

「雇用止め」その後のデータ

発表日：2009年8月17日(月)

～派遣労働者の離職は鈍化、正社員は悪化～

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

厚生労働省の発表データでは、月々の「雇用止め」の増加ペースは鈍化している。また、再就職の有無を確認すると、月々の離職者よりも再就職者数が増えて、ネットの離職者数は純減している。背景には、製造業の生産ペースの回復があるだろう。派遣労働者の雇用調整は速かったが、雇用吸収もまた速かったようだ。今後の雇用問題は、企業の人件費削減圧力が、正社員に向かっていくことが深刻である。今、政治的な関心は、派遣対策に向いているようだが、日本の成長戦略を考える上では、正社員を増やし、その人的資本を蓄積・保全することが重要である。

ニュース映像の影響

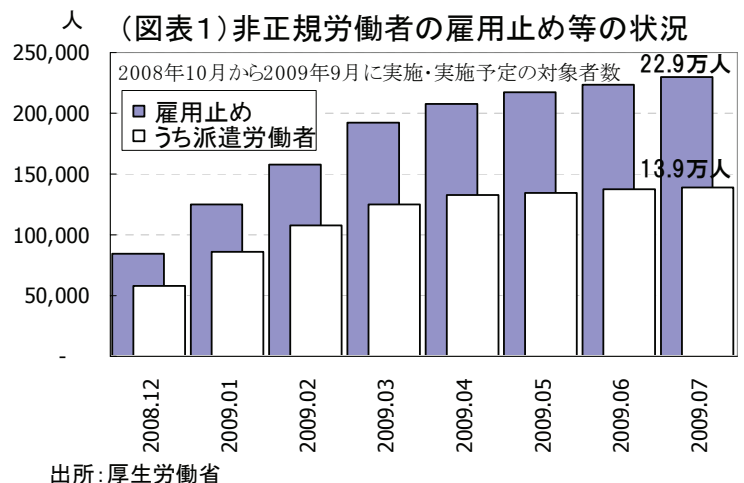
2008年暮れのニュース映像は、「派遣切り」、「雇用止め」で一色に染まった。あれから半年以上が経過して、実態はどう変わったか。衆議院選挙を前に、各政党のマニフェストには非正規労働者を中心に据えた雇用対策が手厚く書き込まれている。その代表例としては、製造業への派遣労働（専門業務を除く）を禁止するといった公約がある。そうした状況を見ると、半年前の「派遣切り」報道が、政治的には多大な影響を与えたことが想像できる。そして、今もなお多くの人たちが語っていることのイメージが、立場の弱い非正規労働者の苦難を標準として捉える傾向がある。「景気が悪化すると、真っ先に立場の弱い者がしわ寄せを受けて不況のダメージを被るから、彼らを保護しなくてはならない」という見方である。

しかし、半年前に「派遣切り」に遭った人が多かった状況はどうなっているのか。筆者には、意外にその状況が顧みられることは少ないように思う。この点、厚生労働省がその後も粛々と、月次で「雇用止め」の状況について詳細なデータを発表し続けている。本稿では、そうした公表データを確認し、雇用問題全体の中心をどう捉えればよいのかを考え直したい。

5月以降は残高が頭打ちに

厚生労働省では、「非正規労働者の雇止め等の状況について」という分類名で、雇止めのデータを発表している。このデータは、全国の労働局・職業安定所が2008年10月から実施済み、そして数か月先の実施予定の非正規労働者の雇止め等の状況について、事業所に任意に聞き取り調査した結果をまとめたものである（離職者の全数を把握しているものではない）。

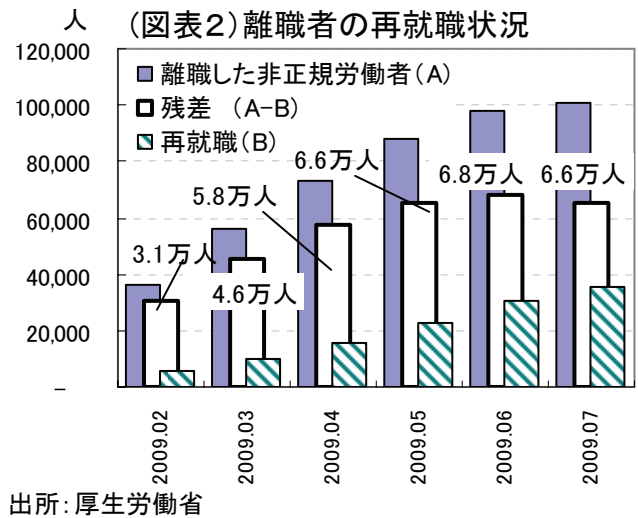
最新のデータ（7月報告）では、22.9万人もの非正規労働者が、2008年10月から2009年9月末までに離職ないし離職予定となっている（図表1）。年初の1月報告では、2008年10月から2009年3月末までに12.4万人の離職・離職予定者となっていたので、約半年間で2倍近くまで増えた格好である。



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。

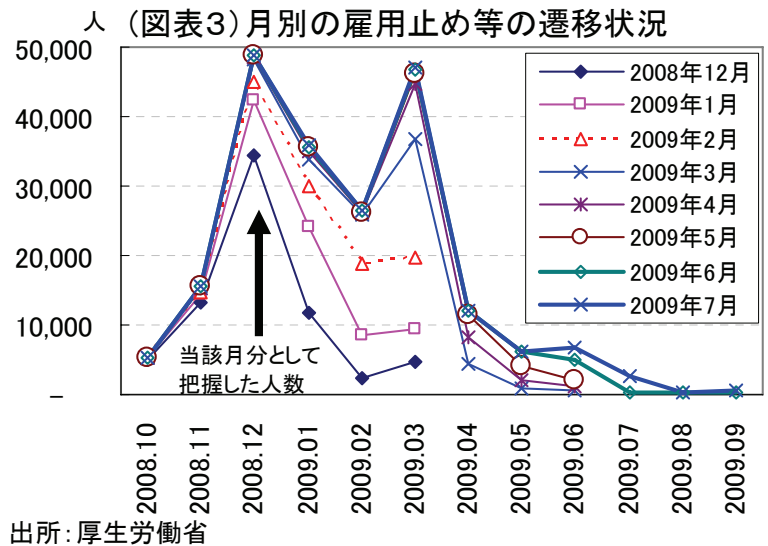
ただし、この中には、離職から再就職した者が含まれていることには留意しなくてはならない。そこで、次に、同調査から、再就職等の有無が把握できた離職者の状況についてみてみたい。

離職した非正規労働者の中で「再就職等があり」と答えた人数を差し引いて、ネットアウトした離職者数の推移をみると、2009年2月報告では3.1万人が、7月報告では6.6万人となっている。時系列の推移をみると、5月以降はネットの離職者数が頭打ちに変わってきたのがわかる(図表2)。離職者のうち、再就職先が見つかった者の割合は、1月報告のときに10.2%に不足していたのが、7月報告では35.1%にまで上昇している。最近の変化として、新規で雇用止め等に遭う人数よりも、失職状態から抜け出す人数のペースが上回ってきていることが挙げられる。このデータは、「派遣切り」が、まだ全体として深刻さを残すものの、変化としては悪化に歯止めがかかってきていることを示すものである。



新規の雇用止めもペースが鈍化

さらに、厚生労働省が、2008年10月以降の雇用止め等の人数を累積(ストック)で発表しているデータを、月次の対象数(フロー)に分解してみたみたい(図表3)。すると、12月(年末)や3月(年度末)といったタイミングでは、季節性が色濃く表われて離職が増えていたが、4月以降はその人数は急速に鈍化している。この変化は、製造業の生産動向と重なるものだろう。製造業へ派遣された労働者は、リーマンショック以降の異例の生産縮減によって、工場停止とともに職を失ったが、その後で工場の稼働再開が進むと、雇用吸収される動きが変わったと推察される。今後、生産水準の回復が進んでいけば、雇用止めは増えなくなり、逆に再就職の機会が増えると予想される。



筆者は、このデータのうち、「再就職等があり」と回答した人数が意外に多いと感じた。失業率の上昇のように、マクロの雇用環境はまだ悪化しているのに、派遣労働者の再就職については速い印象がある。それを説明する仮説としては、派遣労働者の再就職が、企業の収益環境などよりも、生産水準の影響を強く受けるという見方である。つまり、非正規労働者は雇用調整が速いだけでなく、回復局面では雇用吸収も速いという対称的な性格があると言える。

さらに踏み込んで言えば、非正規雇用の再就職を活発化させようとするれば、失業時の対策だけでなく、マクロ政策として景気刺激策を迅速に行うことが重要であると言える。

製造業への労働者派遣

派遣労働を巡る大きな変化は、2003年の製造業への派遣労働解禁を契機に起こった。派遣業法改正が実施された

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。

2004年以降は、派遣労働者数が急激に増えている（図表4）。法改正が実施される直前の53万人（2003年12月）から計算すると、法改正後は2年間で平均前年比1.5倍ペースで増え続け、ピーク時には146万人（2008年12月）まで増えた。それが、2009年1～3月になって、いきなり減少に転じている（図表5）。

このことは、日本経済が専ら輸出産業を中心に成長する中で、その恩恵を派遣労働者の増加というかたちで波及させたプラスの側面と、労働市場の中に不安定な立場の派遣労働者を増やしたというマイナスの側面の両面がある。2003年以降の景気局面では、外需から内需への経済波及が遅れたことが問題点として指摘されたが、派遣労働のチャンネルは、外需の恩恵を内需に取り込む数少ない事例だったと言える。

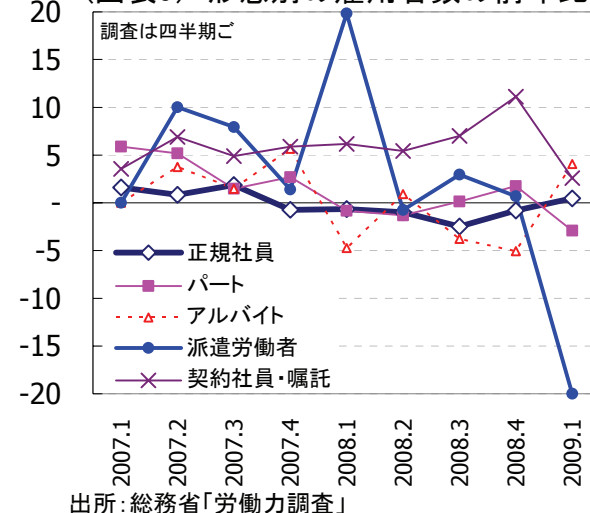
反面、労働規制を緩和する問題として捉え直すと、保護が緩いから雇用創出をしやすい反面、保護が緩いから雇用喪失が起こりやすい、とも言える。現時点では、多くの人が労働規制を緩和しすぎた弊害と指摘するのがこの問題である。実は、この種の議論は、経済学者の間でも古くから成されている論争である。定説は定まっていないが、歴史的にみて、緩すぎる労働規制も、厳しすぎる労働規制は双方とも好ましくないとされているのではないだろうか。今回の派遣労働法に対する保護強化の動きも、行き過ぎを是正することは有意義だとしても、同時に振り子が振れすぎて、厳しすぎる規制に走ってしまわないかどうかにも注意を払う必要がある。

（図表4）雇用者数の雇用形態の推移

	雇用者	正社員	非正規労働者				
			パート	アルバイト	派遣労働者	契約社員・嘱託	その他
1996年	5,237	3,800	594	276	-	173	
1997年	5,349	3,812	638	307	-	207	
1998年	5,338	3,794	657	329	-	187	
1999年	5,277	3,688	686	338	-	201	
2000年	5,267	3,630	719	359	33	161	
2001年	5,342	3,640	769	382	45	163	
2002年	5,337	3,489	718	336	43	230	125
2003年	5,343	3,444	748	342	50	236	129
2004年	5,372	3,410	763	333	85	255	128
2005年	5,407	3,374	780	340	106	278	129
2006年	5,481	3,411	792	333	128	283	141
2007年	5,561	3,441	822	342	133	298	137
2008年1-3月	5,485	3,371	822	321	145	310	139
4-6月	5,576	3,449	822	335	131	311	134
7-9月	5,532	3,385	825	332	140	321	161
10-12月	5,562	3,390	816	337	146	340	157
2009年1-3月	5,472	3,386	798	334	116	318	133

出所：総務省「労働力調査」

（図表5）形態別の雇用者数の前年比



出所：総務省「労働力調査」

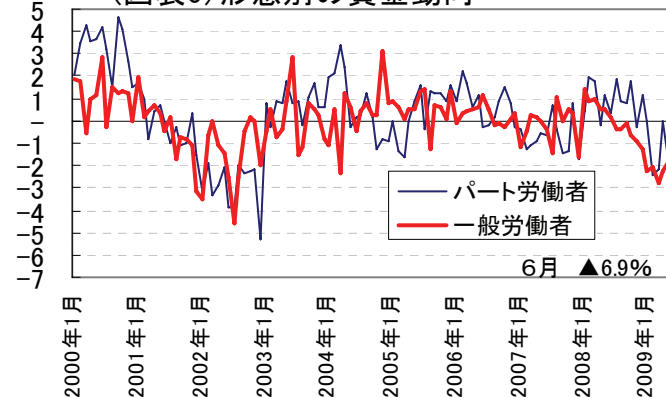
正社員の雇用問題

現在、労働問題に関する関心が、政治的なプロセスの中で、派遣労働の規制強化ばかりに集中しているのは、やや気がかりである。2009年1～3月の派遣労働者は、116万人で全雇用者5,472万人の中で構成比2.1%である。その他の雇用者の構成は、正社員・正規職員5,086万人（61.9%）、パート798万人

（14.6%）、アルバイト334万人（6.1%）、契約社員・嘱託318万人（2.1%）となっている。

失業者や派遣労働者が注目を集める一方、もっと大勢を占めている正社員の処遇には大きな問題があるよ

（図表6）形態別の賃金動向



出所：厚生労働省「毎月勤労統計」

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。

うに思える。非正規労働を巡って、多くの論調が、立場が不安定な非正規労働者をなるべく正社員化していかなくてはならない、という論法を採っている。そうした論法は、もう片方の正社員について、その処遇自体が大幅に悪化していることにも関心を払うべきであろう。

厚生労働省の「毎月勤労統計」では、正社員を多く含んだ一般労働者の現金給与の伸び率が、最近では急減している(図表6)。また、先に紹介した厚生労働省の統計でも、全国の労働局・職業安定所が原則100人以上の正社員の離職者数が、月次で高原状態を続けていることがわかる(図表7)。

こうした正社員の雇用環境の悪化は、企業の人件費削減圧力に基づくものだ。製造業であれば、生産ペースが回復したとしても、企業収益

の水準自体が回復しなければ、企業には人件費を削減して収益確保をしようとする圧力が働き続ける。損益分析になぞらえると、生産ペースが復活して限界利益を稼げるようになっても、損益分岐点を十分に上回るような売上に復帰しなければ、固定費負担を削減するための雇用調整が残存することになる。

現下の景気情勢は、輸出を中心に生産回復が進んできたために、景気拡大期に移行したと考えられるが、同時に内需は、根強い雇用調整圧力にさらされている。いわゆるジョブレス・リカバリーが起こる根拠は、単なるタイムラグなどではなく、以前の嵩上げされた売上が失われて、その水準への復帰が難しいことにある。バブル崩壊後のストック調整のように、ジョブレス・リカバリーは労働市場の構造調整圧力として残存するのである。

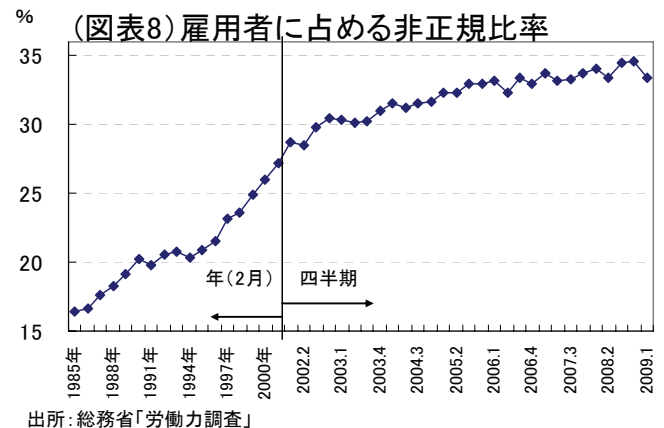
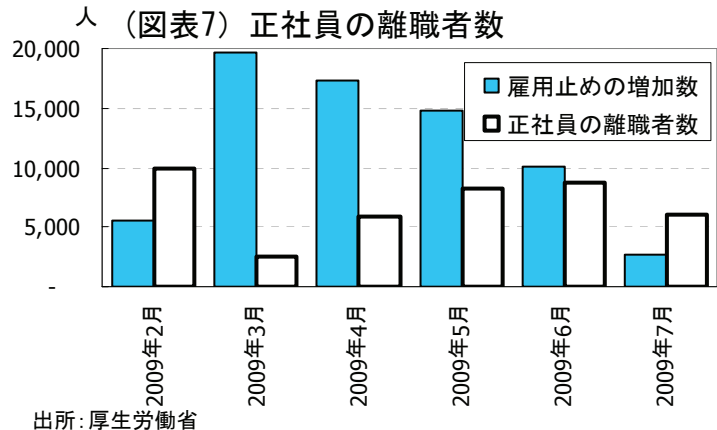
派遣労働の問題は、ニュース映像の印象が強烈だったせいで、政治的な関心が注目を集めやすかったが、生産水準が回復してくると、そのダメージはピークアウトしてくる。その一方で、企業に残存する人件費負担の問題は、正社員の処遇を悪化させ、内需全体により大きなダメージをもたらすことになる。前者も深刻な問題であるが、より大きな深度でやってくる後者の問題を見逃してはいけない。

求められる正社員のための視点

90年代後半以降、企業は継続的に人件費を削減しようとする強い動機を持ち、雇用の非正規化を進めた(図表8)。これは、バブルが崩壊し、さらにデフレに見舞われて、企業の売上がレベルダウンしたことが、正社員の処遇悪化の原因である。正社員の雇用者数がプラスになったのは、2000年以降は2005~2008年の期間に限定される。この期間も、景気が良くなったからだけでなく、団塊世代の退職を補填する特殊要因が作用していた。

政策的に、非正規労働の正規化を促進しようとするれば、派遣労働などの雇用形態に規制強化を加えただけでは達成できない。むしろ、人件費負担の重さを背景にした正社員の削減圧力をどう消化するかが問題である。達観すれば、人件費負担が重い場合は、派遣労働以外の形態で非正規化が進行することを止められないだろう。

筆者が問題視するのは、正社員の処遇が悪化し、正社員の数が減っていくことが、人的資本の減少につながっていくことへの懸念である。しばしば語られる「少子高齢化だ



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。

から、労働力化を進める」という見解は、容易に労働力の非正規化振興策に結びつく。そうした論調には、人的資本の重要性がすっぽりと頭から抜け落ちる傾向がある。非正規と正規の明確な相違は、企業側が能動的に人的資本を付与するかどうかという違いである。正社員が減れば、1人当たりの人的資本を相当に増やさないと、日本全体の人的資本は減少してしまう。総人件費が抑制されると、その1人当たり人件費も縮減を余儀なくされる。このまま行くと、企業内の人材開発について明るい展望を持つことはできない。

最後に、人的資本の問題は、日本の成長戦略を考えるときに極めて重要であると指摘しておきたい。人口減少社会であり、かつ働き手が少なく日本では、いかに1人当たりの人的資本を蓄積・保全するかが、1人当たり生産性を伸ばすときの鍵を握る。高齢化社会が、重くなっていく社会保障負担の加重をこなしていくには、勤労者1人当たりの所得を飛躍させるしか出口がないからである。人的資本の問題は、経済成長理論の世界では、ごく当たり前の発想であるが、政治的テーマ、あるいは労働政策の視角からはまだ遠い位置にあるように思える。日本の成長力強化・競争力強化は同時に、マクロの再分配問題を解決するための突破口にもなるはずだ。