

特集 平成14年版労働経済白書 ①

酒光 きょうはお忙しいところ、ありがとうございます。今回の白書は、まず構成が少し今までと変わっておりまして、今まで、大体二部構成か三部構成で、一部が定例のもので、二部、三部がトピックスという感じなんです。今回は全体が雇用問題ということで、わざわざ部の構成にする必要がないということで九章立ての構成にしています。

書いてあることは、私がここ一年半ぐらい仕事をしていてよく皆さんから質問されたり、関心があるから調べてくれないかと言われたような内容をなるべく盛り込み、一つひとつはそれぞれ独立して読めるような形になっていると思います。

まず全体の白書についてお読みいただいた一般的な感想をいただければと思います。まず小野先生からお願ひします。

小野 今年の白書のテーマは、ここにあるように最近の雇用、失業の動向とその背景と題するもので、これは、現時点で非常に多くの人が関心を寄せているテーマだと思います。しかもそれを多面的に分析していただければいいところが大変おもしろく思いました。

具体的には、まず第一に地域の失業の分析が行われていること。また、失業上昇の要因が企業のビヘービアとか雇用システムの変化によるものなのか、それとも経済活動水準の落ち込みが非常に大きく、それによるののだろうかという分析も非常におもしろいトピックスです。

それから、長期失業者について、特に家計の分析にまでおこなわれている研究していると

いうこと。また、これはよく最近行われていますが、雇用のクリエイションとディストラクションというのだったでしょうか。

酒光 そうですね。

小野 これは労働問題と産業組織論の問題とを結びつけることになるわけで、これもまたテーマとして非常におもしろいものがある。それから、摩擦的失業が最近非常に増えているという分析は、今までの白書の路線に沿った研究成果だけど、そういうところにもまたおもしろい論点がある。

それから、一番最後の地域の問題、これは表にもありますが、新規卒卒が産業間の配分に大きく貢献しているという分析になっている。それはそのとおりだけど、今後を展望すると少子化ですからやはり新規卒卒による産業間配分にそんなに依存できるかなという問題があります。だから、少し長い目で見たときには、既就業者の移動がどうなるかということが、産業間における労働という資源の配分に大きく貢献するのではないか。これは日本経済の成長率にも依存することですが、まああまの成長率でいくとすると、既就業者の職業移動がもっと増えてくれないといけないし、それに対応する政策的対応というものも必要になってくるわけで、そういう多くの問題を今回の白書がカバーしていて、大変私もおもしろく読ませていただきました。

酒光 ありがとうございます。では、荻野さんお願いします。

荻野 大変読んで勉強になる白書であるという感想を持っています。雇用、失業の動向について幅広く分析され、今どんなことが起

こっているのかということが我々のような実務家にも理解できるようにわかりやすく読みやすく書いていただけてありがたいと思いましたが。

それからもう一つは、実務家の日々の実感と言いますか、超ミクロの実務をやっている立場から見ても非常にそうだなと感じるような部分が大変多いように思いました。特に失業率が高まってきたことが、必ずしも企業の人事管理、雇用管理が変わってきたからだというわけではないといったところはもう大変実感に合う。

その一方で、実感に合わないものもあります。例えば大変違和感があるのがUV分析で、需要不足失業と構造的・摩擦的失業とを分解されていて、構造的・摩擦的失業が多いとされています。これは一年の白書にたしか取り上げられたと思うのですが、あの頃から非常に実感に合わないという違和感がありました。やはり問題のほとんどは、我々の感じからすると需要不足にあるという印象があるものですから、そのあたりはいろいろと教えていただけたらと思います。

酒光 ありがとうございます。それでは、以降は個別にお話をいただければと思います。

小野 地域の失業の分析で、完全失業率とサービス業就業者比率を結びつけたところがありますけど、これを見ると右上がりですね。これは要するにサービス業就業者が多いほど失業率が高くなるということですね。この傾向だけを額面的に受け入れると、後の方で雇用の今後伸びていく産業分野としてサービス業に我が国では非常に期待しているとなってい

