
第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

我が国の雇用・失業情勢は、これまでにない厳しい状況を迎えている。完全失業者数は1998年の前半に一気に50万人も増加し、完全失業率は4月以降4%台と我々がこれまで経験したことのない水準に達している。また、雇用者数が比較可能な1954年以来初めて暦年ベースで前年より減少し、特に製造業、建設業の減少が著しい。

こうした動きは、我が国経済全体の景気の低迷によるところが大きいが、それだけではなく、1990年代に入ってバブルが崩壊した後、労働市場が中長期的・構造的に変化していることの反映でもあると考えられる。

すなわち、完全失業率はバブル期にいつたん低下した後、1990年代にじりじりと上昇を続けており、しかも、上昇のスピードは1970年代、1980年代と比較してもかなり速い。また、我が国経済全体がグローバル化、情報化等のうねりの中で急激な構造変化のただ中にあり、このことが労働市場の構造に大きな変化をもたらしている。一方、労働力供給面においても、急ピッチで進む高齢化、女性の職場進出等が大きな影響を与えている。また、パートタイム労働者が急激に増加するなど就業形態の多様化が進んでおり、若年層を中心に失業や転職に関する意識が大きく変化しつつある。

したがって、今後の雇用・失業情勢を展望し、雇用政策の在り方を検討するためには、労働市場の中長期的・構造的変化を分析することが重要であり、雇用の安定・確保のため、雇用創出の状況について把握することが不可欠である。

そこで、第II部では、失業を中心とする労働市場の実態やその中長期的・構造的変化について分析するとともに、これまでの雇用創出・喪失の状況や今後期待される雇用発展分野における雇用の特徴と課題を概観する。その上で、21世紀に向けて雇用構造の円滑な転換を進め、雇用の安定を図るための課題を探ることとする。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

長引く景気低迷の下,完全失業率が4%台の高い水準で推移し,雇用者数の減少が続くなど,我が国の雇用・失業情勢は依然として厳しい状況が続いている。

本章では,増加を続ける失業の実態を,国際比較をまじえつつ詳細に把握するとともに,こうした失業率の上昇の背景として,構造的・摩擦的失業の動向等の労働市場の構造的変化について分析する。さらに,労働力需要サイドから,経済変動との関係や企業の雇用行動の変化について検討を加える。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

第I部でみたように、バブル崩壊後、完全失業者の増加、完全失業率の上昇が続き、特に1998年にはその動きが急激であった。そこで、ここでは、個人的な属性として年齢、世帯主との続き柄別に、社会的な属性として産業、職業別に着目して、どのような層で雇用、失業情勢が特に深刻かを確認した後、長期失業者の動向の分析と、失業についての日米比較を試み、失業が社会に与える様々なコストについて分析する。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

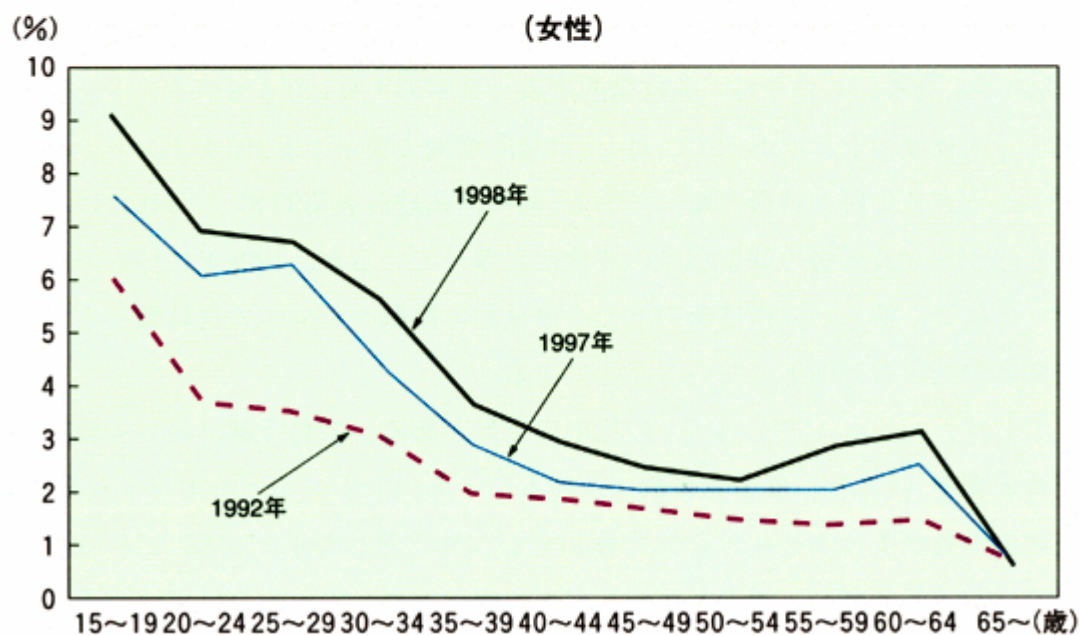
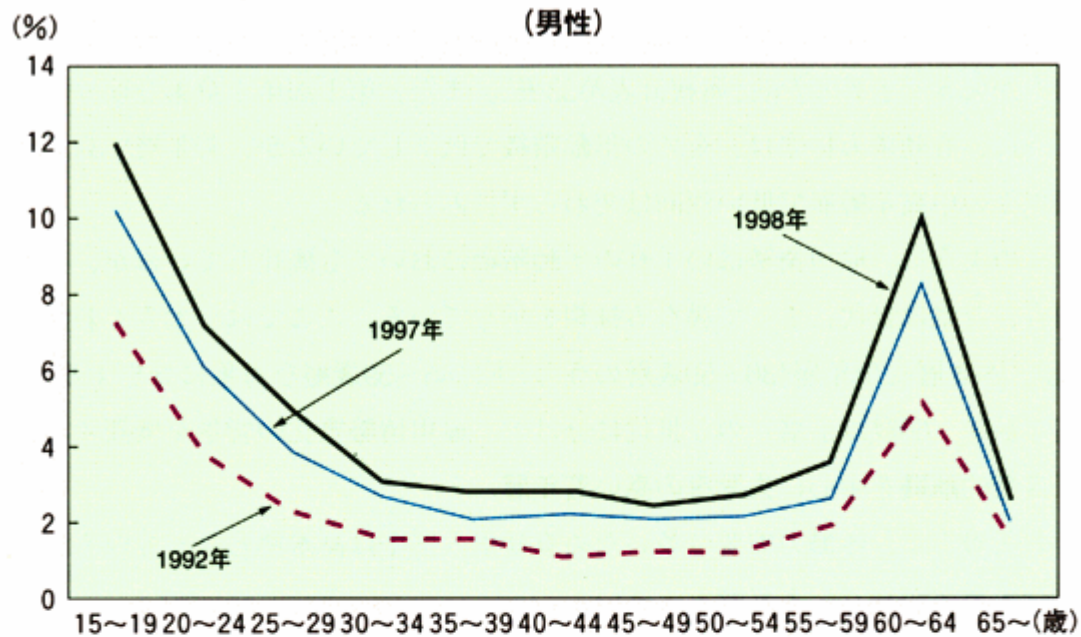
第1節 失業の実態と社会的コスト

1) 属性別にみた失業の実態 (世代によって異なる失業の様相)

年齢階級別の完全失業者数,完全失業率をみると,全ての年齢層で完全失業者は増加し,完全失業率は上昇している。なかでも,29歳以下の男女若年層と男性60～64歳層で完全失業率の水準が高く,また上昇幅も大きい。一方で,30歳台,40歳台の完全失業率は相対的に水準が低く,上昇幅も小幅となっている(第1-(1)-1図)。離職理由別にみると,バブル崩壊後,若年層の自発的離職失業者の増加が目立っていたが,1998年には各年齢階級とも非自発的離職失業率が大きく上昇した(付属統計表第33表)。また,第I部第1章第2節でみるように,有効求人倍率は,全ての年齢階級で低下しているが,若年層で高く45歳以上の中高年齢層で低い傾向は変わらずにみられる。

第1-(1)-1図 年齢階級別完全失業率

第1－(1)－1図 年齢階級別完全失業率
(男性)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

このように、雇用情勢はいずれの年齢階級においても悪化しているが、その内容、背景は世代によって異なる様相を示している。ここでは、大きく若年層(15~29歳層)、中年層(30~59歳層のうち、主に45~59歳層を対象に分析する)、高年齢層(60歳以上層)の3世代に分けて、雇用情勢悪化の背景を概観する。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

1) 属性別にみた失業の実態

(自発的離職を中心に失業率の高い若年層)

若年層では、労働力需要は多いため有効求人倍率は高水準となっているが、完全失業率が高く、上昇幅も大きい。

その第1の背景は、自発的な失業者の増加である。1992年から1998年にかけて、若年層の自発的離職失業者は28万人から49万人に増加したが、これは若年層の失業者の増加の4割にあたる。また、1998年の動きをみても、完全失業率の上昇幅0.9%ポイントのうち、非自発的離職失業率の上昇は0.4%ポイントと他の世代と同程度の上昇であるのに対し、自発的離職失業率も0.3%ポイント上昇している点が若年層の特徴となっている(前掲付属統計表第33表)。これには、後にも見るように若年層の就業意識の変化が影響しているが、1998年については、それに加え、厳しい雇用情勢の下で、自発的に離職したものの再就職できずに失業者を続け者が増加していることによる。第2に、パート・アルバイトの比率の上昇がある。総務庁統計局「労働力調査特別調査」により、雇用者総数に占めるパート、アルバイトの比率をみると、在学中の者が多いこともあるが、年齢計の18.4%に対し若年(ここでは15～24歳)層では32.6%と高く、過去と比較しても大幅に上昇している(付属統計表第34表)。後にも見るように、パート・アルバイト雇用者の失業率は正規の従業員に比べ高いことから、この比率の高まりは若年層の完全失業率の上昇要因となっている。

第3に、全体の雇用需要の低迷を背景に、新規学卒者の雇用需要も弱まっている。特に1998年については、第I部第1章でみたように、新規学卒者の内定率が過去最低水準に落ち込み、就職率も近年にない低水準となっている。前出「雇用動向調査」で職歴別の入職率をみても、学卒未就業者の入職率が低下しており、新規学卒者の採用抑制の動きが現れている。こうした動きを受けて、学卒未就職による完全失業者数は、1998年平均で15万人となった。また、前出「学校基本調査」により、高等学校、大学卒業者の進路別の構成比をみると、就職率が中期的に低下傾向にある一方で、進学者が増加傾向にあるほか、無業者の割合が高まっている(付属統計表第35表)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

1) 属性別にみた失業の実態

(1998年に厳しさを増した中年層の雇用情勢)

中年層の完全失業率は、1998年平均で、男性30～4歳層2.9%、45～59歳層2.8%、女性30～4歳層4.0%、45～59歳層2.4%となっており、若年層、男性高年齢層に比べ低い。また、バブル崩壊後、1992年から1997年までの間の上昇幅は1%ポイントあるいはそれ以下であり、相対的に安定していた。しかし、1998年には1年間で男性0.6%ポイント、女性0.4%ポイントの上昇となり、上昇幅はこれまでにない大きさとなっている。

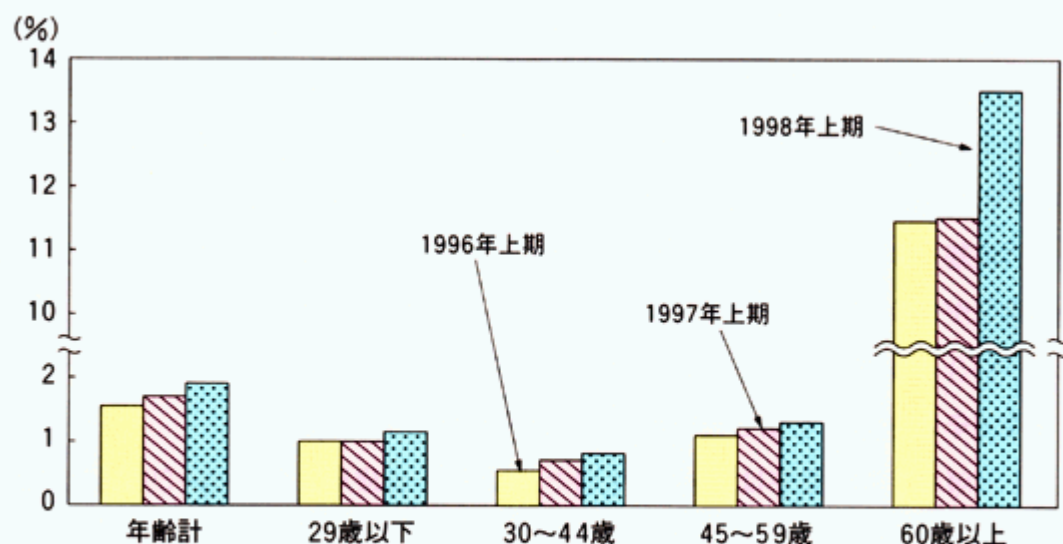
この背景には、非自発的な離職率が他の世代と同様に上昇していることに加え、離職者の再就職が困難となっていることがあげられる。1998年上期の45～59歳層の離職率は4.82%と前年同期に比べ0.20%ポイント低下しているが、このうち非自発的な離職率は1.35%と、前年同期に比べ0.11%ポイント上昇している(第1-(1)-2図)。

また、総務庁統計局「求職状況実態調査」(1998年10月)により、仕事につけない理由として失業者があげたものをみると、35～54歳層では、男女とも「求人者の年齢と自分の年齢が合わない」をあげる者が最も多くなっており、求人側が若年者を希望することが中年層の雇用情勢を厳しいものとしていることがうかがえる。男性については「賃金・給料が希望とあわない」ことをあげる者も多く、住宅ローンや教育費の負担等により留保賃金をなかなか下げられないことが、再就職へのハードルを高くしている可能性がある(付属統計表第36表)。

また、若年層より職業生涯が長いことから、身につけた技能や能力を活かして転職したいと考える結果、後に見るように、同一産業・職業への再就職を望んでいるため再就職までの期間を長期化させている可能性がある。この結果、「労働力調査」のフローデータを特別集計して、年齢別の失業頻度、失業継続期間を試算しても、中年層の男性は、失業頻度は若年層や高年齢層よりかなり小さいが、失業継続期間が長くなっている(付属統計表第37表)。

第1-(1)-2図 年齢階級別非自発的な離職率

第1-(1)-2図 年齢階級別非自発的な離職率



資料出所 労働省「雇用動向調査」より労働省労働経済課試算

(注) 1) 各年上期結果

2) 非自発的な離職率＝非自発的な離職者／各年齢階級の常用労働者（6月30日現在）
非自発的な離職者は、離職理由が、契約期間の満了、定年、
経営上の都合（出向、出向先へ復帰を除く）である者とした。

このように、様々な面から中年層では再就職の状況が厳しくなっており、45～59歳層の非自発的離職失業率を押し上げ(前掲付属統計表第33表)、中年層全体の完全失業者の増加、完全失業率の上昇につながっているものと考えられる。また、職業別にみると、45～54歳層では「技能工・採掘・製造・建設作業者及び労務作業者」で前年差17万人減(前年比3.2%減)と減少幅が最も大きい、管理的職業従事者も1997,98年の2年間で10万人減(11.4%減)と減少率が大きく、ブルーカラー、ホワイトカラーの両方とも厳しい状況にある。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

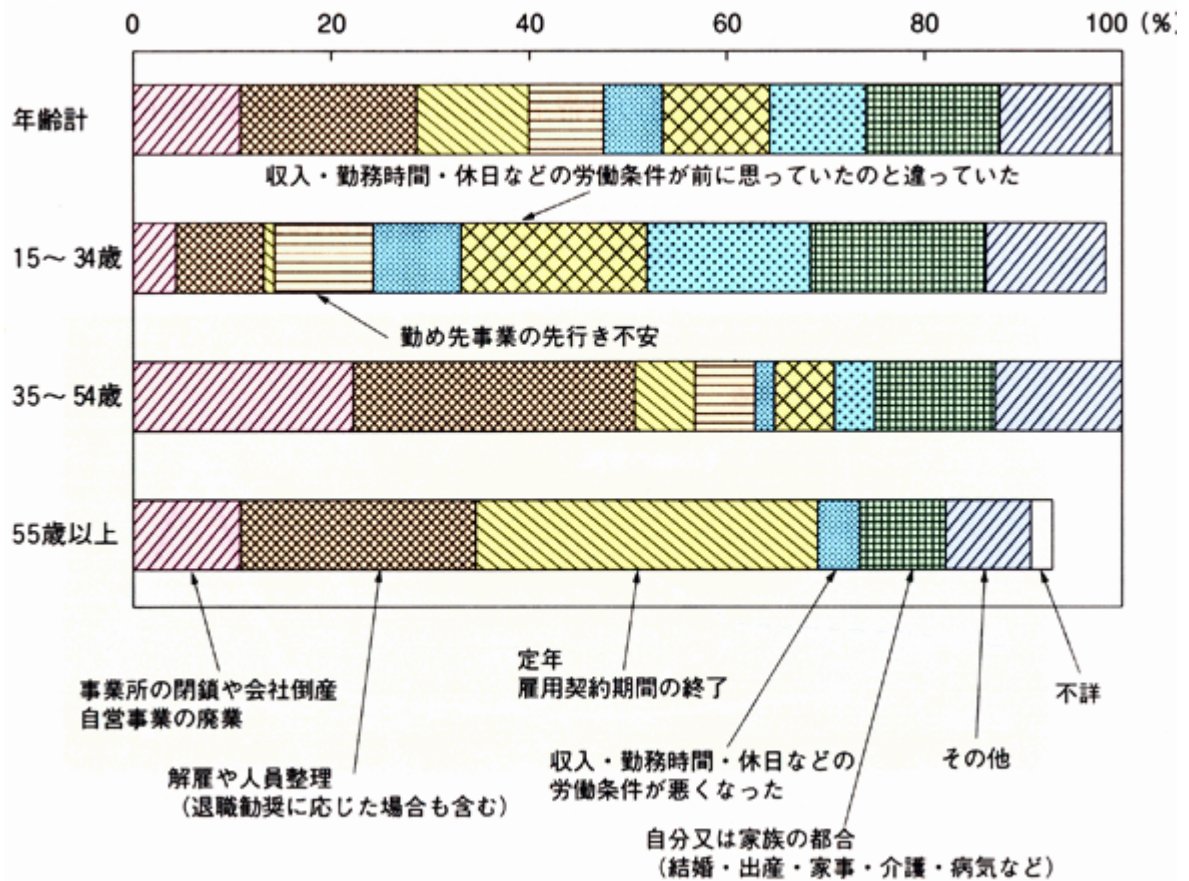
1) 属性別にみた失業の実態 (男性が特に深刻な高年齢層)

高年齢層では、男性60～64歳層の完全失業率は1998年平均で10.0%と、女性60～64歳層や他の年齢層と比較しても際だって高い。60歳以上層の完全失業者数を求職理由別にみても、非自発的離職失業者が23万人と最も多く、非自発的離職失業率も2.5%と他の年齢層の2倍以上の高水準となっており、上昇幅も他の世代に比べ大きい。この背景をみるため、「労働力調査」の特別集計により完全失業者数を各歳別にみると、男性60歳の完全失業者数は1998年平均で10万人であり、前後の59歳が3万人、61歳が6万人であることと比較して非常に高水準であり、しかも増加幅も大きいことから、定年退職が影響しているとみられる(付属統計表第38表)。

また、前出「求職状況実態調査」により完全失業者、の前職の離職理由をさらに細かくみると、55歳以上層では「定年雇用契約期間の終了」(34.8%)に加えて、「解雇や人員整理(退職勧奨に応じた場合も含む)」(26.1%)、「事業所の閉鎖や会社倒産自営事業の廃業」(10.9%)が高い割合を占めている(第1-(1)-3図)。

第1-(1)-3図 前職の離職理由

第1-(1)-3図 前職の離職理由（主な理由）



資料出所 総務庁統計局「求職状況実態調査」(1998年10月)

これに加えて、60～64歳層では有効求人倍率が1993年以降0.10倍以下の低水準で推移しており、1998年には0.06倍となるなど、高年齢層に対する雇用需要が圧倒的に不足している状態にある。このため、就職率(就職件数/有効求職者数)も、60歳以上層で1.6%と他の年齢層と比べ著しく低く、一度離職すると再就職が困難になっている(付属統計表第39表)。

このように、非自発的な離職が多い上に、再就職が困難であることが、男性高年齢層の雇用情勢を一層厳しいものとしている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

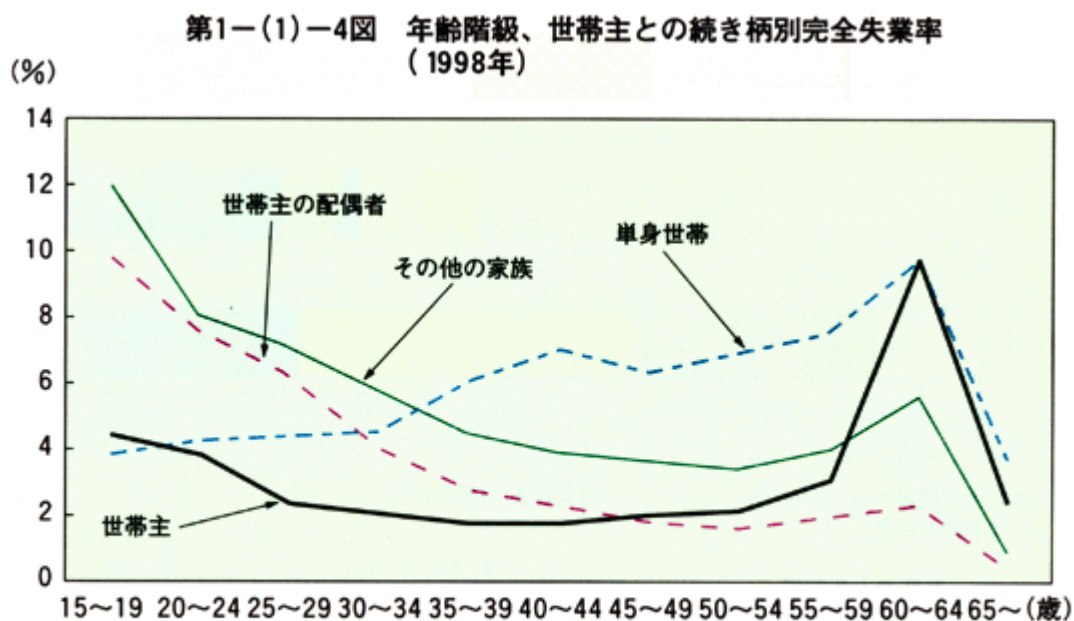
第1節 失業の実態と社会的コスト

1) 属性別にみた失業の実態

(非自発的離職失業者の多い世帯主の失業)

次に、世帯主との続き柄別の失業率をみると、世帯主の失業率は、1997年までは1～2%台前半であり、1998年でも2.9%と他に比べ低い(前掲付属統計表第19表)。特に、30～54歳の各年齢層では2%前後である。しかし、1998年については、上昇幅は他より小幅とはいえ、世帯主としては大幅な上昇であり、社会に与えた不安、影響は小さくなかったものとみられる(第1-(1)-4図、付属統計表第40表)。また、60～64歳層の世帯主の完全失業率は1998年で9.6%と非常に高く、前年差1.6%の上昇と上昇幅も大幅となっている。

第1-(1)-4図 年齢階級、世帯主との続き柄別完全失業率



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」を労働省政策調査部にて特別集計

次に、求職理由別にみると、1998年における世帯主の完全失業者の増加16万人のうち、非自発的離職失業者の増加が13万人と、増加分の大半が非自発的離職失業者である(付属統計表第41表)。

また、日本労働研究機構「失業構造の実態調査結果(中間報告)」(1998年)で離職する前の家計の主な担い手別に再就職する時期についての考えをみると、扶養家族のいる世帯主は「できるだけ早く再就職したかった」と答える者の割合が他の家族構成に比べ1割ほど高く、再就職の緊要度が意識の上からも高くなっているが(付属統計表第42表)、その一方で、前出「求職状況実態調査」をみても、「賃金・給料が希望とあわない」ことを仕事につけない理由としてあげる者の割合が他の続き柄より高いことにもみられるように、生活を支える層であることから賃金水準へのこだわりも高くなっており、失業期間は他の続き柄に比べむし

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

1) 属性別にみた失業の実態 (単身世帯の失業も深刻化)

配偶者の完全失業率は、世帯主と同水準あるいは世帯主よりも低い水準で推移しており、1998年には2.5%（前年差0.5%ポイント上昇）となっている。この背景には、後に第2節でみるように、不況期の配偶者の労働力率には、世帯主収入が減少すると家計補助動機により上昇する力と、パート需要が減退するとあきらめて労働市場から退出する者が増えるため低下する力とが働いており、後者の力が強く働く結果、失業率の変動が抑えられているものとみられる。「その他の家族」は、若年層が大半を占めることから、若年層を中心に失業者数、失業率が高い。

