視点

性急な非典型雇用拡大は人的資源の枯渇を招きかねない

No.171 2003年4月

19世紀半ばの工業化の始動以来、日本はスピードの国であった。イギリスが200年かけて達成したことをドイツがその半分で済ませれば、日本はそのまた半分で通り過ぎる、といった具合であった。経済変動のテンポの速さとおそらく関連すると思われるが、何事も一度勢いがつくと一挙に進む傾向がある。産業構造の面では、重化学工業化も、それに続く軽薄短小化やサービス経済化の進展も、振り返ってみれば、そのテンポの速さは際立っている。身近な例では、古くは家電製品、最近ではパソコン、インターネットの加速度的普及などもあげられよう。

こうした一挙的転換の趨勢は、それがプラスに出れば経済活力の源泉となるけれども、裏目に出た場合にはさまざまな不適応現象を生み出す。とりわけ近年の長期経済低迷の中で急速に進んでいる労働市場の変化には、懸念材料が多い。1990年代半ばから急激に進んでいる、パートタイム労働者などのいわゆる非典型雇用拡大の流れもそのひとつである。

厚生労働省「毎月勤労統計」によれば、日経連が『新時代の「日本的経営」』の中で、「雇用のポートフォリオ」の再編を提唱した1995年から2002年までの7年間に、一般労働者は5.4%減であったのに対し、パートタイム労働者は実に31.3%と大幅に増加した（事業所規模5人以上・常用雇用）。その結果、パートタイム労働者の比率は、1995年の14.5%から2002年には22.0%にまで高まった。パートタイム労働者以外の派遣社員、契約社員、臨時、嘱託なども含めれば、いわゆる非典型雇用の比率は現在約3割に

まで拡大している。

もともと「雇用のポートフォリオ」再編論には、労働組合だけでなく、企業の人事労務担当者の間でも慎重論が多かった。雇用の不安定化だけでなく、労使関係や人的資源の劣化など、急激な労働市場の構造変化に対する不適応現象が懸念されたからである。にもかかわらず、日経連のいう「雇用柔軟型グループ」の拡大シナリオにそって事態が急速に進展した背景的要因としては、企業の経営戦略が株主重視・短期利益志向を強め、人件費コスト抑制姿勢が高まっていることが大きいだろう。厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査」によれば、「パート労働者を雇用する理由」としてもっとも多いのは「人件費が割安だから」であり、なおかつ、この理由をあげる事業所の割合は1995年調査の38.3%から2001年調査の65.3%へと急増している。

市場環境悪化、業績不振への対応として、企業が人件費抑制をはかることは、個々の企業にとっては合理的でも、国民経済全体としてみればデフレ･スパイラルの加速をもたらし、結局は自分で自分の首をしめる結果になる「合成の誤謬」の典型である。非典型雇用の急拡大は、もしそれが均等処遇や訓練機会の充実など、雇用の質を改善するための条件整備を無視して、ただひたすら人件費抑制を最優先する「性急な思想」の下で押し進められるならば、将来的な人的資源の枯渇を招きかねない。これは足元の短期的な景気動向の問題ではなく、日本の経済社会の「百年の大計」に関わるだろう。「経営の論理」に対して「社会の論理」を対抗させる労働組合の拮抗勢力としての役割がここでもまた問われている。

ＨＰ ＤＩＯ目次に戻る ＤＩＯバックナンバー