

第3章 経済再生に向けた課題

デフレ脱却と経済再生を実現するためには、成長力底上げのための政策を着実に実行し、成長分野への人材の移動や投資を加速していく必要がある。ここでは、経済再生を目指した成長力底上げのための課題として、人材力の活用に資する円滑な労働移動の実現、民間投資の活性化、円安によるコスト増加の円滑な転嫁について検討する。

第1節 円滑な労働移動の実現に向けた課題

少子高齢化が進展する中で、今後、経済を新たな成長軌道に乗せるためには、人材力が最大限に発揮されることが期待される。本節では、まず働き手の数（量）を確保する観点から、就業者比率など¹の動向を概観する。次に、企業による人的投資を期待することが難しい非正規雇用者の割合の増加は、労働生産性（質）にも大きな影響を及ぼしかねないため、雇用形態の変化の状況を見る。また、こうした中で、個人が現在の職場で能力を発揮していくことは重要であるが、必要に応じて、より生産性の高い職場に円滑に移動し、経済成長の担い手として活躍できるようになることも重要であることから、転職の状況を確認する。

1 就業者比率などの動向

我が国の人材力を最大限に活かすためには、まず働き手の数（量）の確保を図ることが必要である。こうした観点から、人口に占める就業者、失業者、非労働力人口の推移などを概観する。

（高齢化などが就業者比率の押下げに寄与）

我が国の15歳以上人口に占める就業者、失業者、非労働力人口の比率の推移を見てみよう。まず、就業者比率は、2000年以降低下傾向にあり、2012年には56.5%と2000年と比べて約3%ポイント低下している（第3-1-1図（1））。就業者比率の変化には、若者に比べて就業者比率が低い高齢者が増加していることなど、年齢構成の変化による影響も含まれていると考えられる。そこで、年齢層ごとの就業者比率を一定として年齢構成変化による就業者数の増減を算出し、それを除いた就業者比率を計算すると、年齢構成変化要因は一貫してマイナスに寄与しており、高齢化などが就業者比率を押し下げていることが分かる。

¹ 以下では、15歳以上人口に占める就業者、失業者、非労働力人口の割合を統一的に見る。用語の混乱を避けるため、就業者の割合については、一般的に用いられる「就業率」ではなく、「就業者比率」という用語を用いる。また、失業者の割合については、15歳以上人口を分母として算出した「失業者比率」を用いており、労働力人口を分母として算出される「失業率」と定義が異なることに留意が必要である。

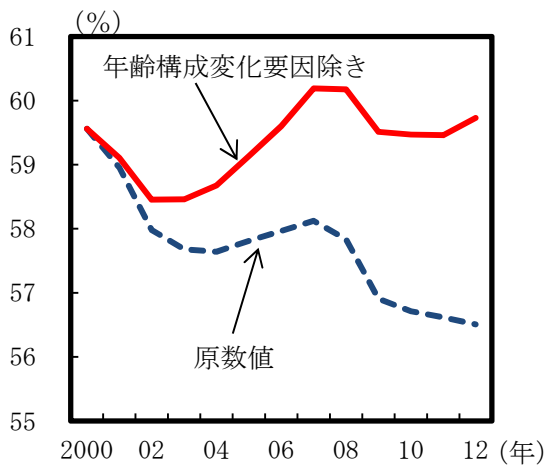
また、失業者比率は、2009年に上昇したものの、その後、景気回復に伴う雇用環境の改善を背景に失業者数が減少したため、緩やかに低下している（第3-1-1図（2））。

非労働力人口比率は、2000年以降一貫して上昇している。ただし、就業者比率同様、非労働力人口比率の推移には、非労働力人口の割合の高い高齢者の増加による影響があると考えられる。そこで、年齢構成変化による影響を除いて推移を見ると、おおむね横ばいとなっている（第3-1-1図（3））。

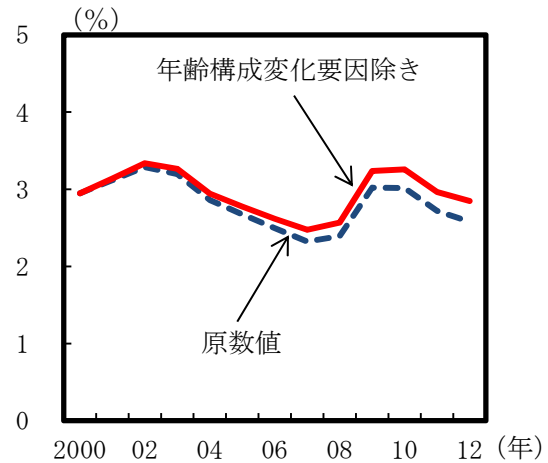
第3-1-1図 労働市場などの動向

高齢化などが就業者比率の押下げに寄与

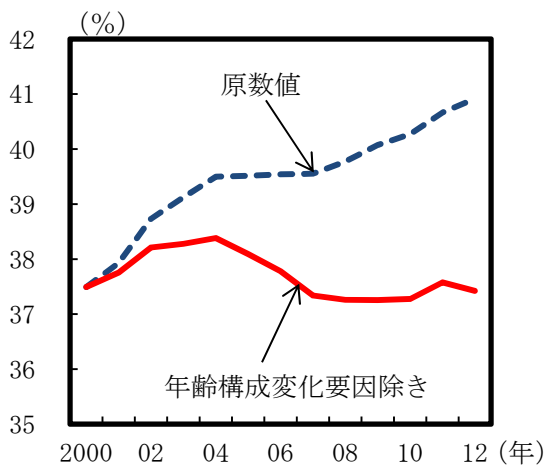
(1) 就業者比率の推移



(2) 失業者比率の推移



(3) 非労働力人口比率の推移



(備考)

