

リストラ時代の再来を回避するために

雇用が危ない。9月に始まったアメリカ発の金融危機は全世界に波及し、米国、EU、日本の7-9月の経済成長率はいずれもマイナスとなり、2009年も揃ってマイナス成長になるとみられている。「100年に一度の未曾有の危機」の中、雇用も影響を免れない状況となりつつある。

すでに、雇用情勢の悪化は、昨年後半からじわじわと始まっている。有効求人倍率は、昨年6月の1.07倍を境に下落し始め、今年10月には0.80倍まで低下した。失業率は、昨年7月の3.6%から上昇し始め、今年4月以降は4%台で推移している。10月は3.7%に低下し、3%台に戻ったかにみえるが、その要因が主に非労働力人口の増加であり、職探しをあきらめて労働市場から退出している人が増えた可能性が高いことから、数字上の改善はむしろ雇用情勢の悪化を示しているといえよう。失業者数は10月255万人であるが、非労働力人口の中にも実質的な失業者がいることを考えれば、現実には失業の増加という望ましくない現象が起きている。

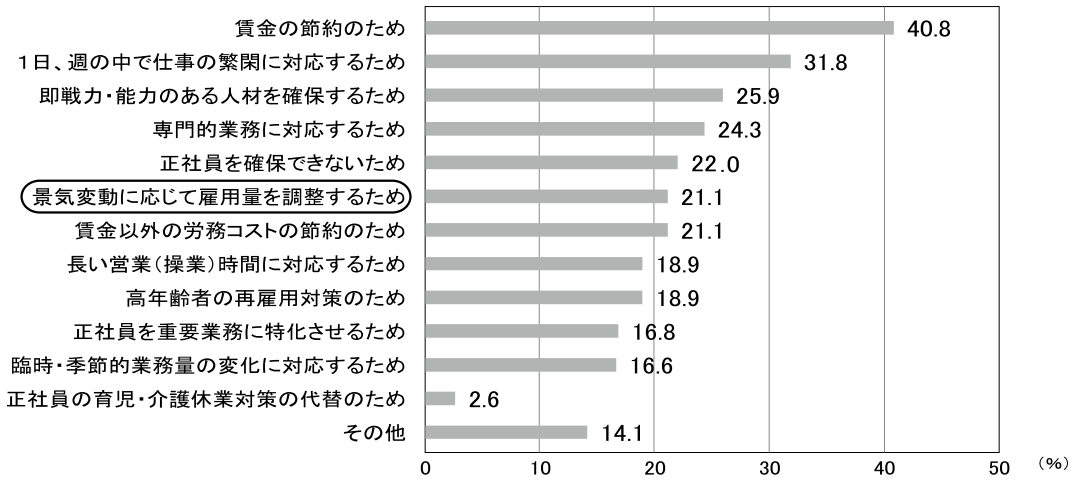
今後懸念されることは、企業が急ピッチで本格的な雇用調整、つまりリストラに乗り出すことである。10月27日の連合総研フォーラムにおいて、日本総合研究所の山田久氏は、非正規比率の高まり等を背景に、雇用の景気感応度や調整スピードは高まる傾向にあり、景気

の下振れによって非正規を中心に雇用者が大きく減少する恐れがあると指摘している。

雇用調整に関して、今回の景気後退局面で特に注意すべきは、①大手企業に比べ経営状況の厳しい中小企業、②雇用者に占める割合が3割を超えるまでになった非正規雇用者、③将来の日本経済を担う若年世代、④家計の担い手である中高年世代であると考えられる。

中小企業については、経営環境の厳しさから、賃金・雇用調整を行う企業が増加しており、今後さらに増える見込みである。公共職業安定所による300人未満事業所へのヒアリング調査(厚労省「経済情勢の変動に伴う事業活動及び雇用面への影響について」)によれば、経済情勢の変動が収益を圧迫していると回答した企業のうち、「賃金調整・雇用調整」を実施している割合は、10月時点には18.8%と4月時点の14.4%から高まっている。賃金・雇用調整を実施している企業では、半数以上(55.6%)が「賃金調整(ボーナスの切下げ等)」を実施し、「希望退職者の募集」は3.4%、「解雇」は4.4%であるものの、「派遣、パート・アルバイト、契約社員等の再契約停止」については23.7%と4分の1近くが実施している。さらに、今後の雇用調整の見込みについては、雇用調整を「実施する予定」または「やらざるを得ない状況となる可能性が高い」とする企業の割合は、10月時点では12.5%と4月時点の

図表1 正社員以外の労働者の活用理由



(注)正社員以外の労働者がいる事業所=100としたときの事業所割合、複数回答3つまで
資料出所:厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

7.8%から急速に上昇している。

非正規雇用者については、上記の調査でも示されているように、再契約停止、雇い止めが生じている。厚生省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、企業が正社員以外の労働者を活用する理由の中で最も多いものは「賃金の節約」(40.8%)であるが、「景気変動に応じて雇用調整を調整するため」(21.1%)も2割を超えている。賃金節約の観点から企業が採用を増やしてきた非正規雇用者が業績の悪化により安易な「雇用調整弁」とされ、ワーキングがない「プア」が増加する危険性がある。

若年世代については、年齢階級別にみると、

現在でもこの世代の失業率は水準が高く、さらに前年同期と比べて悪化している。雇用調整はまず新規採用抑制から始まることが多い。来春就職予定の大学生に対し、企業の内定取消しが相次いでいるとの話がきかれる。採用抑制が進めばさらに若年世代の雇用機会が失われ、将来の日本を支える人材が育成されなくなってしまう。1990年代後半からのリストラ局面では、新規採用が抑制された結果、現在の30代がフリーター生活を余儀なくされ、十分に職業能力を高められないまま、ロスト・ジェネレーションと呼ばれる世代になってしまっていることを思い起こす必要があるだろう。

また、中高年世代については、家族を持ち、

図表2 年齢階級別完全失業率(2008年7~9月平均)

年齢階級	総数	15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上
男女計	4.0	7.9	5.4	3.3	2.8	3.6	1.9
(前年同期差)	0.3	0.2	0.7	-0.1	0.0	0.5	0.1
男	4.0	8.6	5.1	3.0	3.0	4.1	4.7
(前年同期差)	0.2	1.1	0.4	0.0	0.1	0.4	0.1
女	3.9	7.2	5.8	3.8	2.6	2.7	1.2
(前年同期差)	0.2	-0.6	1.0	-0.1	-0.1	0.8	-0.1

資料出所:総務省「労働力調査」

子供の教育、住宅ローン等を抱えていることから、一人のリストラが惹き起こす社会的ダメージが大きい。失業率の水準こそ相対的にはまだ高くないが、すでに昨年同期に比べ45～54歳及び55～64歳の男性の失業率に高まりが見られることは、軽視できない現象である。

働く現場においても、勤労者が雇用不安・生活不安感を急速に強めている。連合総研「勤労者短観」(次号のDIOで概要を報告予定)の2008年10月調査では、失業不安を感じる人の割合は23.8%と、4月調査の18.2%から急増し、特に非正社員や年収200万円以下の層でその割合が高い。また、同調査では、40代、50代の人の4割以上が「今後1年間の暮らし向き」は悪くなると生活不安を強めており、答えており、中高年世代にとって雇用・賃金調整の影響が大きいことが示唆されている。

雇用に対する「不安」が広まるだけで、家計の消費は冷え込み、経済全体が縮む。しかし、現実に雇用調整が「実施」されれば、経済はスパイラルで悪化するであろう。労働者個人の立場に立てば、失業は生活する上での経済的基盤、自己実現の場を失うことを意味する。かけがえのない一人ひとりの生活が安易に「調整弁」となるような事態は避けなければならない。このためには個々の企業の雇用維持努力と、それを支える政府の強力な支援策が必要とされる。2年連続のマイナス成長が予測される中で、企業経営が厳しい状況となることは間違いがないだろう。しかし、景気回復期において実現された高い企業収益が雇用者に還元されているとはいい難かった状況を考えれば、景気後退期においても雇用を維持していく余力と必要が大手企業等にはあると思われる。政府においては、企業の雇用維持を支えるべく、大手企業に比べ経営体力の弱い中小企業や非正規雇用等を対象にした緊急の雇用

対策を講じるべきである。10月末の「生活対策」において、雇用セーフティネット強化策として、年長フリーターの積極雇用支援のための特別奨励金、中小企業緊急雇用安定助成金の拡充等を打ち出しているが、さらに雇用維持に向けてのワークシェア支援、失業給付の要件緩和等、雇用対策を検討する必要がある。また、大手企業の人員削減等が報道されているが、雇用調整に関する総合的な調査は実施されていない。実効ある対策を講じるためには、現状を的確に把握する調査も必要である。企業が雇用の維持に努め、政府がそれを支える環境を作るならば、経済全体の需要縮小のスパイラルが食い止められるだろう。

そして、資源が乏しい日本においては、人材が最大の資源であり、この資源の価値を高めていくことが、日本経済にとっても、企業にとっても成長の要であることを、この危機の時代に改めて認識することが大切である。将来の人口減少が確実なこの国において、一人ひとりの労働者が能力を高め、発揮する機会を作ることの重要性はより一層高まっている。個々の企業経営にとっても、近視眼的には雇用はコスト要因であろうが、本来的には一人ひとりの雇用者を大切にし、能力を高めていくことが、その企業が魅力的な財・サービスを創出し、収益を拡大する源である。長期的な視野に立って、雇用創出・人材育成について経営者側、組合側、政府が知恵を出し合ってビジョンを持つことができれば、現在の景気後退局面においても雇用を支える環境が醸成され、早期の景気回復と中長期的な経済成長の基盤の構築へ向けた好循環を作り出していくことができるのではないだろうか。(備)