

# 人手不足と統計

神林 龍

(一橋大学教授)

本稿では、厚生労働省『雇用動向調査』と『一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』の公表数表を中心に、近年の日本の労働市場における入職者数の動向についてまとめた。その結果、入職者数そのものが継続的に増加してきたこと、内部労働市場経由の移動が増加した可能性があること、かなり短期しか勤務しない入職者が減少し、外部労働市場経由の入職者も増加した可能性があることがわかった。また、直近の求人・求職のサイクルの様態は1980年代と比較しても目立った変化はみられない。巷間流布されている日本的雇用慣行の減退という説明にもかかわらず、内部労働市場を通じた人的資源の配分メカニズムが維持されているという統計的事実は注目に値する。同時に、職業紹介機関などフォーマルな外部労働市場を通じたメカニズムも拡大しつつあり、一見矛盾するこの2つの現象は、かなり短期しか勤務しない入職者が減少したことに加え、縁故による入職が減少したことで説明される。もちろん、内部労働市場を経由した入職者の増加が人手不足の原因なのか結果なのかは不明である。しかし、人手不足といえは外部労働市場の諸指標に目が向きがちな近年にあって、内部労働市場のメカニズムが残存していることは忘れるべきではないだろう。

## 目次

- I はじめに
- II 大きくなった（内部）労働市場
- III 安定的なマッチング・マーケット
- IV まとめ

## I はじめに

近年の日本の労働市場を特徴付ける言葉として「人手不足」を選ぶことに、ほとんどの読者は違和感を抱かないだろう。2014年には、ある大手外食チェーンが人手不足を理由に店舗の閉鎖や営業時間の短縮を余儀なくされたし、「求人難」や「従業員退職」による倒産が増加傾向にあることが発表され、ひとしきり話題となった。SNSをみれば、採用担当者の愚痴が溢れかえっている。事業に必要な技能を備えた被用者を、適切なタイミングで適切なだけ揃える難しさが、近年とみに

強くなってきたことは否定できないだろう。

ところが、日本経済の先行きは必ずしも明るくないこともまたよく知られている。度重ねられたマクロ経済政策にもかかわらず、IMFの世界経済見通しによれば、日本の実質GDP成長率は0%を前後する程度と予想され、好景気とは言い難い。実質賃金はむしろ減少する傾向にすらある。通常、人手不足とは経済活動が拡大することを強く想起させるものの、その実感は乏しいのが現実なのである。

結局、現在の日本の労働市場を理解する上では、この2種類の、一見相反する事象をどう整合的に捉えるかが重要な課題で、このことは誰もが理解しているだろう。本稿でも、身近に入手可能な統計を用いて、この課題に取り組む。

とはいえ、本稿が上記の問いに対する回答を提示するわけではないことは、冒頭で正直に告白しておきたい。経済全体の観点から人手不足現象を

把握するためには、労働市場に関連するだけでも、賃金や労働時間など、現在すでに就業している（ストックの）被用者をも考慮した、より総合的な分析枠組みが必要になり、公表されているデータだけでは不足することは明らかである。また、近年の固有の状況として、外国との競争や技術投資などの産業組織的要因、人口構造の長期的変化という労働供給の側面などを考慮する必要がある、経済学の一大課題となることに疑いはない。本稿では、その出発点として、人手不足と直接関連すると思われる統計的指標を吟味して、昨今の人手不足を理解する助けを提供することを目的とした。

具体的には、入職した被用者の数に注目し、厚生労働省の2つの統計、すなわち『雇用動向調査』と『一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』を主な手掛かりに、近年の人手不足現象がどのような像を結ぶかを検討した。観察結果のうち、あらかじめ強調したいことを大まかにまとめると次のようになる。第一に、日本の労働市場はここ四半世紀の間継続的に拡大傾向にあり、入職者数でみると1970年代に倍する規模に拡大した。少子化の結果人口の減少傾向は明確であるものの、労働市場の大きさそのものは拡大を止めずにひたすら膨張しつつあったという統計的事実は、日本経済を考えるうえでは注意すべき点だろう。第二に指摘すべきは、企業内配置転換や出向など、内部労働市場での被用者の移動が絶対数としてもシェアとしても上昇してきた可能性があることである。第三に、外部労働市場、とりわけ職業紹介機関を通じたフォーマルなマッチング・マーケットもまた量的に拡大したことも同時に触れておきたい。この2点は相互に矛盾するようにも聞こえるが、かなり短期にしか就業しない入職者が減少したことや縁故などインフォーマルなマッチングが減少したことによって矛盾なく説明できる。また、第四に、少なくとも公共紹介の範囲では、マッチングの様態は本質的な変化を被っていないことにも触れておきたい。確かに直近の動きはかなり長期にわたって持続しており、その意味で需給が逼迫している期間は長い。しかし、いわゆるベバリッジ・カーブ上の運動は基本的には1980年代以降

と同様の傾向として理解できる可能性が高く、その意味での顕著な変化が観察されるとは言い難いのである。

こうした観察結果は、ともすれば日本的雇用慣行が崩壊し大きな変化を遂げたと考えられている近年の日本労働市場に対し、異なる視点を提供してくれるかもしれない。近年の人手不足を考えるときには、入職者数の動向とならんで実質賃金の停滞を理解する必要があることは上に指摘したが、内部労働市場を通じた労働異動に伴う賃金変化のメカニズムは、外部労働市場、とくに職業紹介機関などフォーマルな経路を通じた入職による賃金変動のメカニズムとは異なることを想起する必要があることがわかる。もちろん、以上のまとめた観察結果は大まかなものに過ぎず、個票などに戻りより詳細に検討することは必須だが、筆者としてはひとつの議論の出発点を提供できたと考えたい。

## II 大きくなった（内部）労働市場

### 1 大きくなった労働市場

「人手不足」とはすなわち超過労働需要の別の表現であると考え、最初に確認すべきは、実現した労働需要を表象する入職者の数だろう。そこで入職者数の推移を確かめ、人手不足を議論する足掛かりとしよう。

もちろん、入職者数を確かめる政府統計は複数ある。ここでは、厚生労働省『雇用動向調査』（以下、雇用動向と略す）の公表数表から年間入職者数の推移を採取し、第一次オイルショック前後の1971年から2014年まで図1として示した。ただし、40年以上にわたる推移を図示している、この間調査にはたびたび変更が加えられている。それゆえ、精確な連続性は担保されておらず解釈には注意が必要だが、中長期の大まかな傾向を把握するには適切だろう。なお、日本全体の経済活動の規模の推移を理解するためにGDPもあわせて表示しておいた。

図1から読み取れるメッセージは単純かつ明確である。すなわち、1990年代以降鈍化したとは

図1 年間入職者数



注：入職者数は厚生労働省「雇用動向調査」。GDPはOECD Statisticsより採取。雇用動向は1991年より建設業が集計対象に加えられ、2004年より学校教育・社会教育産業が抽出対象に加わり、集計範囲が変わっている。

