

均衡失業率の高止まりと雇用ミスマッチの硬直化

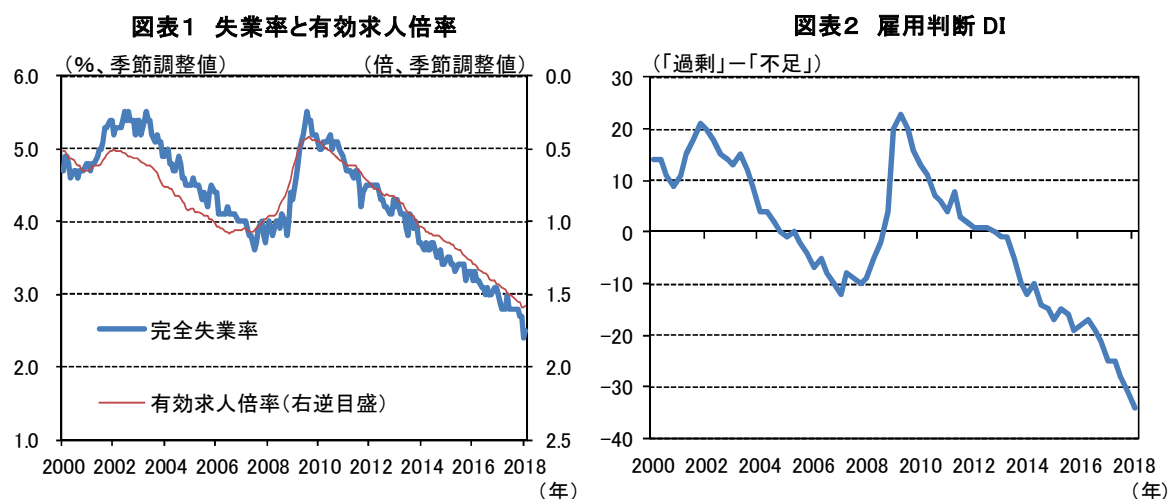
<要旨>

2010年以降の景気回復を背景に労働市場の改善が続き、足元の完全失業率は、これまで3%半ばとみられていた均衡失業率を下回っている。これについては、過去と比較すると労働市場の効率性が改善し、均衡失業率そのものが低下したという見方もあるが、本稿のUV分析によると足元の均衡失業率は3%前半で高止まっている可能性が高く、その背景には、雇用ミスマッチの硬直化があると考えられる。

今後も女性・高齢者雇用の促進は不可欠だが、雇用ミスマッチを解消しないまま労働者を増やすことは、労働生産性を低下させ、賃金の押し下げ要因となる。その結果、所得増がますます見込めなくなった労働者は将来不安を抱えることで消費マインドを悪化させ、個人消費が景気の動きに振り回されやすくなる。こうした状態から脱却するためには、民間企業と公的部門双方が、雇用者、失業者に対して、職業訓練支援等の教育コストをかけることで、産業・職業をまたいだ雇用流動性を高め、ミスマッチ解消につなげる必要がある。

1. 高止まる均衡失業率

2010年以降の景気回復を背景に、労働市場の改善が続いている。特に2017年以降の完全失業率は3%を下回る水準が定着し、足元では2.5%まで低下、有効求人倍率も2013年11月に1倍を超えて以降、企業の求人数が求職者数を大幅に上回る状況が続いている(図表1)。更に日銀短観の雇用判断DIでも企業の人手不足感は一層進んでいる(図表2)。



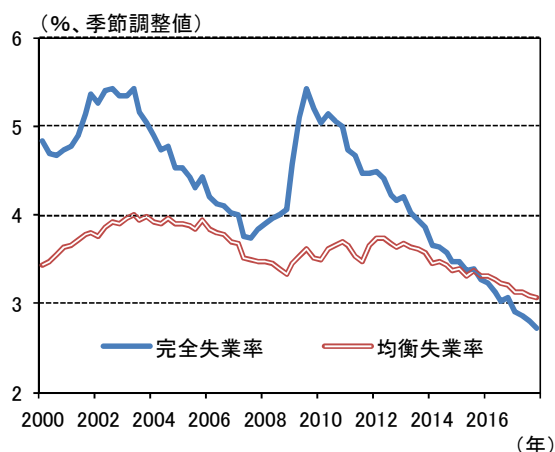
(資料)総務省『労働力調査』、厚生労働省『一般職業紹介状況』 (資料)日本銀行『全国企業短期経済観測調査』

完全失業率は、労働市場の需給に関わらず常に一定程度生じる均衡失業率と、景気変動によって生じる需要不足失業率の二つに分解することができる。また均衡失業率は、「構造的失業」と「摩擦的失業」で構成される。「構造的失業」とは企業が求める人材と求職者の持っている特性(職

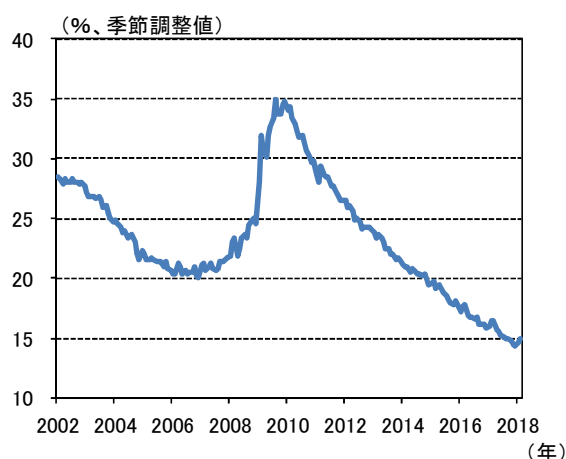
業能力や年齢)のミスマッチによって発生する失業のことで、「摩擦的失業」とは、企業と求職者が相手を探すのに時間がかかることによって生じる失業を指す。何れも、雇用のマッチング機能の改善によるミスマッチ解消や、職探し期間短縮等、労働市場の効率性が改善することで低下する。

これまで均衡失業率は3%半ば¹とみられていたが、足元の完全失業率は既にこの水準を下回っているため、人手不足の深刻化により労働市場の効率性が改善し、均衡失業率そのものが低下した可能性がある。しかし、UV分析²で足元の均衡失業率を算出したところ3%前半となり、それほど低下しておらず、完全失業率が均衡失業率を下回っている(図表3)。これは、企業側が必要なスキルの種類や能力の水準を満たしていない人であっても、目先の人手不足を補うために雇い入れているケースが存在していることを示唆する。スキルや能力にミスマッチのある雇用者は企業の求めるパフォーマンスを挙げられない可能性が高いため、こうした雇用者が量的に増えることで完全失業率が低下しても、企業の質的な人手不足感は解消されない。企業の充足率の低下に歯止めがかかっていないこと、雇用ミスマッチ指標³が改善していないことを鑑みると、こうした状況が発生している可能性が高いとみられる。(図表4、次頁図表5)。

図表3 完全失業率と均衡失業率



図表4 充足率



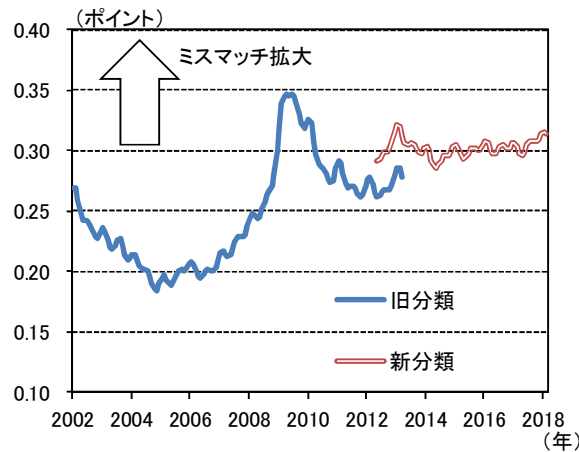
(資料)総務省『労働力調査』、厚生労働省『一般職業紹介状況』(注)「就職件数」÷「新規求人数」で算出。低い充足率は求人を出した数に対して、人員が補充されていないことを意味する。
(資料)厚生労働省『一般職業紹介状況』

¹ 厚生労働省『平成 27 年版 労働経済の分析 ―労働生産性と雇用・労働問題への対応―』
(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/15/15-1.html>)

² UV分析は、雇用失業率と欠員率(充足されない求人数の割合)が等しくなる水準を算出することで、均衡失業率を推計する方法。

³ 雇用ミスマッチ指標 $=0.5 \times \sum |U_i/U - V_i/V|$ で定義される。ここで、 U_i は職業*i*の求職者数、 U は求職者数の合計、 V_i は職業*i*の求人数、 V は求人数の合計。

図表5 雇用ミスマッチ指数の動き



(資料)厚生労働省『一般職業紹介状況』

2. 雇用ミスマッチの硬直化要因となる雇用流動性の低さ

雇用ミスマッチが解消されない理由の一つに、異なる産業・職業をまたぐ雇用流動性が低く、雇用ミスマッチが硬直化していることが挙げられる。図表6と次頁図表7は労働者の産業・職業間の動きを表した労働移動性向⁴を示したもので、どちらも転職前後で同じ産業、職業に留まる労働者の数が最も多いことが分かる。転職の際は求められるスキルが異なるため、労働者にとって産業・職業間の移動はハードルが高く容易ではないことがその理由であろう。

図表6 産業間の労働移動性向(2017)

2017	現職													
	農業、林業	建設業	製造業	情報通信	運輸・郵便	卸売・小売	金融・保険	不動産・物品賃貸	学術研究・専門・技術	宿泊・飲食	生活関連・娯楽	教育・学習支援	医療・福祉	その他サービス
前職	10.82	2.37	1.12	0.00	0.00	0.39	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
建設	0.75	8.42	0.70	0.00	1.19	0.40	0.00	0.00	0.00	0.33	0.72	0.00	0.32	0.39
製造	1.15	0.66	3.86	0.51	0.91	0.62	0.33	0.35	0.76	0.32	0.41	0.26	0.28	1.06
情報通信	0.00	0.00	0.42	14.48	0.43	0.58	1.57	0.00	2.69	0.00	0.65	0.62	0.00	1.07
運輸・郵便	0.78	0.77	1.09	0.00	6.36	0.75	0.00	0.00	0.00	0.34	1.12	0.00	0.22	1.22
卸売・小売	0.62	0.47	0.90	0.49	0.58	2.25	1.18	1.00	0.95	0.95	0.89	0.28	0.57	0.70
金融・保険	0.00	0.00	0.37	1.42	0.76	0.77	22.11	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.34	1.26
不動産・物品賃貸	0.00	1.51	0.36	0.00	0.72	0.98	0.00	13.89	1.51	0.50	0.00	0.00	0.32	0.60
学術研究・専門・技術	0.00	1.18	0.84	2.13	0.00	0.58	2.07	2.18	11.85	0.00	0.86	0.00	0.00	0.94
宿泊・飲食	0.35	0.35	0.60	0.62	0.55	1.13	0.40	0.42	0.00	3.92	1.18	0.95	0.59	0.73
生活関連・娯楽	0.00	0.33	0.78	0.00	0.64	1.19	0.00	0.00	0.00	1.55	6.29	0.46	0.84	0.26
教育・学習支援	0.80	0.00	0.25	0.00	0.25	0.43	0.92	0.97	1.58	0.00	0.00	10.48	0.78	1.05
医療・福祉	0.94	0.21	0.29	0.18	0.10	0.44	0.36	0.76	0.00	0.55	0.45	0.85	4.55	0.66
その他サービス	1.17	0.39	0.82	0.69	1.48	0.75	0.68	0.71	0.77	0.51	0.84	0.26	0.57	3.99

(注) 移動者の少ない産業は除いている。

(資料)総務省『労働力調査』

⁴ 労働移動性向は、仮にA産業からB産業へ移動した場合、(A産業からB産業へ移動した労働者数÷A産業から移動した労働者数の合計)÷(B産業へ移動した労働者数÷全産業の移動労働者数の合計)として算出され、前職と現職で交差するセルの数値が高い程、ペアとなった産業・職業間で移動した労働者の数が多いことを表す。

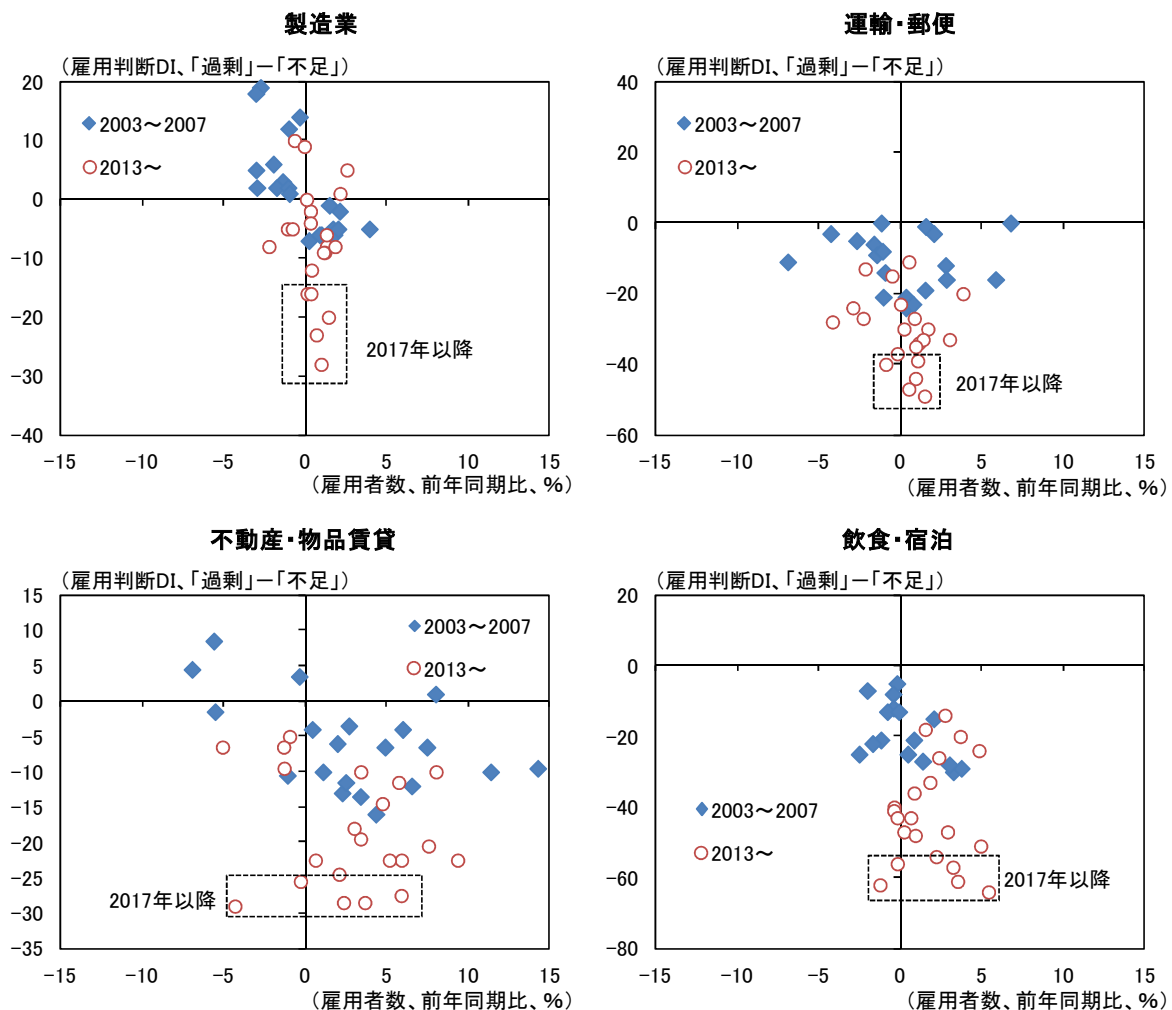
図表7 職業間の労働移動性向(2017)

2017	現職											
	管理的職業	専門的・技術的職業	事務	販売	サービス職業	保安職業	農林漁業	生産工程	輸送・機械運転	建設・採掘	運搬・清掃・包装等	
管理的職業	92.14	0.00	1.76	0.00	0.63	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
専門的・技術的職業	0.00	5.33	0.53	0.42	0.43	0.41	0.61	0.16	0.00	0.00	0.13	
事務	1.42	0.49	3.44	0.54	0.34	0.83	0.42	0.32	0.11	0.24	0.47	
販売	1.58	0.40	0.90	2.81	0.87	0.31	0.46	0.70	0.35	0.54	0.57	
サービス職業	0.00	0.62	0.50	0.97	2.62	0.56	0.63	0.78	0.00	0.12	0.69	
保安職業	0.00	0.00	0.38	0.47	0.41	18.43	0.00	0.58	0.00	0.00	0.71	
農林漁業	0.00	0.00	0.35	0.00	0.00	0.00	12.90	1.09	0.00	3.78	0.67	
生産工程	0.00	0.36	0.31	0.54	0.47	1.51	1.13	4.16	1.01	0.83	1.05	
輸送・機械運転	0.00	0.00	0.14	0.18	0.46	0.00	0.00	0.44	14.02	1.53	1.35	
建設・採掘	0.00	0.17	0.12	0.44	0.25	1.43	1.08	0.91	1.65	14.47	0.67	
運搬・清掃・包装等	0.00	0.07	0.45	0.70	0.65	1.23	1.38	1.64	1.18	1.08	3.53	

(資料) 総務省『労働力調査』

産業別雇用者の増減と日銀短観の雇用判断DIの動きを散布図にしてみると、2013年以降は不動産・物品賃貸や飲食・宿泊等、一時的に5%を超えて雇用者が増えた産業もあるが、製造業や運輸・郵便は人手不足感が深刻化する中でも雇用者は伸び悩んでいる(図表8)。雇用の流動性が低いまま、労働力人口が減少した結果、リーマン・ショック前と比較し、人手不足感が高まれば雇用者が増えるという関係が薄れてきていることがみとれる。僅かに増えている雇用者も、人手不足を補うために、必要なスキルを持たない労働者も雇い入れているケースもあると考えられる。

図表8 雇用判断DIと雇用者の増減



(資料) 日本銀行『企業短期経済観測調査』、総務省『労働力調査』

3. 生産性上昇の足かせになる雇用ミスマッチ

雇用ミスマッチが硬直化し、解消されないまま雇用者の増加が続くと、企業にとっては不十分なスキルしかもたない労働者が多くなり、労働生産性の低下につながる。2013年以降、女性と高齢者を中心に雇用は増加したが、能力的にミスマッチがある労働者も一定程度雇い入れているとみられ、労働生産性の低下が生じている可能性がある。人口減少が急速に進み労働力人口の増加が見込めない日本においては、今後も女性・高齢者雇用を促進していくことは重要だが、雇用ミスマッチを解消しないままでは、労働生産性低下の長期化を招きかねない。[調査月報2017年7月号「非製造業の賃金上昇を阻む構造的要因」](#)でも指摘したとおり、労働生産性の低下は賃金の構造的な押し下げ圧力となるため、労働者は所得増がますます見込めず、将来不安を抱えることで消費マインドが悪化し、個人消費が景気の動きに振り回されやすくなる。

こうした状態から脱却するためには、民間企業と公的部門双方により、職業訓練支援等の教育コストをかけることで、産業・職業をまたいだ雇用流動性を高め、ミスマッチ解消につなげる必要がある。

(経済調査チーム 加藤 秀忠:Kato_Hidetada@smtb.jp)

※ 調査月報に掲載している内容は作成時点で入手可能なデータに基づき経済・金融情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。また、執筆者個人の見解であり、当社の公式見解を示すものではありません。