

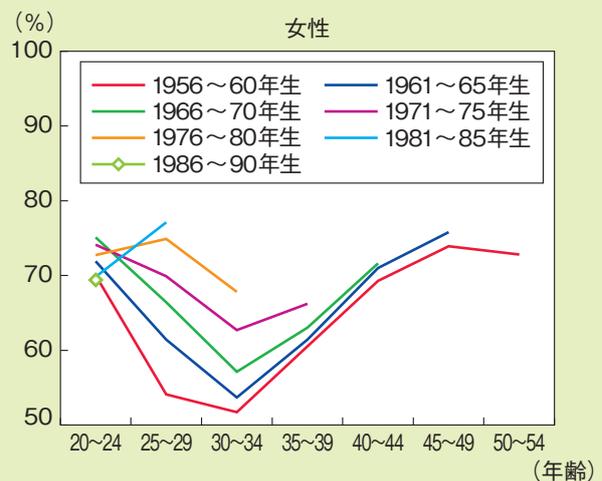
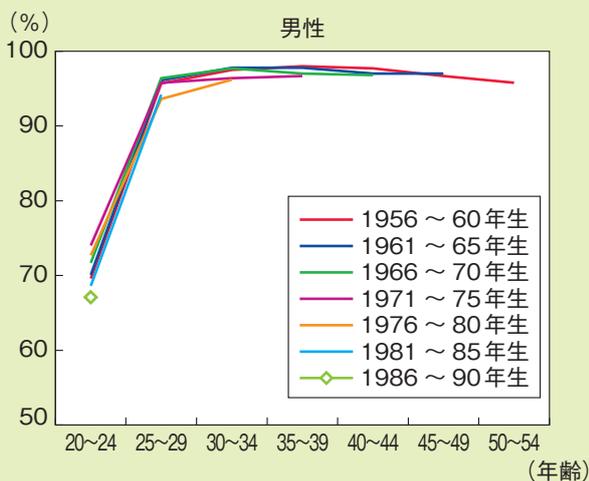
●年齢構成効果により全体の労働力率が低下する中、女性の労働力率は上昇傾向

こうした高齢化の影響もあり、労働力人口が減少し、全体の労働力率も低下している。しかし、労働力率が上昇すれば、人口動態の影響を多少は緩和できる。生まれ年毎（5年毎）の労働力率の推移を調べると、男性の場合はほとんど変化がない一方、女性の場合は、60年代後半生まれの者が20歳台後半だった時は66%が労働力化していたが、70年代後半生まれの者は75%、80年代前半生まれの者は77%が労働市場に参加している。四半世紀の間に、女性の労働力率は11%ポイントの上昇を記録している（第1-1-25（1））。ただし、女性の労働力率は高まっているものの、OECD諸国との比較ではさらに高まる余地もある。男性の労働力率

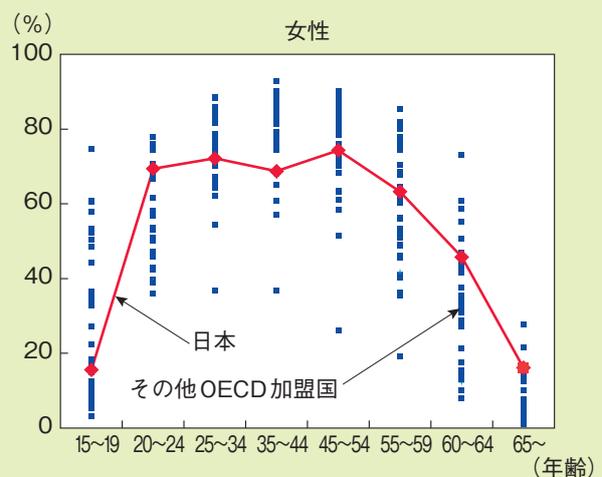
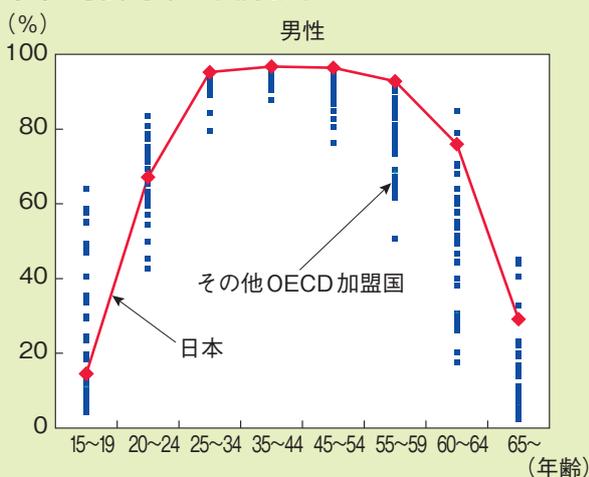
第1-1-25図 労働力率の動向

