



Title	ロシアにおける雇用問題の特質 : 移行経済下の労働市場
Author(s)	水田, 明男
Citation	大阪外国語大学論集. 1997, 16, p. 173-185
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/79720
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

ロシアにおける雇用問題の特質 －移行経済下の労働市場－

水 田 明 男

Characteristics of the Employment Problem in Russia －Labour Market under the Transition Economy－

Akio MIZUTA

This article deals with the employment problem in Russia. Labour market under the transition economy is analyzed. The first characteristic of labour market in Russia is the existence of “latent unemployment”. Enterprises still hold many employees in their factories and offices. There are many employees who work in the condition of incomplete working day or working week. The wage is not completely paid. The release of surplus employees has been the task of Russian enterprises. However, this process of release is making slow progress.

The second characteristic is severeness of the employment problem among women. There exists discrimination between men and women. Many women lose jobs and are under unemployment.

The third is that the employment policy is behind the situation. The control over labour market by the government is not working effectively.

This article also examines the possibility of enlargement of employment opportunity. The investment by the enterprises in private sector will give employment opportunity. In order to increase investment, it is necessary to improve the industrial structure and develop the industries which have competitiveness in the global market.

The rate of unemployment has been gradually rising. More active employment policy by the government will be required in the future.

I. はじめに

本稿は、移行経済のもとにあるロシアの雇用問題を取り扱う。ここで移行経済というのは、「社会主義経済システム」つまり中央集権の計画経済システムから市場経済システムへの移行の

ことを指している。ただ本稿では、移行経済下の労働市場の一般的特質を明らかにすることを目指しているわけではない。移行経済諸国（主に旧ソ連・東欧の諸国）の労働市場は、それぞれ異なった状況にある¹⁾。本稿では、むしろロシアにおける雇用問題の特質の解明に焦点があてられる。したがって、ここでの問題は、ロシアの特殊性を含んだものとなる。

大津定美氏が明らかにしているように、従来の「計画経済」システムのもとでも労働力配分が計画どおりにおこなわれていたわけではなかった²⁾。自らの意志をもった労働者を「上から」指令をして動かそうとしてもなかなか動くものではない。ここでは、簡単に旧ソ連の雇用システムの特徴を整理しておこう。それは、一方で企業における労働力の「過剰抱え込み」と、他方で「労働力流動」の高さである。

旧ソ連の雇用システムのもとでは、企業は「上からの」課題達成のために、多くの労働者を企業内に「抱え込んで」いた。そしてこの過剰雇用が、「完全雇用」を可能にし、「人手不足」の外観を作り上げていた。またこのようなシステムのもとでも、労働者の企業への定着率は高くなく、「労働力流動」が効率的労働力配分の障害となっていた³⁾。

1992年から始まったロシアの市場経済への本格的移行は、当初大量の失業を生み出さなかった。ロシアにおける失業登録は1991年7月から始まったが、1992年の登録失業者数は労働可能人口の1%を上回らなかった⁴⁾。

企業は現在でも、必要以上の過剰労働力を企業の中に「抱え込んで」おり、それが生産の低下とあいまって、労働生産性を引き下げる大きな要因となっている。

コトリャル（А.Ю.Отлярь）は、失業が存在することよりもむしろ、それが「潜在的」に「隠れた失業」として「顕在化」しないことを問題とする。コトリャルによれば、失業は三つのカテゴリーに分けられる。第1は、「自然」の失業であり、これはどの様な国でも、どの様な経済システムのもとでも、存在する。第2は、「容認しうる」失業であり、特に体制転換諸国の移行経済下においては、ある程度の失業は、避けられない。第3は、「大量」の失業であって、この状態が生じた場合には、社会的危機が生ずる。コトリャルは、1993年の時点で、ロシアの失業は「容認しうる」失業以下の状況にあり、「容認しうる」失業の状況まで、企業内の過剰労働力を放出する必要性を論じている⁵⁾。

ロシアにおける労働市場の形成は、必ずしも順調に進んでいるわけではなく、改革の進展が思わしくないのは、労働市場の未発達にも原因がある。

本稿では、移行途上のロシア経済において、どのような雇用問題が生じており、労働市場形成にとって、何が障害となっているのかを明らかにすることを目的とする。まず最近の労働市場の動向とそれにたいする政策的対応をみたうえで、特に深刻化している女性雇用問題に焦点をあてて、検討する。さらに、企業の過剰雇用が「隠れた失業」を生み出している状況を考察し、新たな労働市場の形成の展望についても見てみたい。

