

平成不況期における労働需要の減少

— 労働需要減少によって生じた転職類型について —

樋口 隆 正

概 要

本稿では、労働者の転職を社会上昇型と不満解消型に二分し、平成不況期の労働市場においては、不満解消型の転職が頻出したことを示す。平成不況期に不満解消型の転職が大量現象として生じたのは、主として労働需要が減少したことによるものである。平成不況期における雇用不安について考察する際には、その前提として、労働需要が減少している点を踏まえなければならない、というのが、本稿で示される結論である。

はじめに

本稿の課題は、平成不況期における転職の状況、およびその特徴について考察することにある。

転職とは、産業間ないし企業間で労働力が移転することを指す。第2次世界大戦後の日本経済においては、農業（第1次産業）→工業（第2次産業）・サービス業（第3次産業）への転職はもとより、工業（第2次産業）→サービス業（第3次産業）への転職が、大量現象として生じた。すなわち、戦後における日本の労働市場では、産業構造の転換に伴う転職が広く見られたのである。

ところで、平成不況期には、長期的に労働需要が減退する状況の下で、それ以前の時期とは異なり、必ずしも社会的な上昇に結び付くとは限らない転職が、広汎に見られた。すなわち、若年層にとって、平成不況期には、新卒採用時において既に求人数が少なく、社会的上昇の見込みの薄い転職が増加したのである。一方、中高年層にとっては、日本的とも称された長期的雇用慣行が動揺し、社会的には下方への移動となる転職を余儀なくされる状況が生じ、社会的にも注視された。この長期的雇用慣行の動揺も、企業経営の悪化と労働需要の減退によって招来された事態であると考えられる。

ところで、転職の様態は、簡潔に評すると、経済が成長しているか否かによって異なる。具体的には、経済が成長している局面では、低成長分野（業界・企業）から相対的に高い成長性を示す分野への労働力移動が、転職の中心となる。高成長分野では、生産性の高い労働者を厚遇し、それが労働者に移動・転職を促す契機となるからである。しかし一方、経済が停滞している局面では、およそ社会的な榮転とは評し難い、いわば窮状に瀕してい

るが故にその状態を少しでも緩和するための転職が生じ易い。それは、例えば、解雇されたので（あるいは、解雇されそうなので）やむを得ず別の職業に移動するケースとして表れることもあろう。あるいは、既に学校卒業時に就いた職業が不本意であるが故に、それよりは少しでも条件の良い職業を目指した移動が生ずるケースもあるだろう。もちろんこれらのケースも、広義には、相対的な高賃金・厚遇を求める転職ではある。ただ、①現職→②次の職業という職業履歴に照らして考えてみた場合、好況期には②に積極的な意義を認めた転職が大量現象として生ずるのに対して、不況期には①の窮状を少しでも緩和することをねらいとした転職が多数生ずるのではなかろうか。つまり、経済が成長している局面では(a)社会的上昇型の転職（上記②に積極的な意義がある）が増加し、他方、経済が停滞している局面では(b)現在の窮状を凌ぐための不満解消型の転職（上記①における窮状を回避することに意義がある）が増加するのではあるまいか。このような転職類型が想定されるのは、景気変動や経済成長の動向に伴って、労働者を取り巻く経済的な状況が著しく変化することによるものであり、前記した(a)(b)の転職類型は、景気変動・経済成長の動向に規定された、労働者の経済合理的な行動様式の表れなのである（巻末補説1参照）。従来の研究で主として検討されてきたのは、(a)タイプの転職であった。これに対して本稿では、平成不況期を取り上げて(b)タイプの転職について考察する¹。

第1節 前史：第2次世界大戦後における転職の様態

平成不況期における転職形態に関して検討する前に、その前史として、第2次世界大戦後における転職の状況について、簡潔にまとめておくことにしたい。具体的には、まず労働力移動（人口移動：これは職業転換を伴い易い）に関して統計的に概観し、続いて転職が生成するメカニズムについて労働市場の見地から考察する。

1 労働力移動に関する統計的概観

ここでは、[I]1950年代・[II]1960年代・[III]1970年以降の3つに時期区分し、第2次

¹ 日本経済は、周知の通り高度経済成長期に国内総生産（GDP）が飛躍的に大きくなったが、その勢いは、基本的にはバブル期まで続いたと捉えることができる。この点について、巻末図1に、1955年から2005年にかけての国内総生産について、各年の総額と前年比（成長率）を示す。簡潔に評すると、年々経済の規模（国内総生産）が大きくなるにつれて、対前年比（成長率）は小さくなっている。第2次世界大戦後の日本経済について、バブル期までは、基本的に上記のような傾向があったことが読み取れる。これを本文・転職類型に則して評すると、バブル期までは、基本的には経済の成長局面であるが故に、(a)社会的上昇型の転職形態が生じ易い状況にあったと言えるだろう。それに対して、バブル崩壊後（1990年代前半期以降）は、経済成長がいわば頭打ちに近い状況を迎えており、転職類型としては、(b)不満解消型の転職形態が生じ易い状況であったと評価することができよう。

世界大戦後の日本における転職状況、およびそれが平成不況期の転職とどのように関連しているのかを考察する。

[I] 1950年代 — 戦後における労働力移動の端緒 —

1950年代は、朝鮮戦争（1950年～1953年）を経て、日本が経済成長の条件を整え、急激な経済復興が開始された時期にあたる。この時期には、農林水産業の就業人口が約288万人流出し（1950年1,722.4万人→1960年1,434.6万人）、非農林水産業の就業人口が約1,099万人増加した（1950年1,835.1万人→1960年2,934.4万人）。労働集約的な機械工業が、大量に労働力を吸収した時期にあたる²。

1950年代については、人口の激しい地域間移動が始まった点に特徴がある。下の表1には、1940年から1970年にかけての市町村について、人口規模別に、人口の動向を示す。1950年代には、人口1万人未満の市町村で、総人口に占める割合が急激に低下した。具体的には、1万人未満市町村人口（表1①②③の合計）が人口総数に占める割合は、1950年46.1%から1960年10.4%に低下した。実数（表1①②③の合計）では、1950年3,829万人から1960年970万人へと74.7%減少した。

表1 人口規模別市町村人口

（単位 左欄・万人、右・%）

年	① 2千人未満		② 5千人未満		③ 1万人未満		④ 2万人未満		⑤ 3万人未満	
1940	337	4.6%	2,015	27.6%	1,270	17.4%	631	8.6%	216	3.0%
1945	161	2.2%	1,957	27.2%	1,828	25.4%	908	12.6%	258	3.6%
1950	164	2.0%	1,903	22.9%	1,762	21.2%	960	11.5%	284	3.4%
1960	6	0.1%	107	1.1%	857	9.2%	1,651	17.7%	705	7.5%
1970	8	0.1%	138	1.3%	817	7.9%	1,226	11.8%	615	5.9%

年	⑥ 4万人未満		⑦ 5万人未満		⑧ 10万人未満		⑨ 50万人未満		⑩ 50万人以上	
1940	205	2.8%	122	1.7%	386	5.3%	691	9.4%	1,438	19.7%
1945	256	3.6%	192	2.7%	540	7.5%	505	7.0%	597	8.3%
1950	256	3.1%	227	2.7%	631	7.6%	1,014	12.2%	1,119	13.4%
1960	634	6.8%	530	5.7%	1,072	11.5%	1,931	20.7%	1,849	19.8%
1970	552	5.3%	427	4.1%	1,236	11.9%	2,811	27.1%	2,542	24.5%

² 中村隆英『日本経済 その成長と構造』 第3版 東京大学出版会 1993年6月 296-297頁・296頁第12表 参照。

年	総数
1940	7,311
1945	7,200
1950	8,320
1960	9,342
1970	10,372

(1) 1945年は11月1日現在、それ以外の年は10月1日現在の人口。

(2) ①「2千人未満」とは、人口規模が1～1,999人であることを示す。②から⑨は、前の項目を除いており、例えば②「5千人未満」とは、人口規模が2,000～4,999人であることを示す。⑩「50万人以上」とは、人口規模が50万人以上であることを示す。

(3) 総理府統計局『日本統計年鑑』1972年版 16-17頁(安藤良雄編『近代日本経済史要覧』第2版 東京大学出版会 1979年2月 6頁)参照。

つまり、1950年代には、第1次産業から第2次産業への労働力移動が始まり、これを居住する地域の人口規模の点から見ると、零細な町村から比較的規模の大きい市町村への人口移動が生じたわけである。ただ、表1から読み取れるように、移動先地域の人口規模は、1950年代にはまだ比較的小さかった点に特徴がある。具体的には、1950年代においては、「2万人未満」以上の地域の人口が増加したのに対し、次の1960年代には「5千人未満」以下(表1の①②)がわずかに増加したほか、主として「10万人未満」以上の地域で増加している。1950年代には1万人以上5万人未満規模の地域が人口移動の受け皿となっており、現代の大都市化現象に先立って、人口移動先として地方都市レベルが目立った時期である³。

[II] 1960年代 — 転職先としての第3次産業・大都市圏 —

これに続く1960年代後半には、第3次産業への人口流入が盛んになった。(a)第2次産業への人口流入も進んだが、(b)第3次産業への人口流入がさらに加速し、(b)が(a)を大きく上回った。下の表2をもとに具体的に数値を上げると、1950年→1960年には第2次産業人口が417万人増加、第3次産業人口が498万人増加したのに対して、1960年→1970年にはそれぞれ547万人・756万人増加した。第2次産業が労働集約的となる一方、第3次産業が量的に拡大し⁴、両者を比較すると、第3次産業就業者の増加数が第2次産業就業者の増加数を引き離すようになった。他方、第1次産業から労働力が流出を続けているとい

³ 表1より、1950年総人口は(A)8,320万人、1960年総人口は(B)9,342万人であるから、1950年代には1,022万人増加した(B-A)。ところで、1950年代には表1④⑤⑥⑦(差し当たり本稿では、この人口規模の地域を地方小都市とみなすことにする。)で計1,793万人増加、表1⑧⑨⑩で計2,088万人増加しており、この時期における表1①②③の地域の人口減少状況を踏まえると、農村→地方小都市への移動も顕著であったと考えられる。以上が、戦後における人口移動の端緒であり、現代の大都市化現象という観点から評すると、地方都市の存在が、1950年代には急激な都市化の進行を阻んでいたとすることができる。

う状況は、基本的に変化していない⁵。つまり、1950年代と比較すると、1960年代には、第1次産業から第3次産業への労働力移動が進んだのである⁶。

表2 産業別有業者数

(有業人口の単位・万人)

	第1次産業		第2次産業		第3次産業	
	有業人口	構成比	有業人口	構成比	有業人口	構成比
1950年	1,981.5	50.0%	828.3	20.9%	1,149.3	29.0%
1960年	1,476.7	33.8%	1,245.2	28.5%	1,647.1	37.7%
1970年	1,029.1	19.7%	1,791.8	34.3%	2,403.0	46.0%

国勢調査結果による（中村前掲書29頁参照）。

以上は、第1次産業→第2次産業・第3次産業への移動であり、地域的に見ると、農村部から都市部への移動を伴っていた。その上、1960年代には、都市内部における企業間移動（ないし産業間移動）と、家計補充的な女子労働者の雇用も進んだ。労働力不足が進行した結果、企業は、農村の過剰労働力を吸収するのみならず、他企業からの転職者を積極的に受け入れた。それは、臨時雇・日雇といった非正規雇用から、他企業の正規雇用への転職が生じたことにより、従来の非正規雇用者に代わって、家計補充的な女子労働者がパートタイマーとして雇用されるようになったことに表れている⁷。1960年代後半には、女子の雇用者数が大幅に増加した⁸。

ところで、1960年代には、大都市圏の形成が進んだ。巻末の図2には、1950年代・1960年代の人口増加率を図示した。1950年代・1960年代ともに全国平均以上の人口増加率を示した地域は、首都圏（東京都・埼玉県・神奈川県）・愛知県・阪神圏（大阪府・兵庫県）の1都1府4県のみであった。ただ、1960年代になると、埼玉県の増加率が著しく高まっ

⁴ この点、有業者数に占める産業別構成割合を見ると、第2表に示されているように、もともと（ア）第2次産業就業者数の割合よりも、（イ）第3次産業就業者数の割合の方が高かった。（イ）、および（イ）と（ア）の差は、1970年にはそれぞれ46.0%・11.7ポイントであったが、1980年55.4%・21.8ポイント、1990年59.0%・25.7ポイント、2000年64.3%・34.8ポイントに増加・拡大している（太田聡一・橋木俊詔『労働経済学入門』有斐閣 2004年10月 54-55頁・総務省統計局『国勢調査』参照）。

⁵ 1950年→1960年505万人減少・25.5%減少、1960年→1970年448万人減少・30.3%減少。

⁶ 中村前掲書298-299頁参照。

⁷ 中村前掲書305-307頁。

⁸ 女性雇用者数は、1960年738万人→1965年913万人（175万人増加）→1970年1,096万人（183万人増加）→1975年1,167万人（71万人増加）と推移した。1960年代後半には、特に後の時期と比較して、女性雇用者数が大幅に増加した（厚生労働省『平成17年版 労働経済白書』2005年7月 361頁 第3表-3 参照）。

たほかに、千葉県・京都府・奈良県の増加率が全国平均を上回るようになった。首都圏（東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県）・阪神圏（京都府・大阪府・兵庫県・奈良県）の膨張である⁹。

〔Ⅲ〕1970年代以降 — 大都市圏内での移動 —

1970年代における総人口の増加率は12.9%であり、1950年代の増加率12.3%・1960年代の増加率11.0%と比較して大差はない¹⁰。ただ、1970年代においては、各都道府県とも人口を増加させており、少なくとも国勢調査では、農村部（農業県）で人口が減少し都市部で人口が増加するという傾向は見出せなくなる。より正確に言うと、実際には農村部→都市部という人口移動が生じていたとしても、各都道府県において人口が増加していることから、国勢調査からは、農村部の人口減少→都市部の人口増加という労働力移動は確認できなくなるのである。もちろん、各都道府県における人口増加と、地域間の労働力移動とは、両立し得る。そこで、国勢調査以外の統計によって、簡潔に、労働力移動に関する検討を進めていきたい。

巻末・図3には、住民基本台帳を元に作成された資料を、グラフ化して表示した。全国を、大都市圏¹¹と非大都市圏に分類し、1954年から2004年にかけての人口移動を示したグラフである。ここでは特に、①非大都市圏から大都市圏への移動と、②大都市圏内での移動に注目することにした。①は1956年以降増加し、1970年にピークに達した（1956年73万人→1970年125万人）。ただ、ここで注目すべき点は、1966年以降は、①よりも②の方が多くなっている点である。すなわち、大都市圏の移動元としては、非大都市圏よりも大都市圏の方が多くなったのである（大都市圏内部での移動の活発化）。他方、非大都市圏の移動先に着目すると、①大都市圏と③非大都市圏の差が次第に縮小していく傾向が見られる。具体的には、①と③の差（①マイナス③）は1963年が最大であったが（①119.9万人・

⁹ 以上で検討してきたような、1950年代・1960年代の人口移動および都市化は、理論的には労働市場の見地から説明される。すなわち、農村部は敗戦により復員した者を大量に抱えており、これが潜在的な失業形態を形成していた。従って、都市部で第2次産業・第3次産業の労働需要が生じれば、一時的に農村部に滞留していた労働力は、都市部に流出することになる。また、好況期に労働需要が超過し、労働力不足になると、第2次産業・第3次産業の賃金が上昇するので、農村部→都市部という労働力移動が促進される。こうした労働力移動は、農民1人あたりの限界生産性を上昇させることにもなるので、結果的には労働力移動によって農村部の生活水準も上昇することになる。以上要するに、労働力移動は、都市部における第2次産業・第3次産業の成長（敗戦からの回復＝経済復興とその後の経済成長）を基軸とし、労働市場（需給と賃金）から説明される（中村前掲書295-300頁参照）。

¹⁰ 『数字でみる日本の100年 日本国勢図会 長期統計版』改訂第5版 矢野恒太記念会 2006年12月 51-53頁（国勢調査・都道府県人口を掲載）より算出。

¹¹ 図3で大都市圏とは、首都圏（東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県）・中京圏（愛知県・岐阜県・三重県）・関西圏（京都府・大阪府・兵庫県・奈良県）を指す。巻末図3注1と同じ。

③66.0万人・差53.9万人)、以後次第に縮小し、1996年においてはその差はわずか3千人となった(④62.9万人・③62.6万人)。①すなわち非大都市圏から大都市圏への移動が、大幅に減少しているのである。1970年代以降になると、以前の時期に見られた非大都市圏→大都市圏(換言すると、農村部→都市部)という人口移動が、いわば下火となったのである¹²。

これを産業構造という点から見ると、第2次産業・第3次産業で要する労働力の給源としての農村部の位置付けが相対的に低下し¹³、これに代わって、大都市圏内部における非第1次産業内での転職(具体的には、第2次産業→第3次産業、第2次産業⇄第3次産業、第3次産業→第2次産業)が、次第に主流となっていったことが推測される¹⁴。

ところで、1985年以降2005年にかけては、1950年代・1960年代に続いて再度、二極化(農村部と都市部に格差があり、従って農村部→都市部という人口移動が生ずることを指す。格差が生ずる根拠については、前掲注釈9参照。)が進んでいる。この点、国勢調査によると、1970年→1975年、1975年→1980年、および1980年→1985年の期間には、大多数の地域で人口が増加している¹⁵。しかし1985年以降になると、再度、多くの地域から人口が流出していることが確認されるのである¹⁶。ただ、前掲図3(『住民基本台帳人口移動報

¹² 1970年代以降における大都市圏の低迷について、例えば、伊藤薫の研究によると、1975年以降には、人口・工業出荷額・総生産の点で、近畿地方(京都府・大阪府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県)の占める割合が低下したことが示されている(伊藤薫「明治期以降の人口・経済の地域構造変化」『Review of Economics and Information Studies』Vol.1 No.3-4 岐阜聖徳学園大学経済情報学会 1999年10月 37頁)。大都市圏を含む地域が必ずしも全国平均以上の経済成長を遂げるとは限らないという指摘である。経済的要因が人口の定着・移動を規定すると考える見地からは、1975年以降においては、大都市圏が他地域から人口を牽引する源泉となる経済活動に、一部驕りが生じたと評価されよう。

¹³ 1970年代以降の農業従事者を取り巻く経済的状况として注目されるのが、兼業機会の増加である。この点統計では、農業従事者中、農業を専業ないし主たる仕事と位置付けている者の割合は、1975年85.6%から1990年70.7%に減少した(国勢調査による)。一方、副業に従事する者の割合は、1977年15.0%から1992年36.1%に増加した(就業構造基本調査による。以上、伊藤薫「国勢調査就業者数と事業所統計調査従事者数の産業別比較について」『Review of Economics and Information Studies』Vol.2 No.1-4 岐阜聖徳学園大学経済情報学会 2001年3月 10頁表8・11頁表9参照)。兼業(副業)の増加は、農業だけでは所得が不足していること、他産業で労働需要が増加していることを示している。第2次産業・第3次産業で要する労働力の給源という点について、より正確に評すると、農家は兼業として第2次産業・第3次産業の仕事に従事する場合もあるが、その反面、兼業は農家廃業・他地域移動と転職を抑制する作用を持つものと思われる。

¹⁴ 前掲注釈9との関連から言うと、1970年代以降における労働力移動についても、基本的には、労働市場の見地から可能であると考えられる。すなわち、1970年代以降には、農村からの移動を伴った労働供給圧力が減ずるとともに(前掲注釈13参照)、都市部の労働需要は1950年代・1960年代のように急激に上昇するものではなかったため、都市部の労働需要と農村部の労働供給と取り結ぶ労働力移動の動きが緩和されたのではなかろうか。

告年報』からは、人口移動（労働力の地域間移動）は大都市圏内が主流となったことが読み取れた。では、前掲図3に示される人口動向と、国勢調査に示される人口動向とは、一体どのように関係しているのだろうか。一見したところ、前掲図3と国勢調査の結果が矛盾しているようにも受け止められ、問題となる。

①人口移動は大都市圏内が主流になっているという点と、②1985年以降人口流出地域が目立って増えているという点が両立するのは、②の現象が、1950年代・1960年代とは異なり、漸進的に進行していることによる。すなわち、1985年以降における二極化の進行は、1950年代・1960年代と比較すると緩慢に進行しており、人口集積地域の増加率、および流出元地域の減少率は、以前よりも小さくなっているのである¹⁷。以下、この点を簡潔に検討していこう。

1985年から2005年にかけての人口増加率を算出すると、この20年間で5.6%である。これは、1950年代の全国平均増加率12.3%、1960年代の全国平均増加率11.0%（従って、1950年→1970年の20年間における増加率は24.7%である。）と比較すると、かなり小さい。1985年-2005年の時期には、1950-1970年の時期とは異なり、人口構成上の問題として少子化現象が始まっている。また1985年-2005年の時期には経済成長が減速している（前掲注釈1・巻末図1参照）。1985年-2005年の時期には、経済の低成長・少子化現象の下で、人口が流出している地域の「数」は増えているものの、反面それは、1950年-1970年と比較して言うと、人口が流入している地域の人口増加率を飛躍的に高めるには至っていない。この点について、下の表4に、1985年-2005年における各地域の人口増加率を整理しておこう。

¹⁵ ①1970年→1975年、②1975年→1980年、③1980年→1985年の各時期について、人口減少が確認されるのは、①の時期には秋田県・山形県・島根県・佐賀県・鹿児島県、②の時期には東京都、③の時期には秋田県のみであった（前掲『数字でみる日本の100年』 53-54頁）。

¹⁶ 例えば、1985年→1990年の時期について見ると、北海道・青森県・岩手県・秋田県・山形県・新潟県・和歌山県・鳥取県・島根県・山口県・徳島県・愛媛県・高知県・佐賀県・長崎県・大分県・宮崎県・鹿児島県で人口が減少している（前掲『数字でみる日本の100年』 54頁）。

¹⁷ 1950年→1970年における人口減少地域の減少率は5.2%（増加率 -5.2%）であるのに対し、1985年→2005年における人口減少地域の減少率は3.4%（増加率 -3.4%）である。

なお、1950年→1970年の人口減少地域は、宮城県・秋田県・山形県・福島県・新潟県・福井県・山梨県・長野県・鳥取県・島根県・山口県・徳島県・香川県・愛媛県・高知県・佐賀県・長崎県・熊本県・大分県・宮崎県・鹿児島県である（前掲『数字でみる日本の100年』 51-53頁参照）。一方、1985年→2005年の人口減少地域は、本文で後に示す、表4・II群の地域である。

表4 1985年→2005年における人口動向

増加率全国平均以上 【I群】	宮城県 (8.5%) 埼玉県 (20.3%) 神奈川県 (18.3%) 愛知県 (12.4%) 兵庫県 (5.9%) 沖縄県 (15.5%)	茨城県 (9.2%) 千葉県 (17.6%) 山梨県 (6.2%) 三重県 (6.9%) 奈良県 (8.9%)	栃木県 (8.1%) 東京都 (6.3%) 静岡県 (6.1%) 滋賀県 (19.4%) 福岡県 (7.0%)
増加率0%以上 全国平均未満	福島県 (0.5%) 福井県 (0.5%) 京都府 (2.4%) 広島県 (2.1%)	群馬県 (5.4%) 長野県 (2.8%) 大阪府 (1.7%) 熊本県 (0.2%)	石川県 (1.9%) 岐阜県 (3.8%) 岡山県 (2.1%)
減少 【II群】	北海道 (-0.9%) 秋田県 (-8.6%) 富山県 (-0.5%) 島根県 (-6.7%) 香川県 (-1.1%) 佐賀県 (-1.6%) 佐賀県 (-1.6%) 宮崎県 (-2.0%)	青森県 (-5.7%) 山形県 (-3.6%) 和歌山県 (-4.7%) 山口県 (-6.8%) 愛媛県 (-4.1%) 長崎県 (-7.2%) 長崎県 (-7.2%) 鹿児島県 (-3.6%)	岩手県 (-3.4%) 新潟県 (-1.9%) 鳥取県 (-1.5%) 徳島県 (-3.0%) 高知県 (-5.2%) 高知県 (-5.2%) 大分県 (-3.2%)

(1) 全国平均増加率5.6%

(2) 括弧は、増加率を示す。

(3) 国勢調査より算出、作成（前掲『数字でみる日本の100年』 54-55頁 参照）。

1985年-2005年において最高水準の増加率を示したのは、埼玉県（20.3%）・神奈川県（18.3%）・千葉県（17.6%）といった東京都に隣接する県、および前記・関西圏に隣接する滋賀県（19.4%）である（表4・下線）¹⁸。北海道・東北・北陸・山陰・四国・九州が人口の主たる流出元であり、これらの地域から流出した人口が、表4・【I群】の地域における人口を増加させたものと考えられる。ただ、1985年-2005年における増加率は、20年間で上記の数値に過ぎず（全国平均増加率5.6%）、およそ1950年代・1960年代には及ばない（巻末図2参照・巻末補説2参照）。20年単位で評価すると、第2次世界大戦後に盛んであった人口移動は、次第に沈静化する傾向を示した（前掲巻末図3・巻末補説3参照）。

また、同様に20年単位で判断すると（換言すると、長期的な趨勢として）、1985年-2005年には経済成長が相対的に鈍化し、特に1993年以降はいわば頭打ちの状態となった（しかも、1998年・1999年・2001年・2002年にはマイナス成長を記録した。巻末・図1参照）。一般的な観測としては、成長産業・成長企業に転じて（地域的にも移動して）社会的上昇

¹⁸ なお、国勢調査は5年毎に実施されているが（1985年-2005年の期間では、1985年・1990年・1995年・2000年・2005年に国勢調査が行われている。）、これらの県では、何れの調査においても、前の調査より人口が増加していることが確認される（前掲『数字でみる日本の100年』 54-55頁参照）。

を果たすことが、以前よりも難しくなっているのではあるまいか。そしてその分、転職は、社会的な転落を回避すること、すなわち防衛的ないし現状維持を志向した職業転換となる傾向が生じているのではあるまいか。本稿ではこの点に着目し、労働者の転職を2類型に分類し [(a)社会的上昇型の転職/(b)不満解消型の転職]、平成不況期における(b)類型の転職を生じた経済的要因について考察することを課題とする。

2 転職のメカニズム

平成不況期以前における転職のメカニズムは、主としていわゆる二重構造論によって説明される。労働市場の二重構造は、資本蓄積の相違に由来し、大企業においては年功序列・長期雇用が実現したのに対して、中小企業では中年時に賃金がいわば頭打ち状態となり、従って労働者は企業を選び移動することによって、より良い労働条件を模索するという行動様式を取った。

企業規模による資本蓄積の相違は、具体的には、金融・証券という側面で現れている。すなわち、大企業は銀行からの融資を受け易く、また株式発行を通じて資金を調達し易い。大企業は、こうした資金調達上の優位性を利用して業務を拡張する一方、中小企業を下請けとして動員・編成することもできる¹⁹。そして、こうした大企業と中小企業の相違が、生産性・収益性の差となり、ひいては労働市場における格差として表れる。それは具体的には、生産体系と雇用に表れる。

企業内のOJT (on the job training) によって形成された労働者の技能は、その企業内でしか通用しない場合を含む(企業特殊技能)。大企業の労働者は長期的なOJTを踏まえて、労働生産性を高めていく。収益性の高い大企業では、高い労働生産性を実現するために、労働者の長期雇用を促進することができる²⁰。具体的には、年功序列・定期昇給が、それに対応している。一方、それとの対比で中小企業については、生産性が相対的に低く、高度な企業特殊技能が要される程度もその分低くなり、長期雇用を促進する必要性も薄くなる。かつ、経営的に定期昇給を維持することも比較的難しい。その結果、大企業労働者は定着性が高いのに対し、中小企業労働者は移動性が高くなるのである。つまり、大企業労働者は企業内での昇進を志向し、中小企業労働者は、その労働生産性が現職で受ける賃金を(大幅に)上回っているのであれば、それに見合った高給を支払う企業に転職する²¹。経済が成長している局面においては、大企業においては年功序列・定期昇給に対する支障が生ずる危険性は小さく、一方中小企業労働者の間では、より高賃金を求めた転

¹⁹ 以上、隅谷三喜男『労働経済論 第二版経済学全集22』 筑摩書房 1976年11月 88-90頁 参照。

²⁰ 太田聰一・橋木俊詔『労働経済学入門』 有斐閣 2004年10月 103-105頁 参照。

²¹ 転職のほか、独立自営も挙げられる。

職が生ずる。従って経済成長の局面では、中小企業労働者の間で、社会的上昇型の転職が生ずることになる²²。

では、平成不況期において、こうした転職のメカニズムはどのように変容したのであろうか。

それは、事業縮小、ひいては企業の経営破綻が大企業にも及び、従業員への解雇・失業が表面化したことである。これらの事件は報道機関によって大きく取り上げられ、社会的にも注視された。特に中高年層の場合、失業すると家計・家庭生活に対して、若年層よりも深刻な打撃を受け易い。それは、一般的に若年層よりも所得水準が高いというだけではなく、その高い所得水準（ないし、年々上昇していきだろろうと想定される所得水準）を所与の前提とした家庭生活が長期間営まれてきたからである。平成不況期には、安定的と思われた雇用が突如崩壊し、再就職・転職を余儀なくされた労働者が続出した（長期的雇用慣行の動揺）²³。長期的雇用慣行の動揺をもたらした雇用不安の内実としては、以下の2点が挙げられる。

[I] 中高年労働者の解雇

年功序列・定期昇給といった内部昇進 = 企業内部における労働者の上昇過程は、企業活動が持続的に成長していることを前提としている。企業の成長が停滞すると、上位ポストの数は減少し、従って労働者に対して昇進・上昇の機会を提供することが難しくなってしまう²⁴。賃金面でも、定期昇給を維持できるのか、ひいては固定費となる人件費を確保できるのか（特に定期昇給は、人件費負担を年々上昇させる要因となり、経営を圧迫し易い。）という問題を併発し易く、人件費負担を軽減する目的で中高年層が解雇される状況が生じ易いのである²⁵。

²² 農村部から都市部への移動について、移動先は中小企業が主となろう。というのも、大企業の場合には新規学卒採用が主であること、また基礎学力・志望動機等で相対的に高い資質が求められることが、いわば大企業の参入規制となっているからである。つまり、農村から都市に流入し、中小企業に勤務し、時宜に応じて転職するというのが、都市流入者の社会的上昇経路の一つとして想定される。

²³ 例えば、武藤博通は、二信組問題（1994年12月）、1995年・1996年における複数の信用組合・地方銀行の破綻、北海道拓殖銀行・山一証券の経営破綻（1997年11月）を、「安定的雇用に基づく安定的将来所得という将来設計を根底から揺さぶる事件であったといえる。」と評している（『消費不況の経済学』 日本経済新聞社 1999年6月 121頁）。事件の受け止め方として、例えば城繁幸は、「私の周囲には、山一証券や長銀（日本長期信用銀行・1998年9月倒産 樋口挿入）に就職し、その数年後に路頭に迷った人間が何人もいる。本人たちが鈍かったというより、そんなことがあるはずがないというのが、当時の常識だったのだ。」と評している（『若者はなぜ3年で辞めるのか？』 光文社新書 2006年9月 139頁）。

²⁴ 太田聰一・橋木俊詔前掲書107頁。

〔Ⅱ〕若年層に対する「しわ寄せ」

ところで、長期的雇用慣行の動揺は、直接的に上記〔Ⅰ〕の形態を取って表面化する前に、若年層に対して「しわ寄せ」を及ぼす傾向が高い。というのも、企業内においては一般的に若年層よりも中高年層の方が上位にあり、従って権限・発言権の有無（ないし強弱）といった点で、中高年層は若年層よりも優位に立つことのできる局面が少なからず存するからである。例えば、ある部署で人員調整の問題が生じた場合、経験の浅い労働者（これは、若年労働者であることが多いように思われる。）の必要性如何が、まず俎上に載せられるであろう。勤続年数・経験年数という点から、あるいは勤続年数・経験年数の多い労働者（これは、中高年労働者であることが多いように思われる。）の方が権限を持ちまた裁量の余地が大きいという点から、中高年労働者が解雇される前の段階で、若年労働者の解雇ないし退職が進んでいる可能性がある。その形態は様々であり、直接解雇を言い渡す場合もあるだろうし、あるいは企業内・職場内での処遇と立場（近年、「職場環境」という言葉が用いられることもある。）が低下したことによって、若年労働者の退職・「自主的な」離職という形態を取ることもあるだろう²⁶。長期的雇用慣行が動揺すると、上位ポストに昇進する見通しが薄れ、またキャリアを蓄積できる可能性も薄れるため、若年労働者の退職・転職が進んでいくのである。

以上の2点は、要するに、右肩上がりの経済成長がいわばストップし、企業活動が停滞した局面において、中高年労働者の解雇、若年労働者のキャリア形成阻害、新規採用手控えが生ずるということを示す。上記の意味での長期的雇用慣行動揺の内実は、諸統計にも表れている。以下ではこの点について簡潔に、失業率および求人・求職状況を検討する。下の表6には、1990年から2004年にかけての失業率の動向を、年齢層別に示す。

²⁵ 1970年代の石油危機以来、企業は減量経営による効率化を進めており、生産現場の合理化が推進された。そのため、平成不況期においてはホワイトカラーが合理化の対象となった。とりわけ中高年管理職の場合、賃金が高くまた労働組合の抵抗も小さいので、解雇の対象となり易かった（島田晴雄『日本の雇用』 ちくま新書 1994年9月 94-95頁参照）。

²⁶ これに関連して、城繁幸は、若年層の処遇が著しく低下した結果、採用試験と採用された後の仕事のギャップが大きくなった点を指摘している（前掲『若者はなぜ3年で辞めるのか？』 37・41頁 参照）。つまり、不況期においては、採用試験の難度が上昇する一方で（例えば、極めて高いレベルでの志望動機や適性を問われることが挙げられる。）、その試験に合格し実際に採用された後に入る職場において、若年層が相対的に（具体的には、好況期と比較して）劣悪な状況に置かれるというギャップの大きさである。これも、若年労働者の退職・自主的な離職（若年層が適職を求めて転職する動向）を生じさせる要因となろう。

表6 失業率の推移（1990年-2004年）

	完全失業率 (全体)	若年層の失業率				
		15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
1990年	2.1%	6.6%	3.7%	2.7%	1.9%	1.6%
1991年	2.1%	6.6%	3.8%	2.8%	1.9%	1.6%
1992年	2.2%	6.7%	3.9%	2.9%	2.0%	1.6%
1993年	2.5%	7.1%	4.7%	3.4%	2.4%	1.9%
1994年	2.9%	7.5%	5.0%	4.0%	2.7%	2.1%
1995年	3.2%	8.2%	5.7%	4.3%	3.1%	2.3%
1996年	3.4%	9.0%	6.1%	4.6%	3.3%	2.4%
1997年	3.4%	9.0%	6.2%	4.9%	3.3%	2.6%
1998年	4.1%	10.6%	7.1%	5.6%	4.0%	3.2%
1999年	4.7%	12.5%	8.4%	6.2%	4.6%	3.5%
2000年	4.7%	12.1%	8.6%	6.2%	4.8%	3.4%
2001年	5.0%	12.2%	9.0%	6.7%	5.3%	4.0%
2002年	5.4%	12.8%	9.3%	7.1%	5.8%	4.4%
2003年	5.3%	11.9%	9.8%	7.0%	5.5%	4.6%
2004年	4.7%	11.7%	9.0%	6.4%	5.0%	4.4%

	完全失業率 (全体)	中高年層の失業率					
		40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
1990年	2.1%	1.4%	1.2%	1.2%	2.0%	3.5%	0.8%
1991年	2.1%	1.4%	1.2%	1.2%	1.7%	3.6%	1.0%
1992年	2.2%	1.4%	1.3%	1.2%	1.7%	3.7%	1.0%
1993年	2.5%	1.7%	1.5%	1.4%	1.8%	4.6%	1.0%
1994年	2.9%	2.0%	1.8%	1.8%	2.4%	5.3%	1.4%
1995年	3.2%	2.2%	1.9%	1.9%	2.4%	5.7%	1.3%
1996年	3.4%	2.1%	2.0%	2.0%	2.6%	6.4%	1.5%
1997年	3.4%	2.1%	2.0%	2.1%	2.5%	6.2%	1.5%
1998年	4.1%	2.8%	2.5%	2.5%	3.3%	7.5%	2.1%
1999年	4.7%	3.0%	3.1%	3.2%	3.9%	7.9%	2.2%
2000年	4.7%	3.1%	3.0%	3.4%	3.9%	8.0%	2.2%
2001年	5.0%	3.2%	3.4%	3.6%	4.1%	8.1%	2.4%
2002年	5.4%	3.7%	3.9%	4.1%	4.5%	7.7%	2.3%
2003年	5.3%	3.6%	3.6%	3.7%	4.5%	7.5%	2.5%
2004年	4.7%	3.5%	3.1%	3.5%	3.7%	5.7%	2.0%

(1) 各年齢層は、男女とも。

(2) 前掲『平成17年版 労働経済白書』 359頁・参考資料66頁、総務省統計局『労働力調査』 第3表(4)より作成。

表6では、29歳以下の年齢層は、1990年から2004年にかけての全期間において、全体失業率よりも高い失業率を示している。かつ、全体失業率との差は、次第に大きくなる傾向を生じている。なお、2000年以降には、30-34歳も全体失業率を上回るようになった。

一方、35～59歳の年齢層は、全体失業率を下回っている。その意味では、中高年層は各

年の全体失業率を抑制するという位置付けになるが、しかし1993年以降2002年にかけてこの年齢層の失業率も年々高まっている²⁷。その上、この年齢層におけるもう一つの問題は、前述したように、解雇されると家庭生活が被る打撃が、若年層よりも大きくなる点である。それは具体的には、中高年層の再就職が著しく困難なケースが存することに示される。有効求人倍率（全体）は、1990年1.44から1999年0.46へと顕著に低下したが、この期間において、50代の有効求人倍率は、常に全体合計を下回る数値で推移した。しかも、その最低値（50～54歳では2002年に0.25、55～59歳では1999年0.14を記録。）は、企業定年60歳前の年齢層の中では、最低水準である。これは、高年齢が一般的に求職に不利に作用することと、不況は年齢の高い求職者に対してとりわけ厳しい状況を現出することを示す。下の表7には、1990年-2004年における年齢別・有効求人倍率の推移を示す。

表7 有効求人倍率の推移（1990年-2004年）

	年齢合計	若年層の有効求人倍率				
		15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
1990年	1.44	3.98	1.50	1.53	2.52	2.45
1991年	1.43	4.33	1.46	1.46	2.43	2.58
1992年	1.10	3.35	1.07	1.13	1.83	2.06
1993年	0.76	2.27	0.74	0.80	1.28	1.52
1994年	0.63	1.89	0.64	0.71	1.11	1.30
1995年	0.62	1.96	0.64	0.72	1.08	1.30
1996年	0.69	2.34	0.76	0.82	1.22	1.46
1997年	0.71	2.54	0.81	0.81	1.24	1.50
1998年	0.52	1.75	0.61	0.58	0.87	1.05
1999年	0.46	1.49	0.57	0.53	1.75	0.91
2000年	0.57	1.91	0.75	0.66	0.91	1.08
2001年	0.57	1.92	0.77	0.64	0.82	1.01
2002年	0.51	1.85	0.68	0.53	0.67	0.82
2003年	0.62	2.23	0.83	0.65	0.78	0.94
2004年	0.80	3.03	1.03	0.81	0.94	1.12

	年齢合計	中高年層の有効求人倍率					
		40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
1990年	1.44	1.99	1.61	1.17	0.49	0.23	0.57
1991年	1.43	1.86	1.73	1.27	0.54	0.23	0.58
1992年	1.10	1.42	1.34	0.98	0.44	0.18	0.42
1993年	0.76	1.04	0.87	0.65	0.30	0.11	0.25

²⁷ なお、60～64歳の年齢層の失業率は全体失業率を上回っているが、それは企業の定年が60歳、年金支給開始年齢が65歳であることから、60～64歳の年齢層では求職者が多く、その反面高齢者であるがゆえに求人数が少ない（ないし適職が少ない）という問題を生じているからである（例えば、太田・橋木前掲書189～190頁参照。）。

1994年	0.63	0.94	0.67	0.50	0.24	0.08	0.19
1995年	0.62	0.97	0.60	0.46	0.23	0.08	0.18
1996年	0.69	1.13	0.61	0.51	0.25	0.08	0.21
1997年	0.71	1.24	0.63	0.53	0.26	0.07	0.22
1998年	0.52	0.89	0.45	0.35	0.18	0.06	0.18
1999年	0.46	0.78	0.40	0.27	0.14	0.06	0.16
2000年	0.57	0.95	0.50	0.29	0.16	0.07	0.19
2001年	0.57	0.91	0.54	0.29	0.20	0.09	0.31
2002年	0.51	0.75	0.47	0.25	0.19	0.14	0.56
2003年	0.62	0.86	0.57	0.30	0.20	0.17	0.58
2004年	0.80	1.05	0.75	0.42	0.28	0.25	0.87

(1) 有効求人倍率 = 有効求人数 ÷ 有効求職者数

「有効」とは、求人・求職の申し込みには有効期限があるので（通常2ヶ月）、その効力が存続していることを表す。

(2) 厚生労働省統計表データベースシステム・職業安定業務統計第12表より作成。

表7について、35歳以上60歳未満（定年前）の年齢層に着目すると、基本的に高齢化が進むにつれて有効求人倍率が低下している。50代の有効求人倍率は常に年齢合計を下回っているが、45～49歳についても、1995年以降には年齢合計を下回るようになった（なお、2005年以降には再度年齢合計を上回る。）。不況期において、年齢合計・有効求人倍率が低下しているのであるが、しかし反面、15～44歳の年齢層における有効求人倍率は、基本的に年齢合計を上回っているから²⁸、特に40代後半・50代における求人難が顕著であったことがわかる。

以上、若年層・中高年層において、いわば雇用不安が生ずる状況を検討してきた次第である。これらは長期的雇用慣行の動揺の表れでもあるが、さらに一步進めて考えると、何れも具体的には労働需要の減少によって招来された事態である。すなわち、平成不況期における雇用不安の一端は、失業率の高まり、有効求人倍率の減少として表れているのであり、これは労働需要が減少したことに起因しているのである（巻末補説4参照）。この点、以下では、中高年層の解雇・若年層の求職状況について、さらに検討していくことにする。

第2節 長期的雇用慣行の動揺

内部昇進の停滞は、労働者の勤労意欲を減退させてしまう。換言すると、長期的な雇用慣行の下で昇進し、キャリアを積み上げていく見通しが薄れると、個々の労働者にとっては、その企業で働く意義が、その分後退してしまうのである。右肩上がりの経済成長、ないし企業活動の成長が長期的な雇用慣行を形成する上での基盤であり、不況期にはこの雇

²⁸ ただし、20～24歳については、1992年・1993年において年齢合計を下回った。

用慣行が後退を余儀なくされた。企業活動に沿ってキャリアを形成できない労働者の間では、従来積み上げてきたキャリアとその労働生産性を、再度労働市場で評価してもらうという行動様式が生じ易くなるのである（巻末補説5参照）。

この点について、現在勤めている会社に対する帰属意識も、変容・希薄化していることは、既に指摘されている。以前には、一つの会社に勤続することが「美德」であり、会社を途中で退職する労働者は、『組織になじめない変わり者』か『出世競争からの脱落者』という烙印が押される傾向が強かった。しかし、次第に、「自分のしたい仕事をするために会社を替わるのは当然」であり、会社は「キャリアアップのひとつのステップにすぎず」、必ずしも一つの会社にとらわれない労働者が増加している²⁹、というのである。長期的な雇用慣行が後退すれば、労働者の意識・行動様式も変容を免れない。

もっとも、このような労働者の転職に、積極的な意義を見出すことができるのであろうか。簡潔に評すると、平成不況期において企業内における立場が悪化し、いわば追い詰められたからこそ、労働者がこのような意識を持ち、また労働者の行動様式が変容したのではあるまいか。この点、平成不況期における転職は、一般的には必ずしも有利ではなかったことが、統計上示されている。下に示す表8は、1991年から2003年にかけて、転職したことによって労働者が手にする賃金は高くなったのか、それとも低くなったのかを示している。

表8 転職による賃金変動

	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年
① 1割以上増加	38.4%	33.4%	31.6%	32.2%	31.6%	28.9%	29.5%
② 1割未満増減	44.6%	45.4%	44.4%	44.9%	47.7%	48.4%	47.4%
③ 1割以上減少	17.0%	21.2%	24.1%	22.9%	20.7%	22.6%	23.0%
	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	
① 1割以上増加	16.6%	17.1%	19.7%	18.4%	17.1%	17.4%	
② 1割未満増減	63.6%	60.3%	58.7%	61.2%	61.1%	61.6%	
③ 1割以上減少	19.7%	22.6%	21.6%	20.4%	21.8%	21.0%	

(1) 転職したことによって、①賃金が転職前よりも1割以上増加したのか、②増幅幅が1割未満であるのか、③転職前よりも1割以上減少したのかを示す。

(2) 各年における①②③の合計は、100%である。

(3) 厚生労働省『雇用動向調査』時系列表・第11表より作成。

²⁹ 太田・橋木前掲書110頁参照。

表8は、1988年を画期として、転職をめぐる状況が賃金面で変化したことを示している。具体的には、次の2点が読み取れる。

第一に、1998年以降は、①よりも③の方が大きくなった点が挙げられる。すなわち、1991年-1997年においては、転職したことによって賃金が1割以上増加した者の方が、1割以上低下した者よりも多かった。しかし、1998年以降においては、この関係が逆転した。すなわち、1998年以降には、転職すると賃金の点で不利になる状況が生じている。

第二点目としては、1998年以降、②の割合が16ポイント程度高まった点が挙げられる。すなわち、1991年-1997年には②の割合は45%前後であったが、1998年以降になると60%前後に上昇した。これは、1998年以降、転職が、賃金という点ではいわば横滑り的なものとなる傾向が強まったことを意味している。すなわち、賃金という点では上昇・下降という尺度だけでは捉え切れない行動様式が、1998年以降各年の転職の中には比較的多く見られるようになってきている。これは、いわば企業組織内での昇進・昇格に期待するのではなく、キャリアに重きを置いて転職し、上昇を図っていく労働者が多くなったことを示している。賃金面では必ずしも優遇されてはいないのであるが（必ずしも有利ではないのであるが）、現在勤務している企業で生じている問題を、自身のキャリアに基づいて転職することによって回避・解消しようとする行動様式の表れなのではあるまいか。

上記の2点は、長期的雇用慣行から成果主義へという、人事・賃金制度の推移の過程において生じたものと考えられる。具体的には、従来は、右肩上がりの経済成長ないし企業活動の成長を前提とし、人事査定および労働生産性に対する評価という点で、中長期的に労働者を雇用するのが経済合理性に適っていた³⁰（これが、長期的雇用慣行の基底を成していた）。しかし、平成不況期においては、個々の労働者の労働生産性を短期的に、かつより客観的に問うようになったのである（成果主義への移行）。

成果主義導入のねらいは、高い業績に対して公正に処遇する一方、企業に対する貢献度と賃金の不均衡を是正して、年功的な賃金支払い（=人件費の増大化）を抑えること、および高い業績を上げた労働者の昇給・昇進・抜擢を促進することである。こうした人事・賃金支給を進めることで、労働者の勤労意欲を高め、労働生産性ひいては企業の競争力を向上させていくことが、成果主義の目的である。成果主義は、労働者の流動性、すなわち「満足できる仕事や、賃金、雇用環境を求めて移動する」労働者の行動様式を生成する³¹。その意味で、平成不況期における成果主義の導入と労働者の転職とは、不可分の関係にあ

³⁰ 大きな権限や、人物に関する信用性が重要なポストについては、直接外部労働市場から労働者を採用し、これを充てるのが難しい。企業内での昇進という点から、少なくとも中期的に労働者を雇用し、労働生産性や人物面に関する査定を重ねていく必要性があったのである（太田・橋木前掲書105頁参照）。

³¹ 社会経済生産性本部編『事例 日本型成果主義』生産性出版 2005年8月 1・6-7頁参照。本文括弧内は、同書7頁の評価である。

る。つまり、成果主義は、低い成績しか残せなかった労働者を転職させる（換言すると、社外に排出する）ことになるのである。

長期的雇用慣行の動揺は、成果主義の導入・早期退職優遇制度と相まって、実質的な意味での労働者の解雇を進める方向性を生み出す。俗に「リストラ」と言われるが、長期的不況下においては、労働者に対する処遇を企業活動の実勢に近づけたり、あるいは個々の労働者に対する処遇をその労働生産性に近づけたりすれば、長期的雇用慣行下におけるよりも、処遇が低くなる労働者を相当数生み出す。その労働者に対して、早期退職を勧奨しこれを優遇すれば、労働者本人の「自主性」に基づく退職を促進することができる。これは、自発的失業形態を生じさせる、制度的な要因でもある。

以下では、長期的雇用慣行動揺の実態、成果主義導入の具体的な状況について考察する。これは、第1節2で指摘した、中高年層の解雇・失業の事例である。

[I] マツダ

マツダ（自動車メーカー）では、1999年3月期から2001年3月期にかけて、急激に営業利益が減少した。ところがその後、2003年3月期にかけて、営業利益は急速に回復し、また売上高も上昇した。ここで検討するのは、2001年における業績悪化の際に、マツダが採った方策に関してである。まずは、経営状況について概観しておく。

巻末・図4には、1999年3月期から2003年3月期にかけての売上高と営業利益の推移を示す。売上高は、2000年3月期には対前期比で5.1%増加したが（2000年3月期・2兆1,616億円）、しかし同期の営業利益は対前期比で59.8%減少した（2000年3月期・251億円）。次の2001年3月期には企業活動の後退が進み、売上高が減少するとともに、営業利益の低下はさらに進み、149億円の赤字となった³²。営業利益を地域別に見ると、2001年3月期には、日本国内・北米・欧州の何れにおいても赤字を記録した。ところが、企業活動の減退は2001年3月期で止まり、2002年3月期以降は、売上高・営業利益とも急速に回復・成長していったのである（巻末図4と併せて表9も参照。1999年3月期から2003年3月期にかけて一貫して営業利益が伸びたのは「その他」に分類される地域であり、営業利益の大勢を決する日本国内市場・北米市場・欧米市場では、1999年3月期→2001年3月期には減退、2001年3月期→2003年3月期には回復・成長という傾向が共通して見られる。）。本稿では特に、企業活動の底辺にあたる時期（2001年3月期：2000年4月～2001年3月）における、経営事情と雇用に着目する。

³² なお、総資本経常利益率も同様の推移を示した。1999年3月期+3.2%・2000年3月期+0.4%・2001年3月期-1.9%・2002年3月期+1.1%・2003年3月期+2.3% マツダ URL・決算情報・各期決算短信（連結）参照。

表9 営業利益の内訳

(単位：億円)

	日本		北米		欧州		その他	
	金額	指数	金額	指数	金額	指数	金額	指数
1999.3	604.9	100.0	31.3	100.0	54.0	100.0	▲6.2	100.0
2000.3	169.2	28.0	6.4	20.6	33.0	61.0	▲5.1	118.3
2001.3	▲136.6	▲22.6	▲40.9	▲130.9	▲9.7	▲18.0	7.8	225.5
2002.3	245.7	40.6	81.6	261.1	9.7	18.0	33.2	632.4
2003.3	587.7	97.2	87.9	281.2	86.1	159.4	56.8	1,010.4

(1) 指数は、1999年3月期を100.0とする。

(2) ▲はマイナスを示す。

(3) マツダ URL・決算情報・各期決算短信（連結）より作成。

この期間における日本経済の国内総生産は、実質値では対前年比で増加しており³³、従って、必ずしもこの期間に不況がさらに深刻化していたわけではない。またこの点、自動車業界全体では、2001年3月期における総需要が597万台であり、対前期比で1.6%増加した。一方、同期の輸出は438万台であり、輸出についても対前期比で0.8%増加している³⁴。つまり、同期におけるマツダの企業活動の後退とは、拡張する自動車市場において同社が敗退したことによるものである。そのため2000年11月、同社は長期的な経営計画である「マツダミレニアムプラン」を発表し、経営効率化と財務体質強化を推進せざるを得なくなった。具体的には、国内生産拠点を撤収するとともに生産拠点を海外に移転すること、および早期退職優遇特別プランが、「マツダミレニアムプラン」に盛り込まれた。表9に示されるように、「マツダミレニアムプラン」が打ち出された2000年11月前後の状況としては、国内市場における後退が前期・2000年3月期に特に大きく（営業利益・対前期比435.7億円減少）、かつ北米市場では2000年3月期・2001年3月期と2期連続して落ち込みが大きかった（1999年3月期の営業利益を指数100.0とすると、この2期で230.9ポイント低下）。そのため、2001年9月に国内生産拠点となっていた宇品第2工場を閉鎖する一方、国内自動車販売会社の合併を進めた³⁵。「マツダミレニアムプラン」を雇用・労務面から見ると、余剰人員を発生させ、その労働者に対して早期退職を勧奨・優遇するプランを示したということになる。

³³ 国内総生産の対前年比は、暦年・名目値・実質値で、2000年（0.8%・2.4%）、2001年（-1.1%・0.2%）である。内閣府『平成17年版 経済財政白書』2005年7月 409頁 参照。

³⁴ マツダ株式会社「平成13年3月期 決算短信（連結）」2001年5月（マツダ URL・決算情報所収）。

³⁵ マツダ URL・「沿革」参照。なお、財務面ではこうしたリストラの効果が表れており、有利子負債残高は、2001年3月期には7,772億円から2002年3月期には6,863億円に減少した（有利子負債残高11.7%減少）。マツダ URL・平成14年3月期決算短信（連結）・平成14年3月期決算参考資料（連結）参照。

最早、同社内において長期的雇用慣行が作用していない状況は、早期退職優遇プランの実施状況（2001年3月実施）に示されている。経営側は、同プランの対象予定人員を1,800名としたが、これを上回る希望者が殺到し、退職希望者の募集受付業務は、わずか1分で締め切られた³⁶。これは、同プラン発表前の段階において既に余剰人員が大量に発生していたこと、かつ労働者自身がいわば社内失業とでも評すべき状態に置かれていたことを認識していたこと（労働者が、自身が余剰人員の部類に属することを認識していたこと）を示す³⁷。暗黙の了解・暗黙の合意とも言うべきかつての長期的雇用慣行は、このプランの下で崩れたものと考えられる³⁸。特にマツダは、1979年11月にフォード（米国自動車会社）と資本提携し、フォード主導の生産体制再編を進めたことが、長期的雇用慣行の崩壊を加速したものと評価される（巻末補説6参照）。具体的には、フォードと合弁して海外に生産拠点を移転したため、国内の労働者を長期的に雇用する見通しが薄れたのである。つまり、外国企業との提携、および経営状況の悪化の2点が、マツダにおいて長期的雇用慣行が動揺・崩壊した要因であったと思われる。この点、希望退職した元社員の談話を基に、同社の動向を検討しておこう³⁹。

○元社員A

1965年に高校を卒業して入社。2001年3月30日に、54歳で希望退職（なお、マツダの定年は60歳である。）。

1996年にフォードの持ち株比率が上昇し⁴⁰、フォードの出向者が上司となると、Aの裁量に委ねられる仕事は減少した（「肝心なことは、マツダの人間には決め

³⁶ 最終的には、同プランによって、2001年3月30日に2,210名が退職した（『AERA』朝日新聞社 2001年12月1日 40頁）。

³⁷ 早期退職優遇特別プランは、あくまでも希望退職を募る企画であり、もちろん指名解雇ではない。ただ、事前に会社側から何らかの形で「戦力外通告」が出されており、労働者は、自身が余剰人員の部類に属するか否かを知り得た状況であったと思われる。この点について、元社員（設備部門に約30年間勤続して退職。40代後半の男性）は、「指名解雇じゃないんだから、僕だって粘れば残れた。でも『戦力外通告』をしてきた会社に頭を下げて居残るのは、逆にプライドが許さなかった。」との談話を遺している（『毎日新聞』2001年12月28日 第23面地方版）。

³⁸ 平成不況期には、早期退職制度を導入する企業が急増した。また、この制度を受けて、大量の希望退職者が生じた。例えば、松下電器グループでは1万人が応募、日立製作所では募集人員4,000人のところに9,000人が応募、東芝では募集人員5,000人のところに8,000人が応募した（前掲『AERA』40頁 参照）。

³⁹ 以下の2人の元社員の談話は、前掲『AERA』40頁による。本稿で掲げた希望退職者2名は、何れも50代である。なお、日本経済新聞社が主要約300社に対して人員余剰感が強い年齢層を調査したところ、40歳未満が4.8%・40歳以上50歳未満が13.3%であるのに対して、50歳以上が81.9%に上った（『日経産業新聞』2002年12月26日 第23面）。

⁴⁰ 同年5月、フォードの持ち株比率は、25%から33.4%に引き上げられた。マツダ URL 参照（http://www.mazda.co.jp/corporate/profile/outline/library/2006/pdf/sec_21.pdf 参照）。

させない。」と述懐。)。貯金・失業保険・年金に加え、退職特別加算金も計算し、家計上さして憂慮すべき問題はないと判断し、早期退職優遇プランに応募した。退職後、マツダが委託した再就職支援会社（日本ドレック・ビーム・モリン [DBM]）やハローワークを利用した。

○元社員 B

1960年に高校を卒業して入社。2001年3月30日に59歳で希望退職。

オーストラリア・タイでの海外営業に従事。出向先で早期希望退職募集の知らせを受け、既に社内に自身のポストはないと判断した（「マツダに居場所はなくなっていた。自分をもっと出来る」と述懐）。定年まで1年を残して退職し、再就職支援会社 DBM に再就職希望を提出した。

早期退職に応募した元社員の動向からは、彼らが募集前に、既に半ば仕事ないし職場を喪失していた状況にあったことが読み取れる。彼らは高年齢で家計に貯蓄等がある上、さらに退職に際して優遇措置を受けることができた。これを経営側に則して見ると、退職に際して優遇措置を講ずるとともに、再就職を斡旋していたのである。つまり、マツダは、相対的に家計にゆとりのある労働者を対象に、退職と転職を促していたわけである。これを転職類型という点から見ると、不況期において会社内には大量の余剰人員が生じており、労働者が、早期退職が優遇される機会を捉え、あくまでも労働者の「自主性」に基づいた、不満解消型の転職が大量に発生したわけである。（巻末補説7参照）

[II] 富士通

1992年に赤字に転落した富士通は、コンピュータ製造の実態調査を開始し、米国・シリコンバレーにおいてエンジニアの勤労意欲が高い点に着目した。シリコンバレー発展の原動力は成果給によると判断した視察団の調査報告を受け、関澤社長は成果主義導入を決定した⁴¹。

先のマツダの事例は、長期的雇用慣行が動揺し、不満解消型の転職が大量に発生したことを示すが、それに対して、成果主義導入には、社会的上昇型の転職類型を大量に生み出す可能性はないのだろうか。というのも、成果主義は、年功よりも、労働者の能力・労働生産性をより直接的に評価するという点で、企業外部の労働市場から中途採用を進め易いからである。つまり、成果主義導入によって、労働者の評価に関する客観性を高めることで、労働生産性が低い労働者を他社に排出し、一方労働生産性が高いと判断される労働者

⁴¹ 城繁幸『内側から見た富士通』光文社 2004年7月 19-20頁。具体的には、1993年に「目標管理制度」を導入して管理職を年俸制とし、さらに翌1994年には中堅層も年俸制とされた（同書24-25頁）。なお、同書の著者である城は、富士通の元社員であり、同社の人事部門に属し、成果主義の導入と運営に従事した。

を外部から採用するという点において、不満解消型の転職を生ずる一方で、社会上昇型の転職をも生じさせる可能性があると考えられるからである。この点で、先駆的に成果主義を導入した富士通の事例が注目される。

結論を先取りすると、富士通の成果主義は基本的に、社会上昇型の転職を喚起することにはならなかった。富士通は、100名程度を中途採用したが、応募者の資質は決して良くなく、その反面、離職者は中途採用数を越えた。良質な労働者が転職し、低質な求職者の中途採用が進められたことが報告されている。前記したように、成果主義導入によって低質な労働者を社外に排出し、他方で良質な労働者の中途採用を進めるというのが当初の方針であった。しかし実際には、良質な労働者が離職するので、低質な労働者を補充せざるを得なくなった。経営事情が悪化したために成果主義が導入されたのであるが、しかし経営事情が悪化している状況下では、労働者に対する利益の配分も縮小せざるを得ず、従って成果主義を導入しても、良質な労働者に対する処遇は低下を免れなかったからである。富士通は、2002年3月期に再度赤字に転落し⁴²、離職者が増加する一方、いわゆる格下企業から、低いレベルの技能しか持たない求職者を採用していかなければ、労働力を確保できなくなった（巻末補説8参照）。

富士通における労働事情は、同社の中核を成すソリューションビジネス部門の趨勢に基因する。ソリューションビジネスとは、法人向けにコンピュータ・システムを開発する事業であり、IT社会の基盤（インフラ）を構築することを目的とする。コンピュータ・サーバを顧客のニーズに合わせたシステムに作り上げるとともに、ソフトウェア・コンサルティングも提供する事業であり、金融機関のATM、メーカー・流通業界のSCMシステム⁴³、

⁴² 富士通の営業利益・経常利益については、下の表10に示す。同社の業績は、2001年3月期から2002年3月期にかけて暗転し、赤字となった。ただ、2003年3月期には再度黒字となり、以後営業利益・経常利益とも黒字額を増しており、経営困難な状況は1年に留まった。

表10 富士通の営業利益・経常利益

	営業利益	経常利益
2000年3月期	1,500	702
2001年3月期	2,440	1,898
2002年3月期	▲744	▲1,571
2003年3月期	1,004	123
2004年3月期	1,503	497
2005年3月期	1,601	890
2006年3月期	1,814	1,260

(1) 単位・億円。

(2) ▲は赤字であることを示す。

(3) 富士通 URL・IR 資料室・各年3月期決算短信（連結）より作成。

官公庁の電子行政⁴⁴等が、その例として挙げられる。富士通は、国産コンピュータ第1号の開発に成功して以来、一貫してソリューションビジネスを手掛けることによって成長してきた⁴⁵。このソリューションビジネスをめぐる生じた富士通の労働事情、雇用状況の悪化としては、次の3点が挙げられる。

① 同業他社との競合

1990年代半ばから、電機業界においては、同業他社が相次いでこのソリューションビジネスに参入した。そのため、同ビジネスにおける富士通の地位は、相対的に低下し始めた⁴⁶。新入社員の早期退職は1990年代に顕著に増加し、2004年7月現在では、入社5年以内に離職する大卒新人の割合が3割を越えたと報告されている⁴⁷。

② ソリューションビジネスの内実の変容

また、費用対効果という点で、投資額の割には、企業の業務に対する貢献度が小さく、かつ構築したシステムの維持運営費もかさむといった不満が、ユーザから出ていた。単に情報処理のシステムを構築するだけではなく、企業の業務に精通し、経営改善を提案した上で新たな情報処理システムを構築していくことが、このビジネスに求められるようになったのである⁴⁸。

⁴³ SCM システムとは、市場対応型の生産システムのことであり、コンピュータによって生産システムを管理する方式に代わる生産様式とされる。例えば、顧客は Web 画面を通して希望する機能を選び、指示するだけで、簡単にオーダーすることができる。これによって、複雑な発注作業が解消され、また顧客に対して迅速に納期を回答することができる。また、このように発注に迅速に対応することによって、デッドストックの削減を図ることもできる（NEC・URL：ソリューションサービス・事例紹介、日立インターメディアクス URL：マニュアル SCM システム 参照。）。

⁴⁴ 電子行政とは、行政機関の利用に関してオンライン申請を進めることで、手続きの簡素化・簡略化を図るものである。2006年8月、政府の各府省情報化統括責任者連絡会議が「電子政府推進計画」を決定し、2010年までにオンライン申請率50%以上を達成することを目標とした（日経 BP 社 URL・IT 参照）。

⁴⁵ 従来、収益性の高いメインフレームは、電機メーカーにとって貴重な収入源であった。当初ソリューションビジネスでは、メインフレーム販売拡張のため、コンピュータの設置・周辺機器との接続・周辺機器の調達・メンテナンス・ソフトウェアの開発等を、顧客に無料で提供していた（『週刊ダイヤモンド』ダイヤモンド社 2002年11月9日 132-135頁参照）。

⁴⁶ 前掲『内側から見た富士通』38-45頁参照。

⁴⁷ 前掲『内側から見た富士通』163頁参照。

本稿では、富士通の状況について前掲書を参照したが、しかし労働事情に対する評価について、城の見解には疑問点も残る。すなわち、城は同社が導入した成果主義が人事・労務を混乱・停滞させた側面を強調しているが、しかしそれは、①成果主義が機能不全であるから生じた状況というよりも、②大局的には同社の経営事情および同社製品（サービスも含む）を取り巻く市場動向の変容に基因するのではあるまいか。本文〔Ⅰ〕〔Ⅱ〕〔Ⅲ〕は、②の観点からの考察である。

③ 通信業界の再編と人員整理

では、ソリューションビジネスで新たに求められるようになった、企業の業務に精通し、経営改善を提案できるという要件も満たした人員を、社内で調達することができるのであろうか。ソリューションビジネスの分野では、システムエンジニア（SE）の人材不足が深刻化していたが⁴⁹、しかしソフト開発の要員として、他部門から人員が配置転換され教育訓練を受けるということは、基本的にはなかったものと思われる。部門間で技術・資質が隔絶している場合があり、従って、同一社内において、①人手不足が生じている部門と②余剰人員を生じている部門が並立すること、そして必ずしも②の部門から①の部門へと人員が配置転換されるとは限らないこと、そのため労働者採用（①の部門）と解雇（②の部門）が並立することが、ここでは指摘される。従来、大企業における長期的雇用慣行の基底として、労働者の配置転換が比較的円滑に行われ、②の部門から①の部門へと人員が調整されるため、大企業では長期雇用が実現し易い点が指摘されてきた⁵⁰。確かに、大企業はその内部に多様な部門を抱えており、市場状況によって、ある部門では繁忙、他の部門では閑散といった業務事情が生ずる場合がある。しかしその際、技術的に（より一般的に言うと、労働者の資質の点から）、部門間での人員調整が極めて困難な局面が生じ得る。換言すると、大企業においても、その技術力が高まると、社内での雇用調整が難しくなる傾向にあるのではなかろうか。以下には、富士通の通信部門の状況を示すが、この部門では大量の希望退職者・解雇者が生じている。これは、技術力の向上・企業内での技術力の隔絶（簡潔に評すると、他部門に移り新たに技術を修得することが難しいこと。）が、長期的雇用慣行を崩している事例であると思われる。

通信業界において、主たる通信手段が固定電話からインターネット・携帯電話へと変化したことによって、NTTは投資計画の変更を迫られた⁵¹。具体的には、2001年9月、ソフトバンクグループがブロードバンドサービスを開始し、翌2002年4月からはIP電話サービス（BBフォン）を加えた。インターネット網を使い、市内・市外の区別のない格安電話でサービスを開始したことから、通信業界におけるNTTの地位が脅かされた。IP電話はNTT東日本の予想を上回る速さで普及し、NTTの既存の利益を侵食した⁵²。さらに、東京電力などの電力会社も通信業界への新規参入を図っており⁵³、NTTは投資計画の見直しを迫られることになったのである。

この点、具体的には、NTTは既存の電話網で用いる電話交換機（NTT独自仕様・1台数億円）に対する投資を中止し、投資の対象をIP電話のインフラに切り替えることを決

48 前掲『週刊ダイヤモンド』132-135頁参照。

49 『毎日エコノミスト』毎日新聞社 2002年3月5日 27-33頁参照。

50 八代尚宏『日本の雇用慣行の経済学』日本経済新聞社 1997年1月 23頁、小池和男『仕事の経済学』第3版 東洋経済新報社 2005年3月 142-143頁。

51 以下特に断らない限り、『週刊ダイヤモンド』ダイヤモンド社 2003年3月29日 30-43頁参照。

定した（2002年4月）⁵⁴。そのため、NTTに資材・機器を供給してきた部門について、国内で1,100名、海外で2,200名の人員削減を断行せざるを得なくなった（巻末補説9参照）。SEと機械製造とは技術的に異質であり、大企業においていわゆる衰退部門に所属する労働者の雇用が、必ずしも守られるとは限らないことを示す事例である⁵⁵。長期的雇用慣行が、経営事情と技術的要因が重なって破綻し、多くの労働者が社会的には下方への移動となる転職を試みた⁵⁶。

第3節 労働需要の減少

既に第1節2において指摘したように、失業率は年齢上昇とともに低下する傾向が見ら

⁵² ソフトバンクは、2002年4月にBBフォンの商用サービスを開始した。BBフォンの利用者は短期間に激増しており、利用者数は2003年1月150万人→同年4月200万人→同年10月300万人に上った（ソフトバンクグループURL/企業情報/会社沿革 参照。）。

⁵³ 東京電力は、1988年5月にTTNet電話サービスを開始し、さらに1999年8月にはソフトバンク・マイクロソフトとともに高速インターネット接続会社（「スピードネット」）を設立した。東京電力は、2010年までに、電気事業以外の事業で営業利益500億円以上を上げることを目標としている（なお、2006年3月期における、電気事業以外の事業全体の営業利益は、34.9億円の赤字であった。）。以上、東京電力URL・企業情報〔決算情報・2006年3月期決算短信（連結）25頁、経営方針・VISION4数値目標2010、歴史〕参照。

⁵⁴ 具体的には、2002年4月、NTTコミュニケーションズがブロードバンドIP事業部を発足させ、同年度においてIPサービスの国内シェア第1位を占めた。なお、NTTコミュニケーションズは1999年7月に設立され、同年7月より営業を開始していた〔NTTグループURL 会社案内/NTTグループ社史、NTTコミュニケーションズ/企業情報/経営情報/業績/1999年度（第1期）決算について、NTTコミュニケーションズ/企業情報/会社概要 参照〕。

⁵⁵ 八代尚宏は、特に大企業が大量の過剰雇用を抱え込んだことによって、失業者が労働市場に顕在化しなかった点に、平成不況期における日本の労働市場の特徴を求めているが（前掲『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社 1997年1月 23頁）、しかし本文上記2事例からも、果たしてそう言えるのか、疑問である。むしろ、長期的雇用慣行が動揺し、余剰人員を社外に放出するようになった点に、平成不況期の特徴があるのではなからうか。特に、1997年から2001年には大企業の倒産が目立った時期であり（1997年11月の北海道拓殖銀行・山一証券倒産～2001年3月の東京生命保険倒産、同年9月のマイカル倒産）、大企業について、倒産以外は長期的雇用慣行が遵守されていた（ないし、遵守される傾向にあった）という状況を想定するのは、極めて難しいように思われる。八代の前掲書が刊行されたのは1997年1月であるから、同年頃から顕著になった大企業の状況が、八代前掲書では充分には評価されなかったものと思われる。

⁵⁶ 巻末補説9の長野工場・須坂工場解雇者を対象として、長野県および長野労働局は、北信地域合同就職面接会を長野市で開催したほか、農林業への転職相談にあたった（『読売新聞』2002年11月16日 朝刊 第28面）。主催団体の性格に照らし、求人の大多数は地元企業であったと考えられ、その資本規模から見て、社会的には下方の転職となる場合が多数と判断した。

れる（前掲表6）。その理由としては、年齢が進むにつれて、一般的には、企業等組織における地位が上昇するから、それだけより安定的な雇用機会に恵まれることが多くなるからである。裏を返せば、年齢が低いと、その分雇用が不安定になりがちになる（第1節2②参照）。もちろん、人件費削減を目的とした大量解雇の際には、主として中高年層がその対象となる。特に、大企業における大量解雇はマスコミによって報じられ、社会の耳目を引き易い。しかしその一方、雇用の微調整程度の場合には、職場の人事につき裁量権を持つ中高年層がその地位を温存し、人員削減の対象として若年層を選ぶという状況が生じ易いだろう。このような局面においては、まず若年層から解雇される場合もあるだろうし、あるいはそのような状況を察した若年層の方から「自主的」に離職する場合も生じ得る。これは、若年層において不満解消型の転職が生ずる要因の一つであり、大局的には労働需要の減少に起因する事態である。

さらに、既に企業組織内で過剰労働力が生じている場合には、解雇するのではなく、定年退職・自主的な離職による労働者の自然減を待つ一方、新規に若年労働者を採用しないという方策が採られることも考えられる。解雇は労働組合との摩擦・対立を生ずるおそれがあるし、また社内の勤労意欲を減退させるおそれもある。社内で過剰労働力が生じている場合には、まずは新規採用を手控えることが、最も軋轢の少ない対処法なのである。これも、若年層に対する労働需要を減少させる要因であり、若年層が適職に就きづらい状況を生じ易い事情の一つであると考えられる。以上が、学校卒業者の未就職、ないし若年労働者が不満解消型に分類される転職を模索する要因となる。

本節では、平成不況期における失業および転職の状況について、労働需要の不足という点を取り上げる。もちろん、失業・転職を生じさせる要因としては、複数の項目が挙げられよう。しかし、平成不況期における失業の発生は、主として労働需要の不足という点によるところが大きいものと考えられる。以下では、まずその理由 ―つまり、なぜ平成不況期における失業発生の要因として労働需要不足が大きいと考えられるのか― について考察し、続いて、労働需要不足が顕著に表れた若年層の雇用状況を取り上げることにする。

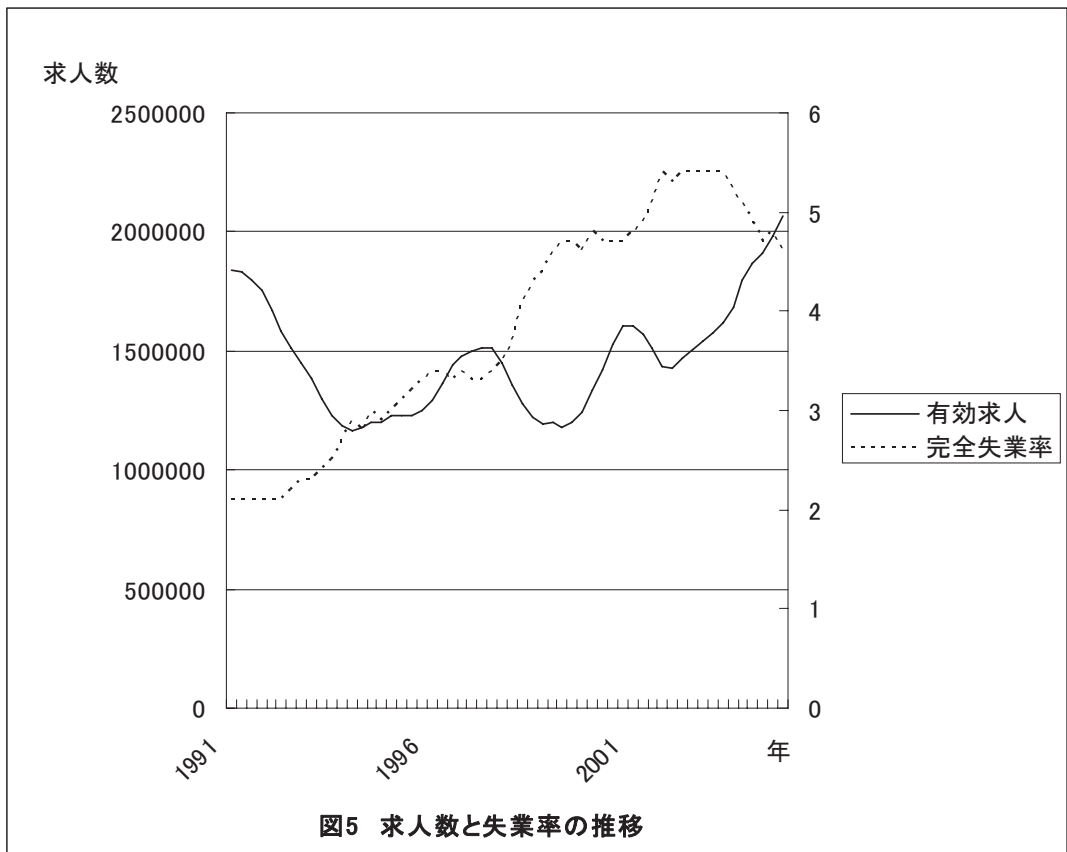
1 需要不足失業と構造的・摩擦的失業

①需要不足失業とは、労働需要が労働供給と比べて過小であり、それゆえに発生する失業を指す。不況期には、労働需要が収縮するので、相対的に労働供給が超過し、そのため失業が発生する。要するに、需要不足失業とは、景気下降と労働需要の減少によって発生する失業のことである。

一方、失業の発生理由として、①と異なるのが、②構造的・摩擦的失業である。②構造的・摩擦的失業とは、労働需要が収縮しなくても発生する失業形態を指す。例えば、求人があっても求職者が遠隔地に居住しており、転居して就業するのに時間がかかる場合や、求人があっても求職者が求人情報をキャッチするまでに時間がかかる場合には、労働需要

が存在しても、それが労働供給によって充たされるまでの間、失業状況が生ずる。さらに、求人があっても、技能・性別・年齢等資質の点で求職者の資質と合致しなければ、やはり失業状況が発生する⁵⁷。以上の場合、失業状況を解消するためには、地域間移動や情報伝達の円滑さ、技能習得のための職業教育が重要となる。

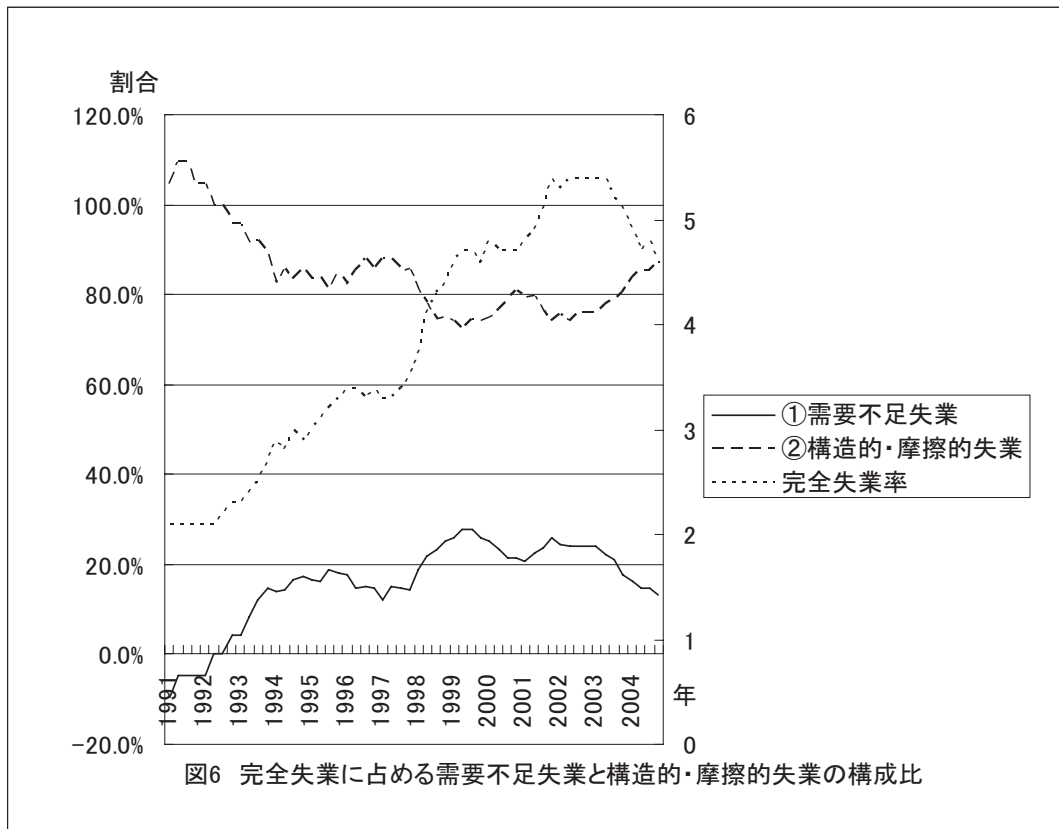
ところで、一般的に不況期においては労働需要が減少し、それが失業発生の主たる原因となる。もちろん、不況期にも②構造的・摩擦的失業は生ずるが、しかし不況期特有の状況は、主として①労働需要の減退によってもたらされる。下の図5には、有効求人数と完全失業率の関係を示す。基本的な経済指標の調査であるが、有効求人数が減少すると完全失業率が上昇するという関係が読み取れよう。図5において、具体的には、(1991年1月～1994年6月)・Ⅱ期(1997年4月～1999年6月)・Ⅲ期(2001年1月～2002年3月)に、その関係を読み取ることができる。



- (1) 完全失業率は右の縦軸・単位%
 (2) 前掲『労働経済白書 平成17年版』 2005年7月 参考資料1・24頁 より作成。

⁵⁷ 太田・橘木前掲書136-137・142-143頁参照。

労働需要の減少は、①需要不足失業として表れ、それが失業率を押し上げる。下の図6では、失業発生理由が①であるのか②であるのかに二分し（①+②=100%）、それと失業率の関係を示した。図6によると、好況期において、需要不足失業が一切発生していないときでも（すなわち、①が0%であり②が100%である場合。具体的には、1992年第2四半期・第3四半期が挙げられる。）、失業率は2.1%-2.2%となっている。その意味で、労働移動・情報収集に伴うタイムラグや、求人・求職者間の条件相違の問題は、現実の経済においては常に発生していると言える。従って、不況期を特徴付ける失業理由とは、①需要不足失業の方なのである。この点、図6では、①の増加と完全失業率の上昇が、基本的に正の相関関係を示していることが読み取れる。

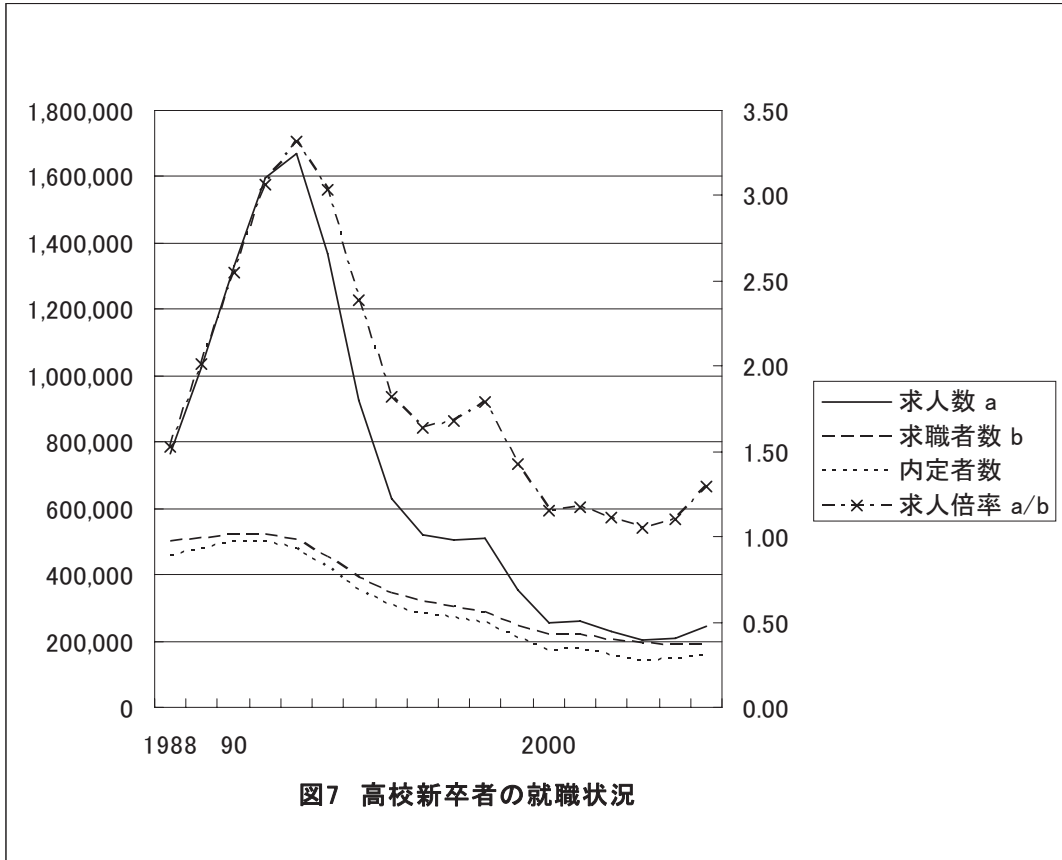


- (1) 完全失業率は右軸・単位%
 (2) 前掲『労働経済白書 平成17年版』 参考資料24頁 より作成。

2 労働需要不足と若年層の雇用状況

平成不況期における労働需要不足は、学校新卒採用における求人数の減少、および内定率（求職者数に占める内定者数の割合）の低下に、顕著に表れている。すなわち、平成不

況期には学校卒業時に就職することが困難な状況となり、卒業後、個別的な経路をたどって就業し、さらに適職を模索するという求職者の行動様式を生じた。労働需要が不足していたことから、仮に学校卒業後就業していたとしても、その就業状況は相対的に悪化しており（これは、好況期とは異なり、数少ない求人の中から就職先を選ばざるを得なかったことに起因する）、その状況から少しでも事態を好転させようとする求職行動を誘発したのである。この点について、まずは図7に、1988年-2005年における高校新卒者の就職状況を示す。



- (1) 各年3月の卒業生につき、1月末に調査。グラフ横軸は、卒業年を指す。
- (2) 左の縦軸は求人数・求職者数・内定者数を示す。右の縦軸は求人倍率を示す。
- (3) 厚生労働省統計表データベースシステム・統計調査別公表データ「高校・中学新卒者の就職内定状況等」より作成。

図7からは、高校新卒者に対する求人数が、1993年以降劇的に減少したことが読み取れる。具体的には、求人数は1992年が最多であったが（166万9千）、1993年から1996年にかけて急激に減少し、さらに1998年以降2003年にかけて減少した（最少は、2003年の20万2千）。ピーク時の1992年と最少時の2003年を比較すると、2003年の求人数は1992年の12.1

%に過ぎない。求人数の激減に伴い、求人倍率（求職者1人あたりの求人数）は、1992年の3.32（最高値）から2003年の1.06（最低値）に落ち込んだ。

もっとも、それでも2003年の求人倍率が1.06であることに示されているように、求人倍率は最低値でも1.00を下回ってはならず、単純に数量という点では、求人数が求職者数を上回っている。ただ、ここで問題となる点は、仕事内容が求職者（高校新卒者）にとって適職であるのか（求職者にとって、高校3年生の時点で、適職と判断し得る求人内容であるのか）という点である。求人数が激減すれば、それだけ求職者にとって選択の余地が狭くなる。これは、具体的には内定率（内定者数÷求職者数）の減少として表れている⁵⁸。続いて下の表12には、1988年-2005年における内定率を示す。

表12 高校新卒者の内定状況

卒業年	求職者		内定者		内定率 b/a
	実数 a	指数	実数 b	指数	
1988	501,848	99.8	457,004	95.4	91.1%
1989	508,952	101.2	476,694	99.5	93.7%
1990	522,673	103.9	498,352	104.0	95.3%
1991	521,119	103.6	498,235	104.0	① 95.6%
1992	503,076	100.0	479,016	100.0	95.2%
1993	450,416	89.5	423,212	88.4	94.0%
1994	388,259	77.2	354,364	74.0	91.3%
1995	345,112	68.6	308,426	64.4	89.4%
1996	319,339	63.5	280,043	58.5	87.7%
1997	301,223	59.9	268,044	56.0	89.0%
1998	285,185	56.7	253,574	52.9	88.9%
1999	246,560	49.0	206,441	43.1	83.7%
2000	218,705	43.5	173,460	36.2	79.3%
2001	219,998	43.7	177,143	37.0	80.5%
2002	204,656	40.7	154,911	32.3	75.7%

⁵⁸ 労働需要が減少することが、必ずしも内定率を減少させるとは限らない。労働需要が減少すると、いわゆる買い手市場に近づくが、しかし買い手市場であると必ず内定率が減少するとは言えないからである。そうではなく、労働需要が減少すると、求職者にとって選択の余地が狭くなるため、内定率が低下すると考えるべきである。つまり、求職者側＝労働供給側の事情によって、内定率が低下するものと考えられる。この点、平成不況期には、高校生の大学進学率が顕著に高まった点が注目される。1987年から2004年にかけての大学進学率を見ると、1990年の24.6%が最低であり、以後年々高まっている（1987年24.7%・2004年42.4% 前掲『平成17年版 労働経済白書』参考資料69頁参照）。就職状況が悪化したので、進学することによって悪条件での就職を回避しようとしているのではあるまいか。これは、求人が減少し求職者の選択の余地が狭まった場合、高校生に限られた求人にいわば殺到するというよりも、そうした悪条件での就職を回避しようとし、それゆえ内定率が低下することを示していよう。

平成不況期における労働需要の減少

2003	191,540	38.1	142,452	⑤	29.7	②	74.4%
2004	188,976	37.6	144,947		30.3		76.7%
2005	188,493	③	153,801	④	32.1		81.6%

- (1) 各年3月卒業生につき、1月末調査。
 (2) 求職者・内定者欄の指数は、1992年の求職者実数・内定者実数を100.0としたときの割合を示す。
 (3) 厚生労働省統計表データベースシステム・統計調査別公表データ「高校・中学新卒者の就職内定状況等」より算出・作成。

内定率は、1991年の95.6%が最高であり（表の①）、最低値は2003年の74.4%になっている（表の②）。つまり、この13年間で、21.2ポイント減少した。平成不況期における求人数減少（図7参照）と連動し、求職者数は1992年以降激減している。求職者数は、1991年以降2005年までほぼ一貫して減少しており、1992年を基準とすると、2005年の求職者数は1992年の37.5%に過ぎない（表の③）。内定者数も、1992年を基準とすると、2005年には1992年の32.1%に過ぎない（表の④ もっとも、内定者数の最低値は、2003年の29.7%である。表の⑤参照。）。

以上要するに、図7・表12より、平成不況期においては、求人数減少→求職者数減少→内定者数減少という関係が生じているわけであるが、その一方、内定率も減少している。この点に関し、求職者数が減少すれば内定者数も減少するが、しかし就職活動の進捗状況が仮に良好であるならば、求職者数が減少しても、内定率は必ずしも減少しない。内定率減少を引き起こした原因は、求人数の減少が大きく、求職者にとって適職と思われる職業が減少したことによるものと思われる。その点について、就職後の待遇（賃金面および福利厚生面）・雇用の安定性といった条件が、比較的良好となり易い、大企業の求人の動向に注目してみよう。

高校卒業者に対する企業規模別求人数を見ると、大規模な企業の求人の割合が、顕著に減少していることがわかる。下の表13は、1990年から2004年にかけての求人について、企業規模別に求人の割合を算出したものである。

表13 企業規模別・求人の割合

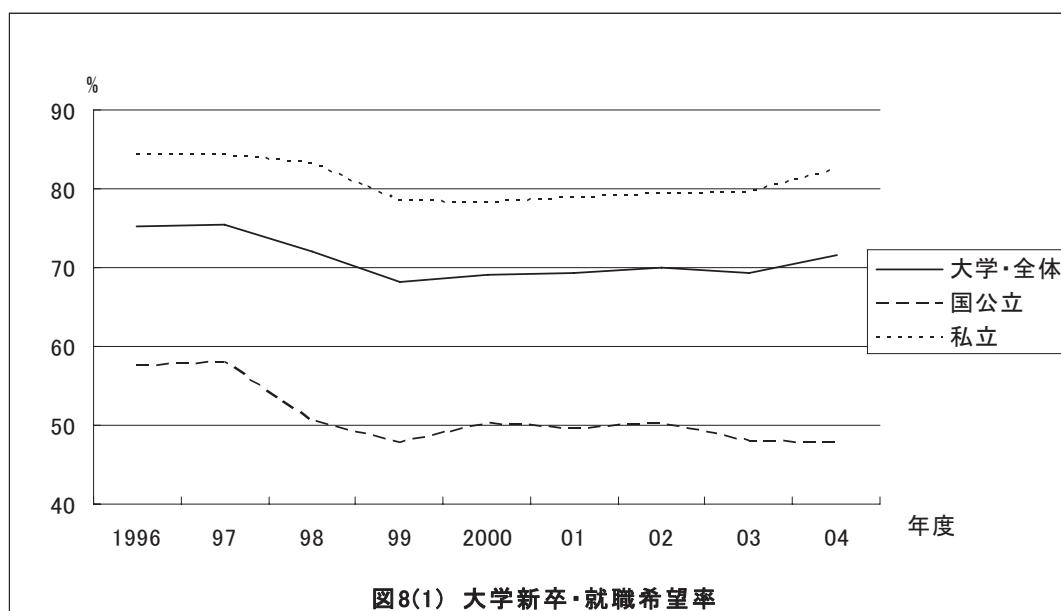
	29人以下	30～99人	100～499人	500人以上	求人総数
1990年	22.7%	28.7%	29.7%	18.8%	1,342,898
1991年	21.6%	28.6%	30.2%	19.6%	1,606,159
1992年	⑤ 20.3%	28.2%	③ 30.9%	① 20.5%	1,673,381
1993年	20.7%	28.7%	30.6%	20.0%	1,377,057
1994年	24.1%	30.1%	28.9%	17.0%	934,075
1995年	27.6%	30.9%	27.1%	14.4%	642,613
1996年	28.1%	30.8%	26.8%	14.3%	536,175
1997年	27.0%	30.0%	27.8%	15.2%	517,763
1998年	23.1%	29.0%	29.9%	18.0%	517,822
1999年	23.0%	27.3%	30.2%	19.5%	359,938

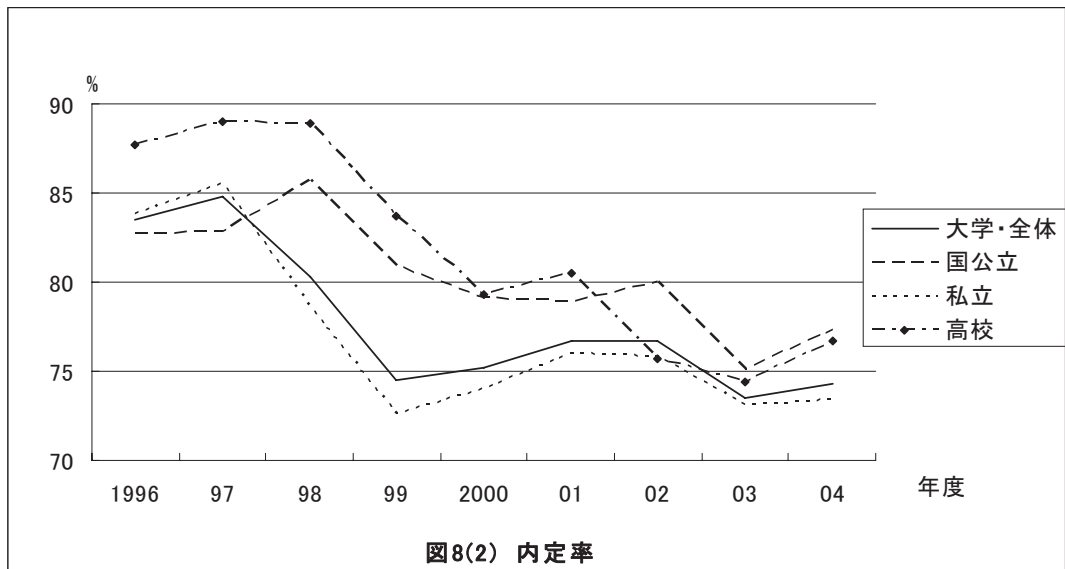
2000年	28.0%	28.7%	28.2%	15.1%	271,667
2001年	26.0%	27.8%	29.7%	16.6%	273,118
2002年	27.9%	27.8%	27.8%	16.5%	242,926
2003年	⑥ 32.0%	28.8%	④ 26.2%	② 13.1%	218,604
2004年	30.8%	29.2%	26.5%	13.4%	224,984

前掲『平成17年版 労働経済白書』 296頁 より作成。

表13について、1993年以降の求人総数の減少に関しては、既に指摘した。ここでは、求人総数が最多の1992年と最少の2003年を取り上げると、従業員500人以上の企業の占める割合は7.4ポイント減少（①マイナス②）、また従業員100人以上499人以下の企業の割合は4.7ポイント減少した（③マイナス④）。その一方、従業員29人以下の企業の占める割合は、11.7ポイント増加した（⑤マイナス⑥）。つまり、平成不況期には求人総数が減少しているのであるが、とりわけ規模の大きい企業における求人数減少が顕著なのである。従って、平成不況期の求人について、内容的に低下する傾向が生じていたことは否めないものと思われる。

さて、適職と考えられる職業に就くことの困難さについては、大学新卒の場合にも確認される。図8には、1996年から2004年にかけての期間における、(1)大学新卒者の就職希望率の推移と、(2)内定率の推移を示す。





- (1) 各年度とも、12月1日現在調査。
 (2) 厚生労働省統計表データベースシステム・統計調査別公表データ「大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況調査」 第1-1表・第2-1表 より作成。

まず就職希望率（大学・全体）について、1996年から2004年の期間においては、1997年が最高で75.5%、1999年が最低で68.1%であり、この3年間で7.4ポイント低下した。さらに大学新卒者の内定率を見ると、1997年が最高で84.8%[A]、2003年が最低で73.5%であり[B]、この7年間で11.3ポイント減少した。

これを、高校新卒者と対比してみよう。高校新卒者の内定率は、1997年が最高で89.0% [C 前掲表12⑩参照]、2003年が最低で74.4%であり[D 前掲表12⑫]、この7年間で14.6ポイントの減少となっている。減少ポイント数では大卒の方が小さいとはいえ、しかし最高値・最低値とも、高卒よりも大卒の方が低い数値となっている[A<C , B<D]。つまり、平成不況期において、大卒新卒者は、適職に就くことがより一層困難な状況に置かれていたものと考えられる。

以上のように、高校新卒者・大学新卒者とも就職を取り巻く状況が著しく悪化したことから、若年層の間では、学校卒業時の必ずしも良好とはいえない就職状況からの回避を図った転職が生じている。換言すると、労働需要が減少する状況の下で、選択の余地が小さく、従って学校卒業時に必ずしも適職とは言い難い職業に就いたが故に、その職業からの離脱を図る動向が生じているのである。以下では、若年層における不満解消型の転職について、[I]賃金 [II]離職率・入職率 の2点から検討する。

[I]賃金

転職した場合、賃金は高くなっているのであろうか、それとも低くなっているのであろうか。1998年以降には、転職すると賃金が下落する傾向が生じていた点については、既に指摘した（第2節・表8参照）。それを受けてここでは、年齢別に転職前後での賃金の高低を検討することにしよう。表14には、1991年から2004年にかけて、(a)19歳以下 (b)20～29歳 (c)30～44歳 (d)45～59歳 (e)60歳以上の5つの年齢層の賃金が、転職前後で1割以上増加しているのか、増減幅が1割未満なのか、1割以上減少しているのか、を示した。この表からは、平成不況期における若年層の転職について、現職で苦境に瀕しているが故に転職せざるを得ないという消極的な側面が、強く見られるようになってきていることが読み取れる。

表14 転職前後における賃金変動状況

(単位%)

		1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年
(a) 19歳以下	①	48.6	36.2	36.0	45.9	34.4	36.1	36.0
	②	39.9	44.4	34.8	36.2	56.9	41.6	51.8
	③	11.5	19.4	29.2	17.8	8.7	22.3	12.3
(b) 20～29歳	①	39.8	37.0	36.2	35.4	36.5	33.8	34.6
	②	42.5	41.9	38.5	42.3	42.3	45.3	44.9
	③	17.6	21.2	25.2	22.3	21.2	21.0	20.5
(c) 30～44歳	①	41.0	36.3	32.7	36.3	32.8	31.9	29.4
	②	44.3	45.2	47.4	43.7	48.1	48.2	48.8
	③	14.7	18.4	19.8	20.0	19.2	19.9	21.8
(d) 45～59歳	①	34.7	24.5	25.5	23.2	26.5	19.9	22.0
	②	49.4	53.7	50.4	51.4	53.3	53.5	52.9
	③	15.9	21.8	24.1	25.4	20.2	26.6	25.1
(e) 60歳以上	①	13.0	18.3	13.6	11.3	12.8	12.1	18.7
	②	50.1	45.9	49.4	49.9	57.0	55.4	37.4
	③	36.7	35.8	37.0	38.9	30.2	32.5	43.9

		1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
(a) 19歳以下	①	34.2	38.4	23.1	25.2	29.2	26.5	24.0
	②	53.9	52.0	63.1	62.8	62.4	63.4	63.0
	③	12.0	9.6	13.8	12.0	8.5	10.1	13.1
(b) 20～29歳	①	21.4	20.0	24.6	23.1	23.4	21.9	21.6
	②	60.8	59.3	57.2	59.6	58.9	60.6	59.8
	③	17.8	20.7	18.2	17.3	17.6	17.5	18.5
(c) 30～44歳	①	17.0	19.5	21.4	19.6	16.4	17.9	19.8
	②	65.3	61.0	60.8	62.9	61.6	64.4	59.9
	③	17.7	19.5	17.8	17.5	22.1	17.7	20.4

平成不況期における労働需要の減少

(d) 45～59歳	①	9.6	10.0	12.1	10.9	10.4	11.5	11.5
	②	70.2	65.7	61.7	66.1	65.7	63.1	61.9
	③	20.1	24.3	26.3	23.0	23.9	25.5	26.6
(e) 60歳以上	①	2.7	2.6	4.7	6.1	4.1	3.8	5.9
	②	55.7	48.4	44.7	46.8	52.4	42.3	41.7
	③	41.6	48.9	50.7	47.1	43.5	53.9	52.5

(1) ①は1割以上増加、②は1割未満増減、③は1割以上減少を表わす。

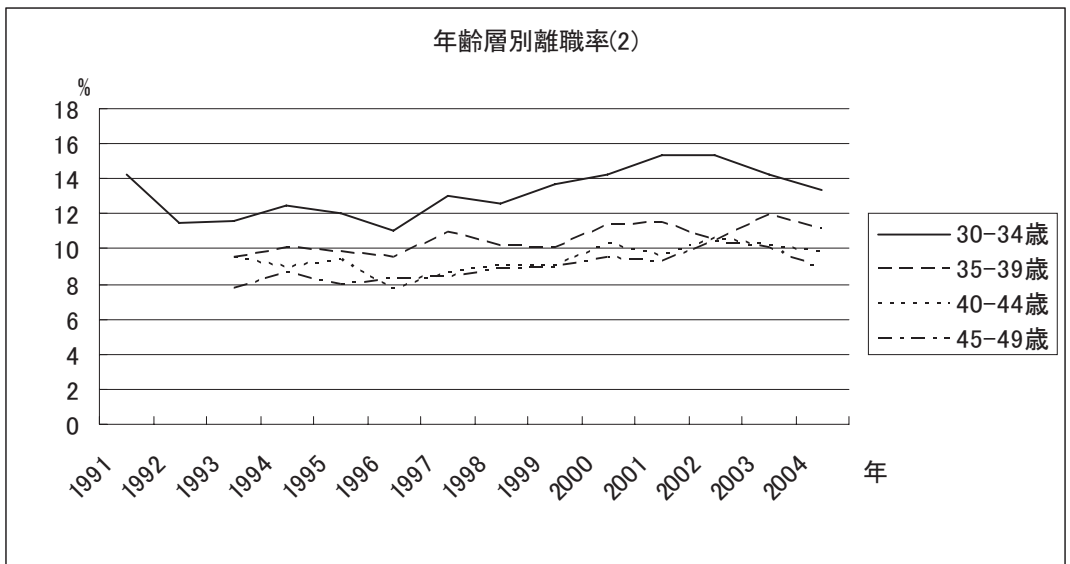
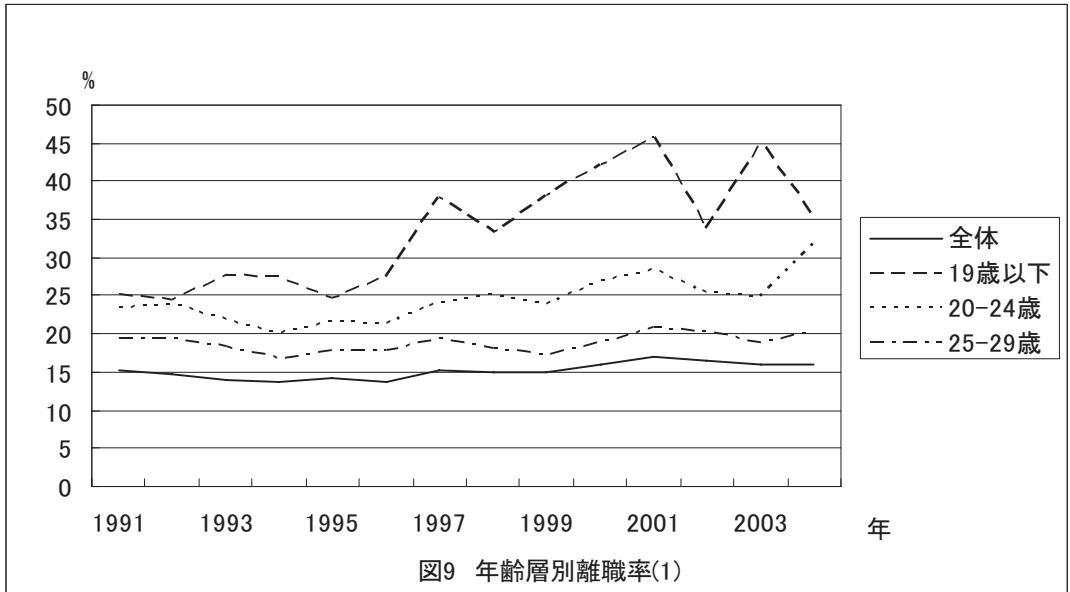
(2) 厚生労働省『雇用動向調査』 時系列表 第11表 より作成。

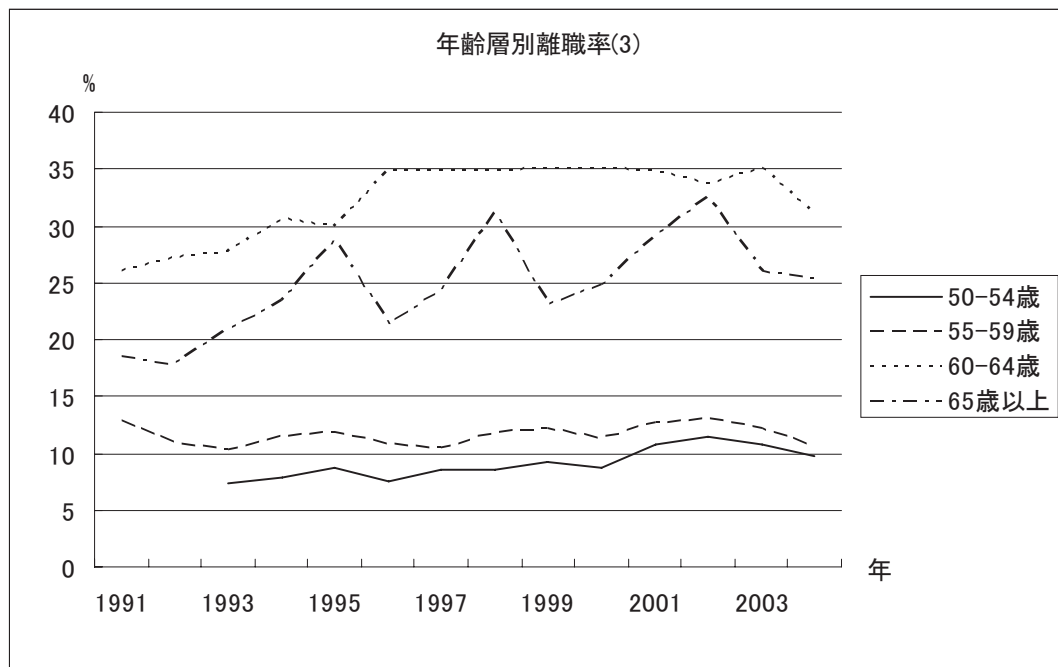
この表からはまず、表14の(b)20～29歳・(c)30～44歳において、転職によるメリットが減じた点が指摘される。具体的には、まず(b)20～29歳について、1991年には①は③よりも大きく、その差は22.2ポイントであったが、1999年には一時的に③が①を上回るに至った。次に(c)30～44歳では、1991年には①は③よりも大きく、その差は26.3ポイントであったが、1998年には逆転し、さらに2002年にも再度③が①を上回った。(b)・(c)とも、①と③の差は年を経るごとに縮小している。

その一方、一貫して③よりも①の方が多いのは(a)19歳以下のみである。しかし、この年齢層では、②の割合が増加している。すなわち、転職前後における賃金の増加幅が1割未満の範囲に収まっている者(②)が、1995年以来①②③の中では最多となっているのである。

[II]離職率・入職率

次に、労働者の中で転職を図る者の割合について変化があったのか、検討する。学校卒業時における就職状況が悪化しつつあったとすると、若年層の中でも特に低年齢の者について、転職する者の割合が高かったと言えそうなのだが、果たしてどうであろうか。下の図9には、年齢層別離職率を示す。





- (1) 1991年・1992年の35-44歳・45-54歳の離職率は、以下の通り。
 1991年・35-44歳10.6%、1992年・35-44歳9.0%、1991年・45-54歳8.7%、1992年・45-54歳8.8%
- (2) 厚生労働省『雇用動向調査』 時系列表 第4-3表 より作成。

離職率全体の動向としては、ほぼ15%程度で推移しており、大きな変動は確認されない[図9(1)参照]。平成不況期に離職率が高まったのは、19歳以下と60-64歳の年齢層である。ここでは、若年層についてのみ言及するが、19歳以下については、1995年(24.7%)から2001年(45.6%)にかけて、20.9ポイント上昇した。一方、この年齢層における入職率は、2000年に最高値74.5%を記録した(下の表15①参照)。2000年の離職率は42.1%であるから⁵⁹、19歳以下の年齢層では、激しい離職・入職が進んでいたわけである。

最後に、19歳以下の年齢層における入職率(表15)と、この年齢層における労働力移動(概念図)を示しておこう。表15は、平成不況期において、この年齢層の労働者の入職率が顕著に上昇したことを示している(男性の最高値は2000年・82.5%：②、女性の最高値は2001年・76.0%：③、合計の最高値は2000年・74.5%：①)。また、概念図には、男性・女性につき、入職率が最高値を示した年(2000年・2001年)を取り上げて、転職状況を簡

⁵⁹ 前掲『雇用動向調査』 時系列表 第4-3表 参照。

⁶⁰ 高齢者の場合には引退(労働市場から引退し非労働力人口となること)が考えられるし、また若年層でも特に女性の場合には、婚姻による労働市場からの引退が考えられるからである。

潔に示した。特に若年層・男性の離職は、高齢者層よりも、転職と密接な関係があるものと考えられる⁶⁰。ここからは、2000年において19歳以下の男性労働者の46.5%が離職し、その多くが転職を模索したものと思われる⁶¹。

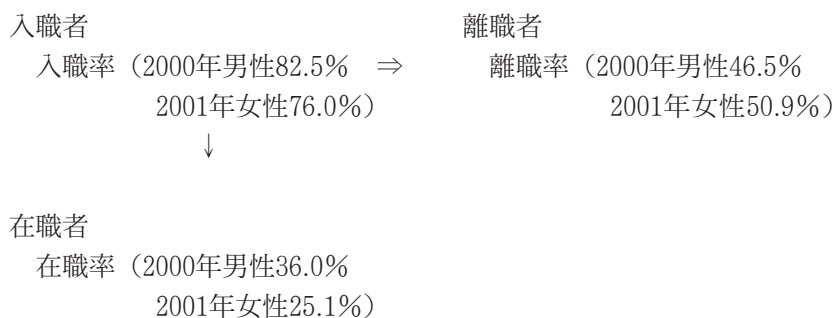
表15 19歳以下労働者の入職率

(単位%)

年	1991	92	93	94	95	96	97	98	99	2000	01	02	03	04
男性	61.8	63.6	60.7	63.0	62.6	55.7	65.1	68.1	63.8	② 82.5	67.7	65.9	60.1	80.3
女性	59.4	60.9	63.2	61.9	57.2	64.6	73.4	67.2	68.2	67.5	③ 76.0	60.0	76.6	56.2
合計	60.6	62.2	62.0	62.5	60.0	59.7	69.1	67.6	65.9	① 74.5	72.0	62.8	68.2	67.5

(1) 厚生労働省『雇用動向調査』 時系列表 第4-1表 より作成。

概念図：転職市場の状況（2000年・2001年 19歳以下の労働者）



厚生労働省『雇用動向調査』 時系列表 第4-1表・第4-3表 より作成。

むすび

以上、本稿では、平成不況期において転職を生じさせる要因に着目してきた。転職類型について、従来の日本経済において見られた社会上昇型の転職は、平成不況期には不満解

⁶¹ 一方、19歳以下の女性労働者の場合には、2001年において50.9%が離職した。2001年も、2000年と同様に高校新卒者に対する求人数が低迷した年である（前掲図7参照）。19歳以下の女性労働者の場合、婚姻による労働市場からの引退も考えられる。もっともそれも、職業生活の意義が低下し、その分家庭生活の意義が高まったことによるものではなかろうか（【巻末補説1】参照）。ともあれ、女性労働者の過半が離職していることは注目されよう。

消型の転職へと変容したが（これは、あくまでも大量現象として生じた局面を指している。）、それは第2次世界大戦後において労働力の移動性が次第に低減した状況を背景とし、特に平成不況期に労働需要が長期的に減少したことによるものであった。長期的雇用慣行の動揺、および若年層の間で雇用不安が生じた主たる原因も、労働需要の減少であり、換言すると、この点を抜きにした検討は、平成不況期において生じた問題の主因にあたる部分が欠落し、単に平成不況期に生じた現象面の説明を試みようするものに過ぎないのではあるまいか。この点について、本稿は、転職要因という点に着目し、いわば地域定着的な労働者の志向が歴史的に生成されてきた状況を指摘するとともに、平成不況期に労働需要が減少したことによって、従来の雇用慣行が修正を迫られたり、また特に若年層が雇用不安に見舞われ易かったりする局面を捉えた次第である。以上要するに、本稿は、労働需要の不足という点に着目することによって、平成不況期に生じた雇用不安を改めて考察する際の、いわば礎石にあたるものと思われる。

【巻末補説1】

この点、先行研究では、転職の類型化を試みた成果も出されている。例えば、大橋勇雄・中村二郎は、転職が生涯賃金の減少を招来するので（大橋・中村によると、転職による生涯賃金の減少分は、転職時25歳で約1,200万円～1,700万円、転職時35歳で約2,000万円～約3,000万円とされる。大橋勇雄・中村二郎「転職のメカニズムとその効果」 玄田有史・中田喜文『リストラと転職のメカニズム』 東洋経済新報社 2002年10月所収 146頁）、経済的な損失を生ずるにも拘わらずなぜ転職するのか、その理由が重要であると主張する。転職の理由としては、具体的に、以下の4つに類型化されている（前掲論文146-148頁）。

- ①会社都合の転職 「会社が倒産・廃業した」「解雇や肩たたきにあった」「定年年齢に達した」「望まない出向・転籍を命じられた」
- ②マッチングの問題 「自分の能力や適性に合った仕事ではなかった」「能力・実績に対する評価が低かった」「技能向上の機会がなかった」「給与・賞与が少なかった」「ほかに良い仕事が見つかった」「いろいろな会社で経験を積みたいから」「昇進できる見込みがなかった」
- ③不満解消型 「労働時間が長い、休暇がとれなかった」「職場の人間関係がうまくいかなかった」「会社の将来性に不安を感じた」「仕事が体力的にも精神的にもきつかった」
- ④家庭の事情 「結婚・育児・介護のため」「通勤時間が長かった」「希望する勤務地でなかった・単身赴任になった」

ただ、経済学的に考えると、経済的な損失を被るのになぜ転職するのかという問いは、労働者による主観的な評価（簡潔に言うと、感じ方・受け止め方。）よりも、客観的に労働需要が減退したからという点と結び付き易いだろう。具体的な状況として、労働需要の減退ないし労働条件の低下に伴って、労働者は様々な感慨・感想等を呈しながら、経済的な損失を覚悟して転職せざるを得ないのではあるまいか（例えば、労働需要の減退・労働条件の低下といった経済的に不利な状況に追い込まれたからこそ、労働者は、様々な企業で経験を積みたいと考えたり [上記②下線部]、職業生活よりも家庭生活に高い意義を見出したりする [上記④下線部] のではなかろうか。）。仮にそうだとすると、労働者の主観・受け止め方を問題とするよりも、むしろ労働需要の減退等、労働者を取り巻く経済的な状況とは一体いかなるものであるのかを検討した方が、有意義であるように思われる。この点、本稿では、上記①～④といった先行研究の成果を手掛かりとしながらも、本文で示した(b)不満解消型の転職という転職類型を設定し、このような転職類型を生じた平成不況期の労働市場の状況を検討することを主たる課題としている。

【巻末補説2】

ここでは、1985年-2005年について、特にバブル期について言及しておきたい。という

のも、1985年-2005年の期間には、①バブル期と②バブル崩壊後の長期的経済沈滞（平成不況期）、および③平成不況からの景気回復期を内包しており、景気変動が決して小さくはなく、従って、20年間という長いスパンで人口移動を捉えようとする、①②③の景気変動の影響がいわば相殺されてしまい、①②③のどの時期の特徴も表わさない現象を1985-2005年の特徴と評価してしまう恐れもあるからである。そこで以下では、①バブル期における「東京一極集中」に関する先行研究を取り上げながら、本文で[Ⅲ]1970年代以降 と括った時期の内実の一端を簡潔に検討しておく。

「東京一極集中」に関する先行研究は、首都圏への人口移動が激化したことを示そうとするものであるが、しかし果たして、バブル期にそのような現象を生じていたのだろうか。また仮に生じていたとするのであれば、それは一体どの程度のものであったのだろうか、その評価が問題となる。ここでは具体的に、八田達夫・田淵隆俊の見解を挙げておく（なお、引用文中の下線は、樋口が記入した。）。

[A] 1970年代の人口移動に関する評価

「1970年代は短期的な景気の後退を反映して、大都市からのUターンやJターンが顕著になった。その結果、地方の活性化が促進され、『地方の時代』とさえいわれるようになった。地域間の所得格差もかなり縮小され、(1) 高度成長期に活発だった労働力の地域間移動も沈静化して、個々の地域の経済は安定成長期を迎えたのである。」

（八田達夫・田淵隆俊「東京一極集中の諸要因と対策」 八田達夫編『東京一極集中の経済分析』 シリーズ・現代経済研究 7 日本経済新聞社 1995年 2月 4頁）

[B] 1970年代後半以降における東京一極集中

「(2) 阪神圏や中京圏では、地方圏からの人口流入が依然続いてしたが、東京圏への人口流出が増加したために、1970年代なかばには流出人口が流入人口を上回りだした。(3) 阪神圏の没落によって、『二眼レフ構造』が崩れはじめたのである。また70年代の終わりには、縮小傾向にあった地域間所得格差が拡大傾向に転じた。以後、現在に至るまで、徐々にではあるが、地域間所得格差（特に東京と地方との所得格差）は拡大してゆく。これと並行して、(4) 首都圏への流入人口も着実に増加し、いわゆる『東京一極集中』構造が築き上げられたのである。」（八田・田淵前掲論文 4, 6頁 20世紀初頭には繊維工業が飛躍的な発展を遂げ、阪神工業地帯が全国の工業生産額の約30%を占めており、「大阪一極集中」であった。ところが、第2次世界大戦を経て、京浜地域は次第に重工業部門の比重を増し、阪神工業地帯と並ぶほどに成長した。八田・田淵は、これを「二眼レフ構造」と定義している。八田・田淵前掲論文 2頁参照。）

上記[A]の見解について、高度成長期とは異なり労働力の地域間移動が沈静化した点に

関しては（[A]下線部1）、本稿と評価が一致しているが、しかし、阪神圏・中京圏が1970年代半ばに人口流出地域となったというのは、前掲論文の中では実証されていない。「阪神圏・中京圏では、……東京圏への人口流出が増加した」（[B]下線部2）という点は、大都市圏内での労働力移動（本稿巻末図3）を指すものと思われるが、しかし東京圏への人口流出が増加したので阪神圏・中京圏では人口減少が生じた（[B]下線部2・「流出人口が流入人口を上回りだした」というのは、人口の自然増が大きくないとすると、要するに人口減少が生じたということであろう。）というの、統計上立証された指摘ではない。この点につき、下の表5に、1970年から1995年にかけての大都市圏内における人口動態を示す。

表5 大都市圏における人口動態（1970年-1995年）

	1970年	1975年	1980年	1985年	1990年	1995年
首都圏	2,411	2,704	2,870	3,027	3,180	3,258
	14.7%	12.1%	6.1%	5.5%	5.0%	2.5%
東京都	1,141	1,167	1,162	1,183	1,186	1,177
	5.0%	2.3%	-0.5%	1.8%	0.2%	-0.7%
中京圏	869	942	987	1,023	1,055	1,081
	8.4%	8.4%	4.8%	3.7%	3.1%	2.4%
愛知県	539	592	622	646	669	687
	12.2%	10.0%	5.0%	3.7%	3.7%	2.6%
関西圏	1,547	1,677	1,735	1,784	1,812	1,826
	11.3%	8.4%	3.5%	2.8%	1.6%	0.8%
大阪府	762	828	847	867	874	880
	14.5%	8.6%	2.3%	2.3%	0.8%	0.7%
兵庫県	467	499	515	528	541	540
	8.3%	6.9%	3.1%	2.6%	2.4%	0.0%

(1) 各欄上段は人口（実数）、下段は5年前と比較したときの人口増加率を示す。

(2) 人口の単位・万人（1万以下四捨五入）。

(3) 人口増加率は、人口・実数より算出。

(4) 首都圏は東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県、中京圏は愛知県・岐阜県・三重県、関西圏は京都府・大阪府・兵庫県・奈良県を指す。巻末図3注（1）と同じ。

(5) 各年国勢調査による（前掲『数字でみる日本の100年』53-55頁 参照）。

この点につき、表5によると、1975年-1980年の阪神圏・中京圏は、依然として流入超過地域である。増加率という点で見ると、同期間の阪神圏・中京圏の増加率は1970年-1975年よりも低下する傾向が生じているが、しかしそれは首都圏でも同じである。むしろ「東京一極集中」という研究テーマに反し、東京都では同期間において人口減少地域に転じている。

さらに、この表5によると、1970年から1990年にかけては（さらに、バブル崩壊後の1995年までは）、長期的な傾向として大都市圏の人口増加率が全体的に逡減しており、阪神圏のみ没落したわけではないし（[B]下線部3について）、また首都圏への人口流出が

1980～85年と比較して加速しているわけでもない（[B]下線部4について）。つまり、本文[Ⅲ]1970年代以降について、この時期に「東京一極集中」なる人口動態が生じたことを立証することは困難であり、むしろ大都市圏への人口移動がいわば下火になったことが確認される。全体として大都市圏への人口移動が低迷化する中で、バブル期においても相対的に首都圏の人口増加率が高かったというに過ぎない。また1990～95年の時期には、首都圏の人口増加率は中京圏のそれとほぼ同等となっている。

【巻末補説3】

本稿では、労働市場の見地から人口移動を考察してきたが（前掲注釈9・14参照）、これは正確には、都市における経済活動の状況と成果が労働市場に反映され、それが人口移動を喚起すると考えるべきであろう。人口移動の要因は、一見したところ極めて多様であるようにも思える。ただそれも、結論的には、①都市における経済活動の現状と、②都市の歴史的背景・都市形成の歴史的経緯の2つにまとめられ、それを反映したのが労働市場であるとも考えることもできるのではなかろうか。その点、ここではアメニティ（amenity：都市の快適な環境、の意）という要因を取り上げた、伊藤薫の研究を簡潔に取り上げてみよう。

（長距離）人口移動が発生する要因に関して、伊藤は、①実質的個人所得のほか、②自然環境アメニティ・③社会環境アメニティを挙げている（「長距離人口移動に対する社会環境アメニティの作用」『Review of Economics and Information Studies』Vol. 7 No.1・2 岐阜聖徳学園大学経済情報学部 2006年9月 21頁）。この点について、①は労働市場から説明できる余地が大きい反面、②③については、究極的には人の感じる快適さの問題となり、それを経済学としてどのように位置付けるのかについては、様々な見解が有り得る。ただ、社会環境アメニティについて、1981年国土庁調査、1991年・1996年・2001年国立社会保障・人口問題研究所移転理由調査によれば、何れも人口移動理由に占める社会環境アメニティの割合は低いとされていることから（伊藤前掲論文25頁。もっとも、北海道・岐阜県など局地的に、移動に及ぼすアメニティの影響が比較的大きい場合も確認されている。伊藤前掲論文25-26頁）、アメニティの位置付けが問題となる。

結論を先取りして言うと、アメニティの問題は、経済活動の成果としての資本蓄積や、都市の歴史的生成の問題に還元されるものと考えられる。都市の歴史的生成の要件として、例えば気候の温暖な方が、古来経済活動に適している場合が多いであろうし、それに伴って人口も集積し易かったのではあるまいか。また、特に近代以降経済活動が盛んであれば、経済活動の成果としての資本蓄積も進んでおり、行政機関による徴税を通じて、社会資本の整備も進むであろう。仮に都市における経済活動が、自然条件（上記②について）および資本の歴史的な蓄積（上記③について）の上に成り立っているとすれば、人口移動の要因として挙げられるアメニティ（②自然環境にせよ、③社会環境にせよ）とは、要す

るに都市の成立条件を表わしているのである。

とすると、都市のどこに魅力を感じて移動したのかという調査において、農業が低所得であることに悩んだ農民は高所得だからと回答し（労働市場の見地・上記①）、寒冷地出身の農民は太平洋ベルト地帯の温暖な気候に魅かれたと回答し（上記②）、農村生活を見限り都市生活を展望する者は大都市のインフラに注目するかもしれない（上記③）。人口・労働力の移動理由の内実を検討することはもちろん有意義ではあるが、しかし①②③を兼備しているのが大都市であり、大都市流入者の流入以前の立場によって、①②③の何れかが強く表れる、という問題に過ぎないようにも思われる。換言すると、①を生み出す経済活動は②③を前提としている点（都市における現状の経済活動は、都市の歴史的生成を当然の前提としている点）、および②③を理由として流入した他地域からの移動者も①を享受して都市生活を続けることができる点（つまり、流入者の主観的な考えとは別の要因で、流入者が都市で存続している点）から、結局のところ、従来の研究に則し、①の要因を基軸として、人口移動の大部分を説明することができるのではなかろうか。換言すると、少なくとも①を取り上げれば、そこには②③の要素も反映されているのではあるまいか。

【巻末補説 4】

失業発生の原因として、求人が不足していることから生ずる①需要不足失業と、②構造的・摩擦的失業（性別・年齢・技能・地域に関する求人・求職のミスマッチや、情報不足・求職に要する時間によって発生する失業）の2つが挙げられる（例えば、太田・橘木前掲書136-138・142-143頁）。①②が並列的に挙げられる場合があるが、しかし一面、②は①の下位概念という性格も持つ。というのも、不況期には、労働需要が不足したことによって、②の問題も派生し顕在化し易いからである。

もちろん、好況期に労働需要が旺盛なときであっても、②は発生する。その点では、②は独自の領域を構成するとも言える。しかし、不況期において労働需要が減少すると、①が発生することはもとより、労働需要が減少したことによる求人難が、例えば高齢者を対象とした求人が極端に減少するという現象や（この場合、高齢求職者は、失業を年齢のミスマッチによるものと受け止めるかもしれない）、あるいはある地域の求人が減少するという現象（この場合、求職者は、失業発生の原因は地域性的の問題であると受け止めるかもしれない。）として表れるかもしれない。つまり、②は①の問題が派生して表れるという側面も持つのである。つまり、①は不況期に生ずること、また不況期には②も①に起因している場合があること、かつ②は好況期にも生じていること（換言すると、②は不況期特有の事態ではないこと）から、不況期における失業問題は、①が主因であると考えられる。

なおこの点、八代尚宏は、「失業は各国共通の問題だが、その原因は必ずしも同じではない。経済活動の停滞による雇用需要の不足が発展途上国では多く見られる半面、労働市場のミスマッチによる若年失業の増加は先進国の大きな問題となっている。」（『日本的雇

用慣行の経済学』日本経済新聞社 1997年1月 14頁)と評しているが、しかし果たして日本の失業状況が、労働市場における若年層の雇用のミスマッチの問題であるのか、疑問が残る。八代は、先進国と発展途上国を対比して上記のように評価しているのであるが、しかし日本でも①需要不足失業が顕著なのではないか、さらに、日本の若年層の失業状況についても、①によるところが大きいのではあるまいか。本稿では、この点を検討する。

【巻末補説5】

不況期においては、企業の収益性が低下し、それゆえに年功序列が（さらに、不況が長期化すれば長期的雇用慣行が）後退すると考えるのが、一般的であろう。それは、端的には前掲注釈23に挙げたような大企業の倒産に表れている。特に長期的雇用慣行は、あくまでも慣行に過ぎず、企業の業績が上がっていること（少なくとも、単純再生産の水準を維持していること。）を前提とする（島田晴雄『日本の雇用』ちくま新書 1994年9月 60-67頁 参照）。換言すると、縮小再生産のプロセスでは長期的雇用慣行を維持することが難しく、また企業としてはこれを維持する必要性も乏しくなるものと考えられる。

ところで、この点について、岡村和明は、賃金を「動機づけ」という側面から捉える観点を提起している。しかしそれは、いわば議論の蒸し返しに過ぎないのではなからうか。具体的には、岡村は「企業が労働者への訓練を長期にわたって実施したいとすれば、年功的な賃金体系を設計することで労働者の企業定着を促し、企業内訓練の効率性を高めることが可能となる。もし企業内訓練の効率性向上が企業業績拡大、雇用機会の拡大につながっているならば、『硬直的な』年功賃金の見直しが雇用維持・拡大に向けた唯一の方策とは必ずしもいえないことがわかる。」という見解を呈しているが（「年功的処遇と雇用」 玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社 2002年10月 126頁）、しかしいわば水掛け論というべきであろう。岡村の議論は、企業内訓練によって労働者の企業定着を促進し、高い労働生産性を実現することが企業業績を向上させるとするものであるが、しかし企業が生産する商品（加えて、サービス）の市場動向如何は企業にとっていわば外在的な要件であり（独占企業・寡占企業でない限り）、企業内訓練と労働生産性向上は、果たして企業にとって外在的要件である商品市場によってどのように評価されるのだろうか。例えば、企業が企業内訓練の効率化によって、従来よりも同じコストでより多くの商品を生産することができるようになったとしても、商品市場における商品価格が大幅に下落したり、あるいは商品需要が大幅に低下したりすれば、結局のところ、労働生産性が向上したという評価を下すことが難しくなってしまうのではなからうか（極論すると、労働生産性が向上したか否かを決めるのは、商品市場であろう。なお、この点に関しては巻末補説8参照。）。平成不況期には、商品市場が冷え込んだからこそ、旧来の賃金体系の下では人件費負担が増加し、また旧来の賃金体系が高い労働生産性を実現するものではなくなったと評価されたのではあるまいか。

【巻末補説 6】

以下には、参考として、フォードとの資本提携から早期退職優遇特別プラン実施後にかけての、マツダの社歴（略年表）を掲げる。

1979年11月	フォードと資本提携
1990年12月	タイにトランスミッション製造工場を設立
1992年 6月	米国生産会社（MMUC）をオートアライアンス・インターナショナル Inc（AAI）に社名変更し、フォードと共同経営化。
1993年12月	フォードとの新しい戦略的協力関係構築を発表
1995年11月	フォードとの合弁で、タイにオートアライアンスタイランド社（AAT）を設立。
1996年 4月	フォードとの戦略的協力関係を強化
1996年 5月	フォードの持ち株比率を、25%から33.4%に引き上げ。
1998年 5月	タイ AAT 社が生産開始
1998年12月	タイ AAT 社が輸出開始
2000年 8月	タイ AAT 社が生産累計10万台を達成
2000年11月	中期経営計画「ミレニアムプラン」を発表
2001年 3月	欧州生産拠点を、フォードのバレンシア工場（スペイン）に決定。早期退職優遇特別プランを実施
2001年 9月	宇品第 2 工場を閉鎖
2002年 1月	タイ AAT 社がピックアップトラック累計生産台数20万台を達成

以上、マツダ URL

(http://www.mazda.co.jp/corporate/profile/outline/library/2006/pdf/sec_21.pdf)

参照

【巻末補説 7】

希望退職することは、一見したところ、経済合理性に反するようにも思える。しかしそれは、既に会社において仕事がなく（ないし、今後仕事が無くなりそうだと予測される状況にあり）、従って解雇されるよりも会社側が示す早期退職優遇に応じた方が有利であろうという予測に基づくものなのではあるまいか（その意味で、経済合理的である。）。他社従業員の事例であるが、プラント輸出を手がけていたが配置転換が予想され、担当していた中国に進出する企業への転職を図った事例（大手電機メーカー勤務。年収1,200万円であったが、約2,000万円の退職金を得て、2002年3月に希望退職。2002年5月の時点で56歳。）、長年人事を担当し、広報室長であったが、今後担当部署が消滅すると予想、また関連会社への出向は減給となるに判断し、1999年に54歳で総合商社を希望退職した事例等が報告されている（『AERA』朝日新聞社 2002年5月20日 8頁）。

なおマツダは、2002年3月期には黒字に転換した（前掲・巻末図4参照）。2002年度以降には、新車投入を続けて本格的な成長を目指し、次年度には新卒採用を4年ぶりに増加させる計画であることを発表した（2002年6月）。マツダはリストラを通じて財務の改善を図り（前掲注釈35参照）、円安という条件も加わって黒字に転換すると、新規に労働力を調達しているのである。

以上のようなマツダの動向からは、同社が財務の点で高齢労働者の雇用を維持できず（労働生産性と賃金の不均衡、すなわち賃金と比して労働生産性が低いという状況は、高齢労働者において生じ易い。この点について、例えば、太田・橋木前掲書194-195頁・図10-2参照。）、高齢労働者をいわば企業外に放出することで経営好転を図ったことが読み取れよう。これは、大企業において長期的雇用慣行が維持できなくなった事例の一つであると考えられる。

【巻末補説8】

1993年に導入された目標管理制度では、半期ごとに期の初めに目標を設定し、期末に評価し、それを賞与・昇給に反映させる。年間を通じて最高の評価を得ると、年収は通常の倍近くに上昇するという賃金制度である（前掲『内側から見た富士通』27・29-31頁参照）。また役職を等級で表わし、一定して高い成果を上げ続けることが、昇級の条件とされた。具体的には、新たなポストの等級化が進められた（下の表11参照）。ポストの等級化は、従来、メーカーの生産現場において採り入れられていたが（例えば、小池和男『仕事の経済学』第3版 東洋経済新報社 2005年3月 104頁 表4-8参照。）、生産現場に留まらず、全社的なポストの等級化を進めた点に、富士通の先駆的な性格があったと評価される。

表11 富士通社内の等級

役 員	
10級	本部長
9級	事業部長
8級	部長
7級	課長
6級	主任級・係長級
5級	院卒・訓練終了後の大卒・優秀な大卒
4級	大卒
3級	高卒

- (1) 5級以上から目標管理が始まり、7級以上から年俸制が始まる。
- (2) 2年4期連続して低評価を受けると、降格する。
- (3) 前掲『内側から見た富士通』31・83-84頁より作成。

この成果主義の下では、各従業員は半期ごとに目標を設定し、半期の末に課長と面談して人事考課が行われた。当初の目標に到達していればA、それを上回っていればSAとな

り、またA以下にはB～E評価がある。目標設定は役員以下トップダウン方式であり、まず部門の担当役員がその事業部門の目標を決定し、以下事業部長・部長が目標を設定し、それに則して現場レベルで各従業員が目標を設定していくという方式である。

しかし、賃金支払総額が固定化されていたり、まして市場動向の変動によって経営が悪化し、賃金支払総額が減じたりした場合には、各従業員が各自の目標を達成しても（ひいては、当初の目標を上回っても）、それに見合った報酬を提供することができないという問題が生じてしまう（前掲『内側から見た富士通』 27・51-52・75-76頁参照）。労働生産性を向上させるために成果主義を導入するのであるが、しかし商品市場が企業にとって不利な状況となった場合、その「労働生産性」が賃金・待遇という形態で報いられないという事態・問題が生じ得る。

なお、本文で指摘した同社の中途採用の状況については、前掲『内側から見た富士通』47頁参照。

【巻末補説9】

国内通信部門での実際に行われた人員削減は、この数値（ダイヤモンド社取材）を上回る。新聞各紙の報道をまとめると、人員削減の実施状況は以下の通り（退職者・解雇者計約3,400名）。

2002年7・8月 鹿沼工場（栃木県鹿沼市）

早期退職の募集が行われ、従業員ほぼ全員（約200名）が退職した。工場閉鎖が決定。

2002年8月 鹿沼工場・長野工場（長野県長野市）・須坂工場（長野県須崎市）

上記3工場、計2,100名を解雇。

2002年9月 小山工場（栃木県小山市）

早期退職を募集し、従業員約2,300名中約900名が退職した。

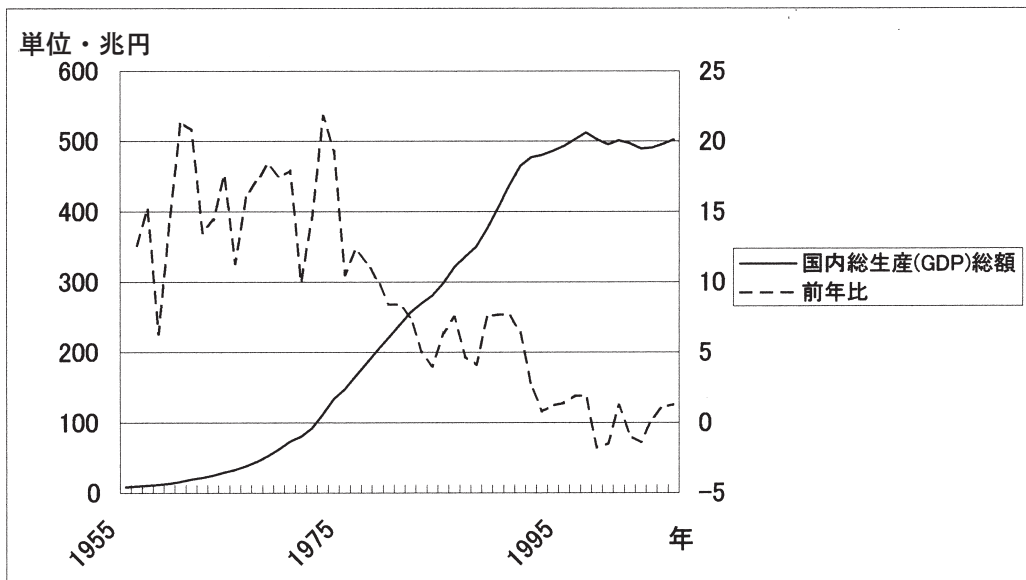
2002年10月 那須工場（栃木県大田原市）

早期退職を募集し、従業員約700名中約200名が退職した。

（以上、『産経新聞』 2002年10月18日 朝刊 大阪版第11面・『読売新聞』 2002年12月2日 朝刊 第32面・『読売新聞』 2002年12月2日 朝刊 第32面 参照。なお、2002年7月に明石・鹿沼の開発部門が長野工場に統合され〔前掲『内側から見た富士通』 234頁〕、しかも翌8月には長野工場で解雇が断行されているから、長野工場の従業員が、いわば二重のリストラを経た可能性がある。長期的雇用慣行の動揺が著しい事例として挙げられよう。）

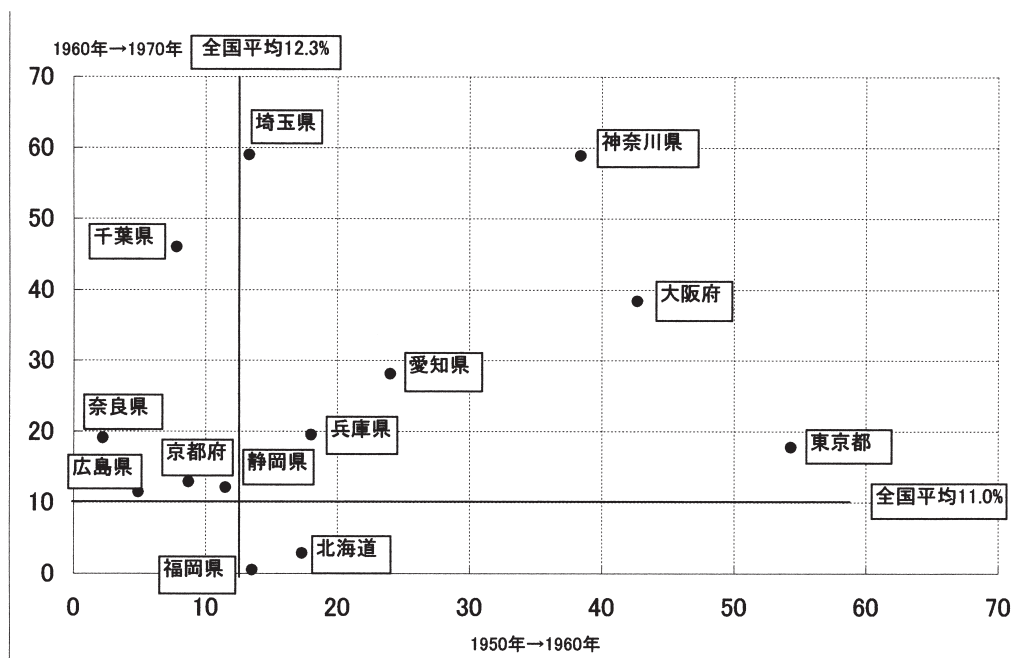
なお、富士通は2002年度の経営方針として、次世代IT基盤の強化を挙げているが〔「メインフレームで培った圧倒的な信頼性設計技術や高度な安定運用技術を進化させ、……運用負荷軽減、安定稼働を実現してまいります。」 富士通 URL/株主・投資家の皆様/

IR 資料室/決算短信/2002年度（平成14年度）連結および単独決算概要/経営方針 参照]、しかしこれは同社が次世代 IT の分野において先進的であるというよりも、本文で指摘したような、通信業界において進行する変革に対し、前世代までに陶冶してきた技術を応用・転用し、同社がいわば状況後追的に追随せざるを得ないことを示しているようにも考えられる。その意味で、富士通社内における混乱・停滞局面が生じており、その一端が、前掲『内側から見た富士通』のような書物で指摘されているものと思われる。



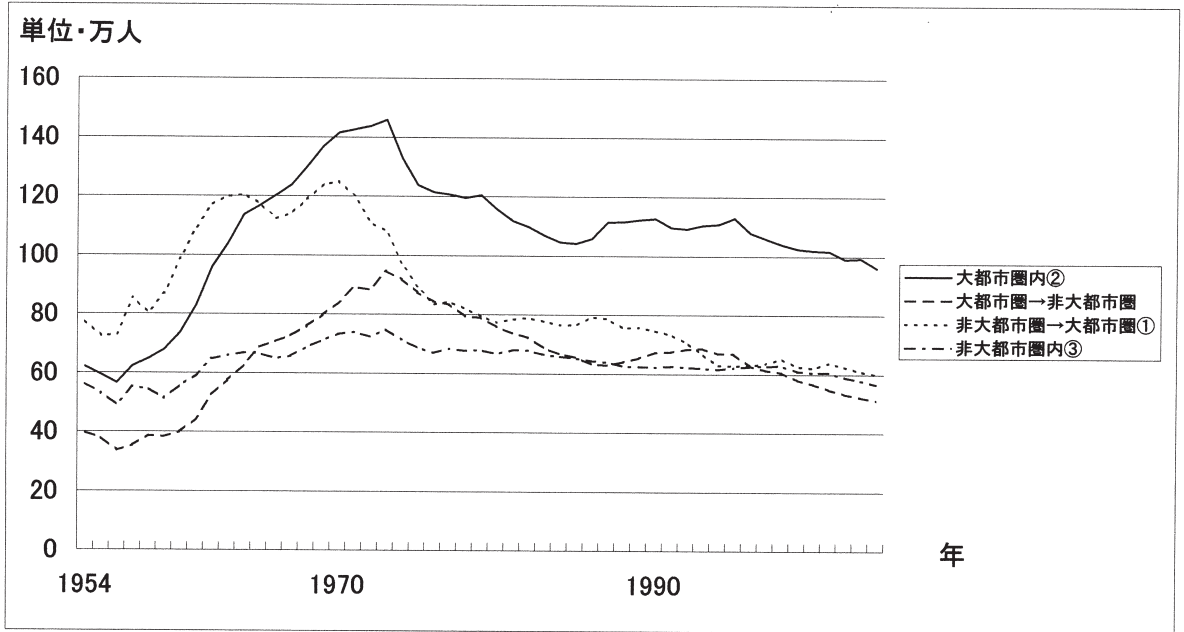
巻末・図1 国内総生産(GDP)と成長率

- (1)前年比は右の縦軸・単位%
- (2)「国内総生産総額」「前年比」の何れも名目値。
- (3)内閣府『平成18年版 経済財政白書』2006年7月 367頁 より作成。



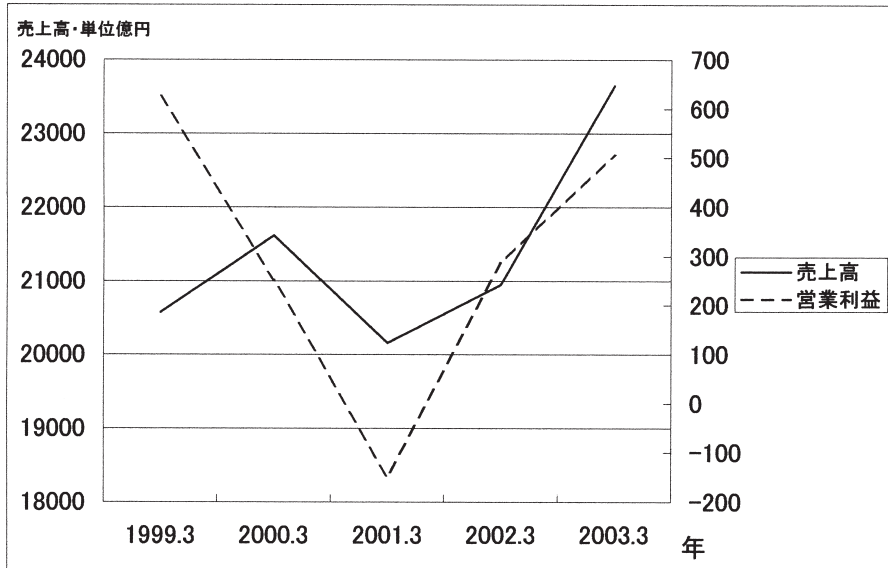
巻末・図2 都道府県の人口増加率(全国平均以上)

- (1)横軸は1950年から1960年にかけての増加率、縦軸は1960年から1970年にかけての増加率を示す。単位・%
- (2)『国勢調査』より算出(財団法人矢野恒太記念会編集『数字でみる日本の100年 日本国勢図会 長期統計版』第5版 2006年12月 51-53頁 参照)。



巻末・図3 労働力の地域間移動(大都市圏・非大都市圏)

- (1)大都市圏とは、首都圏(東京都・埼玉県・千葉県・神奈川県)・中京圏(愛知県・岐阜県・三重県)・関西圏(京都府・大阪府・兵庫県・奈良県)を指す。
 (2)非大都市圏とは、上記・大都市圏以外の地域を指す。
 (3)総務省統計局『住民基本台帳人口移動報告年報』より算出(国立社会保障・人口問題研究所『2006 人口動向 日本と世界』財団法人厚生統計協会平成18年3月 160頁)より作成。



巻末・図4 マツダの売上高・営業利益

- (1)営業利益は、右の縦軸。単位・億円。
 (2)決算期は略記した。例えば、1999.3とは、1999年3月期を指す。
 (3)マツダURL・決算情報・各期決算短信(連結)より作成。

参 考 文 献

- 『AERA』 朝日新聞社 2001年12月1日 40頁・2002年5月20日 8頁
安藤良雄編『近代日本経済史要覧』 第2版 東京大学出版会 1979年2月 6頁
大橋勇雄・中村二郎「転職のメカニズムとその効果」
 玄田有史・中田喜文『リストラと転職のメカニズム』 東洋経済新報社 2002年10月
 所収 146-148頁
伊藤薫「国勢調査就業者数と事業所統計調査従事者数の産業別比較について」
 岐阜聖徳学園大学経済情報学会『Review of Economics and Information Studies』
 Vol. 2 No. 1-4 2001年3月 10頁表8・11頁表9
伊藤薫「長距離人口移動に対する社会環境アメニティの作用」
 岐阜聖徳学園大学経済情報学部『Review of Economics and Information Studies』
 Vol. 7 No. 1・2 2006年9月 21・25-26頁
伊藤薫「明治期以降の人口・経済の地域構造変化」
 岐阜聖徳学園大学経済情報学会『Review of Economics and Information Studies』
 Vol. 1 No. 3-4 1999年10月 37頁
NEC・URL ソリューションサービス・事例紹介
 NTT グループ URL 会社案内・NTT グループ社史
 NTT コミュニケーションズ・企業情報・経営情報・業績・1999年度（第1期）決算
 について
 NTT コミュニケーションズ・企業情報・会社概要
太田聰一・橋木俊詔『労働経済学入門』 有斐閣 2004年10月
 54-55・103-105・107・110・136-138・142-143・189-190・194-195頁
岡村和明「年功的処遇と雇用」 玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』
 東洋経済新報社 2002年10月 126頁
小池和男『仕事の経済学』 第3版 東洋経済新報社 2005年3月
 104頁表4-8・142-143頁
厚生労働省『平成17年版 労働経済白書』
 2005年7月 296・359・361頁第3表-3・参考資料66頁
厚生労働省『雇用動向調査』 時系列表 第4-1表・第4-3表・第11表
厚生労働省統計表データベースシステム・統計調査別公表データ
 「高校・中学新卒者の就職内定状況等」
 「大学・短期大学・高等専門学校及び専修学校卒業予定者の就職内定状況調査」第1-
 1表・第2-1表
国立社会保障・人口問題研究所『2006 人口動向 日本と世界』

- 厚生統計協会 2006年3月 160頁
- 『産経新聞』 2002年10月18日 朝刊 大阪版第11面
- 島田晴雄『日本の雇用』 ちくま新書 1994年9月 60-67・94-95頁
- 社会経済生産性本部編『事例 日本型成果主義』 生産性出版 2005年8月 1・6-7頁
- 『週刊ダイヤモンド』 ダイヤモンド社 2002年11月9日
132-135頁・2003年3月29日 30-43頁
- 城繁幸『内側から見た富士通』 光文社 2004年7月
19-20・24-25・27・29-31・38-45・47・51-52・75-76・83-84・163・234頁
- 城繁幸『若者はなぜ3年で辞めるのか?』 光文社新書 2006年9月 37・41・139頁
- 『数字でみる日本の100年 日本国勢図会 長期統計版』
改訂第5版 矢野恒太記念会 2006年12月 51-55頁
- 隅谷三喜男『労働経済論 第二版経済学全集22』 筑摩書房 1976年11月 88-90頁
- 総務省統計局『国勢調査』
総務省統計局『労働力調査』 第3表(4)
ソフトバンクグループ URL・企業情報・会社沿革
東京電力 URL・企業情報 決算情報・2006年3月期決算短信(連結) 25頁
経営方針・VISION 4 数値目標2010 歴史
- 内閣府『平成17年版 経済財政白書』 2005年7月 409頁 参考資料1・24頁
- 内閣府『平成18年版 経済財政白書』 2006年7月 367頁
- 中村隆英『日本経済 その成長と構造』 第3版 東京大学出版会 1993年6月
29頁・295-300頁・305-307頁
- 『日経産業新聞』 2002年12月26日 第23面
- 日経 BP 社 URL・IT
- 日立インターメディクス URL マニュアル SCM システム
- 富士通 URL / 株主・投資家の皆様 / IR資料室
各年3月期決算短信(連結)
2002年度(平成14年度) 連結および単独決算概要
- 『毎日エコノミスト』 毎日新聞社 2002年3月5日 27-33頁
- 『毎日新聞』 2001年12月28日 第23面地方版
- マツダ URL 決算情報・各期決算短信(連結) 沿革
- 武藤博通『消費不況の経済学』 日本経済新聞社 1999年6月 121頁
- 八代尚弘『日本的雇用慣行の経済学』 日本経済新聞社 1997年1月 14・23頁
- 八田達夫・田淵隆俊「東京一極集中の諸要因と対策」
八田達夫編『東京一極集中の経済分析』 シリーズ・現代経済研究7 日本
経済新聞社 1995年2月 2・4・6頁

『読売新聞』 2002年11月16日 朝刊 第28面
2002年12月2日 朝刊 第32面