

小泉「構造改革」下の雇用・失業問題

河村 雄二

はじめに

小泉政権が発足して1年になろうとしている。この間、小泉「構造改革」の下で、リストラ・雇用破壊は止まるところなく進行し、労働者・国民は“痛み”にさらされ続け堪え難い状況にある。

2001年の雇用・失業情勢をみても、小泉政権が発足した4月以降毎月悪化を続け、失業者、失業率はいずれも史上最悪を更新した。

小稿では、小泉「構造改革」下で深刻化する雇用・失業問題を、法制度と政策面から検討し、その本質と問題解決の方策を探ろうとするものである。

1. 深刻化する雇用・失業問題

(1) 統計データでみる実態

雇用・失業実態を「労働力調査」など政府統計データでみると、2001年の就業者数は、前年同月に比べ4月以降毎月減少を続け、特に9月以降毎月の減少幅が70～100万人台と大幅に増加、01年平均で前年比34万人減少した。

このうち雇用者については、01年平均で13万人の増加となったものの、9月以降減少に転じ前年同月比で48～64万人の減少で推移した。男女別には、前年比男性は15万人減少、一方、女性には28万人増加した。非農林業雇用者を雇用形態別にみると、常雇は前年比11万人減少、臨時・日雇は21万人増加した。

また、01年8月の「労働力調査特別調査」によると、「役員を除く雇用者」のうち「正規の職員・従業員」は3,597万人で前年同月に比べ98万人減と大きく減少、一方、パート・アルバイト、派遣社員など「非正規の職員・従業員」は1,377万人で同64万人増加した。この結果、雇用者の

27.7%がパート、派遣など非正規・不安定な雇用状態にあり、しかも増加傾向にあることがわかる。

失業については、政府統計の「完全失業者」は01年4月以降急増し、前年同月比で毎月17～41万人の増加、01年平均で340万人に達し、前年比20万人の増加で過去最高を記録。「完全失業率」(季節調整値)は、4月以降上昇に転じ12月には5.6%に達し、01年平均では5.0%、男女別では男性5.2%、女性4.7%でいずれも統計史上最悪の高水準となった。この中で、世帯主の失業者数が7月以降毎月増加し12月には100万人となったこと、また、人員整理、事業不振など会社都合の「非自発的な離職による者」が8月以降急増し12月には125万人となったことは極めて重大な事態である。

労働力の需給状況を示す有効求人倍率は、01年7月以降6か月連続で低下し12月は0.51倍に悪化した。失業実態を反映し4月以降有効求職者が前年同月より毎月増加、一方、有効求人数は8月以降減少を続けたため、求職者2人に求人が1件しかないという厳しい状況となった。特に高齢者の有効求人倍率は、55歳以上では12月は0.20倍であり、求職者5人に求人が1件という超低水準にある。

新規学卒者の就職状況も悪化しており、01年11月末現在の02年3月高校卒の就職内定率は63.4%で、前年同期を5.5ポイント下回る過去最低の状況になっている。

(2) 大企業のリストラ人減らしの実態

全労連がまとめたビクトリーマップによると、主要大企業20社で従業員を削減した企業は、2001年3月期連結決算による前年比で、日産自動車の11,930人の大幅削減が筆頭で、次いでNTTの8,723人減が際立ち、以下、新日本製鉄3,303人

特集・小泉「財政・税制・雇用」政策と国民生活

減、東芝2,328人減、近畿日本鉄道1,095人減などの順で削減が大きかった。

2002年度は、小泉「構造改革」の不良債券処理による倒産・失業、IT不況の下で、大企業は競って大幅な人減らし計画を発表し実行、日経新聞が01年11月にまとめた上場企業82社のグループ全体の国内人員削減計画は12万人強に達している。このうち、国内人員を5,000人以上削減する企業は、東芝17,000人、日立製作所11,100人（その後4,000人追加）、松下電器8,000人、JR西日本6,000人、富士通5,500人、NEC5,000人となっており、大手電機メーカーが軒を並べて削減競争に転じている。実施期限は、東芝が04年3月、JR西日本が06年3月で、他は02年3月である。このうち松下電器グループでは早期退職優遇制度による応募者が1万人を越す状況に至っている。これ以外に、NTT東・西の出向、退職・アウトソーシング会社再雇用の11万人大リストラ、ダイエーの6,000人削減案、また、4大銀行グループは株安、不良債券処理を口実に、05年3月末までに各行の削減計画の合計で、従業員約2割に当たる21,500人を削減（朝日新聞02年1月12日付）するなど、枚挙にいとまはない。

（3）雇用・失業問題の整理

小泉「構造改革」下での、最近における雇用・失業実態を通じての問題点を整理してみよう。

第1に、大規模なリストラ人減らしが実行されていること

大企業のリストラ人減らしによって、正規労働者は01年8月時点で1年間に約100万人削減された。更に、大企業の大規模な削減計画の実施により大幅な人員削減が実行されている。このため更に多くの労働者が働く場を失うことになる。その人減らし手法は、転籍・出向、希望退職、早期退職優遇制度・転職支援制度による退職、解雇など、多種多様で狡猾になっており、退職強要による労働者の権利侵害が多発している。こうした中で電機連合が実施した組合員対

象の01年生活実態調査によると、今後2～3年で自分が失業するのではないかと、この不安を持っている人の割合は76.8%で4人のうち3人にのぼっている。

第2に、雇用の不安定化が進んでいること

企業は総額人件費を削減するため、雇用ポートフォリオの徹底を実践しており、長期継続雇用を最小限に抑制し、必要なときに必要な人材を調達する雇用形態への転換をすすめている。すでに雇用者の3割近くがパート、アルバイト、契約・嘱託社員、派遣労働者など非正規労働者であり、雇用の不安定化が進行している。

第3に、最悪の失業実態にあること

失業率が史上最悪となる中で、会社都合による失業者、世帯主の失業者が増加し、失業期間も1年以上の失業者が01年8月現在、前年同月比で15.0%増と最も増えて長期化するなど、失業が深刻化している。また、日本の完全失業者は、失業者のすべてを表しているものではないので、完全失業者に「適当な仕事がありそうにない」ので求職活動をしていない潜在的失業者を加えた数値でみると、01年2月の失業者は738万人、失業率は10.4%で、完全失業者・失業率の倍以上となり、今日の失業の深刻さが明瞭に確認できる。

第4に、働きたくても職がないこと

小泉政権は雇用・失業問題の本質を覆い隠す求人と求職の「ミスマッチ」論を喧伝しているが、有効求人倍率が低下し、求職者2人に求人が1件という需給状況の下では、求職者は働きたくても職がないというのが直面する問題である。しかもこうした需給状況を反映して、全労働（労働行政職員で組織する労働組合）の雇用対策の提言の中で、賃金など「労働条件の『底割れ状態』によるミスマッチ、すなわち求職者の決して法外でない『求職条件』と『求人条件』にきわめて大きな隔たりがあること」をあげているが、このことはきわめて重要な指摘である。

2. 雇用・失業問題の本質

(1) 労働分野における小泉「構造改革」

今日の雇用・失業問題の深刻化は、「痛みを伴う聖域なき構造改革」として不良債券処理を最優先して倒産・失業を増やし続けている小泉「構造改革」にある。2001年6月に経済財政諮問会議がまとめた経済財政・構造改革の基本方針、日本経済の再生シナリオは、今後2～3年を日本経済の集中調整期間と位置付け、低成長や構造改革に伴う失業の増加など痛みの甘受を国民に求めている。竹中経済担当相は「主要行の不良債券を2年以内に最終処理することによって失業する人は、おおむね10万人から20万人程度」との試算を示したが、民間シンクタンクの試算の中には100万人台の予測もあり、失業の増加は盛り込み済みとなっている。

このため「基本方針」では、「労働市場の構造改革」により「成長分野への円滑な労働移動が促進され、労働力の再配置が円滑に実現するように環境整備を進める必要がある。なかでも重要なのは多様な就労形態の選択が可能となるような制度改革等である。」ことを掲げている。

また、産業構造改革・雇用対策本部が策定した「総合雇用対策」では、「雇用情勢を始めとして一層厳しさを増している。今後、不良債権処理の進展に伴い、雇用情勢が更に悪化する可能性も否定できない。」として、「雇用の受け皿整備」、「雇用のミスマッチ解消」、「セーフティネットの整備」の3つの課題を挙げ、この課題に対応するための施策として、法制度の見直し、規制緩和を打ち出した。

そして、直ちに取り組むべき施策として「改革先行プログラム」を決定した。その中の具体的施策として、労働分野では「規制改革等の積極的推進」と「雇用対策」の推進を図っている。規制改革では、人材（労働）として、「構造改革の進展に伴う低生産性部門から高生産性部門への円滑な労働移動や、働き方に対する価

値観の多様化に伴う様々な就労形態を実現するとともに新しい労働者像に対応した21世紀にふさわしい労働市場システムを構築する。」、雇用対策では「雇用を生み出す制度改革・環境整備」や「雇用対策臨時特例法案（仮称）」の臨時国会への提出などを掲げている。

こうした小泉流規制改革や雇用対策は、それ自体、倒産や失業者が増加することを前提としたものであり、現に倒産、雇用・失業は最悪の状態に立ち至っている。

(2) 「構造改革」下の法制度、雇用対策の転換

まず、小泉「構造改革」の下での雇用対策で指摘しなければならないことは、これまでは表向きであれ雇用を維持することを基本に施策の体系がなされてきたのを、これを労働移動を支援するという施策の体系に、基本的スタンスを変えたことである。これは法的には、01年10月1日から施行された「改正」雇用対策法、雇用保険法等に根拠を置くもので、①在職中からの計画的な再就職支援、②地方公共団体と連携した地方雇用開発の推進、③労働者の自発的な職業能力開発の推進等、関係法律について所要の整備を行っている。

このうち、在職中からの計画的な再就職援助に関しては、代表的な措置としては、新たな「労働移動支援助成金」がある。この助成金は、リストラ・倒産などで離職を余儀なくされる者に対する在職中からの計画的な労働移動支援への取組みを行う、送り出し事業主、受け入れ事業主、事業団体などに対し支給するもので、在職中の求職活動のための休暇1日当たり4,000円・限度1人につき60日分、教育訓練に必要な経費を全額負担した場合1日当たり1,000円・限度1人につき60日分の加算を行うものである。このことは、リストラで離職することになっている労働者や離職を余儀なくされた労働者にとっては、在職中の求職活動のための求職休暇や教育訓練に必要な経費の全額が与えられるメリットがあるともいえるが、事業主は再就職援助計画を

特集・小泉「財政・税制・雇用」政策と国民生活

作成し職安の認定を得れば、この助成金の支給を受けてリストラを促進させることができるわけである。

その他、「在職者求職活動支援助成金」の「求職活動支援給付金」(リストラで離職することになっている高齢者等が在職中に求職活動をするために、求職休暇等を与える一再就職援助計画対象者1人につき1日当たり5,000円を給付、最長1人当たり60日)や、「特定求職者雇用開発助成金」で新設された「緊急就職支援者雇用開発助成金」(経済情勢に応じて45歳から60歳未満の再就職援助対象者を支援一雇入れ後1年間に支払った賃金に相当する額の1/4から1/3を半年間助成)などがあり、いずれも労働移動を進めるのが狙いとなっている。

また、小泉「構造改革」では、「離職者、転職者に対する支援の強化などセーフティネットの拡充を図る」ことを掲げている。しかし、失業者の唯一の保障制度である雇用保険の失業給付については、セーフティネットには入っていない。それどころか、01年4月の改定雇用保険法の施行で、雇用保険積立金の減少を理由に、倒産、解雇等により離職した者以外の一般の失業者の失業給付の所定給付日数を、改定前の最高300日から180日に短縮し、また、失業給付に係る労使折半の雇用保険料率を千分の八から千分の一に引き上げており、失業による生活苦の労働者、雇用不安の状況下にある労働者の実態をまったく無視した仕打ちで、さらなる“痛み”を押し付けてきているのである。

今日の雇用・失業の深刻化は、「構造改革」による失業の多発を当然視する小泉政権の下で、企業の社会的責任を果たさない大企業のリストラ人減らしと、それを支援する政府のこのような雇用・失業対策に問題の本質がある。

(3) 急テンポで進む労働分野の規制改革

「改革先行プログラム」では、規制改革の推進に際して、総合規制改革会議(議長・宮内義彦オリックス会長)の「重点6分野に関する中間

とりまとめ」を最大限尊重し、前倒ししてその実現を図るとしている。その総合規制改革会議が今年度の調査審議をとりまとめた「規制改革の推進に関する第1次答申」を昨年12月11日小泉首相に提出した。

答申では、重点6分野の一つになっている人材(労働)分野に関して、「経済・社会の構造変化に対応して雇用・労働市場の規制の在り方も、より市場を通じた雇用保障を拡充し、多様な就業・雇用形態に対応し得るような形に改革していく必要がある。」との観点から、具体的な施策を次のとおり提示した。

- ①円滑な労働移動を可能とする規制改革—求職者からの手数料規制緩和、求人企業から徴収できる手数料上限基準の廃止、無料職業紹介事業での許可制から届出制への移行など職業紹介規制の抜本的緩和
- ②就業形態の多様化を可能とする規制改革—労働者派遣期間の延長・派遣対象業務の拡大、有期労働契約期間の延長・適用範囲の拡大、裁量労働制の拡大
- ③新しい労働者像に応じた制度改革—解雇基準やルールの立法化の検討、社会保険制度の改革等

このうち既に、厚生労働省は雇用対策と称して、管理職層(年収1,200万円以上)求職者からの手数料徴収、手数料上限基準の廃止、中高年齢者の派遣期間の1年制限を3年に延長、有期雇用・裁量労働制の契約期間の上限が3年の特例の対象となる専門職等の対象拡大を、今年1～2月から実施しており、規制を撤廃する事態は急テンポで進行している。

これら労働分野の規制改革は、概括的にみると、小泉「規制改革」に符合して、財界・大企業が労働市場において、儲けの障害となる全ての規制撤廃に向けたもので、雇用の不安定化や劣悪な労働条件を招きかねないものである。このうち派遣労働者の拡大は、雇用の不安定化、流動化との関わりで極めて重大な問題である。

厚生労働省がまとめた2000年度の派遣労働者数は139万人で、前年度の107万人に比べ3割増加している。企業の人員削減が進行している中で、派遣先企業での雇用労働者に与える影響は当然大きくなっていることは間違いない。また、現在禁止されている製造業務の派遣事業について解禁することを求めているが、これは製造現場に雇用の不安定化を広げることであり、働くルールに大きな影響をもたらすものとなる。更に、解雇基準やルールについて立法で明示することを検討すべきとしていることは、極めて大きな問題である。

3. 問題解決の方策

深刻化する雇用・失業問題の解決にむけて、以下、主な方策について述べてみたい。

(1) リストラ人減らしを中止させること

深刻化する今日の雇用・失業問題の解決は、不良債券処理を最優先して倒産、失業を急増させている小泉「構造改革」と、その支援を受けて実施している大企業の大規模なリストラ人員削減計画を中止させ、雇用を確保することである。そのために、大企業の社会的責任を迫及し、企業分割、分社化など利益至上主義の経営方針の問題点を明らかにし、労働者が転籍・出向、勧奨退職には応じないとする取組みと、職場での労働実態に基づく闘いが重要となる。また、利益さえ上げればなにをしてもよいという大企業の身勝手な行動を規制し、労働者の雇用を保障するために、「整理解雇の4要件」を含む解雇規制の立法化が不可欠となっている。

(2) 時短による雇用創出を実現させること

最近報道されている三洋電機のワークシェアリングは、雇用を維持するため、1日あたりの労働時間短縮が労働日数削減かの二通りの形態で労働時間を短縮し、基本給を労働時間の短縮の度合により最大20%減額する制度として、4月導入が予定されている。これは従来からの政府・財界のワークシェアリング論に沿うもので、

文字通り雇用維持のため仕事を分かち合い、賃金ダウンもやむを得ないという内容となっている。

しかし、今日の大企業における労働実態からすると、サービス残業、過労死を生むような過密労働に手を付けず、仕事を分かち合うということは、新たな低賃金の短時間労働者をつくりだすようなものといえる。したがって、時短による雇用創出は、サービス残業の根絶、残業規制、年次有給休暇の完全取得など労働基準法を厳守させる中で、要員・雇用を確保・拡大する要求として賃下げなしに行わせることである。新日本出版社「春闘データ白書」の試算によれば、この方法で新たな雇用が380万人創出できる。また、社会経済生産性本部の試算では、サービス残業をなくすだけで90万人の雇用が増えるとしている。

(3) 公的雇用を拡充させること

完全失業者が340万人に達する最悪の事態に対応して、公的雇用を拡充させることは、失業者の雇用を確保するうえで緊急の課題となっている。この取組みの中で、政府は01年度の補正予算で新たに「緊急地域雇用特別交付金」3500億円を創設し、現行の「緊急地域雇用特別交付金」(2000億円)の期限切れ後の05年3月末まで、都道府県で雇用の場を提供できることになった。交付金の対象とする都道府県の事業は、事業費の8割以上を人件費に充てること、雇われる人の4分の3以上は失業者とすることを条件にしている。政府は主な対象事業の例として、公立学校の補助教員、警察支援要員、森林作業員、ゴミマップの作成、保育ヘルパーを揚げ、56万人以上の雇用創出を見込んでいる。

この交付金による雇用は、臨時で、雇う期間は人的サービスの1年程度以外は原則6カ月未満と十分なものではないが、厳しい失業実態にせよ、その取組み次第により地方自治体で雇用の場が拡充できるものであり、失業対策の一助になりうるものである。

特集・小泉「財政・税制・雇用」政策と国民生活

(4) 労働分野の規制緩和に歯止めをかけること

「就労形態の多様化」で不安定雇用が増大しているが、労働分野の規制改革で一段とこれを増幅させ、人件費コストの削減を狙っている。特にターゲットにしているのが派遣労働で、派遣期間1年制限の撤廃と、3年の派遣が認められている26業務の範囲拡大によって、一気に派遣労働者を拡大しようとしていることである。また、有期労働契約期間の3年から5年の延長と、適用範囲の拡大も、働き方の選択と称し不安定雇用の増大・定着を狙うもので、パート・アルバイト、契約・派遣など非正規労働者が3割近くを占めるに至っている現状を更に悪化させるものであり、この規制緩和には何としても歯止めをかけなければならない。これには労働基準法の改訂を要する事項もあることから、その改悪を許さない闘いを組織することである。

(5) 雇用保険の失業給付期間を延長させること

失業者が増大する中で、失業者の唯一の保障制度である雇用保険法が改悪され、保険料の引上げとともに、01年4月から一般の失業者の失

業手当の給付日数が、改定前の最高300日から180日にと半分に減らされた。もちろん保険加入期間によって給付日数に相違があるが、受給者にとっては改定前に比べ給付日数が削減されている。しかも保険給付の終了者が増大していることから、失業者の生活は一段と苦しくなっている。このため、失業者の生活を支壊するための措置として、失業給付期間を延長させるとともに、失業給付切れとなった失業者等の生活支援給付を政府に迫る必要がある。

* * *

盤石のようにみえた小泉政権ではあるが、田中前外相の更迭で支持率が一気に3割も低下したように、労働者・国民に激痛を与えている小泉「構造改革」も、不況が深刻化し日本経済の再生の目途が立たない中で、一気に瓦解する可能性がないとは言えない状況になっている。雇用・失業問題は、国民の生存権に関わる重大な問題であることから、民主勢力の打開にむけた取組みが期待されている。

(かわむら ゆうじ・会員・社会政策)

次号No. 47 (2002年夏季号) の主要内容 (予告)

●日本企業の海外直接投資の特徴と産業「空洞化」の特徴

〔特集〕 欧州の労働と生活

■スウェーデンの賃金・所得と生活

猿田 正機

■オランダの労働と生活

竹内 真一

■イギリスの労資関係 (交渉中)

●島津製作所のリストラ問題と経営分析

桜田 照雄

〔国際国内動向〕

〔書評〕・〔新刊紹介〕

(表題は仮題・内容は変更されることがあります。発行予定日 2002年6月15日)