

長引く不況は企業の相次ぐ倒産や解雇による失業者増へと波及し、日本の社会全体に先行きへの不安感が膨らんでいる。早くから現実に即した雇用対策の在り方を問題提起してきた大阪大学社会経済研究所の大竹文雄教授に、数字には表れない失業の実態と、新たな雇用創出の可能性を尋ねてみた。

高齢者や若年層の失業が増えたと言われます。実態はどうなんでしょうか？

1月の完全失業率は5.3%、昨年12月が5.6%と高い水準を維持しています。失業率は景気の動向に遅れて反映する遅行指数ですし、また不良債権処理が進めばその影響で失業者が増えていくと予想されますから、景気が回復しない限り、失業率が急に良くなることはあり得ないと思います。

1998年以降に急上昇した失業率は、60代前半の男性と若年層が10%程度にまで上がるなど、全般的に上昇し続けていて深刻な状況にあるのは間違いありません。特に今、深刻度を増しているグループが二つあります。一つはじわじわと失業率が上がっている40代、50代の中高年です。失業率の数字はほかのグループよりも低いのですが、一旦失業すると長期間失業したままになる点が大きな問題です。

もう一つは若年層です。日本の場合、学校を卒業するとすぐに就職して長い間同じ会社に勤める人が多いため、不況期でいい職場に入る機会に恵まれないと、一生マイナスの影響を引きずってしまいます。厳しい状況に「自分には能力がない」と諦めがちで、周りも「気楽にやってるから悪いんだ」と受け止めてしまうギャップがあります。深刻さがすぐに目立つ中高年と違ってなかなか実態が見えてこない若年層は、不況の本当の被害者だと言えます。

このまま高い失業率を放置していたら、どんな影響が出てきますか？

第一に、働きたい人の労働力を有効に活用できないため、経済的損失が生まれます。第二には、犯罪発生率や自殺率などの増加にも影響を与えます。職がある人が罪を犯せば職を失うというペナルティにつながります。すでに失業していたり就職の見込みがない人には関係ないので、犯罪に走る可能性が高くなります。また中高年の場合は自殺という形で表れることも多く、こうした“負の相関”とでも言うべき問題は無視できません。第三には、失業率が高くなると雇用不安が生じて消費が抑制され、日本経済が低迷するという悪循環に陥ります。

不況だけが原因ではなく、「雇用のミスマッチ」など構造的な問題とする見方もあります。

両方あると思います。失業率5.3%のうち3%強は構造的、残りは需要不足によるものと考えていいでしょう。労働者の質と企業が求める労働者のタイプが一致しないミスマッチが起き、長期的に「職はあるのに就職できない」という構造的な問題になっています。しかし、それによって失業率を急激に上下することは少なく、98年以降の失業率の上昇はやはり需要不足が最大の要因です。

構造的には、まず産業構造のサービス化が進み、失業と雇用（就業）の間を行き来しやすい職種が増えました。また急激な技術革新と海外への生産拠点の移転などにより製造業の空洞化が進み、国内に求められる労働力のタイプが大きく変化したことも一因です。さらに、人口の高齢化によって一度失業すると再就職がしにくく、新たな職業訓練も難しいことが挙げられます。

一方の需要面から見ると、90年代の景気の低迷が長引いたこと、またデフレが続いているわりには正社員の賃金が下がらなかったため、正社員を減らしてパートを雇うという選択をする企業が増えて失業率が高くなったと言えます。

現行の対策には、失業保険や職業訓練制度などがあります。

失業保険制度は昨年4月に改正されました。その最大の狙いは失業理由によって失業保険の給付期間を変えることです。定年や自発的失業の場合は比較的短い期間とし、倒産や解雇などによる非自発的失業は再就職が難しい中高年ほど長くなるという内容です。非自発的失業が増えるなかで“望まれた改革”だったと言われていますが、給付額の仕組みに全く手が付けられていないことが気がかりな点です。と言うのも、中高年の失業が長期化する一因が、再就職後の賃金と給付される失業手当の差額が非常に少ないことにあるからです。中高年の再就職は職を失う前の賃金の6～7割程度となる場合が多く、給付される失業保険（最近6カ月間の6割相当額）とほとんど変わりません。そのため「もう少し失業保険をもらう方がいい」という選択が起きています。再就職することのインセンティブをもっと高めていくために、給付の仕組みを見直していくことが必要です。

また職業訓練制度は、希望者が多いのに応じきれないという「量」の問題と、訓練をしても効果があるのかという「質」の問題があります。特に中高年の場合、一般的な短期間の訓練でどれだけ再就職に結び付いているか難しいところです。むしろ失業するまでに再就職に何が必要なのかをきっちり指導すること、そして失業直後から支援をカウンセリングしていくことが大切です。若年層も、働くという経験が蓄積されていかないと実社会からどんどん離れていってしまいます。論理的な分析・推理能力など、実社会に必要な学力を向上させる訓練を教育段階で積んでおくことです。

日本の訓練制度は、やりっ放しで効果が検証されていないのが現状です。欧米では訓練の成果がどれだけ再就職に結び付き、賃金に反映されているかなどが厳密に分析され、その情報も公開されています。すでに高失業時代に入った今、こうした他国の研究成果をもとにしながらでも、積極的に効果ある訓練制度作りを進めていくことが急務です。

