

雇用改革

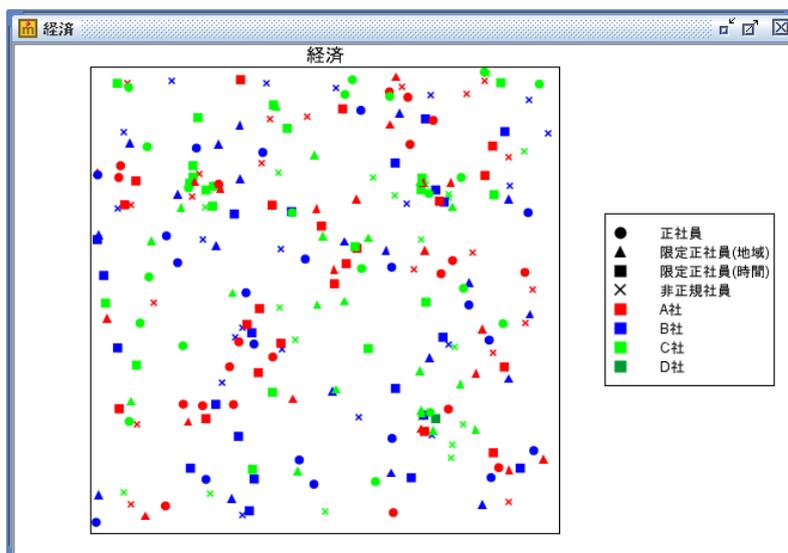
-限定正社員導入による経済効果-

立正大学経済学部小野崎ゼミナール

要旨

我々の班は雇用改革により、従来の正社員とは異なる新しい形の「限定正社員制度」が各企業に導入された場合のシミュレーションを行う。それにより、賃金、効率等が改善されるかどうか見極める。そもそも、我々の班のテーマ「雇用改革」は与党安倍政権誕生から最も盛んに議論されているテーマの一つであり、雇用改革により労働力の不足の補填や労働移動による成長産業への人材の集中を実現し経済成長に結び付けようとするもので、法制度の改革の議題でありながら、経済戦略の色合いが強く、経済学部のゼミナールの研究テーマとしてふさわしいと考える。

我々は上記の雇用形態の状況を推測しシミュレーションを行う。シミュレーションには小野崎ゼミで研究に使用している **artiosoc** というソフトを使用する。**artiosoc** とは人間同士の相互作用をコンピュータ上で再現することが可能で、社会現象を分析することに優れたソフトである。このソフトで人工社会を構築し、自律的な行動をする主体を存在させる。その主体を **artiosoc** ではエージェントと呼ぶ。これらのエージェント一人ひとりが人間のように経験に基づいた意思決定を行った結果、社会全体にどのような影響を及ぼすかシミュレーションすることができる。



目次

第1章 はじめに	エラー! ブックマークが定義されていません。
第2章 研究概要	5
2.1	
第3章 卒業論文の手順	5
参考資料	エラー! ブックマークが定義されていません。

第1章 はじめに

限定正社員制度の導入がこの研究のメインテーマだが、限定正社員という言葉は多くの人々にとって聞き覚えがない言葉だと思うので、現在の正社員制度と比較して説明させていただきたい。従来の正社員と呼ばれる形態は、正確には無限定正社員とも呼ばれ、(1) 職務、(2) 勤務地、(3) 労働時間などの制約、限定がなく、将来、職種、勤務地の変更、残業などの命令があれば基本的に受け入れなければならないという「暗黙の了解」が上乘せられている社員のことを指す。この無限定正社員のシステムは上記の3要素の中で無限定な働き方をさせるということは片方の配偶者が家事に専念するという家族単位の犠牲・協力が前提にあった(結果として男性中心に)。さらに、無限定正社員として働く男性が一家の大黒柱として家族を養い続けなければいけないため、賃金制度も後払的、すなわち年功的性格が強くなる一因であった。しかし、欧米ではジョブディスクリプション(履行すべき職種の内容、範囲)が明確であり、職務限定が一般的であり、それに付随して一般社員にとって勤務地限定、時間外労働なしが前提とされている。日本の無限定正社員に当てはまる働き方をするのは幹部またはその候補生に限られる。この欧米で一般的な職務限定型の働き方を規定して日本の労働システムに導入しようと言うのが今回の雇用改革であり、限定正社員制度の導入である。

限定正社員とは前述した日本の従来の正社員と違い、(1) 職務が限定されている(2) 勤務地が限定されている(3) 労働時間が限定されている(フルタイムであるが時間外労働なし、フルタイムでなく短時間)、いずれかの要素(または複数の要素)を持つ正社員を限定正社員と呼ぶ。

