

雇用情勢

正規・非正規、新卒予定者とも厳しい状況が続く

TOPICS

1

今年になってからの完全失業率や、有効求人倍率の改善をみると、雇用情勢は持ち直し、回復への期待も募る。しかし、足元をみると、依然として厳しい状況が続いている。二月の内閣府・月例経済報告では、日本経済の基調について、「景気は持ち直してきているが、自律性に乏しく、失業率は高水準にあるなど依然として厳しい状況にある」と指摘。先行きのリスク要因として、

①雇用情勢の一層の悪化懸念②世界景気の下ぶれ懸念③デフレの影響——などをあげる。

たとえば、雇用調整助成金等にかかわる休業計画などの受理件数も昨年三月から二〇〇万人超だったものが、今年一月に一七二万七二五人まで減少しているとはいえ、雇用維持のための政策が雇用を下支えしている部分が大い。さらに、二〇一〇年三月卒予定の高校生・大学生の就職内定率が大幅に落ち込むなど、新たな懸念材料も出てきている。

以下で、正規・非正規と高校・大学卒就職予定者を中心に最近の動向とそれに対する政策対応の状況を見る。

正規雇用の維持と今後の懸念材料

雇用維持を図るための切り札とも言える雇用調整助成金。景気の変動などの経済上の理由により、事業活動の縮

小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練または出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、それにかかった費用を助成する制度で、世界的な景気後退を受け、二〇〇八年後半から申請が急増した。昨年三月から八月は対象者数が二〇〇万人を超えていた。

この間、①派遣労働者を含む労働者等の解雇がない場合、助成率を五分の四から一分の九（大企業は三分の二から四分の三）に引き上げ【〇九年三月三一日から】②大企業の教育訓練費の引き上げ、一年間の支給限度日数（二〇〇日）の撤廃【同六月八日から】③赤字の企業については、最近三カ月間の生産量・売上が前々年同期と比較して一〇％以上減少していれば助成の対象に追加【同二月から】——といった追加措置をとってきた。こうした制度の見直しは、対象者数の増加につながったものともみられる。

昨年九月からは対象者数が二〇〇万人を切って低下傾向にあるが、厚労省では③の追加措置により、月平均八〇万人程度が対象者になると見込んでい

る。こうした雇用維持策拡大の一方、希望退職の募集を始める企業が増大しており、新たな懸念材料となっている。

民間の調査会社、東京商工リサーチが昨年一二月九日に発表した調査による

と、上場企業のうち、二〇〇九年に希望・早期退職者募集の実施を開示し、具体的な内容が確認できた一八四社を集計したところ、募集人数の合計は、二万二七一人で、前年の八九七九人を大幅に上回った。同調査では、会社事情による時限的な希望退職者募集のほか、早期退職優遇制度の適用年齢引き下げ、退職金の特別割増措置といった既存制度の拡充による募集も含まれている。

募集人数が二万人を上回ったのは、二〇〇二年（三万九七三二人）以来七年ぶり。ITバブル崩壊の時に次ぐ規模で、希望退職が実施されていることになる。正社員に対する雇用調整の先行きについても、予断を許さない状況といえる。

減少に転じた非正規雇用者数 ——派遣労働者が大幅減

総務省が二月二日に発表した二〇〇九年平均の労働力調査詳細集計によると、非正規の職員・従業員は一七二万人で、前年に比べて三九万人の減少を記録した。前年より減少したのは、二〇〇三年に現行方式の調査を開始して以来、初めてのこと。この結果、労働者全体の中に占める非正規雇用の比率は前年を〇・四ポイント下回る三・三七%となった。

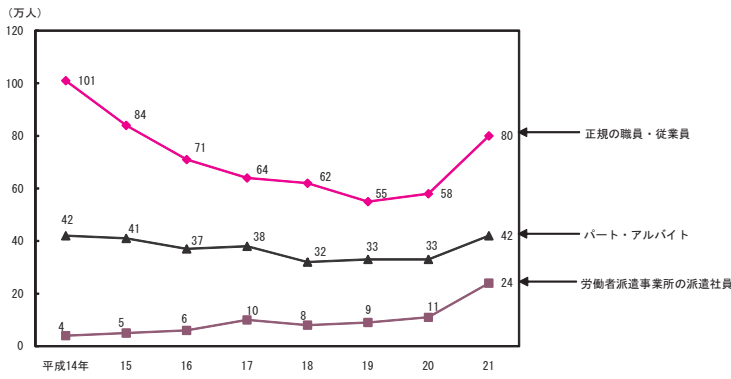
内訳を見ると、パート・アルバイトと契約社員・嘱託はそれぞれ一万人増えたが、労働者派遣事業所の派遣社員は三二万人減の一〇八万人となった。それを男女別に見ると、二〇〇八年に五九万人だった男性派遣社員が、二〇〇九年には三八万人へと二一万人も減少した。二〇〇八年後半から行われた「派遣切り」などの影響が端的に出ている。

リーマンショック以降の金融・経済危機では、雇用保険の受給資格がない派遣や請負契約といった有期契約労働者をターゲットに期間満了、中途解除、解雇といった形での雇用調整が相次いだ。

全国の労働局及び公共職業安定所が、非正規労働者の雇止め等の状況について、事業所への聞き取り等により把握した状況によると、二〇〇八年一〇月から今年三月までに実施済みまたは実施予定として、二月一八日時点で把握できた累計は、四七九二事業所で、二六万二五九八人にのぼっており、派遣、請負といった雇用形態での雇止めが突出している。また、これらの離職者の住居の状況については、住宅喪失者は三四八八人となっている。

こうした実情を反映して、二〇〇九年平均の完全失業者三三六万人のうち過去一年間に離職した完全失業者は一五五万人にのぼる。これを前職の雇用形態別にみると、正規の職員・従業員は前年比二二万人増の八〇万人、パート・アルバイトは九万人増の四二

図 前職の雇用形態別にみた離職した完全失業者の推移



注) ここでは、過去1年間に前職を離職した者のうち、前職を辞めたことを理由として求職している者を対象としている。

① 新卒者の就職支援体制の強化 ② 「就活支援キャンペーン」の展開

① 新卒者の就職支援体制の強化 ② 「就活支援キャンペーン」の展開

① 新卒者の就職支援体制の強化 ② 「就活支援キャンペーン」の展開

③ 未就職卒業者の就職支援の強化——三本。学校や地元企業、ハローワークなどの連携を強め、未就職者を出さないための取り組みを、年度をまたいで実施する考えだ。

③ 未就職卒業者の就職支援の強化——三本。学校や地元企業、ハローワークなどの連携を強め、未就職者を出さないための取り組みを、年度をまたいで実施する考えだ。

④ 雇用保険二事業（雇用調整助成金等）について、財源不足の解消にあたり、失業等給付に係る積立金から借入れられる仕組みを暫定的に措置する——ことなどとなっている。

④ 雇用保険二事業（雇用調整助成金等）について、財源不足の解消にあたり、失業等給付に係る積立金から借入れられる仕組みを暫定的に措置する——ことなどとなっている。

万人だったが、派遣社員の失業者の増加は著しく、一三万人増の二四万人となった（図）。

一月末現在、高卒就職希望者の三万人が内定なし

高卒予定者の新卒採用市場も冷え込みを増している。厚生労働省の調査によると一月末現在、今春高校卒予定者の就職内定率は、前年同期より同六・四ポイント低い八一・一％。過去一〇年では五番目の低さだが、下げ幅は過去最大となっている。全国の高校生の求職者数は一六万一三三三人（前年同期比一三％減）で、内定を得たのは全国で一三万九二二人（同一九・四％減）。依然として、約三万人の就職先が決

まっていない。男女別の内定率は男子が八四・七％（前年同期比六・一ポイント減）、女子七六・五％（同六・八ポイント減）で、就職希望の女子学生の四人に一人が内定なしの状態にある。

内定率の低い地方自治体は未就職のまま卒業させないため、さまざまな手を打ち出した。採用企業への奨励金支給だけでなく、自治体自らが臨時的雇用ながら高卒者の就職先の受け皿を提供する公的な雇用創出の動きも出て

一方、今春の大学卒業予定者の二月一日現在の就職内定率も前年より六・三ポイント低い八〇・〇％で、こちらも調査を開始した一九九六年以降では、最大の下げ幅となっている。

非正規労働者のセーフティネットの強化と雇用保険の財政基盤の強化については、昨年夏の総選挙に前後して労働政策審議会の雇用保険部会で、制度のあり方についての議論が行われてきた。同部会は昨年末に結論をまとめ、これを踏まえた改正案について、労働政策審議会は一月一三日、改正案要綱の諮問案をおおむね妥当と認める答申を長妻厚労相に提出した。

法案要綱の主な内容は、①週所定労働時間二〇時間以上四〇時間未満の短時間労働者について、必要な雇用見込み期間を「六カ月以上」から「三二日以上」に緩和し、雇用保険の適用範囲を拡大する②事業主の未届けにより雇用保険に未加入とされた者の遡及期間について、現行の二年を超えて遡及適用できるようにする③二〇一一年度以降の失業等給付における国庫負担について、安定財源を確保した上で、現行の一三・七五％から法律の本則二五％

（四分の一）に戻す④雇用保険二事業（雇用調整助成金等）について、財源不足の解消にあたり、失業等給付に係る積立金から借入れられる仕組みを暫定的に措置する——ことなどとなっている。

一方、政府は、派遣切りの防止に向けた派遣労働者の保護強化などを実施してきたが、派遣労働者の雇用の安定と保護を主旨とする労働者派遣法改正法案が三月中旬に、国会に提出される予定だ。雇用の安定性に欠ける契約形態の横行や、リーマンショック後に「派遣切り」といった問題が多発する現状を踏まえ、労働政策審議会が昨年二月二八日に「今後の労働者派遣制度の在り方について」を答申。この答申を踏まえた形で、法案が作成・提出された。社民党や国民新党は、野党時代の三党合意案による審議などを求めており、国会審議の行方は予断を許さないが、規制緩和が進められた労働者派遣制度が、労働者の保護をめざした、規制強化の方向に舵を切ることになった。

改正案は、①登録型派遣の原則禁止②製造業派遣の原則禁止③日雇派遣の原則禁止④違法派遣の場合の派遣先による直接雇用申込みなし規定の創設——などが柱。法律の名称「目的」に「労働者の保護」を明記し、従来の派遣事業を行ううえで業法としての性格から大きく転換する内容となっている。

さらに、雇用保険と生活保護の間に位置する第二のセーフティネットとして、「求職者支援制度」の創設についての議論が労働政策審議会が始まった。二〇一一年度での制度化を目指している。（調査・解析部）

労働相談

TOPICS

2

正社員からの相談が増加——連合と全労連のホットラインから

除・労災保険」の順。業種別では、「サービス業」がトップで全体の約一七%を占めた。

労働条件全般に係わる相談が増加傾向に

一方、全労連は今日二日、全国一斉に行なった「労働相談ホットライン」で合計五二一件の相談に応じた。「春のホットライン」としては、〇九年春（二日間）で八二八件、一日当たり四一四件を上回る過去最高の件数になった。

相談の内訳をみると、雇用形態は「正社員」が五〇・五%で約半数。非正規労働者では、「パート・契約・アルバイト」が三〇・四%で多く、「派遣・請負」は六・四%、「臨時・嘱託」は五・四%だった。前年と比べると、「正社員」が一〇・五ポイント、「パート・契約・アルバイト」も九・五ポイント増えたのに対し、「派遣・請負」は前回（二二・七%）から一六・三ポイントも減ったことが大きな特徴だ。

相談内容で多かったのは、「解雇」（二〇・九%）、「賃金・残業未払い」（一九・三%）、「退職強要・勧奨」（九・三%）、「労働時間・休暇」（八・七%）、「労働条件切り下げ」（六・四%）、「セクハラ・いじめ」（六・二%）、「社会・雇用保険」（三・四%）など。前年との比較では、「解雇・退職強要」と「社会・雇用保険」が減り、「労働時間・休暇」「賃金・残業未払い」「労働条件切り下げ」が増えた。

（調査・解析部）

表 連合「なんでも労働相談ダイヤル」2010年1月相談集計報告

集計対象期間		2010年1月1日～1月31日		
受付件数		866(受付件数のみ報告分含)		
報告(本部・地方)数		38		
項目	内容	件数	全体に占める割合	
性別 (未報告除く)	男性	389	62.80%	
	女性	218	37.20%	
年代 (不明除く)	10代	4	0.84%	
	20代	72	15.03%	
	30代	93	19.42%	
	40代	170	35.49%	
	50代	93	19.42%	
	60代	42	8.77%	
70代	5	1.04%		
雇用形態 (不明除く)	正社員	300	48.91%	
	パート	83	13.95%	
	アルバイト	46	7.73%	
	派遣社員	27	4.54%	
	契約社員	54	9.08%	
	嘱託社員	5	0.84%	
その他	89	14.96%		
業種(上位) (不明除く)	1位	サービス業	72	16.74%
	2位	製造業	66	15.35%
	3位	卸売・小売業	66	15.35%
	4位	医療・福祉	48	11.16%
	5位	運輸業	45	10.47%
相談内容(上位) (未報告除く)	1位	解雇・退職強要・契約打ち	134	22.50%
	2位	就業規則・雇用契約	43	7.20%
	3位	賃金未払	40	6.72%
	4位	セクハラ・嫌がらせ	30	5.04%
	5位	雇用保険・労災保険	26	4.37%

連合（古賀伸明会長）が二月初旬に実施した「なんでも労働相談ダイヤル」キャンペーンで受け付けた労働相談件数は約一四〇〇件ののぼり、正社員による相談が六割強を占めるなど、雇用不安が直雇用労働者におよんでいることがわかった。他方、全労連（大黒作治議長）が全国一斉に行なった「労働相談ホットライン」（三月二日に実施）でも、正社員の相談が約半数で、内容は労働条件全般に係わる相談が増加傾向にある。雇用・労働環境の厳しさが改

めて浮き彫りになった格好だ。**雇用と賃金関係の相談が同割合**に 連合が都道府県単位に設置している地方連合会が、今年二月四～六日を集中間に定めて実施した「なんでも労働相談ダイヤル」キャンペーンに寄せられた労働相談は合計で一三九一件。その集約状況を見ると、正社員からの相談が六割強を占め、パートやアルバイト、契約社員、派遣労働者の非正規

労働者からの相談は約三割となつている。相談内容では、賃金関係と雇用関係の相談が多い。前者は、経営悪化に伴う賃金の引き下げや未払い、遅配などの事例、後者のなかには非正規労働者に対する急な解雇や契約更新時における契約期間の短縮化などの相談が、それぞれ複数寄せられているという。この結果について連合では、「直近で実施した『年末全国一斉相談ダイヤル』では、その特徴として雇用不安が正社員を中心とした直雇用労働者にも及んでいることが窺えたが、今回その傾向がさらに強まっている」「これまでは雇用関係（解雇・退職強要・契約打ち切り）の相談が最も多くの割合を占めていたが、ほぼ同割合で賃金関係の相談が寄せられた」などと捉えている。

サービス業の相談がトップに

この「なんでも労働相談ダイヤル」で今年一月に受け付けた通常の相談件数は表の通り。相談者の約半数が正社員で、性別は男性が六割強を占めた。年代別では四〇代が三五・五%で最も多く、次いで三〇代と五〇代がそれぞれ約二割で続いている。

相談内容は「解雇・退職強要・契約打ち切り」（二二・五%）が突出しており、以下、「就業規則・雇用契約」「賃金未払い」「セクハラ・嫌がらせ」「雇用保