

非正規の増加は必然？

日本型雇用

慣行の歪み

非

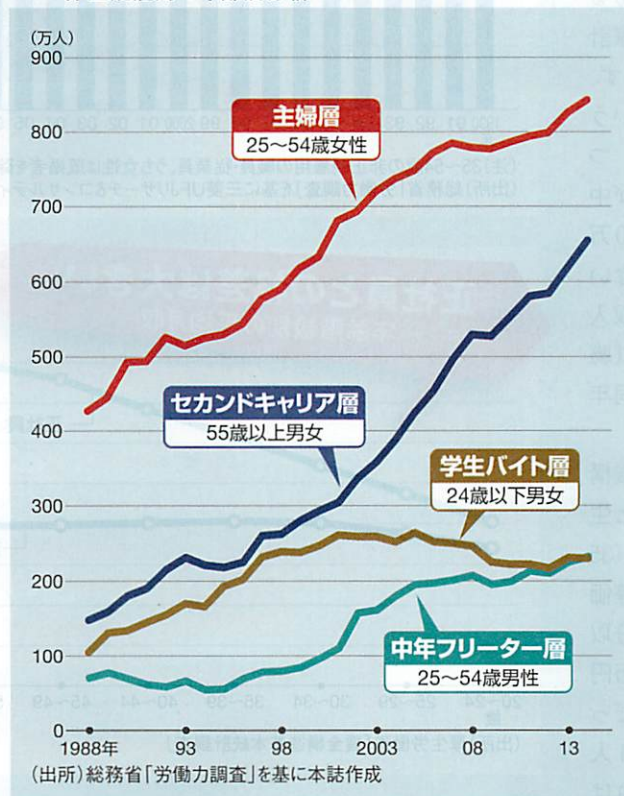
正規で増加しているのは氷河期世代を含む中年フリーター層だけではない。三菱UFJリサーチ&コンサルティングの尾畠未輝研究員は非正規を以下の四つのタイプに分けて分析を行っている。

- ・24歳以下男女…主に学生バイト層
- ・25～54歳女性…主に主婦層
- ・25～54歳男性…不本意な就労が多い中年フリーター層
- ・55歳以上男女…退職者を含む高齢者のセカンドキャリア層

この分類を基に非正規労働者数の推移を示したのが下図だ。これを見ると、主婦層とセカンドキャリア層の増加が著しい。両者に共通するのは「自分の都合のよい時間に働きたい」「家計の補助などを得たい」という人が多い点だ(56頁下図)。主婦層では「家事・育児・介護などと両立しやすい」という人も多い。

「出産・育児などを経て社会復帰する女性が増えている。ただ家事と

■主婦層とセカンドキャリア層が拡大
—非正規雇用の年齢別分析—



仕事を両立しようとする」と時間の融通が利く非正規を選ばざるをえない面もある」と尾畠研究員は話す。

セカンドキャリア層の増加は労働者の高齢化によるものだ。2006年4月から定年の引き上げや継続雇用制度が導入され、定年を迎えた労働

者が非正規の形で再雇用されることも数字を押し上げている。

非正規は多様な働き方を支える受け皿になっている一方、賃金水準の低さや雇用の不安定さといったデメリットが accrue につきまとう。主婦層やセカンドキャリア層の中には、生

活に困窮するシングルマザーや年金だけでは暮らせず無理して働く高齢者なども含まれている。

労働者にとって望ましいのは、正社員として雇用され、かつ多様な働き方ができることだろう。ただそれを実現するのは現状では難しい。多くの企業が非正規を活用する理由ははっきりしている。「賃金の節約」(60頁下図)だ。

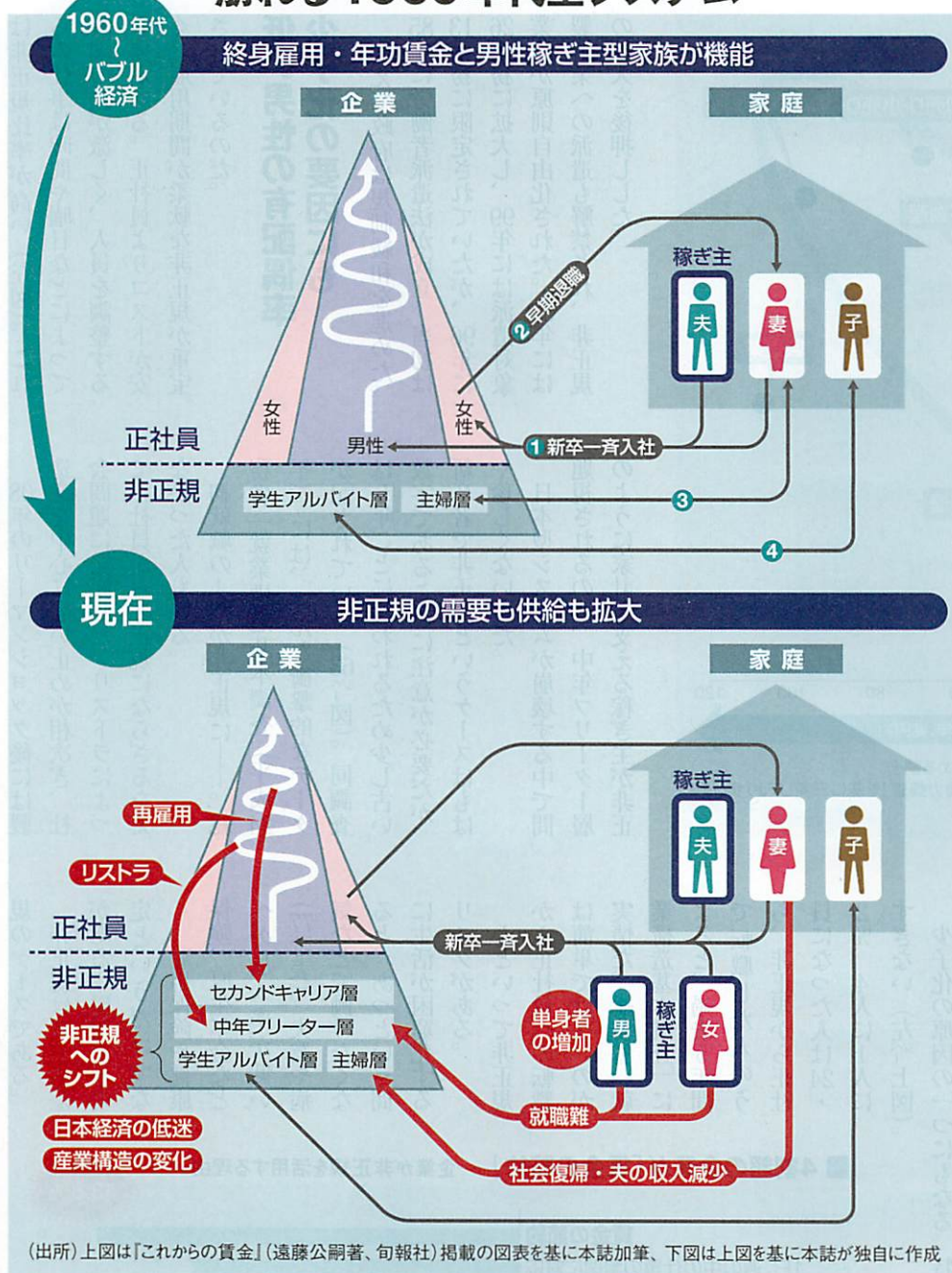
消えた人口ボーナス ビジネスモデルも変化

「非正規問題の根っこにあるのは1960年代に確立された日本型システムの崩壊だ」

雇用問題に詳しい明治大学の遠藤公嗣教授はこう指摘する。遠藤教授の分析を示したのが左の図だ。

60年代に確立された日本型雇用システムでは、正社員の入り口は新卒者の4月一斉入社に限られる(①)。男性は終身雇用・年功序列で、同期

崩れる 1960年代型システム



入社の労働者間では一定の地位までほぼ全員が昇進。それより上の役職では競争が激しくなり、昇進する人としていない人に選別される。

女性は男性と人事管理が区別される。たとえば男性は長期勤続を想定した「総合職」、女性はそうではない「一般職」といったものだ。勤続

年数が増えるに従って昇進するが、結婚や出産、育児をきっかけに早期退職する(②)。家計を支えるのは正社員の夫、家事や子育てを担うのは夫に扶養された妻という男性稼ぎ主型の家族形態となる。子どもが大きくなって子育てが一段落すると、家計を助けるために妻は主婦パート

