

特集 平成14年版労働経済白書 ①



酒光一章氏

時間を減らして所定外の弾力性をもう一度回復するようなことも、政策として全く考慮に値しないということはないのではないかなと思うのです。むしろワークシェアリングというものを本場にこれから真剣に考えてくるなら、そういった雇用安定のための柔軟性というものを確保するという意味で所定を短縮して、その一方で所定外は増やす。行政で出しておられる所定外労働のガイドラインみたいなものもあります。所定短縮とセットでそういったものも少し緩和していただく。賃金水準などもなるべく上がらないようにうまく工夫してやっていくということが、中期的にはさらにその延長線上にあるのかなというような印象を持っています。

小野 分析的にはおもしろい論点です。

酒光 先ほど時短の話が出ましたけど、推計上はかなり大きな問題ですよ。労働時間がかかり減っていますので、それをどのように見るかという。だから、なかなか推計が不安定になりやすいので、これも九七年ぐらいまでがほぼ時短が進んだ時期だと思いますけれども、中小企業ばかりです。大企業はもうちょっと早く終わっていますけれども、そこ

これから技術が高度化していく、そういう社会になっていく上で若い人のそういう能力というのは非常に大事ではないかなと思うのですが。

小野 かつてヨーロッパは、それであるが故に高齢者は早期退職というシステムを導入しましたけど、うまくいかなかったというでしょう。だから、今度は高齢者にも働いてもらうという様な政策転換をしたというけど、その理屈がちょっと私にはよくわからなくて、つまりヨーロッパもたかさんの国があるけれど、フランスやドイツはやはり依然として雇用情勢があまりよくない。よくないから、そういう状況のもとで高齢者に早期退職してもらって、積極的に若い人を雇うという力が企業の中にはなかったと思うんです。

だから、そういう点から考えると、もう少し経済情勢がよくならないと所期の目的が達成できない。つまり高齢者に引退してもらって、そのかわりに技術的吸収力の高い若年労働を雇うという力が出てこないと思います。

荻野 ちょっと迂遠な話になるかもしれませんが、企業が今人を減らそうとしているという話があると思います。実際多くの企業はそうだろうと思いますが、そのときに今一番取り得る手段というのが自然減ということなので、一つ言えることは、新卒を絞るしかないというようになってきてしまっています。

ただ問題は、では本場に人を絞らなければいけないのかどうかという問題なんです。つまり、過剰雇用という悪い言葉で言うと企業内失業というようにことをよく言われますが、過剰雇用だとしても、本場に企業内失業が多

までの推計とそれ以降の、実際に雇用が悪化したのは九八年ぐらいからですけども、推計結果が変わってしまうということがあって、やはりなかなか難しい面が。今回も九七年と九八年とで分けてみると、だいぶ推計結果が変わってきている。

小野 けれども、出てくる分析結果は非常に大きな意味を持っていますね。大変おもしろい論点を指摘していただいたと思います。

それから、生産性とコストのところ、空洞化と就業者の変化の関係を分析しています。我々は常識的に考えて、空洞化が行われて雇用が減るということを前提にして議論をしているわけですが、4-7図を見るとそういう常識をデータの上で確認するのが案外難しいということですね。白書を読むと、輸送用機械を除けば右上がりになると書いてあったでしょう。

酒光 はい。

小野 だけど、なぜこんな重要な産業を抜いてしまうのかな。例えば食料品を除いたら右下がりになるのではないかな。これはもうちょっと分析してもらいたかったです。この海外生産比率の上昇幅だけではなくて、その水準を考慮してもらおうとか、あるいは同時に輸入浸透度も含めたような、そういう回帰分析までやってもえたらもう少し納得できる結果が出てきたのではないかなと思います。

酒光 これは別に除いたのは輸送用機械が

いのかというと、ちょっと違うのではないかな。雇用が過剰だ、過剰だと言って、実際に人件費が高くて労働分配率が上がっていて、人も減らしている。しかし、実は残った人はすごく忙しいということが、結構あちこちで出てきているし、データの何かさうだということも見たことがある。これだけどんな人が減っている一方、週に六〇時間とか働いている人というのは実はむしろ増えているという話です。過剰雇用があるという話でも、では窓際で新聞を読んでいる人がすごく増えているかという、そんなことはないわけで、結局人件費という側面から制約があって企業が人を増やせないということが私はあると思います。

そこで必要なことは、雇用を増やそうと思ったら単価を下げるしかない。特に九〇年、九一年ぐらいからですか、春闘の賃上げ率と過年度物昇とで実質ベアを計算してみると、実質ベアというのは、バブル崩壊で下がった後は、むしろ上がっている傾向にあるんですね。結局物価がどんどん下がっているからです。そうすると、結局実質賃金はどんどん上がっていったって、申し上げるまでもないですけど、企業にとっては人件費が負担になっていく。それによって、忙しいのに雇用を増やせないということが起こっている。

若年雇用の問題というのは、やはりそれが非常に大きな問題ではないかと思えます。それでは中高年の方にお引き取りいただくのか、例えば単純な話で中高年一人を解雇すれば、若年二人雇えるという話がよくあるのですが、実際には能力レベルを考えるとそんなに単純

大事ではないという意味ではなくて、やはりここは空洞化とは違う原理なのかな。なので、本当はもう少しその海外生産の目的によって多分だいぶ違うんですね。自動車は基本的に現地の需要を現地でつくるという方針なんです。輸入してくるために海外で生産しますよね。輸入してくるために海外で生産するというようなこともある、その辺をもう少し目的に応じてやったほうがいいのかなという感じ。ただ、そういう意味では空洞化の問題というのは、そもそも空洞化が何かということすら難しい……。

小野 だけど、厚生労働省としてはやはり就業者数の変化という面に大きな関心があるわけだから、ここにあるような指標で分析するのも、私はおもしろいと思います。ただ、この絵だけ見ると、もうちょっと……。

酒光 そうですね。もう少し分けて考えてみる必要があるかなというのは思います。白書では全体としていろいろなことを言っていますけど、今後の雇用問題を考える上で若年と長期失業の問題が非常に重要なのではないかと。それは本人だけの問題ではなくて、高失業の高止まり社会を招かないという意味で大事ではないかといったことを言っていますけれども、この点についてはいかがでしょうか。

特に若年の問題はいろいろと人によって考え方が違って、あんなのはしようがないという考え方もあるでしょうし、特にこの辺について若年、別なところでも同じ若年についても高卒を採用する企業が減ってきて、大卒にシフトしてきていたこともありますけれども、な計算にはならないし、事実上定年まで雇いましょうという約束のもとで長期間働いてきてもらったわけですから、信義則違反という部分もあります。かつそれは若い人にとっても将来の我が身ですから、それがいいことかどうかという問題もあって、簡単に中高年を切るような会社には優秀な若い人は来ないのではないかな。

企業としては確かに非常に忙しい、だけども人を増やすということはなかなか難しい。結局本場にもうどうしようもなくなくなってくるワークシェアリングみたいなことで賃金を下げるといったことが起こりますけれども、なかなかそこに至るまでの動きが大変難しい。やはり、なかなか若い人の雇用をどんどん増やしていくという場面にはならないのではないかなというのが実感としてあります。

それから、もう一つセットになっているのは定年延長ですね。定年後の再雇用をほとんどやりなさいという社会的な要請がありますから、それもやっつけていかなければならない。これはもう明らかに若年雇用、新卒採用とはトレードオフになるわけですが、そういった社会的な要請も現実にある。ですから、なかなか今すぐに企業に新卒採用、あるいは若年雇用を画的に増やせと言われても非常に難しいかなというのが実感です。

酒光 そういう意味でこの白書なんかでもデフレの影響を扱って、幾ら労使で交渉するといつてもまたデフレになるから、では相談して賃金下げましょうかという話はなかなかならないですね。一定のそういったインフレとまでは言わないまでも、少なくともゼロ

特集●平成14年版労働経済白書 — ②

平成14年版労働経済白書のあらまし

政策統括官付労働政策担当参事官室

第一章 最近の労働経済の概況

我が国経済は、二〇〇一年には非常に悪化しました。二〇〇二年になり景気は底入れしたとはいえ、依然として厳しい状況となっております。労働市場はこのような経済動向を反映しているのでしょうか。

概要

我が国経済は、一九九九年一月以降、景気拡大を支えた輸出やIT部門の低迷により、二〇〇〇年一〇月を景気の高(注一)として後退に転じました。アメリカの同時多発テロ事件、不良債権処理問題、デフレなどにより先行き不透明感が広がりました。特に生産は二〇〇一年に入ってから急速に減少し、年末にはバブル前の水準まで落ち込みました。

このような経済動向を反映し、労働経済面においても、まず、残業時間や新規求人が二〇〇〇年末から減少し、次いで、雇用者数の減少や失業者数の増加がみられました。その結果、二〇〇一年の労働経済の諸指標は、年を通じて悪化基調にあり、完全失業率は、七月に調査開始以来はじめて五%台になり、一二月には五・五%にまで上昇しました(第一図)。

賃金は、残業代やボーナスの減少を反映し減少しました。勤労者家計の消費は、所得の低迷や消費者心理の慎重さを反映して低迷しました。二〇〇二年に入り、生産は下げ止まり、残業時間も増加に転じましたが、雇用情勢は引き続き厳しい状況が続いています。

