

雇用は減少？ 企業統計の謎

発表日：2014年3月3日（月）

～雇用者数は増えているのか、減っているのか～

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 熊野英生 (TEL: 03-5221-5223)

統計データによって雇用者数の増減に大きな差が表れている。財務省「法人企業統計」では、人員数は減っているのに、総務省「労働力調査」では雇用者数が増えていた。これは、単に統計データの定義・範囲の差の問題ではない。おそらく、一定規模の企業には、人件費抑制の重石が効いていて、若年者を中心に雇用拡大が制約されている背景があるのだろう。原因になっている高齢化のコストを、一体誰が負担すべきかを冷静に考える必要がある。

法人企業は雇用を増やしていない??

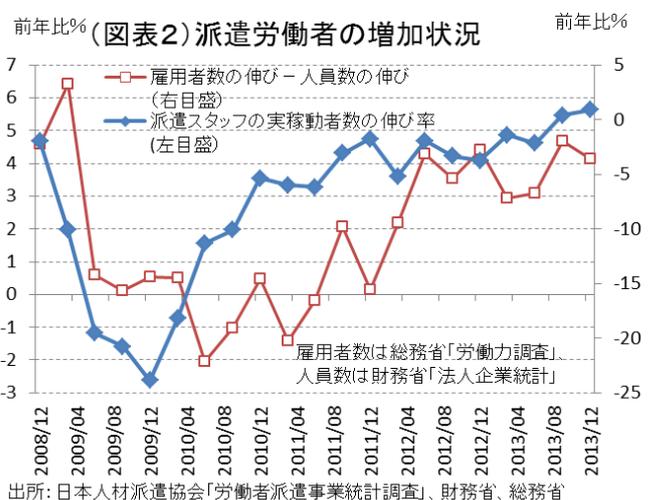
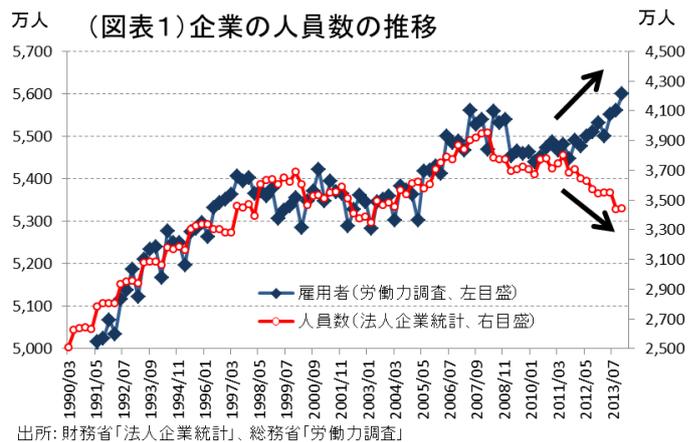
労働市場の環境は基本的に改善していると理解している。しかし、統計データによっては、そうした理解とは全く異なる結果も出ている。3月3日に発表された財務省「法人企業統計」（2013年10～12月）では、人員数（＝従業員＋役員）が前年比▲2.9%とマイナスとなっていた（除く金融業）。

このデータを見て、おかしいと思ったのは筆者だけではない。その前に発表されていた総務省「労働力調査」では、2013年10～12月前年比1.1%とプラス。特に、月次では2013年12月の前年比1.5%は2000年代以降で最も高い伸び率になっていたはずだ。労働力調査では、労働市場は良好な状態なのに、法人企業統計では雇用減少である。このコントラストは一体どうして生じるのだろうか（図表1）。

この原因を、法人企業統計にある要因から考えてみた。まず、全産業の範囲の中に入っていない金融業の人員を調べると、前年比は▲0.4%とやはりマイナスであった。これは説明要因にならない。

次に、法人企業統計では、人員の中に派遣社員を含めていない。法人企業統計のサービス業の対象企業の中に派遣会社が入っていない可能性はある。日本人材派遣協会「労働者派遣事業統計調査」の派遣スタッフ実稼働者数の伸び率を確認すると、その伸び率の推移は、労働力調査の雇用者数の伸び率と、法人企業統計の人員の伸び率の差分を比較的うまく説明できている（図表2）。つまり、派遣労働者が増えることで、労働市場が改善していることが示唆される。だが、この理由がすべてではないはずだ。

そのほかの仮説としては、資本金1,000万円以上の企業を対象としている法人企業統計・季報では、捉えられていない企業などの範囲で雇用改善が進んでいると



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

いう見方ができる。日銀短観では、中小企業・非製造業の業況判断 DI が 21 年ぶりにプラスに転じる変化が起こっていた。これは、統計では捉えにくい裾野の広い景気回復が国内で進んでいることを示している。

筆者の分析は、小企業・零細企業など、統計データには表れにくいところで雇用拡大が進んでいるというものだ。この解釈には、もやもや感が残るが、現時点での分析はここまでである。

