

まとめ

「平成14年版労働経済の分析」では、全編において雇用・失業の分析を行った。ここでは、その主な結論をまとめてみる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

まとめ (最近の労働経済の概況)

我が国経済は、2000年10月以降、後退に転じ、生産は1987-88年の水準にまで落ち込んだ。こうした中で、労働市場の状況も厳しいものとなった。雇用、求人倍率、所定外労働時間など各種の雇用指標が悪化し、特に失業率は2001年12月には5.5%にまで上昇した。賃金も賞与の減少などにより減少した。

2002年に入り、生産は下げ止まり、所定外労働時間は増加に転じたが、全体としては雇用情勢は厳しい状況が続いている。(第1章)

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

まとめ (失業の動向)

1980年代までの我が国の失業率は、オイルショックを経て、若干上昇傾向にあったとはいえ、国際的にみると、突出して低かった。しかしながら、バブル崩壊を受け、失業率は上昇テンポを速め、特に1998年以降の上昇は著しい。その一方、欧米諸国は低下傾向にある。この結果、我が国の失業率は、平均的にはまだ低い水準とはいえ、欧米諸国との差も縮小ないし逆転するに至っている。また、従来、我が国では雇用情勢が悪化したときに非労働力化が進むことで失業率の上昇を抑えたが、最近では、我が国では雇用の変動に比べ、失業率が上昇しやすい状況にあるとみられる。(第2章)

まとめ

(雇用情勢悪化の背景)

失業率悪化の背景としては、経済動向の悪化、ミスマッチの拡大などがあげられる。また、上述の通り、雇用変動に対し、失業率が悪化しやすくなっていることも影響している。

雇用の弾性値や雇用調整速度をみると、経済変動に対する企業の雇用面での対応は、過去と比べて大きく変わっていないようにみえる。このことは、昨今の雇用情勢の悪化は、主として経済動向を反映したものであり、企業の雇用に対する態度の変化は、全体の雇用情勢にはあまり影響を与えていないことを示唆する。(第3章)

個別企業ベースでみると、人員削減を行う企業は増加しているが、その多くが経営上の重大な問題に対応するためであり、利潤追求のための戦略的な人員削減を行う企業は少ない。(第5章)

ミスマッチの推計は容易ではないが、失業の相当部分がミスマッチによるものであることは確かである。ミスマッチは、主として安定所を利用しない層で増加していると考えられる。また、ミスマッチは、職業能力の不一致、情報の不完全性、労働者や企業の選好により生ずると考えられることから、能力開発に関する情報提供の整備、能力評価システムの整備、多様な教育訓練機会の確保、キャリア・コンサルティング体制の整備、労働力需給に関する官民の連携の強化、機会均等などに取り組んでいくことが必要である。(第3章)

先進国と比べると、我が国の労働生産性は低く、単位労働コストは高い。これは主に非貿易財部門で生じている問題であり、製造業ではこの差は縮小ないし逆転する。国内的には単位労働コストは着実に低下しているものの、90年代前半の円高により、為替レートでみた単位労働コストは必ずしも低下しているとはいえない。また、アジアに目を向けると、海外直接投資や製品輸入の増大など、いわゆる「空洞化」が雇用に影響を与えているおそれがある。このような中で、我が国の潜在的な成長力を活用し、国際競争力を高めていくことが重要である。(第4章)

また、現在のようなデフレ下では、賃金が上昇しなくても実質的な賃金コストが高まる可能性がある。物価が低下する中で、パートタイム労働者に比べて一般労働者の賃金が下方硬直的であることが、労働需要のパートタイム労働者へのシフトにつながっている可能性がある。(第4章)

まとめ (最近の失業の特徴)

最近の失業の状況を、国際比較又は過去との比較との観点からみると、男性の失業率の上昇が大きいこと、若年の失業率が高いこと、地域による差が大きいこと、失業の長期化が進んでいることなどがあげられる。

特に、若年については、失業率が高いのは、多くの国で共通することであるが、我が国の場合は、一度就職した後の離職率が高いことがその主な原因となっている。若年の離職率の高さには、就職氷河期といわれるような新規採用の抑制のために、適職に就くことが難しくなっていることが背景としてあると考えられる。また、職業意識や能力の問題も企業からは指摘されている。若年の転職は、適職探しの面があるとはいえ、依然として新規採用が中心である我が国の労働市場においては、必ずしも望ましい職が得られると限らず、離職を繰り返すおそれがある。こうした場合、職業能力の蓄積もされず、将来的にも失業しやすい状況になるおそれがある。(第2章)

最近の失業のもう一つの大きな特徴は、長期失業者が増加していることである。最近10年間で、長期失業者は人数で4倍、率でも3倍に増加している。失業者の家計の状況は厳しく、他の家族が働いている世帯でもかなりの貯蓄の取り崩しが行われており、長期の失業は家計を圧迫する。また、失業が長期化すると、失業状態から抜け出しにくくなる。これは意欲や能力が低下するためだと考えられる。従って、可能な限り、失業が長期化する前に、再就職できるような支援をしていくことが重要である。(第6章)

雇用情勢の厳しさは、失業だけみても十分にはわからない面もある。こうした観点から、しばしば、過剰雇用や潜在失業の存在が指摘される。これらの存在は雇用情勢をみる上で参考になる。しかし、その一方で、その把握には限界があることも事実である。特に過剰雇用は、推計方法によりその数値は大きく変動する。また、過剰雇用のすべてがすぐに雇用調整になるわけではない。一時的に過剰な雇用を抱えることも、経済的には合理的な行動である。また、潜在失業は、我が国に多いといわれるが、その多くが、家庭を犠牲にしない範囲で働ける仕事があれば働くという、比較的緊要度の低いものであることに留意しておく必要がある。(第7章)

まとめ

(雇用の創出と労働移動)

雇用情勢を改善し、失業を減少させていくためにもつとも必要なことは、雇用を作り出していくことである。この雇用創出の源泉は、新しい企業である。我が国の開業率は高いとはいえない。起業を促進するとともに、新規開業企業が順調に活動を続けられるようにしていくことが必要である。(第8章)

我が国の雇用創出は、現在、サービス業を中心に行われている。経済財政諮問会議専門委員会でも、サービス業において、今後5年間で530万人の雇用創出をはかることとしている。しかし、これらの産業においても、過去に比べると雇用創出力が低下している。このため、これらの産業における雇用の創出一層促進していくことが必要である。(第8章)

雇用創出が行われていても、労働移動が円滑に行われなければ、雇用情勢の改善につながらない。また、雇用創出そのものにも阻害要因となりうる。しかし、過去からの経緯をみると、労働移動は、労働力の需給が好転すると増加する傾向にある。また、労働移動の状況を見ても新規学卒者は今後減少するとはいえ、現在多くいっている製造業から他産業に比重が変わる余地があること、また、現在でもかなり産業間の移動が行われていることを考慮すると、全体としては、労働移動が障害になる可能性は少ないと考えられる。(第9章)

しかし、個別にみると、中高年では労働移動が困難であること、地域間の移動は非常に少ないこと、専門・技術職は他の職業からの労働移動ではなく新規学卒者が主たる供給源になっていることなど困難も予想される。こうした点については十分な政策支援が必要と考えられる。(第9章)

先進諸国の1970年代後半以降の経験によると、失業率が上昇傾向になった場合、それを抑制することはきわめて難しい。しかしながら、同時に、最近の先進諸国の経験は、上昇した失業率を低下させることが決して不可能ではないことを示している。

雇用の問題はどの国においても最も重要な問題の一つとなっている。先進諸国の経験を十分に活かして、我が国の失業率を低下させるよう、様々な政策資源を十分に投下していくことが必要である。特に若年の失業や長期失業の問題など、高失業率社会の持続につながりかねない要素には十分な施策を講じていくことが必要である。
