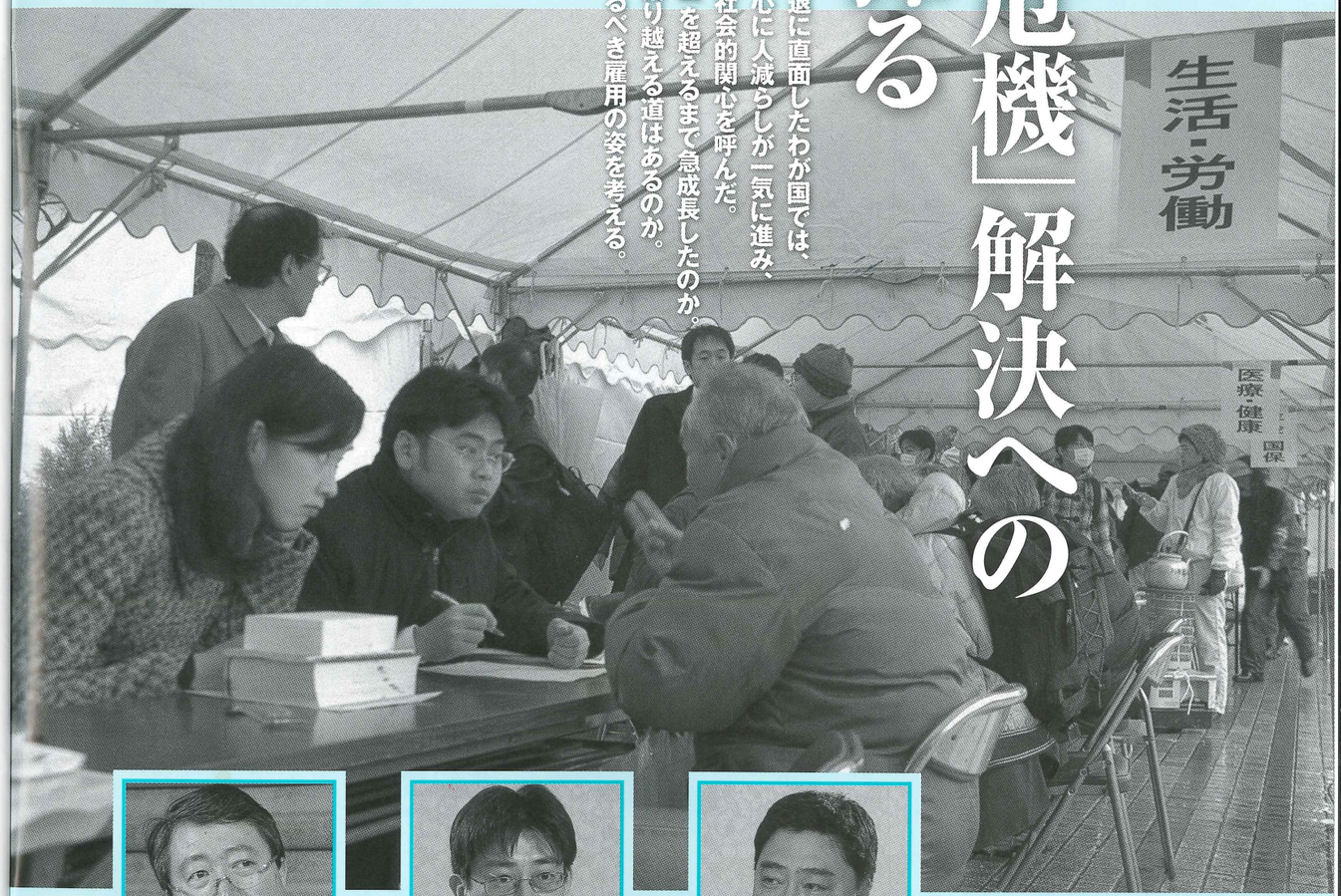
特集鼎談

「雇用危機」解決への道を探る

昨年秋から急激な景気後退に直面したわが国では、製造業の派遣労働者を中心に人減らしが一気に進み、雇用の危機として大きな社会的関心を呼んだ。なぜ非正規雇用は三分の一を超えるまで急成長したのか。正規、非正規の二極化を乗り越える道はあるのか。真の雇用対策を通してあるべき雇用の姿を考える。



［写真］急増する職を失った派遣労働者たちを助けようと、JR川崎駅近くの公園に開設された「一日相談村」では弁護士などが相談に応じていた（2009年2月25日）。提供＝共同通信社

リクルートワークス研究所
所長
大久保幸夫

［おおくぼゆきお氏］1961年生まれ。83年一橋大学経済学部を卒業し、(株)リクルート入社。地域活性事業部長などを経て、99年から現職。専門は人材マネジメント、労働政策。著書に『ビジネス・プロフェッショナル』など。

一橋大学大学院
経済学研究科准教授
川口大司

［かわぐちだいじ氏］1971年生まれ。94年早稲田大学政治経済学部卒業。2002年ミシガン州立大学経済学部Ph.D.。大阪大学社会経済研究所講師、筑波大学社会工学系講師を経て、2005年より現職。

司会

トヨタ自動車(株)
人事部担当部長
荻野勝彦

［おぎのかつひこ氏］1962年生まれ。85年東京大学経済学部卒業、トヨタ自動車に入社。主として人事部で労務を担当。労働政策審議会職業安定分科会雇用政策基本問題部会委員。日本キャリアデザイン学会常務理事。

「雇用危機」でいま起きていること

人件費流動化と産業構造変化が非正規雇用の急増をもたらした

荻野――いま、一〇〇年に一度と言われる金融危機が深刻な世界同時不況に発展し、日本もその直撃を受けて、生産、輸出などがかつてない急激な落ち込みを見せています。それにともない、昨年の秋から自動車、電機などの製造業では非正規労働者を中心に雇用調整が急速に進みました。厚生労働省の集計では三月までに職を失う非正社員が一二万五〇〇〇人とされ、年末には日比谷公園で「年越し派遣村」がおこなわれて世間の耳目を集め、マスコミでは「雇用危機」が声高に叫ばれました。実際、最近では失業率も上昇し、正社員の希望退職を募る企業も出始めるなど、雇用の問題は深刻さを増しています。

ただ本日は、そういった世間の雰囲気とか、ジャーナリスティックなものに惑わされない、将来につながるようなお話を承れればと思っております。そういう意味で、なにが本当に起こっているのかというところから話をスタートしたいと思います。やはり、最初はまず非正規労働の問題からお話を聞いていきたいのですが、失業率は昨年の暮れにポンと四・三に上がって、その後、一月四・一、二月四・四という状況にあります。一方、非正規労働が雇用に占める比率は、統計によって違うのですが、だいたい三十数%。高く出る調査でも三五%くらいです。ということは、実際の失業率とは相当な差があるわけで、これから先、失業が増えるにしても、非正規雇用者が全部失業するというわけでは決してないと思います。そこで、非正規雇用が過去十数年で、なぜ、こんなに増えてきたのかということで、大久保さんからお願いできますか。

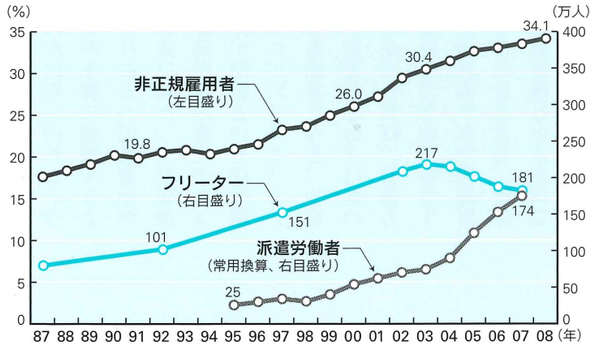
大久保――非正規雇用が本当に明確に比率的に増え始めたのは、九〇年代の半ばくらいからで、そこから一貫して上昇を続けているという感じです。ですから、あの時期になにを議論していたかを思い出してみるのが一番いいと思うんです。そうすると、バブルが崩壊してどん底になった、九二年から五年くらいの時期に言われていた人事の世界におけるキーワードは「人件費の変動費化」でした。やはり、バブルのときの大量採用によって組織がいびつになっていて、しかも、まだあのときには、団塊の世代の人たちもいましたから、非常に人件費負担も重くて、組織構造も悪いという状態が続いていたと思うんです。それに対して、全体の組織バランスをよくするということと、全体の固定費を圧縮するという意味で、いわゆるリストラをしました。当時は、それが企業の経営選択として正しい道だということで、株主から評価されたというのが、あの時期に起こった話だと思うんです。

ただ、一方で二つの側面があると思っていて、一つは全体的にサービス経済化をしていくという流れがあって、そうなると当然ながら一般の社員だけではカバーしきれない。常に二四時間、さまざまな領域で店頭も含めてカバーしていかなければいけないというニーズが発生してきた。もう一つは、八〇年代末から始まった製造業の空洞化という流れから、国内回帰という現象が出てきた。そうすると、製造業は生産調整と雇用調整を宿命のように抱えているので、そういう中でなにか新しい仕組みが必要だったということです。そういうものが重なって、この一〇年間くらい過ごしてきたのだろうというふうに思います。

荻野――一時期、非正規雇用を使う理由は人件費が安いからだという議論がだいぶあったのですが、必ずしもそうではないわけですか。

大久保――そうではないですね。どの調査を見ても、どちらかというとそうではない理由のほうが多い。二四時間に対応するとか、急速な採用に対応できるとか。変動費化も含

［図表①］**非正規雇用の推移**



作成：大久保幸夫氏

めた、ほかの理由に魅力を感じた部門が、これだけ後押しをした理由だと思うんです。

雇用の不安定さと再就職困難で非正規雇用問題が注目の的に

荻野――そこで、昨年秋から急激に、とくに製造業を中心として操業度が下がりました。それにともなって、非正規雇用が、雇い止め、あるいは派遣契約の終了で延長をしないというかたちで、急速に調整が進んだのは、ある意味、必然的なことだったといえると思います。そういった中で、では非正規雇用のいったいなにが問題なのかということで、川口先生からご指摘をいただけますか。

川口――もしも、柔軟な働き方を求める人が増えていって、結果として、非正規の人たちが増えたとするならば、それは柔軟な働き方を求める人びとに応えるような働き方が出てきたということで、必ずしも悪いことではないですね。では、労働者の側、つまり供給側の要因によって非正規の人びとが増えているのか、あるいは需要側の要因で非正規の人びとが増えているのか、そのどちらの要因が大きいかということによって、評価の仕方というのは変わってくると思うんです。

一つの考え方として、もしも、非正規の働き方を望む人が増えていることが非正規雇用増加の主な要因であるならば、非正規雇用の人びとの相対的な賃金が正規の人びとに比べて下がっているはずだと。逆に、需要側の要因が大きいのであれば、非正規の人びとの相対的な賃金は正規の人びとの賃金に比べて上がっているはずだと。ですので、相対的な賃金を見ることで、どちらの要因がより大きな変化なのかがわかると思います。実際に賃金センサスなどで、一九九〇年～二〇〇二年にかけての賃金格差を調べてみますと、若干最近になって低下が見られるんですが、四五%前後のところで非常に安定している。それが意味するところは、おそらく需要側の要因と供給側の要因と両方あったということです。

たしかに、フレキシブルな働き方を求める人びとが増えてきたという部分もあると思いますが、同時に、将来に対しての雇用量がどれくらいが最適なものかという見通しがつかなくなったり、産業構造の転換によって繁忙の差が激しくなって、それにどう対応するのかということで非正規雇用が出てきたという、需要面の話もあるわけです。ですので、なにが問題なのかというと、本質的には労働需要が非常に変動するようになってきて、その会社にとって最適な労働需要量というものが将来にわたって安定的に予想できないような経済環境の変化があったという、そのこと自体が問題といえば問題ではないかと思います。

なぜ、それが問題になるかというと、特定の企業の仕事がなくなったとしても、ほかのところに移っていくことができれば、労働者の側から見れば仕事を続けることができますが、なかなかそこの移動がスムースではない。結局、雇用が不安定化していることと、職を失った人の再就職がきわめて難しいことの二つが合わさって、非正規雇用の問題がクローズアップされるようになったと考えます。

荻野――現状で、失職した非正規の方が転職するには、どのくらいの困難さがありますか。

大久保――たとえば、派遣の問題について言うと、派遣で失職している人の半分くらいが期間途中の解約です。そして失職した人のうち八割の人は、同時に派遣会社の雇用も終わっているんです。派遣会社というのは本来、こちらの会社で終わりですと言われたら、では、新しい会社を斡旋しましょうということで、自分で次の会社を探すよりもスピーディに適切な就業先を探してくれるというのが、一番大きな機能ですね。今回のデータを見る限り、その機能を派遣会社が十分に果たせていないということが非常に大きな問題です。

撮影＝中谷吉隆

左から、一橋大学大学院経済学研究科准教授・川口大司氏、リクルートワークス研究所所長・大久保幸夫氏、司会のトヨタ自動車人事部担当部長・荻野勝彦氏。

要するに、非正規の問題は、次の新しい就業を探すというマッチングの仕組みが社会的に整備されていれば、実はずいぶん問題は軽減されるはずなんです。ところが、まだ派遣会社が未熟で、そういう機能を十分に持ちえていなかった。あるいは、たまたま今回は製造業に特化した派遣会社では対応できなかった。これはたぶん派遣会社の構造的な問題で、本当に製造業専用でビジネスが成り立つのかということです。その辺のところが弱かったので、派遣の失職＝即失業者で、派遣先からも派遣元の派遣会社からも放り出されるようなかたちで、派遣労働者が孤立して社会に存在してしまったということではないかと思うんです。

二極化の大きな問題点は格差が固定化するところにある

荻野――ほかの産業に行けば仕事があるのなら、それはミスマッチですから、教育や訓練で解決の余地はありますが、需要不足だとすると、別の対策で仕事自体をつくっていかなくてはいけないですね。

川口――たとえば、昨年一二月の労働力調査を見てみたんですが、実際に製造業で大きく雇用が失われている一方で、サービス業や福祉、介護といった部分では、雇用が一昨年の一二月に比べると伸びているようです。ですから、スピードは遅いとは思いますが、やはり徐々に産業構造の転換が進んでいるという印象はあります。新聞などでも、介護はいままで給料が高くないので人が来てくれなかったけれども、今回の不況になって、来てくれる人が少しずつ出てきたという記事があったりしますので、やはりある程度、市場のメカニズムが働きつつあると思うんです。

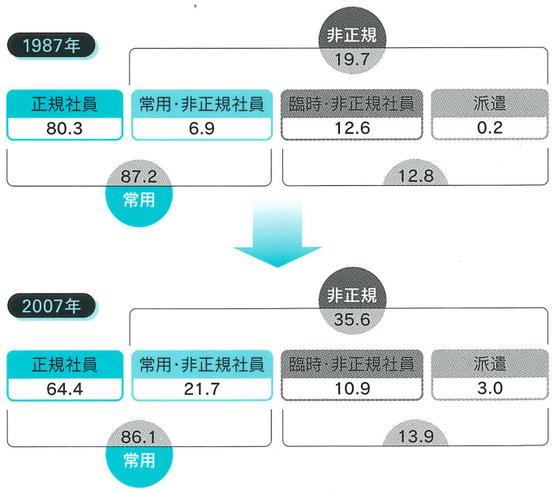
荻野――非正規雇用の問題点としてはもう一つ、低賃金だと言われていますが、実態として非正規雇用の賃金水準はどうでしょうか。

大久保――まず、いわゆるパートタイマーといわれる女性の既婚者を中心とした、戦力化した人たちの集団というのは賃金の体系のばらつきがそれほど大きくなくて、フリーターのほうが圧倒的にばらつきが大きいんです。どういうことかというと、けっこうリーダーシップも発揮するような大卒フリーターで、契約更改も何回かしたような人はかなり賃金が上がっている。同時に、たとえば大学や高校を中退してフリーターになった人などが非常に低い賃金で働いている。しかも、個人向けの調査をやって収入と労働時間を割り戻してみたりすると、時間当たり賃金が最低賃金を割っている人たちの量が相当います。ですから、下のほうは違法領域になっていて、非正規の一部の人たちが低賃金のところに押し込められているというのは事実だと思います。

荻野――非正規雇用の賃金水準が低いこと自体も問題なんでしょうが、それに加えて、技能蓄積とか熟練が進まないので賃金が上がっていかない。キャリアの形成が進まないところに、おそらく非正規雇用の最大の問題があると思うんです。もう一つは、学生のアルバイトとか、あるいは専業主婦がパートで家計補助的にお金を稼いでいるのであれば、それほど大きな問題にはならないわけで、非正規雇用の割合が三十数%まで増えていく中で、内訳ではどんな変化があったのでしょうか。

大久保――一般に問題の背景に隠れているのは、男性の中高年者の非正規化ということでしょうね。この人たちがやっぱり深刻なんです。それは一般にいえば、社会人のフリーター問題ということになるわけですが、それも最初は、自分でなにか狙いがあってフリーターを選択している人だった間は問題がなかったんです。しかし、一時期、負け組という言葉が流行ったように、本当は正社員になりたいけれども就くことができなくて、そこに閉

[図表②] **雇用構造の変化**



出典：総務省統計局「就業構造基本調査」　作成：大久保幸夫氏