大企業にある事情

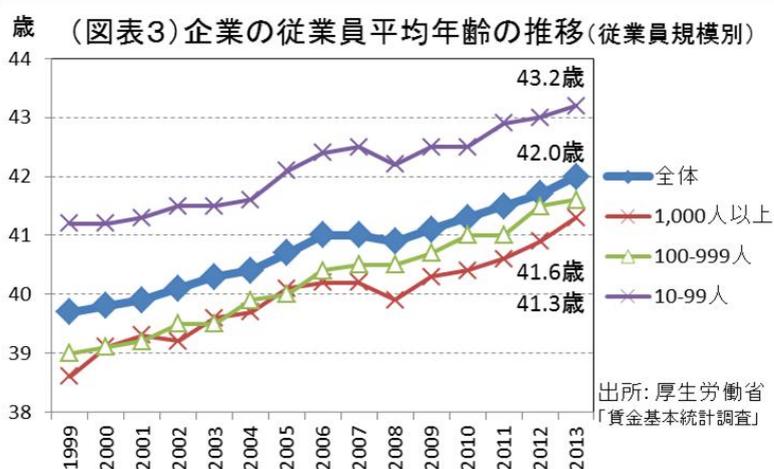
次に、上記のデータが示すことは何であろうか。巷間、「アベノミスの恩恵は中小企業には回りにくい」と言われるが、実際はまったく異なる経済の変化が起こっている可能性がある。

それは景気が良くなっても、大企業の人員増がなかなか進まないが、景気拡大の裾野はスモールビジネスには及びやすいという図式である。近年の大企業は、事業をアウトソースして、景気が拡大していても、自社の陣容を拡充せずに、外部委託の割合を増すようになってきている。だから、スモールビジネスの側に見えない恩恵が行き渡るのだろう。

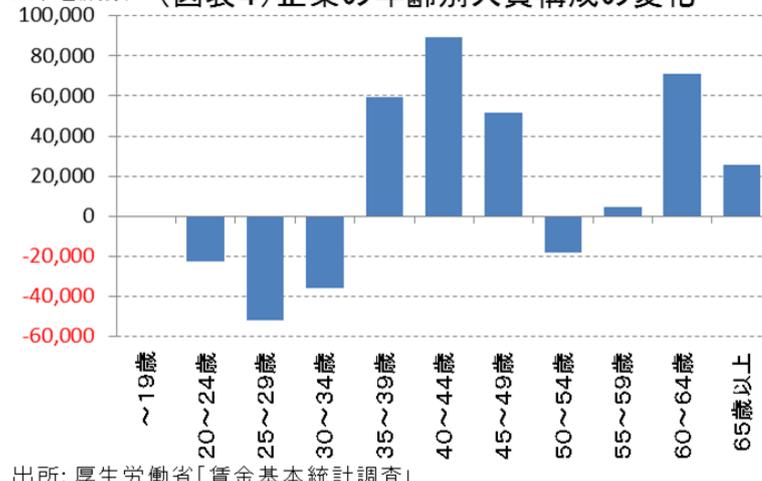
しかし、問題は、資本金 1,000 万円以上の企業の側に、景気が良くなっても正社員を増やすような採用積極化が起こっていないことである。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を調べると、資本金規模別にみた企業の従業員平均年齢は、毎年、上昇を続けている（図表 3）。

思考実験として、企業が新卒採用を全くせずに、定年退職者をそのまま雇用延長していれば、従業員の平均年齢がどうなるのかを考えてほしい。その場合、従業員の平均年齢は毎年 1 歳ずつ上昇することになる。実際、日本企業全体の従業員平均年齢は 2002 年以降、年間+0.2~+0.3 歳ずつ平均年齢が増えることが多かった。これは、新卒採用がゼロという仮定は極端すぎるとしても、シニア層の再雇用を進めて、相対的に新卒採用を抑制してきたことによるものだろう。平均年齢の上昇からは、企業の従業員がシニア・シフトしたことが窺える。

そこで、厚生労働省「賃金統計基本統計調査」を使って、企業内のシニア・シフトを確認してみた。2003 年と 2013 年を比較して、若年層の人員が削減されて、60 歳以上の年齢層の人員が増えている姿が見てとれる（図表 4）。ここでは、少子高齢化という人口動態の変化もあるが、企業の採用政策が、シニア層の雇用延長に対して強い警戒感を抱き、若者の採用増に慎重になったことが窺われる。企業は、目下のような労働力不足に直面しても、若年正社員を以前ほど活発には採用していない。シニア層の雇用延長を巡る企業の姿勢には、2013 年



(図表4) 企業の年齢別人員構成の変化



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

4月に施行された改正高年齢者雇用安定法や、2006年からの高年齢者雇用制度の見直しなどが何らかのかたちで影響していると考えられる。

高齢化を巡っては様々な問題があるが、仮に、高齢社会のコストを企業に過度に背負わせようとするれば、どこかに負の影響も表れる。高齢化のコストを負担する企業の側は、正社員に対する長期雇用を守る前提では、なかなか若年正社員を増やすことができない。これを硬直的な対応と言ってしまえばそれまでだが、若年正社員の吸収が回復しないのは、それなりの理由があるということだ。

筆者は、アベノミスクの方針の下、大企業が人件費総額を増やすことに寛容になるような大転換が図られれば、その好影響は、スモールビジネスや中小企業・小企業・零細企業にはもっと広がると期待する。本当に20年来のデフレを終わらせるチャンスの入りにいるかもしれない。

しかし、デフレ問題以外に目を配ると、まだ問題が山積していることに気がつく。仮にデフレが終わって、かつ、日本の景気拡大が相当に進んだとしても、依然として残された問題として、労働市場の非正規労働の問題は存在し続けるだろう。非正規問題は、正社員として働きたい30～40歳代後半になった非正規労働者が、正社員として転換することがなくては本質的に解決しない。そのためには、高齢者の社会的コストを企業になるべく負わずに柔軟性を高められるような、新しい制度設計を行うことが不可欠だ。