

# リーマン・ショック後に雇用情勢はどう変貌したのか

How Has Japan's Employment Situation Changed since the Lehman Shock?

2008年9月のリーマン・ショック直後の急速な景気の悪化は、わが国の雇用情勢に対し深刻な打撃を与えた。2009年春からの景気の持ち直しにともない雇用情勢は最悪期を脱したものの、失業率が高止まるなど依然として厳しい状況が続いている。

リーマン・ショックは雇用情勢に対し、これまでの景気悪化局面とは異なる影響を及ぼした。ひとつは雇用情勢の悪化ペースの速さであるが、これは非正規雇用の増加を背景に発生したものである。もうひとつは経済活動水準の急低下にともなう、水準自体の問題である。景気の急速な悪化は企業の過剰雇用を生み出したが、経済活動水準の落ち込みの大きさから判断すると、過剰雇用が解消するまでに相当の期間が必要となる可能性がある。

さらにリーマン・ショックは、これまでも進んでいた労働市場の構造問題の深刻さを改めて浮き彫りにした。こうした問題としては、①企業の人件費削減姿勢が一段と強まっており、景気悪化時には雇用・所得情勢が悪化する度合いが今後さらに高まる可能性がある、②雇用情勢の悪化に際しては若年労働者に最もしわ寄せが行きやすく、いわゆる就職氷河期やフリーターの増加といった問題が景気のサイクルに合わせて今後も発生する懸念がある、③雇用情勢が厳しいにもかかわらず、求人と求職のミスマッチの解消が進んでいない、が指摘できる。

これらの構造問題が未解決のままであれば、再び景気が悪化した場合には構造問題がさらに深刻化し、雇用情勢が比較的短期間のうちに大幅に悪化するリスクがある。一般に雇用情勢は景気に遅行して変動するとされてきたが、今後は景気の動きと一致して変動する傾向が強まるものと思われる。

The drastic deterioration of the economy that occurred immediately after the Lehman shock in September 2008 seriously impacted Japan's employment situation. As the economy started to recover in the spring of 2009, the employment situation passed the worst period, but still continues to be severe as seen in, for example, the unemployment rate which remains high.

The Lehman shock affected the employment situation differently from the past economic downturns. One difference is the speed of the deterioration of the employment situation, which is an indirect consequence of an increase in the number of non-regular employees. Another difference is a low level of economic activities that followed their sudden drop. The rapid economic deterioration caused excess employment at firms. Because of the size of the drop in economic activities, it can take a considerable time to eliminate the excess employment.

The Lehman shock also revealed afresh the grave state of the structural problems of the labor market which had been exacerbated. Such problems include (1) the possibility of greater degradation of the employment and income environment in a further economic downturn due to an increased tendency of firms to reduce their payroll, (2) the concern that the so-called "hiring ice age" and a jump in the number of part-time jobbers will recur following economic cycles because young workers are most likely to suffer from a deterioration of the employment environment, and (3) little progress being made in eliminating a mismatch between job seekers and job offerings despite the severe employment situation.

If these structural problems remain unsolved, they become worse when the economy slows again, and there is a risk that the employment situation will drastically deteriorate in a relatively short period of time. Changes in the employment environment have been generally considered to lag behind changes in the economic condition, but are deemed to have an increased tendency to coincide with them in the future.



2008年9月のいわゆるリーマン・ショックの発生後、日本経済は輸出の急減を主因として急速に悪化した。その後、2009年春先を底にして景気は持ち直しの動きを続けている。雇用情勢も2009年夏を底に徐々に改善してきているが、それでも失業率が高止まり、依然として賃金の減少に歯止めがかからないなど、厳しい状況が続いている。

リーマン・ショック直後の急速な経済情勢の悪化（以下、リーマン・ショックと呼ぶ）は、わが国の雇用情勢に深刻な打撃を与えるとともに、いくつかの構造的な変化を促した。本稿では、未曾有とも100年に一度とも言われた危機的な経済状況を経ることによって、わが国の雇用情勢がどう変化し、また何が今後の問題点として残されたのかを整理した。

## 1 雇用情勢の現状～最悪期は脱するものの厳しい状況が続く

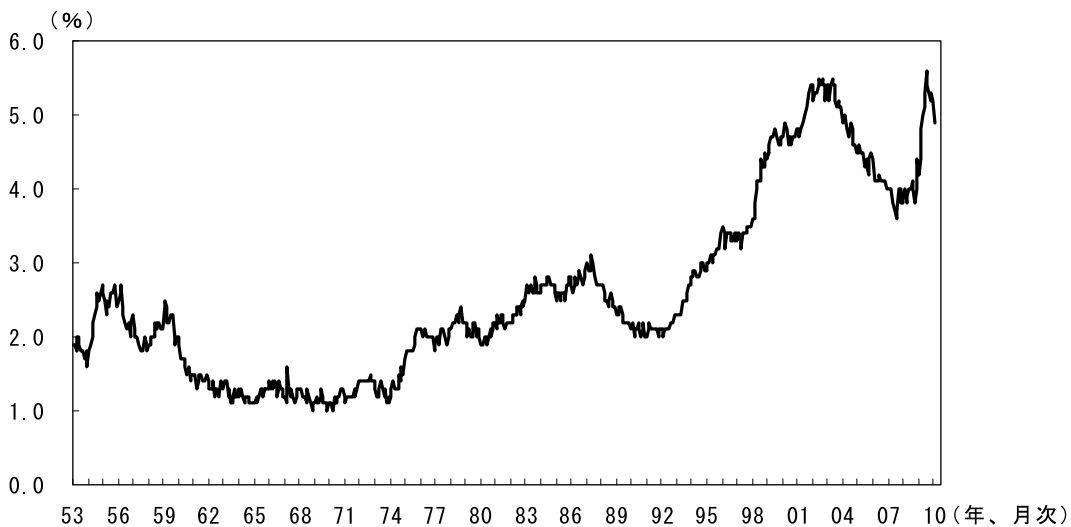
1990年頃には2%程度であったわが国の失業率は、バブル崩壊以降上昇が続き、2002年には5.5%まで上昇した（図表1）。その後、景気の回復にともなって失業率はいったん低下したものの、2008年9月に発生したリーマン・ショックをきっかけとして急上昇し、2009年7月には過去最悪の水準を上回る5.6%に達した。足下

では、失業率は若干の低下がみられるものの、過去の水準と比較すると依然として高止まっており、雇用情勢は最悪期を脱したとはいえ、厳しい状況が続いている。

さらに、失業者数についても失業率と同様の動きとなっており、現在でも完全失業者数は320万人程度と高水準にとどまったままである。具体的に失業者の失業理由をみると、リーマン・ショックの発生直後には、急速な景気悪化を背景とした企業による雇用調整の実施を反映して、勤め先や事業の都合といった「非自発的な離職」による失業者が急増した（図表2）。一方で、より良い条件の仕事を探すためといった「自発的な離職」による失業者は、2005年以降、リーマン・ショック発生前までは「非自発的な離職」による失業者を上回っていたが、リーマン・ショックが発生した後でも100万人程度と横ばいで推移している。

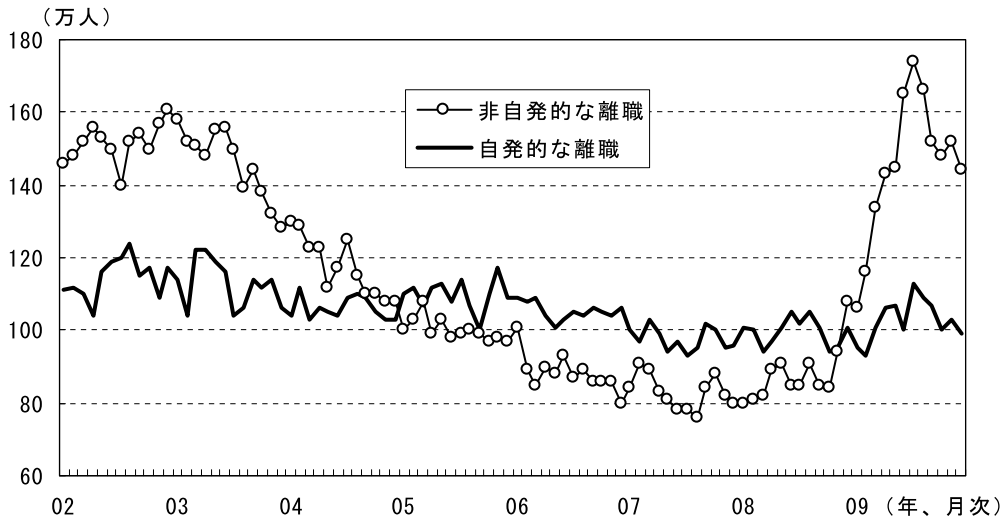
リーマン・ショック後の急激な景気悪化の際、企業はボーナスを中心とした賃金の引き下げに加え、残業規制や非正規労働者を中心とする雇用の削減などによって雇用調整を行った。このため、景気を持ち直しが続いたとしても、当分の間は残業時間や非正規雇用に再び増加にさせることで対応することが可能と考えられる。企業は、新卒採用などを含め、新たに雇用を増加させることには

図表1 失業率の推移（季節調整値）



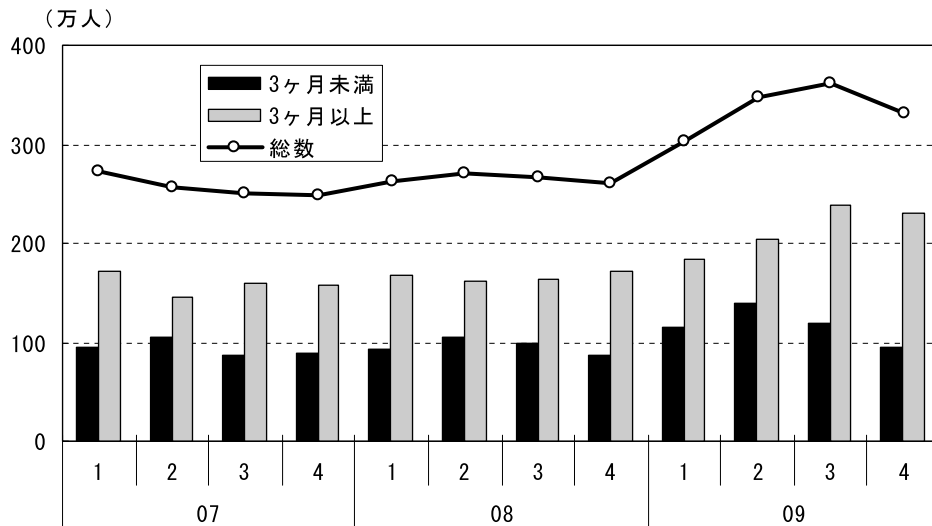
出所：総務省「労働力調査」

図表2 求職理由別完全失業者の推移（季節調整値）



出所：総務省「労働力調査」

図表3 失業期間の長期化



出所：総務省「労働力調査」

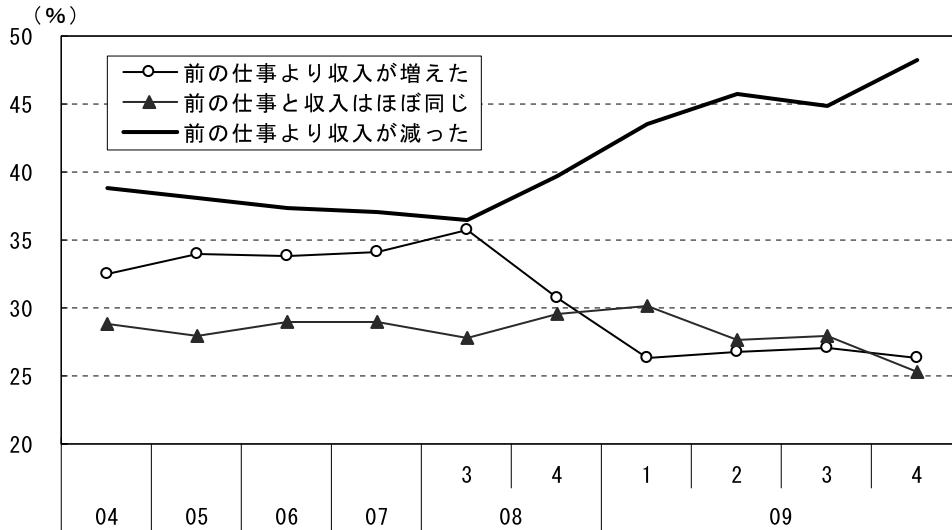
非常に慎重になっており、短期間のうちに急速に雇用情勢が改善するとは考えにくい。その結果、いったん失業者となった人々は再び職に就くことがなかなかできなくなっており、このところ失業期間は長期化している（図表3）。

加えて、未だ厳しい雇用情勢の中で、職に就いている人であっても賃金の低下など雇用条件の悪化が進んでおり、転職した人についても条件は厳しくなっている。転職後の収入の増減をみると、リーマン・ショックが発生

する直前は、転職によって「前の仕事よりも収入が増えた」と回答した人の割合と「前の仕事よりも収入が減った」と回答した人の割合は同じ程度であった（図表4）。しかし、その後は収入の増加につながるような転職者の割合が減少する一方で、転職によって収入が減った人の割合が上昇し、2009年10～12月期には、転職者のうち約半数の人々が、前の仕事よりも収入が減少する状況となっている。

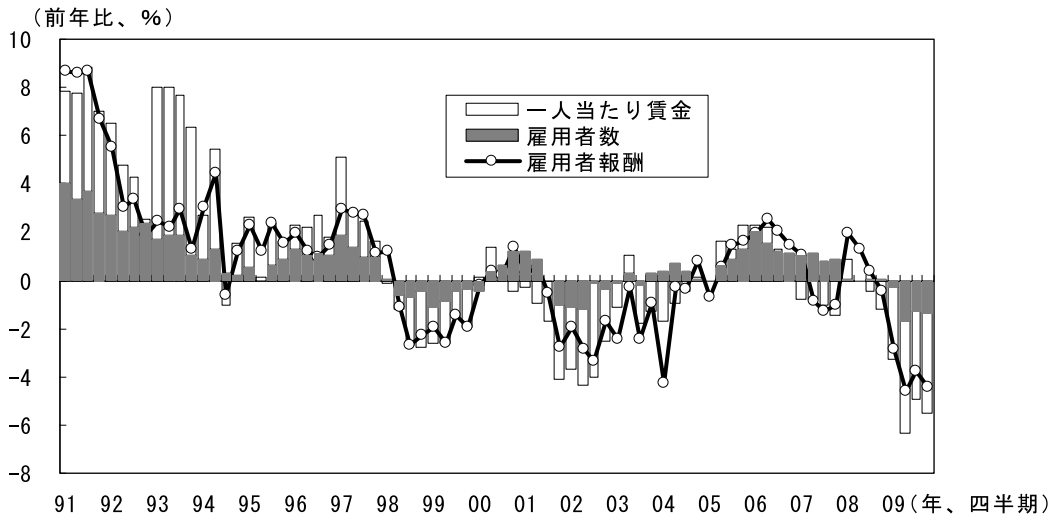
このように、リーマン・ショックの発生による景気の

図表4 転職後の収入の増減



出所：総務省「労働力調査」

図表5 名目雇用者報酬の増減内訳



注1：一人当たり賃金は従業員5人以上ベース、雇用者報酬はSNAベース  
 注2：数値の元データが異なるため、内訳がかならずしも一致しない  
 出所：厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」、内閣府「四半期別GDP速報」

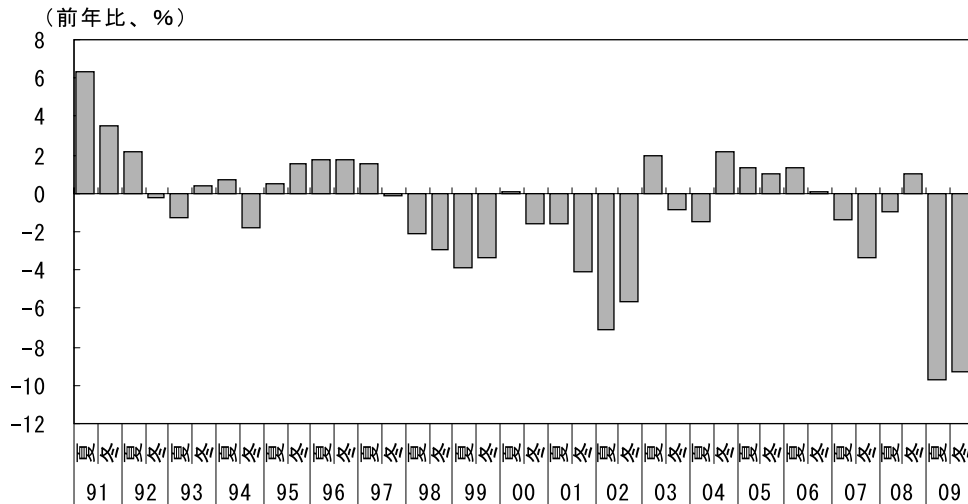
悪化にともなって失業を余儀なくされた人々が、長期にわたる失業を経て、なんとか仕事に就くことができたとしても、以前と同じ所得水準を望むことは難しくなっている。すなわち、たとえ失業から抜け出せた場合でも、その後の環境が恵まれたものであるとは言い切れないのである。

さらに、所得環境の悪化も未だ歯止めがかからないままである。こうした企業の雇用調整は、雇用者数および

1人あたり賃金の減少を通じて雇用者報酬の減少をもたらす。1990年代半ば以降減少していた名目雇用者報酬は、2000年代半ばにいったんは増加傾向に転じたが、リーマン・ショックによって急速に落ち込んだ後、現在でも下げ止まっていない(図表5)。

雇用者報酬の減少は、可処分所得の減少を通じて個人消費を減らすことにつながる。さらに、こうした最終需要の減少は企業収益を悪化させることになるため、雇用

図表6 ポーナス支給額の増減



出所：厚生労働省「毎月勤労統計」  
調査対象：調査産業計、事業所規模5人以上

の改善を遅らせる原因となってくる。

なお、今回のリーマン・ショック後のタイミングでは、企業業績の急激な悪化を反映してボーナスの支給額が大きく減少したことが、全体の賃金押し下げに大きく寄与した。支給額が過去最大規模の落ち込みとなっただけではなく、小規模事業所を中心としてボーナスを支給した事業所の割合自体も低下するなど、所得環境に与えた影響も非常に大きいものとなっている（図表6）。

## 2 | リーマン・ショックが雇用情勢に与えた影響

以上のように、雇用情勢は最悪期を脱したと思われるものの、依然として厳しい状況にある。景気の持ち直しの動きに合わせて、今後も雇用情勢の改善が続くことが期待されるが、リーマン・ショックによる雇用情勢への影響は、これまでの景気悪化局面とは異なる特徴が見られ、今後の雇用情勢を展望するにあたっては、そうした点を考慮に入れる必要があると思われる。

以下では、リーマン・ショックが雇用情勢に与えた影響のうち、特にインパクトが強かった2つの点について説明する。

### (1) 過去に例のない雇用情勢の悪化の速さ

リーマン・ショックが雇用情勢を悪化させた速度は過

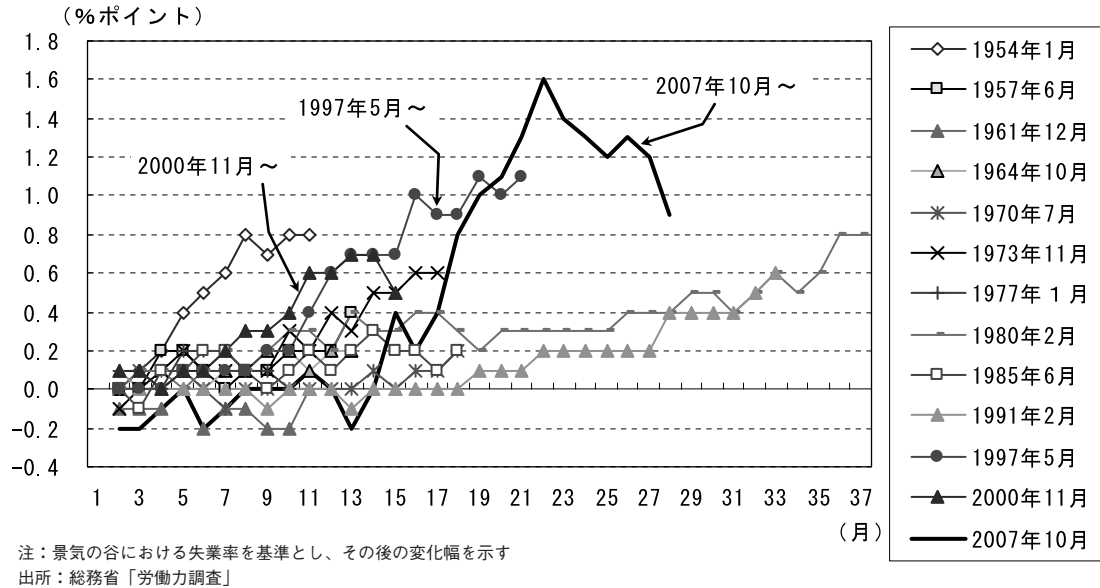
去最速であった。2002年1月に始まった前回の景気拡大期は2007年11月にピークを迎えたが、景気がピークアウトした当初はその減速ペースが緩やかであったため、雇用情勢の悪化ペースも緩やかであった。失業率で見ると、2007年7月の3.7%が前回の景気拡大局面における最低水準であるが、リーマン・ショック直後の2008年10月においても3.8%と小幅の上昇にとどまっていた。一般に、雇用関連の経済指標は景気の動きに遅行する。景気が変動し、企業がそれに合わせて雇用者を増減させる場合、即座に対応することが難しく、どうしても決定と実施の間でタイムラグが生じることになるためである。

しかし、2008年10月から2009年7月の5.6%までの9ヵ月間で、失業率は1.8%ポイントも上昇した。この上昇ペースは、統計の遡れる範囲内においては過去最速のものである（図表7）。

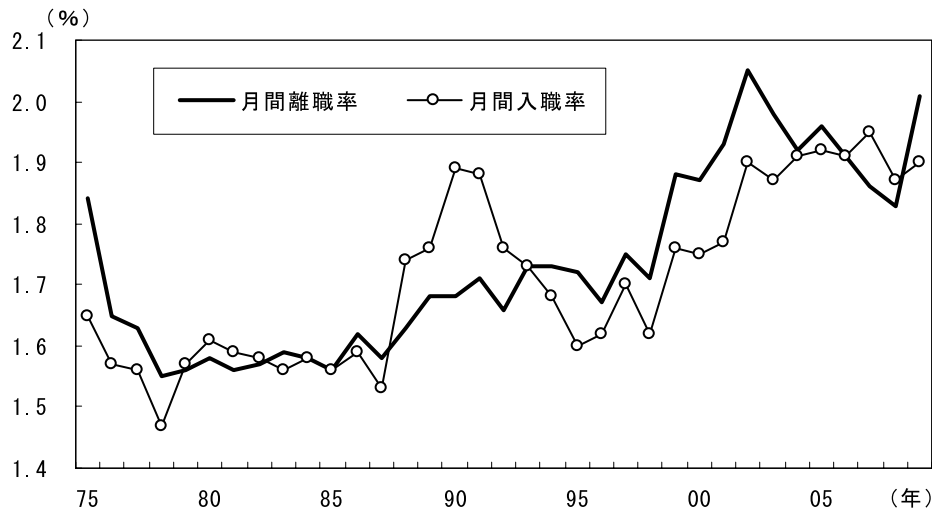
さらに、過去の雇用情勢の悪化速度を比較してみると、1954年1月以降の急速な悪化（1.8%→2.7%）を除けば、1997年5月以降、2000年11月以降も含めた最近3回の景気悪化局面で目立って悪化ペースが速いことが分かる。

なぜ、1990年代半ば以降では雇用情勢の悪化ペースが速まったのだろうか。その一因としてとして、バブル

図表7 景気後退期における失業率（季節調整値）の推移



図表8 月間離職率の推移



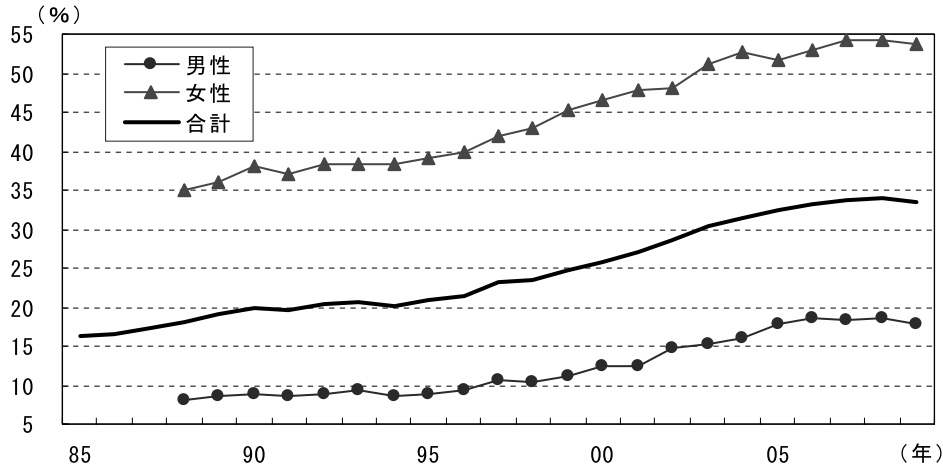
注：離（入）職率＝1ヵ月間の離（入）職者数÷前月末時点の雇用者数×100  
出所：厚生労働省「毎月勤労統計」

崩壊後の景気後退期では、企業倒産件数が急増するなど景気悪化の度合いが大きかったことが挙げられる。さらに、1990年代後半から企業が過剰雇用を減らすために、積極的な雇用調整に踏み切ったことも背景にあると考えられる。すなわち、企業はバランスシート調整を本格化させる中において、固定費としての人件費の削減に積極的に取り組み始めたのである。これが、終身雇用や年功序列をベースとする、いわゆる日本的な雇用慣行が変化

し始めた時期である。

こうした雇用慣行の変化は離職率の動きでも確認できる（図表8）。離職率は、1990年代半ばまで緩やかな上昇傾向にとどまっていたが、1990年代半ば以降は上昇ペースが高まっている。労働市場においては、1990年代半ばまでは景気後退期においても職を離れる人の割合が少なかったが、それ以降は、職を離れる人の割合が明らかに上方にシフトしている。一方で、2002年から

図表9 非正規雇用の占める割合



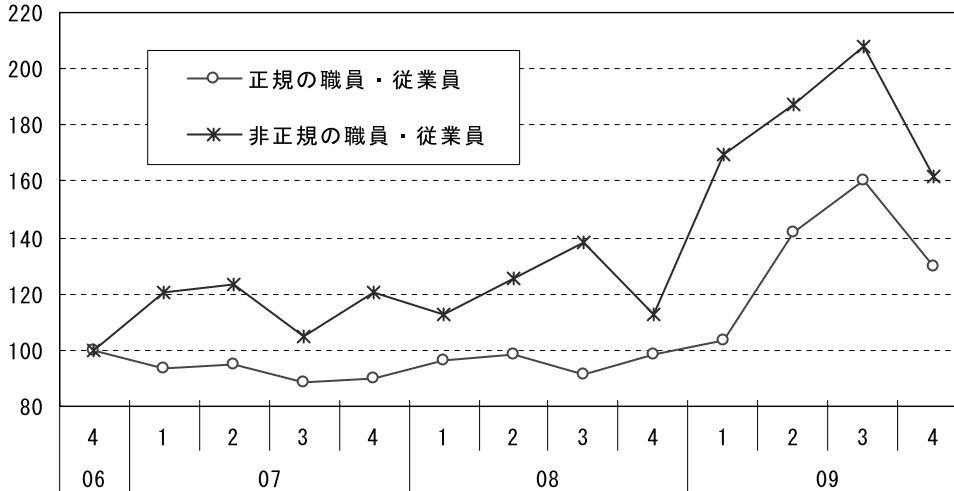
注1：2001年以前は2月調査、それ以降は1～3月期

注2：非正規雇用者（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など）÷役員を除く雇用者で計算

出所：総務省「労働力調査詳細結果」

図表10 前職の雇用形態別離職した完全失業者数（過去1年間に離職した者）

（2006年4Q=100で指数化）



注：対象は過去1年間に離職した者

出所：総務省「労働力調査詳細結果」

2007年にかけての景気拡大期においては逆に離職率が大きく低下しており、企業が雇用の調整を状況に合わせて柔軟に行っていることがうかがえる。

企業が雇用調整を柔軟に行いやすくなっている理由としては、パート・アルバイト、派遣社員といった非正規雇用者の比率が上昇していることが大きいと考えられる（図表9）。非正規雇用者の比率を男女別に見ると、女性は勤務先をいったん退職した後、子育てなどが一段落してから再び働き始める人が増えてきたため、すでに

1990年前半から非正規雇用の比率が高まっていた。一方、男性の比率は、企業がバランスシート調整を本格化させた1990年代半ば以降に上昇し始めており、97年の10%程度から最近では20%弱まで高まっている。男性の場合は世帯主として家計を支えるケースが多いと思われるが、自ら進んで非正規雇用の道を選ぶ人も含めて、5人に1人が非正規雇用という不安定な雇用環境におかれている。年齢別に見ると若年世代での比率上昇が特に大きい。これについては次の章で説明する。

非正規雇用の比率は2009年には若干低下したが、これは実際に雇用調整の対象として、再契約停止・解雇などによって非正規雇用者が減少したためである。図表10は失業者の前職が正規雇用者だったか、非正規雇用者だったかを見たものであるが、2009年に入ってから前非正規雇用の失業が急増しており、リーマン・ショック発生後の比較的短い期間において、企業がまずは非正規雇用の削減に踏み切っていることが分かる。もっとも、2009年4～6月期以降は前正規雇用の失業も急増しており、企業が正規社員も対象とした人員削減を短期間のうちに決定し、実施に移したことがうかがえる。

このように、リーマン・ショック後の急速な景気の悪化によって、雇用情勢は過去に例がないほどの速さで悪化したが、その背景には、企業が雇用慣行を変化させ、非正規雇用を増加させるなど、必要となれば柔軟に雇用人員や人件費を調整できるよう、企業があらかじめ対策を推進、強化していたことがあったと考えられる。

## (2) 経済活動水準の低さと過剰雇用の発生

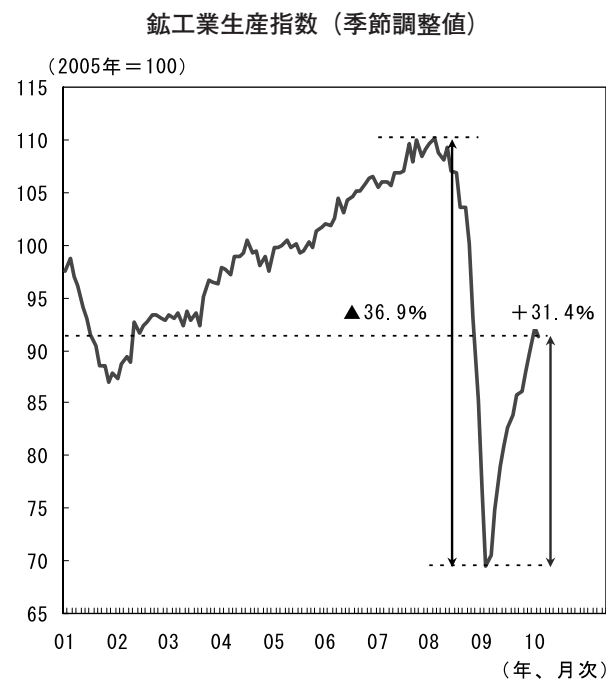
リーマン・ショックによって大きな打撃を受けた企業

部門であるが、2009年度に入って最悪期を脱している。企業活動の水準は依然低いながらも改善傾向が続いており、中でも製造業の好調さが目立つ。製造業の生産活動は、輸出の改善や政策効果による耐久財消費の増加を背景に上昇基調にあり、鉱工業生産指数は2009年4～6月以降、3四半期連続で前期比増加しており、2010年1～3月期も前期比増加が続く見込みである。

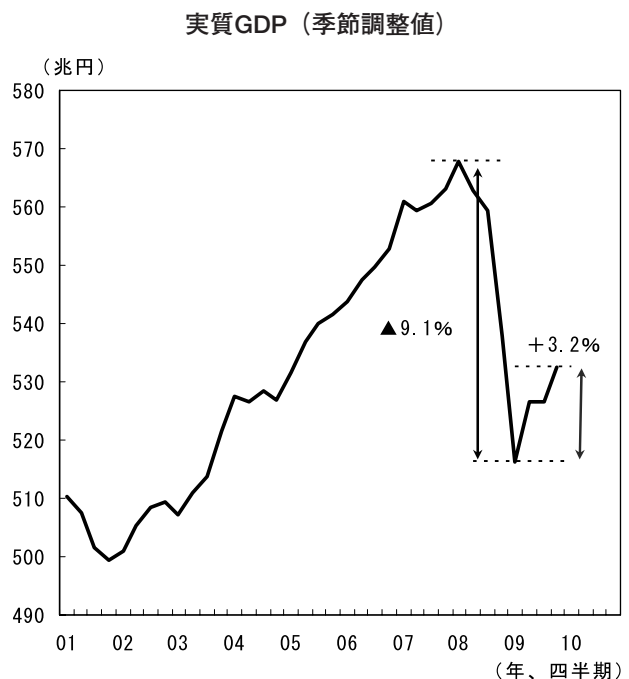
しかし、鉱工業生産指数を水準でみると、2010年2月時点で前回の景気サイクル時のボトム水準（2001年11月）をやや上回る程度まで回復したに過ぎない（図表11）。企業にとってみれば、依然として前回の景気後退期における最悪の活動水準におかれているような状態であり、景気の持ち直しを十分に実感できるような状況ではない。

企業が2007年時の高水準の生産額を前提とした設備、雇用を抱え続けているとすれば、設備、雇用とも足元の生産額との格差に対応する分は余剰ということになる。それでは、製造業の生産活動が2007年の前回ピーク時の水準まで回復するにはどのくらいの時間がかかるのだ

図表11 低過ぎる経済活動の水準



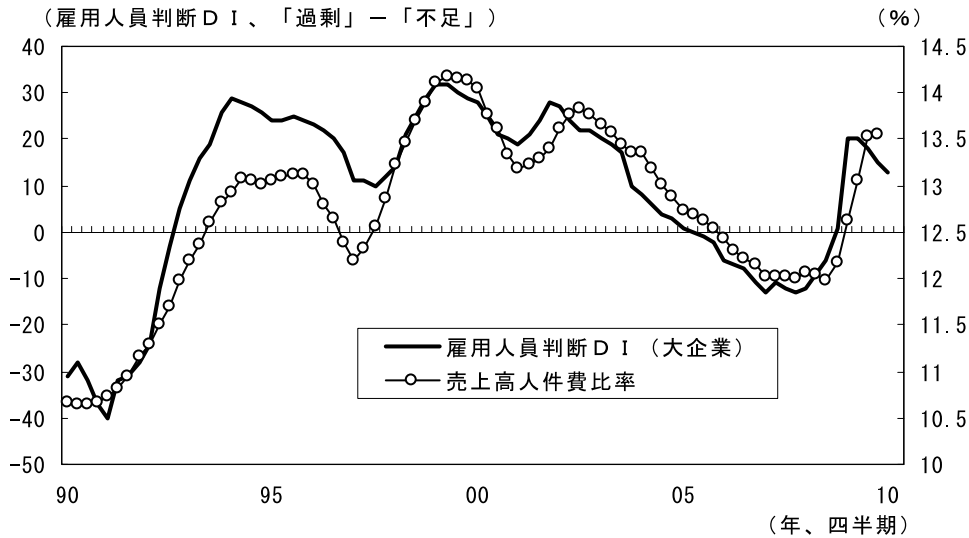
出所：経済産業省「経済産業統計」



出所：内閣府「国民経済計算」



図表12 売上高人件費比率と雇用判断DI（大企業）



ろうか。仮に前回の2002年1月からの景気回復期と同じペースで今後の生産が増加し続けるとすれば、前回ピークの水準まで至るには約5年が必要となる。同様に実質国内総生産（実質GDP）の場合も、2009年1～3月をボトムにして増加基調に転じているが、水準は低いままである。足元の潜在成長率に近いと考えられる年率1%で今後も回復が続くと仮定すると、2007年時のピークの水準まで至るには約6年が必要となる。

このように経済活動の水準から判断すると、企業経営を取り巻く状況はすっかり変わってしまったといえ、企業の設備・雇用の過剰問題の解消には相当の時間がかかると考えられる。実際に企業の雇用過剰感の動向をみると、日銀短観における雇用人員判断DIが2008年秋以降に急上昇した後、足下でも高止まっており、雇用調整が行われた後であってもなお雇用過剰感が強いことが分かる（図表12）。

過去の売上高人件費比率（人件費÷売上高）と日銀短観の雇用判断DIの推移を比べてみると、おおむね連動している。すなわち、売上高人件費比率が高まれば企業の雇用過剰感が高まり、売上高人件費比率が低下すれば雇用過剰感が後退し、局面によっては不足超に転じている。企業業績が改善しつつあるとはいえ、売上高人件費比率

が低かった2007年の水準まで戻るにはまだ時間がかかると思われ、企業の雇用過剰感は今の間残るであろう。

以上見てきたように、リーマン・ショックは日本の経済活動に多大な悪影響を及ぼしただけではなく、雇用情勢に対しても深刻な打撃をもたらした。こうした雇用情勢の悪化に加えて、構造的な問題も発生・進展しているが、リーマン・ショックはそうした問題を改めて浮き彫りにした。次章では、こうした構造問題について取り上げる。

### 3 労働市場の構造変化と問題点

#### (1) 人件費の変動費化の動き

企業が負担するコストは、変動費と固定費の2種類に分類できる。変動費とは、仕入コストや物流コストなどであり、製造・販売量が減少するとそれにもなって減少する。固定費とは、製造・販売の量の大きさにかかわらず必要となるコストであり、人件費、利払い費、減価償却費などがある。固定費は簡単に減らすことができないため、企業業績が悪化した場合、その存在が企業利益に大きな負担となる。

この固定費の多くを占めるのが人件費である。このため、企業は人件費が業績に連動して増減し、業績が低迷

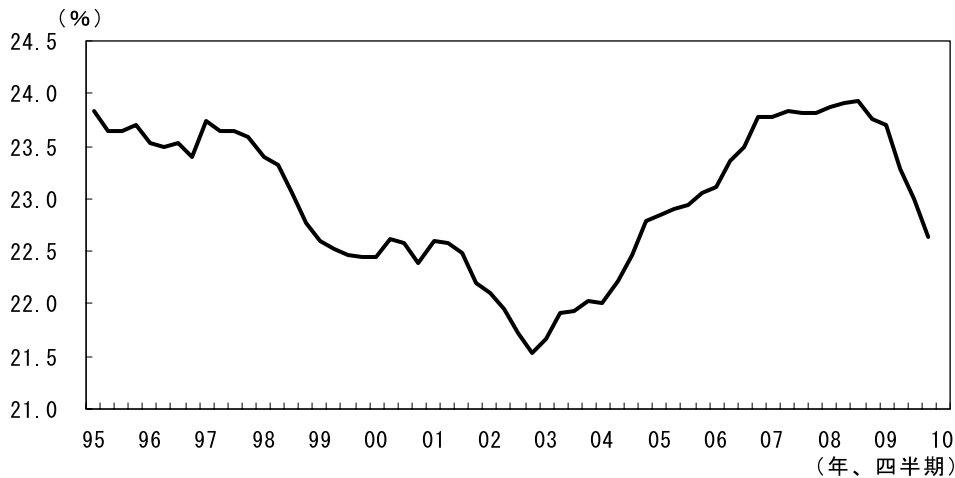
した際には負担が軽くなる変動費的な動きをするよう努めているが、こうした動きが強まってきたのが2002年以降である。パートタイマーの賃金、正社員の賃金のうち残業代・ボーナスを人件費のうち変動費的な部分と考えて人件費全体に占める割合を見ると、企業が積極的にリストラを行っていた1990年代後半から2002年頃までは、コスト削減のために、まずは変動費的な人件費の部分をできるだけ圧縮したため、その割合は下がって

た(図表13)。

その後、2002年以降に景気が拡大して業績が改善してきても、企業は固定費の増加につながる正規雇用者や所定内賃金の増加をできるだけ抑制し、非正規雇用の割合をさらに高めるなどの手段によって、変動費的な人件費を増やすことで対応した。この結果として、人件費に占める変動費的な部分の割合は再び上昇した。

図表14は、1995年第1四半期を基点として、人件費

図表13 人件費に占める変動費的な人件費の割合

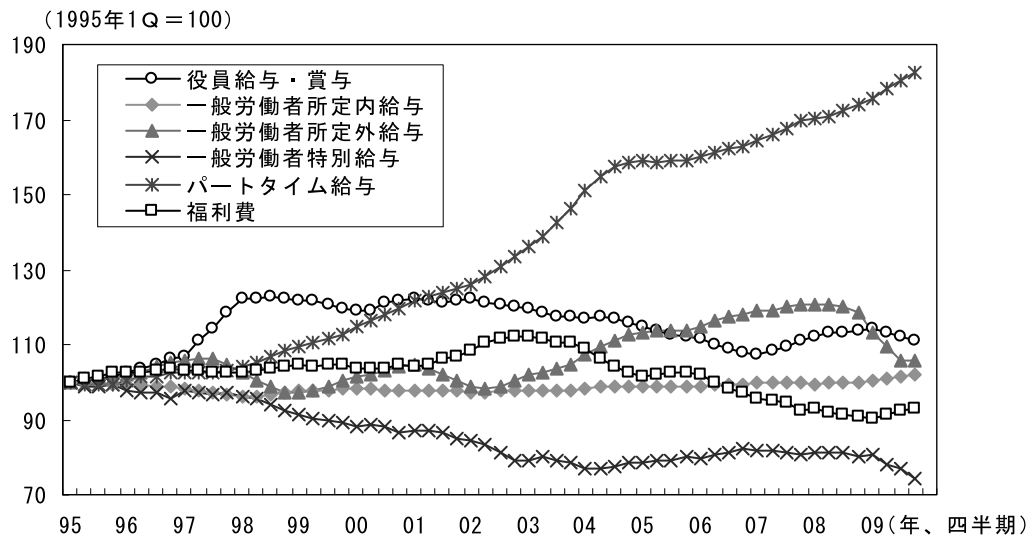


注1：4 四半期移動平均

注2：人件費のうちパートタイマー、一般労働者の所定外・特別給与を変動費的とし、一般労働者の所定内、役員給与、福利厚生費を固定費的とした

出所：財務省「法人企業統計」、厚生労働省「毎月勤労統計」

図表14 人件費の内訳項目のシェアの変化(1995年第1四半期基準)



注：後方4 四半期移動平均

出所：財務省「法人企業統計」

の内訳項目のシェアがどの程度増減したのかを見たものである。これによると、もっともシェアが高まっているのがパートタイム労働者の賃金であり、1995年の3.4%から2009年には6.3%まで上昇している。逆に、シェアが低下しているのが一般労働者の特別給与であり、1995年の16.5%から2009年には12.4%に低下した。企業は特別給与の支給額を業績と連動させる動きを強めていったが、バブル崩壊後の業績低迷の中で支給額が減少し、人件費に占めるシェアも低下した状態が続いている。一方、一般労働者の所定内給与のシェアには大きな変動はなく、安定して推移している。

今後も企業の経営方針に大きな変化はないと考えられ、人件費の変動費化の動きは進むであろう。このため、第2章で述べたように景気の変動に合わせて企業が雇用調整を柔軟に行っていることに加え、賃金の面においても変動幅が大きくなる可能性がある。

**(2) 若年労働者問題**

近年、雇用情勢の悪化の影響が若年労働者に集中する傾向が強まっている。そもそも景気拡大期においても若年層の失業率は高いが、特に雇用情勢が悪化する局面では、他の世代よりも上昇幅が大きくなる傾向がある。リーマン・ショック直後の急速な雇用情勢の悪化局面も例

外ではなく、若年労働者に対して深刻な影響をもたらした。

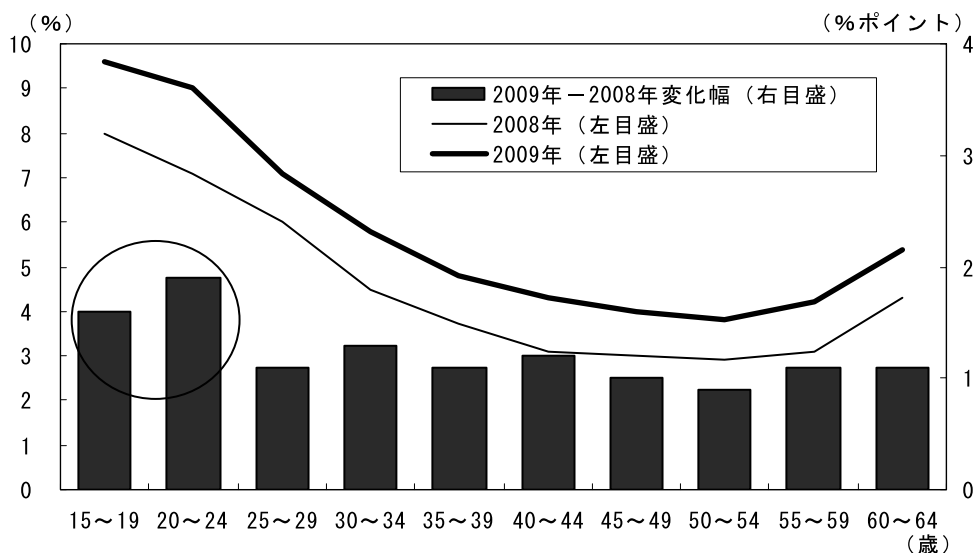
年代別の失業率をみると、2008年から2009年にかけて各年代とも上昇しているが、25歳以上の年齢層では1.0%ポイントを若干超える程度の上昇幅であるのに対して、24歳以下では2%ポイント弱も上昇している（図表15）。

若年労働者に雇用情勢の悪化のしわ寄せが発生する理由のひとつとして、若年層では非正規社員の比率が高く、雇用情勢の変化を受けやすいことが考えられる（図表16）。非正規社員の割合は男女とも若年層で高く、その後年齢が高くなるにつれて低下する。女性の場合は主婦層のパートが増えるため、35歳以上の年齢で再び比率が上昇するが、男性では54歳以下までは低水準で推移し、55歳以上になって再び上昇する。

こうした若年層の非正規社員の割合は、近年ますます高まってきている。1985年時点における15～24歳の非正規雇用者比率は14.9%であり全世代の平均を下回っていたが、1990年代半ば以降に急ピッチで上昇し、2009年には47.0%に達し、全体平均である33.4%を大きく上回っている（図表17）。

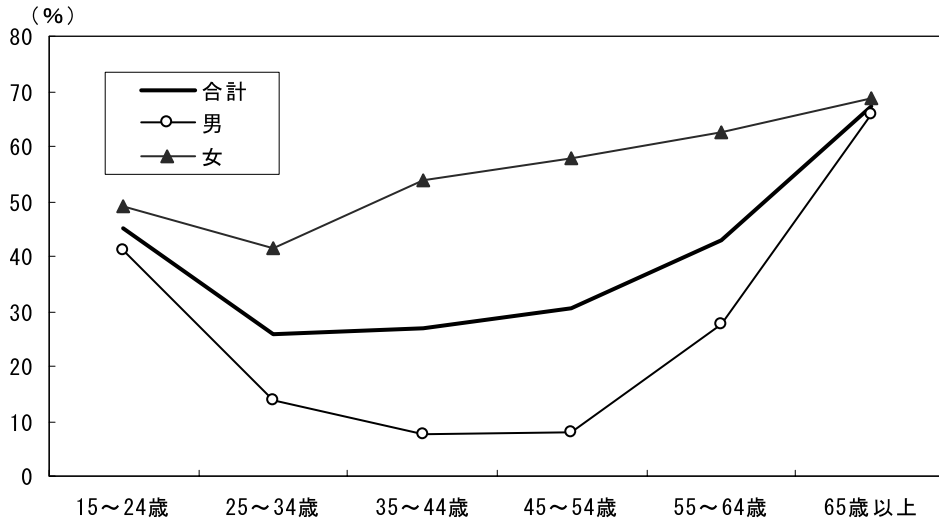
また、若年層への影響が大きい他の理由として、企業

図表15 上昇幅が大きい若年層の失業率



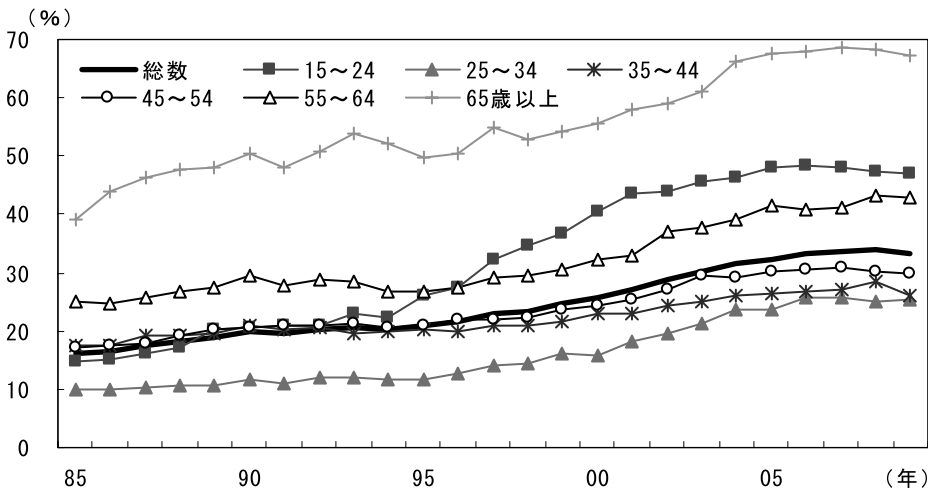
出所：総務省「労働力調査」

図表16 年齢別の非正規社員の割合 (2009年)



注：非正規社員＝パート・アルバイト＋労働者派遣事業所の派遣社員＋契約社員・嘱託＋その他正規の職員・従業員以外  
出所：総務省「労働力調査」

図表17 年代別の非正規雇用者比率



注1：2001年以前は2月調査、それ以降は1～3月期  
注2：非正規雇用者（パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など）÷役員を除く雇用者で計算  
出所：総務省「労働力調査詳細結果」

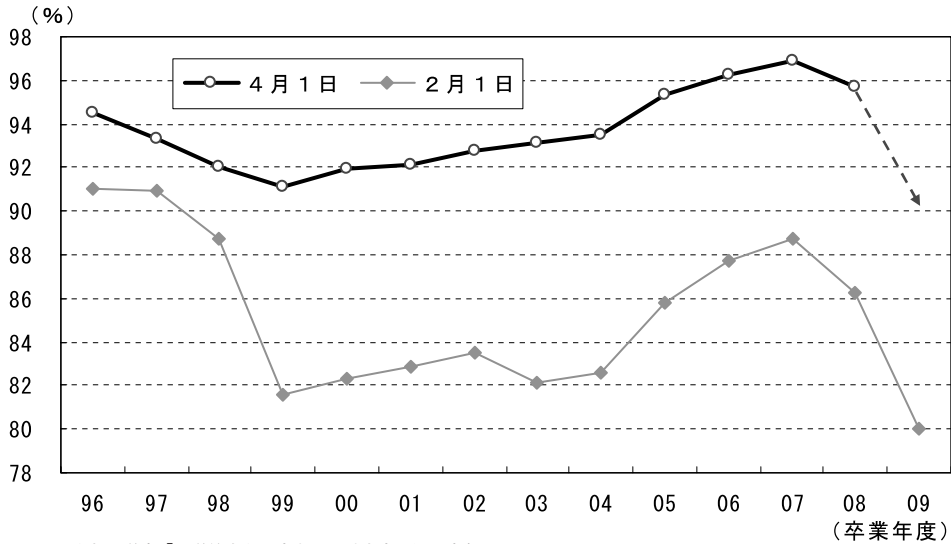
による新卒採用の絞り込みが挙げられる。企業にとって、すでに抱えている雇用者を減らすことは難しいが、新規の採用を抑制することは比較的容易であるため、リストラが必要となった場合には、残業の抑制、非正規社員の削減に加えて、新卒の採用が抑制されることになる。

たとえば、リーマン・ショックが発生した2008年秋の時点ですでに内定済みであった学生に対し、急速な景気の悪化を受けて一部では内定取り消しを行う企業があ

り問題となった。もっとも、内定を取り消された学生の数はさほど多くはなく、2009年3月卒業の大卒学生の就職率は、すでに低下に転じていたとはいえ、その水準は依然として高かった (図表18)。

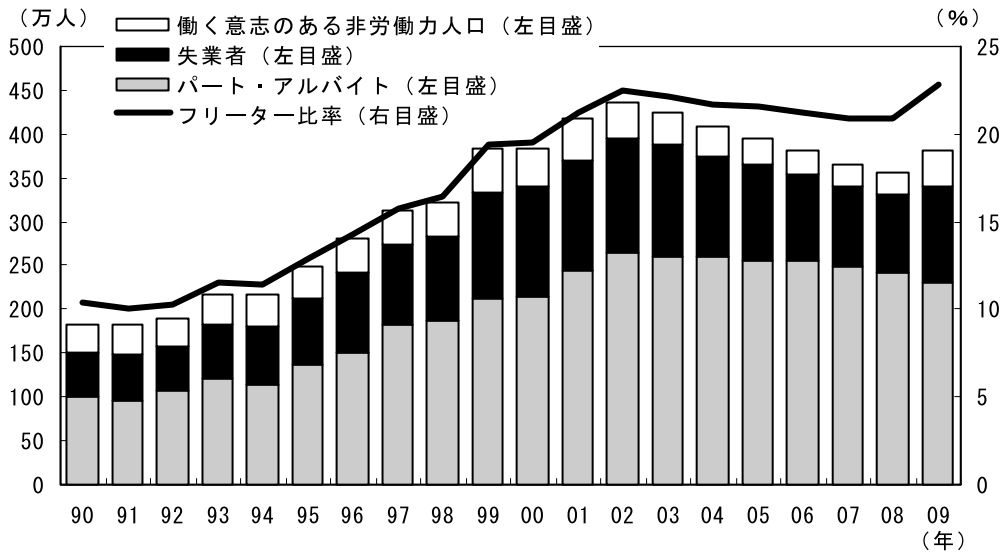
その後、2009年度になって企業による新卒採用が本格的に抑制された結果、2010年2月時点における2010年3月卒業の大卒学生の就職率 (内定率) は、前年度卒業の学生の同時期の数字が86.3%に対し80.0%

図表18 新卒学生の就職率の推移（大卒）



出所：文部科学省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」

図表19 フリーター数の推移



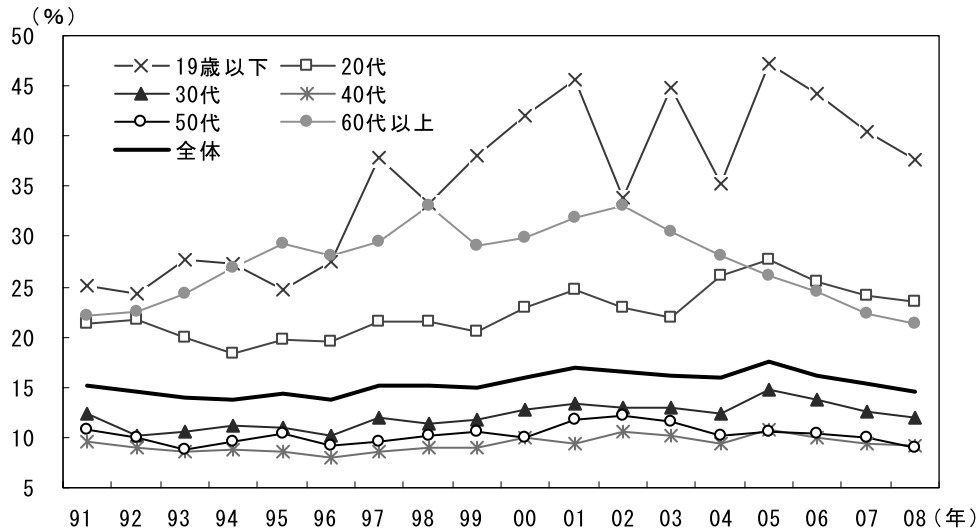
注：労働力調査を使用して当社で推計  
出所：内閣府「国民生活白書」、総務省「労働力調査年報」

と大幅に低下している。1998年から2002年にかけて新卒学生の就職率が著しく悪化し“就職氷河期”と呼ばれたが、2010年度入社の就職率は就職氷河期であった99年度の水準を下回る可能性がある。

このように、企業が状況に応じて柔軟に新卒採用の抑制を行う結果、景気が悪化するたびに就職率が低下し、就職氷河期世代の発生がサイクル化してしまう懸念がある。

若年労働者を取り巻くさらなる問題として、フリーターの増加が挙げられる。一定の条件の下でフリーター数を試算すると、2002年までは増加が続いていたが、景気の回復にともなって2003年以降は減少に転じた。しかし、リーマン・ショックの発生にともなう景気悪化の影響を受けて、2009年には失業者を中心にフリーター数は再び増加に転じ、フリーター比率（学生と主婦を除く若年人口に占めるフリーターの割合）は22.9%と過去

図表20 年代別の離職率



注：1年間に離職した人の割合  
出所：厚生労働省「雇用動向調査」

最高水準まで増加したと考えられる（図表19）。足元の就職環境を勘案すると、2010年にはフリーターはさらに増加する可能性が高い。

そもそも若年層は離職率が高く、離職後すぐに正社員として勤務することはそう簡単ではないために、構造的にフリーターが発生しやすい状況にある。1年間に離職した人の割合を見ると、全世代の合計では2005年度以降は低下基調にあるものの、2008年においては19歳以下で37.7%、20代では23.5%と若年層では依然として高水準のままである（図表20）。

若年層の離職率が高い理由としては、望んだ仕事の内容と現実にギャップがあった場合、より良い職場環境を目指して転職することが特殊な例ではなくなってきており、同一企業に最後まで勤め続けるというこだわりが若年層で薄らいできていることが考えられる。さらに採用する企業側においても、安定的に人材を確保するのではなく、必要な時に必要な数の労働者だけ集めるという傾向が強まりつつある。こうした若年層の意識の変化と企業の採用傾向がさらに強まっていけば、景気の好不調の波によって大量採用と大量離職が繰り返される可能性が高まっていくことになる。

以上のように、景気が悪化するたびに就職氷河期が発

生し、それにとまってフリーターが増加することがパターン化してしまう懸念があり、リーマン・ショックによる雇用情勢の悪化がその動きを助長する可能性がある。

### （3）雇用のミスマッチの常態化

失業率を押し上げる一因として、雇用のミスマッチが長期間にわたって存在していることが挙げられる。総務省「労働力調査（詳細調査）」によると、リーマン・ショック発生後においては、雇用情勢の悪化を背景に労働需要が急速に減少し「条件にこだわらないが仕事がない」という失業者が急増した（図表21）。しかしその一方で、賃金や勤務時間、仕事内容など「希望が合わない」<sup>2</sup>ために職に就けない人も引き続き多く存在しており、失業者のおよそ半数を占めている。こうした失業者は景気回復が続いていた2004～2007年でもおよそ120万人程度存在していたうえ、現在では雇用情勢悪化の影響を受けて150万人を超える水準まで増加している。

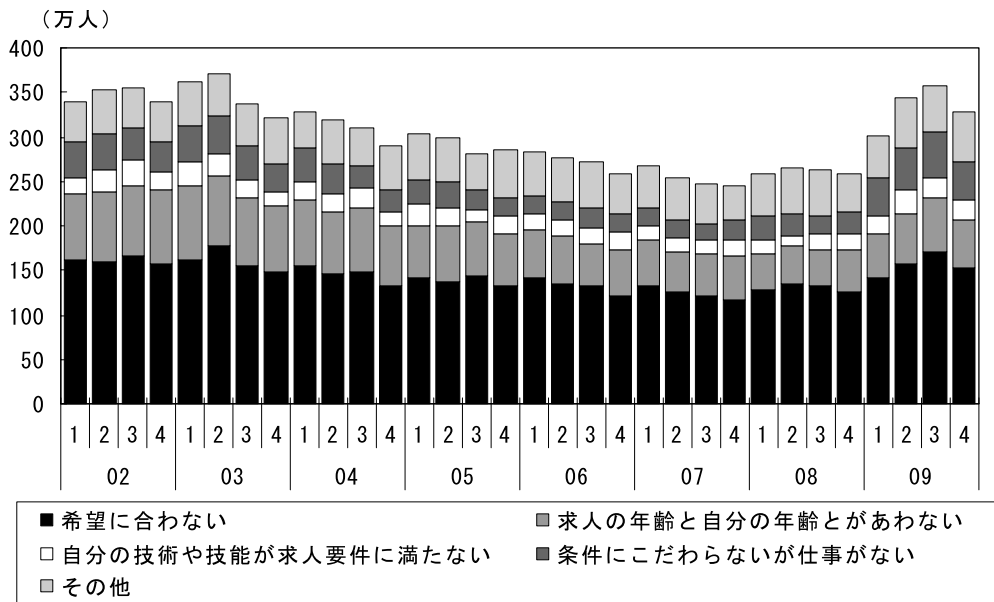
ここで、景気の悪化が失業率に及ぼす影響について見るため、失業率を、景気変動にともなう部分（“需要不足失業率”）と、雇用のミスマッチなど景気変動以外の部分（“構造的・摩擦的失業率”）に分けてみる（図表22）。すると、リーマン・ショック後には景気の急速な悪化を反映して“需要不足失業率”が急速に上昇しており、失業

率全体を大きく押し上げていることが分かる。他方、職に就けない理由別に見た場合の「希望に合わない」ために失業している人などが該当すると考えられる“構造的・摩擦的失業率”は、1990年代半ば以降に上昇傾向となり、引き続き失業者の多くを占めている。こうした雇用のミスマッチによる失業は、1990年代半ば以降の労働市場において構造変化が発生したことを示している。

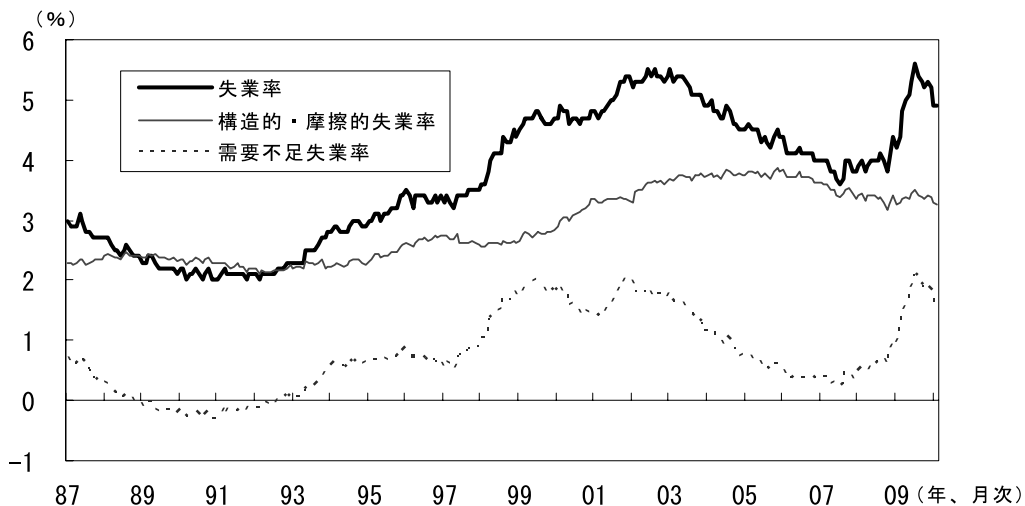
たとえば失業率が過去最高水準を記録した2009年7月では、失業率5.6%のうち構造的・摩擦的失業率は3.5%程度を占めるに至り、リーマン・ショックが発生した後も高止まりしている。

このように、失業率の急上昇は景気悪化にともなう需要不足失業率の上昇によるものであるため、景気の回復とともにいずれ低下していくと考えられる。しかし、構

図表21 職に就けない理由別に見た失業者の推移



図表22 需要不足失業率と構造的・摩擦的失業率

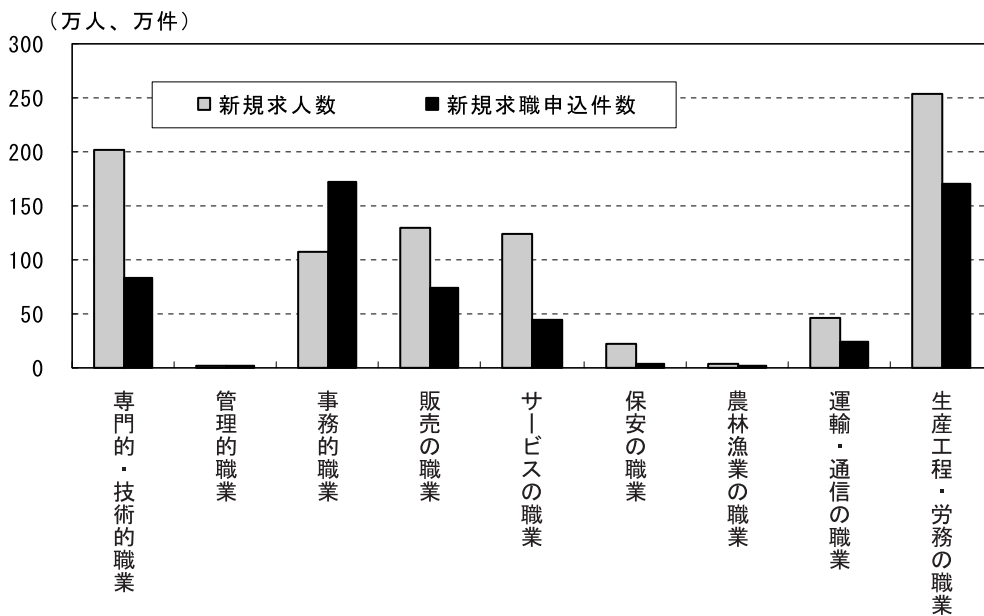


造的・摩擦失業率は、景気回復が続いていた2002年から2007年にかけても低下しておらず、景気が回復しても低下するとは限らない。

それでは、こうした雇用のミスマッチはどうして発生しているのだろうか。リーマン・ショックの発生をはさんだ2007・2009年の両年で、職業別の新規求人数と

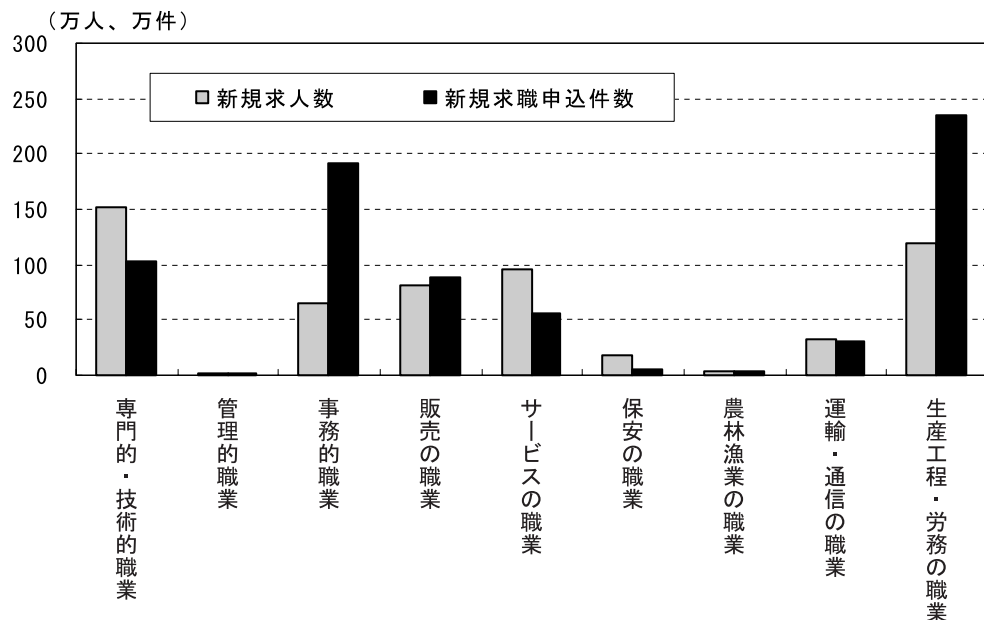
新規求職件数を比べてみよう（図表23、24）。まず、2007年は、生産工程に従事する職業において求人数が求職件数を大きく上回っており、製造業の生産現場での雇用ニーズが非常に強かったことがわかる。しかし、リーマン・ショック後の2009年を見ると、製造業の生産活動が急減し大幅な雇用調整が行われたことを反映して、

図表23 職業別の新規求人数と新規求職件数（2007年計）



出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」

図表24 職業別の新規求人数と新規求職件数（2009年計）



出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」



生産工程に従事する職業においては求人数が求職件数のおよそ半分にとどまっており、大きなミスマッチが発生している。もっとも、この職業でのミスマッチは構造的というよりは、むしろ需要不足による要素が大きいと考えられる。

一方、専門的・技術的職業（機械、建築関係などの技術者や、医師、看護師、社会福祉などの専門職が含まれる）を見ると、両年とも求人数が求職者数を大きく超えている状態にあり、企業が求める適当な人材が不足しているという意味でミスマッチが常態化している。その反面、事務的な職業においては、両年とも求職件数が求人数を上回っており、求職者が希望する職がないという意味でミスマッチの状態が続いている。

このように、図表21で見た職に就けない理由における「希望が合わない」というケースは、求人側、求職者側の双方の需要と供給がかみ合っていないことから発生するものと考えられる。

また、図表2の失業者の失業理由で見たように、「非自発的な離職」による失業者がリーマン・ショック後に急増したのとは対照的に、「自発的な離職」による失業者はリーマン・ショック前後で大きな増減は見られなかったが、この結果もミスマッチが常態化していることを示唆している。

このほかに、雇用のミスマッチの要因としては、正規労働者として就労することを希望する人が多い一方、正規労働者を雇用しようとする企業は多くないという両者の思惑の違いも挙げられるだろう。

以上のように、雇用のミスマッチが失業率の底上げに相当程度寄与しているという構造があることが指摘できるが、より問題なのは、リーマン・ショック後の雇用情勢の急速な悪化の中でも構造変化が生じなかった点である。すなわち、いくら雇用情勢が厳しくても、自分の希望を捨ててまで職を得ようという人が少なく、ミスマッチがそのまま残ってしまっているのである。求人側の条件が極めて厳しいといったことや、失業手当といった制度面でのサポートが手厚くなっていることなどが、ミスマッチの解消を阻害している可能性もある。いずれにしろ、雇用のミスマッチという構造問題を解消させることがいかに難しい課題であるかが、リーマン・ショックによって明らかになったといえよう。

## 4 | おわりに

リーマン・ショックが雇用情勢に及ぼした影響を見たうえで、さらに雇用の構造的な問題がどう変化したのかを見てきた。リーマン・ショックによって、これら構造問題がさらに悪化した、ないしは相当根深い問題であることが明らかになった。

これらの構造問題が未解決のままであれば、再び景気が悪化した場合には構造問題がさらに深刻化し、雇用情勢が比較的短期間のうちに大幅に悪化するリスクがある。一般に雇用情勢は景気に遅行して変動するとされてきたが、今後は景気の動きと一致して変動する傾向が強まるものと思われる。

### 【注】

<sup>1</sup> 内閣府のフリーター定義（学生と主婦を除く15～34歳の年齢層のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）および働く意志のある無職の人）に基づく数値（2002年以降は当社試算）。これは、働く意志はあっても正社員としての職を得ていない若年を広く対象とする定義であり、派遣労働者、正社員への就業を希望する失業者なども含まれている。

<sup>2</sup> 「賃金・給料が希望と合わない」、「勤務時間・休日などが希望に合わない」、「希望する種類の内容の仕事がない」の合計。