



Title	市場経済移行下のロシア労働市場
Author(s)	杉本, 龍紀
Citation	経済学研究, 44(2), 60-82
Issue Date	1994-09
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/31968
Type	departmental bulletin paper
File Information	44(2)_P60-82.pdf



市場経済移行下のロシア労働市場

杉 本 龍 紀

[1] はじめに——ソ連時代の労働市場と近年のロシアの労働市場

近年のロシアでは、いわゆる集権的計画経済から市場経済への移行が、様々な紆余曲折や軋轢がありながらも進められていることは周知のことであろう。集権的計画経済から市場経済への移行という場合には、資本市場や商品市場(生産財も含む)とともに、労働市場の形成が概念的にも現実的にも問題になろう。経済的諸変動への対応が集権的計画によってではなく主に市場に委ねられようとする限り、労働力の配分・移動もまた、市場を通して行なわれることになる。だが、長年の集権的計画経済から市場経済への移行はおそらく容易には進まない。市場経済化の一つの内容を成す労働力配分・移動の市場化、すなわち労働市場の形成についても、様々な混乱の中で試行錯誤が行なわれていることが予想される。

本稿の主要な課題は、①近年のロシアの労働市場の現状と問題点、②経済体制の転換過程、すなわち集権的計画経済から市場経済への移行過程にあるという特殊な状況が近年のロシアの労働市場にどのような問題をもたらしているのか、を明らかにすることである。

しかしソ連時代においても、労働力の配分・移動は集権的計画のみによって行なわれていたわけではない。労働力の配分・移動の多くは一定の意味での市場的な関係を通して行なわれていたのが事実である。そこで、ソ連時代の労働市場と市場経済への移行を進める近年のロシアの労働市場の基本的な共通点と差異をあらかじめ示

し、近年のロシアでの労働市場の形成の際に課題となるであろうことを確認した上で本題に入ることとする。

(1) ソ連時代の労働市場の特質

労働市場を、労働者が自由に職場を移動することを通して労働力の社会的配分が行なわれるような一種のメカニズムとして理解するならば、ソ連時代のロシアにはそのような意味での労働市場はたしかに成立していた。

大津定美氏は、ソ連における労働力配分を、①「国家的・指令的配分」②「市民的・市場的配分」③「誘導・動員型配分」の三形態に区分した上、②が大部分を占めていたという事実に基づいて、「ソ連経済における労働市場の存在」を主張した¹⁾。塩川伸明氏も、労働力移動が基本的に自由であったことから「労働力の社会的配分に関してある種の『市場』的要素が作用していることは確か」であるとした²⁾。重田澄男氏は、ソ

1) 大津定美『現代ソ連の労働市場』(日本評論社、1988年)、19-30頁。①「国家的・指令的配分」は、国家機関が直接に労働力を配分する方式(高等教育機関卒業者の就職指定制など)、②「市民的・市場的配分」は、個人の意思による職業選択・職場移動(個人的あるいは職業紹介ビューロー経由の入転職)、③「誘導・動員型配分」は、契約などの合意形式によって政策当局が企業や農場などに一定数の労働者を配分するものである(組織的徴募や「社会的動員」、「援農」)。なお、ソ連時代の労働力の配分については、宮坂純一『現代ソ連邦労務管理事情』(千倉書房、1987年)、1-73頁、Котляр, А., Система трудоустройства в СССР, 《Экономические науки》, 1984. №3, なども参照されたい。

2) 塩川伸明『ソヴェト社会政策史研究』(東京大学出版会、1991年)、361-362頁。

連型社会主義においては、普通の労働者たちは生産手段をもたない無産のプロレタリアートであり、職場と居住地の自由選択に基づいて労働力を労働市場で販売し、労働し、対価として貨幣賃金を受け取っているという認識に立脚して、「ソ連労働者の労働力は基本的に商品的性格をもっている」としている³⁾。これらの見解に共通するのは、物的資源の集権的配分とは異なり、労働力の配分・移動は基本的に自由であったことを大きな論拠にして、ソ連において労働市場が成立していたことを明示的であれ暗示的であれ認めていることである。自由な労働力移動が労働市場の内容を成すとするならば、ソ連時代にもたしかに労働市場が成立していたと言えよう⁴⁾。その点ではソ連時代の労働市場は、既に市場経済が成立している資本制諸国における労働市場(国によって様相が異なるが)との共通点を有していた。それゆえ、経済体制が市場経済へ移行する際にロシアの労働市場が直面する主要な課題は、自由な労働力移動を確立するという点にはないのである。幾許かの制約があったとはいえ、それは既に成立していたからである。

とはいえ、ソ連時代の労働市場と資本制社会における市場経済的労働市場を単純に同一視で

きるわけではない。両者の間には差異が存在する。大津氏によれば主要な差異は、ソ連では①労働力需要側である企業が集権型計画管理システムに制約されていること(例えば雇用制限や定員削減命令)、②各人の賃金などの労働条件に関する交渉が労働組合を媒介としないで直接的・個別的に行なわれること、③労働市場の分断(産業部門や企業群、男女の間)の強さ、である⁵⁾。塩川氏は、賃金が基本的に中央集権的に決定されること、労働力移動には一定の制限があること、企業が労働者数を自由に決定できないことなどから、ソ連の労働市場は「不完全な市場」であることを指摘した⁶⁾。また、重田氏は、ソ連においては市民社会が未成熟であるために労働者と国有企業は対等な立場に立てないこと、賃金の一般的水準が中央計画当局によって集権的に決定されることなどから、「労働力の商品としての性格には、いささか不完全かつ不十分なところがある」とし⁷⁾、資本制社会の労働市場との差異を示唆している。これらの見解の共通点を整理すると、賃金の一般的水準や雇用数の国家による決定などを内容とするソ連時代の労働市場の他律性が、資本制社会の労働市場との大きな相違点であるということになる。その場合には、市場経済への移行下のロシアにおいて進められている賃金決定の自主化などが、ソ連時代の労働市場と近年のロシアの労働市場を区別する最も明確な指標となる。

だが、ソ連時代の労働市場の特質はそれらにとどまるものではない。労働者たちが労働市場へ登場する理由、労働市場における彼らの立場、彼らが労働市場を経た後に獲得する結果にも大きな特質があった。

しばしば指摘されているように、ソ連の「不足経済」の下では過剰雇用⁸⁾があり、その過剰雇

3) 重田澄男『社会主義システムの挫折』(大月書店, 1994年), 167-170頁。

4) 自由な労働力移動の一つの内容をなす職業選択の自由は、ネップ期には認められていたが1930年代以降は否定されていた。しかし60年代半ばからの経済改革期になると議論の対象となり、70年の労働基本法、71年のロシア共和国新労働法典、77年の改正憲法によって法的に認められることになった(大江泰一郎「営業の自由と職業選択の権利」藤田勇編『社会主義と自由権』(法律文化社, 1984年)所収, 中村賢二郎「現代ソ連の労働権の若干の考察」『社会主義法研究年報No6 社会主義における生活と法』(1981年)所収, 参照)。その一方で、居住・移転の自由については、労働手帳制度とパスポート制度を通じて一定の制限があった(新美治一「ソ連邦における『居住・移転の自由』について」『社会主義法研究年報No6 社会主義における生活と法』所収, 参照)。このように法律の面から見る限りでは、自由な労働力移動が主な内容をなすという意味でのソ連の労働市場は、長期にわたって存在していたものでも、労働力移動の全面的自由を前提にして存在していたものでもない。

5) 大津, 前掲書, 31-34頁。

6) 塩川, 前掲書, 376-377頁。

7) 重田, 前掲書, 169-170頁。

8) J・L・ボルケットは、「過剰雇用とは、企業や機関が、与えられた環境的・物理的その他の条件の下で利用

用が労働力不足をもたらし⁹⁾、労働力不足を予防するためにさらに過剰雇用を進めるという悪循環が成立していた¹⁰⁾。その結果、「いわば労働力の売手市場状態が慢性的に続き、¹¹⁾くいつでもよそへ移れるという強みをもつ労働者・対・少しでも労働者に逃げられたくないという弱味をもつ経営者」という構図が現出し、「失業のおそれの不在¹²⁾」という状況になっていた。この“労働力の慢性的売手市場”こそが、自由な労働力移動によって成立していたソ連労働市場現象の背景であったのだが、そのことはまたソ連労働市場にいくつかの特質をもたらすことになる。

第1に、労働力不足の下では、企業からの解雇は労働規律違反によるもの以外はほとんど存在せず、労働力移動の大部分は自己都合によるものであったことである¹²⁾。

できる技術を用いて目標を達成するために必要であるよりも、多くの労働者を雇用することである。それは資本主義においては稀に見受けられるが、指令経済の下では慢性的で一般的である」(Porket, J. L., *Work, Employment and Unemployment in the Soviet Union*, Macmillan, 1989, p.114)とした上で、1985年のソ連において、総労働力の10-15% (1300-1900万人)が過剰雇用であったと試算している(p.141)。

- 9) 企業の欠員(計画人員数マイナス在籍人員数)は、1968年:100万人、75年:250万人、80年:150-200万人であったという(Arnot, B., *Controlling Soviet Labour*, Macmillan, 1988, p.89)。過剰雇用の下で多くの欠員が存在していたという事態は、人員計画そのものが過剰雇用を事実上許容していたことを物語るであろう。
- 10) 「不足経済の企業は労働力をため込もうとするのである。不足経済では労働力不足も大きな問題であり、したがって企業は将来の必要を見込んで労働者を抱え込むわけである」(コルナイ・ヤーノシュ(盛田常夫編訳)『「不足」の政治経済学』(岩波書店, 1984年), 13頁)。
- 11) 塩川, 前掲書, 381頁。
- 12) 1970年代後半のソ連では約2000万人(職員・労働者の1/5に相当)が退職し、そのうちの2/3は労働流動であった(労働流動には自己都合退職と労働規律違反による退職の両者が含まれるが、大部分は自己都合退職である)(Porket, *op. cit.*, p.94)。80年代初頭では2500万人が労働流動によって退職した(大津, 前掲書, 261-263頁)。岡田裕之『社会主義経済研究Ⅰ——序論・商品論——』(法政大学出版局, 1988年)では、労働者の退職理由に関する調査が紹介されており、

第2に、このような自発的退職・移動の主要な動機は、良い職場を求めての都市への移動などの居住地変更、高い賃金の獲得、住宅の獲得や良好な企業付属施設の希求、職業資格の向上、より創造的な仕事への希望、職種転換などであり、労働市場を経て移動した結果、それらの希望が達成されることが多かったことである¹³⁾。つまり、自発的に労働市場に登場して新しい職場を得た人々の多くが何らかの意味で上昇を果たしており、退職・転職は労働者にとってプラスの結果をもたらすものだった。しかも“労働力の慢性的売手市場”という条件下にあるため、求職中の非就業期間は平均して1ヵ月であったとしても¹⁴⁾、労働市場に登場してくる労働者たちにとっては転職は容易であったろうと考えられる。

このように労働者は、何か(例えば解雇など)に強制されてではなく、自発的に、より良好な諸条件を求めて労働市場に登場し、結果としても自分の希望を実現していた。退職してから再就職するまでの期間には彼らはたしかに非就業状態にあるが、その自発性と就職の容易さ、転職のプラスの結果ということから、求職中で非就業状態にある労働者を「失業者」として認定・保護する必要はなかった。ソ連時代の労働市場は、このような意味で特殊な労働市場であった。

(2) 市場経済への移行と労働市場

しかしペレストロイカ政策が開始されて以降、特に1990年以降のソ連における市場経済への移行政策が、広くは経済的諸関係の脱国家化という形で、しかも生産の減退やインフレーションが進む中で展開されてくると状況は大き

それによれば、労働規律違反ゆえの解雇によって退職した労働者は退職者のうち4%弱に過ぎなかった(125頁)。

- 13) 岡田, 同上書, 123-133頁, 大津, 同上書, 245-263頁。
- 14) 大津, 同上書, 274-278頁。

く変化した。

脱国家化は、政治・行政・経済諸機関の縮小・改編や国家企業の独立採算化・民営化を通して進められたが、その過程では解雇によって労働力が排出され、現在も排出され続けている。生産の減退は当然にも労働力需要への刺激を弱めた。一方、インフレーションの増進は、それに応じて収入が増加しない人々の転職や追加就業、学生のアルバイト、年金生活者や労働中断者(専業主婦など)の再就業などの労働力の供給要因を強める。すなわち、市場経済への移行下のロシアにおいて、経済的必要に強制された、その意味で自発的ではない労働力供給・移動(その停滞ないし沈滞状態としての失業も含めて)という新しい事態が生じてきている。しかも新しい状況の下では、労働力供給者が労働市場に現われることは以前のようにプラスの結果のみをもたらすわけではない。「不足の経済」の下での労働力不足＝「労働力の慢性的売手市場」という、ソ連時代の労働市場の特質をもたらした条件が失われるからである。

こうして市場経済への移行下のロシアの労働市場は、労働市場への登場者にとっては①自発性、②容易な転・入職、③プラスの結果、というソ連時代の労働市場の特質を喪失し、①'解雇などの強制にもよる、②'状況によっては転・入職が困難な、③'失業状態におかれることも含めてマイナスの結果が大いにありうる、というものと変化する。ロシアの労働市場は、この①'②'③'という課題に対応できるものとして新しく形成されなければならないのである。

本稿では、以上の認識に立脚して近年のロシアの労働市場の諸状況を検討するが、まずソ連時代とは異なるロシアの労働市場の新しい法制や機構を紹介し、次いで労働市場の概況、そして問題点を検討することとする。

[2] 労働市場法制の整備

(1) 解雇規制の緩和

ロシアの新しい労働市場は、過剰雇用から労働力放出への転換、換言すれば、自発的ではない労働力移動、とりわけ企業の都合による解雇の発生などという、ソ連時代には基本的にあり得なかった事態によって特徴付けられよう。このような新しい特徴を有するロシアの労働市場の形成は、ソ連時代の強い解雇規制が緩和されることによって促されることになった。

ソ連時代の解雇規制は次のようであった。企業管理部の発意による解雇が認められる法定の事由は、①企業の解散もしくは人員削減、②労働者の職務不適合、③常習の職場規律違反、④正当な理由のない欠勤(酒酔い出勤を含む)、⑤一時的労働不能による連続4ヵ月以上の欠勤、⑥以前にその業務に従事していた労働者の業務への復帰、の六つに限られ、いずれの場合にも企業の労働組合委員会の同意が必要であった。また、①②⑥の事由による場合には、企業は対象者本人に代替職を紹介する義務があり、それを本人が拒否した場合にのみ、二週間分の平均賃金額に相当する退職金を支払うことを前提に、企業は解雇を実行できた。これらが、労働者の「『放出』にたいする制約要因となっていた」¹⁵⁾あるいは「不要な人材を過剰に抱え込む原因の一つになっていた」¹⁶⁾のである。

ところが市場経済への移行にあたっては、経営状況に起因する人員の増減(特に解雇)の自由化が必要にならざるを得ない。既にソ連時代から幾度かの労働法制の改革が進められ、それは1992年9月のロシア連邦労働法典の大改革へと結実し¹⁷⁾、それまでの解雇規制が大きく緩和さ

15) 小森田秋夫「ロシアにおける労働法改革の動向」日本国際問題研究所『ロシア研究』第17号(1993年10月)、146頁。

16) 中村賢二郎「ソ連邦における就職斡旋手続き」『日本労働法学会誌』73号(1989年)、155頁。

17) この間の経過や議論については、中村、同上論文、小森田、前掲論文を参照されたい。

れた。以下では解雇規制の緩和内容と現在の解雇手続きを紹介する¹⁸⁾。

解雇に際して労働組合の事前の同意が必要とされる事由は、人員削減、労働者の職務不適合、一時的労働不能による連続4ヵ月以上の欠勤の三つに限定される。その他の場合(企業の解散、年金年齢到達、労働者の試用結果が不満足、正当な理由のない欠勤など)は、労働組合の事前の同意も意見の考慮も必要とされない¹⁹⁾。

人員削減による解雇は労働生産性と資格の低い者から行なわれ、遅くとも2ヵ月前に対象者に書面で解雇が通知される。人員削減あるいは企業の再編・解散による解雇の際には、労働者の月平均稼得額を上限とする退職手当が支給される。また被解雇者が求職している期間中、前職の月平均賃金に相当する額が最高3ヵ月分まで支給される²⁰⁾。退職手当と平均賃金保障分は解雇した企業・機関が支払う。

このように解雇に対する労働組合の事前同意必要事由を減らす形で解雇法制が緩和されるとともに、人員削減による解雇の際に企業が労働者に代替職を提示する義務も廃止された。これらによって企業経営にとって過剰な労働力の放

出の可能性が高まるとともに、放出された労働者が当該企業の責任によっては処理されずに労働市場に現われることになる²¹⁾。

(2) 労働市場法制の整備——失業とその対策

市場経済への移行下にある近年のロシアでは被解雇者をはじめとして、低所得を補うために職を求める追加就業希望者や年金生活者、低所得で生活が困難なためにより高い賃金を得られる職を求める転職希望者や自発的退職者などの、経済的必要に迫られた新しい求職者が労働市場に現われ、労働力供給の量(総数)も質的構成(年齢、性別、職種など)も変動する。その一方で過剰雇用から企業・機関の都合に合わせた人員配置への転換や、経済の諸変動(生産の減退や構造変化)を原因とする労働力需要の量的・質的変動が進む。労働力の供給と需要の狭間で容易に職を得られない非自発的な失業者が現われる。ロシアでの市場経済への移行過程においては、そのような市場経済的労働市場、すなわち非自発的な失業者の存在を前提とするような労働市場の整備が求められてくる。ところが市場経済的労働市場に係わる法制の整備は、それまで社会主義と失業は対立概念として捉えられていたこともあって容易には進まなかった。そもそも失業の存在を認めるか否かをめぐって激しい議論が展開されたのである²²⁾。

しかし市場経済化が進展した結果として多くの失業者が発生したことをうけて、1991年1月15日に当時のソ連最高会議が「住民の雇用に関す

18) 「ロシア連邦労働法典」(1992.12.22改正のテキスト)(《Закон》, 1993.No6, c.5-41)による。なお、小森田、同上論文参照。

19) 大量解雇が予定される場合には次の規制をうける。大量解雇とは、①企業の解散により15人以上が解雇される場合、②人員削減によって30日以内に50人以上、あるいは60日以内に200人以上、または90日以内に500人以上が解雇される場合、③就業者総数が5000人より少ない地域において30日のうちに就業者総数の1%以上が解雇される場合である。これらの場合には、企業は解雇予定日の3ヵ月より前に職業紹介所と労働組合に事前通告しなければならない。当該地域の失業率(対就業者総数比)に応じて解雇の実施は次の期間だけ延期される。3-5%: 1ヵ月、5-7%: 2ヵ月、7-9%: 3ヵ月、9-11%: 4ヵ月、11%以上: 6ヵ月。また、失業率が11%をこえる地域では、解雇は一度にではなく段階的に実行されなければならない。「大量解雇の際の雇用支援活動の組織化に関する規定」(《Экономика и жизнь》(以下《ЭЖ》), 1993, No8, c.18)。

20) 「賃金」は、基本賃金プラス種々の割増賃金(手当)、「稼得」は「賃金」プラス報奨金など。

21) 一定の解雇規制は残されているがそれは現代の先進諸国も同様である。もとより市場経済化=解雇の完全な自由化ではない。先進諸国の解雇規制については保原喜志夫「諸外国における整理解雇の規制」『日本労働法学会誌』55号(1980年)を参照されたい。

22) 失業や新しい労働市場の認知をめぐる問題については、塩川、前掲書、379-415頁および440-453頁、大津定美「ソ連の失業問題——政策と理論の転換——」『甲南経済学論集』第31巻第4号(1991年)を参照されたい。

るソ連邦と共和国の立法の基礎」²³⁾を採択した。これにより失業者の存在が公認されるとともに、失業者への一定の社会保障などの対策を含む市場経済的労働市場に係わる法制の整備が始められることになった。これに従って91年4月19日には法律「ロシア・ソビエト連邦社会主義共和国における住民の雇用について」²⁴⁾が、さらに92年7月15日には「『ロシア・ソビエト連邦社会主義共和国における住民の雇用について』の修正と追加について」²⁵⁾が採択された。以下では、主に92年7月に改正された法律を用いてロシアの労働市場法制を紹介する。

A) 失業者と失業認定

まず市場経済的労働市場に特徴的な失業者についてである。失業者として認定されるのは、「労働能力のある市民で、職と収入をもたず、適職を求めて職業紹介所に登録され、職につく準備のある人」であり、その際の収入には職業紹介所から派遣された公的雇用創出事業(後述)への参加から得られる収入や、企業の解散・再編・人員削減による解雇の際に支払われる退職手当や平均賃金保障分は含まれない。

失業認定の具体的手続きは以下である。

失業者として認定されるにはまず、職業紹介所に非就業の求職者として登録されていなければならない。求職登録に必要な書類は、労働経験がある者については、パスポート、労働手帳あるいはそれに代わるもの、職業・資格証明書、最終職場の最終2ヵ月の平均稼得証明書、初めて求職し専門の職種をもたない人はパスポートと学歴証明書である。求職登録後、職を得られなかった者は、登録の日から11日以内に失業者

として認定されることになる。

失業者として認定されないのは16歳未満の者、法定の年金受給者(第3種障害年金を除く)、求職した日から10日以内に職業紹介所が提供した適職を2つ以上拒否した者(専門の職種をもたない新規求職者については、職業紹介所が提供した職業訓練や、臨時就業を含む有給の仕事拒否した者)である²⁶⁾。

26) ロシアの失業者定義の特徴を見るために、ILOと先進各国の失業者の定義を紹介しておこう。ILOの第13回国際労働統計家会議決議(1982年)によると、失業者とは、特定の年齢以上の者で特定の期間中、①非就業、②就業可能、③就業希望で就業のため特定の手段をとっている者である。特定期間中に就業のための特定の手段をとっていないともその後就業した者、一時的にレイオフされた者も失業者に含まれる(ILO, *Year Book of Labour Statistics* 1993, p.633)。

先進各国の失業者の定義は失業調査方法の違いによって2つに大別される。

日本やアメリカなどは労働力調査という標本調査によって失業を把握しているの、職業安定所などに登録されているか否かに拘らず、調査期間中に①仕事がなく②就業可能で③求職中で④求職活動の結果を待っているという条件を満たした者を失業者として定義している。一方、イギリスやドイツ、フランスなどでは職業安定所に求職登録している者のうちで一定の条件を満たす者を失業者として定義している(白石英司「失業概念の国際比較——日米比較を中心として——」労働大臣官房統計情報部「労働統計調査月報」第34巻第3号(1982年3月)、14-16頁、小西康生「失業統計の再検討——国際比較と多元化」小西・三木信一『労働市場研究の現代的課題』(神戸大学経済経営研究所、1989年)、28-29頁参照。各国の相違点についてもこれらを参照されたい)。また日本では、失業給付のうち基本手当を受給する際には、公共職業安定所での失業認定が必要とされている。失業認定は、職安に求職を申請していることを前提にして4週間に1回ずつ行われる(「雇用保険法」)。

これに対してロシアでは、失業者の一般的規定と認定失業者の規定が区分されている。ロシア連邦国家統計委員会の労働力統計等に関する基本規定(1993年5月25日付け)では、失業者とは、16歳以上の者で調査期間中に①仕事がなく②求職中で③就業可能な者であるとし、職業紹介所への求職登録は条件に入れられていない。これはILO定義に準拠したと思われる一般的規定である。一般的に規定された失業者の中にはさらに、登録求職者と認定失業者という独自のカテゴリーが設定されている(『ЭЖ』, 1993.№22, c.21)。

このようにロシアの場合には、失業の一般的規定

23) 『ЭЖ』, 1991. №6, c. 22-24. これは第1篇「総則」、第2篇「ソ連市民の雇用確保権」、第3篇「住民雇用の調整と組織」、第4篇「失職時の社会的保護」、第5篇「住民雇用法違反に対する監督と責任」の5篇39条からなる。名称が示す通り、その後の各共和国の雇用に関する法律の基礎となった。

24) 『ЭЖ』, 1991. №22, c. 18-21.

25) 『ЭЖ』, 1992. №35, c. 23.

B) 職業紹介所 служба занятости

入・転職のルートとしては、①職業紹介所の職業紹介 трудоустройство によるもの、②民間の職業紹介機関を経由するもの、③企業・機関と労働者の直接的接触によるものがあるが、そのうちの職業紹介所²⁷⁾は次の活動を行なう。

すなわち、情報収集・処理・提供活動(労働市場に関する情報の収集・提供、労働力需給の分析・予測、求職者数と職場の欠員数の計算、求人情報の整理)と、失業者を含む非就業者や求職者への援助(職業紹介、公的雇用創出事業への派遣、職業訓練への派遣、失業認定と失業手当の支給)である。このようにロシアの職業紹介所は、日本の公共職業安定所とほぼ同様の活動を行うことになっている。

以上の活動に必要な資金は雇用ファンドから支出される。雇用ファンドは、①使用者の負担(支払総賃金額に一定比率を乗じた額)、②労働者からの保険料、③連邦・地方予算からの補助金

としてはILO基準に準拠し、日本やアメリカのような労働力調査を予定していると思われるが、その一方では、職業紹介所への登録を前提とする認定失業者というカテゴリーを設定している。これに依じて最近では二種類の失業統計が同時に公表されている。一つは「失業者」で、もう一つは「公式に失業者の地位を有する者」である。それによると1994年5月初における前者は450万人、後者は約120万人とされている(《ЭЖ》, 1994. No22, c. 1)。しかし、前者の統計作成方法については明らかではないし、その統計数値が公表されている時期も限定されているために、本稿の以下の叙述では統計数値が継続して公表されている後者、すなわち「認定失業者」に限定せざるを得ない。

なお、同じように体制転換を進めている国々も二通りの失業統計を作成している国が多い。例えばチェコやハンガリーでは、月毎の失業統計は職業安定所の失業登録によって作成し、四半期統計については労働力調査によって把握することになっており、ポーランドやブルガリアも同様である(OECD Centre for Co-operation with European Economies in Transition, *Employment and Unemployment in Economies in Transition*, OECD, 1993, pp. 11-21)。

27) 1992年末段階で、連邦職業紹介所を中心にロシア全体で約2300ヵ所に設置されており、1万4400人が従事しているという(《Человек и труд》(以下、《ЧТ》), 1993. No4, c. 51)。

からなり、形成された総資金のうち10%が連邦雇用ファンドに繰り入れられ、残りは共和国や州などの雇用ファンドに配分される。雇用ファンドの資金源は1991年の法律では①と③のみであったが、92年7月の法改正により②が加えられ保険的性格が強まった。しかし、使用者負担については総賃金の1%と規定されたものの²⁸⁾労働者の負担率の規定は見当たらない。また、日本では雇用保険料を負担する被保険者であったことが失業給付を受ける要件となっているが、ロシアでは今のところそのような限定は付されていない。それゆえ、ロシアの雇用ファンドは未だ保険としての性格が弱く、失業対策のための目的税を使用者から徴収しているという側面が強いと思われるのである。

C) 失業対策

職業紹介を求めても職を得られなかった非就業者や認定失業者に対しては、主に4種類の対策が講じられる。

ア) 失業手当 пособие по безработице
の支給

認定失業者には失業手当が支払われるが、主要な支給対象は1年以内に離職した者²⁹⁾であり、新規求職者や1年を越える労働中断期間を有する者も一定の条件を満たせば支払われる。支給期間は最高12ヵ月である(年金支給年齢まで2年以内の者は最高24ヵ月)。手当は次のように算出される。離職してから1年以内の失業者の場合

28) 1993年には2%であるとの叙述もある(Дадашев, А., *Формирование условий занятости*, 《Экономист》, 1993. No6 (以下, Дадашев I), c. 63)。なお日本の雇用保険料率は総賃金額の1.45%で、そのうちの0.35%分は使用者が雇用安定事業・雇用能力開発事業・雇用福祉事業充充分として負担し、残りを労働者と折半して支払う。こうして使用者負担分は総賃金額の合計0.9%、労働者負担分は0.55%となる(「労働保険の保険料の徴収などに関する法律」)。

29) 失業者となる前の12ヵ月間に、完全就業の場合には12週以上、不完全就業の場合には完全就業に換算して12週以上の収入ある職についていた者。

合には、最初の3ヵ月は前職の平均稼得の75%、4ヵ月目から7ヵ月目までは60%、それ以降は45%を基礎額とし(基礎額は法定最低賃金以上でロシアの平均稼得以下でなければならない)、それに扶養割増(扶養者1人あたり10%)と地域割増を加えた額が失業手当となる(基礎額と扶養割増の合計が失業者本人の前職の平均稼得を越えてはならない)。新規求職者と長期休職者の場合の基礎額は法定最低賃金と同額で、それに扶養割増・地域割増が加わるが、基礎手当と扶養割増の合計が地域の平均稼得を越えてはならないとされている³⁰⁾。

イ) 公的雇用創出事業 общественные работы への派遣³¹⁾

これは失業者や失業認定をうけていない非就業者に臨時の就業・収入機会を提供するために企業・機関において組織されるもので、事前に職業訓練を必要としないような単純な作業が中心である。就業分野は、地域の緑化や文化的諸施設

の建設、道路工事などの公共事業的なものから季節的農作業などまで様々である³²⁾。必要な資金は共和国や州などの雇用ファンドと地方予算、企業資金から形成される。公的雇用創出事業参加者(就業可能期間最高2ヵ月)には、当該企業の賃率・俸給表と労働量・時間によって算出される賃金が支払われる。なお、認定失業者には公的雇用創出事業への参加優先権がある。

ウ) 職業訓練

職業紹介所は非就業者の就職を促進するために、彼らを職業訓練に派遣する。派遣先は多様だが³³⁾、訓練期間中は奨学金が支給される。奨学金の額は、1年以上の職歴を有する者については、以前の職場の平均賃金の75%以内で最低賃金を下回らない額、職歴1年未満の場合には、当該職種の労働者を養成する職業訓練学校の学生が支給される奨学金額以内で、当該職種労働者の失業手当を下回らない額とされている。

エ) 早期年金支給

職業紹介所は、認定失業者のうち法定年金年齢(男性60歳、女性55歳)の2年前以内の者、つまり58歳以上の男性、53歳以上の女性に対して、特例として法定年金年齢前に年金生活に入ることができ、それを受諾した人に対しては報奨金が与えられる。これは失業対策というよりも失業者を労働市場の外へ追いやるものであるといつてよい。

30) 以上、「失業手当の割増方法に関する臨時通達」(1992.6.11)(Министерство Российской Федерации, «Бюллетень» (以下《Бюллетень》), 1992.№7-8, с. 14-18)。失業手当は、就職、職業訓練中で奨学金が支払われている場合、支給期間の満了、年金生活入り、禁固刑をうけたなどの場合には支給が打ち切られる。また、失業中に提供された2つの適職を拒否した場合、労働規律違反による退職の場合、職業紹介所に通知しないで1ヵ月以上居住地を離れた場合には、支給延期となる。職業紹介所に通知しないで臨時の仕事や不完全就業の仕事についたり、失業登録や再登録の条件に違反した場合には、支給停止となる(3ヵ月以内)。さらに、職業紹介所の指示をうけてから3日以内に正当な理由なくして使用者との交渉に現われなかったり、就職や職業訓練に関する職業紹介所の指示文書の受け取りを正当な理由なくして拒否した場合には、手当は1ヵ月の間25%減額される(《ЧТ》, 1993.№1, с. 13-14)。

なお日本の失業給付のうちの基本手当は、前職の賃金の60%を基準にして日額が算定され、被保険者期間と年齢によって格差付けられた所定日数(最低90日、最高300日)について支払われる。失業期間中に自分の労働による収入がある場合には減額、失業者本人の責任による解雇の場合には支給延期などの措置がとられる(「雇用保険法」)。

31) 「公的雇用創出事業の組織化に関する規定」(1992.6.11)(《Бюллетень》, 1992.№7-8, с. 19-23)参照。

32) Смирнова, Е. Организация общественных работ, «ЧТ», 1993.№10 (以下, Смирнова I), с. 45-47.

33) 派遣先は職業技術学校、中等専門学校、企業付属の教育機関、その他の機関である。1992年夏の段階では3000以上の学校や教育機関が地方の職業紹介所とのネットワークを形成するとともに、職業紹介所自身が合計20以上の訓練センターを設立していた。リャザンの訓練センターでは、経理担当者、経営管理専門家、理髪師、企業家、小経営者などの養成が行なわれていた。このように、企業や機関への就職に向けた訓練のみならず、自営業への転身のための訓練も行なわれている(Казимов, К., Профессиональное обучение — эффективная поддержка безработных, «ЧТ», 1993.№5-6, с. 19-21)。

以上、ロシアの労働市場に係わる法制の整備状況を見てきた。それを通じて確認できることは、①解雇規制の緩和によって企業経営の都合による解雇がより容易になった、②失業の存在が公認された、③失業者に対する保護・保障の諸政策が国家によって実施されることになった、という点である。不十分な点が多く残されているとしても、市場経済的労働市場に適合的な法制の整備が進められてきたのである。

これらによってロシアの労働市場は制度上、職業紹介所に求人を申請する企業・機関、職業紹介所に求職を申請する人々、求人と求職を仲介し失業対策を講じる国家機関としての職業紹介所という三つの主体によって構成されることになった。しかし、ここには一つの問題がある。法制化・制度化された労働市場の諸機構が労働力の需給や労働力移動の総体のどれだけのカヴァーしているのかという問題である。そこで、近年のロシアの労働市場の概況を検討する前に、法制化・制度化された労働市場の把握度をみておく。

(3) ロシアの労働市場の構造

——「公的労働市場」の把握度——

ロシアの著名な労働経済学者であるИ. マースロフは、ロシアの労働市場の構造は「開かれた労働市場」と「隠された労働市場」からなるとしている。このうち開かれた労働市場は、実際に職を探していて職業紹介や職業訓練などを必要とする人々、企業や機関の欠員、様々な職業訓練機関によって構成される。開かれた労働市場の内部はさらに、公的部分(組織された部分)と公的ではない部分(自然発生的な部分)とに区分される。公的部分とは職業紹介所に申請・登録された求職者と企業などの欠員、公的な職業訓練機関によって構成される部分、すなわち労働市場のうち職業紹介所が把握している部分である。公的ではない部分とは、入・転職が使用者と労働者の直接的接触あるいは民間の職業紹

介機関を通じて行なわれる部分である。一方、隠された労働市場は「就業者としての地位を保持しているが、職を失う危険性がきわめて高い勤労者によって形成されている」とされる。具体的には、企業経営にとっては過剰である労働力が放出されずに労働時間を短縮して働いていたり、雇用が維持されているものの仕事が無いために強制的に休暇を取られて、しかも賃金は全く支払われないか一部しか支払われない状態である³⁴⁾(なお、ここでは労働力の放出・移動は未だ生じていないので、「隠された労働市場」としてではなく「隠された失業」(後述)、すなわち今後労働市場に登場する可能性の高い部分として規定するのが適切であろう)。

以上のうちで法制化・制度化された労働市場がカヴァーするのは、職業紹介所が管理する「公的労働市場」³⁵⁾の部分である。問題はその把握度である。それについては正確な数字は公表されていないが、「開かれた労働市場」全体の1/3以下であることは間違いなさそうである³⁶⁾。

34) 以上、Маслова, И., Особенности российского рынка труда, «ЧТ», 1993. №3 (以下, Маслова I), с. 24-25. なおマースロフは、隠された労働市場とは市場への移行による社会的影響を軽減する機能の一部が国家や社会から企業や労働集団に移されたものであるとしている(с. 25)。社会政策の企業内化というソ連時代から存在していた事態(企業が住宅や保養所, 幼稚園, 文化会館などを建設・運営するとともに, 労働者たちの職場保証にも責任をもつ)の一部が, 現在も「隠された失業」という形態で存在していると言えよう。

35) Маслова, И., Т. Бараненкова, Методология изучения и анализ межрегиональных различий в тенденциях российского рынка труда, «Вестник статистики» (以下 ВС), 1993. №3 (以下, Маслова II), с. 10.

36) 職業紹介所が管理していたのは労働市場全体の31.6%であったという(Маслова, И., Методология изучения и реалии российского рынка труда, «ВС», 1992. №10 (以下, Маслова III), с. 26)。Маслова I によれば2/7となる(с. 25)。労働力需要全体のうち職業紹介所に申請されたのは1992年では19%, 93年上半期は30%であった(Маслова, И., Т. Бараненкова, Новые явления на рынке труда как отражение процесса реформирования российской

統計資料が公表されているのは公的労働市場の部分のみなので、次項以下で行なうロシアの労働市場の概況と問題点の検討もそれに限らざるを得ない。このように、公的労働市場の資料のみに基づく検討には限界があること、すなわちロシアの労働市場全体を把握した上での検討ではないことを踏まえた上で、次に労働市場の概況の検討に移ろう(以下、特に断らない限り「労働市場」とは公的労働市場のことである)。

[3] 労働市場の概況

以下ではロシアの労働市場の近年の概況を、失業認定が開始された1991年7月から93年末までの2年半に限って、労働力需要と労働力供給の両面から検討し、ロシアの労働市場の特徴と問題点を探ることとする(資料の制約上、検討項目によっては検討対象となる時期を限らざるを得ないことをあらかじめお断りしておく)。

(1) 労働力需要

A) 需要総数の動向

<表1>によれば、企業や機関から職業紹介所に申請された労働力需要(求人)は、1992年初の84万人台から92年末の30万人弱まで傾向的に減少した後、93年上半期にかけて増勢に転じて

50万人台まで回復したが³⁷⁾、その後再び減少し94年1月には35万人となった。需要総数はこのように変動したが、後に述べる労働力供給総数との間のギャップの大きさが様々な問題を生じさせてきている(<表1>の求人倍率の項参照)。

B) 需要構成

ア) セクター別需要構成

市場経済への移行などによる経済の構造転換が労働力需要に与えている影響やそれによって生じている問題を検討するために、以下では需要の構成を見してみる。まずセクター別需要構成を概観しよう。

現在のロシアでの労働力需要は国家セクター、集団セクター(株式会社などの企業や協同組合)、個人セクター(個人経営など)から生じる。国家セクターからの需要が申請需要全体に占める割合は、1992年1月:91.7%、6月:91.1%、9月:81.3%と推移したという³⁸⁾。この数値と<表1>から国家セクターからの求人数を算出すると、1992年1月:約77万1000人、6月:約36万5000人、9月:約29万6000人とかなり急激に減少したことが分かる。他方、集団セクターと個人セクターからの求人は、それぞれの時期に約7万人、3万5000人、6万8000人と低水準かつ不安定であった。少なくとも92年に限って言えば、需要全体に占める国家セクターの割合は大きいものの需要数は急激に減少しており、国家企業の民営化が労働市場に影響を与えているといえよう。

事実、セクター別の就業者分布を見ると、総就業者数に占める国家セクター就業者の割合は、1991年平均:86.7%、92年1月:77%、7月:

экономики,《ВС》,1993.№11(以下,Маслова IV), с.26)。93年上半期に求職した者のうち、職業紹介所に登録していたのは25%であった(Немова, Л., Рынок труда,《ЭКО》,1993.№10(以下,Немова I), с.34)。

なお、「公的労働市場」を経由する入職の比重が少ないことは近年のロシアに限ったことではなく、日本でも同様である。1987年の調査では求職行為を行なっている無業者のうちで職安などに申込んだのは19.4%、90年の調査では主に職安に申込むことで求職活動を行なっている完全失業者は28.9%、89年3月から90年2月までの間に現職についた人のうちで職安の紹介で入職したのはほんの5.7%であったという(岡部純一「北海道職安業務統計の抽象性」北海道大学『経済学研究』第41巻第4号(1992年),138頁)。

37) 1993年上半期の労働市場の“改善”についてはいくつかの解釈がある。さしあたり,Маслова III, с.21-25, V.G.コスタコフ「ロシアにおける労働市場の現状と展望」田中雄三編『脱社会主義経済の現状』(リベルタ出版,1994年)を参照されたい。両者ともに“改善”の一時的性格を強調している。たしかに早くも93年下半期には労働市場の状況は悪化した。

38) Маслова II, с.11.

<表1> ロシアの労働市場の概況

年 月	雇用局 への申 請需要 (①)	求職者数	登録求職者 数 (②)	認定失業 者数 (③)	失業認定 率：％ (③÷②)	失業手当 受給者数 (④)	失業手当 受給率： ％ (④÷③)	求人倍率 (A) (①÷②)	求人倍率 (B) (①÷③)	職業紹介 によって 職を得た 人数
1991. 7										
8		340,000	351,000	16,104	4.6	1,935	12.0			114,000
9	900,000		383,000	25,000	6.5	4,000	16.0	2.35	36.00	
10			421,000	35,000	8.3	6,000	17.1			
11			474,000	51,000	10.8	8,000	15.7			
12			504,000	64,000	12.7	9,500	14.8			
1992. 1	841,000	348,000	468,500	61,876	13.2	11,870	19.2	1.80	13.59	37,500
2	570,100		484,400	69,000	14.2	18,100	26.2	1.18	8.26	48,900
3	489,600	202,000	552,600	93,100	16.8	32,800	35.2	0.89	5.26	54,400
4	450,600		617,700	118,400	19.2	52,400	44.3	0.73	3.81	54,800
5	408,400	552,100	695,400	151,000	21.7	73,600	48.7	0.59	2.70	53,400
6	400,200		742,300	176,494	23.8	89,269	50.6	0.54	2.27	60,400
7	397,900	179,600	779,900	202,879	26.0	107,764	53.1	0.51	1.96	54,700
8	376,700	179,700	842,700	248,000	29.4	139,900	56.4	0.45	1.52	53,400
9	363,700		904,300	294,200	32.5	174,100	59.2	0.40	1.24	
10	341,000		921,300	367,100	39.8	219,400	59.8	0.37	0.93	
11	315,900	976,200	982,200	442,400	45.0	266,800	60.3	0.32	0.71	307,200
12	294,600		1,014,000	517,900	51.1	317,200	61.2	0.29	0.57	
1993. 1	306,900	199,000	968,000	577,725	59.7	371,057	64.2	0.32	0.53	51,000
2	301,100	205,000	1,013,800	628,000	61.9	411,300	65.5	0.30	0.48	65,000
3	310,900	185,000	1,065,100	692,200	65.0	461,100	66.6	0.29	0.45	70,000
4	358,025	171,000	1,080,800	730,032	67.5	495,948	67.9	0.33	0.49	76,000
5	404,400	131,600	1,085,800	750,600	69.1	514,300	68.5	0.37	0.54	73,000
6	472,400	133,000	1,055,000	740,500	70.2	499,100	67.4	0.45	0.64	78,100
7	518,900	139,000	1,003,200	717,100	71.5	470,900	65.7	0.52	0.72	68,700
8	511,065	138,500	988,700	716,835	72.5	459,320	64.1	0.52	0.71	63,900
9	510,500	160,934	978,800	713,900	72.9	456,300	63.9	0.52	0.72	71,451
10	495,766	192,000	968,600	706,035	72.9	449,161	63.6	0.51	0.70	68,000
11	453,000		994,200	728,400	73.3	461,800	63.4	0.46	0.62	
12	386,300		1,055,600	779,200	73.8	498,500	64.0	0.37	0.50	
1994. 1	351,700		1,084,500	835,500	77.0	550,400	65.9	0.32	0.42	

注) 「求職者数」と「職業紹介によって職を得た人数」は1ヵ月ないし複数月の累積数、それ以外は月初。

「求職者数」は労働適齢・無収入の非就業者のみの数値。実数と概数が混在しているので注意されたい。

出典) 《ЭЖ》, 1991. №44, с. 14, 1994. №7, с. 24, 《Статистический пресс- бюллетень》, 1993. №5, с. 94, №7, с. 93, №9, с. 42, 《ВС》, 1992. №6-7, с. 37-38, №10, с. 37, 1993. №8, с. 38, №11, с. 52, 《ЧТ》, 1993. №4, с. 33, 51, №9, с. 23, 26, №10, с. 44, №11, с. 7, 22-23, №12, с. 16-17, 32, Показатели экономического развития республик, краев, областей Российской Федерации, 1992, с. 39, 大津定美「失業と生活苦——移行期のハードルをどう越えるか」日本国際問題研究所『ロシア研究』第17号(1993年10月), 126頁より, 作成・算出。

75%, 93年1月: 72.3%, 93年7月: 66%³⁹⁾, と減少している。ただ, 注意しなければならないのは, それに平行して集団・個人セクターからの労働力需要が増大したわけではないことである。その原因として考えられるのは, 生産の減退によって労働力需要総体が減少していること, 集団・個人セクターからの需要が公的労働市場を経ないで労働者との直接の接触によって, あるいは民間の職業紹介機関を通じて充たされている可能性等である。さらに民営化の方法そのものにも原因があると思える。例えば, 国家企業の民営化が株式会社化という方法で行われたとする。その際に当該企業の労働者の所属セクターは国家セクターから集団セクターに移る。その結果, 国家セクターの就業者数あるいは全就業者数に占める国家セクターの就業者数の割合が減少して, 集団セクターの就業者数あるいは就業者割合が増大する。これは集団セクターから職業紹介所へ申請される労働力需要がゼロでも生じる事態である。こうして集団セクターからの労働力需要の増加がなくとも, 全就業者数に占める国家セクター就業者の割合の減少と集団・個人セクター就業者割合の増大が同時に生じうるのである。

イ) 産業部門別需要構成

ロシアの市場経済への移行は産業構造の変化をも伴って進行している。そこで産業部門別の労働力需要がどのように変化しているかを見よう。

まず, 労働力需要全体に占める各産業部門からの需要の割合について1992年に限って検討する。92年1月には工業: 40.4%, 農業: 13.9%, 運輸: 9.0%, 建設: 18.3%, 商業: 2.5%, 住宅・公益事業: 2.8%, 日常サービス: 1.0%, その他: 12.2%であったが, 7月にはそれぞれ, 30.1%, 10.5%, 7.8%, 25.5%, 3.4%, 3.4%, 1.2%, 18.2%となった⁴⁰⁾。10月には工業と農業を合わ

<表2> 部門別労働力需要数の変動

(1991年同時期=100)

	1992.1-3	1992.4-6	1992.7-9	1992.10-12
工業	46.3	33.6	22.0	27.6
農業	48.1	34.3	23.6	17.1
運輸・通信	52.9	39.0	24.2	31.0
建設	59.2	62.9	43.3	50.5
商業・飲食	40.2	60.3	42.9	37.0
住宅・日常サービス	58.2	55.8	45.8	49.7
その他	68.6	67.5	57.2	60.0

出典) 《ЭКОНОМИСТ》, 1993. №11, С. 71.

せて37.9%, 建設が24.8%であった⁴¹⁾。建設を除く物的生産部門からの労働力需要の割合が減少し, 商業やサービス, その他という非生産的部門からの需要比率が増大している。<表2>によればそのことはさらに明確になる。全ての部門で需要は減少しているが, 物的生産部門のうち工業, 農業, 運輸・通信部門からの需要減少が顕著であった。こうして, 労働力需要の重点が物的生産部門から非生産的部門へ移行しつつあることが分かる。就業者の部門別分布についても同様の傾向が見受けられる⁴²⁾。労働力需要と就業者分布に関しては産業構造の変化が進んでいると言えよう⁴³⁾。

на рынка труда: направления развития, 《ЭКОНОМИСТ》, 1992. №12, С. 53.

41) Маслова П., С. 11.

42) 《ЭЖ》, 1993. №36, С. 12. ただ, 非生産的部門のうち「その他」の就業者数の変動は様ではない。「その他」に含まれる職種のうち, 科学・科学研究従事者は1993年1月には前年同時期に比べて16%減少していたのに対して, 管理・信用従事者は17%増, 保険関係は13%増であった(Батяева, Т. и др., Безработица среди специалистов — российский феномен, 《ЧТ》, 1993. №11 (以下, Батяева И.), С. 6)。

43) しかし, このことが産業構造が実際に変化したことを意味するかどうかは別問題である。マースロワらは, 就業構造の変化は「生産の構造的改革の結果や指標なのではない。インフレが力を発揮し生産が減退する中で, 部門による賃金水準の格差が拡大していることに基づいているのである」とする。つまり, 産業構造の変化は生じない中で部門別賃金格差のみが拡大し, それが労働力の部門別移動を引き起こして部門別就業構造を変化させたとしている(Маслова, И. и др., Рынок труда, занятость

39) 以上, Маслова И., С. 26, 《ЭЖ》, 1992. №4, С. 4, №30, С. 5, 1993. №4, С. 13, №31, С. 22.

40) Карташова, Л., Е. Кубишин, Ситуация

ウ)職業別需要構成

次に労働力需要の職業別構成を検討する。

ソ連時代から次のような職業区分が設定されていた。就業者はまず、労働者 *рабочий*、職員 *служащий*、コルホーズ員 *колхозник* に大きく区分される。労働者はさらに生産的労働者と補助的労働者に分かれる。また労働者には、年少勤務員 *младший обслуживающий персонал* と見習工 *ученик* が含まれる。職員を構成するのは専門技術職員 *инженерно-технический работник* (ИТР) と事務などを担当する職員である。専門技術職員は、企業活動全体に責任をもつ指導者層(企業長・機関長など)、技術上の指導者(技術長・機械主任・設計主任など)、さらに一般の技師、設計係、ノルマ・計画作成係などの専門職の職員からなる⁴⁴⁾。彼らの多くは高等教育機関(総合大学と専門単科大学)と中等専門学校を卒業した人々で⁴⁵⁾、高等教育機関と中等専門学校の卒業者は専門家 *специалист* と呼ばれるので、専門技術職員の多くが専門家であるとみなされる⁴⁶⁾。

こうして企業や機関に雇用される人々の職業は、①労働者、②主に専門家からなる専門技術職員、③事務系職員に区分できる。この三区分を踏まえて労働力需要の職業別構成を見よう。

労働力需要のうちで圧倒的大多數を占めているのは労働者職への需要である。90%前後というその割合は、1991年後半から93年後半まで維

持され続けている⁴⁷⁾。逆にいうと、専門家や事務系職員に対する需要が極めて少ないのである。このことを欠員率(定員に対する欠員の比率)によって見る。労働者の欠員率は91年下半期:4.7%, 92年上半期:3.2%, 第3四半期:2.6%であり、専門家・事務系職員の欠員率は同じ時期にそれぞれ、1.3%, 1.0%, 0.93%であった⁴⁸⁾。両者ともに減少しているが、とりわけ専門家・職員の欠員率が低く、彼らが新しく雇われる可能性が極めて低いことが分かる。

ここまで労働力の需要数と構成を見てきた。そこでは、需要総数の減少、国家セクターから集団・個人セクターへ、物的生産部門から非生産的部門へと労働力需要の比重が移動しつつあること、需要のうちでは労働者職に対する需要が大部分を占めていることが示された。このような需要の量的・質的変動に供給が対応できなければ、労働市場に大きな問題が生じるだろう。そこで次に、労働力供給の側面から労働市場の現状と問題点を検討しよう。

(2)労働力供給

労働市場への労働力の供給者のうち最も広いカテゴリーは求職者、次いで登録求職者、認定失業者となっている。これらに従って労働力供給の量と質的構成を検討する。

A)求職者

ア)求職者数の動向

求職者の構成は<図1>に示されるが、このうち前掲<表1>で示した求職者数は、労働適齢(男性16-59歳、女性16-54歳)にある無収入の非就業者のみである。それによると、各月に新

и заработная плата, 《Экономист》, 1993. №11(以下, Маслова V), с.71-72.)。

44) 望月喜市『ソ連の経済統計』(アジア経済研究所研究参考資料219, 1974年), 46-47頁。

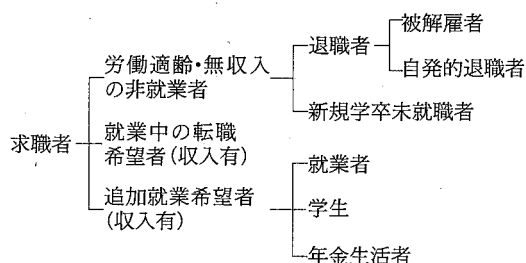
45) 1985年のソ連では、企業長・機関長の92%, 部長の95%, 技師の92%, エコノミストとよばれる経済・労働要員の90%, 会計責任者の81%が高等教育機関と中等専門学校の卒業者であった(Труд в СССР: статистический сборник, 1988, с.126)。

46) 全ての専門家が専門技術職員として働いていたわけではなかった。専門技術職員の賃金の低さなどの様々な理由から、労働者職に就いている専門家も多かった。「労働インテリ」と呼ばれた彼らの数は、1987年のソ連の工業では約250万人であった(Труд в СССР, с.123)。

47) 《ЭЖ》, 1991. №44, с.14, Григорьева, Г., Рынок труда: не просто статья цивилизованным, 《ЧТ》, 1993. №4(以下, Григорьева I), с.33, 《ЧТ》, 1993. №9, с.23, №10, с.44, №12, с.32。

48) Маслова Ш, с.26-27. 1993年1月には、職を求める専門家・事務系職員13人に対して1人の欠員があるのみだった(Батяева I, с.8)。

<図1> 求職者の構成



たに求職してくる労働適齢・無収入の非就業者は1991年第3 四半期には平均11万3000人で、その後92年中は傾向的に増加して25万人に近づいたが、93年の上半期末には13万人台まで減少し、93年第3 四半期以降再び増加して20万人台に接近している。毎月、この人数の非就業者が新たな労働力供給者として労働市場に登場してきたことになる。

イ) 求職者の構成

ここでは、非就業者に限定しないで全ての求職者の構成を示す。

全求職者のうちで圧倒的多数を占めるのは労働適齢・無収入の非就業者で、1991年下半年期：78.3%，92年上半年期：90.7%，第3 四半期：90.6%であった。これに対して転職希望あるいは就業中だが追加就業を希望する求職者は全体的に少なくその割合も減少している。また、就学時間後の就業希望学生や年金生活者の求職者の割合も減少している。性別構成では女性が多く、92年には約6割であった⁴⁹⁾。このように、求職者の中では収入のない非就業者が圧倒的であること、女性の割合が高いことが特徴である。

B) 登録求職者

職業紹介所に求職を申請したが適職を得られ

なかった非就業者は、求職中の非就業者として職業紹介所に登録される。登録できるのは労働適齢・無収入の非就業者と、労働適齢ではなくても非就業の者(年金生活者)などである。

その数は職業紹介所で登録が開始された1ヵ月後には既に35万に達し、その後月平均4万人以上増加し、1992年末には100万人を超えた。93年の5月に110万人弱という最初のピークに達した後に減少して100万人を下回ったが、93年末から再び増加に転じて94年1月には93年5月のピーク時の水準にまで戻った(前掲<表1>)。このように登録求職者数は、先に述べた労働力需要の増減に時期を遅らせながら対応して多少増減したものの、最近のロシアの労働市場では100万人もの人々が職を求めながら職を得られないのである。

登録求職者数の推移と労働力需要総数との関係を前掲<表1>の「求人倍率(A)」によって検討する。求人倍率(A)は1992年3月以降は1を下回り、0.3前後にまで下落した後で、労働市場の“改善”の時期でさえも0.5までしか回復せず、その後再び0.3近くまで下落している。職業や地域などの諸条件を無視しても、登録求職者10人のうち3人にしか就職の可能性はないことになる。ロシアの労働市場の状況の厳しさ、労働力需給の量的不均衡の激しさがここに表現されている。

C) 認定失業者

ア) 認定失業者数と認定率

前掲<表1>に見られるように、失業者として公式に認定された者の数は1992年初から93年5月にかけて約12倍に急増し、その後減少したが93年の終わりから再び増加して、94年初には83万6000人と、これまでの最高の数に達し、その後さらに増加し続けて100万人台を超えて、94年5月には約120万人に達したことが明らかにされている⁵⁰⁾。前述した登録求職者の増加に応じて

49) 以上、Маслова И. С. 13. なお、転職希望者は1991年下半年期：9.7%，92年上半年期：4.3%，第3 四半期：3.5%，就業中だが追加就業を希望する者はそれぞれ、1.6%，0.5%，0.5%であった。また、就学時間後の就業希望学生はそれぞれ、7.9%，2.7%，3.4%，年金生活者は、2.5%，1.8%，2.1%であった。

50) 《ЭЖ》，1994. №22, с. 1.

認定失業者も増加したのである。

認定失業者数と労働力需要との関係を前掲<表1>の「求人倍率(B)」によって検討しよう。求人倍率(B)は1992年第4四半期以降1を下回り続け、0.5以下になった後で労働市場が“改善”された時でも0.7にまでしか回復せず、92年1月には0.42というこれまでの最低水準にまで下落してしまった。労働力需給の量的不均衡の激しさがここにも表現されている。

認定失業者を考える際には、登録求職者総数に対する認定者数の比率が問題となろう。この失業認定率は一貫して増大し続け、1994年初には8割近くが認定されている。とはいえ、ここでは認定開始から1年以上の間、認定率が50%に達しなかったことが目を引く。失業認定の法律上の条件については先に紹介したが、実際に認定されるためには法律で規定されるよりも多くの証明書などの提出が必要とされていた。例えば、失業認定にあたっては収入がないことが条件とされるが、認定開始当初は収入がないことを証明する必要があったという(それを証明するのは収入があることを証明するよりもはるかに難しい)。また、解雇の際に支給される退職手当や最高3ヵ月間の平均賃金保障分が収入として扱われないことが明記されたのは、失業認定開始から1年を経過した1992年7月の法改正によってである。さらに、非就業者の増大に職業紹介所の体制整備が追いつかなかったこともあろう。失業認定率が低かったのは、主にこのような事態によって説明できよう⁵¹⁾。

イ) 認定失業者の構成

まず、失業者となった原因に関してだが、新しいロシアの労働市場の重要な特徴である被解

<表3> 失業者中の被解雇者の割合(%)

年 月	被解雇者
1992.1	40.6
2	34.7
3	29.9
4	26.9
5	28.2
6	31.0
7	35.5
8	39.8
9	39.8
10	43.2
1993.1	40.6
9	32.1
10	31.3

出典) 《BC》, 1992.No10, C.31, 1993.No5, C.36,
《ЧТ》, 1993.No4, C.33, No11, C.26-27.

雇失業者の割合は1992年第1四半期に減少した後、年末にかけて増大し93年の秋までに再び減少した(<表3>)。この割合と前掲<表1>の認定失業者数から被解雇失業者の実数を計算すると、92年1月(約2万5000人)から93年1月(約23万5000人)までは継続的に増加して1年間で9倍になったが、秋には22万人台へと若干減少したことが分かる。一方、企業・機関からの解雇数は、92年第1四半期:11万3300人、第2四半期:22万300人、第3四半期:38万2100人、第4四半期:61万9800人と、1年間に急増したが、93年に入ると第1四半期:26万2000人、第2四半期:16万7000人と急減した⁵²⁾。このような解雇数の変動が被解雇失業者数の変動にある程度反映されたといえよう⁵³⁾。

次に失業者の職業構成を見る。その際、職業別の失業統計は見当たらないので、先に述べた職業区分を踏まえて、高等教育機関と中等専門

51) 認定率が100%になることはあり得ない。登録求職者にはそもそも失業者として認定されない者(年金受給者など)が含まれるからである。また、最近でも失業認定をうけるための手続きは煩雑であるゆえに、手続きをとらない人もいるという(Безгребельная, И., М. Кузьмирова, Социальные контуры рынка труда, 《ЧТ》, 1993.No12 (以下, Безгребельная И.), с.17)。

52) 以上, Маслова В, с.70, Безгребельная И, с.13.

53) 1993年に入ってから解雇数の減少は93年上半期の労働市場の“改善”の一つの条件となったのだが、当時は、生産の減退が継続する中で解雇数が減少するという矛盾した事態になっていた。このことは後に述べる「隠された失業」の増大によって説明されよう。

学校を卒業した者は全て専門家であるとみなして検討する。

職業構成に関して特徴的なのは、認定失業者総数に占める専門家の割合が、1992年1月：57.8%，11月：58%，93年4月：45%と⁵⁴⁾、就業者全体に占める専門家の割合よりもはるかに高いことである⁵⁵⁾。専門家の失業者の多さと彼らが全失業者に占める割合の高さは“ロシア特有の現象”であると指摘されている⁵⁶⁾。このことがもつ意味は極めて重大である。というのは、先に述べたように労働力需要の約9割を労働者職に対する需要が占め続けているからである。需要の9割が労働者で供給の5割が専門家なのである。明らかに労働力需要と供給のミスマッチが生じていると言えよう。

もとよりソ連時代から専門技術職員の“過剰生産”による典型的なミスマッチがあった⁵⁷⁾。その“過剰”な部分が市場経済への移行下において労働市場に放出される過程が近年のロシアで進んでいると言えよう。“過剰”の整理途上である以上、当分の間は彼らへの需要の増加は望めない。その一方で、専門家は労働市場に放出され続ける。こうして「現在のロシアでは、高いレベルの教育を受けた人が失業から保護されるどころか、それ自身がリスク要因となっている」⁵⁸⁾のである。このようなロシアの労働市場における専門家の放出と需給ミスマッチは、専門家の過剰というソ連時代の計画経済の遺産を整

理する過程であるとも言えよう。

次いで年齢構成を見る。

年齢構成で特徴的なのは、30歳未満の若年失業者の割合が1992年1月の16.7%から93年1月の38%へと増加したことである⁵⁹⁾。これは新規学卒の未就職者が増えたことにもよると考えられる。事実、92年1月の失業者のうち新卒者は6.5%であったが93年1月には12.4%へと急増した⁶⁰⁾。以前は「国家的・指令的配分」によって就職が保障されていた新規学卒者たちは、それが崩れるとともに労働市場へ投げ出されたのである⁶¹⁾。しかしそこには労働力需給の量的不均衡がある。さらに専門家教育をうけた若者には専門家の過剰という事態が待ち受けている。そして在籍中の労働者の雇用だけは維持しようという企業と労働集団の志向もある(後述「隠された失業」)。若者の失業問題はこれからも尖鋭化せざるを得ないだろう⁶²⁾。

最後に性別構成を見ると女性の割合の高さが特徴的で、70%前後という数値が維持され続けていることから⁶³⁾、認定失業者の増加に応じて女性失業者の数も増加していることがうかがえる。70%という割合は求職者全体に占める女性

59) Маслова III, с. 31, 《ЭЖ》, 1993. №17, с. 4.

60) Безгребельная I, с. 16.

61) 1991年の新規学卒者のうち、自分で職を見つけた人は47%、職業紹介所に求職した人は53%であった(《ЭЖ》, 1991. №47, с. 13)。公的労働市場の把握度は3割程度であることからすると、新規学卒者の公的労働市場への参入割合は高い。国家的配分が崩れて自分で職を探す必要に迫られた彼らは、職場の同僚などのネットワークから得られる就職情報をもたないので、公的労働市場へ現われざるを得ない。

62) 「以前には国家的規制システムによって組織的に職を得ていた人によって、労働市場は補われている。高等教育機関は今や、失業者数を増加させる主要な源泉の一つとみなされている」(Григорьева I, с. 33-34)。

63) 失業者中の女性の割合は、1992年1月：69.7%，6月：70%，7月：71.1%，8月：71%，10月：73.6%，11月：70%，93年6月：68%，7月：68%，9月：76.8%，94年1月：70%であった(Маслова II, с. 15, 《ВС》, 1992. №10, с. 37, 1993. №8, с. 17, 《ЭКО》, 1993. №3, с. 58, №10, с. 36, 《ЭЖ》, 1992. №27, с. 1, 1993. №6, с. 21, 1994. №6, с. 21)。

54) 以上, Маслова III, с. 31, 《ЭКО》, 1993. №3, с. 58, 《ЭЖ》, 1993. №17, с. 4.

55) 多少古い数字だが、1985年の総就業者のうちで高等教育機関と中等専門学校を卒業した専門家の割合は25.5%であった(Народное хозяйство Российской Федерации 1992, с. 120, Российская Федерация в цифрах 1992, с. 67より)。

56) Батяева I, с. 7.

57) Gloeckner, E., "Underemployment and Potential Unemployment of the Technical Intelligentsia: Distortions Between Education and Occupation", in D. Lane, ed., *Labour and Employment in the USSR*, Wheatsheaf Books, 1986. 大津, 前掲書, 308-322頁, 参照。

58) Батяева I, с. 7.

の割合の約6割よりも高い。女性の場合は、求職しても職を得られないで失業者となる人が多いのである。専門家の女性も労働者の女性もともに厳しい状態におかれている。ソ連時代のロシアでは専門家の6割以上が女性であり⁶⁴⁾、専門家の放出と需給のミスマッチが進展している現在では、女性専門家の苦難が推測できよう。また、労働者職の女性は解雇も多く就職も困難で厳しい状況に直面している。その原因として、子供をもつ女性には手当が必要であることや出張させるのが難しいこと、女性の場合には条件の悪い仕事に移すのが難しいこと、それゆえ企業が女性を優先的に解雇することと女性を採用しながらないことなどが挙げられている⁶⁵⁾。男性が優先される労働力需要と女性が多い労働力供給。ここにもロシアの労働市場が抱えている問題が示されている。

ここまで労働力の需給両面にわたって、ロシアの労働市場の特徴を概観してきた。そこでは労働力需要と労働力供給の量的不均衡の大きさとともに、需給の職業構成や性別構成などの質的問題、ミスマッチの存在も示された。もちろんロシアの労働市場の問題はこれらに尽きるのではない。残された問題のうち、とりわけ大きな意味をもっているのは、まだ労働市場に現われてはいないがその可能性を潜在的に有している「隠された失業」状態にある人々の存在である。項をかえて検討しよう⁶⁶⁾。

d) 「隠された失業 скрытая безработица」

市場経済への移行過程でロシアには大量の失業者が出現すると予測されたりもしたが、少なくとも公的労働市場に限れば、大量失業という状態には至っていない。そのことは、「隠された失業 скрытая безработица」状態にある人々の存在とその増加によって説明されることが多い⁶⁷⁾。

тиции, 《ЭКО》, 1993. №3 (以下, Виленский I) を参照されたい。失業の長期化や「停滞」については Кутепова Н., 《Группы риска》 и проблемы застойной безработицы, 《ЧТ》, 1993. №10, Батяева I を参照されたい。また難民と労働市場の関係については, Виленский I を参照されたい。

さらに失業率の算定という大きな問題も残されている。ロシア連邦国家統計委員会は、失業率とは経済活動人口数(就業者+失業者)に占める失業者の割合であるとしているが(《ЭЖ》, 1993. №5, с. 14), 「失業者」を認定失業者として考えた場合には、失業率は例えば1993年7月には1%(《Статистический пресс-бюллетень》(以下《СПБ》), 1993. №5, с. 14), 94年5月には1.5%となる(《ЭЖ》, 1994. №22, с. 1)。しかしその数値と実情との乖離が大きいために、統計委員会の失業率算定式に対する批判は多い。例えばС.コトリャルは、認定失業者のみを失業者として把握するのは正しくない、ロシアには不完全就業という問題もあるなどと従来の失業率算定方式を批判して、それらの要素を導入した失業率算定式を提案している(Котляр С., Методология оценки безработицы, 《ЧТ》, 1993. №8.)。また「実際の失業率」の算定も試みられており、それによると93年1月の「実際の失業率」は3.4%とされる(Безгребельная I, с. 14)。ILO基準に従って計算された失業率は94年1月には5.1%である公表されたし(《ЭЖ》, 1994. №6, с. 21), 94年5月初に関しては「失業者」が450万人でその失業率は6.0%, 「認定失業者」が約120万人でその失業率は1.5%という数値も公表された(《ЭЖ》, 1994. №22, с. 1)。

このように失業率算定の方法に関しては、様々な議論を経ながらも、最近では「失業者」と「認定失業者」を区別して、それぞれの失業率を算定する形になってきている。労働統計の整備もまた進みつつあるといえよう。

- 67) 大津氏は、「失業と生活苦——移行期のハードルをどう越えるか」日本国際問題研究所『ロシア研究』第17号(1993年10月)において、大量失業に至っていない理由として「企業内失業」として規定される「隠れた失業」とともに、「隠れた就労」(路上のヤミ商売などの「ヤミ就労」)の存在を指摘している(127-128頁)。本文で述べるように大津氏の「隠れた失業」と「隠れた

64) 1987年にはロシア共和国の専門家の62%が女性であった(Труд в СССР, с. 119)。

65) Гендлер, Г., М. Гильдингреш, Безработный глазами социологов, 《ЧТ》, 1993. №12, с. 19-20。

66) この他にも多くの問題がある。例えば労働市場の地域的格差、失業期間の長期化・失業者の「停滞」、追加供給源としての難民などであるがここでは触れない。さしあたり、地域的格差については, Маслова, И., Т. Бараненкова, Методология изучения и анализа тенденций на рынке труда в районах «очаговой» безработицы, 《ВС》, 1993. №5 (以下, Маслова VI), Маслова И., Виленский, А. и др., Положение в регионах России: труд инвес-

この скрытая безработица を「隠された失業」と訳すことには以下の理由から一定の注意を要する。「隠された失業」という訳語をめぐって生じる誤解を避けるためにあらかじめ整理をしておこう。

かつて隅谷三喜男氏は産業予備軍を不完全就業 underemployment と完全失業に区別し、前者をさらに「隠された失業 disguised unemployment」と「賃労働市場における不完全就業者」に分けた。このうち「隠された失業」は、農業などの前資本制的自営業に就業している過剰人口部分である。すなわち彼らは自営業の単純再生産に必要な労働人口を越える過剰部分で、労働市場で雇用を見出す機会が少ないために農村に滞留するものとされる。一方、「賃労働市場における不完全就業者」とは、雇用関係にはあるが労働者の個人的事情以外の理由で就業日数や就業時間が少ない状態で働いている人々で、「労働市場における限界労働者」とであるとされる⁶⁸⁾。彼らと「隠された失業」状態にある人々との決定的違いは、資本によって雇用される賃労働者であるか否かにある。

隅谷氏が「隠れた失業」と名付けた disguised unemployment は場合によっては「偽装失業」とも訳されるが、それを失業の形態の一つとして位置付けたのはJ・ロビンソンであった。彼女は「偽装失業」とは、産業に対する需要が減少したために解雇された労働者が「これまでより劣った職業に就く」ことであり⁶⁹⁾、具体的には靴磨きや行商のように少ない資本量で自営できる部面に就業したり、門番や雑役人などの形で自分たちの用役を消費者に直接売っている人々であるとする⁷⁰⁾。ここでも資本に雇用されてい

いことが要点である。その点をさらに明確に打出したのが、「偽装失業」の概念を後進国経済の分析に適用したヌルクセであった。彼は「偽装失業」という用語は賃労働には適用されない。それは小農社会における家族雇用のある種の状態」であるとし、具体的には農業技術の変化なしに農業労働力を減少させても生産高が変わらない状態を指している⁷¹⁾。つまり、ある農業技術水準にとって必要以上の労働力が就業している状態である。

このように「隠された失業」(あるいは「偽装失業」とは、その存在部門が農業に限定されるか否か別として、資本によって雇用されていないことが前提とされていたのである。

これに対して例えばポルケットは、失業を公然たる失業 open unemployment と「隠された失業 hidden unemployment」に区分し、後者はしばしば不完全就業 underemployment と呼ばれるとした上で、「隠された失業」には①フルタイムでの雇用を希望するがパートタイムで雇われている場合、②本人の希望に反して本人の資格・熟練を浪費するような形で雇用されている場合、③技術などの水準からみて必要以上に過剰に雇用されている場合が含まれるとしている⁷²⁾。このうちの①は隅谷氏の「賃労働市場における不完全就業者」に相当するが、隅谷氏とは異なって、ポルケットは「隠された失業」者を雇用されている労働者の一部としている。

以上のように日本語で「隠された失業」と訳すとしても、その定義には、賃労働として雇用関係にないことを前提とするものと、それとは逆に雇用関係にあることを前提とするものの二

就労」の定義は日本の労働経済学の伝統的な用語法とは異なる。なお、1993年半ばまでのロシアの労働市場の特徴や問題点については、この論文も参照されたい。

68) 以上、隅谷三喜男『労働経済論』(筑摩書房、1969年)、76-77頁。

69) Robinson, J., *Essays in the Theory of Employment*, Macmillan, 1937, p.84.

70) ジョーン・ロビンソン(杉山清訳)『資本蓄積論(第3版)』(みすず書房、1977年)、170頁(原書第1版出版は1956年)。

71) ラグナー・ヌルクセ(土屋六郎訳)『後進諸国の資本形成(改訳版)』(叢書出版、1966年)、54-55頁。ヌルクセは、偽装失業は東南ヨーロッパから東南アジア一帯に広がる人口稠密な小農経済に特徴的であると述べている。

72) Porket, *op. cit.*, p.18.

つがある。これに対して以下で述べるように、現在のロシアの「隠された失業」は隅谷氏やロビンソン、ヌルクセらとは異なるものでポルケットの定義に比較的近い。ロシアで用いられている「隠された失業」という言葉の内容は、隅谷氏などの日本の労働経済学者とは異なるのである。この点を踏まえてロシアの「隠された失業」について検討しよう。

ロシアで語られている「隠された失業」とは、「新しい条件の下で、企業が労働集団を維持しようと望み、雇用政策を不完全労働日・労働週へと変更した」⁷³⁾結果として生じるもので、本質的には「失業者を開かれた労働市場から雇用が維持される企業へと移し変えるものであり、潜在的な失業形態」⁷⁴⁾であるとされる。要するに雇用関係は維持されているものの、仕事や収入の面では失業ないし半失業状態にあることをさす。具体的には、賃金が支払われない、あるいは部分的にのみ支払われる強制休暇、1日の労働時間や1週の労働日が削減されての就業(時短)という状態にあることをいう。彼らは、企業の経営状態がさらに悪化した場合には公然たる失業者として労働市場へ放出される可能性が高い部分である。

「隠された失業」状態にある人々の数については概数が公表されているのみである。それによると「隠された失業」者は、1992年8月には工業で200万人、93年上半期末には300万人(強制休暇190万、時短約100万人)、10月には480万(強制休暇370万、時短110万)と急増し、その後94年5月には450万人と若干減少したが、なかでも仕事を全くしない強制休暇状態にある者が増えている⁷⁵⁾。このような「隠された失業」状態、すなわち強制休暇や時短は大量解雇による影響を減少させるものとして行政側からも奨励され、必要な資金は国家や地方の予算、雇用ファンドから

供給するとされている⁷⁶⁾。このようにロシアでの「隠された失業」は、公然たる失業者の増加を一時的にでも抑止する手段として位置付けられており、企業経営の悪化という条件の下でワークシェアリング的意味をもたされているのである。この「隠された失業」をソ連時代の「温情主義」⁷⁷⁾の残存物として評価することも、逆に、ロシアの労使関係において何らかの新しい要素(例えば、雇用維持を最優先させるような雇用慣行)が生じてきていると評価することもできようが、今のところ即断はできるものではない。

いずれにせよ、企業が大量の「隠された失業」者を今後とも抱え込み続けられるとは思えない。予算からの資金供給が困難になる、あるいは企業経営がさらに悪化するという事態によって、「隠された失業」者が公然たる失業者として労働市場に放出される可能性は決して少なくなかろう。

既に労働力需給の大きな量的不均衡と質的不均衡(ミスマッチ)の問題に直面しているロシアの労働市場は、今後さらに失業者が増大する可能性に脅かされている。このような状況に対してどのような対策が講じられているのか。章をかえて検討しよう。

[4] 失業対策

今後とも状況の悪化が予想されるロシアの労働市場において、労働力の需要と供給を媒介しつつ、需給不均衡によって生じる失業者に対する援助を行なう主要機関は、多数の地方部局を有する職業紹介所である。職業紹介所の活動は、既述の失業認定を除けば、主に、職業紹介、認

73) Григорьева I, c. 32.

74) Маслова IV, c. 25.

75) 《ЭЖ》, 1992. №45, c. 18, 1993. №31, c. 22, 1994. №4, c. 21, №22, c. 1.

76) 「大量解雇の際の雇用支援活動の組織化に関する規定」(1993.2.5)(《ЭЖ》, 1993. №8, c. 18), 「企業・機関・組織において賃金が保障されない強制休暇中の勤労者に対する補償金支払の手続きと条件に関する規定」(《ЭЖ》, 1994. №22, c. 22)。

77) コルナイ, 前掲訳書, 第6章参照。

定失業者への失業手当支給、非就業者の臨時就業としての公的雇用創出事業への派遣、非就業者の職業訓練への派遣、早期年金支給勧奨に区分される。以下ではそれらについて検討する。

(1) 職業紹介

職業紹介所に求職してきた人のうちで職業紹介を通じて就職・追加就業の場を得た人の割合は、1992年から93年の秋までの平均ではほぼ1/3程度である⁷⁸⁾。職を得た人の内訳を見ると大部分は労働適齢・無収入の非就業者であった⁷⁹⁾。

しかしそのことは、労働適齢・無収入の非就業者の大部分が就職できたことを意味するわけではない。彼ら全体のうちで職を得られたのは1992年には30%以下に過ぎなかった。逆に既に収入があり追加就業を求める者(就業中の者、学生、年金生活者)は、求職した者のうちの30-40%が就業の場を提供されていた(1992年)。なかでも就学時間後の就業を希望する学生のうちで職を得た者の割合が高かった(92年上半期には約48%、第3四半期では64.4%)⁸⁰⁾。

こうして、職業紹介所は労働適齢・無収入の非就業者を中心に職業紹介活動を展開したが、求職者のうちで実際に就職できたのは3割程度で、残りの7割は失業状態にとどまり失業手当の支給などの失業対策の対象者となった。

(2) 失業手当支給

認定失業者に支払われる失業手当の受給条件は先に紹介したが、認定失業者のうちで手当を

受給している者の数と比率を前掲<表1>から見ると、認定失業者の増大に応じて受給者数は増えたものの、1993年初以降の受給率は65%前後と一定水準にとどまっていることが分かる。認定失業者のうちで手当を受給しているのは2/3程度にすぎないのである。

認定失業者の1/3が失業手当を受給していない状態が続いている理由は明確には説明されていない。考えられるのは、失業者であっても手当受給条件を満たさない部分が一定の割合で存在していることである。それには、支給期間の満了あるいは公的雇用創出事業への参加などによる手当の支給打ち切り、さらに一定の事由による手当支給延期や停止などの場合がある(脚注30)参照)。また、失業手当額があまりに低い⁸¹⁾、わざわざ苦労して受給するほどでもないという気分が影響した可能性もあろう(失業手当受給権を確保するためには月2回職業紹介所に登録しなければならない)。

(3) 公的雇用創出事業への派遣

公的雇用創出事業への参加優先権は失業者の中でも長期失業者(失業手当受給期間満了者など)に与えられており⁸²⁾、この事業は長期失業者対策としての性格をもつ。

公的雇用創出事業への派遣数は当初極めて少なかったものの、その後急速に増加して1993年

78) 正確な数値は不明だが、前掲<表1>の1992年1月から93年10月までの「職業紹介によって職を得た人数」の合計を同時期の「求職者数」の合計で割り、百分比に直すと約35%になる。

79) 就職者総数のうち労働適齢・無収入の非就業者の割合は、1991年下半期：76.2%、92年上半期：92.2%、92年第3四半期：89.8% (Маслова II, с.13)、92年全体：92.5% (《СПБ》, 1993. №7, с.93) であった。

80) 以上、Маслова II, с.13.

81) 先に述べたように、失業手当は前職の平均賃金との比率によって決定され、最低賃金を下限としていた。インフレの進行に伴って最低賃金が引き上げられると、前職賃金との関係によって算出された失業手当を最低賃金が上回ることが増えてくる。こうして、失業手当の基準は事実上、最低賃金になってしまったという (Немова I, с.36)。しかし、例えば1993年5月の段階では、法定最低賃金は平均賃金の11.6%にすぎない (栖原学「ロシアの経済改革」『ロシア研究』第17号、49頁の第9表より)。実際の手当は最低賃金さえも下回っているとの指摘もある (Безгребельная I, с.17)。

82) Кауркина, Т., Общественные работы — это дополнительный заработок, 《ЧТ》, 1993. №10, с.49.

9月1日現在の派遣者数は3万4000人以上に達した⁸³⁾。しかし、100万人という登録求職者数から見るとまだまだ少ない。先に紹介したように、公的雇用創出事業は雇用ファンドと地方予算、企業の資金によって運営されるもので、活動分野も公共事業的なものに限ってはいない。具体的な例としては、旅行業、消費財生産、住民・企業への有料サービス、地域整備、農作業などが挙げられており⁸⁴⁾、予算から補助金が支給される一般的な企業活動の性格が強い。公共事業という言葉から連想される確実性、すなわち、土木事業などの企業活動に対して予算から確実に支払われ、企業収入が確保できるという条件が必ずしもないことになる。雇用ファンドや地方予算からの資金供給が一定行われるとしても、公的雇用創出事業を行なう企業は経営的不安定性から逃れ得ないだろう。それゆえ、公的雇用創出事業によって一時的ではあれ失業者が吸収される可能性が今後それほど増大するとは思えないのである。

(4) 職業訓練

ロシアの労働市場が抱えている大きな問題点の一つに、労働力需給の質的不均衡(ミスマッチ)があることは先に指摘した。それへの対策として、職業訓練によって労働力供給者の職種や資格を需要に適応させることが極めて重要である。

職業訓練への派遣数は<表4>で示される。1992年と比べて93年には訓練中の人数が増えたことが目を引くが、登録求職者総数や公的雇用創出事業への派遣人数と比べるとまだまだ少ない。

職業訓練の有効性は訓練終了者の就職率の高

<表4> 職業訓練派遣人数
(月初の在籍数)

年 月	職業訓練
1991.10	1500
1992. 2	3800
3	5000
4	6900
5	7900
6	8400
7	7600
8	6700
9	6900
10	9600
1993. 4	27800
7	18800
8	13500
9	26900
10	22516

出典) 《ЭЖ》, 1991. №44, с. 14, 《СПБ》, 1993. №5, с. 48, Григорьева I, с. 33, 《ЧТ》, 1993. №9, с. 33, №10, с. 44, №11, с. 23, 32.

さによって示されている。各月に職業訓練を終了した者のうち就職できた者の比率は、1993年1月：41.9%、2月：49.0%、3月：54.0%、4月：52.8%、5月：48.3%、6月：61.6%であり、9月には90%という高率に達した⁸⁵⁾。先に述べたように求職者全体のうち就職した者の割合は1/3程度であることと比べると、職業訓練を終了した者の就職率の高さは歴然としている。

職業訓練は、労働力需給の質的不均衡というロシアの労働市場の大きな課題の解決にとって極めて有効な方法であると言えよう。とりわけ、労働経験をほとんどたず、それゆえ低資格で熟練度も低い若年失業者の増加が予想される現在、職業訓練を通じて彼らを労働力需要の内容に適応させることが重要である。今後、生産の減退速度が落ち着きを見せたとしても、産業構造の転換や新しい技術の導入によって労働力需要の質的構成は変化せざるを得ないだろう。その際には、労働力供給の質的構成を変化させな

83) 《ЧТ》, 1993. №12, с. 32. 1992年2月の派遣数は1100人、その後急増して10月には1万2800人、93年7月には2万6200人となった(《СПБ》, 1993. №9, с. 34, Григорьева I, с. 33)。

84) См. Смирнова I.

85) Безгребельная I, с. 15, 《ЧТ》, 1993. №11, с. 23.

ければならない。職業訓練の強化・拡充は、ロシアの労働市場が現在抱えている問題の解決のためにだけではなく、長期的展望にたった失業対策としても求められているのである。とはいえ現在の職業訓練は、その量からしてもまだまだ不十分であると言わざるを得なく、それが急速に改善される保証もないのが現状である。

以上のように職業紹介所は様々な失業対策を行ってきたが、今のところどれも不十分で限られた効果しかあげられていない。様々な混乱の中にあるロシアの現在において、職業紹介所が採用可能な政策の幅はそれほど広くはないだろう。しばらくの間は増大する失業者と強まっていくであろう労働力の量的・質的不均衡に職業紹介所が対応しきれないこと、その中でロシアの労働市場の状況が悪化することが予想されるのである(なお、早期年金支給勧奨によって、1993年には月平均7000人強、合計約9万人が法定年金年齢前に年金生活に入ったことを付言しておく⁸⁶⁾)。

[5] おわりに

ここまで述べてきたことから、以下の結論が引き出されよう。

まず、市場経済への移行下にある近年のロシアの労働市場のシステムは新しい条件に対応できるものとして、すなわち、非就業状態を強制されて少なくとも一定の期間は職を得られない人々の存在、つまり自発的ではない失業者の存在を前提とするものとして形成されてきたことである。もはやロシアは、ソ連時代にはあり得なかったような彼らの存在を認めざるを得なかったし、事実、それを認めた上で様々な対応を行なってきた。その意味でロシアは、労働市場についても、混乱の中ではあれ市場経済化を進めてきた。ロシアでは、新しい法制の下

で以前とは異なる労働市場が形成されつつあるのである。

このように形成途上にある近年のロシアの労働市場は、労働力需給の量的不均衡の拡大と質的不均衡・ミスマッチの同時進行によって特徴付けられる。しかもこの両者は、生産の量的減退とともに、産業構造の転換、そして集権的計画経済から市場経済への移行という、相互に絡み合う複雑な諸条件の下で進行しており、それが現在のロシアに固有な諸問題を生じせしめている。

労働力需給の量的不均衡は、生産の減退という一般的にありうる条件に加えて、集権的計画経済の時代に企業内に蓄積された余剰労働力の放出という、体制転換に伴う特殊な条件に促進されて生じているし、さらに、軍事や重工業部門が肥大化していたといわれるソ連時代の産業構造からの転換という特別の条件の下で生じていることでもある⁸⁷⁾。労働力需給の質的不均衡についても同様である。それを象徴的に表現するのが“ロシア特有の現象”といわれる専門家の大量失業である。生産の減退と余剰労働力の放出に産業構造の転換が加わった時に、ソ連時代に“過剰生産”されていたといわれる専門家が労働市場に放り出されたのである⁸⁸⁾。

このようなロシアの労働市場の現状は、労働力の配置に関してもロシアが体制転換の途上にあることを示している。集権的計画経済時代に過剰に雇用されていた労働力の排出という量的な意味でも、ソ連時代の「位階制職種階層構造」が崩れつつあるという質的な意味でも体制転換が進んでいるといえよう⁸⁹⁾。

87) 1992年の1年間で軍需部門から約100万人が解雇されたという(Дадашев I, c. 60)。

88) パチャエフは失業の「リスク・グループ」として専門家をあげ、特に若い専門家が長期失業のリスクを負っているとするとともに、国防コンプレックスの専門家は「特別のリスク・グループ」として位置付けられるとしている(Батяева I, c. 12)。

89) 中山弘正氏は、ソ連の社会においては軍事・科学、重工業、軽工業、ソフホーズ、コルホーズ、商業、サー

86) 《ЭЖ》, 1993.No17, c. 14, No31, c. 22, 1994.No7, c. 24, 《ЧТ》, 1993.No10, c. 44, No11, c. 22.

以上のように、近年のロシアの労働市場はロシア経済が体制転換の渦中にあることによって強く特徴付けられ、体制転換に伴う独自の問題を提起していること、それが本稿の主要な結論である。

このような特殊な事態を市場経済が既に成立している発達した資本制社会の労働市場の理論やモデルに照し合わせて考えてみると、検討すべき課題は多いと思われる。ロシアでは労働市場に限らず経済全般における国家の役割が未だ強い。ロシアにはまた、著しい地域的格差や民族対立などの問題もある。集権的計画経済から市場経済へ移ろうとしている広大で複雑な国ロシアにおける、移行期の労働市場の理論とモデ

ルが必要であるとも言われている⁹⁰⁾。本稿は、このような課題を解明するための前提として、ロシアの労働市場の現状を検討する試みでもあった。

もとより本稿はマクロ的指標のみに基づいていた。著しい格差がある各地域の労働市場の状況など、より具体的なことには未だ接近できていない。また、労働力の移動にとって重要な要素である賃金の動向も触れられなかった。さらに、労働市場の状況と相互に作用し合うところの労使関係についても同様である。これらを含めた多くのことは、後の課題として他日を期さざるを得ない。

ビスという順で社会的な優先順位が付けられており、労働者の配置という面からそれを見れば、「教育水準、給与水準、熟練度、管理運営への参加度、党員比率などの点で、ほぼ先の順序で位階制職種職階構造を成していた」としている（『ロシア——疑似資本主義の構造』（岩波書店、1993年）、18-19頁）。近年のロシアの労働市場で生じているのは、そのような事態、すなわち軍事や科学、重工業の優先の下、教育水準が高い人々などがそこに配置されるといった事態の否定である。軍事や科学の地位が低下するとともに、教育水準の高い専門家こそが労働市場に投げ出されているのである。

90) マースロワは「ロシアの労働市場の調整モデルは、発達した諸国に広がっているモデルのコピーであってはならない」とした上で、国家的挺子の積極的利用、地域的事情に応じた多くのヴァリエント、国際的移住に関する調整などのロシア独自の施策によって段階的に労働市場を形成すべきであるとしている（Маслова I, с. 29）。