

## じわり存在感を増す休業者への備え

2018年8月30日 調査部 遠藤 裕基

TEL 045-225-2375

E-mail: [y-endo@yokohama-ri.co.jp](mailto:y-endo@yokohama-ri.co.jp)

### 【要約】

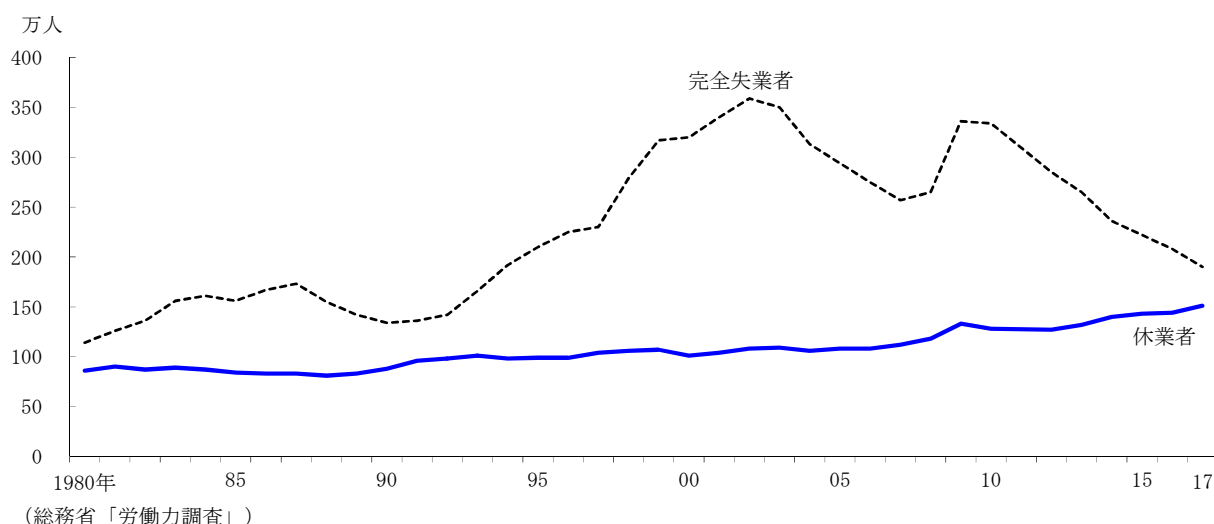
2017年の休業者数は151万人と10年間で39万人増加した。同年の完全失業者数は190万人で、休業者数はそれに迫る水準となっている。深刻化する人手不足への対応という観点では、雇用のミスマッチなどを解消し、完全失業者数をさらに減らすことが重要であるが、同時に休業者数を可能な限り減らすことも必要になるだろう。太田（2018）では、休業者数が増加した理由として、①育休を取得する女性の増加と育休期間の長期化、そして②高齢就業者の増加を挙げている。

女性や高齢者の労働参加が今後も一段と進む（労働力率が一段と上昇する）ケースを想定すると、2030年の休業者数は約169万人と、労働力人口の減少が進む中でも2017年比で増加する予測となる。女性や高齢者の労働参加が進むことは、人手不足が一段と深刻化するわが国経済にとって望ましいことである。こうした労働供給を十分に活かすためにも出来る限り休業者数を減らす努力が必要である。すなわち、育休からの早期復職を希望する女性への支援拡充や、高齢の従業員の健康管理の徹底、安全な職場づくりなどに取り組む必要があると考えられる。

### 1. 2017年の休業者数は10年前から39万人増加の151万人に

総務省「労働力調査」によると、2017年の休業者<sup>(注1)</sup>数は10年間で39万人増加の151万人となり、同年の完全失業者数（190万人、10年間で67万人減）に迫る水準になりつつある。人手不足が深刻な問題となっているわが国にとっては、雇用のミスマッチ<sup>(注2)</sup>解消を通じてさらに完全失業者数を減らすことが重要であることは言うまでもないが、それと同時に休業者数を減少させることも重要な課題となる。

図表1 完全失業者数の水準に迫りつつある休業者数



太田（2018）では、休業者数が増加した背景には、①育休を取得する女性の増加と育休期間の長期化、そして②健康リスクにさらされやすい高齢就業者の増加があると指摘している。実際、ここ10年間の休業者数の増減数を性別、年齢階級別に寄与度分解したものをみると、25～34歳、35～44歳の女性の休業者のプラス寄与が目立つ<sup>(注3)</sup>（図表2）。また、男性、女性ともに65歳以上の休業者が押し上げに寄与していることも確認できる。

