

2009年5月7日

契約理論から見た派遣・非正規労働の問題（経済セミナー）6000字

日本大学大学院総合科学研究科・准教授
安藤至大

1, はじめに

現在、我が国では、派遣契約の期間満了や中途解約によって職を失うことが「派遣切り」として注目されるなど、雇用環境の急速な悪化が大きな問題となっている。また雇用不安は既に派遣労働者や非正規労働者だけのものではなく、正社員の雇用を維持するための取り組みとして、ワークシェアリングやウェイジシェアリングの導入なども検討されている。

このような雇用環境悪化への対応策については、既に様々なところで議論がなされている¹。しかし、残念ながら未だ今後の進むべき方向性についての合意が得られるには程遠いのが現状である。

例えば派遣労働については、昨年末頃からテレビや新聞・雑誌などで集中的にこの話題が採り上げられたこともあり、多くの問題が存在することが指摘され注目されてきた。しかし、これまでに検討された対策は、製造業への派遣を禁止することや派遣業者の得るマージン割合に上限を設けること、また日雇派遣（＝日々または30日以内の期間を定めて派遣元に雇用される派遣労働）を原則禁止することなどであり、これらについては副作用が大きく導入すべきでないといった反対意見も依然根強い。

そこで本稿では、派遣労働や非正規労働の問題を考えるために、そもそも何が問題なのかについて整理した上で、どのようなときになぜ企業（＝使用者）が労働者に対して長期雇用を提示するのかについてまとめておきたい。それにより、非正規雇用が近年増加したことの理由を理解することができるだろう。続いて、これまでの我が国における働き方・働かせ方は、雇用保障の程度と労働条件の柔軟性の組み合わせという観点からは、短期契約であるが仕事の内容などはあらかじめ定められている形態と、長期雇用であるが職種や勤務地などの労働条件を企業側が一方的に決定することが許される形態との、実質的には二択であることに注目し、契約類型をより多様化することの重要性を考えたい。そして最後に、長期雇用を望んでいても実際に正社員になるのが難しい労働者や、そもそも非正規という働き方を望んでいる労働者のためにも、非正規雇用でも生活できるような社会を築くことの必要性について議論しよう。

¹例えば（財）総合研究開発機構(NIRA)による研究プロジェクト（NIRA 2009）において、筆者は、短期的な緊急対策と我が国の中長期的な労働ルールの変更についての提言を行った。

2. 派遣労働と非正規労働の問題は何か

まず理解しておく必要があるのは、労働者派遣や非正規雇用の何が問題なのかについてである。例えば、派遣という働き方のすべてが問題なわけではない。それは派遣には登録型と常用型があり、前者は派遣先企業で働く期間の間だけ派遣元企業によって雇用されているのに対して、後者は派遣元企業に期限の定めのない形で直接雇用されているからだ。つまり常用型の派遣は、雇用の安定についての問題は存在しないといえる²。この場合でも確かに派遣元企業が当該労働者を対象とする整理解雇を実施する場合や倒産した場合には職を失うことになるが、それは直接雇用の正社員の場合でも同じであり、派遣に特有の問題ではないからだ。

またある労働者が仮に登録型で、かつ契約期間の短い日雇派遣として働いていたとしても、この人が例えば十分な年金を受け取っている定年退職後の高齢者や親に扶養されている学生であって、都合の良いときのみ気に入った内容の仕事を選んで働いているような場合には、雇用の不安定が生活の不安定に直結しないという意味において、それほど大きな問題はないといえる。

真に問題なのは、長期に安定した雇用を望む労働者がそのような仕事を見つけられないために仕方なく非正規で働くこと、つまり望まない非正規労働である。それは非正規の労働者が昔のように周辺労働者（＝先に述べたような、年金を受給している高齢者や扶養されている学生、また配偶者が正規雇用として働いている家計補助的な労働者など）とは限らなくなったため、職を失うと生活できなくなることが理由である。よって以下では派遣や非正規の問題と並べて書かずに、「望まない非正規労働の問題」とまとめて表記することにした。

