第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響

第1章、第2章において概観したように、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。こうした動きは、労働市場め中長期的・構造的な変化とともに我が国経済全体の景気の低迷を反映したものと考えられる。

そこで、本章ではまず、現下の雇用・失業情勢の悪化がどのような要因によってもたらされているのか、特に経済状況と雇用・失業情勢との関係について分析することとする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
1　需要不足失業とミスマッチ (失業の構造)

第1章でみたように、完全失業率が2001年後半を通じて5%台で推移し、また、同年11月からは、非自発的失業者が自発的失業者を上回るなど、我が国の雇用・失業情勢は、かつてない厳しい状況にある。

我が国の雇用・失業情勢の悪化はどういつだ要因によって起こっているのであろうか。まず、基本的な失業の構造について確認すると、失業は、発生する原因によっていくつかに分かれる。そのうち代表的なものが、需要不足失業、構造的失業、摩擦的失業であり、これらは次のようなものである。

1) 需要不足失業…景気後退期に需要が減少することによって生じる失業

2) 構造的失業……労働市場における需要と供給のバランスは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(職業能力や年齢など)との違い(質の違い)があるため生じる失業

3) 摩擦的失業……転職や新たに就職する際に企業と労働者の持つ情報が不完全であることや労働者が地域間を移動する際に時間がかかるためなどにより生じる失業

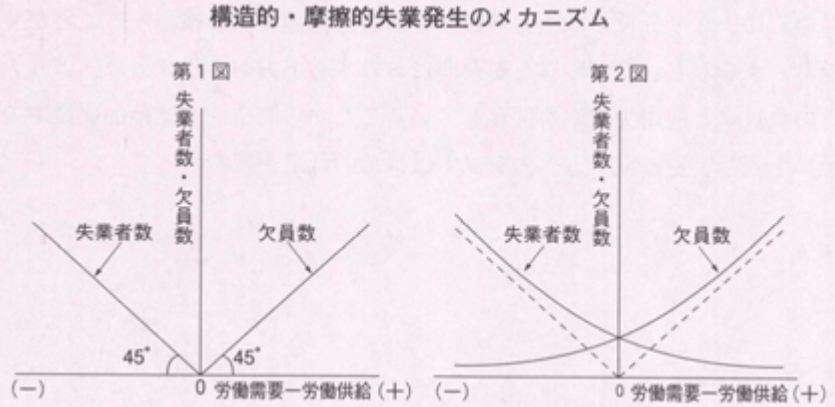
なお、このうち特に構造的失業と摩擦的失業については、両者を明確に区分することは困難であるため、通常は、両者をあわせて「構造的・摩擦的失業」と呼んでおり、ここでもそれを用いることとする。

構造的・摩擦的失業とUV分析について

構造的・摩擦的失業が存在しない労働市場では、労働供給が企業の労働需要を上回っているときには、需要不足失業のみが存在し、企業の欠員(未充足求人)は存在しない。逆に、需要が供給を上回っているときには、企業の欠員だけが存在し、失業者は存在しない。この場合、労働市場における需給の差がそのまま失業者数や欠員数になり、その関係を描くと 第1図 のようになる。

しかしながら、現実の労働市場では、労働者の特性が異なったり情報が完全でないため、供給が需要を上回っていても欠員が生まれ、需要超過の場合でも失業が生まれる。その様子を示したのが 第2図 である。情報の不完全さの度合いや転職者数の水準が高いほど、また、企業が求める労働者の能力や労働者が求める企業の雇用条件が厳しいほど、実際の失業者数や欠員数は45度線から大きく乖離し、それはすなわち構造的・摩擦的失業が上昇することを意味する。

構造的・摩擦的失業発生のメカニズム

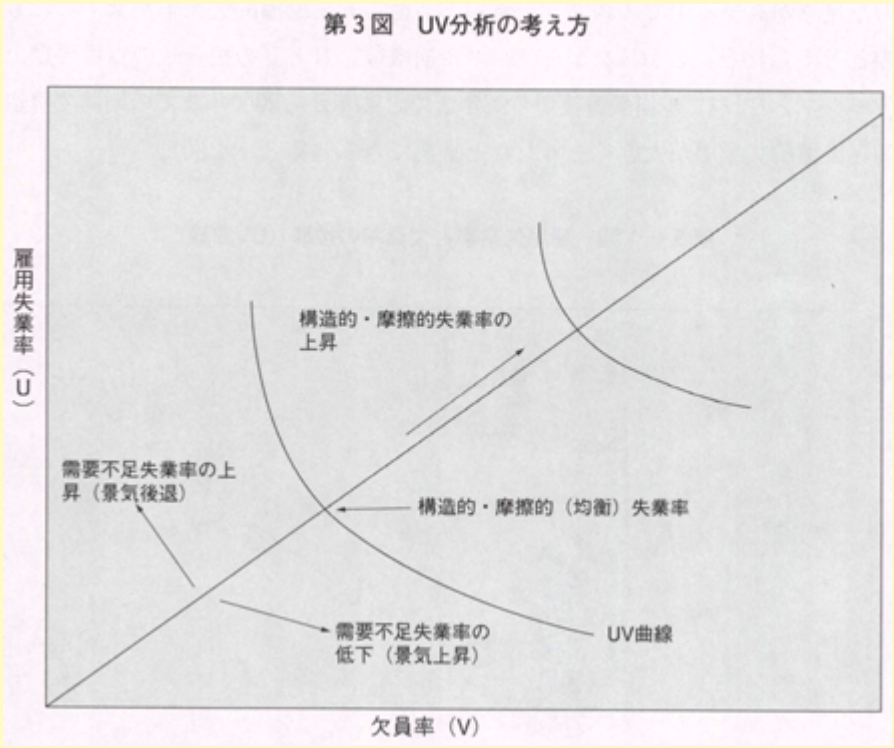


以上を踏まえ、UV分析の基本的考え方を説明すると、UV分析は労働力供給を失業率(U)、労働力需要を欠員率(V)で表して図に書くことにより、失業率を需要不足失業率と構造的・摩擦的失業率に分解し、その動向を探るものである(ただし、自営業主や家族従業者の変化の影響を除くため、Uは雇用失業率とする。)。ここで失業者数をu、雇用者数をe、欠員数をvとすると、UとVは、以下の式により求められる。

U＝u/(e＋u) V＝v/(e＋v)

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、Uを縦軸、Vを横軸として図を描くと、失業率(U)と欠員率(V)との関係は右下がりの曲線として描ける。この曲線をUV曲線(またはベヴァリッジ曲線)という(第3図)。

第3図 UV分析の考え方



まず、UV分析においては、UとVの組合せの点が右下に向かうとき労働力不足の拡大を、左上に向かうとき需要不足による失業の増大を示している。

次に、UV分析では、失業率を需要不足失業率と構造的・摩擦的失業率とに分解することができる。すなわちUV曲線と45度線との交点は、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。なお、需要不足失業率は、現実の失業率と構造的・摩擦的失業率の差として計算される。

第三に、UV分析では、労働市場の構造変化の有無を検証することができる。すなわち、二つの異なる期間における右上方へのシフトは、より大きい欠員率と雇用失業率が併存していることから構造的・摩擦的失業率の上昇を表し、逆に左下方へのシフトは、その低下を意味する。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
1　需要不足失業とミスマッチ (高まる構造的。摩擦的失業率)

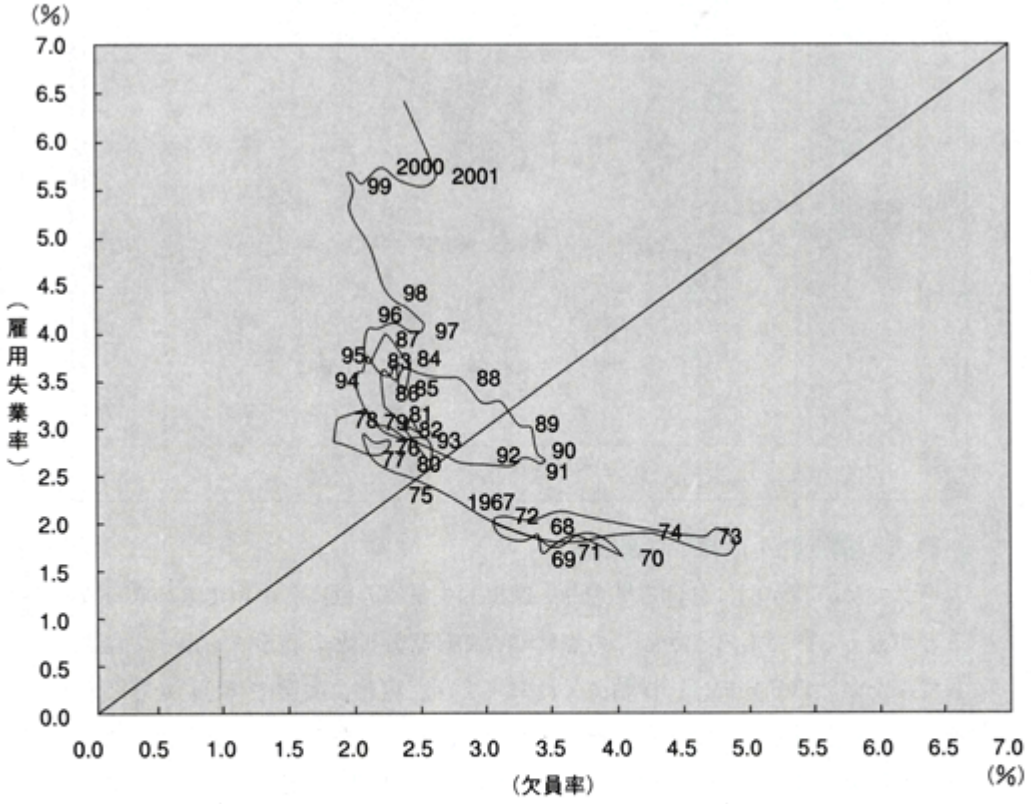
それでは、我が国における構造的・摩擦的失業率の動向についてどのようなことが言えるのであろうか。この点についてUV分析という手法を用いて確認してみたい。UV分析は、横軸に欠員率(V) 1) 、縦軸に失業率(U)をとり、その組合せとなる点の動向を分析するもので、右上(左下)への動きはミスマッチの拡大(縮小)、左上(右下)への動きは需要不足(供給不足)が進んでいることを示している(詳細は囲み記事参照)。

1) なお、ここで、欠員率(V)は、公共職業安定所におけるデータを用いて労働市場全体のVの状況を代替していることに留意が必要である。

まず、UV曲線をみると、70年代後半からUとVの組合せの点は上方に移動しており、構造的・摩擦的失業率が上昇したことが推測できる。UとVの組合せの点は、その後バブル期にいったん下方にシフトしているが、これは、労働力不足感が高まる中でミスマッチも縮小し構造的・摩擦的失業率が低下したものと考えられる。しかしながら、バブル崩壊後、UとVの組合せの点は再び上方へシフトし、バブル崩壊直後から96年までと99年から2000年までの期間で構造的・摩擦的失業率が大きく上昇したと推測できる(第3－1図)。

第3－1図 雇用失業率と欠員率の推移(UV曲線)

第３－１図　雇用失業率と欠員率の推移（UV曲線）



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」

（注）　1）

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

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

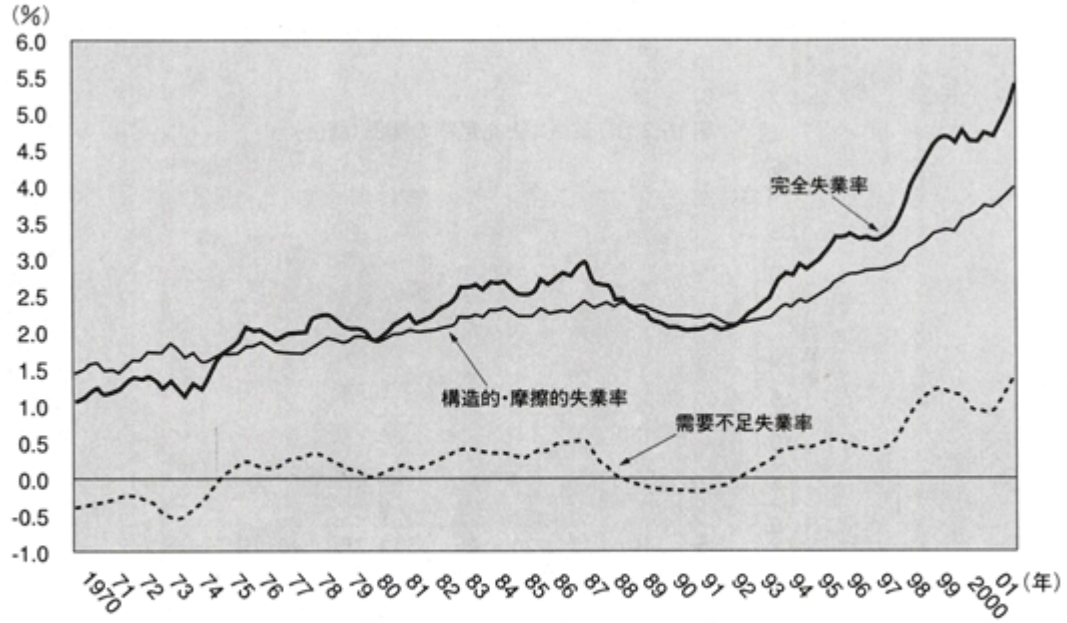
2）1967年1～3月期から2001年10～12月期の四半期データ（季節調整値）を使用。

このように、UとVの組合せの点はバブル期を除いて上方へシフトしており、構造的・摩擦的失業率が趨勢的に上昇していることが読みとれる。特にバブル崩壊後の上昇は、これまでのどの期間と比べてもその上昇の度合いが非常に大きくなっている。

こうしたUとVの動きから、構造的・摩擦的失業率と需要不足失業率を推計し、その推移をみると、構造的・摩擦的失業率が90年代に上昇基調にある(第3－2図 、推計方法は付注3－1参照)。また、需要不足失業率は、景気後退を背景として98年と2001年に大幅に上昇している。

第3－2図 構造的・摩擦的失業率、需要不足失業率の推移

第3－2図　構造的・摩擦的失業率、需要不足失業率の推移



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」より
厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計。
（注）　1）構造的・摩擦的失業率の推計方法は付注3－1参照。
2）需要不足失業率＝完全失業率－構造的・摩擦的失業率で算出。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
1　需要不足失業とミスマッチ (公共職業安定所におけるミスマッチは増えているか)

このように増大する構造的・摩擦的失業はどこで起きているのであろうか。それを確認するため、まず公共職業安定所(以下「安定所」という。)におけるミスマッチの動きをみてみることとする。

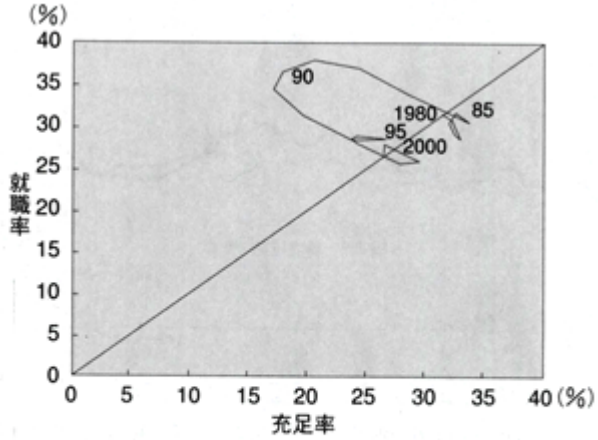
安定所におけるミスマッチの動向を確認する方法の1つとして、就職率と充足率の分析がある。就職率とは、安定所における求職者の何%が就職できたかを示し、充足率とは、安定所における求人の何%が安定所の紹介により充足したかを示す指標である。

80年代以降の就職率と充足率の動向をみると 2) 、バブル期には、就職率と充足率の両者とも低くなり、ミスマッチが増大したものの、バブル崩壊後は特に安定所におけるミスマッチが増大しているとはいえない。これは、先に述べたバブル崩壊後の構造的・摩擦的失業率の増大傾向と異なる結果となっている(第3－3図)。

2) グラフの見方については囲み記事を参照。

第3－3図 就職率と充足率の関係(総計)

第3－3図　就職率と充足率の関係(総計)



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」

(注)　1) 就職率 = 就職件数 / 新規求職申込件数

充足率 = 就職件数 / 新規求人数

2) 数値はいずれも年間月平均値。

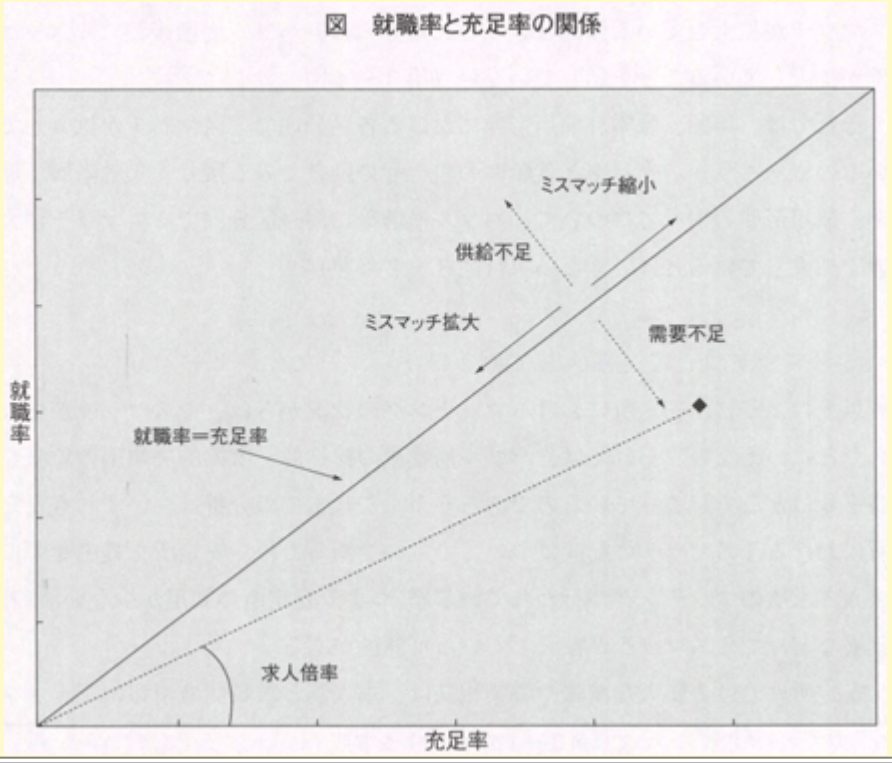
就職率と充足率の関係(図参照)

(1) 原点と各点とを結ぶ直線の傾きは、求人倍率を表している。充足率と就職率とが等しい45度線上の点は、求人倍率が1倍となっており、この線からの下方への乖離は需要(求人数)不足を、上方への乖離は供給(求職者数)不足を意味する。

(2) 45度線上の各点は、労働需給の一致する各点における就職率と充足率の水準を意味し、45度線上のより左下方の点に

おいては、需給が一致しているにもかかわらず就職件数が低くなっていることとなる。つまり、45度線上の各点は、ミスマッチの水準を示しており、右上方への移動はミスマッチの縮小を、左下方への移動はミスマッチの拡大を意味する。なお、45度線に限らず、原点を通る同一直線上の各点の動きは同様のことを意味する。

図 就職率と充足率の関係



そこで、安定所におけるミスマッチについてより詳細に分析することとする。ミスマッチには、大きく2種類ある。1つは、年齢・職業などの「間」のミスマッチであり、もう1つは、同一年齢階層・同一職業などの「中」のミスマッチである。前者は主に、年齢間や職業問などにおいて、求人と求職の分布に差異が生まれることに起因するものである。一方、後者は主に、同一年齢階層内や職業内などにおいて、求人者の求める能力と求職者の能力の差異や情報の不完全性などがあることにより生じるものである。

まず、年齢・職業間のミスマッチの動向をみるため、年齢と職業についてミスマッチ指標を算出してみると 3) 、年齢では、80年代後半からバブル期にかけてミスマッチが縮小し、バブル崩壊後には若干ではあるがミスマッチの度合いが高まっている。しかし、バブル崩壊後のミスマッチの水準をみると、80年代と比べて特に高いとはいえない。

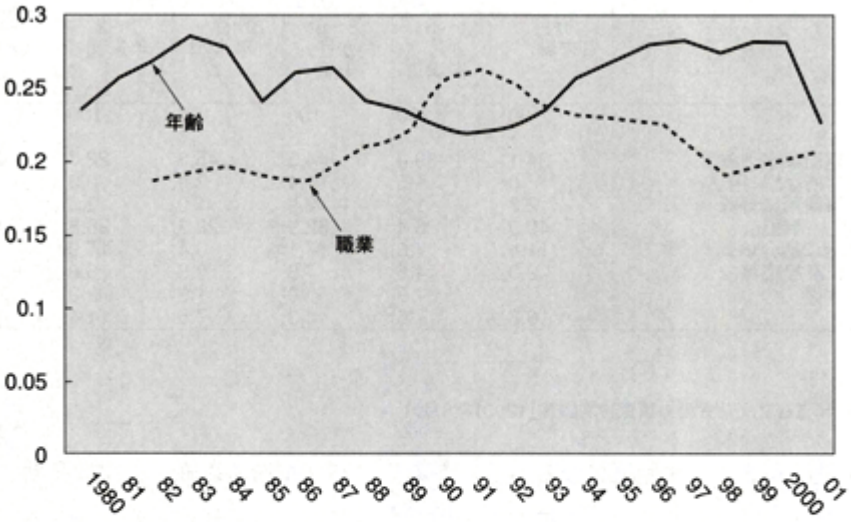
---

3) ミスマッチ指標については 第3－4図 の(注)を参照。

また、職業についてミスマッチ指標を確認すると、80年代に比べ趨勢的にミスマッチが拡大している傾向は読みとれるものの、バブル崩壊後特にミスマッチが拡大していることを示していない(第3－4図)。

第3－4図 ミスマッチ指標の推移

第３－４図　ミスマッチ指標の推移



資料出所　厚生労働省「職業安定業務統計」
（注）　1)ミスマッチ指標は、年齢間、職種間の求人と求職の分布の違いをみるものであり、ミスマッチ指標が大きいということは、求人と求職の年齢別または職種別の分布の差が大きい、すなわち年齢間、職種間のミスマッチが大きいことを意味する。なお、指標の区分によってミスマッチ指標の大きさが異なることなどから、各ミスマッチ指標の水準を相互に比較することはできない。
具体的には以下の算式による。

$$\text{ミスマッチ指標} = \frac{1}{2}\Sigma\left|\frac{Ui}{U} - \frac{Vi}{V}\right|$$

Ui･･･区分ｉの求職者数 U･･･求職者総数
Vi･･･区分ｉの求人数　V･･･求人総数

2)年齢は５歳階級区分（両端は19歳以下及び65歳以上）。
3)職業の区分は職業大分類。
4)年齢は常用有効（各年10月）、職業はパートタイムを除く常用新規（各年8月）。

それでは、年齢、職業、雇用形態における各区分内でミスマッチが拡大しているのであろうか。充足率と就職率の組合せの動きでみる限り、年齢階層、職業、雇用形態のすべてについて、バブル崩壊後に同一区分内でミスマッチが大きく拡大しているとはいえない(付注3－2参照)。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
1　需要不足失業とミスマッチ (ミスマッチはどこで拡大しているのか)

以上のように、安定所におけるマッチングの状況からは、ミスマッチが拡大したとはいえない。それでは、バブル崩壊後の構造的・摩擦的失業率の急激な高まりはどこで起こっているのであろうか。これまでの分析は、いずれも安定所におけるミスマッチの動向についてのものであるため、安定所を経由せずに求人と求職のマッチングが行われている層、つまり安定所の利用が少ない層(若年層など)でミスマッチが拡大している可能性がある。

安定所における膨大な情報や職業相談は、求人側と求職側の情報のギャップを縮め、ミスマッチ解消に資すると考えられ、仮に安定所を利用しない失業者が増加しているとすると、それがミスマッチの拡大に寄与しているおそれがある。 第3－5表 でみるように、失業期間1年以上の長期失業者では、求職にあたり安定所を主に利用する者が失業期間1年未満の者に比べて少ない。第6章でみるように、失業が長期化するにつれ、能力の低下や意欲の低下などによって、再就職がますます困難になるおそれがある。バブル崩壊以降、失業は長期化しており、これがミスマッチ拡大の一因となっているおそれがある。もちろんミスマッチ拡大めために失業が長期化しているという逆の可能性も考えられ、この両者を区別するのは実際上難しいが、相互に作用しているおそれもあり、失業の長期化とミスマッチの関係は重要な問題であると考えられる。

第3－5表 失業期間と主な求職方法

第3－5表　失業期間と主な求職方法

(%)

求職方法	失業期間 Duration of unemployment					
	1か月未満	1～3か月未満	3～6か月未満	6か月～1年未満	1～2年未満	2年以上
計	100	100	100	100	100	100
（主な求職方法）						
公共職業安定所に申込み	34.1	39.4	44.3	45.3	22.7	22.9
民間職業紹介所などに申込み	0	1.5	1.4	3.8	2.3	2.1
労働者派遣事業所に登録	2.3	1.5	2.9	1.9	2.3	2.1
求人広告・求人情報誌	40.9	36.4	32.9	28.3	38.6	47.9
学校・知人などに紹介依頼	11.4	7.6	7.1	9.4	15.9	8.3
事業所求人に直接応募	2.3	4.5	4.3	3.8	6.8	4.2
事業開始の準備	0	1.5	0	1.9	2.3	0
その他	6.8	7.6	4.3	7.5	11.4	16.7

資料出所　総務省統計局「労働力調査特別調査」(2001年8月)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
1　需要不足失業とミスマッチ (構造的。摩擦的失業の推計の限界)

なお、構造的・摩擦的失業率については、推計上の限界があることにも留意しておく必要がある。需要不足失業率と構造的・摩擦的失業率の考え方からすると、経済状況の変動は、需要不足失業に影響を与え、構造的・摩擦的失業には影響しない。しかし、実際に構造的・摩擦的失業率について、経済状況の変動に対する弾性値を計測してみると、構造的・摩擦的失業率も、経済状況の影響を強く受けるという結果となっている(付注3－3)。

なぜこのようなことが起こるのであろうか。第一に、賃金など労働条件面での求人の質によるものが考えられる。景気後退期においては、企業は雇用の抑制を図ろうとするため、求人自体が減少するだけでなく、安定所の求人探索などの結果として企業が出す求人も好況期に比べて労働条件などが低くなる可能性が高く、求職者の求める条件とのミスマッチが高まっている可能性がある 4) 。

4) 例えば、欠員は、安定所における欠員数であるため、安定所が今まで安定所を利用していなかった企業の求人を開拓し、それが未充足におわった場合、推計上はミスマッチが拡大したことになってしまう。

第二に、失業の長期化によるものが考えられる。第6章でみるように、失業の長期化は求職意欲や職業能力の低下を招くなど、ミスマッチを高めるおそれがある。前述のとおり、景気後退期には企業は雇用を抑制するため、求人の減少や求人の質の低下が起こり、失業が長期化しやすくなると考えられる。近年景気後退を背景に長期失業者数が増加しており、それによりミスマッチが一層高まっているおそれがある。

第三に、UV分析を用いた構造的・摩擦的失業率の推計方法に起因するものが考えられる。 第3－2図 で推計した構造的・摩擦的失業率は、付注3－1に記述しているとおり、UV曲線が安定した関係にある期間の推計式を用いて計測している。90年1～3月期から93年10～12月期のUV曲線の形状をみると、Vの変動に対するUの変動が小さく、そのため、UV曲線の傾きが緩やかになっている。その後、明確に安定した時期がみられないため、この傾きが一定であるとして構造的・摩擦的失業率を推計している 5) が、この後、傾きが急になっている可能性もある。もしそうであるとすると、97年以降の構造的・摩擦的失業率の値は、過大に推計されている可能性がある。従って、構造的・摩擦的失業率や需要不足失業率の水準や変化はある程度の目安を示すものと考えるべきである。

5) ここでの傾きは、対数線形の傾きである。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
1　需要不足失業とミスマッチ (ミスマッチはなぜ生じるか)

以上でみたように、推計上の限界はあるものの、失業のかなりの部分が労働力需給のミスマッチによって生じていることは確かであると考えられる。それではミスマッチはなぜ発生するのであろうか。ミスマッチを、広い意味で、失業と求人が同時に存在しながら、それが結合しない状態とするならば、それが生じる理由としては、大きく、職業能力の不一致、情報の不完全性、労働者や企業の選好の三つが考えられる。

まず、狭い意味でミスマッチといえば、それは職業能力の不一致(スキルミスマッチ)であると考えられる。これは、失業者が多くても、企業が必要としている能力をもつ労働者が必ずしも多くないことにより生じる。職業能力が専門化、高度化し、あるいは急激な技術革新により求める職業能力がめまぐるしく変わるときに、このようなミスマッチが拡大するおそれがある。また、比較的高技能の労働者は、それより低い技能の仕事をすることが可能であるが、逆に比較的技能が低かったり、きわめて特殊な技能を持つ労働者の場合は、他の仕事に就くことは困難である。

第二の情報の不完全性によるミスマッチは、企業と労働者の求めるものが一致していても、お互いがそれを知ることができなくては、結合することができないことにより生じる。ここでの情報は量と質の両面がある。まず、求人と求職者の存在が知られていなければ結合することはできない。これが量的な側面である。次に、求人側と求職側の存在をお互いが知っていたとしても、求人側であれば労働者の能力など、求職側であれば仕事の内容などについて正確に知ることができなければ、十分望ましい結合ができるとは限らない。これが質的な側面である。特に労働者の能力の面については、求人側では、求める能力を直接示すことが困難なため、仕事の内容、学歴、資格、経験の有無、年齢など、能力をきわめて限定的に示す具体的指標を用いて募集するしかなく、求職側もそのような指標により、自分の能力を限定的に示して応募するしかないという問題がある 6) 。このような場合、企業が求める能力を有する労働者がたまたまある要素を満たさないがために応募しなかったり、あるいは、募集事項にはあっているものの企業の求める能力を持っていないために結合に結びつかないといったことなどが生じる。また、就職後に、自分の思っていた仕事と違うということで早期に離職するということにもつながるおそれがある。

---

6) 阿部正浩・神林龍・李昇烈「スキル・ミスマッチとスペック・ミスマッチ ― ジョブ・マッチングに関する実証研究 ― 」(『Works』リクルートワークス研究所、1999年10月)は、採用に当たって、企業側は必ずしもスペック(職種、経験、資格、語学レベルなど)を重視していないが、求職者側はスペックに頼っていると指摘し、その要因として、企業側は、求めるスキルをスペックでは表すことが難しいこと、労働者側は、スペック以外のスキルや人柄などを表現することが難しいことをあげている。

最後に、労働者や企業の選好も、現実的にはミスマッチの大きな要素となる。この選好には、労働者からみれば、就業場所、賃金、労働時間・休日、仕事の内容、企業の規模や業種など様々なものがある。例えば、地元での就職を望む失業者は、他の地域に自分にあった求人があったとしても就職しないであろうし、自分にとってはきついと思われる仕事の求人や自分の望む賃金以下の求人があったとしても就職することは難しいであろう。企業の側でも、例えば、人事管理上の理由などから年齢制限を設け、それ以上の年齢の労働者は、採用しない。こうした労働者や企業の選好には、個人や社会の価値観や先入観、企業や社会の制度など様々な面が影響し、また、ある程度合理的なものや合理的とはいえないものなど様々なものがあると考えられる。

以上の三つの要因は、現実には必ずしも明確に区分できるとは限らず、また相互に重なり合っている面

があるが、ミスマッチを考える上ではヒントになる。我が国で、具体的にミスマッチとして指摘される要素としては、年齢と職業があるが、年齢のミスマッチには、上記三つの要因のいずれもが関係し、特に第三の要因が大きいと考えられる。職業のミスマッチも、上記三つの要因がそれぞれ影響している。

以上の要因からミスマッチに対する解決策を考えた場合、まず、第一の職業能力の不一致については、多様な教育訓練の機会を十分確保する一方、キャリア・コンサルティング 7) の充実やキャリア・コンサルタントの養成 8) 、職業能力評価システムの確立などにより、職業能力開発を充実させるとともに、その内容を、変化する企業の求める能力に適合するよう努めることが重要である。

---

7) 在職者や求職者が、自らの職業生活設計を踏まえて的確な職業選択や職業能力開発などを効果的に行えるよう、相談に応じることをいう。

---

8) 厚生労働省は、平成14年度以降、官民協力の上、5年間で5万人のキャリア・コンサルタントを養成することとしている。

第二の情報の不完全性への対策としては、まず、安定所の機能の充実、IT(情報通信技術)を活用した情報提供、労働力需給に関する官民の連携の強化などを進めていくことがあげられる。特に職業能力に関する情報の不完全性については、先述のキャリア・コンサルティングの充実、職業能力評価システムの確立などが、求職側が有している職業能力をより正確に求人側に伝えることに資するものであることから、これらの取組みを進めていくことが重要である。

第三の選好の問題については、綿密な職業相談により解決できる部分もある。また、ポジティブ・アクション 9) の推進や年齢制限の緩和に向けた取組みを進めることなどが必要である。このうち特に年齢制限の緩和については、2001年の雇用対策法の改正により、事業主は、長期勤続によりキャリア形成を図るために新規学卒者などを募集する場合などを除き、労働者の募集や採用について、一その年齢にかかわりなく均等な機会を与えるように努めなければならないとされたところである。

---

9) ここでは、男女労働者問に事実上生じている格差に企業が注目し、その解消を目指して、能力発揮の促進について自主的かつ積極的に取組むことをいう。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
2　景気変動と雇用・失業

第1章でみたように、98年以降完全失業率が大幅に上昇しており、特に、解雇など会社都合の理由により離職を余儀なくされる非自発的失業が98年以降大幅に増加し、2001年10～12月期には、はじめて自発的失業者を上回るなど、景気の低迷が雇用・失業に大きな影響を与えていると推察される。

ここでは、失業率が急上昇した98年以降を中心として、現在の景気の低迷が我が国の雇用・失業情勢にどのような影響を与えているかについて、分析を行うこととする。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
2　景気変動と雇用・失業
(生産が雇用に与える影響)

最近の雇用情勢の悪化は、生産活動の低下によるものであろうか、それとも生産の変動に対し雇用による調整が行われやすくなったからであろうか。

まず、生産に対する雇用、労働投入量などの弾性値(生産の変化率に対する雇用などの変化率の比率をいう。)をバブル崩壊前後の期間でそれぞれ計測することにより、生産の変動がどのように調整されているかみてみよう。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、生産の変動の多くを労働時間で調整している点に変わりはない。また労働生産性も、バブル崩壊前後を通じて弾性値が比較的高くなっていることがわかる。これは、生産変動に対し、労働時間や雇用で調整しきれない分が労働密度の低下などにより調整されていることを示す。

労働投入と雇用について弾性値をみると、労働投入量の弾性値は、バブル崩壊前後で高まっているとはいえず、バブル後を2つの期間に分割しても傾向的なことはいえない。また、雇用者数の調整に要する時間を考慮し、2期のラグをとって雇用者数について計測したところ、バブル前後でむしろ低くなっている。以上のことから、生産の変動に対する雇用の弾性値が高まっているとはいえないと考えられる 10) (第3－6表)。

10) 実質国民所得の変化率(成長率)に対する失業率の変化幅の比率を示すオークン係数を計測しても、バブル前後で大きく変化したとはいえない。ただし、オークン係数は計測期間により大きく変動するので注意が必要である(付注3－4参照)。

第3－6表 投入量、労働時間、賃金などの実質GDP弾性値 (実質GDP変化率に対する各指標の変化率の比率)

第３－６表　投入量、労働時間、賃金などの実質GDP弾性値
（実質GDP変化率に対する各指標の変化率の比率）

	1985Ⅲ～91Ⅰ（バブル崩壊前）	91Ⅱ～2001Ⅳ（バブル崩壊後）		
			1991Ⅱ～1997Ⅱ	1997Ⅲ～2001Ⅳ
労働生産性	0.535 (0.138)	0.521 (0.098)	0.515 (0.116)	0.607 (0.187)
労働投入量	0.448 (0.137)	0.474 (0.097)	0.470 (0.116)	0.393 (0.183)
雇用者数（2期ラグ）	0.546 (0.121)	0.439 (0.086)	0.346 (0.114)	0.326 (0.079)
総実労働時間	0.077 (0.157)	0.198 (0.118)	0.393 (0.200)	0.249 (0.136)
所定外労働時間	2.198 (0.564)	2.434 (0.626)	3.745 (1.120)	2.535 (0.569)
実質賃金	0.128 (0.164)	0.507 (0.124)	0.390 (0.212)	0.463 (0.165)

資料出所　厚生労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模30人以上）、総務省統計局「労働力調査」、
内閣府「国民経済計算」より、厚生労働省 労働政策担当参事官室にて推計。
（注）1）各変数（原数値）の前年同期比増減率を実質GDP成長率（原数値の前年同期比）（説明変数）に回帰することで計測（最小二乗法、四半期データ）。
2）（ ）内は、標準誤差。
3）労働投入量＝雇用者数×総実労働時間
4）労働生産性＝実質GDP／雇用者数×総実労働時間

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
2　景気変動と雇用・失業
(雇用調整速度は速まっているか)

弾性値の推計結果からは、生産に対する雇用量の反応が高まっているとはいえないようにみえる。そこで、もう一つの指標として雇用調整速度を推計することで、同様のことがいえるか検討する。

企業の最適な雇用量は、基本的には生産量と労働コスト(賃金など)によって決定されるが、採用や解雇にはコストがかかるので、企業は現実の雇用量を最適な水準まで即座に調整することはなく、段階的に調整していくことになる。この調整に要する速度が雇用調整速度である。

我が国の雇用調整速度を計測した結果が 第3－7表 である 11) (詳細は付注3－5参照)。これによると、バブル崩壊後に雇用調整速度が速くなっているようにみえる。しかしながら、バブル崩壊後をさらに97年4～6月期前後で2期間に分けると、直近の97年7～9月期以降、雇用調整速度はバブル崩壊前と比べて大きいとはいえない 12) 。この結果によると、98年以降の失業率の急上昇が雇用調整速度の高まりに起因するものであるとは必ずしもいえない。

11) 雇用調整速度については、計測期間や推計式によって計測結果が異なる場合もあることに留意が必要である。

12) 雇用調整速度を製造業、サービス業について計測しても、はっきりとした傾向はみられない(付注3－5参照)。

第3－7表 我が国における雇用調整速度の計測結果(産業計)

第3－7表　我が国における雇用調整速度の計測結果（産業計）

推計期間	雇用調整速度	最適雇用量達成に必要な期間（四半期数）
1977Ⅱ～85Ⅱ	0.199	5.0期
85Ⅲ～91Ⅰ	0.197	5.1期
91Ⅱ～2001Ⅳ	0.213	4.7期
91Ⅱ～97Ⅱ	0.267	3.7期
97Ⅲ～2001Ⅳ	0.180	5.6期

注）計測方法は、付注3－5を参照。

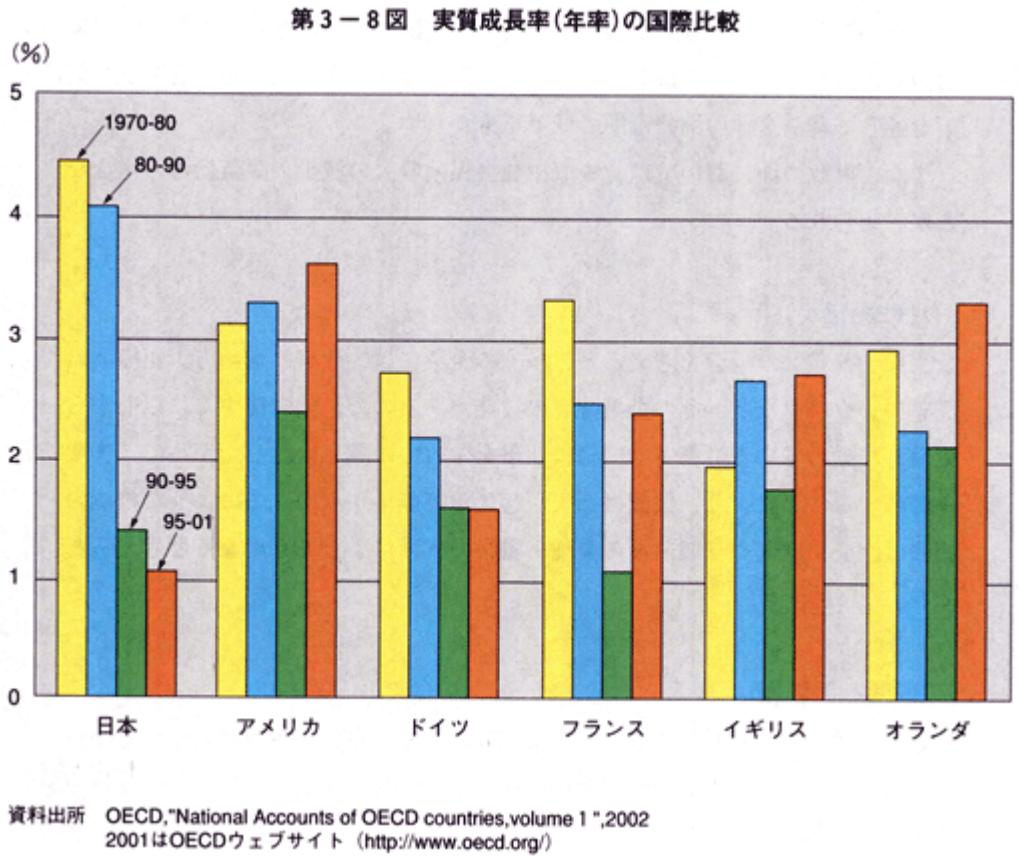
(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
2　景気変動と雇用・失業
(失業率上昇の背景)

