

非正規雇用と企業のパフォーマンス

～製造業における生産性向上のための施策～

村田 治ゼミ

太田亮、北山陸、末富詩織、筒井裕梨奈、野入遥香、堀田朋也

第1章 現状・問題意識

現在の日本には様々な雇用形態があるが、大きく2つに区分すると、「正規労働者」と「非正規労働者」である。前者の「正規労働者」とは、一般的にフルタイムの勤務で、雇用期間が定められていない労働者をさす。そのため可能な限り長期の勤務を企業は望むため、企業は入社前に採用試験を行うのが一般的である。そのほかの雇用形態と比べると、労働時間、勤務日数が長く拘束され、業務上の責任も重い。しかし、そのかわりに昇給・昇進のチャンスも設けられている。また、「日本的経営」という日本における慣行的な企業体制に多くの影響を受け、年功序列型賃金体制、終身雇用、退職金などの特徴も見受けられる。次に後者の「非正規労働者」とは、一般的に正規社員に比べると労働時間が短く、雇用期間が定められている労働者をさす。これらは大きく分類すると、4つの雇用形態がある。1つ目は、「パートタイム労働者」である。パートタイム労働者は、非正規労働者の内訳の中で、最も多い割合を占める。パートタイム労働者は、法的な定義は特に定められていないが、現在の日本でパートタイム労働者と言われている労働者は、1日または1週間の労働時間が正社員よりも短い労働者をさす。雇用期間は1カ月や1年単位が一般的であり、最初に契約した雇用期間が終了すると業務が無くなる場合もあるが、通常は再び期間を区切って雇用契約が繰り返される。給料は時給制や日給制の場合が多く、ボーナスや退職金は支払われないことが多い。2つ目は「アルバイト」である。これも法的な定義は特に定められておらず、パートタイム労働者とほぼ同等の意味で使われている。またサービス業などでは、学生やフリーターをバイトと呼称し、主夫・主婦の労働者をパートタイム労働者と呼称して使い分けていたりもする。3つ目は「派遣社員」である。こちらは前者2つのパートタイム労働者・アルバイトとは少し異なった雇用形態である。まず労働者は人材派遣会社の社員となる。この人材派遣会社のことを派遣元と呼ぶ。派遣元が労働者派遣契約を行った会社（こちらを派遣先と呼ぶ）の指示を受けて働く。つまり、労働者が雇われる会社（派遣元）と労働者が実際に働く会社（派遣先）が異なるのが大きな特徴である。4つ目は「契約社員」である。こちらは前者の3つとは異なり、労働時間がフルタイムで

ある。仕事内容は正社員と同じような専門性の高い仕事をすることもある。雇用期間はパートタイム労働者と同じく、1カ月や1年という期間をあらかじめ定めた契約を行い、雇用期間が終了すると業務が終了する場合もあるが、契約を延長して再び雇用される。給与は月給制の場合が多く、ボーナスや退職金は支払われないことが多い。上記に述べてきたように、現在の日本には様々な雇用形態で様々な労働者が働いている。

第1節 日本の非正規雇用

現在の日本は1990年のバブル経済崩壊以降、不況の状態が長年にわたり続いている。この状態は、企業の雇用形態にも多くの影響を及ぼしてきた。企業は、これまで勤めてきた正規雇用者をリストラすることや新卒採用者の数を削減することなどをして、正規雇用者の抜本的な改革をおこなってきた。また、それにともない非正規雇用者の数を増やし、削減された正規雇用者の穴を埋めてきた。そのため現在の日本の企業では、様々な形態で雇用されている労働者が同じ仕事場で働いていることが珍しくない。労働者の雇用形態については、前節で説明したとおりである。総務省統計局の調査によると、2010年の正規の職員及び従業員数は3,355万人。それに対して、非正規の職員及び従業員数は1,756万人に及ぶ。これらの数値は、非正規労働者は全労働者数の34.4%、言い換えれば全労働者の3人に1人が非正規労働者という結果である。比較対象として統計局が発表している係数の中で最も古い1984年は正規の職員及び従業員数が3,333万人に対して、非正規の職員及び従業員数は604万人である。割合に換算すると労働者のうち15.3%ほどが非正規労働者である。これからおよそ25年間での非正規労働者数の急激な増加がうかがえる。また、1990年のバブル崩壊以降、全労働者における非正規労働者の割合が急速に増え続けた。また、派遣労働者の人口は2004年の法改正をもって急速に数を増やしたが、2008年のリーマンショックを受け「派遣切り」が深刻な社会問題ともなり派遣労働者は数を減らした。またこの2008年の12月31日から2009年の元日を超えるため、東京の日比谷公園に作られた「年越し派遣村」は記憶に新しい。この一連のながれから見ると、非正規労働者の制度はまだまだ不完全なものである。

第2節 労働者派遣法の変遷の流れ

日本には、労働法の1つとして「労働派遣法（正式名称：労働者派遣事業の適正な運営の確保および派遣労働者の就業条件の整備などに関する法律）（以下、「労働派遣法」とする）」がある。この労働派遣法は1986年に施行された。施行された当時はポジティブリスト方式を採用していた。この「ポジティブリスト方式」とは、原則としてすべての労働者派遣事業は認められないが、ある一定の許可された業務（この業務を「ポジティブリスト」

と呼ぶ)のみを認める、という方式である。1986年施行当時のポジティブリストは、16業種(ソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建設物清掃、建築設備運転・点検・整備、案内・受付・駐車場管理等、機械設計、放送機器等操作、放送番組等の制作)であった。また、派遣可能期間は1年という制限が設けられていた。1986年施行後の初めての大改正は1996年に行われた。1996年の大改正後も、やはりポジティブリスト方式が採用されたが派遣可能業務が10業務増えた26業務(ソフトウェア開発・保守、機械・設備設計、放送機器等操作、放送番組等演出、電子計算機等の事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、文書・磁気テープ等のファイリング、市場等調査・調査結果整理・分析、財務処理、契約書等取引文書作成、機械の性能・操作方法等に関するデモンストレーション、添乗、建築物清掃、建築設備運転・点検・整備、案内・受付・駐車場管理等、化学に関する知識・応用技術を用いての研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、商品・広告等デザイン、インテリアコーディネーター、アナウンサー、OAインストラクション、テレマーケティング営業、セールスエンジニア営業、放送番組等における大・小道具)まで可能となった。この26業務のことを通称「専門26業務」と言われている。施行後、2度目の大改正は1999年に行われた。1999年の法改正は、これまでのポジティブリスト方式ではなく「ネガティブリスト方式」が採択された。「ネガティブリスト方式」とは、ポジティブリスト方式の反対であり、原則としてすべての業務で労働者派遣事業を認めるが、ある一定の労働者派遣事業にふさわしくない業務(この業務を「ネガティブリスト」とよぶ)のみをリストアップして禁止する、という方式である。1999年の法改正でリストアップされたネガティブリストは、港湾運送業、建設業務、警備業務、医療関係業務、製造業務などである。また、1999年の法改正では「専門26業務」と呼ばれている業種の派遣可能期間を1年から3年に延長された。それ以外の業務の派遣可能期間は1年である。そして、最後の大改正は2004年に行われた。2004年の大改正にもネガティブリスト方式が採択された。もっとも大きな改正は、1999年の法改正後も禁止されていた製造業務への労働者派遣も認められることとなったことである。また派遣可能期間が大幅に緩和された。1999年の改正では、「専門26業務」が3年、それ以外の対象業務は1年とされていたが、2004年の改正では「専門26業務」については実質的に無期限となり、後者については3年以内のあらかじめ決められた期間となった。

上記で述べてきたように、1999年、2004年と次第に労働派遣法は規制が緩和されたことが顕著に見受けられる。このような規制緩和も追い風となり、企業における派遣労働者の活用は急速に拡大していった。補足ではあるが、2009年に民主党で製造業に非正規労働者を用いることを禁止する法案がまとめられていたようである。これは未だに実行され

てはないが、もし実行されれば国内の製造業の派遣労働者約46万人（2007年）が職を失うことになる。また、大手家電メーカーは生産拠点を海外へ移し、労働需要の縮小が懸念されている。こうした議論もあり、派遣労働者の市場はまだ不安定であるといえる。

第3節 非正規雇用の問題点

非正規労働者の活用は、メリットとデメリットを企業側または労働者側の両方の側面で持ち合わせている。まず、労働者側の立場からメリットとデメリットを述べていく。メリットとしては、労働者のニーズに合わせた勤務時間や労働期間を定めることができる。また、様々な企業や業種にたずさわることで、多様な経験をすることができる。またこれに対しデメリットも発生する。非正規労働者は一般的に正規労働者に比べて賃金が安い。また勤続年数が増えても、昇給することはめったになく、退職金は出ないことがほとんどである。雇用期間も短いため、安定した生涯設計が立てられない。また、企業の日本的雇用慣行の面からみると、従来の「日本的経営」における若者は、3月に学校を卒業し4月に企業に入社する定期一括採用方式で、労働者として働き始めた。多くの若者は正社員として採用され、初任給は低くても、やがて少しずつ賃金がアップする年功序列型賃金と終身雇用制度のもとで、1つの企業に忠誠心を持ちながら生涯働いていた。このため労働者のスキルアップについても、日本は企業内で技能を養成することが基本であったため、企業外での社会的な技能訓練システムが無くても、多くの若者は技能を身につけることができた。次に企業側の立場から述べていく。まずメリットだが、企業は非正規労働者に雇用期間を定めることができ、かつ正規労働者に比べると容易に解雇することができる。このことは企業が需要や収益の変化に対応した調整を、非正規労働者の増減で行うことができる。また非正規労働者を雇用するための賃金は一般的に正規労働者に比べると安価であり、退職金や社会保険料を払わないことも多いため、人件費を削減しやすい。生産面に関しては、非正規労働者を人手の足りていない部門で雇用することによって、正規労働者が高度な仕事に専念することができる。しかし一方で、企業にとって非正規労働者を雇用することによるデメリットも発生する。非正規労働者は正規労働者に比べ、会社に対しての忠誠度や責任感が低いことなどが挙げられる。そのことから、社風を理解し難くコミュニケーション不足に陥る、また社内での一体感を保ちにくい、仕事に対する取り組み具合が低いなどの問題が発生する。先ほど述べた企業側のメリットとして「非正規労働者は需要や収入に対応した雇用が実現できる」と述べたが、このことは裏返して言えば、「仕事のノウハウのスキルアップ・蓄積・伝承が難しい」ということである。非正規労働者は、雇用期間が正規労働者に比べ短いため能力開発の機会がどうしても乏しくなってしまう。また、非正規労働者は入れ替わりが激しいため、仕事のノウハウの伝承をする機会も少なく、会社に

仕事のノウハウの蓄積が難しくなってしまう。上記のことから、企業が非正規労働者を雇用することは、メリットとデメリットを持ち合わせている。

第4節 日本の製造業

わが国の国内市場は、人口及び世帯数の減少により、規模の面で今後成長を見込むことは難しくなっている。人口については既に緩やかに減少局面へと移行しており、世帯数についても2015年からは減少に転じると推計されている。人口の減少は、消費財の需要縮小、世帯数の減少は、住宅や自動車等の耐久消費財市場の縮小を意味している。このように、日本企業は、これまでその競争力の源泉であった国内市場の縮小という大きな環境変化の局面を迎えている。今後の日本企業の成長のためには、自ずと海外市場に目を向ける必要性が出てきていると言える。

日本をはじめ、先進国は経済の成熟化と縮小化が進む中、発展途上国・新興国市場は依然として急速な拡大を続けている。特に、発展途上国・新興国市場における2009年から2014年にかけての市場拡大規模はめざましいものがあり、今後の成長市場として世界からの注目を浴びている。特に中国やASEAN、インドといった新興国では、自動車や家電製品、高付加価値型サービスの購入層となり得る「中間所得層1」市場が、2000年から2030年にかけて6倍（約12億人）に拡大することが予測されている。日本企業にとって、これら新興国の、生産拠点としてだけでなく、マーケットとしての重要性がこれまで以上に増すと考えられる。

しかし、新興国市場を重要なターゲットと位置付けているのは日本に限ったことではなく、欧米先進諸国や韓国なども様々な動きをみせており、更に近年では中国も他の新興国市場への参入を進めつつある。このように、世界経済のグローバル化は着々と進展してきている。新興国市場の拡大といった日本を取り巻く世界の経済環境変化を背景に、多くの日本企業にはこれらの市場に積極的に進出していくことが求められている。日本企業の成長の鍵を握るのは新興国市場を始めとした海外市場であり、海外進出先でのパフォーマンスの向上が必要不可欠である。

第5節 問題意識

上記の内容をふまえて、われわれは一般的に企業にとって有用だとされている非正規労働者の雇用が、真に企業に対してプラスの影響を与えているのかという問題を設定し、それを日本の基幹産業であり、非正規労働者の雇用において特に問題視されている製造業について分析を行った。先行研究によって非正規労働者比率と売上高・利益率の関係を調べるうちに、そこから非正規労働者比率が高い企業ほど売上高・利益率が高くなっているこ

とが分かり、このことからわれわれは非正規労働者を雇用することで企業の業績は良くなるのではないかと推測した。また、その一方で非正規労働者が企業の業績に影響を及ぼしているのではなく、企業の業情が非正規労働者の雇用に影響を及ぼしているのではないかと考えることができる。それは初めに述べた非正規雇用のメリット・デメリットとも関連しているのであろうが、企業は需要や収益に応じて非正規労働者の雇用に調整すると考えることもできる。いずれにせよ非正規労働者比率が高まってきたということは、企業としては非正規労働者を雇用した方が利潤追求につながると考えられる。

しかし、実際に非正規労働者の雇用と企業の生産性の関係はこれまで明らかにされていない。本論文における問題意識は、対象とする製造業において、非正規雇用は本当に企業に対してプラスの影響を与えているのか、与えているとすればどの程度かといったことを分析することによって、製造業全体の生産性向上および日本の国際競争力強化につながる政策を提言できないかということである。上述したように、日本の成長を牽引してきたのは製造業である。グローバル化に伴って主な市場が海外へと移り、より一層製造業の重要性は増している。その製造業において生産性を向上させることは、日本経済全体を活性化させることに直結するはずだ。われわれの政策提言によって、よりよい労働者の雇用の在り方を示し、企業の生産性向上と将来の日本の労働市場の基盤作りを目標とする。

第2章 先行研究

先行研究として経済産業研究所に所属している森川正行氏の「企業業績の不安定性与非正規労働」－企業パネルデータによる分析－を取り上げる。この論文では、経済産業省「企業活動基本調査」の1994－2006年の13年間のパネルデータを使用し、非正規雇用に焦点を当てて、ジョブフロー及び雇用調整の実態を計測するとともに、企業実績（売上高）のヴォラティリティ、非正規雇用、企業パフォーマンス（生産性）の間の関係を分析している。具体的には、まず、雇用形態別（フルタイム、パートタイム、臨時、日雇、派遣）に、①企業レベルの粗雇用創出、②企業の売上高の変化に対する雇用調整の弾性値を計測している。これらは過去に盛んに行われてきている研究であるが、本先行研究のように、派遣労働を含めて非正規雇用全体をカバーした分析はない。以下において本先行研究の詳細を説明しよう。

「企業活動基本調査」は、従来から企業毎のパートタイム労働者数及び臨時・日雇労働者数を調査してきているが、2001年調査（対象は2000年度末）以降、派遣労働者数を調査対象に加えている。このため、2000年～2006年における非正規雇用の動きを包括的に把握することが可能である。そこで次に、企業業績の不安定性与非正規労働の関連を分析する。すなわち、産業、企業規模等をコントロールした上で、企業業績の不安定性（前年

売上高変化率の標準偏差)が高いほど非正規労働者比率が高いかどうかを、パートタイム、臨時・日雇、派遣労働別に推計する。最後に、企業の非正規労働の利用が企業の生産性に及ぼす効果を、企業のヴォラティリティとの関係に注目しつつ推計する。

森川論文では経済産業省「企業活動基本調査」の個票データ(1994～2006年)を使用して企業レベルのパネルデータを作成し、それを用いて分析を行っている。2000年以降、「企業活動基本調査」は、派遣従業者(受入れ)数を調査項目として追加しており(1999年以前の「その他」労働者数は、臨時・日雇雇用者数のみで派遣労働者数は含まない)、この結果、従来から調査対象となっているパートタイム労働者数(アルバイトを含む)、臨時・日雇労働者数、派遣労働者数を含む非正規労働者の数やその変動を計算することが可能となった。「企業活動基本調査」においてパートタイム従業者は、常用雇用者のうち正社員・正職員(フルタイム)よりも就業時間又は就業日数が少ない従業者である。「臨時・日雇雇用者」は、「1か月以内の期間を定めて雇用している者及び日々雇入れている者」をいう。「派遣」は、労働者派遣事業者からの派遣労働者受入れである。

同調査の対象企業は、鉱業、製造業、卸・小売・飲食店、一部のサービス業に属する事業所を有する企業で、従業者50人以上かつ資本金又は出資金3,000万円以上の企業である。毎年のサンプル企業数は約2万5千～約3万企業だが、相当数の出入りがあるため、長期にわたり接続可能な企業数はかなり少なくなる。先行研究では、企業業績の時系列的なヴォラティリティに関心があるため、13年間を通じて存在する企業を対象を絞ってbalanced panelを作成した。このため、サンプル企業数は8,716社である。サンプル企業の雇用形態別の労働者数は、2006年において正規(フルタイム)労働者約164万人、パートタイム労働者約27万人、臨時・日雇約2万人、派遣約13万人となっており、フルタイム、臨時・日雇が減少している一方、パートタイム労働者が増加している。派遣労働者もデータが利用可能な2000年の約4.7万人から2006年には約13.5万人へと急増している。

なお、「企業活動基本調査」において、「常時従業者」は有給役員及び常用雇用者の合計であり、常用雇用者は「正社員、準社員、アルバイト等の呼称にかかわらず1か月を超える雇用契約者及び当該年度末の前2か月においてそれぞれ18日以上雇用した者」と定義されている。また、「パートタイム従業者」は、「正社員、準社員、アルバイト等の呼称にかかわらず、常時従業者のうち一般の社員より1日の所定労働時間または1週間の労働日数が短い者」と定義されている。森川論文では、常時従業者からパートタイム従業者を除いた数字をフルタイム労働者として扱うが、以上の定義から、長期雇用慣行の下にあるいわゆる「正規労働者」とは異なる労働者が含まれていることに注意する必要がある。このデータセットを使用して、まず、雇用形態別の粗雇用創出(GJC)、粗雇用喪失(GJD)、純雇用変動(NJC)、粗雇用再配分率(GJRR)等を計算する。企業*i*、雇用形態*j*、*t*年の

雇用を E_{ijt} とすると、前年比での各指標は以下のように定義される。

$$GJC = \sum i (E_{ijt} - E_{ijt-1}) \text{ if } (E_{ijt} - E_{ijt-1}) > 0$$

$$GJD = \sum i (E_{ijt} - E_{ijt-1}) \text{ if } (E_{ijt} - E_{ijt-1}) < 0$$

$$NJC = GJC + GJD$$

$$GJCR = \sum i [(E_{ijt} - E_{ijt-1}) / (E_{ijt} + E_{ijt-1}) / 2] \text{ if } (E_{ijt} - E_{ijt-1}) > 0$$

$$GJDR = \sum i [(E_{ijt} - E_{ijt-1}) / (E_{ijt} + E_{ijt-1}) / 2] \text{ if } (E_{ijt} - E_{ijt-1}) < 0$$

$$GJRR = GJCR - GJDR$$

変化率を計算する際の分母に $(E_{ijt} + E_{ijt-1}) / 2$ を用いることにより、雇用創出と雇用喪失とを対称的に扱うことができるという利点がある。この結果を用いて、雇用形態別の雇用者数のグロスでの変動度合いを比較することができる。

次に、売上高の変化（増加／減少）に対する雇用変動の弾性値を形態別に計測する。計測方法は単純であり、雇用を E 、売上高を Y 、平均賃金を W とすると、以下のような単純な式を推計する。

$$\ln (E_{t+n}/E_t) = \beta_0 + \beta_1 \ln (Y_{t+n}/Y_t) + \beta_2 \ln (W_{t+n}/W_t) + \beta \text{ y year} \\ \text{dummies} + \beta \text{ d industry dummies} + \text{uit}$$

β_1 が雇用変動の売上高変動に対する弾性値である。係数 β_2 は売上高の変動をコントロールした上での賃金変動に対する雇用変動の弾性値を意味する。ただし、データセットには企業毎の労働時間データは存在しないため、平均賃金 (W) の変化は、時間当たり賃金の変化のほか、残業時間の変動に伴う超過勤務手当の変化を含むことに注意する必要がある。年次ダミーを含めるのは、景気変動等に伴う労働市場全体の需給等マクロ的な影響とともに労働市場制度の変更による影響をコントロールするためである。添字の t は始期を、 $t+n$ は終期を示す。前年比だけでなく3年前比及び5年前比での弾性値を計算し、短期的な売上高の変動に伴う雇用調整と中期的な変動による影響とを比較する。企業は売上高の短期的な変化に対しては雇用量をわずかにしか変化させないが、持続的な変化に対しては大きな調整を行う可能性が高く、その度合いは雇用形態によって異なると予想されるからである。加えて、例えばフルタイム雇用とパートタイム雇用といった雇用形態間での変化の相関係数を計算し、雇用形態間での代替性／補完性についての示唆を得る。

以上は雇用形態別の雇用変化に関する観察事実を整理するものである。次に、企業業績の不安定性（ヴォラティリティ）と非正規雇用の関係を分析する。ヴォラティリティの分析は、GDP 成長率等マクロ経済レベルでの実証研究の蓄積があり、最近ではマクロ経済のヴォラティリティと企業レベルのヴォラティリティの関係が分析されるようになっている。ヴォラティリティの指標としては成長率の前期比の標準偏差が用いられる場合が多く、本稿も基本的にそれらを踏襲する。すなわち、企業 i の t 年における前年比売上高の

成長率 (ΔY_{it})、年平均成長率 (ΔY_i)、成長率のヴォラティリティ (標準偏差: σ_i) は、それぞれ以下のように計算される。ここでは 1994 ~ 2006 年の全期間のデータを用いるため、 $T=12$ である。

$$\Delta Y_{it} = (Y_{it} - Y_{it-1}) / [(Y_{it} + Y_{it-1}) / 2]$$

$$\Delta Y_i = (1/T) \sum_t \Delta Y_{it}$$

$$\sigma_i = [(1/T) \sum_t (\Delta Y_{it} - \Delta Y_i)^2]^{1/2}$$

このようにして計算した各企業のヴォラティリティ指標 (σ) を用いて、これと非正規雇用比率 (対常用雇用者数) の関係を分析する。被説明変数である非正規労働者比率は、①パートタイム労働者比率、②臨時・日雇労働者比率、③派遣労働者比率、④非正規合計比率 (①~③の合計) を使用する。説明変数としては、ヴォラティリティ指標 (σ) のほか、企業規模、企業年齢、非現場労働者比率、年次ダミー、産業 (3 ケタ) ダミーを用いる。これらのうち非現場労働者比率は、「企業活動基本調査」で利用可能な情報であり、ここでは、本社・本店従業員のうち「本社機能」部門の従業員数、本社・本店以外の事業所のうち「研究所」、「情報サービス事業所」従業員数の合計を用いた。この変数は、製造業のデータを用いた先行研究でしばしば用いられている「非生産労働者」(ホワイトカラー) に近い性格を持っており、非正規雇用比率に影響を持つ可能性が高いと判断したため変数として考慮した。サンプルには非製造業の企業が多数存在するため、生産労働者 (ブルーカラー) 比率を用いるのは適当ではない。年次ダミーを加える理由は雇用調整の計測と同様の理由による。具体的な推計式は下記の通りであり、ヴォラティリティの高い企業ほど雇用調整が容易な非正規雇用比率が高いことが予想される。

$$\begin{aligned} \text{非正規雇用比率}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{ヴォラティリティ指標}_{it} + \beta_2 \text{企業規模}_{it} \\ & + \beta_3 \text{企業年齢}_{it} + \beta_4 \text{非現場労働者比率}_{it} + \beta \text{ year 年次ダミー} \\ & + \beta \text{ ind 産業ダミー} + \text{uit} \end{aligned}$$

このほか、追加的に売上高変化率 (企業の成長性を表す) の期間平均を説明変数に加えた回帰も行う。

最後に、非正規雇用と企業パフォーマンスの関係については、企業の生産性 (TFP) を被説明変数とし、企業規模、企業年齢、平均賃金、非正規労働者比率、年次ダミー、産業ダミーを説明変数とする回帰を行う。被説明変数である TFP (対数) は、付加価値ベースであり、近年の研究例に従いサンプル企業から計算される「代表的企業」を基準にノンパラメトリックに算出されている。

$$\begin{aligned} \ln \text{TFP}_{it} = & \beta_0 + \beta_1 \text{企業規模}_{it} + \beta_2 \text{企業年齢}_{it} + \beta_3 \text{平均賃金}_{it} \\ & + \beta_4 \text{非正規労働者比率}_{it} + \beta \text{ year 年次ダミー} + \beta \text{ ind 産業ダミー} + \text{uit} \end{aligned}$$

企業をヴォラティリティ指標 (σ) のサンプル中央値で「高ヴォラティリティ企業」と

「低ヴォラティリティ企業」とに区分して、非正規労働者比率の係数 (β_4) を比較する。売上高変動の不安定性の高い「高いヴォラティリティ企業」において非正規労働者の係数が大きいことを予想している。念のため、ヴォラティリティを説明変数に追加した推計も行う。また、サンプルを二分割せず、非正規労働者比率とヴォラティリティの交差項を加えた推計を行い、ヴォラティリティの高い企業ほど非正規労働者の使用によって生産性を高める効果が高いという関係があるかどうかを確認している。

この分析手法を用い、先行研究では以下のように分析結果を記している。

- ・派遣労働、臨時・日雇労働のジョブ・フローを見ると、粗雇用創出率、粗雇用喪失率ともに高く、両者を合計した粗雇用再配分率は正規（フルタイム）雇用の約6倍にのぼる。これらの雇用形態の仕事は不安定性が高い。パートタイム雇用は正規雇用と派遣の中間に位置するが、どちらかと言えば正規に近い。
- ・正規雇用と派遣労働は代替的ではなく、むしろ補完的である。中期的には、派遣とパートタイムや臨時・日雇の間の負相関が強く、非正規の中での雇用形態間での代替があることが示唆される。
- ・売上高の前年比変化に対する雇用変動の弾性値を計測すると、非正規雇用は正規雇用の2倍以上であり、特に派遣労働の弾性値が大きい。正規雇用も中期的に売上高が変化した場合にはかなり大きく変動するが、短期的（1年）な変化への反応は小さい。
- ・売上高の年々のヴォラティリティが高い企業ほど非正規雇用への依存度が高く、その量的なマグニチュードはかなり大きい。すなわち、ヴォラティリティがサンプル企業平均よりも1標準偏差大きいと、全非正規労働者比率は5%（0.8%ポイント）程度高い。この関係はサービス産業よりもヴォラティリティ自体が大きい製造業において強い。
- ・長期的に売上高の成長率が高い企業ほど派遣労働者比率が高い傾向がある。パートタイム、臨時・日雇ではこうした関係は明瞭ではない。・ヴォラティリティが低い企業と比較したときに、企業レベルでの売上高のヴォラティリティが高い企業では派遣労働の利用がTFPに対して正の効果を持つことが示唆される。

この先行研究を踏まえ、われわれは1984年から2010年までのデータを用い、長期的な分析を行う。1985年に制定された労働者派遣法は何度か改正を繰り返している。私たちはこの制度的背景による雇用の変化を踏まえ、企業の生産性に非正規労働者がどのような影響を与えているのかを分析する。具体的には付加価値生産額、稼働率、資本ストック、総労働時間、雇用者数等のデータをもとにコップ・ダグラス型の生産関数を用いて労働生産性を求め、その後、の非正規雇用比率との相関関係を検証するというを行う。

上記の手法により得られた研究結果をもとに企業の労働生産性の導き出し、その結果から非正規雇用の必要性を再考しそれをもとに政策提言を行う。

第3章 理論・分析

本章では製造業における労働生産性と非正規労働者比率について分析する。前章でも述べたように、先行研究では企業の売上高ヴォラティリティが大きいほど非正規労働者比率が高く、この関係は製造業において強いとされている。また、売上高ヴォラティリティが高い企業では、非正規労働者の雇用がTFP（全要素生産性）と強い正の関係にあることが示された。そこで、本論文では非正規労働者の雇用が企業の生産性に与える影響を調べるために、技術進歩を表わすといわれているTFPではなく、労働生産性そのものを求めることが適当と判断し、製造業全体の生産関数を推計することによって労働の限界生産力を求める。そこで得られた労働生産性の推移と非正規雇用者比率の推移とを比べることにより、両者の関係を考察する。

第1節 生産関数の推計

労働の限界生産力を導出するために、まず製造業における生産関数の推計を行う。付加価値生産額（指数）¹⁾をY、資本ストックをK、稼働率をe、雇用者数をL、総実労働時間をh、技術水準等をAとするとコップ＝ダグラス型生産関数は次のように表わされる。

$$Y=A(eK)^{\alpha}(hL)^{\beta} \quad (1)$$

この式に対数変換を施し整理すると、次式の推計式が得られる。

$$\ln(y)=\ln A+\alpha \ln (eK)+\beta \ln (hL) \quad (2)$$

(2)の推計式を回帰分析によって係数を推計する。この推計結果をまとめたのが表1である。

表1

推計期間	切片	α	β	\bar{R}^2
1984年～	-26.8871	0.5141	0.45276	0.890518
2010年	$(-22.8675)^2$	(28.76303)	(13.62598)	

第2節 労働生産性

次に生産関数の(1)式をhLについて偏微分を行うことで、労働を1単位増やしたと

1) 製造業の付加価値額のデータがないため、鉱工業指数 製造工業 付加価値額のデータを用いた。
2) 表の括弧内の数値はt値を表わしている。

きの付加価値生産額増加分を表わす労働の限界生産力を計算する。

$$\begin{aligned} \partial Y / \partial hL &= \beta A (eK)^\alpha (hL)^{\beta-1} \\ &= \beta \{A (eK)^\alpha (hL)^\beta\} / hL \quad (3) \\ &= \beta Y / hL \end{aligned}$$

(3) 式に回帰分析によって求めた β の値を代入し、グラフを描いたものが図1である。84年から製造業における労働の限界生産力は右上がりに増加している。2007年から2009年にかけての落ち込みはリーマンショックによる世界同時不況だと考えられる。付加価値生産額を労働1単位で除した、平均の労働生産性を求めても図1と同じような結果が得られた。(図2)

図1

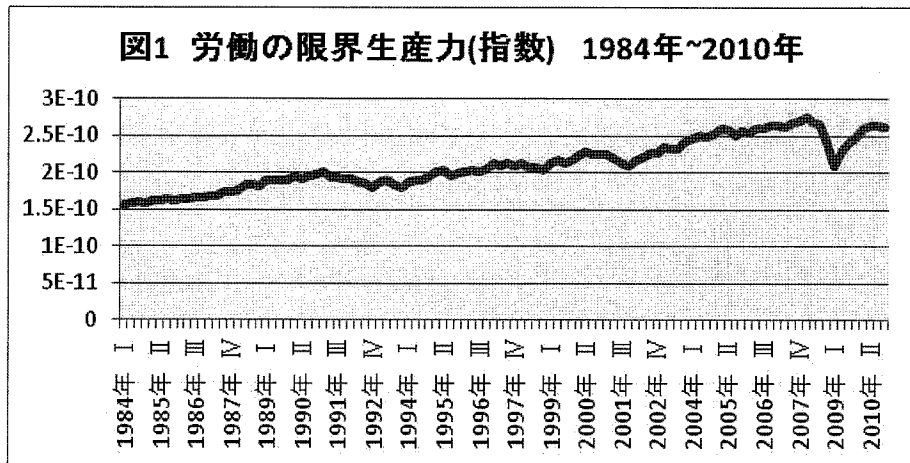
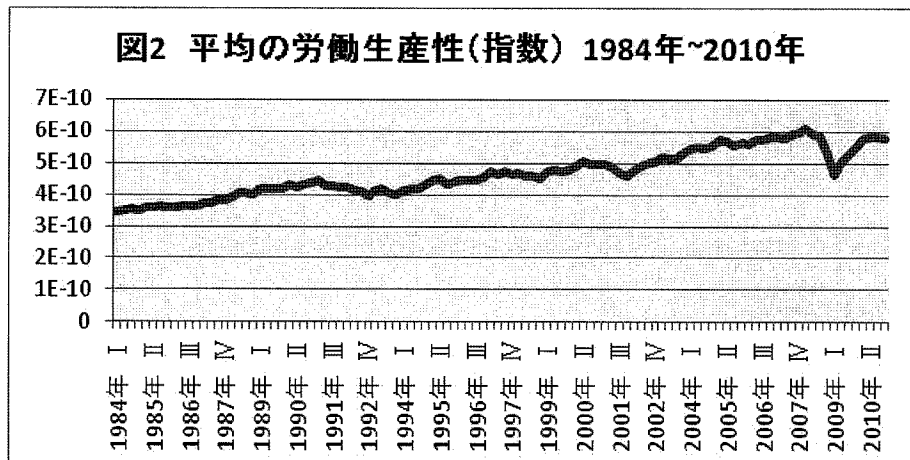


図2



84年からの労働生産性上昇に寄与する要因を考えたとき、労働市場におこった大きな変化として非正規労働者の増加を無視することはできない。われわれは労働生産性の上昇が非正規雇用者の増加の影響によるものかどうかを分析したい。

第3節 分析

分析を進めるにあたり、非正規労働者数の推移を確認する。1章の現状でも述べたように、非正規労働者の数は年々増加している。95年頃までは非正規と一緒に正規労働者の数も増加していたが、それ以降は減少に転じており、非正規労働者が正規労働者を代替しているということが出来る。非正規労働に関する法改正がなされてきたが、その影響は図3を見る限りでは特に現れていない。

図3

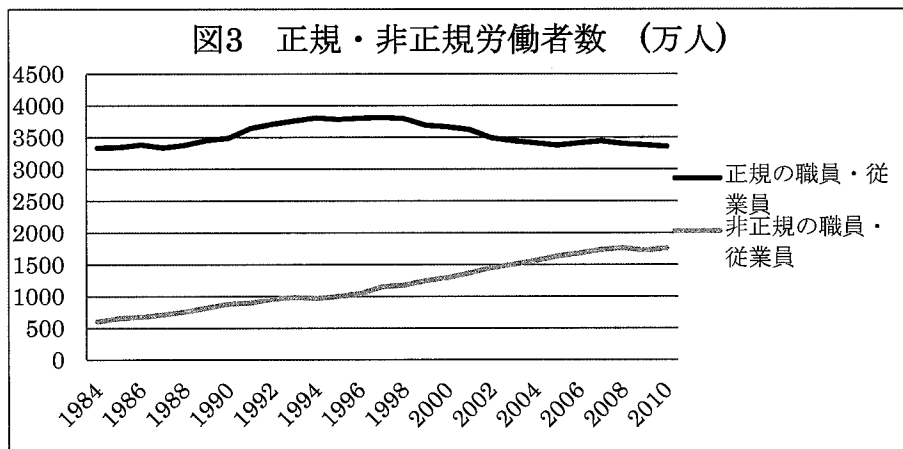
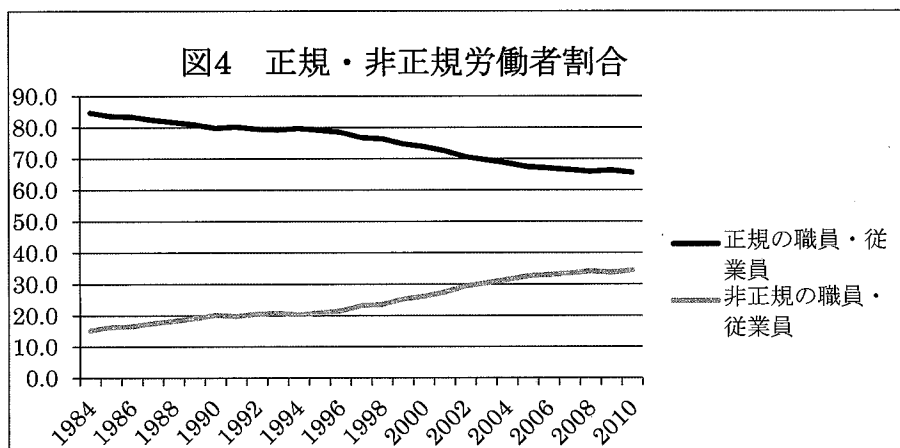


図4



また、正規・非正規労働者数を割合に直してみている。正規労働者の割合は84年から低下し、90%近い割合から70%をきるころまで下がっている。割合にすると非正規労働者が正規労働者を代替している現状がはっきりと映し出されている。

ここで、非正規労働者の増加と労働生産性がどのような関係にあるかを散布図にして表わしたのが図5である。また、労働生産性を被説明変数、非正規労働者比率を説明変数とした回帰分析の結果を表2で示す。その結果、労働生産性と非正規労働者比率には強い正の相関があることが分かった。したがって、この結果は非正規労働者の雇用が企業の生産性を高めるということを意味している。非正規労働者比率が増加することによって正規労働者の割合は減り、仕事の強度も増すことになる。比較的能力が高いとされる正社員が今まで以上の量の高度な仕事に専念し、非正規労働者がその足りない部分を埋めるような仕事をするのが、生産性を上げる1つの要因だと考えることができる。これは非正規労働者を雇う方が、企業にとってはプラスであるという一般的な認識や非正規労働者とTFPの正の相関を示した先行研究などと整合的である。

図5

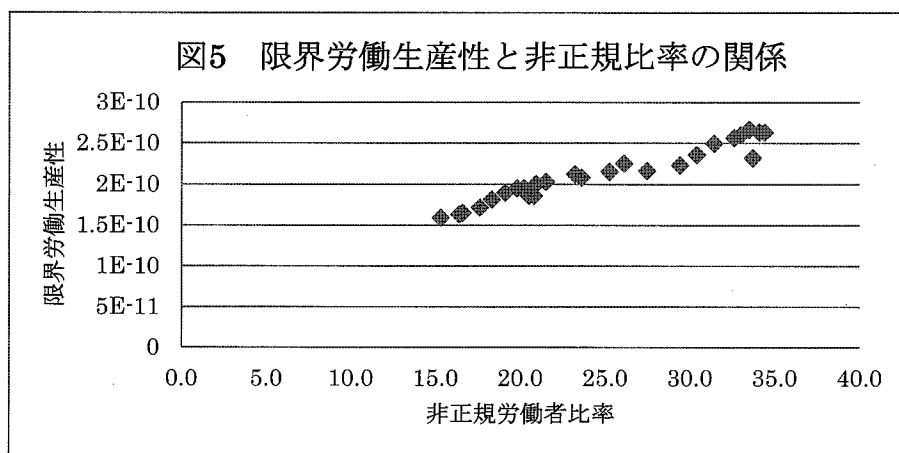


表2

推計期間	切片	係数	\bar{R}^2
1984年～ 2010年	8.76E-11 (13.75052)	5.04E-12 (20.10234)	0.939409

さらに、この結果を別の見方からみればもう一つの結論が得られる。本論文の生産関数のモデルにおいては、賃金などの労働者のコストを考慮に入れていない。したがって、正規労働者と非正規労働者の賃金の違いを考えていないことになる。つまり、非正規労働者

を雇用する際のメリットとしてまず人件費の削減、その次に柔軟な雇用調整が可能といったことがあげられるが、人件費の削減は労働生産性に影響を与えていないということだ。言い換えると、今まで述べてきた労働生産性の向上は非正規労働者を雇用することによる労働量の柔軟な調整によってなされていると理解できる。これは本研究において新たに得られた結論である。これをもとに政策提言へとつなげたい。

第4章 政策提言

近年、企業間での競争は激化し、それは国内だけでなく国際的な視線でも見受けられる。日本の企業を取り巻く国際環境は変化し、グローバル化の進行に伴う国際競争の激化、特に近隣アジア諸経済の追い込みに直面し、日本企業の国際比較優位の構造は大きく変化した。そこでわれわれは、企業の生産性向上と将来的な日本の国際競争力強化を目標とし、分析結果をもとに政策提言を行う。

ここまで述べてきた通り、近年わが国において非正規労働者の数は増加傾向にあり、その数は1,755万人にもものぼる。(総務省統計局調査2010年)全雇用者において非正規労働者が占める割合も伸び続けており、2010年には34.3%となり雇用者の3人に1人が非正規雇用者という状況に至っている。これは非正規労働者を雇用することが企業の利潤追求に繋がると考えられていることが背景にあると考えられ、これをうけて本論文では生産関数の推計を行い、非正規労働者雇用と労働生産性との関係性を明らかにした。分析結果からは正規雇用者の減少及び非正規雇用者の増加が企業の生産性を高めていることが分かり、それは企業が柔軟に労働の投入量を変えられることによって得られるものであるという結論に至った。これより、非正規労働者のセーフティネットや人的資本投資の機会を確保しつつ、企業が労働投入量を柔軟に調整できるようにすることが、経済全体にとって最も望ましくなることがわかる。現在の状況から労働生産性の向上を目標とした雇用管理、人材確保をもう一度検討する余地は十分にある。産業競争力が未だ高く、波及効果が大きいといわれる製造業の労働生産性が高まれば、わが国の企業、経済をより活性化することができ、将来的な日本の国際競争力強化につながると考えられる。

そこでわれわれが、企業が労働投入量を柔軟に調整するために注目したのが、近年EUで取り上げられているフレキシキュリティである。有能な人材の育成を梃子にイノベーションの活性化や経済の高度化を推し進める一方、労働市場の流動化によって成長産業への雇用シフトを進め、力強い成長を目指す政策である。フレキシキュリティとは、柔軟性(Flexibility)と安全性(Security)を組み合わせた造語である。労働市場政策(雇用政策)を進めるコンセプトとしてEUで取り上げられている。このモデルにおける柔軟性は、解雇・退職の自由、フレックスジョブなどの時間的柔軟性や配置転換・職務変更などの社内

人事における機能的柔軟性が挙げられる。一方で、安全性は手厚い失業保険を中心とした社会保障、政府による技術向上訓練プログラムと雇用保障によってもたらされる。しかし、この定義は必ずしも確立しているわけではない。よってここでは、以下の3点を定義とする。1、意図的、政治的な戦略として労働市場の柔軟性と社会保障を同時に向上させる政策と位置付ける。2、フレキシキュリティを労働市場の柔軟性と各種の安全性のバランスを保ちながら実施する全国的な雇用制度としてみる。3、政策立案や研究を進めるための具体的な分析の枠組みとしてとらえる。本稿では、このモデルの成功例としてデンマークとオランダを取り上げる。

フレキシキュリティに関する議論は、上記で述べたように1990年代半ば以降においてEUを中心に活発に行われているが、フレキシキュリティのもっとも基本的なモデルが、柔軟な労働市場、広範かつ寛大な社会保障、および積極的労働市場政策の統合からなるデンマークのゴールデントライアングル・モデルである。このモデルでは、相対的に低い水準の雇用保護のもと、デンマークの経営者は経営環境の変化に応じて、洋上労働者を容易に解雇できる。企業から解雇された労働者は社会保障システムの保護を受けることができ、所得は維持される。さらに、積極的労働市場政策を通じて、従来のような寛大な所得保障制度（失業期間が長く、失業手当の所得代替率が高い）による弊害（就労・給食意欲の阻害、財政負担）を改め、失業給付の受給者が就労の意思を持ち、積極的に就職活動を行うことを促している。

同時に、政労使の共同参加による職業訓練と生涯教育を通じた様々な技能向上プログラムは、より高い技能を持つ労働者を労働市場に還流させる。つまり、失業給付の受給者から雇用へと直接に移動するケースは少なく、教育訓練を通じて能力を高めてから、再び労働市場に移動するケースが中心となっている。このような社会保障システムと積極的労働市場政策の組み合わせは、所得の安全性を若干低下させるが、技能的柔軟性と雇用の安全性を高めることで、デンマークのフレキシキュリティモデルは良好なパフォーマンスを示してきた。

一方、同じくフレキシキュリティを成功させたオランダのポルダー・モデルは、デンマークのモデルとやや異なる。特に、デンマーク労働市場のフレキシキュリティが、歴史的な制度諸形態の経路依存性の影響を大きく受けているとは異なり、オランダ労働市場の柔軟性と安全性の統合＝フレキシキュリティは、意図的な政府立法によって形成された。それは、両国の歴史的、社会的、経済的諸条件、特に労働市場が有する構造の違いに由来する。オランダの就業者全体に占めるパートタイム労働者などの短期雇用の比率は、デンマークに比べてかなり高い。しかし、正規労働者に対しては手厚い保護が行われているが、これらの非正規労働者に対する労働法、社会法制上の保護は不十分であり、労働市場の分断化

が進んでいた。

その結果、これらの非正規労働者に対する保護が課題となり、オランダのフレキシキュリティは、正規労働者に対する手厚い雇用保護の緩和と非正規労働者に対する雇用保護の強化する方向で進められてきた。つまり、デンマークのフレキシキュリティにおける数量的柔軟性が、正規労働者の解雇規制を緩和するという外部的数量的柔軟性の拡大として進められてきたのに対し、オランダの数量的柔軟性は内部的数量的柔軟性の拡大に重点を置いており、非正規労働者に対する保護（雇用、訓練機会、所得における正規雇用との差別をなくす）を強化し、正規と非正規労働者の格差を縮小させ、労働市場全体の柔軟性を拡大させていた。

両国におけるフレキシキュリティは、アプローチの仕方に違いはあったが、共に労働市場における柔軟性と安全性の同時拡大を達成している。両国でフレキシキュリティが成功した要因として、両国における充実した社会保障システムと労働協調の伝統が存在したこと、また、両国が有する人口、経済規模、経済構造、政治制度などの諸要因が大きく影響していることも否定できない。しかしデンマークとオランダの成功は、いまではEU全体に政策転換を後押ししている。そして、EU以外の国々でもフレキシキュリティに対する注目度は高い。例えば韓国では、ノムヒョン政権時代に雇用の安全性と柔軟性目標の同時達成を目指し、デンマークモデルの導入可能性を分析検討して以来、学界や韓国経済研究院等においてフレキシキュリティの成功例の比較分析、韓国版フレキシキュリティの構築に向けての政策提案研究が活発に行われている。

