

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

第一章 九〇年代の雇用・失業問題の特質

一 悪化する雇用情勢

1 失業者の増大

オイルショック後、先進諸国は深刻な失業問題をかかえるなかで、日本は失業者数で約一〇〇万人、失業率では二%台前半と際立って低い失業率を維持してきた。八〇年代をみても、八五年の円高不況には失業者数一五六万人、失業率が二・八%とやや高い失業率を記録したが、バブル景気とともに失業率も低下していった。

ところが、巻頭色頁図7の示すように、リストラが始まった九三年ごろから失業率は上昇し、九五年には失業者が二〇〇万人を超え、失業率も三・二%とはじめて三%を超えた。その後九六～九七年には景気がやや上向き、成長率が上昇傾向を示したにもかかわらず、失業率は上昇を続けた。金融不安の表面化で不況が深化した九八年には、失業者数が一段と増加して二七九万人に達し、失業率も四・一%と四%台を記録した。さらに九九年には年平均で四・七%となり、ついに米国の失業率四・二%と逆転したのである。

しかし、失業問題は失業率だけではみることができない。女性や高齢者などは、非労働力となって失業が潜在化することも少なくないからである。第1表で非労働力人口の変化をみておくと、その伸びはバブル経済の八〇年代末に停滞しているが、九二年以降、失業者の増加にあわせるように増加傾向を示した。景気が持ち直した九六～九七年にその伸びは鈍ったものの、九八年には再び拡大した。

第1表 労働力の推移

(単位：万人)

	労働力人口	非農林業 就業者数	雇用者数 増減数						完全失業者数		非労働力人口 増減数					
			雇用者数	増減数	男子		女子		増減数		男子		女子			
					増減数	増減数	増減数	増減数			増減数	増減数				
1970年	5,153	4,251	3,277		2,191		1,086		59		2,723		691		2,032	
1975年	5,323	4,605	3,617	68	2,458	47	1,159	14	100	8	3,095	74	754	13	2,342	62
1980年	5,650	5,004	3,941	65	2,597	28	1,345	37	114	3	3,249	31	859	22	2,391	11
1985年	5,963	5,343	4,285	69	2,745	30	1,539	39	156	8	3,450	40	978	24	2,472	16
1990年	6,384	5,839	4,806	104	2,984	48	1,823	57	134	- 4	3,657	41	1,095	23	2,562	18
1991年	6,505	5,977	4,972	166	3,065	81	1,907	84	136	2	3,649	- 8	1,088	- 7	2,561	- 1
1992年	6,578	6,061	5,086	114	3,125	60	1,962	55	142	6	3,678	30	1,090	2	2,590	29
1993年	6,615	6,100	5,170	84	3,173	48	1,997	35	166	24	3,740	61	1,101	11	2,639	49
1994年	6,645	6,108	5,203	33	3,181	8	2,021	24	192	26	3,791	51	1,122	21	2,669	30
1995年	6,666	6,116	5,229	26	3,195	14	2,034	13	210	18	3,836	45	1,139	17	2,698	29
1996年	6,711	6,155	5,287	58	3,218	23	2,069	35	225	15	3,852	16	1,140	1	2,712	14
1997年	6,787	6,232	5,358	71	3,245	27	2,113	44	230	5	3,863	11	1,147	7	2,716	4
1998年	6,793	6,197	5,334	- 24	3,225	- 20	2,110	- 3	279	49	3,924	61	1,177	30	2,747	31
1999年	6,779	6,155	5,298	- 36	3,196	- 29	2,101	- 9	317	38	3,999	65	1,199	22	2,790	43

〔備考〕 1) 1970～90年の増減数はそれぞれ5年ごとの平均。

2) 総務庁統計局「労働力調査」(一部は『労働統計要覧』による)。

非労働力人口のうちの就業希望者は、九〇年代は八〇年代に比べて減少しているが、それでも九八年時点で二四・四%を占めている(総務庁統計局『労働力調査特別調査』)。とくに、非求職理由として「適当な仕事がありそうにない」とする者は、九〇年の三二九万人から九八年の四一〇万人へと増加しており、失業問題の深刻化とともに潜在的な失業者もまた増加していることを示している。

2 労働力需給の緩和

巻頭色頁図7によって、この時期の労働市場の動きを有効求人倍率でみてみよう。オイルショックで高度経済成長が終焉するとともに求人倍率は一倍を下回るようになり、求人倍率でみるかぎり、八〇年代の労働市場は全般的に需給が緩和されていた。しかし、八〇年代末にはバブル経済の影響で求人が増加し、求人倍率も一・五一倍まで上昇して「人手不足」となった。

ところが、九二年以降、有効求人倍率は急速に低下し、九三年には再び一倍を下回るようになった。景気が上向いていた九六～九七年には求人倍率もやや持ち直したが、その後の景気の底割れによって再び求人倍率は低下している。

このように、労働市場の需給動向は景気の動きにほぼ対応しているが、失業率は一貫して上昇しており、両者の動きは必ずしも一致していない。日本の失業率の長期動向をみると、景気変動の影響をあまり大きく受けずに上昇してきたという傾向がある。有効求人倍率は景気変動の影響を受けた労働力の需給状況を比較的良好に反映しているのに対し、失業率はそうした景気変動の動きを直接的には反映していない。このことから、日本の失業者数の動きは、「日本的雇用慣行」のもとで、労働市場の短期的な需給関係よりも雇用構造の変化のほうをつよく反映しているとみることができる。

3 先進国のなかでの日本の失業率

巻頭色頁図8は、主要先進国の失業率を比較したものである。失業率の国際比較については統計上の問題も指摘されているが、だいたいの傾向を知るには十分である。この図で分かるように、日本は長期的に失業率が上昇しているとはいえ、基本的には先進国のなかで失業率が低い国であるといえることができる。

しかし、九〇年代に入って日本の失業率は急速に上昇し、これに対して、好況に沸いている米国や英国では失業率が低下しており、九九年には米国と失業率が逆転した。その点では、日本はもはや例外的に失業率の低い国とはいえなくなった。だがそれにもかかわらず、先進諸国と比べたときには、日本は引き続き失業率が

低いグループに入る。

日本の失業率の低さについては、長期的には日本は他の国に比べて高い成長率を維持してきたこと、また、家族従業員が相対的に多く、こうした自営業がとくに女性の失業のバッファーとなってきたこと、さらに、日本的雇用慣行のもとで解雇などが避けられてきたことなどを、要因としてあげることができる。しかし、そうした構造も変化しつつあり、今後は、失業率が先進国並みに近づく可能性も指摘されている。それは雇用管理がどのように変化するかにかかっているといえることができる。

二 九〇年代の失業問題の特質

1 高まる若年層の失業率

失業率の変化を第2表によって性別・年齢別にみると、男性の場合、二四歳以下の若年者層と五五歳以上の中高年者層でとくに高く、かつ上昇している。女性の場合は、三四歳以下の若年者層の失業率が急速に上昇している。このように男女とも若年者の失業率が上昇していることが特徴的である。

第2表 性別・年齢別失業率

		(%)										
	年次	15— 19歳	20— 24歳	25— 29歳	30— 34歳	35— 39歳	40— 44歳	45— 49歳	50— 54歳	55— 59歳	60— 64歳	65歳 以上
男子	1970年	2.7	1.8	1.1	1.0	0.7	0.8	0.8	1.0	2.2	2.1	0.6
	1975年	4.8	3.1	2.1	1.3	1.5	1.5	1.4	1.6	3.2	3.2	1.8
	1980年	5.5	3.6	2.0	1.7	1.3	1.0	1.3	1.5	3.1	4.6	2.2
	1985年	8.9	3.8	2.4	2.0	1.9	1.6	1.5	1.9	3.9	7.0	2.1
	1990年	7.4	3.7	2.0	1.6	1.3	1.2	1.1	1.0	2.3	5.1	1.4
	1991年	7.2	4.0	2.0	1.6	1.2	1.1	1.2	1.3	1.7	4.9	1.3
	1992年	7.3	3.9	2.3	1.6	1.5	1.1	1.2	1.2	1.9	5.1	1.6
	1993年	7.7	4.3	2.7	1.8	1.8	1.6	1.3	1.4	2.2	6.1	1.6
	1994年	8.3	5.0	3.1	2.1	1.8	1.9	1.7	1.9	2.5	7.2	1.9
	1995年	8.9	5.5	3.7	2.3	1.8	2.0	1.8	1.9	2.7	7.5	2.2
	1996年	10.3	6.1	4.0	2.5	2.1	2.1	2.0	2.0	2.7	8.5	2.1
	1997年	10.3	6.2	3.9	2.7	2.1	2.2	2.1	2.1	2.6	8.3	2.0
	1998年	12.0	7.3	4.9	3.1	2.8	2.4	2.7	3.6	3.6	10.0	2.6
	1999年	15.1	9.3	5.6	3.8	3.1	3.0	3.4	4.4	4.4	10.2	2.9
女子	1970年	1.3	2.1	1.4	1.0	0.9	0.4	0.5	0.7	0.0	0.0	0.6
	1975年	2.4	2.7	2.7	2.0	1.8	1.2	1.3	1.1	1.6	1.1	0.6
	1980年	2.7	3.3	3.6	2.4	1.9	1.5	1.5	1.4	1.3	1.0	0.6
	1985年	5.6	4.5	4.8	3.1	2.2	1.9	1.8	1.6	2.2	1.7	0.6
	1990年	5.7	3.7	3.7	2.5	2.1	1.6	1.5	1.5	1.4	1.4	0.6
	1991年	5.8	3.8	4.0	2.5	2.2	1.5	1.3	1.4	1.8	1.4	0.0
	1992年	6.0	3.7	3.5	3.0	1.9	1.8	1.6	1.4	1.3	1.4	0.6
	1993年	6.3	5.1	4.5	3.4	2.4	1.9	1.8	1.4	1.3	2.0	0.6
	1994年	6.8	5.0	5.4	3.8	2.5	2.4	2.0	1.6	1.8	2.0	0.6
	1995年	7.5	5.8	5.2	4.7	3.0	2.2	2.1	2.0	1.7	2.6	0.6
	1996年	9.1	6.2	5.5	4.6	3.0	2.3	2.0	2.1	2.1	2.6	0.6
	1997年	7.6	6.1	6.3	4.4	2.9	2.1	2.0	2.0	2.0	2.5	0.6
	1998年	9.1	6.9	6.7	5.6	3.7	2.9	2.4	2.2	2.8	3.1	0.6
	1999年	9.5	7.9	7.1	5.8	4.2	3.3	2.9	3.0	3.0	3.8	0.5

〔備考〕総務庁統計局「労働力調査」。

日本では、若年者の求人が多く、欧米の先進国とは異なって、若年失業問題は従来あまり問題になってこなかった。しかし、最近の厳しい雇用情勢で、企業は新卒者を含めて採用を抑制しており、その結果、とくに女性を中心に学卒未就職者も増大している。年齢別求人動向をみると、一五～一九歳は有効求人倍率が一倍を上回っているが、二〇歳代は一倍を下回っており、三〇歳代などと比べても求人倍率が低い。日本でも若年者の就職が困難になってきているとみてよいだろう。

しかし同時に、第3表のように、若年者の場合、失業給付の給付期間の影響もあって失業期間は三カ月程度と比較的に短い傾向があるうえ、もともと若年層は入職率、離職率が他の年齢に比べてきわだって高く、労働市場の需給緩和のもとでも労働移動は依然として多い。そうしたことを考えると、若年者層の場合は、労働移動の過程における一時的な失業とみることができる。

第3表 年齢別失業者の失業期間（1998年）

性別	年齢階級	実数（万人）					構成比（％）				
		完全失業者数	3ヵ月未満	3－6ヵ月未満	6ヵ月－1年未満	1年以上	完全失業者数	3ヵ月未満	3－6ヵ月未満	6ヵ月－1年未満	1年以上
男子	総数	151	58	24	29	39	100.0	38.4	15.9	19.2	25.8
	15－24歳	32	16	7	6	4	100.0	50.0	21.9	18.8	12.5
	25－34歳	31	13	5	5	9	100.0	41.9	16.1	16.1	29.0
	35－44歳	18	6	3	3	6	100.0	33.3	16.7	16.7	33.3
	45－54歳	21	9	2	4	6	100.0	42.9	9.5	19.0	28.6
	55－64歳	41	11	7	11	11	100.0	26.8	17.1	26.8	26.8
	65歳以上	8	3	1	1	3	100.0	37.5	12.5	12.5	37.5
女子	総数	95	48	18	16	13	100.0	50.5	18.9	16.8	13.7
	15－24歳	26	15	4	4	4	100.0	57.7	15.4	15.4	15.4
	25－34歳	28	15	6	4	2	100.0	53.6	21.4	14.3	7.1
	35－44歳	15	8	3	2	1	100.0	53.3	20.0	13.3	6.7
	45－54歳	15	6	4	3	3	100.0	40.0	26.7	20.0	20.0
	55－64歳	11	3	1	4	2	100.0	27.3	9.1	36.4	18.2
	65歳以上	1	0	0	0	0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

〔備考〕総務庁統計局「労働力調査特別調査」。

ただ、学卒未就職問題にも現れているように全体として採用が抑制されているなかでは、若年者層でも労働移動の過程で失業するおそれはある。また、企業の雇用管理が変化するなかで、若年者が長期的な雇用の見通しをもてずに転職を繰り返せば、技能形成やキャリア形成などに立ち遅れ、流動的な雇用に埋没してしまうおそれも指摘できよう。

2 雇用状態が悪化する中高年者

男性の中高年者層は、以前から失業率が相対的に高く、有効求人倍率は低いという傾向があり、中高年の雇用問題が生じていた。八〇年代末には中高年者層でも雇用情勢がやや改善されたが、九〇年代に入って、再び四五歳以上の求人倍率の低下、失業率の上昇が目立っている。いうまでもなく、リストラがこの年齢層をターゲットにしており、とくに定年前の退職が広がっているためである。

しかも、高齢社会をむかえて就業意欲の高い高齢者が増えているにもかかわらず、定年年齢を超えた六〇歳以上の高齢者の雇用情勢は、それ以下の年齢の者と比べても一段と厳しい。九〇年代に全般的に雇用情勢が悪化し、失業問題が深刻化しているなかでも、中高年者の雇用・失業問題は全体としての雇用・失業問題のなかに解消することのできない問題を抱えているのである。

3 地域間で差がある失業率

失業率を地域別にみれば、北海道、九州といった従来から失業率の比較的高い地域の失業率が上昇するとともに、九〇年代には南関東や近畿といった大都市圏での失業率の上昇が目立っている。県別の有効求人倍率をみても、こうした地域では求人倍率が低く、雇用情勢が厳しいことが分かる（総務庁統計局『労働力調査』）。

求人倍率はもともと地域の特性もあって、地域ごとの差が小さくなかったが、不況のもとで雇用情勢が全体として悪化したなかでは、北海道と福岡、南九州、沖縄などの特定地域で、地域の産業構造を反映してとくに失業率が高くなるなど、雇用問題が深刻になっている。関東地方や近畿地方も、都市部での失業者の増加が目立っている。

4 非自発的失業者の急増

第4表で失業者を離職理由別にみると、九〇年代は自発的離職に比べて非自発的離職が男女ともに増大していることが特徴的である。とくに、九八年以降、非自発的離職が急速に増大して男性では五〇％を超えた。離職理由のなかでも、人員整理や倒産、事業不振などにより離職する者が増加する傾向がみられる。これを年齢別にみると、非自発的離職者はどの年齢でも増加しているが、五五歳以上ではきわめて高くなっている（総務庁統計局『労働力調査』）。ただ、これには定年退職なども含まれており、この傾向は従来から基本的に変わっていない。

第4表 離職失業者の前職の離職理由

(%)

		離職失業者	非自発的理由					自発的理由							
			総数	人員 倒産等	整事業 理・会社 など先行 き不安	不景気 その他 業の都合	定年等	総数	よりよい 条件のため 事を探す	結婚の ため	出産育児 のため	介護・看護 のため	看 護のため	家事・学 ・健康 上の理由	その他
男子	1990年	100.0	40.4	3.8	5.8	11.5	17.3	57.7	26.9	—	0.0	—	—	13.5	17.3
	1991年	100.0	42.1	5.3	7.0	10.5	19.3	57.9	29.8	—	—	—	—	12.3	14.0
	1992年	100.0	37.7	5.7	5.7	9.4	17.0	60.4	32.1	—	—	—	—	11.3	17.0
	1993年	100.0	48.4	7.8	12.5	10.9	18.8	50.0	23.4	—	—	—	—	10.9	17.2
	1994年	100.0	49.4	9.1	10.4	10.4	19.5	50.6	24.7	—	—	—	—	9.1	16.9
	1995年	100.0	47.6	8.5	8.5	12.2	18.3	52.4	24.4	0.0	0.0	0.0	0.0	8.5	18.3
	1996年	100.0	47.3	8.6	9.7	10.8	19.4	52.7	25.8	—	—	—	—	6.5	20.4
	1997年	100.0	47.3	11.0	8.8	11.0	16.5	52.7	27.5	—	—	1.1	—	5.5	18.7
	1998年	100.0	54.9	12.7	10.8	10.8	20.6	45.1	22.5	—	—	0.0	—	6.9	15.7
	1999年	100.0	16.7	3.3	3.3	6.7	3.3	83.3	33.3	6.7	3.3	—	—	16.7	23.3
女子	1990年	100.0	22.6	3.2	6.5	6.5	3.2	77.4	29.0	6.5	3.2	—	—	19.4	19.4
	1991年	100.0	24.3	5.4	2.7	10.8	5.4	73.0	29.7	5.4	2.7	—	—	18.9	18.9
	1992年	100.0	27.9	7.0	4.7	9.3	4.7	72.1	23.3	4.7	2.3	—	—	16.3	27.9
	1993年	100.0	34.6	11.5	5.8	11.5	5.8	63.5	21.2	7.7	1.9	—	—	13.5	21.2
	1994年	100.0	32.7	11.5	3.8	11.5	3.8	65.4	25.0	3.8	0.0	1.9	—	13.5	21.2
	1995年	100.0	29.8	8.8	5.3	10.5	3.5	58.4	24.6	5.3	0.0	3.5	—	12.3	24.6
	1996年	100.0	30.2	9.5	4.8	9.5	6.3	68.3	27.0	3.2	1.6	1.6	—	7.9	25.4
	1997年	100.0	31.7	9.5	6.3	9.5	6.3	68.3	22.2	—	—	1.6	—	15.9	22.2
	1998年	100.0	31.7	9.5	6.3	9.5	6.3	68.3	22.2	—	—	1.6	—	15.9	22.2
	1999年	100.0	31.7	9.5	6.3	9.5	6.3	68.3	22.2	—	—	1.6	—	15.9	22.2

〔備考〕1) 「介護・看護のため」の項目は1995年に追加。

2) 総務庁統計局「労働力調査特別調査」。

これに対して注目すべき点は三五～五四歳で、従来は自発的離職が多かったが、九七年以降、非自発的離職が急増した。その結果、自発的離職とほぼ肩をならべるまでにいたっている。これは、この年齢層がリストラの主要なターゲットになっていることを物語っている。働きざかりのこの年齢層では、まだ失業率自体は低いとはいえ、リストラの対象となって雇用の流動化が進んでおり、この年齢層での雇用不安が高まっているとみることができる。

5 はじまった雇用の縮小

こうした失業者の増加の一方、最近の雇用問題の特徴は、雇用が縮小していることである。前掲第1表にみられるとおり、九〇年代に失業者が増加傾向を示すなかで非農林業就業者数の伸びは低下していたが、とくに九八年以降就業者数が減少するようになった。また、雇用者数でみても、九〇年代にその伸びは小さくなっていったが、九八年は前年に比べて、男性で二〇万人、女性で三万人減少し、九九年も男性が二九万人、女性が九万人も減少した。就業者数や雇用者数が前年に比べて減少したのは、労働力調査では初めてのことである。

九〇年代不況の雇用情勢をやや細かくみると、九三年から失業者数が一貫して増加して雇用情勢が悪化してきたが、九六～九七年には求人倍率の上昇など雇用も少し改善した。ところが九八年以降、金融危機の影響をうけて失業率が急激に上昇し、求人倍率が低下したばかりか、本格的に雇用の縮小までもが生じたのである。この点では、九〇年代の雇用・失業問題は、九八年以降、新しい段階に入ったとみることができる。

三 大企業の人員削減

1 大企業で広がるリストラ

九〇年代の雇用問題を議論するときまず問題にされることは、日本を代表するような大企業で大規模なリストラ＝人員削減が進んでいることである。不況の深刻化とともに、リストラが本格的に広がっていったが、その初期の段階では、九三年に、パイオニアが中間管理職を対象に指名解雇の構えをみせながら強引な退職勧奨を行ったことが、社会に強いショックを与えた。この当時、「ホワイトカラー受難の時代」ともいわれたが、こうしたリストラの動きはその後も弱まるどころか、むしろ強まっていた。

主要企業のリストラ事例については、本年鑑でたどることができる。そうしたなかでいくつかの例をあげれば、九三年には、アルプス電気が東北地方を中心に一三〇〇人の希望退職募集を行った。また、NTTも同年一万人の希望退職者を募集するとともに、九六年度までに二二万人体制を二〇万人にすることを発表している。九四年には、日本航空での五五〇人の希望退職募集や新王子製紙での一二〇〇人の人員削減などが行われた。さらに九五年になると、日産自動車が座間工場の閉鎖とともに四二〇〇人の人員削減を発表した。同年には、神戸製鋼、富士通、NKKなども相次いで人員削減を公表している。九六年には、第一勧業銀行の二〇〇〇人をはじめとして、銀行の人員削減が本格化した。また、日立は五年間で四〇〇〇人、東芝も四〇〇〇人の人員削減を打ち出している。

このように九〇年代には、業種を問わず主要企業の多くでかなり規模の大きな人員削減が行われている。第5表は、日本を代表するいくつかの企業について、八九年度決算期の従業員数と九八年度決算期の従業員数を比較したものである。これらの大企業のほとんどが従業員を減らしており、とくに業績の厳しい新日鉄や日産自動車などでは、この一〇年間に従業員が半分以上になるような人員削減を行ったことが明らかになる。このなかで従業員が増加しているのは、業績が安定しているトヨタ自動車だけであるが、そこでも従業員の伸びは小さなものにとどまっている。

第5表 主要企業の従業員数の変化

(人)

	1988-89年決算期末			1998-99年決算期末			10年間の 変化率(%)
	計(A)	男子	女子	計(B)	男子	女子	
新日本製鉄	58,186	55,111	3,075	21,414	20,351	1,063	36.8
日本鋼管	23,869	22,055	1,814	15,236	13,542	1,694	63.8
日立製作所	76,479	66,720	9,759	66,046	57,993	8,053	86.4
東 芝	69,201	60,988	8,213	63,338	56,362	6,979	91.5
トヨタ自動車	65,926	59,581	6,345	67,912	—	—	103.0
日産自動車	102,808	99,274	3,534	39,467	37,141	2,326	38.4
第一勧業銀行	18,411	12,632	5,779	16,090	10,182	5,908	87.4
富士銀行	15,032	10,427	4,605	13,976	9,398	4,578	93.0

〔備考〕日本経済新聞社『会社年鑑』。

2 雇用調整の特徴

リストラ事例にもみられるように、九〇年代の人員削減において、大企業を含めて希望退職募集といった直接的な人員整理が行われていることは注目してよい。それだけ人員削減への圧力が大きいとみてよいだろう。しかし、全体からみれば、雇用調整の方法として、解雇といった強硬な方法は多くない。

第6表で明らかになるのは、残業規制などの労働時間の調整を別にすれば、出向・転配や中途採用の抑制・停止などが雇用調整の主要な方法になっていることである。日本の雇用調整ではこうしたゆるやかな方法が多いが、そのなかでの九〇年代の特色をみておきたい。

第6表 雇用調整の方法

(%)

	計	雇用調整を実施した企業								特別な措置はとらない	
		計	残業規制	休日の振替え、夏季休暇等の休日・休暇の増加	臨時・季節・パートタイム労働者等の再契約停止、解雇	中途採用の削減・停止	配置転換	出向	一時帰休	希望退職者の募集、解雇	
1993年10-12月	100	38	26	6	7	18	11	8	4	2	62
1993年1-3月	100	36	26	4	6	13	11	9	5	2	64
1994年4-6月	100	34	23	5	4	13	10	8	4	2	66
1994年7-9月	100	31	20	4	3	12	10	7	2	2	69
1994年10-12月	100	30	19	3	3	12	8	7	2	2	69
1994年1-3月	100	29	18	3	3	11	9	7	2	1	71
1995年4-6月	100	29	18	3	2	11	10	8	2	1	71
1995年7-9月	100	30	19	4	2	11	9	8	2	2	70
1995年10-12月	100	28	18	3	2	10	9	7	2	1	72
1996年1-3月	100	26	16	3	2	8	8	7	1	2	74
1996年4-6月	100	22	14	3	2	6	7	6	1	1	78
1996年7-9月	100	21	12	3	1	5	7	5	1	1	79
1996年10-12月	100	21	11	3	2	5	6	5	1	2	79
1997年1-3月	100	19	9	3	2	4	5	5	1	1	81
1997年4-6月	100	9	9	4	1	3	6	5	0	1	81
1997年7-9月	100	10	4	1	1	3	7	5	0	1	81
1997年10-12月	100	21	11	3	2	5	6	5	1	2	79
1998年1-3月	100	25	13	4	4	6	8	5	1	2	75
1998年4-6月	100	28	16	5	3	7	9	6	1	2	72
1998年7-9月	100	30	18	5	4	8	9	6	2	3	70

〔備考〕労働大臣官房政策調査部編『労働統計要覧』（「労働経済動向調査」）。

九〇年代の雇用調整の方法として重要なのは、第一に中高年者の出向・転籍である。第7表は大企業を中心に転籍の制度が広がっていることを示している。このような出向者は、九〇年代半ばから急増し、九七年には六二万人にものぼっている（労働大臣官房政策調査部『雇用動向調査』）。出向にはさまざまなタイプがあるが、今日問題になっているのは五〇歳代の中高年者を対象にした人員削減の方法としての出向である。こうした出向は、すでに八〇年代から広がっていたが、九〇年代に入ってその規模が拡大したばかりか、出向元から切り離され、労働条件も出向先のものが適用される転籍が増えている。中高年者の出向・転籍は、退職につながることも少なくないので、ともかくも雇用が継続されるから失業問題に結びつかないとはいえない。

第7表 退職管理制度の有無

	全企業	転籍出向制度		早期退職制度	
		制度がある	制度がない	制度がある	制度がない
企業規模計	100.0	4.5	95.5	7.0	93.0
5000人以上	100.0	41.2	58.8	55.7	44.3
1000—4999人	100.0	20.9	79.1	40.5	59.5
300—999人	100.0	9.4	90.6	23.1	76.9
100—299人	100.0	6.6	93.4	9.4	90.6
30—99人	100.0	2.8	97.2	3.5	96.5
	全企業	転職援助斡旋制度		独立開業支援制度	
		制度がある	制度がない	制度がある	制度がない
企業規模計	100.0	1.1	98.9	1.3	98.7
5000人以上	100.0	23.7	76.3	16.3	83.7
1000—4999人	100.0	6.7	93.3	6.0	94.0
300—999人	100.0	1.5	98.5	1.8	98.2
100—299人	100.0	0.8	99.2	1.1	98.9
30—99人	100.0	0.9	99.1	1.0	99.0

