

離職・失業

八代 尚宏

(昭和女子大学特命教授)

平成の30年間は、昭和末期のバブル経済の崩壊から始まり、リーマンショック等の経済危機を経験した。この間、GDPの平均成長率は実質1.3%、名目1.1%と長期にわたる低成長の下でデフレが持続した。失業率は平成末期には、労働供給の減少もあり、平成初期と同じ2%台にまで低下したものの、非正規社員の比率の高まりが大きな問題となった。過去の高い経済成長期に成立した日本の雇用慣行の様々な矛盾が噴出したにもかかわらず、「企業に依存した雇用の安定」を模索し続けた時期といえる。

1 平成30年間の雇用・失業動向

平成30年間の主要な雇用指標の動向を展望すると、失業率、雇用調整パターン、離職動向、等の3点で大きな変化が生じた。

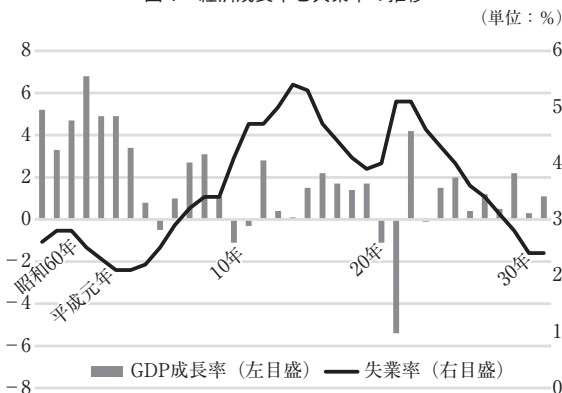
(1) 失業率の変動

平成期の大部分は、それ以前と比べて高い失業率に反映される雇用状況悪化の時期であった。昭和末期の平均5%台の高い経済成長率を反映して、平成元年の失業率はほぼ完全雇用に近い2%台にまで低下し

た。しかし、東アジア危機の後の経済の長期停滞の下で、失業率は持続的に高まり、平成14年の不良債権処理時には5.4%の戦後最高の水準にまで高まった。その後の景気回復を反映して低下基調となったが、平成20年末からのリーマンショックで大規模な雇用調整が実施されたことで、再び5%台を越した。その後は、大幅な財政・金融政策による景気回復の効果もあって失業率は順調に低下し、平成末期には2%台と平成初期の水準を回復した(図1)。

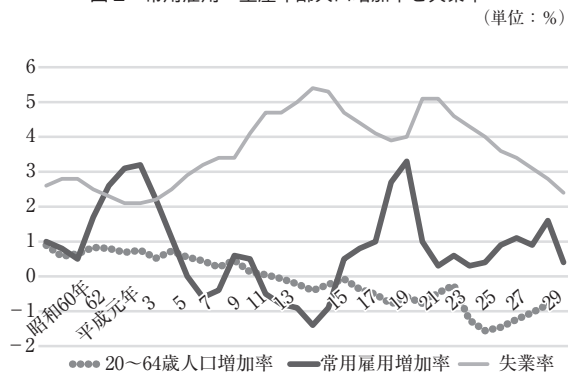
このように失業率の動向だけから見れば、平成の初期と末期で、ほぼ同程度の低い水準になったものの、その内容には大きな差があった。平成初期の低失業率は、もっぱら平均3%台の高い雇用の伸びに支えられた需要主導型であった。これに対して、平成末期の雇用需要は平成初期と比べて1%台の緩やかな伸びであったにもかかわらず、むしろ生産年齢人口(20~64歳)が平成12年のピーク時から令和2年までの20年間に約1000万人も減少した供給面の要因が大きい。今後の長期的な人口減少が続く時期には、労働需給のひっ迫が持続する可能性が大きい(図2)。

図1 経済成長率と失業率の推移



出所：『国民経済計算』、『労働力調査』

図2 常用雇用・生産年齢人口増加率と失業率



出所：『労働力調査』、『毎月勤労統計調査』

(2) 雇用調整パターンの変化

平成の期間中には、不況期における雇用調整に大きな変化が見られた。平成元年はバブルの絶頂期にあったが、その後、株価や地価等の資産価格の暴落を受けて経済活動が大幅に縮小し、平成3～5年の3年間で経済成長率は平均0.4%の事実上ゼロ成長となった。しかし、それにもかかわらず、この間の常用雇用の伸びはピーク時からやや低下したものの、平均2.2%の堅調な伸びを維持し、その結果、失業率も平均2.5%とわずかの上昇幅にとどまった。

