

非正規雇用改革： 日本の働き方をいかに変えるか

2011年8月31日(水)

RIETI BBLセミナー

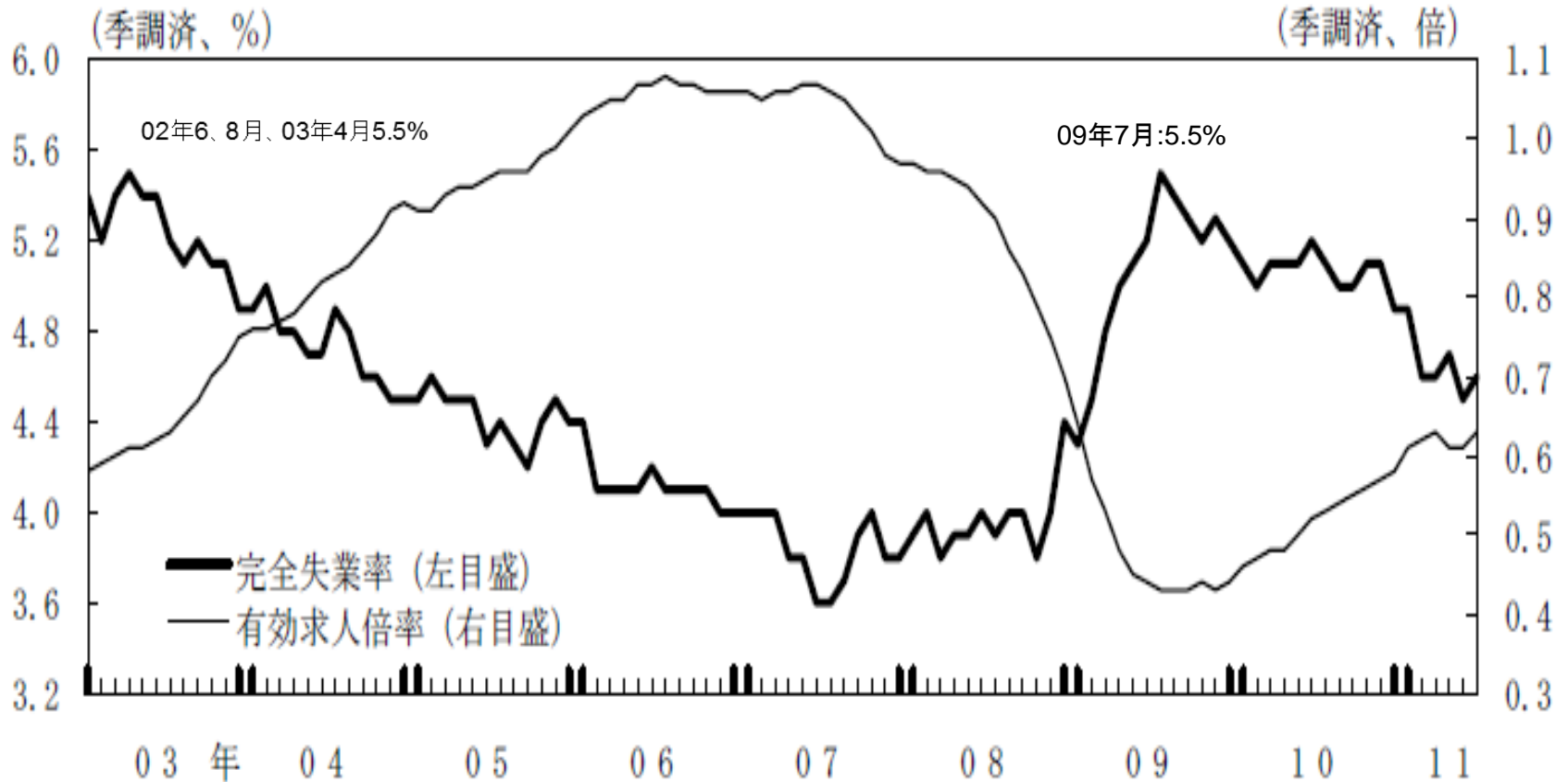
(独)経済産業研究所

鶴 光太郎

本日お話ししたいこと

- 『非正規雇用改革』の鳥瞰図を示した第1章に沿ってプレゼン
 1. 大震災の影響を含めた雇用の現状
 2. 非正規雇用問題の根幹である有期雇用（派遣労働が問題なのではない）
 3. 有期雇用の現状と増加の背景、企業への影響
 4. 有期雇用改革：そのあり方と具体的提言

雇用情勢の現状



2011/3月以降の完全失業率は、岩手県、宮城県、福島県を除いた44都道府県ベースの計数。

出所：日銀金融月報、総務省「労働力調査」、
厚労省「職業安定業務統計」

	失業率	有効求人倍率
1月	4.9	0.61
2月	4.6	0.62
3月	4.6	0.63
4月	4.7	0.61
5月	4.5	0.61
6月	4.6	0.63
7月	4.7	0.64

被災地(岩手・宮城・福島)の失業率の推計

2011/8/2 日経新聞朝刊 ゼミナール 経済復興への経済戦略(11)

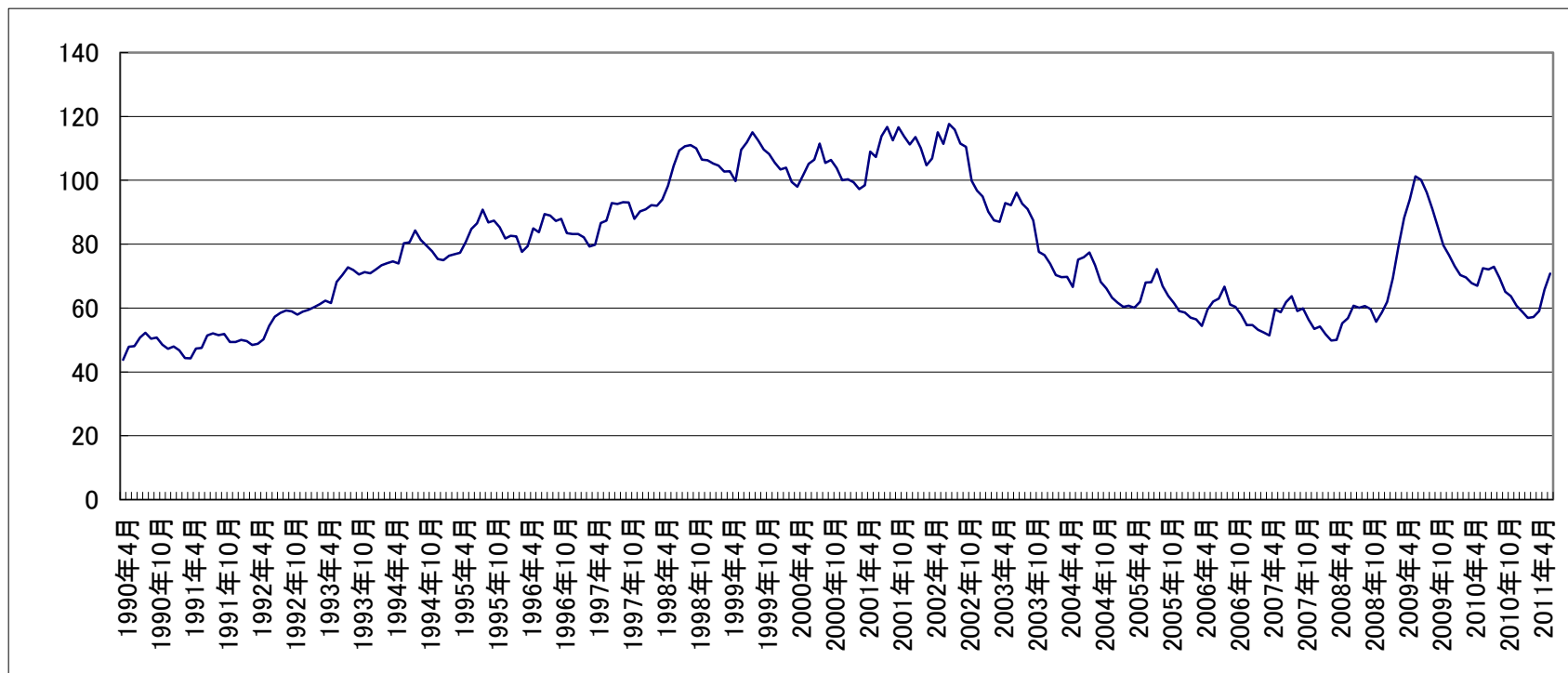
一橋大学 川口准教授の推計手法を利用

2010年(万人)				
	労働力人口	就業者数	完全失業者数	失業率(%)
岩手	69	65	4	5.1
宮城	120	113	7	5.8
福島	103	98	5	5.1
被災三県計	292	276	16	5.4
全国	6590	6257	334	5.1
雇用保険離職票等交付件数				
被災三県計			151,490件	(3/12-8/14)
被災三県における失業者数			15~17万人程度と想定した場合	
3県の労働力人口に占める割合			5.1~5.8%	
全国の労働力人口に占める割合			0.23~0.26%	

- 上記の推計では被災地3県の失業率は震災前より上昇し、10%超える可能性も
- ただし、全国ベースへの失業率引上げ効果は0.2~0.3%程度
- (参考)『エコノミスト』(8/23号)山田久氏試算による被災地の失職者数
 - 14.1~19.7万人 = 避難者数(ピークから1週間後) × 就業率 × 失職率

雇用保険受給者実人員の推移

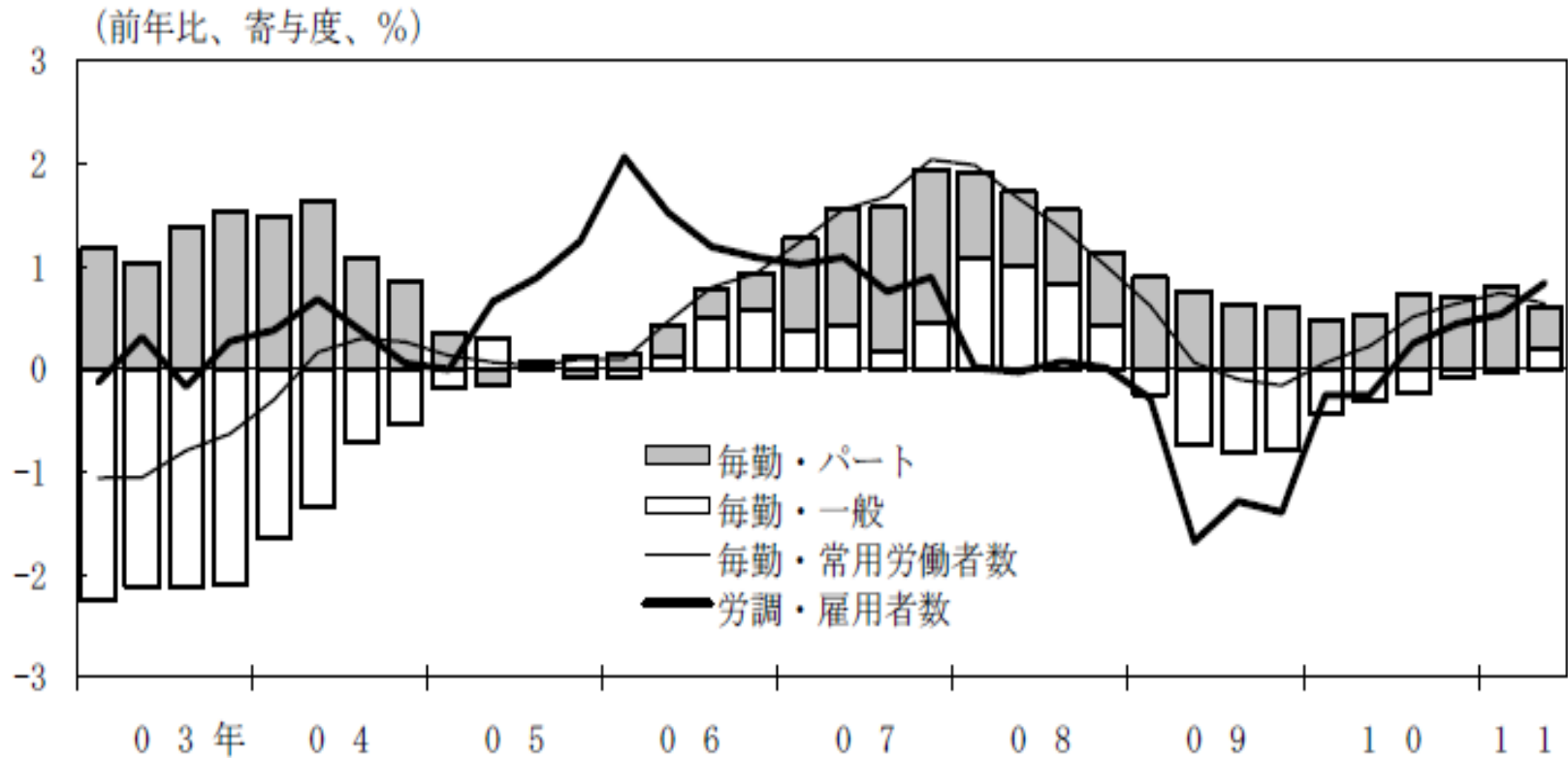
(全国、月別、万人)



被災地の雇用保険受給者実人員(人)

	3月	4月	5月	6月
岩手	6872	12102	14947	15752
宮城	10673	19845	31637	35410
福島	9811	18056	213753	25816
被災三県計	27356	50003	70337	76978
前年比、%	-24.0	41.6	110.2	109.4

