

わが国の雇用・賃金の構造的変化について

大澤直人*・神山一成**・中村康治***

野口智弘****・前田栄治*****

(はじめに)

わが国の雇用情勢をみると、2001年を中心とする景気後退局面においては、雇用者数や就業者数が速やかに頭打ちとなり、その後はっきりとした減少に転じた。同局面では、鉱工業生産が従来以上に大幅に落ち込むなど、景気後退がきわめて厳しいものとなっただけに、そうした雇用情勢の悪化は景気展開とある程度整合的な動きと考えられる。しかし一方で、わが国企業の雇用慣行が長期雇用や景気後退局面における労働保蔵を特徴としてきたことを考えると、このように雇用が景気変動に対して敏感に反応し、はっきりと減少に転じるといった現象は、企業行動の構造的な変化を示すもののようにも窺われる。

そこで本稿では、経済変動と雇用、さらには賃金の関係が、近年変化しているのかどうか、その背景にはどのような事情があるのか、そうした変化が「日本的雇用慣行」の変貌を意味するのか、といった点について、考察を加える。また、マクロ的な雇用・賃金の動向に加えて、産業毎の雇用や賃金の特徴点を示すことによって、わが国経済が直面する構造調整圧力との関係についても整理する。そのうえで、最後に、今後の雇用動向をはじめとした労働市場の展望とマクロ経済へのインプリケーション、さらには雇用政策の視点について簡単に論じることとしたい。

予め本稿の内容を要約すると、以下のとおりである。

要 旨

1. 近年のわが国の雇用・賃金の動向を、経済変動との関係でみると、景気回復局面における回復テンポの緩やかさと、景気後退局面における落ち込みの速さという特徴点が見受けられ

本稿における意見等は、全て筆者の個人的な見解によるものであり、日本銀行および調査統計局の公式見解ではない。本稿の作成に当たっては、日本銀行調査統計局のスタッフの協力を得た。この場を借りて感謝の意を表したい。

* 日本銀行調査統計局経済調査課<E-mail:naoto.oosawa@boj.or.jp>

** 日本銀行調査統計局経済調査課<E-mail:kazushige.kamiyama@boj.or.jp>

*** 日本銀行調査統計局経済調査課<E-mail:kouji.nakamura@boj.or.jp>

**** 日本銀行調査統計局経済調査課<E-mail:tomohiro.noguchi@boj.or.jp>

***** 日本銀行調査統計局経済調査課<E-mail:eiji.maeda@boj.or.jp>

る。この点をより正確に把握するために、80年代～90年代前半と90年代半ば以降についての2期間に分けて、経済変動と雇用・賃金の関係について統計的に検証してみると、90年代半ば以降は、「経済変動に対する雇用・賃金変動の感応度の高まり」と、「雇用や賃金の構造的な弱まり（伸び率低下）」が生じていることが確認される。

2. このように、わが国の企業は、雇用や賃金のフレキシビリティを高めながら、雇用コスト全体の抑制を進めてきていると考えられる。こうした変化の基本的な背景としては、まず、①グローバル化や情報化、さらには高齢化といった大きな環境変化が、年功賃金や長期雇用の特徴付けられる日本的雇用慣行の経済合理性を低下させ、年功賃金の見直しや柔軟な雇用体制への変化を促したことが挙げられる。また、②90年代に景気低迷が長引く中で、日本的雇用慣行も一つの要因となっており、労働分配率が大幅に上昇したため、過剰雇用や高賃金の是正が重要な課題となったこと、③国際資本移動の活発化などから、企業の収益性が重視される傾向が強まったこと、④バランスシート調整圧力から、債務返済原資を捻出するために雇用コストを削減せざるを得ない企業や、倒産に至り強制的な雇用リストラを余儀なくされる企業が増えたこと、といった事情も指摘できる。

3. 企業は、雇用コストのフレキシビリティを高めるに当たって、非正規社員の活用が大きく依存している。非正規社員の内訳をみると、形態別には、パートが中心であるが、契約社員や派遣社員の割合が高まっており、職種別にも、事務や販売などの職種だけでなく、専門職や技術職といったより付加価値の高いとみられる職種にまで広がってきている。企業が非正規社員を活用している背景には、まず、①正規社員については従来の雇用慣行を急速に変えることは難しいため、雇用コストの変動費化は非正規社員のウエイトを高めることによって実現せざるを得ない、という事情がある。また、②IT技術の発展に伴って非熟練労働の一層の活用が可能となっていることや、③制度面では、人材派遣業に関する規制緩和など、労働需要と供給のマッチングを円滑にするような整備が進められていることも、影響していると考えられる。

非正規社員の活用は、国際的にみても、わが国でとくに目立つ現象であるが、実体経済との関係でみた雇用者数全体の感応度という観点からは、依然として米国などに比べかなり低い状態にある。こうした点を踏まえると、わが国において雇用の柔軟性が高まったといっても、いわば限界的な部分での調整が中心であり、それをもって、日本的雇用慣行が大きく変貌を遂げたとはまで評価することも適切ではない。

4. 雇用コストのうち賃金については、もともとわが国の場合、特別給与が伸縮的であり、全体として伸縮性は高いといわれてきた。最近では、賃金の中でも、所定内賃金の伸縮性が以前に比べはつきりと高まってきているという特徴点がみられる。これは、基本的には、労働時間や日数に応じて支払われる非正規社員のウエイトが高まっていることの影響が大きいと考えられる。現時点では、名目賃金全体の伸縮性が従来に比べ大きく高まったとはまでは断定し

難しいが、所定内賃金の伸縮性がさらに高まっていけば、名目賃金全体の伸縮性が高まり、ひいては、物価の下落が続く中でも、実質賃金の伸縮性の確保に繋がる可能性が考えられる。その意味では、最近変化の兆しがみられる正規社員の所定内賃金の決定方法がどのように変わっていくかが、今後注目を要する点であろう。

5. 雇用や賃金の動向を産業毎にみると、わが国経済が直面している構造調整圧力の影響が現れていることが分かる。構造調整圧力の特徴点の一つは、東アジアの供給力拡大に伴う労働集約的な製造業に対する競争圧力の高まりであるが、こうした影響を受けて、製造業の中でも繊維や家電といった労働集約的な産業の雇用削減が顕著となっている。また、規制緩和や財政再建、バランスシート調整圧力といった、非製造業部門を取り巻く環境の変化を反映して、建設業や金融保険業、卸小売業などにおいて、雇用や賃金の弱さが比較的に目立っている。こうした中で、製造業では雇用の減少が顕著である一方で、非製造業では賃金の低下幅が大きめであるという点で、雇用コストの削減に際して、その手段がやや異なる動きとなっている。この点については、①非製造業では、もともと規制などのもとで、賃金が高めとなっていた業種が多かったこと、②製造業に比べると、非製造業では労働集約的な体制を変化させることが容易ではないこと、さらには、③相対的に非製造業におけるウエイトが高い非熟練労働については、グローバル化などを背景に、とりわけ需給の緩和度合いが大きかったこと、などが影響していると考えられる。
6. 多くの産業において雇用の抑制が強まっている一方で、新規雇用創出の動きも始めている。この背景には、新たな産業が徐々に拡大しているとともに、新興企業が業容拡大に伴い求人意欲を高めている、といった事情があると考えられる。雇用や求人の増加が目立つのは、高齢化に伴い需要が増加している産業（社会福祉、医療など）、情報化や企業のアウトソーシングに伴い需要が増加している産業（情報サービス、人材派遣など）である。また、卸小売業では、雇用全体は弱めに推移しているが、求人は増加傾向にあり、新興企業等の業容拡大が窺われる。こうした新規雇用創出の動きは、低賃金労働の活用という面もあり、わが国でも賃金の調整メカニズムが働き始めている可能性を示唆していると捉えることもできるが、まだ限界的な動きにとどまっている。また、経済全体でみて新規求人の割には雇用者数の伸びが高まらない傾向が目立ってきている。これは、需要が旺盛なパートや専門的職業に労働供給が十分追いつかないといった、労働市場におけるミスマッチの拡大を示唆している。
7. 以上みたとおり、わが国では、雇用や賃金に注目すべき変化が生じているが、日本的雇用慣行はなお変化の過程にあり、労働分配率の高さに示されるように、「構造的」な過剰雇用や高賃金の調整圧力——非効率な労働資源配分——も根強く残存している。したがって、今後、景気が回復に向かうとしても、非正規雇用の需給改善に繋がるとはいえ、雇用全体や賃金の抑制傾向はかなりの期間にわたって続くとともに、そうした動きが家計支出やサービス価格に対し下押しに働く可能性が指摘できる。このほか、設備投資の影響を大きく受けてきたわ

が国の景気循環の性格が、雇用や賃金のフレキシビリティの高まりに伴い、従来に比べ家計支出の影響を受けやすいものへと変化していくのかどうかも、注目される点である。

8. 今後も労働市場の構造的な変化は続くとみられるが、それは、中長期的な観点からみれば、わが国経済全体の効率性を高めるうえで、不可欠なプロセスである。したがって、重要なことは、労働市場全体の柔軟性をさらに高めるように、制度面での整備を着実に進めていくことである。その際、重要性を増している非正規社員としての労働供給を阻害するような制度の見直しについても、早急な検討が不可欠である。また、労働市場の柔軟性が高まりつつも、日本的雇用慣行がなお維持されている結果、若年層の失業問題が深刻化しているという現実を踏まえれば、雇用対策も、中高年層を対象としたものだけでなく、若年層の人的資本の形成などにも配慮したものとする必要がないか、十分な議論が望まれる。

1. 経済変動と雇用・賃金の関係

(1) 景気局面毎の雇用・賃金の動き

冒頭では、2001年を中心とする景気後退局面における雇用動向について述べたが、ここでは、景気局面毎に雇用や賃金の動きを振り返ること、近年の大まかな特徴について、確認することとしたい。

まず、雇用動向を景気局面毎にみると（図表1、以下、図表については本文末を参照）、90年代半ば以降は、次のように、景気回復局面における回復テンポの緩やかさと、後退局面における落ち込みの速さという特徴点が見受けられる。

- ① 景気回復局面においては、90年代前半までに比べ、雇用者数の回復が緩やかである。99～

2000年の景気回復局面では、そうした傾向が強くみられ、とくに正規社員の雇用の弱さが目立った。すなわち、2000年には、パートなど非正規雇用を含む雇用全体を示す労働力調査（以下、労調）でみた雇用者数は、緩やかながらも回復に転じた一方、正規社員のウェイトが高い毎月勤労統計（以下、毎勤）の常用労働者数は減少傾向を辿った^(注1)。

- ② 一方、景気後退局面では、雇用全体の減少テンポが速まっている。とくに、2000年末以降の景気後退局面における雇用者数の動きをみると、後退局面入り後、間もなく頭打ちに転じ、その後の落ち込みも顕著となった。ただし、景気回復局面でも弱めに推移した常用労働者数については、後退局面でも大きなト

(注1) 労働力調査・雇用者（総務省）：全国約4万世帯（約10万人）を対象とし、15歳以上の世帯員について、その就業状態をアンケート調査したもの。その際、調査対象期間（月末1週間）中に1時間以上仕事に従事していれば「就業者」となる。そのうち「雇用者」とは、「就業者」から「自営業主」と「家族従業者」を除いたもの。

毎月勤労統計・常用労働者（厚生労働省）：常用労働者を常時5人以上有する約3万3千の事業所を対象に、調査したもの（月末時点）。「常用労働者」は、①期間を定めず、または1か月を超える期間を定めて雇われている者、ないし②日々または1か月以内の期間を限って雇われている者のうち、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者、とされている。この定義では、契約期間1か月以内の学生アルバイト等は、同一事業所で2か月連続18日以上働くといったことのない限り、「常用労働者」とはならない。また、派遣社員の過半を占める登録型の派遣社員は、派遣期間中のみ人材派遣会社の従業員となるため、「常用労働者」には含まれないケースが多いと考えられる（これらについて、詳しくは大澤[2002]を参照）。

レンド変化がみられなかった。

- ③ 就業者数についてみると、近年は、個人企業の自営業主・家族従業者の減少が加わって、景気回復局面における弱さと後退局面における落ち込みは、雇用者以上に顕著である。また、それに伴って、景気後退局面における失業率の上昇テンポも速まっている。

次に、名目賃金を景気局面毎にみても（図表2）、近年は、景気回復局面における回復テンポの緩やかさと、後退局面における落ち込みの速さといった、雇用と似通った傾向が見受けられる。ただし、物価水準で調整した実質賃金でみると、90年代半ば以降は、物価が下落に転じたため、名目賃金ほどの顕著な弱まりはみられない。

（2）経済変動と雇用・賃金の関係についての統計的検証

こうした雇用や名目賃金の特徴をより正確に評価するためには、景気回復・後退局面という単純な切り分けではなく、経済変動との関係でみる必要がある。そこで80年代～90年代前半と90年代半ば以降の2期間に分けて、経済変動と雇用・賃金の関係について統計的に検証してみると、次のように、90年代半ば以降は、「経済変動に対する雇用・賃金変動の感応度の高まり」と、「雇用や名目賃金の構造的な弱まり（伸び率低下）」が生じていることが確認された。

- ① 雇用全体を示す労調の雇用者数と実質GDPの関係をみると（図表3（1））、時差相関係数が最も高いのは、90年代前半までは実質GDPの変動に対し雇用の変動が3四半期遅行する時点であったが、90年代半ば以降の期間では1四半期遅行に短縮しており、相関係

数も高まっている。また、実質GDPとの関係でみた雇用の構造的な伸び（推計式の定数項＜図表の縦軸切片＞部分）が、90年代半ば以降、明確に低下しているという特徴もみられる。

- ② 次に、正規社員のウエイトが高い毎勤の常用労働者数と実質GDPの関係をみると（図表3（2））、90年代半ば以降は、相関係数や短期弾性値がはっきり低下するなど、むしろ短期的な関係はかなり弱まっている一方で、常用労働者数の構造的な伸びはマイナスとなっている。99～2000年の景気回復局面以降は、実質GDPの動きに拘わらず、常用労働者数がほぼ同テンポのマイナスを続けている点も踏まえると、企業は、正規社員については、景気変動にあまり左右されずに、趨勢的に減少させていると考えられる。

- ③ 名目賃金については、一人当たり名目GDPとの統計的関係を検証したところ（図表4（1））、最も目立つ変化点は、構造的な伸び率の低下である。一人当たり名目GDPとの関係でみた名目賃金の伸び率は、90年代半ば以降には、それまでと比べ1～2%低下するなど、雇用の構造的な伸び率の低下幅（1%弱）よりも大きい。一方、経済変動に対する感応度という観点では、もともと雇用に比べれば名目賃金の弾力性が高いため、90年代半ば以降も目立った変化がでていない訳ではない。ただ、ラグがほぼなくなり同期の相関係数が最も大きくなっているほか、短期弾性値も高まっているなど、幾分なりとも感応度の高まりといった傾向が見受けられる。

2. 雇用・賃金の構造的変化の背景

前節では、90年代半ば以降に、経済変動と雇

用・賃金の関係が変化してきていることを示した。そうした関係の変化は、近年、わが国の企業が、雇用や賃金のフレキシビリティを高めながら、雇用コスト全体の抑制を進めてきていることを示すものである。ここでは、そのような企業行動の変化の背景について考えてみたい。

まず第1に指摘できるのは、わが国の企業経営を取り巻く大きな環境変化が、年功賃金や長期雇用に特徴付けられる日本的雇用慣行の経済合理性を低下させ、年功賃金の見直しや柔軟な雇用体制への変化を促したことである。日本的雇用慣行は、労働者にとっては、長期雇用が保証される一方、企業にとっても、安定的な労働力を確保できるほか、労働者の企業特殊的技能の習得を通じて生産性向上に繋がる、といったメリットがあるとされてきた。ただし、こうした日本的雇用慣行が経済合理性を持つのは、①労働者の年齢構成がピラミッド型であること、②そのこととも関連し右肩上がりの成長期待があること、③産業構造が比較的安定し、企業を越えた資源の組み替えをスピーディーに行う必要性もそれほど大きくないこと、といった条件が必要である。

この点に関して、90年代以降の状況をみると、①わが国において少子高齢化が一段と進んでいる、②そうした影響もあって右肩上がりの成長期待が崩れている^(注2)、さらに、③東アジア諸国の供給力拡大（グローバル化）や情報通信技術の急速な進展（情報化）などを背景に、産業構造の変化や利益を生む技術の変化のスピードが高まっている、といった大きな環境変化が生じている。こうした環境変化のもとでは、企業特殊的技能の蓄積に裏付けられた年功

賃金体系や、変化への対応が困難な長期雇用慣行の合理性が大きく低下する。したがって、近年、企業が、中高年層の年功賃金部分の削減を進めるとともに（図表5）、柔軟な雇用体制を構築しようとしてきているのは、ごく自然な動きと考えられる。

第2に、90年代には、幾度かの厳しい景気後退に直面する中で、日本的雇用慣行や物価下落などの影響もあって、雇用や実質賃金の調整が速やかに行われなかったために、労働分配率が大きく上昇し、企業にとって、過剰雇用や高賃金の是正が重要な課題となったことが挙げられる^(注3)。労働分配率の動きをみると（図表6）、80年代後半のバブル期にいったん低下した後、90年代に入ると上昇に転じ、97～98年のマイナス成長期には一段と上昇した。労働分配率は緩やかな上昇トレンドを持つため、その水準を評価することは難しいが、実質賃金と労働生産性との長期的な均衡関係（共和分関係）をベースに考えると、90年代には雇用コストがかなり過大になったと判断される。この点は、短観の雇用人員判断DIに示されるように、90年代に企業の雇用過剰感が大きく高まったこととも整合的である。

第3には、企業金融面におけるグローバル・スタンダード化の圧力を受けて、わが国の大企業が従来以上に収益性重視の姿勢を強めていることも挙げられる。90年代以降は、国際資本移動が活発化し、株式市場においては、資本収益率（あるいは資本効率）を重視する外国人投資家のプレゼンスが徐々に高まっている。こうした中で、97～98年には、金融システム・ショックが発生し銀行の金融仲介機能が著しく低下し

（注2）内閣府の企業行動に関するアンケート調査で、業界需要の中期的な期待成長率（向こう5年間平均）をみると、90年前後に3～4%であったのが、90年代半ばには2%強、最近では1%強にまで低下している。

（注3）日本的雇用慣行が労働分配率の上昇に繋がったのは、長期雇用システムの結果、雇用調整が速やかに行われなかったことと同時に、年功賃金制度が人員構成の高年齢化（とくに団塊世代の高年齢化）と相俟って平均的な賃金を押し上げたという両面がある。後者について詳しくは、服部・前田[2000]を参照。

たことから、大企業では、資金調達において資本市場、とりわけ外国人投資家を強く意識するようになった。そうした事情に加え、前述のような要因から収益力が趨勢的に低下してきたこともあって、大企業では収益率重視の傾向を強めており^(注4)、M&Aの大幅増加にみられるように、企業再編や事業再構築の動きが広がっている(図表7(1))。これらの動きには、雇用コストの大幅な圧縮を伴ったものも少なくない。

さらに、第4には、企業や金融機関のバランスシート調整圧力(バブルの後遺症)が影響している点も指摘できよう。過剰債務を抱えた企業では、債務の返済原資を捻出するために、90年代前半から、雇用コストの削減に取り組んできたとみられる。97~98年に金融システム・ショックが発生したことや、その後も銀行が企業の収益力や信用力に応じた選別融資姿勢を強めていることを背景に、近年、そうした傾向が強まっているほか、倒産(会社更生法や民事再生法の適用等)に至り、強制的な形で雇用リストラを余儀なくされる企業も増えている(図表7(2))。

3. 雇用・賃金のフレキシビリティの高まりについて

(1) 非正規社員のウエイト上昇

わが国企業は、前節で指摘したような事情から、雇用や賃金のフレキシビリティを高めているが、その手段としては、パート等の非正規社

員の活用によるところが大きい^(注5)。非正規社員のウエイトをみると(労働力調査特別調査、図表8)、90年代半ば以降大幅に上昇しており、雇用者全体の3割近くに達している。業種別には、とくに卸小売やサービス業でのウエイト上昇が目立つが、幅広い業種で上昇している。このような非正規社員のウエイト上昇は、雇用者数の調整を容易にすると考えられるが、同時に、時間や日数に応じて賃金が支払われる非正規社員の労働時間・日数の変動を通じて、賃金の調整をも容易にしていると考えられる。ちなみに、毎勤を用いてパート・一般労働者数の変動と経済変動との関係を見ると(図表9)^(注6)、パートは一般労働者に比べ、実質GDPに対するラグが短いほか、相関係数や短期弾性値も目立って大きいことが分かる^(注7)。労働時間についても(図表10)、パートの経済変動に対する感応度の高さが見受けられる。

非正規社員を形態別にみると(図表11(1))、引き続き「パートタイマー」が中心であるが、「契約社員」や「派遣労働者」のウエイトが高まっている点が特徴として指摘できる^(注8)。こうした形態の非正規社員は、専門職や技術職のウエイトが高い(図表11(3))。このため、職種別にみると(図表11(2))、事務や販売といった職種だけでなく、専門職や技術職といったより付加価値の高いとみられる職種にまで、非正規社員の活用が広がってきていることも分かる。

このように、企業が雇用コストのフレキシビ

(注4) この点について詳しくは、前田・吉田[1999]を参照。

(注5) 非正規社員(非正規雇用者)の定義については、図表8の注を参照。

(注6) 毎月勤労統計では、パートについて、①1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者、と定義している。

(注7) 労調雇用者と毎勤常用労働者(5人以上事業所)の差を非正規雇用者と見做し実質GDPとの関係をみても、雇用のラグは1期と短く、短期弾性値も1.33と高いことが確認される。

(注8) 図表11(1)では99年までの計数しかないが、厚生労働省の別の統計(労働者派遣事業報告)によれば、人材派遣者数は94→99年の5年間で23.8万人から39.5万人(+66%)に増えた後、規制緩和が進んだ後の2000年にかけては1年間で53.7万人(+36%)に急増した。

リティを高めるに当たり、非正規社員の活用を図っているのは、以下のような点が影響していると考えられる。

① まず、わが国の企業は、正規社員については、従来の雇用慣行を急速に変えることは難しいため、雇用コストの変動費化は、非正規社員のウエイトを高めることによって実現せざるを得ないという事情がある。このように企業が既存の正規社員の維持を図っているため、新卒採用が抑制され、非正規社員としての若年層の労働供給余力が高まっている。年齢別に正規雇用者と非正規雇用者の増減をみると（図表 12）、近年は、若年層において、正規雇用者の減少と非正規雇用者の増加が顕著であるが、これはそうした企業行動の帰結を示したものと考えられる。

② 次に、情報通信革命が、非熟練労働の一層の活用を可能とし、非正規社員のウエイト上昇に繋がっている点も指摘できる。例えば、小売業などではPOSシステムの普及に伴い非熟練労働者でも確実な業務遂行が可能となっている。また、パソコンや汎用ソフトウェアの普及により間接部門の仕事が標準化され、派遣社員の利用拡大に繋がっていると考えられる。企業へのアンケートをみても（図表 13）、企業が情報化に伴って、正規社員の人員削減と同時に、派遣社員・パートの利用を進めている姿が窺われる。

③ さらに、制度面では、人材派遣業に関する規制緩和など、非正規雇用に関する労働需要と供給のマッチングをスムーズにするような整備が進められていることも、影響していると考えられる。人材派遣業については（図表 14）、80年代から徐々に規制緩和が進められ

てきたが、99年に適用対象業務がネガティブ・リスト化されるなど、大幅な緩和措置が採られた。非正規雇用は、女性では、若年層のみならず、中高年層でも比較的高い伸びを示しているが（前述図表 12）、これには、そうした制度面の整備によって、結婚等で労働市場から退出した女性の潜在的な労働供給が掘り起こされたことも、寄与していると考えられる。

このような非正規社員のウエイト上昇は、国際的にみても、わが国でとくに目立つ現象である。パート比率を国際比較すると、制度的にパート労働者の待遇改善が行われたことなどから同比率がきわめて高くなっているオランダを除けば、先進国で最も高い水準にまで上昇している（図表 15）。

もっとも、実体経済との関係でみた雇用者数全体の感応度という観点からは、依然として米国などに比べてかなり低い状態にある（図表 16）。このことは、米国などでは、正規社員についても、経済変動などに応じて、柔軟に調整が行われていることを示している。これらの点を踏まえると、わが国において雇用の柔軟性が高まったといっても、パート等の限界的な部分での調整が中心であり、それをもって、日本的雇用慣行が大きく変貌を遂げたとも評価することも、適切ではないと考えられる。

（2）賃金面における変化点

雇用コストのうち賃金については、1. で指摘したとおり、90年代半ば以降の大きな変化は、構造的な伸び率が大きく低下している点にある。実体経済に対する感応度の面では、もともとわが国の場合、賃金の伸縮性が高いとされており、雇用ほどの変化はみられていない。ただ、賃金についても、90年代半ば以降、どちらかといえば、経済変動に対する感応度は高まる方向にあ

る。

もともと賃金の伸縮性が高いのは、特別給与のウエイトが大きく、それが伸縮的に動くためであるが、最近の変化点として指摘できるのは、賃金の中でも、所定内賃金の伸縮性が高まっている点である。一人当たり名目GDPと所定内賃金との関係をみると（前述図表4（2））、90年代前半までは殆ど相関がみられなかったが、90年代半ば以降には、相関が高まっており、しかも同期の相関係数が最も大きくなっている。こうした所定内賃金の伸縮性の高まりについては、①前述のように、労働時間や日数に応じて支払われる非正規社員のウエイト上昇が主たる要因なのか、②正規社員の所定内賃金の伸縮性が高まっていることも影響しているのか、が一つの論点となろう。後者の点を判断するために、雇用者全体の時間当たり所定内賃金の伸縮性について統計的に検証してみると（図表17）、最近、自己ラグの係数が小さくなっている一方、時間当たり名目GDPの係数が大きくなっている。しかし、それらの変化は僅かなものであり、現時点では、時間当たり所定内賃金の伸縮性が明確に高まったとまでは断定できない。たしかに、近年、年功制で賃金が割高となった管理職を中心に、年俸制などの賃金制度に転換を図る企業が増えているだけに（図表18）、定性的には、正規社員の所定内賃金の決定方法も従来に比べれば柔軟なものへと変化しつつある可能性が指摘できる^{（注9）}。ただし、現時点では、所定内賃金全体の伸縮性の高まりは、基本的には、労働時間や日数を変動させやすい非正規社員のウエイト上昇によるものと考えておくのが妥当であろう。

90年代以降は、景気低迷や物価の下落に直面

する中で、年功賃金制度が人員構成の高年齢化と相俟って賃金を押し上げたほか、名目賃金にはある程度下方硬直性が存在しているといった事情もあって、実質賃金の高止まりが続いてきた。以上みたように、現時点では、賃金全体の伸縮性が従来以上に大きく高まったとまでは断定し難いが、今後、所定内賃金の伸縮性が高まっていけば、名目賃金全体の伸縮性を従来以上に高め、ひいては、物価の下落が続く中でも、実質賃金の伸縮性が確保される可能性も考えられる。その意味では、正規社員の所定内賃金の決定方法がどの程度変化していくのか——例えば、今春闘で幾つかの企業が実施を決定した「一時的な所定内賃金の引き下げ」といった動きがどの程度広がっていくのか——が、今後注目される点であろう。

4. 産業毎にみた雇用・賃金の特徴点

これまで、マクロ的な観点から雇用・賃金の構造的変化について論じてきたが、産業毎には事情がやや異なっている。業種別の新規求人シェアの変動をみると、90年代半ば以降、大幅に上昇しているほか、雇用シェアの変動も、求人ほどではないとはいえ、緩やかに高まっている（図表19）。このように、労働需要に部門間ショックが加わっていることが読み取れるが、これは、わが国経済が大きな構造調整圧力（環境変化）に直面したことを示している。

雇用や賃金の弱さをマクロ的に捉えると、景気低迷の長期化によるところが大きい。景気低迷の長期化の背景には、わが国経済にとって適応の難しい様々な構造調整圧力に直面したという事情がある。本節では、産業毎の雇用や賃金の特徴点を示し、そのうえで、わが国経済が

（注9）また、90年代にほぼ一貫して特別給与を削減してきた結果、特別給与による賃金調整余地が小さくなり、企業は一段の人件費削減に当たって、所定内賃金の圧縮に踏み切らざるを得ないという面もある。ちなみに、賃金全体に占める所定内給与のウエイトは、90年には70%程度であったのが、2001年には75%程度にまで上昇している。

直面している構造調整圧力との関係について考えることとしたい。また、雇用が全般に弱めに推移する中で、新規雇用創出という観点から、どのような変化があり、どのような問題点があるのかということについても、考えることとしたい。

(1) 産業毎にみた雇用・賃金の特徴点

はじめに、産業毎の雇用の動向をみると、近年は、以下のような特徴点が現れている。

① 製造業・非製造業別にみると(図表 20(1))、製造業の雇用の減少傾向が強まっていることに加え、非製造業の雇用も総じて伸び率が低下している。非製造業については、サービス業は堅調な伸びを維持しているが、建設業、金融保険業の雇用減少が著しいほか、運輸・通信業では雇用の頭打ち傾向が強まっている。また、卸小売業でも、80年代～90年代前半に比べれば、雇用の伸びがはっきりと低下している。

② 製造業について詳しくみると(図表 21)、90年代以降は、殆どの業種で雇用は減少しているが、中でも、労働集約的で(一人当たり付加価値が低く)輸出品との競合が激しい産業において、雇用の減少が大きいという傾向がみられる。まず、繊維では、90年代後半には雇用者の減少がさらに加速しているが、これには中国製品などとの競合が一段と激化したことが影響していると考えられる。また、電気機械や精密機械でも、労働集約度は高く、雇用の減少が目立っているが、これらを一纏めに「労働集約的な産業」と位置付けるのも、適切ではないだろう。そこで、電気機械と精密機械について、より詳細にみると(図表 22)、民生用電気機器(家電)や光学機器・時計な

ど付加価値の低い産業では、雇用の落ち込みが著しく、これらが雇用者全体の減少に大きく寄与しているということが分かる。

ただ同時に、電気機械や精密機械の中でも、電子部品や通信機器、医療用機器などの一人当たり付加価値の高い産業では、雇用者数が横這いしないしは増加している。また、繊維と異なり、電気機械や精密機械では、90年代後半以降は、全体としても、雇用の減少が加速している訳ではない。これには、ITブームが電気機械や精密機械の雇用を下支えしたことの影響が大きいと考えられるが、見方を変えれば、こうした産業では、付加価値の高い製品にシフトし、東アジアの製品との棲み分けを着実に進めていることが寄与しているともいえる。

③ これらに加え、雇用者以上に、個人企業の自営業主・家族従業者の減少傾向が強まっていることも近年の特徴点として指摘できる(図表 23)。業種別にみると、製造業の減少が著しいほか卸小売も大きめの減少となっているが、これは、個人企業が、東アジア諸国との競合や規制緩和・流通革命の影響を、強く受けていることを反映したものと考えられる。

自営業主等は以前から趨勢的に減少してきたが、そうした中で、バブル期のような好況時に雇用者への移動が活発化する一方、不況時には自営業主等としてとどまる傾向があり、いわば景気変動に対する労働市場でのバッファ的な役割を果たしてきた。しかし、景気後退に伴い企業の雇用吸収力が落ちる中で大きく減少するといった近年の自営業主等の動きをみると、構造調整に伴い退出圧力が強まっている結果、従来のようなバッファ的な役割を果たせなくなっているものと考えられる。

次に、賃金面について、産業毎にみると、近年は、以下のような特徴点が現れている。

- ① 製造業・非製造業別にみると(図表 20(2))、製造業に比べると、非製造業の賃金が弱めとなっている。非製造業の中では、サービス業を除いて、製造業の賃金上昇率を下回っているが、とくに、建設や卸小売といった産業の賃金下落率が大きい傾向がみられる。
- ② 製造業について詳しくみると(図表 24)、輸入品との競合が激しい産業の方が、むしろ賃金上昇率が高いという傾向がみられる。これには、こうした産業では、全体としてみれば、労働集約的な分野を縮小する一方で、付加価値の高い資本・技術集約的な分野にシフトを進め、輸入品との棲み分けに努めてきたことがあるのではないかと考えられる。ただし、そのようなシフトが難しい小規模企業では、90年代半ば以降は、賃金下落率が大きいという傾向がみられる。

(2) 産業構造に対する調整圧力との関係

わが国の産業が直面している構造調整圧力の特徴点の一つは、中国をはじめ東アジアの供給力拡大に伴う労働集約的な製造業に対する競争圧力の高まりである。また、規制緩和や財政再建、情報通信革命の進展、国際資本移動の高まり、過剰債務・バランスシート問題の重石などが、非製造業部門の効率化を促す方向に作用している^(注10)。

上記の業種別の雇用や賃金の特徴点は、概ね、こうした動きに沿ったものとなっている。例え

ば、製造業では、繊維や家電といった労働集約的な産業での雇用削減が顕著である。また、財政再建が進められるもとの、業界需要の中期的な期待成長率がマイナスに転じている建設業や^(注11)、不良債権問題に直面している金融保険業では、雇用の減少が顕著であるし、賃金の弱さも目立っている。また、大店法の改正といった規制緩和が進められるとともに、新しいビジネス・モデルを備えた新興企業の参入が著しい卸小売業では、賃金の弱さや個人企業従業者などの減少が目立っている。

こうした中で、製造業では雇用の減少が顕著である一方、非製造業では賃金の低下幅が比較的大きいという点で、雇用コストの削減に際して、その手段がやや異なる動きとなっている。この背景については、必ずしも断定的なことはいえないが、以下のような幾つかの理由が考えられる。

- ① 非製造業の賃金の弱さには、まず、もともと様々な規制や高水準の公共投資のもとで賃金が高めであった業種が多かったことが、影響していると考えられる(図表 25)。
- ② また、非製造業では、製造業のように労働集約的な体制を変化させることが容易でないことも影響していると考えられる。すなわち、製造業では、前述のとおり、東アジアとの競合が激化した部門を中心に、非熟練労働を縮小しながら低付加価値製品を海外にシフトすると同時に、国内では資本・技術集約的な分野にシフトすることで、全体の労働生産性を高めるという企業行動が採られた。一方、非

(注 10) わが国経済が直面している構造調整圧力について、より詳しくは、前田・肥後・西崎[2001]を参照。

(注 11) 内閣府の「企業行動に関するアンケート調査」によれば、建設業の業界需要の期待成長率(向こう5年間平均)は、90年の4.7%から、95年の2.5%に低下した後、2000年には-0.5%とマイナスに転じ、財政再建の方向性がはっきりとした2002年調査では-2.0%とマイナス幅が大きく拡大している。

製造業では、このように労働生産性を高めることが容易でない業種が多い^(注12)。

- ③ さらに、非製造業が製造業以上に活用している非熟練労働については、対外競争圧力から経済的価値が低下したこともあって、マクロ的な需給がとりわけ大きく緩和し、賃金に下方圧力が強まったことも、両者の賃金変化率の格差に影響している可能性がある。非熟練労働の賃金について確たるデータはないが、例えば、製造業について職種間での賃金格差をみると（図表 26）、近年は、生産労働者の賃金が相対的に弱まっている。つまり、製造業では、東アジアとの価格競争が、非熟練労働のウエイトが高いと考えられる生産労働者に対して、相対的に強い賃金低下圧力をもたらしているように窺われる。また、非製造業について、業種別に労働集約度と賃金の関係をみても（図表 27）、非熟練労働集約的とみられる業種で、賃金低下が大きいといった傾向がある。これには、直面する需要の相違をはじめ様々な要因が影響しているが、中でも卸小売、一部サービス（娯楽、旅館、社会福祉）などでは、マクロ的に余剰感の強まった非熟練労働をパート等の形態で活用していることも、影響していると考えられる^(注13)。

（3）新規雇用創出の動き

以上では、雇用コスト抑制の動きに焦点を当てて産業別の特徴点と産業構造調整との関連付

けを行ったが、一方で、新規雇用創出の動きもみられている。この背景としては、徐々にではあるが新たな産業が拡大しているとともに、新興企業が業容拡大に伴い求人意欲を高めている、といった点が考えられる。

まず、新たな産業の拡大については、サービス業の雇用者数の伸びが堅調に推移している点に現れている。サービス業の新規求人や雇用者数について詳しくみると（図表 28）、高齢化に伴い需要が増加している社会福祉（介護サービス）や医療といった産業、企業の情報化やアウトソーシングに関連する情報サービス業、人材派遣業、建物サービス業などの産業で、求人や雇用の伸びが目立っている^(注14)。

一方、新興企業の求人意欲の高まりは、雇用の伸びが低下している卸小売業においても求人が高まっていることが一つの証左であろう。業種別に、短観の雇用判断D Iと新規求人の関係をみても（図表 29）、製造業や建設業では、雇用判断が大幅な過剰を示すとともに、新規求人数も低水準にある。一方で、サービス業や卸小売業については、雇用判断が過剰気味に推移する一方、新規求人は90年代前半に比べ、かなり高い水準にある。このことは、既存企業では雇用過剰気味となっている一方、新たな産業や新興企業では新規雇用ニーズが大きいことを示していると考えられる。サービス業は、雇用全体の伸びも堅調であるため、新たな産業での求人増加の寄与が大きいとみられる。一方、卸小売では、業種全体として雇用が伸び悩んでおり、

（注 12）事務部門のアウトソーシング化の進展により、労働需要の製造業から非製造業（サービス業）への振り替わりが促されたことも、両者の雇用変化率の格差に影響しているとみられる。

（注 13）サービス業は、卸・小売以上に労働集約度が高い産業であるが、賃金の下落率は比較的小さい（図表 27（1））。これは、サービス業自体が多岐にわたっており、例えば、医療、教育や情報サービスといった「熟練労働集約的（技術集約的）」な産業を多く含んでいることが影響していると考えられる（図表 27（2））。

（注 14）企業の新たな取り組みについての、企業ヒアリングに基づいた具体的な事例は、経済財政諮問会議（2002 年 5 月 21 日）での速水議員（日本銀行総裁）提出資料（ホームページアドレス、<http://www5.cao.go.jp/shimon/2002/0521/0521agenda.html>）を参照。それによると、規制緩和を受けて新規参入が増えるケースや、環境、介護、医療といった新しい事業分野において企業が積極的に取り組む例などが、全国でみられている。

そうした中での新規求人の増加は、基本的には、新興企業や勝ち組企業の求人意欲が強まっていることを反映していると考えられる。

ただし、こうした新規雇用創出は、まだ限界的な動きにとどまっており、雇用者数全体を押し上げるインパクトまでは持っていない。また、近年は、経済全体でみて新規求人の割には雇用者数が増えない傾向が目立ってきているが、これは労働市場におけるミスマッチの拡大を示唆している（図表 30）。この点に関し、新興企業や新たな産業（社会福祉や事業所サービスなど）の求人の内容をみると（図表 31）、パートの求人を中心であることが分かる。また、求人全体を職種別にみると（図表 32(1)）、販売やサービスといった職業以上に、専門的・技術的職業の求人増加が目立っている、といった特徴も見受けられる。

このように労働市場においてミスマッチが拡大しているのは、日本的な雇用慣行や、それと親和性の高い企業年金をはじめとする諸制度が、円滑な労働移動や労働供給を阻害していることによる面も、小さくない。第 1 に、年功賃金体系やこれまでの企業年金・退職金制度が、報酬面から、中高年層の労働移動の意欲を阻害することに繋がっている。第 2 に、上述のように専門的・技術的職業の求人増加は目立つ一方、求職面ではそうした技能を備えた労働供給がそれほど増加していないというタイプのミスマッチも（図表 32(2)）、以下のように、日本的な雇用慣行から大きな影響を受けていると考えられる。すなわち、近年のように、情報通信革命などに伴い技術革新のスピードが速く、産業構造の変化が激しいもとでは、新しい分野において優れた技能を持っている人材が従来以上に必要とされる。このため、そうした人材はただでさえ不足することになりがちであるが、日本的な雇用慣行のもとで企業特殊な技能の蓄積が優

先されてきたことは、環境変化への労働者の対応をより困難なものとし、ミスマッチをより深刻化させていると考えられる。これらの事情のほか、パートに対する需要と供給がうまくマッチしない一因として、パート労働を巡る制度的な要因も可能性として考えられる。

若干視点を変えて、雇用のミスマッチを産業間の労働移動という観点から捉えた場合（図表 33）、そもそも労働者は同一産業にとどまる傾向が強いため、技術革新のスピードや産業構造の変化が著しい場合には、ミスマッチが拡大することは避けられないという事情がある。加えて、近年わが国で雇用減少が著しい製造業の生産労働者（生産工程作業員）や建設業の労働者についてみると、他の産業への移動が実現しにくいという特徴がみられる。こうした産業別の特徴点にも、近年におけるミスマッチの拡大の一因が窺われる。

5. 労働市場の展望と雇用政策の視点

(1) 今後の雇用・賃金の動向とマクロ経済へのインプリケーション

以上みたように、わが国企業では、雇用や賃金のフレキシビリティを高めながら、雇用コスト全体の抑制に努めてきている。このため、2001 年を中心とする景気後退が、きわめて厳しいものであったにも拘わらず、労働分配率の上昇テンポは 90 年代の景気後退局面と同程度、あるいは幾分マイルドなものにとどまっている（前述図表 6）。もっとも、現時点での評価としては、雇用の柔軟性がある程度高まっているとはいえ、日本的雇用慣行はなお維持されており、そうしたもとで、過剰雇用や高賃金の調整圧力——非効率な労働資源配分——も引き続き根強く残存している、ということになる。また、新規雇用創出の動きも、今のところ限界的な現象にとどまっている。

今後の雇用情勢については、もちろん景気展開や新規雇用創出の拡がりに大きく左右されることは、いうまでもない。もっとも、本稿の分析を踏まえれば、今後、景気が回復に向かうとしても、基本的には、パート等の限界的な部分の労働需給の改善には繋がるとはいえ、雇用コスト全体としての抑制はかなりの期間にわたって続く可能性が高いと考えておくべきであろう。現に、最近の雇用関連データをみると、鉱工業生産の持ち直しなどに伴い、パートの新規求人は明確に改善している一方、正規社員のウエイトが高い毎勤の常用労働者数の減少幅はなお拡大気味に推移している。また、一人当たり賃金についても、所定外給与には持ち直しの動きがみられているが、全体としてみれば、単価の低いパートへのシフトの影響もあって、はっきりとした低下が続いている。業種別にみると、先述のとおり、製造業の雇用コスト削減の動きに加え、建設や流通などの非製造業でも効率化の圧力が強まっていることを背景に、雇用・賃金の弱さが続くと整理することができるだろう。また、こうした雇用の抑制などを背景に、失業率の高止まりも続く可能性が大きい（失業率の動向については後掲「BOX 1」を参照）。

以上のように、今後も、マクロ的には、暫くの間、雇用や賃金の抑制が続くとみられるが、これは、短期的には、所得減少や雇用不安を通じて家計部門の支出抑制に影響するほか、賃金の影響を受けやすいサービス価格を中心に、物価の低下圧力として作用する可能性がある（図表 34）^{（注 15）}。

また、やや長い目でみると、雇用や賃金のフレキシビリティの高まりに伴い、わが国の景気

循環の性格が変化する可能性も考えられる。従来のわが国の景気循環は、日本的雇用慣行のもとで企業収益が大きく変動し、それに伴い設備投資の変動が大きくなる一方で、個人消費は比較的安定的に推移するとともに、景気循環にやや遅行しながら変動する、といった傾向を持っていた。この点、雇用コスト、その裏側にある家計所得——とりわけ非正規雇用者の所得——が経済活動の変動に対してより感応的になれば、景気循環における個人消費の重要性が従来に比べ何がしか高まっていく可能性が考えられる。現時点でそうした変化が実際に起きているかどうかは確認できないが、今後、雇用や賃金のフレキシビリティの高まりが、家計の支出行動にどのような影響を及ぼし、わが国の景気循環の性格をどのように変えていくかは、興味深いテーマである。

（2）労働市場の構造変化の重要性と雇用政策の視点

上述のとおり、雇用・賃金の抑制は、短期的には景気や物価に下押しに働く可能性があるとはいえ、中長期的な観点からみれば、過剰雇用や高賃金を是正し、わが国経済全体の効率性や収益性を高めるうえで、不可避なプロセスである。もちろん、東アジア諸国に比べて日本の賃金が高いため、賃金が低下することはやむを得ないといった単純な議論は適切でない。ただし、規制に守られてきた産業における賃金調整圧力の顕現化、中高年層の年功賃金部分の圧縮、さらには非熟練労働の賃金の低下、といった現象は、経済の成熟化やグローバル化等によって特徴付けられる新しい経済環境の中で、ある種の

（注 15）賃金とサービス価格の関係を統計的にみると、特別給与を含めた給与全体に比べ所定内給与の方がサービス価格との関係が幾分強いように窺われる。その背景は、あくまで仮説の域をでないが、①企業は特別給与を収益のバッファとして考える一方、所定内給与をコストのベースと考えて価格設定を行う傾向が強いこと、②小売やサービス業ではパート比率が高く、その賃金が所定内給与に左右されやすいこと、などが影響しているのではないかと考えられる。

労働力が経済価値を低下させていることを反映した動きにほかならない。むしろ、こうした賃金の調整メカニズムが働いてこそ、低賃金労働力を利用することで成り立ち得るビジネスの拡大や、労働者側における技能・専門性を高めるインセンティブの向上などを通じて、一度陳腐化した労働力が新たな価値を生む経済資源として再生されていくことになる。前述のような一部のサービス業や新興小売などにおける新規雇用創出の動きは、実際にそうした調整メカニズムが働き始めていることを示唆していると捉えることもできるだろう。そのようなプロセスを経て、わが国全体として新しいビジネス・モデルの拡大や生産性の向上が進み、長い目でみた雇用者所得の拡大が可能になると考えられる。

雇用の柔軟性の向上は、現時点では非正規社員を中心とした限界的なものにとどまっている。しかし、賃金の調整機能などを通じて、雇用の柔軟性がさらに高まっていけば、環境変化が著しい時代において求められる迅速な資源再配分が可能になり、ひいてはわが国の潜在成長率自体の上昇に繋がっていくと考えられる。

このように、近年の労働市場における構造的な変化は、中長期的な観点からは、前向きに評価することができる。したがって、重要なことは、労働市場全体の柔軟性が高まっていく方向の動きを阻害しないように、制度面での整備を着実に進めていくことである。具体的には、企業年金や退職金に関わる制度の見直しや、人材派遣業に関する規制緩和、労働者に企業横断的な（企業特殊的でない）技能を身に付けさせるための施策が重要である。近年は、こうした観点から、活発な議論が行われ、幾つかの制度面

の見直しが進められてきている。今後も、依然として不十分な部分がないか（例えば、退職金にかかる税制の見直し）、不断の検討が必要であろう。

ただ、こうした制度的な対応を進めるとしても、社会的に根付いてきた日本的な雇用慣行が急速に変貌していくとは予想しにくい。労働市場の柔軟性の高まりについては、少なくとも今後数年間は、パート等の非正規社員の活用を中心としたものととどまる可能性が高い。また、企業が「団塊の世代」を抱え続ける中で、若年層の正規社員としての新卒採用も、引き続き抑制される可能性が高い。

したがって、労働市場全体の柔軟性を高める施策を着実に進めていく中でも、とりわけパートなどの非正規労働者の供給を制約していると考えられる諸制度——雇用保険や厚生年金などの制度格差（図表 35）、税制における配偶者控除、企業の退職金の扱いなど——の見直しは、高いプライオリティを持って進めていく価値があるように思われる。なお、正規社員と非正規社員の賃金格差については、果たしている役割や機能も異なるため、格差を強制的に縮小させることについては慎重な議論が必要であろう。ただし、日本の場合、パートと正規社員の賃金格差が欧米諸国に比べてかなり大きいことや（図表 36）、パートなど非正規社員の存在がこれだけ大きくなっていること、さらにはライフスタイルの多様化により潜在的には様々なタイプの労働供給力が存在していると考えられることを踏まえれば、待遇格差の背後に労働市場の機能を阻害するような制度的要因がないかどうかについても、検討が必要であろう（注 16）。

（注 16）労働力調査特別調査で、フルタイムの仕事を希望しているが不況等のためパート就労している、といった労働者の労働力人口に占める割合をみると、91 年の 2%程度から 2001 年には 4%程度まで上昇しており、完全失業率がほぼ同水準にある米国（2%程度）に比べても大きくなっている（図表 37）。こうした点をみても、労働形態の違いによる労働供給の歪みを生じさせている制度的な要因がないかどうか、検討の余地が大きいと考えられる。

また、若年層の雇用についても、新卒採用の抑制が続く中で、わが国の失業率が先進国の中でも高い部類に入るようになってきているという事実がある（図表 38）。こうした現実を踏まえれば、雇用対策の視点も、これまでのような

中高年層を対象としたものだけでなく、若年層の人的資本の形成や若年層の働きやすさにも配慮したものとする必要がないかどうか、十分な議論が望まれる^{（注 17）}。

（注 17）若年層の雇用問題や雇用対策の不備については後掲〔BOX 2〕を参照。

[BOX 1]

失業率の動向について

わが国の失業率は、90年代に入ってから、景気回復局面でも目立った低下には至らず、上昇傾向を辿っている（BOX 1 図表 1（1））。これは、①企業のリストラや倒産による雇用減少が続いていること、②構造調整の影響を強く受けた個人企業の自営業主・家族従業者の減少が続いていること、を基本的な背景としている。また、こうした労働需要の減少に加え、③雇用のミスマッチの拡大も、失業率上昇の背景にある（本文図表 30）。雇用のミスマッチ拡大の原因は、本文でも指摘したとおり、わが国経済が大きな環境変化に直面し、産業毎に異なった労働需要ショックが加わる一方で、円滑な労働移動や労働供給を阻害する様々な要因——多くは、日本的雇用慣行や、それと親和性の高い企業年金をはじめとした制度に起因するもの——が存在していることにある。このため、日本的雇用慣行の影響を強く受けてきた中高年層において、失業の長期化が目立っているという特徴がみられる（BOX 1 図表 2）。

一方で、近年は、雇用者や自営業主・家族従業者の減少ほどには、失業者が増加しないという現象も生じている（BOX 1 図表 1（2））。これは労働力人口の減少を意味するが、その背景には、労働力率（労働力人口／15歳以上人口）の低下——非労働力化——の動きが強まっていることがある（BOX 1 図表 3）。労働力率の低下は、以下のような要因が影響していると考えられる。

人口の高齢化：高齢層ではもともと労働力率が低く、そのウェイト上昇に伴い、全体の労働力率が下がっている。言い方を変えれば、人口の高齢化に伴い、自然と労働市場から退出する人が増えているということになる。

高齢層の労働力率の低下：高齢層では男性の労働力率の低下が顕著である。この背景としては、①近年大きく減少している個人企業の自営業主には高齢者が多く（55歳以上が5割強）、職を失った後に非労働力化している割合が大きいことや、②企業リストラで離職した高齢層が、再就職難から職探しを諦め、非労働力化しているケースが少なくないことが、考えられる。

若年層の労働力率の低下：若年層では、男女ともに、労働力率が緩やかに低下している。これには、新卒採用の抑制が続く中で、就職を諦める割合が増えていることが影響していると考えられる。

今後の失業率の動向については、以上でみたような、労働需要、ミスマッチ、さらには労働力率といった、幾つかの要因に左右されるだけに、どのような推移を辿るか予想が難しい。ただ、仮に景気が回復に向かうとしても、少なくとも、労働需要の弱さとミスマッチの強さは暫く続くと考えられるため、失業率の目立った低下は期待し難いだろう。

[BOX 2]

若年層の雇用問題と雇用対策

本文でも指摘したとおり、若年層の失業率は全体の失業率を上回るペースで上昇傾向を辿り、先進国の中でもわが国が高い部類に入ようになってきている（本文図表 38）。一方で、若年層については、失業者に占める自発的離職者のウエイトが高いという現象もみられる（BOX 2 図表 1）。

このため、若年層の雇用問題については、労働需要側の要因を強調する立場と、若年層の勤労意欲・ライフスタイルの変化など労働供給側の要因を強調する立場とに分かれている。前者を強調する玄田[2001]では、企業の新卒採用の抑制により若年層が希望の職種、企業に就職するチャンスが減少している点、仕方なく就職した臨時的な仕事では労働意欲が長く続かない点、を指摘している。一方、後者を強調する論者は、若年層は必ずしも正規社員雇用を望まず、職業以外の自由な時間を楽しみたいとか、自らの将来の職業についてじっくり見極めたいといった理由で、臨時的な職業に就く若者が増えている点を指摘することが多い。こうした意識の変化は、親世代が若年層世代に対する金銭的支援が可能であり、若年層が生活のために正規社員として就業する必要が切迫していないことも、寄与していると考えられている。

若年層の雇用問題には双方の要因が影響していることは間違いないが、以下の点から判断すると、どちらかといえば労働需要側の要因の方が大きいように窺われる。

- ① まず、若年層の失業の増加には、新規学卒採用の減少が影響しているが、これは、基本的には企業の事情によるものと考えられる（BOX 2 図表 2）。厚生労働省の実施した企業の雇用調整措置に関するアンケート調査によれば、「新規学卒者の採用削減・中止」との回答が最も多くなっている。本文でも指摘したように、わが国の企業は、既存の正規社員については、従来の日本的雇用慣行を急速に変えることは難しいため、雇用調整が新卒採用の抑制で行われていると考えられるが、そうした事情が、同アンケートからも窺われる。
- ② 次に、失業理由についての解釈であるが（前述BOX 2 図表 1）、たしかに、若年層（15～34 歳）については、自発的離職者のウエイトが高いが、これは従来からみられる現象である。最近では、むしろ自発的離職者のウエイトが低下する一方、非自発的離職者や学卒未就職者のウエイトが高まっている。
- ③ さらに、若年層が、いわゆるフリーターに代表される臨時的な職業を、好んで選択しているという主張については、むしろ、やむを得ず臨時的な職業を選択している面が強いと考えられる。この点に関し、総務省の労働力調査特別調査（2001 年調査）で短時間就業の理由をみると（BOX 2 図表 3（2））、15～34 歳では、全体に比べ、「短時間就業を続けており、今後もフルタイムの仕事を希望しない」との回答のウエイトが低く、「短時間就業を続けているがフルタイムの仕事を希望している」といった回答のウエイトが高い。また、15～24 歳では、「勤め先や事業の都合で一時的に短時間就業を余儀なくされている」のウエイトも高い。

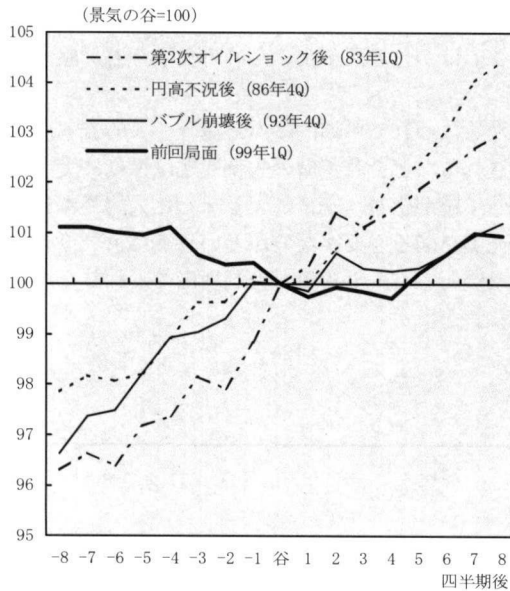
こうした若年層の失業問題に対して、政策的な対応は積極的に行われてこなかったのが実情である（BOX 2 図表 4）。すなわち、これまでの雇用政策は、既存雇用者の保護や、中高年層を対象とした施策が中心であった。例えば、雇用調整助成金は、既存の雇用者の維持を図ることが主目的であるため、新規採用の抑制に繋がる性格を持つものである。また、教育訓練給付金制度なども、かなりの期間にわたって雇用保険を納めていないと、利用することができない。このほか、雇用創出のための奨励金も、雇用者の対象が 30 歳以上といった制限が設けられている。

しかし、最近では、若年層の失業者の増加が顕著となるにつれ、中期的にみた場合、人的資本形成の不備を通じて潜在成長率の低下をもたらす可能性が指摘されるなど、若年層の失業問題は深刻に受け止められるようになりつつある。こうした点を踏まえると、若年層が企業ニーズにマッチした人的資本を蓄積できるような制度面（例えば、教育訓練や助成制度）の充実を図る必要がないかという点は、今後の検討課題となろう。また、若年層での労働形態の中心となりつつあるパート労働が、制度面で不利益を被らないような仕組み作りについても十分な議論が望まれる。

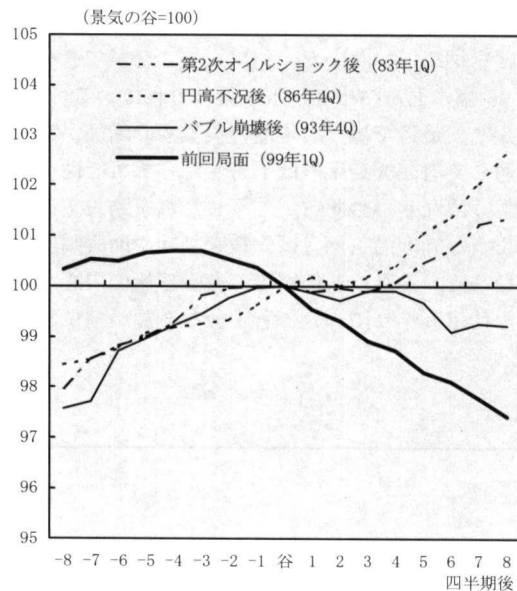
雇用情勢の局面比較 (1)

(1) 景気回復局面

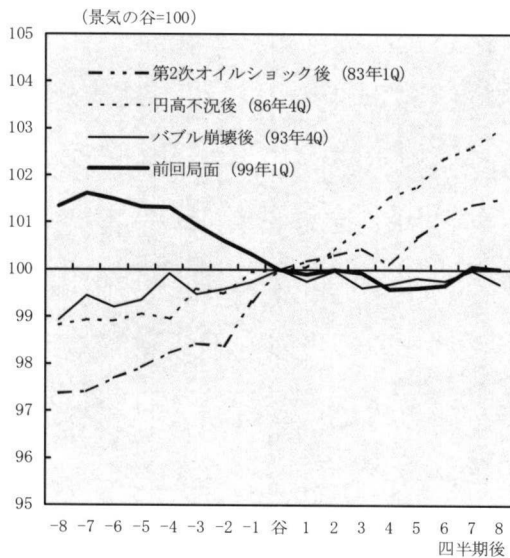
①雇用者数 (労働力調査)



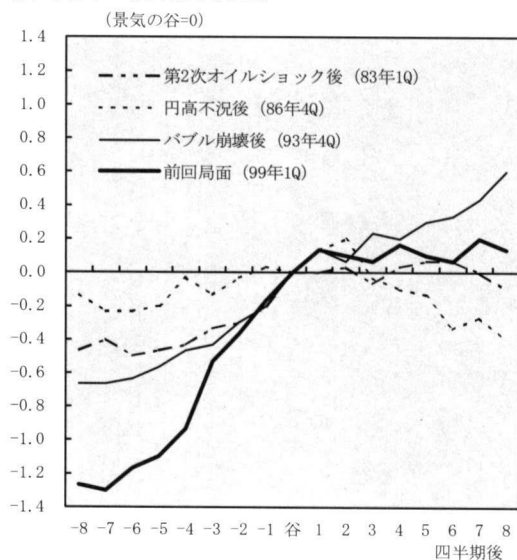
②常用労働者数 (毎月勤労統計)



③就業者数 (労働力調査)



④失業率 (労働力調査)



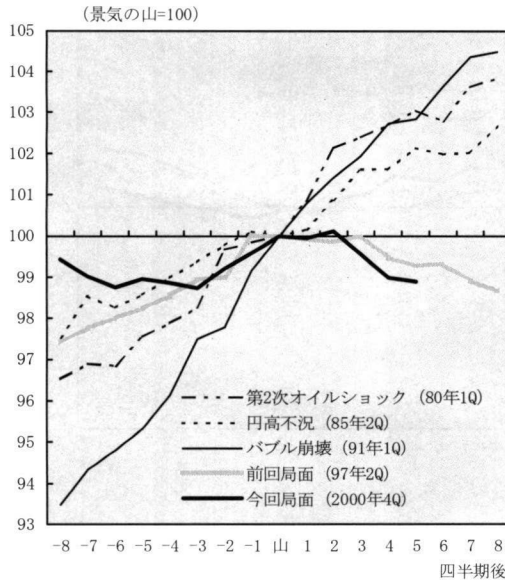
- (注) 1. 計数はいずれも季節調整値。
 2. 常用労働者数 (毎月勤労統計) は、事業所規模30人以上 (以下、特に断りのない限り毎月勤労統計の計数は事業所規模30人以上ベース)。
 3. 失業率は谷時点の失業率との%ポイント差。
 (資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」

(図表 1-2)

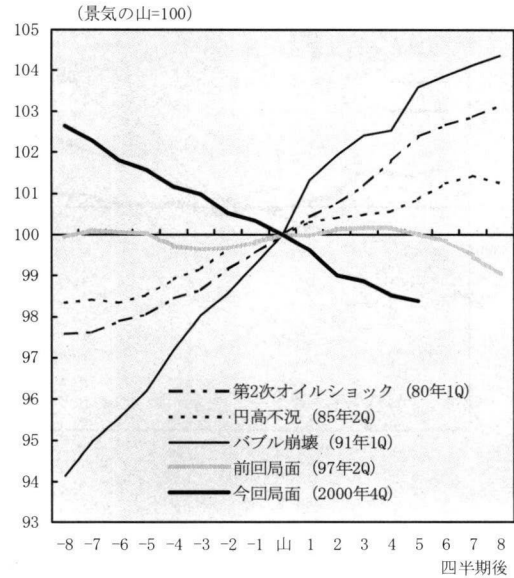
雇用情勢の局面比較 (2)

(2) 景気後退局面

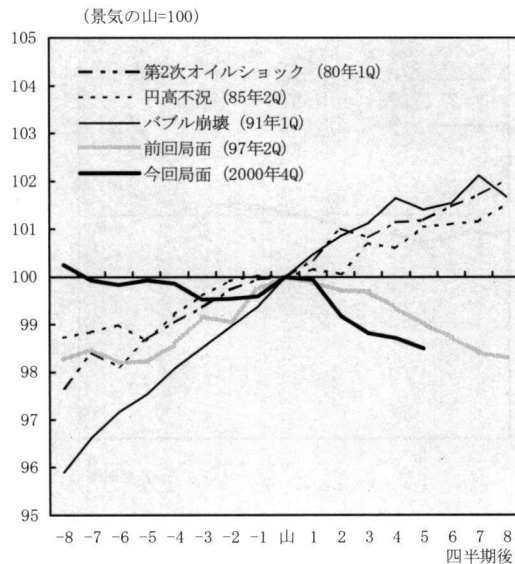
①雇用者数 (労働力調査)



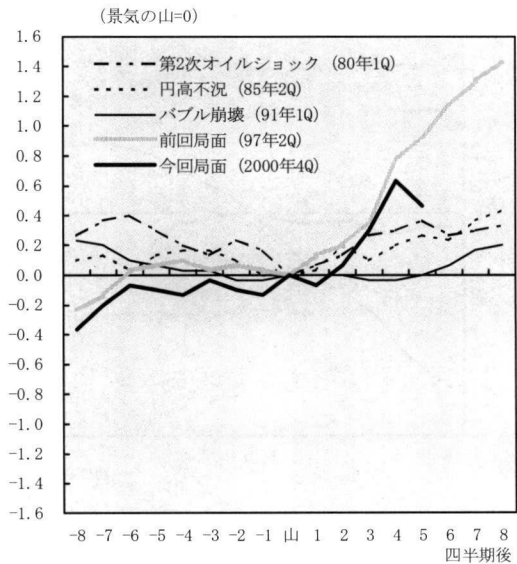
②常用労働者数 (毎月勤労統計)



③就業者数 (労働力調査)



④失業率 (労働力調査)



(注) 1. 計数はいずれも季節調整値。
 2. 失業率は山時点の失業率との%ポイント差。

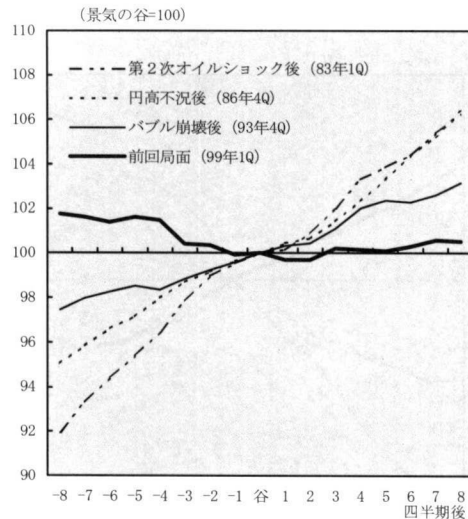
(資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」

(図表 2)

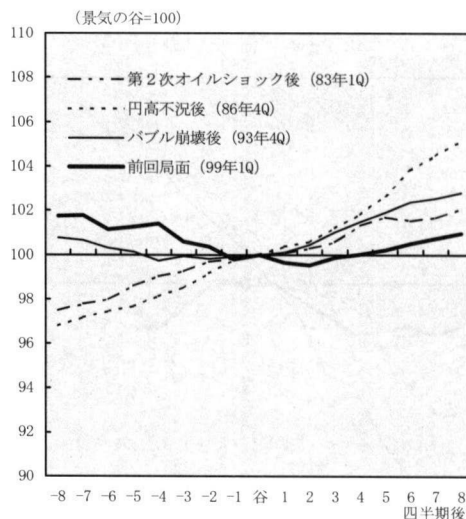
賃金の局面比較

(1) 景気回復局面

①名目賃金

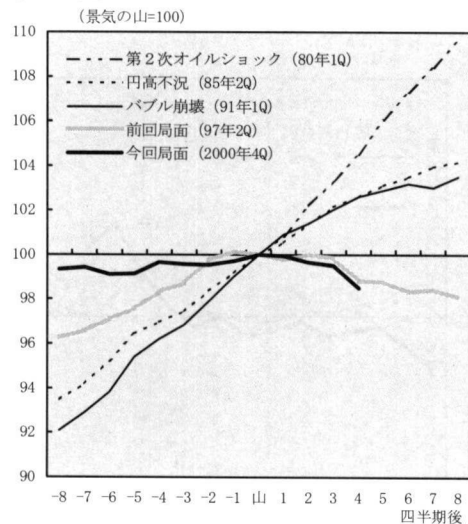


②実質賃金

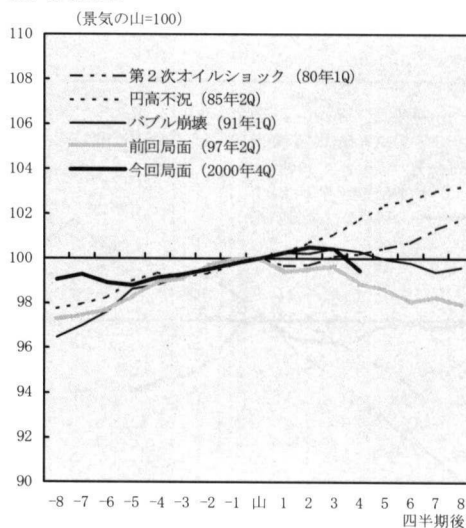


(2) 景気後退局面

①名目賃金



②実質賃金



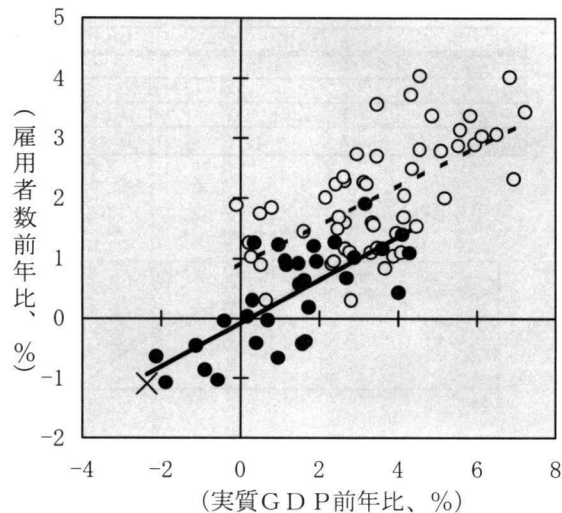
- (注) 1. 計数は、いずれも季節調整値の後方2期移動平均。
 2. 名目賃金は毎勤の現金給与総額。
 3. 実質賃金は、CPI (生鮮除く総合、消費税調整済み) を用いて毎勤の現金給与総額を実質化したもの。
 4. 第1四半期：3～5月、第2：6～8月、第3：9～11月、第4：12～2月。

(資料) 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計」

(図表 3)

実質GDPと雇用者数との関係

(1) 実質GDPと労働・雇用者数

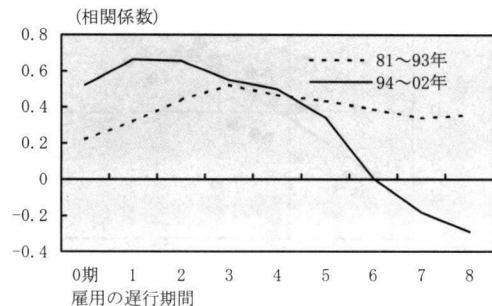


[推計結果]

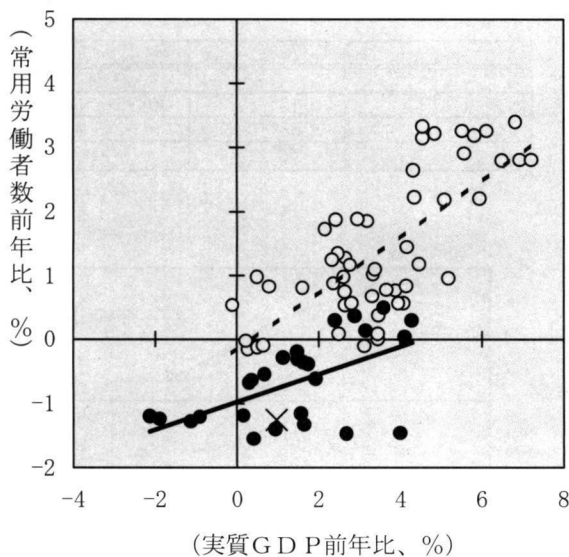
	81/1Q~93/4Q	94/1Q~02/1Q
雇用のラグ	3期	1期
短期弾性値	0.33(5.8)	0.36(6.1)
定数項	0.88(3.9)	-0.08(-0.6)
Adj. R ²	0.39	0.54

※カッコ内はt値。

[時差相関]



(2) 実質GDPと毎勤・常用労働者数

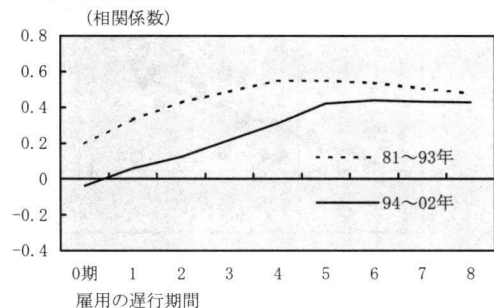


[推計結果]

	81/1Q~93/4Q	94/1Q~02/1Q
雇用のラグ	5期	6期
短期弾性値	0.45(7.7)	0.22(3.4)
定数項	-0.17(-0.8)	-0.98(-7.0)
Adj. R ²	0.53	0.29

※カッコ内はt値。

[時差相関]



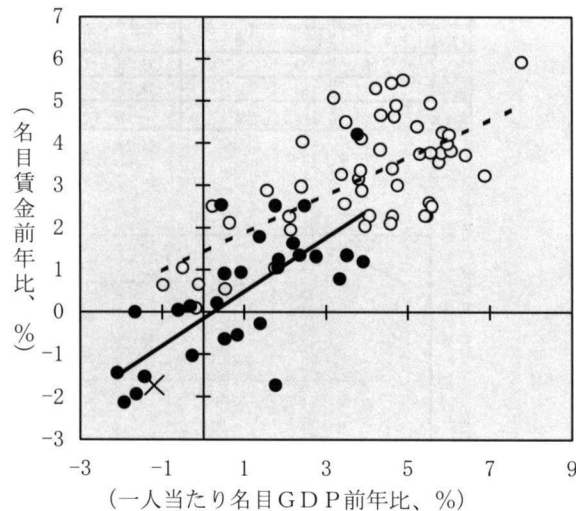
- (注) 1. 推計に使用した変数は、前年比。
 2. 雇用のラグは、それぞれの期間で最も相関係数が高い時点を選択。散布図には、それぞれの期間において選択されたラグ次数の雇用者数・常用労働者数と実質GDPをプロットした。
 3. 図の白丸は81/1Q~93/4Qのデータ（近似線は点線）。黒丸は94/1Q~02/1Qのデータ（近似線は実線）。なお、直近時点（02/1Q）は×印。

(資料) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」

(図表 4)

一人当たり名目GDPと名目賃金

(1) 一人当たり名目GDPと名目賃金

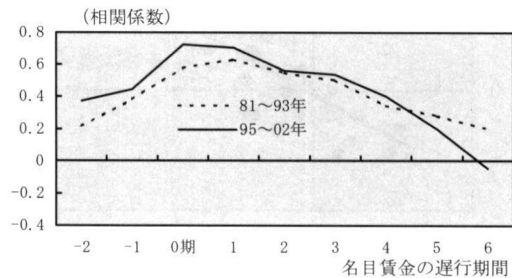


[推計結果]

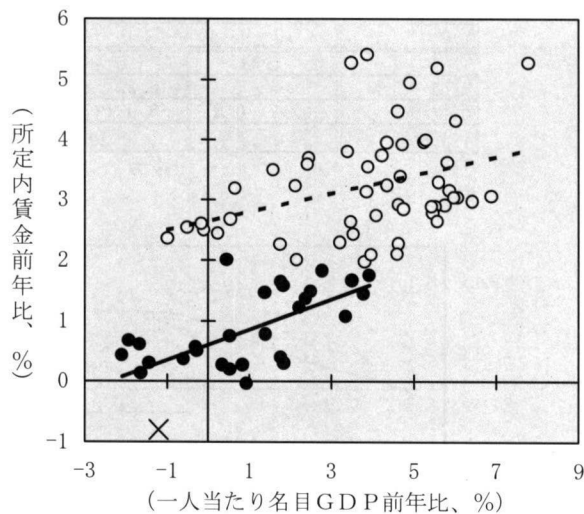
	81/1Q~93/4Q	95/1Q~02/1Q
名目賃金のラグ	1期	0期
短期弾性値	0.45(6.2)	0.64(5.5)
定数項	1.41(4.4)	-0.16(-0.7)
Adj. R ²	0.42	0.51

※カッコ内は t 値。

[時差相関]



(2) 一人当たり名目GDPと所定内賃金

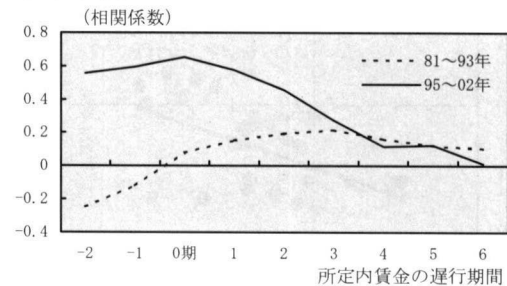


[推計結果]

	81/1Q~93/4Q	95/1Q~02/1Q
所定内賃金のラグ	3期	0期
短期弾性値	0.15(2.7)	0.25(4.5)
定数項	2.65(10.5)	0.60(5.4)
Adj. R ²	0.11	0.41

※カッコ内は t 値。

[時差相関]

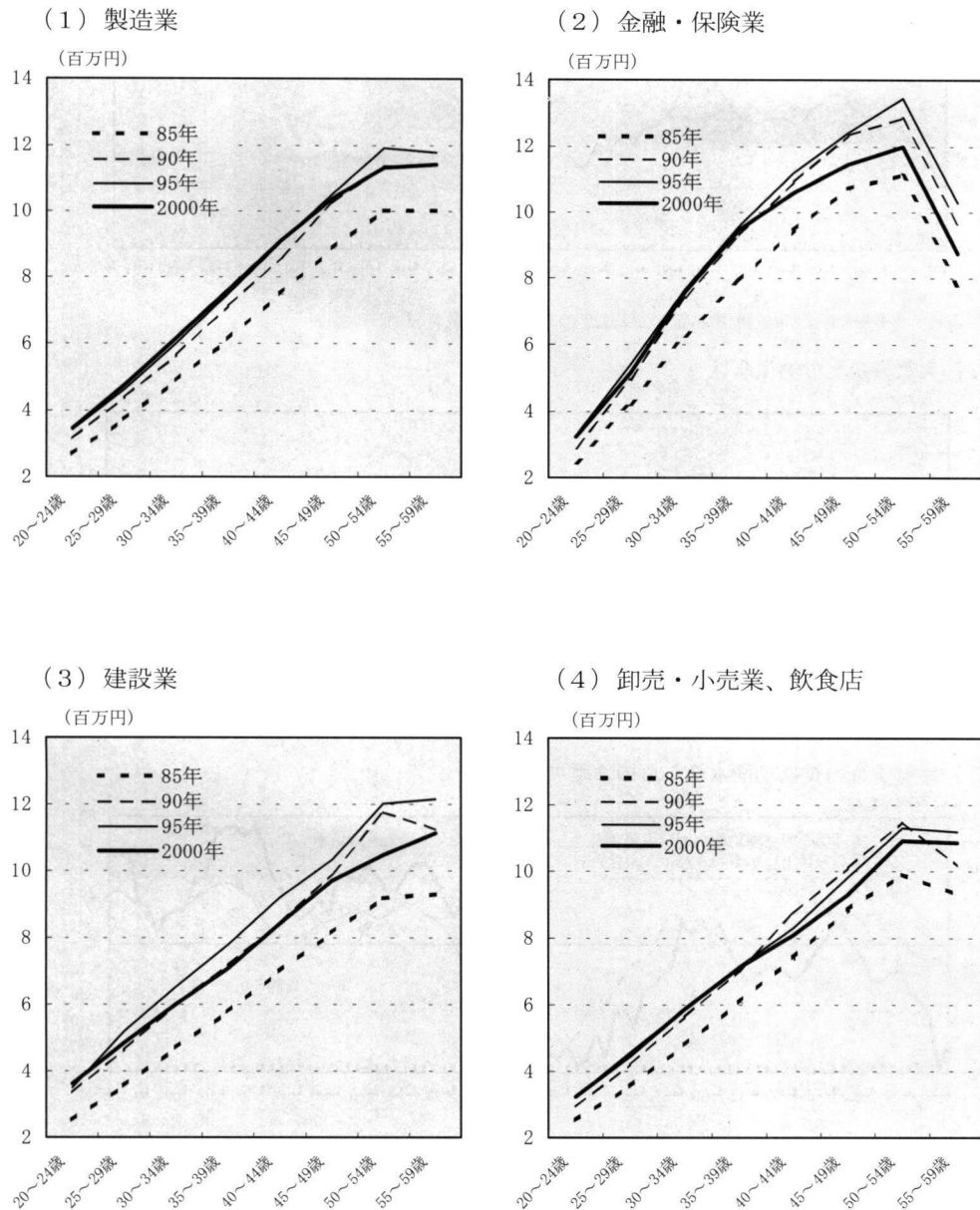


- (注) 1. 推計に使用した変数は前年比。
 2. 名目賃金と所定内賃金は、毎月勤労統計の「現金給与総額」および「所定内給与」を使用。
 3. 一人当たり名目GDPは、名目GDPを毎勤・常用労働者数で除したものの。
 4. 所得税減税により夏季賞与が前倒し支給となった影響でデータが大幅に振れていることから、94年を計測期間から除外した。
 5. 名目賃金及び所定内賃金のラグは、それぞれの期間で最も相関係数が大きい時点を選択。散布図には、それぞれの期間において選択されたラグ次数の名目賃金・所定内賃金と名目GDPをプロットした。
 6. 図の白丸は81/1Q~93/4Qのデータ（近似線は点線）。黒丸は95/1Q~02/1Qのデータ（近似線は実線）。なお、直近時点（02/1Q）は×印。

(資料) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」

(図表 5)

年功賃金の見直し(大企業・男子・大卒)



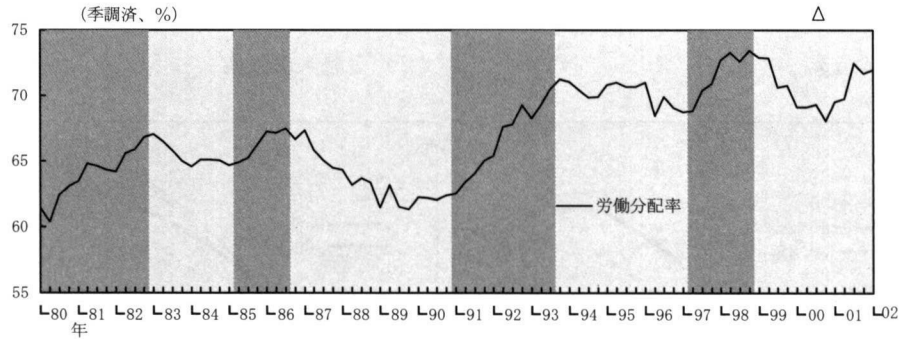
- (注) 1. 「賃金構造基本統計調査」では、調査年の6月の「きまって支給する給与」(A)、および前年の「年間賞与その他特別給与額」(B)を集計している。ここでは、(A)の12倍と(B)を足し上げた値を賃金とした。ただし、(A)と(B)は年が同じになるようにしている。
2. 大企業は、企業規模1,000人以上。なお、計数は一般労働者の賃金。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(図表 6)

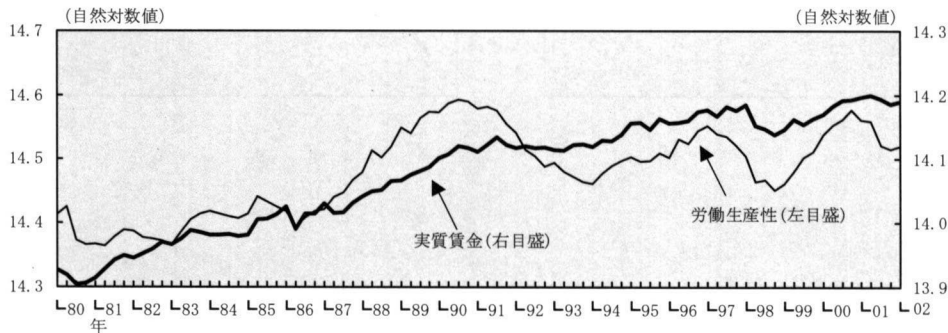
雇用コストの調整圧力

(1) 労働分配率

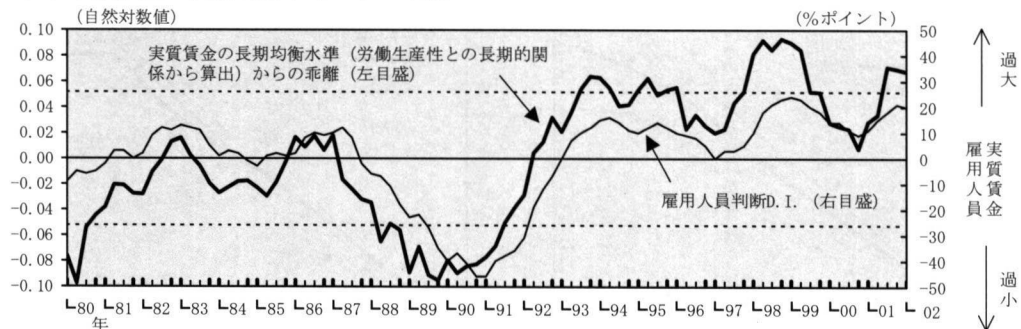


(注) グレー部分は景気後退局面。△は直近(2000/4Q)の景気の山。

(2) 実質賃金と労働生産性



(3) 実質賃金の長期均衡水準からの乖離



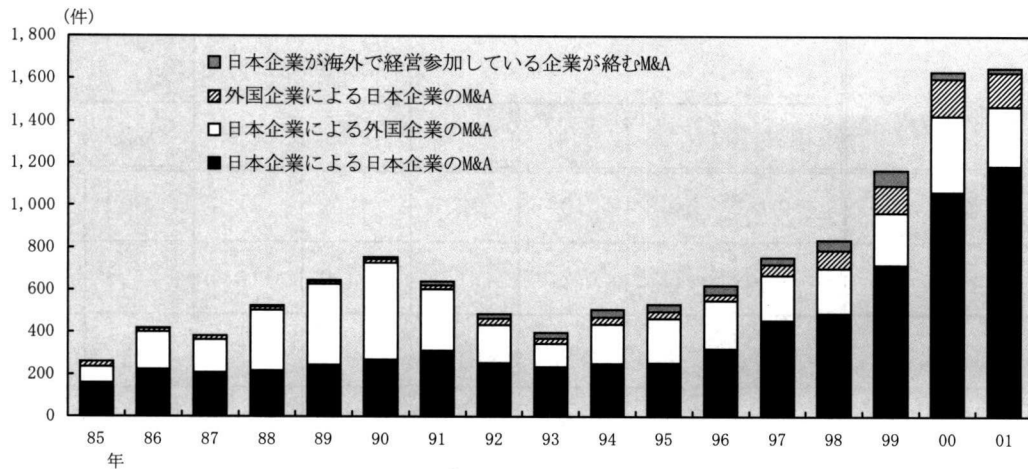
- (注) 1. 労働分配率 = (人件費 / (人件費 + 営業利益 + 減価償却費)) × 100
 2. 実質賃金 = (人件費 / 従業員数) / GDPデフレーター
 労働生産性 = [(人件費 + 営業利益 + 減価償却費) / 従業員数] / GDPデフレーター
 3. (3)の実質賃金の長期均衡水準からの乖離は、実質賃金と労働生産性(ともに水準)について構造変化を勘案した共和分検定(Gregory=Hansen法)を行い、得られた共和分ベクトルをもとに算出。具体的には、推計により得られた
 (実質賃金の長期均衡水準) = $1.11 \times (\text{労働生産性の水準}) - 2.07$ という長期的均衡関係式から、
 (実質賃金の長期均衡水準からの乖離) = (実質賃金の実績値) - (実質賃金の長期均衡水準) として導出。点線は長期均衡関係式の±1標準誤差。推計期間は、60/2Q~02/1Q。
 4. 導出方法の詳細は、西崎・須合[2001]を参照。

(資料) 財務省「法人企業統計季報」、内閣府「国民経済計算」、日本銀行「企業短期経済観測調査」

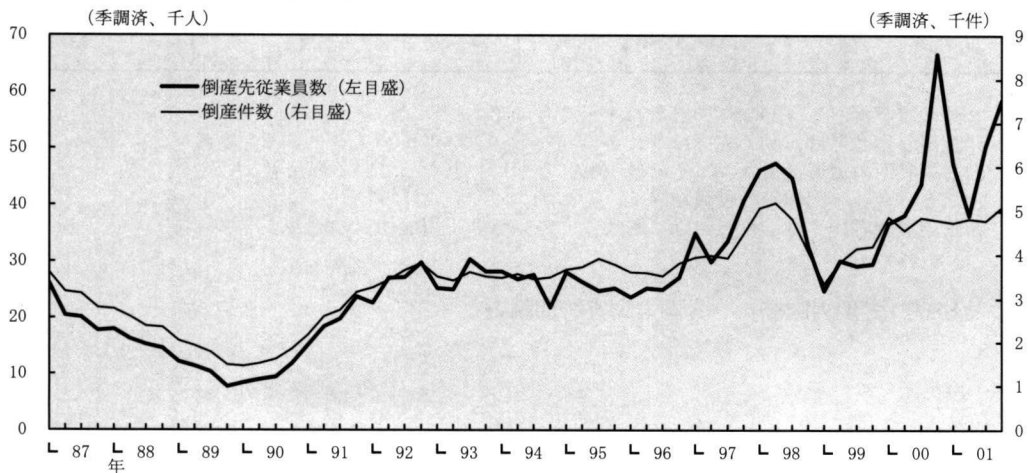
(図表 7)

企業再編・事業再構築と企業倒産

(1) M&Aの推移



(2) 企業倒産と倒産先従業員数



(注) 集計対象は負債総額1千万円以上の倒産先。

(資料) レコフ「MAR R」、帝国データバンク「全国企業倒産集計」

(図表 8)

非正規雇用者比率

(実数：百万人、比率：%)

	91年		96年		99年		02年	
	実数	比率	実数	比率	実数	比率	実数	比率
全産業	9.0	19.8	10.4	21.5	12.3	24.9	14.1	28.7
製造業	n. a.	n. a.	2.0	16.4	1.9	16.9	2.1	20.1
建設業	n. a.	n. a.	0.6	13.4	0.7	14.8	0.7	15.9
運輸・通信業	n. a.	n. a.	0.5	13.9	0.6	16.5	0.6	19.5
卸売・小売業、飲食店	n. a.	n. a.	3.7	37.3	4.7	43.2	4.9	45.5
サービス業	n. a.	n. a.	2.9	22.8	3.6	26.9	4.7	31.2

- (注) 1. 2月の値。ただし、2002年の計数は1～3月の平均。
 2. 非正規雇用者とは、勤め先での呼称が「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「その他（嘱託など）」となっている雇用者。
 ただし、会社・団体等の役員を除く。
 3. 非正規雇用者比率は、役員を除く雇用者に占める非正規雇用者の割合。

(資料) 総務省「労働力調査」「労働力調査特別調査」

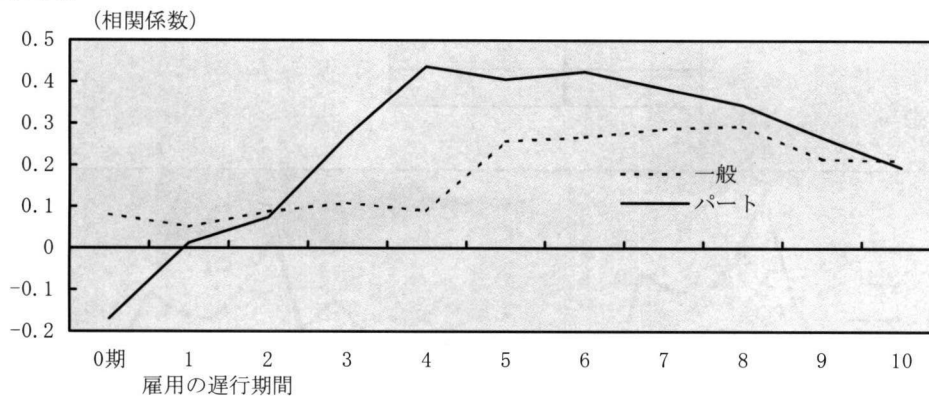
(図表 9)

実質GDPとパート・一般労働者数との関係

[推計結果]

	全体	一般	パート
雇用のラグ	6期	8期	4期
短期弾性値	0.21(3.3)	0.12(1.6)	0.80(3.3)
定数項	-0.96(-6.7)	-1.05(-7.2)	0.56(1.1)
Adj. R ²	0.29	0.05	0.24

[時差相関]



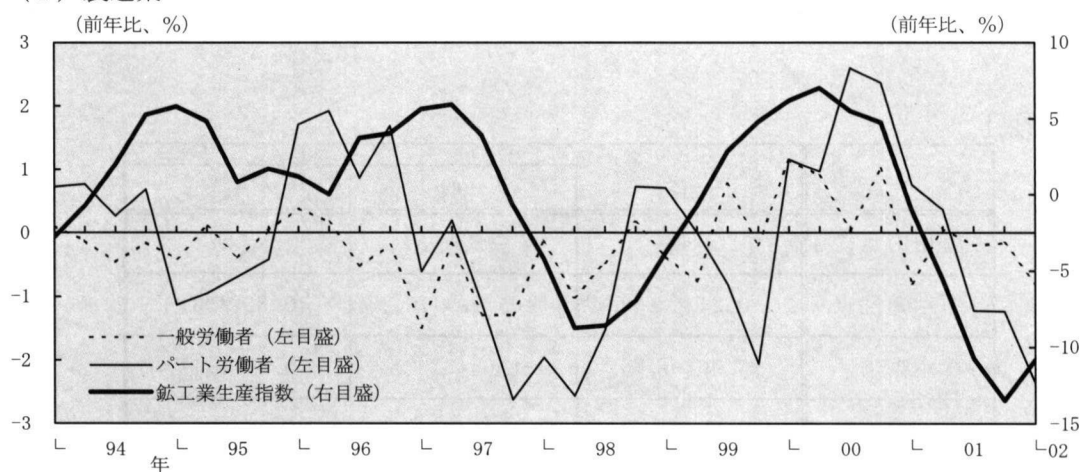
- (注) 1. 推計期間：94/1Q～01/4Q
 2. 雇用のラグは、推計期間中最も相関係数が高い時点を選択。
 3. 推計に使用した変数は前年比。
 4. カッコ内はt値。

(資料) 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」

(図表 10)

所定内労働時間と経済活動

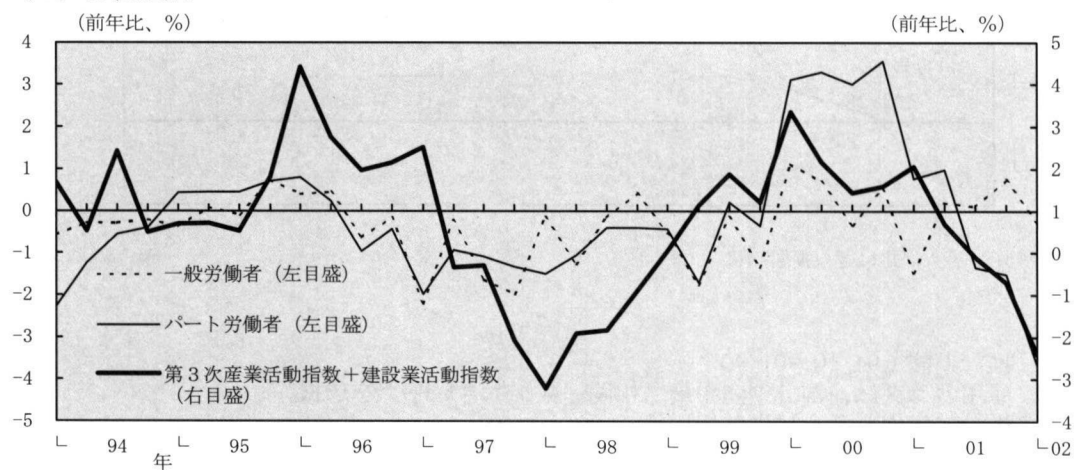
(1) 製造業



[相関係数]

	94/1Q~02/1Q
合計	0.24
一般	0.23
パート	0.42

(2) 非製造業



[相関係数]

	94/1Q~02/1Q
合計	0.30
一般	0.20
パート	0.50

(注) 一般、パート労働者の所定内労働時間は事業所規模5人以上ベース。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、経済産業省「第3次産業活動指数」「鉱工業指数統計」

(図表 11)

非正規社員の形態・職種別内訳

(1) 非正規社員に占める各形態の内訳

	(比率、%)		
	87年	94年	99年
契約社員	5.6	7.5	8.4
臨時的雇用者・パートタイマー	77.6	79.4	80.4
出向社員	7.5	6.1	4.7
派遣労働者	3.7	3.1	4.0
その他	5.6	4.4	2.5

(2) 職種別非正規雇用比率

職種	(比率、%)	
	99年	01年
専門的・技術的	13.8	16.2
事務・管理的	23.1	23.9
販売	22.7	26.9
保安・サービス	47.3	48.9
運輸・通信	11.8	12.9
技能工・生産工程	20.4	22.5
その他(労務など)	46.1	50.6

(3) 非正規社員の職種別内訳 (99年)

	(比率、%)							
	専門的・技術的	事務・管理的	販売	保安・サービス	運輸・通信	技能工・生産工程	その他(労務など)	計
正規社員	13.8	52.5	10.5	6.1	2.1	12.4	2.6	100.0
非正規社員	9.3	25.7	20.3	20.4	1.8	12.2	10.3	100.0
契約社員	33.1	28.1	8.3	12.4	4.0	8.3	5.9	100.0
臨時的雇用者	3.9	28.8	38.7	14.0	1.4	7.7	5.5	100.0
パートタイマー	6.3	20.7	23.3	24.7	1.1	11.2	12.7	100.0
出向社員	16.7	54.8	8.0	6.9	1.1	10.6	2.0	100.0
派遣	17.5	58.9	3.2	6.8	2.1	8.0	3.5	100.0
登録型派遣	11.9	69.6	2.8	6.4	0.4	6.7	2.1	100.0
常用雇用型派遣	30.2	36.0	3.7	8.1	5.8	10.6	5.6	100.0

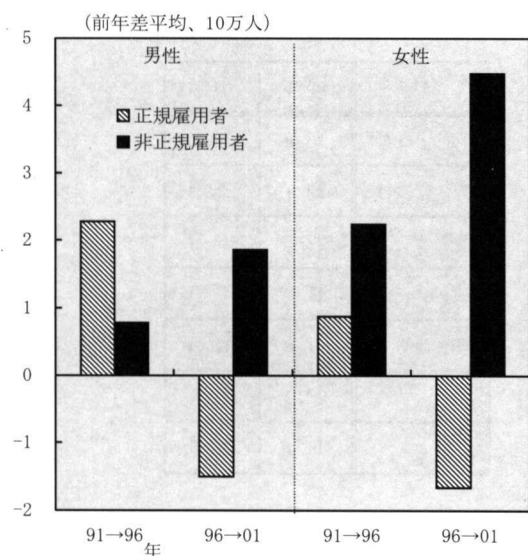
- (注) 「契約社員」 : 専門的職種に従事させることを目的に、契約に基づき雇用している者。
「臨時的雇用者」 : 臨時的にまたは日々雇用している者で、1か月以内の雇用期間の定めのある者。
「パートタイマー」 : 正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者。
雇用期間は1か月を超えるか、または定めのない者。
「出向社員」 : 他企業より、出向契約に基づき出向してきている者。
「登録型派遣」 : 派遣元事業主に登録され、派遣の都度雇用される派遣労働者。
「常用雇用型派遣」 : 派遣元事業主に常用雇用される派遣労働者。

(資料) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」
総務省「労働力調査特別調査報告」

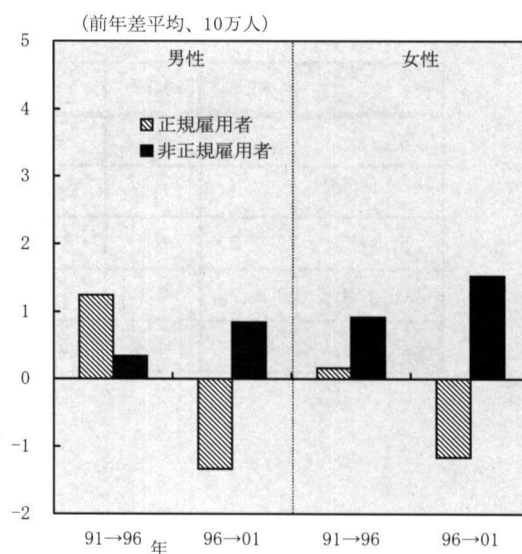
(図表 12)

正規・非正規別の雇用者数の増減

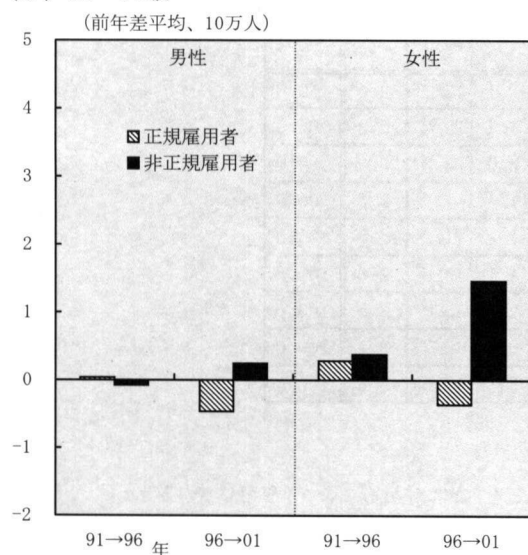
(1) 全体



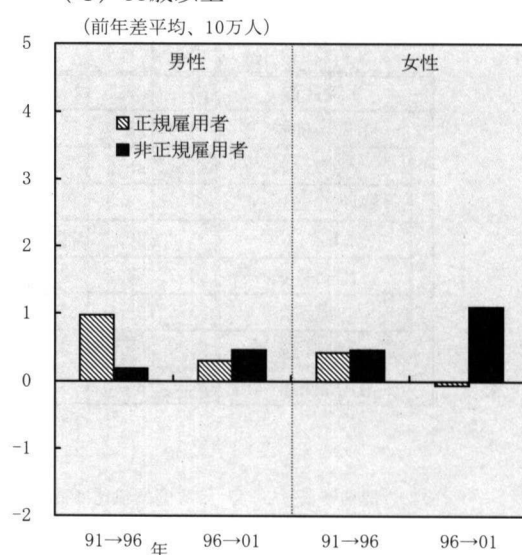
(2) 15～34歳 (除く、学生)



(3) 35～54歳



(4) 55歳以上



- (注) 1. 非正規雇用者とは、勤め先での呼称が「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「その他(嘱託など)」となっている雇用者。
ただし、会社・団体等の役員を除く。
2. 計数は各年とも2月の値。

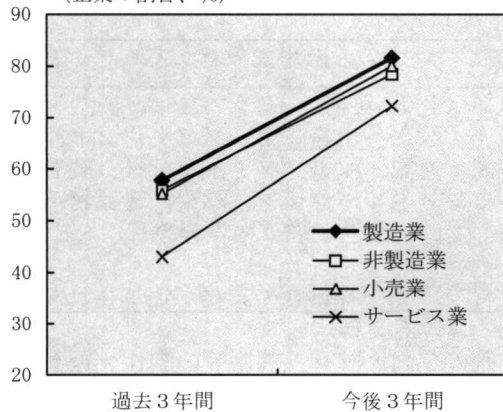
(資料) 総務省「労働力調査特別調査」

(図表 13)

I T投資の雇用者数への影響

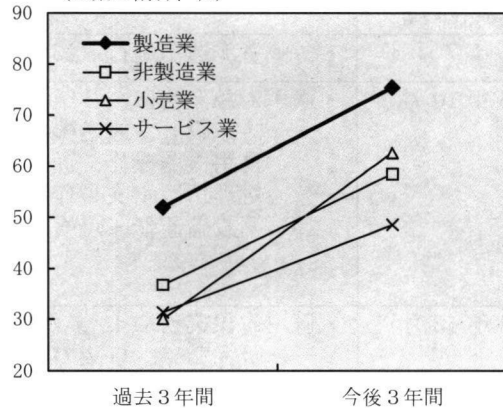
(1) 管理・経営部門の人員削減

(企業の割合、%)



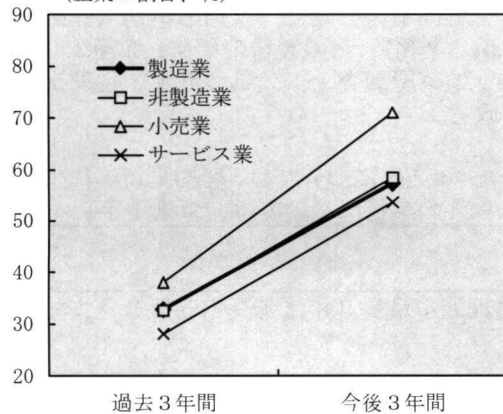
(2) 製造・営業部門の人員削減

(企業の割合、%)



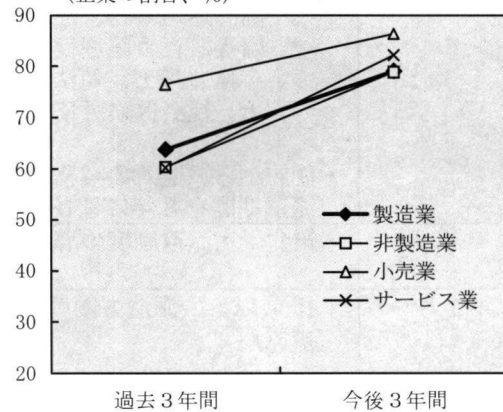
(3) 長期継続性を前提としない雇用

(企業の割合、%)



(4) 派遣社員やパートの利用

(企業の割合、%)



(アンケートの設問)

- ・貴社において、I T化に対応して過去3年間にどのように雇用関係の変化を進展してきましたか。また、I T化に対応して今後3年間に雇用関係の変化を進展させられるものについてもお答え下さい。

(回答)

<過去3年間>

進展した、どちらかという進展した、どちらかという進展していない、進展していない

<今後3年間>

進展する、どちらかという進展する、どちらかという進展しない、進展しない

- ・上記グラフでは、「進展した(する)」および「どちらかという進展した(する)」と回答した企業の割合。

(資料) 内閣府「平成12年度 企業行動に関するアンケート調査」

人材派遣業に関する規制緩和

(1) これまでの緩和の流れ

実施時期	変更の内容
86年7月	・労働者派遣法施行（13の業務についてのみ適用対象とする）
86年10月	・適用対象業務に、3業務を追加（計16業務） ——機械設計、放送機器等操作、放送番組等演出、ソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストレーション、添乗、建築物清掃、建築設備運転・点検・整備、受付・案内・駐車場管理等 ※下線付きの業務が追加されたもの。
96年12月	・適用対象業務に10業務を追加（計26業務） ——研究開発、事業の実施体制の企画・立案、書籍等の制作・編集、広告デザイン、インテリアコーディネーター、アナウンサー、OAインストラクション、テレマーケティング、セールスエンジニア、放送番組等の大道具・小道具
99年12月	・適用対象業務をネガティブリスト化 [適用除外業務] ——港湾運送業務、建設業務、警備業務、政令で定める業務（医師、看護婦等が行う医療行為等に係る業務）、物の製造の業務、弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士、行政書士 ・従前から派遣対象業務であった26業務については、契約更新等による最長派遣期間を3年に延長（それ以外の業務については、原則1年）
00年12月	・紹介予定派遣制度の導入
02年1月	・45歳以上の派遣労働者の派遣期間を最長3年に延長（05年3月までの時限措置）

(2) 人材派遣事業に関する現在の規制状況

・届出制と許可制

「特定労働者派遣事業」：常用雇用者のみによる派遣事業で、届出が必要

「一般労働者派遣事業」：登録型による派遣事業で、許可が必要

・適用除外業務（物の製造に関する業務など）の存続

・派遣先企業による事前面接の禁止

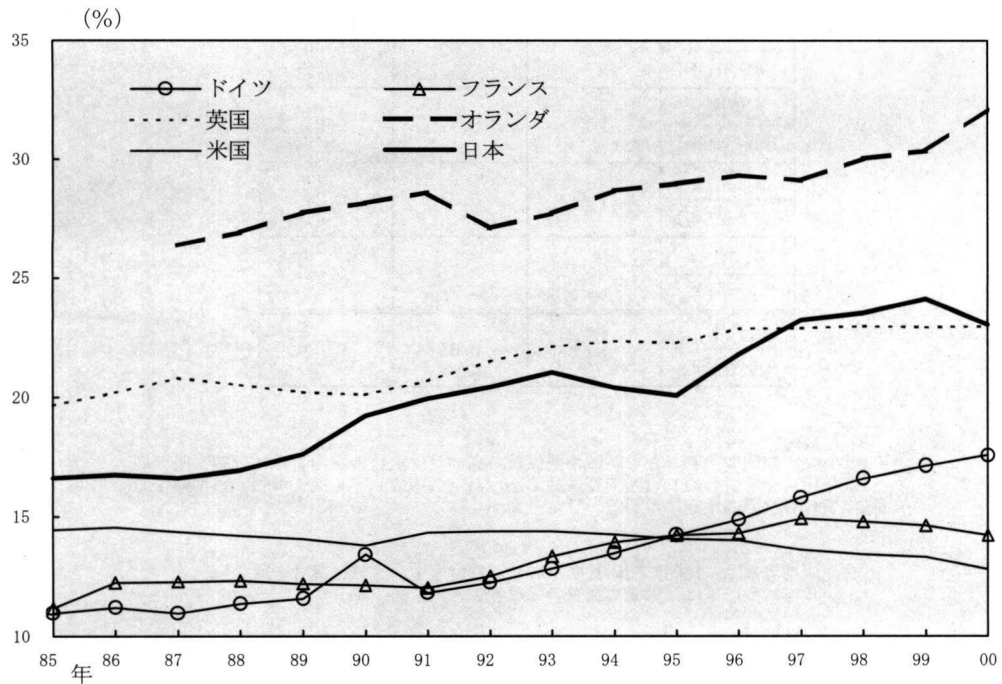
・派遣期間の原則1年ルール

99年以前から適用対象であった26業務を除き、原則として、派遣先事業主は同一業務について1年を超えての継続的な派遣受入をしてはならない（1年を超えて引き続き同一業務に従事させるために派遣労働者を使用する場合は、当該労働者を雇用する努力義務を負う）。

（資料）（社）日本人材派遣協会「人材派遣白書 2001年版 ——人材派遣 活かし方・働き方——」

(図表 15)

各国のパート比率



[パート労働者の定義]

- 日本 : 実労働時間が35時間未満の者(休業者を除く)。
- 米国 : 通常の週労働時間が35時間未満の者。週労働時間が15時間未満の家族従業者を除く。
- 英国 : 自己申告によりパートタイム労働者であるとした者。
- ドイツ : 通常の労働者よりも週労働時間が短い者(所定内週労働時間が35時間未満であるのが原則)。
- フランス : 自己申告によりパートタイム労働者であるとした者。
- オランダ : 通常の労働者よりも労働時間が短い者。

(資料) OECD“Labour Force Statistics”

(図表 16)

実質GDPと雇用者数の関係 (90年代の欧米との比較)

	雇用のラグ	短期弾性値	Adj. R ²
米国 (90～01年)	0期	0.52	0.69
英国 (90～01年)	2期	0.81	0.64
ドイツ (92～01年)	1期	0.34	0.20
オランダ (90～01年)	2期	0.70	0.63
日本 (94～01年)	1期	0.35	0.50

[推計方法]

サンプル期間中、もっとも時差相関係数が高いラグ次数の雇用者数伸び率（四半期、前年比）を実質GDP（四半期、前年比）と定数項に回帰した。なお、短期弾性値は、実質GDPの前年比にかかるパラメータ。

(注) 雇用者数は、民間部門の被雇用者数（自営業主、家族従業者を除く）。
日本については、労働力調査の雇用者数。

(資料) 各国統計

(図表 17)

時間当たり所定内給与の推計

	81/2Q～93/4Q	81/2Q～01/4Q
自己ラグ (－1)	0.71 (8.2)	0.63 (10.7)
名目GDP	0.20 (2.7)	0.25 (5.5)
時短ダミー	0.48 (2.1)	0.51 (2.4)
定数項	-0.04 (-0.1)	0.11 (0.6)
Adj. R ²	0.64	0.82

※カッコ内は t 値。

[推計方法]

(時間当たり所定内給与) = $a \times (1 \text{ 期前の時間当たり所定内給与}) + b \times (\text{名目GDP}) + c \times (\text{時短ダミー}) + d (\text{定数項})$

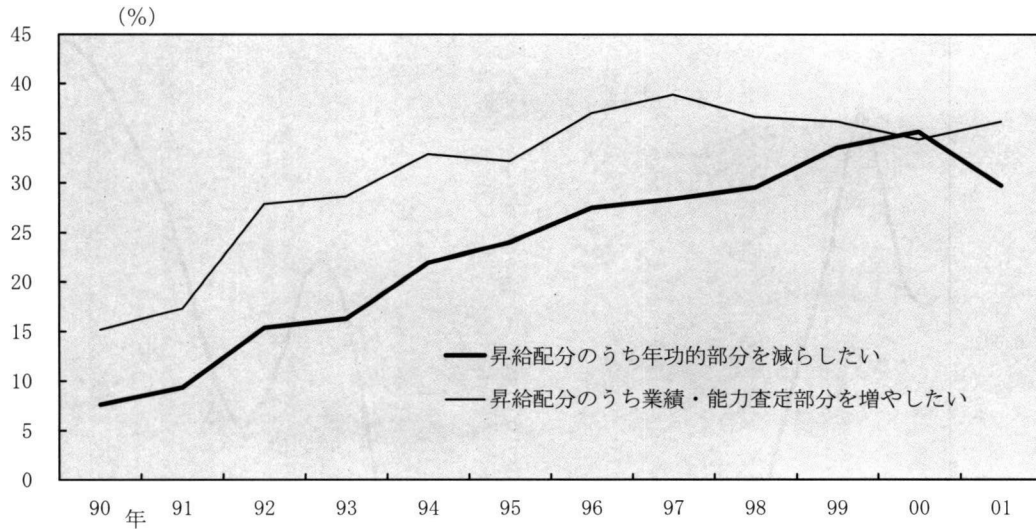
- (注) 1. 時間当たり所定内給与は、毎勤・所定内給与を所定内労働時間で除したもの。
2. 名目GDPは、名目GDPを毎勤・常用労働者数および総実労働時間で除したもの。
3. 推計に使用した変数は、全て前年比。
4. 時短ダミーは88/1Q～93/4Q。

(資料) 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」

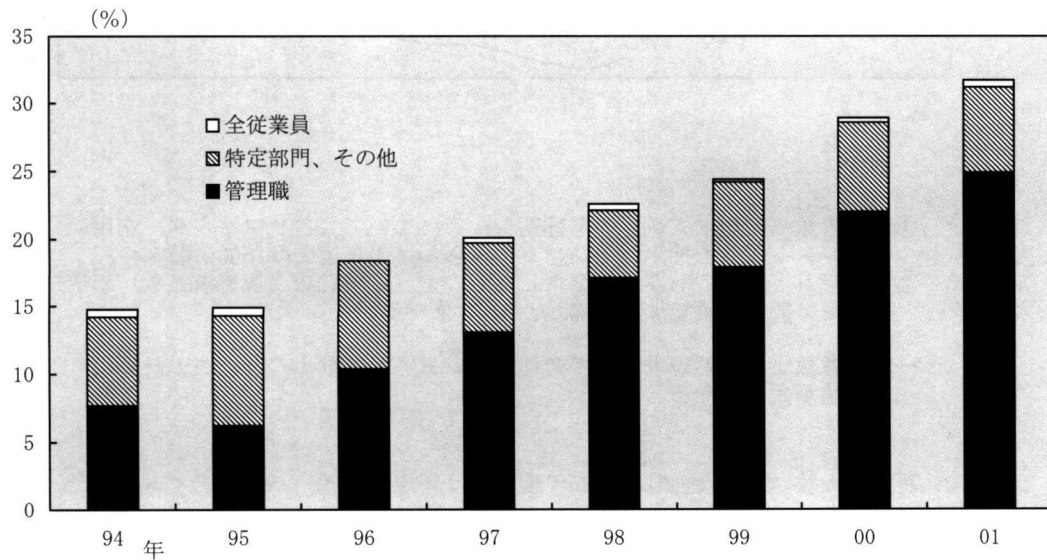
(図表 18)

賃金制度の変更

(1) 昇給制度の見直し



(2) 年俸制の導入状況

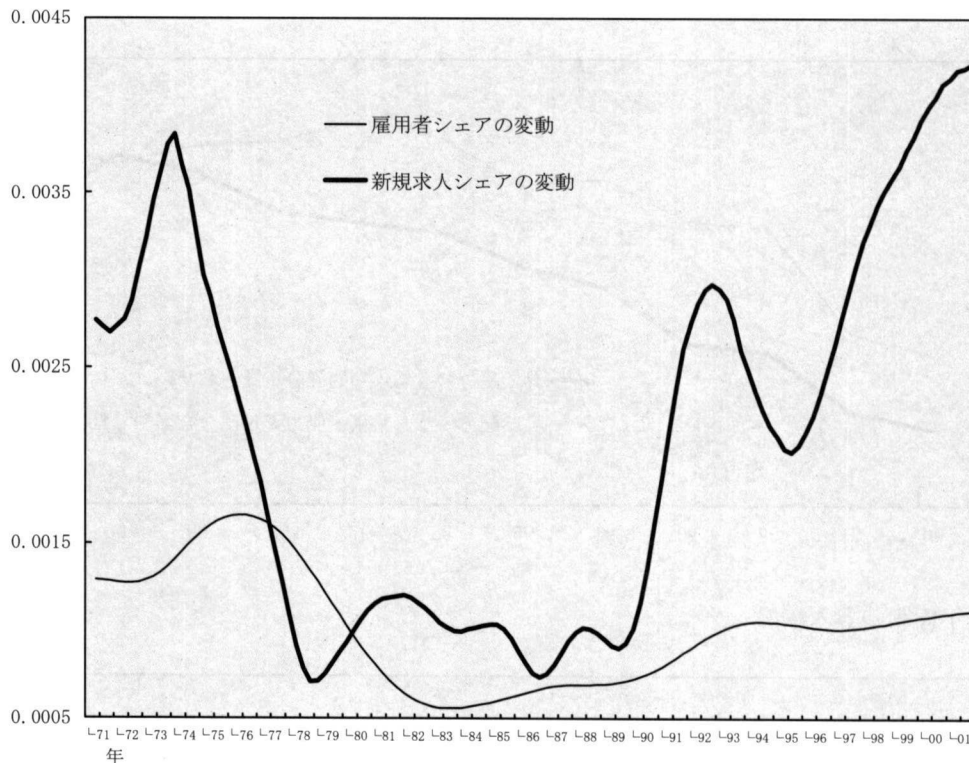


- (注) 1. (1) は、調査対象企業のうち、それぞれの理由で昇給制度に問題があると回答した企業の割合 (複数回答)。
 2. (2) は、全調査対象企業のうち、年俸制を導入している企業の制度対象従業員別割合。
 3. 調査対象は、日経連常任理事会社・財務理事会社および東京経営者協会会員会社 (なお、2001年調査の有効回答社数は415社)。

(資料) 日本経団連「昇給、ベースアップ実施状況調査」

(図表 19)

求人・雇用の業種別シェアの変動



[計算方法]

- ①雇業者数（新規求人数）の業種別シェアについて、HPフィルターを用いてトレンド成分を抽出（トレンドの滑らかさの尺度 λ は1600に設定）。
- ②各トレンド成分の前期比を2乗したものを、雇業者数（新規求人数）の業種別シェア実績値で加重平均し、1/2乗する。

→雇業者数または新規求人数の業種別のシェアが変動すると、この計算による値が大きくなる。

- (注) 1. 新規求人数(季節調整値)は、85年度以前は新規学卒者、パートタイム労働者を除く。85年度以降は新規学卒者を除きパートタイムを含む。
2. 新規求人数は大分類8業種、雇業者数は大分類9業種について計算。
3. 導出方法の詳細は藤田 [1998] を参照。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」「職業安定業務統計」

(図表 20)

業種別雇用者・賃金

(1) 業種別の雇用者数の伸び (労働力調査ベース)

(年率、%)

	81～90年	91～95年	96～01年	うち98～01年
全産業	2.0	1.7	0.3	-0.1
製造業	1.4	0.0	-1.6	-2.4
非製造業	2.2	2.3	0.9	0.6
建設業	0.8	3.3	-0.8	-2.0
金融・保険業、 不動産業	3.1	0.2	-1.7	-1.6
運輸・通信業	0.6	1.5	0.3	-0.2
卸・小売業	2.4	1.7	0.9	0.6
サービス業	3.8	3.1	2.5	2.2

(2) 業種別の現金給与総額の伸び (毎月勤労統計ベース)

(年率、%)

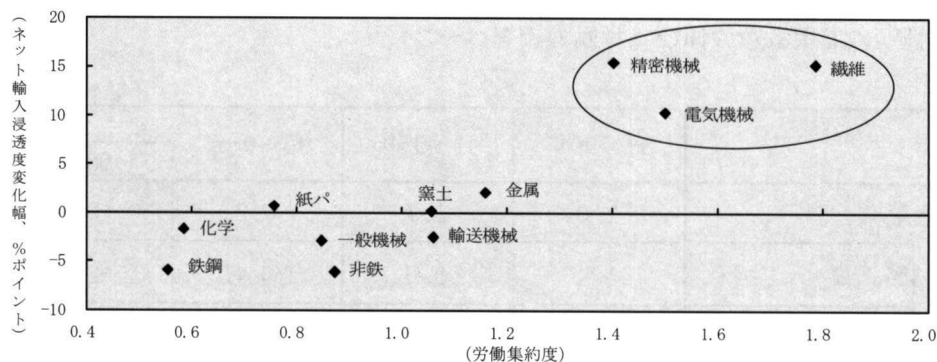
	81～90年	91～95年	96～01年	うち98～01年
全産業	3.6	1.8	-0.1	-0.8
製造業	3.9	2.0	0.6	-0.3
非製造業	3.4	1.8	-0.3	-0.9
建設業	4.7	2.3	-0.9	-1.9
金融・保険業	4.0	1.8	0.1	-0.8
運輸・通信業	3.8	1.5	-0.7	-0.8
卸・小売業	2.9	1.6	-0.7	-1.6
サービス業	3.0	1.6	0.2	-0.3

(注) 81～90年は事業所規模30人以上、それ以外は5人以上。

(資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」

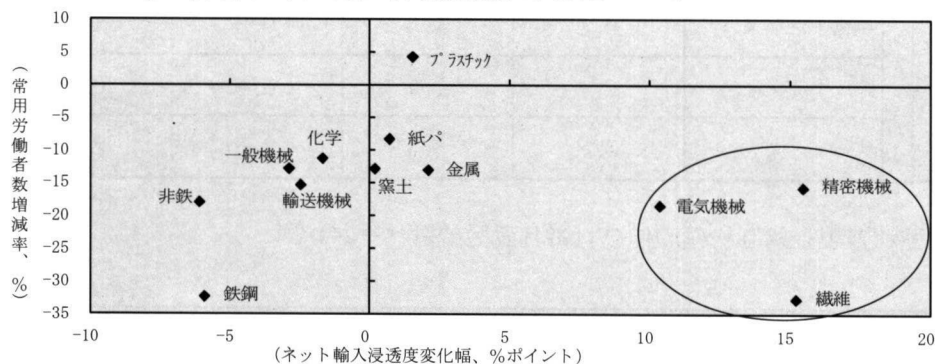
国際競争力と雇用者数

(1) 労働集約度とネット輸入浸透度



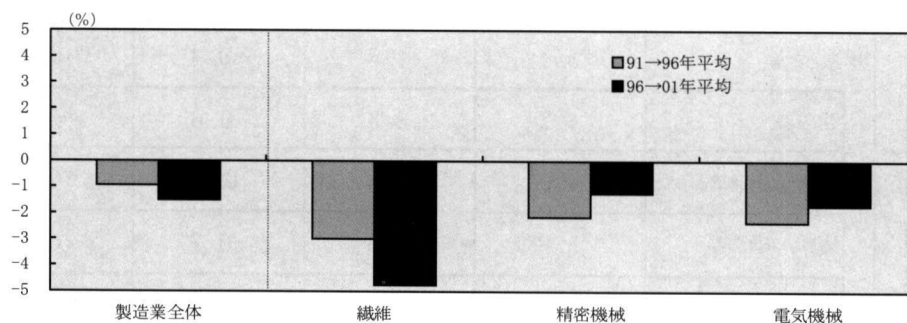
- (注) 1. 労働集約度は、90年時点の毎勤常用労働者数（事業所規模5人以上ベース）を業種別実質GDPで除し、製造業平均を1とした時の各業種の値。
 2. ネット輸入浸透度は90年から2000年にかけての変化幅。

(2) ネット輸入浸透度と雇用者数（事業所規模5人以上ベース）



- (注) ネット輸入浸透度は90年から2000年にかけての変化幅。常用労働者数は91年から2001年にかけての増減率。

(3) ネット輸入浸透度の上昇率が高い業種の雇用者数の動き



- (注) ネット輸入浸透度は、「国内総供給に占める輸入の割合（＝輸入／国内向け出荷＋輸入）」から、「出荷に占める輸出向け出荷の割合（＝輸出向け出荷／国内向け出荷＋輸出向け出荷）」を差し引いたもの。

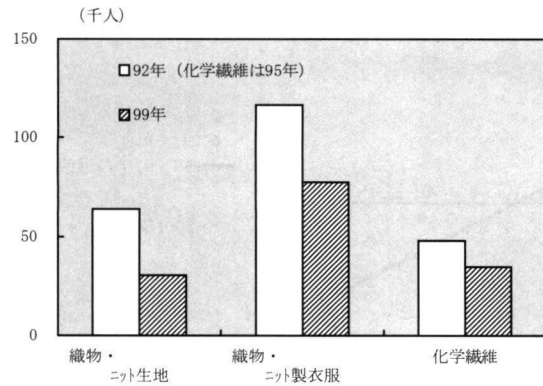
(資料) 内閣府「国民経済計算」、経済産業省「鉱工業総供給表」、厚生労働省「毎月勤労統計」

(図表 22)

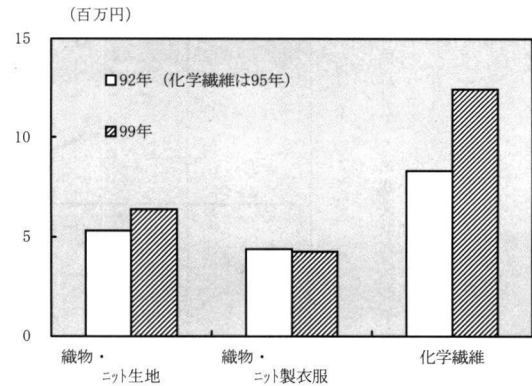
産業の高度化

(1) 繊維 (企業活動基本調査)

①従業者数

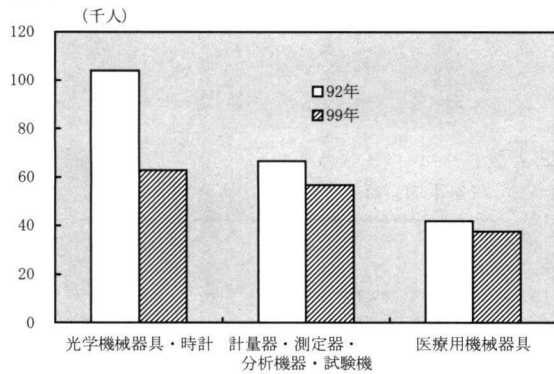


②一人当たり付加価値

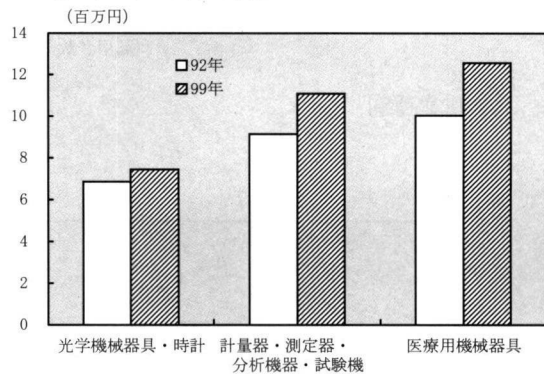


(2) 精密機械 (工業統計表)

①従業者数

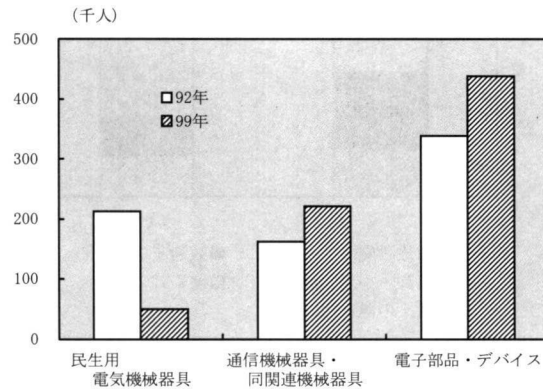


②一人当たり付加価値

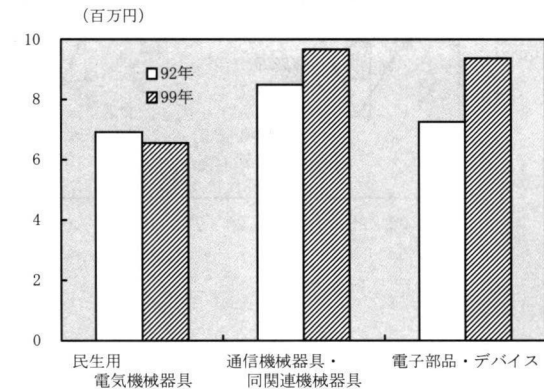


(3) 電気機械 (企業活動基本調査)

①従業者数



②一人当たり付加価値

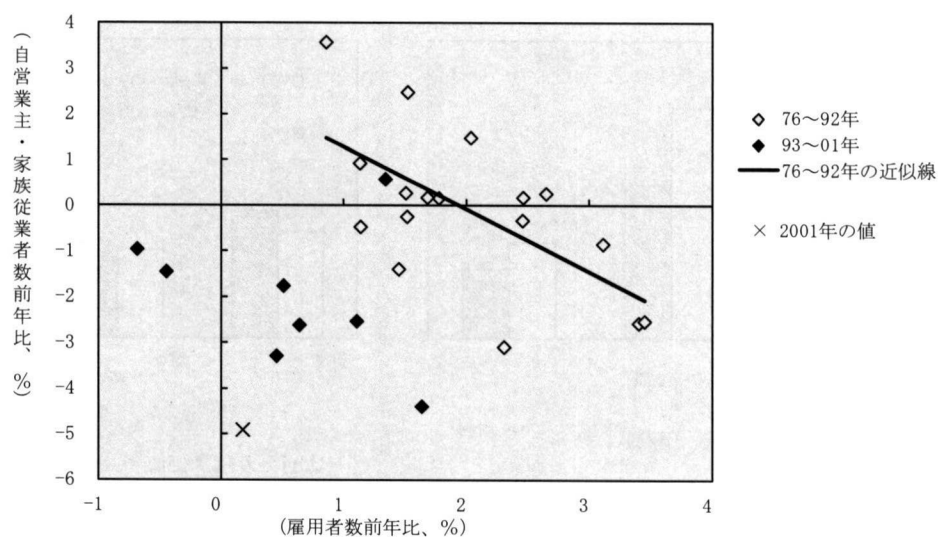


(資料) 経済産業省「企業活動基本調査報告書」「工業統計表」

(図表 23)

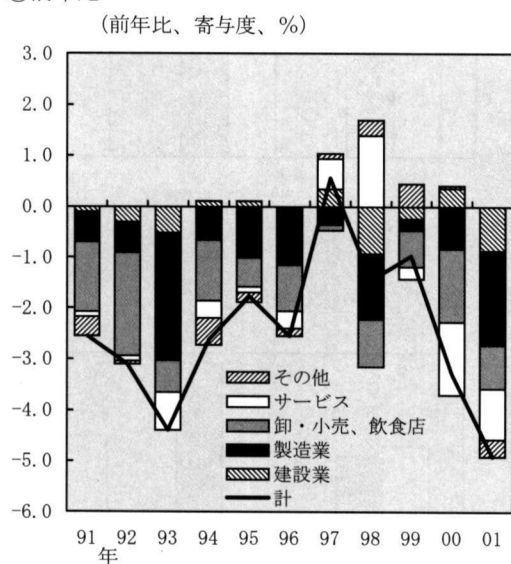
自営業主・家族従業者の動き

(1) 雇用者数との関係

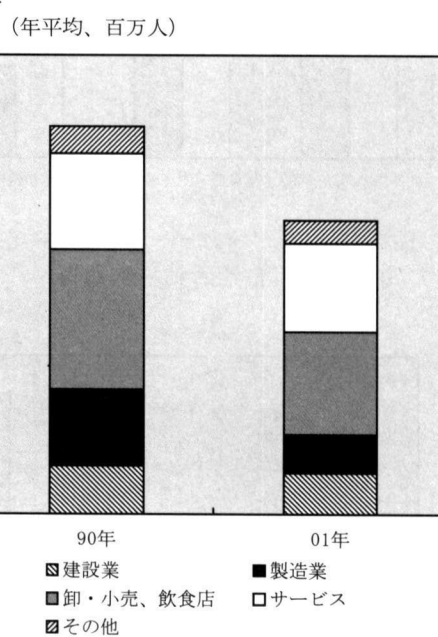


(2) 業種別

①前年比



②実数



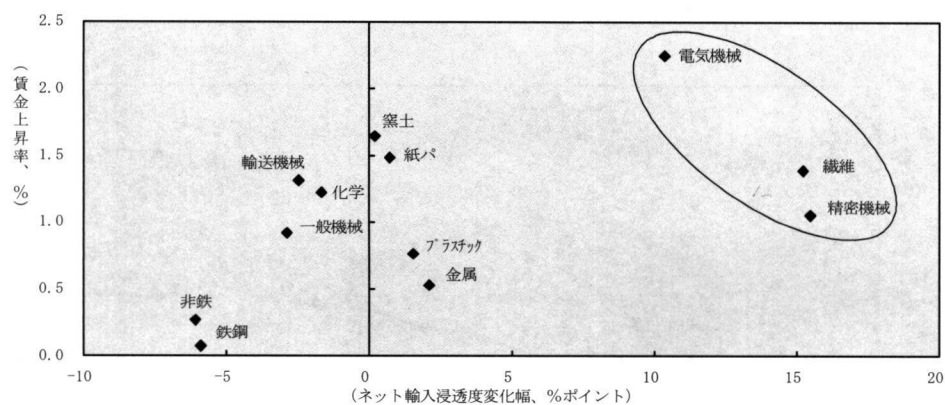
(注) 非農林業ベース。

(資料) 総務省「労働力調査」

(図表 24)

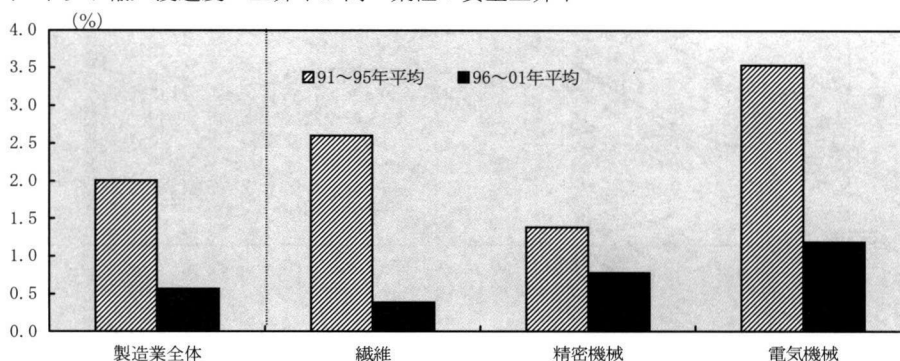
国際競争力と賃金

(1) ネット輸入浸透度と賃金上昇率

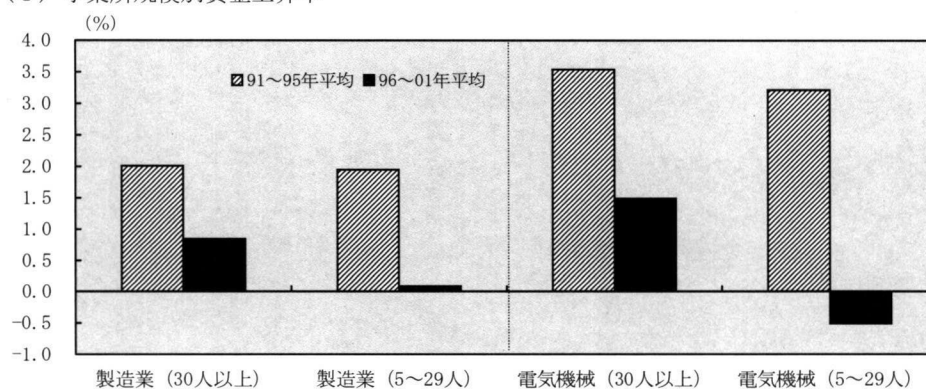


(注) ネット輸入浸透度は90年から2000年にかけての変化幅。賃金は91年から2001年の上昇率の平均。

(2) ネット輸入浸透度の上昇率が高い業種の賃金上昇率



(3) 事業所規模別賃金上昇率



(注) (1) と (2) の賃金 (現金給与総額) は、事業所規模 5 人以上ベース。

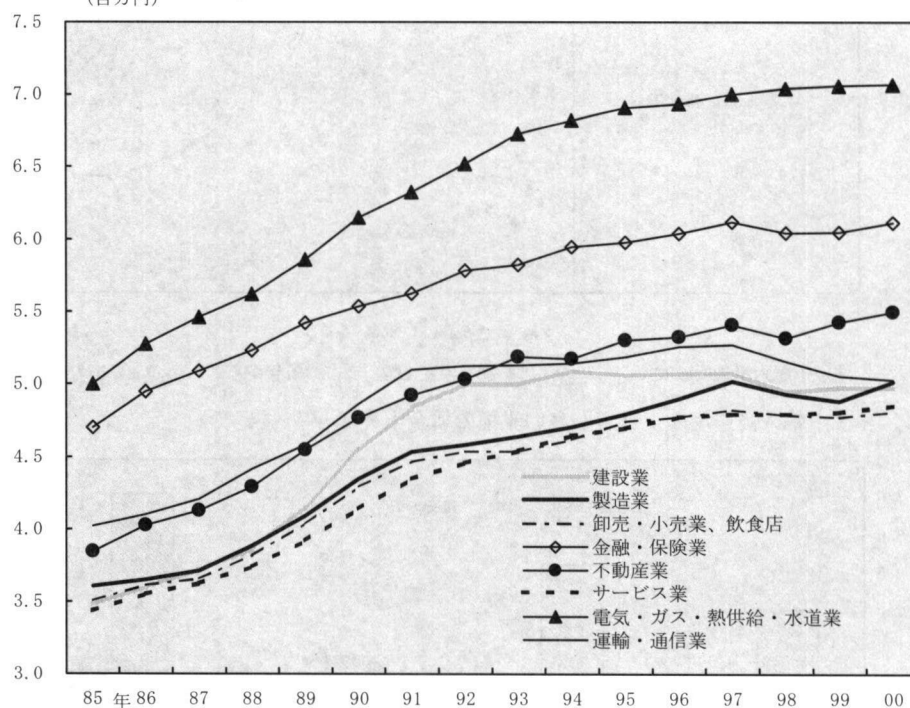
(資料) 経済産業省「鉱工業総供給表」、厚生労働省「毎月勤労統計」

(図表 25)

賃金水準の産業間比較

一般労働者の一人当たり賃金

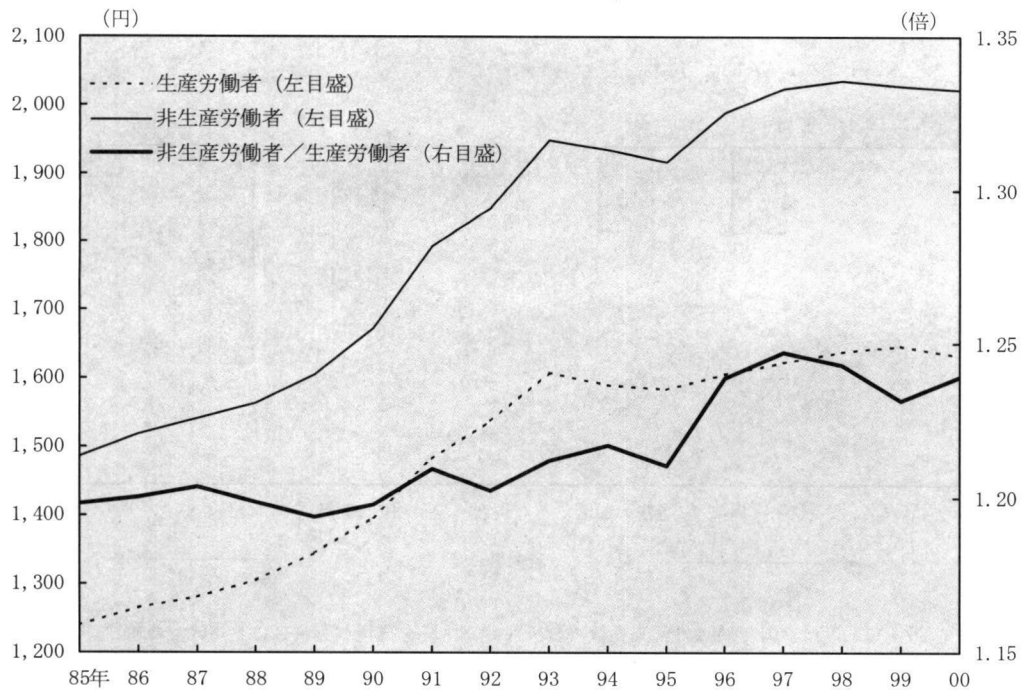
(百万円)



(注) 一人当たり賃金の定義については、図表5の注1を参照。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(図表 26)

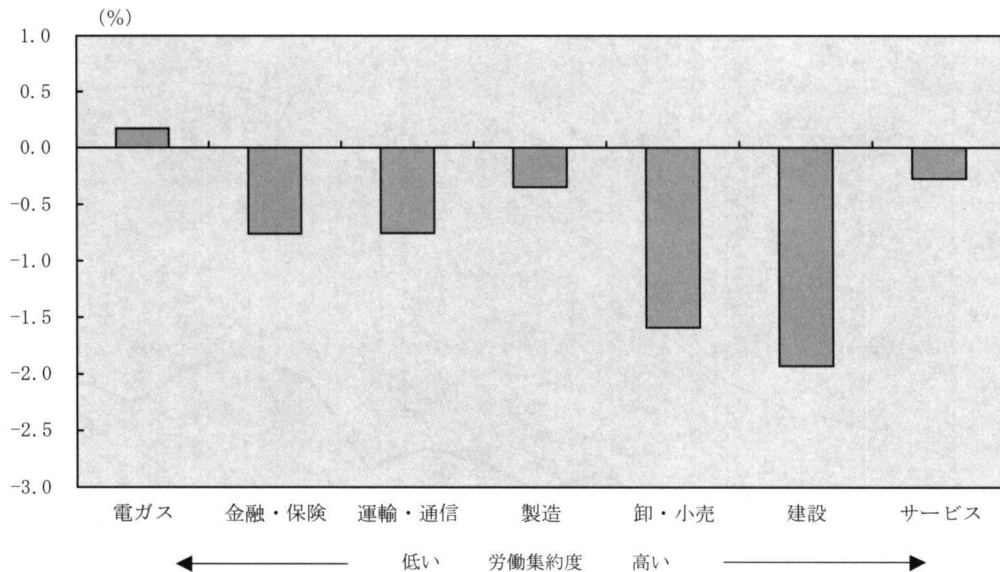
生産労働者と非生産労働者の賃金格差(製造業)

- (注) 1. 製造業に従事する30代男性の時間当たり所定内給与(=所定内給与/所定内実労働時間)。
 2. 「生産労働者」は、主として物の生産が行われている現場等における作業に従事する労働者(具体的には、製造、加工、組立、検査、検量、運搬、包装、保全、修理等の作業に従事する労働者)。
 「非生産労働者」は、生産労働者以外の労働者(具体的には、管理・事務・技術的労働に従事する労働者)。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

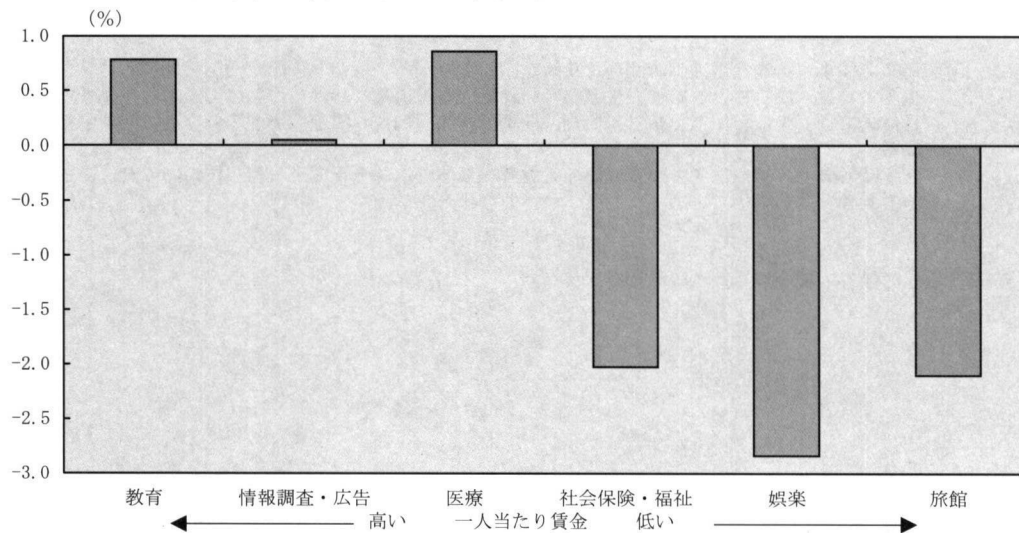
業種別の賃金（非製造業）

(1) 労働集約度と賃金上昇率（98～01年平均）



(注) 労働集約度は、95年時点の就業者数（SNAベース）を業種別実質GDPで除した値。

(2) サービス業の賃金上昇率（98～01年平均）



(注) 一人当たり賃金は、事業所規模5人以上ベースの現金給与総額。業種は、2000年時点の一人当たり賃金が高い順に並べた。

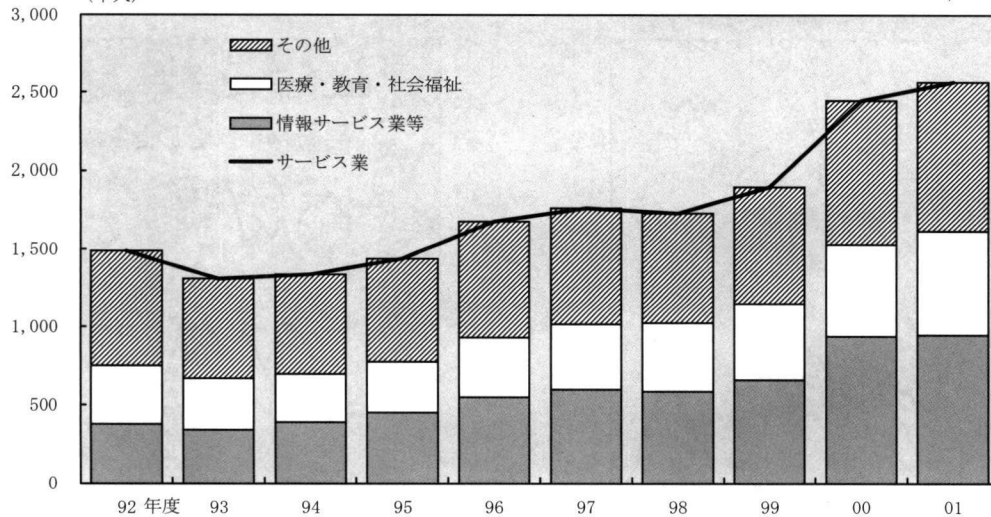
(資料) 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」

(図表 28)

サービス業の求人数・雇用者数の動向

(1) 新規求人数 (パート含む)

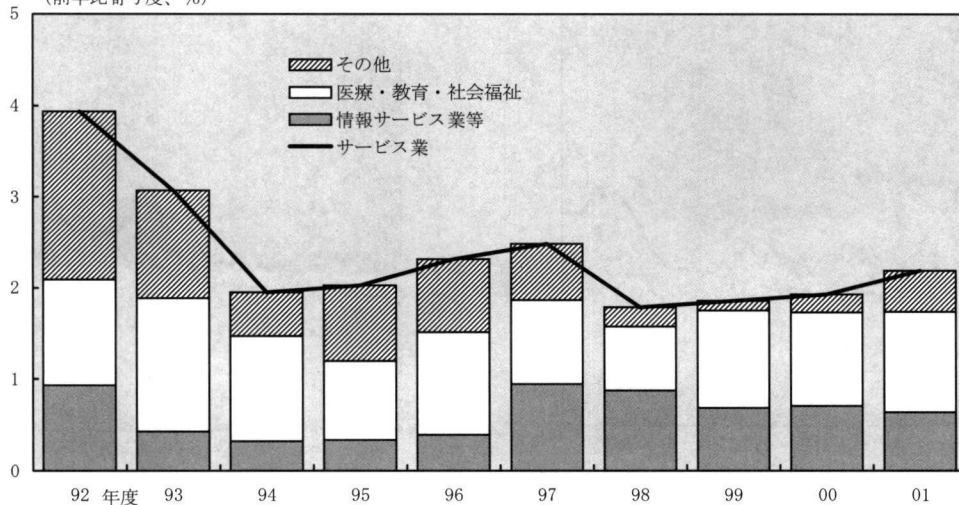
(千人)



(注) 情報サービス業等は、情報サービス・調査業、広告業、その他の事業サービス業（建物サービス業、労働者派遣業など）の合計。

(2) 雇用者数

(前年比寄与度、%)



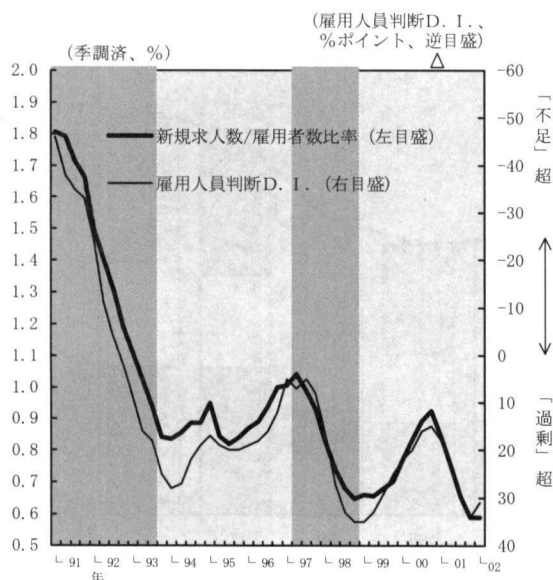
(注) 雇用者数は、事業所規模5人以上ベース。

(資料) 厚生労働省「職業安定業務統計」「毎月勤労統計」

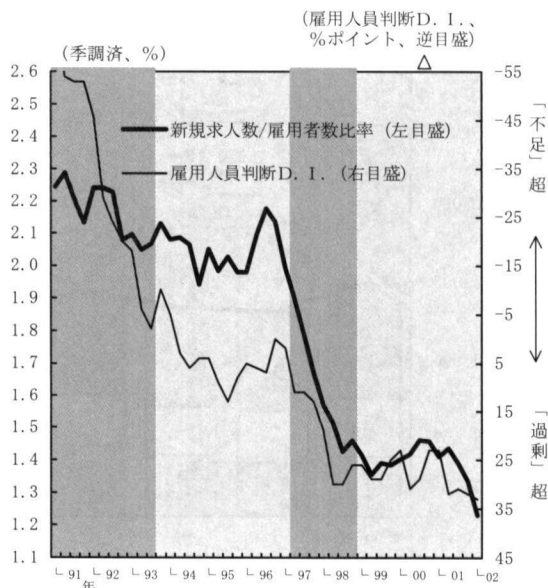
(図表 29)

雇用人員判断D. I. と新規求人数

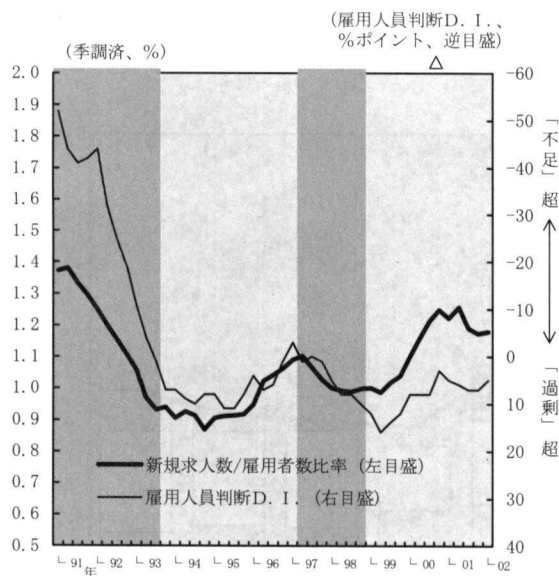
(1) 製造業



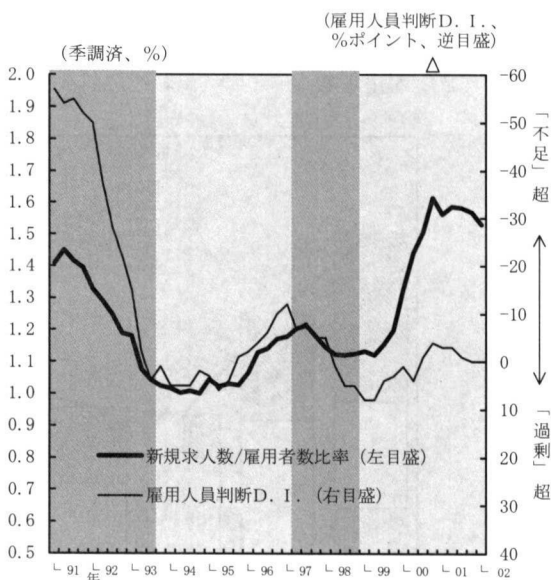
(2) 建設業



(3) 卸売・小売業、飲食店



(4) サービス業



(注) 1. グレー部分は景気後退局面。△は直近(2000/4Q)の景気の山。

2. 雇用者数は労働力調査ベース。

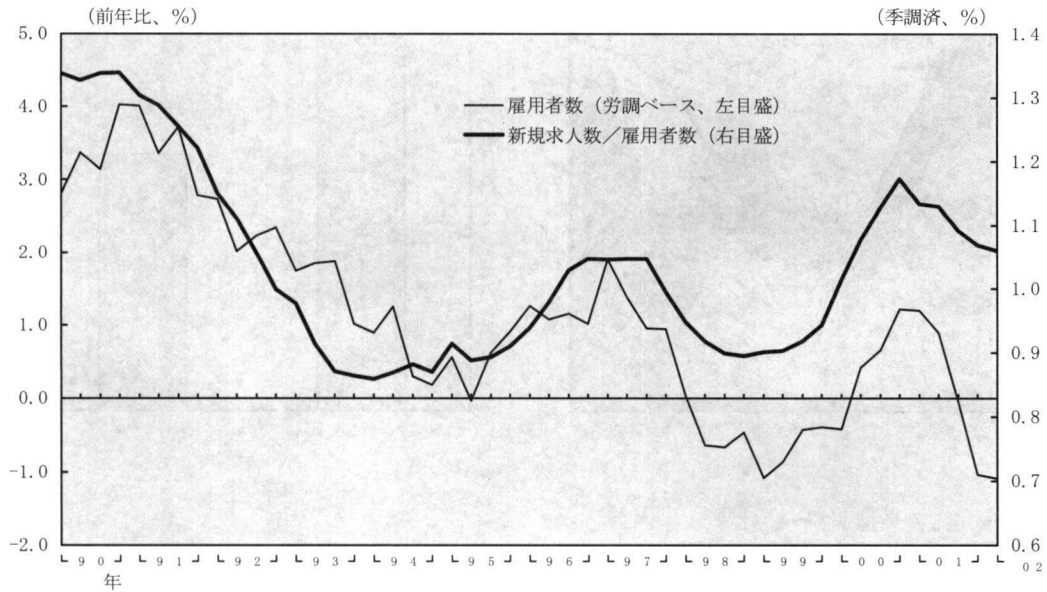
3. 飲食店は、雇用人員判断D. I. では、卸売・小売業ではなくサービス業に分類されている。

(資料) 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」、日本銀行「企業短期経済観測調査」

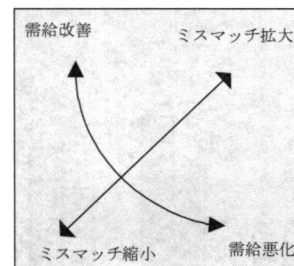
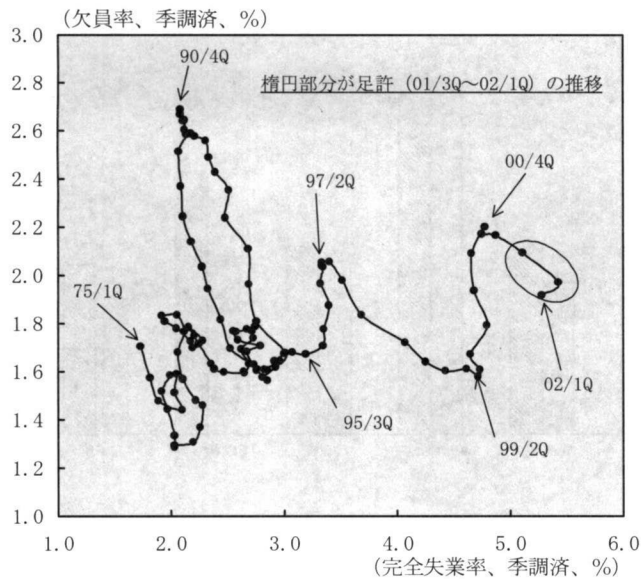
(図表 30)

労働市場のミスマッチ

(1) 雇用者数と新規求人数



(2) ベバレッジ曲線



(注) 1. 期間は75/1Q~02/1Q。

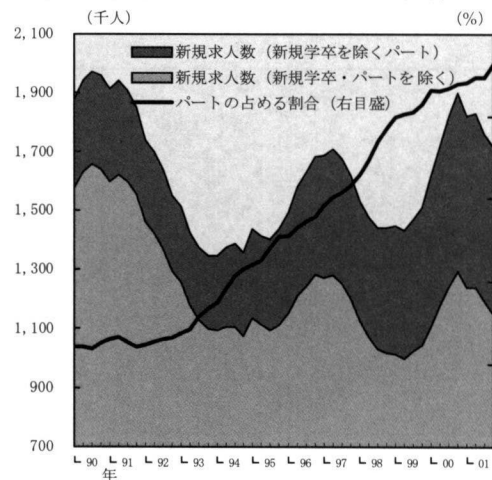
2. 欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 就業者数) × 100

(資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

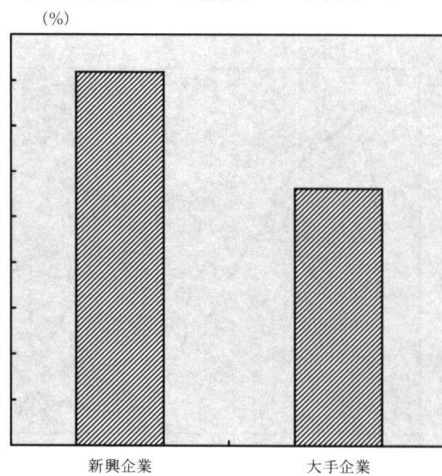
(図表 31)

業種別・企業別パート比率の動向

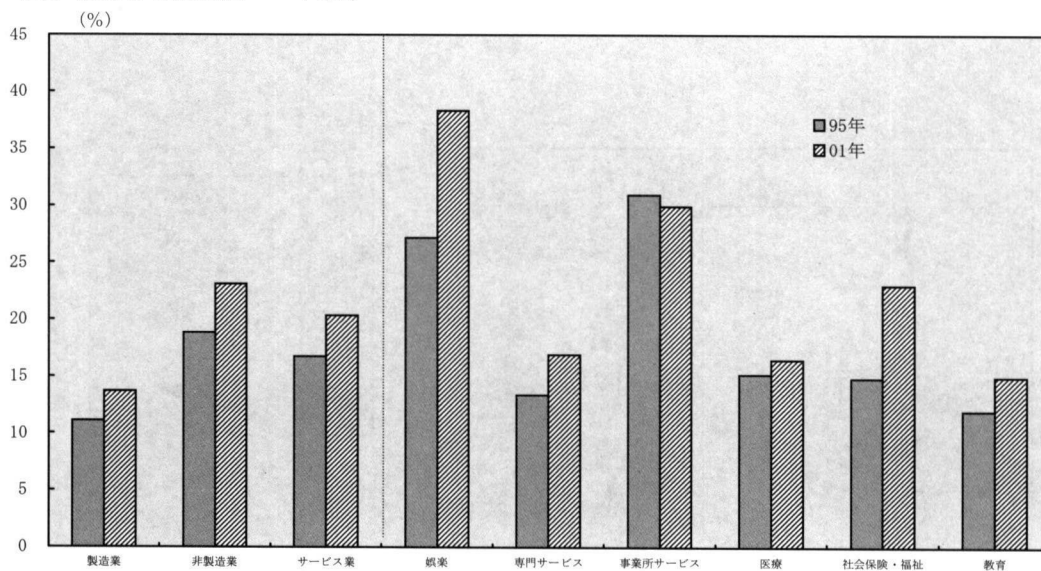
(1) 新規求人に占めるパート求人の割合



(2) 雇用人の企業別パート比率 (2000年度)



(3) 雇用人の業種別パート比率



(注) 1. (2) の企業別パート比率は、従業員数（連結ベース）に占めるパートタイマー、臨時雇用者等の比率。同比率は、以下の企業群から作成した。

新興企業：しまむら、ファーストリテイリング、良品計画、トイザらス、ドンキホーテ（計5社）

大手企業：三越、東急百貨店、高島屋、大丸、松坂屋、松屋、伊勢丹、ダイエー、イトーヨーカ堂、イオン、西友（計11社）

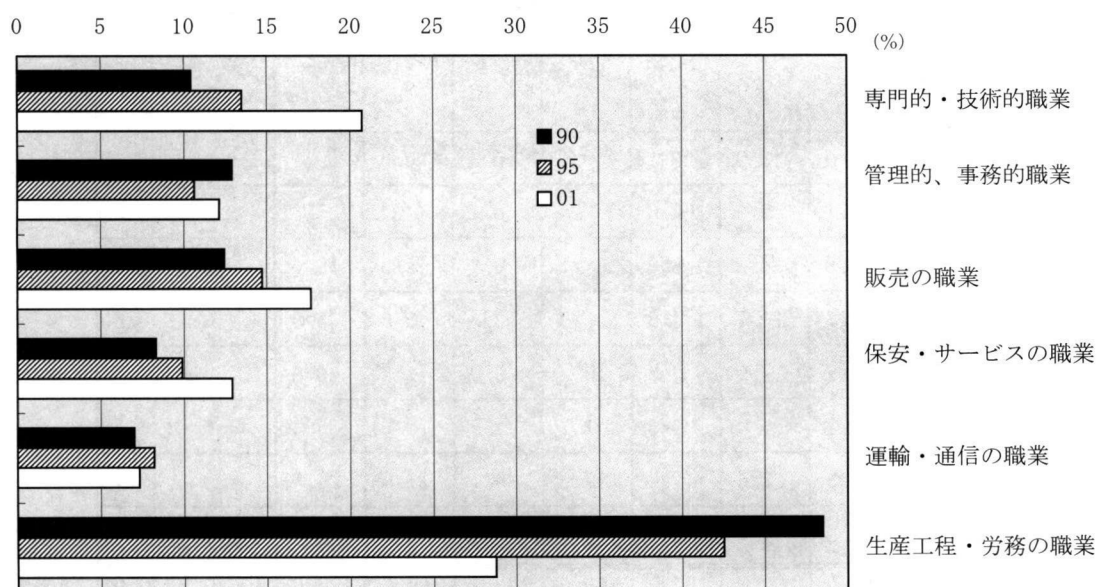
2. (3) の業種別パート比率は、事業所規模5人以上ベース。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」「職業安定業務統計」、各社有価証券報告書

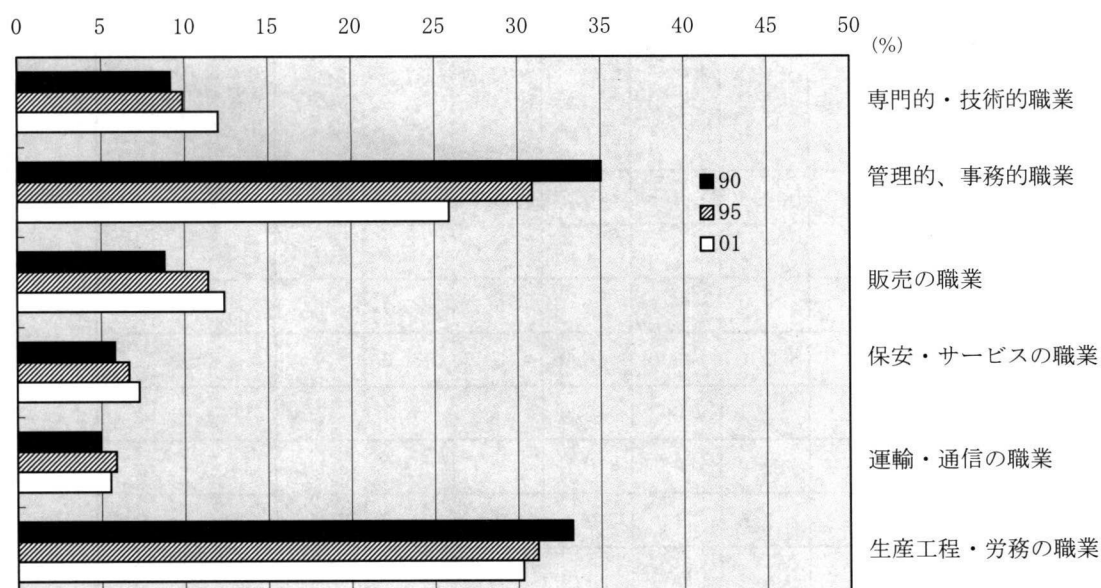
(図表 32)

新規求人・求職（職種別）

(1) 新規求人に占める各職種の割合



(2) 新規求職に占める各職種の割合



(注) 計数は年度平均値。

(資料) 厚生労働省「職業安定業務統計」

(図表 33)

産業・職業間移動状況

(1) 産業間移動

		前産業								
		農林漁業	鉱業	建設業	製造業	運輸・通信業	卸売・小売、飲食店	金融・保険・不動産業	サービス業	その他
現産業	鉱業	0.0	5.9	0.1	0.1	0.3	0.0	0.1	0.0	0.1
	建設業	11.1	2.9	64.0	5.5	6.1	1.4	3.5	2.8	4.4
	製造業	12.8	38.2	8.0	51.3	9.4	12.3	10.0	9.6	12.2
	運輸・通信業	1.7	14.7	4.6	5.0	52.3	5.0	3.5	4.8	6.6
	卸売・小売、飲食店	17.2	2.9	9.6	19.2	9.9	57.3	20.6	27.3	21.7
	金融・保険・不動産業	1.7	0.0	2.5	1.7	1.9	2.9	35.4	3.5	5.1
	サービス業	55.6	32.4	11.2	17.1	20.1	21.0	26.5	51.9	48.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	2.9	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	1.1
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.1	100.0	100.0	100.0	100.0

(%)

(注) 「その他」は、電気・ガス・熱供給・水道業及び、官公営を統合したもの。

(2) 職業間移動

		前職業								
		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	保安・職業従事者	運輸・通信従事者	生産工程・労務作業者	その他の職業従事者
現職業	専門的・技術的職業従事者	75.4	11.1	4.5	4.7	5.5	3.6	1.4	2.0	6.6
	管理的職業従事者	1.5	58.2	0.9	1.2	1.2	2.6	0.4	0.3	2.1
	事務従事者	3.7	8.4	65.6	10.1	6.3	6.7	1.3	1.6	8.5
	販売従事者	6.0	9.0	13.0	56.2	15.2	3.6	4.4	5.2	7.3
	サービス職業従事者	4.1	3.7	6.3	12.0	54.2	6.7	7.4	8.1	14.3
	保安・職業従事者	0.4	0.6	0.5	0.6	1.1	42.3	1.4	1.0	1.9
	運輸・通信従事者	1.8	2.6	1.4	3.0	3.2	6.2	70.1	3.6	5.9
	生産工程・労務作業者	6.6	5.1	7.1	11.0	11.6	27.3	13.0	76.6	18.6
	その他の職業従事者	0.6	1.3	0.7	1.2	1.7	1.0	0.6	1.7	34.8
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

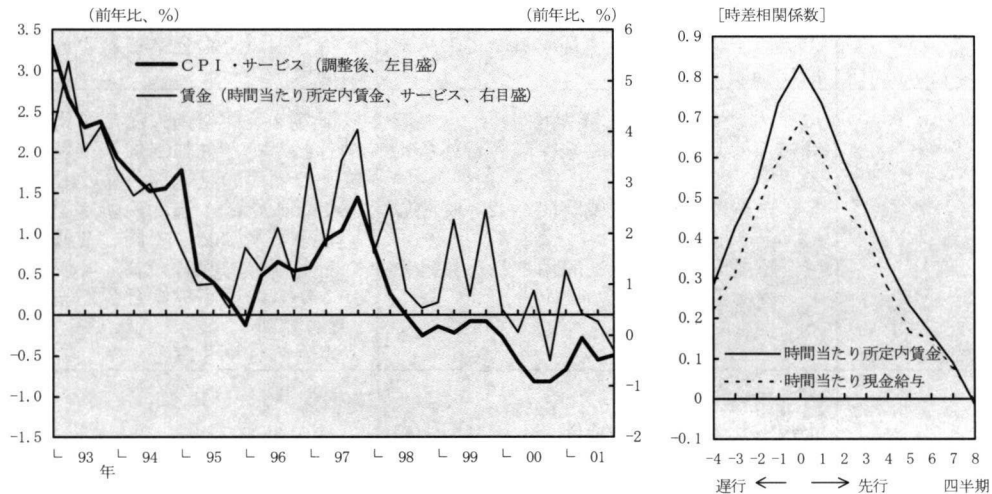
(%)

(資料) 厚生労働省「平成11年雇用動向調査報告」

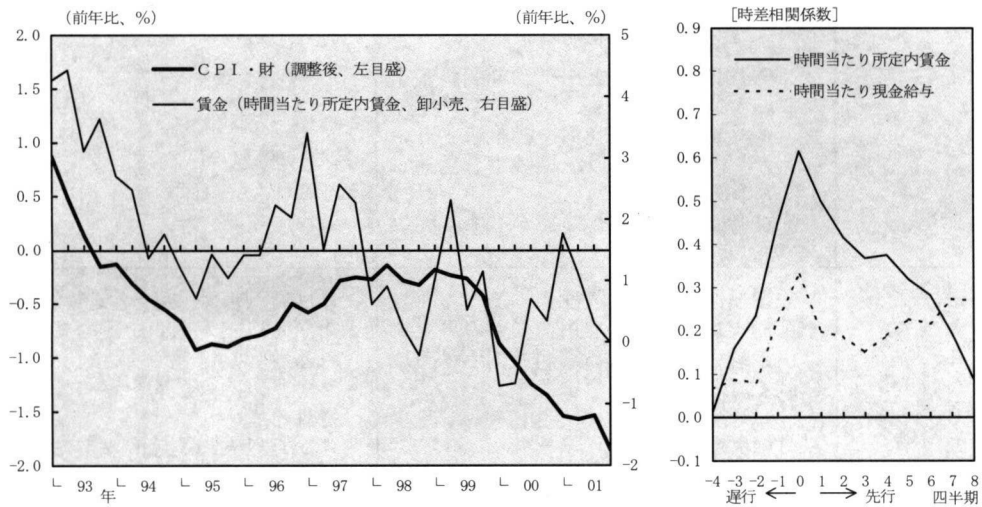
(図表 34)

賃金とCPI

(1) CPI・サービス



(2) CPI・財



- (注) 1. CPI・サービス (調整後) = 「一般サービス」 - 「海外パック旅行」 - 「家賃 (民営・帰属)」
 - 「私学授業料等」 - 「分娩費」
 2. CPI・財 (調整後) = 「財」 - 「農水畜産物」 - 「石油製品」 - 「パソコン」 - 「タバコ」 - 「ビスケット」
 3. CPIの基準年である95年、2000年については、それぞれ90年基準、95年基準に基づいて前年比を算出した。
 4. 消費税調整済み (フル転嫁を仮定)。
 5. 時間当たり所定内賃金は、毎勤・所定内給与を所定内労働時間で除したものの。
 6. 時間当たり現金給与は、毎勤・現金給与総額を総実労働時間で除したものの。
 7. (2)の賃金には、飲食店を含まない。
 8. 時差相関の算出期間は93/1Q~01/4Q。
 9. 毎勤の現金給与総額、所定内給与、所定内労働時間、総実労働時間はいずれも事業所規模5人以上ベース。

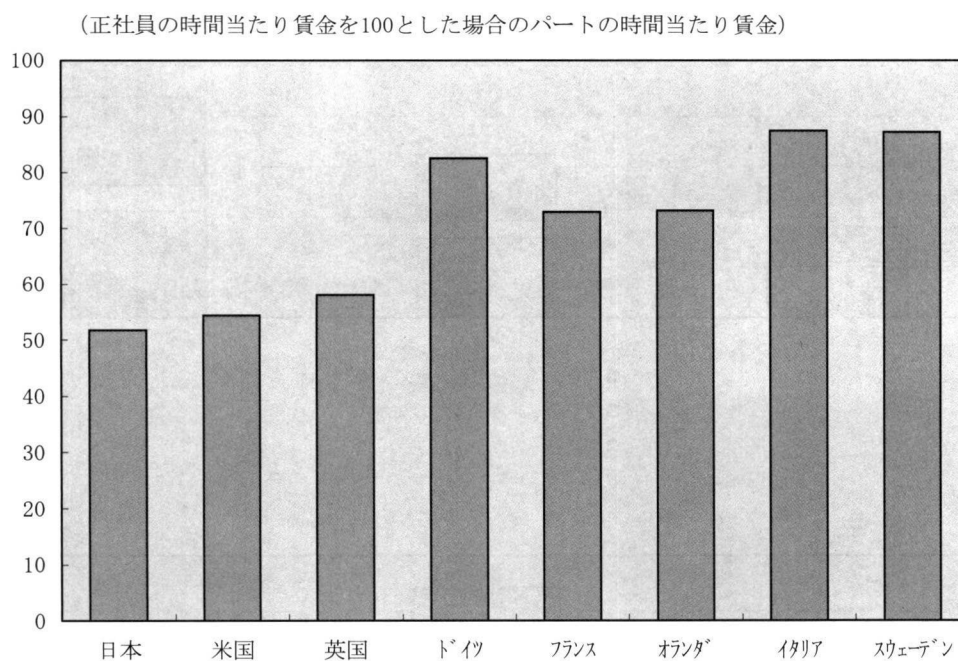
(資料) 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計」

正規社員と非正規社員の制度格差

	雇用保険	厚生年金、健康保険
正規労働者	1人以上の従業員を使用する全ての事業所に強制適用	常時5人以上の従業員のいる事業所に強制適用
パート アルバイト	以下の2条件を両方満たす場合、「短時間被保険者」としての被保険者資格を得る ①1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満 ②継続して1年以上雇用される見込みのある者	以下の2条件を両方満たす場合、常用労働者とみなされ強制加入（但し、2か月以上の雇用の見込みがない者を除く） ①1日または1週間の所定労働時間が同じ事業所において同じ業務に就いている通常の労働者の3/4以上 ②1か月の所定労働日数が同じ事業所において同じ業務に就いている通常の労働者の3/4以上
派遣労働者	「常用型派遣労働者」 正規労働者と同様の要件 「登録型派遣労働者」 以下の2条件を両方満たす場合、被保険者資格を得る ①反復継続して派遣就業する者 —派遣元事業主に1年以上継続して雇用される見込みのある者 —派遣元事業主との契約期間が1年未満であっても、間隔を空けずに短期間の派遣就労を繰り返すという状態が1年以上継続する見通しのある者 ②1週間の所定労働時間が20時間以上の者	同上
季節労働者 臨時・日雇労働者	「短期雇用特例被保険者」 季節的または短期の雇用（同一の事業主に引き続き雇用される期間が1年以内）に就くことを常態とする者 「日雇労働被保険者」 日々雇用される、または30日以内の期間を定めて雇用される者で、限定された地域（公共職業安定所の存在する地域等）に居住する者	「日雇特例被保険者」（健康保険のみ） ・1か月以内の期間を定めて日々雇用される者 ・2か月以内の期間を定めて臨時に使用される者 ・4か月以内の季節的事业に使用される者 ・6か月以内の期間を定めて臨時的な事業に使用される者
その他 （適用のない人）	以下のような労働者は被保険者とならない ・農林水産の個人事業所に雇用される者 ・65歳以上で新規に雇用される者 ・1週間の所定労働時間が20時間に満たない者 ・4か月以内の季節的事业に雇用される者	上記要件を満たさない者は、個々人で国民年金、国民健康保険に加入する

(図表 36)

正社員・パートの賃金格差



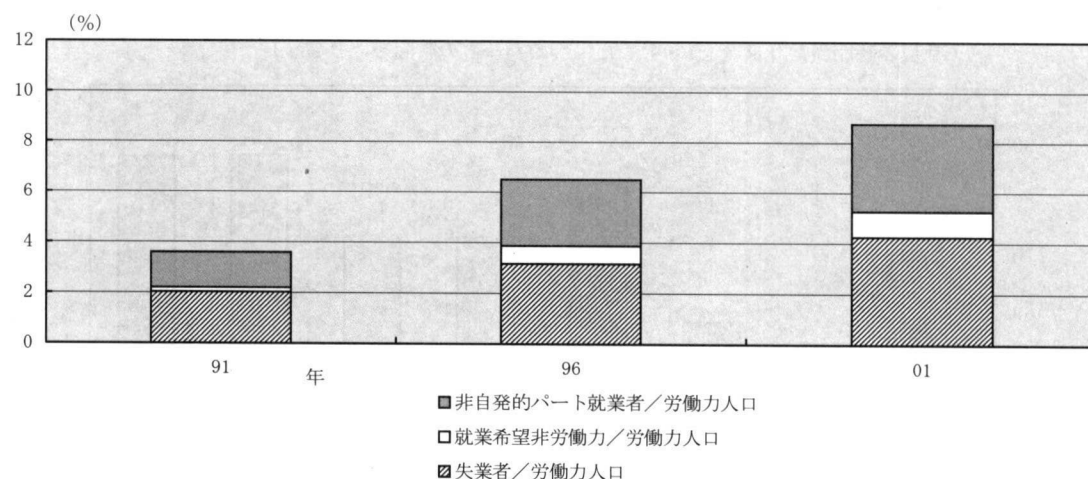
(注) 1. 95年の計数。ただし、フランスは94年、米国は96年。
2. 日本は平均値。欧米諸国は中位値。

(資料) OECD “Employment Outlook 1999”、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

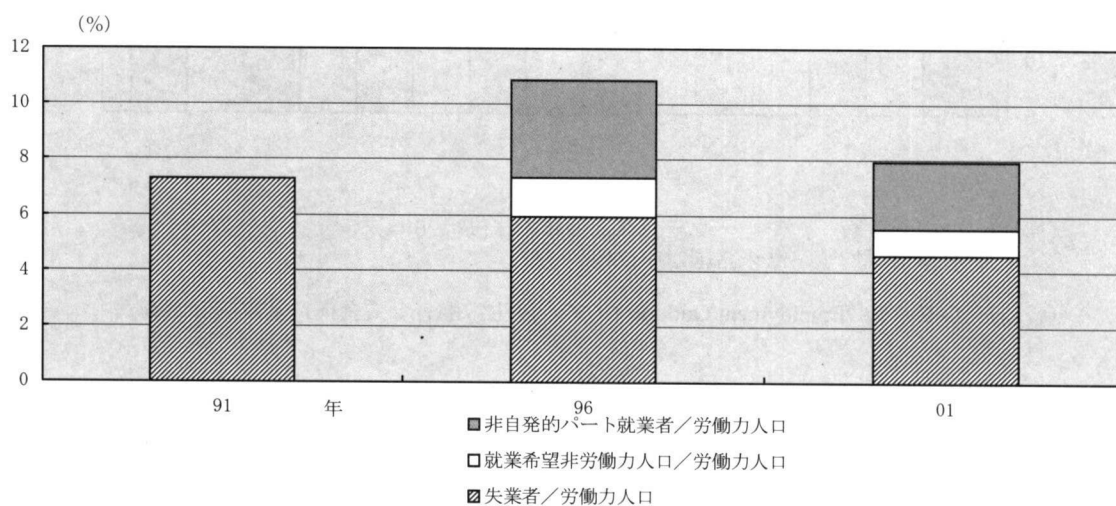
(図表 37)

タイプ別失業率指標

(1) 日本



(2) 米国

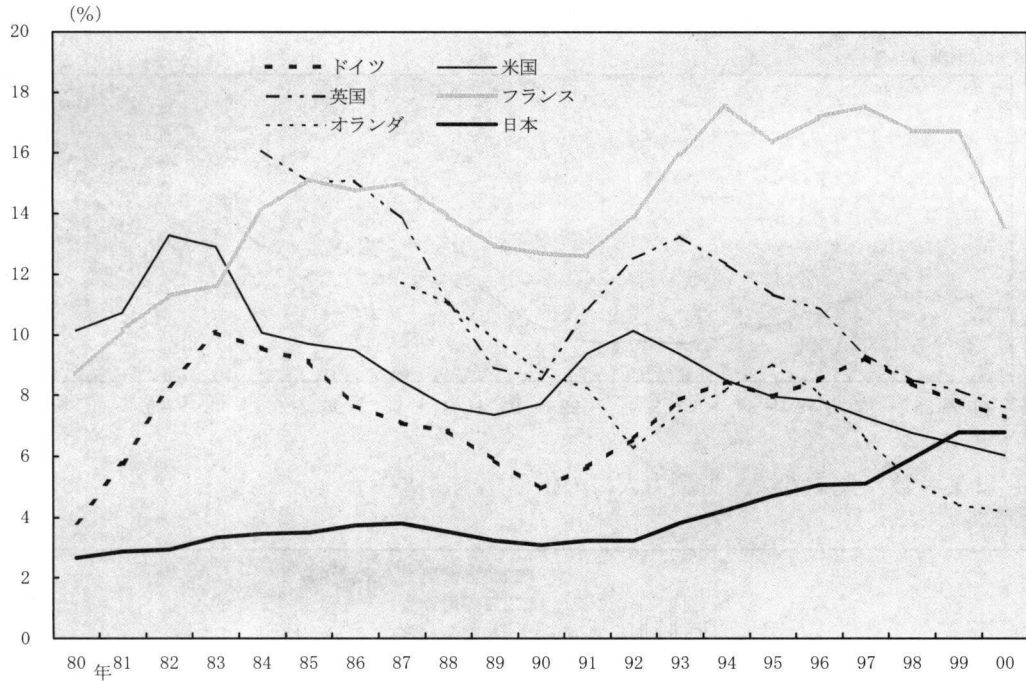


- (注) 1. 本図表における定義は以下の通り（日本の計数については、総務省が公表しているペースと異なる）。
- 「失業者」 = 「完全失業者」 - 「完全失業者のうち1月以前の求職者」 + 「非労働力人口のうち調査期間を除く2月の求職者で仕事にすぐ就ける者」 - 「左のうち家事通学その他のために続けられそうにない者」 + 「非労働力人口のうち3月中の就職が内定している者」
- 「労働力人口」 = 「就業者」 + 「失業者」 - 「就労時間15時間未満の家族従業者」
- 「就業希望非労働力人口」は、就業希望の非労働力人口のうち、「1月以前に求職活動があり、仕事にすぐに就ける者」。
- 「非自発的パート就業者」は、「週の就業時間が35時間未満の者のうち、短時間就業の理由を、もともと週35時間未満の仕事で35時間以上働く希望がある者、又は、景気が悪かった、とする者」。
2. 日米ともに2月の原計数。
3. 米国の「就業希望非労働力人口」および「非自発的パート就業者」の91年の計数は利用できない。
- (資料) U.S.Bureau of Labor Statistics "Current Population Survey"
総務省「労働力調査」「労働力調査特別調査」

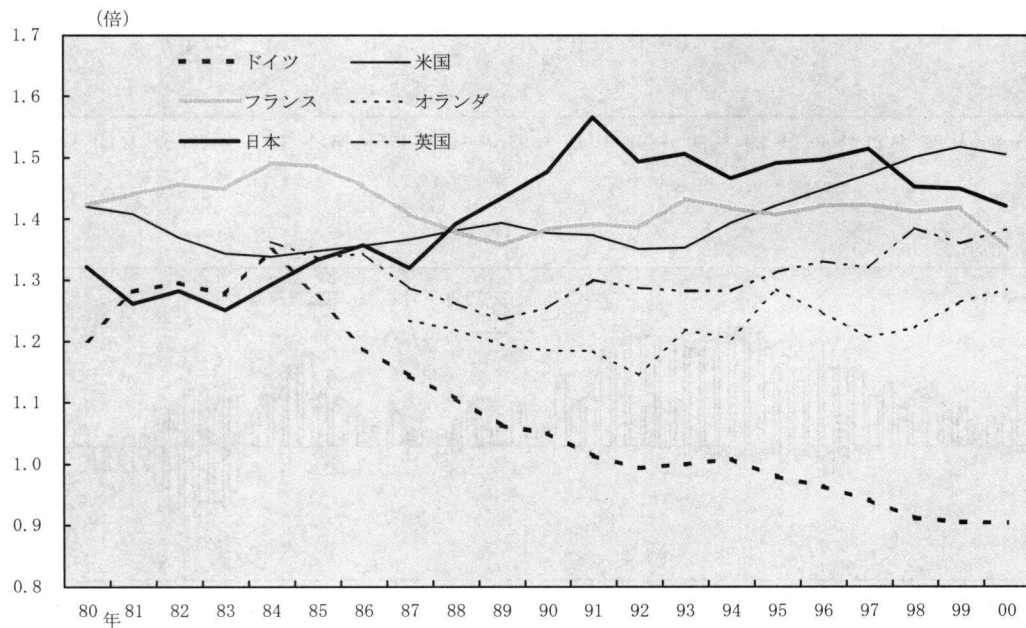
(図表 38)

各国の若年失業

(1) 若年層(15~34歳)の失業率



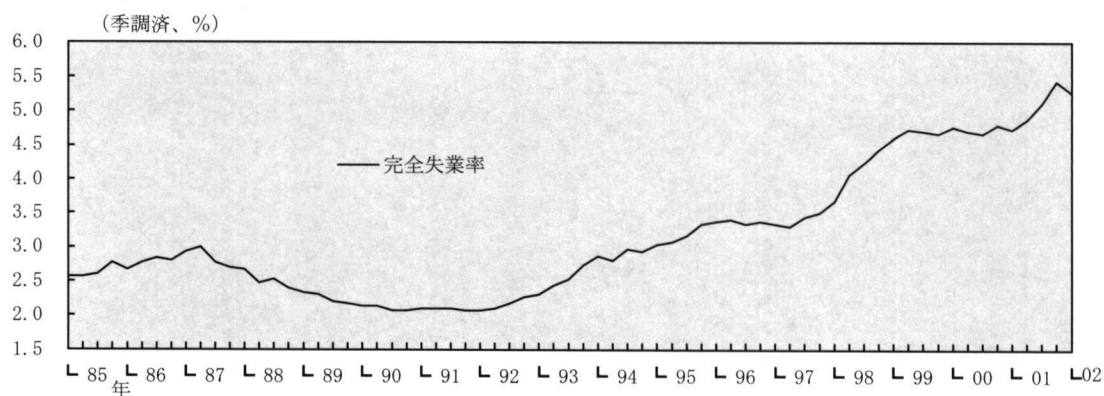
(2) 若年層(15~34歳)の失業率/全体の失業率



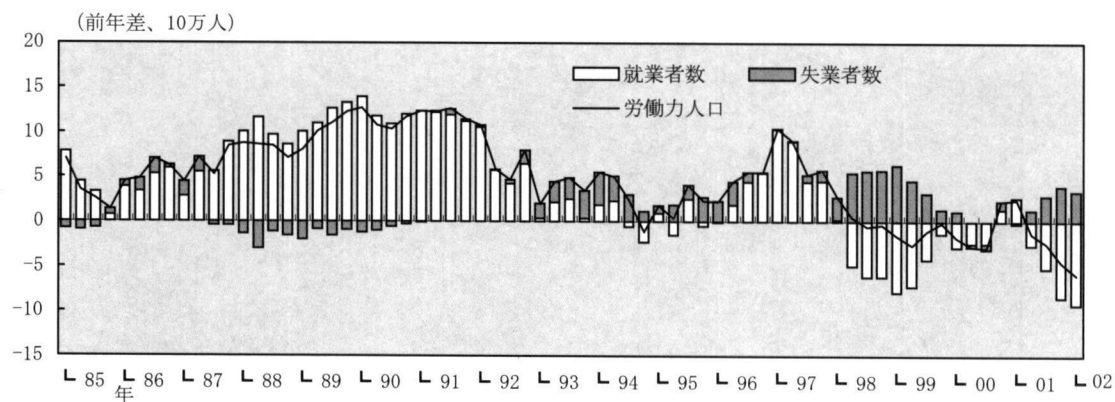
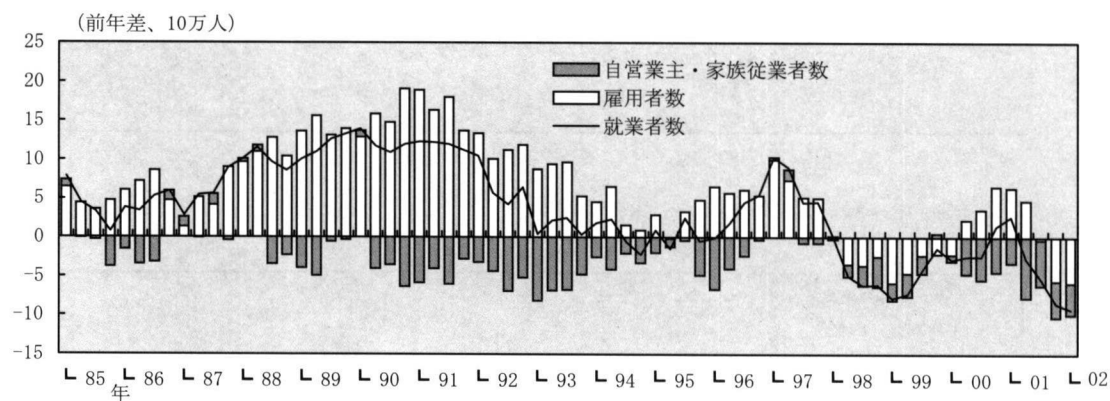
(資料) OECD "Labour Force Statistics"

失業率の動向

(1) 失業率の推移



(2) 就業者数、失業者数、労働力人口の推移

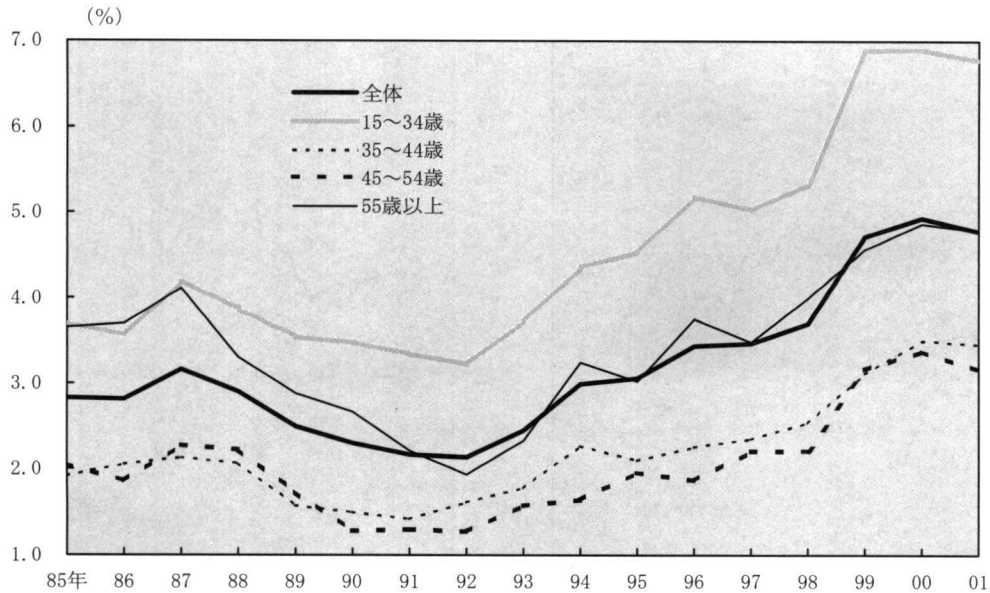


(資料) 総務省「労働力調査」

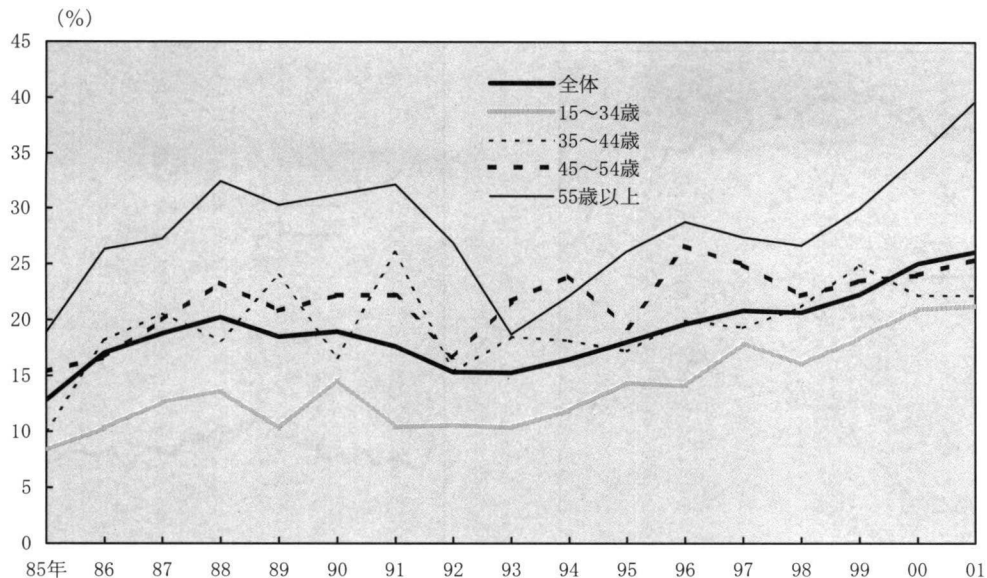
(BOX 1 図表 2)

失業率と長期失業割合の動向

(1) 完全失業率 (年齢別)



(2) 長期失業者割合 (年齢別)

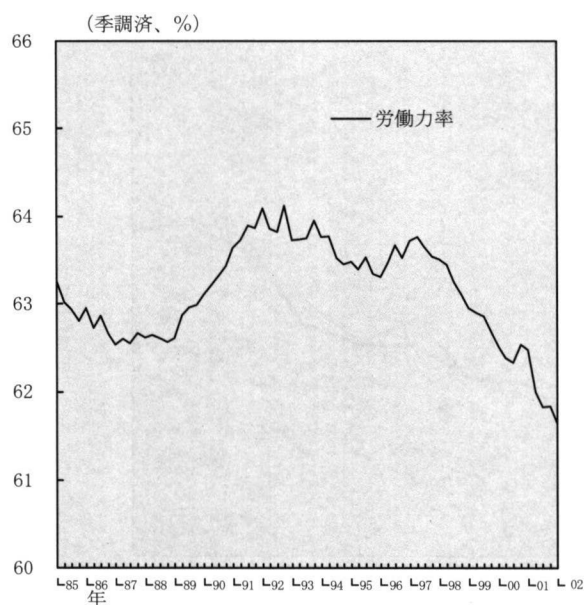


(注) 1. 長期失業者割合は、失業者に占める長期失業者（失業期間1年以上）の割合。
2. 計数は、毎年2月の値。

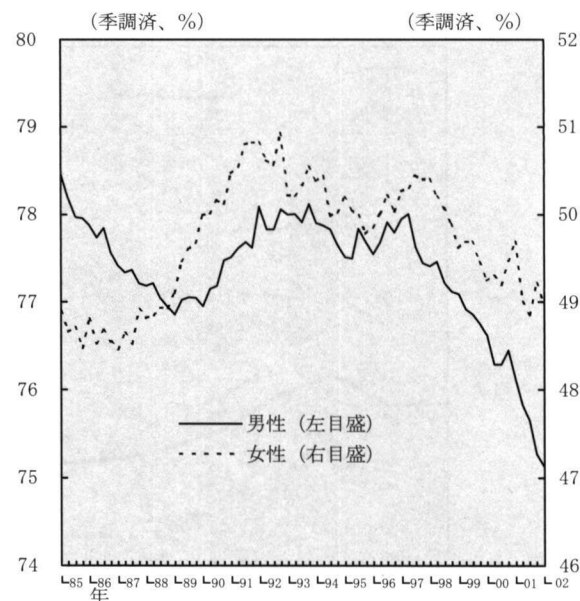
(資料) 総務省「労働力調査特別調査」

労働力率

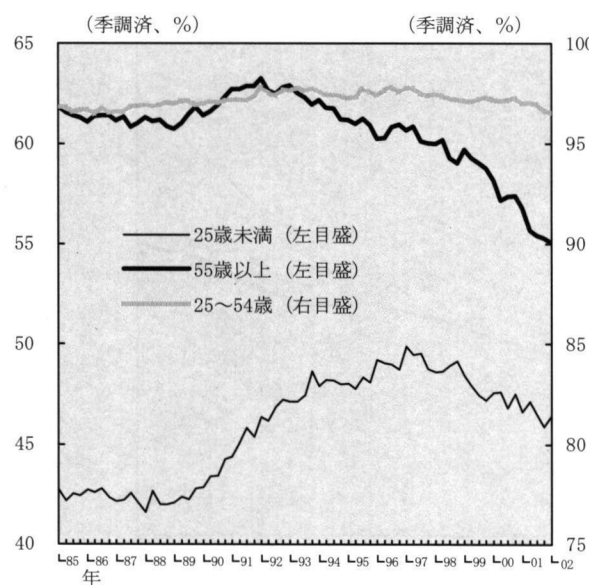
(1) 全体



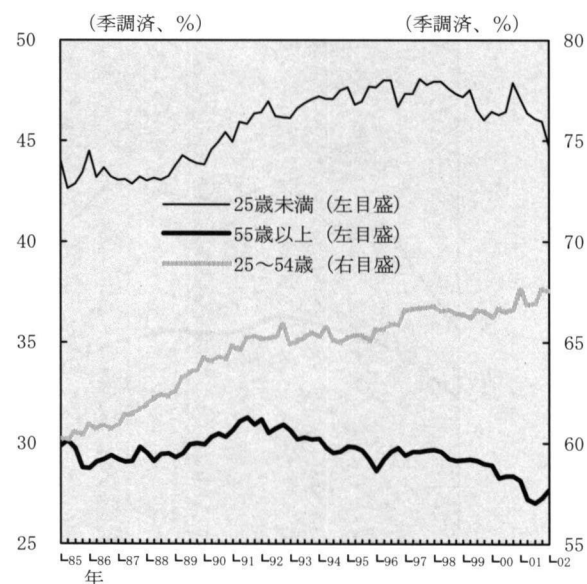
(2) 男女別



(3) 年齢別・男性



(4) 年齢別・女性



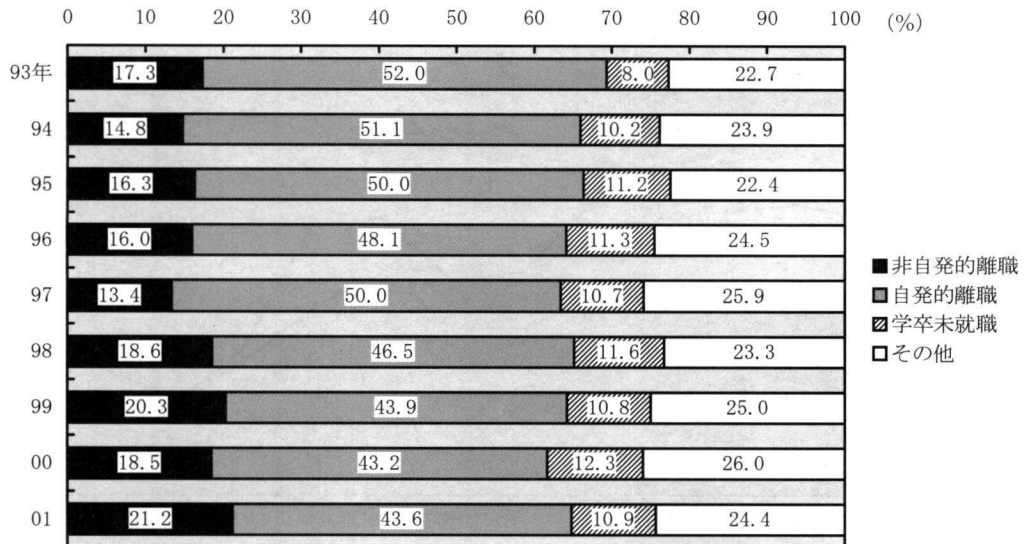
(注) 労働力率 = 労働力人口 / 15歳以上人口 × 100

(資料) 総務省「労働力調査」

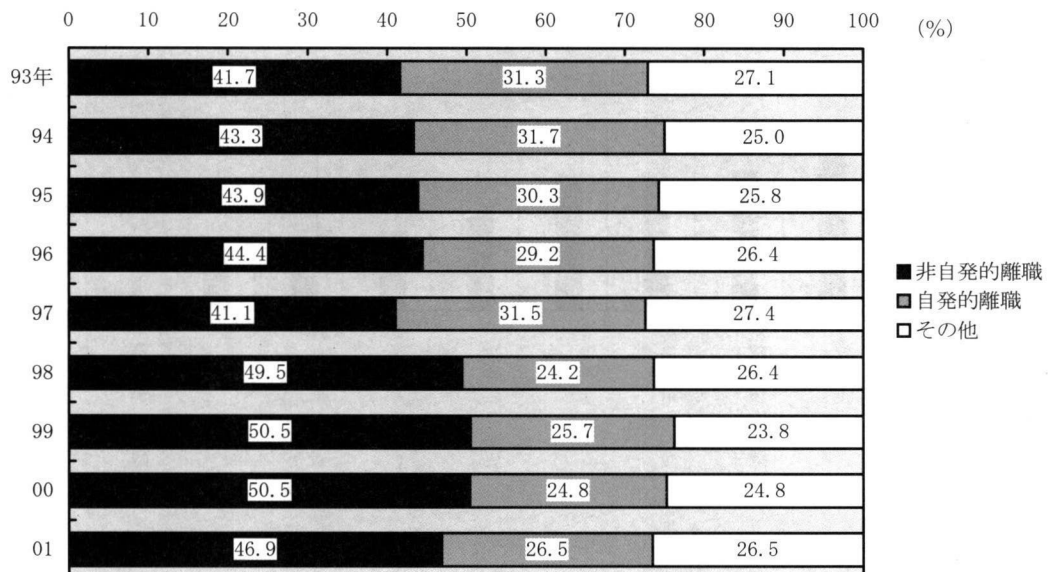
(BOX 2 図表 1)

年齢階層別失業理由

(1) 若年層 (15～34歳)



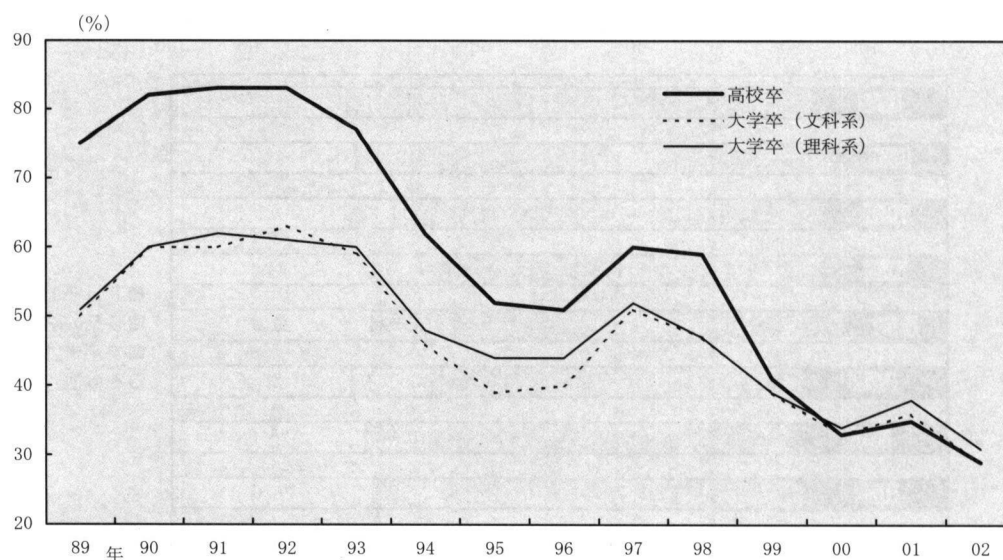
(2) 中高年層 (45～64歳)



(資料) 総務省「労働力調査」

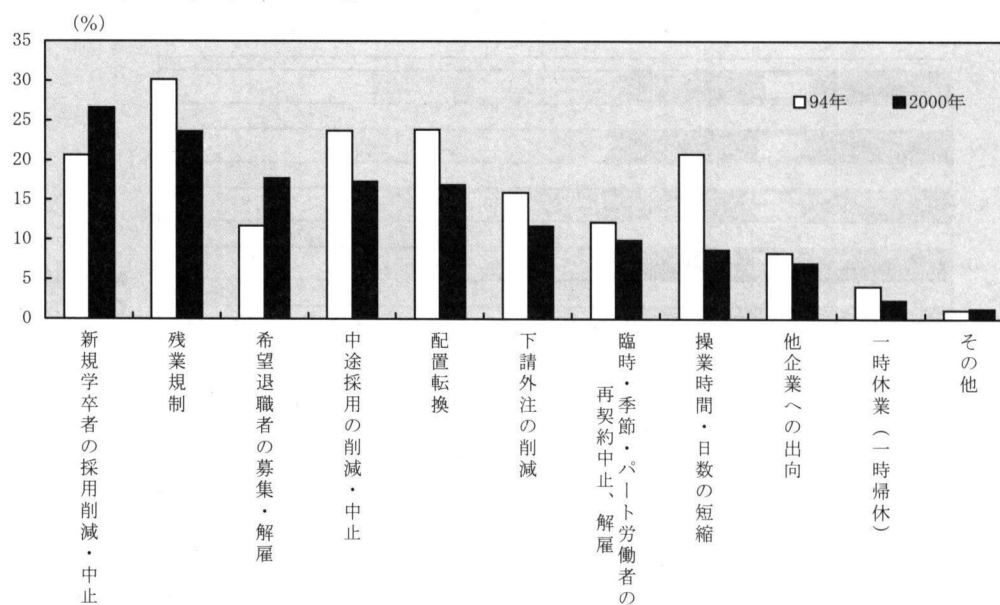
新卒の採用状況

(1) 新規学卒者の採用予定状況



(注) それぞれの新規学卒者を採用する予定のある事業所割合 (全産業)。

(2) 雇用調整措置等の実施内容



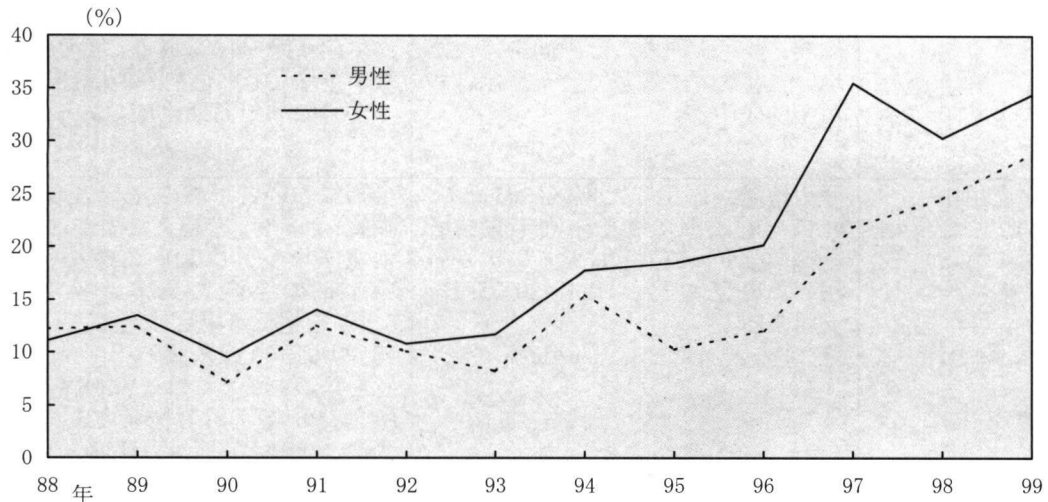
(注) 過去2年間に雇用調整措置等を実施した企業の雇用調整方法別割合 (複数回答)。

(資料) 厚生労働省「労働経済動向調査」「産業労働事情調査」

(BOX 2 図表 3)

若年労働者のパート化

(1) 学卒入職者のパートタイム比率



(注) 20歳未満の学卒入職者（建設業を除く全産業）に占めるパートタイム比率。

(2) 短時間就業の理由 (2001年2月調査)

(%)

	もともと週35時間未満の仕事だから		勤め先や事業の都合	自分又は家族の都合	その他
	うち、35時間以上働く希望あり	うち、35時間以上働く希望なし			
全年齢	7.4	40.9	17.6	15.6	18.4
15～24歳 (在学者を除く)	14.1	25.6	24.4	17.9	17.9
25～34歳	8.5	34.4	15.2	27.2	14.7
35～54歳	8.2	45.7	17.2	14.8	14.1
55歳以上	5.5	34.4	20.5	13.8	25.8

- (注) 1. 調査週の就業時間が35時間未満だった者の理由別内訳。
 2. ・「勤め先や事業の都合」の内訳項目は、「景気が悪かった」または「その他」。
 ・「自分又は家族の都合」の内訳項目は、「出産・育児のため」、「介護・看護のため」および「その他（病気・休暇などのため）」。
 ・「その他」には、「悪天候のため」と回答した者を含む。

(資料) 厚生労働省「雇用動向調査」、総務省「労働力調査特別調査」

主な雇用政策

制度名	制度の内容	制度適用に関する要件
雇用調整助成金	事業活動の縮小を余儀なくされて休業、教育訓練または出向を行った場合、事業主に対して賃金や訓練費用を助成する。	前年同期に比して、直近6か月の平均生産量が-10%かつ、平均雇用者数が不増（中小企業等の場合は直近3か月の前年同期比）であること。
緊急雇用創出特別奨励金	雇用情勢が悪化した地域において、非自発的離職による中高年失業者を職業紹介（公共、民営）により雇用した場合、一人当たり30万円を支給する。	全国において単月の完全失業率（季調値）が5.0%を超えた場合、または地域ブロックにおいて連続する2四半期の完全失業率の平均値が5.4%を超える場合に発動。 45歳以上60歳未満の非自発的失業者を公共、もしくは民営の職業紹介所を介して常用労働者として雇用すること（ただし、当該雇入れの前6か月に事業主都合の解雇を行っていないこと）。
新規・成長分野雇用創出特別奨励金	新たな雇用機会の期待できる新規・成長15分野の事業主が、非自発的離職による中高年失業者を、前倒しして雇用または教育訓練する場合、奨励金を支給する。	新規・成長分野への雇用に関して、事前に作成した雇入れ計画を前倒しして雇用すること。 30歳以上60歳未満の非自発的失業者を公共、もしくは民営の職業紹介所を介して常用労働者として雇用すること（ただし、当該雇入れの前6か月に事業主都合の解雇を行っていないこと）。
教育訓練給付	自発的な能力開発のために厚生労働省が指定する講座を受講した場合に、本人に対して受講費用の8割（上限30万円）を失業等給付として公共職業安定所で支給する。	雇用保険の被保険者として、通算5年以上加入している者（または、被保険者であった離職後1年以内の者）であること。

（注）新規成長分野雇用創出特別奨励金の対象分野は、以下の通り。

医療・福祉、生活文化、情報通信、新製造技術、流通・物流、環境、ビジネス支援、海洋、バイオテクノロジー、都市環境整備、航空・宇宙（民需）、新エネルギー・省エネルギー、人材、国際化、住宅

（資料）厚生労働省

[参考文献]

- 大澤直人、「最近の雇用調整の特徴——労調・雇用者と毎勤・常用労働者の乖離に着目して——」、『経済点描』2002-01、日本銀行調査統計局、2002年
- 玄田有史、『仕事のなかの曖昧な不安』、中央公論新社、2001年
- 西崎健司・須合智広、「わが国における労働分配率についての一考察」、Working Paper 01-8、日本銀行調査統計局、2001年6月
- 服部良太・前田栄治、「日本の雇用システムについて」、『日本銀行調査月報』、2000年1月号
- 藤田茂、「労働の再分配ショックと経済変動」、Working Paper 98-8、日本銀行調査統計局、1998年10月
- 前田栄治・肥後雅博・西崎健司、「わが国の『経済構造調整』についての一考察」、『日本銀行調査月報』2001年7月号
- 前田栄治・吉田孝太郎、「資本効率を巡る問題について」、『日本銀行調査月報』、1999年10月号