

Title	企業の雇用形態の変容と労働市場構造の共進化に関する分析
Author(s)	山田, 純也; 渡辺, 千仍
Citation	年次学術大会講演要旨集, 23: 538-541
Issue Date	2008-10-12
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10119/7620">http://hdl.handle.net/10119/7620</a>
Rights	本著作物は研究・技術計画学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Science Policy and Research Management.
Description	一般講演要旨

## 2 A 2 6

# 企業の雇用形態の変容と労働市場構造の共進化に関する分析

○山田純也， 渡辺千俣（東京工業大学）

## 1. 序

### 1-1 背景

戦前の丁稚奉公の慣習や業務請負偽装による中間搾取などの問題と海外からの派遣労働文化の日本進出に押し切られる形で、1986年に労働者派遣法が成立した。その後、何度となく規制緩和が行われ、適応業種拡大や自由化してきていて、2004年には製造業にも適応範囲が広がった。これにより近年、派遣労働者やアルバイトなどを含む非正規職員の労働者が増加してきていて、特に派遣労働者の増加は急激である。

しかし、非正規職員の増加に伴い、非正規職員の労働環境の悪さや派遣労働者の低賃金問題などが社会問題となっている。

今後も非正規職員、特に派遣労働者の数は増加していくと予想されるので、増加要因と増加による社会への影響を突き止めること、また今後どのように増加による問題を解決していくかが重要になる。

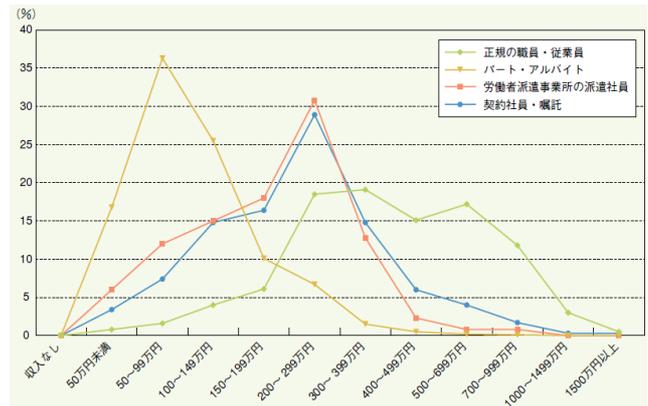


図 2 就業形態別年収

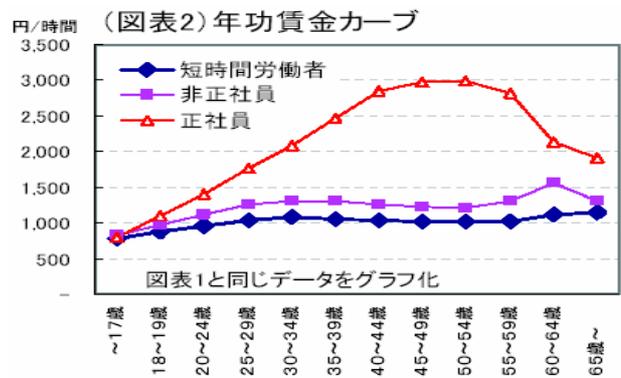


図 3 就業形態別自給変化

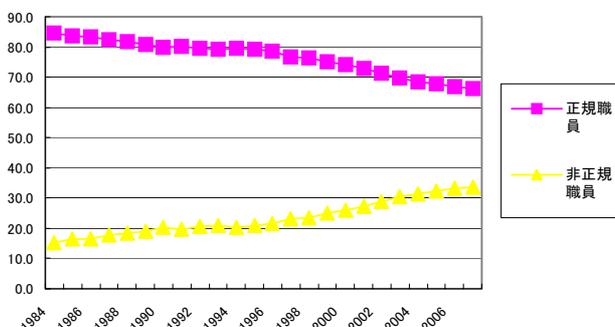


図 1 全労働者に占める非正規職員の割合

### 労働者派遣法の歴史

昭和 61 年 / 1986 年 7 月 1 日 労働者派遣法施行  
適用対象業務は 13 業種に限定（ポジティブリスト）されていたが同年の 10 月に 3 業務が追加された

平成 8 年 / 1996 年 12 月 適用対象業務の追加  
適用対象業務が 26 業種となった（専門 26 業務、専門 26 業種と呼ばれている厚生労働省令で定められたもの）1 号「ソフトウェアの開発」から 26 号「放送番組等における大道具・小道具の業務」まで専門的な業務として定められている。

## 平成11年／1999年 12月 改正労働者派遣法施行

適用対象業務が原則自由化されて派遣禁止業種がネガティブリスト化された（適用除外業務/港湾運送、建設業、警備業、医療関係、物の製造の業務など）また、派遣受け入れ期間を自由化業務は1年、専門26業種は3年とされた

## 平成16年／2004年 3月 改正派遣法施行

- ・製造業務の派遣が解禁（2007年/平成19年2月までは派遣受け入れ期間は1年間）
- ・派遣受け入れ期間の延長（26業務⇒無期限可能、自由化業務⇒最長3年間）

### 1-2 仮説提起

このような問題があるにもかかわらず非正規職員の数が増えているのには、企業側、労働者側双方に何か理由があるはずである。また、このような問題が起きている要因もあるはずである。

そして、派遣労働者をはじめとする非正規職員の増加により雇用形態に変化が起きていて、それにより労働市場構造にも何か影響を与えていて、またそれにより雇用形態にも変化を与えている、つまり労働市場と雇用形態に共進化がみられるのではないかと考える。

### 1-3 研究の目的

本研究では仮説の証明を目的とし、非正規職員が増加している要因を企業側、労働者側から調べ、なぜ現在のような問題が起こっているかを考察する。

## 2. 分析のフレームワーク

### 2-1 分析方法

本研究では目的の達成のために、背景より特に非正規職員の代表として考えられる派遣労働者と派遣労働者受け入れ先企業をケース

ステディとして分析する。分析にはアンケート調査を用い、定性的に分析を行う。

### 2-2 データ構築

アンケート調査は労働者側と雇用企業側の双方が必要となり、労働者側のアンケートはNPO法人派遣労働ネットワークの「派遣スタッフアンケート 2006年」を使用し、企業側のアンケートは内閣府の「平成18年度 年次経済財政報告」を使用する。

## 3. 実証分析

### 3-1 分析結果

#### 3-1-1 派遣労働を選ぶ理由

派遣労働者が派遣労働を選ぶ理由については以下のようなアンケート結果である。アンケートは派遣労働者あるいは経験者に行い445の有効な結果を得たもので、内訳としては男性97人女性348人になっていた。表より労働者が派遣労働を選ぶ理由としては、正規職員として働きたかったがそれが叶わなくしかたなく働いているというネガティブな意見が一番多く、それ以外には自分の都合に合うからやわずらわしい人間関係が嫌だからなど望んで派遣労働を選択しているという意見が多かった。しかし、しかたなく派遣を選んでいるという意見に比べると少ない。

表1 派遣労働を選んだ理由（複数回答可）

専門的な技術や資格が生かせるから	15.28
賃金水準が高いから	16.85
自分の都合にあわせて働けるから	33.03
わずらわしい人間関係が嫌だから	20
知人に勧められたから	4.94
正社員として働ける適当な企業がなかったから	49.66
その他	10.79

つまり、労働者側からは派遣労働に対する需要が少ないにもかかわらず労働市場の正規職員の供給が少ないため仕方なく派遣という

形で働いているということである。

そこで、派遣労働者の正規職員を希望する理由としては、正規職員の方が派遣労働者よりも賃金が高いから、福利厚生がしっかりしているからなどの現在問題になっている労働条件の格差が希望理由のほとんどを占めている。

表 2 正社員を希望する理由（複数回答可）

1. 賃金	268	60.22%
2. 福利厚生	224	50.34%
3. 有給休暇	160	35.96%
4. 健康診断	104	23.37%
5. 安全対策	25	5.62%
6. 研修	103	23.15%
7. 育児・介護休業	128	28.76%
8. 一時金（賞与）	321	72.13%
9. 退職金	269	60.45%
10. 上司の指示の出し方	105	23.60%
11. 仕事の与えられ方	165	37.08%
12. 職場のスタッフとして尊重されているか	149	33.48%
13. その他	37	8.31%

### 3-1-2 派遣社員を雇用する理由

企業が派遣労働者を雇用する理由については以下のようなアンケート結果である。アンケートは派遣労働者を受け入れている企業に行い有効な 100 の結果を得たものである。

表 3 派遣労働者を雇用する理由（複数回答可）

正社員を確保できないから	16.9
専門的業務に適応するため	25.9
即戦力の確保のため	39.6
景気や季節変動に対応するため	51.6
経費削減のため	52.8
その他	12.2

表 3 より企業が派遣労働者を選ぶ理由としては賃金や管理費などの経費削減という回答が最も多く、それに次いで仕事の繁閑に対応するためや、景気変動に応じて雇用量を調整するためなどの、労働力の調整のためという意見が多い。これは現在派遣労働者の問題となっている、低賃金問題や派遣労働者の継続

雇用期間問題につながっていると考えられる。

## 4. 結論

### 4-1 総括

今回の分析では派遣労働者が増えた理由については、企業側からは経費削減などのそれなりの理由があり採用しているが、労働者側からは、本当なら正規職員として働きたいが、その需要が少ないためにしかたなく派遣労働者を選んでいるというネガティブな意見が多かった。つまり、派遣労働者の増加は企業側の需要に引っ張られていることが要因だと考えられる。

