



RIETI Discussion Paper Series 11-J-049

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
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

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－¹

鶴光太郎（経済産業研究所）

要 旨

非正規雇用問題といえば、派遣労働が取り上げられることが多かったが、その本質は有期雇用問題である。雇用の不安定、待遇格差、雇用の質低下といった問題に対処するためには、企業が有期雇用増大による生産性への悪影響を考慮し、上記の問題に対して真摯に対応していくと同時に、そうした取り組みをサポートする環境整備に向けた有期雇用改革が求められている。具体的には、契約終了手当・金銭解決導入等の雇用不安定への補償や「期間比例の原則」への配慮などによる処遇格差への縮小を目指すべきである。また、有期雇用、無期雇用、両サイドで多様な雇用形態を創出し、連続的に繋がるような仕組みを構築することが必要だ。さらに、所得再分配政策の観点から、低所得者に対する給付付き税額控除の導入なども重要である。

キーワード：非正規雇用、有期雇用、派遣労働、生産性

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、(独)経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

¹ 本稿は、鶴(2010b)、鶴(2011)をベースに大幅な加筆、修正を行ったものである。本稿の作成に当たっては、川口大司氏（一橋大学）、水町勇一郎氏（東京大学）はじめ、「労働市場制度改革研究会」メンバーの方々から大変有益なコメントをいただき、感謝申し上げたい。なお、本稿にありうべき誤りは、すべて筆者個人に属する。

1 イントロダクション

80年代末には20%を切っていた非正規雇用の比率は既に30%を超えるまで高まっている。つまり、雇用の3人に1人が非正規雇用であり、非正規雇用が特別な、また、マイナーな雇用形態であるというイメージはすっかりなくなった。かつては、非正規雇用といえば、主婦のパート、学生のアルバイトと相場が決まっていた。家計を支える一家の「大黒柱」は正規労働者であり、補助的な存在の非正規雇用が日本の労働市場、雇用システムにおいて補完的な役割を果たし、その柔軟性に寄与してきたといえる。

しかし、最近の非正規雇用はどのような形態であれ、家計を支える者が非正規雇用であることが珍しくなくなってきた。仕事内容や働き方においても正社員とそれほど変わらなくなっているにも関わらず、雇用の安定性や処遇には歴然とした格差が存在する。目に見えない大きな「断層」が正規雇用と非正規雇用の間を貫くことで、両者は「分断化」され「労働市場の二極化」が過去20年ほどの間、静かに進行してきた。そして、この「労働市場の二極化」は、労働市場を超えて日本の政治・社会・経済の安定性を脅かしかねない問題にまで発展してきている。

こうした問題の深刻さ、緊急性にもかかわらず、非正規雇用問題への政策対応は場当たり的であったことは否めない。派遣などの形態に着目した規制強化の動きがその典型である。確かに、非正規雇用自体の多様性が包括的な対応を難しくしてきたことは否めないが、次世代にとって希望の持てる日本を切り開いてくためにも、非正規問題解決に向けた抜本改革はまったなしの状況といえる。

本稿では以上のような問題意識に基づいて、非正規雇用問題、労働市場の二極化問題についての解決のための鳥瞰図を示すことにしたい。そこでの議論のポイントは非正規雇用の問題の本丸は有期雇用問題にあり、その解決のための有期雇用改革がこの問題の解決のカギを握っていることである。本稿の構成は以下の通りである。

まず、第2節では、リーマン・ショック以降の雇用調整の特徴や政策対応を検討する。第3節では、非正規雇用、特に、派遣に偏った雇用調整を背景にした派遣への規制強化の動きを評価する。第4節では、非正規雇用問題の本質は有期雇用にあることを幸福度に関する分析などを紹介しながら論じる。第5節以降は有期雇用に焦点を絞り、まず、その現状と増加の背景を探る。第6節では企業の視点から有期雇用の増大が生産性に与える影響を検討し、企業が有期雇用問題に取り組まなければならない理由を示す。第7節は、こうした企業の取り組みを後押しするような有期雇用改革の大きな方向性、理念について述べる。第8節では具体的な有期雇用改革の提言を行い、最後に、所得再分配政策の視点から政府の役割を議論する（第9節）。

2 非正規雇用に極端に「しわ寄せ」されたリーマン・ショック後の雇用調整とセイフティネットの拡充

今回の雇用調整の特徴

2008年秋のリーマン・ショック後、未曾有の「雇用危機」が懸念されたことは記憶に新しい。しかし、00年代初頭の雇用調整期と比較すると、今回の雇用調整はいくつか異なる特徴がみられる。

第一は、2008年10-12月期には実質GDPが前期比年率マイナス19.9%と戦後最大の落ち込みを記録したにもかかわらず、今回の失業率のピークは5.6%(09年7月)と、前回の雇用調整期(02~03年)のピークの5.5%をわずかに上回る程度に収まったことが挙げられる。

第二は、今回の雇用調整では所定外労働時間の落ち込みが前回よりもより大きかったことである。名目賃金の動向をみても、前回と比べ、所定外賃金や特別給与（ボーナス）による調整が大きかった。

第三は、正規労働者よりも非正規労働者による調整が大きかったことである。毎月勤労統計・常用労働者と労働力調査・雇用者の前年比の推移を比較すると、今回は非正規労働者をより多く含むと見られる労調ベースの方が毎勤ベースよりも伸びが低くなっている一方、前回ではむしろ労調ベースの方の伸びが高いという逆転がみられる。

また、労働力調査詳細推計で労調ベースの雇用者を更に、正規雇用と非正規雇用に分けると、前回は、正規雇用の減少が目立ち、非正規雇用は増加を続けていたが、今回の場合09年に入って非正規雇用は前年比で減少を続けた（図1）。非正規雇用の減少の大きな割合を占めたのは元々ウエイトの小さい派遣労働者であった。つまり、非正規雇用の中でも派遣労働者にかかなり偏った調整が行われたのである。

(図1)

こうした特徴は、雇用調整の実施方法の違いをみても明らかである（図2）。具体的には、今回は前回と比べ、残業規制や一時休業といった労働時間で調整を行った企業の割合がとりわけ高い。また、派遣労働者の削減や臨時・季節、パートタイム労働者の雇止め、解雇の割合もかなり高くなっている。一方、正規労働者に対しては、希望退職者の募集や解雇といった最も厳しい雇用調整はむしろ前回の方の割合が高いなど、上記でみたように労働時間、非正規労働者に集中した雇用調整を行ったことがわかる。

(図 2)

桁外れな雇用調整助成金投入

今回このような雇用調整が行われた要因として最も大きいのは政府の雇用調整助成金支給額の例外的な大幅増である。雇用調整助成金とは経済事情等で事業活動の縮小を行う雇用保険適用事業主が労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向させた場合、休業、教育訓練又は出向に係る手当もしくは賃金等の一部を国が助成する制度である。この制度はリーマン・ショック後の一連の経済対策で大幅な要件緩和が行われ、2009年春から急拡大した。その結果、09年度総計では、かつてのピークであった94年度のレベル(657億円)の約10倍、前年度08年度からは約100倍の6535億円が投入された。

つまり、政府の「桁外れな」雇用調整助成金投入のため、残業減や一時休業など労働時間による調整が大幅に行われたため、経済の落ち込みが大きかったにもかかわらず、正規労働者に対して希望退職者や解雇は抑制され、正規労働者の減少は前回を下回ったのである。しかし、雇用調整助成金の恩恵を受けたのは主に正規労働者であり、非正規労働者は極端な「しわ寄せ」を受ける形で「非対称的な」雇用調整が行われたことが今回の雇用調整の大きな特色であった。こうした非正規雇用の減少を主因に非正規雇用の雇用全体に占める割合は08年の34.1%から33.7%（うち、パート16.0%、アルバイト6.6%、派遣2.1%、契約社員・嘱託6.3%、その他2.7%）（総務省「労働力調査詳細集計」）にやや低下することとなった。

景気後退時に非正規雇用に削減するという動きは、過去20年程度遡ってみても稀であった。1980年代半ば以降、非正規雇用が減少したのは93年から94年の時期のみであり、97～99年、2000～2002年にかけての景気後退期においても正規雇用が減少しているにもかかわらず、非正規雇用は増加を続けてきた。つまり、かつては不況期においてむしろ非正規が雇用の下支えをしてきたのである。

拡充された非正規雇用のセーフティネットと今後の課題

非正規雇用に偏る雇用調整が進む中で明らかになったのは、特に契約期間の短い非正規雇用のセーフティネットがかなり脆弱であったことである。なぜなら、雇用保険の適用対象は、それまで、「1年以上の雇用見込み」となっていたため、それよりも短い期間しか働く見込みのない者は適用の対象外であり、また、ヨーロッパでは雇用保険以外に失業者を国庫負担で支援する失業扶助制度があるが、日本ではそうした制度も整備されていなかったためである。

しかしながら、こうした非正規雇用労働者に対し、緊急的な雇用対策の一貫として、その

セイフティネット拡充が図られてきた。例えば、上記、雇用保険の適用対象は、2009年4月から「6か月以上の雇用見込み」、2010年4月から「31日以上雇用見込み」と順次適用拡大が行われてきた。また、失業扶助制度といった「第二のセイフティネット」についても、2009年7月から雇用保険を受給できない求職者であって就職するための職業訓練による技能向上が必要な者に対して、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付を行う「緊急人材育成支援事業」が開始され、恒久的な制度として「求職者支援制度」が創設されることとなっている。

雇用保険については上記のように拡充が行われてきたが、短期就労と保険受給の反復といったモラル・ハザードを防ぐため、受給要件は厳格にした上で（例えば、自発的離職者には離職前6か月間で3か月以上就労していたことを求める）、労災保険のように雇用期間の見込みや労働時間の長短にかかわらずすべての雇用者に適用されるような改革が課題として残っている。また、セイフティネットとして社会保険まで含めると、短時間労働者（フルタイムの3/4未満）、短期間労働者（契約期間2か月以内等）は厚生年金や健康保険から適用除外になっており、雇用形態による格差が生じている。このため、短時間、短期間でもすべて社会保険への加入義務を課すことも検討するべきであろう。

3 派遣労働が問題なのか：規制強化の評価

労働者派遣法改正の経緯と内容

リーマン・ショック以降、いわゆる「派遣切り」が社会問題化した。上記でみたように、非正規雇用の中でも派遣労働者の削減は大幅であったことは事実である。こうした状況を背景として、政権交代後、民主党のマニフェスト、当時の与党三党合意に沿い、日雇い派遣（日々または二ヶ月以内の期間を定めた雇用の派遣）を含む登録型派遣²の原則禁止、製造業派遣の原則禁止などを柱とした労働者派遣法改正案が2010年通常国会に提出された。

しかし、改正案の土台を作った厚生労働省の労働政策審議会労働力需給制度部会では、上記のような特定の派遣形態禁止の是非を巡り、労使で対立があった。禁止賛成の立場からは、派遣切りにみられる雇用の不安定、登録型派遣では派遣契約期間と労働契約期間の一致し本来の派遣の趣旨から逸脱していること、製造業派遣によるものづくり現場力の低下、労災の多発などの理由が指摘された。一方、禁止反対の立場からは、労働者のニーズへの対応、中小企業の人材確保、需要への即応などが困難になること、失業増大、海外への生産拠点シフト、派遣会社の雇用喪失などが指摘された。

労使の対立の溝を少しでも埋め、意見の集約を図るために、(1) 禁止の例外、(2) 施行期

² 派遣先への派遣期間が派遣元との労働契約の期間と一致するような派遣形態。派遣労働者は、派遣元（派遣会社）に登録し、派遣就労することになった時点で派遣元と期間を定めた労働契約（有期雇用契約）を締結し、派遣が終われば、派遣元との労働契約も終了し、登録状態に戻る。

日や追加的な暫定措置などが改正案に盛り込まれた。具体的には、前者については、常用以外の労働者派遣を禁止するところ、専門 26 業務³、産前産後休業・育児休業・介護休業取得者の代替要員派遣、高齢者派遣、紹介予定派遣については常用雇用以外の労働者派遣が認められるとともに、製造業派遣も常用雇用であれば認められる。

また、日雇派遣についても、常態的に行われ労働者の保護の問題のないものについては、政令でポジティブリスト化されることになった。施行期日について、登録型派遣と製造業派遣の原則禁止は施行まで改正法公布日から 3 年以内という猶予期間を設け、更に、登録型派遣で比較的問題が少なく労働者のニーズがある業務への労働者派遣については禁止適用を施行日から更に 2 年後まで、つまり、最長で計 5 年間適用を猶予できるようにされた。

