

太陽 ASG

エグゼクティブ・ニュース

テーマ：労働力人口減少下での雇用問題

執筆者：三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株） 調査部 研究員 尾島未輝 氏

要旨（以下の要旨は2分でお読みいただけます。）

安倍政権では今年（2014年）6月に、アベノミクス第三の矢として昨年策定した「日本再興戦略」を改定し、その中で引き続き「雇用制度改革・人材力の強化」を掲げています。少子高齢化が進む中で、わが国の労働力人口の減少は不可避と見られますが、労働力が供給制約要因となって今後の成長が阻害されてしまうのでしょうか？

今回は、労働問題を中心とした調査研究に詳しい三菱UFJリサーチ&コンサルティング調査部研究員の尾島未輝氏に、やや中期的な労働需給の見通しとそれが与える雇用問題について解説して頂きます。

まず、わが国の生産年齢人口（15～64歳人口）は、1995年のピーク時（8,726万人）以降減少を続けており、2013年で7,901万人、2025年には約7,000万人と1970年頃とほぼ同じ水準にまで減少する見込みです。このため、実際に就業する（しようとする）労働力人口も減少が避けられない見通しです。こうした事態に対し、昨年の「日本再興戦略」でも若者、高齢者や女性の活躍促進が目指されていますが、高齢化の進展や結婚、出産等で就業から離れることとの多い25～44歳女性の就業者の数も更に減りそうです。

こうした中で、最近の景気持ち直しから労働需給がタイトになっており、労働力が供給制約要因となって成長が阻害されるのではないかと、懸念が出てきています。これを計数で見ると、2014年5月の完全失業率は3.5%とほぼ最低水準に近づいており、日銀短観でも2013年3月調査以降マイナス（不足超）が続いています。

長期的には、一人当たり需要が増えなければ人口減少に伴って民間需要全体も緩やかに減少するため、労働力の減少が供給制約となって成長を抑制することにはならない、とも考えられます。しかし、労働市場は均衡水準が縮小し、完全失業者や生産年齢人口中の非労働力人口も減少して雇用のバッファー部分が小さくなっているため、最近ではパートと正社員、技能職と一般職などでの雇用のミスマッチが生じています。

労働力人口の減少が見込まれる中で労働供給（量）を増やすためには、移民などで労働力を増やすか、労働時間を増やすしかありません。移民の問題はさておき、労働者全体で見た場合には、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の観点からも労働時間は抑制気味の傾向にあり、労働時間を増加させるのは難しそうです。わが国の労働市場は一般に硬直的と言われていますが、労働時間に期待できない状況下では、適材適所の人材配置を促す労働市場の流動性を高めることにより、労働生産性（質）を高めることが考えられます。労働力が減ることが必ずしも成長の阻害要因となる訳ではなく、労働市場の硬直性や雇用のミスマッチなどの構造的な要因が問題を悪化させる根底にあるとして、労働市場の流動性を高めながら労働生産性を向上させることが一段と大事になってこよう、と主張されています。

「太陽 ASG エグゼクティブ・ニュース」バックナンバーはこちらから⇒<http://www.gtjapan.com/library/newsletter/>
本ニュースレターに関するご意見・ご要望をお待ちしております。Tel: 03-5770-8916 e-mail: t-asgMC@gtjapan.com
太陽 ASG グループ マーケティングコミュニケーションズ 担当 藤澤清江

テーマ：労働力人口減少下での雇用問題

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 尾島未輝

はじめに

2014年4月、消費税率が8%へと引き上げられたが、懸念されていた景気の底割れは回避できる見込みである。2013年に入って以降、景気の持ち直しを背景に、雇用情勢はかなり早いペースで改善が進んできた。2013年度の雇用者数は前年と比べて約50万人増加し、完全失業者は4年連続で減少した。また、有効求人倍率は1倍を上回る状況が続いており、足元では労働需給に逼迫（ひっばく）感がみられる。

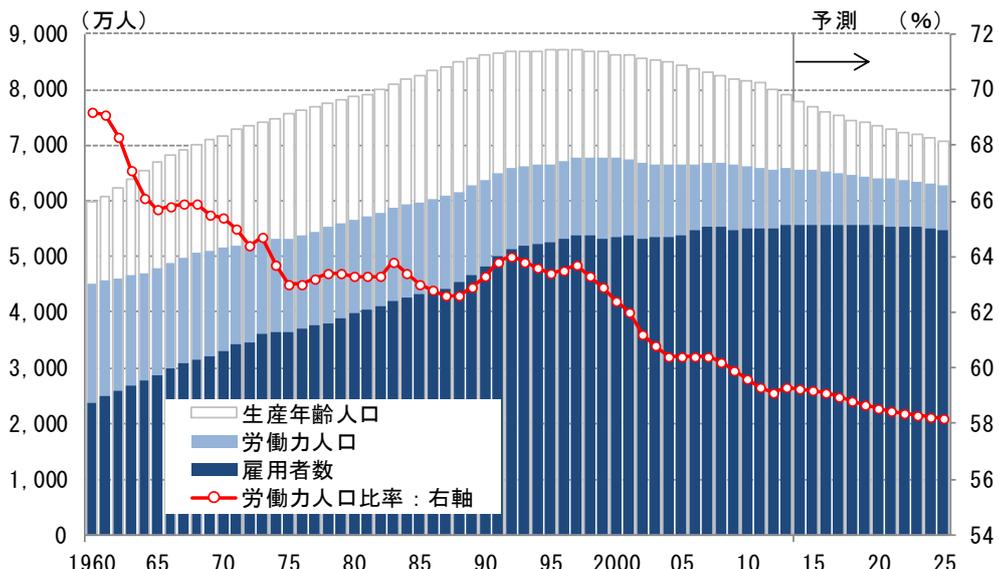
2008年のリーマン・ショック以降、労働市場は長らく供給過剰が続いていたが、人口減少と少子高齢化の進行を受けて労働力人口の減少が進む中、今後は供給不足が定着し成長を抑制する要因となるのだろうか。本稿では、労働市場が構造的な転換期を迎える今、雇用問題の本質が何かについて述べる。

1. 減少が続く労働力人口

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8,726万人をピークに減少し、2013年は7,901万人となった。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は続き、今からおよそ10年後の2025年には7,000万人程度と、1970年頃とほぼ同じ水準にまで減る見込みである。

こうした状況を受けて、労働力人口（満15歳以上の、就業者と就職活動中の失業者を合計した人口）も減少が続いている。15歳以上の人口に占める労働力人口の割合を示す労働力人口比率は、1970年代半ば以降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、今後も緩やかに下がり続けるとみられる（図表1）。

