

雇用・労働システムの再構築： 雇用危機と労働市場の二極化への 対応を中心に

2010年4月13日(火)
RIETI政策シンポジウム
(独)経済産業研究所

鶴 光太郎

本シンポジウムの問題意識：短期的な視点

- **雇用情勢の現状認識と見通し**
 - － 1、2月の失業率は5%を切り、有効求人倍率は上昇したが、この緩やかな改善傾向は継続するか。
- **今回の雇用調整の特色**
 - － 過去の景気後退局面とどこが異なるか（非正規・正規の人員調整、労働時間調整、賃金調整など）。
- **雇用危機における各種緊急対策の評価**
 - － 雇用保険受給要件緩和、雇用調整助成金制度拡充、「第二セーフティネット」（職業訓練を組み合わせた失業者に対する生活支援）導入などをどう評価するか。
- **雇用政策の「出口戦略」**
 - － タイミングをいかにつかむか。
- **「マニフェスト」に盛り込まれた雇用・労働政策の評価**
 - － 労働者派遣法改正、最低賃金引上げをどう考えるか、また、その影響は。

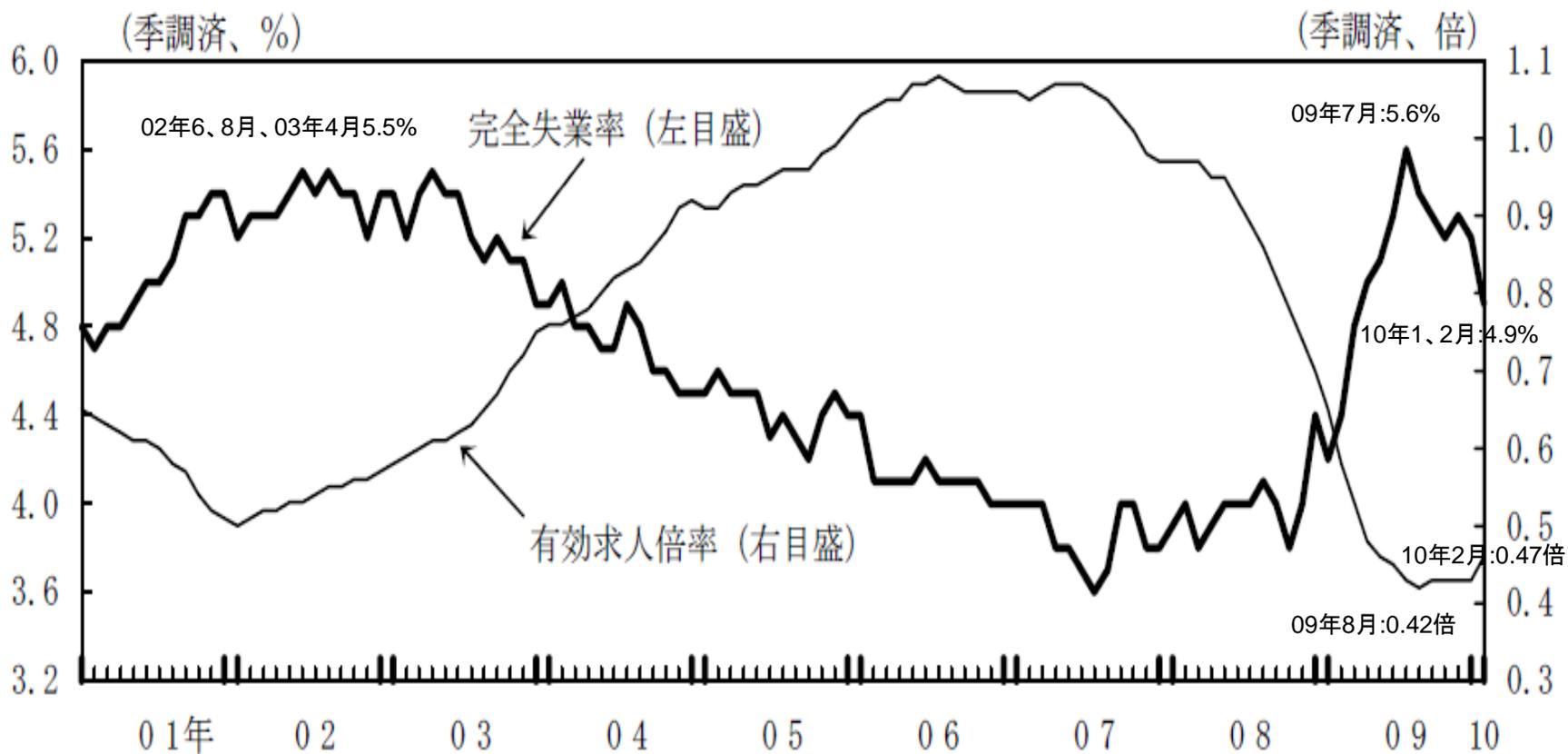
本シンポジウムの問題意識：中長期的な視点1

- **中心テーマ：創造と活力溢れる日本のために必要な雇用・労働システムの再構築**
 - 企業レベル、国レベルの生産性、成長を高めるために柔軟で高質な労働市場、労使双方の納得感・インセンティブを高め、「未来に希望を持って元気になれる」雇用・労働システムをいかに実現するか。
- **効率的な労働再配分(labor reallocation)の実現**
 - 景気回復の過程で循環的な労働需給ギャップは縮小していくであろうが、更なる雇用創出のために労働移動の効率化、ミスマッチの解消をいかに進めるか(労働市場の「高質化」、「高機能化」)。
- **人口減少・高齢化問題の克服**
 - 今後、団塊世代引退等を含めた労働供給制約要因が明らかになることが予想される中で、高齢者や女性の労働供給を上げていくためにはどのような制度改革、取り組みが必要か(特に、労働時間等働き方の柔軟性向上)。また、外国人労働者の活用をどう考えるか。
- **産業政策・成長戦略と両立する雇用創出**
 - 産業構造の高度化を図る中で、単に低生産性部門が雇用の受け皿になるのではなく、雇用創出・生産性向上の両立をいかに実現するか。
- **グローバル競争激化、労働規制強化と国内雇用の「空洞化」**
 - 「空洞化」への懸念にどう対処するか。

本シンポジウムの問題意識：中長期的な視点2

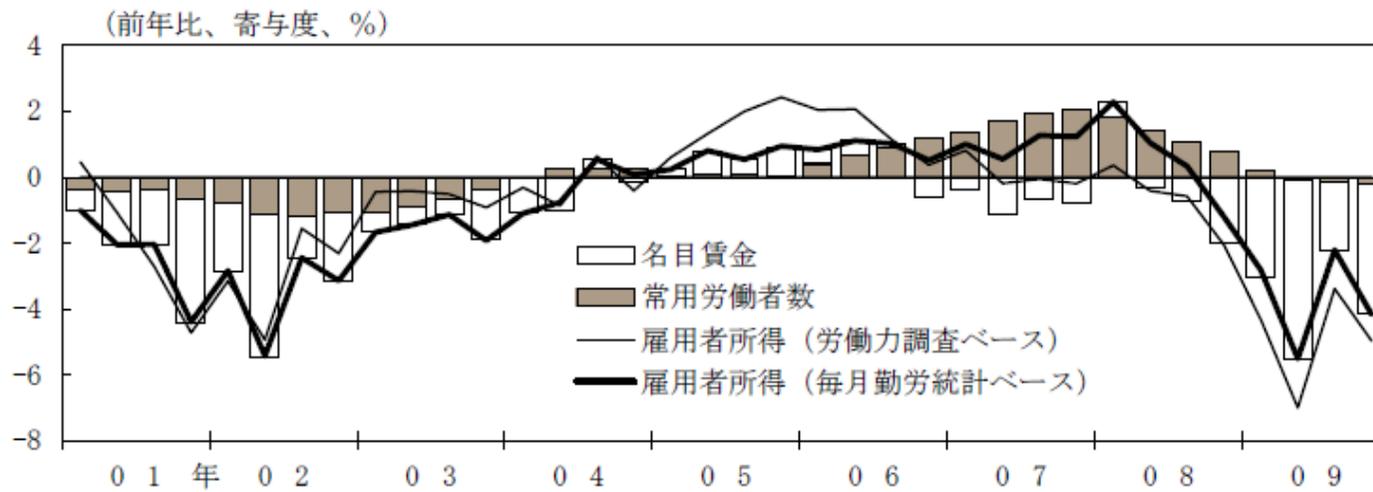
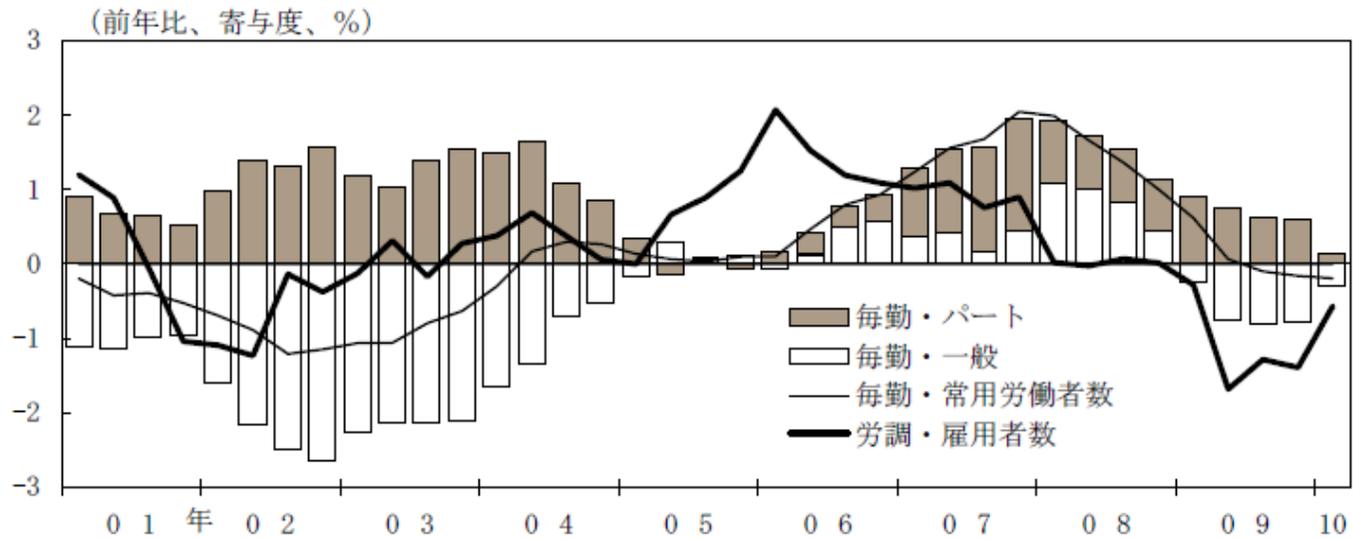
- **企業からみた「雇用ポートフォリオ戦略」の評価**
 - 正規、非正規双方の労働者が希望を持ち生き生きと働ける雇用システムとは(非正規労働者のインセンティブをいかに高めるか)。
- **イノベーションを促進させるような働き方**
 - 多様な労働者が持てる才能や能力を十二分に発揮し、生産性が高まるような人的資源管理、人材育成、働き方とは。
- **企業が果たしてきた役割と分担の再考**
 - 年功賃金による生活給保障(家族への配慮)と新卒一括採用による教育・訓練が難しくなる中で、「公」(政府)、その他が生活保障、人材育成でどのような役割を担うべきか。
- **包括的な「雇用戦略」の策定**
 - ビジョン、数値目標、包括的な政策パッケージ、PDCAサイクル。

雇用情勢の現状



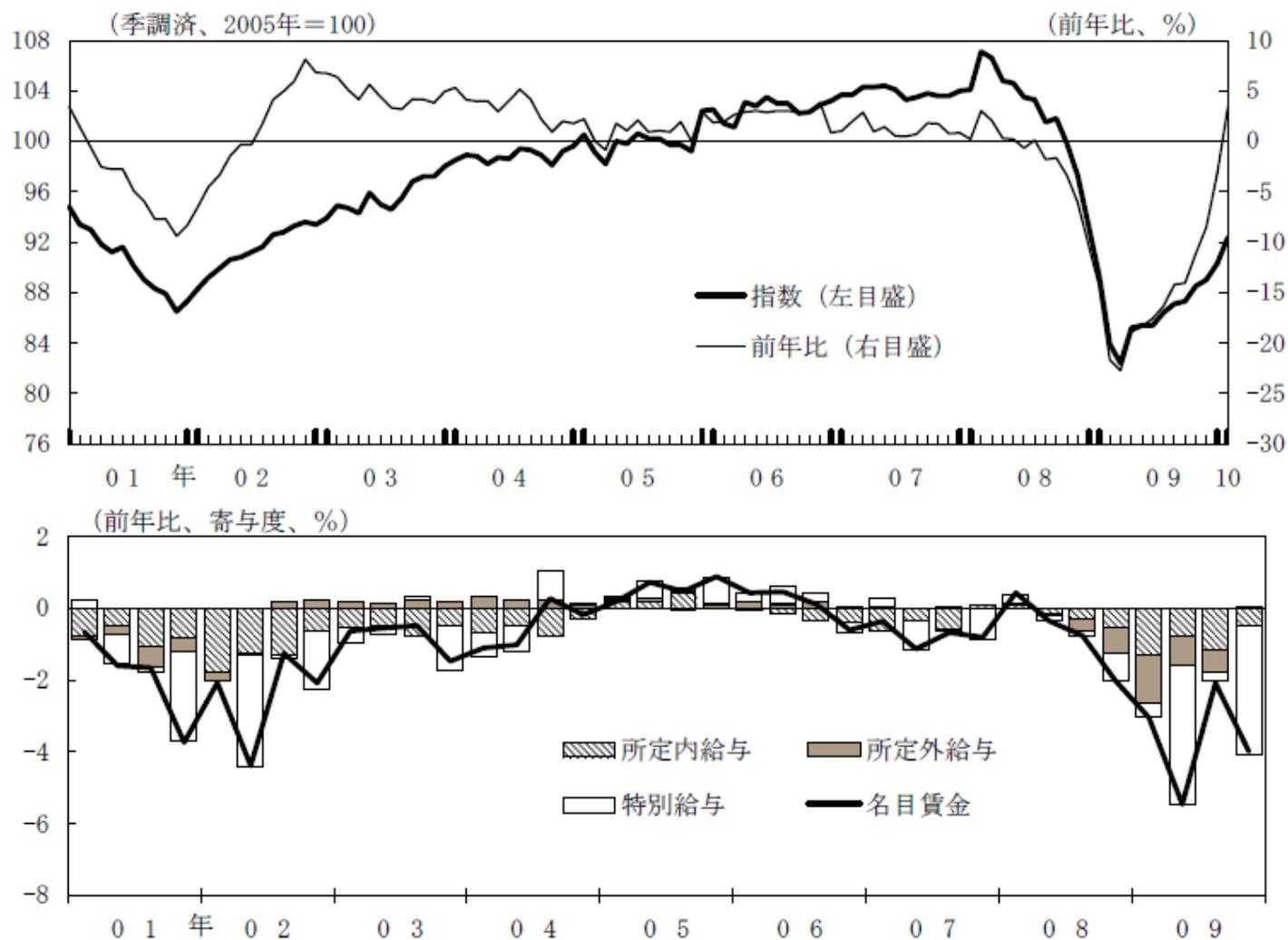
出所: 日銀金融月報

雇用者数と賃金の動向



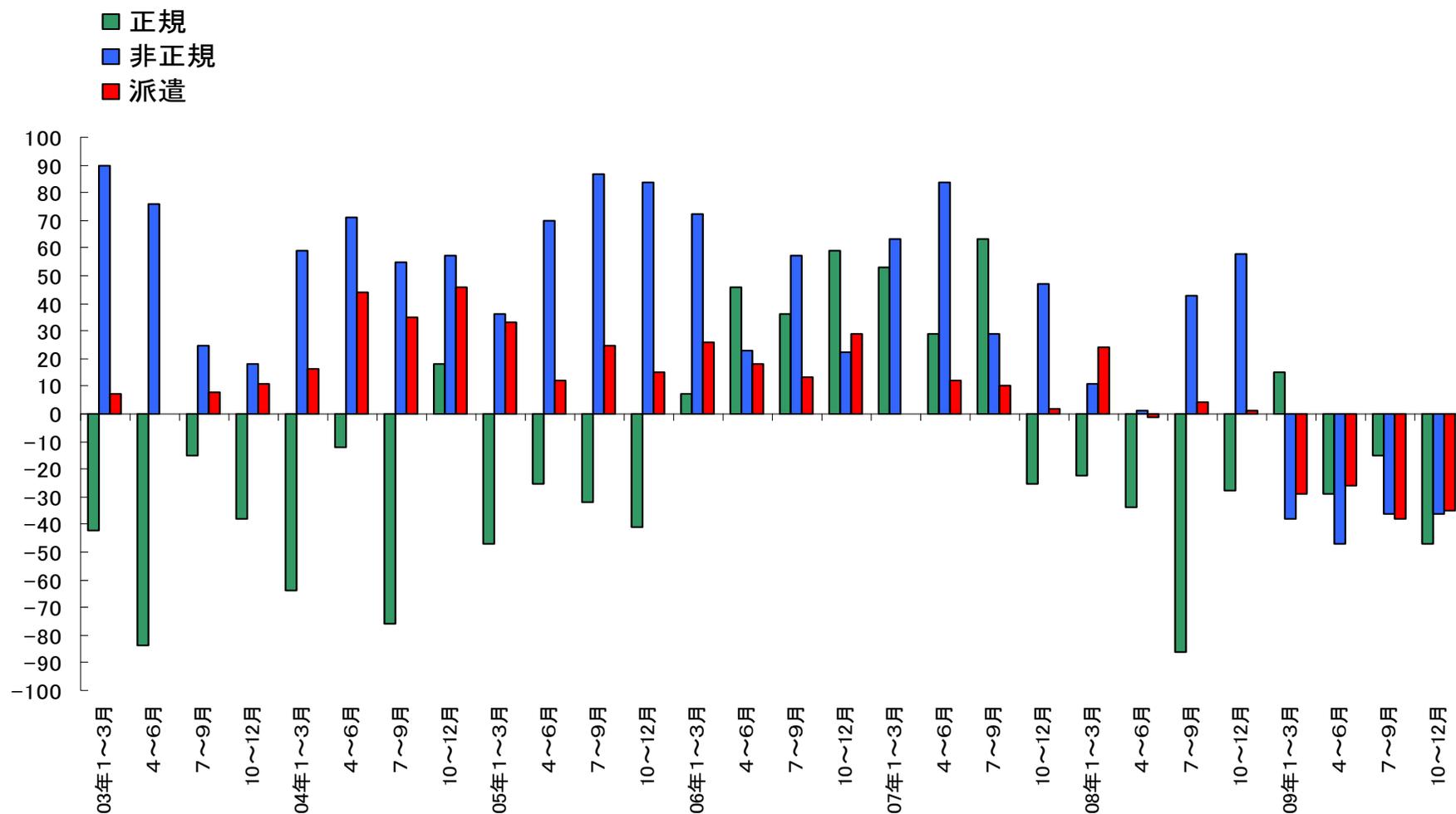
出所：日銀金融月報

所定外労働時間(上)と名目賃金(下)の動向



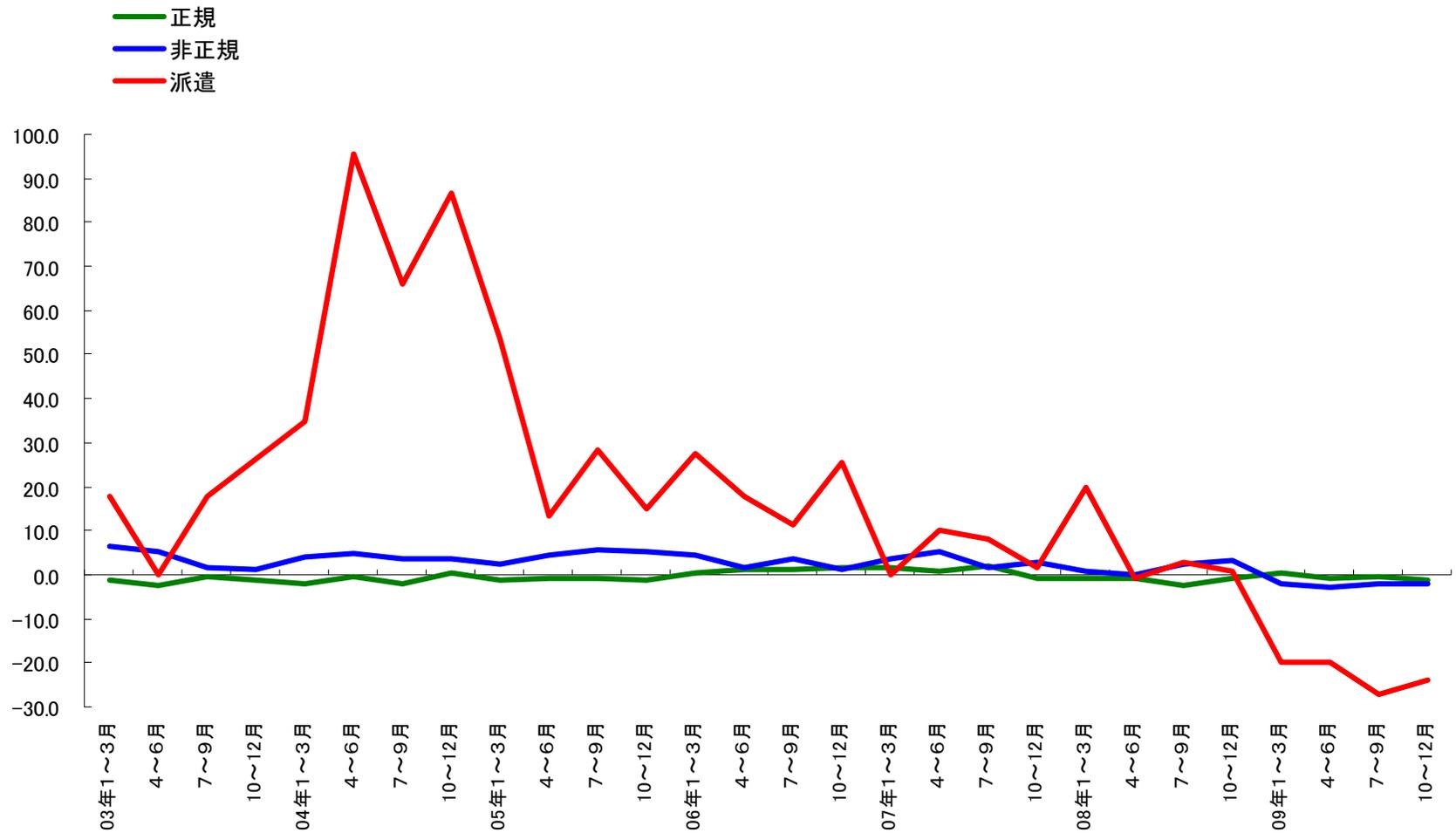
出所: 日銀金融月報

正規、非正規職員・従業員の動向 (前年同期差、万人)



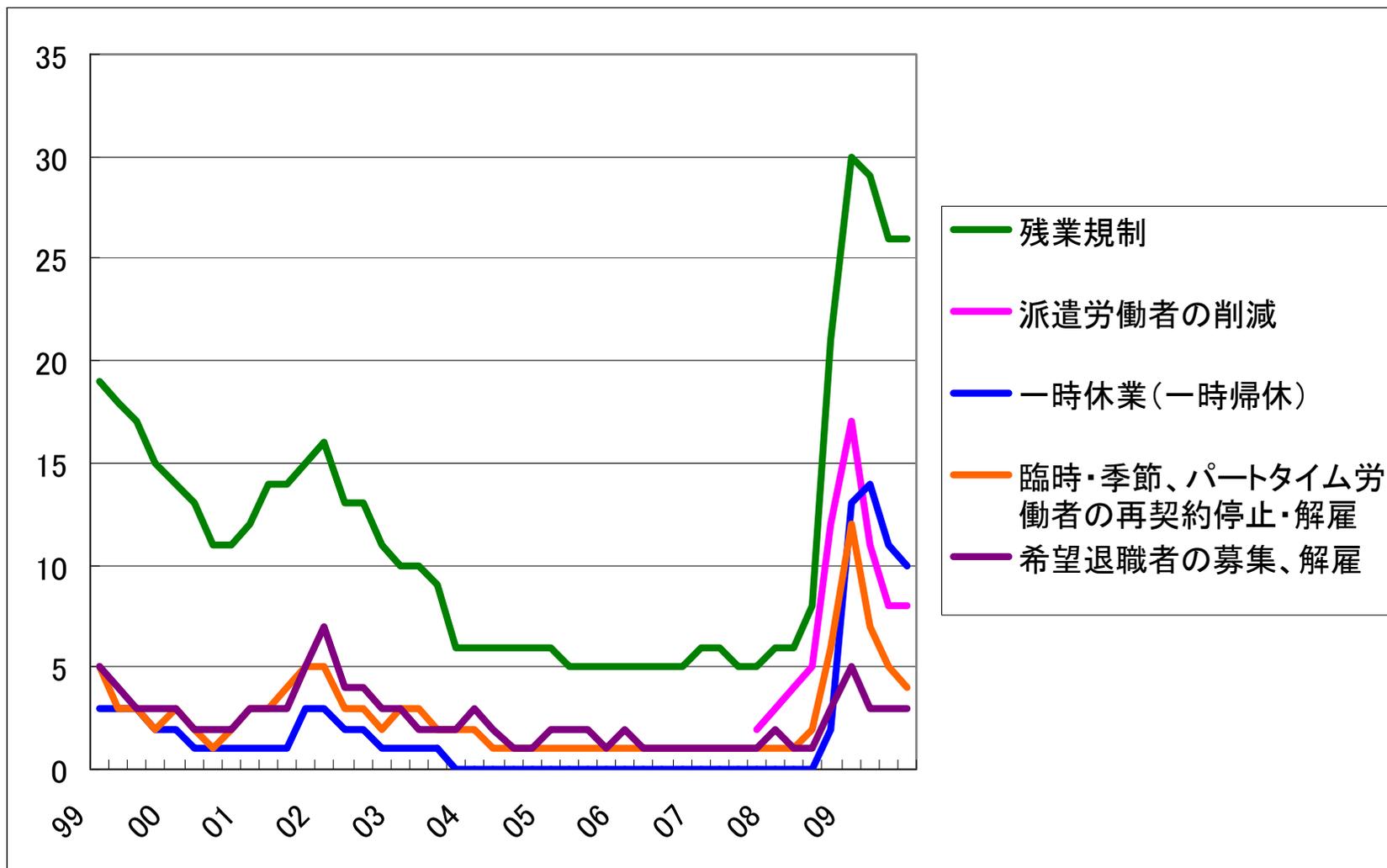
出所：労働力調査詳細推計

正規、非正規職員・従業員の動向 (前年同期比、%)