こうした例外・猶予措置は登録型派遣原則禁止への反対や直接的な影響を少しでも緩和しようとする苦肉の策と思われる。しかし、例外・猶予措置を幅広く認めれば、そもそもなぜこうした形態の派遣の禁止が必要なのか、また、他の措置ではなく禁止という措置でなければ問題解決ができないのか、という根本的な疑問に立ち戻ってしまう。以下では、派遣労働を巡るいくつかの誤解や規制強化の問題点を指摘してみたい⁴。

派遣労働を巡る誤解

上記の労働者派遣法改正も含め、これまで非正規雇用問題といえば派遣労働者に焦点が当てられてきたのはなぜであろうか。確かに、規制緩和や景気回復による 2003 年ごろからの派遣労働者急増と、リーマン・ショック以降の雇止めによる大幅減などの特徴的な動きが、あたかも「非正規労働者＝派遣労働者」であるかのような図式を生んだことも否めない。しかし、派遣労働者は雇用者全体の 2～3%程度(総務省労働力調査)でしかないという認識は重要だ。派遣という形態が殊更問題視されてきたのは実態面もさることながら、90 年代以降の労働・雇用政策の中で規制緩和がはっきりと進んだのは派遣労働の分野であり、旧自民党政権時代の政策を批判するには派遣を持ち出すのが好都合であるという政治的な思惑が影響していることにも留意する必要がある。

また、そもそも、派遣労働を「悪い働き方」と決めつけることも誤解である。派遣という仕組みが労働者と企業のマッチングや募集・採用等の人事管理の効率化・コスト低下に寄与していることは明らかである。派遣会社の取るマージンが問題となることが多いがこれも派遣労働を使わず、直接、企業が募集・採用を行う場合の機会費用と比較して論じるべ

³ 労働者派遣法の施行令(政令)で定められた「派遣期間制限の無い 26 種類の業務」を指す。「事務用機器操作業務」が全体の約 4 割を占めており、次いで「財務処理業務」、「取引文書作成業務」、「ファイリング業務」の順で多く、この 4 つの業務で全体の 2/3 を占めている。

⁴ 派遣労働の規制強化のうち、特に、26 業務に関する行政解釈の変更、違法派遣に対する制裁としての採用強制などについては、小嶋(2011)参照。

きであろう。一方、派遣労働のコストが人件費で負担されていないため、企業にとって人件費負担に制約がある場合、派遣労働利用へのバイアスが生じることになる。派遣社員を正社員化する場合、賃金が低下する可能性があるのはこうしたバイアスも影響している可能性もある。

派遣労働の規制強化を巡る問題点

さらに、派遣労働を特定の業種や形態で禁止することは以下のような問題点がある。まず派遣労働を製造業など広い分野で派遣を禁止するのはILO条約に抵触する可能性がある。ILO181号条約(1999年批准登録、2000年発効)では、「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」とあるように特定分野の派遣労働禁止が認められている。

しかし、諸外国では派遣労働の禁止は、危険作業、公務などに限定されているのが通常であり、製造業など広範に禁止の網を掛ける例はみられない。日本の場合、元来、建設、港湾輸送、警備、医療の分野でも派遣労働が禁止されており、派遣労働者の保護等よりも、監督官庁主導の業界秩序維持が配慮されてきたことが伺われる。

また、特定の派遣形態を強制的に禁止しても他の非正規雇用の形態、例えば、請負労働、期間工、有料職業紹介（日々紹介）を通じた日雇いに形を変えるだけに終わるという問題もある。特定分野の派遣労働禁止は結局「モグラ叩き」の様相を深めることになり、抜本的な解決にはならない。さらに、派遣労働の規制の場合、視点が派遣事業という「業」への規制に偏っていることも問題である。そもそも労働者派遣法は、原則禁止である労働供給事業における例外的措置として制定され、その位置付けは現在も変わっていない。派遣法制定時において例外措置として位置付けられたのは、派遣労働者による常用労働者の代替（クラウドニング・アウト）防止が配慮されたためである。しかし、これだけ派遣労働が増加してきた中で、「派遣が正規雇用の脅かしてはならない」、裏を返せば、「派遣労働者の方が犠牲になるべき」という立場は維持可能とはいえないだろう。

派遣では「業」への規制が中心であることは、見方を変えれば、派遣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していることを意味する。経済産業研究所（RIETI）が行ったウェブアンケート調査、『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』（大竹文雄大阪大学教授、奥平寛子岡山大学准教授、久米功一氏名古屋商科大学准教授と筆者との共同研究）⁵では、労働者派遣法改正案が2010年3月に提出される直前の1月の時点で登録型派遣労働者に対して、登録型派遣の原則禁止について尋ねた。

⁵ 概要については大竹・奥平・久米・鶴(2011a)を参照。

回答した登録型派遣労働者の3~4割が原則禁止に反対し、1割前後の賛成派を大きく上回った。特に、派遣の中でも日雇い派遣労働者は半分程度が登録型派遣を続けたいと答えた。登録型派遣の原則禁止による失業不安が大きいと答えた者は4~5割程度に達し、不安がないと答えた者の割合(1割程度)を大きく上回った。登録型派遣の原則禁止が多くの当事者から支持されていないことが本調査でも明らかとなっている(図3)。

(図3)

4 非正規雇用問題の根幹にある有期雇用

非正規雇用の問題を議論する場合、これまでは正規雇用との処遇面での格差が取り上げられることが多かった。しかし、今回のリーマン・ショック以降の雇用調整の中で改めて顕在化したのが、雇用の不安定であった。今回の登録型派遣、製造業派遣の原則禁止もそもそも「派遣切り」などの雇用の不安定とその副次的悪影響(技能伝承の難しさ)が背景となっている。非正規なかんづく有期雇用が不安定であることはある意味当然のことであるが、非正規雇用の根源的な問題であるはずの雇用の不安定さが盲点になっていたのはなぜであろうか。

非正規雇用の特徴を決める4つの軸

そこには過去の景気後退期の多くで非正規雇用は増加していたことに加え、非正規雇用の多様性、複雑性が影響していたと考えられる。多様な非正規雇用の現状を正確に把握するためには、以下のようにいくつかの軸に分けてみるのがわかりやすい。

第一は「労働時間の軸」(フルタイム又はパート)、
第二は、「契約期間の軸」(期間の定めなし又は有期)、
第三は「雇用関係の軸」(勤め先と同じ(=直接雇用)又は異なる(=派遣))、
第四は「指揮命令の軸」(勤め先と同じ(=直接雇用、派遣)又は異なる(=請負))
である(鶴(2009))。

このようにみると非正規雇用を規定する4つの軸の中でいずれの呼称の非正規雇用にも関係してくるのが「契約期間の軸」である。その意味で、非正規雇用を規定する軸の中で最も重要な軸と言っても過言ではない。実際、リーマン・ショック以降の経済危機の中で非正規雇用が正規雇用に比べ大幅な調整を受けたのは、有期雇用の場合、雇止めが行いやすかったためである。非正規雇用の大きな問題である雇用の不安定はまさに契約期間の軸が影響している。

また、ライフ・スタイルに合わせてパート・アルバイトを選択したり、一つの企業に縛ら

れたくないという理由から派遣を選択することは労働者の選好や希望に応じた自発的な雇用形態の選択といえる。しかし、自発的な理由から有期雇用を選択するというのは、プロ野球選手のように高度な能力と専門性を持つことでむしろ期間の短い契約を選択することで雇い主に対するバーゲニング・パワーを高めようとするような一部の場合に限られる。通常の労働者であれば雇用の安定を求め有期より無期の労働契約を結ぼうと考えるであろう。したがって、非正規雇用の選択が不本意であるとすれば、やはり、雇用不安定の要因である有期雇用が最も大きな理由になっていると考えられる。

雇用形態と幸福度の関係

雇用の不安定性は労働者の幸福度とも密接に関係している。先にみた経済産業研究所（RIETI）の『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』においては、主観的幸福感にも着目し、対象者に「普段どの程度幸福だと感じていますか」を0～10の数値で答えてもらう質問も行っており、雇用と幸福度の関係を分析することが可能である。

まず、雇用形態別に幸福度をみると、日雇い派遣（5.46）や製造業派遣（5.09）はその他の雇用形態（その他派遣 6.09、パート等 6.02）に比べ低くなっている。こうした雇用形態は幸福度を低くするから禁止すべきだという議論が出るかもしれない。しかし、幸福度は雇用形態と関係があるのか、それともそのような雇用形態を選んでいる人々の属性を反映しているかは計量的な分析によって明らかになるものである。特に、幸福度と雇用形態の関係を明らかにした既存の分析は皆無であり、その意義は大きい。

そこで幸福度に対して、基本属性（性別、年齢、学歴、所得、資産、居住地）、家族環境（既婚・未婚、世帯人員、子供数）、雇用形態（派遣か否か、業種、契約期間、労働時間）、雇用形態の選択理由、過去の経験（労災など）を説明変数にした式を推計した（表 1）⁶。有意な結果を整理すると、所得や資産の説明変数がプラスで有意であり、やはり、所得や資産の少ない人は幸福度も低いことが分かった。しかし日雇い派遣や製造業派遣など特定形態の派遣を含め、派遣労働と幸福度に有意な関係は見いだせなかった。

（表）

一方、雇用契約期間はプラスで有意な影響を与える、つまり、雇用契約期間の短い人の幸福度は低い。また、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）の幸福度も低くなっている⁷。基本属性では、年齢や学歴は幸福度と有意な関係はなかった

⁶ パネルデータの特性を利用した更なる発展的分析については、大竹・奥平・久米・鶴(2011b)参照。

⁷ 山本(2011)は、「慶応義塾家計調査パネル」を利用して、非自発的に非正規雇用に就いている者を「不本意型非正規雇用」と呼び、個人属性や就業選択の内生性をコントロールしても失業者と並んで正規雇用よりもストレスが大きいことを示した。

が、男性や未婚の人は幸福度が低いという結果が得られた。

実際、雇用契約期間別に幸福度の平均をみても、契約期間が長い人の幸福度が高まるという関係を見ることが出来る（図 4）。また、現在の就業形態を選んだ理由として、「自分の都合のよい時間帯に働きたい」といった本人の希望で非正規雇用を選んでいる人の幸福度は高い一方、「正社員として働ける会社がないから」など、自ら望んで非正規雇用を選んだのではない人の幸福度は低くなっている（図 5）。

（図 4、5）

この推計結果から分かるのは、当然のことながら「幸せはお金だけで決まるわけではない」ことだ。所得や資産以外に、雇用や家族の状況は幸福度に影響を与えうる。やはり、働くこと自体や、家族を持つことによる喜びや充実感も重要である。また、非正規雇用を特徴付けるいくつかの軸のうち、幸福度の関連からいえば「契約期間の軸」が最も重要であるといえる。このように非正規雇用問題の解決のためには有期雇用に焦点を当てることが重要であるのだ。以下の節では、有期雇用に焦点を当てて、議論を進めることにする。

5 有期雇用の現状と増加の背景

有期雇用の割合はどの程度か

有期雇用の現状を把握する際の大きな問題点は包括的な統計がないことである。非正規雇用の全体像をみるためには、前述したような 4 つの軸に沿ってクロスで統計を取ることができればベストであるが残念ながらそのような統計は存在しない。ここでは総務省「就業構造基本調査」を使って契約期間別の有期雇用の割合をみてみよう（表 2）。この統計では非正規雇用全体及び上記で示したような内訳それぞれについて、一般常用雇用（1 年超の有期雇用もしくは無期雇用）、臨時雇（1 ヶ月以上、1 年以内の雇用契約）、日雇（日々又は 1 か月未満の雇用契約）に分けることができる。非正規雇用の中でも限定的であるが無期雇用のパートや派遣労働者が存在し、それを除外することができないので、厳密な意味で有期雇用の正確な割合を求めることはできない。ここでは非正規雇用はほぼ有期雇用とみなして、議論を進める。

（表 2）

過去 25 年程度の動きをみると、有期雇用の割合は 1 年以内の短い契約期間ではわずかな上昇に止まっているものの、その上昇のほとんどが 1 年超の契約期間の有期雇用であることがわかる（82 年 4.6%→2007 年 21.7%）。また、直近(2007 年)でパート、アルバイト、派遣などの形態別にそれぞれに占める 1 年超の有期雇用の割合をみるとアルバイトは 5 割弱で

