

# 1997-98 年金融危機以後の雇用調整

仁 田 道 夫

## 概 要

統計データの分析に基づいて、1997-8年の金融危機以後における雇用調整の実態を、それ以前の時期と比較して分析した。その結果、人員整理実施事業所の割合、経営上の都合による離職率、失業率、非労働力率のいずれも、大幅な上昇を示していることがわかった。労働時間調整も行われているが、従来にない大規模な雇用者数の調整が進行したことが明らかとなった。これが「終身雇用」イデオロギーに強く規定された日本型雇用システムの転換を意味するのか、それとも、環境変化に対応して順当に機能しているに過ぎないのか、現状では確定できない。だが、今後の動向いかんによっては、雇用システムの部分的修正、あるいは抜本的な転換につながり可能性も否定できない。

## キーワード

雇用調整、雇用システム、金融危機、終身雇用、人員整理

## はじめに

1994年12月10日に、第5回東大社研シンポジウム「日本の政治経済システムは変わるのか？」が東京大学山上会館で開催された。その内容は、『社会科学研究所』第47巻2号に特集として収められている。筆者は、このシンポジウムにおける4人の報告者の一人として、「バブル崩壊後の日本の雇用変動」と題する報告を行った。このシンポジウムの企画、進行において中心的な役割を果たした一人が、当時社会科学研究所教授であった故橋本寿朗教授であった。教授の意図は、バブル崩壊の影響がようやく顕著となる状況の中で、『現代日本社会』シリーズを刊行し終えたばかりの社会科学研究所から、バブル崩壊後の日本の政治経済システムの動向を分析し、日本社会がどのような方向に向うべきかを発信

することになったと考えられる。筆者の報告が、その意図にあっていただろうか、わからない。

報告では、バブル崩壊後、日本経済が変調に陥り、世間的には、雇用流動化が言われ、また雇用システムの転換が主張されたが、実際には、この時点においては、雇用調整の進め方に端的に示されるように、日本型の雇用システムが典型的な形で機能し、緩やかな形での労働市場調整が進められたという分析結果を述べた(仁田, 1995)。1970年代半ばの第一次石油危機後の不況期、あるいは1980年代半ばの円高不況期と比べても、雇用調整はむしろゆっくりと進められた。バブル期の人手不足の記憶が鮮明だったことや、早期の経済回復への期待が強かったことなどがその背景にあったと考えられる。日本の雇用システムが変わったとみるべき根拠は存在しなかった。この状況は、1996年の短い景気回復期まで続いた。

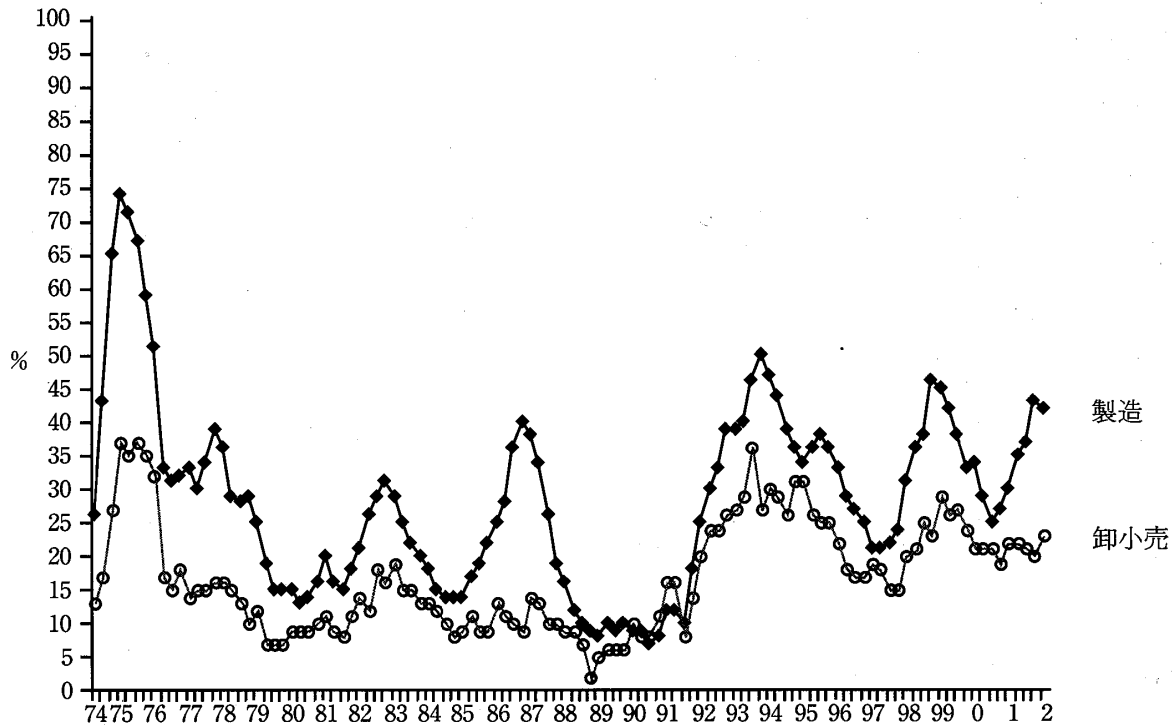
だが、1997-8年に、橋本内閣の政策失敗に端を発し、世界的な広がりを持ちながら金融危機が発生し、大手証券会社や銀行が破綻するという事態が起きると、状況は大きく転換しはじめた。今日の時点で、同じタイトルの報告をしようとすれば、違う結論に到達せざるをえない。もちろん事態は複雑で、単純な日本型雇用システム崩壊論や雇用流動化論で、ことが片づくわけではない。ここでは、上記シンポジウム報告で用いたと同様の方法を用いて、金融危機後の雇用調整に関する簡単な分析を試みることにしよう。これらの分析結果を踏まえると、現状では、雇用システムが抜本的転換を遂げて異質のシステムに移行したとは言えないが、従来の常識にない動きが諸処に観察され、従来のシステムで解決困難な問題が発生しているように見える。