この「ゼロ成長の下でも高い雇用需要」という、やや不思議な現象の背景には、当時の日本経済の先行きに関する企業の楽観的な見通しがあった。バブル崩壊に先立つ平成元年までの3年間の実質経済成長率が平均5.5%と、当時の日本経済の実態と比べてもやや異常な高さであった。このため、その反動として一定の調整期間は避けられないという「山高ければ谷深し」の景気判断で、いずれ元の高成長に戻るという見方が一般的であった。むしろ企業は、この際に、バブル期に採れなかった人材を積極的に追加採用しようとしており、日本銀行の短期経済観測で見た雇用判断も平成4年初めまでは不足基調にあった。

さらに、この間の雇用需要を支えていた他の大きな要因として労働時間の大幅な短縮化があった。常用雇用の月平均労働時間は、昭和63年から平成5年の6年間で9.4%減となったが、これにはバブル期に限度一杯まで増えていた所定外労働時間が景気後退で大幅に削減されたことが大きい。また、平成4年に完全週休二日制が国家公務員にも適用されるなど、週休二日制の普及等による面も大きい。これは不況期には、欧米諸国のレイオフのような雇用量の削減ではなく、平時から残業を前提とした長い労働時間の減少で雇用を守るという、日本的雇用慣行の特質が存分に発揮された時期でもあった。

しかし、労働時間の調整の余地が大きかった平成初期のバブル崩壊後の不況は乗り切れても、その後も日本経済の停滞が長期化する下で、失業率は持続的な上昇を続けた。また、とくに平成25年以降の第2次安倍政権の下では、常用雇用は増えても正規雇用は長期的に横ばいにとどまるなど、非正規社員が傾向的に増加したのも平成期の雇用の大きな特徴であった。

この背景には、いずれ昭和期の高成長に復帰するとの平成初期の一般的な期待が、平成9～10年の大幅なマイナス成長で打ち砕かれたことが大きい。この不況の直接的な要因は、韓国をはじめとした東アジア経済危機で日本の輸出が停滞したことであった。これに

消費税の増税や社会保険料の引上げ等のマクロ政策の影響が加わり、さらに大手銀行や証券会社の倒産等の金融不安や、資産価格の下落による不良債権の長期化が、相乗的な影響をもたらしたといえる。

日本のとくに大企業を中心とした長期雇用保障と勤続年数にもとづく昇進という雇用慣行は、平均的に高い経済成長の下での短期的な不況時の雇用保障には効果的であった。しかし、それは経済停滞が長期化する状況の下では避けられない雇用調整の時期を先送りすることで、かえって雇用の不安定化をもたらす。この日本的雇用慣行の二面性が、平成期に顕著となった。

非正規社員の増加は、規制緩和により正社員からの代替が増えたためといわれる。しかし、現実には規制改革の対象となった派遣社員は、2002年から2019年までの間の非正社員増加数の1割強に過ぎず、6割はパートタイム社員で占められている。この他、契約・嘱託社員の増加数は全体の3割弱で、その7割が55歳以上である。この背景には、実質1%に過ぎない低いGDP成長が長期に持続する下では、企業が雇用保障の必要な正社員を増やすことは容易ではないことがある。その代わりに不況期には雇用契約の更新を止められる非正社員を増やすことで、失業者の増加を抑制してきたという面も大きい。非正社員比率は2019年には39%の高水準にまで高まったが、今後は定年後再雇用の1年契約社員が増えるため、持続的にさらに高まることを見込まれる。

(3) 離職の動向

一般に、日本の離職率や入職率は就業機会の拡大する好況期に高く、不況期に低い傾向がある。これは離職には企業の倒産や解雇にともなうネガティブな面だけでなく、より良い就業機会を求める自発的な移動というポジティブな面もあるためだ。ここで後者に注目するため、「離職により賃金が1割以上高まった者の比率」の変動を見ると、経済成長率の水準とは関係なく、平成の初期から東アジア経済危機までの雇用需要が堅調であった時期で高く、それ以降の雇用の過剰需要が顕在化し、雇用調整が生じた時期では低迷したが、リーマンショック後の景気回復とともに、徐々に回復していることが分かる。

これを年齢別に比較すると、若年層ほど転職によるメリットが高い。これは元の企業と比べて市場で評価される能力を持つ者ほど、自発的に転職する傾向が高いためであろう。その半面、すでに賃金水準の高い60歳以上では、転職でさらに賃金が高まるのは1割に過ぎず、むしろ不本意な離職により、賃金が低下す

る場合が多い。その意味では、生涯を通じて長く働く場合には、景気の状態にかかわらず、60歳の定年退職時を待たずに早期に転職する方が、望ましい職場に転職できる可能性が高まるといえる。