1. 総務省「労働力調査」により作成。
2. 年齢構成変化要因の計算方法は付注3-1を参照。

(非労働力人口は男性で増加、労働需給ミスマッチも非労働力化の要因)

年齢構成変化による影響を除くと、非労働力人口比率がおおむね横ばい圏内で推移していることを見たが、労働市場への参入を更に促し、人的資源の活用につなげていくためには何が必要であろうか。

まず、非労働力人口比率の変化に対する各年齢層の寄与を、年齢構成変化の影響を除いた上で見ると、25～64歳は低下に寄与している一方、15～24歳、65歳以上の年齢層が上昇に寄与している(第3-1-2図(1))。ただし、25～64歳の非労働力人口比率の低下には、女性の労働市場への参入によるところも大きいと考えられる(付図3-1)。このため、男性のみの非労働力人口比率の変化に対する各年齢層の寄与を見ると、いずれの年齢層も上昇に寄与しており、特に15～24歳、65歳以上の寄与が顕著となっている(第3-1-2図(2))。65歳以上については、高齢者を中心とした自営業者の廃業などによるものと考えられる²。他方、15～24歳については、2009年以降寄与が大きくなっており、リーマンショックを背景とした新卒採用枠縮小³により失業者となった者が、就業することを諦めて非労働力化したことによるところが大きいと考えられる。

男性の非労働力人口化について、個人が望むのではなく、就業を希望していたが何らかの理由で就職活動を諦めてしまった者が増加しているのであれば対策を講じる必要がある。そこで、男性無業者のうち求職活動をしていない者について、その理由を確認しよう。「探したが見つからなかった」と回答した者はどの年齢層においても比較的高い水準にあり、「希望する仕事がありそうにない」と回答した者は15～24歳、55歳以上の年齢層において多い。こうした年齢間や職種間のミスマッチを解消するためには、ハローワークや民間職業紹介所における情報仲介・あっせん機能の更なる強化、有効活用が期待される。また、「知識・能力に自信がない」と回答した者は若い年齢層に多く、若年者を中心とした職業能力開発の強化が期待される(第3-1-2図(3))。

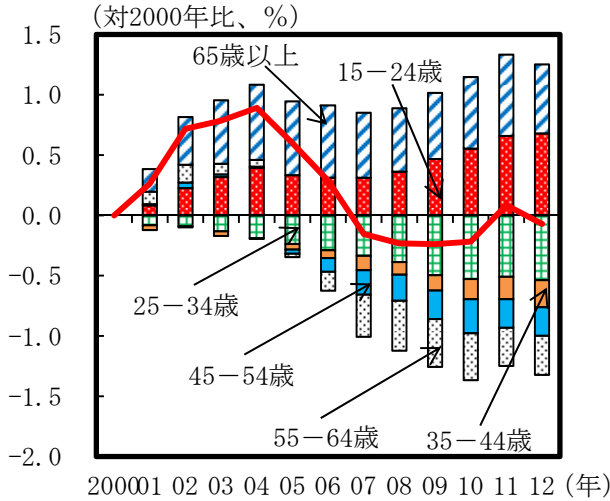
² 65歳以上の非労働力人口の増加については、65歳以上の中で更に高齢化が進み、非労働力人口比率の高い、より高齢な者の割合が高まっていることも影響していると考えられる。

³ 2005年3月卒以降の大学生の就職内定率(4月1日時点)を見ると、2008年3月卒の96.9%をピークとして、リーマンショック後は2011年3月卒の91.0%まで低下した。その後、2013年3月卒は93.9%と幾分回復したが、リーマンショック前である2008年3月卒の水準は依然として下回っている。

