

雇用情勢の改善と労働者の過不足感に関する分析

雇用情勢の改善に伴って、労働者の不足感はパートタイムから正社員にも広がってきた。

このレポートでは、厚生労働省「労働経済動向調査」を用いて、労働者の過不足感の推移を分析するとともに、現在における労働者の不足感の特徴について考察する。

1. パートタイムから正社員にも広がりを見せる不足感

雇用形態計でみた労働者過不足判断 D.I.（不足事業所割合－過剰事業所割合）は、平成 27 年 2 月調査で 35 となり、前回のピークであった平成 19 年 2 月調査の 33 を超えた。また、正社員等の労働者過不足判断 D.I.は、平成 27 年 2 月調査以降、パートタイム労働者の過不足判断 D.I.の値を超えており、雇用情勢の改善に伴って、労働者の不足感はパートタイムから正社員にも広がってきたと考えられる（図 1）。

労働者過不足判断 D.I.の平成 27 年の値を、前回のピークである平成 19 年の値と比較すると、どの雇用形態でみても、平成 27 年の値は平成 19 年の値を上回っている（図 2）。

2. 中小企業で高い人手不足感

企業規模別に労働者過不足判断 D.I.をみると、平成 19 年においては、1000 人以上の企業で最も大きいのが、平成 27 年では、100～299 人で最も大きく、30～99 人、100～299 人、300～999 人で平成 19 年の値を超えている。平成 27 年の 1000 人以上の労働者過不足判断 D.I.は他の規模と比べて最も低く、その水準も平成 19 年の値を下回っている（図 3）。

労働者過不足判断 D.I.の上昇過程を、前回（平成 14 年から 19 年まで）と今回（平成 21 年から 27 年まで）で比較すると、30～99 人、100～299 人では、今回はボトムから 5 年目にかけて前回並みに上昇し、5 年目で前回と同水準まで高まった後も上昇が続いた。一方、1000 人以上については、今回の上昇は前回に比べ緩やかであり、6 年目でも前回のピークに至っていない（図 4）。

3. 運輸業、サービス業、医療・福祉で高い人手不足感

主要産業について労働者過不足判断 D.I.をみると、平成 27 年では、運輸業、サービス業、医療・福祉での値が高い。なお、運輸業は平成 19 年の値と比べ、若干、高

い値となっている。また、平成 19 年値との比較では、建設業、消費関連製造業で平成 27 年の値が大きく高まっている（図 5）。

労働者過不足判断 D.I.の上昇過程を、前回と今回で比較すると、建設業では今回は、上昇の初期から値が高く、前回の上昇過程に比べて総じて人手不足の状況にあると考えられる。また、消費関連製造業では、今回は前回と同様な上昇を示し、今回は上昇期間が長いこともあって、前回のピークを超えた。一方、機械関連製造業の上昇は、前回に比べ緩やかであり、平成 27 年における労働者過不足判断 D.I.の値は、前回ピークを下回っている（図 6）。

4. 中小企業で高まる正社員の人手不足感

雇用形態別の労働者過不足判断 D.I.を企業規模別にみると、平成 27 年では、正社員等の 100～299 人で最も値が高く、30～99 人、100～299 人、300～999 人で平成 19 年の値を上回っている。また、パートタイムについても、100～299 人で最も値が高く、30～99 人、100～299 人で平成 19 年の値を大きく上回っている（図 7）。

雇用形態別の労働者過不足判断 D.I.を産業別にみると、平成 27 年の正社員等では、運輸業、医療・福祉、建設業の値が大きく、平成 19 年と比較すると建設業、消費関連製造業で大きく伸びている。パートタイムでは、飲食店・宿泊業、サービス業、消費関連製造業で値が大きく、平成 19 年と比較すると、飲食店・宿泊業、消費関連製造業で大きく伸びている。臨時・季節では運輸業、飲食店・宿泊業、サービス業で値が大きく、平成 19 年と比較すると運輸業で大きく伸びている（図 8）。