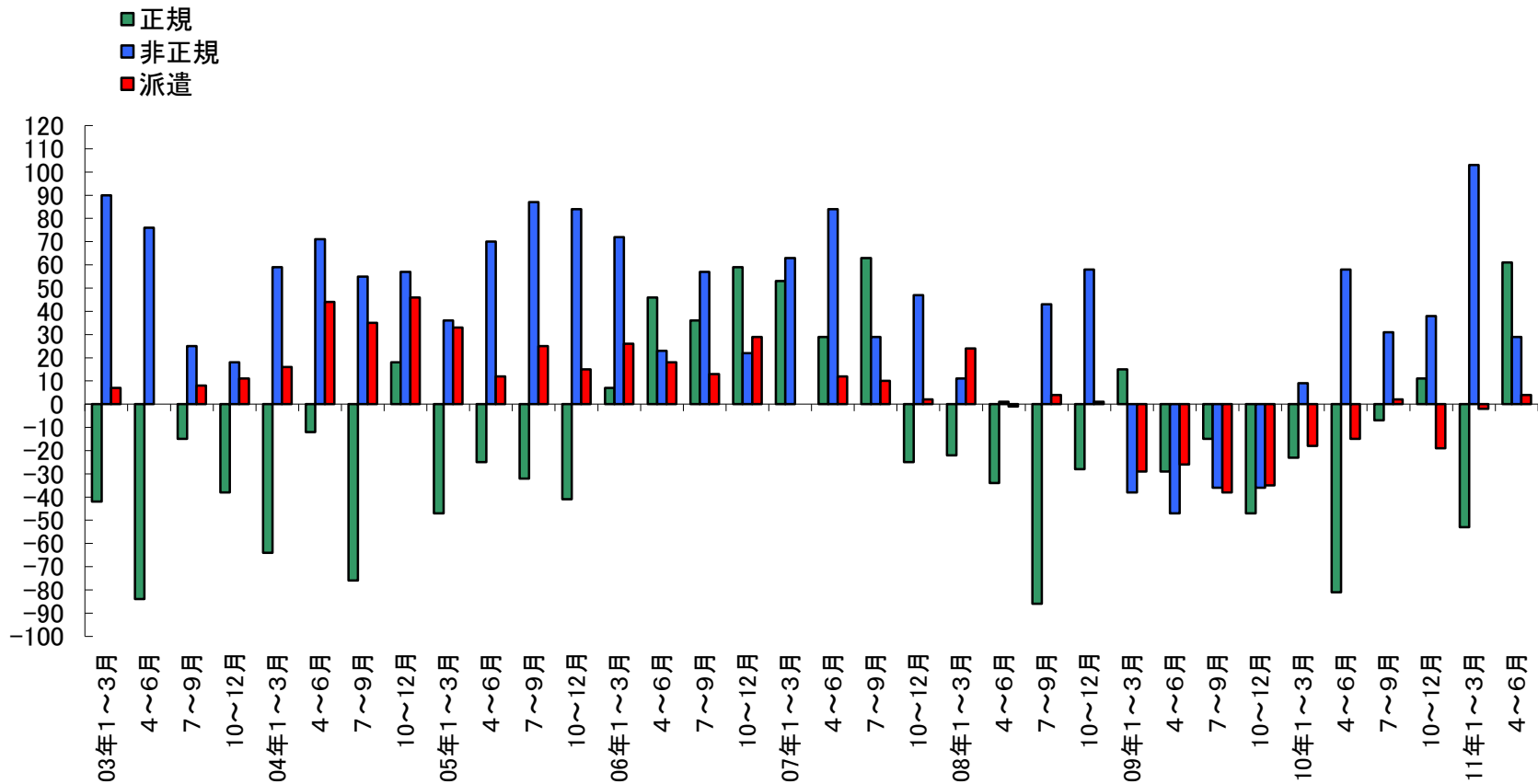
雇用者数の動向



(注) 1. 毎月勤労統計の計数は、事業所規模5人以上。

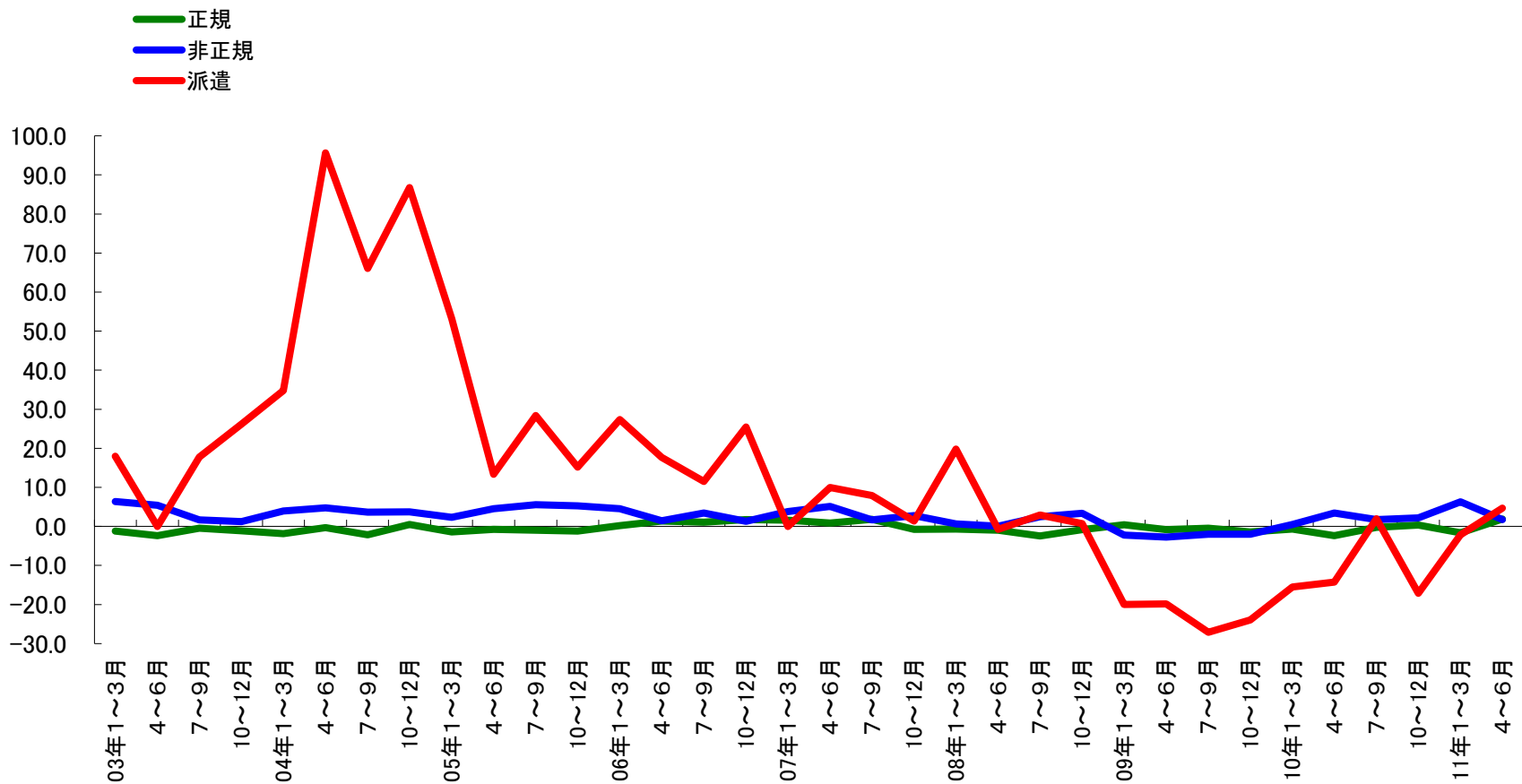
2. 2011/1Q以降の労調・雇用者数(前年比)は、岩手県、宮城県、福島県を除いた44都道府県ベースの計数。

正規、非正規職員・従業員の動向 (前年同期差、万人)



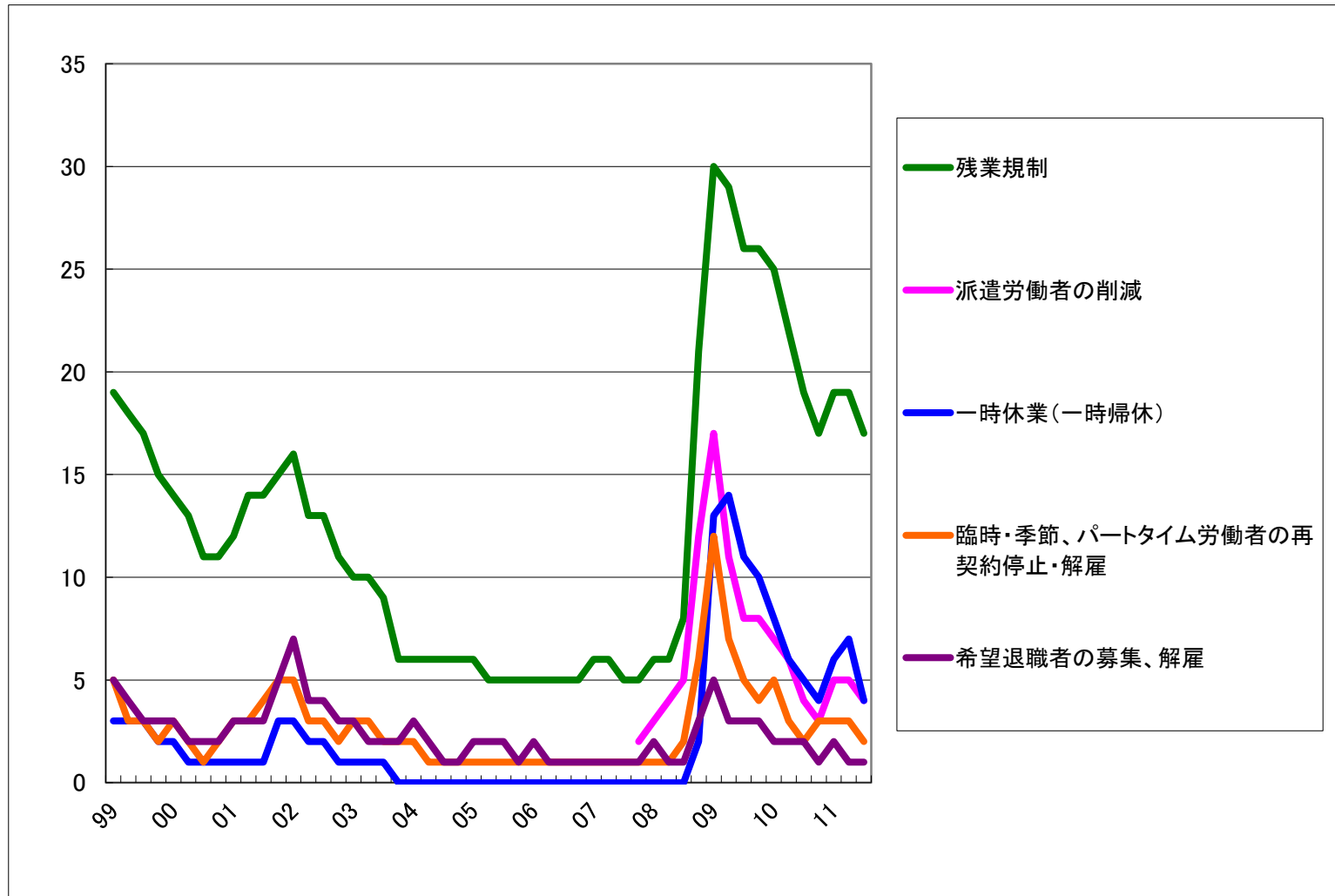
出所：労働力調査詳細推計(11年1~3月期以降は岩手、宮城、福島3県を除くベース)

正規、非正規職員・従業員の動向 (前年同期比、%)

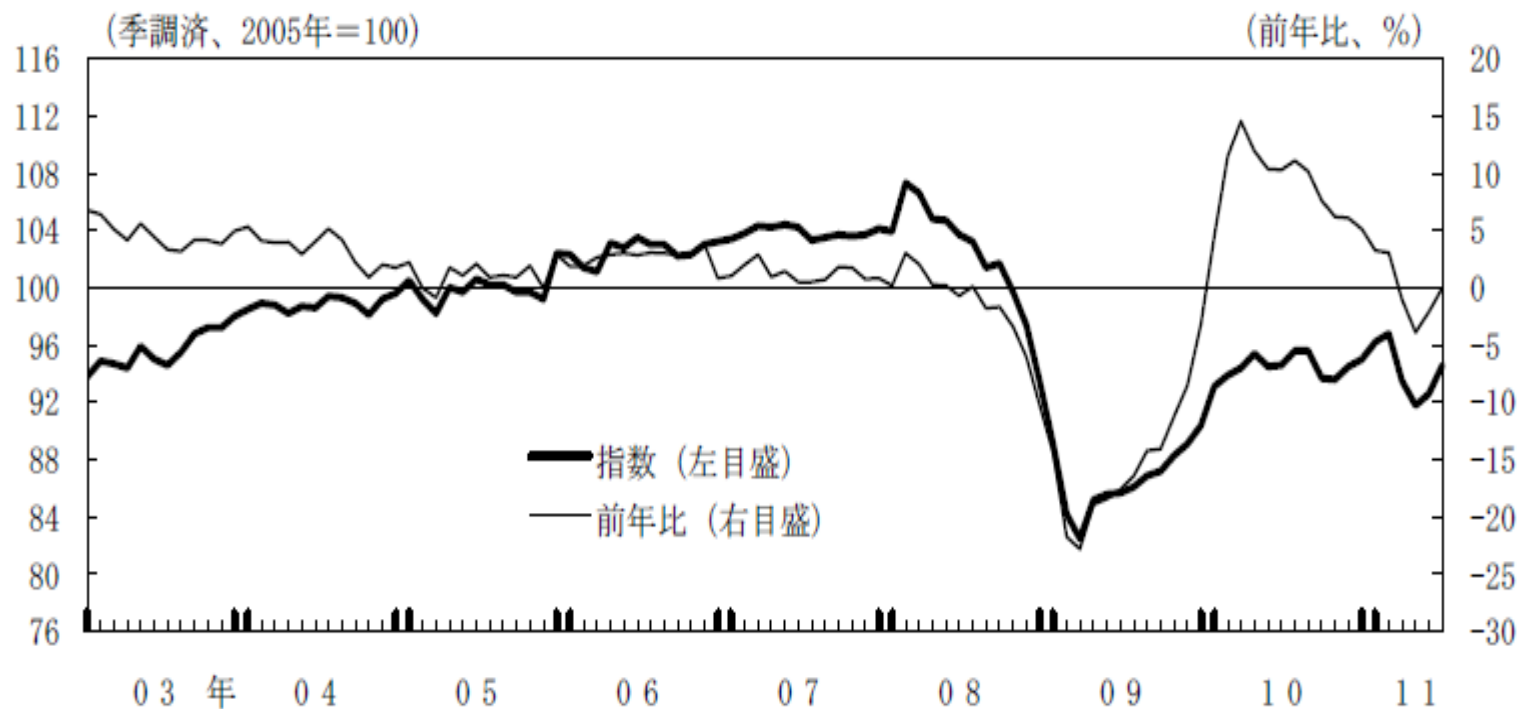


出所：労働力調査詳細推計(11年1~3月期以降は岩手、宮城、福島3県を除くベース)

雇用調整の実施方法別事業所割合の推移(%)



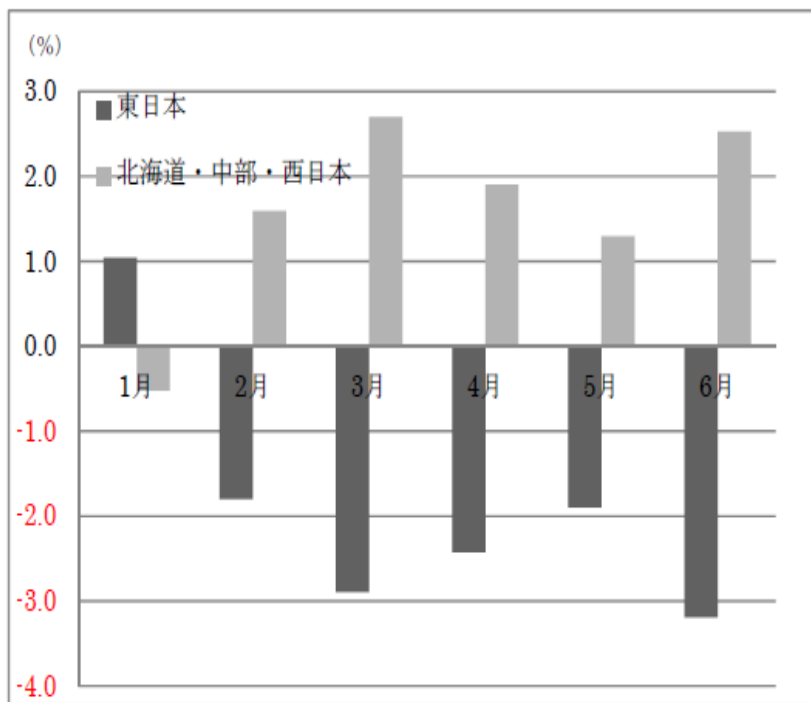
所定外労働時間の動向



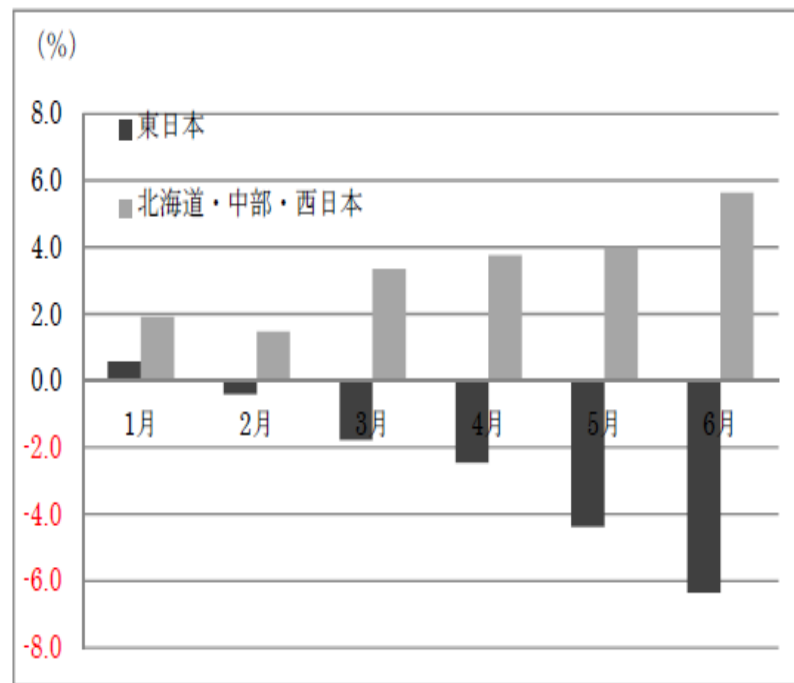
毎月勤労統計の計数は、事業所規模5人以上。

東日本と西日本の雇用動向 (毎月勤労統計調査・地域別特別集計)

第1図 常用労働者数 前年同月比 (23年/22年)
(調査産業計、規模30人以上、就業形態計)



第3図 常用労働者数 前年同月比 (23年/22年)
(調査産業計、規模30人以上、パートタイム労働者)



上記地域別特別集計で規模30人以上としているのは、半年ごとに実施している規模5～29人での抽出替えの影響を除くとともに、被災された岩手・宮城・福島3県では平成23年3月及び4月分(宮城は5月分を含む)での規模5～29人の調査のうち、調査員調査部分が中止されたため

