

向山敏彦

日本企業は人手不足に苦しんでいる、という声がよく聞かれる。実際、2024年の平均失業率は2.5%となっており、2000年以降の平均（3.8%）と比べ非常に低い水準にとどまっている。¹失業率は働く意思がある人たちのうちで仕事のない人の比率だから、失業率が低い状況で企業が新たな労働者を見つけにくいのは自然なことである。

働く意思がある人の総人数は労働力人口と呼ばれる。ここ15年ほどの人口減少にもかかわらず、日本の労働力人口は女性や高齢者の労働参加に支えられて趨勢的な増加を続けてきた。しかしながら、人口減少下で長期的に労働供給の低下を避けるのは難しく、人手の数は将来にわたって自然に減っていくこととなる。もちろん、人口減少とともに財やサービスの売れる量が減少して労働需要も低下していくから、マクロ的に人手不足が続くかどうかはその調整過程で需要と供給どちらの要因が強まるかに依存する。いずれにせよ、人口減少に伴って経済が変わっていく中で、何らかの調整が起こることは避けられない。

人口減少が始まる中で労働需要が強くなり人手不足が起こっていることは、調整の過程で失業の痛みが少ないという意味では良いニュースである。しかしながら、現状に何の心配もないというわけではない。以下ではそのいくつかを議論していこう。

個々の企業が人手不足と感じる理由にはいくつかの可能性がある。まずは、業績が上がらず賃金を上げることができないため、労働者を惹きつけることができないケースである。この場合、企業は人手が足りないために縮小や倒産を余儀なくされる。マクロ的に労働力人口が減少するにしたがってこのようなケースは増えてくると考えられる。企業の縮小や倒産は当事者にとっては痛みを伴うが、労働力が減少していく中でマクロ的に同数の企業を同じ規模で維持しつづけることは不可能であり、このようなケースを政策により避けるのは難しい。政策を行うにしても、職を失った人々のセーフティネットや再訓練の機会を拡充するといったアフターケアが中心となってくるだろう。

¹ <https://dashboard.e-stat.go.jp/timeSeriesResult?indicatorCode=0301010000020020010>

日本の労働市場に関するマクロ的なファクトは財務総合政策研究所の宮本弘暁氏によるサイトにまとまっている。 <https://sites.google.com/site/hiroswebsite/data>

より心配すべき人手不足は、企業が賃金を上げても人手が集まらないと感じているケースである。多くの場合、求めているスキルに合った労働者が見つからない、いわゆる「ミスマッチ」が起きていることが考えられる。人手そのものは周りに存在しても、「企業が求めている人手」が不足しているため、「人手不足」と捉えられてしまう。このようなとき、業績の良い企業であっても人が集まらないためになかなか成長することができず、マクロ経済的にも成長の足かせとなることが心配される。

ミスマッチが存在するとき、その理由は二つに分けることができる。まず、求めるスキルを持った労働者はどこかに存在するにもかかわらず、労働の企業間移動が難しいためにミスマッチが起きる場合がある。二つ目は、求められるスキルを持った労働者がそもそも十分に存在しないという場合である。日本の現状を見ると、双方の問題が起きていると考えるのが自然である。

まず、第一の問題、労働の企業間移動の難しさについて考えよう。日本の労働市場は、世界的にも転職率が低いことで知られている。²労働移動の難しさは、様々なチャンネルを通してマクロ的な成長に影響を及ぼすが、その根本的な問題点は、企業間での「適材適所」を阻むことである。³日本の大企業では適材適所を実現するために転勤などの企業内調整や関係企業への出向といった形の調整に頼ることが多かったが、共働きの増加や企業系列の弱まりによってそのような調整は難しくなっていくと考えられる。その場合は転職を通じた企業間調整を生かしていくことが企業にとって有効になってくる。⁴

労働者にとって転職はどのような役割を持つのだろうか。ハーバード大学のデミング教授の最近の論文は、米国における大卒以上の労働者は、多くが卒業後数年の間に専門職につき、その後は安定した雇用のもとでキャリアを築き賃金上昇を実現していると論じている。⁵ここで言う

²日本の転職率は年率で5%程度 <https://www.stat.go.jp/info/kenkyu/roudou/r5/pdf/21siryou4.pdf>、米国は四半期でほぼ同水準 <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2022/01/pdf/045-055.pdf>。他の比較としては、例えば、<https://jp.indeed.com/press/releases/20230627>。日本語では、<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2024/04/pdf/002-007.pdf> や <https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2022/01/pdf/045-055.pdf> を参照。

³例えば、<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/mac.20170170> を参照。

⁴労働者の職業の企業内調整と企業間調整については、<https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2024.103701> を参照。

⁵David Deming, “Why Do Wages Grow Faster for Educated Workers?”, *Journal of Labor Economics*, forthcoming. 論文では、「専門職」は（チューリッヒ大学のドーン教授による）米国センサス局職業コードの occ1990dd 23-235 により定義されている。

専門職とは、専門的知識が必要な職業、例えば会計士、エンジニア、医師、医療技師、薬剤師、教師、弁護士、プログラマー、といった職業である。米国の大卒以上の労働者のおよそ半分は、卒業後数年の間にこういった職業に就いている。働き始めて最初の数年の間での転職機会は、自分に合った職業を選択する上で大きな手助けとなる。高学歴労働者にかぎらず、米国では頻繁に転職するのは多くが若い労働者である。⁶若者の転職は、企業がニーズにマッチした人材を見つける機会を増やすだけでなく、若者のキャリア形成を手助けする役割も担う。

次に、第二の問題、企業で求められるスキルを持った労働者がそもそも足りない問題を考えよう。ここでは、大学院教育の役割に注目したい。日本では大学院といえば理工系、ロースクール、ビジネススクールのイメージが強いが、米国ではその他にも教育、医療、公共政策、外交、環境、コミュニケーション、人的資源管理など様々な専門的キャリアに応じたプログラムが提供されており、専門職に就く一つのステップとなっている。図はマサチューセッツ工科大学のオーター教授による 2014 年のサイエンス誌の論文からの引用であり、1963 年の水準を 1 と基準化して、学歴ごとに米国フルタイム労働者の実質賃金がどう変わってきたかを示したものである。⁷実質賃金の水準が最も上昇しているのは大卒を超える学歴を持つ人々であり、米国では高レベルの人的資本への需要が高まり続けていることが読み取れる。この結果は上記の専門的キャリアの重要性とも整合的であり、その中での大学院教育の重要な役割を示唆している。

米国の大学院教育は社会人として何年か働いた後でもキャリアの方向性を変える機会を与えている。日本では多くの大学で学部ごとの入学選抜が行われるため、大学入学時点で選択した専攻によりその後の仕事の方向性まで固定化されてしまうという問題がある。一度就職した後であってもキャリアアップに大学院教育を生かすことで、大学入学時の学部選択にとらわれず、需要のある専門職に人材を活用することができると考えられる。日本の大企業では、大学卒業後の訓練は企業内での研修に依存する傾向があった。企業内訓練と大学院教育との違いは、企業内訓練が半ば強制的に行われるのに対し、大学院教育は自分で主体的に何を学ぶかを選んでいくことにある。最近の米国の労働市場に関する研究では、労働者が転職先を選ぶ際、賃金のみならずその他の労働条件を重視していることが明らかになってきている。⁸自分が自由に選んだフィールドで働けるといえるのは、労働条件の中でも最も大事なものの一つと言えるだろう。

⁶ 例えば、<http://doi.org/10.1111/jmcb.13114> や <https://doi.org/10.1017/S1365100517000992> を参照。

⁷ David Autor, "Skills, Education, and the Rise of Earnings Inequality among the "Other 99 Percent"" Science 2014.

⁸ Paul Sullivan and Ted To "Search and Nonwage Job Characteristics" Journal Human Resources 2014, Robert E Hall and Andreas I Mueller "Wage Dispersion and Search Behavior: The Importance of Nonwage Job Values". また <https://doi.org/10.1016/j.red.2020.01.003> も参照。

この意味で、大学院教育を生かすことは第一の問題であった労働移動の問題を解決する一助にもなりうる。

こういった背景から、ミスマッチによる人手不足を解消するのに有効な政策としては転職情報の拡充やスキル認定を通じた若者の転職支援、また専門職キャリアをターゲットとする大学院教育の拡充や奨学金援助、といったことが考えられる。このような政策はマイクロレベルで企業と労働者を助けるだけでなく、マクロ的な成長政策でもある。人手不足の今は変化への痛みが少なく、長期的な視野を持ってこういった環境整備をする良いチャンスであると思う。

