

「事業仕分け」とその後のジョブ・カード制度： 公共職業訓練制度のゆくえ

TSUTSUI, Miki / 筒井, 美紀

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

大原社会問題研究所雑誌 / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

644

(開始ページ / Start Page)

37

(終了ページ / End Page)

52

(発行年 / Year)

2012-06-25

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00008903>

「事業仕分け」と その後のジョブ・カード制度

—公共職業訓練制度のゆくえ

筒井 美紀

- 1 本論の目的
- 2 事業仕分け第3弾における質疑応答と一部廃止判定
- 3 政権の反応と厚生労働省の対応案
- 4 見直しによるJC制度活用企業への影響
- 5 結論：公共職業訓練制度のゆくえ

1 本論の目的

ジョブ・カード制度は、2010年10月、内閣府行政刷新会議の事業仕分け第3弾によって一部廃止判定を下された（関連2事業の廃止、後述）。仕分けの場ではどのような質疑応答がなされたのか。判定の根拠は何だったのか。野党や労働組合、マスコミはどう反応したか。政権と厚生労働省は如何なる判断と対応策を示したか。見直し後の制度はどう変更されたか。それが企業にもたらした影響は何か。本論は以上の疑問について、堀論文・櫻井論文に言及しつつ、政府文書とN県追跡調査、マスコミ言説から明らかにする。さらに、以上の経緯が、公共職業訓練制度に如何なる影響を与えるのか、論じて結論とする。

序論で述べたように、本研究はJILPTとは異なり、ジョブ・カード制度（以下、「JC制度」と略記）の、マスコミの取り上げ方も含めた広義の政治的プロセスをも対象としている。政策の制改定と普及は、政治的反応の如何にも大きく拠っている。したがって、政治的プロセスの記述と分析は重要である。私たちの研究会から見れば、マスコミは、政府批判・官僚制批判の陳腐ゆえにわかりやすい図柄を示すか、たとえ正確な情報であれ断片的・部分的にしか提示していない。加えてJILPTの研究が政治的プロセスに言及していないので、JC制度の本質的問題は何か、事業仕分けは何をもたらしたのか、さらには、公共職業訓練制度全体から眺めたとき、この政治的混乱は何だったのか、省みられていないままになっている。だから、それを試みようというわけである。

2 事業仕分け第3弾における質疑応答と一部廃止判定

2-1 事業仕分けとは

事業仕分けとは、行政刷新会議第1回議事録によれば、国家予算の見直しにおいて、国民への透明性を確保しながら、予算執行の現場の実態を踏まえて、そもそも事業が必要か否かを判断し、財源の捻出を図るとともに、政策、制度、組織等について今後の課題を摘出するものである。元々は、シンクタンク「構想日本」が2002年、地方自治体を対象に、その予算の無駄を明らかにすべく行った。これを鳩山由紀夫内閣が政治主導の一環として取り入れ（行政刷新会議の事務局長には「構想日本」代表の加藤秀樹氏が就任）、2009年11月10日から事業仕分け作業が開始された。事業仕分けの評価者（仕分け人）は、行政刷新会議議長が指名し、国会議員や民間有識者、担当府省の副大臣又は政務官からなっている。

事業仕分けの考え方は、一度計上された予算費目が、翌年以降の要求段階や査定段階で必ずしも十分吟味されていないこと、予算執行の実態がほとんど明るみに出されないことを問題視し、その点を公開の場で議論することで、官庁の国民への説明能力や規律を高め、官僚主導・族議員主導と言われる予算編成から、国民主導の予算編成へと導く、というものである（行政刷新会議「事業仕分けを含む今回の歳出の見直しの考え方」）。ただし、事業仕分けはあくまで「判定」であり、評価者に予算削減を行う権限・強制力はない。事業仕分けの結論がどう予算に反映されるかは、予算編成権を持つ財務省による予算査定の動向と内閣の政治判断、そして国会の議決によって決まることになる（枝野 2010）。

2-2 事業仕分け第3弾——特別会計（労働特会）の見直し

2010年10月27日～30日に実施された事業仕分け第3弾（前半）では、さまざまな特別会計の見直しがテーマとなった。その1つが、労働保険特別会計（労働特会）だ。労働特会は、労災給付や失業給付、雇用保険二事業の財源となっている。雇用保険二事業は、失業給付の抑制を狙った付帯事業であり、雇用安定事業と能力開発事業に分かれている（堀論文、図表1-2）。前者には、雇用調整助成金（雇調金）が含まれ、クリティカルな存在となっている。後者の範疇で実施されているJC制度は、10月27日の13時40分から1時間程度のコマ（A-3）で、複数事項の1つとして取り上げられた（図表3-1）。

事業仕分けで議論されたJC制度とは、図表3-1に示す（1）JC制度普及促進事業と（2）キャリア形成促進助成金（JC制度関連）の2事項である。堀論文でも説明したように、（1）は日本商工会議所への委託事業（委託金を支払う）、（2）はJC制度活用企業への賃金・経費一部助成（その審査を雇用・能力開発機構が実施、助成率等については図表3-4を参照）である。

続いて図表3-2に、A-3のコマに出席した事業仕分け評価者の一覧を掲げる。略歴欄の情報から明らかのように、国会議員には元国家官僚の若手が多く、民間有識者には会計や財政の実務家・専門家が多い。いずれにせよ、公共職業訓練の専門家・実務家は皆無である。後述するようにこの点は、A-3の質疑応答レベルを大きく下げた。

図表 3-1 事業仕分け第3弾（前半）A-3(雇用保険二事業②)の検討事項・概要

事 項	担当局	H21予算(百万円)	執行率(%)
(1) JC制度普及促進事業	職業能力開発局	3,166	54.2
(2) キャリア形成促進助成金(JC制度関連)		3,347	63.9
(3) 介護雇用管理改善等対策費	職業安定局	13,557	32.8
(4) 特定求職者雇用開発助成金		72,485	38.1
(5) 若年者等正規雇用化特別奨励金		22,019	7.0
(6) 職業能力開発校施設整備等補助金	職業能力開発局	2,690	64.5
(7) 離職者等の再就職に資する総合的な職業能力開発プログラムの展開		33,551	52.6

※各種「事業仕分け施策・事業シート」「事業仕分け論点等説明シート」より筆者作成

図表 3-2 事業仕分け・A-3のコマの評価者(仕分け人)一覧

氏名	現職	略歴
枝野幸男	衆議院議員	1964年生。東北大法卒、弁護士、1993年、衆院選初当選。
網屋信介	衆議院議員	1957年生。一橋大法卒、山一証券入社。2009年、衆院選初当選。
大西健介	衆議院議員	1971年生。京大法卒、参議院事務局入局。2009年、衆院選初当選。
玉木雄一郎	衆議院議員	1969年生。東大法卒、大蔵省入省。2009年、衆院選初当選。
福島伸亨	衆議院議員	1970年生。東大農卒、通産省入省。2009年、衆院選初当選。
三村和也	衆議院議員	1975年生。東大法卒、通産省入省。2009年、衆院選初当選。
亀井亜紀子	参議院議員	1965年生。学習院法卒、通訳。2007年、参院選初当選。
市川真一	クレディ・スイス証券チーフ・マーケット・ストラテジスト	1963年生。1987年明治大学卒。和光証券、クレディ・リヨネ証券を経て、2000年12月にクレディ・スイス証券へ。『政策論争のデタラメ』(新潮新書)
石渡進介	ヴァスコ・ダ・ガマ法律会計事務所パートナー弁護士	1993年慶応大法卒、弁護士。エンターテイメント法務、スポーツ法務、メディア法務などに従事。
清水涼子	関西大学教授	東京大学法学部卒業/公認会計士。みずほ監査法人において約18年間勤務。『公会計の基礎知識』
近見正彦	埼玉学園大学教授	博士(商学、一橋大学大学院)。『現代保険学』(共著、有斐閣)
富田俊基	中央大学教授	経済学博士(財政学・金融論、京大院)。野村総合研究所研究理事を経て現職。

※各人のホームページ等を参照し、筆者作成。

2-3 JC制度をめぐる質疑応答

上記の筆者の見立てに対しては、次のような反論があるかもしれない——官僚主導・族議員主導の「闇に包まれた」予算編成や執行の実態を明るみに出し、一般の国民にも分かりやすく説明させることが、事業仕分けの1つの目的なのだから、評価者(とくに国会議員)はむしろ「素人」の方が望ましい、と。

確かに、曖昧な予算編成や執行とならないよう、「外部の視点」を入れることは重要である。だが、「外部」でありさえすればよいわけではない。質問を繰り返して意見を述べる評価者がナイーブなのは、政策形成と世論形成にとってマイナスである。評価者に不可欠だったのは、公共職業訓練

制度の基本的骨格と現場を理解し、かつ素人の立場にも立てる（何がわからない／何に納得がいかないのかを言語化できる）、つまり媒介能力であった。

他方で、受け答えに立った事業担当職員（厚生労働省の各局長・室長・次課長）は、ほぼ「官僚答弁」に終始したとあってよかろう。制度や数値の細かい解説と「いま見直しを進めているところです」の弁明に満ち溢れているのだ。「1時間程度しかないのに、資料を見ればわかることで時間を食ってどうする」と多くの人びとは感じただろう。ただし筆者は、彼らを多少気の毒にも思う。なぜなら評価者がしばしば、予習不足の質問と意見を繰り出していたからだ。資料を十分に読んでおらずになされた質問には、基本事項や数字の読み方の説明で答えなくてはならないし、わずかな視察で得た表層的な事実に基づき述べられた意見に対しては、前提認識の不足を補足しながら返さねばならなかった。

以上のように、評価者の質疑や意見の大方がナイーブで、説明者がほぼ「官僚答弁」に終始していたために、本当に重要な知見を土台に、論点が抉り出された丁々発止の議論は皆無に等しい、という結果に終わった。

評価者のナイーブな質疑は3点に整理できる。(1) 単なる予習不足、(2) JC制度を狭義に、つまりもっぱら「カード」として捉えている、(3) どうすればJC制度が社会的認知を得ていくかの具体的なイメージがない、の3点である。順に説明しよう。

(1) 単なる予習不足

2010年10月30日付産経新聞の「調べれば簡単に分かるような質問が目立つ」という指摘どおり、JC制度に関しても予習不足が露呈された。たとえば清水評価者は、事業の成果指標として「有期実習型訓練の就職率」の掲載頁と、「雇成型訓練の就職率」の掲載頁とがあるのはなぜなのか、「ジョブ・カード制度の有効性というものを見極めたいと思って」と尋ねている（議事録9-10頁）。堀論文が解説したような、JC制度の基本的骨格を理解していれば、もう一步踏み込んだ、〈この数値は〇〇という事実を示しているのだから、有効性が低い証拠ではないか？〉のような質問を相手に突きつけて議論できたであろう。

またたとえば福島衆議院議員は、「若年者等正規雇用特別奨励金」はJCと同じ仕組みなのではないか、と質問している。「それは訓練を要件にしていらないんですね」という厚生労働省の回答に対して、「訓練を要件にするかしないかの違いであって、同じような政策目的で同じようなものがあり、違いはジョブ・カードを持っているか、持っていないかという違いなのではないですか」と返している。つまり福島議員は、訓練を要件にするか否かは些細なことだと思っている。だが、これもまた堀論文が説明したとおり、訓練を要件にすること、より正確に言えば、雇用とOJTを不可分に実施する仕組みは、日本の公共職業訓練史上、たいへん新しい試みである。公共職業訓練政策は、時代ごとの要請に応じて形成され、非常に複雑な仕組みになっているから、評価者が全てに通曉しておくことなどももちろん不可能だ。しかし少なくとも、職業能力開発促進法2006年改正の意味（実習併用職業訓練の法令化）ぐらいは、理解の上で仕分けに臨むべきであったのではないかと。

(2) JC制度を狭義に、つまりもっぱら「カード」として捉えている

堀論文と櫻井論文で強調してきたように、JC制度は単なる「カード」ではない。JC制度のキモは、雇用と不可分のOJT（そしてOff-JT）の実施であり、活用企業に教育訓練制度の確立や組織改

善を促すことにある。ところが事業仕分けでは、JC制度を狭義に、つまりもっぱら「カード」として捉えた発言が目立った。査定担当の財務省は、「労働者が自らの職業能力を高めて就職活動に利用するというでジョブ・カードを作っていただく」ものだと捉えているし（議事録8頁）、ハローワークやJCセンターの視察に行った評価者は、「大体履歴書をもう少し厚くしたように見える」（三村衆議院議員）、「普通の履歴書と変わらない」（玉木衆議院議員）と述べている（議事録13頁）⁽¹⁾。

狭義のジョブ・カードに、さまざまな問題があることは確かである。たとえば連合総研の基金訓練に関する調査では、JCの社会的認知が低いために履歴書に内容を転記し直している求職者が存在する現状も、明らかにされている（連合総合生活開発研究所 2011）。