非正規雇用の雇止め等の状況

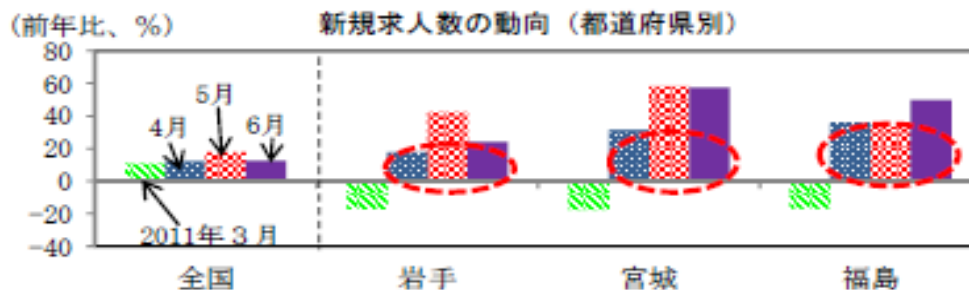
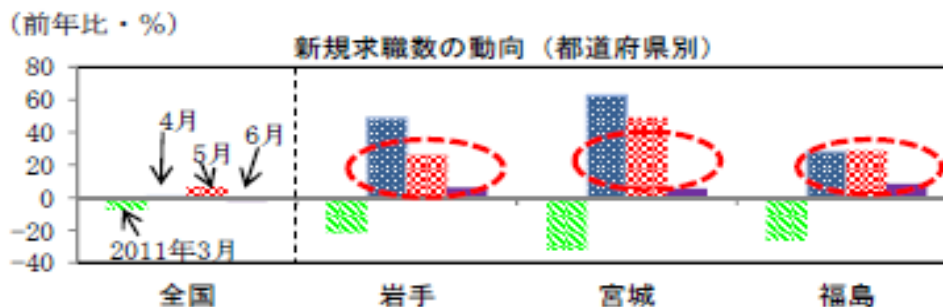
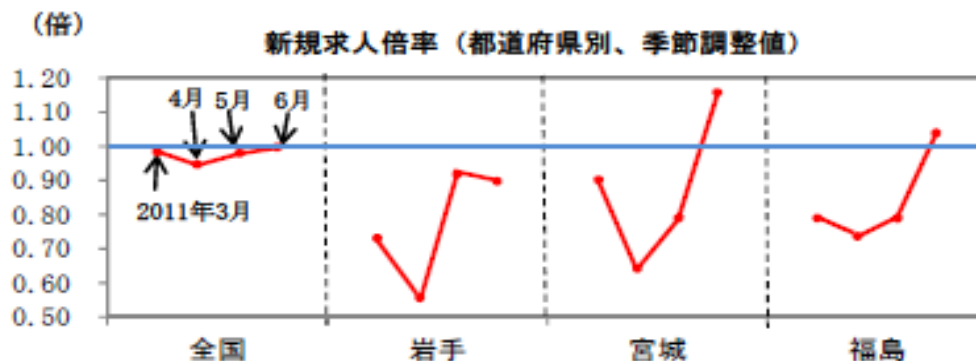
(当月報告分、一事業所30人以上の雇止めケースを集計)

2011年	3月	4月	5月	6月	7月
岩手	0	0	420	84	0
宮城	51	536	39	449	132
福島	68	1182	122	99	83
被災三県計	119	1718	581	632	215
全国	4564	6806	3181	3321	2591
2010年	3月	4月	5月	6月	7月
岩手	165	42	33	7	11
宮城	109	3	40	50	15
福島	123	23	13	19	31
被災三県計	397	68	86	76	57
全国	7192	5224	2660	4507	3071
前年差					
被災三県計	-278	1650	495	556	158
全国	-2628	1582	521	-1186	-480

- 4月報告分以降、全国計の動きと比較して被災地3県の増加が突出。

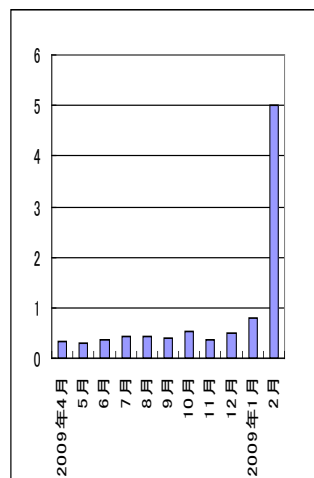
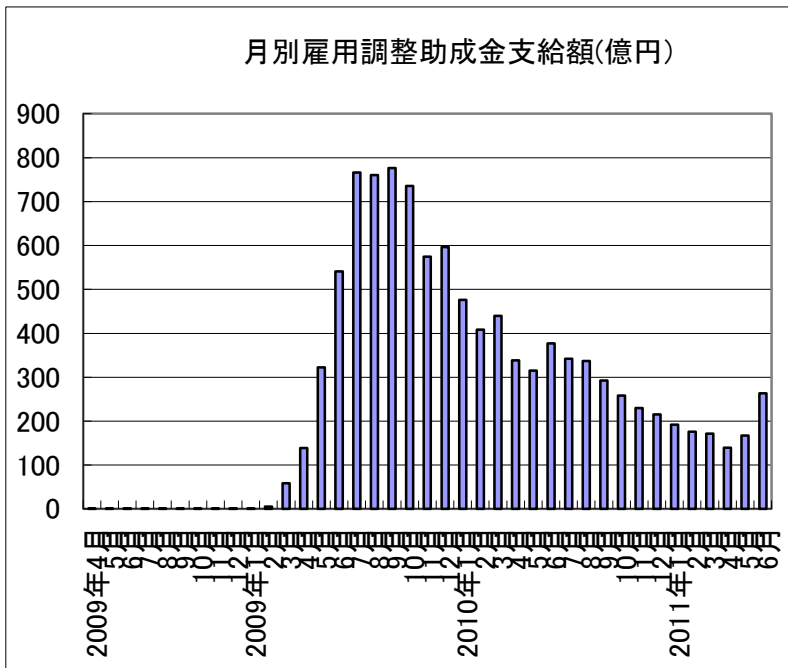
(出所)厚労省

被災地(岩手・宮城・福島)の新規求人・求職状況

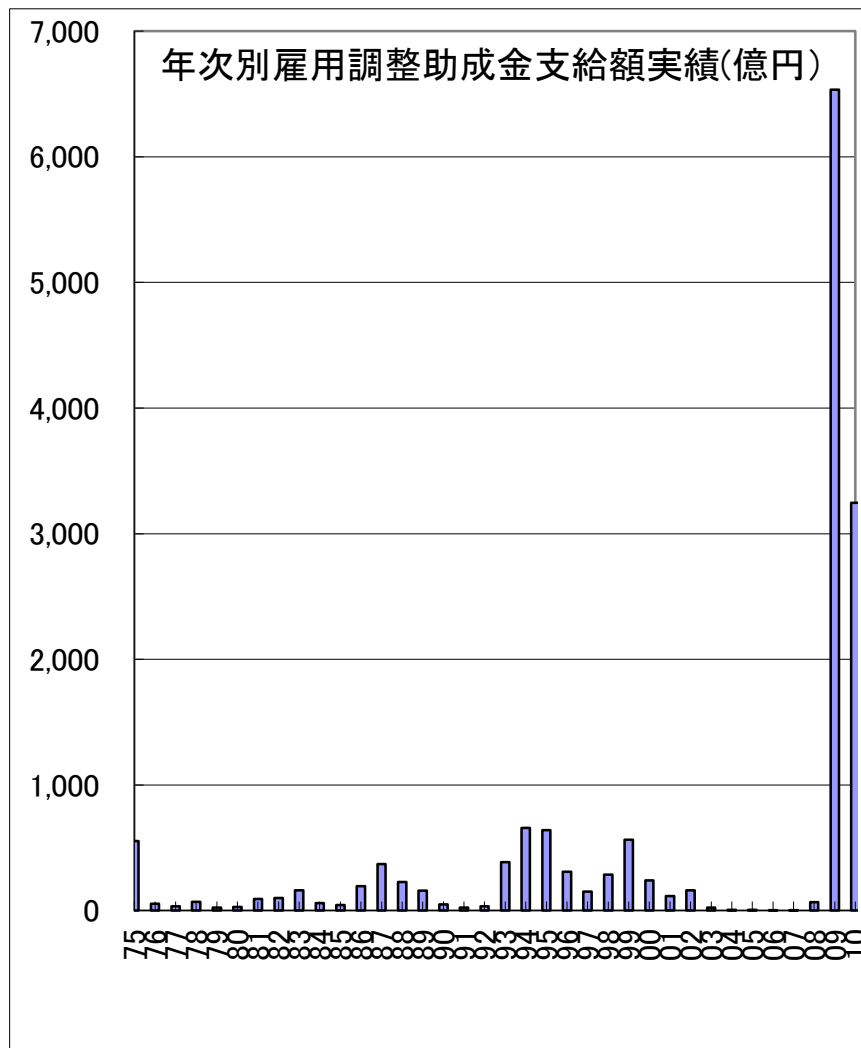


(出所)内閣府・月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料(2011.8)
厚労省「職業安定業務統計」

雇用調整助成金支給額(億円)の推移



(出所)厚労省



94年度657億円

08年度68億円

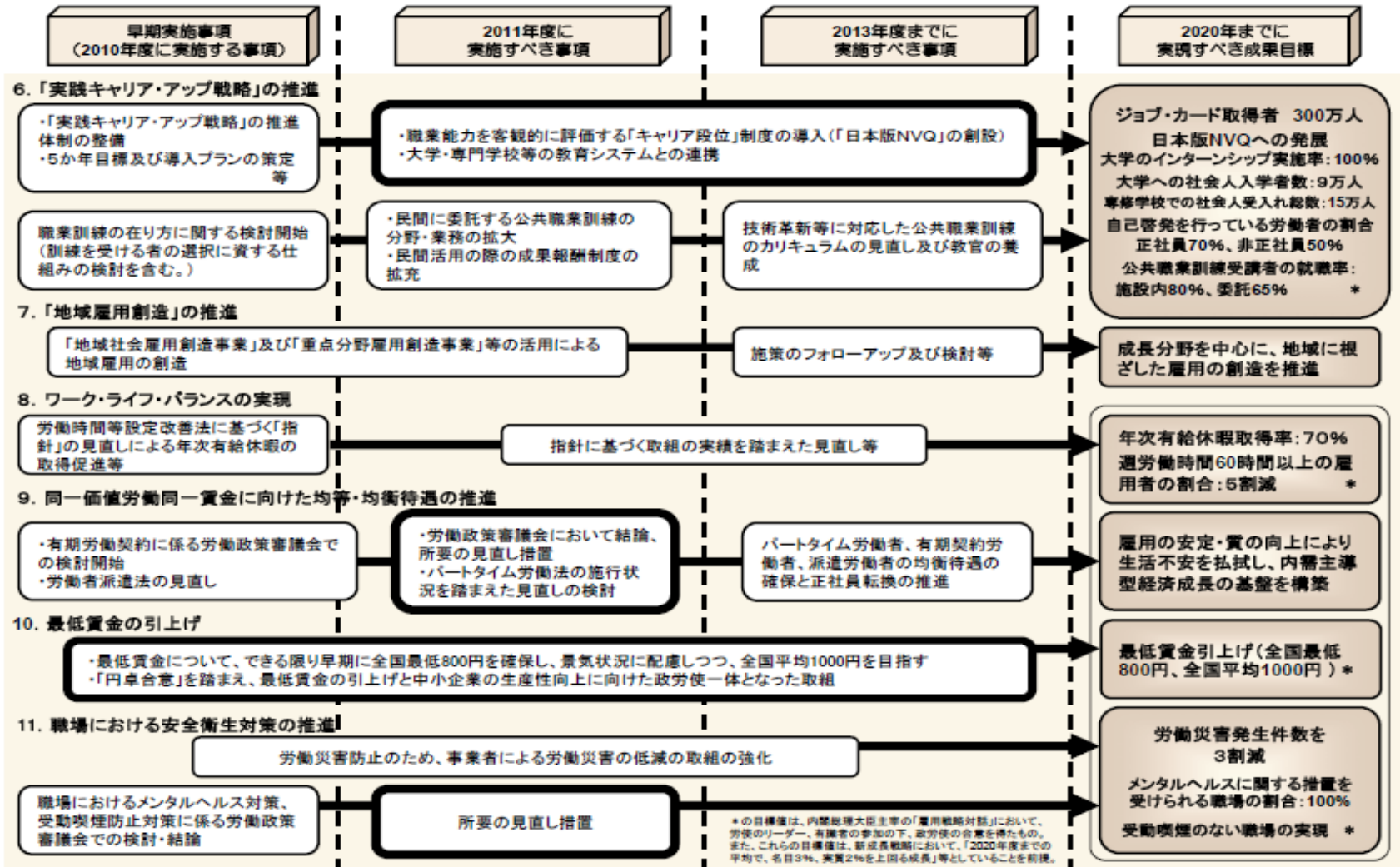
09年度6535億円
10年度3246億円

大震災対応の雇用・労働政策について

- 「日本はひとつ」しごとプロジェクト
 - － フェーズ1:4/5とりまとめ(フェイズ2:4/27公表)→迅速な対応
 - － 復旧事業等による確実な雇用創出
 - － 被災者としごとのマッチング体制の強化(新たな就職に向けた支援)
 - 「日本はひとつ」しごと協議会の創設、ハローワーク機能の拡大
 - － 被災者の雇用の維持確保(生活の安定)
 - 雇用調整助成金のさらなる拡充
- 基本的には雇用保険、雇用調整助成金の特例的な拡充という色彩が濃い→緊急措置として失業を押し止める、失業の痛みを小さくするという対応
 - － リーマンショックなどのその後のリバウンドが見込めるショックであれば「時間稼ぎ」が有効であるが、震災は構造的なショック→緊急措置が恒常化してしまう懸念はないか

『新成長戦略』(2010.6.18閣議決定)工程表より

VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～ ②



*の目標値は、内閣府大臣主催の「雇用戦略対話」において、労使のリーダー、有識者の参加の下、政労使の合意を得たもの。また、これらの目標値は、新成長戦略において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長」としていることを前提。

非正規雇用に関する政策の厚労省における検討状況

- 有期労働契約
 - － 2010年10月より労働政策審議会労働条件分科会で議論開始
 - － 2011年8月、「有期労働契約に関する議論の中間的整理について」を公表→年内とりまとめ予定
- パートタイム労働
 - － 厚労省「今後のパートタイム労働政策に関する研究会」で2011年2月から議論開始、9月には報告書公表予定
- 非正規雇用全体
 - － 厚労省「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」で2011年7月から議論開始
 - － 非正規労働者の雇用の安定や処遇の改善の観点から、公正な待遇の確保に必要な施策の方向性を理念として示す「非正規雇用ビジョン(仮称)」の年内策定を予定

平成22年の通常国会提出 労働者派遣法改正案の概要(平成23年通常国会継続審議中)

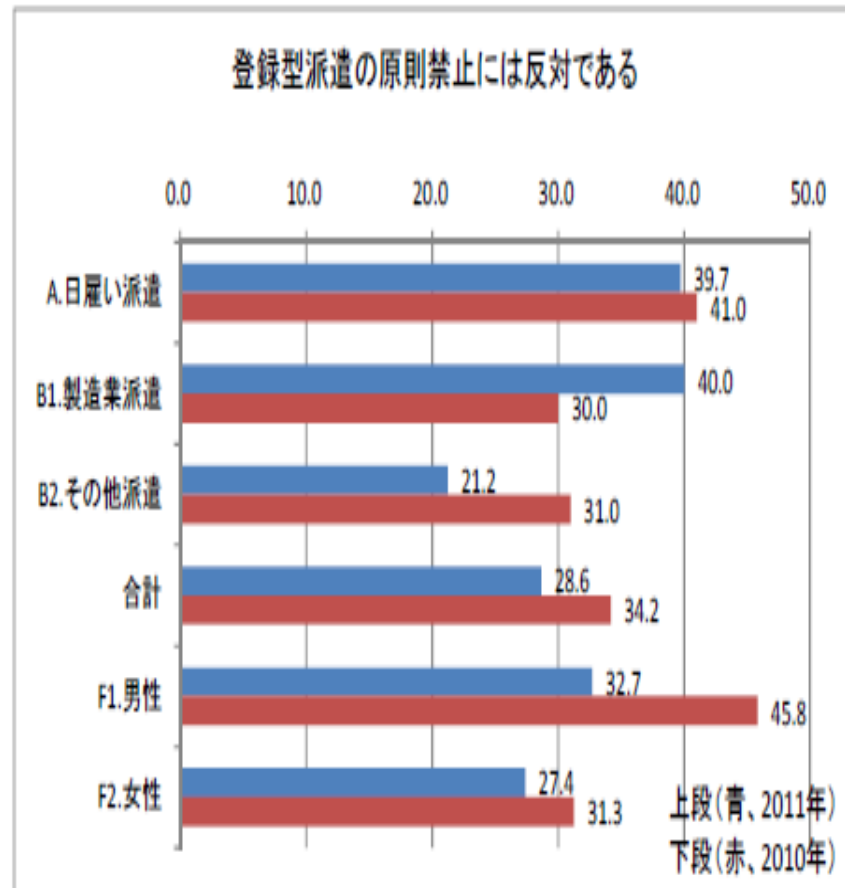
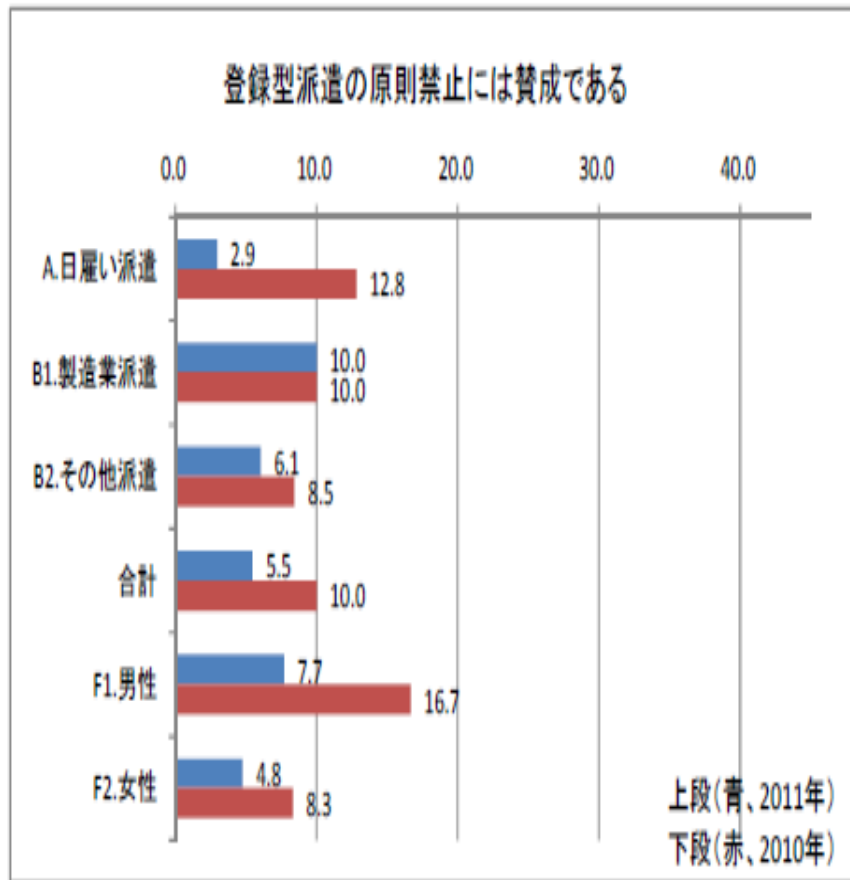
常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見直しを行う。

事業規制の強化	<ul style="list-style-type: none">○登録型派遣の原則禁止(専門26業務等は例外)○製造業務派遣の原則禁止(常時雇用(1年を超える雇用)の労働者派遣は例外)○日雇派遣(日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止○グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止
派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善	<ul style="list-style-type: none">○派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化○派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮○派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)などの情報公開を義務化○雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示
違法派遣に対する迅速・的確な対処	<ul style="list-style-type: none">○違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす○処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備
法律の名称 目的	法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記
施行期日	<ul style="list-style-type: none">○公布の日から6か月以内の政令で定める日○(登録型派遣の原則禁止及び製造業務派遣の原則禁止については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日(政令で定める業務については、施行からさらに2年以内の政令で定める日まで猶予))

派遣労働：何が問題か

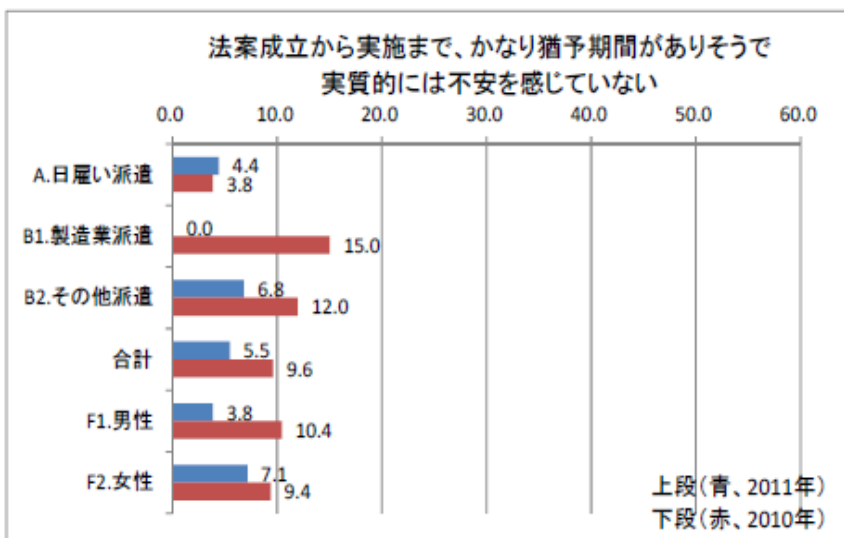
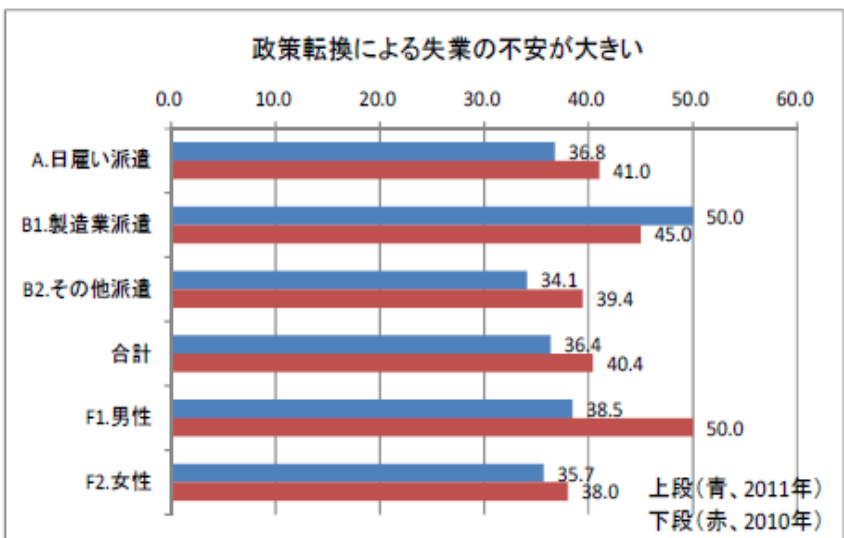
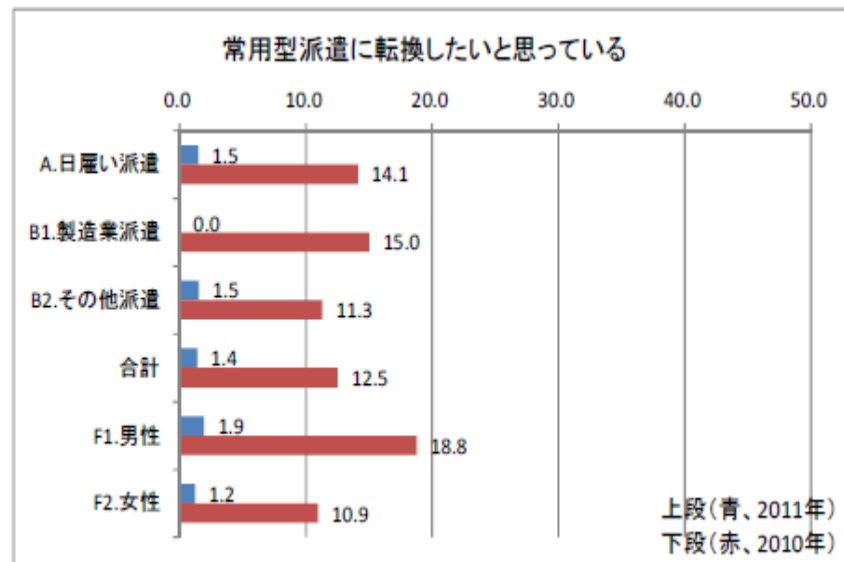
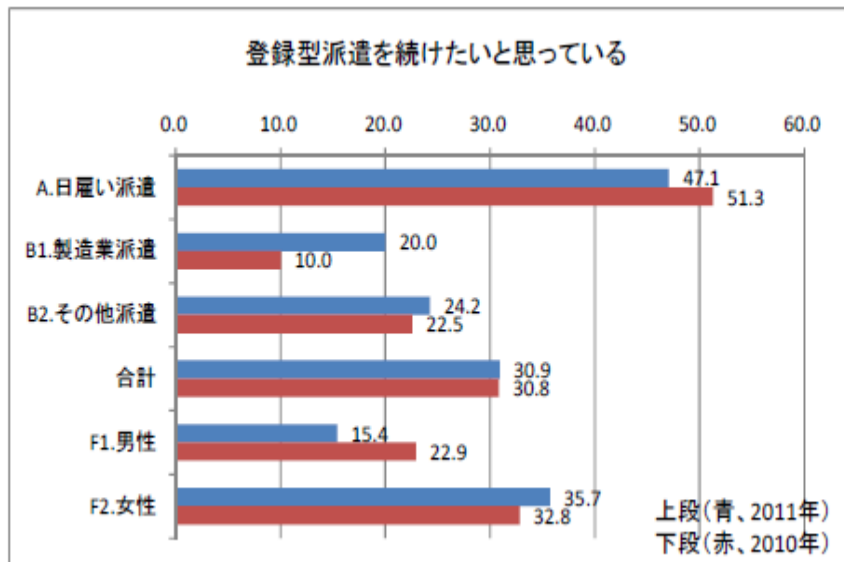
- **非正規雇用問題＝派遣問題？**
- **派遣問題が政治的なレトリックに**
 - － 格差拡大や非正規雇用の増加が規制緩和＝自民党の政策の失敗と位置付け
- **派遣という働き方が悪いわけではない**
 - － マッチング、人事管理の効率化・コスト低下に寄与→マージンは企業や労働者の機会費用と比較すべき
 - － ただし、派遣労働のコストが人件費で負担されていないことによるバイアスには留意（派遣の正規化で賃金が低下する場合も）
- **派遣で製造業など広い分野で派遣を禁止するのはILO条約に抵触**
 - － ILO181号条約(1999年批准登録、2000年発効)：特定の状況下で特定の種類の労働者又は特定の部門の経済活動についてのみ派遣事業所を含む民間職業紹介事業所によるサービス提供の禁止を認める
 - － 諸外国では危険作業・公務などに限定
 - － 日本：建設、港湾輸送、警備、医療で禁止→省庁間の「縄張り」、業界秩序の維持
- **強制的に禁止しても他の非正規の形態に形を変えるだけ**
 - － 請負、期間工、有料職業紹介（日々紹介）
- **派遣事業という「業」への規制に偏った視点**
 - － 原則禁止である労働供給事業における例外的措置という位置付け
 - － 派遣法制定時における常用労働者のクラウディング・アウトへの配慮→これだけ派遣労働が増加しても正規雇用の脅かしてはならない（裏を返せば犠牲になるべき）という立場は維持可能か？
- **非正規労働者がどうすればハッピーになれるかという視点が本質的に欠如**
 - － RIETI「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」の活用

登録型派遣労働者の意見(1) (該当者割合、%)



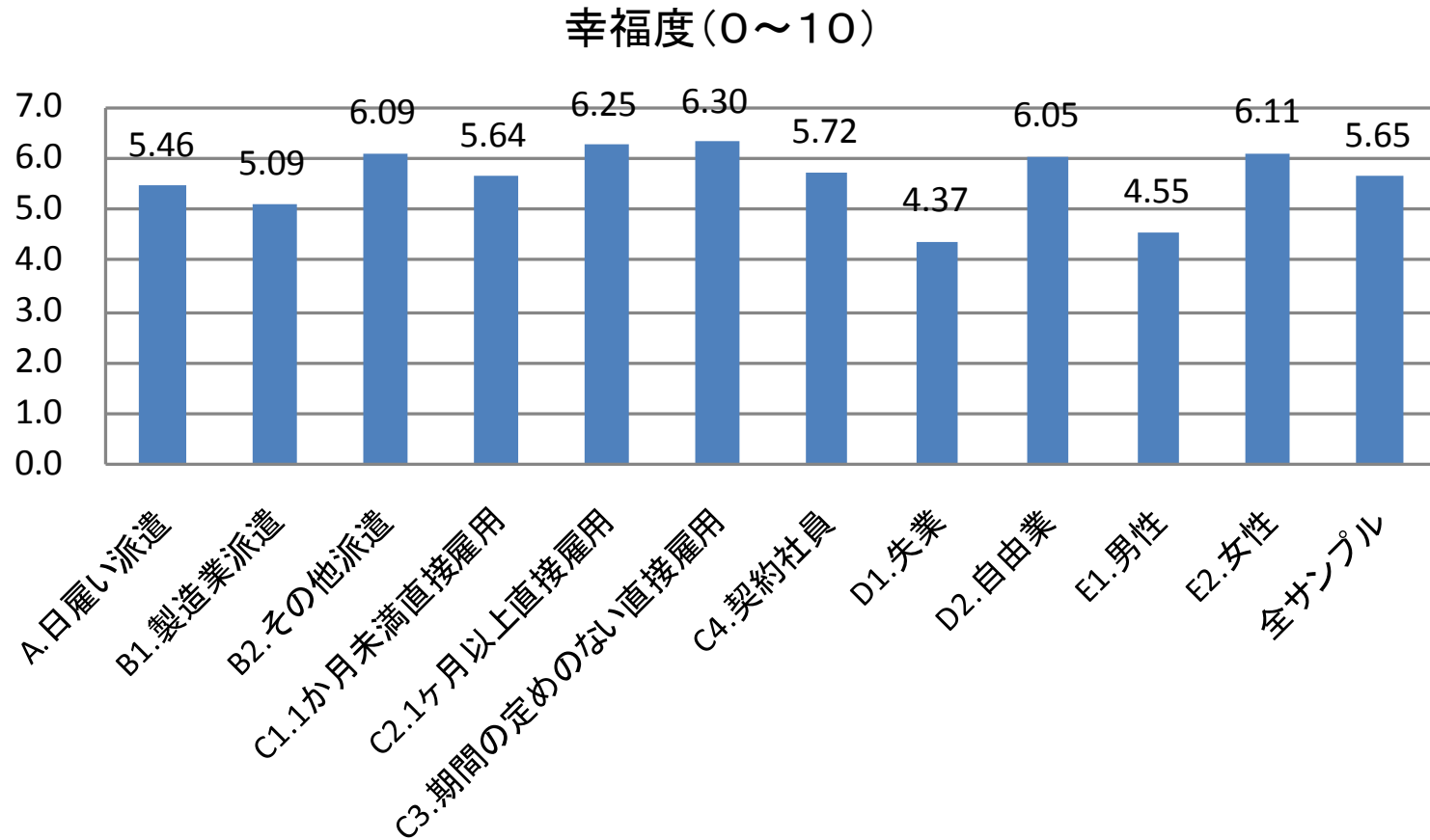
(出所)RIETI「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」第5回より作成

登録型派遣労働者の意見(2)(該当者割合、%)