このような制度が何故、現代の日本に必要なのか、それは第一に正規・非正規社員の二極化問題がある。総務省の調査によれば、「役員を除く雇用者」のうち「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」といった非正社員の割合は、1985年には16.4%だったが、1995年には20.9%、2005年には32.3%、2012年には35.1%まで上昇している。労働市場の二極化は、貧富の拡大に直結する課題であり、日本経済・社会、国富を揺るがしている大きな問題であるので、早急な解決が望まれている。また、正社員を希望する、不本意な形で非正規労働を続けている者も転勤や残業などが雇用者側の人事権により強制される働き方を望んでいるとは限らない。そのような層の新しい受け皿としても期待される。

第二の理由はファミリーフレンドリーでワークライフバランスが達成できる働き方の促進である。ファミリーフレンドリーとは従業員の仕事と家庭生活の両立を支援するための様々な施策のことを指す。もちろん、無限定正社員においてもファミリーフレンドリーは推進されるべきだが、限定正社員制度は勤務地や労働時間を限定することができるので、ライフサイクルに応じて働き方をフィットさせることが、無限定正社員と比べてはるかに容易であり、個々人が望むワークライフバランスを実現させるための選択肢としても極め

て優秀であると考えられる。

第三の理由は女性の積極的な活用の必要性である。人口減が叫ばれる現在、人手の維持のために高齢者や女性の労働市場への更なる参加必要である。仮に女性や高齢者の積極的な労働参加が行われない場合、2060年には労働力人口は2782万人減少すると内閣府が試算している。(図1) それらの層の積極的な労働参加がなされた場合は1170万人の減少となるため、対策が急務だ。現在主流の無限定正社員制度で昇進していくためには、暗黙ではあるが、必然的に無限定な働き方を期待されてきたため、特に既婚女性に不利になっている。限定正社員制度のうち特に、地域限定型、労働時間限定型の正社員が普及することでより多くの女性の労働市場への参加が促されるだろう。そして、無限定正社員だった高齢者にも、同様に無理をさせずに労働市場への参加を促すことができる。

第2章 研究概要

シミュレーションの中身の説明に入る。フィールド上に正社員、地域限定正社員、時間限定正社員、非正規社員、会社の5つのエージェントを存在させ、定着率・生産性・定着率など経済上の効率に影響する指数をリアルタイムで数値化する。エージェントにはいくつかの参考資料に基づいた数値を入力し、会社においてどのような労働力を発揮し、成果を社会に反映させることができるかをシミュレートする。

2.1 シミュレーション説明

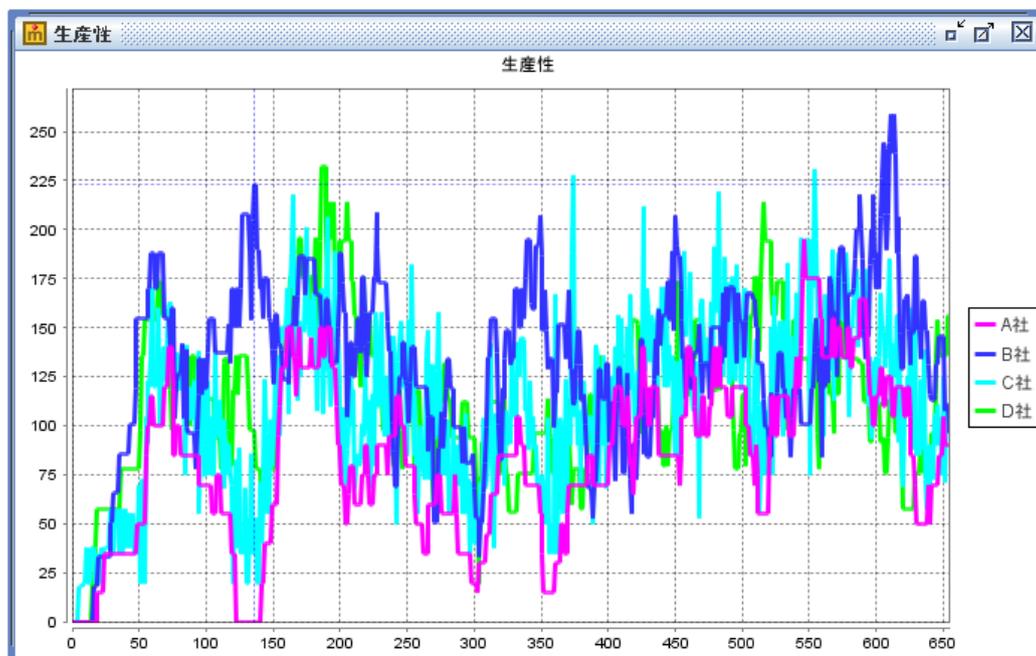


図1

図1は4つの社員エージェントの生産性の比較。MakeOneAgtSetAroundOwn というルールでまわりの会社エージェントを察知し、CountAgtSet というルールで周囲の社員エージェントが1人以上なら売り上げに加算して各雇用形態の効率を表示する。エージェントは個々に数値を持っており、その数値を集計している。売り上げの数値は正社員>限定正社員>非正規社員の順番に設定している。これによりどの雇用形態が売り上げに寄与するか試算できる。

