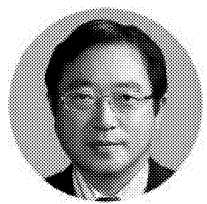


ポイント

日本の有期雇用の比率は高く女性に集中。非正規は価格競争のしわ寄せ受けやすい。能力向上が処遇改善につながる仕組みを

樋口 美雄 慶応義塾大学教授



常用労働者5人以上の事業所を対象とした厚生労働省の2014年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、パートや契約社員、派遣労働者などの非正規社員が全体の4割に達した。

正規は1997年をピークに昨年まで534万人減少したが、非正規はこの間、810万人増えた(総務省「労働力調査」)。今年に入り景気回復を反映して、正規も若干増加しているが、やはり長期的には非正規を増やそうとするトレンドに変化はない。

第1は、有期契約労働者の比率だ。経済協力開発機構(OECD)の12年データによると、有期比率はドイツで14%、フランスで15%、オランダで20%と、近年ほとんどの国で上昇傾向にある。わが国では

25〜34歳男性の非正規比率は90年代後半から上昇している(図参照)。彼らの43%は正社員として働く機会がないため、やむなく非正規として働いている「本意非正規労働者」だ。多くはバブル崩壊後の就職氷河期に学校を卒業し、何らかの理由で非正規になり、いまだにその状態が続いている。動き盛りの年齢でも働いていない人が増え就業率は低下し、仕事も求職活動もしない非労働力率は上昇した。こうした傾向は35歳を超えてもみられる。

これを回避するには法定最低賃金の引き上げが必要だ。個人を追跡調査した分析では、07年以降の時給10円を越す最低賃金の引き上げは、波及効果を伴って、女性を中心とする非正規労働者の賃上げに貢献する一方、有意な雇用喪失は確認されていない。

この分析により、企業の教育訓練を受けた男性は正規に転換する人が多く、自己啓発に取り組んだ女性は正規労働者として採用される割合が高いことがわかった。企業や本人への能力開発支援は正規労働者の増加に寄与する。人手不足下の賃上げは仕事の高付加価値化や価格転嫁を促す。

支援を一人のジョブトレーナーが手掛けるのが有効だとの調査結果もある。こうした支援体制の拡充が求められる。非正社員を活用するうえで、問題点として、良質な人材の確保困難、定着率の低さ、責任感や向上心の欠如を挙げ

米国ではこの種の定期調査は見当たらない。わが国の有期労働者を契約期間別にみると、1年に満たない人が全非正社員の25%、2年未満が58%と多数を占める。だが現実には契約が反復更新されるため、実際の在籍期間は長い人が多く、5年以上が40%、10年以上が19%にのぼる。しかしこの間、仕事

第2の統計は短時間労働者比率だ。OECDによると、週30時間未満の比率は日本で21%、独22%、仏14%、米13%と大差ない。サービス経済化を反映して、ほとんどの国でこの比率は上昇している。わが国では、世帯主の所得の低下もパート就業を増やす一因になっている。中にはパートタイムと呼ばれても、週40

わが国では賃金は個別企業の労使で決められるべきだとの考えが強い。だがその結果、競争が激化すると、賃金や人件費引き下げによる価格競争・料金競争に陥りやすい。特に景気の影響は交渉力の弱い非正規労働者に表れやすい。

この分析により、企業の教育訓練を受けた男性は正規に転換する人が多く、自己啓発に取り組んだ女性は正規労働者として採用される割合が高いことがわかった。企業や本人への能力開発支援は正規労働者の増加に寄与する。人手不足下の賃上げは仕事の高付加価値化や価格転嫁を促す。

短時間労働者を有期から無期に転換した企業では、優秀な労働者を雇え、社員の向上心も定着率も高まったという。非正規労働者の場合、正社員の一時的長時間労働や頻繁な転換を嫌い、正規労働への転換を希望しない人も多い。従って正社員のワークライフバランス改革を進めねばならない。今年成立した女性活躍推進法や若年雇用促進法は、企業に各種の雇用指標の公表を求めている。これに基づき認定されたワークライフバランス推進企業に対し、公共調達で加点する施策も有効だ。15〜64歳の生産年齢人口は97年のピーク時から17年間で900万人近く減少したが、企業で働く人は全体で約200万人増えた。背景には、高齢者の雇用促進や女性の労働力率の上昇、短時間でも働ける雇用機会の拡大がある。

