

テーマ：ミスマッチ解消で失業率は1.2%改善

発表日：2005年10月12日(水)

～働く意欲のある人を最大限活用できる雇用システムの構築を～

(No. N-055)

第一生命経済研究所 経済調査部

担当 副主任エコノミスト 長谷山 則昭

TEL:03-5221-4525

(要旨)

- 今回の景気回復局面において労働需給は大きく改善傾向を示しており、失業率は10数年ぶりの低下トレンドに入ったが、水準としてみれば未だ歴史的にみて高水準にある。
- UV分析を元に失業率を構造的・摩擦的失業と需要不足による失業に分けてみると、失業率4.3%のうち、8割以上の3.6%が構造的・摩擦的失業となり、需要不足に起因する失業は0.7%にとどまる結果となった。この構造的・摩擦的失業の改善が進まなければ、失業率の持続的な低下および深刻な失業の解消にはつながらないだろう。
- 職種・年齢間のミスマッチが失業理由の過半数を占め、構造的失業の大きな要因となっている。職種間のミスマッチは若年層で顕著であり、年齢を理由とするミスマッチは高齢層ほど大きい。
- 職種・年齢間のミスマッチはいずれも90年代に大きく拡大した。職種間ミスマッチの拡大は、労働者が産業や職業の構造変化についていけなかったことが背景にあると考えられる。年齢間ミスマッチに関しては、80年代後半や90年代初めに比べれば高まっているものの、近年では拡大傾向が一服している。これは、募集・採用に際しての年齢制限に関する法改正があったことがミスマッチの緩和に寄与したと思われる。
- 比較的ミスマッチが大きくなかったと考えられる85～94年度の水準まで職種・年齢のミスマッチが解消された場合の失業率への影響を試算してみた。職種のミスマッチ要因で0.76%ポイント、年齢のミスマッチ要因で0.48%ポイントの低下が見込め、合計すれば最大1.2%ポイントの構造的失業の改善が期待できる結果となった。ミスマッチ解消が失業率に与える影響は小さくない。
- ミスマッチ解消には、現状の経済構造にあった職業訓練の充実および職業紹介機能の強化が必要であると考えられる。特に、若年層では職業能力の不足による失業が多いため、職業訓練の機会を設けることは有効であろう。一方、若年層に比べて家庭や住居などの制約が多い高齢者層では、労働移動の支援のみならず政策によって雇用機会を確保することも求められる。少子・高齢化が進み、労働力人口が減少傾向にある中で経済成長を遂げるためには、一人一人の生産性を向上させていくことに加えて、働く意欲のある人を最大限活用できる雇用システムを構築する必要があるだろう。

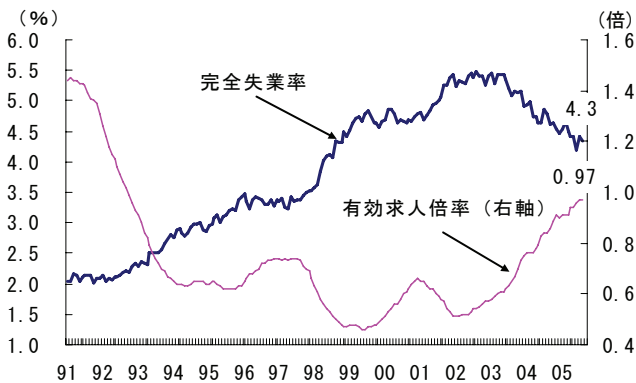
○改善傾向にある失業率だが、歴史的にみれば高水準

02年1月をボトムに景気拡大局面が続いており、雇用を取り巻く環境は改善傾向にある。05年8月の有効求人倍率は0.97倍と92年10月以来の水準となっており、数の上では求職がすべて満たされる水準にまで迫ってきた。このように今回の景気回復局面において労働需給は大きく改善傾向を示しており、完全失業率も10数年ぶりに低下トレンドに転じている(資料1)。

もともと、現状の4%を超える失業率は歴史的にみればまだ高水準である。また、失業者の中で失業期間が1年以上である長期失業者は全体の3割を超えている(資料2)。10年前の95年時点では18.1%と半分の割合だったことを考えると、深刻な失業は大幅に増加しているといえよう。これらの背景には、景気要因による

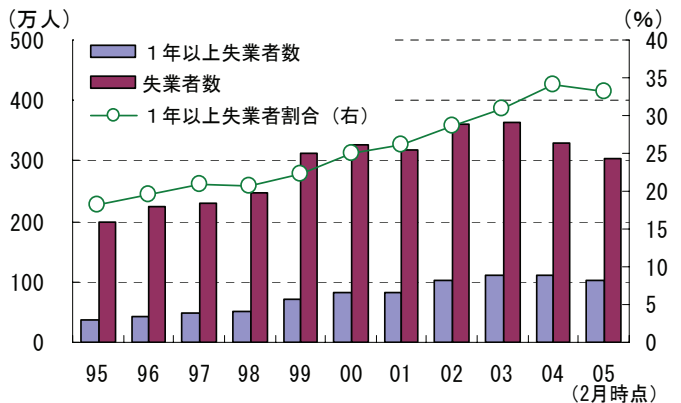
需要不足失業が着実に低下している一方、労働需給のミスマッチなどによる構造的・摩擦的失業率が高止まりしているという事情がある。

資料1 雇用関連指標の推移



(出所) 総務省「労働力調査」厚生労働省「一般職業紹介状況」

資料2 長期失業者数と長期失業者割合

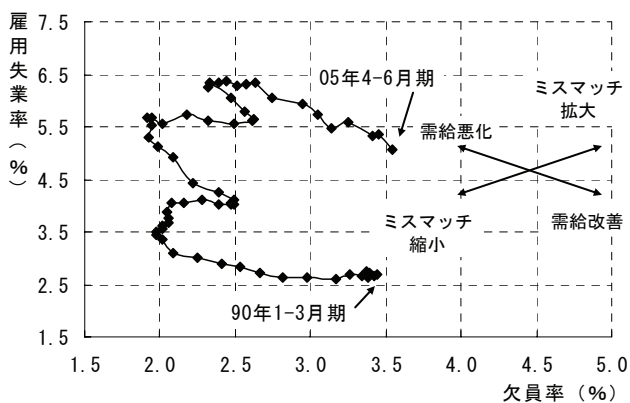


(出所) 総務省「労働力調査」「労働力特別調査」

○構造的失業の高止まりが失業率の低下を抑制

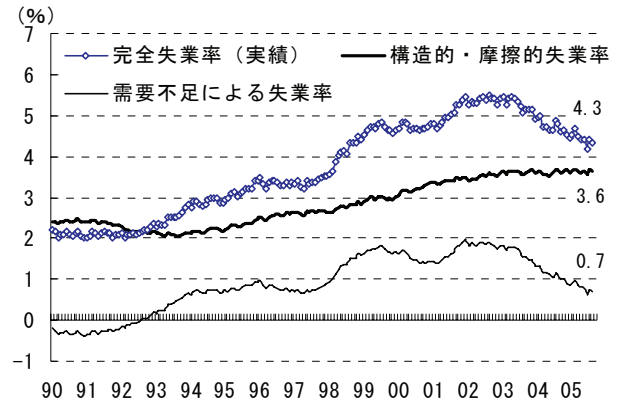
UV分析を元に失業率を構造的・摩擦的失業と需要不足による失業に分けてみると、失業率 4.3%のうち、8割以上の 3.6%が構造的・摩擦的失業となり、需要不足に起因する失業は 0.7%にとどまる結果となった(資料3、4)。時系列的にみても、ここ数年では構造的・摩擦的失業は拡大に歯止めがかかっているものの、依然として高水準にあることが分かる。したがって、この構造的・摩擦的失業の改善が進まなければ、失業率の持続的な低下および深刻な失業の解消にはつながらないと考えられる。

資料3 UV曲線 (1990年以降)



(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」

資料4 構造的・摩擦的失業と需要不足による失業



(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」より当社推計

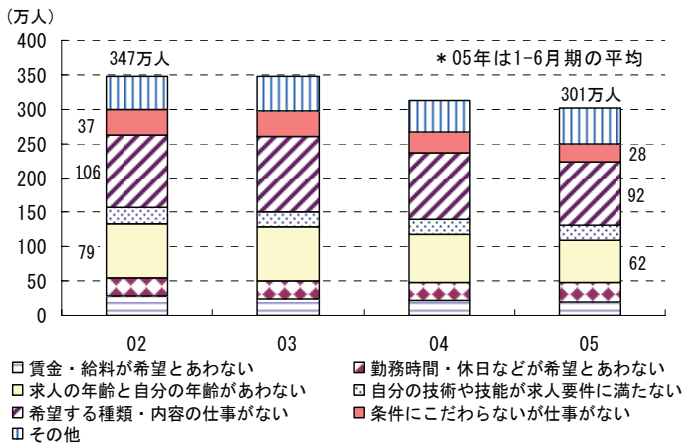
○職種・年齢間のミスマッチが失業の大きな要因

構造的失業が高い要因を把握するために、労働力調査で失業者を仕事につけない理由別にみると、「希望する種類・内容の仕事がない」と回答した人が最も多く、全体の3割近くも存在する(資料5)。また、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」とする回答も05年1-3月期の平均では7.3%おり、職種間での求人と求職があわないミスマッチの存在が指摘できる。さらには「求人の年齢と自分の年齢があわない」という年齢間のミスマッチも多く、全体の2割程度を占める。これら職種・年齢間のミスマッチが失業理由の過半数を占め、構造的失業の大きな要因となっている。

年齢階級別にみれば、職種間のミスマッチは若年層で顕著である(資料6)。15~24歳、25~34歳の層では

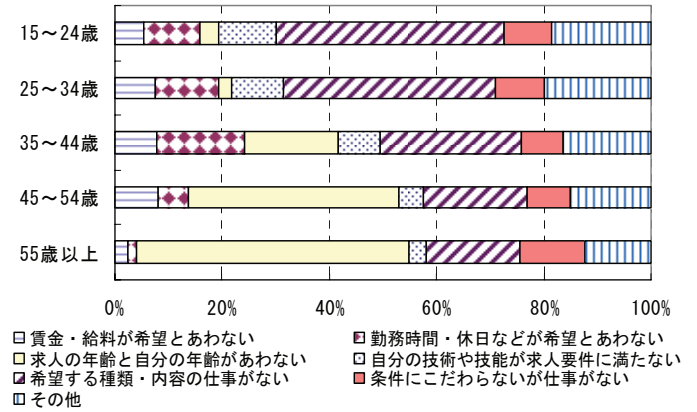
「希望する種類・内容の仕事がない」、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」との理由がほぼ5割となっている。若年層では十分な職業スキルが身につけていない一方、企業側も即戦力となれるような人材を厳選して採用してきた結果、ミスマッチが拡大したと考えられる。また、年齢を理由とするミスマッチは高齢層ほど大きく、55歳以上の層では5割を超える。もともと高齢者の求人が少ない上、これまで企業が雇用調整のために高齢層を中心に早期退職制度やリストラを実施してきたことも需給が緩和した要因と考えられる。

資料5 仕事につけない理由別失業者数(年平均)



(出所) 総務省「労働力調査」

資料6 年齢階級別仕事につけない理由割合(05年1-6月期平均)



(出所) 総務省「労働力調査」

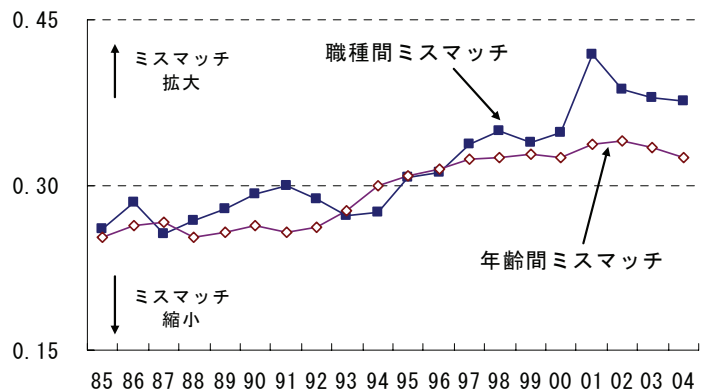
○職種・年齢間ミスマッチは90年代に大きく拡大

次に、職種・年齢間のミスマッチがどの程度拡大したのかを試算してみた。ミスマッチを表す指標は、各職種別、年齢階級別の求人倍率(注)を求人数でウェイトづけし、その変動係数を算出して求めた。平均とのばらつきが大きいほどミスマッチも大きくなると考えられることから、それぞれの変動係数をミスマッチの代理変数とする。このミスマッチの指標をみてみると、特に90年代に両指標とも大きく拡大したことが分かった(資料7)。

職種間ミスマッチの拡大は、労働者が産業や職業の構造変化についていけなかったことが背景にあると考えられる。低成長が続く中でリストラが行われ、需要が縮小する部門から需要が拡大する部門への労働移動圧力が生じたが、そのマッチングは必ずしもうまくいかなかった。職種別にみれば、特に専門的・技術的職業の求人が十分に満たされていない(資料8)。産業の高度化を反映して専門的・技術的職業の求人が増加しているが、求職者数は求人数ほど伸びていないため、求人倍率はさらに高くなっている。また、保安の職業も求人倍率の平均からの乖離が大きくなっている。全体に対するウェイトは大きくないものの、ミスマッチの拡大に寄与していると考えられる。

年齢間ミスマッチに関しては、80年代後半や90年代初めに比べれば高まっているものの、近年では拡大傾向が一服している(資料9)。これは年齢に関する雇用の法律改正があったことが大きい。01年10月には「改正雇用対策法」が施行されており、年齢にかかわらず募集・採用を行う努力義務が課せられたことで、高齢者層の雇用機会が増えたと考えられる。さ

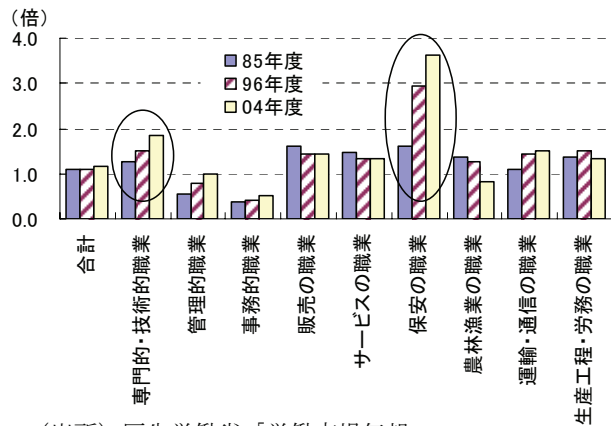
資料7 職種間・年齢間ミスマッチの推移



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

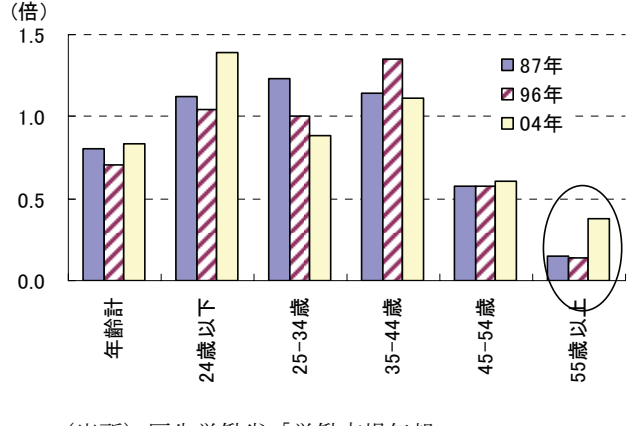
らに04年12月に施行された「改正高年齢者雇用安定法」では、労働者を募集する際に上限年齢(65歳未満)を定める場合、その理由を示さなければならなくなった。また、「解雇等による高年齢離職予定者に対する求職活動支援所の作成・交付」も義務化された。このような法改正が年齢間のミスマッチの緩和に寄与したと思われる。

資料8 職種別新規求人倍率の動向



(出所) 厚生労働省「労働市場年報」

資料9 年齢階級別有効求人倍率の動向



(出所) 厚生労働省「労働市場年報」

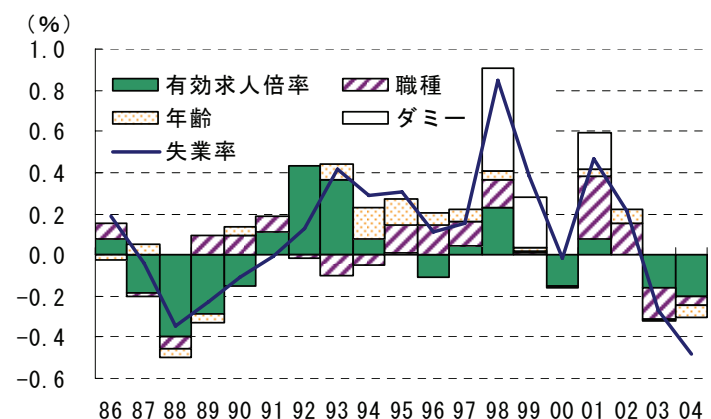
○ミスマッチの解消で1.2%の失業率改善が期待できる

それでは、職種・年齢間のミスマッチがどの程度失業率に影響を及ぼしたのだろうか。上述の職種・年齢ミスマッチの指標に、需要要因として有効求人倍率を説明変数に加えて完全失業率を回帰分析し、寄与をみると資料10のような結果となった。なお、大型倒産が重なって失業者が増加した年にはダミー変数を考慮した。

この推計では、基本的には失業率の変動には需要要因が大きいものの、職種や年齢の要因も軽視できない状況となっている。UV分析から求めた構造的・摩擦的失業率が大きく上昇しているのと同様に、今回の推計からもミスマッチの拡大が失業率を高止まらせてきた原因であることが推測できる。持続的に失業率が改善し、90年代前半のような低い水準となるには、景気の拡大のみならずミスマッチ失業の解消が不可欠となる。

もともと、経済環境は常に変化しており、各企業間で労働需要と供給が変動するかぎり、ミスマッチがまったくない状況にすることはほぼ不可能である。そこで、比較的ミスマッチが大きくなかったと考えられる85~94年度の水準まで職種・年齢のミスマッチが解消された場合の失業率への影響を試算してみた。職種のミスマッチ要因で0.76%ポイント、年齢のミスマッチ要因で0.48%ポイントの低下が見込め、合計すれば最大で1.2%ポイントの構造的失業の改善が期待できる結果となった。ミスマッチ解消が失業率に与える影響は小さくない。

資料10 完全失業率の要因分解(前年差)



(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」、「労働市場年報」より当社推計

○働く意欲のある人を最大限活用できる雇用システムの構築を

政府は、ミスマッチ解消に向けた取り組みを推進しており、「相対的に不足している職種に重点を置いた求人開拓」や「長期失業者に対して民間事業者も活用して職業訓練や職業紹介を行う」などさまざまな政策を推

進している。能力・職業経験等の不足で就職できない若年者に対する「若年者トライアル雇用」や、従来とは違う職種への転換を希望する中高年齢者や、年齢がネックとなって就職できない高年齢者に対する「中高年トライアル雇用」などもミスマッチ解消のための取り組みである。

筆者も、ミスマッチ解消には、現状の経済構造にあった職業訓練の充実および職業紹介機能の強化が必要であると考えている。特に、若年層では職業能力の不足による失業が多いため、職業訓練の機会を設けることは有効であろう。そもそも若年層では職業訓練をほとんど受けていないで失業している人も多く、職業スキルが向上しやすいことも勘案すると、就業増加の効果が期待できるだろう。

一方、若年層に比べて家庭や住居を持ち、雇用条件に制約が多いと思われる高齢者層では、労働移動の支援のみならず政策によって雇用機会を確保することも必要であろう。上述の「改正高年齢者雇用安定法」では、「65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の義務化」(06年4月に施行)も明記されている。少なくとも、年齢を理由に就業機会を逸することがないように環境整備をしていくことが求められる。

さらに、このような取り組みは今後も継続的に強化していくことが重要である。ミスマッチ解消のための対策はすぐに効果が見込める性質のものではないからだ。少子・高齢化が進み、労働力人口が減少傾向にある中で経済成長を遂げるためには、一人一人の生産性を向上させていくことに加えて、働く意欲のある人を最大限活用できる雇用システムを構築する必要がある。

(注) 年齢別は有効求人倍率を用いたが、職種別についてはデータの制約上、新規求人倍率を使用した。