

## 我が国の労働需給に対する一考察

### — 直面する供給制約、求められる労働市場の「柔軟化」 —

佐藤 千尋

(予算委員会調査室)

#### 《要旨》

近年における高水準の有効求人倍率、低水準の完全失業率の推移は、労働需給の引き締まった状況を映し出している。我が国における非正規労働者の増加や女性、高齢者の積極的な労働参加が進んだことも背景に、雇用者数は増加している。しかし既に人口減少社会へと局面を変えた我が国労働市場では、足元では雇用ミスマッチとそれに伴う人手不足、中長期的には労働力不足顕在化の懸念が潜んでいる。

雇用者1人あたりの労働時間は減少傾向にあり、マンアワーベース（雇用者数×1人あたり労働時間）でみた労働投入量は、メンバーズ（雇用者数）の増加幅に比べて緩やかな伸びにとどまる。今後さらなる人口減少が見込まれる我が国において労働供給力を維持するためには、労働生産性の引上げによる質向上が不可欠となる。

また「量」の面からの方策としては、“働く意欲のある人材”が、自らの労働力を効果的にいかすことができる「柔軟な」労働環境の構築が重要となろう。性別、世代等を問わず円滑に就労できる環境整備や、テレワークの推進等もその一助となろう。また、副業・兼業といった形で、時間単位で労働力をいかすことができる環境整備も、労働供給力を維持するための一案となり得るだろう。

#### 1. 引き締め状況が続く我が国の労働需給

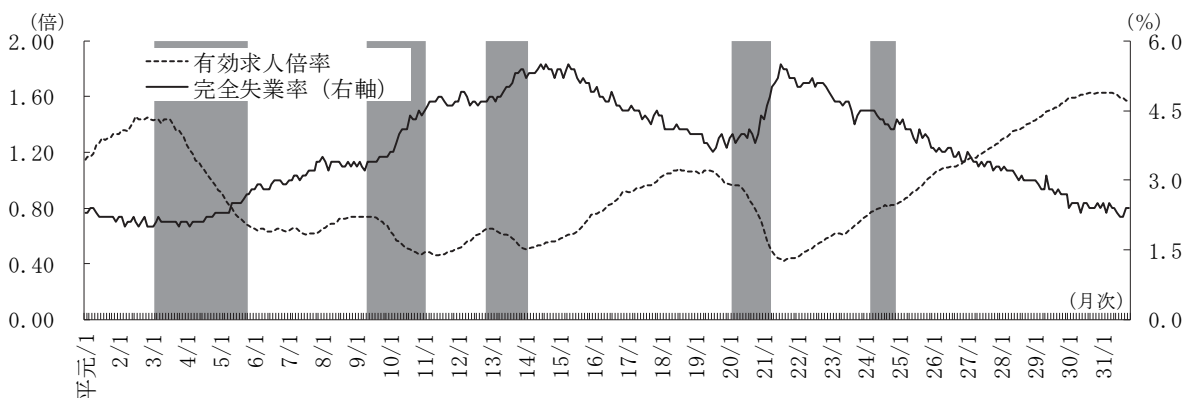
我が国雇用情勢は、緩やかな景気回復期にあつて改善基調をたどっているとされる。足元で有効求人倍率は1.57倍（令和元年10月、季節調整値）、完全失業率は2.4%（令和元年10月、季節調整値）となるなど、労働需給のひっ迫が顕著である。さらにその状態が数年単位で生じている。有効求人倍率は平成25年11月に1倍を超え、そこから6年近くにわたって1倍超の水準で推移している。完全失業率も、足元の均衡失業率（労働需給が均衡している場合の失業率）が2.8%程度であると推計される中、それを下回る水準で推移

している（詳細は1.（4））。足元でその動きに変化の兆しもある<sup>1</sup>が、中長期的に見れば強く労働需給が引き締まった状態が続いている。

有効求人倍率や完全失業率は、景気循環と連動する動きを見せやすい（図表1）。特に景気後退期では、有効求人倍率が下向き（完全失業率が上向き）に推移する傾向が見て取れる。しかし平成21年半ばに有効求人倍率が上向き、完全失業率が下向きの方向性を示してからは、有効求人倍率（完全失業率）の上昇（低下）傾向が一貫している。平成24年3月から同年11月にかけての景気後退期において、前後期間における有効求人倍率（及び完全失業率）の方向性との明確な違いは見出しにくい。

有効求人倍率が上向き（完全失業率が下向き）傾向を示し始めた時期は、我が国総人口が減少局面に転じたとされる時期と重なっている。人口減少局面への転換点<sup>2</sup>を迎えた我が国労働市場における需給ひっ迫により、景気動向との明確な連動性が失われつつあるという見方も可能ではなかろうか。

図表1 有効求人倍率と完全失業率の推移（季節調整値）



（注1）有効求人倍率は、新規学卒者を除きパートタイムを含む。

（注2）陰影部は景気後退期。図表2も同様。

（出所）厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」より作成

### （1）求職者数、求人数ともに有効求人倍率を下支え

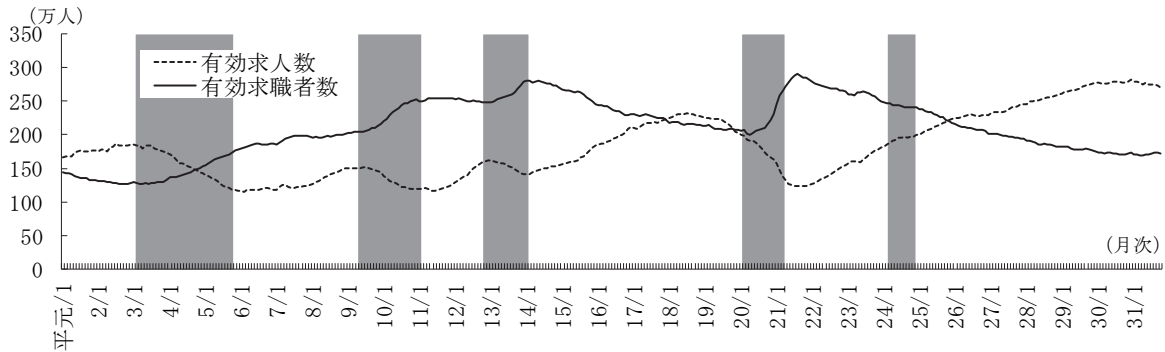
有効求人倍率は、有効求人数を有効求職者数で除することで算出され、仕事を得たいと思っている1人に対する企業からの求人数を表す。求人数、求職者数それぞれの推移を見ると、有効求人数は平成21年半ばを境として増加傾向、有効求職者数も同時期をピークに減少傾向にあり、両者はともに有効求人倍率の高水準の推移に寄与してきたことが分かる（図表2）。最新値（令和元年10月）では、有効求人数が270万人超となる中、有効求職者数は170万人程度となっており、求人数の6割程度の求職者しか現れない<sup>3</sup>、人手不足の顕在化が著しい状況にある。

