

失業率が低い時は労働者のチャンス

雇用者数が増え続けている

総務省が3月31日に発表した労働力調査によると、2月の完全失業率（季節調整値）は2.8%と1994年6月（2.8%）以来22年8カ月ぶりの低水準となりました。

就業者数は50か月連続増加で6.427万人、雇用者数も50か月連続増加の5.754万人で、内訳は正規労働者3.397万人で、非正規労働者は2.005万人です（役員352万人）。正規労働者は27か月の連続増加、非正規労働者は15か月ぶりの減少です。

完全失業者は81か月連続減少で188万人です。完全失業率を年代別にみると15歳から24歳4.4%、25歳から34歳4.0%、35歳から44歳2.7%、それ以上は平均を下回ります。年齢が低いほど高くなっています。男女別にみると、男性が3.0%と95年6月以来の低水準となり、女性は2.7%と横ばいでした。

94年は、いわゆるバブル景気がピークを越えたころです。その後上昇し、90年代後半に4%後半を続け、2000年代にはいると5%をこえます。03年頃に4%台に減り、その後減り続けて07年には3%台になりますが、08年のリーマンショックでまた5%台に突入しますがそれ以降は下降を続けていました。

日本の失業率にはごまかしがある

完全失業率とは労働力調査における雇用者数に占める完全失業者の割合（公表失業率）です。完全失業者の定義は、15歳以上で、仕事がなく調査期間中に少しも仕事をしなかった（就業者ではない）、仕事があればすぐ就くことができる、調査期間中に仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた（過去の求職活動の結果を待っている場合を含む。内定者は除く）人です。調査期間に1時間でもアルバイトなどで賃金が得られる仕事をしたら統計上、「就業者」となってしまいます。

完全失業者のうち失業期間が1年以上の者を長期失業者と呼びます。1%後半から2%で存在します。

また、契約期間満了などによる退職をふくむ非自発的失業者も存在します。非自発的失業率は完全失業率とほぼ同じような動向を示し、1%後半から2%半ばくらい存在します。

しかし実際の失業者はこれだけではありません。潜在失業者がいます。就業を希望していて、仕事があればすぐにつくことが可能であり、過去1年間に求職活動を行ったことがある者で、現在は今の景気や季節では適当な仕事がありそうにない近くに仕事がありそうにない、自分の知識・能力に合う仕事がありそうにない、勤務時間・賃金などが希望に合

う仕事がありそうにない等の理由で求職活動を行っていない人です。潜在失業率はほぼ1%存在します。

調査期間に1時間でも仕事をしたら「就業者」ということになります。就業を希望しない専業主婦などは失業者の定義から除かれています。そうすると潜在失業をふくむ実際の失業率は、完全失業率に数%加算されます。

よく日本は他の国と比べて低いといわれますが失業率の算出方法は国によって違います。ILO基準・OECD基準・国家基準のいずれかで定義されます。日本の失業率は他の国と比べて低いということにはなりません。

最新の世界の失業率ランキング（2014年）では109か国中、日本は高い方から95位です。まやかしいです。さらに日本の雇用者数には雇用保険がない公務員（自衛隊を含む）も含まれています。国家基準をとる日本は本当は下位ではありません。

「雇用の流動化」とは

雇用者数を雇用形態別にみると、非正規労働者の占める割合は、90年にはじめて20%を超えます。95年に日本経団連が報告書「新時代の『日本的経営』」を発表すると「雇用の流動化」が叫ばれて増え続け、03年に30%を超えます。

もう少し細かく見ると、97年11月、北海道拓殖銀行と山一証券が倒産しています。97年の正規労働者は3.812万人でしたがその後3.300万人から3.400万人の間を維持し、17年2月は3.397万人です。非正規労働者を見ると、97年は1.152万人（23.2%）でしたがその後増え続け、17年2月は2.005万人です。

90年代半ば、雇用を大事にするといわれる松下電器の経営企画室はあと数年で3万人の余剰人員がでるとはじき出します。しかし「赤字でもない、世間がリストラを許さなかった」雰囲気がありました。雇用維持のため、さまざまな手が打たれました。総務の年配社員を工場にもどし、パートを切ります。すると「社員の雇用を優先した。不良品が増え、速度が落ちた」状況が生まれました。

2001年度は大幅な赤字に転落します。大幅な早期退職募集が行われ、約1万3千人が退職しました。「雇用を大事にするあの松下が」と衝撃的なニュースが流れました。そして松下がするのならと日立製作所、東芝、富士通などでも開始されます。「日本型雇用」の転換でした。

