

現在の雇用・失業情勢と労働力政策について

内山 昂

1. はじめに

10月12日に年金審議会は、年金「改革」案の検討結果を意見書としてまとめ厚生大臣に提出した。同時期の10月14日に、労働省は「65歳までの雇用機会を確保するための実行ある推進策」について雇用審議会に諮問をした。諮問内容は次のようである。

「急速な高齢化の進展にかんがみ、高齢者の雇用の安定を図るため、65歳までの雇用機会を確保するための実効ある推進策について、法的整備の在り方も含めて、貴会の意見を求める」としている、そのための根拠として次の2点をあげている。

「『人生80年時代』の到来を迎え、我が国経済社会の活力を維持していくためには、高齢者の豊かな知識・経験を活かし、65歳まで現役として働けるような環境づくりを進めていくことが重要な政策課題となっている。」

「高齢者の雇用状況については、60歳定年制は8割の企業で採用されており、更に60歳定年制を実施することを予定している企業まで含めると9割を越え、着実に定着しつつある。

しかしながら、希望する者が65歳まで働き続けることができる制度を有する企業の割合は約2割と未だ十分とは言えない状況にある。また、高齢者を取り巻く雇用失業情勢は特に最近の景

気低迷の影響も受けて大変厳しく、いったん離職すると再就職は難しい状況にある。」

この2つの審議会の意見書と諮問が、相互に関連していることは明らかである。「平成5年雇用管理調査結果速報」より労働省の算出によれば、65歳まで雇用確保の手段を有する企業の全企業に占める割合は19.1%に過ぎない。これを調査時点で企業規模別に一律定年制を61歳以上でみると企業規模計で6.0%、5000人以上で1.6%、1000～4999人で2.4%、300～999人で5.0%、100～299人で5.9%、30～99人で6.3%になっている。65歳年金支給となった場合、全企業の約80%で働く労働者はどうなるのか。ちなみに60～64歳の有効求人倍率は平成4年10月で0.16である。これでは生活できず、生きていけない。

言葉を変えて言えば、65歳年金支給は、65歳まで働き続けることを必然として成立しているのであり、有効求人倍率0.16のもとでの労働条件は低賃金、無権利なものとなり、そう遠くない時期に景気動向とも相まって日本における労働市場全体に厳しいインパクトを与えるであろう。労働省の審議会への諮問は、以上の方向に踏み出したことを違う言葉で述べたにすぎない。ここで注目すべきは、人事院が平成5年8月3日にだした「報告と勧告」の報告のなかで「公務における高齢者対策」として、「高齢者雇用の形態」「雇用と年金の在り方」「その他関連事項」

特集・激化する国際失業と日本の労働者

の検討にふれていることである。その意図するところは公務労働の若干の特殊性はあるにしても基本は同じと判断出来る（本号35ページ金沢論文参照）。ここに日本全体の労働者階級にたいする攻撃として、自民党でも成しえなかった日本資本主義の反動的構造諸政策を、細川連合政権が独占資本の意をたいして世界同時不況のなかで、それだからこそ実現すべく決意していることをみることができる。次に雇用・失業をめぐる状況について触れることとする。

2. 雇用・失業について

筆者は1年前、本誌No.9に「雇用・失業動向の若干の特徴」について触れる機会があった。そのとき今次不況を「プラザ合意にもとづく構造調整がつくりだした世界同時不況と結びついた構造的なもの」として、「勿論景気は循環するであろうが、政府・資本が期待を込めて述べているように、それが短期に底をうって上調になる、もしくは急速に上げるということは今次不況の性格からして考えられない。」として雇用問題にふれたが、現状はより深刻な事態にたちいたっている。政府統計等をもとにその実態を明らかにしたい。

労働省の業務統計によれば、有効求人倍率を91、92、93年の各8月で比べてみると、1.38、1.03、0.70倍と急速に悪化している。月間有効求職者と月間有効求人数を実数で対前年同月増減率を92、93年8月でみると求職で12.0%、18.4%各増、求人で17.0%、18.9%各減である。これでは倍率が悪くなるのは当然といえる。

「労働経済動向調査」（93年8月）によれば、*製造業の常用雇用判断D.I.は、4～6月期実績－（マイナス）10ポイント、先行きは、7～9月期実績見込み、10～12月期見込みとも－7ポイントと見込んでいる。*卸売・小売業、飲食