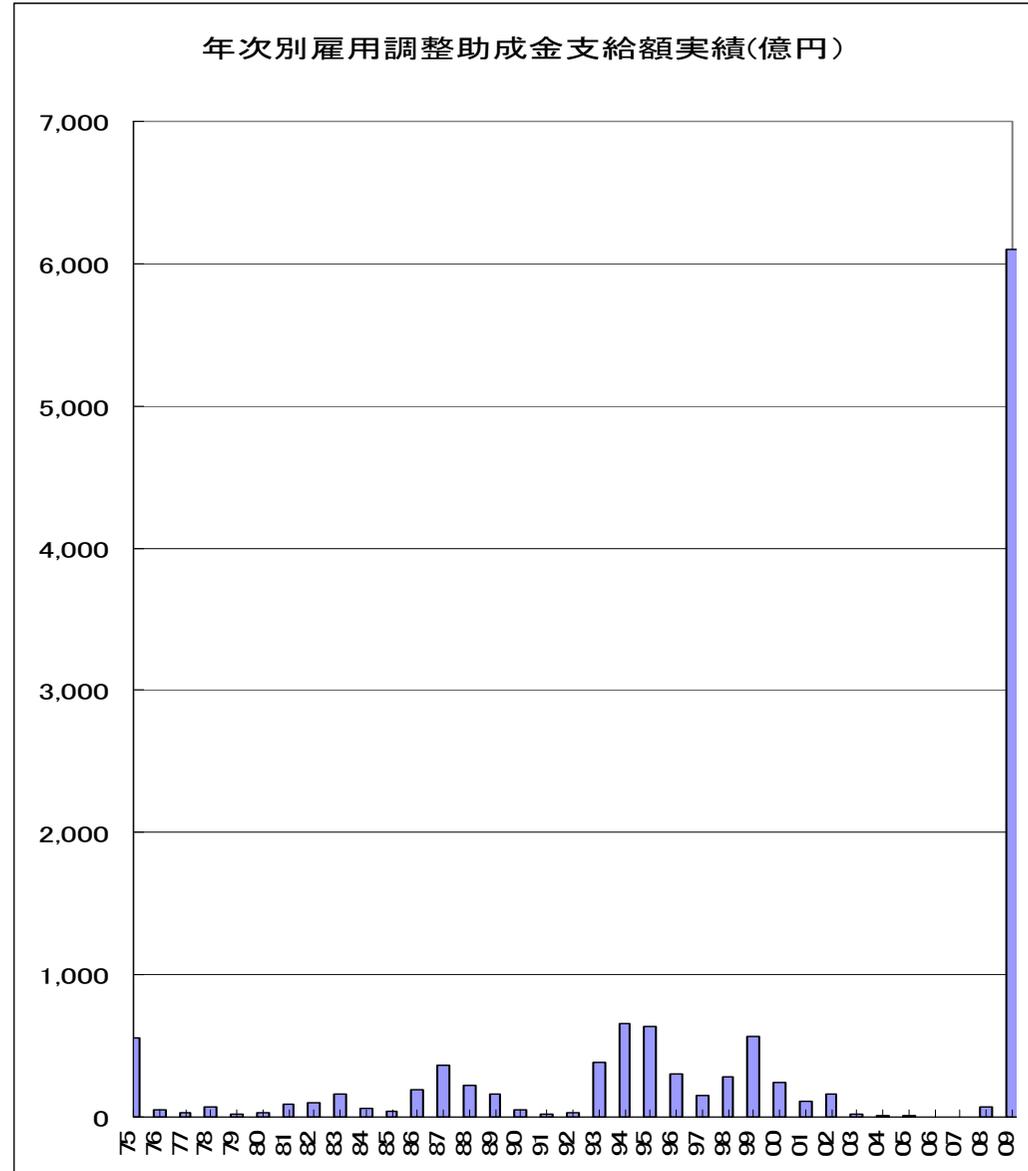
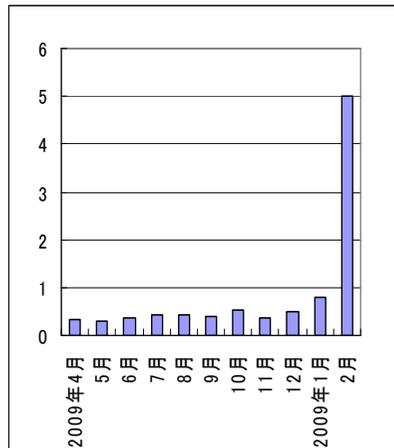
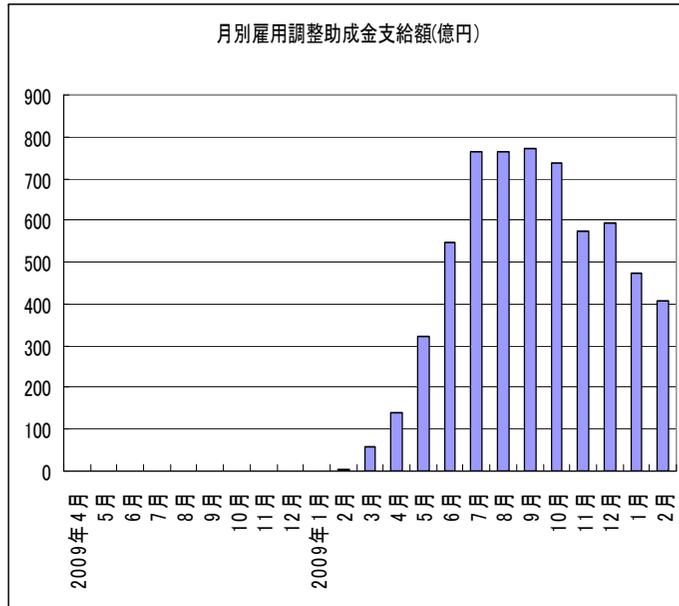
出所: 労働力調査詳細推計

雇用調整の実施方法別事業所割合の推移(%)



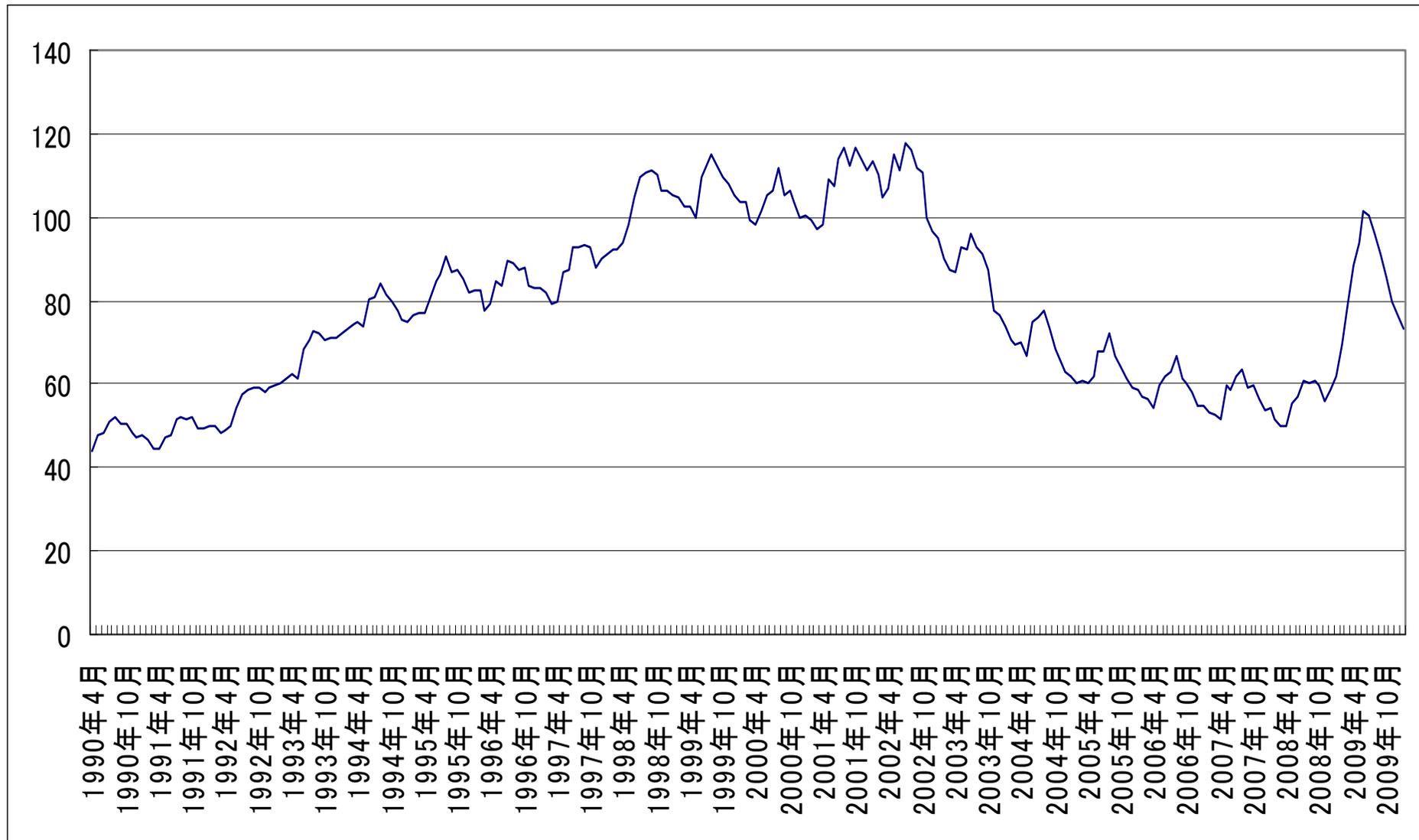
厚労省「労働経済動向調査」

雇用調整助成金支給額(億円)の推移



(出所)厚労省
(注)09年度は2月まで

雇用保険受給者実定員の推移(月別、万人)



(出所)厚労省

表 平成20年夏以降の経済対策における主な雇用対策について

経済対策等 ----- 主な財政措置	主な雇用対策		
	雇用維持	雇用創出 再就職支援・職業訓練	セーフティネット 生活支援等
安心実現のための緊急総合対策 [平20. 8. 29] ----- 平成20年度第1次補正予算 [平20. 10. 16成立]	・中小企業緊急雇用安定助成金の創設 ・雇用調整助成金の生産量等要件の緩和		・非正規労働者の就労支援体制の整備（東京、愛知、大阪に非正規就労支援センター設置）
生活対策 [平20. 10. 30] ----- 平成20年度第2次補正予算 [平21. 1. 27成立]	・雇用調整助成金の支給要件緩和（3年間で300日）	・地方自治体を通じた雇用創出「ふるさと雇用再生特別交付金」（特別会計2,500億円の基金） ・年長フリーター等を正規雇用する企業への特別奨励金（若年者等正規雇用化特別奨励金）	・非正規労働者就労支援センター等の拡充 ・「ジョブ・カード」制度の拡充
生活防衛のための緊急対策 [平20. 12. 19] ----- 上記平成20年度第2次補正予算及び 平成21年度当初予算 [平21. 3. 27成立]	・雇用調整助成金の対象労働者拡大（6か月未満の雇用保険被保険者等を追加）	・地方自治体を通じた雇用創出「緊急雇用創出事業」（一般会計1,500億円の基金） ・雇用創出等のための地方交付税増額（特別枠5,000億円） ・派遣労働者を直接雇用する企業への特別奨励金 ・若年者等正規雇用化特別奨励金の対象に内定取消しを受けた就職未決定者を特例的に追加 ・離職者訓練の規模の大幅拡充 ・安定雇用の実現に向けた長期訓練の実施	・雇用保険における非正規労働者の適用基準緩和、雇止め時の受給要件の緩和、再就職困難な場合の給付日数延長等 ・雇用保険料率の引下げ（21年度限り） ・住宅・生活支援の資金貸付（最大186万円） ・雇用促進住宅の活用 ・住宅継続使用の事業主への助成
経済危機対策 [平21. 4. 10] ----- 平成21年度第1次補正予算 [平21. 5. 29成立]	・雇用調整助成金の拡充等（解雇等を行わない場合の助成率上乗せ、残業削減による雇用維持の場合の助成日数を追加、1年間の支給限度日数の撤廃等）	・「緊急雇用創出事業」の基金の積み増し（3,000億円） ・「緊急人材育成・就職支援基金」創設（一般会計7,000億円） による職業訓練、再就職・生活への総合的支援 ・内定取消し企業の企業名公表	・訓練期間中の「訓練・生活支援給付」の実施（月10万～12万円＋貸付） ・雇用と住居を失った者への住宅手当の支給、生活資金の貸付等
緊急雇用対策 [平21. 10. 23] ----- 財政措置なし	・雇用調整助成金の支給要件緩和等（出向元への復帰後6か月を経ずに行われた再度の出向を追加、支給処理期間の設定と年内中の達成、生産量要件の緩和の早期検討） ・企業間の出向活用による雇用維持支援	・介護等3つの重点分野における「緊急雇用創出プログラム」の推進（働きながら資格をとる）介護雇用プログラム等） ・「緊急雇用創出事業」等の運用改善と前倒し執行等 ・雇用支援分野での「社会的企業」の活用 ・高卒、大卒就職ジョブサポーターの緊急配備	・実効ある「ワンストップ・サービス」などの支援態勢の強化（11月下旬に「ワンストップ・サービス・デイ」の開催） ・各界のリーダーや有識者が参加する「雇用戦略対話」の設置
明日の安心と成長のための緊急経済対策 [平21. 12. 8] ----- 平成21年度第2次補正予算案 [平22年常会提出予定]	・雇用調整助成金の要件緩和（生産量要件について赤字企業は、企業規模にかかわらず、「前々年比10%以上減」の場合も支給対象）	・「緊急雇用創出プログラム」の拡充（介護、医療、農林、環境エネルギー、情報通信、観光、地域社会雇用等重点分野における新たな雇用創出、人材育成） ・地域社会雇用創出事業の創設 ・保育サービスの拡充等女性の就労支援（待機児童解消への取組）母子家庭等の在宅就業支援等） ・高卒、大卒就職ジョブサポーターの更なる緊急増員 ・採用意欲のある中小企業等の掘り起こし加速 ・新卒者体験雇用奨励金の支給 ・未就職卒業者向け職業訓練実施と訓練・生活支援給付の拡充 ・「働く人の休暇取得推進プロジェクト」による経済・雇用創出等	・「ワンストップ・サービス・デイ」の実施支援 ・ハローワークへ「住居・生活支援アドバイザー」を設置 ・トランポリン型の「第2のセーフティネット」の確立（非正規労働者や長期失業者等に対する職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討） ・雇用保険制度の機能強化（非正規労働者に対する適用範囲拡大の検討、22年度の失業等給付に係る国庫負担の引上げについて21年度第2次補正予算で対応、23年度以降は安定財源を確保の上で国庫負担を本則（25%）に戻す）

（資料）厚生労働省資料及び内閣府資料等により作成

短期的な視点：まとめ

- 前回の景気・雇用低迷期と比べ、今回は労働時間、賃金（特にボーナス）、非正規雇用労働者（特に派遣）による調整が大きかった。
- 正規労働者の人員調整は前回を下回る（正規労働者、常用労働者の削減幅、希望退職・解雇の割合、雇用調整速度など）。
- このような特徴のかなりは雇用調整助成金の例外的な大幅支給増（09年度は過去のピークの年度の更に10倍ほどの規模）が影響。
- 雇用危機対策の「出口戦略」の検討。

