

雇用のミスマッチ解消に向けて

～介護労働者の賃金引上げが急務、持続的な就労促進に介護報酬体系の見直しが必要～

経済調査部 有馬 めい

(要旨)

- 足元では急速に失業率が悪化した。これには、需要不足で発生した失業に、2000年代から進んできた構造問題が一気に顕在化した側面がある。問題となるのは、失業者の多くが製造業やサービス業の非正規雇用者に集中した点にある。
- こうした構造問題を緩和する対策として、介護労働者の福利厚生も含めた処遇が直ちに改善されるべきで、これにより労働移動がある程度進むと考える。介護福祉士の有資格者が介護に復帰（転職を含む）することで、約13.6万人分のミスマッチを解消できる。
- 民主党のマニフェストには、介護労働者の賃金を月額4万円引き上げる公約が掲げられた。しかし、介護労働者の賃金が持続的に改善されるには、介護事業を採算のとれるビジネスに変えていく必要がある。とりわけ、訪問介護サービスにおいては、非効率を価格（介護報酬）に転嫁できず、収益性が極めて低い状態にある。したがって、事業の効率性によるコスト負担に地域差があることを鑑みれば、介護報酬の基本となる価格設定をある程度まで自治体の裁量に任せる仕組みとすることや、一部自由な報酬体系を導入するなど、事業者が適正利潤を確保できるよう実態に即した介護報酬体系に見直すことが求められよう。

1. 顕在化した雇用の構造問題

足元では急速に失業率が悪化した。これには、需要不足で発生した失業に、2000年代から進んできた構造問題が一気に顕在化した側面がある。問題となるのは、失業者の多くが製造業やサービス業の非正規雇用者に集中した点にある。

(1) 迅速化する雇用調整

そもそも、企業が景気動向に応じて雇用調整を行うようになった背景には、長引く不況により経営環境に厳しさが増したことがあった。

90年代後半からは非正規雇用が趨勢的に増加しており、少子化が進む中でも労働力の伸びが継続してきた。とりわけ2000年代には製品ライフサイクルの短縮化や生産変動の不確実性の増大を背景に、製造業や情報通信業、サービス業を中心に請負労働による外部労働力の活用が進んだ。経営の流れが、従業員の雇用を守るよりも株主利益を優先する方向へと傾いていったことも、そうした企業行動の背後にあったと考えられる。結果的に、企業は目的に応じて多様な就業形態の労働力を活用し、雇用量の調整を

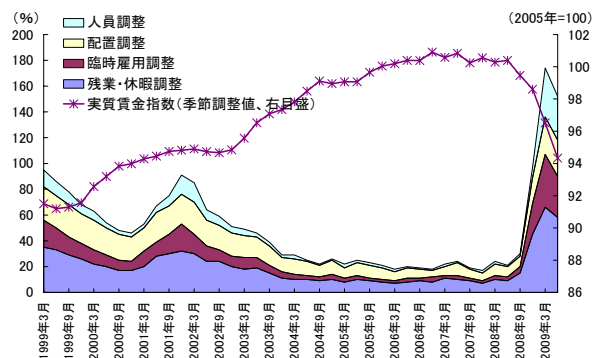
より迅速に行ってきたといえる。

(2) 不況で顕在化した雇用の構造問題

足元の雇用調整局面では、とりわけ製造業において雇用調整が急激かつ大規模に行われた（資料1）。

昨年10-12月期には大規模な残業・休暇調整と臨時雇用調整による緊急避難型ワークシェ

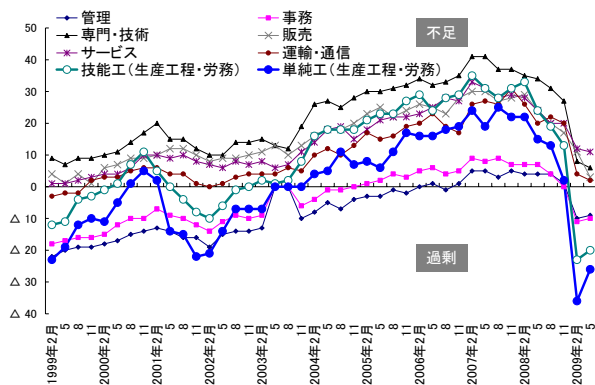
資料1 雇用調整の動向（製造業）



(出所) 厚生労働省

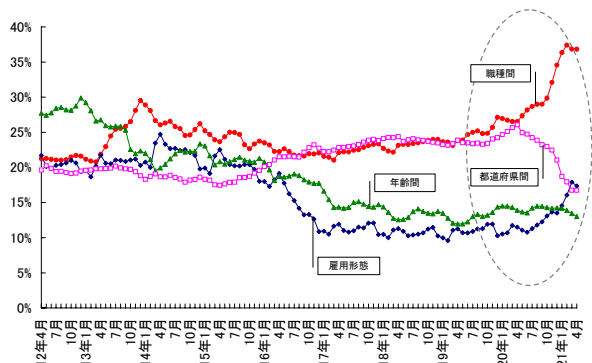
アリング(ウェイジシエアリング)が普及した。続いて配置調整と人員調整が進み、雇用調整局面は今年の1-3月期でピークを迎えたようである。「労働経済動向調査」からは、単純工や技能工などの生産工程・労務職(約6割が製造業従事者)で目立った過剰雇用感の高まりが観察される(資料2)。

資料2 職業別労働力過不足DI



(出所) 厚生労働省

資料3 各種ミスマッチ指標



(注) ミスマッチ指標 = $1/2 * \sum |U_i/U - V_i/V|$ 、 U_i : 職業 i の求職者数、 U : 求職者総数、 V_i : 職業 i の求人数、 V : 求人総数

(出所) 厚生労働省

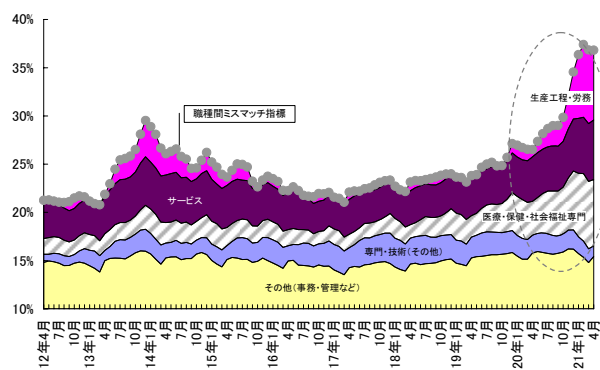
幾つかのミスマッチ指標から 2007 年後半以降の動向をみると、雇用形態(働き方)のミスマッチと、職業間ミスマッチが急速に拡大していることがわかる(資料3)。ここでいうミスマッチとは、労働需要と供給のどちらかが偏在している状態を指す。職業間ミスマッチの内訳をみると、足元の不況で生産工程・労務職、サービス職や医療・保健・社会福祉専門職でミス

マッチが拡大していることが読みとれる(資料4)。

職業間ミスマッチを言い換えると、生産工程・労務職での労働供給が極端な超過状態にあるといえよう。一方、サービス職や専門・技術職では求職者が増えているものの、相対的に求人超過の状態にある。同様に、働き方のミスマッチは、相対的に正社員(パートを除く常用雇用)で求職超過状態にあることを示しており、ここからは正規雇用に求職が集中している状況が予想される。

反対に、パートや臨時雇用では求人超過の状態にあり、パート比率の高いサービス職や社会福祉専門職などで求人超過のミスマッチがある状態と重なる。

資料4 職業間ミスマッチ指標とその内訳

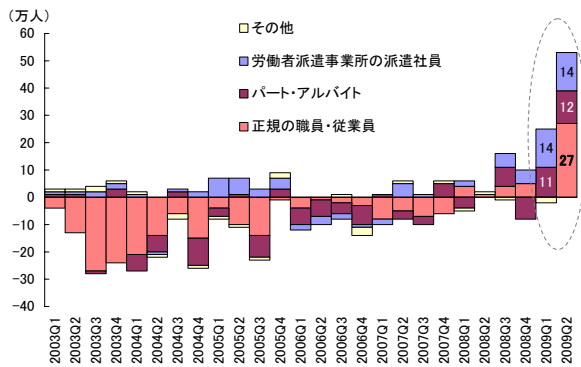


(出所) 厚生労働省

(3) 長期失業者および若年失業者の増加

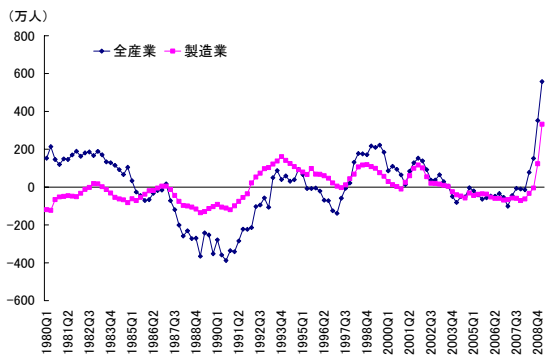
初期の段階では、ウェイジシエアリングが応急処置のかたちで急速に広まり、非正規雇用の解雇や再契約停止などが早々に実施された傍ら、正規雇用はある程度守られたといえよう。しかし、足元の第2四半期においては、正規雇用(過去1年以内に離職した者の前職の雇用形態)からの離職も27万人増加したことがわかる(資料5)。

資料5 正規雇用でも失業が増加（過去1年の離職）



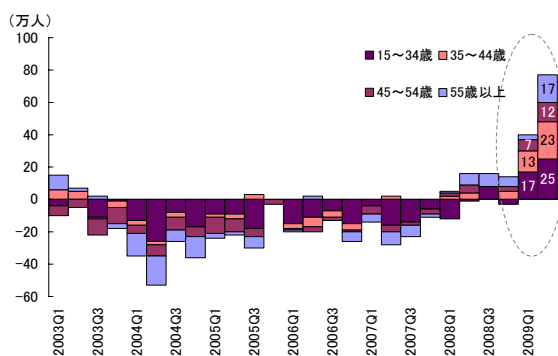
(出所) 総務省

資料6 過剰雇用量（生産性比例方式、2007年基準）



(出所) 総務省、内閣府

資料7 35歳未満の若年失業者が最も増加



(出所) 総務省

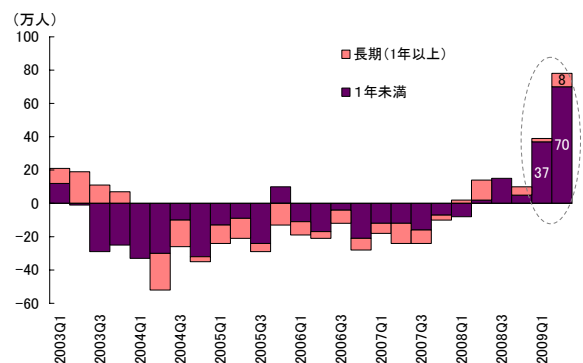
雇用調整助成金制度が失業をある程度緩和するだろうが、需要不足が続く中でも雇用過剰感

はなお高いことから、ウェッジシェアリングによる雇用維持は限界に近いと考えられる。今後は正規雇用に対象を広げた解雇が増加するであろう。

足元の過剰雇用量（稼働率がピークであった2007年の水準を基準）は産業計で約558万人、製造業では約333万人と推計される（資料6）。そしてそれは、失業率が過去最高であった2002年の過剰雇用量を遥に上回っており、潜在的失業の可能性は甚大であることを示唆している。過剰雇用量は基準とする稼働率の水準によっても大きく変わるうえ、計算された過剰雇用量が全て解雇につながるわけではないため、これをもって将来の失業率を予測することは難しい。しかし、当面は人件費調整圧力が働くのではないと思われる。

問題となるのは、長期失業者や若年失業者が増加する可能性が高い点にある。第2四半期において、失業期間が1年超の長期失業者は前年同期に比べ8万人増加した。失業期間が1年未満の失業者も70万人増加したことから、長期失業者は今後さらに増える見込みである（資料7）。また、年齢別にみると、35歳未満の若年失業者が前年の同期に比べ25万人増加と最も増加している（資料8）。

資料8 長期失業者も増加



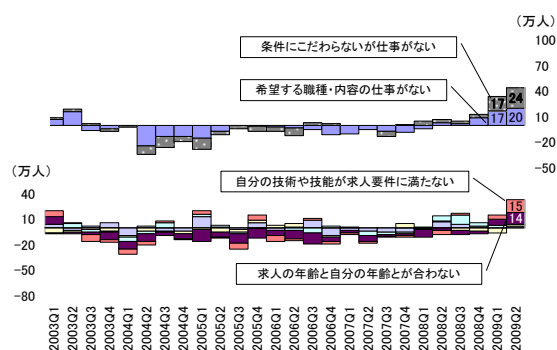
(出所) 総務省

労働者側では、殆ど突発的に解雇を宣告され、離職状態で就職活動のスタートを余儀なくされたケースが多いと思われる。就職確定までには通常、目標を定める段階や、知識やスキルが不足していればそれを補う訓練期間を経る必要があり、何の準備もないままで就職活動を始めれ

ば、失業期間も長期化するであろう。また、そもそもスキルや経験などの蓄積に乏しい若年層の失業が増加すれば、労働市場全体では競争劣位にある失業者が増加することとなり、失業長期化の要因となる。

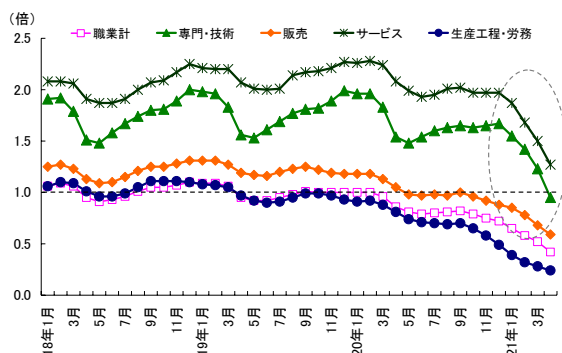
結果的に構造的失業の上昇が懸念される。失業者の仕事に就けない理由をみると、構造的要因と考えられる「自分の技術や技能が求人要件に満たない」「求人の年齢と自分の年齢とが合わない」がそれぞれ14万人、15万人の増加となり、いずれも2四半期連続の増加となっており、構造失業上昇の兆しがみられる（資料9）。

資料9 仕事に就けない理由では構造的要因も増加



（出所）総務省

資料10 有効求人倍率



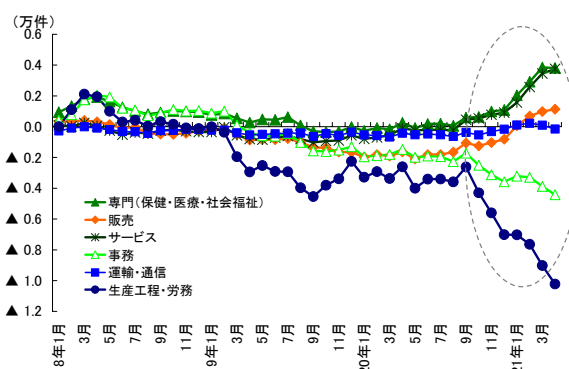
（出所）厚生労働省

（4）重要性を増す職業訓練

労働市場では、生産工程・労務職の求人は減り続けているが、専門・技術職やサービス職には安定的な求人があり、有効求人倍率も他の職業に比べ高い（資料10）。当面は生産活動が07

年の水準に回復する見通しが立っていないことなどから、雇用過剰感の強い生産工程・労務職から専門・技術職やサービス職への労働移動もある程度進むであろう。実際、足元の就職件数をみると、サービス職や専門・技術職で昨年秋以降に明らかな増加傾向が観察される（資料11）。

資料11 就職件数（前年同月差、3期移動平均）



（出所）厚生労働省

総務省の「労働力調査」からも、医療・福祉産業へ労働移動が起こっている様子がうかがえる。この半年間で医療・福祉産業へ流入してきた労働力の属性をみると、非労働力人口からの流入が約50万人と最も多く、前年の同時期に比べ約11万人増加した（資料略）。また、他産業からの流入では前月製造業、前月教育・学習支援業、前月サービス業の増加が多く、いずれも男性が前年同時期に比べ増加したことが特徴である。専業主婦や製造業、サービス業の請負工、派遣社員が医療・福祉産業に就労したケースが多かったものと予想される。

一方、受け入れ側では医療や介護、福祉などの専門的な技能や対人サービスの技能が求められ、必要とされる知識やスキルの違いが労働移動の障壁となる。したがって、職業訓練の重要性が増しているといえよう。

欧州各国では、90年代半ばから就業支援や就業インセンティブを高める政策を行い、雇用の流動化や人的資源分配の効率化を図ってきた。積極的雇用政策のなかでも、とりわけ職業訓練の占めるウェイトは高く、GDP対比でもドイツ、フランスなどでは日本の6～7倍の予算が割かれている。積極的雇用政策の成果を実証することは難しいが、OECDの研究結果からも、

求人企業の意見が尊重される形で行われる職業訓練については有効であることが明らかになっている。

日本では、医療・介護・福祉（保育所）の分野で高齢化や女性の労働参加によって安定的な労働需要が見込まれるにもかかわらず、給与水準の低さが主な要因となって就業が伸び悩んできた。不況下で職業訓練の重要性が増しているが、それだけでは限界があり、賃金格差の是正が急務となっている。

2. 介護の就労を如何にして増やすか

雇用の構造問題を緩和する対策として、介護労働者の福利厚生も含めた処遇が直ちに改善されるべきで、これにより労働移動がある程度進むと考える。ただし、介護職を続ける上での自己研鑽の重要性や労働負荷の重さも無視できない。今年度の介護報酬改定を機に資格要件も厳しくなっている。したがって、介護の就労を促しつつ人材の定着化を図るには、資格や経験のある就業者の復帰を支援する施策が望ましいと思われる。「介護福祉士等現状把握調査」によると、介護福祉士の有資格者は平成20年3月末時点で約64万人おり、そのうち他分野で就労している者が約3.8万人、非就労の者が約9.8万人いる。介護労働者の処遇が改善され、これらの有資格者が介護に復帰することで、約13.6万人分のミスマッチを解消できることになる。

民主党のマニフェストには、介護労働者の賃金を月額4万円引き上げる公約が掲げられた。しかし、介護労働者の賃金が持続的に改善されるには、介護事業を採算のとれるビジネスに変えていく必要がある。

介護事業の収益率をサービス種類別に比較すると、施設系サービスは相対的に居宅系サービスに比べて高収益率である（資料12）。居宅系サービスの中では、通所介護や短期入所生活介護（ショートステイ）で比較的高収益率であるが、居宅介護支援や訪問入浴介護、訪問介護では赤字経営か非常に低い収益性に留まる。

訪問介護サービスにおける低収益性の要因は、事業の性格上発生する非効率性によるコスト負担を価格（介護報酬）に転嫁できないことによ

る側面が大きい。

資料12 サービス別の収益率（収支差額÷収益）比較

	H16	H17	H19	H20	平均
施設系サービス					
介護療養型医療施設(病院)	3.0	3.4	5.0	3.2	3.7
介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)	10.2	13.6	4.4	3.4	7.9
介護老人保健施設	10.6	12.3	4.3	7.3	8.6
居宅系サービス					
居宅介護支援	▲12.9	▲14.4	▲15.8	▲17.0	▲15.0
訪問入浴介護	1.6	▲10.6	▲3.5	1.5	▲2.8
訪問介護	1.5	0.0	3.3	1.7	1.6
福祉用具貸与	-	-	3.1	1.8	2.5
訪問看護	10.4	5.8	▲3.4	2.7	3.9
特定施設入所者生活介護(有料老人ホーム等)	9.1	5.4	▲0.3	4.4	4.7
短期入所生活介護	8.2	8.4	▲1.8	7.0	5.5
通所介護	8.8	7.2	5.7	7.3	7.3
地域密着型サービス					
小規模多機能型住宅介護	-	-	▲18.5	▲8.0	▲13.3
認知症対応型共同生活介護	8.7	7.6	7.7	9.7	8.4
(参考)介護報酬改定の推移	H15(▲2.3%)		H18(▲0.5%)		

(出所) 厚生労働省

したがって、効率性の度合いに地域差が多分に存在することを鑑みれば、介護報酬の基本となる価格設定をある程度まで自治体の裁量に任せる仕組みとすることや、一部に自由な報酬体系を導入するなどの形で、事業者が適正利潤を確保できる仕組みとすることが求められよう。また、持続的に介護の就労を促すには、若年層が介護福祉士を志すインセンティブが必要となるが、その点で介護職員の地位向上は重要な意味を持つだろう。

ありま めい (副主任エコノミスト)