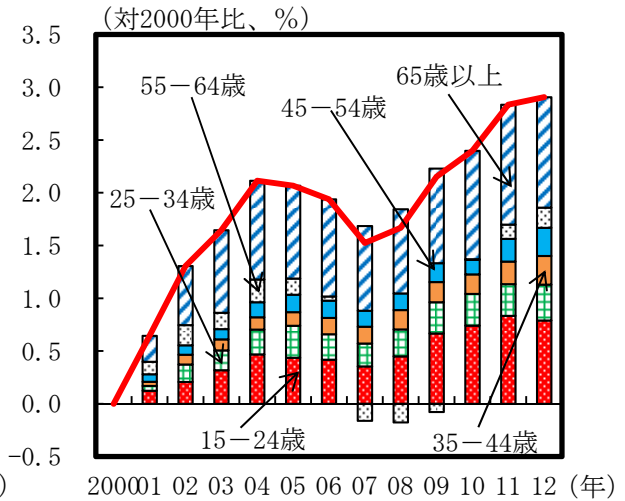
第3-1-2図 非労働力人口比率の動向

非労働力人口比率は男性で増加、労働需給ミスマッチも非労働力化の要因

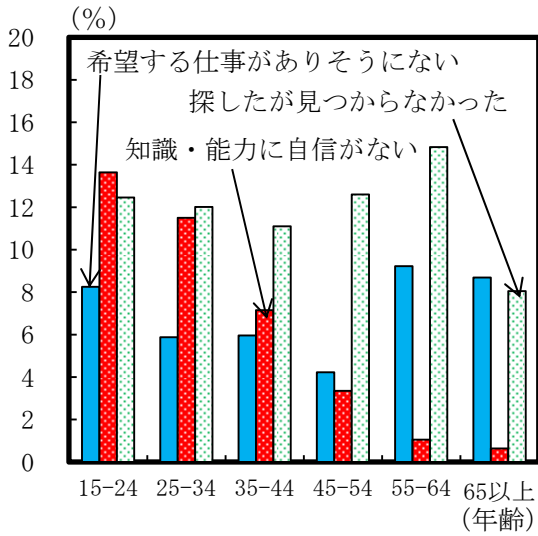
(1) 非労働力人口比率の変化に対する各年齢層の寄与



(2) 非労働力人口比率の変化に対する各年齢層の寄与 (男性)



(3) 年齢別の非求職活動理由別シェア (男性)



(備考)

1. 総務省「労働力調査」、「労働力調査(詳細集計)」、「就業構造基本調査」により作成。
2. (1)、(2)は年齢構成変化要因を除いたデータ。
3. 年齢構成変化要因の計算方法は付注3-1を参照。
4. (3)は2012年のデータ。家事をしている者、通学をしている者を除いたデータ。

(需要不足失業率は低下傾向、構造失業率は高止まり)

前述したとおり、失業者比率は低下しているが、失業者比率の一層の低下には何が必要であろうか。失業者比率の変動要因を分析するため、失業率を構造失業率と需要不足失業率に分け、その推移を見る。需要が回復すれば解消される部分が需要不足失業率である。一方、求人側と求職側の要求内容が異なる構造的要因（いわゆるミスマッチ）と、求人側と求職側の間の情報の不完全性や地域間の労働移動の制約などの摩擦的要因を広義に捉えたものが構造失業率である。

まず、需要不足失業率はおおむね景気循環に応じて変動しており、リーマンショックを契機に2009年7-9月期にかけて上昇した後、低下傾向にある。他方、構造失業率は、高齢化や非正規化などを背景として、1990年代にかけて上昇傾向にあった。2000年以降も、高止まりしているが、これは非正規雇用の増加は継続していたものの、後述のとおり、終身雇用希望の高まりから離職率がやや低下したことなどによる（第3-1-3図（1））。

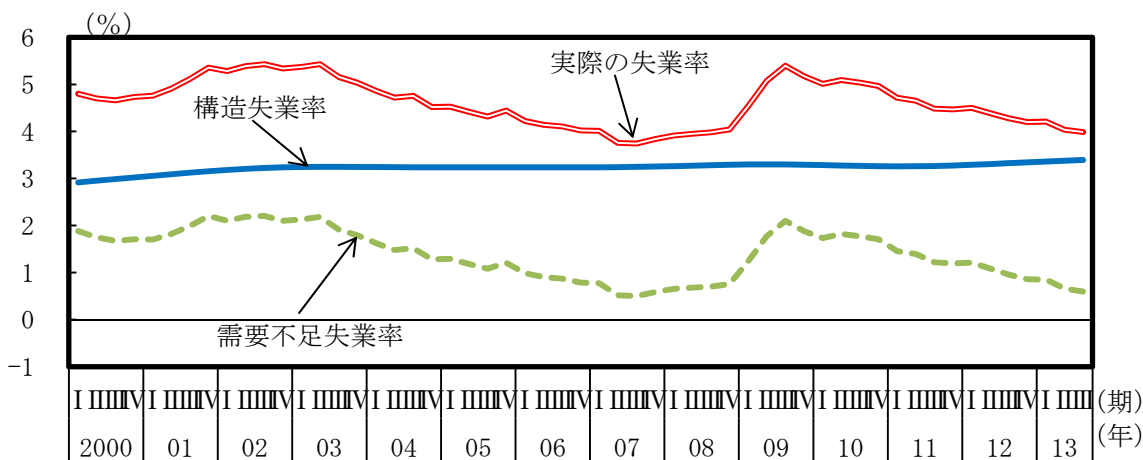
次に、需要不足失業と構造失業の動向を、雇用失業率と欠員率の関係をプロットしたUV曲線においても確認してみよう。UV曲線が原点から遠ざかると、構造失業が増加することになるが、2009年7-9月期以降は一貫して右下方向へ推移し45度線に近づいていることから、上で見たのと同様に、需要不足失業が改善傾向にあることが分かる。他方、原点に近づく動きは見られず、UV曲線を見ても、構造失業率が依然として高止まっている様子がうかがえる（第3-1-3図（2））。

