

2 労働力配分の効率化

日本経済の生産性が低下している背景には、生産要素が効率的に配分されていないことがある。生産性の高い産業が拡大することは、経済全体の全要素生産性を高める効果を有する。

しかし、そのような産業が拡大することができるためには、拡大に伴って生産要素が円滑に移動し、拡大を支え得ることが必要である。過剰雇用、過剰設備などは、生産資源がそのように配分されていなかったことを意味する。

ここでは、まず労働力について、どの程度それが可能となっているかをみてみよう。具体的には、高生産性部門で雇用が増加しているか、低生産性部門に雇用がとどまっているかを検討する。資本については、次項でみることにする。

産業別の労働力配分の変化

産業別にみると、近年、就業者数の変動が大きくなっている。80年代には、製造業と非製造業ともに増加していたが、90年代になると、製造業は減少している一方、非製造業は増加している。また、90年代を96年までと97年以降に分けてみると、製造業は、どの業種も90年代を通じて減少している。非製造業は、96年まではいずれも増加を示しているが、97年以降になるとサービス業、卸売・小売業、運輸・通信業は増加しているものの、それ以外は減少に転じている。

このことは、労働力の配分に変化がみられていることを意味している。そこで、労働力の配分がどのような分野に多くされているのかをみることにしよう。そのために、産業別の全要素生産性上昇率と就業者数の増減率との関係を見たのが第3 - 2 - 8図である。

これによれば、次のようなことが分かる。

第1に、製造業では、生産性上昇と就業者数の減少が同時にみられている。これは、生産の効率化や積極的な研究開発投資が行われたこと、人件費の削減のための雇用調整などコスト削減努力が重ねられたことなどから、製造業で全般的に労働生産性が上昇したためである。この関係は、製造業のうちのほとんどの業種でみられている。一方、非製造業では、全体として生産性の伸びがほぼみられなかったが、就業者の増加がみられている。製造業で減少した分、非製造業で雇用する形がみられている。

第2に、雇用を吸収した非製造業の業種別の動向をみてみよう。生産性上昇がみられた運輸・通信業では、就業者が増加している。第2節でみたように、技術進歩と規制緩和による通信サービスの事業拡大を反映している。一方、建設業、不動産業、電気・ガス・水道業では、90年代前半には生産性が低下したにもかかわらず、就業者が増加している。また、サービス業は生産性上昇がほとんどみられないが、就業者が最も拡大しており、需要増加を反映して産業規模が拡大していることを示している。

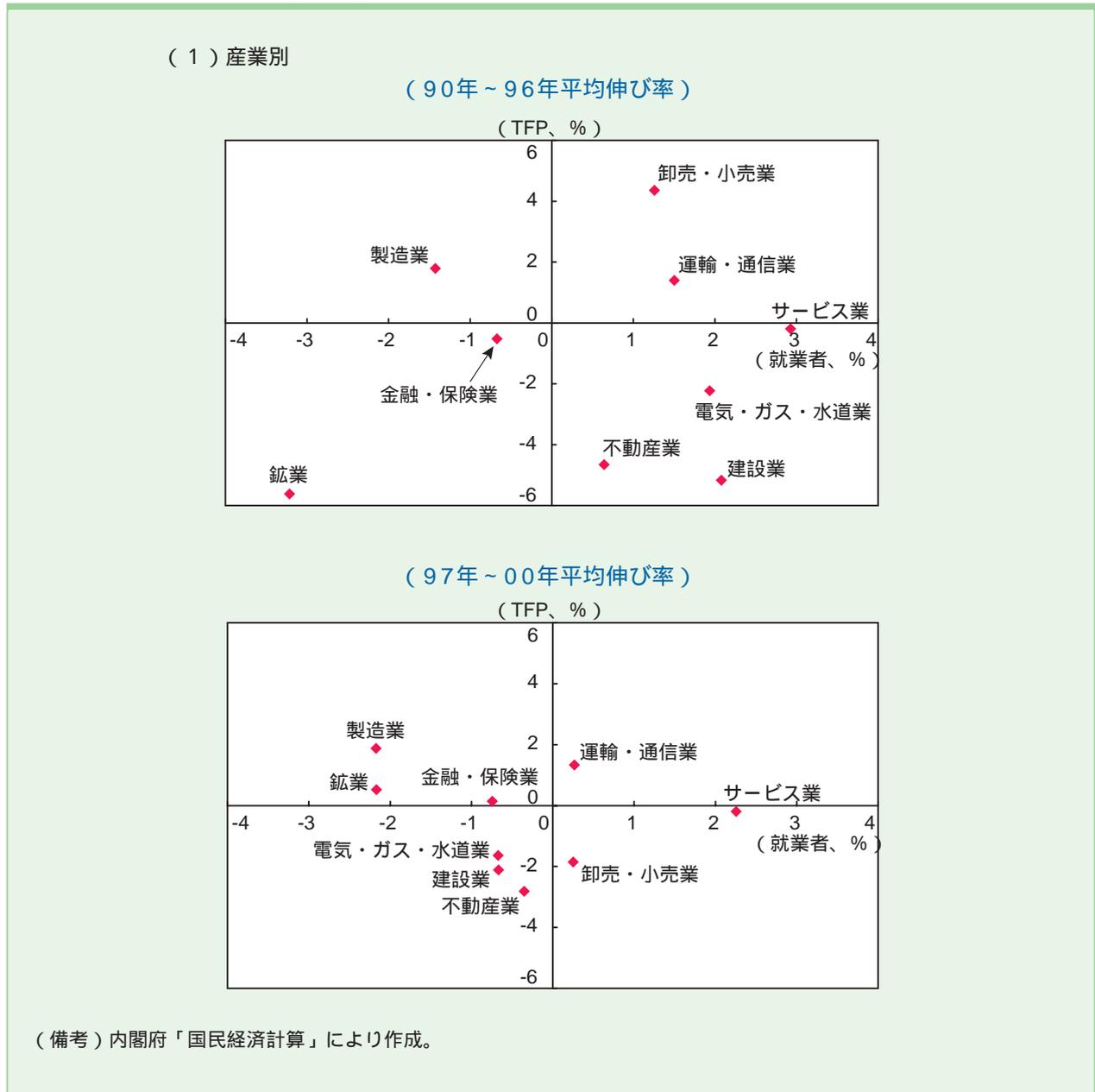
第3に、90年代前半（90～96年）と90年代後半（97～2000年）の状況を比較すると、生産性が低下している業種では、雇用削減を図る対応がみられている。ただし、卸売・小売業は、生産性が低下に転じたにもかかわらず、就業者は増加を続けた。また、前半に生産性が低下し、雇用の削減を行った金融・保険業では、後半に生産性が伸びている。

以上のようなことを前提にすると、産業別の全要素生産性上昇率と就業者数の増減率との

関係について、概念的に次の4つのパターンにわけることができる。すなわち、(i)生産性の上昇がみられ、就業者が増加した業種(成長段階にある業種)、(ii)生産性の上昇がみられたが、就業者の増加がみられなかった業種(リストラを進めた業種)、(iii)生産性の低下がみられたが、就業者が増加した業種(構造調整が遅れている業種)、(iv)生産性が低下し、就業者も減少した業種(衰退段階にある業種)である²³。

日本経済の成長力を高めるためには、全要素生産性伸び率の低い産業が縮小し、全要素生産性伸び率の高い産業が成長していくことが必要である。そのためには、必要な労働力が確