若年男性の労働力率は低下傾向だが、女性の労働力率は上昇傾向

(1) 男女別・年齢階層別変化のコーホート分析



(2) 労働力率の国際比較



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、OECD Stat Extracts、IMF資料により作成。
 2. (2)の労働力率は2010年実績。日本以外のOECD加盟国については点でプロットした。詳細は付表1-1を参照。

は、学生比率の高い20歳台前半までは相対的に高くないものの、25歳以降になると、OECD諸国内ではトップクラスの水準で推移している。他方、女性の労働力率は、20歳台前半では相対的に上位に位置するものの、20歳台後半以降では横ばいとなり、相対的な順位を落としていることが分かる。過去に比べると率は高くなっているものの、我が国ではM字カーブ（結婚・出産に伴う一時的な非労働力化）が観測されており、いまだ、出産・育児が継続的な労働参加や就業を妨げることになっている（第1-1-25図（2））。こうした点が是正されるような変化が引き続き求められる。

●循環失業率は低下傾向も水準は高く、長期失業者の割合が上昇

次に、冒頭に整理した三段階のうち二段階目に当たる失業率の動きを見ていく。リーマンショック後に急速に高まった失業率は、循環失業部分が低下傾向にあるものの改善テンポは緩やかである。構造失業率がおおむね3%強で推移していることから、2012年前半においても循環的失業が1%以上残っている（第1-1-26図（1））。また、失業期間が1年を超える長期失業者の全失業者に占める割合は高まっており、4割弱となっている（第1-1-26図（2））。

リーマンショック後、急激な製造業の生産下落に対応するために雇用調整助成金制度の機能拡充がおこなわれた。その効果もあり、急速に高まっていた失業リスクが一挙に顕在化することを防ぎ、労働者を企業の内部に止めることにはある程度成功した。一定の仮定を置いて試算すると、拡充された雇用調整助成金制度により、2009年後半の失業率は最大で1%ポイント程度抑制されたと試算される（第1-1-26図（3））。ただし、時間の経過、経済の持ち直しと共に回復した労働需要にも助けられ、雇用調整助成金等の対象者数は減少しており、失業率（実績値）と雇用調整助成金等下支えのない失業率（試算値）のかい離幅も縮小している。