いえ、日本の経済活動は基本的に拡大基調にあり、それに伴い入職者数も継続して増加傾向にあった。雇用動向によれば、最近のおよそ半世紀間で入職者が最も少なかったのは1978年の年間322万人だったものの、2014年の年間798万人に至るまで、景気循環による変動を受けながらも、一本調子で拡大してきたことがはっきりわかる。GDP自体も2.5倍に膨れ上がったとはいえ、現在の年間入職者の数は、実数で見ても1970年代の2倍以上だという事実は、改めて認識したほうがよいだろう。改正された雇用対策法を基礎に、職業訓練や失業給付など、現在の日本の労働市場制度の多くが整備されたのは1970年代末から1980年代初頭と考えてよい。現在の日本の労働市場のマッチング・システムは、当初と比較するとこれだけ増加した数を処理しなければならない状況に置かれているのである。

加えて、年間入職者数は、数年のうちに100万人を超える規模で急激な変動を繰り返していることも指摘しておこう。たとえば、バブル経済のピーク前後では、1989年から1990年にかけて入職者は93万人も増加した一方、1992年から1993年にかけては逆に73万人も減少している。最近で

も、2003年から2005年の2年間合計で148万人、2011年から2014年の3年間合計で168万人増加した。のちにみるように、高校大学などをあわせた合計の学卒新規採用者は1年でおおむね100万人前後だから、入職者数の変動幅は、その年の学卒者の大部分を収める程度だと考えてよい。

結局、日本の労働市場は、増加傾向を基調としながら、激しく変動するマッチングを処理してきたとまとめることができる。最近の人手不足の裏には、継続的に膨張してきた労働市場と、短期的に大きく変動する労働需要という2つの要素があることがわかる。

もちろん、入職者の動向を把握する政府統計は雇用動向だけではない。総務省『就業構造基本調査』（以下、就調と略す）や『労働力調査』（以下、労調と略す）など、我が国を代表する世帯調査はいずれも人々の就職行動について把握しており、その情報を用いて労働市場全体の入職者数を推定できる。しかし雇用動向と比較すると、就調や労調は被用者本人を調査するという調査方法に違いがあるほか、たとえば調査票には直近一度の就職行動しか記録されず、短期間に離入職を繰り返した場合にその全てを捕捉できないという短所もあ

る<sup>1)</sup>。雇用動向などの事業所調査と就調や労調などの世帯調査の比較からは、有益な情報が得られることもしばしばあるが<sup>2)</sup>、こと入職者数に関しては、両者の比較はそれほど役に立つわけではなさそうである。

## 2 雇用動向と毎勤

したがって、雇用動向と比較するならば、同じ厚生労働省の事業所調査である『毎月勤労統計調査』（以下、毎勤と略す）が適切だろう。毎勤の調査設計には紆余曲折があったものの、1990年以降、雇用動向と共通に、5人以上の常用労働者を使用する事業所を調査対象とするようになった。また、雇用動向における29人以下の小規模事業所の抽出にはまさに毎勤の名簿情報が用いられているほか、速報性を重視した毎勤と詳細な情報を採取る雇用動向という役割分担ができてきているなど、両調査の親和性は強い。

毎勤では毎月増加した常用労働者数を尋ねており、おおむね雇用動向での入職者数にあたと考えてよい。その年平均を12倍し雇用動向の年間入職者数とともに示したのが次の図2である。

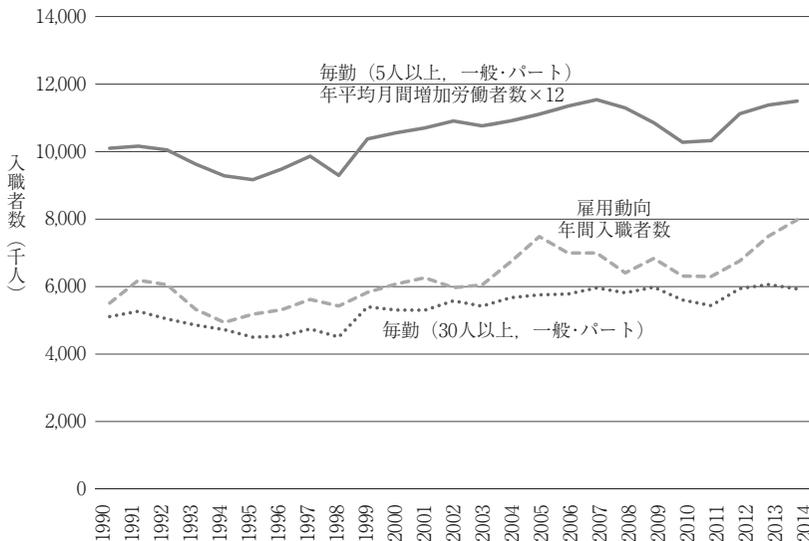
図2で明らかなのは、雇用動向と毎勤では、報告された年間入職者数に少なからず開きがあることである。毎勤は、長らく29人以下の小規模事

業所を対象とした乙調査と、30人以上の事業所を対象とした甲調査に分かれていたが、1990年に両者を統合して常用労働者5人以上の事業所を調査対象とするように整理された。図2で30人以上とラベルに示した系列は甲調査の系譜を引く集計値で、この系列だけですでに雇用動向とほぼ同水準の入職者数が報告されているのである。その一方、5人以上とラベルに示した毎勤全体の増加労働者数は、雇用動向の入職者数をはるかに引き離し、近年では年間1200万人に届こうとしているのがわかる。両者のトレンドは同じ増加基調で共通しているものの、その水準の差は、たとえば2014年で352万人と、決して少なくはない。

もちろん、雇用動向の入職者と毎勤の増加労働者では定義が異なる。もっとも大きく異なるのは、前者には同一企業に雇用されている被用者の配置転換は含まれないが、後者には含まれる点だろう。したがって、まずはこの350万人をすべて配置転換によって勤務先が変更された被用者だと解釈することから出発するのが常道だろう。

しかし、同一企業内配置転換による入職者が年間350万人を数えるというのは読者によっては信じがたいかもしれない。したがって、両調査の調査設計上の違いから生じる差についても考察しておくべきだろう。具体的には、雇用動向で入職者

図2 雇用動向と毎勤の年間入職者数



注：厚生労働省『雇用動向調査』『毎月勤労統計調査』。毎勤の集計範囲については本文参照のこと。

数を報告するのは半年に一度なので、半年以内に入職して離職した被用者を過小に報告してしまう可能性がある。毎月報告する毎勤の場合は、この種の過小報告があるとしても雇用動向より少ないだろう。実は調査票上も、雇用動向は超短期の勤務者を調査対象からはずしてもよいという措置をとっている。具体的には、雇用動向では「特に期間の定めのない雇用契約であっても、実質的に雇用していた期間が（例えば、試みの使用期間中（雇用されてから14日以内）というような）短期間であるものについては、入職者、離職者として計上しなくてもかまいません」とされる一方<sup>3)</sup>、毎勤では当該期間中に1日でも常用労働者として指揮命令関係にあったのであれば、結果として短期間の勤務であったとしても対象外とはされない。

