
第7章 過剰雇用と潜在失業

厳しい雇用情勢が続く中で、失業者以外にも、就業者ではあるが企業の業績不振等に伴い過剰な労働力となっている者(過剰雇用)や、景気が悪いために仕事を探すことをあきらめてしまった者(潜在失業)なども、本質的には失業者と変わらないものとみなすべきとの議論がある。

この章では、過剰雇用、潜在失業について概念整理、測定、実態の分析を行う。過剰雇用については、各種機関において様々な推計が行われているが、その問題点をみるとともに雇用調整の関係から検討する。また、潜在失業については、求職意欲喪失者の現状をみるとともにアメリカ労働省労働統計局(BLS 1))による改訂U指標の日本における適用(計測)を試みる。

1) Bureau of Labor Statistics。

第7章 過剰雇用と潜在失業

1 失業とは何か (失業の定義)

過剰雇用、潜在失業についてみる前に、まず、失業の定義を確認する。失業者²⁾は、総務省「労働力調査」において、

- 1) 仕事がなく調査期間中に少しも仕事をしなかった(就業者ではない)、
- 2) 仕事があればすぐに就くことができる、
- 3) 調査期間中に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた(過去の求職活動の結果を待っている場合を含む)、

の3つの条件を満たす者と定義されている。また、失業率は、労働力人口に占める失業者の割合であり、労働力人口は就業者と失業者を合わせたものと定義されている。

2) 正確には「完全失業者」。

このような失業に係る定義は、ILO(1982年統計専門家会議)が定める基準³⁾に沿ったものである。失業者の把握方法としては、一般に、標本調査(統計調査)により把握する方法と、失業給付受給者や公共職業安定所への登録者から把握する方法とがあるが、日本はアメリカなどと同様、標本調査による方法を用いており、一方ドイツなどは安定所の登録者を用いている⁴⁾。ILOの定義にあわせるためには標本調査方式の方が適切であるため、イギリスのように伝統的に安定所や失業保険のデータから失業者を把握していた国が、標本調査方式に移行、又はあわせて発表するようになっている。なお、ILO方式にそろえた標準化失業率は、OECDから毎月発表されている⁵⁾。

3) ILO統計家会議決議については、付注7-1を参照されたい。

4) 各国の失業者の定義については、付注7-2を参照されたい。

5) ホームページアドレスは、「<http://www.oecd.org/documents/0,,EN-documents-428-nodirectorate-no-12-no-5,00.html>」。

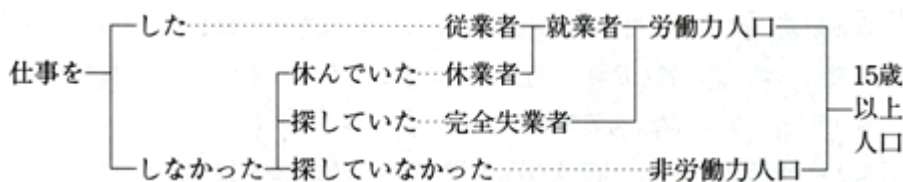
第7章 過剰雇用と潜在失業

1 失業とは何か

(失業者の調査方法)

日本では、具体的には総務省統計局が毎月実施する「労働力調査」により失業者数等を把握している。この調査は、全国から選ばれた約2,900の国勢調査調査区の中から全国の全世帯を代表するよう、約4万世帯を抽出し、その世帯員のうち15歳以上の約10万人を対象(従って抽出率はおよそ1000分の1となる。)としている6)。調査は毎月末日現在で行われ、毎月の末日に終わる1週間(12月は26日現在で、20～26日の1週間)の就業状態について、その1週間に収入を伴う仕事を1時間以上していたかどうか7)によって、就業者、完全失業者などにおおむね以下のとおり分類される。なお、結果は原則として翌月末に発表されている。

6) 具体的な調査票については、付注7-3参照。



7) 家族の人が自家営業に従事した場合には、無給であっても仕事をしたことになる。

この人は失業者？

失業については、総務省「労働力調査」において、1)就業者でないこと、2)仕事にすぐ就くことができること、3)仕事を探していることの3つの要件を満たす必要があることについては本文中で既にふれているが、ここでは、具体的なケースでみることにする。

1 学生

一般的には非労働力人口となり失業者にはならない。ただし、生活費を稼ぐためにアルバイトを探しているなど、仕事を探している場合には失業者となる。

2 主婦

一般的に家事に専念している主婦は非労働力人口となり、失業者にはならない。ただし、生活費を稼ぐためにパートなどの仕事を探している場合には失業者となる。

3 家業を手伝っている人

家族従業者として就業者となる。この場合、無給で家業を手伝っている人も就業者になる。(なお、家業の手伝い以外の場合には、収入(給料、賃金、手間賃、事業収入など)になる仕事を行っていることが就業者の条件であることに注意が必要。)

4 フリーター

フリーターをどのように定義するか問題があるが、定職に就かず断続的にアルバイトを続けて生計を立てている者と考え、アルバイトをしている間は就業者、前の仕事をやめて次の仕事を探している間は失業者になる。

5 面接の結果待ちの人

調査期間中は仕事を探していない場合でも、以前に行った求職活動の結果を待っている者は失業者になる。

6 就職内定者

一般的には非労働力人口となり、失業者にはならない。ただし、内定先の仕事に就くまでの間、アルバイトなど何か別の仕事を探している場合には失業者になる。

以上のように、基本的に仕事を探している場合には失業者とされるが、仕事を探していても労働力調査の調査期間である月末1週間に探していなければ失業者とはならない。また、病気などのために仕事があってもすぐに就けない場合も、失業者とはならない。

第7章 過剰雇用と潜在失業

1 失業とは何か

(アメリカ定義の失業率)

このように、日本では、ILO基準に沿った失業率となっているが、ILO基準でも各国の実情に応じた取り扱いが認められている部分もあり、完全に各国で定義が一致するものではない。例えば、アメリカでは過去4週間以内に求職活動をしたことがある者は失業者とされており、ここだけをみれば日本よりも失業者の定義が広いが、過去の求職活動の結果を待っている者は、日本では失業者になるがアメリカでは非労働力人口とされるなど日本の方が広い部分もある。なお、直近ではアメリカ定義等にあわせた方が、日本の失業率はむしろ低くなる。またイギリスでは、過去4週間以内に求職活動を行った者は失業者であり、就業可能な時期についても、日本が調査期間中1週間であるのに対してイギリスでは2週間以内となっている(8) 9)。

8) 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2001年8月)を活用して、1)過去4週間以内に求職活動をした者で2週間以内に就業可能な者(家事・育児のため仕事があっても続けられそうにない者を除く。)及び、2)就業内定者を失業者として、一方、3)求職活動の結果を待っている者(日本の定義では失業者)を非労働力人口とする場合、失業率は4.4%になる。(1):36万人、2):7万人、3):84万人)