一方、単身世帯は若年層から高年齢層まで含んでいるが、失業率の水準自体が世帯主や配偶者に比べ高く、かつ年齢が上がるにつれ失業率が高まる。特に、世帯主の失業率が2%前後である35～54歳の各年齢層で、単身世帯の失業率は5%以上であり、その差が大きい。単身世帯は世帯主と同様に自ら収入を得る必要があることがほとんどであるが、世帯主よりも雇用情勢の悪化の影響を強く受けていることになる。中年層の単身世帯数は、親族世帯の世帯数に比べ増加幅が大きい傾向が続いており、今後もますます比率が高まっていくことが予想されるだけに、この単身世帯の雇用失業情勢の悪化については今後も注視していく必要がある。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

2) 産業別にみた失業の実態と労働移動

(産業別,職業別に緩やかに分断された労働市場)

転職にあたっては,労働者はこれまでに蓄積した技能をなるべくいかそうとして同じ職業を探し,また企業も経験者を採用しようとするため,労働市場は職業別に緩やかに分断されているものと考えられる。実際,前出「雇用動向調査」により職業間の労働移動の状況を見ると,他職業への転職は全体の約4割にとどまっており,労働移動の中心は同一職業内の転職である。特に,技能工・採掘・製造・建設作業員及び労務作業員と専門的・技術的職業従事者では他の職業への転職は3割以下となっており,また他の職業からこれらの職業へ移動してくる率も低いことから,この2つの職業は比較的閉じた労働市場となっているといえる。また,同一職業に転職する場合と他の職業に転職する場合とで離職(失業)期間を比較すると,どの職業でも,他の職業に転職するのに要する期間の方が長い(付属統計表第44表)。

つづいて,産業間の転職状況をみると,一部の産業を除き同一産業内移動が約半数を占めており,職業間ほどではないが産業間でも労働市場が緩やかに分断されている(第1-(1)-5図)。この場合も,平均離職(失業)期間は同一産業内移動の場合2.9か月であるのに対し,産業間移動の場合は3.3か月と長くなっている(第1-(1)-6図)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

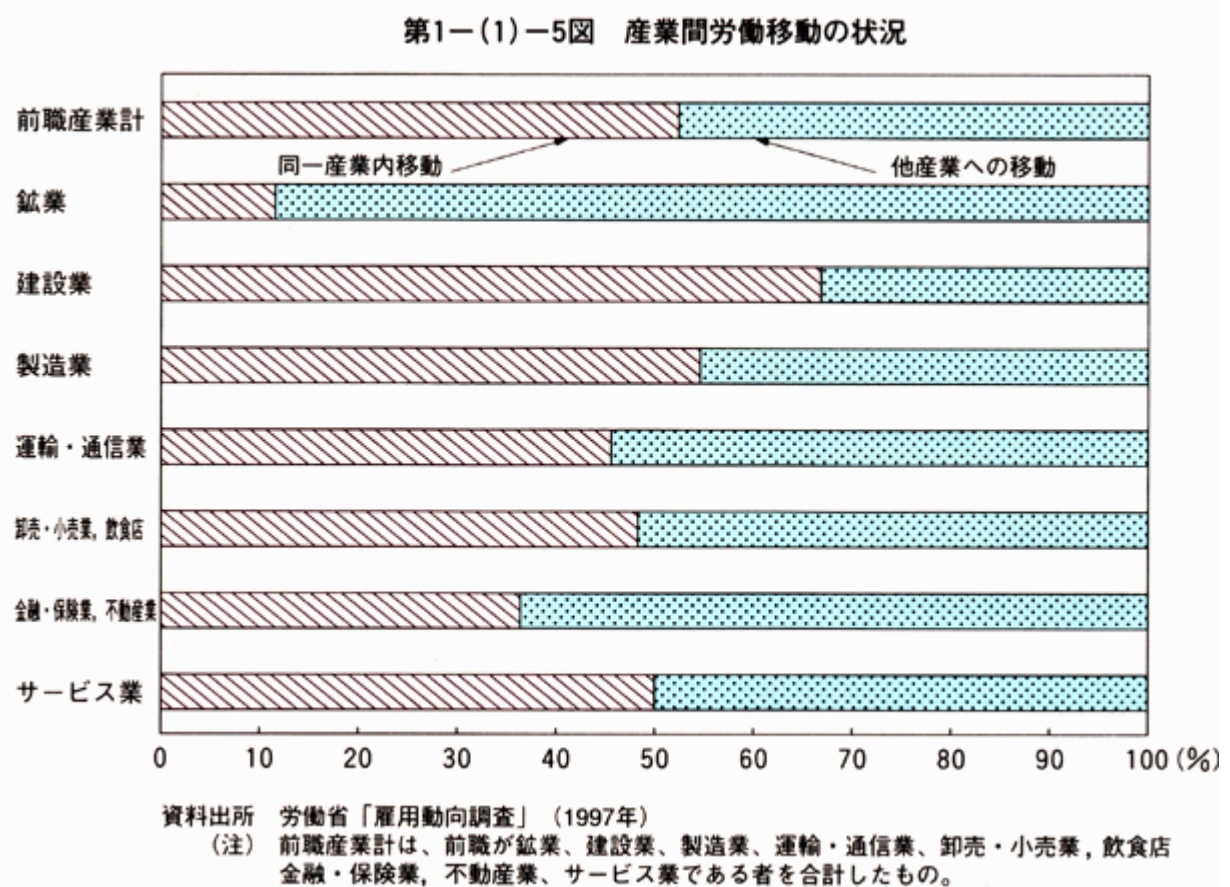
第1節 失業の実態と社会的コスト

2) 産業別にみた失業の実態と労働移動 (他産業へ転職しにくい製造業,建設業)

次に,産業間の労働市場の分断の程度について,年齢別,産業別に詳しくみていく。

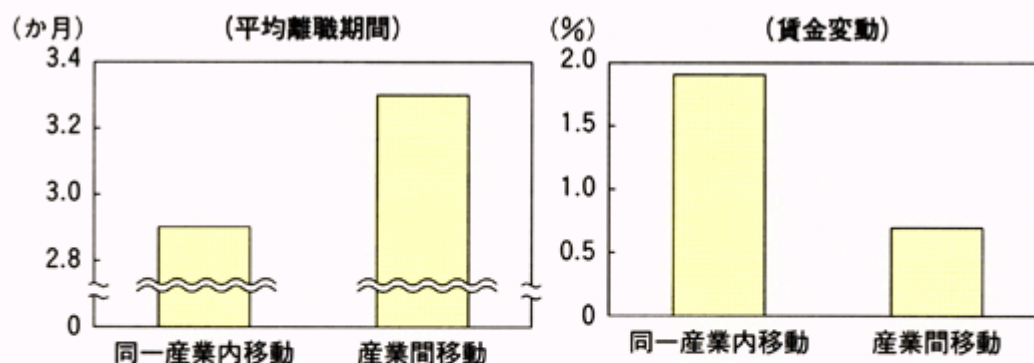
年齢別には,60歳以下の各年齢層では,年齢が高まるほど他産業への転職割合が低い。60歳以上層で他産業への転職割合が高まるのは,定年後の再就職があるものとみられる。産業別には,製造業と建設業で他産業へ転職する比率が低く,特に建設業の50歳台では著しく低くなっている。この背後には,職業能力や賃金水準の問題があると考えられ,実際,50歳台で建設業から他産業へ転職すると賃金が大幅に低下している。一方,金融・保険業・不動産業では39歳以下の層で他産業へ転職する者の割合が高い(付属統計表第45表)。

第1-(1)-5図 産業間労働移動の状況



第1-(1)-6図 同一産業内移動,産業間移動別にみた平均離職期間,賃金変動

第1-(1)-6図 同一産業内移動、産業間移動別にみた平均離職期間、賃金変動



資料出所 労働省「雇用動向調査」(1997年)を労働省政策調査部で特別集計

(注) 1) 出向、出向元への復帰及び前の会社の紹介による転職を除く。

2) 平均離職期間、賃金変動幅については階級値により算出。

離職期間 1 か月未満 (0.5 か月)、1 ～ 3 か月 (2 か月)、
3 ～ 6 か月未満 (4.5 か月)、6 か月 ～ 1 年未満 (9 か月)

賃金 3 割以上増加 (+30%)、1 ～ 3 割増加 (+20%)、
1 割減少 ～ 1 割増加 (0%) 1 ～ 3 割減少 (-20%)、
3 割以上減少 (-30%)

ここで、産業により異なる労働需要を調整して、どの産業からどの産業への転職が容易であるかをみるため、労働移動性向を試算してみると、各産業とも前職と同じ産業への移動性向が際だって高いが、産業間労働移動では、サービス業、卸売・小売業・飲食店、金融・保険業・不動産業の間の労働移動性向が高く、第3次産業間の労働移動は相対的に容易であることが分かる。これに対し、製造業、建設業から他産業への労働移動性向はどの産業についても低く、両産業の離職者が他産業へ再就職する際の困難度が相対的に高いといえる(付注-1参照)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

2) 産業別にみた失業の実態と労働移動

(製造業は離職率は低いが失業期間は長い)

「労働力調査特別調査」により前職産業別の完全失業率をみると、概してサービス業が低く、卸売・小売業・飲食店が高い。製造業は平均よりやや低かったが1999年は平均を上回っている(付属統計表第46表)。この点について、失業の発生しやすさを離職率(失業頻度を直接みることができないため「毎月勤労統計調査」の離職率で代用する)、再就職の困難度を失業期間によりみると、離職率は、卸売・小売業・飲食店で高く、製造業は低い(付属統計表第47表)。一方、失業期間をみると、製造業、建設業で失業期間1年以上の者の割合が高く、卸売・小売業・飲食店では逆に1か月未満の者の割合が高い(付属統計表第48表)。また、最近3年間に離職した者の現在の就業状態をみると、製造業では完全失業者である割合が平均より高く、就業者の割合が他の産業に比べ低い(付属統計表第49表)。

したがって、製造業は、離職率は低い、いったん離職するとバブル崩壊後雇用需要の落ち込みが続いているため再び製造業で職を得ることが難しいうえに、先にみたように他産業への転職も容易ではないことから、失業期間が長くなり、結果として失業率が高くなっていることが分かる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

3) 長期失業者の属性

(失業期間は長期化しているか)

ヨーロッパ諸国では,1970～80年代前半に失業率が急上昇するのにあわせて長期失業者の増加も起こり,長期失業者の解消が雇用政策の大きな課題の一つとなっているが,我が国においても長期失業者は増加しているのだろうか。

そこで,失業期間1年以上の完全失業者が労働力人口に占める割合(長期失業率)をみると,我が国でも長期失業者数は増加しているが,長期失業率の動きは完全失業率の上昇とほぼ同じように上昇している(第1-(1)-7図)。長期失業者割合(失業期間1年以上の者の完全失業者数に占める割合)は22.4%(1999年)と,EU15カ国平均の49.0%(1997年)と比較するとかなり低い。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

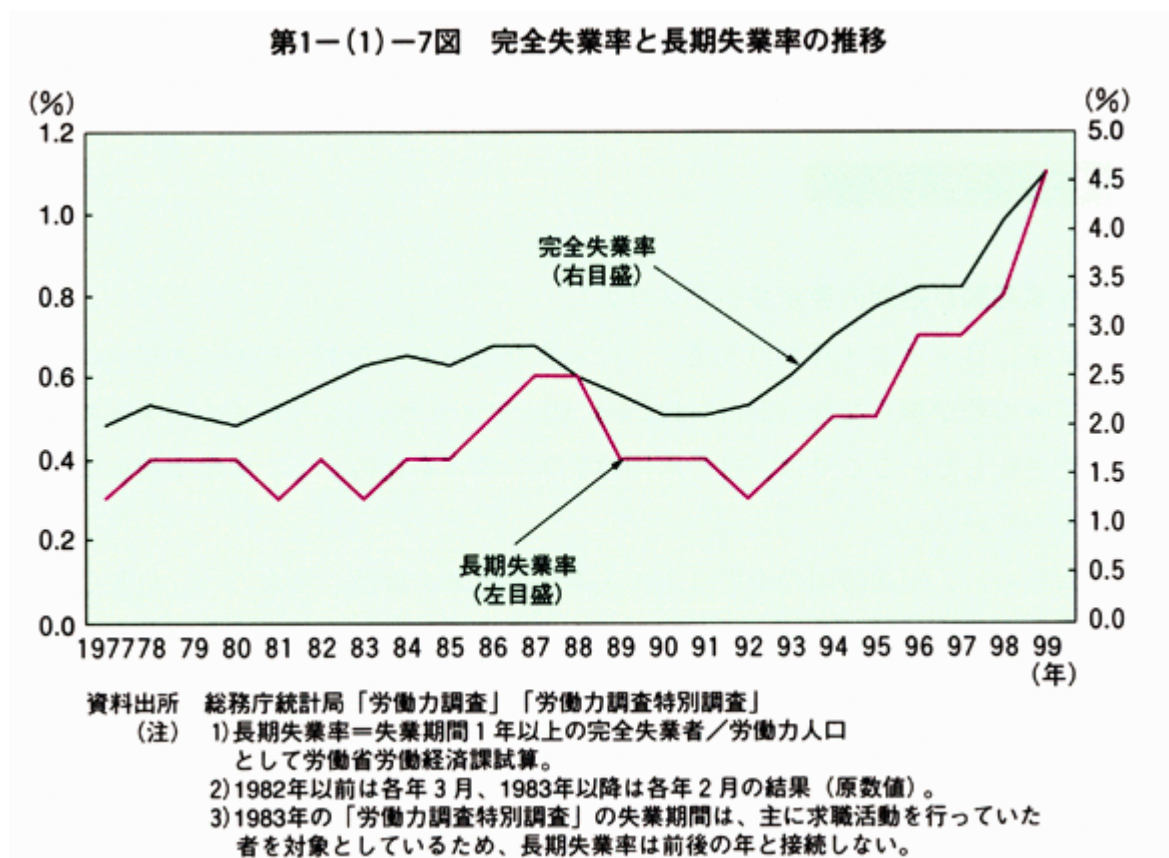
第1節 失業の実態と社会的コスト

3) 長期失業者の属性

(中高年男性,正規職員で多い長期失業者)

年齢別に長期失業者割合をみると,年齢が上がるほど高まる傾向がみられる(付属統計表第50表)。また,男女別には,おおむね男性の方が10%ポイント程度高い水準にある。長期的な動向をみると男女ともやや上昇傾向で推移している(付属統計表第51表)。

第1-(1)-7図 完全失業率と長期失業率の推移



離職理由別には,非自発的離職失業者の方が長期失業者の割合が高くなっている(付属統計表第52表)。非自発的離職失業者には相対的に失業期間が長い中高年齢層が多いことも影響しているとみられるので,離職理由が失業期間に与える影響について年齢をコントロールして推計を行った「第5次人事・労務管理研究会(労働市場専門委員会)資料」によると,自発的離職者は転職成功確率(ハザード率)が高く,失業期間が短いという推計結果が得られており,逆に非自発的離職失業者の方が失業期間が長いことが分かる(付注-2参照)。

前職の就業形態別にみると,正規の職員・従業員(役員を除く)の長期失業者割合がバブル崩壊後上昇して

おり,1999年には12.9%となっている。一方,パート・アルバイト・嘱託その他を合わせたいわゆる非正規雇用者では長期失業者割合は正規の職員・従業員に比べ,平均的にみて低い水準であった。ただし,1999年にはほぼ同水準となっている(付属統計表第53表)。

総じてみると,我が国では,男性,正規の職員・従業員における長期失業者割合の高まる動きが,女性やパート・アルバイトといった相対的に長期失業者割合の低いタイプの労働者の増加によって相殺されているため,全体の長期失業者割合はさほど高まっておらず,長期失業率は完全失業率と同様の動きである。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

4) 失業の日米比較

(失業期間が短期の者が多いアメリカ)

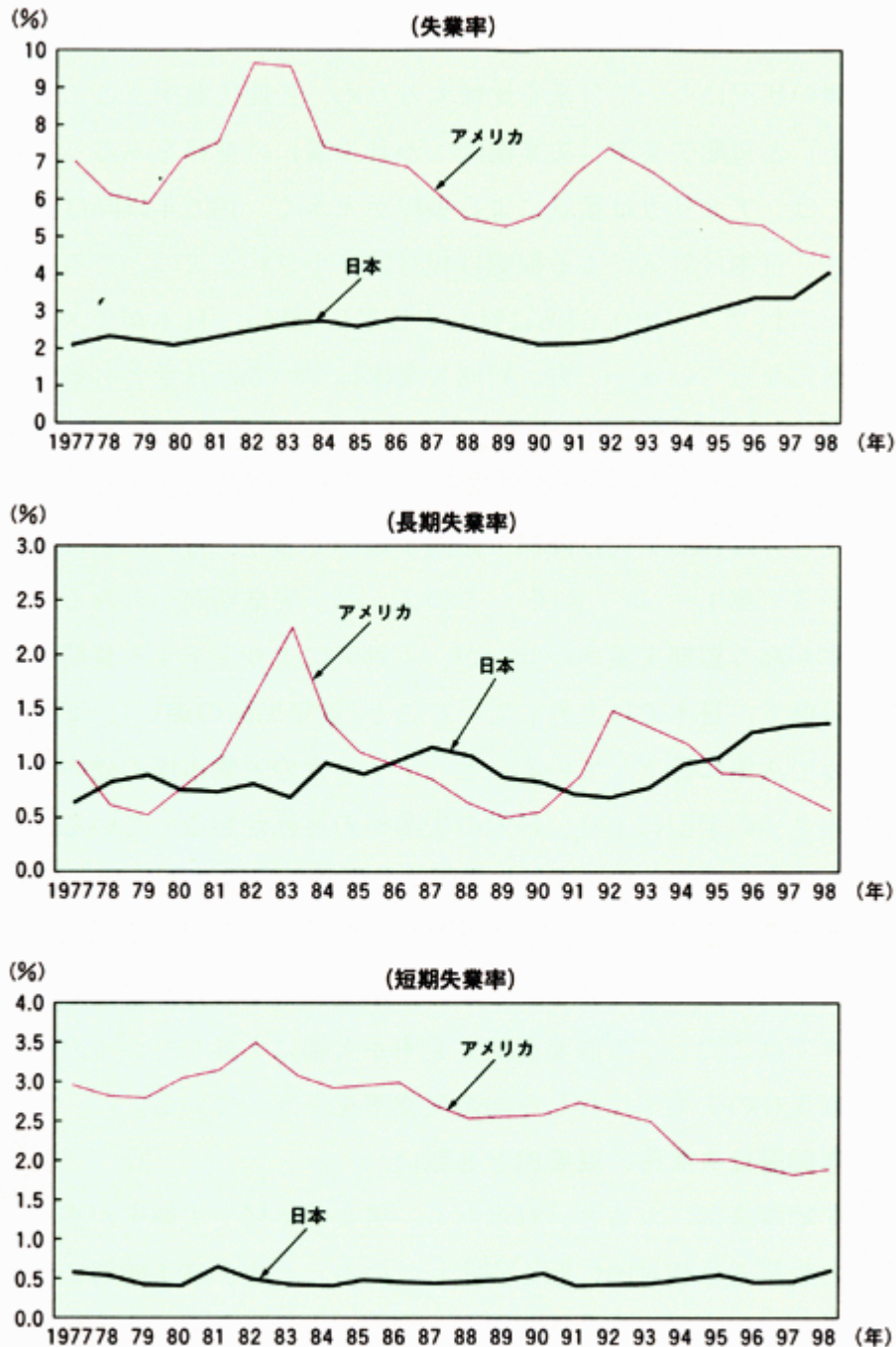
従来、日本とアメリカの失業率には大きな差があったが、1998年の年末になってその差が無くなり、12月には日本4.4%、アメリカ4.3%と日米の失業率の水準が逆転した。ここでは、日米両国の失業の内容を比較して、失業率逆転の背景をみていく。

はじめに、先進諸国の中で日米の失業率の水準を確認しておこう。OECDがILOの定義にしたがって各国の公表失業率を調整した「標準化失業率」で最近20年間の推移をみると、日本は期間を通じて低水準で推移しており、景気変動による振幅も小さい。アメリカは、1980年代はイギリス、ドイツとほぼ同水準で、おおむね5～8%程度の間で変動していたが、1992年以降、好景気を背景に緩やかな低下が続き、1998年には年平均で4.5%にまで低下している(付属統計表第54表)。

次に、失業期間の状況について日米を比較するため、長期失業率(ここでは失業期間半年以上)と短期失業率(失業期間1か月未満)の推移をみると、長期失業率については、アメリカは景気による振幅が大きく、1992年以降は低下しているのに対し、日本は景気による振幅は相対的に小さいがこのところ上昇しており、1998年には、アメリカ0.64%に対して日本1.41%と、日本がアメリカの2倍以上の水準になっている。一方、短期失業率については日米とも景気による変動はないが、アメリカが日本の水準を大きく上回って推移しており、1998年においても、アメリカは1.90%であるのに対し、日本は0.65%にとどまっている。ただし、アメリカは1980年代以降低下傾向が続いており、日米の差は次第に小さくなっている(第1-(1)-8図)。このように、失業期間からみると、日本は長期失業率が高く短期失業率が低いが、1)景気により上下する長期失業率がアメリカでは低下、日本では上昇していること(景気局面の違い)、2)短期失業率がアメリカで次第に低下していること(アメリカの労働市場の効率性の改善の可能性)の2つの要因により、日米の失業率の逆転が起こっている。

第1-(1)-8図 失業期間別失業率の日米比較

第1-(1)-8図 失業期間別失業率の日米比較



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、アメリカ労働省“Employment and Earnings”

(注)

- 1) アメリカは16歳以上。日本は15歳以上。
- 2) 長期失業者は、アメリカは27週間以上の失業者、日本は6か月以上の失業者
- 3) 短期失業者は、アメリカは5週間未満の失業者、日本は1か月未満の失業者
- 4) 長期失業率=長期失業者数/労働力人口
- 5) 短期失業率=短期失業者数/労働力人口
- 6) 日本の長期失業率、短期失業率は各年2月(1982年以前は各年3月)、その他は年平均。
- 7) 1983年の「労働力調査特別調査」の失業期間は、主に求職活動を行っていた者を対象としているため、日本の長期失業率、短期失業率は前後の年と接続しない。

後にみる日米の均衡失業率と需要不足失業率の分析でも同様のことがいえる。

すなわち、労働市場の効率性を表す均衡失業率は、日本では上昇しているが、アメリカでは1990年代に低下している。しかし、水準は日本の方がまだかなり低い。一方、日本ではこのところ需要不足失業率が大幅に上昇しているのに対し、アメリカでは現在の失業率はむしろ均衡失業率を下回っている。

平成11年版 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

4) 失業の日米比較

(日本の男性高年齢層は失業率,就業率とも高い)

また,性別,年齢階級別にみると,日米とも,男女若年層で失業率が高く,30歳台～50歳台の失業率は相対的に低く安定している。一方,高年齢層については,日本の男性60～64歳層の失業率が際だって高い水準にある。また,25～34歳層で日本の女性の失業率がやや高い(第1-(1)-9図)。この傾向について,1991年と1998年の失業率を比較すると,日本では各年齢層で失業率が上昇,アメリカは各年齢層で失業率が低下しており,年齢階級ごとの両国の特徴はこの間に変わっていない(付属統計表第55表)。日本で男性の60-64歳層の失業率が高い背景には,日本男性の高年齢層の労働力率が非常に高いことがあげられる。アメリカの男性60～64歳層の労働力率は55.4%であるのに対して,日本の男性60～64歳層の労働力率は74.8%であり,20%ポイント近い開きがある。この結果,就業率(就業者数/人口総数)をみると,アメリカは53.8%であるのに対し,日本は失業率の水準が7%ポイント以上高いにもかかわらず67.3%と就業率は10%ポイント以上高い(前出第1-(1)-9図)。このように,日本の男性60～64歳層の失業率が高いのは,日本の男性高年齢層の高い就業意欲にこたえるだけの就業機会に不足しているためであり,逆にアメリカにおいて高年齢層の失業率が高まらない背景には,労働力率が50歳台から段階的に低下することにもみられるように,早期に引退する人が多いことがある。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

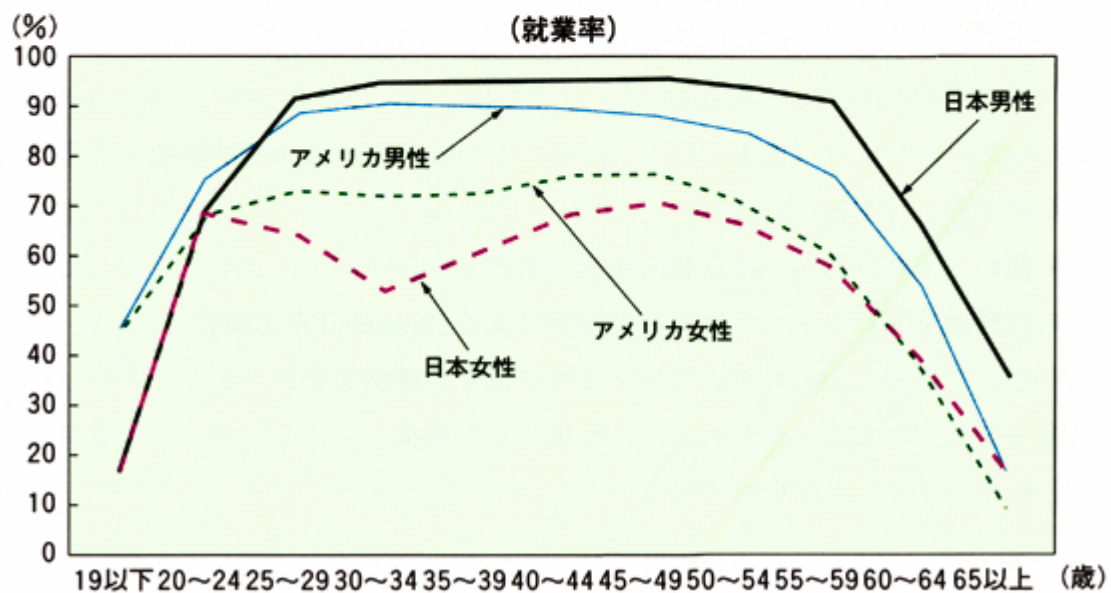
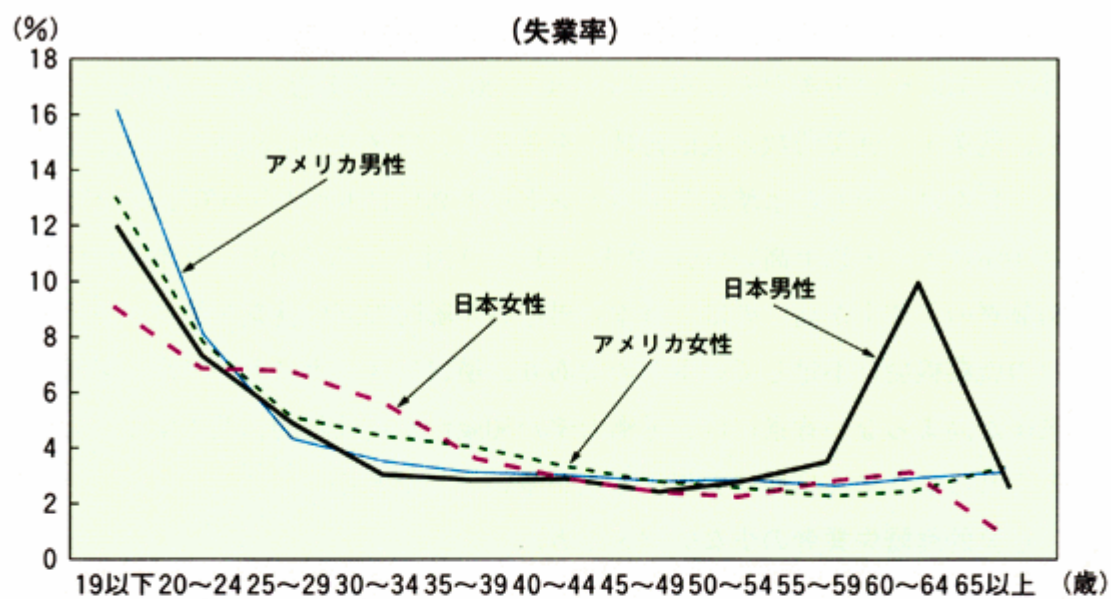
4) 失業の日米比較

(自発的離職失業者の少ないアメリカ)

求職理由別に両国の失業者の内訳をみると、日本では自発的離職失業者の割合が1998年には36.2%を占めており、最近10年間は非自発的離職失業者より多くなっている。一方、アメリカでは、日本の定義で自発的離職にほぼ相当するJob Leaversの割合が1998年で11.8%である。逆に、非自発的離職失業者は日本では完全失業者の30.5%であるが、アメリカではこれにほぼ相当するJob Losersが約半数を占めている(第1-(1)-10図)。したがって、非自発的離職失業率を試算すると、日本の1.3%に対し、アメリカは2.0%となり、アメリカの方がかなり高い。また、日本では自発的離職失業者が増加傾向にあるが、アメリカでは求職理由を問わずこのところ減少傾向にある(付属統計表第56表)。なお、転職が盛んであるといわれているアメリカで自発的離職失業者が少ない背景には、様々な要因があると思われるが、在職中から職探しを活発に行い、失業を経ずに転職するものが多いのではないかとすることも考えられる。

第1-(1)-9図 年齢階級別失業率、就業率の日米比較

第1-(1)-9図 年齢階級別失業率、就業率の日米比較



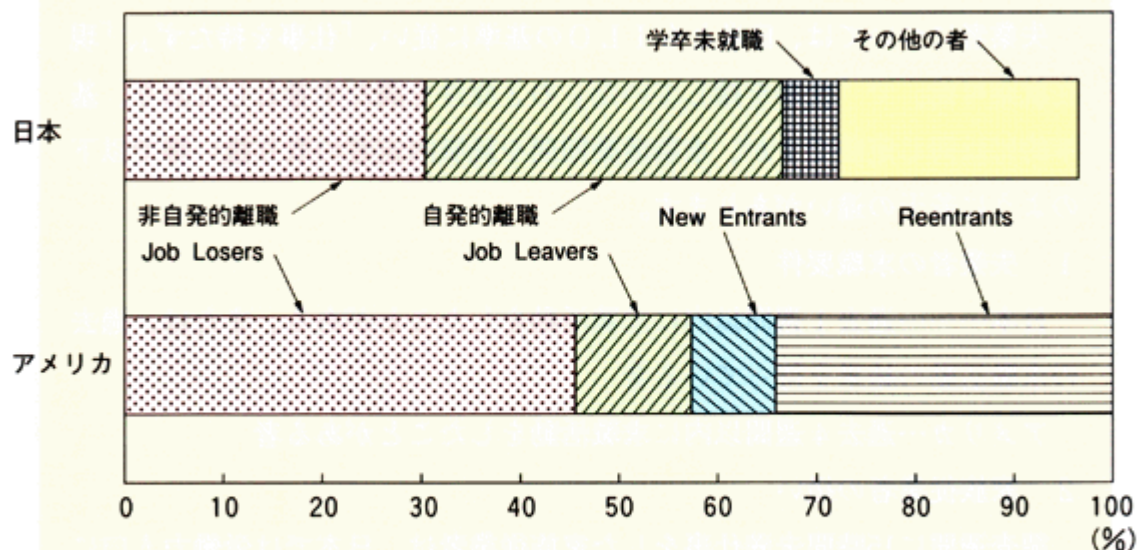
資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、アメリカ労働省“Employment and Earnings”

(注) 1) 日本、アメリカとも1998年平均結果。

2) 19歳以下の階級は、日本は15～19歳、アメリカは16～19歳。

第1-(1)-10図 失業者の求職理由別構成比

第1－(1)－10図 失業者の求職理由別構成比



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、アメリカ労働省“Employment and Earnings”

(注) 1) 日本、アメリカとも1998年平均結果。

2) 離職理由が不詳の者及び統計上の不突合のため合計は100%にならない。

日米の失業者の定義の違い

失業者については、日米ともILOの基準に従い、「仕事を持たず」、「現在就業可能」で「仕事を探していた」の3要件を満たす者としており、基本的には同じ定義ですが、求職活動期間や就職内定者の取り扱い等で以下のように若干の違いがあります。

1 失業者の求職要件

日本……過去1週間以内に求職活動をしたことがある、または、過去の求職活動の結果を待っている者

アメリカ……過去1週間以内に求職活動をしたことがある者 2 家族従業者の扱い

調査週間に15時間未満仕事をした家族従業者は、日本では労働力人口に含まれるが、アメリカでは非労働力人口となる。

なお、レイオフ(一時休業)については、アメリカではレイオフされ復職を待っている者は求職活動の有無を問わず失業者に含めますが、日本の一時休業は雇用関係が一般に継続しているため、就業者に含めています。1999年2月の日本の完全失業率について、「労働力調査」「労働力調査特別調査」のデータを用いてアメリカ定義による試算をしてみると、次のようになります。

完全失業率(原数値、公表値) = 4.7%

労働力人口(日本定義、公表値) = 6,648万人

就業者数(日本定義) = 6,334万人 から

就業時間15時間未満の家族従業者 = 41万人 を差し引き、

就業者数(アメリカ定義) = 6,334 - 41

= 6,293万人

※(参考)企業都合による休業者 24万人

完全失業者(日本定義) = 313万人 から

過去の求職活動の結果を待っている者で、1か月以内に求職活動を行っていない者 = 59万人を差し引き

非労働力人口から 過去の求職活動の結果を待っていないが、調査週間を除く1か月以内に求職活動を行い、仕事にすぐつける者(家事通学のため続けられそうにない者を除く) = 12万人及び 1か月以内の就職内定者で仕事にすぐつける者 = 11万人を加えて、

完全失業者(アメリカ定義) = 313 - 59 + 12 + 11

=277万人

したがって,

労働力人口(アメリカ定義) = $277 + 6,293$

=6,570万人

完全失業率(アメリカ定義) = $277 \div 6,570$

=4.2%

(注)1)日本の就業者は自衛官を含む。アメリカは軍人を除く。

2)アメリカ定義では,就職内定者について4週間以内に求職活動があり調査対象週に就業を希望し,かつ就業可能状態である者が失業者とされるが,日本については就業内定者の求職活動のデータがないので,1か月以内の就業内定者で仕事にすぐつける者を全て失業者と扱った。このため,アメリカ定義よりやや大きめの数値となっている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

5) 失業の社会的コスト (失業増加の影響)

失業の増加は社会に様々な影響をもたらす。まず,マクロ的には労働力が十分に活用されないことにより,経済が持つ潜在的な生産能力が発揮されなくなってしまうとともに,需要面では,所得の減少,消費マインドへの影響の両方を通じて消費の減退をもたらす。また,失業により家計は収入を失い,消費パターンを変更することを余儀なくされる。財政の面においても,失業給付の増加や税収の減少などの影響を受けることが避けられない。また,失業そのものが与える心理的ショックも大きいと考えられる。以下では,このような失業が社会にもたらす影響を検証する。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

5) 失業の社会的コスト

(マクロ経済への影響)

まず、失業が経済に与える影響をマクロ経済の供給面からみると、失業により、本来経済活動にプラスの寄与をするはずの労働力が遊休化し、経済的損失が生じると考えられる。これについては、コブ・ダグラス型生産関数を基に推計したところ、失業率1%ポイントの上昇(就業者が、1998年の労働力人口の1%にあたる68万人減少したとする)により、実質GDPが0.7%減少するという結果が得られた(付属統計表第57表)。

次に、需要面の影響をみると、失業の増加により所得が減少したり資産価値が低下すると消費は減少するが、雇用環境の悪化は消費マインドにも悪影響を与える。実際、第I部第3章でもみたように、雇用・失業情勢が悪化して以降、消費者態度指数の低い水準が続いており、消費性向は低下している。この点を見るために、消費性向を、実質可処分所得(前年比)、需要不足失業率、金融資産の可処分所得倍率で説明する回帰式を推計したところ、需要不足失業率が1%ポイント上昇すると、消費マインドの低下により、消費性向は2.4%ポイント減少するという結果が得られた(付属統計表第58表)。1998年の需要不足失業率の上昇が0.46%ポイントであることから試算すると、需要不足失業率の上昇により、1998年の消費性向は約1%ポイント押し下げられたことになる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

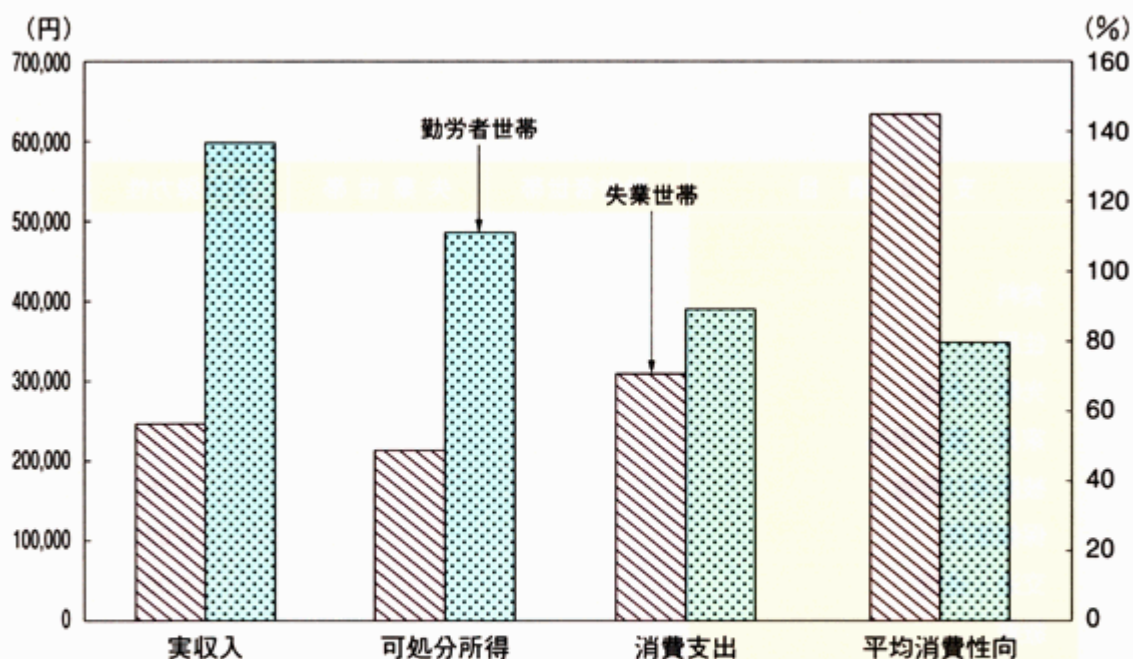
5) 失業の社会的コスト

(失業世帯の家計)

次に、失業による家計収入の減少(1か月当たり)を、総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)の特別集計で確認する。ここでは、比較の便宜上、世帯主の年齢が40～59歳で仕事を探している世帯(世帯人員平均3.12人、世帯主の年齢平均51.7歳)を失業世帯とし、これと世帯人員3人、世帯主の年齢40～59歳の勤労者世帯(世帯主の平均年齢は50.5歳)を比較することとする。まず、家計の収入水準をみると、勤労者世帯の実収入を100としたときの、失業世帯の実収入は41.5と、世帯主が失業すると実収入は半分以下になる。実収入から税金等の非消費支出を差し引いた可処分所得をみても、勤労者世帯100に対して失業世帯は43.8となっている。これに対し、消費支出をみると勤労者世帯100に対し、失業世帯79.7と、勤労者世帯と失業世帯の差は実収入における差よりかなり小さく、消費支出の可処分所得に対する割合を示す平均消費性向は、勤労者世帯が79.9%であるのに対し、失業世帯では145.4%となっている。これは、以下でみるように、預貯金引き出し等により実収入を補てんしているためである(第1-(1)-11図)。

第1-(1)-11図 失業世帯と勤労者世帯の家計

第1-(1)-11図 失業世帯と勤労者世帯の家計（1か月当たり）



資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」（1994年）を総務庁統計局にて特別集計

(注) 1)失業世帯は、40～59歳の世帯主が仕事を探している非就業者の世帯とし、比較の対象とする勤労者世帯は、世帯人員3人、世帯主の年齢40～59歳の勤労者世帯とした。

2)実収入、可処分所得、消費支出は左目盛り、消費性向は右目盛り。

次に、失業世帯の収入構造(1か月当たり)をみると、収入(実収入と実収入以外の収入の合計)のうち、預貯金引き出しが58.4%と、大きな割合を占めている。また、実収入のうち、世帯主以外の世帯員の勤め先収入(8万9,663円)の占める割合は、勤労者世帯(勤労者世帯全体の平均)では17.2%であるのに対して、失業世帯では36.3%となっており、世帯主が失業している家計における、配偶者などの他の世帯員の勤め先収入の重要さがうかがえる。また、失業世帯の預貯金、保険、有価証券といった金融資産の現在高をみると、1,390万5,934円と、勤労者世帯(1,242万7,035円)よりやや多い。

このように、失業世帯は、世帯主収入の大きな減少に対して、配偶者の収入等で支えらるとともに、ある程度豊富にある資産を取り崩すことで、消費水準の低下を抑えている。しかし、これには限度があり、失業が長期化し、1年間金融資産の取り崩しが続くと、金融資産の約3分の1を取り崩すことになってしまう。

次に、消費構造についてみよう。ここでは、失業世帯としてはデータの都合上、世帯主の年齢が60歳未満の無職世帯(世帯人員平均2.93人、世帯主年齢平均51.6歳)を用いる。これまでの議論と比較すると、世帯主が仕事を探していない世帯も含まれてしまうことに留意を要する。比較対象の勤労者世帯については引き続き世帯人員3人、世帯主年齢40～59歳の勤労者世帯である。消費支出の構成をみると、収入の違いを反映して、食料、住居、光熱・水道、保険・医療といった支出弾力性が低い必需的な支出については、失業世帯の方が、構成比が高くなっている(第1-(1)-12表)。これに対して、教育、その他の消費支出、被服及び履物といった支出弾力性が高い選択的な支出については、勤労者世帯の方が支出割合が高い。しかし、勤労者世帯について世帯主の年齢、可処分所得、世帯人員、持ち家率、現在貯蓄高を説明変数とした各消費項目の消費関数を推計し、これに失業世帯の各属性を当てはめて試算してみたところ(付注-3参照)、消費支出の合計は試算値が19万338円となり、実際の消費支出(31万4,615円)を大きく下回った。消費性向は、実際は146.4%であるのに対して、試算値では88.5%となっている。また、消費項目別にみると、どの項目も、実際の支出額の方が推計値より大きくなっているが、食料、光熱・水道等の選択性の低い項目では実際の金額と推計値の差が小さいのに対して、被服及び履物、教育といった選択性の高い項目では、実際の金額と推計値の差が大きい。これらのことから、失業世帯では勤労者世帯に比べ選択的消費への支出の割合が低くなっているが、貯蓄を取り崩して選択的消費にまわし、所得の減少ほどに生活水準を下げないようにしていると考えられる。

第1-(1)-12表 勤労者世帯と失業世帯の消費構造

第1-(1)-12表 勤労者世帯と失業世帯の消費構造

支 出 項 目	勤労者世帯	失 業 世 帯	支出弾力性
	%	%	
食料	21.6	22.2	0.583
住居	4.1	6.6	0.733
光熱・水道	4.7	5.2	0.278
家具・家事用品	3.6	3.9	1.107
被服及び履物	5.9	5.1	1.267
保健医療	2.1	4.3	0.839
交通・通信	10.9	13.7	1.060
教育	4.6	3.3	1.504
教養娯楽	7.9	8.2	1.177
その他の消費支出	34.6	27.4	1.502

資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)

(注) 1)支出弾力性は、全国勤労者世帯の消費支出弾力性係数。

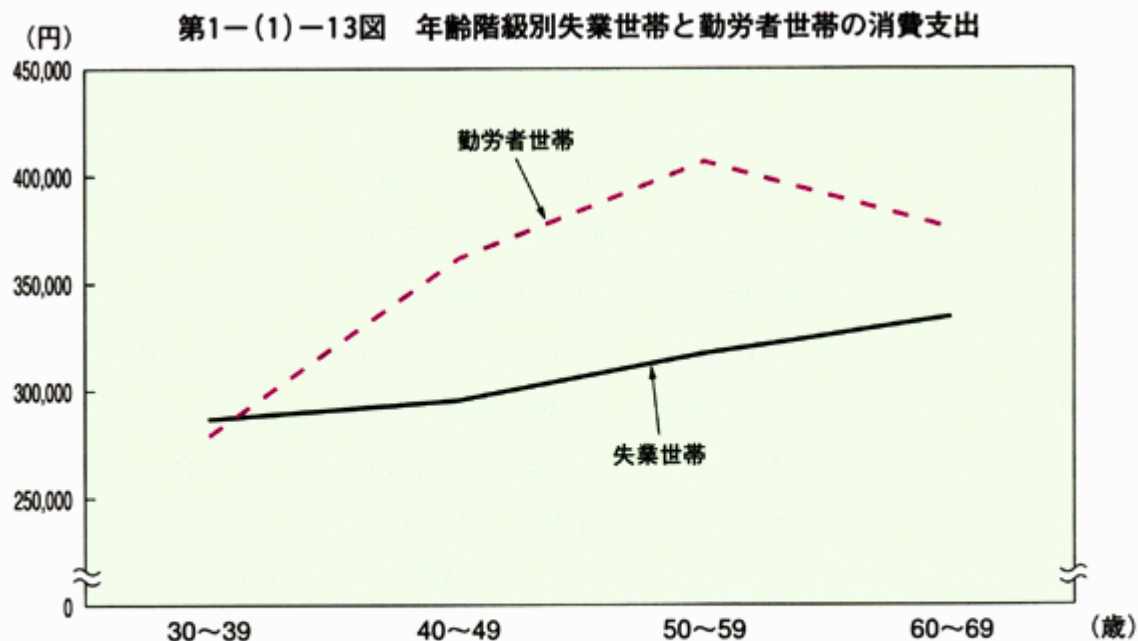
2)勤労者世帯は、世帯人員3人、世帯主の年齢40～59歳の勤労者世帯。

3)失業世帯は、世帯主の年齢60歳未満の無職世帯。

しかし、年齢階級別に30歳台から60歳台の失業世帯(世帯主が仕事を探している世帯)と勤労者世帯の消費支出を比較すると、勤労者世帯では、ライフサイクルに対応して50歳台の消費支出が最も大きくなるカーブを描くのに対して、失業世帯ではそうしたカーブはみられない(第1-(1)-13図)。したがって、両者の差はこの層で最も拡大している。このことは、年齢階級別にみると、50歳台の失業世帯が、ライフサイクル上は必要となる消費を大きく切り下げざるを得ない最も厳しい状況に置かれていることを示唆している。

次に、1994年の失業世帯と勤労者世帯の収入、消費、貯蓄について1984年と比較する(第1-(1)-14図)。ここでも失業世帯は、世帯主の年齢が60歳未満の無職世帯とし、勤労者世帯は、世帯人員3人、世帯主の年齢40～59歳の勤労者世帯とする。実収入をみると、失業世帯では37.0%上昇し、勤労者世帯では41.6%上昇し、それほど大きな差はない。また、失業世帯における、配偶者などの勤め先収入は約2倍となっており、家計を支える役割が大きくなっている。消費支出は、失業世帯では45.7%上昇と、勤労者世帯(29.4%上昇)以上に上昇している。したがって、勤労者世帯の消費支出を100とした失業世帯の消費支出は1984年には72.3であったのが、1994年には81.4に上昇し、勤労者世帯と失業世帯の消費支出の差が縮小している。消費の構成をみると、失業世帯、勤労者世帯ともに、食料、光熱・水道のような必需的な支出の割合が低下している。貯蓄についてみると、失業世帯では、93.8%上昇、勤労者世帯では、82.3%上昇と、ともに2倍近くになっているが、平均貯蓄率は、勤労者世帯では上昇しているが、逆に失業世帯では、マイナス幅が拡大している。このように、家計の実収入における配偶者等の収入の役割が大きくなったこと、選択的消費が増加して、消費に節約の余地が増加したこと、貯蓄が増加して、貯蓄の取り崩しが行いやすくなり、消費水準を大きく落とさないことが可能になったことから、家計が世帯主の失業から受けるショックは10年前よりは小さくなっていると考えられる。

第1-(1)-13図 年齢階級別失業世帯と勤労者世帯の消費支出



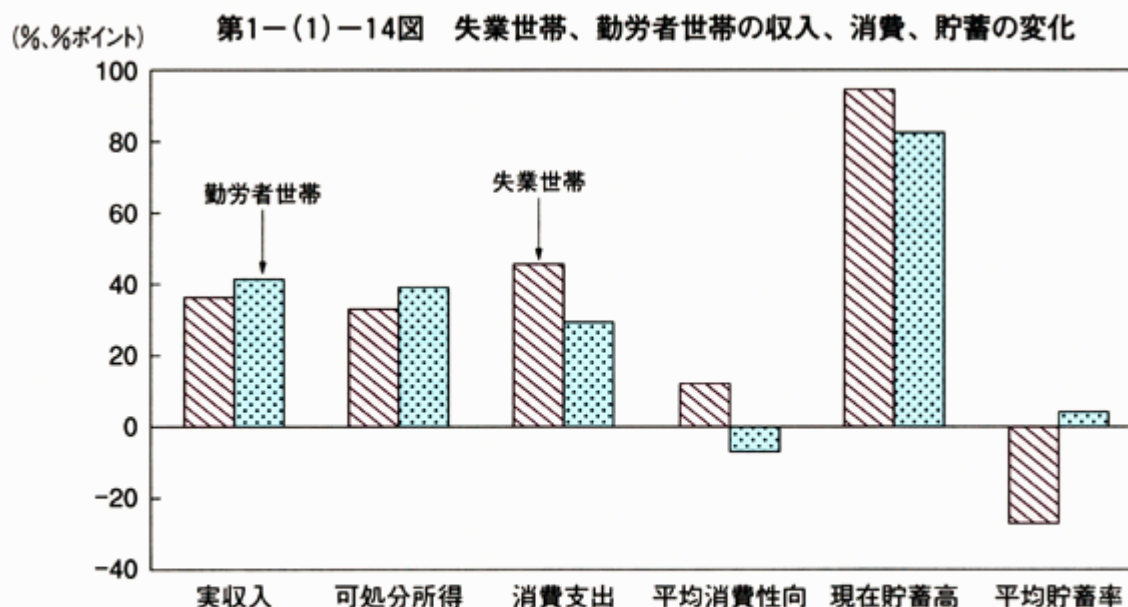
資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」(1994年)を総務庁統計局にて特別集計