企業側からみた有期雇用活用の理由

- 不確実性増大下での企業の合理的な対応としての労働投入の「バッファ」確保及び積み増し
 - 雇用量の調整が容易な有期雇用の割合を高めておくことで雇用量を調整するための「バッファ」を確保
 - なお、雇用量の調整が難しい正規雇用は慢性的な長時間労働で景気低迷時の労働時間削減のための「バッファ」を確保
- 正社員の相対的「コスト」上昇
 - IT化などで定型的仕事の相対的需要減→人的資本の価値低下
 - 賃金・待遇の下方硬直性で調整進まず
 - 正社員ポストの「数量割り当て」?
 - 正社員の「バス」は台数制限→乗れなかった人は非正規
- コスト削減
 - 派遣は人件費の制約を受けない
 - 「専門化」の名目で「無限定社員」(正社員)と差別化→賃金・待遇格差を正当化
- 以上のような要因が大きければ、企業にとって有期の正社員化や待遇の改善は難しい。

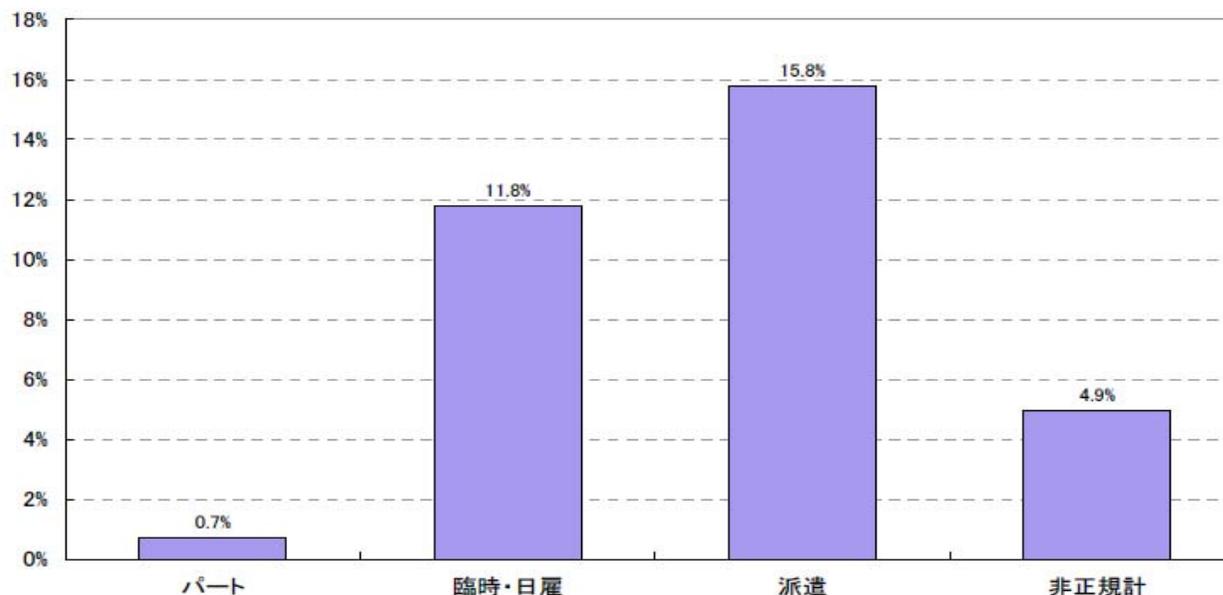
売上高の変動と非正規雇用の関係

出所: 森川 正之 (副所長)、「企業業績の不安定性と非正規労働—企業パネルデータによる分析」RIETI DP 10-J-023

- 売上高のヴォラティリティが高い企業ほど非正規雇用(特に派遣)への依存度が高く、そのマグニチュードは比較的大きい。すなわち、ヴォラティリティがサンプル企業平均よりも1標準偏差大きいと、全非正規労働者比率(対常用雇用計)は、5%程度(0.8%ポイント程度)高い。

図8 売上高のヴォラティリティが1標準偏差大きい場合の非正規雇用への効果(2)

売上高のヴォラティリティ(1標準偏差)による非正規雇用の違い



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（次ページ実証分析参照）
- 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

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 概要と主観的幸福度の定義

- 2009年1月に経済産業研究所が実施した『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』は、日雇い派遣労働をはじめとする非正規労働者の就業実態を明らかにすることを目的として、インターネットアンケート会社登録モニターから無作為に抽出された全国2996人を対象として実施されたWebアンケート調査(2008年12月時点の状況を調査)
- 大阪大学社会経済研究所 大竹文雄氏、岡山大学大学院社会文化科学研究科 奥平寛子氏、経済産業省 久米功一氏との共同研究
- 日雇い派遣労働者、製造業派遣、その他派遣、雇用契約期間1か月未満直接雇用(アルバイト・パート)、雇用契約期間1か月以上直接雇用(アルバイト・パート)、雇用契約期間の定めのない直接雇用(アルバイト・パート)、失業、自由業の9つのグループから2157人の回答。
- このうち、日雇い派遣労働者、製造業派遣、その他派遣からなる派遣労働者1073人、雇用契約期間1か月未満直接雇用(アルバイト・パート)、雇用契約期間1か月以上直接雇用(アルバイト・パート)、雇用契約期間の定めのない直接雇用(アルバイト・パート)からなるアルバイト・パート労働者515人のデータを利用。
- 追跡調査を2009年7月(6月時点調査)、2010年1月(2009年12月時点調査)に行い、その後の変化も調査。
- RIETI派遣アンケート調査では、幸福度について「全体として、あなたは普段どの程度幸福だと感じていますか。「非常に幸福」を10点、「非常に不幸」を0点として、あなたは何点くらいになると思いますか(単一選択)」と質問して、0点から10点に1点ずつで刻まれた幸福度から1つを回答

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」(2009.6.19公表)

● 日雇い派遣労働者の特徴

- 親との同居が多く、未婚比率が高い。小さな企業に勤め、公的保険にあまり加入していない。
- 通勤時間が長く、労働日数は少ない方。月収は低め、日払いや半月払いが比較的多い。
- 娯楽費や学費のために、自分の都合にあわせて働いている場合が多い。正社員の勤務経験は他のグループよりも少ない。
- 雇用の不安定さに不満があり、仕事からのストレスや失業の不安も高め。親と同居の者が娯楽費や学費を稼ぐために日雇い派遣を自発的に選んでいるケースが多い
- 日雇い派遣労働者の主観的幸福度(回答者が1~10を選択)や主観的生活水準は不安定雇用全体の平均よりやや低い程度である。

● 製造業派遣の特徴

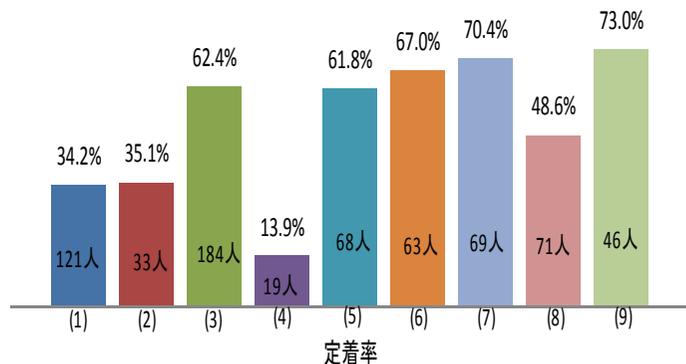
- 男性比率が高く、未婚・単身世帯が多い。
- 大きな企業に勤め、労働時間が長い。労働日数が多く、月収も多いが、睡眠時間は短い。
- 2006年以降に働きはじめた人が多い。自分が家計の主たる稼ぎ手である場合が多く、正社員として働けないため、製造業派遣を選んでいる。
- 正社員になることを強く希望しているものの、求職活動に十分時間が割けない。雇用の不安定、賃金、昇進機会、福利厚生などに対する不満が多く、失業に対する不安が高い。
- 主観的幸福度・生活水準はかなり低いと感じている。

● パート、アルバイト等の直接雇用者の特徴

- 夫婦・子どもの家族形態が多く、自分以外の家計支持者がいる場合が多い。
- 自分の都合に合わせた働き方として、この就業形態を自発的に選んでいる。
- 主観的な幸福度・生活水準ともに高い。
- 契約期間で分けてみると、期間に定めのない者、雇用契約期間が1か月以上の者は雇用契約期間が1か月未満の者に比べ、失業の不安や仕事のストレスは小さく、主観的幸福度は高くなっている。

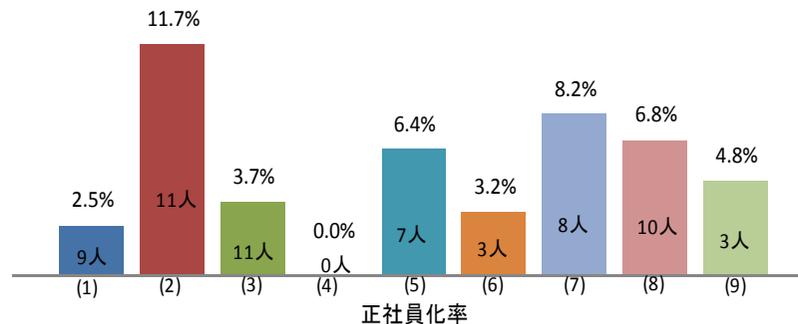
雇用形態別にみた労働移動 (2008.12から2009.6までの変化)

定着率(08.12から09.06の雇用形態の変化)



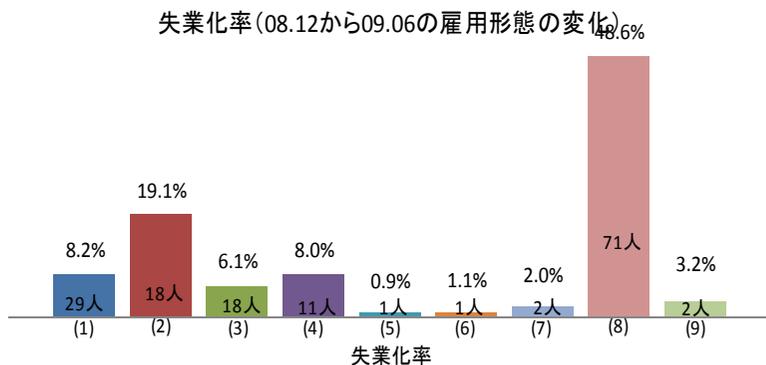
- (1) 日雇い派遣労働者グループ
- (2) 製造業派遣グループ
- (3) その他の派遣グループ
- (4) 1日+1か月未満のアルバイト・パート
- (5) 1か月以上のアルバイト・パート
- (6) 雇用期間の定めのないアルバイト・パート
- (7) 契約社員
- (8) 失業グループ
- (9) 自由業グループ

正社員化率(08.12から09.06の雇用形態の変化)

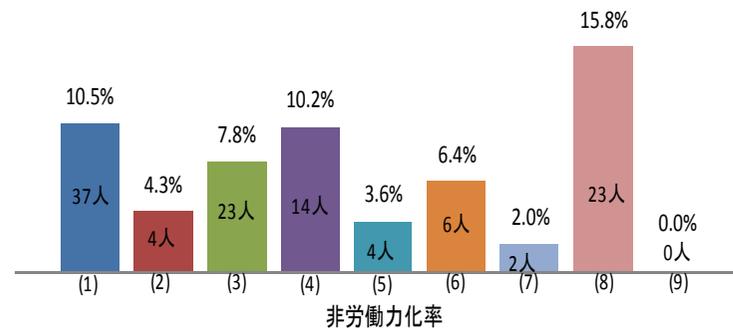


- (1) 日雇い派遣労働者グループ
- (2) 製造業派遣グループ
- (3) その他の派遣グループ
- (4) 1日+1か月未満のアルバイト・パート
- (5) 1か月以上のアルバイト・パート
- (6) 雇用期間の定めのないアルバイト・パート
- (7) 契約社員
- (8) 失業グループ
- (9) 自由業グループ

非労働力化率(08.12から09.06の雇用形態の変化)



- (1) 日雇い派遣労働者グループ
- (2) 製造業派遣グループ
- (3) その他の派遣グループ
- (4) 1日+1か月未満のアルバイト・パート
- (5) 1か月以上のアルバイト・パート
- (6) 雇用期間の定めのないアルバイト・パート
- (7) 契約社員
- (8) 失業グループ
- (9) 自由業グループ

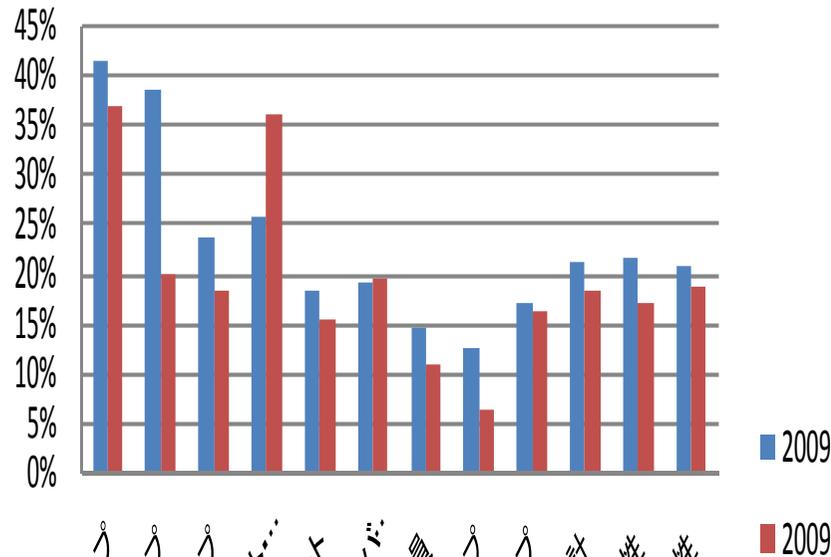


- (1) 日雇い派遣労働者グループ
- (2) 製造業派遣グループ
- (3) その他の派遣グループ
- (4) 1日+1か月未満のアルバイト・パート
- (5) 1か月以上のアルバイト・パート
- (6) 雇用期間の定めのないアルバイト・パート
- (7) 契約社員
- (8) 失業グループ
- (9) 自由業グループ

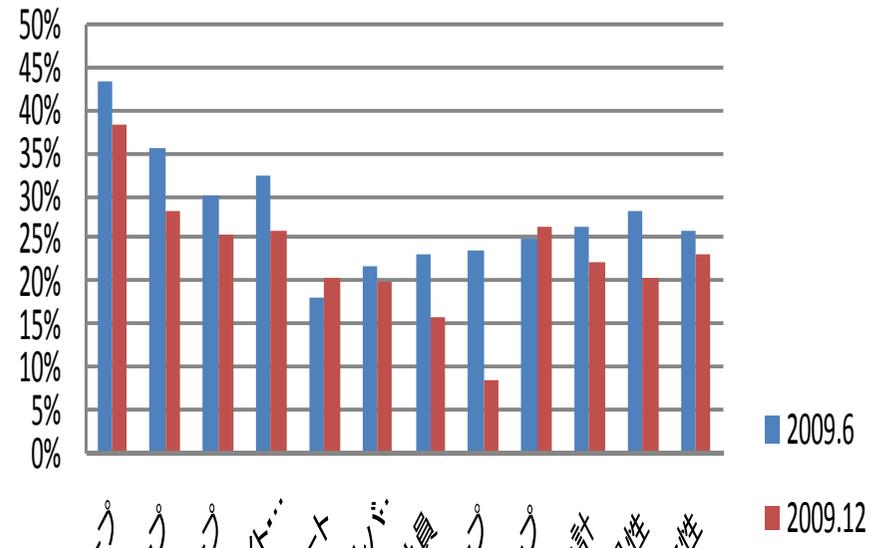
(出所)RIETI「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」第2回より作成

雇用形態別にみた経済危機の影響

以前よりも労働時間が減った



以前よりも月収が減った



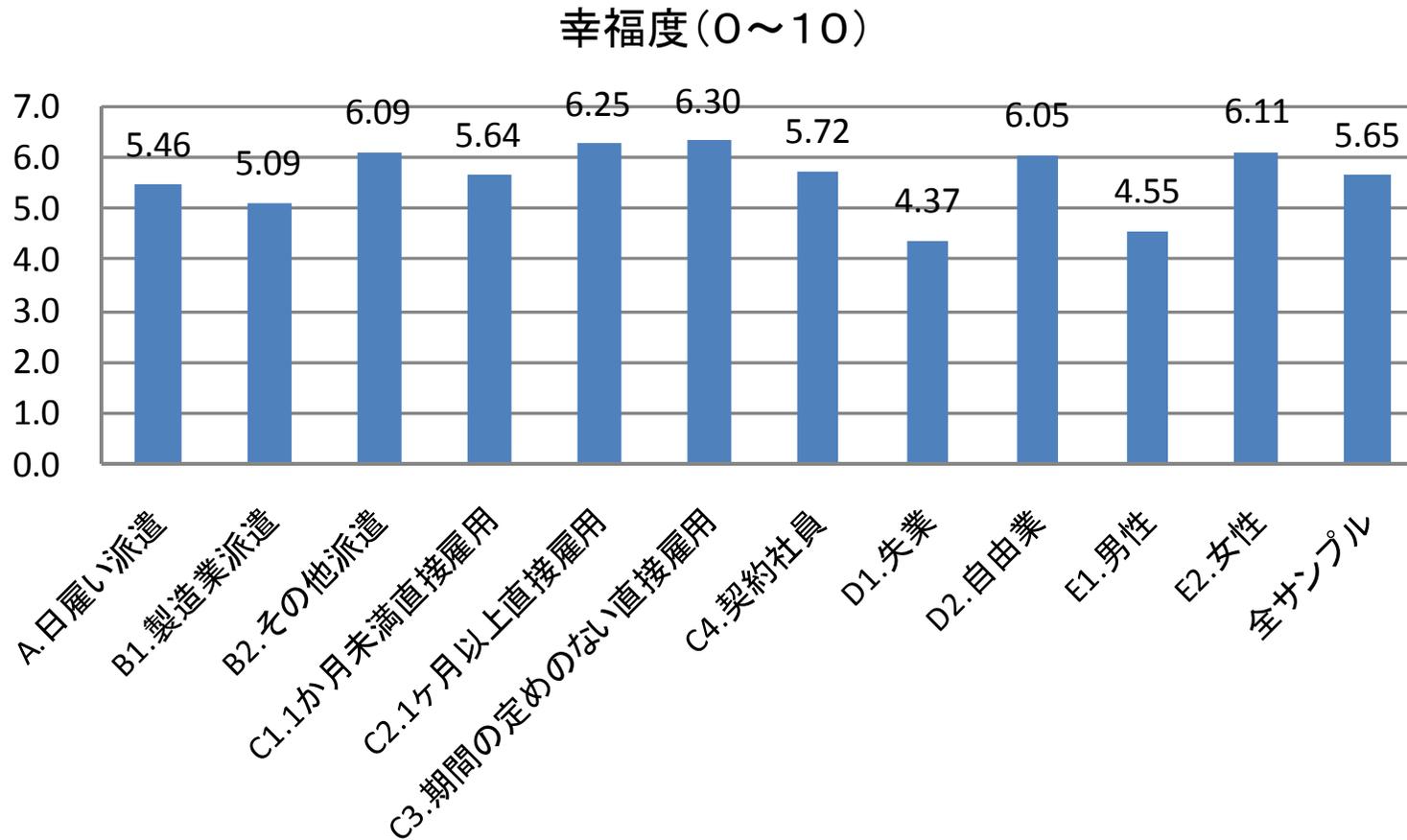
日雇い派遣労働者グループ
 製造業派遣グループ
 その他の派遣グループ
 1日+1か月未満のアルバイト...
 1か月以上のアルバイト・パート
 雇用期間の定めのないアルバイト
 契約社員
 失業グループ
 自由業グループ
 合計
 男性
 女性

日雇い派遣労働者グループ
 製造業派遣グループ
 その他の派遣グループ
 1日+1か月未満のアルバイト...
 1か月以上のアルバイト・パート
 雇用期間の定めのないアルバイト
 契約社員
 失業グループ
 自由業グループ
 合計
 男性
 女性

(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3回より作成

雇用形態

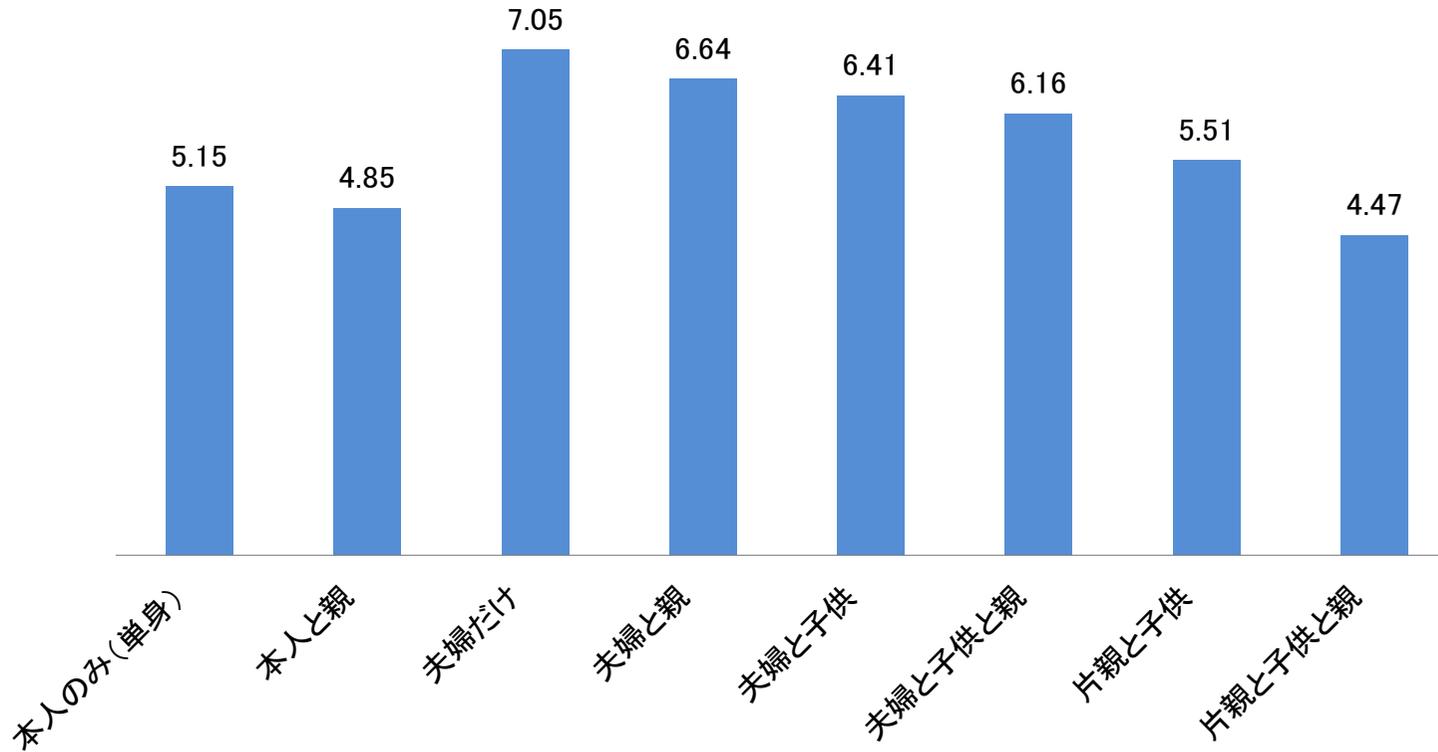
- 期間の定めのないパート・アルバイト(直接雇用)が最も高く、製造業派遣が最も低い。