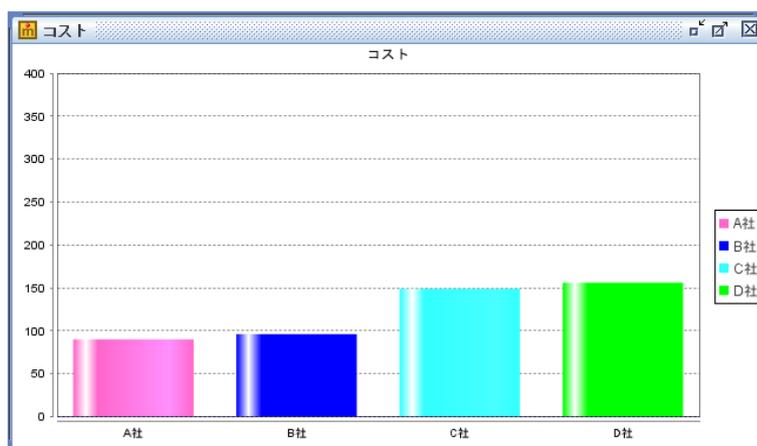


図 2

図2は会社ごとのコスト比較。コストの算出は正社員が一番高く、2つの限定正社員、非正規社員の順番で続く。各会社エージェントに持たせている変数 `kyuuryou` から数値を表し表に出力している。ここで言うコストとは人件費のことを指す。



図 3

図3は3つの社員エージェントの定着率を表している。定着率は会社でどれくらいの期間働くかの試算である。正社員は基本的に終身雇用を保障されており、定着率は必然的に高くなる。限定正社員も大方正社員に準じており、正社員に続いて高くなる。非正規社員は長期雇用を前提とした雇用形態ではないため定着率は低くなる傾向にある。この図も図1と基本的に同じ計算方法で算出し、どの雇用形態が会社に長く定着しているかを試算できる。

エージェントには体力が設定されている。生まれた時の体力が 60 に設定されており、1ステップごとに減っていく。この単位は年齢を想定しており、体力が 0 になったときは定年退職を仮定して、フィールド経済、つまり労働市場から消滅する。体力の残りが 60 (満

タン) から 41 までの時、社員エージェントは青色、40 から 21 までの時、社員エージェントは赤色、20 から 1 のとき社員エージェントは緑色でそれぞれ表される。

また、社員ごとの試算だけでなく、会社ごとのデータと動向もこの研究で試算される。限定正社員制度は労働者の保護のためだけでなく、雇用者、つまり企業側から見てもより良い制度であるかを検証する必要があるからだ。A 社が正社員と非正規社員 6 : 4 (従来日本型) B 社が正社員と限定正社員と非正規社員 1:4:5、C 社が正社員と限定正社員と非正規社員 3:4:3、D 社が正社員と限定正社員 6 : 4

C 社 > B 社 > A 社 = D 社となる

ただしフィールド経済の就労体系別労働力人口は平等に設定されているため artisoc 技術上の問題点である可能性あり

2.2 シミュレーション目的・予測

我々のこの研究における目的は、限定正社員制度の導入(一般化)で、労働市場に更なる効率化をもたらすかを検証することにある。

予測としては限定正社員制度の導入によりコスト・生産性の両面での効率化が達成されると考える。また、不本意な形で非正規労働者に甘んじている労働者も、限定正社員制度の導入により、非正規労働者が限定正社員に移動し、安定した収入のある生活を実現し、それを基盤として、より余裕のある家庭を築くことが出来、ひいては税収の増加にもつながる。

また、シミュレーション面での予測は、限定正社員制度が非正規社員の代替となり、雇用の安定を促進するものと予測できる。これは、限定正社員が正社員に比べてコストが低く抑えられ、非正規社員より生産性が高く、企業側にとって非正規社員よりも雇用のインセンティブが強いと考えられるからだ。

非正規雇用を減らせ、雇用契約に安定的な正社員、限定正社員の数が増えるシミュレーションになると考える。

2.3 シミュレーション結果

限定正社員を導入するにあたって従来の雇用体制と何が変わるのか。

非正規雇用に比べて生産性の向上と給料の上昇や定着率の安定化というメリットがあるので限定正社員を非正規雇用よりも多く導入している会社は全体的に生産性が向上しているのがみてわかる。しかし会社側からしてみれば社員の給料が上昇するという事はそれだけ会社自体にコストがかかってしまい結果的にコストのことを考えると非正規雇用の方が生産性に優れてしまうという結果になった。

・会社側にとってより効率的な雇用比率とは前述した通り、会社ごとの雇用別の比率が、A 社が正

社員と非正規社員 6 : 4 (従来日本型) B 社が正社員と限定正社員と非正規社員 1:4:5、C 社が正社員と限定正社員と非正規社員 3:4:3、D 社が正社員と限定正社員 6 : 4 である。

生産性だけでみるなら C 社 > B 社 > A 社 = D 社 となる。

しかし社員の比率をみるに、生産性が高い会社ほど正社員又は限定正社員が多く会社が社員に使うコストがその分多いことになる。

それを踏まえて、より効率的な雇用比率とは一番コストが高い正社員をなるべく少なくし、限定正社員と非正規雇用に重点を置いていて、4つの会社の中で生産性が上位 2 番目にある B 社の比率であるという結論に至った。これは今の現実の非正規雇用を多用する、日本経済の現実限定正社員も取り込まれてしまう可能性が垣間見えた。

第3章 反省と課題

構想段階では実現可能かはともかく、シミュレーション全体に労働市場としての説得力を持たせるため、あらゆる要素、数値が提案し、搭載することを目指したが、多くの要素が実現不可能であった。労働市場の雇用改革というテーマは扱う要素が非常に大きく、あらゆる動き・反応・要素を必要としていたことは、実際にシミュレーションを組むまでは我々も関知できず、数値・動きを増やしては捨て、シミュレーション構築は紆余曲折を辿るものとなった。結果的に我々はその作業に多くの手間と時間を割き、研究全体におけるリソースの多くを消費してしまった。結果、ゼミ大会までに研究を完成させられず、今に至る。

入れたくても、諸般の事情でシミュレーションから除外した要素には様々なものがある。

雇用条件を求職者側・募集側で個々に用意すること。時間・雇用状態でリアルタイムに条件を変化させ、常に生産率・賃金の最大効率を求めるような設定や、時間・年齢の概念もある。

1ステップごとの時間の流れをキチンと反映させ、各社員エージェントに年齢をもたせ、シミュレーションのフィールドをより現実に近いものにしたかった。また社員エージェントに動きの法則性をもたせ、各々の就職活動の動きも細分化できるとよかった。

会社エージェント側に社会的価値・ブランドを持たせることによって社員エージェントに選好性を持たせたかった。が、エージェント双方から認識を持たせることは困難だった。

会社エージェント側に労働環境(設備の新旧・立地・人間関係・福利厚生など)を設定したかった。また、それに伴い社員エージェントに好みを持たせ、マッチング条件を現実的なものにしたかったが、要素が膨大であり、却下となった。

給与の概念を存在させ、各エージェントの生涯賃金の計算や、税金の計算、労働市場全体の税金合計を出し、労働市場の就業形態変化による税金合計の変化も試算したかった。

距離の概念を導入し、勤務地限定正社員の優位性とその他の就業形態を対比したかったが、不可能であった。

会社側で福利厚生の試算を出すことも考えた。会社内の就業形態の変化により、福利厚生に回す資産の量も変化すると考えたからだ。しかし、会社全体のリソースを想定する必要があったため不可能であった。

会社エージェント側の利益計算をより細かく行う予定だった。社員エージェントに細かく能力値を設定し、より現実的な試算にしたかったが、社員エージェントごとに能力値を与えられず、細かい待遇の差も設定できなかった。

会社エージェントにそれぞれの規模を設定したかったが、比較の際に正確なデータ収集の妨げとなるため排除する形となった。

参考資料

- ・「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備について」
<http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/meeting/2013/wg/koyo/130419/item1.pdf>
2014年11月19日アクセス
- ・「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2013/07/pdf/048-062.pdf>
2014年11月19日アクセス
- ・「労働力人口と今後の経済成長について（「成長・発展」補足資料）」
http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/future/0312/shiryoku_02.pdf
11月19日アクセス
- ・「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2013/07/pdf/048-062.pdf>
11月26日アクセス
- ・「限定正社員のタイプ別にみた人事管理上の課題」
<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2013/07/pdf/048-062.pdf>
11月26日アクセス
- ・「企業からみた限定正社員の活用実態」
http://www.jil.go.jp/institute/reports/2013/documents/0158_01.pdf
11月26日アクセス
- ・山影進著『人口社会構築指南』、書籍工房早山、2007年