



IIPS

Institute for
International Policy Studies

• Tokyo •

労働市場の柔軟性と構造的失業の検討

～労働需給のミスマッチ解消へ～

・ 平和研レポート ・
主任研究員 池本 賢悟

IIPS Policy Paper 327J
June 2007

財団法人
世界平和研究所

© Institute for International Policy Studies 2007
Institute for International Policy Studies
6th Floor, Toranomom 30 Mori Building,
3-2-2 Toranomom, Minato-ku
Tokyo, Japan 〒105-0001
Telephone (03)5404-6651 Facsimile (03)5404-6650

本稿での考えや意見は著者個人のもので、所属する団体のものではありません。

要 旨

本稿では、日本の労働市場が持っていると評価されてきた柔軟性の3つの側面、賃金の伸縮性、中小企業や建設業のように不況期に労働需要の下支えとなる部門の存在、不況期になると労働市場から退場する女性労働力の就職意欲喪失効果の作用といった「失業を顕在化させないメカニズム」に焦点を当てた。まず、失業のフローデータや企業の雇用調整の分析を通じて、1990年代以降の長期不況とその回復過程において、それがどのように機能し(あるいは機能せず)、どのように変化してきたか(あるいは変化していないか)を確認した。また、日本労働市場の柔軟性の限界を象徴するものとして顕在化してきた、労働需給のミスマッチについて、それが本当の意味で構造的なのか、それとも景気循環要因から派生したものにすぎないのか、UV分析の整理と、実際に生じている各種のミスマッチの背景分析を通じて検討した。最後に、ミスマッチ解消の考え方の整理と、その具体例として就職氷河期世代の年長フリーターの雇用環境を改善する方策について若干の整理を行った。主な結論は次のとおりである。

1)失業のフローデータからは、失業プールからの脱出というマッチング機能の悪化・改善よりも、失業プールへの流入という労働需要の減少・増加の影響が大きい、特に女性について労働市場から退出・参入抑制という消極的な意味での失業率低下要因は少なくなっている。

2)企業の雇用調整では、賃金調整の柔軟性の高さ、雇用数量の調整の緩慢さという点で、賃金主体の調整が行なわれてきた。1990年代以降においても結果的には同様の調整が進められたが、賃金調整は最近まで主に非正規雇用の活用によって実施された面が強いこと、最近になって下方硬直を突破したように見える一般雇用の賃金は、景気回復が長期化する中でむしろ上方硬直的な面も見せ始めてるように見えること、他方で一旦調整が行なわれた雇用数量については、景気回復局面で増加反応が早い(雇用形態は非正規雇用にシフトしている面は大きいことに留意)など、むしろ賃金よりも調整速度が速いようにも見受けられるといった特徴もあった。

3)労働需給のミスマッチについては、所謂「構造的失業」は、概念的にも「需要不足失業」と相互作用的な密接な関係を持っており完全に分離して考えることは適切ではないこと、代表的な計測法であるUV分析は、構造的な失業部分を過大に計測する懸念があり、修正した計測方法では従来 of 労働経済白書等の計測結果よりも構造的失業は低く算出され、従前の構造的失業には需要不足失業の部分も含まれていたことが想像されること、実際に生じている需給ミスマッチは、建築業等の

バッファ機能低下を通じた産業構造変化の影響の顕在化のみならず、働き方の多様化を反映した正規 - 非正規雇用者を巡るミスマッチ、企業の求める人材の変化によるミスマッチなどもあり、それらの背景には長期雇用、新卒一括採用、企業による人材育成といった日本的雇用慣行も影響していること等、が指摘された。

4)こうしたミスマッチの解消策であるが、全般的な整理としては、まずマクロの需要創造と将来見通しの不確実性低減の重要性が指摘される。他方で、日本的雇用慣行や制度の改変も重要だが、それはあくまで企業経営や個人のライフスタイル選択に歪みを持たせないような中立性を保つために必要なことであり、対症療法的に企業行動に制約を課すような改変には大きな期待を持つべきではないかもしれない、むしろどのような慣行・制度の下でも重要となる「職と人の適切な評価とその情報の流通(情報の非対称性の解消)」と「能力開発等による労働供給の質向上」こそが王道であることを認識すべきである。景気回復によっても解消しないという意味で「構造的な」ミスマッチの典型例として、就職氷河期に非正規雇用に陥って正規雇用者が難しくなっている年長フリーターの雇用環境を検討すると、政府が進める情報の非対称性を克服するための「ジョブカード制度」や、求人意欲・人材育成意欲の高い中小企業支援を通じて年長フリーターが人材投資を享受できる機会を増やしていくことなどが、一つの方向であると考えられる。

(以上)

目次

0 はじめに	・・・	1
1 フローデータによる失業の概観と失業の経済学		
(1) フローデータ分析	・・・	2
(2) 失業を説明する理論	・・・	4
2 企業の雇用調整		
(1) 賃金、雇用者数の調整の順番	・・・	5
(2) 雇用調整関数	・・・	7
(3) 賃金関数、労働需要関数	・・・	8
(4) 小括	・・・	9
3 構造的失業とは何か		
(1) 構造的失業の定義	・・・	11
(2) 構造的失業の計測方法	・・・	12
(3) 構造変化による需給ミスマッチの意味	・・・	14
産業構造の変化、職種構造の変化にともなうミスマッチ	・・・	14
働き方の変化によるミスマッチ：正規・非正規雇用	・・・	15
企業が求める人材像の変化にともなうミスマッチ	・・・	18
需要に偏向を生み出す慣行・制度の影響		
：日本的雇用慣行	・・・	18
4 ミスマッチ解消に向けて 若年失業を通じた検討		
(1) ミスマッチ解消に必要なこと	・・・	22
(2) OECD の雇用戦略	・・・	23
(3) 就職氷河期の若年層雇用対策について	・・・	24
5 おわりに	・・・	28
主な参考文献	・・・	32
図表	・・・	33

労働市場の柔軟性と構造的失業の検討～労働需給のミスマッチ解消へ～

0．はじめに

景気回復にも関わらず実感がないと言われ続けてきた雇用関係でも、2007年半ばに至り回復傾向を示す指標が多くなった。大学新卒の就職内定率は、最低であった1999年度卒の91.1%から、2006年度卒では96.3%まで回復し、減少を続けていた正規雇用者数は2006年に増加に転じた。本年4月にはここしばらく下げ渋っていた失業率も98年3月以来の3.8%に低下してきた(5月も3.8%)【図表1】。若年層の失業率は依然として高水準であるものの、日本の労働市場は全体としては失業率2%台という1980年代までの「平時」を取り戻すのか。

振り返れば、労働経済白書は、これまで最高であった2002年の5%半ばの失業率のうち、4%程度が構造的・摩擦的失業率であり、失業の大部分が景気回復だけでは解決しない需給のミスマッチを反映しているとしていたが、これはある意味で衝撃的でもあった。従前、他の先進国と比較して非常に低い日本の失業率の背後には、労働市場の高い柔軟性があるとされてきた。しかし、90年代後半以降の失業率上昇の多くが容易には変化し難い「構造的」なものであるとすれば、それは日本の労働市場の柔軟性が失われた結果なのか、欧州のような長期の高失業になってしまうのかという懸念が生じてもおかしくはなかった。特に、長期的には少子高齢化による労働力人口減少が予想される中で、若年層を中心とした高失業、ニート、フリーターというマスコミの耳目を引くような現象は、労働市場が総体では逼迫しても容易には解決しない「構造的」な問題を反映するものとして、多くの論説を生み出した。

本稿では、失業率の低下が進みつつあるように見える中で、最近まで指摘されていた日本の労働市場の柔軟性に対する懸念、失業のマクロ景気循環的要因と構造的要因の真意について検討を試みる。阿部(2006)によれば、日本の労働市場が柔軟でありショックに対して頑健であるというのは、賃金の伸縮性(春闘による賃金設定やボーナス支給などによってマクロ経済動向や企業業績と連動性が高い)と、中小企業や建設業のように不況期に労働需要の下支えとなる部門の存在(中小企業の労働市場は競争的、内部労働市場の拡大版としての子会社や関連会社への出向・転籍、公共事業による雇用維持政策)、不況期になると労働市場から退場する女性労働力の就職意欲喪失効果の作用といった「失業を顕在化させないメカニズム」が内在されていたからとされる。は雇用機会確保を優先する企業の雇用調整、は産業構造の変化などによる労働需給のミスマッチの非顕在化、は専業主婦等の縁辺労働力の非労働力化による表面的な失業減少を意味している。以下では、この三点に着目しつつ、まず、失業のフローデータから、90年代後半以降の失業状況が就業・失業・非労働力という3つの状態間のどのフローの影響を受けてきたのかを概観し、需要要因・構造要因へのヒントを得た後、日本企業の雇用調整の実績から賃金・雇用数量の伸縮性を確認する。後半では、労働市場における需給ミスマッチ増加の真意と背景を検討した上で、主に就職氷河期世代に当たる年長フリーターに焦点を当てて労働需給のミスマッチ解消に向けての課題を整理する。

1. フローデータによる失業の概観と失業の経済学

(1) フローデータ分析

(就業、失業、非労働力プール間の流出入状況)

失業の構造を把握するには、就業者数、失業者数といったストックのデータだけでなく、失業のプールに新たに入った人数、失業のプールから出た人数といったフローのデータが有益である。例えば、毎年の失業者数は、毎年の新規失業者数と失業期間の積で表現されることから¹、同じ失業者数でも必要な対策は異なるであろう。前者の影響が大きければ、失業に陥る可能性を減少させることが必要であり、後者が大きければ長期失業者をできるだけ早く就業状態に持っていく政策が必要となる。就業状況は、「就業(E)」、「失業(U)」、「非労働力(N)」の3つに大きく分類され、相互の流出入量(例: $EU = E \rightarrow U$ の移行を表す)と流出入確率(推移確率)(例: $eu = E \rightarrow U$ の確率(= EU/E)を表す)を分析することがよく行なわれる【図表2】。先の日本的労働市場の柔軟性で言えば、賃金の伸縮性は、 $E \rightarrow U$ の移動を少なくすること(雇用保蔵) 産業構造変化のバッファーとしての中小企業・建設業の存在は、仮に $E \rightarrow U$ に移動してもすぐ $U \rightarrow E$ に戻ることができること(雇用創出、ミスマッチの非顕在化) 非労働力化は、 $U \rightarrow N$ に移動することで失業者に算入されないこと(失業の非顕在化)を示唆するため、フローデータの動向から、失業率の背後にある ~ の特徴とその変化の有無について有用な情報を得ることが期待される。

失業率が急上昇した90年代については、太田(2005)は、就業から失業への推移確率(eu)の上昇が定常状態の失業率を高め、失業から就業への推移確率(ue)の上昇が失業期間の短縮を通じて定常状態の失業率を低めるという理論枠組みから、「労働力調査」のフローデータを特別集計した資料を分析している。【図表3、4】は失業への推移確率と失業からの推移確率を概観したものであり、 eu の上昇、 nu の上昇、 ue の低下、 un の低下(特に女性)と、全て失業率を高める方向に変化している。太田(2005)は、これらのどの変化要因が最も大きいかを調べるために、1990~2000年の失業率の上昇を各推移確率の寄与度に分解している【図表5】。この結果、男性は2.9%の上昇の内1.5%、女性は2.4%の上昇の内0.9%を eu の上昇が寄与しており(2番目は nu の寄与0.6)、失業プールへの流入の影響が大きいことが分かった。同様の分析は年齢階層別にも行なわれており、若年層は新卒での就職失敗と離職に伴う失業が、男性中高年層は就業からの失業のみならず再就職の困難さが、若年層から中年層の女性は労働市場への参加の積極化(退場しなくなった)が、失業率の上昇に大きく寄与している。最近の失業率低下局面について、同様の詳細な分析を行なうことは容易でないが、マクロの推移確率のデータで見たのが【図表6】である。月ベースで最も失業率が高かったのが2003年4月であるが、まず eu の低下が持続的に低下を初め、 nu の低下、 ue の上昇が続いており失業プールへの流入が収まってきたことが失業率低下の大きな要因であることが示唆される。なお、2005~2006年は nu も、 un も横這いとなり、労働市場からの退出(あるいは流入の抑制)の影響は、特に直近では、

¹ 例えば、毎年新規に10名失業者になり平均2年間の失業期間を経るとすれば、昨年新規に失業者になった10名と今年新規に失業者になった10名の計20名が今年の失業者になる。

失業率の下げ渋りの方向に働いていることは興味深い（これは労働力率の上昇を意味しており、資源の効率的な利用という観点からは望ましい変化とも言える）

このように、フローデータからは、失業プールからの脱出というマッチング機能の悪化・改善よりも、失業プールへの流入という労働需要の減少・増加の影響が大きかったのではないかと（既述の日本の労働市場の柔軟性の動向につながる）また特に女性について労働市場から退出・参入抑制という消極的な意味での失業率低下要因は少なくなっているのではないかと（同 は小さくなっている）ということが指摘できる。

（非労働力化の影響）

ここで、非労働力化（記述の日本労働市場の柔軟性）の特徴について若干詳細に検討したい。非労働力人口と労働力人口の縁にあるような者（縁辺労働力）の失業に与える影響は、理論的には、(1)追加労働者効果（「NU」を増やす効果）（例：専業主婦が夫の失職に伴い世帯所得を補填するために求職活動をする、景気回復によって諦めていた求職活動を再開する）、(2)求職意欲喪失効果（「UN」を増やす効果）（例：労働需給が長期に悪化傾向をたどる場合に求職活動をあきらめてしまう）、(3)労働力化未了効果（「NN」を増やす効果）（例：労働需給の悪化によって最初から労働市場に参加しないことを選ぶ）が考えられる。(2)(3)の効果は失業率を低下させる効果があるが、非労働力化による失業率の低下は、人的資源の有効活用が損なわれていることも意味している。本来は就業意欲も能力もあるにも関わらず何らかの要因で就業しない選択をしている者も含まれていることを考えれば、そうした非労働力に含まれる就業希望者も失業者に含めて必要な対策を考えることには意味がある。このことは日本で特に留意すべきことと言われており、例えば黒田（2004）が紹介している Sorrentino（1995）によれば、1980年代後半～90年代前半時点でのG7諸国における日本の際立った特徴として、就業希望者のカバレッジをいくつかの段階に分けて試算した仮想失業率の中で、「就業意欲はあるものの、求職活動をしていない」労働者を含めた失業率が通常の失業率よりも圧倒的に高いという点が指摘されている【図表7】。この点を最近まで確認するために、労働力調査で非労働力人口の就業希望者のうち「すぐつける」という労働力人口に近接していると思われる者を失業者に加えた場合の潜在的失業率を算出し通常の失業率と比較した。すると、失業率が最も高かった2002～2003年頃の公式失業率が約5%である時に、潜在的失業率は7%程度あり、2007年第一四半期に4.1%まで低下した失業率も潜在的には依然として5.5%程度の高水準にあることになる【図表8】。もっとも黒田（2004）によれば、80年代にも潜在的失業率と失業率の差は2%弱存在していたことから、彼らが実際にどれだけ労働市場に近いかがやや気になる。そこで、就業意欲を見てみると、過去の求職活動実績を見る限り、実際にも弱い訳ではなく【図表9】（2000年時点では、就業希望者の約半分、1年未満内に離職した人に限れば4分の3が過去1年間に1度は求職活動をしている（黒田（2004））、労働力人口プールとの流出入も活発であることが想像できる。このように我が国では、縁辺労働力の動向も重要な意味を持つことを再認識する必要がある。また、失業率の増減を就業者数要因（就業者増は失業率を下げる）、生産人口要因（生産人口減は失業率を上げる）、非労働力人口要因（非労働力人口増は失業率を下げる）に要因分解すると、1990年代以降の失業率上昇局面では、非

労働力化の大きなマイナス効果が働いていたが、最近ではマイナスが縮小しており、労働力率の下げ止まりと考え併せれば、非労働力人口から労働力人口へのフローの影響は、ここ数ヶ月の失業率の下げ止まり観の背景にあったと考えられる【図表 10、11】。そして、このことは、今後も短期的には失業率の上ぶれ要因となる可能性もあるが、働く意欲も能力もある者の労働力人口への参加が促進されているという点で、プラスの評価をしてもいい部分であろう。

(2) 失業を説明する理論

以上で、フローデータ分析を通じて、どのような労働力状況間のフローが失業率の変化に影響を与えてきたかを概観したが、そもそも、失業はなぜ生じるのか、なぜ解決が難しいのだろうか。失業とは、インフレとのトレードオフ関係からマクロ経済安定化という視点と、労働力資源の遊休状態であることから資源の効率的配分という視点と、密接に関連し、マクロ経済学においても伝統的な課題の一つであった。例えば、いわゆるケインズ経済学では、需要不足が働く意欲も能力もあるのに働けない失業者（非自発的失業）を生むと考え、対する新古典派経済学では価格調整が進むことで需給が一致すると考えるので失業は原則的には生じず、生じるとすれば、それは労働者が自ら選択するか（自発的失業）、就職情報の不備など市場メカニズムの不備（摩擦的失業）が原因と考えるという整理がされる。他方、2. で詳細に検討するが、政府の白書等の実務的な側面からは、1) 需要不足失業、2) 摩擦的失業に加え、3) 構造的失業の3つに分類することが多い。構造的失業とは主に求職者の技能等と求人企業の求める技能等がマッチせず、超過需要と超過供給が並存して失業が生じている状態である。この内、マクロ経済学では、1) の需要不足失業について、需要ショックに対する価格調整の柔軟性の不足から失業が生じる点に着目した研究が多い。これは、実証的には企業の雇用調整に反映されるであろう。一方、2) 3) は、需要の量的な拡大だけでは解決しにくい（あるいはインフレ等の副作用を生じる）部分であり、需給の質的な調整が必要とされる部分である。本稿では、次節で企業の雇用調整、次々節で構造的・摩擦的失業についてより詳細に検討するが、その前に、マクロ経済学における理論的な整理を一瞥しておこう。

マクロ経済学では、1970年代の欧州における失業率の高止まりなどを背景に、労働市場で競争的均衡が成立しない、つまり失業が存在する場合に賃金が下落して需給が均衡するという調整が働かないメカニズムについて理論的整理が進んだ。その成果は、例えば、現在企業が払っている賃金よりも少しだけ低い賃金で働くことを申し出た失業者に対する企業の反応の可能性に基づき、3つの理論に整理できる（企業が低賃金を提示する失業者の申し出を受けるという競争均衡的な可能性は除く）。

第一は、企業が賃金を下げないという可能性であり、効率賃金理論（C. Shapiro and J.E. Stiglitz）と呼ばれる。それは、賃金が低すぎると従業員のやる気が失せて効率が下がることを知っている企業（そのような従業員の怠慢を企業は完全には監視できない）が、外から仕事を求める人が来ても賃金を下げたくないという状況を説明する。

第二は、企業は賃金の低下を望んでいるが、労働者との間の明示的あるいは暗黙の合意

によりそれ実現できない可能性が考えられる。企業特殊的技能など長期的関係によって成り立つ場合、賃金が各期ごとに労働市場を均衡させるように調整される必要はない。交渉や契約が労働市場のマクロ経済に影響を与えると考える理論は契約モデルと言われるが、中でも、インサダー・アウトサイダー理論（A.Lindbeck and D.J.Snowder）は、既存の労働者（インサイダー）が新規の労働者（アウトサイダー）に職を奪われないように職務に関する情報を伝えず、そのため既存の労働者を新規労働者に取り替えると費用がかかるから賃金が高いままで雇用が増えないという説明を与えている。これは労働組合の強い欧州の高失業の持続（履歴効果）を説明する有力なモデルとされる。

第三は、失業者が現在の雇用者と同質であるという前提を企業が受け入れないという可能性である。労働市場は一つではなく、各労働者、各仕事は非常に多様で別々のものと考えべきものとなり、結果として、労働者と仕事とのマッチングは、市場を通じてではなく、複雑な探索（サーチ）の過程を通じて行なわれることになる。この種のモデルは、ジョブ・サーチモデル（E.S.Phelps and P.Diamond等）として定式化され、新たな仕事を探すまでの失業を説明するのに適用されている。このモデルでは、失業と欠員が両立する状況からサーチ行動によってどの程度結果（マッチング）が得られるかを考えるものであり、3.で指摘するベバリッジ曲線にも通じる。

以下では、次節の2.で、上記の第一、第二にも関連する賃金と雇用量の関係を中心に日本企業の雇用調整の合理性を確認し、3.で、第三のサーチ行動とマッチングにも関連する、労働需要の量的変化だけでは説明しにくいミスマッチについて考えることにする。

2. 企業の雇用調整

1(1)で見たように、失業増の当初の要因は失業プールへの流入増の影響が大きい。すなわち企業の雇用調整の影響である。日本企業の雇用調整には特徴があると言われる。それは、正規社員の雇用確保を最優先するというものであり、需要減に対しては、労働投入量については、労働時間短縮、非正規社員の削減、新規採用の抑制を優先し、賃金に対しては残業代、賞与の削減を優先するという形で、できるだけ既存の正社員の所定内給与と雇用機会は確保するというものである。この行動パターンに変化があったかどうかを確認する。

(1) 賃金、雇用者数の調整の順番

企業の雇用調整の全体は、労働分配率によって概観できることが知られている。労働分配率は、 $\text{人件費} (= \text{雇用者数} \times \text{一人当たり賃金}) \div \text{付加価値}$ に等しいので、その変動を見れば、雇用者数あるいは賃金の変化（つまり雇用調整）が妥当なもの（＝生み出した付加価値に応じたもの）かどうかについてもヒントが得られるかもしれない。【図表 12】は、1980年代以降の労働分配率の前年差を、雇用者数要因、賃金要因、付加価値要因に分解したもので、まず、概ね景気後退期には労働分配率が上昇し、回復・拡大期には低下することが分かる。これは、付加価値は低下する一方で、人件費の調整が遅れるからであるが、

1993年からの景気後退期までは人件費の大きな調整(マイナスになる局面)はほとんど見られず、賃金の伸び率が低くなる程度(93年からの景気後退期では最後には賃金がマイナス)である。しかし、90年代後半以降、賃金については1999年からの景気回復期には若干プラスも見られるものの、ほとんどの期間でマイナス(特に2002年の景気回復期以降でマイナスが大きい)で、雇用者数も1996年前後でマイナスを経験した後、2000年頃からはようやく本格的にマイナスの調整が進んだ(2003年頃からは賃金の低迷とは逆に雇用者数は伸びている)。このように、人件費調整は当初全般的に緩慢であったが、90年代半ば頃から、賃金を中心に進み、雇用者数の調整はその後で始まった(回復は先取りした)ことが確認できる²。もっとも、ここまでは、こうした調整が早いのか遅いのか、適正な水準と比べてどうなのかなどは分からない。

なお、雇用量の調整については、労働経済動向調査でより詳細に見ることができる。例えば、雇用量に関する調整手段ごとの実施事業所割合を製造業について見ると、水準では、どの時期においても概ね、残業規制、配置転換、出向、中途採用の削減・停止などがこの順で上位を占めている(中途採用の削減・停止は最近になるにしたがい低下)【図表13】。また、相対的な伸び率の違い(割合の変化幅の違い)について、調整手段を実施する企業割合が増えた1998~98年頃、2001~02年頃について見ると【図表14】、前者では残業規制、中途採用の削減・停止が、後者では残業規制、パート等の解雇等が上位を占める。やはり、人ではなく時間を削減する残業規制が最もポピュラーに、またフレキシブルに活用されていること、人の削減では配置転換や出向をコンスタントに実行しつつ、パートや中途採用を比較的短期的な調整手段として利用していると想像される。このように本体である正社員の希望退職募集・解雇はできるだけ避けようとする姿が見えるが、1998~99年、2001~02年の両時期ともに(とくに後者の時期)最終段階になると、希望退職募集・解雇が他の調整手段よりも増えている傾向にあるようだ。

また、賃金調整と雇用者数調整の順番について、より厳密に分析した最近の例として黒田・山本(2006)がある。彼らは、1990年代から2000年代初頭にかけての日本企業の人件費調整を捉える指標として、物価と労働生産性を考慮した際の労働者一人当たりの年間給与(一人当たり実質効率人件費)を考察している。その中で、賃金変化と雇用者数変化(及びその種類)の実質効率人件費への寄与度を測定しており、日本企業がどのような順番で雇用調整を行なっていったかを確認できる。賃金については【図表15】にあるように、90年代前半の景気後退期には残業調整に始まり続いて年間賞与調整までで雇用調整が図られたが、98年以降の不況では残業調整・年間賞与がほぼ同時に調整され、それだけでは足りず続いて所定内給与の調整も行なわれた。一方、【図表16】から、雇用者数の調整を見ると、90年代半ばには若年層の採用抑制に始まり中高年層の早期退職(あるいは解雇)も進んだことが伺える。なお、黒田・山本(2006)によれば、1970年代後半から1980

² また、図表からも明らかなように、90年代半ばを境目に労働分配率の変動要因の内容が大きく変わってきていること、つまり、それ以前は、大小の違いはあれ、基本的には付加価値要因がマイナス、雇用者数要因・賃金要因はともにプラスに働いたが、以降は、複雑な様相を示していること(特に2001~02年には付加価値要因が大きくプラス(=付加価値が大きく低下)、2002年以降の回復期にも賃金要因はまだ明確にはプラスに働いていないこと)が目立つ。

年代については、名目賃金では1986年の残業手当を除き全ての調整手段は前年比増を続け、雇用者数については24歳以下も55歳以上も人口対比で同程度の伸びを示していた。このため、1990年代の人件費調整は過去に例のない大規模なものであったことが推察され、賃金雇用者数量(労働時間雇用者数)という想定どおりの反応が確認されたとは言え、「従来どおりの柔軟性の範囲」と考えることには慎重である必要がある。この点で、予想に反し、所定内給与の調整については、雇用者数の調整よりも遅いという結論が出されていた点は注目される。賃金総体は別にして、所定内給与については何らかの下方硬直性があったのではないかと。この点は、(3)の賃金関数の推計の箇所でも再度検討したい³。

(2) 雇用調整関数

こうした雇用調整は、適正な規模と比べてどうなのか、また適正規模への調整速度は迅速か(過剰賃金、過剰雇用を抱えがち、かつ調整が遅いかどうか)という観点からはどう評価されるであろうか。時系列的な変化があるのかどうか(慣行が変わったか)も含めて、適正規模への「調整速度」と「調整過不足度」の計測という、二つの方法で確認する。

まず、樋口(2001)を参考に雇用調整関数を推計して、雇用調整速度が遅いのかどうか、過去と比べて変化があるかどうかをみた。樋口(2001)の採用する部分調整モデルによれば、雇用調整速度は、企業の最適雇用量(L_t^*)に現実の雇用量(L_t)が到達するまでのスピードとして、次の式の α として定式化できる。

$$\text{Log}(L_t) - \text{Log}(L_{t-1}) = \alpha (\text{Log}(L_t^*) - \text{Log}(L_{t-1}))$$

また、企業の利潤最大化行動から、付加価値限界生産力(単位付加価値×限界生産力)は、賃金に等しくなり、

$$P \times dX/dL = w$$

(P: 単位付加価値、X: 付加価値量(生産量)、L: 雇用者数、w: 賃金)

このような条件を満たす最適雇用量は、

$$L^* = g(w/P, dX/dL)$$

限界生産力が全体の生産量に比例するとすれば、雇用調整関数に最適雇用量を代入して、例えば次のような式が成立する。

$$\text{Log}(L_t) = \alpha + (1 - \alpha) \text{Log}(L_{t-1}) + \text{Log}X + \text{Log}(w/P)$$

これを推計し、係数 $(1 - \alpha)$ の推計値を1から引いて、雇用調整速度 α を求める。

推計期間は、高度成長期から第一次オイルショック前まで(1963～73年)、その後バブル崩壊前まで(1974～1990年)、バブル崩壊後現在まで(1991～2006年)で、先行研究

³ なお、1990年代後半から、労働分配率の変動要因の内訳が従来と比べて大きく異なってきたこと、後半以降の景気後退期においては雇用数量の調整が時期をずらしながらも大幅に進み、回復期には賃金よりもむしろ反応が早いこと、所定内給与の調整は雇用数量調整よりも実は遅れたこと(これも1990年代末になってからで、以降、低迷が続いていること)などは、景気変動に対する雇用調整のアイテムの反応に何らかの変化が生じていることを疑わせるものである。参考までに、1980～1995年と1996～2007年第一四半期の二期間について、GDP、所定外労働時間、所定内給与、雇用者数の4変数によるVARモデルを作りインパルス応答関数によるGDP変化の波及効果を確認した【図表17】。これによれば、1990年代前半までは、雇用者数よりも残業時間や給与の反応が早かったが、1990年代後半以降では、雇用者数の反応が早く(しかも大きく)、逆に給与はしばらくはほとんど反応が生じないといった結果が示された。

のアメリカとも比較した【図表 18】。すると、時系列的に雇用調整速度は速まっていることが確認できるが、おおよそ同時期のアメリカよりも遅い。もっとも、他の先進国の例も一緒に比較してみると日本だけが特に低いというわけではなさそうだ【図表 19】。また、労働投入量を雇員数だけでなく労働時間まで加味して推計すると、調整速度は日米ともに速まるが日本の方が変化は大きく日米差は縮まる。これは相対的に日本においては雇員数を調整するのが難しいが、労働時間を調整するのは容易であることを示唆していよう。