だが繰り返せば、JC制度のキモは、雇用と不可分のOJT（そしてOff-JT）の実施である。ならば、雇用型訓練受講者数や実施企業数の水準や増減に関する質問がなされて然るべきであった。それらは執行率の低さ——事業評価の重視指標であり、評価者や査定担当者もたびたび言及した——とも直結しているにもかかわらず、質疑はなされなかったのだ。

図表3-1に戻ると、キャリア形成促進助成金（JC制度関連）の予算執行率は、平成21年度は63.9%と、約33億円のうち12億円程度を使い残している。執行率の低さは、予算の見積もりが過大であったand/or執行（オペレーション）に問題があった、が原因である。後者であれば⁽²⁾、要は雇用型訓練の実施企業数が伸びなかったということだ。なぜなのか。

それは、JC制度活用の主な企業である中小企業を一社一社回って営業に努めるマンパワーの圧倒的不足である。N県筆頭商工会議所に置かれたジョブ・カードセンターでも、これに従事する専任担当者はわずか2人（契約職員）にすぎない。他方で、JC制度普及促進事業（日本商工会議所への委託）の執行率は、平成21年度で54.2%と、約32億円のうち17億円程度を使い残している。日本商工会議所は歴史的に、経産省（通産省）事業の委託を受けてきたため、厚労省系の事業すなわち職業訓練や雇用関係のノウハウに乏しい。そのため、契約職員を雇って制度普及を図ろうとしたが、その人数はごくわずかだった。だが、靴底を減らして営業をこなす職員が多数いなければ、宣伝パンフレットを何万枚作ろうと、中小企業にはJC制度の存在自体まず知られない。知られた場合にも、それが自社のニーズをどうすくい上げるのか、制度内容の読み込みに手伝いが要る。広報・周知とニーズの掘り起こしは別作業であり、後者は人海戦術を必要とする。

したがって、厳しく問われるべきなのは、オペレーションにおけるこうした非合理性であった⁽³⁾。

(1) 2010年10月18日より、民主党議員による事前調査（視察など）が行われた。事業仕分けA-3の、わずか9日前である。ちなみに自民党「事業仕分け検証プロジェクトチーム」の座長・山本一太氏は、民主党議員による事前調査が不十分であると述べた（2010年11月9日）。

(2) 前者つまり予算の過大な見積もりも原因である。だが、その原因の原因は、「ジョブ・カード取得者数300万枚」という数値目標を定めた閣議決定にもある。

(3) 査定担当者（財務省）は、「一部のジョブ・カードセンターのパンフレットでは、助成金を使うと、ジョブ・カード制度を利用すると、訓練に要した経費よりも助成金の方が上回って利益が出るという広報が行われている例もございます」（議事録8頁）と、手痛い事実を突き付けている。こうした悪徳パンフレットは確かに許されるべきではない。だが、この指摘はジョブ・カードセンター全体が問題だという印象を生み出し、本来なすべき

ところが、JC制度の基本的骨格を理解していない評価者たちは、カード300万人取得という数値目標は現実的か否かという、狭義のJCに偏った質問で時間を消費した。

(3) どうすればJC制度が社会的認知を得ていくかの具体的なイメージがない

評価者と査定担当者は、どうすればJC制度が社会的認知を得ていくかの具体的なイメージにも欠けている。そのため、「求職者のための支援なのか、それともそれを雇い入れる企業のための制度なのか、その辺が本来の目的とずれているのではないか」（玉木衆議院議員）といった意見が出てくる（議事録9頁）。この二分法の発想は、雇用とOJTを不可分に実施するというJC制度（雇用型訓練）の有効性と難しさに対する理解の欠如を示している。

「本来の目的とずれている」という主張はまた、目的と手段（道筋）をきちんと分けておらず問題である。「これまで職業能力形成の機会に恵まれなかった人びとの、安定的な雇用への移行を促進する」のに不可欠なのは企業横断的労働市場の形成であり、その形成には、社会的通用性の高い、職業能力証明書＝JCが重要な役割を果たす。JC取得者が増え、それを持った求職活動が一般化すれば、企業横断的労働市場が創られていく——こうした筋書きは、基幹的な労働者の採用・定着に腐心する中小企業の立場からすれば納得のいくものではない。JCの活用によって、当該新規雇用者がしっかり仕事を覚えた、定着し仕事ぶりもよい、企業の教育訓練システムが改善された…のように思ってはじめて、中小企業はJC制度を評価する。せつかく雇って訓練した従業員に企業を横断されるのは、甚だ本意な筈である⁽⁴⁾。企業の当初の意図はどうかであれ、上記のような積み重ねが、実は横断的労働市場の成立への必要条件となる。つまり、JCが信頼に足るものだと考えて、その結果、これを使おうとする企業が一定数増えないことにはどうしようもない⁽⁵⁾。以上が、JC制度が社会的認知を得ていく道筋だが、玉木評価者の二分法では、このようにイメージできない。

ところで玉木評価者は、「86.9%の就職率というのも実はくせ者であって、（中略）要はもう探ろうと思っている人を、ジョブ・カード制度を使って社内研修とか訓練する費用を国から見てもらう制度」（議事録13頁）とも述べている。この意見は、JC制度活用者の圧倒的多数をしめる中小企業の実情を勘案していない。

周知のとおり殆どの中小企業では、社内の教育訓練制度が整備されていない。本制度の資金助成を受けるには、部分的にはあれ、その整備が必須となる。そうした企業の方が断然、社員の職業能力と定着率は上がるし、たとえ離職しても一定の能力が形成されている。つまりJC制度には、櫻井論文で明らかにしたとおり、訓練を受ける求職者のみならず、雇用の受け皿たる中小企業を強くする効果があるのだ。だとすれば、中小企業が元々採用予定の人・採用した人の社内教育訓練費用を国に肩代わりさせていることの、どこが悪いのだろうか。日本の大企業が誇る企業内訓練校にしても多くの助成を受けているのだから⁽⁶⁾、中小企業の教育訓練制度や雇用管理制度の拡充に、

追及を妨げたように思う。

(4) この段落冒頭よりここまでは、筒井（2011）からの引用である。

(5) 私たちの「JCを持参した求職者がいたら、カードは参考になりますか？」という質問に、大方は肯定的に回答した。ただしIT企業のCA社は、「例えば当社に来る全員がですね、持っていれば非常に参考になるとは思う」という言い方で、特定の求職者のみがJCを持参するのでは参考になりにくいことを示唆した。

