

神奈川大学経済貿易研究所主催講座

日本経済の進路 – 安心と成長の社会を作る – 第6回



非正規雇用と日本経済

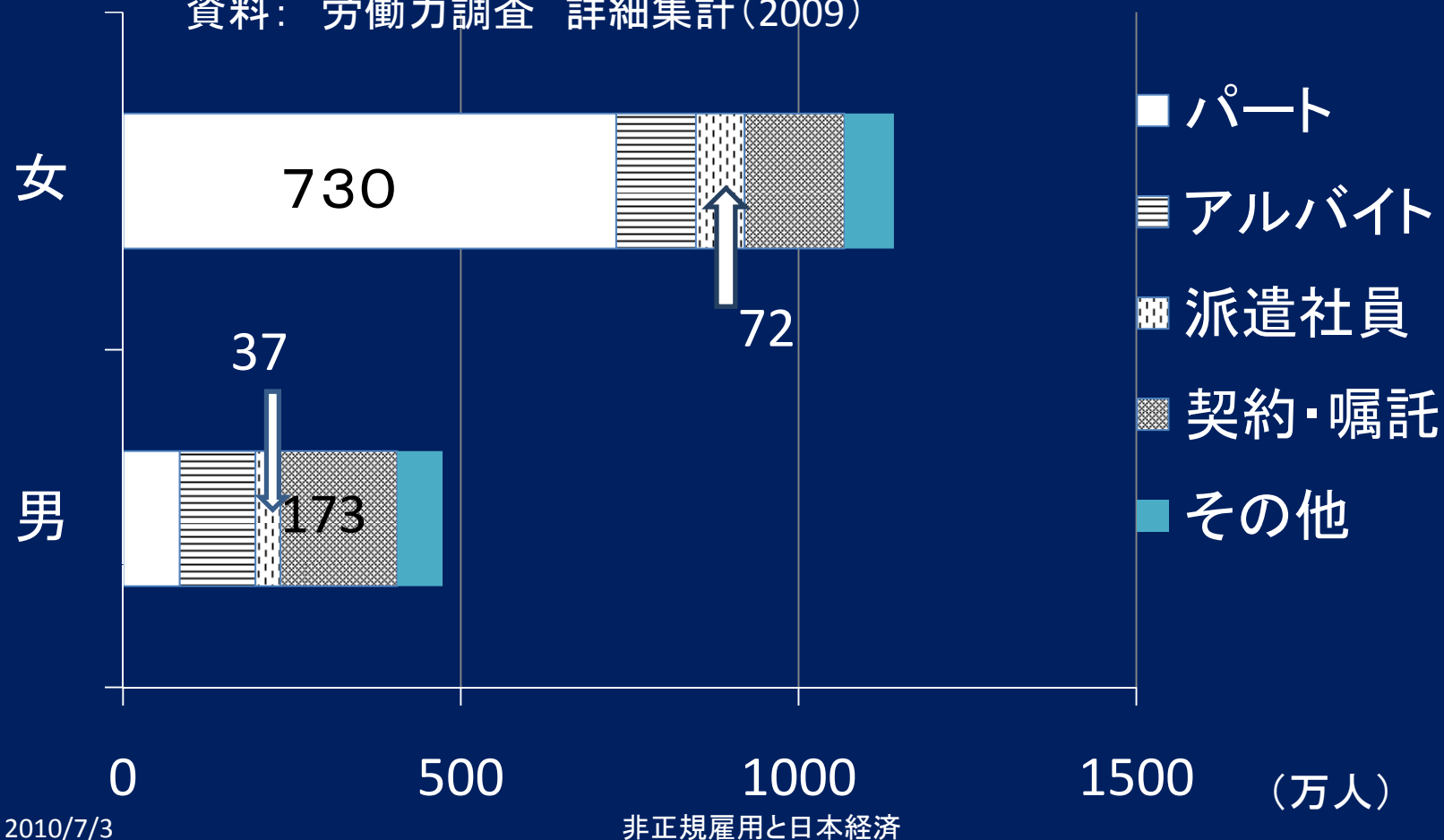
神奈川大学 経済学部

小川 浩

非正規雇用の実態

★「非正規雇用で人数が一番多いのは派遣」？

資料：労働力調査 詳細集計(2009)



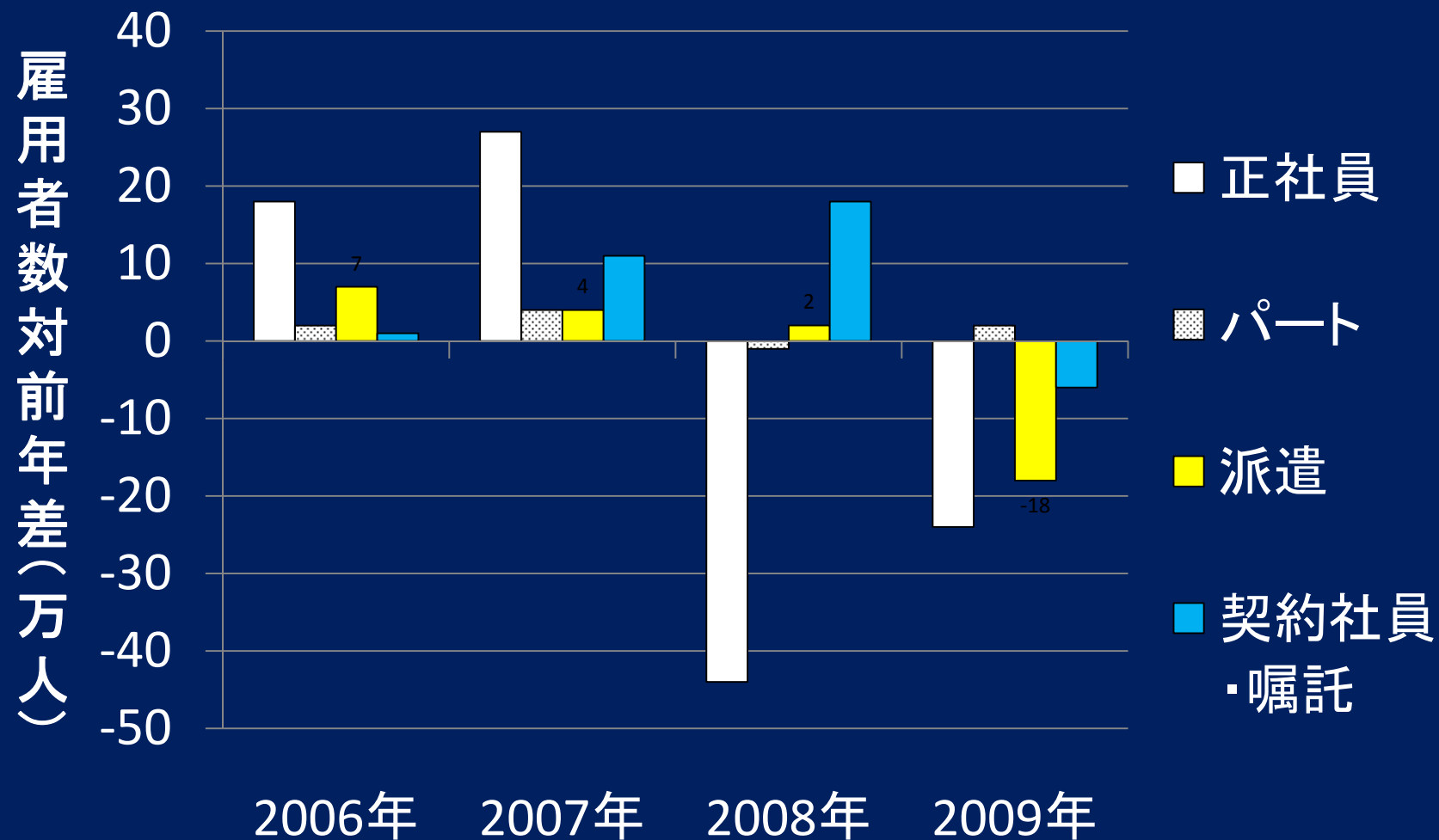
なぜ「派遣」が目立つ？

✳️ 新聞記事（見出し）での比較

	パート	派遣	契約社員
朝日新聞	12	125	5
日経新聞	20	54	4
毎日新聞	10	148	4

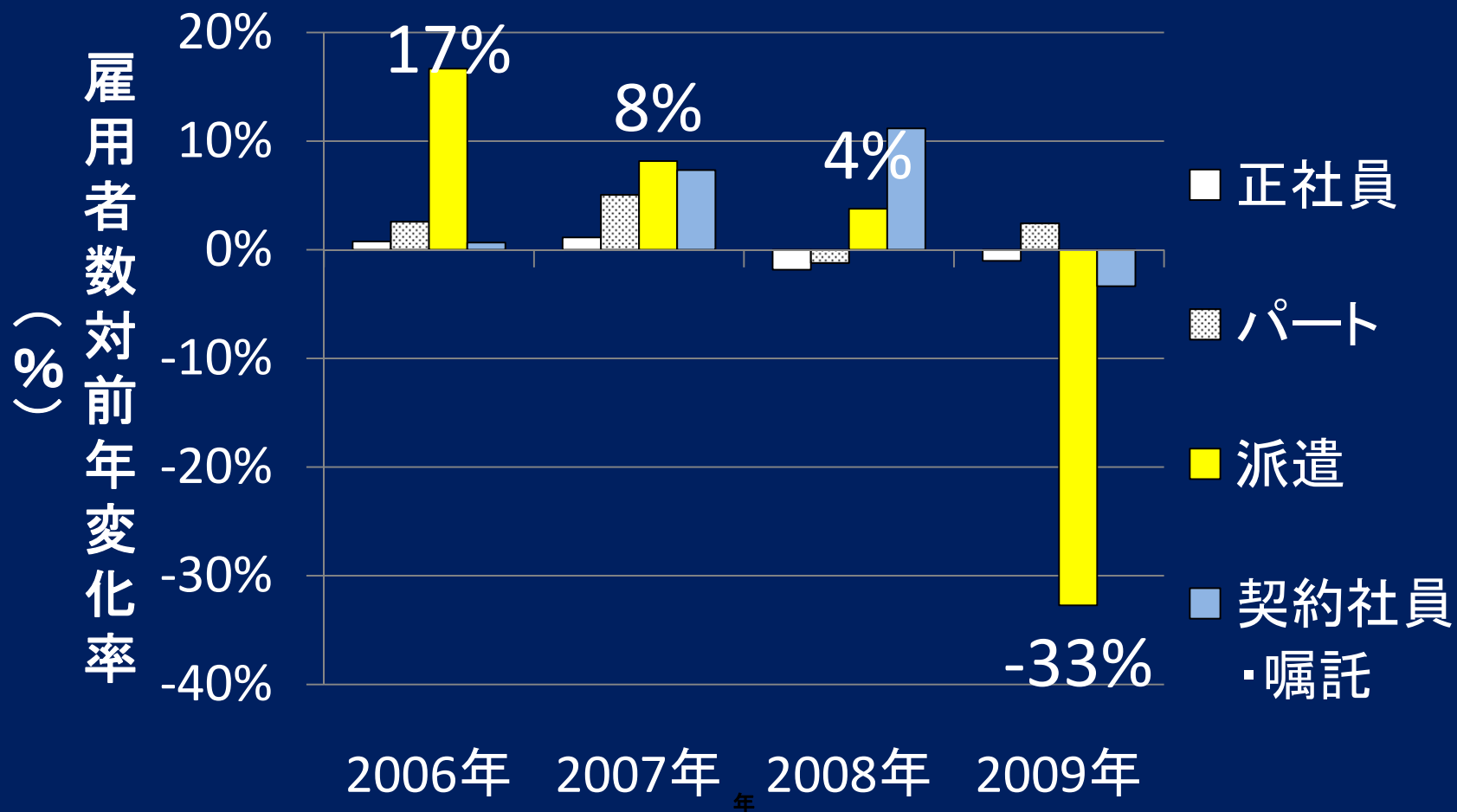
資料：各紙の記事データベース 2007/1/1～2010/6/15 で見出しに各キーワードと「雇用」が入っている記事数

雇用者数の変化を見ると



資料：労働力調査 詳細集計 男性のみ

人数ではなくて変化率？



資料：労働力調査 詳細集計 男性のみ

今日のメニュー

1. 雇用調整が存在する理由
 - ✿ 景気変動と雇用調整
2. 政府による雇用創出はうまくいくのか？
 - ✿ 「失対さん」の経験に学ぶ
3. 雇用調整と正面から向き合う
 - ✿ ジョブ型とメンバーシップ型
 - ✿ 非正規労働の問題点
 - ✿ ジョブ型正社員の実現には？
4. 今後の日本経済と雇用環境を考える

1. 雇用調整が存在する理由

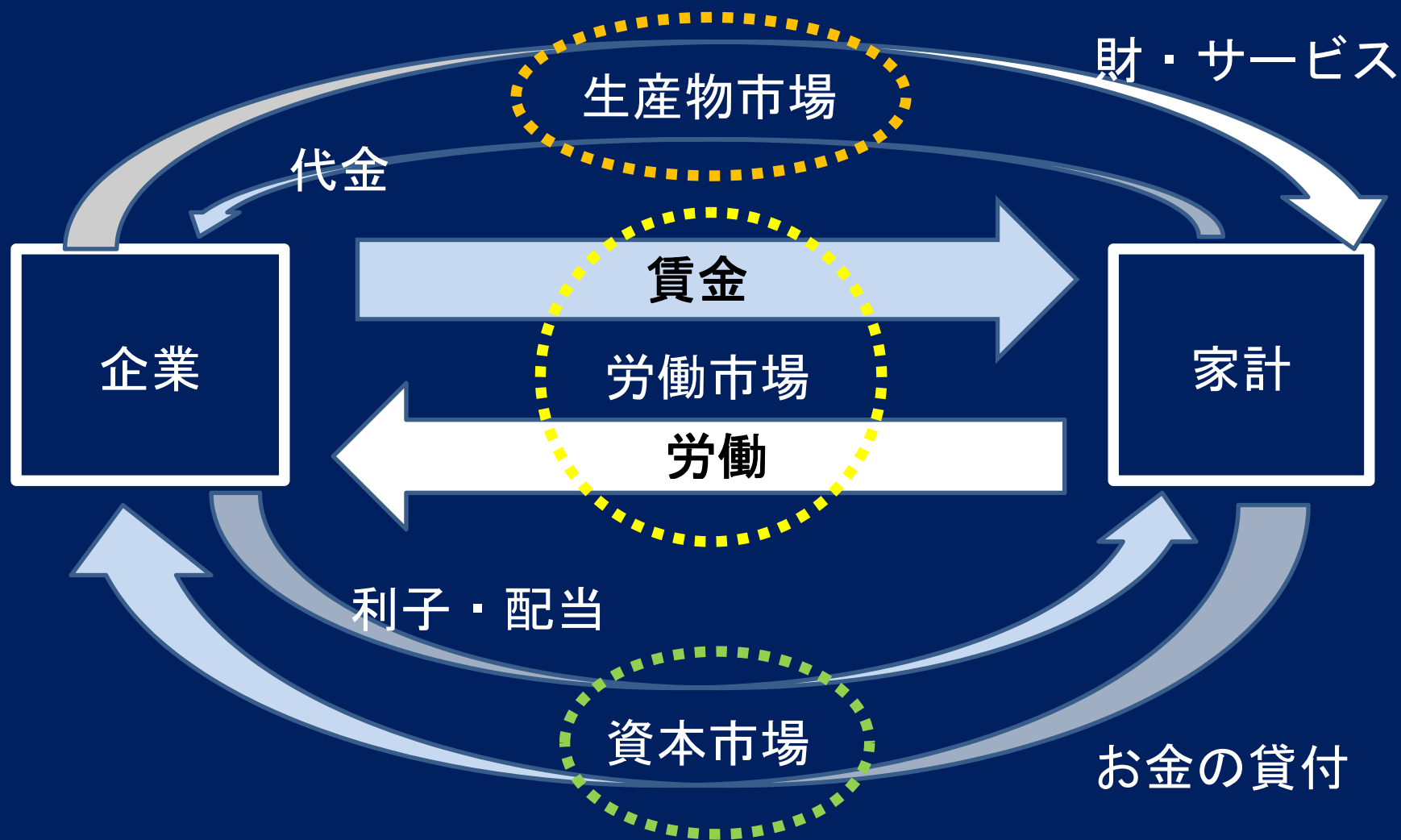
- ✿ 経済全体の中での「雇用」
- ✿ 雇用は独立して存在しない
- ✿ 景気変動の影響
- ✿ 企業努力の限界

雇用調整？

- ✿ 企業は何のために従業員を雇うか？
 - ✿ 生産を行うため
 - ✿ 生産した「もの」は売らないともうけにならない
 - ✿ 「もの」がたくさん売れる→景気がいい

景気と雇用の関係はどうなっているのか？

経済における労働市場



景気→雇用

☀ 売れる量→生産量→生産に必要な雇用

☀ 雇用は景気に左右される

☀ 景気対策が最大の雇用対策

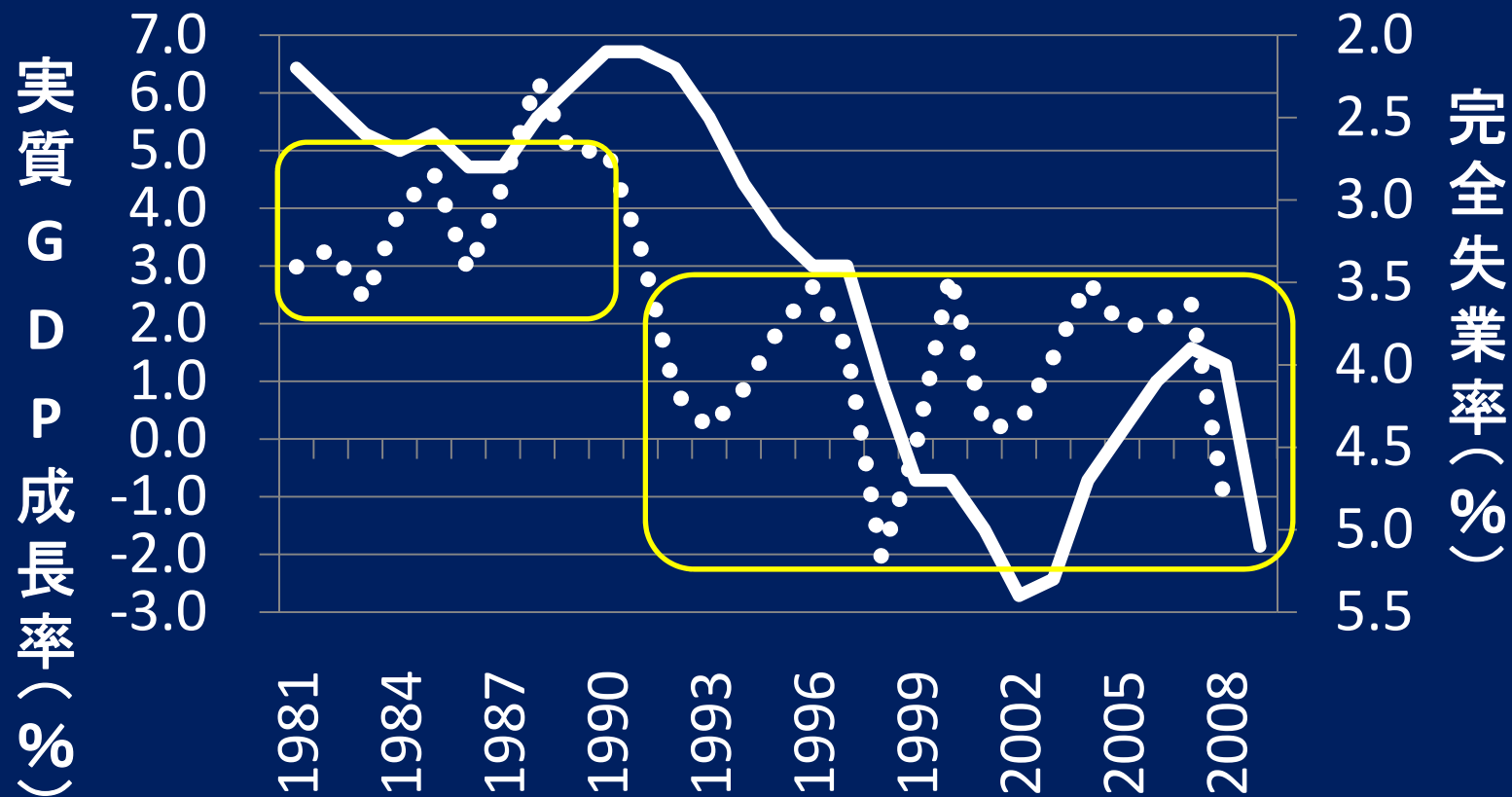
☀ 景気変動→雇用量の変動

☀ 不況になれば必要な雇用量は減る

☀ 景気変動と雇用調整はセット

☀ どこで調整するか？

景気と失業率



・・・実質GDP成長率

—完全失業率

なぜ以前は平気だったのか？

- バブル以前はベースの成長率が高かった
 - 円高不況の1986年でも2.9%
 - 2000年代は好景気といっても2%程度
- 景気後退があってもすぐ回復した
 - 大体1年程度で回復
 - 企業が余剰人員を抱えている余力があった

→ かなり幸運な環境を前提とした話

全部雇用

- ✳ 企業が不況期も過剰雇用を抱え込む

- ✳ 固定的な雇用慣行の維持

- ✳ 夫が失業→専業主婦が就業希望

- ✳ 失業者が二人に増える？

→ 政府が規制や補助金で企業を支える

→ 企業は世帯主労働者の雇用を確保

全部雇用のムリ

- * 専業主婦世帯を前提
 - * 共働き・単身世帯増加
- * 高い経済成長率・短い不況期間が前提
 - * 「失われた10年」
- * 企業に雇用責任をすべて押しつける
 - * 個別企業でのカバーには限界がある

全員正社員は可能か？

✿ 製造業の傾向

- ✿ 労働生産性上昇大・技術進歩大
- ✿ 正社員数減少
- ✿ 海外生産

✿ 非製造業の傾向

- ✿ 労働生産性上昇小・技術進歩小
- ✿ 産業によっては正社員数増加
- ✿ 海外生産できない

労働生産性と賃金水準

- ✿ 労働生産性が低い産業での就業増加
 - ✿ 低い生産性→低い賃金
 - ✿ 正社員としての安定した雇用や賃金が可能か？

→「全部雇用」は多分もうムリ

→正社員以外に正面から向き合うことが必要

2. 政府による直接雇用創出

✿ 政府が「人を新規に雇うこと」自体に補助

- ✿ 過去の事例

- ✿ 現在の計画

✿ 能力開発という視点

- ✿ 将来への展望

- ✿ 長期的計画

政府による直接雇用創出

- ✿ 緊急失業対策法（昭和24年）

- ✿ ふるさと雇用再生特別基金事業（2500億）
 - ✿ 地域の創意工夫、継続的に働く場の創出
- ✿ 緊急雇用創出事業（1500億＋3000億）
 - ✿ 一時的な雇用・就業機会
- ✿ 重点分野雇用創造事業（1500億）
 - ✿ 介護、医療など成長見込分野の雇用創出・人材育成

過去の失業対策事業

- ✿ ドッジ・ラインによる失業問題対策
- ✿ 昭和24年 緊急失業対策法
 - ✿ 国や地方公共団体による公共事業
 - ✿ 再就職までのつなぎ(のはずだった)
 - ✿ 道路工事、街路清掃などの日雇い仕事

失対事業はどうなったか？

「一般労働市場の活況の下にあっても、年齢が高く、労働力として質の劣るものには常用雇用簿のより安定した職への転職の機会、可能性はほとんどなく、失対事業に依存しつつ、老齢化し、固定化する傾向がよいため、注目すべきであろう。」

昭和31年 「労働経済の分析」

なぜ失対事業は失敗したか？

- ✳ 日雇いが基本
- ✳ 誰でもすぐできる仕事→能力開発なし
- ✳ 年齢と能力が見合わない→正社員採用なし

→ 短期の仕事を政府が与えてもダメ

ふるさと雇用再生特別基金事業

- ✿ 事業費に占める新規雇用失業者の person 費割合は1/2以上
- ✿ 労働者と原則1年の雇用契約を締結
- ✿ 介護、農林水産業、環境、観光などの分野
- ✿ 平成23年度末までの時限事業

→ 短期雇用・時限事業 ∴ 能力開発はムリ

緊急雇用創出事業

- ✿ 事業費に占める新規に雇用される失業者の
人件費割合は1/2以上
- ✿ 雇用期間は原則6ヶ月以内。更新は1回のみ

→ 能力開発はムリ

緊急雇用創出事業の事業例

- ✿ 授産施設の製品営業マン(161名)
- ✿ わら焼き防止の農家訪問指導員(100名)
- ✿ サイバーパトロール員(98名)
 - ✿ 悪質出会い系サイト発見など
- ✿ 子ども・女性の安全確保推進事業(168名)
 - ✿ 小学校周辺の巡回
 - ✿ 駅周辺で立ち番、通行人に声かけ

重点分野雇用創造事業

- ✳ 介護、医療、農林、環境などの分野
 - ✳ 雇用創出
 - ✳ 人材育成
- ✳ 事業費に占める新規雇用失業者の人件費割合は1/2以上
- ✳ 雇用期間は1年以内。研修計画作成が必須
- ✳ 介護雇用プログラム

直接雇用創出の評価

- ✳️ 短期の雇用（6ヶ月～1年）
- ✳️ 低い専門性（新規雇用が1/2以上でも可能）
- ✳️ 時限事業で継続性がない

→ 過去の失対事業の失敗から学んでいない

あえて政府がやるなら...

✳️ 政府が長期的に直接雇用を創出

✳️ つまり、公務員として正規採用

■ 仕事？

■ 財源？

→ できるわけがない

→ 民間での良質な雇用を促すことが重要

3. 雇用調整に向き合う

- ✳ 正社員でなければダメという価値観のムリ
 - ✳ 派遣はいけない働き方？

- ✳ 正社員でない人がいることを認める
 - ✳ 正社員＋専業主婦用の制度を変えていく
 - 住宅
 - 教育費
 - 能力開発
 - 解雇法制
 - (年金)

労働者派遣改正案？

- ✳ 登録型派遣の原則禁止
 - ✳ 専門26業務、紹介予定派遣などを除く
- ✳ 製造業派遣の原則禁止
 - ✳ 常用雇用の労働者派遣は除外
- ✳ 日雇い派遣の原則禁止

登録型派遣の原則禁止

☀ 職種による制限が妥当か？

☀ 専門26種といっても怪しい職種も入っている

- 事務機器操作

- ファイリング

☀ 一般事務派遣のために使われていた

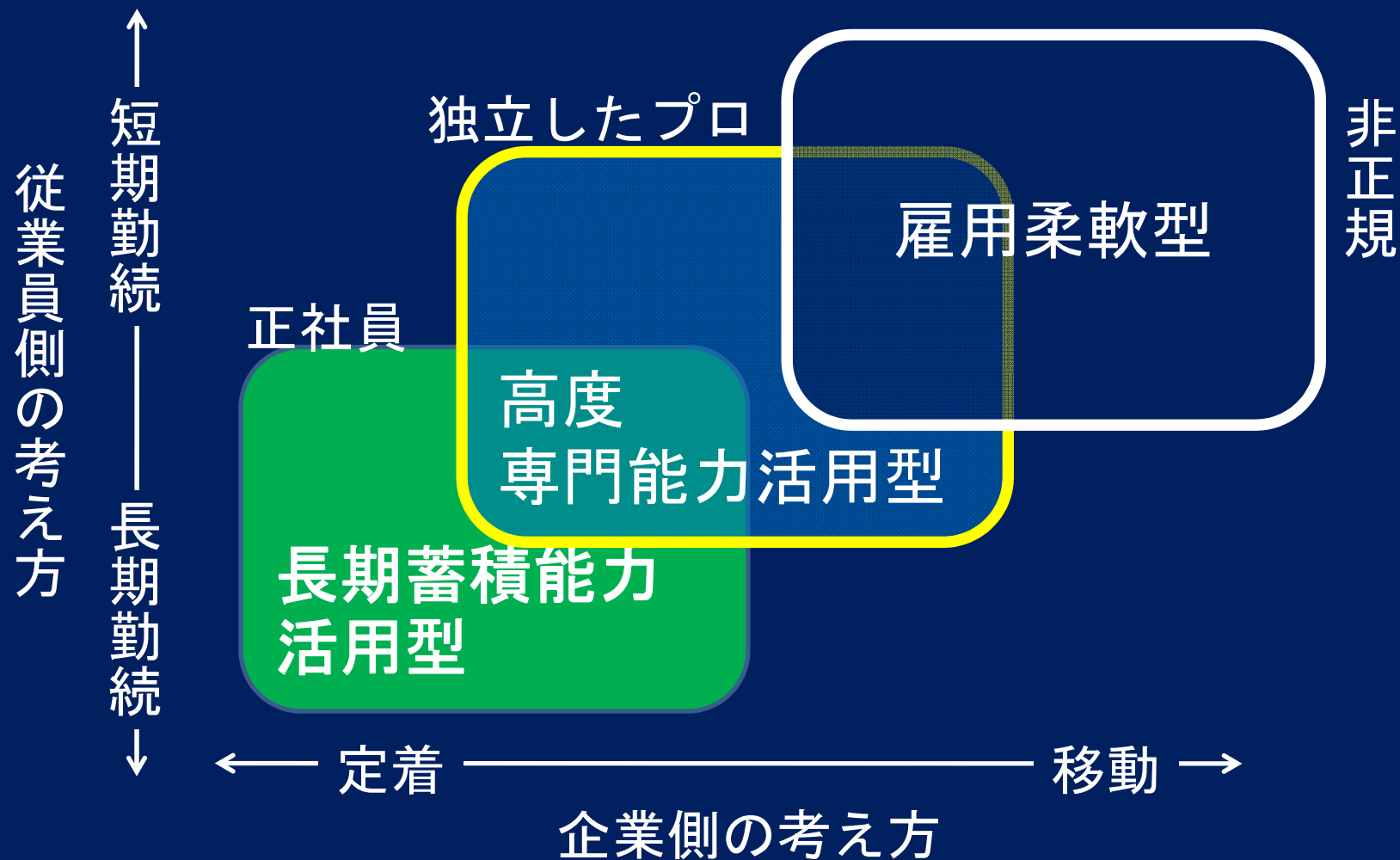
☀ 適正化・指導強化が行われている

☀ 「派遣は悪」という価値観でいいのか？

雇用調整と正面から向き合う

- ✿ 全員正社員という過去の夢をあきらめる
- ✿ 雇用の一部はある程度不安定を認める
 - ✿ 非正規労働力にすべてのゆがみを押しつけない
 - ✿ 不安定さをカバーする社会保障制度
 - ✿ 就業に多様性を持たせる

雇用ポートフォリオ (1995.5)



日経連「新時代の『日本的経営』」1995.5より作成

雇用の形を考える

- ✳️ 長期 ← → 短期
- ✳️ 非定型 ← → 定型
- ✳️ 能力開発あり ← → 能力開発なし

- ✳️ これは現象面

→ メンバーシップ型とジョブ型という整理

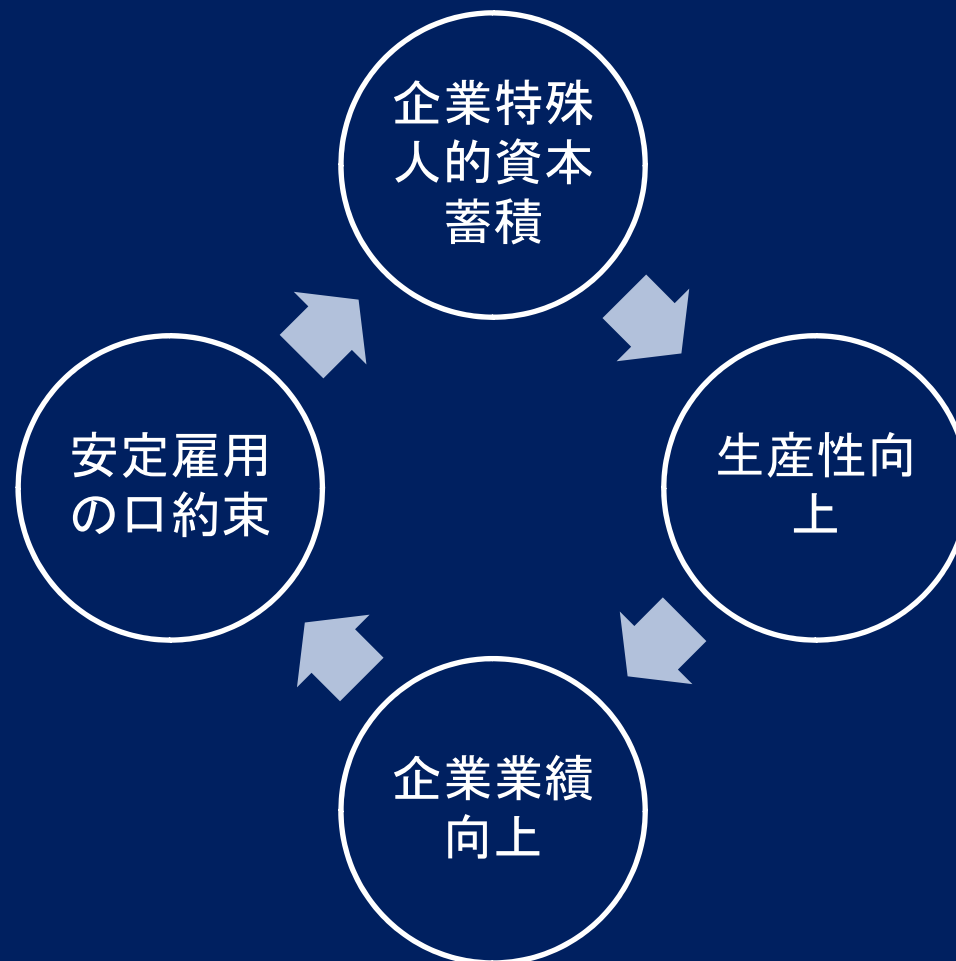
メンバーシップ型とジョブ型

- メンバーシップ型 → 「会社に勤める」
 - 仕事の内容は会社の都合で変わる
 - 雇用を維持するためには配置転換あり
 - 日本では言えば大企業の正社員が典型例
- ジョブ型 → 「仕事をする」
 - 雇用契約で仕事の内容が決まっている
 - 契約している仕事が無くなれば解雇
 - 日本では言えば派遣労働者が典型例

メンバーシップ型雇用の特徴

- 企業特殊的人的資本を重視
 - 特定の企業でしか使えない知識や技能
- 長期的な雇用を前提とした能力開発
 - 配置転換による幅広い経験
 - キャリアの段階に応じたOJTの実施
- 雇用と賃金の保証
 - 従業員の長期的視野に立った行動を促す
 - 年功的な賃金制度

