

やさしい経済学

雇用者の3人に1人が非正規の従業員として働くようになった今、非正規雇用のあり方が問われている。非正規雇用とは一般に、正社員ではない立場で雇われている労働者の総称を指す。就業形態でみれば、パート・アルバイト、契約・嘱託社員、派遣社員などが非正規雇用で、契約期間でみれば、期間に定めのある有期契約の下で雇用されている労働者が非正規雇用と呼ばれることが多い。

非正規雇用は就業形態や契約期間は多様だが、「雇用の不安定性」という共通項がある。一昨年の金融危機以来、わが国では非正規雇

データでみる非正規雇用

用の活用を続けるべきか、規制を強め何らかの制限を加えるべきか、議論が活発になっている。そこで本連載では、この問題の現状を整理し、今後の方向性を議論するための基本的な事実を提示すべく、「不本意型」と呼ばれる非正規雇用に焦点を当てる。不本意型とは、本来なら正規雇用に就きたいのに職がないため仕方なく非正規雇用で就いている雇用者で、自ら非正規雇用を希望している本意型とは区別される。両者は雇用の不安定性に直面している点では変わらないが、非正規雇用で就いている理由や労働者の属性、行動

1 本意か不本意か



慶応義塾大学准教授 山本 勲

様式などが異なるため、別々の就業形態として扱うことが望ましい。

同じ非就業でも、需要制約やミスマッチなど労働市場に問題があるため職がみつからず職を探している人は、失業者として注目される。非正規雇用を本意型と不本意型に区別するのはこれと同じ考え方で、需要制約やミスマッチの影響がある点で不本意型の非正規雇用は失業者と類似した就業形態といえる。今年のノーベル経済学賞で注目された均

衡サーチ理論で考えれば、働きのながら正規雇用の職を探している（on the job search）のが不本意型の非正規雇用、職探しをフルタイムでしているのが失業者とも考えられる。これまで失業者が社会的・学術的に注目されてきた反面、不本意型の非正規雇用への関心は高くなかった。だが非正規雇用が増加し、経済の不確実性や構造的なミスマッチが増大する中、非正規雇用を本意型と不本意型に分けることで、新たな知見や政策の方向性がみえてくる可能性がある。本シリーズではデータも交え、こうした点をみていきたい。

やまもと・いさむ 70年生まれ。慶大商卒、ブラウン大博士（経済学）。専門は労働経済学

やさしい経済学

非正規雇用はなぜ増加したのか。その理由としては、1990年代以降、有期雇用や人材派遣業務に関する規制が段階的に緩和されたことがよく指摘される。だが規制が緩和されたとしても、非正規雇用に対する企業からの需要と労働者による供給の双方が増えない限り、非正規雇用の増加にはつながらない。非正規雇用増加の背景には、制度要因とともに、労働供給双方の要因があると考えべきだ。

労働需要側の要因としては、バブル崩壊以降の不確実性の増大と非正規雇用の調整費用の安さの重要性が指摘されることが多い。低

データでみる非正規雇用

成長下で生じうる数多くのショックに対処し、競争力を維持するには、企業にとって人件費や雇用のバッファー（調整弁）を確保することが必要不可欠である。その点、非正規雇用は、採用や解雇、教育訓練、社会保険などに伴う固定費用が正規雇用よりも小さいため、バッファーとしての役割が期待できる。こうした理由から、企業は調整費用の安い非正規雇用へと労働需要をシフトさせていったと考えられる。

一方、労働供給側の要因としては、ライフスタイルや価値観の多様化に伴って、正規雇

2 需給双方の要因

慶応義塾大学准教授 山本 勲

用を避ける人が増加した点が挙げられる。いわゆる「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」を実現するには、会社に縛られ長時間労働が要求されるような正規雇用より、労働時間が短く、柔軟な働き方もできる非正規雇用のほうが適しているとの考え方である。仕事よりも生活を重視する人、あるいは、家事だけでなく仕事もバランスよく携わりたいと考える人にとって、非正規雇用は魅力的な側面をもつ就業形態といえるだろう。

ところが、非正規雇用として働くすべての人がこうした自発的な理由によるものとは限

らない。企業が正規から非正規雇用へ労働需要をシフトさせているため、正規雇用を希望する労働者は需要制約を受けやすい。このため、正規雇用の職に就けなかった労働者の一部は、仕方なく就業機会の多い非正規雇用で就くことになる。そうした労働者が不本意型の非正規雇用に該当し、ライフスタイルや価値観の多様化を背景に自ら非正規雇用を希望する本意型とは本質的に異なる。不本意型の非正規雇用は、就業機会があるという意味では望ましいが、正規から非正規雇用へと労働需要がシフトする動きが労働供給と合致されていない就業形態上のミスマッチでもあり、非正規雇用問題をとらえるうえで特段の注意を払う必要があろう。

やさしい経済学

非正規雇用に占める不本意型の割合は実はそれほど大きくはない。「正社員で雇ってくれる会社があった」との理由で非正規雇用を選んでいる人を不本意型とみなした場合、データによっても異なるが、その割合は15~20%程度である。例えば家計行動の全容を解明するために全国約4000世帯を追跡調査している『慶応義塾家計パネル調査（KHPS）』の2007~10年調査をみると、民間企業に勤める65歳未満の非正規雇用者のうち、14.4%が不本意型、残りの85.6%は本意型に分類される。また厚生労働省の『就業形態の多様化に

データでみる非正規雇用

関する総合実態調査』（07年）でも不本意型は18.9%だった。もっともこの調査は複数の選択肢から非正規雇用を選んだ理由を3つまで回答してもらう形式になっており、不本意型の割合が大きめにしやすい面はある。

非正規雇用の待遇の悪さや不安定性に対する社会的な関心が高まり、その是正が検討されている状況にもかかわらず、大多数の労働者は自発的に非正規雇用を選択していることは興味深い。もちろん、本意型の非正規雇用にも問題がないわけではない。本意型といっても、正規雇用に伴う長時間労働などのデメ

3 少ない「不本意」型

慶応義塾大学准教授 山本 勲

リットと、非正規雇用に伴う不安定性などのデメリットを比較考量し、消去法的に自ら非正規雇用を選んでいる人も含まれるだろう。だが現状の雇用条件を所与とした場合、たとえ不安定性が伴っても、非正規雇用の多くが自発的な選択をしている事実は、非正規雇用問題を考えるうえで重要だと思われる。

次にKHPSを用い、不本意型の非正規雇用の現状を少し詳しくみてみよう。まず不本意型の非正規雇用は、上述の通り、雇用者の中で決して多くはないが、失業者と比べると、その数は1.5倍と無視しえない。また時系列

的にみると、需要制約の影響を受けやすいため、不本意型の非正規雇用の割合は不況期に大きくなる傾向がある。例えば好況期だった07年には不本意型の割合は13%だったが、金融危機後の10年には16%と増加している。

属性でみると、不本意型の非正規雇用は独身者や40~50歳代で多い。独身の場合、不本意であっても、生活のためには就業機会のある非正規雇用を選ばざるをえないのだろう。一方、女性については、出産・育児期にいったん労働市場から退出した後、40~50歳代で再び参入するという「M字カーブ」の労働供給パターンが一般に観察されるが、労働市場に再参入する時点で正規雇用を希望しても、非正規の職しか見つからない傾向がある。

やさしい経済学

就業形態の違いは労働者にどんな影響をもたらすのか。経済学では、労働には不効用（苦痛）が伴うことが前提とされている。この基本的な前提に立てば、他の条件が一定のもと、長時間労働が常態の正規雇用で就くことで労働者の効用（満足度）水準は低くなる可能性がある。これに対し、非正規雇用の労働時間は平均的には短く、また労働者が労働時間や日数を決める裁量も残されているため、非正規雇用者の効用水準は正規雇用より高くなっていてもおかしくない。ところが、不本意に非正規雇用されている場合には、不本意就業

データでみる非正規雇用

という制約が働くために、効用水準が低くなっていることが予想される。実態としてはどのようなになっているのだろうか。

近年、個々人の主観的厚生、つまり主観で判断した効用（満足度）水準を、アンケート調査などで計測する行動経済学の研究が増えている。日本で関心が高い幸福度に関する研究もその一つで、就業形態との関係では、失業により幸福度がどの程度低下するかという研究が国内外で蓄積されている。以下、主観的厚生指標の一つである心身症状（ストレス）指標を用い、就業形態との関係を見てみよう。

4 ストレスを測る

慶応義塾大学准教授 山本 勲

心身症状指標とは、「疲れやすくなった」とか「寝つきが悪くなった」といった複数の項目に関し、どの程度当てはまるかを回答してもらい、各人についてスコア化したものだ。一般に主観的厚生指標には、調査方法や環境（天気など）によって結果が左右されやすい傾向があるが、心身症状指標は、心身に関する症状を淡々と細かく聞くので、そうした傾向は小さいと考えられる。ここでは『慶応義塾家計パネル調査』を用いて心身症状指標を作成し、就業形態との関係を検証してみた。その際、パネルデータの特性を生かしながら、

賃金や個人属性の違いを考慮するとともに、心身症状が悪いから正規ではなく非正規雇用として働くといった逆の因果性も統計的に除去することを試みている。

検証でまず、本意型の非正規雇用と正規雇用を比べると、心身症状指標に有意な差はみられなかった。上述の通り、労働時間が平均的に短い分、本意型の非正規雇用の方が主観的厚生水準は高くなっているとは予想される。そうならないのは、一つには、日本人が仕事からの不効用を大きくは受けにくい特性をもっていると解釈できる。あるいは日本の非正規雇用には雇用の不安定性といった固有の問題があり、そのため労働時間が短くても効用水準は高くないとも解釈できよう。

やさしい経済学

就業形態による労働者の主観的厚生の違いを心身症状指標で比較すると、本意型の非正規雇用と正規雇用で大きな違いはみられないことがわかった。それでは不本意型の非正規雇用ではどうだろうか。

『慶応義塾家計パネル調査（KHPS）』を用いて、心身症状指標を比較してみると（図）、不本意型の非正規雇用のほうが正規雇用よりも高いスコアに分布する傾向があることがわかる（スコアは個別の心身症状の大きさを0~3点に換算し、11項目について合計したもの）。この傾向は、所得や資産、年

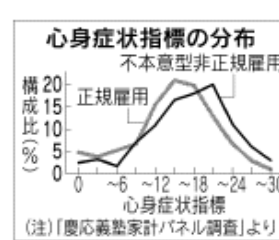
データでみる非正規雇用

齢などの個人属性の違い、あるいは、心身症状から就業形態選択への逆の因果性の可能性などを考慮しても変わらない。つまり、不本意という言葉からも予想されたとおり、不本意型の非正規雇用の心身症状は正規雇用よりも悪く、主観的厚生水準は低くなっている。このことは、同時に、不本意型の非正規雇用者が正規雇用者に移行できれば、主観的厚生水準が改善することを示唆しており、実際のデータからもそうした事実が観察される。

なお、不本意型の非正規雇用の主観的厚生水準の低さは、大阪大学の竹田雄氏や経済

5 「不本意」の満足度

慶応義塾大学准教授 山本 勲



産業研究所の鶴光太郎氏による最近の研究でも確認されている。彼らは、経済産業研究所が実施した日雇い派遣労働者をはじめとする非正規労働者へのアンケート調査を用いて、不本意に非正規雇用として働いている労働者ほど、幸福度が低いことを明らかにしている。

一方、不本意型の非正規雇用と同様に需要制約の影響を受けやすい失業についてはどうか。再びKHPSのデータで、失業と心身症状指標との関係を見てみると、失業者の心身症状指標は不本意型の非正規雇用者と同程度の大きさであり、かつ、正規雇用者よりも統計的に有意に高いことが確認できる。

失業が主観的厚生水準を低くすることは、国内外の先行研究の結果と一致するが、失業と同様、不本意型の非正規雇用でも労働者の主観的厚生水準が低下することは注目すべきであろう。主観的厚生水準を比べた場合、同じ非正規雇用であっても本意型と不本意型では大きく異なり、むしろ不本意型の非正規雇用は失業に類似する形態と位置づけられる。

やさしい経済学

不本意型と本意型の非正規雇用の特性の違いは、景気循環における労働供給行動にもあらわれる。かつての日本の労働市場では、不況期になると「縁辺労働力」と呼ばれる非正規雇用が非労働力化し、労働市場から退出する行動が顕著に観察された。良好な就業機会が減少するため、不況期に一時的に職探しや就業をあきらめる就業意欲喪失者の増加であり、経済学ではこれを「就業（求職）意欲喪失効果」と呼んでいる。なお不況期には、夫の所得低下を補てんするために妻が労働供給を増加させる行動（「追加労働者効果」）も