あるがその他は6~7割程度を占めている。この中には契約を更新して1年を越える勤務になっているケースも含まれている可能性があるものの、有期雇用がかつての臨時的、アルバイト的な業務に限定されていた時代から正社員と変わらぬ業務にまで広がっていることがわかる。統計的な傾向をみればかつてと比べて有期雇用の平均的な契約期間が高まり、雇用の安定と質が高まっているという見方もできるかもしれない。しかし、こうした動きは、むしろ、これまで正規社員が行っていたような業務を有期社員が行うようになってきているためと理解する方が適切であろう。だからこそ、かつてはそれほど強調されることがなかった待遇・処遇格差が有期雇用の中心的な課題としてクローズアップされているのである。

有期雇用の割合を示す別の指標としては、厚労省「平成21年有期労働契約に関する実態調査」(事業所調査)がある。この調査では常用労働者を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とし、そのうち常用労働者のうち、1ヶ月を越える契約期間を定めて雇用されているものを有期契約労働者と定め、有期雇用比率=有期契約労働者/常用労働者を求めている。その比率は、全産業では22.2%(平成17年調査(9月):24.5%)であり、業種別にみると、建設業:6.6%(同9.7%)、製造業:12.9%(同15.1%)、卸小売:26.7%(同33.9%)、宿泊・飲食サービス:35.9%(同48.2%)など、非製造業でより高い傾向になる。

有期雇用比率の国際比較

こうした日本の有期雇用者比率は諸外国と比較して高いといえるだろうか。OECDでは有期雇用者を包括的に含む“temporary worker”の比率を公表している。ただし、国毎で統計の定義が若干異なるという問題があり、日本の場合も、労働力調査における契約期間が1年未満の臨時・日雇いしか計上されておらず、上記の議論を踏まえても、明らかに過小評価されている(2009年13.7%、1985年10.2%)。それでも図6にみるように、OECD諸国の中では有期雇用比率は高い部類に入る。特に、女性に限るとトップクラスの高さである。非正規雇用の割合(三分の一程度)がすべて有意雇用であると考えるのは上記のように過大であるが、その中に含まれる無期雇用を多く見積もったとしても、少なくとも20%台半ば近くに達すると考えられる。その場合、日本は有期雇用比率のOECD上位3か国であるスペイン、ポルトガル、韓国の水準に匹敵することになる。

(図6)

有期雇用増加の背景：マクロ的な労働供給・需要要因

それでは有期雇用が増加した要因は何であろうか。まず、労働供給側から考えてみよう。先にみたように有期労働者は女性の割合が高い。したがって、女性の労働参加率が上昇す

れば、有期雇用の割合は高まるはずだ。しかし、浅野・伊藤・川口(2011)によれば、労働者の性別、年齢別、教育別の割合の変化では有期雇用が太宗を占める非正規雇用の増加は1/5程度しか説明できない。また、パートや派遣は労働者の自発的選択から増加している部分もあるが、有期という視点から自発的に選択されているとは考えにくい。したがって、労働供給側からの有期雇用増加はかなり限定されているといえる。

有期雇用増大が主に労働需要側の要因だとすると具体的に何であろうか。例えば、非製造業の方が有期雇用の比率が高いため、サービス経済化が進めば有期雇用比率は高くなると考えられる。しかし、浅野・伊藤・川口(2011)は、産業別の割合変化も有期雇用比率の変化の1/5程度しか説明できないと結論付けている⁸。したがって、有期雇用増加の背景は産業レベルの問題と言うよりも企業レベルの戦略の問題として捉えるべきであろう。

「バッファー」としての有期雇用活用：不確実性増大への対応

企業側の立場からは、有期雇用活用には以下に述べるように大きく分けると2つの要因が考えられる。第一は、不確実性増大に対応するために労働投入（員数ベース）の「バッファー」を確保・積み増しが必要となったためである。80年代までの安定・高成長から90年代以降は、成長が低下する中で変動も大きくなっている。こうしたマクロの経済成長のみならず、内外での競争の激化、規制緩和、技術革新のスピード上昇により、企業のマーケットにおける不確実性が大きく高まっているといえる。こうした予期せぬ状況にも柔軟に対処する手段として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「バッファー」を確保することは特に重要になっている⁹。

例えば、厚労省「平成21年有期労働契約に関する実態調査」でも、有期契約労働者を雇用している理由として、「業務量の急激な変動に際して雇用調整ができるようにするため」と答えた事業所は全体の24.3%と高い割合を占めている。森川(2010)は、経済産業省「企業活動基本調査」の企業レベルの個票データを使い、売上高の変動が高い企業ほど、非正規雇用（特に派遣）への依存度が高いことを示した。具体的には、売り上げの変動が1標準偏差大きいと非正規雇用比率は0.8%ポイント分高まる（変化率で見れば4.9%上昇）ことになる。一方、浅野・伊藤・川口(2011)は、やはり、同じ「企業活動基本調査」を使い、暫定的分析ながら、非正規雇用比率を非説明変数とする推計式を計測し、予期せぬ売り上げ増が非正規雇用比率を高める一方で、予期せぬ売り上げ減が非正規雇用比率を引き下げる効果

⁸ 上記の供給側要因とこの需要側要因両方を合計すると2つ要因は独立でないため、1/4程度を説明することになる。

⁹ 一方、雇用調整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「バッファー」を確保しているといえる。つまり、正規雇用の長時間労働と有期雇用増大は企業の不確実性対応への戦略として双対的な関係にある。

を持つことを見出している¹⁰。

コスト削減のための有期雇用活用：正社員の「数量割当」仮説

有期雇用増大の第二の要因は、安価な労働力確保とコスト削減である。上記、厚労省「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査」では有期雇用を雇用している理由として「人件費を低く抑えるため」が 37.7%とかなり大きな割合を占めている。低成長に移行する中でグローバル競争や規制緩和で市場競争が熾烈になっていることが当然、コスト削減圧力を強めていることは疑いないであろう。しかし、コスト削減要請はいつの時代にもあり、それが急速に強まったとすれば上記のような環境変化のみでは説明しがたい。

一つの解釈としては、正社員のコストが「割高」になっている可能性が指摘できる。IT 化などでホワイト・カラー、ブルー・カラーにかかわらず、マニュアル的、定型的仕事に対する相対的な需要が減少しているのは世界的な現象であり¹¹、これまでそうした業務に従事していた労働者の人的資本の価値は低下しているであろう。しかし、その場合でも、正社員は解雇しにくく、また、賃金・待遇の下方硬直性により、正社員コストの調整は難しい。この結果、正社員のコストは以前よりも「割高」になってしまう。これに対し、企業は、従来よりも正社員のポストを制限し、それ以外は逆に「割安」な雇用を使って全体の人件費が高まらないように調整しようとするだろう。

以上を仮想的な数字を使って図式化したのが図 7 である。このモデルでは、企業内では正社員が「レント」を得ているがその一部は非正規社員からの「搾取」によって成り立ち、まず、正規社員 3 人、非正規社員 1 人が雇われていた。これが IT 化などの経済の構造変化で正社員の人的資本の価値が低下してしまうが（13→11）、賃金の下方硬直性などのために賃金は変わらず、一定とする（15）。このため、企業は正社員のレントが大きくなった分、これまでのように正社員を 3 人雇うことができなくなり、正社員を一人減らし、非正規社員を一人増やすことで企業のコスト負担がなんとか保たれることになる。

(図 7)

上記のように需給メカニズムから逸脱した「割高」な正社員の処遇を維持するためには、そのポストは「数量割り当て」になる。つまり、正社員のポストがそれに希望する人数にかかわらず制限されているため、正社員にふさわしい能力を持っていたとしても、そこからあぶれる人が出てくることになる。例えて言うならば、「バス」の台数が限られているの

¹⁰ しかしながら、不確実性を捉える変数の変化によって非正規労働者の増加を説明することはほとんどできないことも明らかにしている。

¹¹ アメリカ: Autor, Levy and Murnane (2003)、イギリス: Goos and Manning (2007)、ドイツ: Spitz-Oener (2006)、日本: 池永 (2009)、などを参照。

でそれに乗れる「乗客」（＝正社員）も限られており、「バス」に乗れるか乗れないかというのは能力もさることながら運不運によることも多いということである。

異なる処遇の象徴としての有期雇用：正規・有期の賃金ギャップ

こうした正社員ポストの「数量割当」が機能するためには、正社員になる能力を持っているにもかかわらず、なれなかった人に対して異なる待遇を行うことを正当化する仕組みが必要である。その意味で、有期契約は無期雇用の正社員との区別は非常に明確であることから正社員との区別の象徴となっている感がある。企業側からすれば有期雇用は正規雇用とは異なる枠組みで雇用するオプションが与えられているとの認識があり、異なる処遇を正当化させるのに都合のよい雇用形態といえる。

異なる処遇を行う場合、理論的に考えれば、能力に差異がなければ有期契約の雇用が不安定な分、企業が有期労働者に対し賃金プレミアムを支払うことも十分合理的な対応といえるが、現実には、有期労働者に対する処遇が正社員に比べ明らかに低くなっている。厚労省「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査」では、有期労働者の正社員と比較した基本給は「正社員と比べてかなり低い」が全体の 48%も占めている。浅尾(2010)によれば、「賃金構造基本統計」では、正社員の所定内給与の水準を 100 としたときに有期雇用者の水準は 63.8 と、4 割程度低くなっている。

しかし、これは労働者の属性がコントロールされておらず、有期雇用という雇用形態だけでどの程度賃金水準が低下しているか明確ではない。浅尾(2010)はデータは異なるが厚労省「就業状態の多様化に関する実態総合調査」特別集計を使用し、男女、学歴、職業、年齢といった要因をコントロールした上で賃金格差を計測すると、例えば、比較すべき正社員のレベルを 100 とすると、契約社員で男性 85.5、女性 82.4、常用型派遣で男性 93.5、女性 89.6 という結果を得た。同様のヨーロッパにおける同様の分析をみると、無期と有期雇用の間の賃金ギャップは年齢、教育、職種等の属性をコントロールしてもなお 10～20%は存在することが指摘されている(OECD(2002))。このように労働者の様々な属性を考慮しても説明できないような正社員と有期労働者との間の待遇格差は明らかに存在すると結論付けられる（少なくとも 1 割～2 割程度）¹²。このように合理的な理由では説明できない処遇格差が存在することは、先にも述べたように無期雇用と有期雇用という雇用形態の違いが異なる処遇の「象徴」となっていることを説得的に示唆する結果といえる。

6 有期雇用増大の生産性への影響

¹² もちろん、上記の格差の一部は、同じ能力で同じ仕事をしているようでも、正社員の方は予想外、突発的な残業、転勤、配置転換などを受け入れなければならないという責任と拘束が「暗黙の契約」として上乗せされていることも反映されている可能性もあり、慎重に評価する必要がある

企業が有期雇用を活用する理由は、先にみた通り、雇用調整におけるバッファー、柔軟性確保と労働コスト削減である。しかし、有期雇用活用がそのようなメリットが仮にあったとしても、全体として企業パフォーマンスに対し好影響を与えるかどうかは必ずしも明らかではない。実際、有期雇用の割合が大きく拡大した南欧諸国¹³では、有期雇用の割合が企業の生産性にマイナスの影響を与えるというような分析結果も報告されている(例えば、スペイン：Sanchez and Toharia (2000)、Dolado and Stucchi(2008)、イタリア：Boeri and Garibaldi (2007))。本節では特に、有期雇用の利用と企業の生産性との関係について検討しよう¹⁴。

人的資本形成を通じるルート

企業の雇用ポートフォリオの生産性への影響は様々なルートが考えられるが、ここでは、大きく3つのルートを考えてみたい。第一は、人的資本形成を通じるルートである。例えば、有期雇用の社員の場合、正社員に比べて、雇用期間が短く、離職する可能性が高い。企業が教育訓練のコストを回収する前に社員が離職するような可能性を考えると、教育訓練へのインセンティブが低くなる、または、そのための投資期間の短期化により結果的には教育訓練投資の総量が減少することになる。したがって、有期雇用の社員が正社員に比べ企業から教育訓練を受ける機会が少なくなればその分、人的資本が小さくなり、企業全体の生産性がマイナスの影響を受けることになる。

ここで注意が必要なのは、有期雇用の社員への教育訓練機会が少なくとも企業の人的資本からは問題にならないケースもあることだ。例えば、ある特定の職務を特定期間にやってもらうため(代用やプロジェクト参加)、スペシャリストを雇う場合である。この場合、既に職務遂行のための能力は十分にあり、企業が教育訓練を行う必要はない。また、有期雇用者が企業から教育訓練を受けられなくても、例えば、正社員転換を希望したり、企業への忠誠心を示すために、必要な技術や能力を取得するため、企業外で自発的に教育訓練を受けるような場合、上記の人的資本へのマイナスの影響は緩和されるであろう。

実際に、有期社員の教育訓練機会を正社員と比較すると(厚労省 2010)、全般的に正社員と同じかそれ以上の教育訓練機会を与えている企業の割合は3割程度(29.2%)に止まっている。ただし、有期社員と正社員の教育訓練機会を直接比較するだけでは、それが有期雇用という雇用形態が影響をしているとは判断できない。なぜなら、性別や年齢別でみて教育訓練を機会の少ない人がたまたま有期社員であるかもしれないからだ。したがって、性別や年齢などの属性をコントロールした上で、有期雇用の教育訓練への影響を分析する必要がある。

¹³ スペインは1987年15.6%→95年35.0%→08年29.3%、イタリア85年4.8%→09年12.5%、ポルトガル86年14.4%→09年22.0%(OECD)。

¹⁴ 詳細なサーベイとしては大嶋(2009)参照。

諸外国での分析例をみると、OECD(2002)は、ヨーロッパ12か国それぞれについて、個人の属性や職務の違いをコントロールしてもなお、有期社員が教育訓練を受ける機会は小さいという結果を得ている。また、イギリス(Arulampalam and Booth(1998), Booth et al. (2002))、スペイン(Albert et al. (2004))、ドイツ(Sauermann(2006))といった個別の国についても、それぞれの国のマイクロデータを使って同様の結果が得られている。また、Booth et al. (2002)は有期労働者の中でも離職可能性のより高い季節・臨時労働者の場合、更に訓練機会が低いことを示している。さらに、Albert et al. (2004)は、有期労働者が他の形態に比べ訓練を受ける可能性が低いのみならず、そもそも訓練を実施している企業への雇用される可能性が低いことを報告している。Sauermann(2006)は、有期労働者は企業負担の訓練のみならず、自己負担の訓練へ参加も低いことを明らかにしており、現実には、有期少ない教育訓練機会が企業の人的資本に悪影響を与えていることは否定しにくいといえる。

イノベーションを通じるルート

第二は、企業のイノベーションを通じるルートである。例えば、上記、人的資本への悪影響は企業のイノベーションを抑制する方向に働くであろう。一方、有期雇用をコスト削減の目的で活用する場合、逆に、労働集約的な生産過程は維持され、労働節約的な技術開発へのインセンティブが低下することになる。有期労働の活用でコスト削減が実現できればその他のコスト削減への取り組みは弱まるという効果である。もとより、イノベーションは企業の様々な要因や取り組みを複雑に反映しており、雇用ポートフォリオの独立的な影響を取り出すのは容易ではない。

Michie and Sheehan (2003)は、イギリス企業に行ったサーベイ・データを使い、企業規模や産業などの企業属性をコントロールした上で、イノベーションの有無(1997-99)に対し、内的柔軟性（企業内部での雇用調整、配置転換等）、外的柔軟性（パート、臨時、有期労働者それぞれの割合）、労働組合有無、各種人的資源管理方法の影響をみた。すると、内的な柔軟性はイノベーションに正の有意な関係がある一方、外的柔軟性の内、臨時、有期労働者の割合は負で有意な関係があることを示した（パート労働者の割合は有意な影響なし）。特に、イノベーションをプロダクト・イノベーションとプロセス・イノベーションに分けて推計すると、臨時、有期雇用が負の有意な影響を与えるのはプロセス・イノベーションに対してであり、プロダクト・イノベーションには有意な影響を及ぼさなかった。プロセス・イノベーションの方がコスト削減の関わりがより強いことを考えると、この結果は有期雇用の活用がコスト削減に関わるイノベーションを抑制する可能性があるという上記仮説と整合的な結果となっている。

労働者のインセンティブを通じるルート

第三は、有期労働者のインセンティブを通じたルートである。例えば、正規社員と有期社員の能力が同じであったとしても、有期社員が正社員への転換の道が閉ざされていたとすれば、そのような有期社員の努力へのインセンティブは小さくなるかもしれない。一方、正社員への転換の可能性が高くなれば労働者のインセンティブを高め、企業の生産性へプラスの影響を与えることが予想される。

Dolado and Stucchi(2008)は、スペインの製造業の企業別パネルデータ(1991-2005年)を使い、企業ごとの有期雇用の割合は企業レベルでのTFP(全要素生産性)にマイナスの影響を与える一方、有期雇用から無期雇用への転換率が高い企業ほどTFPが高くなることを示した。一方、Engellandt and Riphon(2005)は、スイスの労働力調査のマイクロデータを使い、有期の労働者は期間の定めのない正社員に比べサービス残業(賃金の支払われない残業)を行う傾向が強いことを示した。サービス産業を労働者の努力インセンティブの指標と考えると、これは、逆に、有期労働者のインセンティブの方が高いことを示している。両者の結果は一見、矛盾しているようにもみえるが、分析の対象となっている国の違い、つまり、スイスはスペインよりも有期雇用の比率が小さく、正規雇用への転換比率が高いことを考慮すれば整合的に説明することができる。実際、Engellandt and Riphon(2005)は、有期雇用の中でも、正社員への転換率が高いインターンや代用・有期プロジェクトの方がサービス残業を行う傾向が高いことを示した。

日本については、奥平・滝澤・鶴(2009)が、「企業活動基本調査」の個票を使い(1994-2002)、整理解雇の判決の傾向と当該地域の企業の生産性の関係を分析した際に、パート労働者の比率はTFPに負の有意な影響を与えることを見出した。一方、森川(2010)は、同調査の2000-2006年のデータを使い、売上高のボラティリティの高い企業は低い企業に比べてパート・臨時・派遣などを含む非正規雇用の割合とTFPの正の相関が強いことを示した。このように分析結果は労働時間の扱い、推計時期の取り方などによっても異なっており、確たる結論を得るには更なる分析の蓄積が必要であろう。

取り組むべき有期雇用問題の「内部化」

企業の有期雇用の活用は経済社会の様々な環境変化へ対応するための企業戦略の一環として捉えるべきであり、雇用調整の柔軟性や安価な労働力確保は短期的には企業のメリットになることは否定しにくい。しかし、長期的にみて、企業ベースでみた有期雇用の割合増大はそれぞれの企業の生産性を上記でみたルートを通じて低下させる可能性がある。つまり、有期雇用の活用で様々なコストは低下させることはできても、企業内における人的資本の蓄積や労働者のインセンティブが低下してしまえば、長期的にみれば必ずしも企業の利益拡大につながらない。企業は目先の利益を追うばかりでなく、有期雇用活用によるマイナスの影響も考慮に入れた企業経営を行うことが重要になる。別の言い方をすれば、有

期雇用問題をいかに「内部化」できるかがポイントになるのである。

また、企業のレベルを超えて、有期雇用の増大が国全体の人的資本形成を劣化させるとともに、格差の拡大・再生産を推し進めることになれば、政治・経済・社会の安定性に寄与してきた「社会的一体性」を揺らがすことになり、一国のマクロ経済や経済成長に悪影響を及ぼしかねない。そうなれば、個々の企業にとっては望ましい戦略でも有期雇用活用による「負の外部性」を通じて企業の利益にマイナスに跳ね返ることも懸念される。こうした観点からも、有期雇用問題の「内部化」は企業にとって大きな課題なのである。

7 有期雇用改革に向けて

有期雇用の問題点はこれまでもみてきたように、(1)雇用の不安定、(2)待遇格差、(2)教育・訓練機会の減少による雇用の質の低下であり、そうした要因が複合的に労働者の質やインセンティブに影響し、企業の生産性低下に結び付くことである。有期雇用の問題解決には企業がこうした問題を「内部化」するという自助努力はもちろん必要だが、そうした努力を後押ししていくような環境整備も重要である。つまり、有期雇用に関わる制度を見直し、よりよい制度に向けて改革を行うこと、すなわち、有期雇用改革が喫緊の課題となっている。

これまで非正規雇用と言えば、政策的にはパートタイマーや派遣労働者に対して焦点が当てられがちであった。しかし、2010年6月に決定された政府の「新成長戦略」では、雇用・人材戦略の項目の1つとして、「均等・均衡処遇の推進」が掲げられ、その工程表には、2011年度中に有期労働契約の関する施策について結論を得、所要の見直し措置を行うとともに、2013年度までにパートタイム、有期労働者、派遣労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進を実施するという目標も提示された。これまでバラバラに行われてきた非正規雇用改革を有期労働者への対応を起点として包括的に検討していこうという政策意図・目標が伺われる。

ヨーロッパ型有期労働規制を導入すべきか

上記の目標に向けて有期雇用契約に関する施策の方向性については、既に2010年9月に厚労省から「有期労働契約研究会報告書」が公表されるとともに、同10月から同労働政策審議会での審議が開始された。今後の議論のポイントの一つは、これまで議論してきた有期雇用にまつわる問題解決のために、ヨーロッパ型の有期労働規制体系を日本へ導入すべきかどうかである。

ヨーロッパにおける規制体系は99年EU有期労働指令により加盟国が遵守しなければならない規制と各国独自の規制があり、その体系は主に(1)規制の理念・根拠、(2)有期契約締結に関わる規制(入り口規制)、(3)処遇の規制、(4)有期契約終了に関する規制(出口規制)に分けられる。まず、規制の理念であるが、ヨーロッパでは期間の定めのない労働契約(無期労働契約)が原則であることが規定されていることが多く、EU指令でも有期雇用での差別や濫用を防ぐことが目的とされている。

る。有期契約締結のためには一時的な需要増や季節労働など客観的な理由を要求する入口規制はEU指令では義務付けられていないが、南欧諸国(フランス、イタリア、スペイン、ポルトガル)を中心に歴史的に各国で規制が行われてきた。一方、出口規制については、EU指令で加盟国は有期雇用の反復利用による濫用を禁止するために、最長継続期間の上限、更新回数の制限、更新を正当化する客観的事由提示、のいずれかが必要になる。例えば、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・3回などである。処遇については、やはり、EU指令で客観的理由のない差別が禁止されている。

有期雇用の規制が弱い日本

こうしたヨーロッパの規制体系に対して、アメリカは無期労働契約の原則もなく、入口・出口規制、処遇の規制もない。そもそも正規雇用の解雇規制が弱いので企業が有期雇用を使うインセンティブが低く、結果として有期雇用の割合は低くなっている。日本については、実態としては正規雇用＝無期雇用が基本という認識はあるものの、法体系で明文化されてきたわけではない。入口規制、処遇の規制もなく、出口規制についても、反復濫用から有期雇用を保護する規制はなく、雇止めを巡る争いについては、裁判での判例を通じた「雇止め法理」(解雇権濫用法理の類推適用)が形成されてきた。「雇止め法理」とは、有期契約の更新拒絶に解雇権濫用法理を類推適用し、合理的理由を要求し、それがなければ雇止めを違法とし、同じ条件で更新されたものとして扱うという判例法理であり、特に、労働者の雇用継続の期待を重視、保護する法理である。

労基法では有期雇用の1回の契約期間における上限が原則3年と定められているが、これは出口規制ではなく、後述するように拘束規制(民法では契約期間の途中の解約には「やむえない事由」が必要と規定)である。つまり、日本では有期雇用の規制は有期雇用濫用から保護するという視点はなく、OECDの雇用保護規制指数をみても、有期労働に対する規制は大陸ヨーロッパと比べてももともとかなり弱く(図8)、むしろ、英語圏諸国に近い。このため、正規(無期)と有期雇用の規制度合いの乖離は比較的大きくなっている(図9)。

(図8、9)

拘束規制の問題点

ここでは、日本の有期雇用規制の主要な構成要素である拘束規制と解雇権濫用法理の類推適用について更に検討することにしよう。まず、民法における関連規定は以下の通りである。

- ・ 期間の定めのない雇傭契約は当事者はいつでも解約の申し込みができる(雇傭は解約申し込み後2週間の経過により終了)(民法第627条)
- ・ 5年を越える期間の定めのない雇傭契約の場合、いずれの当事者も5年の経過後はいつでも3か月前の予告で契約を解約できる(商工業の見習を目的とする雇用については10年)(民法

第 626 条)

- ・ 期間途中の解約には「やむを得ない事由」が必要であり、もし一方の当事者がその事由につき過失があれば損害賠償責任を負う(民法第 628 条)

上記の規定からわかることは、民法の想定する世界では、まず、使用者と労働者は基本的に対等であり、対称的な扱いがなされていることである。つまり、無期雇用契約においては、両当事者の解約は自由であるが、有期雇用契約においては、契約期間内では両当事者双方の解約が制限(「やむを得ない事由」あれば解約可能)でいることである。有期雇用の方が契約期間内ではむしろ雇用保障が強いため、有期雇用保護の観点からは契約期間途中で解約が難しいことによる長期の拘束がむしろ問題視されてきたのである。

しかし、現実には、使用者と労働者の立場は対等ではなく、無期雇用契約の場合、使用者の解約は解雇権濫用法理で大きく制限される一方、労働者の解約は自由という非対称的な扱いになっている。また、時代の変遷で長期的な拘束の懸念は大きく低下している。にもかかわらず、有期雇用契約の場合は、契約期間中の双方の解約制限という対称的扱いは基本的に維持されている。国会修正で追加された 2003 年改正労基法 137 条では当面の間、1 年超ではいつでも労働者は解約可能となっているが、無期契約と有期契約の関係、制度としての連続性、非自発的な有期契約の選択を考えると、契約期間内の解雇は引き続き制限されても、辞職の自由は検討されるべきであろう。

使用者側からみて、有期契約労働者に辞職の自由があると問題になるのは以下のケースが考えられる。第一は、「女工哀史型」と呼べるようなケースである。つまり、無期契約でも労働者の定着が低いため、逆に有期にして一定期間は強く拘束するというものである。しかし、このようなケースはそもそも劣悪な労働環境が問題であるわけであり、辞職の自由を制限する理由にはならない。

第二は「プロフェッショナル引き留め型」と呼べるようなケースである。対象となる労働者はスター・プレイヤーなのでその報酬はかなり高いが、常に引き抜きリスクに晒されていて、辞職が自由であれば使用者側がかけたコストを回収できないような場合である。これは、かなり専門性の高い仕事に限定されるだけでなく、(1)一定期間限定のプロジェクト(例:映画)でかつ、(2)他の人には代替できないという2つの条件を満たす仕事である必要がある。このようなスター・プレイヤーのケースの場合、報酬に対して既にプレミアムが支払われているわけであるから、辞職に際して損害賠償が支払われるのは妥当といえよう。こうした対応を前提とすれば、やはり、このようなケースでも辞職の自由自体を制限する理由にはならないと考えられる。

「雇止め法理」の問題点

解雇権濫用法理が類推適用され、雇止めの効力が否定されるのは大きく分けて、「実質無期タイ

プ」と「期待保護タイプ」の2つのパターンがある。まず、「実質無期タイプ」とは、有期契約が何回も反復され、実質的に無期契約と同視できるケースである（「東芝柳町工場事件」）。一方、「期待保護タイプ」とは、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である。

例えば、「日立メディコ事件」では、2ヶ月契約5回更新臨時員雇止めに対して、雇用継続の期待から類推適用は可能であるが、正社員（本工）には劣後（合理的な差異）するため雇止め有効と判断された。一方、「龍神タクシー事件」の場合、初回の更新時の雇止めにもかかわらず、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との判断がなされ、解雇権濫用法理が類推適用された。しかしながら、「亜細亜大学事件」では、1年契約を20回更新された非常勤講師の雇止め有効と判断されるなど、これまでの判例を見る限り判断基準は必ずしも明確ではないといえる。

「雇止め法理」の利点は、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であることである。これは判例法理であるコモン・ロー（英米法）がシビル・ロー（大陸法）よりも経済パフォーマンスに良い影響を与えるといういくつかの実証結果¹⁵からも支持できる。

一方、その問題点としては、第一に、ルールの内容が曖昧であり、予測可能性が低いことが挙げられる。つまり、類推適用されるケースが事前に明らかではないということだ。そのため、類推適用を事前に避けるために、いわゆる「2年11か月問題」が出てきた。「2年11ヶ月問題」とは、特に製造業の企業が1回の契約期間の原則である3年を「雇止め法理」が適用さないような最長継続期間と解釈して、勤務期間が3年を迎える直前で雇止めを行っている状況を指す。しかし、このような解釈に明確な法的根拠があるわけではない。

第二は、「雇止め法理」に明確な政策理念や理論がないことである。もし、「雇止め法理」がなければ、雇止めが頻繁に行われてしまうため、有期雇用に対するなんらかの保護は必要となる。一方、それを明文化されたハード・ローで行おうとすると、解雇権濫用法理で確立されている正規（＝無期）雇用解雇の前段階における有期雇用の雇止めと明らかに矛盾することになる。つまり、有期雇用に対してはある程度の保護が必要だが「さじ加減」が必要というところから、「雇止め法理」という形を取らざるを得ず、それが政策理念のあいまいさに繋がっている。また、有期契約は期間満了すれば自動的に切れる契約であるので、それをあたかも無期契約あるとみなし、解雇無効で救うという考え方にはそもそも無理があり、理論的あいまいさに繋がっている。このように「雇止め法理」の理念、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とは明らかであろう。

¹⁵ サーベイとしては、La Porta, Lopez-de-Silanes and Shleifer (2008)参照。特に、判例法理の役割については、Beck, Demircus-Kunt and Levine (2003)参照。

ヨーロッパ型規制の日本への移入の是非

以上のように日本の有期雇用の規制は元来弱く、拘束規制や「雇止め法理」もそれぞれに問題点を抱えている状況である。このため、有期雇用の問題、すなわち、(1)雇用の不安定、(2)待遇格差、(3)雇用の質の低下に対処するためには新たな仕組みを考えるべきであることは明らかであろう。その場合、有期雇用の保護を強めるという立場から、ヨーロッパ型規制を日本に導入すべきであろうか。

まず、第一に、EUの有期雇用の規制体系は非常に包括的な体系であり、個々の仕組み・要素が補完性を持ち、一体となって全体の一貫性や整合性を保っていることを理解する必要がある。このため、全体への配慮のない、つまみ食いの制度的移入は効果がなく、むしろ副作用が懸念される。例えば、入口規制と出口規制は相互補完することで実効性が確保されている。有期雇用への需要が増大している国では、入口規制を緩和しているが(スペイン、ドイツ、スウェーデンなど)、それでも出口規制が機能しているのは、無期雇用原則の下、無期雇用への転換義務化が機能しているためである。したがって、出口規制だけ取り上げて日本に導入しようとしても懸念されるような予防的な雇止めが多発するだけで有期雇用の保護に繋がるかは疑問である。

第二に、制度全体を他の国に移入する場合、その制度自体がどんなに良い制度であったとしても、受け入れ国側の環境条件が大きく異なれば、そのような制度移入は現実的に不可能であることだ。日本ではこれまで有期雇用の規制が弱かったことで既に有期雇用の割合はかなり高まっており、先に見たように OECD 諸国でもトップグループに入っていると考えられる。また、これまでも有期雇用の更新、継続は労使双方が合意すればむしろ望ましいし、有期雇用の長期継続が積極的に促進されてきた面がある。

実際、日本と同様の非正規雇用問題を抱える韓国では 2007 年 7 月からヨーロッパ型の有期雇用規制(差別的待遇禁止、出口規制(最長 2 年、2 年越えた場合無期みなし))を導入したが、正規雇用への転換が拡大したかどうかは必ずしも明確でない。韓国の経験からも学ぶ必要がありそうだ¹⁶。

ヨーロッパの経験で学ぶべきことは、スペインのように有期雇用の割合があまりに高くなり過ぎると、少々の改革では制御不可能になってしまうことである。したがって、現在の水準以上に増えないようななんらかの「歯止め」を考える必要があり、その理念、具体的な仕組み双方を考える必要がある。

¹⁶ 韓国雇用労働部の発表によれば、2007 年 7 月の法改正以降、2 年超の無期転換が初めて義務となる 2009 年 7 月前後を比較すると、勤続期間 2 年以上で契約期間が満了する者について、2009 年 6 月末では正規社員に転換した者の割合は 38.8%であったが、7 月末は 36.8%であった。また、その後、2010 年 5 月末時点では正規社員転換の 24.8%であり、正規社員転換の割合が法改正で確かに増えたという証拠は得られていない。

また、有期雇用の規制体系は無期雇用の規制体系とのバランスで考え、現在のアンバランスをいかに改善していくかという視点も重要である。

有期雇用改革の理念

以上を踏まえ、日本の場合、どのような理念で有期雇用改革を行うべきであろうか。まず、第一に、諸外国と異なった規制体系、実情を考えると、海外の制度や経験に学びつつも、それを盲目的に移入するのは避け、日本流にアレンジするなど日本的な改革を志向すべきである。

第二は、ヨーロッパのように雇用契約における無期原則の立場は明示的にとらないことである。つまり、有期雇用自体や有期雇用の長期継続を「罪悪視」して、規制するべきではないということだ。したがって、あらかじめ有期雇用が可能な仕事を制限する入口規制や一定の要件を満たせば強制的に無期雇用に転換させるような出口規制をとるべきではないし、それは現実的な選択肢ではないだろう。ただし、自ら進んで有期雇用を選んだわけではない不本意・非自発的有期雇用者に対しては、強制転換ではなく使用者側の無期雇用転換へのインセンティブを高めるような仕組みを考えることも重要である。

第三は、雇止めの対応として重要なのは、企業と有期労働者との信頼関係の再構築である。ゲーム理論的な考察から得られるインプリケーションは（コラム参照）、労使双方の信頼関係を前提とすれば有期契約は少なくとも確実に反復更新されることが期待できるような状況を作ることこそが双方の協調促進にとって重要であるという点だ。労働者側が自らの働き方から契約は更新されると期待しても企業から雇止めされるというような状況が頻繁に起これば、労使の信頼関係は損なわれ、労働者側の協調性や努力インセンティブは低下してしまう。それは企業側にとってもメリットにはならないことに留意すべきだ。

第四は、有期雇用保護の観点からは、むしろ、規制体系の中でも処遇の規制を重視することである。こうした処遇の規制を導入することで、有期雇用が増えすぎない「歯止め」とするべきであろう。つまり、有期雇用の問題に対しては、その規模を抑制する「量の規制」ではなく待遇改善を通じた「質の規制」で対応するという考え方である。むしろ、雇用不安定の問題は、現状のような予測可能性の低い「雇止め法理」に任せておくべきではなく、処遇の面で相応の補償を行うことで対応すべきである。また、有期雇用という形態による、「客観的理由のない差別」については、極端な差別が行われれば大きなペナルティを受けるようななんらかの仕組みが必要である。

第四は、現在の無期雇用と有期雇用の扱いが極端に二極化している状況に対しては、「間を埋める」という発想も重要である。現在の無期雇用と有期雇用の間により中間的な雇用形態が生まれることでその間が埋められていく、更にはそうした取り組みにより、有期雇用と正規・無期雇用の間に「連続性」を創出することが重要である。なぜなら、雇用形態の多様化、多極化によりそれぞれの形

態間のギャップはより小さくなるとともに、有期から正規へのステップ・アップへの道も「間を埋める」ことで繋がっていくため、将来への希望が高まるという効果も期待できるためである。つまり、「待遇の二極化」から「待遇の多極化」を目指すという発想である。

=====
コラム:雇止め問題をゲーム理論で考える

企業（使用者）と有期雇用者との関係を、ゲーム理論（有限回繰り返しゲーム）のフレーム・ワークで考えてみよう。具体的には、労使双方とも協調的な行動を取れば雇用関係が続く一方、どちらかが相手を裏切るような機会主義的な行動を取ればその時の一時的な利益は大きくても協調関係は終わってしまうとする。これは、ゲーム論の言葉で言えば、「囚人のジレンマ」の繰り返しゲームにおけるトリガー戦略を考えているということである。

この場合、雇用契約の更新回数・期間の上限が定められておれば（ゲームの回数が有限）、最後の契約期間（ゲーム）で双方とも機会主義的な行動を取ることが最適な戦略になる。しかし、そのような可能性を労使双方が考えれば帰納的に考えてそれ以前の契約期間（ゲーム）でも協調的な行動は取らないであろう。

一方、有期契約の反復が無限に続く場合、相手が機会主義的な行動を取らない限り協調を続けるという行動パターンが双方にとって最適の戦略になる（ゲームの均衡）。つまり、有期契約の更新が制限されないような状況下では、双方の信頼関係が協調的な行動を生み、結果として有期契約が更新されていくことは労使双方のメリットであると結論できる。

=====
8 有期雇用改革:具体的な提言

ここでは、先に述べた有期雇用改革の理念に沿って、(1)労使の信頼関係再構築の視点による契約時点の多様なコース分け導入、(2)雇用不安定への補償と均衡処遇推進による処遇の改善、(3)無期雇用と有期雇用の間を埋める多様な雇用形態の創出、に分けて述べることにする。

