

2024年3月18日 全6頁

# 縮小する労働供給の増加余地

人口減少の影響が顕在化する中で多様な就業ニーズへの対応強化を

経済調査部 エコノミスト 田村 統久

## [要約]

- 労働需給がひっ迫する中、企業による人手確保への取り組みが加速している。背景には、労働供給の増加余地の縮小があるとみられる。「潜在労働力人口」（＝就業者＋需要不足失業者＋非労働力人口のうち就業希望者）と就業者数の差にあたる「余剰労働力」は2023年で約230万人であり、この20年間で400万人近く減少した。
- 余剰労働力の減少は、労働需要の拡大だけでなく、官民による仕事と家事・育児の両立支援策などのもとで、女性が結婚や出産・育児を機に労働市場から退出するケースが少なくなったことを反映している。女性の就業継続が進展したことで、生産年齢人口の減少が続く中でも就業者数は増加した。
- 余剰労働力の減少は、労働供給の増加余地がすでに縮小していることを意味する。就業者数は、今後5年をかけて余剰労働力が全て就業した場合で10年後に、最大限とみられる女性就労の進展を想定する場合でも15年後に2023年の水準を下回る。企業は多様で柔軟な働き方を実現し、賃上げを含む従業員の処遇改善に積極的に取り組んでいくことが継続的な課題となりそうだ。

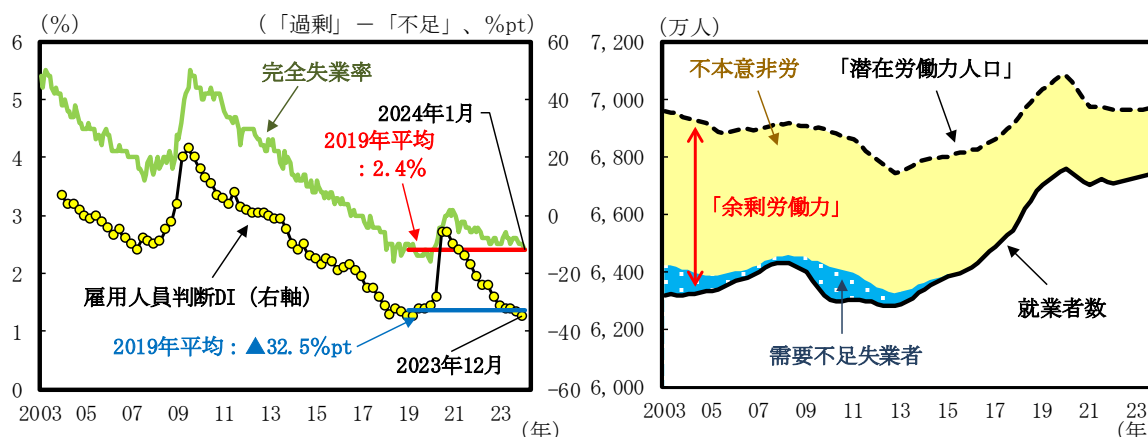
## 1. 労働供給の増加余地の縮小などを背景に賃上げが加速

新型コロナウイルス禍（以下、コロナ禍）により2020年後半にかけて大きく悪化した雇用環境は、その後の経済正常化などを背景に緩やかに改善した。完全失業率と雇人員判断DIはいずれも、足元ではコロナ禍前と概ね同水準にある（**図表1左**）。

こうした中、企業による人手確保に向けた取り組みが加速している。2023年春闘での賃上げ率（日本労働組合総連合会（連合）の最終回答集計値）は3.58%と30年ぶりの高水準となったが、2024年春闘は連合の第1回回答集計結果で5.28%と前年を大きく上回った。この時点では中小企業の回答割合が低く、最終回答集計にかけて下方修正される傾向にあるが、それを加味しても5%台で着地する可能性が高い。物価高や企業業績などを反映しただけでなく、企業が従業員の処遇改善を通じて人手を確保しようとする意味合いも大きそうだ。

また、転職市場は足元で急速に活発化している。パーソルキャリア (doda) によると、コロナ禍前の 2019 年で月平均 1.3 倍程度だった転職求人倍率は 2024 年 1 月には 2.6 倍 (大和総研による季節調整値) へと上昇した<sup>1</sup>。株式会社リクルートによると、同社の転職支援サービスを利用した転職者のうち、賃金が前職から 1 割以上増加した割合は 2023 年 10-12 月期で 35.0%と、20~30%程度で推移していたコロナ禍前を大きく上回る<sup>2</sup>。

