

第6章 日本の社会保障整備の経験

(広井良典)

6 - 1 「日本の経験」を評価する意味

3 - 1節でアジアの社会保障について概観したが、こうしたテーマについて考えていく場合、あるいは「社会保障分野における国際協力」という新しい課題に取り組んでいくにあたり、そこで避けては通れない重要な作業として浮上するのが、社会保障に関する「日本の経験」の評価というテーマである。

実は日本における社会保障研究や実践において最も欠落しているのがこの点であると言っても過言ではない。1つには、これまでの日本における社会保障研究や政策展開は、ほぼもっぱら先進諸国 (= 欧・米諸国) の社会保障を「学び、吸収する」という視点をベースに行われてきたため、そもそも社会保障に関する日本の経験を評価してアジアなどの諸国に「発信」し相互的なコミュニケーションを行うといったことや、アジアや途上国を視野に入れた上で日本の社会保障制度の特徴や問題点を位置づけるといった作業自体が十分に行われてこなかったことがある。

日本はアジアの後発資本主義国家として、19世紀終わりからきわめて急速な産業化の途を歩んだが、「欧米諸国」を範にとり「国家主導・キャッチアップ型」の経済成長を遂げていったその過程自体に示されているように、それら先発の工業国群に対して一種の「途上国」として存在してきた。

そのことは、社会保障の制度設計自体に様々な形で表れているし、また、例えば比較的後の時代まで第1次産業の従事者割合が高い水準にあったこと、就業構造の変化や都市化の進展、出生率低下などのスピードがきわめて速いものであったことなどといった点に特徴的な形で現れている。こうした点を考慮すると、日本の経験は、ある意味で、「後発国家における社会保障制度設計のあり方」という点で、欧米先進諸国の経験にはない独特の意味を有するものとなっている。**日本の経験は、その肯定面・否定面いずれをも含めて、「後発国家における社会保障整備」あるいは「非西欧圏における社会保障」といったテーマにとり、きわめて示唆に富むユニークなケースとして位置づけられるのである。**

一方、将来に目を向けると、日本の場合後発産業国ゆえの急激な経済社会システムの変化、とりわけ戦後の時期（昭和20年代）における出生率の急激な下落の帰結として、高齢化の速度が際立って急速なものとなっている。こうした特徴は中国をはじめ現在のアジアの多くの国にも既に見られるか今後予測される事態であり、このような点、つまり「**高齢化のスピードの速さ及びそれへの対応**」という面においても**独自の特質を持っていると考えられるのである。**

6 - 2 社会保障に関する「日本の経験」の特徴と評価

こうした点を視野に入れた上で日本の社会保障の評価について、ここではその全体を詳細に論じることができないが、概略のみ整理すると以下のような点が指摘しうる¹。

¹ 詳細については巻末参考資料1にて述べる。なお、広井（1999）（2001）も参照。

(1) 制度全体の設計に関する特徴

当初ドイツ型の社会保険システムとして出発し、次第に（イギリス的な）普遍主義的方向に移行していったこと

社会保険の「保険者」に「国」自身になったこと（医療保険における政管健保、年金における国民年金・厚生年金）

インフォーマル・セクター（農林水産業者、自営業者）が相対的に多い経済構造の中、その取り込みを積極的に行ったこと（特に医療保険における国保のユニークさ）

医療保険がまず整備され、年金が遅れて、しかし急速に膨らむという経過をたどったこと

(2) 社会保障制度と経済社会システムの関係に関する特徴

経済成長の離陸期に国民皆保険のシステムを実現させ、このことが一種の産業政策として経済成長にプラスに寄与した面があると考えられること

制度としての社会保障とは別に、企業（カイシャ）及び家族が強固なコミュニティとして機能し、「インフォーマルな社会保障」としての役割を強く果たしたと考えられること（例えば、終身雇用・低い失業率と失業保険・生活保護の比重の小ささなど）

高度経済成長期がちょうど人口転換期に当たり、「若い」国のまま経済成長を遂げることができた半面、一種の財政錯覚が生じ、いわば「高齢化のツケ」を後に回してきた面があること

(3) 社会保障の個別分野関連に関する特徴

1) 医療

医療財政については国家の管理が強いシステムとしつつ、医療供給体制については民間中心のシステムとしたこと（「混合型」システム）

プライマリ・ケア（開業医）優位のシステム・資源配分としたこと

初期段階において保健所などの公衆衛生システムの整備に力を注いだこと

農村共同体をベースとした国保という「地域保険」システムを導入したこと

政府公定の診療報酬システムが医療費のコントロール及び配分に特に大きな影響を持ったこと

全体として「量とアクセス」に重点を置いた「途上国型医療構造」ともいうべき姿となっており、医療の質、医療技術の評価、患者の権利、情報開示と競争原理の導入などに着目した「成熟経済型医療構造」への転換が求められていること

2) 年金

ドイツ型の職域・所得比例型のシステムとして出発し、普遍主義的方向への志向の下、（イギリス・北欧型の）基礎年金の導入に至ったこと

国民年金・厚生年金共に保険者に国自身になったこと

経済成長と人口転換のタイミングや、高齢化のスピードの速さなどを背景に、上記の財政錯覚、高齢化のツケといった負の側面が特に強く現れていること

3) 福祉

戦前における未整備の後、戦後占領下政策の中で英米系の制度が導入されたが、「社会保険中心に

社会保障を組み立てる」との方向づけとも相まって、公的扶助（生活保護）を含めきわめて限定的な範囲のものとして位置づけられたこと

その結果、社会保険の制度が多分に「福祉」的な（＝低所得者対策としての）要素を含むと共に、高齢化の進展の中、「医療が福祉を引き受ける」傾向（社会的入院など）が顕著となっていったこと

福祉あるいは「社会サービス」の分野が立ち遅れ、近年高齢者介護を中心に急拡大しているものの、なお大幅な拡充が求められること

なお、公的な制度としての社会保障そのものに関わるものではないが、以上のうち(2)の 及び に関連する論点として、戦後の日本の経済政策においては、一見社会保障とは見えないが、事実上「**社会保障的**」な機能を果たした政策が広く見られるという点も銘記すべきと思われる。例えば農水省による農業関係の補助金はほかでもなく農家に対する「生活保障」として機能したし、地方交付税交付金のシステムは、実質的に「都市圏 地方（田舎）」の所得格差を是正する役割を担った。通産省による中小企業への様々な補助政策もそうである。これらに共通しているのは、いわば「**生産部門を通じた社会保障**」ともいうべき特徴である。つまり、戦後の日本においては、社会保障が社会保障として整備される以上に、生活保障の相当部分は、広義の産業政策的な政策を通じてなされた面が大きかった。こうした傾向は、後の時代（特に1970年代以降）には、いわゆる公共事業が（「職」の提供を通じての生活保障という）「**社会保障的**」な機能を果たすという、負の側面を多分に持った方向に展開していった²。後発国家の経済政策においては、経済成長ということに圧倒的なプライオリティが置かれ、かつ「生産中心的」な志向が前面に出るためこのようなことは生じやすいものと考えられ、その正・負の側面を含めた評価が必要と考えられる。

また、3)の の点、すなわち「社会サービスの発達の遅れ」ということは、家族関係やインフォーマルな相互扶助関係が大きな意味をもつ、アジアの多くの国で生じやすい傾向と考えられ、こうした点についての調査や政策対応が求められている。

6-3 「日本の経験」の全体的評価

社会保障に関する「日本の経験」を全体としてながめると、先述したように日本の経験は、

後発国家における社会保障制度設計のあり方、

ある段階からの急速な高齢化及びそれへの対応、

という二重の意味で、成功と失敗ないし長所・短所の両面を含めて、「欧米モデル」にはない独自の、かつ途上国にとってより共通性の高いモデルとしての意味をもちうるものである。このうち特に現下の途上国にとって意味をもつのは であるが、この点に関して日本の経験がもつ特に大きな特徴は、

(i)「**農業、自営業などのインフォーマル・セクターが非常に大きな比重を占める中での社会保障制度づくり**」という問題に最初に直面し、対応を行った国であったという点、

(ii) サラリーマン・グループについても「**国自らが保険者**」となり、**国家主導型の社会保険システム（「国家保険」とも言うべき制度）を整備していった点**