家族形態

- 家族形態で見ると、単身が低く、既婚は高い傾向。
- 夫婦だけの家族の幸福度が最も高い

家族形態別：主観的幸福度（平均値）

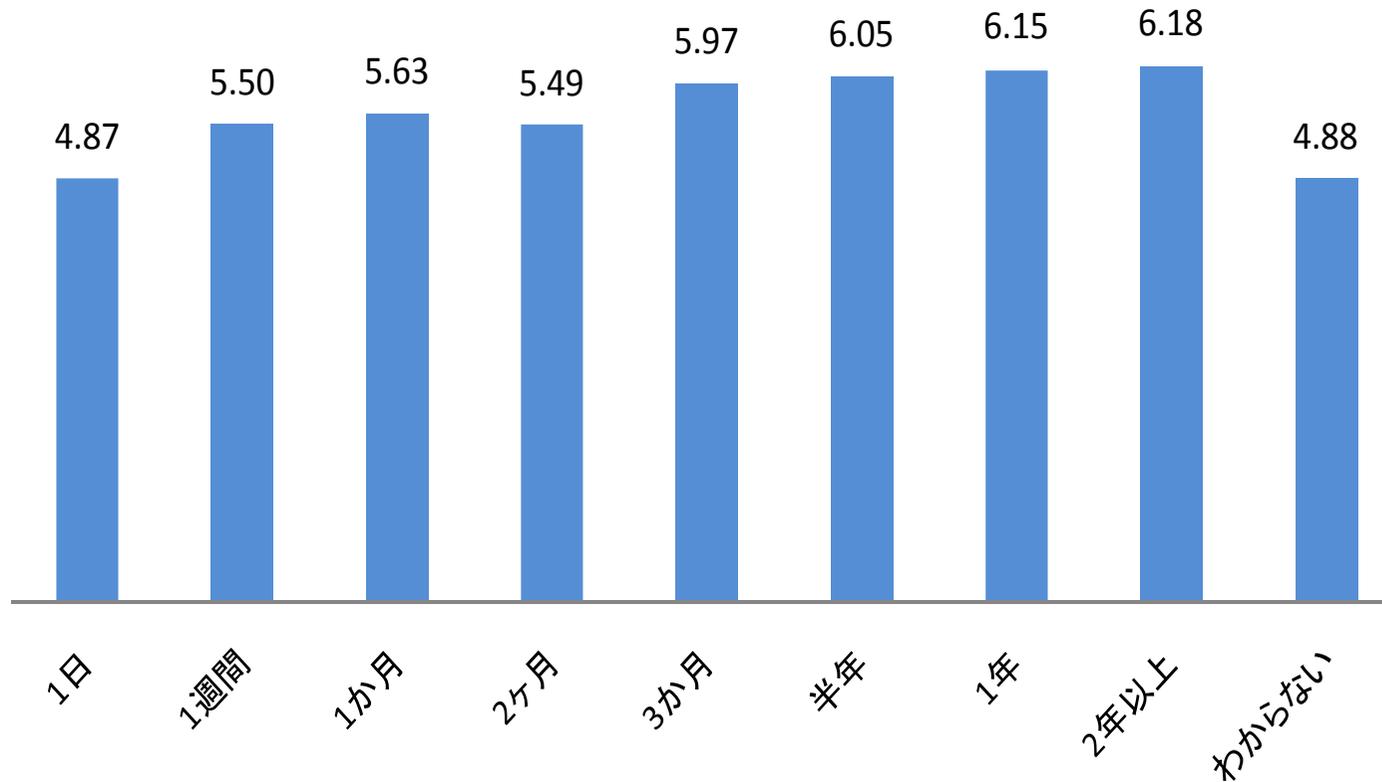


(出所)RIETI「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」第1回より作成

雇用契約期間

- 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）

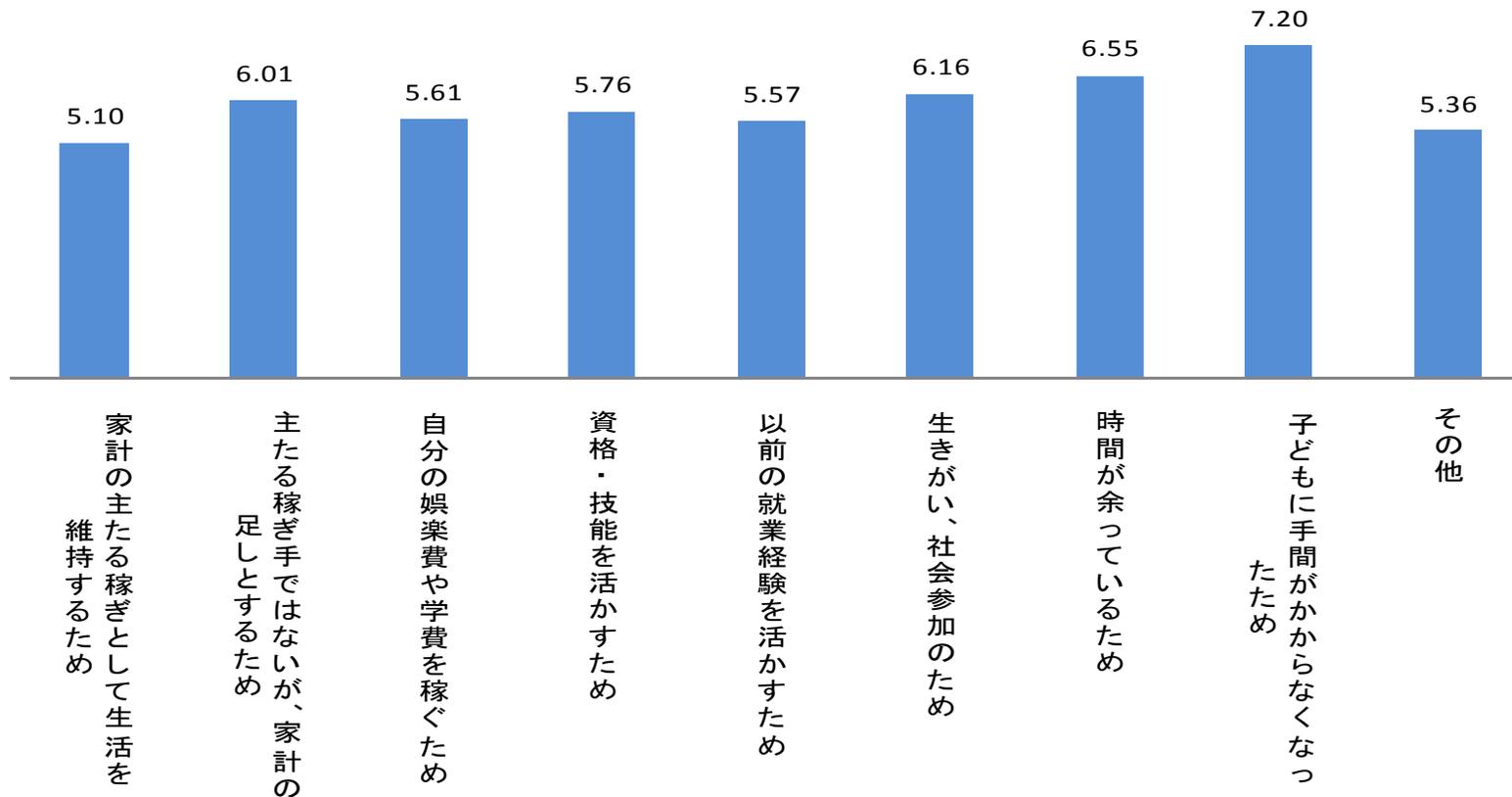


（出所）RIETI「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」第1回より作成

働いている理由

- 働いている理由別にみると、子どもに手間がかからなくなった非正規労働者の主観的幸福度が最も高く、家計の主たる稼ぎ手として働いている人の幸福度は最も低い。
- 「時間が余っているため」「生きがい、社会参加のため」「主たる稼ぎ手ではないが、家計の足しにするため」と答えた人の主観的幸福度も相対的に高い。

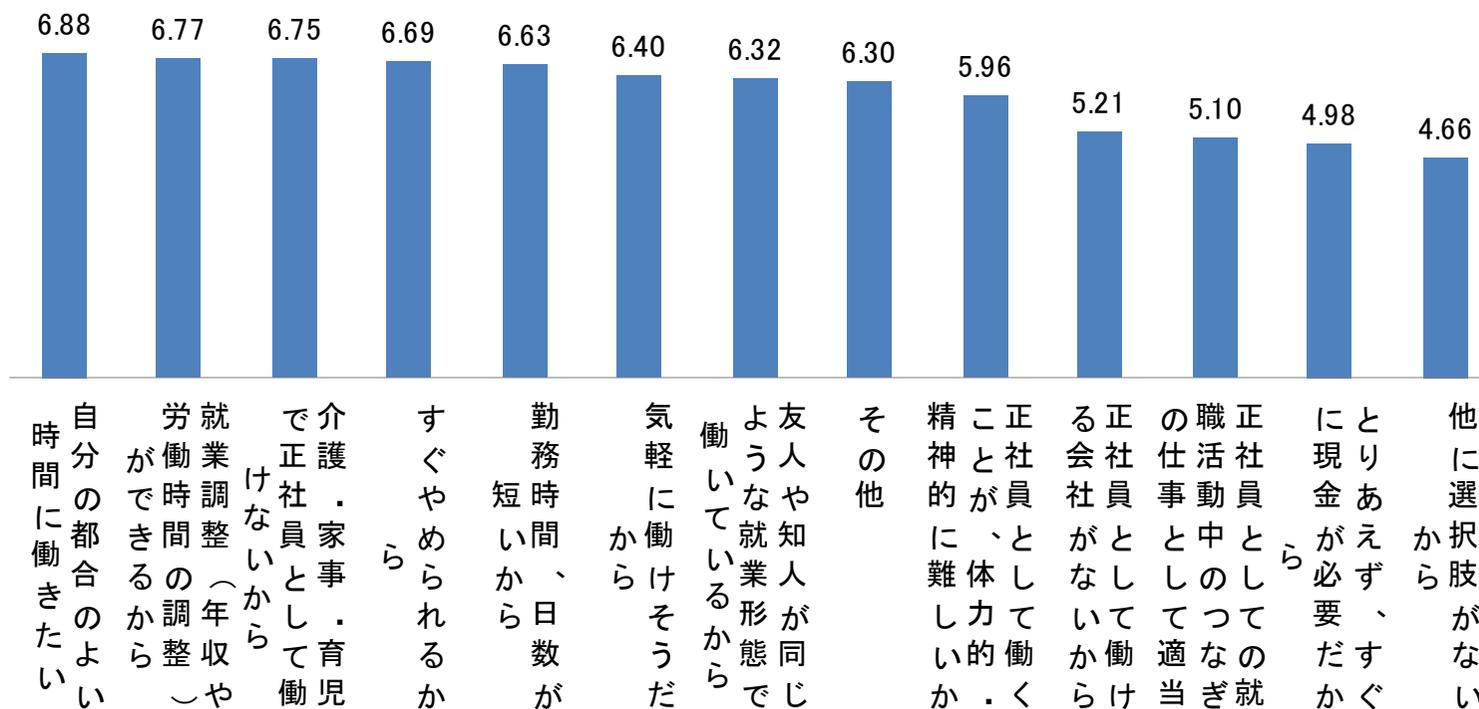
働いている理由別：主観的幸福度（平均値）



現在の就業形態(派遣、パートなど)を選んだ理由

- 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。

現在の就業形態を選ぶ理由別:主観的幸福度(平均値)

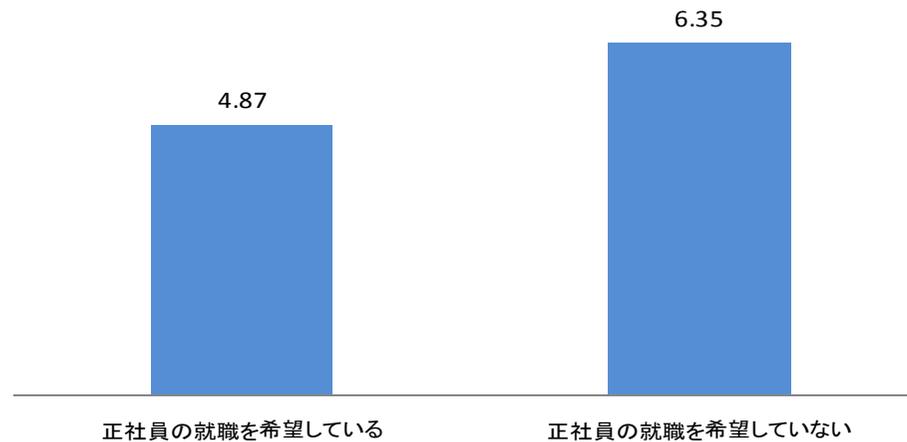


(出所)RIETI「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」第1回より作成

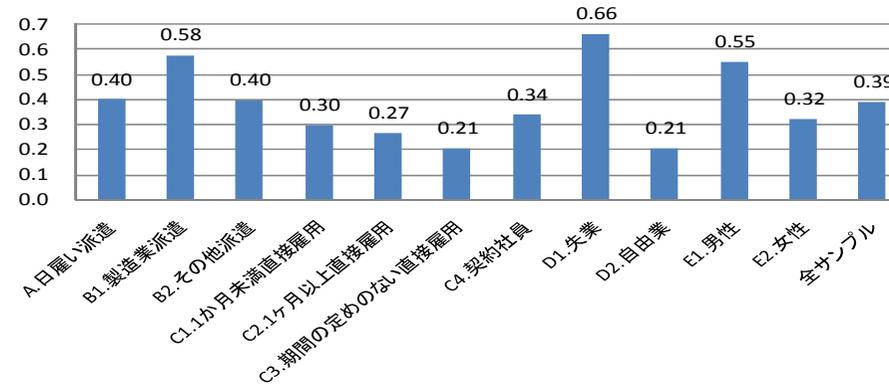
正社員への希望

- 正社員としての職を望む人は、そうでない人に比べ、主観的幸福度は低い。

正社員の希望別：主観的幸福度（平均値）



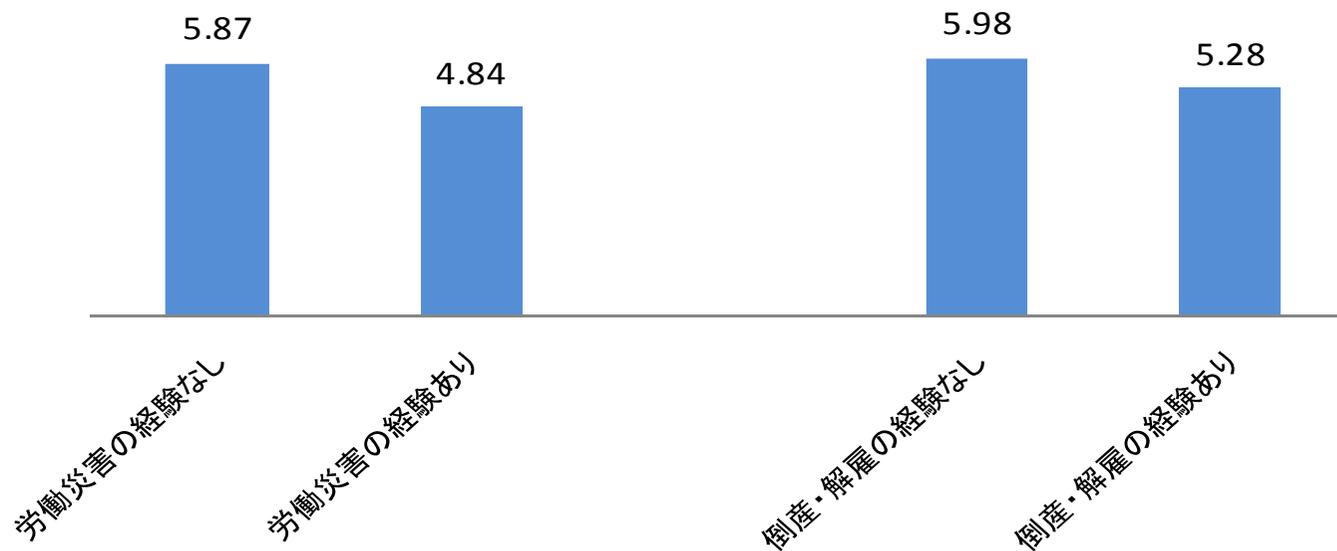
正社員への希望（希望している=1）



労働災害の経験、倒産・解雇の経験の有無

- 労働災害の経験がある人、倒産・解雇の経験がある人は、それらの経験がない人に比べて主観的幸福度が低い。

労働災害、倒産・解雇経験別：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

非正規雇用の幸福度関数の推計

	(1)			(2)			(3)			(4) [(1)+ウェイト付き]					
	全サンプル			パート・アルバイト			派遣労働者			全サンプル					
係数	限界効 目	Z値	係数	限界効 目	Z値	係数	限界効 目	Z値	係数	限界効 目	Z値	係数	限界効 目	Z値	
非説明変数: 幸福度(1~10の変数)															
説明変数:															
基本属性															
男性ダミー	-0.99	-0.42	-5.01 ***	-1.25	-0.49	-2.36 **	-0.98	-0.42	-4.48 ***	-0.96	-0.41	-4.39 ***	-1.2	-0.5	-5.1 ***
年齢(歳)	-0.10	-0.81	-1.51	-0.07	-0.65	-0.52	-0.13	-1.05	-1.72 *	-0.13	-1.04	-1.68 *	-0.1	-0.7	-1.1
年齢二乗(歳)	0.00	0.84	1.59	0.00	0.60	0.47	0.00	1.09	1.80 *	0.00	1.07	1.74 *	0.0	0.6	1.1
高校卒以下ダミー	-0.20	-0.10	-1.32	0.03	0.02	0.11	-0.30	-0.14	-1.75 *	-0.26	-0.12	-1.51	0.0	0.0	-0.2
等価世帯所得(家族一人あたり円)	29.81	0.40	4.53 ***	30.51	0.37	2.08 **	33.00	0.45	4.41 ***	34.02	0.46	4.53 ***	27.8	0.3	4.0 ***
等価固定資産(家族一人あたり円)	1.82	0.15	1.75 *	4.61	0.30	1.85 *	1.35	0.12	1.17	1.32	0.12	1.13	3.6	0.3	3.1 ***
地域ダミー(全国8地域)	あり			あり			あり			あり			あり		
家族環境															
未婚ダミー	-0.99	-0.43	-5.07 ***	-1.15	-0.36	-1.84 *	-0.90	-0.41	-4.30 ***	-0.90	-0.41	-4.29 ***	-1.13	-0.40	-4.35 ***
単身世帯ダミー	-0.01	-0.01	-0.07	0.40	0.11	0.57	-0.09	-0.04	-0.43	-0.09	-0.04	-0.43	0.18	0.06	0.63
子供数(世帯当たり人)	-0.01	-0.01	-0.07	0.02	0.02	0.11	0.03	0.03	0.27	0.05	0.05	0.48	-0.02	-0.02	-0.18
雇用形態・労働条件															
派遣ダミー	-0.03	-0.01	-0.13	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0.13	0.05	0.45
製造業ダミー	-0.09	0.10	-0.18	0.06	0.02	0.56	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	0.06	0.03	0.21
雇用契約期間(日)	0.00	0.14	1.69 *	0.00	0.28	1.72 *				0.00	0.08	0.98	0.00	0.27	3.31 ***
製造業派遣ダミー(派遣×製造業)	0.24	-0.04	0.45	n.a.	n.a.	n.a.	0.13	0.06	0.69	0.16	0.07	0.88	0.14	0.02	0.28
日雇い派遣ダミー(派遣×雇用契約期間1ヶ月未満)	-0.28	-0.12	-1.43	n.a.	n.a.	n.a.	-0.31	-0.15	-1.67 *				-0.41	-0.09	-1.02
週当たり労働時間(時間)	0.00	0.03	0.32	-0.01	-0.18	-1.05	0.01	0.09	1.03	0.01	0.11	1.21	-0.01	-0.11	-1.33
自発的・非自発的非正規雇用															
非自発的非正規雇用ダミー	-0.79	-0.39	-4.88 ***	-0.86	-0.38	-2.23 **	-0.77	-0.39	-4.30 ***	-0.73	-0.36	-4.08 ***	-0.84	-0.39	-4.65 ***
過去の経験															
労働災害経験ダミー	-0.38	-0.09	-1.32	0.04	0.01	0.06	-0.50	-0.13	-1.53	-0.57	-0.14	-1.72 *	-0.02	-0.01	-0.07
倒産・解雇経験ダミー	0.17	0.06	0.74	0.44	0.11	0.72	0.17	0.06	0.64	0.15	0.05	0.55	0.35	0.10	1.28
観測数	650			158			496			492			650		
Pseudo R2	0.07			0.10			0.07			0.07			0.09		

