

有期雇用改革—格差問題対応の視点から

鶴 光太郎

概 要

所得格差拡大の要因については、高齢化の進展、単身世帯の増加など世帯の「見かけ」の動きを強調する議論もあるが、若年層での格差拡大は目立ってきており、非正規雇用、特に有期雇用の拡大と関連している。有期雇用労働者が直面する格差には賃金、教育訓練などの「処遇の格差」、「雇用安定の格差」、「セーフティネットの格差」があるが、こうした格差の縮小のためには、契約終了手当・金銭解決導入等の雇用不安定への補償や「期間比例の原則」への配慮によって、雇用安定と処遇の格差の一体的な解決を目指すべきである。また、有期雇用、無期雇用、両サイドで多様な雇用形態を創出し、連続的に繋がるような仕組みを構築することが重要だ。さらに、格差問題への政府の積極的な関与も期待されているが、「必要な人に必要なサポート」を原則に、最低賃金の引上げなどよりも低所得者の・社会保険料等の負担軽減を目的とした給付付き税額控除で対応するべきである。

キーワード

格差、非正規雇用、有期雇用、セーフティネット、給付付き税額控除

I. 格差の現状とその拡大の要因

格差社会と言われるようになって久しい。過去10～15年の間にこれまでで先進国の中でも格差は比較的小さいと信じられてきた日本において格差問題がクローズ・アップされ、議論されてきた。しかし、その問題の所在や処方箋については識者によってまちまちであり、エビデンスの伴わない情緒的な議論も散見されてきた。

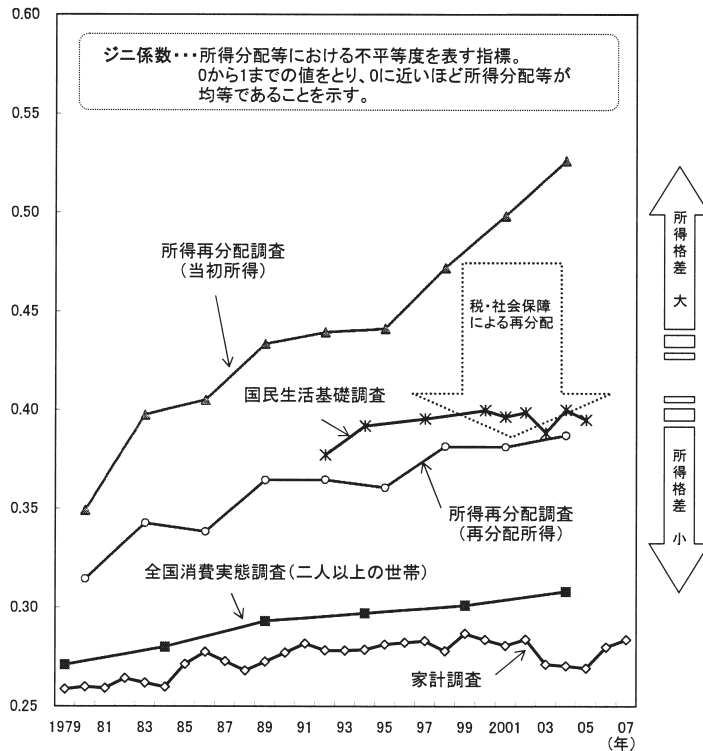
本稿では、まず、所得格差に着目しその現状や認識について整理した上で（第1, 2節）、格差問題＝非正規、特に、有期雇用問題であることを強調する（第3節）。有期雇用にま

つわる格差の現状を「処遇の格差」, 「雇用安定性の格差」, 「セイフティネットの格差」に分けて分析し(第4節), こうした格差縮小のために必要な有期雇用改革を包括的, 体系的に提言する(第5節), 最後に格差問題への政府の関与のあり方について議論したい(第6節).

緩やかな拡大を示す所得格差

図1は, 各種調査でみた世帯所得のジニ係数(所得分配等における不平等度を表す指標)は, 過去20~30年の間, いずれも上昇傾向にある. また, 個人(世帯員)ベースでみた相対的貧困率(所得分布の中央値の半分に満たない人々の割合)で所得格差をみても, 1984年7.3%→94年8.1%→04年9.5%と上昇している(総務省「全国消費実態調査」ベース). さらに, 年間労働所得が150万円未満の労働者の割合は97年19.4%→02年22.5%→07年24.7%とやはり高まりをみせている. このようにいずれの指標をみても所得格差は緩やかに拡大してきているといえる(以上, 「所得格差の現状について」, 経済財政諮問会議2009年4月22日提出資料参照).

図1 世帯所得のジニ係数の上昇



(備考) 総務省「家計調査」, 「全国消費実態調査(2004年)」, 厚生労働省「所得再分配調査」, 「国民生活基礎調査」により作成. 世帯ベース. 詳細は備考一覧を参照.

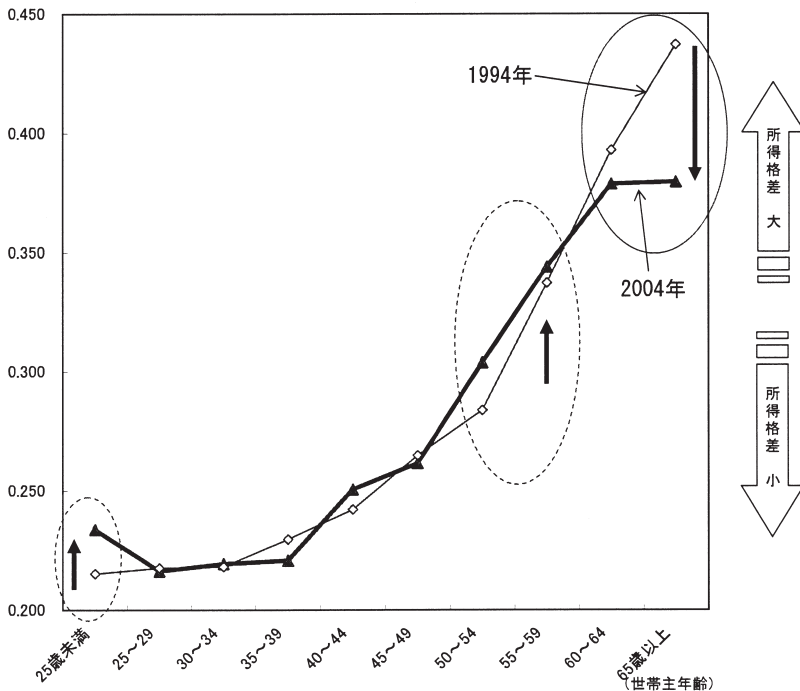
(出所) 経済財政諮問会議配布資料(「所得格差の現状について」, 2009年4月22日)

それでは、こうした所得格差の拡大はどのような要因が影響しているのか、世帯間の所得格差については、大竹（2005）や平成 18 年度経済財政白書（内閣府）は、人口高齢化と単身世帯等の増加という「見かけ上」の要因が世帯間格差拡大に大きく寄与していることを強調した。高齢者世帯、単身世帯のグループは平均的に所得が低く、また、所得格差が大きいグループのため、これらの世帯の割合が増えれば、マクロでみたジニ係数も高まるためである。

若年層で拡大する格差

しかし、所得格差の拡大はこうした世帯の見かけ上の動きであるからあまり問題視すべきではないのであろうか。図 2 は、世帯主年齢階層別ジニ係数の推移をみたものであるが（94～2004 年の変化）、60 代の高齢者層間の所得格差はむしろ縮小傾向にあるが、25 歳未満の若年世帯主の間で所得格差が高まっていることがわかる。また、個人単位の格差をみた相対的貧困率を国際比較すると（表 1）、OECD 平均と比べて日本の相対貧困率の上昇は大きい。40 歳以下、特に、18～25 歳の年齢層の上昇率が最も高くなっている。このように格差という視点からすれば、単に世帯の見かけ上の動きのみならず、若年層の所得