(注) 1) 失業世帯は、世帯主が仕事を探している非就業者の世帯。

2) 勤労者世帯は、世帯人員3人の勤労者世帯。

3) 30歳未満層及び70歳以上層については、サンプル数等の都合により、分析の対象から外している。

第1-(1)-14図 失業世帯、勤労者世帯の収入、消費、貯蓄の変化



資料出所 総務庁統計局「全国消費実態調査」

(注) 1) 消費性向、平均貯蓄率は、1984年と1994年の差(単位%ポイント)。

それ以外は、増減率(単位%)。

2) 失業世帯は、世帯主の年齢60歳未満の無職世帯。

3) 勤労者世帯は、世帯人員3人、世帯主の年齢40～59歳の勤労者世帯。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

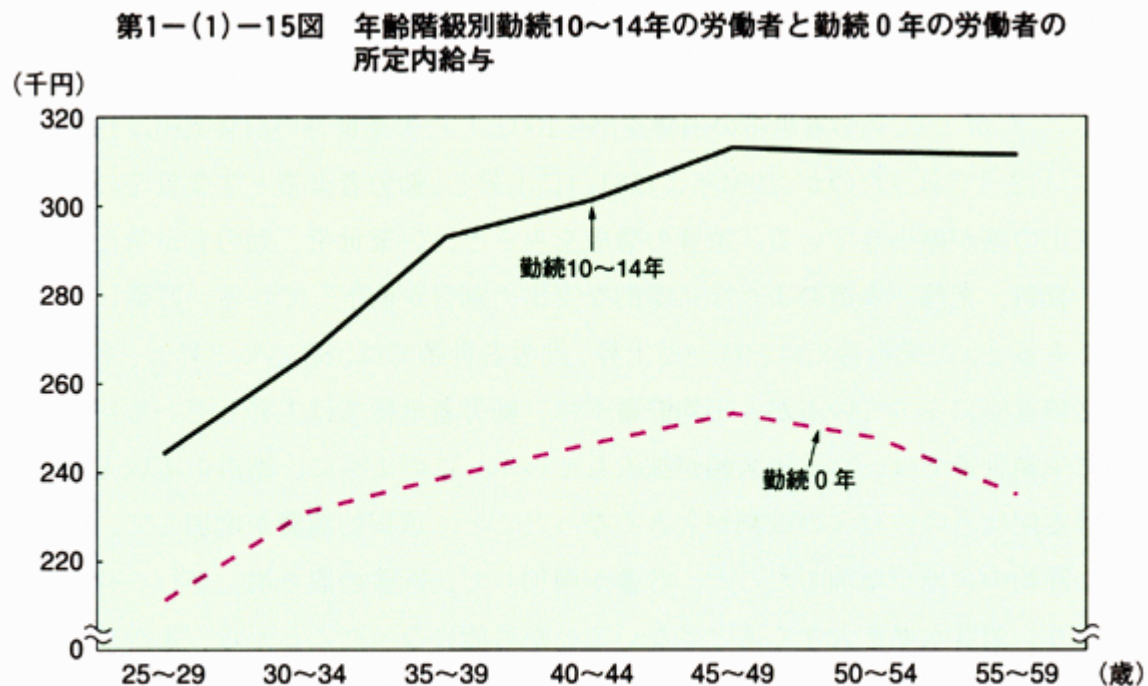
第1節 失業の実態と社会的コスト

5) 失業の社会的コスト (技能の損失)

失業・転職した場合を考えると、多くの企業には、仕事の進め方、組織間の調整のノウハウ等、その企業特有の技能があるので、転職後すぐに以前から継続して勤めている労働者と同様に仕事をするのは難しい。また、失業が長引くと、企業間で一般的に通用する技能も低下していく。したがって、失業・転職することにより、技能の損失が発生していると考えられる。以下では、失業が職業能力に与える影響について考える。

技能について直接評価した統計が存在しないため、技能のレベルをある程度賃金が表していると仮定して、労働省「賃金構造基本統計調査」(1998年)により勤続0年の労働者の所定内給与額を勤続10～14年の労働者の所定内給与額と比較することで、失業による技能の損失を確認することにする。そこで、我が国雇用慣行の影響(年功賃金)を考慮し、賃金の年齢別プロファイルの傾きが相対的に緩やかで、また、母集団数が比較的大きい、製造業、企業規模10～99人、男性、高卒以上の生産労働者(25～59歳)についてみると、勤続0年の労働者の所定内給与は勤続10～14年の労働者の所定内給与を約2割下回っている。これを年齢階級別にみると、両者の格差は25～29歳層では86%、55～59歳層では76%と、おおむね年齢階級が上がるにしたがって格差が大きくなっており、中高年齢層で転職により技能の損失が大きいことがうかがえる(第1-(1)-15図)。

第1-(1)-15図 年齢階級別勤続10～14年の労働者と勤続0年の労働者の所定内給与



また、ホワイトカラーについて、(株)電通総研「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」(1995年)でみると、中途採用者が社員と同様に活躍できるようになるまでの期間について「半年以上」と答えた企業が過半数となっている。これは、新しい仕事やより高い専門性のための職業能力開発に加え、仕事の進め方等の前の企業の技能がいかせないその企業特有の技能の取得に一定の期間を必要とするからであると考えられる。

失業と技能の関係で最も懸念されることは、技能形成にとって重要な若年期の失業率が高いことである。若年層の転職は、適職探索という意味もあるので、一概に問題視する必要はないが、転職を繰り返して、一つの仕事に就く期間が短いと、技能を蓄積していくことができなくなる。日本労働研究機構「高卒者の初期キャリア調査」(1993年)で若年層のキャリアパターンと職業能力に関する認識をみると、男女とも正規雇用を継続しているパターンの者に高技能の仕事で一人前となっている割合が多く、離職や非正規就業の経験があったり、中途就業の場合は、相対的に低技能や見習いの割合が多い(第1-(1)-16表)。

この結果から、若年層の高度な技能の習得について、失業・転職はマイナスの

第1-(1)-16表 若年層のキャリアパターンと職業能力に関する認識

第1－(1)－16表 若年層のキャリアパターンと職業能力に関する認識

性、区分	キャリアパターン				
	計	正規継続	正規離職	新卒非正規	中途就業
男性					
高技能一人前	36.7	44.8	33.3	37.8	12.9
高技能見習い	27.4	24.6	26.7	21.6	41.9
低技能一人前	26.7	23.1	30.7	29.7	29.0
低技能見習い	4.6	3.0	4.0	5.4	12.9
その他	4.6	1.5	5.3	5.4	3.2
女性					
高技能一人前	22.3	36.2	13.0	12.1	0.0
高技能見習い	13.8	7.8	20.3	20.7	5.9
低技能一人前	48.1	44.8	47.8	48.3	70.6
低技能見習い	8.1	1.7	13.0	12.1	17.6
その他	7.7	9.5	5.8	6.9	5.9

影響を与えていることがうかがえる。

また、3年間にわたる追跡調査を行っている(財)家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」によると、パネル1(第1年度,1993年)までの転職回数を基準に、パネル1からパネル3(第3年度,1995年)までの女性の転職率をみると、パネル1までの転職回数が多いほど、その後2年間の転職率が高いという結果になっている(付属統計表第59表)。また、同様にパネル2(第2年度,1994年)までの転職回数を基準に、パネル2からパネル3までの男性の転職率をみても、おおむね、パネル2までの転職回数が多いほど、その後1年間の転職率が高いという結果になっている。この結果から、転職は繰り返される傾向にあると考えられ、若年層の転職の繰り返しによる技能形成の機会の損失が懸念される。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

5) 失業の社会的コスト (財政面への影響)

失業が財政面に与える影響としては、失業の増加による雇用保険収支バランスの悪化、税収、社会保険料収入の減少等が考えられる。

雇用保険について、受給者数(高年齢者給付金、特例一時金、日雇労働求職者給付を含む)と離職失業者数の弾性値をみると0.802(計測期間1985年度から1997年度)となっている。また、第1部第1章第2節で用いる賃金関数によると、失業率が1%上昇すると、賃金は0.9%ポイント低下する(付注-4参照)。

1人当たり支給額が賃金と同じだけ低下するとすると、両者の効果を併せると失業率1%の上昇(失業者数68万人の増加、1997年度の離職失業者の割合を基に計算すると離職失業者数は4万人の増加)により、雇用保険支給額は、22%増加する計算となる。さらに、雇用者の減少分による雇用保険料収入の減少も併せて考えると、雇用保険の収支バランスはそれ以上に悪化することになる。

次に、失業の増加による税収への影響をみる。経済企画庁「短期日本経済マクロ計量モデルの構造とマクロ経済施策の効果」(1998年)における、税収を賃金等で説明する関数によると、家計収入(俸給・賃金総額、個人企業所得、家計財産所得)が1%減少すると個人税の収入が1.2%減少するという結果になっている。家計収入のうち俸給・賃金総額は77%を占めているので、前にならって1人当たりの賃金が0.9%低下することも織り込むと、失業率の1%の上昇により、個人税の収入は約2%減少することになる。同様に失業の増加による社会保障負担の減少を確認すると、俸給・賃金総額が1%減少することにより、社会保障負担は0.9%減少するという結果になっており、やはり、失業率の1%の上昇は、社会保障負担を約2%減少させることになる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第1節 失業の実態と社会的コスト

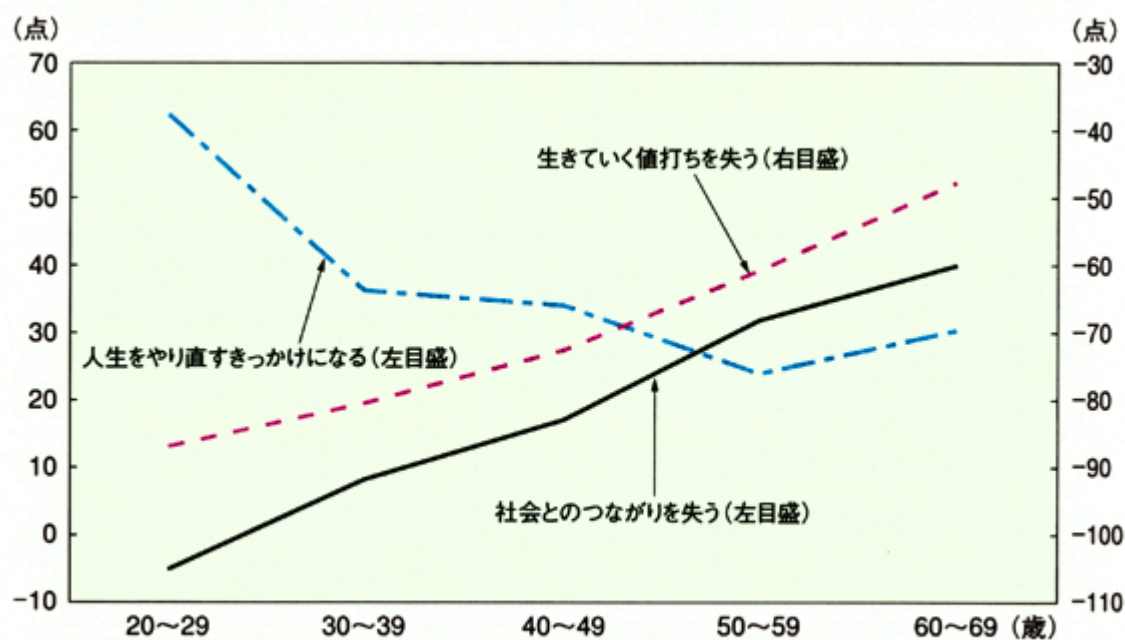
5) 失業の社会的コスト

(心理面への影響)

以上ではマクロ経済、消費、財政等の経済面における失業の影響を中心に確認したが、仕事時間は生活時間の大きな部分を占め、自己実現の場の一つとなっていること、職場が生活の中の一つのよりどころとなっていること、失業そのものの抵抗感等から、失業により受ける心理的な影響も無視できないものと思われる。

第1-(1)-17図 年齢階級別有職者の失業に対するイメージ

第1-(1)-17図 年齢階級別有職者の失業に対するイメージ



資料出所 日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」(1999年)

(注) 得点化は、回答者割合を点数(「そう思う」2点、「どちらかといえばそう思う」1点、「どちらかといえばそう思わない」-1点、「そう思わない」-2点)で加重した合計とした。

日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」(1999年)により、有職者に失業に対するイメージを聞いた結果をみると、全体の半数以上が「社会とのつながりを失う」と回答し、約3割が「生きていく値打ちを失う」と回答しており、失業はマイナスのイメージが強い(附属統計表第60表)。一方、「人生をやり直すきっかけになる」というプラスイメージを持っている者も約6割と、かなりいる。また、年齢階級別にみると、年齢階級が高くなるに従いマイナスイメージが強くなり、プラスイメージが弱くなる(第1-(1)-17図)。したがって、中高年齢層の方が失業により受ける心理的な影響が大きいと考えられる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

1) 失業の構造

(労働市場の構造とUV分析)

ここでは、失業率の中長期的な上昇について、その背景を探ることとする。

我が国の失業率は、景気循環に応じて変動しつつ、中長期的に上昇傾向にあるが、これは、失業には、労働力需要と労働力供給の関係に応じて変動する需要不足失業と労働市場の構造によって決定される構造的失業及び摩擦的失業があるからである。それぞれは次のようなものである。

1) 需要不足失業…景気後退期の需要不足により生じる失業

2) 構造的失業…市場全体としては数量的に需要・供給のバランスがとれているにもかかわらず、企業が求める人材と求職者の持っている特性(職業能力や年齢等)との違い(質の違い)があるため生じる失業(ミスマッチ失業)

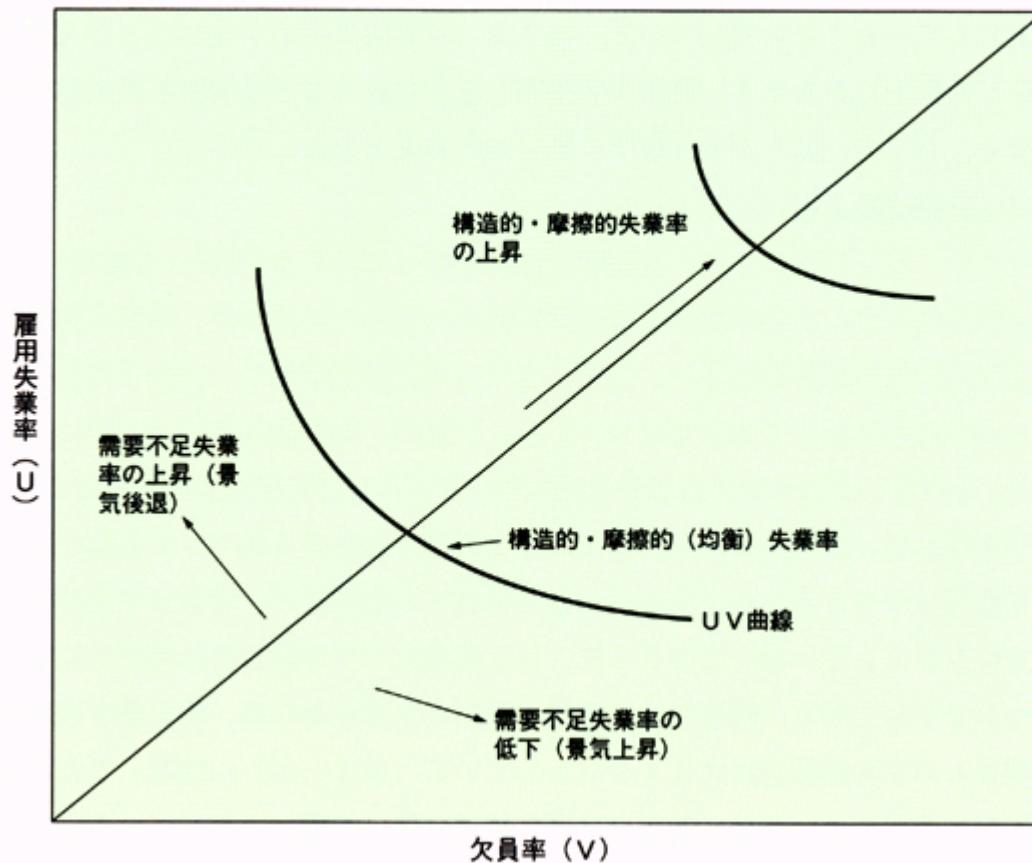
3) 摩擦的失業…職探しの際に、情報の不完全性、(地域間等)移動などにより時間がかかるために生じる失業

もつとも、これらを厳密に区分することは難しく、特に、実証上、構造的失業と摩擦的失業の区分は困難なので、通常は、この2つを併せて構造的・摩擦的失業と呼んでいる。

そこで、まず、UV分析という手法を用いて実際の完全失業率を需要不足失業率と構造的・摩擦的失業率に分けて、それぞれの動向をみることとする(第1-(2)-1図)。

第1-(2)-1図 UV分析の考え方

第1-(2)-1図 UV分析の考え方



UV分析は労働力供給を失業率(U,ここでは雇用失業率),労働力需要を欠員率(V)で表して,図に描くことにより,失業率を需要不足失業率と構造的・摩擦的失業率に分解する手法である。すなわち,UとVを縦軸,横軸として図を描くと,一般に,欠員率が低下(上昇)すると失業率は上昇(低下)することから,失業率(U)と欠員率(V)との関係は右下がりの曲線(UV曲線)として描ける。この曲線と45度線との交点は,総量として,労働力需要(欠員)と労働力供給(失業)が一致した状態であるので,その時の失業率は,需要不足のない状況での失業率すなわち構造的・摩擦的失業率となる。こうした計算方法による構造的・摩擦的失業率は,需給が均衡している点における失業率という意味で均衡失業率ともいう。この手法では需要不足失業率は現実の失業率とこの構造的・摩擦的失業率との差として計算される。また,UV曲線の右上方へのシフトは,より大きい欠員率と失業率が併存し,構造的・摩擦的失業率が上昇していることを表している。構造的・摩擦的失業率が等しいとき(同一のUV曲線上にあるとき),雇用失業率が左上方に動くことは需要不足失業率の上昇を,右下方に動くことは需要不足失業率の低下を表している。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

1) 失業の構造

(UV曲線は右上方にシフト)

そこで、UV分析により、具体的に推計を行ってみよう(付注-5参照)。UV曲線をみると、1975年頃まではほぼ安定的に描けていたのが、高度成長期から安定成長期への移行に伴い、労働市場でも構造変化が生じ、1970年代後半から1980年初めにかけて右上方にシフトし、構造的・摩擦的失業率が大幅に上昇した。その後、1983年頃から1989年頃にかけて、再び安定的な曲線が描けたが、バブル期には、労働力不足感が高まる中で労働力需給のミスマッチも縮小し、UV曲線はやや下方にシフトした。さらにバブル崩壊後は、再びUV曲線が右上方にシフトしている。このように、UV曲線はバブル期以外は傾向的に右上方へシフトしており、構造的・摩擦的失業率の上昇がみられ、特に第1次石油危機後とバブル崩壊後に大きくシフトしている(第1-(2)-2図)。また、需要不足失業率については1998年には景気後退に伴い大幅に上昇している。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

1) 失業の構造

(1990年代はアメリカとドイツ,フランスが逆の動き)

欧米主要国のUV曲線の動きをみると,ドイツ,フランス,イギリスでは1970年代から1980年代にかけて曲線が右上方にシフトし,ドイツ,フランスでは1990年代もその動きが続いている。一方,アメリカでは,1970年代から1980年代にかけて右上方シフトがみられたが,1990年代に入り逆に左下方にシフトしており,1980年代より構造的・摩擦的失業率が低下していることがうかがえる(第1-(2)-3図)。実際,OECDの推計によると,アメリカの均衡失業率は1986年の6.2%から1997年には5.6%に低下している(付属統計表第61表)。先に第II部第1章第1節でみたように,このことが,アメリカの失業率の低下の一因となっている。

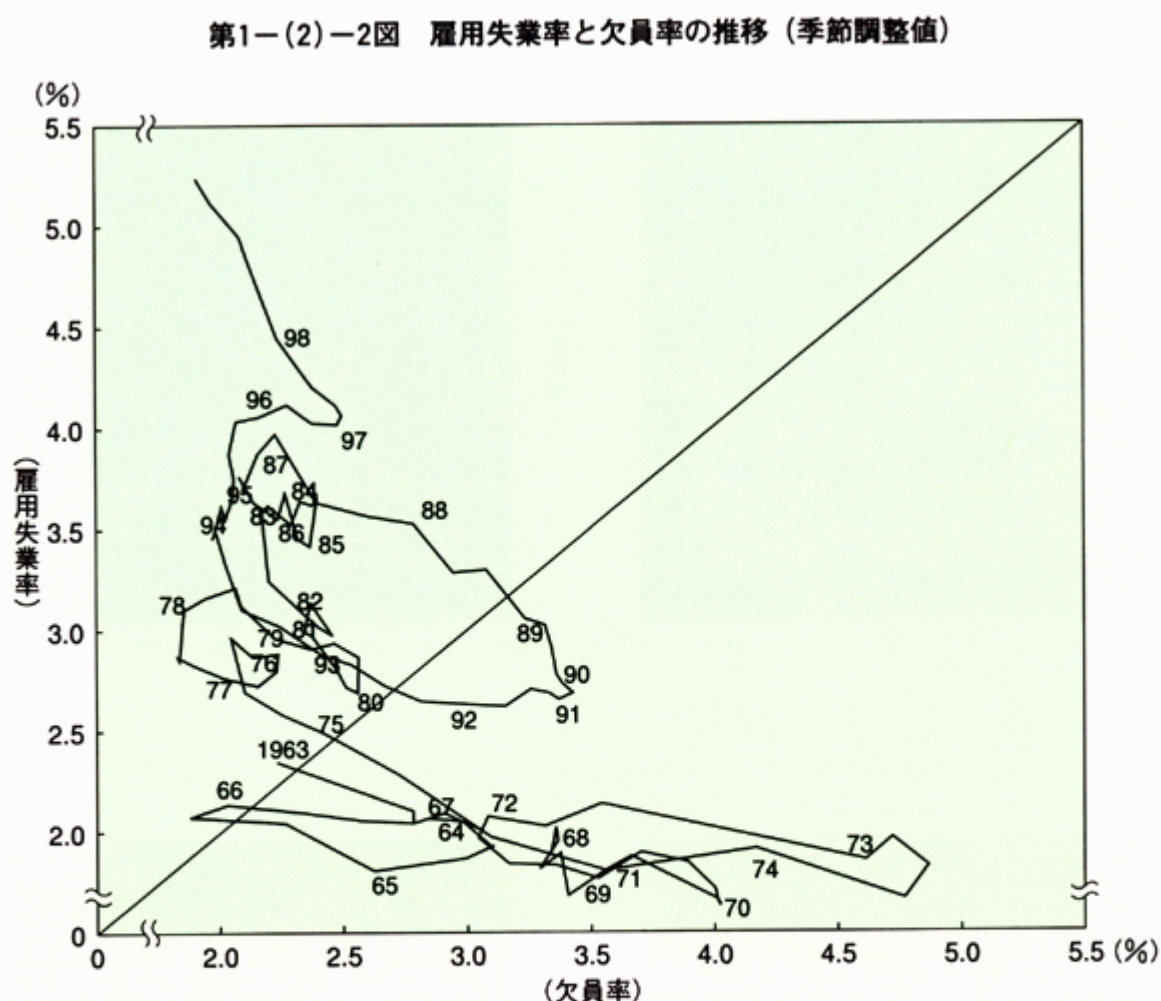
第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

2) ミスマッチ失業の動向

第1-(2)-2図 雇用失業率と欠員率の推移



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」

(注) 1)
$$\text{欠員率} = \frac{\text{有効求人数} - \text{就職件数}}{(\text{有効求人数} - \text{就職件数}) + \text{雇用者数}}$$

$$\text{雇用失業率} = \frac{\text{完全失業者数}}{\text{完全失業者数} + \text{雇用者数}}$$

2) 1963年1～3月期から1998年10～12月期。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