<sup>1</sup> 最新値（令和元年10月）の有効求人倍率は1.57倍と、本年4月の1.63倍をピークに低下傾向にある。

<sup>2</sup> 総務省「人口推計」によれば、我が国総人口は平成20年の1億2,808万人をピークに減少局面に転じた。

<sup>3</sup> 厚生労働省「一般職業紹介状況」では、公共職業安定所（ハローワーク）における求人・求職動向を捉えるため、民間職業紹介機関等を通じた求人、求職動向は把握しきれない点に留意する必要がある。

図表2 有効求人数及び有効求職者数の推移（季節調整値）



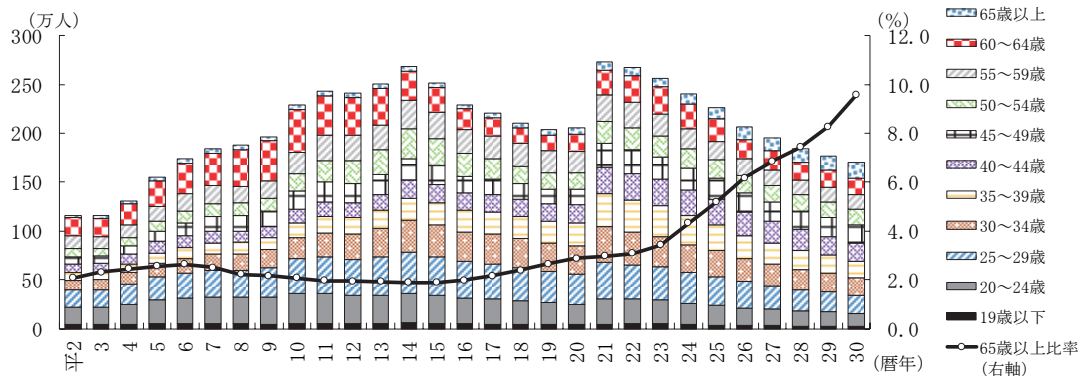
(注) 新規学卒者を除きパートタイムを含む。  
 (出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成

## (2) 求職者数、高齢者層の増加が顕著

平成21年以降、総人口の減少に伴い有効求職者数が減少し続ける中、年齢別では、65歳以上の求職者数の増加と全体に占める比率上昇が顕著に認められる（図表3）。これには、高齢化の進展に伴う人口構造の変化要因（特にいわゆる「団塊の世代」（昭和22～24年生まれ）が平成24～26年頃に65歳を迎える世代要因）などの要因<sup>4</sup>が考えられる。

今後も人口減少局面が続く中、高齢者層の割合増大が見込まれており<sup>5</sup>、高齢者層が意欲や能力、経験等をいかして活躍できる就労環境の整備が肝要となる。政府もいわゆる「骨太の方針2019<sup>6</sup>」において、「70歳までの就業機会確保」を全世代型社会保障への改革における一番手として明記している。持続可能な社会保障制度の構築はもちろんのこと、雇用制度をめぐる政府の今後の検討・取組が注目されることである。

図表3 年齢別有効求職者数（パートタイムを含む常用）の推移



(注) 暦年計を12で除することで月平均に換算。  
 (出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成

<sup>4</sup> 平成25年4月に施行された高齢者雇用安定法の一部改正法（平成24年法律第78号）には、65歳未満の定年を定めている事業主が、希望者全員を定年後も継続雇用制度の対象とすることを求める内容などが盛り込まれた。

<sup>5</sup> 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」によれば、65歳以上比率は2015（平成27）年が26.6%のところ、2025（令和7）年は30.0%、2040（令和22）年は35.3%にまで上昇すると推計されている（出生中位（死亡中位）推計）。

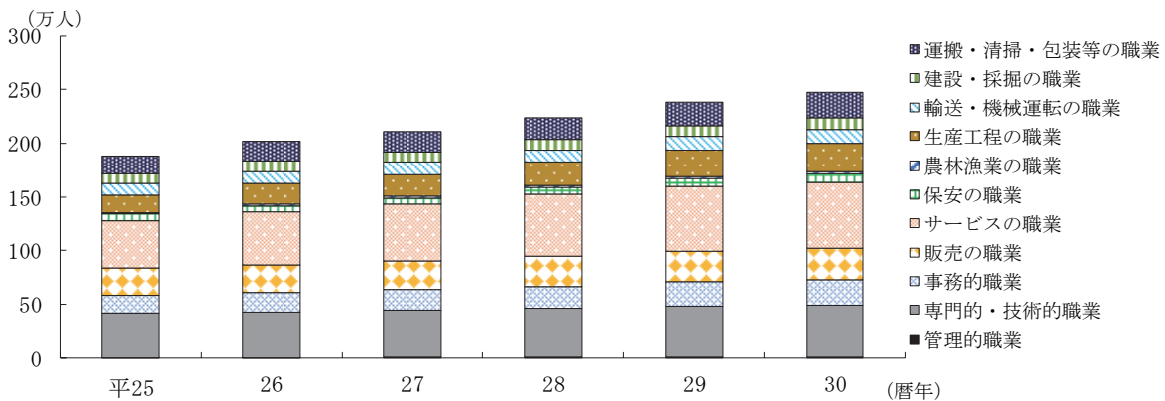
<sup>6</sup> 「経済財政運営と改革の基本方針2019」（令和元年6月21日閣議決定）

### (3) 求人数は多くの職業で増加、しかし求人・求職の相反する極端な動きに懸念も

平成 21 年半ばから有効求人数は増加基調に入った（図表 2）。職業別で平成 25 年以降の推移を確認すると、各職業で求人数は増加している（図表 4-1）が、中でも「管理的職業」、「生産工程の職業」などの増加幅が大きい。平成 25 年から 30 年にかけての職業計での求人数は年平均で 5.7% の増加、一方求職者数は 5.5% の減少である（図表 4-2）。

1. (2) で確認したように、今後の高齢者層のますますの労働参加という論点は残しつつも、求職者数及び求人数の動向も相まって有効求人倍率は中長期的に高水準が維持されてきた。しかしそこには懸念も内在している。求職者数、求人数の動向をより細かい分類でみると、求人数において職業計より増加幅が大きく、なおかつ、求職者数において職業計より減少幅が大きい職業が見受けられる（図表 4-2）。例えば、「サービスの職業」に含まれる「家庭生活支援サービスの職業」や「介護サービスの職業」、「生産工程の職業」に含まれる「機械組立の職業」などである。これらの職業は、求職者数と求人数の相反する極端な動向を意味しており、雇用のミスマッチが示唆される状況となっている。

図表 4-1 職業別有効求人数（パートタイムを含む常用）の推移



(注) 暦年計を 12 で除することで月平均に換算。

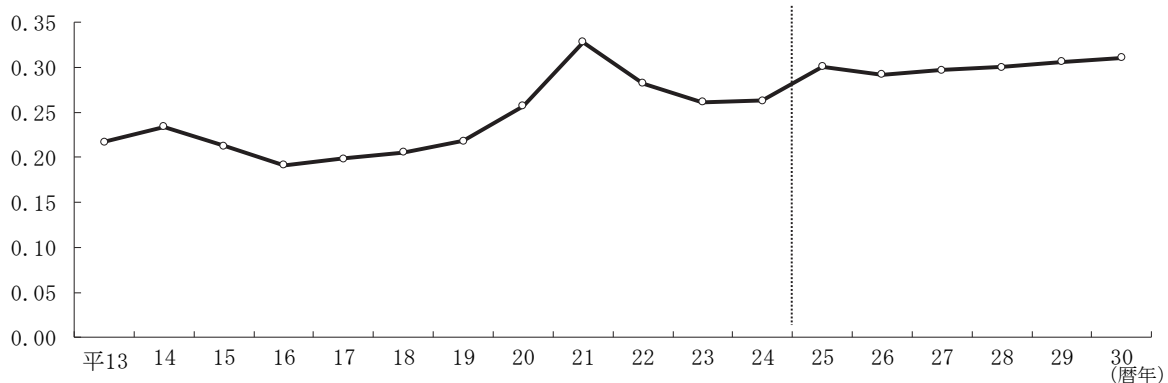
図表 4-2 職業別有効求人数及び有効求職者数増減率（平成 25-30 年、年平均）

	求人数	求職者数		求人数	求職者数
管理的職業	11.5%	-3.4%	生産工程の職業	8.7%	-9.7%
専門的・技術的職業	3.3%	-4.3%	生産設備制御・監視の職業（機械組立）	22.7%	-5.7%
その他の技術者	7.7%	-13.7%	金属材料製造、金属加工、金属溶接・溶断の職業	11.3%	-10.6%
事務的職業	7.1%	-5.4%	機械組立の職業	9.6%	-12.1%
会計事務の職業	7.0%	-8.2%	機械整備・修理の職業	10.4%	-9.3%
生産関連事務の職業	12.8%	-6.4%	機械検査の職業	12.7%	-8.2%
販売の職業	2.8%	-11.6%	輸送・機械運転の職業	4.6%	-7.2%
サービスの職業	6.9%	-7.0%	その他の輸送の職業	11.5%	-6.4%
家庭生活支援サービスの職業	10.1%	-10.1%	建設・採掘の職業	4.0%	-9.4%
介護サービスの職業	8.8%	-7.0%	採掘の職業	9.4%	-9.6%
保健医療サービスの職業	6.9%	-8.5%	運搬・清掃・包装等の職業	8.3%	-2.7%
飲食物調理の職業	7.5%	-6.7%	運搬の職業	7.0%	-7.7%
居住施設・ビル等の管理の職業	7.0%	-6.5%	清掃の職業	7.8%	-10.3%
保安の職業	6.6%	-6.7%	包装の職業	6.7%	-7.3%
農林漁業の職業	7.0%	-4.2%	<b>職業計</b>	<b>5.7%</b>	<b>-5.5%</b>

(注) 大分類は増減幅の大きさを問わずすべて掲載。小分類は職業計の増減率の幅を超えるもののみを掲載。  
(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成

簡便な分析ではあるが、労働市場における雇用ミスマッチの状況を、内閣府「平成22年度年次経済財政報告」（経済財政白書）に示されている手法を基に算出した「ミスマッチ指標」で確認する。この指標は、職業全体と比較した各職業の相対的な有効求職者数と相対的な有効求人数のかい離の大きさを集計したものであり、数値が高いほどミスマッチが大きいことが示唆される。平成24年と25年の間でデータの不連続が生じていることに留意が必要ではあるが、「ミスマッチ指標」は、近年上昇傾向がうかがわれる結果となっている（図表5）。

図表5 「ミスマッチ指標」の推移



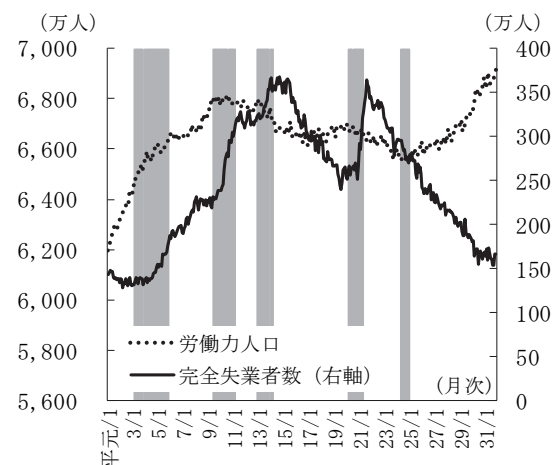
(注1) 「ミスマッチ指標」： $1/2 \times \sum |u_i - v_i|$   $u_i = U_i/U$ 、 $v_i = V_i/V$ 、 $U$ は有効求職者数、 $V$ は有効求人数。 $i$ は職業を示す。 $i$ で採用している職業は、図表4-2で掲載されている大分類による。  
(注2) 職業分類が平成24年以前と25年以降で異なるため、算出結果は連続しない。  
(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成

(4) 失業の発生、需要不足による要因はほぼ解消

完全失業率は、労働力人口<sup>7</sup>に占める完全失業者の割合を言う。足元で完全失業率は2%を若干上回る水準で推移しているが、これは、過去と比較しても低水準にある（図表1）。

算出式の分母と分子となる労働力人口、完全失業者数それぞれの推移をみると、完全失業者数は平成21年半ばを境に減少傾向に入り、労働力人口は20年代後半から急激な増加ペースを示している（図表6）。近年の完全失業率の低水準での推移には、この労働力人口の増加<sup>8</sup>が少なからず寄与しているものと考えられる。

図表6 労働力人口、完全失業者数の推移（季節調整値）



(注) 陰影部は景気後退期。  
(出所) 総務省「労働力調査」より作成

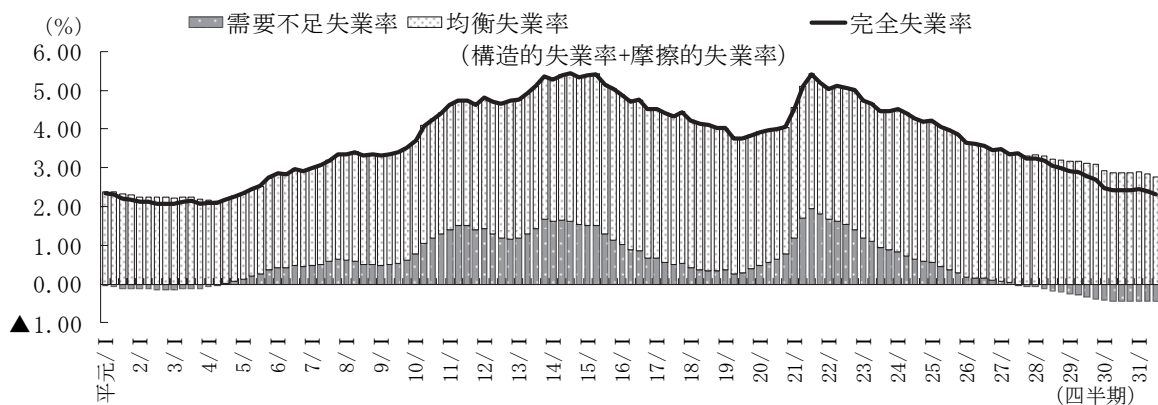
<sup>7</sup> 15歳以上の人口のうち、働いている人と、現在は働いていないが仕事を探している人（完全失業者）の合計。  
<sup>8</sup> 労働力人口の増加には、女性や高齢者層の労働参加の高まりも寄与していると考えられる（図表8、後述）。



失業の発生要因は、不況によって労働需要が減少するために生じる失業（需要不足失業）と、企業の求める条件や資格と求職者のもつ希望や能力とのミスマッチにより生じる失業（構造的失業）や、企業と求職者が持つ情報が不完全であることにより両者が相手を探すのに時間がかかるためなどにより生じる失業（摩擦的失業）に分けられる。

労働政策研究・研修機構による分析<sup>9</sup>では、需要不足失業率は近年低下傾向が明らかであり、平成 27 年後半からはマイナス圏で推移している。一方、完全失業率と需要不足失業率の差として表される均衡失業率（構造的・摩擦的失業率）は、完全失業率を上回る水準で推移している。これは、当面の人手不足を回避する等の事情から、企業が本来求める条件等が満たされない場合であっても雇用のマッチングが実現してしまっているという労働市場の実態を示唆していると言える<sup>10</sup>。

図表 7 均衡失業率と需要不足失業率



（出所）労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計フォローアップ」より作成

そもそも構造的・摩擦的失業の存在は、労働市場における企業と求職者をつなぐマッチング機能としての非効率性を意味しており、我が国で既に課題となっている人手不足を助長し、経済活動へも様々な影響を与える可能性がある。例えば、民間調査<sup>11</sup>によると、平成 30 年の人手不足による倒産件数は、25 年の調査開始以来最多となり、人手確保が困難で事業継続に支障が生じた「求人難」型の人手不足倒産が大きく増えたという。また、中小企業・小規模事業者の事業承継等が円滑に進まない場合、中小企業廃業の増加によって約 650 万人の雇用と約 22 兆円の GDP が失われる可能性があるとの試算結果<sup>12</sup>もある。人手不足の顕在化が我が国の経済活動に大きな影響を与える可能性がある点で、雇用のミスマッチが労働市場に大きな懸念として潜んでいると言えるだろう。

<sup>9</sup> この分析では、労働力需給が一致する状態の失業率（均衡失業率）を摩擦的失業率と構造的失業率の合計と定義して推計を行っている。また、推計された均衡失業率と完全失業率との差を、労働力の需要不足を起因とする需要不足失業率として計算している。

<sup>10</sup> 加藤秀忠「均衡失業率の高止まりと雇用ミスマッチの硬直化」（三井住友信託銀行「調査月報」2018 年 5 月号）においても、企業が目先の人手不足を補うために、スキルや能力等にミスマッチのある人材を雇い入れているケースの存在の可能性について指摘されている。

<sup>11</sup> 東京商工リサーチ「2018 年『人手不足』関連倒産、過去最多の 387 件発生、『求人難』型が 1.7 倍増と急増」〈[https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20190110\\_01.html](https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20190110_01.html)〉（令元. 12. 2 最終アクセス）

<sup>12</sup> 中小企業庁「事業承継・創業政策について」（平成 31 年 2 月 5 日）

## 2. 我が国の労働供給力と労働生産性

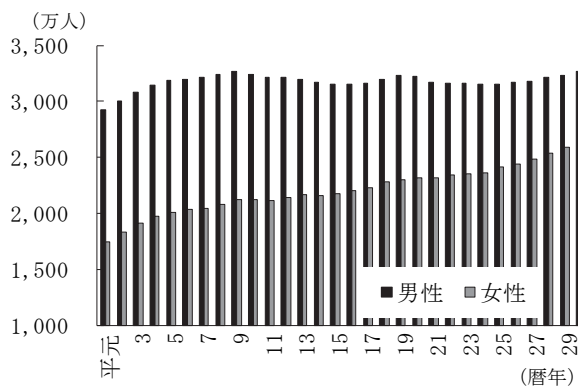
### (1) 女性と高齢者層に支えられる雇用者数の増加と今後の見込

我が国の雇用者数は近年増加傾向にある。男女別に確認すると、女性雇用者数の増加が顕著に見られる（図表 8-1）。我が国ではかつてから、女性の世代別労働力率について、結婚・出産期にあたる年代に低下し、育児が落ち着いた時期に上昇するといういわゆる「M字カーブ」の存在が指摘されてきた。しかし近年、M字の谷の部分の部分が浅くなっていることが分かる（図表 8-3）。また男性と比較しても、多くの世代で労働力率の押し上げが見受けられ、労働市場に参加する女性比率の上昇がうかがえる。また、年齢別の雇用者割合をみると、特に 60 歳以上の割合増大が顕著に認められる（図表 8-2）。

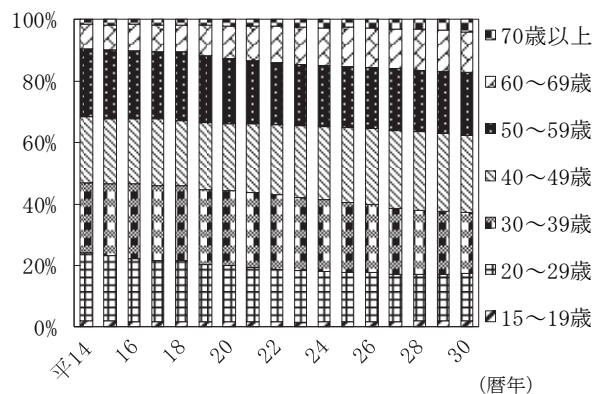
平成 20 年代から我が国は人口減少社会へと局面を変え、生産年齢人口とも呼ばれる 15～64 歳人口も減少傾向にある<sup>13</sup>。そうした中、雇用者数の明確な減少傾向は足元では見受けられない。これは、女性や高齢者層の労働参加を主因としていると判断できよう。

図表 8 男女別・年齢別雇用者と男女世代別労働力率

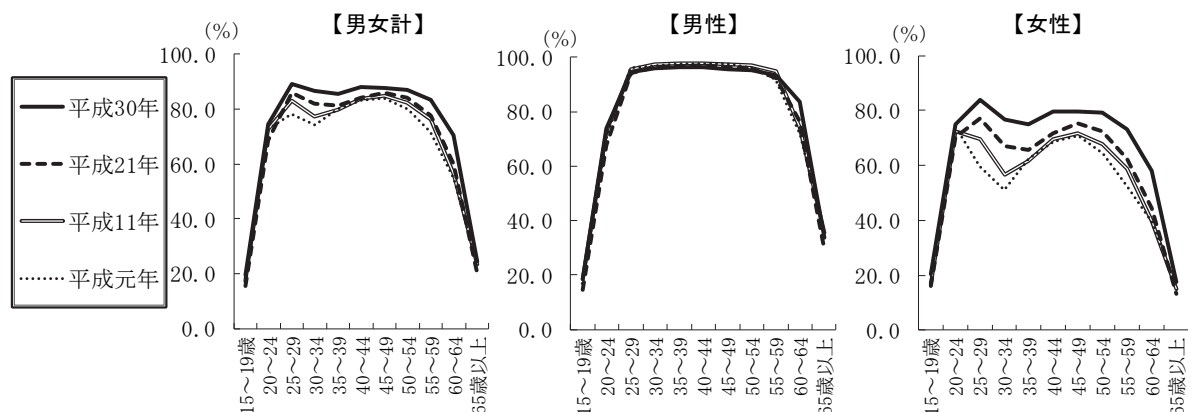
図表 8-1 男女別の雇用者



図表 8-2 年齢別の雇用者割合



図表 8-3 男女世代別労働力率

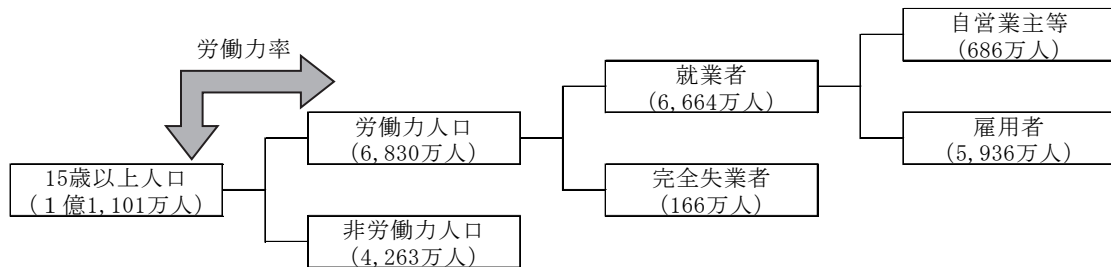


(出所) 総務省「労働力調査」より作成

<sup>13</sup> 総務省「人口推計」によれば、平成 30 年 10 月 1 日現在の 15～64 歳の人口は 7,545 万人。平成 7 年の 8,716 万人をピークに減少傾向にある。

しかし中長期的視野で見れば、我が国の労働力人口は将来減少することが見込まれている<sup>14</sup>。さらなる人口減少が見込まれる中でも労働力人口や就業者数、雇用者数等を維持しようとするれば、労働市場に参加する人の割合、つまり労働力率の上昇が重要となろう（図表9）。

図表9 労働力人口の構成（平成30年）

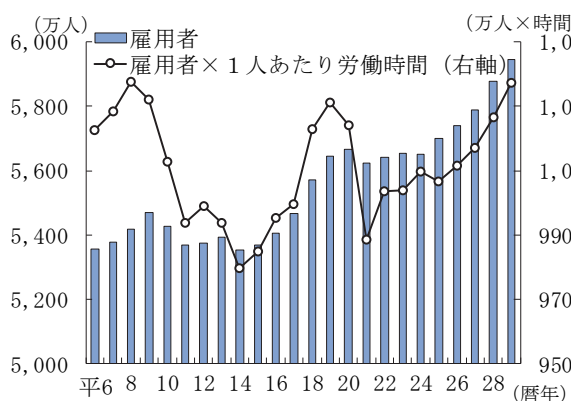


（注）数値は表章単位未満の位で四捨五入されている。また、総数に分類不能又は不詳の数が含まれているため、内訳合計と総数は必ずしも一致しない点に留意する必要がある。  
（出所）総務省「労働力調査」より作成

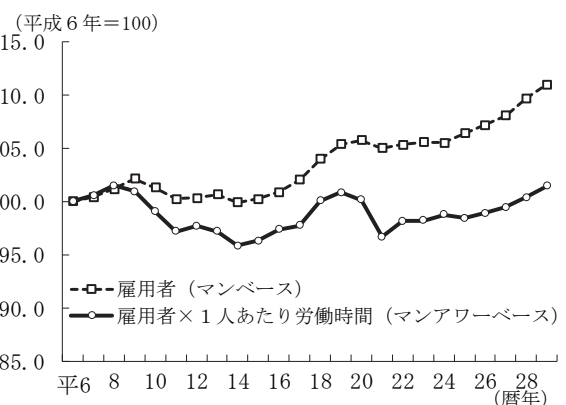
（2）労働投入量、1人あたり労働時間を加味すれば緩やかな増加

2.（1）でも触れたように、労働市場への参加比率が女性や高齢者層において大きく上昇したことも背景に、雇用者数は近年増加基調にある（図表10-1）。他方、一国の労働供給力を測るには雇用者数に1人あたり労働時間をかけた「マンアワーベース」の労働投入量もあわせて考えることが重要であり、実際にSNA統計でその状況を確認すると、「マンアワーベース」の投入量は、「マンベース」（雇用者数）の増加に比して緩やかな増加にとどまっている（図表10-2）。

図表10-1 雇用者数の推移



図表10-2 「マンベース」、「マンアワーベース」の労働投入量指数の推移



（注）図表10-2の指数は、図表10-1の実数を平成6年の値を100として指数化したもの。  
（出所）内閣府「国民経済計算」より作成

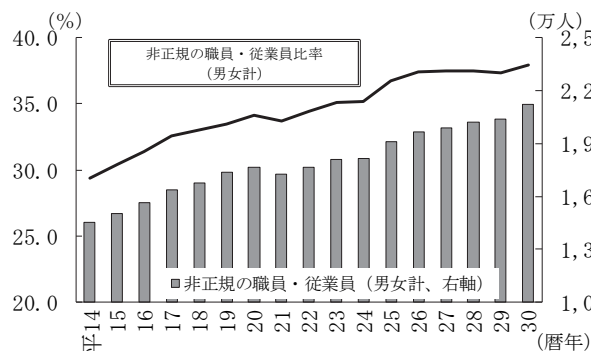
<sup>14</sup> 労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計（2018年版）」によれば、労働力人口は2017（平成29）年で6,720万人。経済のゼロ成長・労働市場への参加現状シナリオでは、2040（令和22）年に5,460万人に減少すると見込まれている。



我が国では、日本型雇用慣行とも呼ばれる、終身雇用・年功序列型賃金に代表されるような、正規労働者を中心とした雇用形態が見られてきた。しかし現下の労働市場を確認すると、非正規の職員・従業員比率は上昇傾向にあり（図表 11-1）、我が国労働市場における存在感を高めている。そもそも、一般労働者に比べてパートタイム労働者の労働時間は短く<sup>15</sup>、非正規労働者の比率上昇は、正規、非正規を合わせた平均でみた 1 人あたり労働時間の減少へとつながりやすい。さらに、一般労働者、パートタイム労働者それぞれの 1 人あたり総実労働時間の推移をみても、一般労働者では横ばい傾向な一方、パートタイム労働者では減少しており<sup>16</sup>、就業形態別の労働時間減少へとつながっている（図表 11-2）。

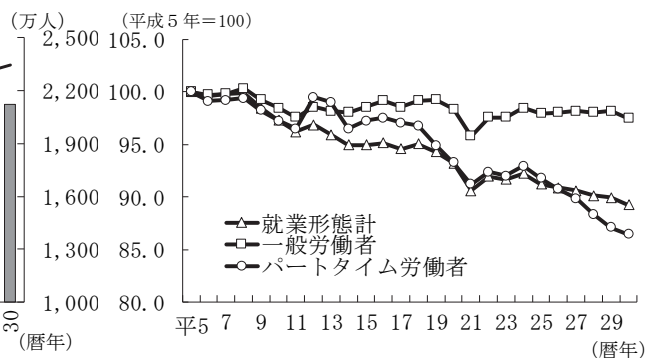
働き方改革の推進や、女性や高齢者層のさらなる労働参加等を考えれば、1 人あたり労働時間が今後急激な増加に転ずることは想定しにくく、1 人あたり労働時間が加味されたマンアワーベースの労働投入量に大きな増加要因は見込みがたい。マンアワーベースで見た労働投入量については、今後の増加・減少の方向性如何も含めて注視が必要となる。

図表 11-1 非正規の職員・従業員比率



(出所) 総務省「労働力調査」より作成

図表 11-2 就業形態別の総実労働時間<sup>17</sup> (1 人あたり)



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」より作成

### (3) 我が国の労働生産性、国際的に見ても低水準

ここで、我が国の労働生産性を就業者 1 人あたりと就業 1 時間あたりとで比較すると、就業 1 時間あたり労働生産性の方がより高い伸び率で推移する傾向が見受けられる（図表 12-1）。しかし、より高い伸び率を示している就業 1 時間あたりの労働生産性をもってしても、水準では主要先進国と比較して低位にあるのが実情である（図表 12-2）。

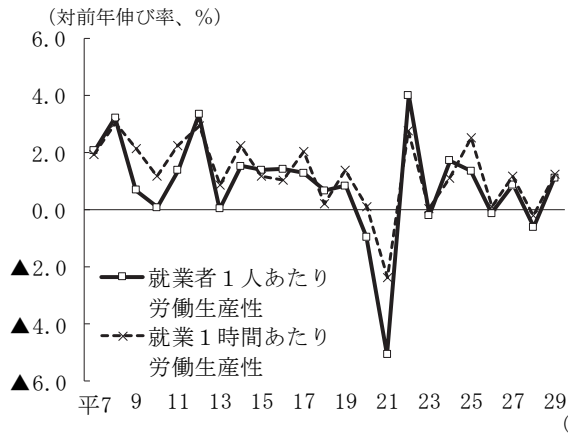
将来、労働投入量の大幅な増加を期待するのが困難な状況の中、我が国全体の労働供給力を今後も維持するためには、労働投入「量」だけではなく、「質」（労働生産性）をどれだけ向上できるのかが、重要なポイントとなってこよう。

<sup>15</sup> 例えば、厚生労働省「毎月勤労統計」によれば、平成 30 年の月間総実労働時間（事業所規模 5 人以上、再集計値）は一般労働者で 167.5 時間、パートタイム労働者 85.4 時間。なお総実労働時間は、所定内労働時間と所定外労働時間の合計。

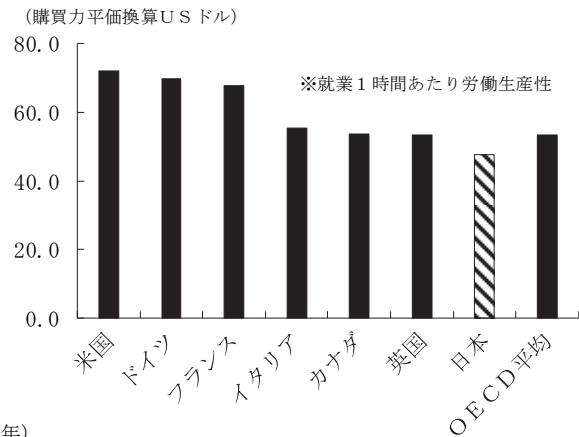
<sup>16</sup> 厚生労働省「平成 30 年賃金構造基本統計調査」によれば、短時間労働者の 1 日当たり所定内実労働時間（男女計）は平成 25 年から 30 年にかけてほとんど横ばいである一方、実労働日数は減少している。このことが、パートタイム労働者の総実労働時間の減少にも影響を与えている可能性が考えられる。

<sup>17</sup> 厚生労働省「毎月勤労統計」の労働時間指数（総実労働時間（事業規模 5 人以上））。時系列比較の観点から「従来の公表値」を利用。また、平成 5 年を 100 として再算出を行っている。

図表 12-1 実質労働生産性上昇率(日本)



図表 12-2 労働生産性の国際比較(2017)



(注) ここでの労働生産性は、企業が新たに生み出した金額的な価値(付加価値額)を労働投入量で除した「付加価値労働生産性」。

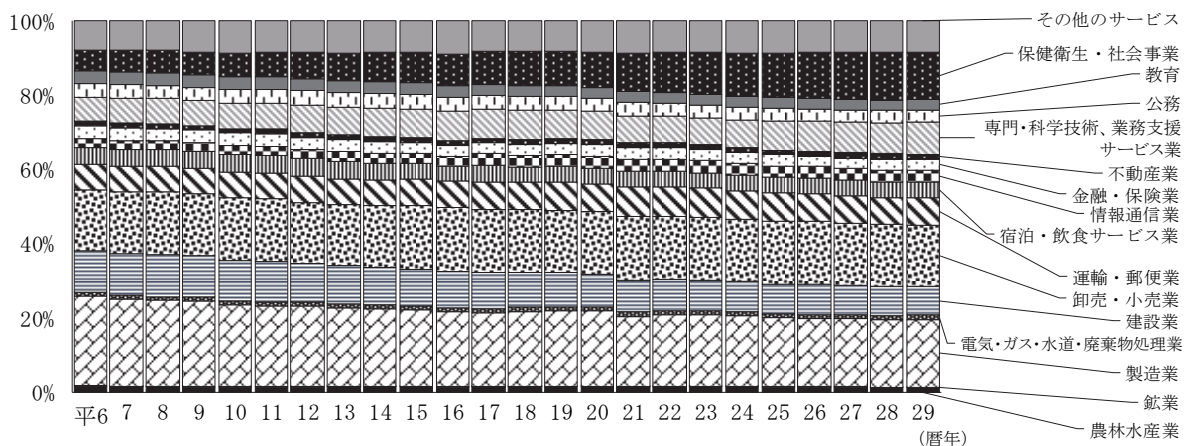
(出所) 日本生産性本部・生産性データベース(JAMP)より作成

### 3. 産業別に見た労働投入量及び労働生産性(マンアワーベース)の特徴

#### (1) 介護需要の高まりで介護分野等への労働投入量が増加

マンアワーベースでの労働投入量について、SNA統計における経済活動別のウエイト変化を確認すると、「保健衛生・社会事業」への投入量割合が着実に増大し、存在感を高めていることが分かる(図表 13)。16ある経済活動のうち、平成6年では7番目と中位にあった「保健衛生・社会事業」は、29年では3番目の地位を占める。高齢化の進展による介護等需要が高まっており、産業全体における存在感の高まりが認められる。

図表 13 マンアワーベース労働投入量の産業別シェア



(出所) 内閣府「国民経済計算」より作成

平成30年に公表された「2040年を見据えた社会保障の将来見通し(議論の素材)」によれば、医療福祉分野の就業者数増加が見通されている(図表 14)。医療福祉分野における就業者数は、2018(平成30)年度で823万人(就業者全体の12.5%)、2025(令和7)年

度 933 万人（同 14.7%）、2040（令和 22）年度 1,068 万人（同 18.9%）となっており、産業全体における存在感はさらに高まることが見通されている。特に介護分野については、2018（平 30）年度で 334 万人の就業者数であるところ、2040（令和 22）年度では 501 万人と 1.5 倍となっており、改めてこの分野の人材確保が大きな課題となってくることが分かる。

図表 14 医療・介護の患者数・利用者数等及び就業者数の見通し（現状投影ケース）

(単位：万人)

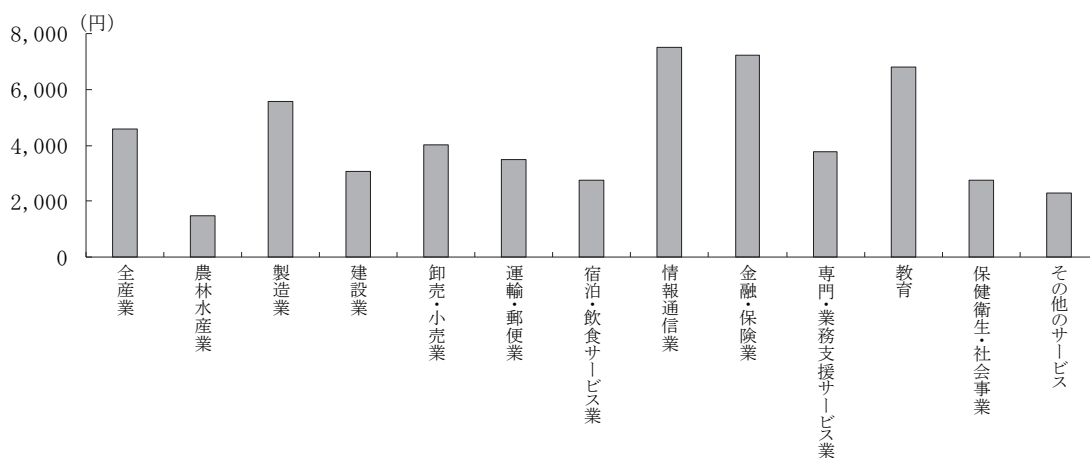
			2018年度	2025年度	2040年度
患者数・利用者数等	医療	入院	132	144	155
		外来	783	790	748
	介護	施設	104	129	171
		居住系	46	56	75
		在宅	353	417	497
就業者数	医療福祉分野における就業者数		823	933	1,068
	医療		309	327	334
	介護		334	402	501

(出所)「2040 年を見据えた社会保障の将来見通し（議論の素材）」(内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省、平成 30 年 5 月 21 日)より作成

## (2) 一国全体の労働生産性の将来見通しに下押し圧力

一般的に、労働生産性の低い産業の産業全体に占めるウエイトが高まれば、一国全体の労働生産性には下押し要因となるとされる。産業別の労働生産性を比較すると、「農林水産業」や「保健衛生・社会事業」の労働生産性が他産業に比べて水準が低い(図表 15)。つまり、今後も見込まれる社会保障関連分野への需要増大により、「保健衛生・社会事業」分野での人材確保が進み労働投入が増え続ければ、そのこと自体が、我が国全体の労働生産性の下押し圧力となりかねない。我が国全体で労働生産性の着実な向上・改善のための取組を進め、経済成長に必要な労働供給力を維持するための「質」の面からの対策が強く求められよう。

図表 15 産業別の名目労働生産性水準（就業 1 時間あたり、平成 29 年）



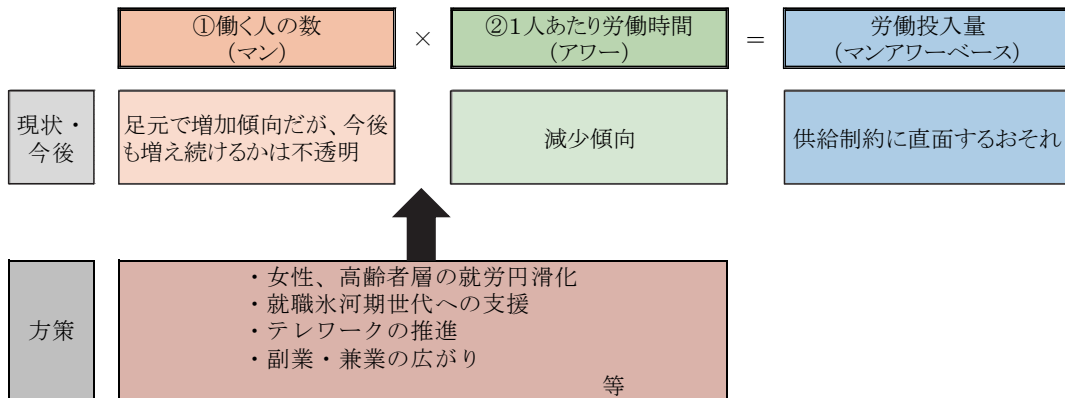
(出所) 日本生産性本部・生産性データベース (JAMP) より作成

#### 4. 直面する供給制約、求められる労働市場の「柔軟化」

ここまでの流れを整理する。人口減少社会を迎えた我が国では、足元で増加している労働力人口、雇用者数が今後も増え続ける蓋然性は低い。また2.(2)で述べたように、1人あたり労働時間が減少基調にある中、マンアワーベースで捉える労働投入量は緩やかな増加にとどまっており、将来的には労働投入量の供給制約に直面するおそれがある。そうした状況下、我が国が持続的な経済成長を果たすには、2.(3)で指摘したように、国際的に見ても低水準にある「質」(労働生産性)向上が不可欠なことは言うまでもない。特に、図表15で示した「農林水産業」、「保健衛生・社会事業」、「宿泊・飲食サービス業」といった非製造業分野における改善が重要となろう。

ここでは特に、労働投入「量」の面における方策についても、いくつかの重要な視点について言及したい(図表16)。

図表16 マクロでみた労働投入量(マンアワーベース)をめぐる状況



(出所) 筆者作成

まず図表16の①について挙げるべきは、働く意欲のある女性や高齢者層などの就労円滑化である。性別や世代を問わずに、働く意欲のある人材が活躍の場を求めることができる環境構築が重要である。ここで重要なことは、本人の意思を尊重しながら“働く意欲のある”人材の活躍を後押しする点にある。

なお上記に関連して、世代を限った政策として政府が現在力をいれている就職氷河期世代への支援についても注目に値するだろう。「骨太の方針2019」では、「成長と分配の好循環を継続・拡大させるため、就職氷河期世代の人々が安定的に就労するなど社会への参画機会を拡大する仕組みを構築する」旨明記され、30代半ばから40代半ばの就職氷河期世代と呼ばれる、雇用環境の厳しい時期に就職活動を行った世代への支援プログラムが掲げられている。たしかに、氷河期世代を含む全世代が希望に応じて自らの意欲や能力を發揮できる環境整備は不可欠であり、政府方針もそうした問題意識を起点としているようである。しかし、こうした世代を限定した就職支援は不公平感も残す<sup>18</sup>との指摘も招きやすいこ

<sup>18</sup> 『日本経済新聞』(令和.11.18)「不公平感残る『氷河期世代』支援」

とから、支援の中身や政策方向性については十分な議論が必要となるろう。

続いて図表 16 の② 1 人あたり労働時間については、政府が進める働き方改革（長時間労働の是正など）の推進や、女性や高齢者層のさらなる労働参加等を考えれば、足元で続く減少傾向が急激な増加に転ずることは想定しにくい。むしろそのこと自体は、たとえ短時間であっても社会で活躍する人が増えているという肯定的な見方も可能である。今後は、テレワークの推進等による柔軟な働き方が、多様な人材の円滑な労働市場への参加を後押しすることにつながるかが、注視すべきポイントとなるだろう。

最後に副業・兼業の可能性について触れておく。我が国では、一人の雇用者が一つの企業に新卒から退職まで属する雇用形態は必ずしも当たり前ではなくなり、副業・兼業といった形で複数の企業に属して働く形態もあらわれてきている。総務省「就業構造基本調査」における追加就業希望者が増加傾向にある<sup>19</sup>など、副業・兼業に対する世の中の認知度も高まりつつある。雇用ミスマッチといった労働市場の非効率性もうかがわれる状況下にあつては、時間単位で労働供給を調整できる環境を整えることは、より効率的な労働市場の構築につながる可能性も広がっていくこととなり、労働供給「量」の維持という観点からも効果を持つものと考えられる。副業・兼業の広がりについては、複数企業にまたがる雇用者の労働時間の算定の仕方や、健康確保措置といった労務管理の観点から促進に向けて検討すべきことも多い。政府も検討会<sup>20</sup>を開いて議論をおこなっているようだが、今後の検討の進捗が注視されるところである。

## 5. 結びに代えて

今後必要なことは、労働市場の「柔軟化」により、“働く意欲のある人材”が自らの労働力を効果的にいかすことができる環境づくりを進めることに尽きるのだろう。戦後最長を更新したともみられている現下の景気回復期にあつて、労働需給の引き締まりは、雇用の堅調さを裏付ける状況の一つである。しかしその「堅調さ」に甘んじて、我が国の中長期的な課題である人口減少社会、人手不足の問題への対応を見落とすことがあってはならない。改めて我が国全体で、現下の労働需給状況を直視した施策が求められてくることとなるろう。

(さとう ちひろ)

---

<sup>19</sup> 総務省「就業構造基本調査」における追加就業希望者の定義は、「現在就いている仕事を続けながら、他の仕事もしたいと思っている者」。平成 19 年調査で 345 万人、24 年で 367 万人、29 年で 424 万人である。

<sup>20</sup> 厚生労働省「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」

<[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000178546\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000178546_00001.html)> (令元. 12. 2 最終アクセス)