(6) だが、職業能力開発促進法が規定する、地域諸企業の労働者への開放を、実施しているところは極めて少ない。

雇用主負担の雇用保険を原資とする公的な資金が活用されることは、全く筋が通っている⁽⁷⁾。

2-4 一部廃止判定の中味

ここまで、JC制度に関するナイーブな質疑について、具体的に説明してきた。公平を期すべく言えば、熟考に値するコメントも幾つかなされた⁽⁸⁾。だが全体としてみれば、評価者のナイーブさは議論の質を落とした、というのが筆者の見立てである。

さて、12人の評価者たちの判定はと言うと、事業廃止が7、事業の見直しが4、予算要求の圧縮が2、であった⁽⁹⁾。事業の見直しと予算要求の圧縮を足すと6(5)となり、事業廃止の7がこれを大きく上回ったわけではない。その点を斟酌したからであろう、判定としては廃止とし、以下の提案を付した——「ただし、オン・ザ・ジョブ・トレーニング、企業の実際の現場でトレーニングを積んで能力開発を行っていくという政策目的自体は極めて重要だと思しますので、他の同種の予算と整理・統合して、求職者のための本来の制度目的をしっかりと実現できる別の枠組みを設けることで対応してはどうか」と（議事録33頁）。

雇用を前提とする企業現場の訓練すなわちOJTを通じた公共職業訓練は、まずもって雇用主の利害関心を尊重しないと不可能である。そのイメージがないまま、「求職者のための本来の制度目的をしっかりと実現できる別の枠組み」と言ったところで、それは画餅にすぎない。とはいえ事業担当当局の厚生労働省は、上記の判定結果を無視することはできない。なぜなら、たとえ表層的・部分的な理解に基づく判定にせよ、それに対応したかたちを示さない限り、官僚主導・族議員主導の予算編成という謗りを受けかねないからである。

3 政権の反応と厚生労働省の対応案

3-1 JC制度の一部廃止判定後の動向とマスコミの言及⁽¹⁰⁾

JC制度の一部廃止判定がなされた10月27日以降、非難や疑義の声が多数あがり、政権はその対応に追われた（図表3-3も参照）。連合は翌28日に、事業仕分け結果を「極めて遺憾」とする南雲弘行事務局長の談話を公表する。「ジョブ・カード制度普及促進事業を廃止することは、『新成長戦略』において『2020年までに取得者300万人』の目標を掲げていることとも整合性がない」と

こちらの現状の方が「国から見てもらう制度」としてよっぽど問題である。

(7) 注4に同じ。

(8) 「内需全体が落ち込んでいるなかで助成金ばかり積んで雇用を改善しようと思っても、ものすごく無理がある」（石渡評価者（民間有識者））、「中央官庁として極めて細分化したいろいろな補助金を作っていることによって、実際に失業されている方と対応されている現場の皆さんが、その制度を理解 [することに]（中略）苦勞している結果として執行率が上がらない面もある」（市川評価者（民間有識者））などである。

(9) $7+4+2=13$ となるのは、事業の見直しと予算要求の圧縮の両方を上げた者が1人いたためである。

(10) ITの飛躍的進歩は「マスコミ」の定義自体を根本的に変化させた。「マス」を対象とした「コミュニケーション」は、いわば誰でも可能になった。したがって本稿で言う「マスコミ」は「伝統的なマスコミ」だけを意味しない。

指摘した⁽¹¹⁾。11月19日の参議院予算委員会でも、公明党の荒木清寛氏がJC制度の重要性を指摘し、政治家が廃止するのか、と問うた。菅直人首相は、「仕分けで最終結論という形になっていない。早急にもう一度検討させたい」と答弁した。

図表3-3 事業仕分け・ジョブ・カード制度一部廃止判定と制度見直し関連のタイムライン

年	月	日	出来事
2010	5	22	実践キャリアアップ戦略推進チーム第1回会合
	6	22	「新成長戦略」を閣議決定。JC取得者300万人という数値目標を掲げる。
	8	31	実践キャリアアップ戦略専門タスクフォース第1回会合（キャリア段位制度について）
		18	民主党議員による事業仕分け事前調査開始（視察など）
	10	27	「事業仕分け」第3弾でJC制度一部廃止判定
		28	連合、仕分け結果を「極めて遺憾」とする南雲弘行事務局長の談話を公表。
	11	9	自民党「事業仕分け検証PT」座長・山本一太、仕分けの不充分さを批判
19		菅直人首相、参議院予算委員会で廃止撤回の答弁（公明党・荒木清寛の質問）	
2011	12	9	厚労省、助成金の整理統合と運営主体＝ハローワーク、に決定
		15	「雇用戦略対話」においてJC制度の意義確認
	17	労政審議会職能開発分科会にて厚労省のJC改革案検討	
2011	1~3		厚労省、予算に関する財務省との検討・折衝など
	4	21	JC制度推進協議会、新「全国推進基本計画」を発表
	9	30	緊急人材育成支援事業の基金訓練、終了
	10	1	求職者支援法施行
2012	1	16	実践キャリアアップ戦略専門タスクフォース第6回会合（予算や体制等について）

※筆者作成。

こうした批判がなされるなか、12月9日、厚労省は見直しを加えたいとJC制度を存続させることを決定した。それをふまえ、15日に開催された「雇用戦略対話」（閣僚と有識者らによる会議）でもJC制度の意義が強調された。「より効率的・効果的な枠組みとなるよう見直しを図るとともに、関係府省が一体となって制度を促進する」と結論された。

以上述べたJC制度の一部廃止判定後の動向に、マスコミはどのように言及したか。多かったのは、官庁公表に拠ったベタ記事的な事実報道と、関係する諸アクターの自己利益の最大化として読み解いた言説である。後者はたとえば、産経MSNの12月17日付記事「民主党の長妻PT、仕分けの骨抜き画策 連合の反発でジョブカード事業で『廃止ではなく見直し』」である⁽¹²⁾。同記事は、

(11) A-3のコマのあと、A-5では労働保険特別会計制度自体の是非が議論された。連合のこの談話は、A-5の判定結果—「雇用調整助成金以外の必要性の低い雇用保険二事業は、特別会計の事業としては行わない」—などをも含めてのものである。連合「労働保険特別会計に関する事業仕分け結果についての談話」

http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/danwa/2010/20101028_1288245681.html（2010年10月30日アクセス）

さらにこの談話は、「そもそも、雇用・労働の現場のニーズに即した労働政策を展開するためには、公労使三者構成の労働政策審議会などで労使の意見を十分に踏まえることが不可欠である」と、事業仕分けの正当性を暗に否定している。この談話を受けた細川律夫厚労相も事業継続の方針を示した。

(12) <http://sankei.jp.msn.com/politics/news/110107/plc11010701390009-n1.htm>（2010年12月19日アクセス）

長妻氏が厚労相時代に推進したJC制度が、同氏が入らない作業チームで「廃止」と判定されたことと、連合が猛反発していることを勘案した長妻氏が、「仕分け結果の骨抜きを画策している」と述べ、「連合の強い抗議や財政事情で党側が腰砕けとなり、仕分け結果を都合よく解釈しているとの批判を浴びそうだ」と結んでいる。

またたとえば、「現代ビジネス／ニュースの真相」で長谷川幸洋氏は2010年12月17日、「官僚＝労組が一体となって、既得権益の維持を狙って事業廃止に抵抗する構図」という筋書きの文章を書いている。「労組の利益を害するような政策はしない。それは連合の強い支援を受けた菅政権の本質である」から、「事業仕分けの結論をひっくり返したのは、菅・仙谷ライン」となる。しかも、「ジョブカード制度導入の旗振り役になった官僚が菅首相の秘書官に収まっている。厚労省出身の山崎史郎内閣総理大臣秘書官である」「自分たちがつくった「可愛い政策」を官邸にいる自分たちが潰すわけもないのだ」⁽¹³⁾。

長谷川氏によれば、JC制度が「一向に普及しなかった」のは、「求職者は別にカードを持っていなくても、転職できる能力があるなら転職できる。企業側も似たような補助金はほかにいくつもあるので、この制度に執着する理由がないから」である。にもかかわらず制度存続を決めたのは、政官労が結託した自己利益の最大化に他ならず、だから厚生労働省によるJC制度の対応案も検討に値しない、というわけだ。しかしながら、前節で確認したように、JC制度が普及しないのは長谷川氏が指摘する理由だけではない。

いずれにせよ、以上のような政治リアリスト的読み解き⁽¹⁴⁾は、公共職業訓練制度のレリバンスや実効性について掘り下げる作業をしばしば排除する。それではいけない。だから続いては、厚生労働省の対応案を検討しよう。

3-2 厚生労働省の対応案

厚生労働省の対応案は、事業仕分けで指摘された点をふまえて2010年12月9日、提示された。指摘された点は次の2点にまとめられよう。

- (a) 求職者のためという本来の趣旨に反する（企業が元々採用予定の人・採用した人の社内教育訓練費用を国に肩代わりさせており、制度の趣旨に反する）
- (b) 類似・関連した助成金制度との重複が多く、整理が必要である（予算の無駄が多い（執行率がわずかに5～6割程度）／企業への賃金・経費助成は不要である）

これら2点に対して厚生労働省は、以下の対応方針を掲げた。

- (A) 求職者に対しては国（労働局）が中心となって、ハローワーク等のさまざまな機関でJCを

(13) <http://gendai.ismedia.jp/articles/-/1748>（2010年12月19日アクセス）

(14) ここで言う「政治リアリスト的読み解き」は、「政治学的読み解き」とは別物である。後者は自己利益の最大化という行動に注意を払いながらも、理念やイデオロギーの構図を描き出し、またさらにはあるべき姿・とるべき方向性の検討をも含む。たとえば濱口桂一郎氏は、「民主党の仕分け担当者は自民党時代の公共事業中心の悪しき「第1の道」の無駄をたたきつづぶすつもりで、アクティベーション型、インクルージョン型を目指す新成長戦略の「第3の道」の政策要素も「無駄」として切り落としてしまっているのではないのでしょうか」と評している（『生活経済政策』2010年10月号）。

普及/JCの活動対象となる職業訓練を、求職者支援の観点から拡大
(B) JC制度関連助成を、一般のキャリア形成促進助成金等へ整理統合
思うに(A)(B)は、制度推進の実効性よりもむしろ、象徴的効果のほうが大きい。というのも多くの人は、〈ハローワークは求職者のための公共機関であるから、JC制度推進の中核を労働局に移すという決定は合理的である〉〈「大盤振る舞い」の賃金・経費助成の廃止によって助成金目当ての悪徳企業も甘い汁を吸えなくなる〉と捉えると考えられるからだ。問題は、実効性に疑問符が付くことである。この点について詳しく説明するため、(A)(B)の主な具体的内容を掲げよう。以下の7点である。

- ①地域ジョブ・カード運営本部を「地域ジョブ・カードセンター」(日本商工会議所)から労働局へ移す
- ②訓練期間(OJT)中の賃金助成を廃止する(経費助成は維持)
- ③求職者に役立つ仕組みとするため、企業の採用面接等においてJCの積極的な活用を図る企業(ジョブ・カード普及サポーター企業)を開拓
- ④職業訓練受講者とともに、一般の求職者についても必要な者に対しては、キャリア・コンサルティングの積極的な実施に努める
- ⑤JC活用対象訓練を、従来の雇用型訓練・委託型訓練のほか、公共職業訓練・基金訓練まで拡大
- ⑥学生用のJC様式の開発を行うなど、学生へのJCの交付促進
- ⑦実践キャリア・アップ戦略と連携した普及

これらは、事業仕分けの指摘に細かく対応しているように見える。だが、形式上「きれい」にすぎないのではないのか。見直し前よりも実効性の高い仕組みになりうるだろうか。以下では、これについて検討しよう。(1)労働局(ハローワーク)中心の仕組みは機能するか(①③④)、(2)対象者拡大策は現実的か(⑤⑥)、の2点に分けて述べる⁽¹⁵⁾。

(1)労働局(ハローワーク)中心の仕組みは機能するか

筆者は大きな疑義を抱いている。その理由は、第1にハローワークの職員不足、第2に求職者支援に関する職業安定行政と職能開発行政の違い、第3に役所の申請主義である。

まず第1点について。2-3で述べたように、中小企業がJC制度の存在と、自社のニーズがJC制度に乗るのか否かを知るには、靴底を減らして営業をこなす多数の人員が必要である。だが、全国のハローワークで働く約3万人の職員のうち、6割は1年契約の非正規職員である。ハローワークは現時点で既に疲弊している⁽¹⁶⁾。確かに厚生労働省は、(旧)雇用・職業能力開発機構でJC制度推進担当であった契約職員を異動させるなどして、ハローワークの人員補充を図っている。しかし、元々の時点ですら、中小企業に働きかける人員が圧倒的に足りていなかったのだから、根本的問題

(15) ②の賃金助成廃止については、次節で検討する。⑦実践キャリア・アップ戦略との連携については、2012年度に本格実施となることをふまえて、他日、別稿で論じたい。

(16) 五石(2011:Ch.7)は、ハローワーク職員1人あたり新規求職者数が、バブル期を除き長期的に増加傾向にあるにもかかわらず、小泉政権は全国のハローワーク、ハローワーク職員を削減したことを検証した。