座談会

平成14年版労働経済白書分析の視点



出席者

- 小野 旭氏 東京経済大学経済学部教授
- 荻野勝彦氏 トヨタ自動車株式会社渉外部企画室担当課長
- 酒光一章氏 政策統括官付労働政策担当参事官室労働経済調査官(司会)



小野 旭氏

るわけで、つじつまが合わない。五三〇万人の雇用創出は、これ全部サービス業ですね。だから、この二つの議論がどのように調和するのかというところがちょっと読者としては疑問に感じたところで、もう少し説明を加えていただいた方がよかったですと思います。

今我が国ではこのサービス化によって失業を減らしていくのではないかと議論がある一方、ものづくりが大切だという議論もあるわけです。このものづくりが重要だという議論、それから他方ではサービス化によってやっつけていくという議論とが存在し、ただそれぞれを主張するだけで、全体をくろんだような分析がない。ちょっと抽象的な言い方でわかりにくいと思うんですが、産業連関表を使った分析がある。それによれば、サービス部門が伸びるとサービス部門がさらに拡大していく、つまりサービス部門内で波及が起こって、自己増殖化が起こるといふ動きがある。他方ではものぐらを呼ぶという動きもある。ただ、その両方を比べるとサービスがサービスを呼ぶという波及がはるかに大きい。それだけ見ると、いかにもの製造というのはもう今後あまり大きな経済効果を

持たないように見えるんだけど、ものの製造がサービスの投入を増やすという、そっちの波及過程がある。それが案外ばかにならない力を持っていると言えそうですね。ですから、そういうところまで含めて経済全体としての波及メカニズムを考慮したような分析がもう一つ私はあっていいと思っています。

そうしないと、ある人はものづくりの重要性だけを指摘する。他方ではサービス部門でしか今後は雇用が伸びないんだということを言う。だけど、もう少しそういう両方を含めた全体的なフレームワーク、産業連関的な視点に立った分析に基づく議論があつていいのではないかと感じました。

酒光 今回の点ですけれども、ここでは確かにまださわりなんです。ここは特徴をまず言っただけで、ではどうしてこの様になったのかは言っていない。一つの考え方としては、これは私の考えとして、どうもサービスそのものに意味があるというよりは、恐らく製造業と雇用情勢に関係あるものが裏返しでサービスが出てきた。つまり製造業、ものづくりのところというのはやはり日本では非常に競争力のある産業で、それがあつたことによって様々な事業所に対応したサービスやそういうものが波及して生まれてくる。それがどうもものづくりの強い都道府県で雇用情勢がいい要因ではないかなといったことを想像するわけです。

小野 ああ、そうですね。なるほど。  
酒光 その具体的なメカニズムまでは今回まだやっていないので、今後もっとやっつけていこうかと。特に地域の問題というの

がこれから非常に大きな問題だと思えますので、その一つの手がかりになればということでも今回やってみましたが、そのあたりはどうでしょうか。

荻野 私は地域別にどうということはあまりわかりません。ただ、製造業はもうだいぶ生産性も上げてきて、しかもよほど画期的な製品が出てくれば別ですが、そうでなければ国内の需要もあまり伸びません。製造業ですばらしく雇用が増えるということは今後あまりないのかなと思います。そういう意味では、我々のビジネスなどでもセットメーカーですら車をつくって売る。売るけれどもそこに保険をつけるとか、あるいはメンテナンスをやるとかそういったことで販売を拡大していますので、製造業と結びついた下流のサービスの部分、これは結構これから雇用が増えてくる可能性、チャンスはあるのかなと考えています。

小野 なるほど。サービスもいろいろあるから。その中を恐らく分けられないでしようね、個人サービスとか娯楽とか。

酒光 そういう産業相互間の関係というのをもう少し分析できるといいのかもしれない。小野 そうですね、おもしろい問題が提起されましたね。

それから、先ほど荻野さんの指摘にもありましたが、今回だけに限らず、UV分析によれば摩擦的失業がどんどん増えていることになっている。しかし需要が不足しているのではないかと。いや、おっしゃるとおりだと思います。今までこういう分析の仕方をしてやっ

完全失業率がどんどん増えているのに、下のほうに需要不足失業というのが書いてあるんですけど、これは一%ぐらいですか。

酒光 一・五%ぐらいになってますね。

小野 一・五%ぐらいですか。だから、ほとんどが摩擦的失業になっていくわけですね。この白書の分析の仕方を見ていくと、後のところで年齢別、職業別のミスマッチを計算なさっているわけで、UV分析で言うと摩擦的失業は一九九〇年代にどんどん増えているけれども、年齢と職業に関してミスマッチが九〇年代に特に増えているということはない。では、一体構造的・摩擦的失業がどこで増えているのだろうかというので、職業安定所と関係のないところ、それ以外のところで摩擦的失業が起こっているのではないかと白書は考えて、長期失業者が増えていることが摩擦的失業の原因であると分析しています。ただ白書自身も言っているように、長期失業者とミスマッチの関係というのは因果関係的には一方的ではなくて、長期失業者が増えたからミスマッチが起こったというふうにも言えるし、ミスマッチが起こったから、長期失業になったという逆のことも言える。

私は全体を大変おもしろく読んだのですが、構造的・摩擦的失業のところはちょっと説明を無理しているのではないかなという感じがしました。UV分析で職業安定所に記録された求人数から欠員率を計算するのですね。景気がいいときには求人うちのうちある部分が職業安定所に行かないで別のチャンネルに流れてしまう、そういうことがあるから、どうもうまく欠員率に反映されないという面

があります。

『雇用動向調査』を厚生労働省でやっていて、その未充足求人のデータを使うと結構うまくいくんです。少なくとも九〇年代で、摩擦的失業が増えているということがどうも言えない。これは今後いろいろ調査してもっと深く調べてみなければならぬ点なんです。私は白書の主張と逆に、九〇年代の失業はほとんど需要不足失業ではないかなという感触を持っています。その点で先ほどの荻野さんのご発言には全く同感です。

荻野 先生のご同感を得られて大変心強く思います。恐らくこういったいろいろ内訳の分析から政策を立案されていかれると思うのですが、構造的・摩擦的失業が多いというご判断だと、多分職業訓練とか、あるいは情報提供とかそういった政策になるのだろうと思います。

ただ、やはり我々の実感からすると、幾ら職業訓練を受けて能力の高い人がいるとしても、必要がなければどうしようもないわけ、しかも特に売上が下がっているようなときなどは、新しく採るよりは中の人を再教育して使いたいということもあります。なかなか実効のある政策に結びつかないのではないかなという気持ちがあります。

しかも現実には、我々の実感としてはミスマッチというよりは需要不足が大きい。例えば、クレディ・スイスのエコノミストの方が求人広告を使って、アメリカみたいには職安のデータのあまりいいところがないところは求人広告を使っているらしいんですけど、日本でも求人広告を使って推測すると、どうも

やはりミスマッチよりは需要不足の方が大きいというような結論が出るんだそうです。

あるいは日本労働研究雑誌の四月号に載っている論文ですが、文章は非常に難しいのですが、我々実務家の実感にすごく合っているのかなと思うところがあります。民間企業は欲しいときは能力が足りなくてもとにかく採用して中育てるといったことをします。あまり欲しくないときは、とにかく一応求人を出すけれども、この条件でいい人がいたら採用してもいいかなぐらいで、熱意が全然違うのです。ですから、バブルの頃に一〇人の求人を出したとしたら、その一〇人は来たらずに欲しい。もしいい人が一五人来たらずに欲しい。あるいは、ちょっと能力的にどうか、と思っても、とにかく一〇人になるまでは採用して、中で鍛えて使おう、ということを考えていた。でも、今はこれだけのリーズナブルな労働条件で、このぐらいのいい条件の人がもし採れるのなら、それは採用してもいいかな、ぐらいのものになっていると思います。そういった企業の熱意というか、意識の変化がUV分析などで構造的・摩擦的失業が多く見えるような理由になっているのではないかなと思います。これは白書にもそういうことが書かれています。

ですから、そういう意味で、政策判断される際には、是非こういう分析の見かけ以上に需要不足というものを現場では感じているということを念頭に置いていただけるとありがたいなと思っています。

