

青森県の労働市場の現状*

李 永 俊†

要 約

本稿の目的は、青森県の労働市場の現状を有効求人倍率と失業率の決定因数を分析することを通して、有効な地域の雇用政策を考える上で、指標となるものを提示することにある。分析を通して、青森県では年齢階級別に失業の決定因数が大きく異なっていることが分かった。若年層においては、労働需要の不足によるものより、求職側と求人側のミスマッチによるものが大きく、その多くは職種や雇用形態のミスマッチによるものである。また、中高年層においては、絶対的な労働需要の不足が雇用状況を悪化させていることが明らかになった。さらに、雇用の変動幅が大きく、その間隔が短いことが青森県の特徴として挙げられる。

1. はじめに

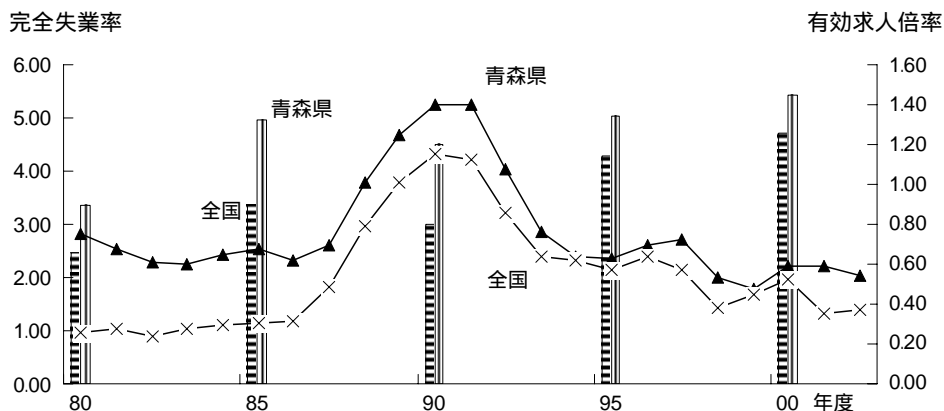
バブル崩壊から現在までの間、日本の雇用情勢は悪化の一途をたどっており、失業率は一貫して上昇傾向にある。80年代までは2～3%で推移してきた失業率が、ここ数年5%以上にはねあがり、2003年時点で、完全失業者数は330万人、そして失業率は5.2%まで上昇した。(総務省統計局『労働力調査』)。この失業率の高止まりの状況の中で、より一層その厳しさが増しているのが地域の雇用情勢である。

1990年以降の就業者数の推移を都道府県別にみると、東京・神奈川・千葉・埼玉といった首都圏でも就業者は減っている。だが、全国平均のマイナス3.5%に比べれば、この地域の減少率は1%以下と小さい。これに対し、北海道や東北、そして近畿以西、沖縄に到るまでは5%以上の減少を記録した県も珍しくなく、全国平均をはるかに上回っている。その中でも、全国最悪とも言えるのが

* 本論文は第29回弘前大学経済学会大会の報告論文を加筆修正したものである。当大会においては、太田聰一氏(名古屋大学)及び高山真氏(青森銀行)には有益なコメントをいただいた。ここに記して感謝の意を表したい。もちろん残された誤謬は、すべて著者の責任によるものである。

† 弘前大学人文学部 E-mail: yjlee@cc.hirosaki-u.ac.jp

図1 有効求人倍率と完全失業率の推移（全国と青森県）



資料：厚生労働省・青森労働局『職業安定業務統計』、総務省統計局『国勢調査』

青森県の雇用情勢である。

図1は、全国と青森県の有効求人倍率と完全失業率の時系列推移を示している。有効求人倍率は、厚生労働省の『職業安定業務統計』と青森労働局の『職業安定業務統計』に基づいて、1980年から2002年までの各年10月の数値を用いて推移を描いたものである。また、完全失業率は総務省統計局の『国勢調査』に基づくものである。過去の有効求人倍率をみると、1985年まで青森県では0.1台で推移していたが、1990年代に入り0.6まで上昇した。また、全国水準との格差も、80年代前半に比べ、少しその格差が縮小しているのが分かる。しかし、バブル崩壊とともに、その水準は低下し、1998年には0.38まで落ち込んだ。その後2000年には0.53まで回復したものの、2002年には0.37と低下している。全国水準と比較すると80年代に比べて、90年代の前半では全国の有効求人倍率の低下と同時にその格差は一旦縮小されたが、2000年以降再び拡大傾向にある。2002年の青森県の有効求人倍率の水準は全国で一番低い数値となっている¹。

次に青森県の完全失業率の推移をみると、1980年には全国の水準が2.5%だったのに対し、3.3%とかなり高い水準である。85年には青森県の完全失業率はすでに5.0%まで上昇し、全国最悪の水準を示している。その後、90年には一旦4.0%台まで低下するものの、バブル崩壊に伴って、その水準は上昇し、2000年には5.4%まで達している。全国水準が4.7%に対し、かなり高い水準を示している。この水準は沖縄県の7.9%に続いて、全国ワースト2の数値となっている²。

¹ 青森労働局の資料では、2002年以降にも青森県の有効求人倍率は0.2台で、全国最下位で推移し続けているとしている。

² 本稿においては、年齢階級別失業率の構造を分析するために、総務省統計局の『国勢調査』を用いている。最近の完全失業率の推移は、総務省統計局の『労働力調査』によると2003年の青森県の水準が7.0%で、沖縄県(7.8%)、大阪府(7.6%)に続いて、全国ワースト3の水準である。

そこで本稿では、青森県の雇用情勢が悪化した背景を分析し、雇用情勢を改善するためにどのような政策が考えられるかを模索する上で、重要な指標を示すことを目標とする。このような取り組みは中村（2003）で指摘しているように、今後の地域の雇用問題を解決していく上で欠かすことのできないものである。中村（2003）では、地域の雇用問題は従来の外部依存型の発展戦略から、地域の中において、企業、住民、行政が連携して、自ら参加し、自分自身の問題として、雇用問題を取り組まなければならないと指摘している。ただし、青森県においては、いまだそのような取り組みの基礎となる、雇用情勢の現状把握も十分でない状況である。そのような意味においても、本研究は地域の雇用問題を考えていく上で、重要な意義を持っている³。

青森県の近年の雇用情勢の悪化は、主にマクロ的な需要不足に起因するものである。しかし、年齢階級別の失業構造においては、需要不足に起因するものだけでなく、構造的ミスマッチによるものも少なくない。また、年齢階層別に失業決定因数が大きく異なっており、雇用情勢の改善のためには、年齢階級別雇用情勢を踏まえて、あらゆる政策を用いることが必要であろう。

本稿の構成は以下の通りである。第2節においては、最近の雇用情勢の悪化が、どのような要因によってもたらされたのかを、有効求人倍率の決定因数分析と、年齢階級別失業の構造分析、失業率の決定因数分析の三つの観点から分析する。失業率の決定因数の分析では、急上昇している失業率のうちで構造的な失業率がどの程度で、マクロ的な需要不足による失業率がどの程度であるのかについて、労働市場の不完全性を前提とする「サーチアプローチ」を用いて分析する。最後の第3節では、今後の雇用・失業対策にとってのポイントを整理し、本稿を閉じる。

2．雇用情勢の悪化の背景

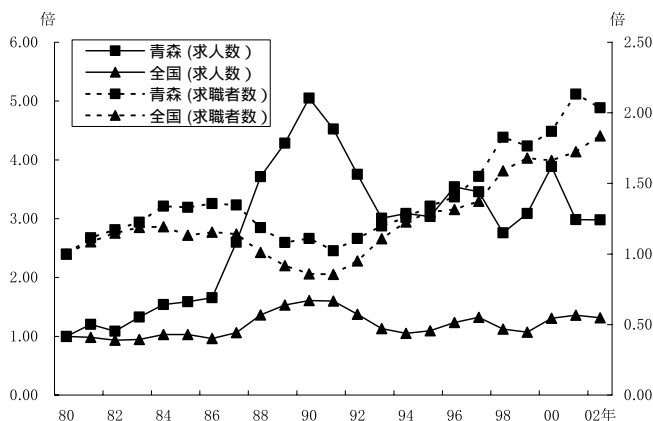
2 - 1 有効求人倍率の決定因数分析

青森県の雇用失業情勢は、前節で述べたように有効求人倍率が全国最低の水準であり、その低さが青森県の特徴とされている。有効求人倍率は、有効求人数に対する有効求職者数の比率である。故に、有効求人倍率の水準を決定する因数は、有効求人数と有効求職者数そのものである。図2は厚生労働省と青森労働局の『職業安定業務統計』の各年10月の数値を用いて、有効求人数と有効求職者数の推移を示したものである。全国水準との比較を容易にするために、1980年の全国と青森県の有効求人数・有効求職者数を1とし、その増減率の推移を図示した。

まず、有効求人数の増減率に注目すると、青森県の有効求人数は1980年代の前半から後半にかけ

³ その他に、地域の雇用問題に関する研究には、中村（1993）、樋口・小野（2001）、樋口（2003）や樋口ほか（2003）などがある。また、東北の雇用問題に関しては田口（2002）がある。ただし、青森県は東北の中においても、他の5県とは性質が大きく異なっており、青森県独自の研究が必要だと思われる。

図2 有効求人数・有効求職者数増減率（青森・全国）



資料：厚生労働省『職業安定業務統計』、青森労働局『職業安定業務統計』

ては、穏やかな上昇傾向にあったが、80年代後半から1990年にかけて急激に上昇し、90年には基準年である80年の水準の5倍以上に達している。それに対し、全国の有効求人数の推移は、景気変動の影響が少なく、非常に安定的に推移している。1990年以降も、全国の水準が安定的に推移しているのに対し、青森県の有効求人数は短期間に上昇と下落を繰り返しており、またその変動幅が大きいため見受けられる。

一方、図2において破線で示されている有効求職者数の推移を見ると、91年を谷として、青森県の有効求職者数は継続して上昇しているのが分かる。基準年である80年と比較すると全国水準が1.8倍上昇したのに対し、青森県では2.0倍と有効求職者数の上昇幅も全国水準を上回っている。

青森県の有効求人倍率を抑えている理由に関して、労働政策研究・研修機構(2004)「雇用失業情勢の都道府県間格差に関する研究」では、農業や建設業の就業者割合が高く、公共事業の減少等が建設業からの求人を減少させ、求人全体に影響を及ぼしていること、製造業比重が低く、中小・零細企業の比重が高いこと、「常用」「パート」以外の「臨時・季節」求職者の割合が高く、同一求職者が短期間に何度も求職票を出し、その結果、全体の有効求職者が多くなることなどが原因であると述べている⁴。

次に、青森県の有効求人数と有効求職者数の年齢階級別特徴に注目する。まず、20～34歳までの若年層の有効求人数と有効求職者数の特徴をしてみる。若年層の有効求人数は、80年代の後半にかけて急上昇し、1990年には80年の4.5倍までに達する。しかし、93年には90年の0.6倍に急減し、その後は2～3年を周期に増減を繰り返している。その変動の多くは、パートタイム労働者であり、常用労働者の求人は比較的安定しているといえる。その一方、若年有効求職者数は、90年を谷とし

⁴ 詳細に関しては、労働政策研究・研修機構(2004)「労働政策研究報告書 No.9 雇用失業情勢の都道府県間格差に関する研究」を参照されたい。

て継続して上昇している。その背景には、青森県の産業構造が第3次産業の比重が高いことや中小・零細企業のウェイトが高いこと、また求人の5割がパートタイムに対するもので、常用雇用者に対する労働需要が不十分であることなどがある。2002年の青森県の新規求人の産業別構成は、卸売・小売業、飲食店からの求人が30.3%で最も高く、以下サービス業（30.2%）、製造業（14.9%）、建設業（11.9%）などの順になっている。このように、比較的安定的で、長期的な雇用が見込まれる製造業の比率が、全体の14.9%で非常に低い水準にとどまっている。太田（2000, 2002）、黒澤・玄田（2001）が指摘しているように、良質の求人のウェイトが低いことは、若者に不満足就業を強いることになり、彼らの離職率を高める。その結果、同一求職者が何度も求職票を出すこととなり、求職者数を引き上げ、有効求人倍率を抑える原因となっていると思われる。

次に、中高年層の求人は、若年のそれと比べると比較的安定した推移をみせている。また、変動の殆どはパートタイムに対する求人である。常用雇用者に関しては、長期の景気低迷の影響が濃厚で、継続的に減少している。他方、求職者数の推移では、91年を谷として急上昇している。特に年齢階級が上がれば上がるほどその傾向は強く、今まで労働力として現れなかった、中高年女性の市場参加が大きな影響を与えているように思われる。中高年層では、求人の継続的な減少と求職者の継続的な上昇がクロスしていて、労働需要の不足がこの年齢層の有効求人倍率を低迷させていると言える⁵。

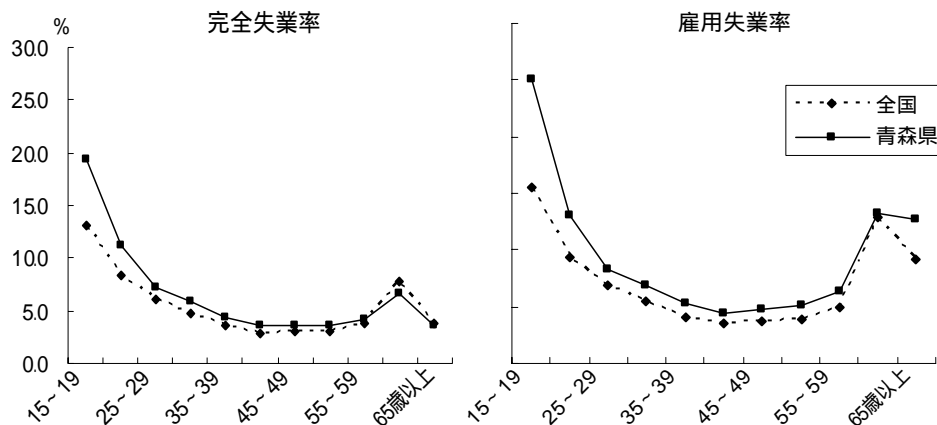
2 - 2 年齢階級別失業の構造分析

前節で概観したように青森県の有効求人倍率は全国最低の水準にある。それに比べ、青森県の完全失業率は他の都道府県と比較して飛びぬけて高いわけではない。しかし、青森県の失業構造は全国のそれと比べ異なる特徴を持っている。ここでは、失業の重要な構造的特徴である失業率の年齢階級別パターンを、完全失業率のベースと雇用失業率のベース（完全失業者 / (完全失業者 + 雇用者)）で概観する。図3は総務省統計局の『国勢調査』のデータに基づいて、2000年度の完全失業率と雇用失業率の年齢階級別パターンを描いたものである。この図から次のような特徴を見出すことができる。

第一に、完全失業率と雇用失業率、両方において、若年層で最も高く、年齢の増大と共に低下し、50歳を超えると再び上昇する「U字型」パターンを描いていることである。ただし、65歳以上層の例外的に低い失業率は、高齢者層の非労働力化傾向が影響しているためと思われる。しかし、青森県の65歳以上の雇用失業率は殆ど低下せず、高い水準を描いている。この点は全国のパターンと大

⁵ 安定的な労働需要が見込まれない理由のもう一つに、県外依存度が非常に高いことが挙げられる。2002年の求人数の県内・県外の比率を見てみると、県内が17.4%であるのに対し、県外が82.6%である。県外依存度が高いと、マクロ需要の変動に敏感になり、需要の弾力性が大きくなることと考えられる。しかし、就職者の比率を見てみると、県内が85.6%で県外が14.4%と、労働需要側と供給側の大きなミスマッチが生じていることが分かる。

図3 年齢階級別失業パターンの比較（2000年）



資料：総務省統計局『国勢調査』

大きく異なっている。

第二に、完全失業率に比べ雇用失業率が全ての年齢層で高いことが青森県の特長として挙げられる。その中でも特に19歳未満の若年層と55歳以上の高齢者層で全国水準との格差は大きい。この点は水野（1992）で示しているように、青森県の雇用者比率の低さが雇用失業率を上昇させている原因であると思われる。

最後に、青森県の55歳以上の高齢者層の完全失業率が全国水準を下回っている点である。これは、農業や卸売・小売業飲食店、サービス業などの比率が高く、家族従業員のような雇用形態が多いことが原因であると思われる。

2 - 3 失業率の決定因数分析

2 - 1節と2 - 2節では、有効求人倍率と年齢階級別完全失業率に関するデータを用いて、記述統計を通して、青森県の雇用情勢の特徴を分析した。この節では、労働市場の不完全性を前提とする「サーチ・モデル」⁶を青森県の労働市場に適用することによって、新たな青森県の特徴を抽出する。

サーチ・モデルでは、労働市場を失業者（Unemployment）と欠員（Vacancy）が出会うことによって生産のパートナーが形成される場であると考えられる。労働市場で求人が発生すれば、失業者によって埋められる。従って、欠員が増えれば就職者が増加して、完全失業率は低下するはずである。ところが、労働市場は不完全であり、増加した求人が瞬時に求職者によって埋められるとは限らない。たとえば、雇主が遠く離れた地域から労働者を雇おうとしても、労働市場における情報が不完全であり、労働移動も不完全で費用がかかるとすれば、現に失業している労働者もどこで欠員が発

⁶ 代表的な文献としてPissarides（1992，2000）を挙げておきたい。

生しつつあるかを知ることができないし、就職を求めて移動することもないかもしれない。さらに、求人側が求める技能と求職者が現に保有している技能に食い違いがある場合には、労働者は追加的な訓練を受ける必要が生じる場合もある。より深刻なのは、労働者が自ら変更できない属性、たとえば性や年齢について、求人側の要求と求職者側の実態が異なるケースである。これらの要因によって生じる失業を「構造的・摩擦的」失業という。ここでは、失業を労働市場の不完全性によって発生する「構造的・摩擦的」失業と労働需要不足による失業に分けて分析する。

失業率を、失業のプールの水位であるとする、その高さを決定する因数は、失業プールに入る流入（インフロー）と流出（アウトフロー）の大きさである⁷。ここで、議論の単純化のために、その地域の総労働人口を1に正規化する。今期の失業率を u_t 、前期の失業率を u_{t-1} とすると、前期の雇用量は $1-u_{t-1}$ となる。前期雇用者が離職する確率を s とすると、前期から今期にかけての失業プールへの新たな流入（インフロー）は $s(1-u_{t-1})$ となる。一方、失業プールからの流出（アウトフロー）は、前期失業者が今期にかけて雇用される確率を m とすると、 mu_{t-1} となる。ここで、前期から今期にかけての失業率の増分は失業プールへのインフローとアウトフローの差に依存する。この関係を式で示すと次のようになる。

$$u_t - u_{t-1} = s(1 - u_{t-1}) - mu_{t-1} \quad (1)$$

つまり、失業ストックの増分は、失業プールへのインフローから、失業プールからのアウトフローを差し引いたものであることを表している。ここで、定常状態における均衡失業率を u^* とすると、 $u^* = u_t = u_{t-1}$ が成立し、次の式が成り立つ。

$$u^* = \frac{s}{s+m}, \quad \frac{\partial u^*}{\partial s} > 0, \quad \frac{\partial u^*}{\partial m} < 0. \quad (2)$$

ここで、失業者が新たに職を見つける確率 m は、欠員率が高いときには、失業者が職を見つける確率が高まることから、欠員率が上昇すれば m も上昇し、(2)式より失業率 u^* が低下する。このような、欠員率と失業率の逆相関関係が右下がりの UV 曲線である⁸。(2)式を対数線形近似することによって次の推定式が得られる。

$$\ln u_{it} = \alpha_i + \beta_{1i} \ln s_{it} + \beta_{2i} \ln m_{it} + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

⁷ 本稿では、単純化のために失業状態と非労働力状態との間の労働力の流れは無視する。

⁸ UV 曲線の実証分析に関しては Jackman, Layard and Pissarides (1989) や太田 (2002, 2004)、大竹・太田 (2002) などがある。

i は年齢階級を表し、被説明変数 $\ln u_{it}$ は雇用失業率の対数変換値、 $\ln s_{it}$ と $\ln m_{it}$ は前期雇用者の離職率と前期失業者が雇用される確率の対数変換値である。 β_{1i} は離職率が失業率水準に与える影響を表し、モデルから失業プールへの流入の上昇は失業率水準を上げることが知られているので、正の符号が期待される。また、 β_{2i} はUV曲線が右下がりであるために、負でなければならない。

上記の推定式を以下のデータを用いて推定する。被説明変数の失業率は『労働経済白書』などになって雇用失業率を用いる。青森県の年齢階級別の雇用失業率は1980年から2000年までの5年毎の『国勢調査』(総務省統計局)の資料に基づいて作成する。用いる年齢階級区分は15～19歳、20～29歳、30～44歳、45～54歳、55～64歳、65歳以上の計6区分である。他方、説明変数である年齢階級別の離職率は『雇用動向調査』(厚生労働省)の都道府県別データを用いた。さらに、前期失業者の雇用確率の代理変数としては、有効求人倍率を用いた。労働市場が完全であるならば雇用確率の大小は労働市場の需要量と供給量の変化に依存する。有効求人倍率は、労働市場の需給の変化に敏感な指標であり、雇用確率の代理変数として適していると言える。青森県の年齢階級別の有効求人倍率は『職業安定業務統計』(青森労働局)のデータに基づいて作成した。ただし、資料の制約から年平均ではなく各年10月数値を用いている⁹。

上記のデータに基づいて、OLS方法で推定した結果が表1に示されてある。係数は期待された符号をとっており、多くの場合は有意である。年齢計の係数を比較すると β_{1i} が β_{2i} より高い値をとっており、離職率が失業水準に大きな影響を与えていることが分かる。また、若年層においては、 β_{1i} のみが有意であり、離職率の変化が失業水準を決定することを示している。データの制約上、十分な自由度が確保されなかったために、不安定な推定結果ではあるものの、若年層の失業行動を考えると現実的であると言える。一方、中高年層においては、 β_{1i} が β_{2i} より大きい値をとっているものの、 β_{2i} も有意であり、若年層に比較して労働需要の変化が失業率の水準に大きな変化を与えていることが分かる。

この推定結果を使って、年齢階級別失業率を「労働需要不足による失業」と「構造的・摩擦的失業」に分解する。ここでは、労働需要量と労働供給量が一致している水準、つまり有効求人倍率が1のときの失業を「構造的・摩擦的」失業と考える。その理由はもしも労働市場が完全であるならば、労働需給が一致しているとき、つまり有効求人倍率が1のときには失業が発生しないからである。言換えると有効求人倍率が1のときの失業は、労働市場の不完全性によって発生したものであり、「構造的・摩擦的失業」とみなされるからである。表1には、「構造的・摩擦的」失業が全体の雇用失業率に占める比率を示している。その結果から青森県の特徴がいくつか読み取れる。

⁹ 『職業安定業務統計』を用いる際の留意点として、太田(2002)では、職安経由の入職率が低い点と求人年齢階級間の割合の問題を指摘している。ただし、第一の理由に関しては、青森県は職安以外の職業紹介メディアが少なく、他の都道府県に比べ、職安経由率が高いため、外部労働市場の指標として用いることには大きな問題はないことと考えられる。

表1 年齢グループ別のUV曲線の推定結果

	定数項	離職率	有効求人倍率	自由度修正済決定係数	年度	「構造的・摩擦的」失業比率(%)
年齢計	0.57	0.54	- 0.18	0.23	80	63.1
	(1.16)	(3.14)	(- 2.12)		85	30.9
					90	52.8
					95	49.0
					00	57.5
若年層 (15~44歳)	0.59	0.58	- 0.10	0.23	80	95.3
	(0.77)	(2.20)	(- 0.42)		85	45.4
					90	80.4
					95	63.4
					00	75.1
中高年層 (45歳以上)	0.65	0.42	- 0.27	0.31	80	30.8
	(1.04)	(1.90)	(- 2.60)		85	17.3
					90	27.7
					95	33.4
					00	36.3

(注) 定数項を除くすべての変数は対数値である。推定方法はOLS、()内はt値である。
 用いた資料は『職業安定業務統計』(青森労働局)、『国勢調査』(総務省統計局)、『雇用動向調査』(厚生労働省)。

第一に、若年層と中高年層の間に明確な違いがあることが見受けられる。2000年の若年層の「構造的・摩擦的」失業が全体の失業の75.1%を占めているのに対し、中高年層の「構造的・摩擦的」失業率は、36.3%とかなり低い水準にとどまっている。このような傾向は、若年層の離職率が非常に高いことが「摩擦的」失業を増大させていることや、青森県の産業構造が、若年者の希望する職種とミスマッチしていることによって「構造的」失業の増大を招いていることによるものと思われる。このような結果は前節まで概観した記述統計の結果をサポートするものである。

第二に、中高年層における失業の6割強が労働需要不足によるものであることが特徴として挙げられる。このような結果は、長期の不況を受けて企業の効率化の一環として人件費削減のために行ったりストラ等の影響があったのではないかと推測される。その中には人件費の硬直化を避けるために、正社員の割合を低くし、業務委託や派遣社員、あるいはアウトソーシングなどに切り替えられた形跡が濃厚である。

3. おわりに

本稿では、青森県の雇用失業状況を有効求人倍率の決定因数分析や、年齢階級別完全失業率の構造分析、そして失業率の決定因数分析の三つの観点から考察した。そのような分析から明らかになった青森県の特徴をまとめると次のようになる。

第一に、雇用の変動幅が非常に大きいことである。このようなことは青森県の産業構造や非正規労働者の比重が高いこと、そして中小・零細企業の割合が高いことなどが影響していると思われる。また、第二の特徴としては、若年層と中高年層の特徴が明確に異なっていることである。前節のサーチアプローチによる分析結果からすると、若年層では「構造的・摩擦的」失業の割合が非常に高く、中高年層では労働需要不足による失業が大半を占めていることが明らかになった。さらに、中高年層においては慢性的な労働需要不足が中高年層の雇用状況を悪化させていると思われる。最後に言及しておきたいのは、青森県ではバブル崩壊以降少しの変動はあるものの、「構造的・摩擦的」失業が上昇傾向にあることである。80年代の後半に一度は改善の傾向を示したものの、それ以降は継続的に上昇しているといえよう。

以上の結果を総合すると、若年層の雇用における問題は、求職側と求人側のミスマッチ、その多くは職種や雇用形態のミスマッチによるものと言える。他方、中高年層における問題は、絶対的な労働需要の不足が引き起こしていると考えらるべきである。

しかし、本稿の分析においてもいくつかの問題が残されている。第一に言及しなければならないのは、都道府県別のデータの不足によるものである。都道府県別年齢階級別の完全失業率に関するデータは5年毎の『国勢調査』のみである。このことから十分な計量分析ができない。また、若年層のミスマッチに関してはマイクロデータなどを用いた分析を行う必要があると思われる。以上の問題は今後の研究課題としたい。

参考文献

- 太田聡一 (2000) 「若者の転職志向は高まっているのか」『エコノミクス』2, 74~85, 東洋経済新報社.
- 太田聡一 (2002) 「若年失業の再検討 その経済的背景」, 玄田・中田編『リストラと転職のメカニズム』, 第11章, 東洋経済新報社.
- 太田聡一 (2004) 「日本における失業率の持続性: 年齢別データからのアプローチ」, 未公開論文.
- 大竹文雄・太田聡一 (2002) 「デフレ下の雇用対策」, 『日本経済研究』, No.44, 22~45.
- 黒澤昌子・玄田有史 (2001) 「学校から職場へ 「七・五・三」転職の背景」, 『日本労働研究雑誌』第490号, 4~18.
- 田口典男 (2002) 「地域の雇用問題 東北地域の雇用を中心にして」, 『労務理論学会誌』No.12, 91~104.
- 中村尚司 (1993) 『地域自立の経済学』日本評論社.
- 中村良二 (2003) 「地域雇用を考えるための覚え書き」, 『日本労働研究機構研究紀要』No.25, 85~97.
- 水野朝夫 (1992) 『日本の失業行動』, 中央大学出版部.
- 樋口美雄 (2003) 「地域主体の若年雇用対策の必要性」, 『国民生活金融公庫調査月報』No.507, 34~37.
- 樋口美雄・小野旭 (2001) 「構造改革と雇用対策」, 『JIL@Work』, winter 2001.
- 樋口美雄・中島陸信・中東雅樹・日野健 (2003) 「財政支出の推移と地域雇用」, 『フィナンシャル・レビュー』No.67, 120~149.
- 労働政策研究・研修機構 (2004) 「雇用失業情勢の都道府県別格差に関する研究」, 労働政策研究報告書, No.9.
- Jankman, R., R.Layard and C. Pissarides (1989) "On Vacancies", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 51 (4), 377 - 94.

Pissarides, C.A. (1992) "Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks" *Quarterly Journal of Economics*, Nov., 1371 - 1391.

Pissarides, C.A. (2000) *Equilibrium Unemployment Theory*, MIT Press: Cambridge.