図表1：生産年齢人口・労働力人口・雇用者数の見通し



(注) 2014年以降は国立社会保障・人口問題研究所による推計を基に当社にて予測 (年)
 (出所) 総務省「人口推計」、「労働力調査」

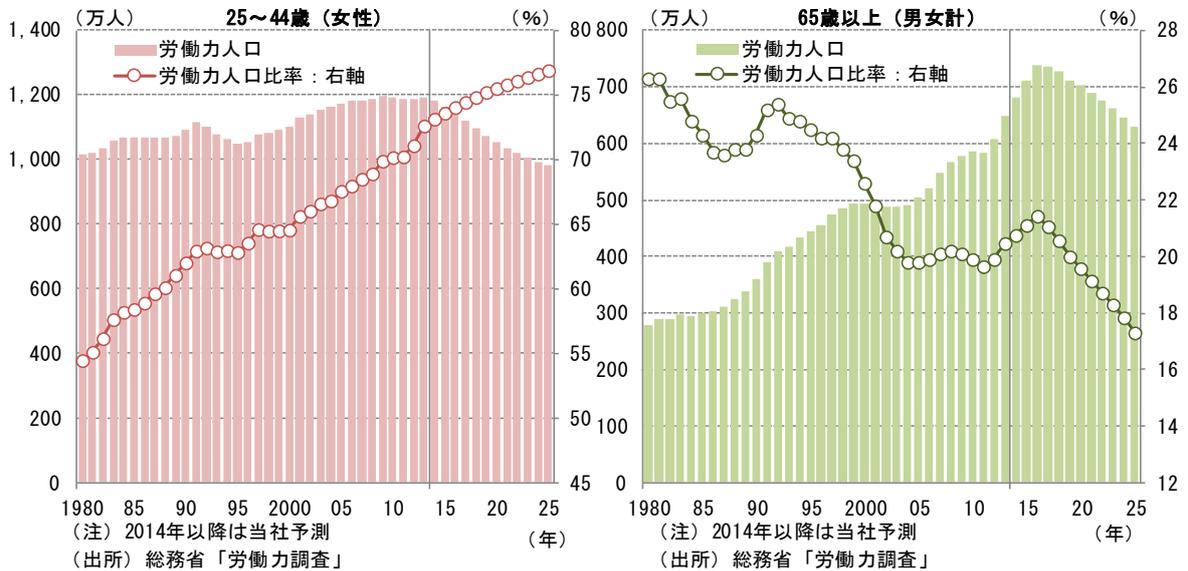
経済が成長するためには、労働もしくは資本の投入が増えるか、技術進歩などで生産性が上がる必要がある。そこで、減少する労働力を何とか維持しようと、2013年6月に閣議決定された『日本再興戦略』では、“全員参加・世界で勝てる人材を育てる”という方針のもと、若者や高齢者、女性の活躍促進が目指された。

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歳女性について、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掲げられた。しかし、25～44歳女性の数は既に減少傾向にあり、今後もさらに減少が進むと見込まれる。国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、2013年は1,637万人だった25～44歳女性人口は、2025年には1,276万人と360万人以上少なくなる見通しだ。このため、25～44歳女性の労働力人口比率がこれまでと同様に引き続き高まっても、25～44歳女性の労働力人口は減少が免れない。



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年以降とみられている。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って、団塊世代を含む高齢者の雇用が確保され、足元で労働力人口比率は上昇に転じている。しかし、今後は高齢者の中でもより年齢が高い人の割合が高まっていくことで、数年後には65歳以上の労働力人口比率は低下に転じ、労働力人口も減少していくことになるだろう（図表2）。

図表2：女性および高齢者の労働力人口・労働力人口比率の見通し

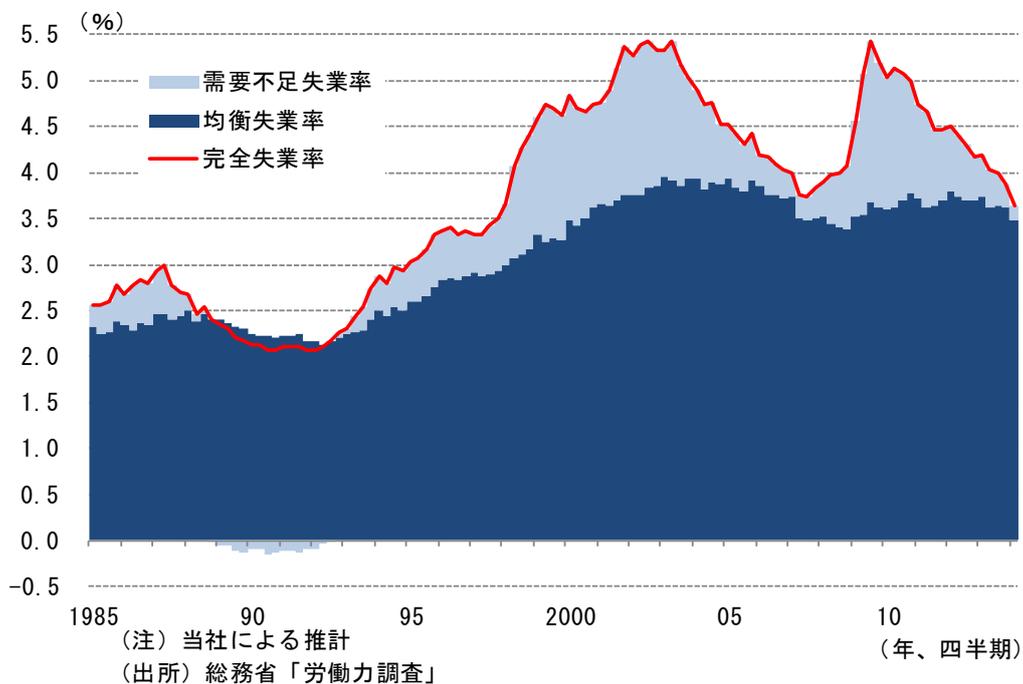


2. 労働需給のひっ迫が顕在化

こうした中、足許では景気が持ち直していることを背景に企業活動が活発化しており、労働需給が逼迫している。人手不足が顕在化し始める中、今後は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懸念が出てきた。

振り返れば、こうした心配は2000年代半ばの景気拡張期にも広がっていた。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、実際には2008年秋に発生したリーマン・ショックによって、需要が一気に縮小したことで状況は一変し、むしろ労働供給は一気に過剰となった。その後、2012年の景気後退期を挟んで、景気回復から完全失業率は低下傾向が続き、足元では労働力の供給制約についての問題が再燃している（図表3）。

図表3：完全失業率



2014年5月の完全失業率（季節調整値<注>）は3.5%と、直近で最高となった2009年7月の5.5%から5年弱で2%ポイント低下した。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、景気の低迷などを背景とした需要不足によって発生する「需要不足失業率」に分けられる。このうち、均衡失業率は景気変動の影響を受けにくい部分であるが、足許では、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。

また、日本銀行「企業短期経済観測調査」（日銀短観）でも、全規模全産業の雇用判断DIは2013年3月調査以降、マイナス（不足超）が続いている。とくに、中小企業を中心に非製造業では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。

（注）季節調整値：清涼飲料水は夏に売れるなど、経済統計データには1年周期の変動があるため、月次等のデータからこうした季節要因を取り除いた数値。

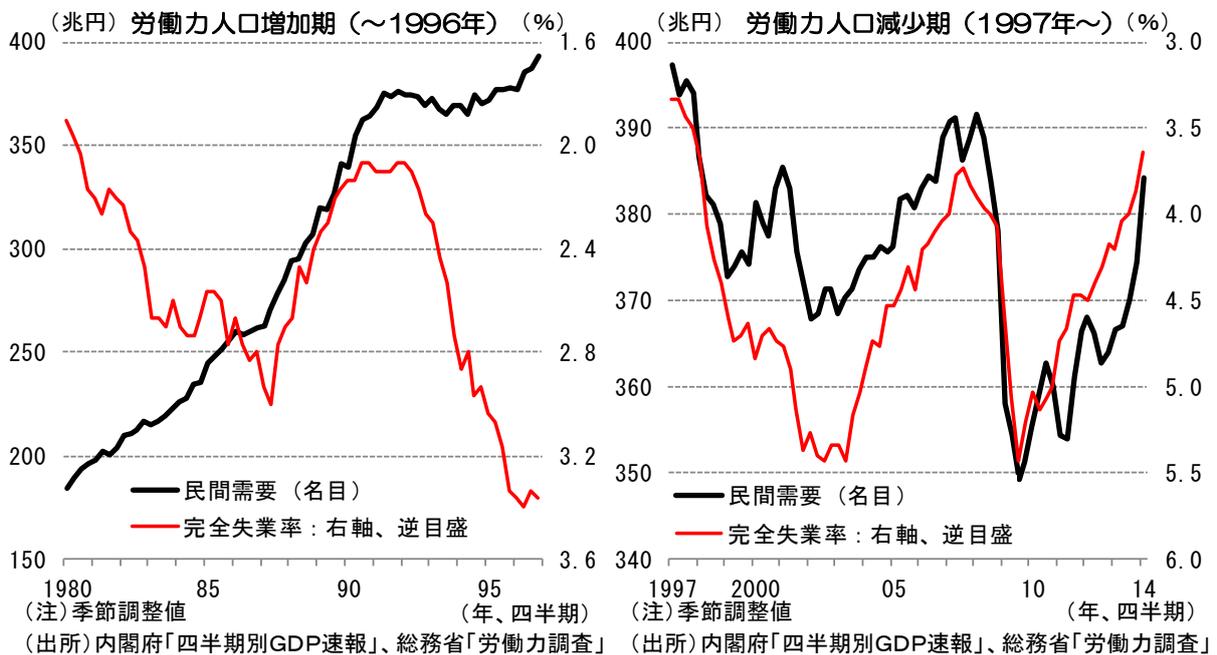
3. 雇用のミスマッチが問題をより深刻に

完全失業率が均衡失業率の水準にまでほぼ低下したということは、失業率はもはや下がらなくなり、また、今度こそ労働力の不足が供給制約になってしまうのだろうか。長期的にみると、一人当たり需要が増えなければ人口減少に伴って民間需要全体も緩やかに減ることになるため、労働力の減少が供給制約となって成長を抑制することにはならないとも考えられる。

景気の回復が進めば、これまで職探しを諦めていた潜在的な失業者が労働市場へ参加することで、雇用情勢は好調であっても完全失業率は下がりにくくなる可能性がある。また、労働需給が逼迫しているという観点からは、これまでのように失業率の低下が必ずしも雇用情勢の改善を示すことにはならないという見方もできる。

労働力人口が減少に転じる1996年頃までは、名目ベースでみた民間需要と完全失業率の動きはあまり連動していなかった。とくに、バブルが崩壊した1990年代半ば頃までは物価が上昇していたこともあって、名目需要はほぼ一貫して伸び続けていたが、失業率は1980年代後半にかけて上昇した後、バブル経済の影響から1990年代前半まで一旦低下し、その後はバブルの崩壊と共に再び上昇した。一方、労働力人口が減少に転じた1997年以降は、民需と失業率がほぼ一致して動いている。このように、足許では短期的な景気の変動で失業率が振れやすい状況になっており、景気が少しでも悪化すると失業率は急上昇し、雇用環境が大きく悪化してしまうことになりかねない（図表4）。

図表4：民間需要と完全失業率



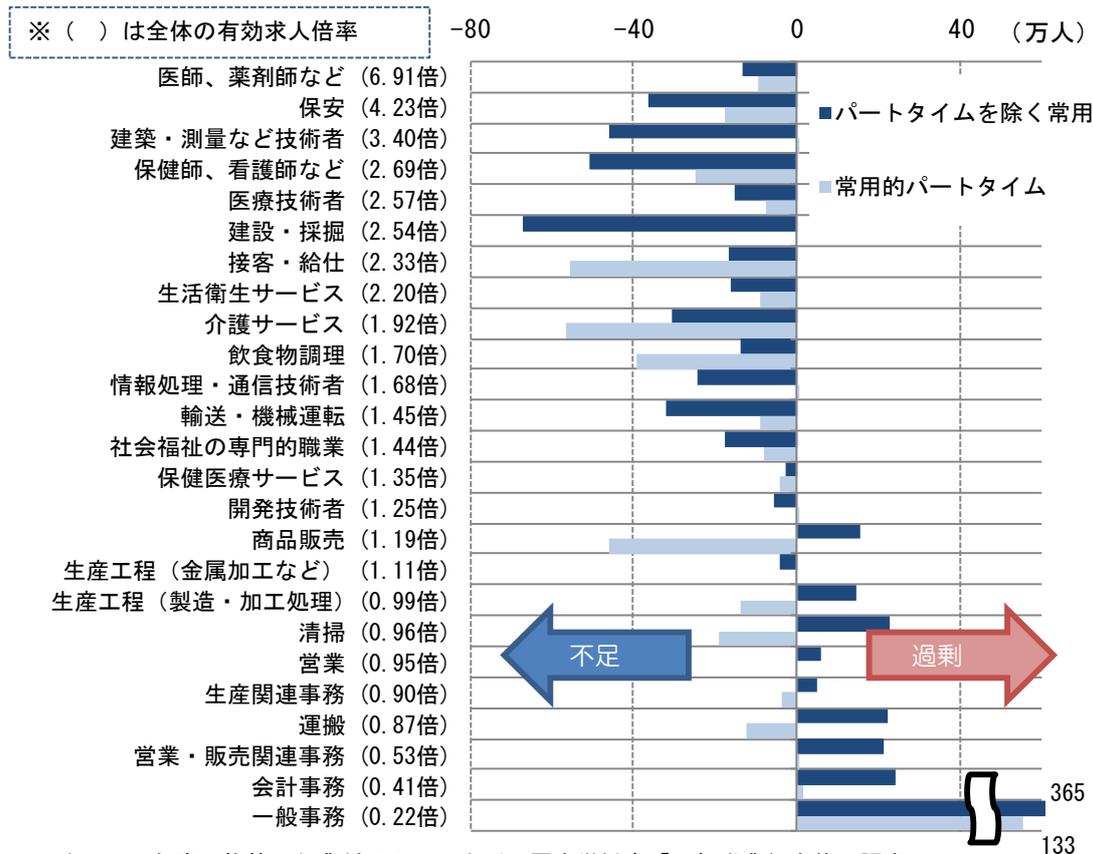
過去、完全失業率が2014年5月と同じ3.5%だったのは、1997年9~12月だった。しかし、当時の労働力人口は6,800万人未満と、2014年5月の6,590万人と比べ、200万人程度上回っていた。また就業者数も、2014年5月は6,358万人であるが、1997年当時は約6,550万人だった。すなわち、労働市場は着実に均衡水準が縮小しているのである。

人口が減少し徐々に労働市場の大きさ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中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、ミスマッチが起こりやすくなる。例えば、厚生労働省「一般職業紹介状況調査」では、2014年5月の有効求人倍率（季節調整値）は1.09倍と1992年6月以来の高水準となった。ただし、パートタイムでは1.39倍であるのに対し、正社員では0.67倍と依然として求人が求職を下回る人手不足状況が続いている。

職種別にみても、求人倍率が高いのは医師や看護師、建築や建設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、求職の中心はパートタイムである。一方、人手が多く余っているのは一般事務であり、常用では365万人、パートタイムでも133万人の求職者が求人に対して過剰となっている。また、そのほかでも会計や生産・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や高齢者が増えても、労働供給の強化にはつながらない（図表5）。

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っていることが事態をより深刻にし、供給制約を引き起こしやすくしてしまうと考えられる。

図表5：職種別にみた有効求人数と有効求職者数の差



4. 労働市場の流動化が喫緊の課題

こうした雇用のミスマッチが拡大している状況では、その解消のためには労働市場の流動性を高めることが重要になってくる。2000年代以降、人口動態や景気動向の変化にかかわらず、入職率および離職率は10%台半ばでの推移が続いており、自発的な離職(自己都合)による失業者が労働力人口に占める割合(完全失業率のうち自発的部分)も、1.5%前後ではほぼ変わらない。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、雇用が安定している、すなわち流動性が低いことが必ずしも悪いわけではない。しかし、労働市場の流動性を高めることは、同時に労働者の適材適所への配置を促すことで、労働生産性を高めることにもつながる。

労働力人口の減少が見込まれる中で労働供給を増やすためには、移民などで労働力を増やすか、労働時間を増やすしかない。労働者全体でみた一人あたり労働時間は減少傾向にあるが、背景には労働時間が短いパートタイムなどの労働者のウエイトが高まっていることがある。生憎、こうした短時間労働者がより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。「労働力調査」によると、2013年時点で就業時間が週40時間未満の労働者は2,359万人で全体の37.4%を占めるが、そのうち就業時間の増加を希望する者は324万人と1割強のみである。逆に、短時間労働者が増加していることもあって、一部の労働者へ過度に業務が集中し、長時間労働の負担が重くのし掛かっている。ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の観点からも、労働時間はむしろ抑制が目指される傾向にある。

労働力人口ないしは労働時間による労働投入量の増加が見込みにくい中では、労働生産性を上げることがより重要となっている。生産性向上のためには、もともと水準が低い産業や職種の生産性を高めるだけでなく、生産性の高いところへ労働力を集中させることも重要であり、そのためには労働市場が流動的であることが欠かせない。

しかし、その際に重要であるのは、労働市場への「入口」と「出口」のバランスだ。例えば、このところ議論にあまり進捗がみられなくなったが、正社員に対する解雇規制の緩和は、余剰に抱え込んだ人材を成長産業へと円滑に移動を促す狙いがある。しかし、以前に比べれば変容しつつあるとはいえ、いまだ終身雇用が根強い日本の雇用制度の中で、入口を塞いだまま無理に出口だけを広げればバランスが崩れ、雇用環境が悪化してしまう懸念がある。企業が積極的に解雇を進めるならば、同じだけ採用も柔軟に行われる必要がある。そのためには、新卒者の一括採用や職歴を重視した中途採用の見直しも必要だろう。

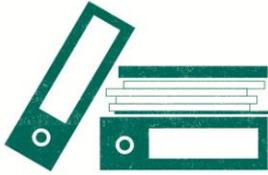
2014年6月24日に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2014』では、持続的な成長のためには労働力人口の維持と労働生産性を上げていけるかどうかか鍵であることが述べられた上で、「担い手を生み出す～女性の活躍促進と働き方改革」という施策を掲げられた。具体的には、①女性の更なる活躍促進、②働き方改革、③外国人材の活用、を挙げている。また、昨年の『日本再興戦略』から引き続き、「3つのアクションプラン」の中に「雇用制度改革・人材力の強化」の項目が示されているが、同項目中の「失業なき労働移動実現(行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換)」や「マッチング機能の強化」などは進捗が芳しくなく、今回はどちらかといえば女性の活躍促進など労働力の確保に重きが置かれている印象だ。もっとも、時間ではなく成果で評価される新たな労働時間制度の創設などの働き方改革は生産性の向上に繋がる可能性があるが、詳細はまだ決められていない部分が多く、その効果は不透明である(図表6<次頁>)。

これまでは労働力人口が減少していても、労働市場の均衡水準が徐々に縮小する中で、労働力が供給制約となることは免れた。足元では物価が上昇し需要が伸びる中で労働需給に逼迫感が出ており、労働市場が構造的な転換点に差し掛かり、雇用問題も新たな局面を迎えていることは確かである。単純に労働力の量が減ることが供給制約となり成長の阻害要因となる訳ではない。労働市場の硬直性やそれに伴う雇用のミスマッチといった構造的な要因が、問題を悪化させる根底にある。今後は、労働市場の流動性を高めながら、労働生産性を向上させることが一段と重要になってくると考えられる。

図表6：「日本再興戦略」改訂2014の概要



以 上



執筆者紹介

尾島 未輝(おはた みき) 1982年 兵庫県生まれ
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

<学歴・職歴>

2005年 慶應義塾大学経済学部卒業
2008年 慶應義塾大学大学院経済学研究科修了
2008年 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)入社
銀行コンサルティング室(現・金融戦略室)配属
2009年 同 調査部

<主要著作>

「経済 金融 トレンドに強くなる」(きんざい共著)、「政治力の行使で企業は変わるか」(中央公論 2014年1月号)、「ゼミナール 賃金は上がるのか」(日本経済新聞 2013年9月3日～17日連載)等