
第2章 失業と就業

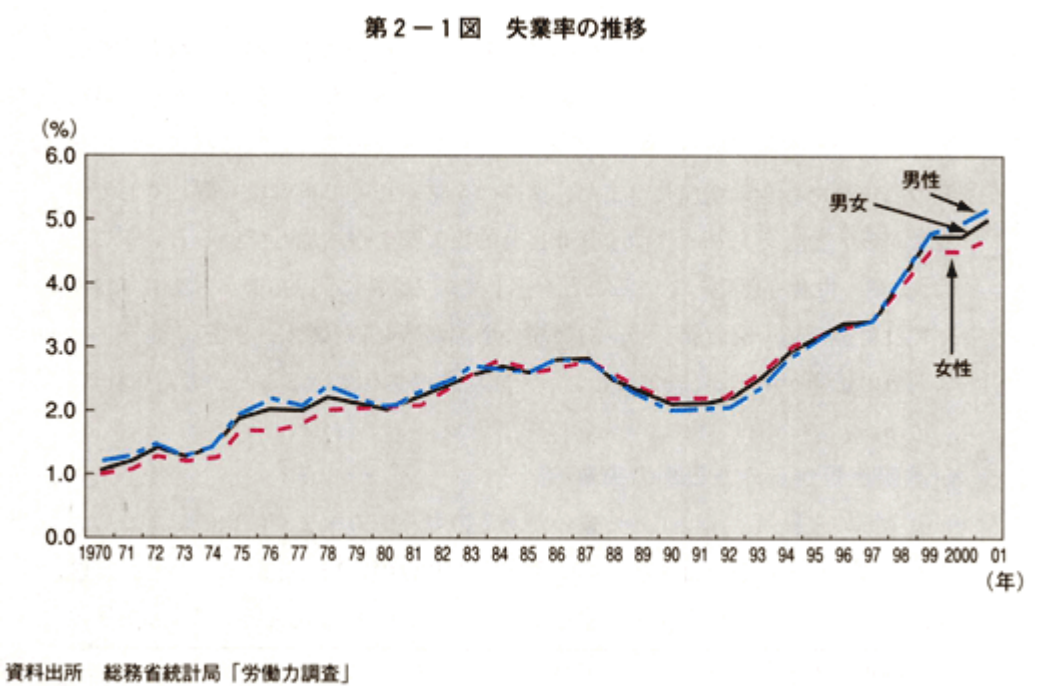
第1章でみたように、我が国の雇用失業情勢は、これまでにない厳しい状況を迎えている。この章では、失業及び就業率の実態について国際比較や長期的な動向をみていくこととする。

第2章 失業と就業

1 高まる失業 (バブル崩壊後における失業率の悪化)

失業率の推移をみると、失業率は長期的にみて、男女ともに上昇傾向にある。バブルの時期には失業率が低下したが、バブル崩壊後は上昇傾向が加速し、特に、1998年以降に失業率が急上昇している(第2-1図)。

第2-1図 失業率の推移



また、求職理由別に失業者数の推移をみると、自発的な失業者の数も依然として多いが、それを上回る勢いで非自発的な失業者数も増加傾向にあり、特に男性において顕著である(第2-2表)。非自発的な失業は景気に左右され、景気の悪化したときに増加し、また、準備の余裕がなくて再就職も難しくしている者が多いと考えられる。つまり非自発的な失業者が増加しているということは、失業の中身も悪化していることを示している。特に、1995年から2001年にかけては男性の45～54歳層、25～34歳層の増加が著しい(第2-2表)。企業のリストラの影響が中年層、若年層といった階層に浸透していることが考えられる。

第2-2表 求職理由別完全失業者数

第2-2表 求職理由別完全失業者数

(単位：万人)

年	非自発的な離職	自発的な離職	学卒未就職	その他	非自発的な離職(年齢階層別)					
					15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65以上
男性										
1989	26	26	3	22	4	4	4	4	10	1
1995	38	42	6	30	4	5	5	6	16	3
2001	75	62	11	52	7	15	10	16	24	5
(増減)										
89-95	12	16	3	8	0	1	1	2	6	2
95-01	37	20	5	22	3	10	5	10	8	2
女性										
1989	10	27	3	16	3	2	2	2	2	0
1995	16	41	5	20	3	4	2	4	3	0
2001	31	55	6	33	5	8	5	7	6	1
(増減)										
89-95	6	14	2	4	0	2	0	2	1	0
95-01	15	14	1	13	2	4	3	3	3	1

資料出所 総務省統計局「労働力調査」

第2章 失業と就業

1 高まる失業

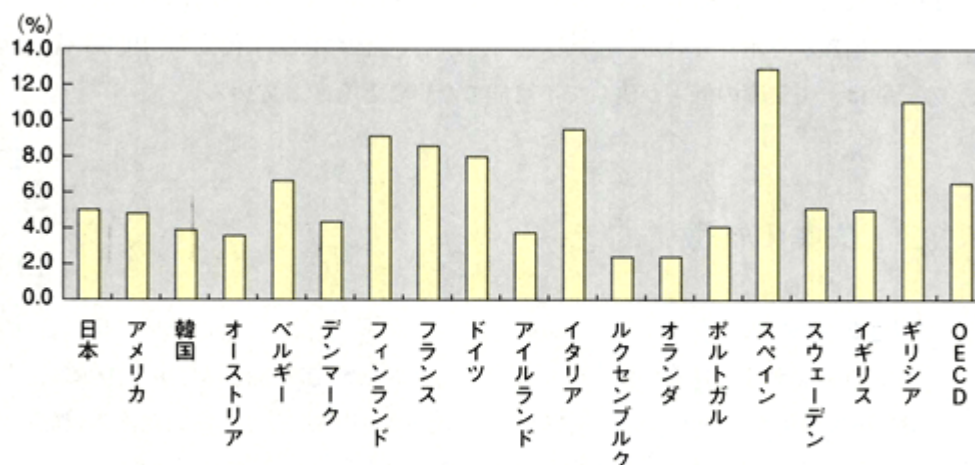
(国際比較からみた日本の失業率)

失業率の定義は、国によって違いがあるので、そのままでは比較できない。このため、OECDでは、各国の失業率をILOの定めた定義に合わせて、国際比較を可能にした標準化失業率を公表している¹⁾。標準化失業率によって国際比較すると、日本の失業率は国際的にはまだ低い水準であるが、かつてのように群を抜いて低い水準ということではなくなった。2001年平均でみると日本はOECD平均より低いものの、アメリカ、韓国、オーストリア、デンマーク、アイルランド、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガルなど日本より低い国も数多い(第2-3図)。歴史的に各国の失業率の推移をみると、アメリカを除いて各国とも1960年代までは低かった。オイルショック後の1970年代後半から1980年代前半にかけて他国が軒並み急上昇した中で、日本は最小限の上昇にとどまったため、格差が拡大した。しかし、その後、国により転換の時期に差はあるものの多くの国で失業率が低下に転じたのに対して、日本では上昇し続けているため、その差は大幅に縮小、あるいは逆転した。特に1980年代後半～1990年代のオランダ、アメリカ及び1990年代のイギリスの失業率の低下は著しい(第2-4図)。日本の失業率は、おおむね一貫して上昇傾向にあるが、このまま上昇傾向が続けば、失業率の水準において「並の国」になる可能性がある。他国の1970年代後半から1980年代前半の経験は失業率が上昇している時に下げることがいかに困難かを示している。しかしその一方で、各国の1980年代後半、1990年代の経験は、失業率の低下が決して不可能でないことも示している。

1) 詳細は第7章参照

第2-3図 標準化失業率(2001年)

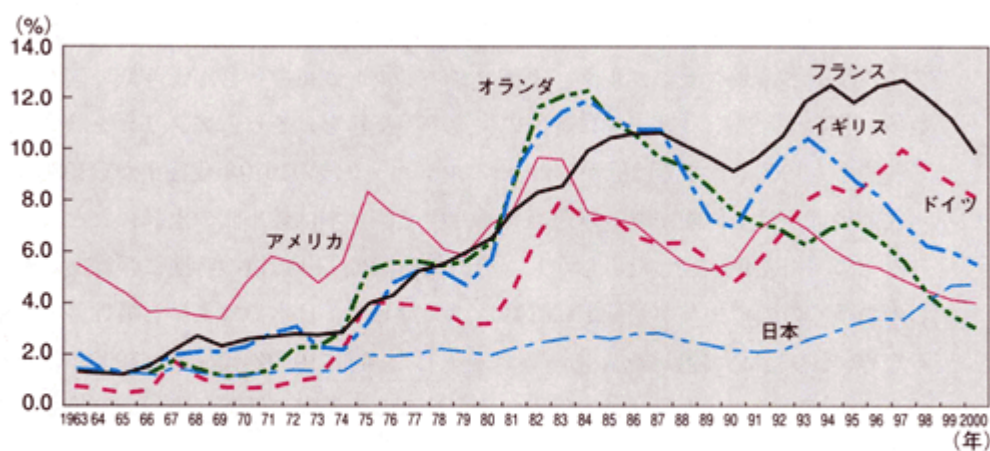
第2-3図 標準化失業率（2001年）



資料出所 OECD "Main Economic Indicators 2002"
 OECD "Employment Outlook 2001"
 注) ギリシアは2000年のデータ

第2-4図 失業率の長期的推移

第2-4図 失業率の長期的推移



資料出所 OECD "Labour Force Statistics"
 (注) 1) 失業率は各国公表値のものである。
 2) 1963年～1965年の数値は1985年版、1966年～1976年の数値は1991年版、1977～2000年の数値は2001年版による。(オランダは1966年以降)

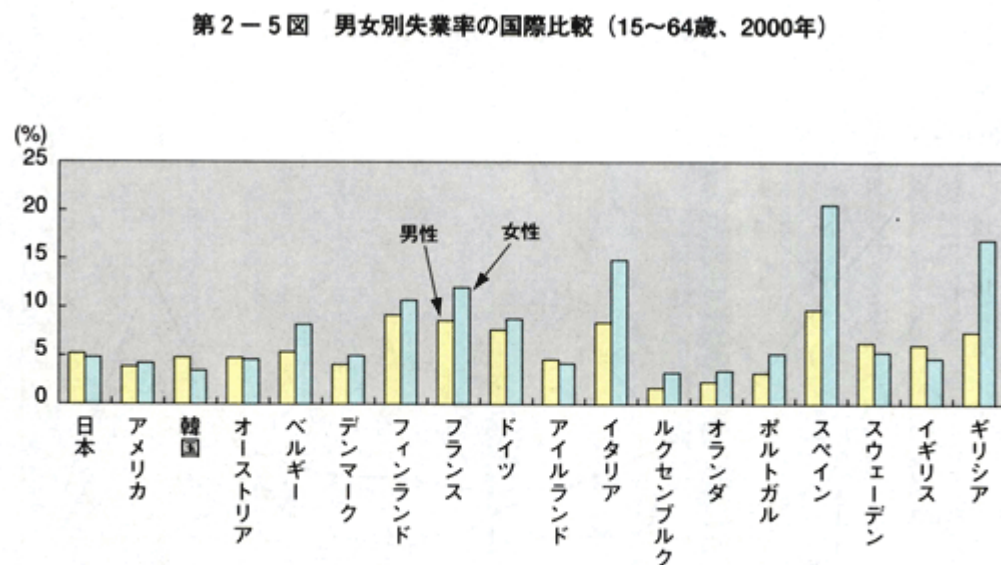
第2章 失業と就業

2 失業の特徴

(男性の失業率の悪化)

男女の失業率は、日本では、元々はほとんど同水準であった。しかし1998年以降、男性の失業率が女性の失業率を上回り、男女間の差も拡大傾向にある(第2-1図)。国際的にみると、現在の日本のように男性のほうが高い国としては韓国、オーストリア、アイルランド、スウェーデン、イギリスなどがあるが、多くの国では女性のほうが高い(第2-5図)。このように、日本において男女間で失業率に相違が生じてきた背景には企業の労働需要が一般労働者からパートタイム労働者にシフトしていったことがある。第1章でもみたように一般労働者の多い常用雇用者は1998年以降、減少傾向にあるが、パートタイム労働者の多い臨時の雇用者数は、増加基調にある。男性では、パートタイム労働者という雇用形態での入職が少ないことが、女性に比べて雇用・失業の状況が厳しいことにつながっていると考えられる。

第2-5図 男女別失業率の国際比較(15～64歳、2000年)



資料出所 OECD "Employment Outlook 2001"
(注) 失業率は各国公表値のものである。

第2章 失業と就業

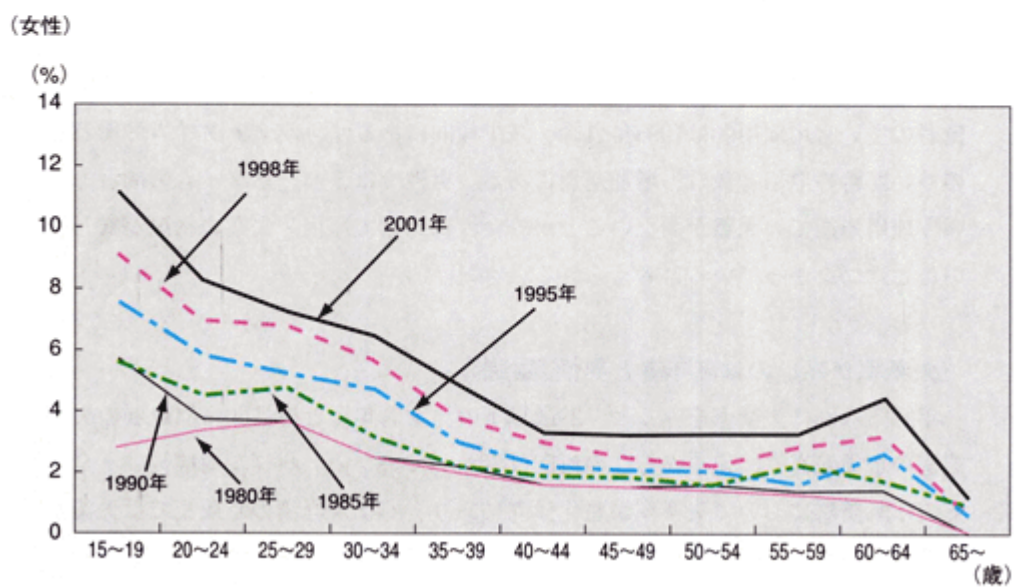
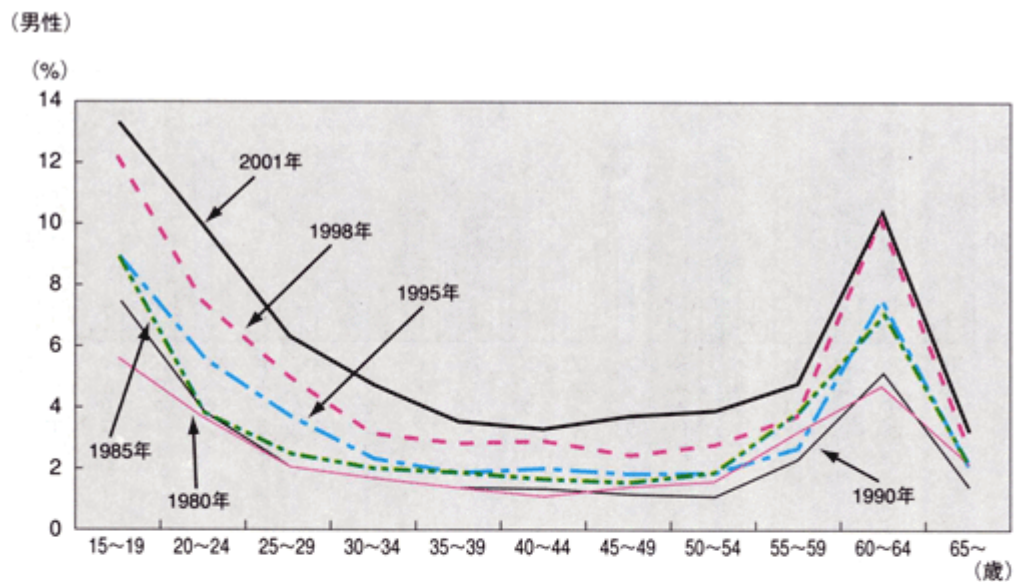
2 失業の特徴

(失業率が高いのは若年者と男性高齢者)

年齢階級別に失業率をみると、29歳以下の男女若年層と男性60～64歳層の失業率の水準が高く、過去からこの傾向は変わっていない。バブル崩壊後は、全ての年齢階層において失業率が悪化傾向にあり、バブル経済の時期までは失業率が低かった30～59歳層の男女についても、上昇傾向が加速している(第2－6図)。

第2－6図 年齢別の完全失業率

第2-6図 年齢別の完全失業率



資料出所 総務省統計局「労働力調査」

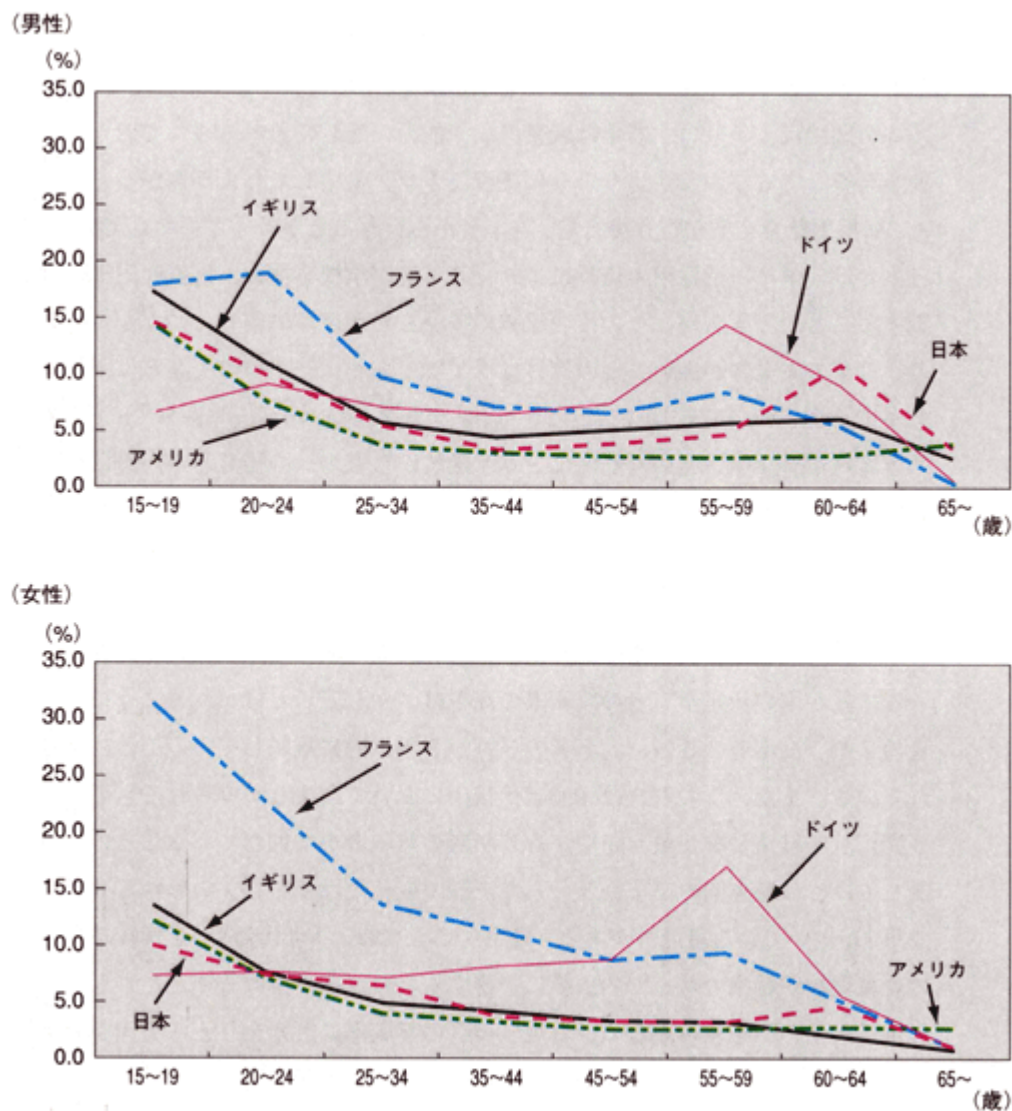
第2章 失業と就業

2 失業の特徴 (若年者の失業率)

日本における若年者の失業率の水準は高く、2001年において15～19歳層が12.2%、20～24歳層が9.0%となっている。特に男性の若年の失業率が高い。国際的にみても多くの国で若年者の失業率が高く、平均失業率の2倍程度である。多くの国では、一般に、若年は職業経験や能力に乏しいと考えられており、学校を卒業してもなかなか思うように就職できず、失業してしまう例が多く、また、雇用調整を企業が行う場合も、若年者から行うことが多いと言われている。日本では、学卒一括採用の慣行により、若年者が学校卒業後、比較的円滑に就職することができるが、その後の離職の多いことが高い失業率につながっている。若年の失業者が高いことの例外はドイツであり、若年層の失業率は平均失業率より小さい(第2-7図)。これは、「デュアルシステム」(囲み「ドイツの若年者対策」参照)という制度により、学校から職場への橋渡しが円滑に行われているからである。

第2-7図 年齢別失業率の国際比較(2000年)

第2-7図 年齢別失業率の国際比較（2000年）



資料出所 OECD "Labour Force Statistics 2001"

- (注) 1) 失業率は各国公表値のものである。
2) アメリカ、イギリスの15~19歳は16~19歳である。

第2章 失業と就業

2 失業の特徴

(若年失業と世代効果)

若年者の場合は、失業率の上昇には、自発的な離職の増加が大きく影響している。我が国の新規学卒者の離職率の高さは「七五三」と言われるように中卒者の7割、高卒者の5割、大卒者の3割が3年以内に離職していることに示されている。また、この割合は1990年代後半において高まりがみられる(第2-8図)。近年経済情勢が厳しい中でも若年者の離職者が増加していることの背景としては、転職志向の高まりといった意識の変化だけでなく、いわゆる「世代効果」が働いている可能性がある。なお、ここでは、「世代効果」を学校卒業時の就職環境が将来の時点での失業に影響するとの意味で用いることとする²⁾。この世代効果の影響をみるため、新規学卒者の離職率に影響を与える要因を分析してみると、次のような傾向がみられる(付注2-1参照)。

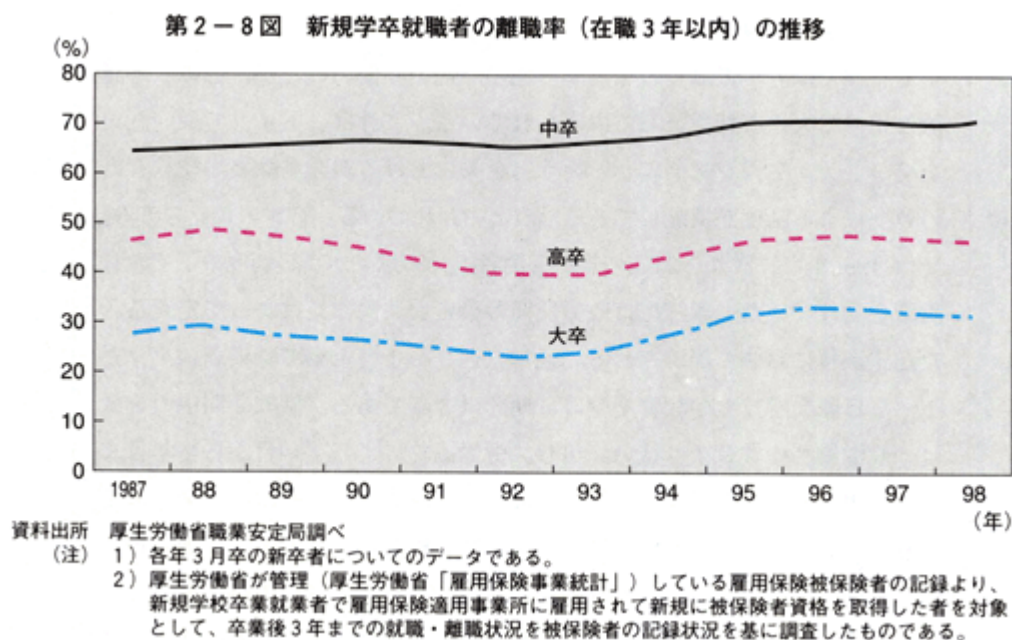
(1) 学卒入職時点に就職環境が厳しかった世代ほどその後の離職率が高い。

(2) 離職時点の就職環境がよいほど離職率が高い。

(1)は、学卒採用時の環境が厳しいほど不本意な就職先に就職した者が多いため、将来の離職が増えることを示していると考えられる。いわゆる「世代効果」が働いていることを示唆するものである。また(2)は、そうした不本意に就職した者が、再就職環境が良くなった時に転職のため離職しやすいことを示している。

2) 世代効果のより一般的な定義は付注2-1を参照

第2-8図 新規学卒就職者の離職率(在職3年以内)の推移



ドイツの若年者対策

ドイツでは若年労働者の失業率は他の年代より低いことが、他の欧米諸国と比べて大きな特徴としてあげられている。これは、ドイツで長い歴史を持つ「デュアルシステム」という、企業における職業訓練と学校教育との連携による制度が機能しているためといわれている。「デュアルシステム」では、1996年に15歳から24歳の若年労働者の40%以上がこの制度の下で教育訓練を受けていた。訓練生は政労使間の緊密な共同作業によって定義された認定職種において訓練される。通常、週3～4日企業で職業訓練を、週1～2日職業学校での教育を受け、期間は3年である。訓練期間中の賃金は一般労働者の賃金より低い。但し、労働協約により1年目から4年目まで少しずつ上昇した額が取り決めされている。また、オーストリア、スイス及びデンマーク等でも若年者が早期に教育機関における教育訓練と企業内の訓練とを並行して行う訓練制度がある。これらの国での成功をみて、フランス、イギリス、アメリカなど他の国でも、従来からある同様の制度を見直したり、新たに同様な制度を導入する動きが広まっている。しかし、最近ではこの「デュアルシステム」にも

1)企業が用意できる訓練生のポストの不足、

2)養成訓練終了後の採用の減少、

3)企業が提供している養成訓練(手工業、中小企業中心)と訓練生が希望する訓練(事務職、大企業中心)とのミスマッチ、

等の問題が生じている。

参考文献 日本労働研究機構「変革期の大卒採用と人的資源管理」(2000年)、三谷直紀「若年労働市場の構造変化と雇用政策－欧米の経験」『日本労働研究機構雑誌』2001年490号、OECD「Employment Outlook1998」

こうした傾向に照らして若年者の離職をみると、まず90年代後半以降、学卒求人が大幅に減少し、就職環境が厳しかったことがその後の離職率を高めていると考えられる。特に、高卒者については、卒業生数が減少に転じ、大学等への進学率が大幅に上昇したことは就職環境としてはプラスに働くが、実際にはこれを上回る規模で高卒求人が大幅に減少したため、非常に就職環境が厳しかった。

このように若年者の自発的離職の増加の背景には、学卒入職時点など過去の時点における質量両面での適職とのマッチングの良否が影響している。転職は適職の発見を通じてマッチングを高める過程としての側面があるが、厳しい雇用情勢が持続する中であって、入職時のマッチングの程度が低い者が増えていることを背景に何度も離職と転職を繰り返す可能性がある。あまりにも転職の回数が多いと、継続就業を通じて熟練形成をする上では不利となる可能性がある。また、学卒定期採用の慣行が依然広く行われている中では、転職しようとしても、必ずしも良好な雇用機会があるとは限らない。こうしたことが将来的に失業率の高止まり、又は上昇傾向につながる可能性がある。

なお、入職時点や離職時点の就職環境以外に、長期的な傾向要因(トレンド要因)も離職率の上昇に影響している可能性がある。これは特に大卒において顕著である。こうした傾向要因の一つとして、若年者の職業意識や能力の変化が考えられる。これらについて客観的に計測するのは困難であるが、日本経営者団体連盟が会員企業に対して行った「平成13年度高校新卒者の採用に関するアンケート調査」をみると、企業の不満が高い項目としては、「基礎的な生活態度、言葉づかい」のほか、「チャレンジ精神」、「一般常識、一般教養」、「コミュニケーション能力」、「主体性」、「基礎学力」などを指摘するものが多い。これに加え採用企業の産業・職業、規模の変化、企業の人事制度の変化、非正規雇用の増加などの影響も傾向的要因として考えられる。

以上でみたように世代効果や職業意識や基礎的能力の不足があるとするならば、若年の失業問題は、現在のみならず将来的な失業増につながるおそれがある。このため、若年者雇用対策として特に入口にあたる新規学卒者へのきめ細かい就職支援を推進することが重要である。これには、未就職卒業生への短期間の職業講習の場の提供や職業訓練等の実施も含まれる。さらに、こうした新規学卒時点の対応に加えて、フリーターなどの不安定就労者や若年失業者に対しても就職支援を推進していく必要がある。このほか、若年者の職業意識への対応としては、学校や企業団体などと連携しながら早期の職業意識啓発に取り組む必要がある。

第2章 失業と就業

2 失業の特徴 (高齢者の失業率)

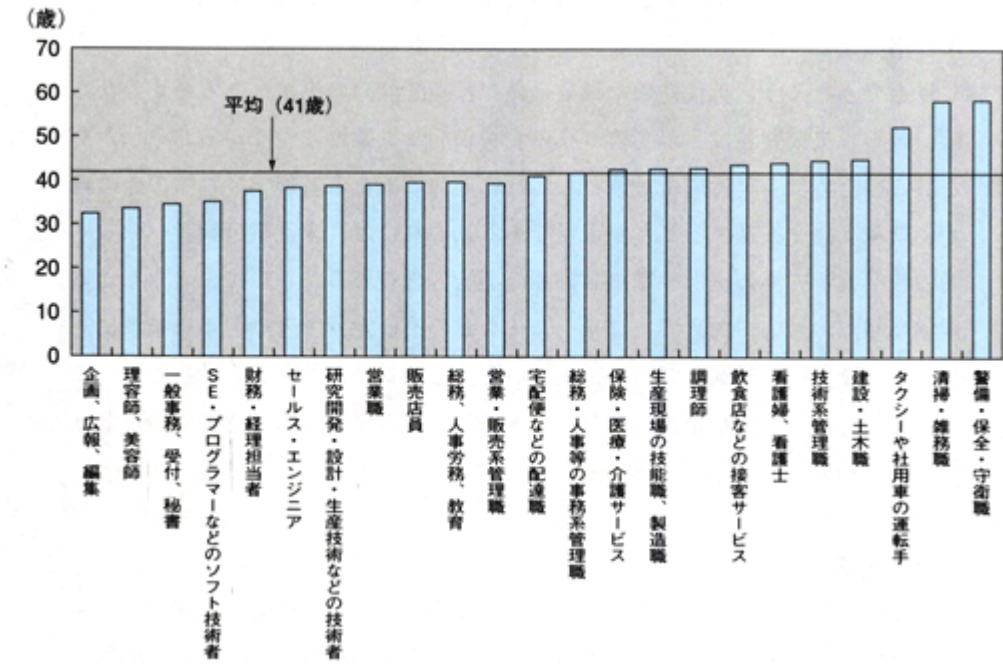
日本における高齢者の失業率は、男女で傾向が異なり、失業率が高いのは男性だけである。国際的にみると高齢者の失業率が高い国は少なく、その例外はドイツである(第2-7図)。日本では定年制があり、これが50歳台後半までの高い就業率と低い失業率をもたらしている。しかし、60歳で定年を迎えると、就業意欲があっても退職をすることを余儀なくされ、一旦、退職すると求人の年齢制限もあり、再就職が難しく、これが60歳台前半層の高失業率につながっている(第2-9図)。アメリカ、イギリス、フランスでは日本のような定年の仕組みは普及しておらず³⁾、労働市場の状況を踏まえて、年金などと組み合わせ60歳台前半までに徐々に引退していくという傾向がある。このため、特に高齢者の失業率が高いということはない⁴⁾。日本でも2001年4月に改正し、10月に施行した改正雇用対策法には年齢制限緩和の努力義務が規定された。これに伴い、現在、関係機関への周知と理解の徹底を図っており、公共職業安定所においては、求人受理等に当たって極力年齢にかかわらず均等な機会を与えるよう事業所への指導を行っているところである。こうした取組を通じて、今後、再就職の困難がより緩和されていくことが期待される。

3) アメリカでは40歳以上の労働者について、年齢を理由とする採用、解雇、昇進、訓練、報酬、又は雇用条件に関する差別は法的に禁止されている。

4) その一方でヨーロッパ諸国では、早期退職促進施策等により高齢者の就業率が低いという問題がある。詳細は「4就業率の動向と失業率」を参照

第2-9図 求人職種別平均上限年齢

第2-9図 求人職種別平均上限年齢



資料出所 日本労働研究機構「求人者の年齢制限に関する実態調査」(1999年)

第2章 失業と就業

2 失業の特徴

(失業率の学歴間の差)

学歴別の失業率をみると、学歴が高いほど失業率は低い。大学卒の失業率が3.0%であるのに対し、中学卒は、その倍の6.0%である。学歴が高くなるほど失業率が低いという傾向は、各国共通にみられる。これは、一般的に学歴が高いもののほうが、職業能力が高く、職業選択の幅も広いためであると考えられる。

なお、諸外国と比べると日本の学歴間における失業率の差は小さい。

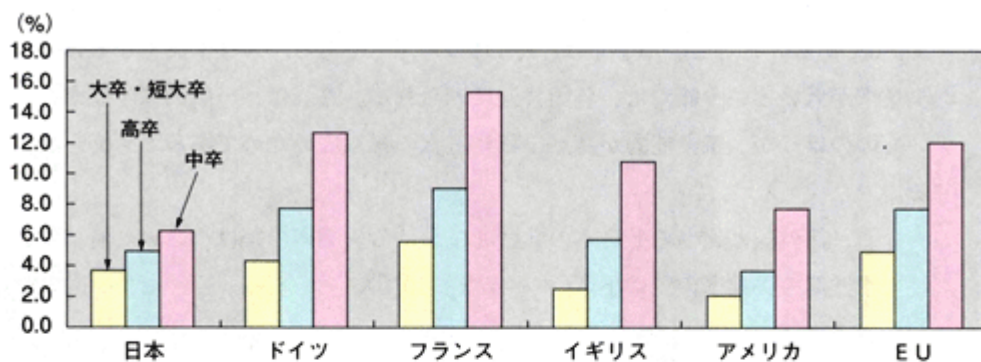
特に女性の学歴間の失業率の差は小さい 5) (第2－10図)。

5) この結果は、就業率でも同様である。本章4を参照

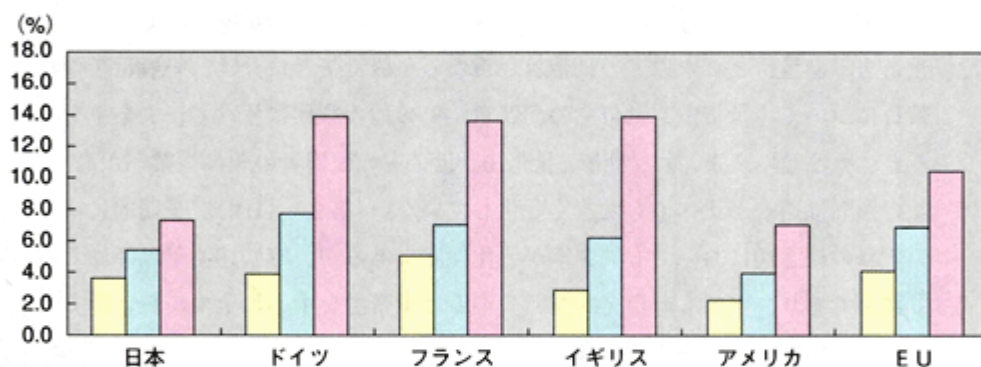
第2－10図 学歴別失業率の国際比較(2000年)

第2-10図 学歴別失業率の国際比較(2000年)

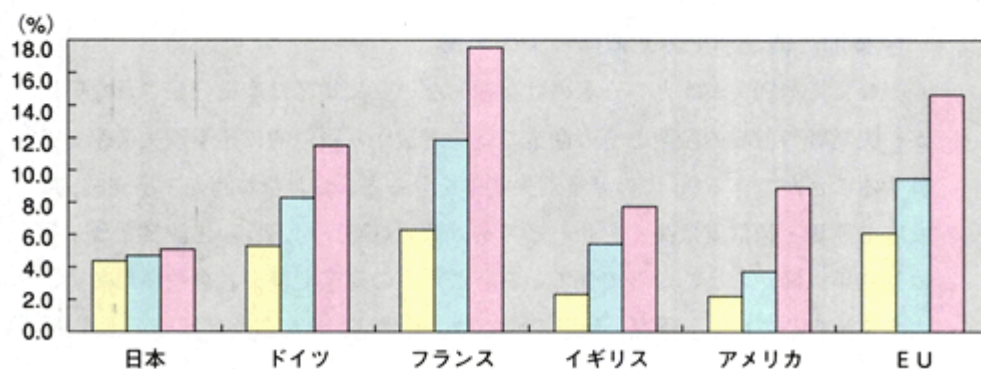
男女



男性



女性



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2000年2月)

欧州委員会「Employment in Europe 2001」

OECD「Employment Outlook 2001」

(注) アメリカは1999年である。

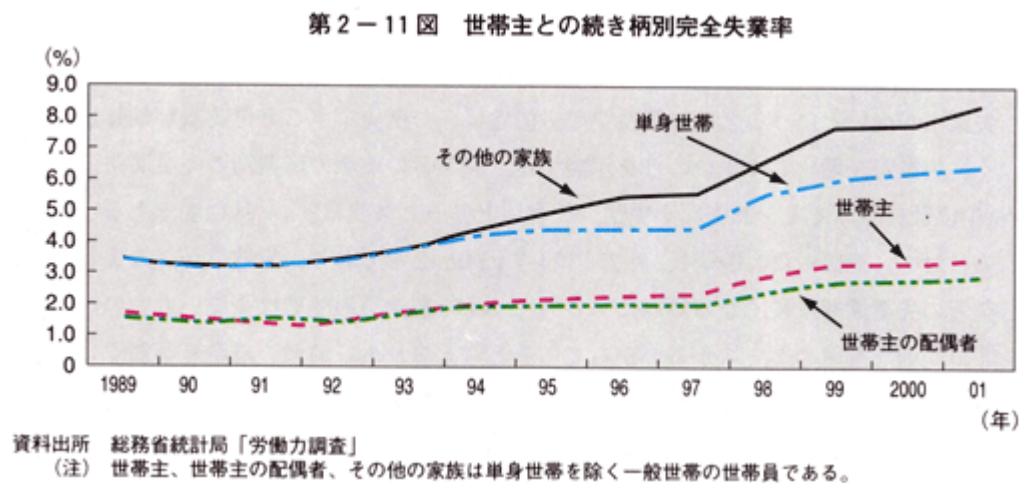
第2章 失業と就業

2 失業の特徴

(世帯主との続き柄別にみた失業の動向)