図 2 世帯主年齢階層別ジニ係数の推移



（備考）内閣府「平成 18 年度版 年次経済財政報告書」第 3-3-7 図による。

（出所）経済財政諮問会議配布資料（「所得格差の現状について」、2009 年 4 月 22 日）

表 1 年齢階層別相対的貧困率 (%)

年齢階層	0~17	18~25	26~40	41~50	51~65	66~75	76~	全体
日本, 2000年	14.3	16.6	12.4	11.7	14.4	19.5	23.8	15.3
1994~2000年の変化	2.3	2.5	2.0	1.5	1.0	- 1.7	- 2.3	1.6
OECD 24カ国	12.3	11.5	8.7	7.5	8.9	11.4	16.5	10.4
1995~2000年の変化	0.9	0.7	0.5	0.8	0.5	0.1	- 0.2	0.5

(出所) M.Forster and M.Mira d'Ercole (2005), "Income Distribution and Poverty in OECD countries in the second half of the 1990s", OECD Social Employment and Migration Working Papers No. 22

格差拡大に着目する必要がある。

若年層の格差と雇用との関係

こうした若年層の所得格差拡大には明らかに雇用・労働市場の環境が影響していると考えられる。例えば、15～24歳の完全失業率の上昇は上記のジニ係数が拡大した同じ期間（94～2004年）では、4.0%上昇（5.4%→9.5%）と年齢計の1.8%を大きく上回るとともに、雇用者に占める非正規雇用比率の上昇も同期間で22.2%上昇（26.0%→48.2%）とやはり年齢計の11.4%上昇を大きく上回っている（労働力調査）。ただ、日本の場合、他の先進国と比較して、格差、貧困に対する失業の寄与は小さく、格差の関係でいえば、やはり、非正規雇用の拡大が大きな影響を与えていると推測される。

格差拡大と家族・雇用システムの補完的変容

所得格差の要因を検討して浮かび上がってきたのは、家族という視点からすれば、高齢者世帯、単身者世帯の増加、雇用という視点からは、非正規雇用の拡大であった。こうした動きは一見ばらばらのようにみえるが、家族システムの変化は雇用システムの変化とも補完的な関係になっていることに留意する必要がある。

戦後の典型的な家族システムは、父が家計支持者で、母は専業主婦またはパート、子供は働く場合でも学生アルバイトという形で役割分担は明確であった。雇用システム側からみれば、家計支持者は当然、正規社員であり、長期安定雇用と後払い型賃金システム（年功型）が家族の生活保障を確かなものにしてきた。一方、主婦パートや学生アルバイトは縁辺労働力として雇用システムの柔軟性に寄与していた。つまり、雇用システムと家族システムが表裏一体となってシステムの安定性、柔軟性・効率性を支えていたのである。

一方、非正規雇用の増加で家計支持者が非正規雇用であるものが増えてくると、雇用の不安定や所得格差が直接、家族システムの維持可能性を低下させることになる。相対的に安

い賃金、不安定な雇用が結婚や子作りを抑制する方向に働き、それが単身世帯化、高齢化を促進させ、家族の持つ機能を低下させるという悪循環を生んできた。また、高齢化は若年時の格差を拡大させるという意味からも格差の拡大と高齢化は更なる悪循環を引き起こす可能性がある。こうした悪循環をストップさせる点からも、格差を雇用の問題と結びつけることが重要である。

II. 数字だけではわからない格差とは—格差と「格差感」の違い

ジニ係数などでみた所得格差の実態は前節でみた通りであるが、数字でみる「格差」よりも、国民の実感として認識される「格差」の方がより広がっているように見える。ここではその理由として、現状の実態としての「格差」と人々が認識する「格差感」の違いから考えてみよう。

人々が認識する「格差感」には当然、統計数字で示されるような現状の「格差」への認識は折り込み済みと考えられる。両者に差が生じるとすれば、それは、「格差感」には現状の「格差」への認識のみならず、「格差」に関連した将来の予想や期待含まれているためと考えられる。それでは将来の予想・期待に大きな影響を与える要因はなんだろうか。

マクロ経済成長と「格差感」の関係

まず、第一に、マクロ経済の（期待）成長率である。例えば、マクロでの経済成長が高ければ、低所得者層も高所得者層と同様、将来、受け取る所得が着実に増えることが期待できる。その場合、結果として、相対的な格差関係は変わらなくても、低所得者層の「格差感」は、経済成長が低い場合に比べて、小さくなるかもしれない。このように考えると、かつての高度成長期では、高い成長が現実にある「格差」をカモフラージュし、「格差感」を小さくすることで、実態はともかく「一億総中流意識」を生んでいたと考えられる。

一方、90年代以降、バブル経済の崩壊以降の経済の低迷が続く中で日本経済の期待成長率は大きく屈折することになった。「真面目に努力しながら勤め上げていけば必ず給料が上がっていく」という期待が幻想になり、将来の所得増が期待できない状況になれば、やはり意識としては現状の格差にどうしても目が向けられてしまう。ゼロ成長に近くなり、所得が上がる人がいれば、必ず下がる人がでるというゼロサム的な状況になれば尚更であろう。全員の「パイ」が増えていく経済と低成長の下で「勝ち組」、「負け組」などの明暗

がはっきり分かれる経済では相対的な格差は同じでも「格差感」は異なると考えられる。

「格差感」を高める格差の再生産

第二は、現在の格差がどの程度、固定化、再生産、増幅されるかという点である。つまり、所得格差などの「結果の格差」はそれが「機会の格差」に結び付くのであれば、将来の格差は更に拡大することが懸念され、「格差感」は大きくなると考えられる。例えば、正規・非正規の待遇格差についても、非正規雇用から正規雇用のへの転換の道が期待できれば、「格差感」の拡大には歯止めがかかるであろう。しかし、現実には、非正規雇用を長く続けておれば、正規雇用への転換は更に難しくなる。また、能力開発の機会が正規雇用に比べ限られており、将来の希望が打ち碎かれるという意味での「希望格差」(山田(2004))、「機会の格差」に結び付き、ひいては「格差感」が拡大していることは否定しがたい。つまり、本人が努力する意思を持っているにもかかわらず「やり直し」、「敗者復活」が行い難くなっているとすればそれこそが「格差」問題の本質と考えられる。

また、親の経済力が子供の教育水準を決める傾向が強くなってきていることが指摘されている。ゆとり教育などの教育行政の失敗により公立校のレベルが相対的に低下する中で、学費のかかる私立の学校や塾へいくことができないとトップクラスの大学に入れないという傾向は特に大都市圏で高まっているように見える。「結果」の不平等が大きくなればそれが「機会」の不平等を生み、「結果」の格差が増幅されるという懸念も無視できないのである。

家族の「かたち」の変容と「格差感」の拡大

第1節では、世帯の所得格差拡大に単身世帯の増加と高齢化の進行が影響していることをみてきたが、こうした家族の「かたち」の変容も先にみた将来の期待・予想と同様に「格差感」に影響を与えていると考えられる。

まず、第一に、規模の経済による効果である。家族の生活費を考えると人数に関係なく負担しなければならない固定費が存在する。家族の人数が多くなれば一人当たりの固定費が低下する分、一人当たりの生活費は安くて済むという効果である。

第二は、家族のリスク・シェアリング、助け合い機能である。例えば、失業した場合も、家族がいれば、次の職を見つけるまでサポートしてもらうことも可能であろう。また、子供の面倒をサポートしてもらえる家族がいることは職業選択の幅を広げることになる。こ

