

みずほ日本経済インサイト

2010年4月14日発行

就職氷河期は再来するのか ～問題は求人減よりもミスマッチ～

《要 旨》

- 雇用情勢は最悪期を脱したものの、労働需要は非正社員に偏っている。正社員については依然として調整圧力が高く、2010・11年に各1%程度の減少が見込まれる。新卒採用への影響は避けられないだろう。
- しかし、新卒者に対する求人数は前回の「就職氷河期」と比べればはるかに高い水準にある。大卒就職者のUV曲線のシフトからは、今回の局面における最大の問題は学生と企業のミスマッチにあると言える。
- 中小企業と学生が接する機会の創出等、「失われた世代」を作らないための政策対応・企業努力が求められる。

調査本部 経済調査部 エコノミスト

市川 雄介 (03-3591-1416)

yusuke.ichikawa@mizuho-ri.co.jp

みずほ総合研究所

(1) はじめに

依然として予断を許さない
雇用情勢

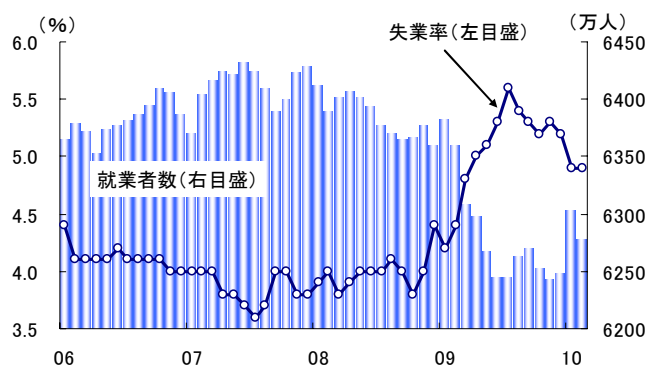
「就職氷河期」は再来する
か

このところ、雇用情勢に改善の動きが見られる。失業率は2009年7月に過去最高の5.6%に達した後、今年に入ってから4%台まで低下した。また、就業者数も振れを伴いながらも昨年夏場を底に増加している(図表1)。

しかし、企業サイドの雇用過剰感が解消したわけではない。売上高に占める人件費の比率(みずほ総研による季節調整値)を見ると、低下しているとはいえ金融危機前と比べれば高い水準にある(図表2)。また、企業の採用意欲を示す新規求人数は底這いが続いている。当面の雇用情勢の改善は遅々としたペースとならざるを得ないだろう。

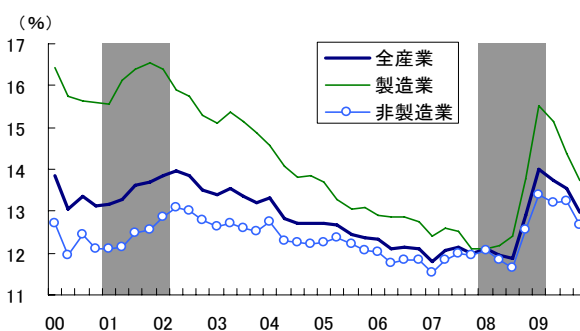
こうした中、今春卒業予定の大学生の就職内定率が過去最低となるなど、新卒採用をめぐる厳しい状況に注目が集まっている(図表3)。90年代後半から2000年代前半の長い「就職氷河期」を脱してわずか数年のことであり、若年層失業率が上昇することの社会的影響等も踏まえれば、急激な新卒採用市場の冷え込みは看過できない問題である。一方で、企業業績に応じて採用数が増減するのはある程度やむを得ないとも言え、単年度の採用減を以って「就職氷河期」と懸念するのは早計であろう。本稿では、新卒採用を巡る背景として正社員の調整圧力について分析した上で、前回の就職氷河期との比較を通じ、今局面において何が問題であるかを検討する。

図表1 雇用情勢



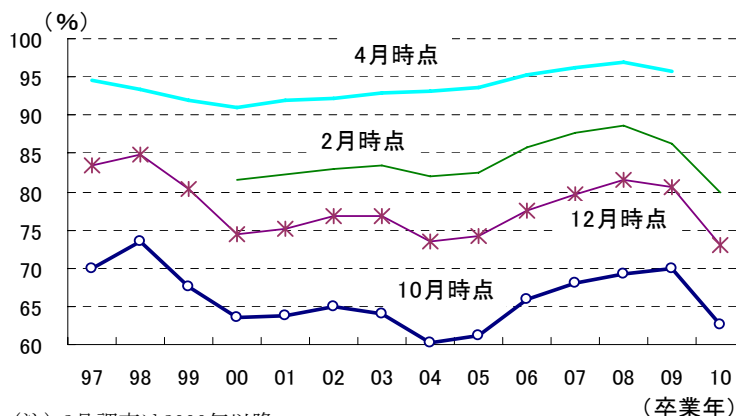
(注) いずれも季節調整値。
(資料) 総務省「労働力調査」

図表2 売上高人件費比率



(注) 1. 人件費÷売上高。みずほ総合研究所による季節調整値。
2. シャドローは景気後退期(直近は2008/2～2009/3と想定)。
(資料) 財務省「法人企業統計季報」

図表3 大学生の就職内定率



(注) 2月調査は2000年以降。
(資料) 文部科学省・厚生労働省「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」

(2) 正社員の調整圧力

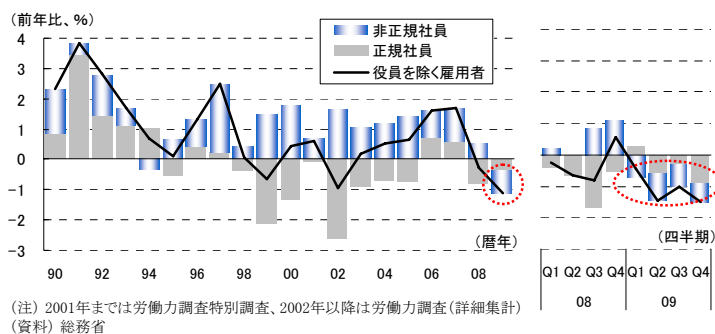
足元で過剰感が解消した
非正社員

正社員は2010・11年とも
1%弱減少

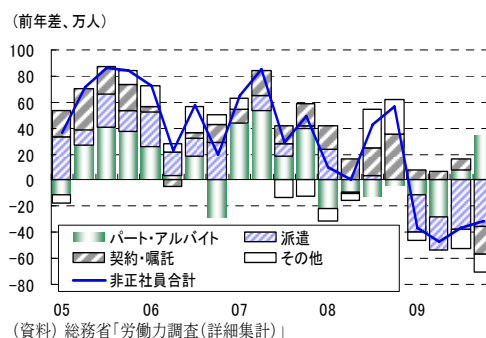
はじめに雇用者数の推移を見ると、これまでほぼ一貫して増加していた非正社員が、2009年は15年ぶりに減少したことが特筆される(図表4)。近年急増していた派遣社員の減少が非正社員数を大きく押し下げているが、「派遣切り」の問題が大きな注目を集めた2008年末よりも、2009年にかけて減少幅が拡大している(図表5)。しかし、足元の企業の認識としては、非正社員の過剰感は既に解消しつつある(図表6)。また、業界統計等によると、派遣社員数も足元では下げ止まっているようだ。企業から見ると、非正社員は正社員に比べて景気の変動に合わせた調整が容易であるため、景気回復の持続性に自信を持っていない中では正社員に先行して労働需要が高まりやすいと考えられる(図表7)。人件費の抑制という観点からも、正社員の非正社員への置き換えが進むだろう。前回の景気拡大期(2002年～)の初期では非正社員が増加したが、その裏では正社員の削減が続いた。今回も、非正社員数は既に底を打ったとみられるが、正社員は当面調整が続きそうだ。

では、正社員の調整圧力はどの程度あるのだろうか。非正社員は今後ある程度のペースで増加するとの想定の下、GDPと労働投入量(雇用者数×就業時間)の関係¹を元に試算を行った。その結果、非正社員数の伸びが過去最低程度(2008年、前年比+1.6%程度)にとどまると仮定しても、正社員は2010・11年とも前年比1%弱の減

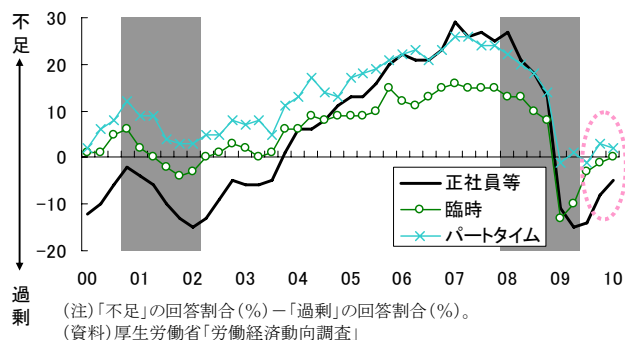
図表4 雇用者数の推移



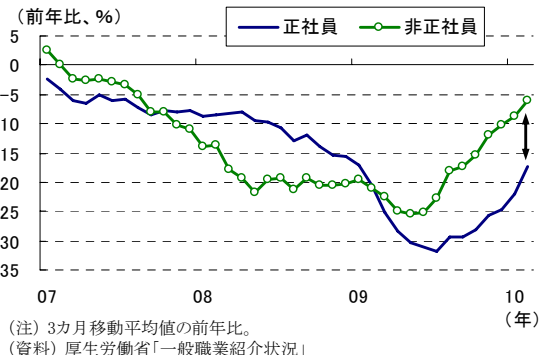
図表5 非正社員の内訳



図表6 雇用形態別の過不足感



図表7 雇用形態別の新規求人人数

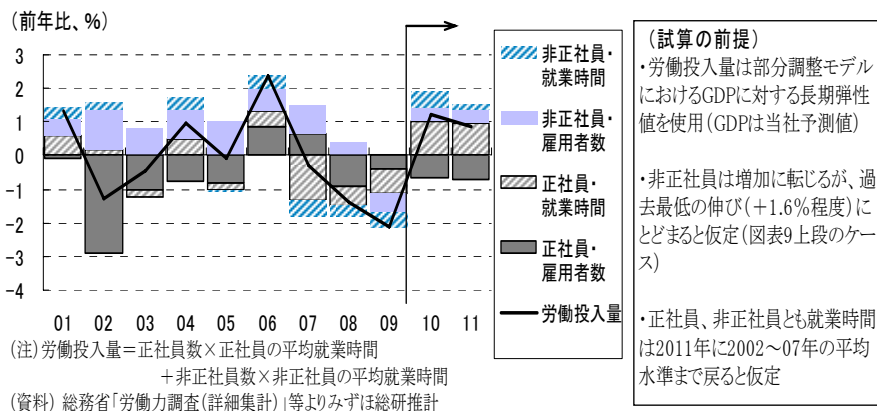


¹ 下記の部分調整モデル

$\ln(\text{労働投入量}) = \alpha + \beta \times \ln(\text{投入量 1 期前}) + \gamma \times \ln(\text{GDP}) + \delta \times \ln(\text{時間当たり実質賃金})$
 において、 $(1-\beta)$ を雇用調整速度とし、 $\gamma/(1-\beta)$ を労働投入量のGDPに対する長期弾性値とした(推計期間:1980Q2~2008Q3、adj.R²=0.982、係数は全て有意水準5%で有意)。なお、推計式中の労働投入量における労働時間は毎月勤労統計ベースであり、本文中の労働力調査(詳細集計)とは異なるが、概ね同様の動きをするため試算値として使用した。

少が続くという結果が得られた(図表 8、図表 9 上段)。この場合、正社員と非正社員の合計雇用者数も増えないことになる。非正社員の伸びが一段と高まり、2002～07年の平均程度の伸び(4%程度)となった場合には、正社員はさらに減少する(図表 9 下段。雇用者全体の伸びも限定的)。企業の労働需要が非正社員に偏っているうちは、雇用者数が大きく増加することは期待できないと言えよう。

図表 8 労働投入量の試算



図表 9 雇用者数

(前年比、%)		2010年	2011年
非正社員の伸び: 1.6%	正社員数	▲ 0.9	▲ 0.9
	全体	▲ 0.0	▲ 0.1
非正社員の伸び: 4%	正社員	▲ 1.7	▲ 1.8
	全体	0.2	0.2

(注) 1. 非正社員の伸び1.5%は過去最低程度、4%は前回回復局面(2002～07年)の平均値。
 2. 雇用者数以外は図表8の前提に基づいて試算。
 (資料) 総務省等よりみずほ総研作成

(3) 新卒採用への影響

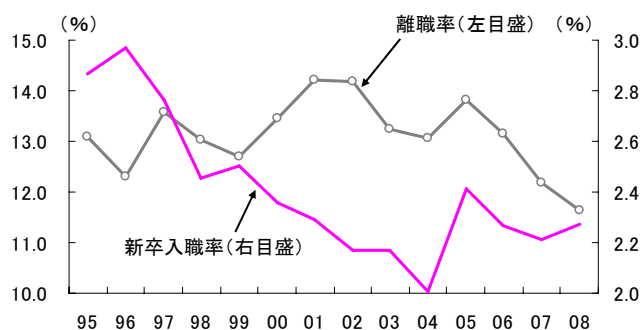
自然減が中心だった正社員の削減

このように、2011年にかけて正社員の調整圧力は残存することが予想されるが、これは新卒採用動向にどのように影響するのだろうか。前回「就職氷河期」(ここでは1997年～2005年と定義)の数年前からの動向を見てみると、一般労働者の離職率が高止まりする一方、新規学卒者の入職率は低位にとどまっており、新たな人員補充を止めることで従業員数の抑制が図られたことが伺われる(図表 10)。また、年齢階層別の正社員数の推移を見ると、15～24歳の減少幅が他の年齢層に比べて顕著である(図表 11)。正社員数の削減は専ら新卒採用の抑制という形で行われたため、若年層への影響が大きかったことがわかる。

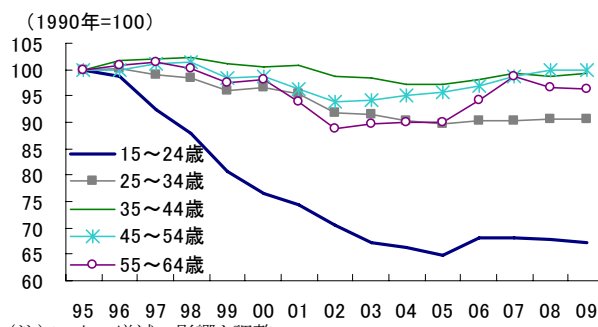
求人数自体は就職氷河期をはるかに上回る

今回も内定率の急低下などに見られるように、正社員の雇用調整の主な手段として新卒採用が抑制されるのは避けられないだろう。ただし、90年代後半に匹敵するほどの「氷河期」となるかと言えば、必ずしもそうではなさそうである。

図表 10 一般労働者の入職率と離職率



図表 11 年齢階層別正社員数 (人口要因調整後)

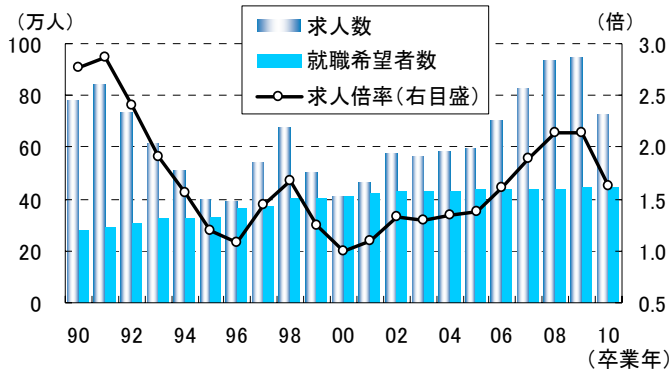


問題は雇用のミスマッチ

就職氷河期と言うと企業が一齐に採用の門戸を閉ざし就職希望者が過剰となるような印象を受けるが、足元の求人数自体は高い水準にある(図表 12)。2010 年の大卒求人数は前年比▲23.5%と、減少幅は1999 年以来の大きさとなるが、絶対数は72 万 5300 人と、90 年代後半と比べると20~30 万人多く、2006 年をも上回っている。一方で就職希望者数はそれほど増加しておらず、2010 年の求人倍率は1.62 倍と比較的高い(中・高卒の求人倍率は大卒者よりも低い、それでも過去最低ではない)。求人倍率を従業員規模別に見ると、従業員数 1000 人以上の企業で低迷する一方、1000 人未満の企業では3.6 倍もの高水準にある(図表 13)。大企業に限定すれば採用動向は確かに厳しいが、中小企業の採用意欲は旺盛である。

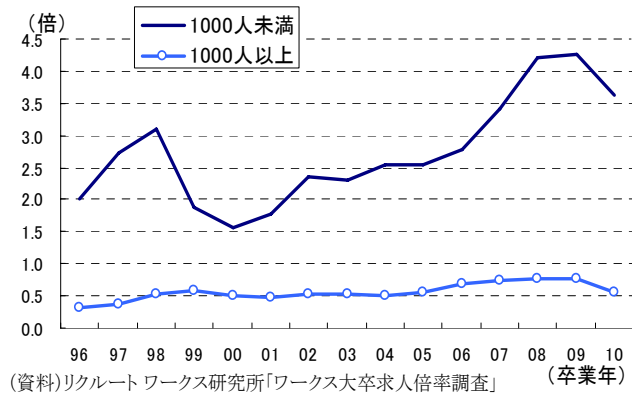
ここで、2010 年の大卒の採用動向を、学生の「未就職率」(4 月時点で未就職の学生の割合)と企業から見た未充足率に分けて見たものが図表 14 である。未就職率が前回の氷河期を上回る高水準に達する(見込みである)ことに加え、未充足率が当時よりも相当程度上昇しているため、図では前回の氷河期よりも右上方向にシフト(=ミスマッチが拡大)していることがわかる。今春の採用動向をめぐっては、新卒採用の門戸が狭いのではなく、雇用のミスマッチが著しいことが問題だと言えるだろう。

図表 12 大卒求人倍率



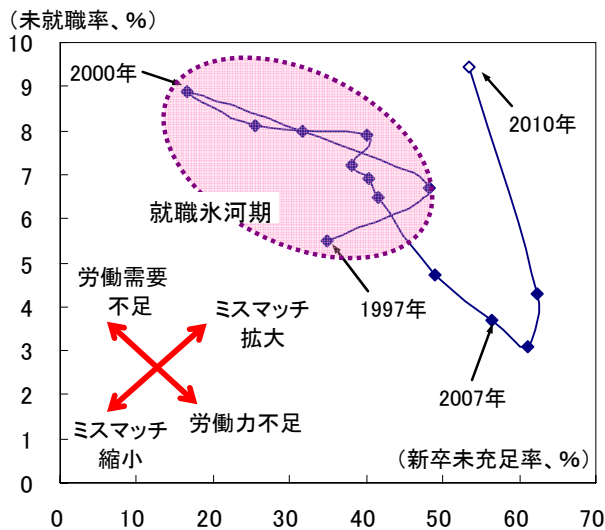
(資料)リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

図表 13 規模別求人倍率(大卒)



(資料)リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

図表 14 大卒就職者のミスマッチの動向



(注)

1. 未就職率=100(%)−4月時点の就職率(%)
 新卒未充足率=(求人数−就職者)/求人数(%)
 2010年の就職率は、2月時点の内定率を元に試算。
 内定者は就職希望者数×就職率により算出。
2. 左図は労働市場全体に対して行われるUV分析をベースにしたものであり、右上方向への移動は採用市場におけるミスマッチの拡大を意味する。(未就職率や新卒未充足率は、通常のUV分析における失業率や欠員率とは概念が異なることに留意)

(資料)

リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」、厚生労働省・文部科学省より、みずほ総合研究所作成

(4) おわりに

求められる政策対応と企業
努力

以上をまとめると、正社員の調整圧力は強く、2010年の新卒採用動向がある程度冷え込むことは避けられないものの、90年代後半以降の「就職氷河期」ほどではなさそうだ。企業の求人は特に中小企業で旺盛であり、新卒採用が厳しいと言われるのは、雇用のミスマッチによる側面が大きい。

このようなミスマッチが生じる要因としては、①景気が厳しい時には就職希望者の安定志向が高まり、大企業に偏りやすいという学生側の要因はありそうだが、それだけでなく、②中小企業を中心に、学生に十分認知されていない企業が多く存在することも大きな要因になっていると考えられる。学生にとってはインターネットを通じ情報収集が容易になった半面、採用活動に十分費用を振り向けられずオンライン求人情報等を掲載できない企業は、採用戦線から一段と遠のくことになる。そのような企業と就職希望者が接する機会を創出するなど、政府や自治体による更なる対応強化が必要となろう²。また、ミスマッチ解消のためには、新卒採用の通年化等を通じ若年層の入職機会を広げ、学生の採用競争が一時期に激化するのを避けるといった企業側の対応も考えられて良いだろう。

若年層の将来不安の拡大や、もともと少子高齢化が進む中で長期的な人的資本の蓄積が一層阻害されるなど、若年雇用の不安定化は社会の活力低下につながりうる重大な問題である。「失われた世代」を作らないよう、あらゆる政策対応・企業努力が求められる。

² 自治体が新卒者を中小企業に公費で派遣し、一定期間の就労後に直接雇用への切り替えを促す「紹介予定派遣」等、既に様々な対策が打たれているが、多くは卒業間近の未内定者を対象にした緊急避難的な側面が強い。就職活動の初期段階でのマッチング等、学生にとって早くから企業の選択肢が広がるような措置が必要だと考えられる。

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、商品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。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。