

人手不足の実状と高圧経済政策 について（前編）

MUFG 資産形成研究所

研究員 根本 浩之

2026年3月26日

世界が進むチカラになる。

1. はじめに

日本では近年、人手不足を背景とした企業倒産のニュースが増加しています。また、職業斡旋サービスの CM が増えていることから分かるように、若年層を中心に転職が日常化し、それに伴って名目賃金にも上昇の兆しがみられます。

企業はこうした人手不足への対応として、省力化投資を積極的に進めています。ファミリーレストランでの配膳ロボット、スーパーでのセルフレジ、さらには飲食店でのスマートフォンを利用したセルフ注文など、その成果はさまざまな場面で見られるようになりました。

このような人手不足の環境下で注目されているのが「高圧経済政策」です。従来の考え方とは異なり、景気の現状に対して必要以上の景気刺激策を投入することで、労働や設備といった供給面の質的向上を促す点に特徴があります。

そして、こうしたタイミングで誕生したのが高市政権です。同政権が掲げる「責任ある積極財政」は、高圧経済政策を取り入れる姿勢を示すもので、目指すゴールは供給力の強化、すなわち潜在成長率の引き上げによる名目 GDP の持続的拡大にあると考えられます。

本稿では、紙面の都合上、前編で人手不足の実状について分析した上で、後編で高市政権が推進する高圧経済政策や日本経済の課題等について考察します。

2. 人手不足の実状

(1) 人手不足による倒産の増加

帝国データバンクによると、求人難などを原因とした人手不足倒産は、2025年4月～12月の途中経過で324件となり、年率換算では432件と、2023年から3年連続で過去最多ペースを更新しています〔図表1〕。

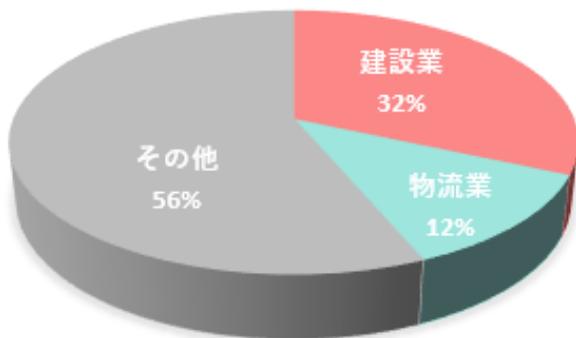
2024年度の業種別では、建設業が全体の約3割超で最多となり、次いで物流業が12%を占めています。いずれも、2024年4月に時間外労働の上限規制が適用された「2024年問題」の影響を受けた業種です。また、2024年度の要因別では、求人難、人件費高騰、従業員の退職の順で多くなっています〔図表2-1、2-2〕。

〔図表1〕 人手不足倒産（法的整理、負債1,000万円以上）件数の推移



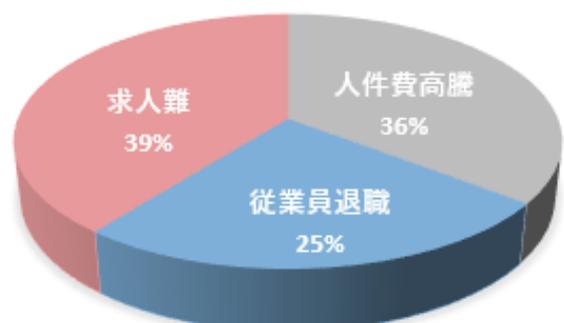
出所：帝国データバンク「人手不足倒産の動向調査」より三菱UFJ信託銀行作成

〔図表 2-1〕 業種別構成（2024 年度）



出所：帝国データバンクより三菱UFJ信託銀行作成

〔図表 2-2〕 要因別構成（2024 年度）



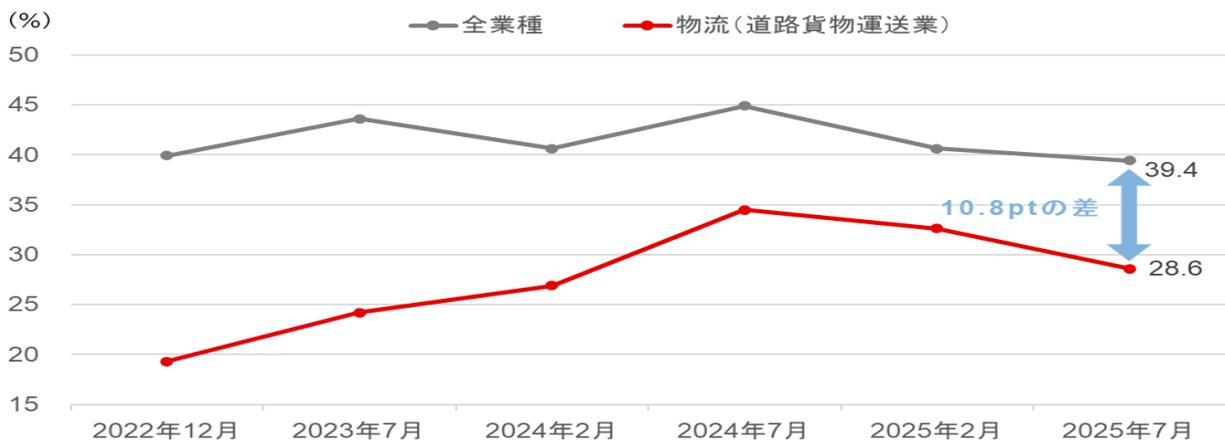
出所：東京商工リサーチより三菱UFJ信託銀行作成

人手不足倒産の要因別では、「人件費の高騰」を挙げる企業が36%を占めています。一方で、価格転嫁率の推移〔図表3〕をみると、赤線で示した物流は、グレーの全業種平均と比べて10ポイント以上低く推移しており（2025年7月時点）、人件費に加えてエネルギーなどのコスト上昇に直面しながらも、それを十分に運賃へ転嫁できていない厳しい経営環境にあることがうかがえます。

そこで、春闘での定期昇給込みの賃上げ状況を見ると〔図表4〕、2025年は赤線で示した労組全体で5.25%、青線で示した中小労組で4.65%と、ともに前年を上回る賃上げ率となりました。また、黒色の棒グラフで示した最低賃金の額は、2025年に1,121円と過去最高水準を更新するとともに、グレーの点線で示したその上昇率でも2021年以降は春闘での賃上げ率以上の高い実績となりました。

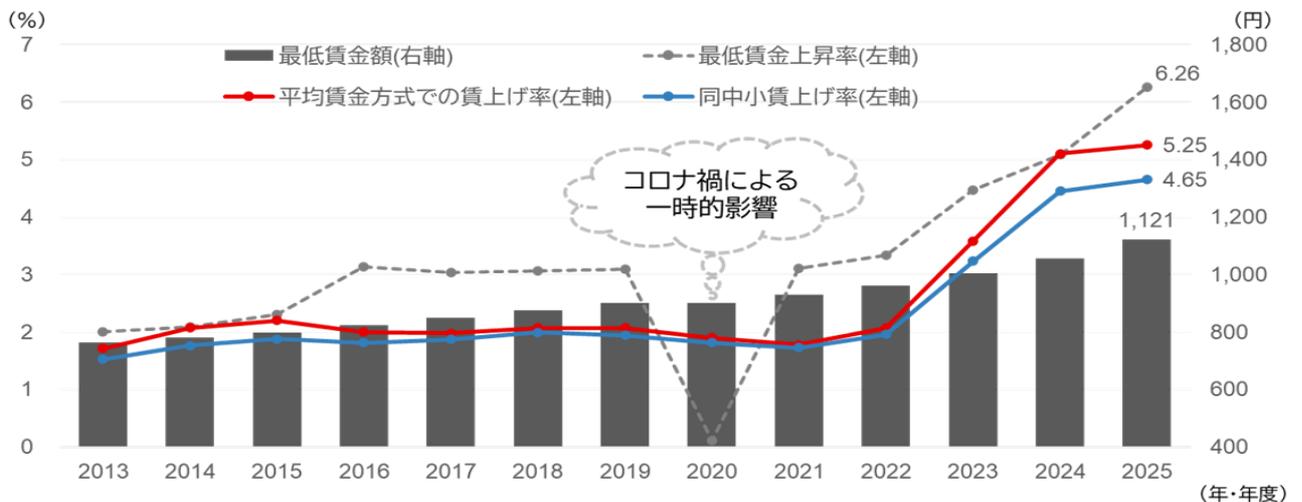
つまり、政府が掲げる「物価上昇を上回る賃上げの実現」という方針に対し、多くの企業は概ね応えている状況にありますが、この要請に対応できない一部の企業は、市場から退出を余儀なくされているともいえます。

〔図表3〕 価格転嫁率の推移



出所：帝国データバンクより三菱UFJ信託銀行作成

〔図表4〕 賃上げ状況（春闘での最終回答結果）と最低賃金額・上昇率の推移



※ 最低賃金：地域別の全国加重平均額、年度

出所：厚生労働省、連合（日本労働組合総連合会）より三菱UFJ信託銀行作成

(2) 人手不足の深刻度合い

日銀短観の雇用判断DIでは（〔図表5〕の赤線）、2025年12月時点での2026年3月の予測でマイナス41と、1991年9月以来約34年ぶりの深刻な人手不足状況を示しています。

- 雇用人員判断DI（日本銀行「短期全国企業経済観測調査」・四半期）とは
- ・企業の雇用人員の過不足についての判断を示す指数
「雇用人員が過剰と感じている企業の割合」－「雇用人員が不足と感じている企業の割合」
 - ・金融機関等を除く、全国の資本金2千万円以上の民間企業約23万社の中から毎回選定した企業（現行約9,100社＜2024年3月時点＞）が調査対象

完全失業率（〔図表5〕の黒線）は、2025年10月時点で2.6%となっており、1990年代の最低水準である2.0%や、アベノミクス期の最低水準2.2%と比べると、労働需給はそれほど逼迫していない状況にあります。特に、2020年のパンデミック以降は、完全失業率と雇用人員判断DIとの乖離が目立ち始めており、単に「人手が足りない」というよりも、働く環境や条件に対する求職者のこだわりが強まっている傾向がうかがえます。

- 完全失業率（総務省「労働力調査」・月次）とは
- ・15歳以上の働く意欲のある人（15歳以上の労働力人口）のうち、仕事を探しても仕事に就くことができない人（＝完全失業者）の割合で、完全失業者÷労働力人口×100にて算出
 - ・完全失業者とは、以下の3つ要件を満たす人だけが該当
 - ① 仕事がなく調査週間に中にも仕事をしなかった
 - ② 仕事があればすぐ就くことができる
 - ③ 調査週間に中にも仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた
- 計算式の分子「完全失業者」、分母「労働力人口」双方の人数が同じように増減してしまう結果、分子「完全失業者」の増減に影響されやすく、不況時に失業率を押し下げたり、好況時に失業率を押し上げる傾向あり

〔図表5〕雇用人員判断DI（日銀短観）と完全失業率の推移



出所：日本銀行、総務省より三菱UFJ信託銀行作成

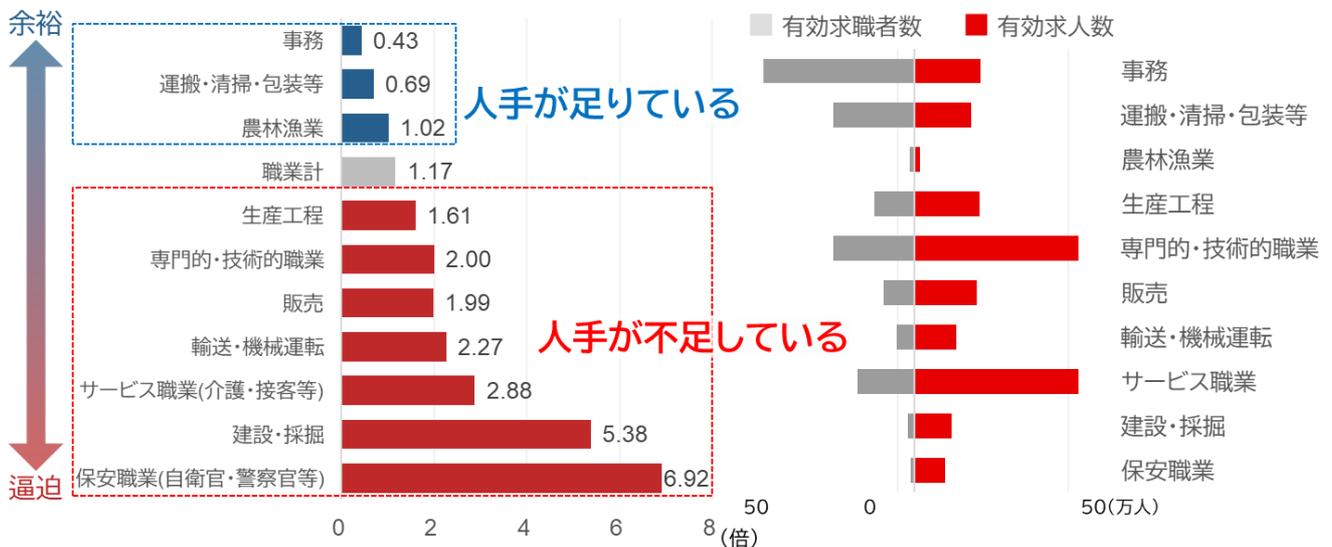
そこで、より身近な求人・求職活動を反映する有効求人倍率を職業従事者別に確認すると〔図表6〕、左側のグラフに示されているように、下段の赤色で示した「人手不足業種」と、上段の青色で示した「人手が足りている業種」の二つに大きく分かれます。特に、人手不足倒産が多い「建設・採掘」は5.18倍と、全体平均の1.10倍を大きく上回り、深刻な状況にあります。一方で、「事務」は0.43倍と全体の半分以下で、むしろ余剰状態にあります。

この状況は、右側のグラフが示すとおり、赤色の「有効求人数」とグレーの「有効求職者数」の分布にも表れています。企業は「専門的・技術的職業」や「サービス職業」の人材を強く求めています。一方で、企業側の需要が相対的に低い「事務」職には求職者が偏っており、このような職種間のミスマッチが有効求人倍率に反映されているといえます。

○有効求人倍率（厚生労働省「一般職業紹介状況」・月次）とは、

- ・ハローワークに登録された有効期限3か月間における企業からの有効求人数に対する有効求職者数の割合で、新規学卒者に関する求人・求職は対象外：有効求人数÷有効求職者数
- ・当月の新たに発生した求人数と求職者数で算出する新規求人倍率も最新の動向を測る指標として注目されている
- ・ただ、近年ハローワークを通じた入職者割合が低下し（2024年の新卒除きで17.5%）、求人・メディア広告を通じた割合が上昇している（同34.2%）ため、調査対象範囲が狭まっている傾向あり

〔図表6〕 職業従事者別有効求人倍率〔常用（パートを含む）、2025年12月〕



出所：厚生労働省「一般職業紹介状況」より三菱UFJ信託銀行作成

ただ、近年ハローワークを通じた入職者割合が低下傾向にあるため、有効求人倍率では求人・求職活動の全体像を捉えにくくなっています。そこで、厚生労働省が実施している労働経済動向の調査結果「産業、労働者の過不足程度別事業所割合」に、賃金水準と労働時間の要素も加味して、業種別・職種別で横断的にみると、ミスマッチ状況がより顕著になります〔図表7〕。

○産業、労働者の過不足程度別事業所割合（厚生労働省「労働経済動向調査」・四半期）とは
 ・労働者が不足あるいは余剰していると回答した事業所の割合について、業種だけではなく、職種も加味して横断的に雇用人員の過不足についての判断を示しているのが特徴で、日銀短観では対象外とされている金融機関も含まれる
 ・30人以上の常用労働者を雇用する全国の民営の5,786事業所が調査対象
 （有効回答数3,226事業所、有効回答率55.8%、2025年11月）

この表は、赤色が濃いほど人手不足が深刻で、青色が濃いほど人手が余っている状態を示しています。人手不足の業種のうち、青の点線で囲まれた「建設」「情報通信」「学術研究・専門・技術サービス」など、賃金水準と労働時間がともに平均を上回り年収が比較的高い業種では、職種別でみると「専門・技術」や「技能工」に濃い赤が目立つ逼迫状況が確認されます。これは、技能やスキル面でのミスマッチが生じていることを示唆しており、リスキリングによる能力向上支援など、人材育成の重要性を改めて示す結果となっています。

一方、紫の点線で囲まれた「運輸・郵便」「医療・福祉」「廃棄物処理や整備・修理業を含むその他サービス」など、賃金水準が平均を下回る業種では、「専門・技術」職種における不足感に加え、運輸・郵便のドライバー不足や、対面・対人サービスを担う「サービス」職種の逼迫状況がみられます。これらは、給与水準を含む処遇面でのミスマッチが背景にあることを示しており、賃金の底上げや、本稿冒頭で触れた省力化投資の推進が重要であることを示唆する調査結果となっています。

〔図表7〕業種別・職種別人手不足・余剰感（%、2025年11月）等

		業種												
		全体	建設	製造	情報通信	運輸郵便	卸売小売	金融保険	不動産物品賃貸	学術研究専門・技術サービス	宿泊飲食サービス	生活関連サービス、娯楽	医療福祉	その他サービス
職種	常用労働者	48	57	40	58	57	37	35	43	58	44	35	57	60
	内パートタイム	28	4	12	12	33	36	11	28	11	48	29	33	45
	管理	17	20	14	26	24	11	12	15	23	24	17	11	27
	事務	17	11	9	24	25	12	21	28	21	24	16	20	21
	専門・技術	48	66	38	63	35	37	32	41	63	51	29	57	49
	販売	29	30	17	39	16	43	36	38	41	34	18	9	23
	サービス	34	16	6	25	22	28	25	47	28	42	34	52	55
	輸送・機械運転	24	33	11	3	63	11	6	17	13	15	17	6	22
	技能工	34	56	38	5	38	25	6	24	49	16	17	0	36
単純工	28	38	31	0	35	17	7	8	18	19	19	6	45	
パートタイム労働者比率	31.4	5.5	12.9	4.7	19.4	44.9	10.3	20.6	12.2	79.0	47.7	32.8	28.7	
平均賃金水準	-	△	▼	△	▼	△	△	△	△	▼	▼	▼	▼	
総実労働時間	-	△	△	△	△	▼	△	△	△	▼	▼	▼	△	

※ パートタイム労働者比率：事業所規模5人以上、2025年11月時点

平均賃金水準（事業所規模10人以上の常用労働者の所定内給与額、2024年の月次平均）と総実労働時間（事業所規模5人以上のパートタイム労働者を含む2024年実績）は、全業種平均を上回る：△、下回る：▼として区分表示

出所：厚生労働省「労働経済動向調査」、「賃金構造基本統計調査」、「毎月勤労統計調査」より三菱UFJ信託銀行作成

(3) 人手不足から人材不足へ

ここまでみてきたように、日本の人手不足の実状は、日本全体で労働力が不足する「完全雇用」状態というよりも、業種や職種によるミスマッチが主因であるといえます。また、人手不足倒産についても、生産性の高い業種や企業へ労働力が移動する過程で生じているのであれば、必ずしも否定的に捉える必要はなく、むしろ経済の新陳代謝としてプラスに評価することも可能です。

さらに、経済産業省は、国内投資の拡大や産業構造の転換を踏まえ、2040年の将来見通しを提示しています〔図表8〕。あわせて、その将来見通しを基に、就業構造の推計も行っています〔図表9〕。

その推計によれば、少子高齢化に伴う人口減少で労働供給は縮小するものの、AI・ロボットの活用促進やリスクリングによる労働の質の向上によって、大きな人手不足は生じないと見込まれています。具体的には、約189万人分の不足を補えるとされており、人手不足が深刻化する可能性は低いと評価しています。

一方で、現在の人材供給の傾向がこのまま続いた場合、下記のように職種間や学歴間でミスマッチが生じるリスクがあると指摘しています。これは、日本の雇用環境が「人手不足」から、より質的な「人材不足」へと変質しつつあることを示唆しています。

《職種間のミスマッチ》生成AI、ロボット等の省力化に伴い、事務、販売、サービス等の従事者は約300万人の余剰が生じる可能性。多くの産業で研究者・技術者は不足傾向。とりわけ、各産業でAIやロボット等の活用を担う人材は合計で約300万人不足するリスクあり。

《学歴間のミスマッチ》研究者や技術者等の専門職を中心に、大学・院卒の理系人材で100万人以上の不足が生じるリスクあり。また、生産工程を中心に、短大・高専等、高卒の人材も100万人弱の不足が生じるリスク。事務職で需要が減少する一方、現在供給が増加傾向にある大卒文系人材は約30万人の余剰が生じる可能性あり。

したがって、政府は、現在生じている業種間・職種間の人材ミスマッチに加え、将来の産業構造の変化を踏まえた職種別・学歴別のミスマッチの推計結果も考慮しつつ、企業によるリカレント教育の充実や、第三者機関（人材紹介会社・ハローワーク）の高度化による円滑な労働移動を促進する必要があります。さらに、企業や教育機関と連携して戦略的な教育改革や人材育成の方向性を示した上で、具体的な体制整備に早急に着手することが求められています。

[図表 8] 国内投資拡大・産業構造転換を踏まえた 2040 年の将来見通し

(独) 経済産業研究所 (RIETI: 深尾京司理事長他) と共同作成

前提

- 人口動態: **総人口▲0.6%、生産年齢人口▲1.0%** (社人研 (出生中位・死亡中位))

インプット

- **産業構造**: 「2040年版の産業連関表」を設定 (イメージ: 自動車はEV化をはじめとする脱炭素化やSDV化) (2020年の産業連関表を基に、「2040年新機軸 (定性的) シナリオ」※2024年6月 産構審・新機軸部会「第3次中間整理」、**「GX2040ビジョン」**、「**第7次エネ基**」等も踏まえて設定)
- **国内投資**: **名目+4%**で、2040年度200兆円 (国内投資フォーラムの官民目標) ※ベースケースは0.7%
→ **次世代型投資 (研究開発やソフトウェア・ロボット・通信機器等) が1.8倍に** (ストックベース)
→ 既存型投資 (建物・構築物等) は横ばい
- TFP: **資本・労働の質向上効果**に加えて産業別**AI等技術革新効果** ● 物価: **CPI 2.0%** ※ベースケース: 0.9%

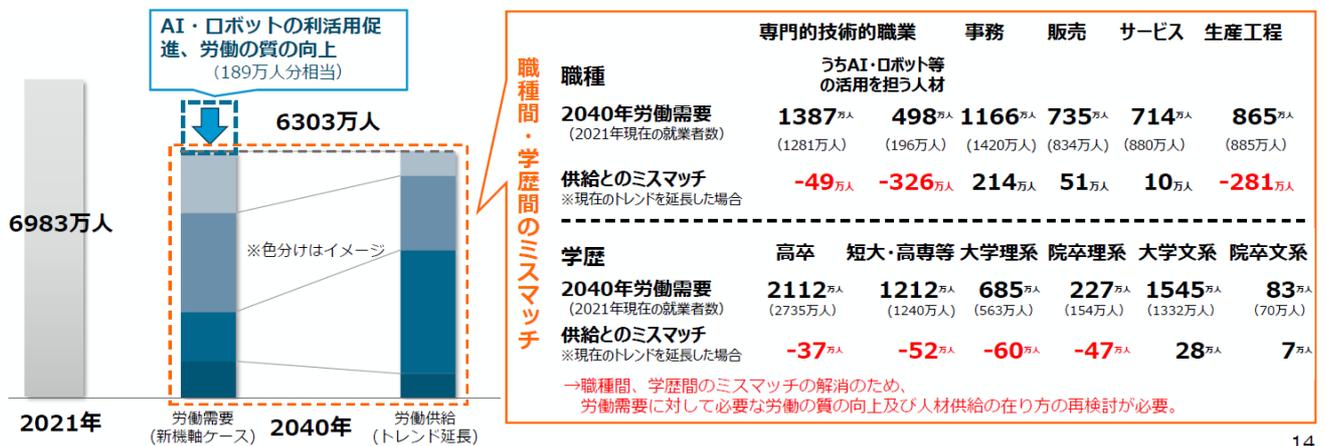
アウトプット

- GDP: 名目+3.1% (実質+1.7%) ※ベースケース (積極的な産業政策なし)
- 労働生産性: 名目+3.7% (実質+2.3%) ● GDP: 名目+0.5% (実質+0.1%)
- **賃金: 名目+3.3% (実質+1.3%)** ※春季労使交渉**5.1%**で名目賃金2.8% (2024年) ● 労働生産性: 名目+1.7% (実質+1.2%)
- 賃金: 名目+1.5% (実質+0.6%)

※2040年新機軸 (定性的) シナリオ: 人口減少下でも AI・ロボット活用や官民の積極的な投資 (2040年までに200兆円) により、一人一人が豊かになれる「成長と分配の好循環」を実現する未来像

出所: 経済産業省 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会 第4次中間整理の概要等より

[図表 9] 2040年の就業構造推計



(注) 試算方法: 労働需要については、新機軸ケースの産業別就業者数を、足下データ (2020) の産業×職業×学歴別比率で分解し、その上で①産業別の自動化影響による職種の変化、②職種ごとの学歴構成の変化を加味。労働供給については、2040年就業者数*を、産業別・職業別就業者数の足下の増減傾向が続くと仮定して産業×職業別比率を推計、分解 (学歴については、最終学歴に大きな変化が生じないという仮定のもと、大学進学率の上昇を加味しつつ、年代に応じ、足下比率 (2020) をスライド)。*2023年度版労働力需給の推計 (JILPT) の労働参加漸進シナリオを活用

出所: 経済産業省 経済産業政策局 「経済産業政策の新機軸」 第4次中間整理についてより

後編では、前編で分析した人手不足の実状を踏まえ、人手不足経済の下でこそ効果を発揮する高圧経済政策や日本経済の課題等について考察します。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得べき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

【参考資料】

-経済産業省 経済産業政策局「経済産業政策の新機軸」第4次中間整理について

https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/shin_kijiku/20250603_report.html

MUFG資産形成研究所について

わが国では人口減少や高齢化の進展、低金利の継続等、さまざまな環境変化が起こっています。これらの環境変化に伴い、国民の自助努力による資産形成がますます求められる時代となりました。

このような状況下、当研究所は資産形成のための手段としての投資を身近でなじみやすいものにし、長寿化に伴う資金枯渇を防ぐためにはどうすれば良いのか等、実践的かつ効果的な情報提供を中立的な立場で行うことを目的に活動しております。

MUFG資産形成研究所：www.tr.mufg.jp/shisan-ken/



MUFG資産形成研究所

現役時代から退職後の時代までを対象に、資産形成・資産運用に関する調査・研究、レポート作成など、実践的かつ効果的な情報提供を中立的な立場で行うことを目的に活動しております。

MUFG資産形成研究所

〒100-8212

東京都千代田区丸の内 1-4-5

www.tr.mufg.jp/shisan-ken/

MUFG資産形成研究所は、三菱UFJ信託銀行が資産形成・資産運用に関する調査・研究等の活動を対外的に行う際の呼称です。