

短期雇用

『日本労働研究雑誌』編集委員会

特集のテーマは「短期雇用」である。必ずしも一般的な用語でないかもしれない。具体的には、有期雇用や、やはり有期の雇用契約で雇われることの多い一般労働者派遣を念頭においている。これら有期の雇用契約にもとづく働き方の、雇用関係の短さに着目した概念である。

有期雇用や派遣の雇用の不安定さについては、かねてより社会的な関心が向けられてきた。典型的には、いわゆる「日雇い派遣」の問題など、短期の雇用で断続的に働く人の就業の不安定さが指摘されてきた。しかし、2008年後半以降の景気後退期に、有期雇用や派遣の形態で働く人が多く経験したことは、有期の雇用契約の更新を繰り返すなどしてある程度長い期間就業したり、そうした就業を期待していたケースにおいても、労働需要の急激かつ大幅な減退に直面して突然に雇用を失うという事態であった。有期の雇用契約のもとで働くことに広く共通する雇用の不安定さ——短期雇用としての側面——が顕在化し、社会的な関心が一段と高まったとみられる。

このような経験を踏まえ、企業の労使においては、今後の有期雇用や派遣の人材活用のあり方について模索や検討を行ってきたケースが少なくないはずである。また、現在、有期労働契約法制についての審議や、労働者派遣法改正案の国会提出など、有期雇用や派遣に関わる規制のあり方についての検討もすすめられている。有期雇用や派遣といった短期雇用についてのどのような将来像を描くべきかが、いま問われている。

そこで、今回の特集では、いわゆるリーマンショック後の雇用調整と人材活用、事業者の意識、法制等に関する変化や現状についてあらためて見つけ直すことで、これからの短期雇用のあり方について考えてみたい。

リーマンショック後の雇用調整はどのようなものであったか。黒坂論文は、「自然失業率から現実の失業

率が1%変動するとき、経済成長率がそれに応じて何%変化するか」を表す経験則であるオークン法則に着目する。そして、オークン係数の推定とオークン係数の要因分析から、労働生産性の効果を手掛かりに、1981～2010年における日本の企業の雇用調整速度について検討している。分析から、日本経済のオークン係数は、2001～07年に3.0へと低下するものの、2008年以降は以前の10.8へ戻る。この間、労働生産性の効果は、2001～07年に1.03に低下し、2008年以降は以前の6.43へ戻っている。これから、2001～07年の期間に、雇用調整が速やかに進んで企業の過剰雇用が大幅に解消しており、リーマンショック以降は、雇用調整速度自体が変化したというよりは、ショックの規模が大きいため、企業が大幅な雇用調整を行わざるを得なかったと推測している。

人材活用の変化と現状に関し、阿部論文は、非正規雇用者の比率にかかわる、雇用ポートフォリオを説明する仮説について検証している。分析結果は、雇用ポートフォリオを説明する仮説として、人的資本の関係特殊性を重視する取引費用仮説よりも、正規雇用者の解雇費用の高さを重視する解雇費用仮説の妥当性を示唆する。とりわけ、人的資本の関係特殊性は高いものの、将来の雇用調整費用が高いために、正規雇用者としてではなく一時的に非正規社員として雇い、労働者の能力が判明した後で正規雇用に登用するという企業の採用戦略に関わるスクリーニング仮説が、雇用ポートフォリオをうまく説明しているとする。また、リーマンショック前後で、雇用ポートフォリオの規定要因に大きな変化がないことも示している。こうした結果を踏まえ、今後の雇用政策に関して、非正規雇用の入口規制ではなく、非正規雇用から正規雇用への転換を企業に促す政策が望ましいとする。