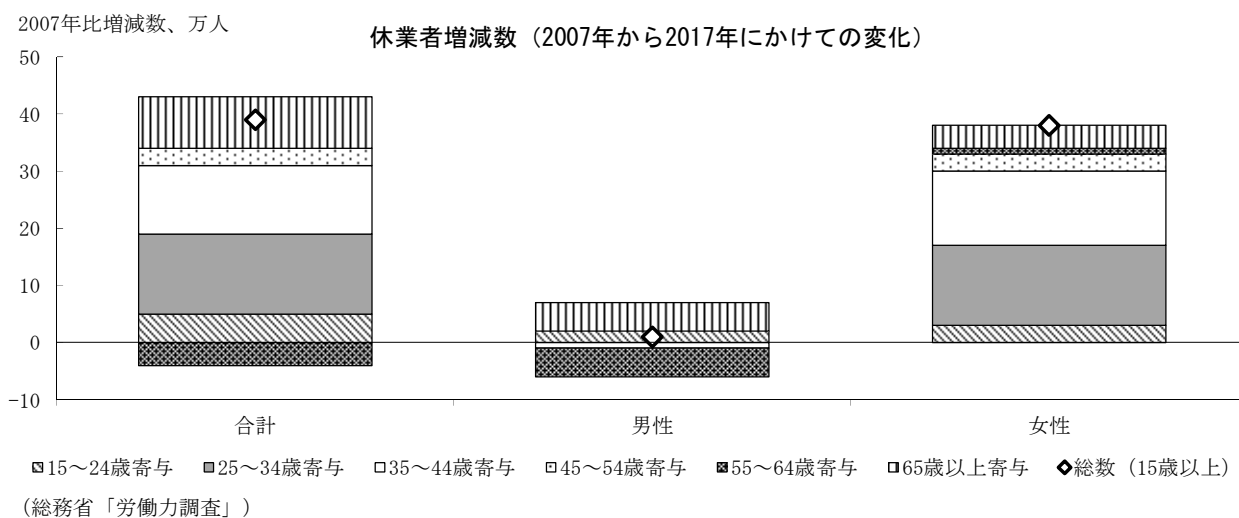
以下では、こうした現状を前提とし、今後休業者数がどのように変化していくのかを考えることにしたい。

（注1）総務省「労働力調査」によると、休業者とは仕事を持ちながら調査週間中に少しも仕事をしなかった者と定義されている。より詳細な定義については、労働力調査の用語の解説（<http://www.stat.go.jp/data/roudou/definit.html>）を参照されたい。

（注2）完全失業率は、需要の過不足で動く需要不足失業率と雇用のミスマッチ度合いで動く構造失業率に分けることができる。2017年の完全失業率は2.8%であり、構造失業率（2%台後半との試算が多い）と同程度かそれをやや下回る水準となっている（需要不足失業は解消）。ここからさらに完全失業率を引き下げるには、雇用のミスマッチを解消することが必要となる。

（注3）ある属性（性、年齢階級など）の休業者数の増減は、他の状況を一定とした場合、①労働力人口の増減と②休業率（就業者に占める休業者割合）の上昇、低下の影響を受ける。実際、2017年の25～29歳、30～34歳、35～39歳の女性の休業者数をみると、労働力人口は2007年比で減少したものの、休業率が2007年比で上昇したため、休業者数は2007年から増加する結果となった。こうした属性では、女性の労働参加が進み育休を取得する女性が増えたため、休業率が上昇したと考えられる。

図表2 性別、年齢階級別の休業者数増減



## 2. 労働参加進展シナリオで2030年の休業者数は約169万人となる見込み

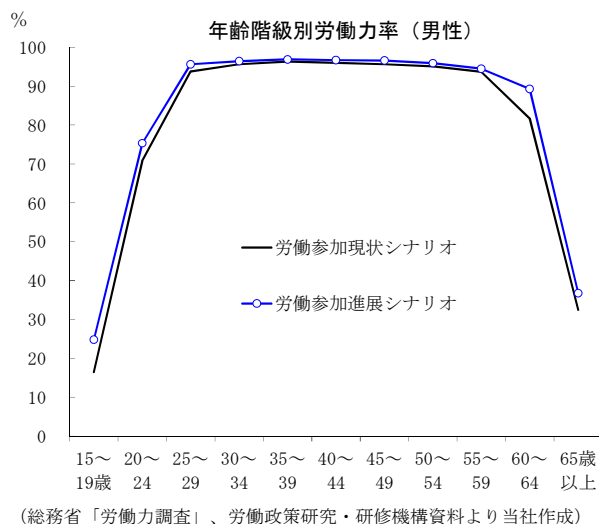
本稿では、今後の休業者数について、①労働参加現状シナリオと②労働参加進展シナリオの2つのシナリオを検討した。具体的な予測方法については本稿末の〈Appendix〉を参照されたい。この2つのシナリオの大きな違いは先行きの労働力率をどのように想定するのかという点である（図表3、4）。①については、先行きの労働力率を2017年時点の値で固定し、②については、労働政策研究・研修機構（2016）で予測されている経済再生・労働参加進展シナリオ<sup>(注4)</sup>の労働力率を用いた。なお、予測期間は2018年から2030年にかけてである。

まず、①を前提に予測をすると、2030年の休業者数はおよそ140万人と2017年比で11万人程度の減少となる。男性については、相対的に休業に陥るリスクの大きい高齢者のウエートが高まる点が休

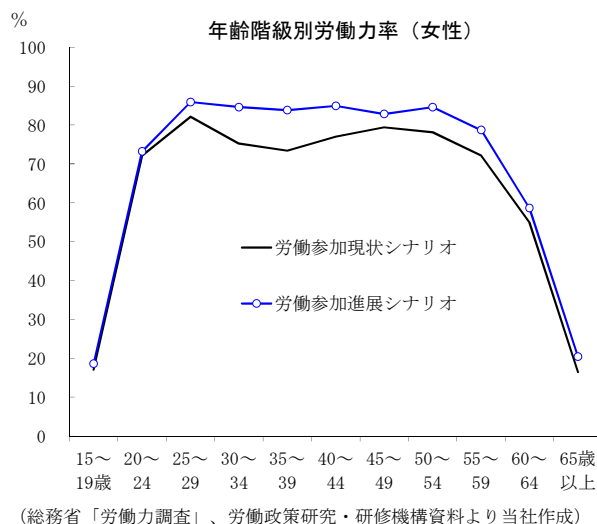
業者数の増加に寄与するものの、労働力人口が減少することによる下押しがそれ以上に大きく、全体では2017年比で1万人弱の減少となる。また、2030年の女性の休業者数も男性と同様の要因で2017年から10万人程度減少する。なお、男性より女性の休業者数の減少幅が大きくなるのは、女性（特に25～44歳）の休業率が高いためである（ある期間の労働力人口の減少幅が同程度であれば休業率が高いほうが休業者数の減少幅は大きくなる）。

次に、②を前提に予測をすると、2030年の休業者数はおよそ169万人と2017年比で18万人程度の増加となる（図表5）。男性では、高齢者の労働参加がさらに進み、相対的に休業に陥るリスクの大きい高齢者のウエートが①よりも高まり、その効果が労働力人口減少による下押し効果を上回るため、休業者数が2017年比でおよそ4万人の増加となる。他方で、女性についても、健康リスクにさらされやすい高齢者のウエートが高まることに加え、さらに労働参加が進み、育休を取得する女性が増

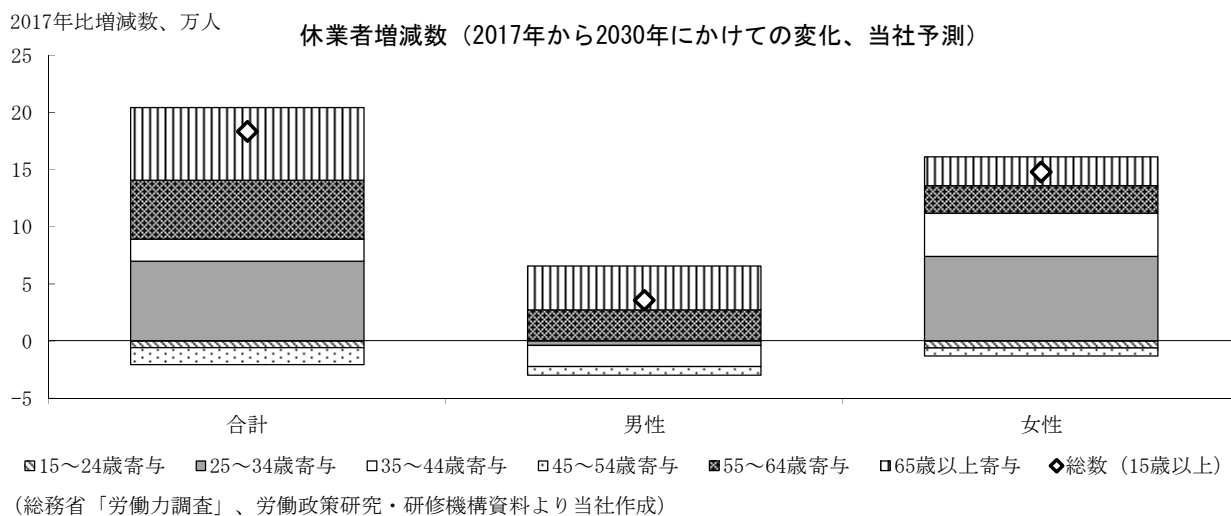
図表3 男性の労働力率



図表4 女性の労働力率



図表5 2017年から2030年にかけての休業者数の変化（労働参加進展シナリオ）



加することになるため、労働力人口が減少する中でも、2030年の休業者数は2017年比で約15万人増加の予測となる。

(注4) 経済再生・労働参加進展シナリオとは、「各種の経済・雇用政策を適切に講ずることにより、年率2%程度の経済成長で、若者、女性、高齢者などの労働市場への参加が進むシナリオ」である。具体的な想定については、労働政策研究・研修機構(2016)の3ページを参照されたい。なお、65歳以上の労働力率については、近年の高齢者の労働参加の進展で、同機構の2030年の予測値が2017年の値を下回っているため、過去のトレンドから2030年の労働力率を当社で予測した。

### 3. 女性や高齢者の休業者数を減らす取り組みがより重要に

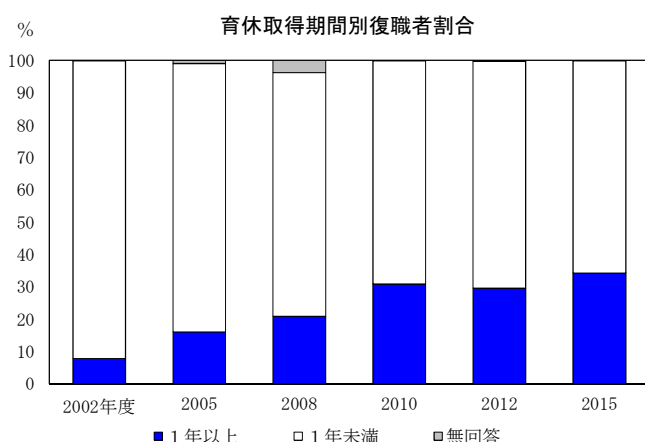
今後、労働力人口がさらに減少し、一段と人手不足が深刻化するわが国経済にとって、女性や高齢者の労働参加が進むことは望ましいことである。こうした労働供給を十分に活かすためにも出来る限り休業者数を減らす努力が必要である。

前述の通り、休業者数が増加している背景には、①育休を取得する女性の増加及び育休期間の長期化と、②健康リスクにさらされやすい高齢就業者の増加があった。①について考えると、そもそも働く女性が増加する中で育休を取得する女性が増えることは当然のことである。問題は、育休の期間が徐々に延びている点であろう(図表6)。より明確に言えば、早期の復職を希望するにも関わらず、育休を延長せざるを得ない女性が存在するという点である。この理由の1つは、保育所の不足である。復職を希望していても、保育所に子供を預けることができなかった場合、育休を延長することになる。こうした問題は特に都市部で顕著である。都市部では、各自治体の努力もあり、保育所定員数自体は増加しているものの、それ以上に潜在的な需要が大きいため、需要を十分に賄いきれていないとみられる(注5)。人手不足が今後も強まることを考えると、地方自治体だけに保育所の整備を任せるのではなく、企業も率先して企業内保育所の整備を進めることが肝要であろう(注6)。

次に②については、言うまでもなく、加齢によって身体機能が低下すれば、ケガなどの健康リスクにさらされやすくなる。実際、厚生労働省「労働災害原因要素の分析」(2013年、製造業)をみると、転倒や転落といった労働災害の発生が相対的に高齢のグループに偏っていることが分かる(図表7)。この点から、加齢による身体機能の低下をできる限り抑えるための健康管理を企業と従業員が協力して行ったり、労働災害が発生しにくい安全な職場づくりを進めたりすることが重要であると考えられる。

深刻な人手不足が続く中で、企業間での人材確保を巡る競争はすでに始まっている。育休からの早

図表6 育休取得期間別復職者割合の推移



(注) 2002年度と2005年度は「女性雇用管理基本調査」の結果を掲載。(厚生労働省「雇用均等基本調査」、「女性雇用管理基本調査」)

図表7 事故の型別死傷者数(労働災害)

事故の型	上段: 件数、下段: 構成比、%		
	合計	49歳以下	50歳以上
はさまれ、巻き込まれ	7,773 (100.0)	5,145 (66.2)	2,628 (33.8)
転倒	4,842 (100.0)	1,842 (38.0)	3,000 (62.0)
切れ、こすれ	3,057 (100.0)	1,926 (63.0)	1,131 (37.0)
墜落、転落	2,895 (100.0)	1,302 (45.0)	1,593 (55.0)
飛来、落下	2,277 (100.0)	1,467 (64.4)	810 (35.6)

(注) 事故の型(転倒など)については、発生件数が多かった上位5つを掲載している。(厚生労働省「労働災害原因要素の分析」(2013年、製造業)より当社作成)

期復職を希望する女性への支援拡充や、高齢の従業員の健康管理の徹底、安全な職場づくりなどに費用をかけられる企業が先行き人材確保の点で一段と有利になると考えられる。休業社会をどう乗り切っていくかが、わが国にとって目下重要な課題になっていると言えよう。

(注5) この点については、当社が発行する「かながわ経済情報」2017年2月号に掲載されている「子育て世代の女性の就業促進について—保育所定員数の拡大に加えてワーク・ライフ・バランスの充実も重要—」を参照されたい。

(注6) 政府も企業内保育の設置促進策として、税制優遇策（働く人のための保育の提供に取り組む企業に対する税制上の優遇措置）を創設している。優遇策の具体的な内容については、財務省が公表している2018年度の税制改正関連資料（[https://www.mof.go.jp/tax\\_policy/tax\\_reform/index.html](https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/index.html)）を参照されたい。

#### 〈Appendix〉休業者数の予測について

本稿の休業者数の予測値は、下記の①～④の値を予測することで作成した（①×②×③×④＝休業者数の予測値）。

具体的には、年齢階級ごとの①15歳以上人口、②労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）、③労働力人口に占める就業者の割合、④休業率（就業者に占める休業者の割合）である。まず、①については、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2017年推計）」の数字を用いることとした。

次に②については、2つのシナリオ、すなわち①労働参加現状シナリオと②労働参加進展シナリオの労働力率を用いた。それぞれのシナリオの労働力率については、図表3、4を参照されたい。

③については、予測期間中、2017年の数値が続くと仮定した。この数値は完全失業率（100%－労働力人口に占める就業者の割合）がどのような想定で動くのかということの裏返しであるため、今回の予測では、完全失業率が2017年以降不変という強い仮定を置いたことになる。他の状況を一定とした場合、経済成長が加速すれば、完全失業率が低下し、就業者数が増え、それに合わせて休業者数も増えることになるが、本稿ではこの影響を考慮していない。

最後に④については、③と同じく休業率を2017年で固定した。ただ、労働参加が進むことで、休業率が上昇するケース（例えば、女性の労働参加が進み、育休を取得する女性が増えるケース）があるため、性別、年齢階級別に労働力率と休業率の関係を確認し、両者の相関が強いとみられるケース（参考注）では、労働力率の上昇に合わせて休業率が上昇するように予測を行った。

（参考注）具体的には、休業率を被説明変数、労働力率を説明変数とした式を推計し、①決定係数、②有意性、③想定通りの符号条件ごとに基準を設け、それを満たした場合に、労働力率の変化に合わせて休業率を変化させた。なお、この基準を満たしたのは、女性で25～29歳、30～34歳、35～39歳の階級であった。

#### 〈参考文献〉

太田聡一（2018）「日本における休業・休職—公的統計による把握」、『日本労働研究雑誌』、695号、4-18ページ

労働政策研究・研修機構（2016）「労働力需給の推計—新たな全国推計（2015年版）を踏まえた都道府県別試算—」、JILPT資料シリーズ No. 166

本レポートの目的は情報の提供であり、売買の勧誘ではありません。本レポートに記載されている情報は、浜銀総合研究所・調査部が信頼できると考える情報源に基づいたものですが、その正確性、完全性を保証するものではありません。