

2015年6月15日

報道機関各位

調査と展望

減少する労働力

～求められる均衡失業率の低下～

三菱UFJフィナンシャル・グループの総合シンクタンクである三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(本社:東京都港区 社長:藤井 秀延)は、「減少する労働力 ～求められる均衡失業率の低下～」を発表いたします。

詳細は、添付資料をご参照ください。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

調査部 研究員 尾畠 未輝

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

TEL:03-6733-1070

同時配布先:経済研究会、厚生労働記者会、労政記者クラブ

減少する労働力 ～求められる均衡失業率の低下～

調査部 研究員 尾畠 未輝

＜要 旨＞

2015年4月には完全失業率が3.3%（季節調整値）と1998年4月以来の低水準となり、均衡失業率にほぼ近付いているとみられる。雇用の過不足感を示す雇用判断DIもマイナス（不足超）が続き、一部では人手不足が深刻な状態である。景気の持ち直しを背景に雇用環境も改善傾向が続いたことで、足元では労働需給がタイト化しており、労働力の不足が供給制約になってしまってはいけないかという2000年代半ばに広がった懸念が再燃している。

潜在成長率は、[労働投入量 + 資本投入量 + 全要素生産性]で決まる。このうち、労働投入量は、[労働力人口 × 一人あたり労働時間]である。労働力人口は、女性や高齢者の労働参加が進んでも減少が避けられない見通しだ。労働時間も、非正規雇用の拡大が続くことや長時間労働の抑制という観点から短くなっていくだろう。また、今後も労働生産性は緩やかな伸びにとどまる可能性が高い。

長い目でみると、人口が伸びなくなる中、実質GDP成長率は徐々に低下してきた。労働力人口の減少は供給面だけでなく需要面にも影響する。足元では需要の拡大ペースが急なだけでなく一部に集中していたため供給不足がより強く顕在化しているが、従来からの需要の伸び悩みという問題が解決したわけではないと考えられる。

労働市場が縮小均衡となる中、雇用のバッファー部分が小さくなりミスマッチが起こりやすくなっていることで、雇用環境が短期的な景気動向で振れやすい状況に陥っている。このため、現在のように景気が急に持ち直すと一部に深刻な人手不足が起こるだけでなく、逆に、景気が少しでも落ち込むと雇用環境も大きく悪化し、失業率が急上昇してしまうことになりかねない。

労働力人口の減少そのものも問題だが、正規と非正規、職種や年齢など様々なミスマッチが起こり、なかなか労働力として活躍できない人が残っていることが、目先の人手不足をより深刻にしていると考えられる。需要の拡大による失業率の低下に加え、ミスマッチの解消による均衡失業率の低下が新たな課題となっている。

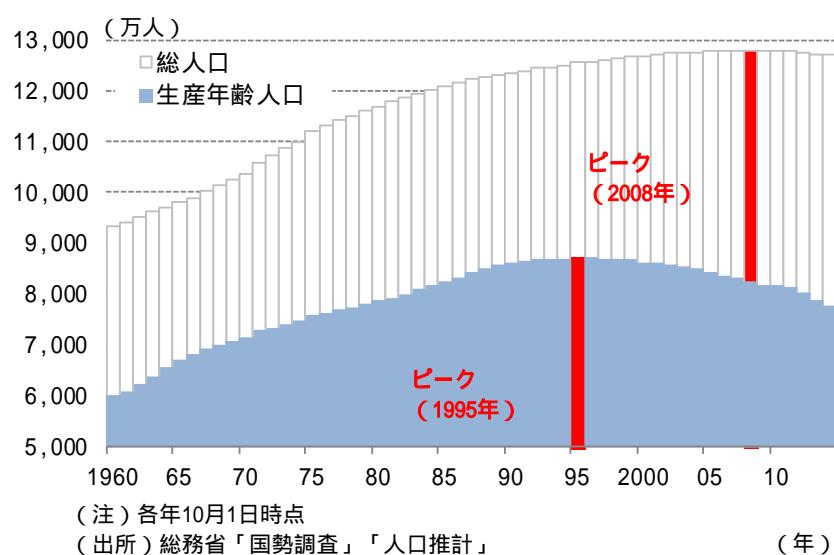
雇用のミスマッチの解消がより重要となっており、そのためには労働市場の流動性を高めることも必要だ。解雇規制緩和も一つの手段として考えられているが、その後の受け入れに繋がる仕組みを同時に整えていかなければ、不安定な雇用を助長することになりかねない。

はじめに

総人口の減少に先駆けて、労働の担い手の中心である生産年齢人口(15～64歳人口)は、1995年の8726万人をピークに減少し、2014年は7785万人となった(図表1)。今後も人口減少と少子高齢化を背景に生産年齢人口の減少が続き、今から10年後の2025年には7000万人程度と、1970年頃とほぼ同じ水準にまで減る見込みである。

リーマン・ショック以降、労働力は供給過剰の状態が続いていたが、足元では景気の持ち直しを背景に雇用がタイト化している。将来的には、労働力が供給制約となり成長を抑制してしまうのではないかという懸念も出ている。本稿では、労働市場が構造的な転換期を迎える今、その実態と抱える問題について述べる。

図表1. 総人口と生産年齢人口

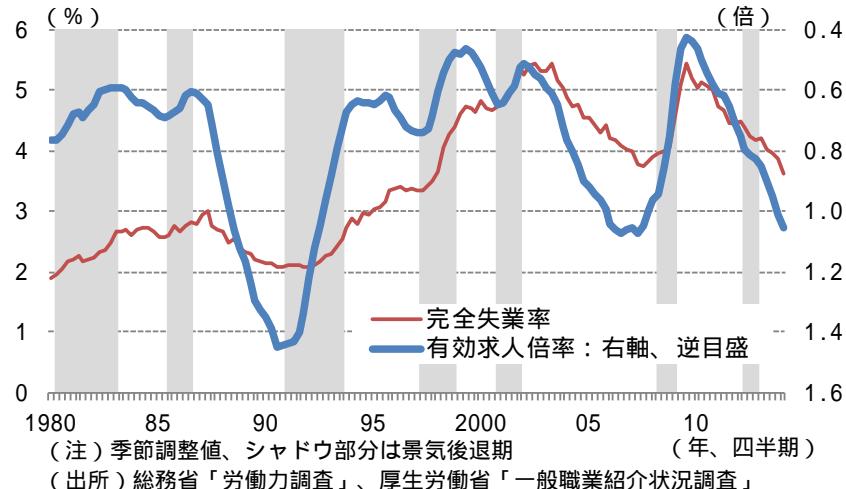


1. 再燃する供給制約の懸念

(1) 足元では雇用の不足感が定着

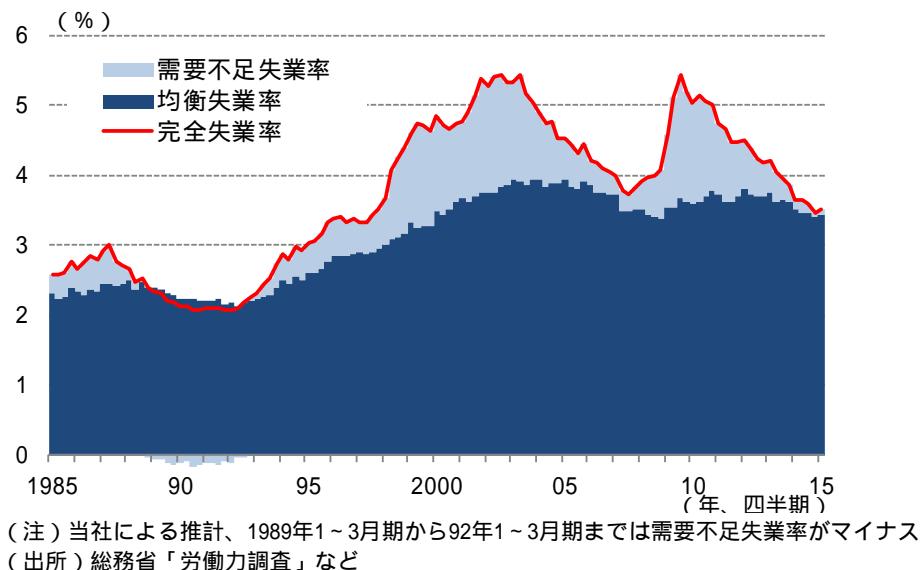
2013年に入って以降、景気の持ち直しを背景に、雇用情勢の改善がかなり早いペースで進んできた。2014年の就業者数は前年と比べて40万人増加し、完全失業者は5年連続で減少した。月次ベースでみると、2015年4月には完全失業率が3.3%(季節調整値)と、直近で最高だった2009年7月の5.5%から2%ポイント以上低下し、1998年4月以来の低水準となった(図表2)。また、有効求人倍率は2013年11月以降1倍を超え、求人が求職を上回る状況が続いている。足元では1992年頃の水準にまで高まっている。

図表2. 完全失業率と有効求人倍率



完全失業率は、労働市場で需要と供給のバランスがとれている場合でも発生している「均衡失業率」と、景気の低迷などによる需要不足で発生する「需要不足失業率」に分けられる。均衡失業率は採用や求職などを行う際に時間が掛かることやミスマッチが起こることによって生じる部分であり、景気変動の影響を受けにくい性質をもつ。足元では、試算される均衡失業率に完全失業率がほぼ近付いているとみられる（図表3）。

図表3. 均衡失業率と需要不足失業率



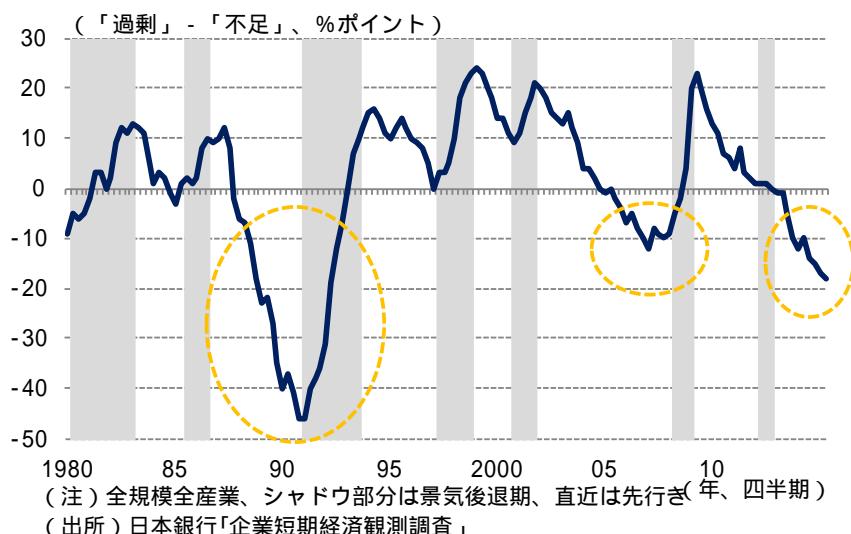
(2) 生産年齢人口減少下における雇用のひっ迫

日本銀行「企業短期経済観測調査」(日銀短観)でみても、雇用の過不足感を示す雇用判断DIは、2013年3月調査以降マイナス(不足超)が続いている(図表4)。とくに、中小企業を中心に非製造業のマイナス幅が大きく、一部の業種や企業では人手不足が深刻な状態であるとみられる。

