

## まとめ

### (1994年の労働経済の特徴)

1994年(平成6年)の我が国経済は、1993年10月を底として景気が回復に転じたものの、景気回復1年目としてはその回復力は緩やかなものにとどまった。

実質経済成長率(国内総生産)は、1993年(0.2%減)のマイナス成長から、1994年は0.6%増と回復したものの低い経済成長にとどまった。このうち、外需は引き続き減少寄与となり、また国内民間需要は個人消費の伸びの高まり等から3年ぶりに増加寄与となったが、設備投資の減少が続くなどなお力強さに欠けるものであった。また、鉱工業生産は1994年は前年比0.9%増と3年ぶりに増加に転じたものの、景気回復期としてはこれまでに比べ低い伸びにとどまった。

1994年の労働経済はこうした経済動向の中で、雇用調整の落ちつき、製造業の残業時間の増加、パートタイム新規求人の増加など景気回復を反映した動きはみられたが、雇用失業情勢は年間を通してなお厳しい状況が続いた。すなわち、有効求人倍率(季節調整値)は1994年4~6月期に0.64倍と今回の景気後退の中で最も低くなった後、10~12月期まで同水準で横ばいを続けた。また、完全失業率(季節調整値)は1994年7~9月期に3.0%と最も高くなった後、10~12月期にわずかに低下したものの2.9%となお高い水準で推移した。さらに、雇用者数は1993年の前年差83万人増から1994年は同34万人増とさらに伸びが縮小した。

こうした景気回復1年目としての今回の雇用失業の動きは、これまでに比べその改善テンポが遅く、しかも緩慢であったことが指摘できる。このような背景には基本的に企業の雇用需要の弱さがあるが、それは景気回復力そのものがこれまでに比べ弱かったことに加え、企業の雇用過剰感が依然として高いまま推移したことにみられるように、構造的問題も示唆している。すなわち、第一に、製造業で企業内の「雇用保蔵」が大きく、これが企業収益の大きな圧迫要因となつている一方、生産の増加に対し雇用を増やすことなく労働力面での対応を可能としていることがある。第二に、卸売・小売業、飲食店では、商業活動全体の低迷に加え、流通分野の合理化、業態の変化等構造変化が雇用面に影響を及ぼしている。第三に、多くの産業において、間接部門のリストラ(事業再構築)がさらに進行する中で、管理職、事務職の削減、新規大卒者の採用減等ホワイトカラーに対して引き続き厳しい雇用調整が続いたことがある。

雇用情勢は、景気が緩やかな回復基調をたどる中で、ようやくその悪化に歯止めがかかりつつあり、今後景気の着実な拡大によりその改善テンポを増していくことが期待される。ただ、1995年に入って1月に阪神・淡路大震災が発生し、また3月以降円高が一層進行するなど不透明な要因もあり、それらの影響を十分注視していくことが必要である。

賃金は、賃上げ率がさらに低下したものの、残業手当が増加に転じ、またボーナスの減少にも歯止めがかかったことにより、その伸びが高くなり、実質賃金も前年の減少から1994年は増加に転じた。こうした中で、企業の雇用維持に伴う人件費負担の増加はなお大きく、労働分配率はさらに上昇した。

労働時間は、所定内労働時間の減少に足踏みがみられたことに加え、残業時間が増加基調に転じたことから、年間総実労働時間(事業所規模30人以上)は1,904時間で前年より9時間減少と、減少テンポは大きく鈍化した。

物価は、卸売物価が前年比2.0%下落と引き続き低下し、また消費者物価が前年比0.7%上昇とさらに安定した。こうした中で、勤労者家計においては、名目実収入が初めて減少し、特別減税によって可処分所得は増加したもののその伸びは小さく、また平均消費性向も引き続き低下したことから、実質消費支出は2年連続減少した。ただ、年後半には消費マインドに改善もみられ、また耐久財消費も増加が続くなど、回復の動きもみられた。