図表 1：完全失業率と雇用人員判断 DI (左)、「余剰労働力」の推移 (右)



(注) 右図は四半期データの後方4四半期移動平均。「余剰労働力」は「潜在労働力人口」(=就業者+需要不足失業者+非労働力人口のうち就業希望者(不本意非労))から就業者数を引いたもの。需要不足失業者は、労働力人口に労働政策研究・研修機構が推計した需要不足失業率を乗じたもので、マイナスとなった場合はゼロとしている。「潜在労働力人口」は日本銀行(2017)の定義に基づく。  
(出所) 総務省、日本銀行統計、日本銀行「経済・物価情勢の展望」(2017年10月)、労働政策研究・研修機構より大和総研作成

背景には、労働供給の増加余地の縮小があるとみられる。日本銀行「経済・物価情勢の展望」(2017年10月)では、労働力人口と需要不足失業者<sup>3</sup>、非労働力人口のうち就業希望者(以下、「不本意非労」)の合計を「潜在労働力人口」と定義している。これと就業者数の差を「余剰労働力」とみなすと、2003年に約620万人だった余剰労働力は2023年には約230万人へと減少した(図表1右)<sup>4</sup>。

以下では、直近20年における余剰労働力の減少の背景を探るとともに、今後労働供給の拡大・維持を目指していく上での課題などを検討する。

<sup>1</sup> パーソルキャリア (doda) 「転職求人倍率レポート」を参照。

<sup>2</sup> 株式会社リクルート「転職時の賃金変動状況」を参照。

<sup>3</sup> 完全失業者のうち、労働需要の不足によって生じた失業(景気回復によって解消できる失業)による分。残りは「構造的失業者」といわれる。労働不足失業者数は労働力人口に労働政策研究・研修機構が推計した需要不足失業率を乗じたもので、マイナスとなった場合はゼロとしている。

<sup>4</sup> 内閣府「月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料」(2023年10月30日)では、労働力の増加余地を2023年4-6月期で約530万人と試算している(内閣府『地域の経済2023』(2023年12月27日)では同年7-9月期で546万人と試算)。これには、①仕事時間の増加を希望しており、実際に増やせる就業者、②完全失業者、③不本意非労のうちすぐに就業可能な者、の3つが含まれている。本稿の「余剰労働力」は、構造的失業者や労働時間を延ばせる就業者を計上していない点と、不本意非労を全て計上している点が内閣府と異なり、労働市場の構造的なミスマッチを所与とした労働者数の増加余地を表している。

## 2. 減少する不本意非労、進展する女性就労

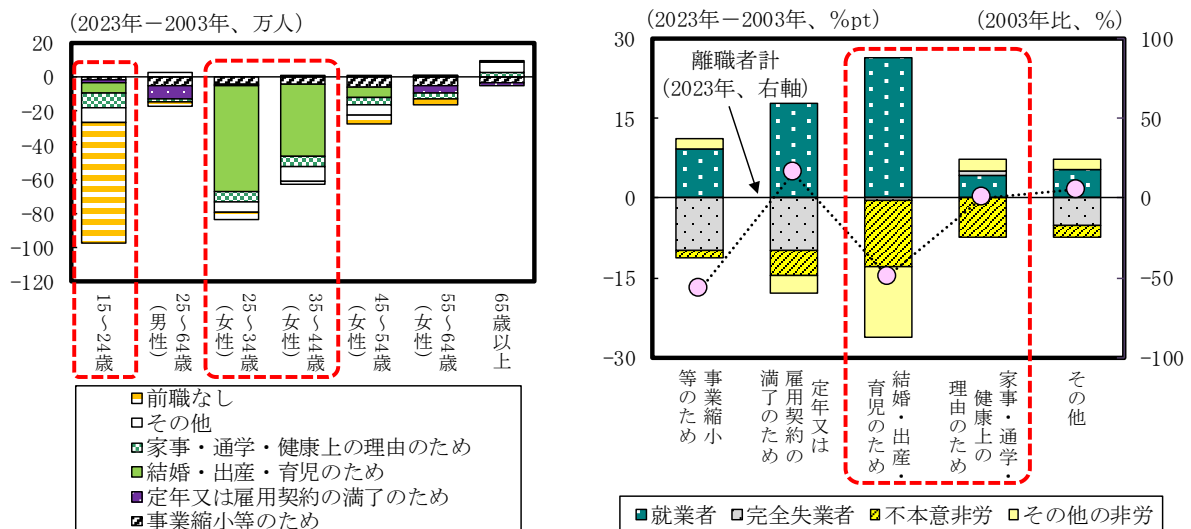
### 余剰労働力が減少した主因は若年層と子育て期女性の不本意非労

余剰労働力の減少は何を意味するのか。余剰労働力は計算上、需要不足失業者と不本意非労の合計となる。**前掲図表 1 右**を見ると、2003 年以降で最大 100 万人超だった需要不足失業者は、2010 年代前半における雇用環境の大幅な改善により払底した。一方、不本意非労はデータの公表が始まった 2003 年で約 530 万人だったが、その後減少を続け、2023 年で約 230 万人である。

不本意非労である理由を年齢階級別・性別に分けて見ると（**図表 2 左**）、過去 20 年間で減少が顕著なのは、前職のない 15～24 歳（以下、「若年層」と）と、前職のある 25～44 歳の女性（以下、「子育て期女性」）である。

このうち前職のある子育て期女性の減少は、大部分が「結婚・出産・育児のため」の離職者の減少によるものだ。25～64 歳男性では「定年又は雇用契約の満了のため」の離職者の減少が顕著で、主因は 55～64 歳にある。「事業縮小等のため」の離職者は年齢階級・性にかかわらず減少し、「家事・通学・健康上のため」の離職者は若年層と女性で減少している。

**図表 2：年齢階級別・性別に見た不本意非労の理由（左）、離職理由別に見た過去 3 年間で離職した者の就業状態（右）**



(注) 左図は不本意非労のうち、前職のない者を「前職なし」で表し、前職のある者を更に前職の離職理由別に示している。右図は調査時点から遡って過去 3 年以内に離職した者が対象。「事業縮小等のため」は「会社の倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勸奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」の合計。

(出所) 総務省統計より大和総研作成

景気拡大に伴う労働需要の増加により、2010 年代後半にかけてサービス業を中心に人手不足が深刻化した。結果として、学生アルバイトなど前職のない若年層の就労が進んだほか、定年などの都合で一時的に離職した者も再就職が容易になったとみられる<sup>5</sup>。

<sup>5</sup> 不本意非労を就業可能時期別にみると、2003 年から 2023 年にかけて「つけない・わからない」が約 190 万人、「すぐつける」が約 90 万人減少した（「2 週間以内につける」「3 週間目以降につける」が合計で約 30 万人）

前職の離職理由別に調査時点の就業状態（調査時点から遡って過去3年以内に離職した者が対象）を整理した**図表2右**によると、総じて再就職した者の割合がこの20年間で高まったほか、とりわけ「家事・通学・健康上の理由のため」「結婚・出産・育児のため」では不本意非労となる割合が低下した。この点、政府が「待機児童問題」の解消に向けて保育の受け皿確保を積極的に進めたことや、育児休業制度の利用拡大などにより、女性が仕事と家事・育児の両立がしやすくなった影響が指摘できよう。

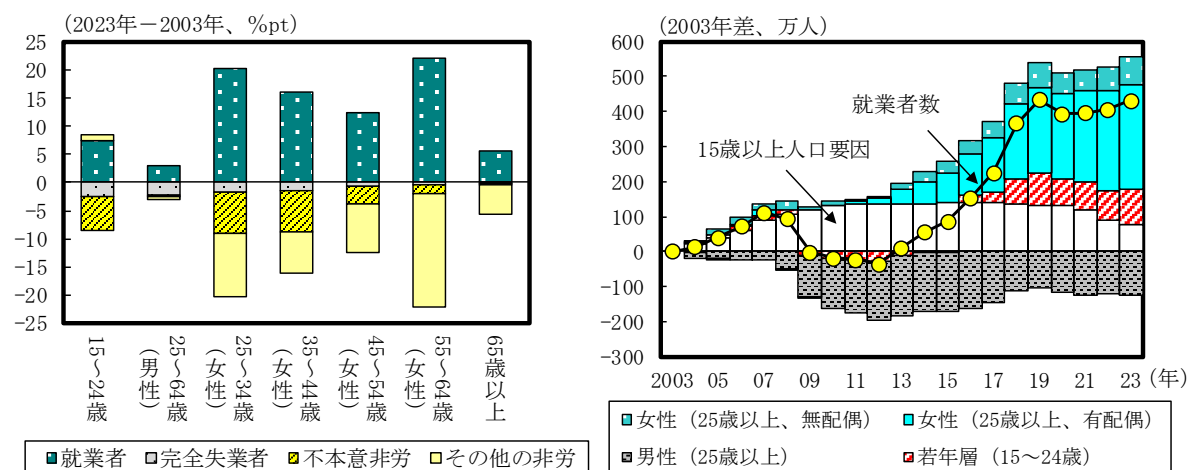
また、「結婚・出産・育児のため」に離職した者は全体としてこの20年間でほぼ半減しており（2003年：110万人→2023年：56万人）、子育て期女性の就業継続が進展した。国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」によると、結婚前後の就業継続率は2000～04年から2015～19年にかけて13.4%pt（71.7%→85.1%）、第1子出産前後は同期間に29.0%pt（40.5%→69.5%）上昇した。