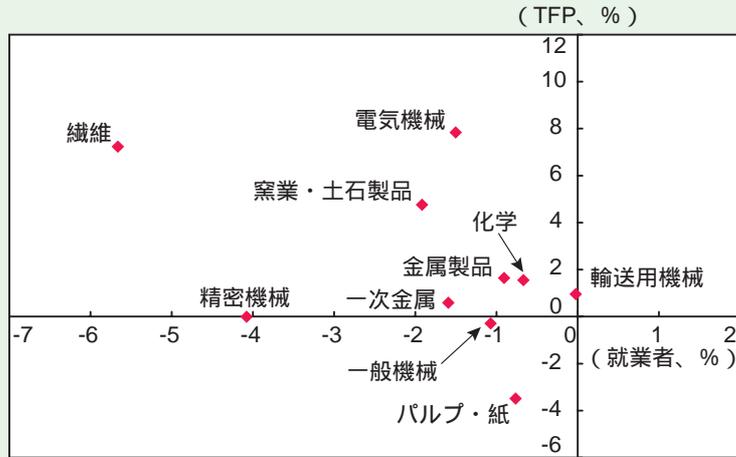
第3-2-8図 全要素生産性(TFP)上昇率と就業者数増減率



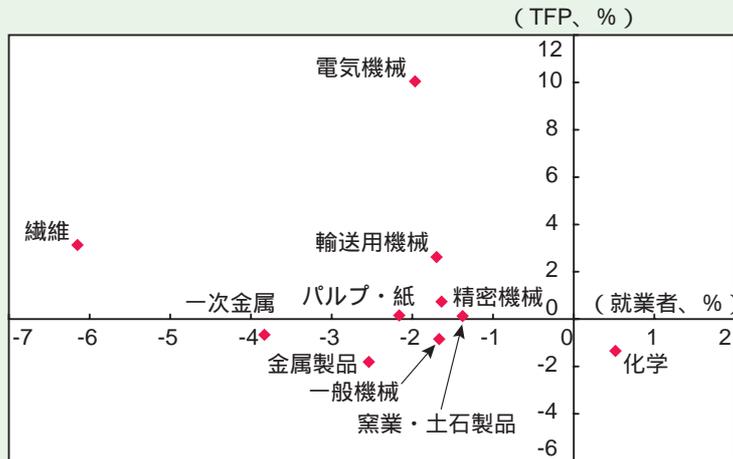
注 (23) 各産業の実際を第3-2-8図でみると、生産性の上昇率はほぼ横ばいであるが、需要増加による産業規模の拡大を反映して就業者が増加したサービス業のように、4つの類型のほぼ境にある産業もある。

(2) 製造業業種別

(90年～96年平均伸び率)



(97年～00年平均伸び率)



(備考) 内閣府「国民経済計算」により作成。

保できることが重要である。なお、失業率が高い現状にあっては雇用の受け皿としての役割も期待されるが、中長期的に考えると、労働力が不足する社会の到来が予測できるので、全要素生産性伸び率が高いことを重視すべきであろう。

労働力のストック調整と再配分のための3つのチャンネル

労働力のストックを調整し、再配分を行うためのチャンネルとしては、外部労働市場においては、(i) 未就業入職者数の調整、(ii) 離職者数の調整、(iii) 転職入職者数の調整、の3つがある²⁴。

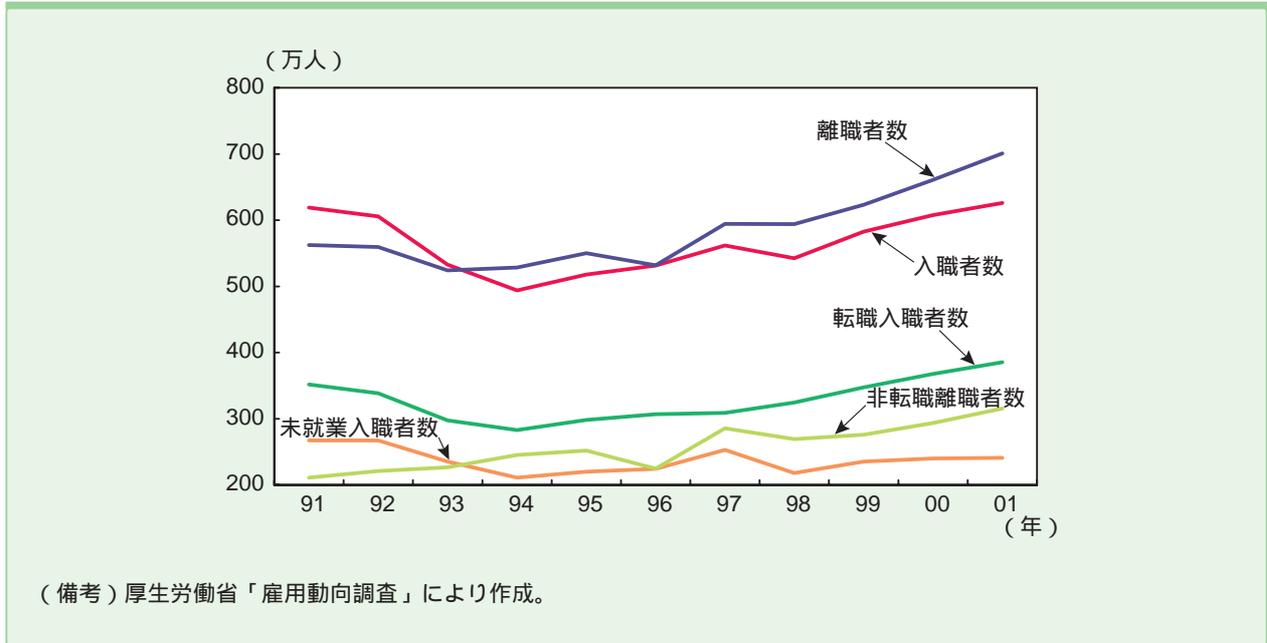
注 (24) 未就業入職者とは、入職者のうち入職前1年間に就業経験のない者。転職入職者とは、入職者のうち入職前1年間に就業経験のある者。

上記3つのチャネルを通じた調整の様子は、厚生労働省「雇用動向調査」によってみることが出来る(第3-2-9図)²⁵。これによると、91年~93年には、入職者が未就業者、転職者ともに減少しているため、総数としても減少している。この時期には、採用者数を抑制することで調整を進めようとしたことがうかがえる。他方、離職者は、入職者数を上回る減少を示した。この結果、この時期に常用労働者数は増加している。これに対して、94年~2001年には、入職者が未就業者、転職者ともに増加したため、総数でも増加した。他方、離職者数はこれを上回る増加を示している。この時期には、必要な人材を確保しながら、退職者数を調整することによって調整を進めていたことがうかがえる。

そこで入職者のうち未就業者の動向をみると、94年まで減少し、その後は基本的に2001年まで増加を続けている。それでも2001年は91年より1割程度下回っており、常用労働者数の5.8%にとどまっている。この時期における新規学卒者の採用は減少していると考えられる。それは、少子高齢化で新規学卒者数が減少しているにもかかわらず、新卒の就職率は、90年から2002年にかけて、大卒が81.3%から56.9%に、短大卒が87%から60.3%にそれぞれ低下していることに対応している。したがって、93年以降の未就業入職者数の増加は、もっぱらパートタイマーを中心とした増加によるものと考えられる。

次に離職者のうち転職しなかった者の動向をみると、91年以降は基本的に増加基調にあり、2001年には91年より100万人以上多い約316万人となっている。このうち定年に達した者を中心に非労働力化した者が多いが(コラム3-4参照)、その他の者は失業者として労働市場

第3-2-9図 入職者数、離職者数、転職入職者数の推移



注 (25) 雇用動向調査には、調査期間中に廃止または新設された事業所の動向は反映されていないことに注意する必要がある。

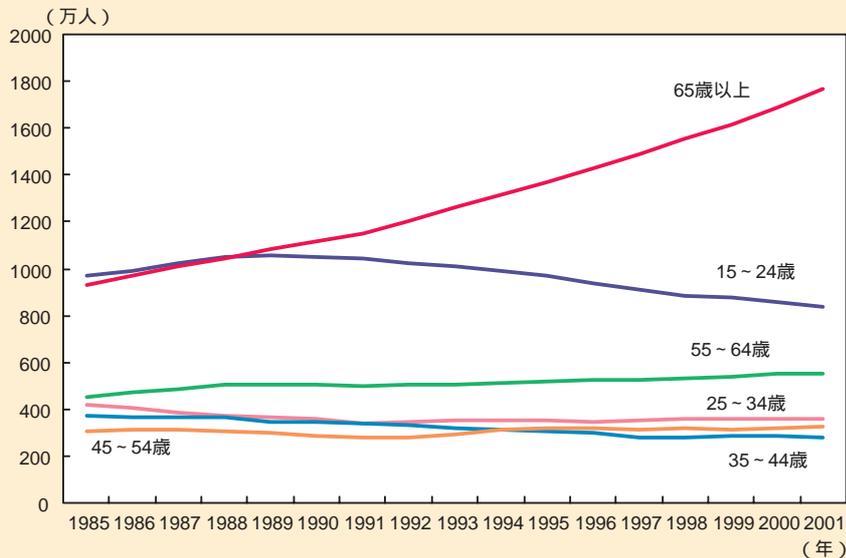
非労働力化について

非労働力化とは、具体的には、就業者が離職したとき、失業者とならず（＝求職せず）に、労働市場を退出して非労働力人口になることや、失業者が求職意欲を喪失して、非労働力人口になることなどをいう。非労働力化が進むと、労働力率（＝労働力人口／15歳以上人口）は低下する。

非労働力人口は、中長期的に増加し続けているが、この原因としては、（i）高齢化により、もともと非労働力人口の割合の高い高齢者層が増加していること、（ii）自営業主・家族従業者で、廃業を期に引退している高齢者が増加していること、などが考えられている。

最近の非労働力化の動向について、年齢階級別にみると、2001年は、男性の15～24歳層、55歳以上層で特に非労働力人口が増加した。これは、労働情勢の悪化により、仕事をあきらめた人が多かったためと考えられる。また、女性の25～54歳層では逆に労働力率の増加がみられたが、家計を支えるためにパートに出た主婦が多かった可能性が考えられる。

非労働力人口の年齢階級別の推移



に残っていると考えられる。

最後に入職者のうちの転職者の動向をみると、94年まで減少した後、増加を続けている。その結果、転職入職者は2001年には約385万人、常用労働者に対する割合で9.3%に達している。離職の状況を、新規学卒の在職期間別でみると、3年以内に離職する社員の割合は次第に上昇しており、98年には、中学卒の場合には70.8%、高卒の場合には46.8%、大学卒の場合には32.0%に達している。これは、若いうちに別の会社に転職する者が増加していることに対応していると考えられる²⁶。

転職が増加した理由としては、労働者側、企業側双方の要因が挙げられる。

注 (26) 転職は離職後1年以内に入職するものをいい、それ以外の中途採用は含まない。

第1に、転職を希望する労働者が増加している。総務省「労働力調査」では、在職中から転職を希望している人の割合をみているが、それによれば、転職希望率（＝転職希望者／就業者）は、95年の約8％から2001年の10.5％へと上昇している。この内訳は、技術系の方が事務系より多く、専門技能職の需要増加に対応するものと思われる。また、企業の事業再構築の過程で、非自発的な失業が増加したことも、転職市場における労働供給を増加させた一因と考えられる。

第2に、企業側でも中途採用者を積極的に活用している。厚生労働省の「雇用管理調査」によって中途採用の実施理由別企業割合をみると、管理職の場合には「即戦力として活用するため」や「多様な経験者の活用で組織の活性化を図るため」が多く、事務職の場合には「退職者の補充のため」や「即戦力として活用するため」が、また技術・研究職の場合には「即戦力として活用するため」や「退職者の補充のため」が多い。これをみると、「新規事業、新規分野進出のため」や「既存の事業拡大のため」といった前向きのものが少ないが、企業規模1,000人以上ではこうしたものの割合が多くなってくる。

雇用形態の多様化

雇用形態には、大別して、正社員、非正社員（パート等）、外部社員（派遣等）がある。最近特徴的なのは、非正社員と外部社員といった非正規社員が増加していることである。

第1に、パートが増加している。これを厚生労働省の「毎月勤労統計」の常用雇用指数でみると、90年代後半ほぼ横ばいの中にあって、一般労働者が98年以降減少する一方で、パートタイム労働者は増加を続けており、その結果、パートタイム労働者比率は20%を上回るどころまで高まっている²⁷。また、総務省の「労働力調査」で常雇と、契約期間が1年未満の臨時雇、日雇とを比べても、常雇が減少しているのに対して、臨時雇、日雇は増加しており、臨時雇、日雇の比率は13%に達しようとしている²⁸。

パートが増加している背景には、女性の社会参加が高まっているなかで、企業にとってパートの比重を増加させることにメリットがあるからである。東京都が2001年10月に実施した「パートタイマーに関する実態調査」によると、パートタイマーを雇用する理由として挙げられたのは、「賃金コストが安くてすむから」、「簡単な仕事だから」、「日または季節的繁忙に対応するため」が多い。

第2に、派遣労働者も増加している。派遣労働者については、労働者派遣法が改正され、95年の約60万人から2000年は約140万人となっている²⁹。2001年についても、業界統計によれ

注 (27) ここでパートタイム労働者とは、厚生労働省「毎月勤労統計」における分類で、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、または、1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで一週の労働日数が一般の労働者よりも短い者のことを言う。

(28) ここで臨時雇、日雇とは、総務省「労働力調査」における分類で、1年以内の期間を定めて雇われる者のことを言う。

(29) 厚生労働省「平成12年度労働者派遣事業報告集計結果」による。当集計結果における「派遣労働者数」には、派遣元企業への登録者も含む。ただし、登録者については、過去1年間に雇用されたことのない者は含まれない。また、一人で複数の派遣元企業に登録している者は複数計上されている。

ば、さらに増加している。

派遣労働者が増加している理由を厚生労働省が2001年1月に実施した「労働者派遣事業実態調査」によると、企業が派遣労働者を受け入れているのは、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保」が多く、「人件費が割安」、「通常業務の一時的な補充」、「特別な知識・技術を必要」等が続く³⁰。また、パート等ではなく、派遣労働者を受け入れる理由としては、「必要な人員を迅速に確保」のほか、「特別な知識・技術を必要」、「雇用管理の負担が軽減」等が挙げられている。派遣労働者に対しては、高度な知識・技術を必要とする仕事に対して、即戦力としての期待が高いことがうかがわれる。

こうした非正規社員は、これまでは、景気が悪化する際にはバッファーとなり、大きく減少するのが普通であった。しかし、今回の景気後退局面においては、むしろ増加している。これは、こうした非正規社員の市場が拡大しているという構造変化（すなわち需要も、供給も増加したこと）を反映している。この背景には、労働者側の要因として、女性の社会参画の高まりや、余暇の重視など人々の就業に関する考え方の変化がある。また、正社員での就業を望んでいるにもかかわらず、厳しい雇用情勢を受けてパートタイマーなどの非正規社員として働かざるを得ない者が存在していることも考えられる³¹。企業側の要因としては、人件費削減や、リスクへの対応などが考えられる^{32, 33}。

雇用のミスマッチの拡大

このように、転職が増加するなど、労働力の流動化が進んでいるが、雇用のミスマッチがみられるために、必ずしも円滑に進んでいるとは言い切れない。

雇用のミスマッチは、マクロ的に労働需要と労働供給が均衡していても、適当な求職者が見つからないために、求人が充足されず、欠員と失業が同時に起こってしまう現象のことである。

雇用のミスマッチが存在することは、UV曲線が右上方にシフトしていることによっても

注 (30) 派遣先が派遣労働者を受け入れる理由として「人件費が割安」と回答しているのは、採用や教育訓練にかかるコストなどの雇用管理全般にかかるコストを派遣元が負担することにより抑制できることや、機動的に人材が確保できることで固定的な人件費を削減できることなど、総合的にコストが抑えられるためと考えられる。

(31) 近年、フリーターと呼ばれる若者が増加しているといわれている。フリーターは、一般的には、進学や正規の就職をしない無職あるいはパートやアルバイトで働く10～20歳台を中心とした層であると考えられるが、具体的な定義は確定していない。その人数は、97年で151万人（労働省調べ）、2000年では193万人（日本労働研究機構調べ）などと推計されている。また、業種別にはサービス業の44.8%を最大に、「飲食店」、「卸売・小売業」の3業種で全体の約8割を占めているものと推計されている（㈱リクルートワークス研究所調べ）。

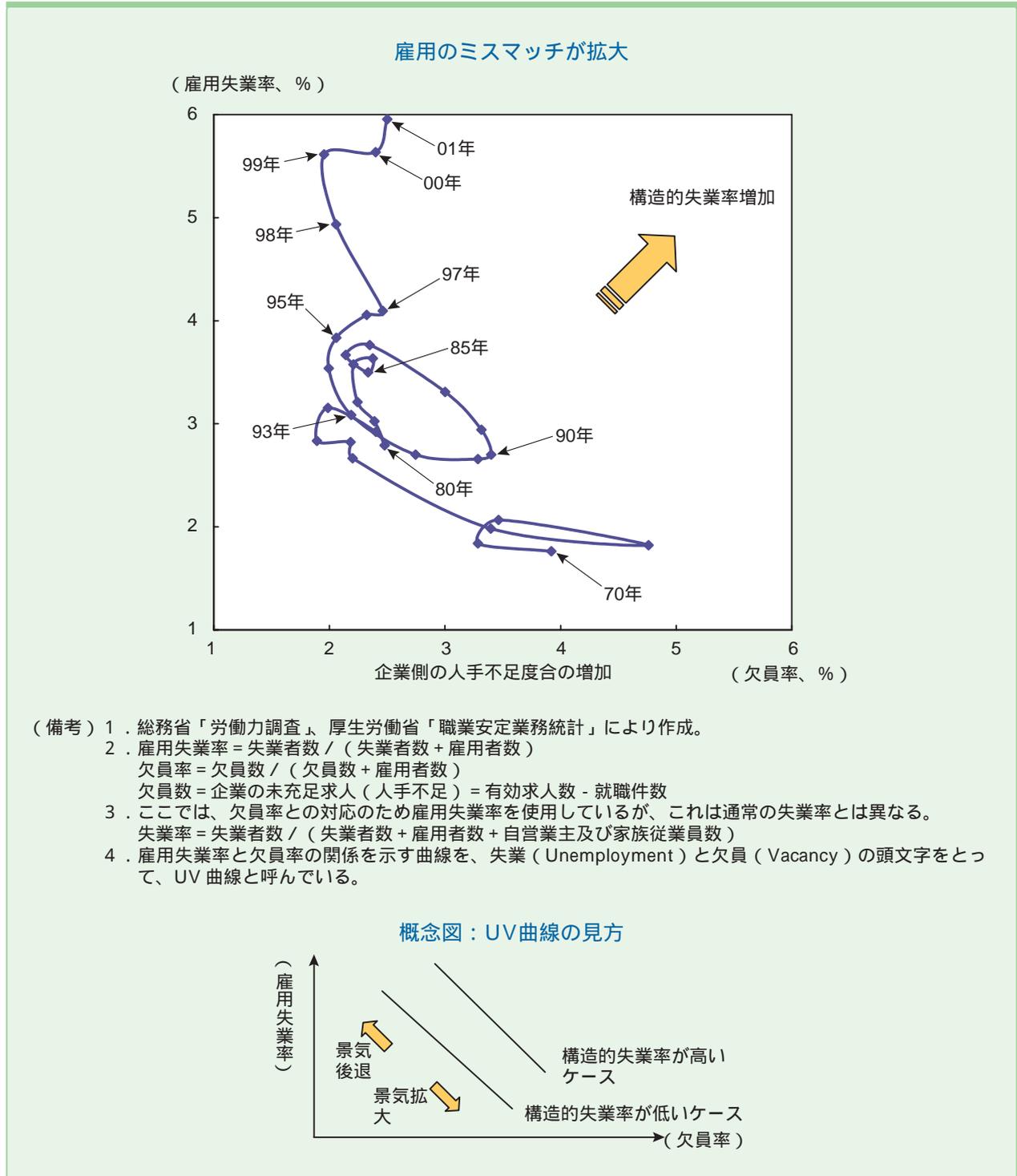
(32) このように雇用形態は大きな変化をみせているが、新しく仕事に就いた人がどのようにその仕事を見つけたかという「入職経路」をみると、あまり大きな変化はみられていない。入職経路の動向を、「雇用動向調査」における「入職経路別入職者割合」でみると、パートは含むが、派遣労働者の受入れは対象としていないことに注意を要するが、90年代を通じて大きな変化はない。2000年時点で見ると、広告が32.3%と一番比率が高く、次いで縁故が26.7%、ハローワーク（公共職業安定所）が21.5%となっている。上記のように雇用形態が多様化してくるとともに、入職経路は変化せざるを得ないであろう。その意味では、民間職業紹介所の比率は0.9%とまだ低いが、今後伸びてくるものと考えられる。特に、都市部については、より一層伸びることが考えられる。

(33) アメリカでは、「フリーエージェント」と言われる人々が台頭し、今や労働力人口の4人に1人に達しようといわれている。フリーエージェントとは、大きな組織の一員としてではなく、独立して働く人たちのことであり、フリーランス（1,650万人）、臨時社員（350万人）、ミニ起業家（1,300万人）の3つのグループに分けられるとされている。

確認される（第3-2-10図）。UV曲線は、雇用失業率と欠員率（企業側の人手不足度合いの増加）との関係を示したものである。構造的な変化がないときはこの図の左上の方向か、右下の方向に沿って動く。これに対して、構造的な変化があると、右上や左下への動きとなる。この図によれば、90年代後半以降、構造的な変化があったようにみえる。

この背景には、求人側の要望と求職側の要望が、職種、技能、年齢、賃金、あるいは契約

第3-2-10図 UV曲線



期間、就労期間等の面で合致しないケースが増加していることがあると考えられる。例えば、雇用過剰感や不足感を業種別にみると、製造業、建設業、卸小売業では雇用過剰感があり、運輸・通信、サービス業では人手不足感がある。また、職種別にみると、管理・事務職は雇用過剰感、専門・技能職では雇用不足感がみられている。

この背景には、次のような変化があると考えられる。

第1に、技術進歩が急速に展開していることである。これによって、身に付けた技能や知識がすぐ陳腐化してしまうことになる。

第2に、企業部門の事業の見直し・再構築によって大量の中高年齢層が労働市場に入ってきたことも影響しているであろう。再就職が困難な中高年齢層を中心として、総じて、転職は同一産業内にとどまることが多く、また、他産業に転職する場合には、失業期間が長くなるものと考えられる。

第3に、パートなど契約期間や就労時間の面で多様な雇用形態を求める労働者が増加していることである。

UV曲線が右上にシフトすることによって表される構造的失業がどの程度になっているかを試算してみると、構造的失業の水準は最近傾向的に上昇しており、現在は4%程度に増加している。現在の高い失業率の大きな部分は、構造的な失業率によることが分かる。

雇用のミスマッチが存在することは、潜在的な雇用機会が活かされていないことを意味する。また、ミスマッチを放置しておくことは、需要不足が長期化することとあいまって、失業の長期化をもたらす要因になるが、このことは既に習得している技能を陳腐化させ、再雇用の可能性を低下させてしまう³⁴。雇用のミスマッチを解消するための努力を強化する必要がある。

労働力配分の効率化のために

現在みられている転職（中途採用）の拡大を、構造調整に十分に活用していくためには、労働市場が十全に機能し、ミスマッチが早期に解消すること、流動化を妨げないような環境を整備することの視点から検討できる。

労働市場の機能強化

労働市場において、労働移動が円滑に行われれば、既存企業や新規開業する企業が新しいビジネスを始める際に必要な人材を迅速に集められ、労働者は、希望する就職への過程で失業期間を短縮することができるようになる。しかし、労働者と使用者の間で、(i) 仕事の内容や労働者の能力・勤労意欲などの情報量が低い場合、(ii) 契約期間や就労時間など勤務条件が合わない場合、(iii) 職業能力が合わない場合、等にミスマッチが起こり、円滑な

注 (34) 失業期間が1年以上の失業者数は、95年の35万人から、2001年には80万人を超え、全体の失業者の25%を越えている。

移動が阻害される。

これらに対しては、情報の問題については職業紹介機能の充実、条件の問題については制度の見直し、職業能力の問題については知識・技能の形成、職業訓練の充実という観点から検討することが必要である。

情報の問題については、民営の職業紹介の導入やインターネットを用いた情報流通など、民間部門が領域を拡大しているが、官民の連携を含め、民間活力の一層の活用が期待できる。

勤務条件の問題については、例えば、多様な働き方を選択できるよう、有期労働契約や裁量労働制の見直しなどが課題である。

能力開発の充実については、産業構造の技術・知識集約化を背景に、専門・技能を持つ労働者に対する需要が相対的に増加しているなかで、既に増加がみられている社会人大学院の役割が今後とも大きくなっていくものと考えられる。こうした動きを支援するため、奨学金の充実等が求められる。

このほかに、労働市場の機能強化という点では、派遣労働法制における対象範囲拡大などの制度の見直しが重要である。

さらに、雇用潜在力の維持・向上も重要である。失業が長期化する場合、再雇用の可能性は低くなることが考えられる。多様な働き方が選択できるよう現在推進されているワークシェアリングは、就業能力維持にも資すると考えられる。

流動化が不利にならない規制改革

労働の流動化を確保するためにもう1つ重要な視点は、転職が不利にならない環境である。具体的には、年金や退職金といった、退職後の資金の取扱いが終身雇用に有利となっていれば、転職を阻害することとなる。

年金のポータビリティの確保については、企業年金について、確定拠出年金の制度が2001年に制定された。これは、退職後の受取保険金ではなく、就労期の支払い保険料が決まっているもので、転職にとっては中立となる。転職の増加に合わせて、企業側の転職者に不利としない環境への関心もみられており、今後広がっていくことが期待される。

また、いわゆる正規社員だけでなく、パートや派遣社員などの非正規社員にみられるような多様な働き方が期待されている。このような動きを支えるためには、非正規社員の労働条件を適切に見直すとともに、社会保険の扱いを拡大することも重要である。