

雇用調整のセーフティネットを問い直す

発表日：2009年1月6日(火)

～雇止めの何が問題なのか～

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

2009年、雇用問題が大きな焦点になりそうだ。もっとも、現在の企業は、過去2度のデフレ局面とは異なり、企業内部に構造的な過剰人員が抱え込まれていない。急速に進む雇用調整が、非正規雇用だけに止まらず正社員にも及んだとき、企業はその責任を本格的に問われるだろう。そもそも雇用調整は、正社員、非正規雇用者ともに自己責任を求めることには無理がある。だから、社会保険というセーフティネットで公的にカバーする根拠が生まれる。今の派遣切りについては、失業保険などで依然としてカバーし切れていない弊害を除去することが必要だ。

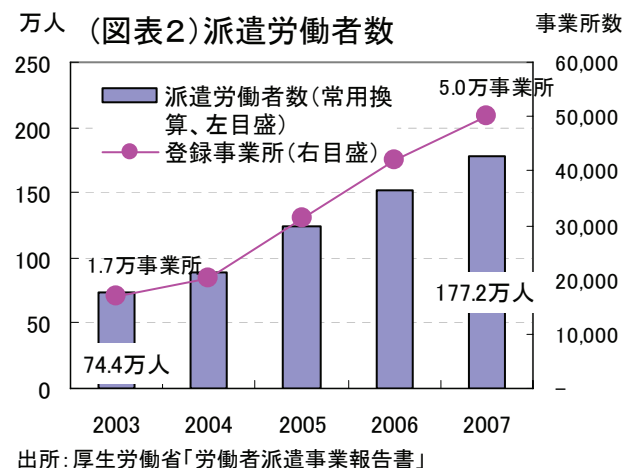
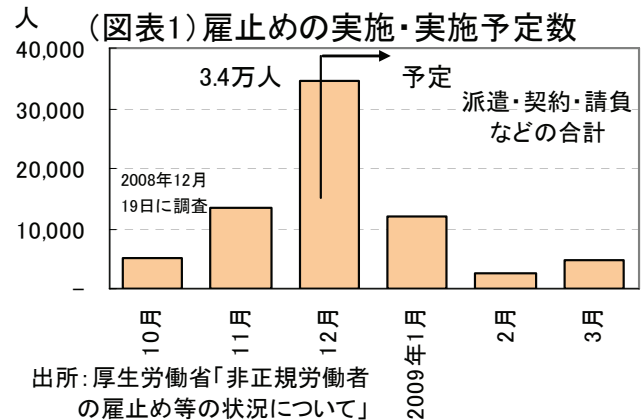
景気悪化と雇用悪化が連動

今次局面の雇用調整のスピードがかつてないほどに急速だという声が、異口同音に聞かれる。これが、(1) 輸出・生産を中心とした景気悪化のスピード自体が速いのか、(2) 企業が雇用調整に踏み切るスピードが速いのか、どちらかなのかはまだ検証できない。現時点で労働力調査のような公式統計では11月までのデータしか公表されておらず、データが制約されているからだ。そうした中で少なくとも言えるのは、企業側が景気悪化のスピードに遅れることなく、雇用調整に踏み切っていることであろう。

厚生労働省が12月26日に発表した「非正規労働者の雇止め等の状況について」の報告(12月19日までに把握した分)では、派遣・契約・請負などの就業形態で雇止めを受けた人、これから3月までに受ける人は併せて8.5万人ということだった。単月では、12月のタイミングで急増することになっている(図表1)。雇止めに遭った人のうち、再就職先がない人の割合は88.2%(判明した1.7万人のうち1.5万人)なので、8.5万人のうち圧倒的多数が失業者となるだろう。

こうした雇用調整の速さの背景には、雇用システムが急速に流動化している影響も大きい。常用雇用の派遣労働者数は、2003年から2007年までに2.4倍(74.4万人→177.2万人)へと増えた(図表2)。長期雇用を前提にしない就労形態は、企業が長期雇用を維持するという原則の下では、長期雇用以外の雇用者を多額のコストをかけてまでは守らないという副作用を生じさせる。過去の局面にはなかったくらいに非正規化が進んでいることが、雇用調整の反応速度を速めていると言えよう。

なお、前掲の厚生労働省の調査では、正社員の離職・離職予定の状況も調査している。その人数は、3,295人と非正規雇用者の8.5万人に対してまだ3.9%に止まっている。



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。

派遣切り批判のミスマッチ

昨年末にかけて「派遣切り」の扱いを巡って、大きな議論が巻き起こった。企業が雇用を守るべきだという批判である。政治の世界も、過去の格差批判の余勢を駆って、雇用調整の動きに絡じて批判的である。

