

基礎研 レポート

不況下で高まる企業の人手不足感 —有効求人倍率の低下と需給ギャップのマイナスをどうみるか

経済研究部 経済調査部長 齋藤 太郎

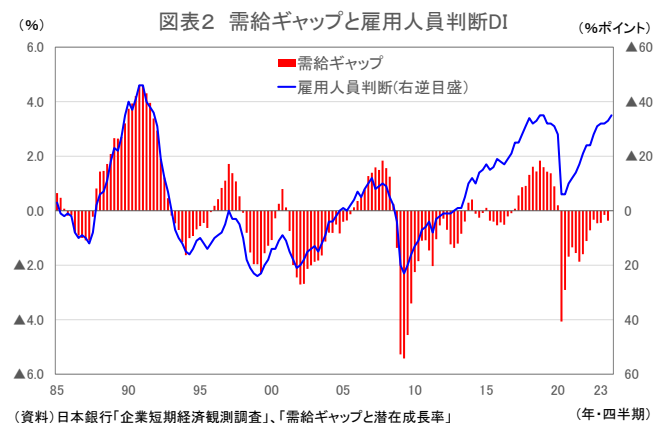
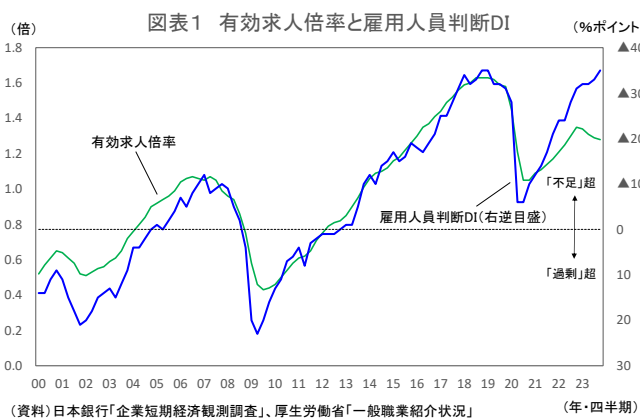
(03)3512-1836 tsaito@nli-research.co.jp

1——従来と異なる最近の人手不足

日本経済のコロナ禍からの回復ペースは緩やかなものにとどまっているが、企業の手不足感は急速に高まっている。日銀短観の雇人員判断DI（「過剰」－「不足」）は、新型コロナウイルス感染症の影響で景気が急速に悪化した2020年にはいったん悪化したものの、過剰超過に陥ることはなく、2020年12月調査以降は不足超過幅の拡大傾向が続き、2023年12月調査では▲35とコロナ禍前のピーク（2019年3月調査）に達した。

今回の人手不足局面は従来と異なる特徴がある。企業の手不足感が急速に高まるなかでも、①労働市場の需給関係を反映する有効求人倍率が低下していること（図表1）、②実際のGDPと潜在GDPの差を示す需給ギャップがマイナス圏にある（図表2）ことである。

本稿では、これまでの人手不足局面では見られなかった2つの現象について考察する。



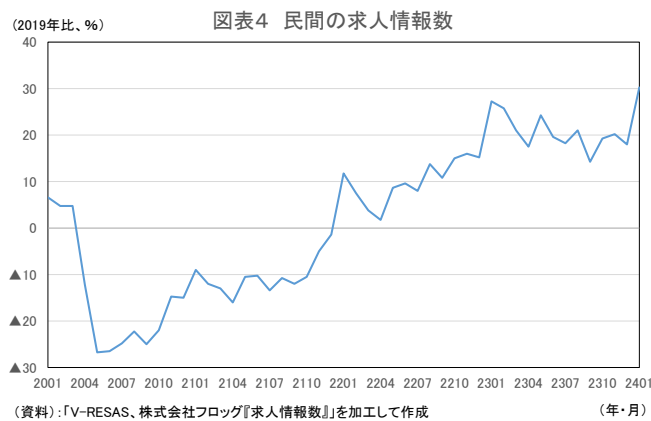
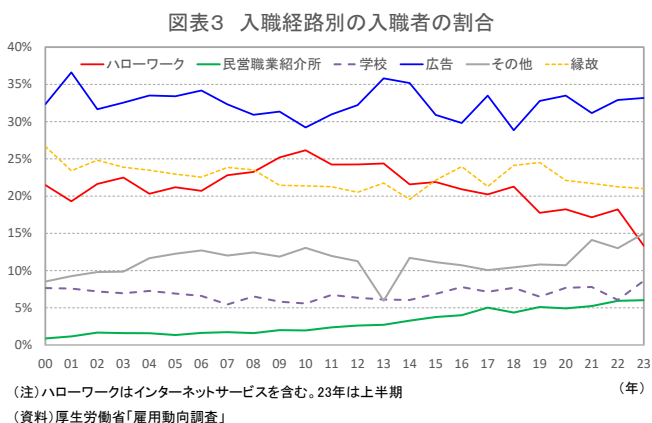
2——人手不足でも低下する有効求人倍率

従来、人手不足感と有効求人倍率の相関は非常に高かったが、コロナ禍からの回復局面では人手不

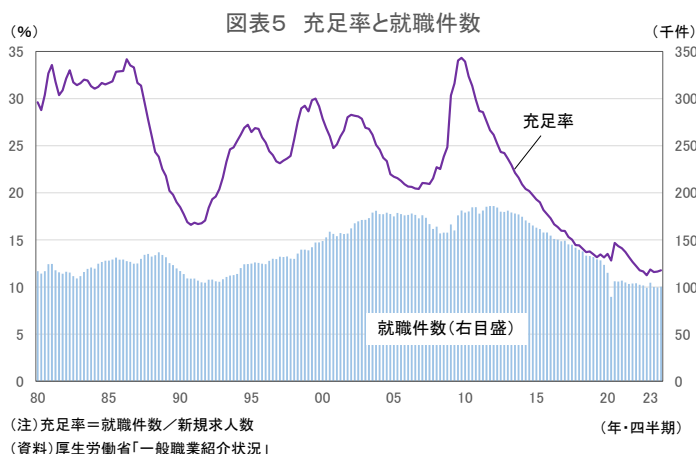
足感がコロナ禍前のピークまで高まるなかでも、有効求人倍率はコロナ禍前の水準を下回り、有効求人倍率は2023年入り後は低下している。有効求人数、新規求人数は2023年後半には前年比で減少に転じている。

企業の人手不足感と求人動向が乖離している一因は、厚生労働省が公表している有効求人倍率、求人数はあくまでもハローワーク（公共職業安定所）のデータであり、必ずしも労働市場全体の求人動向を反映していないことである。

厚生労働省の「雇用動向調査」を用いて入職経路別の入職者数の割合をみると、最も割合が高いのは広告で30%以上を占めており、民間職業紹介所の割合は水準は低いものの着実に高まっている。一方、ハローワークの割合は2010年の26.2%をピークに低下傾向が続き、2023年（上期）は13.3%と前年から▲4.9%ポイントの大幅低下となった（図表3）。ここにきて、企業の求人がハローワークから他のチャンネルにシフトしている可能性が考えられる。実際、内閣府の地方創生推進室が提供しているV-RESASの求人情報数は、2022年1月にコロナ禍前（2019年）の水準を上回った後、増加が続いており、2023年に入ってからはそのペースが高まっている（図表4）。



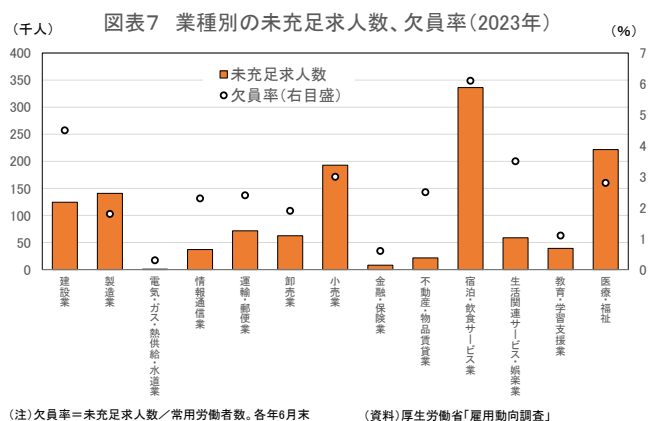
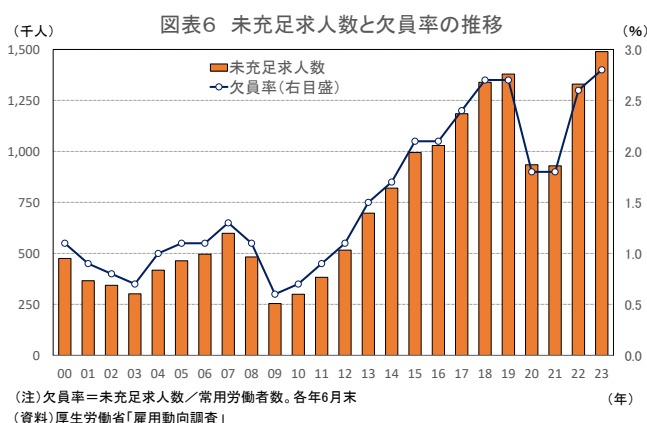
企業の求人がハローワークから他のチャンネルにシフトしている背景には、ハローワークの求人が実際の採用につながる確率が低下していることもあるだろう。ハローワークにおける新規求人数に対する就職件数の割合を示す充足率は、雇用情勢が改善し新規求人数が増える時には低下する傾向がある。しかし、2010年頃から新規求人数の増減にかかわらずほぼ一本調子で低下し、足もとでは10%程度と過去最低水準で推移している（図表5）。ハローワークの求人が実際の採用につながりにくくなっていることが、他の採用方法にシフトする一因になっている可能性がある。



実際の採用につながらない求人が増えていることは、未充足求人動向からも確認できる。厚生労働省

働省の「雇用動向調査」によれば、未充足求人¹数は 2009 年の 25.4 万人を底に 10 年連続で増加し、2019 年には 137.9 万人となった。コロナ禍の 2020 年、2021 年にはいったん落ち込んだものの、2022 年からは再び増加し、2023 年には 148.9 万人となった。また、欠員率²は 2009 年の 0.6%から 2023 年には 2.8%まで上昇した（図表 6）。

2023 年の未充足求人数、欠員率を業種別にみると、未充足求人数が最も多いのは宿泊・飲食サービスの 33.6 万人、それに続くのが医療・福祉の 22.2 万人、小売業の 19.3 万人となっている。欠員率は宿泊・飲食サービスの 6.1%が最も高く、次いで建設業の 4.5%、生活関連サービス・娯楽業の 3.5%となっている（図表 7）。なお、欠員率の高い業種は日銀短観における雇用人員判断 DI の不足超過幅が大きく³、欠員率の高さと人手不足感の高さは概ね一致している。



3——人手不足でも需給ギャップはマイナス

図表 2 で示した通り、一般的には需給ギャップがプラスの時に雇用人員判断 DI がマイナス（不足超過）となり、需給ギャップがマイナスの時に雇用人員判断 DI がプラス（過剰超過）となる傾向がある。しかし、コロナ禍からの回復局面では、需給ギャップがマイナス圏で推移する中で人手不足感が急速に高まっている。

需給ギャップがマイナス時は、生産要素である資本と労働が平均的な稼働状況にある時の GDP よりも現実の GDP が低く、経済が不況の状態にあることを意味する。現在は不況下の人手不足ということができる。

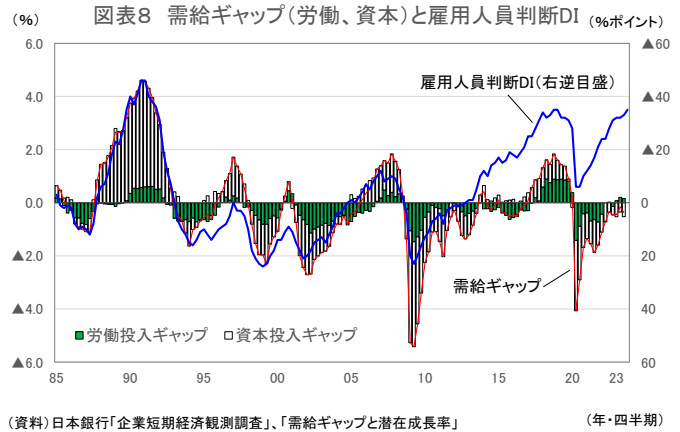
日本銀行は、需給ギャップを資本投入ギャップ（実際の資本投入量－潜在資本投入量）と労働投入ギャップ（実際の労働投入量－潜在労働投入量）に分けて推計している。最近の両者の動きを確認すると、資本投入ギャップは 2020 年 4-6 月期以降マイナスを続けている。一方、労働投入ギャップは 2020 年 4-6 月期に大幅なマイナスに転じたが、その後はマイナス幅の縮小傾向が続き、2023 年入り後は小幅なプラスとなっている（図表 8）。足もとの需給ギャップのマイナスは、主として設備投資の低迷によってもたらされている。ただし、設備投資の低迷には、人手不足に起因する工事進捗の遅れや

¹ 仕事があるにもかかわらず、その仕事に従事する者がいない状態を補充するために行っている求人

² 欠員率=未充足求人数÷常用労働者数

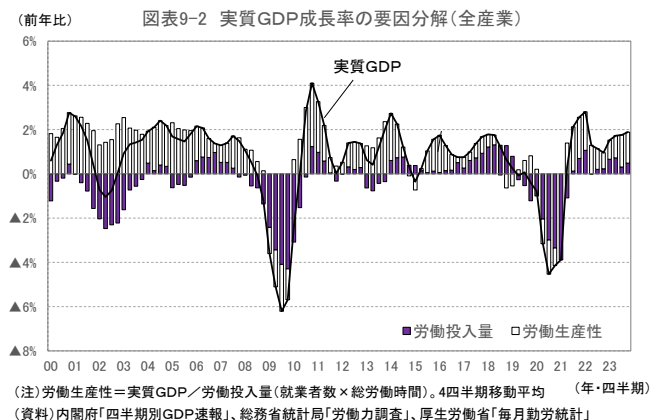
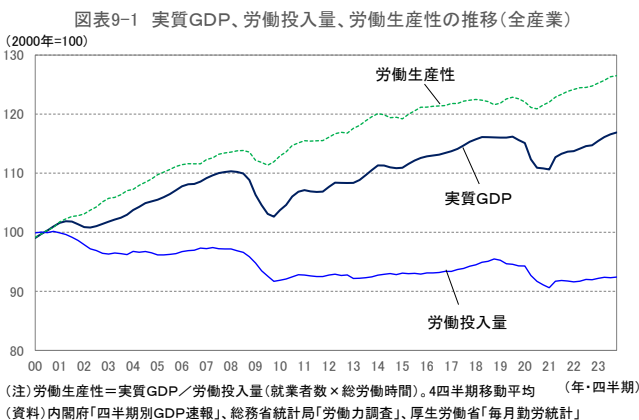
³ たとえば、日銀短観 2023 年 12 月調査の雇用人判断 DI は宿泊・飲食サービス業が▲75、建設業が▲57 となっている。

投資計画先送りの影響が含まれている可能性がある。また、人手不足感が強い局面では、企業は雇用者や労働時間の増加によって労働投入量の拡大を図るため、労働投入ギャップ（実際の労働投入量－潜在労働投入量）はプラスになることが一般的である。しかし、今回の人手不足局面では、労働投入ギャップが小幅なプラスにとどまっており、大幅なプラスとなっていた1980年代後半から1990年代初頭にかけてのバブル景気や2010年代のアベノミクス景気の時と状況が異なっている。



需給ギャップがマイナス圏で推移し、労働投入ギャップが小幅なプラスにとどまっていることは、最終需要の低迷、労働投入量の伸び悩みを示している。ここで、労働生産性＝最終需要／労働投入量（就業者数×総労働時間）とすると、最終需要の伸びは労働投入量の伸びと労働生産性の伸びに要因分解することができる。

全産業の労働投入量は長期的に減少傾向が続く中、コロナ禍で落ち込み幅が急拡大した後、増加に転じたが、そのペースは緩やかにとどまっている。労働生産性はコロナ禍でいったん低下したが、2021年に上昇に転じた後、足もとでは前年比で1%前後の伸びとなっている。この結果、最終需要（実質GDP）はコロナ禍で急速に落ち込んだ後、持ち直しているものの、その水準はコロナ禍前とほぼ同水準にとどまっている（図表9-1、図表9-2）。

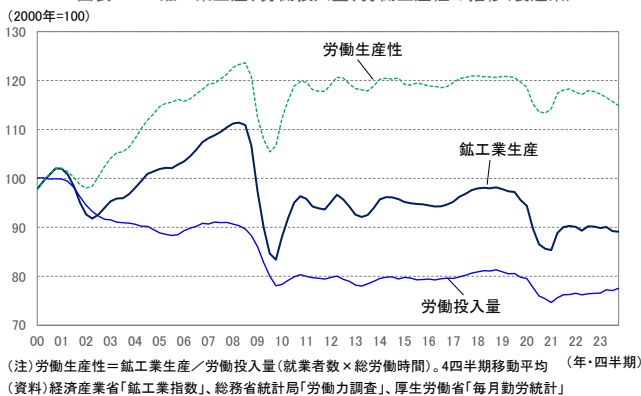


製造業、非製造業に分けてみると、景気が後退局面入りした2019年頃から労働投入量が減少し、緊急事態宣言が発令された2020年に落ち込み幅が急速に拡大した後、2021年頃から持ち直しているのは製造業、非製造業に共通した動きである。ただし、製造業、非製造業ともに労働投入量の拡大ペースは緩やかで、コロナ禍前（2019年）の水準を取り戻していない。労働生産性については、製造業、非製造業ともにコロナ禍で大きく低下した後、いったん持ち直したが、2022年頃から両者が異なる動きとなっている。非製造業の労働生産性は前年比で1%台半ばの伸びが続いている一方、製造業の労働生産性は2022年頃から再び低下し始め、足もとではそのペースが拡大している。

この結果、製造業の最終需要（鉱工業生産）は低迷が続いており、コロナ禍前の水準を大きく下回っている（図表 10-1、図表 10-2）。一方、非製造業の最終需要（第3次産業活動指数）は、コロナ禍前の水準を回復していないものの、方向としては上昇傾向が続いている（図表 11-1、図表 11-2）⁴。

通常、人手不足感が強い時には、最終需要や労働投入量の拡大とともに労働生産性が上昇する。製造業は労働投入量が緩やかに増加しているが、最終需要や労働生産性が低下している。先行きの労働力減少に備えて前倒しで人手を確保しようとしていることが人手不足感の根底にあると思われるが、最終需要や労働生産性の動きからすれば、製造業の人手不足感は行き過ぎという見方もできる。最終需要（鉱工業生産）が一段と悪化すれば、雇用過剰感が高まる可能性があるだろう⁵。

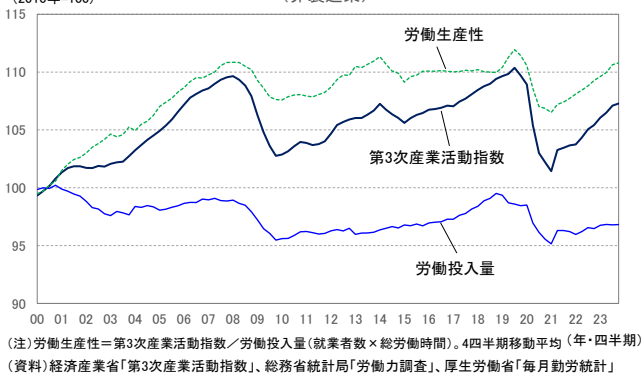
図表 10-1 鉱工業生産、労働投入量、労働生産性の推移（製造業）



図表 10-2 鉱工業生産の要因分解（製造業）



図表 11-1 第3次産業活動指数、労働投入量、労働生産性の推移（非製造業）



図表 11-2 第3次産業活動指数の要因分解（非製造業）



企業が人手不足を感じるケースは大きく分けてふたつある。ひとつは、景気拡張期（好況期）に最終需要（財・サービス市場）が拡大し、それに対応するために企業は労働力を増やすが、最終需要の拡大に労働力の確保が追いつかない場合である。もうひとつは、労働市場の余剰労働力が構造的に不足しているため、企業が思うように労働投入量を増やすことができず、その結果として最終需要が低迷する場合である。

⁴ 実質 GDP は概念的には鉱工業生産指数と第3次産業活動指数を加重平均したものとほぼ一致するが、統計作成方法の違いなどから両者の動きにはずれが生じる。

⁵ 製造業が最終需要の悪化によって雇用過剰感が高まりやすい構造となっていることは、非製造業がコロナ禍でも一貫して雇用人員判断DIは不足超過となっていたのに対し、製造業は2020年6月調査から12月調査まで過剰超過となっていたことから分かる。

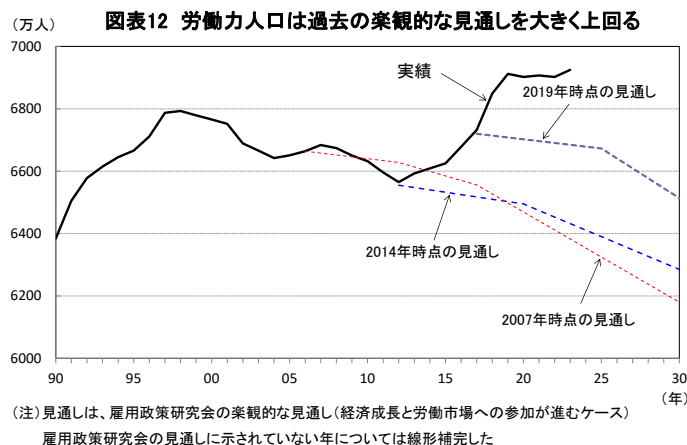
前者は景気の過熱によって発生する循環的な側面が強いため、景気が悪化すれば解消する人手不足である。一方、後者は景気とは関係なく人手が足りない状態であり、労働供給制約が最終需要の拡大、経済成長を阻害するより深刻な人手不足といえる。現状の人手不足は、労働供給制約が最終需要の低迷をもたらしたとまでは言えないが、少なくとも最終需要の拡大を起点として労働投入量が増えるというこれまでの人手不足とは構造が異なっている。このため、景気循環によって解消される人手不足とは言えない面があり、より深刻な人手不足に近づいている可能性がある。

4— 深刻な人手不足を回避する方策

労働投入量と最終需要がともに構造的に減少する形の深刻な人手不足を回避するためには、まず最終需要の拡大によって需給ギャップをプラスに転換させることが必要である。最終需要の拡大には労働生産性の向上が不可欠とされるが、筆者はどちらかといえば最終需要の拡大が結果として労働生産性の向上につながると考えている⁶。そうした意味では 2024 年の春闘で高い賃上げ率を実現すれば、個人消費を中心に最終需要が拡大し、需給ギャップがプラスに転換する可能性が高まるだろう。

一方、労働供給力については、少子高齢化や人口減少が進む中で増えにくくなっているが、今のところ就業者や労働力人口は想定を上回るペースで増加している。1990 年代後半から 10 年以上にわたって減少傾向が続いていた労働力人口は、2013 年に 6 年ぶりに増加に転じた後、2019 年まで 7 年連続で増加した。新型コロナウイルス感染症の影響で 2020 年には減少したが、その後持ち直し、2023 年には 6925 万人とコロナ禍前の 2019 年を上回り過去最高を更新した。

労働力人口が 2020 年代まで増加を続けることは従来は想定されていなかったことである。厚生労働省の雇用政策研究会が数年毎に公表している報告書では、常に先行きの労働力人口が減少することが示されていた。たとえば、2014 年公表の報告書では、2020 年の労働力人口は楽観的な見通し（経済成長と労働市場への参加が進むケース）でも 6495 万人⁷とされていたが、実際には新型コロナの影響で前年から減少したにもかかわらず 6902 万人となり、2014 年当時の楽観的な見通しを 407 万人上回った（図表 12）。

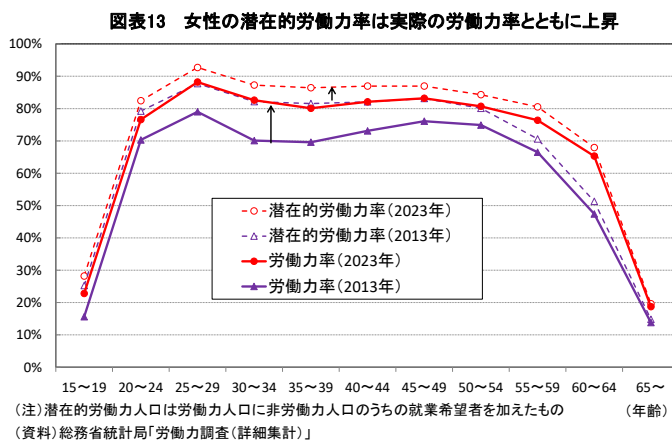


⁶ この点については、「[生産性向上が先か、賃上げが先かー賃上げを起点に縮小均衡から拡大路線への転換を](#)」(基礎研レポート 2023.2.28)をご覧ください。

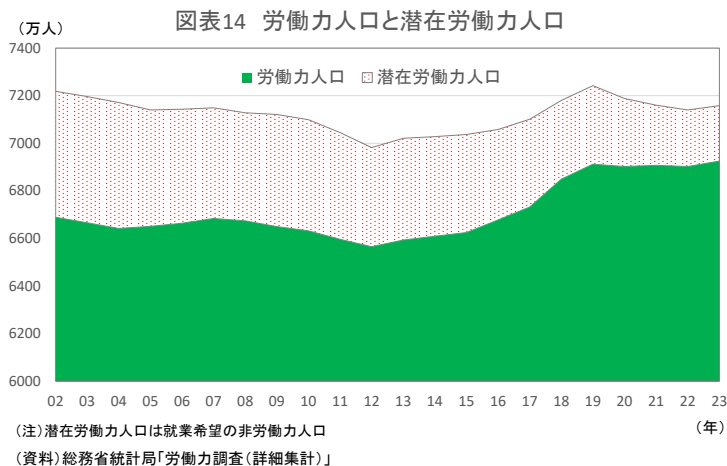
⁷ 当時の 2012 年実績比で 60 万人の減少

想定を上回って労働力人口が増加を続けている主因は、女性と高齢者の労働力率が大幅に上昇していることである。女性については、出産から子育てを担う年齢層で落ち込む「M字カーブ」の底が大きく上昇していることが大きい。たとえば、2013年時点の女性の労働力率は30～34歳で70.1%、35～39歳で69.6%だったが、2023年にはそれぞれ82.6%、80.1%までそれぞれ10ポイント以上上昇した（図表13）。

注目されるのは、労働力率の上昇とともに就業希望の非労働力人口を加えた潜在的労働力率も上昇している点である。このことは現時点の潜在的労働力率が天井ではなく、育児と労働の両立が可能となるような環境整備を進めることにより、女性の労働力率のさらなる引き上げが可能であることを示している。



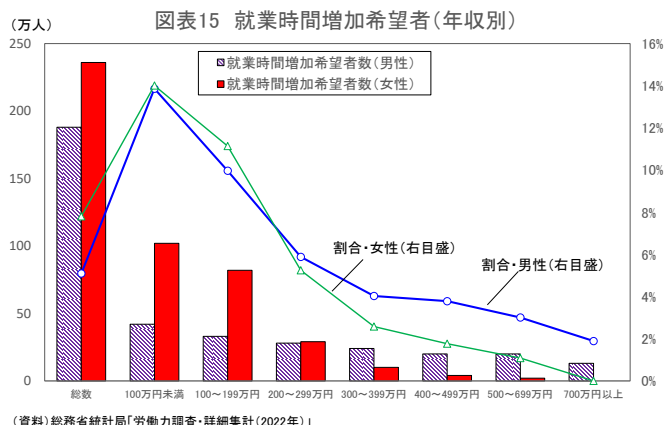
その一方で、労働力の増加余地が少なくなっていることも事実である。労働力人口がここまで増加を続けてきたのは、それまで就業を希望しているにもかかわらず様々な理由で求職活動を行わないために非労働力化していた者（以下、潜在労働力人口）の多くが労働市場に参入ようになったためである。労働力人口は2002年の6689万人から2023年には6925万人(+236万人)へと増加したが、潜在労働力人口は、2002年の529万人から2023年には233万人(▲296万人)まで減少した（図表14）。非労働力であった就業希望者の多くが労働市場に参入したことによって潜在労働力人口が大幅に減少したため、新たに労働市場に参入する余地は徐々に小さくなっている。



労働力人口の拡大余地が徐々に小さくなるもとで労働投入量を増やすためには、一人当たりの労働時間を増やすことも考えられる。日本の総労働時間は長期にわたって減少傾向が続いている。労働時間減少の要因としては、働きすぎの是正や労働時間が相対的に短い高齢者や非正規労働者の増加などが挙げられるが、近年では「働き方改革」の推進がその一因となっている。言うまでもなく、無駄な労働時間の削減や効率的な業務遂行は望ましいことだが、労働時間を増やしたいと考えている就業者

は少なくない。2023年の就業者6738万人のうち、就業時間の増加を希望する者は439万人、全体の6.5%である。年収別に就業時間増加希望者の割合を見ると、100万円未満の層では男性12.6%、女性14.5%、100～199万円の層では男性11.0%、女性12.0%となるなど、年収が低い層ほど就業増加希望者の割合が高い（図表15）。

年収が100万円前後の就業者の中には、いわゆる「年収の壁」問題のために、就業調整をしている者が相当数いることが推察される。「年収の壁」問題に対して抜本的な対策を講じれば、就業時間の増加を通じて労働投入量の減少に一定の歯止めをかけることが期待される。



ここまで見てきたように、現在は不況下の人手不足の状態にあり、短期的には最終需要の拡大によって需給ギャップをプラスに転換させることを優先すべきである。一方、中長期的には労働供給制約が経済成長を阻害する深刻な人手不足状態に陥ることを避けることが重要な課題となる。潜在労働力のさらなる掘り起こしや一人当たり労働時間の増加などによって労働投入量の減少に歯止めをかけることが求められる。

(お願い) 本誌記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と安全性を保証するものではありません。また、本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものでもありません。