

雇用流動化と若者

——自壊する日本型雇用システムとの関係をめぐって——

石井 まこと

大分大学経済学部教授

問題の所在

若者の失業問題が国内外で深刻化している。OECD雇用アウトック (Employment Outlook) 2013年版では若者や低熟練労働者の失業をとりあげている。ILOのディーセントワークでも若者の失業問題解消を課題とし、日本でも昨年2012年6月に「若者雇用戦略」が旧民主党政権から出され、若者の労働市場への参加促進・支援が進められている。

日本の若年失業率は、欧州金融危機によるギリシャ60%やスペイン55%のように驚異的な失業率に悩む国に比べると問題は小さいようにもみえる。しかし、相対的に高い失業率、繰り返される離転職、こうした帰結として若者の経済社会的自立や家族形成が困難になり、社会の継承や社会保障にとって大きな負担が強いられつつある。若者の移行失敗は1人1

億円を超える税負担をもたらすとも試算されている¹⁾。21世紀に入り非正規雇用の拡大は高齢期でも高まり、雇用不安定化は女性から若者そして高齢者と拡がりをみせている。なかでも若者の経済的自立への移行困難は次世代社会の構築に大きな問題となる。

本稿では90年代以降進んだ雇用流動化政策によって若者の雇用環境に与えた影響をみていく。次に、正社員「保護」解体による労働市場改革を批判的に検討する。

規制緩和により安価で良質の労働力確保が進んだのが若者や女性であった。現在、限定正社員制度や中高年ミドル層の流動化が不安定化している若者・女性の雇用条件向上にもマクロ経済的にも有効として議論されている。しかしながら、規制緩和による雇用流動化が90年代以降の若者の移行過程に与えた負の影響を検証しないで、更なる雇用流動化を進めれば、現在の負の影響部分はますます大きくなる。規制緩和は経済効率性を高めると信じられているが、「弱いものがより弱くなる」機能をあわせもつことに留意する必要がある。

若者の移行困難をもたらすに至った 経済社会構造

日本の家族構造と日本型雇用システム

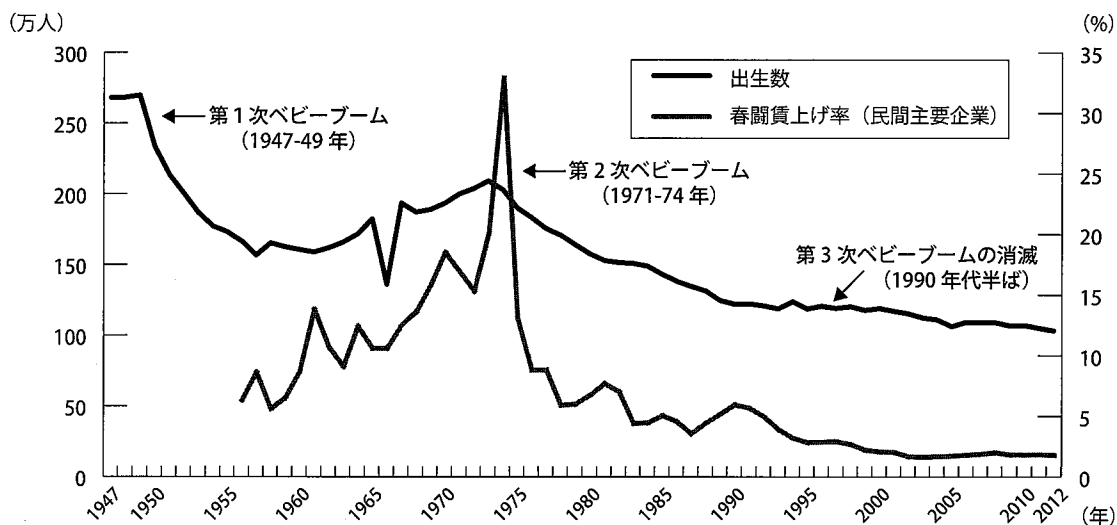
若者が仕事を求めて流動化するのは産業化以降の流れである。若者が生計自立できる仕事を求めて流動すること自体に問題はない。問題は出口の見え

いしい まこと

九州大学大学院経済学研究科博士課程単位修得退学。経済学修士。専門は、社会政策、労使関係。(財)労働科学研究所の研究員を経て、1998年に大分大学経済学部に着任。2008年より現職。

著書に、『現代労働問題分析—労働社会の未来を拓くために—』(法律文化社、2010年、共著)、『現代日本の社会政策』(ミネルヴァ書房、2007年、共著)、『産業と労働のニューストーリー—IT・グローバル化としごとの未来—』(法律文化社、2004年、共著)がある。

図1 出生数と春闘賃上げ率の連動性



注：1947～1972年は沖縄県を含まない。

資料：厚生労働省「人口動態統計」、厚生労働省労使関係担当参事官室の集計。

ない流動化にある。厚労省「雇用動向調査」において90年代以降の離職率の推移をみると全体では横ばいのなかで、10代、20代は平均を大きく上回り、30代は平均以下であるが緩やかな上昇傾向にあり、流動化が中年層まで広がりつつある。これは宮本(2005:3)のいう移行期の長期化＝「ポスト青年期」の登場を示している。80年代に先進国を中心に認識されるようになったが、日本では90年代のバブル崩壊まで若年失業が低く、90年代末まで認識されることが少なかった。宮本(2005:5-7)は先進国に共通するこの移行問題が表面化しなかった原因は日本の子どもを保護する家族構造にあるとしている。

この家族構造を支えていたのが男性長期雇用と女性パートによる日本型雇用システムであった。このシステムが若者の移行に少なからぬ影響を与えている。それはこのシステムによって作り出される賃金抑制・長時間労働が家族経済に作用し、若者の移行困難に影響している。

70年代からの低成長化を受けた需要サイドの強い意向のなかで、結果として家族経済にしわ寄せをする無理な形で日本型雇用システムが温存されてきた。企業からの排出圧力の一層の強化に対し、日本の主流派労働組合も、企業の生産性を意識した賃金

抑制や長時間労働によって排出圧力をかわすという選択をとり生活重視ではなく生産重視に傾いた。

雇用はすべてが守られたわけではなく「希望」の名に偽装された退職等が進められたが、そのなかで整理解雇の四要件という一種の解雇規制も成立する。しかしながら、全体として賃金抑制や長時間労働社会の温存は家族形成に縮小再生産＝少子化という大きなインパクトを与えることになった。この結果、日本型雇用システムは後に述べる正社員「保護」批判をするまでもなく今や自壊しつつある。

家族責任の維持

家族が子どもを扶養する構造に変化の兆しがでたのは1971年の児童手当法をめぐってである。家族経済を社会で支援する仕組みがようやく登場した。しかし、その手当は当初、第3子以降に月額3000円という養育費の軽減にはつながらず、家族責任は依然として重視され続けることになった。

企業からの排出圧力は高まり、賃金上昇が止められ、その帰結として長時間労働や主婦パートで家計経済を成り立たせ、かつ児童手当は低額支給、以上の結果、70年代以降、少子化は着実に進む。

図1に示されるように春闘の賃上げ率と出生数の

動きは連動しており、賃金抑制のインパクトは家族戦略の転換を促した。不安定化する経済に対し、家族としての対抗戦略は少子化による教育投資の集中化である。70年代には日本では戦後団塊世代の層が結婚期を迎えることで第2次ベビーブームが起きた。図1から明らかなように第2次ベビーブーム層は90年代に次のベビーブームを起さなかった。この90年代に若者の移行問題が深刻化し、第3次ベビーブームは起きていない。

日本型雇用システムの確立は経済大国化に導いたが、教育・住宅等を労働者の自助に依存した結果、労働者は縮小再生産を選ばざるをえなくなり、加えて、雇用流動化によって若者の生活基盤の確立がますます困難になっている。この90年代以降に若者を流動化させていった就業構造を次にみていく。

若者の流動化の実態

雇用拡大=成長産業での低労働条件による流動化

2012年の厚労省「雇用動向調査」において離職者数をみると、「小売業」「宿泊・飲食サービス業」「医療・福祉業」が挙げられる。これら業種は入職者も多く、雇用が流動化している業種であり、なかでも20代の入職・離職者の割合が多い。これらの業種では、店舗・事業所展開による人材調整が進んでいることで多くの人材を呼び込み、若者の流動化は進んでいる。

こうした離職者の多い業種に特徴なのは相対的に低い労働条件である。2012年の厚労省「賃金センサス」で一般労働者の業種別賃金をみると「宿泊・飲食サービス業」では25～29歳の一般労働者が支給される賃金は諸手当込で22.8万円、ボーナスは年間24.3万円であり、年収300万円に満たない。ピークである40代後半でも年収400万円に届かない。規模間格差も小さく1000人以上企業でも大差はない。

「小売業」や「医療・福祉業」の賃金水準は産業計の平均的なものであるが、「製造業」、「金融・保

険業」といった業種に比べると年間賞与や年功カーブの立ち上がりも低く、将来に不安が残る。

離職者の多いこれら3業種とも若年層が多く、中高年世代が少ない成長産業であり、90年代以降雇用拡大した分野である。こうした成長産業では労務管理が未熟であり、長期的に働くための施策も働きにくいことが推測される。マーケットシェア競争に明け暮れ、仕事の割り振りが無限定的で労働時間が長く、かつ賃金相場も低く、流動化が恒常化する。

新卒一括採用で正社員化した学卒者も、低賃金労働者であり、同様の労務管理の未熟さゆえに短期間のうちに離職する傾向があると考えられる。こうした未熟な労務管理の是正を行うことが必要だが、ほとんど手が付けられていない。

離家不能な労働条件

若者が自立して家族形成を進めていくには年収400万円は必要である(宮本2008:84)。2012年の賃金センサスにおける産業計の一般労働者でみると30代前半層で400万円によく達する。ところが、先にみた90年代以降雇用拡大してきた業種では30代前半層になっても到達できない。仮に400万円を超えても、長時間労働により、自由時間が少なければ異性との出会いの機会も少なく、家族形成へとは向かいにくい。たとえ家族経済に依存できても、離家できる経済力を持っていない若者の増加は、次代の家族形成の回避につながり、少子高齢化をますます強める。この家族経済から排除された若者は社会からすべり落ちていき、ネットカフェ難民のような若者ホームレスへと転落していく。

われわれが継続的に行っている地方圏の若者調査でも、非正規雇用と晩婚化・未婚化が繋がっていることを明らかにした(石井他2010:67-68)。年収が低く、経費を節約するため、若者の親世代との同居期間が長くなる。長引く地域経済の不況によりこの親世代の経済が傾けば若者世代とともに「共倒れ」しかねない。

地域経済の疲弊と若年雇用

2013年に入り、政府の経済政策への期待から景気拡大が続いている。しかし、企業規模間の格差は広がり、地域間の格差も広がり、地域企業は苦戦を強いられていることはとりあげられない。

日銀短観でみるとその傾向が明らかである。2013年3月から6月の企業経済予測の業況判断DI指数（「良い」企業割合－「悪い」企業割合）は大企業が-1から8へ、中小企業が-12から-8になっている。ともに改善しているが、企業規模間の格差は11から16に拡大している。また、バブル期以降の企業規模間格差をみると、1992年以降大企業は何度かプラス値にすることに成功し2003～08年は20ポイント程度を維持していた。この間、中小企業はバブル期以降、2003～08年の構造改革・規制緩和政策による景気拡大期においても一度もマイナス値から脱出することに成功していない。

政府の「若者雇用戦略」においては中小企業へのマッチングが中心施策として掲げられているが、実態経済は大企業優位の景気拡大策となっており、政策の実効性は乏しい。特にリーマンショック前の景気拡大期において地域における中小企業の企業数と雇用数の淘汰が起きている。

たとえば、総務省「事業所・企業統計調査」（現「経済センサス」）によれば、私の住む大分県ではこの景気拡大期に300人以上の事業所で2001年から2006年の間に約1.2万人増加している一方で、300人未満事業所は約2.6万人の雇用が減少した。中小事業所が淘汰され、差し引き雇用削減が起きている。

こうしたなかで地方自治体や国の出先機関など公共セクターの仕事は魅力的である。地域での一定の雇用に貢献している。しかし、官公部門での緊縮財政により数年後には契約を解除（解雇）される短期的雇用が蔓延しており、若者を移行自立させる仕事の設計が強く求められている（石井他2011:102-103）。

正社員「保護」破壊では若者の雇用問題は解決しない

流動化＝効率化という謬論

若者の意識調査では「一企業キャリア」（1つの企業に長く勤める）を支持する20代が過半数を占めたアンケート結果が2013年版「厚生労働白書」（137-138頁）で紹介されている。一企業で長く働くことで、年功賃金は家族形成に必要な資源を担保し、法定福利による社会保険制度が切れ目なく保障される。戦後、日本の労働運動は社会保障制度の未熟さをカバーするため稼得賃金の増額を求め実現してきた。その結果、年功賃金は社会的ルールとして規範化されている。

2013年版「労働経済白書」（156-157頁）によると年功賃金は国際的にみても一般的な賃金体系であることが分かる。日本の場合はこの運用が女性排他的な傾向があるが、年功賃金自体は差別的ではないことが分かる。自由主義社会で自立するための基盤が年功賃金といえる。若者をいかにこの軌道に移行させていくかを議論すべきではなかろうか。ところが、議論は社会の下位均等化につながる労働市場改革に向いている。

90年代は正規雇用の削減および雇用流動化に向けた路線が進められ、急速な非正規雇用化が進んだ。これは八代（2009a:53-54）がいうように雇用流動化政策のみに起因するものではない。しかし、雇用コスト削減と雇用流動化政策が同時に展開し、労組の発言力も限定的なため、最も発言力の弱い女性や若者が雇用流動化による人件費削減として使用された。一方、正社員は賃金を抑制し、労働時間を長くし、出向・転籍・配置転換を受け入れることで対応してきており、保護されているわけではない。

しかし、流動化の次のターゲットが中年（ミドル）層である。「アベノミクス」の成長戦略では規制改革会議の提案もあり、女性も若者も全員参加型の社会、かつミドル層を成熟産業から成長産業へと移動させる

計画が議論されている。こうした議論の背景にはインサイダー（正社員）保護の改革がある。非正規がインサイダー保護により排除され、労働市場の効率性を損ね、マクロ経済を悪化させているとする主張は1つの典型である。確かに、企業による雇用保障でなく「労働市場を通じた雇用保障」（八代2009b:66）は耳触りの良い表現である。

更なる流動化、具体的な行き先はどこ？

ここで留意しなければならないのは、流動化＝効率化や労働力の過剰論の根拠である。過労死（脳・心臓疾患）により毎年100名以上が亡くなっており（2012年度「業務上」認定123人）、殺人的労務管理が常態化している。にもかかわらず、正社員の労働力が過剰といわれている。また、仮に過剰としてもそのミドル層が行く成長産業というのは具体的に何か、どのような労働条件で雇用されていくのか誰も語らない。これでは流動化しないのは当然である。近年では2012年から電機産業に広がった「希望」退職という雇用流動化がある。抵抗すると、「追い出し部屋」等に見られる非人道的な仕打ちが待っている。こうした摩擦コストをさけるために正社員「保護」破壊が進められていると考えられる。

先に述べたように正社員は保護されているのではなく賃金抑制・長時間労働という規制の少ない雇用管理を引き受けることを余儀なくされた労働者であるとの評価は間違っているのだろうか。当初、工具の職員化、臨時工の本工化、年功賃金を求めたのは戦後労働運動であった。それが人事部の労務管理として活用されるようになり、年功賃金は能力主義管理の道具として、長期雇用は運命共同体として生産性向上にむけた賃金抑制や長時間労働につながっていった。正社員の「保護」とは、育てた労働者が労働条件を抑制しても流失しないようにする「足止め策」であり、これは字義どおりの「外からの危険・脅威・破壊などからかばい守ること」（『大辞泉』）を意味してはいない。

日本型雇用システムに大いに問題がある。しかし、

とるべき手段は「保護」の緩和による流動化促進ではない。流動化はこれまでも十分に進められてきた。広域「終身」雇用という単身赴任・転勤による正社員の流動化は展開し、過労死・過労自殺にもつながりかねない長時間労働、ストライキなしで賃金が抑制されるという弾力化がすでに展開しているという事実認識から出発すべきである。こうした弊害をなくすために、過重労働のメカニズムとしての「保護」を見直すことには賛成できても、家族経済を不安定化させる雇用・労働条件破壊を伴うインサイダー批判は正社員「保護」がもつ労働者の意義＝家族経済の維持を同時に破壊するおそれが強い。ミドルの男性だけが安定するより、老若男女みな一緒に不安定な方が平等だとする考えは明らかに誤った方向である。

仮に規制改革が進んだ場合、生活がどう変わるのか。たとえば、成熟産業から成長産業にいく具体的プロセスや失敗したときの生活保障はどうなるのか。不幸になるのは政策立案者や研究者ではなく動かされた当事者やその家族である。「痛みを伴う改革」という言葉がかつてあったが、痛みを感じるのは無理矢理動かされた人たちである。

流動化よりワークルールと社会保障の整備

確かに、正社員への排出圧力がかかると同時に、若者や女性は雇用流動化にさらされてきた。正社員は相対的高賃金を確保するため、転勤・出向等の企業が主導する雇用流動化を、非正社員は良質の雇用の少なさや家族経済の不安定さも手伝って、生活水準を維持するため景気変動にあわせた雇用流動化を企業の意向を受けて対応してきた。その待遇の格差は概ね後者非正規の労働組合運動の弱さもあり、格差が開いている。こうした発言力の格差、それを上方修正する運動や、それを支える社会政策が必要と考える。家族経済を安定化させ、企業活動に全面依存しない社会保障を推進していくためにも必要である。

本稿のスタンスは流動化を完全否定するものではない。あくまでも無限定な流動化を問題としている。現在の議論は流動化すると経済効率性が高まり、そ

の従属変数として生活基盤の確立を考えているようである。

本稿では日本型雇用システムを維持しようとすることでシステム自体が自壊しつつあることを述べた。流動化政策や流動化理論は「弱いものがより弱くなる」市場メカニズムにより日本型雇用システムもその周辺に対しても、労使のルール・慣行の労働者にとって有利な部分を「透明性」という名のもとにむき出しの「力関係」へと転化させようとする。

労働市場をコントロールする政府や労働組合の力は現在、きわめて弱い。日本型雇用システムがもつ「保護」のプラスの側面は劣化し、流動化・弾力化による労働強化というマイナスの側面が進み、成長産業では流動化をもとに若者のつかい遣しが広がり、「ブラック企業」(今野2011)が繁茂している。

まずは、自立・家族形成可能なワークルールを社会的に広げることに高い優先順位を与えるべきである。労働組合がなく、労働法の知識も乏しい若者・女性の非正規労働者の権利を強化するために、政府・労働組合は腐心すべきである。労働相談を通じて多くの労働者の権利が保障されている。呉(2010:304)が主張するように、こうした立場の弱い労働者の権利を守る公共的な運動をしている組織に公的支援を考えることに賛成である。財政基盤のある労働組合も取り組んではいるが、更なる流動化促進が進められるなかで一考に値する。

また、地域経済の衰退は若者の移行に影響を与えていることをふまえ、地域経済対策への後押しが一

層重要である。地域で暮らす親とともに「共倒れ」にならないために、雇用創出とともに地域で暮らし続けることを可能にする社会保障のあり方、雇用依存的不是な社会保障設計を同時に追求していく必要がある。■

《注》

- 1 厚労省ナショナルミニマム研究会「貧困・格差に起因する経済的損失の推計」作業チーム中間報告(2010年6月)。20～65歳まで正社員の場合における税・社会保険料と生活保護費支給額の合計。

《参考文献》

- 石井まこと・木本喜美子・中澤高志(2010)「地方圏における若年不安定就業者とキャリア展開の課題(上)」大分大学経済学会『経済論集』第62巻第3・4合併号。
- (2011)「地方圏における若年不安定就業者とキャリア展開の課題(下)」大分大学経済学会『経済論集』第62巻第5・6合併号。
- 今野晴貴(2012)『ブラック企業—日本を食いつぶす妖怪—』文藝春秋。
- 呉学殊(2011)『労使関係のフロンティア—労働組合の羅針盤—』労働政策研究・研修機構。
- 宮本みち子(2005)「長期化する移行期の実態と移行政策」社会政策学会編『若者—長期化する移行期と社会政策—』法律文化社。
- 宮本みち子(2008)「雇用流動化の下での家族形成」船橋恵子・宮本みち子編『雇用流動化のなかの家族』ミネルヴァ書房。
- 八代尚宏(2009a)『労働市場改革の経済学—正社員「保護主義」の終わり—』東洋経済新報社。
- (2009b)「労働市場改革の課題」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編『労働市場制度改革—日本の働き方をいかに変えるか—』日本評論社。