

非正規雇用への転換が加速する労働市場

～雇用の調整弁として急増する請負・派遣労働者～

予算委員会調査室 渡邊 啓輝

1. はじめに

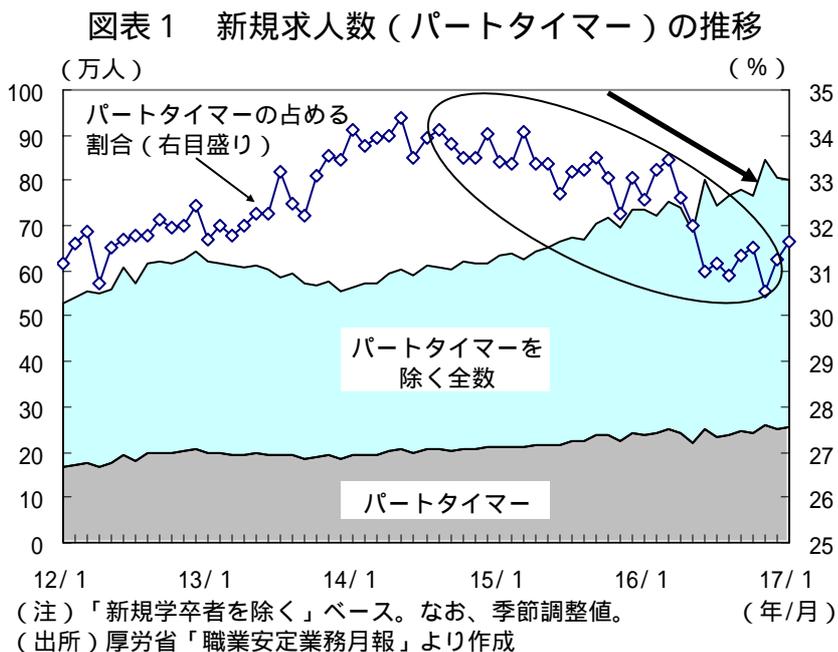
昨年来、製造業を始めとする企業収益の回復などに伴い雇用情勢の改善が続いている。完全失業率（季節調整値）は15年1月の5.5%をピークに低下傾向にあり、足元の17年1月には4.5%と、この2年間で1ポイント低下した。また、求人の増加も顕著であり、有効求人倍率（季節調整値）は14年度平均の0.56倍から、17年1月には0.91倍へと改善している。しかし、こうした労働経済指標改善の一方では、企業がコスト（人件費）削減を図るために、正規雇用から非正規雇用への切替えや賃金面での調整等が行われている現状がある。本稿では、近年における求人の動向などを通じて、請負・派遣労働など雇用の調整弁として機能する非正規雇用（臨時雇用型）の拡大を中心に、労働市場の変化を考察する。

2. 低賃金のサービス業を中心に増加を続ける求人

景気動向の先行指数となる新規求人数の増高が顕著である。とりわけ、新規求人倍率（季節調整値）は17年1月に1.41倍に達し、前回の景気の谷（第13循環）に該当する14年1月の0.87倍から約0.5ポイント改善した。この要因としては、企業の採用意欲が旺盛なことから分子に当たる新規求人数が増加（16年は前年比13.7%増）している点が挙げられるが、一方で分母に当たる新規求職申込件数が減少（16年は前年比5.3%減）している点も大きい。つまり、分子の増加と分母の減少が同時に発生しているため、同倍率が高く算出されている。また、この点に関して、完全失業率を見る上でも、労働市場へ新規参入する求職者数が減少する以上、これに連動して完全失業者数が減少する点も、失業率が低下傾向にある要因の一つと考えられる。

では、このように求人が増加する背景には何があるのでしょうか。新規求人数の内訳を見ると、パートタイマーの求人がとりわけ増加しているわけではない。パートタイマーの新規求人数は全数ベースでの求人の増加率を下回っており、求人全体に占める割合は、緩やかに低下傾向にある（図表1）。これは、フルタイム型の求人が相対的に増加していることを示している。ただし、求人

ベース上はフルタイム型雇用からパートタイマーへのシフトは見られないが、就業者ベースではパートタイマーへのシフトが顕著である。16年の常用雇用者数（事業所規模30人以上ベース）は、6年ぶりに前年比で増



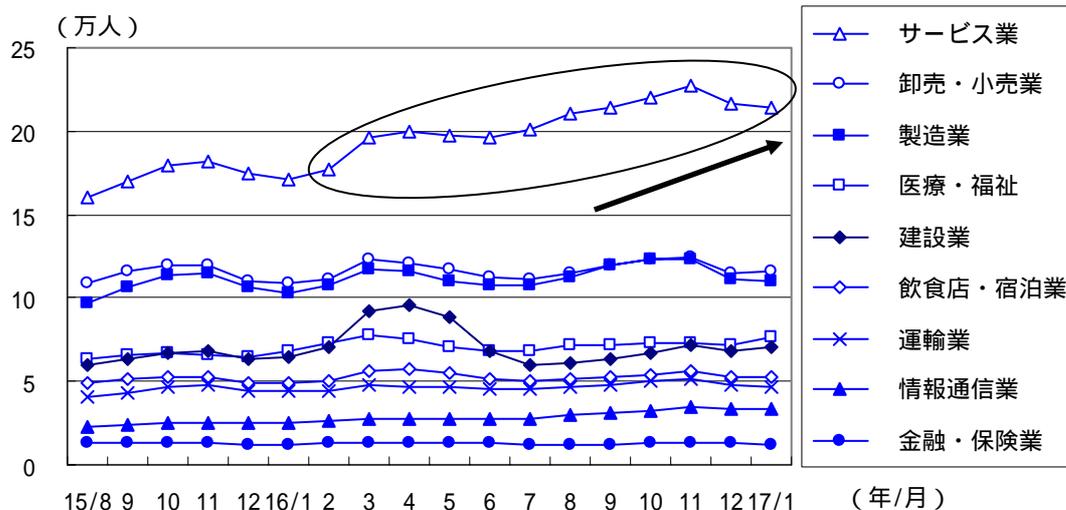
加に転じた。しかし、この要因はパートタイマーの増加（前年比4.7%増）が大きく寄与しており、フルタイム型の一般労働者は前年比で10年連続の減少（前年比0.8%減）を続けている¹。この結果、パートタイマー比率も21.35%（調査産業計）と前年から2.25ポイント上昇しており、依然として雇用調整におけるパートタイマーへのシフト基調に変化はない。求人ベースと就業者ベースでの傾向の違いは、従来パートタイマーは就職率（就職件数/新規求職申込件数）が高いため、求人ベースでの大きな増加が見られない状況下においても、就業者ベースでは増加しやすいという特徴に起因すると考えられる。

今回の景気回復局面において、求人ベースでの安価な労働力へのシフトが見られるのは、相対的に賃金の低い産業における新規求人数の増加である。求人倍率が急激に上昇し始めた15年下半期以降の新規求人数の推移を見ると、他の産業よりも相対的に賃金水準が低いサービス業の求人数の増加が顕著である（図表2）²。サービス業は大量のマンパワーに支えられている産業であり、従来から求人規模が大きい業種であるが、他の産業の求人数は概ね横這いで推移しているのに対して、サービス業のみが急激に増加している。15年8月には約

¹ 厚生労働省の「毎月勤労統計」における事業所規模5人以上ベースでも、16年の常用雇用者数は前年比で7年ぶりに増加に転じた。なお、パートタイマーは前年比5.5%増、一般労働者は1.1%減であり、事業所規模30人以上ベースとほぼ同様の動きを示している。

² 「毎月勤労統計」から産業別の賃金水準（月間現金給与総額の16年平均、事業所規模5人以上ベース）を比較すると、サービス業は34.7万円であるのに対して、電気・ガス業は58.7万円、金融・保険業は49万円、製造業は38万円などとなる。

図表2 産業別新規求人数の推移



(注) 15年上半期以前は、産業別分類が連続しないため15年8月以降を掲載。なお、「新規学卒者を除きパートを含む」ベース、季節調整値。
 (出所) 厚生労働省「職業安定業務月報」より作成

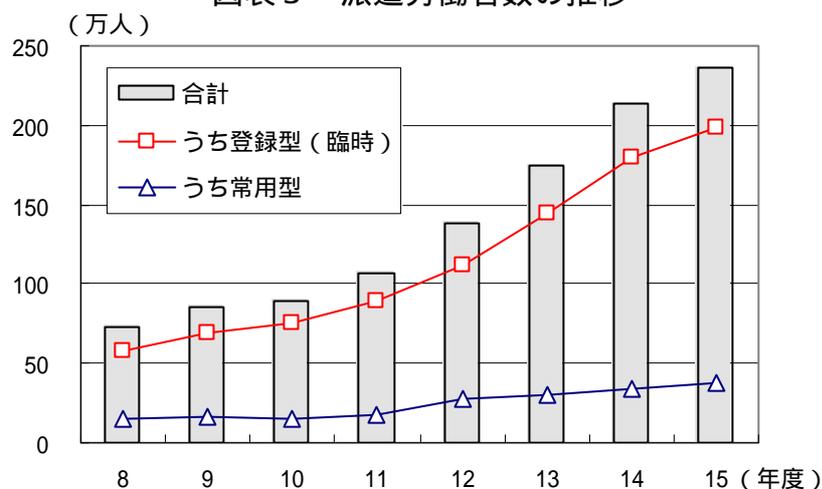
16万人であったが、足元では21万人を超える水準に達している。産業構造の変化などに伴い、労働市場ではサービス業での労働力の需要が高まっている。

3. 雇用の調整弁として増加する請負・派遣労働者

サービス業における求人増加の要因の一つには、統計上サービス業に分類される請負業・労働者派遣業（クリスタル、スタッフサービスなど）の好況がある。正規雇用の減少が続く中で、パートタイマーはほぼ横這い傾向にある一方、臨時雇用が多くを占める請負・派遣労働者へのシフトが起きている。

厚生労働省が2月に公表した労働者派遣事業の事業報告によれば、派遣労働者は8年度には72万人程度であったが、15年度には約236万人に達している（図表3）。そのうち登録型³（臨時雇

図表3 派遣労働者数の推移



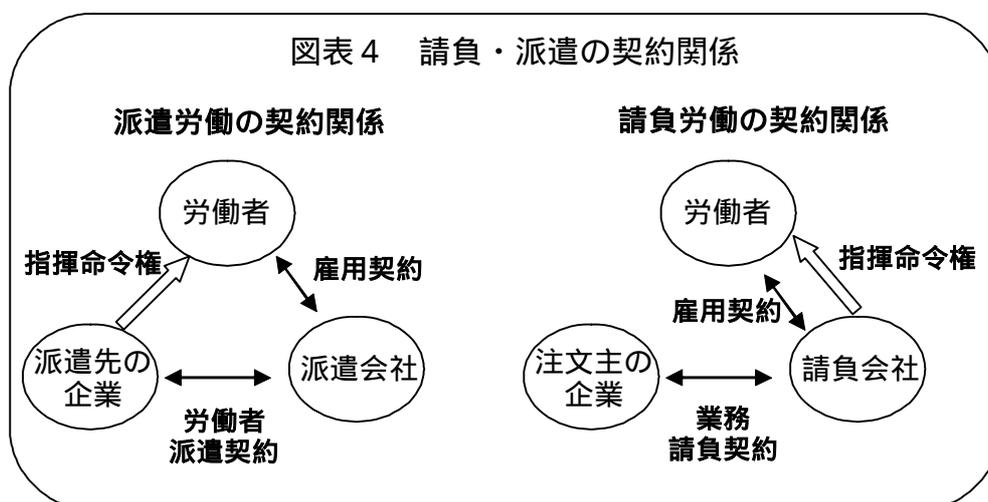
(注) 一般型と特定型の合計ベース。
 (出所) 厚生労働省「労働者派遣事業の平成15年度事業報告」より作成

³ 登録型とは、派遣元会社に常時登録するが、派遣先会社で労務を提供する時のみ派遣元会社

用)は約 199 万人となり、8 年度に比べて 3.5 倍の規模に膨らんでいる。一方、常用型も増加してはいるものの約 38 万人にとどまり、登録型の 5 分の 1 の規模にすぎない。さらには、登録型のうち労働者派遣契約の締結期間が 6 か月未満の者が約 9 割を占めており、短期契約型の非正規雇用が拡大している。

このような派遣業における非正規雇用へのシフトは、現在の景気回復の牽引役となっている製造業において顕著である。この背景には、競争力強化のためのコスト（人件費）縮減、技術革新の速いデジタル家電などの製造においては短期に増産体制を敷く必要があることから非正規雇用者が雇用の調整弁として生産変動に柔軟に対応できる点、労働者派遣法の改正により平成 16 年 3 月から製造業への派遣が可能となった点などが挙げられる。特にの製造業への派遣労働の解禁の影響については、相当数の派遣労働者の増加が考えられる。図表 3 の事業報告では 15 年度分までの集計であることから解禁の影響を捕捉できないが、前述の 16 年度以降のサービス業における求人の増嵩と依然根強い企業のコスト縮減などに鑑みれば、16 年度分の登録型派遣労働者数は更に増加している可能性が高いと言えよう。

また、企業収益改善の背景には、それを支える労働者派遣業の好況⁴とともに、安価な労働力を供給する請負業の拡大もある。しかし、派遣労働と請負労働との契約関係において、その区分が不明確なため「偽装派遣⁵」が行われている可能性があり、労働法上の違法性の問題などが生じている。



と雇用契約を締結する非正規雇用者である。一方、常用型は派遣元会社と期間の定めのない雇用契約、または 1 年間を超える雇用契約を締結する長期雇用型の正規雇用者である。

⁴ 経済産業省「第三次産業活動指数」によれば、15 年の労働者派遣業の同指数は前年比 7.3% の高い伸びを示している。

⁵ 請負労働の場合でも派遣労働と同様に派遣先(注文主)の指揮監督下に置かれる状態を指す。

派遣労働では、雇用契約を締結した派遣元会社が労働者派遣契約を締結している派遣先企業へ労働者を派遣し、労働者は派遣先企業の指揮命令に従い、業務を提供する。一方、請負労働では、請負会社が注文主と民法に基づく請負契約を締結し業務の処理を請け負い、請負会社が自らの雇用する労働者を指揮命令して、請負会社の責任で業務を完結させる。派遣労働と異なり、請負の場合は、業務の遂行に関する指示や安全配慮義務等については、請負会社自ら行う。しかし、両者は指揮命令権を行使する主体が異なるものの実態としては使用者責任が不明確になっている点や、派遣労働のように特殊な労働契約関係を対象とした特別法⁶が請負労働の契約関係においては存在しない点など立法政策上の問題点が多い⁷。労働市場の実態に現行法制度が追いついていない点のフォローアップは喫緊の課題と言えよう。

また、請負業の求人数は統計上捕捉できないが、経済産業省によれば製造業のうち67.6%が請負を活用している。今後活用を検討している企業まで含めると74.4%に達する点に鑑みれば⁸、派遣業と同様に今後も更に増加の趨勢を辿る可能性が高く、新規求人数の中でのウエイトは増すことが予想されよう。

以上のように、請負・派遣労働へのシフトを通じた雇用調整が活発となっており、これらが企業収益の改善と求人倍率の高い伸びを支えているのが現状である。

4. 賃金面での調整を示唆する労働分配率

以上のような請負・派遣労働者を活用した雇用面での調整は、賃金面での調整にも影響を与えている。労働分配率（法人季報ベース）の推移を見ると、足元の16年7-9月期は63.3%と4年7-9月期の水準にまで低下している（図表5）。労働分配率低下の要因には、分母に当たる付加価値額（経常利益など）の増加と、分子に当たる人件費の抑制がある。

今回の景気回復局面と前回の景気の山（第13循環）に該当する12年10-12月期に共通する特徴として、就業者数の前年比増加率が低く、その直前の景気

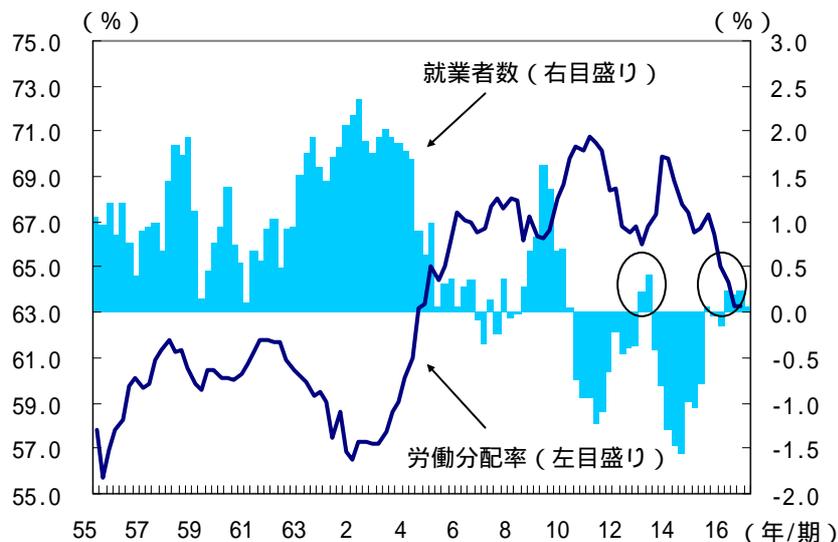
⁶ 労働者派遣法（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）及び同指針など。

⁷ 両者の具体的な相違点は、指揮命令権を持つ主体（派遣の場合は派遣先企業、請負の場合は請負会社）、契約期間の制限の有無（派遣の場合は一部あり、ただし一部の業種では完全撤廃、請負の場合はなし）、業種範囲の制約の有無（派遣の場合は医療関係、建設、警備等一部の業種で制約あり、請負の場合はなし）、特別法の規制の有無（派遣の場合はあり、請負の場合はなし、ゆえに事業会社の許可・届出等に関しても請負の場合は不要）。また、請負労働は職安法施行規則4条に定める4要件を充足することが必要である。

⁸ 経済産業省『2004年版製造基盤白書（2004.06）』。

後退局面と就業者数の水準では大きな変化がない点が挙げられる。就業者数の伸びが僅かな状況下での労働分配率の低下には、人件費の抑制策として、既存の労働者の賃金の減少要因と、正規雇用から賃金コストの低い短期契約型の非正規雇用へのシ

図表5 労働分配率と就業者数の推移



(注) 労働分配率 = 人件費 / (人件費 + 経常利益 + 減価償却費 + 支払利息等)。なお、全規模全産業ベース、季節調整済。就業者数は前年同期比。(出所) 財務省「法人企業統計調査」、総務省「労働力調査」より作成

フトを通じた人件費の削減要因が考えられる。前者については、就業形態別で見ると現金給与総額は一般労働者・パートタイマーともにおおむね減少傾向にある^{9,10}。また、後者についても、前述のように非正規雇用者数の増加が顕著であることから、雇用形態の変化が人件費の減少をもたらしていると考えられる。さらに、図表2などに見るように、他の産業に対して相対的に賃金水準の低いサービス業の拡大も、マクロで見た場合の人件費抑制に寄与しているであろう。加えて、今後は団塊世代の大量退職を通じて若年層へ雇用のシフトが進むが、中高年層に対して相対的に賃金水準の低い若年層の雇用が増加すれば、人件費総額の抑制につながり、労働分配率の更なる低下要因となり得る。

以上のように、雇用形態の変化は賃金面での調整にも影響を与え、労働分配率の低下を招いている。バブル経済崩壊後、企業収益が悪化する中で人件費が高止まりし、労働分配率は高水準で推移してきたが、近年は非正規雇用へのシフトによる上記の調整を通じて人件費を抑制しているのが現状である。この要因から、就業者数が増加しても所得の増加は限定的なものにとどまり、個人消費の大幅な回復は見込まれないと考えられる。今後の景気回復の持続性に疑問が残るところである。

⁹ 「毎月勤労統計」から景気拡張局面における平均月間現金給与総額(調査産業計、事業所規模30人以上)を見ると、第13循環の景気拡張局面では11年は前年比4.7%減、12年は同0.4%増。今回の景気拡張局面では、14年は同2.4%減、15年は同0.5%増となっている。

¹⁰ また、成果主義賃金制度の導入などが人件費の総額抑制に寄与している点も考えられる。

5．若年層を取り巻く雇用環境の改善の必要性

以上のように、現在の労働市場では、サービス業のうち請負・派遣労働を中心に求人が伸びている点が特徴として挙げられ、これらの労働力が雇用の調整弁として機能し、製造業を始めとする企業収益の改善に寄与していることが分かる。しかし、これら非正規雇用の多くは短期雇用型の単純労働であるとともに、若年層がその太宗を占めている。

若年層の非正規雇用該当するフリーター人口は、内閣府の定義によれば13年には派遣労働などを含むベースで417万人(15～34歳が対象)に達しており¹¹、低賃金・低技能の若年労働者の増加が問題視されて久しい。このうち、実際に就労状態にある244万人は狭義のフリーター人口とみなすことができる。一方、実際に労務を提供していない失業者と働く意志のある非労働力人口は173万人を占めるが、これらが今後労働市場における非正規雇用の予備軍となる。仮に過去10年間の平均増加率を維持したものとすると16年におけるフリーター人口を機械的に算出すると、およそ500万人の規模に達していることになる。前述のようなサービス業(請負・派遣労働など)における求人の拡大などに照らせば、非正規雇用の予備軍が狭義のフリーター人口に吸収され、更に増加していることが予想されよう。

このような若年層における低技能者の増大は、人的資本の劣化を招き労働生産性の低下をもたらすことが懸念される¹²。特に、就労・教育の意思すら持たず非労働力人口にカウントされるニート(NEET: Not in Education, Employment or Training)の増加は¹³、今後就業者として労働力人口に組み込まれたとしても生産性の劣る人的資本である以上、労働生産性の伸びの鈍化に拍車を掛ける可能性もあろう。既に労働力人口が減少に転じている中で、労働力の質を向上させるためには、職業能力開発への一層の投資が必要となる。

現在の景気回復は、便利かつ安価な労働力である請負・派遣労働へのシフトという労働市場の変化に一部起因したものである点を再認識しなければならない。このような現象が、労働契約関係上の問題を引き起こしている点や、労働生産性の低下など将来の我が国経済に影響を与える可能性がある点を踏まえた雇用政策の運営が求められている。

(内線 3126)

¹¹ 内閣府『平成15年度国民生活白書』における計数。なお、厚生労働省『平成16年版労働経済の分析』によれば、15年には派遣労働などを除き現在パートタイマーである者及びパートタイマーを希望する者で区分したフリーター人口は217万人(15～34歳が対象)とされる。

¹² ただし、就業者数の減少が就業者1人当たりの資本装備率の上昇をもたらし、労働生産性を向上させる可能性も考えられる。

¹³ 厚生労働省・前掲注11によれば、15年で52万人と推計されている。