(3) 賃金関数、労働需要関数

二つ目の方法として、賃金関数、労働需要関数の推計から、賃金の下げ渋りや過剰雇用などの形で、適正な水準と比べての（あるいは従前の経験と比べての）雇用調整の遅れがなかったかどうかを確認した。

(賃金関数)

まず賃金についてだが、不況期における調整の遅れ、すなわち名目賃金の下方硬直性については、縦軸に名目賃金変化率、横軸に失業率をとった賃金版フィリップス曲線から視覚的に捉えることが一つの出発点になる。【図表 20】からは、1980 年～2007 年第一四半期までを通期で見ると一つの曲線上にあるようだが、1990 年代前半から末にかけては一旦フラット化し下方硬直的な状況が生じていたようにも見える。より厳密に検討するため、貞広（2005）と同様に、賃金関数を賃金版のフィリップス曲線と捉えて、賃金の物価や失業といった経済ファンダメンタルズへの反応の仕方が 90 年代以降に変化がなかったかをみた。推計結果は【図表 21】であり、バブル崩壊以前の 1980～1991 年と以後の 1992～2007 年では⁴、失業率（需要動向）への反応には統計的に大きな差はなく柔軟な調整が行なわれているようだ。前半推計期間の推計結果を元に後半推計期間の予測値を求めると、凡そ現実値をよく捉えており、貞広（2005）の結果をほぼ再現できている【図表 22】。もっとも、1992～2007 年を雇用環境に大きな変化があったとされる 1997～98 年の間で分離すると⁵、前半では賃金版フィリップス曲線はほとんど意味がなくなるとともに後半では失業率への反応が全推計期間の場合より有意に大きくなっている。このことから、より正確には、特にバブル崩壊後 97～98 年頃までは賃金調整に実質的な遅れ（特に消費者物価に対し）が生じていた可能性があり（その後は逆に失業率に対してより大きく反応。それでも物価変化には見合っていない）、賃金調整は全期間を通じて 80 年代までと全く同様に行なわれていたとは必ずしも言えないことに注意が必要である。

なお、賃金調整がどのような経路で行なわれているかを、所定内給与の変動要因を分解することで確認すると⁶、2005 年初頭まで、パート比率の上昇がほぼ一貫して最も大きな下方調整要因であったことが分かる【図表 23】。一般雇員の給与は 2001 年半ばまで名

⁴ 時系列データの構造変化確認する CUSUM テストでも構造変化は 1991 年頃にあるので、推計期間の分け方は統計的にも合理的である。

⁵ この期間区分については、CUMSUM テストでは必ずしも構造変化は確認できない。

⁶ 既に見たように、残業調整、特別賞与の調整がまず行なわれていることはわかっているので、ここでは、それ以外の所定内給与について確認する。

目では減少することではなく、ある意味の下方硬直性的な面があったように見えるが、2002年以降はマイナス変化も含めて比較的柔軟に増減を繰り返している。2005年半ば以降では、パート比率変動の寄与がほとんどなくなり、所定内給与の持続的減少は、一般雇用者の給与の低迷が主因と考えられる。このように、ある程度柔軟な賃金調整の背後には、パート労働者の存在があったと考えられるが、パート等の所謂非正規雇用の増加は、別の側面から失業率の高止まりに寄与した面があることを、次節で検討する。

(労働需要関数)

このように、賃金調整については、1990年代末までには若干の下方硬直性を疑わせる場面もあったものの、結果的に比較的柔軟な調整が行なわれていたということは、少なくとも労働分配率の上昇局面で見られた雇用調整の遅れには、やはり雇用者数の調整遅れが影響していると言えよう。果たしてそれがどのような規模であったかを、労働需要関数を推計して適正雇用量との差から過剰雇用を推計することで確認しよう。ここでは、1単位の付加価値生産を行うのに必要な雇用者数(労働生産性の逆数)を、経済成長率、実質賃金、雇用過不足感で回帰し、雇用過不足感がゼロの場合の雇用者数が適正な雇用者数だと仮定して、実際の雇用者数との差を試算した【図表 24】。これによると、過剰雇用は2000年頃まで拡大し続け2003年頃まで存在していたことになり、賃金がほぼ経済ファンダメンタルズに応じて変動していたのと比べると、調整の遅れは確かに目立つものだった。しかし、その後、戦後最長の景気回復が持続する中、賃金要因は低迷を続ける一方で、雇用者数は逆に早期の回復を見せている⁷。これは前述したように、パート等の比較的 low賃金の雇用者を増加させていることの反映もあるかもしれない。それでもなお、雇用不足が一時はバブル期に迫るほどの規模になっていたことも示されている点は興味深い。過剰雇用の推計には様々な方法があり、本稿では日銀短観の雇用判断 DI を用いて企業の実感を反映させていることの影響がかなり大きいと思われる点には一定の留意が必要である。しかし、一定の仮定の下であるとしても、これほどの雇用不足が見られる中で、失業率はまだ4%程度であることは、次節で検討するような構造的な失業(=需給のミスマッチ)が存在することが示唆されよう。

(4) 小括

以上を総合して考えれば、まず、1)バブル崩壊後の不況当初においては、様々なルートを活用して(残業短縮、賞与減額、パート等の低賃金労働の活用も含めて)賃金面での調整が進み、賃金調整の柔軟性という面での日本の特徴は発揮された。また、2)雇用者数の変化がマイナスに転じるまでにはやはり時間的な遅れがあったように思われること、一旦、景気回復が見られれば雇用者数を早期に増加に転じさせていること等からは、景気下方局面でも上昇局面でも「雇用機会確保」を優先するという面で日本的であるようだ(雇用の中味が正規雇用から非正規雇用に移っている点には留意)。しかし、3)デフレ進行による実質的な賃金の下方硬直性が存在した疑い、それが実質的なコスト増を生んで、雇用者減とい

⁷ 前掲図表 12(労働分配率の変化要因の図)、p7 脚注 3 のインパルス応答関数の分析結果を参照。

う前例にない数量調整にまで至らせた可能性という特異な面もあった。また、4)一旦、雇用者数の減少という数量調整が進んだ後は、景気回復に合わせた雇用者数増も早期に実施されたという点で、1990年代末以降は表面的には雇用数量調整の柔軟性ともいえる現象が見られた。逆に、5)賃金要因は、2002年以降の景気回復が持続する中でも、パート等の急増は一段落する一方、一般雇用者の給与は低迷が続くなど、全体としての下方圧力は弱まっておらず、上方硬直性という「調整遅れ」とも言われかねない状況となっている面がある【前掲図表 23】⁸。

このように、賃金調整については、必ずしも「労働市場の柔軟性に寄与」といって評価するだけでは済まない問題を示している。賃金水準は、相対的に高賃金で人数も多い団塊世代が引退し、替わって低賃金の若年層が就職していくことから、全体としては低迷を続けるこもが当面は考えられるが、それが実質的な賃金低迷かどうかは、年齢層ごとの、あるいは世代ごとの賃金の推移を丹念に分析する必要があるだろう。いずれにしろ、戦後最長の景気拡大と企業業績の伸張が続く中で、その影響が賃金にどこまで波及するか（あるいは波及しないのは何故か）という点は、十分検討すべき課題である。しかし、さらに懸念すべきなのは、雇用の質の問題である。景気回復の中で一早く回復基調を見せる雇用数は、長年に渡り採用抑制を行ってきた反動と団塊世代の大量引退を展望しての人手不足を補おうとする性格が強い。この間、雇用コスト削減を優先して、必要な働き手は正社員ではなく非正社員として雇用してきた影響は、過小評価すべきではない。日本の企業は、長期雇用を前提に、組織資本（低いコミュニケーションコストを基礎に形成・伝承されてきた企業特長的な業務ノウハウ等）と人的資本（OJTを中心とした能力開発）を蓄積し、それが高い技術進歩と経済成長の糧となってきたと言われる。それが、新人採用抑制とそれによるOJTの機会減少（それは、教育係であるはずの若手従業員の指導・マネジメント能力の育成機会も奪うことになる）、ローテーションの停滞による非公式な情報機械の減少・情報共有度の低下などで、組織資本の弱体化と本当に必要な人材の不足深刻化を引き起こした（山田 2006）。このことは、単に、景気回復に伴って新人採用を急増させることで補われることではなく、特定の世代の人的資本形成等に永続的に影響を与える可能性があり、また、企業全体、あるいはマクロ経済全体の長期的な成長力に負の影響を及ぼす懸念もあるだろう。この点は、就職氷河期世代の雇用環境を検討する際に、再度言及する。

3. 構造的失業とは何か

2. においては、賃金調整、雇用数量調整の実績を振り返って、日本の労働市場の柔軟

⁸ こうした一連の雇用調整の動きは、先に見たように我が国の労働分配率の変化に総合的に反映されているが、労働分配率自体は、今や、長期的な均衡値近辺まで低下していることが指摘されている（内閣府「平成 18 年経済財政白書」や同「日本経済 2006 - 2007」などを参照）。それでも、今後下げ止まるかどうかは自明ではない。先に見たような一般雇用者給与の低迷だけでなく、企業の収益構造要因、人口動態要因など他の要因も考慮する必要があるからである。当面は、1)日本企業の海外進出が進んでいることにより国内賃金には還元されにくい海外での収益が拡大していること（海外収益は国内の決算に反映されるが、利用先は海外での再投資や人員確保であることも多い）、2)団塊世代の大量退職（継続雇用の場合でも賃金水準は下がる）や人手不足解消のための賃金水準の低い若年雇用の増加により全体としての人件費負担は和らいでいくこと等から、伸び悩みが続くことが予想される。こうした動きは、労働分配率の低迷＝賃金抑制とは、単純には言えなくなっていることを示している。

性の確認を行った。以下では、もう一つの柔軟性神話である「産業構造変化に伴う需給ミスマッチの顕在化回避」という点に着目しつつ、より幅広い範囲で「構造変化」による労働需給ミスマッチの影響を検討したい。冒頭でも指摘したように、近年、「構造的失業」という言葉が関心を呼ぶようになったのは、労働経済白書や経済財政白書で、高まった失業率の大部分は「構造的失業」であるとの分析を示してきたことが大きい。つまり、不況長期化に伴いかつてなく高まってきた失業率は、単に景気回復で労働需要が量的に増えるだけでは解決しないかもしれないことを意味していたからである。果たして本当であろうか。逆に、構造変化と言われているものは、実は、景気循環の影響が大きいと考えられないか。

(1) 構造的失業の定義

1(2)で言及したように、「失業」を、需要不足失業、摩擦的失業、構造的失業の3つに分類した時の、構造的失業とは、「需要と供給の間で労働者の質や地域にミスマッチがあるために起こる失業」である。求人はあるものの失業者がその求人条件を満たせない場合が典型である。それに対して、「見つけさえすれば仕事はあるがまだ見つけていない、情報の非対称性のために求人情報を知らない等の理由で職探し中の失業」を摩擦的失業という。賃金水準に納得せず他の職を探して自発的に失業中であるのもここに入ると言われる。こうした分類は、必要となる雇用政策を考える場合に便利である。需要不足であれば、財政・金融政策などによるマクロの需要喚起策等、情報の非対称性等でマッチングに時間がかかる摩擦的失業であれば公共のハローワークや民間の人材派遣・職業紹介機能の強化、キャリアコンサルティング制度と職業能力評価制度の充実などによる労働市場の情報ネットワーク整備、技能や年齢のミスマッチである構造的失業であれば職業能力開発制度などの充実や労働者の自己啓発への支援が主に必要となるからである。

しかし、そもそも定義上の問題として失業を正確に3種類に分けることは難しく不適切な場合もある⁹。特に摩擦的失業と構造的失業は分離が難しく、併せて「構造的失業」「ミスマッチ失業」などと括られる場合が多い。玄田・近藤(2003)によれば、Beveridge(1944)が元々「構造的失業」にこめた意味に厳密であろうとすれば、本質は「方向をあやまられた需要」にある。1990年代には確かに長期不況に伴う求人の急減と失業の急上昇があったが、その背後には社会・経済制度や人々の行動変化といった要因も複雑・相互に作用していた可能性がある。例えば、不況期には求人の質が下がるのが一般的であり求職者の希望とはミスマッチが生じるのが自然である。仮に就職しても不本意就職であるため転職ニーズが常にあり、実際に転職行動に出れば失業機会も増える。他方、想像以上の求人減が求職者の意欲を失わせ、長期間の失業状態が人的能力の減退をも引き起こして、企業の求人ニーズとの間で新たなミスマッチを生み出してしまう場合もある。このように、構造的失業とはいっても、大規模な需要変動を契機に、就業に関するミスマッチの継続状況が内生的に生み出された場合も少なくない。それは需要不足と本来不可分のものであり、需要不

⁹ 例えば、九州で解雇され失業状態の配管工が、北海道のシステムエンジニアに応募せずに失業状態を選択するのは、摩擦的失業だろうか、構造的失業だろうか。

足か構造変化かというように二者択一するものではない。この点から言えば、仮に「需要不足失業」と「摩擦的・構造的失業」を正確に計測でき、例えば、労働経済白書のように後者が大部分を占めることが示されたとしても、総需要管理政策が無効である訳でない。むしろ、元々の契機がマクロ経済全体の落ち込みにあるのであれば、需要拡大策こそが求められる政策であるかもしれない点には、注意が必要である。

(2) 構造的失業の計測方法

このように「定義」の点からも論争のある構造的失業であるが、ミスマッチが生じてそれが失業の増加につながっていることには間違いはないであろう。それがどの程度の規模であるかは関心が高いが、測定方法でも厳密な決め手がない。「構造的失業」を計測する方法には大きく3通りがあると言われる(片岡 2007)。第一は、フィリップス曲線による価格と失業率のトレードオフの関係から、これ以上下がると許容できないインフレを生じさせるという意味での、均衡失業率あるいは NAIRU を構造的失業と見なす方法、第二は、オークン法則(完全失業率と GDP ギャップとの間には安定的な負の関係がある)に基づく方法である。そして第三が、以下で述べる「UV 分析」である。

(UV 分析の内容)

「UV 分析」(U=unemployment(失業)、V=vacancy(欠員))は、白書等で典型的に利用され、雇用失業率と欠員率の負の関係に基づく分析である。この方法は、通常、失業率を欠員率と構造要因を表すその他の説明変数で回帰してUV曲線を推定し、その推定された曲線上で $U = V$ となる点の失業率を構造的・摩擦的失業、それを実際の失業率から引いた残余が需要不足失業率とみなす。UV平面で表現すれば、雇用失業率と欠員率の組み合わせをプロットし、その傾向線(=UV曲線(通常、失業率と欠員率は逆相関になると想定されるので右下がりの曲線))と45度線の交点が構造的・摩擦的失業となる【図表 25】。

例えば平成 18 年の労働経済白書の分析例を挙げれば、年ベースで最高だった 2002 年の 5%半ばの失業率のうち 4%近くが構造的失業であることになる。また、長期的に見れば、UV 曲線の右上シフトがみられると解釈し構造的失業が上昇していること、近年はプロットが右下へ移動しているのが需要増加を反映していること、年齢別に見れば若年層のUV 曲線ほど右上にありミスマッチが大きいことが指摘されることが多い【図表 26】。若年層の雇用悪化という最近の状況からもっともだと思いがちである一方で、構造的失業率の高さからは、直感的にも果たして本当だろうか(特に景気要因部分との相対的規模に関して)と疑問がわくものでもあり、計測手法的にも理論的にも課題が多いとされる。

(UV分析の問題点)

計測上の問題点としては、次の点が指摘される。労働経済白書の推計式では、説明変数としてVしか使っていないが、通常は、説明変数には構造変化や失業率の粘着性を表す変数を加えることが多い。このため、少なくとも労働経済白書の推計ではVの係数が構造変化部分も捉えてしまう可能性がある。但し、構造変化を表す変数を加えたとしても別の問題が生じる。それは構造変化を表す説明変数の選択に基準がないため恣意性が残る

点である¹⁰。このため、先行研究の推計結果も幅が大きい。UVの時系列プロットは、景気変動に対して時計回りに回転することが経験的に確かめられている。これは、例えば景気回復期には欠員はすぐに増えるが、就職確定までには時間がかかり失業がすぐには減らないためである。このため、45度線との交点で構造的失業率を求める場合には、景気後退期にはそれを過小に、景気回復期にはそれを過大に捕らえる恐れがある。なお、最近のUVの時系列プロットを見たのが【図表27】だが、1980年代及び最近の景気回復局面については確かに右回転が見られるようだ。もっとも、1990年代については、景気回復局面では欠員率はわずかに上昇しているものの失業率は低下せず高止まりし、景気後退局面で上昇するなど、失業率の調整がうまく進んでいないことが示される。失業率と欠員率の自然対数をとって線形回帰する例が多いが、実際のUV曲線を対数線形として把握するのが適切という保証はない、欠員率は通常は公共職業安定所のデータだけだが、雇用失業率は全データである。もっともより本質的な理論上の問題がある(玄田2004)。それは、

$U = V$ となる点の失業率はあくまで「市場の不完全性に帰する失業の『最大値』」であり、失業のうち需要不足以外の失業が実際に何割かを見出すものではないという点である。

(構造的要因を加味した構造的失業の試算)

こうしたUV分析の限界を踏まえると、失業を減少させ労働力資源を有効活用する途を探る観点からは構造的失業(つまり需給のミスマッチ)の要因をより詳細に分析する必要がある(この点は次項以降で検討する)。しかし、マクロ経済安定化の観点からは、構造的失業の量的把握の重要性は依然として存在する。先に見たように、構造的失業は、それ以上失業を下げるにはインフレという副作用を起こす懸念のある水準でもあり、例えば、中央銀行が金融政策を実施するための指標として失業率を勘案する場合に、需要不足失業部分が多いにも関わらず構造的失業部分が多いという誤った認識をしてインフレ回避のために金融緩和を避ければ、本来解決できる失業が放置されることになる。ここでは、構造的要因の特定が算定者の恣意に依存するとの批判を踏まえて、片岡(2007)を参考に、被説明変数に雇用失業率(対数値)を用い、説明変数に欠員率(対数値)の他、失業率の粘着性を表す前期雇用失業率(対数値)を加えた上で、構造的要因は欠員率(対数)の係数ダミーで捉える方法をとった¹¹。また、参考までに、構造的要因を特定の変数で捉える方法も試みることにし、黒田(2004)がいくつかの構造変化変数のうち有意であったとするパート比率と第三次産業比率を説明変数に加えたものも試算した。推計結果は、【図表28】のとおりである。構造的失業部分は概ね2~3%台であり、4%程度とした労働経済白書の試算よりは構造的部分が小さくなる結果となり、マクロ経済全体の回復が果たす役割も多いことが明示的に確認できる。また、第三次産業比率の上昇は失業率の上昇に有意な寄与していることが示されたが、パートタイム比率についてはマイナスの影響が示されたが

¹⁰ 例えば、産業構造の変化を表す指標として第三次産業就業者比率などが用いられることがあるが(大竹・太田(2002)など)、これは景気変動も捕らえてしまう可能性がある。

¹¹ Eviews4.1に備わっているN-Step Forecast Test(Chow Breakpoint Testを連続して行なうもの)を用いて、構造変化が生じている期間を特定し、その期間については欠員率(対数値)に係数ダミーを加えた。なお、片岡(2007)では、デフレ要因を捉える変数として賃金指数も説明変数に加えている。

統計的には有意ではなかった¹²（構造的変化の様々な側面については次の項で検討する）。

（3）構造変化による需給ミスマッチの意味

上記のように、規模の面では、従来「構造的部分」を過大に見てきた面もあるかもしれない。しかしながら、実際に、若年層を中心に、超過需要と超過供給の並存があることは、UV 曲線からも明らかであり、これは従前よりもかなり規模が大きい。先にみた「構造的失業」の定義からも明らかのように、典型的には求職者のニーズ（保有している能力・希望する職や働き方）と求人企業のニーズ（必要な業務・求める能力や働き方）のミスマッチが多くなっていることを意味する。需給のミスマッチには、需要側・供給側の双方に原因があるだろうが、不況期において急上昇したという点からは、労働需要側の変化に供給側が対応しきれないという面に主に着目することとしたい¹³。この点からは、長期的かつ典型的に考えられる 産業構造の変化・職種構造の変化、企業の経営方法の変化に伴う働き方・雇い方の多様化（正規・非正規社員）、求める人材・能力の変化、が考えられる。さらに、90年代の失業動向で特記される若年層の失業については、需要に偏向を生み出す慣行・制度の影響という観点から、長期不況下での日本型雇用慣行の弊害について整理する。

産業構造の変化、職種構造の変化にともなうミスマッチ

産業によって職種の種類や、仕事に必要とされる知識や技能は異なり、また労働需要の変動要因や市場の仕組みも異なるため、産業構造の変化は失業の構造に重大な変化を及ぼす。周知のように我が国では他の先進国同様に長期的にサービス産業化が進んでいる。もっとも、サービス経済化が失業率を高めているとは必ずしも言えない。例えば、失業率上昇局面だった 2002 年以前の産業別失業率を試算してもサービス業は相対的に低い【図表 29】。また、90年代後半以降の雇用環境悪化の中では、製造業を中心に雇用が減少する一方で、サービス業や小売・卸売業が求職者の受け皿となってきたのが実情であろう。しかし、衰退産業からの失業者が成長産業で職を見つけやすいかどうかには焦点をあわせると違った側面が見える。特に、従来、製造業からの失業増のバッファとなってきた建設業（製造現場での労働者にとって建設現場は馴染みやすく移動しやすい）が公共事業縮小などを背景に受け皿の役割を担うことが難しくなる一方、拡大してきたサービス業等での職に対し製造業や建設業からの離職者が親和性があるのかどうかである。【図表 30】では、1990年代後半以降建設業、製造業を中心に雇用減が進む中でサービス業のみが純増となっているのが分かるが、建設業、製造業で減少した職種がサービス業等の他の産業で増えている

¹² 第三次産業は、小売業等を中心にパートタイム雇用が多いと考えられるため、片方の変数のみを入れるのでは真の影響を見逃す恐れがある（両方入れると多重共線性の懸念はあるが）。なお、ここでパートタイム比率の影響が、有意でないとは言え、失業率を引き下げる可能性があることが示唆されたのは、非正規雇用の是非（不安定雇用の増大としてマイナスに評価するか、失業増加を防いだとしてプラスに評価するか）にも一石を投じよう。

¹³ 若年層の失業増等については、職業意識の変化など供給側の内面の変化を強調する見方もあるが、単に経済の面からだけではない多様な背景が考えられることから本稿の範囲を超えるだけでなく、職業意識そのものも実は労働需要の変化の影響を受けてしまう可能性が否定できないため、ここでは正面からは扱わない。

わけではない。サービス業の職種を見ると、製造業・建設業の現場従事者やホワイトカラー事務職と比べると求められる能力が大きく異なる場合が多く、また、単純労働と専門能力を要する労働に二分される傾向が強い【図表 31】。前者は女子や非正社員が競争相手であり後者はプロフェッショナルが競争相手である。特にサービス業では小売・卸売業と比べると同じ産業内からの転職者が多く、他産業からの転職には障壁が高いことが想像される（他方、小売・卸売業は他産業からの転職者も相対的に多いがパート労働者が多い）。景気回復しようとも労働者、特に男性常勤労働者が従来の技能のままで対応するのは難しい。

この点について、実際にどのような職に超過需要が生じているのかを、企業の意識、公共職業紹介所の求人・求職状況から確認してみよう。企業の職種別労働者過不足意識について、最近では全ての職種で不足感が出てきたものの、恒常的には、専門技術・販売・サービス関連の職種が不足気味である【図表 32】。また、より詳細な職種は、公共職業紹介所の求人・求職情報から分かるが、専門的・技術的職種からは IT 関連や医療・保健・福祉関係の職種、サービス関連は接客・給仕、その他販売関係の職種などで超過求人が多い【図表 33】。上記のように高い専門能力を有する職種の他、対人サービスの職種（技術的な能力というよりも人格的能力必要と思われるため、必ずしも単純作業とは言えないものも多いことに注意）が多いことが確認できる¹⁴。

また、阿部（2006）は、失業・就業・非労働力のそれぞれのプールへの出入のフローデータを利用して、産業別の雇用ショックと失業との関係を考察している。そこでは、バブル崩壊後の失業率の上昇は、失業プールへの Inflow 確率の高まり（中高年者の非自発的失業と若年者の自発的失業）と失業プールからの Outflow 確率の低下（高齢者と非自発的離職者の転職成功確率の低下）であることのほか、産業によって求められるスキル（就業で身に付くスキル）に違いがあるため、一般的スキルが求められる（身に付きやすい）産業の方が、同一産業内での転職者が多く離職確率も高いが、関係特殊のスキルが求められる（身に付きやすい）産業では、企業にとっては投下した人材開発投資の回収の観点から、労働者にとっては他企業では関係特殊のスキルの評価が低くなることから、離職確率が低く、また一旦離職すれば産業間移動をよぎなくされたことが示されている。ここでは、所謂日本的雇用慣行（同一企業内での OJT 等を通じて習得する関係特殊のスキルを重視）が影響している可能性も示唆されよう（この点は後述する）。

働き方の変化によるミスマッチ：正規・非正規雇用

（「働き方の多様化」が進んだのは何故か）

90 年代末以降、正社員雇用を抑制し必要な人員には非正社員を当てようとする傾向が強まっていると言われ、現在では雇用者のおよそ 34% が非正規社員である【図表 34】。これは「働き方の多様化」の一例であるが、「働き方の多様化」（それは主に「時間」と「場所」

¹⁴ 今後の先進国における職種については、グローバリゼーションの進展に伴って他国（特に途上国）に職場が取られてしまうのではないかという懸念から、諸外国でも積極的に論じられており、やはり、先進国の職種は単純作業的な職種と専門的・創造的職種に二分される、あるいはアウトソーシングが難しい対人サービスの職種は先進国に残るなどと説く者が少なくない（R.ライシュ「勝者の代償」、T.フリードマン「フラット化する世界」など）。

の面で生じる)は次のような要因から進んでいると考えられる¹⁵。技術的には、「サービス産業化」や「情報技術の進展」である。小売、対個人サービス業に典型的に見られるように、第三次産業は、製造業や建設業に比べると、個々の従業員が同じ場所・同じ時間で密接に結合し協同する必要性が相対的に低く、時間帯による繁閑や一般的な所定時間態とは異なる営業時間に対応する必要が高くなる。このため、サービス産業化が進むと主に「時間」の面で多様化が求められる傾向が強い。また、パソコンやインターネットの整備などを通じ、職場に近い情報環境を職場以外でも享受できるようになり、場所の面でも多様化を進められる状況が形成された。情報技術の進展は、業務の定型化・簡素化を促進し、企業特殊的能力の蓄積(そのために必要な正社員雇用・自社による人材育成)の必要性を相対的に低める影響もある。また、労働供給側の要因としては、労働政策研究・研修機構(2006)の表現を借りれば「仕事以外にも主要な人生目的を持つ人々」の労働市場参加の増加が挙げられる。もっとも、これには、自分の生きたい道を選ぶといった積極的な意識もあれば、子育てや介護など止むを得ざる事情(さらにここには、本来仕事を優先したい人と、本来子育て・介護を優先したい人が存在しよう)もある。実際の雇用者の意識も、正規雇用者としての就職機会がなかったからとの理由が増えていたが、それでも2003年時点で4分の1程度であり、非正社員の仕事を都合のいい働き方として選んでいる者が多いようだ【図表35】¹⁶。更に、最も大きな要因としては、労働需要側である企業が非正規雇用を求めたという事情がある。それには、グローバルな競争が激化する経営環境に直面する企業にとって非正規雇用の増大に経済合理性がある(投入量調整の柔軟性向上、生産コスト低下に結びつく)という前提がある。企業が非正規雇用者を雇用する理由では、「賃金節約」が依然として最も多い【図表36】。そこには、解雇規制や年金・健康保険・雇用保険等の扱いの面で、非正規雇用を雇用する方が企業には割安であるという制度的な背景もある。つまり、制度が企業の労働需要を非正規雇用志向に歪める効果を持っているとも言える。このように、労働者側からは(それが積極的な意味であれ消極的な意味であれ)ライフスタイルに応じた働き方の多様化という視点から、企業側からは国際競争激化を背景に柔軟性が高く生産コストの抑制に資するという視点から進んできた変化であり、景気回復後もこの傾向が大きく変わることはないであろう(2006年には正社員が増加に転じたが、常用雇用に入る派遣・契約・請負が増え、必ずしも非正規雇用全体が減るわけではない)。前項で見た、超過需要のある職種には、専門的・技術的職業や接客業など、契約社員やパート等の非正規雇用に親和的な仕事も多い。

（「ミスマッチ」が高まるのは何故か）

非正規雇用がミスマッチを高める要因は、上記のように同床異夢で進んできた点にある。正規・非正規を、前者をフルタイムの長期雇用、後者はパートタイム又は有期雇用であると考え、労働コストの最適化という企業の論理で言えば、それぞれに親和的な職務・

