

最近の雇用動向

【ポイント】

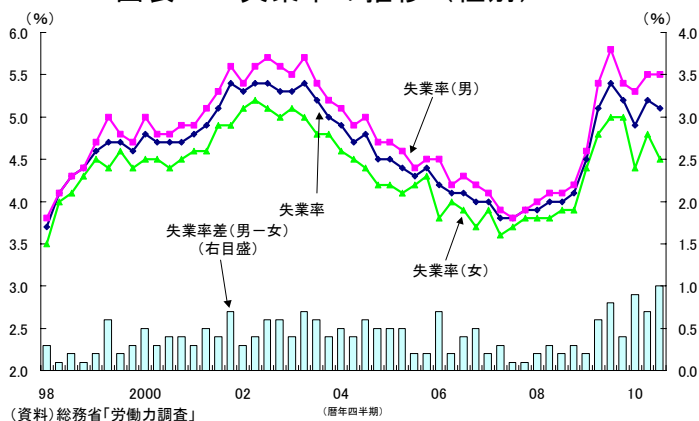
1. 雇用環境は厳しいものの、女性を中心に失業率は緩やかな改善傾向にある。それは、男性と女性の就労産業や就業形態の違いが影響している。
2. 企業の採用姿勢をみると、雇用の過剰感以上に、景気の先行き不安が払拭できないことが、重しになっているとみられる。
3. 人口動態の構造要因では、高齢化の進展が就業者の減少要因になっている。景気の踊り場局面を抜ければ、企業は採用を本格化する可能性が高いだろう。

1. 雇用環境の現状

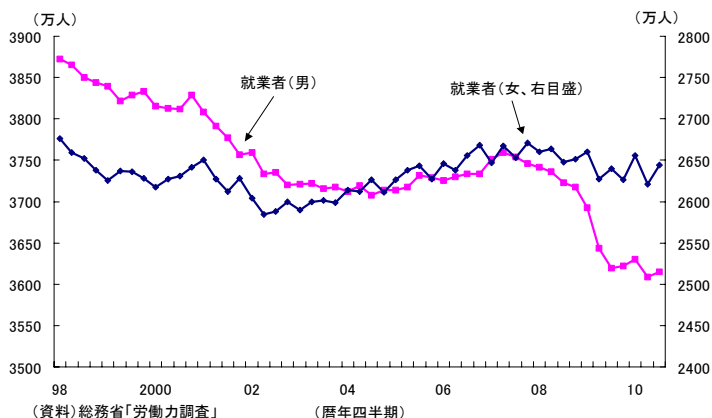
リーマンショック後に大幅に悪化した雇用環境は依然として厳しい状況が続いている。しかしながら、9月の完全失業率（以下：失業率）は5.0%と最も悪化した09年7月の5.6%に比べると0.6ポイント低下と緩やかながら改善傾向にある。この改善をリードしているのは女性の失業率の低下である。図表1は、男女別の失業率であるが、悪化した局面においては、男性に比べて女性の失業率は悪化の度合いが緩やかであり、その後は改善ペースがやや早くなっている。98年に男女の失業率が逆転して以降、相対的に女性優位の状況が続いており、女性の社会進出が図られる中、子育て世代の労働力人口比率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）が上昇している。男性と女性の就業形態は、正規・非正規就業者の割合、就労産業などで大きな相違があり、それが足元の失業率の差に表れているとみられ、その乖離幅は7～9月期に1ポイントとなっている。

また、就業者（季節調整値）の推移をみても、男女の差は明確である。それぞれの直近のピークとボトムを比べると男性は150万人減少しているが、女性の減少幅は50万人にとどまっており、その差は100万人である。高齢化の進展などの影響もあり（詳細は後述）、必ずしも就業の減少が失業者数に等しい訳ではないが、職を失った人数の差は大きい。

図表1. 失業率の推移（性別）



図表2. 就業者数の推移（性別）

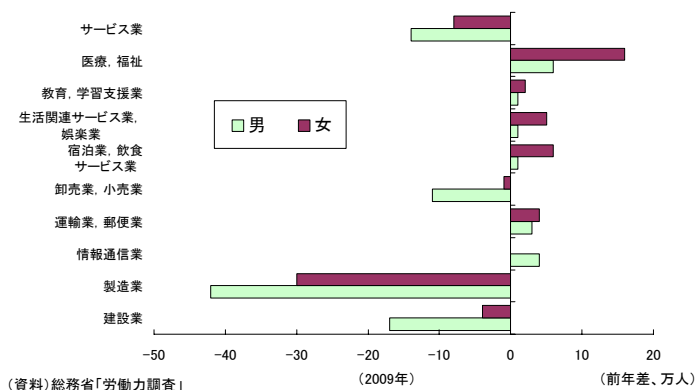


(1) 産業別による性別差

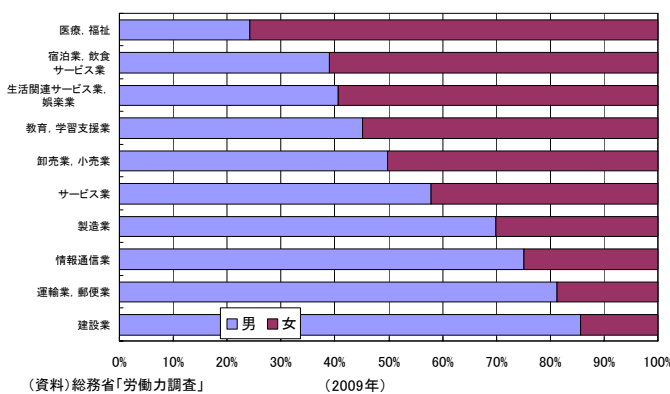
はじめに就業者の動向を確認する。就業者が大幅に減少した 09 年の主な産業別の前年比増減人数をみると (図表 3)、製造業、建設業、サービス業 (他に分類されないもの、以下省略) が大きく落ち込んでおり、特に、輸出が急減した影響などで製造業における雇用調整は熾烈なものであった。一方、医療、福祉、宿泊業、飲食サービス業などにおいては就業者が増加している。産業別の就業者をみると、産業特性の相違で性別による差が大きく、各産業に占める女性の割合が大きいのは、医療、福祉、宿泊業、飲食サービス業などであり、男性が多い産業は建設業、運輸業、郵便業などで、製造業は 7 割を占めている (図表 4)。今回の就業者が減少した局面では、総じて男性の割合が高い産業ほど雇用削減幅が大きく、反対に女性が高い産業は、一部業種を除くと増加している。

また、当然であるが、求人状況も男女の差がみられる。一般職業紹介状況の新規求人数 (09 年 1 月以降累計数) を男性向け、女性向けに按分¹すると、男性向けが 53.6%、女性向けが 46.4%との試算結果となり、男性向けの求人が多い。しかし、そもそも就業者の割合が男性 58.0%、女性 42.0%と差があることから、一人あたりで換算すると、女性向けの求人が多いことになる。特に、女性が中心となる医療、福祉は、この間の累計求人数が最も多く 220 万人もの求人があった。以下、卸売業、小売業 (175 万人)、サービス業 (156 万人)、製造業 (109 万人)、宿泊業、飲食サービス業 (95 万人)、建設業 (82 万人) と続いている。単純に数値のみでは、製造業の求人数が多いと感じるが、就業者数と比較すると深刻さが浮き彫りとなる。図表 5 は、就業者数とこの累計新規求人数について、産業別の割合を示したものであるが、幾つかの産業でアンマッチが生じている。産業別の就業者数を考慮すると、製造業の求人数は群を抜いて少ないことになり、反対に医療、福祉やサービス業は多

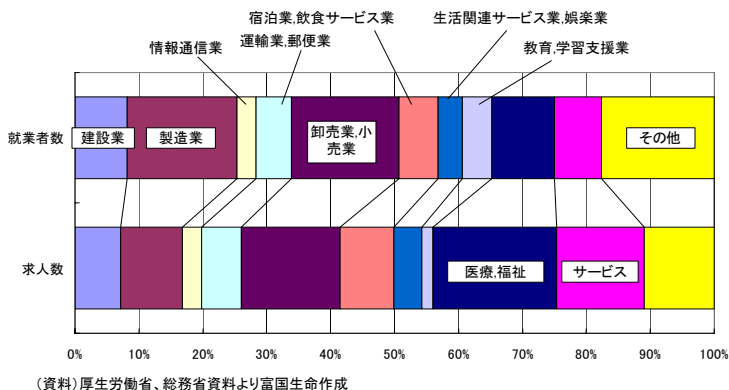
図表 3. 就業者の増減人数 (産業別)



図表 4. 就業者の男性・女性比率 (産業別)



図表 5. 就業者・新規求人数の産業別割合



¹ 一般職業紹介状況の新規求人は、男性向け、女性向けと分かれていないことから、09年の産業別の就業者における男女比を用いて、新規求人数を按分して集計している。

いと言える。実数でも、医療、福祉の内数になる「社会保険・社会福祉・介護事業」だけをみても 115 万人の累計求人数があり、製造業を上回っている。このように両者の関係が強い就業者数、新規求人をみると、各産業における雇用吸収力の差が男女の雇用環境に大きな影響を与えている。

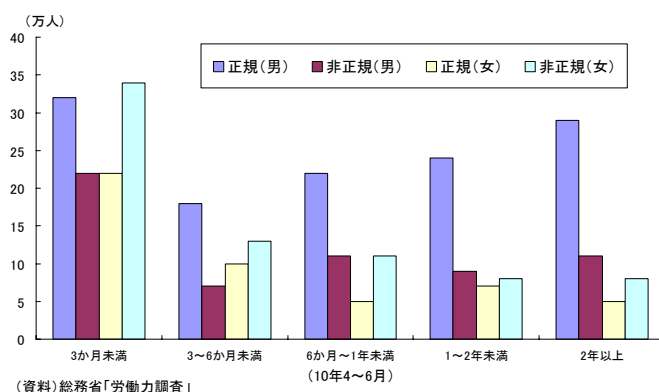
（２）正規・非正規社員の動向

また、男性、女性とでは就業形態が大きく異なっている。労働力調査をみると、雇用者における非正規社員の割合（10 年 4～6 月）は、男性が 81.3%であるのに対し、女性が 46.0%となっている。それぞれの非正規社員の割合は、リーマンショック後の雇用調整で大幅削減されて低下する局面もあったが、足元ではその前の水準程度まで戻っている。雇用者数の増減を正規・非正規に分けてみると、正規の雇用者は 5 四半期連続で前年割れとなる一方で、非正規のそれは足元 2 四半期が前年比プラスとなっている。先行き不透明感が残る中、企業は正規社員の採用に慎重になっているが、徐々に非正規社員を増やしているようだ。

また、失業期間の長さにもそれが影響を与えているとみられ、女性は男性に比べて失業期間が短くなっている。10 年 4～6 月の失業期間を男女別にみると、3 ヶ月未満の失業者数は男女ともに 57 万人と同数であるが、3 ヶ月以上の失業者は、それぞれ 149 万人、72 万人となっており、女性は男性の半分にすぎない。これを探している仕事の形態別（雇われてする仕事）にみたのが図表 6 である。探している仕事の形態は、男性は正規、女性は非正規が中心になっている。

3 ヶ月以上をみると、非正規の形態を探している失業者は男性、女性とも殆ど差がみられないが、正規の形態を探している男性失業者はなかなか減らない状況が続いている。むしろ正規の職を求める男性は長期にわたって職に就けない人が多く、男性の失業期間が長期化している要因となっている。反対に、現在（10 年 4～6 月）は就労している過去 1 年に離職した経験がある雇用者数（役員を除く）をみると、労働人口や過去 1 年に離職した人数が圧倒的に多い男性が 131 万人であるのに対して、女性は 141 万人と上回っている。就労形態を確認すると男女の違いが明確であり、正規の比率は、男性が 55%、女性が 26%となっている。以上のように、男女における就労形態の差によって、失業期間の長さや再就職できるかに影響している。

図表 6. 失業期間別の失業者数（性別）

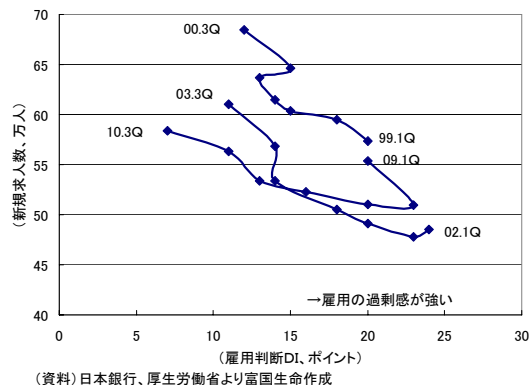


2. 循環面からみた雇用環境の見通し

これまで男女別にみてきたが、全体の動きを確認する。通常であれば、雇用の過剰感が薄らぐと新規の採用が増える関係にある。図表 7 は、過去 3 回の景気の谷から雇用判断 DI と新規求人数をプロットしたものである（期間は直近の谷からの経過四半期数である 7 四半期）。09 年 1～3 月以降の動きをみると、過剰感がもつとも和らいでいる一方で、新規求人数の水準が一番低くなっている。リーマンショック後に生じた大きな需給ギャップの残存による過剰感が、雇用回復を妨げる主因となっている訳ではなさそう

である。その要因は、先行き不安と思われる。業況判断 DI で現状判断と先行き判断との差（例えば、9月調査の先行き判断 DI（12月）－現状判断 DI（9月））をみると、今回の回復局面においては、足元までの4四半期がマイナスであり、足元の業況は改善しながらも、先行きに対しては楽観的な見方をしていない。折しも、円高水準での推移、欧米先進国の先行き不安などの悪材料が重なって、企業の期待成長率が高まらない状況が続いており、雇用拡大に踏み切れないでいるであろう。

図表7. 雇用判断 DI と新規求人数

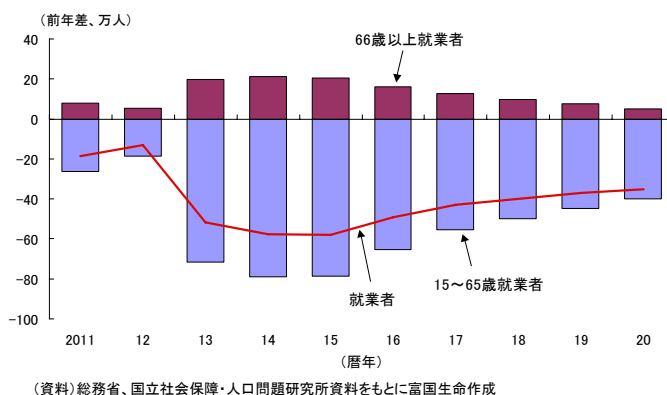


3. 人口動態は就業者の減少要因に

人口減少、少子高齢化が進展するため、人口動態が労働市場に与える影響が一段と強まる。15歳以上の人口は増加傾向にあるものの、既に15～64歳の生産年齢人口は減少に転じており、就業者は増えにくくなっている。15～64歳と65歳以上とでは、就業率が大きく異なっており、それぞれの就業率が伸びない場合は、65歳以上人口が増えるにつれて就業者は減少していくことになる。その考えに従った総務省が試算した結果をみると、人口動態の変化によって09年は40万人減少したと算出している。

65歳まで働く環境が整備²されつつあることを踏まえて、人口を15～65歳と66歳以上に分類し、試算³すると、今後も高齢化は就業者数の減少要因になる（図表8）。特に、団塊世代の先頭が66歳となる13年には52万人の減少、その世代が順次66歳以上となることで、11～15年までの5年間で就業者の3%にあたる約200万人が人口動態の変化による減少要因となる。

図表8. 人口動態による影響（就業者）



4. まとめ

就労産業、就労形態の男女の違いを整理したが、構造的に増加傾向にある医療、福祉の就労人口が多く、非正規社員が多いことが、これまでの女性の雇用回復の要因である。一方、景気循環の影響を受けやすい業種や正規社員が多い男性は、半年程度の景気の踊り場局面が見込まれる中、相対的に厳しい状況が続くであろう。しかしながら、人口動態的には将来的に人手不足が見込まれることなどにより、踊り場局面を脱すると見込む11年度以降は、企業は採用を本格化する可能性があるだろう。

(財務企画部 森実 潤也)

²年金支給開始年齢引き上げにより、企業は高齢者雇用確保の措置を求められており、大半の企業が60歳の定年後、再雇用や勤務延長の制度を定めている。厚生労働省の「就労条件総合調査」をみると、再雇用などの期限を定めていない企業を除くと9割弱の企業が65歳を上限としている。

³就業率は統計データの制約により、15～64歳、65歳以上の数値を代用している。