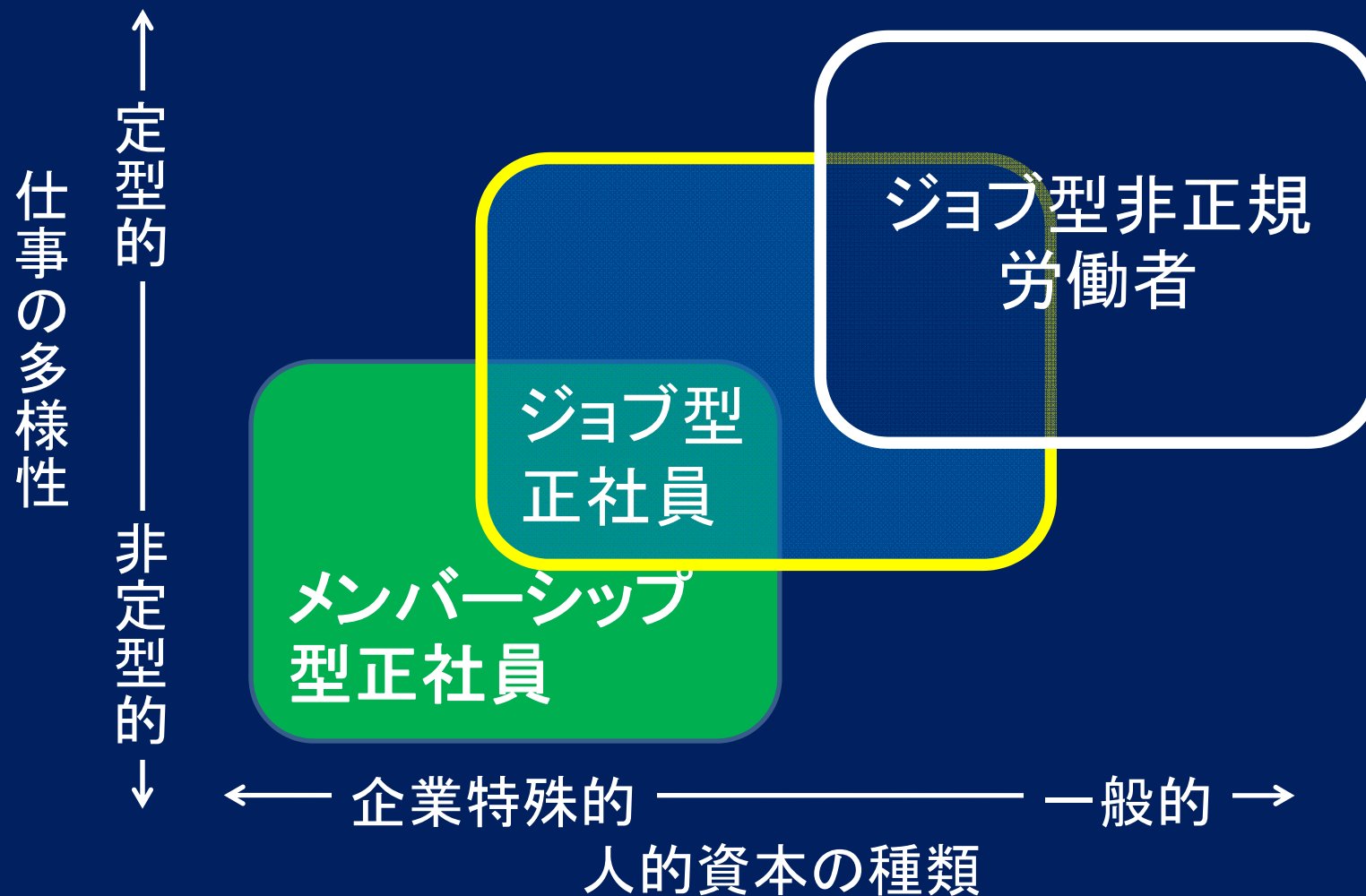
メンバーシップ型雇用の構造



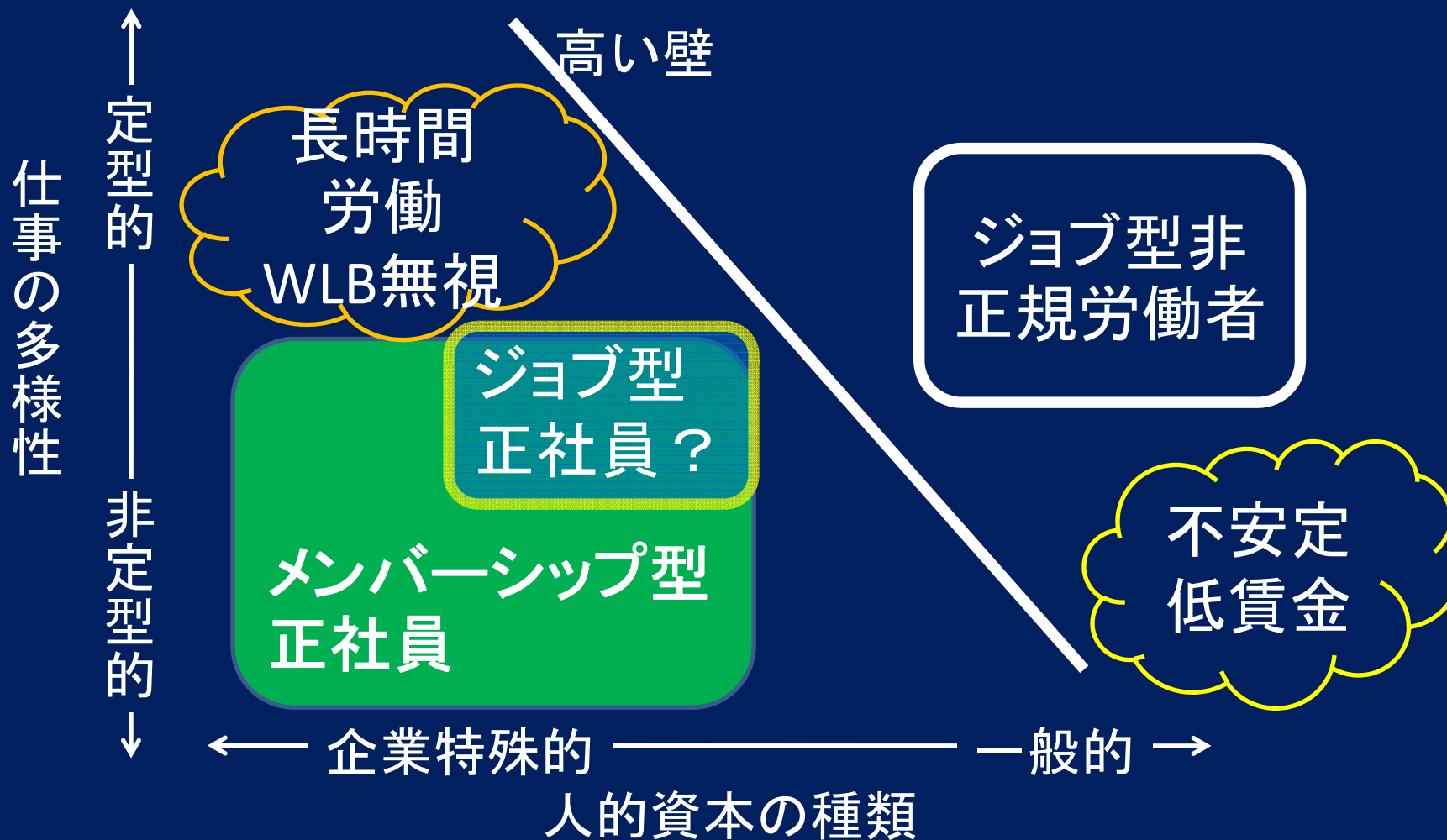
ジョブ型雇用の特徴

- 一般的人的資本を重視
 - どの企業でも共通に使える知識や技能
- 企業外での研修が重要
 - 会社が研修費用を出す理由がない
- 雇用は契約した仕事が無くなれば終わり
 - 企業の都合による配置転換はない
- 賃金は契約ベース
 - 仕事ができるはずでの契約だから

雇用ポートフォリオの再構成



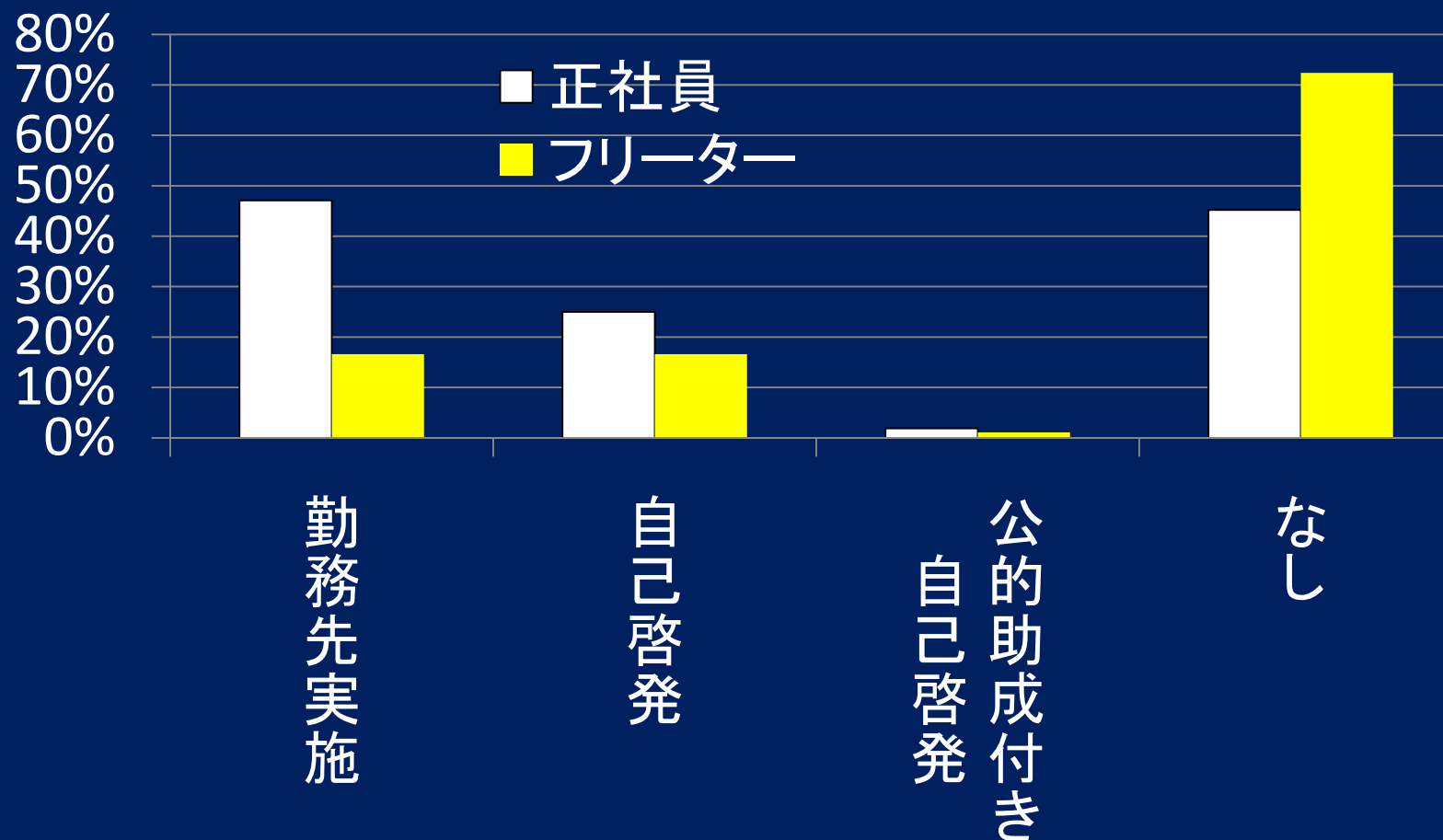
雇用ポートフォリオの実態



非正規労働者の問題点

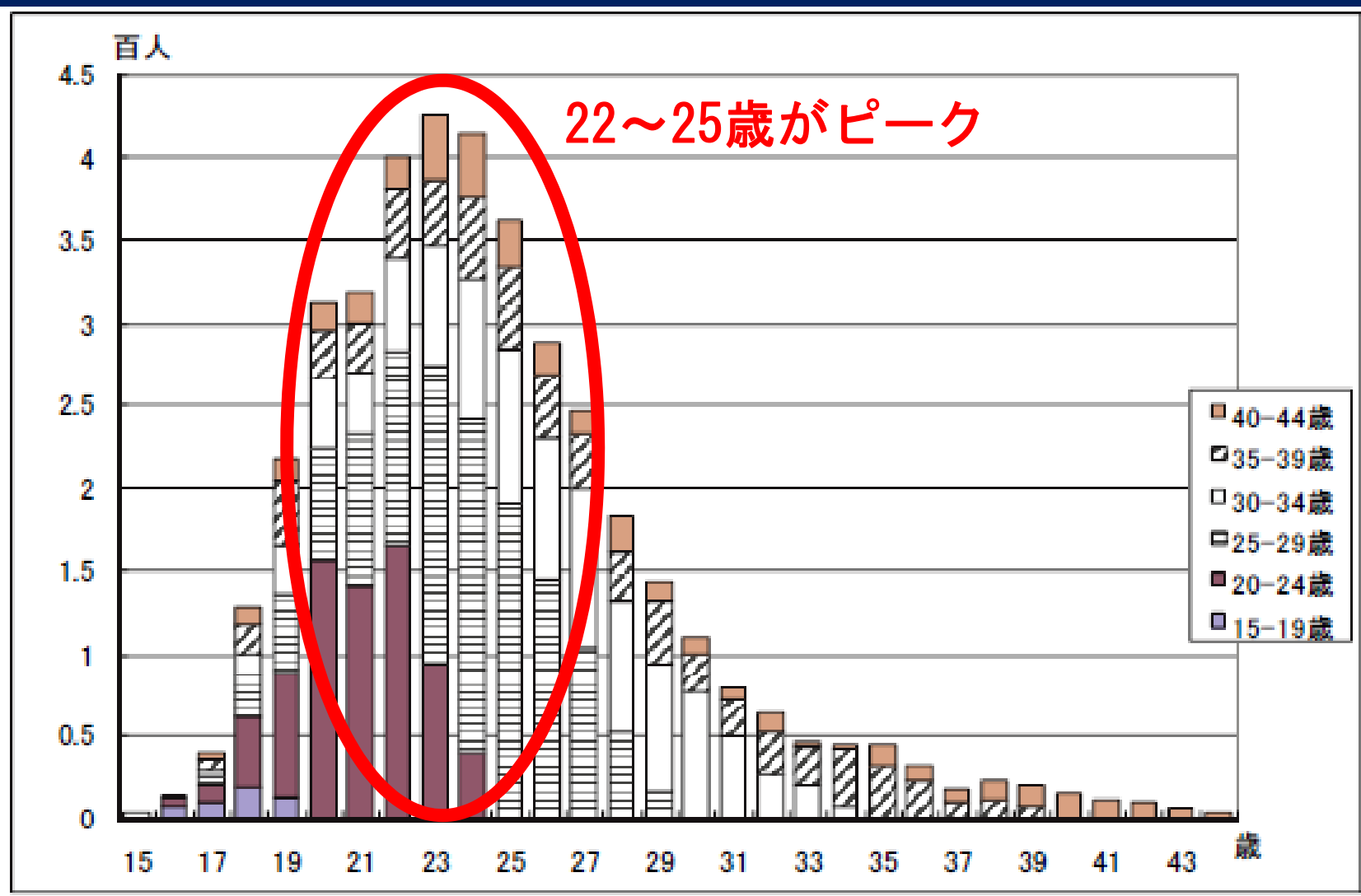
- * 雇用契約期間が短い
 - * 契約期間は6ヶ月～1年が最多(54.2%)
 - * 勤続期間は1～3年が最多
- * 雇用保障がない
 - * 正社員より先に雇い止めするのが当然
- * 能力開発が少ない → 低賃金
 - * 3年もいない人に投資しても.....

能力開発実施状況(20~24歳)



資料出所：「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状」労働政策研究・研修機構

非正規→正規への移行？



短期契約でも繰り返せば？

- * 有期契約を繰り返すと雇い止めできなくなる
 - * 反復継続 → 雇い止めに合理的な理由
 - * 雇用関係継続への合理的な期待
- * 「合理性」の難しさ
 - * 法律には「何が合理的な理由か」は書いてない
 - * 裁判で決着するしか方法がない → 予見不能
 - * 企業にとってはリスク → 短期で雇い止め

メンバーシップ型正社員の問題

☀ 正社員数の絞り込み → 労働強化

- ☀ 仕事内容の高度化

- ☀ 長時間労働

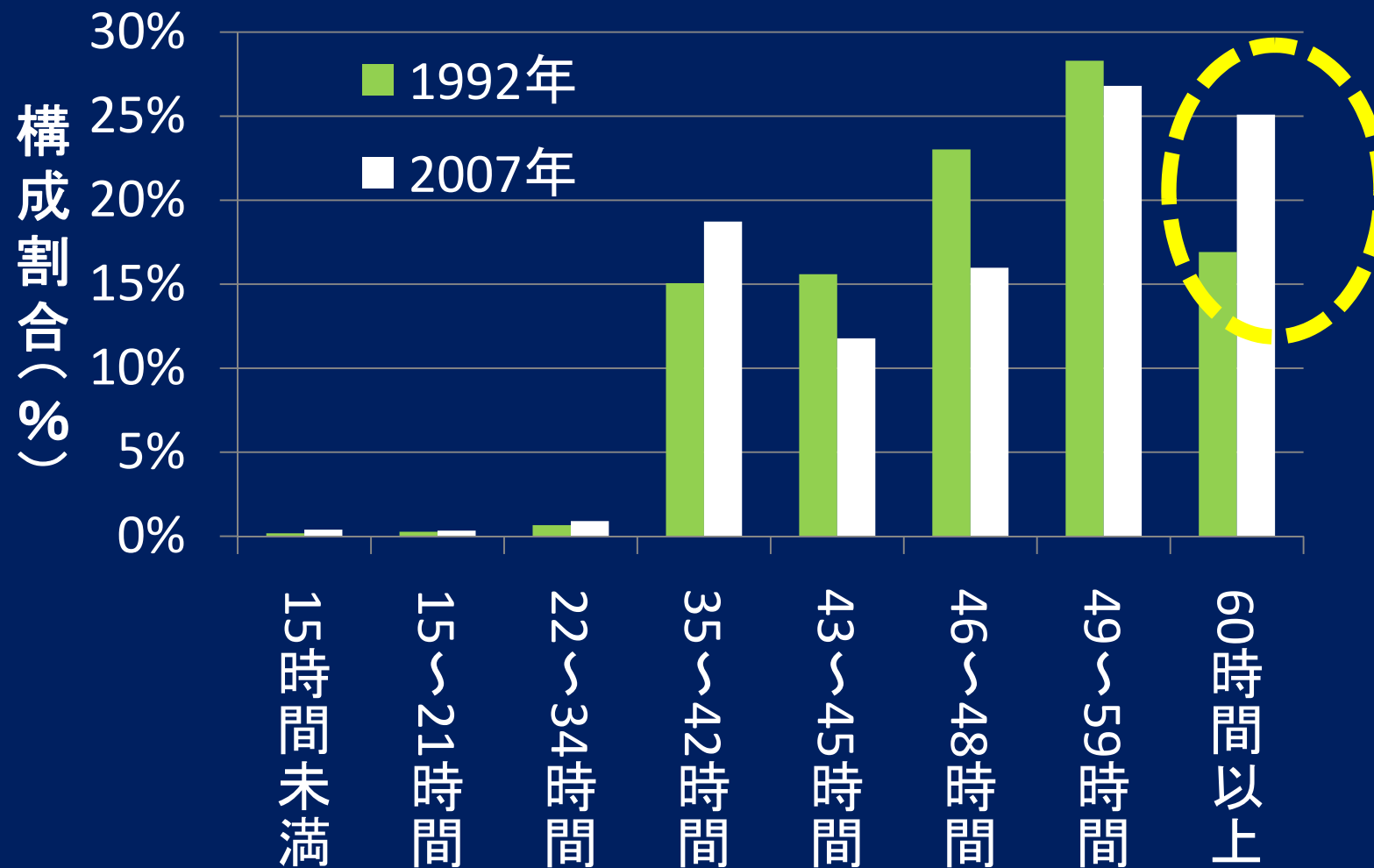
- マクドナルド名ばかり店長訴訟

- 日本海庄や過労死訴訟

☀ ワーク・ライフ・バランスの問題

- ☀ 会社での拘束時間が長すぎる

正社員の長時間労働化



資料：就業構造基本調査、年間250日以上就業、男性

ジョブ型正社員とは？

- ✿ 雇用期間の定めがない正社員
- ✿ 契約した仕事(ジョブ)がある限り雇用保障
 - ✿ 仕事がなくなったら解雇される
- ✿ 契約した仕事以外はしない
 - ✿ 勤務地限定契約なら、転勤はない
 - ✿ 自分の仕事が終わればさっさと帰る
- ✿ 仕事が変わらなければ給料も変わらない
 - ✿ 年功的に賃金が上がるわけではない

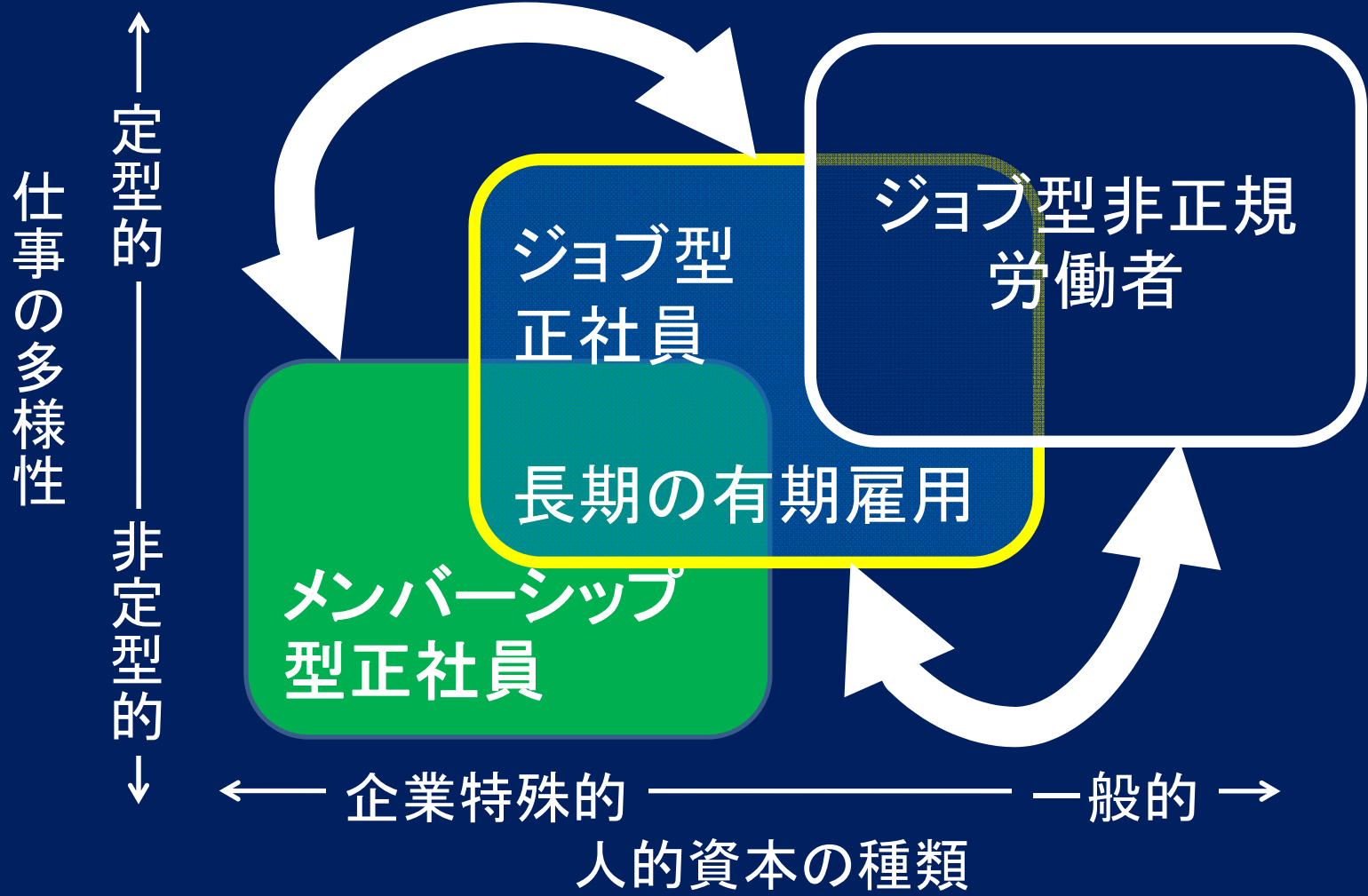
長期の有期雇用社員

- ✿ 長期（10年程度）の期間の有期雇用
- ✿ 契約した仕事（ジョブ）を行う
 - ✿ 雇用期間が終わるまでは解雇されない
- ✿ 契約した仕事を原則として行う
 - ✿ 仕事が変わらなければ給料も変わらない
- ✿ 日経連の「高度専門能力活用型」のイメージ

ジョブ型と非正規労働者

- ✿ 有期契約を繰り返すと無期とみなす判例
 - ✿ 現時点では無期契約はメンバーシップ型のみ
 - ✿ 繰り返す → 無期契約 → 解雇できない！
 - ✿ 雇用調整のために、契約回数を自主規制
 - ✿ 長く雇えない → 能力開発に消極的
- ✿ 仕事がなくなったら解雇できる契約
 - ✿ ジョブ型正社員
 - ✿ 長期有期雇用社員

雇用ポートフォリオの再構成



メンバーシップ型とジョブ型

- ✳ どのように組み合わせるかは労使の相談事
 - ✳ メンバーシップ型はダメだから止める、は乱暴
 - ✳ 社内の事情は社内の人が一番よく知っている
 - ✳ メンバーシップ型でないとできない仕事もある
 - ✳ 引き下げデモクラシーに注意する
- ✳ 相互に入れ替わりが可能な設計が望ましい
 - ✳ ライフステージによって変えたい可能性
 - 「子どもが小さいうちはジョブ型」のような使い方

引き下げデモクラシー

- ✳️ 「〇〇は恵まれすぎているから引き下げろ」
 - ✳️ 日本の正社員は解雇規制が厳しすぎる
 - ✳️ 日本の中高年サラリーマンは給料が高すぎる
 - ✳️ 終身雇用のせいで働けない人がいるからやめろ
 - ✳️ 大企業は儲けすぎているからいじめていい
- わかりやすい敵(嫉妬)を例にとる手法
- 結局のところ「みんなで貧乏になろう！」

ジョブ型正社員実現のために

✿ 雇用法制の整備

- ✿ 長期の有期雇用

- ✿ 整理解雇の条件整備 → 仕事と雇用

✿ 社会保障制度の整備

- ✿ 仕事に応じた賃金体系

- ライフステージに応じた所得は保障されない

- ✿ 子どもの教育費・住宅費などの公的負担

雇用法制の問題点

✿ 現行の「整理解雇の4要件」

- ✿ 人員整理の必要性
- ✿ 解雇回避努力義務の履行
- ✿ 被解雇者選定の合理性
- ✿ 手続きの妥当性

→ 判例の積み重ね

→ 「今」問題のケースが該当するか分からない

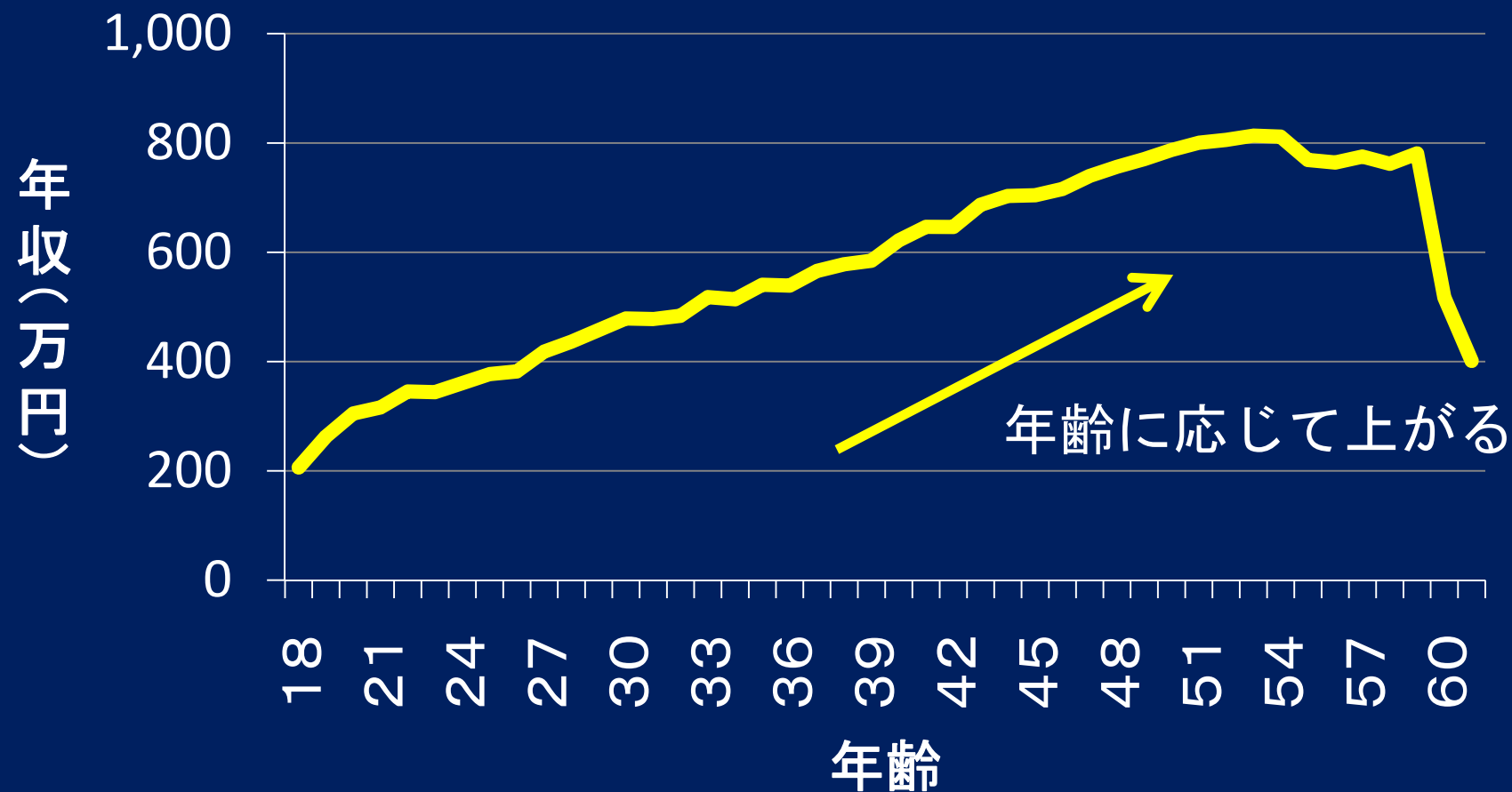
ジョブがなくなれば解雇の定義

- * 「仕事が無くなったら解雇」は今は難しい
 - * 有期契約を繰り返す理由
- * 「解雇を簡単にする」こととは違う
 - * 整理解雇ではない不条理な解雇はたくさんある
- * 「仕事が無くなったら」をきちんと定義
 - * 裁判しないと解雇できないのでは使えない
 - * 恣意的な解雇には使えないようにしたい

社会保障制度の問題点

- メンバーシップ型正社員が前提の現行制度
 - 教育費や住宅費は年功賃金で会社持ち
 - 失業しないように企業内で雇用維持が基本
 - 雇用調整助成金など
 - 厚生年金は専業主婦世帯がターゲット
- ジョブ型に対応するためには？
 - 子どもに対する社会保障として教育や住宅
 - 公的失業給付＋公的職業訓練の強化

メンバーシップ型(年功)賃金



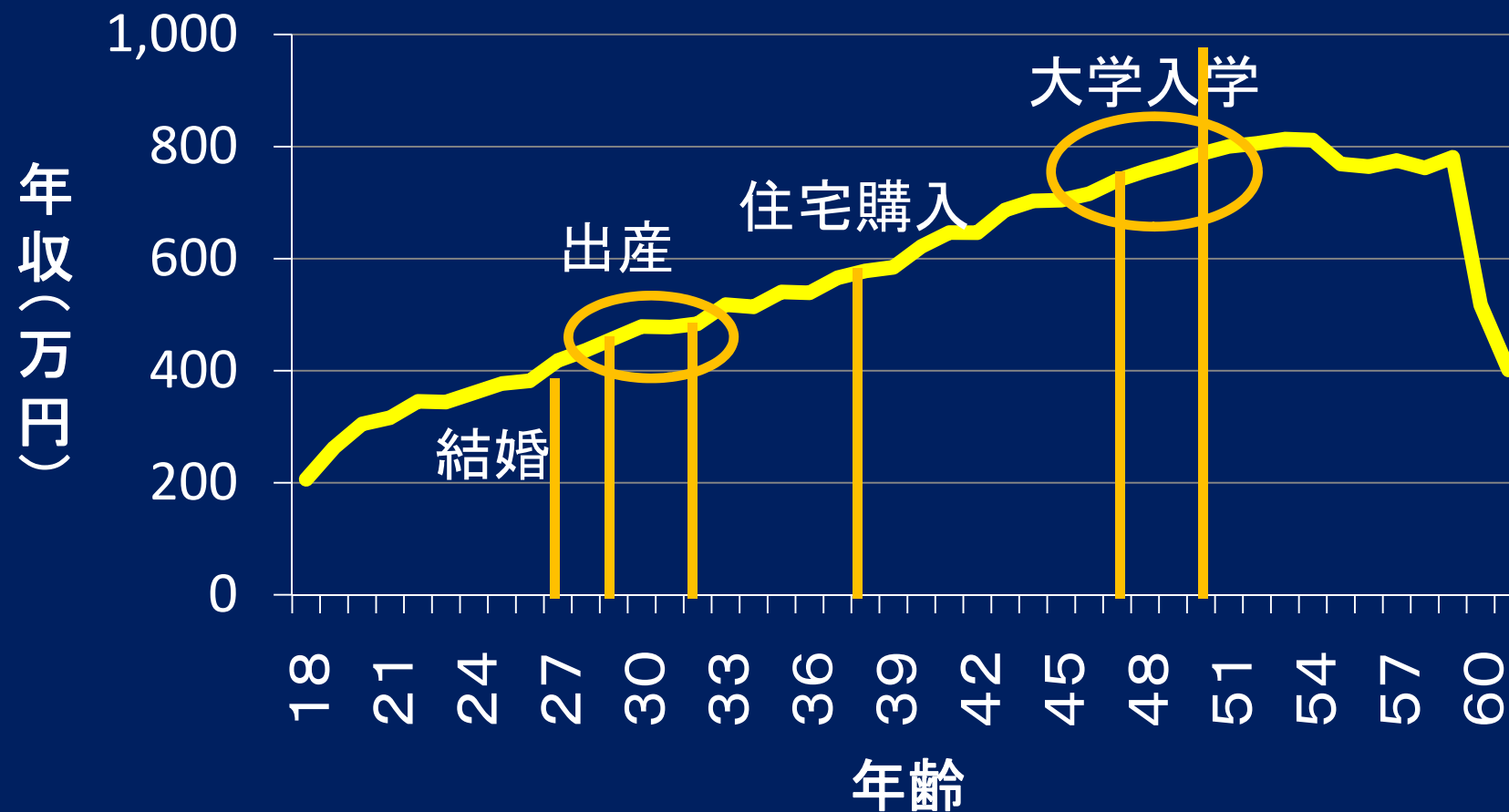
資料出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』平成21年 標準労働者・男性

2010/7/3

非正規雇用と日本経済

56

年功賃金と生計費



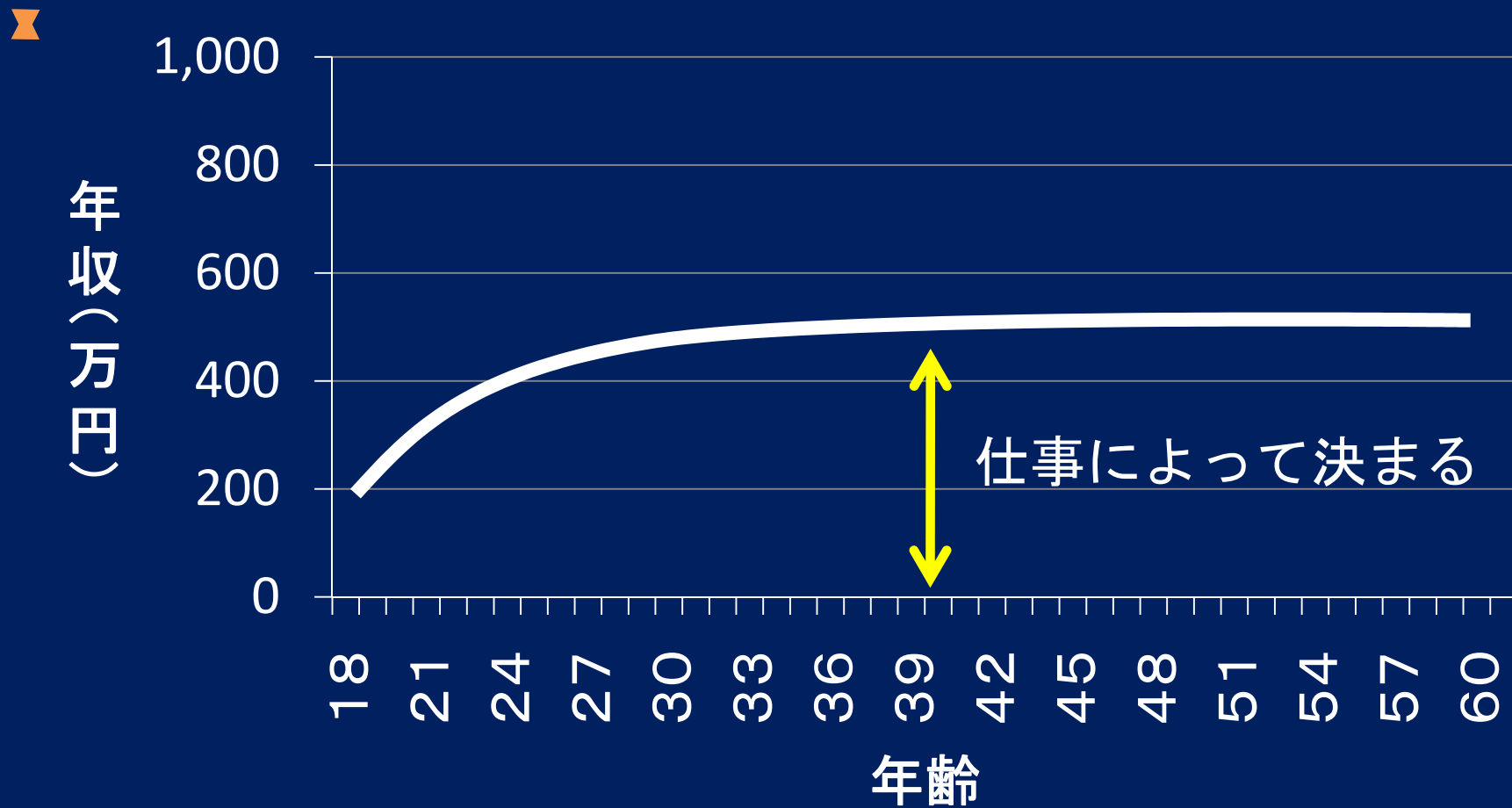
資料出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』平成21年 標準労働者・男性

2010/7/3

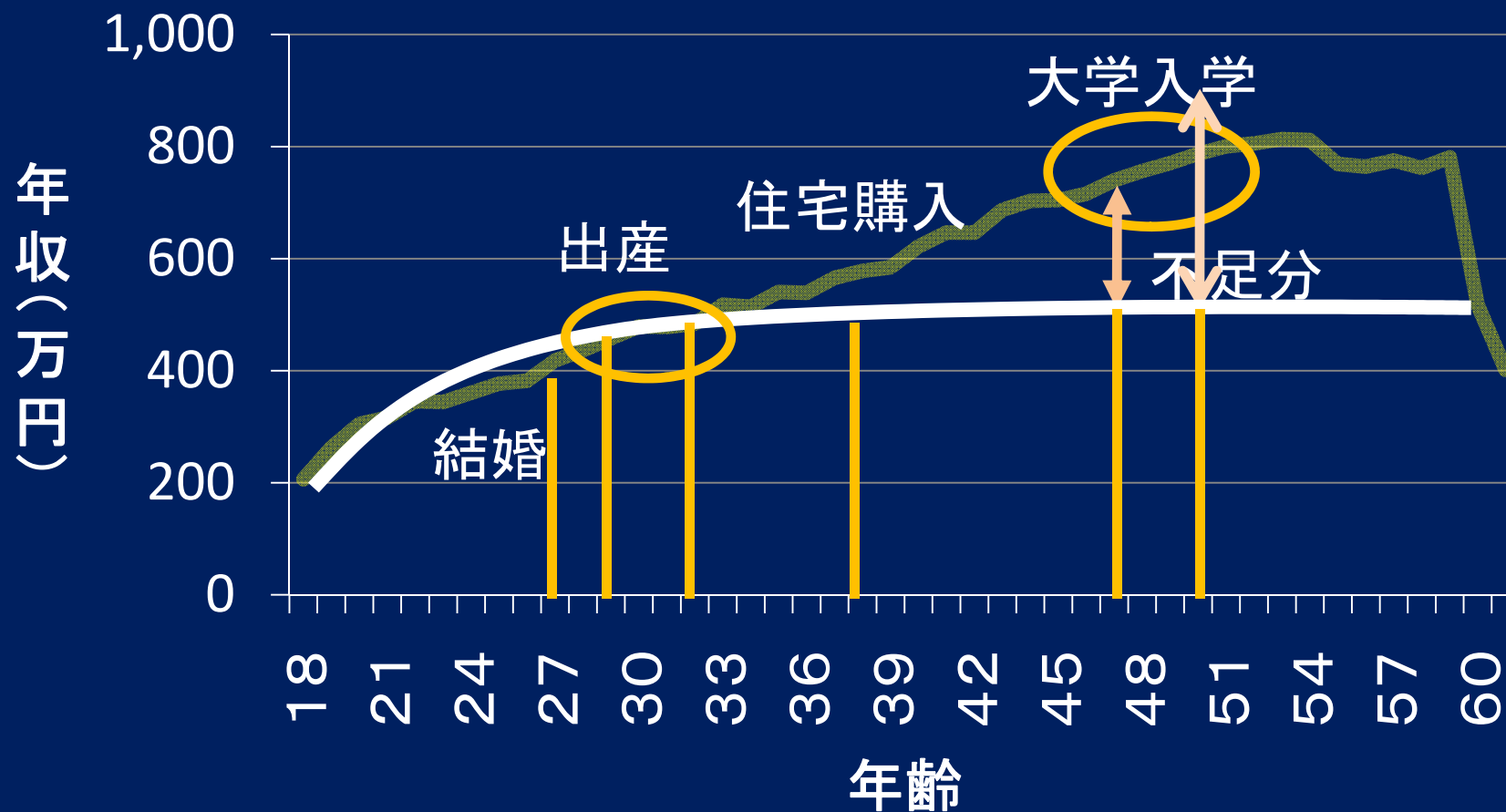
非正規雇用と日本経済

57

ジョブ型賃金



ジョブ型賃金と生計費



4. 今後の日本経済と雇用環境

- ✳ 従来型の正社員全部雇用への復帰は難しい
 - ✳ 成長産業のグローバル化
 - ✳ 低成長下での企業余力低下
 - ✳ 非正規労働者と正規との乖離拡大
- ✳ 多様な就業を前提とした制度
 - ✳ 教育・住宅などの社会保障化
 - ✳ 能力開発・失業給付の強化
 - ✳ 予測可能な解雇制度の整備