雇用形態と幸福度

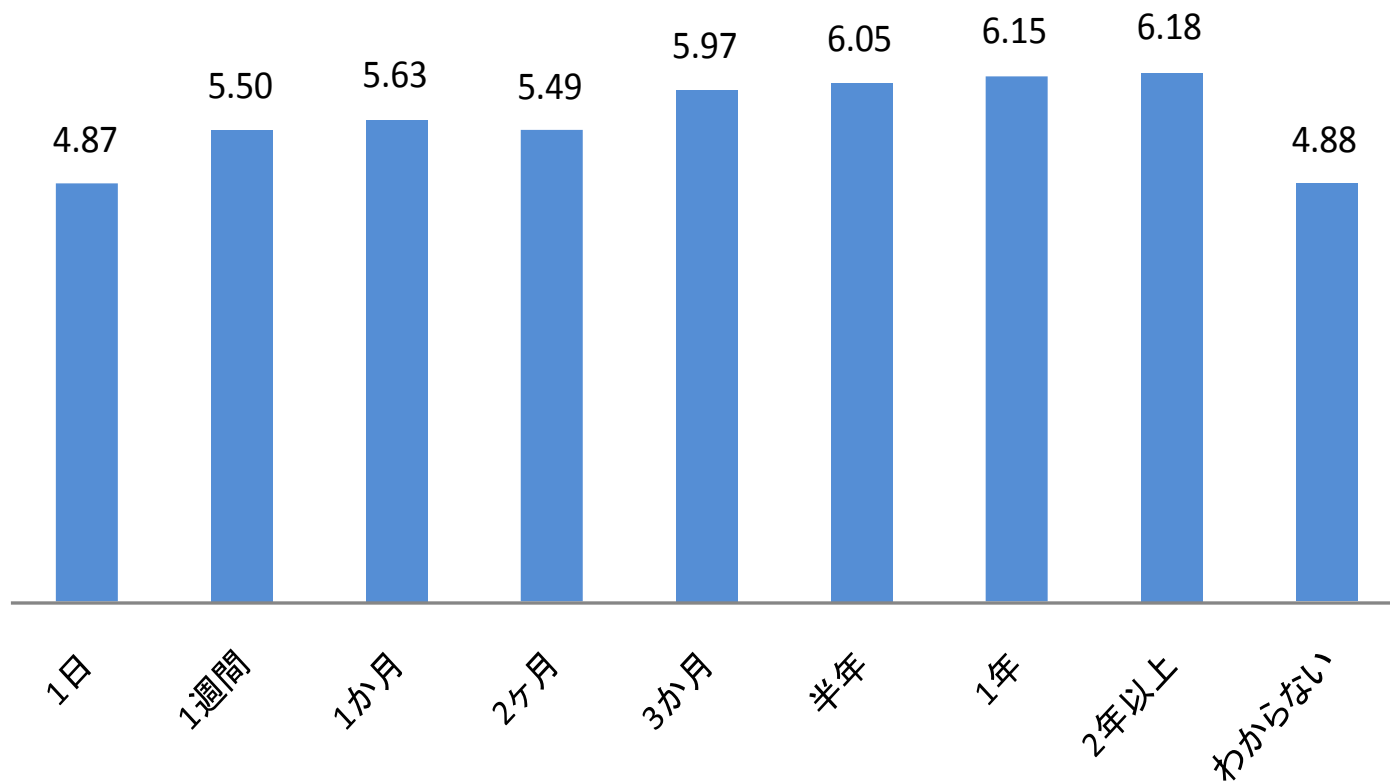
- 期間の定めのないパート・アルバイト(直接雇用)が最も高く、製造業派遣が最も低い。



雇用契約期間と幸福度

- 雇用契約期間別にみると、雇用契約期間が長くなるにつれて、主観的幸福度が高まっている。

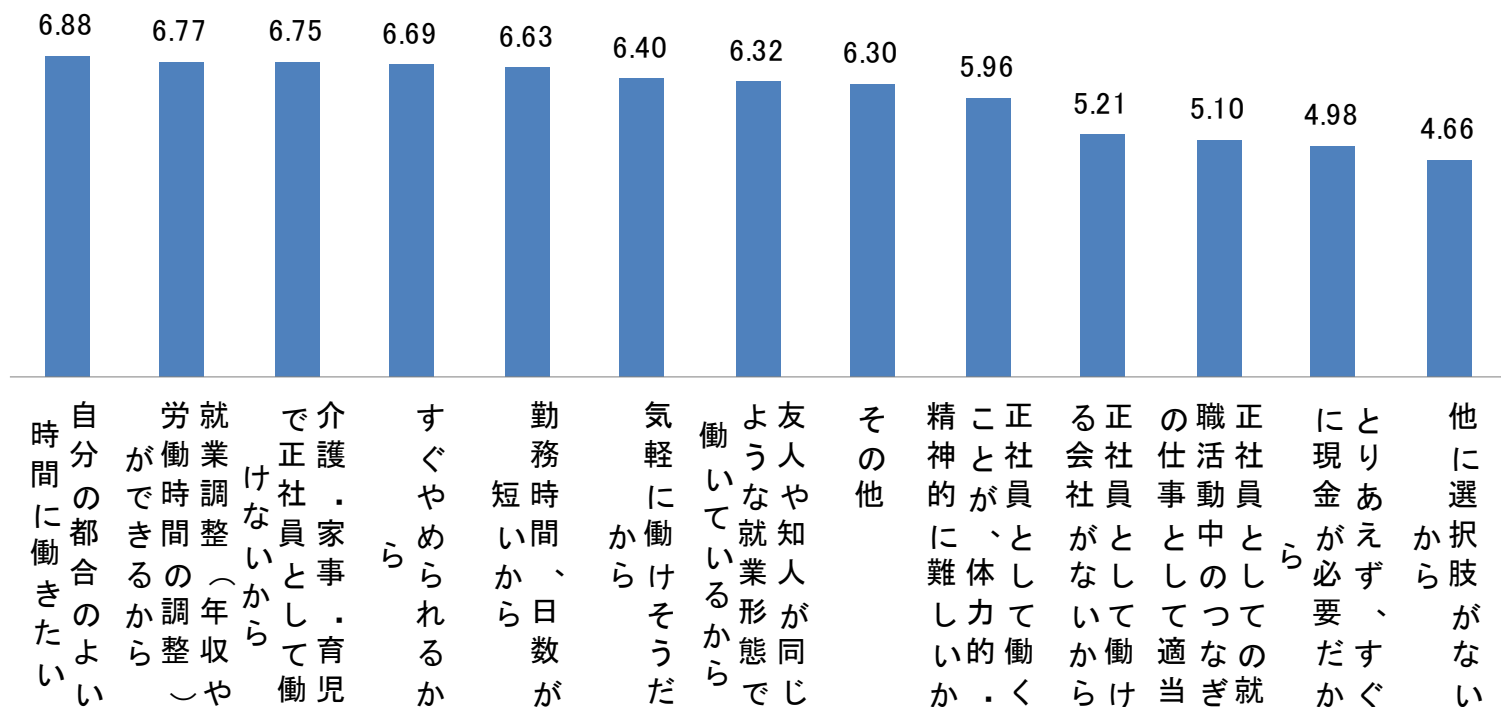
雇用契約期間別：主観的幸福度（平均値）



現在の就業形態を選んだ理由と幸福度

- 現在の就業形態を選んだ別でみた主観的幸福度は、「自分の都合の良い時間に働きたい」、「就業調整（年収や労働時間の調整）ができる」、「介護・家事・育児で正社員として働けない」、の順で高い。
- 一方、「他に選択肢がない」、「正社員としての就職活動中のつなぎ」、「正社員として働ける会社がない」という理由選ぶ人の主観的幸福度は低い。→これらの選択肢を選んだ人を「非自発的非正規雇用」と定義

現在の就業形態を選ぶ理由別：主観的幸福度（平均値）



（出所）RIETI「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」第1回より作成

厚労省「就業形態の多様化に関する総合調査」でみた 非自発的非正規雇用の割合

厚労省「就業形態の多様化に関する総合調査」		
	現在の就業形態を選んだ理由 が正社員で働ける会社がな かった者の割合(%)	
	2007年	2010年
全体	18.9	22.5
男性	23.9	29.9
女性	16.5	18.6
契約	31.5	34.4
嘱託	19.2	19.0
派遣	37.3	44.9
登録型	37.9	46.3
常用型	36.6	43.2
臨時	14.6	14.2
パートタイム	12.2	16.0
その他	27.9	34.0

非正規雇用者の雇用形態と幸福度の関係

(大竹氏、奥平氏、久米氏との共同研究、
「非正規労働者の幸福度」、RIETI DP 11-J-061)

- RIETI「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」(大竹氏、奥平氏、久米氏との共同研究)による幸福度の分析
- 基本属性(性別、年齢、学歴、所得、資産、居住地)、家族環境(結婚有無、世帯人員、子供数)、雇用形態(派遣、業種、契約期間、労働時間)、雇用形態選択理由、過去の経験(労災等)を説明変数にした式を継続調査で入手したパネルデータを使って推計
- 主な有意な結果
 - 所得や資産の低い人は幸福度も低い
 - 日雇派遣、製造業派遣などの特定形態の派遣を含め派遣労働と幸福度に有意な関係なし
 - 雇用契約期間の短い人の幸福度は低い
 - 自ら望んで非正規雇用を選んだのではない人(非自発的非正規雇用)の幸福度は低い
 - 年齢は幸福度と有意な関係はなかったが、男性、高卒以下、未婚、労災経験ありの方がそれぞれ幸福度は低い。
 - 派遣の中でも製造業派遣の幸福度が比較的低いことはその雇用形態というよりも、製造業派遣は未婚男性が多く、正社員を希望する割合も高いからとの解釈可能

表1. 基本統計量

	全サンプル		派遣		パート・アルバイト		契約社員	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
幸福度(0~10)	5.81	2.28	5.83	2.29	5.96	2.29	5.51	2.17
幸福度(6以上=1)	0.57	0.50	0.57	0.50	0.60	0.49	0.50	0.50
基本属性								
性別(男性=1)	0.24	0.43	0.22	0.42	0.17	0.37	0.46	0.50
年齢(歳)	41.35	8.88	39.46	7.79	43.89	9.24	44.65	10.27
高校卒以下ダミー(=1)	0.37	0.48	0.36	0.48	0.40	0.49	0.37	0.48
等価世帯所得(家族一人当たり万円)	231.3	134.1	241.7	136.1	202.1	120.1	238.2	141.2
等価世帯固定資産(家族一人当たり万円)	410.2	794.1	405.3	881.1	422.3	617.6	409.8	682.6
居住地域								
北海道	0.04	0.20	0.04	0.19	0.05	0.21	0.07	0.25
東北	0.04	0.19	0.04	0.20	0.03	0.18	0.04	0.19
関東	0.48	0.50	0.49	0.50	0.44	0.50	0.47	0.50
中部	0.13	0.33	0.12	0.32	0.18	0.39	0.08	0.28
近畿	0.17	0.38	0.18	0.38	0.14	0.34	0.19	0.39
中国	0.04	0.20	0.05	0.21	0.04	0.20	0.02	0.14
四国	0.03	0.17	0.03	0.17	0.04	0.20	0.00	0.06
九州	0.07	0.26	0.06	0.23	0.08	0.27	0.13	0.34
調査時期								
第1回ダミー	0.45	0.50	0.52	0.50	0.40	0.49	0.29	0.46
第2回ダミー	0.23	0.42	0.22	0.41	0.21	0.41	0.29	0.46
第3回ダミー	0.16	0.37	0.15	0.35	0.17	0.38	0.20	0.40
第4回ダミー	0.16	0.37	0.12	0.32	0.22	0.41	0.22	0.41
家族環境								
未婚ダミー	0.35	0.48	0.43	0.50	0.16	0.37	0.32	0.47
単身世帯ダミー	0.19	0.39	0.24	0.43	0.08	0.28	0.17	0.38
子ども数(世帯当たり人)	0.58	0.89	0.41	0.80	0.94	0.98	0.65	0.90
雇用形態・労働条件								
派遣ダミー	0.60	0.49	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
製造業ダミー	0.21	0.41	0.26	0.44	0.11	0.31	0.17	0.38
雇用契約期間(日)	109.3	101.1	76.2	80.0	151.3	115.2	171.5	96.4
製造業派遣ダミー(派遣×製造業)	0.08	0.26	0.13	0.33	0.00	0.00	0.00	0.00
日雇い派遣ダミー(派遣×雇用契約期間1カ月未満)	0.19	0.39	0.32	0.47	0.00	0.00	0.00	0.00
週当たり労働時間(時間)	32.5	13.9	34.1	13.5	25.1	11.9	38.4	13.7
雇用形態選択理由								
非自発的非正規雇用ダミー	0.51	0.50	0.56	0.50	0.30	0.46	0.68	0.47
過去の経験								
労働災害経験ダミー	0.05	0.23	0.06	0.25	0.05	0.22	0.02	0.14
倒産・解雇経験ダミー	0.13	0.33	0.13	0.34	0.09	0.28	0.19	0.39
	1585		951		343		241	

注)第1回調査から第4回調査までのデータをプールして平均値と標準偏差を求めている。

表3. 非正規労働者の幸福度関数の推計

	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)	
	全サンプル		全サンプル		全サンプル		全サンプル		全サンプル		全サンプル	
	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値	係数	Z値
非説明変数: 幸福度(0, 1の変数)												
説明変数:												
基本属性												
男性ダミー	-0.56	-3.74 ***	-0.57	-3.79 ***	-1.34	-3.55 ***	-1.40	-3.69 ***				
年齢(歳)	-0.06	-1.24	-0.06	-1.14	-0.19	-1.56	-0.19	-1.54	0.80	1.34	0.81	1.35
年齢二乗(歳)	0.00	0.93	0.00	0.81	0.00	1.35	0.00	1.32	-0.01	-1.46	-0.01	-1.51
高校卒以下ダミー	-0.24	-1.98 **	-0.24	-1.94 *	-0.80	-2.71 ***	-0.83	-2.81 ***	-0.86	-1.13	-0.88	-1.14
等価世帯所得(家族一人あたり円)	0.00	6.67 ***	0.00	6.59 ***	0.01	4.67 ***	0.01	4.63 ***				
等価固定資産(家族一人あたり円)	0.00	2.45 **	0.00	2.54 **	0.00	1.51	0.00	1.52				
定数項	1.66	1.50	1.89	1.71 *	5.19	2.76 *	5.44	1.98 **	なし		なし	
地域ダミー(全国8地域)	あり		あり		あり		あり		あり		あり	
調査時期ダミー	あり		あり		あり		あり		あり		あり	
家族環境												
未婚ダミー	-0.65	-4.03 ***	-0.64	-3.98 ***	-1.43	-3.61 ***	-1.42	-3.59 ***	15.50	0.00	15.39	0.00
単身世帯ダミー	0.02	0.13	0.03	0.18	0.28	0.71	0.29	0.74	0.43	0.78	0.38	0.67
子どもの数(世帯当たり人)	0.07	0.88	0.04	0.56	0.11	0.61	0.10	0.53	-15.7	-0.02	-15.8	-0.02
雇用形態・労働条件												
派遣ダミー	0.20	1.42			0.16	0.57			0.26	0.82		
製造業ダミー	0.03	0.18			-0.12	-0.35			-0.18	-0.38		
雇用契約期間(日)	0.00	1.89 *	0.00	0.83	0.00	2.22 **	0.00	1.78 *	0.00	2.15 **	0.00	1.81 *
製造業派遣ダミー(派遣×製造業)			-0.02	-0.07			0.13	0.28			0.11	0.23
日雇い派遣ダミー(派遣×雇用契約期間1ヶ月未満)			-0.26	-1.58			-0.33	-1.02			-0.62	-1.75 *
週当たり労働時間(時間)	0.00	0.58	0.00	0.66	0.00	-0.16	0.00	-0.22	0.01	0.65	0.00	0.53
雇用形態選択理由												
非自発的非正規雇用ダミー	-0.96	-7.72 ***	-0.97	-7.76 ***	-1.31	-5.35 ***	-1.34	-5.42 ***	-0.26	-1.12	-0.27	-1.17 ***
過去の経験												
労働災害経験ダミー	-0.89	-3.10 ***	-0.86	-3.02 ***	-1.39	-2.18 **	-1.36	-2.14 **				
倒産・解雇経験ダミー	0.08	0.44	0.07	0.40	-0.02	-0.05	-0.01	-0.01				
サンプルサイズ	1585		1585		1585		1585		773		773	
Pseudo R2	0.15		0.15									
Prob > chi2					0.00		0.00		0.00		0.00	

***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%び水準で有意

- ・推計方法:ロジット法、パネル・ロジット法、表は係数推定値を表示している。
- ・尤度比検定より、プーリング推定と変量効果推定を比較したところ、プーリング推定が棄却された(変量効果推定が残る)。
- ・固定効果モデルの説明変数に合わせた上で、変量効果と固定効果の二つのモデルのハウスマン検定を行った。
変量効果推定が説明変数と相関していないという帰無仮説が棄却されなかった(変量効果推定が残る)
- ・非自発的非正規雇用ダミーは、非自発的非正規雇用ダミーは、現在の就業形態(派遣、パートなど)を選んだ理由として、「正社員として働ける会社がないから」、「自分の希望する職種では正社員として就職するのが難しく、就職活動中の繋ぎの仕事として適当だから」「他に選択肢がないから」のいずれかを挙げた場合に1の値(それ以外は0)をとる変数である。

非正規雇用問題の本質は有期雇用： 幸福度分析のインプリケーション

- 幸せはお金だけで決まるわけではない
 - 所得や資産をコントロールしても雇用や家族の状況は幸福度に影響を与えうる。
 - 働くことや家族を持つことによる喜びや充実感も重要
- 非正規雇用を特徴付ける、
 - (1)「雇用関係の軸」(直接雇用／派遣)
 - (2)「契約期間の軸」(有期／無期)
 - (3)「労働時間の軸」(フルタイム／パート)のうち、幸福度の関連からいえば、「契約期間の軸」が最も重要
- 雇用期間の長期化や正社員への希望実現を通じた雇用の安定が幸福度を高める可能性
- 今後の非正規雇用問題への政策対応としては、有期雇用の問題へ焦点を移していくべき