労働力の流動化に伴い、派遣制度やハローワークの役割など職業紹介の規制緩和が言われています。

労働者派遣法の改正などで規制緩和は進んでいますが、まだ不十分な部分があります。派遣制度を職業紹介のシステムにしていくことができれば、最初は派遣で働き始めた人も、本当に職場にマッチすれば正社員になる道が開けてきます。正社員以外の働きの方が、正社員へのステップとなるような規制緩和がこれからは必要でしょう。

現在のハローワークは IT 時代にマッチしていません。もちろん IT の導入で、以前はファイルを見て搜した求人情報もパソコン検索が可能になりました。でも実は、検索だけでは分からないような情報を職員が求職者、求人企業の双方に伝え、両者をつないでいくことが一番大事なのです。IT 化しても職員の対応が昔のままでは同じことで、むしろ人手を増やし、ハローワークの機能をカウンセリング中心に変えていくことが求められています。

「不況期には公的な雇用創出を図るべきだ」と、独自の見解を提示しておられますね。

失業増の根本的な要因は不況による需要不足です。不況下で民間企業が新たな職を創出するのは難しいですから、公的に仕事を創っていく必要があります。ただし、今までのように、建設業など特定の公共事業による需要創出は、失業問題の解決に役に立たないばかりか、建設業に従事する人ばかり増えるという構造的な問題を生み出します。長期的に役立ち、ある程度需要が確実な福祉や教育、環境関連などの事業を公的サービスとして創出し、景気が良くなれば民間が肩代わりしていく。効果の薄い公共事業投資を、真に必要な公的サービスに振り替えるわけです。

これまでは「失業するはずがない」と思っている人が大半で、皆が予想さえしなかったことが起こったわけですから、公的に助けていけばいいわけです。ただその助け方が大事で、単にお金を給付するのではなく、これから役に立つ職業を公的に創り出し、そこで訓練を重ねながら職に就いていくことが望ましい。一昨年から兵庫県が全国で初めて、残業代をカットして若年層の雇用を創出しています。滋賀県や北海道など他の自治体でも、公務員の給料を一部カットし雇用者数の増加に充てる動きが出始めています。一時的に公務員が増えたとしても、景気が良くなれば同一事業の給料は民間企業の方が高くなり、自ずと「公」から「民」へと人は移っていきます。公的な雇用拡大は高い賃金を払う必要はありません。雇用不安の解消につながればいいのです。

今、盛んに叫ばれている「ワークシェアリング」と似ていますね。

似ていますが、実は大きな違いがあります。ワークシェアリングは民間企業が既存の雇用を確保するために一人あたりの労働時間を引き下げていく、どちらかと言えばうしろ向きな発想です。私が言っているのは、賃金をカットしてでも新規雇用を増やしていこうとする、もっと前向きな雇用創出策です。民間企業の場合、既存社員の時間あたり賃金を下

げてまで新規採用者を増やすことは、現実には難しいでしょう。ワークシェアリングできる部分もあると思いますが、高度な判断を求められる非定型業務には向きませんし、生産性の高い人まで労働時間をカットすることは企業や経済全体にとって大きな損失になります。部門、職場単位での導入が適当で、全社一律に従業員全体で実施することは難しいでしょう。

今まで 80 人でしていた仕事を 100 人で分担すれば確かに失業率は下がりますが、新たな雇用創出にはつながっていきません。少なくなったものを分け合うだけでは前向きとは言えず、全く働いていない人たちの雇用をどれだけ創出できるかの方が大事です。

労働力は社会の資源と言われます。これからの時代に向けた資源活用法はありますか？

貴重な人的資源をどう有効に活かすか。今、私なりにこれまでにない雇用対策の可能性を考えています。それは、地域を限定して規制緩和のやり方をもう少し進めてみるということです。大阪にはりんくうタウンにカジノを作るという構想も出ています。それもいいんですが、例えばこうした地区を経済特別区として、新しい雇用法制（ルール）を実験的に作り、既成の仕組みを変えてみるのです。新たなルールのもとでうまくいく産業があれば、それが大阪の経済全体の呼び水となるかも知れません。あるいは今、大阪には少ない外資系企業を呼び込むために、今までの日本の雇用ルールとは違うことを宣言してみるという手もあります。

社会実験には法の下での平等や倫理的な問題もありますが、何もやらないよりはいい。いきなり日本全体で実験するのは危険過ぎますが、地域を限定していれば失敗しても損害は最低限で済みます。実験での効果を分析、評価しながら望ましいルールを考えていくことができます。そうしないと、解雇ルールの規制緩和の議論でみられたように、何か制度を変えようとする、必ず「本当にそれで大丈夫なのか。証拠を見せろ」という反対意見が出てきます。初めて経験するのに効果の有無を判断する証拠がないのは当たり前で、そんなことを言っていればいつまで経っても同じままです。

これだけ経済環境が大きく変わってくると、社会実験はいい制度を設計していくために避けては通れません。許される範囲をきっちりと見極め、実験的な規制緩和をして新しい雇用訓練制度を作っていく、うまくいけば徐々に広げていく。そうしたやり方がこれからの時代には必要です。雇用創出策の実験に決め手はなく、試行錯誤をしながらいいものを見つけていくという地道な方法しかありません。失業者の増加を抑止する「インフロー」重視から、失業者を就業させていく「アウトフロー」重視への移行が、今、最も求められている着眼点でしょう。

（取材・文 フリーランスライター 清水章弘）