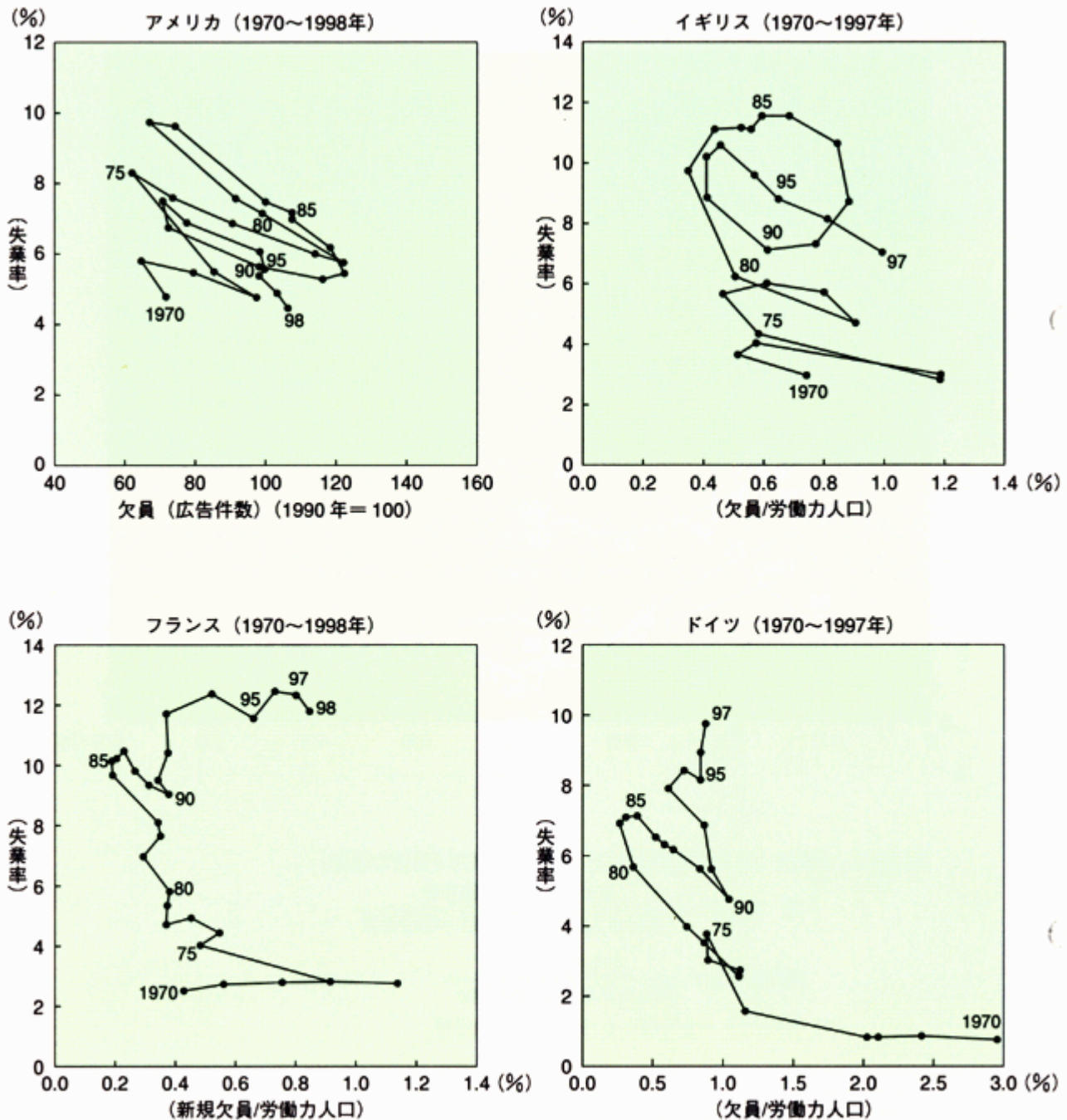
2) ミスマッチ失業の動向

(労働力需給の構造変化によるミスマッチ失業の増加)

次に,構造的・摩擦的失業率の上昇の要因を探ると,まずあげられるのは,労働力需給の構造変化によるミスマッチの拡大である。労働力供給側の変化としては,高齢化が進む中での年齢間ミスマッチの拡大が構造的・摩擦的失業率の上昇要因として考えられる。

第1-(2)-3図 各国のUV曲線

第1-(2)-3図 各国のUV曲線



資料出所 OECD "Labour Force Statistics" "Main Economic Indicator" 及び各国資料

(注) 1) 失業率は OECD の標準化失業率を用いた。

2) ドイツは、1990 年までは旧西ドイツ地域。

また、労働力需要側の変化としては、我が国経済のグローバル化、1985年以降の円高、企業競争の激化、サービス化、情報化等により、第II部第2章第1節でみるように産業・職業構造や地域間需要構造が変化している。このことによる産業間・職業間移動の高まり、より高度・専門的な仕事・能力への需要の高まり等職種間のミスマッチ、地域間の需給のミスマッチの拡大等が、構造的・摩擦的失業率上昇の要因として考えられる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

2) ミスマッチ失業の動向

(労働力需給のバランスは高齢になるほど悪化)

まず、年齢間ミスマッチについてみてみよう。労働力需給のバランスを年齢階級別にみると、有効求人倍率が15～24歳の0.78倍に対し、60-64歳の0.06倍と年齢間で大きな差があり(1998年)、若年では高く、45歳以上では高齢になるほど低くなっていて、年齢間ミスマッチが存在している(第1-(2)-4図)。その結果、全体としては需給のバランスがとれている場合にも、構造的失業が生じている。

このように、若年層と比較して45歳以上の中年層や高年齢層の需給バランスが悪いのは、中高年齢層では、長期的にみて賃金と貢献のバランスをとっていたこともあり、新たに中高年齢層を雇用しようとする企業にとって賃金水準が割高と感ずること、一方、中高年齢層は、教育費、住宅ローン等生計費がかかるため、希望賃金はある程度の額とならざるをえない面があること、また、情報化等技術変化が急速に進展する中で、中高年齢層に対し、新たな教育訓練を実施しても、教育訓練投資の回収期間が短いため、訓練投資の効率が若年層に比べ悪くなること等により、若年層に比べ不利な条件にあるためである。

一方、失業率についてはこうしたミスマッチの状況と異なって若年層と高年齢層が高く、中年層が低くなっているが、これは先にみたようにそれぞれの層の失業率が、需給バランスだけではなく、固有の要因によっても影響を受けているためである。

なお、職業別にみた年齢間ミスマッチ指標(1998年)を試算すると、専門的・技術的職業従事者では、ミスマッチが最も小さくなっている。実際、有効求人倍率をみても、専門的・技術的職業従事者では、中高年齢者も比較的高い倍率を保っている。これに対して管理的職業従事者、技能工、採掘、製造・建設作業者及び労務作業者では、ミスマッチが大きくなっている(付属統計表第62表)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

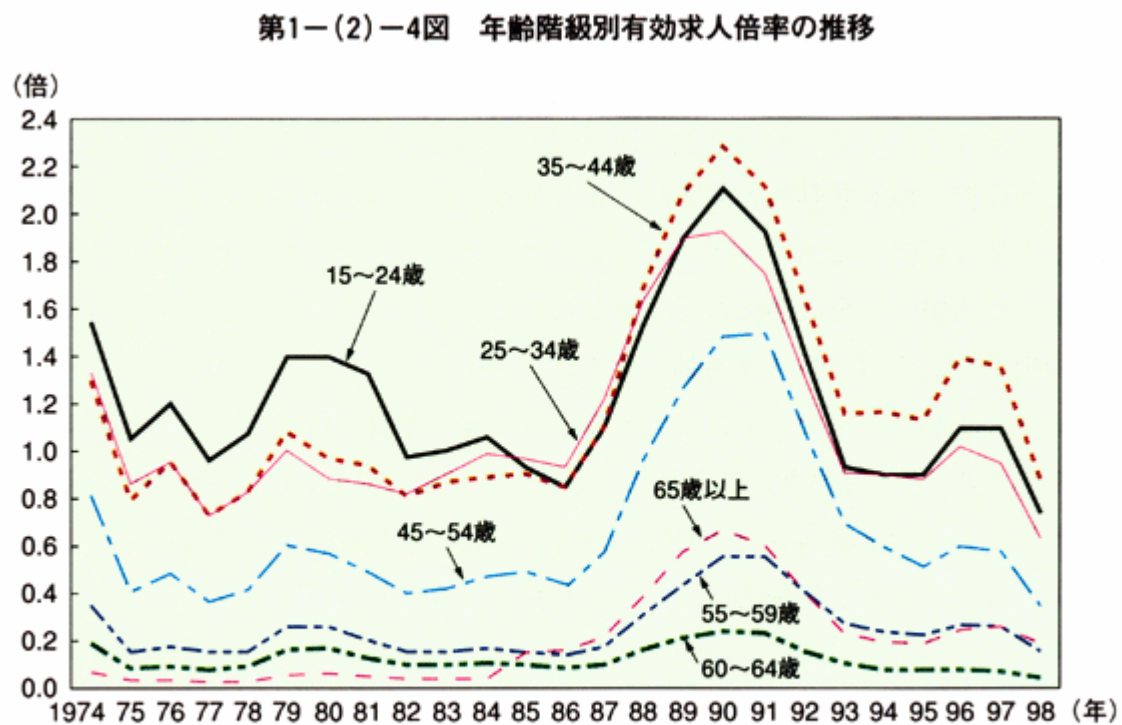
第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

2) ミスマッチ失業の動向

(年齢間ミスマッチはバブル崩壊後拡大)

第1-(2)-4図 年齢階級別有効求人倍率の推移



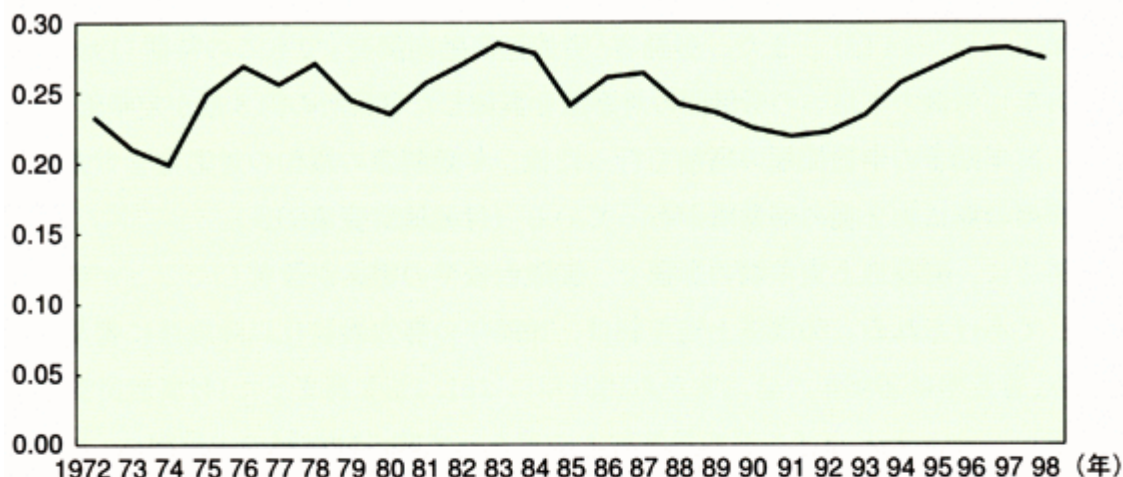
資料出所 労働省「職業安定業務統計」
(注) 有効求人倍率は常用、各年10月。

それでは、年齢間ミスマッチは拡大しているのでしょうか。これについては、2つの指標でみることにする。一つは、ミスマッチ指標(求人と求職のズレの総和)であり、もう一つは、ミスマッチが無いと仮定した場合の均衡失業率と通常の均衡失業率との差を指標としたものである。

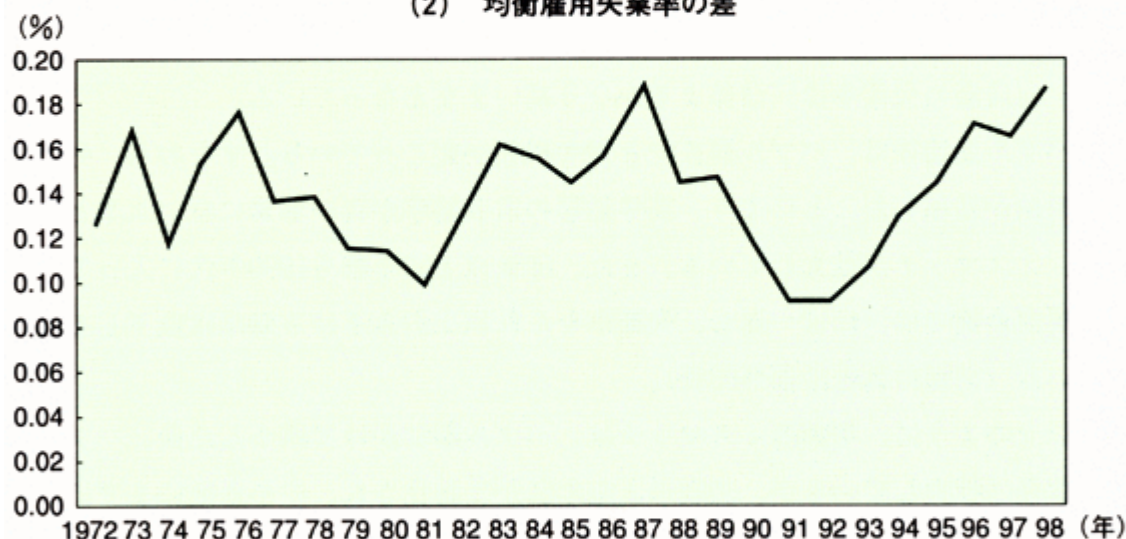
第1-(2)-5図 年齢間ミスマッチの状況

第1-(2)-5図 年齢間ミスマッチの状況

(1) ミスマッチ指標



(2) 均衡雇用失業率の差



資料出所 労働省「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課試算

- (注) 1) ミスマッチ指標は年齢5歳階級区分で試算した(常用有効、各年10月)。ミスマッチ指標の試算方法は付随統計表第62表参照。
 2) 均衡失業率の差は、ここでは、年齢計の均衡雇用失業率(U^*)と各年齢5歳階級ごとの均衡雇用失業率を各年齢階級の雇用者数ウェイトで加重平均して求めた均衡雇用失業率(U^{**})の差($U^* - U^{**}$)を年齢間ミスマッチの代理指標として用いた。なお、均衡雇用失業率の計算に際しては、 $\ln U = \alpha + \beta \ln V$ (U : 雇用失業率、 V : 欠員率)として推計されるUV曲線の β の値を中堅層(30~50歳台)の年齢別UV曲線の推計をもとに、年齢計及び各年齢階級ですべて一律に $\beta = 0.55$ という強い仮定をおいて求めたものである点、留意する必要がある。
 3) 欠員数は常用各年10月、雇用者数、失業者数は年平均。

(参考文献) 佐渡賢一、森川善樹「失業—欠員分析におけるミスマッチの把握について」(「労働統計調査月報」1991年6月号)

これら2つの指標をみると、どちらも1980年代後半以降バブル期にかけてミスマッチが縮小した後、バブル崩壊後は拡大している(第1-(2)-5図)。バブル期にかけてミスマッチが縮小した要因は、第1に全体の労働力需給の引き締めである。すなわち、一般的に、労働力需給が引き締まっている労働力不足の時期には供給不足の層(この場合若年層)から需要不足の層(高年齢層)への代替需要が拡大し、ミスマッチが縮小する傾向があるが、バブル期にも労働力不足感が高まる中、特に高年齢層への需要が強まり、有効求人倍率の水準は、1975年以降で最も高く、求人倍率の年齢間格差もこの時期縮小している(前掲第1-(2)-4図)。また、労働省「労働経済動向調査」でもこの時期(1989~1991年)、労働力不足への労働面の対応策を実施した事業所の約3割が定年延長、中・高年齢者の中途採用の増加を行った他、年齢制限の緩和の対応策を労働者の採用の際に約2割の事業所が行っている(付随統計表第63表)。

第2に、60歳以上定年制の影響で、50歳台後半の需給が改善したことが要因としてあげられる。60歳以上定年制は、1986年の努力義務化以降急速に普及が進み、普及率は1986年の41.3%から1991年には61.4%と高まった(付属統計表第64表)。このこととバブル期の景気拡大が重なって55～59歳層の失業率は、1986年の3.4%から1991年の1.7%へと半分に低下した。この間、年齢計では2.8%から2.1%となっており、したがって、55～59歳層の失業率は1980年代まではほぼ全体の失業率を上回っていたのが、1990年代には逆転したことになる。ただし、60～64歳層の失業率は、全体よりかなり高いままとなっている。

バブル崩壊後は、バブル期までと逆の現象が起こっている。すなわち、労働力需給が緩和したことにより、高年齢層の求人倍率が再び非常に低い水準となり、ミスマッチが拡大している。また、60歳以上定年制も1990年代に入って、大規模企業では、ほぼ一巡し、失業率をこれ以上引き下げる効果は低下してきている(前掲付属統計表第63表)。

以上のように、年齢間ミスマッチは、バブル期にかけて縮小した後、バブル崩壊後は拡大しているが、60歳以上定年制が義務化され、中小企業にまでほぼいきわたったことから、今後については、60歳台前半層の需給の状況が鍵を握ると考えられる。また、45歳以上の中年層の需給状況も留意する必要がある。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

2) ミスマッチ失業の動向

(第1次石油危機後とバブル崩壊後に拡大している産業間ミスマッチ)

次に産業間・職業間ミスマッチについてみると、先にみたように、同一産業内・職業内移動に比べ、産業間・職業間移動は、移動そのものの割合が低い上に、離職期間が長い場合が多く、特に製造業からの離職者は失業期間が長くなっている。また、労働者の方も離職前と同じ仕事を探す傾向が強く、総務庁統計局「求職状況実態調査」(1998年10月調査)によると、離職失業者のうち前職と同じ仕事を探している者の割合は約52%と過半数であり、特に運輸・通信職、事務職、専門的・技術的職業で割合が高くなっている(付属統計表第65表)。また、日本労働研究機構「失業構造の実態調査結果(中間報告)」(1998年)によれば、求職者が再就職に際してこだわった条件で最も多いのが「仕事の内容・職種」であり、希望条件を下げる場合も「仕事の内容・職種」はあまり下げていない(付属統計表第66表)。

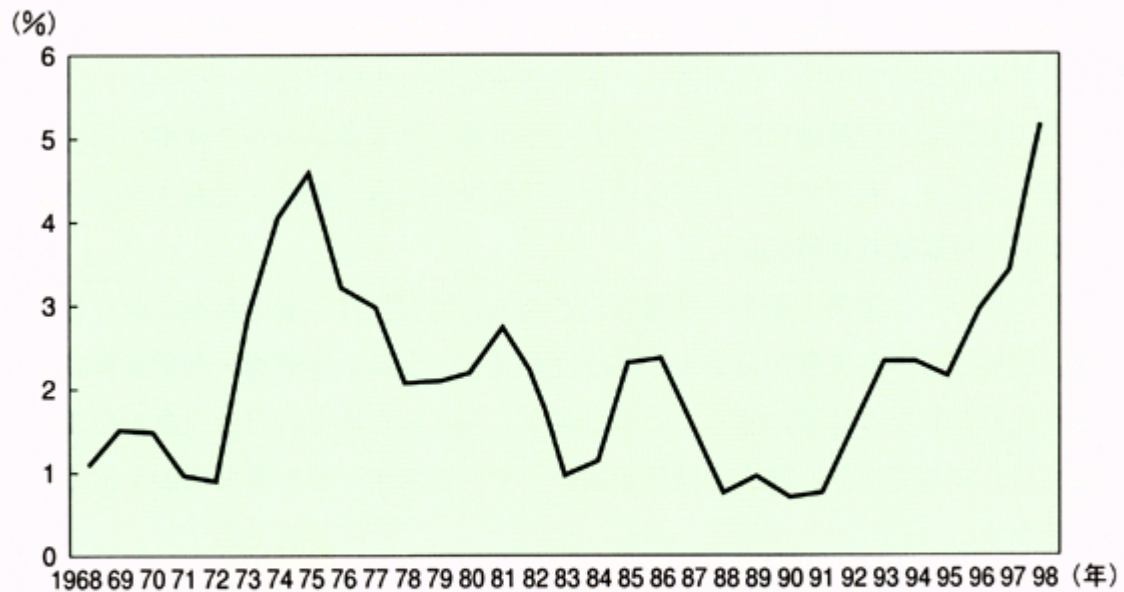
したがって、産業・職業の構造変化が大きい場合には、衰退産業における倒産、解雇等により失業が発生する可能性が高まる上に、産業間・職業間移動により従来と異なる仕事に就くことを余儀なくされるためそれだけ失業の期間が長くなりがちであり、両方の効果が加わって、ミスマッチ失業の増加を招くことになる。

そこで、産業構造の転換の大きさについて、サービス部門(卸売・小売業・飲食店、サービス業)と加工部門(建設業、製造業)の比率の前年比(3か年移動平均)を代理指標としてみることにする。この指標をみると、1970年代後半に大きく上昇した後、1986、1987年の円高不況時に一時的に増加率が高まったのを除けば、1990年代初めまでは低い水準にあったが、バブル崩壊後に再び大きく上昇している。1970年代後半は、高度成長期から安定成長期への移行期に当たり、経済構造が大きく変化した時期であるが、バブル崩壊後の我が国経済の産業構造調整は、それに近いものであることがわかる(第1-(2)-6図)。

次に、雇用変化率の散らばり(リリエンの指標)の動きで高度成長期と安定成長期の構造変化を比較すると、この指標は、高度成長期の方が安定成長期より水準が高い(付属統計表第67表)。一方、失業率は高度成長期の方が低くなっている。このことは、高度成長期の方が構造変化は大きかったが、発展部門としての製造業の雇用増加が大きく、縮小部門としての農業からの流出が十分に吸収されていた(いわばプル型の移動)のに対して、安定成長期での産業構造の変化が需要拡大部門の吸収力の増大より需要縮小部門からの排出圧力の増大によるものが大きい(いわばプッシュ型)ため失業率が高まりやすいことを示唆している。実際、安定成長期には、プッシュ型が大きくなりやすい景気後退期にこの指標は大きくなっており、サービス部門の安定した雇用増に対して、製造業の景気循環による雇用変動が構造変化の大きさを決定づけているとみられる。

第1-(2)-6図 サービス/加工部門比率の推移

第1－(2)－6図 サービス／加工部門比率の推移（前年比、3 か年移動平均）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

(注) サービス／加工部門比率＝(卸売・小売業、飲食店、サービス業雇用者数)／(建設業、製造業雇用者数)
(サービス／加工部門は、水野朝夫「日本の失業行動」(中央大学出版部、1992年)を参考とした。)

このことは、失業の増大を伴わずに、円滑な産業間移動を行う上で、発展部門の雇用創出力、適度な経済成長が重要であることを示唆している。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

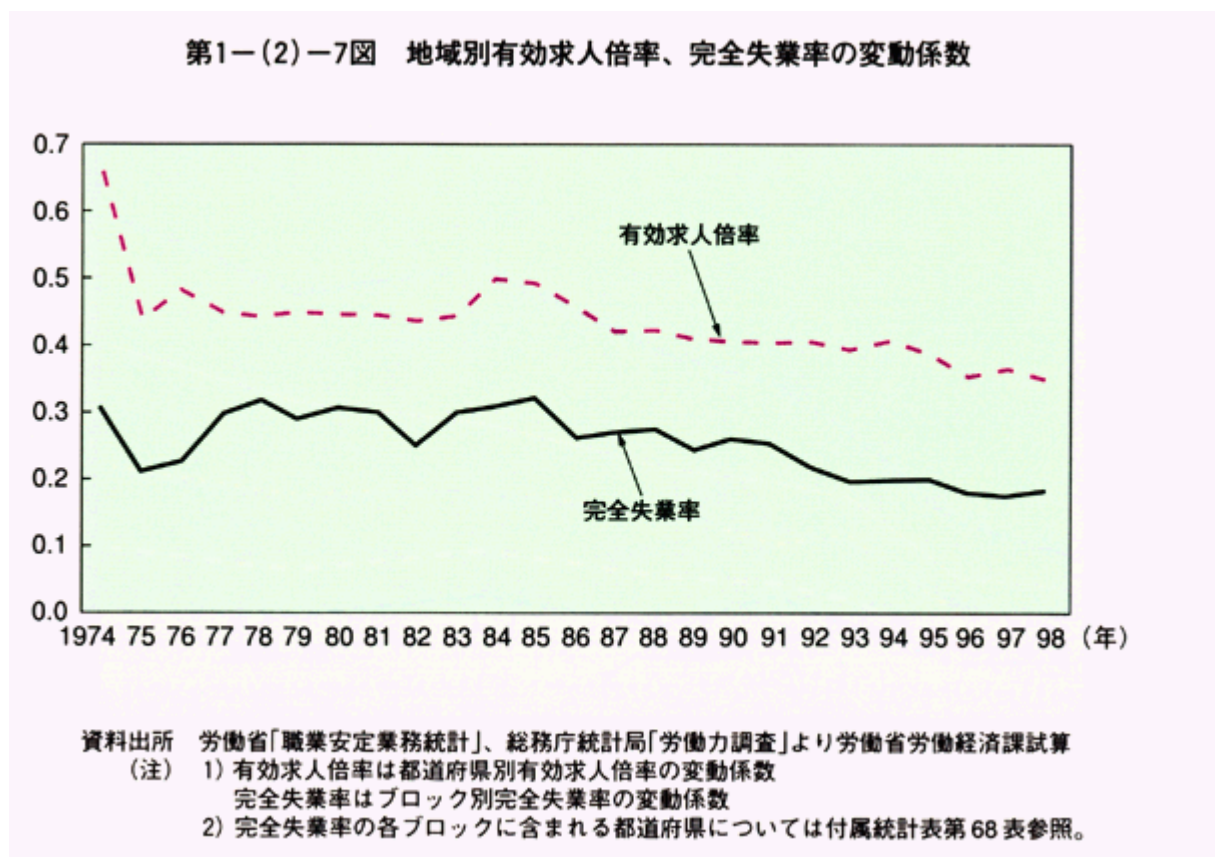
第2節 労働市場の構造的変化とその背景

2) ミスマッチ失業の動向

(拡大はみられない地域間ミスマッチ)