(4) 副業とテレワークの普及

平成期に政府が進めた雇用の流動性を高めるための有効な手段として、副業・兼業やテレワークの促進がある。平成29年3月の「働き方改革実行計画」で「原則として副業・兼業を行うことができる社会」の目標を掲げた。そのために、副業は「原則自由・例外禁止」という、従来とは正反対のモデル就業規則を作成したことには大きな意義がある。

本来、労働者は勤務時間以外の時間をどう使うかは原則自由である。それを本業に加えて副業も行えば、労働時間が過大になり健康を損ねるとか、本業先の利用者に対しては自社以外での労働時間を把握させ、また副業先の企業では、本業の勤務時間と通算した超過勤務手当の支払い義務を課す等の規制が大きな制約となっていた。これらが改善されれば、以下のような副業のメリットが期待される。

第1に、副業を通じて個人の貴重な人材の能力を社会的にシェアする仕組みは、とくに人材不足の中小企業等には大きなメリットとなる。第2に、大企業の幅広い配置転換の仕組みの下で、必ずしも自らの専門的な能力を生かした業務に就いていない場合には、その技術を維持・向上させるための良い機会となる。第3に、他の企業等での副業・兼業の経験は、最終的に円滑な転職や起業を行うためのひとつのステップとなる。

これは自宅やサテライト・オフィスを使った雇用型テレワークについても同様であり、時間や空間の制約にとらわれることなく、多様な人材の能力発揮が可能な働き方として「情報通信機器を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」が作成された。テレワークは大都市での長い通勤時間や混雑の改善、都心部の貴重なオフィススペースの節約、時間に捉われない自律的な働き方の促進、等の大きなメリットがある。また、副業をテレワークで行うという相互補完性もある。

しかし、この活用を妨げている最大の要因は、テレワーク社員の労働時間管理の曖昧さという規制の不備にある。現行のテレワークの働き方は、「事業場外勤務」という類型に含まれるが、これはセールスマンを対象として、直属の上司との連絡がつかない状況を想定した例外的な措置である。それを常に情報機器を用いて連絡がつくテレワークに適用することには無理が

ある。また、在宅勤務であれば、勤務時間中に家事・育児等との時間の混在を、一定限度まで容認しなければ利便性に欠ける。例えば、日中に家事・育児のために使った時間の作業を、深夜休日にまとめて対応するという労働時間管理の裁量性も必要となる。しかし、こうした労働者の裁量性を広げると、それだけ過剰な仕事を押し付けられるという懸念から、社内と同じ労働時間の管理が強制されることが、テレワークの普及を妨げる大きな壁となっている。

3 内部労働市場の入口と出口問題

日本的雇用慣行の下で新卒採用された者は、原則として定年退職時までの雇用が保障される。これは一般の労働市場の需給関係から隔離された企業の「内部労働市場」であるが、それだけその「入口」である新卒採用市場と、「出口」である定年退職時に競争が集中し、失業率が高まる現象が生じる。

(1) 若年者の採用方式

平成期の失業率を年齢別にみると、まず平均的な離職率の高い若年者ほど失業率が高いことは、他のOECD諸国と共通している。他方で、長期勤続者が少ない女性に比べて、男性については60～64歳層に定年制に伴う離職で第二のピークが見られることも日本の特徴であった。この年齢別の失業率のパターンは安定的で、不況期にはいずれの年齢層でも失業率が平行移動的に高まる傾向があった。とくに平成期でもっとも失業率が高かった平成16年前後の「就職氷河期」では、若年失業率は男女共に8%台に達した。その一方で、大学や高校の卒業時期が不況で正規社員としての新卒採用が抑制されると、その影響が生涯にわたる「履歴効果」が大きな社会問題となった。

日本の新卒一括採用方式の下では、在学中に就業活動が行われるために、若年の求職者が失業者として顕在化しない。これは学生アルバイトについても同様である。もっとも、これが平成末期には、男女共に若年者の失業率と、高齢男性の失業率がいずれも低下し、年齢別の差がほとんど失われたことが大きな特徴である。この背景には、15～19歳の若年層については、平成30年間に人口が410万人の減少となったことから、労働力供給が大幅に減少した「売り手市場」になったことがある。

平成期の若年労働については、20～24歳層の大学生の就職活動の時期の前倒しによる青田刈りが学業の妨げとして大きな社会問題となった。これは企業の採用活動の時期を制限する「就職協定」の実効性の問題

