

# コメント

経済産業省大臣官房企画室  
児玉直美

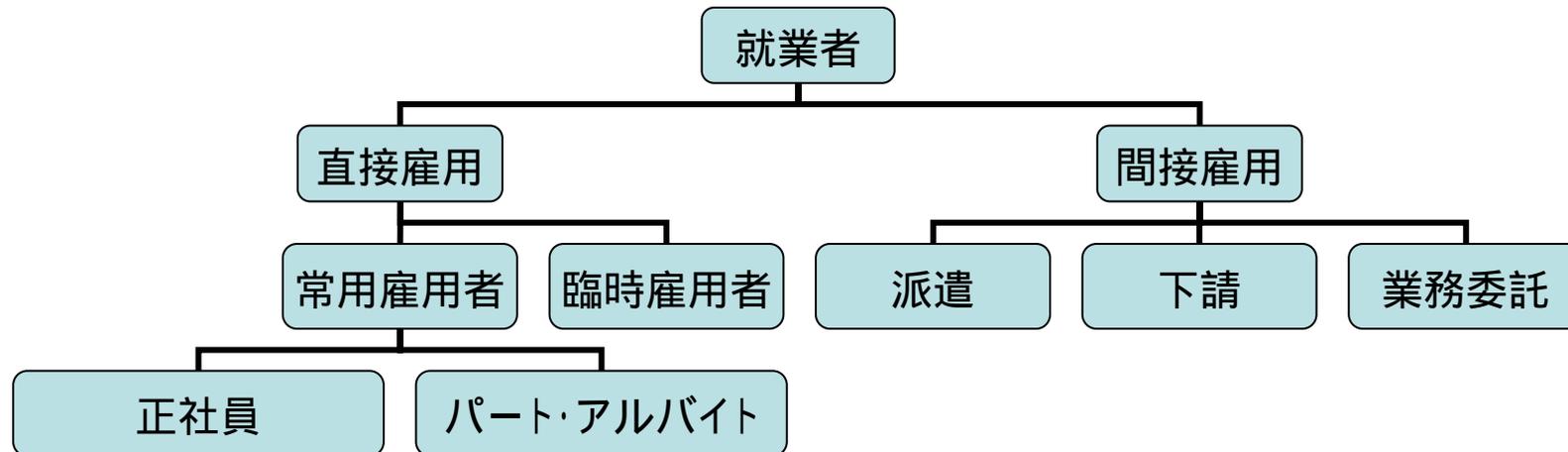
# 武石論文について

- 非正規労働者の雇用の質的な変化を、
  - ・ヒアリング
  - ・アンケートデータの分析によって、明らかにした。

# 非正規労働者とは

- 武石論文における非正規労働者は、「企業内で正規労働者とは区別して管理されている直接雇用の労働者」
- 仕事の内容(非定型業務—定型業務)
- 所定労働時間(フルタイム—パートタイム)
- 残業・休日出勤(あり—なし)
- 配転(あり—なし)
- 住所変更を伴う転勤(あり—なし)
- 責任の重さ(重—軽)

# 正規労働者－非正規労働者の定義



常用雇用者とは、「期間を定めずに、若しくは1か月を超える期間を定めて雇用している人、又は8月と9月にそれぞれ18日以上雇用している人」。常用雇用者の中を、「一般に正社員・正職員などと呼ばれている人」「それ以外の人(パート・アルバイトなど)」に2分割。(事業所・企業統計調査による定義)

# 正社員と非正社員の差は何か (事業所の認識)

非正社員が、(正社員と比べた場合に)

- 違う仕事に従事する・・・18%
- 所定労働時間が短い・・・51%
- 残業・休日出勤が少ない・・・76%
- 配転がない・・・51%
- 転勤(住所変更を伴う)がない・・・48%
- 責任が軽い・・・62%

# 正社員と非正社員の差

事業所が、「正規労働者と非正規労働者が  
全て同じ」と認識している

類似度7点 = 4.2%

類似度4点以上 = 50.9%

正規労働者と非正規労働者を分けるものは  
何か

「責任の重さ」

# 武石論文の結論

- 非正規労働者の処遇改善（基幹的業務をこなす、それに対応した雇用管理制度が導入されはじめている） 武石論文で確認された
- 一方、正規労働者の働き方の選択肢の拡大は、現状はほとんど進んでいない。

# 今後の方向

- 今後の日本企業は、少数精鋭の正規従業員を育成しつつ、雇用保障のない非正規従業員を活用する方向に進むと予測(八代(1999))
- 正規従業員比率は7割前後に落ち着くと予想(佐藤(1999))

# 疑問

フルタイム正社員になりたいパート女性はわずか25%。自発的にパートを選ぶ最も大きな理由は何か。(働く時間の柔軟性？残業・休日出勤？転勤？「責任」の重さ？)

類似度が高い事業所で、パートでも重要な仕事をこなせるのに、それでもなお、企業が正社員を雇う理由は何か。(突発的事故に「責任」を持って対応してくれることに対する保険料？)

残業・休日労働も、転勤も、責任もあるパートを、事業所は、どうして確保できるのだろうか。事業所ベースで見れば、勤務条件と処遇は連動しているのではないだろうか。

# 中田・金子論文について

- ・終身雇用制度と年功賃金制度を組み入れた内生的マクロ成長モデルを構築し、女性の育児・就業支援政策が経済成長に与える影響を分析

# モデルの前提とした仮定(その1)

- 熟練労働者と非熟練労働者の二種類
- 家計は男女一人ずつからなる夫婦
- 夫婦は3期生存。1期目(若年期)・2期目(熟年期)に各期労働1単位を労働市場に投入し所得を得て消費・貯蓄を行い、3期目(老年期)は労働供給せず、消費のみを行う
- 終身雇用制度 = 1期目・2期目とも同じ職種で働き続ける
- 年功序列賃金制度 = 1期目に $(1 - \alpha)w$ 、2期目に $(1 + \alpha)w$ の賃金を受け取る

# モデルの前提とした仮定(その2)

- 夫妻は同一の能力を持っている
- 熟練労働者として働くか非熟練労働者として働くかの選択を1期目の最初に行い、1期目の選択は2期目には変更できない
- 1期目(若年期)の熟練労働者の効率労働単位( $h$ )は、1世代上(熟年期)の熟練労働者に占める同性労働者比率の線形関数

# ケース

- プランA : 政府が熟年労働者に税率 で課税し、それを同期の「若年家計全て」に一括給付
- プランB : 政府が熟年労働者に税率 で課税し、それを同期の「妻が熟練労働者として働く家計にのみ」一括給付

# 結果

- プランAの下では、男性就業者・女性就業者の就業選択に関して、介入前の水準に比べて変化を及ぼすことができない。
- プランBの下では、過剰な税率にならない限り、男性の就業選択に影響を持たないが、女性の選択には影響を持つ

# 中田・金子論文の結論

- 給付を普遍的に全世帯に行った場合、人々の就業選択に変化を与えることができず、その結果、女性の人的資本を活用するという観点からは、必ずしも有効な影響を与えることができない。
- 妻が熟練労働者として働く家計のみに給付を絞った場合、女性の熟練労働への参画を促すことができ、その結果として、経済全体に存在する労働者の潜在能力をより効果的に活用できることによって経済全体の成長を促進する

# 疑問

- 「企業内の同僚・上司からの指導は、同性内の方がより働きやすい」という仮定と、(3)式「 $\frac{1}{2}$  が全企業共通」は矛盾していないか。 $\frac{1}{2}$  が1/2に収束するのは潜在能力が男女同じであるという仮定の結果であって、企業内で発揮できる能力 $h$ は男女同じでないのだから  $\frac{1}{2}$  は1/2に収束しないのではないか。
- 熟練労働者と非熟練労働者は完全代替的になっているが、熟練労働者 / 非熟練労働者の投入比率に制約がないと、全員が熟練労働者になれば良いという結論になってしまわないのか。
- $\tau = 0$  (政府の介入がない場合)と比較するとどうなのか。政府の介入がない場合が最も経済成長率が高いのでは？
- 夫婦の就業選択に、家庭責任を加えた場合どうなるのか(熟練-熟練カップルは成立しない等)

# 両論文から私が受け止めたメッセージ

- 女性活用施策は、経済政策として行う場合には、熟練労働者という社会的強者に対してのみ支援を行うことになること。逆に、熟練労働者のみに対して育児支援を行うことは、経済合理性を持っているので、政府が行わなくても、企業が勝手にするであろうこと。
- 一方で、全ての人が女性活用政策(特にファミリー・フレンドリー施策)の恩恵を受けるべきであると考えるのであれば、それは、福祉政策として、政府・社会全体で取り組むべきであること。一企業に任せたり、押し付けたりするべきことではないこと。
- 労働環境(残業、休日出勤、転勤、それらをひっくるめた「責任」と処遇(雇用保障、時間当たり賃金、ファミリー・フレンドリーを含む様々な恩恵)はセットであること。「正社員」と呼ぶか、「非正規社員」と呼ぶか、という言葉の問題ではなく、残業、休日出勤、転勤、「責任」を担える人のみが、フルセットの厚い処遇(期限の定めのない雇用保障、高い時給、様々なベネフィット)を受けられる。フルセットの厚い処遇を受ける人は、どんな労働環境も受け入れなければならないこと。