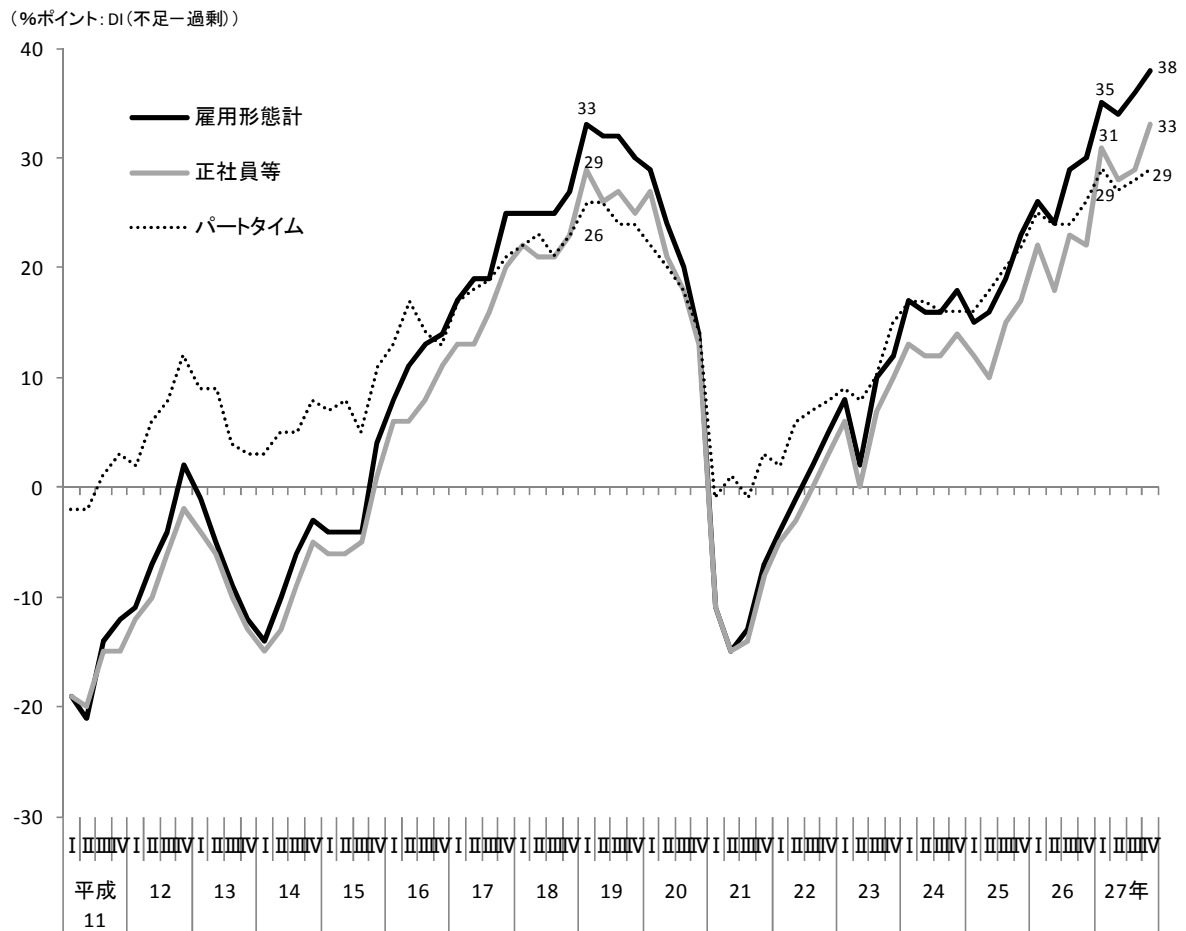
雇用情勢の改善を通じて、今後も、より多くの産業分野で、企業における正社員の採用意欲が高まっていくことが期待される。

問い合わせ先

職業安定局雇用政策課

近藤 洋平 直通：03-3502-6770

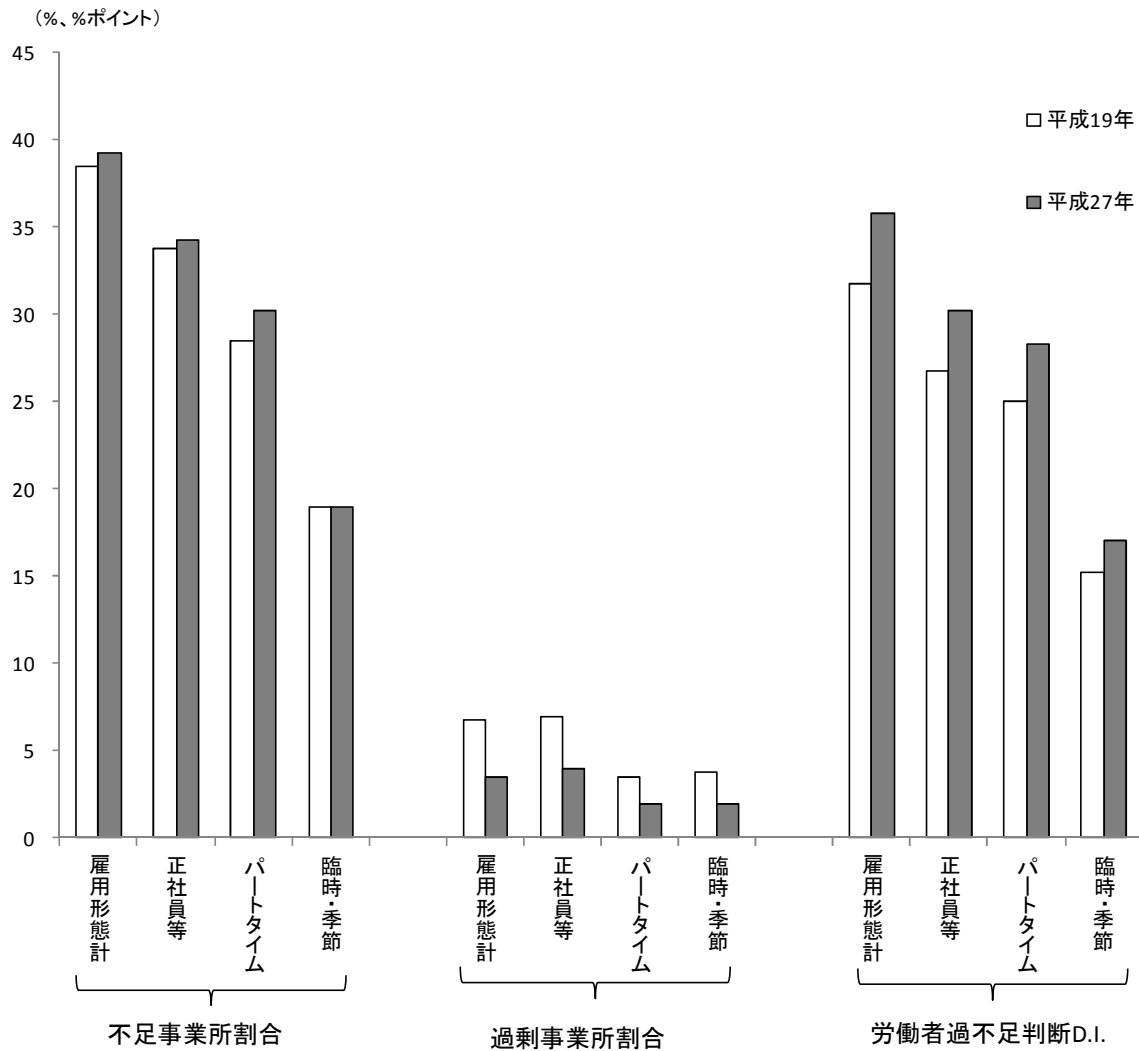
図1 労働者過不足判断 D.I.の推移（調査産業計）



資料出所: 厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1) 図中の正社員等には平成19年IV(11月調査)以前の「常用」(雇用期間を定めなくて雇用されている者でパートタイムを除く)、平成20年I(2月調査)以降の「正社員等」(雇用期間を定めなくて雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者でパートタイムを除く)を用いた。
- 2) 図中の雇用形態計には平成19年IV(11月調査)以前の「全労働者」(常用、臨時・季節、パートタイムの計)、平成20年I(2月調査)以降の「常用労働者」(正社員等、臨時、パートタイムの計)を用いた。
- 3) 平成20年IV(11月調査)以前は「医療・福祉」を調査産業としていないこと、平成27年I(2月調査)以降は会社以外の法人(信用金庫、財団法人、病院等)も調査対象としていること、に注意する必要がある。
- 4) 平成19年I(2月調査)、27年I(2月調査)、IV(11月調査)について数値を示した。

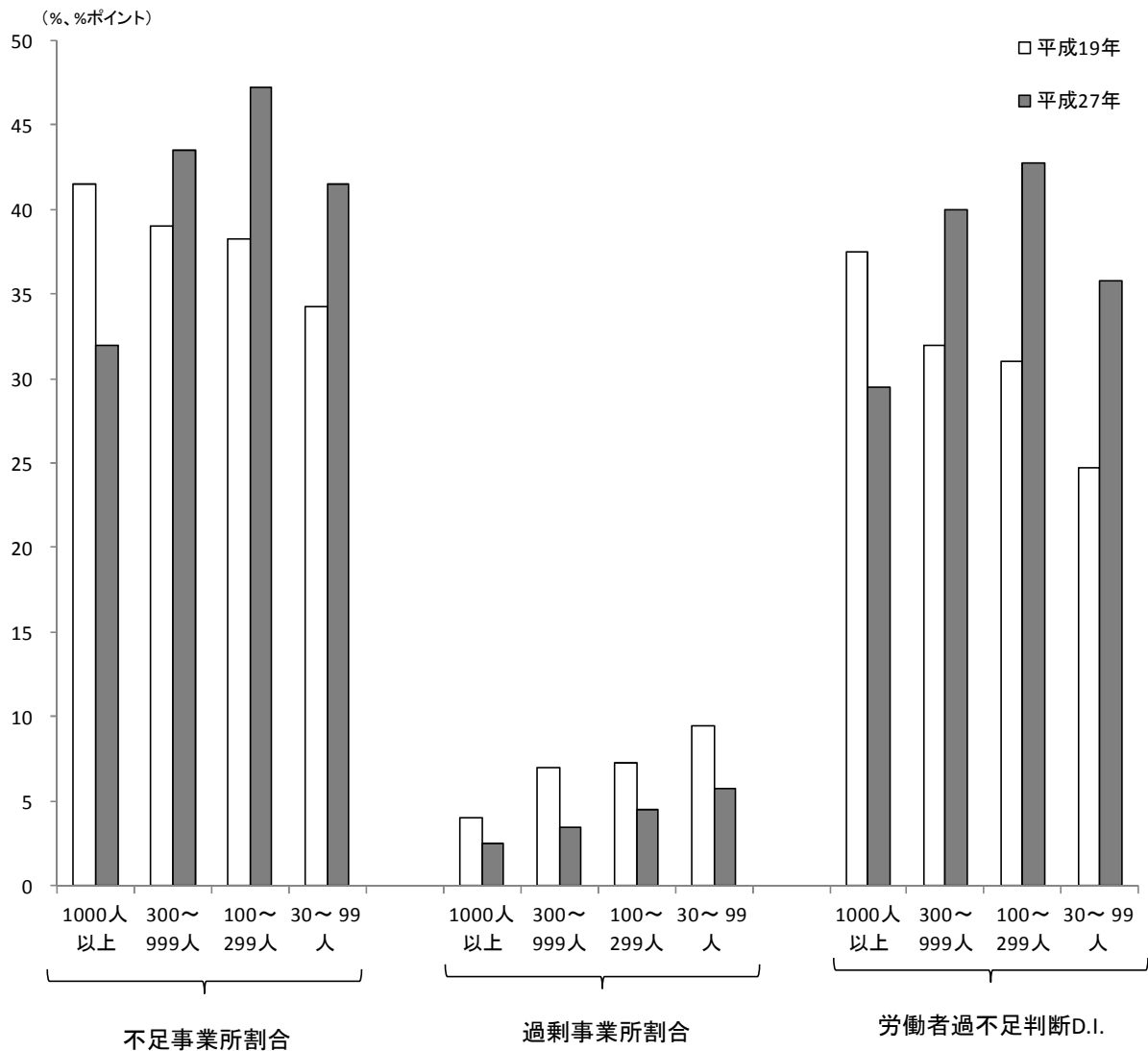
図2 労働者の過不足状況（雇用形態別）



資料出所: 厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1) 平成19年値及び27年値はそれぞれの年の4調査時点(2月調査、5月調査、8月調査、11月調査)の値の平均値とした。
- 2) 図中の正社員等には平成19年11月調査以前の「常用」(期間を定めなくて雇用されている者でパートタイムを除く)、平成20年2月調査以降の「正社員等」(雇用期間を定めなくて雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者でパートタイムを除く)を用いた。
- 3) 図中の雇用形態計には平成19年11月調査以前の「全労働者」(常用、臨時・季節、パートタイムの計)、平成20年2月調査以降の「常用労働者」(正社員等、臨時、パートタイムの計)を用いた。
- 4) 平成20年11月調査以前は「医療・福祉」を調査産業としていないこと、平成27年2月調査以降は会社以外の法人(信用金庫、財団法人、病院等)も調査対象としていること、に注意する必要がある。

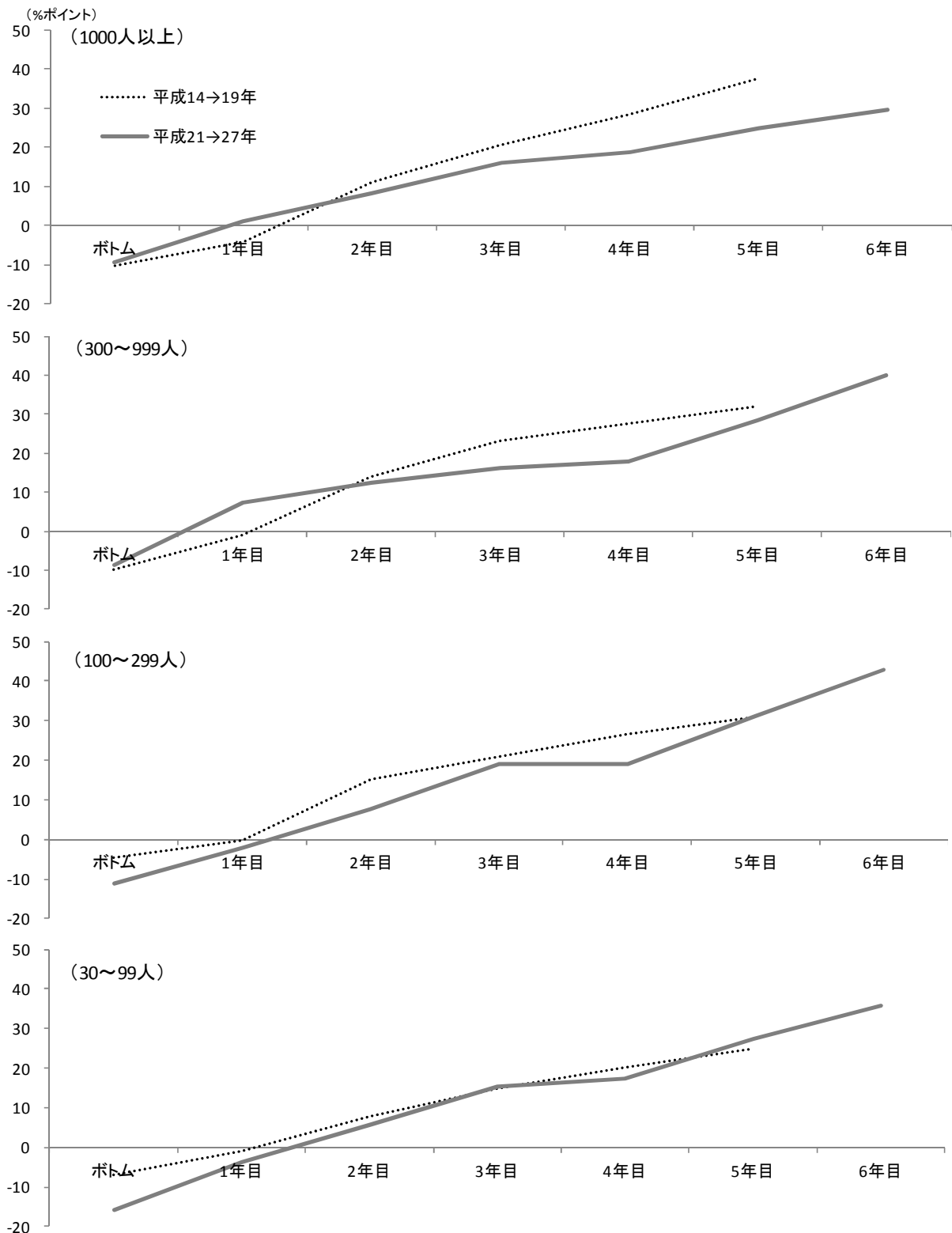
図3 労働者の過不足状況（企業規模別）



資料出所: 厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1) 平成19年値及び27年値はそれぞれの年の4調査時点(2月調査、5月調査、8月調査、11月調査)の値の平均値とした。
- 2) 数値は雇用形態計(平成19年11月調査以前の「全労働者」、平成20年2月調査以降の「常用労働者」)を用いた。
- 3) 平成20年11月調査以前は「医療・福祉」を調査産業としていないこと、平成27年2月調査以降は会社以外の法人(信用金庫、財団法人、病院等)も調査対象としていること、に注意する必要がある。

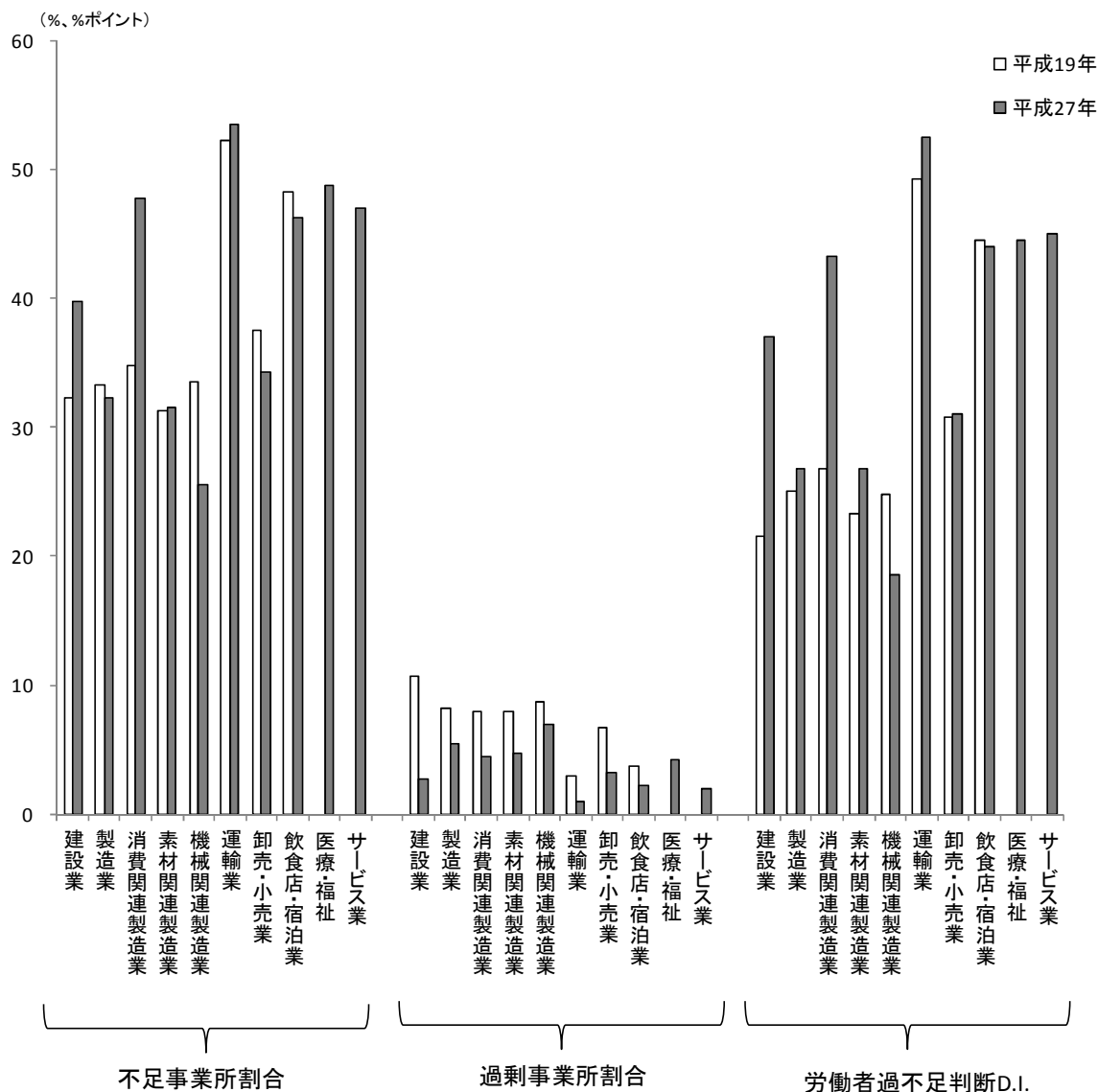
図4 労働者過不足判断D.I.の推移（企業規模別）



資料出所: 厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1) 各年の数値は、それぞれの年の4調査時点(2月調査、5月調査、8月調査、11月調査)の値の平均値とした。
- 2) 数値は雇用形態計(平成19年11月調査以前の「全労働者」、平成20年2月調査以降の「常用労働者」)を用いた。
- 3) 企業規模計、雇用形態計でみた労働者過不足判断D.I.の暦年値がボトムから上昇する過程(平成14年から19年まで、平成21年から27年まで)について、企業規模別に示した。
- 4) 平成20年11月調査以前は「医療・福祉」を調査産業としていないこと、平成27年2月調査以降は会社以外の法人(信用金庫、財団法人、病院等)も調査対象としていること、に注意する必要がある。

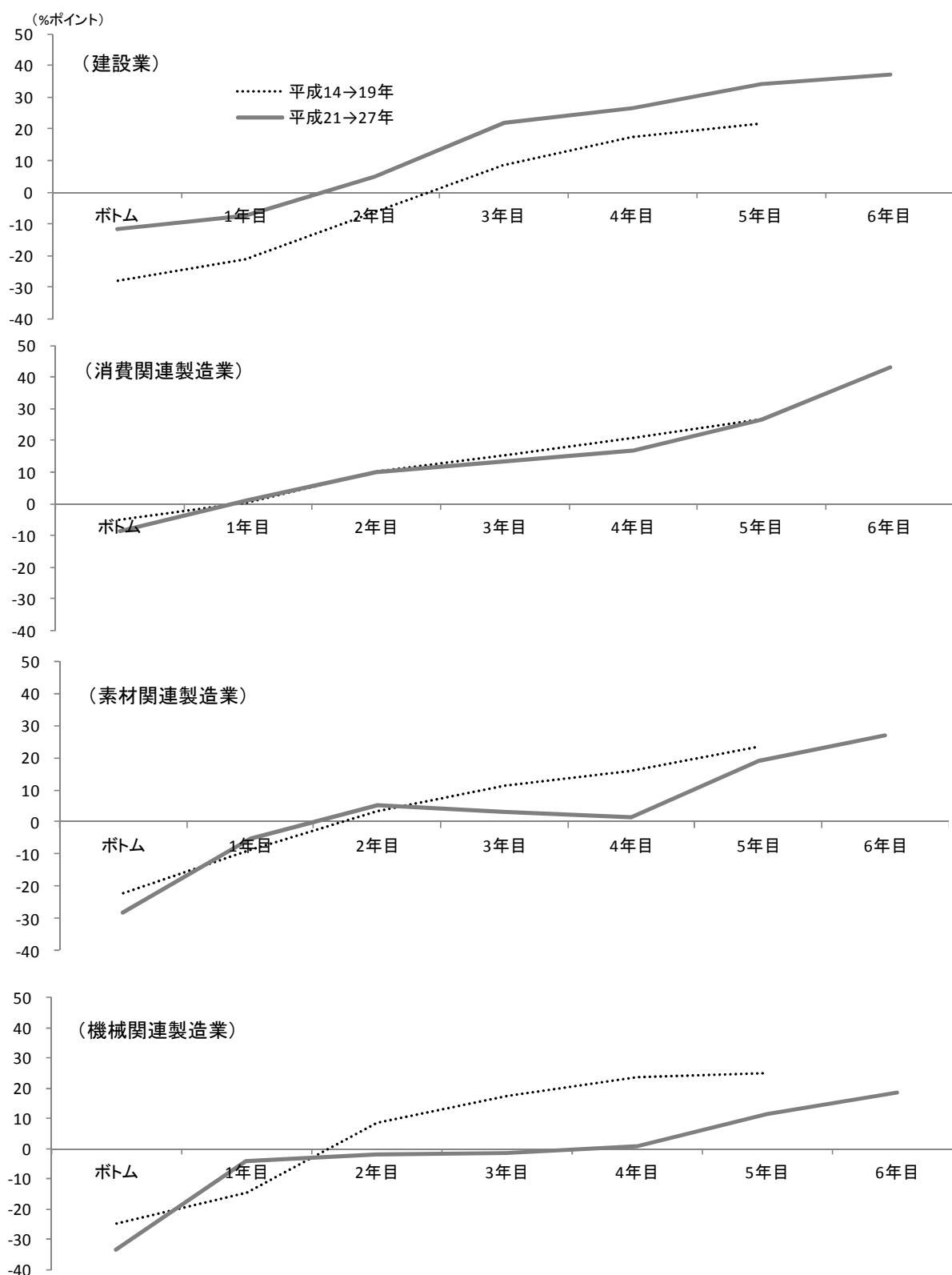
図5 労働者の過不足状況（産業別）



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1) 平成19年値及び27年値はそれぞれの年の4調査時点(2月調査、5月調査、8月調査、11月調査)の値の平均値とした。
- 2) 数値は雇用形態計(平成19年11月調査以前の「全労働者」、平成20年2月調査以降の「常用労働者」)を用いた。
- 3) 消費関連製造業、素材関連製造業、機械関連製造業は製造業のうち、それぞれ消費関連業種(食料品、飲料、たばこ、繊維、衣服、家具、出版、皮革など)、素材関連業種(木材、パルプ、ゴム、窯業、化学、石油、プラスチック、鉄鋼、非鉄、金属など)、機械関連業種(はん用機械、生産用機械、業務用機械、電気機械、輸送用機械など)とされたものとした。
- 4) 運輸業は平成19年の運輸業、平成27年の運輸業、郵便業を用いた。
- 5) 飲食店・宿泊業は平成19年の飲食店、宿泊業、平成27年の宿泊業、飲食サービス業を用いた。
- 6) 医療・福祉は平成20年11月調査以前は調査産業ではなかったため、平成19年の値はない。
- 7) サービス業は平成25年10月改定(第13回改定)の日本標準産業分類におけるサービス業(他に分類されないもの)であるが、平成19年の値を接続することができない。
- 8) 総務省統計局「労働力調査」の雇用者数でみて雇用者の多い主要な産業を表章した(表章した産業で平成26年の雇用者の73%)。

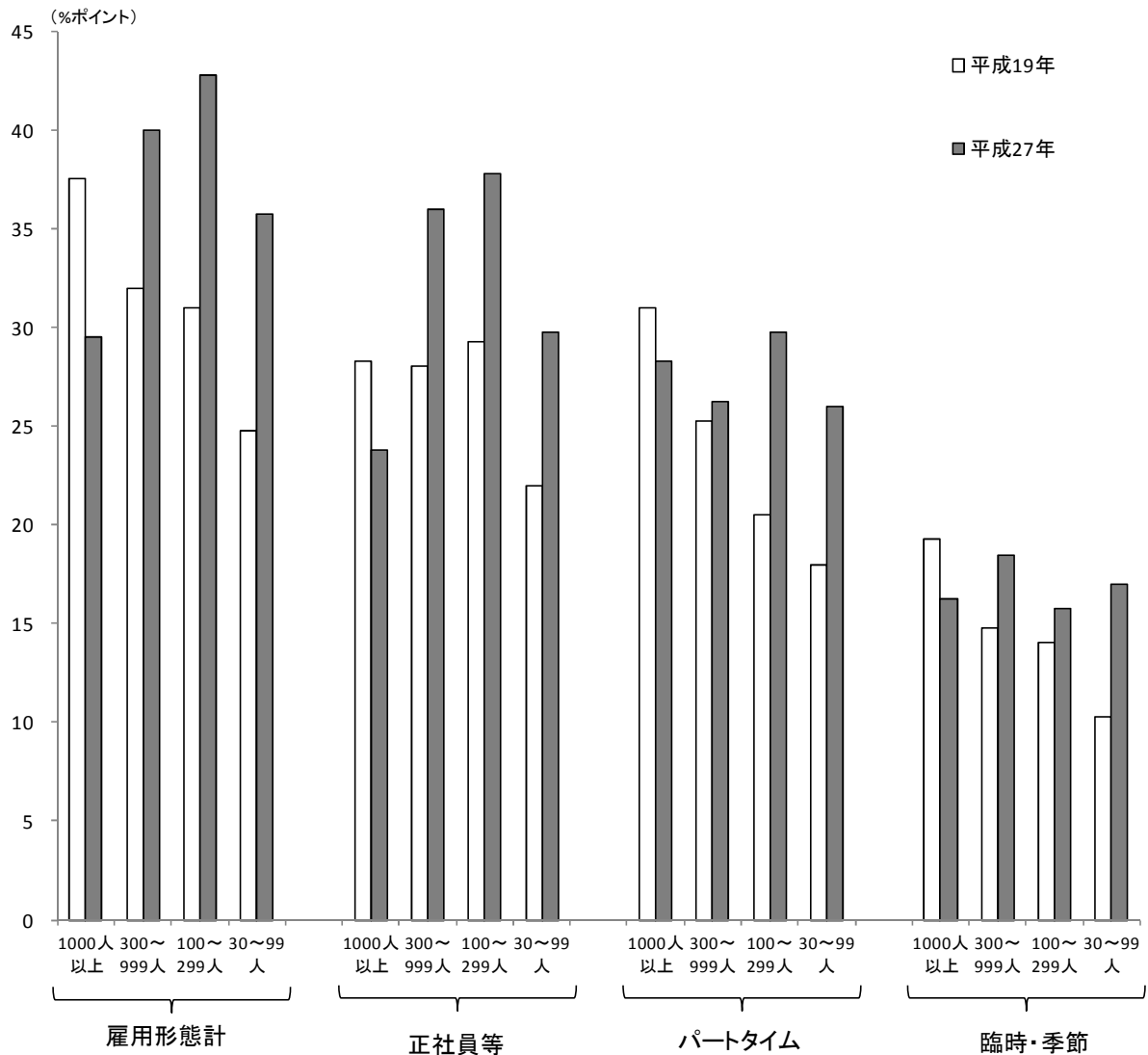
図6 労働者過不足判断D.I.の推移（産業別）



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1) 各年の数値は、それぞれの年の4調査時点(2月調査、5月調査、8月調査、11月調査)の値の平均値とした。
- 2) 数値は雇用形態計(平成19年11月調査以前の「全労働者」、平成20年2月調査以降の「常用労働者」)を用いた。
- 3) 産業計、雇用形態計でみた労働者過不足判断D.I.の暦年値がボトムから上昇する過程(平成14年から19年まで、平成21年から27年まで)について、産業別に示した。
- 4) 産業については、図5に示した主要産業のうち、平成14年以降、接続可能なもののみ示した。

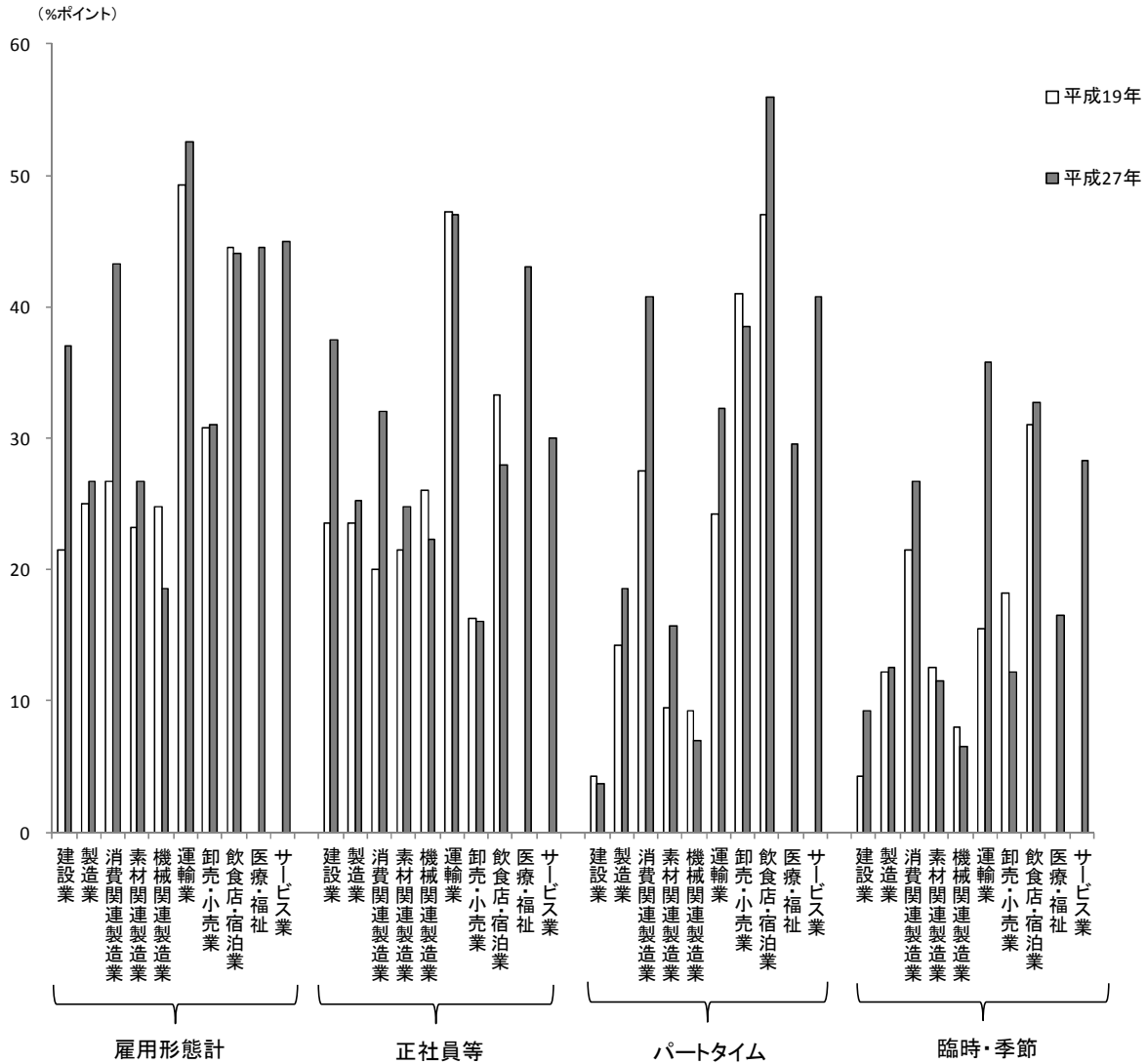
図7 労働者過不足判断D.I.（雇用形態別、企業規模別）



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1) 平成19年値及び27年値はそれぞれの年の4調査時点(2月調査、5月調査、8月調査、11月調査)の値の平均値とした。
- 2) 図中の正社員等には平成19年11月調査以前の「常用」(期間を定めなくて雇用されている者でパートタイムを除く)、平成20年2月調査以降の「正社員等」(雇用期間を定めなくて雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者でパートタイムを除く)を用いた。
- 3) 図中の雇用形態計には平成19年11月調査以前の「全労働者」(常用、臨時・季節、パートタイムの計)、平成20年2月調査以降の「常用労働者」(正社員等、臨時、パートタイムの計)を用いた。
- 4) 平成20年11月調査以前は「医療・福祉」を調査産業としていないこと、平成27年2月調査以降は会社以外の法人(信用金庫、財団法人、病院等)も調査対象としていること、に注意する必要がある。

図8 労働者過不足判断D.I.（雇用形態別、産業別）



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」

- (注) 1) 平成19年値及び27年値はそれぞれの年の4調査時点(2月調査、5月調査、8月調査、11月調査)の値の平均値とした。
- 2) 図中の正社員等には平成19年11月調査以前の「常用」(期間を定めないで雇用されている者でパートタイムを除く)、平成20年2月調査以降の「正社員等」(雇用期間を定めないで雇用されている者または1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者でパートタイムを除く)を用いた。
- 3) 図中の雇用形態計には平成19年11月調査以前の「全労働者」(常用、臨時・季節、パートタイムの計)、平成20年2月調査以降の「常用労働者」(正社員等、臨時、パートタイムの計)を用いた。
- 4) 産業の表章については図5の注3)から8)までを参照。