9) イギリスではILO基準に準拠した失業率のほかに、職業安定所に求職手当を申請し受給資格を得た者を失業者とする業務資料統計ベースの失業率も公表しており、日本等と比較する際には注意が必要である。例えば2001年の失業率は、ILO基準では5.0%(年平均)であるのに対し、業務資料統計ベースでは3.2%となっている。

アメリカ定義に合わせた場合の日本の失業率について

失業者については、白米ともILOの基準に従い、「仕事をもたず」、「現在就業可能であり」、「仕事を探していた」の3要件を満たす者とされているが、求職活動期間や家族従業者の取り扱いで以下の表のように若干の違いがある。

また、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るが、日本の一時休業は雇用関係が一般に継続しているため、就業者に含めている。

日、米失業者の定義の相違

日、米失業者の定義の相違

	求職活動期間		求職活動の結果を待っている	家族従業者(就業時間)		就業内定者
	過去1週間	過去2～4週		週15時間未満	週15時間以上	
日本	失業者	非労働力人口	失業者	就業者	就業者	非労働力人口
アメリカ	失業者	失業者	非労働力人口	非労働力人口	就業者	非労働力人口

日本定義からアメリカ定義への修正については、おおむね以下の1)から3)の修正を行うことになる。

1) 過去2～4週間に求職活動を行った者：非労働力人口→失業者

2) 求職活動の結果を待っている者

イ 過去2～4週間に求職活動を行った者：変更なし

ロ 過去1か月以内に求職活動を行っていない者：失業者→非労働力人口

3) 家族従業者のうち、週15時間未満の就業者：就業者→非労働力人口

総務省「労働力調査特別調査」(2001年8月)を活用して、上記1)～3)の修正を行い、日本定義の失業者数等をアメリカ定義に変更すると、以下のようになる。

(日本定義)

失業者数：336万人、労働力人口：6768万人、完全失業率：5.0%

1)に該当する者(非労働力人口のうち過去1か月に求職活動があり、仕事にすぐ就ける者。ただし、「家事・育児のため仕事があっても続けられそうにない」者を除く)→31万人

2)のロに該当する者(完全失業者のうち、求職活動時期が7月以前の求職者)→84万人

3)に該当する者(家族従業者のうち、1週間の就業時間が15時間未満の者)→47万人

(注：上記の数字は、全て原数値。)

(アメリカ定義への修正)

失業者数：283万人(=336+31-84)

労働力人口：6668万人(=6768+31-84-47)

完全失業率：4.2%(=(283÷6668)×100)

(注)アメリカの労働統計では、軍人を除くシビリアン(civilian)ベースとなっている。日本では、自衛官は就業者に含まれているが、参考までに自衛官(約24万人：2000年3月31日現在の現員)を労働力人口から除いた場合には、完全失業率は4.3%になる。

(参考文献)総務省統計局「労働力調査特別調査」

労働省「労働白書」(平成11年版)P.106～107

樋口美雄「雇用と失業の経済学」(2001年)(日本経済新聞社)など

以上のように、我が国の失業者、失業率の定義は国際標準に従ったものとなっている。しかし、失業者の中にも求職意欲の低い者もあり、逆に就業者や非労働力人口の中にも失業者に近い状態の者がいると考えられる。例えば就業状態にあっても余剰のマンパワーと考えられる過剰雇用や、非労働力人口であっても、景気が悪いために求職意欲を喪失している、いわゆる潜在失業などが想定される。

第7章 過剰雇用と潜在失業

1 失業とは何か

(過剰雇用、潜在失業とは何か)

企業は自社の生産物に対する需要動向、将来の見通しなどに基づき、生産要素である資本、労働力を適切な量に調整するものと考えられる。労働力の場合、調整は主に、残業規制、入職抑制、配置転換・出向等で行われる。この雇用調整が必要な部分は、ある時点では過剰な労働力と考えられるが、民間のシンクタンク等では労働分配率や企業の雇用人員判断等から過剰な労働力を試算し、過剰雇用者数を推計している。しかしながら、過剰雇用と推計される者がすぐに全て解雇され失業者となるものではないことに注意する必要がある。

一方、潜在失業とは、1)「仕事を探している」や「仕事があればすぐに就ける」などの失業の要件を部分的に満たしていないために非労働力人口であるものの、例えば適当な仕事がないために仕事を探していない求職意欲喪失者など失業者に近いと考えられる者や、また、2)就業者であっても追加就業を希望している者(不完全就業者)などが想定される。ただし、例えば求職意欲喪失者については、現実には仕事への緊要度が本来の失業者よりも小さいため仕事を探していないことなどが考えられ、この点については注意が必要である。

第7章 過剰雇用と潜在失業

2 過剰雇用

経済情勢が変動する中で、企業の生産量も絶えず変動しており、生産が落ち込む中では必要な労働力も小さくなる。また、企業全体としては必要な労働力に変化がない場合でも、企業内で人員が過剰な部門と不足の部門が存在している場合がある。この場合、企業が必要とする労働者と現在雇用している労働者の間に、量的又は質的な差が生じることとなり、この差が過剰雇用と考えられる。この過剰雇用者数については、民間のシンクタンク等より推計が出されている¹⁰⁾。

10) 各種機関の過剰雇用者数の推計については、囲み「各種機関の過剰雇用の推計について」を参照されたい。

第7章 過剰雇用と潜在失業

2 過剰雇用 (過剰雇用の推計)

過剰雇用を推計するためには、適正な雇用水準を推計することが必要であり、何を適正な雇用水準とみなすかでその数値が大きく異なる。適正な雇用水準の推計方法としては、企業の雇用人員判断¹¹⁾からみる方法や、労働分配率、売上高人件費比率などのこれまでのトレンドから導き出す手法などがある。また、生産性を用いて、現実の生産量から適正な雇員数¹²⁾を導き出す方法もある。こうして求めた適正な雇用水準と現実の雇用水準の差が過剰雇用となる。しかしながら、どの推計方法をとったとしても、それぞれ問題を抱えており、その推計結果も推計の方法やデータ期間の取り方により大きな差が生じることが珍しくない。例えば、企業の雇用人員判断などの雇用過剰感から過剰雇員数を導き出す方法は、過剰雇用の程度が数値化されていない¹³⁾ことから客観的に過剰雇員数を試算することは困難である。

11) 日本銀行「企業短期経済観測調査」(日銀短観)の雇用人員判断D.I.や厚生労働省「労働経済動向調査」の過不足判断D.I.などがある。

12) この場合も、過去のトレンドから適正な雇員数を導き出すことになる。

13) 例えば、日銀短観の場合、過剰と答えた企業と不足と答えた企業の差を明示するだけであり、個別の企業でどの程度の過剰が生じているか不明である。また、労働経済動向調査では、個別企業の過剰感の程度が「やや過剰」、「おおいに過剰」など主観的なものであり、その程度が明確でないことなどがある。

ここでは、一つの方法として、雇用調整関数を用いて過剰雇員数を推計することとする。雇用調整関数として、第3章で雇用調整速度を計測する際に想定したマンベースの関数を労働時間も考慮したマンアワーベースの関数に変形し、係数には期間1991年4～6月期から2001年10～12月期から推計した値を利用する。この場合、直近では全産業で113万人の過剰雇用となっている¹⁴⁾。しかしながら、1997年7～9月期から2001年10～12月期までについて推計した値を利用すると、直近では52万人の過剰雇用となり推計期間の取り方によって幅がある。また、適正な労働時間をどの水準に設定するかで過剰雇用の試算値は大きく異なる(第7-1表)。いずれにしても、過剰雇用の計測を客観的に行うのは事実上不可能であり、これらの推計結果については、あくまでも参考程度にとどめておくべきである。

14) 具体的な推計方法については、付注7-4を参照されたい。

第7-1表 過剰雇員数の推計結果 (2001年第iv四半期における過剰雇員数)

第7-1表 過剰雇用者数の推計結果
(2001年第Ⅳ四半期における過剰雇用者数)

推計方法	過剰雇用者数	推計に用いた 総実労働時間	備考					
			推計期間	決定係数	a	b	c	d
①	113万人	期間平均 (102.1)	1991年第Ⅱ四半期～ 2001年第Ⅳ四半期	0.61	1.97 (1.27)	0.10 (1.45)	-0.07 (-1.91)	0.73 (6.94)
②	▲33万人	2001年第Ⅳ四半期 (99.4)						
③	▲64万人	期間中最低 (98.8)						
④	419万人	期間中最高 (108.5)						
⑤	52万人	期間平均 (99.8)	1997年第Ⅲ四半期～ 2001年第Ⅳ四半期	0.75	4.58 (2.38)	0.19 (2.20)	-0.75 (-4.16)	0.20 (1.51)
⑥	29万人	2001年第Ⅳ四半期 (99.4)						
⑦	▲2万人	期間中最低 (98.8)						
⑧	108万人	期間中最高 (100.9)						

資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模5人以上）、日本銀行調査統計局「卸売物価指数」

(注) 1) 総実労働時間は、2000年=100。ここでは、労働投入量（雇用者数×労働時間）から適正な雇用者数を算出するに当たって、総実労働時間をいくつかのケースに分けて試算している。なお、「期間」は推計期間のことを意味しており、①～④と⑤～⑧では推計期間は異なる。

2) 過剰雇用者数の▲は不足者数。

3) 推計式は、 $\ln LH = a + b \ln X + c \ln (W/RH) + d \ln LH(-1)$

L: 雇用者数、H: 総実労働時間指数、X: 実質GDP、W: 現金給与総額指数、R: 国内卸売物価総平均。
備考中、各係数の下()内は、t値。

第7章 過剰雇用と潜在失業

2 過剰雇用

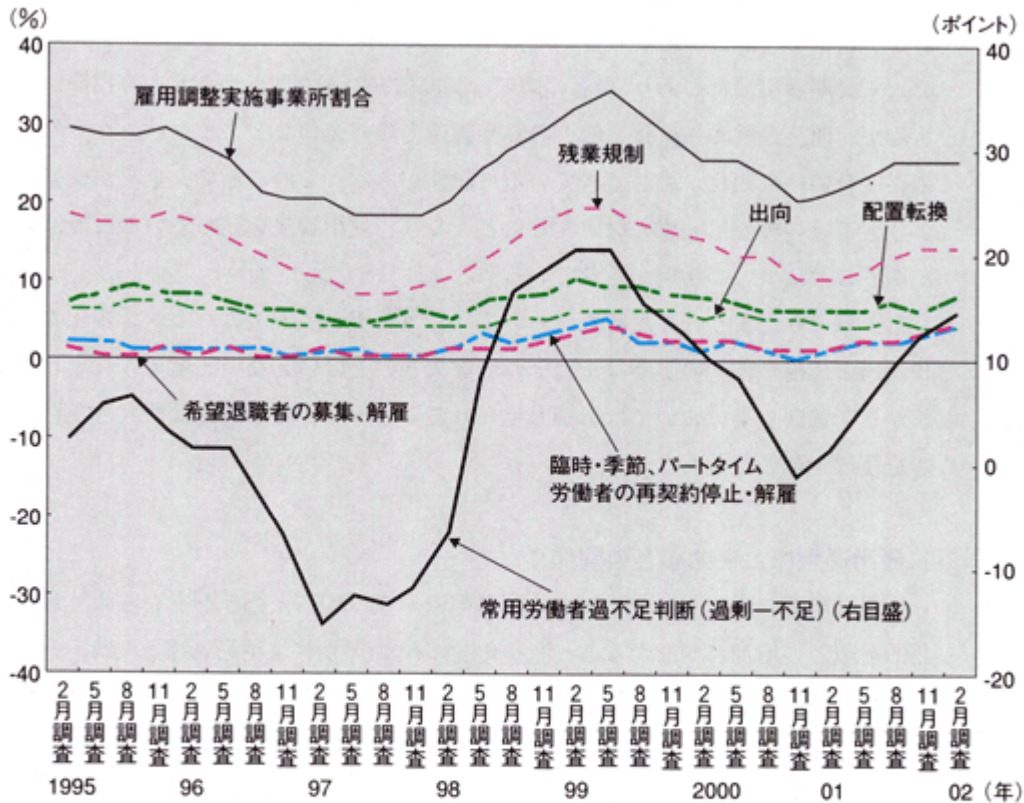
(過剰雇用が生じる理由)

企業はなぜ過剰雇用を抱えるのであろうか。過剰雇用と雇用調整との関係を見るために、厚生労働省「労働経済動向調査」によって企業¹⁵⁾の常用労働者過不足判断と雇用調整実施事業所割合、雇用調整の方法の動向をみると、雇用過剰感と雇用調整実施事業所割合はおおむね同じ動きとなっており、また具体的な雇用調整の手法については残業規制の動きが大きくなっている。一方、希望退職者の募集、解雇はこれらに比べると比較的低水準である(第7-2図)。

15) 厚生労働省「労働経済動向調査」では、正確には事業所が調査対象であるため、企業全体の動向を必ずしも反映していない部分があり、注意が必要である。

第7-2図 常用労働者過不足判断と雇用調整実施事業所割合の推移

第7-2図 常用労働者過不足判断と雇用調整実施事業所割合の推移



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1) グラフは、建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、サービス業の5産業計のデータから作成している。
- 2) 雇用調整実施事業所割合は、実績に基づくもの。例えば2月調査の場合、前年10～12月期に、実際に雇用調整を実施した企業の割合となっている。また、残業規制など雇用調整の方法については、ここでは代表的なもののみ取り上げている。
- 3) 「労働経済動向調査」では、常用労働者過不足判断D.I.を「不足-過剰」で計算するため、上記の「過剰-不足」とは符号が逆になっている。

企業が雇用調整を実施するにあたり、解雇等を最終的な手法と考える理由について、日本の労働市場が柔軟性に欠けており、解雇等をしにくい状況があるとの議論がある。しかしながら、生産の増減にあわせて雇用を増減させることは、必ずしも経済合理性にかなっていない面があることも考慮する必要がある。例えば、人材育成にかかる費用などは解雇に伴って埋没費用(サンタ・コスト)となるが、景気が回復し生産水準を再び上げようとする場合には、必要な人材を外部から高い費用で調達するか、又はそれができない可能性があり、長期的な視点からみた場合には企業の利益にかなっていない面がある。また、従業員の企業に対するモラルの低下から企業側にとってマイナスの側面が大きいことも考えられる。

このように、過剰雇用の全てが失業につながるわけではないが、過剰雇用が増えることは、企業にとってもコストの増大となる。長期にわたって需要の回復が見込めない場合などでは、サンタ・コストに比べて過剰雇用を抱えるコストの方が高くなるので、解雇等の雇用調整が行われる可能性が高まるものと考えられる。この点については、従来より、二年続けて赤字が出た場合などには企業は大幅な雇用調整を行うとの指摘がされている16)。

16) 企業の雇用調整関数は、ある臨界点を境に非連続的であるとの議論があり、この臨界点の一つとして二期連続赤字が考えられる。詳しくは、村松久良光(1995年)「日本の雇用調整」『日本の雇用システムと労働市場』(日本経済新聞社)を参照されたい。

このようなことから、景気後退局面が短ければ、雇用調整はあまり行われませんが、景気後退が長引くと解雇等による雇用調整が行われやすくなるものと考えられる17)。

17) 実際には、解雇よりも希望退職の募集の方が大きいものと思われる。詳しくは、第5章を参照されたい。

景気の見通し要因以外にも、コーポレート・ガバナンスの変化が雇用調整に影響を及ぼす可能性がある。日本企業の経営の特徴として、メインバンクシステムや長期雇用慣行があり、両者の間には制度補完的 18) な関係があるとの指摘があるが、間接金融から直接金融への資金調達方法の変化などメインバンクへの依存度合いにも変化が生じてきている可能性がある。このことで、企業が従来よりも市場の評価に敏感に対応することとなり、雇用調整を速めている可能性があることについて指摘がされている 19)。

18) 制度補完性とは、「1つのシステム内の様々な制度がお互いに補完的であり、システム全体としての強さを生み出している」というもの。詳しくは、青木昌彦(1996年)「経済システムの比較制度分析」(東京大学出版会)を参照されたい。

19) 阿部正浩(1999年)「企業ガバナンス構造と雇用削減意思決定」『日本経済の構造調整と労働市場』(日本評論社)では、「10大株主持株累計率」、「株式所有者別構成比」、「直接金融比率」といった、企業ガバナンス構造が変化しており、このことが、ある産業では赤字期における雇用削減確率を高めているという実証研究を行っている。

第5章でみたように、現時点においては、コーポレート・ガバナンス変化の我が国の雇用全体への影響はまだそれほど大きいとはいえないと考えられる。しかし、個別企業においては影響も見られることから、将来的には、大きな影響を及ぼす可能性もある。

第7章 過剰雇用と潜在失業

2 過剰雇用

(雇用過剰感と失業率との関係)

雇用過剰感の高まりは企業による解雇等のみならず、先行き不安も含めて自発的離職者の増加につながることも考えられる。産業別に雇用過剰感と失業率²⁰⁾との相関関係をみると、雇用過剰感の高い産業で失業率が高いというような相関はほとんどみられなかった。また、同一産業において雇用過剰感が高まった場合にも前職産業別失業率は必ずしも上昇していない。これは、雇用過剰感の上昇がすぐに解雇へと結びつくものではないこと、自発的な離職は産業による雇用形態の違いなど雇用過剰感以外の様々な要因によって決まると考えられること、D.I.については、過剰雇用の量まで把握していないことや新しい企業まで捕捉できていないことなど各産業における数量的な過剰雇用量を必ずしも反映したものとはなっていないことなどが原因として考えられる。

20) 前職産業別失業者数/(産業別就業者数+前職産業別失業者数)により、前職産業別失業率を導出している。なお、前職産業別失業者数は、過去3年以内に離職した者であって現在失業者である者のため、数字には留意が必要である。

第7章 過剰雇用と潜在失業

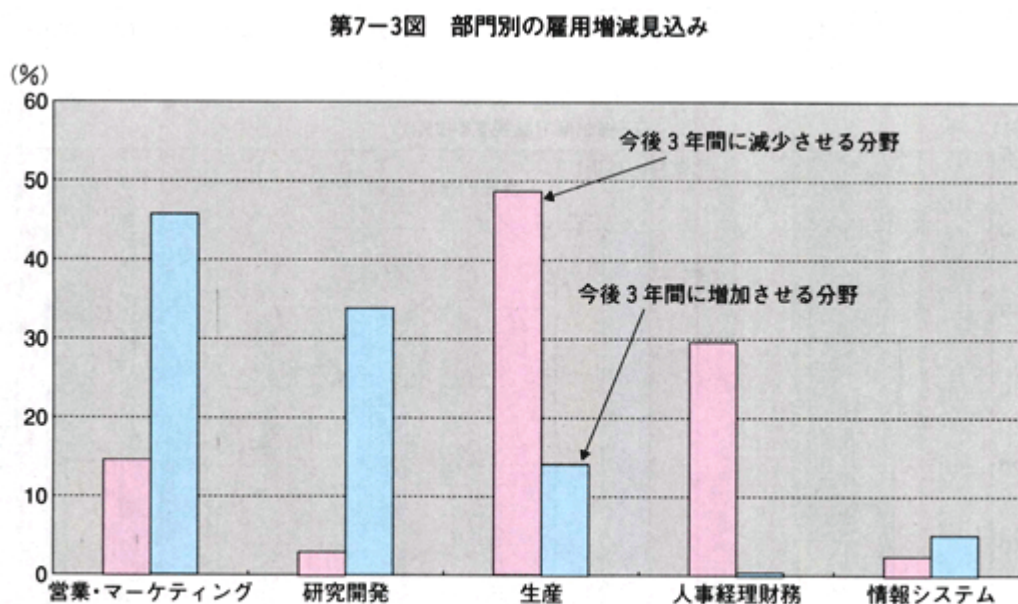
2 過剰雇用

(過剰雇用の現状と雇用調整の方法)

企業の雇用調整は、残業規制、入職抑制、配置転換・出向等を中心に行われている。このうち配置転換については、企業内で人員が過剰な部門から不足の部門への労働力の再配置、出向については、関連企業も含めた企業グループでの労働力の再配置と考えられる。

経済企画庁「平成11年度企業行動に関するアンケート調査」(2000年)により企業の雇用過剰感をみると、雇用過剰感のある雇用形態としては正社員が98%、年齢では50歳台が76%と高くなっている。また、同調査により、部門別で今後3年間に正社員を増加させる分野をみると、「営業・マーケティング」、「研究開発部門」をあげる企業が多くなっており、一方減少させる分野では「生産」、「人事経理財務」が多くなっている(第7-3図)。このように、年齢や部門間で雇用過剰感や雇用の将来見込みが異なっていることから、企業内で必要な人員を調整する場合には職種転換が重要であり、このため求められる能力も変化していくものと考えられる。実際、同調査により企業において重視する技能をみると、引き続き「職種特化型の技能」や「事業特化型の技能」が大きな割合を占めているものの、現状では、重視する技能として3割を占めている「企業特化型の技能」が5年後及び長期的見通しでは1割程度となっており、長期的には「汎用的な技能」を重視する企業が多くなっている(第7-4図)。また、研修において重視する技能も同様な状況になっていることから、重視する技能の変化を研修や社内異動でフォローしていこうとする姿勢がみられる。

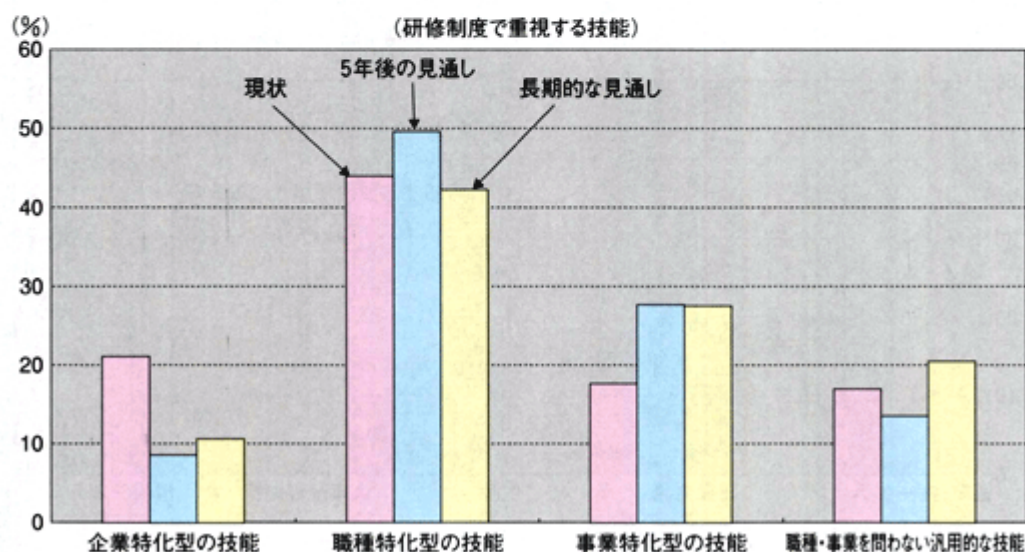
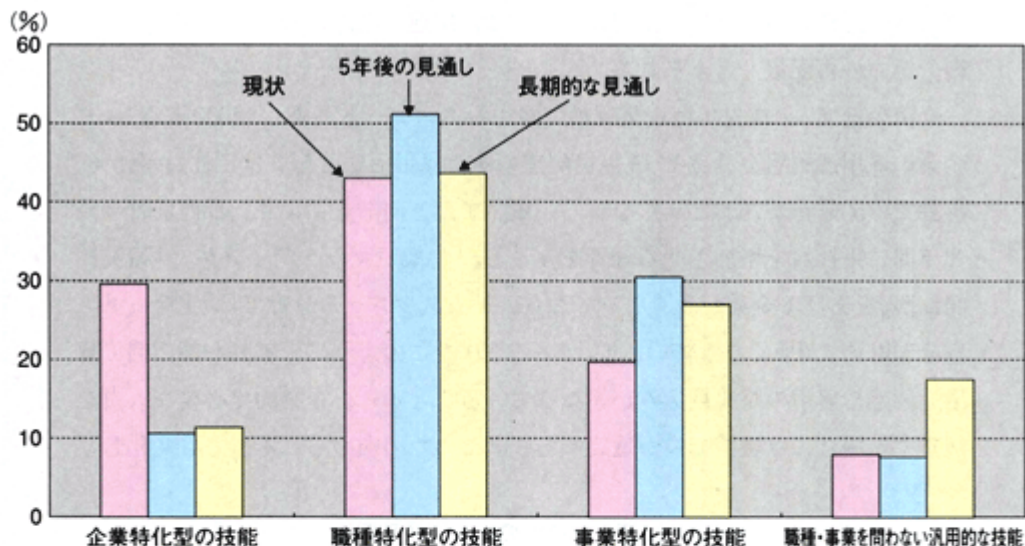
第7-3図 部門別の雇用増減見込み



資料出所 経済企画庁「平成11年度企業行動に関するアンケート調査」(2000年)

第7-4図 重視する技能

第7-4図 重視する技能



資料出所 経済企画庁「平成11年度企業行動に関するアンケート調査」(2000年)

各種機関の過剰雇用の推計について

過剰雇用の推計方法については、おおむね以下の方法が考えられる。

1) 適正な労働生産性から推計する方法

現在の生産量に対し、労働生産性が適正な水準であるとした場合に必要となる雇用量を適正雇用量とし、それと現実の雇用量との乖離を過剰雇用とする考え方である。適正な労働生産性については、過去のタイムトレンドなどから推計する方法がある。

(問題点)

適正な労働生産性をどのように設定するかが問題となる。通常、

- 1) 過去に実現した労働生産性の中で最も高かった時期の生産性を用いる方法、
- 2) 生産と雇用量(マンアワーベース)及び資本ストック稼働率の過去のトレンドから試算した労働生産性を用いる方法

などが使われる。この場合、推計期間の設定や平均的な労働時間(所定外労働時間も含めたもの)の取り方により結果が異なる。

2) 適正な労働分配率から推計する方法

適正な労働分配率と現実の労働分配率との差を雇用量で調整するとした場合の必要な調整量を過剰雇用とする考え方である。具体的な推計方法としては、

- 1)雇用人員判断D.I.を利用して、雇用過剰感を0とするような水準を適正な労働分配率として推計する方法や、
2)労働分配率の代わりに売上高人件費比率を用いて、適正な売上高人件費比率を過去のトレンド等から設定して過剰雇用者数を推計する方法