うしたリスク・シェアリング、助け合い機能は一種の「クッション」として格差の影響を軽減する役割を果たしてきた。したがって、核家族化、単身世帯増加という家族人数の減少は、上記、家族の持つ規模の経済や「クッション」の効果を弱め、「格差感」を強めていると考えられる。

Ⅲ. 非正規雇用問題の根幹にある有期雇用

格差問題＝非正規雇用問題と捉える場合、次に問題となるのは、非正規の中でもどの雇用形態に焦点を当てるかである。非正規雇用と一口に言っても実にさまざまな雇用形態を含んでいるためである。多様な非正規雇用の現状を正確に把握するためには、以下のようにいくつかの軸に分けてみるのがわかりやすい。第一は「労働時間の軸」であり、フルタイム又はパートかを区別する。第二は、「契約期間の軸」であり、期間の定めのない契約か有期契約かを区別する。第三は「雇用関係の軸」雇用主が勤め先と同じ（＝直接雇用）か、異なるか（＝派遣、請負）を区別する。第四は「指揮命令の軸」で、指揮命令を行う主体が勤め先と同じ（直接雇用、派遣）か、異なるか（雇用主にある請負）を区別する（鶴(2009)）。

このようにみると非正規雇用を規定する4つの軸の中でいずれの呼称の非正規雇用にも関係してくるのが「契約期間の軸」である。その意味で、非正規雇用を規定する軸の中で最も重要な軸と言っても過言ではない。以下では、いくつかの視点から、非正規雇用問題の本質は第二の「契約期間の軸」で規定されるところの有期雇用であることを強調したい。

雇用が不安定な有期雇用

第一は、リーマン・ショック以降の経済危機の中で改めて浮き彫りにされた非正規雇用の不安定さである。非正規雇用が正規雇用に比べ大幅な調整を受けたのは有期雇用に対して雇止めが容易であったためである。非正規雇用の大きな問題である雇用の不安定はまさに「契約期間の軸」が影響している。

非自発的・不本意な就業と有期雇用の関係

第二は、労働者の自発的な雇用形態の選択の視点である。例えば、自らのライフ・スタイルや家族環境に合わせてパート・アルバイトを選択したり、一つの企業に縛られたくないという理由から派遣を選択することは労働者の選好や希望に応じた自発的な雇用形態の選

択といえる。しかし、自発的な理由から有期雇用を選択するというのは、プロ野球選手のように高度な能力と専門性を持つことでむしろ期間の短い契約を選択することで雇い主に対するバーゲニング・パワーを高めようとするような一部の場限られる。通常の労働者であれば雇用の安定を求め有期より無期の労働契約を結ぼうと考えるであろう。したがって、非正規雇用の選択が本意であるとするれば、それは有期雇用が大きな要因になっていると考えられる。

雇用形態と幸福度の関係

第三は、労働者の幸福度との関係である。有期雇用が本意な雇用形態の選択と結びついているとすれば、有期雇用が労働者の幸福度にも影響を与えることが予想される。鶴(2010)は、経済産業研究所(RIETI)が行った『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』(大竹文雄大阪大学教授、奥平寛子岡山大学准教授、久米功一名古屋商科大学准教授と筆者との共同研究)を使い、アンケートで得られた主観的幸福度(0~10の水準)に対して、基本属性(性別、年齢、学歴、所得、資産、居住地)、家族環境(既婚・未婚、世帯人員、子供数)、雇用形態(派遣か否か、業種、契約期間、労働時間)、雇用形態の選択理由、過去の経験(労災など)を説明変数にした推計を紹介している。

その結果をみると、雇用関係の変数については、日雇い派遣や製造業派遣など特定形態の派遣を含め、派遣労働と幸福度に有意な関係は見いだせなかったものの、雇用契約期間の短い人の幸福度は低い、また、自ら望んで非正規雇用を選んだのではない人(非自発的非正規雇用)の幸福度も低いことが示された。つまり、非正規雇用者の幸福度の関連からみても、非正規雇用を規定する4つの軸のうち、「契約期間の軸」が最も重要であるのだ。

雇用形態別にみた賃金格差の根拠

第四は、理論的にみた賃金格差についてである。非正規労働者が正規労働者とまったく同一の仕事をこなし、同一の成果を出していたとしても(同一の時間当たり生産性)賃金は理論的には同一であるとは限らない。

まず、派遣の場合、派遣会社が労働者と受け入れ会社双方が負担すべき、サーチ・コスト、マッチング・コストを派遣会社が負担していると考えれば、派遣受け入れ企業が負担しなければならないコストは同様の仕事をしているが直接雇用されている人の賃金より高くなる一方(派遣会社の取り分を含むため)、派遣社員の受け取る賃金は自身がサーチ、マッチング・コスト負担していない分だけ対応する直接雇用の人の賃金よりも低くなるで

あろう。つまり、派遣社員の賃金が相対的に低かったとしてもそれが上記のサーチ、マッチング・コストの範囲内であれば不合理な格差とはいえない。

また、パートタイムがフルタイムよりも時間当たり賃金が低くなることも経済学的に合理的に説明することが可能である。例えば、労働供給の視点からは、労働者の中でも勉学の負担のある学生、家事の負担の重い親、体力的な問題のある高齢者などは、フルタイムよりもパートタイムを選好するだろう。その分、留保賃金が低くなるため、パートタイムの賃金も低くなる。加えて、パートタイマーは家計の補助的な役割から通勤に長い時間、コストをかけたくないため、地理的な制約に強く影響を受け、労働供給が弾力的でない。企業がこのような地域労働市場で独占力を発揮すれば、パートタイム賃金はフルタイムに比べ低くなりやすい (Ermisch and Wright (1991))。

さらに、労働需要の視点からは、雇用者には一定の固定費用がかかる（採用・解雇コスト、労働時間によらないFRINGE・ベネフィット）ため、企業の総労働コストは雇用者の労働時間に比例して増加するわけではない (Montgomery (1988), Oi (1962))。したがって、パートタイマーは企業にとって相対的にコストが高い分、賃金が低くなると考えられる。

一方、有期労働者の場合、派遣労働者やパート労働者のように同一の属性を持った人が同一の仕事を行ったとしても賃金が低くなることに對し合理的な理由を見つけることは難しい。逆に、有期雇用は正規雇用と比べ、雇用が不安定な分、そのリスク・プレミアムが賃金に上乘せされ、むしろ、賃金は高くなっても不思議はない。したがって、非正規と正規の間に賃金ギャップにおいて、合理的な説明がしにくいのは特に有期雇用の場合である。したがって、処遇格差についてより問題視しなければならないのは、有期雇用なのである。

非正規雇用を最も広くカバーする有期雇用

第五は、カバーされる範囲の大きさからみてみよう。まず、「労働時間の軸」で見ると、パートの割合は雇用者全体の16%程度（労働力調査2009年16.0%）で非正規雇用の半分程度を占める。一方、第三の「雇用関係の軸」でみた派遣社員の割合は、非正規労働者の代名詞のように言われるにもかかわらず、雇用者全体の2～3%を占めるのみである。一方、「契約期間の軸」で見ると、有期雇用は非正規雇用者のかなりの部分を占めると考えられるものの、包括的な統計が存在しない。

そこで有期雇用の現状を更に詳しく検討するために、ここでは総務省「就業構造基本調査」を使って契約期間別の有期雇用の割合をみてみよう（表2）。この統計では非正規雇用全体及び上記で示したような内訳それぞれについて、一般常用雇用（1年超の有期雇用もしくは無期雇用）、臨時雇（1ヶ月以上、1年以内の雇用契約）、日雇（日々又は1か月未満の雇用契約）に分けることができる。非正規雇用の中でも限定的であるが無期雇用のパートや派遣労働者が存在し、それを除外することができないので、厳密な意味で有期雇用の正確な割合を求めることはできない。ここでは非正規雇用は有期雇用とみなして、議論を進める。