有期雇用の割合（その1）

「就業構造基本調査」を使った契約期間別有期雇用の割合

（%）	男女合計			男性			女性		
	1年超	1年以内	全体	1年超	1年以内	全体	1年超	1年以内	全体
1982年	4.6	12.3	16.9	1.6	6.7	8.3	9.7	22.0	31.7
1987年	6.9	12.8	19.7	2.2	6.9	9.1	14.6	22.4	37.1
1992年	9.6	12.1	21.7	3.1	6.8	9.9	19.2	19.9	39.1
1997年	12.0	12.7	24.6	3.9	7.3	11.2	23.6	20.4	44.0
2002年	16.6	15.5	32.0	7.3	9.2	16.5	29.2	23.9	53.0
2007年	21.7	13.9	35.6	10.7	9.2	20.0	35.5	19.7	55.3

（参考）

（2007年、%）

正規の職員・従業員	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他
64.5	16.6	7.7	3.0	4.2	2.0	2.0

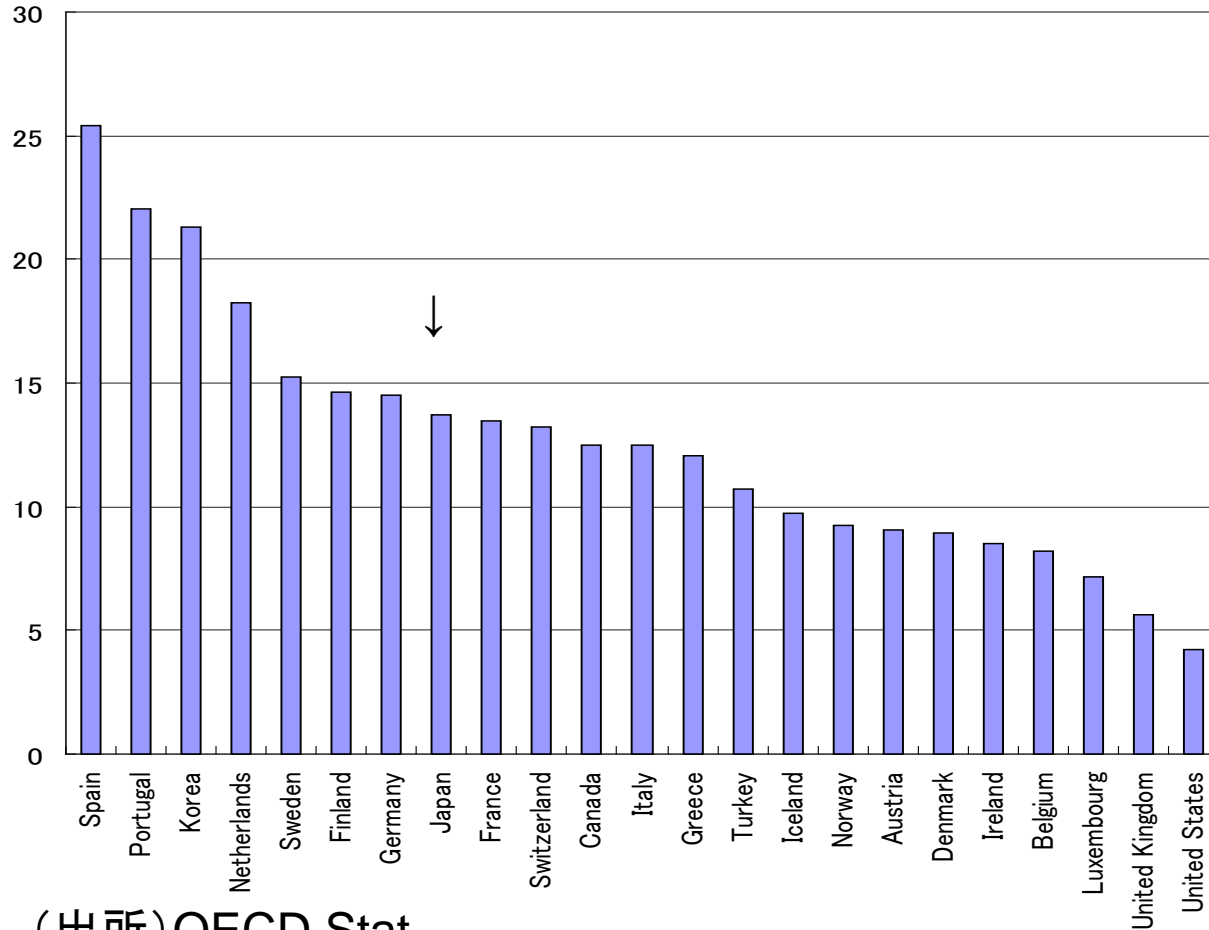
- 就業構造基本調査を使った定義
 - － 「一般常雇」（「臨時雇」及び「日雇」以外）－「正規の職員・従業員」＝1年超の有期雇用
 - － 「臨時雇」（1か月以上1年以内の雇用契約、11.4%）＋「日雇」（日々又は1か月未満の雇用契約、2.5%）＝1年以内の有期契約
 - － 有期契約の割合＝「1年超の有期契約」＋「1年以内の有期契約」／役員を除く雇用者
 - － パートや派遣の中に無期雇用者が入っている分、有期の割合は過大評価（その程度³⁰は限定的）

有期雇用の割合(その2)

- 「平成21年有期労働契約に関する実態調査」(事業所調査)(厚労省)(2009年7月1日現在の状況)
 - － 常用労働者:期間を定めずに又は1か月を越える期間を定めて雇用されている者
 - － 有期契約労働者:常用労働者のうち、1ヶ月を越える契約期間を定めて雇用されているもの
 - － 有期雇用比率 = 有期契約労働者 / 常用労働者
- 有期雇用比率
 - － 全産業:22.2%(平成17年調査(9月):24.5%)
 - － 建設業:6.6%(同9.7%)、製造業:12.9%(同15.1%)、卸小売り:26.7%(同33.9%)、宿泊・飲食サービス:35.9%(同48.2%)

OECD諸国のtemporary workerの比率(2009年)

(%)



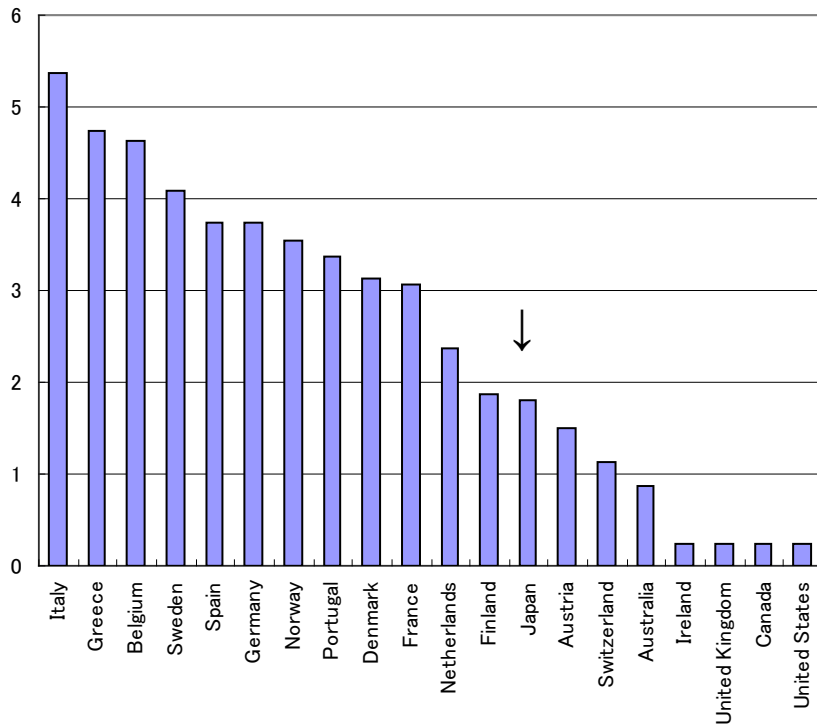
(出所) OECD.Stat.

OECDによるtemporary workerの比率

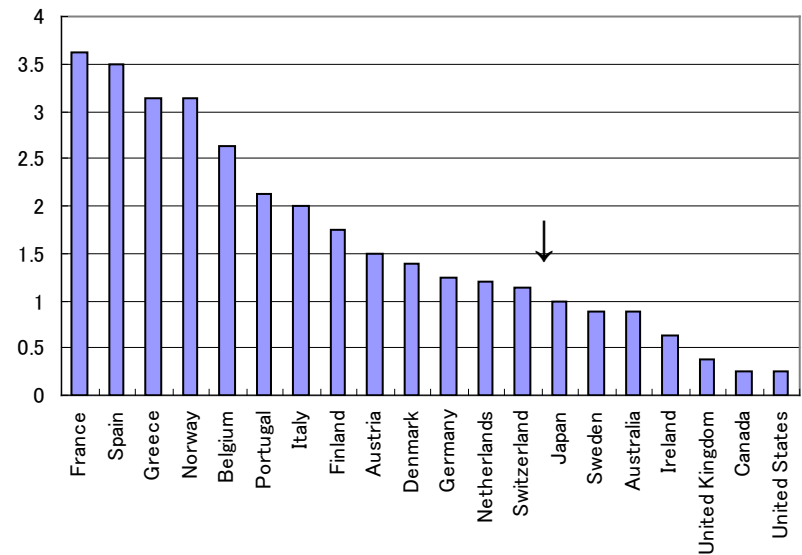
- 日本の数字
 - 2009年: 13.7%(男: 8.1%、女21.3%)←1985年: 10.2%(男: 5.1%、女19.3%)
 - 出所: Monthly Household Labour Force Survey.
 - Temporary worker: Workers whose main job is a fixed-term contract lasting not more than one year, occasional, casual or seasonal work, daily workers, or work lasting less than 12 months.
 - ヨーロッパはEurostatの統計(European Labour Force Survey)で有期雇用を包括的に把握しているが、日本は契約が1年未満の臨時・日雇いのみ(韓国も契約期間1年以内のみ)であるので有期雇用の割合が国際的な観点からも過小評価されている可能性あり
- 全体的な動き
 - 北米: 1985年8.0%→2009年7.5%
 - ヨーロッパ: 1985年9.1%→2009年14.0%
 - OECD全体: 1985年9.4%→2009年11.6%
- 比率が高まった国の例
 - スペイン: 1987年15.6%→2009年25.4%(95年35.0%、2006年34.0%、2008年29.3%)
 - ポルトガル: 1986年14.4%→2009年22.0%
 - オランダ: 1985年7.6%→2009年18.3%
 - ドイツ: 1985年10.0%→2009年14.5%
 - フランス: 1985年4.7%→2009年13.5%(2000年15.5%)
 - イタリア: 1985年4.8%→2009年12.5%(2008年13.3%)
- 英語圏の諸国の有期雇用の割合は元々低く、上昇していない一方、有期雇用の規制を緩和した諸国で有期雇用比率の上昇が目立っている。

有期雇用の解雇規制指数

1985年



2008年

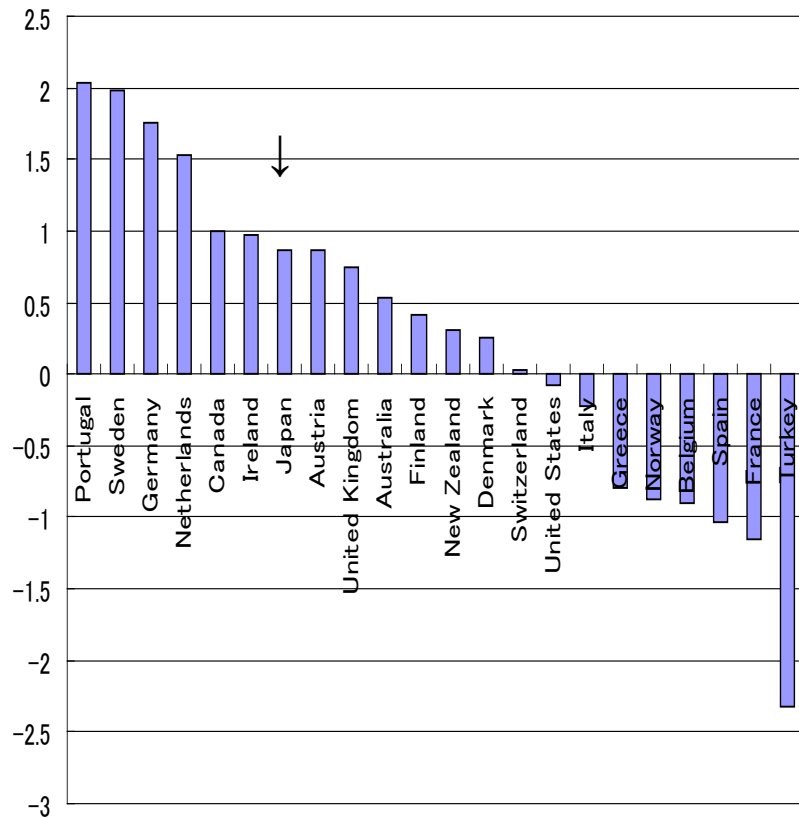


日本の場合、元々有期雇用の規制は弱い(英語圏を除けば最も弱いグループ)

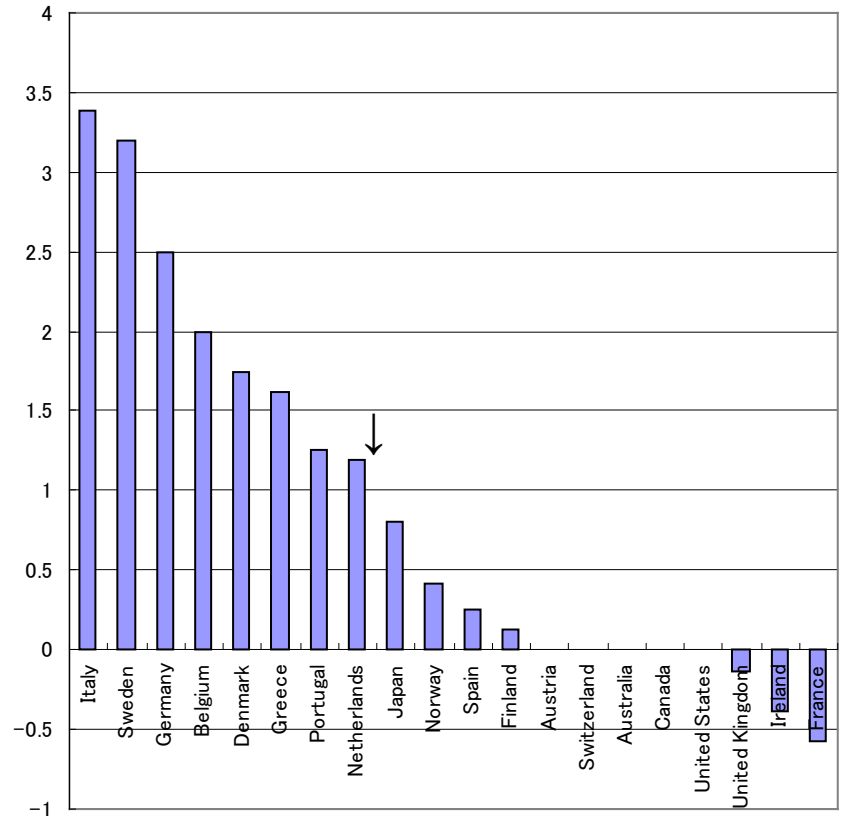
(出所)OECD.Stat.

正規と有期の解雇規制の差及び 有期の規制緩和の程度

正規雇用保護の相対的な強さ：
正規解雇規制指数－有期解雇規制指数(2008年)



有期解雇指数の緩和程度
:1985年指数－2008年指数



(出所)OECD.Stat.