ただし雇用の安定の面から重要なのは、必ずしも特定の企業との間で長期雇用契約が結ばれているか否かではない。それは仮に契約期間が短いものであったとしても、途切れることなく契約が更新されるか妥当な賃金の次の職が容易に見つかるのであれば、または次の職が見つかるまでの間は失業給付を受けられるのであれば、そしてそのことが事前に予期できる環境であれば、長期雇用契約でなくとも生活設計は立て易く不安も少ないからだ。

一方で、望まない非正規労働の問題は雇用が不安定なことだけではないことにも留意する必要がある。非正規の場合には、契約期間が短いために労使共に技能を向上させるインセンティブがないことなども重要な問題であろう。

² 派遣労働に関しては、雇用の安定の問題だけではなく、労働環境や安全管理の責任を派遣元と派遣先とでどのように負担すべきかといった別の重要な論点も存在する。

3, なぜ企業は求職者に対して長期雇用契約を提示するのか

望まない非正規労働の問題を考えるためには、まず、正社員になることを希望しているのに失業しているか非正規の仕事しか得られない労働者がなぜ存在するのかを理解する必要がある。ただしここでは、なぜ特定の労働者が正規の職を得られないのかを直接的に議論するのではなく、反対にどのような場合に求職者に対して企業が長期雇用を提示するのかを考えたい。それにより、どうすれば正社員になるという希望が叶えられやすくなるのかを考えることができるからだ。

ここでは、企業によって長期雇用契約が自発的に提示される理由として（1）労働者が長期雇用を望んでいて、一方で使用者がそれを提供することでより大きな利益を得られるから、（2）労働者による企業特種的な技能形成への投資を使用者が望む場合に、安心して投資できるような環境整備の一環として雇用保障が有効であるから、そして（3）労働者と長期雇用契約を結んでいる場合に可能となる、配置転換や職種変更などの働かせ方に関するある程度の自由度を使用者が必要としているから、という3つの理由に分けて考えていきたい。

ここで個別の理由の検討に入る前に、我が国の法制度について簡潔にまとめておこう。我が国では、あらかじめ期間を定めた雇用契約として可能なのは原則として三年まで（博士号の取得者などの条件を満たす場合は、例外として五年まで）であり、それより長い労働契約は期限の定めのない契約によって実現されている。そして俗に終身雇用と呼ばれる定年までの長期雇用保障は、期限の定めのない雇用契約と解雇権濫用法理（労働契約法第16条）・整理解雇法理の組み合わせにより可能となっている³。

このように企業が労働者を雇う際には、その契約期間を3年までの短期にするか長期雇用保障があるものにするかを選ぶことになる⁴。ただしこの長期雇用保障は絶対的なものではない。それは懲戒解雇の要件にあてはまらないように真っ当に働いていたとしても整理解雇法理が示す4つの条件を満たせば整理解雇が行われる可能性があるし、そもそも会社が倒産してしまう可能性もあるからだ。また、職務内容の変更や転勤、（三六協定を前提として）労働時間の決定などの面では使用者側が相当程度の自由度を持っていることにも留意すべきであろう。このように、我が国ではすべての面で安定した雇用契約というものは存在せず、労働者の視点からは、多くの場合において雇用は安定しているが勤務地や職種

³ 解雇権濫用法理と整理解雇法理による解雇規制の詳細については神林編（2008）を参照のこと。

⁴ただしこの長期雇用保障とは、労働者側からは離職が可能であるという意味で、一方的な雇用保障契約である。

などの働き方は安定していない契約とその反対の契約の二類型しか存在しないのである。

それでは長期雇用が使用者によって選択される理由を順に見ていこう。

理由1：多くの労働者が長期雇用を望むから

経済学の契約理論では、最適なリスク分担を達成するためには、よりリスクを回避する程度の少ない人がすべてのリスクを負担すべきであることが知られている（神戸（2004）pp. 171--183，安藤（2006）等を参照のこと）。おそらく多数の従業員を抱える企業と比べたら、親が資産家であるなどの例外的なケースを除けば、労働者の方がよりリスクを嫌うだろう。それは景気の変動や自身の業績の変化に応じて極端に毎月の手取り賃金が上下してしまう状況や、雇用契約がいつ打ち切られるか分からないような状況を、生活設計を立てにくいという理由で労働者が嫌うということの意味する。

より簡単な例を挙げるなら、おそらく多くの人にとって、確実に年収 500 万円を貰える方が、経営者とジャンケンをして勝った場合には 1000 万円貰えるが負けた場合には何も貰えないという変則的な賃金よりも望ましいということである。

仮に、労働者が適切な努力をしたかどうかについて労使双方が観察することができ、またそれを裁判所を含む第三者へも立証できるのであれば、努力したことを条件として労働者は固定給を受け取り、企業側が利潤の変動をすべて負担することが社会的な満足度の総和を最大にするという意味では望ましい労働契約になる。しかし労働者が適切な努力をしたかどうかを完全には観察できない、また観察に費用がかかる、もしくは裁判所に証明するのが難しい場合には、適切なインセンティブを与えるという観点からは固定給は望ましいものではなくなってしまふ。そして、このとき成果に応じて賃金やボーナス等が変動することによる動機付けが次善の策として採用されることになる。このように適切なインセンティブ供与と最適リスク分担が両立しないというモラルハザードの問題から、結果的には固定給と歩合給の組み合わせなどが現実には選択されることになる（神戸（2004）pp. 184--214 を参照のこと）。

ここで企業の業績が長期にわたって比較的安定している場合や発展が続く場合なら、最適なリスク分担の観点からは（モラルハザードの問題があつたとしても）多くの場合に長期雇用が望ましい雇用形態であるといえる。契約更新の拒否や解雇による脅しを用いてインセンティブ供与を行う必要があるような極端なケースを除けば、長期雇用はおそらく労使双方の得になるからだ。例えば、労働者は雇用の安定を得られるし、企業は長期雇用を提示することで支払う賃金を引き下げることができるだろう。

企業が賃金を引き下げることができるという点に関して、次のような簡単な例を考えてみたい。あなたが A 社の経営者だったとして、ある労働者 K さんを採用したいと考えてい

るとする。そしてこの労働者には、別の B 社からとりあえず 3 年契約で年収 600 万円という条件が提示されているとしよう。この B 社との契約は、成果に応じて 3 年後に更新されるか否かが決まるものとする。このとき K さんがリスクを嫌うのであれば、A 社が定年までの長期雇用を提示することで、支払う年収を例えば 100 万円低い 500 万円に設定したとしても、K さんは 3 年契約の B 社ではなく長期雇用保障のある A 社で働くことを選ぶ可能性がある。もしかしたら年収を 450 万円まで下げても A 社が選ばれるかもしれない。このように企業側から見ると、労働者へより安定した待遇を保障することで労働者の満足度を低下させることなく⁵年間の支払給与を一定程度削減できるのである。これは保険会社が加入者に対して保険を提供することで保険料を得ることと本質的に同じことである。

またこの例を B 社の視点から見れば、長期雇用保障を提示できないのであれば、労働者を引きつけるためにはより高い賃金やより魅力的な労働条件を提示しなければならないということだ。

それでは近年なぜ労使双方の得になるはずの長期雇用契約が結ばれるケースが減ってきたのだろうか。それはここで考えたような長期雇用を可能にするためには、企業が必要とする労働者の人数が長期的に成長を続けるか、少なくともある程度は安定していることが求められるからだ。また企業業績も成長するか安定していなければならない。そして仕事の内容や必要な技術も、労働者が対応できる程度の変化であることが求められる。つまり高度経済成長期には長期雇用保障を比較的提示・実現しやすい環境にあったとしても、技術進歩と産業構造の変化が加速した今日では、企業活動の柔軟性がより必要であるため、長期雇用保障を提示しにくくなったということが考えられる。

理由 2：企業特殊的訓練が必要だから

労働者が持つ技能や知識には、多くの企業で利用可能なもの（PC のスキルなど）、また同じ業界であれば同業他社でも活用できるもの（業界では一般的な知識や慣行など）、そして特定の企業の中や特定の部署でしか活用できないもの（例えば、自社製品に関する知識、企業内のローカルルールや人間関係を把握すること）など様々なものがある。ここで最後の種類の技能や知識は「企業特殊的」であるため、採用された後に実務経験等を通じて労働者が習得しなければならない。またこれは転職する際に他社には持っていけないという性質がある。

ここで企業が労働者に対して企業特殊的な技能や知識の習得を求めたとしても、そのた

⁵ K さんが B 社との不安定な契約ではなく A 社との安定した契約を選んだということは、A 社で働くことの満足度の方が高いことを意味している。

めの投資（ただしその費用は労働者が負担する）が行われてしまった後になってから正当な対価が支払われない怖れがあるときには、労働者は適切な努力をしなくなってしまうかもしれない。これは技能や知識を習得したか否かを裁判所に立証できない場合に特に重要な問題となる。それは裁判所に立証できない（＝契約が書けない）環境下では、「正当な技能蓄積をしたら対価を支払う」という口約束があったとしても後になってからそれを反故にされてしまうかもしれないからだ。そしてこのとき労働者が嫌になって転職したとしても、また新たに技能蓄積の投資をしなければならないことを考えると、労働者の持つ外部機会（＝代替的な選択肢）があまり魅力的ではないために、「嫌なら辞めれば？」といった圧力をかけることによって、労働者の受ける待遇をその外部機会の水準まで引き下げることができてしまうかもしれない。このとき企業が労働者に対して長期雇用保障を提示する可能性がある。それにより、労働者が安心して適切な努力を選択できると思われるからだ。

しかしここで注意したいのは、適切な努力を引き出すための手段は長期雇用保障の提示だけではないということだ。例えば評判のメカニズムも重要だろう。企業が毎年一定数の新入社員を採用していて、この企業が次の年にも操業を続けている確率が常に十分に高い値であり、また誰がどの程度の技能を持っているのかについての情報が企業内ではある程度は見えているとき、企業は技能蓄積をした中高年層に対して労働条件を不当に引き下げるといふことは行わないだろう。それは適切な技能蓄積をした中高年層に対して一度でも酷い扱いをしたら、事後的に報われないことを予期した若者たちが努力することを止めてしまうからだ。一方でこのような評判のメカニズムが上手く機能しない場合には、企業が長期雇用保障を提示することの重要性が高くなるといえる。

このような長期雇用保障は企業特殊な投資を引き出すための手段であるという観点からも、最近の非正規労働の増加が説明できるかもしれない。おそらく企業特殊な技能や知識が完全になくなることはこれからもないだろう。しかし以前よりも技能や知識が企業間で統一化されて、例えば同一産業内での転職であればそれらの大部分を持っていけるようになったとすると、長期雇用保障を提示することによる動機付けが不要になるため、長期雇用保障が自発的に選択される割合が減少することが考えられる。またインターネットの発達などに伴い評判のメカニズムがより機能しやすくなったとするなら、長期雇用を提示することで投資を引き出す必要性が薄れた可能性もあるだろう。

理由3：正規雇用にすると、働かせ方の面で自由度が高いから

最後に挙げる理由は、我が国の法制度のところで既に述べたように、正規労働者に対しては配置転換や転勤などを企業側が命令できることが多く、企業側にとって正社員の方が使いやすいためというものである。この指揮命令権は、多くの場合は就業規則や労働協約

により集团的労働条件として定められているものである。つまり労使が個別に例えば転勤がないことや仕事内容が変わらないことなどについての特約を結んでいない限りは、使用者側の指揮命令に従わなければならないことになる（ただし権利濫用ではないことが必要）。このとき、すべての配置転換などに個別の労働者の同意を得なければならない状況よりも人事管理が容易になるだろう。これが長期雇用が提示される第三の理由である。

しかし仮に正社員に対するこのような働かせ方の自由度が低下したとしたら、正規雇用が選ばれる割合が減ってしまうことになる。例えば、転勤を命じられても介護や子育てのために拒否する、また強行しようとするとう退職することを選ぶ労働者が増えたケースを考えてみよう（労働者側からの離職は長期雇用契約の下でも可能なことに注意）。このように労働者の考え方や行動が変化すれば、企業側にとって、正規雇用を提示することの魅力が減少してしまうことになる。またそもそも働かせ方の自由度が高い労働者を必要とする割合が減少した場合にも正規雇用を提示する割合が減少することになる。

4. 長期雇用を増やすためにできること

ここまでは現在の法制度や労働のルールを前提として、なぜ企業が一部の労働者に対しては長期雇用契約を提示するのかについて考えてきた。その上で、企業をとりまく環境が変わってきたために長期雇用が提示されにくくなった可能性があることを指摘した。当然ここで挙げた環境の変化については、データに基づく詳細な検討により正しいか否かを検証することが必要であるが、もしこのように長期雇用を提示することのメリットが減ったことが非正規雇用の増加理由であるのなら、「最近は目先の利益しか考えない市場原理主義的な経営者が増えたために非正規雇用が増えた」などという批判は適切ではないことになる。それは経営者は昔も今も変わらずに企業の発展と適切な利益を上げることを目的とした経営判断をしているだけであって、単に長期雇用が必要とされる程度の変化に応じてそれを減らした可能性があるからである。

このとき非正規労働は望ましくない働き方・働かせ方であるとして、正規雇用以外を禁止したとしても、上で述べた理由1により、企業は採用する正社員の数をそれほど増やすことはないだろう。その一方で労働者と失業者との格差が大きくなること、また短時間しか働けない人がまったく職を得られなくなってしまうことなど副作用は大きい。

ここで現在のように原則三年までの契約期間か長期雇用かの二択のままで正規雇用を増やすことを考えるのであれば、理由3として挙げたメリットをより大きくすること、つまり労働条件の変更に対する自由度をより柔軟にすることが求められる。これは雇用保障のある正社員に対しては労働条件の決定と変更に関して、特に仕事の内容や労働時間、そして賃金の面で、企業側が一方的に決定できる領域を広げれば、正規雇用がより選ばれやす

くなるということだ。これには一見すると逆説的ではあるが、平時においては労働条件が下がり過ぎないというメリットもある。この点に関して、筆者は大内・安藤（2008）において以下のようなロジックを提示した。

まず労働者が同質的であり、かつ合理的な場合には、労働条件の不利益変更がなければ労務倒産してしまう可能性があるような場合には、労働者たちにより一定の譲歩が行われることになるだろう。またこのとき一部に非合理的な労働者がいて一切の譲歩を拒否するとしても、労働者が同質な場合には過半数の労働者との合意を労働条件の切り下げの要件とすれば十分である。

しかし労働者の生活環境や仕事の内容が多様化している現在では、多数の労働者にとっては受け入れられる労働条件の変更が一部の労働者にとっては到底受け入れられないものであるといったような労働者間での利害対立が大きなものとなっている可能性がある。このときすべての労働者との合意が労働条件変更の際に必要なとするなら、または過半数の労働者との合意が要件とされていたとしても、交渉にかかる時間と費用は膨大なものになってしまう。

このような制約があると、結果的に労働条件は、最も環境が悪いときに合わせて設定され、固定化されてしまうことになる。それは後になって引き下げられないのであれば、景気が良くなったり生産性が向上したりしても、待遇を向上させることができないからだ。そしてこのような固定化の効果は多くの企業に同時に働くため、企業間で労働条件に関して競争する圧力によって、経済環境に応じて労働条件が改善・修正されるというメカニズムが機能しなくなってしまうことになる。

これに対して、労働条件を使用者側が一方的に決定・変更できると、労働条件は他の企業との人材獲得・引き抜き競争によって、労働者や企業の生産性に応じて適宜向上・低下するようになる。ここで重要なのは最悪に近い労働条件で固定化してしまうよりは、貢献や景気に応じて待遇が変わるほうがまだ望ましいということだ⁶。

5. 多様な労働契約の実現

現在の労働ルールで許容されている契約は、既に述べたように、実質的には二択になっていて、これが労働条件を二極化させる要因である。二択であることを前提とするなら、長期雇用の増加を実現するためには、雇用保障以外の労働条件についてはさらなる柔軟性が求められることになるが、注意すべきなのはすべての労働者が雇用保障のみを目的とし