●一部の職種や業種では雇用のミスマッチにより人手不足

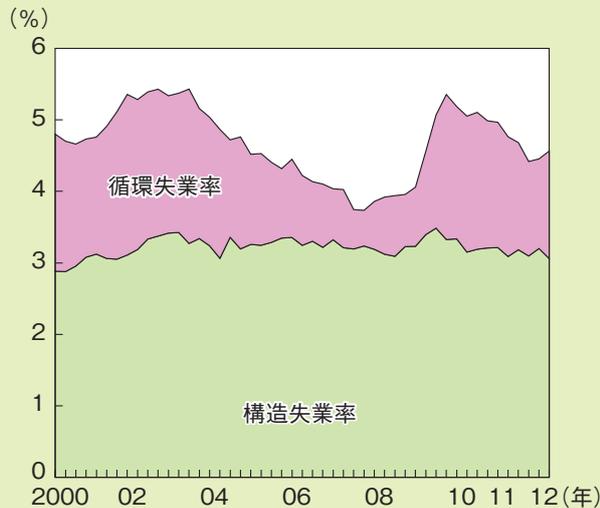
失業の長期化という状況が見られる一方、人手が不足している職種や業種もある。職種別の過不足感を見ると、事務や管理系の仕事はあまり不足感も変動もないものの、専門・技術系や技能工系には2010年以降恒常的な不足感が生じている（第1-1-27図（1））。こうした職種間でのミスマッチを解消するためには、知見や技能・技術の習得といった教育投資や訓練投資が必要である。我が国では、訓練についての公的な支援策として、職業能力開発促進法に基づく公共職業訓練（離職者訓練）が実施されている。その事業成果を就職率（2010年度）で確認すると、施設内訓練（金属加工や電気設備等）は77.6%、委託訓練（介護サービスや情報処理等）は63.7%となっている（訓練期間はおおむね3か月～1年）。

また、業種別ミスマッチについては、恒常的に不足超過となっているのは運輸業、郵便業であり、最近の動きには一服感がみられるものの、建設業や情報通信業の不足超が高い水準にとどまっている（第1-1-27図（2））。建設業については大震災の影響という特殊要因も関係しているが、先の建設労働過不足率の動きと整合的である。また、情報通信業についてはいわ

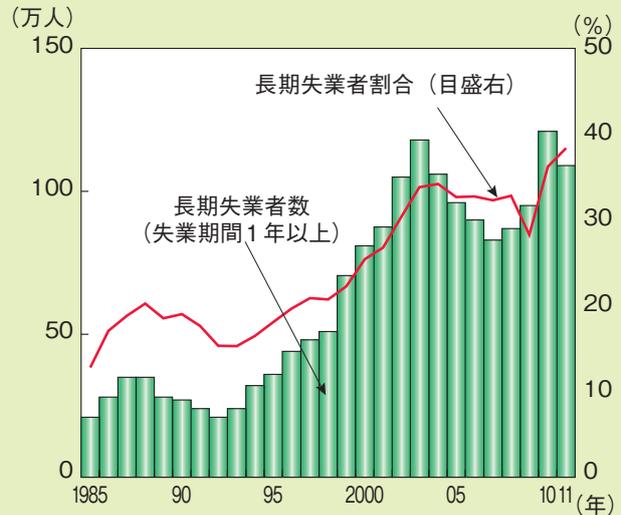
第1-1-26図 失業について

循環失業率は低下傾向も水準は高く、長期失業者の割合が上昇

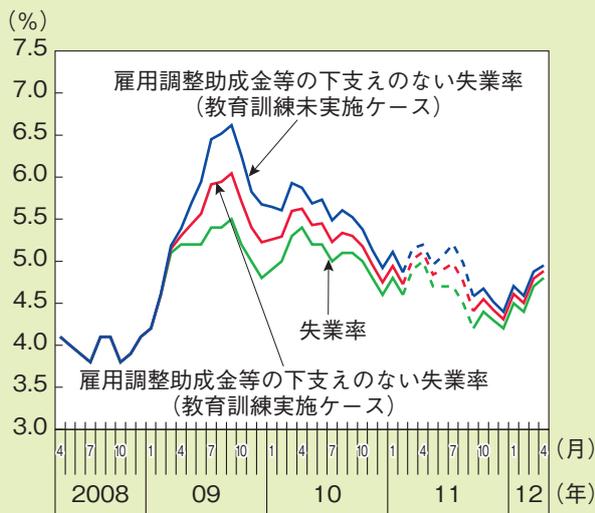
(1) 構造失業率と循環失業率



(2) 長期失業者の推移



(3) 雇用調整助成金等の効果



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」、「労働力調査（詳細集計）」、「労働力調査特別調査」厚生労働省「職業安定業務統計」、「毎月勤労統計調査」、「雇用調整助成金に係る休業等実施計画届受理状況」により作成。
2. (1) の構造失業率は以下の式で推計。括弧内はt値。

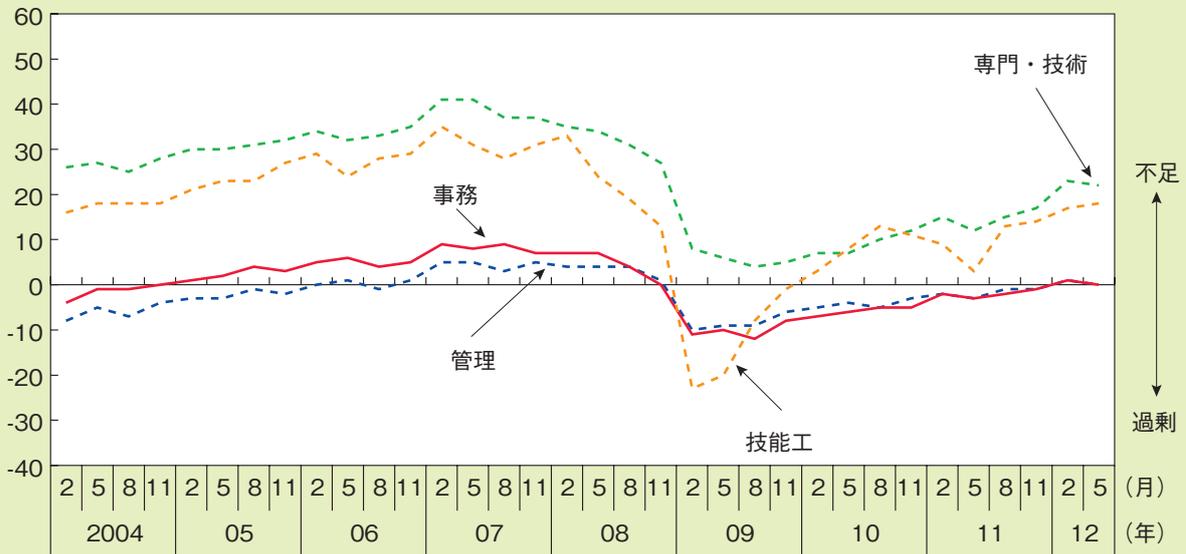
$$\ln U = 0.01 - 0.15 \cdot \ln V + 0.10 \cdot QK + 0.01 \cdot WNRE + 0.87 \cdot \ln(U-1) \quad (UV \text{ 曲線})$$
 (0.18) (-7.43) (3.05) (2.72) (35.29)
 自由度修正済決定係数=0.99、D.W値=1.86、推計期間：1980年第1四半期～2012年第1四半期
 U：雇用失業率（=完全失業者数÷（完全失業者数+雇業者数）×100）
 V：欠員率（=（有効求人数-就職件数）÷{（有効求人数-就職件数）+雇業者数}×100）
 QK：離職率 WNRE：非常用雇用比率 U-1：1期前の雇用失業率
 非常用雇用比率とは、臨時・日雇の雇業者／雇業者で計算。
3. (2) の長期失業者数は、2001以前は「労働力調査特別調査」、2002年以降は「労働力調査（詳細集計）」を用いているため、接続しない。長期失業者数は、1999年、2000年及び2001年については、2月及び8月調査の結果により作成。1998年以前は2月調査の結果により作成。
 なお、2011年は被災3県（岩手県、宮城県、福島県）を除く値となっており、接続しない。
4. (3) の雇用調整助成金等による失業率の下支え効果は、支給金額や対象者数（中小企業緊急雇用安定助成金と雇用調整助成金の差異を考慮するため、大企業及び中小企業別の対象者数）等を用いて推計。また、雇用調整助成金等では、休業期間中に教育訓練を行った場合、訓練費として加算が生じることがあり、教育訓練実施ケースでは、全員がこの加算を受けたものと仮定し推計している。
 なお、2011年3～8月の雇用調整助成金等の下支えのない失業率は、総務省の補完推計値による。推計方法は付注1-5を参照。

第1-1-27図 雇用のミスマッチについて

一部の職種や業種では雇用のミスマッチにより人手不足

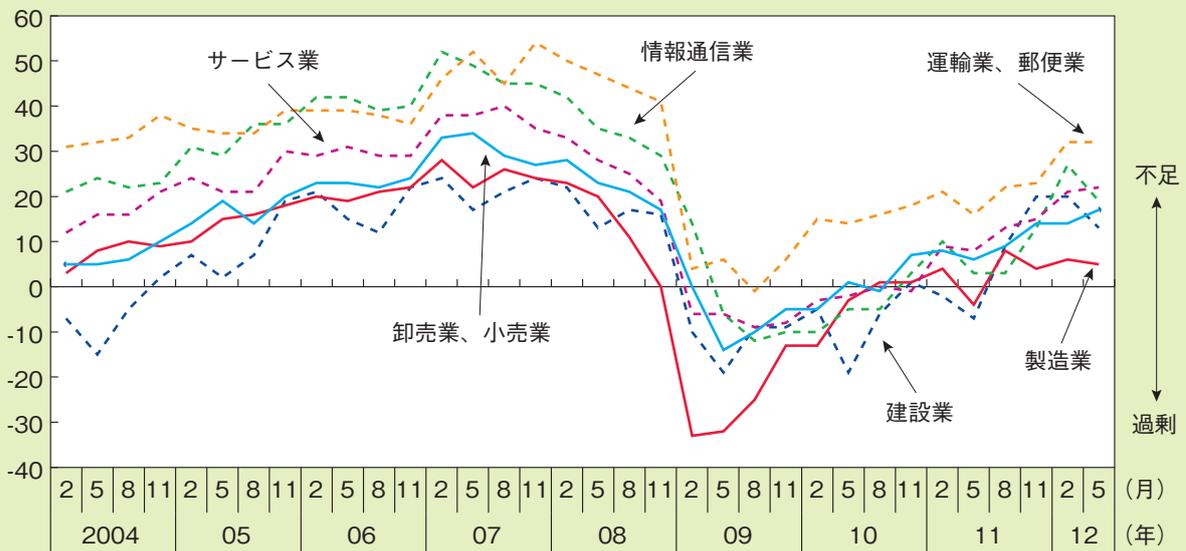
(1) 職種別の人手不足度

(「不足」超-「過剰」超)



(2) 業種別の人手不足度

(「不足」超-「過剰」超)



- (備考) 1. 厚生労働省「労働経済動向調査」により作成。
 2. (1) は労働者過不足判断DIを、(2) は常用労働者不足DIを示す。
 また、労働者過不足判断DIとは、労働者が「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値。こうしたDIの性質上、景気変動等により職種、業種を問わず全ての系列がプラスまたはマイナスの値を取ることがある。こうした場合においても、職種間、業種間の相対的な過不足率には違いがみられるところから、ここでは職種間、業種間のミスマッチと呼んでいる。
 3. 2011年調査より職種の見直しを行ったので、2010年11月調査以前との比較には注意を要する。
 4. 2009年調査から2007年改定の産業分類をもとに調査を行っているため、2008年11月調査以前との比較には注意を要する。

ゆるIT技術が様々な業種の中に浸透してきた結果、新たな製品開発から既存製品の保守管理に及ぶ情報通信関連の雇用機会が増加していることに関連しているとみられる。職業訓練の在り方を含め、人材育成政策を再構築するに際しては、こうした労働需要の変化を踏まえていくことが求められている。

●非正規雇用は増加

最後に、冒頭の整理では三段階目に相当するどのような形で働くかという雇用形態別の動向を見ていく。まず、「労働力調査」では、正規の職員・従業員とは、勤め先で一般職員あるいは正社員などと呼ばれている人と定義されており、それ以外のパート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託その他を非正規の職員・従業員と区分している。また、「賃金構造基本統計調査」では、正社員とするか否かが事業所の判断で決まり、それ以外の常用労働者を非正社員として定義している。他方、労働時間からは、フルタイムかパートタイムかという区分があり、後者を非正規と呼ぶ場合もあれば、雇用契約に着目し、有期か無期かということから正規と非正規を分類する例もある。それぞれの定義が包含する労働者の比率について最近の動きを「労働力調査」の非正規雇用比率という定義で見た場合には、2010年第4四半期の34.9%から2011年第4四半期は35.7%（2012年第1四半期は35.1%）へ増加、また、労働時間でパートタイム労働者を見ると同期間において、28.7%から29.6%へ増加していたが、2012年第1四半期は26.5%と急落している。他方、契約期間で1年以下の労働者比率を見ると、15.3%（2012年第1四半期は14.8%）という結果になっている（第1-1-28図（1））。

●55～64歳の非正規雇用比率が上昇

続いて「労働力調査」の定義に基づいて非正規雇用比率が高い労働者の属性について確認する。在学中の者を除く値について、年齢階級別に非正規雇用比率をみると、最も比率が高いのは65歳以上の年齢層であり、2012年第1四半期の非正規雇用比率が68.7%である。ただし、人数は少ないため、非正規の職員・従業員全体に占める構成比は9.8%にとどまる。次に比率が高いのは55～64歳の46.3%であり、その構成比は25.0%である。三番目には15～24歳の33.3%が続き、その構成比は6.4%である。55～64歳の非正規雇用比率がこのところ高まっており、大震災前の2010年第4四半期と比べると2.5%ポイントの上昇、2002年第1四半期との比較では9.2%ポイントの上昇である。

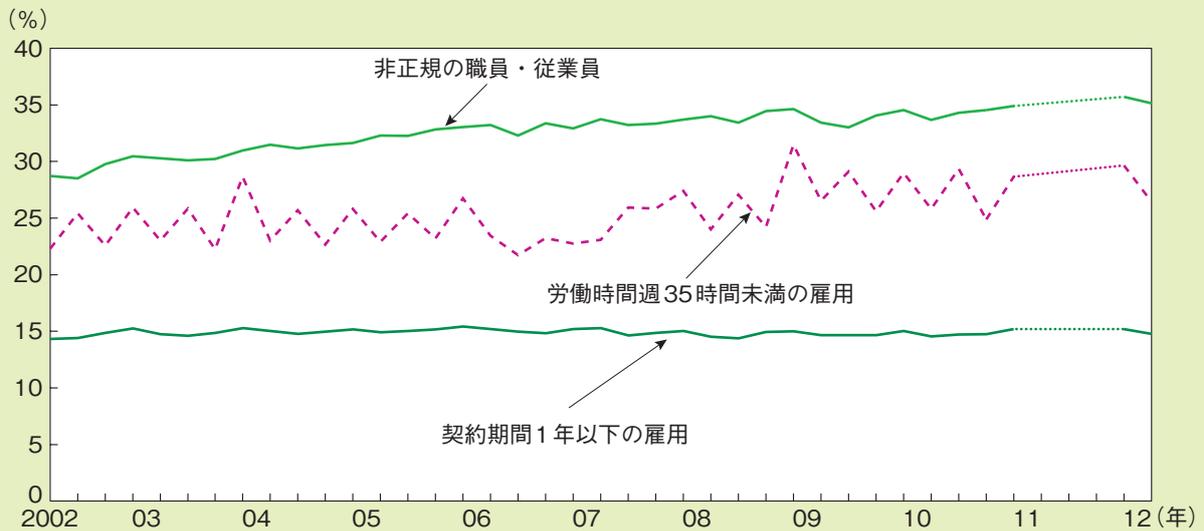
男女別の非正規雇用比率については、男性の19.6%に対して女性は54.6%と高く、2002年第1四半期から2012年第1四半期の10年間での上昇幅は、男性が4.8%ポイント、女性が6.5%ポイントとなっている（第1-1-28図（2））。

また、産業別区分では、卸・小売、飲食、サービスといった非製造業における非正規雇用比率が高く、金融・保険業や不動産業でも高まっている（第1-1-29図（1））。規模別では、小規模企業では従前から非正規雇用比率は高く、40%を超えるものの10年間で5%ポイント程

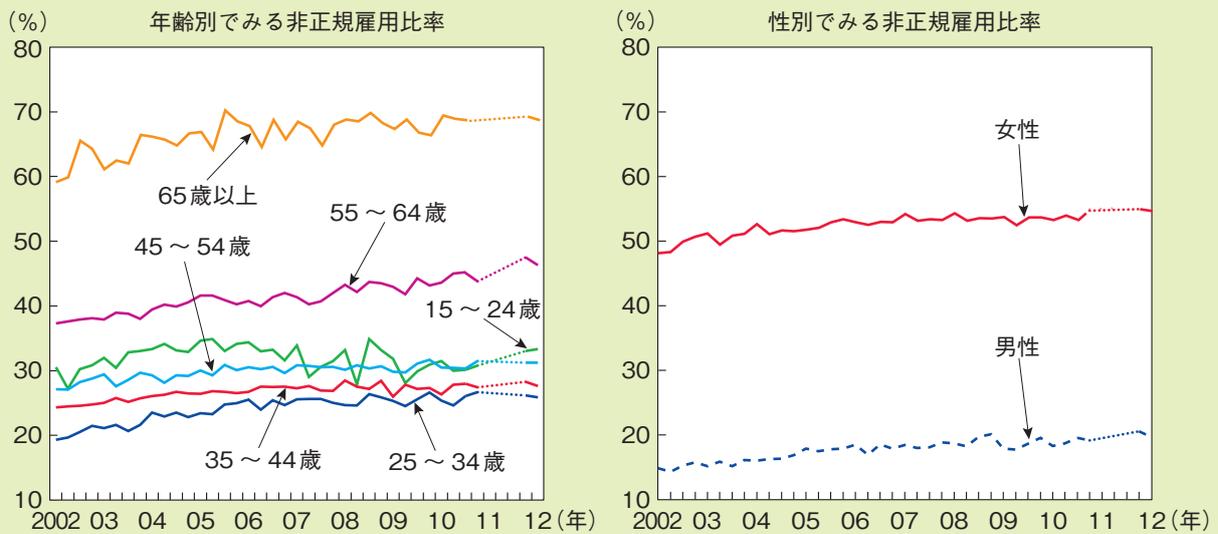
第1-1-28図 非正規雇用の現状 (1)

短時間労働、24歳以下と55～64歳の非正規雇用比率、
男性の非正規雇用比率に上昇傾向

(1) 呼称、労働時間、契約期間別でみる非正規雇用比率



(2) 非正規雇用比率の推移



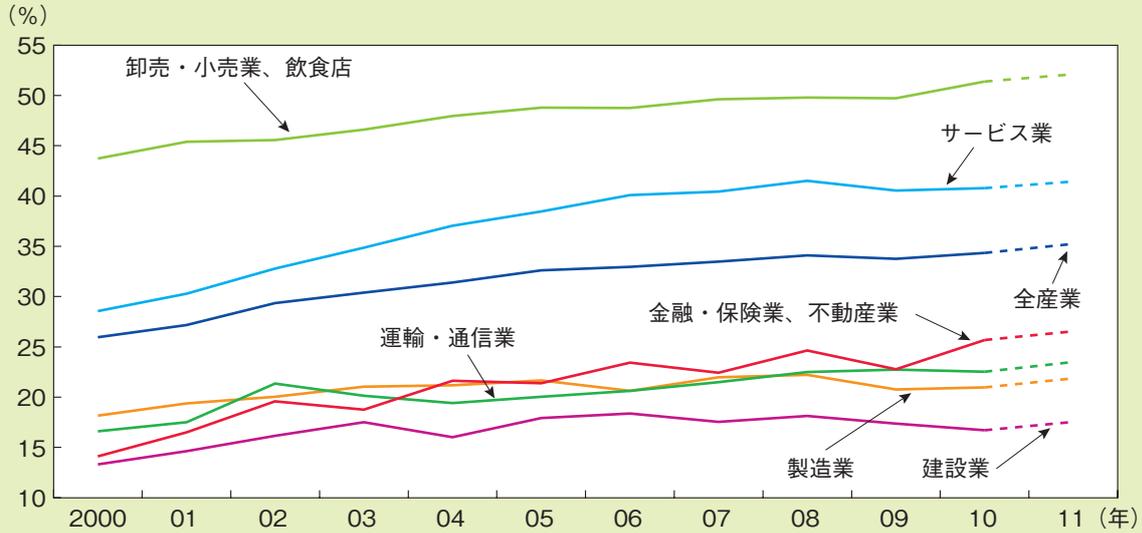
- (備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。
ただし、2011年の第1～第3四半期データは欠損している。
2. 非正規雇用比率については、いずれも役員を除く雇用者数に占める割合とした。
3. 年齢別でみる非正規雇用比率については「在学中の者」を除く。

