

転換期にある我が国の労働市場

～人口減少時代に求められる労働力の確保、雇用ミスマッチの解消～

経済調査部 橋本 択摩



(要旨)

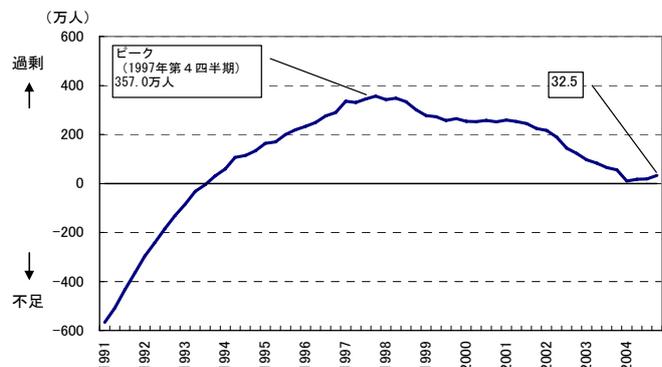
- 製造業を中心に断続的に実施されてきた企業の人員削減に、景気回復による雇用環境の改善も相俟って、ここにきて急速に過剰雇用は解消に向かっている。試算によれば、1997年後半の最悪期に357万人にまで達した全産業の過剰雇用者数は、2004年末時点で33万人まで減少している。
- こうした過剰雇用解消の動きにさらに拍車をかけるのが、団塊世代の大量退職である。団塊世代を中心とした高齢者層退職者数を試算すると、2009年までに全産業で最大149万人の雇用が減少する。さらにこの減少雇用者数から足元の過剰雇用者数を引いて、雇用機会創出効果を試算すると、全産業で最大116万人の新たな雇用機会が創出される。産業別にはばらつきがあるものの、マクロで見れば過剰雇用から雇用不足の時代への大きな転換期にあることがわかる。
- 今後、労働需要の高まりが期待されるが、労働者の過不足状況に依然として産業間・職種間格差があることから、雇用のミスマッチが就業拡大の足かせとなる可能性がある。したがって、労働力不足による経済活力低下をできるだけ防ぐためには、高齢者、若年者、女性といった活用すべき労働力を可能な限り確保するとともに、雇用のミスマッチの解消が不可欠となる。

1. 過剰雇用は解消へ

企業のリストラの進展と景気回復の累積的效果により、ここにきて過剰雇用は解消されつつある。日銀短観の雇用人員判断DIによると、2005年3月調査では全規模・全産業が▲1と1992年11月以来12年ぶりに「不足」に転じ、直近の9月調査では▲2となった。また、同じく日銀短観にある企業の新規採用計画（金融機関含む）では、2005年度に前年度比+9.9%、2006年度についても同+3.8%と3年連続の増加が計画されており、企業の新卒に対する採用意欲も旺盛であることが窺える。

実際に、企業の過剰雇用者は現在どれくらい存在するのであろうか。ここでは、労働需要関数から適正雇用者数を推計し、実際の雇用者数との差から過剰雇用者数を求めてみた（推計期間は1990年1-3月期～2004年10-12月期）。試算によれば、1997年後半の最悪期に357万人にまで達した全産業の過剰雇用者数は、2004年末時点で33万人まで減少している（資料1）。製造業を中心に断続的に実施されてきた企業の人員削減に、景気回復による雇用環境の改善も相俟って、ここにきて急速に過剰雇用は解消に向かっているとい