¹⁵ 以下の記述は、(独)労働政策研究・研修機構(2006)「多様な働き方をめぐる論点分析報告書」を参考にしている。

¹⁶ もちろん、「正規雇用者としての働き方が自分の都合に合わないために仕方なく」などのネガティブな意味も含まれているであろうことには注意が必要である(特に、家事・育児・介護等を理由にしている者)。

雇用条件という整理はできる¹⁷。しかし、それが、労働者が個々の価値観・ライフスタイルに応じた多様な働き方を求める視点と一致する訳ではない。例えば、企業の経営戦略を担うような企画的な職を望みつつ、育児等の関係から定時退社・自由な有給休暇取得を希望することは容易ではない。企業としては前者のような職務に後者のような雇用条件は対応していない場合が多い。また、確かに、労働者側から見ても、自由に時間を選べるからという意味で非正規社員として積極的に就職した者（パートに多い）もいるだろうが、一方で、新卒採用の抑制が進んだ頃には、正規社員の就職先がなかったために仕方なく非正規社員として就職した者（派遣、契約、請負に多い）も少なくない【前掲図表 35】。さらに、従前より、非正規雇用者は、雇用調整のバッファとしての機能も重視されていたことから、雇用環境の面で正規社員との間で職務だけでは説明できない格差が存在し、そうした職が相対的に増えることは、求人質が低下するという意味でミスマッチを引き起こす面もある。さらに、長期不況による新卒採用抑制に伴って、若手正規社員の労働環境が悪化したこと（長時間労働等）も求人質低下につながりミスマッチを高めた可能性が高い（この点は次項でも言及）。

（「構造的」である意味は何か）

但し、非正規社員は正規社員と違いスポット的な労働市場に直面しているため、労働需給が逼迫する時には、企業側は比較的柔軟に好条件を提示しなければならない面もある（最近の一部派遣等の賃金上昇、福利厚生向上、教育投資重視等）。また、正規社員の場合も、長期雇用を前提にすれば固定費的要素は多いとは言え、雇用者の労働意欲を高め経営効率の改善につながるならば、過酷な労働環境の改善や多様な働き方の実現も進めなければならないであろう。このように、職種や技能のミスマッチの場合と違い、働き方のミスマッチ解消に当たっては企業側から労働者側に自主的に歩みよることも考えられる。このため、景気回復によってこの種のミスマッチはある程度改善する可能性はある。しかし、長い歴史の中で形成された慣行・制度を変更するのは必ずしも容易でないし、不況期には同じミスマッチが繰り返される可能性もある（この点では「構造的」というよりも「循環的」）。

景気回復では必ずしもミスマッチが解決しないという意味で「構造的」であるものの代表例は、非正規雇用から正規雇用への働き方の転換が困難である点であり、これは若年層の場合に問題が大きい。そもそも労働市場における若年層の最大のライバルはパートタイマーや派遣労働者などの非正規社員であると考えられる。若年層と非正規社員は熟練度や賃金水準の点で似通っており、労働市場では競合関係が強いからである。企業にとって若年層の魅力は、中高年層と比べて低い賃金、組織の核になる人材としての将来性であるが、不況期に将来の人材を育成する余裕が企業なくなると、安い賃金しか魅力がなくなり、その点では非正規社員に及ばない。こうして止む無く非正規社員になった者も少なくない。

¹⁷ 企業における業務・職種を整理し、それに最も相応しい働き方（正規雇用か、非正規雇用か等）を組み合わせる、という考え方は、1995年に当時の日経連が出した「新時代の『日本的経営』」で提唱された「雇用ポートフォリオ」が端緒であったと言われる。この提言は、企業によるその後の「非正規雇用の多用」「正規雇用の非正規雇用への置き換え」を促進したものとして批判の対象になることも多い。大久保幸夫・リクルートワークス研究所（2006）「正社員時代の終焉」では、多様な働き方に応じた人材マネジメントを行なうことの必要性を強調し、「雇用ポートフォリオ」を発展させた「人材ポートフォリオ」という考え方を提唱している。

そして以下に見る日本的雇用慣行では、新卒時に正規社員になる機会を逸すると、途中で正規社員になるルートが非常に狭く、労働市場全体が逼迫していても正規社員のプールに入りにくい。また、企業側からも特定世代の従業員不足を感じつつ、それを補充することが容易でないという事情が生じる。特定の世代に効果が持続してしまう可能性（「世代効果」）がある。

企業が求める人材像の変化にともなうミスマッチ

企業が求める人材像と個人が求める職場像のミスマッチは、サーチ論的にマッチングが多様な個人と職との間で行なわれることと考えればある意味当然である。しかし、企業が求める能力が不定形で努力では身に付きにくい創造性・主体性・コミュニケーション能力・思考力のような「ポスト近代型能力」（本田 2005）へと移ってきたことがより一層両者のマッチングを難しくしている面もあるのではないだろうか。本田（2005）によれば、企業が実際に求める人材像は、この30年あまりの間に、協調性や学業成績・基礎的常識などから、思考力や柔軟性、問題意識、変革心、目標実行力などへ移ってきている。このような具体性の乏しく、かつ努力によって身に付けることが難しいような（生来的な要素が強かったり、全人格を問われるようなもの）基準になると、求職者の側でミスマッチを克服することが困難であるだけでなく、採用後にミスマッチが顕在化することにもつながる。最近の「七・五・三離職」¹⁸は、不況下での労働条件の悪化だけではないかもしれない。また、「即戦力」という言葉が曖昧であるという意見もある。求職者はそれを専門性であると考え資格保有に奔走するなど具体的な仕事意識を高めているのに対し、企業側が求めるのはいわゆる「地頭のよさ」といった分かりにくい概念であったり、採用当初に提供する仕事も一般的な雑用だったりするために、仕事意識を高めて入社した新入社員の意識とはギャップが生じてしまうという（城 2006）¹⁹。

需要に偏向を生み出す慣行・制度の影響：日本的雇用慣行

90年代における日本の失業の特徴は、年齢構成で言えば、若年層と高齢者層で悪化したことである。若年層に関して言えば、少子化が進み同世代の労働供給量が減っていることや、サービス業やIT関連などの若者に馴染み深い産業が相対的に成長し労働需要が増していることは就業機会の面からは有利な環境のはずである。にもかかわらず若年層の失業率が悪化したことを説明する有力な説は、日本的な雇用慣行の下では、不況期には既存労

¹⁸ 中卒、高卒、大学卒で就職した社会人の3年後を見た場合、最初の就職口を離職している割合が、それぞれ、7割、5割、3割であることを指す。

¹⁹ その他のミスマッチの例として、高学歴化による需要シフトがある。一般的に高学歴の階層の方が失業率は低いので、高学歴化は失業率の低下に結びつくように思えるが、実際には高学歴化が進む中で若年層の失業率が増加している。これについては、新規学卒者の構成変化にともなって職業構成が変化していることも影響していると考えられる。具体的には、各職業において大卒者の占める割合が上昇し、今や高卒者で事務従事者、販売従事者、サービス従事者に就くのは容易でなく、技能工や製造・建設・労務作業者としてしか就職できない確率が高まっている。また、大卒者にとっては、大学を卒業したにも関わらず、かつて高卒者が就いていた職業しかない就けない者が増える。こうした状況は特に労働需要が全体として縮小する不況期に生じる現象であろう。とりあえず就職し景気回復後に転職を狙うか、進学をするなど方向転換を行うかということになるが、こうしたことも最近増えている3年以内の離職増加の背景の一つと言えよう。

働者の雇用削減よりも新卒採用の抑制（と定年後再雇用の抑制）が優先されることに原因を求める。例えば、玄田（2004）では事業所レベルのミクロデータを用い45歳以上の中高齢者の雇用比率が高い事業所ほど雇用創出率が低いことを厳密に実証している。

（日本的雇用慣行と若年雇用）

日本的雇用慣行が何故、若年層の雇用環境悪化に結びつくのか（あるいは、それは経済合理的なのか）、例えば太田（2005）などを参考にすれば次のように整理できる。日本的雇用慣行の特徴は、1)「長期雇用」を前提とした「年功序列」、「新卒一括採用」、「企業内訓練中心の人材育成」といった狭義の「日本的雇用慣行」と、2)こうした「日本的雇用慣行」が適用され採用後は内部労働市場で賃金と職務が決まる「正規雇用者」（主に大企業）と、「日本的雇用慣行」の対象外でスポット的な外部労働市場で賃金と職務が決まる「非正規雇用者」とに二分された雇用構造というものである。そして、これは、(a)持続的な人口増加（若年層増加）と(b)将来の経済成長への明るい見通し、(c)サラリーマン・専業主婦家庭という一定の家族像を志向する価値観・社会環境の下では、企業にとっても労働者にとっても極めて有効に機能し、法令・制度等もそれを支える方向で整備され、全体として相互補完的に構築された一つのシステムとなっていた。企業は毎年多くの若者を採用し、長期的視点から綿密な訓練を施して、彼らに高度な職務能力を身に付けさせることが、企業の成長に寄与する最重要の戦略であり、雇用維持や年功序列はコストというよりも労働者の労働意欲を喚起するための必要なインセンティブ付与装置であった（その意味では投資の一つであり、収益を回収できることが見通せた）。しかし、これらの前提であった上記の(a)～(c)の人口・経済・社会状況に変化が生じたことで、全体としてのシステムに綻びが生じてきた。中でも最も大きいのは、バブル崩壊後に急激に悪化した経済環境である。既に2.で見たように、短期的な景気変動には日本の労働市場は比較的柔軟に対応できる装置が備わっているが、長期的に持続する不況下では、全ての仕組みが、若年層（中でも正規雇用者を希望する者）に不利に働き始める。超低成長が定着し、将来の不確実性が高まると、企業が若年者を採用し長期間かけて多額の人材投資を行なうメリットが小さくなる（人材投資の成果が生かされる状況になるかどうかも分からず、投資回収が見込みにくくなるため）。同時に進行したグローバル競争の激化は、この傾向をさらに加速させるように影響した。この結果、将来見通しを欠いた若年層は、²⁰で見たように、非正規雇用者に対してだけでなく、即戦力になり得る技能を備えた上の世代に対しても相対的に競争力が低いことが顕在化する²⁰。悪化した雇用環境の中での不本意な就職は早期の離職も生み、それは企業の若年層の採用意欲をさらに冷却する方向にも働く。

（景気回復で解決するか）

²⁰ この点で、長期不況期における企業の若年雇用削減行動を「本来若年層のものである雇用機会を中高年層が奪い取っている」という中高年層悪者論的にとらえるかどうかは注意が必要である。例えば、大橋・中村（2004）によれば、欧米の経済学者は、企業が若年層よりも中高年層の雇用確保を優先する理由としては、雇用慣行よりも中高年層のより高い知識・技能に着目している。もし、長期雇用を中心とする日本的雇用慣行には十分な経済合理性があり、それは中高年層のより強い競争力を体現していると考えたとすれば、両者の考え方には大きな相違はない。不合理な慣行のせいではなく十分合理的（市場原理と整合的）な結果なのである。さらに、90年代以降、賃金プロファイルは中高年層でフラット化が進んでいるように見え、中高年層は若年層を犠牲にしているのではなく同年齢層内の賃金弾力化で雇用を確保しようとしている面もある【図表37】。

このように、若年層の雇用が悪化した直接の原因が人材育成見通しの立たない長期不況であるとすれば、景気回復とともに表向きは解消するのではないかと予想される。近年の新卒市場の売り手市場ぶりを見ればそれは明らかであろう。若年層の就職環境が景気回復とともに改善することは、過去のデータからも導き出せる。例えば、原田・阿部(2006)は、ニート率、フリーター率、若年失業率の変化が、需要変動によるものなのか、産業構造などの構造変動によるものなのかを分析している。それによれば、需要変動を表すマクロの失業率の説明力が高く、産業構造変化を表す第三次産業比率や豊かさを表す一人当たり所得などの説明力は低く、需要低迷が大きな要因であることが示唆される。

しかし、景気回復による採用市場の活況は、既卒者、特に非正規雇用者の正規雇用者化、あるいは就職氷河期に不本意な就職をした若年層の転職には、効果が及びにくい。日本的雇用慣行ゆえに景気回復にも関わらず解消しないミスマッチの典型である。先に言及したように、日本の企業は「新卒一括採用」「企業内でのOJT中心の人材育成」という形で職業人を形成することを得意としてきたため、このルートを外れると、正規雇用者としての就職、能力開発は、ぐっと困難になる。特に、正規雇用者と非正規雇用者は、異なるキャリア見通しに基づき、異なる市場で賃金・職務が決められてきたため、両者の間の移動には大きな壁が存在する。実際に、転職者を雇用形態別に見ると、非正規雇用間で転職する者が最も多く、非正規雇用者から正規雇用者への転職は、景気回復後も低迷が続いている【図表38】。これには、先に見たように1)企業の非正規雇用への需要自体が増加(正規雇用需要の相対的低下)していることだけでなく、2)非正規雇用、特に新卒者のような低技能者が就けるような非正規雇用の職は、一般に単純労働が多く、正規雇用のように人的資本の形成も行なわれないため、低技能のままの状態が続くことから、非正規雇用を離職しても、再び別の非正規雇用に就職する道しかほとんど残っていないという事情が影響していると考えられる。我が国で特に問題になっているのは、20代後半から30代の年長の非正規雇用者である。彼らの多くは、上記のとおり単純・低技能作業を中心に短期に転職を繰り返すという。短期の非正規社員の経験を積むだけでは能力向上が望めない(あるいは能力として認められない)ため、同年代であれば同業他社の正社員経験者に、同じ低技能であれば人材投資回収期間が長い新卒者(余計な既存知識がなく育成し易いという点もある)に、どうしても競争力の面で負けてしまう。

事態が深刻なのは、このように安定した職に就きたくても就けずに人材育成機会を逸してしまう若者がいる一方で、運良く希望する正規雇用者として就職できた者も決して喜ぶべき状況にあるわけではなかった点である。同年代従業員の不足と後輩の入社不足とで、業務が激化し心身を病む者も増えたという。また、後輩を教育する機会を逸することは、マネジメント能力を習得する機会を逸することにもつながり、彼ら自身の人的資本蓄積にも負の影響を及ぼす懸念がある。本来であれば、両者の間で裁定が働き、いくらか事態は好転するはずであるが、新卒一括採用を重視してきた企業では、中途採用はあくまで「即戦力」であり、それに満たない既卒者は正規雇用として就職することは困難であり、既に正規雇用者として雇用されている若年層の激務も緩和されることは少なかった。

【参考：労働者側の就労意識の問題】

なお、若年失業の増大については、パラサイトシングル論、ニート論、フリーター論など、若年層の就労意識の変化に求めるものもあるが、これらは失業増大の原因というよりも結果という側面も強いことに留意が必要である。例えば、玄田・近藤(2003)、玄田(2004)は、労働力調査(1999～2002年)における「仕事につけない理由」という問いへの回答を統計的に分析している。これによれば、1)年齢や技術のミスマッチが趨勢的に増えるという傾向は見られない、2)「とにかく仕事がない」との明らかな需要不足も増えず、3)「希望する仕事がない」というミスマッチと需要不足の両面を併せ持つ失業が増大している。4)しかし、その背景に、正社員志向の強さや、求職密度(求職活動の熱心さ)の低下の影響は見出せなかった。玄田(2004)は、むしろ継続する労働需要の減退が「希望する仕事がない」という心理構造を生み出しているとし、求職行動は将来に対する期待形成にも依存するものであり、ここで生じているのは「心のミスマッチ」であると指摘している。なお、直近の労働力調査まで確認すると、「希望する種類・内容の仕事がない」も全体の失業者減少に伴い減少しているが、依然として大きなシェアを占めている【図表39】。

以上を総合的に考えると、構造的失業については、労働需要の量的減少から生じる質的なミスマッチが少なくないことに改めて気づかされる。また、90年代以降に高まったミスマッチの特徴的な部分は、最も失業率が高まった若年層に関連するものが少なくない。例えば、長期不況期においては、新卒若年層は、既存雇用者に対しても非正規雇用者に対しても競争力が弱い、仮に就職できたとしても、構造的に雇用条件の悪い非正規雇用である、あるいは、正規雇用でも従前と比較して絞られた人員であるため激務が集中する等、雇用の質が劣化している、採用時の情報不足などから就職後に許容しづらいミスマッチが顕在化する例が多い、新卒時に就職機会を逃したことによる負の効果が永続してしまう(「失われた世代」の世代効果)。

4. ミスマッチ解消に向けて 若年失業を通じた検討

これまでみてきたように、従前から指摘されてきた日本労働市場の柔軟性のうち、1)賃金調整の柔軟性については、90年代後半に下方硬直性の存在が疑われる場面があったが、2000年代以降の失業率低下局面ではその解消が見られるなど、役割の重要性が再確認された。また、2)建築業などの産業構造変化に対するバッファ機能の低下は、これまで表に出にくかったミスマッチを顕在化させている。さらに、働き方の多様化に伴うミスマッチなど、ミスマッチを引き起こす要因が多く見られる。3)女性等を中心とする労働市場からの退出の効果は低下してきているが、今後の労働力人口の減少を考えれば、むしろ労働力率の向上こそが長期的な経済成長に向けて必要なことであり、労働市場の退出効果の低下と労働市場のマッチング効率の向上が、同時に進むことが望ましい。

ここ数年、我が国の労働市場は改革論議が目白押しであるが、我が国の労働市場の柔軟性を保ちつつ、長期的な経済成長を実現するという観点からは、3.で概観したような様々に顕在化している労働需給のミスマッチを解消することが必要な対策の一つであり、我が

国に特に欠けてきたものではないか。昨今の具体的な雇用政策を詳細に検討することは本稿の守備範囲を超えるため他稿に譲るとして、以下では、まず、我が国で生じているようなミスマッチは、どのような原理・原則のもとに対応すべきかを中心に整理する。また、前述したように欧州先進国等では、日本に先んじて 1970 年代から構造的失業に取り組んできており、彼らの経験を基礎にした OECD の雇用戦略の成果等を参考にしつつ、特に景気回復の中でも取り残され感が指摘される「就職氷河期」の若年層雇用の改善について若干の整理を行う。

(1) ミスマッチ解消に必要なこと

マクロ的な需要創造が要である

まず、繰り返しになるが、労働需要の量的な拡大の役割を軽視してはいけないという点を強調したい。需要不足とそれによる将来見通しの不確実性が構造的ミスマッチを引きこす面があるからである²¹。逆に、ミスマッチが解消され労働資源の有効活用が進むことは、持続的な経済成長につながる。また、マクロ的な経済環境の好転が労働市場の活況に通じるには、賃金調整の柔軟性確保が必要であり、それは、安定的なマクロ経済環境の基礎条件であることも忘れてはならない。

ライフスタイル選択、雇い方選択にできるだけ中立的な制度が求められる

しかし、だからといってミクロ的な対応が不必要というわけではない。例えば、日本的雇用慣行の負の遺産に対しては、企業の積極的な対応が望まれる。もっとも、日本的雇用慣行は、企業と労働者が最も合理的な選択を自主的に行なった結果形成された面が多く、本来、環境変化に応じて柔軟に変化していくはずのものである。必要なことは、柔軟な変化を妨げる、あるいは変化の方向を歪ませる人為的な制度・慣行があれば、それを除去・改善することではないか。このことは特に「働き方の多様化」が引き起こすミスマッチに当てはまる面が多い。既述したように、我が国では、専業主婦への優遇などある特定の家族形態促進的な税制・社会保障制度、非正規雇用を雇用コスト削減目的に利用し易くする雇用規制（正規社員で強すぎ、非正規社員で弱すぎる）・社会保険制度など、企業の働き方選択、労働者のライフスタイル選択に対し、中立的でない制度が多かった。この点からは、実際に労働者の生き方が多様化しており彼らの選びたい生き方を実現するためにも、また、少子高齢化社会において長期持続的な経済成長を実現する観点からは、既婚女性や高齢者など従来は労働市場に参入しにくかった階層の労働力人口への参加を促すためにも、必要な制度変更は確かに存在する²²。但し、ミスマッチ解消の点では、企業行動を規制す

²¹ 既述したように、ここには、コスト削減指向による求人質の低下（低コストのみを狙った非正規雇用化や、激務の正規雇用など）や長期失業による意欲の減退・能力の陳腐化などのミスマッチ要因が含まれる。また、伝統的な総需要不足だけでなく、昨今の「デフレ」も将来の経済見通しに負の影響を与え、労働需要の抑制要因になると考えられる。

²² 最も代表的なのは、正規雇用・非正規雇用の均衡待遇の法文化、専業主婦の社会保険（第3号保険者）の扱い、パート等への社会保障・社会保険の適用範囲拡大、などである。なお、この点で、最近、最もよく紹介される考え方の一つが「ライフ・ワーク・バランス」というものである。仕事と生活の調和を図ることは、個人が多様なライフスタイルを実現する上でも、企業が雇用者の労働意欲・能力を喚起して企業成長を実現する上でも、重要であるとしており、単に、

る性格のある制度変更に大きな期待をよせすぎるのは禁物である。制度には経路依存性があり変化に伴うコストも考える必要があるし、企業はどのような制度の下でも最適なコスト構造を実現するよう途を探すものである。また、企業の労働需要の質が変化していることに責任を転嫁するだけでは雇用は生まれないのも確かである。市場競争が激化し産業構造や経営形態が変化していく中で、企業は従来と同様に雇用保障や人材育成を担うことが困難となり、個人に自己責任を求める場面が増えているが【図表 40、41】、このことを全く否定することは、雇用機会の創出のみならず経済全体の成長を考える上でも合理的ではないのではないかと。【図表 42】は、企業が能力開発を個人の責任に帰する傾向を強めているだけでなく、個人も自己のキャリア形成を自ら進めるべきだとの意識が強いことを示している²³。

王道は情報の非対称性解消と労働供給能力の向上

こうした点を考えれば、先に3つの失業定義の項で言及したように、テキスト的には、需要不足以外の広い意味での需給ミスマッチによる失業解消のためには、1)情報の非対称性を克服するために、労働の質の評価、求職と求人の情報流通、マッチング機能の向上など社会インフラを整備するとともに、2)労働供給の質を高めるために、労働者の能力開発を支援することが必要である。これは、労働需要がどのような状況であれ、雇用制度・慣行がどのようなものであれ、当然必要なことであるという意味で構造的失業対策の王道である。特に上記のように企業が従来のような雇用保証や人材育成機能を担えない状況になる中では、個人に「自己責任」を求めるための基礎条件でもある²⁴。そして、これは市場に任せておくだけでは十分に整備されないという意味で、政府が積極的に関与する必要性が生じる分野である。しかも、日本では伝統的に企業を通じた雇用確保・人材育成を重視し、政府が労働市場の整備や人材育成によって個人を直接支援することは少なく、政策的に手薄な（あるいは歴史の浅い）分野でもあり【図表 43】、政策の検討余地が大きいと思われる²⁵。

(2) OECD の雇用戦略

(1994 年、2006 年の提言)

この点で他の先進諸国、特に欧州は先進地域である。1970 年代の欧州では、第一次オイルショック後のスタグフレーション（物価上昇と景気低迷＝失業率上昇の並立）の中でマクロの有効需要政策の限界、失業保険給付や生活保護のような事後的・受動的政策のモラ

従来の「働く女性」だけでなく男性も含め、老若男女全てを対象にする考え方である。欧米では、イギリスやアメリカといった比較的雇用関係の規制が少ない国で、企業主導の動きを政府が支援する形で進んでいる例が多い（イギリス・ブレア政権による「ワークライフバランスキャンペーン」など）。大沢（2006）などを参照。

²³ 【図表 42】では、非正規雇用者にはキャリア形成意識の低さや情報不足があることが示されていることも注目される。

²⁴ この点で、こうした基礎条件を整備せずに、また、正規・非正規の均衡待遇やライフスタイルに中立的な社会保障・社会保険制度など機会均等のための条件を整備せずに、単に「雇い方」の規制緩和を進めるだけでは悪影響が大きいことを指摘しておきたい。

²⁵ 【図表 43】に見られるように、日本は、先進国の中で、積極的雇用対策ではアメリカを除き、最も雇用政策支出規模（対 GDP 比）が低い国であり、若者対策に至っては、2003 年まで項目自体が存在しなかった。

ルハザード惹起の懸念が生じた。むしろ個人の能力開発と経済全体における労働資源の最適配分による効率の向上が不可欠であり、それによってこそ失業率の低下と実質所得の向上が両立しうるとの認識が強まり、人材育成や職業紹介機能向上などの「積極的労働市場政策」が進められた。しかし、その後の失業率の推移を見ても分かるように、全ての政策がうまく機能したわけではなく、政策効果についての様々な分析が行なわれてきた。特にOECDの雇用研究（Jobs Studies）は代表的なものである。OECDは研究成果を1994年に「雇用戦略（Jobs Strategy）」として発表し、2006年にはその改訂版である「雇用と所得の増大（Boosting Jobs and Incomes）」を公表した【図表44、45】。1994年の提言は、失業率の高止まりに対処すべく、主に失業者の労働意欲喚起と労働市場の規制緩和という市場機能の積極的活用を基礎にした単純で普遍的な内容が中心で、項目も9項目（後に10項目）であった。しかし、2006年の提言では、高失業率解消だけでなく労働市場への参加促進や公平性の重視へと視点を広げ、より幅広く細やかな内容を含んでいる（4つの柱と20の提言）。

（4つの労働市場レジーム）

こうした変化は、社会的統合を重視するEUの雇用戦略（1997）への接近とも言われるが²⁶、この間に生じた、労働市場のパフォーマンスの変化も影響している。OECD（2006）では、2000年代前半の労働市場のパフォーマンスをもとに、労働市場レジームを4つの類型に整理している【図表46】。これによれば、良好パフォーマンスを示しているのは、まず、1)主に英語を話す圏域（日本、韓国を含む）が挙げられる。これらの地域は、低い雇用保護、少ない失業手当、低い「税のくさび」など、1994年のOECD提言を代表する地域である。しかし、これ以外に2)北欧地域も良好なパフォーマンスを示している。ここでは高い税金・失業手当、高い雇用保護など英語圏とは逆の傾向を示しつつ、自由な製品市場、手厚い積極的労働市場政策（求職・能力開発意欲の喚起と行動の強制化）を伴うことで、英語圏と同等の高い就業率と低い失業率を達成している²⁷。このように市場機能とともに、積極的労働市場政策（Active Labour Market Policy）²⁸を活用することの重要性が改めて認識されたと言える（1994年提言にも含まれていることには留意）。

（積極的労働市場政策の効果の実証）

²⁶ EUの雇用戦略（1997）は、激しい競争原理による弱者の排除ではなく仕事を通じて国民全体を社会的に統合する連帯の道を選択したものとされている。

²⁷ 同じような環境変化（グローバル化、IT化、少子高齢化、価値観多様化等）に直面しながら、労働市場パフォーマンス状況が、各国の制度・慣行によって異なることを指摘するその他の例としては、大沢（2006）がある。大沢（2006）は、非正規雇用の増減、あるいは、それが経済社会にマイナスかプラスかという点について各国を比較し、好パフォーマンス（経済成長、失業増の回避、非正規雇用増による経済格差の回避など）を示した国では、非正規から正規に移る道を作る、フルタイム - パートタイム間の労働時間当たりの均等原則を作るという共通点があるという。具体的な例として、デンマーク：政・労・使が協力し解雇規制の緩和と手厚い福祉制度、強力な教育訓練プログラムを導入（「フレキシキュリティ」=雇用保障+柔軟性）、オランダ：解雇規制の緩和、非正規雇用者の最低雇用保障、派遣労働等の規制緩和（その他、デンマーク、オランダはともにフルタイム労働時間の短縮、フルタイム - パート間の労働条件均等化などによって働く選択肢が増加）、イギリス：ワークライフバランス（p22、脚注21を参照）を挙げている。

²⁸ 一般的には、失業給付などのセーフティネット政策（消極的労働市場政策）とは異なり、「職業紹介に関する政策」「能力開発に関する政策」「雇用創出に関する政策（企業への賃金助成、新規開業支援、直接雇用等）」など積極的に雇用機会を創出する政策を指す。本稿では、職業紹介と能力開発に絞って、この用語を使用する。

樋口(2001)は、1980～90年代のOECDによる研究の成果を紹介している。それによれば、人材育成等の積極的労働市場政策には、実際には不必要な政策を実施する懸念(例：人材育成をしなくても実は就職できる能力のある者だった)や、政策実施対象以外の求職者をクラウドイングアウトする効果などの面があることに留意しつつ、マクロ的効果(経済全体への効果)とミクロ的効果(求職者の休職期間の短縮や就職後の賃金上昇等の効果)のについて実証から得られた結果を整理している。1)マクロ的効果としては、関連の政府支出が多いほど同じ経済成長でも雇用創出力が大きいこと、職業紹介・カウンセリング・職業教育は雇用回復期に効果が大きいこと(総需要喚起の重要性)生産性上昇による実質賃金の上昇と物価安定を両立できること等が指摘される。他方、2)ミクロ的効果(失業期間の短縮や就職後の賃金水準など)としては、職業訓練については研究者や研究対象の地域等によって評価が分かれており統一的なことは言いにくい、特定のグループを対象にそれに適した訓練の実施や求人企業の意見を尊重し彼らが必要と考えるプログラムの実施、それらを行うための政策の評価と見直しの柔軟性は有効であることが指摘されている。また、公立職業紹介業は、失業保険の給付や職業カウンセリング、職業訓練の受講指導と一体となって初めて効果を発揮すること(特に求職活動初期の個々人に適したカウンセリングの重要性)が指摘される。なお、他の研究によれば²⁹、欧州の職業紹介は基本的には公立のものが多く、個別企業に対する積極的な求人発掘作業、就職成約へのインセンティブを付与するような勤務体系なども、特徴づけられる。