以上のように、景気が回復基調にある中でも、雇用失業情勢には目立った改善はみられず、雇用をめぐる構造的な問題が顕在化しつつある。昨年の労働白書において、我が国の経済・産業がグローバルな構造調整に直面していることをみたが、同時に労働力供給面でも高齢化、女性の職場進出、就業意識の変化等大きな構造変化が進んでいる。こうした中で、OECD「雇用研究」でも指摘されているように、その対応を誤れば欧米のような「高失業社会」に陥る危険を無視しえないものとする。

今年の労働白書は、こうした視点から、1994年における労働経済の動向についてみるとともに、欧米諸国の経験を踏まえつつ、今後とも失業を抑制していくための課題は何か、また今後雇用創出を通じて望ましい雇用構造を実現していくための課題は何かについて、中長期的観点から検討した。

---

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

## まとめ

### (先進諸国の失業問題の共通点と相異点)

---

1970年代以降先進諸国は共通して失業率の長期的な上昇傾向に直面したが、1980年代後半以降地域によってその違いが際立つようになった。すなわち、アメリカは1980年代前半まで失業率の高まりがみられたものの、その後はおおむね5~8%程度の間で変動し、上昇傾向はみられなくなっている。一方、ヨーロッパは長期的な上昇傾向が続き、アメリカを大きく上回って10%前後の高い失業率にとどまっている。これに対して、日本は2~3%と一貫して低い失業率の水準で推移しているものの、長期的には緩やかながら上昇傾向もみられる。

そして、特にヨーロッパでは、高年齢層のみならず若年層も含めて、失業期間が長期化する傾向にあり、このことが高水準の失業率が構造的に持続している大きな要因となっている。

こうした背景を労働力供給面でみると、日本で労働力人口の伸びがなお高く、また高齢化が一層進んでいるのに対し、欧米諸国では人口の伸びが鈍化し、また高年齢者の早期引退等の動きもあって、移民問題はあるものの、総じて労働力供給の圧力は近年やわらいできている。

結局、先進諸国での失業問題の違いを生み出しているのは、雇用をめぐる構造変化への労働市場の対応の違いという面が強い。労働市場の調整のあり方について各国の特徴をみると、アメリカは長期失業率は低いが高齢失業率が高い一方、ヨーロッパは新規失業率は低いが高齢失業率が高い。すなわち、アメリカは失業の可能性は高いが、労働市場が柔軟で雇用の伸びが大きく再就職の可能性も高い。これに対して、ヨーロッパは失業の可能性は低い、労働市場が硬直的で雇用の伸びが小さくいったん失業すると長期にわたる可能性が高い。

そして、先進諸国で共通にみられる雇用構造における低技能から高技能へのシフトという変化の中で、低技能者は、アメリカでは労働条件の低い雇用機会しか見出せず賃金格差が拡大したが、ヨーロッパでは長期の失業を余儀なくされ、いずれも変化への適応という面では必ずしも十分なパフォーマンスをあげえなかったといえよう。

---

## まとめ (高まる失業発生率)

---

幸いに日本は、欧米諸国に比べ、長期失業率も新規失業率もいずれも低く、また賃金格差も拡大傾向はみられず、これまでは比較的適切に対応してきたといえる。しかし、日本の失業率も長期的には上昇傾向がみられ、1994年には2.9%とこれまでで最も高い水準となっている。こうした失業率の高まりは、失業の発生と失業の継続という動態的な側面のいかなる要因によるものかを見きわめることは、今後の失業問題を考えるうえで重要な視点である。

失業率を失業発生率と失業継続期間に分けてみると、1994年の完全失業率は男子で2.8%、女子で3.0%となっているが、男子では失業継続期間が長く、女子では失業発生率が高いという特徴がある。そして、長期的な失業率の高まりの背景には、男女とも共通して失業発生率の高まり、特に自発的離職による失業の増加の影響が強いことが指摘できる。なお、女子では非自発的離職による失業も増加し、また失業継続期間がやや長期化している。また、こうした点を日米間で比較すると、アメリカは日本以上に失業発生率が高く、失業継続期間が短いという特徴がある。これは、失業と就業及び非労働力との間の流出入が大きく、アメリカの労働市場の流動性が高いことを示している。

こうした中で、性・年齢別にみた失業の動態的な側面で特に次の点に留意する必要がある。

第一は、女子の失業率の高まりが男子に比べ大きくなっていることに関してである。女子はかつてほど離職しても非労働力化しなくなってきたこと、これは、女子の働き続けることへの希望が強まってきたためと考えられる。女子の失業発生率は25～44歳層で男子の2倍と高いが、このような女子のニーズにあった雇用機会が十分でないこと等が、女子の失業発生率を高めている一因であると考えられる。

第二は、若年層の失業率の高まりが近年顕著となっていることに関してである。若年層の就業からの失業発生率は高く、離職理由も個人的理由が大部分であり、ある意味では適職を探すプロセスという事情もあるが、過度な離転職は必ずしも望ましいわけではない。

第三は、若年層と同様失業率が高水準にある男子高年齢層(60～64歳)に関してである。男子高年齢層については、他の年齢層に比べ、失業継続期間は必ずしも長いわけではなく、就業及び非労働力からの失業発生率が極めて高い。

高年齢者のニーズに見合った就業機会が十分になく、離職による失業といった非労働力化した高齢者の再失業を高めているという問題がある。

---

## まとめ

### (構造的失業の解消に向けた課題)

---

いうまでもなく、失業はいかなる理由にしろ、失業者本人に大きな不安を与え、特に家計の面では、貯蓄等の取り崩しや選択的支出を中心に消費の削減といった経済的に困難な状況に直面させる。さらに、高水準の失業は人的資源の遊休化、労働能力や意欲の喪失という意味で経済全体にとっても大きな損失であり、特に長期雇用システムを特徴とする我が国の場合失業の発生が相対的に抑制されている反面、同程度の失業率の高まりでも他の国に比べはるかに大きな経済的損失を意味することに留意すべきである。

今後とも失業問題に対応していくためには、適切なマクロ政策により適度な経済成長を実現していくことが基本的に重要であるが、同時に構造的な要因による需給のミスマッチの解消を図っていくことが必要であり、この点について次の点を指摘したい。

第一は、産業構造の変化への対応についてである。サービス業の拡大そのものが必ずしも失業率を高める要因とはいえないが、産業構造が激しく変化する時期には失業が高まる傾向もあり、その意味で発展部門での雇用創出が重要な役割を担う。同時に、労働者に求められる職業能力がより高度な技能にシフトしてきており、労働者の能力開発面で円滑に対応していくことが重要である。

第二は、女子の職場への定着が進んでいることへの対応である。育児休業制度の定着及び介護休業制度の普及促進、職場での男女の均等な待遇の確保等女子が継続就業しやすい環境を整備することが求められる。

第三は、労働力の高齢化による失業の上昇圧力が高まることへの対応である。

特に、60歳を越える年齢層で高失業率が持続しており、これらの年齢層では短時間就業等多様な就業ニーズをもっている。このため雇用保険制度による高年齢雇用継続給付の活用を図りつつ、柔軟な雇用形態で、かつこれまでの経験や技能が生かせるような職場の開発により定年後の継続雇用を進めていくことが必要である。

第四は、若年層を中心とした勤労者の転職希望の高まりや、いわゆる「終身雇用」以外の非正規型雇用の増加などへの対応である。こうした動きは労働移動を活発化させ、失業率の上昇圧力となる面があるが、今後とも発展部門での雇用創出を含め良好な雇用機会への転職が容易になるよう労働市場の需給調整機能を高めしていくことが重要である。