### 2010年代は女性の就業継続の拡大が生産年齢人口減少の影響を相殺

さらに、就業状態ごとの人口比の変化を性・年齢階級別に整理したのが**図表3左**である。これによると、若年層や女性では不本意非労の割合が低下する裏で就業率が上昇しており、企業による不本意非労の活用がこの20年で大きく進んだことを示唆している。

注目したいのは、女性側では不本意非労だけではなく、その他の非労（就業非希望の非労働力人口）の割合も大きく低下した点だ。同様の動きは、**前掲図表2右**の「結婚・出産・育児のため」の離職者にも表れている。

**図表3：就業状態別の人口比の変化（左）、就業者数の推移と要因分解（右）**



(注) 右図は就業者数の変化を15歳以上人口要因と、属性別の就業率要因に分解。

(出所) 総務省統計より大和総研作成

減少)。「つけない・わからない」の減少は若年層、子育て期女性によるところが大きい一方、「すぐつける」は年齢階級・性にかかわらず減少した。「すぐつける」不本意非労は、主には就業意欲が高いものの「適当な仕事がありそうにない」ために求職活動をしていない者を指すため、2010年代にかけて労働需要が拡大する中で求職に踏み出したり、実際に就職したりするケースが増加したとみられる。

前述の通り、職場環境の整備が進む中で子育て期の女性の就業意欲が高まったほか、子育て期に離職しなくなった影響がより高齢の層へと波及した可能性がある。すなわち、子育て期に離職し、加齢とともにその他の非労へと転じていくようなケースが減少し、子育て期以降も就業を継続するケースが増加したとみられる。55～64歳では50代前半までの就業率の向上に、65歳までの継続雇用の義務化なども重なり、その他の非労割合は顕著に低下した。

女性の就業継続が進展したことで、生産年齢人口の減少が続く中でも就業者数は増加した。就業者数の変化を2003年との差で見ると、若年層や無配偶女性（25歳以上）にも増して、有配偶女性（25歳以上）の就業率上昇の寄与が顕著だ（**図表3右**）。

以上の分析をまとめると、余剰労働力の減少は労働需要の拡大だけでなく、官民による仕事と家事・育児の両立支援策の取り組みや就業意欲の向上などもあって、女性が結婚や出産・育児を機に労働市場から退出するケースが少なくなったことを反映している。有配偶女性を中心とした就業率の上昇は、人口減少の影響を相殺するほどの効果をもたらした。

### 3. 今後顕在化する人口減少による労働供給への下押し圧力

従って、余剰労働力の減少は前向きに評価できる半面、労働供給の増加余地がすでに縮小していることも意味する。

ここで、2023年の性・年齢階級別の就業率が今後5年間で**前掲図表1右**に示した潜在労働力人口の比率まで上昇すると想定し（**図表4左**）、就業者数の先行きを試算したのが**図表4右**の「余剰就労シナリオ」である<sup>6</sup>。これによると、余剰労働力（需要不足労働者がゼロのため不本意非労に相当）が就業することで就業者数は短期的には増加するものの、10年後には人口減少の影響が強まる中で2023年の水準を下回るようになる。

