

低下する失業率と増大する非正規労働者

▶▶▶ 首都大学東京 大学院社会科学研究所 教授 脇田 成

■さまざまな非正規雇用問題

労働市場にはパートやアルバイトにより代表される短期間労働者ばかりでなく、長期雇用下にある大企業正社員などさまざまな労働者がいる。前者の場合は、築地の魚市場や株式市場などでイメージされるように、需要と供給が集まって価格が決まる市場に近く、賃金を中心とした調整が容易だが、後者の場合は長期間を予測して採用・退職が行われるため市場不均衡が発生しやすい。人員や賃金総額は後者の比率が大きいが、前者の困窮が話題になることも多い。しかし前者後者が独立して存在しているのではなく、システムの部分部分として存在しており、両者の組み合わせと相互作用を認識することが、労働市場の理解に不可欠である。

日本の失業率はバブル崩壊以後、2003年まではほぼ単調増加し、好況期においても減少することはなかった。このような失業率の一直線上の上昇の結果、雇用を増加させようと、さまざまな規制緩和が行われた。とくに2003年以降の小泉改革期には、失業率は急低下したが、かわりに非正規雇用比率は上昇した。失業率が減少した部分は、規制緩和された派遣労働者など非正規労働者に入れかわったのである。

ただし非正規雇用のなかみは千差万別である。若者の失業が声高に叫ばれることもあれば、リストラ中高年が心配されることもある。派遣切りが非難される一方、パート主婦の忍耐は限界だと指摘される。年齢別の失業率をみると、すべての年

	男	女
高齢者	[A] 定年延長とリストラ	
中年層	[C] 派遣村	[B] パート主婦
若年層	[D] 就職氷河期	就職氷河期 [E] 未婚・母子家庭

表1 さまざまな非正規労働者

齢階層別ではほぼまんべんなく増え、年齢別格差は縮小傾向にあるし、平均的な失業期間は徐々にのびているものの、さほど上昇したようには計測されていない。

このように一口に非正規労働者あるいは短時間・短期間就労者といっても、それぞれ固有の問題がある。表1で男女別、年齢別に問題をまとめてみると、それぞれに深く大きな問題であることがわかる。分類して考察していこう。

■非正規雇用の実態と推移

まず総務省統計局の労働力調査をみて、人数と年収・時給（筆者がセルデータより計算した）はどのくらいかみよう（表2）。アルバイトとパートが1400万人近くいる一方、派遣社員は約1割強の129万人である。また正社員・派遣社員・パートの年収比率はほぼ4：2：1と考えればよく、派遣社員の時給がパートよりも高いことがわかる。パート・アルバイトは時給が高いわけではないが、就業時間も短い。その結果、年収はかなり低くなる。

さてこのような非正規雇用にどのような人たちが従事しているのだろうか。性別年齢別にカテゴリーに分類して時系列的な推移を考察してみよう。

2002年から2016年までの、非正規労働者数累積増加人数の内訳を図1でみると

[A] 高齢化に伴う嘱託などの増加（55歳以上増加数は女性214万人、男性162万人）や

[B] 女性の社会進出による増大

が量的には大きい（ただしパート・アルバイトの増加が大きい）。しかしリーマン・ショック後の派遣村の96%が男性であったように、報道では

[C] 壮年から中年の男性の急増（男性25歳から54歳のカテゴリーは増加数は小さいが、実は2001年から2005年の不況期に急増した）

が大きく注目を浴びた。

	雇用者(計)	正規(計)	非正規(計)	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託
男(万人)	3204	2302	639	114	213	53	149	71
女(万人)	2545	1083	1377	878	211	76	132	42
年収(万円)	350.4	448.0	157.0	124.2	103.9	207.2	261.4	276.8
時給(円)	1838.8	1914.0	1127.8	984.8	895.7	1192.4	1387.7	1629.2
週間就業時間	38.8	45.0	28.6	25.8	24.3	35.6	38.5	34.3

表2 平成29年(1~3月)労働力調査より

いる。これをひとまとめにして、解決することは、もともとから無理な話である。なかでも派遣村にいたような中高年男性の「切羽詰まったグループ」とパート主婦など税金などの関係で「労働時

[D] 若者については就職氷河期に直面した世代はフリーター化して、正社員になれない、とまでいわれたが、実は若年男性の非正規労働者数は減少している。

ただし男性ばかりでなく、

[E] 女性の若年層も大きな問題である。家計補助的なパートタイマーばかりでなく、未婚の団塊ジュニア層が増加しているからである。

非正規雇用の場合、すべてがやむなく非正規を選んでいると思いがちだが、それは正しくない。現在では労働力調査(総務省)になぜ非正規で働いているのか、というアンケート調査があり、正規の仕事がないからと答えた労働者を不本意非正規労働者と考えることが多い。この労働者数は非正規全体の15%程度であるが、2013年の341万人から、2016年の296万人までこのところ減少している。もちろん若者ではこの比率は異なる。パート・アルバイトとして働いている20代に、「10年後に希望する就業形態は何か」とたずねたところ、10年後は正社員となりたいとの回答は男性で85.0%であり、男性パート・アルバイトの8割以上が将来的には正社員として働きたいと考えている(平成18年度版国民生活白書)。しかしこれらの労働者の全体に占める比率は小さいのである。

以上、五つのグループにはそれぞれ重要な根深い問題が存在して

間調整グループ」との混在はやっかいな問題である。

労働市場の階層構造を考えれば

[1] 中核社員の下部に

[2 a] 非正規雇用に従事するパート主婦など、「労働時間調整グループ」

[2 b] 非正規雇用に従事する中高年男性など、「切羽詰まったグループ」

が位置しており、まず三つに分けて考えることが適当である。非正規雇用対策の最大の問題は大量の「労働時間調整グループ」が、「切羽詰まったグループ」にフタのようにおおいかさっていることである。このため対策は第3グループまで到達しにくい現状がある。

