

日本労働年鑑 第70集 2000年版  
The Labour Year Book of Japan 2000

特集 現代日本の雇用変動と雇用・失業問題

はじめに

二〇〇〇年の二月に日本の失業率は四・九%に達した。一九九九年は年間をとおした失業率も四・七%を記録し、過去最高となった。アメリカの失業率が四・二%に低下したので、日米の失業率は逆転したことになる。日本はこれまで先進国のなかでとくに失業率の低い国として注目されてきただけに、このことは衝撃的であった。

最近の失業率の上昇は、多くの場合、企業のリストラと結びつけて理解される。九〇年代不況のもとで、従来は終身雇用で安定しているといわれてきた管理職やホワイトカラーまでも対象にした「リストラ」=人員削減が広がっており、終身雇用慣行が崩壊したともいわれている。終身雇用の崩壊論は、いまはじめて登場したわけではなく、七〇年代半ばのオイルショック後、また八〇年代半ばの円高不況期と、雇用調整が問題になるたびに議論されてきた。しかし、今回は雇用調整が広範に行われており、規模も大きいばかりか、日経連などが「雇用の流動化」を推進することを打ち出しているため、より現実性を帯びている。

とくに最近では、終身雇用などに代表される日本的システムが「グローバル・スタンダード」論からの批判にさらされており、終身雇用は経済発展のうえで障害になるとの見方も強まっている。従来の雇用管理を修正し、日本的雇用慣行からの脱却を進めようとしている企業も少なくない。八〇年代に「日本的経営」が国内外の注目を浴び、終身雇用を含む日本的なシステムが日本経済の成長を支えてきたと高い評価を受けていたときと比べて、その評価は大きく変化した。失業者の増加、失業率の上昇とともに、こうした終身雇用の崩壊論や終身雇用批判が、働く人々の雇用不安を大きくしている。

こうした雇用不安の高まりに対してどのように対応し、今日の雇用・失業問題の克服をはかるかが、今日大きな政策課題となっている。それを論じるためには、雇用不安の背景にある最近の雇用構造や雇用管理の変化を把握する必要がある。とくに、雇用不安の今日の特徴を明らかにするためには、終身雇用慣行を「動揺」させている雇用管理の特色、そのねらいを分析することが重要である。そこで本特集では、今日の雇用・失業問題の特質を分析するとともに、その背景にある雇用構造の変化や雇用管理の変化を明らかにし、それがいかに雇用不安に結びついているかについて検討する。そして、雇用不安を克服する新しい雇用のありかたを展望することにした。

日本労働年鑑 第70集

発行 2000年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 旬報社

2006年9月1日公開開始