がある。

(問題点)

適正な労働分配率をどのように設定するかが問題となる。また労働分配率(企業の人件費負担)は、毎期の売上高によって大きく変動するので、この方法では短期的に適正雇用量が大幅に変動することが珍しくない。

しかし、企業が雇用調整を行う上では、法的・社会的制約、採用・離職人材育成等のコストの存在からすぐには解雇等の雇用調整は行われない。また、人件費は残業削減など賃金の低下を通じても減少することとなるため、労働分配率の高まりをそのまま雇用量で調整しなければならないということではないなど、留意すべき点が多い。

3) 企業の主観的な過剰雇用割合から推計する方法

厚生労働省「労働経済動向調査」では、労働者の過不足感について「おおいに過剰」、「やや過剰」、「適当」、「やや不足」、「おおいに不足」の別で聞いており、これを活用して雇用の過剰率を推計する方法である。

(問題点)

「おおいに過剰」、「やや過剰」を具体的な過剰割合(例えば10%、5%など)に置き換えるため、恣意性が強くなり注意が必要である。

4) 雇用調整関数から推計する方法

生産関数、雇用調整関数を想定して、そこから適正雇用量を推計する方法である。具体的な推計方法については付注7-4「過剰雇用の推計について」を参照されたい。

(問題点)

雇用調整関数の設定が問題となる。データの取り方や時期によって、雇用調整関数が変わるが、それに伴い過剰雇用量も影響を受ける。また、雇用調整は、雇用を削減する場合と増やす場合とでスピードが異なることも考えられ、さらには景気の先行き見通しにも大きく影響されるので、推計結果には留意が必要である。

内閣府(旧経済企画庁)や民間のシンクタンク等では、過剰雇用者数について推計を行っており、その推計結果をまとめると、おおむね以下ようになる。

機関名、出所	対象	対象時期	過剰雇用者数	過剰雇用率	推計方法
内閣府 (平成12年経済白書)	全産業	2000年 3月	140万人	—	労働分配率 (注1)
建設経済研究所 (2001年8月)	建設業	2001年 5月	11.4万人	1.80%	過剰雇用割合(注2)
富士総合研究所 (2001年12月)	製造業	2001年 12月	170万人	—	労働生産性 (注3)
みずほ総合研究所 (2001年12月)	5業種計 (注4)	2001年 12月	280万人	8.8%	労働分配率 (注5)
UFJ総合研究所 (2002年2月)	全産業	2001年 9月	333万人	—	労働分配率 (注6)
大和総研 (2001年6月)	全産業	2001年 3月	116.4万人	2.5%	労働分配率 (注7)

(注1)

雇用人員判断D.I.を以下のように、労働分配率等で推計し、推計された雇用過剰感を解消するのに必要な労働分配率の変化を、すべて人件費のカットにより行ったと仮定して過剰比率を算出し、これに雇用者数のうち常雇の数を乗じて過剰雇用者数を算出している(人件費のカットがすべて雇用削減によるものと仮定)。

$$D.I. = \text{const} + \alpha \times D.I.(-1) + \beta \times LS + \gamma \times T$$

D.I.：雇用人員判断((-1)は一期前)、LS：労働分配率、

T：タイムトレンド

推計方法の詳細については、内閣府(旧経済企画庁)「日本経済の現況」(平成12年版)を参照されたい。

(注2)

厚生労働省「労働経済動向調査」の労働者過不足感を活用して、「やや過剰」を5%、「おおいに過剰」を15%の過剰感に相当すると仮定して、それぞれの企業数割合を乗じて建設業全体の過剰雇用割合を試算、建設業全体の就業者数を掛けて過剰雇用者数を試算。

(注3)

生産性(付加価値/人件費)がタイムトレンドに回帰すると仮定し、トレンドからの乖離分が過剰感(D.I.)として1期後に反映されると想定。

$$D.I.t = \text{const} + \alpha_1 \times \text{time} + \alpha_2 \times \log(\text{productivity } t-1)$$

D.I.がゼロとなる場合の生産性に対する付加価値額及び1人当たり人件費を外挿して、適正な雇用者数を算出し、現実の雇用者数からの乖離を算定する。推計の結果は、富士総合研究所「ECONOMIC TRENDS」(<http://www.fuji-ric.co.jp>)を参照されたい。

(注4)

5業種とは、製造業、建設業、卸小売業、運輸・通信業、サービス業。

(注5)

現実の労働分配率と企業の期待する労働分配率との乖離分を人件費に直し、当人件費を雇用者の削減で行うと仮定して過剰雇用者数を推計。なお、過剰感が解消する労働分配率は、雇用判断D.I.が労働分配率に依存すると仮定した以下の推計式において、雇用判断D.I.がゼロとなる労働分配率。

$$D.I. = \rho \times D.I.-1 + \alpha_1 \times (\text{労働分配率} - \rho \times \text{労働分配率}-1) + \alpha_2 \times (1 - \rho)$$

(注6)(注7)

内閣府試算と同様の方法による。

(資料出所)

建設経済研究所「RICE monthly 研究所だよりNo.150」(2001年8月)富士総合研究所「2001、2002年度失業率見通し(PRESS RELEASE)」(2001年12月)

みずほ総合研究所「みずほりポート労働市場の現状と望まれる雇用対策」(2002年4月)

UFJ総合研究所「日本経済の中期見通し(2002～2006)」(2002年2月)

大和総研「日本経済予測(第129回)」(2001年6月)

第7章 過剰雇用と潜在失業

3 潜在失業

先でみたように、失業者は仕事を探していることが一つの要件となっている。しかし再就職の環境が悪化してくると、仕事に就きたいと思っているが適当な仕事がないという理由から仕事を探すことをやめる者が増加する。こうしたいわゆる潜在失業²¹⁾をみないと、失業の実態を把握できないということがしばしば指摘されている。

21) 潜在失業については、職場に不満を抱いて転職を希望している就業者や、所得補充の目的で追加就業を希望している就業者(不完全就業者)を含める場合もある。さらには、企業内の過剰雇用も潜在失業に含める場合もある。例えば、小野旭(1994年)『労働経済学』(東洋経済新報社)のP.132等を参照されたい。

日本の場合、国際的にみて潜在失業が多いという推計結果が多いが、景気が良い時にも一定数の潜在失業が存在している²²⁾。このことを踏まえると、その属性を注意深くみることが重要になる。

22) 「労働力調査特別調査」により、非求職理由を「適当な仕事がありそうにない」としている者をみると、労働力不足であった1991年(2月調査)でも318万人程度いる。なお、2001年(2月調査)では420万人となっており、10年間で100万人程度増加しているが、この間、人口の増加や高齢化のために非労働力人口自体が370万人程度増加(3789万人→4162万人)していることにも注意する必要がある。

