

冴えない雇用指標をどうみるか 堅調な雇用がリスキリング意欲を弱める面も

調査部 経済調査チーム
主席エコノミスト

河田 皓史
080-2074-8973

hiroshi.kawata@mizuho-rt.co.jp

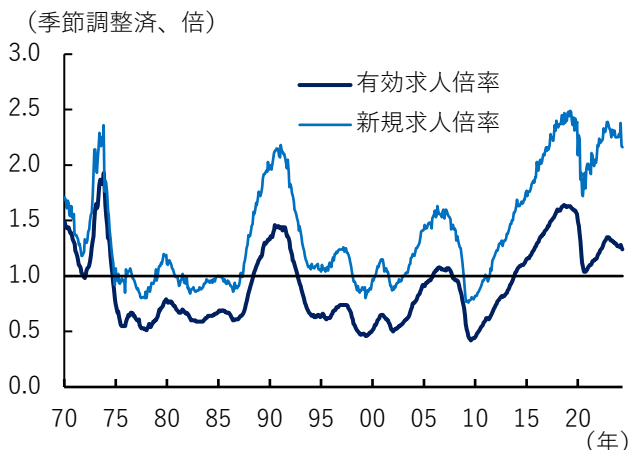
- 人手不足が叫ばれているにもかかわらず、有効求人倍率は低下傾向にあるほか、失業率も横ばい圏内の動きが続いており、月次の雇用関連指標は総じて冴えない動きが続いている
- 有効求人倍率はハローワークのプレゼンス低下により指標性が低下している可能性。失業率は横ばいながら労働力率は上昇しており就業者数は増加。雇用動向は今のところ堅調と評価可能
- 一方、堅調な雇用のもとでの長期失業リスクの低下は「選ばれる努力」としてのリスキリングのインセンティブを低下させる可能性。政府によるリスキリング推進政策の継続が期待される

1. 人手不足の割に冴えない雇用指標

人手不足の割に雇用指標が冴えない。有効求人倍率はこの2年ほど低下傾向を続けている（図表1）。水準は1倍を上回っており、「労働需給がひっ迫している」という見方自体を否定するものではないものの、低下が続いていることは気になる動きである。

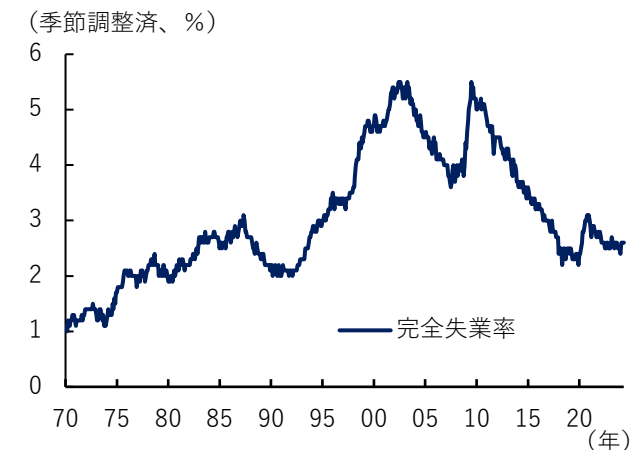
失業率もこの2年ほど横ばいが続いている（図表2）。コロナ禍前は2%近くまで低下する局面もあったが、このところ2%台半ばで横ばいとなっており、コロナ禍前の水準に届いていない。こちらも水準自体は十分に低く、1990年代後半から2010年代前半にかけて断続的に発生した雇用不安とは程遠い状況ではあるが、「人手不足なのに失業者が減らないのはなぜか」という疑問が残ることも否めない。

図表1 有効求人倍率



(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表2 失業率



(出所) 総務省「労働力調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

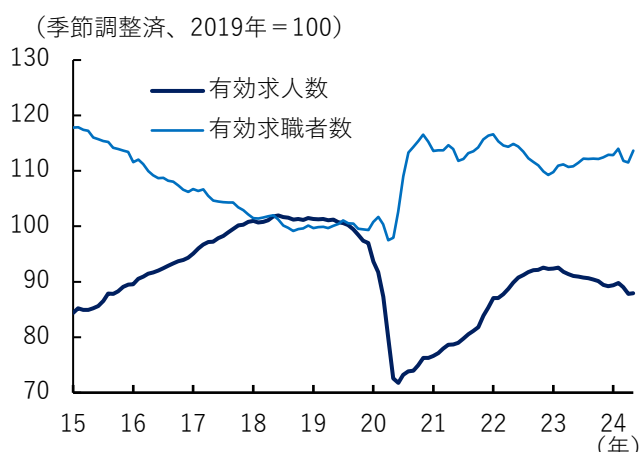
そこで本稿では、こうした「冴えない雇用指標」を精査することで、日本の労働市場の現状を点検しつつ、注意すべき点がないか検討してみたい。

2. 有効求人倍率は指標性低下の可能性。失業率は横ばいも就業者数は増加

まず、有効求人倍率についてみていこう。有効求人倍率はその名の通り有効求人数の有効求職者数に対する比率であるため、まずは求人・求職をそれぞれみていくのが基本である。最近の動きをみると、有効求人数は、コロナ禍で大幅に減少した後、2022年後半にかけて回復してきたが、その後は減少傾向にある（図表3）。有効求職者数は、コロナ禍で大幅に増加した後、直近までほぼ横ばい圏内の動きが続いている。

この間、有効求人倍率の先行指標とみなされる新規求人倍率もやや低下しているが、有効求人倍率とは異なりコロナ禍前対比の水準はそれほど切り下がっていない（前掲図表1）。この理由を確認するため、新規求人と新規求職の動きをみると、新規求人は有効求人と同様の推移であるのに対し、新規求職は有効求職とは異なり水準が切り上がっていない（図表4）。こうした乖離がここまで大きく

図表3 有効求人数と有効求職者数



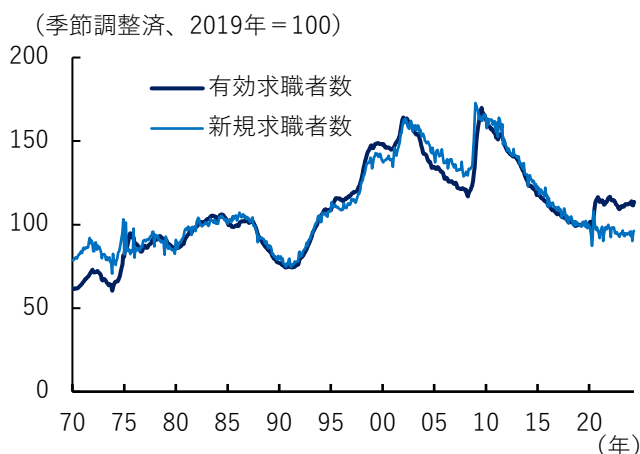
(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表4 新規求人数と新規求職者数



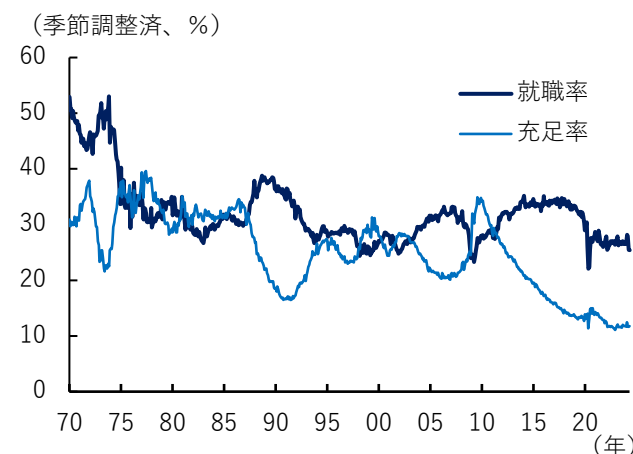
(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表5 有効求職者数と新規求職者数



(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表6 就職率と充足率



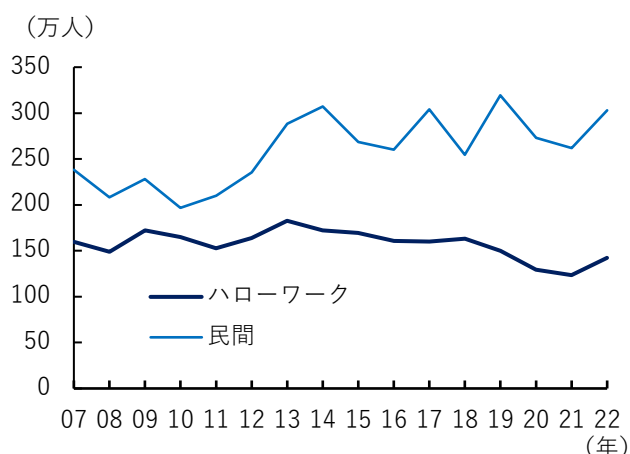
(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

なるのは、歴史的にみても珍しい（図表5）。新規求職者数が増加していないにもかかわらず有効求職者数が増加しているのは、単純に考えれば、「求職者の就職率が低下している」（求職者が求職者というステータスのまま滞留しやすくなっている）ことになる。この点、実際に「就職率」（就職件数を新規求職者数で割った指標）をみると、コロナ禍後に水準を切り下げた後、横ばい圏内の動きとなっており、水準としては既往ボトム圏である（図表6）。なお、就職件数を新規求人数で割った「充足率」も既往ボトム圏となっている。要するに、ハローワーク（公共職業安定所）においては「企業が人を募集しても集まらないし、求職者が仕事を探しても見つからない」状況になってきているわけである。

こうした状況が生じている理由については色々考えられる。「ハローワークの職業仲介機能が低下している」という仮説も考えられるし、「求人・求職のミスマッチが拡大している」可能性もある。前者の仮説（ハローワークの機能低下）については水野（2024）が議論しており、行政機関の定員合理化による常勤職員の減少等が、ハローワークにおける職業仲介能力の低下につながっている可能性があるとの見方が示されている。そこでも指摘されていることだが、そもそもハローワークを経由した就職・転職は、数多存在する入職経路のうちの1つに過ぎない。新卒で就職する場合もミッドキャリアで転職する場合も、民間の就活サイトや転職サイトを経由する方が近年は一般的である。筆者自身のケースを振り返っても、新卒就職（2010年）・転職（2023年）いずれも民間の仲介サイト経由であり、ハローワークに行ったことはない（そもそも自分の居住地域を管轄しているハローワークがどこにあるのかも知らない）。

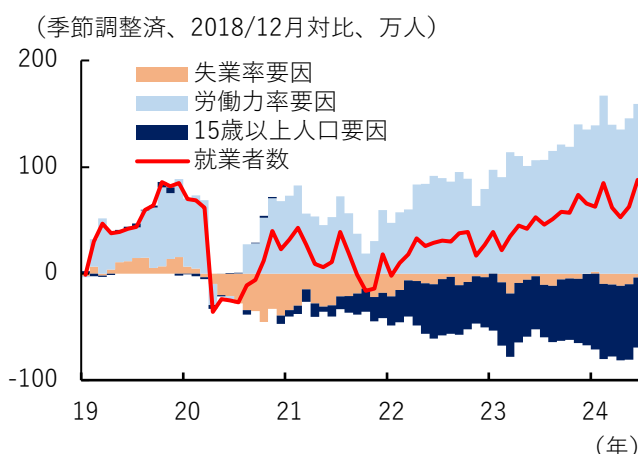
後者の仮説（求人・求職のミスマッチ拡大）も否定できない。「人手不足」と言われる中でも、「誰でもいいから入社してほしい」ケースは必ずしも多くなく、「ある特定のスキル等を持った人材が足りない」というのが一般的だろう。職場改善・待遇改善が停滞していることで「（労働者からみて）不人気な企業」が存在するのと同じように、自らの能力向上への努力を怠っていることで「（企業からみて）不人気な労働者」も存在する。社会の変化に伴い、企業・労働者の双方で「あるべき姿」が

図表7 入職経路別の入職者数



(注) 職安はハローワークインターネットサービスを含む。民間は民間職業紹介所と広告の合計
 (出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表8 就業者数増減の要因分解



(注) 2021年労働経済白書を参考に分解
 (出所) 総務省「労働力調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

変化してきているわけだが、そうした変化に適応するための努力が労使ともまだまだ不十分であることが、ミスマッチ存続（あるいは拡大）に影響している面もある。

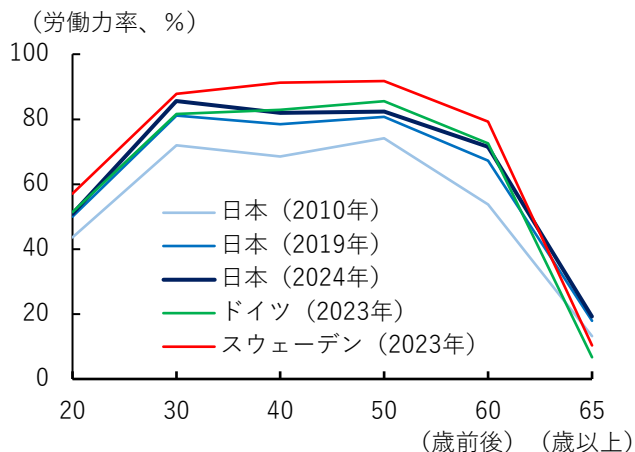
入職経路の話に戻るが、そもそも「有効求人倍率」とは「ハローワーク」というごく狭い職業仲介空間における求人・求職の比率を示したものでしかない。つまり、民間における職業仲介の状況については何の情報も語らないのである。この点、入職経路に占めるハローワークのウエイトは低下傾向にあり、既に民間のプレゼンスのほうがかなり大きくなっていることはよく知られた事実である（図表7）。職安統計自体は歴史の長い統計であるし、「業務統計」であるためサンプル要因に攪乱されることがないという優れた性質を持っている。しかし、ハローワーク自体がメジャーな入職経路でなくなっている今、有効求人倍率を労働需給の代表的な指標と捉えることには無理が生じている。有効求人倍率という指標の意味・重要性は、過去に比べて低下していると考えられるべきだろう¹。

次に、失業率についてみていこう。前述の通り失業率はコロナ禍前よりも若干高いが、就業者数や雇用者数はコロナ禍前のピークと概ね同水準である。したがって、失業率が低下していないからといって、労働需要が頭打ちになっているわけではない。賃金上昇など価格面の動きからみても、労働市場は依然として引き締まった状態にあると考えるのが自然である。

就業者数や雇用者数の増加の理由は、女性を中心に労働力率（労働参加率）の上昇がなお続いていることである。実際、就業者数の変化を要因分解すると、人口減少を労働力率上昇で打ち返す姿が鮮明に表れる（図表8）。女性の労働力率については、出産・育児期に労働市場から一旦退出することによる「M字カーブ」が概ね解消されたこともあり、近いうちに上昇が止まるのではないかとの見方が数年前からあったものの、そうした見方を覆す形で足元まで上昇傾向が続いている。

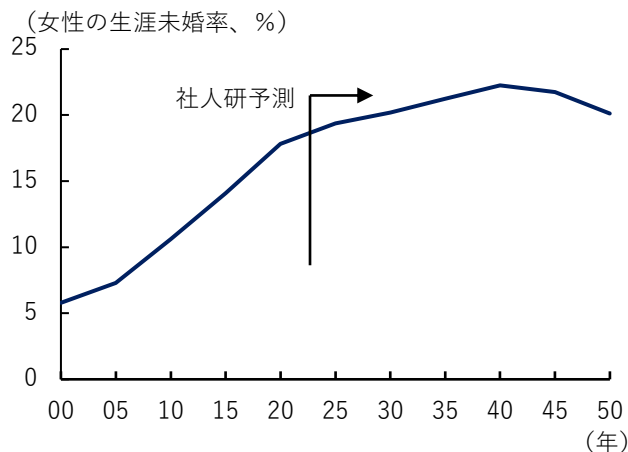
女性の年齢階級別労働力率をみると、2010年の「M字型」から2019年にかけて「台形型」への形状変化を伴いつつ全体として大きく上昇してきたが、その後も上昇を続けており、最近では米国を上回ってドイツと概ね同水準になっている（図表9）。この背景としては、様々な要因が考えられる。例えば、①リモートワークの進展、②待機児童問題の緩和、③賃金上昇による労働参加促進、④インフレによる家計補助動機などが影響している可能性がある（どの要因がクリティカルであったのかについては、

図表9 女性の年齢階級別労働力率



(注) 日本の2024年は1~6月平均
(出所) 総務省、ILOより、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表10 女性の生涯未婚率



(注) 生涯未婚率は、各時点で50歳前後の人の未婚割合
(出所) 総務省、国立社会保障・人口問題研究所より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

今後の分析課題としたい)。

より構造的な要因として、未婚率の上昇も影響している可能性がある(図表10)。日本では婚外子が非常に少ないため、婚姻数減少は出生数減少に直結する。出生数が減少すれば、その分だけ社会全体として出産・育児負担が減少し、労働も含めて他のことに割ける時間が増える。女性の生涯未婚率は2040年頃まで上昇し続けることが予想されているため、それに伴う出産・育児負担の減少が女性の労働参加を促す要因として作用し続ける可能性が高い²。一方で、「団塊の世代」が後期高齢者になったことに象徴されるような「高齢者の高齢化」が少しずつ労働力率の下押し要因になっていく可能性が高いため、女性の労働力率は先行き数年上昇を続けた後、横ばいになっていくのではないかと筆者はみている。

以上をまとめると、①有効求人倍率は指標性が低下している可能性が高い(→有効求人倍率の低下をそれほど気にする必要はない)、②失業率が横ばいでも労働力率の上昇により就業者数は増加している(→労働需要は今のところ旺盛)、ということになる。要するに、最近の雇用指標の「冴えなさ」をそれほど深刻に捉える必要はないというのが筆者の見方である。ただし、このところ企業倒産が増加しているほか、海外経済の減速懸念も強まっているため、先行き労働需要の増加に陰りが出てくる可能性もある。今後はこれまでより慎重に雇用動向をウォッチする必要があるだろう。

3. 企業の新陳代謝が進んでも、労働者の新陳代謝は進まない可能性

日本経済は正常化の途上にある。「金利もゼロ、インフレもゼロ、ベア(ベースアップ)もゼロ」という「ゼロゼロ尽くし」の異常な経済から、「金利もインフレもベアもある経済」への移行が現在進行形で進んでいる。そうした移行が進展するにつれて、企業の新陳代謝も進むことが想定される。この点、日銀の内田副総裁は、「新陳代謝」という言葉は、通常ポジティブな文脈で、あえて言えば多少安易に、使われることがあるように思いますが、生の現実としては、一定数の企業の減少を意味するものです」と述べている(前後の文脈については内田(2024)を参照)。

企業数が減少することは、労働者が職を失う可能性が高まることを意味する。今のところ「構造的な人手不足」が強く意識される中で一国全体の労働需給がタイトであるため、一時的に職を失ったとしても、(仕事内容や勤務条件にあれこれ注文を付けなければ)新たな仕事を見つけるのは比較的容易である。こうした状況が続く限りは、倒産増が失業増につながる経路はある程度狭められていると考えられる(が、前述の通り今後は雇用動向について慎重なモニタリングが必要と思われる)。

逆に言えば、「企業の新陳代謝」がある程度進んでも、「労働者の新陳代謝」はごく緩やかにしか進まない可能性が高い点には注意が必要である。経営改善を進められなかった企業はやがて市場から退出を迫られ、そのコストを主に株主・金融機関・経営者で分け合うことになる。様々なケースがあり一概には言えないが、これらの主体(株主・金融機関・経営者)が負うコストが相当大きくなることも多いだろう。だからこそ、これらの主体は「選ばれる努力」としての経営改善(あるいはその監視)に取り組むのである。

一方、能力向上を怠った労働者が労働市場から退出させられた場合、その直接的なコストは、給与所得を失う形で労働者本人がいったん負うわけだが、当面は失業保険を受給できるし、社会政策の観点に基づく各種のセーフティネットが存在するため、本人が負うコストは抑制されている面がある。

つまり、労働者の「市場退出時のダメージ」は企業と比べて小さいため、「選ばれる努力」をするインセンティブも小さくなることは否めない。まして現在のような人手不足環境では、市場から退出させられる可能性自体がかなり低下しており、これも「選ばれる努力」を阻害する要因になっている面があるように思う。人手不足にもかかわらず失業者数が下げ止まっている（あるいは有効求職者数が高止まりしている）ことの背景には、「選ばれる努力」が不十分な労働者の滞留という問題もあるのかもしれない。

労働者にとっての「選ばれる努力」として重要なのはリスクリング³である。技術革新や社会的要請の変化に伴って、時代は刻々と変化している。変化に適応できた者だけが生き残れることは、企業や労働者も含めたあらゆる生き物に共通する不変の真理である。企業と違って「人」としての労働者を社会から排除することはできないため、時代の変化に応じて労働者一人ひとりがスキルセットを更新していくことが「労働者の新陳代謝」ということになると思うが、こうした新陳代謝が現状では不十分のように思われる。本来は労働者が自発的にリスクリングに取り組むのが望ましいが、現状では上記のように労働者へのプレッシャーが小さいし、未だに多くの企業で年功序列的な賃金体系が温存されていることも含めて、企業によるインセンティブ付けも不十分である。

民間任せではリスクリングが十分に進まず、結果として経済全体の生産性向上も進まないのだとすれば、政府が介入することの正当性が生じる。遠からず総理大臣が交代する見込みとなったが、日本経済の生産性を引き上げていくために、リスクリング推進に向けた政府の取り組みが今後も継続・強化されることを期待したい。

[参考文献]

内田眞一(2024)「最近の金融経済情勢と金融政策運営—奈良県金融経済懇談会における挨拶—」、2024年2月8日

服部直樹(2024)「日本の人的資本投資は進展したか—2022年度のOFF-JT投資は期待ほど増加せず—」、2024年7月23日

水野裕司(2024)「ハローワーク異変 潜む構造問題」、日経ヴェリタス、2024年7月28日

¹ ハローワーク経由の入職のシェアが低下しても、(民間経由を含めた)全体と同じ動きをしているなら、依然として有効求人倍率の指標性は高いと評価することもできる。この点、求人数について確認すると、職安統計ベースの求人数は民間の求人指標(例えば、HRogが集計した求人数)に比べて傾向的に弱めである(求人活動の民間仲介へのシフトを反映している面があるとみられる)。一方、求職者数については、失業保険を受給する手続きのためにハローワークで求職登録をする必要があることから、少なくとも失業に伴う求職活動はかなり正確に捕捉されている可能性が高い。これらの結果として、職安統計ベースの求人倍率は、民間仲介を含む真の求人倍率よりも弱めの動きとなっている可能性がある。

² 育児負担減少の恩恵を受けるのは必ずしも女性だけではないが、20代後半～50代前半の男性の労働力率は95%程度となっており、上昇余地がほとんどない。

³ リスキリングも含めた人的資本投資の動向については、例えば、服部(2024)を参照。

【PR】YouTube[®]動画「MHRT Eyes」・各種 調査レポート (無料) を配信中! (「YouTube」はGoogle LLCの登録商標です)

～国内外の経済・金融動向など幅広い分野について、エコノミスト・研究員が専門的な知見をご提供～

▽メルマガ(登録無料)では、配信をいち早くお知らせしております。下記より是非お申込みください

<https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/mailmagazine/research/index.html>



(QRコードはデンソーウェブの登録商標です)

お問い合わせ：みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 調査部メールマガジン事務局

(03-6808-9022, chousa-mag@mizuho-rt.co.jp)

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。