II. 最近の労働市場の動向

最近『経済と生活』紙にのった情報によれば、1996年の5月末の時点で、経済活動人口は7,320万人（人口の50%）、そのうち6,750万人が雇用されており、650万人（8.9%）が雇用されていない（求職中）。これはILO基準における失業に相当する。公式に雇用局に登録して失業者と認定された者は、270万人（経済活動人口の3.7%）である。職業紹介を受けた者は30万8千人で、1995年5月と比べて、4万5千人多い。1つの空きポスト（求人）に対して、求職者は9.1人となっている。失業の平均期間は、6.3カ月で、その3分の1が8カ月以上の失業期間である。失業手当は、10人に7人が受けており、その半分は最低額となっている⁹⁾。

表1 最近の労働市場の動向

百万人

	経済活動人口	雇用者	失業者	雇用局に登録している失業者
1996年				
第1四半期	73.0	66.8	6.2	2.6
4月	73.1	66.7	6.4	2.8
5月	73.2	66.8	6.5	2.7
1995年の対応する時期に対する%				
第1四半期	100.6	99.7	111	140
4月	100.3	99.4	110	140
5月	100.3	99.3	111	135

[出所] 《Экономика и жизнь》, No.29. июль. 1996. стр. 12

スミルノフ（С.Смирнов）によれば、1995年のロシアにおける労働市場の発展傾向は、根本的に変化しなかった。失業者数全体の増加はゆるやかであり、登録失業者は適度の増加を示している。また失業には、季節的要因の影響が見られる。春、夏には、労働市場の緊張が弱まり、秋、冬には、季節的需要が減る⁷⁾。

相対的に新しい現象としては、公式に登録された労働市場の需要と供給の関係が悪化したことである。つまり、近年のロシアにおける労働市場の動向としては、大量失業は生じていないが、失業者数はゆるやかに増加していること。また登録失業者数は増加し、雇用局を通じた労働市場の需給関係は悪化しつつあること。失業には、季節的変動が見られること。さらに、地域や部門によって、失業の状況は、異なっており、状況のきびしい地域や部門が一部に生じていることが指摘されている⁸⁾。産業構造の転換に伴って、一部の地域・産業が崩壊状態に陥っていることによって、雇用の状況も地域的な格差が拡大する傾向にある。

つまり近年の傾向としては、1992年当初表面化していなかった失業問題が、ゆるやかにではあれ、表面化しつつあると言える。しかし、あとで検討するように、雇用局に公式に登録している

失業者は一部にすぎず、「隠れた失業」は解消されているわけではない。

Ⅲ. 政策的対応－住民雇用支援連邦プログラム

ここでは、雇用問題に対する政策的対応を、1996年-1997年住民雇用支援連邦プログラムの検討を通じて、見てみよう⁹⁾。

プログラムでは、まずロシア連邦の社会政策の主要課題を、経済的發展と社会的發展の同時保障とし、完全雇用を指向し、柔軟な住民の社会的保護の国家システムを形成することを指向しているとしている。そして、失業に対しては、社会的にも経済的にも利益にあわないとし、住民の購買力の低下、納税者の減少、企業における要員の減少、失業者を援助するための追加的支出が財政負担を増大させることを問題点としてあげている。

国家の雇用政策の目的は、経済の安定化であり、労働力の質と具体的能力の向上、カードルの教育システムの發展、国家雇用局の活動を通じて、住民の雇用と企業の労働力保障のためのつごうのよい条件を形成することである。

プログラムでは、人口の要因として、毎年労働可能人口に入るのは、210-220万人であり、退出するのは、150-170万人と分析し、そのほかに、難民、強制的移住者として、労働可能人口で、40万人が流入するとしている。

次に労働環境の質の悪化の問題を指摘するとともに、雇用形態が多様化していることも指摘している。

そして、1994年-1995年の時期に、大量の解雇が始まったと認識している。労働力が排出されている部門は、金属加工、機械製造部門、軽工業、織物、裁縫、靴製造業である。建設業は需要が増大している。とくに高熟練資格労働者に対する需要がたかく、非国有セクターの企業の側で拡大している。専門家（技術者）に対する需要は飽和状態で、技術者の失業者は、65万人に達している。また未熟練資格労働者に対する需要は150-200万人減少すると見込んでいる。長期の専門的養成を必要とする分野の需要が増大することから、職業訓練、解雇された労働者の再教育システムの必要を説いている。1996-1997年の失業は、それほど著しいとは、予測されないが、構造的性格を持つとしている。熟練資格の高いものにたいする需要は、増大するが、熟練資格の低いものの間では、高い失業水準になると予測する。

雇用のための経済的可能性としては、マクロ経済的要因、対外経済的要因、民営化をあげている。マクロ経済的要因としては、インフレ水準の低下と財政赤字の縮小を指摘する。対外経済的要因は、燃料エネルギー・コンプレクス、金属、林業、紙、化学、石油化学などの分野を輸出による生産の安定化によって、労働力の需要も高まるとしている。民営化の影響は、国家と非国家セクターの間の働き手の配分を本質的に変えたとし、非国家セクターが優勢で、すでに4,020万人（60%）になっているとしている。この比率は、1996年には、61-67%、1997年には、67-70

%に増大するとしている。

企業倒産に関しては、最大2万人を越えない。企業の大量閉鎖、倒産による大量解雇は予測できないとしている。

そして最後に、投資の活性化と労働ポスト創出の必要性を説いている。

このような現状認識のもとに、具体的な労働力政策として、投資政策、労働力の質の向上・教育、新規労働力の職業養成、生産内教育、失業者の職業教育、労働環境の質・賃金、労働条件、労働市場における差別の予防、労働市場における社会的対話、非政府組織・地方自治、地域労働市場に対する国家政策、難民・強制移住者の支援、労働市場の機能化の改善、職業紹介、失業者の自己雇用にたいする支援、一時的雇用・失業対策事業、身体障害者・軍人対策、長期失業に対する対策、女性雇用問題、失業手当をあげている。

このプログラムの財政保障として、国家雇用基金から、1996年には9兆7千億ルーブリ、1997年には12兆9千10億ルーブリ支出されることが予定されている。

いくつかの具体的問題と、その政策については、後で検討するが、全体的にみて、大量の失業を予測した対策とはなっておらず、また積極的な労働力流動化政策を展開するようなプログラムにはなっていないと思われる。

IV. 女性雇用問題

次に最も深刻化していると思われる、女性の雇用問題について見てみよう。

1994年初めのロシアの失業女性は、登録した者で、567,416人であり、これは失業の68%に達する¹⁰⁾。女性の高失業率は、社会に悪い影響を与え、「社会問題」化している。また、市場経済化に対する意識も、男性とは異なる面を持っているといえる。例えば、雇用局の活動に対しても、性差が見られる。男性は、個人的関係や、直接行政との関係で職を探し、雇用局を利用する者が、少ないのに対して、女性は、多くの者が雇用局を利用している¹¹⁾。

女性の失業率が高い原因のひとつは、女性の就業率が高い部門で、労働力需要が減少していることにある。化学、石油化学、機械製作、軽工業で最も労働力需要が低下したが、この部門に工業部門で働く全女性の68%が集中している¹²⁾。

また女性の間でも、失業は長期化している。1992年から1994年のあいだに、4カ月までの失業期間の者は、77.8%から48.5%へと減少しているのに対して、失業期間が8カ月を越える長期失業者は、4.2%から22.6%へと増加している¹³⁾。

女性の失業者の37.4%は、30才までの若い女性で（1994年）、その約半数は（48%）、16才までの子供がいる¹⁴⁾。

核家族で、子供のいる若い女性は現在多数いる。彼女らには、両親の助けはない。そのうち約半数は、家事と仕事を両立させている。同時に約3分の1は、家庭での子供の世話のために、仕

事につこうとしない。意識的に失業して、手当をもらい、個人副業をする女性がすでに多数いる¹⁵⁾。

学歴の高い者の中での失業率が高いのも、女性の特徴である。女性の失業者のうち約45%が、高等教育か中等専門教育を受けた者であり、男性の場合はこのような者は、4分の1を上回る程度である¹⁶⁾。

女性の間では、解雇の比率も高い。約3分の1が解雇の結果職を失っている。自らの希望で退職した者は、約45%である。男性の場合は、解雇によるものが、16%で、自らの希望で退職した者は、52%となっている¹⁷⁾。

先にみた住民雇用支援プログラムでは、女性雇用問題対策として、生産の発展展望のある職種の職業訓練の拡大、危機からの脱出プログラムを持つ企業の女性に対する物的援助、多くの子供を持つ家庭の失業者の社会的保護、解雇に際して女性差別を防止する法的システムの改善、があげられている¹⁸⁾。

このような状況のもとで、女性の失業の深刻化は、市場経済への移行に対する否定的な意識を生み出す。ロシアにおける一定の「保守回帰」の基盤ともなっている¹⁹⁾。旧ソ連では、建前としてはともかく、実質的には決して男女平等が達成されていたとは言えないとしても、女性の生産過程への大量動員の必要は、女性の社会的地位の向上に役立っていたと思われる。しかしながら、市場経済移行下のロシアにおいては、多数の女性が生産過程から追い出され、雇用面での「女性差別」を生み出している。これは、ソ連崩壊後ロシアで生じた大きな社会的変化といえよう。

V. 「隠れた失業」とその顕在化

先述したように、ロシアにおいては、失業者がすべて雇用局に登録されているわけではない。むしろ、このコントロールされていない失業の方が重要な問題である。そして政府によってコントロールされない失業の中には、「隠れた失業」の部分が存在する。「隠れた失業」というのは、企業を解雇されているわけではないが、強制休暇、不完全労働日という形で企業内に存在し、実質的に給与が支払われないという意味で、不完全な雇用となっているものである。

コトリヤルは、先述したように、この形態の「失業」を大きな問題として指摘する²⁰⁾。このような形態の「失業」は、それが企業内にとどまっていることから、労働生産性の低下の大きな要因になる。これが「隠れた失業」の第1の否定的側面である。しかし他方で、この部分が大量に失業者として、労働市場にあふれ出すようなことがあれば、現在の雇用局のコントロール能力を超えてしまい、社会的混乱をまねく。そういう意味では、ロシアの労働市場は現在大きなジレンマに立たされていると言ってもよい。

ロシア連邦国家統計局のデータによれば、1994年の4月に、工業、建設、交通、通信、科学、科学サービス企業においては、労働者の不完全雇用は、380万人であった。これは、この部門の

雇用者数の7.7%に達する²¹⁾。ただこれも、公式統計に現れる数字であって、実際はもっと多くの者が、「隠れた失業」状態にあると考えられる。

このように、過剰労働力の多くの部分が、「隠れた失業」として、企業内にとどまっているのだとすれば、旧システムのもとで存在した不効率な過剰雇用の問題は、依然として解消されていないことになる。つまり、多くの企業が新しい市場経済の条件に適応できていないことの現れである。コトリャルは、企業を次の4つのグループに分けている²²⁾。

まず第1は、市場に適応し生産の効率を向上させている企業で、雇用数540万人、18%。第2は、現在適応途上の段階にある企業で、技術や生産方法、マーケティングなどを新たに行おうとしているものである。このような企業には、660万人、22%が雇用されている。第3は、まだビジネスプランを作成しているだけで、実際に市場に適応した生産を行っていない企業である。雇用数は、1,050万人、35%である。第4は、欠損企業で、倒産寸前のもので、750万人、25%となっている。

この第4のグループの企業が、すべて倒産に追い込まれれば、大量失業が生じることになり、先に見た連邦プログラムの認識は、楽観的にすぎると言わなければならない。しかし、このような不効率な企業の整理が実際に行われるかどうかは、分からない。というのも、国家による温情主義がまだ残っている状況のもとで、社会的混乱を避けるためにも、大量解雇、倒産を回避する傾向があるからである。現在の雇用局の能力からしても、そのような大量失業に対応できる体制にはなっていない。

このような状況のもとで、過剰雇用の整理は、ある程度段階的にゆるやかにおこなわなければならないし、そのテンポは、新たな雇用機会を創出できるかどうかにかかっている²³⁾。

先に見たように、登録失業者のゆるやかな増加という最近の雇用動向は、「隠れた失業」が一部顕在化しつつあると解釈することもできるが、過剰労働力の整理は、今後のロシア経済の大きな課題として残されていると言えよう。

では、なぜこのような過剰雇用の整理がなかなかすすまないのか、そのロシアにおける特殊性は何かということが問題となる。アナニエフ (А.Ананиев) は、ロシア・モデルの特徴として、集団主義＝労働者の相互扶助の伝統的様式をあげている²⁴⁾。国家の側での温情主義（各種補助金の供与、倒産に対する救済措置など）とならんで、企業の側でも従業員を正式に解雇することに抵抗があり、このような「隠れた失業」が、問題として残るということになる。ただ、女性の場合は、すでに見たように、切り捨てられる部分がかかなり生じている。また新規雇用の青年の問題も、労働市場の需給関係が悪くなっていることから、就職難の問題として、重要である。

そういう意味で、既得権のある従業員に対しては、雇用が「保障」されるが、女性や青年といった「社会的弱者」に対しては、きびしい雇用状況になっていると言わなければならない。

「隠れた失業」に対して、労組の活動も活発化している。1992年にすでにロシア独立労組連合は、大統領に国家雇用ファンドを使って、一時的失業の国家的保護措置をとることを要請した。

このファンドは当時完全には利用されていなかった。大統領令「ロシア連邦市民の労働権の保護に関する追加的措置」（1993年4月）で、不完全な労働日、労働週で企業に働く労働者のための毎月の補償支払いが予定された。しかし、雇用ファンドからの支払いは、みじめなものであり、最低賃金を上回るものではなかった。条件がつけられており、それを受け取るのは困難な状況であった。1993年に補償を受け取ったのは、数千人であった。これを考慮して、1994年4月には、連邦雇用局は補償に関する新しい通達を出した。そこで一連の制限が取り除かれ、労働報酬の最低額の3倍まで支給額が増大した。しかし、雇用ファンドの資金は不十分で、選別的性格を持っており、必要なものの10分の1であった²⁹⁾。

失業に対する雇用局の対応が、不十分であったために、過剰雇用の整理がなかなか進まないという状況が今後とすれば、ロシアの労働市場の形成の遅れをもたらす。そうなれば、全体の経済改革の足を引っ張ることになりかねないのである。「隠れた失業」の一定の顕在化が、失業に対する、国家（連邦と地域）、企業、働き手それぞれの認識を改め、その財政保障も含めて国家雇用局の活動の強化につながることが、必要であると思われる。

VI. 雇用機会の創出

過剰労働力を整理し、失業問題を深刻化させないためには、新たな雇用機会を創出することが、必要である。そのためには新たに投資を拡大する必要、新しい分野とくに非国家・非公式セクターの雇用の拡大、国家の政策としては、一時的な失業対策事業を実施することが必要となってくる。これらの点について、それぞれ見てみよう。また最後に、追加的所得の源泉となる副業の状況についても見てみたい。

まず、雇用拡大のために投資を拡大する必要があるが、これには、輸出競争力のある産業の育成が必要であろう。それ以前の問題として、マクロ経済の安定化、財政政策を通じたインフレの抑制も重要な課題として残っているが、長期的な雇用拡大をはかるためには、輸出競争力のある産業の育成政策がとられなければならない。そして、そのためには大がかりな産業構造の転換をはかってゆかなければならないであろう。

言うまでもなく、投資拡大の中心は、非国家セクターとなろう。そこで次に非国家セクターの雇用状況を見てみたい。ただ非国家セクターのなかには、「ヤミ経済」と言われる非公式セクターも存在する。この部分は、ロシアにおいては、すでにペレストロイカ期から拡大していた。また修理工や建設業の「シャバシニキ」など、公式の経済部門から除外されて、「経済活動」を行っていたものは、ずっと以前から存在していた。そして移行経済下においても、非公式セクターに多くの労働力が流れているとみられる。これは一定程度失業を緩和する要因ともなっている。ある論者によれば、現在経済活動人口の半分以上が、なんらかの形で、非公式セクターに関わりをもっており、国家によって税を捕捉できない所得を得ているという³⁰⁾。