***, **, *はそれぞれ1%、5%、10%び水準で有意

・推計方法: 順序ロジット法、表は係数推定値を表示している。

・ウェイト付きとは具体的には、総務省「労働力調査」(2008年10月~12月、「RIETI派遣アンケート調査」の対象時期に対応)の男女別の非正規の職員・従業員数(派遣労働者、パート・アルバイト)からサンプルウェイトを算出した。

・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」

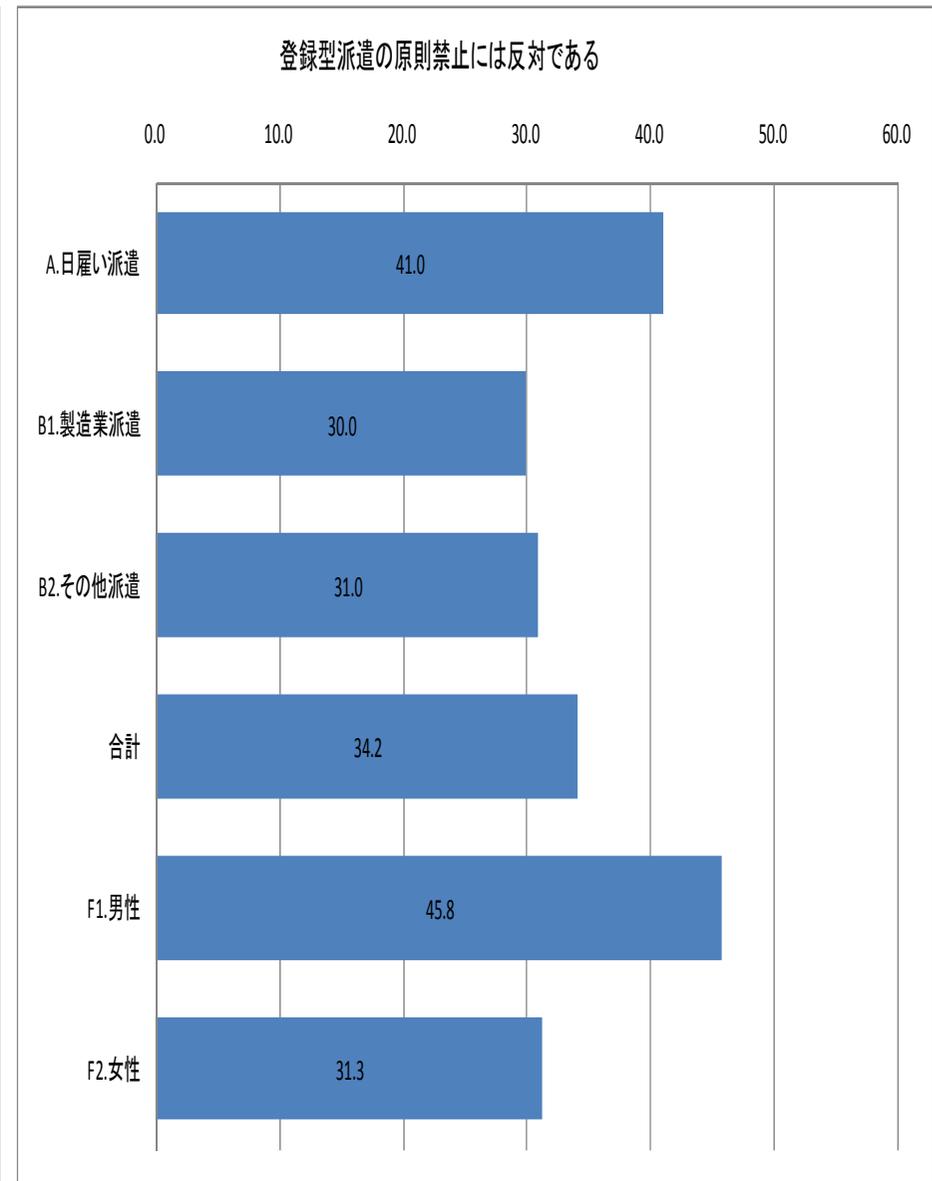
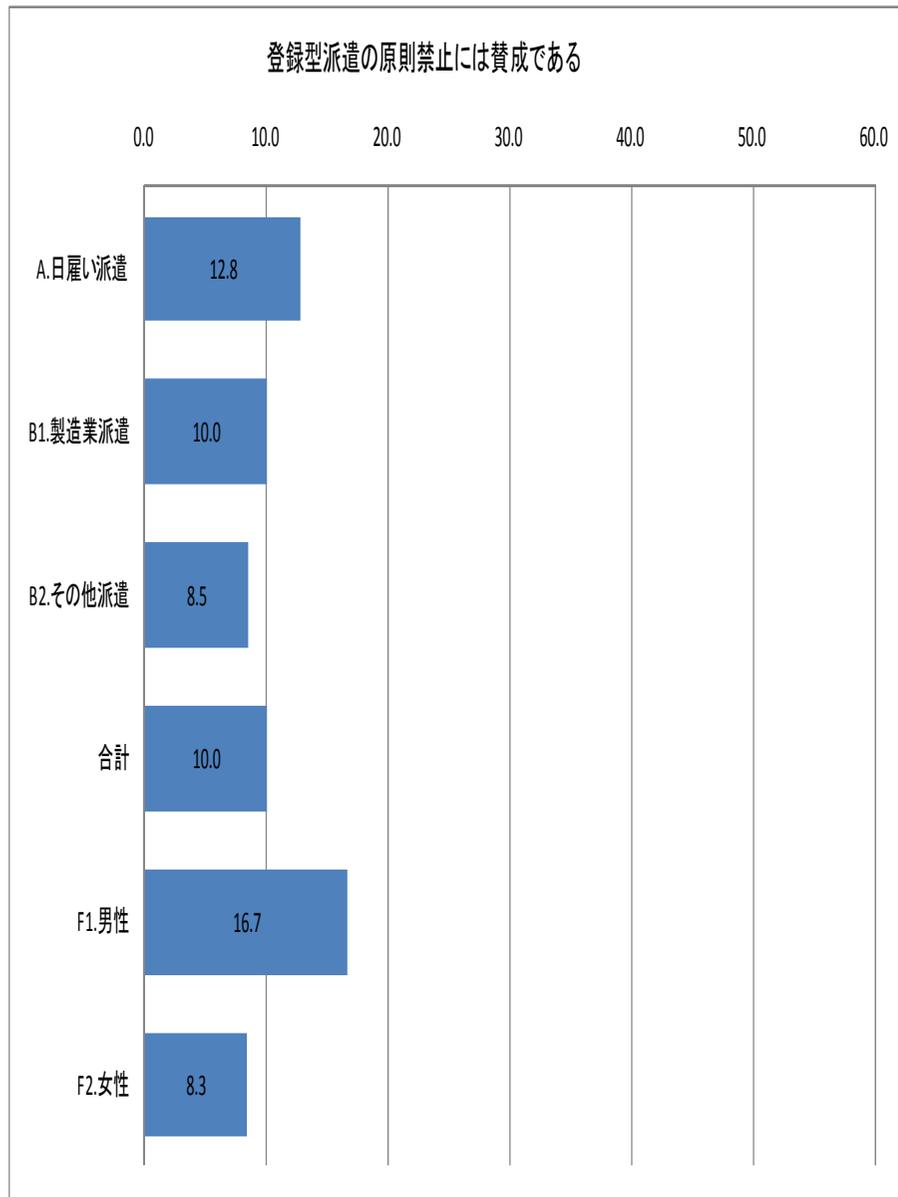
「自分の希望する職種では正社員として就職するのが難しく、就職活動中の繋ぎの仕事として適当だから」「他に選択肢がないから」のいずれかを挙げた場合に1の値(それ以外は0)をとる変数である。

(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

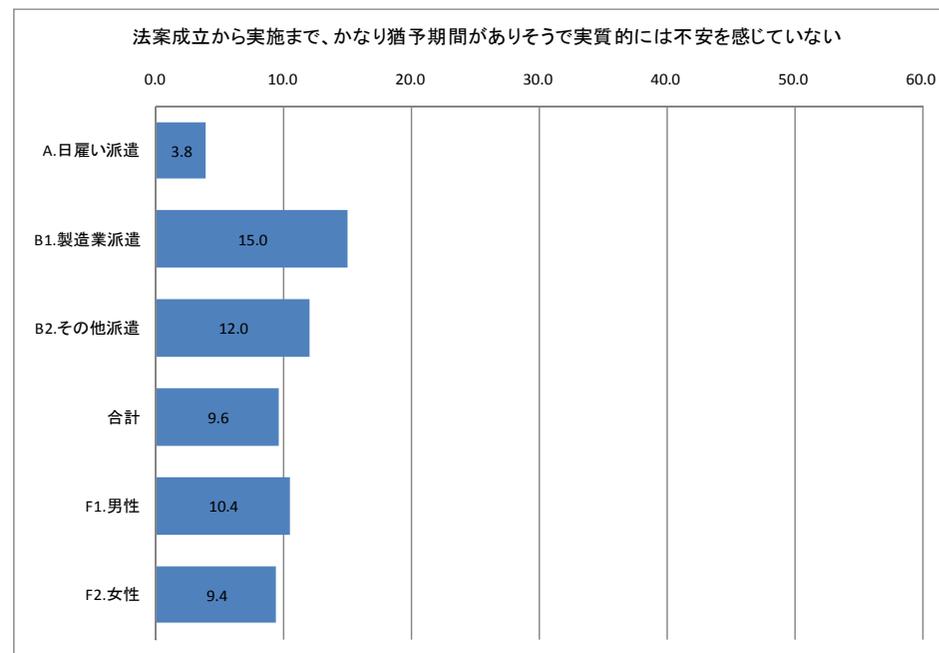
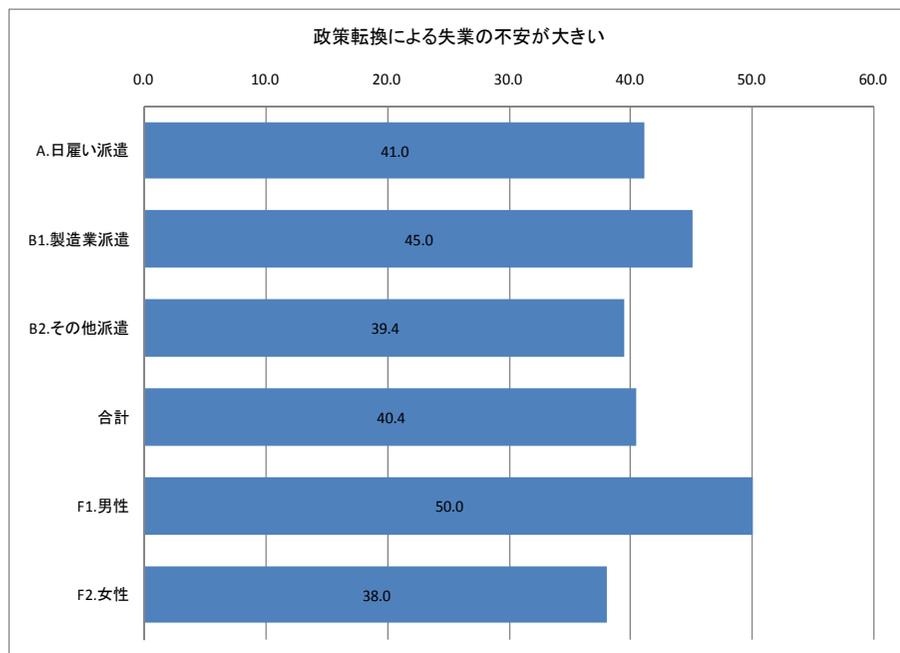
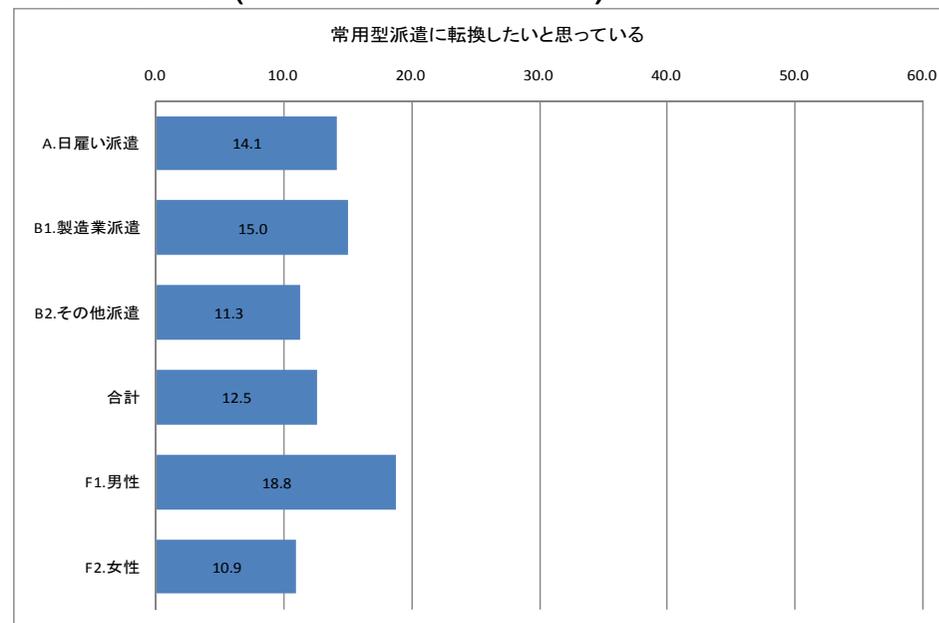
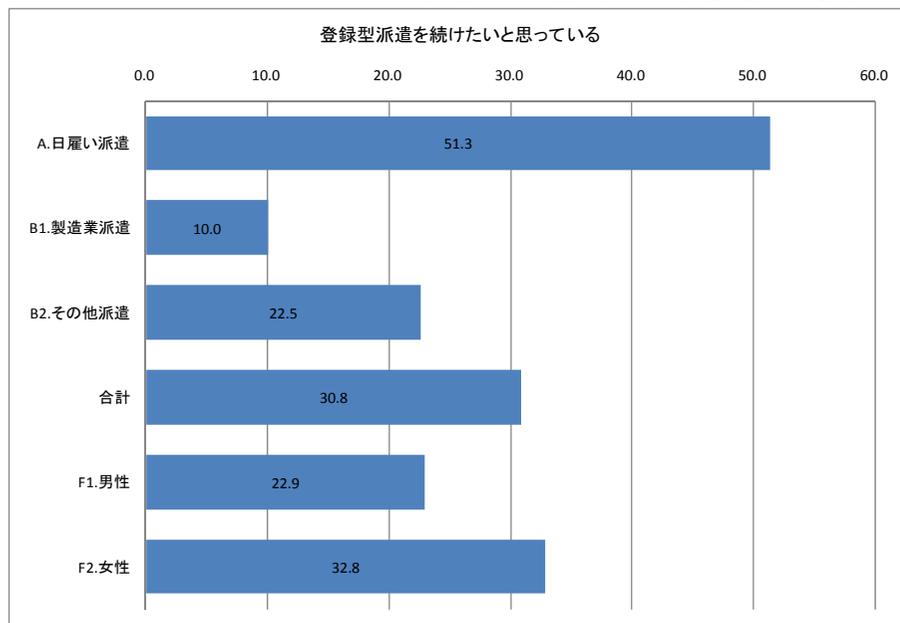
推計結果のまとめ

- 非正規雇用の幸福度は所得・資産の状況をコントロールしても、雇用や家族の状況に影響を受ける（「幸せはお金だけで決まるわけではない」）。
- 雇用面では、例えば、派遣などの形態よりも、雇用契約期間の長期化や非自発的非正規雇用者の正社員化が重要。
- 家族面では、「家族を持つこと」が重要（固定費削減、助け合い、リスク・シェアリング効果）。

登録型派遣労働者の意見(1) (該当者割合、%)

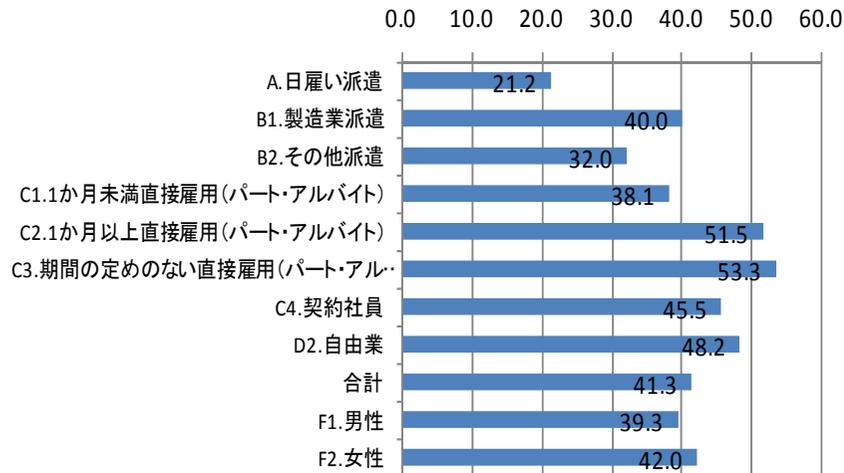


登録型派遣労働者の意見(2)(該当者割合、%)

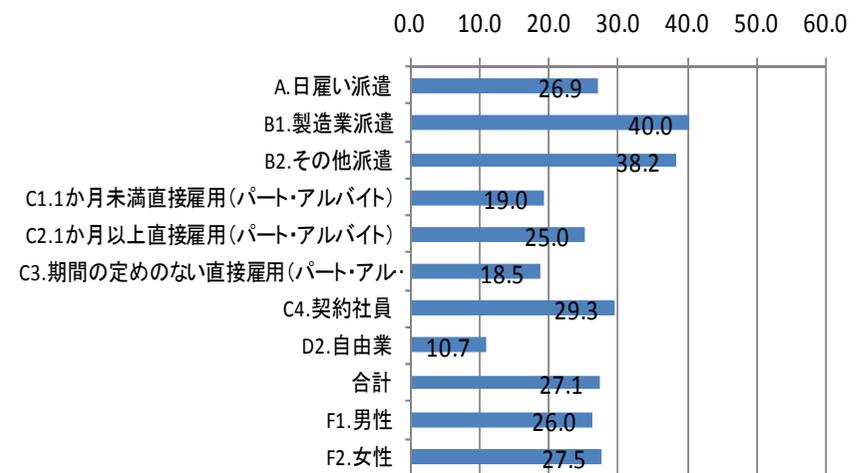


継続雇用の見込み(該当者割合、%)

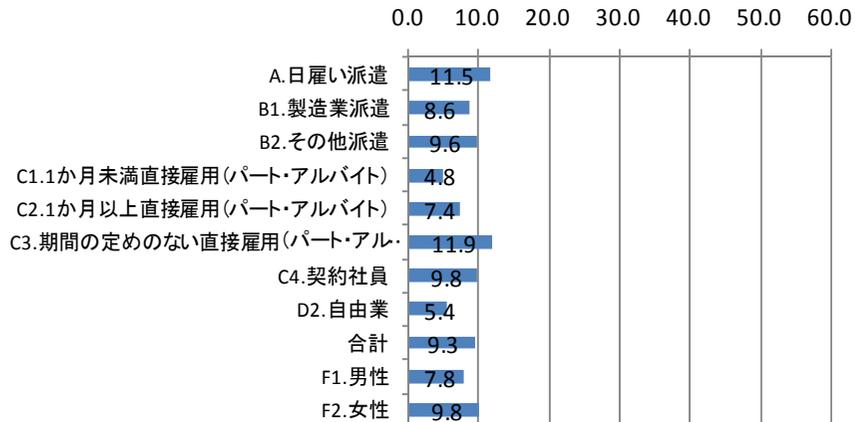
継続の要件を満たしていると自分は思っているので、
当然継続される



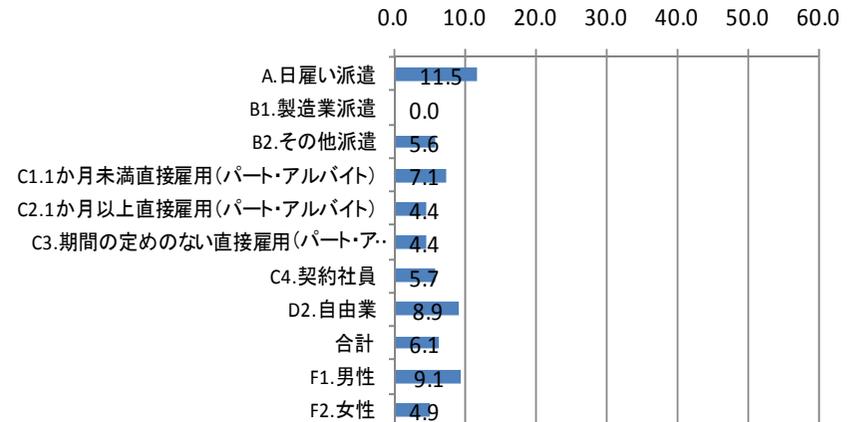
継続の要件を満たしていると自分は思っているが、
継続されるかどうか不安である



継続の要件を満たしているかどうか自信はないが、
継続されることを期待している



継続の要件を満たしている自信はなく、
継続されるかどうか不安である



正規と非正規(有期)の極端な二極化の「間」を埋め、 連続性を作るか

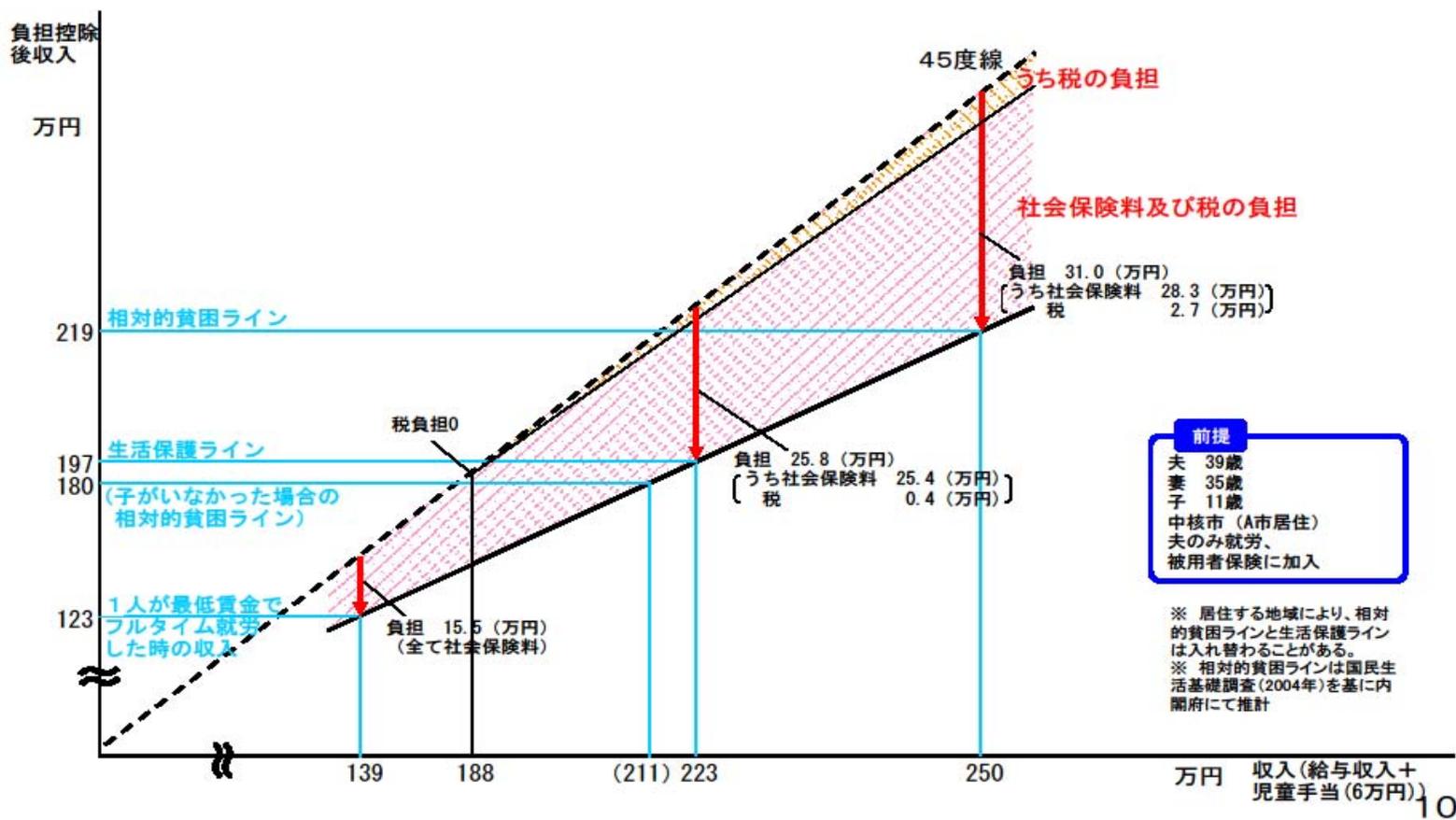
- 中間的な雇用形態(5~10年の有期雇用契約)の創出
 - 2003年労働基準法改正で原則的な上限1年→3年に緩和、専門的知識を有する労働者や60歳以上の労働者は5年まで締結可能
 - 10年という長い期間をおけば成果や能力評価もより公平に
- 雇い止めに関する労使の認識ギャップ縮小(予測可能性向上)と有期雇用への雇用期間に応じた処遇(「期間比例の原則」への配慮)をセットにした対応
 - 過度な解雇権濫用法理類推適用の見直し
 - 年功的な賃金、退職金、金銭解決導入
- 「非自発的」非正規雇用の正規化・処遇改善(非正規→正規への接近)
 - 非正規の「ボイス」を反映させるためのメンバーシップ化
 - 企業への政策的なインセンティブ付与
- 正規雇用の待遇見直し、期間の定めなしだが多様な正規雇用の創出(正規→非正規への接近)
 - 例えば、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。
 - 「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、統合的な「切り分け」

政府の関与のあり方

- 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・鳩山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。



ご清聴いただき、
ありがとうございました。