

少子化時代の人手不足(上編)

発表日：2014年10月7日(火)

～見誤りやすいミスマッチ論～

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 熊野英生(TEL:03-5221-5223)

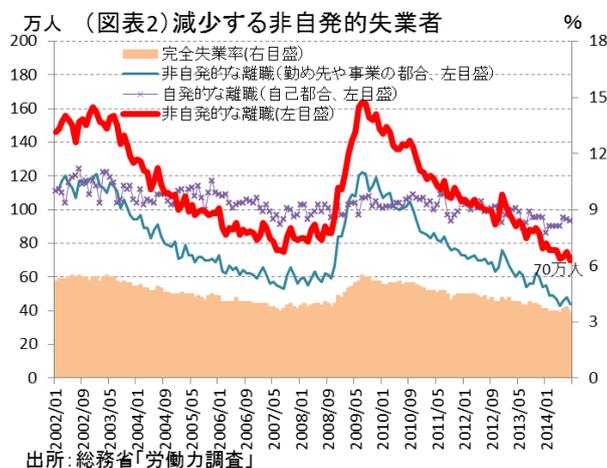
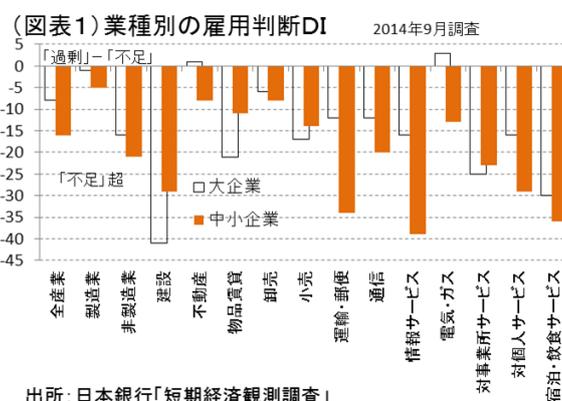
消費税増税後、人手不足が再燃している。すでに現象は 90 年代の人手不足に接近する状態である。不足感が強いのは、建設関連、医療・福祉、専門職・技術職である。エコノミストたちは、これをミスマッチと呼んできたが、ミスマッチは必ずしも外生的に起こった現象ではない。企業が年功序列色を薄め、若手の人材育成をしなくなったことが長期化し、様々な職種で供給制約が生じたことが大きい。

人手不足経済の再燃

4月の消費税増税後、消費が落ち込んでいるというのに、人手不足はほとんど解消されていない。日本経済が本格的な人手不足時代に突入していることを裏づける。これからも人手不足はさらに深刻化していくのだろうか。多くの人は、少子化だから人手不足は続くに違いないという直感する。そうした直感は正しいのか。では、どうすればよいのか。本稿では、上・下編で、現状分析と未来図・処方箋を描き出していくこととしたい。

まず、現状確認では、2014年時点の労働需給バランスは、すでに2007・08年のピーク時に匹敵するほど逼迫している。いくつかの傍証を挙げると、

- (1) 日銀短観では、2014年9月調査の雇用判断DIが大企業で▲8の「不足超」であり、中小企業は▲16の「不足超」になっている。中小企業の▲16は1992年9月以来の不足感である。業種別には、幅広く情報サービス、飲食・宿泊サービス、運輸・郵便、建設などに不足感が広がっている(図表1)。
- (2) 有効求人倍率でみると、2014年8月は1.10倍。このレベルは2006年8月のピークである1.08倍を上回っている。現在のレベルは、2000年代で労働需給が最高に逼迫した時期とほぼ同じくらいになっているということだ。
- (3) 失業率は2014年8月3.5%まで下がった。特に女性は3.2%と1996年3月以来の低水準である。男女の非自発的失業者数は8月70万人と、2002年1月の同項目の調査開始以来で最低水準になっている(図表2)。一時、164万人(2009年7月)まで増えた非自発的失業者数は4割近くまで減ったことになる。



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。

建設、サービスの人手不足

近年の人手不足は、企業が欲しい人が集まらないという質的な人材不足感が強いと言われている。特に、技能労働者と特定分野の専門職の人材確保ができないことが指摘される。厚生労働省「一般職業紹介状況」の職業別の有効求人倍率を高い順に並べてみると、そのうち上位10種の5つまでが建設関連によって占められていた(図表3)。首位の躯体(くたい)工事とは、ビル建設で、工事に関連して、足場の組み立て、鉄筋組み、型枠の組み立て、コンクリートの流し込みなどを指す。躯体工事の従事者は、型枠の組立作業に関連する型枠工、とび、鉄筋組立てなどの仕事をいう。ほかにも、医療・福祉・介護サービス、保安、運輸・郵便などが、人手不足感の強い職種として挙げられている。

(図表3) 職種別にみた有効求人倍率

	単位:倍								
	常用雇用者(パートを含む)			常用雇用者(パートを含まず)			常用パートタイム		
	2013年8月(A)	2014年8月(B)	B-A	2013年8月(A)	2014年8月(B)	B-A	2013年8月(A)	2014年8月(B)	B-A
1 建設躯体工事の職業	6.20	6.80	0.60	6.31	7.03	0.72	3.45	2.67	▲0.78
2 医師、歯科医、獣医師、薬剤師	6.70	6.45	▲0.25	7.40	7.42	0.02	5.93	5.45	▲0.48
3 保安の職業	4.31	4.88	0.57	4.08	4.59	0.51	5.02	5.70	0.68
4 建築・土木・測量技術者	3.37	3.62	0.25	3.57	3.88	0.31	0.66	0.61	▲0.05
5 医療技術者	2.53	2.77	0.24	2.55	2.81	0.26	2.49	2.70	0.21
6 建設の職業	2.40	2.77	0.37	2.48	2.90	0.42	1.17	1.03	▲0.14
7 土木の職業	2.19	2.69	0.50	2.26	2.80	0.54	1.21	1.14	▲0.07
8 家庭生活支援サービスの職業	1.92	2.64	0.72	0.67	0.86	0.19	2.69	3.58	0.89
9 外勤事務の職業	2.61	2.60	▲0.01	2.32	2.51	0.19	3.02	2.72	▲0.30
10 接客・給仕の職業	2.23	2.59	0.36	1.44	1.76	0.32	3.47	3.83	0.36
11 生活衛生サービスの職業	2.21	2.57	0.36	2.08	2.42	0.34	2.52	2.90	0.38
12 保健師、助産師、看護師	2.59	2.54	▲0.05	2.84	2.80	▲0.04	2.25	2.18	▲0.07
13 運輸・郵便事務の職業	2.05	2.33	0.28	1.63	1.84	0.21	3.98	4.28	0.30
14 介護サービスの職業	1.85	2.27	0.42	1.40	1.78	0.38	2.86	3.36	0.50
15 販売類似の職業	2.06	2.04	▲0.02	2.20	2.19	▲0.01	1.21	1.26	0.05

出所:厚生労働省「一般職業紹介状況」 ↑順位

次に、人手不足感が強く、有効求人倍率が高い職種について、求人と求職の実数を確認してみた(図表4)。そのときにわかることは、求職者数が極めて少ないために求人倍率が高くなっている職種があることだ。建築躯体工事の職業は2千人しか求職者が居ないところに、1.7万人の求人が来ている。医師や家庭生活支援サービスも、求職者数がごく少ない。

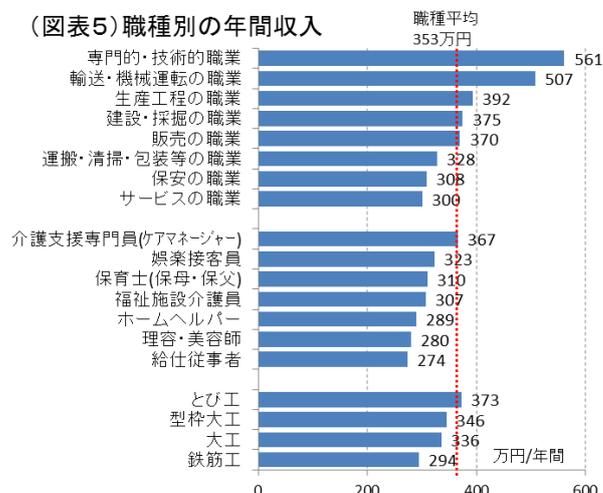
もうひとつ、保健師、助産師、看護師や介護サービスの職業、飲食物調理の仕事、接客・給仕の仕事は、ある程度求職数はあるが、求人数が多いことで、求人倍率が高くなっている。求人倍率に表れる人手不足には、(1)供給が少ない職種と、(2)需要が旺盛な職種の2つがある。さらに、第三の軸を示すと、(3)職種の平均年収が低い分野ほど、人手不足感が強いことも特徴である。

(図表4) 人手不足の職種の求人・求職者数

2014年8月、パートを含む常用雇用者	万人		有効求人倍率(A/B)
	求人(A)	求職(B)	
専門的・技術的職業	40.6	25.1	1.62
建築・土木・測量技術者	5.1	1.4	3.62
情報処理・通信技術者	4.7	2.5	1.89
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	2.1	0.3	6.45
保健師、助産師、看護師	9.9	3.9	2.54
医療技術者	3.2	1.2	2.77
社会福祉の専門的職業	7.1	4.4	1.62
美術家、デザイナー、写真家、映像撮影	0.9	2.2	0.41
その他の専門的職業	2.9	4.4	0.67
建設・探掘の職業	9.4	3.3	2.83
建設躯体工事の職業	1.7	0.2	6.80
建設の職業	2.6	0.9	2.77
電気工事の職業	1.6	0.8	1.95
土木の職業	3.5	1.3	2.69
サービスの職業	48.8	23.2	2.10
家庭生活支援サービスの職業	0.22	0.08	2.64
介護サービスの職業	17.3	7.6	2.27
保健医療サービスの職業	2.3	1.4	1.62
生活衛生サービスの職業	4.0	1.6	2.57
飲食物調理の職業	11.5	5.7	2.01
接客・給仕の職業	10.8	4.2	2.59

出所:厚生労働省「一般職業紹介状況」

(図表5) 職種別の年間収入



注:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2013年)を用いて、各職種の年間収入を筆者が再集計した。小分類は「賃金構造基本統計調査」の通りを掲示。

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。

一見すると、労働需要が旺盛なのに、報酬が低い職種という関係は奇妙に思える。おそらく、そこの因果関係は逆になっていて、①分野ごとの需給バランスでは労働報酬が動かないような硬直的要因がある。そうした中、②報酬が低いから労働供給が少ない関係が生じる。③労働供給が少ないところへ需要増加が起こって一気に人手不足に陥った、という流れなのだろう。つまり、現状、市場メカニズムが機能不全に陥っていて、人手不足という需給要因が労働報酬に影響を与えにくいことが、需給ギャップのアンバランスを助長することになる。

建設セクターでは、公共事業の受注価格の設定が低すぎて、熟練労働者に十分な労働報酬を渡せないとされる。介護・福祉・保育分野でも、公的サービスの管理価格が低すぎて労働報酬が頭を抑えられ、働き手に対して適正な報酬が支払われにくくなっている。だから、人手不足をある程度解消するためには、需給に見合った労働報酬まで賃金を引き上げれば、自ずと人手不足は解消していく部分はある。

ミスマッチ論の弊害

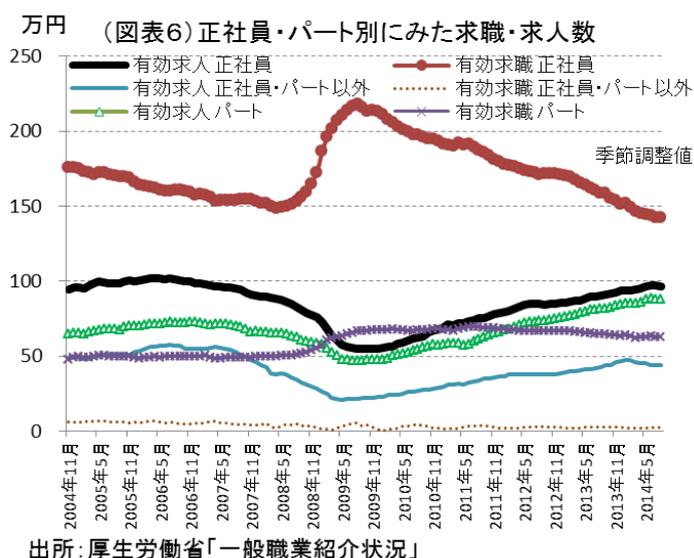
市場メカニズムの不全が需給を歪めるという診断は、いかにも市場メカニズムの信奉者が唱えそうな結論に思える。ただし、筆者はその要因もあるが、まだそれだけでは十分に解決できないことも認める。

思考実験として、仮に労働報酬を十分に引き上げれば、すべての人手不足が解消されるのかどうかを考えてみよう。システムエンジニアの給与水準が2倍になっても、情報処理分野の人手不足は解消されはしないだろう。

人手不足の職種の中には、企業側が必要する職種であっても、そもそも市場にそうした人材が居ないこともある。労働ニーズは細分化されていて、そのニーズに合った人材がごく限られている場合もかなり多くある。こうした供給制約があるとき、労働需要が満たされずに、需要超過がどんどんと高まっていく。現在の有効求人倍率の上昇には、そうした充足されない需要増によって嵩上げされた部分が少なからずある。

一方、有効求人倍率を構成する様々な職種の求人・求職の内訳では、ある分野では求職者が多数居ても、その求職者を受け止める求人がない供給超過の状況もある。単純明快に、人手不足が進めば、求職者はいずれ職を得られるだろうと考えがちだが、様々な職種間で、労働需要と労働供給がすれ違ってしまい、うまく両者がマッチングしない不具合が生じている。これが、ミスマッチと言われる状況である。

最も代表的なミスマッチ現象は、雇用形態のミスマッチである。雇用形態別に、正社員として働きたい人（求職者）は、2014年8月時点で143万人もいるが、正社員の求人数は97万人しかない。正社員の求職者数は、常に正社員として雇用したい企業の応募（求人）を上回っている（図表6）。半面、パートの職を探している人数は62万人で、それに対して、パートの仕事を探している人数は88万人である。パートの分野では、労働需要超過になっている。こうしたミスマッチの状況をみると、必ずしも、人手不足の中であっても、働きたい人がすべて希望の職種に就職できるようになっているとは言い切れない。



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。

このギャップは、先の図表4でみた職種ごとの求人・求職の中にも鮮明なカタチで確認できる（図表7）。図表では、職種ごとにパートとパート以外の双方にギャップのばらつきがあることがわかる。

例えば、専門的・技術的職業では、パート以外の求人は多いが、そこでの求職者数は少ない。サービスの職業でも、介護・ヘルパーを含んだ分野で、除くパートの求人が多いが、求職者数の方は相対的に少ない。反対に、事務的職業は、圧倒的に正社員の求職者が多いが、求人はごく少ない。

職種別に求人と求職のミスマッチがこれだけ大きく広がるのは、求職者の中で事務的職業に就きたい人が多くいる一方で、それを満たす労働需要はなく、むしろ、需要側では専門職・技術職、サービスの需要が高まっているとい

うずれ違いが生じているからだ。求職者がやりたい仕事は乏しく、活発に応募があるのはスキル面で条件が厳しい職場になるというのが、今も昔も人手不足の現場の特徴になっている。

では、こうしたミスマッチは解消できないのであろうか。従来、多くの論者が、ミスマッチ＝構造的失業であるかのように言ってきた。多くのミスマッチを扱った論文・レポートでは、「失業率は景気循環要因で低下するが、ミスマッチを背景にした構造失業要因は景気循環では低下しにくい」といったトーンを色濃くにじませてきた。

これに対して、筆者は、この種のミスマッチ論を耳にする度に、多くの人になぜミスマッチが生じるかという原因に深く立ち入らないまま、「ミスマッチが問題だ」という表現を繰り返してそれで分析を完結している状況に苛立ちを覚えてきた。ミスマッチ問題は、なぜミスマッチと呼ばれる状況が生じていて、なぜそれが永らく放置されてきたのかという点に踏み込まなくては意味がない。

人的投資の過少投資説

ミスマッチが放置された原因として考えたいのは、技術者が足りないにもかかわらず、人材が労働市場に供給されてこなかったことである。例えば、医師が足りないのは、高齢化によって患者が増えるだけではなく、医師の供給が少なかったこともある。医師は免許制度なので、供給制約は国の制度・政策が大きく関与してくる。医学部については、1979年に琉球大学医学部が新設されて以来、新設されなかったが36年振りに東北薬科大学で2015年に設置されることになった。このわかりやすい事例では、国が医師の供給量を人為的に抑えてきた方針を変えれば、ミスマッチが是正されることを示している。

免許制度ではない民間技術者のミスマッチにもある程度共通したことが言える。企業が技術者を育てないから、労働市場で技術者が足りなくなる。誰から技術者を育てない限りは、ミスマッチの片側にある技術者不足・専門家の欠乏という供給制約は解消されない。

もしも、個々の企業が人材不足に直面した時には、どういった対応を採るかを考えてみたい。おそらく、3つの選択肢がある。①組織外から採ってくる、②組織内で育成する、③採用をせずに我慢する、という3つである。

この3つの中で、多くの企業が、②組織内で育成することを止めて、①外部から調達する方を優先するようになったから、結果的に技術者の人材不足が極端に強まったと考えられる。なぜ、人材の内部養

(図表7) 職種別にみた求人と求職の実数

単位: 万人

	除くパート		パート	
	求人	求職	求人	求職
職業計	197.9	203.1	71.9	61.6
管理的職業	0.7	0.8	0.0	0.1
専門的・技術的職業	40.6	25.1	10.1	6.1
事務的職業	17.8	58.5	6.7	16.7
販売の職業	25.7	20.0	9.8	5.3
サービスの職業	48.8	23.2	24.8	8.7
保安の職業	6.0	1.2	1.8	0.3
農林漁業の職業	1.4	1.3	0.5	0.3
生産工程の職業	19.2	19.2	4.6	3.7
輸送・機械運転の職業	10.9	6.8	1.8	0.9
建設・採掘の職業	9.4	3.3	0.2	0.2
運搬・清掃・包装等の職業	17.5	31.5	11.6	14.7

出所: 厚生労働省「一般職業紹介状況」(2014年8月)

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。

成を行わなくなり、外部調達を行うようになったのが、ミスマッチの原因である。筆者はその原因は日本の雇用の年功序列色が薄まったことが関係していると考え。年功制では、新卒採用で入職した若者を内容養成で専門的スキルを身に付けさせた後、年長になって管理職として賃金面で優遇した。長期雇用を前提として人的投資を手厚く行っていたことが、組織内の人材を豊富に供給できる基礎になっていた。しかし、90年代からの長期不況は、社内の人口構成を逆三角形に変えて、年長者を管理職として優遇できない環境をつくり、さらに賃金デフレによって人的投資自体も削減された。よく耳にする言葉を用いると、「どこの企業も人を育てる余裕を失った」という風潮である。内部養成の後退が、人材の外部調達を強めた。この外部調達傾向は、景気が改善して、人材不足をいよいよ我慢できなくなった近年において顕在化したのである。

注意したいのは、人材の内部養成が敬遠されて、人的投資が絞り込まれやすい状況が、不況期が長引くとともに生じてきた点である。企業が若手を教育しても、その若手が離職・転職してしまうと、人的投資はデフォルト同然になる。これを経済学ではサunkコストという。プロジェクトが実行途中でストップすると、投資資金の回収が不可能になる状態を、「人的投資がサunkコストになる」という。

日本経済が右肩上がり経済でなくなると、リストラや転職、若手離職が頻発して、企業は人的投資のデフォルト・リスクに悩まされる。そうなる、日本の経営の長所といわれた手厚い人材育成は行われにくくなり、大企業も中小企業の人材を外部調達しようとする。その状態は、マクロ的には人材投資の過小状態である。企業の規模別にみると、大企業は人材を内部養成する傾向が強く、中小企業はもともと外部調達志向であった。それが、大企業が人材投資を絞ったことで、前々から外部調達でやってきた中小企業を追いつめることになった。これがマクロにおける極端な人手不足経済に拍車をかけた。

筆者は、ミスマッチの原因はまさしく人的投資の過小傾向にあるのであって、外生的に発生した問題だとは考えない。ミスマッチの原因は、内部的な問題だとみられる。この状況は、賃金上昇が進んで技能労働者などの外部調達コストが極めて高くなれば、振り子が戻るように、内部養成志向に変わるだろうが、それはまだ遠い未来のシナリオに思える。目先、数年間は供給制約による人手不足は長引きそうに思える。

現在、失業率は下がったけれども、職種間のミスマッチ構造は、高失業の時代とは相変わらずに存在している。本稿のタイトルである「少子化時代の人手不足」とは、少子化になって生産年齢人口が減っても、なおもミスマッチ色が濃く残る人手不足経済はそのまま存続するという問題意識に基づいている。多くの人は、若者の数が減るから、技術者などの人数が不足しがちになると暗黙裡に思うのだろうが、筆者の認識は違っている。実際はここまで技術者の供給制約が強まっても、企業がなかなか技術者の内部養成に動き出さないことに異常さを感じる。なぜ、企業は新卒採用をもっと拡大し、企業の中で内部養成のための人事配置を手厚くしないのか。その異様さの方が、先行きの危機感を強く感じさせるのである。

(補足) 正社員に転職するのは元正社員

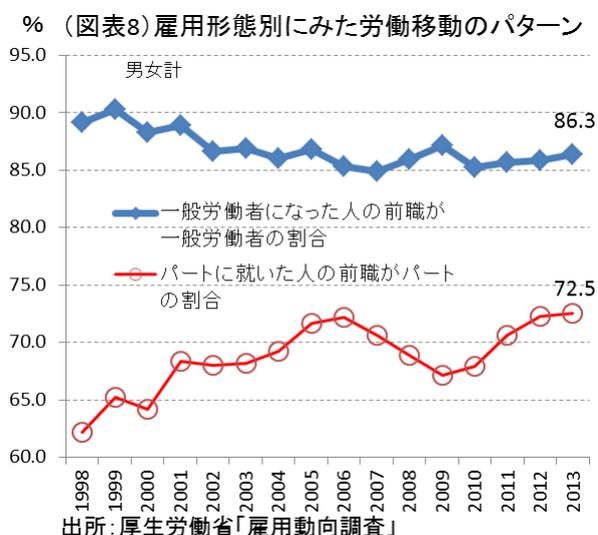
筆者の議論は、わかりやすさを優先して、人材育成の対象を「技術者」と表現した。しかし、企業が人的投資をしている対象は、技術者の候補者だけではなく、広く「正社員」と置き換えることもできる。正社員は、非正規雇用者とは違って、年功によって賃金水準が上昇していく。その根拠は、正社員が年功とともに仕事のスキルを身につけて生産性を上昇させるからだ。例示として、仕事を探している人が、元正社員だったとしよう。採用担当者は、その人は前職で何らかのスキルを身につけている場合が

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。

多いと考えて、身につけている特定スキルの性格を確認しようとするだろう。こうした状況は、就職面接にきた人の職歴が長く正社員でなかった場合と比べると、目に見えない能力格差になっていることを暗示させる。データを確認すると、労働移動をした常用労働者の前職での雇用形態を調べたとき、正社員に就職した人の86.3%（2013年）が正社員であった（図表8）。一方で、パートから正社員になったのは13.7%に限られていた。

一旦、正社員になった人が再び正社員になりやすいバイアスが根強くあるとすれば、若者たちは当初から新卒採用として正社員のキャリアを歩んでいた方が望ましい。企業が新卒採用を多く増やさないことは、職探しをする労働者間の就職機会の格差が大きくなってしまふ。先に論じた技術者を企業が育成しなければ、技術者の供給制約は解消されにくいことと同様に、企業に就職する正社員を増やそうとすれば、その手前で企業が新卒採用を増やして元正社員のキャリアの人を増やしておくことが有用になる。筆者は、企業が今に至っても新卒採用を絞り込んでいることは、人的投資の過少を象徴していると考えられる。

最近の経済ニュースでは、人手不足に対応して、一部の企業がパートから正社員への転換を進めていると報道される場面が多くなっている。このことは、機会の平等を高める上では結構なことだと思うが、経済全体のパフォーマンスを念頭に考えると、そもそも企業が新卒採用を増やすことで正社員のキャリアの人数をより多く拡大させる方が、結果の不平等を緩和する上でもより効果的なことだと考える。



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。