第7章 過剰雇用と潜在失業

3 潜在失業 (潜在失業の属性)

潜在失業の深刻度、実態はどのようになっているのだろうか。「労働力調査特別調査」により、その現状をみると、非労働力人口に該当する者で、求職しない理由を「適当な仕事がありそうにない」ためとしている者は、216万人²³⁾となっており、男女の構成比ではおおむね1対3となっている。また、これらの者は、世帯主の配偶者が半数以上であり(52%)、希望の就業形態はパート・アルバイト等が多くなっている(65%)。求職しない理由としては、「勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない」(32%)、または「近くに仕事がありそうにない」(23%)が多くなっている。また、仕事への緊要度をみるため、仕事があればすぐに就けるかどうかをみると、すぐ就けるとする者は半数以下(41%)となっており、求職活動の状況も、この1か月に求職活動がある者は16%にとどまっている(第7-5表)。これを概括すれば、潜在失業は女性、パート希望者で、家庭との両立が可能な仕事がないから仕事を探していない者が多いものと考えられる。景気の良い時にも潜在失業は相当数存在していることを考えると、潜在失業というよりも潜在的に就業意欲をもった「潜在労働力」といった方が適切であり、失業問題というよりも就業促進対策の範疇と考えられる。

23) 2001年8月調査での数字。なお、同年2月調査では、「適当な仕事がありそうにない」と答えた者は420万人となっている。8月調査では回答項目が幾分変更されており、この影響で大幅に減少した可能性がある。

第7-5表 非求職理由、就業可能時期・求職活動状況別非労働力人口

第7-5表 非求職理由、就業可能時期・求職活動状況別非労働力人口

(単位 万人、下段は%)

非求職理由	総数	うちこの1か月に求職活動あり								
		つける	つける		その他	つける	つける		その他	
			すぐつける	2週間以内につける			すぐつける	2週間以内につける		
適当な仕事がありそうにない	216 100.0	127 58.8	88 40.7	40 18.5	87 40.3	35 16.2	27 12.5	24 11.1	4 1.9	7 3.2
近くに仕事がありそうにない	50 23.1	35 (70.0)	24 (48.0)	10 (20.0)	15 (30.0)	8 (16.0)	7 (14.0)	6 (12.0)	1 (2.0)	1 (2.0)
自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない	30 13.9	16 (53.3)	13 (43.3)	4 (13.3)	13 (43.3)	4 (13.3)	3 (10.0)	3 (10.0)	- (-)	1 (3.3)
勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない	70 32.4	43 (61.4)	25 (35.7)	18 (25.7)	27 (38.6)	14 (20.0)	12 (17.1)	9 (12.9)	2 (2.9)	3 (4.3)
今の景気や季節では仕事がありそうにない	26 12.0	18 (69.2)	13 (50.0)	5 (19.2)	8 (30.8)	4 (15.4)	3 (11.5)	3 (11.5)	1 (3.8)	0 (0.0)
その他	40 18.5	15 (37.5)	12 (30.0)	3 (7.5)	25 (62.5)	5 (12.5)	3 (7.5)	3 (7.5)	- (-)	2 (5.0)

資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」(2001年8月)

(注) ()内はそれぞれの非求職理由を100%にした時の、就業可能時期、求職活動状況の割合。

ただし、潜在失業の中には、「今の景気では仕事がない」ために非労働力化しているという、景気との関係を仕事を探さない理由にあげる者もある。この層が本来的には潜在失業と考えられるが、これらの者は、2001年8月の「労働力調査特別調査」では26万人となっている。

第7章 過剰雇用と潜在失業

4 多様な失業の指標

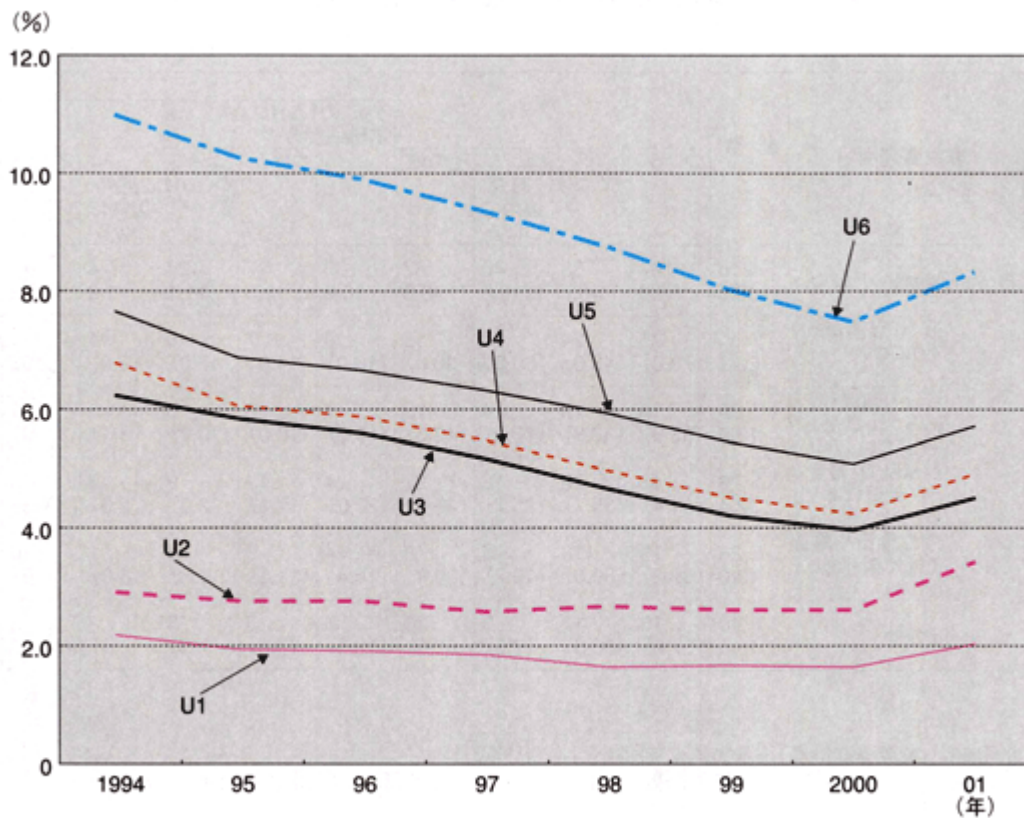
失業については過剰雇用者や潜在失業も含めるべきとの議論がある。アメリカBLSでは、失業者の深刻度や労働力の有効活用の観点からU1～U6までの6段階の指標²⁴⁾を公表している。この指標を参考に、日本におけるU1～U6指標を試算すると、日米で失業率の定義が細部において異なるため²⁵⁾、厳密な比較はできないが、アメリカの2001年の数字と比較すると、非自発的失業者についてはアメリカの方が高く(U2)、一方、労働力の有効活用の観点からの指標(U5、U6)は日本の方が高くなっている。また、最近の日本の動向をみると、フルタイムの仕事があれば、それに就きたいにもかかわらず、景気等の理由でフルタイムの仕事がないため、パートタイマーとして働く人を、失業者に加えた比率(U6)が高くなっており、アメリカとの比較でも、この比率が高くなっている(第7-6図、第7-7図)。

