

6章 地域雇用環境

浜 民夫

1節 雇用失業情勢に関する基本認識

長引く不況の下、我が国の雇用失業情勢は悪化の一途を辿っている。
1999年（平成11年）8月の完全失業者は、全国で320万人を数えた。
しかし、この数字を、1年前と比べると23万人の増加、2年前と比べると89万人の増加になっている。

すなわち、失業者がこの2年間で90万人近くも増えたということになる。
しかも、89万人のうち実に50万人が非自発的失業者なのである。

また、同じく1999年（平成11年）8月の完全失業率を季節調整後の数値で見ると、4.7%（男性4.7%、女性4.6%）となった。
これは、アメリカ（4.2%）に対しては1998年12月に抜いて以来、イギリス（4.2%）には1999年の3月に抜いて以来、両国を凌いでいる。

一方、労働力の需給関係を示す有効求人倍率の動きも、依然として厳しい状況を示している。

1999年8月の有効求人倍率は、全国平均で0.46倍と、1963年にこの統計を採り始めて以来の最低の水準に留まっている。

長崎県においても雇用失業情勢は、全国の情勢と同様に厳しい。
完全失業者数や完全失業率は、前述の毎月発表される「労働力調査」では都道府県別にはサンプル数の関係から集計されていない。（国勢調査（5年に1回の調査）以外は無。直近の調査は1995年に実施された。）

このような事情から、失業保険の受給者数や失業保険の受給率で代替して、失業情勢を見ることにする。

長崎県の1999年8月の失業保険の受給者数は、13,311人である。

また、失業保険の受給率は、4.0%である。

いずれも、近来稀にみる悪水準を示す状況である。

一方、有効求人倍率は、0.38倍と1998年12月に0.4倍を割り込んで以来の超緩和状況が継続している。

ちなみに、有効求人倍率が0.3倍台になったのは、今回の不況以前では、1978年（昭和53年）12月の造船不況以来のことである。こうしたことから、長崎県における雇用失業情勢は、依然として厳しい状況が継続しているといえよう。

今後、さらに規制緩和が進み、グローバル化した国際社会の中で、企業は競争力を維持するために、過剰設備対策や過剰雇用対策を円滑に行い、企業体質の強化を図ることが求められている。

企業は、バブル経済期に掛けて、右肩上がりの成長神話を前提にした大量採用を実施したが、ゼロ成長時代に入った現在、過剰雇用となり企業経営を圧迫しているため、当面の応急的対策として、過剰雇用状態を解消するために、次のような対策を、なおも、実施しようとしている。

- ① 退職金の積み増しなどによる早期退職者や希望退職者の募集
- ② 在籍出向や転籍出向、配転による人件費の削減
- ③ 定年退職者の不補充
- ④ 新規採用の取りやめ
- ⑤ 非正規社員の採用
- ⑥ 業務のアウトソーシング化や支店、営業所、工場などの統廃合による雇用削減

このような動きが終わらないうちは、雇用失業情勢は楽観を許さないと考えられる。

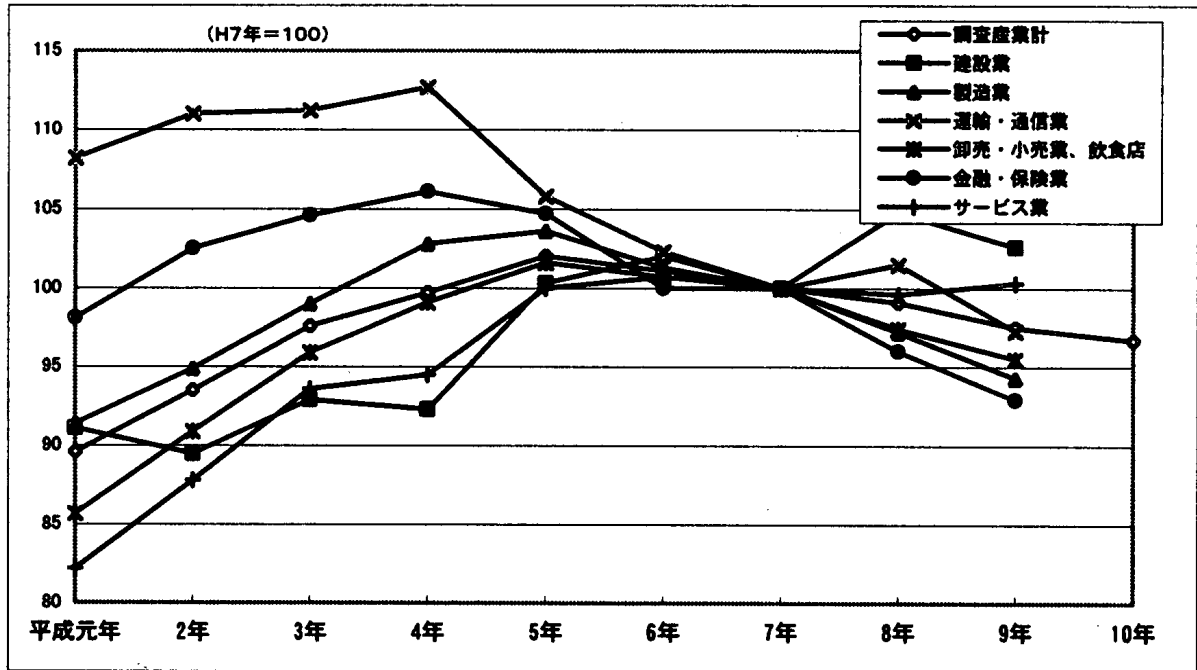
2 節 長崎県の雇用、失業、賃金及び労働時間の現状

(1) 減少する雇用水準、増加するパート社員

雇用水準は、概ね1992年～93年（平成4～5年）をピークに減少傾向にある（図1）。概観すると正規社員数を減少させる方式が一般化しているように見られる。すなわち減少している雇用の内容を雇用形態別に見ると、正規社員を大