(3) 就職氷河期の若年層雇用対策について (就職氷河期世代の雇用環境)

冒頭で見たとおり、若年層の雇用環境は、失業率が低下してきたとは言え15～24歳では2006年時点でまだ7～9%台の高水準(1997～98年と同水準)であるものの、大学新卒の就職市場の逼迫化に象徴されるごとく、数年前と比較すれば、嘘のような売り手市場が続いている。このような中で、政府が削減に力を入れているフリーター人口も厚生労働省の定義では2003年に217万人で頭を打ってから、2006年には187万人まで低下している。こうした若年雇用が一見改善を見せる中で、かつて就職氷河期に就職機会を迎えた世代は、損失を取り戻しているのだろうか、小林(2007)を参考に確認してみる。就職氷河期とは、一般に1993年度から2002年度に大学等を卒業して社会人となった世代(大卒では1970年代生まれ)を指し、特に1998～2000年度(同1975～77年生まれ)が最も厳しい状況にあったとされる。【図表47】は、世代別の失業率の推移を表しており、就職氷河期世代に入る1972～76年生まれの失業率は、25～29歳で一旦上昇した後、30～34歳となった現時点では、前世代である67～71年生まれの同年齢時点よりも低い水準まで回復している。しかし、例えば、先ほど減少傾向にあると指摘したフリーター人口の変化を年齢別に見ると、全体のピーク時である2003年と比較すると15～24歳では20.2%減

²⁹ 樋口他・編(2005)の第3～5章では、求職者の入職ルートに関する日・米・欧の国際比較を、統計的分析と、実態調査に基づく定性的・制度的分析によって行なっている。

少しているものの、25～34歳の年長のフリーターは6.1%しか減少しておらず【図表48】、新たにフリーターになる者が減少している一方で、フリーター暦の長期化が進んでいることが示唆される。また、所得環境を賃金カーブの形状から見ると、70年代生まれは、前世代よりも明らかにフラット化が進んでいる【図表49】。特に20代後半から30代は、本来であれば結婚・子育て等で出費がかさむとともに将来貯蓄などにも励む年代であることを考えれば、その年代で所得増が少ないことは、子どもへの教育機会の提供も含めて前世代と同様の人生設計が難しくなることを意味しており、就職氷河期の影響は世代を超えて伝播してしまう懸念もある。

（「年長フリーター」の正規雇用転換の難しさ）

企業にはこの年代の需要が少ないのかと言えばそういうわけではない。就職氷河期に新卒採用を抑制した企業は、若年世代の不足による従業員の年齢構成の歪みを認識しており、それを解決したいと感じているようだ【図表50】。若年層正規雇用者の不足は、同年代正規雇用者が少人数で激務をこなしている弊害（激務による心身の疲弊、部下無しによるマネジメント能力習得機会の減少など）を解決する上でも必要であろう。しかし、同じ企業が、年長フリーターの採用に積極的かということ、必ずしもそうとは言えず、経験と能力次第とする意見が多くを占め、最初から採用予定にないとする企業も4分の1程度存在する【前掲図表50】。前述したように、企業側の論理はある意味で合理的であり、採用後の人材投資を考えれば、同じ能力水準であれば、投資回収期間の長い新卒採用を優先したくなるし、同じ年代（同じ投資回収期間）であれば、既に同業他社で人材投資を受けている経験者を優先したくなる。しかし、同業他社も同じように不況期に採用抑制を行い人材投資を怠ってきたつけが回り、有望な経験者は労働市場にそう多くはない。人材不足と就職氷河期の不本意就職者（失業者）が並存していると言える。

（求められる対応）

ではどのような解決方法があるだろうか。教科書的な「職業紹介」機能充実や「人材育成」の支援は、どこまで有効と考えられるか。従来「若年雇用者政策」が存在しなかった日本でも、2003年の「若者自立・挑戦プラン」、それを拡充した2004年の「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」等を契機に、政府の対応が活発化し、相応の成果も見られるようだが³⁰、ここでは、最も根本的な課題に焦点を当てて、いくつか指摘しておきたい。フリーター等の非正規雇用者を雇用する上での問題点については、仕事に対する責任感や

³⁰ 政府は、学校から職場への移行のルートを多様化し、卒業後、すぐに就職しない、または就職後に離職した場合においても、本人の能力を向上させ、努力次第で生涯にわたるキャリアを積める仕事に就く機会を確保できるよう支援強化を進めている。2006年10月末のOECD新雇用戦略東京フォーラムにおける日本側ペーパーによれば、具体的には、次のような施策を進めてきた。「若者自立・挑戦プラン」（2003年6月）及び「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」（2004年12月策定、2006年1月改訂）に基づき、公共職業安定所や若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）における就職支援の強化、短期間の試行雇用を通じ早期の常用雇用の実現を図る「若年者トライアル雇用事業」、企業実習と座学を一体として行うことにより一人前の職業人を育成する教育訓練である「日本版デュアルシステム」等を通じて年間25万人のフリーターの常用雇用化を目指している。さらに、労働体験等を通じて働く自信と意欲を喚起させる「若者自立塾」事業、地域の若者支援機関のネットワークを活用した自立支援を実施する「地域若者サポートステーション」の設置をはじめとしたニート等の若者の職業的自立を支援している。これらの施策により、24歳以下の若年者の失業率が2004年をピークに下降に転じ、フリーターについても2年連続で減少する等の成果を上げている。それでも年長フリーターについてはさらなる対応が必要であると認識され、今年に入ってから新たな検討につながっているようだ。

定着性、正規雇用者との役割分担といった点をあげる企業が多い【図表 51】。この内、特に、非正規雇用者は定着性が低いとする企業の認識は、正規雇用者化のみならず人材育成の非積極性にもつながっているようだ【図表 52】。そもそも仕事内容が異なれば人材育成の必要性も異なるのが自然ではあるが、企業が非正規雇用者を人材育成の対象にしていなことは（特に最近までは）、非正規雇用、なかでもフリーターと言え、低技能という先入観を持つことにも通じ、それはまた企業が非正規雇用経験者を正規雇用者として雇用することに躊躇する要因の一つになっていると思われる【図表 53】。

（労働者の質の評価と、情報の流通）

しかし、今後、人口減少社会が進展する可能性が高く、企業にはより有効な人材活用が必要とされる中で、非正規雇用者＝低技能だという先入観は企業経営にとっても適切と言えるであろうか。非正規雇用であっても在庫管理ノウハウや接客ノウハウなど、評価されて然るべきで経験・技能もあるのではないか。例えば、労働政策研究・研修機構（2007）では、アンケート調査の統計的な分析を通じて、担当する業務の技能水準の高低、能力開発に適する条件の有無（客観的環境＋本人の意識）に対し、非正規雇用者であることが有意に影響しているかどうかを調査している。それによれば、両者に対して非正規雇用者であることは有意に影響していない（前者については「勤続年数」が重要となっている）。この調査の主査である佐藤博樹教授によれば（佐藤（2007））この結果は、1)中途採用を行う際には、正社員として働いていたか非正社員として働いていたかにかかわらず、若年層が以前の仕事で身につけた職業能力を適切に評価し、採用や配置につなげることが重要である、2)非正社員を基幹労働力化して長期雇用することは能力開発にとってプラスである、3)正社員化が自動的に能力開発を促進するわけではなく、正社員を含めて能力開発機会の改善が重要である、といったことを意味している。このうち1)については、やはり、実際には、労働の質を判断することの難しさ（情報の非対称性）が存在している。この点で、今回政府が進めようとしている、能力開発を支援し、支援プログラムへの参加実績や評価等を明示して共通の評価基盤を作ろうとする「ジョブカード制度」は評価できよう。

（能力開発支援：個人への直接的な支援）

また、2)3)については、非正規雇用者にとっての雇用継続の重要性、正規・非正規を問わず能力開発機会の改善の重要性を指摘している。政府も新たに、企業等の協力によるOJTと座学を組み合わせた「職業形成プログラム」や大学・専門学校等における「実践型教育プログラム」の提供（参加・履修実績はジョブカードに記載）を進めようとしている。能力開発機会の改善については、日本では特に個人への直接的な支援が遅れてきたと言われる。また、現在存在する、教育訓練給付制度などは、改善されつつあるものの、職業能力に密接に関連しない講座の存在や、内容・実績に関する情報開示の不足、長期失業者や非正規雇用者などの本来最も利用を促進すべき者の多くが対象外（雇用保険で実施しているため、対象が保険加入者に限定）等の問題が指摘されてきた（阿部 2006）。また、自己啓発の問題点については、仕事の忙しさ（正規雇用者については休暇や早退等のしにくさ）や費用の問題を挙げる者が雇用形態に関わらず多くなっている他、非正規雇用者についてはセミナー等の情報不足、やるべきことが不明といった回答、正規雇用者につい

てはコース受講や資格取得の効果が定かではないといった回答が多くなっている【図表 54】。企業側からの時間的・金銭的支援、キャリアパスの明確化などが求められ、これらを促進する形での政策支援が考えられるが、特に非正規雇用者を中心に、個人が率先してキャリア形成意識を持った働き方を行うことが求められるのも確かであろう。

（能力開発支援：企業を通じた支援）

これまで能力開発機会を逃してきた（あるいは逃さざるを得なかった）年長フリーター等の就職氷河期世代には、何よりも他から認められる人的投資の機会を得る立場に身を置くことが必要である。そのためには採用上不利な立場にあるとは言え「正規雇用」に就く道を何とか探ることが、やはり必要ではないか。この点で、求職先として中小企業をもっと積極的に活用すべきであるという意見もある。熊野（2007）によれば、中小企業（特に製造業）は、熟練技能者不足、後継者不足等の深刻な人材不足問題に直面し、人材投資に積極的である場合が多いという。中小企業は、確かに雇用条件の面で大企業に劣る面はあるかもしれないが、年長フリーター世代は、自分に能力投資をしてくれる企業を探ることこそを最優先すべきであろう。次へのステップアップを可能とする基礎を築くことが必要なのだ。そして、政府による年長フリーター対策も中小企業支援を通じて実施する余地があると考えられる。我が国の雇用政策が、従前は企業を通じた人材育成に重点をおいていたと言ったが、それが間違った選択肢だったわけではない。先行研究に見るように、職業訓練の項目は企業側の需要を積極的に反映することが効果をあげる秘訣であり、本来は企業自らが人材育成を行なうことができれば最も望ましいだろう。玄田（2004）は、中小企業でも人材育成に対する意欲は、決して低いわけではなく、積極的でない企業にはむしろ行いたくても行えない事情（人材、金銭的余裕のなさ、従業員の定着率の低さ等）があると考えべきだと指摘している。また、企業の業績や規模の違いをコントロールした上でも人材育成に積極的な企業ほど相対的な雇用者の純増が多いという。ここでは、積極的に人材育成を行うことで基幹人材の仕事能力に関して高い満足度を得て、結果的に雇用機会を拡大していくという、人材育成と雇用創出の好循環が生じていると言えよう。今後は人材育成に積極的な企業に適切な評価基準を設け、そこへ集中的・持続的支援を行うことが望ましいだろう（玄田 2004）。中小企業は、人材育成を行う上での問題点（あるいは実施に消極的な理由）について【図表 55】のように回答している。特に、人材育成の担い手については、人材育成に積極的な企業も消極的な企業も大きな問題として認識しており、消極的な企業に限れば、時間的・金銭的な余裕がないことも大きなネックとなっている。このため、玄田（2004）が指摘するように、教育訓練の担い手である人材の育成や指導能力向上をサポートする仕組み、時間的余裕のない企業への計画的な OJT の実施方法に対するノウハウ提供、資金調達が困難な中小企業への資金市場の環境整備などが求められよう。

5. おわりに

本稿では、日本の労働市場が持っていると評価されてきた柔軟性の3つの側面、賃金の伸縮性、中小企業や建設業のように不況期に労働需要の下支えとなる部門の存在、不況期になると労働市場から退場する女性労働力の就職意欲喪失効果の作用といった「失

業を顕在化させないメカニズム」に焦点を当てた。まず、失業のフローデータや企業の雇用調整の分析を通じて、1990年代以降の長期不況とその回復過程において、それがどのように機能し(あるいは機能せず)どのように変化してきたか(あるいは変化していないか)を確認した。また、日本労働市場の柔軟性の限界を象徴するものとして顕在化してきた、労働需給のミスマッチについて、それが本当の意味で構造的なのか、それとも景気循環要因から派生したものにすぎないのか、UV分析の整理と、実際に生じている各種のミスマッチの背景分析を通じて検討した。最後に、ミスマッチ解消の考え方の整理と、その具体例として就職氷河期世代の年長フリーターの雇用環境を改善する方策について若干の整理を行った。

主な結論は次のとおりである。1)失業のフローデータからは、失業プールからの脱出というマッチング機能の悪化・改善よりも、失業プールへの流入という労働需要の減少・増加の影響が大きい、特に女性について労働市場から退出・参入抑制という消極的な意味での失業率低下要因は少なくなっている。2)企業の雇用調整では、賃金調整の柔軟性の高さ、雇用数量の調整の緩慢さという点で、賃金主体の調整が行なわれてきた。1990年代以降においても結果的には同様の調整が進められたが、賃金調整は最近まで主に非正規雇用の活用によって実施された面が強いこと、最近になって下方硬直を突破したように見える一般雇用の賃金は、景気回復が長期化する中でむしろ上方硬直的な面も見せ始めているように見えること、他方で一旦調整が行なわれた雇用数量については、景気回復局面で増加反応が早い(雇用形態は非正規雇用にシフトしている面は大きいことに留意)など、むしろ賃金よりも調整速度が速いようにも見受けられるといった特徴もあった。また、3)労働需給のミスマッチについては、所謂「構造的失業」は、概念的にも「需要不足失業」と相互作用的な密接な関係を持っており完全に分離して考えることは適切ではないこと、

代表的な計測法であるUV分析は、構造的な失業部分を過大に計測する懸念があり、修正した計測方法では従来の労働経済白書等の計測結果よりも構造的失業は低く算出され、従前の構造的失業には需要不足失業の部分も含まれていたことが想像されること、実際に生じている需給ミスマッチは、建築業等のバッファ機能低下を通じた産業構造変化の影響の顕在化のみならず、働き方の多様化を反映した正規・非正規雇用者を巡るミスマッチ、企業の求める人材の変化によるミスマッチなどもあり、それらの背景には長期雇用、新卒一括採用、企業による人材育成といった日本的雇用慣行も影響していること等、が指摘された。4)こうしたミスマッチの解消策であるが、全般的な整理としては、まずマクロの需要創造と将来見通しの不確実性低減の重要性が指摘される。他方で、日本的雇用慣行や制度の改変も重要だが、それはあくまで企業経営や個人のライフスタイル選択に歪みを持たせないような中立性を保つために必要なことであり、対症的に企業行動に制約を課すような改変には大きな期待を持つべきではないかもしれない、むしろどのような慣行・制度の下でも重要となる「職と人の適切な評価とその情報の流通(情報の非対称性の解消)」と「能力開発等による労働供給の質向上」こそが王道であることを認識すべきである。景気回復によっても解消しないという意味で「構造的な」ミスマッチの典型例として、就職氷河期に非正規雇用に陥って正規雇用者化が難しくなっている年長フリーターの

雇用環境を検討すると、政府が進める情報の非対称性を克服するための「ジョブカード制度」や、求人意欲・人材育成意欲の高い中小企業支援を通じて年長フリーターが人材投資を享受できる機会を増やしていくことなどが、一つの方向であると考えられる。

戦後最長の景気回復が持続する中で、失業率も3%台まで下がり、「失業」はもはや大きな課題ではないという意見もあるかもしれない。しかし、本稿で指摘した「ミスマッチ」のいくつかは、仮に「失業」という形では顕在化しなくなったとしても、その実質は、景気が回復しても用意には解消しないものである。それは、いわゆる「日本的雇用慣行」という、かつての我々自身のライフスタイル・社会システムに依存する面も多いからであり、また、本稿でも検討したように、そこに人的資本蓄積という動学的な要素がからんでいるため、ミスマッチの弊害が長期に渡り持続する性格が強いからである。このため、単なる当面の対症療法的な労働需給ミスマッチ解消だけでなく、システム全体の改編、それによる世代効果の克服、マクロ全体の成長の基盤回復といった視点から、長期的・戦略的な取り組みが必要であることは強調しておきたい。その際、既に言い古された議論ではあるが、人口減少社会が進展する中では特に、企業の成長と労働者の多様な生き方の実現は相互促進的なものであるという「ワークライフバランス」の考え方が、益々重要になってくるであろう³¹。

(以上)

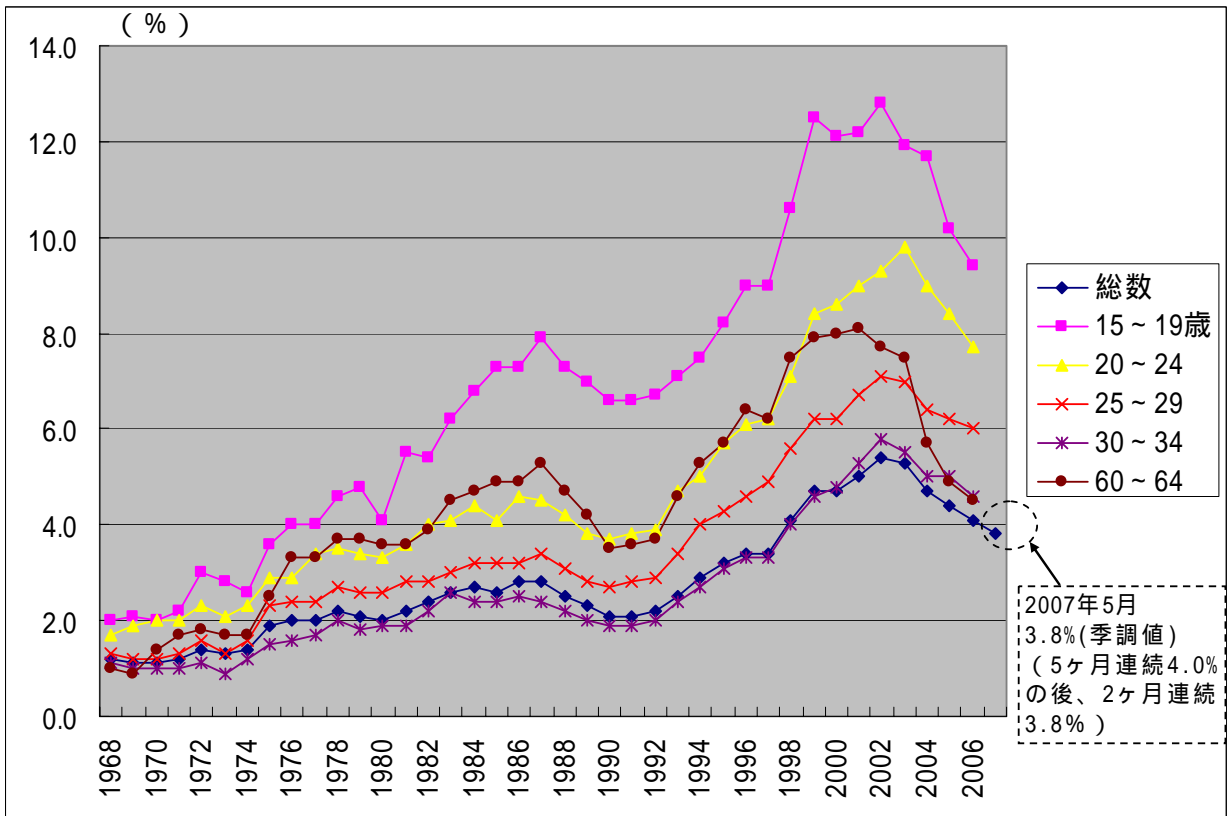
³¹ そして、2006年の出生率の回復が、雇用環境の改善（将来見通しの改善）を反映していると指摘されたように、ミスマッチの解消とワークライフバランスの実現は、結果的に、有効な少子化対策の一つにもなるであろう。

主な参考文献

(「 」は単行本、“ ”は論文・記事又は単行本中の章)

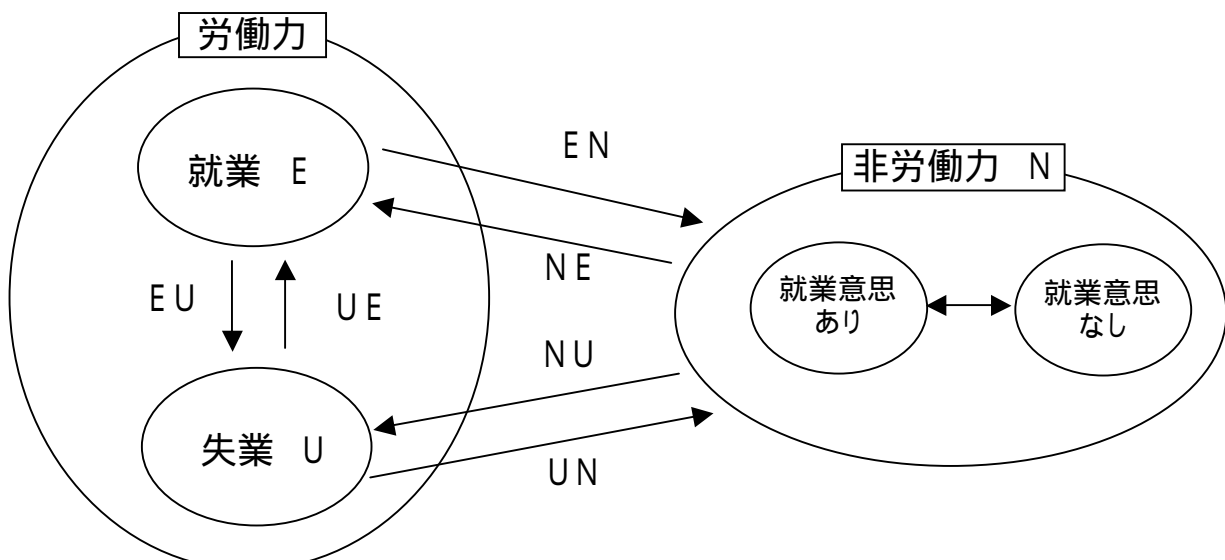
- 阿部正浩 (2005) 「日本経済の環境変化と労働市場」
大久保幸夫・リクルートワークス研究所 (2006) 「正社員時代の終焉」
大沢真知子 (2006) 「ワークライフバランス社会へ 個人が主役の働き方」
大竹文雄・太田聡一 (2002) “デフレ下の雇用対策”
太田聡一 (2005) “フローから失業を考える”(「応用経済学への誘い」)
大橋勇雄・中村二郎 (2004) 「労働市場の経済学」
片岡剛士 (2007) “我が国の構造的・摩擦的失業率の水準はどの程度なのか？”
熊野英生 (2007) “フリーターを「採用したくない」企業の本音”(エコノミスト 2007.6.19)
黒田祥子 (2004) “失業率とフィリップスカーブ”(「応用計量経済学 」)
黒田祥子・山本勲 (2006) 「デフレ下の賃金変動」
玄田有史 (2004) 「ジョブクリエイション」
玄田有史・近藤絢子 (2003) “構造的失業の再検討 失業率上昇の背景”
小林真一郎 (2007) “増えない「超就職氷河期世代」の賃金”(エコノミスト 2007.6.19)
貞広彰 (2005) 「戦後日本のマクロ経済分析」
佐藤博樹 (2007) “セーフティネットとしての能力開発、法知識”
城繁幸 (2006) 「若者はなぜ3年で辞めるのか？ 年功序列が奪う日本の未来」
内閣府 (2006a) 「平成 18 年経済財政白書」
内閣府 (2006b) 「日本経済 2006 - 2007」
内閣府 (2005) 「平成 17 年経済財政白書」
原田泰・阿部一知 (2006) “ニート、フリーター、若年失業とマクロ的な経済環境”
樋口美雄 (2001) 「雇用と失業の経済学」
樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩 (2005) 「労働市場設計の経済分析」
本田由紀 (2005) 「多元化する「能力」と日本社会」
山田久 (2006) “雇用を取り巻く環境の変化に対応した制度や政策のあり方 「多元的雇用・勤労福祉型システム」の創出に向けて”(「転換期の雇用・能力開発支援の経済政策」)
横田宏治 (2007) “求人と求職のマッチング”(「日本経済の実証分析」)
労働政策研究・研修機構 (2006) 「多様な働き方をめぐる論点分析報告書」
労働政策研究・研修機構 (2006) 「働き方の多様化と能力開発、ワークライフバランス：セーフティネットに着目して」
労働政策研究・研修機構 (2004) 「先進諸国の雇用戦略の研究」
OECD (2006) 「Employment Outlook 2006」

図表1 年齢層別失業率の推移



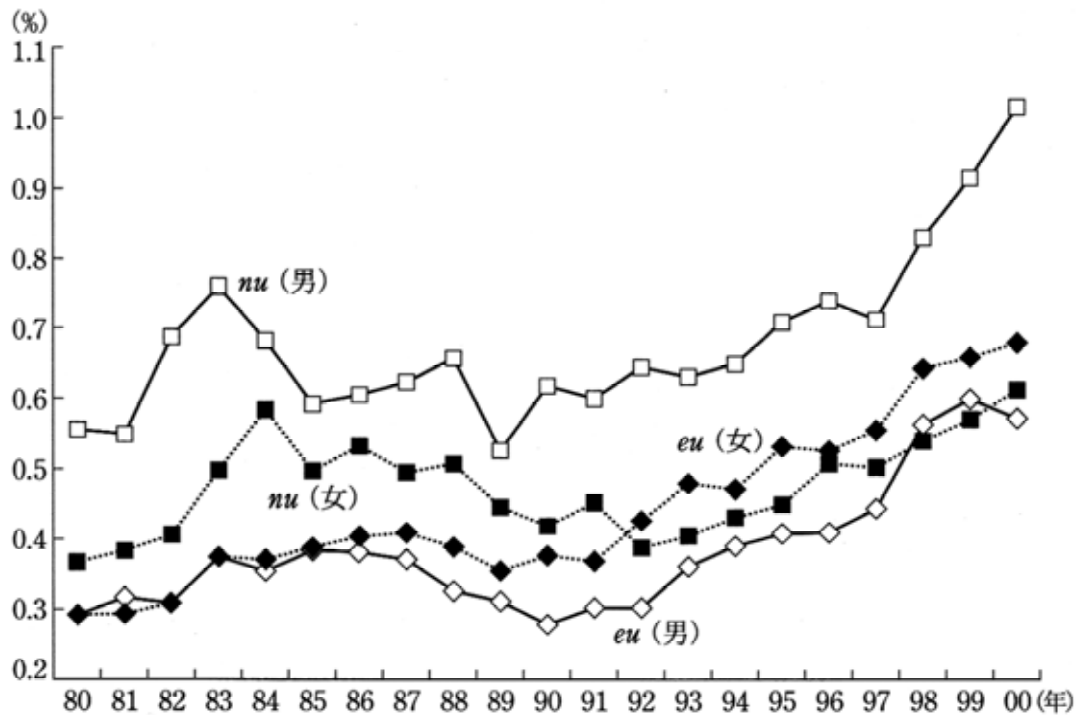
(出所) 総務省「労働力調査」より作成。

図表2 各状態間フローの概念図



(注) 本稿では、人数は大文字(例:就業(E)から失業(U)への移動 = EU)
 推移確率は小文字(例:就業(E)から失業(U)への推移確率 = $EU / E = eu$)
 で表す。

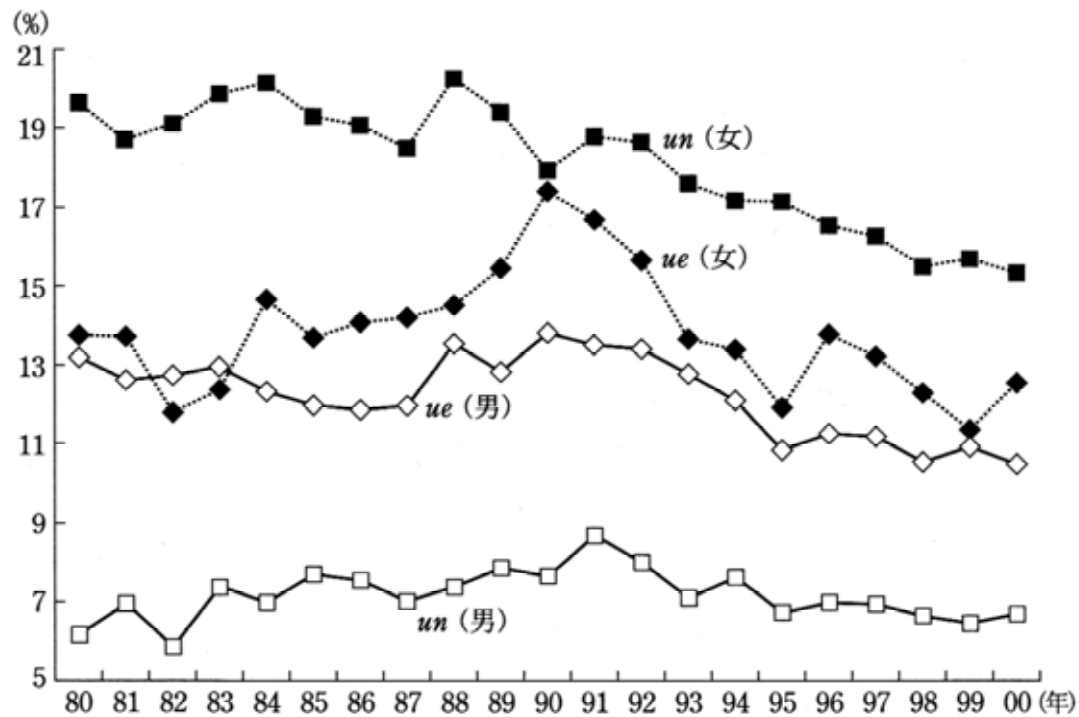
図表3 失業への推移確率



資料：『労働力調査』(総務省統計局)