失業者の世帯における位置づけも、雇用情勢をみる上で重要である。そこで世帯を単身世帯と二人以上の世帯員からなる一般世帯とに分け、一般世帯の世帯員について、世帯主、世帯主の配偶者、その他の家族に分けて、失業率をみると、その他の家族、単身世帯、世帯主、世帯主の配偶者の順に失業率が高く、この傾向は過去と比べても大きく変化していない(第2-11図)。長期的には、いずれの続き柄においても失業率が悪化傾向にあるが、特に1998年以降において顕著であり、中でも非自発的離職失業者は世帯主を中心に全ての続き柄で大幅に増加傾向にあり失業の中身が悪化してきている。

第2-11図 世帯主との続き柄別完全失業率



第2章 失業と就業

2 失業の特徴

(産業別、職業別にみた雇用環境の特徴)

一般に産業別失業率というものは存在しない(失業者は産業分類されない)が、失業者の前職の産業とその産業の就業者数から擬似的に産業別失業率を計算することができる⁶⁾。この産業別失業率をみると、おおむね卸売・小売業、飲食店と運輸・通信業は高く、サービス業は低い(第2-12表)。建設業と製造業は1999年以降から高くなってきている。これらの産業で就業者数や雇用者数が大きく減少している。現在、雇用の面では、建設業、製造業及び卸売・小売業、飲食店の三産業が特に厳しいと考えられる。

6) 詳細は 第2-12表 の注を参照

第2-12表 産業別の失業率、離職率、失業期間、非自発失業者

第2-12表 産業別の失業率、離職率、失業期間、非自発失業者

(単位：失業率、離職率及び非自発は％、失業期間は月)

項 目	建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	サービス業
失業率					
1991年	1.3	1.1	1.5	1.5	1.1
1996	1.9	2.3	2.6	2.3	2.1
2001	2.9	2.9	2.6	3.2	2.1
離職率(2001年)	2.3	1.6	1.9	2.7	2.2
失業期間(中位数、2001年)	4.0	4.7	3.8	3.4	3.4
非自発失業者(離職失業者に占める割合、2001年)	66.7	57.6	52.6	35.0	36.9

資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月)より厚生労働省労働政策担当参事官室試算…失業率、失業期間

総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月)…非自発失業者

厚生労働省「毎月勤労統計調査」…離職率

(注) 1) 産業別失業率は、以下の算式で求めた擬似的なものである。

$$\text{産業別失業率} = \frac{\text{各産業からの離職失業者(過去3年間の離職者)}}{\text{各産業の就業者} + \text{各産業からの離職失業者(過去3年間の離職者)}}$$

2) 離職率は事業所規模5人以上

3) 失業期間(中位数…Me)は、以下の算式によるものである。

$$Me = x + C \times (N/2 - F) / f$$

x:メディアンを含む階級の下限值、C:メディアンを含む階級の級間隔、N:総度数

F:x未満の累積度数、f:メディアンを含む階級の度数

4) 失業率、失業期間(中位数)は、過去3年間の離職者についてのものであるため、低めにバイアスがあると考えられる。

卸売・小売業、飲食店及び建設業は離職率⁷⁾が高く、失業が発生しやすいことが高失業率につながっている。一方、製造業は離職率が低い。にもかかわらず失業率が高いということは、製造業の労働者は、一度失業すると再就職が難しく、失業が長期化しやすいことを示唆する。失業者の前職の産業別の失業期間(中位数)をみると、卸売・小売業、飲食店とサービス業は3.4ヶ月程度であるのに対し、建設業は4.0ヶ月、製造業は4.7ヶ月となっており、製造業からの失業者の失業期間は長くなる傾向にある⁸⁾。これは、製造業の離職は少ないものの非自発的な離職のケースが多いからであると考えられる。前職の離職産業別離職失業者に占める非自発的離職者の割合をみると建設業と製造業の割合が高く、卸売・小売業、飲

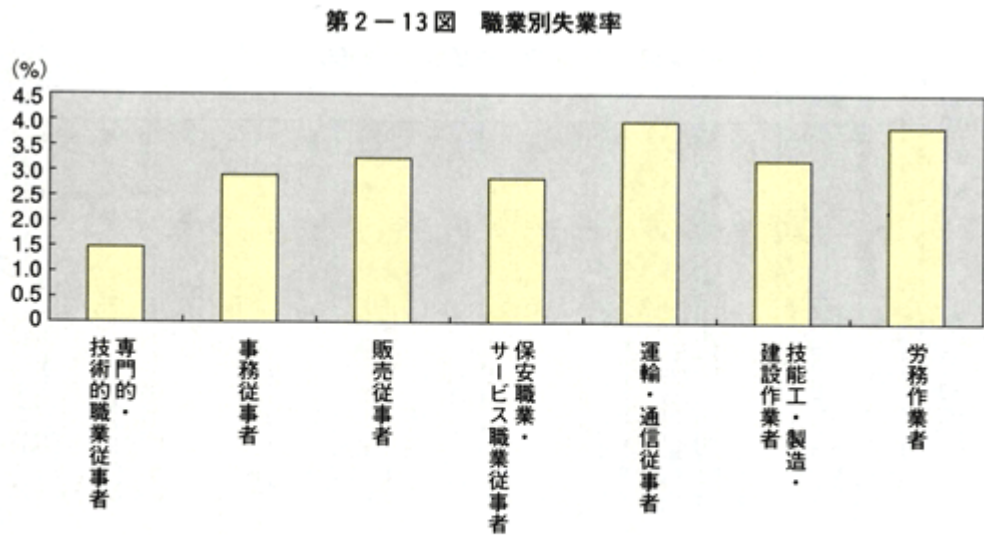
7) 毎月勤労統計調査

8) 労働力調査特別調査より試算

また、前出の産業別失業率と同じく失業者の前職の職業とその就業者数から擬似的に職業別失業率を計算することができる 9) 。職業別失業率をみると運輸・通信従事者、労務作業者の順で失業率が高く、逆に専門的・技術的職業従事者は他の職業と比べ著しく低い。これは、求人の需要が専門技術にシフトし、運輸・通信従事者や労務作業者の再就職が難しいことを反映していると考えられる(第2－13図)。

9) 詳細は 第2－13図 の注を参照

第2－13図 職業別失業率



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算
(注) 1) 職業別失業率は、以下の算式で求めた疑似的なものである。
$$\text{職業別失業率} = \frac{\text{各職業からの離職失業者（過去3年間の離職者）}}{\text{各職業の就業者} + \text{各職業からの離職失業者（過去3年間の離職者）}}$$

2) 1999年～2001年の数値の平均である。
3) 各年2月結果

第2章 失業と就業

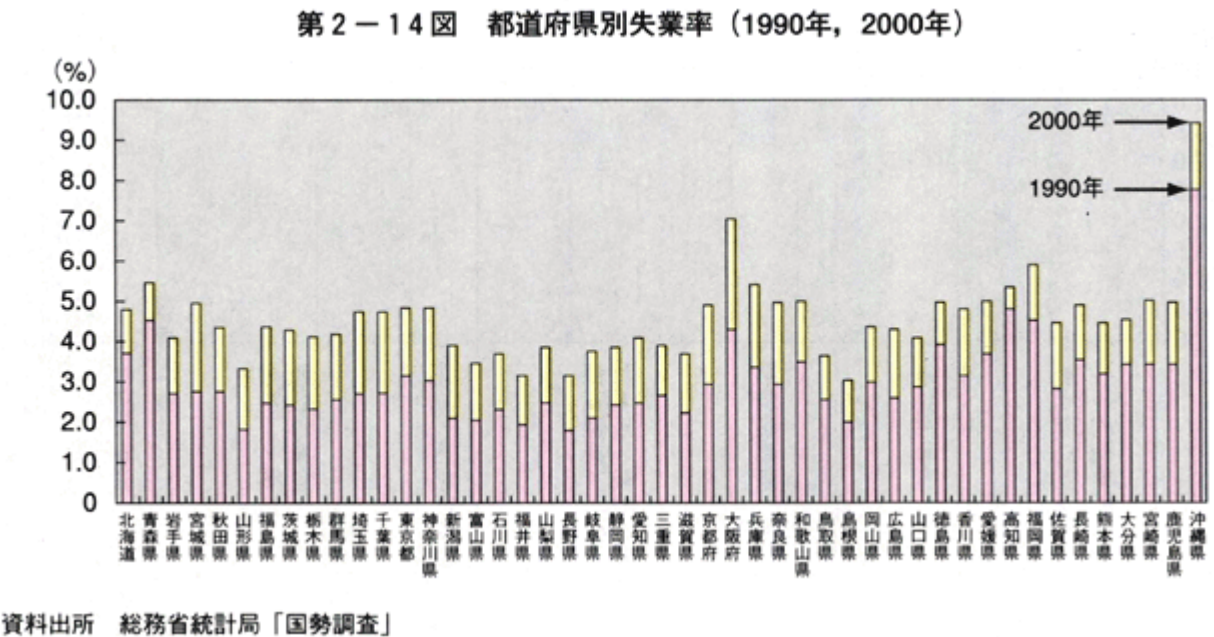
3 失業・就業の地域構造 (都道府県間にみられる失業率の格差)

総務省統計局「国勢調査」によって2000年の都道府県別失業率 10) をみると、全国が4.7%であるが、中でも高いのは、沖縄県(9.4%)、大阪府(7.0%)、福岡県(5.9%)、青森県(5.4%)などで、一方、低いのは、島根県(3.0%)、福井県(3.1%)、長野県(3.1%)、山形県(3.3%)などである。都道府県間の失業率の高低の最大格差は沖縄県と島根県の間で3.2倍 11) と、大きな格差がある。地域別でみると、おおむね、近畿、四国、九州が高いのに対し、北関東、北陸、甲信、東海、山陰が低く、西高東低の傾向がある。また、こうした都道府県間の失業率の相対的關係は時系列的にみて大きく変化しておらず、バブル崩壊後については総じて上昇傾向にある。その中でも特に大阪府の上昇が大きい。大阪府では1990年から1995年にかけての失業率の上昇幅が大きく、同様の傾向は兵庫県でもみられる。このことから、阪神・淡路大震災(1995年1月)による被害も影響している可能性がある(第2-14図)。

10) 1997年～2001年の各年の都道府県別完全失業率については、総務省統計局から「労働力調査」の試算値として公表されている。2001年の数値については「第1章第1節6」を参照

11) 上述の数字から計算した結果と若干異なるのは四捨五入の関係である。

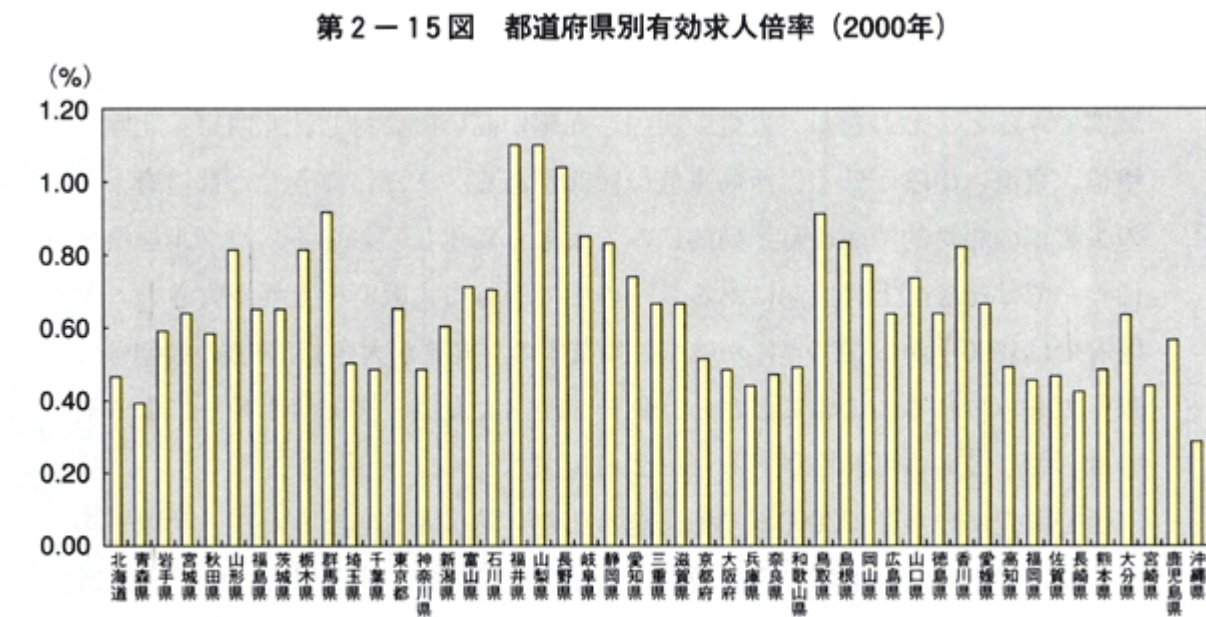
第2-14図 都道府県別失業率(1990年.2000年)



国勢調査に合わせて2000年の都道府県別の有効求人倍率をみると、全国平均が0.59倍であるが、中でも高いのは、福井県(1.10倍)、山梨県(1.10倍)、長野県(1.04倍)、群馬県(0.92倍)、鳥取県(0.91倍)などで、

一方、低いのは、沖縄県(0.28倍)、青森県(0.39倍)、長崎県(0.42倍)、兵庫県(0.44倍)、宮崎県(0.44倍)などである(第2-15図)。

第2-15図 都道府県別有効求人倍率(2000年)



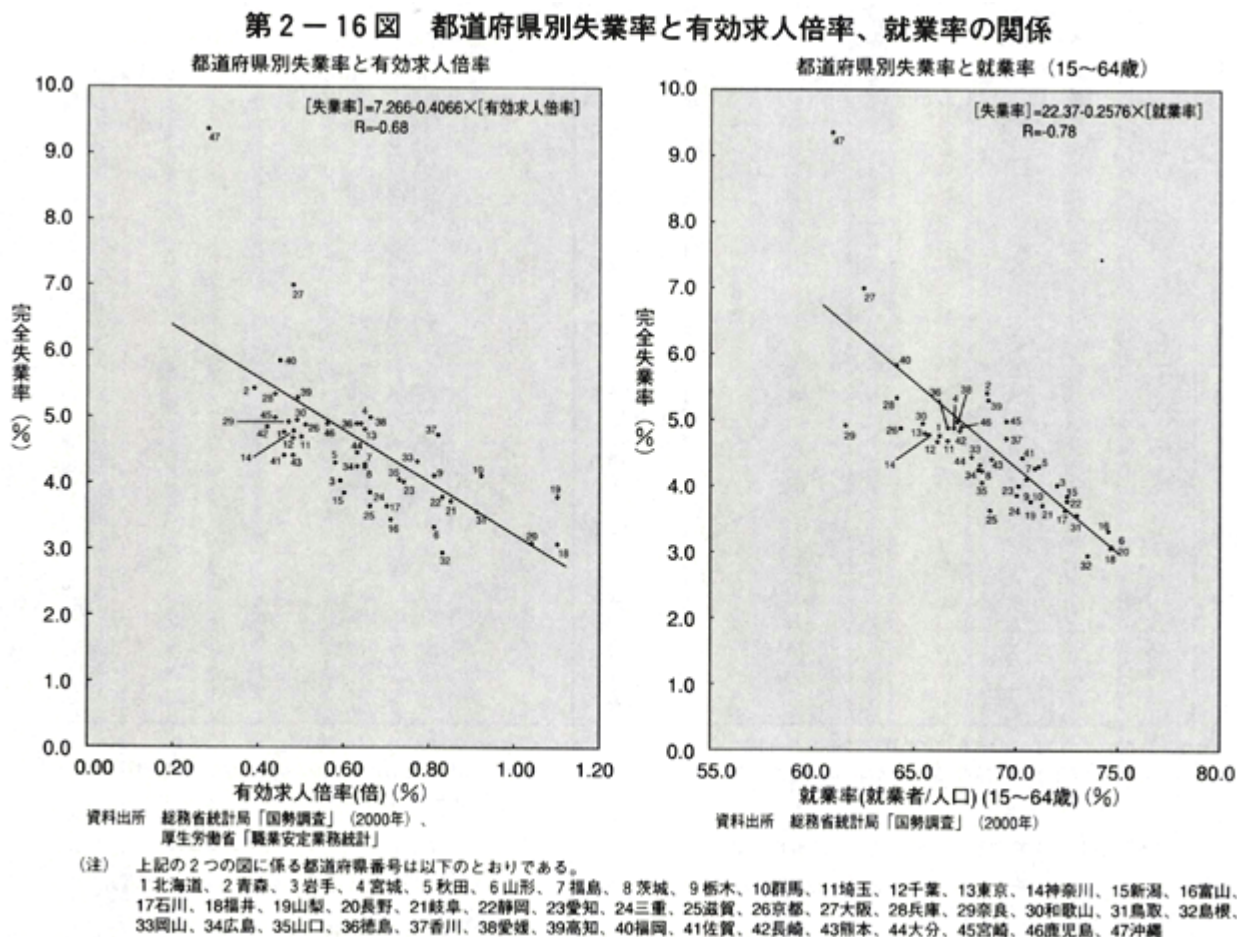
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

第2章 失業と就業

3 失業・就業の地域構造 (失業率と各要因)

都道府県別にみた有効求人倍率や就業率(就業者/人口)と失業率には、相関関係がみられる。失業率の低い県は、有効求人倍率や就業率が高く、逆に失業率の高い県は、有効求人倍率や就業率が低い傾向にある。すなわち、雇用情勢を示す指標は色々あるが、都道府県別にみるとそれらはおおむね同様の傾向を示している(第2-16図)。

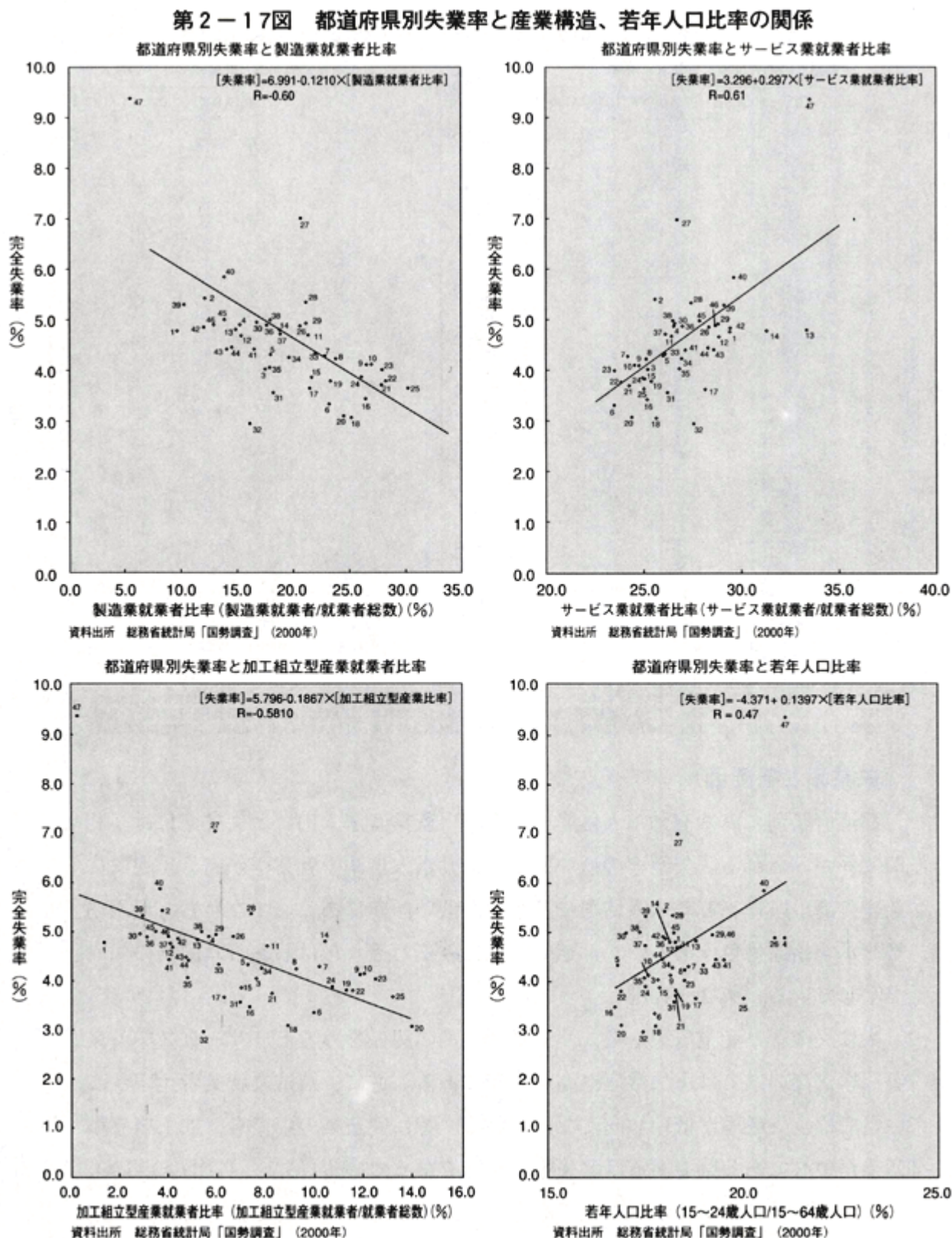
第2-16図 都道府県別失業率と有効求人倍率、就業率の関係



次に失業率と産業(製造業、サービス業)の関係をみると、サービス業就業者比率が高い県では、失業率が高い傾向にある。逆に、製造業就業者比率が高い県では、失業率が低い傾向となっている。特に製造業の中でも、加工組立型産業が中心である県であるほど失業率が低くなっている(第2-17図)。このように、サービス経済化が進む中でも有力な製造業をもっている都道府県は雇用失業情勢がよい。ただし、2001年においては、IT、輸出関連産業の不調から、これらの地域で悪化が大きかった。

また、失業率と若年人口比率(15~24歳人口/15~64歳人口)の関係をみると、若年人口比率が高い県では、失業率が高い傾向にあるが、産業でみるほど顕著な傾向ではない(第2-17図)。

第2-17図 都道府県別失業率と産業構造、若年人口比率の関係



(注) 1) 上記の4つの図に係る都道府県番号は前図と同じ。

2) 加工組立型産業は一般機械器具製造業、電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、精密機械器具製造業をいう。

なお、いずれの指標からみても沖縄県と大阪府は傾向線の上にあり、雇用情勢が厳しいことを示している。

都市部と地方という観点からみると、人口集中地区または市部といった都市部で失業率が高く、労働力率、就業率が低いなど雇用については悪い指標がみられる(第2-18表)。この傾向は性別、年齢別にみ

でも同様である。この背景として、一つには、地方在住の方が就業意欲が高いことに加え、情報が限定されていたり人間関係が密であることからミスマッチが少ないことなどが影響している可能性がある。ただし、地方においては特定の業種への依存が都市部より強いと考えられ、その業種の動向次第では大きな影響が及ぶ可能性もあるので、いちがいに地方がいいとはいえない。

第2－18表 人口集中地区、市部、郡部別の労働力状態

第2－18表 人口集中地区、市部、郡部別の労働力状態

項目	失業率		労働力率		就業率(15-64歳)	
	1990年	2000年	1990年	2000年	1990年	2000年
人口集中地区	3.4	5.2	62.6	60.7	66.0	65.8
市部	3.2	4.9	62.8	60.8	66.7	66.4
郡部	2.4	3.9	64.2	62.0	71.3	71.1

資料出所 総務省統計局「国勢調査」

(注) 人口集中地区は、以下の3つの条件を満たしたものである。①国勢調査基本単位区を基礎単位地域とする。②市区町村内の境域内で人口密度の高い基本単位区（原則として1平方キロメートル当たり4,000人以上）が隣接していること③それらの地域の人口が5,000人以上を有すること。

なお、ここでの人口集中地区は、市部または郡部に設定されているものである。

第2章 失業と就業

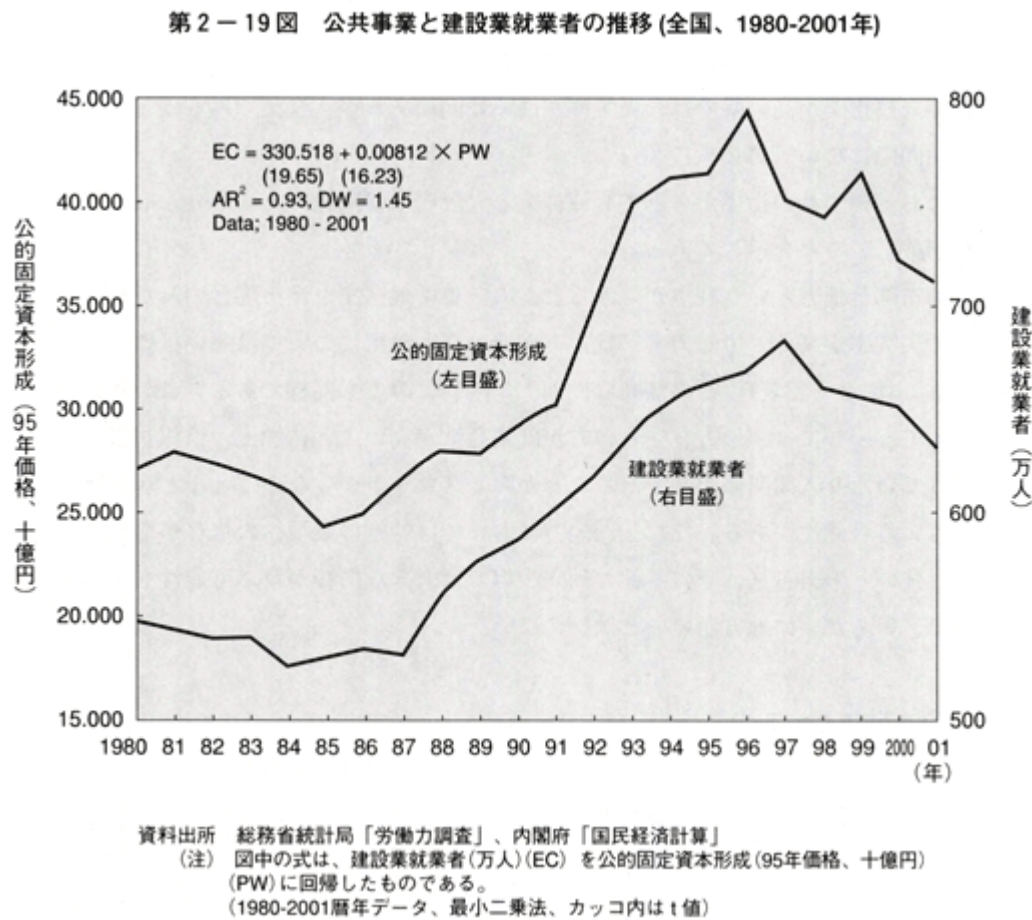
3 失業・就業の地域構造 (公共事業と地方の雇用)

地域の雇用情勢に影響を与えるものとして重要なのは公共事業である。

公共事業は、主として建設業の雇用に影響を与え、さらに波及効果を通じて雇用全体へも影響を与えると考えられる。

第2－19図 は過去の公共事業(公的固定資本形成)と建設業就業者の推移を見たものであるが、両者は明らかに相関している。1980年から2001年のデータに基づき推計すると、公共事業1兆円 12) の減少は、おおむね建設業の就業者8万人の減少につながるという関係がみられる 13)。

第2－19図 公共事業と建設業就業者の推移(全国、1980－2001年)



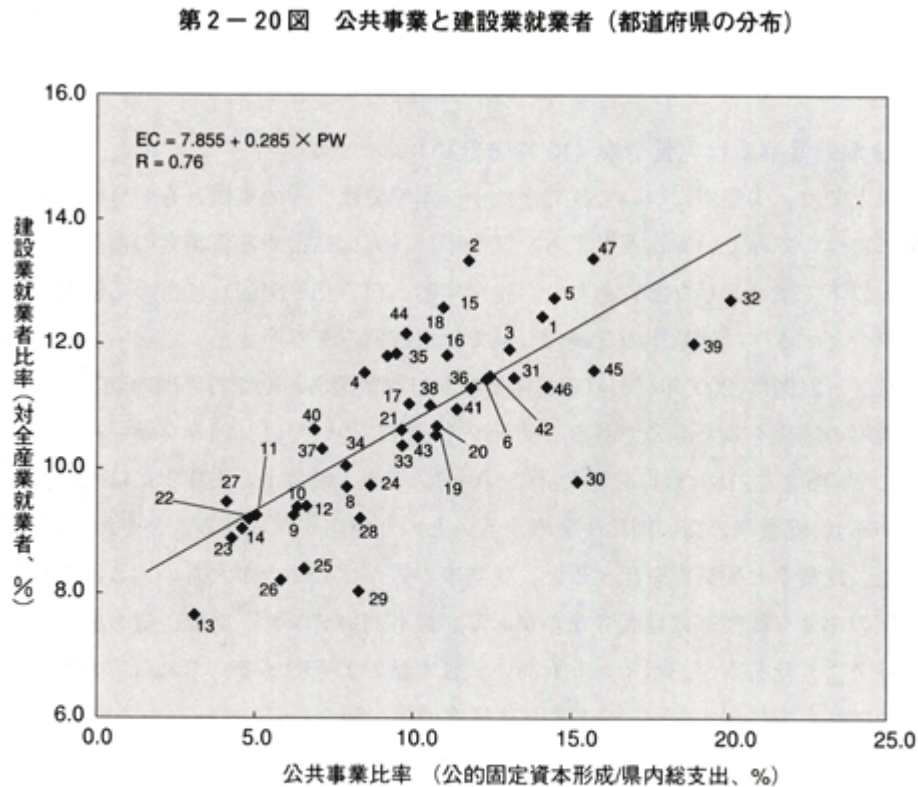
12) 95年価格

13) 第2－19図 中の推計式を参照。なお、2001年の公的固定資本形成は36兆円(95年価格)、建設業就業者は632万人。

都道府県別にみると、公共事業への依存の高い都道府県では建設業で働く就業者の割合が高いという傾向が見られる(第2－20図)。また、都市部、地方の観点でみると、建設業就業者の割合は、都市部より地方において大きい(14)。すなわち建設業就業者の減少の影響は、地方の方が大きいといえる。

14) 建設業就業者の全産業に占める割合は、人口集中地区9.2%、市部9.5%に対し、郡部では11.6%となっている(総務省統計局「国勢調査」(2000年))。

第2－20図 公共事業と建設業就業者(都道府県の分布)



資料出所 総務省統計局「国勢調査」(2000年)、内閣府「県民経済計算」(1999年度)

- (注) 1) 都道府県別の公共事業比率と建設業就業者比率をプロットしたものである。
図中の式は、最小二乗法により、建設業就業者比率を公共事業比率に回帰したもので、
ECは建設業就業者比率、PWは公共事業比率、Rは相関係数を示す。図中の直線は
その推計に基づく傾向線である。
2) 上記の図に係る都道府県番号は第2－16図と同じ。

以上から、公共事業の減少は、特に、公共事業への依存の高い地方の雇用に大きな影響を与えると考えられる。

第2章 失業と就業

4 就業率の動向と失業率

(日本の就業率は男性で高く女性で低い)

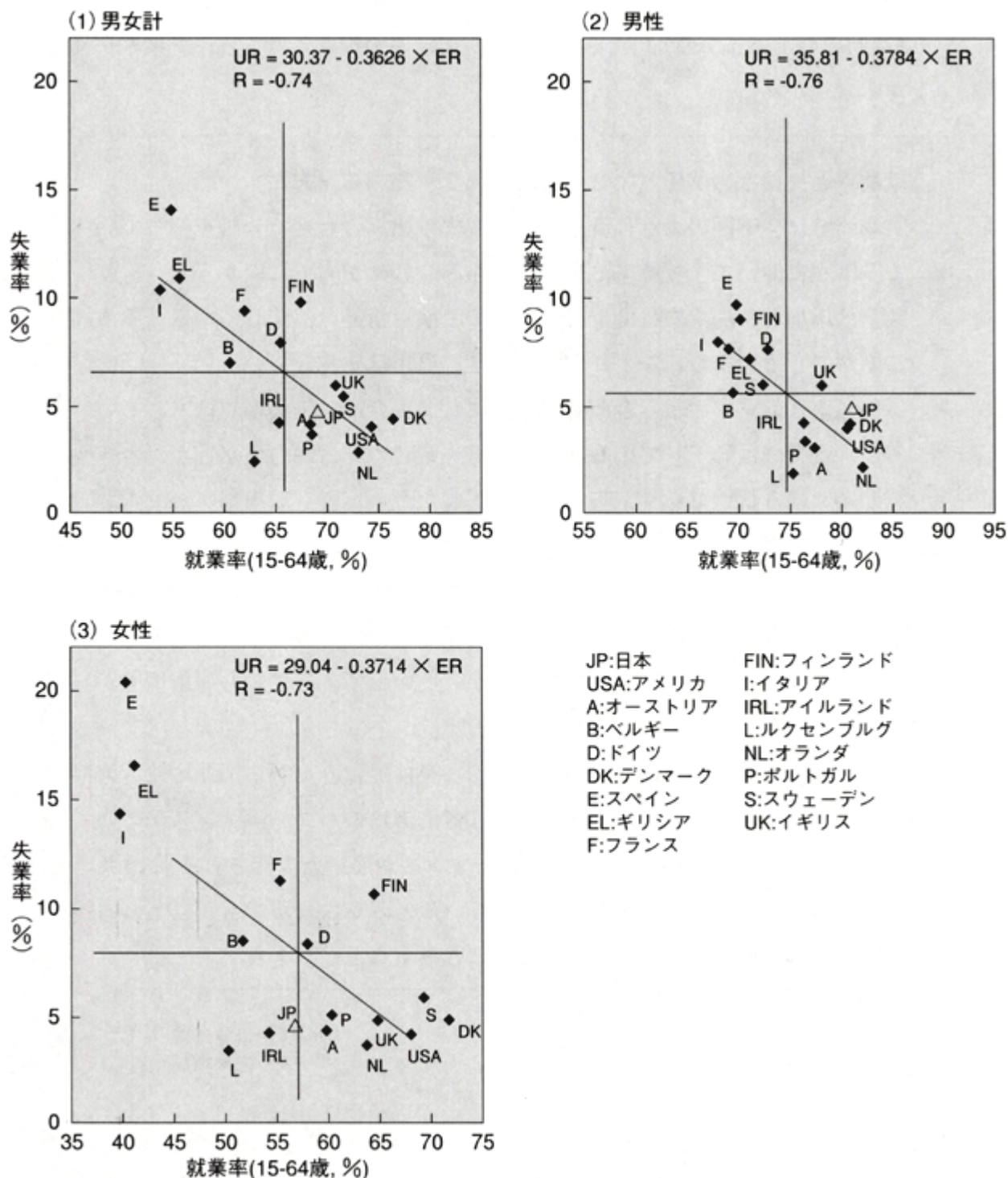
以上では、失業率についてみてきたが、本節では、その裏側ともいうべき就業率についてみていくこととする。就業率は、人口に占める就業者の割合であり、以下では、EUなどにあわせ、生産年齢人口(15～64歳)に占める就業者の割合とする¹⁵⁾(就業率の意義については章末囲みを参照)。

15) EUでは就業率を雇用戦略の目標として設定している。具体的には、2010年において、EU全体の就業率を70%、女性の就業率を60%、高齢者(55～64歳)の就業率を50%にし、中間目標として、2005年に全体を67%、女性を57%にしている(リスボン欧州理事会(2000年)、ストックホルム欧州理事会(2001年))。

第2－21図 は、2000年における日米及びEU加盟国あわせて17カ国の就業率と失業率の関係をみたものである(グラフの見方については、囲みを参照)。

第2－21図 就業率と失業率の国際比較(2000年)

第2-21図 就業率と失業率の国際比較(2000年)



資料出所 日本:総務省統計局「労働力調査」、ヨーロッパ:欧州委員会統計局 (Eurostat),
アメリカ:労働統計局, "Current Population Survey"

- (注) 1) 図中の式は、各国の失業率を就業率に回帰したものであり、URは失業率、ERは就業率、
Rは相関係数である。
2) 図中の直線は、それぞれ、回帰式による傾向線、就業率・失業率の単純平均を示している。

まず、第2-21図の(1)で男女計についてみると、就業率と失業率には相関関係があり、就業率の高い国は失業率が低いという傾向がみられることがわかる。また、就業率と失業率を比べると、就業率の方がばらつきが大きい。これら先進国の中でも就業率には大きな差がある。最も高いデンマークは、最も低いイタリアより就業率が23ポイントも高い。日本はおよそ69%で、これら17カ国の中では高い方に属するが、日本より就業率の高い国も、デンマーク、アメリカ、オランダ、スウェーデン、イギリスと5カ国ある。我が国は、失業率も低い方に属し、就業率と失業率の傾向線に近いところに位置している。就業率、失業率とも平均的な水準に比べればよいが、必ずしもトップレベルとはいえない。

第2-21図の(2)、(3)で、男女別のグラフをみると、全体的な傾向として、男性より女性で就業率や失業

率の国間のばらつきが大きいことがわかる。女性の就業率の最も高いデンマークと最も低いイタリアとを比べると32ポイントの差がある。これは、就業環境の違いにより、女性の就業率に大きな差が生じることを示唆している。

日本についてみると、男性の就業率は81%で、わずかにオランダを下回るものの17カ国中第2位の高さとなっている。これは、後述するように55歳以上の高齢者の就業率が高いからである。失業率は、就業率に比べると高い水準にあり(傾向線の上方にあり)、適切な労働需要を確保することでさらに就業率が向上する余地がある。

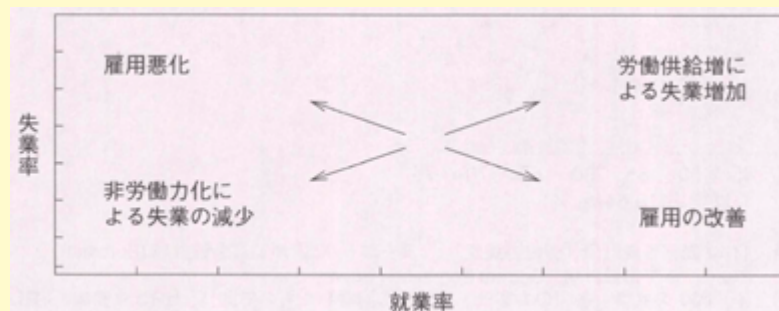
就業率と失業率の関係(第2-21図, 第2-25図の見方)

本節では、下図のように就業率と失業率の組み合わせで分析を行っている。下図において、就業率と失業率の組み合わせが右下に向かうとき、就業率は増加し、失業率は低下しているので雇用情勢は改善しているとみることができる。また、左上に向かうとき、雇用は悪化している。

失業率と就業率の組み合わせが左下に行く場合は、失業率が低下しているが、就業率は低下している。これは、失業者の非労働力化が進んだときなどにおきる状態であり、失業率が低下したといっても雇用情勢が改善したとはいえない。

右上に行く場合は、雇用需要が拡大しているが、それ以上に労働供給が増大した場合に生じる。雇用回復の初期などにしばしばみられる現象である。この場合、失業率が上昇しているからといって、必ずしも雇用情勢が悪化しているとはいえない。

以上は、時系列的な比較(第2-25図)を前提にみたが、国際比較(第2-21図)であれば、右下にある場合は労働市場のパフォーマンスがよいと評価され、左上にある場合はパフォーマンスが悪いと評価される。また、左下にある場合は労働力が不活性化しているとみることができ、右上にある場合は、労働力の活用が不十分であるとみることができる。

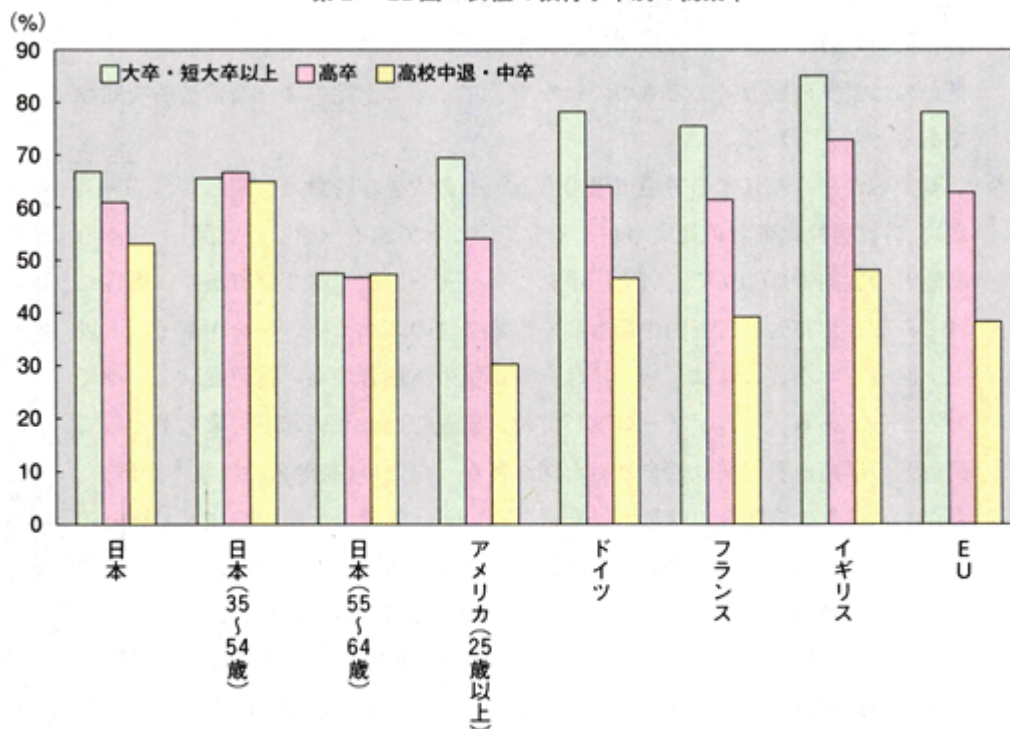


一方、女性の就業率は57%で、若干ではあるが、17カ国の平均を下回る。失業率は世界の中でも低い水準にあるが、就業率を考慮すると、女性の就業環境がよいとは必ずしもいえない。

日本の女性の就業率が低い要因の一つとして、高学歴女性の就業率があまり高くないことが挙げられる。男性でも、女性でも、学歴が高いほど就業率が高いという傾向が、国を問わず見られる。これは、高学歴者ほど就職に有利であり、また、選択の幅も広いからであると考えられる。しかしながら、日本の女性については、第2-22図にみられるように、学歴による就業率の差がとても小さい。特に35歳以上では学歴による就業率の差はほとんどみられない。この要因の一つとして、女性が一度出産等で退職した後、再就職しようとするとき、教育水準の高いことが必ずしも有利に働かない、あるいはその能力を活かせる職場が少ないことがあると考えられる16)。高スキル労働者の中途採用の拡大、仕事と家庭の両立の支援、短時間正社員制度の普及などは、比較的高学歴の女性の就業の場を広げることにつながると考えられる。国際比較の観点からは、日本の女性の就業率はまだ向上する余地があり、日本の就業率全体の向上のために最も重要なのは、女性の就業率の向上である。なお、女性は、雇用環境が悪化してくると求職活動をあきらめ、潜在失業になりやすいという傾向があるが、後述するように、1990年代において女性の就業率は大きな変化はなく、2000年が特に低いわけではない。従って、2000年において女性の就業率が国際的にみて低いのは景気の要因によるものではなく、主として上記のような構造的な問題であると考えられる。

16) 樋口美雄(1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社pp,297-300及び樋口美雄(2001)『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社pp,185-187は、女性が一度離職してしまうと高学歴者ほど再就職する者が少ないことを示している。

第2-22図 女性の教育水準別の就業率



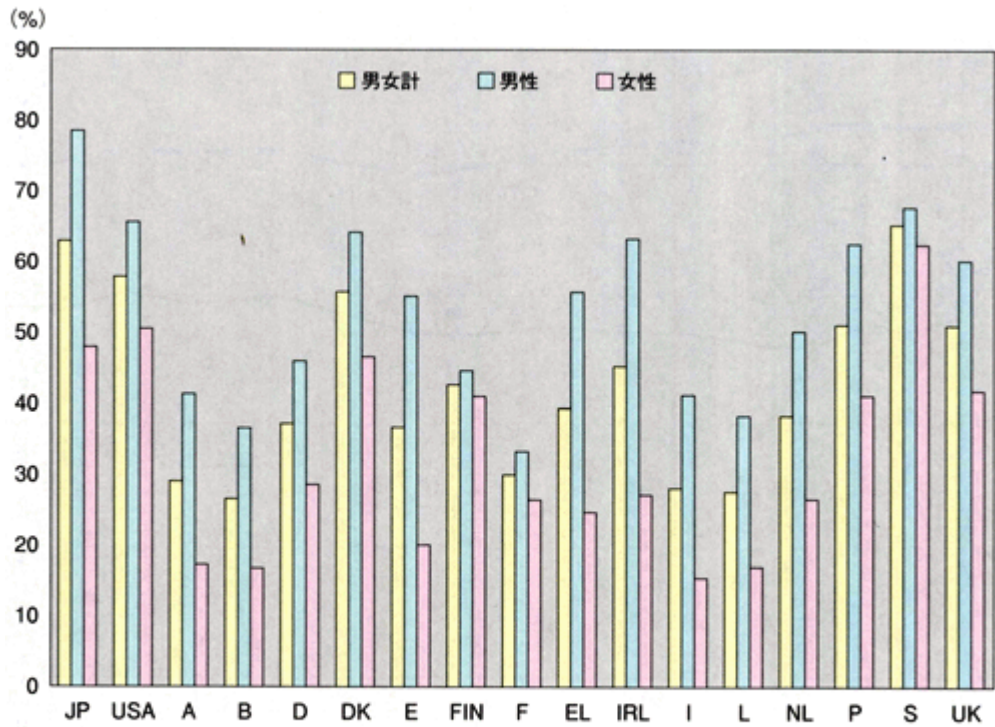
資料出所 日本：総務省統計局「労働力調査特別調査」(2001年2月)、
ヨーロッパ：欧州委員会「Employment in Europe 2001」
アメリカ：労働統計局「Current Population Survey」

- (注) 1) 特に明示してある場合を除き15～64歳について。アメリカは、他国と年齢区分が異なるので、単純に水準を比較できないことに注意。
2) 日本以外のデータは2000年。日本は2001年2月。

就業率からみた日本の労働市場のもう一つの大きな特徴は、高齢者(55～64歳)、特に男性高齢者の就業率がとても高いことである(第2-23図)。日本の高齢者の就業率は63%で、17カ国中スウェーデンに次ぐ第2位であり、男性だけでみると、78%と17カ国中最も高く、第2位のスウェーデンを10ポイント以上上回っている。これは、一つには、我が国の高齢者が高い就業意欲をもっているからである。一方、ヨーロッパでは、先述したように若年失業対策として高齢者の早期退職促進政策をとった国が多かったため、高齢者の就業率が低い。ただし、日本の高齢者の就業率は非常に高いが、失業率も国際的にみて高いことを考慮すると、高齢者の働く場の確保は重要である。日本では、高齢者の就業率は、労働力の需給動向に左右され、労働力需給の逼迫したときに上昇するという傾向が見られる。これまでも55～59歳層の就業率の向上には、定年延長の効果があつたと考えられ、今後も定年の引上げ、継続雇用制度の導入等により65歳までの雇用確保を図ることにより、この層の就業率は向上する余地があると考えられる。

第2-23図 高齢者(55-64歳)の就業率の国際比較(2000年)

第 2－23 図 高齢者(55-64歳)の就業率の国際比較(2000年)



資料出所 日本: 総務省統計局「労働力調査」、ヨーロッパ: 欧州委員会 "Employment in Europe 2001",
アメリカ: 労働統計局, "Current Population Survey"
(注) 国名は、第 2－21 図を参照。

なお、就業率が低い層として、女性、高齢者の他に、若年層がある。若年は、進学率の影響が大きいので単純な比較は意味をなさないが、失業率を低くすることで就業率の向上を図ることができる。

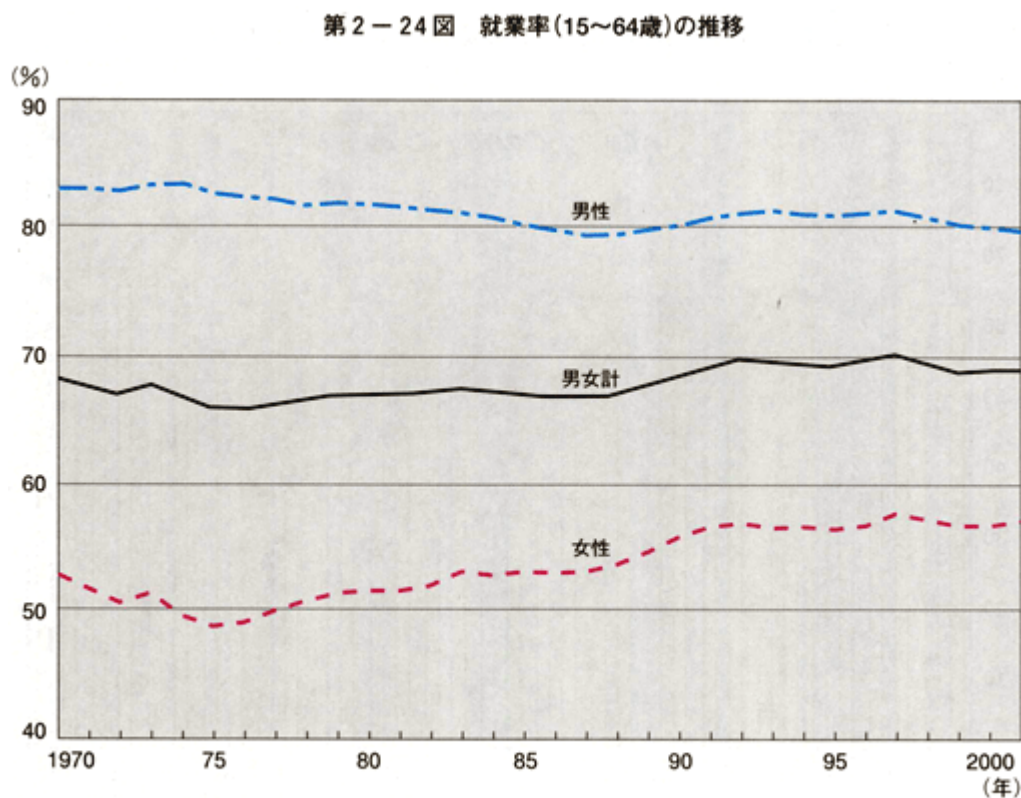
第2章 失業と就業

4 就業率の動向と失業率

(90年代以降は就業率に比べ失業率が悪化しやすくなっている)

長期的にみると、日本の就業率は、おおむね70%弱で安定している。子細にその動きをみると、1975年まで低下が続けたが、その後、1992年まで上昇し、その後は大きく変化なく推移している(第2-24図)。これは女性の動きを主に反映している。男性では、就業率に大きな変動はみられないが、女性では1975年から1992年までの間に上昇し、その後はほぼ一定で推移している。しかし、1998年以降は、男性の就業率が低下しており、それを反映し、全体の就業率も低下傾向がみられる。

第2-24図 就業率(15～64歳)の推移



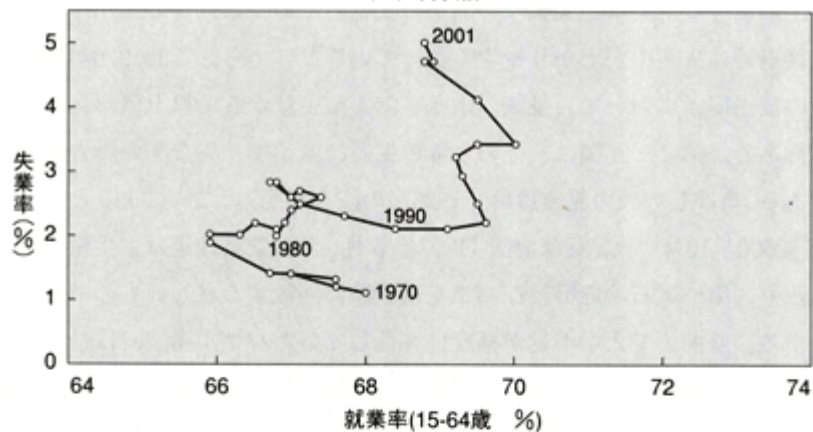
資料出所 総務省統計局「労働力調査」

第2-25図により、就業率と失業率の関係をみると、男女計、男性、女性のいずれも1990年代はじめまでは、失業率の変動に比べ就業率の変動が大きく、その後は、逆に就業率の変動に比べ失業率の変動(上昇)が大きくなっている。これは、労働需要が減退したときに非労働力化することで失業率の上昇を抑えるという傾向が、1990年代に入って薄れていることを示唆する。さらに、1998年以降は、主として男性で、就業率の低下と失業率の上昇が同時に起こっており、労働需要の減少が失業増に直結しているという状況になっている。

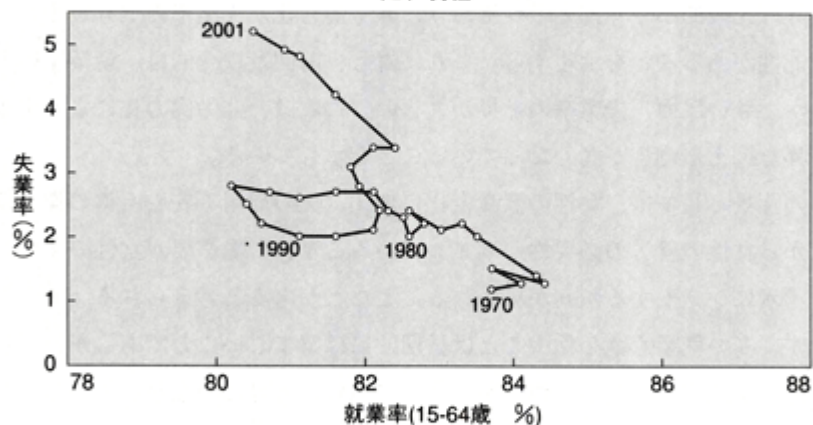
第2-25図 就業率と失業率の推移

第2-25図 就業率と失業率の推移

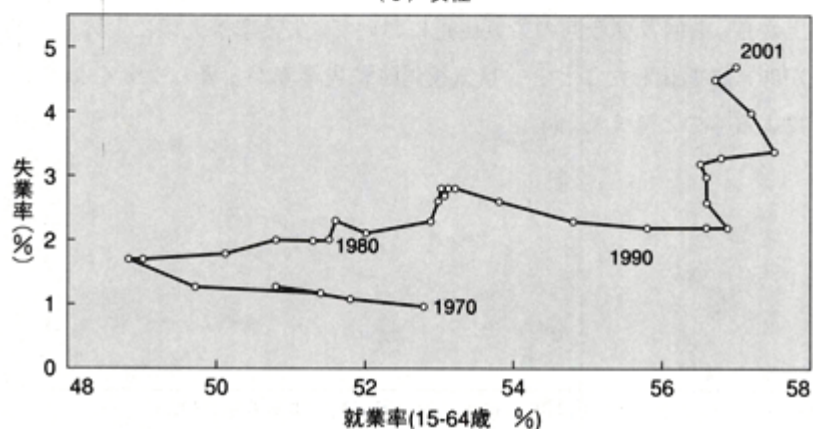
(1) 男女計



(2) 男性



(3) 女性

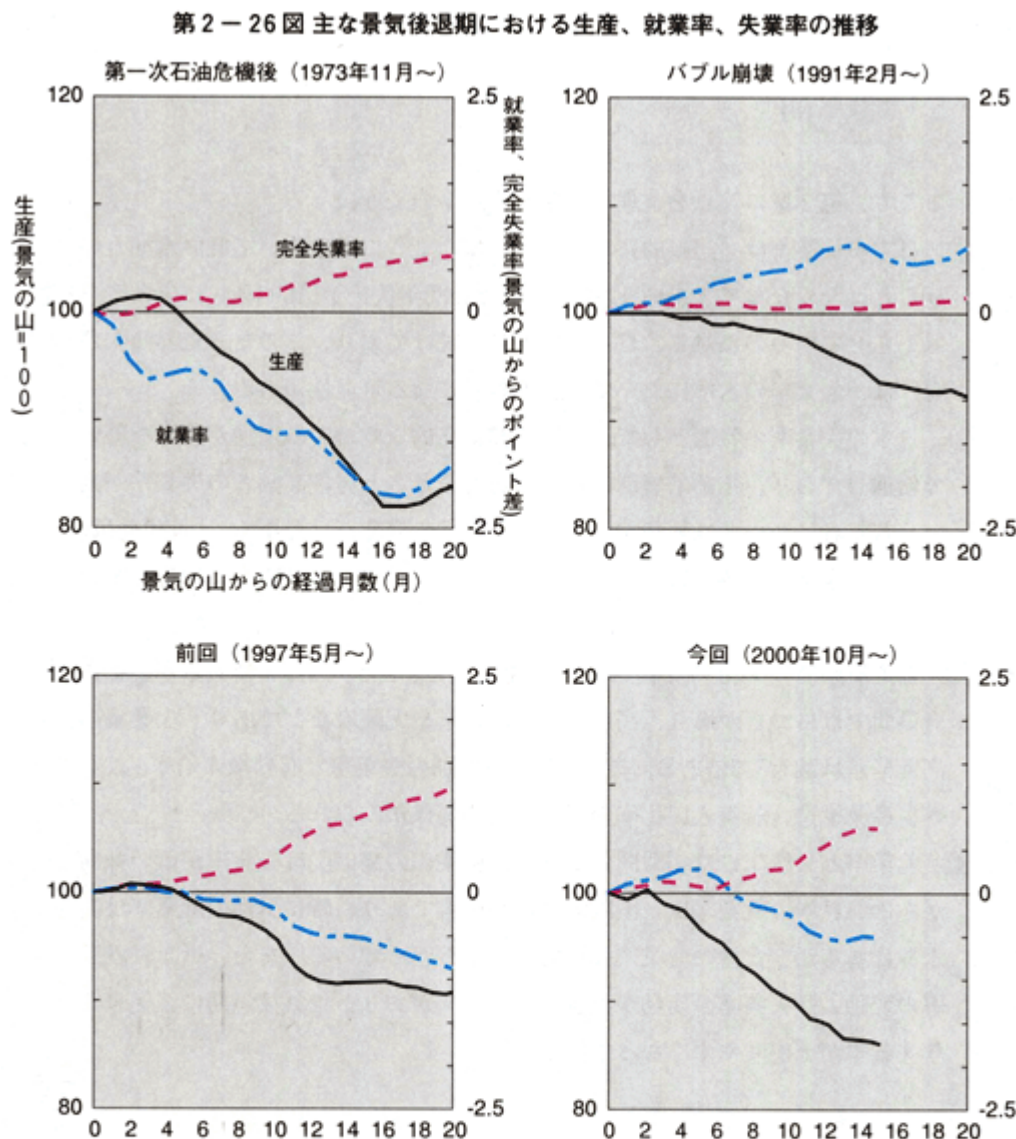


資料出所 総務省統計局「労働力調査」

以上のような就業率と失業率の関係の変化のため、これまでと比べ、近年、景気後退時に失業率が上がりやすくなっていると考えられる。1970年以降で、景気の後退局面において、景気の山から鉱工業生産が5%以上落ち込んだことは4回ある。第2-26図は、そのときの生産、就業率、失業率の動きをみたものである(詳しい図の見方は第2-26図の注を参照)。これによると、まず、今回(2000年10月17日～)及び前回(1997年5月～)の景気後退は、生産の動きで見ると、第一次石油危機及びバブル崩壊後に匹敵する厳しいものであることがわかる。直前まで人手不足が極度に進行していたバブル崩壊時はひとまず置き、第一次石油危機後と、前回及び今回の景気後退期の就業率、失業率の動きを比較すると、第一次石油危機後は、就業率の低下が大きいのにに対し、失業率の上昇は比較的小さく抑えられており、非労働力化が失業率の上昇を小さくした可能性があることを示唆する。これに対し、前回及び今回は、就業率の落ち込みが小さい反面、失業率の上昇が大きい。これは、非労働力化により失業率の上昇を抑える働きが弱くなっていることを示している。

17) 今回不況の基準日は、内閣府景気動向指数研究会による暫定日付。

第2-26図 主な景気後退期における生産、就業率、失業率の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査」、経済産業省「鉱工業生産指数」

(注) 1970年以降で生産が景気の山から5%以上低下した景気後退期において、景気の山から経過するに従い、生産、就業率、完全失業率がどう増減するかを示したものである。
横軸は、景気の山からの経過月数を示す。生産(鉱工業生産指数)は、左軸を使用し、景気の山における指数を100とした経過月数における指数を示す。就業率(15～64歳人口比)、完全失業率は、右軸を使用し、経過月数における率の、景気の山における率からの増減幅(ポイント差)を示す。いずれも季節調整値の後方三期移動平均を用いている。なお、就業率の季節調整値は、厚生労働省労働政策参事官室の試算値であり、方法は、アメリカセンサス局法X12-ARIMAのX11デフォルト(管理限界9.8σ、9.9σ)を使用した。

この背景としては、女性の意識変化に加え、夫の雇用不安や所得の伸び悩みなどから女性の就労の必要性が高まっていること、労働需要が女性の多いパートタイムにシフトする傾向が見られることなどがあると考えられる。非労働力化せず、高い就業意欲を保つことは長期的には望ましいことであるが、現状では、それが就業率の向上につながらず、失業率の上昇につながっている。このため、失業の減少、就業の増加を図っていくことが重要な課題である。

以上から、前回及び今回の景気後退において、失業率が大幅に上昇したのは、景気が非常に悪化したことと、景気後退時に失業率が上昇しやすくなっていることによるものと考えられる。

第2章 失業と就業

5 要約

ここで、第2章の論点を整理してみると以下のようになる。

- 1) 日本の失業率は、国際的にみて、かつてのように群を抜いて低い水準ということはなくなっている。多くの国で1980年代後半、1990年代に失業率を低下させているのに対し、日本では上昇し続けており、このまま上昇傾向が続けば、失業率の水準において「並の国」になる可能性がある。
- 2) 日本の失業率の特徴として、男性の非自発的な離職者の増加が急激な勢いで増加しており、年齢階層別にみると男女若年者と男性高齢者の失業率が高い。若年者については転職志向といった意識の変化だけでなく、「世代効果」により、学卒入職時点における就職環境が将来の時点の離職率に影響している。
- 3) 都道府県間の平均失業率(2000年)をみると、全国で4.7%であるが、都道府県間でばらつきがあり、高いのは、沖縄県や大阪府などであり、失業率の高低格差は最大3.2倍ある。また、都道府県別の失業率と有効求人倍率、就業率、産業構造、若年人口比率の間には相関関係がみられる。
- 4) 就業率と失業率には相関関係があり、就業率の高い国は失業率が低い傾向がある。日本の就業率は、国際的には高い方であり、特に男性の就業率は高水準にあるが、女性の就業率は平均を若干下回っている。また、近年、就業率の変動より失業率の変動が大きくなる傾向があり、景気後退期に、従来より失業率が上がりやすくなっている。

就業率の意義

就業率の向上は、EUの雇用戦略の目標となっているが、この背景には、経済成長の促進、高齢化への対応、社会的統合の強化ということがある。すなわち、第一に、就業率を高めることは、限られた労働資源の有効活用を意味し、経済の潜在的な成長力を顕在化することになる。第二に、高齢化が進む中で、「活力ある高齢化」を実現し、多くの人々が社会を支えていくことが必要となっているが、そのためには高齢者等の就業率を高めていく必要がある。第三に、働きやすい環境を整備し、就業促進を図っていくことは、多くの人で経済成長の成果を共有し、また、男女の機会の均等を図る上で非常に重要である。

就業率の向上と失業率の低下は一見すると同義のように見えるが、必ずしもそうではない。失業率は、労働力人口に占める失業者の割合であるので、失業者が仕事を探すことをやめ、非労働力化すると低下する。事実、過去、ヨーロッパでは、高齢者の早期引退を促進することで失業率を引き下げるといった政策が採られてきた。しかし、就業率からみると、このような政策は意味がないことになる。他方、就業意欲を促進する(労働力率を高める)ことは、労働供給を増やすので、失業率に関して言えば悪化させる可能性があるが、就業率に関して言えば向上させることにつながる。

このように、就業率を重視することの政策上の意味は、労働需要を確保するだけではなく、労働供給面の対策、例えば仕事と家庭の両立を容易にするような働きやすい環境作りを行うことなどにより、就業促進を図っていくことが重要であるということである。なお、働く意欲があり、緊要度も高い失業者に対する対策が重要であり、失業率が引き続き重要な指標であることはいうまでもない。参考文献 欧州委員会 “Employment Rates Report 1998 – Employment Performance in the Member States”