第一節 雇用・失業情勢

二〇〇一年の雇用情勢は、景気の後退を受けて厳しさを増しました。

- 平成14年版労働経済の分析(労働経済白書)を七月九日に閣議報告しましたので、その概要を紹介します。
- 本年の白書は九章構成となっており、最近の雇用・失業の動向とその背景について、分析を行いました。主なポイントは以下のとおりです。
- ① 近年の雇用情勢の悪化は、生産の変動に対する企業の雇用調整が従来以上に敏感になったというよりも、生産の変動そのものが大きかったことが影響しています。
 - ② 我が国の失業率は、欧米諸国の失業率が低下傾向にある中で上昇し続けており、特に若年者と男性高齢者の失業率が高くなっています。
 - ③ 構造的・摩擦的失業の高まりは、公共職業安定所の利用が少ない層におけるミスマッチの拡大を背景としている可能性があります。
 - ④ 長期失業者がいったん増加すると、それを減らすことが困難になり、失業率が高止まりする可能性があります。
 - ⑤ 九〇年代には雇用は主としてサービス業において創出されてきましたが、最近では雇用創出率が低下しています。

なりそれぐらいにはならないと賃金調整というのはいまうまくいかないかもしれませんね。

荻野 あるいは、昨年の暮れにドナルド・ドアーさんが「中央公論」か何かに書いておられたんですが、思い切った賃金を上げて、それを全部価格転嫁してコストプッシュ・インフレ起こせというような意見もありますね。

酒光 ああ、物価にインフレの起爆剤を。

荻野 本当にやるかどうかは別にして。

酒光 あれもみんながやらないと。そういう意味ではなかなか難しい。

まだ論点もあると思いますが、最後にご意見をいただきたいと思っています。

荻野 今日私が述べたのはすべて個人的見解ですけども、最後に若年雇用の話を続けていきますと、ある程度公的部門で吸収するということを少し考えていただいたほうがいいのではないかと、率直な実務感覚としてはあります。例えば警察官や医療、介護といった部分での公的な雇用、あるいは税務、環境関連のいろいろな官林などといった分野など、若い人が長い間打ち込むに値する仕事はたくさんあると思うのです。しかも、それは必要でありながら充足されていない公的サービスで、そういったところで民間がだめなときは、公的部門でいい人を探るチャンスですから、ある程度公的部門で補完的に採用するということをもうちょっと考えていただけないものかなと思います。国際的に比較しても日本の公的セクターは、まあ公益法人とかまで入るとどうかはわかりませんが、決して人口に比べて多いというわけではないというような話も聞きます。明らかにムダだというのが目

立ちすぎるせいで、全体がムダばかりのように見えるのではないのでしょうか。そういう意味で、これは民間の者が言うのは大変情けない話ではありますが、若い人の雇用については、公的部門での吸収も考えていただければなというのが一つお願いとしても感じるところです。

小野 私も全く同感です。この分析の中で地域のことをやるところを見ると、公共事業と建設業者の相関をとったところがあります。あれを見ると両者間に正の相関があるわけで、逆に言えば公的な支出を減らせばもろにそういう地域の雇用に影響するわけですよ。ですから、確かにむだな支出はタックスペイヤーの一人として困るけれども、しかし幾つかまずい例を出して、あたかも政府の支出がほとんど間違っているとか、公共的な支出が多くなる場合むだだというような、そういう印象をつくるのは、私はやはり誤りだと思います。

今ご指摘になったいろいろな充足されない公的サービスというところで幾つかの例を出していただきましたが、それ以外にも教育とか研究とか、それから日本はいつ地震が起るかかわりませんから、いろいろな建物を耐震的なものに変えるとか。今は財政引き締めと言っているから難しいかもしれないけど、そういうような分野で財政支出を少し増やしていくとも思っています。

厚生労働省の政策としては、やはりマクロの状態をよくするような、そういうことも少し主張なさっているのではないかと。今回の雇用政策研究会でも、マクロの経済のあり方が

雇用に影響するということを書いてあります。理論的に言えば労働に対する需要が派生需要であるということは、もうこれは明確なわけですから、それをもう少しいろいろな政策展開なさるときに考えていただきたい。これは厚労省だけでちょっと簡単に決めることもできない難しさがありますけども、需給調整機構の整備や教育訓練、それからいろいろなセーフティネットなどそういう話と同時に、マクロの状態の善し悪しに影響するような政策についても機会あるごとに発言していただければ大変ありがたいなと思います。

酒光 今、マクロの話し合いをしていて、そういうところで理論武装をして主張していると。これからもっとやっていかないとけないと思いますし、若年の問題などいろいろと今大事です。この間の雇用政策研究会でも非常に重要な課題として取り上げられて、やはり何らかの形で働くということが続けていくこと自体が若い人の能力を維持、向上するということにつながると思っています。今、先ほどの世代効果ではないですけど、最初に就職に失敗するとなかなかその後もうまくいかないうケースが多いというふうなことがやはり一番問題だと思っています。

今日は大変貴重なお話をいただきましたありがとうございます。今後の研究や行政の推進などに生かしていきたいと思っております。本当にどうもありがとうございます。