への対処がなされているとは言い難い。

労働局がJC制度運営の中核になったということは、日本商工会議所への委託金が大幅に圧縮されたということでもある。だから地域JCセンターも、中小企業に働きかける人員が足りていない。たとえば、M県W市に所在する商工会議所のJCプロモーター（契約職員）は、「確かに〔営業担当者は〕もっといた方がいいけど、予算減らされちゃったから、日商もそのなかでやるしかない」と述べている（2011年12月に聴き取り）。

労働集約的な営業は人件費がかさむ。それを回避しつつ、より効果的な周知広報を狙ったと考えられるのが、前掲③の「ジョブ・カード普及サポーター企業」、すなわち、企業の採用面接等においてJCの積極的活用を図る企業の開拓である。具体的には、ジョブ・カード普及サポーター企業になるという承諾をとりつけ、そのリストをハローワークや商工会議所などのホームページに掲載するというものだ。だがこれは、見直し前の「JC制度協力企業」（訓練活用実績のある企業、活用を予定・検討している企業など）をWEBにアップしただけのことである。確かに、マス・アクセスの手段としてITを活用することは有効だが、JC制度の活用実績のある企業が今後とも活用し続けるか、活用を予定・検討している企業が実際に活用するか否かは、企業への細やかな働きかけに大きく依存している。

続いて第2点の、求職者支援に関する職業安定行政と職能開発行政の違いについて説明しよう。ハローワークにとって求職者支援とは、求職者の職業適性の発見や求職活動それ自体に関与することである。出来るだけ早く職に就きたい求職者を目の前にすれば、当然と言えよう。ところが、JCを作成するとなれば、少なくとも2回は窓口足を運んでもらわねばならず、求職者と支援者の双方にとって大きな負担である。これに対して職能開発の支援は、職業能力を付けないと仕事にも就けない、という発想が根幹にある。かくして、職業安定行政の方が、よりテンポの速い求職者支援を目指すことになる。したがって、前掲④は、あまり進捗が期待できない努力目標となるだろう。

第3点の、役所の申請主義とは、窓口に来たら対応するという姿勢であり、(旧)雇用・能力開発機構にしてもハローワークにしても同様である。だがこれでは、「これまで職業能力形成の機会に恵まれなかった人びと」が十分に捕捉されない。連合総研による2011年6～7月の聴き取り調査でも、「本当に困っている失業者等は情報リテラシーに乏しく、特に女性や主婦がハローワークに行くことは少ない」（連合総合生活開発研究所 2011：9）という訓練機関の意見が聞かれている。また、情報リテラシーや行動力についても学歴差が見られ、高学歴の方が公的機関に足を運ぶ傾向が高い。これはよく知られたことで、〈より実効性の高い広報やアウトリーチが必要だ〉という政策的示唆が出ている。問題は、いかにしてそれに行政組織（法）上の強制力を持たせるかである。申請主義のマイナス面を考慮した法令・法規は可能か、という問題である⁽¹⁷⁾。

(2) 対象者拡大策は現実的か

具体策としては、⑤JC活用対象訓練を、従来の雇用型訓練・委託型訓練のほか、公共職業訓

(17) この点に関して、アメリカ労働力投資法（Workforce Investment Act）の「属性ミニマム」という数値目標設定は参考になるかもしれない。筒井（2012）を参照。

練・基金訓練まで拡大，⑥学生用のJC様式の開発を行うなど，学生へのJCの交付促進，の2つが挙げられている。ここでは基金訓練への拡大について議論しよう。

基金訓練とは，リーマン・ショックを受けて，2009年7月末より実施された「緊急人材育成支援事業」による，雇用保険を受給できない者のための訓練（NPO法人等を含む民間機関が受託）である。この基金訓練受講者には訓練・生活資金給付金や融資がついた⁽¹⁸⁾。本事業は2011年9月で終了し，10月からは恒久法による「求職者支援制度」に引き継がれた。

基金訓練の政策効果を解明すべく，受託機関，ハローワーク，訓練受講者に対する調査を実施した連合総研は，基金訓練の重要性を指摘している。報告書はJC制度にもふれている。基金訓練の受託機関は，就職意欲の低い受講者や自己理解の不十分な受講者に対して，「キャリアコンサル・ジョブカードを通じて『無意識』な部分を表面化させ，理解し改善させる」効果がある，と評価している。しかしながら，「世間一般での認知度が低く，ジョブカードで面接できる企業は皆無と言わざるを得ない」とも指摘している（連合総合生活開発研究所 2011：11-12）。つまり，狭義のJCは，個々人のキャリア形成に何らかのプラスにはなっているものの，就職そのものには結びついていない。

この点は，堀論文でも確認したように，雇用とは切り離された「委託型訓練」の問題と同様であり，求職者支援制度においても課題として残り続けるに違いない。したがって，JC制度活用の対象者を拡大するには，雇用と不可分の訓練を地道に増やしていくこと——関係組織すべてが，その責任が自らにあると見なすか否か，そのような合意が継続するか否か——が肝心だ⁽¹⁹⁾。これは社会学の常識である（Grubb=Lazerson 2006 筒井訳 2012）。

4 見直しによるJC制度活用企業への影響

4-1 制度見直しは伝わったか

それでは，見直しによるJC制度活用企業への影響をみていこう。私たちの追跡聴き取り調査では，ショッキングな語りがあった。学習塾のO社である。O社は，2009年11月から3か月，有期実習型訓練を活用した経験がある。居酒屋などでアルバイト経験のある若者を室長代理にするメニューを実施したのだ。O社は，既存の中途正規採用者の訓練プログラムを体系化できたことを評価し，また使いたいと述べていた（2010年2月の聴き取り）。ところが2011年7月の聴き取りでは，2011年4月に同業他社を辞めてフリーター状態だった元講師を室長代理で採用したものの，JC制度は活用しなかった。なぜなら，「仕分けの対象で一番騒がれたのが，確かジョブ・カードだった」

(18) 受託機関に対し1カ月に訓練受講者1人あたり6万円，訓練受講者に対して1カ月10万円（単身者の場合。扶養家族がいる者は12万円）が支給された。

(19) たとえばアメリカでは，電気工国際労働組合（IBEW）と電気工事請負業者協会（NESA）は合同徒弟制訓練を実施している。新規雇用の際には，企業は合同訓練修了者から雇わねばならない。労使交渉の枠内でそのようなルールを締結しているのである。もちろん，訓練のレリバンスが損われたら御破算となりかねない。だから，当該訓練供給機関には常に緊張感がある。このように，現場関係者の不断の相互行為によって，職業訓練と雇用が強く結びついた仕組みは維持されるものなのである（筒井 2012）。