幅に減らし、パート社員で補充をしながら、全体としては従業員数は減少させるという方式である。

図1 長崎県の雇用状況



(2) 大幅に緩和した労働力需給関係、悪化した失業情勢

全国の有効求人倍率の推移を1989年（平成元年）から概観すると、バブル経済の最盛期の1990年（平成2年）には1.4倍を超えていたのが、1993年（平成5年）には一気に1倍を割り込むほど低落をし、1998年には0.5倍になっている。その結果、完全失業率はバブル経済の絶頂期には2%台であったのが、バブル経済の崩壊とともに悪化を続け、1998年には4.3%となり、最近月ではアメリカやイギリスを抜いて5%に近づくほどの情勢である。

長崎県においても、全国と同じような動向である。

有効求人倍率は、1991年（平成3年）頃がピークで1.2倍程度であったのが、その後急落し、1998年には0.41倍になっている。一方、雇用保険の受給率は、バブル経済期には2%台であったが、1998年には3.6%に至っており、厳しい状況となっている。

長崎の最近の状況を詳細に見ると、有効求人倍率も雇用保険受給率も月次の変動はあるもののいずれも厳しい状況である。

有効求人倍率は1998年（平成10年）12月に遂に0.4倍を割り込んでいる。有

効求人倍率が0.4倍を割ったのは、1978年（昭和53年）12月以来のことであり、当時の造船不況といわれていた時代を上回る厳しい状況といえる（図2、図3）。

図2 長期的な推移

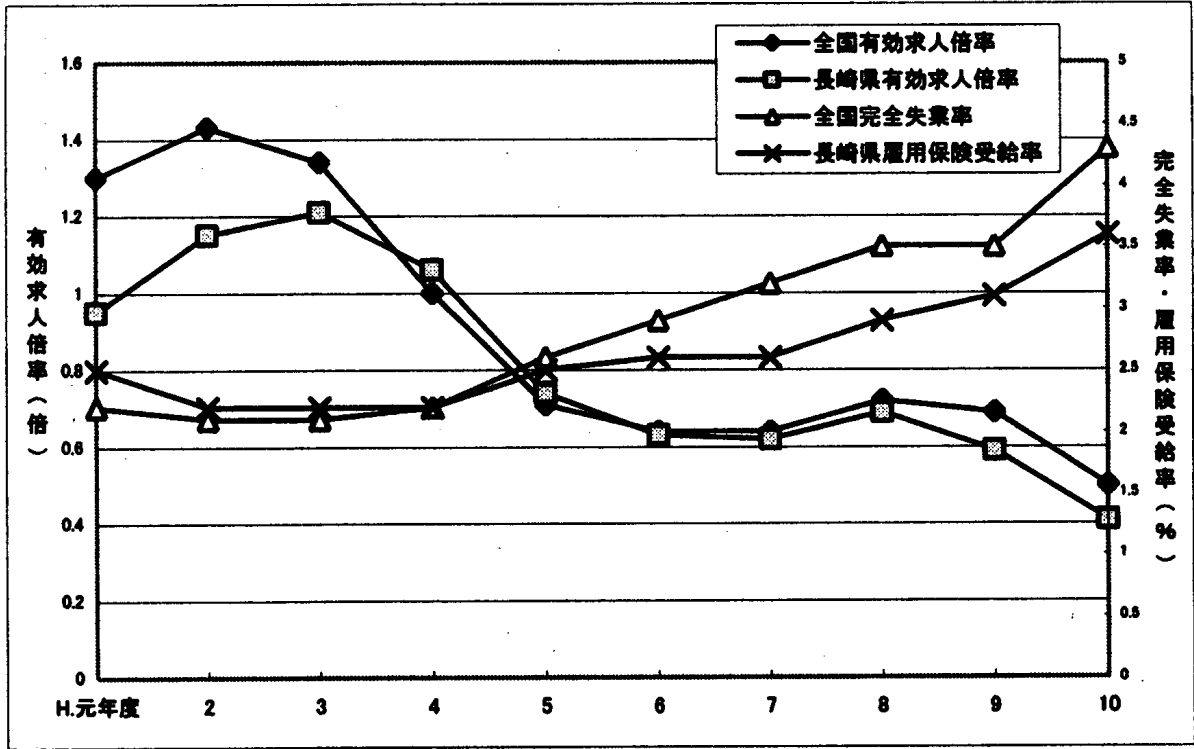
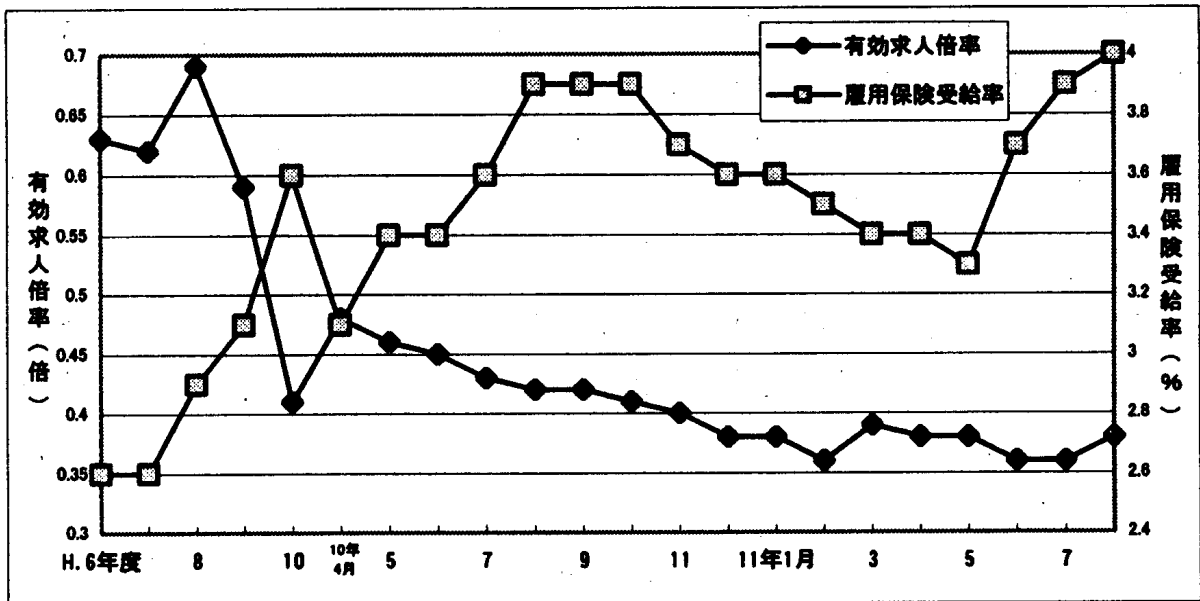


図3 長崎県の最近の状況



6章 地域雇用環境

(3) どの地域でも大きく緩和した労働力需給関係

長崎県の状況を地域別に見てみると、いずれの地域でも、今回不況の影響が同じタイミングで発生している。しかも県南、県央地区では、有効求人倍率のレベルに大きな違いは無いが、県北地域の江迎（ハローワーク管内）や松浦（ハローワーク管内）では低い水準で推移し、さらに離島地域では、慢性的な求人不足からか、倍率は常時低いという特徴が見られる（図4～図7）。

図4 県南地域

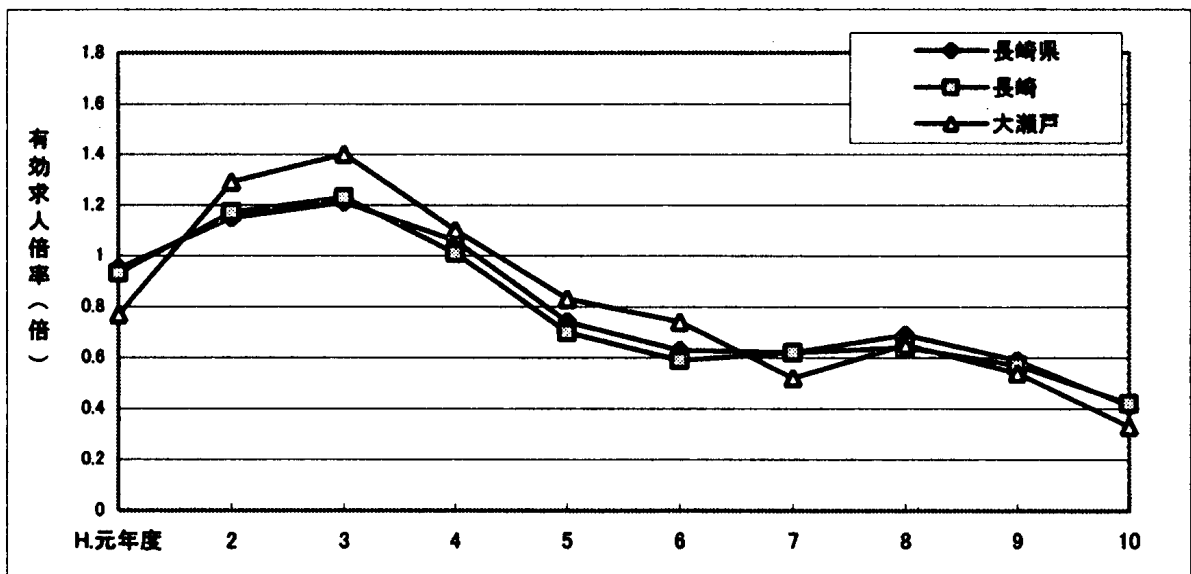


図5 県央地域

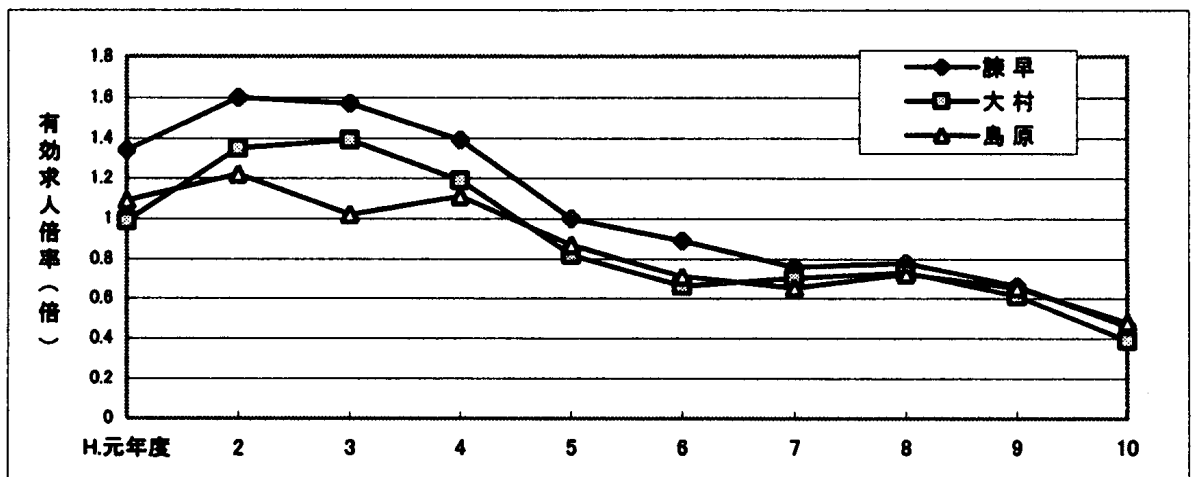


図6 県北地域

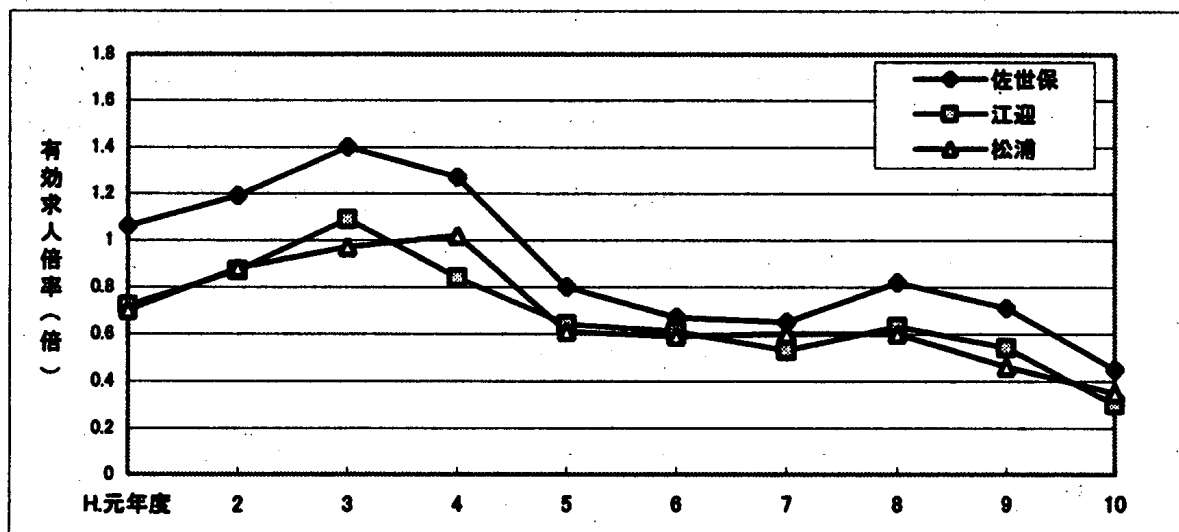
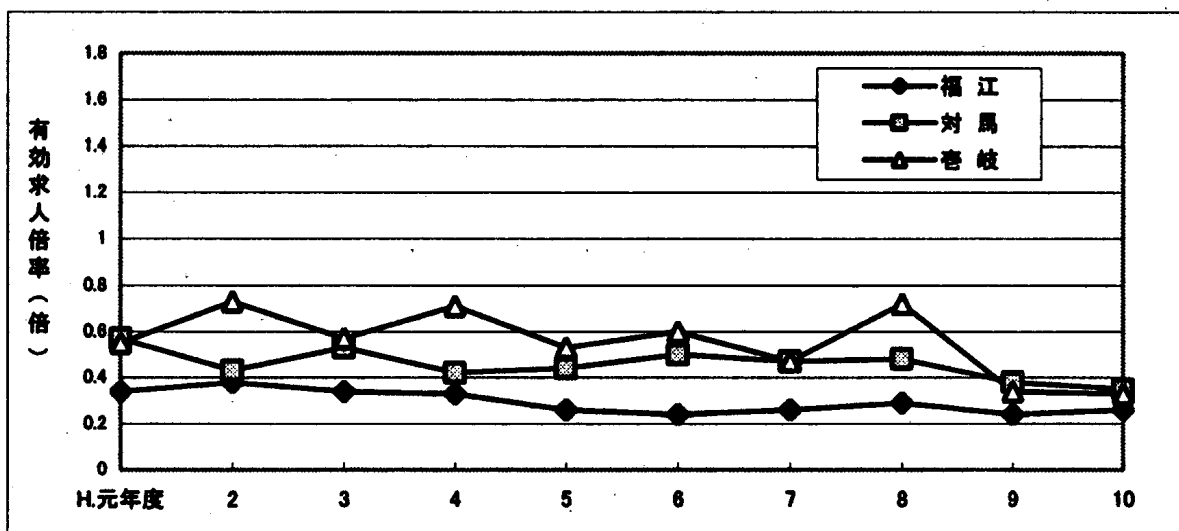


図7 離島地域



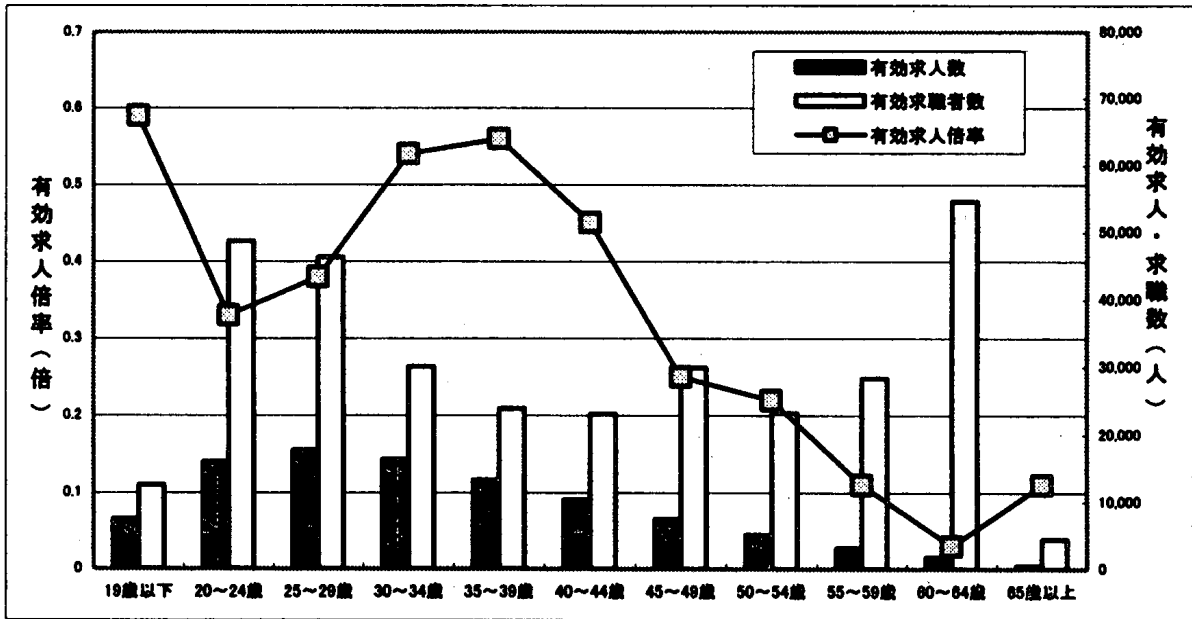
(4) 若年層と高年層に多い求職者、年齢の高い層ほど少ない求人数

求人数の動向を年齢別に見ると、若年者ほど多く、年齢が高くなるほど少なくなっている。一方、求職者数は高年層が多く、次いで若年層も多くなっている。この結果、年齢別の有効求人倍率は高年層が極端に低く、最も高いのは、30歳台層で、次いで若年層となっている(図8)。

(5) 増加する事業主都合離職者と自己都合離職者たち

求職者について、求職理由を見ると、事業主都合離職者と自己都合離職者が年々増加する傾向にある。

図8 年齢別労働力需給状態



(6) 増加する求職者、失業者

地域別の求職者や雇用保険の受給者を見ると、全般的には増加している。離島地域で求職者が減少しているのは、慢性的な求人不足から、求職活動を断念したことが考えられる。

雇用保険の受給者数は、概ね増加の傾向である（表1）。

(7) 近年の賃金は全国に互して上昇している

長崎県の賃金は、全国レベルと比較するとその水準は低位にあるが、近年は全国の改善テンポ以上に上昇している。実質賃金ベースでも、同じ傾向にある。

(8) 同年齢でも格差が大きい規模間賃金水準、寝ている小規模企業の賃金カーブ

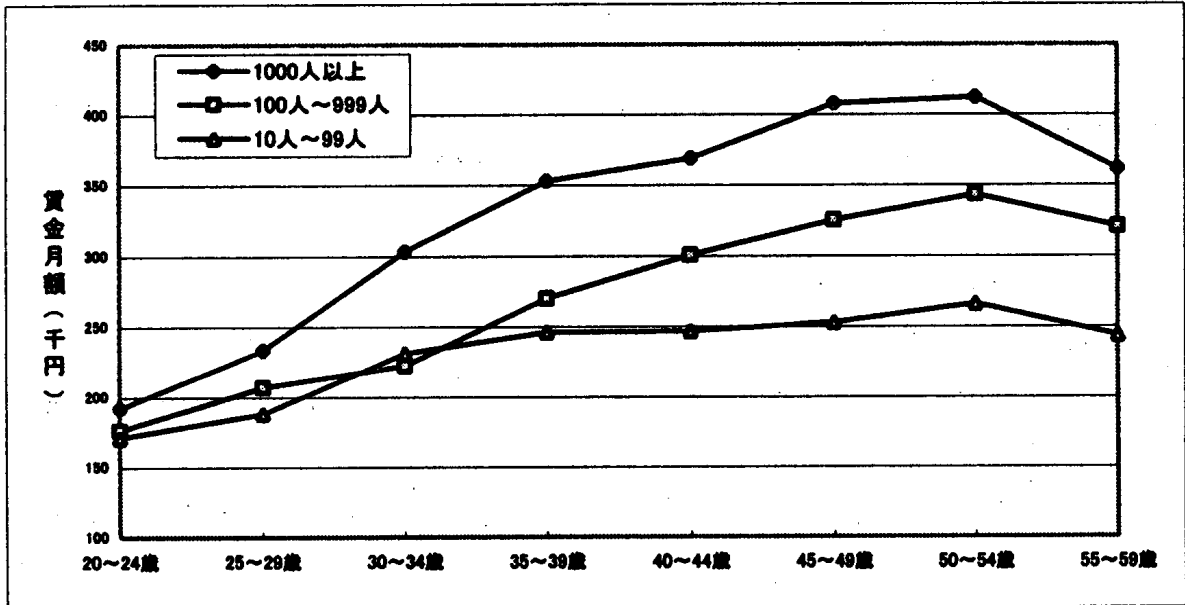
賃金水準を年齢別に見ると、年齢の高い層ほど賃金が高くなっており、50歳代前半をピークに低下している。

この傾向は1000人以上規模でも100人~999人規模でも同様であるが、99人以下の規模では様子が異なり、30歳代後半層からはほぼフラットな状況になっている。また、規模間の大きな賃金格差が存在していることも判然としている。ちなみに、規模1000人以上の企業から、規模99人以下の企業に、50歳代前半の労働者が転職すると、賃金は40万円台から25万円超に減少することになる（図9）。

表1 長崎県の地域別失業状況

	有効求職者数		新規求職者数		雇用保険受給者数		雇用保険受給率	
平成6年度	23,665	(+1,624)	5,680	(+399)	8,971	(+871)	2.6	(+0.1)
7年度	24,917	(+1,252)	5,863	(+183)	9,824	(+853)	2.6	(0.0)
8年度	25,232	(+315)	6,049	(+186)	9,683	(-141)	2.9	(+0.3)
9年度	26,912	(+1,680)	6,406	(+357)	10,489	(+806)	3.1	(+0.2)
10年度	30,686	(+3,774)	7,119	(+713)	12,007	(+1,518)	3.6	(+0.5)
平成11年8月								
長崎県	32,003	(+850)	7,062	(+640)	13,311	(+233)	4.0	(+0.1)
長崎	11,173	(+1,068)	2,439	(+466)	4,771	(+401)	3.5	(+0.4)
佐世保	7,374	(-18)	1,853	(+60)	2,488	(-32)	3.7	(0.0)
諫早	3,183	(+219)	742	(+60)	1,233	(+78)	4.0	(+0.2)
大村	2,452	(-514)	492	(-12)	1,075	(-72)	4.8	(-0.3)
島原	2,281	(+151)	508	(+86)	1,001	(+64)	4.3	(+0.3)
江迎	1,633	(+124)	315	(+11)	782	(0)	5.6	(+0.1)
松浦	666	(+24)	123	(+8)	355	(+12)	6.4	(+0.4)
福江	12,128	(+10,725)	276	(+2)	603	(-101)	6.1	(-1.1)
対馬	576	(-240)	88	(-63)	284	(-219)	4.1	(-3.2)
壱岐	381	(-40)	86	(+16)	184	(-44)	3.3	(-0.8)
大瀬戸	956	(+151)	140	(+6)	535	(+146)	5.3	(+2.2)

図9 年齢別賃金カーブ



6章 地域雇用環境

(9) 大きな格差が存在する産業間、規模間賃金水準

賃金格差は産業別、規模間、地域間でも存在する。すなわち、規模間、産業間、地域間の労働移動というものは、転職であれ、非自発的離職者であれ、定年後の再就職であれ、賃金水準は大きく変動することになる。不況期や中高年期の転職は下向移動となることが多い。

(10) 労働時間が長い長崎県

長崎県の労働時間は総労働時間で見ても、所定内労働時間で見ても、全国と比べて見て長いといえる。平成9年調査では全国一長い結果となっているが、他の年においても労働時間が長い東北の秋田県、山形県、青森県などと互している。

3節 県内企業の雇用賃金問題への今後の対応

(1) 終身雇用、長期雇用を前提とする方針や人材育成の考え方の変化

今後とも終身雇用制度や長期雇用制度を採用する企業はこれまでの70%から35%に減少している。どちらかといえば今後も採用するとする企業が50%となっており、中間的な方式が採用されるものと考えられる。

長期的視点での人材の育成や人材確保策を採用する企業はこれまでの72%から52%に減少している。どちらかといえば賛成とする企業は45%くらいであり、中間的な方式によるものと見られる。

いずれにせよ、県内企業においても、終身雇用や人材育成の方針に新たな対応が始まったと考えられる。

(2) 社員数について

社員総数を減少させる中で、正規社員はなお減らし、非正規社員は増やすとしている。社員数を減らすとする企業が43%もあり、方法としては正規社員を減らす(53%)一方で、非正規社員を増やす(40%)とする企業が多い。

(3) 雇用方針について

新卒の4月一括採用と不定期採用に雇用方針は分かれる。また中途採用も増加する。すなわち、新卒の4月一括採用を継続する企業は48%で、不定期に必要な時に採用するとする企業が47%にも達している。中途採用についても、実

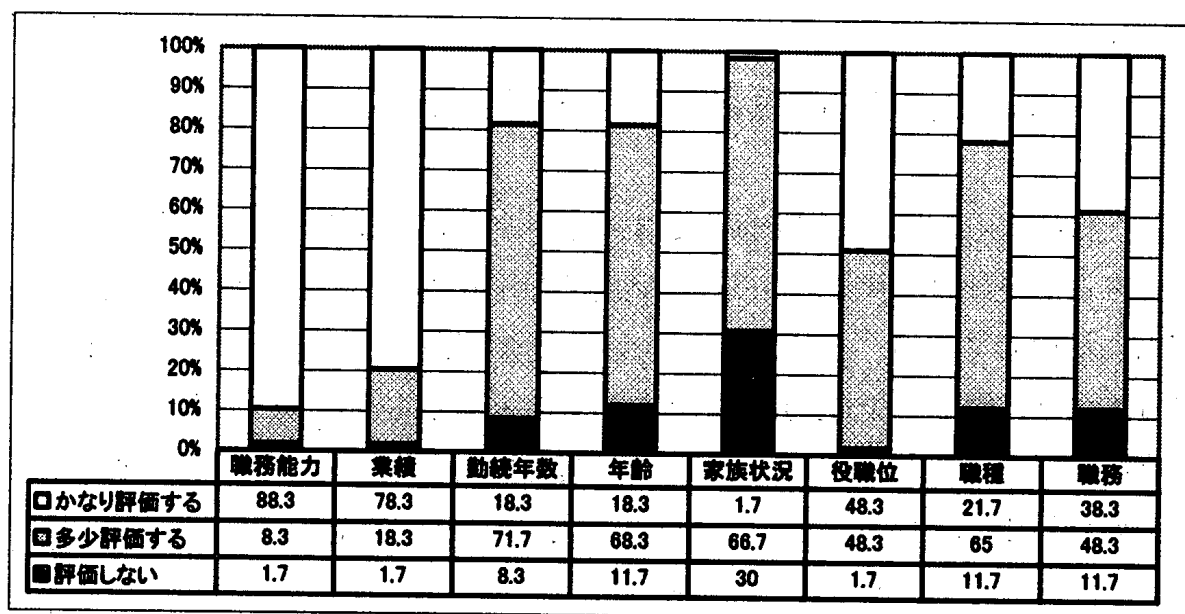
施するとする企業が65%にも達している。派遣社員を受入れるとする企業も40%もある。

(4) 年功賃金から能力給型にウェイトを置いた賃金制度に転換

年功賃金の評価を見ると、残ると考えている企業は2%で、大多数の企業は能力給と組合せた型で残る(75%)と考えている。

また、その場合の賃金の格付け要素については、職務能力(88%)、業績(78%)をかなり評価するとしており、年齢(18%)や勤続年数(18%)をかなり評価するとする企業は少ない(図10)。

図10 今後の賃金格付け要素



今後の格付け要素の順位としては、第1順位が職務能力(52%)、第2順位が業績(40%)、第3順位が職務(25%)となっている。

(5) 年俸制度について

年俸制度の効果については、業績や能力主義の強化になるとする企業が60%近くもある。次いで、人件費の弾力化を挙げる企業が40%超である。

一方、問題点としては客観的評価の方法を挙げる企業が70%近くある。次いで、当面の業績追求となるとする企業が40%である。

また、年俸制度を導入している企業割合は13%で、導入していない企業における今後の計画は、導入するとする企業が22%である。

6章 地域雇用環境

また、年俸制の適用対象とされている労働者は、管理職や専門職に多い。

(6) 勤務延長、再雇用制度について

長崎県内における65歳までの同一企業での雇用システムについて見ると、定年制が60歳以上に設定されている企業（94%）で、65歳までの勤務延長、再雇用制度を有する企業は55%であり、そのうち、希望者全員を対象とする企業は12%である。一方、65歳以上の定年制を有する企業は4%である。

すなわち、希望者全員を65才まで雇用している企業の割合は16%である。

4節 検討すべき課題

以上のように長崎県の雇用環境の現状には、奥の深い検討課題が多い。しかし一方では、解決に向けてのヒントも見受けられる。ここでは、今後検討すべき課題や問題点を列挙することとしたい。

(1) 就職比率が30%前後と低いのは

就職比率（＝就職件数÷紹介件数×100%）が長期的に見て30%前後と低いのは（最近月では20%台に低下）、求職者と求人側に如何なるミスマッチがあるのであろうか。せっかく面接に出かけても採用されなかったり、お断りをしに来たりということである。条件面やその他で折り合いが出来なかったということである。この比率がせめて50%に向上すれば、雇用失業情勢はかなりの改善が進むのである。

(2) 充足率は若年層で20%前後と高年層で40%台

就職率（＝就職件数÷有効求職者数×100%）を男性について、年齢別に見ると、若年層が10%弱、高年層は1%程度と低い。

一方、充足率（＝就職件数÷有効求人数×100%）を男性について、年齢別に見ると、若年層（20%前後）よりも高年層（40%台）の方が、総体的には高い。それは、高年層の方が生活の切実さがあるためであろう。

しかし、求人数はあっても、実際のところ就職件数がこのように低いということには、様々なミスマッチが重なった結果と推察される。

求職者の内、この程度しか就職が出来ていないのは問題である。

求職側、求人側、双方の真剣な取り組みが求められる。

(3) 離島、半島の求職者の流動化率が低いのは、海洋が阻んでいるのか

流動化比率(=当該求職地ハローワークの管轄外地域への就職件数÷就職件数×100%)をハローワーク管轄地域別に観察してみる。

流動化比率が低い地域は、長崎(9.6%)、佐世保(9.1%)、福江(7.1%)、対馬(4.5%)、壱岐(7.2%)である。しかし、求人数を見ると、長崎(35,675人)や佐世保(23,067人)は、求人数が多く、福江(2,046人)、対馬(1,556人)、壱岐(1,177人)では求人数が少ない。

一方、大瀬戸、江迎、松浦は、求人数は少ないが流動化比率は高いのである。

以上を総合すると、求人数が少ない大瀬戸は長崎に、江迎、松浦は佐世保に、それぞれ通勤可能な範囲にあるハローワークの管内に職を求めることが出来るのである。しかし、福江や対馬や壱岐は離島であり、離島から通勤して本土に通うことは不可能であり、かと言って故郷を捨てることも出来ず、求人が少なくとも離島に留まるしか他に方法がなく、流動化比率は低くなっている。

海洋が自然を恵み自然を保全している一方で、流動化比率を低く抑さえ、本土から離島への求人も少なくしている、と考えられるのである。

すなわち、離島から本土への人口の流出を推進する対策は採るべきではなく、それは高度成長時代の発想方法であり、本土に労働移動を求めるのではなく、離島地域に求人の創出を行い、「求人」が移動して来ることが必要なのである。

(4) 若年層と中高年層に求職者が多いのに、求人は若年層に多く中高年層に少ない、という現実は何故起こるのか

新しい技術への対応能力や人件費コストなどについての総体的な比較から、企業は中高年労働者のリストラを進めており、社員を新しく採用する場合も、求人は専門性は期待できなくても、若年労働者に多く出すこととなる。

この結果、中高年層は労働市場に滞留することになり、必然的に求職者も多くなることになる。しかし、若年層の求職者が多いのは、中高年層で多いのは全く別の理由によるものである。

(5) 中高年求職者はリストラの後の一家を支えるために懸命に求職活動を行い、その子供世代である若年求職者は自分(適職)探しのために、早期退職を繰り返し、その結果が求職状況に現れているのか

6章 地域雇用環境

男性求職者について求職理由を年齢別に見ると、自己都合により会社を辞める人の割合は、20歳代の求職者が最も多く（60%程度）、その割合は年齢区分が高くなるほど低下し、60歳代前半層で20%程度である。

一方、リストラ等の会社都合で会社を辞めさせられた人の割合は、若年層では15%を下回っており、中高年層になるほど高くなり、50歳代後半層では30%を超えている。

(6) 積極性や責任感、まじめさを若者に求める企業に対して、まじめで仕事が丁寧が売りで、自分にあった働きやすい企業を探している若者達との職業に対する意識のギャップ

若年層に対して企業が求める人物像は、「積極性（60%）」、「責任感（52%）」、「まじめさ（34%）」、などである。

一方、若年層が会社を辞めて転職に走る理由を見ると、「自分に合った仕事をしたい（男性45%、女性34%）」、「働きやすい企業を探す（男性31%、女性37%）」、「やりがいのある仕事を探す（男性34%、女性26%）」が多い。

このように、企業の探している人物像と若い人達の仕事探しとの間に大きな職業に関する意識のギャップが存在している。

このことが若年層の求職者を増やし若年層の失業率を悪化させている原因である（図11・図12）。

図11 若い人に求める人物像

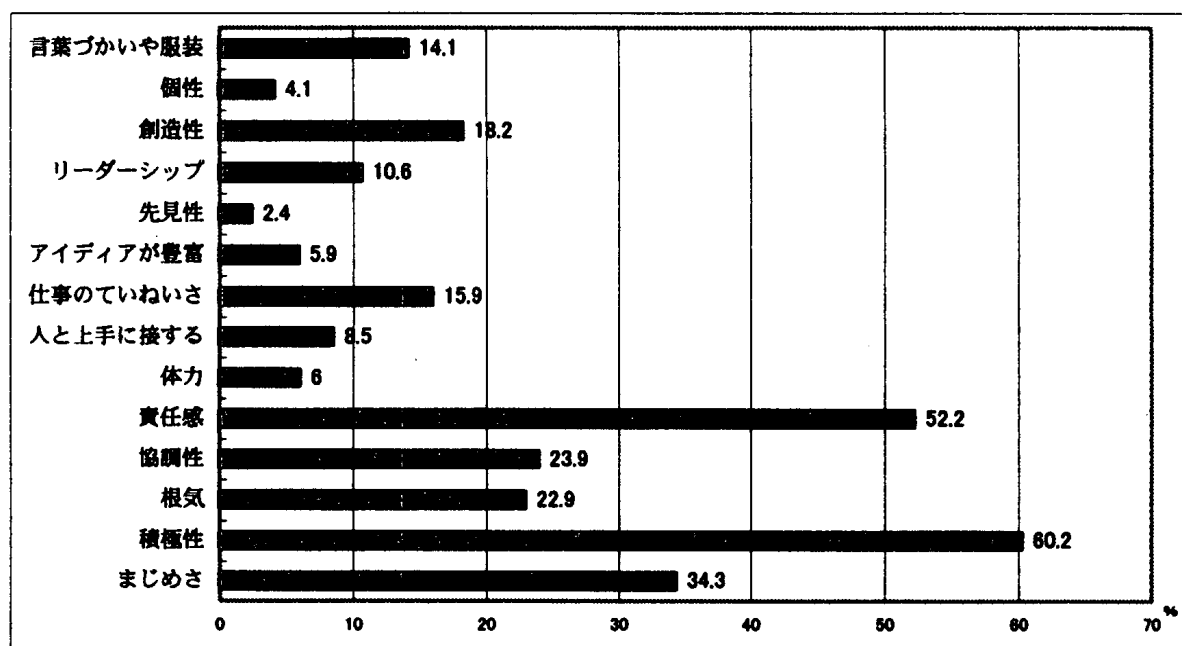
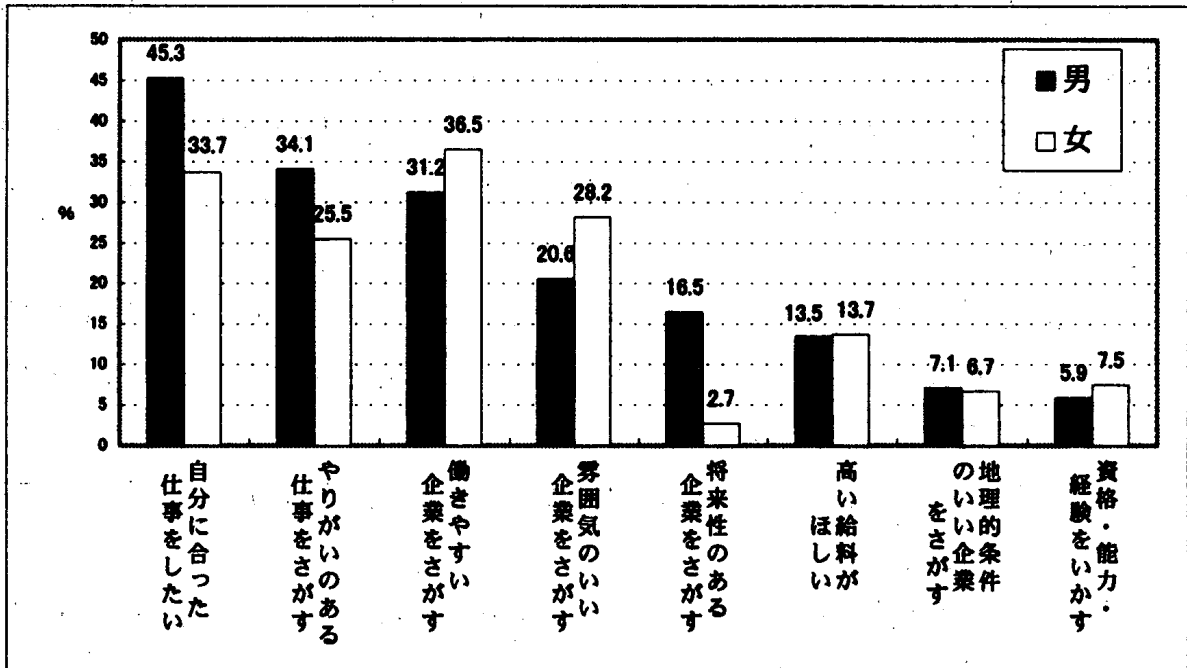


図12 転職の目的について



(7) その他にも次のようなミスマッチが存在する。

- ① 人手不足の職種と応募者過多の職種が混在する職種別労働力需給問題
- ② 男性求職者の場合、職種別に見ると概して希望賃金が求人賃金より高く、このことと就職活動との関係。
- ③ 女性求職者の場合、職種別に見ると、概して求人賃金の方が希望賃金より高いが、それにも関わらず、一般事務や事務的職業に集中して応募することに関する問題。

参考文献等

図1 資料長崎県統計課 「平成9年毎月勤労統計調査年報」ほか

(注)(1) 常用労働者30人以上事業所の雇用指数 (H7年=100) である。

(2) 平成10年平均の常用労働者数は調査産業計が192,127人、建設業が16,778人、製造業が50,084人、運輸・通信業が18,757人、卸売・小売業、飲食店が26,033人、金融・保険業が7,388人、サービス業が68,482人である。

6章 地域雇用環境

- 図2 資料 労働省 「職業安定業務統計」
(注) 雇用保険受給率=雇用保険基本手当受給者実人員÷(被保険者+雇用保険基本手当受給者実人員)×100%
- 図3 資料 労働省 「職業安定業務統計」
(注) 有効求人倍率の月次数字は季節変動調整済値で、雇用保険受給率は原数値である。
- 図4～図7 資料 長崎県職業安定課 「職業安定業務統計」
- 図8 資料 長崎県職業安定課 「職業安定業務統計」
(注)(1) 一般常用(パートを除く)月間有効求人数、有効求職者数である。
(2) 平成10年度分の男女計の数値である。
- 図9 資料 労働省 「賃金構造基本統計調査(平成10年度)」
(注)(1) 製造業の学歴計の男子労働者の所定内給与の月額である。
(2) 学歴別や標準労働者に関するデータは、都道府県別データでは集計されていない。
- 図10 資料 長崎大学環境科学部 「新たな雇用、賃金関係の構築に関する企業アンケート調査」
(注) 「勤続年数」、「年齢」、「家族状況」、「役職位」までは「評価」を「加味」に読み替え、「職種」と「職務」は「評価」を「考慮」に読み替えて下さい。
- 図11 資料 長崎地域雇用安定・雇用対策連絡協議会 「中小企業の人材の確保・育成に関する状況と意識」
- 図12 資料 ハローワーク長崎 「就職に対するアンケート～Young層の就職に対する考え・意識～」
- 表1 資料 長崎県職業安定課 「職業安定業務統計」
(注)(1) 数値は月間平均値である。求職者数にはパートを含んでいる。
(2) () は対前年同月比増減数である。
(3) 総理府統計局の「労働力調査」による完全失業者数は、都道府県別には集計されていない。平成7年(1995年)の国勢調査による長崎県の完全失業者数は31,977人、完全失業率は4.22%である。