

大きく変貌した雇用環境

【ポイント】

1. 足元の雇用環境は、前回の景気回復期以来の改善ぶりである。生産年齢人口が減少する中、労働需給は引き締まり、企業の人手不足感が強まっている。
2. 前回の景気回復期と比較すると、求人市場における地域格差は縮小し、若年者の失業率も低下している。また、女性、高齢者の労働参加率も高まっている。
3. 循環的失業率がゼロに近い水準となる中、今後、労働市場を退出する高齢者が高水準で続くとみられ、労働需給は更に引き締まることを見込まれる。

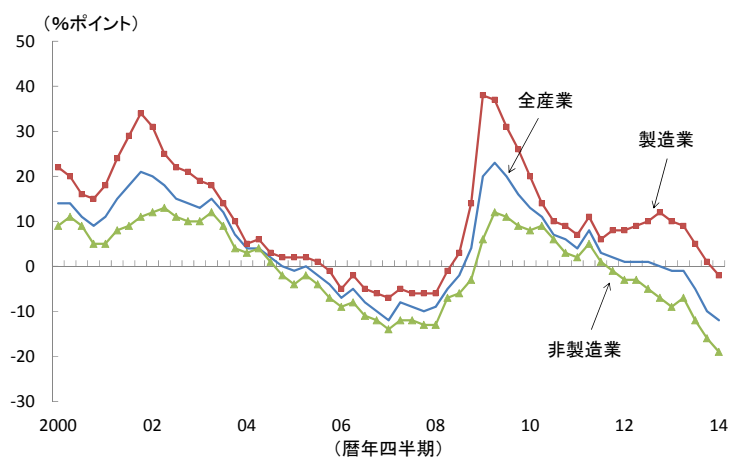
雇用環境が改善している。1年前に4.1%であった完全失業率は、今年4月が3.6%と1年間で0.5ポイント低下し、その水準も2000年以降では2007年7月と並ぶ最も低い数値となっている。雇用環境は、リーマンショックにより大幅に悪化した後は、東日本大震災や短期の景気後退局面を挟みながらも改善傾向を維持している。生産年齢人口が減少傾向となる中、労働需給が引き締まっており、黒田日銀総裁が完全雇用の状態に近づいていると発言されるまでの回復ぶりである。ここでは様々な角度から、足元の雇用状況について概観したい。

1. 雇用関連指標の動向

企業の雇用に対する不足感は強まっている。日銀短観で全規模全産業の雇用人員判断DIをみると、2013年3月調査時点でマイナス（不足）に転じて以降、その幅が拡大しており、2014年3月調査では▲12ポイントと7年ぶりの水準となっている（図表1）。製造業は▲2ポイントと3月調査でマイナスに転じたところではあるが、非製造業は2年半前にマイナスに転じ、直近では▲19ポイントと90年前後のバブル期以降では最も雇用の不足感が強い状況にある。2013年度の実体経済を振り返ると、輸出が伸び悩む中で、財政政策の効果や駆け込み需要等によって内需が堅調であったことが非製造業の人手不足感を強めたとみられる。一方、製造業についても、リーマンショック後のグローバル需要の急減により急激に雇用過剰感が強まったが、その後のリストラや生産回復によって、業種にばらつきはあるものの、製造業全体では人余り状態を漸く抜け出している。

こうした状況を映して、企業の採用意欲は高まっている。4月の有効求人倍率は1.08倍と求人数と求職者数が均衡する1倍を大きく上回り、また、新規求人倍率も1.64倍とそれ

図表1. 雇用人員判断DIの推移



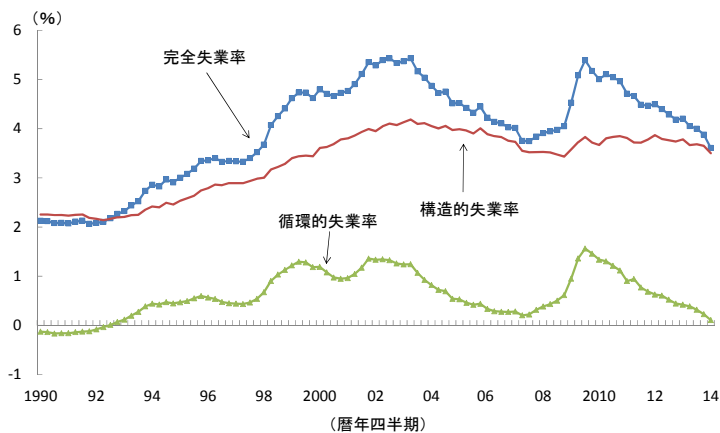
(資料)日本銀行「日銀短観」より富国生命作成

ぞれ 2007 年前後の前回ピークとほぼ同水準になっている。それに先行して動く新規求人数は、消費増税を前に大幅に増加した後、その反動減に備えて一時減少に転じたものの、4月に反転するなど持ち直しの兆しがみられる。

その結果、前述した通り、遅行指標である完全失業率は改善している。その完全失業率を構造的な要因と景気循環の要因とに分けて推移を確認してみたい。ここでは四半期データを用いて推計しているが、1～3月期時点で、構造的失業率は 3.5%、循環的失業率は 0.1%という結果になる。景気変動に伴って生じる循環的失業率は、バブル期である 90 年前後にゼロを下回って完全雇用を達成していたとみられるものの、それ以降、失われた 20 年の間は、戦後最長の景気回復であった 2007 年にゼロに近づく局面はあったものの、プラスの領域で推移している。あくまで推計値であり、構造的失業率も変動することから幅を持つてみる必要があるが、足元の循環的失業率は、バブル期以来の低い水準となっている。職業、年齢、地域等によるミスマッチから生じる構造的失業率が高止まりしているものの、景気の循環面による失業は無くなりつつある。

このように雇用関連の指標をみると、足元の雇用環境は、これまで 2000 年以降で最も改善した局面である 2007 年前後と同レベルかそれを上回る状態になってきている。

図表 2. 構造的・循環的失業率の推移

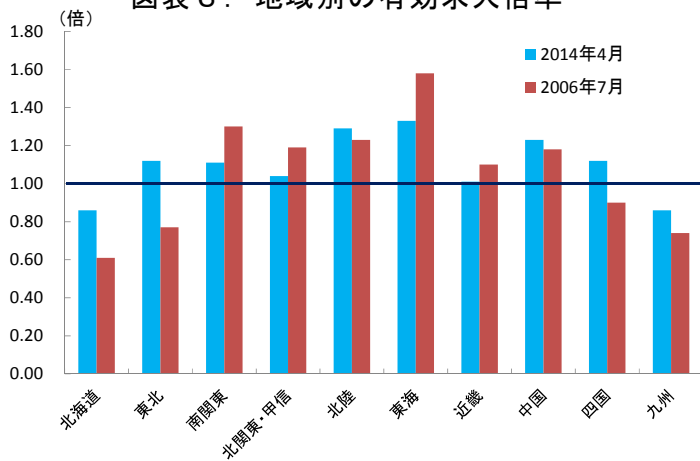


(資料)総務省、厚生労働省より富国生命作成
(備考)構造的、循環的失業率は富国生命による推計値

2. 前回の雇用改善局面と足元との比較

前回の雇用改善局面と足元とを比較すると、求人市場において地域の差が小さくなっていることが特徴の一つである。有効求人倍率は、足元では 1.08 倍と 2000 年以降では 2006 年 7 月と並ぶ最高水準となっている。その時点と足元との地域別の有効求人倍率を比較すると、最高値の地域と最低値の地域との差が小さくなっている (図表 3)。2006 年 7 月は、最も高い地域が東海で 1.58 倍であるのに対し、最も低い地域は北海道で 0.61 倍にとどまっている。一方、足元では、最高が東海で 1.33 倍、最低が北海道で 0.86 倍とその差が縮小している。2006 年頃は輸出主導型の景気回復で製造業の求人意欲が強く、新規求人数に占める製造業の割合は 14%程度 (足元 10%弱) と高かった。製造拠点数が求人倍率に大きく影響を与えていたとみられる。しかし、足元では、製造業ではなく堅調な内需を受けて非製造業の求人が増えていることが地域差の縮小要因になっている。

図表 3. 地域別の有効求人倍率



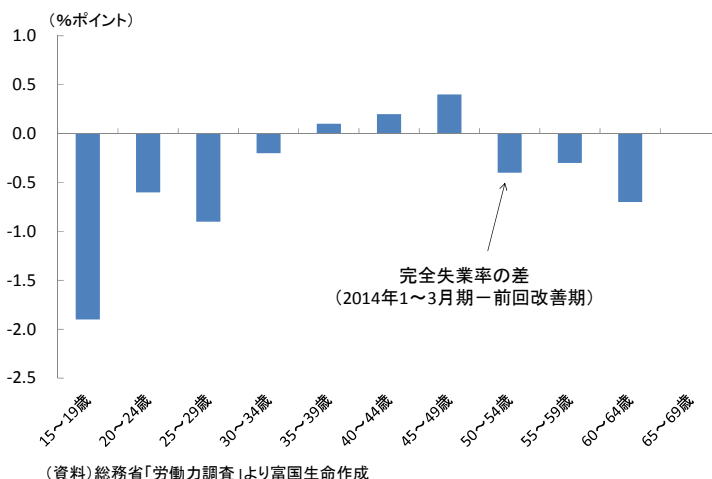
(資料)厚生労働省「一般職業紹介状況」より富国生命作成

次に、年齢階級別の完全失業率を比較すると、年代によってその水準変化に大きな違いがみられる。原数値のデータであるため、2014年1～3月期と前回改善局面の1～3月期

(2007年と2008年で比較し低い方の数値)との差をみると、足元の完全失業率が0.5ポイント以上改善している年齢階級は、29歳以下の若年層、60～64歳となっている(図表4)。他の年代と比較して若年層の完全失業率が大きく改善したのは、団塊世代が65歳以上となって生産年齢人口が一段と減少すると見込まれる中、企業が若年労働者を確保する動きを強めたことが

要因と考えられる。また、60～64歳は、年金受給年齢の引上げや法改正の影響により企業に高齢者の雇用維持が義務付けられたことが大きく影響している。

図表4. 年齢階級別の完全失業率

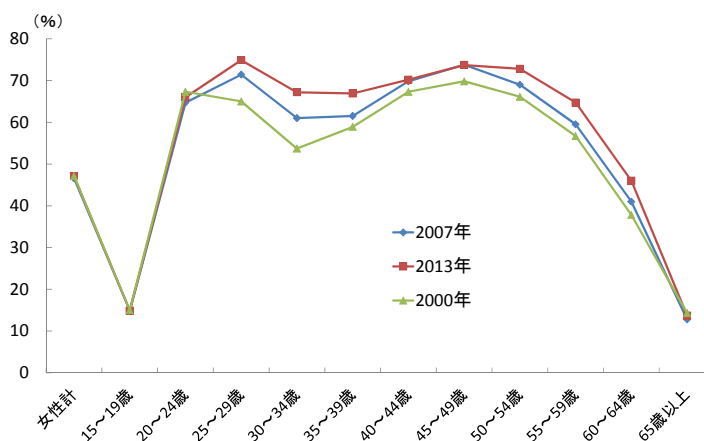


(資料)総務省「労働力調査」より富国生命作成

3. 就業率の上昇が顕著な女性と高齢者

また、2000年代後半以降の労働市場における顕著な変化は、女性と高齢者の就業率が高まっていることである。女性の就業率は2007年の46.6%から2013年には47.1%と0.5ポイントの上昇にとどまっているが、これは高齢化によって働く意欲がない人が増加しているためである。各年齢階級の就業率をみると、2007年と比較して殆どの年齢階級で上昇し、特に、子育て世代や50代後半～60年代前半の就業率上昇が目立っている(図表5)。年齢階級

図表5. 女性の年齢階級別就業率



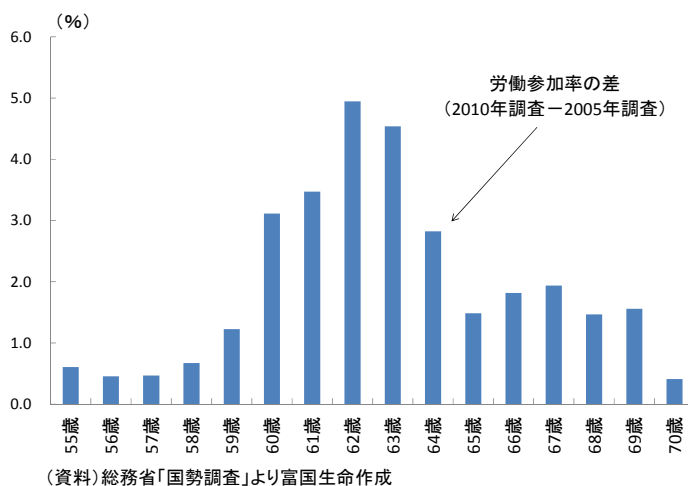
(資料)総務省「労働力調査」より富国生命作成

ごとの就業率をグラフに描くと30代の就業率が低く以前はM字型カーブとなっていたが、2013年においては、20代後半の就業率上昇によってややM字の形状は残るものの、ほぼ解消されつつある。特に、2013年の30代の就業率の上昇幅は大きかった。女性の社会進出が加速する中で、政府が子育て世代への就労環境整備に注力していることも奏功しているとみられる。保育所の定員数は2007年4月から6年間で18万人増にとどまっていたが、政府は待機児童解消加速化プランを策定し、2013年度からの2年間で20万人増の保育の受け皿確保を目指しており、各自治体の取組みにより足元では大幅増となった可能性が高い。依然として潜在的な保育ニーズを満たすことが出来ずに待機児童が多い状況は続いているものの、少しずつ解消に向いつつあるようだ。

一方、高齢者の就業率の上昇は、年金受給年齢引上げに伴う法制度の改正の影響が大きい。2006年に施行された改正高齢者雇用安定法によって、65歳未満の定年を定めている企業は、①65歳までの定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、

のいずれかの措置を講じなければならなくなった。それにより 60～64 歳の労働参加率は高まっている。各年齢の労働参加率は 5 年毎に実施される国勢調査でのみ把握できるので、2005 年調査と 2010 年調査との差をみると、60～64 歳の各年齢で、この 5 年間、軒並み労働参加率が高まっており、62 歳は 5 ポイント上昇している（図表 6）。法改正による高齢者の就業機会の拡大に加え、緩やかながらも健康寿命（日常生活に制限のない期間）が延伸していること等で、高齢者の労働参加率が高まっているとみられる。

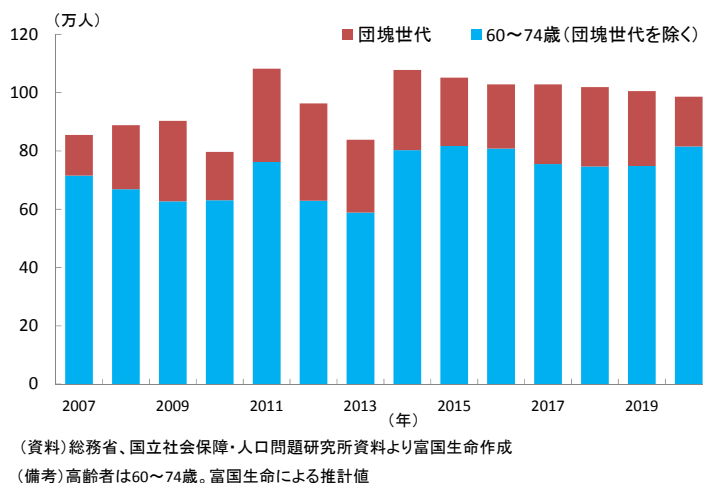
図表 6. 高齢者の労働参加率の差



4. 人手不足感が強まりやすい構造要因

今後、人口動態という構造面で更に企業の人手不足感が強まることが見込まれる。前回の雇用改善局面では、団塊世代（1947～1949 年生）が 60 歳に達することで「2007 年問題」として危惧されていたが、企業に 65 歳までの雇用機会の提供が義務づけられたことで、その年代の労働参加率が上昇し、「2012 年問題」として先送りされた。図表 7 は、高齢者（60～74 歳）の退職者数（労働市場から退出した人数）を試算¹したものであるが、2000 年代後半は労働参加率の上昇によって高齢者の退職者数は 80～90 万人にとどまったが、労働参加率の低下した 2011 年には団塊世代を中心に増加し 100 万人を超えとなったとみられる。2013 年には再び労働参加率が大幅に上昇し高齢者の退職者数は減少したものの、これは労働市場からの退出が数年先延ばしされ、潜在的な退職予備軍が増加している側面もある。その結果、2013 年の労働参加率が続くとの前提で試算した 2014 年以降は、100 万人超えの退職者数が見込まれる。65 歳までの就業機会を確保する法改正の効果は一巡しており、労働参加率が上昇を続けられない限り、100 万人超えの高齢者の退職者が見込まれ、人口動態面で労働需給は更に引き締まる見通しである。折しも、景気循環面による失業者が殆どいなくなる中、構造要因に起因する失業者は、ミスマッチ解消には時間がかかるため、労働市場から退出する高齢者に見合う雇用を確保することは困難になっている。雇用を取り巻く環境は大きく変貌している。

図表 7. 高齢者の労働市場退出者数（試算値）



¹ 「国勢調査（2005年）（2010年）」の各年齢の労働参加率、その他の年は労働力調査の年齢階級別の労働参加率を用いた当社による推計値。人口は「人口推計（～2013年）」、「国立社会保障・人口問題研究所の将来人口推計、中位推計（2014年～）」のデータを使用。

(財務企画部 森実 潤也)