出所：太田・照山(2003a)

図表4 失業からの推移確率



資料：『労働力調査』(総務省統計局)

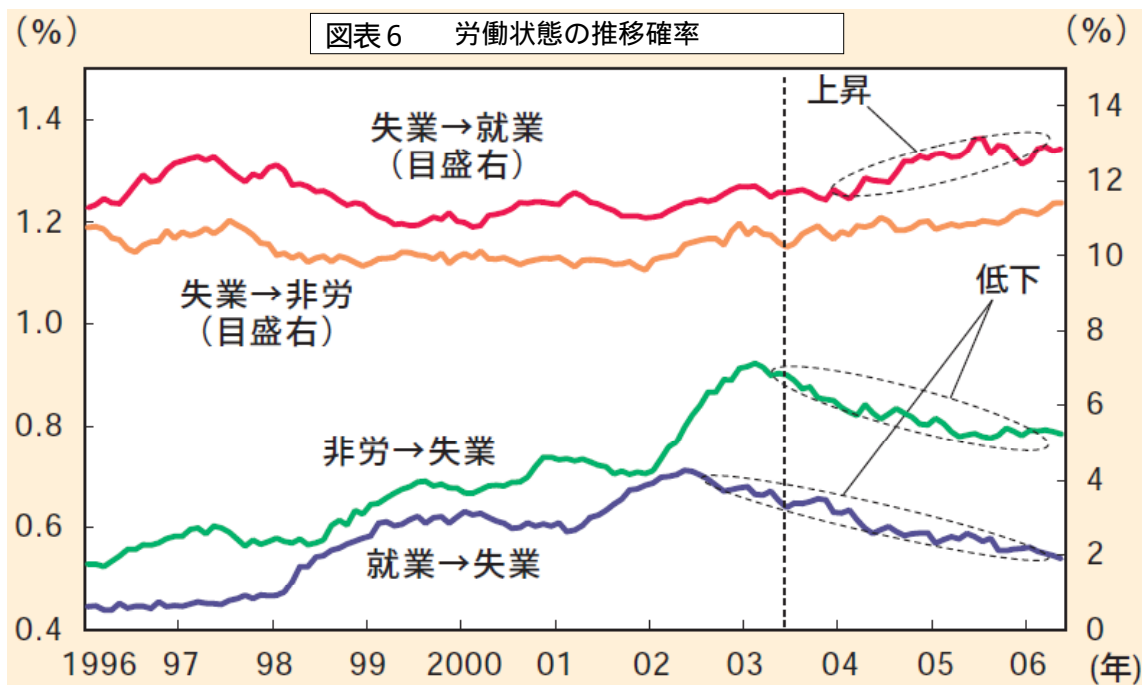
出所：太田・照山(2003a)

(出所)太田(2005)の図3 - 2、3 - 3を抜粋。

図表5 1990～2000年失業率変化の要因分解

	(単位: %)		
	男女計	男性	女性
失業率(定常状態1990年)	2.2	2.1	2.2
失業率(定常状態2000年)	4.8	5.0	4.6
上昇幅(1990～2000年)	2.7	2.9	2.4
	上昇幅の分解		
eu(「就業 失業」の確率)	1.2	1.5	0.9
	[46.0]	[51.7]	[39.6]
ue(「失業 就業」の確率)	0.6	0.6	0.5
	[22.1]	[20.0]	[21.5]
un(「失業 非労働力」の確率)	0.2	0.2	0.3
	[8.7]	[5.9]	[11.5]
nu(「非労働力 失業」の確率)	0.6	0.6	0.6
	[22.4]	[21.3]	[26.8]
g(労働力人口の成長率)	0.0	0.0	0.0
	[0.8]	[0.8]	[0.9]
l(労働力率)	0.0	0.0	0.0
	[0.0]	[0.2]	[-0.3]
合計	2.6	2.8	2.3
	[100]	[100]	[100]

(注)[]は寄与度を表す。
 (出所)太田(2005)の表3-3を抜粋して一部修正。



(出所)内閣府「平成18年経済財政白書」から抜粋。

1. 総務省「労働力調査」により作成。
 2. フローデータはストックベースの数値と整合性がとれるように修正。
 (「昭和60年 労働経済の分析」と同じ方法により修正)
 3. フローデータは12ヶ月累計値。男女計の値。
 4. 推移確率 = $\frac{t\text{月のフローデータ(12ヶ月累計値)}}{t-1\text{月のストックデータ(12ヶ月累計値)}}$
- 例
 就業→失業 = $\frac{t\text{月の就業→失業(12ヶ月累計値)}}{t-1\text{月の就業者数(12ヶ月累計値)}}$

図表7 Sorrentino(1995)による失業率の国際比較

	U - 1	U - 2	U - 3	U - 4	U - 5	U - 6	U - 7
日本	1.2	0.6	1.9	1.9	2.4	3.3	7.3
米国	2.2	3.5	6.5	6.5	6.8	9.2	10.1
英国	7.5	2.7	11	11	9.9	11.7	12.3
ドイツ	5	2.4	5.9	5.9	6.2	6.6	N.A.
フランス	8.1	4.6	10.4	10.4	10	12.3	12.7
カナダ	4.6	5.5	9.7	9.7	9.8	12.3	13
イタリア	7.3	0.9	8.1	8.1	8	10.2	15.9

(注)

1. U-1～U-7の定義は以下のとおり。

U-1: 長期失業者(失業期間が13週間以上の失業者 / 労働力人口)

U-2: 失職者率(失職者 / 労働力人口)

U-3: 25歳以上失業者(25歳以上失業者 / 労働力人口)

U-4: フルタイム失業者率(フルタイム雇用を希望する失業者 / フルタイム労働力人口)

U-5: 従来型失業率(「就業をしておらず、就業可能で、求職活動をしている者(レイオフ、就職内定者含む)」 / 労働力人口)

U-6: 経済的な理由でパートタイム就業をしている者を含む失業率(「フルタイム雇用を希望する失業者」+「パートタイム雇用を希望する失業者の1/2」+「経済的な理由によりパートタイム就業をしている者の1/2」 / 「労働力人口」-「パートタイム人口の1/2」)

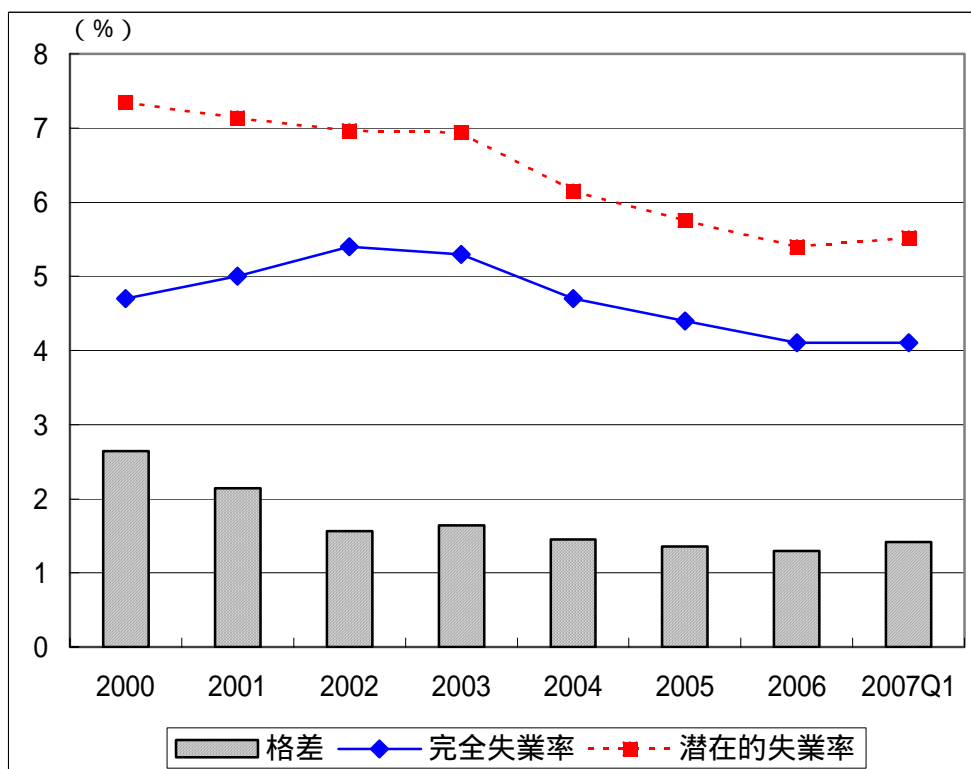
U-7: 求職意欲喪失者を含む失業率(U-6の分子と分母に、それぞれ「就業意欲はあるものの、求職活動を行っていない者」を足し併せたもの)

2. 日本(1984-93年)、ドイツ(1985-93年)、イタリア(1986-93年)、米国・英国・フランス・カナダ(1983-93年)の平均値。

3. ドイツは、1992-93年のデータは統合ドイツ、それ以前は西ドイツのもの。

(出所)黒田(2004)の表2-1を抜粋。

図表8 潜在的失業率の推移



(注)「潜在的失業率」とは、非労働力人口のうち、就職希望があり「すぐにつける」と回答している者を失業者に含めた場合の失業率。

(出所)総務省「労働力調査」「労働力特別調査」より作成。

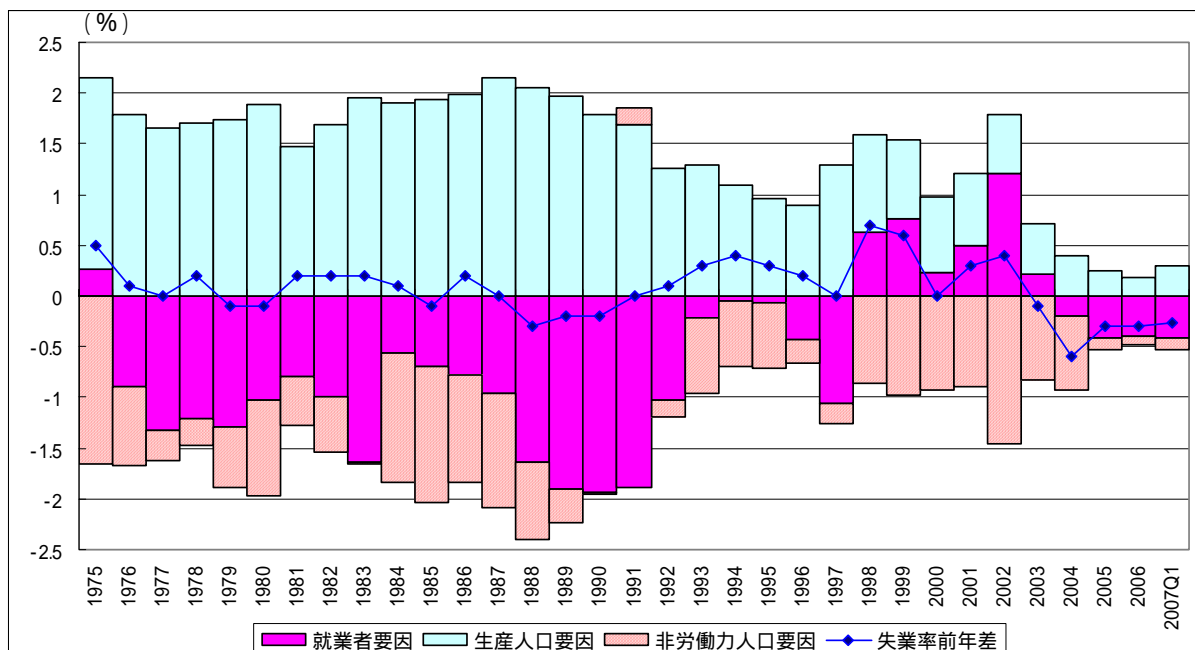
図表9 「すぐつける」就業希望者の求職活動の有無等

(単位: %)

	1年以内の求職活動	前職あり	前職ありの人の 離職時期別構成比			前職の離職時期別 1年以内の求職活動の割合		
			1年未満	1~3年前	過去3年 より以前	1年未満	1~3年前	過去3年 より以前
1985	28.4	78.9	27.9	25.6	46.5	45.8	40.9	20.0
1990	26.7	82.2	18.9	18.9	62.2	42.9	42.9	17.4
1995	46.8	83.3	30.5	22.9	46.7	65.6	50.0	34.7
2000	46.5	82.5	23.6	21.2	55.2	74.4	45.7	38.5
2001	46.8	85.1	-	-	-	-	-	-
2002	66.1	83.5	-	-	-	-	-	-
2003	64.5	83.5	-	-	-	-	-	-
2004	65.7	83.3	-	-	-	-	-	-
2005	64.9	84.0	-	-	-	-	-	-
2006	65.2	83.1	-	-	-	-	-	-
2007Q1	61.5	85.4	-	-	-	-	-	-

(出所) 2001年以前は、総務省「労働力特別調査(2月調査)」(2000年以前は、黒田(2004))、
 2002年以降は「労働力調査」。

図表10 失業率前年差の要因分解



(注) 失業率の要因分解は以下の方法により算出。

$$U_r = U/L \quad \text{また} \quad U = L - E \quad L = F - nL \quad \text{より}$$

$$\Delta U_r = \{ \Delta(L - E) \cdot L - (L - E) \Delta L \} / L^2$$

$$= -\Delta E / L + E \Delta F / L^2 - E \Delta nL / L^2$$

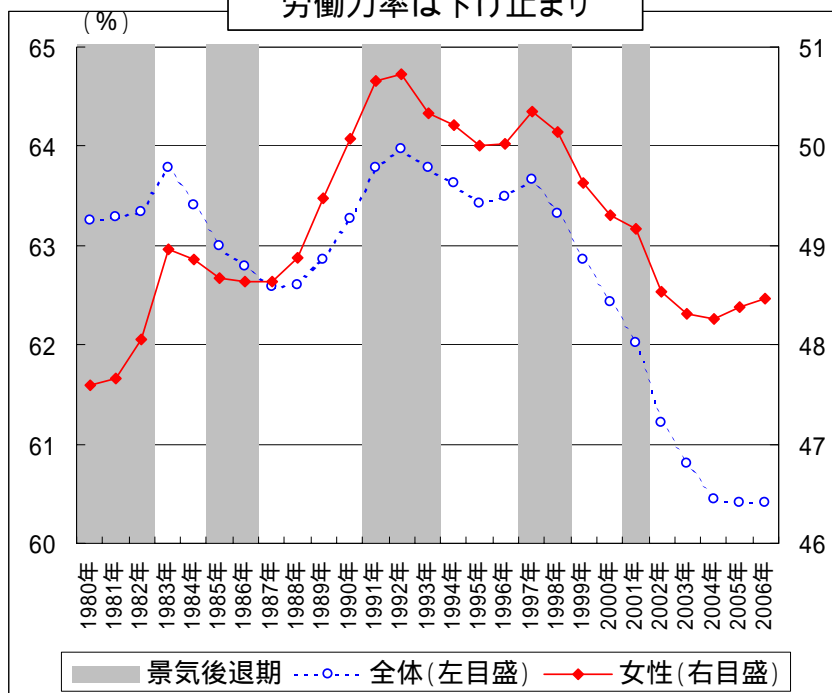
(就業者要因) (生産人口要因) (非労働力人口要因)

U_r : 失業率 F : 生産人口 L : 労働力人口 nL : 非労働力人口 E : 就業者 U : 失業者

(出所) 総務省「労働力調査」より作成。

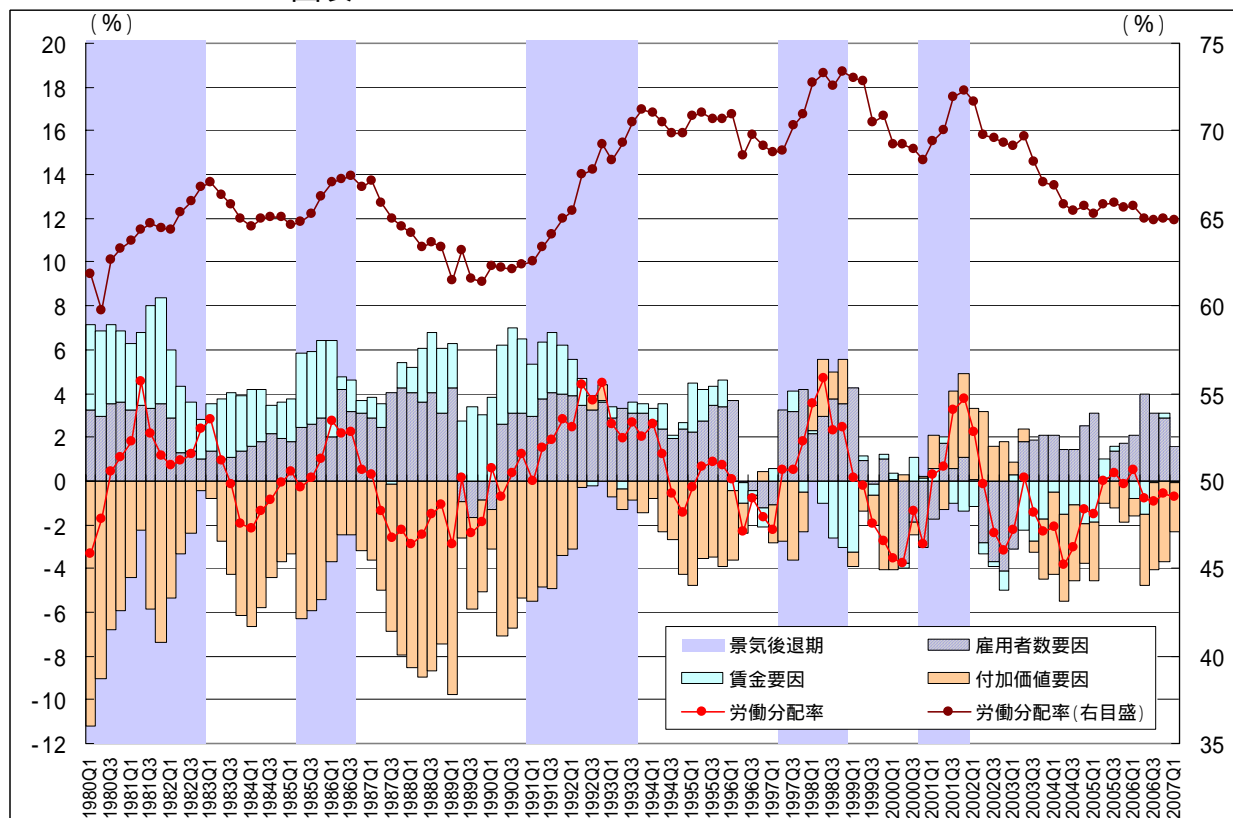
図表 11

労働力率は下げ止まり



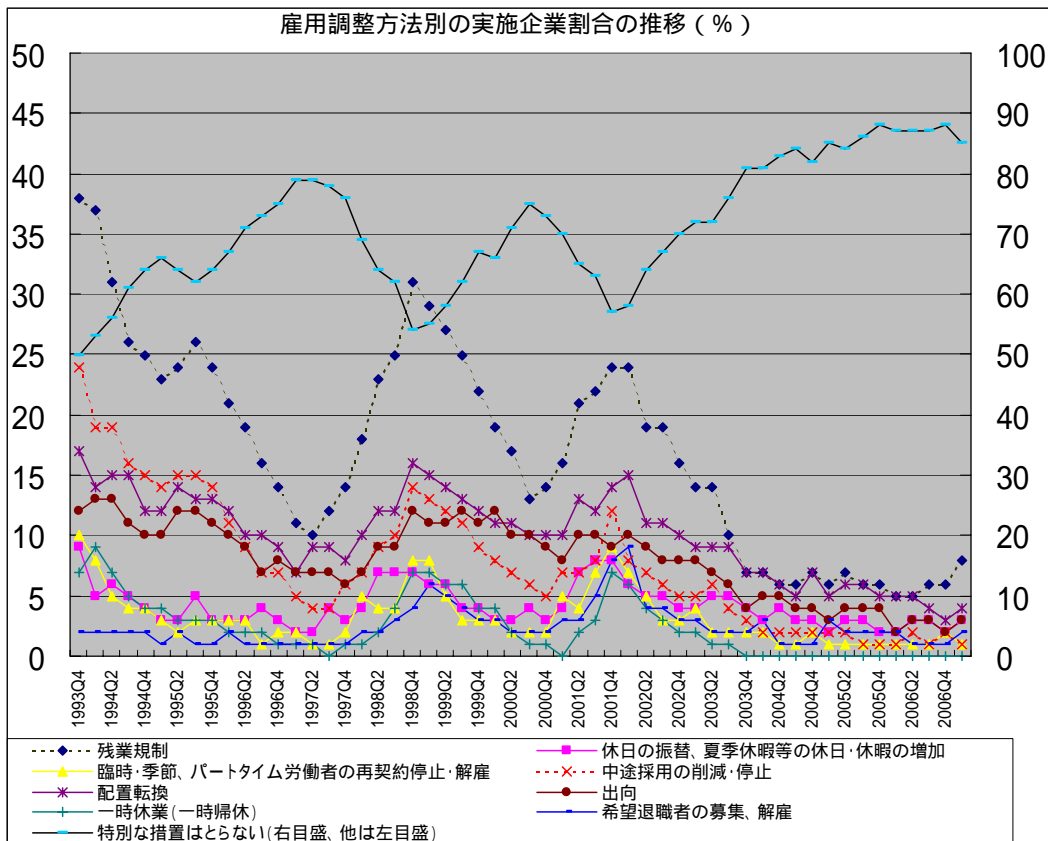
(出所) 総務省「労働力調査」より作成。

図表 12 労働分配率前年差の要因分解



(出所) 財務省「法人企業統計季報」より作成

図表 13



(出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

図表 14

雇用調整期における調整方法別実施割合の伸び (対前年比幅)

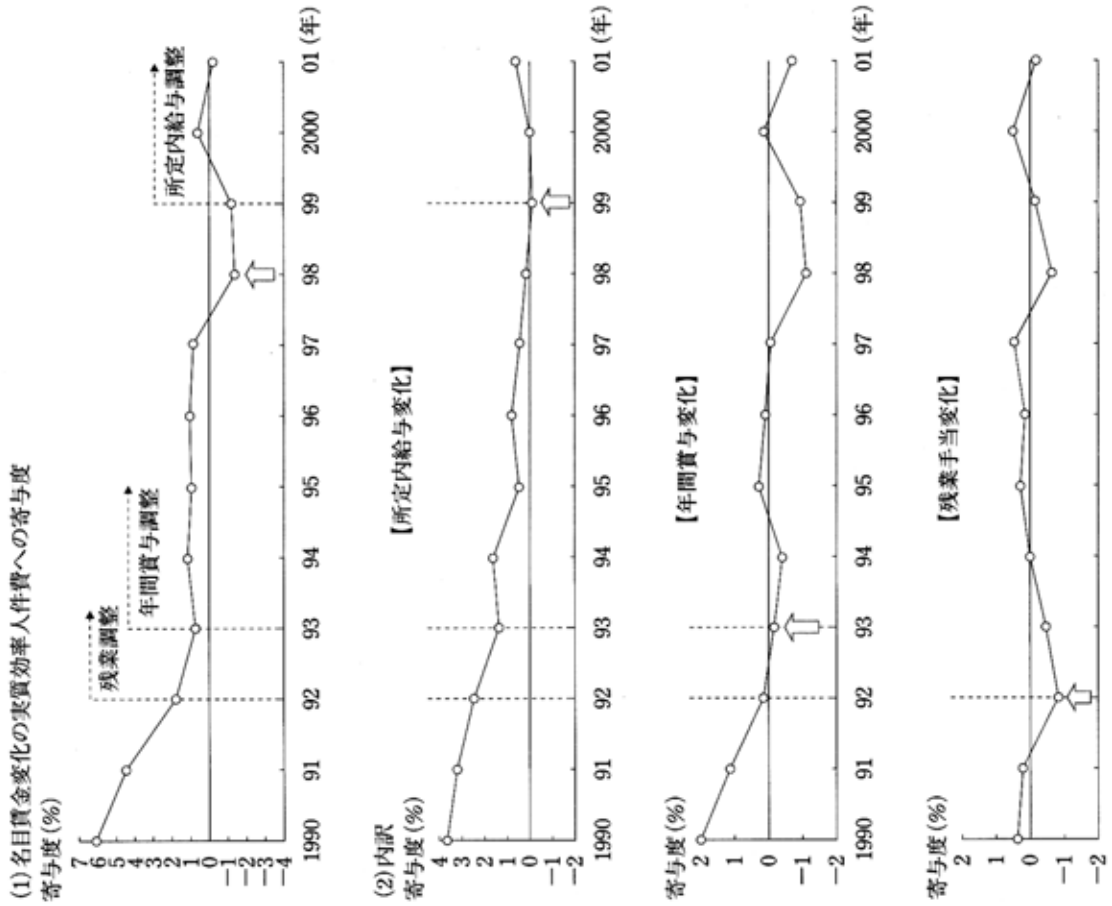
(単位: %)

	雇用調整の方法 (複数回答)									特別な措置はとらない
	残業規制	休日・振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加	臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇	中途採用の削減・停止	配置転換	出向	一時休業 (一時帰休)	希望退職者の募集、解雇		
1998Q1	7	2	3	2	3	0	0	1	-10	
1998Q2	13	5	3	5	3	2	1	1	-15	
1998Q3	13	3	3	6	3	2	4	2	-16	
1998Q4	17	4	6	8	8	6	6	3	-22	
1999Q1	11	2	3	6	5	4	6	4	-14	
1999Q2	4	-1	1	3	2	2	4	3	-6	
2001Q2	4	4	2	0	2	0	0	1	-6	
2001Q3	9	4	5	2	2	0	2	3	-12	
2001Q4	10	5	7	7	4	0	6	6	-16	
2002Q1	8	2	2	1	5	2	6	6	-12	
2002Q2	-2	-2	1	0	-2	-1	2	1	-1	

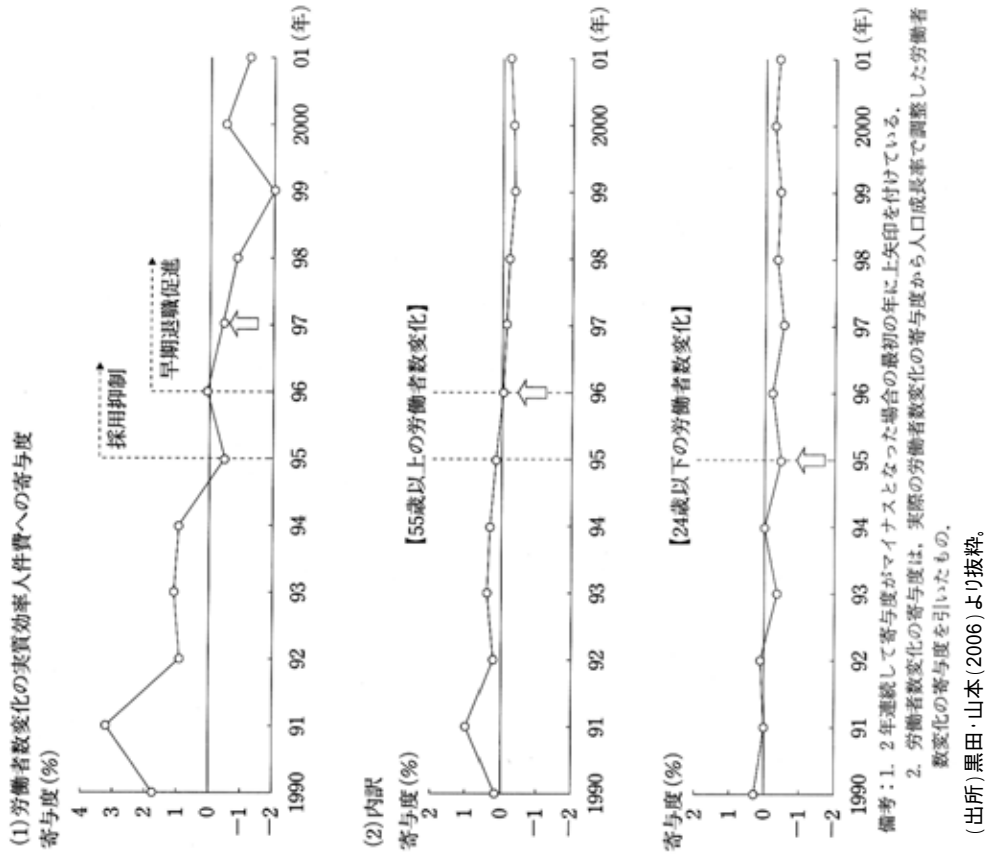
(注) 「雇用調整期」とは、「特別な措置をとらない」企業の割合が対前年比で2期以上連続でマイナスになった時期。

(出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。

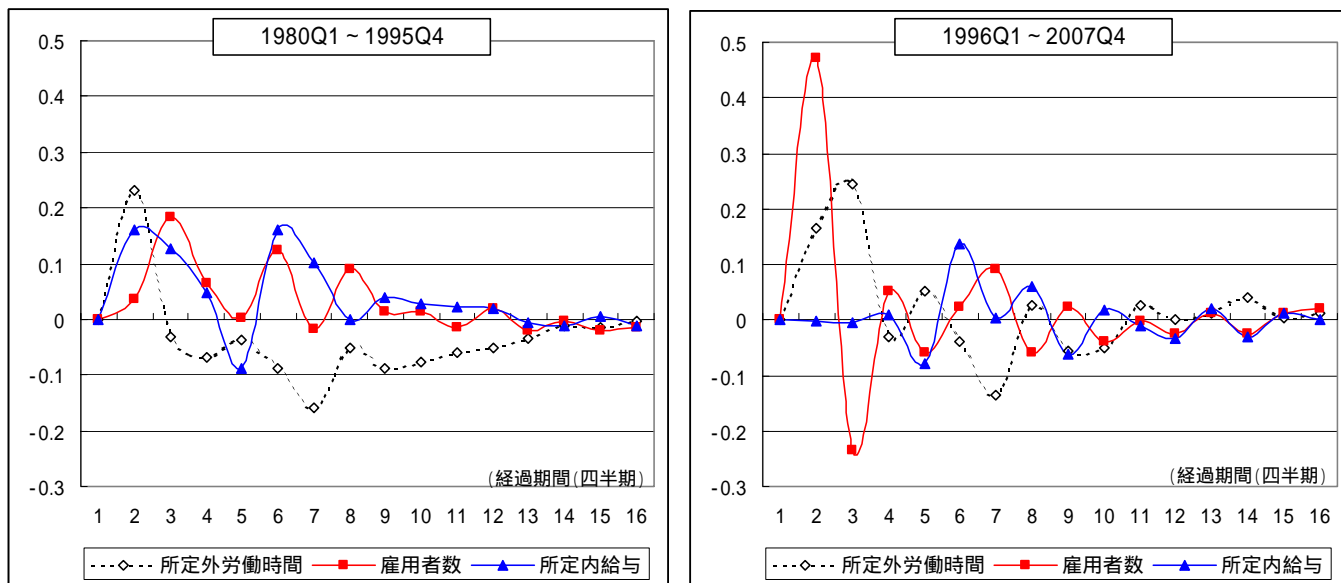
図表15
名目賃金変化の内訳と調整のタイミング



図表16
労働者数変化の内訳と調整のタイミング



図表 17 インパルス応答関数 (GDPの前期比伸び率の変化に対する反応)



(注) 各変数は、前期差をとって定常性を確保している。縦軸は、GDPの前期比(%)に1標準偏差単位のショックを与えた場合の、他の変数の反応を示しており、Eviews4.1によるデフォルトの算出結果を各変数の標準偏差で除した値を表示している。横軸は、ショックを与えた後の経過期間(四半期単位)を表している。

図表 18 日本の雇用調整速度の推移、アメリカとの比較

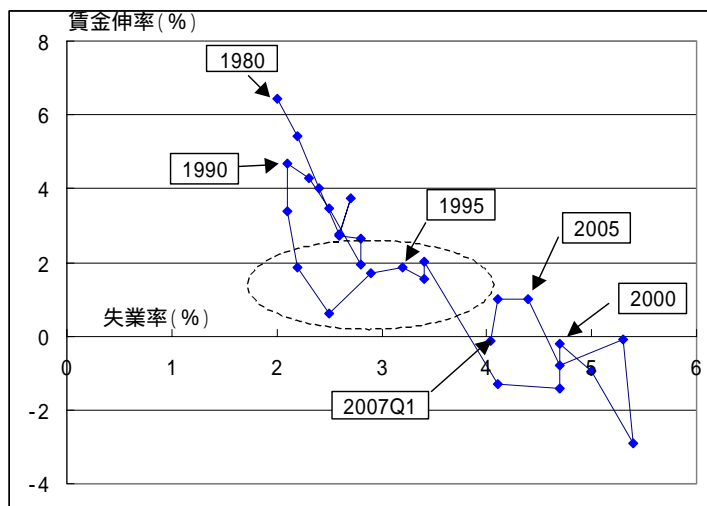
	日本				(参考)アメリカ(樋口(2001)より)		
	全期間	1963 73	1974 90	1991 2006	1960-73	1974-84	1985-99
定数項 (<i>t</i> 値)	0.059 (0.283)	1.657 (1.158)	0.443 (1.060)	2.347 (5.708)	1.684	3.517	5.240
前期の雇用者数 (<i>t</i> 値)	0.900 (23.872)	0.774 (2.702)	0.679 (5.063)	0.500 (2.810)	0.718	0.315	0.264
実質GDP (<i>t</i> 値)	0.116 (2.974)	-0.055 (-0.474)	0.209 (2.688)	0.123 (2.864)	0.195	0.508	0.392
実質賃金 (<i>t</i> 値)	-0.058 (-2.383)	0.080 (0.080)	-0.035 (-0.965)	0.027 (0.027)	-0.069	0.048	-0.088
R2	0.998	0.990	0.996	0.950	0.992	0.990	0.994
D.W	1.223	2.306	1.696	1.178	1.519	1.086	1.084
雇用調整係数	0.100	0.226	0.321	0.500	0.282	0.685	0.736

図表 19 雇用調整の速さ(人員・時間調整)

	人員ベース	延べ労働投入量
アメリカ	0.958	1.180
旧西ドイツ	0.524	0.916
イギリス	0.715	0.899
日本	0.379	0.703

(注) 1982Q1～1991Q4の、季節調整済みデータの前期比変化率に関する標準偏差。「延べ労働量」は労働時間を加味。
(出所) 大橋・中村(2004)

図表 20 賃金伸び率と失業率の関係



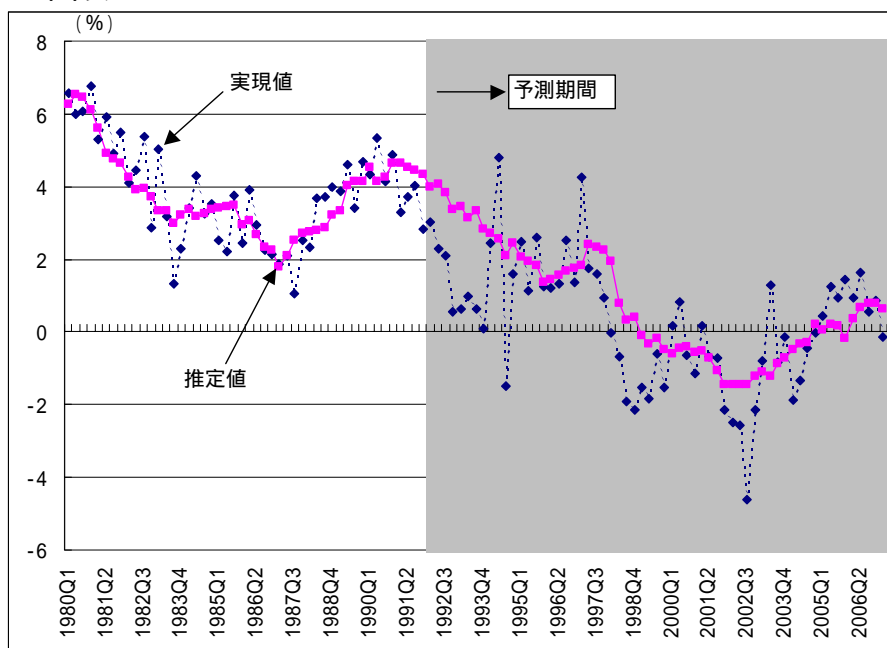
(注) 賃金率は、現金給与総額の前年比。
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」より作成。

図表 21 賃金関数(賃金版フィリップス曲線)

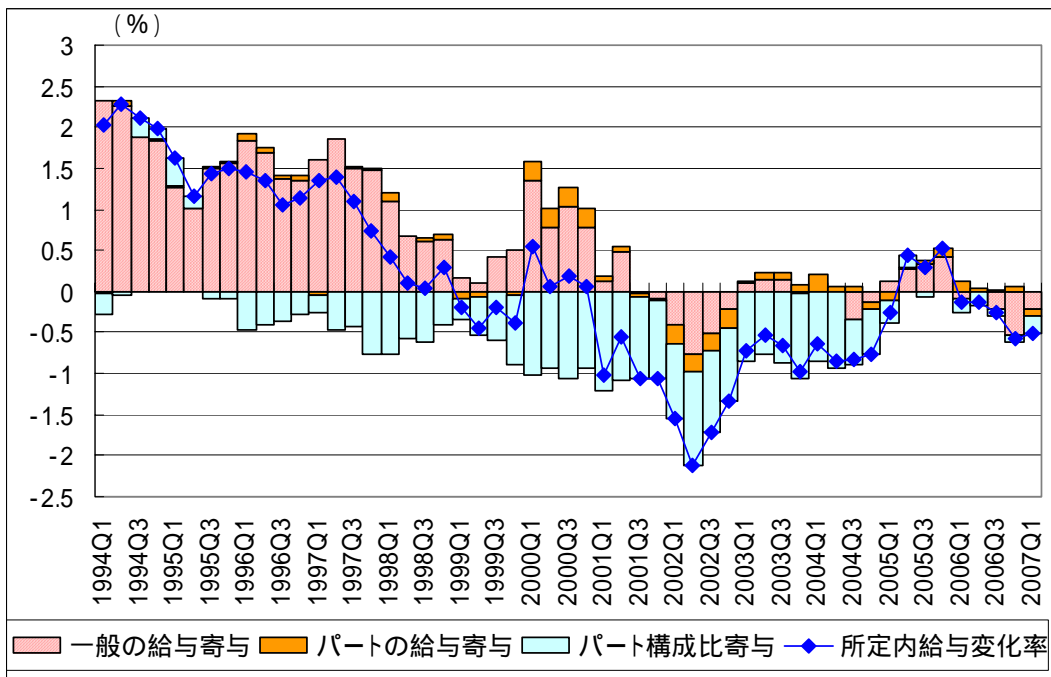
	全期間	1980Q1 - 1991Q4		(参考)	
		1980Q1 - 1991Q4	1992Q1 - 2007Q1	1992Q1 - 1997Q4	1998Q1 - 2007Q1
定数項 (<i>t</i> 値)	5.313 (9.185)	5.967 (3.610)	4.851 (4.487)	1.062 (0.512)	6.719 (2.425)
消費者物価上昇率 (<i>t</i> 値)	0.447 (5.424)	0.385 (4.529)	0.060 (0.214)	0.124 (0.348)	-0.056 (-0.121)
失業率 (<i>t</i> 値)	-1.224 (-8.295)	-1.309 (-2.156)	-1.145 (-4.462)	0.171 (0.262)	-1.562 (-2.58)
R2	0.752	0.654	0.438	-0.088	0.212
D.W.	1.234	1.799	1.307	2.235	0.933

(注) CUSUMテストでは1980Q1-2007Q1のうち、1991～1992年頃に構造変化。1997-98年で分離する統計的根拠はない。

図表 22 1991年までの関係が、1992年以降もある程度妥当

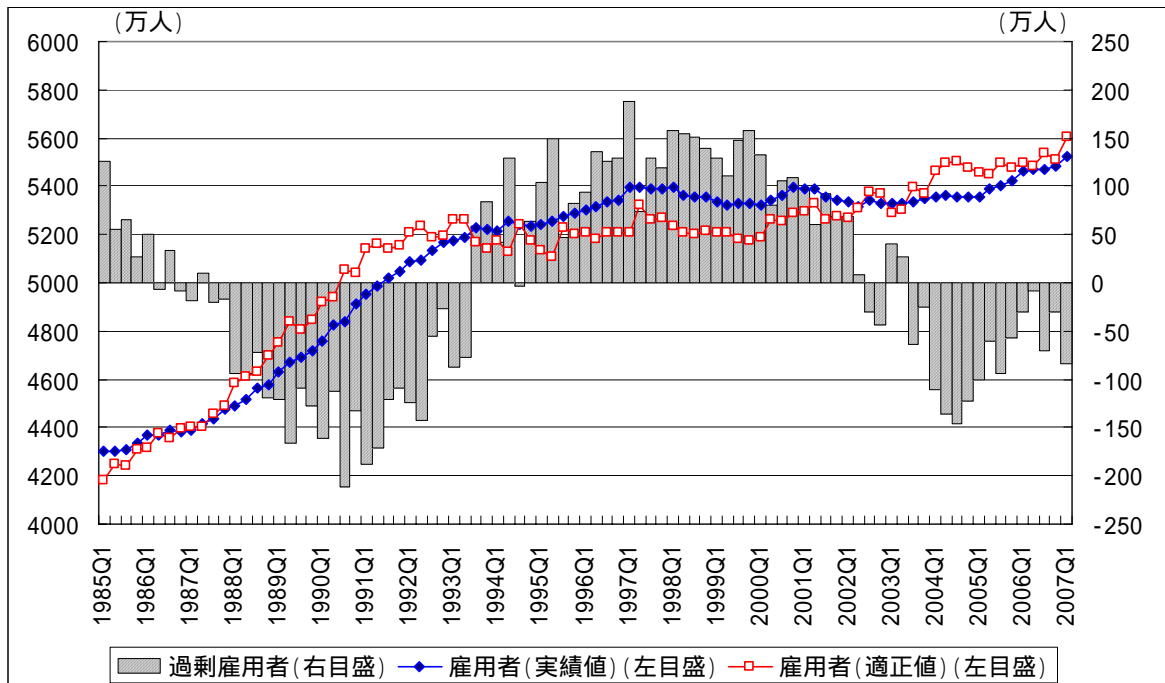


図表 23 所定内給与変化(前年比)の要因分解



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
 (注) 算出方法は、平成17年労働経済白書に依った。

図表 24 過剰雇用量の推移



(注) 推計式は以下のとおり。()内はt 値、(-1)は1期前の数値。推計期間は1985Q1 ~ 2007Q1。

$$\text{Log(LW/GDP)} = -4.52369 - 0.0076222 * (\text{GDP} - \text{GDP}(-1)) / \text{GDP}(-1)$$

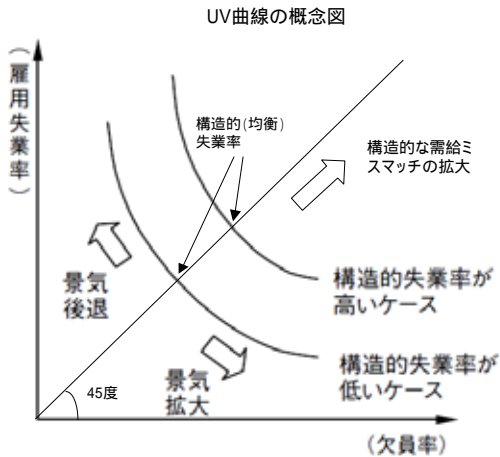
$$(-2632.56) \quad (-4.37)$$

$$-0.848859 * \text{log(W/PGDP)} + 0.000869002 * \text{DIL}(-1) \quad R^2=0.935584$$

$$(-35.35) \quad (10.13)$$

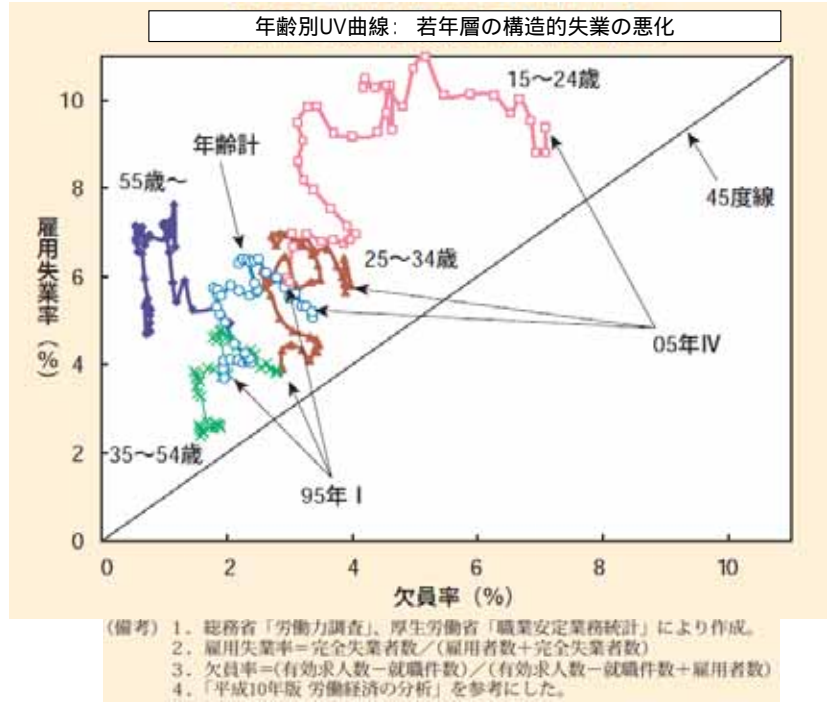
LW: 雇用者数、W: 賃金、PGDP: GDPデフレーター、DIL: 雇用判断DI(日銀全国短観)

図表 25

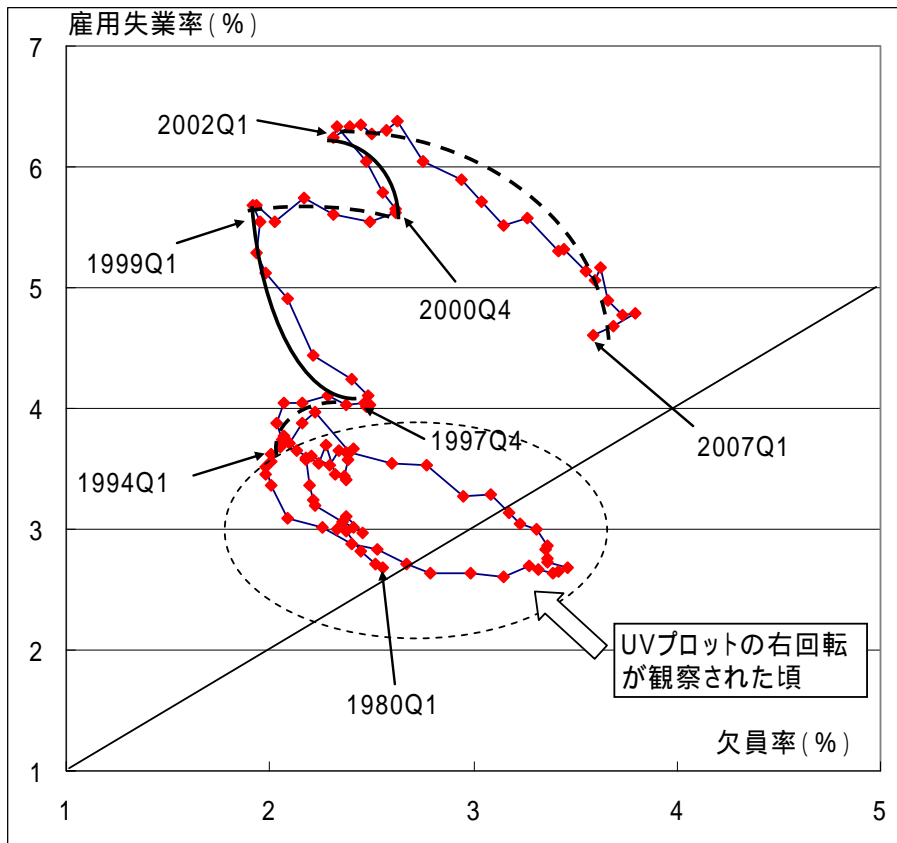


(出所) 内閣府「平成13年経済財政白書」から抜粋・追記。

図表 26



図表 27 UVプロットの推移と景気循環の関係



(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業業務安定統計」から作成。(作成方法は、労働経済白書と同様。)

(注) 実線は景気後退期、破線は景気拡大期。

図表 28 構造的要因を加味した構造的失業率の試算

構造変化を係数ダミーで表す

推計式: $\log(ur) = \alpha + \beta_1 \log(vr) + \beta_2 \log(ur(-1))$
 ur: 雇用失業率
 vr: 欠員率
 ur(-1): 前期の雇用失業率

推計期間	1980Q1 ~ 2007Q1		
1	-0.08	(-2.68)	1982Q3 ~ 1983Q3に係数ダミー 1996Q1 ~ 1997Q2に係数ダミー 上記以外の時期
2	-0.09	(-3.15)	
3	-0.09	(-5.69)	
	0.99	(95.36)	
adjR ²	0.99		
S.E.	0.03		
D.W	1.93		

(注) Eviews4.1のN-Step Forecast Testで構造変化期間を判定し、係数ダミーを追加。

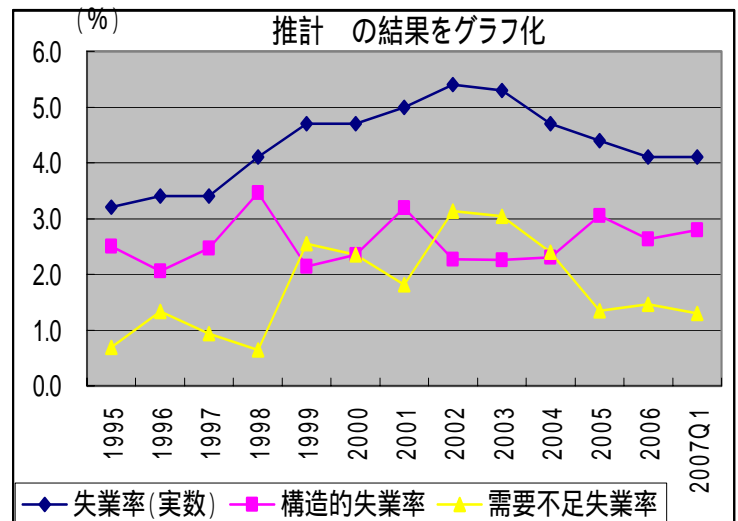
構造変化を明示的な説明変数で表す

推計式: $\log(ur) = \alpha + \beta_1 \log(vr) + \beta_2 sanji + \beta_3 part + \beta_4 \log(ur(-1))$
 ur: 雇用失業率
 vr: 欠員率
 sanji: 第三次産業比率(就業者数)
 part: パートタイム比率
 ur(-1): 前期の雇用失業率

推計期間	1990Q1 ~ 2007Q1			
	推計(1)		推計(2)	
1	-0.1109	(-4.34)	-0.1216	(-5.40)
	0.0124	(1.99)	0.0078	(2.24)
2	-0.0033	(-0.89)		
	0.9170	(30.23)	0.9122	(30.61)
adjR ²	0.99		0.99	
S.E.	0.02		0.02	
D.W	2.08		2.04	

構造的失業率の試算結果

	失業率 (実数)	推計		推計	
		構造的失 業率	需要不足 失業率	構造的失 業率	需要不足 失業率
1995	3.2	2.5	0.7	2.6	0.6
1996	3.4	2.1	1.3	2.4	1.0
1997	3.4	2.5	0.9	2.7	0.7
1998	4.1	3.5	0.6	3.2	0.9
1999	4.7	2.1	2.6	2.7	2.0
2000	4.7	2.4	2.3	2.9	1.8
2001	5.0	3.2	1.8	3.5	1.5
2002	5.4	2.3	3.1	3.1	2.3
2003	5.3	2.3	3.0	3.1	2.2
2004	4.7	2.3	2.4	3.1	1.6
2005	4.4	3.1	1.3	3.5	0.9
2006	4.1	2.6	1.5	3.2	0.9
2007Q1	4.1	2.8	1.3	2.8	1.3



図表 29 産業別雇用失業率の試算 (%)

年	非農林業計	建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店	サービス業
1990	1.4	1.3	1.5	2.1	1.7	1.1
1991	1.5	1.7	1.2	1.6	2.0	1.3
1992	1.5	1.8	1.3	1.6	1.8	1.5
1993	1.8	1.5	1.9	1.6	2.2	1.8
1994	2.2	2.2	2.1	1.8	2.4	2.3
1995	2.3	2.3	2.2	2.9	2.7	2.1
1996	2.5	2.4	2.5	2.7	2.9	2.4
1997	2.5	2.6	2.4	2.6	3.0	2.3
1998	2.7	2.6	2.8	3.1	2.7	2.5
1999	3.5	3.6	3.8	4.4	3.9	3.0
2000	3.4	3.9	3.9	3.4	4.0	2.8
2001	2.9	3.5	3.1	2.7	3.8	2.4
2002	3.7	4.4	4.8	4.3	3.7	3.1

資料：2001年までは「労働力調査特別調査」(各年2月)。
2002年は「労働力調査詳細結果」(1-3月平均)。
(出所)(独)労働政策研究・研修機構の資料より抜粋。

図表 30 常用雇用者の産業別、職業別入職超過数

	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	運輸・通信従事者	生産工程・労務作業者	保安職業従事者、その他の職業従事者	合計	合計
	1996 - 2000年									
鉱業	-0.5	-0.8	0.0	0.3	0.2	-0.2	-4.3	0.0	-5.4	-6.8
建設業	-0.2	-53.0	-71.7	-14.1	12.9	25.6	-144.1	-29.6	-274.3	-681.2
製造業	-13.1	-164.5	-74.0	-1.7	7.2	0.6	-789.3	-75.6	-1110.4	-1006.2
電気・ガス・熱供給・水道業	2.1	-10.7	0.1	0.7	0.2	-0.2	-0.9	-0.1	-8.4	-31.4
運輸・通信業	-19.3	-44.9	7.5	1.4	30.0	-40.4	-12.2	-7.8	-100.6	-205.7
卸売・小売業、飲食店	24.6	-150.8	-116.6	-207.6	47.8	5.0	-67.9	-30.7	-496.0	-507.9
金融・保険業	1.8	-37.1	-2.4	-34.0	-14.6	-2.5	1.9	3.7	-83.3	-70.1
不動産業	0.1	-0.7	-8.6	5.0	-1.6	0.3	4.2	-0.7	-1.9	-18.7
サービス業	125.9	-61.5	94.2	-9.8	59.4	-8.3	51.7	42.9	294.5	158.4
合計	121.3	-524.1	-186.4	-259.8	141.4	-20.0	-960.9	-98.0	-1785.9	-2369.5
2001 - 2005年										
合計	80.9	-707.8	60.1	-684.9	303.1	-77.9	-1547.6	204.6	-2369.5	

(出所)厚生労働省「雇用動向調査」、児玉・樋口(2005)より作成。

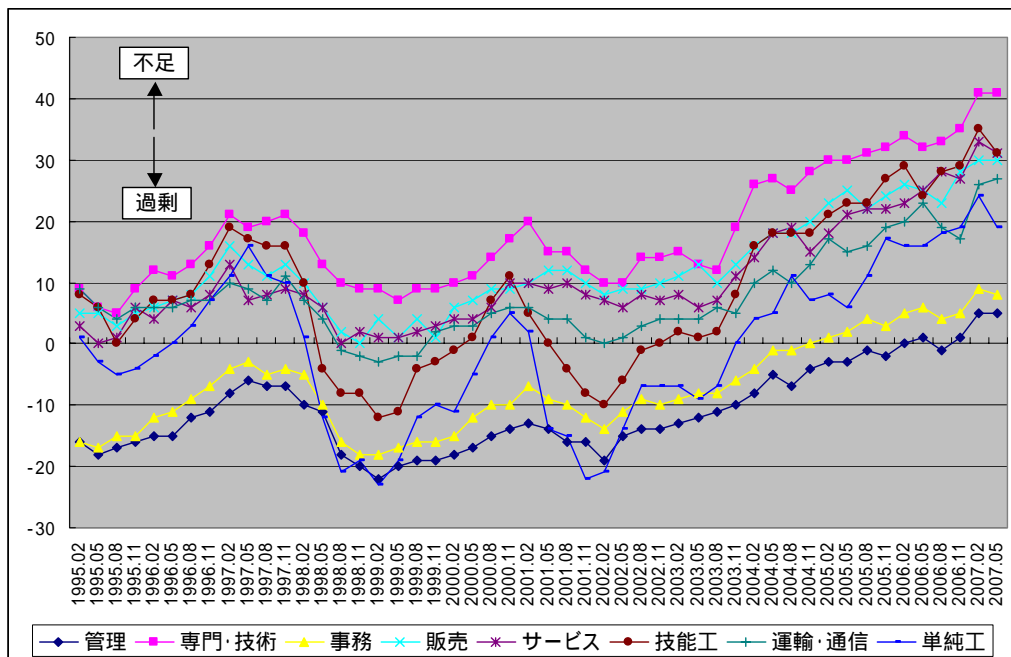
図表 31 サービス業等で多い職種

	建設業	製造業	卸売・小売業	飲食店、宿泊業	サービス
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者	5.3	6.7	2.0	0.3	32.9
管理的職業従事者	5.4	3.5	3.4	1.5	2.3
販売従事者	5.1	6.4	50.8	10.6	3.2
サービス職業従事者	0.1	0.2	3.3	75.8	14.2
保安職業従事者	0.1	0.1	0.0	0.2	4.9
農林漁業作業者	0.5	0.0	0.1	0.0	0.3
運輸・通信従事者	1.1	0.7	0.5	0.1	1.7
生産工程・労務作業者	67.4	67.7	19.0	5.7	12.5

商品販売、事務等 給仕・接客、調理等 保健・医療、教員、マスコミ、調査、広告等

(出所)総務省「平成14年就業構造基本調査」より作成。

図表 32 職種別労働者過不足判断D.I.の推移(調査産業計)



(出所)厚生労働省「労働経済動向調査」より作成。
(注)「不足」と答えた企業の割合から「不足」と答えた企業の割合を引いたもの。

図表 33 超過求人数の多い職種(パートタイムを含む常用)

	2004年		2005年		2006年		(参考)2007年	
	差	倍率	差	倍率	差	倍率	差	倍率
職業計	-5,534,857	0.80	-2,223,242	0.92	399,417	1.02	1,122,266	1.05
専門的・技術的職業	946,664	1.27	1,754,428	1.51	2,467,721	1.74	2,634,011	1.82
機械・電気技術者	537,392	3.75	627,724	4.45	680,080	5.05	548,657	4.50
情報処理技術者	400,179	2.47	558,420	3.22	646,201	3.69	581,595	3.51
保健師、助産師、看護師	209,087	1.43	293,020	1.59	467,636	1.94	610,555	2.31
建築・土木・測量技術者	67,691	1.18	271,088	1.79	305,688	2.00	232,211	1.86
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	174,639	4.70	178,499	4.60	205,538	5.31	223,575	5.74
社会福祉専門の職業	-118,730	0.82	11,026	1.02	178,887	1.25	325,827	1.44
医療技術者	83,318	1.71	105,996	1.86	131,022	2.04	145,062	2.13
管理的職業	-55,654	0.48	-39,197	0.62	-30,119	0.65	-26,285	0.67
事務的職業	-5,063,312	0.32	-4,780,808	0.36	-4,409,162	0.39	-4,174,913	0.40
営業・販売関連事務の職業	153,563	1.49	184,272	1.55	187,032	1.56	143,231	1.45
生産関連事務の職業	5,354	1.05	11,830	1.10	37,862	1.35	40,141	1.39
販売の職業	184,850	1.05	381,912	1.11	666,885	1.21	809,433	1.27
商品販売の職業	-100,470	0.97	113,989	1.03	391,428	1.13	552,709	1.19
販売類似の職業	285,320	3.55	267,923	3.41	275,457	3.56	256,725	3.35
サービスの職業	1,147,335	1.59	1,512,425	1.81	1,788,497	2.02	1,948,727	2.17
接客・給仕の職業	862,012	2.91	987,616	3.29	1,062,814	3.59	1,107,171	3.82
飲食物調理の職業	94,026	1.13	272,024	1.38	423,030	1.63	490,622	1.76
生活衛生サービスの職業	226,757	2.45	190,444	2.17	165,231	2.06	163,268	2.06
保安の職業	413,539	2.84	492,010	3.67	502,930	4.18	480,994	4.32
農林漁業の職業	-41,622	0.66	-33,116	0.71	-21,567	0.80	-17,441	0.83
運輸・通信の職業	71,813	1.07	312,922	1.32	438,569	1.49	509,597	1.61
自動車運転の職業	76,452	1.08	291,150	1.33	407,058	1.52	473,158	1.65
通信の職業	16,140	1.66	22,961	1.91	31,320	2.33	34,035	2.50
生産工程・労務の職業	-1,672,632	0.80	-507,290	0.93	364,892	1.05	262,814	1.04
金属加工の職業	248,947	1.75	344,785	2.14	413,640	2.46	403,362	2.45
電気機械器具組立・修理の職業	291,102	1.60	204,135	1.41	322,413	1.73	234,852	1.56
輸送用機械組立・修理の職業	190,323	1.78	236,628	1.92	233,543	1.94	201,122	1.83
運搬労務の職業	-3,843	0.99	122,822	1.18	229,601	1.35	213,946	1.34
建設躯体工事の職業	170,329	3.77	205,000	5.14	180,208	5.52	176,271	5.82

(出所)厚生労働省「労働市場年報」より作成。
(注)2006年の超過求人数の多い職種を抜粋。2007年は、1～4月合計を年率換算。各年の左欄は超過求人数、右欄は有効求人倍率。

図表 34 雇用形態別雇用者数

(単位：万人)

	雇用者	役員を除く雇用者	正規の職員・従業員		非正規の職員・従業員		パート・アルバイト	派遣社員・契約社員・嘱託・その他		派遣社員	
労働力調査特別調査	1984年	4195	3936	3333 (84.7)	604 (15.3)	440 (11.2)	164 (4.2)	-	-		
	1985年	4259	3999	3343 (83.6)	655 (16.4)	499 (12.5)	156 (3.9)	-	-		
	1986年	4322	4056	3383 (83.4)	673 (16.6)	523 (12.9)	150 (3.7)	-	-		
	1987年	4327	4048	3337 (82.4)	711 (17.6)	561 (13.9)	150 (3.7)	-	-		
	1988年	4422	4132	3377 (81.7)	755 (18.3)	599 (14.5)	156 (3.8)	-	-		
	1989年	4571	4269	3452 (80.9)	817 (19.1)	656 (15.4)	161 (3.8)	-	-		
	1990年	4690	4369	3488 (79.8)	881 (20.2)	710 (16.3)	171 (3.9)	-	-		
	1991年	4877	4536	3639 (80.2)	897 (19.8)	734 (16.2)	163 (3.6)	-	-		
	1992年	5030	4664	3705 (79.4)	958 (20.5)	782 (16.8)	176 (3.8)	-	-		
	1993年	5115	4743	3756 (79.2)	986 (20.8)	801 (16.9)	185 (3.9)	-	-		
	1994年	5139	4776	3805 (79.7)	971 (20.3)	800 (16.8)	171 (3.6)	-	-		
1995年	5169	4780	3779 (79.1)	1001 (20.9)	825 (17.3)	176 (3.7)	-	-			
1996年	5237	4843	3800 (78.5)	1043 (21.5)	870 (18.0)	173 (3.6)	-	-			
1997年	5349	4963	3812 (76.8)	1152 (23.2)	945 (19.0)	207 (4.2)	-	-			
1998年	5338	4967	3794 (76.4)	1173 (23.6)	986 (19.9)	187 (3.8)	-	-			
1999年	5277	4913	3688 (75.1)	1225 (24.9)	1024 (20.8)	201 (4.1)	-	-			
2000年	5267	4903	3630 (74.0)	1273 (26.0)	1078 (22.0)	194 (4.0)	33 (0.7)	-			
2001年	5342	4999	3640 (72.8)	1360 (27.2)	1152 (23.0)	208 (4.2)	45 (0.9)	-			
労働力調査詳細結果	2002年	5297	4891	3486 (71.3)	1406 (28.7)	1023 (20.9)	383 (7.8)	39 (0.8)	-		
	2003年	5317	4941	3444 (69.7)	1496 (30.3)	1092 (22.1)	404 (8.2)	46 (0.9)	-		
	2004年	5333	4934	3380 (68.5)	1555 (31.5)	1106 (22.4)	449 (9.1)	62 (1.3)	-		
	2005年	5324	4923	3333 (67.7)	1591 (32.3)	1095 (22.2)	496 (10.1)	95 (1.9)	-		
	2006年	5393	5002	3340 (66.8)	1663 (33.2)	1121 (22.4)	542 (10.8)	121 (2.4)	-		
	2007年	5521	5120	3393 (66.3)	1726 (33.7)	1165 (22.8)	561 (11.0)	121 (2.4)	-		

(出所)2001年以前は「労働力調査特別調査(2月)」、2002年以降は「労働力調査」第一四半期平均。

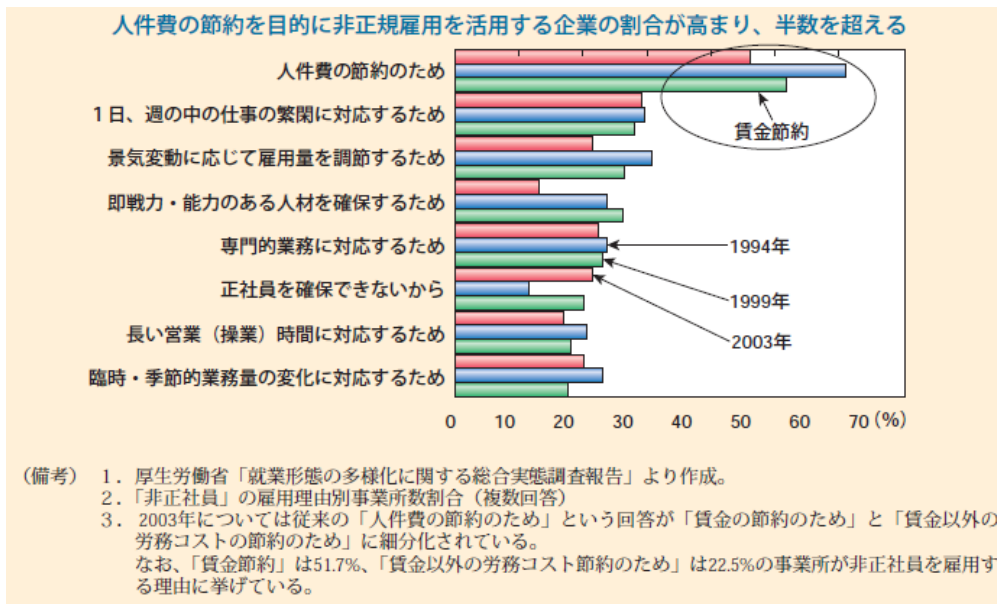
(注)()内は、雇用者総数(役員を除く)に対する割合(%)。

図表 35 現在の雇用形態を選択した理由(非正規雇用者)(複数回答)

	1995年	2001年	2003年
自分の都合の良い時間(日)に働きたいから	55.0	50.0	30.9
勤務時間・日数が短いから	24.0	31.2	23.2
賃金・待遇が良いから	9.3	8.4	8.9
仕事の内容に興味を持てたから	19.6	23.8	-
すぐ辞められるから	8.4	6.2	-
正社員として働ける会社がないから	13.7	21.1	25.8
家事・育児の事情で正社員として働けないから	15.4	14.0	22.6
病人・老人等の介護で正社員として働けないから	1.7	1.8	-
体力的に正社員として働けないから	5.9	4.9	5.3
友人・知人がパート等で働いているから	6.9	5.9	-
その他	10.7	11.1	-
不明	-	0.5	-
2003年調査のみの質問			
専門的な資格・技能を活かせるから			14.5
組織にしがらみたくないから			8.6
就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたいから			9.5
簡単な仕事で責任も少ないから			9.4
家計の補助、学費等を得たいから			35.0
通勤時間が短いから			28.1
自分で自由に使えるお金を得たいから			24.6
その他			3.4

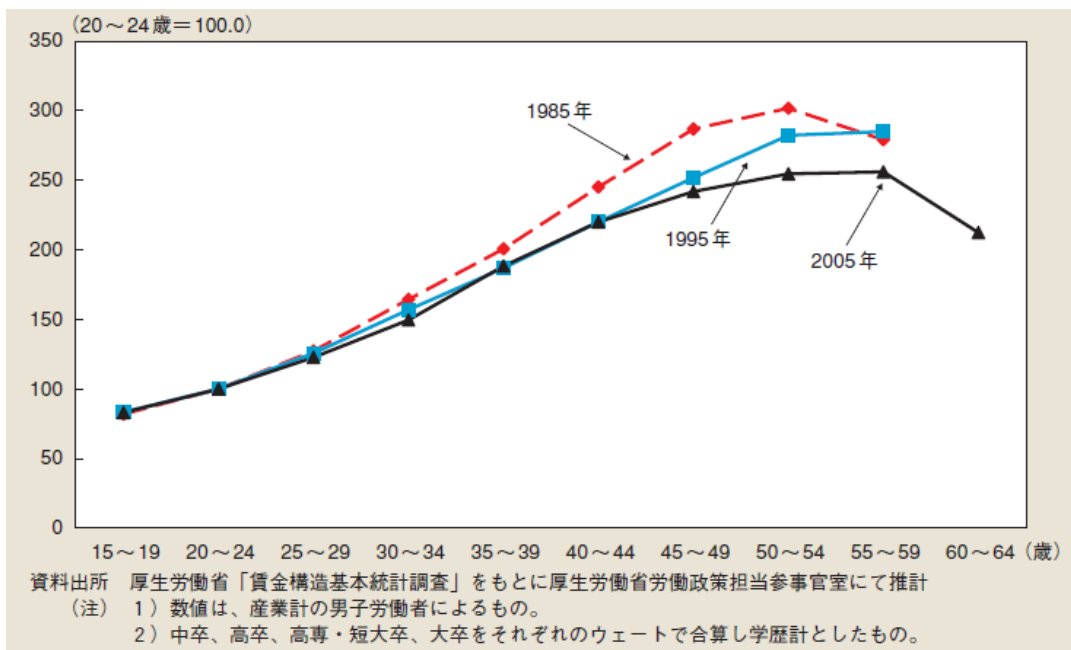
(出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合調査」より作成。

図表 36 非正規雇用者の雇用理由



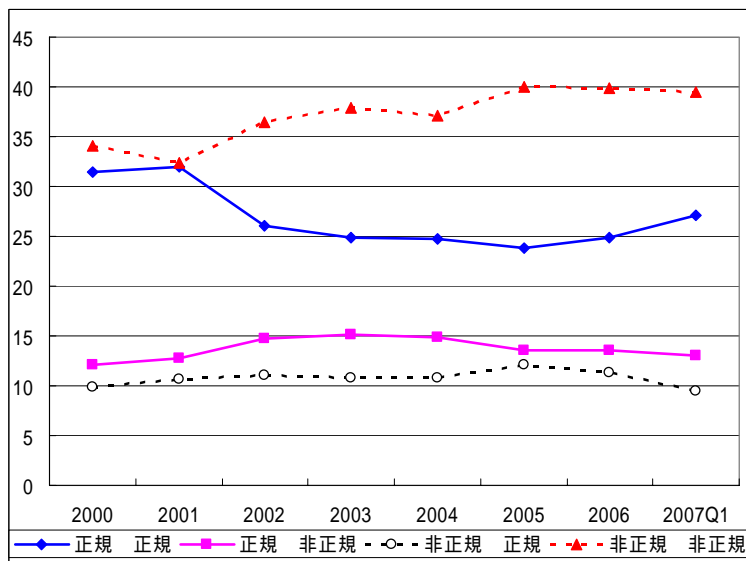
(出所) 内閣府「平成18年度経済財政白書」より抜粋。

図表 37 標準労働者（同一企業への連続勤務者）の賃金カーブ



(出所) 厚生労働省「平成18年労働経済白書」より抜粋。

図表 38 転職者に占める雇用形態間移動の比率



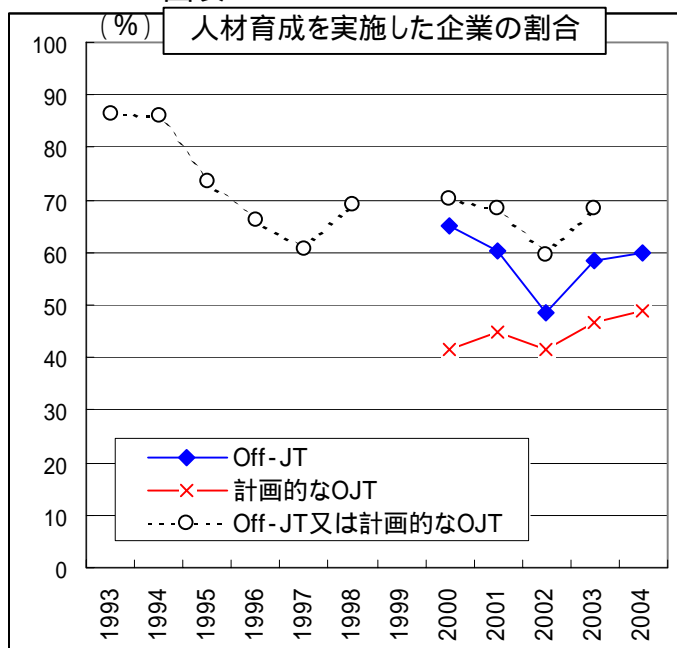
(出所) 総務省「労働力調査」「労働力特別調査」より作成。
(注) 「過去1年以内の離職者で調査時点で雇用者である者」に対する比率。

図表 39 仕事につけない理由別の離職者数 (万人)

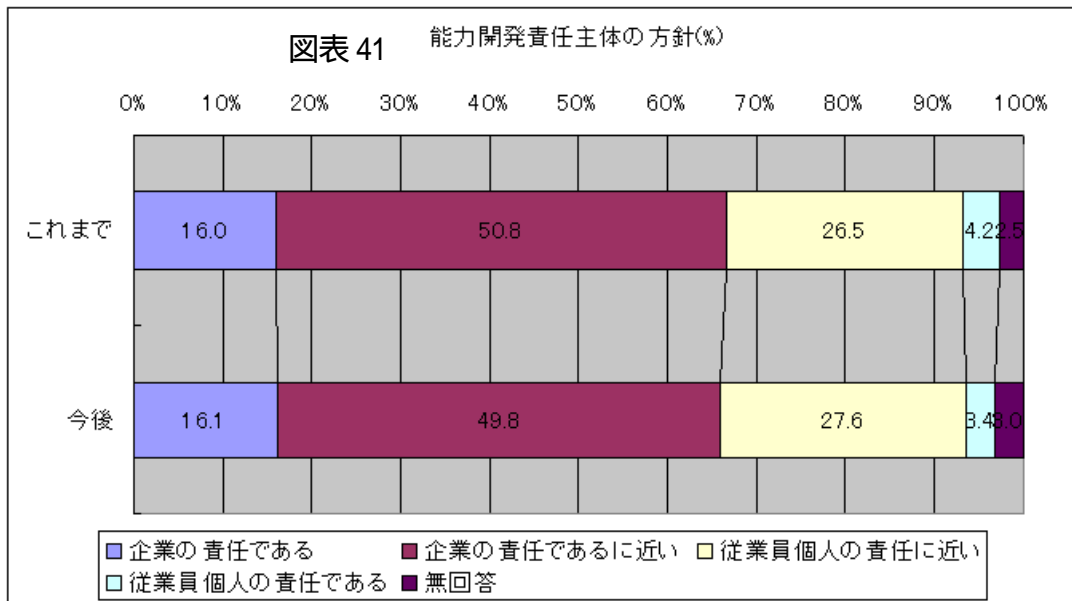
	2001.8	2002	2003	2004	2005	2006
賃金・給料が希望とあわない	27 (12.3)	28 (10.3)	24 (9.3)	21 (9.3)	20 (9.4)	21 (10.7)
勤務時間・休日などが希望とあわない	29 (13.2)	27 (9.9)	27 (10.4)	27 (11.9)	27 (12.7)	26 (13.2)
求人年齢と自分の年齢とがあわない	79 (35.9)	79 (29.0)	78 (30.1)	71 (31.4)	60 (28.3)	52 (26.4)
自分の技術や技能が求人要件に満たない	16 (7.3)	23 (8.5)	22 (8.5)	20 (8.8)	20 (9.4)	18 (9.1)
希望する種類・内容の仕事がない	100 (45.5)	106 (39.0)	109 (42.1)	97 (42.9)	91 (42.9)	86 (43.7)
条件にこだわらないが仕事がない	32 (14.5)	37 (13.6)	38 (14.7)	31 (13.7)	24 (11.3)	21 (10.7)
その他	42 (19.1)	47 (17.3)	49 (18.9)	45 (19.9)	49 (23.1)	49 (24.9)
合計	220 (100.0)	272 (100.0)	259 (100.0)	226 (100.0)	212 (100.0)	197 (100.0)

(出所) 厚生労働省「労働力調査」、旧労働省「労働力調査特別調査」より作成。

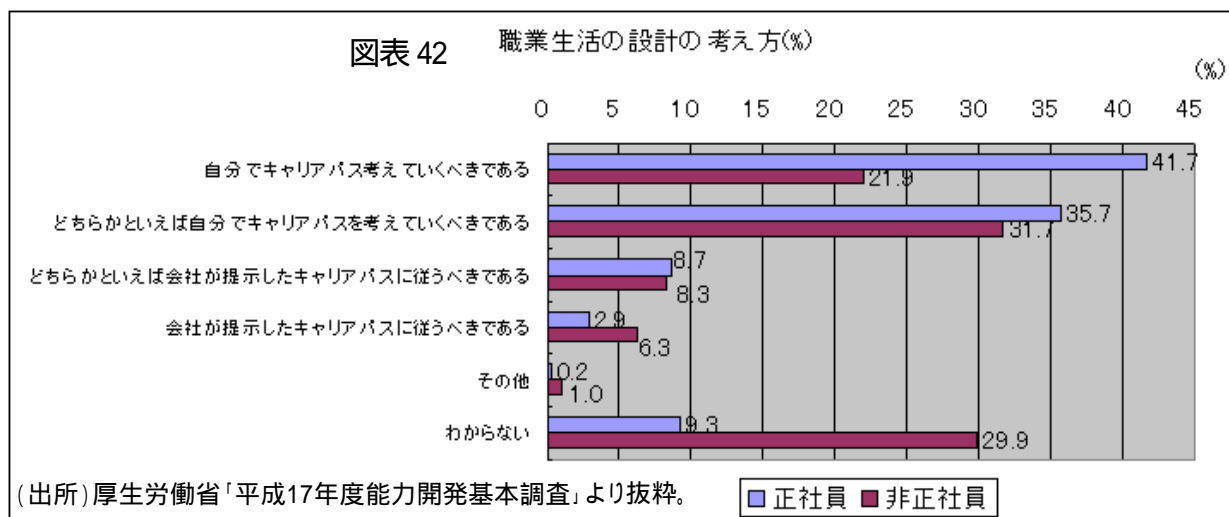
図表 40



(出所) 厚生労働省「能力開発基本調査」より作成。



(出所)厚生労働省「平成17年度能力開発基本調査」より抜粋。



図表 43 先進国における雇用対策支出の対国民総支出比

(単位: %)

年	日本		アメリカ		イギリス		ドイツ		フランス	
	1990 - 91	2002 - 03	1990 - 91	2002 - 03	1990 - 91	2002 - 03	1990	2002	1990	2002
失業率	2.1	5.4	5.4	5.8	5.8	5.1	4.9	9.6	8.9	8.8
1 公共職業紹介	0.03	0.18	0.07	0.04	0.18	0.17	0.22	0.23	0.12	0.18
2 教育訓練	0.03	0.04	0.08	0.03	0.21	0.02	0.38	0.32	0.33	0.23
3 若年対策	-	-	0.03	0.02	0.17	0.13	0.04	0.10	0.20	0.40
4 給与助成	0.07	0.08	0.01	0.01	0.02	0.03	0.17	0.22	0.09	0.35
5 障害者対策	-	0.01	0.04	0.03	0.02	0.02	0.23	0.30	0.06	0.09
6 失業給付	0.22	0.50	0.47	0.57	0.94	0.37	1.09	2.10	1.29	1.63
7 早期退職	-	-	-	-	-	-	0.02	0.03	0.55	0.17
積極的雇用対策 (1~5の合計)	0.13	0.29	0.23	0.14	0.60	0.37	1.04	1.18	0.80	1.25
消極的雇用対策 (6~7の合計)	0.22	0.51	0.47	0.57	0.94	0.37	1.11	2.13	1.84	1.81
合計	0.35	0.80	0.70	0.71	1.54	0.75	2.15	3.31	2.64	3.06

(出所)OECD“Employment Outlook”

図表 44

OECD(1994)“Jobs Strategy”の概要 (労働政策研究・研修機構(2004)の記述より)

適切なマクロ経済政策の策定

経済が停滞している国では、まず景気回復に焦点を当てるべきであり、中期的には財政基盤の強化を主要目標にし、同時に財政支出項目の見直しが重要である。

技術的ノウハウの創造と普及の促進

基礎研究への投資、国際協力による規模の経済性の確保、知的所有権と国際規格の協定作成など科学技術の創造と普及を阻害する要因の除去が求められる。

労働時間の柔軟性拡大

労働法上の様々な障害の除去、公的部門のパートタイム労働の拡大、所得税制の家計単位から個人単位への変更、早期退職の金銭的インセンティブの除去が具体的な内容である。

企業家精神の発揮できる環境の醸成

新規開業コストの引き下げ、手続き要件の簡素化、小企業の成長のための各種情報の提供、資金調達を容易にする仕組みの開発が求められる。

賃金と労働コストの弾力化

最低賃金制度を物価スライド制にする、賃金以外の労働コストの削減、パートタイム労働者などの雇用に促進されるような税制・社会保障制度の確立、団体交渉による決定力に柔軟性を持たせ、企業の自由裁量度を高めることなどが求められる。

雇用保障規定の改正

中央レベルでの法律や労働協約では、差別的な解雇に対しては厳しく、経済的に必要な解雇に対しては緩やかにする。同時に、有期雇用を普及させることも重要である。

積極的労働市場政策

公共職業安定機関の機能を改善する。職業紹介・カウンセリング、給付、労働市場プログラムの各機能を統合させること、給付申請者に求職活動を継続させること、民間職業紹介機関に補完的役割を認めること、訓練プログラムの実践化、個別化、雇用創出のための補助金を長期失業者や若年失業者などの救済を中心とすることなどが求められる。

労働者の技能と能力の向上

就職前教育訓練プログラムの強化、円滑な新卒者の就職、生涯教育のための制度(Off-JT、助成金制度など)が求められる。

失業保険給付および関連給付制度の改革

受給資格要件の厳格化、低賃金でも勤労所得が少しでもあるほうが得な制度にする(Making Work Pay)、長期失業には積極的労働市場プログラムへの参加を条件とする、公共職業安定機関の情報システムの改善などが求められる。

製品市場の競争の向上

製品市場の競争を強化して、独占的な制限を減らし、インサイダー・アウトサイダーのメカニズムを弱め、その一方でより革新的でダイナミックな経済に貢献できるようにする。

図表 45 OECD(2006) “Boosting Jobs and Incomes” の概要 (OECD東京センター資料より)

A. 適切なマクロ経済政策を設定する

- A.1 マクロ経済政策は物価の安定と持続可能な公的財政を目指し、金利を低水準にとどめ、投資と労働生産性を高めるようにすべき。それは雇用に潜在的に好ましい効果をもたらず経済成長を強めるもの。国家財政の状況が許せば、公的財政の改善は、減税や、成長と雇用に最も好ましい影響のある分野の支出増加に活用されるかもしれない。
- A.2 マクロ経済政策は、①経済の安定化により、マイナスのショックが持続して過渡的な失業が増加するリスクを減らすこと、②構造改革の成果が確実にもたらされること、のために用いられるべき。このために必要なものとして、
- ・ 金融政策は、物価上昇・下落の両方のショックに対応して中期的な物価安定を追求するとともに、その目的の中で可能な範囲で、経済活動の安定を目指すべき。
 - ・ 財政政策は、健全な公的財政の回復・維持を目指し、必要に応じ現実的に可能な場合に裁量的政策により補完されて自動安定化機能が機能しうるようにすべき。このことは特に、この目的のために金融政策を発動できない国において重要である。

B. 労働市場への参加や求職活動への障壁を取り除く
良く設計された失業給付制度と積極的労働市場政策を実施する

- B.1 失業給付の所得代替率と給付期間は、働くことの可能な者に給付される社会援助給付と同様、①過度に求職活動の意欲を喪失させることのないような水準に設定され、②特に比較的手厚い場合は、良く設計された「就労化」政策の一部として、働く準備の基準に照らし厳しい条件付きのものとすべき。適度の給付制限も、就労戦略の一部であるべき。
- B.2 職業紹介サービスは、失業者にきめ細かな面接、求職活動の支援を提供するべき。積極的労働市場プログラムへの参加は、グループ(例、統合の困難に直面している移民、不利な状況に置かれている若年者や高齢者の求職者)に応じた一定期間の失業状態を経過した後は、強制的なものであるべき。職業紹介サービスは、これらの役割を遂行するだけの十分な資源を有し、その機能は良く統合されるべき。
- B.3 職業紹介サービスのパフォーマンスは、長期的な雇用や給付件数への影響に基づいて評価されるべき。積極的労働市場プログラムは定期的に厳格に評価され、非効率的なプログラムが停止するように、そしてプログラムの組み合わせが求職者と労働市場のニーズに合ったものとなるようにすべき。