---

---

## まとめ

### (今後の雇用創出分野の性格)

---

今後の構造調整の進展の中で、失業を抑制しつつ雇用の安定を図っていくためには新たな雇用の創出が重要な課題であるが、今後の雇用創出分野については次のような性格づけができる。

第一に、産業という視点で見れば、第3次産業、なかんずくサービス業といえようが、就業者の第3次産業比率は1994年ですでに6割にまで高まってきている。こうした背景には、1)円高等貿易をめぐる環境変化の中で、結果として内需主導型の経済成長が実現していること、2)各産業の中間投入構造がモノからサービスにシフトしつつあり、また、業務の外部化、外注化(アウト・ソーシング)が進んでいること、3)第3次産業の労働生産性の伸びが小さいこと、といった要因がある。ただ、同時に、第2次産業と第3次産業との補完関係が強まっており、第3次産業の拡大は第2次産業の発展にとっても重要であることは留意すべきであり、また第3次産業の生産性の向上が課題となろう。

第二に、職業という視点で見れば、ホワイトカラー、なかんずく専門的・技術的職業といえよう。こうした動きは、特定の産業の拡大というよりは、すべての産業で共通の動きとなっており、直接生産部門の生産性向上と研究・技術開発等を通じた事業の高付加価値化等への対応を反映したものである。ただ、管理職についてはスリム化の動きが強まっている。

第三に、雇用形態という視点で見れば、パート・アルバイト等非正規型の雇用といえようが、特に女子雇用者のうち非正規型社員はすでに3人に1人の割合にのぼっている。

さらに、こうした就業構造の変化を加速させている最近における経済社会の大きな潮流の変化があり、今後の雇用創出分野として新たな性格づけが指摘できる。すなわち、第四に、情報化の進展である。情報技術の飛躍的な発展と関連機器の価格の低下、さらには情報通信基盤の整備等により、1980年代後半以降情報化が急速に進展してきている。これに伴い、情報関連産業及び情報関連職業の雇用の規模は1990年には約475万人と10年前の1.5倍に拡大している。情報化の進展はサービス業や通信業のみならず、関連する製造業や建設業といった広い分野にまで影響を与え、また職業面でもより専門的かつ高度な技術・技能を求めつつある。

そして、第五に、流通分野における合理化、新業態の伸長といった構造変化である。小売業においては、近年個人商店が大幅に減少するなど伝統的な分野で雇用機会を喪失している一方、成長が著しいコンビニエンスストア、専門スーパー等新しい業態で雇用機会を創出しており、しかもこうした新しい業態の拡大は非正規型雇用の拡大をもたらす面が強い。そして、小売業をめぐる変化は卸売業の合理化をも促している。

雇用創出を企業の動的な活動との関連で見ると、我が国の場合、企業の新設以上に既存企業の新規展開による面が大きかったが、1991～1994年において既存企業はむしろ雇用喪失分野に転じてしまった。今後の産業構造の変化の中で、雇用の安定を図りながら雇用創出を実現していくためには、各企業が新規分野の開発等を通じて積極的な事業展開を図っていくことが期待されるとともに、新規企業の設立が雇用創出にとって重要な役割を果たすことからそのための環境整備が重要な課題となろう。

---

## まとめ

### (今後の雇用創出分野の評価と課題)

以上のような性格を持つ今後の雇用創出分野について、女子化、高齢化、高学歴化、非正規社員化といった労働力供給の変化とマッチングしうるのか、また労働条件や雇用の安定性等の面で良質な雇用機会であるのか、といった視点から評価すると、次のような点が指摘できる。

