

派遣労働者の雇用調整

発表日：2008年12月12日(金)

～生産調整の影響がかつてよりダイレクトに～

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 熊野英生 (Tel: 03-5221-5223)

製造業の生産調整が急激に行われようとする中で、派遣労働者に対する契約打ち切りなどの調整圧力が強まっている。この動きは過去よりも急速である。背景には、企業の雇用形態が変化して、正社員の雇用を保護するバッファとして派遣などが使われている事情があろう。この問題は、いわゆる「2009年問題」と相まって、これからもより強く表れてくることが懸念される。

変化してきた雇用調整の姿

製造業における雇用調整が急速に進んでいる。報道ベースでは、製造業で派遣労働者への契約打ち切りを決めたニュースが連日流れている。こうした派遣労働者を主体とした雇用調整についての報道は9月まではほとんどみられなかったが、10・11月と猛烈な勢いで増えてきた。この背景には、輸送機械、電気機械などの業種が急激な生産調整をしていることがある。ただし、生産調整が雇用調整に波及するスピードは、90年代や2000年代初頭でさえもなかったほどに速いのではなからうか。この変化は、雇用の非正規化が進んだことを含めて、企業内部の雇用形態が大きく変容してきていることを反映している可能性が高い。

直近の雇用調整の状況に関しては、連合が11月14～28日に実施したアンケートがある。このアンケートでは、過去3か月間に何らかの雇用調整を実施した企業は、対象企業の35.1%（実施されていないは59.8%、無回答5.1%）に達した。実施の業種では、「製造業—加工組立等」（48.3%）が多く、地域別（本社所在地）では「北陸」（49.2%）、「東海」（45.9%）が多い。具体的な調整の内容は、「残業削減・規制」（20.2%）に次いで、「派遣労働者の削減」（12.1%）が多く、その一方で「パート・契約労働者の雇い止め」（4.6%）となっている。この結果は、雇用調整の手法が、相対的に派遣労働者に集中している図式を示している。

ところで、かつての日本企業は、現在と同じような雇用調整を行ってきたのだろうか。内閣府の「企業行動に関するアンケート調査」では、平成14年調査（2003年1月実施）では、人件費圧縮の方法としては「新規採用の縮減、凍結」（62.8%）、「給与体系の見直し」（58.5%）、「残業の削減」（57.6%）が主になっており、調整手法が変化してきたことが窺われる。もちろん、調査主体やアンケートの質問の相違が大きいので単純な比較はできない。

現在は、派遣労働者を大規模に活用したり、事業のアウトソーシングを進めてきた結果として、そうした部分が、企業側のセーフティネットになっているという姿である。いわば社内の正規雇用のコアになる内部昇進者を守るためのバッファとして派遣労働などが用いられている図式である。振り返ると、90年代後半以降の日本企業は、その多くが現在は人員削減は考えないが、先行き（例えば5年後）に長期継続的雇用を見直すという方針が少なくなかった。現在はそうした未来図が現実のかたちになって、よりフレキシブルな雇用体制となっているという見方もできる。企業としては、将来は生産性を高める働きをする正規雇用者は温存し、むしろ、そうではない労働力を調整弁にするという考え方が広がったとも解釈できる。

連合のアンケートでは、大企業に「派遣労働者の削減」が多いとされてきたが、こうした傾向は中小企業でも多かれ少なかれ同じではなからうか。中小企業でも、長年働いてきたパート・アルバイトを削減することは極力慎重、勤務件数が短く、時間当たり労働コストの割高な派遣労働を先に調整弁として使うだろう。現在の派遣労働者の削

減は、この10数年の雇用形態の変化に伴って、雇用調整の形態が変化してきたことの表れだとも受け取れる。

派遣業の人員調整

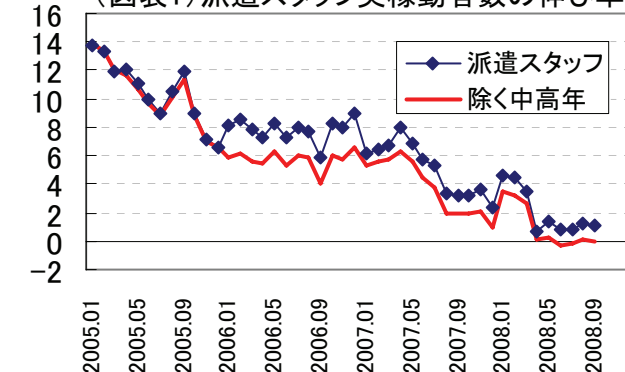
派遣労働の実態は、経済統計ではなかなか把握しにくいのが実情である。有力な統計は、(社)日本人材派遣協会の派遣スタッフの実働者数の推移である。全体では、派遣ビジネス自体が膨張してきているので、全体の人数は前年比プラスを続けている(図表1)。もっとも、その増加ペースは極端に緩やかになっており、中高年齢者(45歳以上)を除いた人数は月次で2008年6月以降はマイナスになることも起こっている。

本調査は、協会会員主要107社を対象(34.5万人<2008年9月>)にしているが、厚生労働省が発表している2006年度の派遣労働者数は321万人となっている。このうち製造業務への派遣数は24.0万人である。製造業の雇用調整圧力が、すべての派遣労働者に広がっているかどうかは、もう少し幅をもって見てみた方がよいだろう。

ただし、派遣事業者自体の景況感が悪化しているので、じわじわと派遣ビジネス全体が苦しくなっているという流れは間違いない。帝国データバンクの「景気動向調査」では、業界別DIが10・11月と悪化ペースを増している(図表2)。現時点で、企業サービス価格指数にみられる派遣料金はまだ切り下げには至っていないが、今後、派遣市場の労働需給が緩和してくれば、そうした影響も出てくる可能性も否定できない(図表3)。

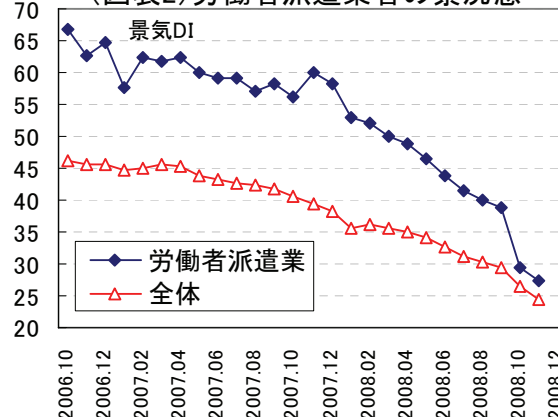
一方、派遣労働など限界的な労働市場の需給環境に視野を広げてみると、最近の職業安定所統計では、臨時・季節労働者の求人数が前年比マイナスである(図表4)。派遣労働者とオーバーラップする「常用労働者のうち正社員・パートのどちらでもない人」を計算すると、その求人数の前年比も2008年10月は前年比▲34.0%と大幅マイナスになっている。なお、派遣で働く若者は、必ずしも職業安定所に通わずに直接派遣業者にアクセスする者が少なくない。職業安定所の統計が派遣業の全体像を直接的に示している訳ではないことには留意が必要である。

(図表1) 派遣スタッフ実稼働者数の伸び率



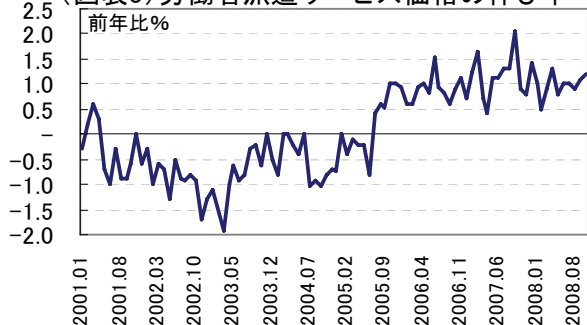
出所: 日本人材派遣協会

(図表2) 労働者派遣業者の景況感



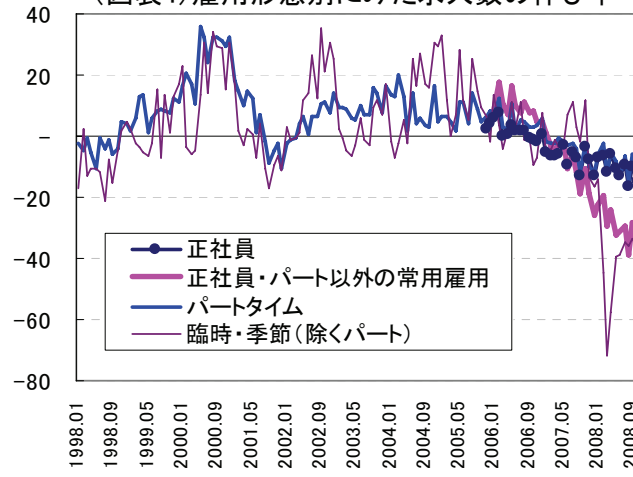
出所: 帝国データバンク「景気動向調査」

(図表3) 労働者派遣サービス価格の伸び率



出所: 日本銀行「企業サービス物価」

(図表4) 雇用形態別にみた求人数の伸び率



出所: 厚生労働省「一般職業紹介状況」

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

いわゆる「2009年問題」

派遣労働の分野では、製造業などが2009年にかけて派遣労働者を削減している圧力が以前からあったことが指摘される。これは、「労働者派遣法」が改正されて、2006年3月から3年間の契約期間が満了すると、雇用者に正社員化を申し出る義務が生じることになっていることと関連する。契約している企業は、正社員化しなければ、最長3年の契約期間を過ぎると、「3か月と1日」を経過しなければ同じ業務の派遣ができないことになっている。この制度がひとつの契機になって、派遣労働者の潜在的な調整圧力になっているとしばしば言われる。これが、現下の景気局面では、正社員化をする潜在的成本を企業に対してより大きく見せている可能性はある。