1980年半ば以降、雇用判断DIがマイナス、すなわち雇用に不足感が出ていたのは、バブル景気の頃の1980年代終盤から1990年代初めにかけてと、世界経済が急拡大していた2000年代半ば過ぎの2度である。しかし、1990年前後は総人口や生産年齢人口が増え続けていた時期であったため、目先の人手不足が問題になることはあっても、労働力が供給制約となり成長が阻害されるのではないかという心配はそれほどなかった。さらに、バブルが崩壊したことで過熱していた需要が収まり、人手不足は解消された。一方、2000年代半ばは、既に生産年齢人口が減少傾向に入っており、人手不足が顕在化し始める中で労働力が供給制約となる懸念が出ていた。加えて、当時は、団塊世代が60歳に達し一斉に退職してしまうのではないかという「2007年問題」に対する不安もあった。しかし、皮肉にも2008年9月にリーマン・ショックが起こったことで需要が急縮小し、状況は一変した。雇用環境が悪化し、労働力は一気に過剰な状態になった。

その後、景気の持ち直しを背景に雇用環境も改善傾向が続いた。足元では、企業活動が活発になり労働需給がタイトになってきたことで、今度こそ労働力の不足が供給制約になってしまうのではないかという懸念が再燃している。

図表4. 雇用判断DI



2. 労働供給力低下の実態

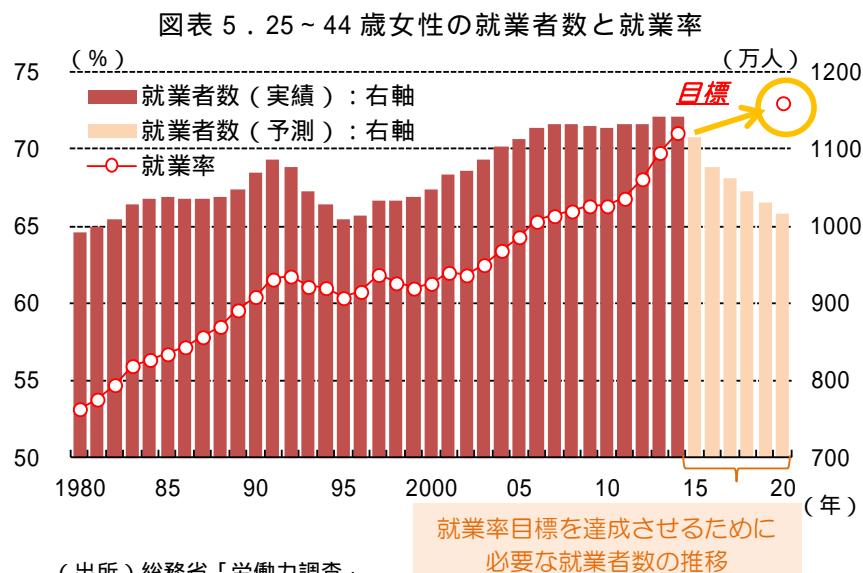
経済が成長するためには、労働もしくは資本の投入が増えるか、技術進歩などで生産性が上がることが必要である。労働力や資本ストックを過不足なく活用した場合に達成することが出来る経済成長率を「潜在成長率」と呼ぶ。潜在成長率は、[労働投入量 + 資本投入量 + 全要素生産性 (TFP、Total Factor Productivity)]で決まる。 は変化幅を意味する。このうち労働投入量は、[(1)労働力人口 × (2)一人あたり労働時間]である。

今後、経済成長にかかる労働投入量はどのようになるのか。本章で詳しくみていく。

(1) 減少が続く労働力人口

まず、労働力人口は、生産年齢人口の減少を受けて 1998 年の 6793 万人をピークに減少傾向が続いている。2014 年は 6587 万人と、景気の持ち直しを背景に労働参加が進んだことで 2 年連続で増加したが、増加幅は前年比 +10 万人 (+0.2%) と小幅である。減少する労働力を何とか維持しようと、政府はとくに女性や高齢者の活躍促進を目指している。

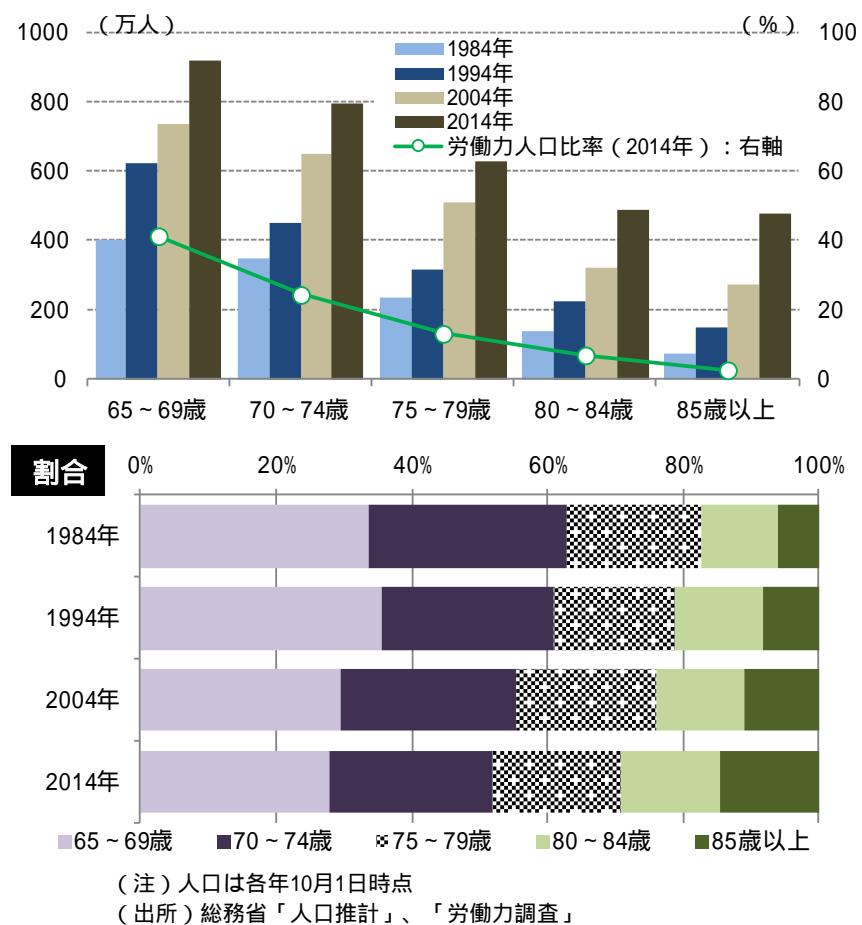
2013 年 6 月に閣議決定された『日本再興戦略』では、“全員参加・世界で勝てる人材を育てる”という方針が掲げられたが、その中で、結婚や出産、育児によって就業から離れてしまうことが多い 25 ~ 44 歳女性の就業率（人口に占める就業者数の割合）を、2020 年に 73% にまで上昇させるという具体的な目標が打ち出された。しかし、25 ~ 44 歳女性の数は既に減少傾向にあり、今後もさらに減っていくと見込まれる。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、25 ~ 44 歳女性人口は 2025 年には 1276 万人と、2014 年の 1606 万人と比べて 270 万人程度少なくなる見通しだ。このため、就業者数が年平均 15 万人のペースで減っても、この就業率目標は達成することが可能である（図表 5）。



一方、65歳以上の高齢者人口については、今後もしばらくは増加が続く見込みであり、減少に転じるのは2040年以降とみられる。2004年に施行された「改正高年齢者雇用安定法」によって定年が引上げられるなどの効果もあり、高齢者の雇用が確保されてきてきた。

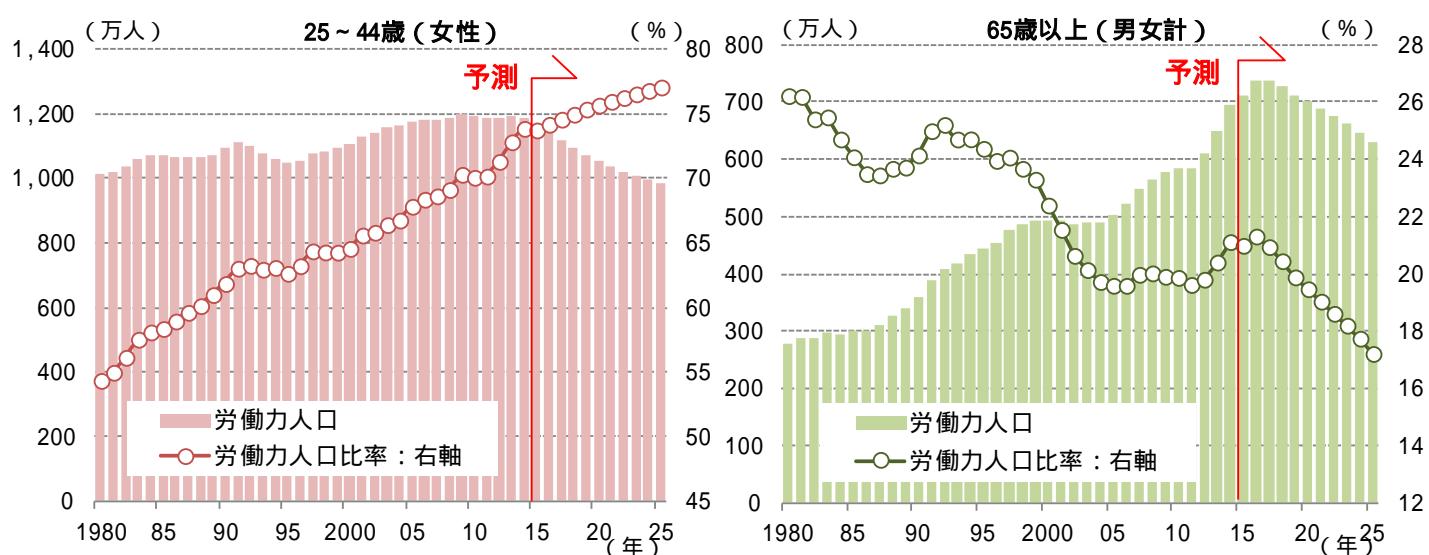
しかし、2000年以降は高齢者の中でもより年齢が高い人が増えている（図表6）。2014年の65歳以上人口は3300万人と、30年前（1894年）の1196万人から2.8倍に増えた。このうち65～69歳人口が403万人から915万人と2.3倍の伸びだったのに対し、85歳以上人口は72万人から478万人へと6.7倍に膨らんだ。85歳以上人口が65歳以上人口全体に占める割合は、30年前は5%程度だったが、2014年は15%近くにまで上がっている。高齢者の労働参加が進んでいるとはいえ、それは高齢者の中でも比較的年齢の若い人が中心である。労働力人口比率（人口に占める労働力人口の割合）は、年齢が上がるにつれて水準が低くなる。2014年時点で65～69歳の労働力人口比率が4割を超えており、70～74歳では3割を下回り、85歳以上になると3%に満たない。今後も、高齢者の中でも年齢の高い人がより増加していくとみられるが、そうした人々の労働力人口比率は低いため、労働力人口は増えにくいだろう。

図表6. 65歳以上の人口と労働力人口比率



以上のことから、期待が高まっている女性や高齢者についても、今後は労働力人口の減少が進んでいく見通しだ（図表7）。25～44歳女性では、労働参加が進むことで労働力人口比率は引き続き上昇が続くとみられるものの、人口そのものの数が減ることから労働力人口の減少が免れない。一方、65歳以上の労働力人口比率は、年齢がとくに高い高齢者が増えることから数年後には低下に転じ、労働力人口も減っていくだろう。

図表7. 女性と高齢者の就業者数の見通し

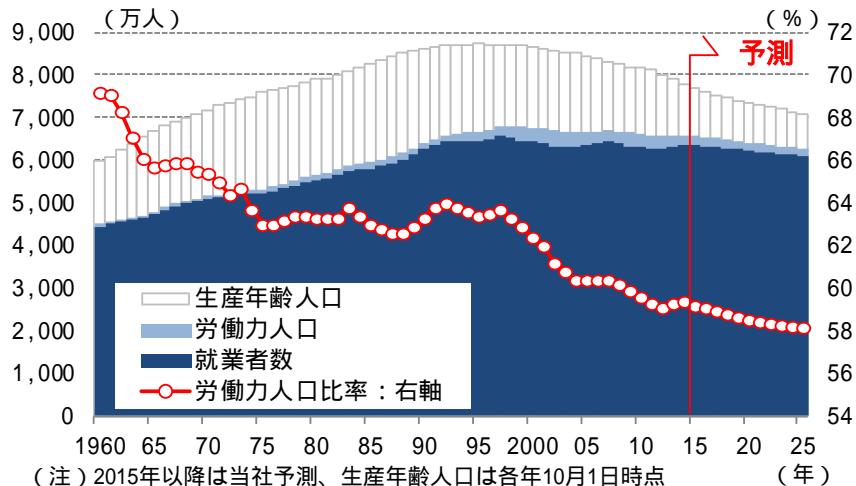


（注）2015年以降は当社予測

（出所）総務省「国勢調査」「人口推計」、「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（2012年1月推計）」

女性や高齢者による労働力人口の下支え効果には限界があるため、労働力人口全体も減少が続くことになる。2025年には6270万人と、ピークだった1998年と比べて500万人以上少なくなる見込みだ（図表8）。全体でみた労働力人口比率（15歳以上の人口に占める労働力人口の割合）は、1970年代半ばから横ばい圏で推移していたが、労働力人口が減少に転じた1998年度以降は大きく低下しており、今後も緩やかに下がり続けるとみられる。

図表 8 . 労働力の見通し



(注) 2015年以降は当社予測、生産年齢人口は各年10月1日時点

(出所) 総務省「国勢調査」「人口推計」、「労働力調査」

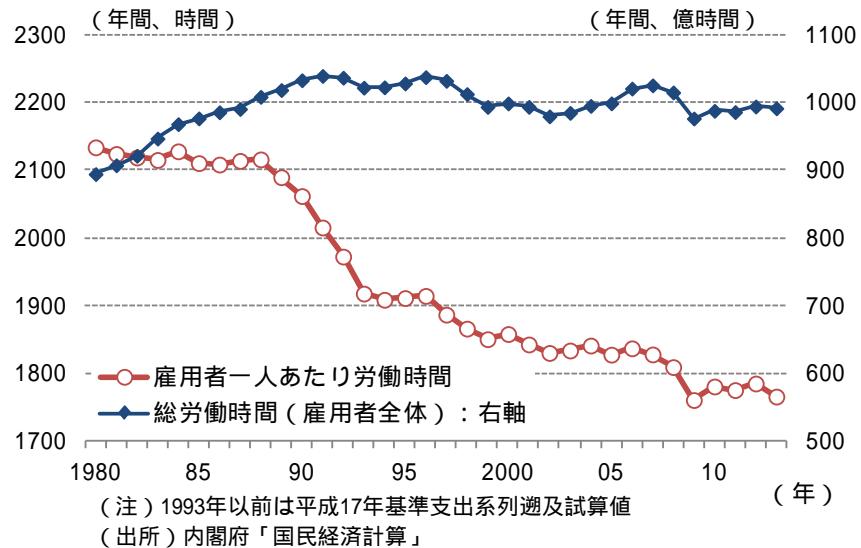
国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」

(2) 一人あたり労働時間は短縮が進む

もっとも、労働力人口が減ってもそれぞれの労働者が長い時間働けば、労働投入量を維持する、もしくは増やすことができる。内閣府「国民経済計算」によると、わが国全体の雇用者全体の総労働時間は、1980 年代には雇用者数の増加を受けて年間 900 億時間から同 1000 億時間以上にまで増加した(図表 9)。その後、1990 年代後半に減少に転じてからは、2000 年代半ばを除き、年間 1000 億時間をやや下回る水準が続いている。

一方、雇用者一人あたり労働時間は 1980 年代には年間 2100 時間強で横ばいだったが、1980 年代終わりから 1990 年代初めにかけて同 1900 時間程度まで大きく減った。背景には、政府の主導により労働時間の短縮が目指されたことがある。1988 年に閣議決定された『経済運営 5 カ年計画』では、週 40 時間労働制の実現と年間総労働時間 1800 時間に向けての短縮という目標が定められた。同年 4 月には労働基準法に週 40 時間労働制が目標として規定されており、完全週休二日制が民間企業で徐々に広がる中、1992 年には国家公務員にも導入された。その後、雇用者一人あたり労働時間は足元まで緩やかな減少が続いている。

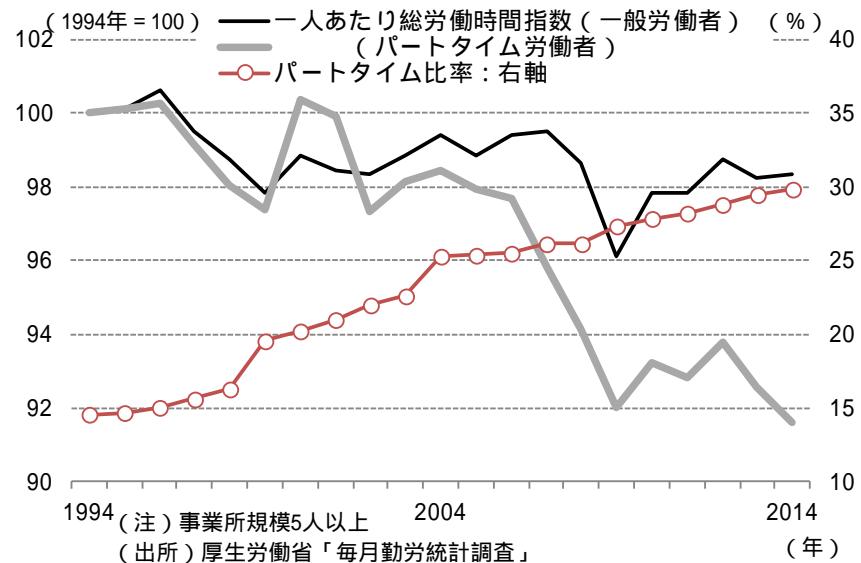
図表 9. 総労働時間と一人あたり労働時間



1990 年代半ば以降、一人あたり労働時間が減少している背景には、経済の低迷が続く中で企業が人件費抑制のために非正規雇用を拡大させたことで、パートタイム労働者など労働時間が短い雇用者の割合が高まったことがある。厚生労働省「毎月勤労統計調査」でみたパートタイム比率（労働者全体に占めるパートタイム労働者の割合）は、この 20 年間で 15% から 30% にまで高まった（図表 10）。2014 年時点における月間の総労働時間は、一般労働者が 168.4 時間であるのに対し、パートタイム労働者は 90.3 時間と半分近く短い。

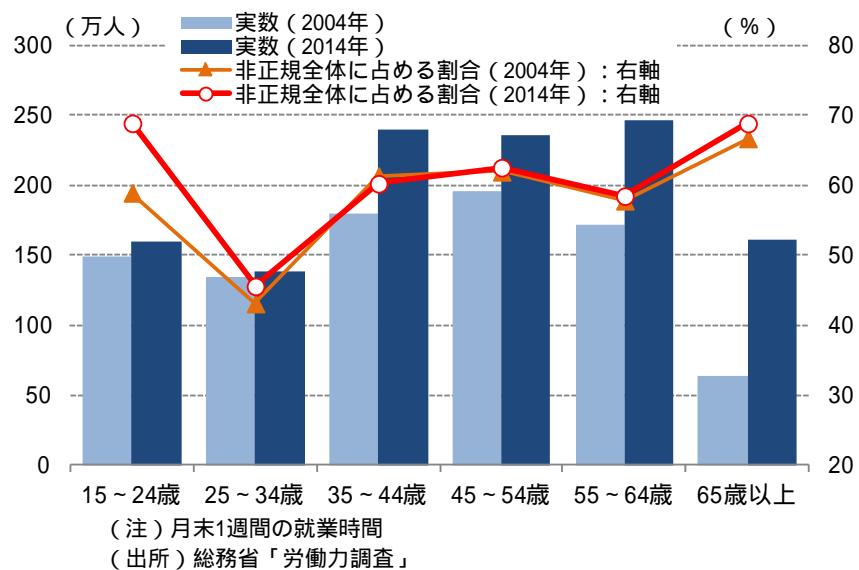
さらに、パートタイム労働者に限ってみても、2000 年代以降、一人あたり労働時間が短くなっている。2014 年の水準は 20 年前と比べて 8% 低下しているが、これは月間の総労働時間にすると 9 時間以上の減少になる。

図表 10. 雇用形態別の人あたり労働時間とパートタイム比率



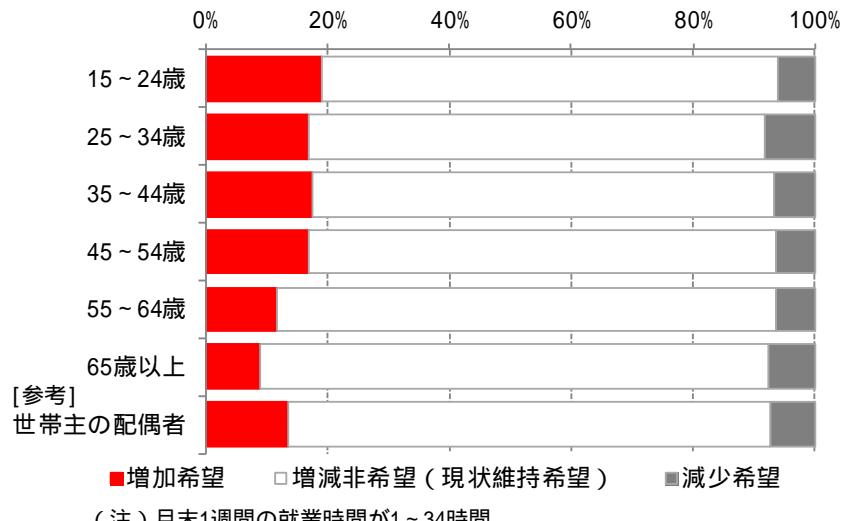
パートタイム労働者の労働時間が短くなっているのは、もともと労働時間の短いパートタイム労働者の中でも、とくに労働時間の短い人が増えていることによる影響が大きい。総務省「労働力調査」で、パートが含まれる非正規雇用の労働時間について詳しくみてみる。2014年の非正規の職員・従業員数は1962万人と、2004年から約400万人増加したが、中でも週の就業時間が34時間以下という比較的短い労働者が891万人から1177万人へと大幅に増えている。非正規全体に占める割合は、2004年の56.9%から2014年は60.0%へと高まった。さらに、年齢別ではすべての層で10年前と比べて増えているが、高齢化が進んでいることで55～64歳や65歳以上の増加数が多くなっている（図表11）。一方、非正規全体に占める割合は、15～24歳という若い年齢層で比較的大きく上昇している。

図11. 就業時間が週34時間以下の非正規労働者



なお、こうした短時間労働者が全体の労働時間を押し上げるほど長く働くようになることは、現状ではなかなか期待できない。就業時間が週34時間以下の労働者のうち就業時間を増やしたいと考えている人の割合は14%にとどまっており、大半が現状のままで良いという姿勢である（図表12）。とくに、今後ウエイトが増すとみられる65歳以上の高齢者では、就業時間の増加希望者が1割以下と少なく、短時間労働者の労働時間は一段と短くなる可能性がある。

図表 12. 短時間労働者の就業時間増減希望



(注) 月末1週間の就業時間が1~34時間

(出所) 総務省「労働力調査」

2011年の厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査(個人調査)」によると、配偶者のいる女性では、20.1%が就業調整(年収や労働時間の調整)をしていると回答した。そのうち就業調整をしている理由(複数回答)として最も多いのが「自分の所得税の非課税限度額(103万円)を超えると税金を支払わなければならないから」(63.0%)であり、次いで「一定額(130万円)を超えると配偶者の健康保険、厚生年金等の被扶養者からはずれ、自分で加入しなければならなくなるから」(49.3%)となっている。こうした制度があることも、短時間労働者の就業時間を増えにくくさせている。近年は非正規雇用の賃上げの動きがみられるが、時間当たり賃金が上がることで年収が限度額に収まるよう労働時間を一層短くしようとする人が出てくる可能性がある。

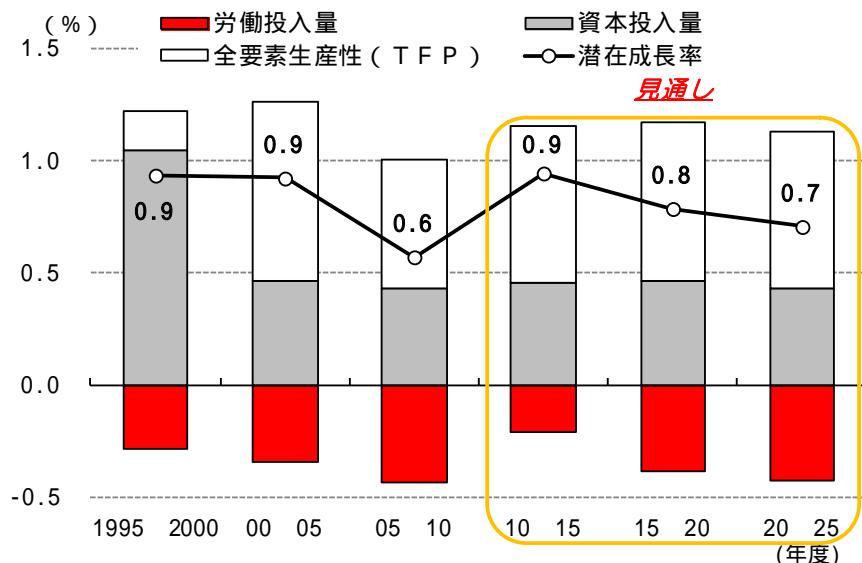
非正規雇用を中心に短時間労働者が増加していることは、一方で一部の労働者に対して過度に業務を集中させてしまっている。主に正規雇用では長時間労働の負担が重くのし掛かっている労働者も多い。女性や高齢者の労働参加を進めるためには働きやすさが重要であり、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)や心身の健康という観点からも、労働時間は抑制が目指される方向にある。

(3) 労働投入量は経済成長の押し下げ要因

労働力人口と一人あたり労働時間は減少が見込まれるため、この先、労働投入量の増加が経済成長を大きく押し上げるとは考えにくい。1990年代後半以降、実質ベースの潜在成長率は1%を下回る水準で推移してきたと試算されるが、中でも労働投入量は常に潜在成長率を押し下げてきた上、その下押し圧力は徐々に強まってきた(図表13)。今後も潜在成長率は1%に届かず、水準は一段と低下していく見通しだが、その背景には労働投入量による押下げ寄与が大きくなっていくことがある。

もっとも、労働力人口や一人あたり労働時間が増えなくても、一人の労働者が時間あたりに生みだす産出量が増えれば、つまり労働生産性が高まれば、経済成長にはプラスとなる。労働生産性は計算上の残差である全要素生産性(TFP)に含まれるが、2000年代に入つてからTFPによる潜在成長率の押上げ寄与は拡大しており、今後も成長の中心になると見込まれる。

図表13. 潜在成長率(実質)の要因分解



(注) 見通しは当社予測、内閣府資料を参考に潜在成長率を計算(2015年1月時点)

労働の寄与: 労働分配率 × 労働投入量の伸び

資本の寄与: (1 - 労働分配率) × 資本投入量の伸び

労働・資本の寄与と実際の成長率との差から全要素生産性(TFP)を推計

(出所) 内閣府「国民経済計算年報」、「民間企業資本ストック」

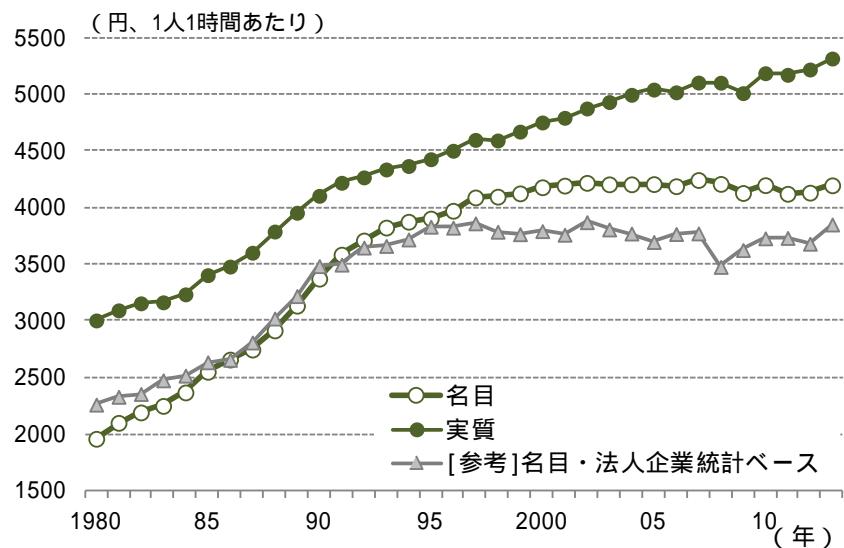
経済産業省「経済産業統計」、厚生労働省「毎月勤労統計」、「一般職業紹介状況調査」

総務省「労働力調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

内閣府「国民経済計算」を基に算出した労働生産性は、実質ベースでは1980年代以降足元まで上昇が続いている（図表14）。1990年代以降は労働投入量が減少する中でペースが緩やかになったものの上昇傾向が続き、2013年度の実質労働生産性は1980年度と比べ1.8倍に高まった。一方、名目ベースでは、1980年代は堅調に上がっていたが、1990年代前半に伸びが緩やかになった。その後、1990年代後半になると生産年齢人口が減少に転じ物価が上がりなくなる中で、名目労働生産性は足元までほぼ横ばいが続いている。

労働投入量を増やせなくても（実質）労働生産性を高めれば良いという議論もあるが、これまでも緩やかに上昇しており、この先さらにペースを上げるのは簡単ではない。デフレを脱却して物価の上昇基調が定着すれば、名目でみた生産性が押し上げられるかもしれないが、実質の生産性は影響を受けない。今後も、名目および実質の労働生産性はともに緩やかな伸びにとどまる可能性が高いだろう。

図表14. 労働生産性



(注) 1993年以前は平成17年基準支出系列遡及試算値に基づく
 国内総生産 ÷ (就業者数 × 一人あたり労働時間[雇用者])
 [参考]は、付加価値[年度] ÷
 (従業者数[年度] × 一人平均月間総実労働時間数[毎月勤労統計ベース])
 毎月勤労統計の値は、事業所規模30人以上

(出所) 内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計」、厚生労働省「毎月勤労統計」

3. 労働力人口減少にかかる問題の本質

これまで労働力人口が減少していても、むしろ需要が伸びないことが大きな問題であり、労働力が供給制約となることは免れた。しかし、ここ1~2年は需要が拡大する中で、労働需給にひっ迫感が出ている。労働市場が構造的な転換点に差し掛かり、成長にかかる問題も新たな局面を迎えていることは確かである。

本章では、労働力人口が減少する中で引き起こされる問題について考察する。

(1) 長期的には需要にも影響

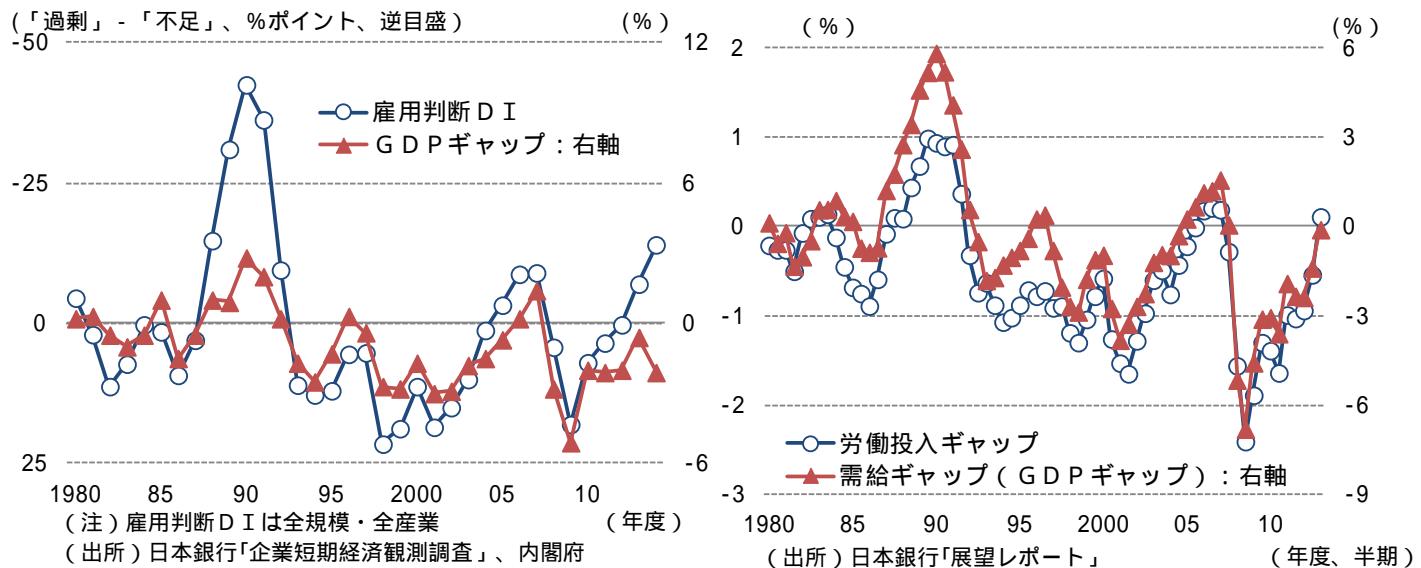
経済全体の需要と供給の差がどれくらいかを表す指標としてGDPギャップがある。需要が供給を上回る（需要超過／供給不足）とGDPギャップはプラスとなり、逆に、供給が需要を上回る（供給超過／需要不足）とGDPギャップはマイナスとなる。GDPギャップは、潜在成長率の下で算出される総生産（潜在GDP）と実際の国内総生産（実質GDP）から求められる。

また、景気が改善すると、財やサービスの需要が増え（GDPギャップがプラス方向へ）企業活動が活発になるため労働需要も拡大し、労働需給は引き締まる。逆に、景気が悪化すると、財やサービスの需要が減り（GDPギャップがマイナス方向へ）企業活動が低迷するため労働需要は縮小し、労働需給は緩和する。基本的に、労働の需給ギャップ（雇用ギャップ）は財やサービスの需給ギャップ（GDPギャップ）に連動する。

GDPギャップは内閣府が四半期ごとに発表しているが、1980年度以降ほとんどマイナスで推移してきた（図表15）。つまり、日本経済は長らく需要不足に苦しんでいた。GDPギャップが1%以上のプラスになったのは、バブル景気の1990年前後と、世界経済が拡大していた2000年代半ばだけである。それらの時期には、雇用の過不足感を示す雇用判断DIも不足超となっていた。日銀短観の1990年12月調査や1991年3月調査では雇用人員が不足していると回答した企業が48%にも上っていた。なお、日本銀行も需給ギャップ（GDPギャップ）と労働投入ギャップの推計を行っているが、結果はほぼ同じである。

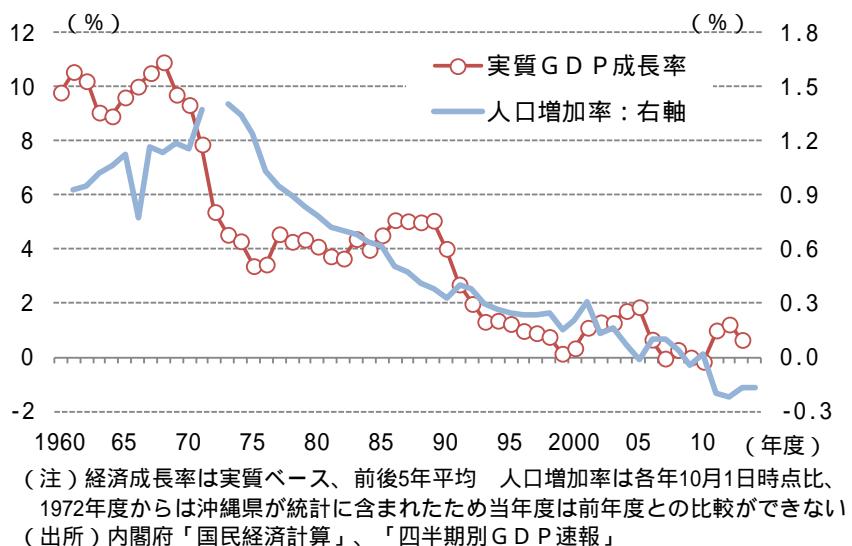
今後も景気の回復が続ければ、需要の拡大にともなって労働需給が一段とひっ迫し、経済成長を妨げてしまうように思える。しかし、長い目でみると実質GDP成長率は徐々に低下してきた（図表16）。1960年代の平均は10.4%だったが、1970年代には5.0%、1980年代には4.4%へと低下した。そして、バブル崩壊後の1993年度にはマイナス成長となり、1990年代の平均は1.4%にまで下がった。さらに、「失われた20年」の中で、2000年代には実質GDP成長率の平均が0.9%と1%を下回るようになった。

図表 15. 財・サービスと労働の需給ギャップ



成長率が趨勢的に低下してきたことに対して、人口動態の変化が影響していた可能性は無視できない。1960 年以降の人口増加率の動きをみると、実質 GDP 成長率と同様に緩やかに低下している。1970 年前半には人口増加率が 1% 台前半であったが、その後は徐々に低下が続き、2009 年にはついにマイナスとなり人口減少時代に突入した。なお、人口一人あたり実質 GDP は、1990 年頃までは 3% を上回る伸びであったが、1990 年代後半以降は伸び悩むようになっている。

図表 16. 経済成長率と人口増加率

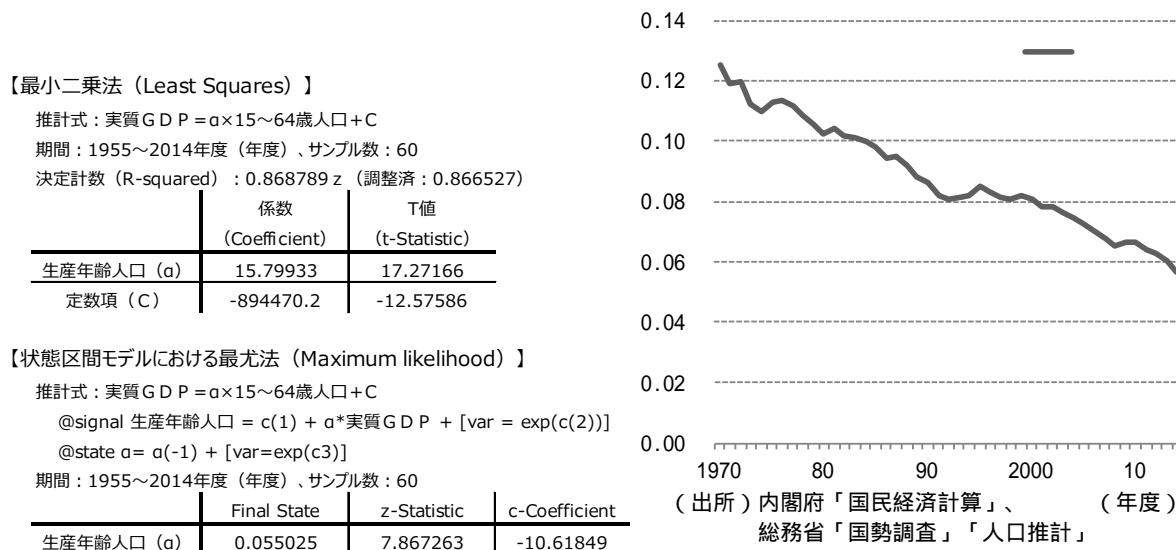


人口が実質 GDP に与える影響をみるために、実質 GDP を被説明変数、生産年齢人口（15～64 歳人口）のみを説明変数として回帰分析を行ったところ、正の関係を示す有意な結果が得られた¹（図表 17）。すなわち、生産年齢人口が減ることは、少なからず実質 GDP の伸びを抑制する効果がある。

ただし、この推計では影響度合いを表す係数（パラメータ）は常に一定という前提である。そこで、パラメータが時間によって変化していくケースを想定し、状態空間モデルという方法を用いて推定した。この方法により、可変的である生産年齢人口の係数（ $\equiv \alpha$ ）の動きをみると、の水準は徐々に下がっており、生産年齢人口の変化が実質 GDP に及ぼす影響は徐々に小さくなっていることが分かる。

とはいっても、生産年齢人口やそれに伴い労働力人口が減少することは、供給面だけでなく需要面にも影響し、成長率の伸びを押し下げる効果を持つ。長期的にみると、一人あたり需要が増えなければ、人口減少によって総需要全体も緩やかに減ることになる。足元では需要の拡大ペースが急なだけでなく一部に集中していたため供給制約がより強く顕在化しているが、従来からの需要の伸び悩みという問題が解決したわけではないだろう。

図表 17. [推計] 人口が実質 GDP に与える影響



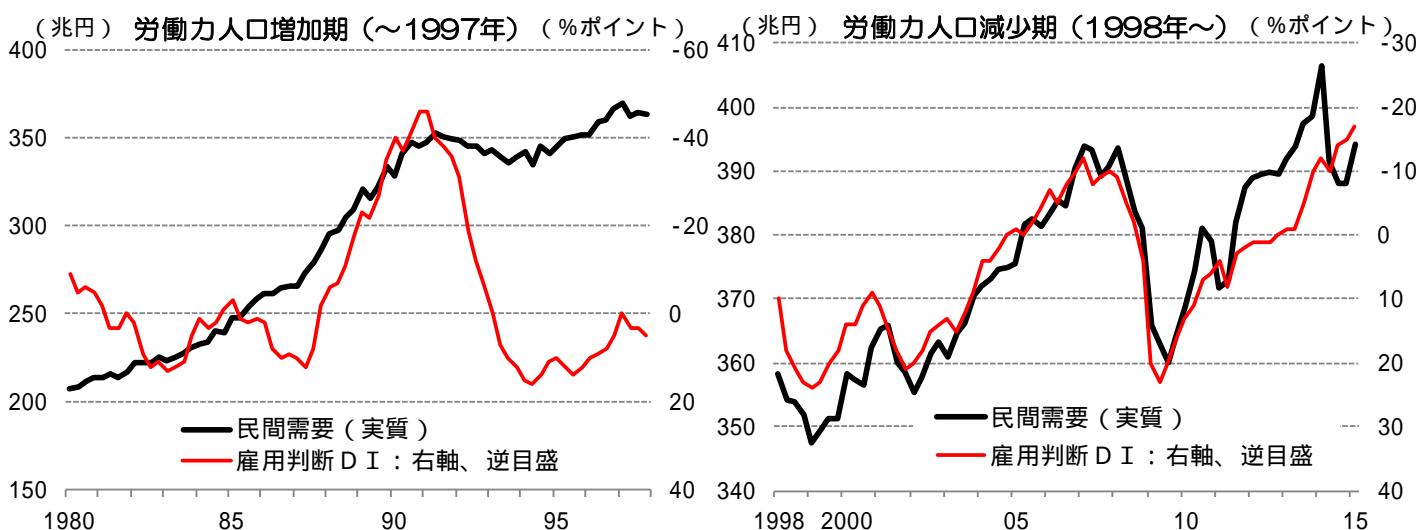
¹ ここでは、実質 GDP と人口とが無関係ではないということを示すのが目的であるため、他の要因（例えば、14 歳以下人口や 65 歳以上人口）による影響や係数の絶対水準などには重きを置いていない。

(2) 景気変動の影響をより受けやすく

ここで、需要の大きさと労働需給の関係について、人口の影響を直接受けると考えられる実質GDPのうちの民間需要（民需）と雇用判断DIの動きをみてみる（図表18）。すると、労働力人口が増加していた1997年までは、民需と雇用判断DIの動きはあまり連動していなかった。バブルが崩壊した1990年頃までは民需はほぼ一貫して伸び続けていたが、雇用判断DIは1980年代半ばまではやや過剰なまま推移していた。その後、1990年前後のバブル期には、民需の拡大に合わせて雇用判断DIも急低下し一気に労働力不足に陥ったが、その後は民需が高水準で横ばいになる中でも、雇用判断DIは再び過剰を示した。一方、労働力人口が減少に転じた1998年以降は、民需と雇用判断DIがほぼ一致して動いている。2000年前半頃までは、需要の拡大（縮小）と労働力の不足（過剰）が同じように表われており、2000年代半ばにかけて民需の拡大と雇用のタイト化がともに進んだ。そして、リーマン・ショックの影響で景気が急速に冷え込む中、民需は大幅に減少し労働力は過剰になった。その後は、足元まで景気の持ち直しを背景に、民需は増加し労働需給はひっ迫している。

GDPギャップは（ $\frac{\text{実際のGDP} - \text{潜在GDP}}{\text{潜在GDP}}$ ）で求められる。このうち潜在GDPが伸びなくなってきたことで、実際のGDPの動きがそのままGDPギャップ、すなわち労働需給ギャップに繋がるようになってきた。

図表18. 民間需要と雇用判断DI

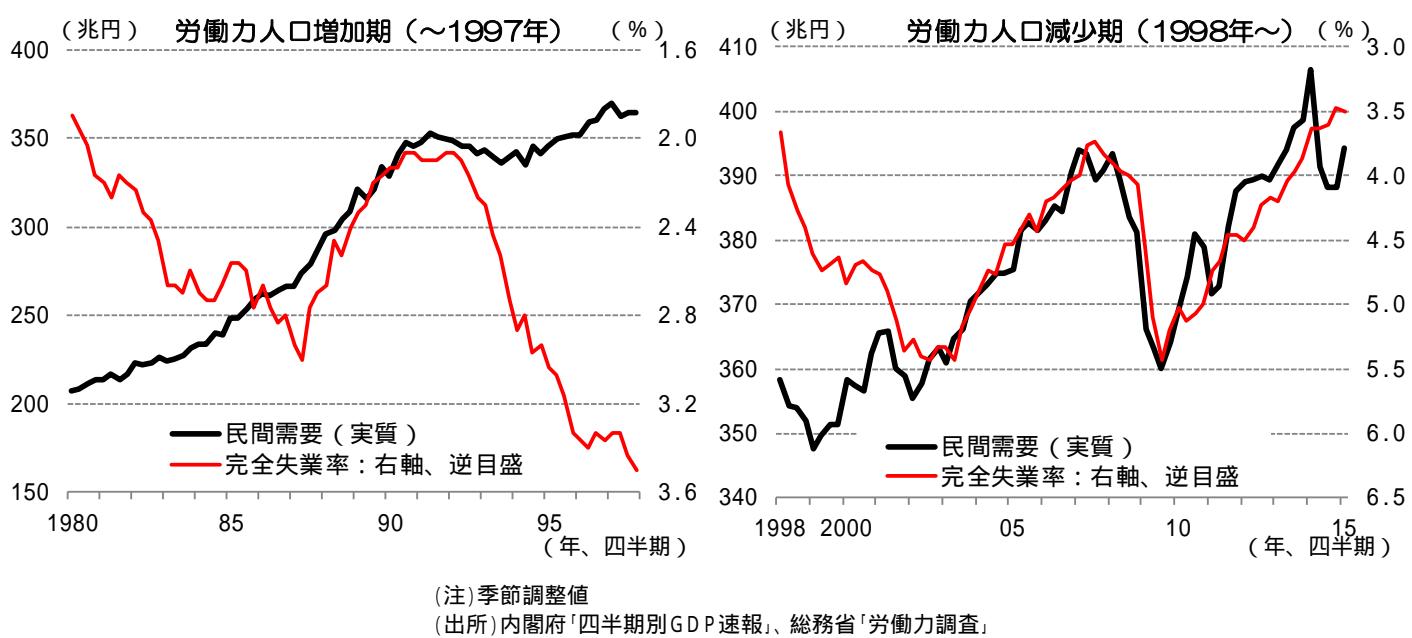


(出所)内閣府「四半期別GDP速報」、日本銀行「企業短期経済観測調査」

また、雇用判断DIの代わりに完全失業率でみても、民間需要との連動性が労働力人口の減少期にみられる(図表19)。2015年に入って完全失業率は1998年以来の低水準となつたが、1998年の労働力人口は6793万人と2014年よりも200万人以上多かった。労働力人口が減少し労働市場が縮小均衡となる中、雇用環境が短期的な景気動向で振れやすい状況に陥っている。人口が減少し徐々に労働市場のサイズが小さくなっているということは、完全失業者や生産年齢人口のうちの非労働力人口も減少しているために雇用のバッファー部分が小さくなりミスマッチがより起こりやすくなっている。

こうしたことから、現在のように景気が持ち直すと一部に深刻な人手不足が表われるだけでなく、逆に、景気が少しでも落ち込むと雇用環境も大きく悪化し、失業率が急上昇してしまうことになりかねない。

図表19. 民間需要と雇用判断DI



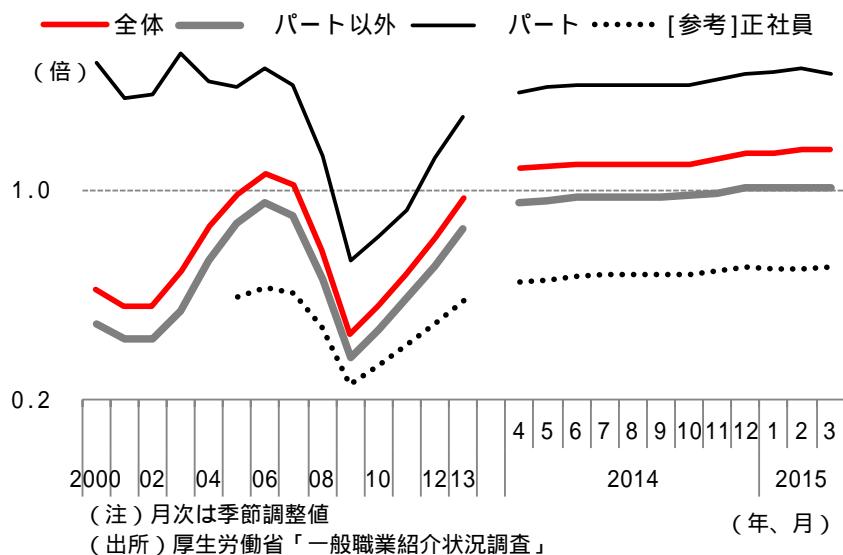
(3) 目先の供給制約に対応できない労働市場

図表3でみたように、足元では完全失業率が均衡失業率の水準にまでほぼ低下している。均衡失業率はミスマッチが起こることなどによって生じる部分であり、景気が良くなるだけでは下がらない。この先、完全失業率が一段と下がるためにミスマッチの解消による均衡失業率の低下が欠かせなくなっている。

例えば、有効求人倍率は2010年以降上昇が続き、2014年度は1.11倍と7年ぶりに1倍を超えた。ただし、パートタイムは1.41倍と3年連続で求人が求職を上回り人手不足が定着しているのに対し、常用雇用（パートタイム以外）では0.98倍と、わずかに求職超過の状態だった（図表20）。さらに正社員については、0.69倍と依然として求人が求職を大きく下回る状況が続いている、雇用形態の間におけるミスマッチは根強い。

総務省「労働力調査」によると、2014年の完全失業者236万人のうち、探している仕事の形態がパートなどを含む非正規の職員・従業員である人は115万人と半数以下にとどまっている。また、現時点でパートとして働いている943万人の中でも、約1割にあたる101万人は「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由で現職に就いている。

図表20. 雇用形態別にみた有効求人倍率

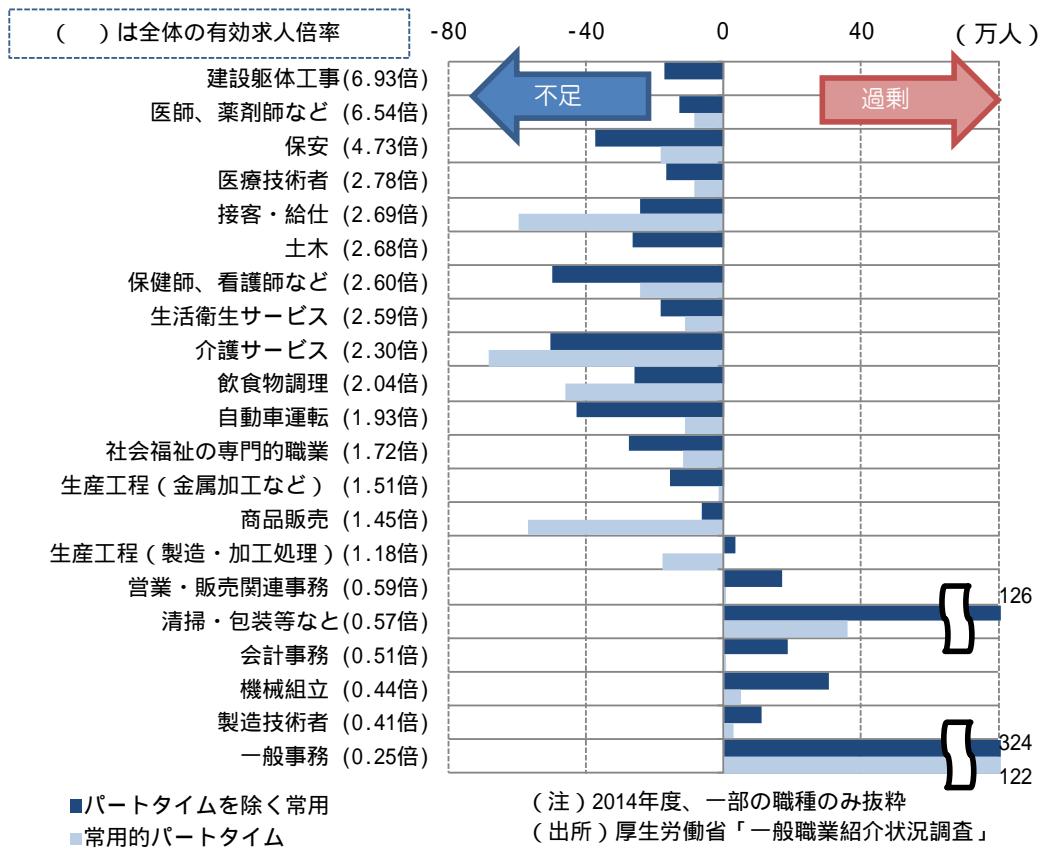


また正規と非正規の間だけでなく職種の間でもミスマッチは発生している（図表21）。2014年時点で有効求人倍率が高いのは医師や看護師、建築や建設関連など特別な技能をもった職業であり、これらは常用雇用に対する需要も強い。また、接客や飲食、販売などの職業でも人手不足が目立つものの、求人の中心はパートタイムである。

一方、求職が求人を上回っている職業も依然として多い。中でもとくに人手が多く余っ

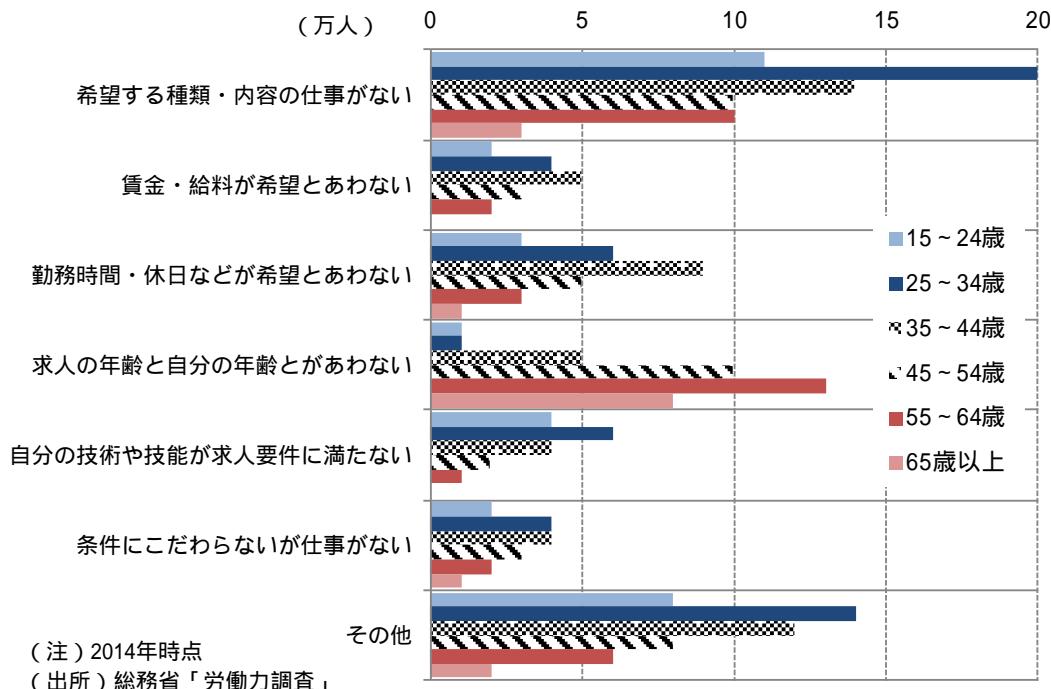
ているのが一般事務である。常用雇用では324万人、パートタイムでも122万人の求職者が求人件数に対して過剰となっている。しかし、就業率の上昇が目指されている25～44歳女性では、およそ4人に1人が一般事務従事者である。また、そのほかでも会計や営業・販売関連などの事務職で主に常用雇用の求職超過が目立つ。労働力人口の減少が進む中、人手の確保に重きが置かれているが、既に雇用が過剰な状態にある職種を希望する女性が増えても、労働供給の強化にはなかなか繋がらないだろう。

図表21. 職業別にみた求職・求人の状況



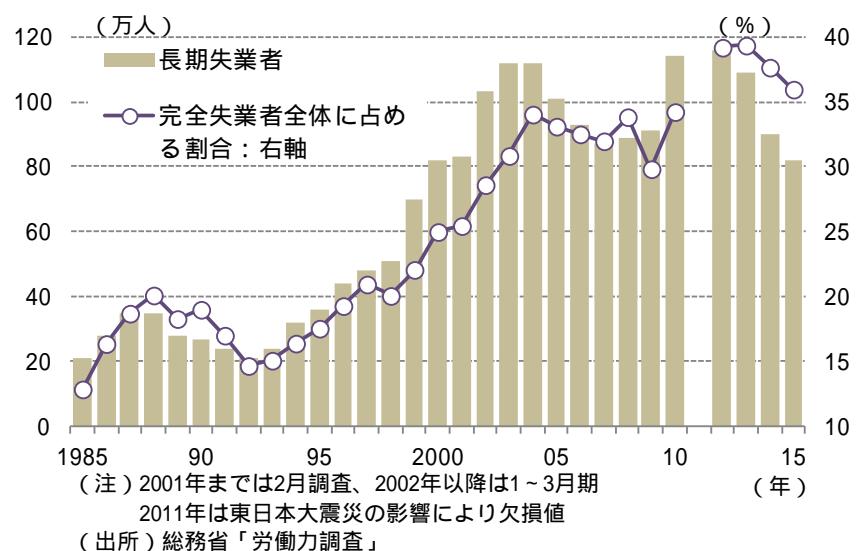
また、失業者が仕事につけない理由は年齢によって大きく異なる（図表22）。44歳までの世代では「希望する種類・内容の仕事がない」という人が多いが、45歳以上になると「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」という理由が最多となる。高齢化がさらに進むことで、今後は年齢のミスマッチが増していく可能性が高い。

図表 22. 完全失業者が仕事につけない理由



加えて、人数は減っているものの足元でも 200 万人以上が失業状態にあるが、そのうち 3 人に 1 人が長期失業者と呼ばれる失業期間が 1 年以上の失業者である（図表 23）。失業者全体に占める長期失業者の割合は、1990 年代以降大きく上昇し、2000 年代半ばには 3 割程度で横ばいとなった。そして、一時 4 割近くまで上がった後、高止まりしたままである。

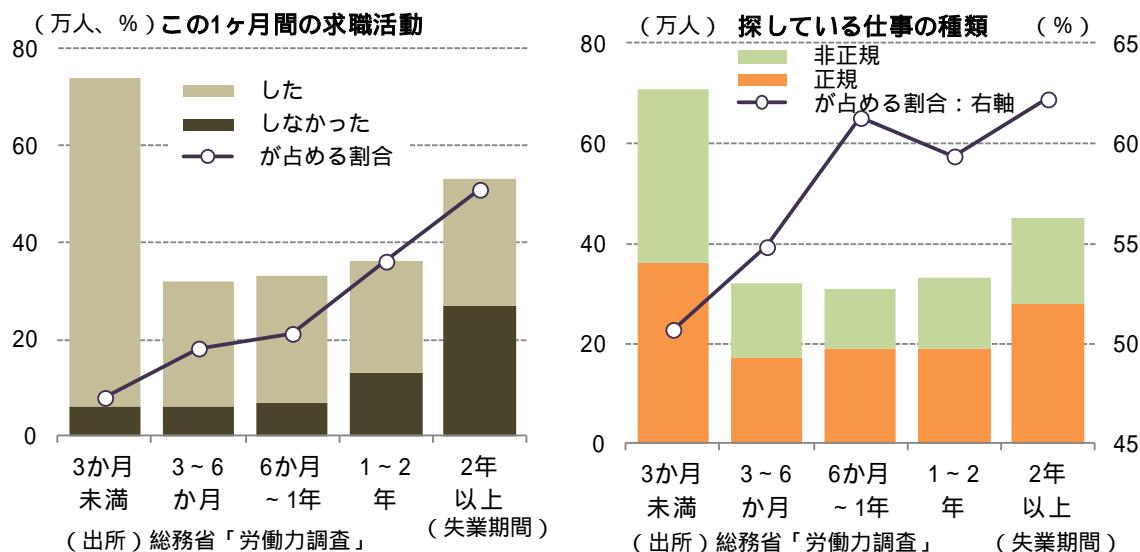
図表 23. 長期失業者



失業している期間が長引くと、積極的に求職活動を行わなくなる傾向があり、職に就くことがより難しくなってしまう。2014年時点で、完全失業者のうち1ヶ月間求職活動をしなかった人（事業の開始の準備をしていた人は除く）の割合は、失業期間3ヶ月未満の人では8.0%にとどまる一方、同1年～2年未満では36.1%と水準が高い（図表24）。さらに、同2年以上では50.9%と、およそ2人に1人が職探しを諦めてしまっている。この割合は2002年以降、均してみるとほぼ横ばいで推移しており、長期失業者は景気動向にかかわらず求職活動をなかなか行わないことが分かる。

さらに、失業期間が3ヶ月未満と短い失業者では、探している仕事の種類が正規と非正規でほぼ拮抗しているのに対し、失業期間が半年以上の失業者では約6割が正規雇用を希望している。先にみたように正社員は今なお人手が余っており、正規雇用へのこだわりが強いと失業から抜け出すのが厳しくなりがちだ。

図表24. 失業期間と求職状況



以上でみたように、労働力人口の減少そのものも問題だが、雇用にミスマッチが起こりなかなか労働力として活躍できない人が残っていることが、目先の人手不足をより深刻にしていると考えられる。人口減少により長期的には経済成長の鈍化が避けられないとしても、ミスマッチの解消によって一部の非労働力人口や完全失業者の労働力化が進むことで、少なくとも足元の供給制約は緩和できる可能性が高い。

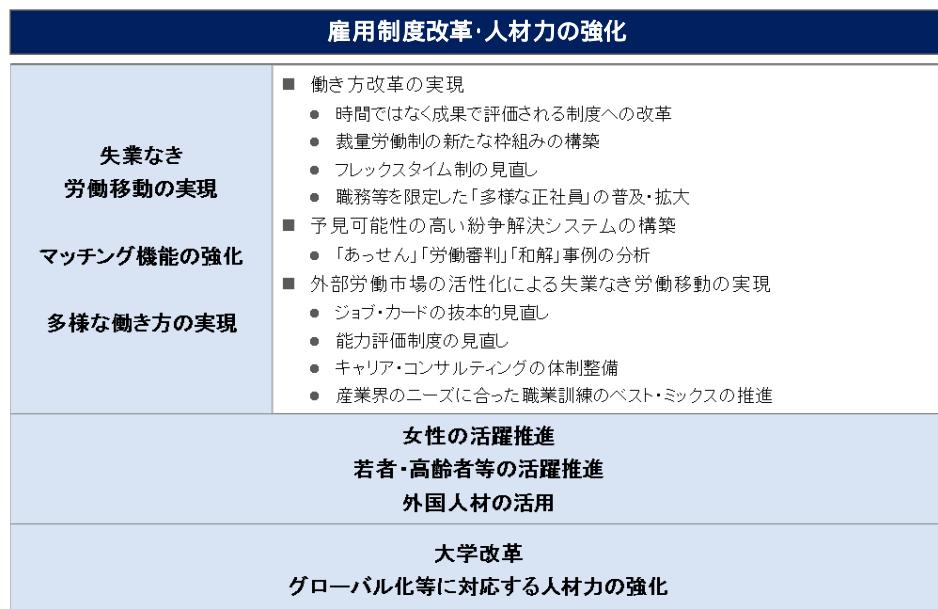
4. 均衡失業率の低下に向けて

労働市場が縮小し雇用環境が景気変動の影響を受けやすくなる中では、ミスマッチの解消がより重要となり、そのためには労働市場の流動性を高めることが有効と考えられる。加えて、流動性が高まると労働者の適材適所への配置が促され、労働生産性の上昇にも繋がることも期待される。わが国の労働市場は硬直的であるといわれることが多いが、雇用の安定という点では必ずしも悪いわけではない。しかし、労働市場の流動性が低いとミスマッチが解消されにくく、供給制約を引き起こしやすくなってしまう可能性がある。

2014年6月に改訂された『日本再興戦略』では、2013年版から引き続き「3つのアクションプラン」が掲げられた。その中で「雇用制度改革・人材力の強化」として「失業なき労働移動実現（行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換）」が目指されている（図表25）。

本稿の最後に、現在、政府によって進められようとしている取り組みをみておく。

図表 25. 日本再興戦略



（出所）首相官邸ホームページを基に、筆者作成

（1）再び注目される解雇規制緩和

内閣府に設置されている規制改革会議において、労使双方が納得する雇用終了の在り方、いわゆる解雇規制緩和についての議論が2015年に入ってから本格化している。とくに3月の会議では、「労働者側からの申し立てのみを認めることを前提」とした上で、解雇にあたって金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与すべきであるという解決金制度の導入が提言された。小泉政権時代にも解雇規制緩和は提案されており議論が進んだが、労働者側か

らの反発も強く、結局は法律が制定されることはなかった。解雇規制緩和に対しては、安易な解雇が増え雇用が脅かされてしまうのではないかという労働者の不安が大きい。加えて、解決金制度ではお金さえ払えば企業の勝手な都合だけで解雇が許されてしまいかねないと、労働者の不安はさらに大きくなっている。

労働契約法第十六条[解雇]には、“客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする”とある。つまり、現状では企業（使用者）は一方的に労働者を解雇することはできない²。また、企業の経営不振などに伴う整理解雇（リストラ解雇）と呼ばれる場合でも、以下の4要件が必要とされている。

人員削減の必要性

特定の事業部門の閉鎖の必要性

人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性

解雇回避のために配置転換等をする余地がないこと

解雇対象の選定の妥当性

選定基準が客観的、合理的であること

解雇手続の妥当性

労使協議等を実施していること

（出所）厚生労働省ホームページを基に筆者作成

一方、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援する制度として「個別労働紛争解決制度」がある。その方法としては 総合労働相談、 助言・指導、 あっせん、 という次の3つがある。

総合労働相談

都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応

助言・指導

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度

あっせん

紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度

双方から求められた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示する

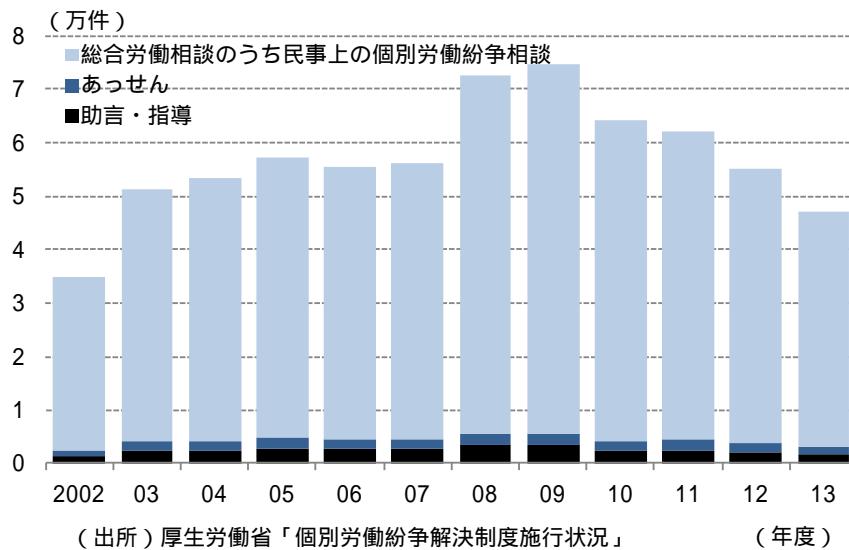
（出所）厚生労働省ホームページを基に筆者作成

² 2003年の労働契約法改正までは、“使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になると解するのが相当である”という「解雇権濫用法理」が最高裁の判例（1975年）から確立された。

厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」によると、解雇に関わる件数は、リーマン・ショック直後と比べると減っているが、2013年度時点でも総合労働相談のうち民事上の個別労働紛争が4万3956件、助言・指導が1547件、あっせんが1614件と決して少なくない（図表25）。解決金制度の導入は、こうした紛争に関して訴訟の長期化や有利な和解金の取得を目的とする紛争を回避し、早期解決を図るのに有効と考えられている。

また、規制改革会議では解決金制度だけが提唱されているわけではない。労働者にとって身近で利用しやすいあっせんは、解決に繋がりやすいにもかかわらず現状では使用者側の参加があまり進んでおらず、使用者の自発的な参加が目指されている。

図表25. 個別労働紛争解決制度の状況



（2）失業なき労働移動のために

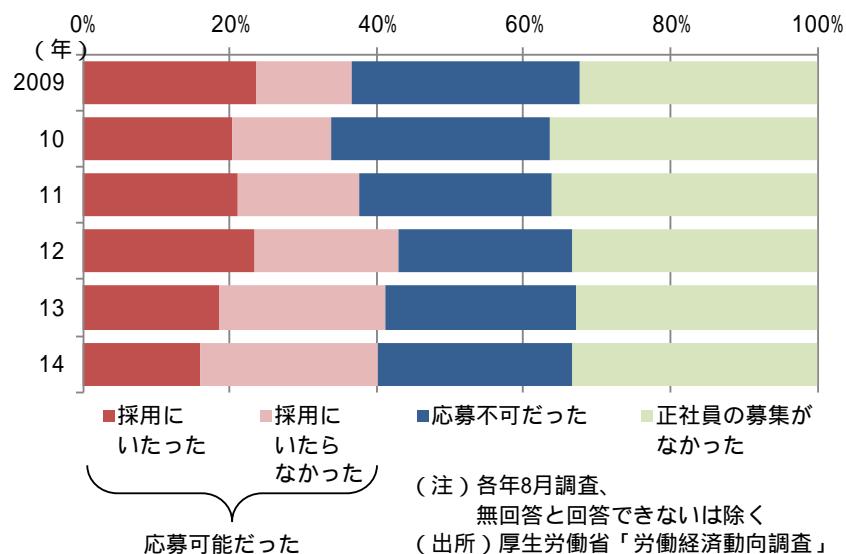
解雇だけがしやすくなっても、その分新たな採用が進まなければ円滑な労働移動は実現せず、労働市場の流動性が高まったとはいえない。解雇規制緩和の具体的な方法や条件といった各論を掘り下げるだけでなく、その後の受け入れに繋がる仕組みを同時にしっかりと整えなければ、不安定な雇用を助長することになりかねない。実際、「失業なき労働移動の実現」と謳われているように、政府も就職の強化に向けて様々な取り組みを進めている。

例えば、2013年の『日本再興戦略』に記されていたように、「労働移動支援助成金」の予算は、2013年度の約2億円から2014年度は300億円以上へと大きく増やされた。2015年度の予算もさらに前年を上回る規模となっている。労働移動支援助成金とは、事業規模の縮小などに伴って離職を余儀なくされた従業員に対して、再就職の支援や受け入れを行う事業主に支給されるものである。2013年度補正予算で、送り出す元の企業に対する助成が

拡充されたとともに、受け入れる先の企業に対する助成金制度が新たに創設された。

一方、労働者に対する支援も欠かせない。現在の日本では新規学卒者の一括採用という習慣が根強く、そのタイミングを逃すと就職が難しくなる。最近では「第二新卒」と呼ばれることがあるが、少なくとも卒業後3年間は新卒として就職が出来るように支援する動きが広がっており、2010年には厚生労働省の指針にもその旨が明記された。しかし、厚生労働省「労働経済動向調査」をみると、正社員の新卒採用枠で既卒者の応募を受け入れている事業所の割合は、2011年および2012年は上昇していたが、その後は低下に転じている。さらに、応募が可能だった事業所のうち実際に採用にいたったのは、2010年以降低下が続き2014年は4割と、制度があるだけではなかなか採用に結び付かない。

図表26. 既卒者の新卒採用枠（正社員）の応募可否（事業所割合）



職業訓練は、労働者のスキルによるミスマッチの解消に有効と考えられるが、失業して雇用保険を受給しているような求職者だけでなく、原則有料ではあるものの現在働いている人を対象にした訓練も国や都道府県によって公的に実施されている。また、離職者や有業者が自ら費用を負担して指定の教育訓練講座を受講し修了した場合に、本人がその教育訓練施設に支払った経費の一部が支給される「教育訓練給付金」は、その対象が2014年10月から一般教育訓練に加え、専門実践教育訓練にも拡充された。激しい競争にさらされている企業は即戦力を求めがちなため、未経験者の転職は容易ではない。これらの制度によって、失業者の就職を支援するだけではなく、有業者の新たなフィールドへの転職という挑戦も促す狙いだ。ただし、こうした支援の効果が出るためには、労働者の意欲が何よりも重要であり、制度の充実とともに労働者の意識の変化も求められる。

おわりに

リーマン・ショック直後には想像できなかったほど足元では労働需給がひっ迫している。生産年齢人口が増えていたバブル期とは違い、労働力の不足が供給制約となり成長を抑制してしまうのではないかという懸念が、2000年代半ば以来再び注目されるようになった。

2009年後半以降、完全失業率の低下が続き、足元では均衡失業率にほぼ近付いているとみられる。今後、完全失業率が一段と下がるためには、ミスマッチの解消による均衡失業率の低下が欠かせない。加えて、労働市場が縮小均衡となり雇用情勢が短期的な景気動向で振れてしまいやすい状況の中では、限られた労働力を有効に活用するためにも労働市場の流動性を高めることがより重要となってくる。解雇規制の緩和も一つの手段になるかもしれない。その際には次の受け入れに繋がる仕組みも整えなければ、雇用を不安定にしてしまうだけになる。もっとも、人口が増え労働投入量の増加が成長を押し上げることが当たり前だった頃から状況は大きく変わっている。今後、労働力人口の減少が経済成長の下押し圧力となる可能性は否定できない。しかし、それは供給制約の観点だけではなく、従来からの需要の伸び悩みという問題が続いていることも忘れてはならない。

労働市場が構造的な転換点を迎えており、人口減少社会に見合った緩やかな成長を受け入れていくのかについても考える必要があるだろう。

- ご利用に際して -

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の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、当社までご連絡下さい。