## I. 雇用調整実施事業所の割合

まず、労働経済動向調査によって、雇用調整実施事業所の割合(製造業と卸売小売業)を見ると、図1の通りである。経済循環と対応して、97年から雇用調整実施事業所の割合が高まり、99年はじめにピークに達し、その後、経済安定化にともなって減少している。その後、2001年にはいるとIT不況の深刻化とテロ事件の影響による経済停滞に対応して増加している。この限りでは驚くような変化はない。むしろ、経済変動の大きさと対比すると、雇用調整実施事業所の割合はあまり増加していないという印象を受ける。

だが、雇用調整の中身を見ると、話が全くちがってくる。日本の雇用システムでは、頭数の調整を可能な限り避けるために、労働時間の調整が先行する。そこで、この図にあらわれてくる雇用調整実施の中身を見ると、多くは残業カットになる。解雇や希望退職のよ

図1 雇用調整実施事業所の割合（'73-'02）

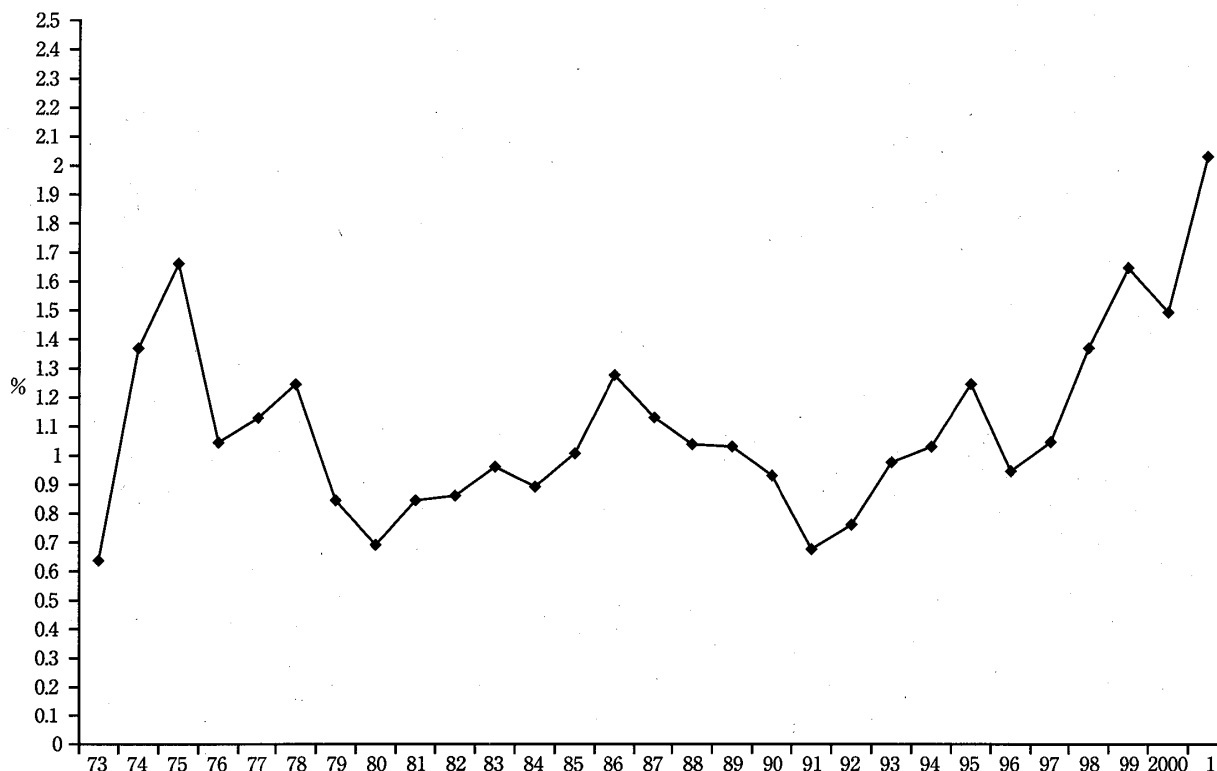


出所：厚生労働省「労働経済動向調査」。

うなより深刻な雇用調整実施事業所はそれほど多くないのが普通である。バブル崩壊後不況期の底であった1993年第4四半期においても、製造業で2%、卸小売で1%の事業所が希望退職募集・解雇を行ったにすぎなかった。97年以前において、この割合が最も高かったのは、第一次石油危機後の不況が底に達した1975年第2四半期の製造業で、5%に達した。

注目すべきことは、この数字が、98年にはいって急激に高まりはじめたことである。製造業を例にとると、97年にはどの四半期をとっても1%台だったものが、98年第1四半期には2%、第3四半期には3%、第4四半期には4%と急ピッチで上昇し、99年第1四半期には7%のピークに達している。これは第一次石油危機後不況期に匹敵する、というよりむしろ超える勢いである。その後、経済の安定化にともなって、おちついていく(2%)が、2001年に入ると再び上昇し始め、第1四半期3%、第3四半期には5%、第4四半期には8%と急激に高まり、02年第1四半期には9%にまで達している。実に、日本の主要製造事業所の1割近くがこの時期人員整理を実施したということになる。これは様変わりとも呼ぶべき変化である。図1と対比して考えると、労働時間調整が限界にきて、頭数の調整に重点が移行したと見ることもできよう。あるいは、また、いわゆる負け組企業に雇用調整圧力が集中し、頭数の調整が余儀なくされたと考えることも可能である。

図2 経営上の都合離職率（'73-'01）



出所：厚生労働省「雇用動向調査」。

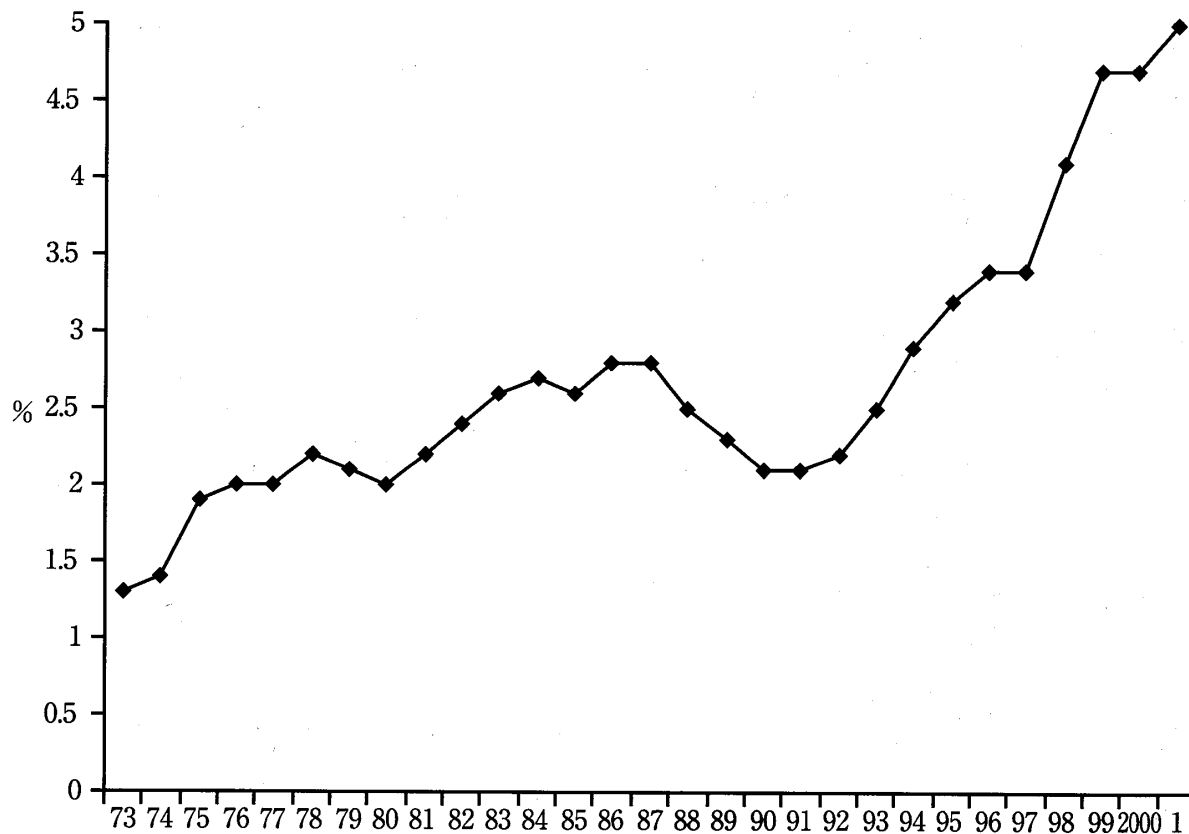
## II. 経営上の都合離職率

希望退職募集・解雇など人員整理実施事業所の割合が増大するとともに、各事業所における人員整理の規模も大きなものになった。人員整理は、製造業や建設業だけでなく、金融保険など従来の雇用調整の埒外にあった産業を含めて広い範囲で実施された。これらの結果、97/8年金融危機後の経営上の都合による離職率は、図2にみるように、急激な上昇を示した。99年には、1.65%と、第一次石油危機後の不況期（75年、1.66%）に匹敵する規模に達し、2001年には、2.03%にも上っている。第一次石油危機期を超える大規模な人員整理が数年に渡って行なわれることになった<sup>1)</sup>。

これは、97・98年の経済危機、そして01年の不況と構造調整圧力がいかに大きな経済変動であったかをものがたるものと言ってよいが、それと同時に、90年代前半における比較的緩やかな雇用調整の反動という側面もあると考えられる。

1) なお、雇用動向調査の経営上の都合による離職には、出向・出向からの復帰が含まれており、長期的には、出向の規模が増えてきている。しかし、短期的には、経営上の都合による離職に占める出向・復帰の割合は、不況期には減る（逆にいうと、「本来の」人員整理の占める割合が高まる）傾向があり、この間の経営上の都合離職率の急上昇は、出向の増加によるわけではない。

図3 失業率 ('73-'01)



出所：総務省統計局「労働力調査」。

### III. 失業率

このような経営上の都合離職率の上昇は、失業を経験する人を増加させるだけでなく、転職が容易でない既経験労働力の失業者を多くするために平均失業滞留期間を長くする。これらはマクロ的にみた失業率を高める要因である。図3からわかるように、97年になお3.4%にとどまっていた年平均失業率は、98年に4.1%、99年4.7%と急激に上昇し、01年には5%の大台に乗った。

もちろん、失業率の上昇の背景には、こうした経済変動にともなう雇用調整の帰結という側面だけでなく、労働市場の構造的変化に対応した若年失業率の上昇などの要因も影響していることは確かであろう。だが、不況—人員整理—高失業という連関の重要性は明らかである。近い将来にこの連関図が転換するという展望は描けないから、低失業国日本の看板は最早取り下げざるをえないだろう。失業率が高まれば、雇用保険受給者の増加も避けがたい。雇用保険基本手当受給実人員は、1997年の87万4000人から、98年の102万1000人にジャンプし、基本受給率（基本手当受給者実人員数が被保険者数に基本手当受給者

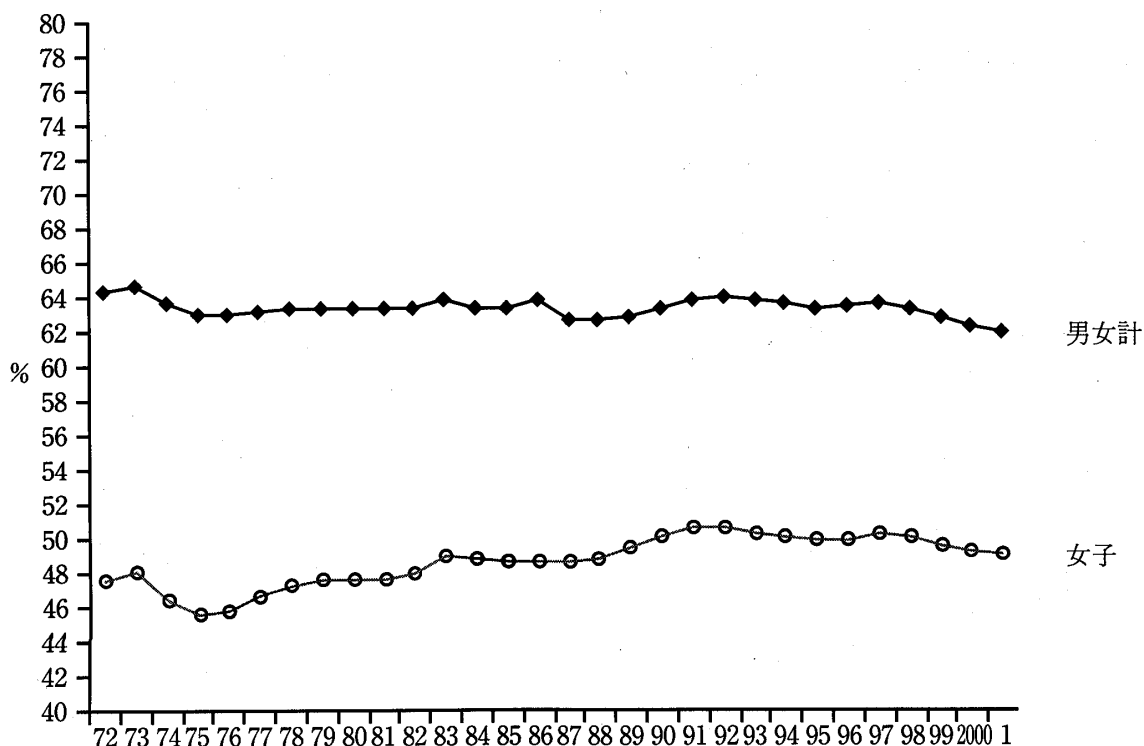
実人員数を加えたものに占める割合)も2.5%から3%に増加した。2002年7月には3.4%を記録している(雇用保険事業統計による)。雇用保険特別会計が大幅な赤字を記録するのも無理はなく、それへの対応に迫られることにならざるをえない。

#### IV. 労働力率

経済環境の悪化にともない就業を断念して非労働力化する人が増える傾向も、98年以降は明らかになりはじめた。第一次石油危機後には、女性内職者の非労働力化に典型的に見られたように、労働力率の低下が失業の顕在化を抑制する効果をもち、これが日本の低失業率を可能にしてきた要因の一つであった。上記シンポジウム報告で分析したように、バブル崩壊後不況期には、95年にかけて若干労働力率低下が観察されるが、それほど目立ったものではなかった。しかし、98年以後、労働力率低下が顕著になりはじめる。図4を見ると、1997年に63.7%であった労働力率は、2001年には62.0%に低下している。2001年の労働力人口は6700万人程度であったから、1.7%の労働力率低下は、180万人程度の労働力供給減に相当する。これは相当大規模な非労働力化である。

98年以後における労働力率低下の特徴は、かつてのように女子に偏った労働供給調整

図4 労働力率('73-'01)



出所：総務省統計局「労働力調査」。

ではなく、むしろ、男子に顕著であることである。女子労働力率は97年の50.4%から、01年の49.2%へと1.2%の減少だが、男子労働力率は、97年の77.7%から01年の75.7%へと2%もの減少となっている。男子の年齢階層別動向を見ると、労働力率減少が目立つのは、20-24歳層(75.0%から71.9%へ)、55-64歳層(85.1%から83.4%へ)、65歳以上層(36.7%から32.9%へ)である。若年層については、進学率の上昇が影響している可能性もあるが、進学率の上昇自体、高卒求人減少への対応としての学歴アップシフトという側面があると思われるから、雇用調整的側面を否定できない。要するに、若年男子と高齢男子に大きな雇用調整圧力がかかり、これが非労働力化の動きを強めて来ていることがうかがえる。

