

基礎研 レポート

人手不足経済への処方箋

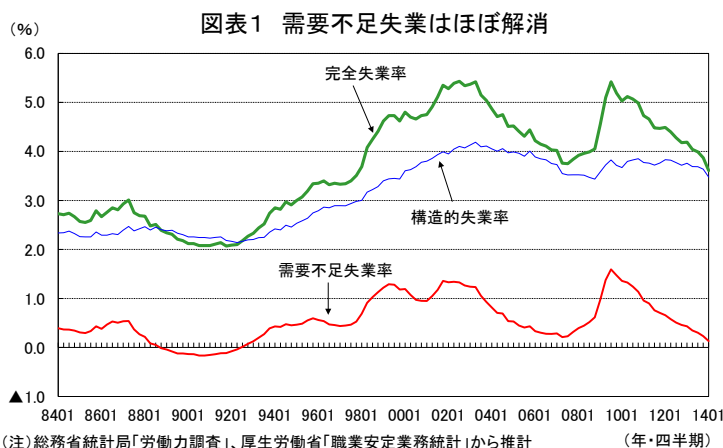
経済研究部 経済調査室長 齋藤 太郎

(03)3512-1836 tsaito@nli-research.co.jp

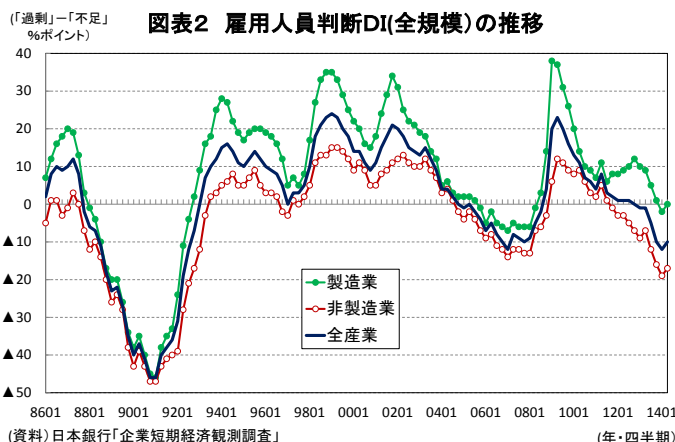
1——景気回復で人手不足問題が顕在化

1 | 需要不足による失業はほぼ解消

2014年4月の消費税率引き上げ後、景気は個人消費を中心に弱めの動きが見られるが、雇用情勢は改善を続けている。2014年6月の有効求人倍率は1.10倍と22年ぶりの高水準に達し、完全失業率は2014年5月には3.5%まで低下した（6月は3.7%へ上昇）。労働市場における需要と供給の量的なバランスが一致しても求人・求職間のミスマッチなどによって生じる「構造的失業率」は3%台半ばとみられるため、需要不足による失業はほぼ解消したと言ってよいだろう（図表1）。



労働需給の逼迫に伴い、企業の人手不足感も大きく高まっている。日銀短観6月調査では、雇用人員判断DI（「過剰」－「不足」、%ポイント）がマイナス10（全規模・全産業）と6四半期連続で不足超過となった（図表2）。今回の景気回復が国内需要中心となっていることを反映し、製造業よりも建設業やサービス業など非製造業の人手不足感が高いことが特徴だ。

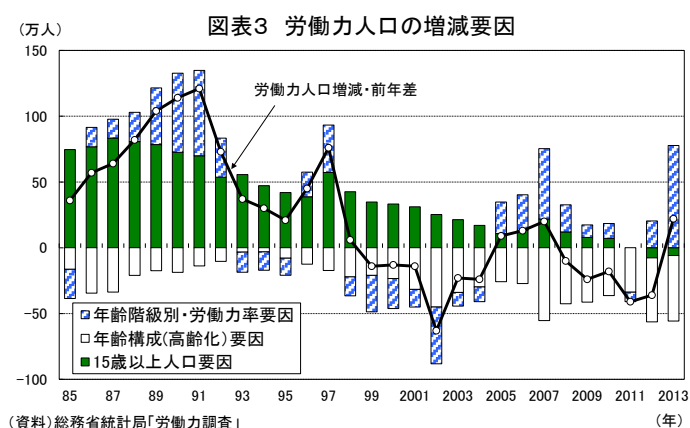


2 | バブル期に始まった人手不足問題

人手不足の問題は今に始まったことではない。1980年代後半から1990年代初頭のバブル期には景気過熱に伴い労働需要が大きく拡大したため、それに対応する人手が足りない状態が続いた。しかし、この際に企業が雇用を増やしすぎたため、バブル崩壊後には一転して過剰雇用に悩まされることになり、景気回復期でも企業の過剰雇用感が解消しない状態が長く続いた。人手不足の問題が再び顕在化したのは、2005年～2007年頃にかけてである。当時は戦後最長の景気回復局面にあり、労働需要が堅調だったこともあるが、それ以上に団塊世代が2007年に60歳の定年を迎え始めることもあり、労働供給力が大幅に低下することが懸念された。この問題は「改正高年齢者雇用安定法」の施行によって、高齢者の継続雇用が進んだことに加え、2008年のリーマン・ショック発生により景気が急速に悪化したため、いったん鎮静化した。

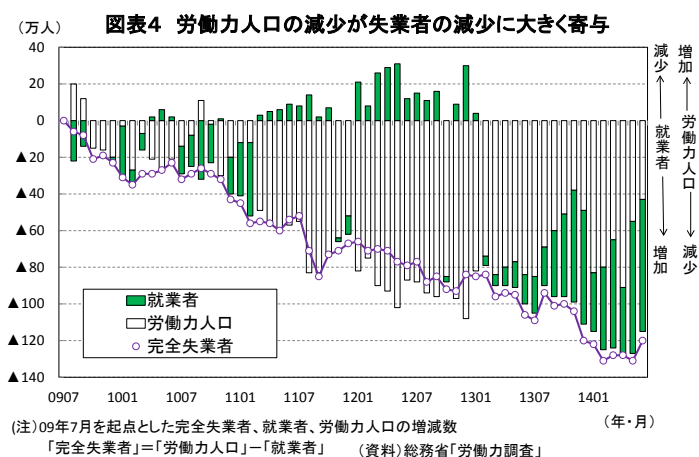
しかし、労働供給力自体は長期にわたって減少傾向が続いている。労働力人口は1998年の6793万人をピークに減少傾向が続き2013年には6577万人となり、この15年間で200万人以上も減少した。

労働力人口の増減要因を、①15歳以上人口要因、②年齢構成（高齢化）要因、③年齢階級別・労働力率要因、に分けてみると、年齢階級別の労働力率は女性の社会進出や高齢者の継続雇用などから近年は上昇傾向となっているが、年齢構成要因は高齢化の進展により相対的に労働力率の低い高齢者の割合が高まっていることから、恒常的に労働力人口の減少要因となっている。また、15歳以上人口は2010年までは増加を続けてきたが、2012年からは減少している（図表3）。



人口動態面からみれば日本の労働力人口は減少局面に入っており、底流では人手不足経済が進んできたと考えられる。そうした中、2012年末に始まった景気回復に伴う労働需要の拡大という循環的な要因が加わったため、人手不足の問題が一気に噴き出したのである。

「完全失業者＝労働力人口－就業者」で表される。就業者が増加すれば失業者が減少することは言うまでもないが、労働力人口が減少しても失業者は減少する。2014年6月の失業者数は244万人となり、直近のピーク時の2009年7月の364万人から120万人減少した。この間、就業者は72万人の増加、労働力人口は43万人の減少となっている（季節調整値のため、合計が一致しない）。ここにきて就業者は増加基調にあるが、長い目で見れば労働力人口の減少が失業者の減少に大きく寄与していることが分かる（図表4）。

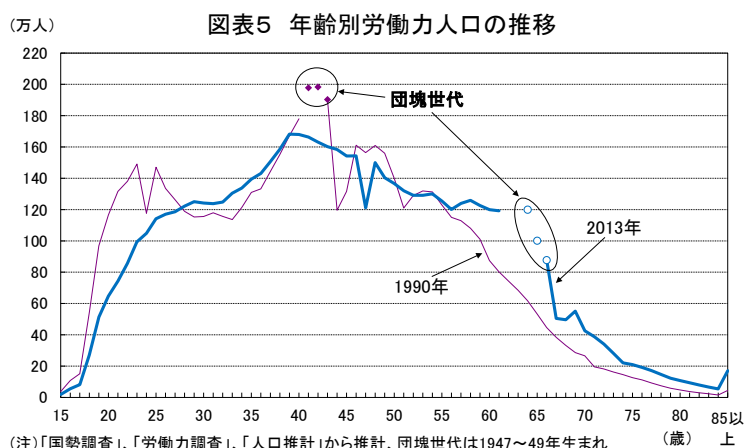


3 | 団塊世代の約半数がすでに退職

近年の人手不足問題の象徴は団塊世代の大量退職だ。ただし、団塊世代（1947～1949年生まれ）の労働力人口を公表統計から直接知ることはできない。「労働力調査」（総務省）では年齢階級別の労働力人口が公表されているが、これは5歳刻みとなっている。たとえば、団塊世代は2013年時点で64歳～66歳だが、労働力調査では60～64歳、65～69歳という区分になっており、この中には団塊世代とそれ以外の世代が含まれてしまう。一方、「国勢調査」（総務省）では各年齢の就業状態が公表されているが、これは5年に一度の調査である。

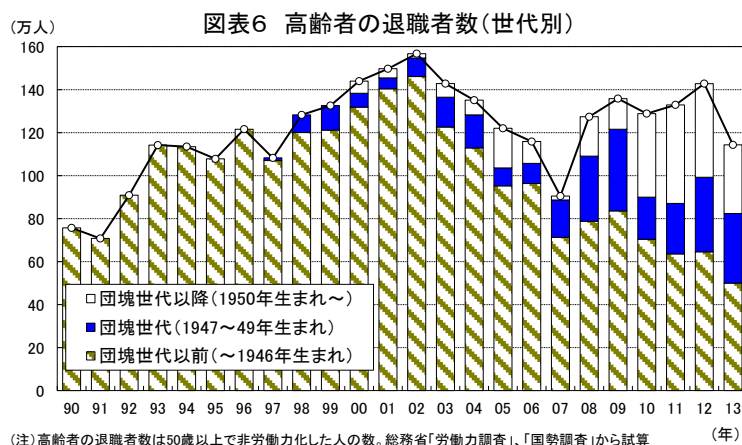
そこで、国勢調査の年齢ごとの労働力率を用いて労働力調査の5歳刻みのデータを1歳刻みに分割し、毎年の年齢ごとの労働力人口を求めた。

このような方法によって求められた団塊世代の労働力人口は2013年時点で308万人となった（図表5）。1947年生まれが88万人、1948年生まれが100万人、1949年生まれが120万人である。この世代の労働力人口のピークは1990年代半ばの約600万人だったが、すでに5割程度が労働市場から退出していることになる。



さらに、毎年の団塊世代の退職者数を試算すると、2006年までは10万人前後で推移していたが、1947年生まれの人が60歳になった2007年に17万人になった後、2008年が30万人、2009年が38万人と大きく増加した（図表6）。

2006年に「改正高年齢者雇用安定法」が施行され、60歳以上の高齢者の継続雇用が進んだことから、2007年からの退職者数の増加幅は当初想定されていたよりは限定的にとどまった。ただし、団塊世代が65歳を迎えた2012年には再び退職者数が増加し始めている。また、団塊世代以降の退職もすでに本格化し始めており、2010年以降は団塊世代の退職者数を上回って推移している。



2——成長戦略における雇用分野の数値目標を検証する

1 | 女性の活躍推進について

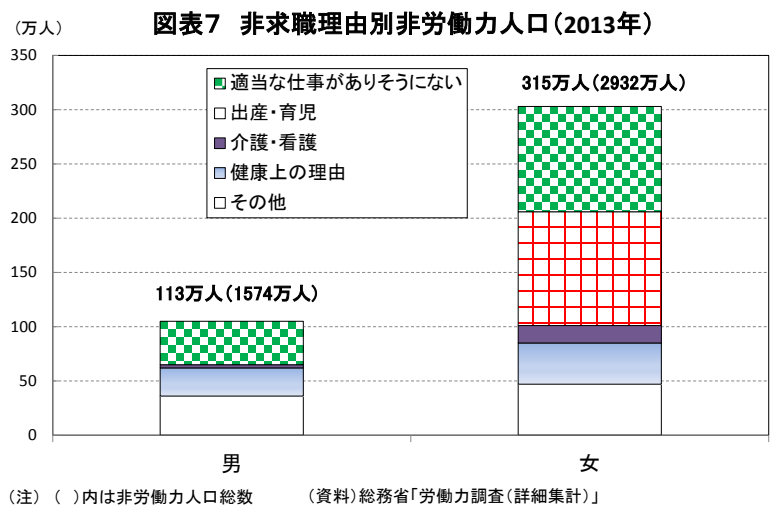
人口減少、少子高齢化に伴う労働供給力の低下に対応するため、成長戦略（日本再興戦略）では、雇用制度改革・人材力の強化が重要課題のひとつとされており、2020年までに、①20～64歳の就業率80%（2013年比+3.6ポイント）、②20～34歳の就業率78%（2013年比+2.6ポイント）、③60～64歳

の就業率 65% (2013 年比+6.1 ポイント)、④25~44 歳の女性の就業率 73% (2013 年比+3.5 ポイント)、などの達成すべき成果目標が掲げられている。ポイントは、女性、高齢者の活躍推進である。

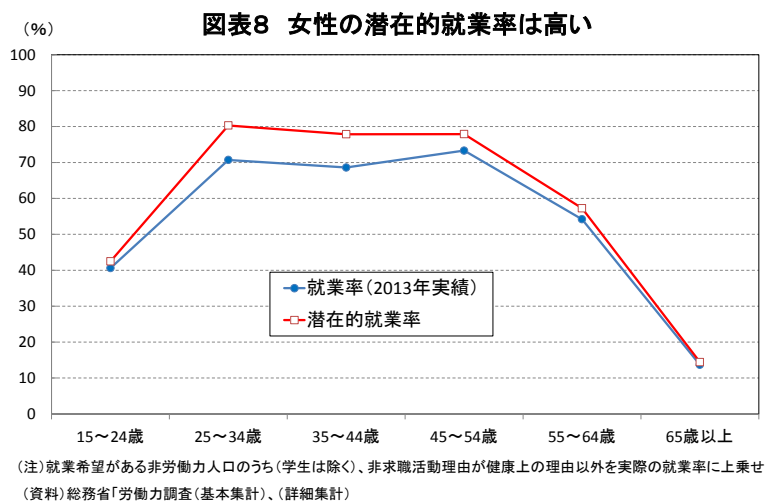
このうち、女性の活躍推進に対応する目標は、子育て世代が労働市場から一時的に退出することによって生じる「M字カーブ」が解消する程度まで女性の就業率を引き上げるというものだが、これはやや消極的な目標といえないだろうか。

女性の活躍を推進するうえで鍵となるのは、現在非労働力化している女性の多くを労働市場に参加させることである。非労働力人口は 15 歳以上人口のうち働く意思のない人 (就業も求職活動も行っていない者) を指すが、非労働力人口の中にも就業を希望している人が相当数いる。2013 年の非労働力人口は 4506 万人だが、このうち就業希望者が 428 万人、男性が 113 万人、女性が 315 万人となっている。

就業希望者の非求職理由は、①適当な仕事がありそうにない (近くに仕事がありそうにない、自分の知識・能力にあう仕事がありそうにない、勤務時間・賃金などが希望にあう仕事がありそうにない、今の景気や季節では仕事がありそうにない)、②出産・育児のため、③介護・看護のため、④健康上の理由のため、⑤その他、となっているが、女性については出産・育児が 105 万人と全体の 3分の1を占めている (図表 7)。



実際の就業者に非労働力人口のうち就業希望者を加えて (在学中、健康上の理由を除く)、潜在的な就業率を試算すると、25~34 歳が 80.3%、35~44 歳が 77.9%、45~54 歳が 77.9%となる (図表 8)。この水準は成長戦略の数値目標よりもかなり高く、これが現実のものとなれば、M 字カーブが解消されるだけでなく、全体として女性の就業率がかなり底上げされることとなる。



ここで、①年齢階級別の就業率が現状維持、②成長戦略の就業率目標達成、③女性の就業率が潜在的な就業率まで上昇する¹、の 3 つのケースについて 2020 年までの就業者数、就業率を試算した。

まず、①の現状維持ケースでは就業者数は 2013 年の 6311 万人から 2020 年には 5990 万人と 7 年間

¹ 男性の就業率は②のケースと同じとした

で321万人の減少、就業率は2013年の56.9%から2020年には54.7%まで低下する（図表9）。

次に、②の成長戦略目標達成ケースでは2020年の就業者数は6190万人、就業率は56.5%となる。現状維持ケースに比べれば就業者数の減少幅、就業率の低下幅ともに小さいが、現在に比べて減少、低下することは変わらない。

最後に、③のケースでは、女性の就業者数が2013年よりも増加し、男性の就業者数の減少分を相殺することにより、男女計の就業者数は2013年とほぼ同水準となる。女性の就業率は2013年の47.1%から2020年には48.9%へと上昇し、男女計の就業率も2013年の56.9%から2020年には57.6%まで上昇する。

政府の成長戦略における数値目標が達成された場合でも、2020年の就業率は2013年に比べて男女ともに低下してしまう。政府はもう少し高い目標を掲げてよいのではないか。

もちろん、非労働力人口の就業希望者を実際に全て就業させることは容易ではない。女性が就業を諦めている一番の理由は出産、家事・育児であり、この障壁を取り除くことができなければ、就業率の上昇は絵に描いた餅になってしまう。子育て対策の推進によって女性が育児をしながら働けるような環境を整備するとともに、いったん離職した場合でも再就職して活躍できるような取り組みを進めていくことが重要だ。また、女性の活躍推進のためには、男性も家事、育児などの家庭責任を果たしていくことが不可欠であり、そのためには男性もこれまでの働き方を変えていく必要があるだろう。

2 | 高齢者の活躍推進について

2020年に向けては女性の就業拡大が特に重要と思われるが、さらにその先、たとえば2030年までを考えた場合により重要になってくるのは、高齢者の継続雇用をさらに進めることである。もちろん、成長戦略においても高齢者の活躍推進が掲げられているが、2020年までの数値目標は64歳までとなっている。少子高齢化がさらに進展する中では、将来的には65歳以上の高齢者も働かなければ労働供給力は大きく低下してしまう。

たとえば、図表9の女性の潜在就業率達成ケースでは、2020年の就業者数は2013年と同水準、就業率は2013年よりも上昇するが、男女別・年齢階級別の就業率がその後変わらないとすれば、2030年の就業者数は5836万人となり、2020年から500万人近く減少してしまう（次頁・図表10）。また、2030年の就業率は55.8%となり、2020年から2ポイント近く低下する。人口減少が長期にわたって継続する中では就業者数の減少も避けられないが、問題は人口を上回るペースで就業者が減少してしまうことだ。

65歳以上の継続就業が進めば、就業者の減少ペースは緩和される。2020年時点（女性の潜在就業率達成ケース）の55～59歳、60～64歳の就業率が2030年にはそれぞれ60～64歳、65～69歳にシフト

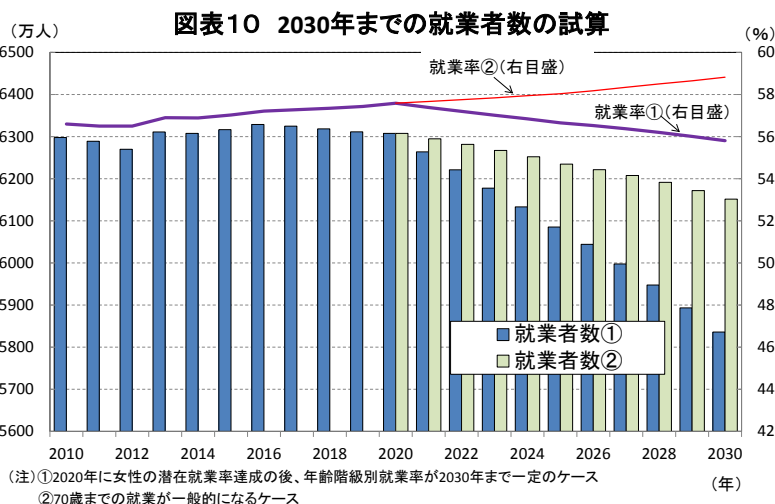
図表9 就業者数、就業率の試算

| | | 2013年 実績 | 2020年 | | |
|----------|--------------|-------------|------------------|------------------|------------------|
| | | | 現状維持 | 成長戦略 目標達成 | 潜在就業率 達成(女性) |
| 就業者数(万人) | 男女計 (伸び率) | 6,311 | 5,990 (▲0.7%) | 6,190 (▲0.3%) | 6,308 (▲0.0%) |
| | 男 (伸び率) | 3,610 | 3,432 (▲0.7%) | 3,528 (▲0.3%) | 3,528 (▲0.3%) |
| | 女 (伸び率) | 2,701 | 2,558 (▲0.8%) | 2,662 (▲0.2%) | 2,780 (0.4%) |
| 就業率(%) | 男女計 | 56.9 | 54.7 | 56.5 | 57.6 |
| | 男 | 67.5 | 65.2 | 67.0 | 67.0 |
| | 女 | 47.1 | 45.0 | 46.8 | 48.9 |

(注)伸び率は年平均

した場合の就業者数を試算すると、2030年の就業者数は6152万人となる(図表10)。この場合でも2020年に比べると就業者数は150万人程度減少するが、15歳以上人口がこの間500万人近く減少することが見込まれていることを考慮すれば、就業者数が減少することはやむを得ないことである。減少ペースは上記のケースよりもかなり緩やかとなり、2030年の就業率は58.8%とさらに高まることになる。

人口減少下では一人当たりGDPのほうがより重要だ。たとえ国全体のGDPが減少したとしても、一人当たりGDPが増加していれば国民一人ひとりの豊かさは保たれると考えられるからである。その意味では、就業者数そのものよりも就業率の変化のほうがより重要と言えるだろう。

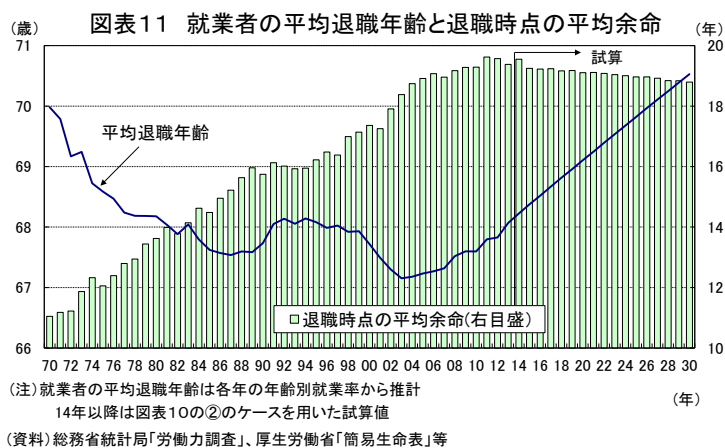


3 | 70歳まで働くということ

活力ある経済社会システムを維持するためには、女性の就業機会を増やすとともに高齢者がより長く働くことが必要不可欠と考えられる。しかし、その一方で70歳まで働くことが一般的になることは非現実的という見方もあるかもしれない。

ただ、かつて日本の労働者は今よりも長く働いていた。各年の年齢別の就業率を用いて就業者の平均退職年齢を推計²すると、1970年頃は約70歳だった。1980年代後半にかけて67歳台まで低下した後、1990年代半ばにかけては68歳程度まで上昇したが、その後再び低下し2000年代前半には67歳前半となった。改正高年齢者雇用安定法の影響もあり平均退職年齢はこのところ上昇し再び68歳台となったが、それでも1970年代に比べれば低い水準となっている(図表11)。

かつて退職年齢が高かったのは定年がなく健康状態に問題がなければ年齢と関係なく働き続けることができる自営業者の割合が高かったことが大きく影響している。就業者に占める自営業者の割合は1970年代前半の30%台から足もとでは10%台前半まで低下している。



また、退職年齢が低下する一方で長寿化が進んできたために、退職後の期間が長期化している。このところ退職年齢は徐々に高くなっているが、その間も長寿化は進行しているため、退職後の期間は

² 50歳以上の年齢別の就業率の低下幅から各年齢の退職割合を求め、85歳までに全員が退職するとして退職年齢の加重平均値を算出した。

短くなっていない。厚生労働省の「簡易生命表」から試算した退職時点の平均余命は1970年には11年（男女別の平均値、以下同じ）だったが、最近は20年近くまで延びている。言い換えれば、かつては退職してから10年間生きればよかったが、今では退職してから20年近く生きなければならないということになる。2013年時点の平均退職年齢は1970年よりも2歳程度低くなっているにすぎないが、退職後の平均余命は8年も長くなっているのだ。

国立社会保障・人口問題研究所の予測によれば、平均寿命は今後さらに長くなることが見込まれている。高齢者の継続就業が進む場合の試算が実現すると、就業者の平均退職年齢は2030年には70.5歳と現在よりも2歳以上高くなり、1970年頃の水準を上回ることになる。しかし、同時に高齢者の平均余命もさらに延びるため、退職時点の平均余命は現在とほとんど変わらない（図表11）。労働者が平均的に70歳を超えて働くということは、将来的にみれば非現実的とは言えないだろう。

3—おわりに～「太く短く」から「細く長く」働く社会へ

高齢者がより長く働くことに対しては、人件費負担の増加につながることもあり、企業側の抵抗は根強い。また、高齢者雇用を進めることが若年者の雇用機会の減少につながるという指摘もある。今まで以上に長く働き続けなければならないということは労働者側の抵抗もあるかもしれない。

こうした抵抗感の背景には、いったん働き始めたら退職まで働き続けるという日本の典型的なライフサイクルがあると考えられる。日本では、学校を卒業すると同時に仕事に就いた男性は、特別な事情がない限り働き続け定年を迎えるというのが一般的だ。20歳代後半から50歳代後半までの男性の労働力率は90%を超えている上に労働時間も長く、仕事を始めてから退職するまで、いわば働きづめの状態が続くことになる。このため、子育てや地域活動への参加が思うようにできない男性は多い。

長寿化が進む中では、このような画一的な働き方を変えていく必要があるのではないかと。たとえば、高齢者がより長く働くようになる一方、30歳～50歳代では仕事以外のことにもっと時間を費やすようになってほしいだろう。このことは、男女間、年齢間のワークシェアリングにもつながる。

また、働く期間が長くなる中では、現在のように20歳前後の学生時代に一生の仕事を決めてしまうことは必ずしも適切とは言えないかもしれない。一度就いた仕事を40歳代、50歳代になって変えることがもっと一般的になってほしいだろう。その過程では一度仕事を辞めて大学などで学び直す人が増えるはずだ。人生の中で働く時間が広く分散されるようになれば、若い層に対する企業の人件費負担は軽減され、その分を高齢者に振り向けることも可能となるだろう。

このような形で、働く意思と能力を持つ高齢者がより長く働くことができるような社会を実現するためには、労働市場の流動化を進めることが前提条件となる。企業や政府は新卒に偏った現在の採用システムを改め、中途採用を増やすことで労働市場の流動化を図るべきだ。中途採用市場が活性化すれば、仕事を辞めたり変えたりすることに対する不安は少なくなり、選択の幅が広がることになるだろう。これまでのように「太く短く」働くのではなく、「細く長く」働くことを前提とした社会システムを構築することを目指すべきではないだろうか。