度しか上昇していない。一方、500人を超える大企業では、20%以下の水準から10%ポイント以上の上昇をみせており、今や30%を超える水準に達している（第1-1-29図 (2)）。こうした雇用形態の違いと賃金の関係については次節で見ていくことになる。

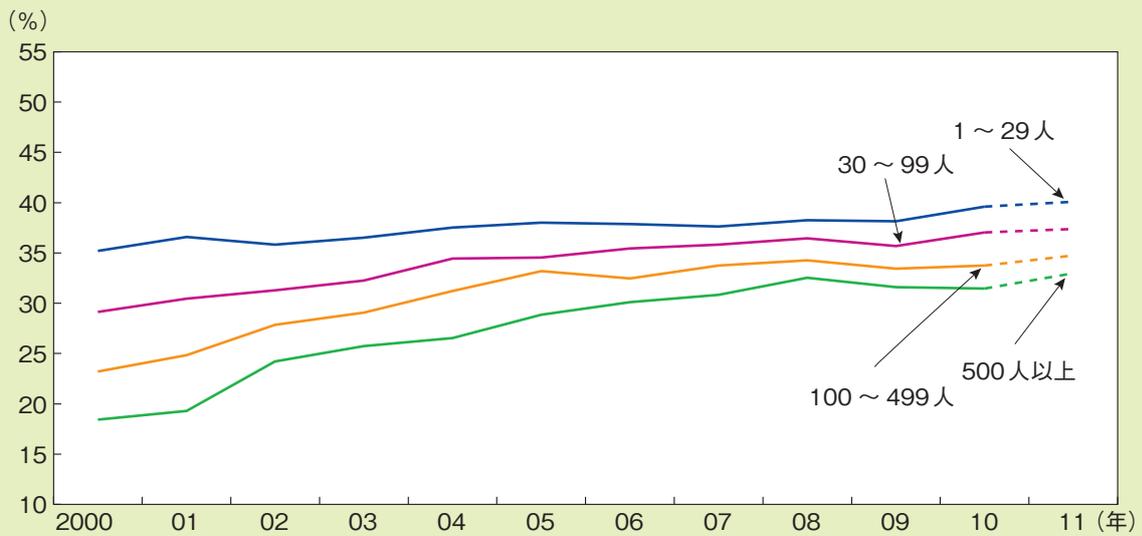
第1-1-29図 非正規雇用の現状(2)

業種、規模を問わず非正規雇用比率は増加

(1) 産業別非正規雇用比率の推移



(2) 規模別非正規雇用比率の推移



- (備考) 1. 総務省「労働力調査詳細集計」、総務省「労働力調査特別調査」(2月)(2000～2001)により作成。ただし、2011年実績については岩手県、宮城県及び福島県を除く値を用いた。
2. 日本標準産業分類の改定に伴い、2003年以降と2002年までの産業分類は時系列接続していない。そのため、2003年以降に関しては、内閣府で算出したものである。また、(1)では、旧産業分類の「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」、「金融・保険業、不動産業」、「運輸・通信業」を便宜的に使用している。