として捉えられることがあるが、より本質的な問題は、過去の高成長時代の持続的な企業内訓練を前提とした人事部による一括採用方式にある。

これは日本企業の雇用保障と見返りに、原則として職種や働き場所を労働者が決められない「無限定な働き方」に対応したものであり、その結果、どのような部署でも働ける「潜在的な能力」を基準とした採用であり、大学生にとっても不安が大きい。その結果、入社後にミスマッチが顕在化して、「3年以内に3割の大学新卒者が離職」という状況となっている。また、大学生の具体的な仕事能力を問わないことから、性別や学歴による格差が生じ易いとの問題もある。

これに対して、採用時に、予め「職種や働き場所が限定された正社員」の選択肢を設ける方式がある。この場合に、採用権限を人事部ではなく各部局に委ねれば、例えば情報処理能力等、特定分野での能力に秀でていれば、他の部局の業務には向かない「尖った人材」であっても、現場の課長等の判断で採用が可能となる。こうした人材は、現行では雇用保障のない非正社員としてでなければ採用が困難であるが、これをその業務がある限りは雇用が保障される「限定正社員」に置き換えれば、労使双方にとって大きなメリットがある。これは現行法の下でも可能な働き方だが、個別紛争を防ぐためには法律上も明記することが望ましい。

しばしば、「新卒一括採用か、通年採用か」の議論があるが、より本質的な問題は採用時期よりも「人事部採用の無限定の働き方か、部局別採用の限定した働き方か」の違いである。後者であれば、特定のポストに最適な人材を企業の内外から公募することも容易となり、人材の多様化が進む。この人事部採用者に対する比率を高めていく雇用のポートフォリオ選択が、令和期の人事戦略として重要となろう。

(2) 高齢社員の活用

高齢者の持続的な増加の下で、定年退職制という内部労働市場の「出口」戦略も大きな転換期を迎えている。日本以外の多くの先進国では、一定の年齢に達したことだけの理由で退職を強制する定年制は「年齢による差別」として原則禁止されている。それが日本では「差別」と見なされていないのは、その年齢までの雇用保障とセットになっているためである。政府の高齢者雇用安定法では、「定年制の廃止」も選択肢のひとつとなっているが、それを実現するためには、今後、個人の能力差の大きな高齢労働者が持続的に増加するなかで、その仕事能力の差に応じた活用を図れる仕組みが必要である。これは、職務内容の明確化と

それに応じた評価の仕組み、および評価に応じた契約解除のルール化が必要となる。こうした仕組みが欠けている多くの日本企業では、年齢による画一的な退職が避けられない。

このため多くの企業にとっては定年後の65歳までの再雇用しなくなり、現に8割の企業(301人以上)がこれを選択している。この再雇用の条件は、一定範囲内での給与の引き下げを伴うものの、事実上の定年延長である。この法律が60～64歳層の失業率の低下に貢献したとしても、それは社会全体での人材の配分効率性の低下というコストを伴うことが重要である。

これは第1に、定年後の再雇用は原則として1年間の雇用契約を毎年更新する仕組みで、責任ある地位には就けず、貴重な人材のムダ使いとなる。第2に、企業にとって有益でない人材にも雇用を保障しなければならない点で、新規雇用の余地が狭められる。第3に、現在の企業での再雇用が保障されれば、中小企業等で活躍することの機会費用が高くなり、有益な人材の供給が抑制されることである。なお、2020年度の通常国会で、この雇用確保措置の70歳までの延長を定める高齢者雇用安定法の改正案が提出されるが、それが実現すれば社会的なコストはさらに大きくなろう。

今後、高齢者の比率が持続的に高まる社会では、働き続ける能力と意欲のある高齢者にとっての雇用機会の確保が最重要課題である。しかし、それを定年退職時まで勤務した企業に対して、事実上の定年延長の義務付けという、企業に全面的に依存した手法で行うことには大きな問題がある。これは本来の雇用の流動化を通じた高齢者の人材配分と比べて、その効率化を阻害するだけでなく、大企業と中小企業間や正規社員と非正規社員間の生涯賃金の格差をさらに拡大するという点で、公平性の観点からも問題が多い。

平成30年間の雇用・失業動向は、高成長の昭和60年間と比べてはるかに低成長の下で、非正社員の増加が大きな社会問題となった。しかし、今後も1%台の低い経済成長が続く下では、過去の高成長期の雇用保障のある正社員の働き方が基本であり、それ以外は、皆、望ましくない非正社員という二分法は成り立たない。むしろ、多様な働き方の選択肢を保証する、流動的な労働市場への改革を進めることが令和期の課題といえる。

やしろ・なおひろ 昭和女子大学グローバルビジネス学部長・特命教授。主な著作に『日本の雇用慣行の経済学』（日本経済新聞社、1997）ほか。労働経済学・社会保障論専攻。