■非正規雇用の理論分析: パッケージかチョイスか

こういった状況で

- 格差是正のため、ただ単純に非正規賃金を上昇させることも

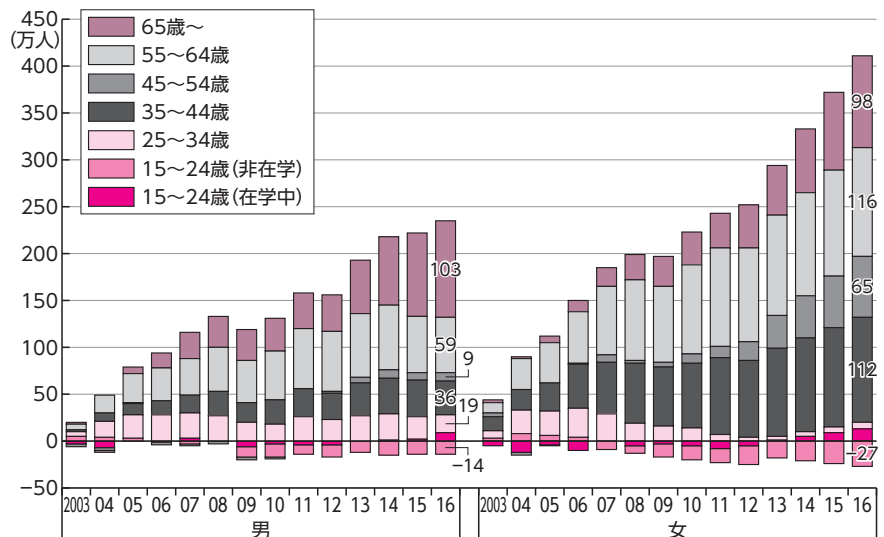


図1 2002年からの年齢階層別非正規労働者数累積増加人数

- 「労労対立」などといって、中核労働者は賃上げを我慢すべき

という対応策も実は両方とも望ましくない。それは正規・非正規労働者の仕事の種類が異なるからである。

ミクロ経済学では二つの財を代替財と補完財に分類することがある。

- どちらか一つを選ぶ、紅茶かコーヒーかを選ぶような関係は代替財とよばれ、
- 紅茶と砂糖のように両者を同時に需要する関係を補完財

とよぶ。パッケージとなっているのが補完財、どちらか選択のオプションになっているのが代替財である。非正規雇用は基本的には補助作業に従事する機会が多いわけであるから、正規労働者と非正規労働者は補完的とみていい。そう考えると正規労働者が忙しくなれば、非正規雇用の需要が増えるというように両者の時間・人員など数量は同方向に動く。

問題は、IT化の結果、補完の構造がより複雑になっていることである。事務系管理職社員がPCで自ら補助的な作業を行っていたが、忙しくなって派遣の手伝いを頼む場合、いわばPCと派遣社員は代替関係にある。正規労働者など管理職は労働保蔵され、不況期に自分で補助的作業を行うことができる、つまり非正規雇用の役割も不況期には果たすことができるという点は、単純な補完財の議論をこえている。

まず非正規賃金を上昇させれば、管理職がアシスタント業務を自分でやればよいし、IT化で補助業務をなくしてしまうことが考えられる。また管理職とアシスタントを職場で「対立」とはいわない。両者の関係は普通、確かにアシスタントが一時的に困窮しているならば、配慮は必要だ。しかしアシスタントが低所得なので、管理職は給料を我慢すべきとか、管理職はリストラしてもよいから、アシスタントの職を守るべきという主張では、所得減から有効需要が減少しマクロ経済は成長していかない。むしろこの考え方は引き下げデモクラシー的「悪平等」を促進し、生産性上昇を

阻害することになってしまう。

■ 「格差」より平均所得減少

近年「格差」社会といわれる現象が注目を集めた。筆者は実はこのキャッチフレーズは適切でないと考えている。上位層と下位層の格差が開いたのではなく、平均的に家計の所得が減少した結果、困窮層が生まれたと考えているのだ。つまり金持ちと貧乏人に二極分解したのではない。もちろん就職氷河期世代や若年層の状況は注視していく必要があるが、大まかにいえばほとんどの階層でまんべんなく、貧しくなったといえる。少し以前には「勝ち組」と「負け組」というレッテルが流行したが、この両者が生成されて、初めて「格差」となるが、「勝ち組」がいなければ、それは格差とはいえずマクロの集計や平均値の問題だろう。

言いかえれば所得分布が左にシフトし、下位層は困窮していったとみることができる。図2は所得再分配調査の結果を図示しているが、明らかに分布が左方にシフトしているものの、バラツキが上昇したようにはみえない。

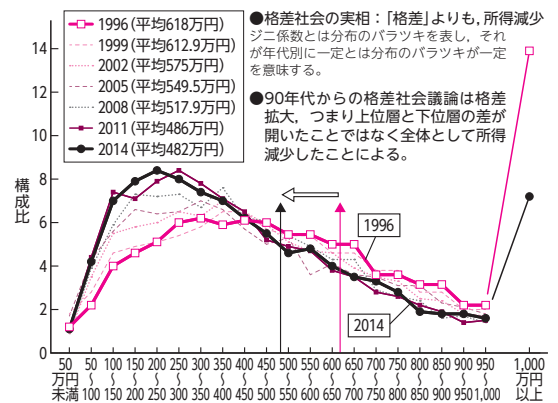


図2 格差よりも所得減少・貧困 (所得再分配調査 家計 再分配所得り)

この結果は労働市場の機能を考えるうえで重要である。分布のバラツキは変化していないのだから、労働市場内部の配分メカニズムはそれなりに機能している。世代間格差や正規・非正規労働者の均等待遇による「格差」是正を主張する向きもあるが、少し前まで「成果主義」により、「格差」が必要といわれていた状態から考えると、現実にはほどほどの状態なのではないだろうか。

個人の自由への制限について考える 練習問題



- Q1** 配偶者控除といわれる税制上の特典の見直しはつねに議論となっている。今のしくみでは、配偶者の年収が103万円以下なら、世帯主は年収から38万円を引いて所得税額を計算できるため、負担が軽くなっている。配偶者の年収が103万円をこえると、差し引ける金額が段階的に減っていく。この制度は専業主婦がパートなどで働くことに適した制度である。このほど、さまざまな議論を経て「103万円」から「150万円」に閾値が引き上げられた。この制度にはどういったメリット・デメリットがあるか考えてみよう。
- Q2** 長期雇用や年功賃金により特徴づけられる日本の労働慣行はいつも議論的である。よい会社に入って安定的な人生を送ることは、これからの日本ではたして可能なのか、技術を身につけ専門家として生きることが望ましいのではないのか。どういった仕事人生を選べばよいのか考えてみよう。
- Q3** 日本の人口は少子高齢化により、今後大きく減少すると見込まれている。一方で人工知能やIT化により、生産に必要な労働は減少すると予測されている。今後どちらの要因が将来の労働力のあり方に大きく影響するか考えてみよう。

◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇ 練習問題 解説 ◇◇◇◇◇◇◇◇◇◇

Q1 パート主婦と配偶者控除

解答は各人の家族観に依存する。まず父が働き、母が専業主婦やパートなどで補助的に働く場合には、この配偶者控除の制度が適している。もともと女性のパート・アルバイトは家計補助的な役割をもち、税金や社会保障費の関係で年収103万円あるいは130万円以上にならないように、労働時間を調整する労働者がほとんどであることが知られている。実際、生活をまかなうおもな収入源について聞いた、厚生労働省の『就業形態の多様化に関する総合実態調査』では、パートタイム労働者では「自分自身の収入」が32.5%とほかの就業形態と比べて低く、かわって「配偶者の収入」とする割合が51.8%と高いことが示されている。一方、企業側も正社員以外の労働者の活用理由としては、平成26年度で「賃金の節約のため」38.6%、「1日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」32.9%、「即戦力・能力のある人材を確保するため」30.7%をあげている。

しかしこれでいいのか、という考えも浮かぶ。実際、男女共同参画社会が叫ばれるにもかかわらず、女性の正社員数は横ばいである。そこで政府内では当初は、夫婦なら片働きでも共働きでも一

定の控除を受けられる夫婦控除に切りかえることを検討していた。だが政府・与党内で専業主婦やパート主婦への配慮から反対論が多く、結局配偶者控除存続の方針に転換した。

なおここで考えている「壁」は所得税のものが、ほかにも二つの壁がある。まず企業が支払う世帯主への家族手当であり、これは103万円の壁のものが大きい。もう一つは社会保険の「130万円の壁」である。配偶者の年収がこれを境に増えると、世帯主の扶養家族からはずれ、自ら厚生年金保険料などを負担することになる。これらの制度との整合性も求められている。

Q2 日本の雇用慣行と職種別市場

長期雇用や年功賃金により特徴づけられる日本の労働慣行の基本は、高学歴者が安定した大企業に入り、それによる「悪平等」の制度とみることができる。つまり熟練しようとしまいと、雇用は守られ、同じように出世し同じように給料をもらうという意味である。もちろん絵にかいたような「完全な平等」はありえないが、ある程度はあたっている。もちろん日本の雇用慣行には弊害も大きい。一企業内でのキャリア形成のみを考え、過剰な出世志向が、企業の不祥事に目をつぶるなど、

負の側面も忘れてはならない。

ただし筆者は今後も基本的な雇用慣行は変化しないとみており、無理に変化させることも望ましいとは考えていない。その理由は日本の労働慣行は「保険と相互扶助メカニズム」によって理解できるからである。これらの慣行はすでに経験を積んだ労働者の「事後」的な非難の的になっていることが多い。見方を変えて、これから就職しキャリアや熟練形成に不安をもつ大学生の「事前」の立場で見れば、悪平等は技術習得・熟練形成に関する不安への「保険」となっているわけである。学生や若年層において、自らのキャリアが成功するかどうかはつねに不安である。そこで大企業のかさの下に入って保険をかけ、この不安を解消するわけである。

つまり国際的にも小さな企業内賃金格差は、自分が出世しようとしまいと、あるいは成果を上げようとしてまいと、賃金はさほど変わらないという意味で「保険」であり、不安を抱えた学生たちが「よい会社」に入ろうと血まなこになるのも無理はない。アンケート調査の結果では、近年では終身雇用制を中心に日本の慣行への評価が高まっており、また就職活動は年々激しさを増している。筆者は大手志向にはしる若者を責める気になれない。「格差社会」やブラック企業、非正規労働者に関するこれまでの報道に接すれば、若者が過剰な大手志向をもつことは無理はない。雇用慣行廃止論者はもう少し若者の不安に向き合うべきではないだろうか。

Q3 人手不足か、シンギュラリティか

人口減少という労働供給要因が大きいのか、技術進歩という労働需要要因が大きいのか、両面から考える必要がある。

まず人口減少という側面から考えよう。国立社会保障・人口問題研究所による日本の将来推計人口（平成29年推計）では2015（平成27）年の日本の総人口は1億2,709万人であった。この総人口はすでに長期減少過程に入っている。2040（平成52）年の1億1,092万人を経て、2053（平成65）

年には1億人を割って9,924万人となり、2065（平成77）年には8,808万人になるものと推計される（出生中位推計）。

ただし出生率が若干、回復したこともあり、前回平成24年推計結果と比較すると、出生中位推計では前回の8,135万人が今回では8,808万人へ672万人増加しているとともに、人口が1億人を下まわる年次は前回の2048年から2053年へと5年遅くなっている。出生数（日本人）は1973（昭和48）年の209万人から2015（平成27）年の101万人まで減少してきた。

老年人口割合をみると、2015（平成27）年現在の26.6%で4人に1人を上まわる状態から、出生中位推計では、2036（平成48）年に33.3%で3人に1人となり、2065（平成77）年には38.4%、すなわち2.6人に1人が老年人口となる。従属人口指数は、現在の43.8（働き手2.3人で高齢者1人を扶養）から2023（平成35）年に50.3（同2人で1人を扶養）へ上昇し、2065（平成77）年には74.6（同1.3人で1人を扶養）となるものと推計される。

また合計特殊出生率（1人の女性が一生に産む子どもの数）は2005年には1.26と過去最低となったが、現在は少し持ち直し1.44（2016年）である。

総人口を維持するための出生率は2.08であり、今の状態が続けば日本の人口は2008年の1億2808万4000人がピークで減少するままである。出生率向上の政策は急務だ。今の赤ちゃんが大人になるのは20年先だから、今の高齢社会の解決にはならないなどといって、少子化対策は進まず、多くの識者が長期的な視点を見失っているのは残念だ。

一方、需要面では人工知能やIT化で仕事はなくなるという懸念も多い。いわゆるシンギュラリティ（技術的特異点）とは人工知能が人間の能力をこえる事態をさし、論者によっては2045年ころには一般化すると主張する向きもある。このような大がかりな事態でなくても、定型な仕事は機械化されていくことが十分考えられる。表計算ソフトはソロバン名人を駆逐したし、外国にはマグドナルドのハンバーガーの自動販売機もある。将来の労働のあり方は単純な予測を許さない。