その結果失業率が5%台に跳ね上がりました。

松下は、その後も早期退職募集を行います。

雇用を大事にしていたといっても、労働者はみな正規社員や直接雇用者だったわけではありません。ご多分にもれず請負労働者、派遣労働者が製造現場を支えていました。

雇用問題は、正規社員の問題がクローズアップされているときに、実は非正規労働者の問題が深刻化します。非正規労働者でもパート労働者の問題が論議されているときに派遣

労働者の処遇が悪化します。非正規労働者の問題がクローズアップされている時、請負労働者、個人事業主・偽装雇用の問題が深刻化します。この連鎖を見過ごすことができません。

非正規労働者が調整弁

08年9月のリーマンショックを見て見ます。08年第Ⅱ期は正規労働者3.418万人でしたが、第Ⅳ期は3.390万人でその後も変化は大きくありません。一方、非正規労働者は08年第Ⅱ期が1.732万人、第Ⅳは1.796万人ですが、09年第Ⅱ期は1.684万人に減少します。労働者派遣事業所の社員等だけをもっと細かく見ると、08年第Ⅱ期576万人、第Ⅲ期643万人、第Ⅳ期643万人、09年第Ⅰ期567万人、第Ⅱ期557万人です。08年暮にはいわゆる派遣切りがおこなわれ「年越し派遣村」が開設されました。

景気の後退を非正規労働者にとってかえて乗り切ろうとしますがそれが無理だとなると解雇を通告してきます。非正規労働者は雇用の調整弁で、合わせて労働法制も改正されません。

08年の派遣切りに際して正規の労働者で組織される労働組合はほとんど行動を起こしませんでした。派遣切りを可視化させた年越し派遣村の開設・運営は、いわゆる個人でも加入できる小さな労働組合・ユニオン等と市民運動団体によって担われました。

そのなかで全造船関東地協いすゞ分会は地域闘争で派遣労働者を守ります。そのときの状況を最近発行されたパンフレット『半世紀の闘い 工場と地域と世界のなかで』から抜粋して紹介します。

「08年のリーマンショックの後の12月に、契約期間の途中であっても非正規労働者1400人全員の雇止めがおこなわれました。『日比谷派遣村』が開設された時のことです。

とんでもない！ こんなことが許されてたまるか！ と、不当なやり方にたいして年末から全造船関東地協で取り組みます。直接雇用の期間工労働者はいすゞ分会に、派遣労働者は湘南ユニオンにと連名で組合加入を呼びかけました。いすゞ分会に11人、湘南ユニオンに22人が加入しました。

藤沢で全造船関東地協、いすゞ分会、湘南ユニオンは団体交渉を開催しました。まずは社宅や寮への居住の保証を約束させました。そして解雇撤回、契約期間中の雇止めはふざけんじゃないという要求です。会社はリーマンショックだからしょうがないじゃないかと主張します。だめだ！

さらに外国人労働者の問題もありましたが神奈川シティユニオンが取り組んでいました。同時にいすゞ本社への抗議行動も展開しました。新聞やテレビも闘いを取材し報道しました。

派遣会社にも派遣社員の雇用を保障にさせるためにいすゞに要求しろと要求しました。

派遣会社は要求しました。

こうした集中的な闘いの取り組みを展開し、本社抗議行動を予定していた日の早朝に会社からファクスが届きます。すぐに石川議長に連絡し、資料を作り、本社前にいったら、マスコミの方が会社に問い合わせをしました。契約期間中の解雇は撤回し、その後は自宅待機扱いにして賃金保障はするというものですが希望退職をにおわす内容でした。阿部知子衆議院議員が国会で質問したり、抗議闘争が拡大する状況のなかで自動車工業会や経団連からも注意されたようです。

いすゞと交渉を続けて2か月もしないうちに、組合員から『まだどうにかならないのか。お金がない！ 飯が食えない』との声が上がりました。交渉経過を説明してもなかには『そんなことを言われて帰ってきたのか』と不満をぶつける方もいました。つまり派遣社員の労働条件ではたくわえをすることができなくて余裕がないのが実態です。今でもそうです。1か月でも雇用が途切れると生活ができません。びっくりしました。この時に私はそれまで最低賃金ということに関心が薄かったことに気付かされました。

10年、組合の闘う方針を守って切り捨てを認めないで継続雇用を求めて闘いきった1人の期間工の労働者が新しい仕事に就き、この時の闘争は解決して終了しました。」

非正規労働者を雇用の調整弁とすることは許されません。

労働者にとっての「働き方改革」を

完全失業者のなかには、日本独特のいじめ・おどし・だましなどによる退職強要も含まれます。正規の労働者も景気の調整弁になっています。また長時間労働による体調不良におちいり自主的に退職した労働者もいます。労働者は経営者のいいなりになる必要はありません。労働者・労働組合として経営の責任を監視・追及することも必要です。

働き方改革・「同一労働同一賃金」は、このような動向のなかで政府と経営者のイニシアチブで進められていますが、労働者と労働組合は政府や経済界に委ねるのではなく、安心できる雇用、働きやすさを要求を獲得していく必要があります。

労働力不足は、労働者が要求をかかげて実現するチャンスです。