ただし、雇用動向が半年未満の短期勤続者をまったくとらえていないかという点、それほど確かではない。試みに2012年の就調と雇用動向を比べてみよう。2012年就調によれば、「会社などの役員を除く雇用者」のうち、2010年10月から2011年9月までの1年間の離職経験者数はおよそ566万人である。一方、2012年雇用動向では2012年1月から12月までの離職者総数は673万人と就調に対して2割ほど多く、両者には100万人程度の差が生じている。本来調査対象を限っていない就調よりも、常用労働者5人以上の事業所に調査対象を限定している雇用動向のほうで離職者総数が多いというのは、先にも指摘したように、就調で捕捉できない1年間で複数回離職を経験したもの、つまり短期就業したのちの離職者の比率がそれなりに大きく、雇用動向がそれらにある程度捕捉していることを示唆している。試みに、離職者のうち前職の勤続期間が6カ月未満だったものの比率をとってみると、就調では12.7%だったのに対して、雇用動向では22.3%と高い<sup>4)</sup>。毎勤ではなく就調との比較でしかないが、雇用動向が超短期の勤務者の捕捉に完全に失敗しているとはいえない。したがって、もしも雇用動向が短期就業者を捕捉していないとすれば、調査設計に起因するかなり短期でしか就業しなかった被用者に限られると考えるべきだろう。

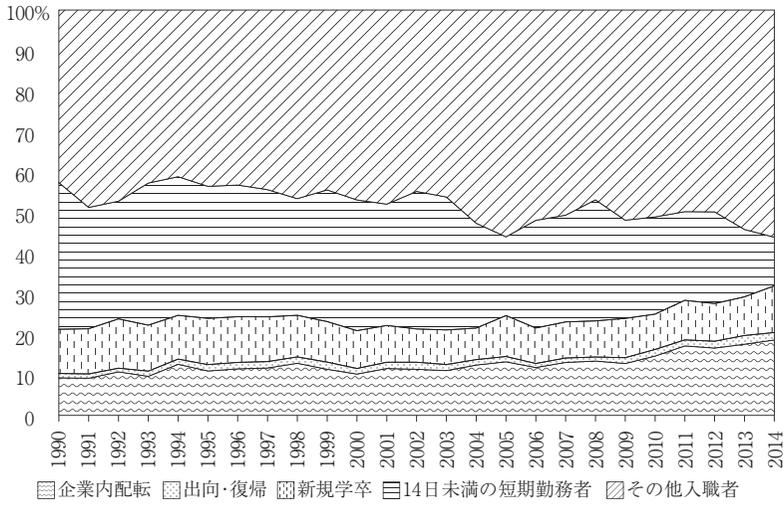
### 3 内部労働市場を通じた異動

以上の考察をもとにすると、やはり、同一企業内での事業所異動、いわゆる配置転換もそれなりの規模、たとえば年間100万人の単位で発生していると考えたほうがよい。実は、同じ雇用動向には事業所票に同一企業からの転入者と転出者を記録する項目があり、入職者票には入職者が出向扱い（または出向先からの復帰）かどうかを確かめる項目がある。これを使い、毎勤と雇用動向の差を埋めようと試みたのが次の図3である<sup>5)</sup>。

図3では、まず毎勤の年平均増加労働者数を12倍した値を年間入職者数(T)としている。このうち、雇用動向から入職経路を把握できる数量についてそれぞれ算出し、Tとの比率をとる。すなわち、まず出向・出向からの復帰数(B)について雇用動向第13表から、新規学卒の入職数(C)を雇用動向第9表からとり、雇用動向の入職数からこれらを差し引いた値をその他入職数(E)とする。次に第2表にある事業所票企業内転入数(A)をとる。雇用動向においては、企業内転入数は入職数に含まれていないことに再度注意していただきたい。これらの総和(A+B+C+E)と毎勤の年間入職者数(T)との乖離が、14日未満の短期勤務者(D)であり、AからEまでの各カテゴリーがTにしめる比率を1990年より示したのが次の図3である。

図3の母数となっている毎勤の増加労働者数は、最近の四半世紀間で1000万人から1200万人とおおよそ20%増加したことは図2で示したとおりである。このことを念頭に図3を読むと、意外な事実が見え隠れする。まず、企業内配転や出向の役割は消失するどころか、シェアでみても絶対数でみてもむしろ増加してきたことがはっきりわかる。とくに2005年前後から増加の傾向は明らかで、2014年では配転による214万人、出向による21万人のあわせて235万人が、文字通りの内部労働市場を通じて異動した計算になる。毎勤の増加労働者数をもとにすれば、そのシェアは21%に達する。1990年にはそれぞれの入職者数は配転93万人、出向11万人、合計のシェアは10%に過ぎなかった。新規学卒の入職者が100万

図3 入職者のシェア



注：厚生労働省『雇用動向調査』『毎月勤労統計調査』。毎勤の年平均増加労働者数を12倍した数値を全入職者とし、雇用動向事業所票より企業内転入数（第2表）、雇用動向入職者票より出向または出向からの復帰数、新規学卒入職者数、およびそれ以外の入職者数（第13表、第9表）をとった。また、14日未満の短期勤務者は、雇用動向入職者数と企業内転入数の和と毎勤増加労働者数の乖離である。

人前後ではほぼ不変だったことと比較すると、内部労働市場は縮小ではなくむしろ倍増してきたとさえ言えるのである。

図3のもうひとつの特徴は、14日未満の短期勤務者の役割が減少し、その他入職者の役割が増大してきたことだろう。前者は、1990年当時にはのべ365万人を数えたが、2014年にはのべ138万人と3分の1程度まで減少している。毎勤も雇用動向もいわゆる「常用労働者」を調査対象としている。常用労働者の3条件のうち「1か月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者」によれば<sup>6)</sup>、たとえば6日契約の労働者を1か月に3回、3か月間繰り返し雇った場合には、毎勤の増加労働者としては計9度カウントされる。その一方、調査記入の手引きによれば、こうした様態の入職者は雇用動向ではカウントされない。こうした勤務日数が14日に届かないような短期の働き方が、たとえば派遣労働に置き換わり毎勤や雇用動向の常用労働者の概念から外れていったとすれば、両者の把握が接近するのも理解できるかもしれない。日雇派遣が原則禁止となった2012年以降に、14日未満の短期勤務者と目される両調査の差が急速に縮小したのも、こうした

推論が当たらずとも大きくは誤っていないことを示唆しているだろう。

そして超短期勤務者の入職が減少した結果、「その他入職者」の役割はかえって増大しつつある。図3でいう「その他入職者」とは、外部労働市場を通じた入職を指し、公共紹介や民間紹介など職業紹介機関のフォーマルなマッチングを通じた入職と、縁故による私的紐帯を通じたインフォーマルな入職に大きくわかれる。ただし、雇用動向によれば、近年の「その他入職者」の拡大は、専ら公共紹介や広告など職業紹介機関を通じたフォーマルなマッチングを通じた入職によって、縁故などインフォーマルなマッチングを通じた入職は少なくとも増えていないので、図3の「その他入職者」の増加についても、職業紹介機関を経由したマッチングが増大していると考えたほうがよい。

結局、図1と図2、図3から浮かび上がる、近年の日本の人手不足の労働市場の特徴をまとめると次のようになる。ひとつは、日本の労働市場は継続的に大きくなってきていること、ふたつは企業内配置転換など、いわゆる内部労働市場を通じた労働移動も根強く、むしろその役割を増大させていることである。もちろん、公表数表のみを頼っ

た本稿の立論では、こうした現象が人手不足の原因なのか結果なのかは判断できないし、より精査する必要があるだろう。また、第三に、職業紹介機関などを通じたフォーマルなマッチングの役割が増大し、縁故などのインフォーマルな紐帯を使つてのマッチングの役割が縮小してきた可能性も示唆された。伝統的な Arm's Length の距離の私的ネットワークが機能しなくなってくるとすれば、人材の採用時の摩擦をより強く感じるようになったとしても不思議ではない。

### Ⅲ 安定的なマッチング・マーケット

#### 1 職安統計

前節で用いた入職者数は、労働市場で実現したマッチングを数えているに過ぎない。したがって、「人手不足」現象のある側面を表しているとはいえ、語の意味を直接表現しているわけではない。やはり人手不足といえば、「採用したいのだが採用できない」という人事担当者のストレスを示した言葉だからである。そこで次に厚生労働省『一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』（以下、職安統計と略す）を使つて、入職が決まる前段階の求人と求職の動向についてまとめてみよう。

分析の前に、まず職安統計の特徴に注意しておく必要がある。職安統計は、一般の統計とは異なる

り、標本抽出がランダム・サンプリングとみなせるようにあらかじめ設計されているわけではない。公共職業安定所（以下、HW と略す）における求人・求職・就職の動向を機械的に集計した業務統計なので、そのカバーする範囲は自明ではないのである<sup>7)</sup>。一般には、雇用動向において入職者のうち HW 経由の割合がおおむね 2～3 割と報告されていることから、労働市場のマッチングの 2～3 割を占めると理解されている。しかし、職安統計の最も大きな利点である、マッチングが成立する前の段階での求人と求職については、他に比較可能なデータがないことから、マッチング・マーケットのどの程度をカバーしているかはそれほど明らかではない<sup>8)</sup>。

とはいえ、国際的にみると、日本の職安統計のカバーする範囲は小さくないと考えられている。たとえば OECD では、各国の公共職業紹介についてデータを収集して整理しているが、それを翻訳すると次の表 1 のようにまとめなおすことができる (Duell, Grubb and Singh 2009)。

表 1 に示された各国と比較すると、日本の被用者数でみた労働市場の規模は大きく、英国の 2 倍を超えている。これにあわせて HW への求人登録数も 2 倍を超えており、若干低い入職率を加味すると、入職数に対する求人登録の比率は英国の 53% に対して 78% と高い。その結果、求職者に対する全求人あるいは未充足求人の比率も比較的

表 1 職安統計のカバレッジ (2007 年)

	フィンランド	アイルランド	日本	ノルウェイ	英国
(公共職業紹介業務統計より、千人)					
年間求人登録数	564	170	9,668	399	3,515
年間就職数	241	89	2,047	n.a.	854
平均未充足求人数	40	7	2,180	24	398
平均求職数	440	101	2,094	46	929
(労働市場統計)					
被用者数 (千人)	2,169	1,743	55,230	2,231	24,396
入職率 (%)	43	37	23	36	27
(求人関係指標)					
求人登録数/入職数 (%)	60	26	78	50	53
就職数/入職数 (%)	26	14	16	n.a.	13
求人登録数/平均求職数	1.28	1.68	4.62	8.66	3.78
平均未充足求人数/平均求職数	0.09	0.07	1.04	0.53	0.43

注：Duell, Grubb and Singh (2009) Table 3.6 (p.77) を翻訳。各国のそれぞれの数値の定義は異なる点に注意が必要である。数値の定義や加工方法については、オリジナルの論考を参照していただきたい。また、日本の数値についても、可能な限り国際比較可能なように加工されているので、原数値とは必ずしも一致しない点にも読者の注意を促したい。

高い水準を保っている。この意味でのカバー率は諸外国と比較して小さいわけではないことがわかる。各国の公共紹介の求人についての比較に過ぎないが、日本の職安統計は決して労働市場の小さな部分のみを対象としているわけではないことは示唆されるだろう。

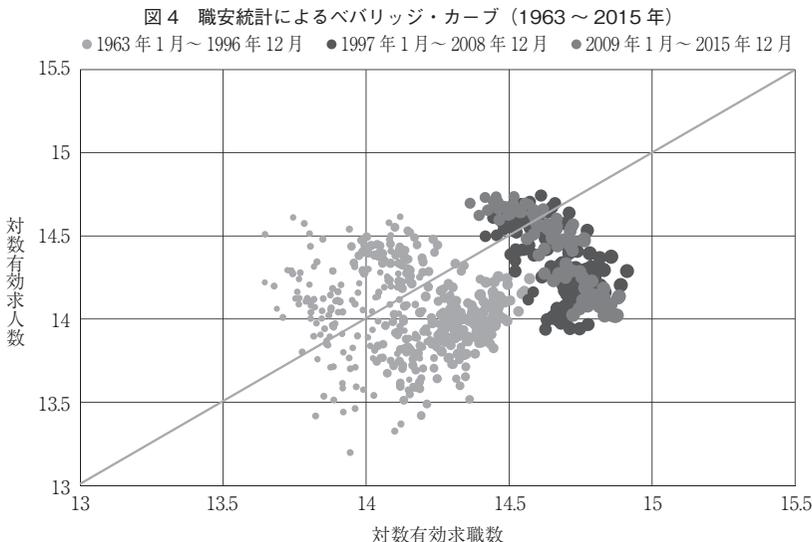
## 2 ベバリッジ・カーブ

それでは、その職安統計から、有効求人と有効求職の推移を取り出してみよう。次の図4は職安統計から各月の月末時点の有効求人数と有効求職数を対数変換して示し、いわゆるベバリッジ・カーブを描いたものである。便宜上、1963年1月～1996年12月、1997年1月～2008年12月、2009年1月～2015年12月の3期間に区切った。また、参考のために各月の完全失業率をマーカーの大きさに示し、有効求人倍率がちょうど1となる45度線を書き入れてある。

図4をみると、職安統計のカバーする求職と求人は、時代を経るにしたがって数を増しており、ベバリッジ・カーブは全体として外側にシフトしてきたことがわかる。ただし、図1や図2の入職者の増加の趨勢と比較すると、ベバリッジ・カーブのシフトはそれほど連続的ではない。1990年代中頃の数年間に1回限り大きく動いているのが特徴的だろう。もちろん、ベバリッジ・カーブの

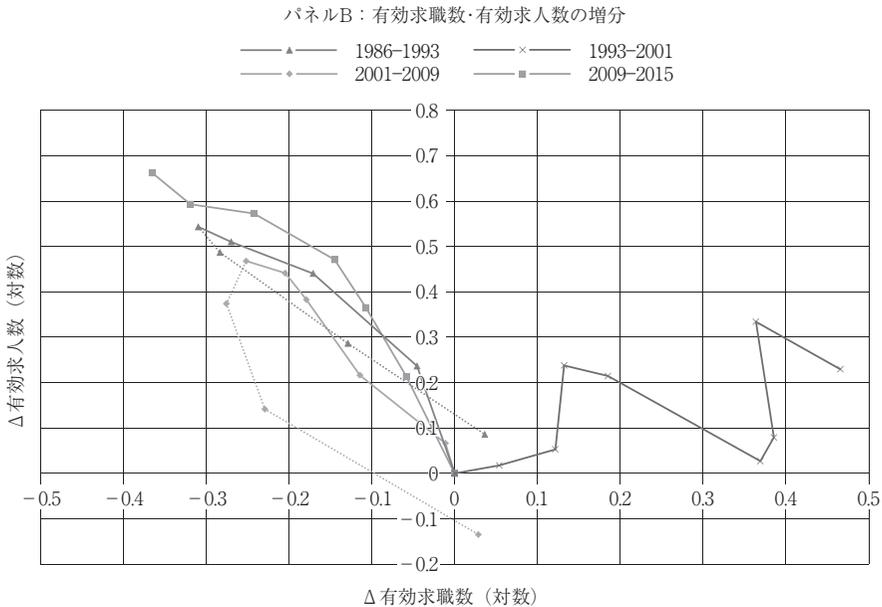
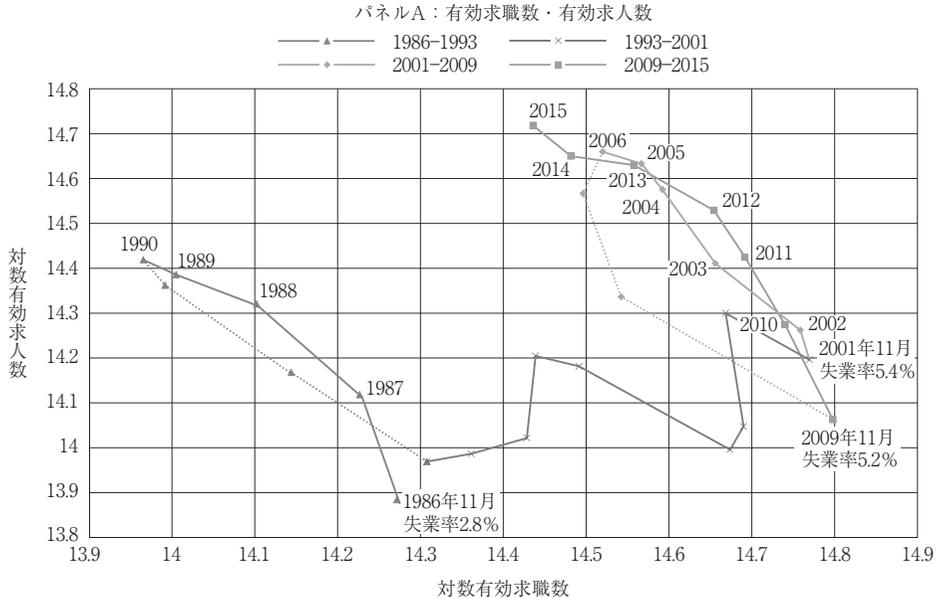
右上方への動き、すなわち求人・求職が同時に増える現象自体は、景気循環のある局面で常に観察され、さほど奇異なことではない。1990年代後半に顕著なのは、本来景気循環の一局面でしか観察されない右上方への動きが比較的長期間継続したこと、それに対応する左下方への動きが観察されず、右上方にシフトしたベバリッジ・カーブがもとの位置に戻らなかったことにつきる。別言すれば、1997年以降に限ると、職安統計の把握する求人・求職は位置関係をずらしたことに大きな特徴があり、景気循環に沿った時系列的な動向は大きく変更されていないように見えるのである。

上記の観察結果は、ベバリッジ・カーブの傾きは2000年代とそれ以前では大きく変わっていないことを示唆している。この点を確かめるために、図4から各年11月の値を抜き出したのが次の図5である<sup>9)</sup>。まずパネルAでは、単に図4から11月のデータポイントだけを抜き出し、季節変動を除いた上で時系列を直線で結んだ。時期区分は、不景気の底から好景気を経て次の不景気の底までひとつのサイクルとして4つに分割している。すなわち、1986～1993年（円高不況の底からバブル景気、バブル崩壊まで、以下期間Iとする）、1993～2001年（バブル崩壊からその回復期、IT不況まで、以下期間IIとする）、2001～2009年（IT不況の底からITバブル、リーマンショックまで、以



注：厚生労働省『一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』より季節調整を施していない原数値を用いた。

図5 各年11月の職安統計によるペバリッジ・カーブ (1986～2015年)



注：厚生労働省『一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』より季節調整を施していない原数値を用いた。

下期間Ⅲとする)、2009年以降(リーマンショック以降、以下期間Ⅳとする)である。もちろん、データポイントを11月に限定しているの、これらのサイクルの定義は公式の景気循環日付とは必ずしも一致しない点は容赦していただきたい。そしてパネルBでは、それぞれの期間の出発年を原点に据え直し、原点との差分によりながら横軸に

有効求職数を縦軸に有効求人数を示した。

パネルAでは、不景気の底から景気が好転するにつれて求職者が減少し求人が増加するという、右下方から左上方への動きがはっきり示されている。好景気のピークで反転し、急速に求人が減少するとともに求職が増加し、左上方から右下方へ逆方向に推移する。最終的には、おおむね各

期間の出発点に戻ってくるというサイクルを描いているのがわかる。

興味深いのは、期間Ⅲや期間Ⅳの近時のサイクルが、バブル景気当時の期間Ⅰと比較して特異的には見えないことだろう。この点を確かめるためにパネルBを示したのだが、各期間の出発点を原点に一致させ、そこからの変化分を示すと、求職と求人の変化がほとんど同一直線上に並ぶ。換言すれば、各景気循環での求人の増加と求職の減少の動きそのものは、期間の前後を問わず共通しているのである。また、求人の増加が求職の増加を上回り有効求人倍率が上昇する傾向がそれぞれにあり、この点でも3つの期間で共通している。

もちろん、各期間での差異もある。たとえば、期間Ⅰのバブル経済時には1986年から数えて4年目、期間Ⅲのバランスシート不況後の戦後最長の好景気時には2001年から数えて5年目で反転したが、期間Ⅳのリーマンショック後の現行のサイクルは2009年から数えて6年目でも反転しておらず、持続している長さという点では確かに長い。

とはいえ、図5で読者の注意を促したいのは、基本的には直近の人手不足はそう特異的ともいえないという観察結果を敷衍すると、近年の有効求人倍率の水準も別の解釈ができる点である。周知のように、有効求人倍率は有効求職者数に対する有効求人数の比率を表し、労働市場の逼迫度を測る指標として重要視されてきた。その数値の作り方から、1を超えるかどうかは求人の数が求職者を上回るかどうかを示すことになり、直感的に理解しやすく、一種のメルクマールとして多用されている。しかし、近年の有効求人倍率は人手不足といわれるわりに有効求人倍率が1を超える期間が長くないこともまたよく知られている。実際、図4あるいは図5パネルAをみると明らかだが、データポイントが全体として45度線の下側に移動しているため、有効求人倍率が1を超えたことを示す45度線の上側にデータポイントが出現する頻度が少なくなっているのである。ところが、図5パネルBをみると、有効求人倍率が1を超えにくくなっているという観察結果は、不景気の底における出発点が右方に、すなわちより多い求

職者方向にずれたからであって、景気循環の過程での求人と求職の回復度合い（つまり差分）に注目すると、少なくとも1980年代以降それほど大きな差はないという解釈が成立するのである。有効求人倍率が1を超えるかどうかは、少なくとも近年については景気動向を観察するうえで絶対的な意味を持たなくなっている可能性は、今後さらに分析する必要があるだろう<sup>10)</sup>。

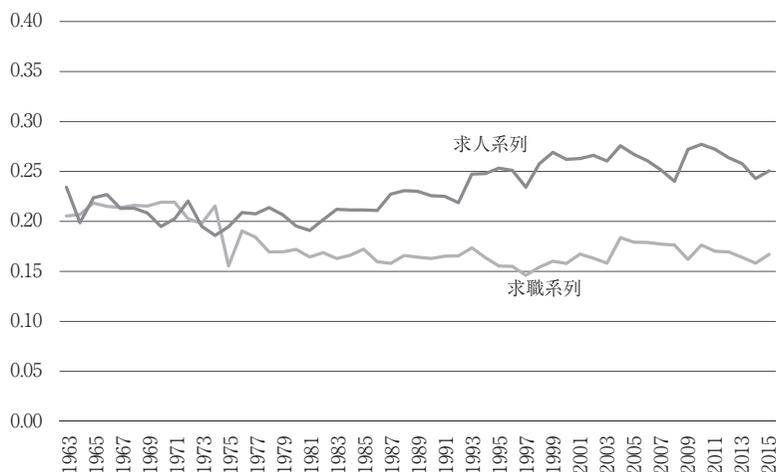
### 3 有効数と新規数

職安統計のもうひとつの特徴は、有効数と新規数の区別にある。有効数とはある一時点で有効求人・求職の数を示す一方、新規数はある一定期間内に受け付けられた求人・求職の数を示す。つまり、今月末の有効数は、先月末の有効数に今月の新規数を加え、今月中に失効したか就職が成立した数を引いた数値と常に一致する。今月のマッチング・マーケットに1日でも参加した数を数えるのであれば、実は先月末有効数に今月新規数を加えた数であるべきで、今月末有効数ではないのである。したがって、図4や図5などベバリッジカーブを描くには、本来は、今月末有効数ではなく、先月末有効数に今月新規数を加えた数値を使う必要がある。

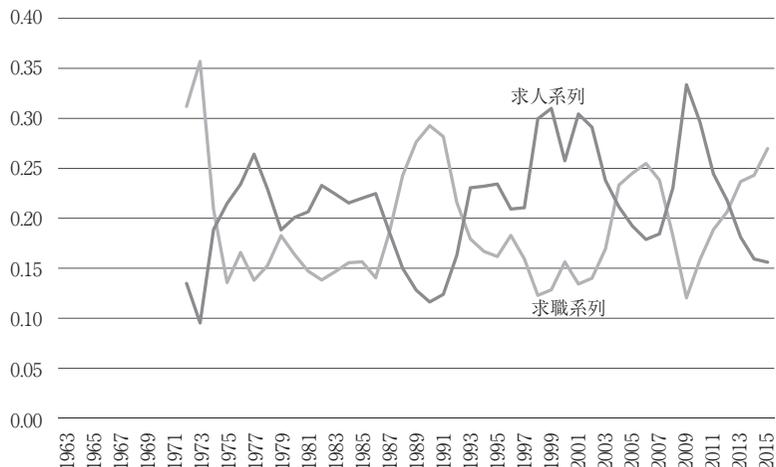
もちろん、もし新規数の相対的な割合が一定であれば、単なる月末有効数の時系列と、新規数を加味した時系列の挙動は変わらないはずで、両系列を区別することはそれほど重要ではない。この点を確かめるために、次の図6では、相対的な新規数の割合を算出して図示した。比較のために、図5でも利用した毎年11月の数値を用い、求人系列については、10月末有効求人数と11月新規求人数の和に占める11月新規求人数の割合をとり、求職系列については、10月末有効求職数と11月新規求職申込数の和に占める11月新規求職申込数の割合をとった。実質的に、毎年11月のマッチング・マーケットに1日でも参加した求人・求職のうち、「フレッシュ」な求人・求職の割合を算出したと考えていただきたい。また、パネルAではパートを含んだすべての求人・求職について、パネルBではパートを除いた比較的正社員に近い求人・求職について取り上げている。

図6 毎年11月の新規数の割合（1963～2015年）

パネルA：含パート



パネルB：除パート



注：厚生労働省『一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』より季節調整を施していない原数値を用いた。毎年10月末有効数と11月新規数の和に対する11月新規数の割合を算出した。

図6パネルAからは、新規数の相対的な割合は求人系列で高く、求職系列で低い傾向がある。最近の2015年11月時点では、前者は25%程度なのに対して後者は17%程度と開きがある。ただし、両者の差は1970年代半ばまでは観察されず、1970年代後半以降に生じた。すなわち、1970年代半ばまでは求人系列と求職系列は両者ともにおおむね5分の1程度を新規数が占めていたところ、1970年代後半以降安定成長期に入ると、求職系列では新規数の割合がいったん17%程度まで低下した後、近年にいたるまで安定的に推移した。その一方、求人系列の新規数の割合は

継続的な上昇傾向にあり、30年間に5%ポイントほど増加し、求職系列とは差が開いてしまった格好となった。

求人における新規数の割合の趨勢的な増加は、マッチングのスピードの増大によるかもしれない。平均的にマッチングのスピードが増大した場合には、当月内に充足される求人が増えるため、月末までに積み残される求人が少なくなる。その結果、全体に占める新規求人の割合は上昇すると考えられる。他方、元来マッチングのスピードが速い職種、たとえばパートタイムに代表される非正社員の求人が増加しても、同様の理屈が成立し

て新規求人割合は上昇するだろう。そこで図6パネルBでは、パート求人・求職を除いた系列を用いてパネルAと同様に新規数の割合の推移を算出して図示した。予想通り、パートを除くと新規数の割合についての趨勢的な増加傾向はみられなくなる。やはりパネルAの求人系列でみられた趨勢的な増加傾向は、平均的なマッチングのスピードが増大したというマッチング・テクノロジーの要因よりも、パート求人の増加によるものと解釈できる<sup>11)</sup>。

しかし他方、パートを除くと、パネルAにはみられなかった景気循環による変動は大きくなる。景気の底入れの時期までは、新規求人の増加よりも月末の積み残しの増加が大きく、求人側の新規数の割合は減少する。好景気に反転すると、逆に求人がなかなか埋まりきらず、好景気が持続するにつれて累積的に未充足求人が貯まっていく様を表している。逆に求職側では、新規求職の増加のほうが月末の積み残しの増加よりも速いからか、好景気が持続するにつれて新規数の割合は減少していく。求人側とは逆に、就職決定がスムーズになるため、就職を来月まで繰り延べる求職者が減少していくわけである<sup>12)</sup>。

この点、直近では、新規数の割合の変化が時間的により持続している点は図4パネルBと整合的だろう。図6パネルBをみると、1970年代以降で新規数の割合が大規模に増減した期間は、1980年代後半、2000年代前半、2010年代前半の3つみられる。これらを比較すると、直近の2010年代前半の新規数割合の増減は長く、2009年から2015年までの7年間で、求人側では33%から16%に半減し、求職側では12%から27%へ倍増した。他方、1980年代後半の1986年から1990年までの5年間で、求人側では22%から12%、求職側では14%から29%へと変化し、2000年代前半の2001年から2006年までの6年間で、求人側では30%から18%へ、求職側では13%から25%へと増減している。直近の変化は長く大きいことがわかるが、新規数の割合がおおむね半減・倍増しているという点では3つの期間は同等かもしれないのである。

以上のように職安統計を用いて最近の人手不足

を概観すると、意外なことに過去の景気拡張期、とりわけバブル経済期とあまり変わらない動きに終始しているとまとめることができる。少なくとも職安統計がカバーする範囲では、労働市場全体が膨張したわりに、マッチング・マーケットは本質的な変化を受けずに安定的に変動している可能性があると理解してよいだろう。

もちろん、最近の景気拡張の持続期間はかなり長く、公式の景気日付はともかく職安統計をみる限り、1980年代後半や2000年代前半の景気拡張期を超えて継続していることは強調されるべきだという意見もあるだろう。労働市場が逼迫している期間が長い分、求職者が払底して人手不足感が強くなっているという可能性はあるからである。こうした意見にもかかわらず、求人や求職のデータは基本的には過去の動きの延長上で解釈できる範囲に収まっている点を再度強調しておきたい。マッチング・マーケットにおいては、近年の人手不足に対応して特別なことが生じているとは確認できないと見積もるべきなのである。

#### IV ま と め

以上のように、本稿では雇用動向と職安統計を主に、近年の日本の労働市場における入職者数の動向についてまとめた。雇用動向からは、(i)入職者数そのものの増加、(ii)内部労働市場経由の移動の増加、(iii)超短期勤務者の減少と職業紹介機関経由の入職の増加という特徴が観察された。また、職安統計からは、(iv)直近の求人・求職のサイクルの様態は1980年代と比較しても目立った変化はみられないことがわかった。

繰り返し指摘しているように、本稿の分析は手近で入手可能な集計データで図表を作っただけに過ぎない。変数間の因果関係はもとより個別主体単位での相関関係すら担保されておらず、すべては筆者の憶測に過ぎない可能性もある。何らかの政策的な示唆を引き出すのであれば、個票にもどり回帰分析や経済モデルを用いて詳細な分析を追究することは不可欠であろう。そのためには、職安統計の元となっているデータなどへのアクセスを制度化することは急務だと考える。

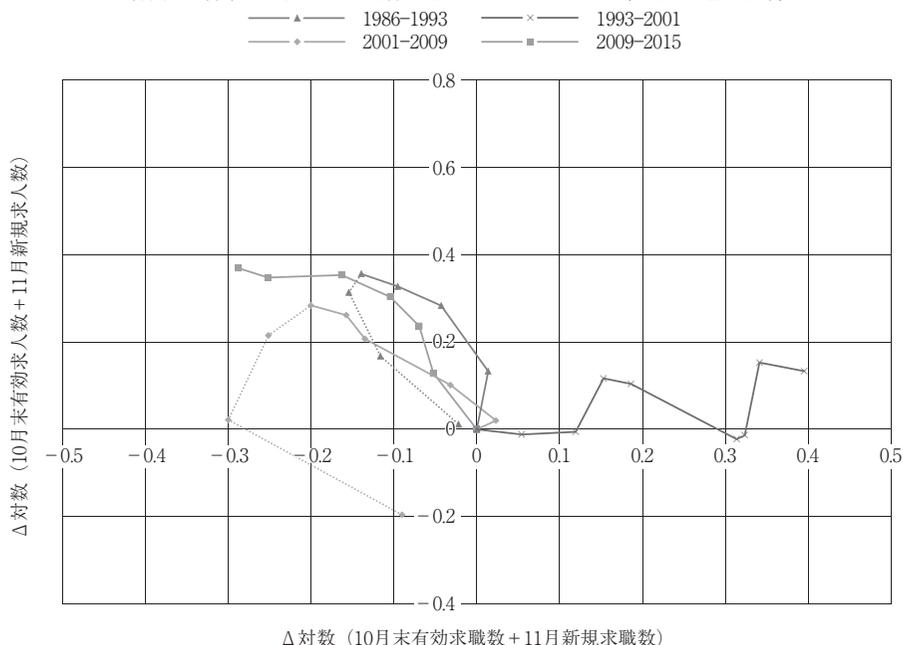
また、近年の日本の労働市場を巡ってはひところ盛んだった日本的雇用慣行の盛衰に関する研究が目立たなくなり、マクロ的に労働市場全体の動きを要約して論点が提起されることが減少してきた点も、最後に指摘しておきたい。本稿で観察された事実は、近年の人手不足現象を解釈する際には、内部労働市場・外部労働市場の区別に留意し、しかも内部労働市場が消え去ったわけではないことを念頭におく必要のあることを示唆している。この二分法はすでにくたびれてしまった感があるかもしれないが、たとえば賃金上昇圧力への対応の仕方は両者では根本的に異なることはよく知られているし、最低賃金の上昇や派遣労働者の増加、ICTの拡大にともなう業務形態の変化などの影響も両者で異なる可能性も考慮すべきだろう。近年の人手不足現象は、意外にも、古典的な議論に立ち返る重要性を示しているのかもしれない。

1) 一般に time aggregation bias として知られる現象で、労働市場のフロー変数を算出する際に問題となる論点である。この種の問題は時系列分析では古くから議論されてきたが、合衆国の労働市場フローと均衡サーチ理論から得られる示唆との間に矛盾があることを指摘した Shimer Puzzle

の文脈で、再び注目された (Shimer 2005, 2012; Fujita and Ramey 2009)。各国の行政データが整備されるにつれ、どの国でも世帯調査による労働力フローとの乖離が明らかになり、現在ではこの差異をどう処理するかは分析の際には必ず言及される論点となっている。

- 2) たとえば労働時間について、世帯調査である労働での集計値は事業所調査である毎勤での集計値よりも常に2割前後大きく、事業所が計上しない労働時間の存在が示唆されることが知られている。ただし、神林 (2010) で吟味されたように、この乖離割合は時系列的には安定しており、景気動向に反応すると考えられるサービス残業のみで説明するのは難しい。通勤時間や休息時間の参入の仕方など、調査設計上の問題も含まれていると考えるべきだろう。
- 3) 厚生労働省『雇用動向調査記入要領』。たとえば2014年調査では「5. 事業所票記入についてのQ&A」にある。
- 4) 前職を6カ月以上勤続した被用者の離職数でみると、就調では487万人なのに対して、雇用動向では519万人と、その差は6%、33万人程度と僅少になる。
- 5) この数値は入職者票とは別に事業所票で収集されており、入職者についての集計結果には含まれていない。そのため看過されることが多かったのかもしれない。
- 6) その他の2カ条は「期間を定めずに雇われている者」か「1か月を超える期間を定めて雇われている者」である。
- 7) 古くは統計学における研究がある (岡部 1992)。
- 8) ただし、正社員の中途採用について、求人口数のうち3割がHWに出されたという調査がある。サンプルサイズが211と少ないものの、この調査では利用した求人経路を質問しており、8割の求人が高々2つしか求人経路を利用していないことが報告されている。HWに求人を出した場合に掛けもちするのは広告で、民営紹介との併用はあまり行われていなかった (太田・神林 2009)。

付図1 各年11月のパートを除いたベバリッジ・カーブ (1986~2015年)



注：厚生労働省『一般職業紹介状況 (職業安定業務統計)』より季節調整を施していない原数値を用いた。期間の区分は本文図4と同様だが、有効数の替わりに前月末有効数に今月新規数を加えたものを対数変換して用いている。

- 9) よく知られているように求人・求職には激しい季節変動がある。季節変動を除去するために時系列分析を利用する方法もあるが、ここでは典型として11月に定める方法をとった。
- 10) 本題とは少々ずれるが、こう考えると1993年から2001年までの期間Ⅱにおけるペバリッジ・カーブのシフトがどれだけ特異的だったかがわかる。5年以上にわたりほぼ一貫して求職者が増え続けたことは、不景気の長期化など労働需要の減退が大きかっただけでなく、高齢化の進展など労働供給側の要因も考慮すべきかもしれない。しかし、高齢化の進展や女性の就業率の上昇、非正規雇用の増加などは、すべて1980年代以降の中長期的なトレンドにのっており、1993年から2001年までの1回限りの現象を説明するには明らかに不足する。近年の日本のマッチング・マーケットを理解する上では、この1回限りの現象の理由を解明する必要があるだろう。
- 11) 以上の立論が正しいとすると、図4や図5のペバリッジ・カーブを今月末有効数で描くか、前月末有効数に今月新規

- 数を加えた数値で描くかは、各々のデータポイントの水準が変化するという点では影響はあるが、カーブの形状という点では影響はほとんどないことが予想できる。参考のために、パートを除き前月末有効数に今月新規数を加えた数値で図5パネルBを複製したのが付図1である。本稿の立論に影響を及ぼさない点を確かめられたい。
- 12) この動きは直接新規数と前月末有効数の推移をみるとよりわかりやすいかもしれない。付図2を参照のこと。

参考文献

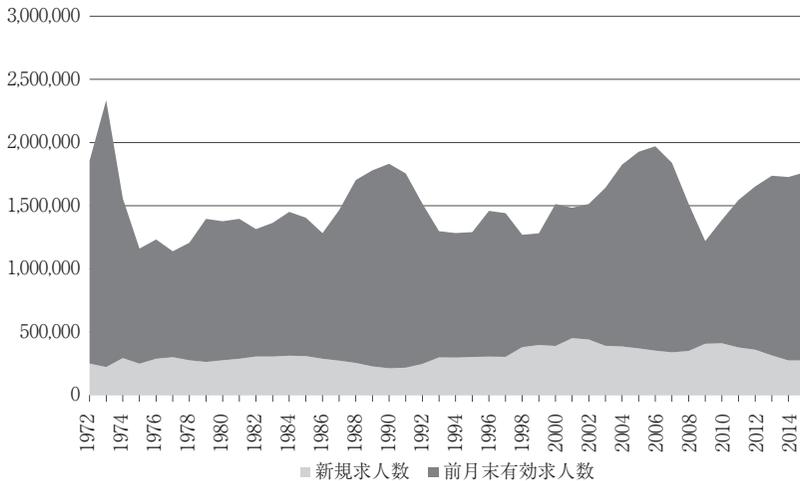
岡部純一（1992）「職安業務統計のカバレッジに関する研究」Artes Liberales（岩手大学人文社会科学部），第51号，131-151頁。

太田聡一・神林龍（2009）「労働需要の実現——企業によるサーチ行動と求人経路選択」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』ミネルヴァ書房，第6章，192-228頁。

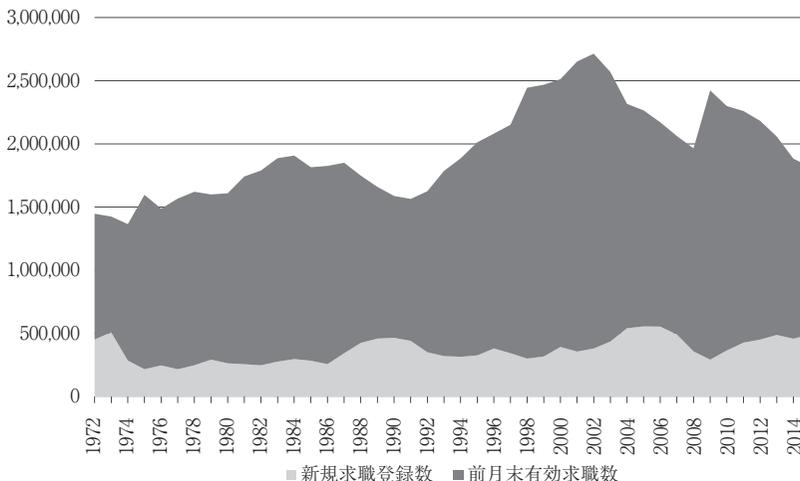
神林龍（2010）「1980年代以降の日本の労働時間」樋口美雄編

付図2 各年11月のパートを除いた求人・求職の動き（1972～2015年）

パネルA：求人側



パネルB：求職側



注：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」より季節調整を施していない原数値を用いた。

『労働市場と所得分配』慶応義塾大学出版会, 第5章, 159-197頁.

Duell, N., D. Grubb and S. Singh (2009) "Activation Policies in Finland," OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 98, OECD Publishing, Paris.

Fujita, S. and G. Ramey (2009) "The Cyclical Behavior of Separation and Job Finding Rates," *International Economic Review*, Vol. 50, No. 2, pp. 415-430.

Shimer, R. (2005) "The Cyclical Behavior of Equilibrium Unemployment and Vacancies," *American Economic Review*, Vol. 95, No. 1, pp. 25-49.

—— (2012) "Reassessing the Ins and Outs of Unemploy-

ment," *Review of Economic Dynamics*, Vol. 15, No. 2, pp. 127-148.

かんばやし・りょう 一橋大学経済研究所教授。最近の主な著作に "Long-Term Employment and Job Security over the Past 25 Years: A Comparative Study of Japan and the United States," forthcoming in *Industrial and Labor Relations Review*, (with Takao Kato)。労働経済学専攻。