2009年後半以降、2012年末からの景気持ち直し局面を含め、需要不足失業は減少したものの、構造失業は高止まりしており、労働市場における需給ミスマッチの解消が必要である。

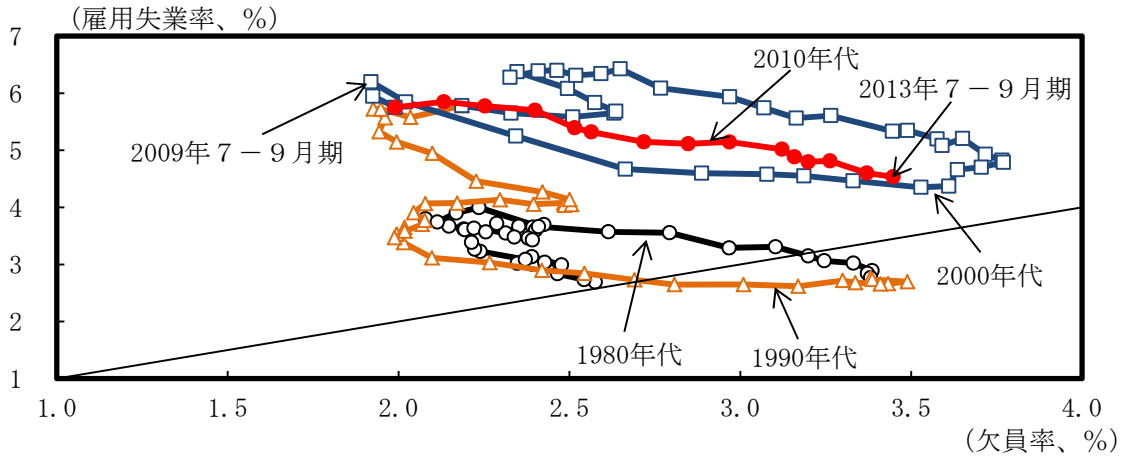
第3-1-3図 失業の動向

需要不足失業率は低下傾向、構造失業率は高止まり

(1) 需要不足失業率と構造失業率の推移



(2) 雇用失業率と欠員率の関係



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「職業安定業務統計」により作成。
 2. データは季節調整値。
 3. 雇用失業率の推計は下記式のとおり。

$$\log(u_t) = 0.014 - 0.047 \cdot \log(v_t) + 0.041 \cdot QR_t + 0.001 \cdot NRR_t + 0.957 \cdot \log(u_{t-1})$$

(0.71) (-5.10***) (3.16***) (1.98**) (93.51***)

自由度修正済み決定係数：0.99、D.W. 値：2.16

u_t ：雇用失業率(=完全失業者数/(完全失業者数+非農林業雇用者数)×100)

v_t ：欠員率(=(有効求人数-就職件数)/(有効求人数-就職件数+非農林業雇用者数)×100)

QR_t ：離職率(30人以上の事業所)

NRR_t ：非正規比率(=(非正規の職員・従業員(役員を除く)/(正規の職員・従業員(役員を除く)+非正規の職員・従業員(役員を除く))×100)

推計期間：1984年3月～2013年9月

括弧内の数値はt値。***は1%有意、**は5%有意。

非正規比率は、2001年以前は2月調査の値、2002年以降は四半期の値しかないので、各月の値は線形補間により算出。

(専門・技術職、サービスの職業と事務的職業で大きなミスマッチ)

男性の非労働力化を防ぎ、失業率を低下させるためには、労働需給のミスマッチの解消が望まれるが、どのようなミスマッチが生じているのだろうか。ここでは、職種別、年齢別、地域別のミスマッチ指標⁴の動向を見ることで、労働市場のミスマッチの状況を確認する。

まず、2000年以降の推移を年齢別・地域別・職種別に見ると、年齢別については、30歳台及び50歳～64歳の年齢層でのミスマッチが縮小したため2007年まで低下傾向にあり、その後横ばいで推移している(第3-1-4図(1))。若年層については女性の労働市場への参入、また高齢層については雇用対策法の改正⁵や高年齢者雇用安定法の改正⁶により、定年の引上げや継続雇用制度の導入などの義務付けが行われたことなどが背景にあると考えられる。

また、地域別については、リーマンショック後に更に低下した後、おおむね安定して推移している。リーマンショック後の低下については、それ以前において経済が特に好調であった東海地方などで、急速に景気が悪化したため、結果として地域別ミスマッチが縮小したことによる。