〔備考〕労働省政策調査部「平成9年版雇用管理の実態」

第二の特徴として早期退職優遇制度が広がっていることに注目する必要がある。第7表によれば、早期退職優遇制度を導入している企業は全体では七%にすぎないが、大企業だけをとると半数以上になる。この制度で定年前に退職した中高年者も九・三%にのぼっている（労働大臣官房政策調査部編『平成八年高齢者就業の実態』）。早期退職優遇制度も八〇年代から導入されていたが、九〇年代に入っていっそう広がるとともに、対象となる年齢が下がる傾向をみせ、四五歳以上を主な対象にしている企業が多くなっている（労働省政策調査部『平成九年版雇用管理の実態』）。早期退職優遇制度は、転職援助や独立開業支援などと同じようにキャリア選択の制度といわれるが、実際には人員削減と結びつくことが多く、とくに中高年者にとっては、いわば恒常的な希望退職募集といえることができる。

このほか、今回の不況では、企業の合理化策として不採算工場や海外移転した部門などで工場を閉鎖した例も少なくない。こうした場合、多くの企業は配置転換で対応するが、居住地域などの問題もあって「自発的」な退職に追い込まれる者も少なくない。また、企業の分割を通じたリストラや労働条件切り下げがみられるのも最近の特徴である。

一方、新規採用は全体に抑制されてはいるものの、その中止は人事の連続性のうで長期にわたって問題が残ることになるため、新卒採用は継続している企業が多い。つまり、一方で新卒者などの採用を行いながら、同時に、中高年者の雇用調整を進めているのである。

四 定年制の空洞化と中高年者層の雇用問題

1 定年前退職者の増加

日本では、高度経済成長期など全体として失業率が低い時期にも中高年者の雇用問題は深刻で、雇用問題の中心はつねに中高年の雇用問題であったといっても過言ではない。有効求人倍率や失業率では、四五歳以上と以下とでははっきりとした差があり、四五歳以上の中高年者の雇用情勢は厳しい状態が続いてきた。今日の雇用調整の対象もこうした中高年者が中心であり、それが中高年者層の雇用問題を深刻にしている。

とくに、中高年者を対象にしたリストラの広がりのなかで、定年前に退職する五〇歳以上の者は一九九六年時点で三三・五%に達している。その意味では、定年制自体が「空洞化」しているといえることができる。しかも、定年前に退職した中高年者がその後再就職できているかどうかをみると、再就職できずに引退するケースが少なくない。「平成八年高齢者就業の実態」によれば、五五歳の時点で雇用者であった者で定年前に退職した者のうち、別の会社に就職した者は四二・二%で、残りは再就職していない。しかも、自分で事業を始めた者は約七%にすぎない。仕事を探していたり、引退したりして、働かなかった者が二九・〇%に及んでいる。

早期退職優遇制度によってキャリア選択の機会ができるといっても、実際に新たなキャリアの開拓につながっている例は多くはないというべきである。早期退職などの制度は、キャリア選択の幅を広げるより、中高年者の雇用調整の手段となっているにすぎないのである。

2 中高年者層の雇用不安、生活不安

こうしたことは、中高年者の場合、リストラなどによる離職、雇用の流動化が、実際には労働市場からの退出につながりやすいことを物語っている。中高年者は、「失業なき労働移動」ではなく、「受け皿なき労働移動」を強いられるとみることができる。

しかし、中高年者が早期に引退しても生活を支える年金はない。とくに、今後年金支給年齢が引き上げられれば、年金の受けられない期間がさらに伸び、年金支給年齢前であれば減額年金しか受け取れない。中高年者のリストラは生活不安につながる。それゆえ、雇用の確保が重要になるのであり、リストラでそれが揺らぐことが雇用不安をもたらしているのである。

中高年者の雇用情勢が厳しいのは、年功賃金のもとでその賃金水準が相対的に高いこともあろうが、それ以上に、日本の長期雇用のシステムがキャリア形成を通じた選抜の仕組みであり、その選抜のプロセスのほぼ終わる中高年層が過剰労働者の調整対象になるからとみることができる。こうしたキャリア形成のもとでは、選抜のプロセスを降りた中高年者、とくにホワイトカラーが適当な再就職先を見出すことは困難であるといえよう。

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