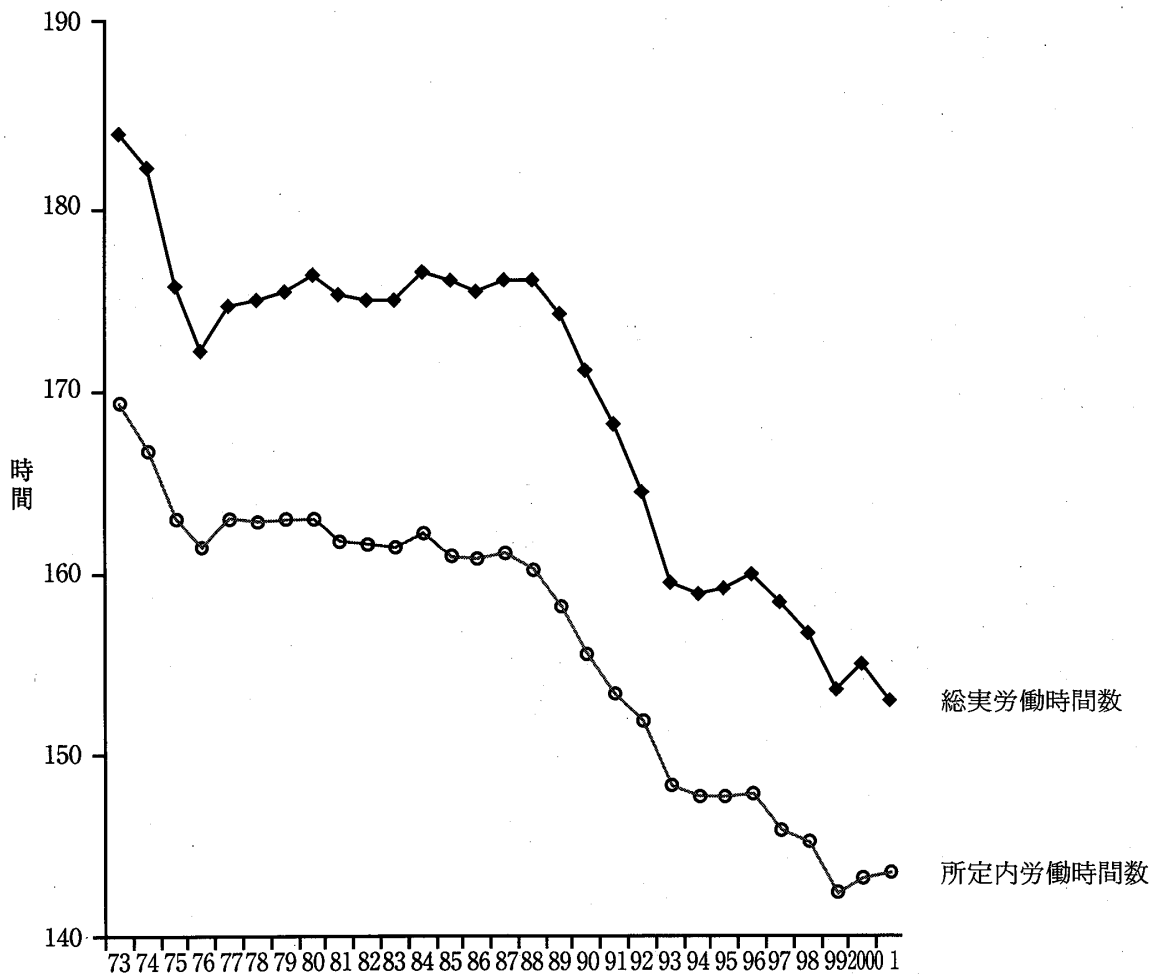
## V. 労働時間

金融危機を契機に、人員整理による頭数の削減が進んだとしても、労働時間の調整は起きていないのだろうか。図5によると、97年から99年にかけて、平均月間労働時間が減少し、94-96年に停滞していた所定内労働時間数も再び減少した。これは、上記シンポジウム報告で分析したように、90年代前半を特徴づける「意図せざるワークシェアリング」が再び進行したことを意味するのだろうか。毎月勤労統計の調査結果を子細にみると、97年-99年の労働時間減少は、90年代前半におけるそれとやや性格を異にしていることがわかる。それは、常用労働者に占めるパートタイム労働者の比重増加の影響が大きくなっていることである<sup>2)</sup>。

毎月勤労統計の常用雇用指数の推移を見ると(95年100)、一般労働者については、1990年(93.1)から95年(100.0)までの5年間に7.4%のプラスを示したのに対して、96年(100.1)から01年(96.4)までの5年間は、3.7%の減少を示している。逆に、パートタイム労働者は、90年(82.0)から95年(100.0)まで、22.0%の伸びを示していたが、96年(104.6)から01年(126.1)まで、引き続き20.6%の伸びを保っている。これは、いわゆる就業形態多様化の傾向を示すデータの一つであるが、この結果、平均でみた常用労働者の労働時間数は労働時間の短いパートタイム労働者比率の上昇にともなって減少することになる。対比して言えば、90年代前半の労働時間調整は、どちらかと言えば正社員を含む時短によって進み(時短型のワークシェアリング)、後半においては、就業形

2) 参考までに、労働力調査特別調査により、役員を除く雇用者に占めるパート・アルバイト比率を見ると、90年代前半には、90年の16.3%から95年の17.3%まで1%程度の上昇だったのに対して、90年代後半以降には、96年の18.0%から01年の23.0%まで、5%もの上昇を示している。

図5 月間労働時間数 ('73-'01)



出所：厚生労働省「毎月勤労統計」。

態多様化型ワークシェアリング(?)が進められたとすることができる。

おそらくこのためもあって、97年まで上昇を続けていた時間当たり実質賃金指数(図6)は頭打ち傾向を示すようになった。

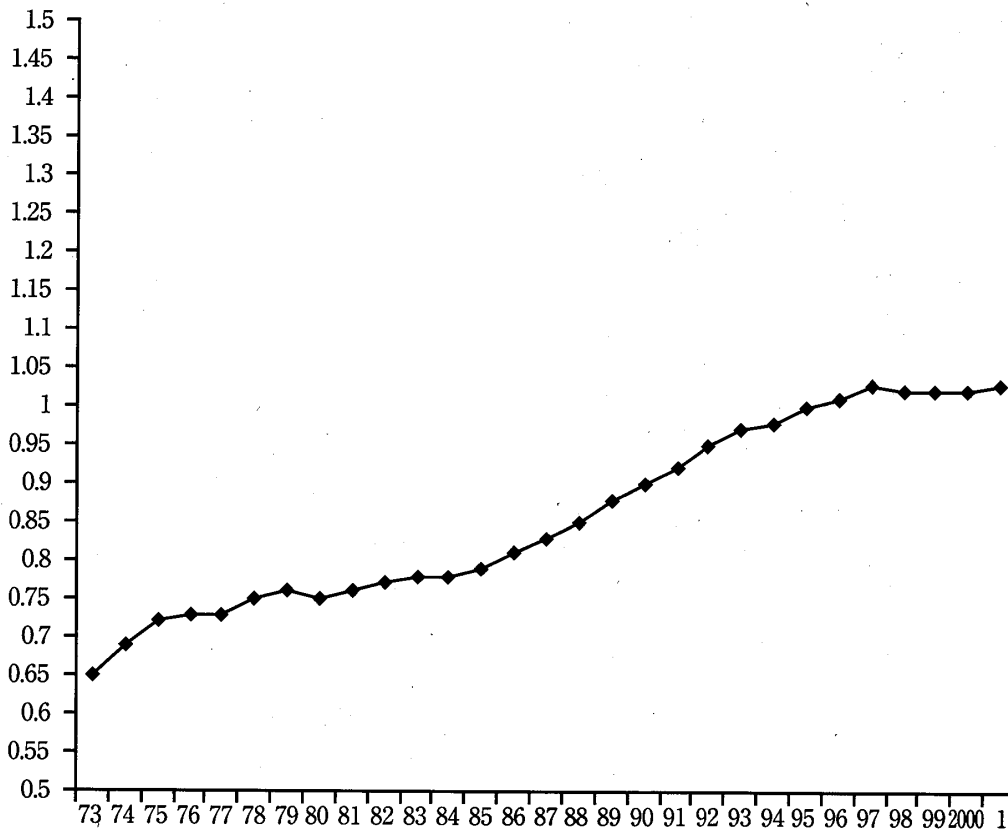
## 結 び

以上1)から5)まで、統計データに基づいて検討してきた97、98年金融危機以後の雇用調整の実態をどう見るべきなのだろうか。雇用システムの観点からすると、日本型と呼ばれる雇用システムが崩れ、別のシステムに移行しはじめたことを意味するのかが重要な論点となる。