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

雇止めの問題においては、労使の認識ギャップが大きな問題になっており、両者の信頼構築が重要なことを指摘したが、雇止めに関わる予測可能性を高め、認識ギャップを低下させる一つのやり方は、有期雇用の契約時点でいくつかのコース分けを行うことである。例えば、契約時点で以下の3つのコースに分けることが考えられる。

- (1) 更新の可能性のある有期雇用契約

- (2) 更新の可能性はあるがその回数、期間に上限のある有期雇用契約
- (3) 更新の可能性が最初からない有期雇用契約

以上のように更新可能性について明確化することで、(2)の上限ケースや(3)のケースは、「雇止め法理」(解雇権濫用法理の類推適用)の判断条件となる、雇止めの客観的合理性と社会的相当性は免除されていると判断し、契約終了時における雇止めは有効とされるべきである(島田(2011)参照)。このようなコース分けを行う場合、問題となるのは、当初、(3)の更新可能性のない契約を結んでいるにも関わらず、契約終了時点で、また、再度、同じ更新の可能性のない契約を結ぶ場合である。このような更新の可能性のない雇用契約を事後的に更新する場合は、(1)や(2)のタイプの契約に限ることを義務化する必要があるだろう。

雇用不安定への補償と均衡処遇推進による処遇の改善

契約終了手当の導入と金銭解決の検討

雇用不安定に対する報償制度としては、まず、使用者が有期契約の終了時に契約終了手当を労働者に支給するような仕組みの導入が考えられる。例えば、フランスでは支払われた賃金の原則10%を支払うことが義務付けられている。日本の場合でも、戦前では、常用工のみならず有期契約である臨時工についても雇止めの際には解雇手当を支払うケースが多くなり、「退職積立金及退職手当法」(1936年)で事業主が毎月一定額を積み立てて事業主の都合で解雇する場合は、期間満了に伴う雇止めでも特別手当(=解雇手当)を払うことを法制化、義務付けていた時期があった(濱口(2004))。

また、同様の発想として、有期雇用の場合にこそ、金銭解決の仕組みを導入するという考え方もある。金銭解決とは解雇・雇止め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仕組みであり、ヨーロッパでは広く導入されている。有期雇用の場合には自動的に契約が切れるため、むしろ、無期契約に比べ導入しやすいという利点もある。実際には和解という形で金銭解決が行われているケースも多いが、和解の問題点は金銭解決の額にばらつきが多く、予測可能性が低いことである。さらには、個々の企業の対応にはなるが、雇止めした労働者に対する再就職の斡旋などを事前に約束することも、雇用不安定の補償という視点からは重要な取り組みといえる。

「期間比例の原則」への配慮

上記、契約終了手当は、日本の戦前における仕組みと同様に、それまでの勤務期間の長さが反映された手当になることが望ましい。なぜなら、雇止めされた労働者側に立てば、これまで契約の更新等を通じて勤め先で貢献をしてきたことを正当に評価して欲しいという気持ちが一番大きいと思われるからである。したがって、こうした契約終了・退職手当のみならず、賃金等の処遇で契約期間の長さへの配慮を行うことは有期労働者の納得感を確保する上で重要といえる。実際、EU 有期

労働指令ではこうした「期間比例の原則」が定められている。

有期雇用であっても努力し能力を向上させながら期間を重ねて働き、組織に貢献することに対し、企業はそれに対して責任を持って評価することを明示的にコミットすることは、企業、労働者双方にとって教育訓練、能力開発へのインセンティブを高めることに繋がる。このように「期間比例の原則」への配慮が賃金や教育・訓練含めた雇用不安定と処遇格差の問題を一体的に解決する際のキーポイントになろう。

均衡処遇のあり方

処遇自体の解決としては、均等・均衡処遇の必要性が議論されることが多い。しかしながら、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であり、職務横断的な賃金体系が確立していない。したがって、制度面からみてヨーロッパに比べて均等処遇のハードルはより高いといえる。ヨーロッパでさえ先にみたように合理的な理由で説明できない有期雇用賃金ギャップが存在することを考慮すると、日本において厳密な均等処遇を求めることは現実的ではない。

一方、客観的な理由では説明できないような処遇の格差を出来る限り縮小させていこうとする均衡処遇の考え方は重要である。もちろん、その場合でも、差別、客観的理由をあまり厳密に定義するのではなく、労使協議の中で柔軟的に取り扱うことも必要である。一方、均衡の概念を大幅に逸脱するような格差は容認されるべきではない。客観的な理由を越えて極端な処遇格差を放置すると、使用者は必ず大きなペナルティを受けることで（「クレディブルな脅威」）、そうした差別が事前に抑制されるような法的な仕組みが検討されるべきであろう¹⁷。

多様な契約形態の創出: 仕組みの「連続性」への配慮

最後に極端に二極化した正規、有期雇用の取扱いの「間を埋める」、連続性を創出するという観点からいくつかの対応について提案してみたい。

中期雇用契約の創出

第一は、中期の雇用契約の創出である。2003年労基法改正では1回の契約期間の上限が原則1年から原則3年に緩和された（専門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）。この上限を例えば5年に緩和するという提案である。使用者側からすればこれまで有期雇用契約を反復利用してきていきなり無期雇用に転換させることはリスクがあり難しくても、5年契約であれば可能な場合もあろう。1回の契約期間を長期化させることができればその分、雇用も安定するといえる。

¹⁷ 合理的理由のない不利益取扱い禁止原則はドイツ、フランスなどのEUでは法運用の実態として定着しているといえるが、日本への適用などについては、水町(2011)参照。

また、5 年間という契約期間に労使双方がコミットすることで、より公平な成果や能力評価が可能になると考えられ、労使双方の教育・訓練投資へのインセンティブが高まる効果も期待できる。1 回の契約期間の上限引上げについては、労使双方ともニーズは少ないとの指摘があるが、オプションを提供することで潜在的ニーズを引き出す新たな制度導入の意義は大きいといえる。

実際、日本における非正規から正規雇用への移行を「就業構造基本調査」の個票を使って分析した玄田(2010)(第4章)は、いくつかの要因とともに前職(非正規雇用)での継続就業年数が2~5年程度の場合、最も正規化しやすいことを明らかにしている(一方、2年未満では他の非正規に転職)。玄田(2010)は2~5年程度継続就業ができるということは、正社員に求められる潜在能力や定着性に対して正のシグナルを出していると解釈しているが、企業側が正社員に転換させるための情報を得るためには2~5年の継続就業が必要十分であることを意味しているとも言える。

上記の結果を踏まえると、1回の契約期間の5年への延長は、同一の企業における2~5年の継続就業を促進することで、正規雇用への転換の確固たる「踏み石」になることも期待できる。また、1回の契約期間の5年への延長は、現在、いわゆる「2年11ヶ月問題」への対応としても急務である。1回当たりの最長契約期間3年が「雇止め法理」が適用されない「メルクマール」と解釈されているのであれば、それが5年になれば、その分、雇用安定効果が期待できるからである。

テニユア制度の創出

第二は、正社員として採用するための試用期間として有期雇用を明確に位置付けることである。例えば、アメリカの大学では、教員は、まず、任期付きの職を得て、十分な業績を出したと判断されれば、tenure(終身在職権)を得る、つまり、期間の定めのない雇用に移行するのが普通である。

また、無期雇用を原則とし、有期雇用の濫用的な反復利用を禁止しているヨーロッパにおいては、有期雇用を無期雇用へ転換していく際のスクリーニング・プロセスとして位置付けられる傾向が強い。例えば、Portugal and Varejao (2009)は、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有期労働者の教育の長さ、学歴、企業によ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)という結果を得た。これを、有期雇用が正社員転換のためのスクリーニングの役割を果たしていることを示すものである。

日本においても、試用期間という制度はあるが、通常、期間の定めのない雇用契約の中で試用期間が位置付けられているため、試用期間終了時はその後も無期契約が継続していると法律上解釈される場合が多い。このため、試用期間終了時に解雇する場合は、「解雇権濫用法理」が適用され、解雇するためには客観的な合理性と社会的な相当性が必要となり、解雇のハードルはかなり高く

なっているのが現状である。

正社員を雇う場合、情報の非対称性により能力の評価を十分行うことは難しいので、能力把握における不確実性が正社員の過小雇用につながっている可能性もあろう。その場合、正規への転換の可能性を明示した試用期間として有期雇用が設定されれば、正社員雇入れのリスクが低下し、結果的に正規比率が高まる効果が期待できる。

期間の定めのない多様な正社員の創出

第三は、有期雇用ではなく正規雇用＝無期雇用の多様化により二極化の「間を埋める」考え方である。つまり、期間の定めはない雇用であるが多様な正社員形態を創出することである。正社員の定義は必ずしも明確ではないが、(1)将来の職務が限定されていない、つまり、突発的な残業、転勤、職種の転換等を含めなんでも受け入れることを前提とした「無限定社員」である、(2)期間の定めのない契約を結んでいる、(3)解雇権濫用法理が適用される、といった3つの条件から成り立っていると考えられる。

この3つの条件の相互連関(制度的補完性)はかなり強い。つまり、それぞれの条件が変わらぬ限り、他の条件もなかなか変わらないという問題がある。したがって、多様な正社員形態を作るためには、無期雇用という条件は維持しても、「無限定社員」という条件を変化させる、つまり、事実上、「なんでもする」という勤務にある種の制限を加える、また、業務を「切り分ける」ことで、解雇権濫用法理の適用も変化させるという発想が必要となってくる。「無限定社員」の職務の限定の仕方わかりやすい例としては、勤務地限定社員、職種限定社員であろう。

勤務地限定社員、職種限定社員の制度化に当たっては、まず、限定された勤務地や職種の仕事が消滅した場合を解雇事由に加えることを最初の契約などで明確化させることが必要になる。そして、限定されていたポストが消滅した場合でも公正な人選方法や納得のいく協議プロセスが設定されておれば、解雇権濫用法理が適用される場合でも、解雇の客観的合理性や社会的相当性の要件は既に満たされているという合意が成り立つ必要がある(水町(2010))。そのためには、労使、政府、法曹界が協力してコンセンサスを形成し、ガイドラインを作ることが求められる。こうした仕組みは、企業側からみれば解雇コストの低下、予測可能性の向上につながり、正規雇用が多様化することで正規への雇入れ機会が高まる効果が期待できる。

9 所得再分配政策からみた政府の関与のあり方

以上、有期雇用改革のあり方をみてきたが、最後に再分配政策の観点から、労働市場二極化に対する政府の関与のあり方を考えてみたい。

80年代までは安定した高成長を背景に労働者に対する再分配システムは主に企業が担ってきた。

つまり、若年従業員の増大下でのピラミッド型の従業員構成維持と高い期待成長率を背景に、企業は長期雇用を前提とした「後払い賃金」(年功賃金)などを通じて従業員内での所得再配分システムを築き上げてきた。しかしながら、グローバルな競争激化、不確実性増大、期待成長率の屈折などで、企業が労働者に対して暗黙的に保障してきた所得再配分やセーフティネットを維持することが難しくなってきた。

第8節で議論した均衡処遇などで処遇の格差の改善に取り組んだとしても、そこからこぼれ落ちてしまう低所得有期労働者が存在することを考慮すると、これまで小さかった政府の関与を強めることも重要だ。特に、民主党政権になってから、分配政策という視点からは、これまでの「間接分配」から「直接分配」に政策フレームが変化してきているように見える。

つまり、官が政と一体となって産業界に様々な政策を働きかける、または、「ハコモノ」と呼ばれる公共事業を行い、当該産業・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(家計への直接補助等)へ転換してきているということである。

労働市場の二極化が更に深刻になれば、これまで日本の経済社会の安定性に寄与してきた「社会的一体性」が大きく揺らぐことになり、その国全体への影響は計り知れない。このような大きな「負の外部性」の存在を仮定すると、政府の積極的な対応は正当化されるであろう。しかしながら、その場合も、やみくもに再分配政策を強化し、高福祉社会、大きな政府を目指すのではなく、「必要な人に必要なサポート」という原則を徹底させることが絶対的な条件だ。その意味からすれば、所得制限を設けない「子ども手当」や、恩恵の半分程度は年収 500 万以上の家計の世帯員に及んでしまう最低賃金の引上げ(Kawaguchi and Mori (2009))は、上記の原則から大きく逸脱することになる。したがって、特定の所得層に狙って再分配政策を行う給付付き税額控除の方が再分配政策という視点からすれば、政策効果の「漏れ」がないためより優れている。

給付付き税額控除の枠組みとしては、様々なタイプがあるが、年収 150~250 万の低所得世帯の社会保険料の負担が特に重いことを考えると(年間 15~30 万円程度)(図 10)、それを相殺するのに十分な額(30 万程度)を税額控除または給付(軽減額の税・社会保険料超過分)する仕組み(オランダ型の社会保険料負担軽減税額控除)が考えられる。財源については、労働市場二極化問題を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である。

(図 10)

参考文献

- 浅野博勝・伊藤高弘・川口大司(2011)「なぜ非正規労働者は増えたのか」RIETI Discussion Paper Series 11-J-051.
- 浅尾裕(2010)「正規・非正規の賃金格差から賃金を考える」『ビジネスレーバートレンド』2010年7月号, pp. 38-44.
- 池永肇恵(2009)「労働市場の二極化 IT の導入と業務内容の変化について」『日本労働研究雑誌』第584号, pp. 73-90.
- 大竹文雄・奥平寛子・久米功一・鶴光太郎(2011a)「派遣労働者の生活と就業—RIETI アンケート調査から」RIETI Discussion Paper Series 11-J-050.
- 大竹文雄・奥平寛子・久米功一・鶴光太郎(2011b)「非正規労働者の幸福度」RIETI Discussion Paper Series 11-J-061.
- 大嶋寧子(2009)「非正規雇用の拡大と労働生産性: 諸外国の経験に見る日本の検証課題」『みずほ総研論集』2009-II, pp. 1-36.
- 奥平寛子・滝澤美帆・鶴光太郎(2009)「雇用保護は生産性を下げるのか—『企業活動基本調査』個票データを用いた分析」鶴光太郎・水町勇一郎・樋口美雄(編著)『労働市場制度改革: 日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社, pp. 153-177.
- 小寫典明(2011)「規制強化に向けた動きと直視すべき現実」RIETI Discussion Paper Series 11-J-058.
- 小杉礼子(2008)「非正社員の能力開発と正社員への登用」労働政策研究・研修機構『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』JILPT 資料シリーズ No.36.
- 小杉礼子(2010)「非正規雇用からのキャリア形成—登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働研究雑誌』第602号, pp. 50-59.
- 玄田有史(2010)『人間に格はない—石川経夫と2000年代の労働市場』ミネルヴァ書房.
- 島田陽一(2011)「有期労働契約法制の立法課題」RIETI Discussion Paper Series 11-J-060.
- 鶴光太郎(2009)「日本の労働市場制度改革—問題意識と処方箋のパースペクティブ—」鶴光太郎・水町勇一郎・樋口美雄(編著)『労働市場制度改革: 日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社, pp. 1-53.
- 鶴光太郎(2010a)「深刻化する雇用の二極化 『有期契約』長期化で埋めよ」日本経済新聞『経済教室』2010年5月11日.
- 鶴光太郎(2010b)「企業の視点からみた有期雇用の増大—その背景、影響及び対応について」『組織科学』44(2), pp. 4-15.
- 鶴光太郎(2011)「有期雇用改革—格差問題対応の視点から」『社会科学研究』第62巻第3・4号, pp. 99-123
- 濱口桂一郎(2004)『労働法政策』ミネルヴァ書房.
- 水町勇一郎(2010)「有期労働法制をめぐる論点と改革の方向性」RIETI 労働市場制度改革

研究会ワークショップ報告(2010/09).

水町勇一郎(2011)「「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」RIETI Discussion Paper Series 11-J-059.

森川正之(2010)「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 Discussion Paper Series 10-J-023.

山本勲(2011)「非正規労働者の希望と現実－不本意型非正規雇用の実態」RIETI Discussion Paper Series 11-J-052.

Albert, Cecilia, Carlos García-Serrano and Virginia Hernanz (2004) , “Firm-provided training and temporary contracts,” *Spanish Economic Review*, Vol.7, No. 1, pp. 67-88.

Arulampalam,Wiji and Alison L. Booth (1998) “Training and labour market flexibility : Is there a trade-off?”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.36, No. 4, pp.521-536.

Autor, David, Frank Levy and Richard J. Murnane (2003), “The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration”, *Quarterly Journal of Economics* Vol. 118, No. 4, pp. 1279-1333.

Beck, T. A. Demirgus-Kunt, and R. Levine (2003), “Law and finance: Why does legal origin matter?”, *Journal of Comparative Economics*, 31(4), pp.653-676.

Boeri, T., and P. Garibaldi (2007) “Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect?,” *The Economic Journal*, Vol. 117, pp. F357–F385.

Booth, Alison L, Marco Francesconi and Jeff Frank (2002) , “ Temporary Jobs: Stepping stones or dead end?” *The Economic Journal*, Vol.112, pp.F189-F213.

Dolado, Juan J. and Rodolfo Stucchi(2008) ”Do Temporary Contracts Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms” IZA DP No. 3832.

Engellandt, Axel and Regina T. Riphahn (2005) , “Temporary Contracts and Employee Effort,” *Labour Economics*, Vol.12, Issue3, pp.281-299.

Goos, Maarten and Alan Manning (2007) “Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain”, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 89, pp. 118-133.

Kawaguchi, D. and Y. Mori (2009), "Is Minimum Wage an Effective Anti-Poverty Policy in Japan?" *Pacific Economic Review*, 14(4), pp. 532-554.

La Porta, R., F. Lopez-de-Silanes and A. Shleifer (2008), "The Economics Consequences of Legal Origins", *Journal of Economic Literature* 46(2), pp285-332.

Michie, Jonathan and Maura Sheehan (2003) “ Labour Market deregulation, ‘Flexibility’ and Innovation” *Cambridge Journal of Economics*, Vol.27, pp. 123-143.

OECD(2002), *Employment Outlook*, Paris: OECD.

Portugal, Pedro and Jose Varejao (2009) “Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts” IZA

DP No. 4380.

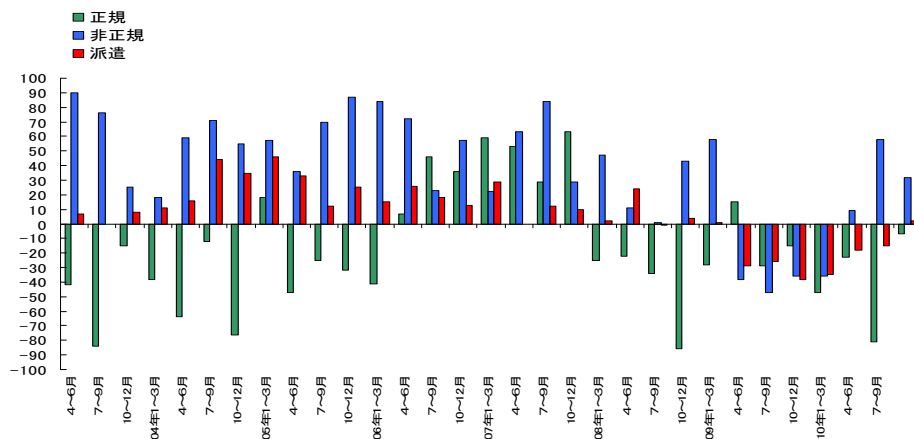
Sanchez, R., and L. Toharia (2000) "Temporary Workers and Productivity: The Case of Spain," *Applied Economics*, Vol. 32, pp. 583–591.

Sauermann, Jan (2006) " Who Invests in Training If Contracts Are Temporary? : Empirical Evidence for Germany Using Selection Correction," IWH-Discussion Paper 14/06.

Spitz-Oener, Alexandra (2006) "Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking outside the Wage Structure," *Journal of Labor Economics*, Vol. 24, pp. 235-270.

図 1

正規、非正規職員・従業者の動向 (前年同期差、万人)

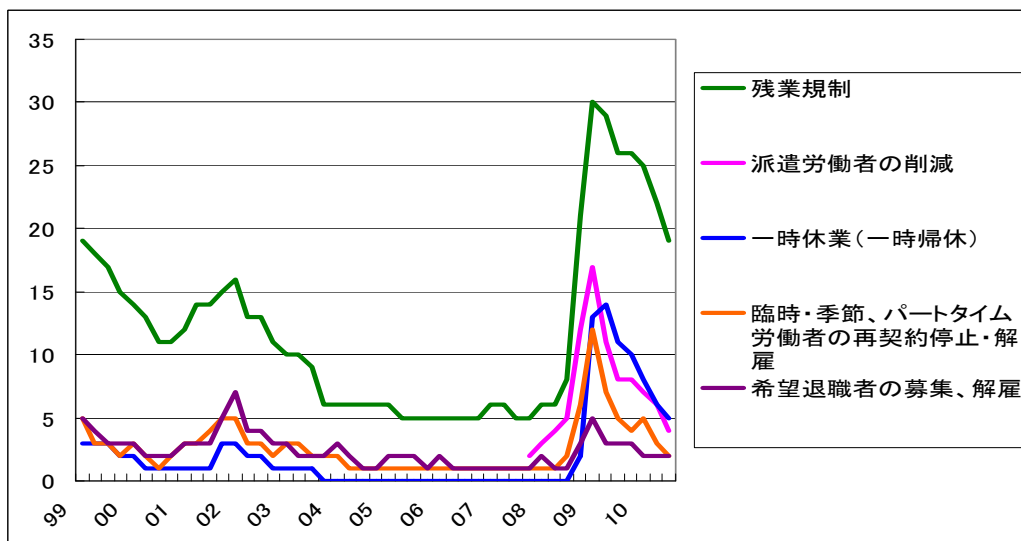


出所: 労働力調査詳細推計

6

図 2

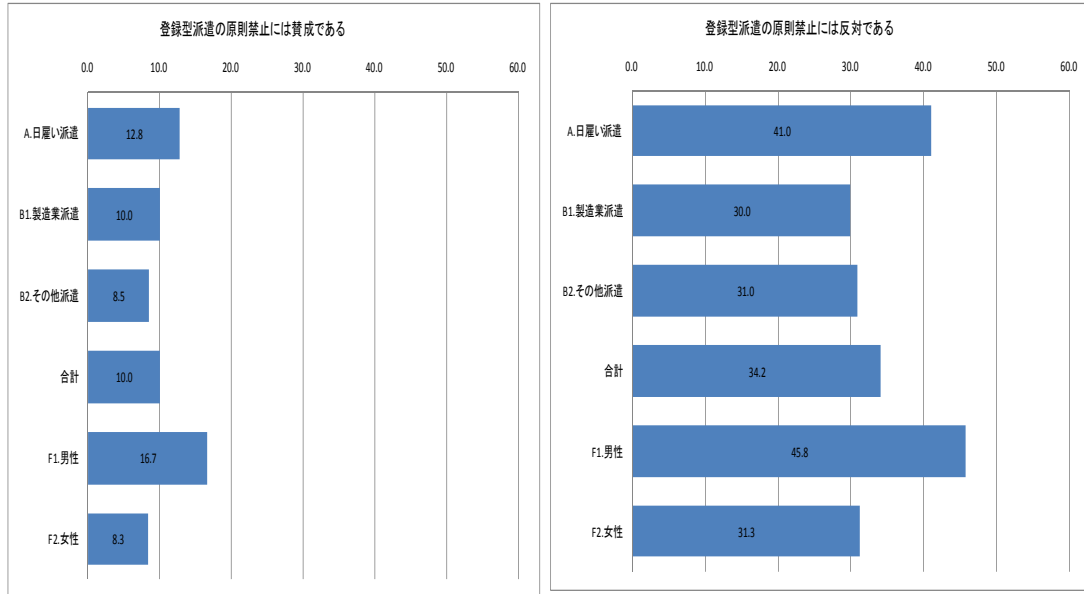
雇用調整の実施方法別事業所割合の推移(%)