地域間ミスマッチについては、ブロック別の完全失業率、都道府県別の有効求人倍率の推移をみると、雇用情勢がよい地域と厳しい地域の水準の差が大きい点に留意する必要があるものの、特に、バブル崩壊後は格差が縮小傾向にある(第1-(2)-7図、付属統計表第68表)。この背景をみると、地域間の所得格差がバブル崩壊後縮小傾向にあることが影響していると考えられる(付属統計表第69表)。一方、地域間の移動が小さくなるとミスマッチが大きくなる可能性があるが、地域間労働移動はこのところ落ち着いた動きが続いており、今後も、地域ブロック間移動者の6割強が15～29歳層となっていることから(労働省「雇用動向調査」(1997年)),少子化によりさらに低下することも予想され、地域間ミスマッチに与える影響が懸念される。

第1-(2)-7図 地域別有効求人倍率、完全失業率の変動係数



第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

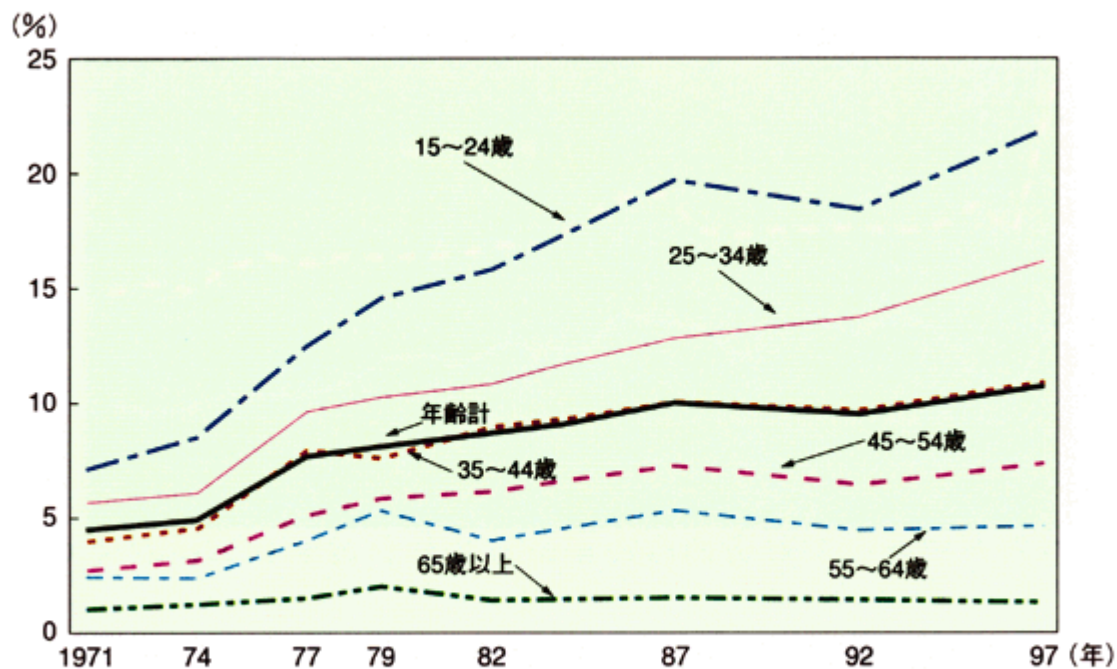
3) ミスマッチ以外の失業要因 (若年の転職希望率は上昇)

ミスマッチ以外に構造的・摩擦的失業率を上昇させる要因として、就業意識の変化、就業形態の多様化、雇用者比率の上昇をあげることができる。

就業意識については、転職に関する意識に変化がみられる。総務庁統計局「就業構造基本調査」により有業者に占める転職希望者の割合をみると、安定成長期を通じて傾向的に高まっており、1997年には10%を超えている。また、年齢別には若年層で割合が高く、かつ、上昇幅も大きい(第1-(2)-8図)。これを就業形態別にみると、各年齢階級でパート・アルバイトの転職希望率は高く、特に若年層では30%前後が転職を希望し、20%近くが実際に次の仕事を探している。しかし、その推移をみると、最近10年間ではさほど変化はみられず、むしろ低下している。一方、正規社員の転職希望率は若年層(15～34歳層)で高まっている(付属統計表第70表)。したがって、若年層の転職希望率の上昇には、後述する就業形態の多様化(パートタイム比率等の上昇)に加え、正規社員の転職意識の高まりが影響している。この点に関連して、(財)社会経済生産性本部「働くことの意識調査」によると、新入社員に会社にいつまで働くかを聞いたところ、「状況次第でかわる」の割合が長期的に高まっている一方、「定年まで働く」の割合はやや低下しており、若年正社員層で、会社への定着意識の低下がみられる(付属統計表第71表)。

第1-(2)-8図 転職希望率の推移

第1-(2)-8図 転職希望率の推移



資料出所 総務庁統計局「就業構造基本調査」

また、若年層の転職希望の理由を「就業構造基本調査」でみると、15～24歳層では、パート・アルバイト比率の上昇を背景に「一時的についた仕事だから」の割合が上昇しているが、25～34歳層では、「知識や技能を生かしたいから」の割合の上昇幅が大きい(附属統計表第72表)。一方、労働省「若年者就業実態調査」(1997年)で、最も重視した初めての会社の選択理由をみると、「仕事の内容・職種」が最も高く、かつ、厳密な比較はできないが、1985年の調査より上昇しているのに対し、「会社の規模・知名度」や「会社の将来性がある」が大きく低下している(附属統計表第73表)。

こうしたことから、若年の正規社員において、会社だけではなく、自分の能力を活かせる仕事を重視し、適した仕事がない場合には、より能力を発揮できる会社に転職を希望する層が増加していることをみてとることができる。

このように、若年層を中心に転職意識が高まっており、このことが、特に若年層の自発的離職失業の増加の背景にあるとみられ、摩擦的な失業の増加要因と考えられる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

3) ミスマッチ以外の失業要因

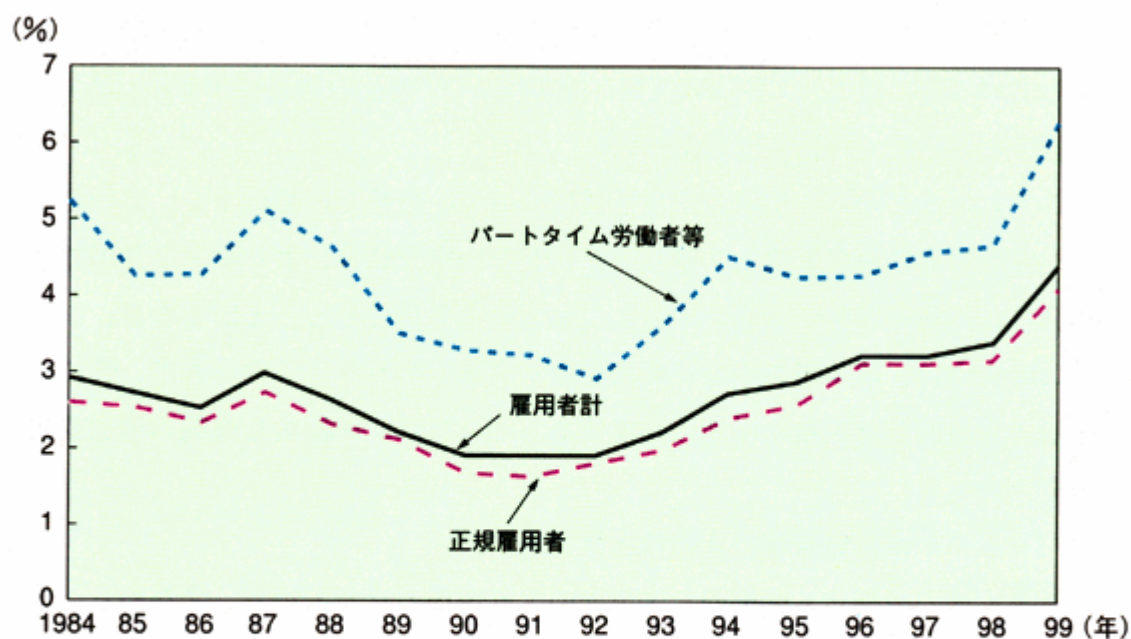
(パートタイム労働者等の比率は上昇傾向)

就業形態の多様化も摩擦的な失業率の上昇要因となっている。すなわち,まず多様化の状況をみると,「平成10年版労働経済の分析」でも指摘したように,安定成長期にはパートタイム労働者等の比率の上昇がみられる。性別,年齢別にみると,若年層,女性中年層,高年齢層でパートタイム労働者等の比率の上昇がみられるが,男性中堅層では,ほぼ横ばいとなっている。バブル崩壊後は,15～24歳層における上昇が大きく,また,25～34歳層にも上昇のきざしがみられる(付属統計表第74表)。

正規雇用者と比較すると,パートタイム労働者等の失業率は高いので,これらパートタイム労働者等の比率の上昇は,特に若年層の失業率の上昇につながっているといえる(第1-(2)-9図)。なお,先に述べた若年層の就業意識の変化と就業形態の多様化については,意識の変化が多様化の原因となり,また,多様化が意識の変化を促進するというように密接に関連していると考えられる。

第1-(2)-9図 正規雇用者,パートタイム労働者等の失業率の推移

第1－(2)－9図 正規雇用者、パートタイム労働者等の失業率の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査特別調査」

(注) 1) 「パートタイム労働者等」はパートタイム労働者、アルバイト、嘱託及びその他を合計したものである。

2) 雇用形態別失業率＝

$$\frac{\text{各形態からの「前職あり」の失業者（離職期間3年以内のもの）}}{\text{各形態の雇用者} + \text{各形態からの「前職あり」の失業者（離職期間3年以内のもの）}}$$

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

3) ミスマッチ以外の失業要因 (雇用者比率の上昇)

我が国では、自営業主、家族就業者から失業者になる者は非常に少ないため、雇用者比率の上昇も失業率の上昇要因となっている。総務庁統計局「労働力調査特別調査」でみると、1998年2月現在、過去3年以内に自営業主等を離れ、仕事を探している者は3万人であり、離職失業率を計算すると0.3%となる。一方、雇用者からの失業者は142万人、離職失業率は2.6%であるから、失業率は雇用者からの方が10倍近く高くなる。したがって、この失業率を基に計算すると、雇用者比率が1975年の69.8%から1998年は82.4%に高まったことにより、失業率は0.2%ポイント上昇している。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

3) ミスマッチ以外の失業要因

(バブル崩壊後の構造的・摩擦的失業率の上昇要因)

以上のように構造的・摩擦的失業率が高まっている背景には、ミスマッチの拡大や就業意識の変化等の様々な要因があるが、バブル崩壊後一段と高まった要因としては、その中でも産業構造の変化が大きいこと、年齢間ミスマッチが拡大していること、就業形態の多様化が進んでいることなどをあげることができる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

4) 構造的・摩擦的失業率の性格 (フローデータによる分析)

次にこうしたミスマッチやミスマッチ以外の要因が失業率に具体的にどのような影響を与えているかを「労働力調査」のフローデータを用いて、検証してみよう。

ミスマッチの拡大は、市場が分断されることにより、失業者がなかなか就業者となりにくい状況にあることと考えられるので、これは、失業から就業への確率を低下させ、失業継続期間を長期化させる要因となる。他方、摩擦的な失業の増加の背景にある意識の変化や就業形態の多様化等は、失業頻度の上昇要因となる。また、需要不足失業の増加は失業継続期間、失業頻度の両方の上昇となって現れる。

そこで、フローデータを用いて、男女別に失業頻度及び失業継続期間を計算してみると、失業継続期間はミスマッチの拡大と同様の動きを示しており、第1次石油危機の直後に上昇した後、横ばいなしいやや低下気味であったのが、バブル崩壊後、再び上昇している。また失業頻度はバブル期以外は上昇傾向にある。なお、1998年には、失業継続期間、失業頻度とも急激に上昇している(第1-(2)-10図)。

失業継続期間の長期化は、失業から就業へのフロー(再就職)の縮小と失業から非労働力へのフロー(非労働力化)の縮小の2つの要因に分けることができる。そこで、この2つの推移をみると、失業から就業へのフローは、第1次石油危機の直後に男性が大きく低下し、バブル崩壊後は男女とも低下しており、ミスマッチの拡大がうかがえる。女性はそれに加え、失業から非労働力へのフローが長期的に低下しており、後にみるような労働市場への定着の高まりが反映されている(第1-(2)-11図)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

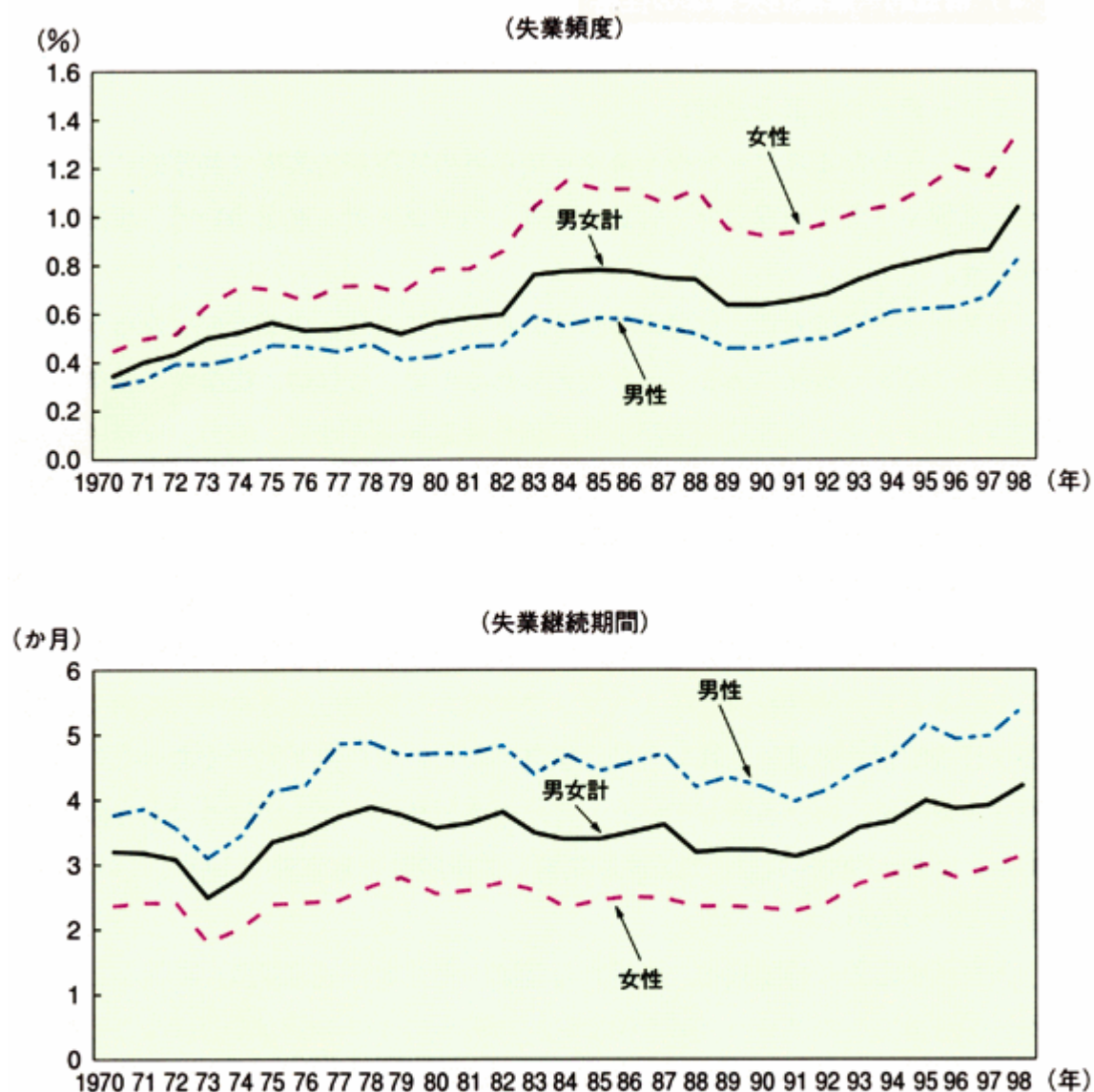
4) 構造的・摩擦的失業率の性格

(クロスセクションデータでも高まっている構造的・摩擦的失業率)

次に,都道府県別のクロスセクションデータを用いて,構造的・摩擦的失業率が高まっているかどうかを検証してみる。総務庁統計局「国勢調査」を用いて,5年ごとにUV曲線を計測し,曲線の上方シフトがみられるかどうかを調べてみると,1970年代後半から80年代にかけて,UV曲線が上方シフトし,構造的・摩擦的失業率が高まっていることが示唆される。なお,1990年,1995年は,関数の当てはまり具合が低い点に留意する必要があるが,バブル期を含めた景気拡大の影響で,あまり曲線のシフトはみられない結果となった(付属統計表第75表)。

第1-(2)-10図 失業頻度,失業継続期間の推移

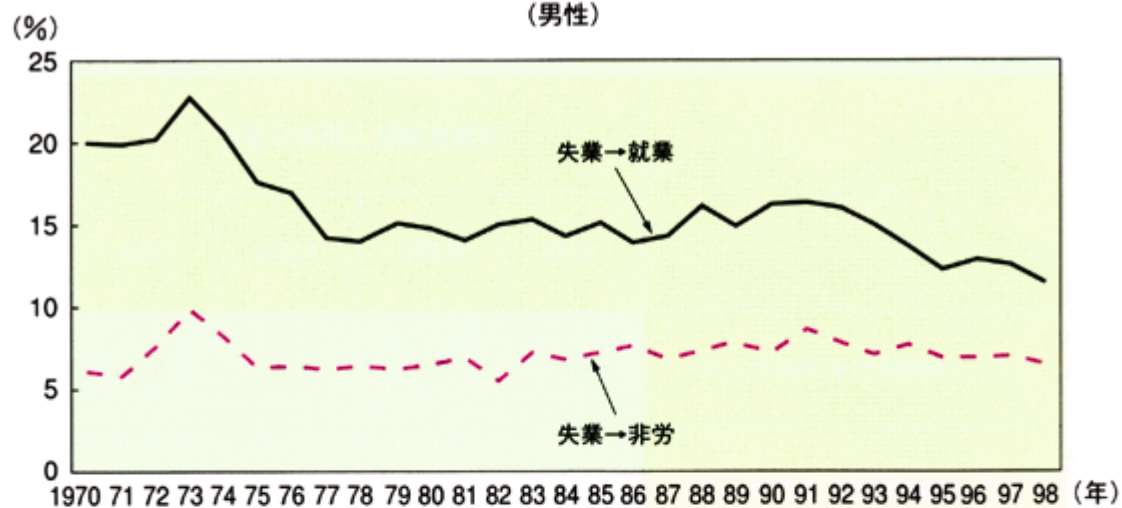
第1-(2)-10図 失業頻度、失業継続期間の推移



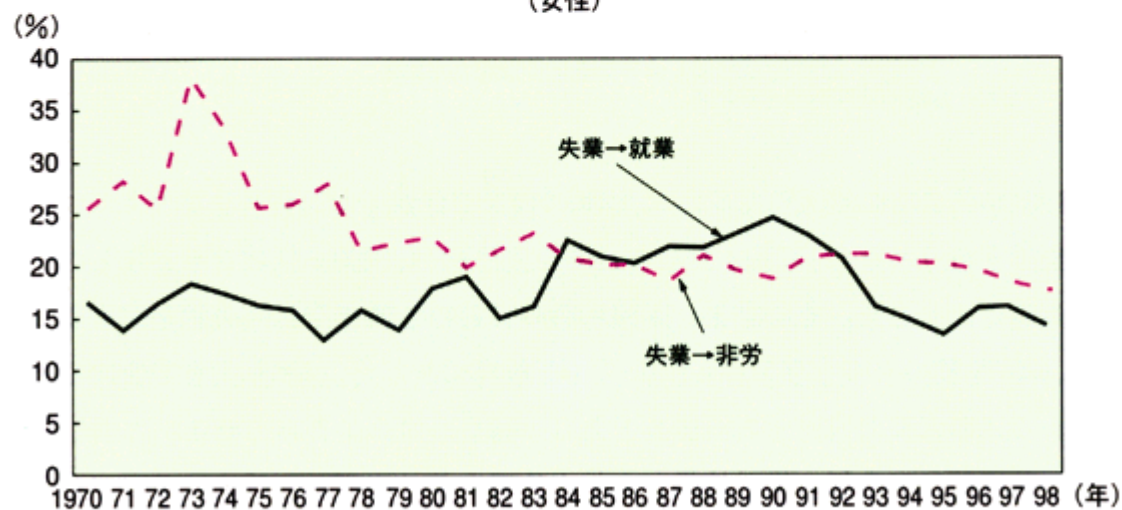
第1-(2)-11図 男女別失業からの流出フロー

第1-(2)-11図 男女別失業からの流出フロー

(男性)



(女性)



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」より労働省労働経済課にて推計

(注) 推計に当たっては労働省労働経済課にて修正したフローデータを用いている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

4) 構造的・摩擦的失業率の性格

(NAIRUも1990年代に上昇)

第1-(2)-12表 NAIRUの推計

第1-(2)-12表 NAIRUの推計				
ケース	消費者物価上昇率の想定			
	0%	0.5%	1.0%	1.5%
(1) 1980年代までのケース	2.6	2.5	2.4	2.3
(2) 1990年代までのケース	3.0	2.9	2.7	2.6

(単位 %)

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)、総務庁統計局「労働力調査」
「消費者物価指数」、経済企画庁「国民経済計算」、大蔵省「法人企業統計季報」、
日本銀行「卸売物価指数」より労働省労働経済課推計
(注) 推計方法は付注-6参照。

UV分析は、労働市場のみの部分均衡分析であるが、より一般的な、賃金、物価の動きも考慮した分析として、NAIRU(Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment：物価上昇が加速しない失業率)がある。ここでは、計測期間を1980年代までに限定したものと、1990年代まで延長した場合と2ケースについて推計を行うことで、NAIRUが1980年代に比べ、1990年代にどう変化したかをみることにした。その結果、長期均衡時における物価上昇率の想定にもよるが、1980年代のNAIRUが2.3%～2.6%程度に対して、1990年代まで含めると2.6～3.0%程度と推計され、NAIRUが高まっているとみられる。この結果は、前述のUV分析の推計結果とも整合的であり、いずれの手法によっても、1980年代に比べ、1990年代は、構造的・摩擦的失業率が高まっていることが示唆される(第1-(2)-12表、付注-6参照)。

平成11年版 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

5) 景気循環と失業

(構造的・摩擦的失業と景気循環)

構造的・摩擦的失業も景気循環とは無関係ではない。すなわち、労働力需給が引き締まっている労働力不足の時期には、労働力供給が不足している層に対する需要が労働力需要が不足している層に対する需要に振り替わる代替需要が拡大し、その結果ミスマッチが縮小する。バブル期に起きた年齢間ミスマッチや地域間ミスマッチの縮小はその典型的な例である。したがって、ミスマッチの縮小による構造的・摩擦的失業率の低下のためにも適度な経済成長の維持が重要となる。

また、これまでみてきたUV曲線の右上方のシフトにより、均衡線(失業率と欠員率が等しい45度線)とUV曲線の交点では、失業率(すなわち構造的・摩擦的失業率)が上昇するとともに、欠員率の水準も上昇している。この結果、現在の欠員率と景気が回復し失業率が均衡線の交点まで低下する(均衡失業率の達成)ために必要な欠員率との差が拡大している。したがって、現在のような労働市場の下で、需給の均衡を達成するためには、バブル期のように大幅な欠員率の上昇(労働力需要の回復)が必要となる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