サービス業は、全体としてみれば、女子、若年者、高学歴者をより多く吸収し、また非正規型雇用の割合も高いが、高年齢者の雇用拡大という面では必ずしも十分ではない。しかし、サービス業は他の産業と比べても長期雇用の可能性は高いとみられ、高齢期にわたるまでの雇用の安定性は決して低いわけではない。また、賃金、労働時間といった労働条件は相対的に高いが、個人顧客を対象とする業種においては交代制など弾力的な勤務形態が多くならざるをえない。このように、サービス業は全体としては今後の雇用創出分野として高い評価が与えられよう。なお、専門的・技術的職業は、高学歴者や女子の雇用機会として期待されるが、高年齢者や非正規型雇用の吸収という面では十分な状況ではない。

さらに、既存事業所に比べ新設事業所はサービス業のウェイトが高いこともあって、企業・事業所の新設による雇用創出についてはサービス業とほぼ同様なことが指摘できようが、特に中高年管理職の新たな雇用吸収の場としては必ずしも十分な状況ではない。

これに対して、非正規型雇用、特にパートタイム労働者については、労働条件の明確化及び労働時間、賃金等適正な労働条件の確保、さらには教育訓練の実施、福利厚生制度の充実等雇用管理の改善に向けて、1993年12月から施行されている「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」及び「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等を図るための措置に関する指針」の一層の周知を図るとともに労使の自主的な取り組みの促進について適切に対応していく必要がある。

今後の雇用創出分野について、多様な労働者を吸収しつつ質の高い雇用機会としていくための課題として、次の点を指摘したい。

第一に、サービス業はそれ自体が多様な業種から成り立っていることから、多様な労働者を吸収しうる面を持つが、他面対個人サービスを中心に勤務時間が不規則であり、賃金水準も必ずしも高くない分野もあり、こうした分野の労働条件の改善を通じて、サービス業の健全な発展と需給のミスマッチの解消を図っていくことが重要である。

第二に、新規設立の企業又は事業所においては、専門的・技術的能力や管理的能力に優れた人材に対するニーズが高く、また中途採用にも積極的であることから、これらの業務に相当なキャリアを有する中高年労働者が新規企業等に円滑に移動していけるよう環境を整備していくことが求められよう。

第三に、非正規型雇用の労働条件の改善が極めて重要な課題であり、雇用管理の改善に向けた取り組みが求められるが、この際その賃金決定等が労働市場の需給状況に敏感であること、労働条件の改善において労使の取り組みが果たしうる役割の余地がなお大きいことに十分留意すべきである。また、流通業を中心にパートタイム労働者の職域を拡大し、教育訓練や処遇面で基幹的な戦力として位置づけて高度な活用を図る動きもみられるが、より高度な仕事をしたいとする労働者の希望とマッチする方向でさらにそうした動きが促進されることが期待される。

第四に、情報化の進展は、情報処理部門のみならず、企業内のほとんどすべての部門に雇用の量及び質の両面に大きな影響を及ぼしているが、今後、一般職と中間管理職にそれぞれ新しい能力の開発、習得を促すとともに、高齢者の情報化への適応について十分配慮していく必要がある。

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## まとめ

### (労働移動と適正かつ円滑な需給調整)

労働移動は、1970年代後半以降大きく低下し、1980年代後半以降やや高まったが、最近は再び沈静化している。ただ、その配分機能のウェイトは、転入(配置転換)や新規学卒入職の役割が小さくなっているのに対し、出向を含む企業間移動としての転職の役割が次第に大きくなっている。

こうした労働移動について、配分機能の各側面についてその実態と問題点をみると、まず、新規学卒入職については、就職決定にあたって就業意識が不明確で職業情報が不足し、このことが入職後の離職を過度に高めている側面もあり、学生が自らの適性にあった職業選択を可能とするよう支援していくことが必要である。

女子においては、いわゆる「再参入型」の就業パターンを希望する者が増加し、またこれらの者にとってパートタイム労働という形態は有効な働き方ではあるが、現状においては技能工・生産工程作業者にかたよった職業構成となつている。しかし、こうした女子の再就業希望者は次第に高学歴化しつつあり、また専門的・技術的分野での職業経験をもつ者も増加していることから、前に指摘したように、パートタイム労働等についてその職域を広げ、専門性を高めるなどの雇用管理の改善が望まれる。

転職については、転職理由としては自発的転職が大きな役割を占め、またその限りでは賃金低下等のリスクも少ない。しかし、転職の容易さについてみると、今後重要となる産業間の移動は同一産業内に比べ異なる産業間の転職には制約が大きく、職種間の移動となるとその制約はなお一層大きい。こうした中で、転職の機能を高めていくためには、転職時はもとより、生涯にわたり賃金が減少する可能性が大きいという阻害要因を縮小していくことが重要であり、そのためにも中途採用者の処遇の改善等を通じて賃金による市場メカニズムを十分機能させていくことが求められる。

配置転換、出向については、雇用維持といった側面だけでなく、能力開発といった側面をより重視し、将来にわたる計画的なキャリア・デベロップメントを推進するという観点での展開が求められ、また、特に出向については、出向先でのニーズに対応した人材の選定等に配慮していく必要がある。

以上の実態と問題点を踏まえ、今後の労働市場の構造変化の中で、適正かつ円滑な労働力の需給調整を図っていくための課題として、次の点を指摘したい。

第一は、今後事業の再構築(リストラ)が積極的に実施されることが予想されるが、基本的には労働者の能力再開発や配置転換を通じた雇用の安定を重視しており、行政としても能力開発面を中心とした支援を積極的に行っていくことが重要である。なお、リストラの内容によっては事業の縮小等に伴い転職を余儀なくされるケースも増えていくことが予想されることから、産業間、企業間労働移動による雇用機会の確保等失業なき労働移動のための事業主の取組みを支援していく必要もある。

第二は、労働者の職業能力の開発がますます重要となるが、今後、1)ホワイトカラーについて専門的能力を有した創造的な人材及び情報化に対応する能力に優れた人材の育成、2)女子、高齢者、非正規型雇用や第3次産業の職業能力開発の推進、3)労働者の自己啓発の推進、といった観点を重点に、企業においては生涯を通じた計画的な能力開発の実施、有給教育訓練休暇制度の導入・拡大等を進めるとともに、行政としてもビジネス・キャリア制度の拡充、公共職業能力開発施設の再編・利便性の確保等に努めていく必要がある。

第三は、国全体として職業紹介機能の強化が重要であるが、その中核的役割を果たす公共職業安定所は、求職者からの高い信頼にこたえつつ、1)個別求人情報のみならず労働市場の全容の把握に役立つ情報の整備と容易にアクセス可能な情報ネットワークシステムの構築、2)多様な求職者に対して幅広いコンサルティン

を総合的に行える仕組みづくりなどを通じてその機能を強化していく必要がある。

---

---

*(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare*

## まとめ

### (雇用創出を通じた「高失業社会」への挑戦)

---

先進諸国が共通して失業問題に苦闘している中で、幸いこれまでは低失業を享受してきた我が国も、いまや「高失業社会」という挑戦に直面しているように思われる。欧米諸国の貴重な経験に学ぶならば、我々はより多くのかつより質の高い雇用を創出して、できるかぎり失業を抑制していく道を選択しなければならず、そうした方向で労働市場の機能をいかに高めていくかが重要な課題となる。

こうした観点からは、今後予想される新たな雇用創出分野が労働力供給構造の変化に見合った多様な雇用機会を提供するとともに、労働者の意欲と能力を適切に評価した上で適正な労働条件を備えたものとなるよう産業・企業の活力を高めていくことが求められる。また、雇用安定を図りつつ円滑な労働力の移動を実現するためには、我が国の優れた内部労働市場の機能を今後とも活かしていくことが必要であり、同時に賃金等の労働条件、職業能力開発、さらには職業紹介等労働市場の各般の調整機能を発揮させる環境を整備して、労働者が主体的に職業選択を行えるよう、労・使、政府が連携して取り組んでいくことが求められている。

---