データでみる非正規雇用

観察される。しかし1980年代までの日本では、就業意欲喪失効果が追加労働者効果を上回るために、不況期に労働力が低下し、失業率が低位安定していたとされている。

ところが90年代以降、就業意欲喪失効果が女性を中心に減退していることがいくつかの研究で示されている。たとえば、慶応義塾大学の樋口美雄氏と独協大学の阿部正浩氏による研究では、90年代、不況の長期化によって夫の恒常所得が低下したために妻の労働供給が増える追加労働者効果が大きくなり、就業意欲喪失効果では失業率の上昇を抑えられな

6 求職断念どう変化

慶応義塾大学准教授 山本 勲

くなったと指摘している。また、東京大学の黒田祥子氏と筆者との研究でも、90年代後半に女性の労働市場へのアタッチメント（定着度）が増大したことが示されるとともに、就業意欲喪失効果は未婚者よりも既婚者で観察されるため、女性の晩婚化が労働市場全体でみた就業意欲喪失効果の減退をもたらしている可能性を指摘している。

不況期の労働供給行動は、独身女性と既婚女性で異なるだけでなく、不本意型と本意型の非正規雇用でも異なる。『慶応義塾家計パネル調査』を用いて、個人の属性や労働供給

といった要因によって女性がどのように就業形態を選ぶかという関係を分析すると、不況期に非労働力が増加する就業意欲喪失効果が確認できる。

ただし非正規雇用から非労働力へのシフトは、本意型のみでみれば不本意型ではみられない。つまり就業意欲喪失効果は不本意型の非正規雇用に就いているような女性では観察されにくいといえる。厚生労働省の『就業形態の多様化に関する総合実態調査』によると、99年から2007年で不本意型の非正規雇用の割合は高まっている。この点をあわせて考えると、労働市場全体で就業意欲喪失効果が減退しているもう一つの要因として、不本意型の非正規雇用の増加が示唆される。

無断複製転載を禁じます。 (C) 日本経済新聞社

不本意に非正規雇用に就いたとしても、すぐ正規雇用へ移行できるなら、正規雇用の職が少なくなる不況期の緊急回避的な役割として、むしろ非正規の就業機会があることは望ましいといえる。そこである年から翌年にかけての就業形態間のダイナミクス(移行状況)を『慶応義塾家計パネル調査』でみている。

就業形態間のダイナミクスをみると、同一就業形態を継続するケースが圧倒的に多く、非正規雇用者が翌年に正規雇用者へ移行できる確率は7%程度と低い。ただし非正規雇用の中で不本意型と本意型を比べると、正規雇

用への移行確率は不本意型で11%、本意型で6%と不本意型で顕著に高く、正規雇用への希望がまったく実現しない状況ではない。一方、失業から正規雇用への移行確率は14%と不本意型の非正規雇用よりも高いが、労働者の年齢や学歴などの属性を一定とした場合、両者の違いは統計的になくなる。

つまり不本意型の非正規雇用から正規雇用へ移行できる可能性は絶対水準では低いが、失業など他の就業形態と比べて見劣りするわけではない。とすれば、たとえ本意ではないにせよ、就業機会のある不本意型の非正規雇

7 不安定性の是正

慶応義塾大学准教授 山本 勲

用は、正規雇用に就けない労働者の生活を支え、失業率の上昇を抑えるという意味で一定の役割を果たしていると解釈できる。

だが非正規雇用には雇用の不安定性の問題が残る。この点では、不本意型の割合が15~20%程度と大きくはないことが注目される。有期雇用や派遣労働への規制強化が検討されることが少なくないが、非正規雇用の不安定性の是正は、同時に、雇用のバッファー(調整弁)を狭め、企業の不確実性への対処を困難にすることにつながる結果、企業の競争力が低下し、国内雇用全体が減少しかねない。

非正規雇用の不安定性の是正と雇用のバッファーの確保はトレードオフの関係にあるため、社会全体でみれば、セーフティネットを整備した上で、両者のバランスをどうとるかが重要といえる。これを見極める際、非正規雇用の活用か、禁止かと単純に議論するのではなく、本意型と不本意型の違いを念頭に置き、まず失業と同様に政策対応の必要性の高い不本意型の非正規雇用から優先的に取り組むことが求められる。正規雇用の需要創出はもちろんのこと、希望すれば非正規雇用から正規雇用へスムーズに移行できるような制度設計の構築が望まれる。＝この項おわり
(次回からは岡田章・一橋大学教授が多国間協調のゲーム理論について執筆します)