その他の非雇用給付を、働くことをより目指したものとす

- B.4 実際に働く能力がある者が労働市場を離れ疾病・障害給付の受給者となることを避けるため、真に給付が必要な者を十分に保護する一方で、給付決定段階での方策が強化されるべき。それら給付の受給者の働く能力がどの程度あるのかが定期的にチェックされるべき。働く能力がある者には、労働市場への適応策を伴ったリハビリテーションが利用できるようにすべき。働く能力が十分にある者には、求職活動の支援や仕事に戻る経済的インセンティブが提供されるべき。
- B.5 公的な早期引退のスキームは段階的に廃止され、公的・私的年金その他の福祉制度は早期に労働市場から退出するインセンティブとならないように改革されるべき。

家庭に優しい取組を促進する

- B.6 家庭に優しい政策は、育児支援を含め、また、仕事と家庭生活の調和を助けるような労働時間の取組と同様に実施され、家庭における責任を有する者の就業に当たっての障壁が取り除かれるようにすべき。

税制やその他の移転プログラムを、働くことが得になるように調整する

- B.7 働くことが、給付の受給と比べて経済的に魅力的なものであるべき。そのため、税制・給付制度の改革や対象を絞った在職中給付により、過度の課税の歪みや公的財政への悪影響をもたらしつづつ、働くことが得になるようにすべき。

C. 労働需要に対する労働／製品市場関連の障害の解消に取り組む

賃金と労働コストが労働市場の発展に対応したものであることを確保する

- C.1 最低賃金が、生産性の低い労働者の雇用の創出を大きく阻害することのない水準に設定されることを確保する。
- C.2 労働への課税は、それらが高く、また財政の状況が許容する場合には、特に低賃金労働者に対して削減されるべき。また、健康や年金の拠出は管理下に置くべき。
- C.3 協調されていないセクター別団体交渉が支配的で、雇用に悪影響を及ぼしている国では、個々の企業が、労使合意に基づき、セクター別合意に参加しないことを可能とすべき。また、セクター別合意の行政上の拡張は改革されるべき。

製品市場における競争を高める

- C.4 新規企業の参入に関する法的な障害は、競争が可能な分野すべてにおいて取り除かれるべき。起業の際の行政的な負担は減らされるべき。企業家精神の風土を培うため、起業に必要なコストは低められ、起業のための行政的な手続は単純化されるべき。財・サービスの開放的・国際的な貿易や投資が目指されるべき。
- C.5 競争を制限するような国家の企業行動の統制は減らされるべき。

柔軟な労働時間の取組を促進する

- C.6 労使合意に基づく柔軟な労働時間の取組が講じられることを妨げるような、労働法制における障害は取り除かれるべき。税や社会保障制度は、仕事と家庭生活の調和を手助けし、段階的な就労から引退への移行を促進する、パートタイム雇用やその他の柔軟な制度における雇用の差別することのないようにすべき。

雇用保護法制が労働市場のダイナミズムを助け、労働者に安定をもたらすものとする

- C.7 雇用保護法制は、過度に厳しい国においては改革されるべき。不公正な解雇(例。性、年齢やエスニシティに基づくもの)への罰則が講じられる一方、経済的な理由による解雇の制約は緩められるべき。また、退職コストや行政的な手続をより予見可能なものとし、裁判に伴う不確実性を減らし、レイオフされた労働者が新しい仕事を見つける助けとなるよう、合理的な解雇の予告期間が提供されるべき。

- C.8 有期・一時的な契約への規制は、いくつかの国では緩和される必要があるかも知れない。労働市場の二重性を助長し、長期的な労働市場のパフォーマンスに悪影響を及ぼすことのないよう、一時的な契約と恒久的な契約の間のより均衡(バランス)の取れた待遇が追求されるべきである。その一つの選択肢に、動続とともに解雇から保護される権利を高めていくというものがある。

フォーマル雇用への移行を促進する

- C.9 フォーマル雇用への移行を、①低賃金労働者への減税とその他の課税の遵守(特に小企業に関するもの)、②労働規制と企業規制の改革により、企業がよりフォーマルな雇用を創出するようにすること、③社会的保護と仕事との連携を強め、労働者がフォーマルな仕事に就くようにすること、を通じて促進されるべき。

D. 労働力のスキル／コンピテンシーの開発を促進する

- D.1 人的資本の蓄積は、経済成長と社会的目的の実現に主要な役割を果たすものであり、政府は高い質の初等教育を促進し、各国の慣行と整合的な場合はソーシャル・パートナーと協調し、労働カスキルの改善につながる次のような取組を設定すべき。

- ・ 成人が訓練や職業経験から得た新しいコンピテンシーの認定制度の構築(新規移民が外国において得た資格の認定を含む)
- ・ より需要主導で企業のスキルの要求に効果的に対応する訓練、訓練の質を向上させる仕組み(サービスマスターのハブ・プログラムのモニタリングを含む)の構築
- ・ 公的・私的な費用分担、高い水準の教育を受けていない者など不利な状況に置かれた者に効果的な訓練機会を提供することによる不平等への対応を含む、訓練プログラム(例。訓練パウチャー、訓練休暇や仕事と訓練を行き来できるスキーム)の支援
- ・ 徒弟的契約の年齢制限の緩和、柔軟な報酬付与の仕組みの導入などによる拡大
- ・ いくつかの雇用プログラムを、再挑戦の機会を与える学校を含め、不利な状況に置かれた者の特別なニーズに合ったものとする
- ・ 学校から就労への移行を促進するため、次のような取組が重要である。
- ・ 職業プログラムの拡大、一般教育と職業教育の連携強化、キャリアガイダンスの改善により、学校教育からの早期退学を減らし、労働市場が必要とするスキルを獲得できるようにすること
- ・ 特に徒弟制度の改善や、よりインフォーマルな方式により、教育と仕事の連携を手助けすること

D.2 学校から就労への移行を促進するため、次のような取組が重要である。

- ・ 職業プログラムの拡大、一般教育と職業教育の連携強化、キャリアガイダンスの改善により、学校教育からの早期退学を減らし、労働市場が必要とするスキルを獲得できるようにすること
- ・ 特に徒弟制度の改善や、よりインフォーマルな方式により、教育と仕事の連携を手助けすること

図表 46

4つの異なる労働市場レジームのパフォーマンス(2000年代前半)

	OECD平均	高パフォーマンス		低パフォーマンス	
		英語圏	北欧	大陸・南欧	東欧
就業率 (%)	67.11	70.92	71.91	62.54	58.00
失業率 (%)	7.47	5.30	4.79	8.97	15.12
失業手当(注)	27.81	18.23	39.86	36.17	9.69
税のくさび(注)	27.10	18.54	27.42	34.33	32.43
雇用保護指数	2.01	1.38	2.13	2.71	1.83
労働組合組織率	59.96	30.75	83.33	82.57	38.33
製品市場規制指数	1.42	1.20	1.28	1.55	1.97
積極的労働市場政策(注)	29.25	15.76	64.14	25.84	3.46

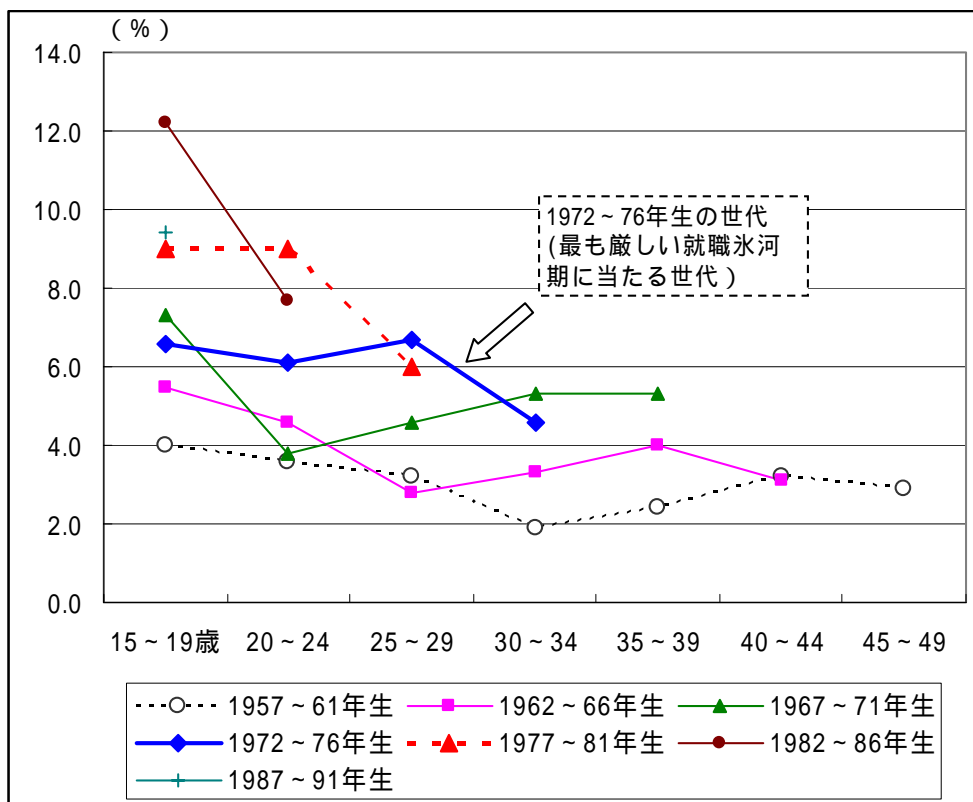
(出所) The Economist, June 17th 2006 "Economic Focus: Intricate workings",
 OECD "Employment Outlook 2006"

(注) 「失業手当」: 給与に対する割合 (%)

「税のくさび」: 企業の雇用コストと労働者の手取り収入の差の前者に対する比率 (%)

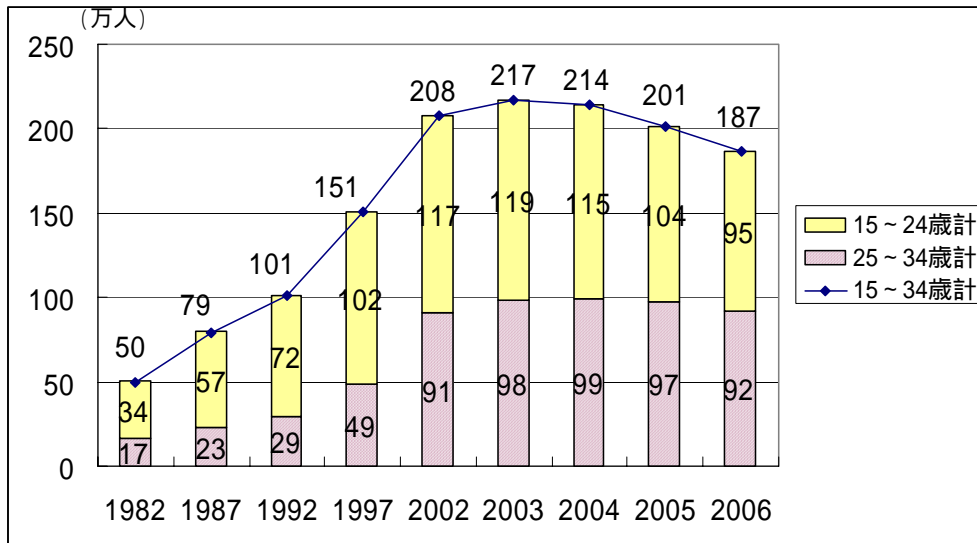
「積極的労働市場政策」: 失業者一人当たりに対する支出の一人当たりGDPに対する比率 (%)

図表 47 世代別の失業率の推移



(出所) 総務省「労働力調査」より作成。

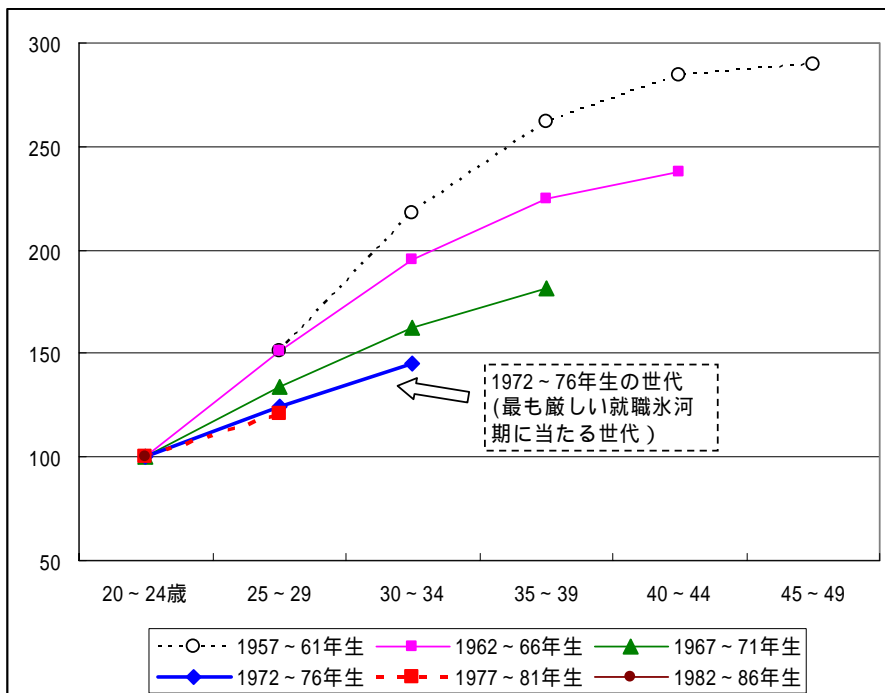
図表 48 年長のフリーター人口の高止まり



(注) 1) 1982年、87年、92年、97年については、フリーターを、年齢は15～34歳と限定し、①現在就業している者については勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「パート・アルバイト」の仕事を希望する者と定義し、集計している。
2) 2002年から2006年については、フリーターを15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者としている。
3) 1982年から97年までの数値と2002年から2006年までの数値とは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

(出所)厚生労働省「平成18年労働経済白書」「労働力調査」より作成。

図表 49 世代別の賃金カーブの推移

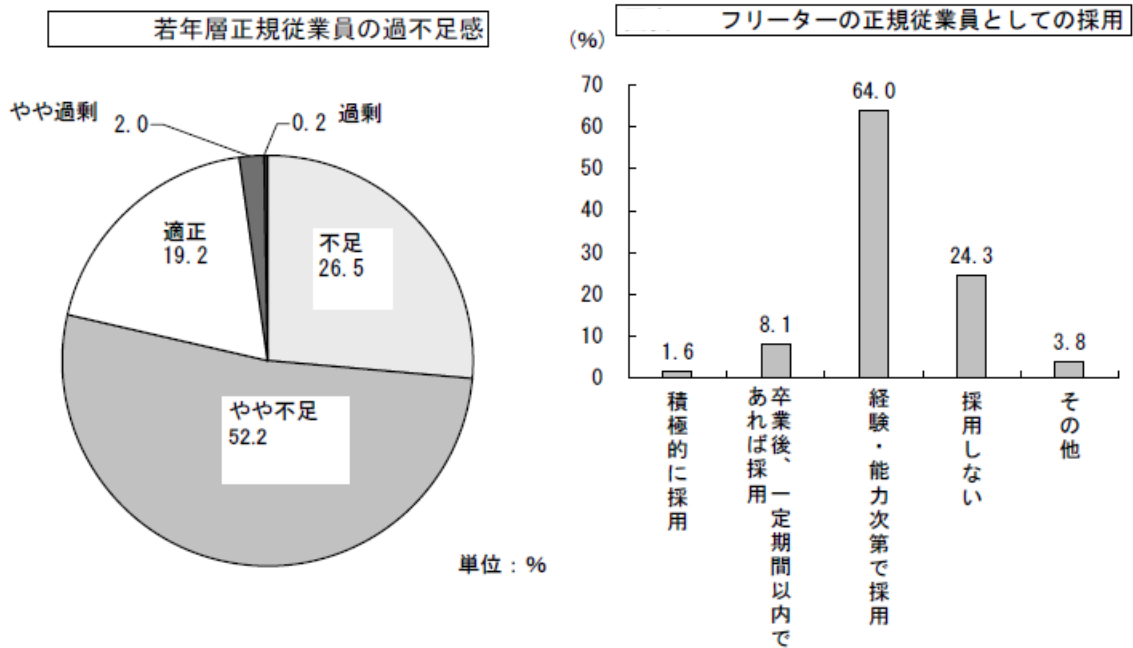


(注)20～24歳時を100として指数化。但し、1957～61年生まれば、20～24歳時のデータが入手できなかったため、25～29歳時の給与が1962～66年生まれと等しいと仮定して指数化(実際にはより急な年功カーブとなるものと思われる)。

(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。

図表 50

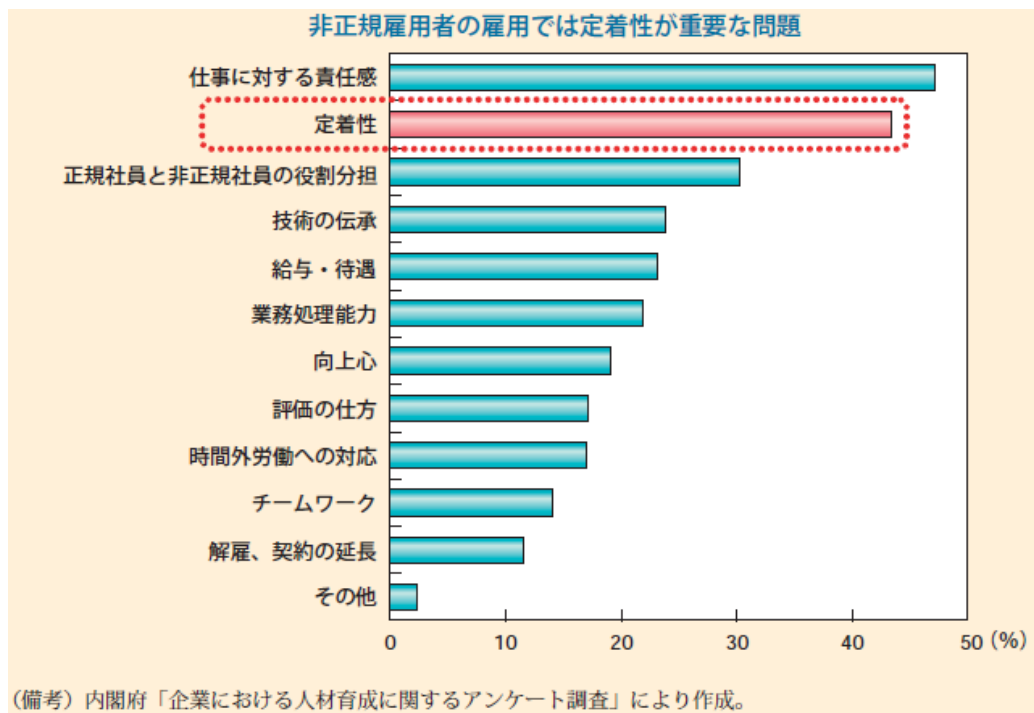
企業の若年層正規従業員の不足感とフリーターの正規従業員採用に関する意識



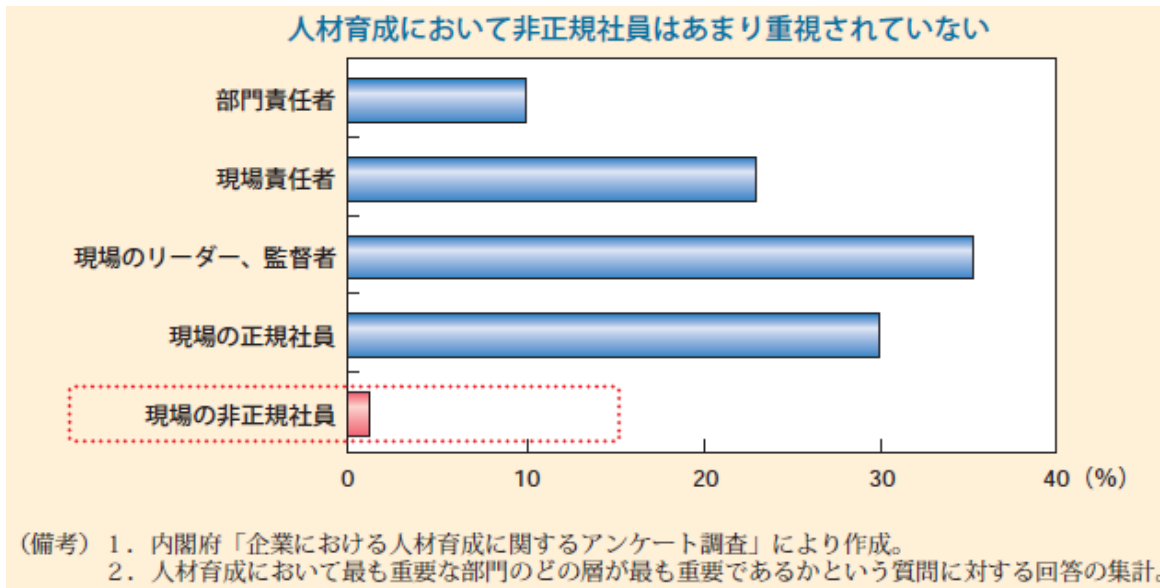
注：回答のあった企業に対する割合・複数回答可

(出所) 日本経済団体連合会「2006年春季労使交渉・労使協議に関するトップ・マネジメントのアンケート調査結果(2006年6月実施)」より抜粋。

図表 51 非正規雇用者を雇用する上での問題点



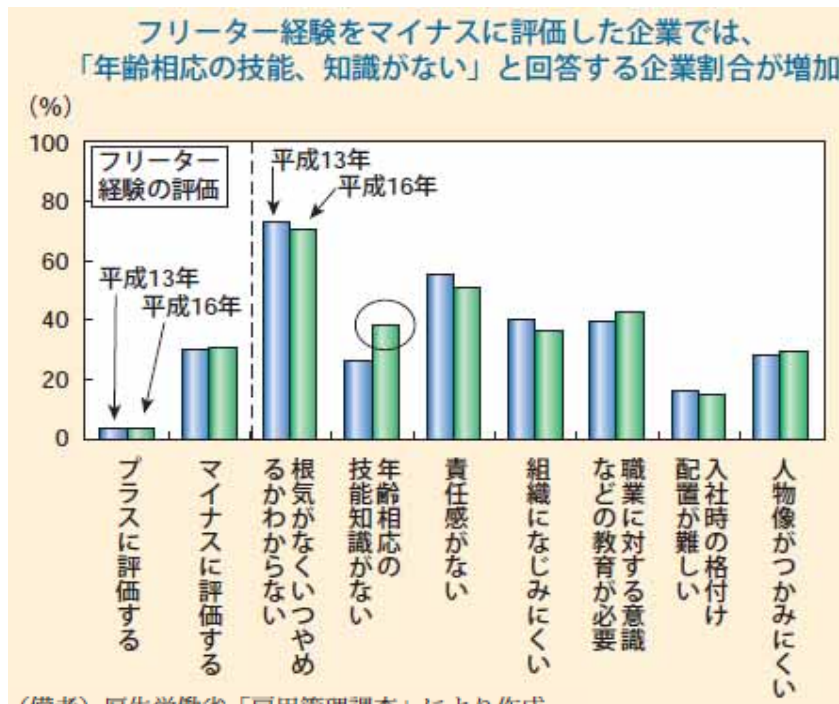
図表 52 企業が人材育成において重視する層



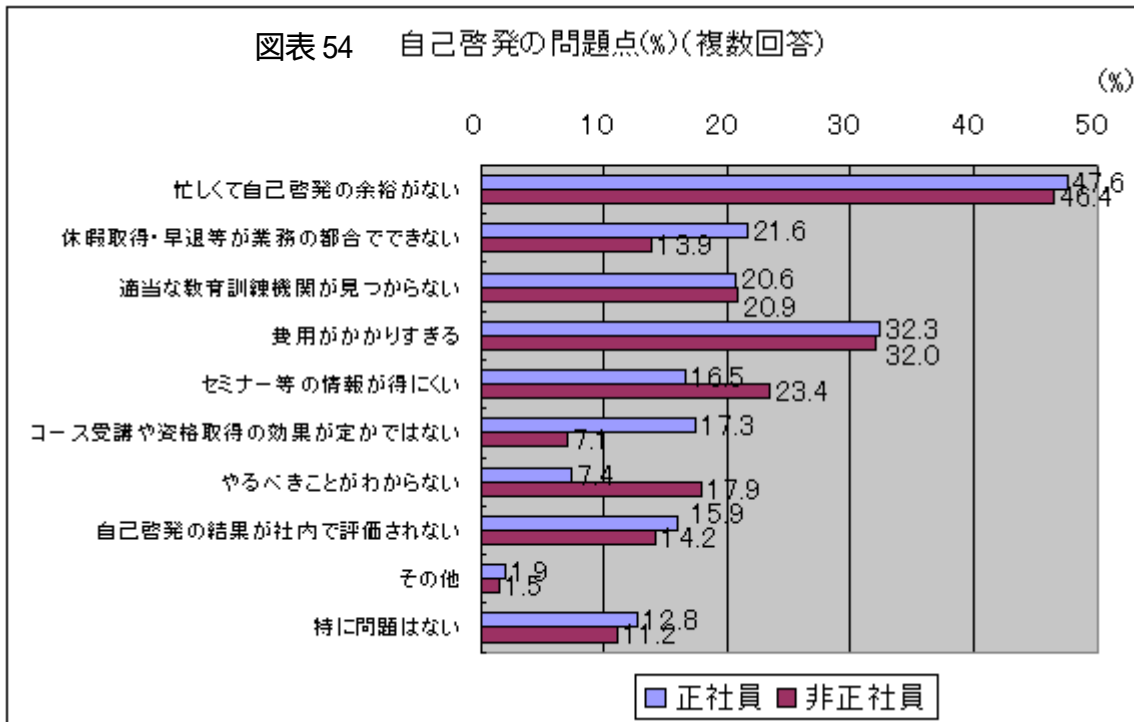
(出所)内閣府「平成18年経済財政白書」より抜粋。

図表 53

企業がフリーターを正規雇用に登用するにあたってのフリーター経験の評価

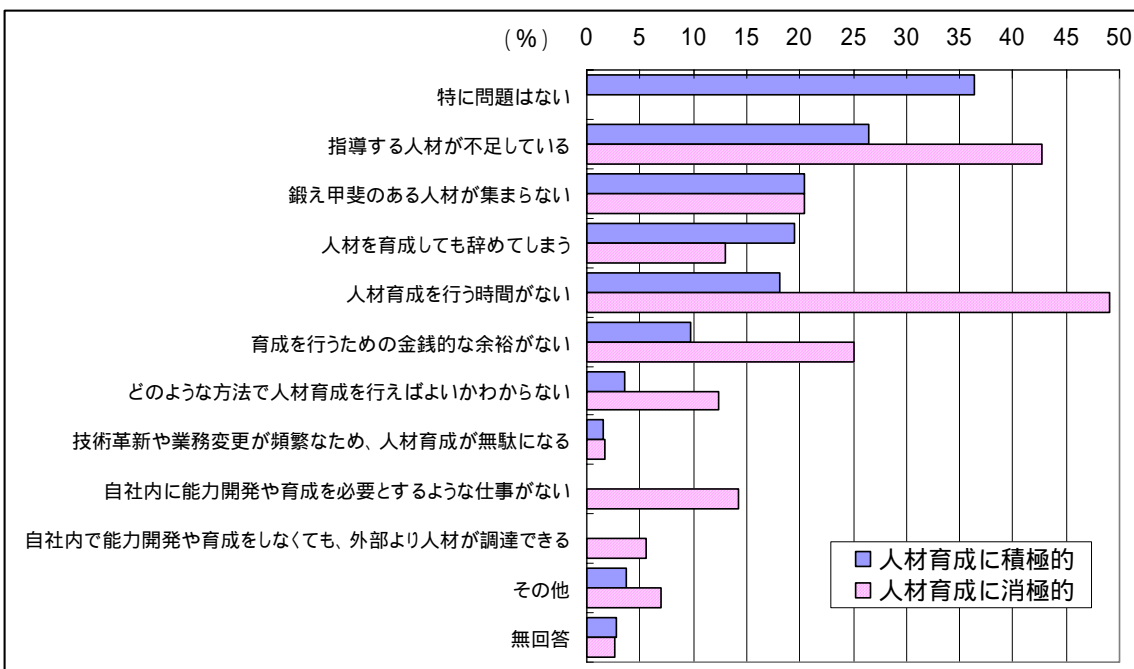


(出所)内閣府「平成18年経済財政白書」より抜粋。



(出所)厚生労働省「平成17年度能力開発基本調査」より抜粋。

図表 55 能力開発や人材育成に対する問題点、消極的な理由 (中小企業: 複数回答)



(注) 人材育成の積極的な企業(人材育成を行う上での問題点)、消極的な企業(人材育成に積極的でない理由)ごとに回答したもの(複数回答)。質問項目が若干異なることに注意(回答数がゼロの項目は、質問項目自体がない)

(出所) 玄田(2004)の図8-4と8-5をまとめたもの。元データは、日本商工会議所による調査で、サンプルは、常用雇用者数が100人未満で、かつ過去1年間(1998年9月～99年8月)に正規社員の中途採用を実施した企業で、回答企業数は4,119社。

池本 賢悟 (いけもと けんご)

東京大学法学部平成5年卒。内閣府より出向。マンチェスター大学
経済学修士(開発経済学)。経済企画庁、国土庁、中央省庁等改革推
進本部事務局、内閣府大臣官房、日本学術会議事務局等を経て、平
成17年より現職。

連絡先：ikemoto@iips.org