

はじめに

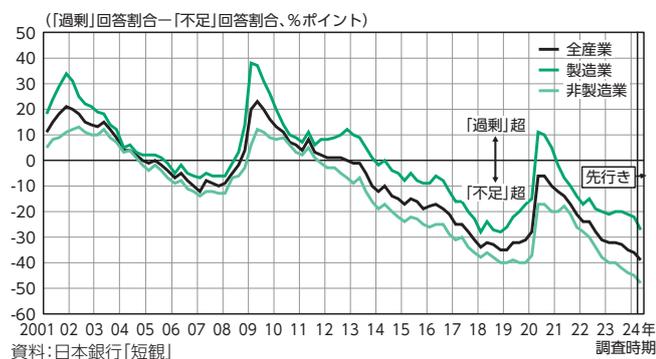
最近、人材・人手不足について話題に上がることが多くなった。小売りや飲食・宿泊業のなかには営業時間短縮や稼働率低下に踏み切るなど、高まる需要に応えられず、せつかくの収益機会を逃してしまう企業もあるようだ。

これまで、人材・人手不足に対して女性雇用者、高齢者雇用者、外国人労働者により対応してきたと言われているが、本稿では全国と対比しつつ、埼玉県の人材・人手不足と女性雇用の現状を概観しながら、今後について展望したい。

人材・人手不足の現状と背景

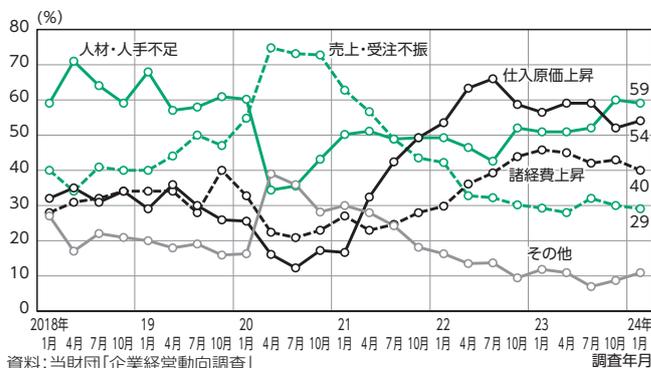
日銀短観の雇用人員判断DI（「過剰」の回答割合－「不足」の回答割合）をみると、2013年からマイナスの状態が続いており、コロナ禍で一旦反転したものの、最近ではマイナス幅が急拡大している。特に非製造業では直近のDIが▲45と、ほぼ本統計の最低値（1990年12月・91年3月の▲47）に近い水準となっている。

●雇用人員判断DIの推移



当財団では、埼玉県内企業に対し四半期ごとに行っている企業経営動向調査の中で、企業経営上の問題点を質問しているが、昨年10月調査では「人材・人手不足」が3年9カ月ぶりに最も多くなった。「人材・人手不足」は新型コロナウイルス感染症の影響によ

●経営上の問題点（複数回答）の推移



り、やや後退していたが、経済活動正常化とともに、再び目立つようになってきた。

わが国では少子高齢化が進んでおり、生産年齢人口（15～64歳人口）は1995年の8,726万人をピークに減少に転じている。国立社会保障人口問題研究所の中位推計では生産年齢人口は2062年には4,975万人と、5,000万人を切るまでに減少する見込みであり、人材・人手不足はこの先、さらに深刻化することが懸念される。

深刻な「人材・人手不足」を受け、国も外国人労働に関する制度改正や、女性非正規雇用者に多い、働く意思はあるものの、働く時間を抑える就業調整に対し、「年収の壁・支援強化パッケージ」を設けることなどにより、雇用の拡大を図ろうとしている。

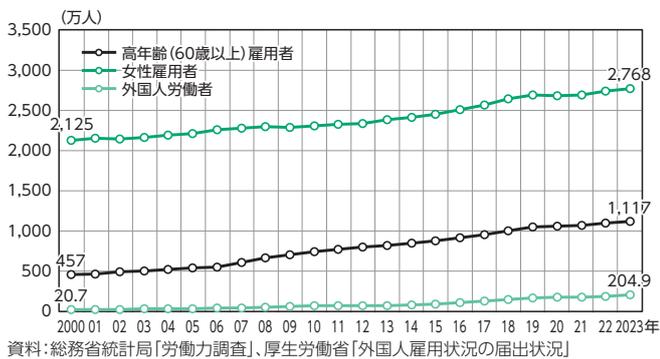
これまでの雇用の動き

生産年齢人口が減少するなかでも、雇用者数は増えてきた。雇用者数の推移をみると、生産年齢人口が2000年の8,638万人から2022年の7,421万人まで1,217万人減少する一方、雇用者数は2000年の5,356万人から、2023年には6,076万人へと、720万人増加している。

平成・令和の時代を通じて「女性活躍」や「生涯現役」という言葉を聞くことが多くなり、国も女性や高齢者の雇用を推進した結果、女性雇用者は2000年の2,125万人が2023年には1.30倍の2,768万人に、

60歳以上の高年齢雇用者は2000年の457万人が2023年には2.44倍の1,117万人に達している。外国人労働者については、2000年の20.7万人が2023年には9.90倍の204.9万人まで増加している。生産年齢人口が減少するなか、女性雇用者、高年齢雇用者、外国人労働者が増加してきた。

●高年齢雇用者・女性雇用者・外国人労働者の推移

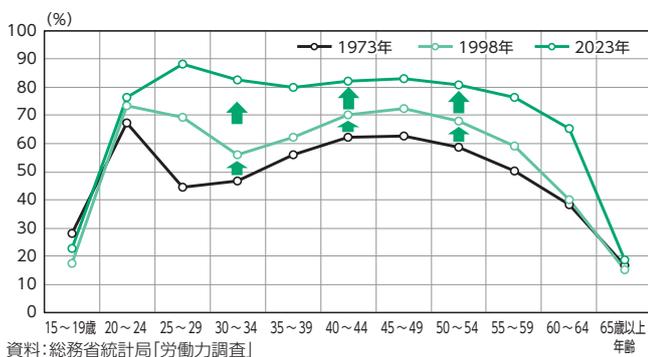


女性雇用の現状

女性雇用者の増加により、従来、日本の雇用の特徴と言われたM字カーブ^(注1)は、最近ではかつての深いくぼみがなだらかとなり、解消したと言われる。

注1:女性の年齢別に見た労働力人口の比率のグラフ。以前は結婚・出産を機に離職し、育児が一段落してから再び働きだす女性が多いことから、25歳から34歳までは深くくぼんでいた。

●女性の年齢階級別労働力人口比率の変遷

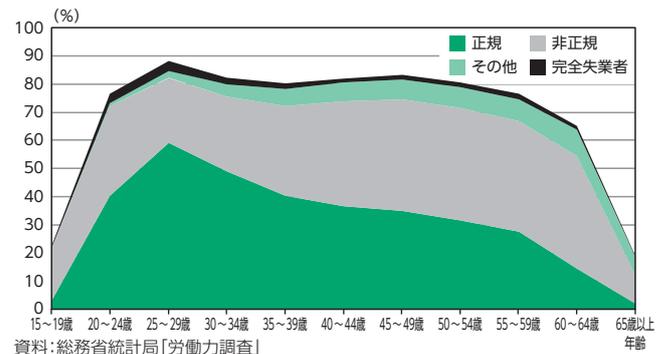


M字カーブは解消したが、最近では女性の雇用にL字カーブ^(注2)という特徴があることが指摘されるようになった。女性の年齢別労働力率は、全体では台形に近い形状となっているものの、雇用形態別にみると正規雇用については25~29歳をピークに低下し、

非正規雇用が増加している。

注2:女性の雇用形態・年齢別に見た労働力人口の比率のグラフ。縦軸側から正規雇用者に着目して見たとき、25~29歳を頂点にL字を描いている。

●雇用形態・年齢階級別女性労働力率(2023年)



女性非正規雇用の特徴と年収の壁

女性非正規雇用者のうち、就業調整を行っている者は全国で443万人いる。就業調整を行っている者の比率を年収別にみると、年収55~99万円が52.9%、年収100~149万円が48.0%と高くなっていることがわかり、統計の数値からも年収の壁があることがうかがえる。

年収の壁は、夫婦片働きが多かった時代に「扶養」と判断されるための年収基準として定められたもので、税制によるものと社会保障制度上のものと2種類に大別される。その他、配偶者の勤務する企業による、配偶者手当等の支給条件となる年収基準も年収の壁の性格を有するとみられる。

年収の壁については、働き手にとって影響度合いが必ずしも正確には理解されていたとは言えず、必要以上に就労を制限する要因になってきたと思われる。すなわち、社会保障制度上の年収の壁が、それを超過すると社会保険料が新たにかかって手取りが激減するのに対し、税制上の年収の壁は減少の程度が比較的緩やかである。但し、配偶者手当等の支給基準が税制上の年収の壁と一致している場合には、当然、配偶者の年収が激減することになる。

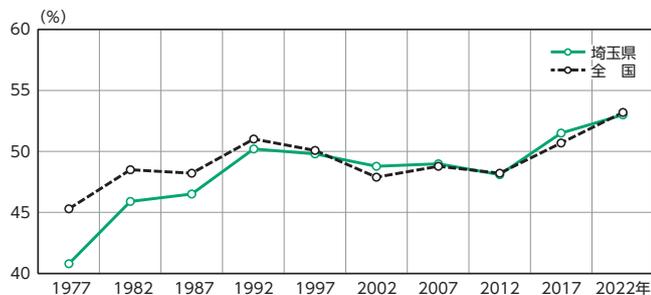
最近では共働きの夫婦が片働きの夫婦よりも多く

なっていることもあり、2025年に予定されている社会保障制度改革では、年収の壁を作っている制度が大きく変わることも想定される。

埼玉県の女性雇用の現状

1977年以降の埼玉県の女性の有業率の推移をみると、徐々に上昇していることがわかる。全国と比べると、2000年代になるまでは低かったが、2000年代になってからは全国とほぼ同水準で推移している。

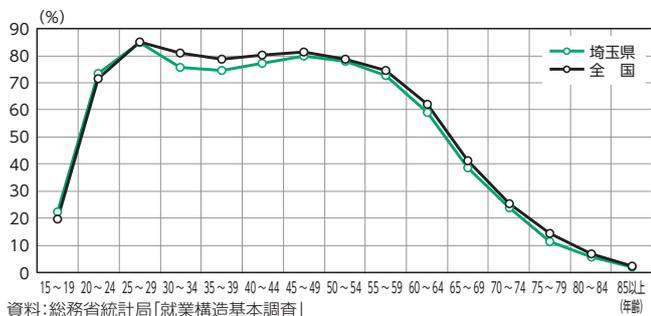
●女性有業率の推移(全国・埼玉県)



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

次に女性の年齢別の有業率をみると、全国では25～29歳のピークのアート、形状が台形に近くなっているのに対し、埼玉県においてはくぼみが深くなっている。水準も30～34歳以降は全国よりも低くなっており、働く者の比率が低いことがわかる。

●女性の年齢別有業率(2022年)

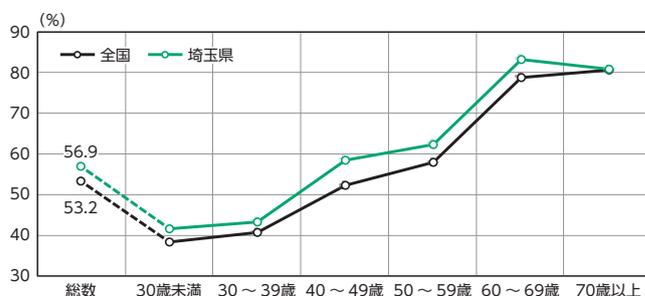


資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

次にM字カーブとL字カーブの差を形成する女性非正規雇用比率をみると、有業率では全国53.2%に対して埼玉県は53.0%とほぼ同じ水準であるのに対し、非正規雇用比率では全国53.2%に対して埼玉県56.9%とその差が3.7ポイントもあり、雇用者に占め

る非正規雇用者の比率が高くなっている。

●女性雇用者の非正規比率(2022年)

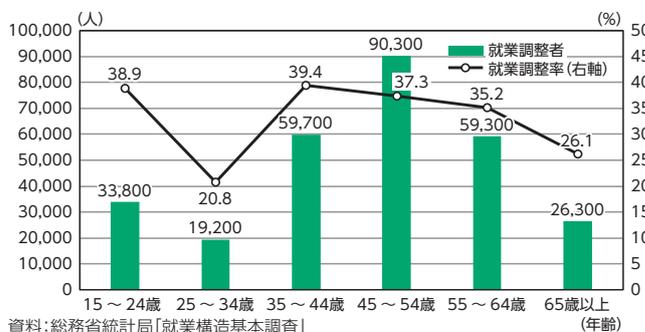


資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

埼玉県の女性の非正規雇用比率56.9%は、滋賀県、三重県、奈良県、岐阜県について全国第5位となっており、これらはいずれも三大都市圏となっている。大都市圏に居住し、非正規雇用で働く女性が多いようだ。東京圏においては、東京都の非正規雇用比率は45.4%と低くなっているが、千葉県・神奈川県はいずれも54.1%と、全国平均53.2%より高くなっている。

非正規雇用者で就業調整を行っている状況を年齢別にみると、35～44歳が39.4%と最も高く、45～54歳は37.3%、55～64歳が35.2%と低下していくものの、比率が高止まりしている。就業調整者数が最も多いのは45～54歳で約9万人、35～44歳、55～64歳がいずれも約6万人となっており、35～64歳で約21万人に及んでいる。

●埼玉県女性非正規雇用者の就業調整状況(2022年)



資料：総務省統計局「就業構造基本調査」

埼玉県の女性雇用の今後

埼玉県における、女性非正規雇用の35～64歳の

就業調整者21万人は、今後深刻化が予想される「人材・人手不足」のなかで、実質的に新たな労働力となる可能性を秘めている。

就業調整は、非正規社員の賃金が上昇してきたなかで、年収の壁を形成する各種の基準がそのまま据え置かれてきた影響があると思われる。全国のデータではあるが、毎月勤労統計調査で1993年から2022年までのパート社員の給与総額、総労働時間、時給換算額を見ると、時給換算額が1.35倍になっているのに対し、給与総額は1.09倍にしかなっておらず、総労働時間が0.81倍となっている。短時間勤務ができる体制が整ってきたという面もあるとは思われるが、時給換算額の上昇に対し、労働時間を減らして対応してきたことも推測され、「年収の壁」の存在がうかがえる。

仮に、先ほど見た、埼玉県の35歳～64歳の女性非正規就業調整者21万人が、この間に減少した労働時間分働いたとすると、5万人分の労働力に相当する計算となる。

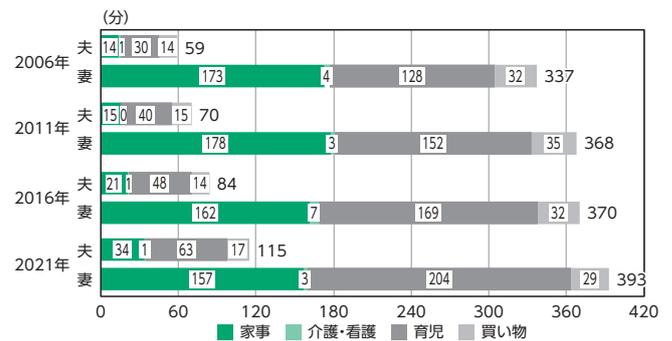
また、労働力調査によると、非正規雇用者の就業時間は正規雇用者の62.2%に留まっている。子育てや本人の健康面等の理由により、短時間勤務のできる非正規で働く者もいると思われるが、非正規雇用者の労働時間拡大の余地が残されていると思われる。

政府は昨年秋に「年収の壁・支援強化パッケージ」を打ち出したが、将来的には社会保障制度の全面的な見直しが行われることも予想される。仮に働く者が雇用形態にかかわらず、直接社会保障制度に加入することとなり、『扶養』に入ることの意味がなくなれば、就業調整する必要がなくなり、働きたい者が希望通り働くことができる。

そのためには、女性が働きやすい環境を官民で連携して整えたり、高度成長時代に見られた「男は仕事、女は家庭」という旧来の考え方を払拭する必要があると思われる。6歳未満の子どもをもつ共働き世帯の

夫婦の家事関連時間(家事・育児等)についてみると、夫は増加傾向にはあるものの、2021年調査では、夫が週平均1日あたり115分であるのに対し、妻は393分と未だに3倍以上となっている。夫が家事関連時間を拡大するための制度拡充や、官民による家事サービスの提供拡大などが求められよう。

●6歳未満の子どもをもつ共働き世帯の夫・妻の家事関連時間の推移



資料：総務省統計局「社会生活基本調査」

企業にとっては社会保障制度の全面的な見直しが、企業経営上の負担につながってくるだろう。非正規雇用者に対する厚生年金の適用拡大は、足元でも従業員規模の大きい企業から順次進行中であるが、非正規雇用者本人の社会保険加入がさらに拡大すれば、企業の負担は増すことになる。深刻な人手不足で通常の業務運営ができずに収益機会を逃すか、社会保険の負担が増しても人を雇用して収益機会を求めるかの難しい判断が迫られてくるだろう。

さらに、女性非正規雇用者にとっては、社会保障制度の見直しで、就業調整を行う意味がなくなれば、非正規に留まる意味が薄れ、正社員への転換を希望する者も出てくると考えられる。

企業はこれらの負担が増すことに備え、従来以上に生産性の向上が必要となってくるだろう。埼玉県も企業の生産性を高めるため、埼玉県5か年計画において各種施策を推進している。この施策が功を奏し、埼玉県内企業が、女性人材が活躍できる経営基盤をさらに固め、「人材・人手不足」を克服して商品・サービス供給力を維持・拡大し、「日本一暮らしやすい埼玉」が継続することを期待したい。（太田富雄）