

パートタイマーが支える米国の景気拡大

- 4%失業率はほんものか？ -

経済産業調査部門 武居秀樹

2000年2月で米国の景気拡大は107ヶ月目に入り、戦後最長を記録する。「上げ潮はすべてを押し上げる」という米国のことわざのとおり、長期の景気拡大は幅広い層に恩恵を及ぼしている。失業率(4%)・貧困指数(14%)ともに30年ぶりの低水準で、長期低下が続いていた実質ベースの賃金上昇率も20年ぶりに増勢に転じている。90年代は黄金期と呼ばれた60年代に肩を並べたといえる。

しかしその一方で、米国の雇用構造は不安定化しており、景気後退の影響を受けやすくなっているとの見方もある。このレポートでは景気と雇用拡大の関係に焦点をあて、パートタイム労働者への依存を強める米国経済について考えてみたい。

1. 性格が大きく異なる三つの拡大局面

91年3月に始まる今回の景気拡大は、成長のパフォーマンスが異なる3つの期間に大別することができる。

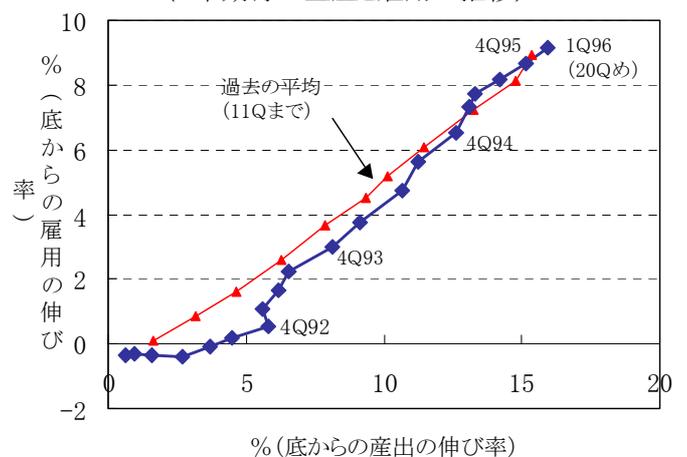
景気回復の立ち上がりがきわめて弱く、景況感の停滞が続いた93年頃までの第1期：

景気回復が本格化してから緩やかな拡大が持続した95年までの第2期：

成長率が加速した96年以降(現在も継続中)：
景気拡大の力強さをあらわす指標として生産と

雇用をとりあげ、景気の底からの伸びをグラフにとってみよう。90年代の景気拡大は過去と比較して大きな違いがあることがわかる。これまでの景気回復は、生産の回復に対応して雇用がほぼ一定の比率で伸びる安定的な関係が認められ、「景気回復=雇用増」となっている。一方、90年代は第一期にこのバランスが完全に崩れており、90年代半ばまでバランスは回復しなかった。過去のトレンドへの復帰がはっきりしたのは第3期になってからである。

図1. 過去のトレンドから乖離した90年代初め(4半期毎の生産と雇用の推移)



このように90年代の米国経済は、景気の立ち上がりが極めて脆弱で、しかもそれが長期化したこと、その後しり上がりに好調さを増していること

がわかる。「ニューエコノミー」と呼ばれる現在の好調さは、回復初期の段階では全く予想不可能であったといえよう。文字通り、わずか10年ほどの間に米国経済は変貌をとげており、その過程では雇用環境も大きく変化している。さらに詳しくみてみよう。

2. ジョブレス・リカバリー期に高まった雇用市場の流動性

(1) もともと高い米国の柔軟性

90年代の景気拡大の第1段階はジョブレス・リカバリー（雇用増なき景気回復）という言葉が示すとおり、雇用者総数がほぼ横這いで推移した時期である。

雇用は景気循環にタイムラグを伴うので（運行指標）、生産の回復力が弱い段階で雇用への波及が遅れることは珍しいことではない。とりわけ日本や西欧大陸諸国のように雇用の調整コストが大きく、景気後退時に余剰人員の削減が困難な場合はその傾向が強い（雇用保蔵）。

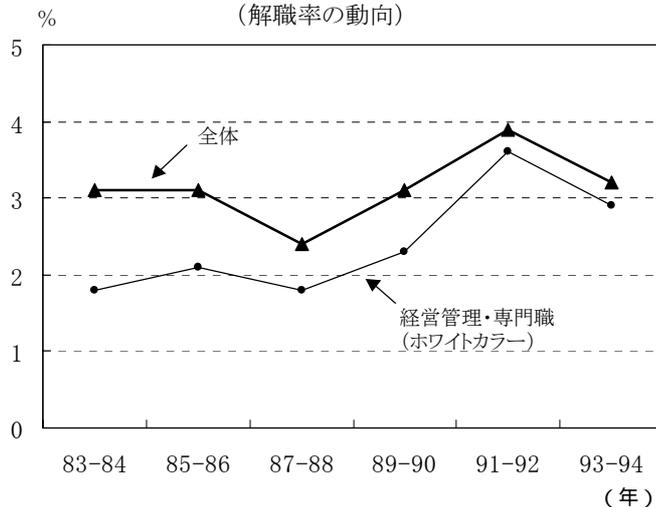
しかし米国では、雇用調整を比較的受け容れやすい社会的土壌があるほか、労働市場の柔軟性が高く、生産と雇用が連動する関係があった。ジョブレスリカバリー期にその連動が崩れたのは、労働の需要と供給の両面での変化があったためと考えられる。

(2) 需給両面から高まった流動性

需要面では、企業の大規模なリストラによる解雇者の大幅な増加がみられる。米国労働省が隔年に実施している「解職動向調査(Survey of Work Displacement)」によると、16歳以上の労働力人口に占める解職者の割合（解職率）は91-92年時点で3.9%と過去最高に達しており、雇用調整の厳しさがうかがわれる。なかでも経営管理・専門

職層では解職率が80年代の約2倍まで上昇し、労働者全体の水準に接近している。それまで安定性・待遇など、雇用の質の面で優遇されてきたホワイトカラー中核層が、もはや聖域でなくなったことがわかる。

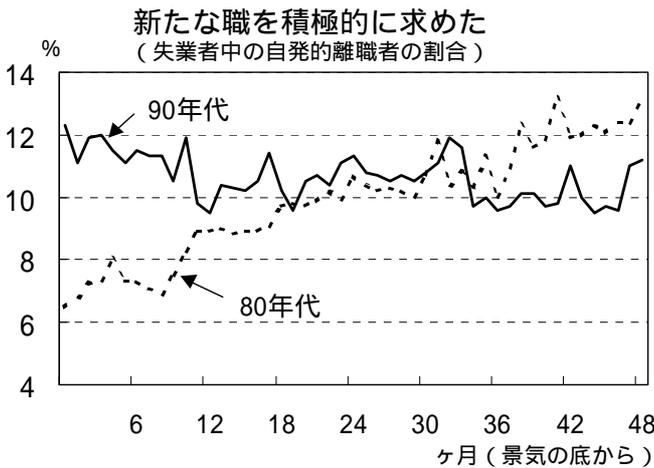
図2. 雇用不安はホワイトカラーにも
(解職率の動向)



つぎに供給面では、より良い勤務条件を求め自らの意思で職を離れる労働者（離職者）が多かったことが特徴的だ。失業者全体に占める自発的離職者の割合は12%近くに達し、景気回復の初期段階としては非常に高い水準となった。通常、雇用環境が厳しいとき自発的離職者は減少する傾向があり、景気拡大が本格化して労働需給が引き締まるにつれ徐々に増加していく。雇用調整が進行中で失業率が高止まりしているさなかに、より大勢の転職指向者が職探しをしている状況はかつてなかったものといえる。

さらに自発的離職者の推移を90年代全体を通してみると、失業率が4%台前半まで低下した99年夏以降を除いて、10-12%の高水準域で安定している。これまでのような景気循環との連動性は薄れていると考えられ、好不況を問わず一定の流動性が維持されるような労働需給構造になっていることがうかがわれる。

図3 .



このように90年代前半の米国は、雇用の安定性が低下すると同時に、リスクをおそれずより良好な労働条件を求めて積極的な転職を図る労働者の増加により、雇用市場の流動性は高まったと考えられる。

3 . 本格的な景気拡大と雇用市場への影響

(1) 労働市場の「創造的破壊」

ジョブレスリカバリー後の米国は、94年頃から景気拡大の軌道にのり、雇用も順調な増加基調をたどって現在に至っている。94年の雇用者増加は5年ぶりに2百万人の大台を突破して280万人増となり、95年の失業率は5.6%に低下した。この失業率水準は、当時考えられていた「インフレを加速させない失業率(NAIRU)」とほぼ同じで、景気拡大が潜在能力ぎりぎりのところまで加速した状態にあることを示すものであった。生産と雇用の関係でも、従来の成長経路まで完全に戻ったことになる。

雇用増加の内訳をみると、90-96年に増加した雇用者のうち約3/4はビジネスサービスなど広義のサービス業が占める一方で、80年代から伸びが鈍化していた製造業や建設業では純減に落ち込むなど、米国の労働市場には大きな変化があらわれ

てくるようになった。このように比較的短期間で雇用構造が変化した背景には、ジョブレスリカバリー期に進行していた労働需給の潜在的変化が、景気拡大に伴う労働市場の拡大によって一気に顕在化したことによる可能性が高い。つまり、

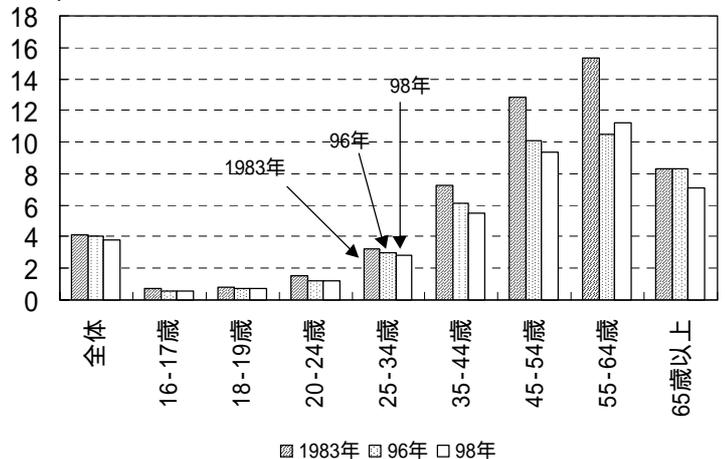
- 国際的な競争激化という大きな潮流のなかで企業は一層の経営効率化に迫られ、従来の枠を超えた事業の大胆な再構築(リストラクチャリング)に踏み切り、
- 変化への高い対応力をもった労働力が積極的にこれに応えた。

という側面である。グリーンズパン連邦準備制度理事会議長が、90年代米国経済の最大の特徴としてくり返し指摘している「創造的破壊」が、雇用の分野でも起こったものと考えられよう。

(2) マイナスも大きい、労働市場の環境変化

しかし、こうした大きな変化にはマイナスの側面があることに十分な注意が必要である。米国労働省の「雇用者在職期間調査(Employee Tenure - 1998)」によれば、労働者の平均的な在職年数は短期化が進行しており、この傾向は中高年層に特に顕著になっている。83年から96年の13年間に、55-64歳のシニア男性労働者の在職期間(中位値)は4.8年も短縮した(15.3 10.5年)。

図4 . 年齢につれ短縮化している在職期間
(中位在職期間の推移 - 男性労働者)



在職年数は自発的な離職者の増減にも影響されるため、雇用の安定性を示す指標としては限界がある。それでも、高い年齢層での在職年数の短期化はその大きな部分が企業の合理化によるものと考えられ、雇用の不安定化を示しているといえよう。

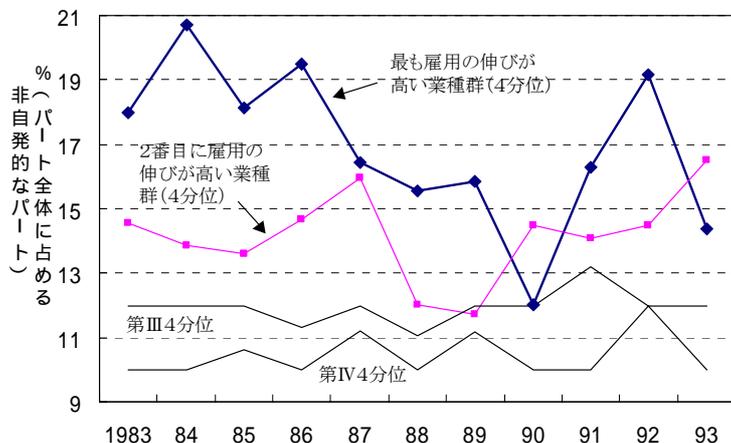
(3) 急拡大するパートタイム労働者

さらにリストラは、パートタイムや臨時雇用（フルタイムの短期契約：contingent work）の増加につながっており、雇用の質を低下させているとの指摘もある。

雇用者全体に占めるパートタイム労働者の比率は、女性の社会進出によって60-70年代に急速に上昇した後、83年以降ほぼ横這いとなっている。しかし雇用の伸びとの関係でみると、雇用創出力の高い業種ほど雇用者全体に占めるパートの割合が高い傾向があり、全体の雇用増加に伴ってパート労働者が相対的に増えやすい構造になっていると考えられる。

つぎに、フルタイムで働く意思があるにもかかわらず仕事が見つからなかったためにパートとして働いている「非自発的」パートタイマーの動向をみよう。図表 - 5 は非自発的パートがパート労働者全体に占める割合を業種別にみた非自発的パートの割合を示している。

図5．非自発的パートは雇用好調業種ほど多い
(業種別にみた非自発的パートの割合)



働者全体に占める割合をみたもので、経済構造の変化との関係を見るために業種で切り分けている（雇用の伸びに応じて各業種を4分位に分類）。

これによると、雇用創出力の強い業種グループほど非自発的パートの割合が高く、「不本意なパート労働者」が増えやすい傾向があること、雇用環境が悪化すると非自発的パートが増加することなどがわかる。

(4) 「パート化」の進行は雇用の質を下げているか？

パート労働者の増大が雇用の質を低下させているという主張は、社会保障なども含めた総合的な報酬条件の低さと、パート労働者は景気後退期に解雇されやすいという雇用の継続性に対する不安に集約される。

パートの報酬はなぜ低いのか？

まず、総合的な報酬全体でパート労働者とフルタイムとを比較してみよう。労働者の報酬をより包括的にとらえるために、直接支給される賃金給与だけでなく、社会保険など雇用主が負担する福利厚生費用まで含めて考える。

労働者一人あたりの単位時間コストを比較すると、パート労働者はフルタイムの47%の水準で、極めて大きな差がある。ただしこれをもって両者の格差とみることはできない。賃金水準をみる場合には、職務スキル・勤続年数・企業規模・教育水準など、賃金格差の原因となる他要因については同一条件にする必要があり、単純な比較はできないためだ。一方、データの制約から比較対象をそろえた分析は難しく、マクロレベルでの実体はつかみにくい。

そこで、パートとフルタイムとの職務内容の均質化が比較的進んでいると思われる職種として、一般事務中心の「経営サポート職(white-collar,

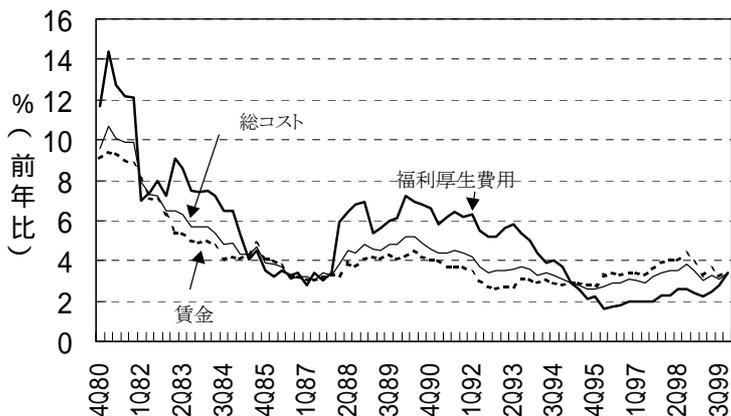
administrative support)」をとりあげ、パートとフルタイムを比べてみることにしよう。

経営サポート職の時間あたり総報酬でみてパートタイマーはフルタイムの68%で、依然大きな差がある。しかし、これを直接コストである賃金給与と、間接コストの福利厚生費とに分解すると、賃金では77%まで差が縮小するのに対し、福利厚生費はパートがフルタイムの45%と半分以下になっている。フルタイム労働者の賃金が高いのは、時間外労働の割増しが含まれることも一因と考えられるので、基準時間内での賃金格差はさらに小さいとみられる。これより、パート労働者の待遇が実質的に劣っているのは、福利厚生面での格差によるところが大きいことがわかる。

賃金以上に大きい福利厚生の格差 企業の リストラと、無関心な労働者

福利厚生費用は、80年代から90年代前半にかけて賃金の伸びを50%程度上回る勢いで増加を続け、労働コスト全体に占める割合を高めた（96年：28%）。

図6. 福利厚生費用の上昇が引き上げた雇用コスト



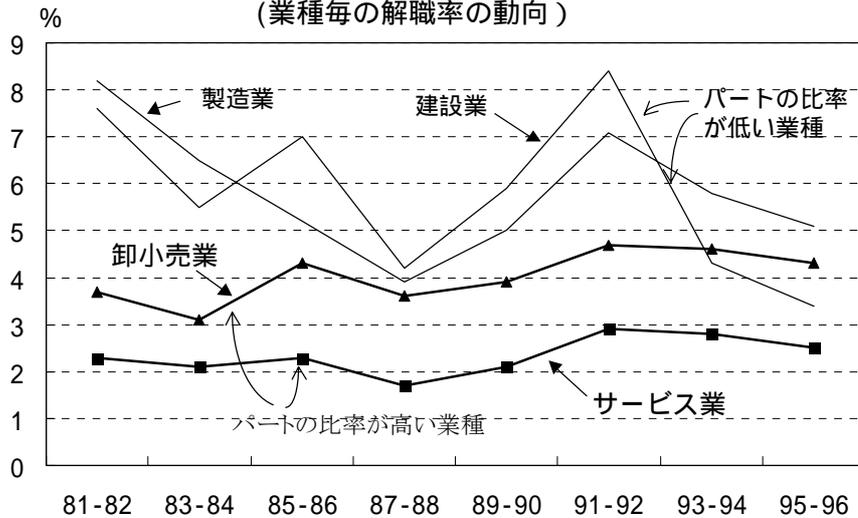
福利厚生費の長期的な上昇傾向は、「福祉国家」化に伴う企業負担の増大によるもので、60年代後半以降の先進国には共通にみられる傾向である。ただ、この時期米国で福利厚生費が顕著な上昇をみせたのは、医療費の高騰により医療保険負担が加速度的に上昇したことが直接的原因で、厚生水準の向上によるものではない。しかも医療保険は賃金水準との連動性が低く、雇用人員（被保険者数）によって負担額が決まってしまう固定費用的な性格が強い。

賃金が中期的には労働生産性の動向によって決まる変動費用であるのに対して、福利厚生費は固定費化しながら膨張を続けており、雇用コスト構造全体を硬直化させることにつながっていたと考えられる。賃金上昇を押しさえ込むことに成果をあげつつあった経営サイドが、福利厚生費の圧縮を次の課題としたのは当然のことといえよう。雇用契約上、福利厚生費の負担が大幅に軽減されるパート労働者の拡大は企業にとって好都合であったことになる。

一方労働者側では、福利厚生は直接的な賃金に比べると関心は薄くなりがちである。個別の労働者レベルでは負担と給付の水準が意識されにくいという性質に加え、パートタイマーは配偶者の福利厚生プランでカバーされる場合が多く、自己の雇用契約が社会保険を提供しなくても実質的に不利益を被らないためだ。

医療保険を例にとっても、パートタイマー自身の雇用契約でカバーされるのは全体の17.5%しかないが、75%近くは「被扶養者」などの形で給付資格を受けている（配偶者の医療保険）。つまりパートタイマーは、扶養者の「社会保険の傘」に守られることでフルタイムと比較して遜色のない保障を受けており、扶養者の雇用が確保されている限りは問題が顕在化しない構図になっている。

図7. 「パート化」が進んでいる業種の解職率は低い
(業種毎の解職率の動向)



パートは解雇されやすいのか？

雇用の不安定さはパート労働に対する一般的なイメージといえるが、実体はかなり異なる。パートタイム労働者のうち短期契約(contingent contract)は全体の約1割にすぎず、雇用契約は比較的容易に継続される場合が多い。また先にみたように相対的に労働コストの低いパートは、景気後退でもむしろリストラの対象にはなりにくい。労働省の「解職動向調査」でも、好不況をとわずパート比率の高い業種の解職率は低水準であることが示されており、継続性という点で雇用の質が低いとはいえない。

4. 今後に与える影響

以上より、90年代米国の雇用環境の大きな特徴であるパートタイマーの雇用拡大は、企業からみた総労働コスト削減の中心的なテーマの福利厚生費圧縮の手段として、大規模なリストラのなかで進んだものであることがわかる。またこれは既婚女性や学生など、労働時間や職種が希望にあわないなどの理由で積極的に労働参加してこなかった「周縁的労働者」をとりこみながら、急速な拡大をみるようになった。業種によっては、新規雇用の半数近くがパートで占められるものもあり、

しかもそうした業種は総じて成長力が高く、今後もより早いペースで雇用を拡大していくことが予想されている。また比較的低コストのパート労働者はリストラの対象にもなりにくく、今後もその比重を一層増していくことになる。

しかし、パート労働は社会保障のカバー率が著しく低いなど、制度的に未熟な面が多く残されており、これが企業側にとってはパート雇用拡大の強い誘因となっている一方で、労働者側の潜在的なリスクを高めている。

パート雇用の拡大に伴うリスクは、一般に考えられているようにパート労働者自身が解雇されるリスクばかりでなく、パート労働者の親や配偶者など「主たる家計支持者」がリストラで職を失った場合に、パート自身も社会保障を失うことになるという、きわめて危険性の高い二重のリスクであると考えられる。

現在の米国の雇用環境は、かなり大きな部分がこうしたダブルリスクにさらされた不安定さを内にはらんでいる。米国経済が今後再び大規模なリストラに手を着けるときの影響の大きさが懸念される。

- 本レポート記載のデータは各種の情報源から入手、加工したものです。その正確性と完全性を保障するものではありません。
- 本レポート内容について、将来見解を変更することもあります。
- 本レポートは情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、契約の締結や解約を勧誘するものではありません。なお、ニッセイ基礎研究所に対する書面による同意なしに本レポートを複写、引用、配布することを禁じます。

Copyright © ニッセイ基礎研究所 1996 All Rights Reserved