

Discussion Paper No. 0007

雇用機会の創出と喪失の変動：
1986年から1998年の「雇用動向調査」に基づく分析

照山博司（京都大学経済研究所）

玄田有史（学習院大学経済学部）

2001年3月

雇用機会の創出と喪失の変動： 1986年から1998年の「雇用動向調査」に基づく分析*

照山博司
(京都大学経済研究所)

玄田有史
(学習院大学経済学部)

2001年4月

概要

雇用機会の創出と喪失の変動を、存続事業所での雇用増減と、事業所の開廃業による雇用増減に分解し、1990年代における景気変動との関連を分析した。用いるデータは労働省「雇用動向調査・事業所票」個票データであり、標本事業所から全体を復元推計する際に用いる推計乗率の変動を、事業所の開廃状況として着目することが本稿の特徴である。また、存続事業所については、雇用機会の創出・喪失と労働者の流入出動向の関係もみる。さらに、以上の観点からの、企業規模間および産業間の比較を行う。主要な分析結果は以下のようである。雇用機会創出・喪失にとっては、存続している事業所での人員拡大・縮小以上に、事業所自体の開廃業に伴う雇用変動が重要な役割を果たしており、なかでも事業所の開設は、経済全体での雇用機会を創出する原動力となっていたと考えられる。存続事業所での雇用機会創出・喪失は、ともに短期的・循環的要因によって左右される面が強いのに対し、事業所開廃による雇用機会創出・喪失は、より長期的・趨勢的要因によってその動きが規定されている。さらに存続事業所での労働者の流入出動向をみると、その大部分は新規採用と離職という外部労働市場との流入出であることが確認できる。ただし、雇用機会が純増している事業所では、採用の増加と同時に離職も増加する傾向がみられる。成長している事業所内部で雇用機会の再配分が積極化している事実は、雇用面からみたとときの「創造的破壊」進行のプロセスとして解釈される。

1 はじめに

本稿の目的は、1986年から1998年にわたる労働省「雇用動向調査」の「事業所票」個票データを用いて、日本の「雇用機会の創出・喪失 (job creation and destruction)」の動向を景気循環との関係に着目して実証的に分析することである。“job creation” および “job destruction” は、Davis と Haltiwanger によるアメリカ製造業に関する一連の実証研究 (Davis and Haltiwanger, 1990, 1992, Davis, Haltiwanger and Schuh, 1996, など) を中心に注目されることとなった概念であり、マクロ経済学や労働経済学の研究に大きな影響を与えてきた (たとえば, Davis and Haltiwanger, 1999 や Mortensen and Pissarides, 1999 による展望論文を参照)。

実証的な計測において用いられる “job creation” および “job destruction” の定義は、上記の Davis=Haltiwanger の論文で与えられているが、そこには彼らが用いたデータの性質が反映されており、概念上の定義というよりは計測上の定義という側面が強い。そこで本稿のはじめに、“job creation” および “job destruction” の概念を整理しつつ、われわれの分析の特徴を述べることにしたい。“job” とは、概念的には、「個別の生産単位 (本稿においては事業所がこの単位となるため、以下では事業所という) の持つ就業者を必要とする生産機会」と考えられる。そのため、本稿では “job” を「雇用機会」、新たに雇用機会が生み出さ

*本稿の分析で利用した「雇用動向調査」の特別集計はすべて、労働省「第5次人事・労務管理研究会 (労働市場ワーキンググループ)」における著者たちの研究で行われたものである。なお、本稿の研究に対しては村田学術振興財団から、照山は文部省科学研究費補助金 (奨励研究 (A)) 11730008 からの研究助成を受けた。ここに記して感謝したい。

れた場合を「雇用機会の創出 (job creation)」, 既存の雇用機会が失われた場合を「雇用機会の喪失 (job destruction)」と訳すことにする。

一方, 本稿で用いる「雇用動向調査」を含め, 実証分析を行う場合に利用されるデータの多くは, 雇用者数に関するものである。このため, 計測上の定義では, ある事業所に属する雇用者数をもって, その事業所の雇用機会数とみなすことが一般である。したがって, 観測される雇用機会は, それが就業者を得ている場合に限られる。すなわち, 就業者を得ていない雇用機会 (欠員) は, 計測上考慮できないことになる。

ただし, 経済には失業者および潜在的労働供給者が存在するため, 適切な長さの期間を単位として観測すれば, 雇用機会は就業者を得ている状態にあると考えることができる, とするのが Davis=Haltiwanger の立場である。たとえば, Davis and Haltiwanger(1990,1992) では, 四半期または一年がこのために十分な期間であるとみなしている。すなわち, 雇用機会とは労働の需要面に関する概念であり, 労働市場が超過供給状態にあることを前提とすれば, 長期的には, 実現している雇用量が潜在的な労働需要量を示していると考えられるため, 雇用者数によって雇用機会数を計測する, ということである。しかし, 雇用機会の変動の計測を2つの異なる時点における雇用者数を比較することによって行うことになる場合, ある時点で存在する雇用機会にはそれが創出されてから (または欠員となってから) 経過した時間が短いものも絶えず含まれているはずであり, 比較時点が隔たっていることが, 直ちに, 欠員の存在を考慮する必要がないことを意味しない。そのため, 計測上の (したがって本稿の以下で言及する) 雇用機会とは, 実際の雇用機会のうち就業者を得ているものに限定されることになるかと考えることが妥当である。¹

雇用機会の概念が通常の「労働需要」の概念と異なる点は, 労働を需要する事業所の属性の相違を明示的に考慮している点にあるといえよう。すなわち, 同じ労働者1人を要する雇用機会であっても, その属する事業所が異なればそれは異なった性質を持つ労働の需要であるとみなされる。雇用変動に関する分析を行う場合に, すべての事業所の雇用が強い相関を持って変動しているとするれば, マクロ的な雇用変動を分析することとミクロ的な個別事業所の雇用変動を分析することはほぼ同等なこととなる。ところが, 事業所間でみた雇用変動の異質性が大きいのであれば, 両者の区別が必要となり, マクロ的な雇用変動の分析にも異なった視点が要求される (たとえば, Caballero, 1992)。² 雇用機会の創出・喪失に関する実証研究が明らかとしてきたことのひとつには, このような事業所間 (または企業間) の雇用変動の異質性が極めて大きいということがある。

労働需要の異質性という視点からは, 同じ事業所内であっても, 雇用者に求められる労働の性質 (職種, 技能など) が異なれば, それは異なった雇用機会であり, 事業所の違いのみを基準として雇用機会を区分することが必ずしも十分とはいえないという考え方もできる。ある事業所が雇用者数を変化させていなくとも, その事業所が求める労働の性質が変化したことによって解雇と採用が同時に行われていれば, それは事業所内で雇用機会の喪失と創出が同時に発生したとみなすことが適当となる。すなわち, 「個別の生産単位」は事業所よりもさらにミクロのレベルで考える必要があることになる。しかし, これまでの研究で利用されているデータの多くは, 特定時点でのストックとしての雇用者数に関する情報に限定されているため, 企業または事業所の違いをもってしか, 雇用機会を区別する基準とすることができなかつた。これに対し, われわれが利用する「雇用動向調査」には, 個別事業所における雇用者の流入出に関する詳しい

¹このため, 実証的に確認された雇用機会の創出・喪失の循環的性質を説明しようとする研究分野において, Mortensen and Pissarides (1994), Burda and Wyplosz (1994), Galibaldi (1998) のように労働移動に摩擦があることを考慮したモデルを構築する場合には, 就業者を得ている雇用機会のみを「雇用機会」とし「欠員」と区別している。これは, 説明すべき性質は計測上の雇用機会が示す性質であるためである。Hamermesh, Hassink and van Ours (1994) は, このような概念上と計測上の雇用機会の区別をすることの重要性を強調している。

²代表的企業の仮定が妥当しない具体的な問題としては, このような雇用調整の他にも, ミクロ的な企業の価格調整行動とマクロ的な価格の硬直性の関係がしばしば取り上げられる (たとえば, Rotemberg, 1987)。

情報が利用可能という特徴があり、事業所内の雇用機会の再配分に関する示唆を得ることができることに利点がある。なお、以下では、基本的には Davis=Haltiwanger の定義にしたがい、事業所の雇用純増が正であればそれを雇用機会の創出、負であれば雇用機会の喪失というが、事業所内の雇用機会の創出・喪失という場合には、それよりもさらにミクロ・レベルでの雇用機会の変動に言及していることになる。

Davis=Haltiwanger の研究によって、マクロ的な雇用変動の背後にはその何倍もの雇用機会の創出・喪失が存在し、事業所間の異質性が極めて大きいということが注目されて以来、雇用機会の創出・喪失の仕組みを明らかとすべく、多くの実証的・理論的研究が行われてきている。日本についても、これまで Genda(1998)、樋口(1998)、樋口・新保(1998)、玄田(1999)などによって雇用機会の創出・喪失に関する実証的研究成果が蓄積されてきた。³ これらの日本に関する既存研究と比較した場合のわれわれの分析の特色は、樋口・新保(1998)を除くとこれまでそれほど重点が置かれなかった景気循環と雇用機会の創出・喪失の関係の分析を行う点、⁴ その際に個別事業所の雇用機会の創出・喪失の構成要因となる労働者の流入出をも考慮する点、および、同一の統計に基づいて、事業所が開設・廃止されること(以下、事業所開廃)による雇用機会の創出・喪失と、存続している事業所で発生する雇用機会の創出・喪失を同時に推計して分析を行う点である。⁵

続く第2節では、「雇用動向調査」の「事業所票」個票の情報から、雇用機会の創出と喪失を存続事業所と事業所の開廃によるものに区別して推計する方法を説明する。第3節では、その方法に基づいた推計結果を示し、景気循環に伴うその変動の特徴を分析する。さらに存続事業所に関する労働者の流入・流出の変動に関する分析も併せて行う。第4節では事業所の所属する企業の(雇用者数でみた)規模別にみた結果が比較され、第5節では若干の問題に関する産業間比較が行われる。第6節では本稿の発見を要約し、あわせて今後の課題を述べる。

2 「雇用動向調査」を用いた雇用機会の創出・喪失の推計方法

われわれが利用するデータは、労働省「雇用動向調査」の1986年から1998年までの13年間についての「事業所票」個票データである(したがって、われわれの分析における生産単位は事業所である)。⁶ 同調査では、毎年全国の常用労働者5人以上の民営、公営および国営の事業所が1万から1万4千程度抽出され、事業所内部での雇用変動状況が上期1~6月、下期7~12月に分けて細かく把握されているまた、同調査では、標本調査の結果から全国の雇用動向を推定するために、労働省「毎月勤労統計調査」の結果に基づいて、産業・事業所規模別に「推計乗率」が計算されている。「推計乗率」は、各々の産業・事業所規模別の「毎月勤労統計調査」(上期6月分、下期12月分)による月末推計常用労働者数と、それに対応する産業・事業所規模に関して合計した「雇用動向調査」の「事業所票」の調査在籍常用労働者数(上期6月末日、下期12月末日)の比率をとることで計算されている。⁷ 各抽出事業所個票から得られる常用労働者数の変動に関する調査項目の数値を、各事業所に附された「推計乗率」を乗じたうえで集計するこ

³Genda(1998)および樋口・新保(1998)は、本稿と同じく「雇用動向調査」の個票を用いた分析である。前者は1991~95年、後者は1986~95年について分析している。玄田(1999)はこの分野の内外の研究結果を比較した展望論文である。

⁴樋口・新保(1988)は、景気循環と雇用機会の創出・喪失の関係を検討するとともに、産業別、労働者の性別、地域別に比較した分析である。

⁵日本に関するこれまでの研究では、事業所開廃による雇用機会の創出・喪失は、「事業所統計調査」または「事業所名簿整備調査」を用いて推計されていた。これらの調査は毎年行われるものではないため、毎年の変動は推計できない。

⁶「雇用動向調査」の統計分析に利用可能な個票データは、(少なくとも現在のところ)1986年以降に限られる。既存研究の中で最も長い期間を分析対象としているという点も本稿の特徴である。

⁷労働大臣官房政策調査部(編)『数字で見る雇用の動き(雇用動向調査報告)』大蔵省印刷局、各年の「標本設計、精度および集計方法」の章を参照。それによれば、ここでいう調査在籍常用労働者数とは、「雇用動向調査」において産業・事業所規模区分ごとに定められた抽出率で抽出された調査事業所の在籍常用労働者数に、対応する「抽出番号」(抽出率の逆数)を掛けた値である。(ただし、労働省「雇用動向調査」担当課によれば、地域別にも抽出率は異なるとのことである。)この抽出率は次の抽出替えまでは変更されない。

とにより、われわれが公表データとして知ることができる「雇用動向調査」の当該項目の集計値が得られている。⁸

一方、「毎月勤労統計調査」全国調査では、1991年調査以降、その対象範囲である常用労働者5人以上の事業所の開廃や、規模変化による5人未満の事業所への（からの）移行を反映させるため、「雇用保険事業統計」を利用して、その母集団の労働者数推計値を毎月補正している。⁹ このため「毎月勤労統計調査」の常用労働者数は存続事業所の雇用変動と共に事業所の開廃（および5人未満の調査対象外の事業所への（からの）移行）による雇用変動も反映している。したがって、事業所の開廃によって、各産業・事業所規模区分内の事業所数が増加した場合、それに伴って「毎月勤労統計調査」の各区分内の推計常用労働者数も増加することになり、その影響は「雇用動向調査」における「推計乗率」の変化となって表れることになる。この点に着目することで、実際の雇用純増減を存続事業所での雇用変動と事業所の開廃による雇用変動に分解することができる。以下ではこの分解方法について説明する。ただし、1990年以前の調査では、年初にのみ母集団の労働者数推計値を補正していたため、以下に説明するわれわれの推計方法は適用できない。なお、以下で雇用者という場合には、上記の常用労働者を指すものとする。

標本事業所 i ($i = 1, 2, \dots, N$; N は標本事業所総数) の各期初の雇用者数を上期・下期各々 $L_{f,B}^i, L_{s,B}^i$ とし、各期末の雇用者数を $L_{f,E}^i, L_{s,E}^i$ とする。¹⁰ ここで、定義的に $L_{f,E}^i = L_{s,B}^i$ である。さらに、期末時点で評価される各期の「推計乗率」を上期については M_f^i 、下期については M_s^i とする。各標本事業所の雇用者数を各々の「推計乗率」倍した値を合計して全数に還元するという推計方法のもっとも自然な解釈は、各標本事業所がその事業所に与えられた「推計乗率」だけの数の同質な事業所を代表していると考えられることである。そこでは事業所 i と同質な事業所のグループが存在し、そのグループ内の事業所数が上期・下期の各々で M_f^i と M_s^i であったと考えることになる。 M_f^i と M_s^i が異なるのは、事業所の開廃により、グループ内の事業所数が増加したためであると解釈できる。なお、この解釈に従うと、雇用増減に関してグループ内の事業所間に存在するかもしれない異質性は無視することになる点、および、グループ内の事業所は雇用増減の決定に関しては同質であるが、事業所の開廃の決定に関しては異質であるとみなすことになる点、に注意を要する。これらの仮定が近似的にも妥当でない場合には、以下のわれわれの推計値の推計誤差は大きなものとなる。

事業所 i が代表するグループを事業所グループ i と呼ぶことにする。また、上で定義した変数の当該年を添え字 t を付して示すことにする。事業所グループ i 全体での第 t 年中の雇用純増 $M_{s,t}^i L_{s,E,t}^i - M_{s,t-1}^i L_{s,E,t-1}^i$ は、次のように分解できる。

$$M_{s,t}^i L_{s,E,t}^i - M_{s,t-1}^i L_{s,E,t-1}^i = \left\{ M_{f,t}^i (L_{f,E,t}^i - L_{f,B,t}^i) + M_{s,t}^i (L_{s,E,t}^i - L_{s,B,t}^i) \right\} + \left\{ (M_{f,t}^i - M_{s,t-1}^i) L_{f,B,t}^i + (M_{s,t}^i - M_{f,t}^i) L_{s,B,t}^i \right\}. \quad (1)$$

ここで、 $L_{s,E,t-1}^i = L_{f,B,t}^i$ および $L_{f,E,t}^i = L_{s,B,t}^i$ という関係を用いている。右辺1番目の中括弧内は、一年を通じて存続した事業所における雇用純増の推計値であり、その第1項と第2項はそれぞれ上期と下期に発生した雇用純増を示す。この部分は事業所グループ i の「存続事業所による」ものである。一方、右辺2番目の中括弧内第1項は、上期において事業所グループ i の事業所数が事業所開廃によって増加した

なお、「常用労働者」の定義は、「期間を決めずに又は1ヵ月を超える期間をきめて雇われている者」および「臨時又は日雇い労働者で、前2ヵ月の各月においてそれぞれ18日以上雇用されている者」である。

⁸脚注7で述べたことから分かるように、「雇用動向調査」では、各標本事業所についての復元値は、個票当該数値に「抽出番号」(抽出率の逆数)と「推計乗率」を乗じることによって求められている。本稿の以下では便宜的に、「雇用動向調査」の用語の“「抽出番号」×「推計乗率」”に対応する数値を「推計乗率」と呼び直すことにする。

⁹労働省大臣官房政策調査部(編)『毎月勤労統計要覧』労務行政研究所、各年を参照。

¹⁰「上期」を示す添え字を f 、「下期」の添え字を s 、および「期首」を示す添え字を B 、「期末」の添え字を E としている。「雇用動向調査」の各半期ごとの「事業所票」には、当期初(すなわち前調査期の期末)の雇用者数と当期末の雇用者数が同時に記載されている。

ため、そのグループに属する雇用者数が増減した部分を示すと解釈できる。同じく、右辺2番目の中括弧内第2項は、下期における事業所グループ*i*の事業所の開廃による雇用者数の変化を示す。これらの部分は、事業所グループ*i*の「事業所開廃による」ものである。さらに、(1)をすべての*i*について合計すれば、全体の雇用純増を分解する式となる。¹¹

さて、以下では「雇用動向調査」の個票データから雇用機会の創出・喪失を推計するわけであるが、その前にいくつかの留意点を示しておこう。第1点は、雇用機会の創出・喪失を計測する単位期間を「一年」とする点である。雇用機会の創出・喪失の概念は、単に空いている雇用機会に労働者が就業したり、労働者が離職した場合にその雇用機会が一時的に空いている場合には対応しない。すなわち、離職者の替わりの労働者を見つけ出すまでの期間の一時的な雇用者数の増減を、雇用機会の創出・喪失から区別する必要がある。このような既存雇用機会への労働流入出時点のラグはそれほど長くはないと考えられるが、そのラグの影響を取り除くためには、ある程度の長さの期間についての雇用純増をみる必要がある。とくに、日本においては4月に労働者の採用が集中するため、半期を単位期間とする計測では、既存雇用機会に対する労働流入出のラグの影響を十分取り除くことはできないと考えられることから、単位期間を一年とすることとした。¹²

第2点は、標本から官公営事業所を除くことである。官公営事業所を除くのは、その経営や雇用に関する意思決定の仕方が民営事業所とは異なっていると考えられるためである。ただし、民営事業所に対する官公営事業所の比率は小さいため、官公営事業所を含んで以下と同じ分析をした場合にも結論には大きな影響はなかった。

第3点は、単位期間中（ここでは一年）について、継続して観測されている標本事業所に分析を限定することである。これは、単位期間中の雇用純増の正負によって、事業所単位でみた雇用機会の創出と喪失を区分するためである。よって、上期または下期の一方にしか観測されていないと考えられる事業所は、われわれの分析標本から除外する。また、「雇用動向調査」においては、同一年内での標本の入れ替えは行われないため、原則として、個票に附された「事業所番号」が同じであれば同一事業所とみなすことができる。¹³

¹¹なお、前述の Davis=Haltiwanger の研究で主として使用されたデータ (Longitudinal Research Database[LRD], 詳細は Davis, Haltiwanger and Schuh, 1996) は、事業所開廃を推測できる明示的な情報を含んでいる。一方、「雇用動向調査」では、基本的に標本事業所は一旦抽出された後の調査継続期間中に入れ替えられないことになっており、また、入れ替えがあったと考えられる場合にも、どのような理由で入れ替えられたのかについては明らかとなっていない点で違いがある。もう一つの相違は LRD の「推計乗率」が調査継続期間中は変更されない点である。したがって、「雇用動向調査」では、標本事業所に関する情報のみからでは事業所開廃を考慮できないため、「推計乗率」を每期推定することによって間接的にこれらを考慮しようとしている、と考えることができる。このため、Davis=Haltiwanger の研究では、前述の、グループ内の事業所は雇用増減の決定に関しては同質であるが、事業所の開廃の決定に関しては異質であるとするわれわれの仮定とは異なり、グループ内の事業所は雇用増減の決定と共に事業所の開廃の決定についても同質であるとみなしている、と考えることができる。

¹²この考え方の背景には、一旦ある雇用機会が創出されると短期間では喪失されず、喪失された同じ雇用機会が短期間のうちに再び創出されることはない、すなわち雇用機会創出・喪失の「持続性」が高いという認識がある。実際に、日本においても、Davis=Haltiwanger と同様の方法で計測した雇用機会創出・喪失の「持続性」は他の先進諸国同様高いという結果が得られている。この点については、玄田 (1999) を参照のこと。

¹³実際には、「都道府県番号」と「一連番号」を合わせた番号により、異なる調査期間の間で同一事業所が特定される。以下では、簡略化のため、両番号をひとつとみなして、これを「事業所番号」という。しかし、実際の個票データをみると、「事業所番号」が同一であっても、上期と下期において、事業所規模および産業分類（大分類および中分類）などの属性が異なる事業所が存在している。原則として（「雇用動向調査」個票上では）これらの属性は事業所が一旦抽出された後は変更されないことになっているため、同一「事業所番号」が附されていたとしても、両期間で属性の異なる事業所は、何らかの理由で入れ替えがあった事業所と考えられる。また、同一「事業所番号」であっても、（一致するはずの）前調査期末と当調査期初の雇用者数が異なる事業所も存在し、それらも入れ替えがあった事業所と考えられる。そこで、上期と下期の両方ともに調査されている事業所を、以下の基準にしたがって特定することにした。

(1) 通年でデータの得られない事業所を分析対象から除外する。
(2) 「事業所番号」が同じであっても事業所規模、産業分類、および抽出率（これも調査事業所が一旦抽出された後は変更されない）が異なる事業所は除外する。
(3) 上期末と下期初の常用労働者数が異なる事業所は除外する。

このような操作によって除外される標本事業所数は、たとえば 1998 年においては、(1) の理由によるものは 373 事業所、(2) の理由によるものが 1,534 事業所、(3) の理由によるものが 1,901 事業所である。3 つの除外理由が重複して適用される事業所があるため、上期 11,613 事業所、下期 11,415 事業所の総標本数から、除外されずに残る事業所は 9,642 事業所となる。ここから官公営の事業所を除いた 9,110 事業所が 1998 年について分析対象とする事業所数である。

ただし、第4点として、(1)式左辺が示すように、本来の雇用純増の計算には前年下期の「推計乗率」が必要であり、このためには、年内だけでなく前年下期まで含めた期間で同一標本事業所を特定する必要がある点がある（なお、前年下期末雇用者数は、当年上期初雇用者数として知ることができる）。しかし、「雇用動向調査」には数年に一度の定期的な抽出替えがあり、また抽出替え後も継続調査される事業所についても「事業所番号」が変更されるため、年をまたがって同一事業所を特定できる調査年は限られる。また、抽出替えがない年についても、年をまたがって同一事業所とみなすことができる事業所数は年内におけるそれに比べて大きく減少する。さらに、30人未満の事業所については、毎年抽出替えが行われているため、年をまたがって同一事業所を特定化することはできない。また、「雇用動向調査」の「推計乗率」は、抽出替えに伴い発生する時系列的なギャップを調整していないため、異なった年のデータを同時に用いて雇用純増率を推計すると、ときとして大きな推計上の偏りをもたらす可能性がある。そのため、以下の雇用純増率の計算にあたっては、異なる年のデータを同時に用いないこととする。以上の理由から、年内において同一事業所を特定することのみで、雇用機会の創出・喪失を近似的に推計する方法を考えることにしよう。具体的には、雇用純増を $M_{s,t}^i L_{s,E,t}^i - M_{f,t}^i L_{f,B,t}^i$ と再定義する。この定義と(1)式左辺の雇用純増率の定義 $M_{s,t}^i L_{s,E,t}^i - M_{s,t-1}^i L_{s,E,t-1}^i$ の違いは、前者が t 年上期の事業所開廃による雇用純増 $(M_{f,t}^i - M_{s,t-1}^i) L_{f,B,t}^i$ を含まない点である。したがって、われわれが推計する事業所開廃による雇用機会の創出・喪失は、下期半年分に限定されてしまうという限界があることに留意しよう。

以上のようにして推計された各年の雇用純増数から、(Davis=Haltiwanger にしたがって、事業所単位でみた「計測上」の)雇用機会の創出率と喪失率を推計する。まず、(1)式右辺にみる t 年中の存続事業所による雇用純増が正(負)であった事業所グループについてのその総計(の絶対値)と、すべての事業所グループについて集計した t 年初雇用者数の比率が t 年の「存続事業所による雇用機会の創出率(喪失率)」である。¹⁴ 一方、 t 年の事業所開廃による雇用純増が正(負)であった事業所グループについてのその総計(の絶対値)と、全事業所グループについて集計した t 年初雇用者数の比率が「事業所開廃による雇用機会の創出率(喪失率)」である。存続事業所による雇用機会の創出(喪失)率と事業所開廃による雇用機会の創出(喪失)率の和が、全体での雇用機会の創出(喪失)率である。各分類において、雇用機会の創出率と喪失率の差が雇用純増率(=雇用機会の純増率)となる。

以上の方法に従い「雇用動向調査」個票によって推計した存続事業所による雇用純増率と事業所開廃による雇用純増率を、半期ごとに、「毎月勤労統計調査」の公表値に基づいて求めた雇用純増率と共に示したものが図1である。なお、前述の理由により、事業所開廃による雇用純増率の推計期間は1991年以降に限定され、かつ上期の値は推計されていない。¹⁵ 図1によって、次の点が明らかとなる。まず、「雇用動向調査」より推計した存続事業所による雇用純増率は、一貫して上期に正值、下期に負値をとっている。これは前述のように、4月に新規卒者を中心とする採用が集中して行われているためであると推察される。すなわち、下期に発生した雇用の減少は、その必要があっても直ちに補充されるのではなく、翌年上期の新規採用時にラグを伴って補充される部分が大きいと考えられる。次に、われわれの「雇用動向調査」からの推計値を「毎月勤労統計調査」と比較すると、上期においては存続事業所による雇用純増率は「毎月勤労統計調査」の雇用純増率とほぼ一致するが、下期においては存続事業所による雇用純増率が「毎月勤労統計」の雇用純増率を一貫して下回っている。このことは、事業開廃による雇用純増が下期に集中して

¹⁴ t 年初雇用者数を復元推計する際にも、本来は前年下期末の推計乗率を用いることが望ましい。しかし、上記の第4の留意点と同様の理由により、ここでも t 年上期末時点で評価された推計乗率を用いることにする。

¹⁵ 「毎月勤労統計調査」に基づいた雇用純増率を求めるに当たっては、公表されている「常用雇用指数(規模5人以上)」を利用した。その利用可能年は1990年からである。「雇用動向調査」と「毎月勤労統計調査」の「常用労働者」の定義および調査対象産業・事業所規模は同一である。さらに、「常用雇用指数」は、抽出替えに伴う時系列ギャップを過去に遡って修正しているため(修正方法については、労働省大臣官房政策調査部(編)『毎月勤労統計要覧』労務行政研究所、各年を参照)、集計レベルでの雇用変動をみる場合に、もっとも適した指標であると考えられる。

いることを示唆する。よって、雇用純増率でみる限り、われわれが上期の事業所開廃による部分を推計できないことの影響は小さいといえる。この下期の「毎月勤労統計調査」の雇用純増率（平均 -0.03% ）と「雇用動向調査」の存続事業所による雇用純増率（平均 -1.43% ）の差によって示唆される事業所開廃による雇用純増率（平均 1.40% ）と比較すると、われわれが「雇用動向調査」から推計した事業所開廃による雇用純増率（平均 3.85% ）は、その水準がかなり大きく推計されることになる。よって、「毎月勤労統計調査」、したがって、それを基準として全数復元されているわれわれの標本の母集団に比べて、以下で利用するわれわれの標本は事業所開廃による雇用純増をかなり過大に推計することになる。¹⁶ この点は、本稿を通じて念頭に置いておかなければならない。

3 推計結果

3.1 事業所単位でみた雇用機会の創出と喪失

前説で説明した方法によって 1991 年以降について推計した年間の雇用機会の創出率と喪失率の推移が図 2 に示されている。図は同時に 1986 年以降について推計した存続事業所のみによる雇用機会の創出率と喪失率も示している。また、表 1 には (1) および (3) 欄に 1991 年から 98 年についての雇用機会の創出率と喪失率の（標本）平均と（標本）標準偏差、雇用純増率との（標本）相関係数、および (1) 欄には雇用機会の創出率と喪失率の相関係数が示されている。また、(2) および (4) 欄には、1986 年から 98 年についての存続事業所についてのそれらの統計量が示されている。これらの図表によって、雇用機会の創出率と喪失率の特徴をみてみよう。

まず、存続事業所によるものからみると、雇用機会の創出率と喪失率は平均でみてほぼ同水準にあり、創出率の平均が 4.16% 、喪失率の平均が 4.06% である。このことは、雇用純増率は平均年率で 0.1% で、存続事業所の雇用者数はきわめて安定していたにもかかわらず、その背後には平均年率で 4% を超える雇用機会の創出と喪失があったことを意味している。両者は高い負の相関（相関係数 -0.86 ）を持って変動している。また、雇用純増率と創出率とは高い正の相関 (0.97)、喪失率とは高い負の相関 (-0.96) を示しており、景気変動の雇用機会への影響を雇用純増率が表していると考えれば、雇用機会の創出率は景気と順相関、喪失率は逆相関していることになる。実際、図 2 には景気指標としての実質 GDP 成長率が同時に示されているが、これと比較しても、存続事業所の雇用機会の創出率（喪失率）は、景気循環とほぼ順相関（逆相関）して変動していることが確かめられる。（存続事業所による雇用純増率と実質 GDP 成長率の相関係数は 0.72 である。）事業所開廃も含む雇用機会の創出率と喪失率全体に目を移すと、両者共に存続事業所によるものよりもかなり水準が高く変動も大きなものとなっている。これらの変動が大きくなっていることは、事業所開廃による雇用機会の創出率・喪失率の変動が大きいことによって生み出されている性質である。平均でみた雇用機会の創出率は 10.2% 、喪失率は 6.6% となり、雇用純増率は 3.6% である。創出率と喪失率の変動は存続事業所によるものと比べて大きい一方、負の相関関係は弱くなる（相関係数 -0.64 ）。このうち、事業所開廃による部分のみに着目すると、雇用機会の創出率と雇用純増率の相関係数は 0.94 、喪失率と雇用純増率の相関係数は -0.80 である（表中には未掲載）。ただし、図 2 からうかがえるように、この高い相関は、1991 年以降の雇用純増率の趨勢的低下傾向の下で、雇用機会の創出率が低下、喪失率が上昇するトレンドを持っていることによる部分が大きい。さらに、実質 GDP 成長率が示

¹⁶このはっきりとした理由は分からないが、われわれの標本が少なくとも年内では閉鎖されていない事業所のみからなっていることと関係しているかもしれない。われわれの標本で除かれている標本事業所は、下期に欠落した標本、または入れ替えられたと考えられる標本であるが、その主な理由は事業所の廃止であると推察される。任意に抽出された標本事業所が廃止になるような母集団は、全般的にみて事業が衰退傾向にある可能性が高いであろう。そのような事業所グループにおいては雇用機会の喪失が多く生じていると考えられる。

すように、この期間中、経済は全般的に不況期にあったといつてよい。すなわち、事業所開廃による雇用機会の創出と喪失は、景気の循環的（短期的）要因よりも趨勢的（長期的）要因と関係しているとみることが出来る。ただし、事業所開設による雇用機会の創出率が大きく変動した1990年代前半に限ってみれば、この影響により、事業所開廃によるもののみでみた雇用機会の創出率と雇用純増率は短期的にも相関が高くなる。しかし、少なくとも、存続事業所による雇用機会の創出率・喪失率はトレンドを持たないが、事業所開廃によるそれらはトレンドを持っているということができよう。

われわれの「推計乗率」を利用して間接的に推計された事業所開廃による雇用機会の創出・喪失率は推計誤差が大きい可能性があり、また先に検討したように、雇用機会創出方向への偏りが存在している。したがって、事業所開廃に関するこれらの数値をそのまま受け入れることには慎重でなければならないが、推計結果においては次の点が重要であると考えられる。

まず第1点として、雇用純増率に対して雇用機会の創出率・喪失率はかなり高く、日本および他国に関する先行研究と同じく（たとえば、OECD, 1994, Boeri, 1996, Davis and Haltiwanger, 1999, 玄田, 1999）, 集計された雇用変動の背後にはそれを上回る大きな雇用機会の創出・喪失が存在することが確認できたことがある。

第2点は、雇用機会の創出・喪失にとっては、事業所人員の拡張・縮小だけではなく、事業所自体が開設・廃止されることによる影響も等しく、またはそれ以上に、重要である可能性があることである。さらに、推計結果は、雇用機会を生み出す点においては事業所開設が大きく貢献していることを示している。Davis=Haltiwanger のアメリカ製造業に関する研究では、事業所開設は雇用機会の創出の15.5%、事業所廃止は喪失の22.9%を説明すると推計されているため、雇用機会の創出・喪失には存続事業所が主な貢献をしていることになる。¹⁷ その結果に比べると、われわれの推計値は、雇用機会の創出については、事業所開設によるものが占める割合が大幅に高い点（約6割）で大きく異なる。また、先進国についての既存研究結果を包括的に比較した玄田（1999）によると、ヨーロッパ諸国では事業所開廃を理由とする雇用機会の創出・喪失の比率はアメリカよりも高い傾向にあるが、われわれの推計結果のように、雇用機会の創出には事業所の開設がより大きな役割を果たし、逆に喪失においては存続事業所の雇用縮小がより大きな役割を果たしているという推計結果が得られている国は存在していない。

また、雇用機会の創出・喪失の循環的特徴を、存続事業所によるものと事業所開廃によるものの間で比較検討した数少ない研究例として Boeri and Cramer (1992) があるが、彼らのドイツについての推計結果でも、Davis=Haltiwanger と同じく、雇用機会の創出・喪失ともに存続事業所によるものが主であると推計されている。しかし、加えて、存続事業所による雇用機会の創出・喪失は循環的変動を示すが、事業所開廃によるものは趨勢的な変化を示すこと、および、雇用純増には事業所開設が中心的な役割を果たすこと、も明らかとされている。¹⁸ Boeri and Cramer (1992) が指摘したこれら2つの特徴は、われわれの推計結果と符合するものである。

一方、日本に関しては樋口・新保（1998）および玄田（1999）が「事業所名簿整備調査」または「事業所統計調査」から推計した事業所開廃による雇用機会の創出率と喪失率を報告している。それによれば、1991年と94年の調査に基づき推計された事業所開廃による雇用機会の創出・喪失率（全産業）の年率換算値は、樋口・新保（1998）では各々3.6%と3.4%、玄田（1999）では4.5%と3.7%となっている。これらの数値と比べると、われわれの推計結果の1991年から94年の平均での事業所開廃による雇用機会の創出率は6.9%となって2~3%ポイント程度高く、喪失率は1.8%となって2%ポイント程度低くなる。これらの

¹⁷これは、年次でみた場合の全推計期間を通しての数値である。たとえば、Davis, Haltiwanger and Schuh (1996) 第2章参照。ただし、OECD (1994) は別な統計を使って、逆の結果を得ている。

¹⁸OECD (1994) においても、欧米諸国についての国際比較により、同様の主張がなされている。

差はかなり大きいといつてよく、事業所統計の結果が経済全体の動向を示しているとするれば、それに比べてわれわれの標本においては事業所開廃による雇用機会の創出および喪失の双方が雇用機会を増加させる方向に偏っていることが再確認されるかたちとなる。また、本稿での推計では、事業所開廃による雇用機会の創出・喪失は下期のものに限定されている点にも注意が必要である。前節でみたように、上期における事業所の開廃による雇用純増はほとんどみられなかったが、それは雇用機会の創出と喪失がほとんどなかったことを必ずしも意味するわけではなく、その背後では無視できない雇用機会の創出・喪失が生じていた可能性もある。(すなわち、雇用機会の創出と喪失が相殺されて雇用純増がみられなかったのかもしれない。)この点も、推計誤差をもたらす要因となり得る。このように、われわれの事業所開廃の効果に関する結果は、日本経済の全般的な傾向を表しているとは言い難いが、少なくとも、雇用機会の創出についての事業所の開設の重要性は指摘しておいてよいであろう。今後、より正確に事業所の開設・廃止による雇用機会の変動を把握できるデータに基づく推計が望まれる。

最後に、第3点として、表1に示すように、全体でみた雇用機会の創出率と喪失率の変動の大きさは、標準偏差でみて前者が後者の1.4倍、存続事業所によるものでは1.1倍となり、雇用機会の創出率と喪失率の変動は、事業所開廃に関しては前者がやや大きく、存続事業所に関してはほぼ同じ、とみなすことができる(図2も参照のこと)。この雇用機会の創出率と喪失率の時系列的変動の相対的な大きさに関する問題は、この分野で最も注目されている論点のひとつである。そこで、以下では、これまでのこの点に関する研究経過を概観しておくことにしたい。

Davis and Haltiwanger (1990) は、アメリカの製造業について、雇用機会の創出率は景気と順相関、喪失率は逆相関するが、その変動は喪失率のほうが大きく、とくに不況期に喪失率が大きく上昇することによって、創出率の低下は緩やかであるという特徴があることを示した。¹⁹ Davis=Haltiwanger は雇用機会の創出率と喪失率の和を「雇用機会の再配分率“job reallocation rate”」と呼んでいる。雇用機会の再配分は、一定期間内に変化のあった雇用機会の総数を示している。雇用機会の喪失率が不況期に大きく上昇する一方、創出率の低下が相対的に緩やかであることは、雇用機会の再配分率が景気と逆相関することを意味する。その後、Davis=Haltiwanger の指摘した結果は、雇用機会の循環的特性に関する定型的事実と受け止められ、この事実を説明する試みが数多く行われた。それらでは、雇用機会の創出のための費用や労働移動の摩擦などの要因が、雇用機会の創出の景気循環に応じた変動を平準化する効果を持つため、雇用機会の創出の変動が喪失の変動よりも小さくなると主張されている。その代表的な研究としては、Davis and Haltiwanger (1990)、Caballero and Hammour (1994)、Mortensen and Pissarides (1994) をあげることができる。Davis and Haltiwanger (1990) では、雇用機会の創出は、労働者の移動や訓練・教育などの理由で、生産のために利用できる時間を減少させる活動であるとみなす。そのため、雇用機会創出のための機会費用が相対的に低い不況期に、生産性の低い部門から高い部門への労働再配分が進行すると主張している。Caballero and Hammour (1994) は、雇用機会の創出に逡巡的な費用がかかる場合には、それが雇用機会の創出を景気循環に対して平準化する誘因となるため、喪失に比べて変動が緩やかとなることに着目している。さらに、不況期の需要減少が好況期の需要増加に比べて大きい場合には、雇用機会の創出は平準化されて対称的な変動を示す一方で、喪失率は景気循環の非対称性を直接反映するため、不況期に雇用機会の再配分が高まると説明した。Mortensen and Pissarides (1994) では、雇用機会の喪失部門から創出部門への労働移動の摩擦を考える。このため、雇用機会の創出は漸次的にしか進まず、好況期には「欠員」の増加よりも緩やかにしか雇用機会の創出は進まない。一方で、雇用機会の喪失は不況期には即座に増加するため、相対的に変動は大きくなり、雇用機会の再配分は不況期に高まることになる。

¹⁹さらに、Davis and Haltiwanger (1999) では、他の国々においても、製造業に関してはこのような傾向が共通にみられると主張している。

ところが、そのような雇用機会の創出・喪失の循環的特性は、アメリカ以外の国や、アメリカでも製造業以外の産業では必ずしも観測されない、という反論も多く存在している。Boeri (1996) はカナダおよびヨーロッパの先進 6ヶ国について雇用純増率と雇用機会の再配分率の相関を調べ、これらの国々では、雇用機会の再配分に景気と逆相関する関係は見い出せないとしている。雇用機会の喪失の変動が創出の変動よりも大きいという現象が見られる国々も限られている。また、雇用機会の喪失率の平均的な水準が創出率の平均的な水準よりも高い国ほど、喪失率の変動も相対的に大きくなるとしている。さらに、Boeri (1996) は、事業所属性の情報が利用可能なデータのある国々について調べ、(喪失率の相対的に高い) 大規模事業所および製造業では Davis=Haltiwanger と同様に雇用機会の再配分は雇用純増率と逆相関し、逆に、(創出率の相対的に高い) 小規模事業所およびサービス業では順相関する傾向が見られる、としている。このため、Davis=Haltiwanger の示した事実は、彼らのデータが製造業のみを対象とし、かつ小規模な事業所を含んでいないことによると推察している。Boeri (1996) は、このような現象は、事業所の雇用者数が「平均回帰的傾向」を持つための見かけ上のものである可能性も否定できないとしている。Garibaldi (1998) も同様に、カナダとヨーロッパ諸国の実証結果を比較し、やはり Davis=Haltiwanger のアメリカ製造業に関する結果は一般的には確かめられず、むしろヨーロッパでは逆の特徴を示す諸国が多いと報告している。Galibaldi (1998) は、そのような差異は、解雇に対する法的規制の強いヨーロッパの国々では、雇用機会の喪失の変動が安定化するためであると考えている。ただし、Boeri (1996) の実証分析によればこの仮説は支持されていない。

アメリカについては、Foote (1998) が Davis=Haltiwanger とは異なるデータを用いて、製造業以外の大部分の産業では製造業とは逆の結果が得られることを示している。Foote (1998) は、雇用調整の固定的費用の存在がこの現象をもたらす可能性を考察した。固定的な費用が存在する場合には、雇用調整が、いわゆる (S,s) モデルで示される、雇用の実際的水準と望ましい水準の乖離がある一定の幅を超えたときのみ雇用調整を行うという不連続なものとなることはよく知られている。さらに、Foote (1998) は雇用調整をもたらす要因がトレンドを持つ場合には、縮小(拡大)産業部門においては相対的に雇用過剰(不足)に直面する事業所が多くなるため、循環的なマクロ経済変動要因に対して雇用機会の喪失(創出)がより大きく反応することを示した。したがって、雇用純増率が負である製造業では雇用機会の喪失率の変動が相対的に大きくなる。Foote(1998) は、この仮説は Boeri (1996) が見出した、雇用機会の喪失率の平均水準が高い部門ほどその変動も大きくなる、という関係と整合的であるとしている。ただし、Foote (1998) は、このような性質を考慮したモデルから導かれる雇用機会の創出率・喪失率の平均と標準偏差にみられる特定の関係を、産業間比較によって検定したところ、その仮説は完全には支持されるとはいえなかったと報告している。

以上にみたように、雇用機会の創出・喪失の循環的特性に関しては、比較的研究の進んでいる欧米諸国についてみても、定型化された事実が確立されているとは言えず、また、さまざまなかたちで確認された事実に対しても、その理由の説明は多様である。さて、先に見た図 2 および表 1 が示すわれわれの結果では、存続事業所に関しては雇用機会の創出率と喪失率の変動の対称性は極めて高い。そのため、存続事業所間でみた場合の雇用機会の純増率と再配分率は共に極めて安定したものとなる。この点は、われわれと同じ「雇用動向調査」を利用した Genda, Paziienza, and Signorelli (2001) や 樋口・新保 (1998) 等によってもすでに確認されていることである。Genda, Paziienza, and Signorelli (2001) においては、存続事業所の雇用機会の創出率・喪失率の変動の対称性が、それらに対する「マクロ的ショック (“aggregate shocks”）」の重要性というかたちで指摘されている。一方、樋口・新保 (1998) は、Foote (1997) にしたがって、雇用機会の創出率および喪失率の各々を雇用純増率に回帰した係数を比較している。同様の回帰分析をわれわ

れの推計値について行くと、創出率の純増率への回帰における係数値は0.520、喪失率の純増率への回帰における係数は-0.480となる（樋口・新保，1998，とわれわれの存続事業所に関する数値は、同じ「雇用動向調査」を基にして、おおよそ同様の方法と期間で推計されているので、これらの回帰係数の推定値は彼らの結果に極めて近い）。雇用機会の創出率と喪失率の雇用純増率に対する係数（の絶対値）が等しい場合には、定義的にそれらは0.5となるので、これらの回帰係数の推定値は、雇用機会の純増率に対する反応でみても創出率と喪失率の対称性は極めて高いことを示している。なお、Foote (1997) 自身の主張は、アメリカにおいてはこの回帰係数の非対称性は一見高いが、雇用純増率が正と負の場合で創出率・喪失率の感応性が異なるような非線形まで考慮した場合には、創出率・喪失率と純増率の関係は対称的なものとなる傾向が強い、というものであった。日本においては、存続事業所については、そのような非線形性を考慮しなくとも、対称性は高いといえる。他方、事業所開廃まで含めた創出率・喪失率と雇用純増率に同様の回帰を行くと、回帰係数の推定値は前者については0.598、後者については-0.402である。

事業所開廃による雇用機会の創出・喪失まで考慮した場合には、表1および図2が示すように、存続事業所のみの場合と比べて変動が大きくなる。とくに、事業所開設による雇用機会の創出率の変動が大きいため、全体としてみると雇用機会の喪失率の方が安定したものとなる。ただし、事業所開廃の影響を推計できる期間に限られるため、標本数が非常に少なくなること、および、前述のようにわれわれの事業所開廃の効果の推計値には推計誤差が伴っている可能性があることから、これらの性質を雇用機会変動の一般的性質と考えることには慎重でなければならない。もし、これらの事実を日本の雇用機会変動の一般的性質を示すものとして受け入れた場合には、アメリカ（たとえば、Davis, Haltiwanger and Schuh, 第2章, 1996）やヨーロッパ諸国（Boeri and Cramer, 1992, OECD, 1994）においては、事業所開廃による雇用機会の短期的な変動は、存続事業所によるものよりもむしろ安定的であると考えられることと異なっており、日本に特徴的な事実であるということになる。

他方で、これら推計値の趨勢的変動（トレンド）をみる場合には、短期的な変動をみる場合に比べて、毎年の事業所開廃の効果の推計値に発生する推計誤差の影響を、より受けにくいと考えられる。この趨勢的な変化に関しては、上記第2点に関連して述べたように、事業所開廃による雇用機会の変動は、存続事業所によるものと比べて、趨勢的な変化傾向を持っているといえる。事業所開廃がもたらす雇用機会変動が経済のトレンドを反映し、存続事業所で発生する雇用機会変動が循環的要因とより相関を持つ、という事実は、企業がその事業を拡張する場合には、既存の事業所の規模を拡大するのではなく、事業所自体を新設する傾向が強いこと、また、趨勢的な産業の成長には新規参入が重要であることを示唆している。事業の拡張や産業の成長が、既存の技術や設備拡大によっておこなわれるよりも、新しい技術・設備を導入して行われるものであるとすれば、既存の事業所の拡張よりも、新しい事業所を開設したり、新規参入企業が行ったりする方が効率的であると考えられる。²⁰ さらに、通常、事業所の開設または廃止には、参入・退出に伴うさまざまな固定的費用が発生すると考えられる。それらの費用は、存続事業所が雇用調整をする場合の費用よりも大きいと予想される。その場合には、存続事業所の拡張・縮小よりも、事業所の開設・廃止の方が、より長期的な要因を反映して行われると考えられる。われわれのデータからは、このような仮説を直接検証することは出来ないが、事業所開廃と存続事業所による雇用機会変動の差異がどのような理由によるものか、また、そのような差異がその他の統計データでも確認できるのか、は今後の重要な研究課題といえる。

²⁰事業所の開廃、存続事業所の生産性上昇などの要因が産業全体の生産性上昇にどの程度貢献しているかについて計測を試みた文献については、Davis and Haltiwanger (1999) を参照のこと。なお、Davis and Haltiwanger (1999) 自身も推計を行い、事業所開廃の生産性上昇に対する効果は大きい、新規開設事業所と既存の事業所の生産性自体は大きく変わらないとしている。

3.2 事業所内における雇用機会の創出と喪失

第1節でも述べたように、雇用機会の異質性をその属する事業所の相違でみることが妥当な場合には、個別事業所内の雇用機会は同質であるから、雇用機会の創出を行っている事業所では労働者の流出は少なく、逆に雇用機会を喪失している事業所では流入が少なくなっているはずである。したがって、計測上、雇用機会を事業所ごとに捉えることの妥当性は、事業所への労働者の流入出のあり方と密接に関連する。しかし、既存研究においては、個別事業所で発生している労働者の流入出を詳しく調べた研究は、オランダについての企業単位での研究である Hamermesh, Hassink and van Ours (1994) など非常に限られたものである。これは、多くの場合、利用可能なデータが特定の時点での事業所の雇用者のストック量に限られ、期間中の雇用者のフロー量が分からない、というデータ上の制約によるものである。

本稿で利用する「雇用動向調査」の「事業票」は雇用者のフロー量についての詳しい情報があるという点で貴重なものである。これがわれわれが「雇用動向調査」を利用する一つの理由でもある。すなわち、「雇用動向調査」では、各標本事業所の労働者の流入出について調査しており、各事業所のある年の雇用者純増だけでなく、その要因を、「採用」、「離職」、「転入」、「転出」、「出向」（以下、他企業から当該企業への出向を「出向（入）」、当該企業から他企業への出向を「出向（出）」と記す）に区別することが可能である。²¹ 存続事業所による雇用機会の創出率および喪失率の分子の雇用純増を、これらの定義を用いて分解すれば、雇用機会の創出・喪失の背後に、どのような要因による労働者の流入出が存在したかを知ることができる。以下では、雇用機会の創出率・喪失率の場合と同様に、これらの1年間の雇用者の流入出の内訳数の、年初雇用者数に対する比率を各々、採用率、離職率、転入率、転出率、出向率（入、出）とよぶ。

表1の(2)欄と(4)欄では、各年の存続事業所について雇用機会の創出のあったものと喪失のあったものに区分し、それらの雇用機会の創出率または喪失率の内訳の1986年から98年の平均値が示されている。まず、雇用機会の創出率の内訳からみると、4.2%の雇用機会の創出率の背後には8.9%の採用がみられる一方で5.4%の離職があった。転入および転出、出向による異動も同時に観測されるが、これらはいずれもネットで見ると雇用機会の創出に貢献していたことも分かる。ただし、転入出および出向の占める比重は採用・離職に比べるとかなり小さい。雇用機会の喪失率にも、同様の傾向が当てはまるといえる。雇用機会喪失事業所といっても、7.9%の離職と4.6%の採用が同時にみられている。また、転入出および出向のネットの効果は雇用機会の喪失をもたらしているが、やはりそれらの比重は小さい。

とくに注目される点として、事業所間の労働者の流入出の大部分は採用および離職によるものであること、および、採用と離職は、雇用機会創出、喪失事業所のいずれでも、同時に、ネットでの雇用機会の創出・喪失を上回る高い水準で存在していることがある。それでは、採用および離職は、雇用機会の創出・喪失とどのような関係を持っているのであろうか。表1の(2)欄と(4)欄には、雇用機会の創出率または喪失率と各々の内訳の相関係数も示されている。雇用機会の創出率との相関をみると、採用率と高い正の相関(0.93)がみられるだけでなく、離職率とも高い正の相関(0.87)を持つ。すなわち、雇用機会の創出率

²¹ 「雇用動向調査」は、
「入職者」： 新たに雇用契約を結んで常用労働者として雇用された者、
「離職者」： 雇用関係が終了した者および系列企業への移動者（移籍出向を含む）
「転入者」： 同一企業（会社）内の他の事業所から転入してきた者、
「転出者」： 同一企業（会社）内の他の事業所へ転出した者、
「出向者」： 常用労働者のうち企業間の契約又は企業の命令に基づき、他の企業の指揮命令を受けて勤務するために企業間を移動した者（在籍、移籍を問わない）、
として常用労働者の流入出を区分している（詳細は、労働大臣官房政策調査部（編）『数字で見る雇用の動き（雇用動向調査報告）』大蔵省印刷局、各年を参照）。本稿では、入職者と出向者を区別して分析することとし、上記定義の「入職者」のうち「出向者」をのぞいたものを「採用者」、「離職者」のうち「出向者」を除いたものを「離職者」と呼ぶことにする。ただし、1986、87年の調査については、入職者から出向者を区別することができないため、両年の「採用」、「離職」には「出向」によるものが含まれる。

が高まった時期には、採用率が上昇しただけでなく、同時に離職率も上昇していたことになる。一方、喪失率と離職率は高い正の相関（0.81）を持っているが、喪失率と採用率はほとんど無相関である（0.01）。

判例法理によって解雇が制限されている日本では、雇用者数の全体的削減は、定年による自然調整とならんで、新規採用の抑制によって主になされるというのが一般的な理解であり、その意味ではここで得られた結果は驚きであるかもしれない。しかし、存続事業所で発生する雇用機会の喪失が循環的要因によって左右されるのに対し、採用、なかでも新卒社員の採用は企業の長期的な業績予測に基づいて決定されると考えられる。拡大事業所での採用には、新卒採用の他、パートタイム、契約労働者などが循環的要因によって増減する割合も高いだろう。一方、縮小事業所ではパート等の採用は既に打ち切れ、大部分は新卒採用だけになっているのかもしれない。（実際、拡大事業所のパートタイム労働者の採用率の平均が1.92%であることに対して、縮小事業所のそれは0.96%である。²²）その場合には、縮小事業所での雇用機会の喪失が循環的に変動するのに対し、そこでの採用は安定的となることも十分あり得るのである。

また別の解釈としてさらに重要なのは、雇用が縮小した事業所でも、それと無関係に採用がなされていることは、事業所「内部」での雇用機会の再配分が積極的に行われている傍証かもしれないということである。縮小傾向の事業所でも（だからこそ）、内部では事業が再編され、所内での人員配置の異動が行われている他、必要な人材の採用、確保を重視しているのかもしれない。

事業所内部で積極的に雇用機会の再配分がなされているという解釈は、雇用機会の創出率が高い事業所ほど離職率が高いという点にも通じている。すなわち、雇用機会が生み出されている事業所では、たんに既存の雇用機会に追加するかたちで雇用機会が増加するだけでなく、より大きな発展に向けて既存の雇用機会は部分的に「破壊」され、それに従事していた労働者の一部は事業所から離職した可能性がある。このような事業所全体の成長を実現するためのいわば「創造的破壊」のプロセスが、拡大事業所内部では、雇用機会の再配分を通じて進行することが示唆されているのである。

上記の点をより明確に示すためには、事業所内で同時に、どのような性質（職種・技能など）の労働者が採用され、どのような性質の労働者が離職しているかに関する情報が必要となる。われわれの利用した「雇用動向調査」の「事業所票」からはそのための十分な情報は得られない。また他国についての先行研究をみても、やはりデータの制約から、事業所内の雇用機会の創出・喪失に詳しく立ち入って分析した研究は現在のところ極めて少ない。²³ しかし、以上に示された推計結果は、今後、これまでの事業所という単位よりさらにミクロ的な視点から雇用機会の創出・喪失の分析を可能とするような努力が必要であることを示している。

本節を閉じるに当たって、以上の結果の解釈と個別事業所間の異質性の関連にも触れておきたい。本節での分析は、雇用変動をその背後に存在する雇用機会の創出・喪失の変動に分解して考えるという点では、個別事業所はその雇用変動に関して同質的なものではないという観点に立っている。しかし、対象とする経済全体としてみられる雇用機会の創出と喪失の変動を比較検討するという点では、経済を「雇用機会創出部門」と「雇用機会喪失部門」に二分した場合の「集計量」についての分析を行っていることになる。この意味では、以上に述べた結果の解釈の多くは、個別事業所の雇用機会の創出・喪失の変動動向の「平均的傾向」に関して述べていることになる。これらの集計量が示す性質自体がマクロ経済に影響を与える

²² 「雇用動向調査」では、常用労働者のうちのパートタイム労働者数を、1日または1週の所定時間の違いにより、他の常用労働者数と区別して知ることができる。

²³ ただし、Hamermesh, Hassink and van Ours (1994) で利用されたデータでは、企業から直接に、労働者の流入出のあった雇用機会が、継続している雇用機会か創出・喪失された雇用機会かを区別できる情報を得ており、この点でわれわれよりも詳しい情報を持っている。彼らによれば、雇用機会創出企業においても喪失企業においても同時に高い採用と離職が存在するが、その労働者の流入出の大部分は、継続している雇用機会に対するものであり、存続事業所内の雇用機会の再配分は低い、ということであった。ただし、Hamermesh, Hassink and van Ours (1994) の利用したデータの標本数は2000程度と少なく、期間も3年間に限定されている。

ことになるわけであるから、その特性を明らかとすることは重要であることはもちろんだが、(これまでの雇用機会の創出・喪失の研究分野で指摘されている) 個別事業所の雇用決定の異質性が高いという見地からは、ミクロ的な視点からみると以上の結果(たとえば、個別事業所に対する労働流入出の特性など)がそのまま当てはまらない事業所が多く存在する可能性が高いと考えられる。事実、続く第4, 5節が示すように、企業規模および産業による部門別に比較すると、部門ごとの雇用機会の創出・喪失の変動の性質は、本節で示した性質を基本的には受け継ぎつつも、それらには無視できない部門ごとの相違も存在している。このことは、個別事業所まで下った、さらにミクロの視点から見た場合には、それらの性質の事業所間の相違の程度も高まる可能性を示唆している。その個別レベルの異質性がどのような要因によってもたらされ、どのように関連して集計量にみられる特徴に現れているのかを明らかとすることも、今後の分析の重要な課題となる。

4 企業規模別にみた雇用機会の創出と喪失

日本においては、雇用調整のあり方は(雇用者数でみた)企業の規模によって大きく異なる可能性があることがこれまでたびたび指摘されてきた。なかでも、雇用の調整速度の観点から企業規模による速度の違いを検討する研究は多い(たとえば、村松, 1995 による展望論文およびそこでの引用文献を参照)。また、雇用者数の規模が雇用機会の変動に何らかの影響を及ぼすかどうかをみたい場合にも、雇用調整の意思決定は最終的には企業単位で行われると考えられるため、事業所単位の規模よりも企業単位の規模についての区分にしたがって分析することが望ましいと考えられる。「雇用動向調査」では、各標本事業所が所属する企業の規模について、常用労働者数による5段階の規模区分を知ることができる。その区分は、「1000人以上」、「300人から999人」、「100人から299人」、「30人から99人」、および「5人から29人」である。²⁴ 以下では、これらの区分別に雇用機会の創出・喪失に関する指標を比較検討することしよう。ここでの企業規模別の雇用機会の創出率・喪失率とは、第2節で定義した創出率・喪失率における分子と分母双方の集計範囲を各事業所が所属する企業規模部門の範囲に限定して集計を行った値である。

表2の各規模区分の(2)欄と(4)欄により、存続事業所による雇用機会の創出・喪失からみると、各企業規模共通に雇用機会の創出率と喪失率の平均値の差は小さく、どの規模部門でも存続事業所における雇用は安定していたことが分かる。しかし、雇用機会の創出率と喪失率の平均自体は雇用純増率の平均よりもかなり高く、企業規模にかかわらず、安定的な雇用の背後では大きな雇用機会の創出と喪失が存在していたことも分かる。さらに、それらの変動は、300から999人の規模において創出率の標準偏差が喪失率の標準偏差の約2倍であることを例外として、ほぼ等しい。これらの特徴は前節での全体でみた結果で確認されていたことと符合する。ただし、雇用純増率は各企業規模とも大きな相違はないが、雇用機会の創出率と喪失率を個別にみると、両者共に規模の小さい企業ほど高まる傾向が認められる。この傾向は、これまで多くの国々について共通に確認されてきた性質でもある(たとえば、OECD, 1994, 玄田, 1999)。また、従来から、日本の労働市場においては規模の小さい企業に就業する労働者ほど失業プールへの流入出が多いことがさまざまなかたちで指摘されているが(たとえば、水野, 1983, Tsukuda and Miyakoshi, 1999)、表2の結果はそれが雇用機会の創出・喪失がもたらしている可能性が高いことを示唆している。

一方、事業所開廃によるものを含めた場合の雇用機会の創出率と喪失率を表2の(1)および(3)欄によりみると、いずれの企業規模でも前者が相対的に大きくなり、事業所開設の雇用機会の創出に占める役割

²⁴標本事業所の「事業所規模」区分が変更されない(脚注7参照)ことに対して、その事業所が属する「企業規模」に関する質問は毎回の調査で行われるため、企業全体の雇用者数の変動を反映して各期で異なり得る。ここでは、上期の企業規模による区分を年間を通して適用した。なお、上期の企業規模は、前年12月末の同一企業に属するすべての事業所の常用労働者数に基づいて上記5つの区分から選択することになっている。

が大きいことを示している。さらに、事業所開設による雇用機会の創出率は規模の小さい企業ほど大きくなる傾向を示し、とくに 99 人以下の企業規模においてその傾向が著しい。すなわち、存続事業所で観測された、雇用機会の創出率と喪失率はともに企業規模が小さくなるにしたがって上昇するという対称性が、事業所開廃によるものについてはみられず、雇用機会の創出率のみが高まっている。このため、雇用純増率の平均水準は企業規模が小さくなるにしたがって高まっていく。

なお、(表中には報告していないが、)雇用機会の創出・喪失への貢献という観点から、企業規模別の雇用機会の創出・喪失の全体に占める割合をみると、1000人以上の大規模企業と5から29人の小規模企業によるものの比率が高く、平均でみて、前者の雇用機会の創出に占める割合は19%、後者は39%、前者の雇用機会の喪失に占める割合は27%、後者は26%である。また、存続事業所に限って見た場合には、やはり平均でみて、1000人以上規模企業の雇用機会の創出が全体に占める割合は18%、5から29人規模の企業については36%、雇用機会の喪失に占める割合は前者が20%、後者が37%である。このように、存続事業所について、雇用機会の創出・喪失の大きな割合が、とくに小規模企業から生じていることは、玄田(1999)が日本の特徴的な事実として指摘している(Genda, 1998, Genda, Paziienza, and Signorelli, 2001, も参照のこと)。

表2(1)欄が示すもう一つの興味深い事実は、規模の小さい企業に比べると、規模の大きい企業においては、雇用機会の創出率と喪失率の負の相関が弱まる傾向があることである。とくに、1000人以上の規模の企業においては、事業所開廃による雇用機会の創出・喪失の影響によって、両者に負の相関は見られなくなっている(相関係数0.15)。図3により、1000人以上の規模の企業部門についての事業所開廃による雇用機会の創出率と喪失率を時系列的に見ると、ともに上昇トレンドを持ち、93~95年および97~98年にかけて、両者は同時に大きく上昇していることが分かる。一方、図2からもわかるように、これらの時期は日本の経済成長ひいては雇用成長が大きく鈍化した時期である。よって、不況期間中に、大企業部門において事業所開廃による雇用機会の創出・喪失が連動的に高まった時期がみられたといえる。このことは、不況期には事業所開設に伴う機会費用が相対的に安価となることと同時に、効率の低下した事業所が不況期に、より顕在化するため雇用機会の再配分が進むという、Davis and Haltiwanger (1990)などにみられる考え方と整合的である。Caballero and Hammour (1996)は、雇用の再配分過程に失業が伴うものであれば、不況期において失業の機会費用が低くなるため、生産性の低い(旧技術を体化した)雇用機会の喪失と生産性の高い(新技術を体化した)雇用機会の創出を、不況期に同時に行うことが社会的にみて効率的であると議論している。しかし先に見たように、実際のアメリカ経済においては、このような効率的状態と異なって不況期に雇用機会の創出の低下と喪失の増大が同時に起こっていることを、既雇用者の交渉力や雇用機会の創出の通増的費用の観点から説明を試みている。このような視点は、大企業について見られた日米間(および、日本の企業規模間)の相違を説明するために有用となるかもしれない。

したがって、本節でのわれわれの推計結果は、雇用機会の創出に最も貢献している部門は中小規模の企業部門であるが、規模の小さい企業部門の雇用機会の創出は不況期に低下する傾向があるのに対して、大規模な企業部門では、不況期に事業所開設に伴う雇用機会が生み出されていることを示しており、これが全体の雇用純増率の低下を緩和する役割を持っていたことになる点に注意が必要である。また、大企業部門で見られるこの現象が、不況期に効率の悪い雇用機会が清算され、より効率的な雇用機会が創出される過程を反映しているものだとすれば、中小規模企業部門において不況期にも雇用機会の喪失がそれほど高まらないことは、効率的な雇用機会の転換という観点からは、必ずしも望ましいことであるとはいえないことになろう。ただし、不況期の労働移動が必ずしも効率的であるわけではない。たとえば、Ramey and Watson (1997)は、不況期に非効率的な離職が起こるメカニズムを考察している。また、Davis and

Haltiwanger (1999) によれば、これまでの生産要素の再配分と生産性上昇の関係についての実証研究の結果には、肯定的なものと否定的なものが並存しているということである。なお、日本については、樋口・新保 (1998) が、不況期には高賃金産業の雇用機会の創出率が低下し、好況期に上昇する傾向があるとしている。このことは、必ずしも、不況期に、より生産性の高い（すなわち高賃金の）部門へ向けての雇用機会の再配分が高まっているわけではないことを示唆しており注目される。

また、表 2(1), (3) 欄は、企業規模が小さくなるにしたがって雇用純増率の平均値が高まる一方で、雇用機会の創出率の標準偏差の喪失率の標準偏差に対する比率が大きくなることも示している。これは、主として事業所開廃による雇用機会の創出・喪失がもたらしている特徴である。この事実は、前節でみた Foote (1998) による、雇用調整が (S,s) モデルに従う場合、雇用の平均成長率が高い部門ほど雇用機会の創出の変動が大きくなるという仮説と整合的であり、事業所開廃に伴う雇用調整の固定的費用の存在を示唆しており、興味深い。

さて、表 2(2), (4) 欄により雇用機会の創出率・喪失率の内訳をみると、どの規模でも採用および離職が雇用調整の主要な手段であり、さらに事業所における雇用機会が拡大しているか縮小しているかにかかわらず、採用率および離職率は同時に高い数値を示すことが分かる。また、転入出とくに出向が果たす役割は相対的に小さいこともいえる。これらの傾向は前節の全体でみた結果と同様である。ただし、転入出の比重は大規模企業の事業所ほど高まっている。通常は企業規模が小さいほど事業所数も少ないと考えられるため、これは直観とも合った結果といえるであろう。むしろ、大規模な企業においても、雇用変動の中心要因が事業所間の配置異動や出向ではなく新規採用と離職であることは、一般に考えられているよりも雇用調整に果たす事業所間異動や出向の役割が小さいことを示す結果として注目できよう。

これらの内訳が、雇用機会の創出率・喪失率とどのような関係を持つかを相関係数によってみることにしよう。全般的にみて、雇用機会の創出率と採用率および離職率が共に高い正の相関を示すこと、喪失率と離職率が高い正の相関を持つ一方で、喪失率と採用率との相関が低いこと、という前節で確認した特徴がみられるとよい。ただし、以下のような点で、各企業規模部門には、全般的にみた場合とは異なる特徴的な傾向が観測される。まず、喪失率と採用率の相関はいずれの規模部門でも無相関に近いほど低い、とはいえず、弱い正の相関を示す企業規模部門も存在している。また、例外的に、100 から 299 人規模では雇用機会の創出率と採用率・離職率の相関の程度が共に低い。さらに、5 から 29 人規模では、創出率と離職率の相関は採用率との相関と比較して低く、他方で喪失率との相関は離職率が高く採用率が低い。したがって、5 から 29 人の小規模の企業では、雇用機会の創出が高まると、採用と離職が同時に高くなる程度は他の規模に比べて低く、むしろ雇用機会の創出が採用によって、喪失が離職によって主になされていると考えることもできよう。一方、雇用機会の創出率または喪失率と転入出率および出向率との相関関係は企業規模により異なった傾向を示す。このうち、転入出の相対的な重要性の高い 1000 人以上の規模についてみると、創出率と喪失率のいずれが高まっても、転入率・転出率が共に高くなるという関係がみられる。したがって、少なくとも雇用機会の喪失に際しては、事業所単位での雇用調整を単に補完するのではなく、離職による調整とは異なった役割を持っていると推察される。

本節の結果は、前節での全企業規模についてみた場合の雇用機会の創出・喪失の変動に関する主要な性質は、全般的にみれば企業規模にかかわらず観測できるといえるが、より詳細に見ると企業規模によって異なった性質を示す場合もあることを示している。それらの相違が、規模の異なる企業が直面する労働市場の性質の相違や、企業内での雇用機会調整の手段やそれに伴う費用のあり方とどのように関係しているかは、今後の検討課題である。

5 雇用機会の創出と喪失の産業間比較

本節では産業部門という観点から、雇用機会の創出・喪失率を検討することにした。従来の労働再配分に関する研究では、産業を経済部門として捉えた上で、産業部門間の労働者移動が経済全体の労働者移動を示すと考えることが多かった。典型的なものが Lilien(1982)による研究である。Lilien(1982)は産業部門間の労働移動の変動によって失業率変動を説明できるとしている。その後、同様な視点から多くの研究が行われた。そのような考え方の背後には、ある程度まで詳細に分類された産業部門内では、雇用機会の創出・喪失の動向はほぼ共通であるとする見方があるといえる。しかし、雇用機会の創出・喪失の研究分野がこれまで明らかとしてきたことは、産業部門の違いという観点は、個別事業所間の雇用機会の創出率・喪失率の相違を説明するためには十分でないということである。日本についてもこの事実は確認されている（たとえば、玄田, 1999）。

このような事実を認識した上で産業間比較を行うことの意味は、産業内に共通する特性（たとえば、成長産業であるか、縮小産業であるかということ）が、産業内の雇用機会に関する異質性（たとえば、産業内の雇用純増率の事業所間分布がどのような分布をしているか）とどのように関係しているかを比較検討することで、雇用機会の創出・喪失動向の特性をもたらし要因を推察することにあるといえよう。産業間比較による分析の視点は広範に及ぶものであるが、²⁵ 本節では、前節までの結果をふまえて、Boeri=Footeが示した産業間の雇用成長のトレンドと雇用機会の創出・喪失の相対的変動の関係、および、前二節で時系列的にみられた雇用機会の創出率と採用・離職の順相関関係、の2点が産業別のクロス・セクションでも確かめられるかを中心とした分析を行うことにする。

図4には、これまでと同様にして推計された産業大分類別の雇用機会の創出率と喪失率の推計期間中の平均水準が同時に示されている。²⁶（また、産業大分類別にみた場合の、表1および2と同様の統計量は表3にまとめられている。）まず、各産業部門の存続事業所による雇用機会の創出・喪失率をみると、図から、両者の差はいずれの産業においても相対的に小さく、存続事業所の雇用は比較的安定したものであったと分かる。ただし、図は、その安定的な雇用の背後では大きな雇用機会の創出と喪失が存在していたことも示している。事業所開廃によるものまで含めた全体についてみると、多くの産業で、事業所開設による雇用機会の創出率が事業所廃止による喪失率を大きく上回り、その結果、それら各産業の雇用機会の純増率が、存続事業所による純増率の正負にかかわらず正值をとることになっている。すなわち、大部分の産業で共通に、事業所開設が雇用機会の創出に果たす役割が大きいという現象が見られる。²⁷

一方、図5により、それらの変動に目を移すと、存続事業所については、前節までの結果とは異なり、雇用機会の創出率と喪失率の標準偏差の相対的大きさは、産業ごとに違った傾向を示す。とくに、鉱業、建設業や不動産業などにみられるように、喪失率の標準偏差が創出率の標準偏差を大きく上回る現象は、前節までの全体や企業規模別にみた場合には観測されなかったことである。一方、事業所開廃を含めた場合でも、雇用機会の喪失率の標準偏差が創出率の標準偏差を上回る産業が存在している。

それでは、Boeri=Footeが示唆したように、産業間の平均的な雇用成長率と雇用機会の創出・喪失の変動の相対的な大きさの間には、なんらかの関係がみられるといえるであろうか。図6は、これをみるために、産業ごとの平均雇用純増率と、創出率の変動の喪失率の変動に対する比率を併せて示している。図は、存続事業所についても、全体についても、おおよそみて成長産業ほど雇用機会の創出率の変動が相対的

²⁵ 「雇用動向調査」に基づく個別産業ごとの（存続事業所における）雇用機会の創出・喪失動向の分析は、樋口・新保（1998）が行っている。

²⁶ 企業規模別の場合と同様に、産業別の雇用機会の創出率・喪失率とは、第2節で定義した創出率・喪失率を、それらの分子と分母双方の集計範囲を各事業所が所属する産業大分類の範囲に限定して計算した値である。

²⁷ ただし、第3節で検討したように、われわれの標本には偏りがあるため、図が示す傾向は各産業の一般的傾向を示すとは言い難い。たとえば、一般には縮小産業と考えられる鉱業の雇用純増率は、われわれの標本では高くなっている。

に大きくなる傾向があることを示している。また、存続事業所に関しては、建設業を例外とすると、雇用機会の純増が正である産業では創出率の変動が喪失率の変動よりも大きく、負である産業では逆となっている。全体でみても、喪失率の変動が創出率の変動を上回る3産業では、平均雇用純増率は負、または正でも相対的にみて小さい産業である。Foote (1998) の仮説によれば、縮小産業では、創出率よりも喪失率の変動が大きくなることになる。したがって、ここでの結果は、Foote (1998) の考え方を弱いかたちではあるが支持しているものといえよう。²⁸

続いて、存続事業所の雇用機会の創出率・喪失率の内訳についてみることにしよう(表3も参照のこと)。まず、出向の占める比重が低いというこれまでに確認されてきた特徴がすべての産業に共通にみられる。そこで、採用・離職と転入出に限って、雇用機会の創出・喪失の水準との関係を見ることにしよう。図7は雇用機会を創出している事業所(拡大事業所)と喪失している事業所(縮小事業所)各々について、創出率または喪失率の平均値と、その内訳である採用率、離職率、転入率、転出率の平均値を、産業間で比較したものである。拡大事業所についてみた図7aでは、雇用機会の創出率が平均的に高い産業ほど、それを生み出す拡大事業所の採用率と離職率も平均的に高いことが確かめられる。²⁹ これは、全体および企業規模別にみた場合に時系列的に確かめられたこれらの変数間の順相関関係が、トレンドでみた産業間のクロスセクションにおいても成り立っていることを示している。また、図は、雇用機会の創出率が平均的に高い産業ほど、拡大事業所における転入率と転出率が平均的に低くなっているという関係も示している。これは、時系列的な特徴としては確かめられなかったことである。これらの事実、雇用機会の創出の速度が速い産業ほど、それを生み出す拡大事業所内では、雇用機会の再配分が高まっているのみでなく、企業外の労働力を要する再配分を行っていること、および、趨勢的な雇用機会の創出と循環的な雇用機会の創出では、その調整要因(配置転換の果たす役割)が異なることを示唆している。一方、図7bによって縮小事業所についても同様にみると、雇用機会の喪失率が高い産業は、その基となる縮小事業所における離職率が高いことが確かめられるが、その他の要因については明確な関係はみられない。この点は、雇用機会の喪失率と離職率の相関が最も高いという時系列的な性質と対応している。以上から、長期要因に関する産業間比較においても、第3および4で時系列的に見られた、循環要因に関する雇用機会の創出・喪失と雇用者流入出の主要な関係が確認できることが分かる。

他方、これらの変数について、産業間クロス・セクションの相関関係のみでなく、産業ごとに、時系列的な相関関係をみることもできる。表3によって、採用率・離職率と雇用機会の創出率・喪失率との相関関係をみると、産業によってかなり異なった傾向を示していることが分かる。たとえば、雇用機会の創出と同時に採用・離職が高まる一方、喪失の変動には主に離職という要因が貢献しているという性質は、製造業には当てはまる。製造業においては、雇用機会の創出率と採用率・離職率が共に高い正の相関を持つ(0.97と0.96)一方で、喪失率と離職は正の相関(0.78)を示すが、採用の相関は小さい(-0.31)。卸売・小売業、飲食店および金融・保険業もこのような性質を示す産業として区分できる。他方では、雇用機会の喪失率が採用率・離職率のいずれとも高い正の相関を示す産業も存在している(鉱業、建設業)。このように、産業別にみた場合には、規模別にみた場合よりも、部門間の雇用機会の創出・喪失の時系列的変動(循環要因)に関した異質性が際立ってくるといえる。

²⁸なお、Davis and Haltiwanger (1999) は、アメリカ製造業内の産業別データについて分析し、雇用の成長率の違いが創出率・喪失率の変動の相対的大きさを説明することに懐疑的な結論を得ている。

²⁹なお、図4からも分かるように、雇用機会の創出率が高い産業では、喪失率も高い傾向があるため、創出率の高い産業が必ずしも成長産業とはいえないことに注意しよう。

6 まとめと今後の課題

雇用機会の創出および喪失は、労働市場の動向を考察する際、必要不可欠な概念となっている。しかしながら、内外の雇用機会の創出・喪失に関する蓄積を客観的に評価すれば、その研究自体、未だ発展途上の段階というのが妥当かもしれない。日本についても、雇用機会の創出、雇用喪失状況の政府報告は、1995年および1999年の「労働白書」等で触れられている以外、統計的な整備が行われておらず、公式な指標も存在しないのが実情である。雇用機会の創出、喪失を考える際のポイントとなる事業所の開廃率は、1999年「中小企業白書」などの他、しばしば取り上げられる。しかし、開廃動向が雇用機会の変動とどのように関連しているのか、継続して活動中の事業所内部での雇用機会の変動と比べたときの重要性はどの程度かといった点は、ほとんどわかっていない。さらに、事業所単位の雇用機会の変動と労働者の流出入がどのような関係にあり、その連関を景気変動がどれだけ左右するかも、ほとんど検討されてこなかったといつてよい。

これらの課題に対し、本稿では、労働省「雇用動向調査」の「事業所票」個票を用いて、1986年から1998年にかけての日本の雇用機会の創出と喪失の変動に関係した分析を行った(ただし、事業所の開廃がもたらす雇用機会変動については1991年以降のみの推計である)。それによって、われわれの見出した主な結果は次の通りである。

(1) 雇用機会の創出率と喪失率は雇用純増率に比べて高い。さらに、マクロ的にみた場合には、継続的に活動を続けている事業所(存続事業所)で発生する雇用機会の創出率と喪失率の平均的な水準がほぼ等しいことに対し、事業所が開設されることによる雇用機会の創出率は、事業所が廃止されることによる喪失率を上回ると推計される。雇用成長にとっては存続事業所の拡張よりも新たに事業所が設立されることによる雇用機会の創出が重要な役割を果たしている可能性がある。この傾向は、(雇用者数でみた)企業規模が小さくなるにしたがって顕著となる。また、これらの傾向は、産業別ごとにみてもおおそ当てはまる。

(2) 存続事業所のみについてみると、雇用機会の創出率が景気(または雇用成長)と順相関、喪失率が逆相関し、それらの変動の大きさもほぼ等しい、という対称性がみられる。この傾向は企業規模にかかわらずおおそ成り立つ。また、産業別にみると、景気との相関関係に関する対称性は当てはまるが(表3を参照)、産業によっては雇用機会の創出率と喪失率の変動がほぼ等しいという性質は当てはまらなくなってくる。

一方、事業所の開設・廃止(開廃)の効果まで含めてみると、この対称性はみられなくなり、雇用機会の創出率の変動は喪失率の変動に比べて若干大きいと推計される。また、事業所開廃による雇用機会の創出率・喪失率には、存続事業所によるものと異なり、趨勢的变化傾向がみられる。さらに、雇用機会の創出率の平均的な水準が喪失率に比べて高い企業規模部門や産業部門においては、創出率の変動も相対的に大きくなる傾向があることも確認された。これは、Foote(1998)の示唆するように、(S,s)モデル的な雇用調整がおこなわれている場合には、成長部門ほど雇用不足に直面する企業が多くなるため、雇用機会の創出率の変動も大きくなるという説明とおおよそ符合しており、(とくに事業所開廃にともなう)雇用調整の固定的費用の存在を示唆している。

(3) 存続事業所での労働の流入出をみると、大部分が新規採用と離職という外部労働市場との流入出である。これは大規模な企業部門においても確認できる。さらに、雇用機会を創出している事業所でも、労働者の流入と同時に流出が多数存在し、逆に雇用機会を喪失している事業所でも、流出と同時に多数の流入が存在していることも確かめられた。なかでも、雇用機会の創出率は採用率と強く順相関すると同時

に、離職率とも強い順相関関係を持って変動している。この傾向は、企業規模別にみた場合にもおおよそ当てはまる。また、この性質は、雇用機会の創出が急速な産業ほど、平均的に高い採用率と離職率が同時にみられるという、長期的要因についてクロス・セクションでみたかたちでも認められる。これらの結果は、雇用機会を創出している事業所、すなわち、雇用を拡大している事業所では、さらに事業所内部において雇用機会の創出と喪失が高まっている、すなわち、雇用機会の事業所内再配分が同時に高まっていることを示唆している。事業所単位でみた雇用機会の創出率と喪失率は逆相関する傾向が強いことが確かめられたが、それとは異なり、さらにミクロ的な視点からは、成長企業においてはその内部で雇用機会の創出と喪失が同時進行し「創造的破壊」が高まっている可能性がある。

雇用機会の創出と喪失に関する内外の実証的研究は、現在成果が蓄積されている途上であり、とくにその循環的性質に関しては定型的事実というものも、一部の性質を除いて十分には確立していない現状にあるといつてよいであろう。本稿で示された結果も、それらが直ちに説明されるべき事実となるのではなく、他の統計データや異なる分析方法によって再検討される必要がある。たとえば、景気循環との関連をより詳しく調べるためには、時系列データの蓄積が必要になる。現在は時系列標本が少なく、ここでの分析手法も相関係数を求めるというごく基本的なものにとどまる。今後、時系列データを整備することを通じて、景気循環の内容について、より精緻な分析が必要になる。

さらに重要な点としては、本稿における事業所開廃にともなう雇用機会の創出・喪失の推計は間接的なものであり、無視できない推計誤差を含んでいる可能性がある。また、われわれが推計に利用した標本には偏りがあると考えられる。統計データに新たに加わった事業所が、実際に新設された事業所なのか、それとも以前から存在していたがそれまでの調査では何らかの理由で抜け落ちていただけなのかを正確に区分する工夫が求められる。それは標本から消失した事業所が閉鎖・倒産したのか、それとも単に調査年だけ漏れていただけなのかについても同様である。そのためには政府による包括的な雇用に関する事業所調査と、企業や事業所の開設・閉鎖の状況について詳しく調べている民間企業の調査を結合して実態把握を進めること等も重要だろう。

また、われわれが見出した雇用機会創出についての開業の重要性については、次のような留意点もある。ここで推計乗率の変化に基づき推計した事業所の開設には、厳密には事業所の新たな開設と同時に、以前から開設していながら従業員数が5人未満であったものが、その後、5人以上に拡大した場合も含まれている。実際、国民生活金融公庫総合研究所が毎年実施している「新規開業白書」をみても、開業時点での従業員数は5人未満というのが事業所全体の8割近くを占めている。1999年の調査結果でも開業時点での平均従業員数は4.1人となっており、個々の開業は必ずしも大量の雇用機会を生み出していないというのが大部分であろう。しかし、開業した企業や事業所が一定の期間を経た後に業績を伸ばし、それに併せて5人以上に従業員数を拡大する段階で、少なからぬ量の雇用機会創出が実現する。本稿における雇用機会創出に対する開業の重要性には、このような開設事業所の成長効果も含まれており、今後は開設事業所の成長過程とそれに伴う雇用機会の変動についてのより詳しい分析も必要となろう。

さらに、われわれの利用したデータでは、事業所への労働者の流入・流出について知ることができるが、それが事業所内部に新たな雇用機会が創り出されたり、逆に失われた結果であるのか、それとも既存の雇用機会へ就業する労働者が入れ替っているだけなのかを区別することはできない。これは、第1節でも述べたように、事業所または企業単位での雇用純増(減)も、それが雇用機会が創出(喪失)されたためであるのか、既存の雇用機会の欠員が埋められた(発生した)だけであるのか、通常、データ上は知ることができないという、この研究分野全体にかかわる問題でもある。これらの問題点を完全に解決した推計結果を示すことは、存在している統計調査の情報自体の制約や、ミクロ的な統計調査情報(個票データ)の利

用が制限されているため、難しいが、以上の観点からのデータの整備、充実が求められる。

引用文献

- Boeri, Tito and Ulrich Cramer (1992), “Employment Growth, Incumbents and Entrants: Evidence from Germany,” *International Journal of Industrial Organization* 10, pp.545–565.
- Boeri, Tito (1996), “Is Job Turnover Countercyclical?” *Journal of Labor Economics* 14 (4), pp.603–625.
- Burda, Michael, and Charles Wyplosz (1994), “Gross Worker and Job Flows in Europe,” *European Economic Review* 38, pp.1287–1315.
- Caballero, Ricardo J. (1992), “A Fallacy of Composition,” *American Economic Review* 82 (5), pp.1279–1292.
- Caballero, Ricardo J., and Mohamad Hammour (1994), “The Cleansing Effect of Recessions,” *American Economic Review* 84 (5), pp.1350–1368.
- Caballero, Ricardo J. and Mohamad L. Hammour (1996), “On the Timing and Efficiency of Creative Destruction,” *Quarterly Journal of Economics* 111, pp.805–852.
- Davis, Steven J., and John C. Haltiwanger (1990), “Gross Job Creation and Destruction,” *NBER Macroeconomic Annual 1990*, Cambridge: MIT Press, pp.123–168.
- Davis, Steven J., and John C. Haltiwanger (1992), “Gross Job Creation, Gross Job Destruction, and Employment Reallocation,” *Quarterly Journal of Economics* 107, pp.819–863.
- Davis, Steven J., John C. Haltiwanger, and Scott Schuh (1996), *Job Creation and Job Destruction*, Cambridge: MIT Press.
- Davis, Steven J. and John C. Haltiwanger (1999), “Gross Job Flows,” in Orley C. Ashenfelter and David Card, eds., *Handbook of Labor Economics*, 3B, Amsterdam: North-Holland, pp.2711–2805.
- Foote, Christopher L. (1997) “The Surprising Symmetry of Gross Job Flows,” NBER Working Paper No.6226.
- Foote, Christopher L. (1998) “Trend Employment Growth and the Bunching of Job Creation and Destruction,” *Quarterly Journal of Economics* 113, pp.809–834.
- Garibaldi, Pietro (1998) “Job Flow Dynamics and Firing Restrictions,” *European Economic Review* 42, pp.245–275.
- Genda, Yuji (1998) “Job Creation and Destruction in Japan, 1991-1995,” *Journal of the Japanese and International Economies* 12, pp.1–23.
- 玄田有史 (1999), 「雇用創出と雇用喪失」, 中村二郎・中村恵 (編) 『日本経済の構造調整と労働市場』, 日本評論社, pp.43–74.
- Genda, Yuji, Paziienza, Maria Grazia, and Signorelli, Marcello (2001) “Labour Market Performance and Job Creation,” in Andrea Boltho, Alessandro Vercelli, and Hiroshi Yoshikawa, eds., *Comparing Economic Systems: Italy and Japan*, Hampshire: Palgrave, pp.135–157.
- Hamermesh, Daniel, Wolter H. Hassink and Jan C. van Ours (1994) “New Facts about Factor-Demand Dynamics: Employment, Jobs and Workers,” NBER Working Paper No. 4625.
- 樋口美雄 (1998), 「日本の雇用創出と雇用安定」, 小宮隆太郎・奥野正寛 (編) 『日本経済 21 世紀への課題』, 東洋経済新報社, pp.239–280.
- 樋口美雄・新保一成 (1998), 「景気変動下におけるわが国の雇用創出と雇用安定」, 『三田商学研究』 41(4), pp.69–101.
- Lilien, David M. (1982), “Sectoral Shift and Cyclical Unemployment,” *Journal of Political Economy* 90, pp.777–793.

- 水野朝夫 (1983), 「雇用・失業および労働市場の動態」, 『経済学論纂』 24, pp.37–61.
- Mortensen, Dale T. and Christopher A. Pissarides (1994), “Job Creation and Destruction in the Theory of Unemployment,” *Review of Economic Studies* 61, pp.397–415.
- Mortensen, Dale T. and Christopher A. Pissarides (1999), “Job Reallocation, Employment Fluctuations and Unemployment,” in John B. Taylor and Michael Woodford, eds., *Handbook of Macroeconomics*, 1B, Amsterdam: North-Holland, pp.1171–1228.
- 村松久良光 (1995), 「日本の雇用調整—これまでの研究から」, 猪木武徳・樋口美雄 (編) 『日本の雇用システムと労働市場』, 日本経済新聞社, pp.57–78.
- Organization for Economic Cooperation and Development(OECD) (1994), *Employment Outlook*, Chapter 3, Paris: OECD, pp. 103–135.
- Ramey, Garey and Joel Watson (1997), “Contractual Fragility, Job Desrtaction, and Business Cycles,” *Quarterly Journal of Economics* 112, pp. 873–911.
- Rotemberg, Julio (1987), “The New Keynesian Microfoundations,” *NBER Macroeconomic Annual 1987*, Cambridge: MIT Press, pp.69–104.
- Tukuda, Yoshihiko, and Tatsuyoshi Miyakoshi (1999), “The Japanese Labor Markets: Unemployment and Vacancies,” *Journal of the Japanese and International Economies* 13, pp. 91–118.

表 1 雇用機会の創出率と喪失率の推計結果

(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率 との相関係数	雇用機会の喪失率 との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率 との相関係数	雇用機会の喪失率 との相関係数
10.19%	1.56%	<u>0.94</u>	-0.64	4.16%	0.52%	<u>0.97</u>	<u>-0.86</u>
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率 との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率 との相関係数	
6.58%	1.12%	<u>-0.87</u>		4.06%	0.48%	<u>-0.96</u>	

表の右側は次ページに続く。

表 1 雇用機会の創出率と喪失率の推計結果（続き）

(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
8.92%	5.44%	1.56%	0.94%	0.15%	0.08%	<u>0.93</u>	<u>0.87</u>	0.48	0.51	0.03	-0.15

(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
4.57%	7.85%	0.97%	1.72%	0.07%	0.11%	0.01	<u>0.81</u>	<u>0.68</u>	0.42	<u>0.69</u>	0.51

注： 表中の (1) 欄および (3) 欄は、事業所開廃と存続事業所によるものを合わせた場合の 1991 年から 1998 年までについての統計量，(2) 欄および (4) 欄は、存続事業所のみについてみた場合の 1986 年から 1998 年までについての統計量である。表中の相関係数のうちで下線を付した数値は、相関係数ゼロを帰無仮説とする t 検定によって、5%の有意水準で帰無仮説が棄却されたことを示す。

表 2 企業規模別にみた雇用機会の創出率と喪失率の推計結果

企業規模 1000人以上							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
8.75%	1.62%	0.54	0.15	3.25%	0.85%	<u>0.96</u>	<u>-0.84</u>
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
7.57%	2.06%	<u>-0.75</u>		3.54%	0.86%	<u>-0.96</u>	
企業規模 300人から999人							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
8.37%	2.17%	<u>0.93</u>	-0.68	3.81%	1.32%	<u>0.94</u>	-0.42
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
7.17%	1.79%	<u>-0.90</u>		3.39%	0.66%	<u>-0.71</u>	
企業規模 100人から299人							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
8.79%	1.14%	<u>0.86</u>	-0.22	4.06%	0.61%	<u>0.77</u>	-0.19
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
6.37%	0.81%	-0.41		3.27%	0.62%	<u>-0.77</u>	
企業規模 30人から99人							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
9.96%	2.30%	<u>0.99</u>	<u>-0.87</u>	4.03%	0.76%	<u>0.88</u>	-0.40
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
5.96%	1.10%	<u>-0.94</u>		4.09%	0.60%	<u>-0.79</u>	
企業規模 5人から29人							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
13.02%	2.97%	0.98	<u>-0.72</u>	5.21%	0.61%	<u>0.91</u>	-0.70
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
6.08%	1.03%	<u>-0.84</u>		5.21%	0.71%	<u>-0.93</u>	

表の右側は次ページに続く。

表2 企業規模別にみた雇用機会の創出率と喪失率の推計結果(続き)

企業規模 1000人以上											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
6.85%	4.81%	3.43%	2.23%	0.09%	0.07%	<u>0.87</u>	<u>0.81</u>	<u>0.66</u>	<u>0.64</u>	0.32	0.13
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
4.02%	5.98%	2.54%	4.10%	0.06%	0.08%	0.36	<u>0.87</u>	<u>0.83</u>	<u>0.79</u>	<u>0.70</u>	<u>0.65</u>
企業規模 300人から999人											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
8.38%	5.59%	2.29%	1.34%	0.24%	0.16%	<u>0.66</u>	<u>0.66</u>	<u>0.77</u>	0.12	0.53	0.26
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
4.40%	6.69%	1.36%	2.43%	0.11%	0.14%	0.09	0.52	0.47	<u>0.63</u>	0.02	0.01
企業規模 100人から299人											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
9.98%	6.64%	1.32%	0.67%	0.22%	0.14%	0.40	0.26	<u>0.63</u>	-0.05	-0.44	-0.26
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
5.02%	7.70%	0.66%	1.20%	0.10%	0.15%	0.11	<u>0.67</u>	<u>0.55</u>	0.16	0.16	0.30
企業規模 30人から99人											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
9.52%	5.94%	0.79%	0.40%	0.15%	0.07%	<u>0.94</u>	<u>0.81</u>	<u>0.60</u>	-0.24	0.31	0.11
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
5.20%	8.75%	0.29%	0.77%	0.09%	0.16%	0.41	<u>0.83</u>	0.47	0.39	0.36	0.28
企業規模 5人から29人											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
9.90%	4.89%	0.33%	0.18%	0.10%	0.03%	<u>0.80</u>	0.42	0.38	0.43	0.16	-0.04
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
4.43%	9.40%	0.13%	0.36%	0.04%	0.06%	0.41	<u>0.85</u>	0.02	0.29	<u>0.75</u>	0.34

表1の注参照。

表3 産業大分類別にみた雇用機会の創出率と喪失率の推計結果

鉱業							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
10.61%	4.92%	<u>0.91</u>	0.49	3.17%	1.66%	<u>0.70</u>	-0.31
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
6.41%	2.04%	0.09		5.56%	2.69%	<u>-0.90</u>	
建設業							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
14.10%	4.75%	<u>0.99</u>	-0.70	5.69%	0.76%	<u>0.80</u>	-0.55
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
5.81%	1.37%	<u>-0.81</u>		5.10%	1.36%	<u>-0.94</u>	
製造業							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
8.01%	1.57%	0.39	0.29	3.21%	0.56%	<u>0.95</u>	<u>-0.80</u>
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
7.03%	2.27%	<u>-0.77</u>		4.03%	0.57%	<u>-0.95</u>	
電気・ガス・熱供給・水道業							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
5.46%	1.93%	<u>0.78</u>	-0.57	2.36%	1.60%	<u>0.69</u>	0.21
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
5.17%	4.26%	<u>-0.96</u>		1.98%	1.41%	<u>-0.57</u>	
運輸・通信業							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
8.32%	2.17%	0.89	-0.30	3.91%	0.75%	<u>0.64</u>	0.02
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
5.80%	1.35%	-0.70		4.02%	0.88%	<u>-0.76</u>	

表の右側は次ページ、下は次々ページに続く。

表3 産業大分類別にみた雇用機会の創出率と喪失率の推計結果（続き）

鉱業											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
5.63%	2.99%	0.87%	0.44%	0.19%	0.05%	<u>0.84</u>	0.44	<u>0.72</u>	0.12	<u>0.69</u>	0.17
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
3.38%	8.48%	0.82%	1.27%	0.06%	0.06%	<u>0.74</u>	<u>0.96</u>	<u>0.72</u>	0.49	-0.29	0.52
建設業											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
10.21%	5.07%	1.13%	0.60%	0.10%	0.06%	0.55	0.17	0.46	0.50	-0.16	0.09
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
5.04%	9.58%	0.54%	1.02%	0.05%	0.14%	<u>0.71</u>	<u>0.89</u>	0.31	0.45	0.42	-0.11
製造業											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
7.11%	4.39%	0.92%	0.49%	0.12%	0.07%	<u>0.97</u>	<u>0.96</u>	<u>0.66</u>	<u>0.88</u>	-0.03	0.45
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
3.89%	7.34%	0.65%	1.20%	0.06%	0.10%	-0.31	<u>0.78</u>	<u>0.67</u>	0.55	<u>0.76</u>	<u>0.88</u>
電気・ガス・熱供給・水道業											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
2.91%	2.03%	7.33%	5.89%	0.19%	0.14%	0.25	0.27	<u>0.87</u>	-0.08	0.05	0.17
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
1.95%	2.33%	4.80%	6.38%	0.11%	0.13%	0.41	0.36	0.34	<u>0.93</u>	-0.07	0.03
運輸・通信業											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
7.73%	4.98%	2.42%	1.29%	0.10%	0.06%	<u>0.65</u>	0.49	<u>0.68</u>	0.34	0.00	0.07
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
3.79%	6.36%	1.89%	3.32%	0.03%	0.06%	0.32	<u>0.84</u>	0.13	<u>0.77</u>	0.19	-0.08

表の下は次々ページに続く。

表3 産業大分類別にみた雇用機会の創出率と喪失率の推計結果（続き）

卸売・小売業，飲食店							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
10.36%	3.10%	<u>0.96</u>	-0.34	4.48%	1.15%	<u>0.94</u>	<u>-0.62</u>
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
6.14%	1.02%	-0.58		4.32%	0.71%	<u>-0.84</u>	
金融・保険業							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
8.37%	3.47%	0.56	-0.17	3.38%	0.86%	<u>0.81</u>	-0.47
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
9.07%	7.04%	<u>-0.91</u>		4.13%	1.15%	<u>-0.90</u>	
不動産業							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
17.09%	11.12%	<u>0.88</u>	0.10	5.73%	1.56%	<u>0.63</u>	-0.35
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
10.50%	5.67%	-0.38		5.84%	3.84%	<u>-0.95</u>	
サービス業							
(1) 雇用機会の創出率				(2) 存続事業所による雇用機会の創出率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数	平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	雇用機会の喪失率との相関係数
12.55%	2.42%	<u>0.84</u>	0.01	4.81%	0.55%	<u>0.87</u>	-0.40
(3) 雇用機会の喪失率				(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率			
平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数		平均	標準偏差	雇用純増率との相関係数	
6.49%	1.55%	-0.53		3.24%	0.47%	<u>-0.81</u>	

表の右側は次ページに続く。

表3 産業大分類別にみた雇用機会の創出率と喪失率の推計結果（続き）

卸売・小売業，飲食店											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
9.38%	5.74%	1.92%	1.13%	0.12%	0.06%	<u>0.83</u>	<u>0.72</u>	0.41	0.03	0.47	0.31
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
5.12%	8.58%	1.00%	1.83%	0.06%	0.09%	0.10	<u>0.73</u>	0.49	<u>0.60</u>	-0.33	-0.45
金融・保険業											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
7.62%	5.11%	3.79%	2.97%	0.13%	0.06%	<u>0.75</u>	<u>0.63</u>	0.29	0.20	-0.24	-0.26
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
5.18%	7.65%	3.38%	5.02%	0.03%	0.04%	0.07	<u>0.57</u>	0.11	0.31	0.21	0.35
不動産業											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
13.04%	8.30%	2.30%	1.57%	0.61%	0.31%	<u>0.74</u>	<u>0.56</u>	0.03	-0.12	-0.23	0.28
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
4.24%	8.98%	0.83%	1.92%	0.20%	0.22%	0.26	<u>0.62</u>	-0.10	<u>0.71</u>	0.42	<u>0.78</u>
サービス業											
(2) 存続事業所による雇用機会の創出率											
内訳平均						内訳と雇用機会の創出率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
11.59%	7.32%	1.20%	0.74%	0.24%	0.15%	<u>0.79</u>	<u>0.59</u>	0.28	0.20	0.02	0.07
(4) 存続事業所による雇用機会の喪失率											
内訳平均						内訳と雇用機会の喪失率との相関係数					
採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)	採用率	離職率	転入率	転出率	出向率 (入)	出向率 (出)
5.10%	7.74%	0.57%	1.14%	0.13%	0.16%	0.37	<u>0.71</u>	0.10	0.08	0.44	0.06

表1の注参照。

図1: 「雇用動向調査」事業所票による雇用純増率と「毎月勤労統計」による雇用純増率

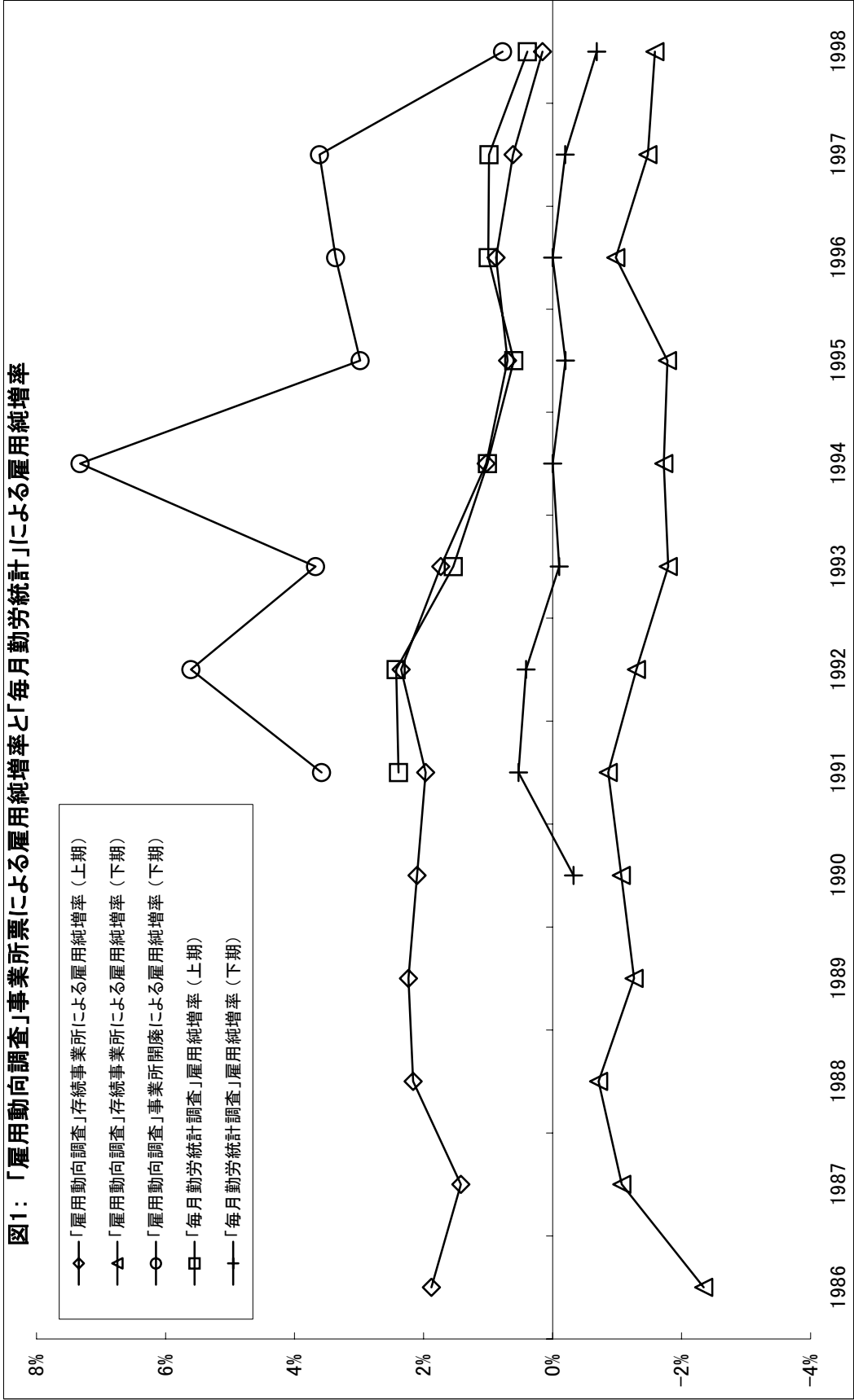


図2: 雇用機会の創出率および喪失率の変動

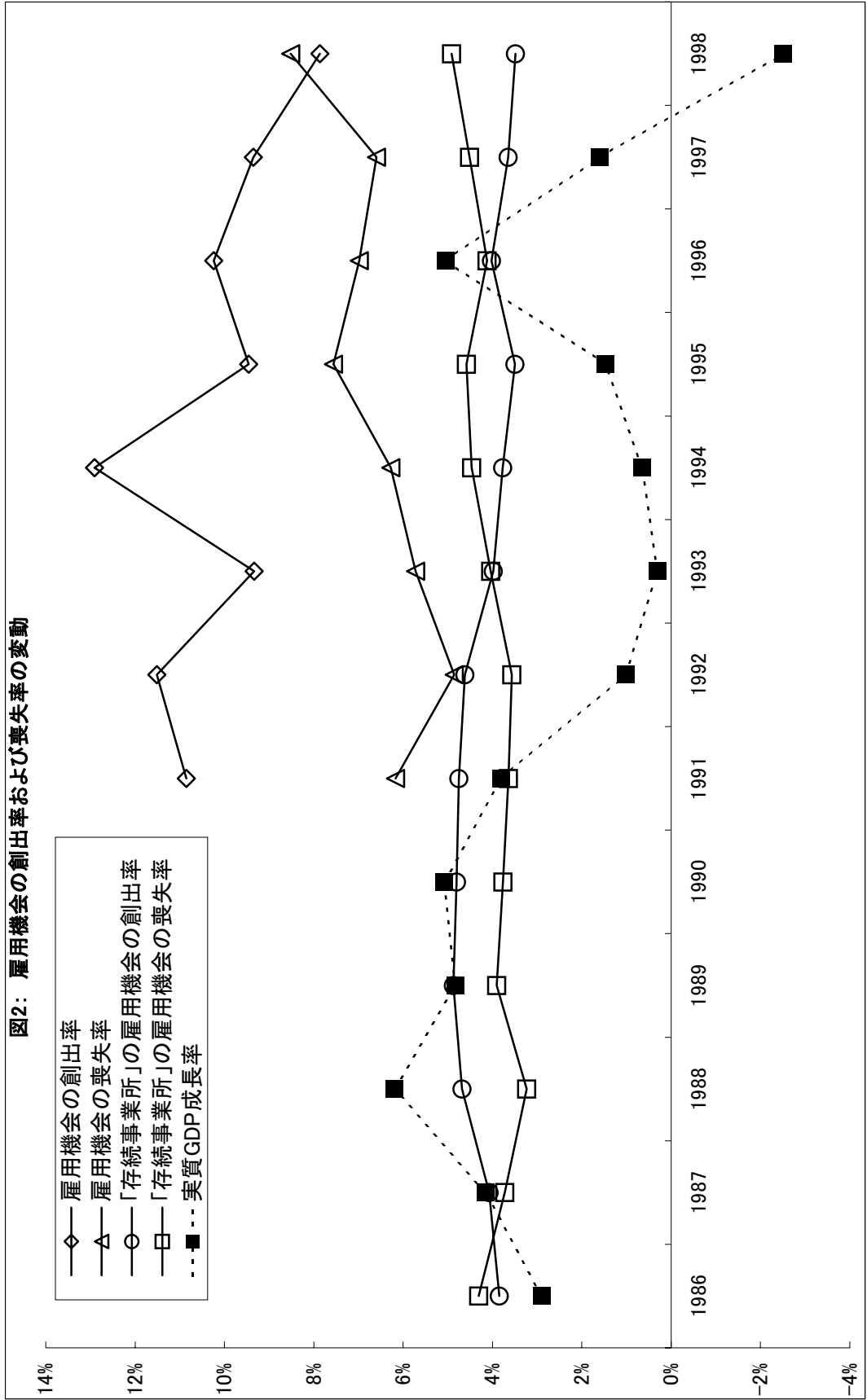


図3: 雇⽤者1000人以上の大規模企業の事業所開廃による雇⽤機会の創出率と喪失率

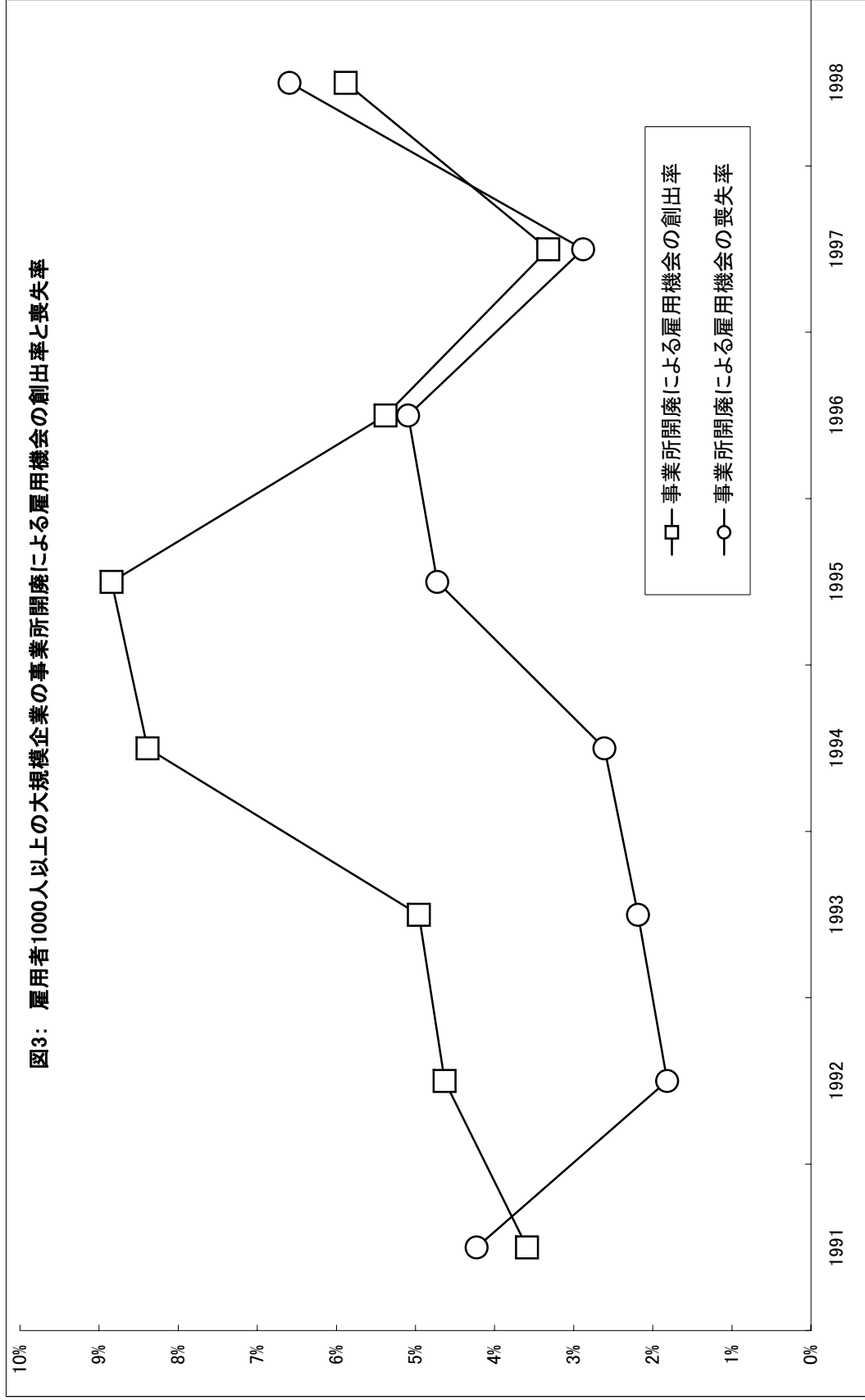


図6: 平均雇用純増率と雇用機会の創出率変動・雇用機会の喪失率変動比率

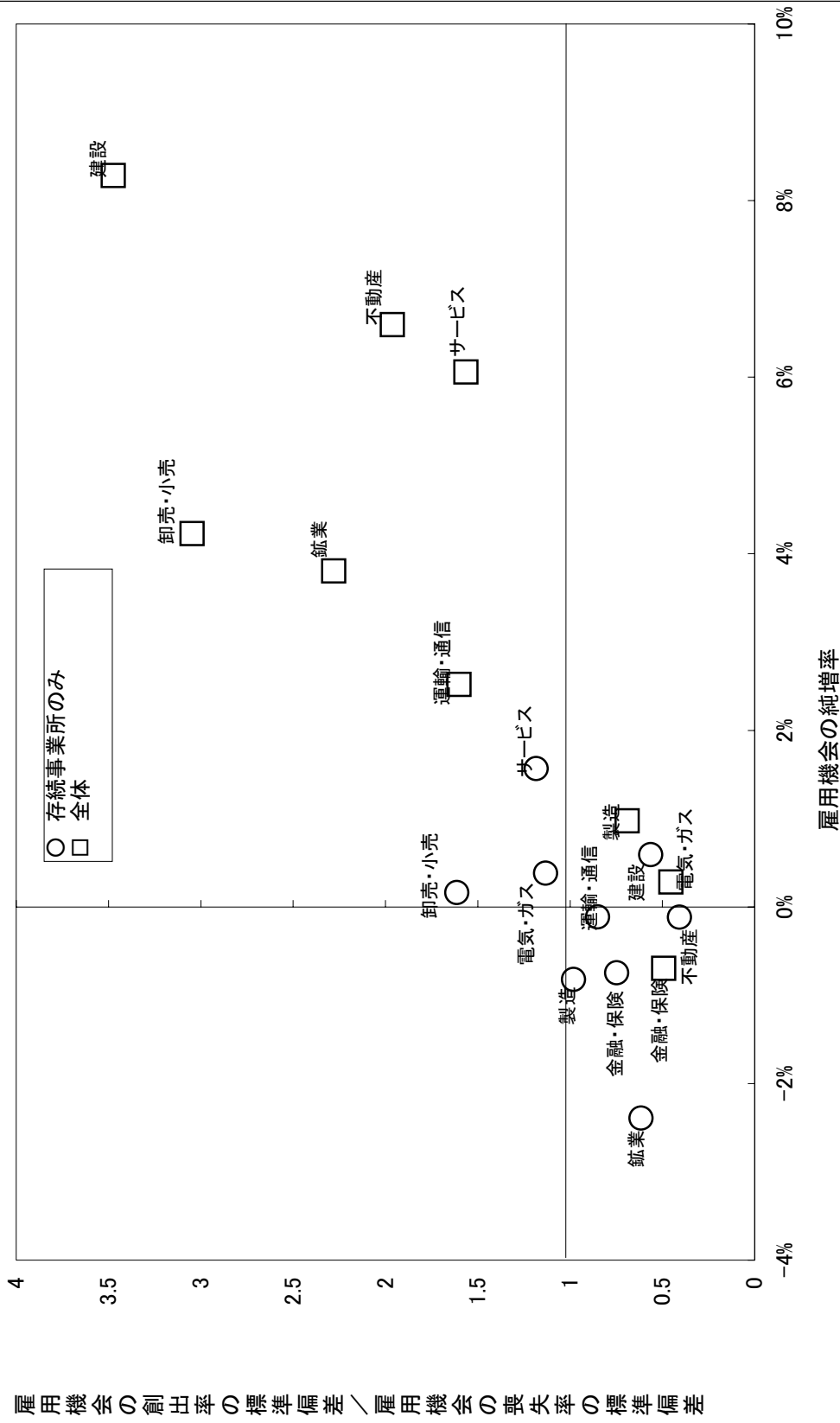


図7a: 産業大分類別にみた雇用機会の創出率とその内訳の関係

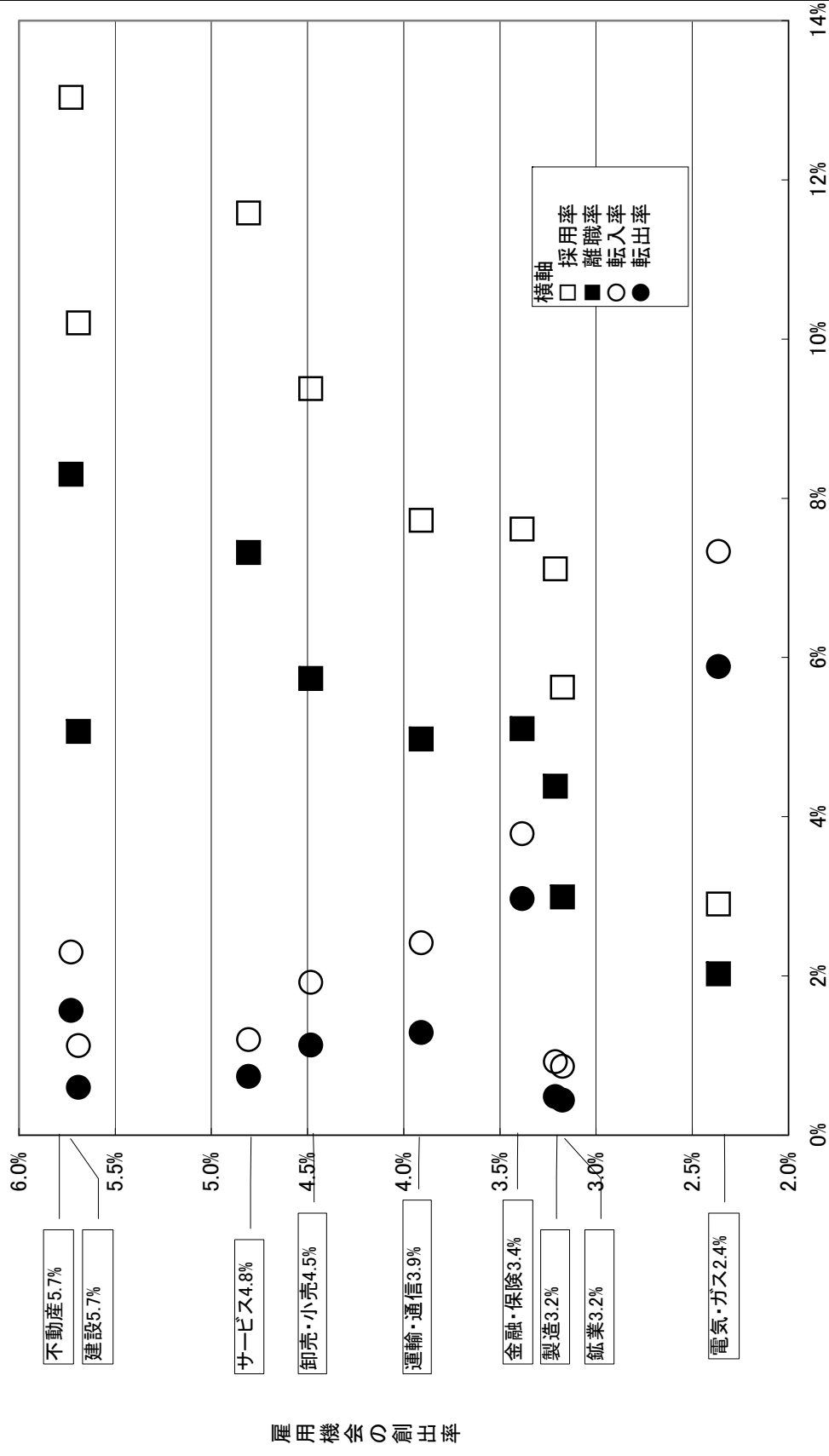


図7b: 産業大分類別にみた雇用機会の喪失率とその内訳の関係

