

不況下の女性労働

川口 和子

はじめに

1月1日付「日経連タイムス」で永野会長の年頭所感は、今3月期決算は2桁減益の予想が確定的と「予想外に深刻」な景気の落ち込みを強調して労働組合の春闘を牽制している。

本誌No.9の今宮論文等で説明されてきたように、今日の不況の構造的な性格に加え、政府の大企業、大銀行優遇の景気対策から、不況は政府、財界の予想をこえて長期化している。それに伴い企業の「雇用調整」は、年明け早々、音響機器メーカーのパイオニア、クラリオンが管理職に事実上の指名解雇を通告するなど、さらにエスカレートする様相をみせる一方、不況を好機とする分社化や企業合併、海外への生産拠点の展開、ホワイトカラーの広域流動化など、21世紀戦略構想にそったリストラクチャリング、「合理化」も強められている。

こうした現状をふまえ、ここではその一環としての女性労働者の状況をみてみたい。

1. 女性労働者にひろがる「見えない失業」

不況下の女性労働の特徴は、男性よりも容赦なく真先に人員削減の対象とされ、しかもその失業は統計数字上は隠蔽されて見えにくいことにある。

西村直樹氏（「労働総研ニュース」第33号）や内山昂氏（「労働総研クォーターリー」No.9、93年冬季号）も、「労働力調査報告」により92年7月

時点で就業者数は前回より40万人減少しているのに対し失業者数は1万人にすぎず、一方非労働力人口は42万人増加し、15才以上人口のこの間の増加は2万人であることから、就業者40万人減は不況により職を失い雇用保険にも加入していないパートやアルバイトが非労働力人口に吸収されたと指摘しておられるが、その多くが女性であると推測される。

総務庁統計局「労働力調査特別調査」（92年2月）で完全失業者数をみても、男性80万人に対し女性は57万人と実数は少ないが、前年と比較すると男性は3万人減少したが女性は4万人増加している。また非労働力人口は、男性は前年比28万人減少しているが女性はこれまでの減少傾向から一転して7万人増加しており、非労働力人口中の就業希望者は、男性208万人（18.7%）、女性763万人（28.7%）で、実数、率ともに女子が男子を上回り、就業を希望しながら非労働力人口化している膨大な女性の存在を示している。さらに92年上期の失業率も、男性は2.1%で前年同期と同率であるが、女性は2.3%と男性よりも高く、前年比0.1%増加している（労働省「平成4年上期雇用動向調査速報」92年12月）複雑な現実を、とくに昨年夏以降さらに拡大した雇用調整を反映していないこれらの数値からも、不況の波が女性労働者を直撃してきたことが推測される。

①直撃される不安定雇用

それは第一に、雇用調節弁として、また正規

国際・国内動向

労働者の日本的終身雇用の防波堤として、不況時には人べらしの矢面に立たされる不安定雇用の主力が女性労働者であることによる。バブル景気と人手不足の波に乗ってこれまで政府、大企業は、意欲的に不安定雇用労働者を多様な形態で職場に引き入れてきたが、その女子比率¹⁾はパート85.3%、派遣労働者59.7%、契約、登録社員53.3%等いずれも高い。そして企業の「雇用調整」はこれまで、正規労働者には出向、配転など「企業内失業」に止める代わりに、これらの不安定雇用者を日本の特徴である短期、有期の雇用契約を「活用」して解雇している。

例えば、日本ビクターは今春までにパート2100人の削減を予定し「水戸工場と隣接する子会社のビクターマグネティックスの両工場で、9月臨時従業員とパートのほぼ全員の約200人を解雇…伊勢崎工場でも48人の契約社員に契約切れを通告、全員が女性で平均年齢は46才²⁾——。「大手メーカーの販売部門や大手スーパーでは、第一線を担っていたパート労働者が、正規労働者の配転等によって玉つき式に放り出される例も見られる³⁾」。

労働者派遣法制定後とりわけ急成長を遂げてきた人材派遣業は、女性を主力とする登録型の事務処理関連業務であるが、証券各社はこれまで派遣労働者でまかなってきたコンピューター事務要員の大幅削減をすすめている。和光証券は現在月間60～70人契約している派遣社員を3月までにゼロに、第一証券は最盛期の約400人を30人に削減、山一証券もピーク時で月間約800人から現在200人に落とし、さらに削減する予定である⁴⁾。「1ヶ月契約を更新して55才定年まで働くを確認していたのに、突然やめてほしいと言われ自己都合退職届を書かされた」（損保会社）、「3年以上いてほしいと言われてきたが急に『今月で終わり』と言われた」（信託銀行）

等⁵⁾、女性派遣労働者の大口顧客であった金融関係できびしい様相が目立つ。派遣業界全体でユーザーからの派遣注文が激減しており、契約更新による継続派遣もこれまでの8割から2割に急落していると言う⁶⁾。

解雇された不安定雇用者が再就職を求めて職安におしけるが、92年11月のパートの求職者数は昨年同月比で3割増加したのに対し求人数は逆に2割減少している。全労働者の有効求人倍率も91年1月の1.45倍から11月には0.93倍へ下がり、遂に1倍を割ったが、89年には4倍をこえたパートの有効求人率も92年1月には2.86倍、11月には1.48倍へ急落している。しかも「買手市場をいいことに、低賃金など労働条件を悪くし、年齢に制限を設ける求人が目につく」という⁷⁾。

②史上2位の中小、下請企業の倒産

不況による大企業の犠牲転嫁のもう一つのターゲットは、下請、系列構造の中小零細企業の業者、労働者である。

東京商工リサーチが発表（93年1月20日）した昨年の企業倒産件数（負債1千万円以上）は、前年比31.2%増の1万4619件で、2年連続して1万件を超え、その4分の3が資本金1千万円未満の中小零細企業である。負債総額は円高不況時以来史上2位の7兆6014億9900万円にのぼり、倒産企業の従業員数も約10万7000人、86年以来の10万人をこえた。倒産の原因は前年までの人手不足や財テクの失敗によるものが減少し、大企業の身勝手な発注停止や大銀行の融資規制などによる販売不振や売掛金回収難等、「不況型」が前年の1.6倍に増加し全体の過半数を占めている。業種別には下請が多い製造業の倒産が前年比1.6倍と多いが、ほぼ全産業にひろがっている。

これら中小零細企業も女性労働者全体の過半

数が集中する（規模100人未満企業に53.7%～「労働力調査」92年）分野であり、特に1～4人の零細企業の女性比率は6割前後を占め、零細自営業における無償の家族従業者＝主婦と共に女性労働力を支えとしている。

従って、例えば仕事の9割を日本ビクターの下請で占めるN社伊勢崎工場では、労働者120人中110人が女性であったが昨年6月の工場閉鎖で全員が職を失った⁹⁾。また倒産しないまでも、住宅機器メーカー東陶の下請企業A社は生き残るために、77人の女性労働者のうち50才以上の33人を解雇した等⁹⁾、女性、高齢者にしわよせされるのが通例である。

③大卒女子2万人の就職浪人

女子学生の就職活動も暗雲におおわれている。リクルートリサーチの調査（92年7月発表）では、今春の上場企業が採用予定の大卒者数は、昨春実績と比較し男性は5.1%減少、女性は23.7%減少、求人倍率では男性（大学院を含む）2.2倍に対して女性（短大を含む）は0.93倍と8年ぶりに1倍を割り、計算上は2万人の女子学生の失業者が出るようになった。

実際の就職活動でも「ウチは女子学生は採りません」、「コネを探したら」、「結婚して子供も産んで働くのは無理ですよ」等、均等法にも違反する採用拒否が横行している。そのため、毎日コミュニケーションズが昨年2月～9月に3回行った就職活動中の学生の意識調査では、1回めと3回めを比較すると男女とも大手志向が減少し、また特に女子学生で「プライドを持てる仕事」を求める者が激減するなど、「就職活動を通じての挫折感がうかがえる」¹⁰⁾。

均等法がもたらした積極的効果の一つが大卒女子の求人数の増加であったが、不況は、企業の利潤追求原理と結合した性差別の現実と共に、募集、採用にかかわる差別については企業の努

力規定にすぎない均等法の弱点、その実効性への疑問も改めて浮きぼりにしている。

以上のような、解雇された不安定就業の女性労働者や大卒女子就職浪人が、きびしい雇用動向の中で就業をあきらめ家庭にはいれば、統計上は非労働力人口となり失業としては現われない。

家庭内の労働を個別家族の私的労役とする資本制社会は、女性労働者に家庭と仕事と「二重の苦役」を課すことから、女性労働者は労働力人口と非労働人口との間を往きつ戻りつし、安い労働力、また雇用調節弁として利用されたきた。不況下の女性労働者の「見えない失業」の増加は、女性労働の本質も改めて鮮明にしている。

2. 不況を追い風にした「女子活用」戦略の新たな動向

政府、独占資本はこれまで、多様な形態での職場進出、意欲、能力に応じた職域拡大と昇進昇格等、女性労働力の積極的活用政策を男女平等推進のポーズをとってすすめてきた。しかしその狙いは、低賃金構造の重層的拡大、能力主義管理による競争原理の強化等、搾取強化と結合し①不安定雇用での女性労働力の拡大、②保護切り捨てによる男なみの戦力化と、両側面からの女性の潜在余力の活用にあった。不況下の女性労働のもう一方の特徴は、不況をむしろ好機として推進されている「合理化」の一環として、これらの女性活用策がより苛酷な形で強められていることである。

昨年12月、労相の私的諮問機関「パートタイム労働問題に関する研究会報告」は、情報提供や相談活動にあたるパート支援機関の設置を提言、労働省はこれを受けてパート労働法の立法化を次期通常国会に上提する方針を固めた。また労働省は「フロー型労働者の人事、労務管理のあり方に関する研究調査」を雇用情報センター

国際・国内動向

に委嘱¹¹⁾するなど、「ストック型人材」と「フロー型人材」との弾力的使用を追求する企業とタイアップし、「基幹的労働力」としてのパートをはじめ多様な不安定雇用の活用等を強めている。

日本航空はすでに、関西国際空港オープン後の外国航空会社との競争に備えスチュワーデスを派遣にきりかえる計画¹²⁾であり、削減を主とする現局面から、70年代の不況期にも経験したように今後は、正規労働者を削減してコストの低い不安定雇用者に入れかえることも予想される。

また女性戦力化の一典型であるコース別管理も、就職難を追い風に大卒女子の総合職の門戸をさらに狭める一方、総合職なみの仕事を一般職の賃金、処遇で課す新たな動向も見られる。都市銀行では総合職、一般職とも大幅な採用減を予定しているが、その中で大卒女子の一般職採用をふやしてローンの推進や渉外の戦力として活用しようとしている。¹³⁾

さらに、これまで男性の3K職場であった自動車産業の生産現場にも女性労働者を配置する動きが広がっている一方で、女性に対する労基法の時間外、休日、深夜労働の規制を緩和、廃止への動きも加速化されている。日経連の「労働問題研究委員会報告」は毎年これを主張してきたが、政府も「第二次女子労働者福祉対策基本方針」(92年6月)、「第七次雇用対策基本方針」(92年7月)、「国民生活白書」(92年11月)などでくり返し提起している。労基研報告の一年単位の変形労働時間制等導入による労基法改悪と相まって女性労働者を昼夜をわかつた長時間過密労働に追いこむ“搾取の平等”として、女性戦力化政策は不況を追い風に強まりつつある。

しかし今日の構造的な不況をつくり出してきた責任を棚上げして高蓄積を追求する政府、大企業の戦略は、労働者、国民との矛盾を激化せずにはおかない。

最近若者たちには、定職につかずアルバイトや契約、派遣社員を転々とするフリーターが、トレンドな働き方としてもはやされてきたが、それは結局「安く使える便利な消耗品…それにおくればせながら気付いたのもバブル崩壊の皮肉」との投書¹⁴⁾は、多くの不安定雇用者の実感であろう。

また東大教養学部自治会は、昨年11月の代議員大会で「大卒女子2万人失業必至の状況の解決を呼びかけましょう」との女子学生7人の共同提案を、全会一致で採択、討論では「不況で男性を優先採用する裏には、過労死するまで働かせるといった企業の論理がある」等、これを男女共通の問題としてとらえる発言が相ついただという。

不況を契機に、人間らしい働き方、真の男女平等への追求を深め強める春闘の発展が期待される。

(注)

- 1) 労働省「就業形態の多様化に関する実態調査」1987年による。
- 2) 「朝日新聞」92年10月5日付、同9月16日付。
- 3) 「赤旗」93年1月30日付。
- 4) 「日本経済新聞」92年11月10日付。
- 5) 「赤旗」92年8月14日付。
- 6) 「朝日新聞」92年8月7日付。
- 7) 「赤旗」93年1月30日付。
- 8) 「朝日新聞」92年9月16日付。
- 9) 「朝日新聞」92年10月5日付。
- 10) 雇用情報センター「エンプロイ」93年1月号。
- 11) 報告書は92年3月発表。
- 12) 「日本経済新聞」92年10月16日付。
- 13) 渡辺峻「バブル崩壊後の都市銀行の合理化」『経済』92年2月号。
- 14) 「朝日新聞」92年10月25日付。

(会員・中央大学講師)