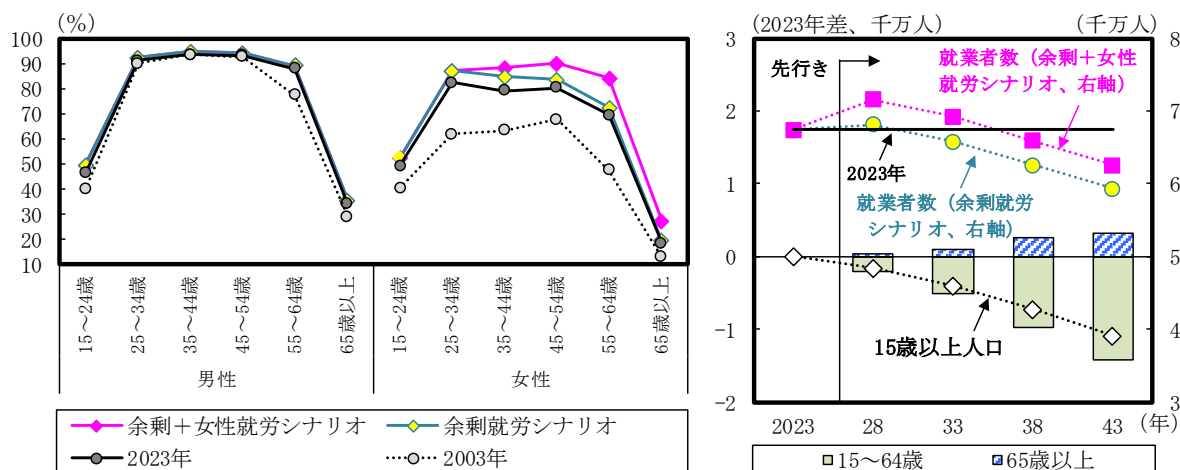
他方で女性就労が「余剰就労シナリオ」よりも進展し、今後5年をかけて、女性が働きやすい国の代表格であるスウェーデン並みまで男女間の就業間格差が縮小することを想定したのが**図表4右**の「余剰+女性就労シナリオ」である。最大限とみられる女性就労の進展を想定したこのシナリオでは、2028年の就業者数は「余剰就労シナリオ」から300万超上振れし、10年後も2023年の水準を上回る。

こうしたシナリオの実現には、女性就労の更なる拡大に向けた取り組みを大きく加速させる必要がある。男性の育児休業取得率が女性に大きく見劣りするなど、家事・育児の負担は現在でも女性側に偏ることが多い。育児休業制度の利用促進や長時間労働の是正、テレワークの促進、固定的な性別役割分業意識の解消などを通じて、男性側が家事・育児に参加しやすい環境を整備する意義は依然大きい。

<sup>6</sup> なお、不本意非労の中には就業希望を持ちながら、健康上の理由などのために労働参加していない者が含まれており、余剰労働力（2023年で約230万人）全てが実際に就業しうるとは限らない。他方、余剰労働力は労働市場の構造的なミスマッチを所与としているが（脚注2を参照）、今後そうしたミスマッチが改善する中で就業者数が増加する可能性もある（2023年の構造的失業者は約200万人）。こうした影響を加味しても人口減少の影響が大きいとみられることから、ここでは便宜的に、余剰労働力全ての就業を想定した。



図表4：性別・年齢階級別就業率（左）、就業者数の先行き（右）



(注1) 左図の「余剰就労シナリオ」は、2023年における就業者数と余剰労働力(＝不本意非労)の合計の人口比。「余剰+女性就労シナリオ」は、男性側は「余剰就労シナリオ」と同じで、女性側は男性の就業率に対して、スウェーデン(2022年)における就業率の男女間格差分(女性－男性)を加算して算出。ただし、計算の結果「余剰就労シナリオ」を下回った年齢階級では「余剰就労シナリオ」の値を利用。

(注2) 右図の就業者数の先行きは、国立社会保障・人口問題研究所による将来推計(出生中位(死亡中位))に基づく将来人口に、左図の「余剰就労シナリオ」「余剰+女性就労シナリオ」の就業率を乗じて算出。

(出所) 国立社会保障・人口問題研究所、総務省、OECD統計より大和総研作成

ただし、スウェーデン並みに女性就労が拡大しても、15年後には就業者数が2023年の水準を維持できなくなる。人口減少の影響が顕在化する中でも労働供給を拡大・維持するには、幅広い労働者の就業ニーズに寄り添い、多様な働き方の実現を社会全体で目指すことがますます重要になる。フレックスタイム制度やテレワークの普及は子育て期の女性以外の就労拡大にもつながり、副業・兼業が拡大すれば労働者が自らの希望に応じて就業時間を増やしやすくなる。雇用のミスマッチを解消して構造的失業者を減らしたり、労働者の業務スキル(「労働の質」)を高めたりすることも有効だ。政府には職場の環境整備に向けた企業の取り組みを支援するとともに、副業・兼業の促進やリ・スキリングの機会確保など、労働市場全体にまたがる課題に対応することが求められる。

また企業は、今後人材獲得競争が激化していくことを見据え、労働市場での競争力を高めていくことも、事業を継続する上で不可欠になるだろう。この点、商品・サービスの高付加価値化による価格転嫁力の向上を通じて収益の拡大・維持を図るとともに、賃上げを含む従業員の処遇改善に積極的に取り組んでいくことが継続的な課題となりそうだ。