表2 有期雇用の割合の推計

	「就業構造基本調査」を使った契約期間別有期雇用の割合 (%)								
	男女合計			男性			女性		
	1年超	1年以内	全体	1年超	1年以内	全体	1年超	1年以内	全体
1982年	4.6	12.3	16.9	1.6	6.7	8.3	9.7	22.0	31.7
1987年	6.9	12.8	19.7	2.2	6.9	9.1	14.6	22.4	37.1
1992年	9.6	12.1	21.7	3.1	6.8	9.9	19.2	19.9	39.1
1997年	12.0	12.7	24.6	3.9	7.3	11.2	23.6	20.4	44.0
2002年	16.6	15.5	32.0	7.3	9.2	16.5	29.2	23.9	53.0
2007年	21.7	13.9	35.6	10.7	9.2	20.0	35.5	19.7	55.3

(参考)	(2007年, %)							
	正規職員・従業者	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託	その他	合計
一般常雇	64.1	11.1	3.7	1.9	2.9	1.4	1.0	86.1
臨時雇	0.2	4.6	3.1	1.0	1.2	0.6	0.7	11.3
日雇	0.1	0.9	0.8	0.2	0.1	0.0	0.3	2.5
合計	64.4	16.6	7.7	3.0	4.2	2.0	2.0	100.0

(注) 1年超の有期雇用 = 「一般常雇」(「臨時雇」及び「日雇」以外) - 「正規の職員・従業者」
 1年以内の有期契約 = 「臨時雇」(1か月以上1年以内の雇用契約) + 「日雇」(日々又は1か月未満の雇用契約)
 有期契約の場合 = 「1年超の有期契約」 + 「1年以内の有期契約」 / 役員を除く雇用者
 パートや派遣の中に無期雇用者が入っている分、有期の場合は過大評価 (ただし、その程度は限定的)
 (出所) 総務省「就業構造基本調査」

過去25年程度の動きをみると、有期雇用の割合は1年以内の短い契約期間ではわずかな上昇に止まっているものの、その上昇のほとんどが1年超の契約期間の有期雇用であることがわかる(82年4.6% → 2007年21.7%)。また、直近(2007年)でパート、アルバイト、派遣などの形態別にそれぞれに占める1年超の有期雇用の割合をみるとアルバイトは5割弱であるがその他は6~7割程度を占めている。この中には契約を更新して1年を越える勤務になっているケースも含まれている可能性があるものの、有期雇用がかつての臨時的、アルバイト的な業務に限定されていた時代から正社員と変わらぬ業務にまで広がっていることがわかる。統計的な傾向をみればかつてと比べて有期雇用の平均的な契約期間が高まり、雇用の安定と質が高まっているという見方もできるかもしれない。しかし、こうした動きは、むしろ、これまで正規社員が行っていたような業務を有期社員が行うようになっ

てきているためと理解する方が適切であろう。だからこそ、かつてはそれほど強調されることがなかった待遇格差の有期雇用の中心的な課題としてクローズ・アップされているのである。

有期雇用の割合を示す別の指標としては、厚労省「平成 21 年有期労働契約に関する実態調査」（事業所調査）がある。この調査では常用労働者について期間を定めずに又は 1 か月を越える期間を定めて雇用されている者と定め、そのうち常用労働者のうち、1 ヶ月を越える契約期間を定めて雇用されているものを有期契約労働者と定め、有期雇用比率＝有期契約労働者／常用労働者を求めている。その比率は、全産業では 22.2%（平成 17 年調査（9 月）：24.5%）であり、業種別にみると、建設業：6.6%（同 9.7%）、製造業：12.9%（同 15.1%）、卸小売り：26.7%（同 33.9%）、宿泊・飲食サービス：35.9%（同 48.2%）など、非製造業でより高い傾向になる。

有期雇用比率の国際比較

こうした日本の有期雇用者比率は諸外国と比較して高いといえるだろうか。OECD では有期雇用者を包括的に含む “temporary worker” の比率を公表している。ただし、国毎で統計の定義が若干異なるという問題があり、日本の場合も、労働力調査における契約期間が 1 年未満の臨時・日雇いしか計上されておらず、上記の議論を踏まえても、明らかに過小評価されている（2009 年 13.7%、1985 年 10.2%）。それでも図 1 にみるように、OECD 諸国の中では有期雇用比率は高い部類に入る。特に、女性に限るとトップクラスの高さである。非正規雇用の割合（三分の一程度）がすべて有意雇用であると考えるのは上記のように過大であるが、その中に含まれる無期雇用を多く見積もったとしても、少なくとも 20% 台半ばに達すると考えられる。その場合、日本は有期雇用比率の OECD 上位 3 か国であるスペイン、ポルトガル、韓国の水準に匹敵することになる。

IV. 有期雇用を巡る 3 つの格差

以上、格差問題は非正規雇用問題であり、その核心は有期雇用であることをみてきた。以下では、有期雇用に絞り、その格差の現状について、「処遇の格差」、「雇用安定の格差」、「セーフティネットの格差」という 3 つの格差に着目し、分析する。

「処遇の格差」：有期雇用の賃金格差

特集 「労働」と「格差」

第一の「処遇の格差」において最も重要なのは賃金格差である。厚労省「平成21年有期労働契約に関する実態調査」では、有期労働者の正社員と比較した基本給は「正社員と比べてかなり低い」が全体の48%も占めている。浅尾（2010）によれば、「賃金構造基本統計」では、正社員の所定内給与の水準を100としたときに有期雇用者の水準は63.8と、4割程度低くなっている。

しかし、これは労働者の属性がコントロールされておらず、有期雇用という雇用形態が賃金水準の低下にどの程度寄与しているか明確ではない。浅尾（2010）はデータは異なるが厚労省「就業状態の多様化に関する実態総合調査」特別集計を使用し、男女、学歴、職業、年齢といった要因をコントロールした上で賃金格差を計測すると、例えば、比較すべき正社員のレベルを100とすると、契約社員で男性85.5、女性82.4、常用型派遣で男性93.5、女性89.6という結果を得た。ヨーロッパにおける同様の分析をみると、無期と有期雇用の間の賃金ギャップは年齢、教育、職種等の属性をコントロールしてもなお10～20%は存在することが指摘されている（OECD（2002））。このように労働者の様々な属性を考慮しても説明できないような正社員と有期労働者との間の待遇格差は明らかに存在すると結論付けられる（少なくとも1割～2割程度）。

労働者の属性などの合理的な理由では説明できない賃金ギャップがあるのはなぜであろうか。まず、有期雇用は無期雇用と明確に区別できるという意味で企業側からすれば異なる処遇をする「口実」、**「象徴」**として使われていることが考えられる。有期雇用であるから正規雇用と異なる処遇をするオプションを雇い主が持っているということであれば、先にみたように正規雇用よりも高い処遇をするというケースもあるはずだ。

しかし、処遇が低いケースがほとんどであるのは有期雇用が暗黙的に企業のコスト削減の対象として使われているからである。また、年齢や性別と同様に有期雇用という雇用形態が労働者の質や能力をシグナルしていると考える「統計的差別」が処遇格差を生んでいる可能性もある。有期雇用に応募する労働者は正規労働者になれなかった者であり、正規労働者に比べて平均的に能力が劣るだろうと判断し、差別的な処遇を行うようなケースである。労働者の属性をコントロールしても賃金ギャップが存在することは、このような「統計的差別」も示唆する結果といえる。

有期雇用の教育・訓練格差

処遇を企業が負担する労働コストという観点で広げて考えると、正規雇用と有期雇用にお

ける教育訓練、能力開発機会の格差も重要である。有期雇用の場合、正規雇用に比べて、雇用期間が短く、離職する可能性が高い。企業が教育訓練のコストを回収する前に労働者が離職するような可能性を考えると、教育訓練へのインセンティブが低くなる、または、そのための投資期間の短期化により結果的には教育訓練投資の総量が減少することになる。