酒光 いや、おっしゃるとおりだと思います。今までこういう分析の仕方をしてやっ

平成14年版労働経済白書 ①

特集

特集 平成14年版労働経済白書 ①



荻野勝彦氏

しています。つまり従来型でいけば、景気が悪く、経営が苦しくなっても労働者を比較的抱えていたけれども、人員削減するような動きが出やすくなっているということ。これ自体が企業のビヘービアの変化をあらわすことになっているのではないかなというのが私の感じです。

これは実務面をお考えになった方や、あるいは酒光さんは私と違った感想を持つかもしれませんが、実務的な面から見たら、最近の雇用減少はいかがですか。

荻野 そうですね。八〇年代の半ば以降から変化が見られるという小野先生のお話がありました。八〇年代の後半に非常に特徴的だったのは労働時間の短縮が進んだことで、実務的にこれは大変大きな影響がありました。このときに結局何をやったかと言いますと、一つは週休を増やすというのを企業は非常に熱心にやりました。我々製造業などは古くから週休二日ありましたが、それが全面的に広がった。それからもう一つ一生懸命やったのが時間外労働を減らすことです。その一方で日当たりの所定とは、法定も八時間ですし、企業の実態を見てもそんなに日当たり

話ですが、アメリカでも失業率が波打って、景気がいいときには下がりますね。その底がどんどん上げ底されているという期間があったんです。だけど、一九九〇年代の景気のいいときには失業率が非常に下がりました。一時期、摩擦的失業が七%とかいう話がありましたよ。しかし、九〇年代には四・二%ぐらいまで下がりました。だから、失業率の底の部分に何か常に上昇トレンドがあるという、そういうふうには考えるのは、もうちょっと慎重でなければならぬ。

それから、政策論としては、摩擦的失業が大部分ですよというのと、需要不足失業が非常に多いですよというのと、政策的対応が随分違ってしまいますね。先ほどのお話にもあるように、訓練とか需給調整機構の整備だけではちょっと済まない問題が出てくる。

酒光 要するに両者はやはり合わせるというか、これも動きとしては両方とも今増えているということにはなっているんですね。ですから、アメリカで需要不足も増えている。水準で比較するのは確かにいいかどうかということはあると思います。

小野 それから、景気変動と失業の関係の分析がありましたね。雇用システムとか企業のビヘービアが変わったんだらうか、それとも今回の失業が高くなったのは産出量や生産活動の落ち込みが非常に大きいためではないだろうかという議論が、第三章で展開されています。白書は雇用弾性値を計算してみても、バブル崩壊前後ではあまり変わらないではないかとか、労働需要関数の雇用調整速度もバブル前と後でそんなに大きな変化があるわけ

所定を減らしたという傾向は見受けられないようです。そこで一つ起こっていることはいわゆる時間外労働による雇用の弾力性、これがずいぶん失われているのではないかというのが、我々が要員調整の実務をやっている上で非常に強く感じる点です。

つまり、従来ですと八時間の所定プラス一時間ぐらいの計画残業を持っていて、それが繁忙期には二時間になり、閑散期にはゼロになるということに大きな弾力性があったけれども、それが失われた。それが非常に企業の人事管理に影響を与えていると思います。それが例えば九五年に旧日経連が出した「自社型雇用ポートフォリオ」というものですね。要するに所定外労働時間の弾力性がなくなったので、その分を出し入れしやすい人を増やすという方法で調整弁を持つとしたということがあるのではないかと。ですから、自社型雇用ポートフォリオのモデルは三つに分かれています。メインになるのは長期蓄積能力活用型という、これは従来型の長期雇用ですね。それに高度専門能力活用型という、これはテンポラリーのものもあれば長期もある。もう一つ大きいのが雇用柔軟型というものです。

小野 うん、雇用柔軟型ね。

荻野 これが恐らくいわゆるテンポラリーな、いわゆる流動的な労働力に該当するわけですが、雇止めが比較的柔軟にできますので、雇用の調整弁になる。そこを増やすことによって全体としては、特に長期の人たちの雇用安定を図ろうとしたというのが、一つの指導原理になっていると思います。日経連が

いますけれども、いろいろと問題があるということ。つまり、あまり白書でこういうことを書いていいのかわかりませんが、白書自体で推計上の限界、特にこのミスマッチとして推計されていると、今も指摘がありました。推計されている部分もかなり景気変動で増えたり減ったりしている部分があるということ。それは完全に分離はされていないですね。その要因の一つは先ほど言いましたような求人質の様なものがいいときと悪いときで、同じ一人の求人でも全然違う。

それから、非常に技術的な話で、推計方法上もやや無理している部分があるということ。確かにこれだけで政策判断しているわけではありませんが、おっしゃるとおり、大きさを比較することが本当にいいことかという問題もある。そのあたりは、ジルの方と協力して研究していきたいと思っています。そういった数字自体も見直したいというお話をよく伺います。我々も必ずしもミスマッチが脱して、その部分さえ解決すれば失業率がどんどん減るんだとばかりは思っていないということ。つまり、やはり今の時期でも問題は、ここ一〇年ぐらいずっとそうですが、景気が多少よくなってもなかなか失業率が反転しない。せいぜい横ばいになる程度で反転しないということ。上昇トレンドは幾つかあると思うんですね。その水準はどの程度かというのはあると思います。ですから、その部分はどうしたら減らしていけるかというのを考えていかなければいけないかなとは思っています。

小野 失業率の上昇トレンドがあるという

話ですが、アメリカでも失業率が波打って、景気がいいときには下がりますね。その底がどんどん上げ底されているという期間があったんです。だけど、一九九〇年代の景気のいいときには失業率が非常に下がりました。一時期、摩擦的失業が七%とかいう話がありましたよ。しかし、九〇年代には四・二%ぐらいまで下がりました。だから、失業率の底の部分に何か常に上昇トレンドがあるという、そういうふうには考えるのは、もうちょっと慎重でなければならぬ。

それから、政策論としては、摩擦的失業が大部分ですよというのと、需要不足失業が非常に多いですよというのと、政策的対応が随分違ってしまいますね。先ほどのお話にもあるように、訓練とか需給調整機構の整備だけではちょっと済まない問題が出てくる。

酒光 要するに両者はやはり合わせるというか、これも動きとしては両方とも今増えているということにはなっているんですね。ですから、アメリカで需要不足も増えている。水準で比較するのは確かにいいかどうかということはあると思います。

小野 それから、景気変動と失業の関係の分析がありましたね。雇用システムとか企業のビヘービアが変わったんだらうか、それとも今回の失業が高くなったのは産出量や生産活動の落ち込みが非常に大きいためではないだろうかという議論が、第三章で展開されています。白書は雇用弾性値を計算してみても、バブル崩壊前後ではあまり変わらないではないかとか、労働需要関数の雇用調整速度もバブル前と後でそんなに大きな変化があるわけ

けではない。それから、本文には出てないけれど、オークン係数について。

酒光 オークン係数も付注のほうで。小野 付注のほうで計算されていますね。これもあまり大きく変化はないという。それでここにあるような今回の失業率が高くなったのは産出量水準が非常に大きく落ち込んだからだという結論になってきています。私にはオークン係数の計算をしたんですけど、八〇年代に少し変わってきました。一九五五年から九八年までの年次データで、失業率の変化分を産出量の変化分で見ると、一六〇年代に示すダミーを加えています。一九六〇年ぐらいで分けてみたり、七三年ぐらいで分けたら、八〇年、それから八五年や九〇年で分ける。このダミーの有意性を見ると、一九八〇年や八五年でT値がよくなるわけですね。だから、八〇年代でやはり日本の雇用ビヘービアが変わっている。その背後には企業の行動もあるし、雇用慣行の変化もあるかもしれない。そんな変化があるのではないかと私自身考えています。ですから、この白書の分析の仕方とは違った感想を持っていて、このところはもう少しいろいろやってみたら違った結果が出てくるかもしれません。それで、この議論が、後の方にも関係してくる。

酒光 第五章です。

小野 第五章でしたか。おもしろい分析なんですけど、しかしここに引っかかってくるわけですね。なぜ人を減らしたのかという点、経営が非常に悪くなったからだという。だけど、これ自体が既に企業の行動の変化を反映