近年、日本においても学会等においてフレキシキュリティが紹介されているが、導入に関する議論はまだまだ少ない。日本の社会経済システムに、前述したフレキシキュリティをそのまま導入してもうまくいかないのは当然である。その要因として、日本的企業単位での長期安定雇用（終身雇用・年功序列）、労働者の技能形成システム（企業内OJTが中心、社会的職業訓練システム）、労使関係（企業別労働組合）、社会保障システム（企業別、雇用形態別の分断化）などがある。また、福祉国家モデルを支える高い税率に基づく財源の確保に関する国民的な合意が得られにくい。よって、私たちは上記で述べた要因を踏まえ日本版フレキシキュリティ労働市場モデルの確立を政策提言とする。本稿では、長期雇用制度の観点からフレキシキュリティに移行する枠組みについて述べる。

従来の日本の雇用慣行から柔軟で安定した労働市場モデルに移行する際には、様々な混乱が予測されるため、計画的に慎重に行わなければならない。まず日本の現状としては、厳格な雇用規制で守られているにもかかわらず、労働者は失業すれば次の就職先が見つかるか分からないという不安を抱えている者が多い。しかし、多くの研究結果からはデンマークの労働者が雇用不安を抱いているという傾向はないとされている。デンマークの労働者

に広く浸透している「安心感」の主たる要因は、手厚い失業給付と社会福祉制度にある。つまり、手厚い失業給付は、労働者の雇用保障についての認識を肯定的なものにし、一方、厳格な雇用規制は否定的な影響を及ぼすということである。

この現状を踏まえたうえで、われわれは新規モデルを考え、日本に導入したいと考える。そこでまず、新規モデル導入前に行いたいのが国民への世論調査である。日本独特の雇用システムを徐々に変化させるとなると、非正規雇用の保護に関する法制の強化、修正をする必要がある。言うまでもなく、雇用システムを変化させていくために最も重要なことは、国民の賛同である。法整備の点において、国会での法案成立が必要となるが、そのためには国会議員の賛成多数が必要になり、国会議員も世論のあと押しがなければ動けない。そして、新規モデルを本格的に導入する過程では国民の理解を仰ぐような精力的な働きかけが必要である。ここまで、新規モデル導入前に必要なことは国民の理解であると述べてきたが、私たちが考える新規モデルとは、以下のような手順で行う。

①導入準備期間

まず、政府が労働市場の動きを把握しやすくするため、フリーター・失業者は全員強制的に一つの失業者支援団体に登録する。そして政府がこの失業者支援団体を支援することによって、企業と失業者支援団体の連携を強化する。また上記にも述べたように、日本の労働者は雇用制度に不安を持っているものが多いため、失業保険を中心とした手厚い社会保障が必要となる。しかしこれでは多大な財源が要されるため、デンマークで行われたように失業給付期間を短縮し、フリーターや失業者向けに企業実習等を組み合わせた実践的な職業訓練プログラムを強化する。これによって手厚い給付による潜在的な労働意欲の減退を防ぎ、失業者が積極的に求職活動を行うことで、即戦力となるような人材の養成を目指す。

②導入期

モデルの認知度の上昇とともに、本格導入を行う。対象は失業者支援団体に登録している者と就職活動を行う学生で、従来の方式と新しいモデルとどちらが良いか判断し、希望する雇用形態で応募を行う。どちらの方式で雇うかを決めるのは企業側であるため、解雇が容易なフレキシキュリティの方が採用されやすくなる。従来型で採用される労働者は減り、よって労働者側もフレキシキュリティで応募する傾向へ向かう。政府機関による求人案内も同時に本格的に始まり、この求人案内から就職する労働者はフレキシキュリティ型で採用される。また、税金に関わることであるため、1度フレキシキュリティによって就職した場合は変更できなくなる。

③普及期

全面的にフレキシキュリティを解禁する。雇用保障と現行の賃金は一定期間保障することを約束し、フレキシキュリティの枠組みに取り込む。優秀な社員は新しいモデルを望み、自発的に変更を申し出ていき、自ら職を離れ転職しようとする者は、職業訓練の恩恵を受けることができる。

④定着期

若い社員がフレキシキュリティ制度の下で働くことが当然となり、労働市場は柔軟性を高める。最もこのモデルに抵抗を示していた中高年の管理職・中間管理職の労働者も年を重ねて退職を間近に控える。新規に入社する社員はフレキシキュリティ制度の下で働くことに違和感がなくなり、転職が当然の社会と化す。失業者は失業者支援団体にすぐさま登録し、手厚い社会保障を受ける。旧来の雇用形態を残す企業は消費者、取引先、海外からの負のイメージを抱かれることを嫌い、終身雇用・年功序列を廃止する。

このような流れで、私たちは労働市場を柔軟にするために、雇用と社会保障のつながりを強化し、新たな日本的雇用システムを構築していく必要があると考える。こうして日本労働市場の柔軟性と安全性を同時に拡大させていくことがこの新規モデル導入の意図である。日本の企業の生産性向上と国際競争力強化により、日本経済が活性化されることを願い、私たちの政策提言とする。

【参考文献】

《先行論文》

森川正之（2010年）『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 10-J-023

森川正之（2010年）『パートタイム労働時間と生産性：労働時間の多様性と生産性推計の精緻化』

RIETI Discussion Paper 10-J-022

《参考文献》

石原真三子（2003年）『パートタイム雇用の拡大はフルタイムの雇用を減らしているのか』

日本労働研究雑誌第518号

石水善夫（2008年）『平成20年版労働経済の分析：働く人の意識と雇用管理の動向』

厚生労働省

藤成男（2011年）『日本の企業単位での雇用調整システムの限界分析—Flexicurityの視点に基づいて—』

京都大学・経済学研究科

太田聡一・玄田有史・照山博司（2008年）『1990年代以降の日本の失業：展望』

日本銀行ワーキング・ペーパー

坂井澄雄（2007年）『コーポレートガバナンスと人事戦略「フレキシキュリティー—デンマークの積極的労働市場政策」』国際研究部・研究交流課

《データ出典》

『毎月勤労統計調査（全国調査・地方調査）』四半期 厚生労働省

『雇用形態別雇用者数』年次 総務省・統計局

『稼働率・生産力指数』四半期 経済産業省

『資本ストック（取付ベース）』四半期 内閣府

『鉱工業指数』四半期 経済産業省