² 筆者はこれを「公共事業型社会保障」と呼んでいる。

にある。こうした点において、「国保（国民健康保険）」という「地域保険」のシステムや、中小企業向けの「政管健保（政府管掌健康保険）」と言ったシステムは、途上国にとって、欧米諸国のものにはないユニークなモデルとしての価値をもつものと考えられる。同時に、これらのシステムは、戦後日本における、経済成長というゴールに向けての国民全体の強いコンセンサスや凝集性の高さ、社会保障以外の行財政・政治システムとも不可分のものであり、また、企業レベルでの日本型雇用慣行や、国家レベルでの「日本株式会社」とも呼ばれるような官民一体の体制とも深く連動したものであった。したがって、具体的な制度のフィージビリティなどについて吟味していくにあたっては、そうした社会保障をとりまく全体的なシステムとの関連において、各々の国の状況に照らして更に深く検討されていく必要がある。

一方、の「ある段階からの急速な高齢化」については、逆に言えば、日本を含めた後発国の場合、そうした段階に至るまでは高齢化の問題のもつインパクトが十分自覚されないおそれが大きいことを意味するのであり、世界銀行も指摘するようにある種の「財政錯覚」に基づく年金給付の大幅拡大 基本的に積立金の取り崩しによる に流れてしまう傾向が大となる。我が国の年金制度については、そうした面が多分にあったと言え、現在に続くその後の「改革」は、実質においてその「修復作業」としての給付削減という形となり、しかもそうした修正作業が繰り返し小刻みに行われているために、かえって制度の安定性に対する国民の不安を増幅させるものとなる。しかもこうした点は、日本を含めて後発国の場合、高齢化ないし人口転換のスピードが速いため、短期間に急激な形で起こらざるを得ない。したがって、**高齢化の初期段階において特に公的年金の給付水準を過大なものとしな**いことは、「負」の意味での日本の経験からの示唆として位置づけられるべきであるものと考えられる。また医療・福祉政策の領域では、3 - 1節にて提示した「健康転換第3相」への対応を、高齢者ケアにおける「医療 福祉」への転換ないし福祉サービスの充実という形で初期の段階から進めて置くことが、「社会的入院」の抑制などを含めたサービスの質の面でもコストの効率性の面からも重要である。

付論：職域からみた日本の社会保障経験の特徴

以下の付論では、職域的に見た日本の社会保障の特徴について検討する。付論1では農林水産業者・自営業者に対する社会保障制度設計の経験の特徴について詳述し、付論2では雇用・労働の経験をレビューすることにより、雇用を重視する日本の企業社会の慣行・制度が第2次、第3次産業従事者の大部分をカバーする雇用労働者にとり、最大のソーシャル・セーフティ・ネットとして機能し、失業給付を抑制するなど公的な社会保障を補完してきたことを説明する。

付論1 社会保障における農林水産業者・自営業者の位置づけと日本の経験（広井良典）

3 - 1節にて既述のように、途上国の社会保障制度設計にあたって、最も問題となるのが非サラリーマン・グループ（農林水産業者、自営業者）の層である。例えば、ISSA コンサルタントのマイケル・ジェンキンスは「農村の農業従事者やインフォーマル・セクターの労働者は社会保障の保護を得

³ Jenkins (1993)

られないことがこれまでも多かったが、このことはとりわけ発展途上国において当てはまる」と指摘している³。そこで、日本における社会保障の展開の特徴的な点として、6-2(1)にて先に指摘した、「非サラリーマン・グループが相対的に多い経済構造の中、その取り込みを積極的に行ったこと（特に医療保険）」という点が浮上する。

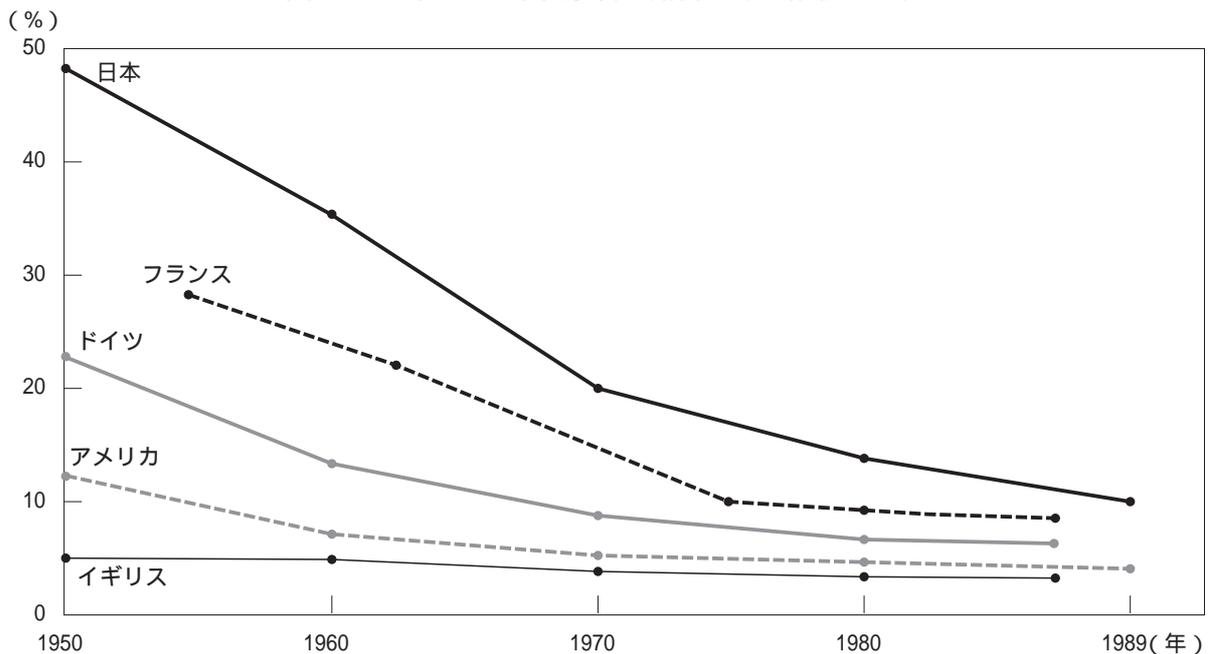
まず事実関係から見てみよう。図6-1は第1次産業従事者の割合の年次推移を各国で比較したものであるが、日本のそれが1970年代頃に至るまで先進国の中で飛び抜けて高いものであったこと、同時にまた、その低下のスピードが際立って速いものであったことが顕著に見て取れる。こうした点自体、日本の歩んできた道の「途上国性」を表していると言え、また、その分現在の発展途上国にとって示唆するものが大きいということもできる。

「途上国の社会保障制度設計にあたって、最も問題となるのがこの層である」と述べたが、逆に言えば、欧米先進諸国の場合、社会保障の制度設計にあたってこの問題に比較的頭を悩ませずにすんだ、ということが可能である。というのも、19世紀終わりから20世紀半ばにかけて社会保障の制度を構築し拡大していく過程が、先行する産業化のプロセスをいわば追認していく過程であり、また、第二次大戦以降の段階では、先の図6-1にも示されているように、第1次産業従事者は既に少数となっていたので、仮にこの層を除外ないし任意加入としたとしても、大方の層に社会保障のネットを及ぼすことは実現できたのである。

こうした流れを考えると、この「農林水産業者ないしインフォーマル・セクターの社会保障システムへの取り込み」という問題に、いわば最初に大規模な形で直面したのが後発産業国家たる日本であったということが可能ではないかと思われる。その意味では、「途上国における社会保障の制度構築」という問題の先駆をなしたのが日本のケースだったと言ってもよいだろう。

ちなみに、インドの経済学者Guhanは「フォーマル・モデルの限界」と称して、「フランスやイギリス、アメリカなどの社会的プログラムを見て、それが途上国にとって取るべき政策の陳列棚と見る

図6-1 第1次産業従事者の割合の年次推移の比較



注：ドイツの数字は旧西ドイツのもの
出所：ILO労働年鑑より広井作成

ことは誤りである。ベヴァリッジ・モデル、ビスマルク・モデル、ルーズベルト・モデルいずれも途上国の社会保障モデルとしては使えない」と論じている⁴。まさにこの問題に最初に直面したのが日本であり、逆に言えば、「日本の経験」は現在の途上国にとって独自の示唆をもつ可能性を秘めていると言える。

こうした点に関する最も象徴的な制度は、やはり国民健康保険のシステムである。ドイツ型社会保険から出発した日本にとって、初めてドイツにはない日本独自の制度として、しかもそのことを自覚しつつ創設したのが国保という地域保険のシステムであった。

こうした意味では、日本の場合、第1次産業から第2次産業への産業構造のシフト、つまりは産業化の過程の比較的「早い」段階で社会保険の仕組みの導入・普及を図った、ということも可能であろうし、また、こうした社会保障整備段階で巨大な1次産業従事者を抱えその位置づけに苦慮するという問題は、途上国に共通の問題と言える。

そして、この場合圧倒的に問題となるのは年金ではなく医療保険である。年金、つまり高齢者の生活保障については、農村の場合家族による扶養が維持されているため、この段階ではさほど大きな問題として浮上しない。ところが医療についてはそうした家族による代替が困難であるから、その必要性は都市労働者層、つまりサラリーマン・グループとさほど変わらない。そこで農林水産業者の医療保障問題が浮上する。

我が国の場合、これを国保という地域保険のシステムで対応した。1938年（昭和13年）に国民健康保険法が制定された時点では、実施主体は市町村・職業を単位とする任意設立の保険組合であったが、戦後1948年（昭和23年）には制度の普及促進の観点から「市町村公営原則」が取られるに至り、併せて任意設立・強制加入の制度となった。そして1961年（昭和36年）全市町村において国保が作られ、「国民皆保険」が完成することになる。

付論2 雇用・労働における日本の経験（小島元）

付論2 - 1 はじめに

本付論2では、日本の戦後における雇用・労働の経験について簡潔に概観する⁵。ここでは第2次、第3次産業で就労する（雇用）労働者を対象としており、6,300万人の就業者のうち84%に当たる5,300万人が雇用労働者である（就業者のうち1割弱が建設業に従事している⁶）。

約60年に及ぶその経験において特筆すべきは、高度経済成長期までに大企業において確立したと言われるいわゆる「終身雇用制」=長期雇用制を柱とする日本型雇用慣行についてである。同慣行は、日本がほかの欧米先進国とは異なり、第1次オイルショックの影響を軽微に乗り切ることに成功した際に注目を集め、その後の安定成長期を経て1人当りGDPで米国を抜いた頃（1987年）より日本の経済成長の秘密を解く鍵として称賛された。しかし1990年代末からの経済停滞期には一転して諸悪の根元視されるに至り、評価が180度異なるものになるという激しい変転を経験している。

終身雇用制と経済パフォーマンスとの関係とその評価については、論ずべき主題は多いが、本調

⁴ Guhan (1994)

⁵ 本付論では労働省の設置、労働基準法、労働組合法、労働関係調整法の労働三法の制定・施行という雇用関係や労使関係の基本的枠組みを規整する立法や政策にはあえて言及しない。

⁶ 何らかの形で「公共事業型社会保障」の恩恵に浴する層と言えよう（6章、広井（1999））。

査研究との関係では、

そうした日本型雇用慣行は当初は労使の自主的な取り決めによって始まり、後に政策的な支援を受ける形で発達したものの、それ自体は優れて経済的合理性を備えたものだった

同慣行が（規範として）有効に機能していた期間は、企業（グループ）＝内部労働市場がまさにセーフティ・ネットとして機能し、失業給付を抑えるなど総じて公的なセーフティ・ネットを補完する役割を果たした。別言すれば公的政策の役割は限定的だった⁷

低成長期に入り、経済構造改革の一環として同慣行の見直しが叫ばれる一方、失業率の悪化などの雇用問題に対して雇用政策に対する期待が高まっている

という点を最初に確認しておきたい。以下、戦後の経済状況に則して4つの時期に分け、特徴となる事項及び当時の政策課題について見ていくこととする。

付論2 - 2 経済状況による時期分類からみた労働・雇用分野の特徴

I 敗戦～1950年代末：戦後復興期、民主化期

戦争により工場など生産設備が破壊され、鉱工業生産は戦前の約3割程度にまで落ち込み、傾斜生産方式に代表される生産力増強が経済政策、産業政策の主眼であった。就職難、低賃金を背景にGHQ（連合軍総司令部）の民主化政策に後押しされて活発化した労働組合による労働争議が頻発し、1960年の三井三池争議で頂点に達した。この時期の労働政策上の焦点は労使関係の安定であり、設備稼働率を上げるためにもこれは必須の課題であった。雇用政策としては、失業保険法（1947年）、緊急失業対策法（1949年）が施行された。

また、現在に至るまで所得分配のメカニズムとして機能している「春闘」が1955年から始まっている。国際競争にさらされている製造業が主導的な立場で、妥結した賃上げ率が中小企業労働者、公営企業職員の賃金、人事院勧告を通じて公務員賃金、さらには最低賃金にも波及するという分配メカニズムが高度経済成長期を経て制度化されていった。

II 1960年代～1973年：高度経済成長期、経済自由化期（OECD（経済協力開発機構）加盟、IMF8条国移行）

年率平均10%を超える経済拡大が長期に渡り、衰退産業から新興産業への産業間、あるいは新規学卒者（当時その貴重さゆえに「金の卵」と形容された）に対する旺盛な労働需要を受けて地域間での活発な労働移動が起きた。

この時期の政策課題として、衰退産業における失業対策及び職業紹介の広域化が挙げられ、炭鉱離職者臨時措置法（1959年施行）雇用対策法（1966年同）などが代表的な立法である。このうち前者は、炭鉱経営者から採炭量に応じて納付金を徴収し、それを財源として炭鉱離職者に手当を支給するという、その後の雇用政策における手当方式の嚆矢となる政策であった。

遅くともこの時期までに大企業及び中堅企業において確立したと言われる、いわゆる「終身雇用制」を柱とする日本型雇用慣行⁸の特徴をまとめると表6-1のようになる。

実際には、新規学卒後に就職した企業と同一の企業で定年を迎えることができるのは雇用労働者全

⁷ 社会保障における企業の役割の評価については6章、あるいは広井（1999）。一方、日本の法制を参考にしたと言われる韓国、台湾の労働法には社会保障的機能を有する規定が置かれている（林（1999））。

体の2割程度と言われるが、長期雇用制に代表される同慣行は日本の企業社会においてある種の規範として機能し、それが有効に機能していた期間は、内部労働市場＝企業（グループ）がまさにセーフティ・ネットとして機能し、失業給付を抑えるなど総じて公的な政策を補完する役割を果たしてきたと言えよう。

III 1973年～1980年代末：安定成長期

1973年の第1次オイルショックにより高度経済成長期は終わりを迎え、安定成長期に移行する。欧米とは異なり、この時期に日本では人口構造の転換が起こり、戦後のベビーブーマーである「団塊の世代」の最後の世代が成人期を迎え、労働供給圧力が低下することで深刻な失業を経験せずに済むという幸運に恵まれる。

この時期に雇用政策の一大転換が行われた。すなわち、失業保険法を改正して雇用保険法を施行し（1975年）、失業者の事後的救済ではなく、失業の予防、雇用の維持を重視する積極的労働市場政策へと転換した。雇用保険法において新設された雇用調整助成金が主要な政策ツールとなり、企業＝内部労働市場の雇用維持機能に対する各種助成金事業がその内容となった。また、解雇権濫用法理⁹（及び同法理に基づく整理解雇の4要件）が裁判所の判例法理として確立し、雇用維持の政策を司法面から補強することとなった。

表6 - 1 日本型雇用慣行の特徴

特徴	メリット	デメリット	残された課題
「終身雇用制」＝長期雇用制 ・新卒者の一括採用、社内OJT重視（偏重）「生え抜き」社員の重視 年功賃金・処遇 ・生産性に準拠した賃金決定：生産性基準原理（企業業績を基に春闘で産業横断的に決定された賃上げ率から計算される総額人件費を職務遂行能力に応じて分配される賃金） 企業内組合 ・運命共同体としての労使	・雇用の安定（低い失業率） ・企業内熟練の形成 ・モラルの維持（仕事を通じた自己実現） ・生産性運動への協力（QCサークル、カイゼンなど） 国際競争力の向上 ・生活給の保障 労働者のライフサイクルの安定 ・付加給付などの企業内福祉の充実（退職金、企業年金、社宅、社内貸付けなど） ・労使関係の安定	・行き過ぎた企業への忠誠心 過労死、サービス残業、長時間労働、頻繁な配転、転勤、出向 ・転職の困難 ・同一産業内過当競争 ・賃金の固定費化 ・弱いコーポレート・ガバナンス	・外部労働市場の整備 ・ゆとりある労働者の生活

出所：小島作成

⁸ 日本型雇用慣行（日本的経営システム）に対する関心は『OECD対日労働報告書』（1972年）を機に高まり、同報告の日本語訳ではこの3つの特徴を「三種の神器」になぞらえた。その後、これに関する論文、書籍は汗牛充棟であるが、長期雇用を始めとする日本企業の長期安定的な取引関係は革新的な研究開発においてもメリットを有することを組織論の観点から実証する比較的最近の論として沼上（1999）とくに第6部。

⁹ 今次の労働基準法改正において、同法理の法制化が図られる一方、法案審議の過程で使用者の解雇権を明文化規定する法文案は削除されることとなった。

IV 1990年代～：低成長期、経済停滞期

バブル経済の崩壊を受け、1990年代の日本経済は「失われた10年」と形容される、これまで経験したことのない深刻な停滞期¹⁰となり、現在に至っている。失業率は2001年に5%台へと高進し、以後高止まり傾向を見せている（1986年の円高不況時でも3%台）。

discouraged worker（求職意欲喪失者）と言われる層が増え、求職者の減少すなわち失業者の非労働力化が進行し、統計に現れない「失業者」が増加していると言われる。また、従来から多かった若年失業者が一層増加し、失業期間が長期化するなど、若者の雇用問題が社会問題化¹¹している。

また、これまで終身雇用を維持してきた内部労働市場にも大きな変化が生じており、新規採用の抑制、早期退職の勧奨による正規雇用の削減とパート、派遣社員など非正規雇用の増加という内部構成の変化と、正規層の年功的処遇の見直しとをセットに捉え、日本型雇用慣行の「変質」が指摘されている¹²。

こうした失業状況により失業保険給付が拡大し、雇用保険会計の財政悪化を招き、給付が見直される一方で、保険料率の引き上げが予定されている。

一方、現在の雇用情勢の悪化とは裏腹に少子高齢化による将来の労働力不足が予測されることから、労働力率を高めるために女性や高齢者の就業支援策が打ち出されたのもこの期の特徴である（男女雇用機会均等法1986年施行、育児休業法1992年同、60歳定年制を義務化した改正高齢者雇用安定法1998年同）。

この時期に雇用政策は再び転機を迎えている。すなわち、政策目標を一企業（ないしは企業グループ）内での雇用維持から新たな雇用増が見込まれる産業・企業への失業なき労働移動の実現、あるいは新規の雇用創出へと大きく舵を切ることが求められている。しかし、1986年を機に企業の開業率と廃業率が逆転し、特に近年の不況期における企業倒産の増加により廃業率が増勢を強め、むしろ雇用喪失の要因となっており、対応すべき課題は多い。

長引く景気後退の中で「構造改革」の名の下に一連の供給側の改革が断行され、その一環として日本型雇用慣行の見直しが叫ばれており、その結果同慣行が果たしてきたセーフティ・ネットとしての機能低下が進む一方、失業率の悪化に代表される雇用の諸問題に関して雇用政策に対する期待が従来になく高まっているのが現在の状況である。

¹⁰ 将来の少子高齢化の進展を背景に低成長期に対する世上の悲観的な評価に反し、こうした社会を「定常型社会」と捉え、新たな豊かさの実現の可能性を構想するものとして広井（2001）。

¹¹ 「フリーター」を続けながら定職に就くことなく親元から独立せずに「パラサイト化」する若者に対する風当たりが強まる一方、「団塊の世代」による世代コーホートの偏りに着目し、良質な雇用機会の減少を計量経済的に実証し、若年層に及ぶ負担を明らかにしたものとして玄田（2001）。

¹² 最近の実証研究として中村・大橋（2002）参照。