として働く(③)。子どもは成長して高校生や大学生になると、アルバイトを始める(④)。

景気が悪くなって企業が人員削減を迫られると主婦パートや学生アルバイトを減らす。夫が家族を養う形は変わらず、主婦パートは専業主婦に、学生バイトは学業に専念するこ

とになるので失業者にはならない、という構図だ。女性の働き方が限定される、稼ぎ主ではない非正規の低い処遇を許容する、といった問題を抱えながらも、効率性が高く日本の経済成長を支える原動力となった。

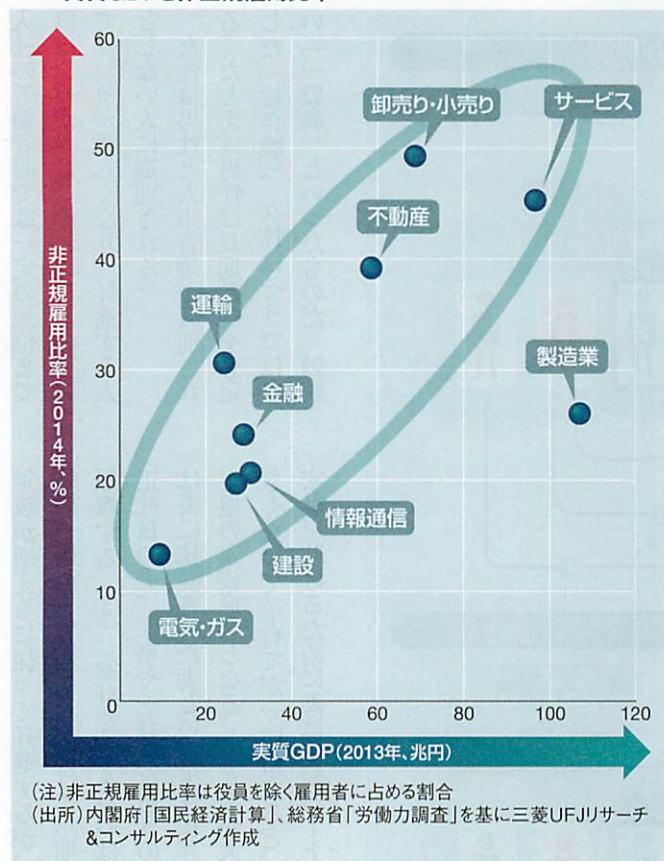
だが現在は企業も家庭も変容した(下図)。日本型雇用慣行と男性稼ぎ主型家族が密接に結び付いたシステムが成り立つ条件は、「企業が持続的に成長し、多くの正社員を長期雇用できること」(遠藤教授)だ。

「高度成長期からバブル経済期までは人口ボーナス(働く世代が多く子どもと高齢者が少ない人口構成)の恩恵を受け、企業は成長を遂げた。ところがその後は高齢化と少子化で人口オーナス(負担)になり、労働者を長期雇用できなくなった(同)産業構造の変化も見逃せない。労働経済学が専門の中央大学・阿部正浩教授は以下のように指摘する。

「製造業などの第2次産業からサービス業などの第3次産業にシフトしていく中で、女性の働きやすい職業が増えた。IT化や分業化の加速などビジネスモデルも大きく変わっており、長期雇用し教育訓練コストをかけて熟練労働者を育てなくても、機械化や非正規で代替できる仕事が多くなっている」

実際、実質GDP(国内総生産)の大きなサービスや卸売り・小売りの

■ 非正規の多い業種がGDPも大きい — 実質GDPと非正規雇用比率 —



低い男性の有配偶率 少子化の要因にも

加えて政府は規制緩和を進めた。85年に労働者派遣法が成立。当初は13業務に限定されていたが、96年に26業務に拡大し、99年には派遣対象業務が原則自由化された。03年には製造業への派遣も解禁され、非正規の拡大を後押しした。

は非正規比率が高い(左図)。これらの仕事は時間や曜日などによって繁閑の差が激しく、人員を調整する必要がある。正社員よりコストが安く、雇用期間が柔軟な非正規が重宝されているのだ。

08年のリーマンショック後には製造業を中心に雇止めが相次ぎ、社会問題に発展した。レストランによって正社員から非正規にならざるを得なかった人もいる。

初就職の4割が非正規に——。総務省「就業構造基本調査(平成24年)」には、こんな衝撃的なデータが記されている(63ページ)。同調査は5年ごとに行われるため少し古い数字であることに注意が必要だが、新卒者で非正規というケースはもはや珍しくないのだ。

日本型システムが崩壊する中で問題視されるのが、中年フリーター層のように家計を支える稼ぎ主が非正規のケースである。

規のケースである。

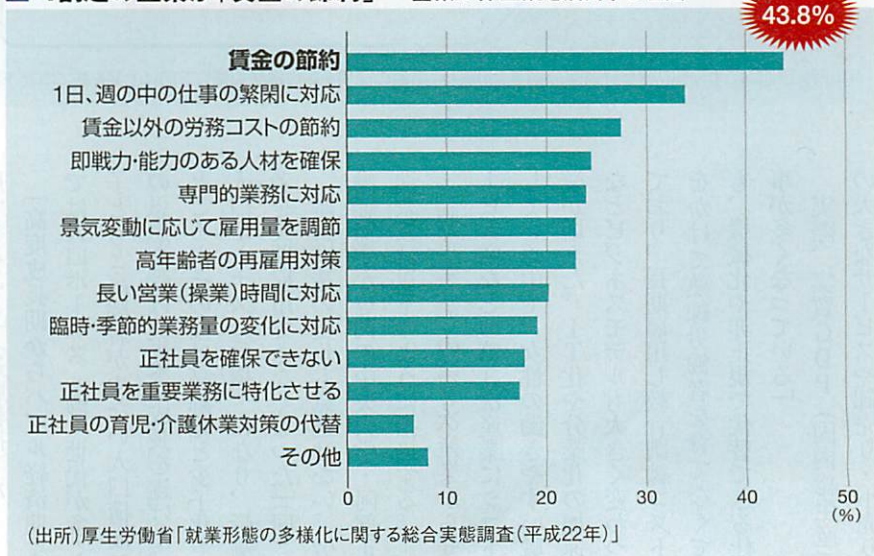
非正規は賃金格差がある、雇用が不安定というだけでなく、雇用保険や健康保険、厚生年金などへの加入率が低い(77ページ表)。失業や病気などで働けなくなると、あつという間に生活が困窮化するリスクがある。

かといって非正規から正社員への転職は簡単ではないのが実情だ。総務省「就業構造基本調査」によると、過去5年間で転職した人のうち、非正規から正社員になった人は24.2%、4人に1人にすぎない(左表・上図)。

少子化の原因の一つにもなる。特に男性の非正規では、結婚している人の割合が正社員を大きく下回っている(左表・下図)。内閣府の調査によると、20代と30代の既婚率は年収の増加に伴って上昇する。非正規の低賃金や雇用の不安定さが結婚の障害になると推測できる。

文部科学省「子どもの学習費調査」や日本政策金融公庫「教育費負

■ 4割超の企業が「賃金の節約」 — 企業が非正規を活用する理由 —



担の実態調査結果」などによれば、幼稚園から大学卒業まで19年間、すべて国公立に進学しても、約1000万円かかる。低賃金の非正規には負担が大きい。

非正規の約4割を占める主婦層についても楽観はできない。国税庁「民間給与統計実態調査」によれば、給与所得者の平均年収はピークだった97年の467万円から13年には413万円に下がっている。夫の収入

老後は働けなくなる 誰が面倒を見るのか

減少によって、パートやアルバイトに出なければ生活が苦しいという主婦も少なからずいるだろう。

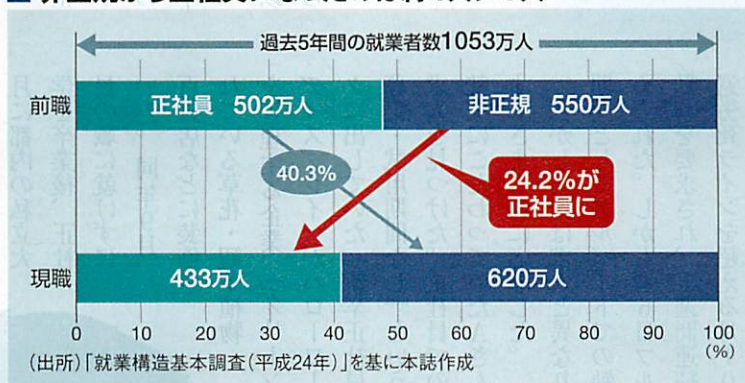
同一労働同一賃金の実現は容易ではない

これから焦点になるのは、非正規労働者の高齢化によって働けなくなる人が増加することだ。貯金がなく年金も少ないとなれば、とても生活できない。

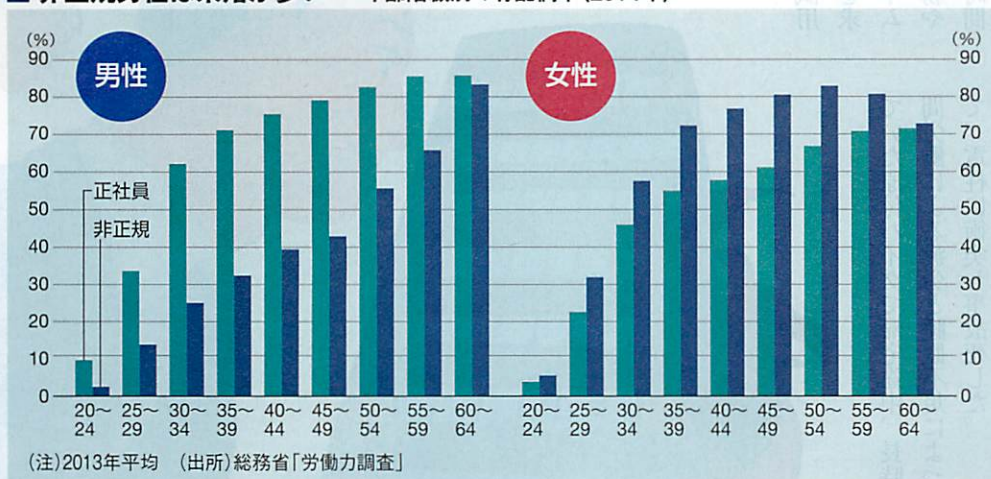
生活保護受給世帯は今年6月時点で162万と過去最多。その半数近くを占め、右肩上がり伸び続けているのが高齢者世帯だ。現在の高齢者は高度成長やバブル全盛を経験してきた世代。それでも厳しい生活を強いられる人が増えていることを考えると、高齢者人口の増加とともに生活保護を受給する高齢者はさらに増える予想される。

企業が非正規を活用してコスト削減した分が、将来的に行政の負担として跳ね返ってくるようにも映る。

■ 非正規から正社員になったのは約4人に1人



■ 非正規男性は未婚が多い — 年齢階級別の有配偶率(2014年) —



では解決策はあるのか。注目されるのは海外で一般的な「同一労働同一賃金」だ。同じ職務なら年齢や企業に関係なく、基本的に賃金は同じという仕組みで、日本でも9月、同一労働同一賃金推進法が成立した。ただ導入が進むのかは不透明だ。そもそも海外とは賃金の決め方が違

う。海外では「A店でのB製品の販売」というように「職務」に対して払い、職務の難易度や市場価値などによって水準が決まる。それに対して日本に定着しているのは「人」を基準にした賃金体系だ。近年は変化が見られるが、勤続年数や経験に比例して伸びる職務遂

行能力などを基に賃金が決まる。ベースにあるのは職務に定めのない日本独特の雇用契約だ。労働者の職務は経営側の必要に応じて変わる。職務ごとに賃金を決めると配置転換を命じられるたびに賃金変動し、労働者の不公平感が高まる。

同一労働同一賃金の実現にはこの雇用慣行から変える必要がある。だが経営側は配置転換という強力な人事管理ツールを捨てる気はなく、職務の定めのない雇用契約を変えるつもりがないため、話が進まない。

推進法の実効性にも疑問符がつく。当初は「職務に応じた待遇の均等」としていたが、同じ業務であっても責任やその他の事業に応じてバランスが取れていればよいことに修正された。今後については「3年以内法制上の措置を含む必要な措置を講ずる」となっている。

最低賃金の引き上げや老後に向けた非正規への厚生年金の適用拡大といった対策も議論されている。が、厚生年金の適用拡大は負担が重くなる企業側の反対が根強い。低賃金の非正規の生活を支えるために、公的住宅を増やすなどの手段も考えられるが、行政の財政負担が膨らむ。

年齢を重ねることに苦しい立場に追い込まれる非正規をどうサポートするか。手を打たなければ事態が悪化していくことだけは確かだ。