

非正規労働の国際比較

日経調猪木研究会

2016年11月18日

三谷直紀

目次

- 定義
- 非正規雇用者の属性
- 構造変化と非正規化
- 雇用の安定性
- 賃金格差
- 非正規から正規への転換（「踏み石」、「罨」）
- 訓練機会とスキル
- 単一契約、統合契約
- 参考文献

非正規の定義 (OECD(2014))

- 非正規就業 (Non-regular employment)とは、雇用保護における標準的な法的規定を享受しないすべてのタイプの就業をいう。
 - 臨時雇用 (Temporary employment)
 - 有期雇用 (Fixed-term contracts)
 - 派遣 (Temporary work agent)
 - 依存型自営業主 (Dependent self-employed worker (DSEW)) ...内職など (OECD平均で雇用者の1.6%)

日本の『労働力調査』の定義

- ~2012年12月
 - 常雇 ...雇用契約期間が1年超
 - 臨時雇 ...雇用契約期間が1カ月以上1年以下
 - 日雇 ...雇用契約期間が1カ月未満
- 2013年1月～
 - 常雇(無期契約)...雇用期間を定めない契約
 - 常雇(有期契約)...雇用契約期間が1年超
 - 臨時雇 ...雇用契約期間が1か月以上1年以下
 - 日雇 ...雇用契約期間が1カ月未満

☆2013年1月の雇用者数(5502万人)のうち、有期契約(1年超)の常雇は892万人(16%)いることが明らかになった。

EU Labor Force Surveyの定義

- Permanent worker: If there does not exist an objective criterion for the termination of a job or work contract.
- Temporary worker: If it is understood by both employer and the employee that the termination of the job is determined by objective conditions such as reaching a certain date, completion of an assignment or return of another employee who has been temporarily replaced. In the case of a work contract of limited duration the condition for its termination is generally mentioned in the contract. To be included in these groups are: i) persons with a seasonal job; ii) persons engaged by an employment agency or business and hired out to a third party for the carrying out of a "work mission"; iii) persons with specific training contracts.
- Coverage: employees only.

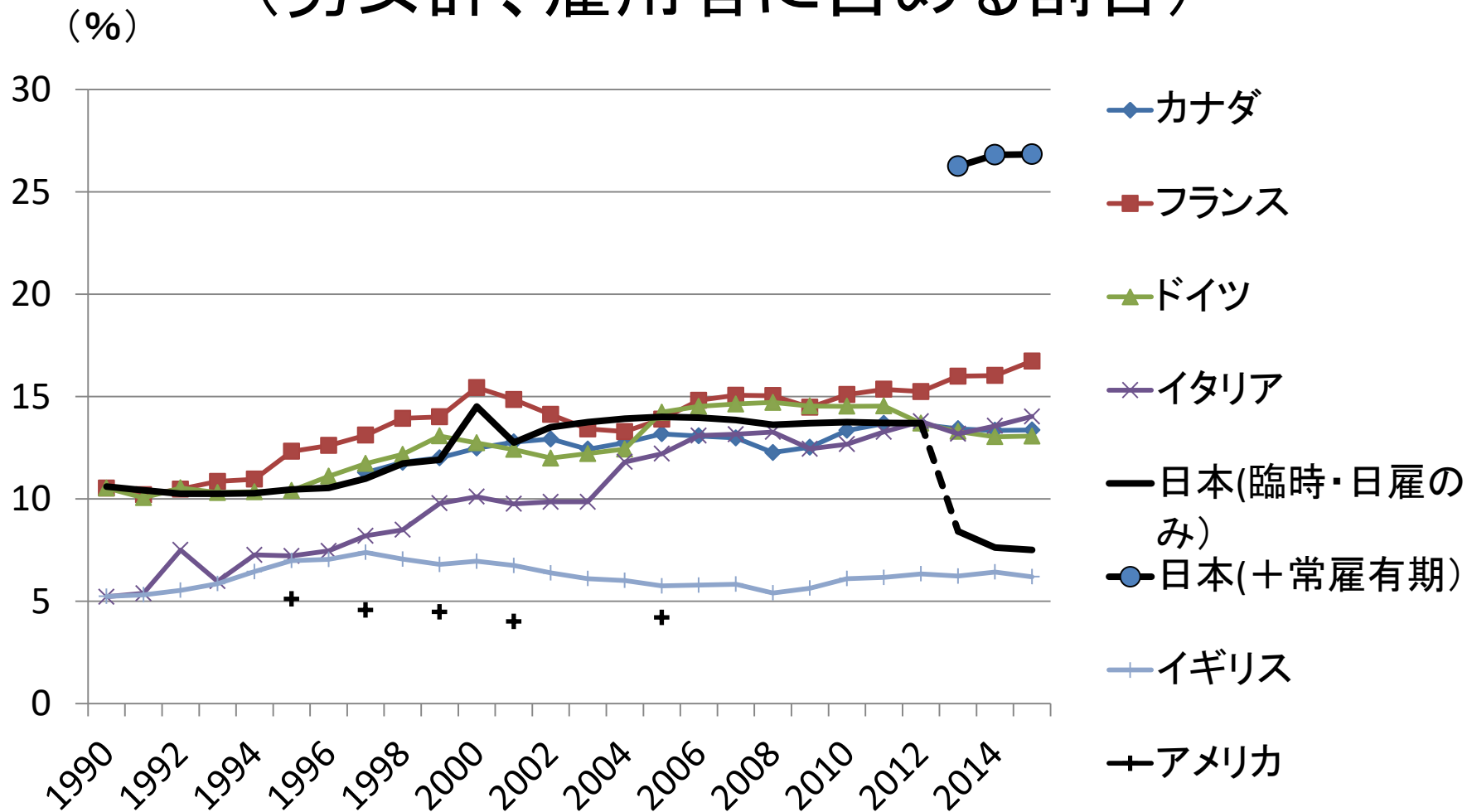
有期・無期雇用と派遣労働者の割合 (2011年と2012年の平均)

	無期			有期			派遣計
	計	派遣以外	派遣	計	派遣以外	派遣	
カナダ	86.5	13.5
フランス	84.9	84.9	0.0	15.1	12.8	2.3	2.3
ドイツ	85.6	83.9	1.8	14.4	13.1	1.2	2.8
イタリア	86.4	86.4	0.1	13.6	13.0	0.6	0.6
日本	87.0	13.0	1.7
イギリス	93.9	6.1
アメリカ	1.8

注) アメリカは非農業部門の派遣労働者の割合。日本の有期は雇用期間1年以内。

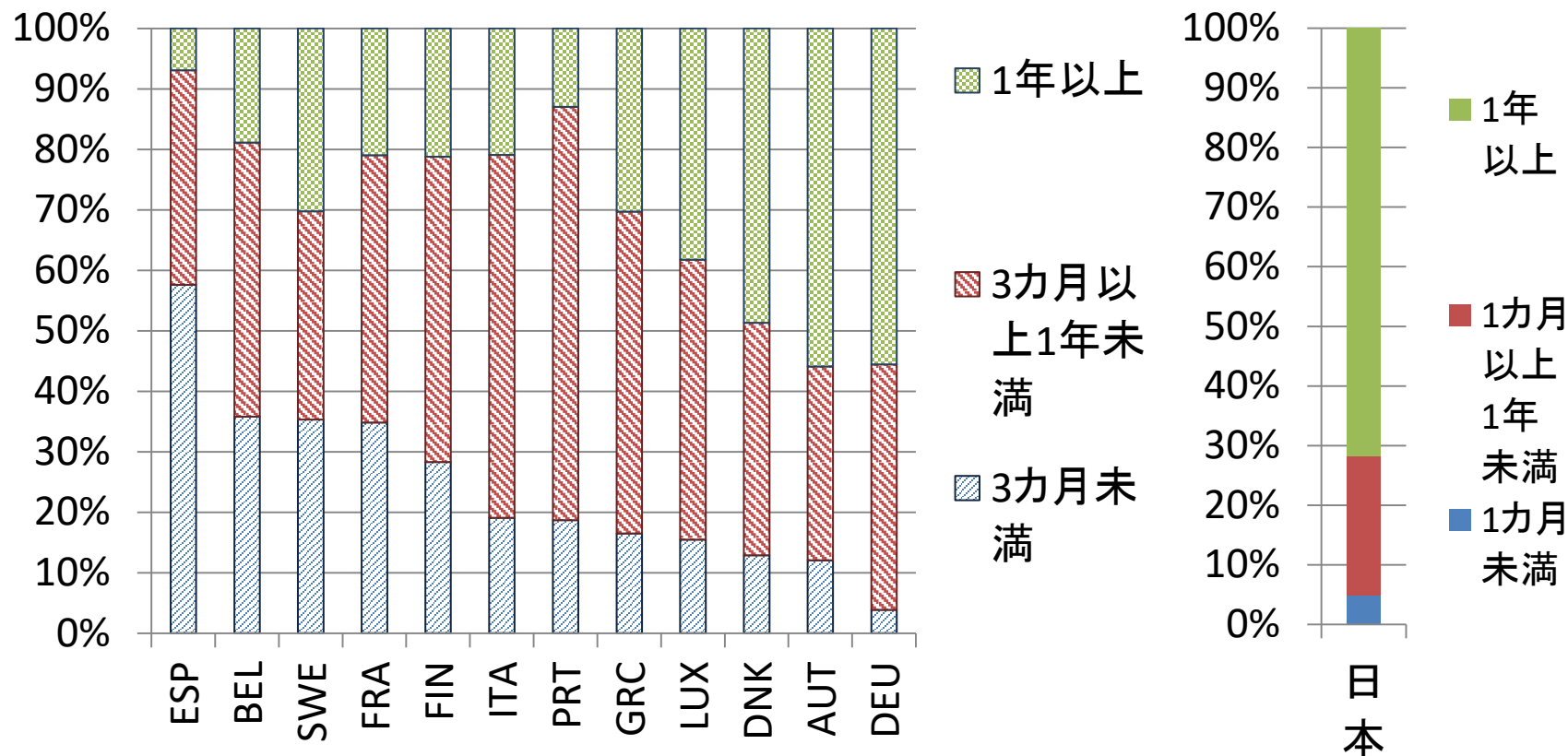
資料出所: OECD(2014)

臨時雇用者比率の推移 (男女計、雇用者に占める割合)



資料出所: OECD.Stat

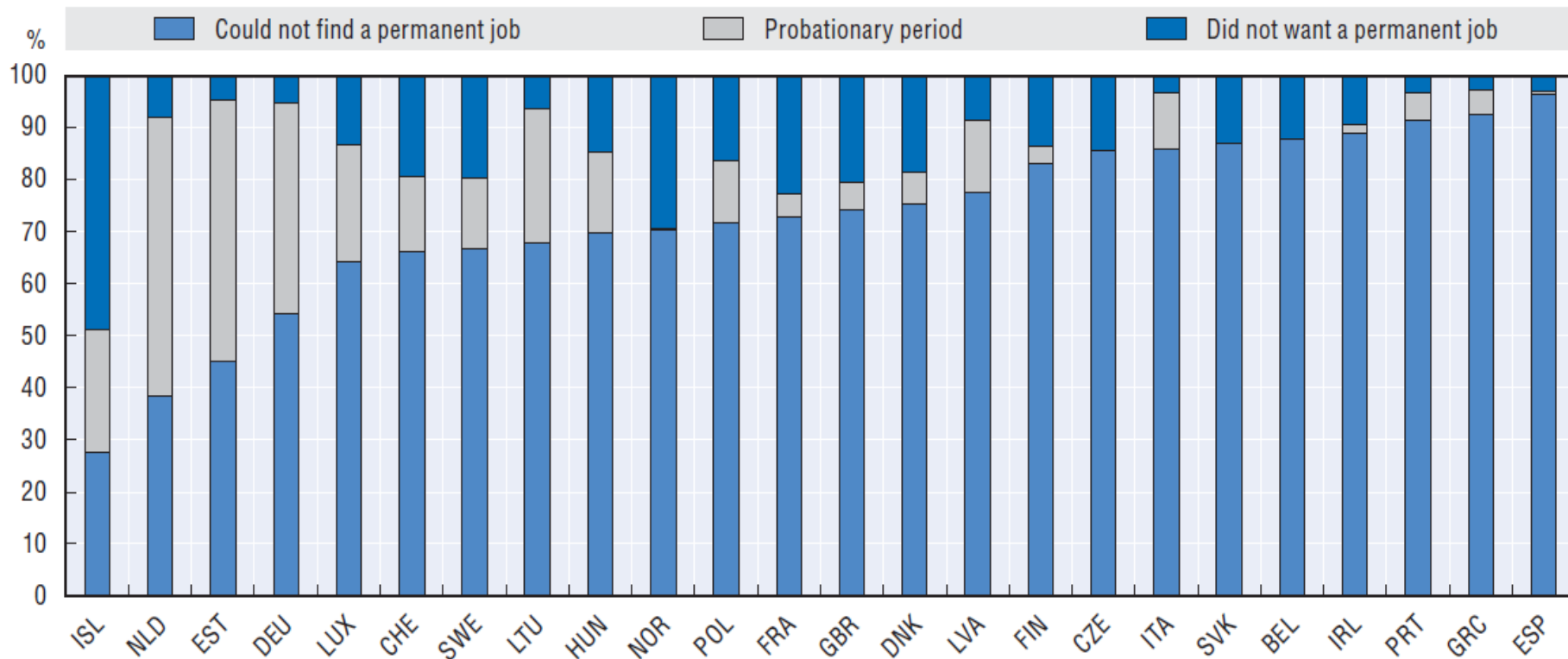
有期雇用者の雇用期間別割合 (男女計)



注) EU諸国: 2011年—2012年、日本: 2015年

資料出所: Eurostat, Labor Force Survey, 日本: 総務省統計局『労働力調査』

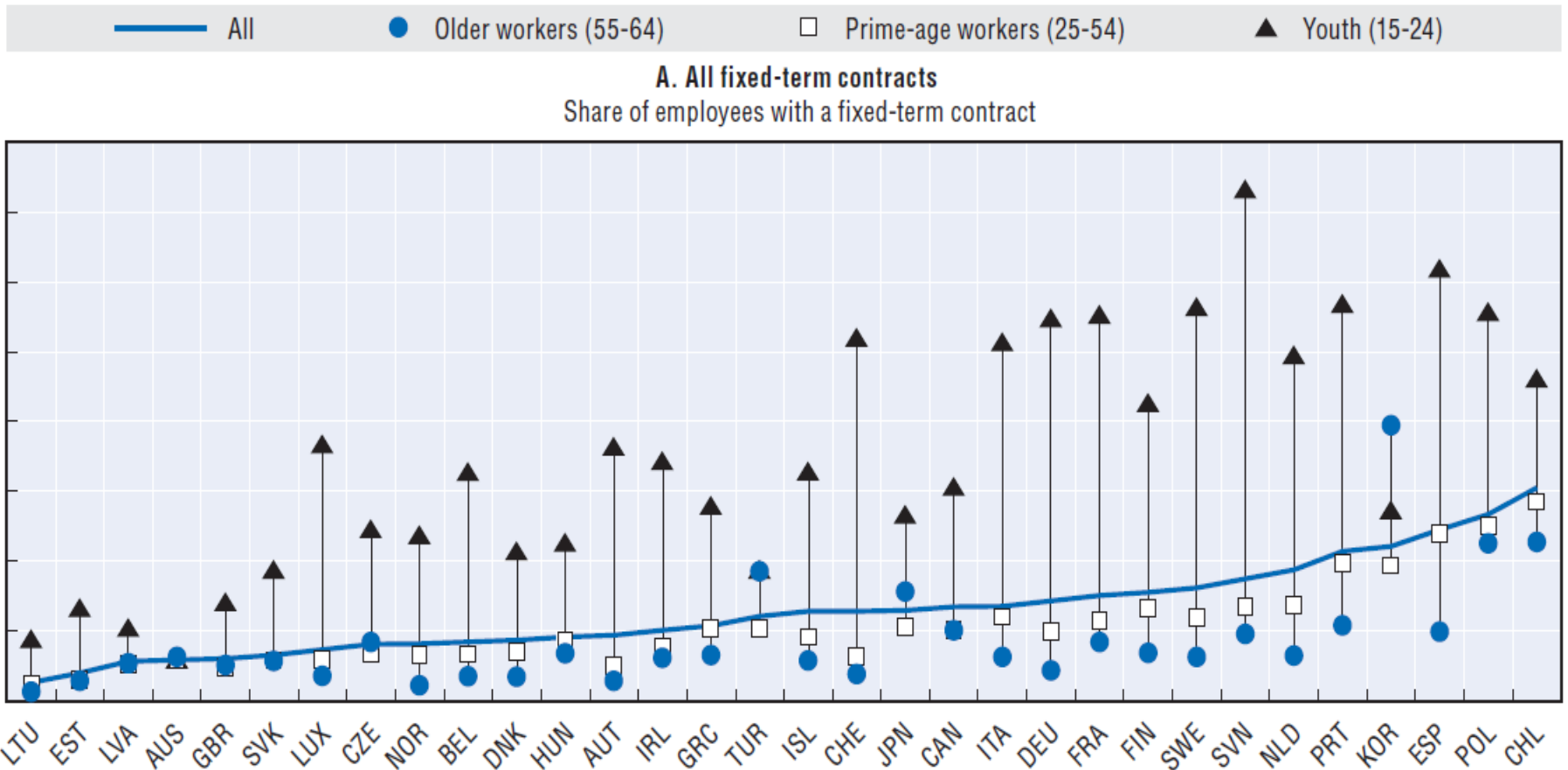
有期雇用をしている理由 (2011年－2012年)



注) 学生と訓練生を除く。

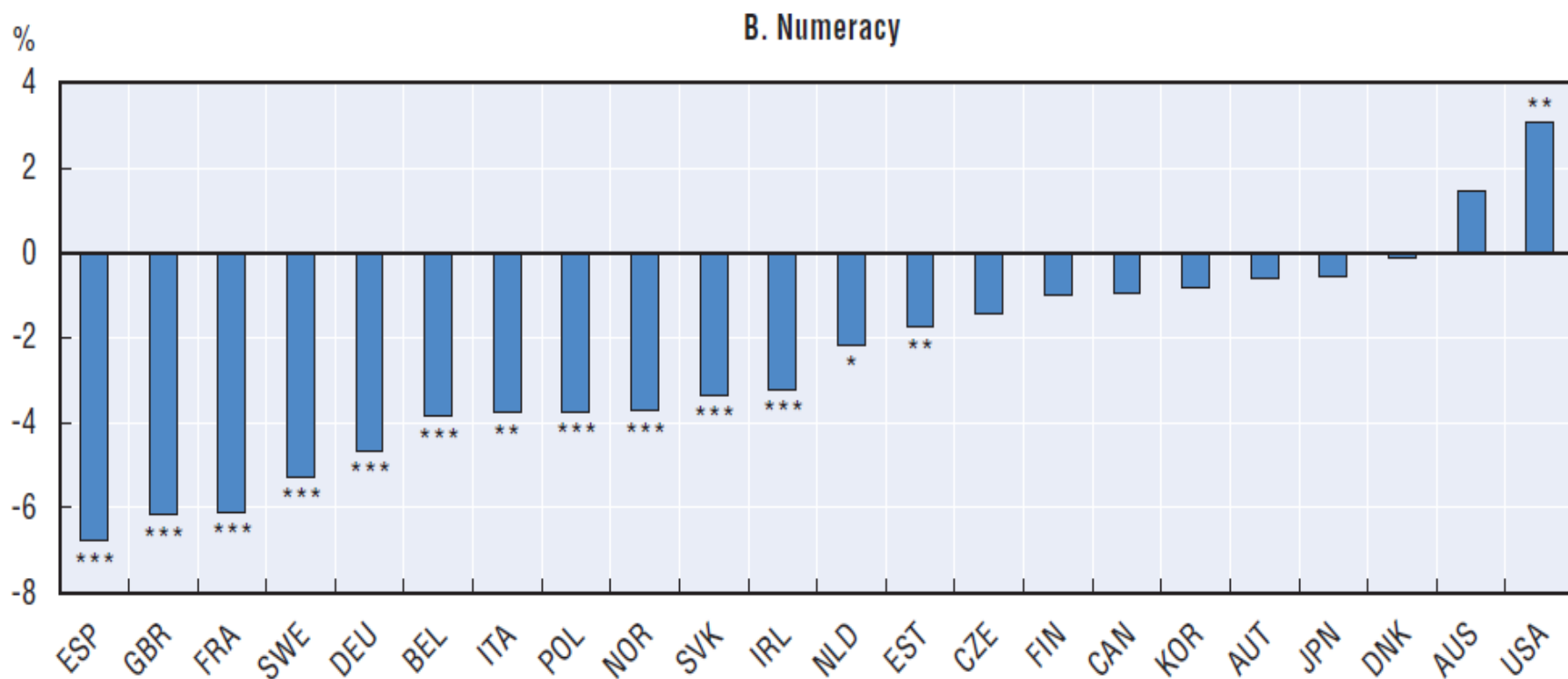
資料出所: OECD(2014)

年齢別有期雇用者の割合



資料出所: OECD(2014)

正規・非正規間の数的思考力の格差

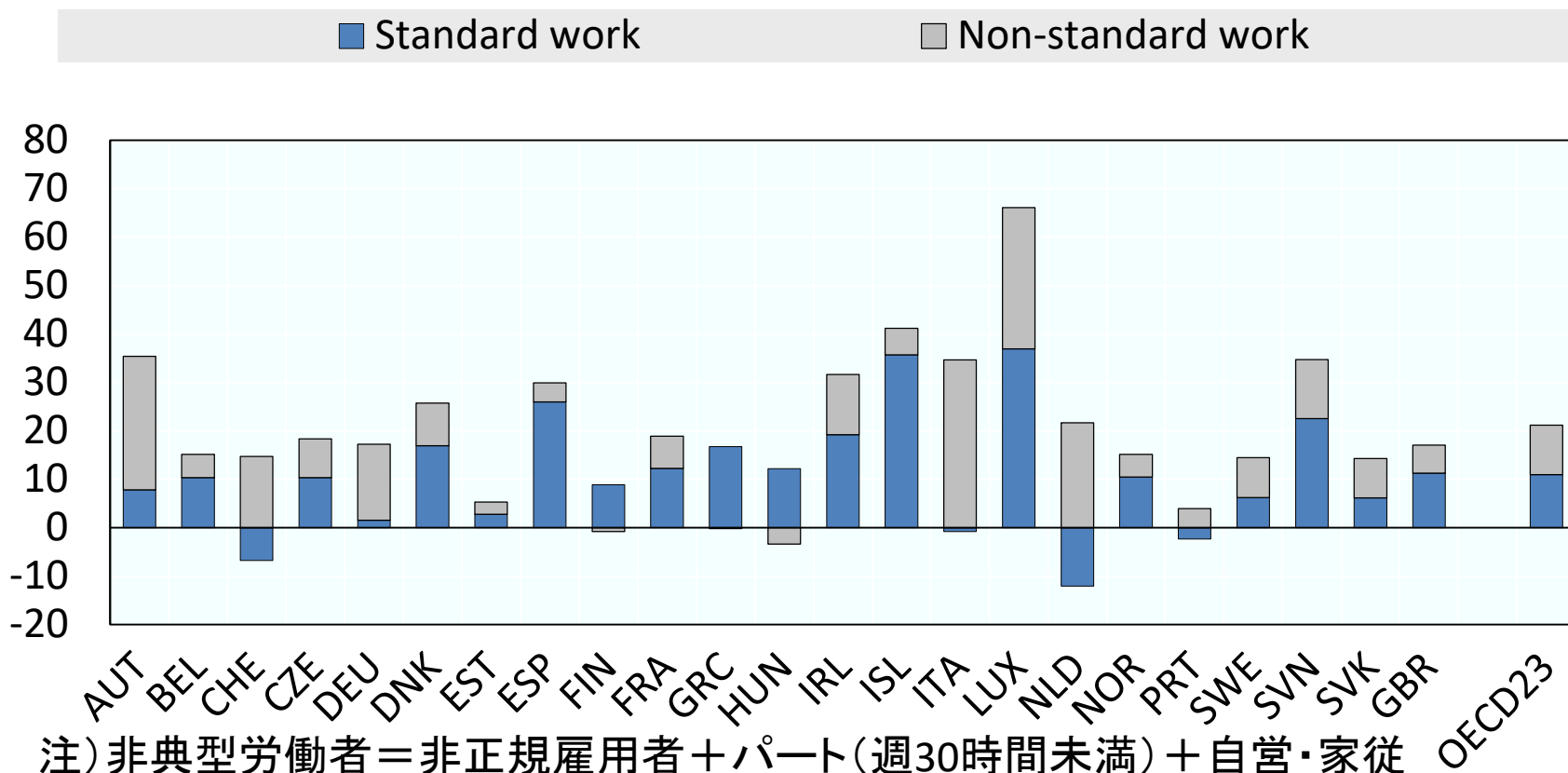


注) OECD Survey of Adult Skills (PIAAC) (2012)を用いて、年齢をコントロールした後のスコアの差のスコア平均値に対する比率(%)。

資料出所: OECD(2014)

就業者数の増加に対する典型・非典型労働者の寄与度(1995/98~2010)

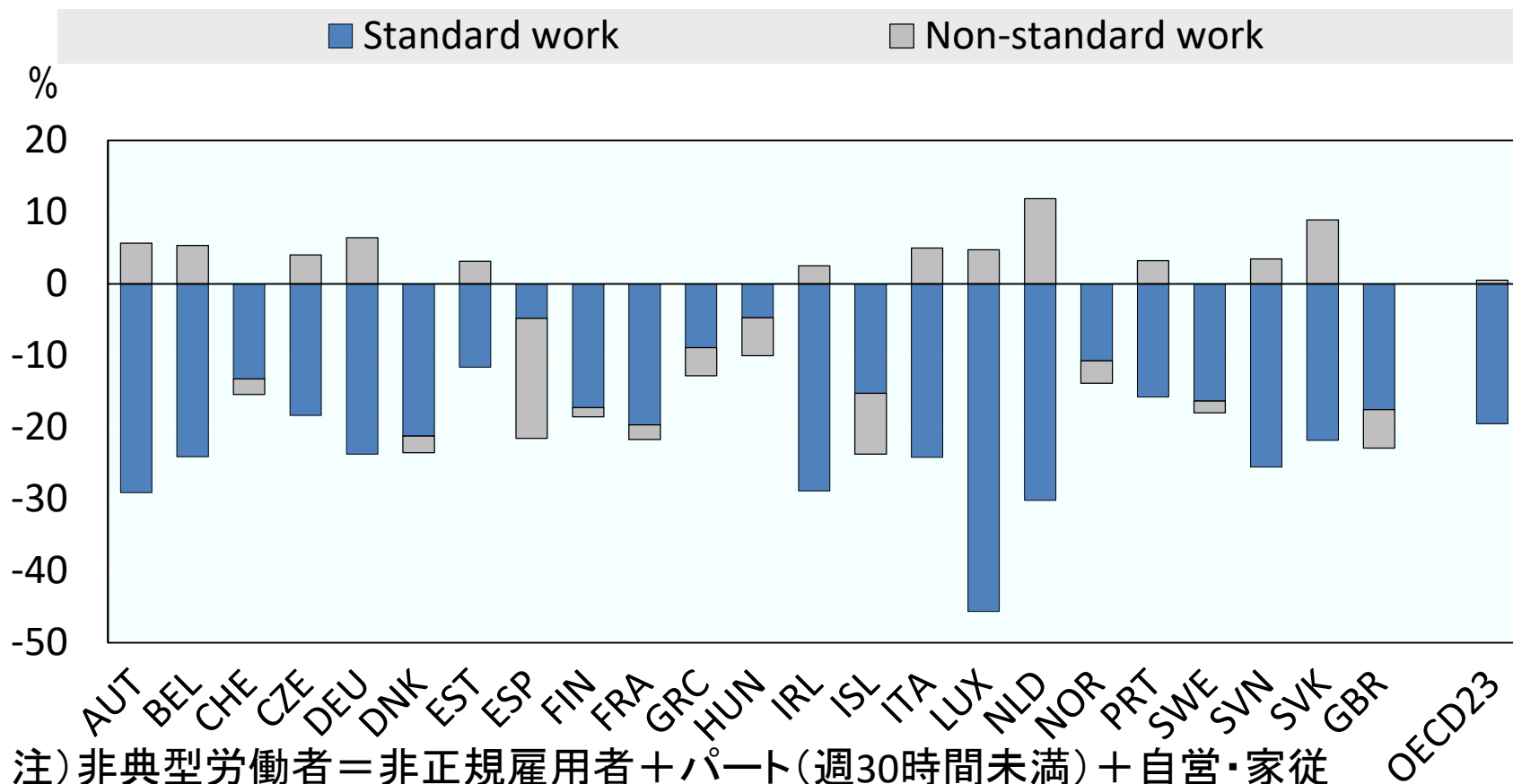
抽象的課業従事者(ISCO88: 12-34)



資料出所: OECD(2015)

就業者数の増加に対する典型・非典型労働者の寄与度(1995/98~2010)

定型的課業従事者 (ISCO88: 41-42, 52, 71-74, 81-82 and 93)

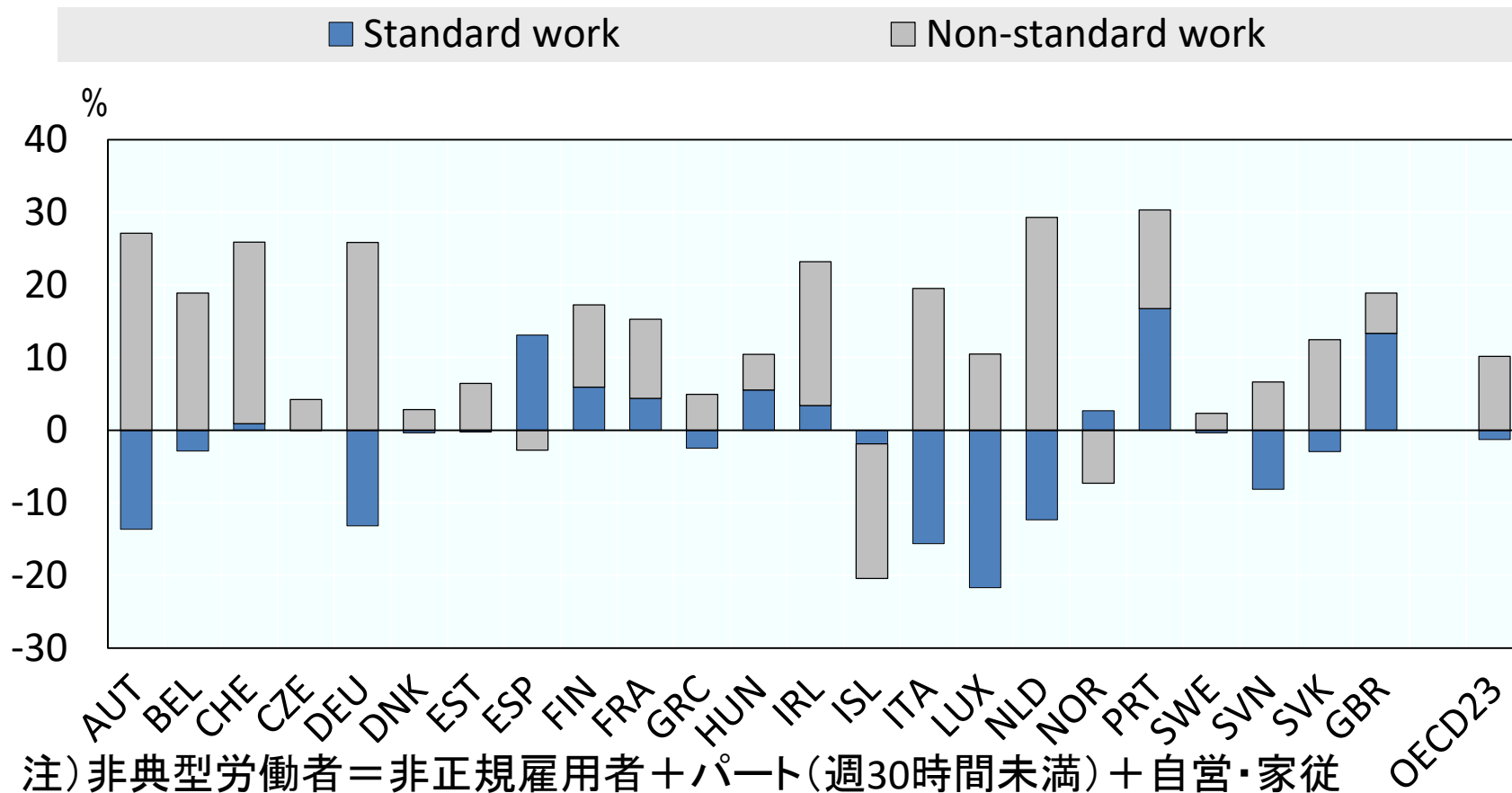


注) 非典型労働者 = 非正規雇用者 + パート(週30時間未満) + 自営・家従

資料出所: OECD(2015)

就業者数の増加に対する典型・非典型労働者の寄与度(1995/98~2010)

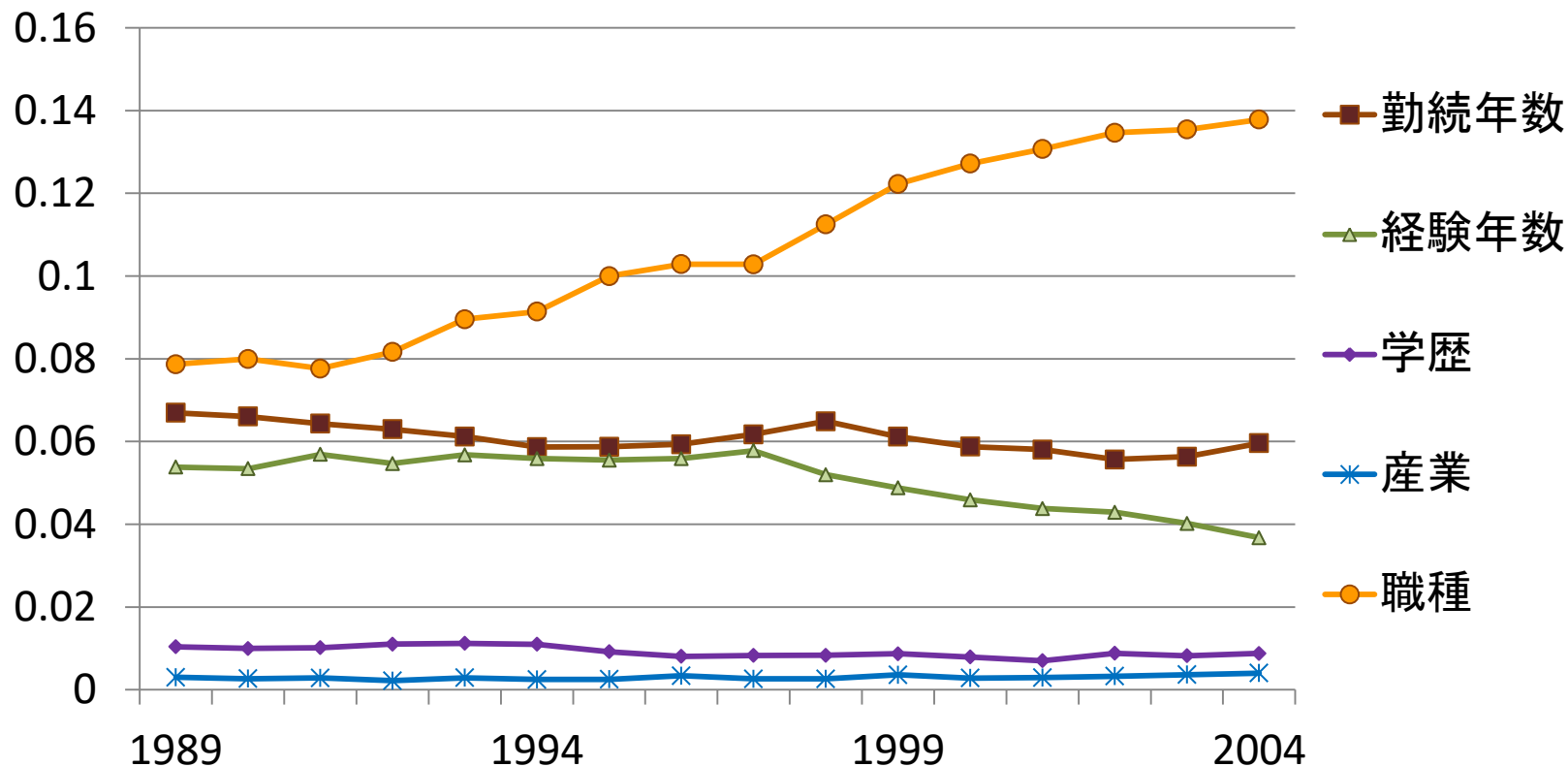
非定型的・肉体課業従事者 (ISCO88: 51, 83 and 91)



資料出所: OECD(2015)

賃金関数における説明変数の説明力の推移

(企業規模5人以上、男性、一般労働者、職種ありサンプル)



注) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』時間当たり年間賃金の対数値を被説明変数とし、図中の変数を説明変数とする賃金関数を推計し、各説明変数をひとつ除いた時の R^2 の変化を説明力とした。

資料出所: 三谷・小塩(2012)

非正規労働者に対する法的保護

- 非正規雇用を使用するための条件
 - 標準的有期雇用に関しては3分の2のOECD諸国で何らの制限はない。その他の国では、客観的なあるいは物理的な条件(仕事の性質上有期であること、代替要員など)が必要である。
 - 派遣に関しては約半数の国では何らの制限はない。その他の国では、職種等が制限されている。

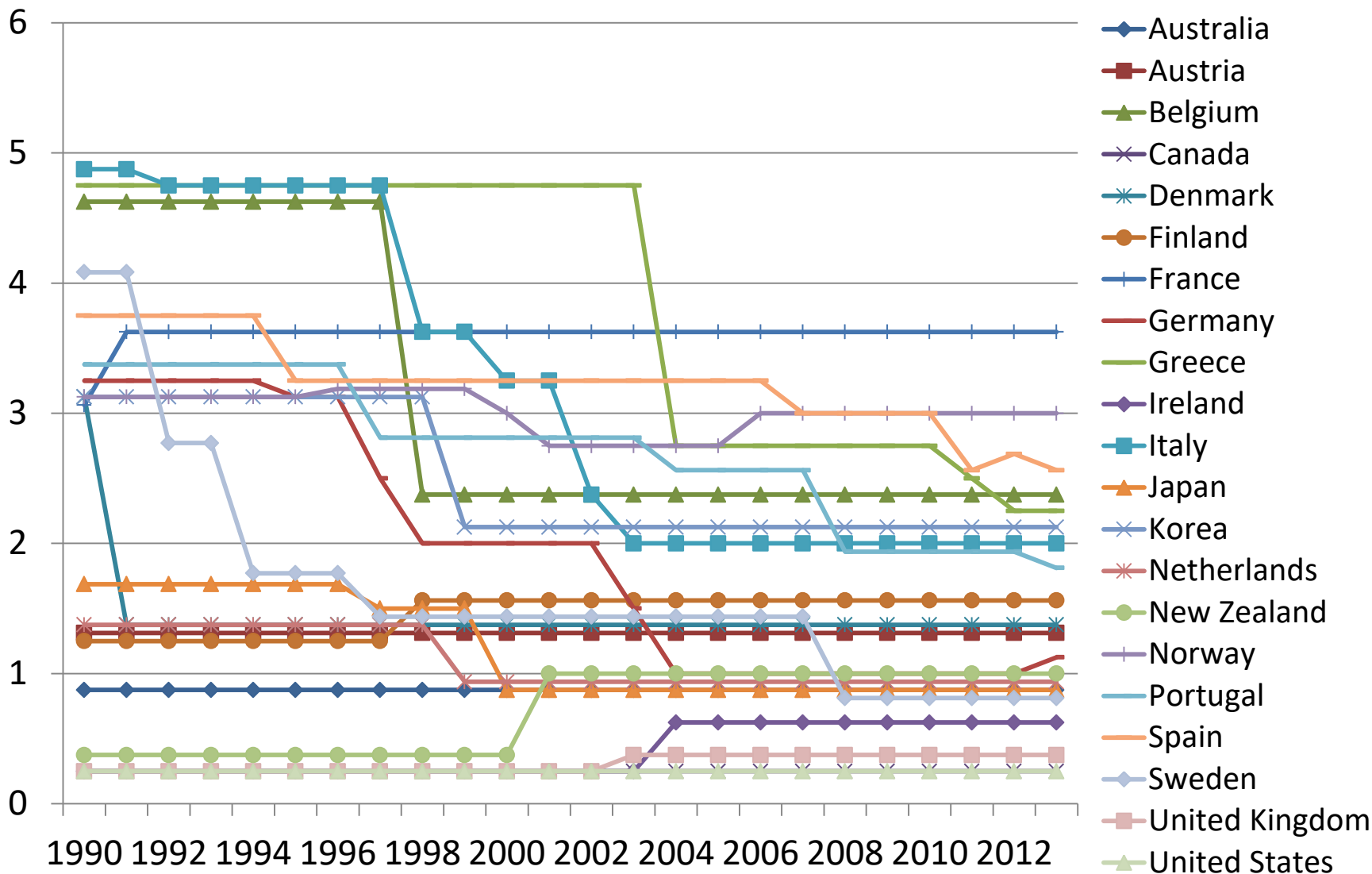
臨時雇用契約の更新、延長、 無期雇用契約への転換

- 大部分のOECD諸国では、有期雇用の累積期間の上限(2~4年)を設けている。二つの契約期間が連続していないことを示すためにクーリング・オフ期間(2カ月~3年)を置かなければならない国も多い。
- 季節労働やプロジェクトの場合は、季節やプロジェクトの終わりが契約の終わりとされる国が多い。
- 派遣の場合、更新回数や派遣先企業との契約期間に制限を設ける国が約半数ある。派遣会社との間の無期契約が許される国がほとんどである。また、常用派遣労働者の場合、二つの派遣期間の間も給与が支給される。

契約期間終了前と終了時の終了ルール

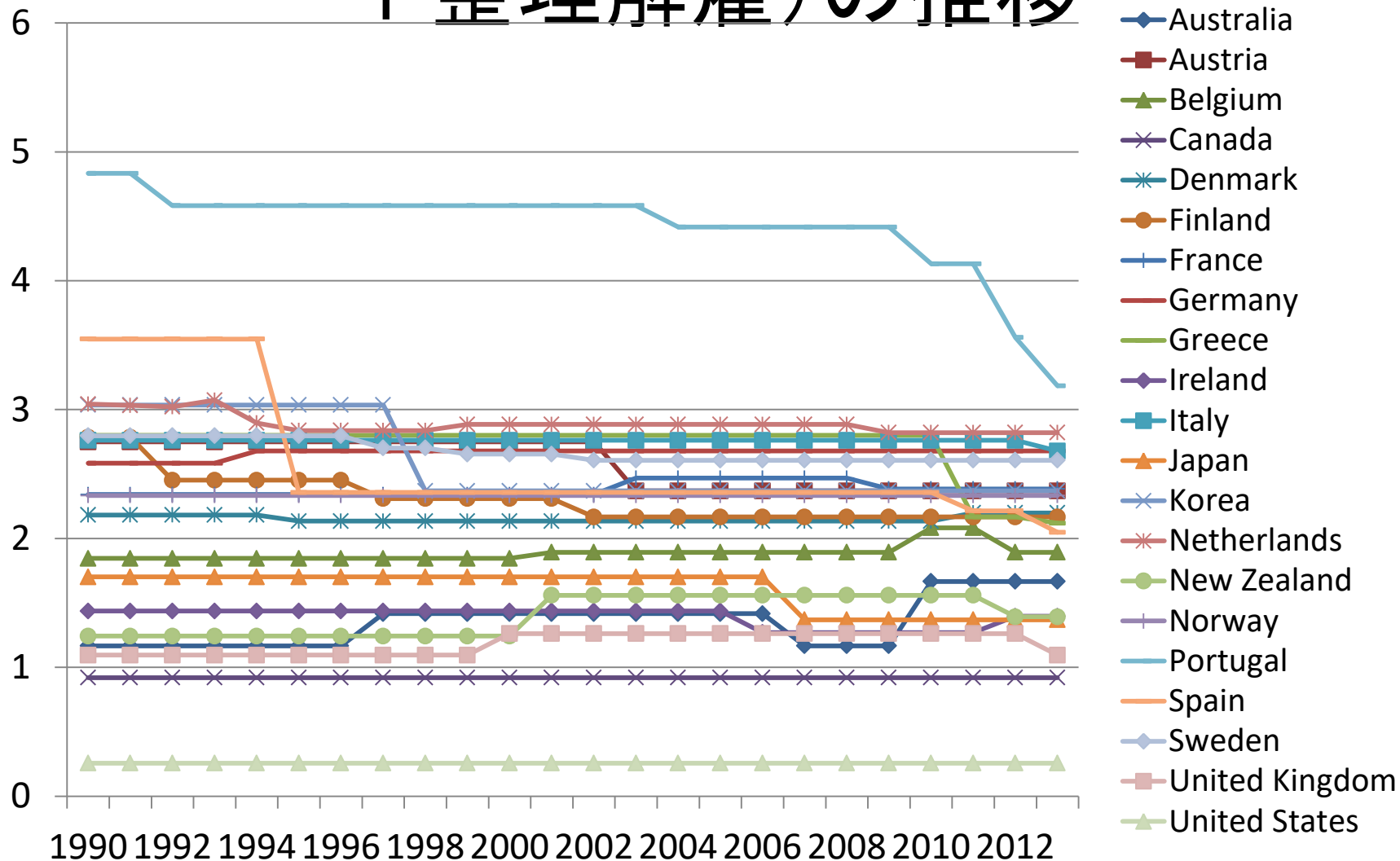
- ほとんどの国で、契約期間終了前の終了の難しさは少なくとも無期契約の場合と同じ程度かそれよりも厳しい。
- ほとんどの国で、契約期間終了時の終了は無期契約の場合よりも容易でコストはゼロである。
- OECDの解雇規制指標の推移をみると、近年臨時雇用の解雇指標(EPT)の方が、正規雇用の解雇指標(EPL)よりも緩和される傾向にある。

臨時雇用の解雇規制指標の推移



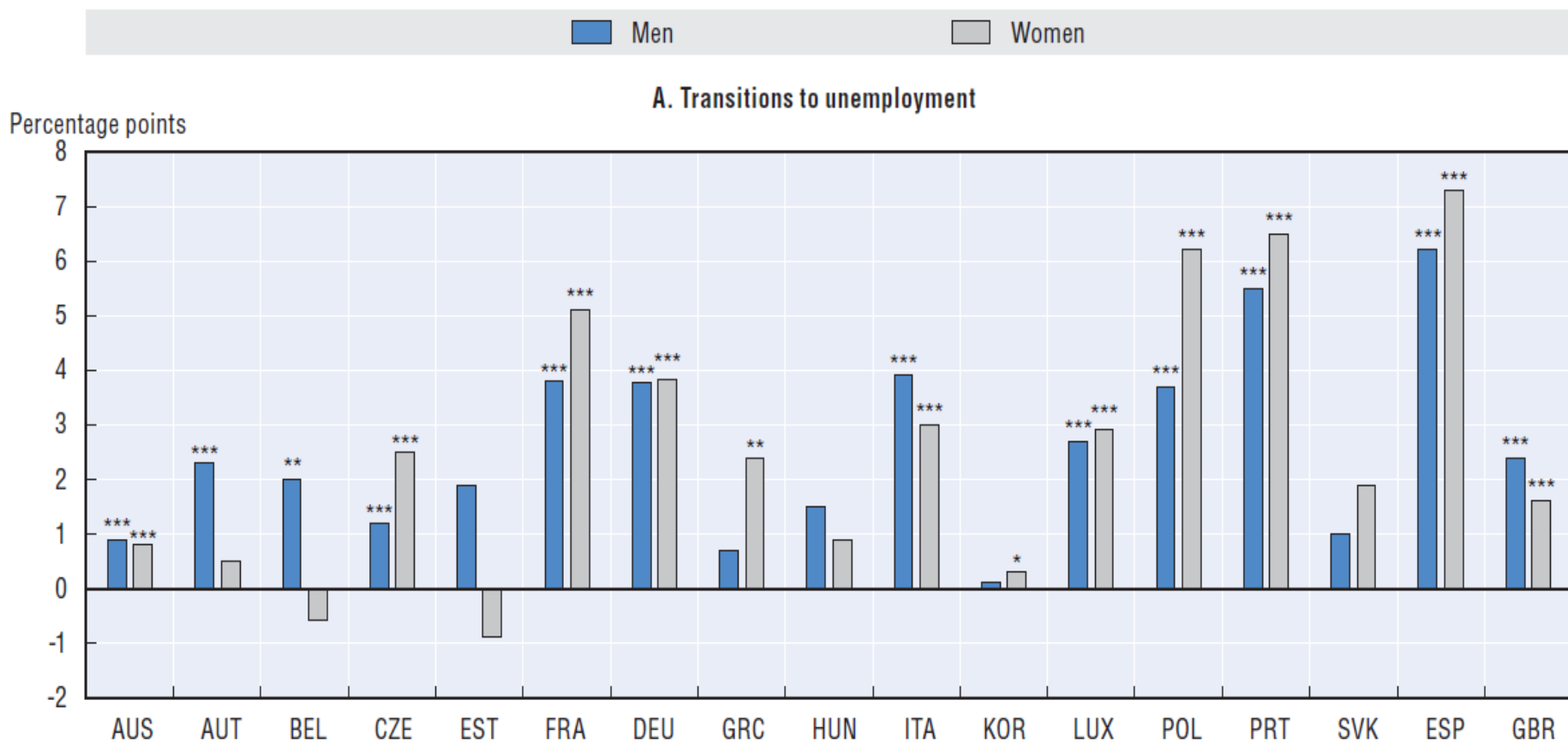
資料出所: OECD.Stat

正規雇用の解雇規制指標(普通解雇 + 整理解雇)の推移



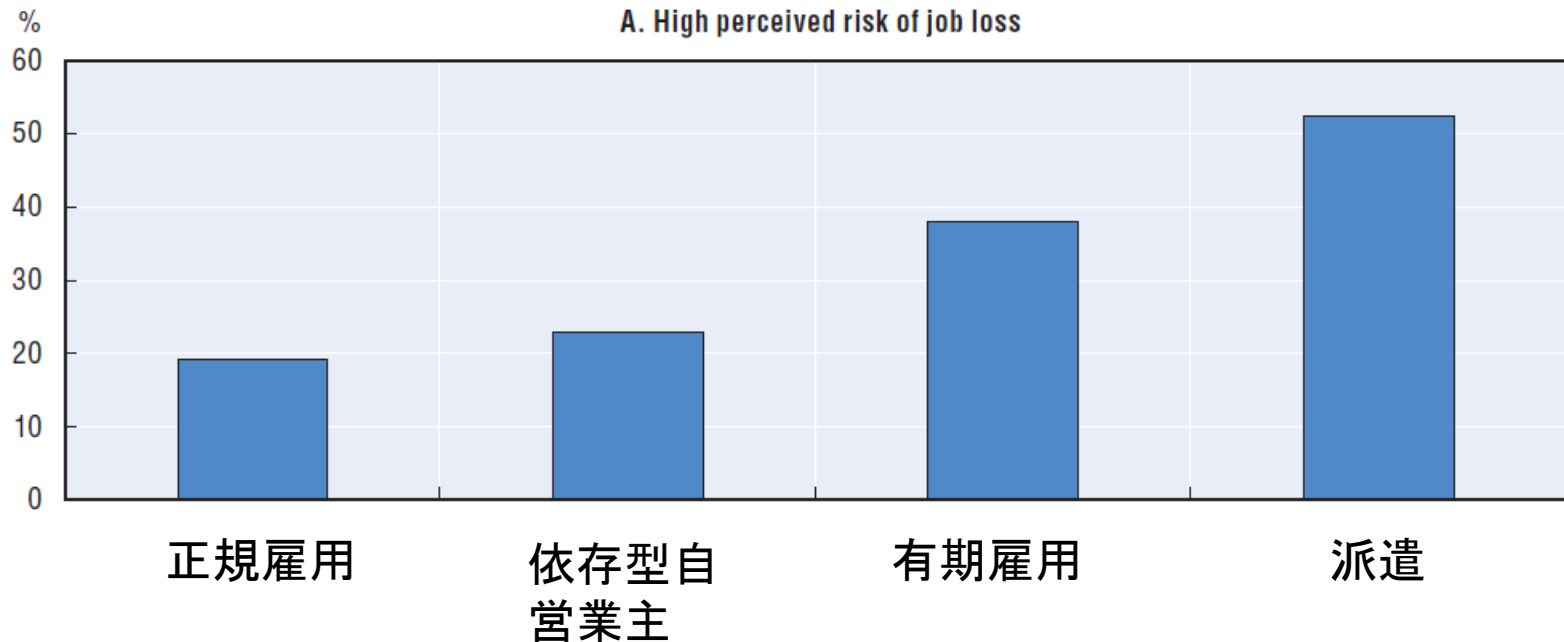
資料出所: OECD.Stat

正規雇用者と比較した非正規雇用者の失業への推移確率の差



資料出所: OECD(2014)

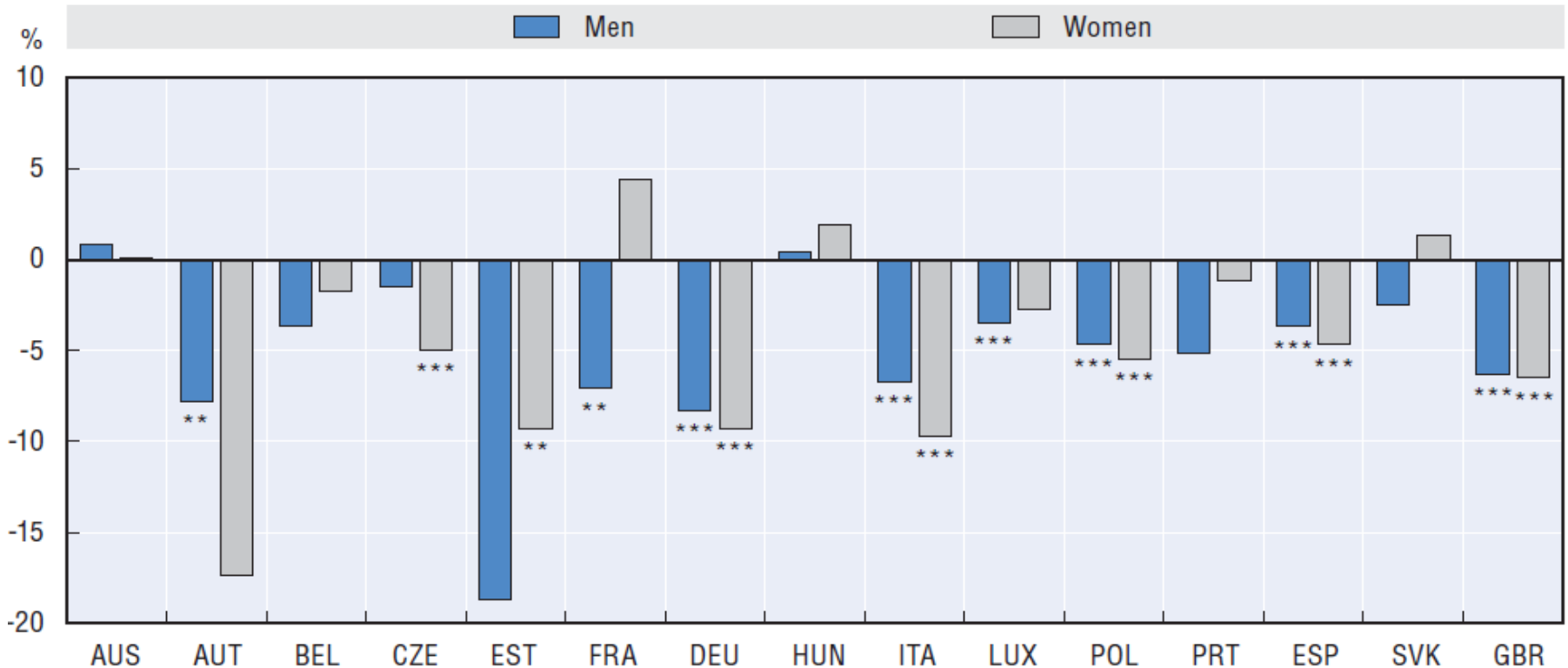
雇用形態別雇用不安



注) インタビューから6カ月以内に失職するということに同意、あるいは強く同意した者の割合。

資料出所: Eurofound (2010), “5th European Working Conditions Survey (EWCS)”に基づくOECD推計(OECD(2014))

非正規雇用と正規雇用間の賃金格差



注) 正規雇用者と非正規雇用者の時間当たり賃金格差の正規雇用者の賃金に対する比率。対数賃金率を被説明変数とし、説明変数に5年齢階級、3学歴区分、婚姻、13歳未満の子供の有無、健康状態、地域、年ダミーを入れた固定効果モデルを推計。

資料出所: OECD (2014)

有期雇用は踏み石か罠か？

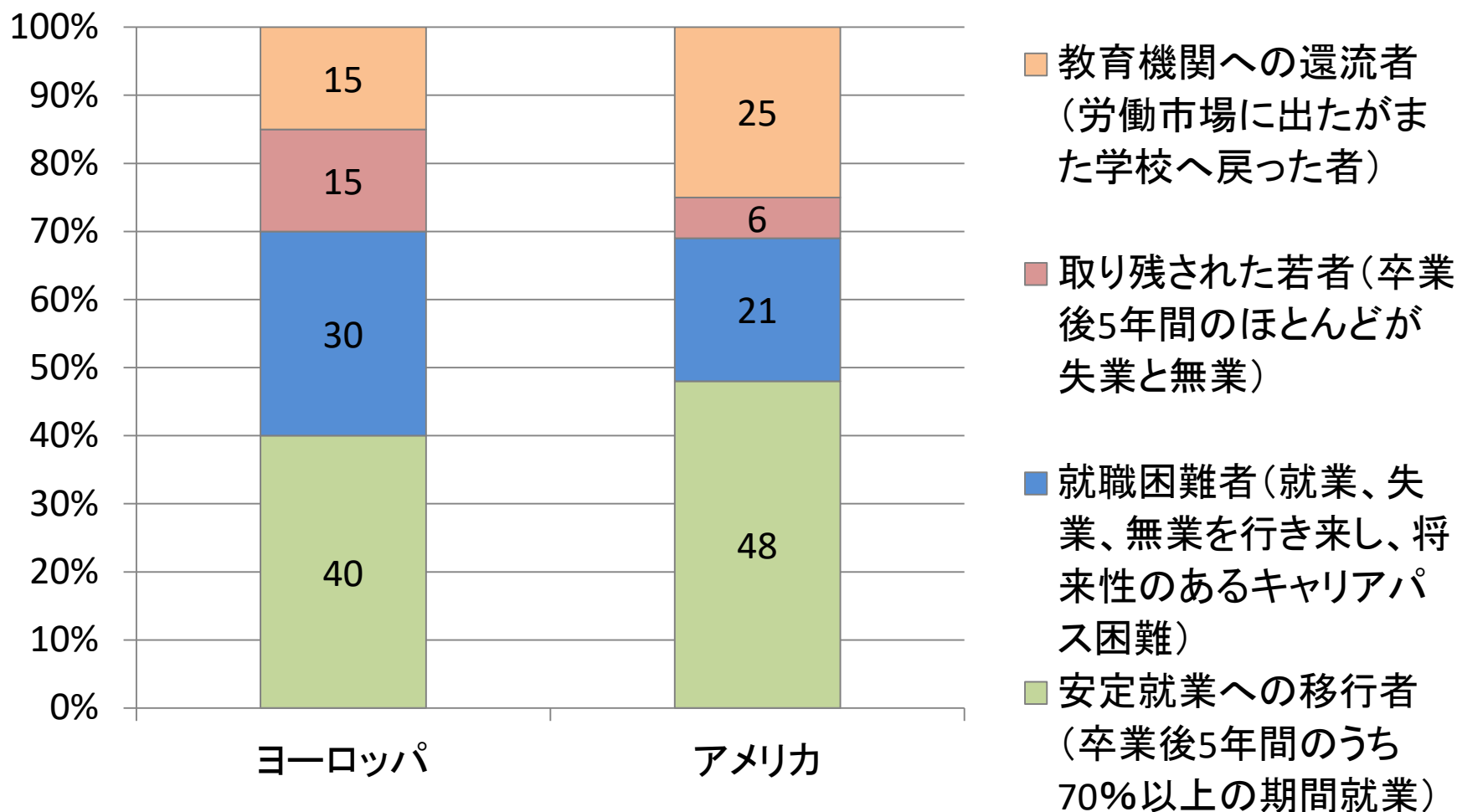
- 総じて、少数の例外を除いて、有期雇用に就くことはのちに無期雇用の仕事を得る機会を減少させない。むしろわずかに増加させることがある(OECD(2014))。
- このことは、若年層で有期雇用が多いことと整合的である。若年層が労働市場に入る時に、まず有期雇用を経験し、その後により安定的な仕事に就くようになることを示唆している。しかし、早い時期に無期雇用に就けなかった者は非正規の罠に陥る傾向がある。
- 有期雇用から無期雇用へ移行する者がいる一方、有期雇用から中々抜け出せない者も多い。
- 日本では新規学卒一括採用慣行により、学卒時に非正規であることが、長期にわたってその後の雇用や賃金に負の影響を与える傾向が強い。

著者	対象国	分析方法	分析結果	踏み石？
Heinrich et al. (2005)	アメリカ	福祉事業対象者の雇用に対する派遣労働の影響	派遣の仕事に就いたの方がより高い収入があり、福祉事業に依存していない確率が高かった。	踏み石(労働者の異質性による上方バイアス?)
Hagen (2003)	ドイツ	失業者のプールを対象として有期雇用に着いた者とそうでない者との比較	有期雇用に入った場合は、失業を続けた場合に比べて、2年後の無期雇用への移行確率が高い。しかし、4年後にはその効果はなくなる。	踏み石
De Graaf-Zijl et al. (2011)	オランダ	失業者のプールに多状態期間分析を行い、有期雇用に着いた者とそうでない者の失業後72カ月後の比較	有期雇用に着いた者とそうでない者の間に無期雇用への移行確率に有意な差はなかった。しかし、移民労働者には有意雇用の正の効果が見られた。	移民以外は踏み石とはいえない
Kvasnicka (2009)	ドイツ	失業者のプールを対象として派遣労働に着いた者とそうでない者との比較	失業者が派遣労働を受け入れた場合、派遣期間の2年後の時点で無期雇用に移行している機会は増加しなかった。	踏み石とはいえない
Jahn and Rosholm (2014)	デンマーク	同上	派遣労働は、派遣労働の期間に無期雇用を見つけるのを助けるが、派遣期間後にその効果はなくなる。女性の場合は負の効果。	弱い踏み石
Casquel and Cunyat (2008)	スペイン	有期雇用者に対してサバイバル分析を行って無期雇用への移行確率を分析	有期雇用が無期雇用に移行するのは高学歴者の場合に限られ、若年や女性、低学歴者の場合は移行しない	高学歴者以外は踏み石とはいえない
Autor and Houseman (2010)	アメリカ	Heinrich et al. (2005)と同じデータで有期雇用に着く性向に関する異質性を考慮した分析	派遣労働についた者は直接雇用された者や何もしなかった者に比してその後の雇用や賃金面で有意に悪い	踏み石とはいえない

著者	対象国	分析方法	分析結果	罨？
Garcia-Pérez et al. (2014)	スペイン	1984年の有期雇用解禁の前後で高校中退者で改革の頃に最低就業年齢に達したコーホートの労働市場パフォーマンスを比較	改革後20年間の間に労働市場に入ったコーホートは、有期雇用と失業の間を行き来していた。	罨(改革が功を奏していない)
OECD(2014)	EU諸国	EU-SILCデータを用いて有期雇用者の3年後に無期雇用に移行したものの割合を算出。	ほとんどの国で、3年で無期雇用に移行できた者は半数以下である。	罨
Esteban-Pretel et al. (2011)	日本	日本の若年について卒業後1か月以内にパートを含む非正規雇用で働き始めた者と卒業後失業していた者のその後の雇用形態を比較	非正規雇用で働き始めた者が10-15年後に正規雇用に就く確率は失業で始めた者比べて低い。ただし、20年後にはこの効果はなくなる	罨
Conde-Ruiz et al. (2011)	スペイン	社会保険データを用いて非正規契約で21歳以前に労働市場に入った者の20年後の就業状態を分析。	非正規契約で21歳以前に労働市場に入った者のうち40%が20年後にまだ有期雇用契約の職に就いている	罨
Berton et al. (2007)	イタリア	社会保険データを用いて、非正規雇用契約で労働市場に入った若年の五年後の就業状態を分析。	非正規雇用契約で労働市場に入った若年の48%が五年後有期雇用になっているが、22%は依然として非正規雇用になっている、残りは失業者か労働市場から退出。	罨

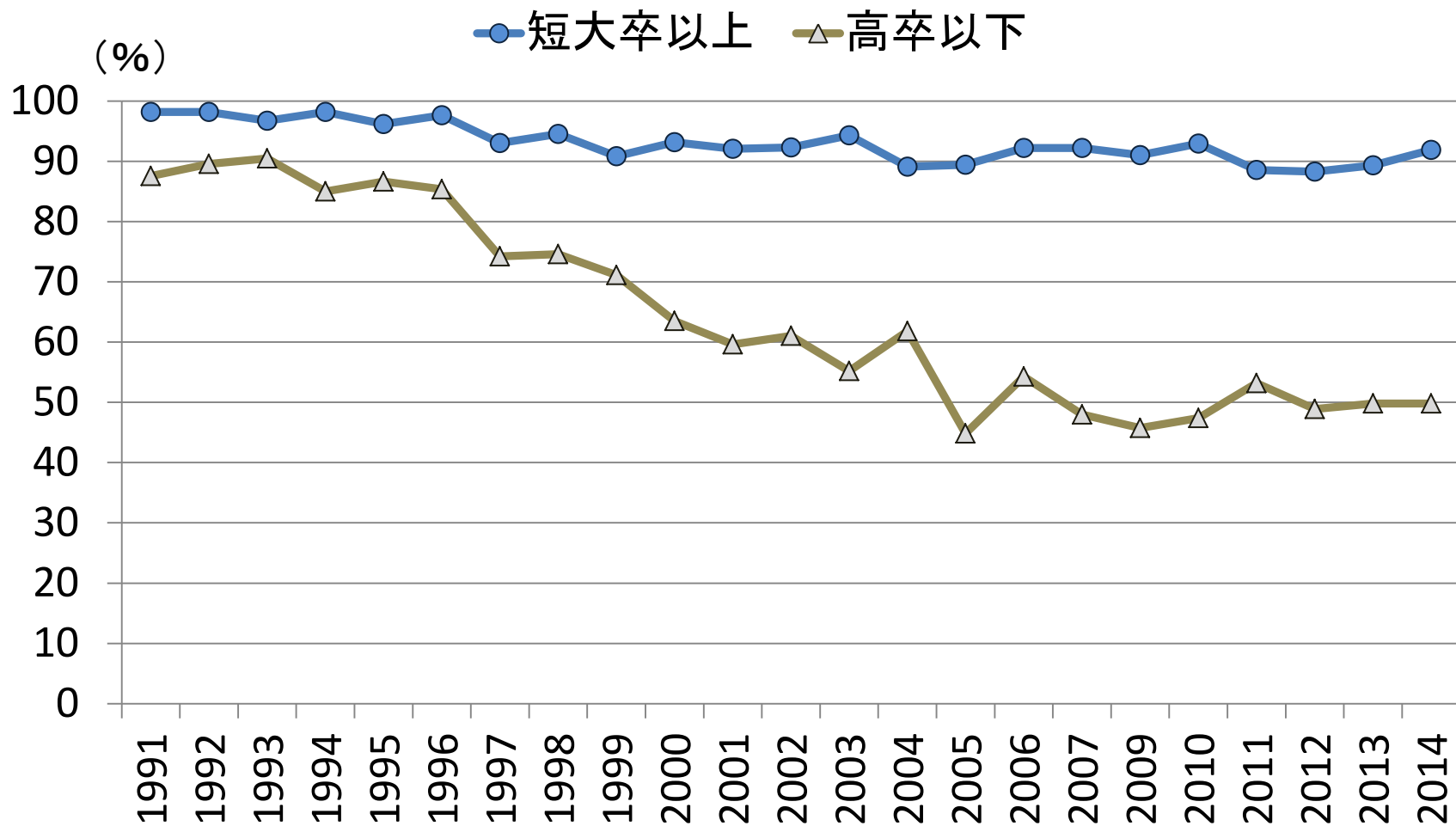
著者	対象国	分析方法	分析結果	罨？
Booth et al. (2002)	イギリス	家計パネル調査を分析	有期雇用は無期雇用への踏み石。しかし、男性の場合キャリアの初期の有期雇用は賃金に長期的な負の影響を与える。	踏み石だが賃金面に長期的悪影響
Kondo (2007)	日本	JGSSの初職と調査時の雇用形態を比較。操作変数法で異質性の問題に対処。	初職が非正規であった者はその後の雇用形態に長期にわたって影響を受ける状態依存性がある。	
Genda et al. (2010)	日本、アメリカ	日米の労働力調査の個票データを分析	日本では学校卒業時が不況期であったことは学卒者のその後の賃金や雇用長期にわたって影響を与えるが、アメリカではその効果は比較的短い。	

高校生の学校から職業への移行過程



資料出所: OECD(2010), Figure 3.7

新規学卒入職者のフルタイム比率 (日本)

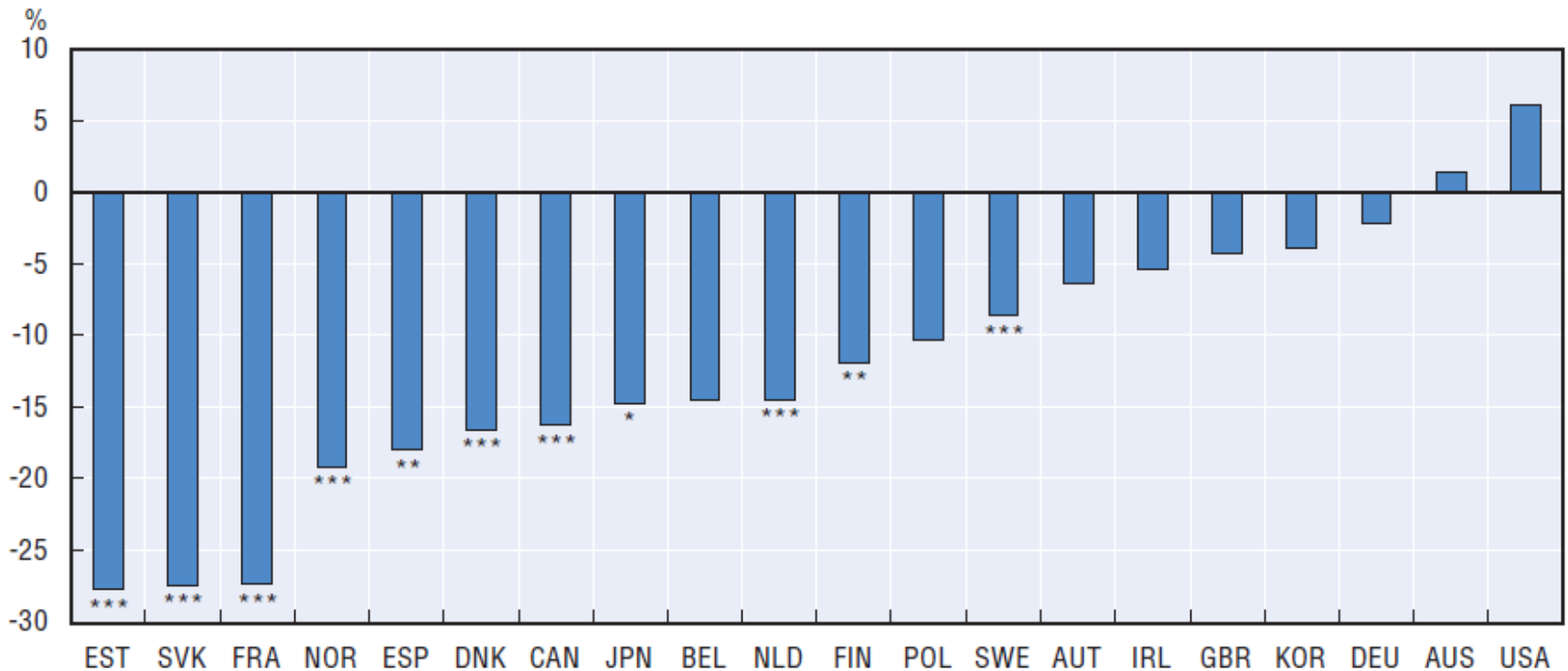


資料出所: 厚生労働省『雇用動向調査』(1999年までは太田聰一(2010))

非正規雇用の永続性の要因

- 非正規雇用者の技能や潜在能力に関する情報の不完全性
 - 烙印効果
 - 選抜にかかる費用
- 企業内訓練の不足による技能不足
- 雇用保護規制

非正規雇用と企業内訓練



注) 正規雇用者と比較した非正規雇用者の調査前年における企業内訓練受講確率の差。読解力指標、数的思考力指標、性ダミー、年齢、職業、勤続年数及び企業規模をコントロール。使用データ: OECD Study of Adult Skills

資料出所: OECD(2014)

労働市場の分断化に対する政策

- 雇用保護規制
 - 非正規雇用に対する規制(採用規制等)を強化し、非正規雇用のコストを高める
 - 正規雇用の解雇規制を緩和する。
- 新型雇用契約の導入
 - 単一雇用契約
 - 統合雇用契約

雇用保護規制改革

- 近年正規雇用に対する解雇規制が極めて厳しい国における規制緩和は、正規雇用を増やし、仕事の性格上のものを除いて、非正規雇用を減少させる傾向がみられる(OECD(2014))。
- しかし、こうした改革はそれによる失業者の増大に対処するため、同時に**失業保険改革を伴う必要**がある。すなわち、職探しの努力と実効性のある再就職サービスを前提とした十分な失業給付をしないと過度に労働者の生活を困窮させ、労働者保護の観点から問題がある。

新型雇用契約の導入

- 単一雇用契約 (Single employment contract)
 - 有期雇用契約を廃止し、すべての雇用契約を新たな無期雇用契約とする。そして、雇用保護は勤続年数が長くなるにつれて強くなる。(解雇手当が高くなる。)
 - スペイン、フランス、イタリアなどで導入を模索。Aoyagi et al (2013)は日本への導入を推奨。
- 統一雇用契約 (Unified employment contract)
 - すべてのタイプの雇用契約を維持し、タイプに関係なく、終了費用は勤続年数とともに増加する。
 - 雇用終了の場合は、解雇税を政府に支払う。
 - 解雇が不正であるのは、差別や禁止された理由による場合のみである。
 - 解雇税は解雇された労働者の再配置の費用を賄い、企業に対して解雇の社会的費用を内部化する。
 - 短期の有期雇用の終了費用を変化させない点が特徴である。

新型雇用契約の導入実態

- 単一雇用契約の例はない。
 - 変動の激しいあるいは軽易な仕事の労働市場に過度な規制を導入することによる採用抑制を避けるためと考えられる。
- 統一雇用契約の例は2、3あるが、いずれも解雇規制の緩い国である。
 - 制定するには、比較的緩い解雇規制あるいはあまり解雇決定の司法審査をしないこと、あるいはその両方が必要とされるのではないかと考えられる。

まとめ(1)

- 非正規雇用は、若年、低学歴者、低技能者に偏在している。そして、ほとんどの場合不本意で非正規を選択している。
- 日本では正規・非正規間の数的思考能力の差が比較的小さい。
- 非正規は正規に比べて、雇用不安が大きく、賃金も低い。
- 非正規雇用は正規雇用への踏み石となっている者がいる一方で、中々有期雇用から抜け出せない者も多い。その理由のひとつに、有期雇用者の企業内訓練受講率の低さがある。
- 日本でも新規学卒の非正規雇用比率が高卒者で半数に達している。

まとめ(2)

- 非正規雇用を減らすためには、非正規労働者を雇う費用を高くするとともに**正規労働者の解雇規制を緩和**することも考えられる。しかし、正規労働者の失業増加に対処するために**失業保険制度の改革**を同時に進める必要がある。
- さまざまな雇用契約に代わって、**単一契約**や**統一契約**といった新型の雇用契約を導入することによって、労働市場の二重構造を解消しようとする試みがある。しかし、実際はさまざまな困難が多く、導入している国は解雇規制の緩い国に限られ、ごくわずかである。

参考文献

- OECD (2010), *Off to a Good Start? Jobs for Youth*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2014), *Employment Outlook*, Chapter 4, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris.