

雇用情勢の現状と課題

～失業率を低下させるためには何が必要か～

<要旨>

2008年秋以降、世界的な金融危機の影響が实体经济に及び、非正規労働者を中心に雇用調整が急速に行われた。失業率は、2009年から急上昇し、7月にはそれまでの過去最悪の水準だった5.5%を上回って5.7%まで上昇し、その後も高水準にとどまっている。

昨年末以降、雇用調整は行われているものの、大幅な需要の減少に直面した企業の雇用過剰感 は依然として強い。一定の仮定の下で試算した雇用ギャップ^(注)は雇用者のおよそ9.2%(約500万人)に相当する。雇用過剰感を抱える企業が行き過ぎた雇用調整を行うと雇用の減少を通じて最終需要が減少し、それによりいっそうの雇用調整が必要となる。その影響を試算すると、最終的な雇用調整の規模は当初の雇用調整の1.2倍にまで拡大する可能性がある。

企業が雇用調整を行う中、新卒採用は大幅に削減される見込みであり、若年層の雇用環境の本格的な悪化はむしろこれからである。フリーターは2009年には増加に転じた可能性が高く、足元の就職環境を勘案すると2010年にはさらに増加すると予想される。かつて、若年層の失業やフリーター、ニートの増加が社会問題となったが、そうした現象が再び生じ、第二の就職氷河期世代が誕生する可能性がある。

今後、景気は回復するものの、そのペースは緩やかにとどまると見込まれる中、失業率はしばらくの間、高止まる可能性が高い。そのような中でそれでも失業率を低下させていくためには、失業者の雇用可能性を高める「積極的労働市場政策」を推進し、職業訓練などを通じて、医療・福祉分野など労働需要のある分野への就労を促進して雇用のミスマッチを縮小していくことが必要である。また、中長期的な観点からは雇用の拡大につながる持続的な経済成長を実現するための戦略の策定を通じて、企業の期待成長率を高めることが重要である。

(注) ここでいう雇用ギャップとは、実際の雇用水準と企業の雇用過剰感がなくなる雇用水準との差である。



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

【お問い合わせ先】調査部 国内経済班

小林真一郎(s.kobayashi@murc.jp)

中田一良(kazuyoshi.nakata@murc.jp)

はじめに

景気が回復を続ける中、雇用環境は依然として厳しい状況にある。もちろん、景気の回復が続き、企業業績も改善してくれば、雇用の悪化には歯止めがかかってこよう。しかし、企業の雇用過剰感が強い現状から判断すると、今後も大きく改善することは難しいだろう。雇用環境の改善が遅れば、せっかく回復してきた景気の勢いが鈍るばかりか、再び悪化に転じるリスクもある。

本稿では、雇用環境が悪化してきた背景を探るとともに、今後の展望と、改善のためには何が必要であるかについて考えてみた。国内総生産（GDP）に占めるシェアが最も高く景気動向に大きな影響を及ぼす個人消費の先行きを考える上でも、雇用環境の動向は大きな鍵を握っている。

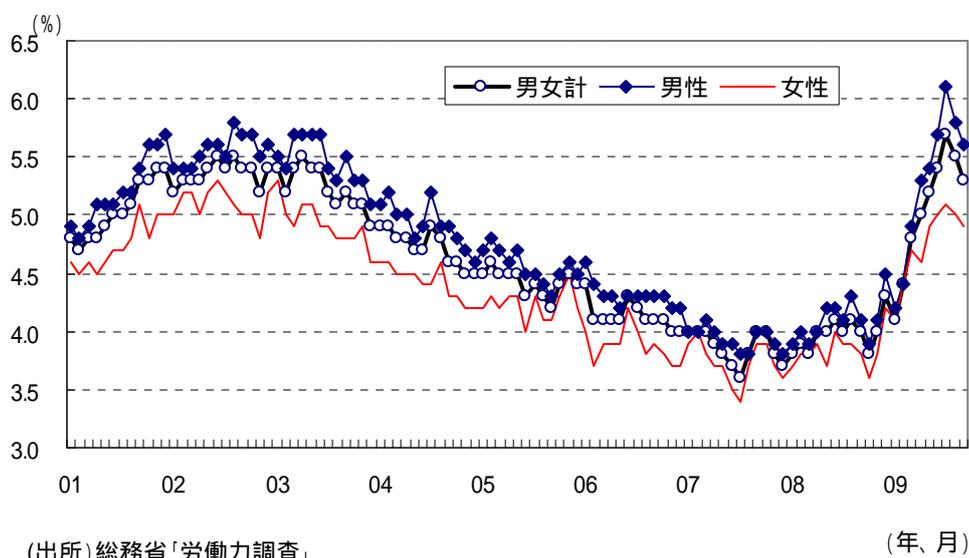
1. 雇用情勢の現状

(1) 急上昇した失業率

2008 年秋以降、世界的な金融危機の影響が实体经济に及び、日本では輸出が急速に減少した。それに伴い、鉱工業生産も大幅に減少し、生産水準は短期間のうちに約 30% 程度も落ち込んだ。2004 年に労働者派遣の利用が可能となった製造業では、増加が続いていた需要に対応するために、派遣労働者や期間工を中心とする非正規労働者が増加していたが、2008 年秋以降に生産水準が大きく低下したため、非正規労働者を中心に雇用調整が行われた。厚生労働省の資料によれば、2008 年 10 月から 2009 年 10 月までに少なくとも約 24 万人の非正規労働者が職を失っている。

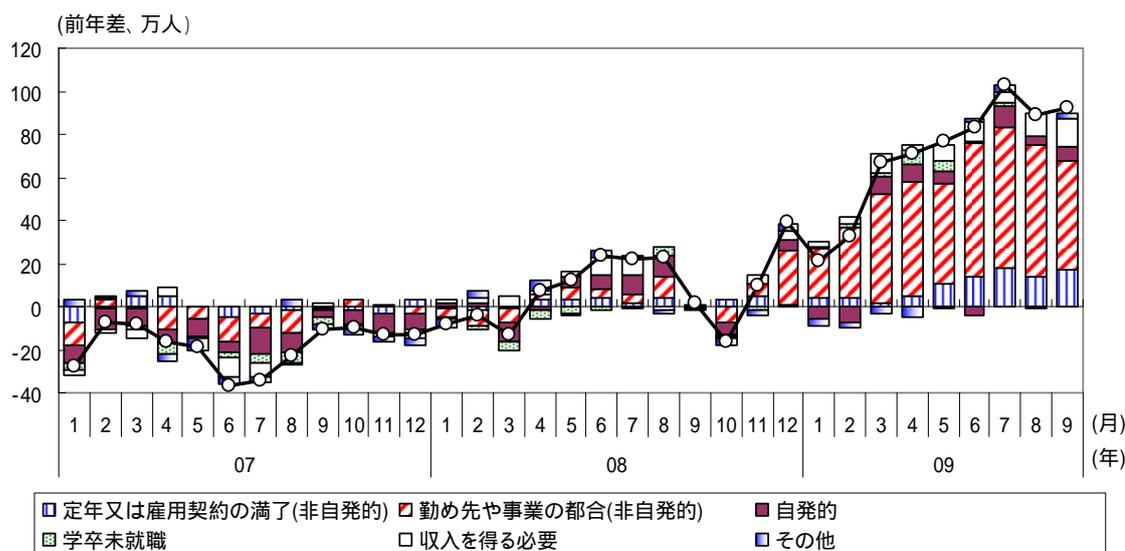
この結果、失業率は急速に悪化した。2008 年 10～12 月期の失業率は平均で 4% 程度だったが、2009 年に入ってから急速に上昇し、7 月にはそれまでの過去最悪の水準だった 5.5% を上回って 5.7% まで上昇し、その後も高水準にとどまっている（図表 1）。わずか半年程度の中に 1% ポイント以上も上昇したのは初めてのことである。特に男性の失業率は上昇が著しく、過去最悪水準に達している。

図表 1. 過去最高水準まで上昇した失業率



失業者の失業理由をみると、景気が急速に悪化した2008年末以降、企業の雇用調整を反映して、「勤め先や事業の都合」を理由とする失業者が急速に増加している。足元の失業者は1年前と比較すると約90万人増加しているが、その多くは勤め先や事業の都合や定年又は雇用契約の満了による非自発的失業者である（図表2）。景気の悪化を背景に「収入を得る必要」があるために職を探しているものの、職が見つからず失業する人も増加している。

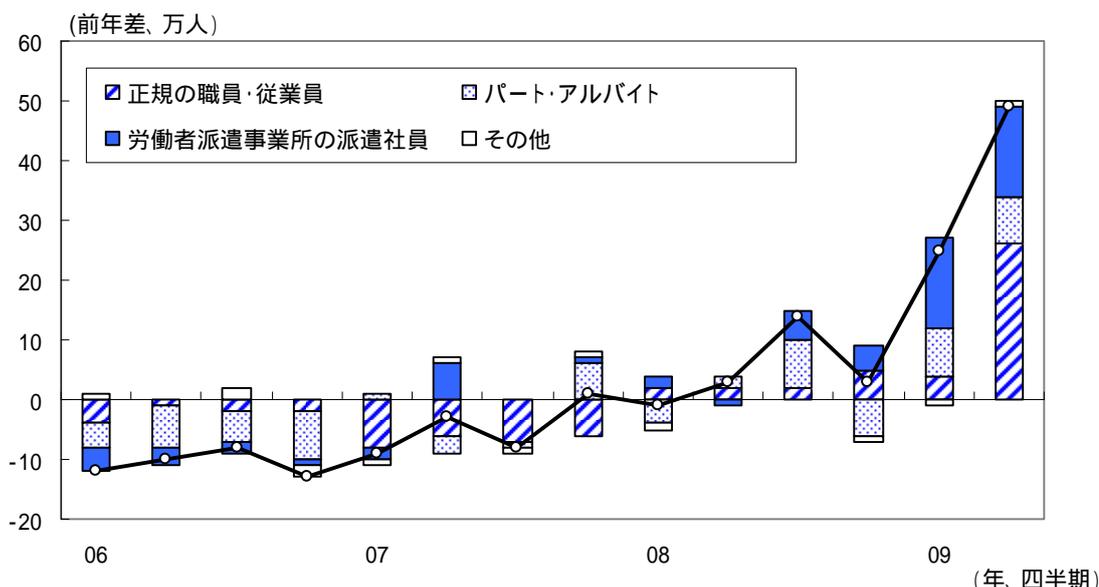
図表2．勤め先や事業の都合を理由とする離職者が急増



(出所)総務省「労働力調査」

また、雇用調整の対象が、当初は派遣社員や期間工などを中心とする非正規労働者であったが、2009年度に入り正規労働者にまで拡大してきている。過去1年間のうちに失業した人を失業する前の雇用形態別にみると、失業率が急速に上昇し始めた2009年1~3月期には全体で25万人増加しているが、そのうち非正規労働者だった人全体が22万人（うち15万人は派遣社員だった人）とほとんどを占めていた（図表3）。しかし、4~6月期には前年比で49万人増加したうち、非正規労働者だった人の24万人増加に対し、正社員だった人が26万人増加と、1~3月期と比較すると急増している。

図表 3 . 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）



(2) 今回の雇用調整の特徴

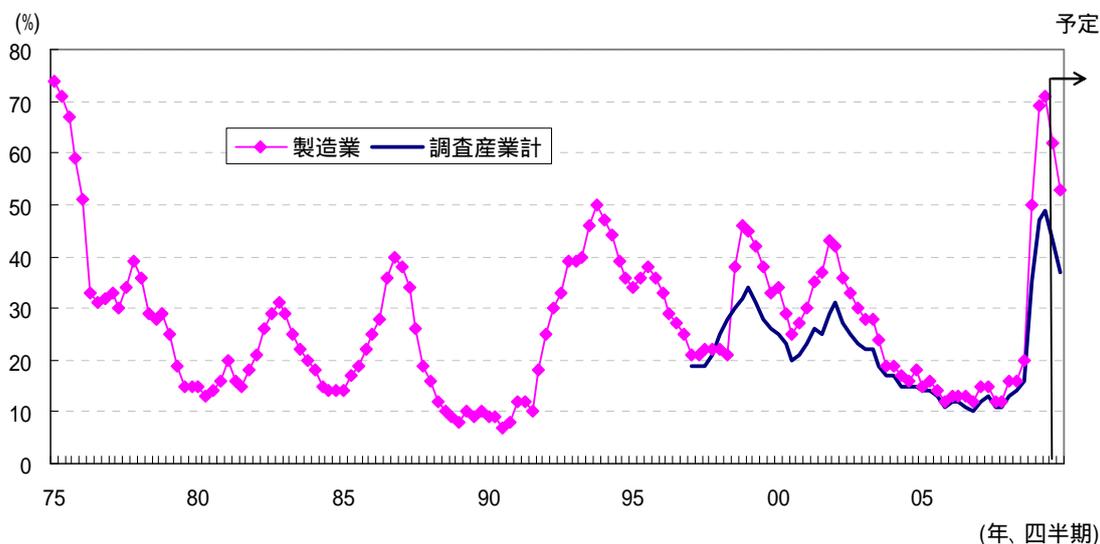
このように雇用調整は、当初は非正規労働者を中心に進められたが、その後正規労働者にまで拡大し、雇用調整を実施した事業所の割合は調査産業合計で約 50%にまで達している(図表 4)。このうち生産活動が大幅に落ち込んだ製造業については約 70%と 1970 年代前半の第一次石油危機以来の高水準である。

もっとも、ここでいう雇用調整とは、解雇や契約更新の停止だけでなく、残業時間の規制、中途採用の削減・停止、一時休業、配置転換なども含まれている。企業は雇用調整を実施する場合、いきなり雇用を削減せず、まず労働時間を調整する。それでもさらに雇用調整を行う必要がある場合には非正規労働者を中心とする雇用の削減を実施する。実際に雇用調整を実施するためにどのような方策が採られているかをみると、あらゆる手段が活用されているが、中でも残業規制を実施した企業の割合が非常に高い(図表 5)。

統計を遡ることができる 1997 年以降についてみると、雇用調整が広く行われた時期は、1998 年から 1999 年、2001 年から 2002 年、そして今回の 3 回ある。今回の雇用調整方法において特徴的なのは、パートタイム労働者の再契約停止・解雇の割合が比較的高い一方、希望退職者の募集や解雇の割合はそれほど高くないことである。過去 2 回は、希望退職者の募集・解雇の割合とパートタイム労働者などの再契約停止・解雇の割合がほぼ同水準であった。また、一時休業を実施した企業の割合が残業時間規制に次いで高いことも今回の特徴として挙げられる。過去 2 回においては雇用調整を行う方法として一時休業を採った事業所割合は高くなかった。今回、政府は、雇用調整助成金を企業が利用しやすいように

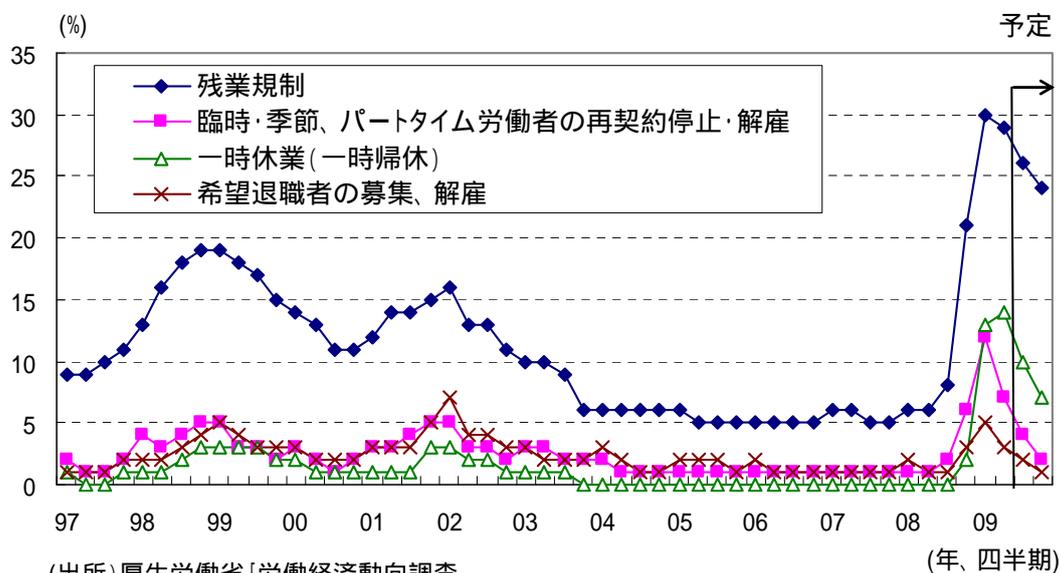
支給要件である生産量要件や雇用量要件を緩和したり、助成率を引き上げたりしたことがこうした背景にあると考えられる。

図表 4 . 雇用調整を実施した事業所の割合



(出所)厚生労働省「労働経済動向調査」

図表 5 . 主な雇用調整の実施割合 (調査産業計)

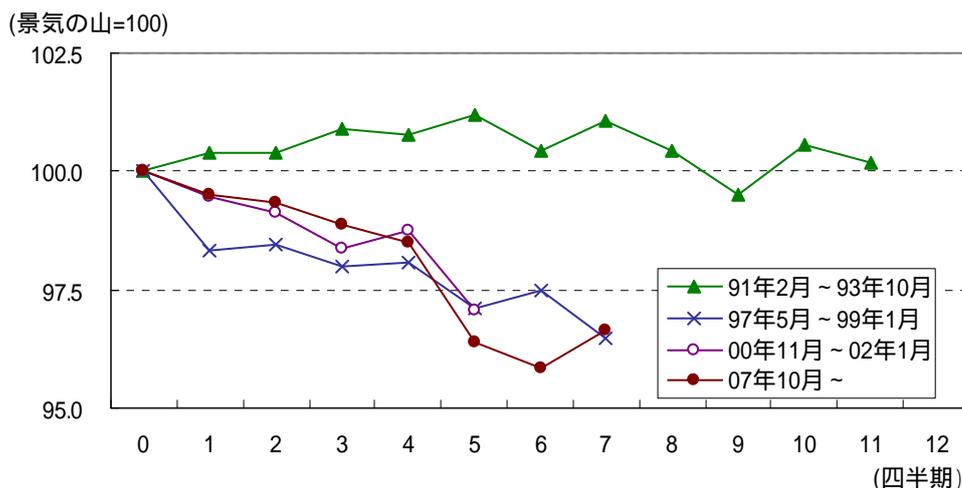


(出所)厚生労働省「労働経済動向調査」

このように今回の企業の雇用調整においては、残業規制が広く行われ、さらには非正規労働者を中心とする雇用の削減が過去の雇用調整よりも大規模に行われた。この結果、労働投入量は大きく減少している(図表 6)。1990年代以降の景気後退期における労働投入量(雇用者数×労働時間)の推移を比較すると、今回は2008年10~12月期までは過去と比較して大きな落ち込みは見られなかったが、雇用調整が本格化した2009年に入ってから大

きく落ち込んだ。このように労働投入量の推移をみても今回の雇用調整が2009年に入ってから急速に実施されたことを確認できるが、こうした背景には、景気回復が続く過程で非正規労働者が増加しており、過去と比較すると企業が雇用調整を行いやすい環境にあったとも言えるだろう。

図表6. 景気後退期における労働投入量の推移



(注)07年10月～は景気の谷が設定されていないため、直近(09年7～9月期)までを景気後退期としている

(出所)厚生労働省「毎月勤労統計」

(3) 雇用調整圧力はどの程度なのか

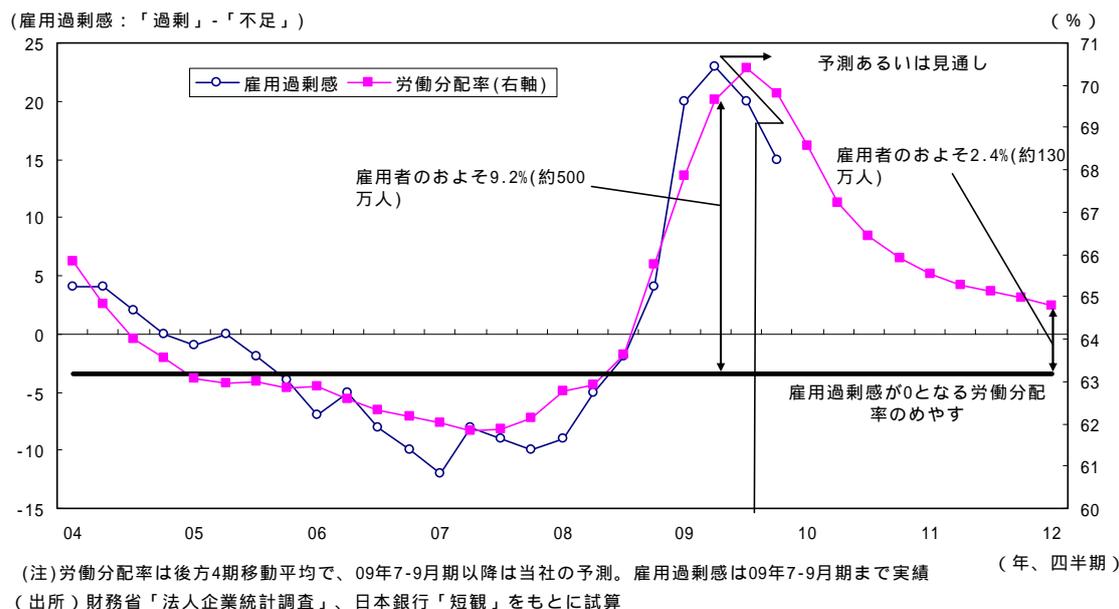
雇用調整が急速に実施された結果、雇用調整の規模が大きかった製造業では雇用の過剰感はいくらか和らいできている。しかし、急速に減少した需要のその後の回復のペースが緩やかであるうえに、今後も短期間のうちに急速な回復を期待することは困難であることから、企業の雇用過剰感は依然として強い。

それでは、実際の雇用水準は企業の雇用過剰感がなくなる雇用水準をどの程度上回っているのだろうか。実際の雇用水準と企業の雇用過剰感がなくなる雇用水準との差を雇用ギャップとし、これを労働分配率と企業の雇用過剰感の関係から推計してみた。企業の雇用過不足感と労働分配率(人件費/付加価値、法人企業統計季報ベース)の推移をみるとほぼ連動していることがわかる(図表7)。ここから企業が雇用過不足感がないと判断している時の労働分配率を求め、その水準から足元の労働分配率がどの程度乖離しているかをもとに、雇用ギャップを推計する。

まず、企業の雇用過不足感がほぼ0であった2004年10～12月期から2005年4～6月期にかけての労働分配率の平均値である63.2%を、企業の雇用過不足感がない労働分配率の水準とみなす。これに対して2009年4～6月期の労働分配率は69.6%であり、6.4%ポイント高い。この部分が雇用ギャップであり、足元の付加価値と賃金を前提にすると、雇用者

のおよそ 9.2% (約 500 万人) に相当する¹。今後は、景気の持ち直しが続いて企業収益は増加する一方、雇用調整の進展により人件費の削減が続く、労働分配率は低下していくと見込まれる。しかし、それでも雇用ギャップは 2012 年 1~3 月期でも雇用者の 2.4% (約 130 万人) に相当するという試算が得られた。

図表 7. 雇用ギャップの試算



このように急速な景気の悪化を受けて労働分配率が大きく上昇したため、雇用ギャップは 1 割近くある。もっとも、景気回復期でも企業の雇用過剰感は存在するし、景気が悪化すればそもそも労働分配率は上昇する傾向にある。このため、雇用ギャップは実際にはここまで大きくない可能性も残る。しかし、いずれにせよ、近い将来に雇用ギャップが解消されることは難しい。

(4) 雇用調整がマクロ経済に及ぼす影響

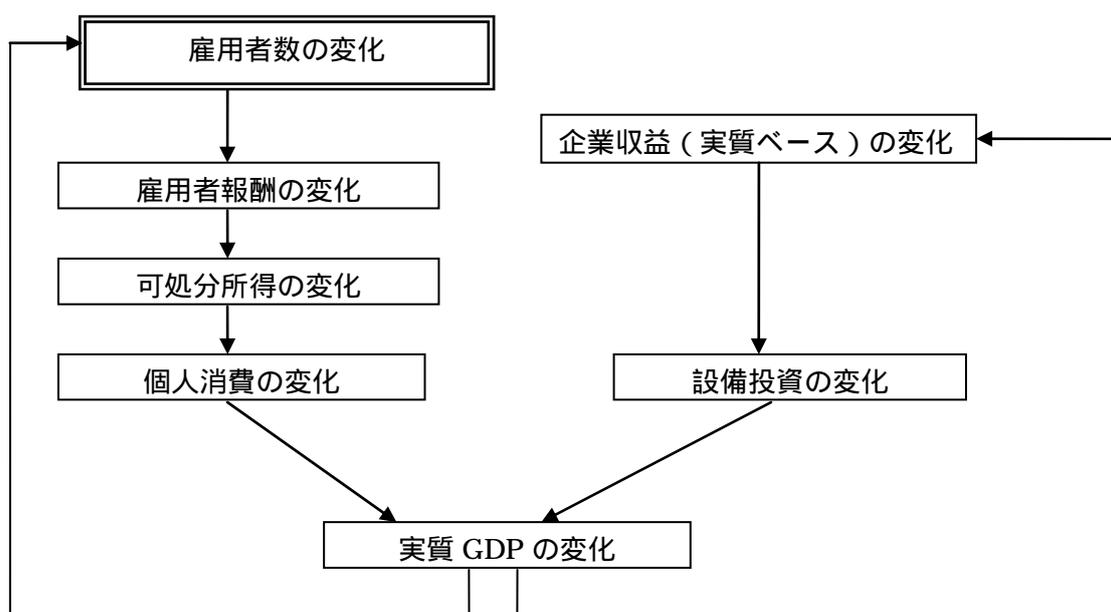
雇用調整の進展は、雇用者の減少を通じて雇用者報酬の減少をもたらす、家計の可処分所得を減少させる。このため、家計の消費支出も減少し、最終需要の減少を通じて企業の設備投資も減少することになる (図表 8)。

このように雇用調整が進めばマクロ経済を悪化させることになるが、問題となるのは、企業が行き過ぎた調整を行ったり、短期間のうちに調整を行った場合である。雇用環境が

¹ なお、90年代の景気後退期の労働分配率の平均は 64.9% であり、足元はこれより 4.7% ポイント高い。この水準をもとにすると雇用ギャップは 6.7% (約 360 万人程度) である。

急速かつ大幅に悪化すれば、それだけ需要の減少度合いも大きくなり、結果的に企業業績を一段と悪化させることになる。そうなると、企業が十分であると考えた雇用調整では実はまだ不足することになり、企業は追加で雇用を減少させることになる。雇用の減少は、すでに説明したとおり、企業業績の悪化を通じてさらに雇用の減少圧力となる。このように、雇用環境と企業利益がスパイラル的に悪化していくリスクがある。

図表 8 . 雇用と最終需要のスパイラル的な減少の概念図



具体的な数値をあげて確認してみよう。まず、雇用調整が実施され、経済全体で例えば 100 万人の雇用削減が行われるとする。賃金が変わらないと仮定すれば、雇用者報酬は減少するので、これを受けて可処分所得も減少する（ただし、雇用者報酬の減少に伴って所得税や社会保険料も減少するため、可処分所得の減少は雇用者報酬の減少よりも小さくなる）。可処分所得の減少によって個人消費が減少し、最終需要の減少が企業利益（キャッシュフロー）の減少を通じて企業の設備投資を減少させると考えられる。こうした最終需要の減少は、さらに雇用の減少につながり、最終需要の減少に拍車をかける。

こうした雇用者と最終需要の減少が互いに影響しあうことを繰り返した結果をまとめたのが図表 9 である。個人消費と設備投資が減少する結果、実質 GDP は 0.7% 程度押し下げられることになるが、このとき雇用者は、企業の追加の雇用削減圧力が加わった結果、当初削減された 100 万人を上回り、最終的には 120 万人減少すると試算される。つまり、雇用調整の結果、約 2 割程度の追加的な雇用削減が行われることになる。

もっとも、この簡単な試算では、雇用者が大幅に削減されているにもかかわらず賃金は減少しないと仮定していることや、雇用削減による人件費の減少を通じた企業のキャッシ

ユフローの増加が設備投資を積極化させる可能性については考慮していないため、試算結果が過大となっている可能性がある。また、調整幅が小さく、調整速度が緩やかな場合には、企業が追加の雇用削減が必要であると考えるまでに一定の時間がかかると考えられ、雇用環境と企業利益の悪化がスパイラル化するリスクは小さいであろう。

しかし、足元のように過去と比べても例がないほど急速なスピードで雇用調整が行われる時には注意が必要である。試算結果ほどでないにせよ、雇用の減少が結果的に一段の雇用の減少を引き起こす懸念がある。

図表 9 . 100 万人の雇用削減が及ぼす影響（最終的な姿）

実質GDP (%)	個人消費 (%)	設備投資 (%)	雇用者数 (万人)	雇用者報酬 (%)	可処分所得 (%)
-0.7	-1.0	-1.0	-120	-2.2	-1.3

（ 5 ） 2012 年から労働供給の減少ペースが加速

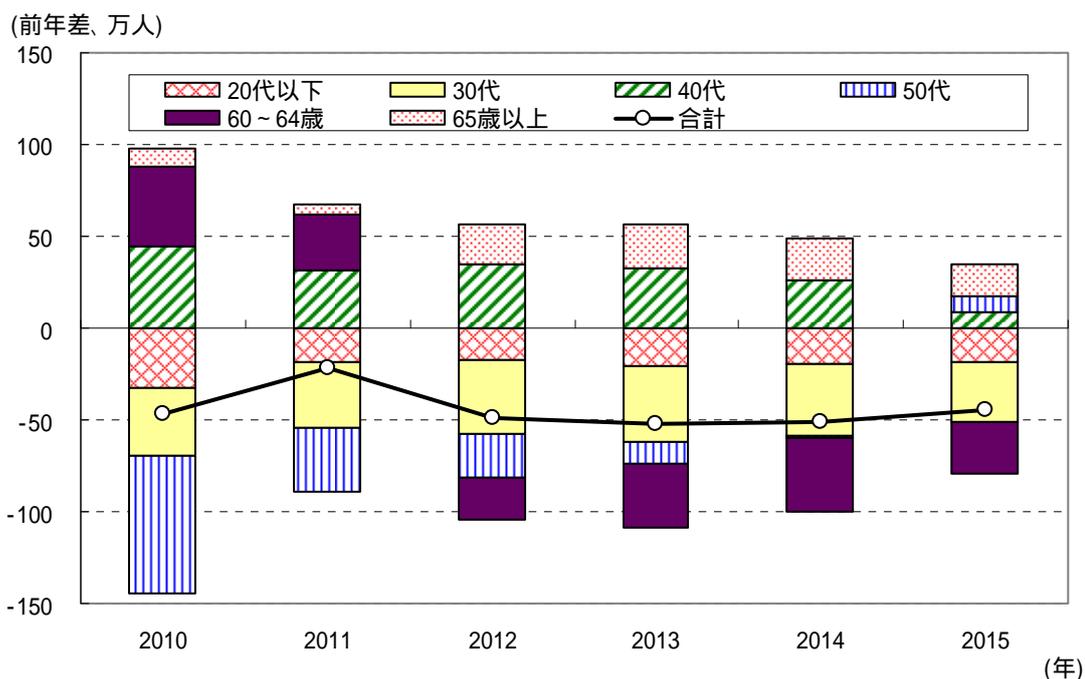
すでにみたように雇用ギャップは今後、景気の持ち直しとともに縮小していくものの、2012 年になっても依然として存在する見込みである。他方、労働供給の動向に目を向けると、景気が悪化すれば職を見つけることが困難になるため、労働力人口は減少する傾向にある。また、労働供給は景気動向のほか人口構成の影響も受ける。男女別の年齢階級別の労働力率の動向をみると、男性については、25～29 歳から 55～59 歳までは 90%を超えているが、60～64 歳は 76%程度と他の年齢階級よりも低く、65 歳以上は約 30%とさらに低い。一方、女性については 20～24 歳から 55～59 歳までは 60～75%程度であるのに対して、男性と同様に 60～64 歳は 44%程度と低下し、65 歳以上は 13%程度と非常に低い。男女とも 65 歳以上の労働力率は他の年齢階級と比較すると非常に低いが、これは基礎年金の支給開始年齢である 65 歳になると労働市場から退出する人が多いためと考えられる。

日本では少子高齢化が進んでいることもあり、労働力人口は 1998 年をピークとして減少傾向にある。さらに、2012 年には団塊の世代が 65 歳に到達し、労働市場から退出する人も多いためと考えられ、2012 年から数年間は労働供給の減少が加速するとみられる。

男女別の年齢別労働力率が 2008 年時点で一定と仮定したうえで、労働力人口の推移を年齢階級別にみると、2011 年までは、40 歳代と並んで 60～64 歳階級に属する団塊の世代が労働力人口を大きく押し上げる。一方、団塊の世代が 65 歳以上になる 2012 年以降は、60～64 歳階級は労働力人口の減少に寄与する一方、65 歳以上人口の労働力人口の押し上げが拡大する。しかし、40 歳代と 65 歳以上の労働力人口の増分を上回る他の年齢階級の減少幅の拡大によって全体の減少幅も拡大し、2012 年から数年間は毎年およそ 50 万人ずつ減少する（図表 10）。60～64 歳階級をはじめ高齢者の労働力率は上昇傾向にあることから労働力

人口の減少幅はもっと小さくなる可能性はあるが、労働力人口の減少が続くことは間違いないだろう。労働供給がいずれ減少するから、足元で大幅な雇用ギャップが存在してもそれを放置しておいてよいというわけではないが、労働力人口の減少は雇用ギャップの縮小にいくらか寄与するだろう。これまで、少子高齢化が労働力不足につながり、経済成長の阻害要因になるとの懸念があった。しかし、むしろ雇用調整を行わざるを得ない企業にとっては数の上では好都合な結果になりそうである。

図表 10 . 年齢階級別の労働力人口の見通し



(注)2008年の性別・年齢別の労働力率で一定という前提を置き、国立社会保障・人口問題研究所の人口見通しを用いて算出。

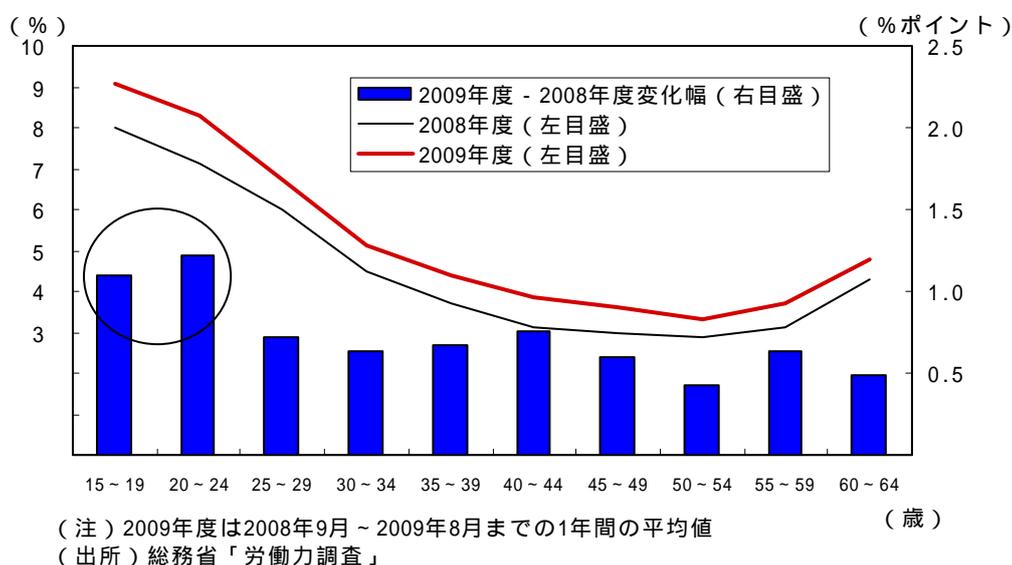
(出所)総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成18年12月)

2. 雇用問題の新たな火種

(1) 若年層の雇用環境悪化が進む

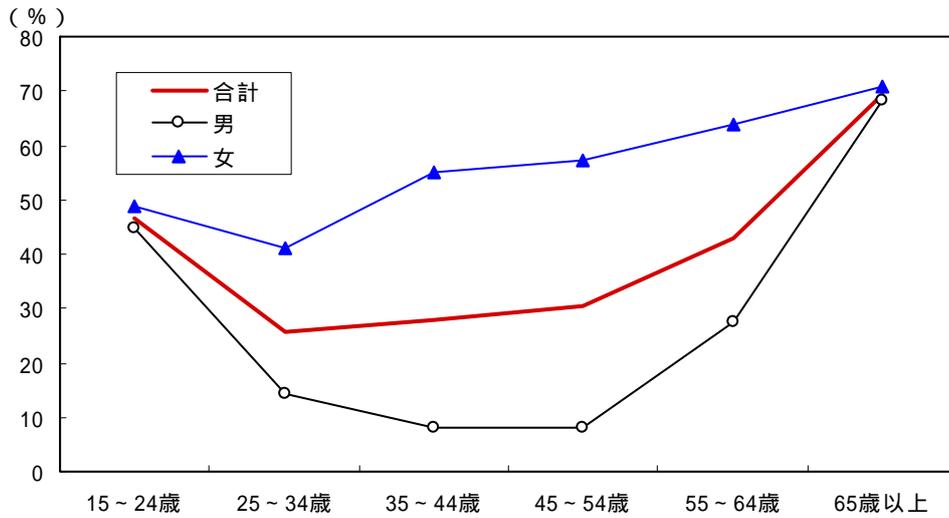
ここまで雇用環境全体の動向をみてきたが、もう少し内容を詳しくみていくと、足元で若年層（24歳以下）の雇用環境の悪化が目立っていることがわかる。年代別の失業率をみると、2008年から2009年にかけて各年代とも上昇しているが、25歳以上の年齢層では1%ポイントを下回る上昇幅であるのに対して、24歳以下では1%ポイントを上回っている（図表11）。

図表11. 上昇幅が大きい若年層の失業率



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、雇用環境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。これは若年層では非正規労働者の比率が高く、雇用環境の変化を受けやすいためと考えられる（図表12）。非正規労働者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。昨年、派遣切りなど非正規労働者の失業問題が話題になったが、そうした中で若年層が一番の打撃を受けている。

図表 12 . 年齢別の非正規労働者の割合

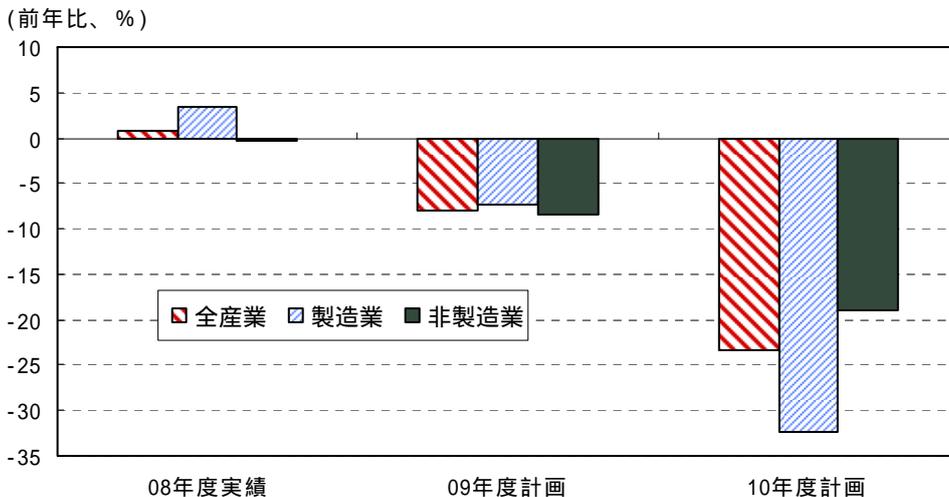


(注) 非正規社員 = パート・アルバイト + 労働者派遣事業所の派遣社員 + 契約社員・嘱託 + その他正規の職員・従業員以外
 (出所) 総務省「労働力調査」

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。このため、リストラが必要となった場合には、残業の抑制、非正規労働者の削減に加えて、新卒採用が抑制されることになる。希望退職者の募集といった正規労働者の削減は最後の手段である。

しかし、最近では正規労働者も削減の対象になるまでに企業のリストラは強化されている。こうした状況の下では、新卒の採用が増えることは期待薄である。日銀短観(2009年6月調査)によると2010年度の新卒採用計画は製造業を中心に大幅に減少する見込みである(図表13)。

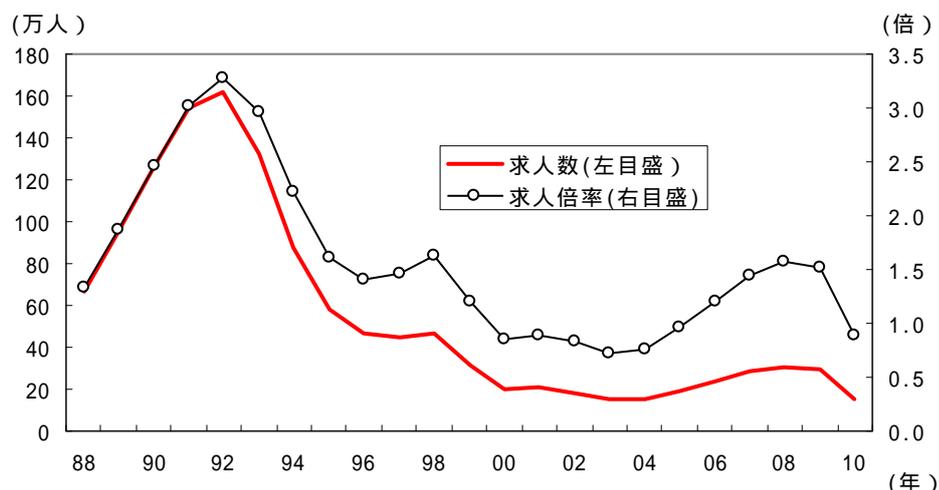
図表 13 . 企業の新卒採用計画



(注) 非製造業に金融業を含む全規模ベース
 (出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査(6月調査)」

また、2010年3月卒の高校生の求人状況（2009年9月調査）をみると、求人数、求人倍率ともに急低下しており（図表14）、日銀短観の結果と同様に2010年度の新卒の就職環境が厳しいことを示唆している。

図表14．高校生の求人状況



(注) 2010年は2010年3月卒を示す

(出所) 厚生労働省「高校・中学新卒者の就職内定状況等について」(各年9月末現在)

(2) 第二の就職氷河期世代の誕生も

就職率の動きをみると、2009年3月卒業の学生においては、大卒・高卒ともに低下している（図表15）。もっとも、これらの卒業生は、景気が急速に悪化した2008年9月の時点で、すでに内定済みであった可能性がある。内定後の急速な景気の悪化を受けて、一部で内定取り消しを行う企業があり問題となったが、その数はさほど大きくはなかった。このため、新卒採用が大幅に削減される結果、若年層で大量に失業者が発生したり、正規労働者になれずフリーター生活を余儀なくされるのは、実際には2010年3月卒業の学生からとなる可能性が高い。

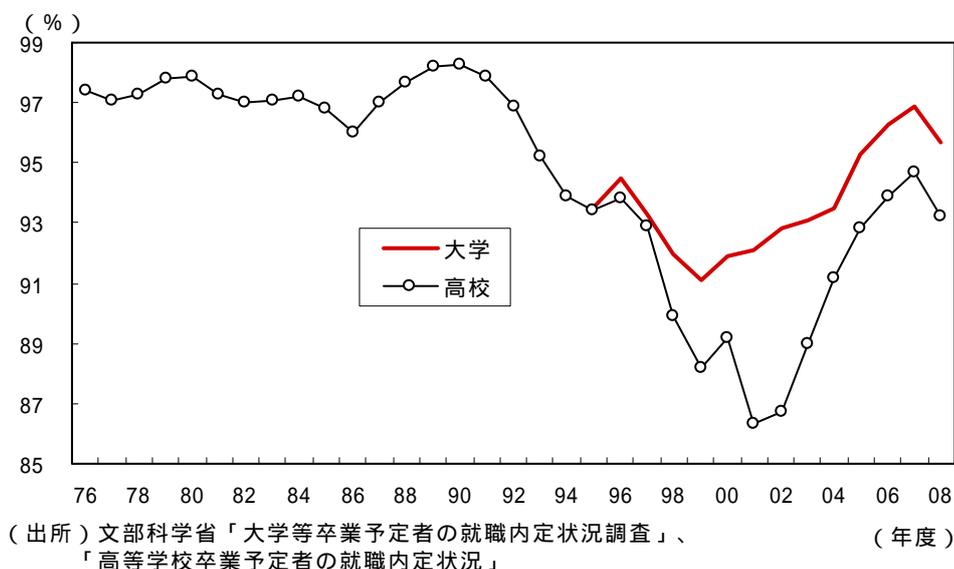
他の世代に先駆けて悪化している若年層の雇用環境だが、本格的な悪化はむしろこれからであると考えられる。98年～2002年にかけて新卒学生の就職率が著しく悪化し、就職氷河期と呼ばれたが、現在の企業を取り巻く環境は、その時期を大きく上回る悪さである。企業がいっせいに新卒採用を絞り込めば、当時の就職率を一挙に下回るまで低下する懸念もある。

一定の条件の下でフリーター数²を試算すると、2002年までは増加が続いていたが、景気

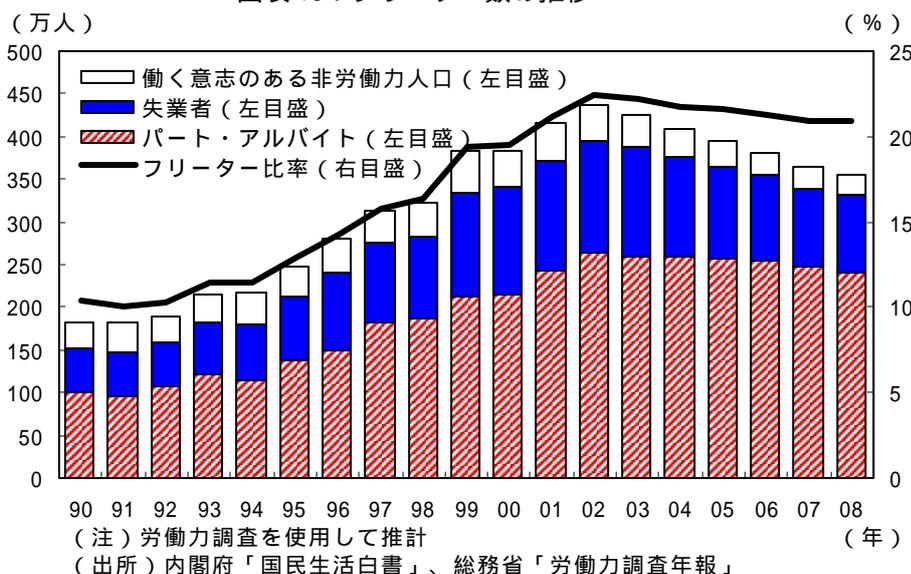
² 学生と主婦を除く15～34歳の年齢層のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人とする内閣府のフリーター定義に基づく数字（2002年以降は当社試算）。働く意志はあっても正社員としての職を得ていない若年を広く対象とする定義であり、派遣労働者、正社員への就業を希望する失業者なども含まれる。

の回復に伴って 2003 年以降は減少に転じたと考えられる（図表 16）。2008 年は年末にかけては雇用環境の悪化を受けてフリーター数は増加したと思われるが、年平均で見るとまだ減少が続いていた。しかし、2009 年には増加に転じた可能性が高く、足元の就職環境を勘案すると 2010 年にはさらに増加すると予想される。2002 年までのフリーターの増加時期においては、若年層の失業やフリーター、ニートの増加が社会問題となったが、そうした現象が再び生じる可能性がある。

図表 15．新卒学生の就職率の推移



図表 16．フリーター数の推移



3. 雇用対策として何が必要か

(1) 雇用調整助成金の効果は一時的

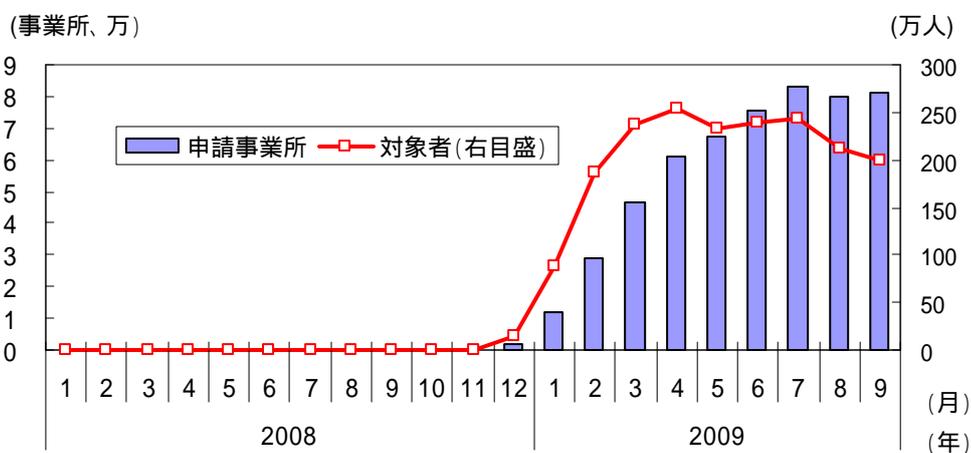
以上みてきたように、雇用環境の改善が大幅に遅れる可能性がある中で、どうすれば雇用者を増加させ、高止まる失業率を低下させることができるのだろうか。

自民党を中心とする前政権は、派遣労働者などの非正規労働者を中心とする急速な雇用調整が進展したことを受けて、非正規労働者のセーフティネットの拡充を行った。規制緩和に伴って非正規労働者が大幅に増加したにもかかわらず、セーフティネットの整備が不十分であったため、雇用保険の対象を拡大させるとともに、雇用保険の受給要件を緩和させたのである。同時に、売上の急減に直面する企業に対して雇用調整助成金を拡充することを決定した。具体的には、事業所の売上が大幅に減少して休業の実施を余儀なくされた場合に、事業所が従業者に支払う休業手当の一定割合が助成金として支給される。支給割合は、2008年以降、引き上げられており、例えば、申請の大部分を占める中小企業に対しては8割（解雇等を行わない場合には9割）となっている。

雇用調整助成金制度は、今回のように事業所の売上が大きく減少した場合には、助成金の支給を通じて一時的に人件費負担を緩和することで、事業所における雇用の維持を促進させる効果が期待できる。例えば、人件費の節約のために解雇される可能性が高かった雇用者が、雇用調整助成金の支給によって企業の人件費の負担が軽減された結果、売上が回復したときに備えて引き続き雇用されるといった場合である。このため、雇用調整助成金は、一時的には失業率の上昇を抑制する効果があると考えられる。

実際に、売上が大きく落ち込んだ2008年末以降、この制度を利用する事業所数は増加が続いた。5月ごろからは、申請事業所数は、増加のペースは鈍ってきたものの、依然として高水準にあり、雇用調整助成金の対象となっている労働者は200万人にものぼる（図表17）。雇用調整助成金がなければこの200万人がすべて失業していたと考えるのは現実的ではないが、失業者の増加をある程度抑制していることは間違いないだろう。

図表17. 雇用調整助成金の申請状況



(出所)厚生労働省「雇用調整助成金等に係る休業等実施計画届受理状況及び支給決定状況、残業削減雇用維持奨励金に係る計画届申請状況並びに大量雇用変動届提出状況」

もっとも、雇用調整助成金は、3年間で300日という制限があるため、売上げの大幅な減少に直面した事業所がいつまでも利用できるわけではない。また、雇用調整助成金は、売上げが大きく減少した事業所に従業者をとどめておくことになるため、今後、売上げの回復が期待できそうにない事業所にも雇用の維持を促進させることになる。場合によっては必要な雇用調整を遅らせることにもなりかねない。その場合は、最終的には、より大きな雇用調整を実施しなければならなくなる事業所も出てくるだろう。

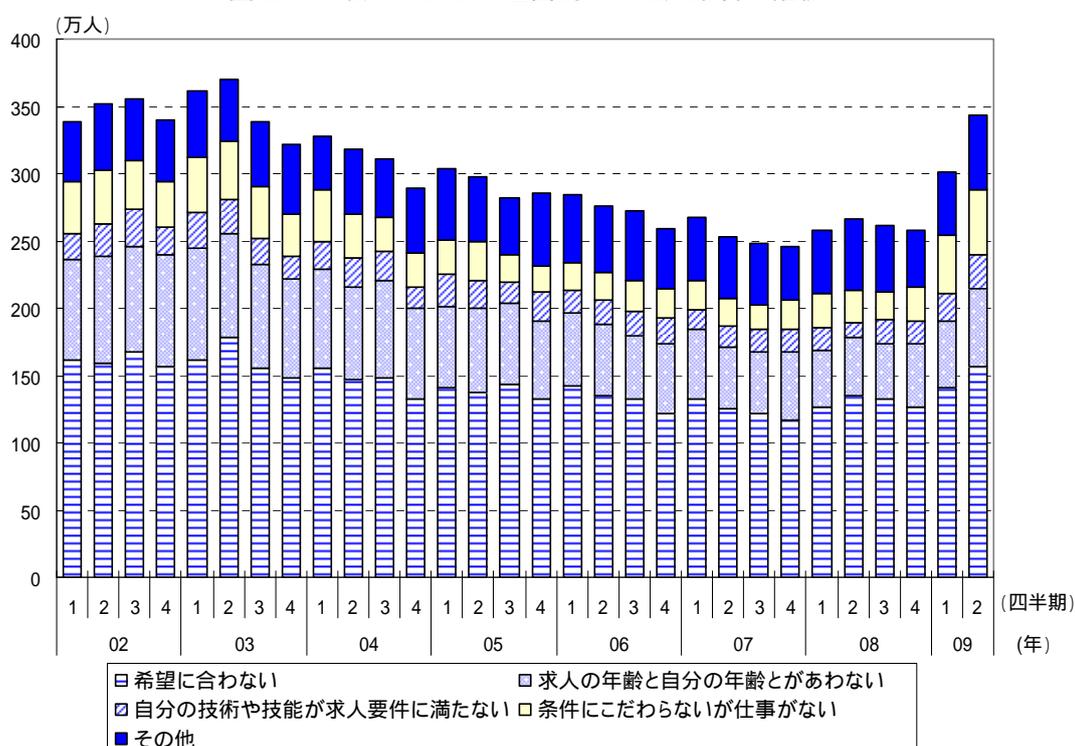
雇用調整助成金は、大きく落ち込んだ需要が回復してくるまでの間の失業者の増加を抑制するために一時的な雇用対策と考えるべきであり、長期にわたって雇用調整助成金に頼ることは好ましくないと言える。また、雇用調整助成金は、雇用環境の悪化をある程度は防ぐことができても、それ自体では改善させることはできないことに留意すべきである。

(2) 職につけない理由

それでは、どういった雇用対策が講じられることが望ましいのだろうか。

まず、失業者がどういう理由で仕事につけないのかをみてみよう。総務省「労働力調査(詳細調査)」では、失業者が職につけない理由を「賃金・給料が希望とあわない」、「勤務時間・休日などが希望にあわない」、「希望する種類の内容の仕事がない」、「求人者の年齢が自分の年齢にあわない」、「自分の技術や技能が求人要件を満たさない」、「条件にこだわらないが仕事がない」に分けて調査している。このうち前者3つを「希望があわない」というものにまとめて、失業理由別の失業者の動向をみたものが図表18である。

図表18. 職につけない理由別にみた失業者の推移

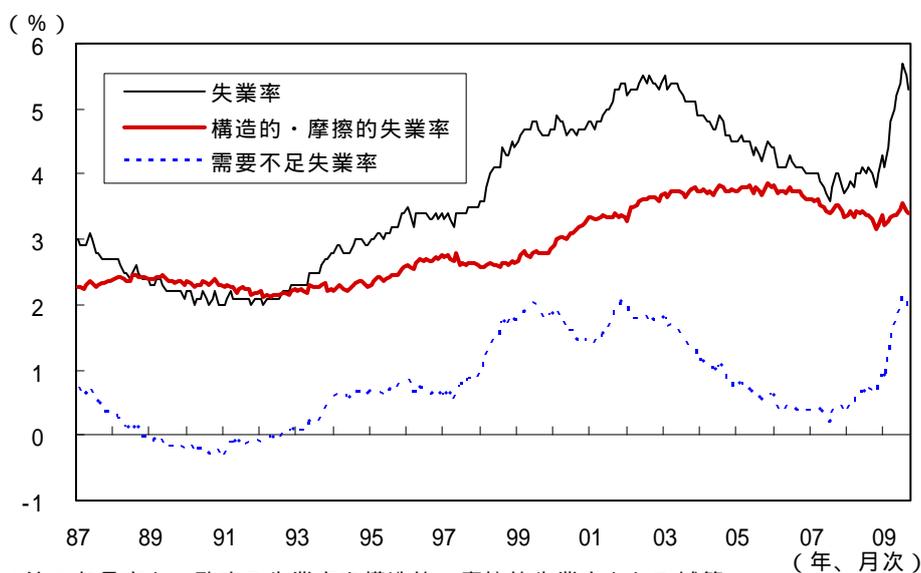


(出所)総務省「労働力調査(詳細調査)」

これによると、失業者のおよそ半数は、賃金や勤務時間、仕事内容などが希望にあわな
いために職につけない人であり、景気回復が続いていた2004～2007年でもおよそ120万人
程度存在した。もっとも、こうした失業者も、最近の雇用環境の悪化を背景に増加傾向に
あり、景気動向の影響を少なからず受けていると言える。また、高齢者を中心に求人
の年齢があわなことを理由に失業している人もいるほか、若年層を中心に技能や技術不足を
失業理由に挙げる人もいる。ただし、足元で大きく増加しているのは、「条件にこだわらな
いが仕事がない」である。条件にこだわらないが仕事がないために職につけない失業者は、
ここ数年は景気回復を背景に減少していたが、2008年に増加に転じ、2009年に入り大幅に
増加している。このことは労働需要が急速に減少したことを表していると考えられる。そ
れでも、条件にこだわらないが仕事がない人は失業者全体の約15%にとどまっている。

このように景気が悪化して、条件にはこだわらないが職につけない人が増加しているが、
景気の悪化が失業率に及ぼす影響について、失業率を、景気変動に伴う部分（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
みると、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（図表19）。他方、職につけない理由別にみた場合の「希望にあわ
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、9月の
失業率5.3%のうち3.4%程度を占めている。

図表19．需要不足失業率と構造的・摩擦的失業率

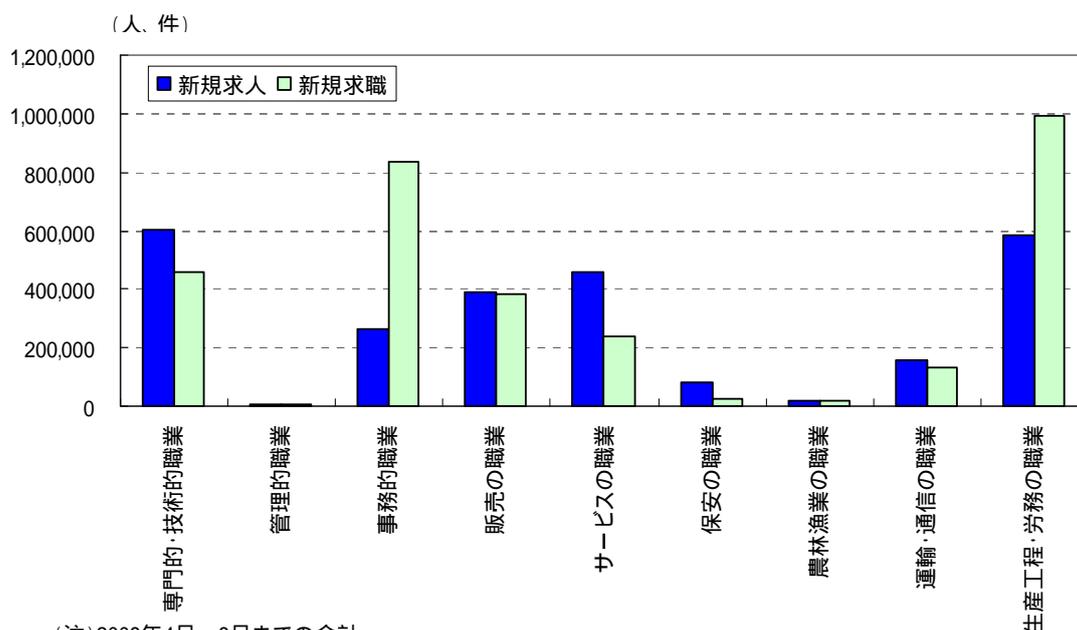


(3) 雇用のミスマッチの縮小が課題

このように、最近の失業率の急上昇は需要不足失業率の上昇によるものであるが、失業者の多くは雇用のミスマッチによる構造的・摩擦的失業である。景気悪化に伴う需要不足失業率は、景気の回復とともにいずれ低下していくと考えられるが、構造的・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。しかも、失業の多くは構造的・摩擦的失業であることを考えると、こうした失業をいかに減らすことが重要である。

求職者がどういう職業を希望しているのかについて、足元の動向をみると、生産工程に従事する職業や事務的な職業を探している人が多い(図表 20)。一方、求人については専門的・技術的職業³が最も多く、生産工程などに従事する職業の求人も多いものの、求職者数のおよそ半分にとどまっている。つまり、求人がそれほど多くない事務的な職業や生産工程の職業を探している人が多く、これが雇用のミスマッチが生じる要因の一つになっていると考えられる。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雇用形態の違いも挙げられるだろう。

図表 20．職業別の新規求人数と新規求職件数



(注) 2009年4月～9月までの合計

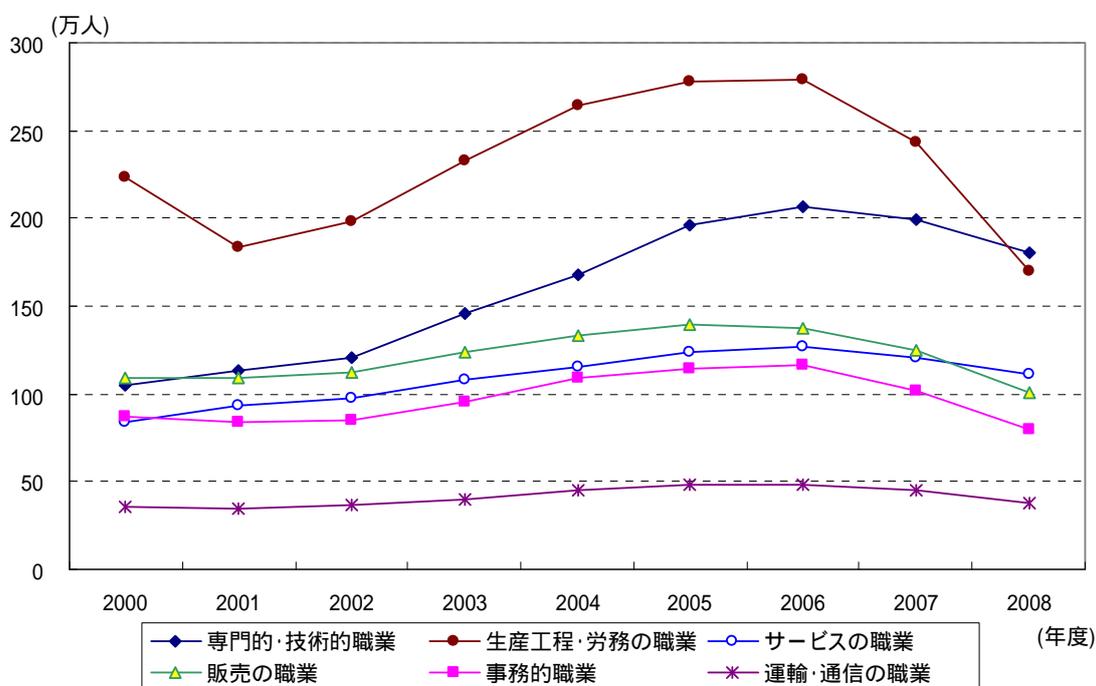
(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

職業間の雇用のミスマッチに関して、比較可能な 2000 年度以降の新規求人動向をみると、景気動向を反映して 2006 年度をピークに求人数は減少している。その中で、2000 年度時点では約 100 万人だった専門的・技術的職業に対する求人は 2008 年度には約 180 万人にまで

³ 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。

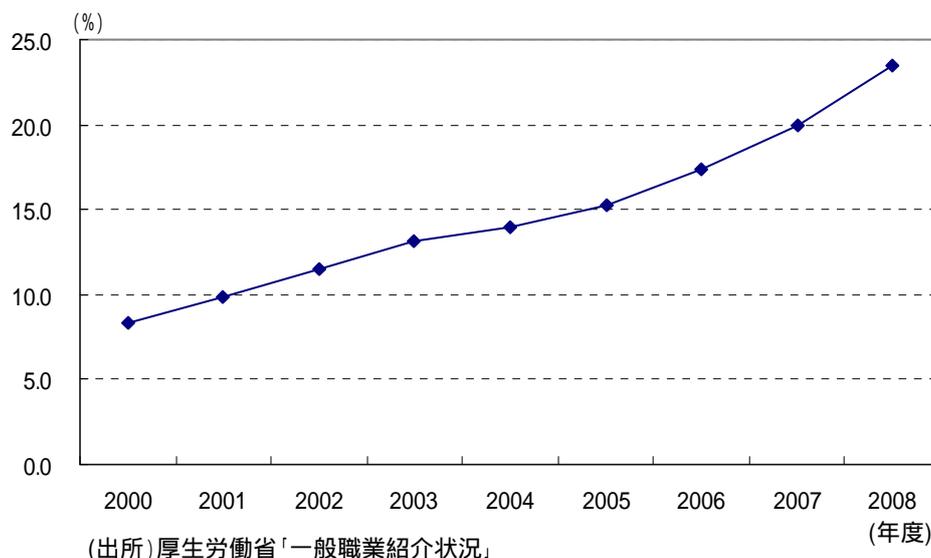
増加しており、他の職業と比較すると求人の伸びが大きい(図表 21)。また、求人数の水準でみても、景気悪化の影響を大きく受けて生産工程などに従事する職業に対する求人が減少したこともあり、専門的・技術的職業が最も多い。内訳をみると、特に社会福祉専門の職業に対する求人の増加が顕著である。社会福祉専門の職業が専門的・技術的職業に占める割合は2000年度時点では8.4%に過ぎなかったが、2008年度時点では23.5%と約4分の1を占めるまでに上昇している(図表 22)。今後も少子高齢化が進展し、介護などの社会福祉を中心に医療・福祉分野の労働需要は増加が続くと見込まれる。こうした分野への就労を希望する人も増加しており、実際に雇用者数も増加はしているものの、人手不足感は依然として解消されていない。

図表 21 . 職業別新規求人の動向



(出所)厚生労働省「一般職業紹介状況」

図表 22 . 社会福祉の求人が専門的・技術的職業の求人に占める割合



したがって、雇用のミスマッチを縮小させるには、労働需要が今後も増加すると見込まれる医療・福祉分野への就労を促進させることが鍵となるだろう。この分野で就労するためには資格の取得を必要とする場合が多いため、職業訓練の強化を通じて就労を希望する人の資格取得を支援することも政策の選択肢となりうる。民主党を中心とする新政権が2009年10月にまとめた「緊急雇用対策」でも「働きながら資格をとる」介護雇用プログラムが含まれているが、こうした政策が効果を挙げることが期待される。さらに、民主党のマニフェストに記述されているような、介護分野の労働者の賃金を引き上げるなど、処遇を改善することも医療・福祉分野への就労を促進させるためには欠かせない。

また、雇用のミスマッチを解消するには、失業者に対する職業訓練の強化も必要だ。全体としてはそれほど多くはないが、若年失業者を中心に、失業している理由として「自分の技術や技能が求人要件を満たさない」ことが挙げられている。こうした若年失業者が就労できるように職業訓練を充実させると同時に、若年失業者が利用しやすいようにしていくことも求められる。その際には、どういう職業・産業へ就労することを目指すのかを意識して、より実践的な内容を含んだ職業訓練としていくことが重要だと考えられる。ヨーロッパでは、職業訓練の実施を通じて失業者の雇用可能性を高めることなどを目指す「積極的労働市場政策」⁴が雇用政策で重視されている。日本ではこれまでは雇用政策は失業給付などがセーフティネットの充実が中心だった。それ自体は必要な政策ではあるものの、問題となっているミスマッチを解消させるためには、今後、積極的労働市場政策を推進していくことが求められる。

⁴ OECDによると、積極的労働市場政策には、職業紹介、職業訓練、補助金による雇用創出、直接的な雇用創出などが含まれる。一方、失業給付や早期退職は消極的労働市場政策と位置づけられる。雇用政策の支出金額(GDP比)でみると、日本は、他のOECD加盟国と比較すると積極的労働市場政策の割合が低い傾向にある。

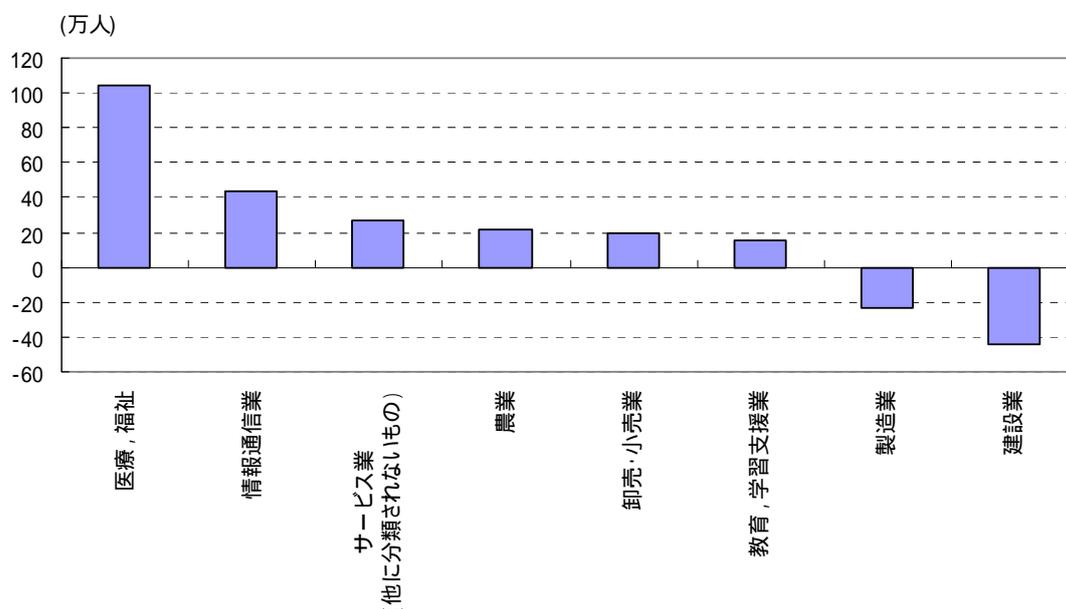
(4) 雇用の受け皿として期待される非製造業

職業訓練の強化・充実化が図られたとしても、技術や技能をもつ失業者を雇用者として受け入れる産業が存在しなければ雇用は増加しない。どのような産業が雇用の受け皿として期待できるかをみるために、近年の産業別雇用者の動向を総務省「就業構造基本調査」⁵でみてみよう。

それによると 2002 年から 2007 年にかけて雇用者数（役員を除く）は全体で 243 万人程度増加した（図表 23）。分類不能の産業で 100 万人増加していることを除くと、「医療、福祉」で 104 万人、情報通信業で 43 万人（ただし、うち 15 万人程度は郵政民政化に伴う産業分類変更による増加）、サービス業（他に分類されないもの）で 27 万人、農業で 21 万人増加している。他方、公共事業の縮小を反映して、建設業で 45 万人程度減少しているほか、製造業でも 24 万人減少している。

雇用が大きく伸びている「医療、福祉」の内訳をみると、福祉関連で 74 万人と増加しており、特に老人福祉介護では 48 万人と増加が著しい。また、サービス業では「その他の事業所サービス業」が 22 万人と増加している。「医療、福祉」、情報通信業、サービス業といった産業は、今後も高齢化や IT 化などの進展を背景に需要の増加が期待できることから労働需要も増加が続くと考えられ、雇用の受け皿となることが期待される。

図表 23．主な産業別雇用者数の増減(2002 年～2007 年)



(出所)総務省「就業構造基本調査」

⁵ この調査は、他の調査と異なり、派遣労働者は派遣先の業種で分類されており、例えば、製造業で働く派遣労働者は製造業の雇用者に含まれる。このため、産業別の雇用状況を実態により近い形で表している統計であると考えられる。

(5) 企業の期待成長率の引き上げる政策も必要

失業率を低下させるためには、雇用のミスマッチを解消すると同時に、中長期的にみて労働需要全体を高めることも重要である。このためには持続的な経済成長を目指した政府による将来ビジョンや成長戦略の構築が不可欠である。こうした政府の中長期的な経済運営の方針の下で、企業の期待成長率が高まれば、それに伴って労働需要も高まると考えられる。実際、企業の期待成長率と雇用の増減には密接な関係がある(図表 24)。

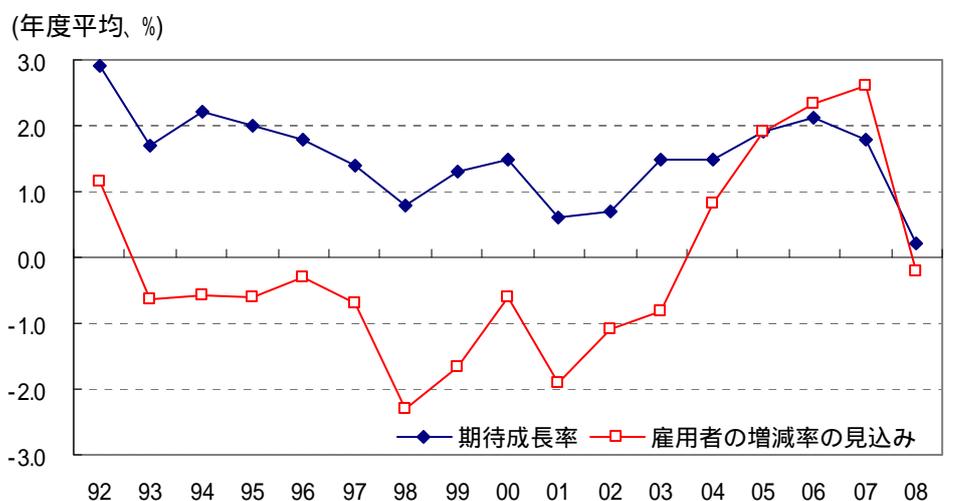
民主党を中心とする新政権は、子ども手当など家計を支援する政策の実施に向けて重点的に取り組んでいる一方、中長期的な経済運営の方向性を明確には打ち出していない。家計への所得分配を手厚くして内需主導の経済成長を図ることは重要であるが、少子高齢化が進展している日本では内需の高い伸びは期待しにくい。

もっとも、家計を支援する政策は、家計への所得分配を手厚くすることだけとは限らない。雇いを創出することも雇用者報酬の増加を通じて家計を支援する政策になる。こうした観点からも、中長期的にみて経済成長を高めるような政策も重要な意味を持つと言える。

さらには、雇用のミスマッチを縮小させる過程では、生産性が高いとされる製造業から相対的に生産性の低い非製造業へと労働移動が行われ、国全体でみた生産性は低下する可能性が高い。非製造業の生産性上昇に向けた努力は今後も不可欠であるが、政府が持続可能な経済成長を目指した中長期的な戦略を示すことは、企業の期待成長率の上昇を通じて、経済成長率をある一定以上の水準に維持することに寄与すると考えられる。

なお、新政権は、常用雇を増加させるために製造業への労働者派遣を原則禁止する方針だが、派遣労働を禁止してもこれらの労働者が正規労働者として雇用されるとは限らず、むしろ、失業する可能性も高いと考えられる。派遣労働者と派遣先労働者の処遇の均等化の実現など、現在の労働者派遣制度に改善すべき点には多くあるが、雇用の創出という観点から考えると製造業への労働者派遣の禁止については慎重に検討する必要があるだろう。

図表 24 . 企業の期待成長率と雇用者の増減率の見込み



(注)今後3年間の年度平均値

(調査年度)

(出所)内閣府「企業行動に関するアンケート調査」

おわりに

昨年世界的な景気悪化に伴い、これまでにない規模での雇用調整が進んでおり、失業率は5.7%と過去最悪の水準まで急速に上昇した後も、高水準にとどまっている。世界的な需要水準の大幅な低下に直面し、また当面は急速な回復が期待しにくい中で、企業の雇用過剰感は強い。そのため、失業率は今後もしばらく高水準で推移する可能性が高い。

失業率の長期的な動向をみると、景気変動に伴って上下しながらも1990年代以降は上昇傾向にあり、この背景には雇用のミスマッチが拡大していることが挙げられる。これは、足元では失業者が急速に増加する一方、高齢化の進展を背景に求人が増加している医療・福祉分野で人手不足感があるといった状況に端的に現れていると言える。

今回の急速な雇用環境の悪化に対応して非正規労働者に対するセーフティネットが拡充されるとともに、雇用調整助成金の拡充が行われ、失業率の上昇の抑制に寄与していると考えられる。しかし、雇用調整助成金はあくまで雇用環境の悪化を防ぐためのものであり、改善させることはできない。

今後、失業率を低下させるためには、雇用のミスマッチをいかにして縮小するかが課題であり、職業訓練などを通じて、医療・福祉分野など労働需要のある分野への就労を促進できるかが鍵となる。日本のこれまでの雇用政策は、これまでは失業手当の給付が中心であった。今後は、失業手当などのセーフティネットと職業訓練などを連携させ、失業者の就労を支援する「積極的労働市場政策」を効果的に推進していく必要があるだろう。また、それと同時に中長期的な観点からは雇用の拡大につながる持続的な経済成長を実現するための戦略を政府が策定し、企業の期待成長率を高めることが重要である。

以 上

当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、金融商品の売買や投資など何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客様御自身でご判断下さいますよう、宜しく願い申し上げます。当資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、弊社はその正確性を保証するものではありません。また執筆者の見解に基づき作成されたものであり、弊社の統一的な見解ではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。当資料は著作物であり、著作権法に基づき保護されています。一部を引用する際は必ず出所(弊社名、レポート名等)を明記して下さい。全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、弊社までご連絡下さい。