

第3節 人手の過不足感の状況

●特に非製造業で人手不足が進行しており、全体的にバブル期に次ぐ不足感

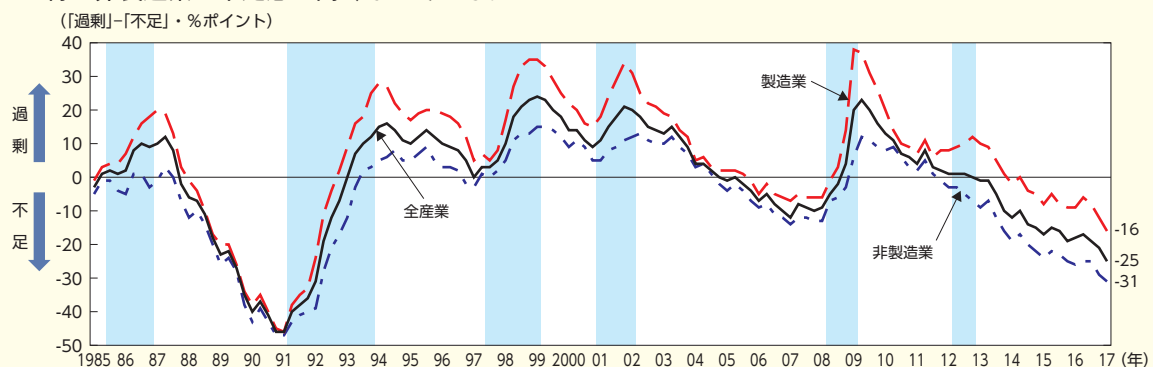
続いて、企業側の労働需要について詳細にみるために、まずは企業における人手の過不足感の状況について確認していく。

まず、人手の過不足感について概観する。第1-(2)-8図では、人手の過不足感を表す指標として、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(短観)の雇用人員判断D.I.²の推移を示している。ここでは、雇用人員判断D.I.がプラスであることは、人手が過剰と考えている企業の割合の方が高く、マイナスであることは、人手が不足していると考えている企業の割合の方が高いことを示している。

今回の景気回復局面における人手不足の状況を把握するため、長期の雇用人員判断D.I.の推移をみると、人手不足感は2010年以降強まり続けている中で、直近の2017年1～3月の雇用人員判断D.I.は全産業・製造業・非製造業いずれも前年より低下しており、1992年1～3月期以来25年ぶりの人手不足感となっていることが分かる。

第1-(2)-8図 雇用人員判断D.I.の推移

- 産業別に雇用人員判断D.I.をみると、全産業、製造業、非製造業はいずれも不足感が高まっており、特に非製造業の不足感が高くなっている。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) グラフのシャドー部分は景気後退期。

2 本文中においては、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」の3月調査を1～3月期、6月調査を4～6月期、9月調査を7～9月期、12月調査を10～12月期としている。

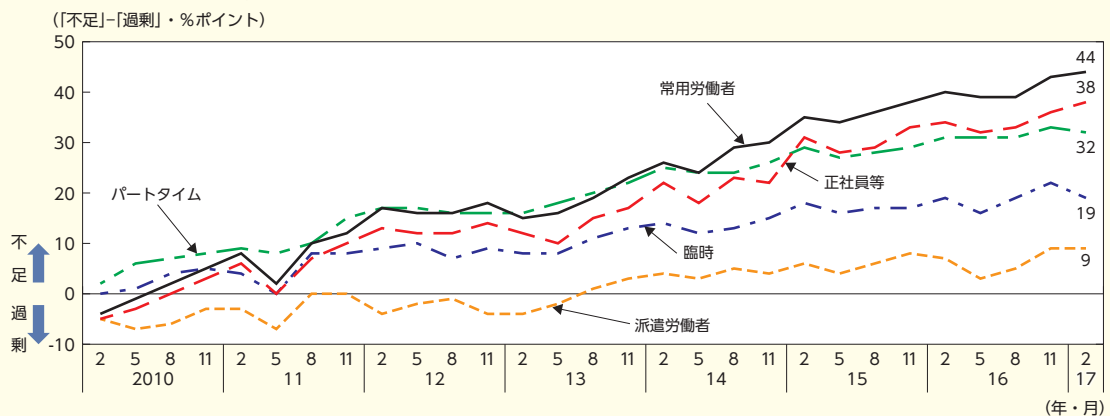
●引き続き「正社員等」において不足感が強まっている

次に、第 1-(2)-9 図により、厚生労働省「労働経済動向調査」の雇用形態別³にみた労働者の過不足判断 D.I. の推移をみていく。なお、ここでは、先述の日本銀行「全国企業短期経済観測調査」とは逆に、労働者の過不足判断 D.I. がプラスであることは、人手が不足していると考えている企業の割合の方が高く、マイナスであることは、人手が過剰であると考えている企業の割合が高いことを示していることに注意が必要である。全体的に人手不足感が強まっている中で、「派遣労働者」と比較して「常用労働者」の不足感が高まっている。

次に、「常用労働者」のなかでどの雇用形態で不足感が強まっているかをみていくと、「正社員等」が「臨時」より不足感が強い傾向が継続している中で、2015 年 1～3 月期で「正社員等」の不足感が「パートタイム」を超えて以降、9 期連続で「正社員等」の不足感が「パートタイム」の不足感を上回っており、「正社員等」において深刻な人手不足の状況にあることが分かる。

第 1-(2)-9 図 雇用形態別にみた労働者過不足判断 D.I.

○ 雇用形態別にみると、臨時と比較して正社員・パートタイムが不足と感じる事業所が増加している中で、2015 年 2 月調査以降では正社員等の不足感がパートタイムを上回っている。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 「常用労働者」とは、期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者のいずれかに該当する者をいい、「正社員等」「臨時」「パートタイム」を含み、「派遣労働者」は含まない。
 2) 「正社員等」とは、雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。
 3) 「臨時」とは、1か月以上1年未満の期間を定めて雇用されている者及び期間を限って季節的に働いている者をいい、「パートタイム」は除く。
 4) 「パートタイム」とは、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。

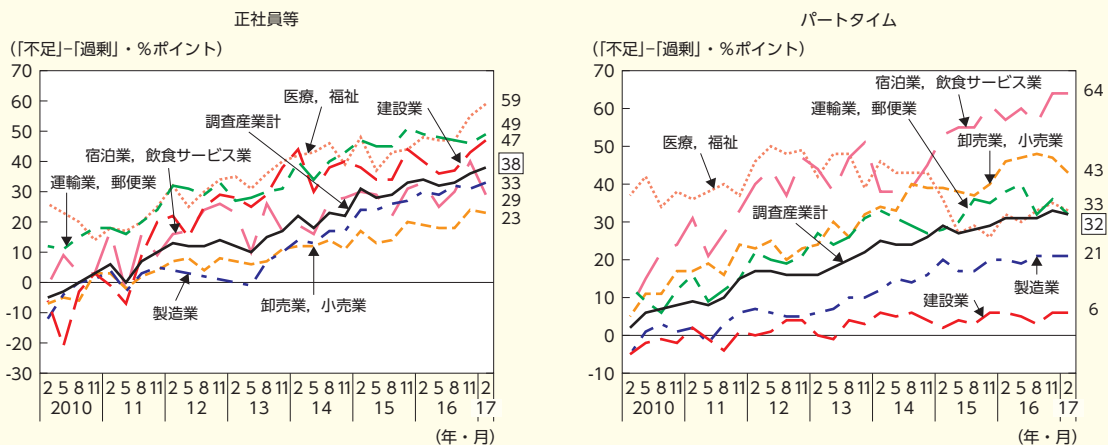
3 厚生労働省「労働経済動向調査」において、「常用労働者」とは、期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者及び臨時又は日雇労働者で、前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者を指し、「正社員等」「臨時」「パートタイム」を含み、「派遣労働者」を除く。「正社員等」とは、雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。「臨時」とは、1か月以上1年未満の期間を定めて雇用されている者及び期間を限って季節的に働いている者をいい、「パートタイム」は除く。「パートタイム」とは、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。

●正社員等では「建設業」「製造業」、パートでは「宿泊業、飲食サービス業」で不足感が強まっており、「医療、福祉」は特に正社員等で不足感が強い

最後に、雇用形態別に産業別の状況をみていこう。第1-(2)-10図では、正社員等とパートタイムの主要産業における労働者の過不足判断D.I.⁴の推移を示している。雇用形態間で比較すると、パートタイムでは「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」で不足感が高くなっている一方で、正社員等ではあらゆる産業で不足感が強まり続けている。また、2016年1～3月期以降の最近の動きをみると、パートタイムでは「宿泊業、飲食サービス業」で強まっており、正社員等では、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」「建設業」で不足感が高く、特に「医療、福祉」については、2015年1～3月期に不足感がパートタイムを上回って以降、増加傾向で推移している。

第1-(2)-10図 産業別にみた労働者過不足判断D.I.

○ 産業別に足下の過不足状況をみると、正社員等では医療、福祉や建設業、パートタイムでは宿泊業、飲食サービス業の不足感が強まっている。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 「正社員等」とは、雇用期間を定めないで雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。
2) 「パートタイム」とは、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。

4 ここでは、厚生労働省「労働経済動向調査」の2月調査を1～3月期、5月調査を4～6月期、8月調査を7～9月期、11月調査を10～12月期としている。