

雇用・失業の構造変化と雇用政策

丸谷 肇

1. 「高失業社会」の到来

雇用・失業問題が一段と深刻さを増しつつある。最近の雇用・失業関連指標の動向を一瞥するだけで、それは、たちどころに明らかになる。「ある晴れた夏の夜に、自分の目にうつる星だけを星だと定義して、その数をかぞえているようなもの」¹⁾とされるほど、その要件のきびしさのゆえに失業実態を不十分にしか反映しない「完全失業者」の定義上の問題点については措くとして、総務庁「労働力調査」によると、完全失業者はいっこうに減少することなく、95年9月には219万人で、前年同月比で19万人増加した。半年以上にわたって200万人以上を記録しつづけているわけである。

この結果、完全失業率は3.2%と、円高不況時を上まわり、調査開始以来の最高値を記録した4月と同じ水準で推移している。ここで特徴的なことは、95年に入って3.0%を記録して以来、一度も3%を下まわることなく、先の4月の3.2%以来、5月3.1%、6月3.2%、7月3.2%、8月3.2%、そして9月3.2%と、過去最悪の失業率が連続するようになったことである。まさに、「敗戦直後の時期をのぞけば、いまや戦後最悪の失業情勢に突入したと見てよい」²⁾。

また、95年9月の有効求人倍率は0.60倍と前月比で0.01ポイント低下し、これまた極めて低

い水準で推移しており、円高不況時の深刻な雇用情勢のもとで記録した水準と同じである。この夏、学生から届いた暑中見舞いのハガキには、「実家に帰り就職活動の毎日です。なかなか厳しいものがあり、職を求めてさまよう毎日です」とあったが、96年3月大卒予定者を対象にした求人倍率は推計で1.08倍と5年連続で低下しており(リクルートリサーチ調べ)、引き続き「超氷河期」の様相を呈している。

こうして、失業率と有効求人倍率の動向をみるだけでも、戦後最悪ともいえる今日の雇用・失業問題の深刻さの一端を知ることができる。だが、今日の問題状況は、そこにとどまらない。さしあたり、2点を指摘しておこう。

1つは、最近の雇用・失業情勢の特徴として、95年版『労働白書』が分析してみせたように、生産が回復するなかでも製造業雇用者が減少するなど、これまでの景気回復局面とはちがって、「雇用をめぐる構造的問題が顕在化しつつある」ことである。したがって、同じように深刻な雇用情勢に見舞われた円高不況時とは異なって労働市場の急速な好転を展望しえないのである。『労働白書』の表現をかりると、「高失業社会」におちいりつつあるといえるのである。

いま1つは、こうしてわが国をおそっている「高失業社会」化が、雇用と失業の構造変化をともしつつ進展していることである。これま

特集・日本資本主義の現状と労働者

でも高い失業率を示してきた伝統産業や中高年労働者などの失業問題がいっそう深刻化するとともに、先端産業やホワイトカラー労働者、青年層などの間で深刻な失業問題が発生していることは、その端的なあらわれであろう。失業問題がすべての産業、地域、労働者階層をおそっており、労働者の誰もが「過労死」するわけではないとしても、企業社会のもとで全ての労働者がその危険にさらされているのと同じ意味で、今日では労働者の誰もが失業と向かい合わざるをえなくなっているのである。

2. 雇用・失業の構造変化とその内容

95年版『労働白書』は、雇用・失業の構造変化をともしつつ進展しているわが国の「高失業社会」化について、「雇用をめぐる構造的諸問題」「労働市場の構造変化」「構造的失業」「就業構造の変化」など、さまざまな側面から検討している。もちろんこれらの概念は密接に関連しつつもそれぞれ独自の意味・内容をもっているが、雇用・失業構造の変化をみてみるという視点から整理すると、次のようになる。

第1は、わが国では失業発生率が高まっており、失業率が長期的に上昇する傾向にあることである。この結果、先にも指摘したように、景気の回復局面でも「雇用失業情勢には目立った改善がみられず、雇用をめぐる構造的問題が顕在化しつつある」。第2に、こうした失業率の傾向の上昇と構造的失業の背景として、女子の職場進出、労働力人口の高齢化、若年層を中心にした転職指向の強まりなど労働市場の構造変化が進んでいることである。①とくに女子については、労働市場への進出・定着を強めており、かつてほど離職しても非労働力化しなくなっていること、②また、高齢者については、そのニーズに見合った就業機会が十分でないことが

「離職による失業といった非労働力化した高齢者の再失業を高め」ている。

第3は、80年代を通していっそう顕著にすすんだサービス経済化のもとで、ホワイトカラー労働者やパート・アルバイトなど非正規労働者が増加し、職業構造と就業構造の変化が著しかったことである。しかも最近では、これまで雇用調整の「受け皿」として雇用機会の拡大に大きな役割を果たしてきたサービス業においても失業率の高まりが大きく、パート・アルバイトなど非正規労働者の失業が目立っているなど、雇用形態の多様化が失業率の上昇に結びつく。

第4は、企業の雇用調整は円高不況を上まわるとともに、依然として雇用過剰感が大きくなっていることで、そしてこの雇用過剰感の要因は、企業における「雇用保蔵」が高水準で推移していることにあり、内部労働市場の雇用維持機能に対する懸念を生じさせていることである。

筆者の当面の問題意識にひきつけた、かなり強引にすぎる整理とのそしりをまぬかれないかも知れない。だが、以上のような整理が許されたとしたら、そこに、今日の雇用・失業構造における構造的変化の特徴的な実態を再確認することができる³⁾。つまり、一方でのパートタイマー、アルバイト、派遣労働者、さらには契約社員などの多様な雇用形態の非正規労働者の大量雇用現象であり、他方での中高年労働者をターゲットにした正規労働者の大量排出と終身雇用慣行の崩壊である。

ところで、わが国の雇用を特徴づけるとされてきたいわゆる終身雇用慣行は、パート・アルバイトなどの多様な雇用形態での非正規労働者の存在と必ずしも矛盾するものではない。むしろ、わが国の労働者の半数以上を占める中小企業労働者やそうした不安定な雇用形態での労働者の大量存在を前提として、大企業労働者に対

する社会的規範としての意味をもちえたにすぎない。「日本では、非正規労働者を中心としたより流動性の高い労働市場の存在が労働市場全体の『柔軟性』と正規労働者の長期雇用・雇用安定を両立させてきた」(『経済白書』1994年版)からである。

この意味で、多様な形態での非正規労働者の存在自体は、わが国の雇用問題にとって新しい問題ではない。事態の新しさは、その大量出現と、企業社会での「普通」の就業形態として市民権を得て基幹的労働力の一翼を担いはじめたことである⁴⁾。こうした事態は、大企業労働者を終身雇用慣行のもとに置く社会的基盤を狭めざるをえず、60歳定年の一般化のなかで、中高年労働者の大量排除が強行されたのであった。終身雇用慣行自体が吸収型から排出型へと転換したのである⁵⁾。

この点では、『労働白書』が高水準の「雇用保蔵」の存在をあげ、内部労働市場の雇用維持機能に対する懸念に言及したことはきわめて示唆的であろう。「雇用保蔵」は「企業内失業」⁶⁾の政府白書流の表現である。日本的雇用慣行のもとで企業は生産の減少にもかかわらず雇用を維持し、失業を抑制してきたが、そのことが新たな構造的問題を現出させているというのである。これは、最近次第に強まりつつある論調、つまり、景気後退期にあっても企業が「過剰雇用」をかかえこむという日本的雇用慣行のもとでの雇用調整システムは、成長の減速と景気後退の長期化によって逆に雇用の不安定化要因になっているとする主張と軌を一にする⁷⁾。こうして、雇用・失業構造の構造変化とは、これまで定年までは雇用が継続されるとされてきた大企業正規労働者をも巻き込んだ企業の内と外にわたる流動化のいっそうの進展としてあらわれようとしているのである。

3. 雇用をめぐる政府・財界の新たな戦略

近年、上のような構造変化のいっそうドラステックな推進を内容とする新たな雇用戦略が示されている。

① 日経連『新「日本的管理」』

95年5月に日経連が発表した報告「新時代の『日本的経営』——挑戦すべき方向とその具体策」は、あけすけにそうした新たな雇用戦略の構築を提起したものである。

この日経連報告をめぐっては、すでに多くのところで紹介と批判が行なわれ、検討が進んでいるが⁸⁾、雇用と雇用政策にかかわる日経連主張の要点は「雇用の動向を全体的にみれば、好むと好まざるとにかかわらず、労働市場は流動化の動きにある」(33ページ)とするところにある。つまり、労働市場の流動化を不可避のものとして、「好むと好まざるとにかかわらず」受け入れるべきものとして迫るのである(ちなみにいえば、この「好むと好まざるとにかかわらず」という表現は報告書の3ヵ所出てくることになる)。

そして、この労働市場の流動化を前提に、今後の方向を、「雇用・就業形態の多様化する」雇用システムとして確立することが提起されるのである。具体的には、すでによく知られている3つの新しいタイプの雇用形態——①長期的かつ継続的雇用という考え方で企業としても働いて欲しいと望み、従業員も働きたいと願う「長期蓄積能力活用型」、②必ずしも長期の雇用を前提としない「高度専門能力活用型」、③働く意思が多様化している「雇用柔軟型」——を示し、労働者の一部を「長期蓄積能力活用型」グループとするほかは、「高度専門能力活用型」であれ「雇用柔軟型」であれ、企業が必要なときは雇

特集・日本資本主義の現状と労働者

用し、不必要になれば自由に解雇できるような短期の雇用形態で活用しようとするのである。

この場合、重要なのは、長期の雇用安定を保障されているかに見える「長期蓄積能力活用型」労働者にあっても、「各グループの移動は可能」とされており、企業が望まなければ「雇用柔軟型」グループに投げ込まれるのであって、安定的雇用としては構想されていないことである。むしろ、ここで目指されているのは「終身雇用」の縮小・削減と各グループ内外での労働者の大規模な移動、つまり企業の内部においても、さらには企業を越えたところの労働力の流動化であり、雇用の不安定化である。労働市場の流動化は、よりドラスティックにすすむとともに、新たな様相を呈することになる。

② 雇用政策と規制緩和

ところで、労働力の流動化を軸に雇用・失業構造のドラスティックな転換を図ろうとする財界の新たな雇用戦略の特徴は、日本の経済社会に関するヒステリックな規制緩和論と歩調をあわせて、この流動化に向けて労働市場の規制緩和を強調していることであろう。

すなわち、先の日経連報告自体、彼らのいう「新時代の『日本的経営』」の実現に向けた規制緩和要求のカタログという性格をもっているが、政府部内の検討に対して、経団連や日経連などの財界は「労働分野」の規制緩和を政府の「推進計画」に盛り込むことを要求するのである⁹⁾。主なものをあげると、「産業別最低賃金の廃止」のほか、「労働者派遣法の見直し」、「女子保護規定の撤廃・緩和」、「裁量労働制の適用範囲の拡大」、「有料職業紹介事業の見直し」となっており、「労働契約期間の見直し」などがこれにつづく。ここで、これらの一つひとつに立ち入って検討を加える余裕はないが、労働市場のいっそ

うの流動化を念頭におき、今日ではすでにさほど高いとはいえないその障壁を完全にとっばらしてしまうとするものであることは明らかであろう。いいかえれば、労働者を、こうした流動的な労働市場のなかに“丸腰”のまま放置しようというのである。

看過できないことは、政府の雇用政策が、こうした財界からの規制緩和の攻勢に対して、労働者の雇用の安定と労働条件を守りえていないだけでなく、防波堤になろうとしていないことである。

たとえば、「日経連タイムス」は、95年版『労働白書』の解説のなかで、「産業界が一致して望んでいる規制緩和・撤廃には触れずじまい。労働分野の規制緩和に踏み込んだ具体策の部分がないことに不足感を禁じ得ない」と不満を表明した(95年7月9日)が、事態は逆であって、『労働白書』が労働市場の規制緩和問題に踏み込んだ分析をしないことに今日の雇用政策の基調が表明されているのである。なぜなら、労働市場の流動化のいっそうの拡大という事態を前にして、この問題の検討を避けることは、結局のところ、規制の緩和、つまりは雇用に関する労働者の権利の解体と雇用保障の空洞化につながるからである。そして、雇用の権利・雇用保障を欠いた政策方向は、「失業なき労働移動」システムの構築がそうであるように、どのように労働力受給調整機能の強化を図ろうとも、これまた結局のところ、企業の強行する労働力流動化にしたがって、雇用情報へのアクセスに熱中し、あるいはまた、きびしい雇用情勢のもとでその商品としての労働力を首尾よく売るために絶えざる自己啓発にはげむ大量の「職を求めてさまよう」労働者をつくりだすことにならざるをえない。

雇用政策は、これまでも企業の雇用管理の中

心となった雇用の弾力化を規制するのではなく、追従するばかりか、むしろこれを政策的に支え、促進・定着させる方向で展開されてきた。企業の雇用管理との一体的な展開というわが国の雇用政策の特質が、雇用・失業構造の変化のなかで、規制緩和の促進というかたちで強められる方向で再編されようとしているのである。

4. むすびにかえて

雇用の構造変化と「高失業社会」化の平行な進行は、いうまでもなく、わが国のこれまでの雇用政策の破綻を意味している。内部労働市場の雇用維持機能に対する懸念の表明は、この破綻が政策当局においても自覚されつつあることを示している。だが、労働市場の規制緩和を軸に政府と財界がすすめようとしている雇用政策の再編によっては、構造変化と「高失業社会」化に立ち向かうことはできない。

こうして、企業の内と外にわたる労働力の流動化に対して、雇用の権利・雇用保障にもとづく雇用政策の確立が不可欠になっているのであるが、それは、やはり労働組合運動の取り組みに託さざるをえない。

この場合、次のような事情に改めて注目していいように思われる。1つは、失業保障の今日的重要性である。先にみたように、最近の失業問題の特徴は、労働者の誰もが失業と向かい合わざるを得なくなっているところである。雇用の流動化は、これを加速すると共に、失業保障を労働者の普遍的な要求としてクローズアップさせているのである。2つは、事実上の放棄されているとはいえ、「あらゆる社会の基盤をなす」という「完全雇用の実現」をまったく放棄してしまうことはできないのであって、政府のえがく雇用政策のシナリオ自体が矛盾に満ちていることである。たとえば、『中期雇用ビジョン』

(1994年6月)や『労働力受給の展望と課題』(1995年6月)など、今後の雇用政策の基調的文書において、「労働市場の構造変化への対応」を強調すればするほど、「雇用の質」「質の高い雇用」に言及せざるをえないのである。この矛盾を逆手にとって労働組合の雇用戦略を打ち出し、雇用の権利・雇用保障にもとづく雇用政策への転換を実現することは、困難であっても決して不可能なことではないであろう。すでに、阪神大震災での全労連・兵庫労連の取り組みのなかに足がかりを見いだすことができる¹⁰⁾。

- 1) 上杉正一郎『マルクス主義と統計』、青木書店、1951年、77ページ。
- 2) 大木一訓「独占の雇用戦略と今日の失業政策」『労働運動』1995年11月号、41ページ。
- 3) 最近の雇用・失業構造の変化については、柴田弘捷「雇用をめぐる『構造変化』をどうみるか」『賃金と社会保障』第1152号、1995年4月上旬号を参照。また70年代後半以降の雇用構造の変化を企業社会との関連で追究した高橋祐吉『企業社会と労働者』、労働科学研究所出版部、1990年をあわせて参照。
- 4) 柴田前掲論文。
- 5) 下山房雄監修『日経連 新「日本の管理」批判』、連合通信社、1995年、38ページ。
- 6) 企業内失業論については、拙稿「『企業内失業』論の欺瞞」『労働運動』1994年2月号、河村雄二「嘘でかためた『企業内失業論』」『労働運動』1995年9月号を参照。
- 7) たとえば、八代尚宏「過剰雇用調整でデフレ循環の恐れ」『週刊東洋経済』1995年9月16日号。
- 8) 下山前掲書のほか、『賃金と社会保障』第1159号の特集「日経連『新時代の日本の経営』」を所収の諸論文。
- 9) 経団連「規制撤廃・緩和に関する要望」1994年11月、日経連「政府規制の撤廃・緩和要望」1994年11月。なお、労働市場に関する規制緩和については、牧野富夫「『規制緩和』における雇用破壊・賃金破壊」(角瀬保雄監修・全労連・労働総研編『「規制緩和」で日本はどうなる』、新日本出版社、1995年、第4章)、斎藤力「労働力流動化図る規制緩和政策」『労働運動』1995年5月号、加藤佑治「規制緩和と労働市場」『労働総研フオータリー』No20を参照。
- 10) 全労連・兵庫労連の緊急提案『地元に安定した雇用・就業の確保を』(1995年5月)参照。

(会員・鹿児島経済大学助教授)