店のD.I.は、4～6月期実績－8ポイント、7～9月期、10～12月期ともに－1ポイントとなっている。*サービス業については、今後若干のプラスが見込まれている。

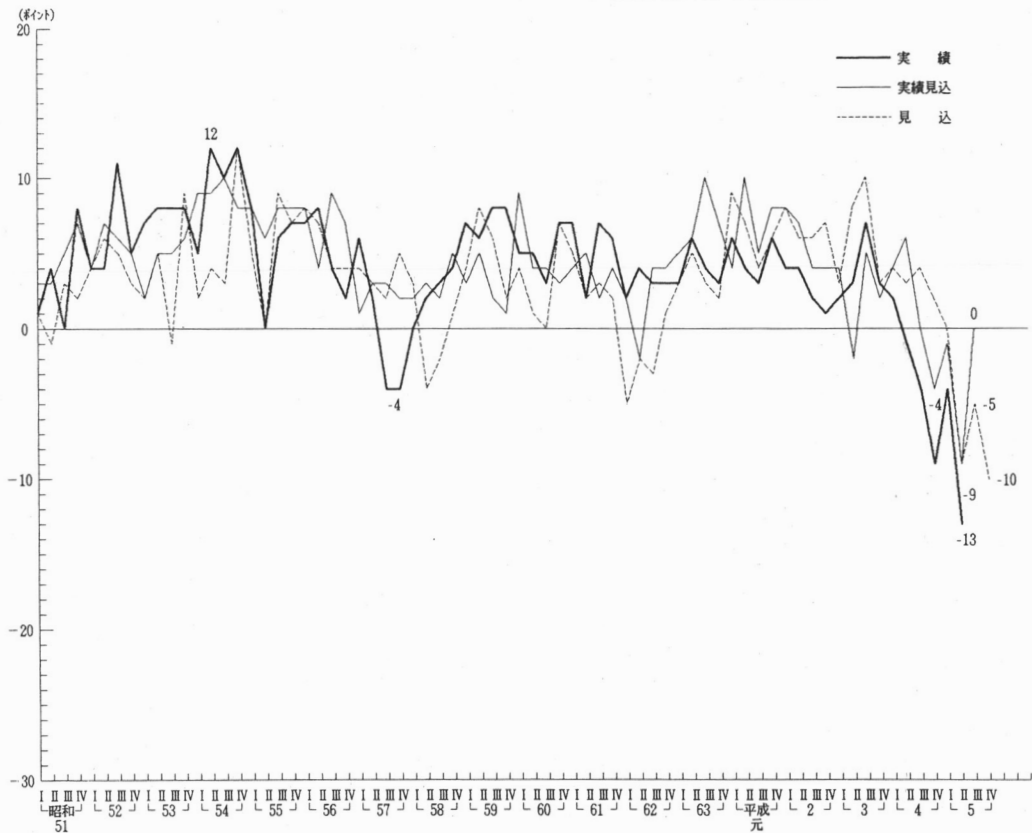
パートタイムについては、全体にマイナスだが特に卸売・小売業、飲食店のパートタイムは、4～6月期実績－13ポイントと四半期調査開始（'76年1～3月期）以来最大のマイナス幅となった（第1図）。製造業もサービス業もマイナスポイントになっている。

雇用調整について、なんらかの雇用調整を実施した事業所の割合の4～6月期の実績は、製造業40%、卸売・小売業、飲食店29%、サービス業23%と、各産業とも前期に比べて上昇し、製造業は円高不況時（'86年10～12月期）のピークに並んだ（第2図）。既にマツダが全社で、日産が栃木で11月から、94年1月から新日本製鉄（3年間で7000人削減）、日本鋼管3200人、川崎製鉄2900人、住友金属3500人など製鉄大手、日立など電機メーカーで「雇用調整給付金」の対象となる休業等が行われるので、それはより厳しいものとなるであろう（第1表）。雇用調整の実施方法は、各産業とも引き続き残業規制の割合がもっとも高く次いで「中途採用の削減・停止」や「配置転換」の割合が高くなっている。これを前期と比べると「配置転換」は、製造業及び卸売・小売業、飲食店で上昇、なお製造業では、「出向」の実施事業所の割合が引き続き上昇している。93年8月1日現在雇用調整助成金の指定業種は168、対象事業所は16万2千所対象労働者385万1千人となっている。

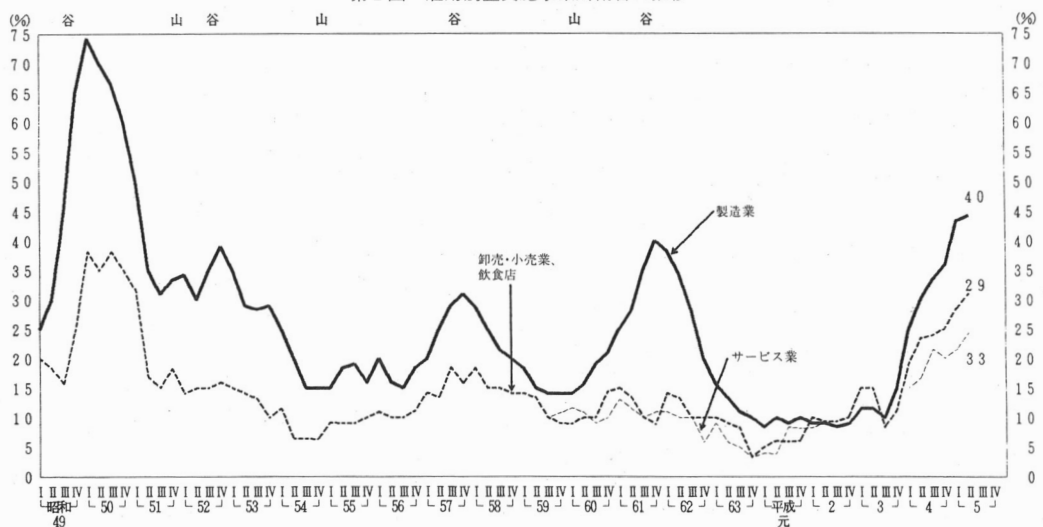
パートの減については既にふれたが、女性の状況を総理府統計の「就業状態別15歳以上人口」調査でみると、「家事などのかわりに仕事」に従事する女性は、'92年以降対前年同月で減をつづけているが、93年以降は特に厳しくなってい

特集・激化する国際失業と日本の労働者

第1図 季調済パートタイム雇用判断D.I.の推移(製造業、卸売・小売業、飲食店)



第2図 雇用調整実施事業所割合の推移



資料出所：労働省「労働経済動向調査」

(注) サービス業は昭和59年4月から調査を始めた。

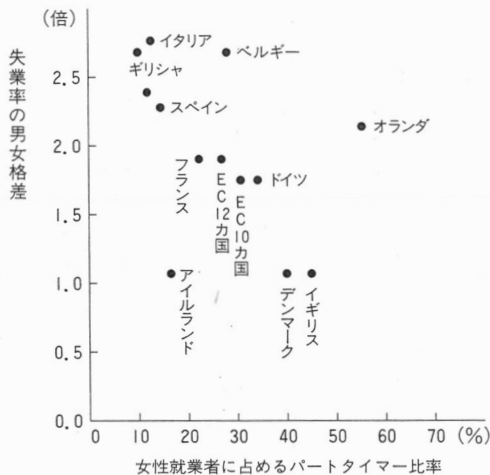
特集・激化する国際失業と日本の労働者

第1表 従業員削減ランキング

順位	従業員減少率				従業員減少数			
	93年/92年		92年/91年		92年→93年		91年→92年	
	社名	%	社名	%	社名	%	社名	%
1	シントム	58.6	ハウスイ	72.4	N T T	17,744	N T T	7,685
2	日本海汽船	52.0	東和メックス	62.6	日産自動車	2,495	東京急行電鉄	2,099
3	山水電気	38.0	寺田紡織	55.3	沖電気工業	1,428	西日本鉄道	1,398
4	キムラタン	34.2	u n i 2 1	45.5	新日本製鉄	1,393	日産自動車	1,307
5	ユニオン光学	32.9	クラウン	44.0	ヤマハ	872	神戸製鋼所	909
6	ナカミチ	32.0	岩崎通信機	32.6	鐘紡	867	丸井	838
7	ユニデン	27.7	東京急行電鉄	29.4	日東紡績	818	新日本製鉄	772
8	クラウン	25.7	三谷セキサン	28.2	国際証券	786	岩崎通信機	763
9	光世証券	25.2	オリインテリア	27.6	日立製作所	733	ヤマハ	609
10	オーミケンシ	24.3	ユニデン	24.6	蛇の目ミシン	641	勸角証券	483
11	厚木ナイロン工	23.4	オートリ	22.4	勸角証券	637	さくら銀行	481
12	ダイア建設	23.1	世界長	20.5	オーミケンシ	614	日本セメント	450
13	蛇の目ミシン	22.6	セザール	20.2	新日本証券	597	コスモ証券	386
14	田村電機製作所	21.3	歌舞伎座	20.0	京セラ	559	富士重工業	383
15	ワイイーデータ	21.1	アスク	19.9	富士通ゼネラル	533	ユニバ証券	354
16	新和海運	20.9	日本セメント	17.4	三洋証券	530	オーミケンシ	351
17	大倉電気	20.4	ナビックス	17.3	メイテック	529	ブラザー販売	330
18	ナカヨ通信機	19.8	東京テアトル	17.0	日興証券	453	寿屋	329
19	ミサワケミカル	19.7	不二製油	16.7	ブラザー販売	433	日本水産	322
20	瀧澤鐵工所	19.3	埼玉繊維工業	16.3	神戸製鋼所	426	三井石油化学	298
21	日東紡績	19.2	京阪神不動産	16.1	長崎屋	417	蛇の目ミシン	293
22	東芝鋼管	19.0	コムソン社	15.5	寿屋	409	東京相和銀行	283
23	中央毛織	17.1	田村電機製作所	15.2	シントム	407	日東紡績	266
24	中外鉦業	16.9	共栄タンカー	15.2	愛知機械工業	400	大洋漁業	257
25	帝国繊維	16.6	マミヤオービー	15.1	本田技研工業	386	コマツ	246
26	東京エレクトロ	16.5	ヒラボウ	15.0	シキボウ	375	大昭和製紙	243
27	サンリオ	16.1	西日本鉄道	14.8	西日本鉄道	350	不二製油	241
28	日本レース	14.5	日住サービス	14.2	コスモ証券	322	三洋証券	234
29	シンワート	14.4	極洋	14.0	ユニバ証券	317	東和メックス	219
30	富士ソフト	14.4	ミサワリゾート	14.0	クラリオン	304	田村電機製作所	215
31	ワコー電器	14.3	シルバー精工	13.8	いすゞ自動車	300	ナビックス	207
32	新栄船舶	14.3	東和エレクト	13.7	第一証券	299	ハウスイ	207
33	富士通ゼネラル	14.1	コスモ証券	13.3	大昭和製紙	297	カルソニック	207
34	日米富士自転車	13.8	増田製粉所	12.4	ユニチカ	295	K D D	201
35	日本紙パ商事	13.5	光世証券	12.4	東京エレクトロ	294	タカキュー	200
36	ニチモ	13.2	紀文フード	12.3	河合楽器製作所	292	アスク	198
37	立川	13.0	オーミケンシ	12.2	日本コロムビア	271	クラボウ	192
38	野崎産業	12.8	マクロス	12.1	ダイア建設	268	第一証券	192
39	コスモ証券	12.8	中川無線電機	11.9	呉羽化学工業	259	大王製紙	188
40	第一証券	12.8	雅叙園観光	11.9	田村電機製作所	255	日本ガイシ	180
41	シキボウ	12.7	ダイア建設	11.8	タカキュー	248	西友	176
42	日本橋倉庫	12.6	電響社	11.7	大東京	242	ブラザー工業	172
43	勸角証券	12.6	ユニバ証券	11.7	安田信託銀行	241	河合楽器製作所	166
44	国際証券	12.2	宝幸水産	11.4	ダイワボウ	230	水戸証券	164
45	ユニバ証券	11.9	ユニオン光学	11.3	サンリオ	225	イズミヤ	161
46	三洋証券	11.8	水戸証券	11.3	大倉電気	221	本田技研工業	160
47	丸万証券	11.8	ツノダ	10.9	本州製紙	219	アイシン精機	156
48	東京いすゞ自	11.8	ユアサフナショ	10.8	太平洋証券	214	ダイア建設	155
49	シルバー精工	11.7	中日本興業	10.5	富士ソフト	212	雪印乳業	149
50	セザール	11.6	乾汽船	10.5	東洋紡	211	九州電力・ミズノ	144

(注) 各社の従業員は、いずれも前年10月～当該年3月の最新本決算または中間決算時点の数字。

第3図 女子就業者（25～49歳）に占めるパートタイマー比率と男女失業率格差の関係（1990年）



資料出所：EC「Eurostat」

注1 失業率の男女格差＝女性の失業率／男性の失業率

2 EC10カ国＝スペイン、ポルトガルを除いたもの。

る。1月27万、2月97万、3月50万、4月70万、5月49万人減している。これが全部パートというわけにはいかないであろうが、大部分はパート的労働と推定できるし、その大部分は非労働力化しているものと思われる。従って労働市場には直接には現われてはこないが、労働市場にたいする潜在的圧力となっている（第3図）。

全産業の雇用判断（「過剰」―「不足」）を8月の日銀短観（雇用人員判断D.I.）でみると全産業で10ポイント、大企業で19ポイント、中堅企業で12ポイント、中小企業で6ポイントと何れも過剰判断の増大が示されている。注目すべきことは、中小企業で5月から過剰に転じていること。また、製造業の大企業で過剰が27ポイントに達していることである。この傾向は12月も変わらないであろう。何故なら日銀短観の予測値が概ね実績に対して低めであること。また、すでに明らかなように雇用動向が景気動向に対

して遅効性であることによる。

以上の結果であろうが、1992年の延労働移動率は30.4%と労働移動は沈静化しているが、パートでは入職者（6万人増）、離職者（10万人増）、転入職者（3万人増）といずれも増加していること。入職者の地域間移動は全体としては減少しているが、北海道・東北（-5.7%）、九州（-2.0%）、近畿（-1.3%）それぞれ流出超過になっていることである。当該地域は、93年の冷害・台風により米作が極端に悪化した地域であり農業労働者の出稼ぎの増大は不可避であろうが、前述のような雇用の過剰情勢のもとで、有効求人倍率に影響を与えることは避けられないであろう。

管理職・事務職の状況については、本誌No.9でもふれたが、経済動向調査によれば管理職では、集計事業所の20%強が過剰になっている。事務職では10～20%過剰になっている。この数字をいかに読むかはあくとして、過剰を背景別にみると管理職（製造業）では、「国内の景気変動に伴う需要不振」54%、「人件費負担の増大」53%、「組織再編による管理事務部門の見直し」47%、「社内の年齢構成要因」34%、「国内の構造的な需要不振」30%が主要な背景になっている。卸売・小売業、飲食店では、「人件費負担の増大」61%、「社内の年齢構成要因」58%、「国内の景気」41%、「組織再編」41%、サービス業では、「人件費」62%、「社内の年齢構成」57%、「組織再編」38%、「国内の景気」27%となっている。注目すべきは、製造業では、主要な要因に大きな差はないが、産業の性質にもよるのであろうが卸売・小売業、飲食店、サービス業では、「人件費」と「社内の年齢」の要因が大きな背景となっている。

事務職のついでの特徴は、管理職にはほとんど観られなかった「OAの導入に伴う合理化」が

第2表 世界の経済成長率の動向と予測

区 分	(前年比：%)				
	1989	1990	1991	1992(予測)	1993(予測)
実質経済成長率					
世 界	3.3	2.1	0.1	0.8	2.3
先 進 国	3.3	2.3	0.5	1.4	2.0
主 要 7 カ 国	3.3	2.3	0.5	1.5	2.1
そ の 他	3.7	2.5	0.6	0.8	1.1
旧ソ連・東欧諸国	2.0	-3.1	-9.7	-17.2	-5.4
東 欧	-0.2	-7.1	-13.7	-10.4	2.1
旧 ソ 連	2.5	-2.3	-9.0	-18.6	-7.6
途 上 国	3.7	3.6	3.2	6.1	5.7
ア フ リ カ	3.2	1.0	1.5	2.0	3.3
ア ジ ア	5.3	5.5	5.7	6.6	6.4
中東・ヨーロッパ	3.8	5.5	—	9.9	8.6
中 南 米 等	1.0	-0.1	2.8	2.7	2.0

資料出所：国際通貨基金（IMF）「World Economic Outlook」（1993年1月）

製造業で23%、卸売・小売業、飲食店で28%、サービス業で21%過剰要因となっていること。サービス業で「国内の景気変動」が50%あることにある。他は管理職と同傾向といえる。この過剰要因の背景からして雇用過剰の傾向はひきつづくものと考えられる。これを年代区分別に事業所割合をみると50歳以上で（管理職）製造業65%、卸売・小売業、飲食店53%、サービス業53%となっている。これを40歳以上でみると、それぞれ93%、97%、87%になる。事務職をこれも40歳以上でみると製造業で65%、卸売・小売業、飲食店66%、サービス業43%になっている。戦後の第一次団塊世代が40歳代後半にちかづいている状況を考慮にいれるとき、資本にとって50歳代の相対的過剰人口問題はさけることの出来ない問題になってきている。従って「終身雇用制」、「年功賃金」の維持は、極めて困難になってきており、それは事実上崩壊しつつある。

発達した資本主義国全体は程度の差こそあれ不況局面にある。そこで大雑把に各国の失業率を掲げておく。92年アメリカ7.4%（黒人14.1、

ヒスパニック11.4）、93年5月ドイツ（西）8.0%、（東）15.1%、93年4月フランス10.9%、93年2月イギリス10.8%、92年10月イタリア12.9%、92年カナダ11.2%、日本2.2%（総理府統計による「追加就業希望者」は男女計で245万人であり、5月の完全失業者169万人にそれを加えれば、すぐ5%程度にはなる。更に一時休業の対象になっている385万人を加えたらアメリカ並みになる。）となっている。経済成長率も国際通貨基金の資料によれば主要7カ国は92年、93年（予測）で1.5、2.1になっているが実態は、もっと悪いと思われる（第2表）。

ここまで資本の海外進出について、国内の労働市場を中心にふれてきたので、取り上げることをしなかったが、今次リストラの特徴の一つは、資本の海外進出にある。内からみれば「産業空洞化」である。その主要な方向が、目が、アジアに向かっていることは、第2表からみても、また日本の地理的位置からしても明らかである。注目すべきは、中国をはじめ東南アジアにおける低賃金、低労働条件の日本の労働条件に与える影響についてである。賃金をはじめと

する労働条件について、国際的視野からの分析が重要になってきている。

3. 労働政策について

失業対策事業の廃止、失業保険から雇用保険への転換、労働者派遣法の制定、労働基準法の改悪等一連の政策転換で憲法が保障した社会権—文化的生活、働く権利、最低労働条件の保障は大きく崩れてきている。65歳年金をテコにして、65歳まで働き続けることを前提にした労働市場政策が新たに作り出されようとしている。

「はじめに」のところで述べた雇用審議会への諮問の意味はそこにある。新たに作られる法律が資本に対して強制力をもたない、「努力義務」に止まることは明らかである。諮問と平行して10月に労働省は、「産業雇用の高度化に関する基本指針」を発表した。その骨子によれば、「産業雇用の高度化とは、1) より少ない労働力でより高い生産・サービスを生み出せる雇用構造の創出、2) 産業間における労働力の適性配置の実現」だそうである。なんのことはない首切り、「合理化」とリストラクチャリングへの協力ではないか。来年度予算で新規事業として「産業雇用高度化助成金」、「高齢者キャリア活用センター（仮称）」および「高齢期就業準備奨励金制度（仮称）」などの構想を具体化している。「高度化助成金」は配置転換、出向、再就職の労働者に対して企業外の訓練施設で訓練を行った事業主にたいし5～10万円1年間支給する。2カ月以上の出向者にたいし出向元事業主が負担している賃金の一部を助成する。住居移転を伴う配転、出向、再就職に実費相当額を事業主に支給するもの。「キャリア活用センター」は、事業主団体を母体とする公益法人が請負・斡旋のかたちで仕事の提供をするもの。「高齢期就業準備奨励金制度」は、コース別雇用管理、選定年

制の普及をめざすもので45～65歳の労働者に有給休暇を与えた場合に1人につき6万円補助するもの。結局ベテランホワイトカラーを安上がりで資本が必要とするだけ使うということになる。これが「雇用の高度化」の中身である。その結果は、全体として賃金、労働時間、雇用制度等に影響をあたえるであろう。

現在の不況の原因は、資本主義制度そのものの中にある。当面しての克服の道は、大幅賃金引き上げ、時間短縮、年金改悪阻止、公的就労事業を含めた雇用・失業対策の強化、労働条件・生活水準の引き上げ、政策的には独占資本の民主的規制の具体化とその実現のための闘いの組織が必要である。階級的ナショナルセンター全労連のイニシアによる統一した国民的規模の闘いの秋にある。

（追記）この論文をまとめた後で、中央職業安定審議会雇用保険部会の報告が93年11月1日中央職業安定審議会に提出された。その内容は、1)「雇用継続給付（仮称）」、2)失業給付の見直し、3)日雇労働求職者に対する適用について、4)雇用保険3事業の在り方、5)労働者の移動に関する制度との関係、6)雇用保険制度の今後の運営、にわたっており雇用保険制度の抜本「改正」を意味している。従ってその内容に触れなければならないが、そのことは量的にも、時間的にも困難であるので別の機会に取り上げることとしたい。しかしながら、本論でふれた分析は、「報告」の本質分析に役立つものと思う。

（常任理事）