このような非公式セクターのなかには、家族のメンバーで仕事を営んでいるものや、少数の人を雇ったり、学生のアルバイトなど、小規模の経営が含まれる。この部門のなかには、信用・金融、保険、コンピュータサービスなどサービス部門も含まれる。この部門では、男性の青年に対する需要が高い。また、教育水準の高いものに対する需要も高くなっている。

この非公式セクターは、ロシア経済の労働市場に対して、二面性を持っている。一方で、それは住民の雇用と所得の問題解決に肯定的役割を果たす。他方で、それは犯罪の要素も持っている²⁷⁾。またこの部分は、労働条件の改善などの社会的保障をもたない。生産の低下によって、かなりの人々が非公式なサービス部門に流れ込んでいるという構造は、失業の緩和には役立つであろうが、雇用機会の拡大という点で、長期的には展望のある部門であるとしても、目下のところは、流動的な要素を残している。

非国家セクターの中には、非公式セクターだけではない公式の民営セクターも存在する。1992年から1995年の民営化の過程で、11万6千企業、雇用者数で約1,700万人がこのセクターで働くことになった。表2に見るように、国営セクターは減少し、私営セクターの雇用者が増加している。

表2 経済セクター間の雇用者数の比率

(%)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995第1四半期
雇用者数全体	100	100	100	100	100	100
国営セクター	82.6	75.5	68.9	53.4	43.9	41.0
混合所有企業、組織	4.0	10.1	11.7	17.9	21.8	23.2
社会団体、ファンド	0.8	0.9	0.8	0.8	0.9	0.9
合併企業	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6
私営セクター	12.5	13.3	18.3	27.5	32.9	34.3

[出所] Е. Синдяшкина, Занятость в негосударственном секторе экономики, 《Экономист》, 1996, No.1, стр. 79.

国営企業には、相対的に女性の従業員が多く、教育水準がたかい。私営セクターの株式会社は、相対的に男性の従業員が多く、教育水準は低い。教育水準は、雇用されているもののほうが、雇用されていないものより高い。最も教育水準の高いものは、社会団体や国営企業、公営企業に勤めている。コルホーズその他の集団的農業経営に従事するものの教育水準は、高くない²⁸⁾。

この他に、小企業の発展が注目される。1991年には268企業だった小企業は、1995年には、約1,200社となっている²⁹⁾。小企業は、工業部門や建設部門ではあまり発展していない。主として発展しているのは、商業部門やレストランなどである。

公式セクターの特に国営部門の労働力需要の減少と、所得水準の低下は、非公式セクターへの労働力の流出をまねいている。私的セクターや非公式セクター、とくに小経営の発展は、新たな

雇用機会の創出にとって、肯定的な要素であるが、このセクターには、公式に登録されていないものが多く、課税対象からのがれているものが多いことが問題となっている。

次に国家の失業対策として、重点が置かれつつある失業対策事業について見てみよう。これは、失業対策のために、一時的に（原則として6カ月を超えないが、例外として道路建設などは、1年以上のこともある。）行われる社会的に有益な事業である。失業対策事業の基本的形態は、国家、地方予算で財政をまかなう。例えば、農業労働に対する季節的援助、都市・農村・工業企業の清掃、道路建設・水道・ガス・かんがいその他の事業、土地改良事業、住宅建設への参加、歴史的遺跡の再建、旅客輸送の季節的援助、公共サービスの援助、サナトリウムサービスの地方機関への季節的援助、地域のエコロジー整備事業などである³⁰⁾。地域的なレベルで、専門的な非営利組織を創出し、その事業の主体となることが、提案されている。そして、国家雇用ファンドによるこの財政保障が求められている。

最後に、追加的所得源泉としての副業について見てみたい。

旧ソ連においても、公式には否定されていたが、副業は広く普及していた。移行経済下においては、公式セクターの雇用状況と賃金の水準を反映して、追加的所得源泉としての副業が、重要な意味を持つようになっている。特に、1992年8月から1993年4月の時期に、副業は増大した。これは、「価格の自由化」による価格上昇を反映していた³¹⁾。1994年の中ごろ連邦雇用局が発表した副業にたずさわるものの規模は、世論調査センターの研究よりずっと低く、約8百万人で、雇用人口の11%であった。副業に従事している者は、男性の方が女性よりやや多い。年齢的には、25才までの者が25%と最も多い。また教育水準のたかい者ほど副業に従事する割合が高くなっている³²⁾。

先述した強制休暇や不完全労働日が、一般化していることから、それだけ副業に従事して追加的所得を得るものが増えている。追加的所得は、サービス業、建設、修理、靴縫製などである。商店、喫茶店、キオスクを持っているものは、追加的労働が少ない。また、副業は、職業資格水準を向上させるのには、あまり役に立たない。

副業に従事する時間は、1993－1994年の時期に、週13－20時間ぐらいであった。もちろん低所得者ほど、副業に従事する傾向が強い。物価の上昇に賃金水準が追いつかず、未払いの休暇が多いことから、副業をする者が多くなっているのであるが、これは家計所得の低さのある程度緩和する働きを持っている。このような副業は今後もさまざまな形態で、普及するであろうと思われる。

VII. おわりに

以上見てきたように、雇用の分野に対する国家のコントロールは、すこしずつ増加しているとはいえ、あまり機能してこなかった。近年の市場経済への移行の過程では、自然発生的な住民の

新しい経済条件への適応が中心であった³³⁾。

連邦雇用局のプログラムが、実施されようとしているが、若干の失業対策事業が期待される程度で、新しい雇用機会の創出の可能性は、主として私営部門の投資拡大の可能性にかかっていると言えよう。そして、輸出競争力のある産業の育成も必要となつてこよう。

また従来の「社会主義」のもとで存在していた雇用に対する社会的保障も、特に女性雇用問題にみられるように掘りくずされてきているのが、現状と言えよう。

従来の過剰雇用の不効率を解消してゆくと同時に、移行経済のもとでの社会的コストとしての失業を最小化してゆく努力が国家の側に求められていると言えよう。これは、旧システムへの回帰という方策を通じてではなく、市場経済を発展させる方向で行われる必要がある。

とにかく、ロシアにおける失業は、東欧諸国などの他の体制転換諸国に比べれば、非常にゆっくりとではあるが、増大しており、今後も増大することが予想されるのである³⁴⁾。

[注]

- 1) 東中欧の状況については、以下の文献が参考になる。

János Timár, Particular Features of Employment and Unemployment in the Present Stage of Transformation of the Post-socialist Countries, 《Europe-Asia Studies》, Vol.47, No.4, 1995, pp.633-649.

- 2) 大津定美, 講座スラブの世界6, 『スラブの経済』, 第8章, 労働市場と失業対策, 1995年, 弘文堂, 257ページを参照。

- 3) 大津定美, 同上書, 262-264ページを参照。

- 4) И.Заславский, Политика занятости: вверх по лестнице, ведущей вниз, 《Вопросы экономики》, 1995, No.9, стр.17.

- 5) А.Котляр, Как создать эффективную занятость?, 《Вопросы экономики》, 1993, No.12, стр. 64-68.

コトリヤルによれば、5-7%の失業は、単に不可避であるだけでなく、まったく容認できるものである。またミクリスキーによれば、失業は避けられないが、その規模、停滞のレベル、とくにそれを克服する可能性とその期間は、経済政策の選択に依存する。

К.Микльский, Занятость и безработица, 《Свободная мысль》, 1995, No.12, стр. 37-49.

- 6) 《Экономика и жизнь》, No.29, июль.1996, стр.12.

- 7) С.Смирнов, Российский рынок труда: анализ и размышления, 《Человек и труд》, 1996, No.7, стр. 26.

- 8) Там же, стр. 26-30.

地域レベルの雇用の状況については、以下の文献が参考になる。

А.Дадашев, Региональный рынок труда в России: формирование и эффективность управления, 《Вопросы экономики》, 1995, No.5, стр. 63-70.

地域の雇用の問題は、その地域の産業構造の問題と深くむすびついている。このような観点から、産業政

策は、連邦レベルのみならず、地域の状況を考慮して行われることが求められている。

- 9) Федеральная программа содействия занятости населения на 1996–1997 гг.

: подходы и приоритеты, 《Человек и труд》, 1996. No.1, стр. 12–25.