うえに、「審議差し戻し云々というところってあんまり報道されてない」ために、「ああ、もうなくなっちゃったじゃん」と、「廃止されたという感覚を、みんな持って」いたからである。

情報収集に非常に熱心な人物であるO社社長ですら、廃止されたと思っていた。彼の言う「みんな」の範囲は不明だが、決して小さくはなかっただろう。また、O社社長の言うとおりの、事業仕分けに割かれた紙面の大きさに比べたら、厚労省がJC制度存続を決定したことなど、微々たる報道にすぎなかった。さらに、JC制度推進に熱心だという評判の高いN県ですら、「雇用・能力開発機構さんの方から、ジョブ・カードを1回やったところに、まだ継続してまあ、ハガキでも来れば」、しかし「営業というものを全くしていない」状態であった（もちろん、照会があれば回答していたであろう）。廃止と思っていたら活用していた企業は少なくなかったのではなかろうか。

4-2 OJTへの賃金助成廃止等の影響

JC制度の賃金・経費助成は、図表3-4に示すように見直しされた。要点を言えば、OJTへの賃金助成と、訓練の初回導入に対する経費助成（中小企業のみ）の廃止であり、OJTの実施助成とOff-JTへの賃金・経費助成は残されている（ただし助成率は低下）。従来から存在するキャリア形成促進助成金制度の水準に揃えられたのである。

図表3-4 見直しの助成内容（中小企業）の概略

			見直し前	見直し後
実践型人材養成システム	Off-JT	経費助成 賃金助成	800円/1時間 4/5	600円/1時間 1/3
	OJT	実施助成 賃金助成	800円/1時間 4/5	600円/1時間 廃止
	訓練導入		初回のみ20万円	廃止
有期実習型訓練	Off-JT	経費助成 賃金助成	800円/1時間 4/5	600円/1時間 1/2
	OJT	実施助成 賃金助成	800円/1時間 4/5	600円/1時間 廃止
	訓練導入		初回のみ20万円	廃止

※職業能力開発局実習併用職業訓練推進室「平成23年度に実践型人材養成システムの訓練実施をご計画の事業主様へ」（2010年12月）をもとに筆者作成。

図表3-5 ジョブ・カード制度の進捗状況

	2008年度	2009年度	2010年度 9月末	2010年度	2011年度 8月末
ジョブ・カード取得者数	65,169	162,885	100,892	223,844	111,161
職業能力形成プログラム受講者数	35,364	48,825	21,895	46,185	13,684
有期実習型訓練	505	4,612	2,490	10,368	539
実践型人材養成システム	957	3,133	8,254	10,681	7,769
日本版デュアルシステム	33,902	41,080	11,232	25,161	5,376

※厚生労働省「ジョブ・カード制度の推進状況」2010年11月17日資料および2011年11月9日資料をもとに筆者作成。

企業にとって高率の助成が大きな魅力であることをふまえれば、それらが廃止・減額となった見直し後（2011年度以降）の推進実績は低下したことが予想される。図表3-5に、2011年8月末時点までの値を示す。最も目を惹くのは、有期実習型訓練受講者数の激減である。2010年度の10,368人が、2011年8月末時点の539人となっている。期中の値だとしても、ケタが2つも減るのは尋常ではない。2010年9月末時点と比較しても、ほぼ5分の1である。実践型人材養成システム受講者にしても、2009年度から2010年度にかけてみられる増加は、2010年度から2011年度にかけては期待できないであろう。いずれにしても、JC制度見直し後の進捗は鈍化している。

JC制度活用企業がOJT賃金助成の廃止等をどのように受け止めているか、確認しよう。

K社（河川水門等の建設）は、有期実習型訓練で2009年に2人（設計庶務と設計技術者）採用した。2011年7月の追跡調査では、2010年4月にも総務経理事務で1人採用していることがわかった。事業仕分け前の実績である。さらに賃金助成廃止等について伺った。

それ〔賃金助成廃止等〕によって、続くか続かないかわからない人に対する、求職という面で手を差し伸べる回数は減るかなと思います。手続きして、やってみて、1か月で続かないんだったらまたゼロに戻りますよね。その労力が、正直なところいろんな助成金があるのなら、プラマイゼロになったとしても、良い人が当たるまでやってみましょうっていう気はあるんですけども、まったくそれがなくなると、どうなんだろうねって。だったら見送りにして次の良い人が来るまで待ちましょうと。（K社）

事業仕分けでは、企業が元々採用予定の人・採用が決定した人の費用を国が肩替わりしているという趣旨の批判があった。しかし企業にとって採用は、未知数の多い「賭け」であることが、K社の発言からわかる。そのため、助成金の廃止・減額は「職業能力形成の機会に恵まれなかった人々」を採用するよう企業を後押しする効果を薄くするのである。

続いては、中小IT企業のCA社とCB社である。両社は地域同業者団体（企業協同組合）の中心メンバーで、組合企業で集合して実践型人材育成システムを活用してきた。CB社によれば実績は、2009年度10社24人、2010年度15社30人、2011年度20社32人。2010年2月の聴き取りでは、2011年度は50-60人が目標だと語られていた。見直し前の助成率を適用すべく、2011年3月31日に開始したにもかかわらず、2人しか増えていない。CB社は、「予算を削ったっていうのは中小企業にとって非常にショックなんですよね。〔中略〕このあやふやな人を正社員化して教育しなきゃいけないのかと。すごくそのね、リスクを負ったようなことをこれからしていきなきゃいけないわけですからね。」と述べている。K社と同様の指摘である（2011年6月の聴き取り）。

2012年度については、同協同組合で教育訓練担当のCA社が「来年度が実践型の助成金の金額がガクンと落ちるものですから、来年度は実践型以外のものをやろうかという計画をさせて頂いています」と語った。「ジョブ・カードの助成率が変わらなかつたらこのまま継続していましたか？」との質問には「やってみましたね。これが本音ですね。やっぱり中小企業さんはお金にシビアなんで」との答えが返ってきた（2011年7月の聴き取り）。

2010年2月の聴き取りでは、「2011年度は時間数も増やして、もっと充実させている」（CB社）

と語られていたことを考えると、まさにハシゴを外された思いであろう。地域の業界団体で組織的に、ボトムアップで採用・訓練・処遇制度を構築してきていただけに、現場を無視した事業仕分けの判定とJC制度の「見直し」は、腹立たしい限りだろう。

