

## 第3節

## 人材の有効活用と経済システム

第1節では、我が国における起業の低調さや自営業者の減少の背景について、労働市場の特性や雇用者との相対的關係に注目しながら検討した。続く第2節では、企業の内部労働市場に焦点を当てて、高度人材の確保というニーズと、コア人材の終身雇用で代表される企業の雇用慣行との関係などを分析した。ここでは、以上の議論で繰り返し参照されてきた、労働市場の柔軟性について、やや異なる角度から検討を加える。まず、高度人材に限らず、労働者一般の有効活用という観点から、労働市場の機能について改めて検証する。また、税・社会保障負担や最低賃金が労働市場に及ぼす効果について考える。最後に、第2章で扱ったテーマを含む課題として、労働市場等を含めたナショナルイノベーションシステムの在り方について議論する。

## 1 労働市場の効率性

コア人材を中心として長期雇用慣行が根強く残る一方で、雇用の非正規化は着実に進んでいる。その意味で、我が国の労働市場も一部で流動化しており、二重性を備えているともいえる。外部労働市場への依存の高まりは、摩擦的失業を増やす方向に働く。その一方で、長期雇用慣行が残る部分では、いったん失業した場合にそれが長期化しやすいという特徴も残るはずである。以上は仮説であるが、実際にそうなっているのかどうかを順次検証しよう。

## (1) 職探しとマッチング

労働市場のマッチング機能に負荷をかける要因として、非正規雇用の増加などによる雇用の流動化、再就職を目指す高齢者の増加などが挙げられる。一方で、求職者が積極的に求人紹介を受けることで、職探しの効率性が高まることも考えられる。さらに、知識経済化が進むなかで、賃金による需給調整機能が低下している可能性もある。こうした点について、順次検討する。

## (離職率の高まり、雇用者の高齢化や非正規化が構造的失業に影響)

失業をもたらす要因は、大きく需要不足から生まれる需要要因、企業が求める人材と求職者の能力の乖離や求める待遇との乖離などから生じる構造的要因、さらには求職側、求人側のお互いの情報が不完全なために生じる摩擦的要因の3つに分かれる。ここでは後者の二つを広義の構造的要因（ミスマッチ要因）とし、構造的失業をもたらすと考える。

近年の労働市場を取り巻く環境を見ると、離職率の上昇、雇用の非正規化や高齢化などが進んでいるが（第3-3-1図（1））、こうした動きは構造的失業を増加させる方向に働くと考えられる。その結果、景気が持ち直しに転じた場合でも、失業率が以前の水準に戻りにくくな

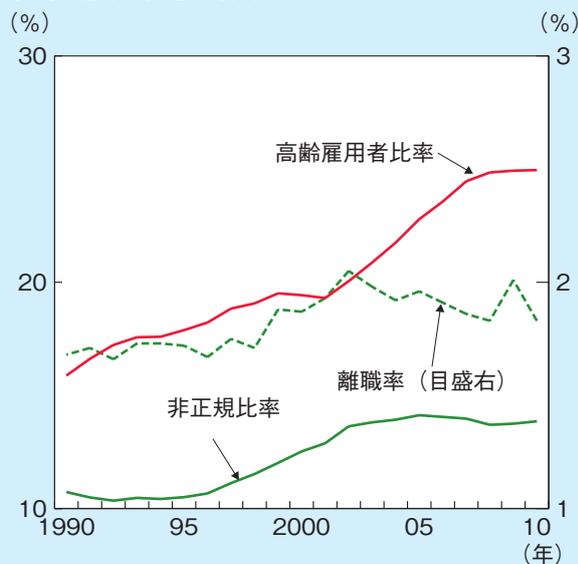
る。ここでは、離職率等の動きから、構造的失業率を推計することで、これらの要因がミスマッチの拡大をもたらしてきたことを確認しよう。欠員があるのに失業が生じている、という状態がミスマッチであり、こうした部分が多いと構造的失業率が高くなる。したがって、構造的失業率は、失業率が欠員率に等しい場合の失業率として推計される。さらに、このような構造的失業率は不変ではあり得ず、前述のような様々な要因で変化することになる。

推計は3通りの方法で行った(第3-3-1図(2))。推計1は、ハローワークを通じた求人・求職活動を捉えた「職業安定業務統計」の欠員率を用いた上で、構造的失業率が離職率と高齢雇用者比率の動きに沿って変化すると仮定したものである。推計2は、欠員率のデータは上記と同じで、構造的失業率が離職率と非正規雇用比率の動きに沿って変化するとした場合である。一方、推計3は、推計1と同じ考え方の下で、事業所に対する調査である「雇用動向調査」の欠員率<sup>23</sup>を用いたものである。いずれの結果でも、構造的失業率はおおむね3%前後で

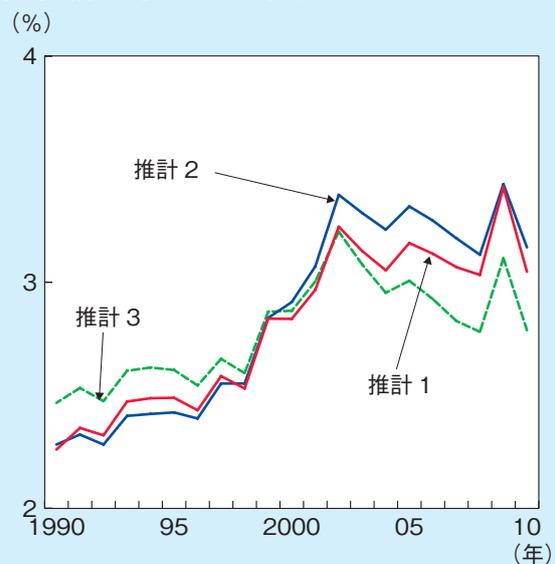
### 第3-3-1図 構造的失業率の推移

離職率の高まり、雇用者の高齢化や非正規化が構造的失業に影響

#### (1) 離職率等の推移



#### (2) 構造的失業率の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」、「雇用動向調査」、「毎月勤労統計調査」により作成。

2. 構造的失業率は以下の式で推計。

$$\ln U = \alpha + \beta \cdot \ln V + \gamma \cdot QK + \delta \cdot ELD + \theta \cdot \ln(U-1) \quad (UV \text{ 曲線})$$

U: 雇用失業率 (= 完全失業者数 ÷ (完全失業者数 + 雇用者数) × 100)

V: 欠員率 (= (有効求人数 - 就職件数) ÷ {(有効求人数 - 就職件数) + 雇用者数} × 100)

QK: 離職率 ELD: 高齢雇用者比率又は非正規比率 U-1: 1期前の雇用失業率

3. 推計1は厚生労働省「職業安定業務統計」ベースの欠員率と高齢雇用者比率で推計。

推計2は厚生労働省「職業安定業務統計」ベースの欠員率と非正規比率で推計。

推計3は厚生労働省「雇用動向調査」ベースの欠員率と高齢雇用者比率で推計。

4. 高齢雇用者比率とは、55歳以上(男性)の雇用者/雇用者(男性)で計算。

非正規比率とは、臨時・日雇の雇用者/雇用者で計算。

5. 推計期間は、推計1・2は1975年から2010年。推計3は1985年から2010年。

注 (23) 「職業安定業務統計」の欠員率は、過去30年間、おおむね2%から4%の範囲内で推移している。一方、「雇用動向調査」による欠員率は、バブル期に大きく上昇した後は水準が低下し、1%前後で推移している。前者では民間職業紹介所やインターネットを通じた求人・求職活動が捉えられない一方、後者には求人に苦慮することが多い5人未満事業者や新設事業所等の求人が含まれないことなどが両者の差の原因と考えられる。

推移しており、大きな違いはないことが分かる。また、2000年前後に顕著に高まっている点も共通するが、これは、もととなった離職率、高齢雇用者比率、非正規雇用比率ともにその時期に上昇していることを反映している。

**(雇用情勢の悪化が職探しの努力を強めたが、必ずしも就職には結びつかず)**

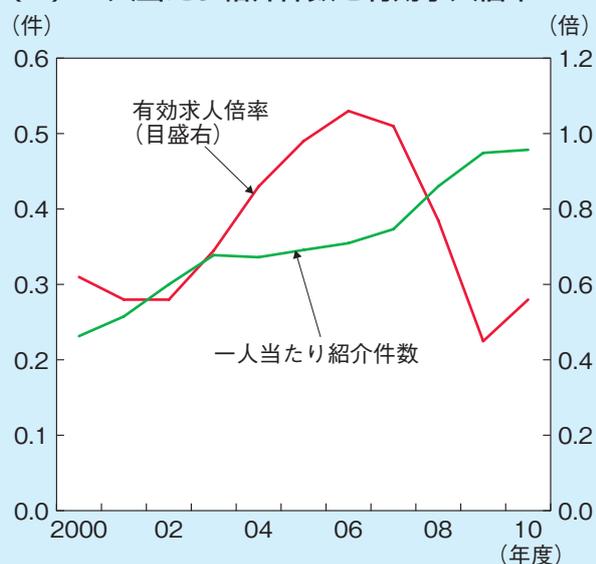
以上のような諸要因を背景に、構造的失業率が高止まりしているのが現状であるが、こうしたなかで労働市場のマッチング機能を向上するにはどうすべきであろうか。まず考えられるのは、求職者が職探しの効率性を高めるよう努力することである。ハローワークを例にとると、求職者がコンピューター端末から情報を入手し、それを窓口を持参して紹介を受ける回数を増やせば、自然と就職に結び付く確率も高まると見込まれる。こうした努力の度合いは、求職者一人当たりの職業紹介件数（以下、「紹介件数」という）によって捉えることができる。

それでは、紹介件数は実際に増加しているのだろうか（第3-3-2（1）図）。2000年代のデータからは、紹介件数は途中やや停滞する局面もあったが、すう勢的には増加しており、