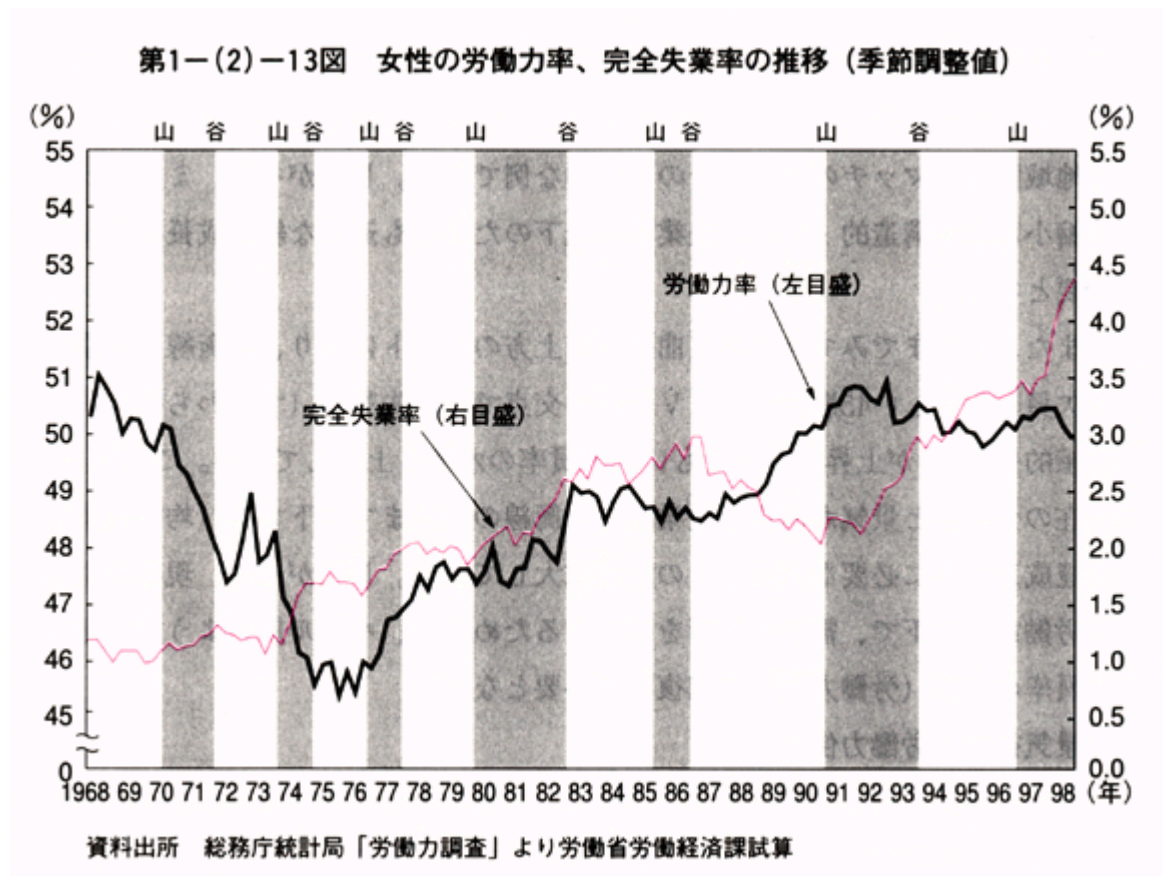
5) 景気循環と失業

(景気循環と労働力供給)

最後に景気循環と失業の関係について、労働力供給行動の変化と生産、賃金、生産性、分配率等のマクロ変数の動きについてみてみよう。

まず、労働力供給行動については、景気局面ごとに労働力率の変動をみると、女性は、景気後退期に雇用機会が減少すると労働力率が低下する動き(就業意欲喪失効果)がみられる。しかし、1970年代半ば頃までは、その動きが大きかったが、1970年代後半以降は、女性の就業意欲の高まりを背景に景気後退局面での変動が小さくなっており、逆に失業率の景気による変動が大きくなっている(第1-(2)-13図)。この動きを、簡単な労働力率関数と失業率関数により、1970年代前半までと1970年代後半以降に分けて比較すると、有効求人倍率の係数の大きさ(絶対値)が、1970年代後半以降、労働力率関数では低下し、失業率関数では上昇している。つまり、女性の労働力率の需給感応度が低下し、失業率が需給に感応的になっているといえる(付属統計表第76表)。

第1-(2)-13図 女性の労働力率、完全失業率の推移



この女性の労働力率の変動について、「労働力調査」のフローデータで確認すると、離職した場合にあきらかに非労働力化する割合(就業から非労働力化へのフロー)は次第に低下し、かつ、変動幅も小さくなっている。これに対し、離職後仕事を探している割合(就業から失業へのフロー)は次第に上昇し、かつ変動幅が大きくなっている(付属統計表第77表)。また、先に述べたように、失業から非労働力へのフローが低下している(前掲第1-(2)-11図)。ちなみに、今期景気後退局面においても、女性の労働力率の低下は、男性と同程度であり、第I部第1章で述べたような年齢構成の変化を除くとほぼ横ばいといえる。

このように、女性全体では、労働力の景気との感応度が低下しているが、女性の中でも、特に、主婦層については、労働市場への参入動機については、家計補助動機(世帯主収入が低下する時、それを補うため、労働市場に参加)と就業意欲喪失効果の相反する要因が働いていると考えられる。この2つの要因の影響をみるため、簡単な労働力率関数を推計すると、世帯主収入の増加は労働力率の引下げ要因、有効求人倍率の上昇は労働力率の引上げ要因となっている(付属統計表第78表)。1998年に女性配偶者の労働力率が低下したのは両者の綱引き関係で、結果的に後者の影響が強く出たものと考えられる。また、先に述べたのと同様な労働力率関数により女性配偶者の労働力率と女性全体の労働力率の需給との関係を比較すると、配偶者では、有効求人倍率の係数が、女性全体の倍近い大きさになっており、この点からも配偶者については、まだ就業意欲喪失効果が大きいことが確認できる(付属統計表第79表)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第2節 労働市場の構造的変化とその背景

5) 景気循環と失業

(賃金,投入量,生産性等は生産と伸縮的に変動)

次に,マクロ的にみた生産と賃金,労働投入量,生産性等との関係について,各変数の実質GDPとの弾性値を,バブル崩壊までとバブル崩壊以降の期間において計測することで,変化がみられたかどうかを確認してみよう。

すると,両期間とも最も弾性値が大きかったのは,所定外労働時間であり,生産変動の多くを労働時間で調整している点に変化はない。ただし,後で述べるようにバブル崩壊後は,そもそも所定外労働時間の水準が低く,労働時間調整の余地が以前より狭いため,弾性値自体は小さくなっている。次に弾性値が大きいのは生産性であり,後に述べるようにバブル崩壊後の雇用保蔵の存在を示唆している。また,賃金(1人当たり実質雇用者所得)の弾性値も依然,雇用者数よりかなり大きくなっている。このように,生産の変動に対して,雇用より所定外労働時間,労働生産性,賃金の変動で調整を図る状況は基本的に変化がみられていない(第1-(2)-14表)。

第1-(2)-14表 賃金,投入量,生産性等の実質GDP弾性値

第1－(2)－14表 賃金、投入量、生産性等の実質GDP弾性値

項 目	1986年1～3月期～ 93年10～12月期	1993年10～12月期～ 98年10月～12月期
労働生産性	0.399 (6.279)	0.647 (10.114)
労働投入量	0.585 (9.283)	0.348 (5.448)
雇用者数	0.187 (2.461)	0.188 (4.607)
総実労働時間	0.392 (4.501)	0.160 (2.433)
所定外労働時間	3.206 (9.333)	1.866 (4.988)
実質賃金	0.400 (5.230)	0.308 (3.412)

資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模30人以上）、
総務庁統計局「労働力調査」、経済企画庁「国民経済計算」

(注) 1)各変数の前年比増減率について計測。

2) () 内は t 値。

3)労働生産性＝実質GDP／(雇用者数×総実労働時間)

労働投入量＝雇用者数×総実労働時間

実 質 賃 金＝1人当たり雇用者所得／GDPデフレーター

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第3節 経済変動と雇用

第I部第1章でみたように,1998年の雇用者数は,年平均で前年差23万人減と,比較可能な1954年以降初めて前年を下回った。これまで,我が国では,景気後退期に一時的に雇用者数の減少を経験することはあっても,サービス業を中心とする第3次産業の堅調な雇用需要の増加に支えられたこともあって,雇用者数が暦年ベースで前年を下回ることはなかった。経済構造に大きな変化が生じた第1次石油危機後の1975年ですら前年差9万人増とプラスを維持したことを考えると,今回の減少は非常に大きなショックであったといえる。

以下,こうした大幅な雇用需要の減少を,生産,企業収益等の経済変動との関係と,企業の雇用行動の構造的変化という2つの観点から検証していくこととする。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第3節 経済変動と雇用

1) 景気循環と雇用変動 (産業別の動向)

1973年以降の産業別の雇用者数の動きをみると、卸売・小売業・飲食店やサービス業は一貫して増加を続けており、1998年についても比較的堅調に推移している。これに対し、製造業は景気循環に伴い振幅を繰り返しており、1998年の雇用者数の減少は、バブル崩壊直後の1994年、95年頃を上回る減少幅であった。一方、建設業については第1次石油危機後やバブル崩壊直後の製造業が大きく減少した時期には雇用者数の増加がみられており、これらの時期には建設業が製造業からの離職者を吸収してきたことがうかがわれる。これに対し、1998年は建設業も雇用者数が減少に転じており、雇用創出の役割を果たすことができなかった(第1-(3)-1図)。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

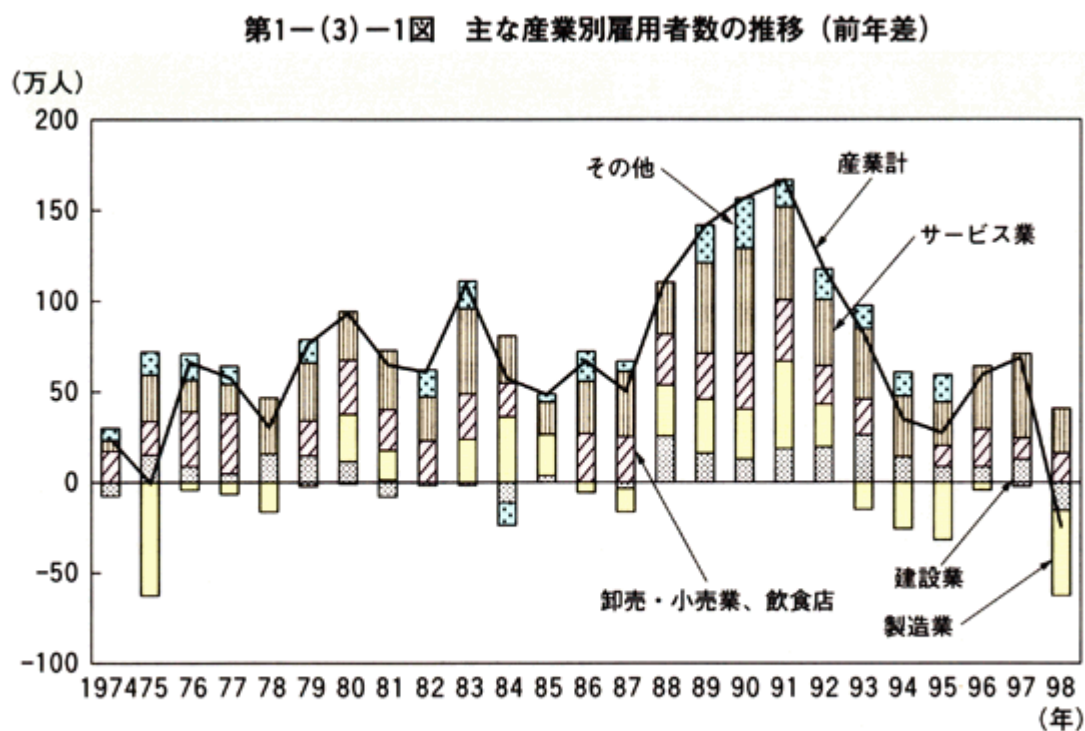
第1章 労働市場の実態

第3節 経済変動と雇用

1) 景気循環と雇用変動

(建設業の雇用創出力低下の背景)

第1-(3)-1図 主な産業別雇用者数の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」

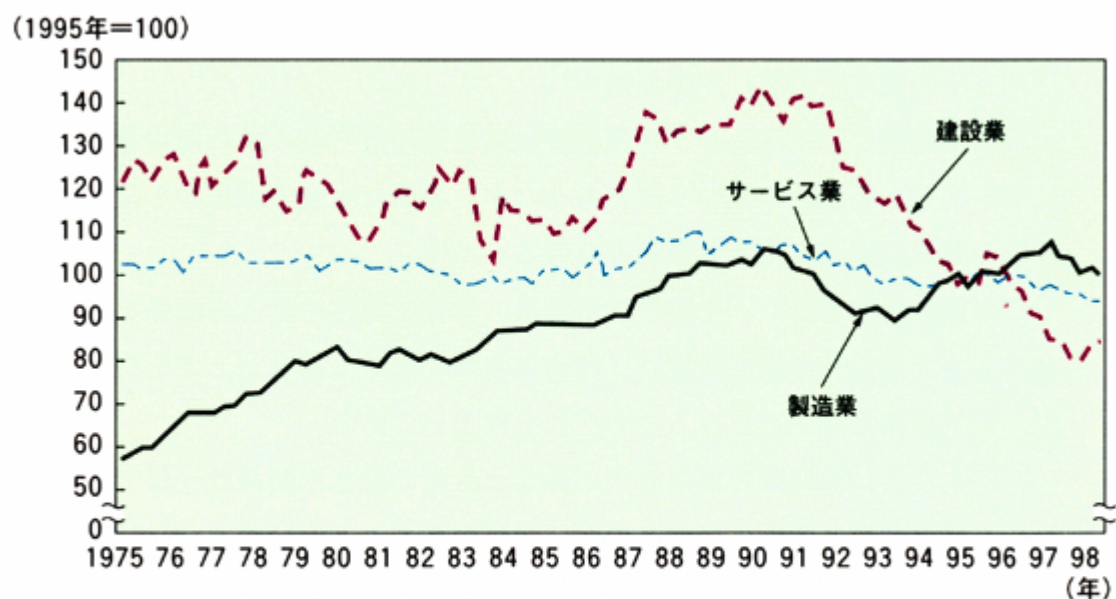
建設業で今回雇用創出がみられなかつた背景としては、需要が大幅に減退したことに加え、バブル崩壊後も続いていた雇用者数の増加の後であったため、労働生産性の水準が低かつたことが大きいと考えられる。建設需要をみると、設備投資は、バブル崩壊以降大幅な減少に転じ、1995年には回復しつつあったものの、1997年中に伸びが頭打ちの傾向になり、1998年には再び大幅な減少となった。住宅建設は、1991年に大幅に減少した後、傾向的には増加していたが、1997年1～3月期以降大幅な減少が続いている。1998年後半以降、経済対策等による公共投資の下支え効果はみられるものの、こうした設備投資や住宅建設の大幅な減少などから建設需要の過半を占める民需は不振を続けている。こうした中で、建設業の雇用者数は、バブル崩壊以降、需要の減退がみられた時期にもほぼ一貫して増加を続け、1997年10～12月期に至って減少に転じている。この結果、建設業の労働生産性は1992年初をピークに急激に低下し、雇用過剰感が大幅に高まっていた(第1-(3)-2図)。

さらに、将来的に公共投資の大幅な伸びが期待できないこともあって、建設需要の見通しに不透明感が強

まっていること、大企業を含めて財務面で大幅なリストラを強いられていることも影響している。

第1-(3)-2図 労働生産性の推移

第1-(3)-2図 労働生産性の推移（建設業、製造業、サービス業）



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、経済企画庁「国民経済計算」
通商産業省「通産統計」「第3次産業活動指数」、建設省「建設総合統計」
より労働省労働経済課試算

- (注) 1) 雇用者数及び建設総合統計は労働省労働経済課にて季節調整した上で試算。
2) 建設総合統計の実質化には、経済活動別国内総生産（建設業）のデフレーターをGoldstein Khan法により四半期化し、1998年中は1997年10～12月期の値をそのまま利用している。
3) マンベース。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第3節 経済変動と雇用

1) 景気循環と雇用変動

(雇用弾性値は第1次石油危機後並み)

次に,今回特に雇用者数の減少が大きい製造業について,過去に生産が大きく低下した第1次石油危機後やバブル崩壊直後と比較してみると,第1の特徴として,生産と雇用の量的な関係がほぼ同じであることを指摘できる。すなわち,今回の生産の落ち込みが第1次石油危機後の約半分であり,バブル崩壊直後をやや下回る程度であるのに対して,雇用者数の減少は,第1次石油危機後の半分程度であり,バブル崩壊直後と同程度である(第1-(3)-3図,付属統計表第80表)。生産の変動に対する雇用の変動の割合を弾性値により確認すると,今回は第1次石油危機後と同程度の反応であり,バブル崩壊直後はその2回よりやや小さい。ただし,労働投入量ベースでは各期とも0.8弱となっており,生産と労働投入量の関係に変化がみられるわけではない。バブル崩壊直後は,労働時間による調整が比較的大きかつたが,これには1988年の改正労働基準法施行を契機とした所定内労働時間の短縮が大きく影響しており,このために雇用者数の減少が比較的軽微なものにとどまったものと考えることができる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第3節 経済変動と雇用

1) 景気循環と雇用変動

(バブルの精算終了前に生産が減少)

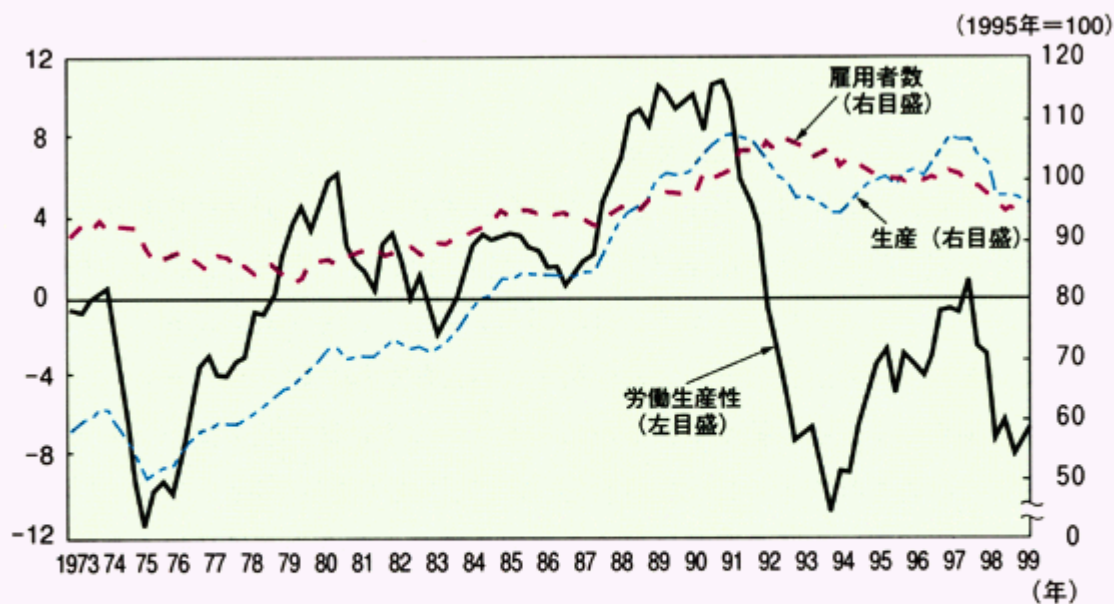
第2の特徴としては、バブル崩壊直後は生産の落ち込みから雇用者数が減少に至るまで1年以上の長いラグがあったが、今回は生産の減少から直ちに雇用者数の減少が始まったことがあげられる。

この背景を探るため、生産と雇用者数、労働生産性の動きの関係をみることにする。ただし、労働生産性は、技術進歩等により上昇トレンドを有しているが、景気循環との関連をみるためそれを除去してある。

そうすると、製造業の雇用者数の動きと生産の動きの関係は一樣ではなく、むしろ雇用者数と労働生産性との間に関係があることが分かる(前掲第1-(3)-3図)。すなわち、生産が低下しても、その時の労働生産性の水準が高ければ、しばらくの間、雇用者数は減少しないが、労働生産性の低下が続き、トレンドを下回ると、雇用保蔵解消の圧力が強まり、雇用者数の減少が始まる。また、生産が増加しても、労働生産性の水準がトレンドを下回っている間は、雇用保蔵を解消しようとする圧力が残っているので、雇用者数の減少が続き、トレンドを上回ってようやく雇用者数が増加に転じることになる。

第1-(3)-3図 製造業の生産、労働生産性、雇用者数の推移

第1—(3)—3図 製造業の生産、労働生産性、雇用者数の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、通商産業省「通産統計」より労働省労働経済課試算

(注) 1) 雇用者数は労働省労働経済課にて季節調整。

2) 労働生産性は以下により推計したタイムトレンドを除去してある。

$$\text{推計式: } Y = 60.482 + 4.305T \quad \bar{R}^2 = 0.849 \quad D.W. = 0.086$$

(49.322) (24.225) () 内は t 値

タイムトレンドは順に1.0、1.1、1.2……とした。

3) マンベース

過去に大幅に生産が減少した第1次石油危機後及びバブル崩壊直後の2局面をみると、第1次石油危機後には労働生産性の水準がすぐにトレンドを下回ったため、雇用者数が直ちに減少した。その後、生産が増加しても雇用者数の減少は続き、1970年代末に労働生産性がトレンドに復帰してようやく雇用者数は増加に転じた。バブル崩壊直後には、バブル期の労働生産性の水準が高かったことから、生産が減少を始めても、しばらくの間、雇用者数は減少せず、将来の労働力供給制約への対応という観点も加わり、むしろ増加を続けたが、1992年頃になって、労働生産性がトレンドを下回るとともに、雇用者数も減少に転じた。その後、生産の回復が緩やかだったこともあって、労働生産性の水準はトレンドを下回る状況が続け、1996年になってトレンドに復帰して、雇用者数の減少が一服した。

したがって、1996年頃には製造業雇用者数の減少がいったん止まったが、この時期は長いラグの後ようやく労働生産性がトレンドに復帰したところであり、雇用者数を本格的に増加させる動きにまでは至っていない時期であったと考えられる。その矢先に再び生産の減少が始まり、労働生産性が低下したため、直ちに雇用者数の減少が始まっている。また、今回は、生産が再び低下を始めたときの所定外労働時間の水準が低く、労働時間による調整に限界があったことも影響している。

言い換えれば、今回の急激かつ大幅な雇用者数の減少は、バブルの精算がまだ終了しきれていない状況で、再び生産の減少が始まったため、両者の影響が重複したものと考えられる。

なお、ここでの労働生産性は、上昇率一定の直線トレンドを計測して現実の労働生産性から差し引いたものであるが、バブル崩壊以降、潜在成長率が低下している可能性があり、労働生産性も上昇率を低下させているとみられるので、今回の労働生産性の低下幅はやや過大に見積もられていることに留意する必要がある。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第3節 経済変動と雇用

1) 景気循環と雇用変動

(不透明感の増大による雇用過剰感の高まり)

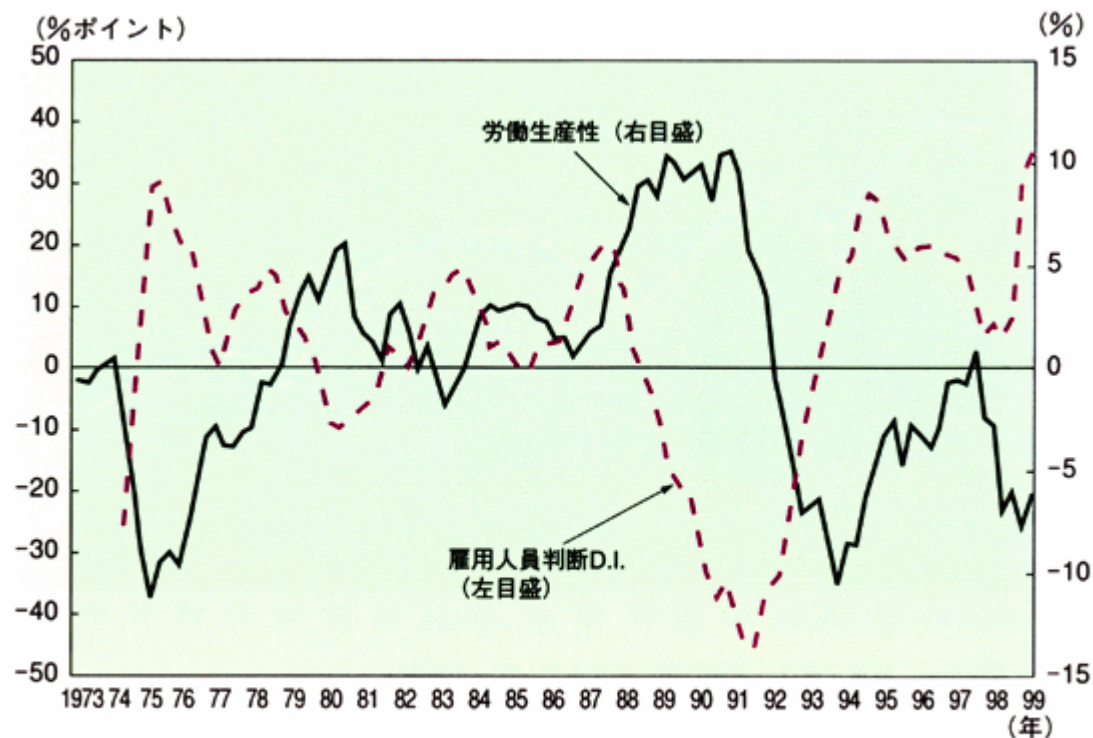
さらに、労働生産性の低下や企業収益の悪化の程度は第1次石油危機後やバブル崩壊直後より小さいにもかかわらず、雇用過剰感はこちらの時期を上回り、過去最高になっていることが第3の特徴である。

労働生産性(トレンド除去後)と雇用過剰感は密接な関連を有しているが、先にみたように、労働生産性はトレンドから下方にかい離しているものの、雇用者数の減少が急速だったこともあって、第1次石油危機後やバブル崩壊直後程の落ち込みにはなっていない。また、低下の動きも1998年夏以降ほぼ止まっている。しかし、雇用過剰感を前出「全国企業短期経済観測調査」でみると、1998年10～12月期に引き続き、1999年1～3月期にも35%ポイントと過去最高を記録した(第1-(3)-4図)。

また、雇用過剰感は、コスト負担という面で、企業収益との関係も密接であるが、その状況をみても、第1次石油危機後やバブル崩壊直後を上回る悪化がみられるわけではない。大蔵省「法人企業統計季報」によると、売上高経常利益率は、1998年には2.73%と、1973年以降の平均(3.61%)を大きく下回り、厳しい状況にあるものの、第1次石油危機後(1975年：1.32%)やバブル崩壊直後(1993年：2.29%)を上回っている。その前年差をみても両時期に比べれば特段大きな低下とはいえない。経常利益そのものの水準も1993年より高い水準を維持している。また、後で個別企業の雇用調整の検討の際に用いる経常利益の赤字企業比率をみても、1998年には大幅に高まり、2割を超える水準となっているが、第1次石油危機後はもとよりバブル崩壊直後と比較しても低い水準である(付属統計表第81表)。

第1-(3)-4図 製造業の労働生産性と雇用人員判断D.I.の推移

第1-(3)-4図 製造業の労働生産性と雇用人員判断D.I.の推移



資料出所 総務庁統計局「労働力調査」、通商産業省「通産統計」
日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より労働省労働経済課試算
(注) 労働生産性の試算方法については第1-(3)-3図注参照。

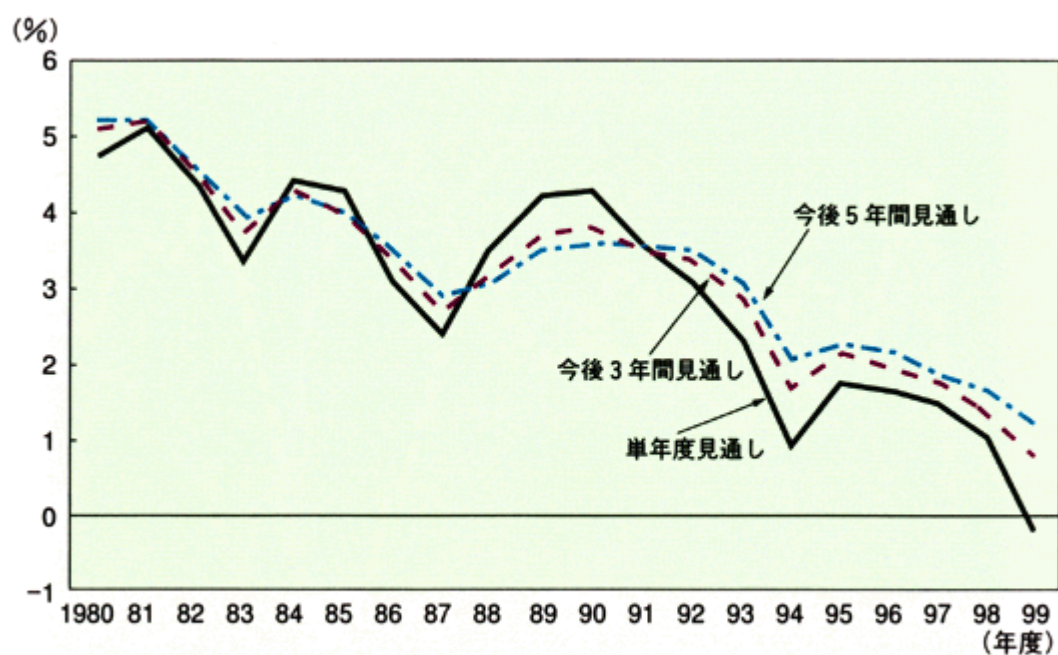
したがって、現実の生産変動や企業収益のみでは今回の雇用過剰感の高まりを説明することはできないが、そもそも、雇用過剰感は現実の状況だけに影響を受けるのではなく、将来の見通しの影響も強く受けると考えられる。すなわち、将来の景気回復に備えて、先行き必要と見込まれる範囲の雇用保蔵であれば、現時点で余剰労働力を有しているとしても、企業はそれを過剰とはみないであろう。実際、製造業の雇用過不足感を、労働生産性(トレンド除去後)と業況判断D.I.の来期予測により回帰すると、業況予測の係数は有意であり、かつ、それを加えた場合に説明力が高まることが確認できる(付属統計表第82表)。

経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」により、実質経済成長率の見通しをみると、1986年以降の景気拡大を受けて1990年度には今後3年間、5年間といった中期見通しは3%後半の水準にまで高まったものが、バブル崩壊以降大きく低下した。1995年度にはやや水準を戻したものの、再び低下に転じ、1999年度には1%程度の過去最低の水準にまで低下している(第1-(3)-5図)。

これが、先行き必要と見込まれる労働力の量を減少させ、現時点での余剰労働力を従来以上に過剰なものとしている。こうした不透明感の高まりによる雇用需要の減少は、第I部第1章でみたように、1999年卒の新規学卒者に対する企業の採用意欲が一段と減退していることから読み取ることができる。

第1-(3)-5図 実質経済成長率見通しの推移

第1－(3)－5図 実質経済成長率見通しの推移



資料出所 経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査」

(注) 1) 横軸は単年度見通しにおける対象年度。

2) 1984年度までは1%きざみ区分の中央値による集計、1985年度以降は実数値による集計。

なお、経営状況の悪化に対応して雇用の大幅削減を含むリストラを計画する企業の株価が上昇する場合があるなど、グローバル化が進む資本市場の要請を背景として、雇用保蔵の早期解消を図る動きが強まっていることにも留意する必要がある。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第3節 経済変動と雇用

2) 企業の雇用行動の変化 (速くなっている雇用調整)

これまで、生産変動と雇用との関係の観点から、1998年の雇用者数の減少の背景をみてきたが、次に、中期的な観点から、バブル崩壊後の企業の雇用行動の変化について検討することにする。

まず、企業の雇用量の調整速度の変化をみるため、雇用調整関数を計測する。

企業がある時点で必要とする労働力は、基本的には生産活動と実質賃金により規定されるが、雇用調整には採用や解雇などのコストがかかるので、現実の労働力が即座に調整されることはない。一方、雇用を保蔵すればその分コストがかかることになるので、企業は雇用調整と雇用保蔵の両方の費用を最小化するよう雇用量を段階的に調整していくことになる。雇用調整関数では、この調整に要する速度を計測している。ここでは、1975年1～3月期から1986年10～12月期を前期、1986年10～12月期から1998年10～12月期までを後期として、後期を更に1993年10～12月期まで(バブル崩壊まで)と1993年10～12月期以降(バブル崩壊以降)に分けて検討していく。なお、バブル崩壊以降では、計測期間が短いため係数の信頼性がやや劣ることに留意する必要がある(付注-7参照)。

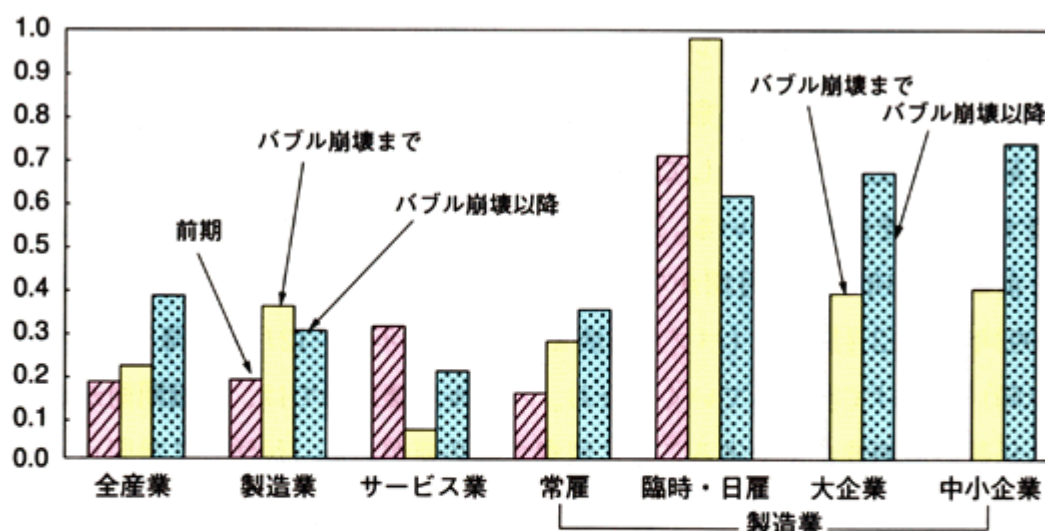
まず、全産業ベースでみると、バブル崩壊以降、雇用調整速度は前期の2倍程度に速くなっている。また、製造業及びサービス業について計測すると、製造業では雇用調整速度は速くなっているのに対し、サービス業ではむしろ遅くなっている。これは、製造業の雇用調整速度が、まさに生産の増減に対する雇用の調整のスピードを示しているのに対し、サービス業はこれまで一貫して雇用の増加が続いている中で、生産変動に対する雇用の増加行動が慎重なものになってきていることを示していると考えられる(第1-(3)-6図)。

製造業の雇用調整速度が速くなっている背景をみるため、雇用者を常雇と臨時・日雇に分けて計測すると、後期には常雇の雇用調整速度が速くなってきている。また、臨時・日雇の調整速度は常雇をかなり上回っており、企業は臨時・日雇の雇用量調整を迅速に行っている。製造業の臨時・雇用者比率は、1975年の6.5%から1990年代には7.6%にまで高まっており、このことと常雇の雇用調整速度の上昇が相まって、製造業全体としての雇用調整速度を速めたものとみられる。

製造業を企業規模別にみると、雇用調整速度は大企業(500人以上規模)より中小企業(500人未満規模)の方が速い。また、1988年からの計測で、景気循環に対応して期間を区分することができないため、期間ごとの係数を比較するのは必ずしも適当ではないが、大企業、中小企業ともに係数が高まっていることから、雇用調整速度はどちらの規模でも速まっている可能性がある。

第1-(3)-6図 雇用調整速度の変化

第1-(3)-6図 雇用調整速度の変化



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模30人以上）、総務庁統計局「労働力調査」
経済企画庁「国民経済計算」、通商産業省「通産統計」「第3次産業活動指数」、
日本銀行「卸売物価指数」より労働省労働経済課推計

(注) 1) 前期：1975年Ⅰ期～1986年Ⅳ期
バブル崩壊まで：1986年Ⅳ期～1993年Ⅳ期
バブル崩壊以降：1993年Ⅳ期～1998年Ⅳ期
ただし、製造業規模別については、
バブル崩壊まで：1988年Ⅰ期～1993年Ⅳ期
2) 計測手法については付注－7参照。

なお、労働時間の変動を考慮して、労働投入量ベースで雇用調整関数を計測すると、全産業ベース、製造業ベース、サービス業ベースとも、後期には雇用調整速度は速まっているが、バブル崩壊前に比べればバブル崩壊以降は、所定外労働時間の水準が低く、調整が小幅であるため、雇用調整速度は遅くなっている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第3節 経済変動と雇用

2) 企業の雇用行動の変化

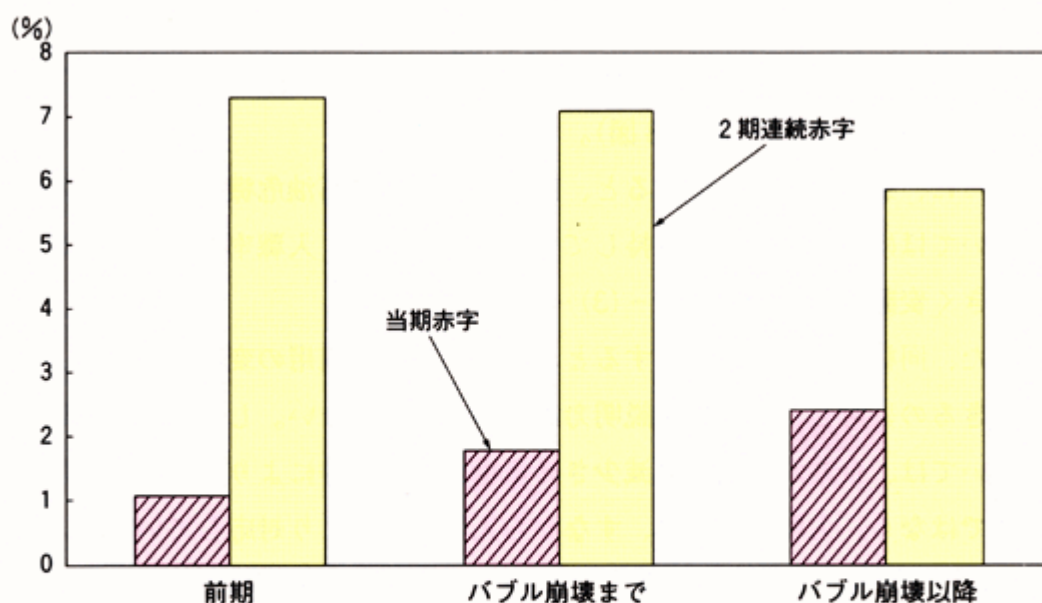
(経営状況の悪化による雇用削減が拡大)

雇用調整速度は、生産量と雇用との関係であるが、先にみたように、企業収益も雇用に大きな影響を与える。従来から、我が国の雇用慣行に関して、企業はできる限り解雇を避けるが、経常利益が赤字あるいは2期連続赤字というような大きなショックの時には、雇用調整に踏み切る傾向があることが指摘されているが、こうした動きは変化しているのだろうか。

企業が経常利益赤字に陥ったときの従業員数に与える影響をみるため、従業員数が、実質売上高、実質1人当たり賃金と、経常利益が黒字か赤字か、あるいは2期連続赤字かによって決定されるモデルを考える。日本開発銀行「企業財務データ」により、1970年度以降継続してデータのとれる1,190社(製造業881社、非製造業309社)について、このモデルを1971年度から1997年度のデータをプールして推計すると、プールデータであることもあって、モデルの説明力は極めて低いが、全産業ベースでみて、当期赤字の場合に1%から2%程度従業員数が減少し、2期赤字になると6%から7%程度(付注-8参照)。計測結果におけるd+e)従業員数が減少することが分かる(第1-(3)-7図)。したがって、先に述べたように、企業は、経常利益が2期連続赤字になると、大幅に雇用調整を行っていることが確認できる。

第1-(3)-7図 経常利益赤字の従業員数に与える影響

第1-(3)-7図 経常利益赤字の従業員数に与える影響



資料出所 日本開発銀行「企業財務データ」より労働省労働経済課試算

- (注) 1) 前期：1971～86年度
バブル崩壊まで：1987～93年度
バブル崩壊以降：1994～99年度
2) 計測手法については付注－8 参照。
3) 係数の絶対値である。

さらに,期間を分けて検討すると,当期赤字の係数が前期のマイナス1%からバブル崩壊以降にはマイナス2%と2倍程度に大きくなっており,経営状況の悪化に対して雇用を速やかに削減する動きが強まってきている。先にみた生産変動に対する雇用調整速度と同様に,企業収益の変動に対しても,企業が迅速に雇用量を調整させつつあることが確認できる。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第3節 経済変動と雇用

2) 企業の雇用行動の変化 (入職抑制中心の雇用調整)

雇用変動は、実際には入職と離職の差分で表されるものであり、企業が雇用量を減少させる場合には、離職を増加させるか、入職を抑制するか、という2通りの手法を採ることになる。こうした企業の雇用調整行動のフローの面に変化はみられるのだろうか。

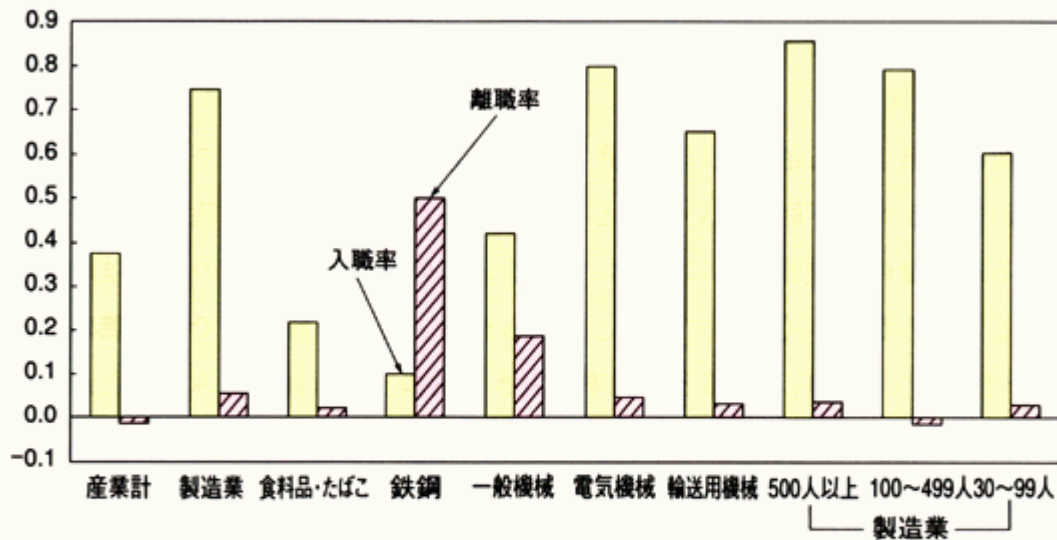
全産業ベースで入職率、離職率の動きを長期的にみると、高度成長期であった1970年代前半から第1次石油危機を挟んだ1970年代後半にかけて、ともに水準を大きく低下させた後、1980年代まではおおむね一定の幅の中で動いていた。その後、相対的に労働移動の激しい第3次産業比率の高まりもあって、1990年代にはともに水準をやや高めている。ただし、1980年1～3月期以降について、常用雇用指数の前期比を入職率又は離職率により説明する回帰式を計測すると、入職率が雇用変動の約4割を説明できるのに対し、離職率は全く無関係であることが分かる(第1-(3)-8図)。

さらに、製造業についてみると、離職率は第1次石油危機時及び円高不況時を除いてほぼ一定の水準を維持しているのに対して、入職率は景気循環に応じて大きく変動している(第1-(3)-9図)。

また、同様の回帰式を計測すると、入職率により雇用の変動の7割以上を説明できるのに対し、離職率の説明力は1割にも満たない。したがって、製造業においては、企業が雇用量を減少させる場合に解雇等により離職者を増加させるのではなく、入職者の減少、すなわち入職抑制により対応していることが確認できる。なお、規模別にみると、規模が大きい程入職率の説明力が高まっており、大企業で入職抑制により雇用を調整する傾向が強い(前掲第1-(3)-8図)。

第1-(3)-8図 雇用変動に対する入職率・離職率の説明力

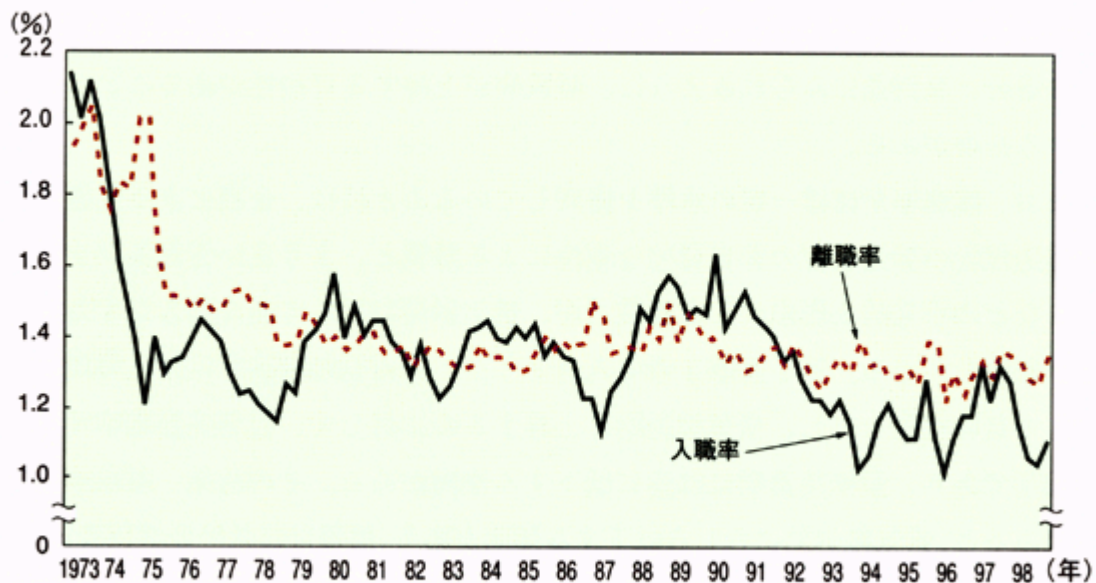
第1-(3)-8図 雇用変動に対する入職率・離職率の説明力



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)より労働省労働経済課推計
 (注) 1)産業計、製造業以外の入職率及び離職率は労働省労働経済課にて季節調整した上で推計。
 2)常用雇用指数前期比を入職率又は離職率で回帰したときの自由度調整済決定係数である。
 3)製造業規模別については、入職超過率を被説明変数としている。

第1-(3)-9図 製造業の入職率、離職率の推移

第1-(3)-9図 製造業の入職率・離職率の推移



資料出所 労働省「毎月勤労統計調査」(事業所規模30人以上)
 (注) 季節調整値。

さらに、製造業を業種別にみると、消費関連である食料品・たばこ製造業では、入職率の説明力が約2割とそれ程高いわけではないが、離職率はその10分の1程度に過ぎない。機械関連は入職率の説明力が高く、特に電気機械器具製造業では8割近くとなっている。これに対して素材関連のうち鉄鋼業では入職率の説明力が1割に過ぎず、逆に離職率で5割を説明することができる(前掲第1-(3)-8図)。

鉄鋼業は、第1次石油危機以降一貫して雇用者数の減少が続いており、入職率はおおむね1%を下回る低い水準となっているため、入職率を低下させることによる雇用量の調整が限界に近づいている。このため、雇用量の調整は離職率によるところが大きくなっていると考えられる。実際、鉄鋼業では入職率が0.5%を下回ってしばらくすると離職率が大きく跳ね上がる傾向をみることができる。

再び製造業全体の入職率の動きをみると、1990年代に入って、離職率に変化がみられない中で、入職率の水準が一段と低下していることにより雇用が減少している。規模別には、1994年、95年頃には大規模及び中堅規模で入職率の大幅な低下による雇用量の調整が図られていたが、1998年にはこれら規模に加えて中小規模でも入職率が大幅に低下している。

このように、製造業全体として入職率はかなり低い水準にまで低下してきており、入職率の低下による雇用量調整は限界に近づいている。このため、今後一層の雇用量調整が必要になった場合、入職率の低下による対応が困難となり、その場合、鉄鋼業にみられるように、離職率が上昇する可能性があることに留意する必要がある。

なお、離職率がほぼ一定の水準を維持していることには、企業による解雇や希望退職者の募集などの非自発的な理由による離職と、より良い労働条件を求めるなどの自発的な理由による離職とが、景気循環に対して逆の動きをすることが影響している。第1部第1章でみたように、非自発的離職率は景気循環に対して負の相関を有し、景気後退期に上昇するのに対して、自発的離職率は正の相関であり、景気後退期には逆に低下する傾向がある。その結果、離職率全体でみると、景気後退期にむしろ低下する傾向がある(前掲付属統計表第18表)。

このように、全体としての離職率を、企業が意図的に調節することが困難であることも、企業が入職抑制を中心に雇用量を調整していることの要因となっている。

第II部 急速に変化する労働市場と新たな雇用の創出

第1章 労働市場の実態

第3節 経済変動と雇用

2) 企業の雇用行動の変化 (今後の展望)

このように、今回の雇用者数の大幅な減少は、バブル崩壊直後の需要の大幅減少に対応した雇用の調整が完全に終了する前に、再び大きな需要の減少に直面し、労働生産性が低下したためであり、生産や生産性と雇用の関係がこれまでの大ショックの時とそれ程異なっているわけではない。

しかし、中期的にみると、バブル崩壊以降、生産や企業収益の変動に対する企業の雇用調整行動がやや速まっている可能性がある。また、今後、産業構造調整が一層大きくなると見込まれる中で、先行き不透明感の増大とともに強まる雇用過剰感に対応して、更に雇用量を調整しようとする場合、一層の入職抑制による対応が困難となる可能性がある。このため、既存労働者の離職が大きくなる可能性があり、今後の動向を注視していく必要がある。
