

Economic Trends

経済関連レポート

「人手不足」時代の足音

～過剰雇用から少子化トレンドへの逆転～

発表日：4月15日(金)

(No.NT - 7)

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 熊野英生 (外線：5221-5223)

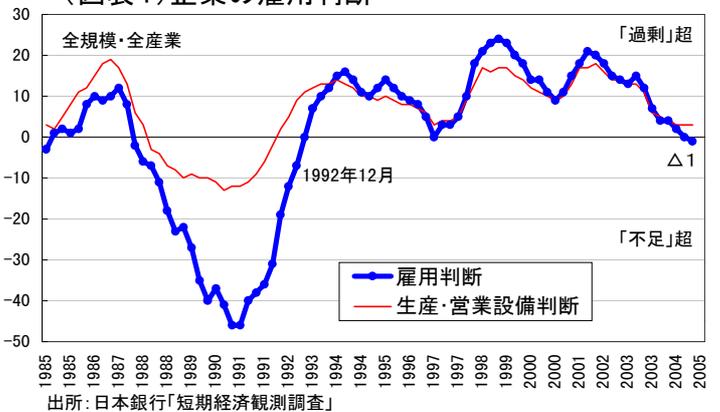
企業の実感は、人員過剰が大きく後退し、少しずつ人員不足感が出はじめている。人手不足と言え、90年代初頭を思い出すが、当時は労働力需要の旺盛さに支えられていたのに対し、今は若年労働力不足が強いという違いがある。労働集約的なサービス業が趨勢的に拡大し続けることや、団塊世代退職の穴埋めに動き出す企業が現れていることを勘案すると、近い将来に若年層を中心とした労働力不足の時代が到来することになるだろう。

長期は人口減少、短期は人員過剰

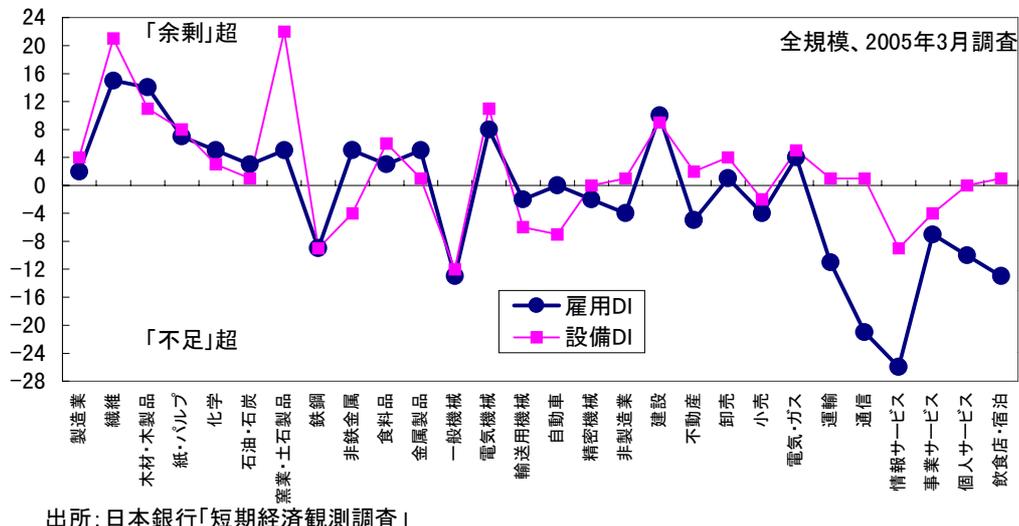
長らく疑問だったことは、日本経済が中長期的には人口減少なのに、どうして足元では人員過剰が続くのかというパラドックスであった。以前から日本企業の過剰雇用が相当に削減される一方で、少子高齢化も猛スピードで進んできた。筆者は、常々、このパラドックスが両者のタイムスパンの違いに過ぎず、どこかの時点で巻き戻されるかと考えてきた。そうした中、今、ようやくその兆しが見えるようになってきた。

最近発表された2005年3月の日銀短観をみると、雇用判断DIが全規模・全産業で1に転じた(図表1)。雇用判断DIが人員不足を表すマイナス(「人員過剰」と回答した企業割合<「人員不足」と回答した企業割合)に転じたのは、1992年12月以来、実に12年ぶりのことである。現状、資本ストックの稼働状況を反映する生産・営業用設備判断DIは依然として「過剰」超過なのに、雇用に関しては不足感が広がりつつある。この相違について個別業種にブレークダウンすると、情報サービス、通信、飲食店、運輸、個人サービスでは、設備の稼働ペース以上に雇用不足が深まっていることがわかる(図表2)。

(図表1) 企業の雇用判断



(図表2) 業種別にみた雇用判断のばらつき



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。

若年労働力が不足する時代

人員不足感を訴える企業の特徴を調べると、それらの業種では人員構成が20・30歳代の割合が高くなっているという共通点がある(図表3)。つまり、若年労働力を多用する業種ほど、労働力確保が難しくなり、人員不足を感じているようなのである。ここにきて、新卒採用がタイトになっているという話もよく耳にするが、この傾向は企業の感じている人員不足感とも通じるところもある。

筆者はこうした現象の背景には、20歳代の年齢層を中心に労働力人口が極端に減ってしまっているという事情があると考えられる。例えば、20～24歳の男性の労働力人口は、1994年には381万人いたが、2004年には272万人と3割も減り、将来の2010年にはさらに3割近く減ることが見込まれている。

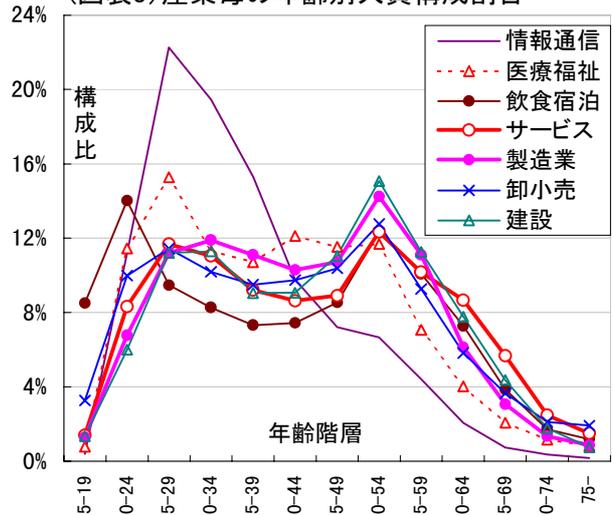
ここ数年の労働力人口の構成変化については、もっぱら団塊世代が引退を迎えることに注目が集まりがちだが、20歳代の人数が減っていくことも衝撃的な変化と言える(図表4)。若年労働力の確保は、すでに労働供給の供給制約の徴候がみられる上に、2007～2009年に見込まれる団塊世代の穴埋めのために動き出さうという観測も成り立つ。現時点で若年労働力の確保に苦しんでいない企業も、数年後にはこの問題に悩まされる公算はかなり高いと考えられる。現時点では、「若者失業」、「ニート・フリーターの急増」というトレンドが根強いことは間違いがないが、近い将来を考えると、景気循環が再加速に動くに従って、雰囲気が変わってくる可能性がある。

加速するサービス化

「人手不足」時代の徴候は、求人状況ではすでに色濃く現れている。労働力の逼迫感を示す有効求人倍率をみると、若年層では90年代初頭に接近している様子が見える(図表5)。特に、15～19歳の有効求人倍率では4.0を超えて90年代並みのレベルに高まっている。

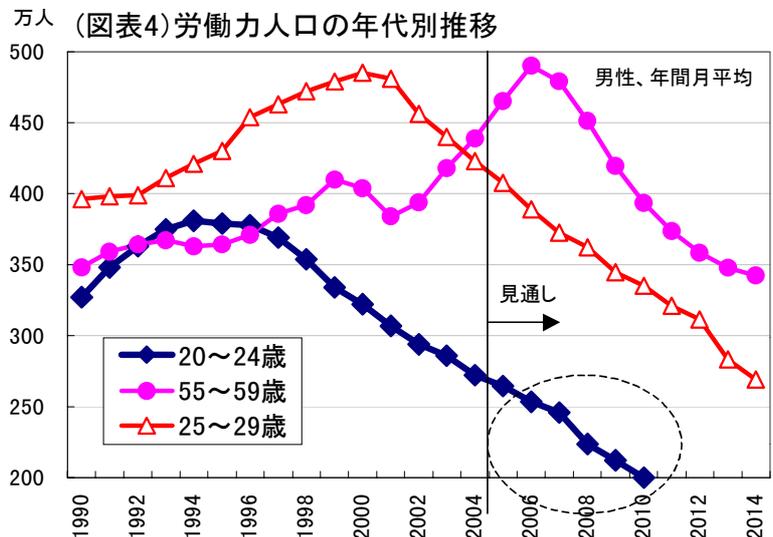
最近の有効求人倍率を押し上げている要因には、サービス業の求人数が急速に拡大していることがある(図表6)。具体的なサービスの中身を見ると、情報サービスや

(図表3) 産業毎の年齢別人員構成割合



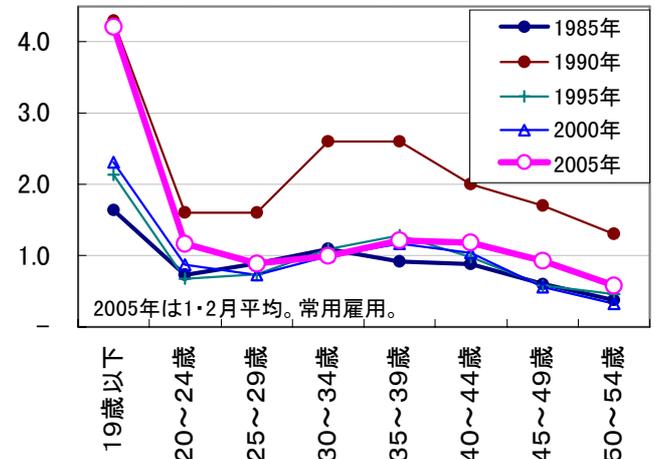
出所: 総務省「就業構造基本調査」(2002年)

(図表4) 労働力人口の年代別推移



注: 過去のデータは総務省「労働力調査」。見通しは筆者が将来の労働力人口を推計。年代別の将来推計は、年代別にみた過去の人口増減率の遷移をあてはめて計算。

(図表5) 年齢別にみた有効求人倍率の変化



出所: 厚生労働省「一般職業紹介状況」

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。見通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。

福祉介護、飲食店の伸びが大きい。若年労働力の逼迫には、人口要因のほかに、サービス化の進行を受けている側面もある。

過去からの就業構造の変化を調べると、日本の就業者はサービス業に吸収されていくトレンドがある。90年代を例にとれば、ほぼ毎年40～70万人のペースでサービス業に就業者が吸収されている。平均すれば、将来も約40万人台の雇用創出効果がサービス化の要因だけで起こり、同時に製造業で起こっている雇用者数の減少を吸収している。

サービス就業者の年齢別構成をみると、団塊世代を抱えている割合は小さく、若年労働を活用する傾向が強い。目下の雇用吸収の主体になっている情報サービス、医療・福祉でも20代以下が占める割合がそれぞれ36.5%、27.5%（全体平均21.5%）と高くなっている。2007～2009年に予想される団塊世代の退職は、雇用吸収力の少ない産業で大きく進むので、企業の人件費負担の面ではインパクトがあるだろうが、雇用吸収力に関しては人件費ほどは大きくないと考えられる。雇用吸収に関しては、引き続き、経済のサービス化が大きな牽引役になるだろう。

将来、20歳代以下の労働力人口が減っていく見通しと重ねてみると、需給逼迫のインパクトは小さくない。過去の年齢別の遷移状況から考えて、2005～2010年にかけては、20歳代の労働力人口が毎年30万人前後減っていく見通しである。この作用は、サービス分野で年間

40万人台の雇用吸収力が生まれる変化と同時並行的に起こるので、若年層では70万人前後の需給ギャップ（逼迫方向）が毎年生まれることになる。

今後、この変化は次第に日本企業の賃金体系にも影響してこよう。これまで日本企業の賃金カーブは、中高年層から給与水準が切り下げられてきたため、フラット化が進んでいた。その動きは、若年層の賃金が押し上げられることによって、今までとは違った方向からフラット化していくだろう。年功的な色彩がますます薄れ、企業への雇用の定着率を低下させる圧力になると考えられる。

