上)(下)』日本放送出版協会、2003年。
- 長坂寿久『オランダを知るための60章』明石書店、2007年。
- 長坂寿久『オランダモデル』日本経済新聞社、2004年。
- 久保文明・砂田一郎・松岡泰・森脇俊彦『アメリカ政治』有斐閣、2006年。
- 高橋保『雇用の政策と法〔改訂版〕』ミネルヴァ書房、2008年。

参考映像資料

- 「NNNDドキュメント『08日雇いハケン・ネットカフェ難民4』2008年11月23日、日本テレビ。
- 「NHKスペシャル セーフティーネットクライシスvol.2・非正規労働者を守るか」2008年12月15日、NHK総合テレビ。
- 「NHKスペシャル 激論2009 世界はどこへ、そして日本は」2009年1月1日、NHK総合テレビ。
- 「NHKスペシャル リストラの果てに ～日雇いに流れ込む人々～」2009年1月26日、NHK総合テレビ。
- 「NHKニュース 時論・公論」2009年1月、NHK総合テレビ。

(卒業論文指導教員 中村義実)