経済教室

非正規雇用4割時代①

意欲・能力で二極化解消を

の内容や処遇はあまり変わらない。他社に転職した人も、転職先での雇用形態は非正規のままの人が74%にのぼる。独仏では若いときの有期比率は日本の2倍ほど高いが、年齢とともに無期に転換する人が増え、25歳を過ぎると5分の1程度に減る。これに対し、日本では25歳を過ぎても有期比率は高い。

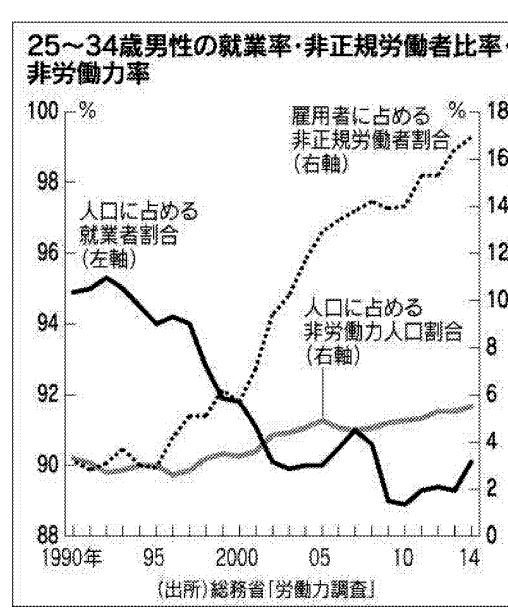
時間以上働く「偽装パート」が1割を超え。第3の派遣労働者比率は多くの国で上昇しているが、その水準の違いは小さい。賃金が職種ごとに社会で決まる国では企業が違っても同一賃金が払われるから、派遣労働者は派遣会社手数料を支払う分、割高となる。こうした国では緊急・臨時な仕事に派遣は限定され、恒常的な仕事は直接雇用で切り替えられる。

非正規労働者の社会保険加入率は低い。所得税の「103万円の壁」は配偶者特別控除により影響は軽微だが、これと連動した企業の配偶者手当も見直しが必要だ。来年10月から厚生年金・健康保険の適用拡大により「130万円の壁」が縮小されることも決定しているが、さらに対象者を拡大していく必要がある。

労働契約法改正で、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたとき、特例を除き、労働者の申し込みにより、使用者は無期労働契約に転換しなければならない「無期転換ルール」が施行される。ただ、それ以前の雇止めを危惧する向きもある。正社員への転換には、求職の申し込みからキャリアデザイン、職務実習、就職活動まで一貫した

非正規労働者の多くはすでに企業の重要な戦力となっている。短時間雇用のメリットを生かし、誰もが意欲を高め能力を発揮できる状況をつくりていくには、自分の成長を実感でき、それが雇用条件の改善や正規への転換につながる仕組みの導入が必要だ。短時間・職務・地域などの限定正社員の拡大も、具体的な人材活用策として考えられる。

前述の厚労省調査で就業形態別にみると、正社員が60.0%、パートタイム労働者が23.2%、契約社員が3.5%、嘱託社員が2.7%、臨時労働者が1.7%、派遣労働者が2.6%となる。属性別には、パートは女性と若者が契約社員は専門職、嘱託は定年後の60代男性が多数を占め、処遇や仕事上の権限・責任は就業形態ごとに決まっているところも多い。企業は正社員に生活保障、雇用保障を提供するが、非正社員はその対象外とされることが多い。



フルタイムの有期労働者の時間当たり賃金は標準労働者に比べ、OECD平均では29%低いのに対し、日本では31%と大差ない。これを常用のパートタイム労働者についてみるとOECDは20%と差が縮小するが、日本は逆に48%に広がる。時間当たり換算しても日本では差が大きい。

フルタイムの有期労働者の時間当たり賃金は標準労働者に比べ、OECD平均では29%低いのに対し、日本では31%と大差ない。これを常用のパートタイム労働者についてみるとOECDは20%と差が縮小するが、日本は逆に48%に広がる。時間当たり換算しても日本では差が大きい。

ひぐち・よしお 52年生まれ。慶応義塾大博士。専門は計量経済・労働経済

ひぐち・よしお 52年生まれ。慶応義塾大博士。専門は計量経済・労働経済