⁶ そもそもすべての環境変化に応じた労働条件を事前に決定できるのであれば、労働条件の変更権を労使のどちらが持つかは問題とならない。従ってここでは暗黙のうちに不完備契約の状況を考えている。詳細は大内・安藤（2008）を参照のこと。

ているわけでも、最優先としているわけでもないという点である。人によっては、親の介護等の理由によって転勤を受け入れることはできないので、勤務地の変更があるくらいなら離職を選ぶという人がいるかもしれないし、相当な割り増し賃金をもらえるのであれば景気が悪くなったときには優先的に解雇されてもかまわないという人もいるかもしれない。

そこで、企業を取り巻く環境の変化と労働者の好みの多様化、そしてセーフティネットの充実を前提とするなら、契約の種類をより多様化すべきだといえるのではないだろうか。それは長期か短期かの二択だとその間の行き来が難しいが、多様化されると実質的に雇用が安定することが期待できるからだ。また労働条件の決定に労働者が関与できる割合が増える効果もあるだろう。

それではどのような契約を締結可能とするべきだろうか。労働需要を増やすという観点から最も重要なのは、契約解除の要件を明確にすることである。それにより景気回復時や新しい地域に進出する際に、安心して採用することができるようになるからだ。ここでは雇用契約の期間と場所、そして職務内容について考えてみたい。

まず雇用期間については原則三年までというルールを5年契約や10年契約も可能にすることが必要であろう。また、一年前に告知すれば解除可能な雇用関係なども考えられる。それにより結果として長期雇用になることや、途切れることなく仕事が見つかることを重視すべきだろう。次に場所についても特定地域の事業所の閉鎖と共に雇用契約が解除されるなどの特約も許されるべきではないか。また職務内容についても、仕事がなくなったことを理由とする契約解除を可能にすること等が考えられる。

ここでの提案の背後にあるのは、自発的に長期雇用を提示してもらうのが難しくなったときに、二択にしておくことで結果的に短期雇用を増やしてしまうのではなく、中期の仕事を増やすことでより安定的な雇用環境を実現する施策が求められているという考え方である。なお、雇用形態を多様化したとしても長期雇用を選択できることには注意したい。

6, おわりに：非正規雇用でも生活できる社会へ

本稿では経済学における契約理論の考え方をを用いて、企業が労働者を正社員として雇用する理由を考えた上で、非正規雇用が増えている理由を検討した。また長期雇用を実現するためには労働条件の変更ルールをより企業側に有利にする必要があること、そして労働者の多様化に対応して契約種類の多様化が必要なことも述べてきた。

これまでそれなりに上手く機能していたように思われる我が国の労働ルールは、中長期的な方向転換を迫られている。NIRA（2009）において筆者が議論したように、制度の移行過程にも留意しながら新たな労働ルールについての方向性を早急に定める必要があると思われる。

その際には、長期雇用を望んでいても実際に正社員になるのが難しい労働者や、そもそも非正規という働き方を望んでいる労働者のためにも、非正規雇用でも生活できるような社会を築くことを考える必要がある。これまでのような男性正社員が家計を中心的に支えることが基本となる労働ルールや、企業に勤労者世帯の生活保障を要請していた労働ルールから離れて、これからは政府が直接的に人々の生活に責任を持つことを真剣に考える必要があるだろう。

参考文献

- 安藤至大（2006）「労働市場における不確実性と情報の非対称性」『脱格差社会と雇用法制』（福井秀夫・大竹文雄編著）第5章，日本評論社
- 大内伸哉・安藤至大（2008）「労働条件の変更」『雇用社会の法と経済』（荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編）第5章，有斐閣
- 神林龍編（2008）『解雇規制の法と経済』日本評論社
- 神戸伸輔（2004）『入門ゲーム理論と情報の経済学』日本評論社
- NIRA（2009）『終身雇用という幻想を捨てよ—産業構造変化に合った雇用システムに転換を—』NIRA 研究報告書（<http://www.nira.or.jp/pdf/0901report.pdf>）