職種別については、2009年まで上昇傾向にあり、2010年以降は低下傾向にあるものの依然として水準は高い。職種別のミスマッチ指標に対する各職種の寄与を調べると、2000年代を通じて、事務的職業では一貫して相対的に求職が過剰となっている(付図3-2)。これに対して、専門的・技術的職業、サービスの職業、販売の職業などでは相対的に求人が過剰となっている。また、前回のデフレ改善期である2006年と比べて、失業率はおおむね同程度⁷であるが、サービスの職業などにおける職種間のミスマッチは拡大している(第3-1-4図(2))。効果的な学び直しを行うための良質な教育訓練機会の確保や、企業横断的な職業能力評価制度の整備などを通じた専門能力活用型のジョブ型労働市場の整備などによって、こうした職種への労働移動が円滑化すれば、構造失業の減少、就業者比率の向上に寄与すると考えられる。

⁴ 「ミスマッチ指標」とは、職種別を例にとると、各職種の相対的な有効求職数と相対的な有効求人数の乖離を集計したものである。ここでいう「相対的」とは、職種全体の求職数や求人数に対する比率を意味する(第3-1-4図(備考)2.を参照)。

⁵ 「経済社会の変化に対応する円滑な再就職を促進するための雇用対策法の一部を改正する等の法律」(平成13年法律第35号)により、労働者の採用に当たり年齢に関わりなく均等な機会を与えるように努めなければならないとされた。

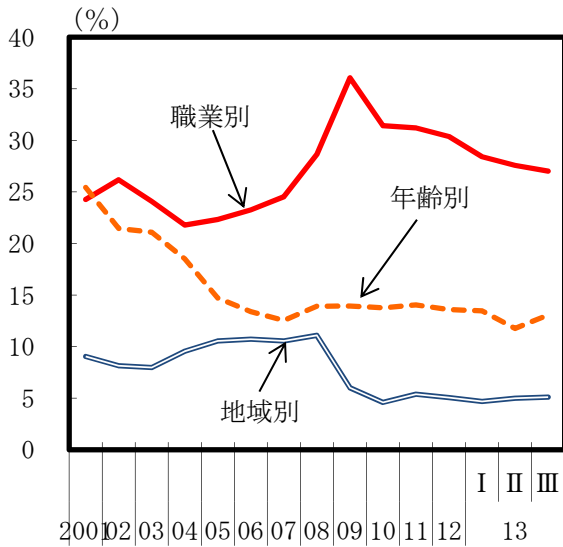
⁶ 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(平成16年法律第103号)により、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じることが義務化された。

⁷ 2006年の失業率は4.1%、2013年7-9月期は4.0%。

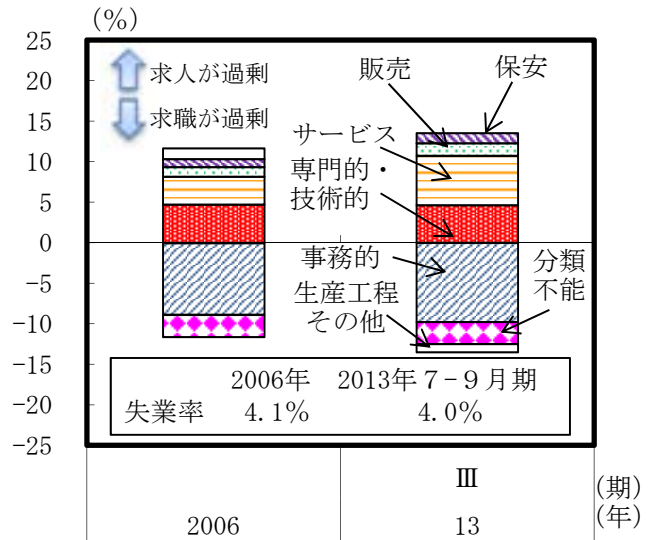
第3-1-4図 ミスマッチ指標の推移

専門・技術職、サービスの職業と事務的職業で大きなミスマッチ

(1) 各種ミスマッチ指標の推移



(2) 職種別ミスマッチの内訳
(前回デフレ改善期との比較)



(備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。

2. 左図のミスマッチ指標は以下により算出。

$$1/2 \times \sum |u_i - v_i| \times 100. \quad u_i = U_i / U \quad v_i = V_i / V$$

Uは有効求職数、Vは有効求人数を示す。iは地域、職種、年齢を示す。

3. 右図の職種別ミスマッチの内訳は、有効求人シェア-有効求職シェアにより算出。

4. 右図の「生産工程その他」は、2012年以前は、生産工程・労務作業、運輸・通信従事者の合計、2013年は、生産工程従事者、輸送・機械運転従事者、建設・採掘従事者、運搬・清掃・包装等従事者の合計。

以上から、ハローワークや民間職業紹介所における情報仲介・あっせん機能の更なる強化、若年層を中心とした職業能力開発などを通じて、非労働力人口を減少させるとともに、良質な教育訓練機会の確保、ジョブ型労働市場の整備などを通じた構造失業の減少、雇用環境の改善を通じた需要不足失業の減少を通じて、更なる就業者比率の向上が図られることが期待される。