実際に、有期労働者の教育訓練機会を正社員と比較すると（厚労省「平成21年有期労働契約に関する実態調査」）、全般的に正社員と同じかそれ以上の教育訓練機会を与えている企業の割合は3割程度（29.2%）に止まっている。また、小杉（2008）は、厚労省「平成18年度能力開発基本調査」特別集計を利用して、有期雇用に限定しているわけではないが、非正社員の能力開発を行う事業所はOFF-JTが37.9%、計画的OJTが32.2%と正社員のそれ（同72.2%、同53.6%）に比べ大幅に少ないことを明らかにしている。

ただし、有期労働者と正社員の教育訓練機会を直接比較するだけでは、それが有期雇用という雇用形態が影響をしているとは判断できない。なぜなら、性別や年齢別でみて教育訓練機会を少ない人がたまたま有期社員であるかもしれないからだ。したがって、ここでも性別や年齢などの労働者の属性をコントロールした上で、有期雇用の教育訓練機会の格差を分析する必要がある。

諸外国での分析例をみると、OECD（2002）は、ヨーロッパ12か国それぞれについて、個人の属性や職務の違いをコントロールしてもなお、有期社員が教育訓練を受ける機会が小さいという結果を得ている。また、イギリス（Arulampalam and Booth（1998）、Booth et al.（2002））、スペイン（Albert et al.（2004））、ドイツ（Sauer mann（2006））といった個別の国についても、それぞれの国のマイクロデータを使って同様の結果が得られている。また、Booth et al.（2002）は有期労働者の中でも離職可能性のより高い季節・臨時労働者の場合、更に訓練機会が低いことを示している。さらに、Albert et al.（2004）は、有期労働者が他の形態に比べ訓練を受ける可能性が低いのみならず、そもそも訓練を実施している企業への雇用される可能性が低いことを報告している。したがって、労働者の属性をコントロールしても、有期労働者の教育訓練機会に格差があることは国を問わずかなり普遍的な結果であることが予想される。

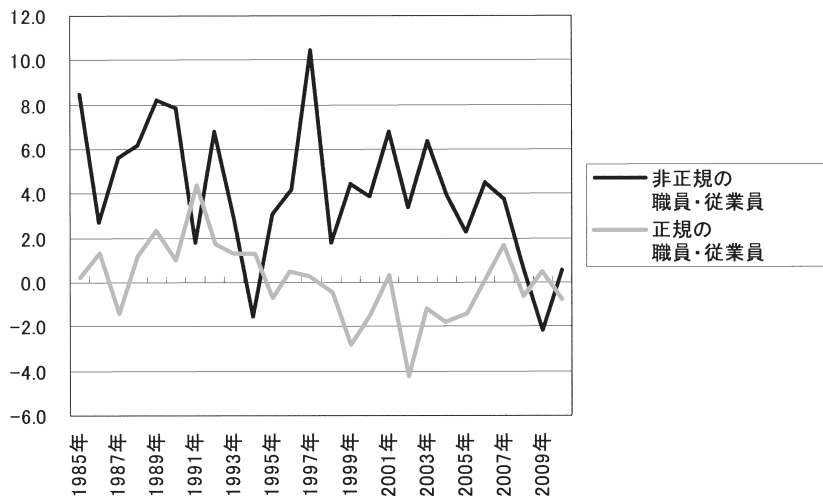
「雇用安定の格差」

第二の「雇用安定の格差」は無期雇用とは異なり、原則、契約期間内しか雇用保障がない

ため、雇用の安定性は低いという違いがある。非正規雇用の格差といえば、これまで「処遇の格差」が着目され、問題視されてきた。しかし、リーマン・ショック以降の雇用危機の中で改めて顕在化したのが、「雇用安定の格差」であった。非正規なかんづく有期雇用が不安定であることはある意味当然のことであるが、それがリーマン・ショック後、強く意識されるようになったにはなぜであろうか。

非正規雇用全体の動きを1980年代半ばから辿ると(図3)、93年から94年にかけて減少した以外は、97～99年、2000～2002年にかけての景気後退期においても正規雇用が減少しているにもかかわらず、増加を続けてきた。つまり、かつては不況期においても非正規が雇用の下支えをしてきたことがわかる。その意味で、非正規は処遇などの格差はあるものの、本来ならば失業を続けていたものが非正規で雇用されることは雇用創出の観点から重要だと強調されてきた。

図3 非正規、正規雇用の伸び率(前年比、%)



(出所) 総務省「労働力調査特別調査」, 「労働力調査詳細集計」により作成。

(注) 2001年以前は2月、2002年以降は1-3月期平均の数字を用いて前年比を計測。

しかしながら、リーマン・ショック後の2009年にはバブル崩壊後の時を上回る非正規雇用の減少となった。こうした動きを理解するためには、90年代以降、企業を取り巻く環境に起きた大きな変化に着目する必要がある。具体的には、80年代までの安定・高成長から低成長への以降、成長率変動の高まりというマクロ経済環境の変化に加え、内外での競争の激化、規制緩和、技術革新のスピード上昇により、企業が直面する不確実性が大き

く高まってきたことである。

予期せぬ経済状況の変化にも柔軟に対処する手段として、企業は雇用量の調整が容易な有期雇用の割合を高めることで雇用量を調整する「バッファー」を確保してきた。不況期にも非正規雇用が増加してきたのは、企業からみれば最適な「バッファー」確保に向けた計画的な積み増しプロセス途上であったと解釈することができる。つまり、リーマン・ショック後の有期雇用の雇止めは、むしろ、企業からすれば「事前に意図された雇用調整」であったのだ。

不確実性増大と有期雇用の関係

不確実性増大への対応として有期雇用が活用されてきたという点については、例えば、厚労省「平成21年有期労働契約に関する実態調査」でも、有期契約労働者を雇用している理由として、「業務量の急激な変動に際して雇用調整ができるようにするため」と答えた事業所は全体の24.3%と高い割合を占めていることから伺われる。また、森川（2010）は、経済産業省「企業活動基本調査」の企業レベルの個票データを使い、売上高の変動が高い企業ほど、非正規雇用（特に派遣）への依存度が高いことを示した。具体的には、売り上げの変動が1標準偏差大きいと非正規雇用比率は0.8%ポイント分高まる（変化率で見れば4.9%上昇）ことになる。さらに、浅野・伊藤・川口（2010）は、やはり、同じ「企業活動基本調査」を使い、暫定的分析ながら、非正規雇用比率を非説明変数とする推計式を計測し、予期せぬ売り上げ増が非正規雇用率を有意に高めること、他の異なる不確実性の変数を含めて非正規雇用増加の約1/3を不確実性の変化で説明できることを報告している。

「セイフティネットの格差」

第三の「セイフティネットの格差」とは、例えば、雇用保険は雇用期間見込みによっては雇用保険に加入できない有期労働者が存在するという格差である。今回の経済危機で明らかになったのは、特に契約期間の短い有期雇用のセイフティネットがかなり脆弱であったことである。なぜなら、雇用保険の適用対象は、「1年以上の雇用見込み」となっていたため、それよりも短い期間しか働く見込みのない者は適用の対象外であり、また、ヨーロッパでは雇用保険以外に失業者を国庫負担で支援する失業扶助制度があるが、日本ではそうした制度も整備されていなかったためである。「雇用安定の格差」があれば、処遇やセイフティネットが雇用の不安定を補うような仕組みになっているべきところ、むしろ、処遇、セイフティネットにおいても格差があり、3つの格差がより生活を不安定化させ、

格差を拡大するような状況になっていたのである。

進んだ有期雇用のセイフティネット拡充と残された課題

しかしながら、「セイフティネットの格差」については、緊急的な雇用対策の一貫として、その是正が図られてきた。例えば、上記、雇用保険の適用対象は、2009年4月から「6か月以上の雇用見込み」、2010年4月から「31日以上雇用見込み」と順次適用拡大が行われてきた。また、失業扶助制度といった「第二のセイフティネット」についても、2009年7月から雇用保険を受給できない求職者であって就職するための職業訓練による技能向上が必要な者に対して、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付を行う「緊急人材育成支援事業」が開始され、恒久的な制度として「求職者支援制度」が創設されることとなっている。

雇用保険については、短期就労と保険受給の反復といったモラル・ハザードを防ぐため、受給要件は厳格にした上で、労災保険のように雇用期間の見込みの長短にかかわらずすべての雇用者に適用されるような改革が課題として残っている。また、セイフティネットとして社会保険まで含めると、短時間労働者（フルタイムの3/4未満）、短期間労働者（契約期間2か月以内等）は厚生年金や健康保険から適用除外になっており、雇用形態による格差が生じている。このため、短時間、短期間でもすべて社会保険への加入義務を課するようなフランス型の制度も検討を行うべきであろう（水町（2010））。このように将来的な課題はいくつか残っているものの、有期雇用のセイフティネットの拡充についての政策対応はかなり進んだと評価できよう。

V. 有期雇用改革に向けて

格差問題に対応していくために、いかなる有期雇用の改革を行うべきであろうか。まず、先の述べた三つの格差のうち、大きな問題として残っているのは、「処遇の格差」と「雇用安定の格差」である。双方が相手の格差を増幅させている状況を考えると、両者を一体的に解決していくという考え方が重要である。

また、格差の「間を埋める」という発想も重要である。現状では正規雇用と有期雇用の扱いが完全に二極化してしまっていることが大きな問題となっている。二極化してその間が広げれば両者の格差は大きく感じるであろう。しかし、現在の正規雇用と有期雇用の間に

より中間的な雇用形態が生まれることでその間が埋められていく、更にはそうした取り組みにより、有期雇用と正規・無期雇用の間に「連続性」が創出できれば、「格差感」は縮小すると考えられる。なぜなら、雇用形態の多様化、多極化によりそれぞれの形態間の格差が小さくなるとともに、有期から正規へのステップ・アップへの道も「間を埋める」ことで繋がっていくため、将来への希望が高まるという効果も期待できるためである。

「処遇の格差」と「雇用不安定の格差」の一体的解決

まず、「雇用不安定の格差」が大きく顕在化したことで、政策的にもこうした問題への対応が議論されるようになってきている。2010年9月には厚労省から「有期労働契約研究会報告書」が公表されるとともに、10月から同労働政策審議会での審議が開始された。今後の議論のポイントの一つは、これまで議論してきた有期雇用にまつわる問題解決のために、ヨーロッパ型の有期労働規制体系を日本へ導入すべきかどうかである。

ヨーロッパ型有期労働規制の検討

ヨーロッパにおける規制体系は99年EU有期労働指令により加盟国が遵守しなければならない規制と各国独自の規制に分かれるが、その体系は主に(1)規制の理念・根拠、(2)有期契約締結に関わる規制（入り口規制）、(3)処遇の規制、(4)有期契約終了に関する規制（出口規制）に分けられる。まず、規制の理念であるが、ヨーロッパでは期間の定めのない労働契約（無期労働契約）が原則であることが規定されていることが多く、EU指令でも有期雇用での差別や濫用を防ぐことが目的とされている。有期契約締結のためには一時的な需要増や季節労働など客観的な理由を要求する入口規制はEU指令では義務付けられていないが、南欧諸国を中心に歴史的に各国で規制が行われてきた。一方、出口規制については、EU指令で加盟国は有期雇用の反復利用による濫用を禁止するために、最長継続期間の上限、更新回数の制限、更新を正当化する客観的事由提示、のいずれかが必要になる。処遇については、やはり、EU指令で客観的理由のない差別が禁止されている。

有期雇用の規制が弱い日本

こうしたヨーロッパの規制体系に対して、アメリカは無期労働契約の原則もなく、入口・出口規制、処遇の規制もない。そもそも正規雇用の解雇規制が弱いので企業が有期雇用を使うインセンティブが低く、結果として有期雇用の割合は低くなっている。日本については、実態としては正規雇用＝無期雇用が基本という認識はあるものの、法体系で明文化されてきたわけではない。入口規制、処遇の規制もなく、出口規制についても、反復濫用から有期雇用を保護する規制はなく、雇い止めを巡る争いについては、裁判での判例を通じ

た「雇止め法理」（解雇権濫用法理の類推適用）が形成されてきた。労基法では有期雇用の1回の契約期間における上限が原則3年と定められているが、これは出口規制ではなく、拘束規制（民法では契約期間の途中の解約には「やむえない事由」が必要と規定）である。つまり、日本では有期雇用の規制は民法の規定を含め保護という観点からは拘束規制しかなく、OECDの雇用保護規制指数をみても、有期労働に対する規制は大陸ヨーロッパと比べてももともとかなり弱く、むしろ、英語圏諸国に近い。このため、正規（無期）と有期雇用の規制度合いの乖離は比較的大きくなっている。

難しいヨーロッパ型規制の日本への移入

ヨーロッパ型規制を日本に導入する場合、まず、第一に、EUの有期雇用の規制体系は非常に包括的な体系であり、個々の仕組み・要素が補完性を持ち、一体となって全体の一貫性や整合性を保っていることを理解する必要がある。このため、全体への配慮のない、つまみ食いの制度的移入は効果がなく、むしろ副作用が懸念される。例えば、入口規制と出口規制は相互補完することで実効性が確保されている。有期雇用への需要が増大している国では、入口規制を緩和しているがそれでも出口規制が機能しているのは、無期雇用原則の下、無期雇用への転換義務化が機能しているためである。したがって、出口規制だけ取り上げて日本に導入しようとしても懸念されるような予防的な雇止めが多発するだけで有期雇用の保護に繋がるかは疑問である。

第二に、制度全体を他の国に移入する場合、その制度自体がどんなに良い制度であったとしても、受け入れ国側の環境条件が大きく異なれば、そのような制度移入は現実的に不可能であることだ。日本ではこれまで有期雇用の規制が弱かったことで既に有期雇用の割合はかなり高まっており、OECD諸国でもトップグループに入っていると考えられる。また、これまでも有期雇用の更新、継続は労使双方が合意すればむしろ望ましいし、有期雇用の長期継続が積極的に促進されてきた面がある。これまでの歴史的な経緯を考えると、入口・出口規制や無期労働雇用の原則の導入は必ずしも実効的な選択肢ではないだろう。

実際、日本と同様の非正規雇用問題を抱える韓国では2007年7月からヨーロッパ型の有期雇用規制（差別的待遇禁止、出口規制（最長2年、2年越えた場合無期みなし））を導入したが、正規雇用への転換が拡大したかどうかは必ずしも明確でない。韓国の経験からも学ぶ必要がありそうだ。

以上をまとめると、雇用の不安定に対して、ヨーロッパ型の入口規制、出口規制の導入は

見送るべきであり、また、現状のような予測可能性の低い「雇止め法理」に雇止めの問題任せておくべきではない。むしろ、雇用不安定の問題は、処遇の面で補償を行うことにより、「処遇の格差」と「雇用不安定の格差」の一体的解決することの方が実効性は高いと考えられる。

契約終了手当の導入と金銭解決の検討

具体的には、使用者が有期契約の終了時に契約終了手当を労働者に支給するような仕組みの導入である。例えば、フランスでは賃金の原則10%を支払うことが義務付けられている。日本の場合でも、戦前では、常用工のみならず有期契約である臨時工についても雇止めの際には解雇手当を支払うケースが多くなり、「退職積立金及退職手当法」（1936年）で事業主が毎月一定額を積み立てて事業主の都合で解雇する場合は、期間満了に伴う雇止めでも特別手当（＝解雇手当）を払うことを法制化、義務付けていた時期があった（濱口（2004））。

また、同様の発想として、有期雇用の場合にこそ、金銭解決の仕組みを導入するという考え方もある。金銭解決とは解雇・雇止めが裁判所で無効と判断されても使用者が一定の金銭を補償すれば雇用関係をそこで打ち切ることができる仕組みであり、ヨーロッパでは広く導入されている。有期雇用の場合には自動的に契約が切れるため、むしろ、無期契約に比べ導入しやすいという利点もある。実際には和解という形で金銭解決が行われているケースも多いが、和解の問題点は金銭解決の額にばらつきが多く、予測可能性が低いことである。さらには、個々の企業の対応にはなるが、雇止めした労働者に対する再就職の斡旋などを事前に約束することも、雇用不安定の補償という視点からは重要な取り組みといえる。

「期間比例の原則」への配慮

上記、契約終了手当は、日本の戦前における仕組みと同様に、それまでの勤務期間の長さが反映された手当になることが望ましい。なぜなら、雇止めされた労働者側に立てば、これまで契約の更新等を通じて勤め先で貢献をしてきたことを正当に評価して欲しいという気持ちが一番大きいと思われるからである。したがって、こうした契約終了・退職手当のみならず、賃金等の処遇で契約期間の長さへの配慮を行うことは有期労働者の納得感を確保する上で重要といえる。実際、EU有期労働指令ではこうした「期間比例の原則」が定められている。

有期雇用であっても努力し能力を向上させながら期間を重ねて働き、組織に貢献することに対し、企業はそれに対して責任を持って評価することを明示的にコミットすることは、企業、労働者双方にとって教育訓練、能力開発へのインセンティブを高めることに繋がる。このように「期間比例の原則」への配慮が賃金や教育・訓練含めた「処遇の格差」と「雇用安定の格差」の一体的解決のキーポイントになろう。

均衡処遇のあり方

「処遇の格差」自体の解決としては、均等・均衡処遇の必要性が議論されることが多い。しかしながら、職務給・産業別労働組合が一般であるヨーロッパと比較して、日本は職能給・企業別労働組合が中心であり、職務横断的な賃金体系が確立していない。したがって、制度面からみてヨーロッパに比べて均等処遇のハードルはより高いといえる。ヨーロッパでさえ先にみたように合理的な理由で説明できない有期雇用賃金ギャップが存在することを考慮すると、日本において厳密な均等処遇を求めることは現実的ではない。

一方、客観的な理由では説明できないような処遇の格差を出来る限り縮小させていこうとする均衡処遇の考え方は重要である。もちろん、その場合でも、差別、客観的理由をあまり厳密に定義するのではなく、労使協議の中で柔軟的に取り扱うことも必要である。一方、均衡の概念を大幅に逸脱するような格差は容認されるべきではない。客観的な理由を越えて極端な処遇格差を放置すると、使用者は必ず大きなペナルティを受けることで（「クレディブルな脅威」）、そうした差別が事前に抑制されるような法的な仕組みが検討されるべきであろう。

多様な契約形態の創出：仕組みの「連続性」への配慮

次に極端に二極化した正規、有期雇用の取扱の「間を埋める」、連続性を創出するという観点からいくつかの対応について提案してみたい。

中期雇用契約の創出

第一は、中期の雇用契約の創出である。2003年労基法改正では1回の契約期間の上限が原則1年から原則3年に緩和された（専門知識を有する労働者や60歳以上の労働者は5年まで締結可能）。この上限を例えば5年に緩和するという提案である。使用者側からすればこれまで有期雇用契約を反復利用してきていきなり無期雇用に転換させることはリスクがあり難しくても、5年契約であれば可能な場合もあろう。1回の契約期間を長期化させることができればその分、雇用も安定するといえる。

また、5年間という契約期間に労使双方がコミットすることで、より公平な成果や能力評価が可能になると考えられ、労使双方の教育・訓練投資へのインセンティブが高まる効果も期待できる。1回の契約期間の上限引上げについては、労使双方ともニーズは少ないとの指摘があるが、オプションを提供することで潜在的ニーズを引き出す新たな制度導入の意義は大きいといえる。

実際、日本における非正規から正規雇用への移行を「就業構造基本調査」の個票を使って分析した玄田（2010）（第4章）は、いくつかの要因とともに前職（非正規雇用）での継続就業年数が2～5年程度の場合、最も正規化しやすいことを明らかにしている（一方、2年未満では他の非正規に転職）。玄田（2010）は2～5年程度継続就業ができるということは、正社員に求められる潜在能力や定着性に対して正のシグナルを出していると解釈しているが、企業側が正社員に転換させるための情報を得るためには2～5年の継続就業が必要十分であることを意味しているとも言える。上記の結果を踏まえると、1回の契約期間の5年への延長は、同一の企業における2～5年の継続就業を促進することで、正規雇用への転換の確固たる「踏み石」になることも期待できる。

また、1回の契約期間の5年への延長は、現在、いわゆる「2年11ヶ月問題」への対応としても急務である。「2年11ヶ月問題」とは、特に製造業の企業が1回の契約期間の原則である3年を「雇止め法理」が適用さないような最長継続期間と解釈して、勤務期間が3年を迎える直前で雇止めを行っている問題である。いずれにしても3年が「メルクマール」と解釈されているのであれば、それが5年になれば、その分、雇用安定効果が期待できる。

試用期間制度の創出

第二は、正社員として採用するための試用期間として有期雇用を明確に位置付けることである。例えば、アメリカの大学では、教員は、まず、任期付きの職を得て、十分な業績を出したと判断されれば、tenure（終身在職権）を得る、つまり、期間の定めのない雇用に移行するのが普通である。

また、無期雇用を原則とし、有期雇用の濫用的な反復利用を禁止しているヨーロッパにおいては、有期雇用を無期雇用へ転換していく際のスクリーニング・プロセスとして位置付けられる傾向が強い。例えば、Portugal and Varejao（2009）は、ポルトガルの2002-2003

年の企業・雇用者のマッチング・データを使い、有期雇用から期間の定めのない雇用への転換は有期労働者の教育の長さ、学歴、企業による訓練コストが有意にプラスの影響を与えるのに加え、有期雇用者の数の多い企業ほど転換率が高い（ただし、正社員の賃金が高い企業ほど転換率は低い）という結果を得た。これを、有期雇用が正社員転換のためのスクリーニングの役割を果たしていることを示すものである。

日本においても、試用期間という制度はあるが、通常、期間の定めのない雇用契約の中で試用期間が位置付けられているため、試用期間終了時はその後も無期契約が継続していると法律上解釈される場合が多い。このため、試用期間終了時に解雇する場合は、解雇権濫用法理が適用され、解雇するためには客観的な合理性と社会的な相当性が必要となり、解雇のハードルはかなり高くなっているのが現状である。

正社員を雇う場合、情報の非対称性により能力の評価を十分行うことは難しいので、能力把握における不確実性が正社員の過小雇用につながっている可能性もあろう。その場合、正規への転換の可能性を明示した試用期間として有期雇用が設定されれば、正社員雇い入れのリスクが低下し、結果的に正規比率が高まる効果が期待できる。

期間の定めのない多様な正社員の創出

第三は、有期雇用ではなく正規雇用＝無期雇用の多様化により二極化の「間を埋める」考え方である。つまり、期間の定めはない雇用であるが多様な正社員形態を創出することである。正社員の定義は必ずしも明確ではないが、(1)将来の職務が限定されていない、つまり、突発的な残業、転勤、職種の転換等を含めなんでも受け入れることを前提とした「無限定社員」である、(2)期間の定めのない契約を結んでいる、(3)解雇権濫用法理が適用される、といった3つの条件から成り立っていると考えられる。

この3つの条件の相互連関（制度的補完性）はかなり強い。つまり、それぞれの条件が変わらぬ限り、他の条件もなかなか変わらないという問題がある。したがって、多様な正社員形態を作るためには、無期雇用という条件は維持しても、「無限定社員」という条件を変化させる、つまり、事実上、「なんでもする」という勤務にある種の制限を加えることで、解雇権濫用法理の適用も変化させるという発想が必要となってくる。「無限定社員」の職務の限定の仕方ではわかりやすい例としては、勤務地限定社員、職種限定社員であろう。

勤務地限定社員、職種限定社員の制度化に当たっては、まず、限定された勤務地や職種の

仕事が消滅した場合を解雇事由に加えることを最初の契約などで明確化させることが必要になる。そして、限定されていたポストが消滅した場合でも公正な人選方法や納得のいく協議プロセスが設定されておれば、解雇権濫用法理が適用される場合でも、解雇の客観的合理性や社会的相当性の要件は既に満たされているという合意が成り立つ必要がある（水町（2010））。そのためには、労使、政府、法曹界が協力してコンセンサスを形成し、ガイドラインを作ることが求められる。こうした仕組みは、企業側からみれば解雇コストの低下、予測可能性の向上につながり、正規雇用が多様化することで正規への雇い入れ機会が高まる効果が期待できる。

VI. 格差問題への政府の関与のあり方

以上、有期雇用改革のあり方をみてきたが、最後に再分配政策の観点から、格差是正に対する政府の関与のあり方を考えてみたい。

80年代までは安定した高成長を背景に労働者に対する再分配システムは主に企業が担ってきた。つまり、若年従業員の増大下でのピラミッド型の従業員構成維持と高い期待成長率を背景に、企業は長期期雇用を前提とした「後払い賃金」（年功賃金）などを通じて従業員内での所得再配分システムを築き上げてきた。しかしながら、グローバルな競争激化、不確実性増大、期待成長率の屈折などで、企業が労働者に対して暗黙的に保障してきた所得再配分やセイフティネットを維持することが難しくなってきた。

5節で議論した均衡処遇などで処遇の格差の改善に取り組んだとしても、そこからこぼれ落ちてしまう低所得有期労働者が存在することを考慮すると、これまで小さかった格差問題に対する政府の関与を強めることも重要だ。特に、民主党政権になってから、分配政策という視点からは、これまでの「間接分配」から「直接分配」に政策フレームが変化してきているように見える。

つまり、官が政と一体となって産業界に様々な政策を働きかける、または、「ハコモノ」と呼ばれる公共事業を行い、当該産業・企業が発展することで結果的に国民に恩恵が「行き渡る」（“trickle down”）という間接的な仕組みから国民が企業を通じずに直接恩恵を受ける仕組み（家計への直接補助等）へ転換してきているということである。

格差問題が更に深刻になれば、これまで日本の経済社会の安定性に寄与してきた「社会的一体性」が大きく揺らぐことになり、その国全体への影響は計り知れない。このような大きな「負の外部性」の存在を仮定すると、政府の積極的な対応は正当化されるであろう。しかしながら、その場合も、やみくもに再分配政策を強化し、高福祉社会、大きな政府を目指すのではなく、「必要な人に必要なサポート」という原則を徹底させることが絶対的な条件だ。その意味からすれば、所得制限を設けない「子供手当」や恩恵の半分程度は年収500万以上の家計の世帯員に及んでしまう最低賃金の引上げ(Kawaguchi and Mori (2009))は、上記の原則から大きく逸脱することになる。したがって、特定の所得層に狙って再分配政策を行う給付付き税額控除の方が格差対策という視点からすれば、政策効果の「漏れ」がないためより優れている。

給付付き税額控除の枠組みとしては、様々なタイプがあるが、年収150～250万の低所得世帯の社会保険料の負担が特に重いことを考えると(年間15～30万円程度)、それを相殺するのに十分な額(30万程度)を税額控除または給付(軽減額の税・社会保険料超過分)する仕組み(オランダ型の社会保険料負担軽減税額控除)が考えられる。財源については、格差問題を国民全体で取り組むという趣旨から、負担が広く・薄く、また、「割り勘」的性格を持つ消費税で賄うべきである。

参考文献

- Albert, Cecilia, Carlos García-Serrano and Virginia Hernanz (2004), "Firm-provided training and temporary contracts," *Spanish Economic Review*, 7(1), pp. 67-88.
- 浅野博勝・伊藤高弘・川口大司 (2010)「なぜ非正規労働者は増えたのか」RIETI 労働市場制度改革研究会ワークショップ報告。
- 浅尾裕 (2010)「正規・非正規の賃金格差から賃金を考える」『ビジネスレーバートレンド』2010年7月号, pp. 38-44.
- Arulampalam, Wiji and Alison L. Booth (1998) "Training and labour market flexibility: Is there a trade-off?", *British Journal of Industrial Relations*, 36(4), pp. 521-536.
- Booth, Alison L, Marco Francesconi and Jeff Frank (2002), "Temporary Jobs : Stepping stones or dead end?" *The Economic Journal*, 112, pp. F189-F213.
- Ermisch, J. and R. Wright (1991), "Wage Offers and Full-time and Part-time Employment by British Women", *Journal of Human Resources*, 25(1), pp. 111-33.
- 濱口桂一郎 (2004)『労働法政策』ミネルヴァ書房。
- 玄田有史 (2010)『人間に格はないー石川経夫と2000年代の労働市場』ミネルヴァ書房。
- Kawaguchi, D. and Y. Mori (2009), "Is Minimum Wage an Effective Anti-Poverty Policy in Japan?" *Pacific Economic Review*, 14(4), pp. 532-554.
- 小杉礼子 (2008)「非正社員の能力開発と正社員への登用」労働政策研究・研修機構『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』JILPT 資料シリーズ No.36.
- 水町勇一郎 (2010)「有期労働法制をめぐる論点と改革の方向性」RIETI 労働市場制度改革研究会ワークショップ報告。
- Montgomery, M. (1988), "On the Determinants of Employer Demand for Part-time Workers", *Review of*

- Economics and Statistics*, 70(1), pp. 112-116.
- 森川正之 (2010) 「企業業績の不安定性と非正規労働—企業パネルデータによる分析」 RIETI Discussion Paper Series 10-J-023.
- OECD (2002), *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- Oi, W. (1962), "Labour as a Quasi-fixed Cost", *Journal of Political Economy*, 70 (6), pp. 538-55.
- 大竹文雄 (2005) 『日本の不平等：格差社会の幻想と未来』 日本経済新聞社.
- Portugal, Pedro and Jose Varejao (2009) "Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts" *IZA DP* No. 4380.
- Sauermann, Jan (2006) "Who Invests in Training If Contracts Are Temporary?: Empirical Evidence for Germany Using Selection Correction," *IWH-Discussion Paper* 14/06.
- 鶴光太郎 (2009) 「日本の労働市場制度改革—問題意識と処方箋のバースペクティブ—」, 鶴光太郎・水町勇一郎・樋口美雄 (編著) 『労働市場制度改革：日本の働き方をいかに変えるか』 日本評論社, pp. 1-53.
- 鶴光太郎 (2010) 「深刻化する雇用の二極化 『有期契約』 長期化で埋めよ」 日本経済新聞 『経済教室』 2010年5月11日.
- 山田昌弘 (2004) 『希望格差社会』 筑摩書房.