有期雇用や派遣の活用状況はどう変化し、企業の労使は、今後、有期雇用と派遣をどう活用しようとしているか。座談会では、正社員、有期雇用、派遣といっ

た雇用区分・就業形態の組み合わせ——雇用ポートフォリオ——について、労使の視点から、リーマンショック後の実態と展望について紹介する。参加労使の事例からは、派遣から有期雇用への切り替えをはかる、正社員の配置転換による要員確保を重視するなど、企業ごとに多様な対応がみとれる。他方で、有期雇用や派遣の雇用調整は以前と比べ容易でなくなるなどの認識があること、人事部門や労組として有期雇用や派遣の活用状況を把握し管理する方向にあること、有期雇用や派遣の活用の際には、処遇や教育訓練の充実のほか、正社員への登用を重視する方針をとること、正規・非正規という捉え方をなくし、人材活用や働き方の選択肢を広げる方向への政策を期待することなど、複数の事例に共通の傾向もみられた。

それでは、短期雇用の形態で働く人は、自らの働き方をどうとらえているのか。小野論文は、3カ月未満の派遣契約期間で働く短期の派遣労働者に特に注目し、アンケートおよびインタビュー調査から、リーマンショック以降における短期派遣の選択や雇用不安、正社員希望の要因を検討する。分析から、女性や、20～30歳代、中・高卒、営業・販売・製造・軽作業の職種であるほか、学卒後の既往歴がある場合にも、短期派遣を選択する傾向にあること、契約更新による派遣期間の長さに関わらず、3カ月未満の派遣契約期間の労働者に雇用不安が大きいこと、正社員を希望する要因に雇用不安があることなどを示す。そのうえで、既往症を持つ派遣労働者に対する支援や、派遣労働者の雇用不安の軽減に向けた、派遣契約期間の長期化、派遣先や派遣元による能力開発・キャリア支援の必要性など、分析結果の含意について考察している。

続く2つの論文は、法的な観点からの論考である。野川論文では、有期労働契約に関して、基本的な法規制を概観するとともに、雇止めと中途解約について、日本における法的対応の実情と可能性について検討している。また、これら雇止めや中途解約に関して実際に生じている法的トラブルの多くが、派遣労働関係に関することから、派遣労働契約の打ち切りや、派遣労働関係における雇止めの問題など、労働者派遣制度を

踏まえた検討を行う。検討を踏まえ、結語においては、有期雇用労働者の雇止めと解雇は、本来、現在ほど大きな問題にならないはずであったとし、問題が生じる最大の原因として、「期間を定めた契約」であるという性格を潜脱するような雇用関係が一般化していることを挙げる。そのうえで、先行諸国の例を参考に、法のルールと実態との乖離を解消しうる制度設計について検討することの必要性等を指摘している。

本庄論文は、アメリカ、オランダ、ドイツを対象に、解雇制度も視野に置き、有期雇用と労働者派遣について、短期雇用の雇用保障をめぐる法制度を比較検討している。比較検討にもとづく日本の立法政策への示唆として、正規雇用について解雇規制を軸とした法体系を維持するのであれば、短期雇用にのみ契約自由を貫徹することは適切でないこと、短期雇用に対する規制は多様であり、オランダやドイツでは、2008年以来的経済不況を経験してもなお、短期雇用を原則的に承認しつつ、雇用契約の反覆更新後の雇止めを規制するにとどめ、労働力の需給調整が図られていること、有期法制と派遣法制のあいだの制度間のバランスへの配慮が必要であること、現行制度について、労働者の保護に資するかの再検討を要すること、雇用形態の多様化を進めるなかでは、これに合わせた社会保障制度の構築も必要であることなどを指摘している。

以上、特集では、2008年以降の経済不況に伴う雇用調整と、その経験を踏まえた短期雇用に関わる変化と現状について分析し、人材活用や政策等に関する含意について検討している。リーマンショック直後からは2年以上が経ち、当時の出来事を落ち着いて振り返るには適切な時期であるかもしれない。本特集が、雇用の場面におけるリーマンショック以降の変化と現状をあらためて見つめ直し、これからの短期雇用のあり方について考えるひとつの契機となることを期待したい。

責任編集 小倉一哉・佐野嘉秀・水町勇一郎
(解題執筆 佐野嘉秀)