有期雇用増大の背景と問題点

- 背景

- 不確実性増大、安定的高成長の終焉→雇用調整における量的な柔軟性の確保
- グローバル競争、規制緩和などによる市場競争の高まり、IT化に伴う人的資源の陳腐化→コスト削減、安価な労働力確保

- 問題点

- 量的な柔軟性の確保→雇用の不安定
- 安価な労働力確保、コスト削減→待遇格差
- 教育・訓練機会の減少→雇用の質低下

待遇格差の解釈

- 有期契約の見方
 - － 正社員との区別の象徴、異なる処遇の象徴
 - － 有期雇用(一般に非正規雇用)は正規雇用とは違う枠組みで雇用するオプションが与えられていると企業は認識

↓

 - － 異なる処遇を正当化させるのに都合のいい明確な形態の差異
 - － しかし、雇用の不安定さを考慮すればよりよい処遇(雇用不安定の補償プレミアム)を行っても不思議ではない
- 正社員よりも低い処遇の解釈(教育、能力、勤続年数等の属性をコントロールした上で)
 - － 同一の仕事をしているようでも無期社員は無限定社員でもあるので責任と拘束(予想外・突発的な残業、転勤、配置転換など)の「暗黙の契約」が上乗せ→実態面で格差
 - － 正社員のコストが「割高」である、または、バッファーが必要なため、正社員のポストは限定(「数量割り当て」)→「あぶれた」人には低い処遇
 - 正社員になる能力があったとしても「あぶれて」しまったため(正社員の「バス」に乗れなかった)、有期雇用を選択せざるを得ない(不本意型、非自発的有期雇用)
 - 「あぶれた」人には一段低い処遇→運不運が左右、公正・公平さに欠ける→統計的差別に進展

企業の役割：非正規雇用問題の「内部化」

- 有期雇用の活用は様々な環境変化に対応するための企業戦略の一環と捉えるべき
- しかし、企業は非正規問題を十分「内部化」しているといえるか？
- その1：非正規雇用の割合増加は個々の企業の生産性を引き下げる可能性あり→「コスト」は低くても、人的資本蓄積や努力へのインセンティブが欠けることでその「成果」も低ければ、企業のパフォーマンスに悪影響
- その2：有期雇用増大による国全体の人的資本劣化と「社会的一体性」の揺らぎは、マクロ経済や経済成長にもマイナスの影響→企業自身の利益にも跳ね返ってくる問題

有期雇用拡大の生産性への影響

- 人的資本を通じるルート
 - 有期雇用者の雇用期間短い・離職可能性高い→企業の教育訓練コストの回収可能性小さい→企業側のインセンティブ低い→教育訓練投資小さい→人的資本小さい→生産性低下(OECD(2002):ヨーロッパ12か国について有期雇用の教育訓練機会少ない)
- イノベーションを通じるルート
 - 有期雇用によるコスト削減→労働集約的な生産過程の維持→労働節約的な技術開発へのインセンティブ低下→生産性低下(Michie and Sheehan (2003):有期雇用がプロセス・イノベーションに負の影響)
- 労働者のインセンティブを通じるルート
 - 正社員転換の可能性低い→努力インセンティブ低い→生産性低下

有期雇用と企業の生産性の関係： ヨーロッパにおける実証分析例

- Dolado and Stucchi (2008)
 - スペインの製造業企業の1991～2005年のパネルデータを使い、企業毎の有期雇用の割合は企業レベルのTFPにマイナスで有意な影響。ただし、有期雇用から期間の定めのない雇用への転換率が高い企業ほどTFPも高い。
- Engellandt and Riphahn (2005)
 - スイスの労働力調査のマイクロデータを使い、有期雇用の労働者は期間の定めのない正社員に比べてサービス残業(賃金の支払われない残業)をより行う傾向にある(特に、正社員への転換の可能性が高いインターン等)
- 両者の結果は一見矛盾(前者は生産性にマイナス、後者はプラスの影響)→しかし、スイスの方が労働市場はより柔軟で期間の定めのない正社員への転換率が高いことを反映(有期雇用の割合も12%と低い)
- Portugal and Varejao (2009)
 - ポルトガルの2002-2003年の企業・雇用者のマッチング・データを使い、有期雇用から期間の定めのない雇用への転換は雇用者の教育の長さ、学歴、企業がかかる訓練コストが有意にプラスの影響を与えるのに加え、有期雇用者の数の多い企業ほど転換率が高い(ただし、正社員の賃金が高い企業ほど転換率は低い)→有期雇用は正社員転換のためのスクリーニングの役割

有期労働契約の規制体系： 国際的な視点

- 理念
 - － 有期労働契約に規制を行う根拠
- 入口規制（事前規制）＝有期契約締結に関する規制
 - － 有期契約締結のための客観的理由の必要性
- 処遇の規制
 - － 雇用形態による不利益取扱、差別禁止規制
- 出口規制（事後規制）＝有期契約終了に関する規制
 - － 契約期間上限、更新回数^の制限、更新事由の必要性

ヨーロッパの規制体系

- 99年EU有期労働指令
 - 理念：有期雇用差別禁止、反復利用濫用禁止→無期原則)
 - 処遇の規制：客観的理由のない差別禁止（全加盟国）
 - 出口規制：3つのいずれかを要求
 - 更新を正当化する客観的理由要求
 - 最長継続期間の制限
 - 更新回数制限
 - 具体例：イギリス4年、オランダ3年・3回、スウェーデン2年、ドイツ2年3回、フランス18か月・1回
- 入口規制
 - EU指令では義務付けなし
 - 歴史的に各国で規制が行われてきた
 - フランス、イタリア、スペイン、ポルトガルなど南欧諸国が代表

日本の有期契約法制の規制体系

- 理念：
 - EU指令のような有期労働保護(差別禁止、反復濫用禁止→無期原則)の観点はない
 - 実態上は、無期=正規雇用が基本という認識はあったが、法体系上の理念として明文化されてきたわけではない(ただし、解雇権濫用法理では、有期が無期に劣後)。
 - 保護の観点からは、拘束規制
 - 入口規制：
 - なし
 - 処遇の規制：
 - なし
 - 出口規制：
 - 明文化された規制はない
 - 裁判での判例を通じた「解雇権濫用法理の類推適用」が存在
 - 上限規制(1回の有期契約期間の上限): 労基法14条1年→2003年改正原則3年
 - 日本の上限規制は出口規制ではなく拘束規制
- ↓
- 大陸ヨーロッパと比べれば規制はかなり弱く、英語圏諸国に近い→正規と有期の規制にやや乖離

契約終了時の規制： 解雇権濫用法理の類推適用

- 有期契約の更新拒絶に解雇権濫用法理を適用し、合理的理由を要求し、なければ雇い止めの効力を否定し、同じ条件で更新されたものとして扱う→労働者の雇用継続の期待を保護する法理
- 実質無期タイプ：実質的に無期契約と同視できるケース
 - 東芝柳町工場事件
- 期待保護タイプ：無期契約と同視できないが、労働者の雇用継続期待が保護に値するケース
 - 日立メディコ事件→2ヶ月契約5回更新臨時員雇い止め→雇用継続の期待から類推適用は可能→しかし正社員(本工)には劣後(合理的な差異)→雇い止め有効
 - 龍神タクシー事件→初回の更新時の雇い止めであっても採用時に使用者の行った説明や他の労働者の更新状況から雇用継続への期待は保護すべき→類推適用
 - 亜細亜大学事件→1年契約を20回更新された非常勤講師の雇い止め有効

解雇権濫用法理の類推適用の問題点

- 利点:

- 個々のケースの事情を勘案し、事後的に柔軟に問題解決が可能(判例法理であるコン・ロー(英米法)の経済パフォーマンスへの影響の論点と共通)

- 問題点:

- ルールの内容が曖昧であり、予測可能性が低い
 - 類推適用がどのような場合行われるか事前に明らかではない
 - 「2年11か月問題」→有期契約上限3年が類推適用されない「安全値」の目安になっており、その前に雇い止め
- 明確な政策理念、理論なし
 - 類推適用がなければ有期契約が濫用(正規＝無期雇用に対する解雇権濫用法理が空洞化)→なんらかの保護は必要
 - 解雇権濫用法理では正規＝無期雇用の解雇の前には有期の雇い止めが必要→明確なハードローで保護すると矛盾
 - ある程度の保護が必要だが加減が必要→理念のあいまいさ
 - 期間満了すれば自動的に切れる契約を解雇無効で救うというロジックにはそもそも無理(アクロバットの対応、濱口氏)→理論のあいまいさ

- 留意点:

- 出口規制ではあるが、ヨーロッパのように有期契約の長期にわたる更新、継続を規制しているわけではない→有期雇用は継続しうるし、長期継続がむしろ促進
- 理念、理論の曖昧さを前提にすれば、類推適用の要件の明確化、厳密化では予測可能性の問題は解決できない

有期雇用改革の理念

- 諸外国とは異なった規制体系、実情を考えると制度をつまみ食いの的に移入するのではなく、日本的な改革を志向すべき
- 無期原則は明示的にとらない
 - 有期雇用自体や有期雇用の長期継続を規制しない(罪悪視しない)
 - したがって、入口規制や出口規制(強制的無期への転換含む)はとらない
 - 不本意・非自発的有期雇用については無期雇用への道を開くべき→強制的・自動的措置ではなく当事者のインセンティブや予測可能性を高める仕組みを考えるべき
- 有期雇用保護の観点からは、規制体系の中で「処遇の規制」を「歯止め」にする
 - 「量の規制」ではなく「質の規制」
 - 雇用の不安定には相応の補償
 - 労働の形態による、「客観的理由のない差別」は禁止(極端な差別を抑止するような仕組み)
- 現在の無期・有期の極端な二極化から多様な無期、有期双方の契約形態が生まれることで、間を埋め、有期契約から無期契約への連続性を確保する
 - 「待遇の二極化」から「待遇の多極化」へ

有期雇用改革：具体的提言

- 労使間信頼関係の再構築と契約時点の多様なコース分け導入
- 雇用不安定への補償と均衡処遇推進
- 多様な契約形態の創出：仕組みの「連続性」への配慮

契約時点のコース分けによる 多様な有期雇用形態の導入

- 契約時に3つのコース分け
 - (1)更新の可能性のある有期契約
 - (2)更新の可能性があるが回数、期間に上限のある有期雇用契約
 - (3)更新の可能性のない有期契約
- (1)の場合は、類推適用を明確化→契約時に雇い止めの場合に使用者に客観的合理性と社会的相当性を示すことを要求
- 雇い止めされる場合も、少なくとも、(2)の上限ケース、(3)のケースは、類推適用の客観的合理性と社会的相当性が免除されている判断、契約終了時における雇い止めは有効とされるべき(島田(2011))
- 「更新の可能性ない有期契約」を更新する場合は、自動的に「更新の可能性のある有期契約」(または無期契約)に転換
- 予測可能性はかなり向上

雇用不安定への補償

- 契約期間の長さに応じた待遇（賃金、契約終了時の手当）への配慮（「期間比例の原則」への配慮）
 - 労使双方のコミットメント（教育・訓練を含む）を強化
 - 協調的信頼関係の形成にプラス
 - 反復の度にコストが高くなる仕組みは有期雇用が反復更新されてもそれは濫用でないことを示す使用者側のコミットメント
 - 有期から無期への移行の際、コスト面からのギャップを抑える効果
- 雇い止め手当（契約終了手当）もしくは金銭解決の導入
 - 賃金の一定割合（フランス原則10%）
 - 退職金的な手当（期間にも比例）
 - ゲーム論の枠組みでは「ゲーム終了問題」に対応
 - 期間満了による雇い止めに対する金銭解決制度の導入→自動的に契約が切れるからこそ導入は無期よりもしやすいはず（無期雇用への導入の突破口）
- 解雇権濫用法理の類推適用の実質的停止
 - 上記のような雇用不安定への補償を義務化することも一案ではあるが、このような期間に応じた配慮、雇用不安定へ補償が行われている場合、類推適用の客観的合理性や社会的相当性が免除されていると解釈し、契約終了時の雇い止めは有効になるようなコンセンサス作り

戦前の解雇手当の仕組み（濱口(2004)など）

- 昭和初期、大企業を中心に常用工への解雇手当が実態として普及
 - 1926年内務省社会局「就業規則の参考案」→「勤続5年以上で、事業主都合、その他やむを得ざる事情により解雇する場合は、解雇手当を払う」（ただし拘束性なし）
- 1930年代の臨時工問題（解雇手当回避のために利用）
 - 工場法施行令で14日の解雇予告手当は義務付けられていたが、解雇手当は常用工では支払われるが臨時工では支払われないというのが大きな問題
 - 1933年三菱航空機名古屋製作所の争議→臨時工の解雇に対し、予告手当14日分＋解雇手当80日分＋帰国手当5円で解決
- 1936年退職積立金及退職手当法
 - 工場法及び工業法の適用を受ける50人以上の事業で、事業主は毎月労働者の賃金から100分の2相当額を控除し、積み立て退職時に支払わなければならない（退職積立金）
 - 事業主はその負担能力に応じて行政官庁の認可を受けた額（賃金の100分の3以内）を積み立てなければならない（退職手当積立金）。事業主の都合により解雇したときは、この特別手当（＝解雇手当）を支給しなければならない。
 - 勤続1～3未満：標準賃金20日分、勤続3年以上：同35日分
 - 解雇手当の法制化、義務化→期間満了雇い止めの場合も含む
- 1941年労働者年金保険法→退職積立金は任意積立制度に
- 1944年厚生年金法
 - 退職積立金及退職手当法は廃止→解雇手当制度は10年も立たないうちに消滅

均衡処遇への推進

- 職務給・産業別労働組合が一般であるヨーロッパと比較して、日本は職能給・企業別労働組合が中心→制度的にはヨーロッパに比較して均等処遇が難しい側面も
- ヨーロッパでも厳密な意味で均等処遇(「同一賃金同一労働」)が成立しているわけではない。
 - ヨーロッパの正規・有期雇用間賃金ギャップ(OECD(2002))
 - スペイン47%、フランス29%、ベルギー21%、オーストリア19%、ドイツ17%
 - 年齢、教育、職種等の属性をコントロール→10~20%程度に縮小
 - EU指令などで均等処遇が強制されていても格差はある程度存在
- 日本の正規・非正規社員賃金ギャップ(学歴・職業・年齢コントロール)もほぼヨーロッパ並
 - 正社員100に対し契約社員男85.5、契約社員女82.4、常用型派遣男93.5、常用型派遣女89.6(浅尾(2010))
- しかしながら、雇用形態による極端な差別、不利益的な取り扱いを事前に抑止するという理念及び法的仕組みは重要
 - ヨーロッパでは実際には「客観的理由のない不利益取り扱い禁止原則」に沿った運用
 - 均衡を著しく逸した格差は容認されるべきでない→極端な格差が放置されれば使用者が大きなペナルティを受ける仕組み(クレディブルな脅威)が必要
 - ただ、差別の定義や合理的・客観的理由は労使協議の中でケースバイケース、柔軟に取り扱うべき(水町(2010, 2011))
 - ギャップが期間の経過とともに(わずかながらでも)着実に縮小するイメージ

中期雇用の創出： (1回の契約期間の上限緩和)

- 現状：
 - 2003年労働基準法改正で原則的な上限1年→3年に緩和、専門的知識を有する労働者や60歳以上の労働者は5年まで締結可能
- 提案：
 - 5年に上限を緩和
- メリット：
 - 無期は無理でもこれまでより長い契約期間が利用できる→雇用安定
 - 「2年11か月問題」への対応
 - より公平な成果や能力評価→最も正規化しやすい継続就業年数：2～5年(玄田(2010)) =労働者側からのシグナルとそれを評価するための必要十分な期間
 - 教育・訓練投資のインセンティブ向上→労働の質の向上
- 厚労省「有期労働契約研究会報告書」(2010/9) の指摘：
 - 使用者側：上限延長の必要性薄い(需要変動への対応は一定程度の勤続で十分)→反論：雇用安定の視点欠如
 - 労働組合：不安定雇用を継続するため反対→反論：無期原則を前提とした議論→上限を延長する具体的ニーズ把握には至っておらず、現状を基本とすべき
- 労政審労働条件部会「中間整理」(2011/8)：
 - 使用者側：上限の引き上げも論点にすべき、より長期の雇用の契約期間は雇用の安定に資する
 - 労働者側：期間の定めのない直接雇用が基本、上限は現在よりも短くすべき
- 労使の需要が少ないと見込まれても、オプションを提供する新たな制度を導入する意義は大きい→オプションの利用の仕方には予測を超えた可能性あり

無期契約への「踏み石」としての 有期契約=「テニユア制度」の導入

- 試用期間終了時はその後の無期契約が継続していると考えて解雇権濫用法理そのものが適用
- 試用期間は「更新可能性のない有期契約」と考えて試用期間終了後の解約=雇い止めは有効と考える
 - ただし、紹介予定派遣のように理由を明示させるかどうかは要検討
- 試用期間終了後は無期契約への移行するか契約を解約するかのいずれかの選択肢のみ(“up or out”の原則)
- 「更新可能な有期契約」への移行を許すと使用者側の機会主義的行動を誘発(無期への転換をちらつかせて有期雇用を濫用する)
- 労働者の質の評価が難しいこと(情報の非対称性)が正規=無期雇用契約の妨げになっているとすれば、こうしたアレンジメントは企業の負担を大きくすることなく有期から正規化を促進