4-3 「同種の予算と整理・統合」の影響

プラスチック製品製造の中小企業L社は、2009年10月から3か月、有期実習型訓練を活用し正社員化した経験がある。だがその後は、JCの活用ニーズは全然なく、「いやほんと、その[JC]制度が生きとるかどうか」という状況である。これを助成金目当てだと批判することはたやすい。だが、問題はそこにあるのではない。というのも、雇用の事実さえあればよい「トライアル雇用奨励金」や「若年者等正規雇用化特別奨励金」が存在すれば、より手間暇のかかる社内教育訓練制度の構築や運用が要求されるJC制度へのインセンティブを拡大することは難しいからである。L社も、上記2つの活用に申し込みをしている（結果的には、うまく該当する求職者はいなかった）。「企業側にとって見たら、助成金というのはね、適用されるかどうかは別にして、そこにうまく入れればありがたい」という感覚なのである。

したがって、事業仕分けの「同種の予算と整理・統合」するべきだという指摘は正しい。だが、事業仕分けの評価者には、雇用とOJTを不可分に実施するJC制度と、雇用のみでよい助成金との区別がついていなかった。だから、社内教育訓練制度の構築や運用へ企業をいざなうインセンティブ構造についての議論も提案もなかった。職能開発行政と職業安定行政を噛み合わせることの難しさを理解していない判定を受けて、厚労省も予算をどれだけ圧縮したかを見せることに神経を配らざるを得なかったと思われる。

そもそも、雇用保険二事業に関する事業仕分けの最大の問題点は、雇用調整助成金は聖域とされ、問題視されなかったことである。評価者の誰もが、雇調金は失業の増大という由々しき社会問題を防止し、企業もマイナスの評判を回避できる（さらに、負担と受益の関係も明確である）から、この仕組みはそのまま存続して当然だ、という考え方に立っている⁽²⁰⁾。しかしこれでは、企業は「雇用の受け皿」として強くはならないだろう。なぜなら雇調金の受給には、休業、教育訓練、出向のいずれでもよく、休業が手っ取り早い措置となりがちだからである（助成率は2/3、解雇等行わない場合は3/4となっている）⁽²¹⁾。

5 結論：公共職業訓練制度のゆくえ

以上本論は、事業仕分けにおけるJC制度の一部廃止判定とその後について解明してきた。結論としては次のように言える——事業仕分けは、JC制度の矮小化された理解を全国に広げ、JC制度

(20) 1974年雇用保険法にて制度化された雇用調整助成金について、濱口（2004：116-117）は「一般雇用対策として隔絶した重要性を持ち、「終身雇用慣行を積極的に評価し失業の予防と企業内部での雇用維持を優先課題とする方向に大きく舵を切った」と指摘する。これをふまえれば、当時より強化されてきた規範が、社会的有効性の高い公共職業訓練制度の設計を妨げていると言えるだろう。

(21) 詳細は厚生労働省「雇用調整助成金」<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/a01-1.html>を参照。

推進をめぐる肝心な点にはアドレスしていない。具体的には次の4点である。第1, JC制度を単なるカードだと見なす理解が広められた。第2, JC制度の低い予算執行率の原因にメスがならず, 表層的な官僚制批判にとどまった。第3, 企業への公的資金投入イコール求職者・労働者の軽視というイメージが醸成された。第4, 雇用調整助成金は聖域とされ, 企業内訓練システム構築・運用へのインセンティブ構造は歪んだままである。

厚生労働省は, これらを前提に対応せざるを得なかったが, 追跡的聴き取りも示唆するように, 見直し後の制度の実効性と進捗可能性について, 筆者は懐疑的である。「効果をみせ, 普及しつつあった制度の芽が摘まれてしまったのではないか?」(原 2012) に賛同する。

毎年時期が来ると数値目標達成率と予算執行率が問われ, その低さによってJC制度への不信が高まる事態を筆者は危惧する。雇用とOJTを不可分に実施するJC制度(雇用型訓練)の仕組みは, 今後とも最先端であろうが, 事業仕分けの議論内容とその政治的劇場性は, この最先端の仕組みについて論じる際の, 矮小化されたテンプレート(型板)を作ってしまったのではないか。つまり今後とも, 公共職業訓練制度の推進をめぐる, 肝心な点にはアドレスされない, 決まった型の批判が繰り返されるのではないか。それは制度の劣化につながるだろう。この危惧が裏書きされるか否か, それは実証を俟たねばならない。差し当たっては, 求職者支援法に基づく訓練と, 実践キャリア・アップ戦略(キャリア段位制度)が, どのように推進され表象されるかをあわせて観察していくことが必要である。

(つつい・みき 法政大学キャリアデザイン学部准教授)

参考文献

- 枝野幸男(2010)『「事業仕分け」の力』集英社。
- 五石敬路(2011)『現代の貧困ワーキングプア』日本経済新聞社。
- 濱口桂一郎(2004)『労働法政策』ミネルヴァ書房。
- 原ひろみ(2012)「非正規雇用のキャリア形成—ジョブ・カード制度を取り上げて—」東京大学社会科学研究所シンポジウム「正規・非正規の二元論を超えて:若年非正規問題の再検討」(2012年2月22日)報告資料。
- 駒村康平・神野直彦・間宮陽介・濱口桂一郎(2010)「座談会 好循環社会がめざすもの—新成長戦略と『民主党らしさ』」『生活経済政策』No.165
- 連合総合生活開発研究所(2011)『第二のセーフティネットの活用実態と利用者の声—緊急雇用対策・生活支援政策等の活用状況に関する調査研究報告—』(連合総研ブックレットNo.7)。
- 筒井美紀(2011)「ジョブ・カード制度の『通説』再考—事業仕分け第三弾による廃止決定から厚労省の対応案まで」『現代の理論』Vol.28, 200-208頁。
- 筒井美紀(2012)「職業訓練と職業斡旋—労働力媒介機関の多様性と葛藤」, 労働政策研究・研修機構編『労働組織のソーシャルネットワーク化とメゾ調整の再構築—アメリカの新しい労使関係, 職業訓練, 権利擁護—』101-142頁(第3章)。
- Grubb, W. Norton=Marvin Lazerson(2006)“The Globalization of Rhetoric and Practice: The Education Gospel and Vocationalism,” Hugh Lauder, Phillip Brown, Jo-Anne Dillabough, and A.H.Halsey (eds.), *Education, Globalization & Social Change*, Oxford University Press 筒井美紀訳(2012)「レトリックと実践のグローバル化—〈教育の福音〉と職業教育主義」, 広田照幸・吉田文・本田由紀編訳『グローバル化・社会変動と教育1 市場と労働の教育社会学』東大出版会, 129-151頁。