この問いへの答えは簡単ではない。上記シンポジウム報告を含めて筆者が一貫して主張してきたように、もともと、日本型雇用システムと呼ばれる雇用システムでは、「終身雇



図6 時間当たり実質賃金指数 ('73-'01)



出所：厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省統計局「消費者物価指数」。

用」といっても、従業員が解雇されないことを保障するものではない。実態に即してみれば、それは、経済変動にともなって、雇用調整の必要が生じたときに、まず労働時間調整を行い、ついで、配置転換や出向など様々な処置を行って可能な限り人員整理を避けるが、それでは対処しきれない時には、退職金制度を活用して希望退職という形式での人員整理を行うというシステムである。98年以降目立ってきた人員整理も、比較的大規模な企業では、依然として希望退職、ないしは早期退職優遇制度の活用という方法を用いて進められているという点では、従来の雇用調整と変わりがない。日本型の雇用システムが経済環境の悪化と経営不振企業の増加に対応する形で順当に作動しているだけだという見方もできる。

他方、90年代前半のバブル崩壊後不況期と比べて人員整理を行う企業が増え、また時間調整にとどまらず頭数の調整にいたる速度が速まったとすれば、それは、なんらかの形で雇用調整システムの修正が起きていると見るべきかもしれない。だが、これについても、90年代前半の雇用調整の緩やかさのほうがそれ以前の不況期における雇用調整とくらべて特徴的だったと考えれば、そうした異常値が訂正されたただけだと考えることもできる。

日本における雇用システムを構成する主要要素に着目して、変化の動向をより掘り下げ

て観察することが必要である。たとえば、日本の雇用調整システムのあり方を制度的に特徴づける基本的要素の一つは、退職金制度である。これを廃止し、原資を月例賃金に吸収するところまで踏み切った場合には、制度的に大きな転換を遂げたことが明確になる。しかし、そこまで踏み切っている企業は、現在のところなおごく少数である。むしろ、人員整理実施の都合上、従来以上に退職金制度が活用されているところのほうが多数である。

このように、現状は、雇用調整手段として、従来よりも人員整理が早期に、また大規模に利用されるようになったとしても、それが労使当事者の行動様式が抜本的に転換したことの表れであり、システム転換の証左であるとまでいうことはできないように思われる。

しかし、経済環境の悪化が続き、あるいは、さらに破局的な経済危機が発生した場合に、雇用調整システムが「順当」に作動し、一層大量の人員整理が行われていったとすると、それをなお「終身雇用」イデオロギーに裏打ちされた雇用調整システムとして当事者が認識し続けるかどうかについては、疑問の余地がある。いかに経営者が主観的には解雇を避けるべく努力したとしても、その実際の効果がまったく目に見えないようなものとなった場合には、システムへの信認は失なわれる可能性がある。「終身雇用」型の雇用調整システムを前提とした労働者の行動（たとえば企業特殊的人的資本を増加させるような訓練への自己投資や生産性向上への協力）は消滅し、実質的に意味をもたないことになるかもしれない。そうなれば、経営者側も、それへのこだわりを失って、一層ドライな人員整理に走るというような循環が生じる可能性がある。このような連鎖が進行すれば、非連続的で不可逆的なシステムの変動、ないし転換が起こりうる<sup>3)</sup>。

もちろん、そこまでいかずに、システムの部分的修正（たとえば、賃金の年功性の低下による自主的移動の増加、あるいは期限付き雇用の拡大による中期雇用システムの混在化による柔軟性の増大）に帰結する可能性もある。事態は流動的である。

## 参考文献

Brody, David, 1980, *Workers in Industrial America*, Chapter 2 "The Rise and Decline of Welfare Capitalism", pp 48-81, Oxford University Press, New York.

仁田道夫 (1995年) 「バブル崩壊後の日本の雇用変動」『社会科学研究』47巻2号, 10月。

3) このような連鎖反応の進行による雇用システム転換を、大恐慌以後のアメリカ大企業の経験に即して描き出した歴史研究として、(Brody, 1980)がある。