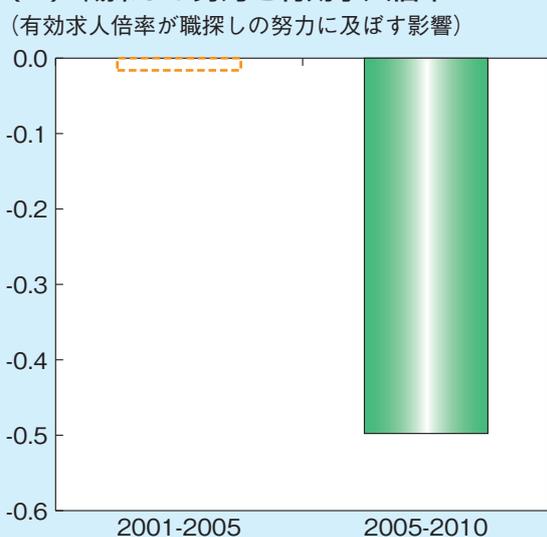
**第3-3-2図 職探しの努力と労働需給**

**近年の雇用情勢の悪化が職探しの努力を強めた側面も**

**(1) 一人当たり紹介件数と有効求人倍率**



**(2) 職探しの努力と有効求人倍率**



$$\Delta L = \alpha_0 + \alpha_1 \times \Delta \pi + \sum_{k=2}^7 \alpha_k \times D_k$$

ΔL：一人当たり紹介件数  
 Δπ：有効求人倍率  
 D：調査時点ダミー

- (備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。  
 2. 推計期間は2001年度から2010年度。  
 3. 一人当たり紹介件数は年度における月平均。  
 4. 有効求人倍率が職探しの努力に及ぼす影響とは有効求人倍率の変化によりどの程度一人当たりの紹介件数が変化するかであり、ここではα<sub>1</sub>を指す。

	2001-2005	2005-2010
係数	-0.016	-0.497
t 値	(-0.09)	(-5.92)

2000年度の求職者1人1か月平均0.23回が、2010年度には0.48回となっている。したがって、ハローワークに来る求職者は、職探しの努力を強めていると考えられる。それでは、こうした努力の強まりは、労働市場の需給の悪化を受けたものであろうか。有効求人倍率で労働需給の状況を振り返ると、需給の悪化が職探しの努力を強めている印象を受ける。この点について、都道府県別のパネルデータを用いて統計的に調べると、2000年代前半については両者が無関係、後半には有効求人倍率が低下すると紹介件数が増えるという関係が検出された（第3-3-2図（2））。したがって、リーマンショックに伴う急激な雇用情勢の悪化を含む2000年代後半には、そうした環境の変化が求職者の努力を引き出した面があると考えられる。一方、前半にそうした関係が見られなかったことを踏まえると、求職者の自発的な意識の変化、ハローワークの業務効率改善など別の要因がすう勢的な紹介件数の増加をもたらした面も否定できない。

なお、2000年代の紹介件数の増加は、企業側の求人の充足率とは関係が見られなかった<sup>24</sup>。一般に、紹介件数を増やせば、求職者にとっては自分の条件にあう企業を見つけやすくなるため、就職成功の確率が高まり、企業の充足率は上昇することが期待される。しかし、結果的にそうならなかったのは、一方で前述のようなミスマッチを強める要因が寄与したことが考えられよう。

#### （高度な職種では賃金による需給調整が機能しにくい）

就職成功確率を高めようとする場合、前述のように紹介件数を増加させることも考えられるが、求職者の受入可能な最低の賃金水準（「留保賃金」）を現実的なものにするにも必要と思われる。留保賃金を直接観測することは難しいので、ここでは、「職業安定業務統計」の「希望賃金」に着目しよう。希望賃金は、留保賃金にある程度連動すると推測され、その水準が労働市場の需給状況や本人の能力等を勘案して高すぎる場合、求職活動が就職に結びつきにくくなると想定される。その度合いについて、職種や年齢による特徴を調べてみよう（第3-3-3図）。

一般に、希望賃金は職種では専門的・技術的職業などで高いが、問題は、希望賃金の変化が就職件数に及ぼす影響（弾性値）の職種による違いである。そこで専門的・技術的職業や管理的職業を「高度職種」、その他の職業を「一般職種」に分類し、グループごとに弾性値を推計した。その結果、いずれのグループについても弾力性はマイナス、すなわち、希望賃金が低くなればなるほど就職件数は増加することが確認された。ただし、その関係は高度職種より一般職種で強く、求職者の希望賃金の引下げが就職に結びつきやすい。これは専門的能力の必要性が相対的に低い一般職種においては賃金が求人側の大きな要素であるためと考えられる。

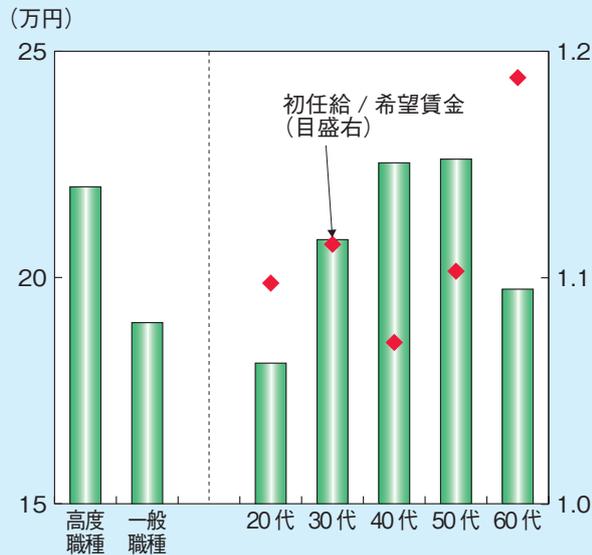
年齢別では、希望賃金は20歳代で最も低く、40歳代、50歳代で高くなる。もっとも、60歳代

注 (24) 一人当たりの紹介件数と充足率の関係について、(2)と同様、都道府県別パネルデータを用いた回帰分析を行ったところ、2001～2005年、2005～2010年のいずれの期間においても有意な結果は得られなかった。

第3-3-3図 希望賃金と就職件数

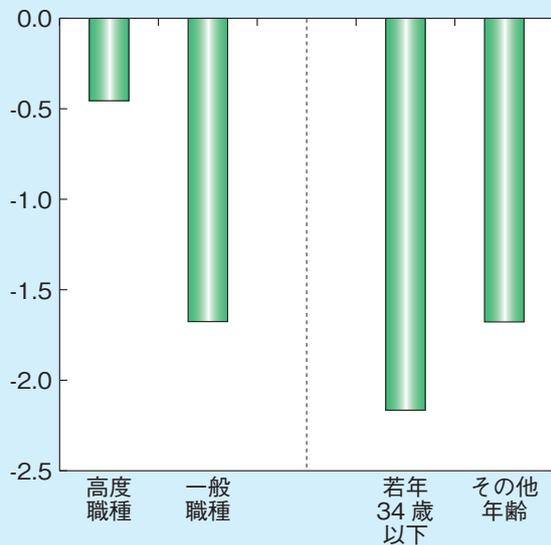
高度な職種では賃金による需給調整が機能しにくい

(1) 就職件数と希望賃金の概況 (2010年)



(2) 就職件数と希望賃金の関係

(希望賃金の変化が就職件数に及ぼす影響)



$$\ln L = \alpha_0 + \alpha_1 \times \ln \pi + \alpha_2 \times U_{ik} + \sum_{k=3}^{13} \alpha_k \times D_k + \sum_{t=14}^3 \alpha_t \times D_t$$

L : 就職件数  
 π : 希望賃金  
 U : 失業率  
 D<sub>k</sub> : 調査時点ダミー  
 D<sub>t</sub> : 年ダミー

	高度職種	一般職種
係数	-0.455	-1.67
t 値	(-2.74)	(-4.12)

$$\ln L = \alpha_0 + \alpha_1 \times \ln \pi + \alpha_2 \times U_{ik} + \sum_{k=3}^{13} \alpha_k \times D_k + \sum_{t=14}^3 \alpha_t \times D_t$$

L : 就職件数  
 π : 希望賃金  
 U : 失業率  
 D<sub>k</sub> : 調査時点ダミー  
 D<sub>t</sub> : 年ダミー

	若年(34歳以下)	その他年齢
係数	-2.16	-1.68
t 値	(-2.14)	(-3.89)

- (備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。  
 2. 推計期間は、2007年1月から2010年12月。一部に欠損期間があることに留意。  
 3. 高度職種は「専門的・技術的職業」等、一般職種は「サービスの職業」、「生産工程・労務の職業」等を指す。  
 4. 希望賃金は、職業安定業務統計の希望賃金を指す。  
 5. 希望賃金の変化が就職件数に及ぼす影響とは、α<sub>1</sub>を指す。

を除けば初任給の方が希望賃金をおおむね1割程度上回っており、希望賃金の設定水準自体に各年代で大きな差や問題などは確認できない。上記と同様の弾性値を、34歳以下の若年層とそれ以上という形で年齢別に分けて推計すると、若年、その他ともに就職件数と希望賃金では負の相関が検出できるが、若年層において弾性値（の絶対値）が大きい。これも、若年層においては求職側の専門能力が相対的に低いことから、賃金が就職決定のより重要な要素になっているためと考えられる。

以上の分析を踏まえると、今後、知識経済化が進むなかで、高度な能力が求められる職業が増加すれば、希望賃金の切り下げによる就職先の確保がより難しくなると予想される。そうした状況で、労働市場のマッチング機能を高めていくためには、求人側が求職者の能力を適切に把握できるようなきめ細かい対応が重要になろう。

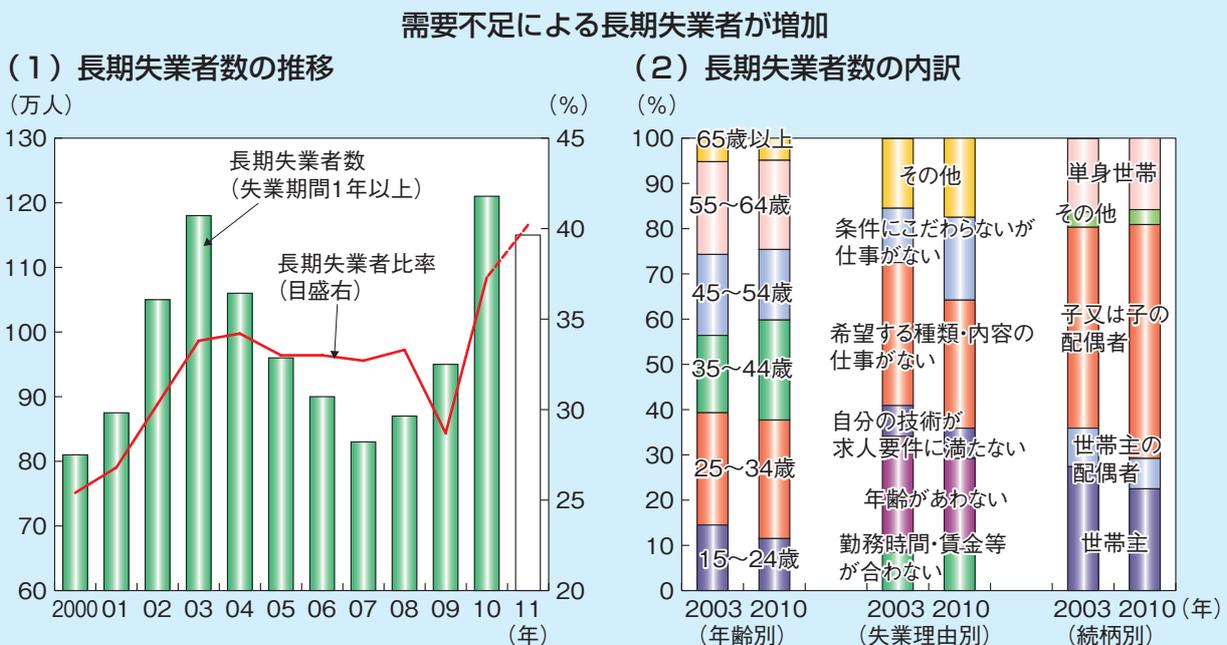
## (2) 長期失業の構造

人材の有効活用という観点では、長期失業の存在は看過できない問題である。失業の原因が景気の悪化であれ、自発的な離職であれ、いったん失業した後にその状態が長期化すれば、人的資本が毀損し、雇用可能性（employability）を失うおそれがある。そうなれば、潜在的な成長力にとっても大きな損失となる。以下では、我が国における長期失業の要因や特性を明らかにする。

### (長期失業者比率は高止まりの後、大幅に上昇)

長期失業者とは、1年以上失業状態にある失業者を指す。近年におけるその推移を振り返ると、基本的には失業率全体の動きに沿って動いている（第3-3-4図（1））。2003年に一度ピークに達した後、景気改善に伴って減少していたが、リーマンショック後に急増して2010年には2003年の水準を若干上回った。しかし、失業者に占める長期失業者の割合（以下、「長期失業者比率」）の動きはこれとは異なり、2000年代初めに上昇した後、高止まりしている。2009年には、景気の急速な悪化で短期失業者が増え、長期失業者比率は一時的に大きく低下したが、1年が経過した2010年にはその失業が長期に転じ、逆に急上昇している<sup>25</sup>。

第3-3-4図 要因別の長期失業者数の推移



(備考) 1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」、「労働力調査特別調査」により作成。  
 2. 2001年以前は「労働力調査特別調査」、2002年以降は「労働力調査（詳細集計）」を用いているため接続していない。  
 3. 2011年は1-3月期のデータ（岩手県、宮城県及び福島県を除くベース）であるため、接続していない。  
 4. 2000年及び2001年については、それぞれ2月及び8月結果により作成。

長期失業者にはどのような属性、理由の者が多いのだろうか。前回の長期失業増加のピークである2003年と、同様に厳しい状況となった2010年を対比しつつ、その内訳を調べてみよう（第3-3-4図（2））。

年齢構成では、25～34歳が最も多く、しかも2010年にはその割合が増えている。また、35～44歳は2003年にはそれほど目立たない年齢層であったが、2010年には大きくウエイトを高めている。2003年時点でも多かった25～34歳の長期失業者の一部が、2010年には年齢を重ねて35～44歳層の増加に寄与している可能性もある。続柄別では、もともと多かった世帯主の「子又は子の配偶者」の割合がさらに高まっている。これらの人々は親からの生活資金の援助が期待できるため、失業状態から抜け出す誘因が弱い面もあろう。失業理由では、「希望する種類・内容の仕事がない」が最も多い。もっとも、2010年には「条件にこだわらないが仕事がない」が増加しており、リーマンショック後の景気悪化を受けた需要不足要因が重要となっている。

#### （長期失業者は雇用需要回復の影響を受けにくい傾向）

このように、最近では仕事に就けない理由として需要不足要因を挙げる長期失業者が増えているが、雇用情勢が改善すれば長期失業者はその他の失業者と同様に減少するのだろうか。ここでは労働需要の強さを有効求人倍率で捉え、有効求人倍率と長期失業者の関係を確認する（第3-3-5図）。

都道府県データを用いて2002年から2007年にかけての有効求人倍率の変化と長期無業率<sup>26</sup>並びに無業率<sup>27</sup>の関係をみると、有効求人倍率の増加とともに無業率、長期無業率とも下落する傾向にある。しかし、長期無業率の方が無業率に比べて有効求人倍率の回復に対する改善の幅が小さくなっている。これは長期無業の状態に陥ると職業スキルが低下し、短期の無業者に比べ職を探すのが難しいために、労働需要が回復してもその恩恵が長期無業者には届きにくいことを示唆している。

次に、長期失業率と有効求人倍率、並びに失業率と有効求人倍率を年齢別に分析することで、失業率、長期失業率の労働需要に対する弾性値（以下、「需給感応度」という。）を推計しよう。まず年齢計では有効求人倍率が0.1%ポイント改善すると失業率は0.2%ポイント程度改善するが、長期失業率は0.05%ポイント程度しか改善せず、上記の都道府県別の散布図で得られた関係を支持する結果となっている。年齢別では、失業率の需給感応度は45歳以上の中高年齢層で顕著に高い一方、長期失業率の需給感応度はどの層でも同じように低い。すなわち、中高年齢層では2つの感応度が大きくかい離している。中高年齢層は失業しても過去のスキルの蓄積があるため前職と同じ職種を中心に再就職先を見つけやすいが、長期失業に陥るとスキル

注 (25) 2011年1-3月期（岩手県、宮城県及び福島県を除く）においても、長期失業者比率は依然として高い水準である（約40%）。

(26) 無業者とは普段仕事をしていない者であり、ここで用いている長期無業率とは、求職活動を行っており求職期間が1年以上の無業者を15歳以上人口で除して算出。

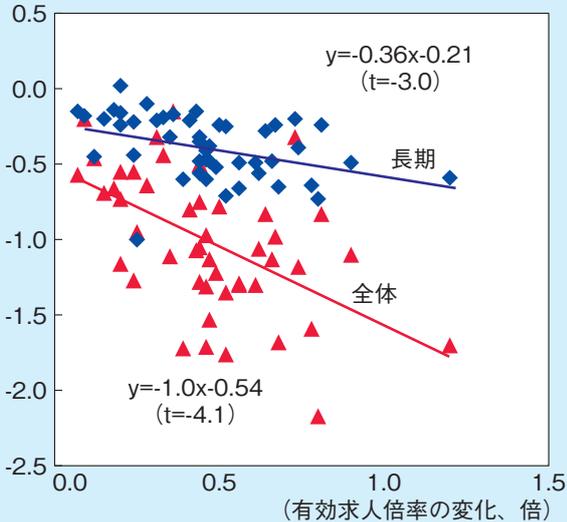
(27) ここで用いている無業率とは、求職活動を行っている無業者を15歳以上人口で除して算出。

第3-3-5図 雇用需要と長期失業

長期失業者は雇用需要回復の影響を受けにくい傾向

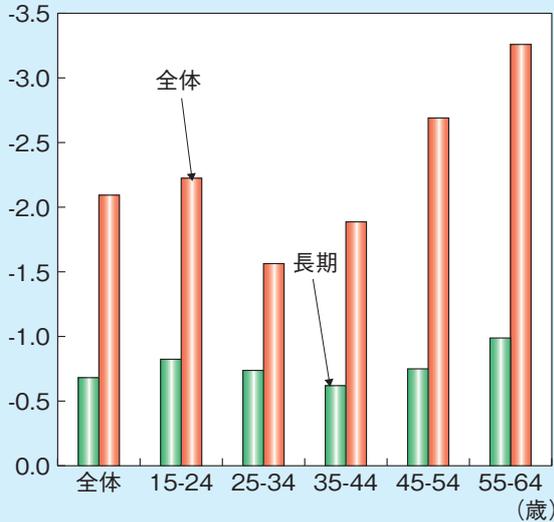
(1) 都道府県別長期無業率と有効求人倍率の関係

(無業率・長期無業率の変化、%)



(2) 年齢別有効求人倍率と長期失業率の関係(需給感応度)

(失業率、長期失業率、%)



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」「労働力調査(詳細集計)」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。  
 2. (1)については、2002年から2007年までの変化を用いている。無業率については、求職活動を行っている無業者を15歳以上人口で除して算出している。長期無業率については、求職活動を行っており求職期間が1年以上の無業者を、15歳以上人口で除して算出している。  
 3. (2)については、年齢別失業率を年齢別有効求人倍率(1期ラグ)で回帰した係数を示しており、いずれも1%有意。推計期間は、就職機会積み上げ方式の年齢別有効求人倍率が公表されている2005年1-3月期から2010年10-12月期までとなっており、内閣府にて季節調整を行っている。

が毀損し、労働市場における優位性を失うと考えられる。早期の就業へ向けた政策資源の戦略的投入が求められよう。

(我が国の高めの長期失業者比率は労働市場の流動性の低さを反映)

景気が改善すれば循環的失業者が減少し、それに伴って長期失業者も減少する可能性が高いが、失業者のうち長期失業者が占める割合は各国の労働市場の構造に根差した部分も少なくない。そこで、我が国における長期失業者の割合を他のOECD諸国と対比しつつ、労働市場の構造的特徴を示す指標と関連付けてみよう(第3-3-6図)。

OECD諸国の中では、我が国の長期失業率は比較的低い水準であるが、これは、短期も含めた失業率が低水準にあることを踏まえると、当然ともいえる。一方、長期失業者比率では、我が国は中位よりやや高めである。第3-3-6図(1)では2008年の全年齢ベースと解雇規制の強さ、同図(2)では2009年の25~54歳の長期失業者比率と就業年数をプロットしている。前述のとおり、我が国の長期失業者比率はこの時点で3割強であったが、25~54歳に限ると3割弱となっている。各国の分布を見ると、長期失業者比率は国によって大きな差があることが分かる。

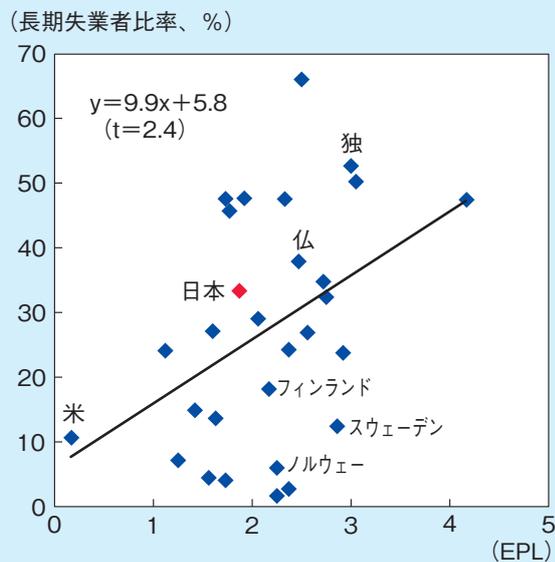
長期失業は一度失業のプールに入ると脱出が難しい場合に増加するため、労働市場の流動性が低い国ではその比率が高いと予想される。その度合いを示す指標の一つとして、解雇規制の強さ（雇用保護指標、EPL）<sup>28</sup>をとると、長期失業者比率との間に弱い相関が見られる（第3-3-6図（1））。我が国の解雇規制の強さは中程度であるが、その割には長期失業者比率がやや高めとなっている。解雇規制が緩く、長期失業者比率も低いのがアメリカであるが、アメリカより長期失業者比率が低い国も少なくない点に注意が必要である。

労働市場の流動性に関連するもう一つの指標として、平均就業年数を考えてみよう（第3-3-6図（2））。その場合、長期失業者比率との相関はより明確になる。我が国は、平均就業年数が高いグループに属するが、その割には長期失業者比率がやや低めである。我が国と同程度の平均就業年数でも、ドイツやフランスは長期失業者比率がさらに高いが、これには失業給付の寛容さなどの要因が背景にあると考えられる。また、北欧諸国は総じて傾向線より下に位置するが、これらの国では積極的労働政策が奏功している可能性もあろう。

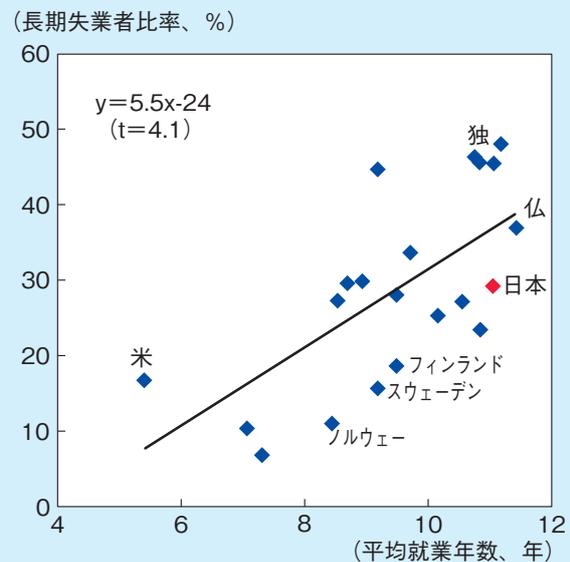
第3-3-6図 労働市場の流動性と長期失業

労働市場の流動性が低い国ほど長期失業者比率が高い傾向

(1) 解雇規制と長期失業者比率 (2008年)



(2) 就業年数と長期失業者比率 (2009年)



(備考) 1. OECD. Stat、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、BLS “Employee Tenure in 2010” により作成。  
 2. (1) の長期失業者比率は全年齢、(2) の長期失業者比率と勤続年数は25～54歳を示している。  
 3. アメリカの平均就業年数は2010年の値を用いている。

注 (28) なお、雇用保護指標は、雇用保護の強さについて、各国比較を行うため、一定の前提を置いて計算されたものであり、雇用保護に関する制度や実際の運用につき、考慮されていない要素があることに留意が必要である。具体的には、雇用保護に向けての企業の自主的な取組、労使の対応、これに対する政府の支援（助成金等）などは、評価の対象とされていない。

コラム

3-3 求職意欲喪失者の動向

第3節ではミスマッチや長期失業を取り上げたが、仕事が見つからない状況が続くと求職者は職探しをあきらめて非労働力化してしまうことが考えられる。非労働力化すると完全失業者ではなくなるが、引き続き就業希望がある場合は広い意味での失業者として捉えることができる。このように、就業希望者であるが就職活動を諦めた者は、しばしば「求職意欲喪失者（ディスカレッジドワーカー）」と呼ばれる。

G7の求職意欲喪失者比率（2000年代平均）を比べると、我が国は2%程度であり、イタリアと並んで非常に高いことが分かる（コラム3-3図）。また、アメリカや英国などでは男女の比率の差がほとんどないものの、我が国では男性と比べて女性の比率が大幅に高い。女性は、就職希望を持ちながらも家事や育児などに追われて就職を諦めてしまった者が多いことが想定される。

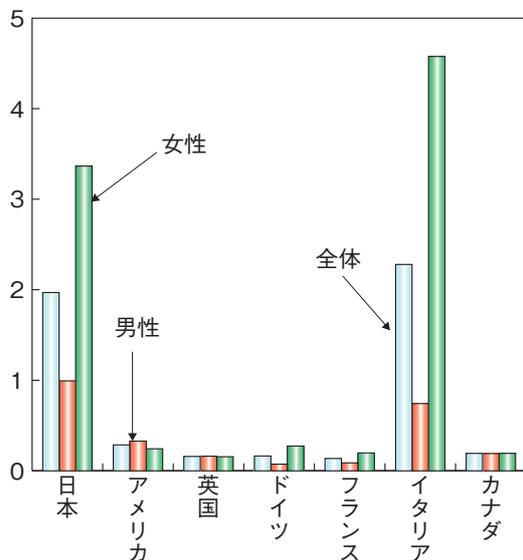
その点を確認するため、求職意欲喪失者比率と非労働力人口比率の関係性を調べると、女性の場合のみ正の相関が検出できた。男性の場合は、失業し就業希望がある場合は非労働力化せず職探しを続ける傾向があるものの、女性の場合は非労働力化していると考えられる。今後、生産年齢人口の減少が続くと予想される我が国にとって、女性の労働力の活用は重要なテーマであり、求職意欲喪失者への対応も考えていく必要がある。

コラム3-3図 求職意欲喪失者の国際比較

日本は先進国の中では求職意欲喪失者比率が高い

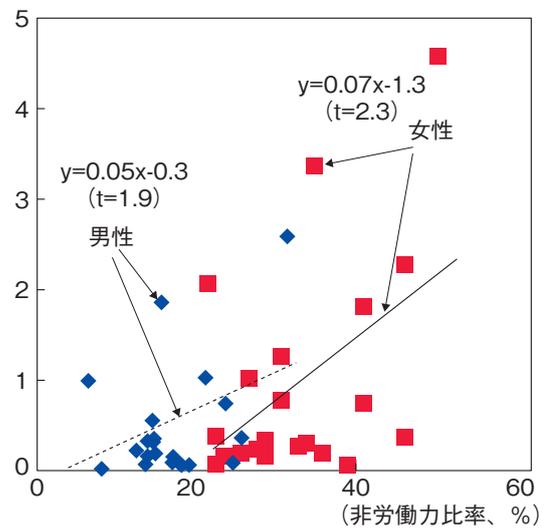
(1) 求職意欲喪失者比率（2000年代平均）

（求職意欲喪失者比率、%）



(2) 求職意欲喪失者比率と非労働力比率（2000年代平均）

（求職意欲喪失者比率、%）



- (備考) 1. OECD.Statにより作成。  
 2. 求職意欲喪失者はOECDにおけるディスカレッジドワーカーのことを指す。求職意欲喪失者における非求職理由の規定とその範囲は国によって差異があることに留意。  
 3. 日本における求職意欲喪失者は、就業希望の非労働力人口のうち「適当な仕事がありそうにない」ことを非求職理由とする者。