正規雇用側からのアプローチ

- 期間の定めなしだが多様な正規雇用の創出
 - － 勤務地限定社員、職種限定社員などを就業規則で明確に定める(限定の仕方は工夫の余地あり)
 - － 限定された勤務地や職種等の仕事が消滅した場合を解雇事由に加える→解雇権濫用法理適用の際、客観的合理性、社会的相当性が要件が軽減されると解釈
 - － 「無限定社員」(正社員)、期間の定めのない契約、解雇権濫用法理(整理解雇の四要件)、といった3つの強い制度補完性を分断することで多様な正規雇用(正規雇用の多極化)を実現
 - － ガイドライン作りを企業、政府(担当官庁)、法曹界などが協力して作成(買収防衛策ルール策定の時のようなイメージ)
- 金銭解決導入
 - － 金銭的解決:「解雇が裁判所で無効と判断されても使用者が一定の金銭を補償すれば雇用関係をそこで打ち切ることができるという仕組み」→使用者の解雇を常に正当化する仕組みではない
 - － 実際には和解という形で金銭解決が行われているが、額にはかなりバラツキがあり、予測可能性が低い。
 - － 限界的な解雇手当の変化→無期と有期雇用の「連続性」の創出が可能
 - 無期と有期を分けるのではなく解雇手当を勤続期間によりスムーズに引き上げるような仕組みもヨーロッパ(スペイン)では提案(Bentolia, Dolado and Jimeno (2008))

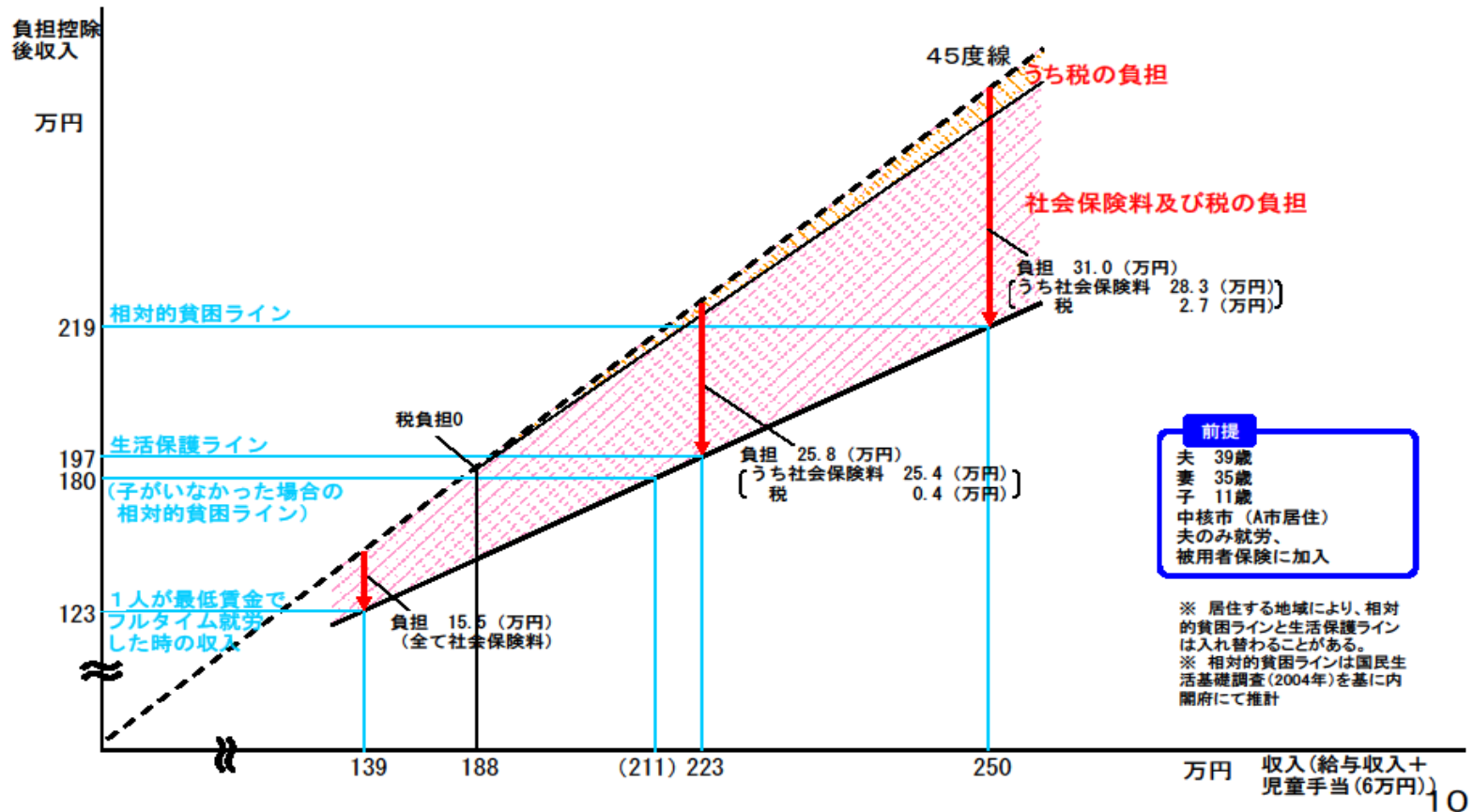
政府の再分配政策からの視点

- かつての安定的な高成長→グローバル化等による競争激化、不確実性増大、期待成長率低下→企業内で「後払い賃金」などを通じた従業員への再分配システム(中高年への生計費保障)が限界
- 正社員化、均衡処遇に向けての取り組みなどでも救われない低所得(有期)労働者が存在
- これまで小さかった政府の関与の再検討
- ただし、「必要な人に必要なサポート」を徹底(「高福祉社会」を目指すわけではない)
- 民主党政権の政策フレーム(国民への「間接的分配」から「直接的分配」へ)
 - 官が政と一体となって産業界に様々な政策を働きかけ(または、「ハコモノ」を作る)、産業(企業)が発展することで結果的に国民に恩恵が行き渡る(“trickle down”)という間接的な仕組みから国民が企業を通じずに直接恩恵を受ける仕組み(家計への直接補助、セイフティネット充実含む)へ転換
- 具体的には給付付き税額控除の導入など
- 財源は、国民全体で取り組むという趣旨から、負担が広く・薄く、また、「割り勘」的性格を持つ消費税で賄うべき

2009年5月19日経済財政諮問会議民間議員参考資料10ページ

○低所得就業者の負担状況

・低所得就業者は、低収入の中から年間15～30万円程度の社会保険料・税を負担している。



RIETI政策シンポジウムのお知らせ

(9月末～10月初頃、ご案内予定)

- 『賃金・処遇改革と「ポスト3.11」の雇用・労働政策』(仮題)
- 日時:2011年12月2日(金) 10:00～18:05
- 場所:イイノホール&カンファレンスセンター(内幸町)
- プログラム案
 - 総論
 - 第1部:賃金と処遇(経済・経営学からのアプローチ)
 - 第2部:均衡処遇と労使関係(法学からのアプローチ)
 - 第3部:パネル・ディスカッション「大震災後の雇用・労働政策のあり方」

ご清聴いただき、
ありがとうございました。

参考資料

- 『非正規雇用改革』の章立て及び分析
紹介

『非正規雇用改革』章構成

- 第1章 「非正規雇用問題解決のための鳥瞰図－有期雇用改革に向けて」
 - － 鶴 光太郎(RIETI上席研究員)
- 第2章 「派遣労働者の生活と就業－RIETIアンケート調査から」
 - － 大竹文雄(大阪大学社会経済研究所教授)、奥平寛子(岡山大学大学院社会文化科学研究科准教授)、久米功一(名古屋商科大学准教授)、鶴 光太郎(RIETI上席研究員)
- 第3章 「非正規労働者はなぜ増えたのか」
 - － 浅野博勝(亜細亜大学経済学部准教授)、伊藤高弘(広島大学大学院国際協力研究科准教授)、川口大司(一橋大学大学院経済学研究科准教授／RIETI FF)
- 第4章 「非正規労働者の希望と現実－不本意型非正規雇用の実態」
 - － 山本勲(慶應義塾大学商学部准教授)
- 第5章 「人々はいつ働いているか？－深夜化と正規・非正規雇用の関係」
 - － 黒田祥子(早稲田大学教育・総合学術院准教授)、山本勲(慶應義塾大学商学部准教授)
- 第6章 「派遣労働者に関する行動経済学的分析」
 - － 大竹文雄(大阪大学社会経済研究所教授)、李嬋娟(大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程)

章構成(続き)

- 第7章 「派遣労働は正規雇用への「踏み石」か、それとも不安定雇用の入り口か」
 - 奥平寛子(岡山大学大学院社会文化科学研究科准教授)、大竹文雄(大阪大学社会経済研究所教授)、久米功一(名古屋商科大学准教授)、鶴光太郎(RIETI上席研究員)
- 第8章 「貧困と就業—ワーキングプア解消に向けた有効策の検討」
 - 樋口美雄(慶應大学商学部教授)、石井加代子(慶應大学大学院商学研究科特任講師)、佐藤一磨(明海大学経済学部講師)
- 第9章 「「多様な正社員」と非正規雇用」
 - 守島基博(一橋大学大学院商学研究科教授)
- 第10章 「規制強化に向けた動きと直視すべき現実」
 - 小嶋典明(大阪大学大学院高等司法研究科教授)
- 第11章 「同一労働同一賃金」は幻想か？—正規・非正規労働者間の格差是正のための法原則のあり方」
 - 水町勇一郎(東京大学社会科学研究所教授)
- 第12章 「有期労働契約法制の立法的課題」
 - 島田陽一(早稲田大学法学部法務研究科教授)

第4章 山本論文

- 『慶應義塾家計パネル調査』(2004～10年)の個票データを用いて、正規雇用の職がないために仕方なく非正規雇用に使っている不本意型の非正規雇用の実態を明らかにするとともに、就業形態毎に人々の主観的厚生水準がどのように異なるかを検証
- 不本意型非正規雇用の実態
 - 非正規雇用の大多数は自ら選択している本意型である
 - 不本意型の非正規雇用者は失業者の約1.5倍と無視しえない人数である
 - 不本意型の非正規雇用は独身、20歳代あるいは40～50歳代、契約社員や派遣社員、運輸・通信職や製造・建設・保守・運搬などの作業職などで多い
 - 景気循環との関係では不況期に増える傾向
 - 就業形態の選択行動や就業形態間の移行状況をみると、不本意型の非正規雇用は、むしろ失業との類似性が高い
- 個々人の主観的厚生指標として心身症状(ストレス)の大きさを点数化
 - 個人属性や就業選択の内生性をコントロールすると、正規雇用よりもストレスが大きいのは、不本意型の非正規雇用と失業だけ
 - 非正規雇用の大多数を占める本意型については正規雇用や非就業と厚生水準は変わらない
 - 不本意型の非正規雇用については、失業と同程度に、他の就業形態よりもストレスが有意に大きい→需要側の制約のために効用が低下し、健康被害という形でその影響が顕現化

表4-4:心身症状指標の推計結果

	個人属性あり			個人属性なし		
	(1) トービット モデル	(2) 最小二乗 推計	(3) 固定効果 IV推計	(1) トービット モデル	(2) 最小二乗 推計	(3) 固定効果 IV推計
就業形態(ベース=正規)						
不本意非正規	2.37** (0.34)	2.31** (0.33)	2.02** (0.73)	1.19** (0.36)	1.15** (0.36)	1.52* (0.76)
本意非正規	1.43** (0.15)	1.39** (0.14)	-0.20 (0.40)	0.01 (0.20)	0.00 (0.19)	-0.01 (0.41)
失業	0.74 (0.47)	0.77+ (0.45)	3.80** (1.47)	-0.08 (0.49)	-0.03 (0.46)	3.98* (1.58)
非労働力	1.26** (0.16)	1.24** (0.16)	-0.29 (0.44)	-0.16 (0.22)	-0.16 (0.22)	-0.20 (0.47)
世帯所得(百万円)				-0.14** (0.02)	-0.14** (0.02)	-0.05+ (0.03)
既婚ダミー				-0.34 (0.23)	-0.34 (0.22)	0.18 (0.64)
未就学子どもダミー				0.08 (0.18)	0.08 (0.18)	-0.16 (0.21)
世帯人数				0.14** (0.05)	0.14** (0.05)	0.10 (0.11)
預金(百万円)				-0.01+ (0.01)	-0.01+ (0.01)	-0.00 (0.01)
借金(百万円)				0.01** (0.01)	0.01** (0.01)	0.01 (0.01)
男性ダミー				-1.82** (0.18)	-1.79** (0.18)	
年齢ダミー(ベース=20歳代)						
30歳代				1.25** (0.25)	1.23** (0.24)	
40歳代				2.01** (0.26)	1.96** (0.25)	
50歳代				2.32** (0.28)	2.24** (0.27)	
定数項	13.92** (0.09)	14.04** (0.08)	14.68** (0.17)	14.51** (0.33)	14.62** (0.31)	14.46** (0.71)
対数尤度	-37806	-38260	-27882	-35118	-35521	-25912
サンプルサイズ	11,718	11,718	11,009	10,941	10,941	10,303

第6章 大竹・李論文

- 派遣労働の選択と時間割引率などの関係に着目し、行動経済学的な視点から阪大GCOE調査のパネルデータを使った分析
- 派遣労働者の中には、非正規労働者の就業形態に長期間とどまるものもいれば、正社員に移動するものもいる。
 - － ただし、2008-2010年で派遣から正社員に転換したのは4.3%とかなり低い
- 派遣労働者として長期間とどまるものタイプの労働者は、時間割引率が高い(夏休みに宿題を遅くやった)か、後回し行動(夏休み宿題を計画より遅くやった)をとるタイプの労働者である傾向
 - － 職探しの手間が省けるため派遣労働を選択、また、同じ職場でじっくり訓練を受けたり、昇級や昇進を待ちきれないため派遣労働を選択している可能性
- このような事実発見は、不安定な雇用形態を取りがちな労働者を早い段階で識別し、適切な指導をすることの重要性を示唆
 - － 時間割引率が高くて派遣労働を選択している場合、現在を重視する立場から派遣労働を選択→本人の希望を尊重すべき
 - － 後回し行動が強く派遣労働を選択している場合、十分訓練を受けずに過剰な転職行動をとっている可能性→契約期間が長期の雇用にコミットさせることで本人の後悔を減らせる可能性

表7 派遣経験の決定要因

変数	過去2年間派遣の経験がある人					
	全体	男性	女性	全体	男性	女性
世帯所得（本人除く）	2.085 (1.395)	0.244 (2.714)	-0.697 (2.076)	1.722 (1.468)	1.223 (2.894)	-1.688 (2.167)
年齢	0.00476 (0.00441)	0.0277*** (0.00724)	-0.00974 (0.00637)	0.00452 (0.00470)	0.0291*** (0.00813)	-0.00915 (0.00660)
世帯土地・住宅資産額	0.258 (0.241)	0.0815 (0.404)	0.526 (0.331)	0.281 (0.256)	0.191 (0.434)	0.456 (0.346)
世帯金融資産額	-1.765*** (0.478)	-1.031* (0.601)	-2.555*** (0.794)	-1.670*** (0.497)	-1.063* (0.646)	-2.218*** (0.778)
世帯住宅ローン額	-1.129** (0.566)	-0.282 (0.879)	-1.368 (0.834)	-1.091* (0.594)	-0.316 (0.961)	-1.098 (0.852)
世帯その他の負債額	-0.423 (2.263)	-2.690 (3.873)	2.607 (3.172)	-0.603 (2.422)	-5.909 (4.783)	2.643 (3.232)
子供の数	-0.0196 (0.0480)	-0.0218 (0.0795)	-0.0267 (0.0664)	-0.0244 (0.0508)	0.0127 (0.0913)	-0.0345 (0.0677)
既婚 (=1)	-0.340*** (0.120)	-0.454** (0.206)	-0.218 (0.161)	-0.352*** (0.126)	-0.655*** (0.233)	-0.183 (0.165)
学歴ダミー	0	0	0	0	0	0
産業ダミー	0	0	0	0	0	0
夏休みの終わりの頃に宿題	0.0870*** (0.0330)	0.179*** (0.0622)	0.0825* (0.0442)			
宿題の計画と実行の差				0.0725** (0.0342)	0.0540 (0.0586)	0.0938** (0.0460)
サンプルサイズ	2,169	1,211	896	1,960	1,059	843
対数尤度	-550.6	-229.8	-300.8	-496.6	-195.4	-282.1
擬似決定係	60.24	53.05	40.35	52.80	46.16	36.15

Standard errors in parentheses

* significant at 10%; ** significant at 5%; *** significant at 1%