批判する側の多くは、派遣労働者と正社員を雇用契約で区別して論じているわけではなく、主に「立場の弱い派遣労働者を守れ」、「雇用に対する保護の意識が低い」という攻め方をしている。こうした批判において、景気悪化に直面した企業がどこまで雇用責任を果たすべきなのかという点を明確することが大切だろう。責任の所在が明確でなければ企業側もルールを前提に行動を変えることはできないだろう。単に、企業経営者がレピュテーション・リスクを恐れるだけでは、今後、建設的な変化を望めないのではなかろうか。

企業経営者からは、今次局面は景気悪化が急速で先が読めず、雇用を守りきれないという反論があるだろう。社内に定着しない雇用者を保護することに、企業側にメリットが乏しいという反論もあろう。また、企業が工場の操業停止を決めたとき、契約期間まで派遣労働者の給与を支払い続ける義務だけを履行すればそれで済むのかという問題もある。派遣労働者の人々が平時には感じなかったデメリットを、不況になったとき誰が穴埋めするのかという点を交通整理せねばなるまい。

過去の局面との違い

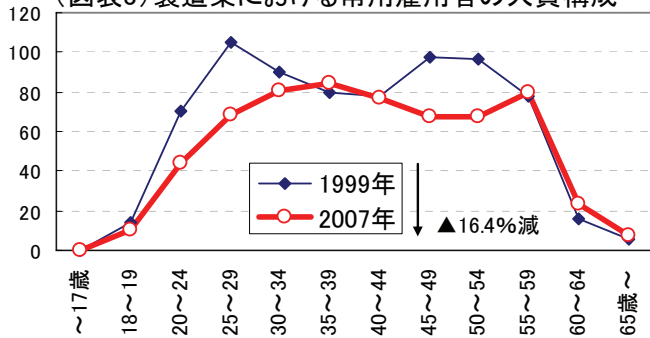
筆者は、企業が雇用調整に臨むことには慎重でなくてはならないと考えるが、今後問題視されそうなのは正社員まで調整の対象になったときであろう。正社員に対しては、ダウンサイド・リスクを企業側が負担する暗黙の契約が存在する。ただし、今のところ、正社員を本格的に調整する企業は散見されはじめてはいるが、まだ少数である。

企業が正社員の調整に慎重なのは、もしも正社員を切ると、これまでその企業が長期雇用を前提とした雇用者に対して投下してきた資本の収益還元を受けられなくなることや、他の正社員のロイヤリティの低下を憂慮するからだ。マクロ経済にも、正社員は失業期間が長くなるので、失業対策のコストが大きくなることが知られている。

おそらく、派遣切りへの批判の中には、非正規雇用が調整された後は、正社員にも調整の荒波が襲ってくるという連想が抜きがたくあるだろう。その連想が正しいかどうかは見極めがつかないが、私たちがテレビで雇止めの映像を見たとき、「自分もそうなったら、どうしよう」という底なしの不安感は、雇用者全体を否応なく襲ってくる。

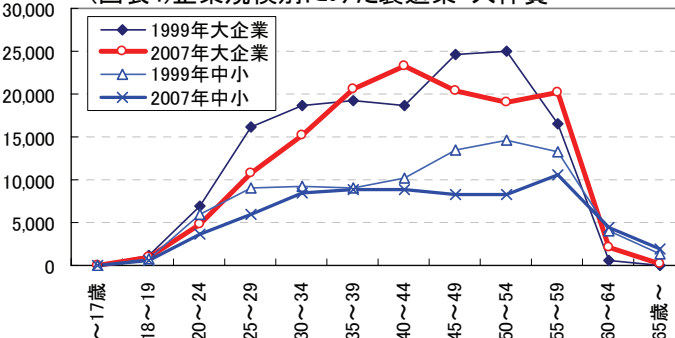
ところで、今後、正社員への雇用調整が及ぶかどうかについて考えるために過去との比較をしてみたい。データでみる限り、企業が雇用調整に踏み切るという動きは、2001・2002年の頃や90年代後半、つまり過去2度のデフレ期と同列には扱うことができない。なぜならば、過去のデフレ期には、企業の人員構成には、人員数・人件費のこぶ(過剰)があり、その負担を均すために雇用調整を進めていた。ところが、現在は、かつてのようなこぶは存在せず、人員構成のスリム化が進んでいる(図表3、4)。しかも、団塊世代など人件費負担が大きかった年代も徐々に、正規雇用から、リタイアあるいは非正規雇用へと移り変わっている。むしろ、若年労働力の人件費負担は過去より

(図表3) 製造業における常用雇用者の人員構成



出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(図表4) 企業規模別にみた製造業・人件費



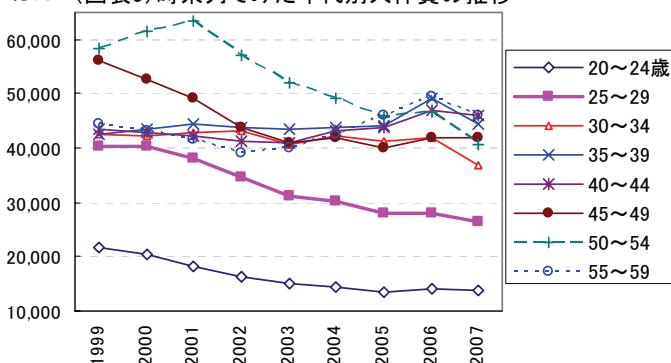
出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

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。

も随分と軽くなっている（図表5）。

従って、企業が新卒採用などを極端に絞り込もうとするのは、過剰反応にも思われる。単純化して言えば、過去は過剰な負担が企業経営を圧迫していたので雇用調整に踏み切ったが、現在はスリム化した体質を必要以上に絞り込もうとしている格好になる。それでも、正社員の調整に踏み切ろうという企業があれば、その根拠が厳しく問われるべきだろう。

図表5 時系列でみた年代別人件費の推移



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

対策としての非正規雇用のセーフティネットの重要性

派遣切りに関する議論を聞いていると少数ではあるが、短期契約だから仕方がないという人もいるようだ。

果たして、派遣労働者に対してそうした厳しい自己責任が問われるべきだろうか。

筆者はそうした原理主義的な発想には首肯しない。派遣労働を選んでいる人は、事前に景気が悪化して雇止めされるリスクを予想しているだろうか。その点は、おおむね予想していないと言える。もしも、そうならば自己責任は成立しないだろう。

そこは、社会保険の原則がもっと適用されてしかるべきだろう。つまり、勤労者は事前に自分自身の失業を予想しないという心理バイアスが働くので、私的な選択として自分で失業保険をかける人などはほとんどいない。だが、事後的に解雇が起こったならば、そこで勤労者ははじめて保険に加入していなかったことを悔いる。自然に任せると、セーフティネットの過小供給に陥る。だから、そうした分野では、公的な社会保険が導入されて、事前に給与などから保険料が天引きされることが望ましい。保険に入っている人は、保険事故に遭ったときにはじめてありがたみを感じる。これが、社会保険の合理性である。

同じ発想で、雇用保険に未加入の非正規雇用者や、年金制度の参加しない国民がいることは望ましくないとと言える。もっと積極的に言及すれば、制度設計を行うときは、政策当局者が社会保険に未加入でも許されるような余地を設けておくだけで、制度の破壊へとつながってしまうことに注意深くあるべきだろう。

雇止めの問題は、派遣労働者が途中で契約を打ち切られても、次の職探しができるように失業保険の仕組みを充実すべきだろう。派遣労働者は、もっと柔軟なセーフティネットの上で活動することが肝要だ。もちろん、不幸にして現在、派遣切りで失職している人をある程度救済することは政府の役割として必要だが、そうした短期的な対応だけでなく、失業保険給付に漏れがないようにセーフティネットの網を密にしておくことが重要であろう。

働くことの意味

今になって、派遣労働の存在自体に懐疑的な意見もある。しかし、派遣切りが起こるから、派遣労働を止めてしまえという発想は、論理の飛躍がある。副作用を怖がって、作用自体を止めるのは、本末転倒である。作用を活かすために副作用のダメージを極小化するのが、正当な考え方である。

その一方、なぜ、派遣労働が存在するのかを考えておく必要はあろう。企業にとっては、労働コストを低減したいというニーズであり、単純明快である。少し複雑なのは、労働者の側である。こちらは、働き手が、(1)正社員に課されている義務と責任から自由でいたいからという選択と、(2)やはり自分は将来的に正社員になりたいが、今は探し中という過渡期的な選択、の両面があるだろう。後者の方は、雇用に特有の情報の非対称性が働いている。つまり、若者たちが適職はその職種に出会うまではわからず、それまで過渡期的な労働を繰り返して適職探しを続け

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。

るしかないという考え方である。こうした適職論が果たして妥当かどうかは別にして、過渡期的な選択をしている人などは、潜在的には正社員志望であろう。「将来は正社員になりたい」という派遣労働者が居る限り、労働政策は適切に正社員化を促すべきだろう。

さらに、国家の成長戦略を考える上でも、少子高齢化が進むほどに、政府が若年雇用者の能力発揮を十分に引き出すことを重要と考えるべきだ。政府は、単に労働コストの割安さを追求する論調には軽々に同調してはいけない。もしも、若年労働力を使い捨てる行動が安易に容認されるのならば、そのつけは国家の屋台骨を揺るがすことになるに違いない。