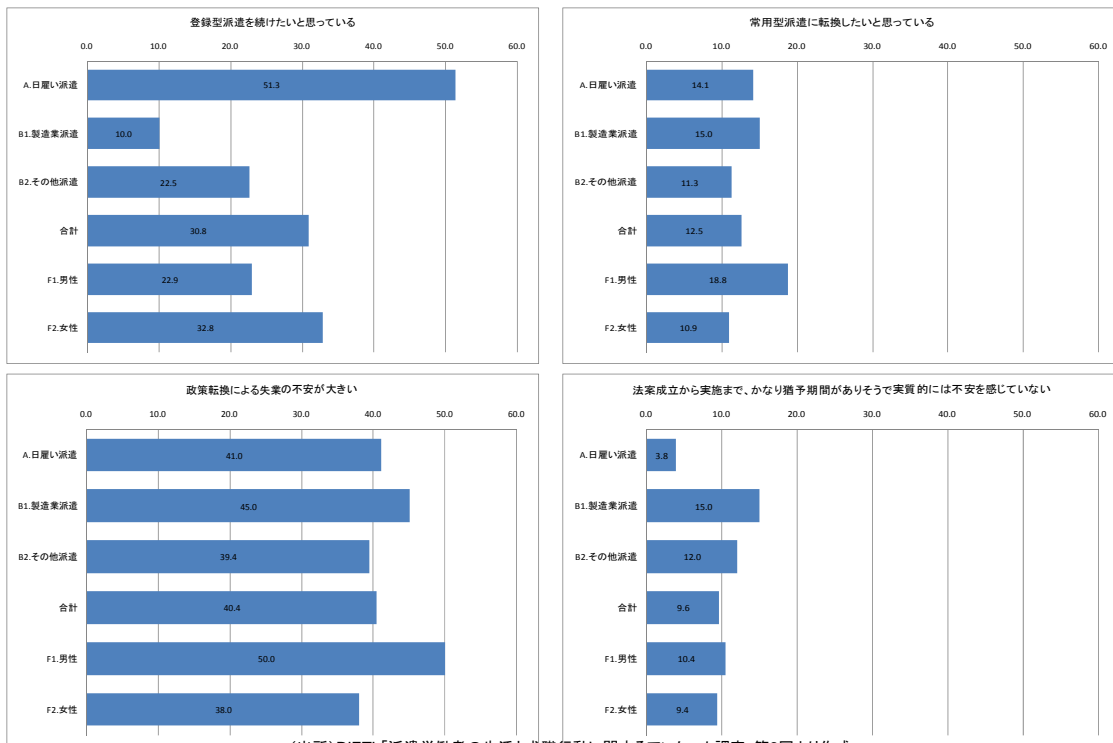
厚労省「労働経済動向調査」
8

図 3

登録型派遣労働者の意見(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3回より作成



(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

表 1

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	Z値	係数	限界効	Z値	係数	限界効	Z値	係数	限界効	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
高年収以下ダミー	-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%の水準で有意
 ・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」(2006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、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、就職活動中の繁雑の仕事をしつて適当だから」「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。

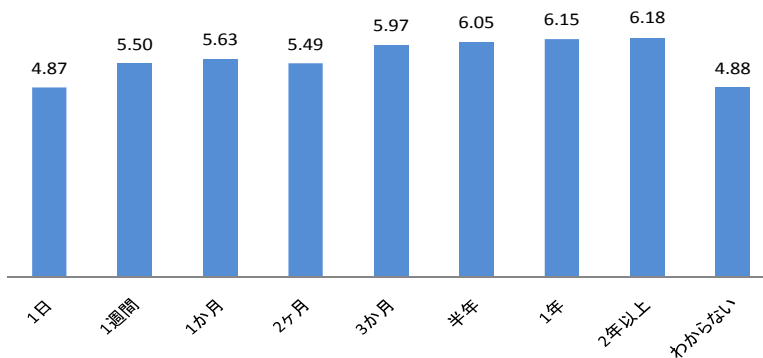
(出所)RIETI「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」第1回より作成

21

図 4

雇用契約期間と幸福度

雇用契約期間別: 主観的幸福度(平均値)

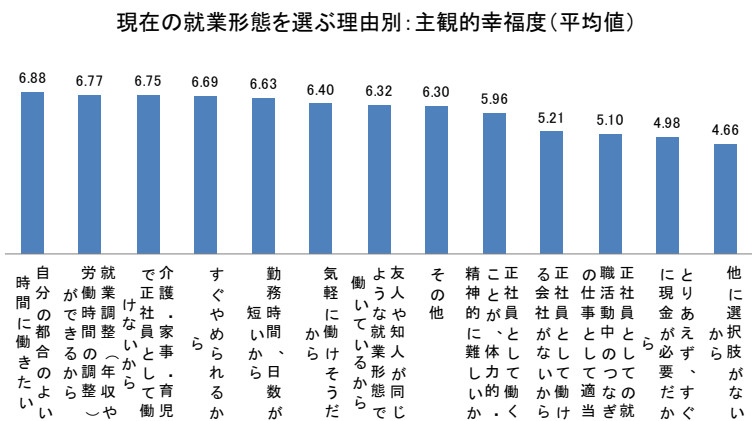


(出所)RIETI「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」第1回より作成

20

図 5

現在の就業形態を選んだ理由と幸福度



(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

表 2

雇用契約期間別非正規雇用の割合

(%)	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	合計
一般常雇	64.1	11.1	3.7	1.9	2.9	1.4	1.0	86.1
臨時雇	0.2	4.6	3.1	1.0	1.2	0.6	0.7	11.3
日雇	0.1	0.9	0.8	0.2	0.1	0.0	0.3	2.5
合計	64.4	16.6	7.7	3.0	4.2	2.0	2.0	100.0

(注)

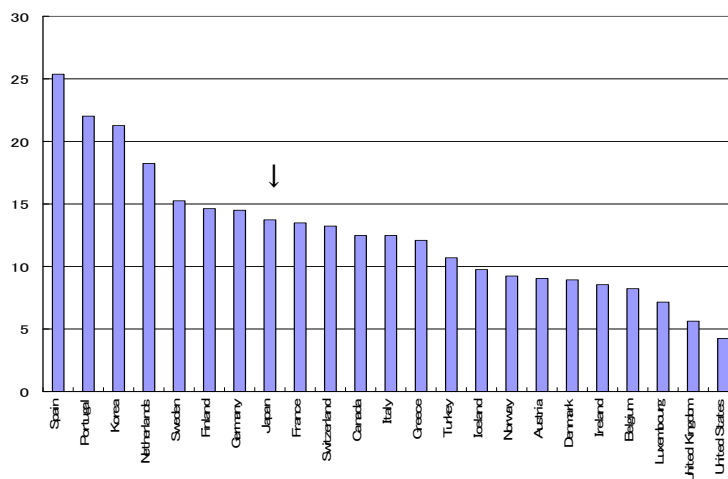
- 1年超の有期雇用＝「一般常雇」「臨時雇」及び「日雇」以外－「正規の職員・従業員」
- 1年以内の有期契約＝「臨時雇」(1か月以上1年以内の雇用契約)＋「日雇」(日々又は1か月未満の雇用契約)
- 有期契約の割合＝「1年超の有期契約」＋「1年以内の有期契約」／役員を除く雇用者
- パートや派遣の中に無期雇用者が入っている分、有期の割合は過大評価(ただし、その程度は限定的)

(出所)総務省「就業構造基本調査」

図 6

OECD諸国のtemporary workerの比率

(2009年、%)



(出所)OECD

図 7

正社員の「数量割当」仮説

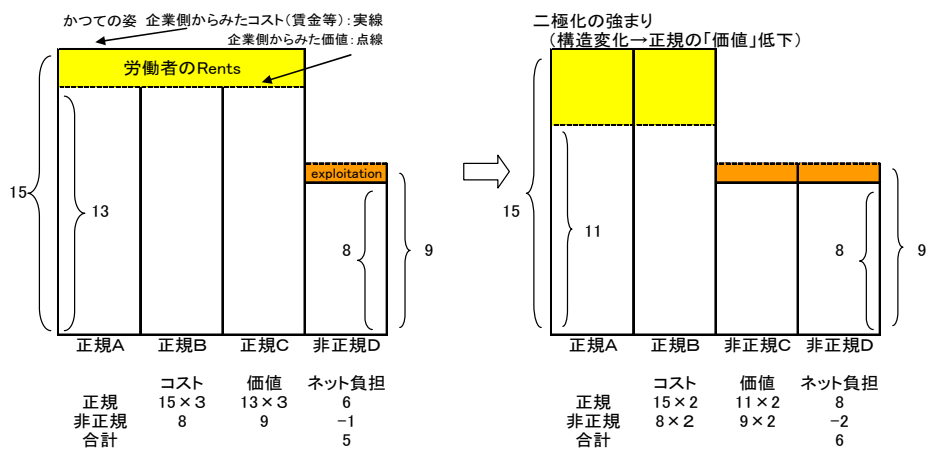


図 8

有期雇用の解雇規制指数

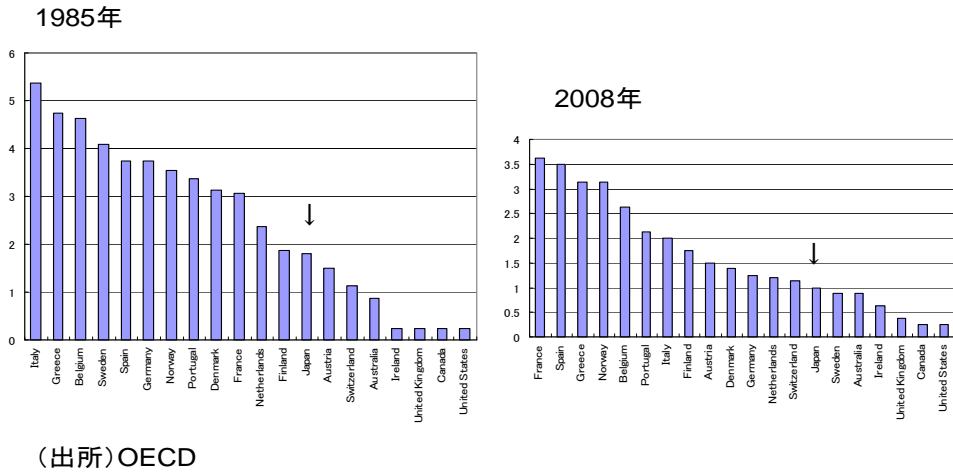
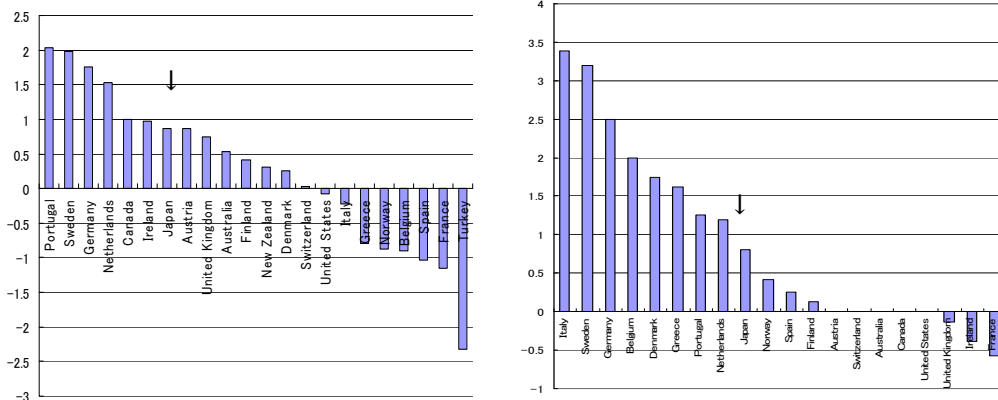


図 9

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

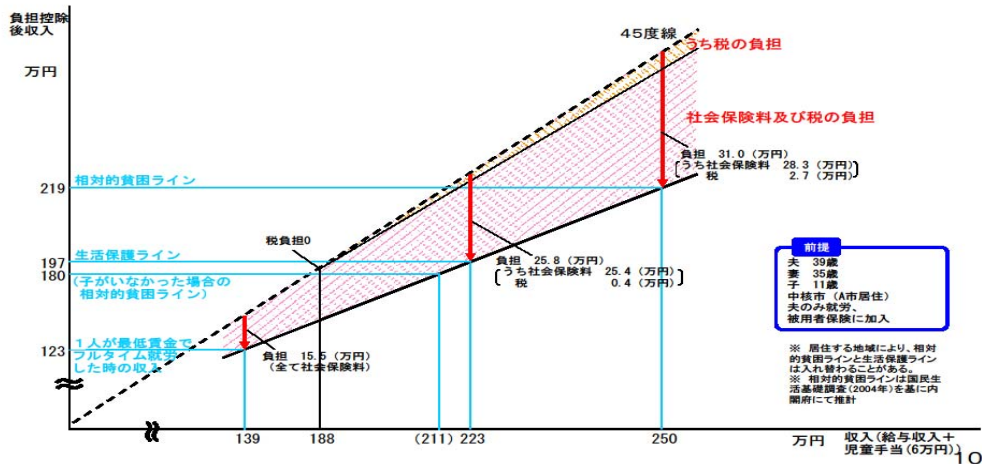


(出所)OECD

図 10

低所得就業者の社会保険料・税負担

○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。



(出所) 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