### 4-2 新たな知見

今回調べた結果、派遣労働の数は労働者側には望んでいる人が少ないにもかかわらず増加している。しかし、需要供給の理論から行けば派遣労働者の供給が少ないことより、派遣労働者の数が減り、需要と供給が一致するところまで減少する、もしくは賃金や福利厚生などの環境が改善されるはずである。現在の需給のアンバランスは、労働者派遣法が施行されてからまだ日が浅いことより、まだ均衡に達していないということが考えられる。または、労働者側が望んでいないにもかかわらず、働かなければいけないのでしょがなく派遣で働いてしまうために、労働市場がうまく機能していないということも考えられる。また、賃金問題や労働環境の問題などは実際の需要供給に比べ、市場の評価が低くなっているために、図 4 のように均衡点が低くなり労働条件が悪化しているということも考えられる。

非正規職員の増加により、企業にとっては安価な労働力を変動に迅速に対応し得られ

るメリットがあるが、国や労働者にとってはひとつの職場で長期間働く機会が減少するために、労働の質の低下というデメリットが出てくる。このように国や企業、労働者などのディメンションごとにメリット、デメリットがありそれらをうまくコントロールする政策や雇用戦略が必要だと考えられる。

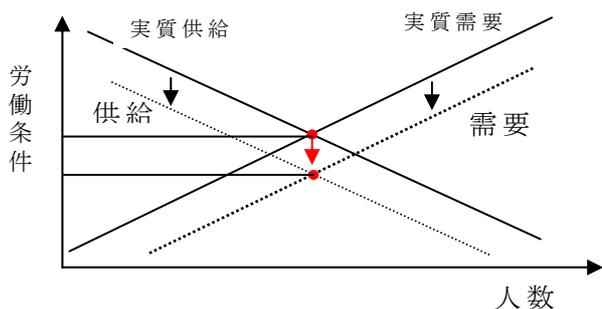


図 4 現在の労働市場のイメージ

非正規職員の増加により、企業にとっては安価な労働力を変動に迅速に対応し得られるメリットがあるが、国や労働者にとってはひとつの職場で長期間働く機会が減少するために、労働の質の低下というデメリットが出てくる。このように国や企業、労働者などのディメンションごとにメリット、デメリットがありそれらをうまくコントロールする政策や雇用戦略が必要だと考えられる。

#### 4-3 今後の発展

産業や企業規模など、派遣労働者の増加に関係してくるであろう分類ごとに分析をおこない、要因を深く調べていきたい。

今回は定性的な分析しか行っていないがアンケート結果やそれ以外に求人数の変化などの統計データを使い、主成分分析を行い、労働市場の需要供給を回帰分析しモデル化するなどの定量的な分析を行っていきたい。

また、テーマである雇用形態の変容と労働市場の共振化について、分析を行い仮説を検

証していきたい。アンケート結果やそれ以外に求人数の変化などの統計データを使い、主成分分析を行い、労働市場の需要供給を回帰分析しモデル化するなどの定量的な分析を行っていきたい。

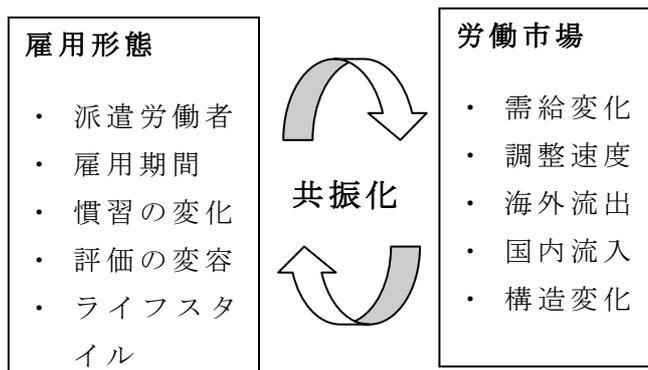


図 5 雇用形態と労働市場の共進化

#### 参考文献

1. 渡辺千仞, 「技術革新の計量分析」, 日科技連, 2001
2. 渡辺千仞, 「技術経済システム」, 創成社, 2007
3. 伊藤元重, 「マクロ経済学」, 日本評論社, 1992
4. 伊藤元重, 「ミクロ経済学」, 日本評論社, 2002
5. 社会経済生産性本部, 「2007年版 活用労働統計」, 生産性労働情報センター, 2007
6. 厚生労働省, 「平成20年版 厚生労働白書」
7. 島貫智行、守島基博, 「派遣労働者の人材マネジメントの課題」, 日本労働研究雑誌, 2004
8. 内閣府, 「平成17年度 年次経済財政報告」
9. NPO 法人 派遣労働ネットワークホームページ
10. en 派遣のお仕事情報ホームページ