



## 労働市場の変化と 雇用対策



一橋大学大学院  
経済学研究科

准教授 川口 大司

### はじめに

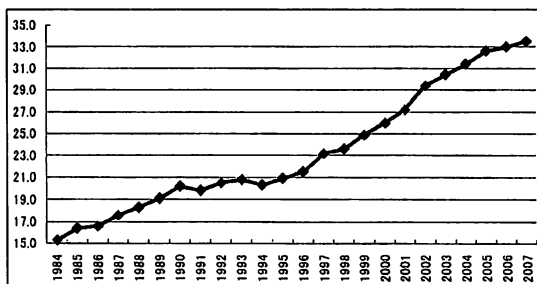
労働力調査の結果の季節調整済み失業率は上下動を見せているが、その原数値は2008年11月の3.9%から2009年1月の4.2%に増加している。連日の新聞報道からも雇用情勢の悪化はひしひしと伝わってくる。

特に製造業における派遣労働者の契約不更新や契約期間満了前の契約打ち切りが急速に行われつつあり、厚生労働省は2月18日現在、春までに職を失う非正社員がおよそ15万8千人に及ぶと把握している。総務省の労働力調査によれば2008年10月時点での労働力人口は約6300万人であるため、割合にするとおおよそ0.25パーセントであり、数字自体も相当大きくなってきた。また職を失った派遣労働者が、住居の喪失も含めた消費水準の激しい落ち込みを余儀なくされていることはそれ以上に深刻な問題だ。また、底が見えない景気悪化の影響から、今後の雇用情勢についても先行きは決して楽観できない。この雇用問題に政治はどのように対応するべきか、問題の所在を整理したうえで考えてみたい。

### 雇用非正規化の長期的傾向とその原因

まず考えるべきなのは雇用の非正規化の原因である。非典型雇用には派遣労働者、請負工、直接雇用のパートや期間工などいくつかの雇用区分があるが、長期にわたる雇用の保証が得られないという点では共通しているので非典型雇用全般の動向を調べてみよう。図1に示すように労働者全体に占める非典型労働者の比率は長期的なトレンドとともに増

図1 非正規の職員・従業員が雇用者全体に占める割合



(出所) 2001年までは労働力調査特別調査の2月の値、2002年からは労働力調査詳細集計の年平均の値より筆者計算

注1 横軸は年、縦軸はパーセント

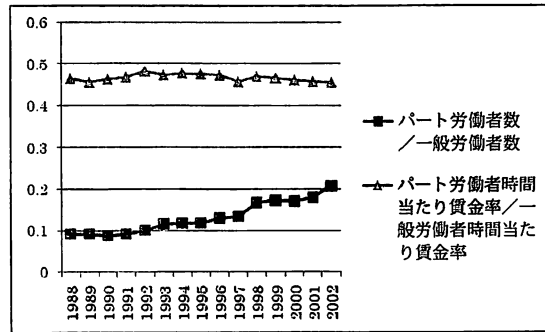
注2 非正規の職員・従業員とはパート・アルバイト・労働者派遣事業所の派遣社員・その他を含む

加してきた。派遣労働に対する規制緩和は1999年に対象業種の拡大、2004年に製造業派遣の解禁、派遣期間の1年から3年への延長と段階的に行われてきたが2004年の若干の非連続を除けば、これらの年に非典型労働者比率が跳ね上がったことは確認できない。一部で語られている規制緩和が非正規雇用の拡大原因だという説は原因と結果を取り違えており、現実に合わせて法的な枠組みが後追いでついてきたというのが実態ではないだろうか。

ではいったい何が雇用の非正規化の原因なのだろうか。もちろん女性就業率の上昇などに起因する多様な働き方を望む人々の増加という供給側の要因と、雇用調整の費用が低い労働者を雇いたいという需要側の要因の両方が作用していると考えられるが、もしも供給側の要因が相対的に重要であれば、非正規労働者の正規労働者に対する相対賃金が下がり、需要側の要因が相対的に重要であれば相対賃金は上がるはずである。賃金センサスを使って調べてみると、図2に示すように非正規雇用が増加した1988年から2002年までの期間、パート労働者の一般労働者に対する相対賃金は45%から50%の間で比較的安定的に推移している。供給側の変化があったことは確かだが、需要側の変化も相当大きかったと考えるのが妥当であろう。

非正規雇用への需要が増えたことを説明するひとつの説がプリンストン大学のファーバー教授によるものである。彼は日米の企業は共通してグローバル化の影響により将来の製品需要の不確実性に直面するようになったという仮定から議論を出発させる。売り上げの増減に対応するために企業は雇用調整を行

図2 非正規社員の相対雇用量と相対賃金率



(出所) 賃金構造基本統計調査より筆者計算

注1 横軸は年、縦軸はパーセント

注2 時間当たり賃金率はパート労働者に関しては報告された時間当たり賃金率の男女加重平均、一般労働者に関しては決まって支給する現金給与額を(所定内実労働時間+超過実労働時間)で除したものの。

うが、米国では一般労働者の解雇が比較的容易なため彼らはレイオフされる。結果として一般労働者の年齢階層ごとの平均勤続年数が低下したことを発見している。その一方で日本では一般労働者の解雇は容易ではないため、配置転換、出向、非典型労働者の雇入れという形で不確実性への対応を行ってきたことを発見している。日米の企業が同じ経済環境に直面しているものの、それぞれの歴史・制度に依存する形で違う調整が行われたとする彼の指摘は大変興味深い。いずれにせよこの長期的なトレンドの裏にあるメカニズムを探し当てないことには、派遣労働の禁止という法的対応をとったとしても派遣労働者から請負工やパート・期間工への転換が進むだけで不安定雇用そのものは解消しないと予想される。

グローバル化要因に加えて製品需要の不確実性を増す要因として作用したと考えられるのが製造業における情報技術の進展である。スタンフォード大学のショー教授らは米国の

バルブ製造業の調査を通じて、CADによる製品設計、NC旋盤による部品の切り出しが製品のカスタム化を容易にしたことを明らかにしている。このような生産技術の変化は一見企業の市場変化への対応を迅速化し、製品需要の安定化をもたらすように見えるが、一橋大学の中馬教授は日本の半導体産業の調査を通じて生産プロセスの高度の情報化とそれに伴うモジュール化が、製品間の組み合わせの自由度を増大させることを通じて将来需要の見通しを難しくしたことを報告している。

グローバル化・情報化がもたらす将来の製品需要の不確実性の増大は、最適労働量の将来見通しを難しくすることを通じて、正規雇用の固定費としての側面を際立たせることになった。仮に正規労働者を雇うことを長期にわたりコミットしたとしても、安定的な将来需要が見通せる世界においては固定費としての側面を強く持たない。正規雇用の固定費としての側面が強くなるにつれて可変的に労働投入を変化させることができる非正規雇用の魅力は企業にとって増すことになった可能性がある。これは不確実性が増す経済環境の中で企業が生産設備をリースにより調達し、生産設備を固定費から可変費に変化させようと努力してきた歴史と軌を一にしているともいえよう。その一方、大きな固定費を支払って雇われる労働者には長時間労働が強いられる結果ともなりうる。以上はいまだ仮説の域を出ず、厳密な検証を必要とするが、非正規雇用の増加・リース契約の増加・正規従業員の長時間労働化といった経済現象を不確実性の増大によって説明できる点においてひとつの有力な仮説なのではないかと考えられる。

## 政策対応の基本的な考え方

それでは不可避的な雇用の不安定を前提として政策的な対応を考えるとどうなるのか。この際、所得の変動と消費の変動の二つの問題を分けて議論することが必要である。失職のもっとも深刻な帰結は消費水準が下落してしまうことであり、今回の派遣労働者問題の深刻さは消費の根幹をなす住居の喪失という形で端的に現れている。しかしながら、所得の下落は必ずしも消費の下落に直結しない。個人的なレベルで貯蓄を取り崩したり、借入れを行ったりして消費水準を維持するという選択肢があるし、世帯の中でやりくりをするという選択肢もありえる。もしもある世帯が構成員の所得をプールして財布を共通にしているならば、ある世帯構成員が職を失っても、構成員全員が少しずつ消費を我慢することでやり過ごすことができる。逆に言えば世帯構成員の消費の動き方が似ているかどうかで、彼らが共通の財布を持っているかどうか、すなわち家計がセーフティーネットとして機能しているかを検証できることを東京大学の林教授らは明らかにしてきた。金融・保険市場でのやり取りや社会保障制度などを通じて、このセーフティーネットの輪は国のレベルまで拡大する可能性があるが、大阪大学の小原美紀准教授、大竹文雄教授と一橋大学の齊藤誠教授による一連の研究は日本のセーフティーネットは完全とはいえないもののある程度までは機能していることを示唆した。その一方で阪神淡路大震災によってもたらされた大きなショックはセーフティーネットによっては吸収し切れなかったことを示している。今回の雇用ショックも同様なショックで

ある可能性が高く、政府ができることは小さくないだろうが、すでにセーフティーネットによってカバーされている人々をいくら支援しても他の手段を代替するだけなので、セーフティーネットからこぼれ落ちている人々をピンポイントで支援することが基本である。

## 短期的な政策対応

それでは具体的な支援策を検討してみよう。まず短期的な対策として提案されているワークシェアリングと公的職業創出を検討しよう。ワークシェアリングがうまくいくための前提は一人ひとりが働く時間を減少させる代わりに賃金も同率で減少させ、時間当たりの賃金コストを一定に保つことである。もしも労働者一人当たり固定費用部分があるならば賃金の減少率は労働時間の減少率を上回らないと時間当たり賃金コストは一定に保てない。この賃金引下げに労働者が納得するかがポイントだが、筆者と大阪大学の大竹教授の研究によれば2000年のデフレ期においてすら賃下げは労働者の労働意欲を大きく引き下げた。これを知っている企業も賃下げは避けようとするため、結局ワークシェアリングはあまりひろがらない可能性が高い。世界的にもこの傾向が報告されており、ランド研究所のカプティン研究員らが「ワークシェアリングの神話」という論文で、労働時間の減少は時間当たり賃金率を上昇させてしまい結果として雇用に負の影響を与えることが一般的であることをOECD11カ国のデータを用いて報告している。

次に公的職業創出についてであるが、真の狙いはセーフティーネットから漏れてしまった人々への所得の移転である。この春までに

職を失うと予想されている非正規労働者15万人に仮に月10万円の所得移転を行ったとしても月当たり予算は150億円であり、一年行っても1800億円強である。仮に2兆円の財源があれば、この所得移転をおよそ20倍の規模で行うことができる。漫然と所得移転を行ってしまうわけにも行かないので民間の経済活動を代替してしまわない公的な仕事を行ってもらうことが必要になろう。すでにいくつかの自治体が臨時職員の短期雇用枠を設けているため参考になるだろうし、どのような仕事をしてもらうかは地域の現場レベルの知恵を生かすのが一番だろう。

## 中長期的な政策対応

中長期的対策として議論の俎上に上っているのが、職業訓練、雇用保険による短期雇用者のカバー率拡大であろうが、こちらも検討してみたい。まず職業訓練についてであるが、日本には公的職業訓練がどれだけ賃金率を上げるかについての推定値が限られているため、フルタイムの学校に一年多く行くことがどれだけの賃金上昇をもたらすかを示す教育収益率をその上限と考えよう。筆者と一橋大学の神林龍准教授、ミシガン大学の横山泉氏による研究ほか多くの推定値がおおよそ8%である。仮に公的職業訓練校の収益率が同様であるとすると年収300万円の労働者の収入は24万円上昇する。この効果が10年間継続するとして便益は240万円。この数字を一人当たりにかかる職業訓練費用と比較し、他の政策の費用対効果と比べた上で政策の是非を議論する必要がある。また、東京大学の市村教授らが開発してきた手法を用いて公的職業訓練校の収益率を厳密に推定することも

欠かせない。

次に雇用保険の適用範囲の拡大についてだが、現在、週に20時間以上就業し、1年以上継続して就業する見込みがあることが雇用保険への加入条件であるが、この基準を6ヶ月に引き下げることが予定されている。仮に制度が改正されれば運用事務が煩雑になることが予想されるが、社会保障番号の導入などを通じてしっかりと記録が保持され利用者にとって利用しやすい制度となるような工夫が必要である。東京大学の玄田教授がすでに指摘していることであるが、解雇確率の低い正規雇用者から解雇確率の高い非典型雇用者への実質的な移転が起こることが予想される。これを放置すると解雇を行うことの費用が内部化されず雇用の非正規化がいつそう進む可

能性があるため、事業所レベルでの解雇実績に応じて保険料率を変動させる制度をきめ細かく運用していく必要があるだろう。

## おわりに

今回の不況の影響により職を失い、住むところすら失った人々を限られた予算の中でいかに支えていくか。立場の弱い人への共感が政策論議の出発点であるが、政策を実現するためには省庁横断的に政策の優先順位をつけ重点的な予算配分を行う政治の役割に期待したい。その際に大切なのは、政策がもたらす様々な効果について十分に考えをめぐらせているか、届いてほしい人々に的確に政策が届くか、いかに効率的に政策目的を達成できるか、という視点だろう。

