

リスク管理

雇用の現状

2008年9月のリーマン・ショック以来の急

激な経済変動は雇用を直撃し、現時点でもその影響は甚大である。08年秋以降、完全失業率は上昇し09年7月には過去最悪の5.7%に上昇した。完全失業率の上昇は6カ月連続であった。7月の完全失業者数は359万人で、人数では9カ月連続増加した。完全失業率は02年6月と03年4月に5.5%を記録していたが、それを0.2%上回る。また、有効求人倍率は同月には0.42となり3カ月連続で過去最悪

を更新した。雇用情勢の悪化は08年末ごろから主に輸出中心の製造業に雇用されてい

た有期雇用労働者や製造派遣労働者に、生産調整

のため大量失業が生じた

ことに端を発して社会問題となったが、その後、

製造業の生産が回復しつつある現在でも雇用の改善にはつなげていない。

09年8月の速報値では、08年10月から09年9

月までに実施、または実施を予定している非正規労働者の雇用調整は39

52事業所、約23万2000人

に上っている。一方、正規社員については

緊急雇用対策としての補

給

は

6

万

1

3

対

象

労

働

者

は

2

5

万

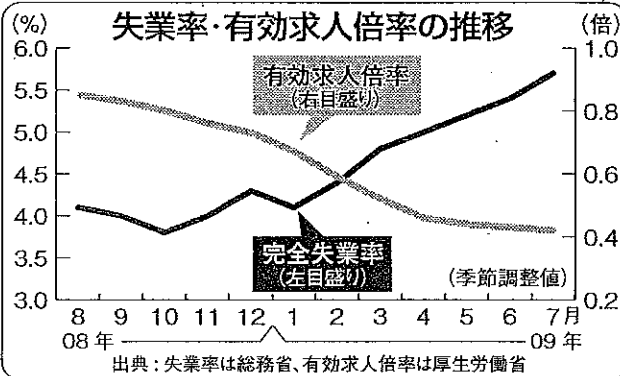
4



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

企業の雇用リスクマネジメント

失業率・有効求人倍率の推移



正予算により、多額に供給されている雇用調整助成金によって社内失業者が社内雇用維持されているとみられている。09年4月に雇用調整助成金の対象となった事業所数は

緊急雇用対策を準備しているが、中小企業を中心に倒産数も増加し

は6万1349カ所、対象労働者は253万4853人に上っている。雇用調整助成金に支えられて雇用を維持されていると思われ、いわゆる「社内失業者」が現実

に支えられて雇用を維持されていると思われ、いわゆる「社内失業者」が現実である。15歳から24歳の失業率は9.9%に達しており、再び新卒者が無業者とならざるを得ない就職氷河期が現実の危機となっている。失われた10年によるポストシネレーションを再度生み出すことは何としても避けるべきである。

若年者の状況は深刻

リスク管理

新規採用抑制の問題

毎年10月1日には、多くの企業で翌年4月に入社する予定の学卒新規採用社員の内定式が行われる。高校、短期大学または大学等の学校新卒者が直ちに企業の正社員として採用される雇用慣行は、長年にわたり我が国の雇用を中心とする形態であり、その重要性は現在でも失われていない。現在は、翌々年卒業予定者(大学生であれば3年生)の採用活動が開始されているところである。

学卒新卒者に対する定期採用は、法律によって支えられている。2007年10月1日に改正施行された雇用対策法では労働者の募集および採用の際には、原則として年齢を不問としなければならないこととした(募集・採用の年齢制限の禁止)が、その例外として、長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合、採用の上限年齢を定めることが認められている(雇用対策法施行規則第1条の3第1項3号のイ)。またそもそも「来年3月卒業予定者を募集」のように新規学卒者のみを募集する場合は年



第一芙蓉法律事務所
弁護士 木下 潮音

企業の雇用リスクマネジメント

2

年齢限には該当しない。しかしながら、長期にわたり企業の基幹的労働力を確保する方法であるはずの新規学卒者の採用は、募集・採用活動が行われる年度の景気動向等により大きく変化するのが実情である。特に、製造業を中心に深刻な不況に見舞われている今年度は、09年度高校卒業予定者の求人数は13万5000人で、前年同期に比べ48・8%減少し、求人倍率は0・71倍となり、前年同期を0・60倍下回っている(09年7月1日現在、09年9月11日厚生労働省発表)。大学卒業予定者の状況についても、企業の採用予定に関するアンケートで、前年よりも採用予定数を減らすと

の回答が増加しており、新規採用を抑制しようという企業の動きがある。解雇権濫用法理(労働契約法16条)あるいは「整理解雇の4要件」にみられるように、我が国の労働契約では、事業の都合で労働契約を解約することは非常に困難であると考えられている。そのため人員調整の方法として、定年や自己都合による退職者の不補充、特に新規学卒者の採用抑制がとられている。しかし新規学卒者が職場で従業員として活躍するのは、従業員としての教育研修・能力開発を受けた数年以降以降である。今年が不況であるから採用を抑制して、数年後の好景気の際に新入社員では

なく数年以上の経験のある従業員を求めたとしてもこの要望がかなえられない可能性は極めて低い。「失われた10年」は若年労働者の就職危機を指しているだけでなく、企業にとって補充不可能な人材の欠落を意味してしまう。長期雇用であるからこそ、長期的人員計画に沿って安定した定期採用の継続が求められる。既に企業は前回の不況から今日までの間に「不景気だった時期の10年後に景気が回復していたとしても、10年経たない社員を中途採用することはできない」という教訓を得ていたはずである。来年度の計画では、ぜひ正社員の安定採用を実行していくべきである。

正社員の安定採用を