以上の弾性値、雇用調整速度の計測結果をみる限り、近年の雇用情勢の悪化の背景は、生産変動に対する企業の雇用調整が敏感になったというよりは、生産変動そのものが大きかったことが影響していると考えられる 13) 。実質成長率を国際比較すると、日本は70年代、80年代には、2回にわたる石油危機やプラザ合意などを経ながらも他国と比べ高い成長率を維持していた。しかし90年代以降、特に95年以降は、他国と比べて成長率がかなり低くなっている(第3－8図)。こうしたことが失業率の差の縮小ないし逆転の一因となっていると考えられる。これに加え、前章4でみたように、近年雇用変動に比べ失業の変動が大きくなっていることも影響していると考えられる。

13) 個別企業における人員削減の行動については第5章を参照。

第3－8図 実質成長率(年率)の国際比較



資料出所　OECD,"National Accounts of OECD countries,volume 1 ",2002
2001はOECDウェブサイト（http://www.oecd.org/）

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
3　失業の社会的コスト

ここまでは主に、経済状況が雇用・失業情勢に与える影響について述べてきた。その一方で、失業の増加は社会に様々な影響を及ぼす。以下では失業が社会に及ぼす影響を社会的コストとして考えることとする 14) 。

14) 失業者本人の生活への影響は第6章参照。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
3　失業の社会的コスト
(マクロ経済・財政への影響)

まず、失業のマクロ経済への影響を供給面からみると、労働力が十分に活用されないことにより、経済が潜在的に持つ生産能力が発揮されなくなり、経済的損失が生じると考えられる。一方、需要面では、所得の減少や消費意欲の低下を通じて経済全体の消費水準の低下をもたらす。

また、財政の面においては、税収や社会保険収入の減少、失業給付の増加などが考えられる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
3　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、組織問の調整のノウハウなど、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。したがって、失業・転職することにより、技能の損失が起こる可能」性が高い。このような技能の損失は、失業期間や転職前後の業種・職業の異同によっても異なると考えられる 15) 。

15) 詳細は第6章参照。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

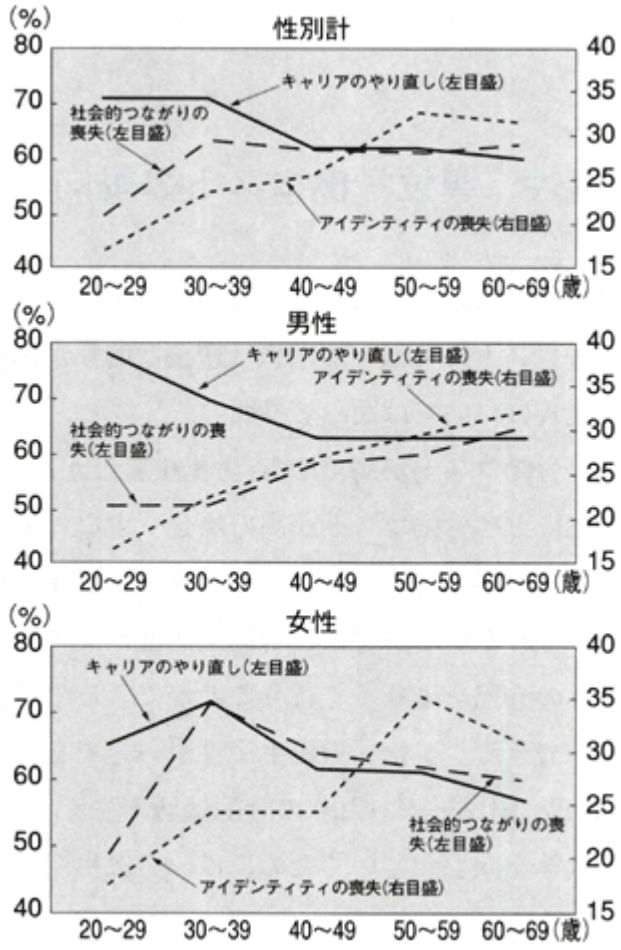
第3章　ミスマッチと経済変動の雇用への影響
3　失業の社会的コスト
(心理面への影響)

さらには、労働時間が生活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、失業そのものへの抵抗感などから、失業することによって受ける心理的な影響も無視できないものと思われる。

日本労働研究機構「勤労生活に関する調査」(2001年)では、有職者と失業者が失業に対してどのようなイメージをもっているかについて聞いている。その結果をみると、全体の約6割が「社会的つながりの喪失」と回答し、約3割が「アイデンティティの喪失」と答えており、失業にはマイナスのイメージが強い。一方、「キャリアのやり直し」というプラスのイメージをもっている人も6割以上にのぼっている。この結果を年齢階級別にみると、プラスのイメージは年齢階級が低くなるにつれて強くなる一方で、マイナスのイメージは高い年齢階級で強くなっている。これを男女別にみると、男性でこの傾向が強いことがわかる(第3－9図)。したがって、特に男性の中高年齢層において失業から受ける心理的影響が大きいと考えられる。

第3－9図 失業に対するイメージ

第３－９図　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」(2001年)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare