

第2セッション

新しい地域雇用ガバナンスと政労使の課題*

韓国労働研究院研究委員

ジョン・ミョンスク (Myung-Sook Jun)

漢陽大学校経営学科教授

イム・サンフン (Sang-Hoon Lim)

1. 序 論

近年 OECD 加盟国を含む先進国では、各国間の競争力の確保と持続可能な成長を達成するために中央集権的な雇用政策から脱却し、地域を中心とした地方分権的な雇用政策に転換する傾向にある。このような世界的な流れの中で、韓国もまた首都圏への経済集中を緩和させ、各地域の均衡的な発展を追求する政策の一環として、地域を中心とした多様な雇用創出・人的資源開発政策を推進している。特に、韓国では 1990 年代後半の経済危機の経験から、既存の中央集権的な雇用政策に対する強い批判があり、地域中心の雇用政策が一層加速する状況にある。

このような中、本研究で特に注目したのは政策の重点が変化したことにより、政策を決定し推進するガバナンスが次第に変化してきている点である。つまり、既存の雇用・人的資源開発政策が国（特に中央政府）中心のモデルであったとすれば、近年、徐々にステークホルダーが参加する「協議体モデル (associational model)」に転換しつつある点である¹。

韓国の地域雇用政策に「協議体モデル」が登場し始めたのは、雇用・人的資源開発の中心となっている中央政府主導の「モデル」が、分権化した地域政策では効率的に機能しにくいという問題意識に起因する。多くの研究によれば、中央政府主導の地域雇用政策は、各地域の特殊性を反映させることに限界があるだけでなく、企業の現場接近性および関連地域主体の政策を向上させることが困難である（キム・ジュソプ、2007；イム・サンフン、2007）。

近年の分権的地域雇用政策の強化とともに新しく登場したガバナンス、すなわち「協議体モデル」は、既存の雇用・人的資源開発において中央政府が持つ問題点を克服するための重要な試みである。したがって、本研究では新しい地域雇用ガバナンスの特徴と現況を明らかにし、その定着化を図るための課題を提起する。始めに関係者の行為を規定し調整する多様な手法のガバナンスに対する理論的議論を検討する。次に、韓国の雇用ガバナンスの現状および最近の分権的地域雇用政策の強化とともに登場し始めた、新しい地域雇用ガバナンスの特徴を考察する。最後に、地域雇用ガバナンスが実質的な「協議体モデル」として機能するために必要な、政労使を主体とする課題を検討することにより本報告の結論に代えることとする。

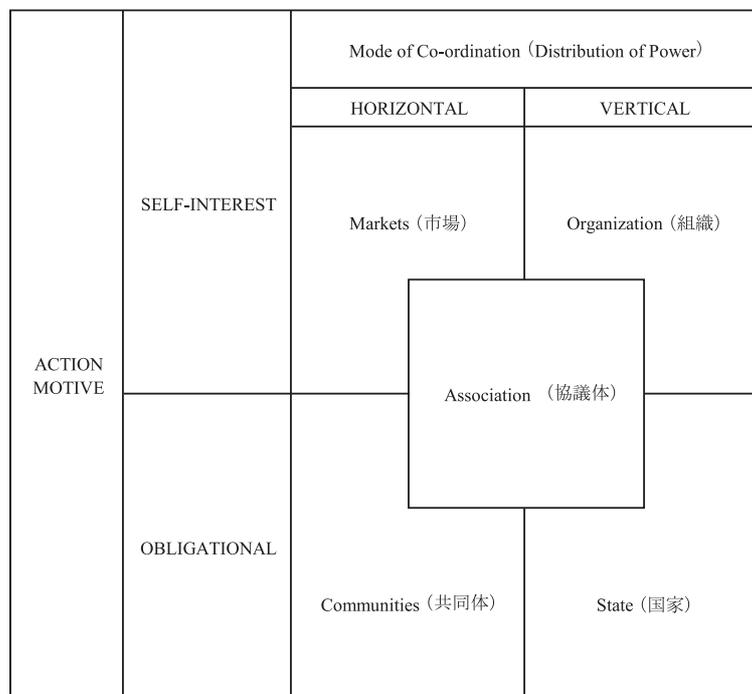
* 本論文は共同執筆であるが、ワークショップでの発表はジョン・ミョンスクが行った。

¹ 各モデルに対する説明は第 2 章で詳細に行う。

2. ガバナンスの議論

多くの研究によれば、特定の国や地域の経済が成長する過程はさまざまであるが、概して成功的な経済システムの場合、経済発展に必須の資源や機能を構築するにあたり、関連する主体の相互関係を定義し規制するガバナンスを構築している (Sabel, 1989; Zeitlin, 1992; Herrigel, 1993; Hollingsworth and Boyer, 1997; Crouch et al., 2001)。特定の経済単位で共有の価値を持つ資源や機能は非常に多様であるが、代表的なものとしては、熟練労働力、信用 (credit)、マーケティング、そして生産開発と諸々の関連支援策など、有形、無形の集合材 (collective competition goods) がある (Crouch et al., 2001)。経済発展に必要な集合材は多様であるが、機能的には同等な (equifunctional) ガバナンスを通じて構築される。例えば、Le Gals and Voelzkow (2001) によれば、ガバナンスは「市場」 (market)、「組織」 (organization)、「国家」 (state)、「地域共同体」 (communities) そして「協議体」 (association) など多様なモデルを含むが、これは戦略的なネットワーク、行政機関、教育訓練機関、関連団体などのさまざまな公式・非公式機関の形態として現れている。ガバナンスに対する初期の類型化 (ideal-typical models) と定義は、Hollingsworth and Boyer (1997) において代表的なものを見ることができる (図1参照)。

図1 Mode of Co-ordination



Modes of Governance According to Hollingsworth and Boyer

Source: Adapted from Hollingsworth and Boyer 1997: 9, Crouch et al. (2001) から引用。

「市場モデル」の定義によれば、合理的な主体を調整する (co-ordination) 主要な原理は競争に基づいた市場メカニズムである。このモデルでは、集合材の市場メカニズムは失敗する

ことが多いと見ているが、その失敗が不可避であるという前提ではない。「第3のイタリア (Third Italy)」のベネトン (Benetton) のように特定の地域経済単位で、企業は自らの経済的利益を実現するために「戦略的 (strategic)」ネットワークを通じ、地域経済に対して集合材 (情報やコンサルティングのようなサービス) を提供する場合もあるという。

「組織モデル」の場合、集合材はタテ割りの企業で構築されるが、この場合、行為者を調整する主要なメカニズムは階層 (hierarchy) であるとする。しかし「組織モデル」における集合材はタテ割りの大企業の私財に転化するため、公共財としての性質を失うことになる。

「国家モデル」では行為者を調整する主要なメカニズムは、公権力に基づいた階層的な統制である。集合材の提供と関連して、特定の経済単位の民間企業と公共機関 (行政機関)、一部の教育機関の協力の下で、情報やコンサルティングなどのサービスが提供される傾向が強い。

一方「コミュニティモデル (地域共同体)」の場合、行為者を調整する原則は同じ社会単位 (例えば、家族、親戚または村落共同体など) に所属する構成員の間の私的かつ自主的な連帯が特徴であるといわれる。個人の行為の動機は、利潤の最大化にあるというよりは、社会単位の他の構成員に対する所属意識や評価 (appreciation) に基づくと見る。

最後に、「協議体モデル」では主要な利害関係者である、企業、労働者、専門家などが、共同の機能的利益を追求するために協議体を結成する。「協議体モデル」の主要な調整原理は、交渉 (negotiation) または協議 (consultation) であり、各々の利害関係者は各組織を代表して集团的交渉に参加する。このように政労使が参加する方式 (corporatist arrangement) は関係者の利害を代表する一方、政労使共同の利益を見出し、それを実現するのに有用であると考えられる。

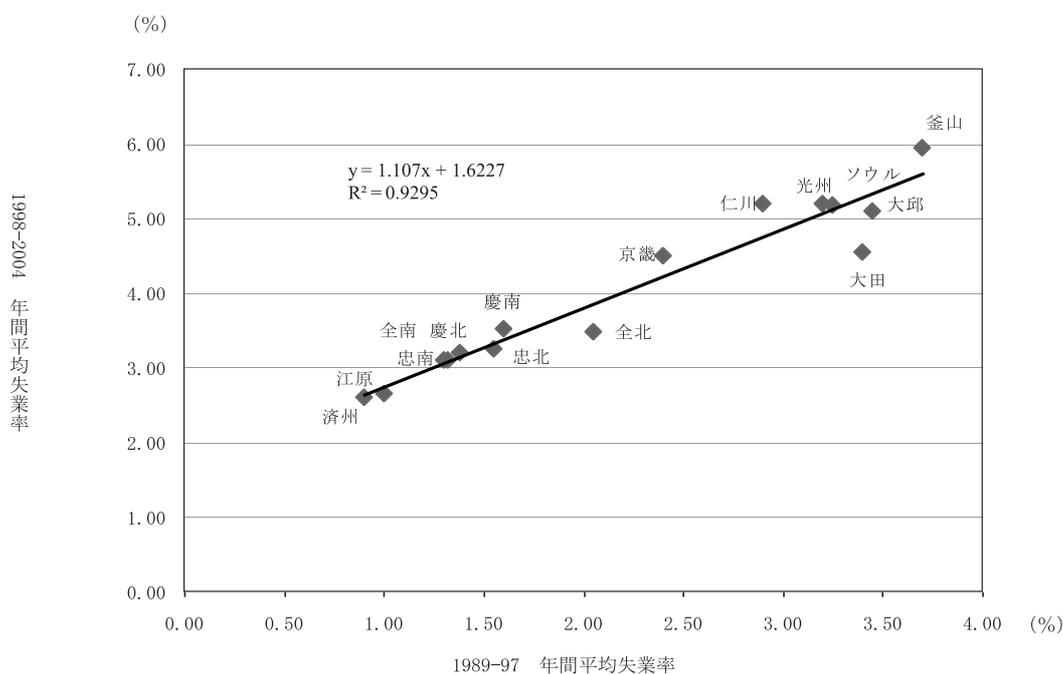
以上の類型化されたモデルは、実際には単一モデルとして現れるというよりは混在した形態として現れることが多い。例えば、韓国の人的資源開発と関連した主要ガバナンスは、「国家モデル」と「組織モデル」が混在した形態と見ることができる。キム・ジュソプ (2003) によれば、韓国の職業訓練政策は1967年の「職業訓練法」が制定されて以来、使用者-労働者-地方政府などの職業訓練と関連した主体の役割は小さく、中央政府の強力な統制下で実施されてきたと思われる。同時に大企業の場合、内部労働市場を構築し、熟練労働力に対する企業自体の投資を強化する「組織モデル」を見せてきた。

しかし韓国の雇用・人的資源開発方式に対する問題は、何人かの研究者によって絶えず提起されてきたが、特に中央政府中心の「国家モデル」に対する批判は次のように要約される (キム・ジュソプ, 2007; イム・サンフン, 2007)。第1に、人的資源開発方式が中央集権的な意思決定構造を持つことにより、訓練対象の選定、訓練方法の選択などにおいて需要者のニーズに対応できず、現場の意見が十分反映されていないという点である。第2に、中央政府主導の方式は、各利害関係者、例えば労使、地方政府、地域のNGOや有識者グループなどの活動に対する阻害要因になっている点である。第3に、中央政府中心の意思決定構造は、

多様な地域の労働市場と産業構造を反映できないため、地域間の不均衡な発展の是正には問題が多いと指摘されている。

こうした問題提起は、通貨危機以後の1998-2004年の間、失業率の地域間格差が縮小しなかったことから（図2参照）、各地域が均衡して発展するためには地域雇用政策と新しいガバナンス導入が必要であるとの認識に基づく。すなわち、地域政策の実効性と現場受容性を高めるためには、中央政府主導の意思決定方式より、地域の利害関係者が参加する新しいガバナンスの構築が必要であると強く主張された。

図2 地域別失業率の相違



資料：統計庁「経済活動人口調査」各年度

以下で、より詳細に考察するが、韓国の雇用および人的資源開発に関連したガバナンスは、大部分が中央政府の主導で成り立っている。そのため、これまで地域の人的資源開発に地域の利害関係者の参加は不十分なものであった。たとえ参加していたとしても、これまでの意思決定機関の構成や会議の議題設定、議論方式から見て、地域の代表者が実質的な役割を果たしていたと考えるのは難しい。したがって、本研究で新しいガバナンスの登場として考える「協議体モデル」は現在実験段階にあり、実質的な機能を持って定着するためには、関係者の政策推進能力の強化を含む多くの課題があると思われる。以下では韓国の雇用ガバナンスの現状と新しい地域雇用ガバナンスの特徴を考察する。

3. 韓国の雇用ガバナンスの現状と新しい地域雇用ガバナンス

(1) 雇用ガバナンスの現状

現在、韓国の雇用政策を担当している主な部署は労働部であるが、中央と地域の各レベルでそれぞれ異なった機能および意思決定機関を持っている。しかし、実際には雇用政策の全般的な方向づけは中央レベルで行われ、地域ではこれを実施するという役割分担がある。下の表1、表2は、各レベルの主要な意思決定機関をまとめたものである。半数以上は労働部の関連部門で、教育科学技術部の関連部門には職業教育訓練政策審議会や職業教育訓練協議会などがある。

表1 国レベルおよび地域レベルの雇用・人的資源開発諮問および意思決定機関

| 関係法令 | 国レベル | 地域レベル | 主管部署 |
|---|--|------------------------|----------------------|
| 雇用政策基本法 雇用政策基本法施行令 | 雇用政策審議会 ① 雇用政策専門委員会 ② 雇用保険専門委員会 ③ 職業能力開発専門委員会 | 地方雇用審議会 | 労働部長官(国家)、 地方自治体長 |
| 職業教育訓練促進法 職業教育訓練促進法施行令 | 職業教育訓練政策審議会 基本計画樹立実務協議会 | 職業教育訓練協議会 | 国務総理(国家)、 地方自治体長 |
| 国家技術資格法 国家技術資格法施行令 | 国家技術資格政策審議委員会 細部職務分野専門委員会 | | 労働部長官 |
| (勤労者職業訓練基本法 '90) 勤労者職業訓練促進法 ('05.7→勤労者職業能力開発法) | 基本計画樹立時 労使団体の 意見収斂 | | 労働部長官 |
| 国家均衡発展法 人的資源開発基本法 | | 地域革新協議会 地域人的資源開発協議会 | 地方自治体長 |

各レベルの意思決定機関の性格を考察すると、まず労働部の場合、1993年に制定された雇用政策基本法に基づき、中央と地域の両レベルにおいて政府の政策決定過程に労使団体と専門家が参加してはいるが、意思決定機関の構成や会議議題の設定と議論方式からみて、実質的に労使団体が意思決定権限を政府と共有しているとは言い難い。しかし、後述するが、最近になって労働部は地域レベルの雇用政策のためには地域主体の参加が重要であるという認識の下に、次第に労使団体および専門家の役割を強化しようと試みている。代表的なものとしては、地方の雇用審議会の活性化を通じた地域雇用ガバナンスの強化があげられる。しかしながら、労働部を除いた他の大部分の部署においては、政府主導の考え方がいまだに強く、政府が社会的代表性を持つ労使団体を排除したまま議題別の専門家の諮問を経て政策を決定し、事業内容の審議と予算配分を行っている。

表2 地域雇用・人的資源開発の意思決定機関

| 名称 | 根拠法令 | 構成 | 機能 |
|------------------|--|---|---|
| 地方雇用審議会 | 雇用政策基本法（6条） | 委員長：広域自治体長 構成員数：20人以内 委員：勤労者および事業主代表者、雇用問題に関して学識と経験が豊富な者、関係公務員 | 市・道の雇用促進、職業能力開発および失業対策に関する事項 有・無料職業紹介事業許可制限に関する事項 |
| 職業教育訓練協議会 | 職業教育訓練促進法（18、19条） | 委員長：広域自治体長 構成員数：15人以内 委員：地方労働官署長、教育行政機関長、地域商工会議所長、地方中小企業庁長、職業教育訓練、労働界、産業界 | 職業教育訓練機関施設および設備投資計画 職業教育訓練機関と産業界との産学協同 職業教育訓練機関に対する評価 |
| 市・道地域革新協議会 | 国家均衡発展法（28条） | 委員長：広域自治体長 構成員数：60人以内 委員：大学、研究機関、企業体、公共機関、非営利団体、市長・郡守・区庁長、地方議会議長などが推薦した者など | 地域革新発展計画の樹立に関する事項 当該地域の国家均衡発展の重要事項に対する協議・調整に関する事項 |
| 市・郡・区地域革新協議会 | 国家均衡発展法（29条） | 委員長：基礎自治体長 構成員数：30人以内 委員：大学、研究機関、経営界、公共機関、非営利団体、市長・郡守・区庁長、地方議会議長などが推薦した者など | 当該地域革新発展計画の樹立に関する事項 当該地域の国家均衡発展の重要事項の協議・調整に関する事項 |
| 訓練機関および訓練課程審査委員会 | 勤労者職業訓練促進法施行規則（11条2） 失業者職業訓練実施規定（例規10条） | 委員長：地方労働官署長 構成員数：15人以内 委員：学界、労働界、経営界、専門研究機関、職業訓練機関 開催時期：毎分1回 | 訓練実施基本計画 訓練機関および課程選定基準および承認に関する事項 |
| 雇用促進訓練調整協議会 | 雇用促進訓練施行規則（例規4条） | 委員長：各級団体長 構成員数：7人以内 委員：地方労働官署、各級教育庁、職業訓練機関代表 | 市・道協議会：市・道訓練実施計画樹立および訓練機関指定 市・郡・区協議会：訓練機関および訓練生管理 |
| 職業紹介推進協議会 | 職業紹介など業務処理規定（訓令第10条） | 委員長：職業安定機関の長 構成員数：20人以内 委員：地方自治体、無料職業紹介所産業人力公団、職業能力開発訓練施設、各級学校機関 開催時期：毎分1回 | 地域の人材需給問題に対して共同対処するため、求人・求職情報交換および対策協議 |
| 職業適応訓練機関選定委員会 | 職業適応訓練施行指針 | 委員長：庁選任雇用安定センター長 委員：事務所選任雇用安定センター長および外部専門家15人以内 開催時期：随時 | 職業適応訓練機関および勤労意欲増進プログラム適合性審議 職業適応訓練課程評価および新規課程審議 |
| 地方雇用推進委員会（中央委員会） | 指針 | 委員長：地方労働官署長 構成員数：15人以内 委員：地方自治体、社会福祉、経済、社会など関連専門家、中小企業庁、教育庁など関連機関 | 参加機関選定のための妥当性など審査 事業活性化方案 地域内関連機関、団体間の協力に関する事項 |

同様に地域レベルでも政府が主導的な役割を担っている。地方自治体が雇用、人的資源開発関連政策、または事業を自主的に企画・実行する場合、専門家の諮問を経て地方政府が決定する方式がほとんどである。一方、地方自治体が労働部を除く他の中央政府の事業の委託を受けて遂行する場合には、産学研代表で構成された委員会を通じて決定、あるいは専門家の諮問を経て地方政府が決定するという2つの方式が採られている。

前述のように、現在、中央政府が主導的な役割を担う韓国の雇用・人的資源開発ガバナンスにはいくつかの問題点がある。第1に、最近の地方雇用審議会の活性化に対する努力を除き、多くの場合、労使の参加と政労使間のパートナーシップが脆弱であり、雇用政策と事業

の実効性と受容性に制約が伴う。換言すれば、雇用政策と事業の供給者である公共機関を中心に意思決定がなされ、労働市場の需要と現場の要求を反映するのが難しい。したがって、雇用サービスの需要と供給の間にミスマッチ現象が発生することになり、雇用政策と事業の実効性は低下する。また労使の意見が十分に反映されず、政府の意思が一方的に伝えられる状況の中で、雇用政策と事業の現場における受容性は低くなる。このような中で非正規労働者や零細中小企業などは、労働市場需要の側面から自身の要求を十分伝えることができない。利害代弁の機会を持つことができない脆弱な集団では、雇用政策と事業の実効性と受容性は一層低くなる。

第2に、雇用・人的資源開発政策と事業に対する意思決定の権限が中央政府に偏っており、分権化の程度が低い。これは、地域労働市場の状況を反映した現場に合わせた雇用・人的資源開発が不十分になるという問題を引き起こす。地域の労働市場の状況は、地域産業構造や地域経済に多くの影響を受けている。すなわち、地域間の産業・経済構造の差は、地域の雇用と人的資源開発の特殊性と多様性に関連している。したがって、地域の特殊性を反映した雇用サービスが提供されない場合、その効果は非常に制限的にならざるを得ない。

このように韓国の雇用・人的資源開発政策と関連事業は中央集権性が強く、政府主導により様々な問題が起きている。さらに経済のグローバル化の進展と韓国の高い貿易依存性を考慮する時、以前のような中央主導のガバナンス体制では、これ以上競争力を確保することが困難であるという批判が高まっている。このような問題意識から、労働部は2006年から労使および専門家の参加を実現するため労働部の地方雇用審議会の活性化策を進めており、以下ではこれを詳細に考察する。

(2) 新しい地域雇用ガバナンス：地方雇用審議会を中心に²

現在、労働部は地域の雇用・人的資源開発に関する政策を策定するために地方雇用審議会を設置し、運営している。前述のように本来、地方雇用審議会は1993年に制定された雇用政策基本法にその法的根拠を置いているが、その間、市・道の雇用政策を総合的に調整する機関としての役割を十分に果たすことができないまま、有名無実な組織として残っていた。

しかし次第に地方分権的な雇用政策の必要性が認識され、最近になって地方雇用審議会の活性化を通じた地域雇用ガバナンス構築のために努力している。地方雇用審議会は、市・道知事を委員長として、労使代表、雇用関連専門家および関係公務員などで構成される。すなわち、ガバナンスの構成という側面から見ると、地域の雇用政策を審議、調整するにあたり、関連する利害関係者である地域の政労使代表および専門家が参加する方式で組織されている。

このように地域雇用政策ガバナンスの構成という側面では、中央政府中心のモデルから次第に協議体モデルへと変化しているが、本来の機能を果たせなかった地方雇用審議会がその

² 労働部内部資料（2008）参照

間、活性化する過程は次の通りである。まず、2007年現在、表3にみられるように16市・道すべてで地方雇用審議会の審議を終えている。この中で14市・道で会議を開催して地域雇用状況などを報告し、委員会運営規定、地域雇用事業参加機関などを決定している。

表3 地方雇用審議会の構成および開催の現状

| 所轄 | 地方自治体名 | 審議会の構成 | | 会議開催の現状 | | | 備考 |
|------|--------|--------|--------------------------------|---------|----------|---------------------------|----------------------------------|
| | | 構成の有無 | 構成日 | 開催の有無 | 会議方法 | 開催日 | |
| ソウル庁 | ソウル | ○ | 06. 9. 29. | ○ | 書面 | 10. 2 | 地域雇用事業 5 件審議 (上半期 3 件、追加 2 件) |
| | 江原 | ○ | 94. 10. 24. (06. 8. 1 委員整備) | ○ | 書面 | 8. 25 | 地域雇用事業 1 件 |
| 釜山庁 | 釜山 | ○ | 06. 9. 18. | ○ | 会議 | 9. 29 | 地域雇用事業 7 件審議 (上半期 2 件、追加 5 件) |
| | 蔚山 | ○ | 06. 9. 19. | × | - | 未定 | 審議対象事業なし |
| | 慶南 | ○ | 94. 9. 22. (06. 8. 1 再構成) | ○ | 書面 書面 | 8. 16 (1 次) 9. 19 (追加) | 地域雇用事業 3 件審議 (上半期 2 件、追加 1 件) |
| 大邱庁 | 大邱 | ○ | 1994. (06. 8. 委員整備) | ○ | 会議 | 9. 15 | 地域雇用事業 7 件審議 (上半期 3 件、追加 4 件) |
| | 慶北 | ○ | 2004. 3. 2. (06. 8. 委員整備) | ○ | 会議 | 9. 22 | 地域雇用事業 2 件審議 (上半期 1 件、追加 1 件) |
| 京仁庁 | 仁川 | ○ | 06. 10. 11. | ○ | 書面 | 10. 11 | 地域雇用事業 5 件審議 (上半期 3 件、追加 2 件) |
| | 京畿 | ○ | 06. 10. 11. | ○ | 会議 | 10. 11 | 地域雇用事業 4 件審議 (上半期 4 件) |
| 光州庁 | 光州 | ○ | 2004 (06. 9. 委員整備) | ○ | 会議 | 10. 12 | 地域雇用事業 3 件審議 (上半期 2 件、追加 1 件) |
| | 全南 | ○ | 06. 10. 2. | ○ | 書面 | 11. 20 | 地域雇用事業 1 件審議 (追加 1 件) |
| | 全北 | ○ | 2004. (06. 9. 委員整備) | ○ | 会議 | 10. 11 | 地域雇用事業 2 件審議 (上半期 2 件) |
| | 済州 | ○ | 06. 11. 30 | × | - | - | 審議対象事業なし |
| 大田庁 | 大田 | ○ | 04. 12. | ○ | 書面 | 9. 4~9. 5 | 地域雇用事業 5 件審議 (上半期 4 件、追加 1 件) |
| | 忠南 | ○ | 06. 6. 30 | ○ | 書面 | 9. 15 | 地域雇用事業 1 件審議 (上半期 1 件) |
| | 忠北 | ○ | 05. 1. 1 | ○ | 書面 | 10. 26 | 地域雇用事業 2 件審議 (追加 2 件) |

資料出所：労働部内部資料（2008）

これとともに2007年12月には雇用政策基本法施行令を改正することにより、地方雇用審議会が地域雇用政策を実質的に主導し審議できる機能を強化した。例えば以前は、労働部が独自に推進してきた主要雇用・職業能力開発事業（表4参照）を、地方雇用審議会の調整を経て推進することにより、地域の利害関係者の参加を拡大させることにした。すなわち、地域で実施される公募事業と訓練事業の場合、地域別の事業計画を地方雇用審議会の審議を経て推進するのであるが、特に公募事業の場合、原則的に支援機関を最終選定する権限を地方雇用審議会に付与している。

表4 地方雇用審議会審議（報告）対象主要労働部事業

| 事業名 | '07年予算(案) | 主な事業内容 | 地方雇用審議会の役割 | 所管チーム |
|--------------|-----------|--|---------------------------------------|----------------|
| 社会的雇用事業 | 1,527億ウォン | 脆弱階層に対する社会的働き口提供 | 審議：地域単位事業計画 報告：参加機関選定結果、 事業評価結果 | 社会サービス働き口政策チーム |
| 大学就職支援機能拡充事業 | 157億ウォン | 公募を通じて大学の就職支援機能拡充事業を選定、支援 | 審議：参加機関選定 報告：点検/評価結果 | 青年雇用チーム |
| 就職支援民間委託事業 | 36億ウォン | 優秀民間業者を選抜し、脆弱階層就職支援サービスを委託して経費支援 | 審議：事業計画、参加機関、 選定 報告：事業評価結果 | 雇用サービス革新団 |
| 地域雇用人的資源開発事業 | 97億ウォン | 地域特性を生かした非営利機関の雇用創出および能力開発事業を公募方式で選定して支援 | 審議：地域別事業計画、 参加機関選定 報告：事業評価結果 | 雇用政策チーム |
| 青少年職場体験プログラム | 347億ウォン | 青少年に多様な現場研修を通じて職業能力開発と経歴形成を支援 | 報告：事業計画 | 青年雇用チーム |
| 前職失業者訓練 | 1,575億ウォン | 雇用保険適用前職失業者に対する訓練実施 | 審議：庁の自主訓練計画 | 能力開発支援チーム |
| 新規失業者訓練 | 426億ウォン | 雇用保険未適用新規失業者に対する訓練実施 | 審議：庁の自主訓練計画 | 能力開発支援チーム |
| 零細自営業者訓練 | 31億ウォン | 信用回復支援確定事業者など零細自営業者に対する訓練実施により就職能力向上 | 審議：庁の自主訓練計画 | 能力開発支援チーム |
| 自活職業訓練 | 58億ウォン | 国民基礎生活保障法上の受給者に対する訓練実施により就職能力向上 | 審議：庁の自主訓練計画 | 能力開発支援チーム |
| 優先選定職種訓練 | 1,355億ウォン | 国家機関産業、国家戦略産業および産業現場の人材需要不足職種の人材を養成・供給 | 報告：地域別事業推進計画 | 能力開発支援チーム |
| 女性家長失業者就職訓練 | 18億ウォン | 低学歴、無技能女性家長失業者対象の訓練 | 審議：庁の自主訓練計画 | 女性雇用チーム |
| シルバー就職博覧会支援 | 4億ウォン | 高齢者就業斡旋(福祉部、地方自治体と共同開催) | 報告：行事計画 | 高齢者雇用チーム |
| 採用博覧会支援 | 10億ウォン | 地方自治体および関連部署間共同で求人・求職者に出会いの場用意 | 報告：行事計画 | 雇用サービス革新団 |
| 合計 | 5,641億ウォン | | | |

資料出所：労働部内部資料（2008）

現在のところは、このような地方雇用審議会機能の活性化のための運営改正案が、成功しているかどうかを評価するには無理がある。ただ、地域雇用政策の主体を中央から次第に地方自治体と地方労働庁、そして地域の関係労使、専門家へと移管しているのは大きな変化であり、分権化された地域雇用政策という点で大きな意味がある。

次章では、このようなガバナンスの構造変化がよりよい形で定着するために必要ないくつかの課題を提示することで結論に代えたい。

4. 新しい地域雇用ガバナンスの活性化：政労使の課題

以上、考察した地方雇用審議会に代表される「協議体モデル」が、単純に形式的な構造の構築だけでなく、実質的に機能するためには多くの課題がある。多くの研究ですでに指摘されているように、(1) 雇用・人的資源開発政策に対する関係中央部署間の協議、調整機能強化、(2) 地方政府と中央政府の役割と機能の調整、(3) 地域雇用政策の伝達体制と関連法規の再整備、など多くの課題がある。このような懸案に加え、本研究では Crouch et al. (2004) が強調したように、「協議体モデル」の成功裏な定着のためには、何より代表性を持って参加する「関係主体」の役割が重要であることを強調したい。前述の「協議体モデル」は、位階的統制や市場メカニズムにより行為者の利害関係が調整されるのではなく、関係者

の協議によって調整が成り立つだけに、協議に参加する関係者の政策遂行能力が他のどのモデルよりも一層重要になる。したがって、関係者の政策遂行能力の度合いにより、雇用政策の地域インフラである地方雇用審議会が活性化するか否かに大きな影響があると思われる。本研究では、新たな「協議体モデル」の実質的な機能強化のためには各地域政労使の主体的力量の強化が何より重要な課題と考え、このためにまず各主体の雇用・人的資源開発政策および事業遂行能力を見ていく。

表5 地方自治体別にみた自主財源比率

| | (%) | | |
|-----|-------|-------|-------|
| | 2001年 | 2003年 | 2005年 |
| ソウル | 95.6 | 95.9 | 96.1 |
| 釜山 | 74.4 | 74.9 | 73.4 |
| 大邱 | 75.3 | 76.4 | 73.9 |
| 仁川 | 77.7 | 74.6 | 70.0 |
| 光州 | 63.6 | 63.0 | 60.6 |
| 大田 | 74.9 | 73.6 | 75.0 |
| 蔚山 | 76.4 | 71.6 | 69.9 |
| 京畿 | 78.0 | 78.0 | 76.2 |
| 江原 | 29.8 | 26.7 | 27.5 |
| 忠北 | 36.5 | 31.4 | 31.7 |
| 忠南 | 30.5 | 29.8 | 32.7 |
| 全北 | 27.7 | 25.6 | 25.1 |
| 全南 | 22.0 | 21.0 | 19.9 |
| 慶北 | 31.3 | 29.2 | 29.6 |
| 慶南 | 39.5 | 37.2 | 37.5 |
| 済州 | 33.6 | 37.4 | 39.3 |

まず、地域の主要な利害関係者である地方自治体を見ると、上の表に示された低い自主財源比率を見てもわかるように、現在地域レベルの雇用・人的資源開発の主体として役割を果たすにはある程度限界がある。一部の広域市を除いては自主財源比率が60%以下なので、雇用および人的資源開発体制を構築し、関連機関を設立して独自の事業ができる投資余力が不足している。また地方自治体内での雇用および人的資源開発の主管部署も不透明であり、地域に散在している職能機関をネットワーク化して事業を遂行するのは難しい状況にある。したがって、たとえ雇用・人的資源開発政策の相当な部分が地方政府に委譲されるにしても、中央政府が継続的に支援する必要がある。この点で中央と地方政府の役割の再整備は重要な課題と思われる。

一方、他の地域主体の労働組合組織の状況は、表6のように整理することができる。20%の組織率をもつソウルと蔚山を除けば、大部分の地域の労働組合組織率は3~8%であり、規模も200人を超えない。組合員1人当たり月平均組合費が1万6,000ウォン程度として計

算すれば、個別労働組合（あるいは支部）当たりの組合費収入は月 300 万ウォン程度に過ぎない。したがって、個別の企業別労働組合や支部が、組合員や企業の労働者を対象に雇用・人的資源開発事業を推挙する能力を育てるのは難しい。

しかし問題は、地域の本部（あるいは地域支部）も、個別労組と比較して人的資源開発政策の立案能力や事業遂行能力があるとは言い難いという点である。例えば、他地域に比べて組織率や組織規模が大きい韓国労総の京畿道地域本部と民主労総の蔚山地域本部を見ても、労働組合の人的資源開発能力を育てるのが難しいという事実が見てとれる。まず京畿道地域本部の場合、事務局の専従者は 19 人で、1 年の予算が 20 億ウォン（義務負担金 15 億ウォン）である。しかし大部分の予算が専従者の人件費に支出されており、職能開発と関連した事業を遂行する余力が不足している。一方、蔚山地域本部の場合も、これとほとんど差がないと思われる。事務局専従者は 10 人前後で、人的資源開発関連業務は組織局、文化局、教育局に分かれている。現在、職能開発関連事業は教育局傘下の民主労総蔚山労働大学、女性労働者学校、労働法教室と文化局傘下の労働者文化教育で担当するとされているが、提供しているプログラムは能力開発と直接的な関連があるとは思われない。

次に地域使用者の状況を考察してみよう。個別使用者の場合、地域の能力開発と関連して特別な意味を付与することは難しい。現在、地域企業の大部分は中小企業であり、自らの能力開発が可能な場合がほとんどないものと思われる。例えあるとしても、中小企業庁の支援による大企業－中小企業コンソーシアムを通じて、あるいは労働部の中小企業コンソーシアム事業を通じて、能力開発を試みているだけである。したがって、使用者団体の状況を点検する必要がある。

現在、韓国の中央使用者団体として、経営者総協会（経総）、全国経済人連合会（全経連）、大韓商工会議所（大韓商議）、中小企業協同組合中央会（中企協）、韓国貿易協会（貿易協会）の 5 団体が活動している。これら使用者団体は、経済団体連合会（経団連）を結成、経総が事務局を担当し、使用者団体の代表として活動している。

韓国の使用者団体の組織率は、最大値で推定すれば 2003 年末に 54 % で増加傾向にあるが、最小値で算定した場合は 4 % に過ぎない³。最大値推定とは、中央使用者団体の加盟企業数推定値（失業給付徴収対象業者を経総所属企業に含む）である 14 万社を統計庁調査の会社法人数（株式会社、有限会社、合資会社、合併会社）26 万社で除したものである。最小推定値は、中央使用者団体発表の企業数 13 万社を統計庁調査の全企業数（個人事業含む）320 万社で除した結果である。表 7 は経総所属企業を最大値で推定した場合を基準として、各地域別企業数と従業員数組織率を計算したものである。これによれば、経総の組織率は企業数基準で 7.1 %、従業員数基準で 22.7 % と推定される。このように組織率は、実際に経総の内部リーダーシップの強弱を意味するというより、政府が経総に付与できる使用者代弁正

³ 韓国の使用者団体組織の現状を正確に把握するには困難な面がある。これは組織率算定基準となる企業に関する調査が不足しており、5 つの中央使用者団体が会員企業に関する情報提供を敬遠しているためである。

表6 労働組合の地域別組織の現状

(人数)

| | 労働組合数 | | | | 組合員数 | | | |
|-----|----------|----------|-----------------|-------|----------|----------|-----------------|-----------|
| | | | | | 合計 | | | |
| | 韓国 労総 | 民主 労総 | 上部 団体 未加盟 | 合計 | 韓国 労総 | 民主 労総 | 上部 団体 未加入 | 合計 |
| 全体 | 3,714 | 1,256 | 1,047 | 6,017 | 780,183 | 668,136 | 88,524 | 1,536,843 |
| ソウル | 888 | 486 | 324 | 1,698 | 368,572 | 419,250 | 42,458 | 830,280 |
| 釜山 | 263 | 34 | 68 | 365 | 53,601 | 7,296 | 3,689 | 64,586 |
| 大邱 | 165 | 36 | 22 | 223 | 24,867 | 5,408 | 814 | 31,089 |
| 仁川 | 221 | 45 | 53 | 319 | 26,037 | 19,519 | 2,752 | 48,308 |
| 光州 | 76 | 49 | 85 | 210 | 7,370 | 8,079 | 2,401 | 17,850 |
| 大田 | 104 | 37 | 18 | 159 | 18,777 | 11,542 | 1,140 | 31,459 |
| 蔚山 | 82 | 48 | 41 | 171 | 18,547 | 55,504 | 20,745 | 94,796 |
| 京畿 | 710 | 181 | 176 | 1,067 | 114,614 | 86,529 | 4,611 | 205,754 |
| 江原 | 126 | 19 | 17 | 162 | 15,221 | 469 | 462 | 16,152 |
| 忠北 | 159 | 40 | 31 | 230 | 16,187 | 3,633 | 760 | 20,580 |
| 忠南 | 150 | 54 | 40 | 244 | 16,688 | 4,299 | 1,363 | 22,350 |
| 全北 | 173 | 47 | 33 | 253 | 13,780 | 4,495 | 1,102 | 19,377 |
| 全南 | 120 | 42 | 21 | 183 | 10,997 | 9,372 | 1,508 | 21,877 |
| 慶北 | 196 | 53 | 57 | 306 | 35,741 | 10,087 | 1,740 | 47,568 |
| 慶南 | 225 | 73 | 59 | 357 | 35,313 | 21,790 | 2,953 | 60,056 |
| 済州 | 56 | 12 | 2 | 70 | 3,871 | 864 | 26 | 4,761 |

| | 組合員数 | | | | | | | |
|-----|----------|----------|-----------------|-----------|----------|----------|-----------------|---------|
| | 男 | | | | 女 | | | |
| | 韓国 労総 | 民主 労総 | 上部 団体 未加入 | 合計 | 韓国 労総 | 民主 労総 | 上部 団体 未加盟 | 合計 |
| 全体 | 633,933 | 510,594 | 67,425 | 1,211,952 | 146,250 | 157,542 | 21,099 | 324,891 |
| ソウル | 296,389 | 283,600 | 26,114 | 606,103 | 72,183 | 135,650 | 16,344 | 224,177 |
| 釜山 | 47,340 | 6,239 | 3,286 | 56,865 | 6,261 | 1,057 | 403 | 7,721 |
| 大邱 | 21,176 | 4,672 | 670 | 26,518 | 3,691 | 736 | 144 | 4,571 |
| 仁川 | 22,061 | 18,856 | 2,554 | 43,471 | 3,976 | 663 | 198 | 4,837 |
| 光州 | 5,124 | 7,094 | 2,059 | 14,277 | 2,246 | 985 | 342 | 3,573 |
| 大田 | 16,133 | 9,743 | 931 | 26,807 | 2,644 | 1,799 | 209 | 4,652 |
| 蔚山 | 17,630 | 53,878 | 19,777 | 91,285 | 917 | 1,626 | 968 | 3,511 |
| 京畿 | 90,633 | 76,807 | 3,500 | 170,940 | 23,981 | 9,722 | 1,111 | 34,814 |
| 江原 | 12,594 | 367 | 283 | 13,244 | 2,627 | 102 | 179 | 2,908 |
| 忠北 | 11,859 | 2,788 | 679 | 15,326 | 4,328 | 845 | 81 | 5,254 |
| 忠南 | 13,063 | 3,565 | 1,091 | 17,719 | 3,625 | 734 | 272 | 4,631 |
| 全北 | 11,544 | 3,827 | 1,018 | 16,389 | 2,236 | 668 | 84 | 2,988 |
| 全南 | 9,984 | 8,852 | 1,426 | 20,262 | 1,013 | 520 | 82 | 1,615 |
| 慶北 | 27,519 | 9,090 | 1,486 | 38,095 | 8,222 | 997 | 254 | 9,473 |
| 慶南 | 28,142 | 20,617 | 2,537 | 51,296 | 7,171 | 1,173 | 416 | 8,760 |
| 済州 | 2,742 | 599 | 14 | 3,355 | 1,129 | 265 | 12 | 1,406 |

当性 (legitimacy) の余地がどれくらい大きくなるかを示している。例えば、2000年の全体事業体数に占める経総会員業者の比重は0.1%に過ぎなかった。一方、経総の地域別組織率は、会員会社を基準とした場合、最大37% (大邱) から最小0.4% (ソウル) で、従業員数基準の場合、最大58% (蔚山) から最小11% (江原) となり、差が非常に大きい。この差は地域経総の組織化の規模を反映するというより、その地域の産業および経済構造を反映したものである。

表7 使用者団体の現状

| | 企業数 | 経総会員企業数 | 組織率 (%) | 従業員数 | 会員企業従業員数 | 組織率 (%) |
|------|---------|---------|---------|-----------|-----------|---------|
| ソウル | 88,653 | 350 | 0.4 | 1,743,081 | 200,000 | 11.5 |
| 釜山 | 19,908 | 2,853 | 14.3 | 385,667 | 150,000 | 38.9 |
| 大邱 | 10,700 | 3,921 | 36.6 | 214,544 | 113,380 | 52.8 |
| 仁川 | 11,833 | 2,160 | 18.3 | 275,373 | 122,010 | 44.3 |
| 蔚山 | 4,486 | 1,601 | 35.7 | 184,967 | 107,010 | 57.9 |
| 京畿 | 48,164 | 1,843 | 3.8 | 1,140,123 | 172,124 | 15.1 |
| 江原 | 6,463 | 390 | 6.0 | 114,308 | 12,441 | 10.9 |
| 忠北 | 7,096 | 691 | 9.7 | 171,166 | 38,146 | 22.3 |
| 忠南大田 | 14,699 | 987 | 6.7 | 325,007 | 38,654 | 11.9 |
| 全北 | 6,588 | 674 | 10.2 | 132,738 | 40,480 | 30.5 |
| 全南光州 | 15,355 | 1,334 | 8.7 | 299,147 | 87,196 | 29.1 |
| 慶北 | 10,485 | 1,551 | 14.8 | 296,071 | 70,320 | 23.8 |
| 慶南 | 13,181 | 1,980 | 15.0 | 367,917 | 136,612 | 37.1 |
| 済州 | 2,151 | 145 | 6.7 | 39,163 | 5,231 | 13.4 |
| 合計 | 259,762 | 18,500 | 7.1 | 5,689,272 | 1,293,604 | 22.7 |

注：2003.12.基準

資料出所：企業数と総従業員数は統計庁の「事業体全数調査 (2003)」、総会員企業数と会員企業従業員数は「内部資料 (2004.8)」

上で指摘した通り表7の組織率の数値は、韓国使用者団体の組織力不足を十分に表しているとはいえない。とくに地域の使用者団体は、中央の使用者団体よりさらに低いレベルの組織的なリーダーシップ不足に直面している。地域の使用者団体は、独自の政策開発専任機構の構成や、単独で人的資源開発事業を遂行することが現実的にはかなり難しい。例えば、相対的に組織が大きく財政状態が健全な大邱の場合でも状況はあまり変わらない。1,752社 (法人：1,428、個人：324) を会員として置いている大邱商工会議所の場合、事務局職員は43人であるが、人的資源開発は調査部と通商振興部に分けられており、事業は商工振興事業の教育、研修事業、情報化事業など非常に制限的である。人的資源開発ではない政府委託事業が収益事業の大部分を構成している。また、大邱経総の年間収入は約10億ウォンであるが、そのうち会員からの会費収入は約2億ウォンのみで、財政収入が非常に脆弱であることが分かる。したがって、地域の使用者団体レベルで雇用・人的資源開発と関連した事業を遂行することを期待するのは現実的に難しいと思われる。

以上の通り、現在の韓国の地域レベルでは、政労使のすべてが個別に雇用・人的資源開発政策を構想して事業を主導することは困難であると思われる。したがって、地域雇用ガバナ

ンスを実質的に活用するためには、関係する利害関係者である地域の政労使の政策遂行能力を高める具体策を模索することが緊急課題である。結局、地域雇用政策の新しいガバナンスとして登場している「協議体モデル」は、韓国の政労使のすべてにとって新しい挑戦であり絶好の機会であると思われる。ただし、この問題は具体的な地域政労使の能力向上策と関連したことについては重要であるが、本報告のテーマを越えた新しい問題でもあり、今後の研究課題としたい。

[参考文献]

<韓国語文献>

キム・ジュソプ (2003) 「労使参加的職業能力開発制度の現況と問題点」『労使参加的職業能力開発に関する研究』 韓国労働研究院

(2007) 「韓国の地域雇用・能力開発政策の推進背景と今後の課題」釜山国際学術大会討論会資料

労働部 (2008) 「地域雇用政策参考資料」労働部内部資料

イム・サンフン (2007) 「雇用ガバナンスと労使の役割」労使発展財団討論会資料

統計庁『経済活動人口調査』 (各年度)

<英語文献>

Crouch, Colin et al. eds. (2001), *Local Production Systems in Europe: Rise or Demise?* New York: Oxford University Press.

Herrigel, G. (1993), *Large Firms, Small Firms and the Governance of Flexible Specialization: the Case of Baden Wurttemberg and Socialized Risk*, in B. Kogut, ed., *Country Competitiveness: Technology and the Organizing of Work*. New York, Oxford: Oxford University Press.

Hollingsworth J. Rogers, and Robert, Boyer (1997). *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Cambridge and New York: Cambridge University Press.

Le Galès, Patrick, and Voelzkow, Helmut (2001). *Introduction: The Governance of Local Economies*, in Crouch et al., *Local Production Systems in Europe: Rise or Demise?* pp.1-24.

Sabel, Charles (1989) , *Flexible Specialization and the Reemergence of Regional Economies*, in Paul Hirst and Jonathan Zeitlin, eds., *Reversing Industrial Decline?: Industrial Structure and Policy in Britain and Her Competitors*, Oxford, New York, Hamburg: BERG.

Zeitlin, Jonathan (1992), *Industrial Districts and Local Economic Regeneration: Overview and Comment*, in Frank Pyke and Werner Sengenberger eds., *Industrial Districts and Local Economic Regeneration*. Geneva: International Institute for Labor Studies.

職安統計から見た失業要因の分解と政策的議論

－地域ブロック別分析を中心として－

労働政策研究・研修機構研究員

大谷 剛

【要旨】

本研究の主たる目的は、職安における失業構成要因を地域ブロック別に細かく検討することにより、効率的な失業対策に資する研究を行うことにある。これまでも、我が国全体における失業状況は検討されてきた。しかしながら、先行研究の多くはUV 曲線を利用することにより失業構成要因を分解してきたために、より具体的なミスマッチの内実まで迫ることは難しかった。

この点を踏まえ、本研究ではArmstrong and Taylor (1981) の方法を簡略化した大橋 (2006) の方法により、各地域ブロックの失業を摩擦的ミスマッチ、構造的ミスマッチ（職業間ミスマッチと地域間ミスマッチ）それに労働需要不足失業に分解した。これにより、いかなる地域でいかなる失業を解消することが重要となるのかを検討することが可能となる。

使用データは、職安別・職業中分類別データを雇用圏別・職業中分類別に再編したものである。結果であるが、いずれの地域ブロックにおいても摩擦的ミスマッチの水準は高い反面、構造的ミスマッチや労働需要不足失業の水準については地域間での差異が確認された。また構造的ミスマッチの内実を検討すると、いずれの地域ブロックにおいても職業間ミスマッチの解消の方が地域間ミスマッチの解消と比較して、構造的ミスマッチ解消のためには相対的に重要となる可能性が示唆された。

これらの結果を受け、各種失業を解消するためにはいかなる政策が実行され得るのかが議論された。なお、追加的に我が国全体の失業分析も行ったが、ここでは本研究より得られた結果とUV 曲線を利用した研究より得られた結果の違いや、その理由などが検討された。

1. はじめに*

本研究は、職安における失業をその要因ごとに細かに分解することを目的としている。近年、我が国全体として見た場合、景気回復とそれに伴った有効求人倍率の回復が指摘されている。このような有効求人倍率の上昇は、全てではないにしても、多くの地域において労働需要不足に起因した失業を減少させるものと思われる。しかしながらその一方において、ミスマッチに依存した失業が、有効求人倍率の上昇に伴って減少する保障はない。それどころか増加しているとの指摘も聞かれる。それゆえ、景気回復期においては特にミスマッチの動

* 本研究は、日韓ワークショップのために、JILPT Discussion Paper Series 07-03「職安における失業要因の分解と政策的議論」を改訂したものである。

向に注意が払われるべきかもしれない。

また、どのようなミスマッチによって失業が生じているのかという、ミスマッチの内実にも注目すべきかと思われる。というのは、ミスマッチを解消するための政策を実施しようにも、それがいかなる種類のミスマッチであるのかが分からなければ、有効な政策は実施し得ないためである。それゆえ本研究では、ミスマッチのうちどの程度が摩擦的ミスマッチであるのか、構造的ミスマッチであるのか、さらには構造的ミスマッチについてはそのうちどの程度が職業間ミスマッチによるものなのか、あるいは地域間ミスマッチによるものなのかといったことも議論する。

もちろん、以上のことは労働需要不足に基づいた失業の問題を軽視するものではない。地域別に見ると、労働需要不足が未だ深刻な地域も存在するものと思われるためである。

このことと関連するが、ミスマッチと労働需要不足から成る失業の構成要素は、全国一様ではなく地域ごとに差異があるものと思われる。よってここでは、10地域ブロック別の失業状況を検討することとしたい。これにより、いかなる地域ブロックでいかなる原因に起因した失業が深刻であるのかを検討することが可能となる。ただ、これとは別に我が国全体として見た場合の失業状況についても検討することとしたい。これにより、先行研究より得られた結果との比較がある程度可能となるためである。先行研究の多くは、地域別ではなく、全国の失業状況を分析してきた。

以上のような観点から、本研究では入手可能なもののうちで直近の2004年における職業安定所別・職業中分類別データを、雇用圏別・職業中分類別データに再編したものを主として利用することにより、職安における失業をその要因に従って分解することとしたい¹。ただし、我が国全体の失業状況を分析する際には、これにくわえ2001年における同種のデータも利用する。先に述べたように、この分析は先行研究との比較を行うことを目的としてなされるが、2001年の失業状況を分析範囲とした先行研究が比較的多いためである。

本研究の構成であるが、次節では失業要因を分解した様々な研究を概観することにより、本研究での目的を達成するのに適した方法を検討する。第3節では、そのような方法としてArmstrong and Taylor (1981) と彼らの方法を簡略化した大橋 (2006) の手法に特に注目し、それぞれの利点や限界を紹介する。第4節では、前節における議論を踏まえ、大橋 (2006) の方法を利用して失業をさまざまな要因へと実際に分解する。第5節では、政策的議論を行う。そして、第6節は結語となる。

2. 先行研究

ここでは先行研究を概観したい。ミスマッチの代表的分析手法としては、Dow and Dicks-Mireaux (1958) によって先鞭を付けられた方法、すなわち失業 (率) と欠員 (率) の組み

¹ 変数としては、有効求人数、有効求職者数それに就職件数を利用する。また後に触れるが、本研究が分析の対象とするのは厳密にいうと職安における失業ではなく、職安における未就職である。

合わせによって形成される UV 曲線あるいはビバレッジカーブと呼ばれる曲線を利用することにより、失業を労働需要不足によるものとミスマッチによるものとに分解する手法を挙げることができる²。

近年の日本における研究においても、この方法は数多く利用されている。例えば、樋口 (2001)、大竹・太田 (2002)、北浦他 (2002) それに厚生労働省 (2001、2002、2003、2004、2005) などその例として挙げられる。UV 曲線を利用した手法が、このように数多くの研究で利用されてきた理由としては、失業をその質に従って分解することができるために、政策を実行する上で必要となる情報を提供することができるという点が指摘できよう。

一方において限界もある。この方法では、先に述べたように、失業を労働需要不足によるものとミスマッチによるものとに分解することはできる。しかしながら、ミスマッチの内実についてさらに詳細に検討することは難しい。また、UV 曲線を利用して分析を行うためには時系列データが蓄積されている必要がある。それゆえ、本研究のように数時点のデータしか利用できない場合においては、同手法により失業を分解することは難しい。このことに関連し、直近のデータが存在するとしても、それのみでは失業要因を分解することは困難である。望ましい政策を実行するためには、直近の状況を検討する必要があると思われるが、UV 曲線を利用して分析を行う場合には、どうしても事後的にかつての失業状況を検討することになってしまいがちである。あるいは、直近の状況についての頑健な分析結果を得ることは難しい。

ただし、パネルデータを利用すれば、UV 曲線を利用した方法によってもミスマッチの内実に迫ることは可能である。そのような研究としては、Wall and Zoega (2002) や佐々木 (2004) を挙げることができる。前者はイギリスの地域別パネルデータを利用し、総 UV 曲線のシフトに地域間ミスマッチがどの程度寄与しているのかを分析した。後者は、日本の年齢別パネルデータを利用し、年齢間ミスマッチが総 UV 曲線に与える影響を分析した。これら研究は、ミスマッチの内実をも検証した研究として重要である。しかしながら、パネルデータを利用した分析であるがゆえに本研究での利用は難しい。

では、どのような手法を利用すれば、数時点のみのデータを利用してミスマッチの内実にも迫ることができるのであろうか。この課題を克服し得る方法としては、まず Jackman and Roper (1987) の手法を挙げることができる。ただ、同研究の目的は主として失業全体に占める職業間ミスマッチや地域間ミスマッチといった部門間ミスマッチ部分を抽出することに向けられているのであり、失業全体をその要因ごとに分解することを目的としているのではない。それゆえ、失業全体を部門間ミスマッチをも含めた様々な要因に分解することを目的とする本研究での利用はやはり難しい。

² 一般的には、UV分析と呼ばれることの多い手法である。ただし、UV分析には、UV曲線を使用せずに失業（率）と欠員（率）の関係から失業状況を分析する手法も含まれるといえる。それゆえここでは、Dow and Dicks-Mireaux (1958) によって開始された方法のことを、UV曲線を利用した方法と呼ぶこととしたい。

その一方において、Armstrong and Taylor (1981) の方法や彼等の方法を簡略化した大橋 (2006) の手法であれば、上で述べた目的を達成することが可能となる。それゆえ以下では、これら研究における失業分解の方法を詳細に検討することとする。これにより、両方法の利点や限界を整理したい。

なお、日本における失業要因分解の多くはUV 曲線を利用して行われてきた。結果として、失業要因の細かな分解はあまり行われてこなかったように思われる。また、地域ブロック別の失業状況に関する検討もさほど行われてはこなかったといえよう。一方において本研究では、職安における失業についてこれらの点の検討を試みるものである。

さて、次節ではまず Armstrong and Taylor (1981) の分解方法を見ていこう。

3. Armstrong and Taylor (1981) と大橋 (2006) の方法について

3-1. Armstrong and Taylor (1981) の方法

はじめに、Armstrong and Taylor (1981) の方法を見てみる。彼らの方法においては、失業は以下のように分解される。

$$\text{全失業} = \text{摩擦的ミスマッチ} + \text{構造的ミスマッチ} + \text{労働需要不足失業} \quad (1)$$

ここで、

$$\begin{aligned} \text{構造的ミスマッチ} = & \text{職業間ミスマッチ} + \text{地域間ミスマッチ} + \text{職業間ミスマッチかつ} \\ & \text{地域間ミスマッチ} \quad (2) \end{aligned}$$

なお、「職業間ミスマッチ」とは職業間での移動によって解決可能なミスマッチを、「地域間ミスマッチ」とは地域間での移動によって解決可能なミスマッチを、そして「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」とは職業間での移動と地域間での移動の両方が同時に起こらなければ解決し得ないミスマッチを示している³。他の失業がいかなるものであるのかをも含めたより詳細な説明については以下で行いたい。

表1、2は、職業別・地域別の失業者数と欠員数を示している。彼らのやり方に従うと、まず各セルの失業者数と欠員数を比較し、小さい方の値を摩擦的失業・欠員とみなす。つまり、同じ職業・地域において、失業を満たすだけの欠員があるとしても発生している失業を摩擦的失業、欠員を満たすだけの失業が存在しているとしても発生している欠員を摩擦的欠員とみなすのである。表3は、このようにして得られた摩擦的失業者数・欠員数を示している。

次に、全失業者数から摩擦的失業者数・欠員数を引く。つまり、表1の各セルの値から表3の各セルの値を引く。これにより得られた結果は表4に示されているが、構造的失業者数

³ 以下では読みにくさを解消する観点から、職業間ミスマッチ、地域間ミスマッチ、職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチなどを「」付きで表記することとしたい。

および労働需要不足失業者数を示す。同様に、欠員数から摩擦的失業者数・欠員数を引いたものが表5であり、構造的欠員数を示す⁴。

表6は、表4，5の数値を並べ替えることにより作成された職業別・地域別構造的失業者数および労働需要不足失業者数と、職業別・地域別構造的欠員数を同時に示した図表である。この図表を利用することにより、構造的ミスマッチが上記(2)式のような形で分解されるプロセスを説明していく。なお彼らの方法では、第1に、「職業間ミスマッチ」と「地域間ミスマッチ」のいずれから計算するのかにしたがって構造的ミスマッチの構成要素が異なってくる。第2に、計算順序が同じであるとしても、移動の仕方が異なれば得られる結果が異なってくる。よって、ここではまず、第1の点に留意しながら構造的失業の内実を迫ることとする。第2の点については、後に説明する。

表1 職業別・地域別失業者数

| | 職業A | 職業B | 合計 |
|-----|-----|-----|-----|
| 地域A | 5 | 75 | 80 |
| 地域B | 90 | 80 | 170 |
| 地域C | 10 | 70 | 80 |
| 合計 | 105 | 225 | 330 |

表2 職業別・地域別欠員数

| | 職業A | 職業B | 合計 |
|-----|-----|-----|-----|
| 地域A | 75 | 15 | 90 |
| 地域B | 10 | 100 | 110 |
| 地域C | 90 | 30 | 120 |
| 合計 | 175 | 145 | 320 |

表3 職業別・地域別摩擦的失業者数・欠員数

| | 職業A | 職業B | 合計 |
|-----|-----|-----|-----|
| 地域A | 5 | 15 | 20 |
| 地域B | 10 | 80 | 90 |
| 地域C | 10 | 30 | 40 |
| 合計 | 25 | 125 | 150 |

表4 職業別・地域別構造的失業者数および労働需要不足失業者数

| | 職業A | 職業B | 合計 |
|-----|-----|-----|-----|
| 地域A | 0 | 60 | 60 |
| 地域B | 80 | 0 | 80 |
| 地域C | 0 | 40 | 40 |
| 合計 | 80 | 100 | 180 |

表5 職業別・地域別構造的欠員数

| | 職業A | 職業B | 合計 |
|-----|-----|-----|-----|
| 地域A | 70 | 0 | 70 |
| 地域B | 0 | 20 | 20 |
| 地域C | 80 | 0 | 80 |
| 合計 | 150 | 20 | 170 |

⁴ この例では、全体としての失業者数が欠員数を上回っているため、労働供給不足欠員は存在しない。

表 6 職業別・地域別構造の失業者数および労働需要不足失業者数と構造の欠員数

| | 職業A | | 職業B | |
|-----|---------------|--------|---------------|--------|
| | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員数 | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員数 |
| 地域A | 0 | 70 | 60 | 0 |
| 地域B | 80 | 0 | 0 | 20 |
| 地域C | 0 | 80 | 40 | 0 |

表 7a 職業間ミスマッチ改善後

| | 職業A | | 職業B | |
|-----|---------------|-------|---------------|-------|
| | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 |
| 地域A | 0 | 10 | 0 | 0 |
| 地域B | 0 | 0 | 60 | 0 |
| 地域C | 0 | 40 | 0 | 0 |

表 8a 地域間ミスマッチ改善後

| | 職業A | | 職業B | |
|-----|---------------|-------|---------------|-------|
| | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 |
| 地域A | 0 | 10 | 0 | 0 |
| 地域B | 0 | 0 | 60 | 0 |
| 地域C | 0 | 40 | 0 | 0 |

表 9a 職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ改善後

| | 職業A | | 職業B | |
|-----|---------------|-------|---------------|-------|
| | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 |
| 地域A | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 地域B | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 地域C | 8 | 0 | 0 | 0 |

表 10a 職業間ミスマッチから計算した場合の失業の内訳

| | |
|--------------------|-----|
| 摩擦的ミスマッチ | 150 |
| 構造のミスマッチ | 170 |
| 職業間ミスマッチ | 120 |
| 地域間ミスマッチ | 0 |
| 職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ | 50 |
| 労働需要不足失業 | 10 |

表 7b 地域間ミスマッチ改善後

| | 職業A | | 職業B | |
|-----|---------------|-------|---------------|-------|
| | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 |
| 地域A | 0 | 32 | 0 | 0 |
| 地域B | 0 | 0 | 80 | 0 |
| 地域C | 0 | 38 | 0 | 0 |

表 8b 職業間ミスマッチ改善後

| | 職業A | | 職業B | |
|-----|---------------|-------|---------------|-------|
| | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 |
| 地域A | 0 | 32 | 0 | 0 |
| 地域B | 0 | 0 | 80 | 0 |
| 地域C | 0 | 38 | 0 | 0 |

表 9b 職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ改善後

| | 職業A | | 職業B | |
|-----|---------------|-------|---------------|-------|
| | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 |
| 地域A | 5 | 0 | 0 | 0 |
| 地域B | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 地域C | 5 | 0 | 0 | 0 |

表 10b 地域間ミスマッチから計算した場合の失業の内訳(1)

| | |
|--------------------|-----|
| 摩擦的ミスマッチ | 150 |
| 構造のミスマッチ | 170 |
| 職業間ミスマッチ | 0 |
| 地域間ミスマッチ | 100 |
| 職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ | 70 |
| 労働需要不足失業 | 10 |

表 7c 地域間ミスマッチ改善後

| | 職業A | | 職業B | |
|-----|---------------|-------|---------------|-------|
| | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 |
| 地域A | 0 | 70 | 40 | 0 |
| 地域B | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 地域C | 0 | 0 | 40 | 0 |

表 8c 職業間ミスマッチ改善後

| | 職業A | | 職業B | |
|-----|---------------|-------|---------------|-------|
| | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 |
| 地域A | 0 | 30 | 0 | 0 |
| 地域B | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 地域C | 0 | 0 | 40 | 0 |

表 9c 職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ改善後

| | 職業A | | 職業B | |
|-----|---------------|-------|---------------|-------|
| | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 | 構造の失業及び労働需要不足 | 構造の欠員 |
| 地域A | 10 | 0 | 0 | 0 |
| 地域B | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 地域C | 0 | 0 | 0 | 0 |

表 10c 地域間ミスマッチから計算した場合の失業の内訳(2)

| | |
|--------------------|-----|
| 摩擦的ミスマッチ | 150 |
| 構造のミスマッチ | 170 |
| 職業間ミスマッチ | 40 |
| 地域間ミスマッチ | 100 |
| 職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ | 30 |
| 労働需要不足失業 | 10 |

「地域間ミスマッチ」のいずれから計算するのかにしたがって構造的ミスマッチの構成要素が異なってくる。第2に、計算順序が同じであるとしても、移動の仕方が異なれば得られる結果が異なってくる。よって、ここではまず、第1の点に留意しながら構造的失業の内実に迫ることとする。第2の点については、後に説明する。

「職業間ミスマッチ」から計算してみよう。表7aには、表6の職業B・地域Aにおける失業者60人が、職業A・地域Aに移動することによってミスマッチがその分改善された様子が示されている。また、表6の職業A・地域Bの失業者80人と職業B・地域Cの失業者40人が、それぞれ職業B・地域B、職業A・地域Cに移動することにより、ミスマッチがそれぞれ20と40改善されたことも示されている。ここからは、職業間移動によりミスマッチが合計で120改善されたことがわかる。これを、「職業間ミスマッチ」と考えるのである。つまり、失業者が職業間で移動することによって解消できる失業を「職業間ミスマッチ」と考えるということである。なお本研究では、移動するのは欠員側ではなく失業者であるものとして議論を進めることとする。また、移動の仕方についてであるが、ひとまず欠員の分布に従って失業者を比例的に配分することとする⁵。このように移動の仕方を設定することには特段の合理性はなく、恣意性が残っている点には留意されたい。

続いて、「地域間ミスマッチ」について考えよう。このミスマッチは、地域間で失業者が移動することによって解消可能なミスマッチを意味しているが、表7aからはこの種の移動によってミスマッチを何ら解消できないことがわかる。よってこの場合、「地域間ミスマッチ」は0となる。以上のことを反映し、表7aと表8aには差異がない。

最後に、「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」について見てみたい。このミスマッチは、職業間の移動と地域間の移動の両方が同時に起こらなければ解決し得ないミスマッチを意味していた。さて表8aからは、職業B・地域Bの失業者60人が、職業A・地域Aと職業A・地域Cにそれぞれ12人と48人ずつ移動することにより、ミスマッチが50改善できることがわかる⁶。それゆえ、「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」は50とされる。職業A・地域Aおよび職業A・地域Cに残った失業は、労働需要不足失業として計上されることとなる。なお労働需要不足失業は、単に全失業者数から全欠員数を引くことによっても求めることができる。またこの例においては、全失業者数が全欠員数を上回っていたために労働需要不足失業が存在したが、全欠員数が全失業者数以上である場合には労働需要不足失業は0とされる。以上より、「職業間ミスマッチ」から計算したケースにおいては、失業は表

⁵ ここで利用している例においては、職業は二つに区分されているのみである。それゆえ、今述べたルールにしたがって失業者を（地域間では移動させない一方）職業間で移動させる場合には、欠員が存在する職業に全ての失業者を集中させることとなる。一方、このルールに従って失業者を（職業間では移動させない反面）地域間で移動させる場合には以下ようになる。例えば、欠員が地域Aに10、地域Bに0、そして地域Cに20あるとしよう。一方において、失業は地域Bだけに60存在するとする。このようなときには、失業者60人のうち20人（ $=60 \times 10 / (10+0+20)$ ）は地域Aに、40人（ $=60 \times 20 / (10+0+20)$ ）は地域Cに配分されることとなる。移動の仕方については、脚注12、13それに14も参照されたい。

⁶ 残存する全欠員50は、職業A・地域Aに10、職業A・地域Cに40分布している。それゆえ、職業B・地域Bの失業者は2：8の割合で前者と後者のセルに配分された。

10aのように分解されることになる。

では次に、「地域間ミスマッチ」から計算を開始すると結果はどうなるであろうか。表7bを見ていただきたい。ここには、前掲表6の職業A・地域Bの失業者80人のうちの38人が同じ職業の地域Aに移動することにより「地域間ミスマッチ」がその分解消していること、並びに職業A・地域Bの失業者80人のうち42人が同じ職業の地域Cに移動することによりその分「地域間ミスマッチ」が解消されていることが示されている⁷。さらには、職業B・地域Aの失業者60人と職業B・地域Cの失業者40人が、同じ職業の地域Bに移動することにより「地域間ミスマッチ」が20改善されていることが示されている。以上より、地域間ミスマッチは100となる。

「職業間ミスマッチ」についてであるが、表7bからは職業間の移動によってミスマッチは全く改善できないことがわかる。それゆえ、同表と表8bには違いがない。もちろんこの場合、「職業間ミスマッチ」は0となる。

表9bにはまず、表8bの職業B・地域Bの失業者80人のうちの37人が職業A・地域Aに移動することによりミスマッチが32減少していることが示されている。さらには、職業B・地域Bの失業者80人のうちの43人が職業A・地域Cに移動することにより38ミスマッチが改善している様子も示されている⁸。以上のような移動は、職業間移動と地域間移動の両方を同時に伴ったものであった。それゆえ、このような移動によって解消されたミスマッチ70は、「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」として計上されることとなる。なお、職業A・地域Aと職業A・地域Cに残った失業は、労働需要不足失業として計上される。以上の手続きによって得られた結果は、表10bに示されている。

ここで、「職業間ミスマッチ」から計算した場合の結果である前掲表10aと、「地域間ミスマッチ」から計算した場合の結果である表10bとを比較すると摩擦的ミスマッチ、構造的ミスマッチそれに労働需要不足失業は同じである反面、先述のとおり構造的ミスマッチの内訳が異なっていることがわかる。これは、以下のような理由で発生する。

まずArmstrong and Taylor (1981)の方法では、始めに計算されるミスマッチに職業間移動もしくは地域間移動のいずれによっても解消可能なミスマッチが計上されることとなる。というのは、構造的ミスマッチをより細かに分解するとそれは、

構造的ミスマッチ＝職業間移動のみによって解消可能なミスマッチ＋地域間移動のみによって解消可能なミスマッチ＋職業間移動によっても地域間移動によっても解消可能なミスマッチ＋職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ（2）’

⁷ 職業Aの欠員は、地域Aに70、地域Cに80存在している。よって、職業A・地域Bの失業者は4.7：5.3の割合で前者と後者の地域に配分された。

⁸ 欠員は職業A・地域Aに32、職業A・地域Cに38残存している。したがって、職業B・地域Bの失業者は、4.6：5.4の割合でこれらのセルに配分された。

と示すことができる。いま仮に、「職業間（地域間）ミスマッチ」が先に計算され、「地域間（職業間）ミスマッチ」が後で計算されるとすると、「職業間（地域間）ミスマッチ」は「職業間（地域間）移動のみによって解消可能なミスマッチ」と「職業間移動によっても地域間移動によっても解消可能なミスマッチ」の合計として導出される。つまり、いずれの移動によっても解消可能な部分が「職業間（地域間）ミスマッチ」に計上されることとなる。一方、後で計算される「地域間（職業間）ミスマッチ」にはそのような部分は計上されない。結果、「職業間ミスマッチ」と「地域間ミスマッチ」の水準は計算順序に依存して変化することとなる。

また、「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」を計算する際に利用する失業・欠員分布は計算順序に依存して変化する。前掲表 8 a と 8 b を比較すれば明らかであろう。そしてこのことは、「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」の水準を計算順序に依存して変化せしめることとなる。

以上の議論より、Armstrong and Taylor (1981) の方法を利用した場合には、計算順序に依存して構造的失業の内実が変化してしまうということが理解されたであろう。

ところで、先に述べたように、彼らの方法を利用する場合には、計算順序のみならずどこにどれだけ移動するのかという移動の仕方によっても得られる結果が異なってくる。以下では、この点についても確認しておこう。移動の仕方が結果に与える影響を抽出するためには、計算順序の違いが結果に与える影響をコントロールする必要がある。よってここでは、「地域間ミスマッチ」から計算した場合に議論を限定することとする。

前掲の表 6 から表 9 b に示された移行過程では、失業者が欠員分布にしたがって比例的に配分されていた。今、失業者の移動の仕方がこれとは異なり、表 6 から表 9 c で示されるようなものであったとしよう。なお、これら図表において示される移動の仕方についても、合理的な理由によって説明できる保障はない。

はじめに、表 6 の職業 A・地域 B の失業者 80 人を同じ職業の地域 C に移動させ、職業 B・地域 C の失業者 40 人のうちの 20 人を同じ職業の地域 B に移動させたとする。そうすると、地域間での移動によって 100 のミスマッチが解消されることになるため、「地域間ミスマッチ」は 100 となる。このような移動の後には、表 7 c に示されたかたちで失業・欠員が残ることとなる。次に、表 7 c の職業 B・地域 A の失業者 40 人を同じ地域の職業 A に移動させたとする。そうすると、これによりミスマッチは 40 改善されることとなる。したがって、「職業間ミスマッチ」は 40 となる。最後に「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」についてであるが、表 8 c からは 30 であることが理解できる。もちろん、表 9 c の職業 A・地域 A に残った失業 10 は労働需要不足失業として計上されることになる。

以上の手続きによって得られた結果は、表 10 c に示されている。この結果を前掲表 10 b に示された結果と比較すると、計算順序が同じであるとしても、移動の仕方が異なれば構造的失業の内実が変化することが看取できる。これは、移動の仕方の違いが失業・欠員の職業

間・地域間分布の形状を異なったものにより生じている。表7bおよび8bと、表7cおよび8cを比較すればこのことは理解されよう。

ただし、始めに計算される「地域間ミスマッチ」については移動の仕方に依存して変化することはない。なぜなら、どのような移動の仕方を想定する場合であっても、「地域間ミスマッチ」は表6に示される失業・欠員分布を利用して計算されるためである。

要するに、移動の仕方が異なれば、二番目以降に計算されるミスマッチの水準については異なったものとなるということである。

ここで、これまでの議論を整理しておこう。Armstrong and Taylor (1981)の方法であれば、1時点のデータからであっても失業を摩擦的ミスマッチ、構造的ミスマッチそれに労働需要不足の要素に分解することが可能である。しかしながら、構造的ミスマッチの内実を一意的に特定するためには、計算順序と移動の仕方の2つに関して明確な基準を設定しておく必要がある。仮にそうすることが可能であるならば、この方法によって構造的ミスマッチは「職業間ミスマッチ」、「地域間ミスマッチ」それに「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」にまで分解可能である。

それでは、次に大橋(2006)の方法について議論したい。

3-2. 大橋(2006)の方法

大橋(2006)は、Armstrong and Taylor (1981)の方法を簡略化した失業分解方法を提案している。その過程は、前掲の表6を導出するまではArmstrong and Taylor (1981)と同じである。つまり、摩擦的ミスマッチ、構造的ミスマッチそれに労働需要不足失業の導出については変わるところがない。したがって、以上の過程から導出される数値についても当然変わりはない。しかしながら、構造的ミスマッチの分解要素とその方法が異なっている。彼はこのミスマッチを、「職業間ミスマッチ」と「地域間ミスマッチ」の2つの要素に分解するのである。Armstrong and Taylor (1981)の手法においては、構造的ミスマッチは3つの要素に区分された。

表6を再度見ていただきたい。ここでもまず、「職業間ミスマッチ」から計算することとしよう。大橋(2006)の方法においても、いずれのミスマッチから計算するのかに依存して構造的ミスマッチの構成要素が変化する。地域Aの職業計構造的失業者数及び労働需要不足失業者数は70、欠員数は60である。ゆえに、職業間での移動が行われれば、この地域においては60人が就職できる。同じ数値を地域BとCについて求めると、各々20、40となる。これらの数値を合計した120を「職業間ミスマッチ」と考えるのである。一方、「地域間ミスマッチ」については、前掲の表4の合計欄に示された構造的失業者数及び労働需要不足失業者数合計値(180)から職業間ミスマッチ件数(120)を差し引いた値と、前掲の表5の合計欄に示された構造的欠員数(170)から職業間ミスマッチ件数を差し引いた値のうちの小さい方とする。したがって、「地域間ミスマッチ」は50となる。

では、「地域間ミスマッチ」から計算するとどうなるであろうか。表6によると、職業Aの地域計構造的失業者数及び労働需要不足失業者数は80、欠員数は150である。よって、地域間での移動が行われれば、80人は就職可能である。同様の計算を職業Bについても行うと、地域間移動により20人が就職可能であることがわかる。これら数値の合計100が「地域間ミスマッチ」となる。「職業間ミスマッチ」は、 $(180-100)$ と $(170-100)$ の小さい方であるから70となる。

以上の結果は、表11にまとめられている。これによると、先に述べたように大橋（2006）の方法においても、計算順序に依存して「職業間ミスマッチ」と「地域間ミスマッチ」の割合が変化することがわかる。これはArmstrong and Taylor（1981）の方法と同様に、始めに計算されたミスマッチに「職業間移動によっても地域間移動によっても解消可能なミスマッチ」部分が計上されることにくわえ、後で計算されるミスマッチには「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」の部分が計上されるためである⁹。

表11 大橋（2006）の方法による失業者分解結果

| | 職業間ミスマッチを先に計算 | 地域間ミスマッチを先に計算 |
|----------|---------------|---------------|
| 摩擦的ミスマッチ | 150 | 150 |
| 構造的ミスマッチ | 170 | 170 |
| 職業間ミスマッチ | 120 | 70 |
| 地域間ミスマッチ | 50 | 100 |
| 労働需要不足失業 | 10 | 10 |

後で計算されたミスマッチにこのような要素が計上されるのは、大橋（2006）の方法においてはこの部分を個別に抽出しないことによる。より具体的に説明すると、以下のようなになる。今、仮に「職業間ミスマッチ」から計算されたとすると、先述の（2）'式より明らかのように、それは「職業間移動のみによって解消可能なミスマッチ」と「職業間移動によっても地域間移動によっても解消可能なミスマッチ」の合計として導出されることとなる。そして次に計算される「地域間ミスマッチ」は、構造的ミスマッチから先に導出した「職業間ミスマッチ」を差し引いたものとなる。結果、ここでの「地域間ミスマッチ」とは、「地域間移動のみによって解消可能なミスマッチ」と「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」の合計値となるのである。

したがって、後で計算されるミスマッチについては解釈に注意を要する。上記のように、「地域間ミスマッチ」が後で計算されたとすると、それは地域間移動によって完全に解消し得るものではないためである。「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」を別個に抽出す

⁹ 実際、後で計算されたミスマッチの値が、Armstrong and Taylor（1981）の手法によって導出された「二番目に計算されたミスマッチ+三番目に計算されたミスマッチ」と等しくなっていることに注目していただきたい（前掲表10a、10bそれに10cを参照のこと）。

るArmstrong and Taylor (1981)の方法においては、このような事態は生じなかった。なお、先に計算されたミスマッチについてはこの種の問題が発生することはない。例えば、「職業間ミスマッチ」が先に計算されたとすれば、それは職業間移動によって解消可能なミスマッチを意味している。

以上のように、大橋(2006)の方法においては「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」を個別に抽出しないことによる限界は存在する。しかしながら、このことは一方で、実証分析に適用する上での大きな利点も生み出している。上で見てきたように、彼の方法を利用する場合には、どこにどれだけ移動するのかという移動の仕方を特定する必要がない。このような利点は、「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」を別個に抽出することを避けたことによって生じているのである。先述のように、移動の仕方が重要となるのは、始めに計算されたミスマッチ以外の部分をさらに細かく分解するときであった。

大橋(2006)の方法をまとめておく。彼の方法においては、一時点のデータからであっても失業を摩擦的ミスマッチ、構造的ミスマッチ、それに労働需要不足失業に分解することができる。さらには、いずれのミスマッチから計算すべきなのかさえ特定できれば、構造的ミスマッチの構成要素を一意的に特定することもできる。留意点としては、構造的ミスマッチの内、後で計算されたミスマッチには「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」の部分が含まれるということが挙げられる。

3-3. それぞれの方法のメリットと限界

上では2つ方法を詳細に検討することにより、それぞれのメリットと限界を見てきた。ここからは、仮に「職業間ミスマッチ」と「地域間ミスマッチ」のいずれから計算すべきなのかという計算順序、およびどこにどれだけ移動するのかという移動の仕方の2つに関する基準がうまく設定できるのであれば、Armstrong and Taylor (1981)の方法を利用して分析を行うことが望ましいように思われる。

彼等の方法であると、大橋(2006)の方法と比較して、より細かく失業を分解することが可能となる。さらには、ここから得られる「職業間ミスマッチ」、「地域間ミスマッチ」、それに「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」はそれぞれ文字通り職業間での移動、地域間での移動、それに職業間での移動かつ地域間での移動によって解消できるミスマッチを示すものでもある。それゆえ、どのような移動を行えばどの種のミスマッチがどれだけ解消できるのかを、よりの確に判断することが可能となる。

ただ、2つの基準を設定することは、不可能ではないとしても現実的にはかなり困難な作業を伴うものと思われる。少なくとも、本研究で利用できるデータからこれら基準を設定することは難しい。結局、このような理由から、彼らの方法を利用して構造的失業の構成要素を一意的に特定することは難しいと考えられる。

一方において大橋(2006)の方法であれば、移動の仕方に関する基準については設定する

必要がないため、「職業間ミスマッチ」から計算した場合と「地域間ミスマッチ」から計算した場合の2つの結果についてはひとまず入手することができる。ここで、いずれのミスマッチから計算すべきかがわかれば、限界はあるものの構造的失業の構成要素を一意的に特定することが可能となるが、上で述べたようにそうすることは難しい。

ただそうだとすると、後に見るように、「職業間ミスマッチ」から計算した場合と「地域間ミスマッチ」から計算した場合の2つの結果を比較することにより、いずれのミスマッチから解消することが構造的ミスマッチの解消のためにはより望ましいのかを議論することは可能である。

そこで本研究では、構造的ミスマッチの構成要素についてはそれらを一意的に特定することを目指すのではなく、大橋（2006）の方法を利用し、いずれのミスマッチから解消した方が構造的ミスマッチ解消のためにはより望ましいのかを検討することとしたい。

4. 実証分析

4-1. 使用データ

本研究で使用するデータは、厚生労働省より貸与された2004年の常用労働者および常用的パートタイマーについての職安別・職業中分類別データを、雇用圏別・職業中分類別に再構成したものである¹⁰。ただし、先に述べたように我が国全体の失業状況を分析する際には、2001年の同種のデータも利用する。変数としては有効求職者数、有効求人数それに就職件数を使用する。これら変数を利用することにより、雇用圏別・職業中分類別の失業者数と欠員数を求めることができる。つまり、求職者数から就職件数を引くことにより失業者数を、求人数から就職件数を引くことにより欠員数を求めるのである。

ここで注意すべきことがある。本研究においてはこれまで、職安における失業（者）を分析すると述べてきたが厳密にはそうとはいえない。なぜなら、求職者数から就職件数を引くことにより求められるのは「失業者」と「職に就きながら仕事を探している者」の合計値である未就職者数であるためである。ただそうだとすると、後者の割合はそれほど多くはないと思われる¹¹。したがって以下でも、失業者と未就職者の差異を特に区別する必要のない場合においては、未就職者を失業者とみなして議論を進めていくこととする。

さて、職安を雇用圏別すなわち通勤圏別に整理したのは、個々の経済活動の地理的区分をより現実的なものに捉えなおした上で分析することを目指したためである。例えば、本研究では地域間ミスマッチの水準を検討するが、このミスマッチは地域間を移動できないことによって生じるミスマッチを意味している。だとすれば、仮に職安などを前掲表1などにおける「地域」の単位として地域間ミスマッチを計測してしまえば、現実を十分に反映した結果

¹⁰ 本研究で利用するデータは、パートと正規労働者の区別をすることなしに集計されたものであった。それゆえ、両者を区別した上での分析を行うことはできなかった。

¹¹ 大橋（2006）は、静岡および東京で求人情報を検索するために職安を訪れた者を対象とした調査を行い、この割合はそれぞれ2%、4.4%と極めて低かったことを明らかにしている。

を得ることができなくなってしまう可能性がある。なぜなら、複数の職安が同一雇用圏内に存在する場合には、それらの間での移動は可能である。それに対して、「地域」の単位として雇用圏を利用する場合には、これらの間での移動はできないと考えることができるため、地域間を移動できないことによって生じているミスマッチ、すなわち地域間ミスマッチを上手く抽出することが可能となる。

職安を雇用圏別に整理する際には、金本・徳岡（2002）の手法より作成された2000年基準都市雇用圏定義を採用した¹²。これは、入手可能なもののうちで最新のものである。なお、職安を各雇用圏に振り分ける際には職安の所在地住所を利用した。以上のような手続きにより、職安は2001年においては371、2004年においては370の雇用圏に振り分けられた。一方、職業については両年ともに66種類に分類されていた。

したがって、地域ブロック別分析を念頭に置くと、表1などにおける「地域」としては各地域ブロックに属する数だけの雇用圏が利用されることとなる一方、「職業」としては66の職業が利用されることとなる。また、我が国全体の状況を分析する際には、「地域」としてはおよそ370の雇用圏が利用される一方、「職業」としてはやはり66の職業が利用されるということである。

以下ではまず、地域ブロックごとの失業状況についての分析を行いたい。その後、我が国全体の失業状況についても分析するものとする。前者の分析を行うことにより、どこの地域ブロックにどのような失業がどの程度存在するのかを検討することが可能となる。また、ここから得られた結果は、各地域ブロックで特に必要とされる失業対策を示唆することにも繋がるだろう。一方、後者の分析より得られた結果は先行研究より得られた結果と比較される。これにより、本研究と先行研究の結果の違いやその原因などが明らかにされる。

4-2. 地域ブロック別分析結果

ここでは、2004年データを利用し10地域ブロックごとの失業を分解した¹³。結果は表12に示されている。まず、北海道と九州・沖縄ブロックにおいては割合の高い順に、労働需要不足失業、摩擦的ミスマッチ、構造的ミスマッチとなっている。構造的ミスマッチの割合は比較的低いことから、労働需要不足失業と摩擦的ミスマッチを解消することが両ブロックにおいては相対的に重要になると思われる。特に労働需要不足失業については、他の地域と比較して高い水準にある。

¹² 詳細については、金本・徳岡（2002）を参照されたい。

¹³ 370ある雇用圏は、その中心都市がいずれの地域ブロックに属しているのかに従って10の地域ブロックに振り分けられた。地域ブロック別に分析を行う反面、雇用圏別に分析を行わないのは、本研究においては地域間ミスマッチの水準をも観察する目的があるためである。地域間ミスマッチは、基本的には同一雇用圏内において生じ得ないと考えることができる。なお、雇用圏を地域ブロック別に整理するのではなく、都道府県別に整理することによっても地域間ミスマッチの水準を議論することはできる。ただしそうすると、分析結果が膨大になりコンパクトに議論を展開することが困難となる。

表12 地域ブロック別失業分解（2004年）

| | | | |
|----------|--------|--------|--------|
| | 北海道 | 東北 | 北関東・甲信 |
| 摩擦的ミスマッチ | 36.10% | 42.14% | 58.51% |
| 構造的ミスマッチ | 8.79% | 16.86% | 41.49% |
| 職業間ミスマッチ | 8.18% | 16.86% | 29.98% |
| 地域間ミスマッチ | 0.61% | 0.00% | 11.51% |
| 労働需要不足失業 | 55.10% | 41.00% | 0.00% |
| | 南関東 | 北陸 | 東海 |
| 摩擦的ミスマッチ | 60.60% | 50.12% | 61.17% |
| 構造的ミスマッチ | 25.77% | 31.96% | 38.83% |
| 職業間ミスマッチ | 25.69% | 30.45% | 35.87% |
| 地域間ミスマッチ | 0.08% | 1.51% | 2.96% |
| 労働需要不足失業 | 13.63% | 17.93% | 0.00% |
| | 近畿 | 中国 | 四国 |
| 摩擦的ミスマッチ | 53.04% | 51.58% | 45.50% |
| 構造的ミスマッチ | 20.10% | 39.06% | 27.09% |
| 職業間ミスマッチ | 19.69% | 35.87% | 23.85% |
| 地域間ミスマッチ | 0.41% | 3.19% | 3.24% |
| 労働需要不足失業 | 26.86% | 9.36% | 27.42% |
| | 九州・沖縄 | | |
| 摩擦的ミスマッチ | 40.83% | | |
| 構造的ミスマッチ | 12.66% | | |
| 職業間ミスマッチ | 12.66% | | |
| 地域間ミスマッチ | 0.00% | | |
| 労働需要不足失業 | 46.50% | | |

注：網掛けがなされている数値は、「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」を含んでいない。

東北、近畿それに四国ブロックにおいては割合の高い順に、摩擦的ミスマッチ、労働需要不足失業、構造的ミスマッチとなっている。ただし、より詳細に観察するとこれら地域ブロック間には違いもある。東北ブロックにおいては、摩擦的ミスマッチと労働需要不足失業が同程度であるのに対して、構造的ミスマッチの割合は相対的には小さいといえる。よって、同ブロックにおいては北海道および九州・沖縄ブロックと同様に、労働需要不足失業と摩擦的ミスマッチの解消が相対的には重要になるものと思われる。一方において、近畿ブロックと四国ブロックにおいては3つの失業が比較的まんべんなく存在していることから、これら3つを解消していくことが重要となろう。

北関東・甲信、南関東、北陸、東海、中国ブロックにおいては割合が高い順に、摩擦的ミスマッチ、構造的ミスマッチそれに労働需要不足失業となっている。ただし、いずれのブロックにおいても労働需要不足失業の水準は低く抑えられているように思われる。それゆえ、これらブロックにおいては、摩擦的ミスマッチと構造的ミスマッチの解消が相対的には重要になると考えられる。

以上からは、いずれの地域ブロックにおいても、摩擦的ミスマッチの解消が重要となることが確認できる。しかしながらその反面、構造的ミスマッチや労働需要不足失業の解消が、各地域ブロックの失業状況に与えるインパクトについてはかなりの相違があることも確認できた。

続いて、構造的ミスマッチの内実についても観察しよう。先に議論したように、後で計算されたミスマッチには、職業間での移動と地域間での移動の両方が同時に起こらなければ解消し得ない部分が含まれている可能性があった。このことを踏まえると、構造的ミスマッチを解消するという目的のためには、いずれの地域ブロックにおいても「職業間ミスマッチ」から解消していくことが望ましいように思われる。

例えば、北海道ブロックにおいて「職業間ミスマッチ」を先に解消し、「地域間ミスマッチ」¹⁴を後で解消したとすれば、職業間移動を促進することのみによって構造的ミスマッチのほぼ全てにあたる約93%を解消することが可能となる。一方、「地域間ミスマッチ」を先に解消し、「職業間ミスマッチ」を後で解消したとすれば、地域間での移動を促進することのみによって構造的失業の35%程度を解消できるに過ぎないのみならず、残りの約75%は職業間移動のみによっては解消し得ない可能性をも孕む。以上のような比較検討を行えば、構造的ミスマッチを解消する目的のためには、全ての地域ブロックにおいて「職業間ミスマッチ」から解消していくことが望ましいことが理解できよう。

¹⁴ 地域ブロック別分析における地域間ミスマッチとは、地域ブロック内における雇用圏を越えた移動を行うことにより、解消可能な失業部分を示している。一方、後に見る日本全体の分析における地域間ミスマッチとは、日本全体を移動範囲であると捉えた上で、雇用圏を越えた移動によって解消可能な失業部分とはどの程度存在するのかを示している。一般的に言って、例えば、釧路の失業者が就職するために九州に移動するといったことは想定しにくい反面、札幌に移動するといったことは考え得る。このことが正しければ、地域ブロック別分析における地域間ミスマッチの方が、より現実的な状況を反映していると考えられることができるのかもしれない。

ただし、そうだとすると「職業間ミスマッチ」の解消によって解消可能な構造的ミスマッチの割合は地域ブロックによって異なっている。北関東・甲信ブロックおよび四国ブロック以外の地域ブロックにおいては、この種の移動により構造的ミスマッチの90%以上を解消できる。ところが、これら2つの地域ブロックではこの種の移動により構造的ミスマッチのそれぞれ約72%、約88%を解消できるに留まる。したがって、これら2つの地域ブロックにおいては「職業間ミスマッチ」の解消を優先するべきではあるとしても、その後、「地域間ミスマッチ」や「職業間ミスマッチかつ地域間ミスマッチ」の解消をも行っていく必要があるかと思われる。

なお、以上の議論では「職業間ミスマッチ」の解消と「地域間ミスマッチ」の解消に必要なコストが勘案されていなかった。それゆえ、もし「職業間ミスマッチ」の解消にかかるコストが、「地域間ミスマッチ」の解消にかかるそれと比較してはるかに高いといったことがあるとすれば、「地域間ミスマッチ」の解消を優先することの方が重要となる可能性はある。

以上、ここまでは地域ブロック別の失業状況を分析してきた。分析より得られた結果からは、各地域ブロックに失業をもたらしている要因は一様なのではなく、かなりの相違があることが確認された。したがって、各地域ブロックの失業をより効率的に解消していくためには、それぞれの置かれた状況を踏まえた上での政策が実施されるべきといえるだろう。

それでは引き続き、我が国全体の失業状況についても分析することとしたい。ここから得られた結果は、先行研究より得られた結果と比較可能である。

4-3. 日本全体の分析結果

表13には、2001年と2004年についての分解結果が示されている。2001年から見てみよう。ここからは労働需要不足の割合が45.18%と最も高いことがわかる。これに続くのが摩擦的ミスマッチの42.44%、構造的ミスマッチの12.38%である。構造的ミスマッチの内実について見ると、「職業間ミスマッチ」から計算した場合には、同ミスマッチが12.32%、「地域間ミスマッチ」が0.06%となる。「地域間ミスマッチ」から計算した場合には、「職業間ミスマッチ」が8.43%、「地域間ミスマッチ」が3.95%となる。

2004年の結果であるが、2001年とは異なり、摩擦的ミスマッチの割合が52.03%と最も高いことがわかる。これに続くのが構造的ミスマッチであり、その割合は26.40%になる。労働需要不足失業の割合は、21.57%と減少していることがわかる。

構造的ミスマッチの内実についてであるが、「職業間ミスマッチ」から計算した場合には、「職業間ミスマッチ」が23.21%、「地域間ミスマッチ」が3.19%である。「地域間ミスマッチ」から計算した場合には、「職業間ミスマッチ」が19.68%、「地域間ミスマッチ」が6.72%となる。

表13 我が国全体の失業分解

| 失業の種類 | 各失業が全失業に占める割合 | | | |
|----------|---------------|------------|------------|------------|
| | 2001年 | | 2004年 | |
| 摩擦的ミスマッチ | 42.44% | | 52.03% | |
| 構造的ミスマッチ | 12.38% | | 26.40% | |
| | 職業間ミスマッチが先 | 地域間ミスマッチが先 | 職業間ミスマッチが先 | 地域間ミスマッチが先 |
| 職業間ミスマッチ | 12.32% | 8.43% | 23.21% | 19.68% |
| 地域間ミスマッチ | 0.06% | 3.95% | 3.19% | 6.72% |
| 労働需要不足失業 | 45.18% | | 21.57% | |

表14 各研究より得られた労働需要不足失業と非労働需要不足失業の割合（2001年について）

| 研究名 | 労働需要不足失業割合 | 非労働需要不足失業割合 |
|-------------|--------------|--------------|
| 北浦他（2003） | 35.00～41.00% | 59.00～65.00% |
| 内閣府（2003） | 28.52% | 71.48% |
| 厚生労働省（2003） | 22.00% | 78.00% |
| 本研究 | 45.18% | 54.82% |

注1：この表は、藤井（2004）の第5表を利用して作成した。

注2：内閣府（2003）の割合は、2001年第4期のものである。

注3：本研究の結果は、厳密にいうと職安における未就職者についてのものである。

表15 各研究より得られた労働需要不足失業と非労働需要不足失業の割合（2004年について）

| 研究名 | 労働需要不足失業割合 | 非労働需要不足失業割合 |
|-------------|------------|-------------|
| 厚生労働省（2005） | 13.04% | 86.96% |
| 本研究 | 21.57% | 78.43% |

注1：厚生労働省（2005）の割合は、2004年第4期のものである。

注2：本研究の結果は、厳密にいうと職安における未就職者についてのものである。

以上からは、2001年の労働需要不足失業割合は45.18%、非労働需要不足失業割合¹⁵は54.82%である一方、2004年の労働需要不足失業割合は21.57%、非労働需要不足失業割合は78.43%となることがわかる。これらの数値は、先行研究より得られた結果と一応の比較が可能である。

表14、15には、2001年および2004年における我が国全体の失業状況についての分析結果が研究ごとに示されている。なお、本研究以外ではUV曲線を利用した分析がなされている。また、厳密にいうと本研究は職安データを利用した未就職要因の分析であるのに対して、先行研究は職安を利用している失業者のみならず職安を経由せずに就職活動を行っている失業者をも対象とした分析であるという違いがある点には留意されたい。同図表からは、本研究での結果は、他の研究より得られた結果と比較して労働需要不足失業の割合が相対的に高くなっている一方、非労働需要不足失業の割合が相対的に低くなっていることがわかる。ただし、このような結果の差異は分析対象が異なるという理由のみに起因したものではないと考えられる。

図1によりこのことを説明したい。ここでは、横軸に欠員数V、縦軸に失業者数Uがとられている。図表中の右下がりの曲線はUV曲線を示している。今、現実の経済が直面して

¹⁵ 摩擦的ミスマッチ+構造的ミスマッチ。

いる失業者数と欠員数の組み合わせが点Aで示されているとしよう。このとき、本研究でいう労働需要不足失業とは $u_1 - u'_1$ で示されるものとなる。そして、 u'_1 は構造的失業と摩擦的失業の合計値、つまり非労働需要不足失業とされる。一方、UV曲線を利用した分析においては労働需要不足失業は $u_1 - u^*$ とされ、 u^* は非労働需要不足失業を示すものとされる。

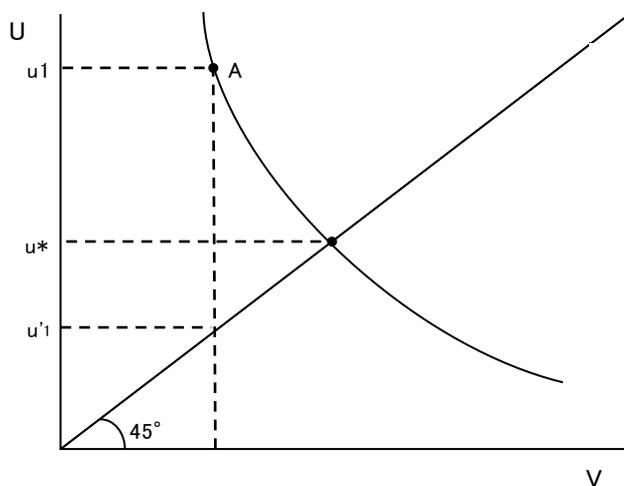
以上からは、本研究より得られた労働需要不足失業（非労働需要不足失業）が、UV曲線を利用して導出されたそれよりも相対的に大きく（小さく）なることが理解できる¹⁶。だとすれば、上で示された結果の差異は分析手法の違いに依拠している可能性もあるということが理解できよう。

ところで、UV曲線を利用した分析においては数の上で失業者数と欠員数が等しくなるときに得られる u^* （を労働力人口で除したものを）、長期的に維持し得る均衡点においても発生する失業率、つまりは長期均衡失業率とみなす¹⁷。それゆえ、このような状態においても発生している失業以外の失業 $u_1 - u^*$ を労働需要不足に基づいた失業とみなすわけである。

仮にUV曲線を利用した分析において想定されるように、 u^* （を労働力人口で除したもの）が長期均衡失業率であるとするれば、同分析によって失業を労働需要不足失業と非労働需要不足失業にうまく分解することが可能となる。しかしながらArmstrong and Taylor (1981)、猪木 (1984)、玄田・近藤 (2003) それに大橋 (2006) などの多くの研究で指摘されているように、理論的に見て u^* （を労働力人口で除したもの）が長期均衡失業率であるとは言い難い。

なぜなら、厳密な意味における長期均衡失業率とは労働市場のみならず、財市場や貨幣市場における需給均衡をも含んだ概念である。くわえて、全失業者数と全欠員数が等しくなるときに労働市場が均衡するとしているが、労働市場が分断されている可能性を配慮するとそ

図1 UV分析と本研究の方法の違い



¹⁶ Armstrong and Taylor (1981) オリジナルの方法を利用する場合においても、同様の指摘があてはまる。

¹⁷ ここでは猪木 (1984) と同様に、長期均衡失業率とは、自然失業率あるいは完全雇用失業率と同義であるとしている。

うなる保障はないといえる¹⁸。

なお、労働需要不足失業と非労働需要不足失業への分解が十分な精度をもってなされていないという指摘は、UV 曲線を利用した分析に対してのみ当てはまる限界ではなく、本研究での分析に対しても当てはまる限界である。なぜなら、本研究においては今現在の失業者数から欠員数を引いた部分を労働需要不足失業とみなし、それ以外の失業部分を非労働需要不足とみなしているに過ぎないためである¹⁹。要するに、この種の限界はUV 曲線を利用した分析と本研究における分析とに共通した限界であるといえる。

以上、本研究より得られた結果と先行研究より得られた結果の比較を行ってきた。ここからは、両研究より得られた結果の相違とその原因が検討された。さらには、両研究において利用された方法に共通の限界についても言及した。

ところで、上では2001年と2004年のデータを利用して我が国全体の状況が分析されたが、ここでの結果を利用すれば失業要因の時系列的な変化を観察することもできる。よって以下では、この点についても簡単に確認しておこう。

前掲表13からは、労働需要不足失業の割合が低下すると同時に、非労働需要不足失業に占める構造的ミスマッチの割合が上昇していることがわかる。有効求人倍率の上昇に伴って、構造的ミスマッチの割合が増加していると考えてもよいだろう。なぜ、このような事態が生じたのであろうか。有効求人倍率と構造的ミスマッチの関係を分析した大谷（2007）からは、以下のような指摘を導き出せる²⁰。

第1に、有効求人倍率が1未満のときには、欠員超過の職業・地域における有効求人倍率の上昇（低下）は構造的ミスマッチを増加（減少）させる。その一方において、失業超過の職業・地域における有効求人倍率の変化は、構造的ミスマッチの水準に影響を与えない。第2に、有効求人倍率が1より大きいときには、失業超過の職業・地域における有効求人倍率の上昇（低下）は、構造的ミスマッチを減少（増加）させる。一方で、欠員超過の職業・地域における有効求人倍率の変化は、構造的ミスマッチに影響を及ぼさない。

2001年から2004年にかけての景気回復は、有効求人倍率が1未満の範囲で生じていた。したがって、この景気回復がさまざまな職業・地域における有効求人倍率の上昇を伴ったものであったのならば、前掲表13で観察されたような労働需要不足失業と構造的ミスマッチの関係は成立し得るといえる。

なお、上の指摘からは以下のようなことも示唆される。それは、労働需要不足を改善しようとするときには、可能な限り失業超過の職業・地域における求人を増加させるべきである

¹⁸ 猪木（1984）を参照のこと。ただ一方において、大竹・太田（2002）はUV曲線を利用した方法によって得られた u^* （を労働力人口で除したもの）が長期均衡失業率に近いものであることを実証分析により示している。

¹⁹ Armstrong and Taylor（1981）は、彼らの方法を利用して失業を分解した場合、非労働需要不足部分が労働需要不足部分に計上されてしまう可能性を指摘している。このような指摘は、彼らの方法を簡略化した大橋（2006）の方法を利用した場合にも当てはまるものといえる。

²⁰ 大谷（2007）においては、構造的ミスマッチとして職業間ミスマッチを取り上げ、それが有効求人倍率の上昇に伴っていかように変化するのかを分析している。

ということである。なぜなら、有効求人倍率が1未満のときには、このような形での求人増は労働需要不足が改善される際に構造的ミスマッチの水準が共に上昇することを抑制するためである。さらには、有効求人倍率が1より大きいときには、このような求人増によって構造的ミスマッチを減少させることができることもわかる²¹。

これまで、求人開拓や雇用創出などの手段によって求人を増加させることは、労働需要不足の改善に資するものであると考えられていた。しかしながら、これら施策は構造的ミスマッチの改善にも資する可能性があるということである²²。

それでは、次節においてはこれまでの結果を踏まえた上で政策的インプリケーションを述べたいと思う。

5. 政策的インプリケーション

ここでは、具体的にどのような政策を実行することにより各種失業は解消し得るのかを議論したい。摩擦的失業の解消策から始めよう。

摩擦的失業とは、いくつかの先行研究における定義を集約すれば、情報の不完全性に基づいて発生する失業として捉えることができる²³。例えば、欠員側と失業者はお互いに関する情報を完全には入手することはできない。結果として、欠員側は失業者がクリアできないような技能・能力要件を提示したり、失業者が受諾できないような労働条件を提示したりする恐れがある。一方、失業者は欠員側が容認できないような労働条件を求める可能性もある。いずれにせよ、このような場合には同じ職業・地域に欠員と失業が同時に存在し得る。つまり、摩擦的失業は発生し得る。なお、摩擦的失業が発生するのは、欠員側と失業者が単にお互いの存在を知らないためかもしれない。ただし、本研究では職安データを利用して分析が行われたことを想起すると、この要因に基づいて摩擦的失業が発生している可能性は低いと思われる。

以上からは、摩擦的失業を解消するためには、欠員側に失業者の技能・能力に関する情報や彼らが求める労働条件についての情報を詳細かつ正確に伝えると共に、それらにあわせた募集要件の調整を促すことが重要になるといえよう。また同時に、失業者にも欠員側が提示している諸条件についての情報を詳細かつ正確に伝達すると共に、それらに合わせた希望条件の変更を求めることも重要になるものと思われる。

次に、構造的失業の解消策を検討しよう。本研究における構造的失業とは、求職者を職業間や地域間で移動させることによって解消し得る失業を意味していた。したがって、この種の失業を減らすためには、先行研究によってしばしば指摘されてきたように求職者の移動性を高めることが重要になるといえる。また、分析結果を踏まえると、職業間での移動性を高

²¹ 玄田・近藤（2003）は、このような構造的失業の特徴に注目し、構造的失業とは労働需要不足が経済構造を持続的に変化させることから生じる失業であるとしている。

²² 労働需要を高めることにより、構造的ミスマッチを改善し得ることは大橋（2006）によっても指摘されている。

²³ Reader（1969）、水野（1992）、大竹・太田（2002）、藤井（2004）それに大橋（2006）などを参照のこと。

めることが優先されるべきかとも思われる。

職業間での移動性を高めるためには、職業訓練などの手段によって失業者の技能・能力を欠員側が求めるようなものに改善していくことが重要かと思われるが、職業訓練のあり方を考える上で佐口（2004）が行った事例調査は役立つ。この研究では、アメリカのNLMI（new labor market intermediaries）と呼ばれる組織が、企業側の需要に対応する形で労働者に訓練を施すことにより、就職状況の改善に貢献していることが紹介されている。

例えば、カリフォルニアに本部を置く非営利団体CET（Center of Employment Training）というNLMI組織では、雇用開拓担当者が企業側のニーズを日常的に調査している。また、地域企業の人事担当役員などから構成される顧問委員会と付属する技術助言委員会は、CETにおける訓練プログラムの有効性について点検する役割を担っている。訓練の講師としては、関連業界で経験を積んだ者をCETが雇っている。CETは資金面において、連邦政府や州政府から援助を受けている。そして、CETにおける訓練プログラムを受けようとする者は、連邦政府からさまざまな形での資金援助を受けることができるのである。

以上のようなアメリカにおける取り組みの特徴は、ある特定の主体のみが雇用状況の改善に努力しているというのではなく、関連するさまざまな主体が協力しあうことによりそれを成し遂げようとしている点にあるかと思われる。そしてそのことが、雇用状況の改善のためには具体的に何をどうすればよいのかということを確認しているものと思われる。このような連携は、今後の日本における職業訓練のあり方を考える上でも注目されるべきであろう。

地域間での移動性を高める方策についても触れておく。地域間での移動性を高めるためには、求職者の移住促進や交通網の整備などの手段が利用できるかもしれない。前者に関連した議論としては大竹・太田（2002）がある。同研究においては、以下のような政策により労働移動を促進し得ることを指摘している。

第一に、公営住宅の問題である。公営住宅の家賃は安い、一旦退去すると新たに安い公営住宅に入居することは困難である。そしてこのことは、公営住宅居住者の移動性を低める要因となる。したがって、低所得者に対する住宅政策を公営住宅から「住宅バウチャー」に転換することにより、彼らの移動性を高めることが可能となる。第二に、住宅取引に関わる税金を引き下げるとは、住宅の売買を促進するために労働者の移動性を高めることに繋がる。第三に、借家の家賃を引き下げるとは、労働者の地域間での移動性を高めることが可能である。

構造的失業を構成する他の要素としては、職業間移動かつ地域間移動がなければ解消し得ない部分がある。これを解消するためには上で述べた二つの方法を同時に実施する必要があるといえるだろう。

なお、我が国全体の分析でも触れたように、有効求人倍率が1を超えているときには失業超過の職業・地域の求人を増加させることによっても構造的ミスマッチを解消することが可能である。求人増を達成するための方法としてはまず、求人開拓の手段を挙げることができ

る。ただし、この手段によってそもそも失業超過の状態にある職業・地域における求人を増加させることには限界があるかもしれない。ゆえに、このような場合には雇用創出の手段も利用されるべきかと思われる。雇用創出に関して詳細に述べることは避けるが、この方法によりさまざまな職業における求人を増加させている地域も実際に存在する。

最後に労働需要不足失業の解消策についても述べたい。労働需要不足を解消するためには、もちろん求人開拓や雇用創出がより積極的に行われるべきである。ただしこの際、注意すべき事柄がある。それは先にも触れたように、労働需要不足が改善されるときには、それと同時に構造的失業が増える恐れがあるということである。したがって、このような問題を回避しつつ労働需要不足を解消するためには、可能な限り失業超過の職業・地域における求人を増やすことが重要といえるだろう。

6. 結語

本研究では、Armstrong and Taylor (1981) の方法を簡略化した大橋 (2006) の方法を利用することにより失業を摩擦的ミスマッチ、構造的ミスマッチそれに労働需要不足失業に分解した。さらには、構造的ミスマッチについては、「職業間ミスマッチ」と「地域間ミスマッチ」に分解した。このような分解作業は、10地域ブロック別の失業および我が国全体の失業についてなされた。

前者の分析では、どのような地域でどのような失業が問題となっているのかを検討した。一方、後者の分析では、本研究とUV曲線を利用した分析から得られる結果の違いやその原因を検討した。また、時系列的な失業構成要因の変化の説明を通じて構造的ミスマッチへの対応策も検討した。最後に、これらの結果を踏まえ、各種失業を解消していくためにはいかなる政策が実行可能であるのかを議論した。

これまでにも、我が国における失業はいかなる要因によって生じているのかが様々な研究によって検討されてきた。そして、これら研究より得られた知見は、我が国の失業対策に対して重要な示唆を与えてきたものといえる。しかしながら、先行研究の多くは失業要因を労働需要不足によるものと非労働需要不足によるものとに分解してきたために、より具体的にいかなる政策が実行されるべきかを指摘することは困難であったようにも思われる。また、地域ごとの失業要因が詳細に検討されることも多くはなかったため、それぞれの地域にふさわしい失業対策が指摘されることもあまりなかったと思われる。

ただし、本研究にもいくつかの限界がある。第1に、ここでの分析は職安を利用している者をのみを対象としたものであった。それゆえ、先行研究の多くのように職安を利用していない者をも分析対象として含めたものではなかった。第2に、UV曲線を利用した方法と同様に、十分な精度をもって失業を労働需要不足失業と非労働需要不足失業とに分解できていない。このことは先に説明した通りである。

第3に、本研究ではミスマッチ部分についてもいくつかの要因に基づき分解してきたが、

このような区分が十分に精確であるとは言い切れない。というのは、まず、職業や地域が細かに分割されるほど構造的失業は大きく推計され、摩擦的失業は小さく推計されることとなる。本研究では雇用圏別・職業中分類別データを利用したが、仮により詳細な職業区分がなされたデータ、例えば雇用圏別・職業小分類別データが利用されたとすると、構造的ミスマッチはより大きく推計される反面、摩擦的ミスマッチはより小さく推計されることとなる。別の見方をすると、職業中分類では職業区分が粗すぎるために、構造的ミスマッチが過小に評価されている反面、摩擦的失業が過大に評価されている可能性が指摘できる²⁴。ただし、地域の区分については比較的うまく現実を反映しているものと思われる。なぜなら、地域区分の単位としては雇用圏つまり通勤圏を利用したためである²⁵。

また、同じ職業・地域に失業を満たすだけの欠員があるとしても発生している失業を摩擦的失業とみなしたが、実際には年齢間ミスマッチや学歴間ミスマッチなど本研究では考慮できなかった類のミスマッチがここに含まれている可能性もある。さらには「職業間ミスマッチ」や「地域間ミスマッチ」に、他のミスマッチが含まれている可能性も捨てきれない。

したがって、今後はこれらの限界を克服した上で失業要因の細かな検討を行っていくことが重要になるものと思われる。またこのような限界がある以上、UV 曲線を利用した手法を含む他の手段によっても失業要因が多角的に検討されるべきことはいうまでもない。本研究より得られた結果は、試算の域を出るものではない。

最後に、いくつかの限界があるにせよ地域ブロック別の失業ならびに全国の失業をさまざまな要因に分解できたのは、それを可能とするデータが利用できたからである。それゆえ、今後は同種のデータセットの構築・蓄積がなされると同時に、それらが必要に応じて開示されていくことが重要といえるのかもしれない。

[参考文献]

- 猪木武徳 (1984) 「失業の経済学」『現代の失業』第 1 章、同文館出版
- 大竹文雄・太田聡一 (2002) 「デフレ下の雇用対策」『日本経済研究』no. 44, 2002 年 3 月, pp. 22-45
- 大谷剛 (2007) 「職業間ミスマッチの分析と政策的含意」『地域雇用創出の新潮流』労働政策研究報告書、第 5 章
- 大橋勇雄 (2006) 「ミスマッチからみた日本の労働市場」『雇用ミスマッチの分析と諸課題－労働市場のマッチング機能強化に関する研究報告書』第 1 章、連合総合生活開発研究所
- 金本良嗣・徳岡一幸 (2002) 「日本の都市雇用圏設定基準」『応用地域学研究』no.7, pp.1-15
- 北浦修敏・坂村素数・原田泰・篠原哲 「UV分析による構造的失業の推計」PRD Discussion Paper Series, No.02A-27, 2002

²⁴ この限界については、雇用圏別・職業小分類別データなどが手に入ればある程度は克服可能といえる。それゆえ、今後この種のデータセットを整備していくことが重要になるものと思われる。

²⁵ もちろん、勇上 (2007) が指摘するように、雇用圏がパートの通勤圏にも十分に対応している保障はなくこの点には留意すべきであろう。

玄田有史・近藤絢子 (2003) 「構造的失業とは何か」『日本労働研究雑誌』 no.516, 2003 年 7 月, pp. 4-15

厚生労働省 (2001) 『平成 13 年版労働経済白書』 厚生労働省

厚生労働省 (2002) 『平成 14 年版労働経済白書』 厚生労働省

厚生労働省 (2003) 『平成 15 年版労働経済白書』 厚生労働省

厚生労働省 (2004) 『平成 16 年版労働経済白書』 厚生労働省

厚生労働省 (2005) 『平成 17 年労働経済白書』 厚生労働省

佐口和郎 (2004) 「地域雇用政策とは何か-その必要性と可能性-」『自立した地域経済のデザイン-生産と生活の公共空間-』 第 9 章、神野直彦・森田朗・大西隆・植田和弘・荻谷剛彦・大沢真理編、有斐閣

佐々木勝 (2004) 「年齢階級間ミスマッチによるUV曲線のシフト変化と失業率」『日本労働研究雑誌』, no. 524/ Feb. - Mar. 2004, pp.57-71

内閣府 (2003) 『平成 15 年版経済財政白書』 内閣府

樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』 日本経済新聞社 2001 年

藤井宏一 (2004) 「最近のUV分析をめぐる議論に関するサーベイ」『労働統計調査月報』 no.661, vol.56, no.2, February, 2004, pp.12-25

水野朝夫 (1992) 「失業の経済学-ひとつの展望」『日本の失業行動』 第 1 章、中央大学出版部

勇上和史 (2007) 『職業安定業務統計等を活用した求職者等に関する分析方法の研究』 JILPT 資料シリーズ, No. 27

Armstrong, H. and J. Taylor. (1981), *The Measurement of Different Types of Unemployment*, The Economics of Unemployment in Britain, Butterworths.

Dow, J. C. R. and L. Dicks-Mireaux (1958), *The Excess Demand for Labor: A Study of Conditions in Great Britain*, Oxford Economic Papers, vol. 10, pp. 1-33.

Jackman, R. and Roper, S. (1979), *Structural Unemployment*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 49, pp. 9-36.

Reder, M. W. (1969), *The Theory of Frictional Unemployment*, *Economica*, vol. 36, pp. 1-28.

Wall, H. J. and G. Zoega. (2002) *The British Beveridge Curve: A Tale of Ten Regions*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, vol. 64, pp. 261-80.

プログラム

テーマ：「地域雇用創出の現状と課題：日韓比較」

日 時：2008年6月17日

場 所：東京

主 催：韓国労働研究院(KLI)

労働政策研究・研修機構(JILPT)

10:00-10:15 開 会(あいさつ)

- 稲上 毅 JILPT理事長

- Jae-Ho Keum KLI 院長代理

10:15-12:15 第1セッション(座長：Jae-Ho Keum KLI院長代理)

「韓国の地域雇用・能力開発政策推進の背景と今後の課題」

キム ジュソプ KLI研究委員

「日本における地域雇用創出の現状と今後の課題」

渡邊 博頭 JILPT主任研究員

13:45-15:45 第2セッション(座長：稲上 毅 JILPT理事長)

「新しい地域雇用ガバナンスと政労使の課題」

ジョン ミンスク KLI研究委員

「職安統計から見た失業要因の分解と政策的議論—

地域ブロック別分析を中心として」

大谷 剛 JILPT研究員

16:00-17:00 全体討議 とりまとめ

17:00 閉会

出席者リスト

韓国労働研究院 (KLI)

| | |
|-----------------|-------|
| Jae-Ho KEUM | 院長代行 |
| Sung-teak KIM | 研究委員 |
| Byung-You CHEON | 研究委員 |
| Jooseop KIM | 研究委員 |
| Myung- Sook JUN | 研究員 |
| Hyuck PARK | 研究員 |
| Kyungnae MIN | 国際調整部 |
| Mikyong KIM | 国際調整部 |
| Hyunjung CHUNG | 国際調整部 |

労働政策研究・研修機構 (JILPT)

| | |
|--------|--------------------|
| 稲上 毅 | 理事長 |
| 吉田 克巳 | 理事 |
| 下矢 雅美 | 研究所長 |
| 伊藤 実 | 統括研究員 (労働市場労働経済分析) |
| 渡邊 博頭 | 主任研究員 (労働市場労働経済分析) |
| 大谷 剛 | 研究員 (労働市場労働経済分析) |
| 富岡 淳 | 研究員 (労働市場労働経済分析) |
| 江上 寿美雄 | 国際研究部長 |
| 坂井 澄雄 | 国際研究部次長・研究交流課長 |
| 飯田 恵子 | 国際研究部研究交流課 |

JILPT 資料シリーズ No. 47

第8回日韓ワークショップ

地域雇用創出の現状と課題：日韓比較

発行年月日 2008年8月29日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

国際研究部研究交流課 TEL: 03-5903-6318

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2008 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)