2 雇用形態の変化の状況

企業による人的投資を期待することが難しい非正規雇用の比率が増大することは、人材力の形成、活用に影響を及ぼし、労働生産性（質）の低下につながりかねない。また、仮にいったん失業した後に円滑な労働移動が行われず、その状態が長期化すれば、人的資本が毀損し、雇用可能性⁸を失うおそれがある。そうなれば、潜在的な成長力にとっても大きな損失となる。そこで、以下では、我が国における雇用形態の変化の状況について見る。

（若年男性を中心に非正規化が進展）

非正規雇用はどの年齢層で増えているだろうか。男女別・年齢別に就業者比率の変化に対する各雇用形態の寄与を見ると、男性では20～44歳において、「正規の職員・従業員」が大きく下落に寄与する一方で、「パート・アルバイト」や「契約社員・嘱託」、「労働者派遣事業所の派遣労働者」などが上昇に寄与しており、非正規化が進展している様子がうかがえる。また、60～64歳において就業者比率が大幅に上昇しているが、「正規の職員・従業員」の寄与が大きい（3-1-5図（1））。これは2004年の高年齢者雇用安定法の改正が影響しているものと考えられる。他方、女性については、20～24歳を除く全ての年代において就業者比率が上昇しており、非正規のみならず、「正規の職員・従業員」も上昇に寄与している（3-1-5図（2））。

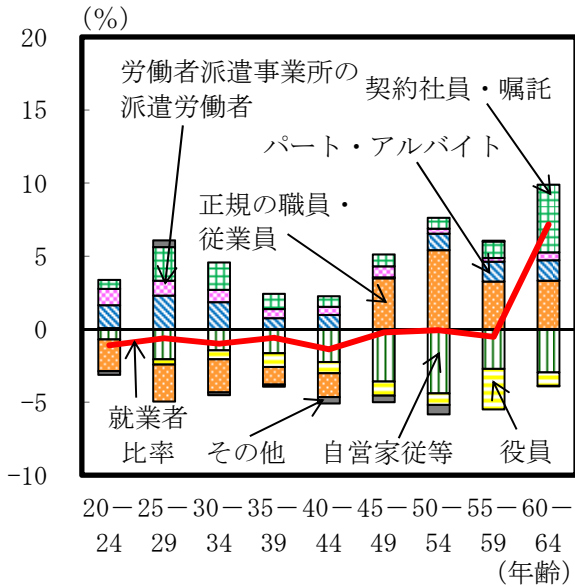
若年層の非正規化の一因として、正規雇用を希望しているが、正規の職がないといったミスマッチが影響していることが考えられる。そこで、正規雇用者数の変化を男女別、産業別・年齢階層別に見ると、男性の15～24歳、25～34歳において減少している。若年人口が減少していることによる面も大きいと考えられるが、産業別に見ると製造業、建設業といった比較的男性正社員が多かったと考えられる産業において、正規雇用者の減少が顕著であることが確認できる（第3-1-5図（3））。女性については、男性より減少率は低いものの、同様に15～24歳、25～34歳において減少している。一方、その他の年齢層においては、医療・福祉業などのサービス業を中心に増加している（第3-1-5図（4））。

⁸ 例えば、Hillage and Pollard (1998) によると、「初職に就くため、雇用を持続させるため、(必要なら)新しい職を得るための能力を有すること」とされている。

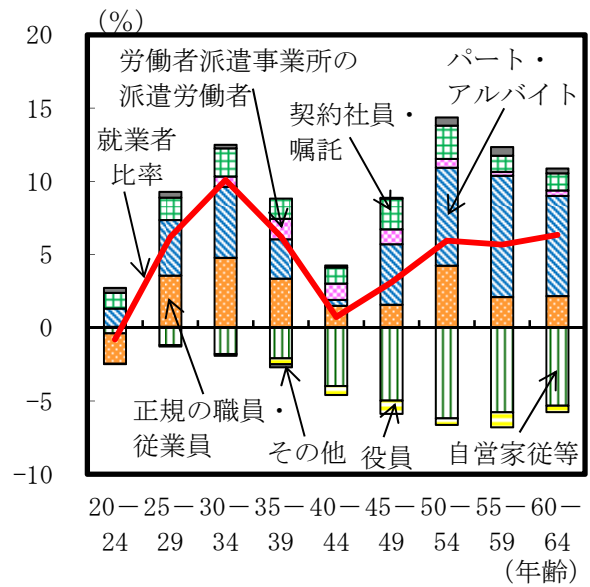
第3-1-5図 雇用形態の変化

若年男性を中心に非正規化が進展

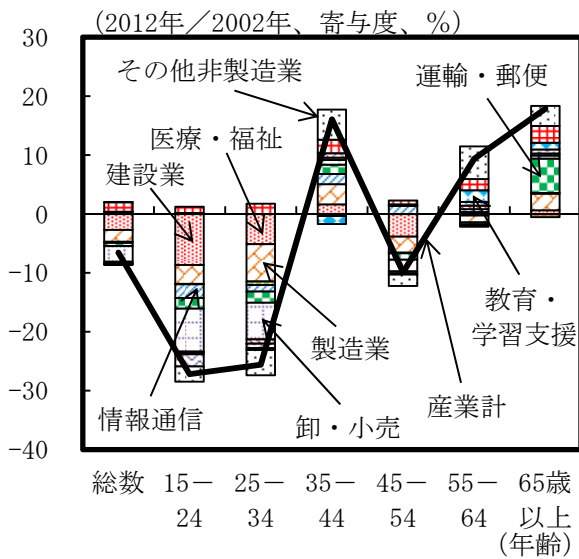
(1) 雇用形態別・年齢別就業者比率変化
(男性・2002年→2012年)



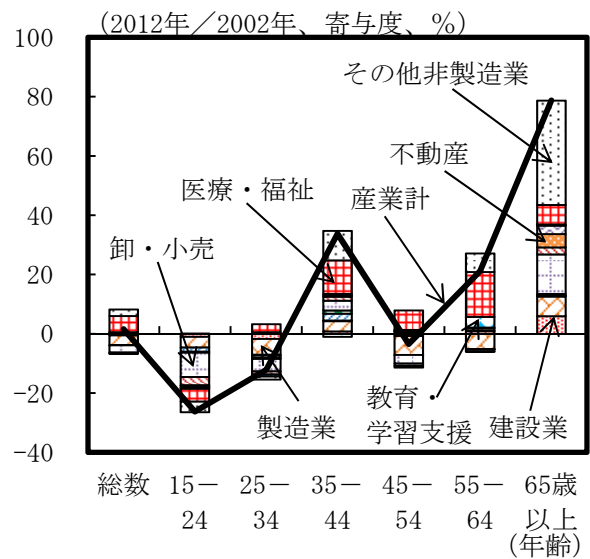
(2) 雇用形態別・年齢別就業者比率変化
(女性・2002年→2012年)



(3) 産業別・年齢別正規雇用者の変化
(男性・2002年→2012年)



(4) 産業別・年齢別正規雇用者の変化
(女性・2002年→2012年)



(備考) 総務省「労働力調査(詳細集計)」、「就業構造基本調査」により作成。

（男性若年層の非正規雇用者で、希望しても正規雇用となれない者の割合が高い）

15～34歳の男性では、正規雇用者が減少していることを見たが、この中には正規雇用を望んでいない者が含まれている可能性もある。そこで、正規雇用者としての就業を希望しているか否かを年齢別・男女別に確認しよう。

まず、非正規雇用者のうち、正規雇用を希望していたものの非正規雇用となった者（不本意型非正規雇用者）の割合を見ると、男性の方が女性に比べて高く、また男女ともに35歳以上に比べて15～34歳の割合が高い（第3-1-6図（1））。

正規雇用を希望していても、安定的な雇用機会に恵まれず、腰を据えて人的資源形成を行うことができない若者は、失業した時の失業期間が長期化するおそれもある。そこで、年齢別・男女別に失業者に占める長期失業者割合を確認すると、非正規比率の高い15～34歳の男性において、リーマンショック後に急激に上昇した後、高止まっている。非正規化が進展する中で、景気が大きく落ち込んだために、失業が長期化している可能性がある（第3-1-6図（2））。さらに、いったん、長期失業者となった若者が、その後正規雇用者として再就職できているかを確認するため、34歳以下の失業者について、転職後に一般労働者⁹となった転職者の割合を失業期間別、男女別に見る。男性は女性に比べて、失業者が一般労働者になる割合が高い。また、男性、女性ともに、前職勤務形態にかかわらず、失業が長期化すると一般労働者になれる確率が低下することが確認できる（第3-1-6図（3））。

それでは、若い男性の長期失業者は、なぜ職に就くことができていないのだろうか。15～34歳の長期失業者が仕事に就けない理由を見る。それぞれの理由を厳密にミスマッチ要因と需要不足要因に分けることは難しいが、男性では、「希望する種類・内容の仕事がない」、「条件にこだわらないが仕事がない」といったどちらかといえば需要不足を理由とした長期失業者が多い（第3-1-6図（4））。今後、景気回復とともに、雇用情勢の改善が続き、需要不足失業の減少につながっていくことが期待される。他方、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」、「賃金・給料が希望とあわない」、「勤務時間・休日などが希望とあわない」といったどちらかといえば需給のミスマッチを理由とした長期失業者も一定程度見られるため、職業能力開発などを通じた雇用可能性の向上、ハローワークや民間職業紹介所における情報仲介・あっせん機能の更なる強化などが有効と考えられる。

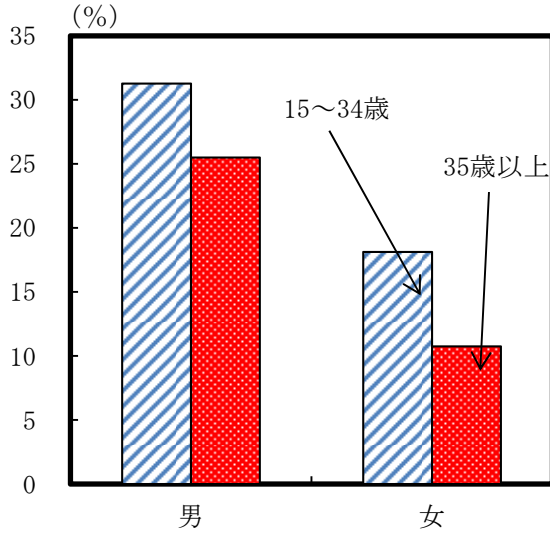
⁹ 厚生労働省「雇用動向調査」では「正規雇用者」、「非正規雇用者」のように雇用形態別に分類されていないため、ここでは正規雇用者がおそらく含まれているであろうと考えられる「一般労働者」を正規雇用者とみなしている。

第3-1-6図 若年層における長期失業者の動向

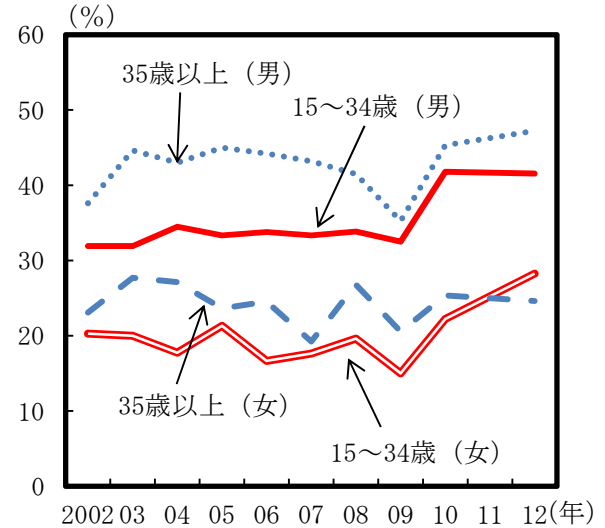
男性若年層の非正規雇用者で、希望しても正規雇用となれない者の割合が高い

(1) 不本意型非正規雇用者の割合

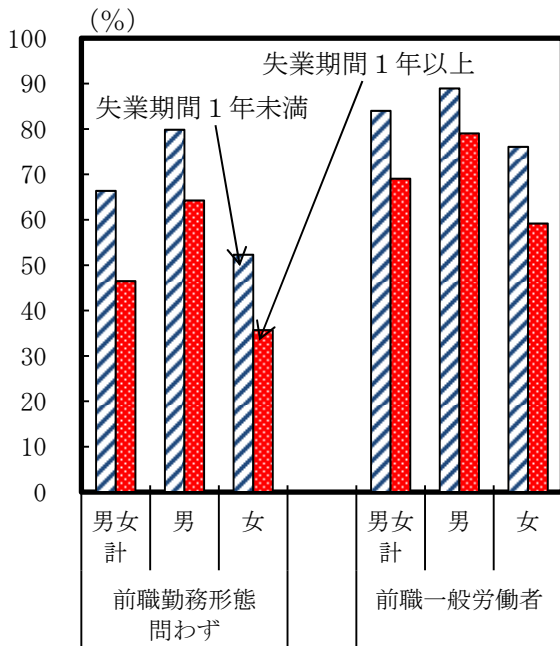
(年齢別・男女別・2013年7-9月期)



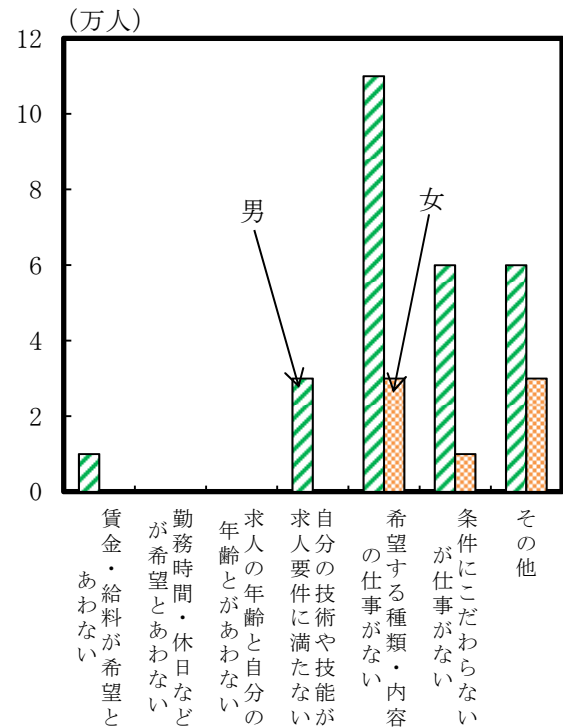
(2) 年齢別長期失業者割合



(3) 離職期間別の転職後一般労働者シェア (34歳以下)



(4) 仕事に就けない理由別長期失業者数 (15~34歳)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」、厚生労働省「雇用動向調査」の個票データにより作成。
 2. (3)は2011年実績。
 3. (4)は2012年実績。