

人手不足はどこまで深刻なのか

ニッセイ基礎研究所 経済研究部 斎藤太郎

要旨

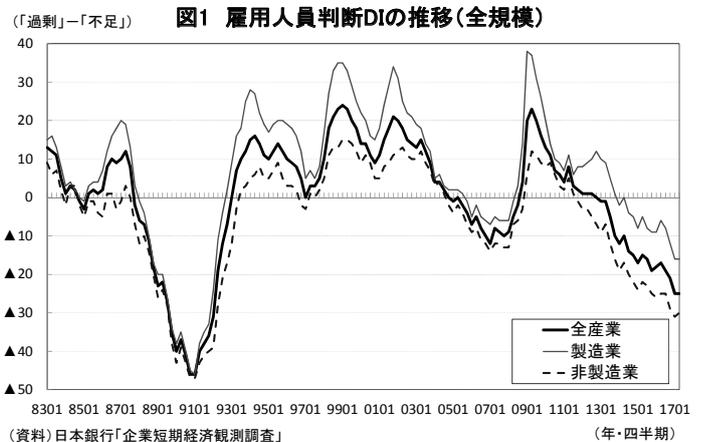
1. 失業率が約 22 年ぶりの 2% 台まで低下するなど雇用関連指標は大幅な改善が続いており、企業の人手不足感もバブル期並みの高さとなっている。こうした中、人手不足が経済成長の制約要因になるとの見方が増えている。
2. 足もとの人手不足は労働需要の強さが主因であり労働供給力は低下していない。10 年前(2007 年)の雇用政策研究会の報告書では、2017 年の労働力人口は、労働市場への参加が進まないケースでは 2006 年と比べ 440 万人の大幅減少、労働市場への参加が進むケースでも 101 万人の減少が見込まれていた。実際の労働力人口は、女性、高齢者の労働参加拡大が予想以上に進んだことから、10 年間(2007~2016 年)で 9 万人増加した。
3. 就業を希望しているが求職活動を行っていないため非労働力人口とされている潜在的な労働力は 380 万人(2016 年)いる。人口の減少ペースは今後加速するが、労働力率を潜在的な労働力率まで引き上げることができれば、今後 10 年間は現状程度の労働力人口の水準を維持することが可能だ。
4. 人手不足の一因は、雇用の非正規化などで一人当たりの労働時間が減少し、労働投入量が伸び悩んでいることだ。不本意型の非正規労働者の正規労働者への転換、追加就業を希望する非正規労働者の労働時間増加も人手不足への対応として有効だろう。
5. 潜在的な労働力の活用によって当面は労働供給力の急低下は避けられる。人手不足による経済成長への悪影響を過度に悲観する必要はない。

1—労働需要の強さが人手不足の主因

失業率が完全雇用とされる3%程度を下回る2%台まで低下するなど、労働需給は極めて逼迫した状態が続いている。また、日銀短観2017年6月調査では、全規模・全産業の雇用人員判断DI（過剰-不足）が▲25となり、バブル崩壊直後の1992年以来のマイナス幅となった（図1）。

宿泊・飲食サービス、小売、運輸・郵便など労働集約的な業種が多い非製造業、人材の確保が難しい中小企業の人手不足感が特に高くなっている。

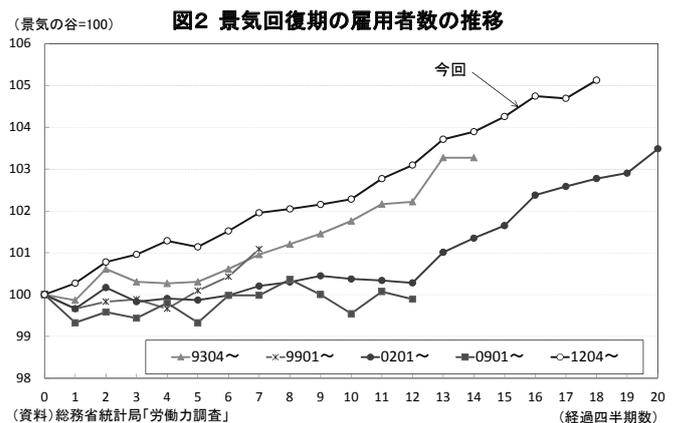
こうした中、スーパーや百貨店の営業時間短縮、ファミリーレストランの24時間営業の取りやめ、宅配業者のサービス縮小などが相次いだこともあり、ここに来て人手不足が日本経済の制約要因となりつつあるとの見方も増えている。



人手不足は労働市場の需要が供給を上回る状態を示すため、需要の拡大によって生じる場合と供給力の低下によって生じる場合がある。たとえば、「失業者＝労働力人口－就業者」で表され、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。実際、失業者は2009年7-9月期の359万人（季節調整値）をピークに約8年にわたって減少を続けているが、2013年初め頃までは高齢化の進展や職探しを諦める人の増加によって労働力人口が減少していたことが失業者の減少をもたらしていた。

しかし、その後は就業者が増加に転じ、失業者減少の主因が労働力人口の減少から就業者の増加に変わっている。2017年4-6月期の失業者数は193万人とピーク時から166万人減少したが、この間に労働力人口は60万人増加しており、このこと自体は失業者の増加要因となる。しかし、就業者が225万人増加したため、失業者が大幅に減少したのである。

また、就業者数の伸びは自営業者の減少によって抑えられているが、労働需要の強さをより敏感に反映する雇用者数の伸びは高い。2012年10-12月期を起点とした今回の景気回復局面における雇用者数の増加ペースは1990年以降では最も速い（図2）。

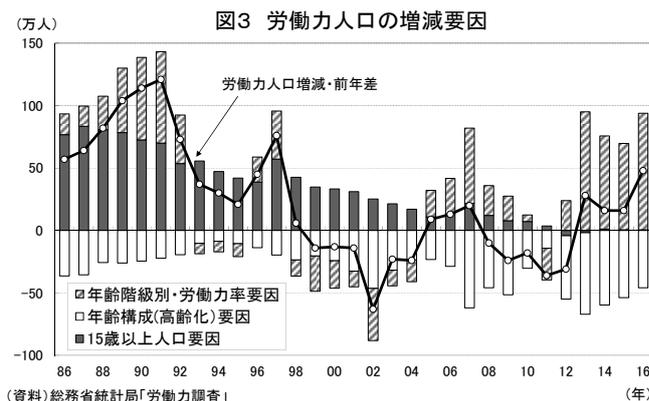


2—労働力人口は大きく上振れ

日本は少子高齢化が進む中で人口減少局面に入っており、人口動態面から労働供給力が低下しやすくなっていることは確かだ。生産年齢人口（15～64歳）は1995年をピークに20年以上減少を続けており、団塊世代が65歳を迎えた2012年以降は減少ペースが加速している。しかし、生産年

年齢人口の減少が労働力人口の減少に直結するわけではない。労働力人口は生産年齢人口に含まれない 65 歳以上の人がどれだけ働くかによっても左右されるためだ。

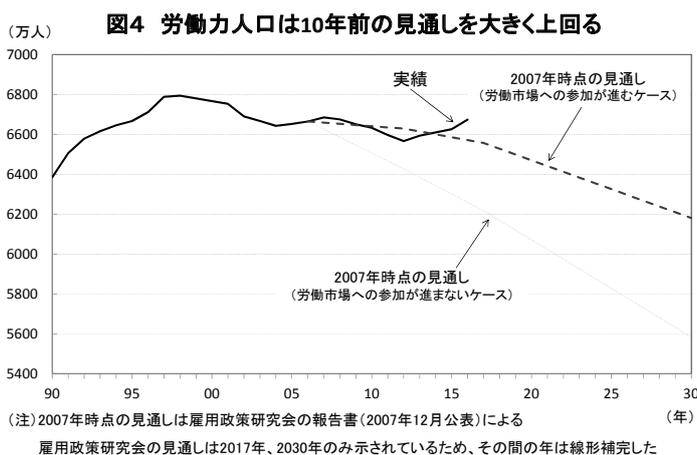
1990 年代後半から減少傾向が続いていた労働力人口は 2013 年から 4 年連続で増加している。高齢化の進展が労働力人口の押し下げ要因となっているが、女性、高齢者を中心とした年齢階級別の労働力率の大幅上昇がそれを打ち消す形となっている。少なくとも現時点では労働力人口の減少が経済を下押しする形とはなっていない（図 3）。



団塊世代が 2007 年に 60 歳に到達することが意識され始めた 2005 年頃から、労働力人口の急減少を懸念する声が急速に高まった。しかし、65 歳までの雇用確保措置を講じることが義務付けられた「改正高年齢者雇用安定法」が施行されたこともあり、団塊世代が一気に退職するような事態は起こらなかった。女性の労働参加拡大が進んだことも労働力人口の減少に歯止めをかけた。

10 年前の 2007 年 12 月に公表された厚生労働省の雇用政策研究会の報告書では、2017 年の労働力人口は「労働市場への参加が進まないケース」で 2006 年と比べ 440 万人の減少、「労働市場への参加が進むケース」でも 101 万人の減少が見込まれていた。

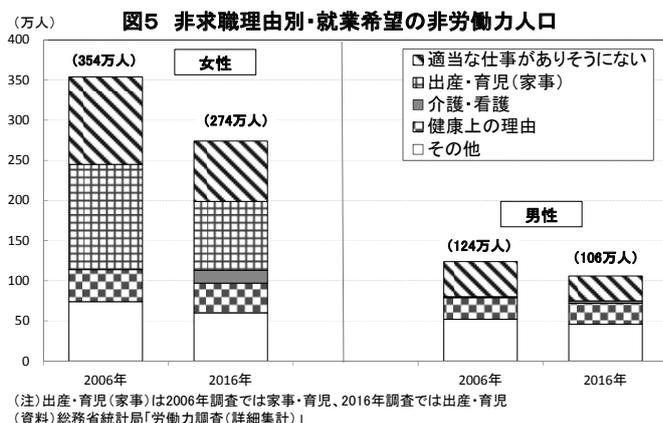
しかし、実際の労働力人口は予想を大きく上回り、2016 年には 6673 万人と 2006 年の 6664 万人から 9 万人の増加となった。「労働市場への参加が進まないケース」の見通しと比較すると 2016 年の労働力人口は 400 万人以上も多い。さらに、「労働市場への参加が進むケース」の見通しと比べても 100 万人程度上回っている（図 4）。



3—潜在的な労働力の活用

現時点では労働供給力の低下は顕在化していないが、将来的には労働力人口の減少が人手不足の深刻化を招く恐れがある。これに対応するためには潜在的な労働力の活用が不可欠だ。

潜在的な労働力として考えられるのは、就業を希望しているにもかかわらず求職活動を行っていないために非労働力人口とされている人である。2006 年の非労働力人口は 4358 万人だったが、このうち就業希望者が 479 万人（女性：354 万人、男性：124 万人）いた（図 5）。2016 年の非労働力人口は 4432 万人となり、10



年間で74万人増加したが、このうち就業希望者は380万人（女性：274万人、男性：106万人）と女性を中心に大きく減少した。労働力人口が10年前とほぼ同水準を維持しているのは、少子高齢化の進展で労働力人口の減少圧力が高まる中でも、就業を希望しながら非労働力化していた人の多くが労働市場に参入したためと考えられる。

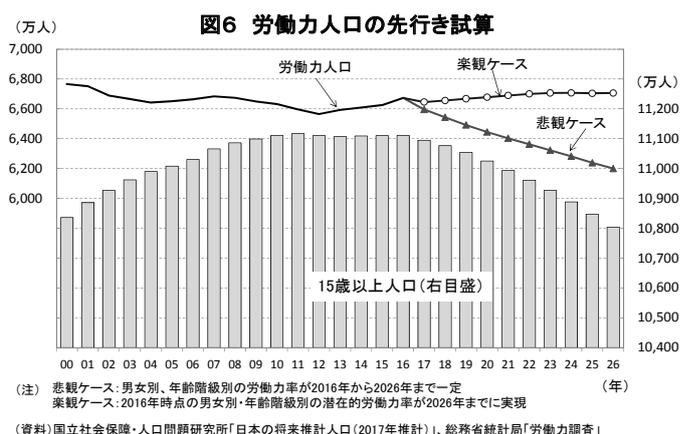
就業希望者の非求職理由をみると、女性は「出産・育児のため」が全体の3分の1を占めている。このことは育児と労働の両立を可能とするような環境整備を進めることにより、女性の労働参加をさらに拡大することが可能であることを示している。実際の労働力人口に就業を希望する非労働力人口を加えて潜在的な労働力率を試算すると、女性は20～54歳の年齢層で80%台となる（2016年時点では概ね70%台）。

男性については、25～59歳の労働力率が現時点で90%台となっているため上昇余地は小さいが、60歳以上の労働力率はさらなる引き上げ余地がある。

4——労働力人口の先行き試算

国立社会保障・人口問題研究所の最新の将来推計人口をもとに、今後10年間の労働力人口を試算した。男女別・年齢階級別の労働力率が2016年実績で一定とすると（悲観ケース）、高齢化の影響で全体の労働力率は2016年の60.0%から2026年には57.4%へと低下する。15歳以上人口の減少ペースは今後加速するため、15歳以上人口に労働力率を掛け合わせた労働力人口は2026年には6200万人となり、2016年よりも473万人減少する。

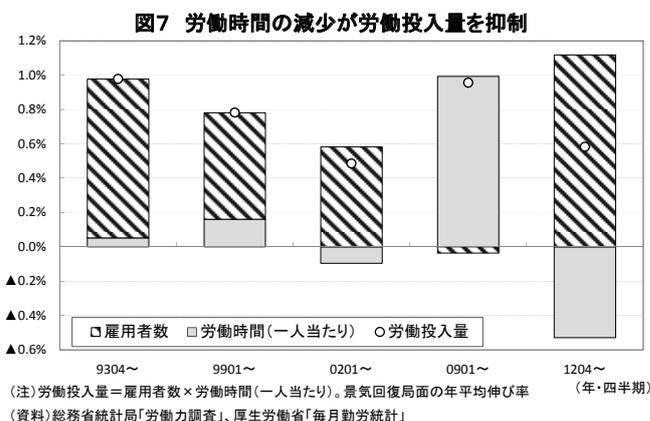
一方、男女別・年齢階級別の労働力率が10年後には現在の潜在的労働力率まで上昇すると仮定すると（楽観ケース）、全体の労働力率は2016年の60.0%から2026年には62.1%まで上昇する。15歳以上人口は大きく減少するものの、2026年の労働力人口は6706万人となり、2016年よりも33万人増加する（図6）。



5——労働時間の増加も人手不足解消には有効

雇用者数の高い伸びにもかかわらず人手不足が解消されない一因は、雇用者数に一人当たりの労働時間を掛け合わせた労働投入量があまり増えていないことだ。雇用者数の伸びは1990年以降の景気回復局面で最も高いが、非正規化の進展などにより一人当たり労働時間が減少しているため、労働投入量の増加ペースは鈍い（図7）。

この問題を解決するためには、一人当たりの労働時間を増加させることも考えられる。働き方改



革で長時間労働の是正が大きな課題となる中で、労働時間を延ばすことはこれに逆行する動きと思われるかもしれない。しかし、長時間労働の問題は一部の産業でフルタイム労働者を中心に過剰な残業をしていることで、パートタイム労働者などの非正規労働者の中には就業時間の増加を希望する者も少なくない。労働力調査によれば、就業時間の増加を希望する就業者は全体では6%に過ぎないが、非正規の職員・従業員は13%が就業時間の増加を希望している。また、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由による不本意型の非正規労働者も全体の15%程度存在する。すでに就業している人の労働時間の増加や、非正規から正規への転換は雇用者数には影響しないが、一人当たりの労働時間が増加することによって労働投入量を拡大させる効果がある。

ここまで見てきたように、現在の人手不足は主として労働需要の強さによってもたらされており、懸念されていた労働供給力の低下は今のところ顕在化していない。もちろん、一部の業種で人手不足が事業の継続や拡大の支障となりつつあることは事実だが、当面は賃上げによる人材の確保、非正規労働者の正規労働者への転換などで対応することが可能だろう。

人口の減少ペースは今後加速するが、潜在的な労働力を十分に活用できれば10年程度は現在の労働力人口の水準を維持することができる。人手不足による経済成長への悪影響を過度に悲観する必要はないだろう。