24) ただし、6段階の指標の中にも、企業内の過剰雇用者数を考慮した指標はない。

25) 例えば、アメリカでは、週労働時間15時間未満の家族従業者は就業者に含まれないが、ここでの日本のU指標試算に当たっては、この点は考慮していない。

第7-6図 アメリカにおけるU指標の推移

第7-6図 アメリカにおけるU指標の推移

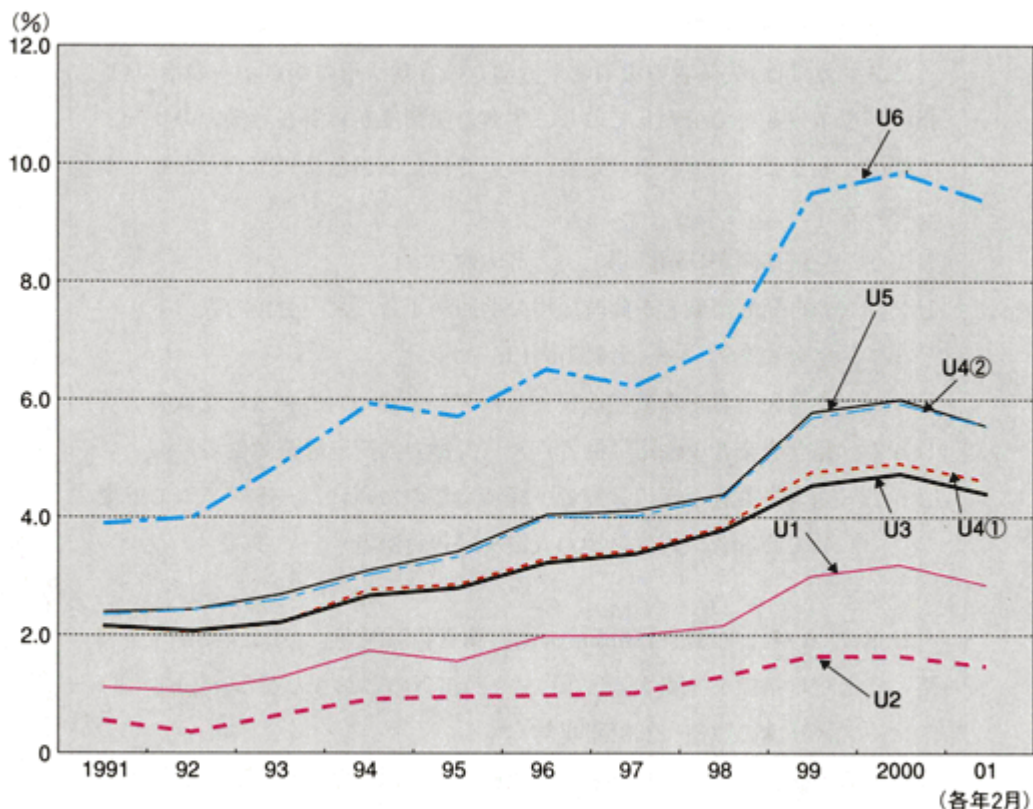


資料出所 アメリカ労働省「Current Population Survey」

(注) 定義は、囲みを参照。

第7-7図 日本におけるU指標の推移

第7-7図 日本におけるU指標の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査特別調査」をもとに、厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算。
 (注) 定義及び試算方法については、囲み参照。なお、1991年～1994年のU4～U6については、調査票の
 関係から、過去半年間に求職活動を行った者で試算。

アメリカのU指標について

アメリカでは、失業者の深刻度や労働力の有効活用の観点からの指標(U指標)を1～6まで公表しており、失業の深刻度から潜在労働力の状況まで幅広くみることができる。定義については、おおむね以下のとおりとなっている。

U1：失業期間が15週間以上 / 労働力人口

U2：(非自発的離職者+臨時雇用の期間満了者) / 労働力人口

U3：完全失業者 / 労働力人口

U4：(完全失業者+求職意欲喪失者) / (労働力人口+求職意欲喪失者)

U5：(完全失業者+縁辺労働者) / (労働力人口+縁辺労働者)

U6：(完全失業者+縁辺労働者+経済情勢のためにパートタイムで就業している者) / (労働力人口+縁辺労働者)

日本について、総務省統計局「労働力調査特別調査」(2001年8月)を利用して上記U指標を試算すると、おおむね以下のとおりとなる。なお、()内は、アメリカの数値(2001年平均)。

(注)下記の試算は、アメリカ定義の求職活動期間や家族従業者の取り扱いに合せていないため、完全にアメリカと比較できるものではない。

U1：失業期間3か月以上の失業者数 = 215万人

労働力人口 = 6768万人

U1=3.2%(米：1.2%)

U2：非自発的離職者(倒産、人員整理、雇用契約の満了等)=112万人

U2=1.7%(米：2.4%)

U3：公表ベースの失業率

U3=5.0%(米：4.8%)

U4：求職意欲喪失者(就業希望であり、仕事があればすぐに就くことができ、過去1年間に求職活動を行ったことがあることに

加え、以下の要件を満たすもの。なお、アメリカのU指標定義では明確でない部分があるため、ここでは1)及び2)の2とおりで、試算している。)

1)今の景気や季節では適当な仕事がありそうにないために求職活動を行うことをやめた者 = 9万人

U4=5.1% (米：5.0%)

2)適当な仕事がありそうにないために求職活動を行うことをやめた者(1)に加え、近くに仕事がありそうにない、自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない、勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにないなどを含めた場合)=58万人U4=5.8% (米：5.0%)

U5：縁辺労働者(就業希望であり、仕事があればすぐに就くことができ、過去1年間に求職活動を行ったことがあるが、適当な仕事がありそうにない、又は家事育児のため仕事があっても続けられそうになく求職活動を行うことをやめた者)=62万人

U5=5.8% (米：5.6%)

U6：経済情勢のためにパートタイムで就業している者(1週間の就業時間が35時間未満である者のうち、時間数の増加を希望している者。ただし、自分又は家族の都合により現在短時間就業にある者を除く。)=251万人

U6=9.5%(米：8.2%)