資料1 過剰雇用者数の推移（全産業）

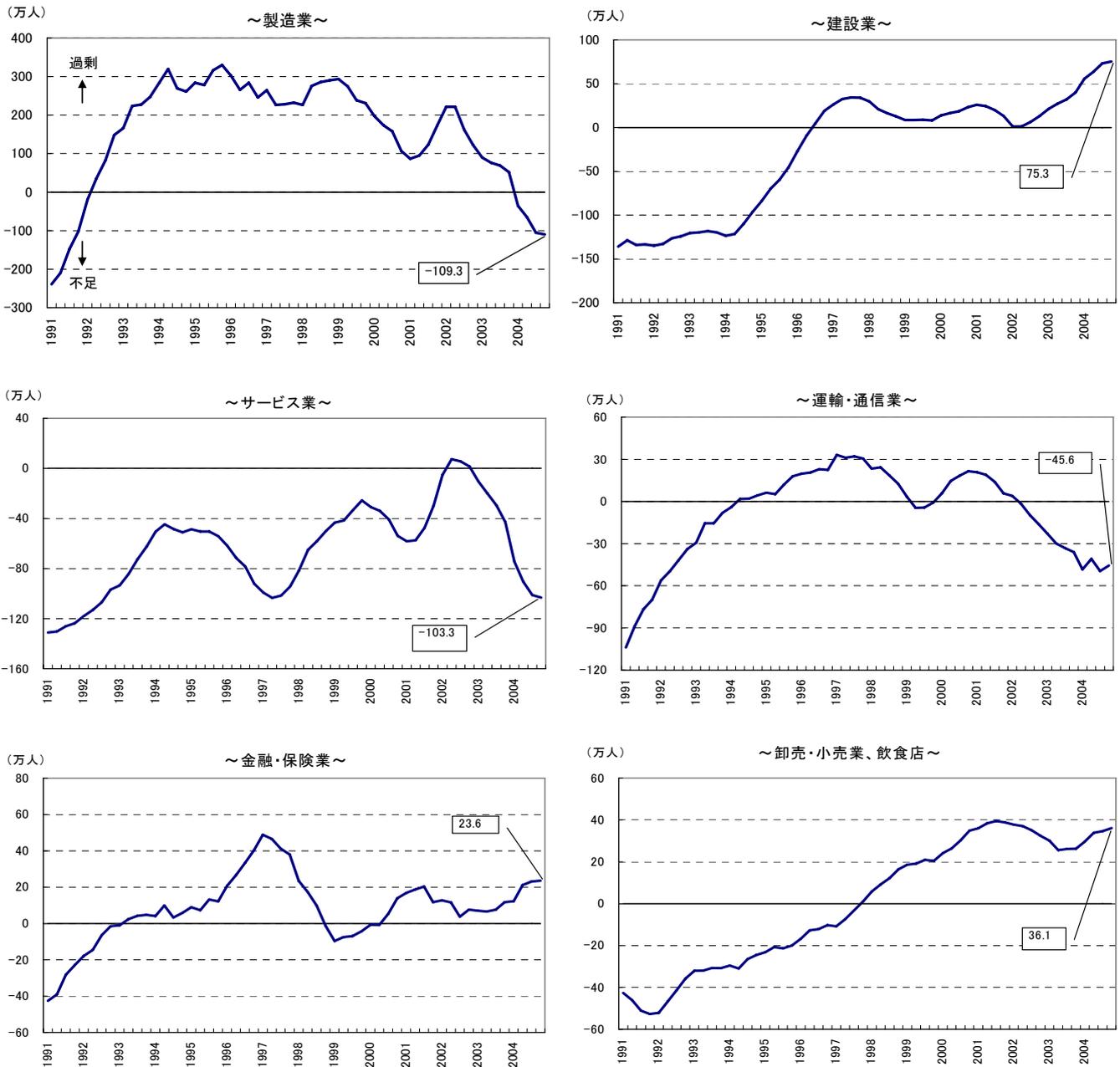


(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」、内閣府「国民経済計算」、総務省「消費者物価指数」より第一生命経済研究所試算

えるだろう。まさに今、過剰雇用から雇用不足の時代へという大きな転換期の最中にあるのである。

もっとも産業別にみると、過剰雇用解消の動きはまちまちである。さらに詳しくみるために、全産業と同じ手法で産業別に過剰雇用者数の推計を行った（資料2）。最近、大きな変化がみられたのは製造業である。製造業における過剰雇用者数は、90年代後半には300万人前後で推移していたが、企業が労働コスト抑制のために厳しいリストラを実施してきたことから、2004年になってマイナスに転じ、2004年末時点では109万人の雇用不足であると試算された。製造業における過剰雇用者数はもともと多く、これまでも製造業の人員過不足状況が全産業の雇用過剰感に大きな影響を与えてきたが、足元においても全体の過剰雇用者数の減少に大きく寄与したといえる。

資料2 産業別過剰雇用者数の推移（6業種）



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計」、内閣府「国民経済計算」、総務省「消費者物価指数」より第一生命経済研究所試算

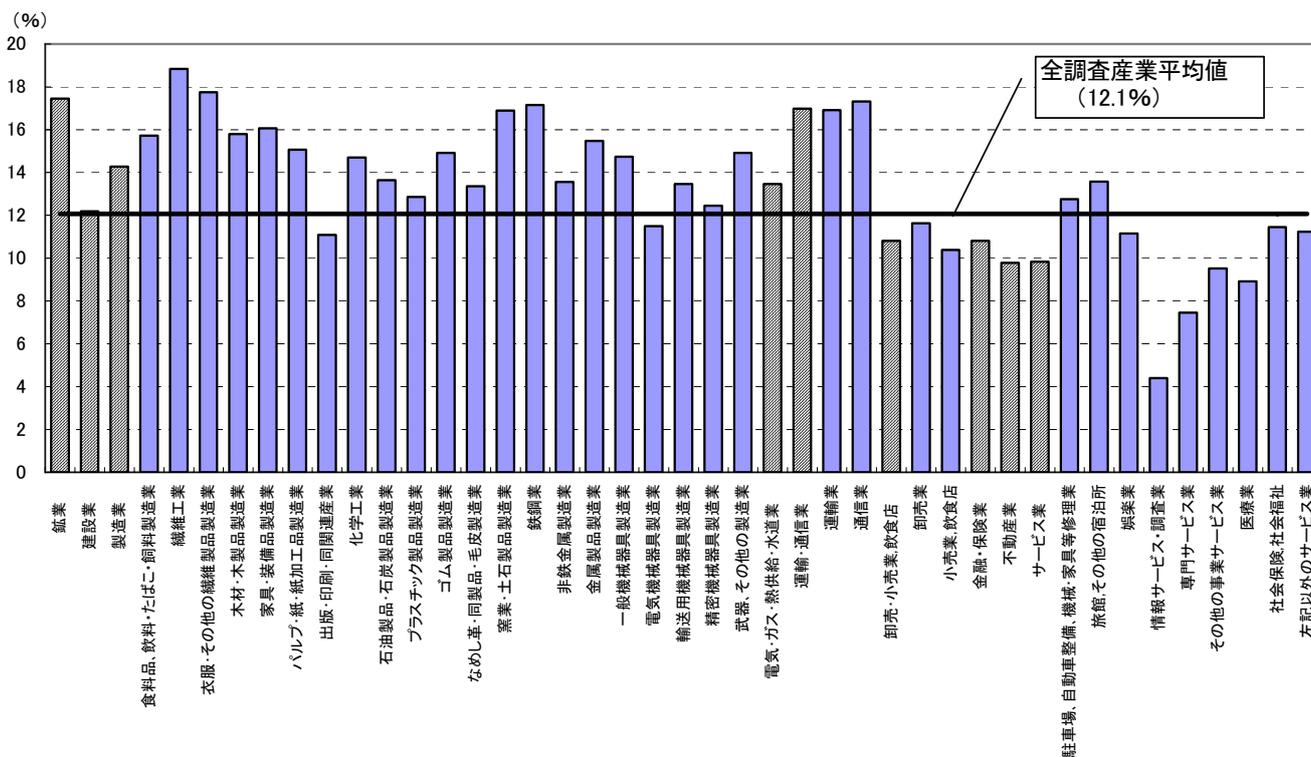
また、経済のサービス化の進展を受けて、サービス業では雇用不足の状態が近年さらに進み、2004年末時点で103万人の雇用不足となっている。その一方で、建設業では過剰雇用者数が足元でさらに増加するなど、人員過不足の産業間格差が広がっているのが現状だ。試算の結果得られた産業別人員過不足の状況は、日銀短観の産業別雇用DIの動きともほぼ整合的であり、特にサービス業、運輸・通信業で雇用不足が顕著にみられる。

2. 団塊世代の退職後、労働力不足時代が到来

こうした過剰雇用解消の動きにさらに拍車をかけるのが、2007年から始まる団塊世代の大量退職である。これまで企業は厳しいリストラによって過剰雇用減らしに努めてきたが、数年後、人口動態要因により雇用不足という事態にもなりかねない。

それでは、団塊世代はどのような産業に多く就業しているのだろうか。言葉を換えれば、団塊大量退職の影響を受ける産業は一体どこなのだろうか。厚生労働省の「雇用動向調査」をみると、団塊世代は他世代と比べて製造業従事者の多さが突出しているのがわかる（資料3）。中でも繊維工業、鉄鋼業で団塊世代の割合が高い。重厚長大型・素材型産業は団塊世代が就職当時に活況だった産業分野であり、現在でも当時の大量採用の影響が残っているからであろう。また、現在すでに雇用不足にある運輸・通信業においても団塊世代は多く就業しており、2009年にかけてこうした業種で団塊退職の影響を受けることになると予想される。

資料3 産業別 雇用者に占める団塊世代の割合（2000年）



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」

(注) 大分類産業については網掛け。その他は中分類産業。

そこで今度は、団塊世代を中心とした高齢者層退職者数を、直近の退職率をもとに試算してみた。すると、2005年から2009年までの5年間に、全産業で最大149万人の雇用者が減少するとの結果が得られた（資料4）。ただし、90年代後半から厳しい企業のリストラが進んだこと、また、特に製造

業技術者を対象とした雇用延長および再雇用に取り組む企業が増えてきていることを踏まえると、この算出された149万人という数値は最大値として捉えておくべきだろう。

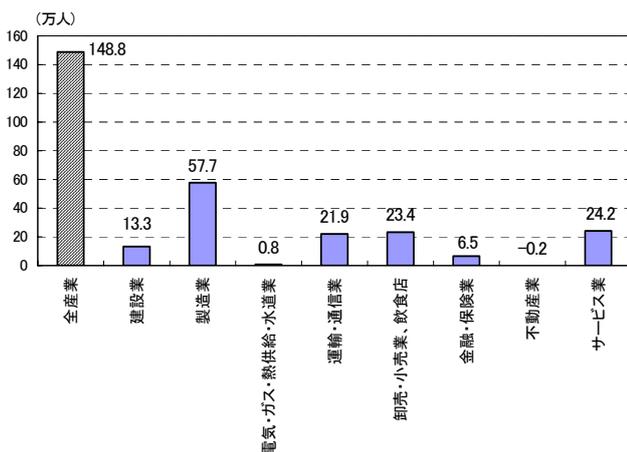
産業別に試算すると、団塊世代を大量に抱える製造業における減少数がやはり多く、最大58万人と際立っている。その他2009年までに、サービス業で24万人、卸売業・小売業・飲食店で23万人、運輸・通信業で22万人の雇用者が減少することになるだろう。

ここで計算した2009年までの減少雇用者数から、先ほど求めた過剰雇用者数を引くことによって、潜在成長率程度の経済成長を中期的に想定した場合の雇用機会創出効果が求められる。その結果、2009年までに調査産業全体で最大116万人の新たな雇用機会が創出されるとの試算結果が得られた(資料5)。マクロで見れば、これまでの企業の過剰雇用は完全に解消され、逆に雇用不足が懸念される時代となるだろう。

産業別にみると、足元で雇用不足に転じた製造業については、今後、団塊世代の退職者が多く見込まれることから、2009年時点で最大167万人の雇用機会が創出されよう。ただし、製造業では、団塊世代の生産技能職も多いため、60歳以降も雇用延長あるいは再雇用というかたちで企業に残る人々が今後多くなる可能性がある。団塊世代の大量退職を前に製造現場において事故が相次いだこともあって、最近では技能継承の問題がクローズアップされており、製造業では雇用延長や再雇用制度を導入する企業が増えてきている。製造業は、雇用を設備投資で代替する傾向があることもあわせて考えると、今後、製造業が新たな雇用吸収の牽引役となる可能性は低いだろう。

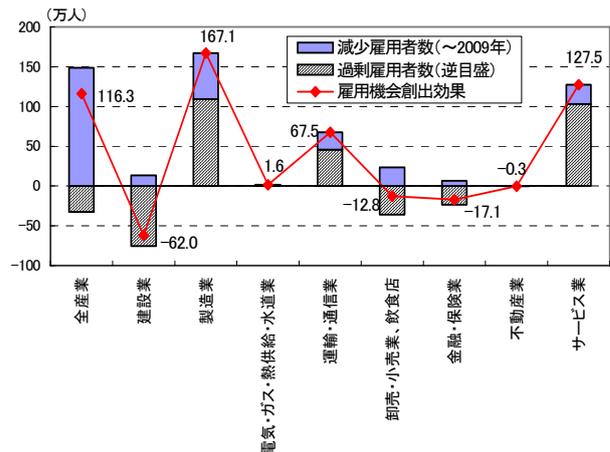
また、足元で多くの過剰雇用を抱える建設業については、2009年時点においても62万人の過剰雇用となり、雇用機会を創出するまでには至らない。建設業における雇用過剰感は依然として強く残存することが予想される。一方で、もともと雇用不足にあるサービス業、運輸・通信業については、今後の団塊世代の退職によってさらに雇用不足に陥る可能性が高く、雇用機会創出効果は大きいだろう。試算によれば、サービス業は128万人、運輸・通信業で68万人の雇用機会が創出されることが見込まれる。経済のサービス化の進展により、今後も引き続きサービス業が雇用吸収に関して大きな牽引役になるだろう。

資料4 産業別減少雇用者数(～2009年)



(出所) 厚生労働省「賃金センサス」より第一生命経済研究所試算

資料5 産業別雇用機会創出効果(～2009年)



(出所) 厚生労働省「賃金センサス」、「毎月勤労統計」、内閣府「国民経済計算」等より第一生命経済研究所試算

3. 人口減少時代に求められる労働力の確保、雇用ミスマッチの解消

以上のように、産業別にみて雇用情勢にばらつきはあるものの、マクロで見れば過剰雇用から雇用不足の時代へと大きな転換期にあり、団塊世代が退職する2009年にかけて、雇用不足時代が到来す

ることが見込まれる。今後、労働需要の高まりが期待されるが、労働者の過不足状況に依然として産業間格差があることから、雇用のミスマッチが就業拡大の足かせとなる可能性がある。したがって、労働力不足による経済活力低下をできるだけ防ぐためには、高齢者、若年者、女性といった活用すべき労働力を可能な限り確保するとともに、雇用のミスマッチの解消が不可欠なものとなってくる。働き手が不足する産業への円滑な労働力移動の実現のために、再就職支援策を拡充するなど、国のサポートが重要となつてこよう。

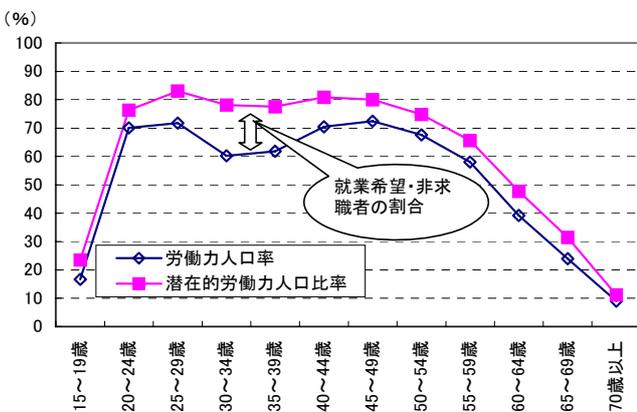
職種別雇用者数を年齢階級別にみると、団塊世代が含まれる50～54歳は他世代と比べて、ブルーカラーでは技能工等、ホワイトカラーでは事務従事者の数が相対的に多い。高齢者労働力確保のために、まず企業側には、定年後の従業員の処遇パターンについて、労働時間や仕事内容、賃金の面で多様な働き方を用意することが求められる。また、国としても、職業仲介機能を強化するほか、労働需要の高い産業についての職業訓練を積極的に行い、求職者の就業能力の向上を目指した雇用政策に本格的に取り組むべきである。

15～29歳の完全失業者数は2001年度をピークに減少傾向にあるが、フリーターやニートの数が増加しており、若年雇用の問題は依然深刻であるといえる。今後、各種職業訓練の充実といった政府の若年雇用対策に加えて、スキル面でのミスマッチ解消のために、「ゆとり教育」の方針を是正し、教育内容をより高度化していく必要がある。国のみならず、家庭、学校、地方自治体、企業、地域社会が一体となって若年者のスキル向上に努めるべきであろう。また、ニート自立のため、行政によるNPO支援、メンタル面でのフォロー体制の構築等、社会との接点をできるだけ持たせることも必要だ。

25～39歳女性の就業希望・非求職者の数（潜在的労働力人口）は200万人にのぼる（平成14年、資料6）。女性における仕事と育児のトレード・オフの関係を解消するためには保育所の増設のほか、企業側には、育児休業の取りやすい職場環境づくり、短時間勤務制度などの多様な勤務形態の提供が求められる。また、政府に対しても、適切な保育サービスを受けられるよう児童手当を充実させること、主婦層の労働意欲を阻害することのないような税制、社会保障制度を構築することが求められる。

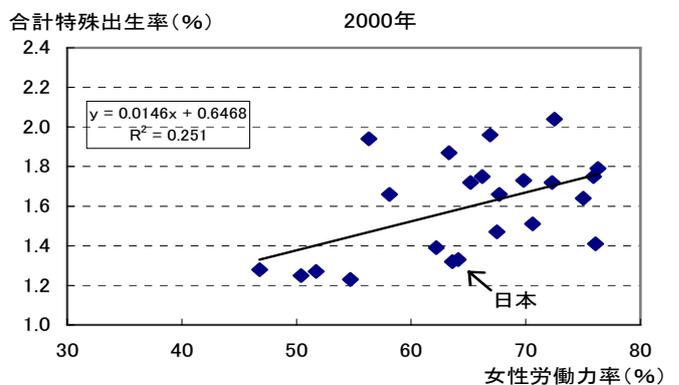
また、出生率が低下したのは女性が労働市場に参入したためだとする意見があるが、主要OECD諸国の女性労働力率（15～64歳）と合計特殊出生率の関係を見ると、2000年時点ではむしろ両者は正の相関にある（資料7）。女性就業のための木目細やかな政策をとることで、労働力不足の問題ならびに少子化問題を解決することは可能である。

資料6 女性労働力率と潜在的労働力率



(出所) 総務省「労働力調査」、「就業構造基本調査」
(2002年度平均)

資料7 女性労働力率と合計特殊出生率の関係
(OECD主要国)



(出所) United Nations 'World Population Prospects', OECD
'Labour Force Statistics' より第一生命経済研究所作成

はしもと たくま(副主任エコノミスト)