

# 労働市場制度・雇用システム改革

労働市場二極化問題を中心に

鶴 光 太 郎

## 1. イントロダクション

現在の日本の雇用，労働市場の一番の問題点は何であろうか。もちろんワーク・ライフ・バランスも重要な論点であるが，正規雇用と非正規雇用，この2つが労働市場または1つの企業の雇用システムの中で分断化してしまっていることが最も大きな問題点と考えられる。なぜならば，この問題を放置してしまうと，長らく日本の政治・経済・社会システムの安定性に寄与してきた社会的一体性に大きな揺らぎが出てきてしまうからである。

2009年に民主党へ政権交代が起きて以降，やはり，政府の雇用・労働に対する考え方が変化してきている。もちろん，その前から変化は生じつつあったが，格差，労働市場の二極化の問題により真剣に取り組まなくてはならないという意識が強まったことは事実である。

こうした問題意識に基づき，本稿では，まず，第2節で，リーマン・ショック以降の雇用調整について前回の雇用調整期と比較しながら，その特徴を明らかにする。結論としては，非正規，特に，派遣労働者が今回大きな影響を受けてわけであるが，第3節では，経済産業研究所が行った『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』を用いながら，非正規労働者の実像を特に幸福度の観点から分析する。第4節以降は有期雇用に焦点を絞り，まず，その増加の背景を探る。第5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6節は，そのための具体的な方策，第7節では所得再分配政策の視点から政府の役割を議論する。

## 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

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(図1)。

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(図2)。

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(図3)。

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

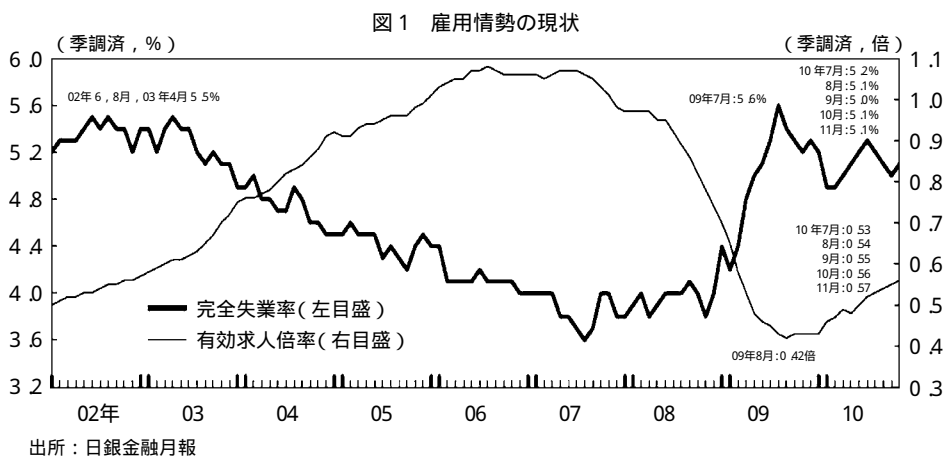


図2 所定外労働時間（上）と名目賃金（下）の動向

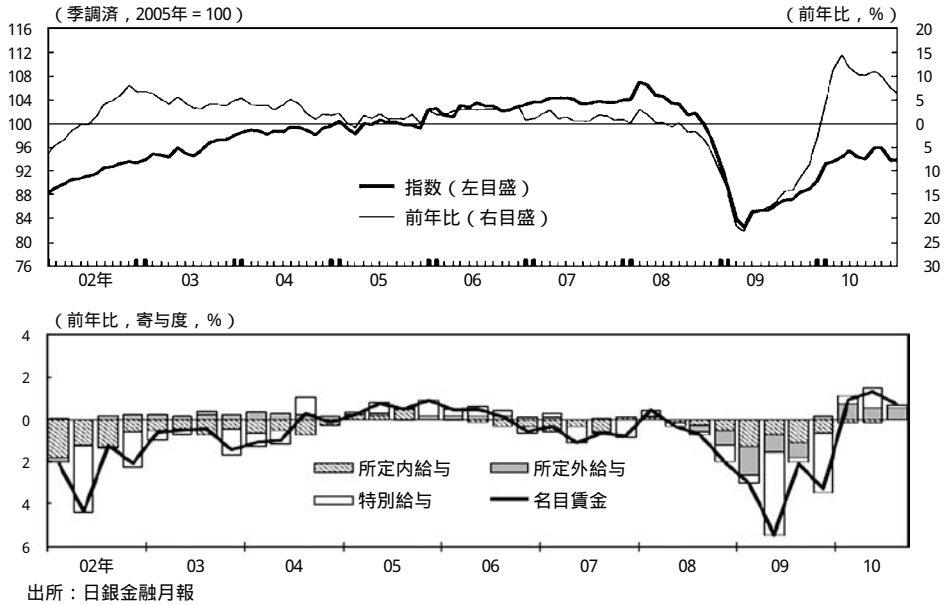
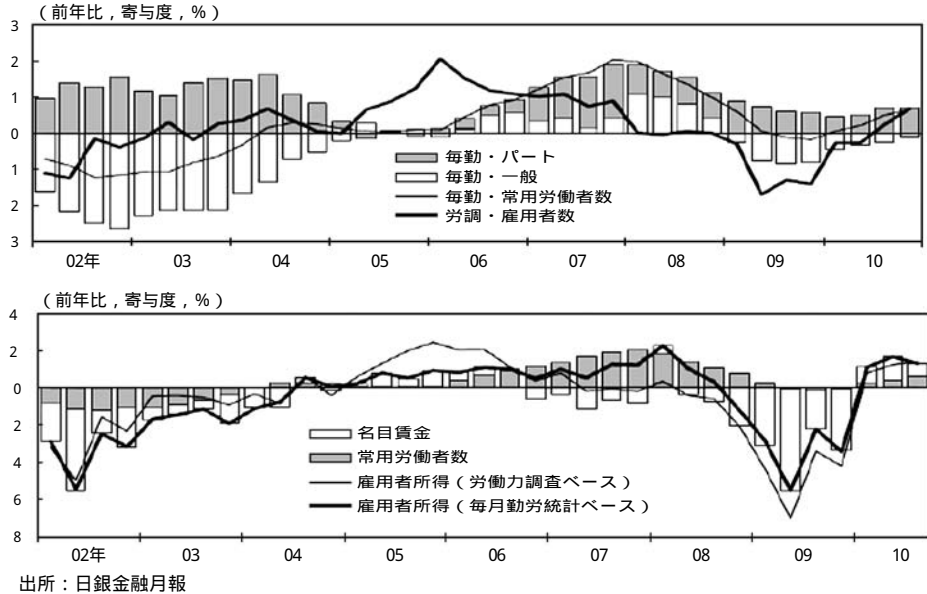


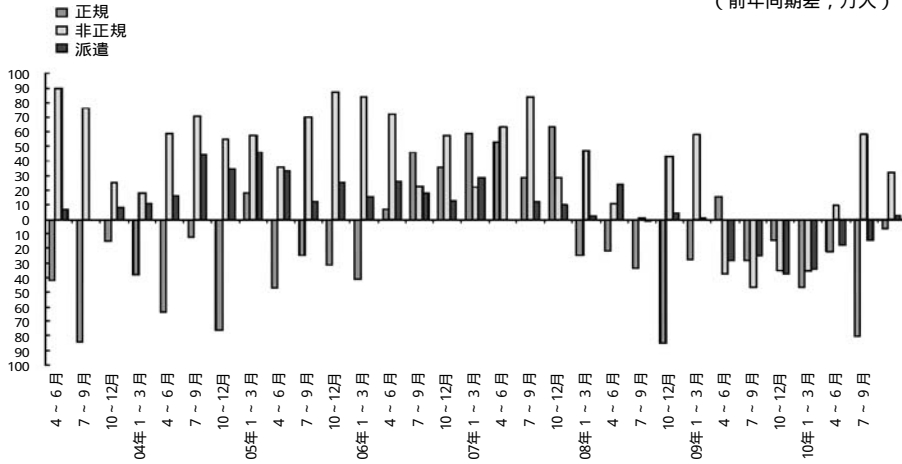
図3 雇用者数と賃金の動向



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4)。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なり偏った調整が行わ

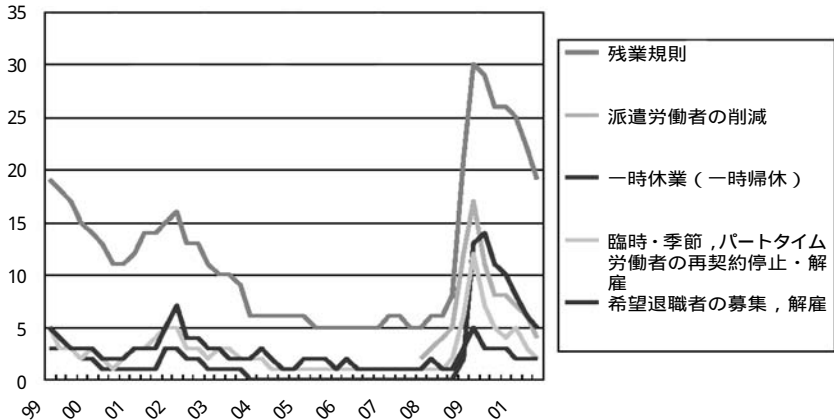
図4 正規、非正規・従業員の動向

(前年同期差, 万人)



出所：労働力調査詳細推計

図5 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」

れたのである。

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5)。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。

### 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は下回ったのである。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。

### 3. 雇用形態と幸福度の関係

非正規雇用の問題と言えば、これまで待遇等の格差が問題になることが多かったが、今回の経済危機で再認識されたのが、第2節でみた雇用の不安定性であった。それでは、雇用の不安定性は非正規労働者にどのような影響を与えているだろうか。本節では、幸福度との視点から考察してみよう。派遣労働者を中心に非正規労働者の生活、就業状況を包括的に把握した、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』では、主観的幸福度にも着目し、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。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。

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。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できる(図6)。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7)。

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。

表 1 非正規雇用の幸福度関数の推計

	(1) 全サンプル		(2) ハート・アルバイト		(3) 派遣労働者		(4) [(1)+ウェイト付き] 全サンプル													
	係数	限界効果	係数	限界効果	係数	限界効果	係数	限界効果												
非説明変数：幸福度(1~100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	1.74	*	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	*	n.a.	n.a.	n.a.		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	*	0.01	0.09	1.21		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%水準で有意

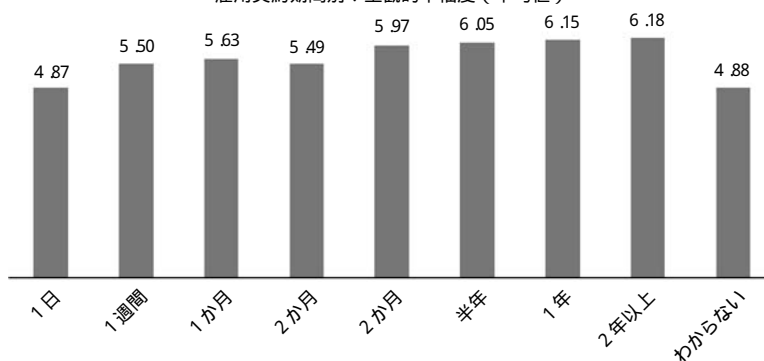
・推計方法：順序ロジット法，表は係数推定値を表示している。

・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，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。

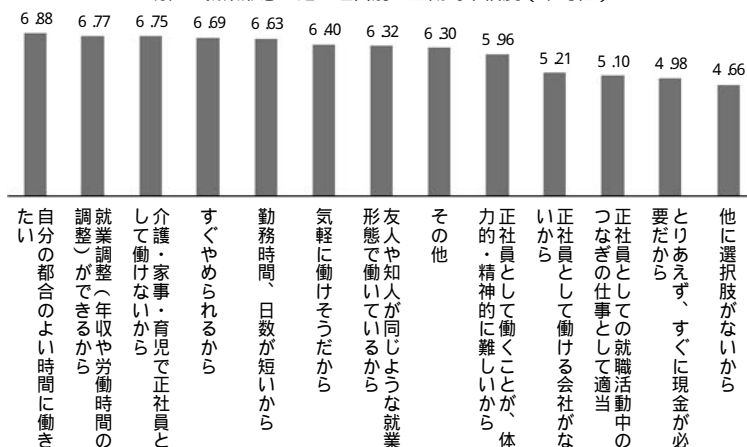
(出所) RIETI「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」第1回より作成

図6 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

図7 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

#### 4. 有期雇用増大の背景

「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

有期雇用が増大した背景は何だろうか。企業側の立場からは、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し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<sup>1)</sup>。

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。

#### コスト削減のための有期雇用活用

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、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

---

1) 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。

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意図が働くため、有期雇用が活用されるのである。

## 5. 有期雇用増大の生産性への影響

企業が有期雇用を活用する理由は、第4節で見た通り、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。

### 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。

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)）、一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。

#### 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、有期雇用に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。

#### 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開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ミクロデータを使い、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。

#### 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。

## 6. 必要な企業の対応とそのための基盤整備とは

それでは、企業としていかなる対応が必要であろうか。まず、上記の分析から、有期雇用から期間の定めのない雇用である正社員への転換を促進することが労働者のインセンティブを高めるルートから企業のメリットなることは明らかだ。しかし、正社員のコストが「割高」になっていることが有期雇用活用の

大きな理由の一つになっていた可能性を考えると正社員への転換促進は必ずしも容易ではない。その中で、転換に向けた企業側のインセンティブをいかに高めるかが重要だ。

#### 補助金を使ったインセンティブ付け

一つの方法は、政府が正規雇用への転換に対して補助金を出すことでインセンティブを高めるやり方である。例えば、スペインでは90年代からそのような方策がとられ、日本でも中小企業に対しては制度がある（「中小企業雇用安定化奨励金」）。上記で指摘したように「有期雇用問題」が「負の外部性」をもたらすとすればこのような政府の介入もある程度正当化できると考えられる。

#### 期間の定めのない多様な正社員の創出

第二は、期間の定めはない雇用であるが多様な正規雇用形態を創出することである。例えば、勤務地限定社員、職種限定社員のように、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や就業規則で明確化させることが考えられる。この場合、企業側からみれば解雇コストの低下につながり、正規雇用への転換をより容易にするという効果が期待できる。

#### 試用期間としての有期雇用の明確化

第三は、有期雇用を正社員として採用するための試用期間として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。

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。

このため、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。正社員のコストが「割高」になっている可能性を考慮すると、

能力把握における不確実性が正社員の過小雇用に繋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の有期雇用の設定は正社員雇い入れのリスクを低下させ、結果的に正規比率を高める効果があると考えられる。正社員への転換可能性がこのようなコース設定で明確になるだけでなく、そのチャンスを実現すべく、有期労働者の努力インセンティブも高まることが期待される。

#### 「期間比例原則」への配慮

第四は、有期雇用者の待遇面からインセンティブを高めるやり方である。有期雇用の場合、正規との待遇格差がモラル・ダウンを引き起こしている可能性は否定しにくい。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、制度的にみても均等処遇は難しいと考えられる。もちろん客観的な理由では説明できないような両者のギャップを出来る限り縮小させていこうとする均衡処遇は重要であるが、ここでは契約・勤務期間の長さに応じた待遇の重要性について強調しておきたい。

具体的には、契約・勤務期間に応じて年功的な賃金や退職手当を用意する仕組みである。例えば、EU 諸国では有期労働者であっても勤続期間に比例した待遇が義務付けられており(99年EU有期労働指令)、「期間比例の原則」と呼ばれている。日本でも、玄田(2010)(第5章)の分析によれば、非正規雇用の収入と勤続期間の間には正の相関がみられる。もちろん、1年、2年程度の契約・勤務期間であれば、金額としてはわずかであろうが、金額の高低は問題ではない。なぜなら、有期雇用であっても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が有期労働者のインセンティブや納得感を高めるからだ。努力すればわずかかもしれないが待遇が向上する、また、正規雇用への道が開かれるという希望が持てることが重要なのである。また、そのような年功的な処遇を前提とすれば企業、労働者双方にとって訓練、能力開発へのインセンティブが高まることが期待される。

## 7. 所得再分配政策からみた政府の関与のあり方

以上は、企業の視点から必要な方策を考えてきたが、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。

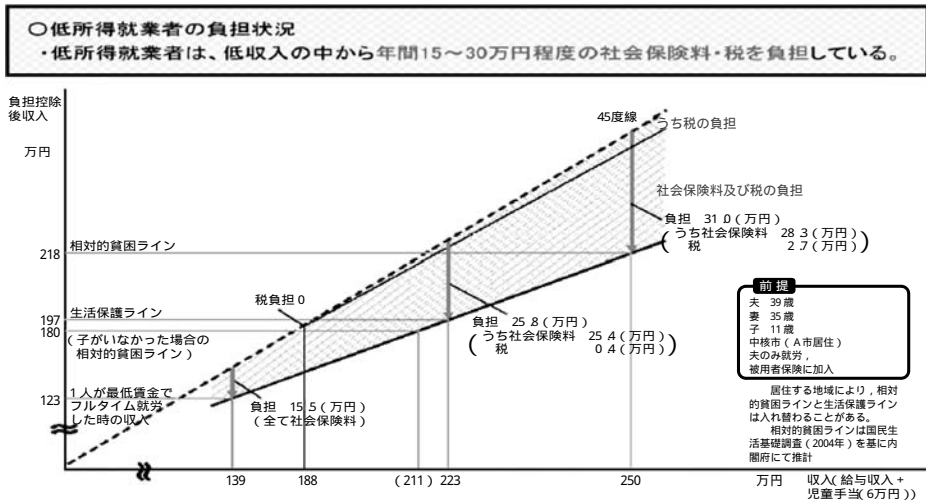
80年代までは安定した高成長を背景に労働者に対する再分配システムは主に企業が担ってきた。つまり、若年従業員の増大下でのピラミッド型の従業員構成維持と高い期待成長率を背景に、企業は長期雇用を前提とした「後払い賃金」(年功賃金)などを通じて従業員内での所得再配分システムを築き上げてきた。しかしながら、グローバルな競争激化、不確実性増大、期待成長率の屈折などで、企業が労働者に対して暗黙的に保障してきた所得再配分やセイフティネットを維持することが難しくなってきた。

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「子供手当」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

図8 所得就業者の社会・・・・・・・・



(出所) 2009年5月19日経済財政諮問会議, 資料

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8),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。

(つる・こうたろう (独)経済産業研究所・上席研究員)

<参考文献>

- Boeri, T., and P. Garibaldi (2007) "Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect?," *The Economic Journal*, Vol. 117, pp. F357-F385.
- 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, Issue 3, pp. 281-299.
- 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.
- 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.

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