このプログラムは、ロシア連邦雇用局が中心となって、作成されたものである。同様のプログラムは地域レベルにおいても作成されている。例えば、モスクワでは、1996年-1997年モスクワ州住民雇用支援プログラムが作成されている。

Программа содействия занятости населения Московской области на 1996–1997 гг., 《Человек и труд》, 1996. No.6, стр. 24–27.

- 10) Л.В.Корель, Женщина и рынок: социальные угрозы и факторы риска, 《Общество и экономика》, 1995, No.5, стр. 89.

1992年末の数字では、女性の登録失業者は、72.2%であった。

Л.С.Ржаницына, Г.П.Сергеева, Женщины на Российском рынке труда, 《Социологические исследования》, 1995, No.7, стр. 57.

- 11) 1993年のデータでは、個人的関係などで職を探し、雇用局を利用しなかった者は、男性失業者の71%, 女性の49%であった。Там же, стр. 57.

- 12) Там же, стр. 57.

- 13) Там же, стр. 58.

- 14) Там же.

- 15) Л.Ржаницына, Политика в области женской занятости, 《Вопросы экономики》, 1995, No.5, стр. 92.

- 16) В.И.Власов, Женщина в тисках незанятости, 《Эко》, 1996, No.3, стр. 146.

- 17) Там же, стр. 147.

- 18) Федеральная программа ..., Указ. соч., стр. 23.

- 19) 塩川伸明, 講座スラブの世界4, 『スラブの社会』, 第9章, 旧ソ連の家族と社会, 1994年, 弘文堂, 225–251ページを参照。

- 20) 専門家の計算では、このような「隠れた失業」は、現在800万人存在する。

А.Котляр, О повышении эффективности занятости, 《Человек и труд》, 1996, No.1, стр. 26.

- 21) Там же.

- 22) Там же, стр. 29.

- 23) 連邦政府は、このような状況に対応して、1996年5月23日付大統領令「1996–2000年における労働ポストの創出と確保に関する措置の複合プログラム」を出している。

Комплексная программа мер по созданию и сохранению рабочих мест на 1996–2000 годы, 《Человек и труд》, 1996, No.7, стр. 34–39.

このプログラムは、その実施期間を、1996–1997年の段階と1998–2000年の段階に分けて、雇用機会創出の施策を挙げているが、あまり具体的ではない。このプログラムは、今後とくに地域レベルで、その状況に合わせて具体化される必要がある。

- 24) А.Ананиев, Новые процессы в занятости населения, 《Экономист》, 1995, No.1, стр. 27.

このようなロシアの集団主義と日本の集団主義を比較してみることは、重要な研究課題になると思われる。終身雇用制や年功序列型賃金体系など日本的雇用慣行と比較して、市場経済移行下のロシアで、どのよう

- な雇用慣行が形成されてくるのか、過去の遺産の検討も含めて、興味ある論点であると思われる。
- 25) В.И.Власов, Гарантии при неполной занятости, 《Эко》, 1995, N0.4, стр. 168-169.
労働組合の状況については、以下の文献が参考になる。大津定美, 講座スラブの世界4, 『スラブの社会』, 第6章, 脱社会主義過程における労使関係—ロシア・旧ソ連の場合, 1994年, 弘文堂, 151—176ページ。
- 26) Е.Синдяшкина, Занятость в негосударственном секторе экономики, 《Экономист》, 1996, No.1, стр. 77-78.
- 27) Там же, стр. 78.
- 28) Там же, стр. 79-80.
- 29) Там же, стр. 82.
- 30) А.Сафонов, Е. Курьатова, Общественные работы: Как повысить их эффективность, 《Человек и труд》, 1996, No.7, стр. 32.
- 31) Е.Хибовская, Вторичная занятость как способ адаптации к экономическим реформам, 《Вопросы экономики》, 1995, No.5, стр. 72.
- 32) Там же, стр. 73.
- 33) И.Ю.Безгребальная, Тенденции в сфере занятости населения и направления государственного регулирования, 《Общество и экономика》, 1995, No.7—8, стр. 173.
- 34) С.Коммандер, Р.Г.Емцов, Безработица в России: масштабы, структура, детерминирующие факторы, 《Общество и экономика》, 1995, No.4, стр. 110.

(1996. 9. 12受理)