

完全雇用の次に来る世界

発表日：2015年12月16日（水）

～ 正社員の賃上げにも追い風～

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

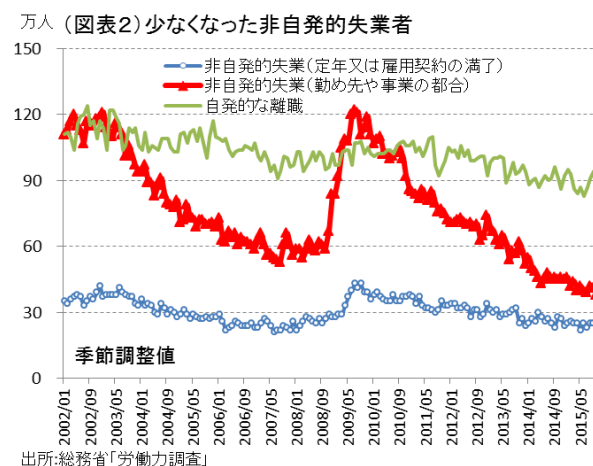
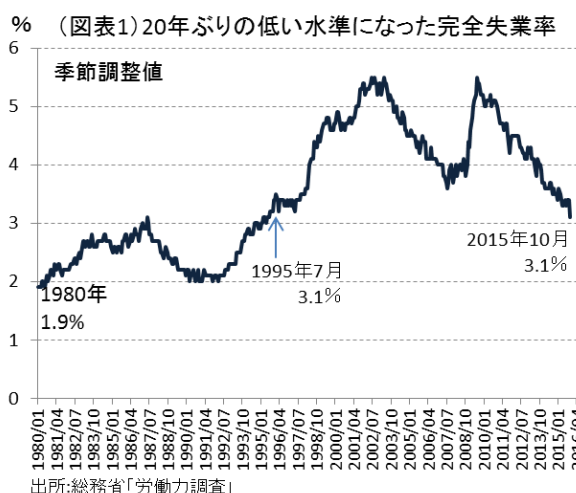
失業率が 3.1%になり、人員不足感が強まってきた。いよいよ雇用者所得が増えそうな機運である。これまででは非正規化が正社員の賃金下落を促してきたが、完全雇用下では、非正規化も進みにくくなり、正社員の賃金が需給に影響を受けやすくなる。また、労働力のボトルネックに機械化で対応する動きも広がるだろう。

すでに完全雇用状態

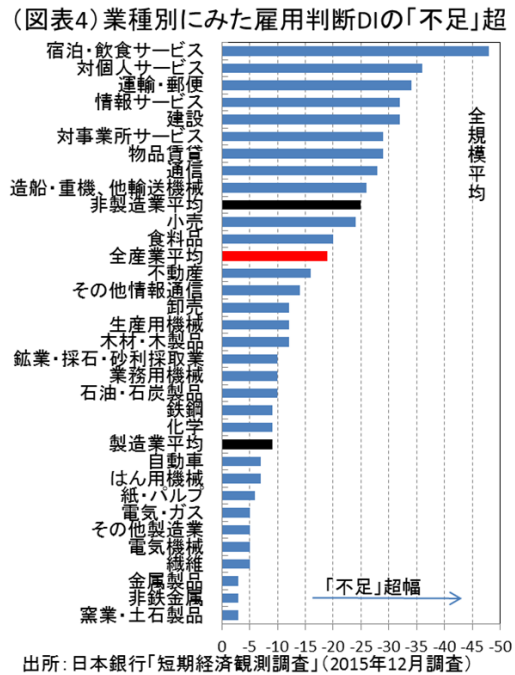
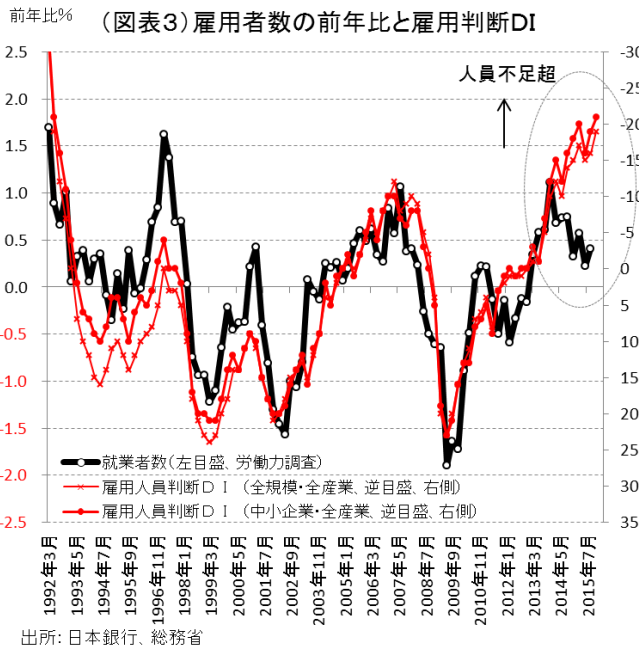
完全失業率が 10 月は 3.1%になった（図表 1）。遂に、わが国は完全雇用状態に入った。まだ、職探しをする失業者数は、208 万人いるが、その人数がゼロにならなくては完全失業という訳ではない。

働きたい意思があるのに、働き口が見つからず、不本意に失業する状態を非自発的失業と呼ぶ。この区分は、自分の望んでいる賃金水準を引き下がれば働き口が見つかる自発的失業状態とは区別される。総務省「労働力調査」の中で、非自発的失業の中で「勤め先や事業の都合」で職探しをしている人数は 39 万人（前年比▲15%減）。彼らは勤め先の倒産や雇用調整に遭った人々である。その人数は、景気が良くなっても倒産ゼロとはいかず、常に存在する雇用変動によって生じる失業者も残る。おそらく、39 万人は、非自発的失業者数の下限に近づいていて、今後、景気が良くなっても、もうこれ以上は非自発的失業者が減りにくい領域に入ってきていると考えられる。

また、12 月の日銀短観では、全規模・全産業の雇用判断 DI が▲21 の「不足」超になっていた。この不足幅は 1992 年 6 月以来である。当時、「人手不足時代」と言われていた。そのときは、景気が悪くなっても人手不足が恒常化し続ける、と言われたことが思い出される。実は、短観の雇用判断 DI が不足方向に動く、これまではそれに連動するように就業者数が伸びていた（図表 3）。ところが、ちょうど 1 年前の 2014 年冬頃から DI が不足方向に動いても、就業者の伸び率が高まらなくなってきた。つまり、需給ギャップの強まりが労働供給のボトルネックに突き当たって、雇用拡大を果たせなくなってきたのである。労働供給の天井を意識せざるを得ない状況は、2014 年冬から始まっていたことになる。今後も、景気情勢が不安定化するかもしれないが、労働供給の天井に接近しているために、労働需要超過は解消されにくいということになるだろう。



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。



賃金が硬直的である根拠

人手不足感が強い分野について、業種別にみると、宿泊・飲食サービスが最も顕著である（図表4）。企業規模別には、大企業よりも中堅・中小企業の宿泊・飲食サービスが人手不足に悩んでいる。中小企業の宿泊・飲食サービスでは全体の52%が人員不足を訴えている（余剰という回答は4%）。

業種別にみて、不足感が強いのは、宿泊・飲食サービスのほか、対個人サービス、運輸・郵便である。背後にあるのは、消費者向けにサービス価格を引き上げると、顧客が大きく減ってしまうのが怖いのでサービス価格が引き上げられないという事情である。家計部門の価格感応度が高いことを警戒するから、人手不足であっても時給を上げにくいということであろう。

経済学で教えられるセオリーでは、労働市場が完全雇用状態になった後は、賃金上昇の勢いが強まっていく段階とされる。現行の賃金水準で働きたいという非自発的失業者が完全に雇用され尽くすと、次に企業は賃金水準に不満を持っている自発的失業者を雇い入れるしかなくなる。そうすると、自発的失業者が望んでいる賃金水準、すなわち、以前に就業していたときよりも高い賃金水準を提示しなくてはいけなくなる。企業が新しい人材確保を、すでに就業中の就業者から転職してもらおうとすると、同じように今よりも高い賃金を提示しなくてはいけない。こうした背景があって、完全雇用下では賃金上昇圧力が高まると考えられている。

しかし、教科書流の経済理論がなかなか妥当しない部分がある。飲食サービスや個人向けサービスでは、先にみた家計の反応を恐れて、賃上げをするための前提となるサービス価格をなかなか動かさないと説明した。人手不足の背後にあるのは、サービス価格が粘着的だから、十分な給与水準を提示できず、欠員状態が続くという関係である。これは、教科書的な因果関係とは逆である。賃上げをしないから欠員がそのままになって、需給ギャップが広がるという理屈である。消費者が値上げを受入れにくい背景には、高齢化が進んで年金生活者が増えたことや、非正規雇用が多くなったことがある。消費者の所得が大きく増えないので、彼らを顧客にするサービス価格は硬直的になる。価格が硬直的だから、需給アンバランスが賃上げによって均されにくくなる。

同様の問題は、政府が提供するサービス価格を管理する社会保障分野でも成り立つだろう。介護・福

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。

社・医療などの公共サービスを高価格にしてはいけなくと配慮を強めると、どうしてもそこで働く人の労働単価も引き上げにくくなる。公共料金を引き上げられないので、地方自治体や特殊法人が非正規雇用を多用して、サービス提供をしなくてはいけなくなる。そうすると、自ずと欠員が埋められなくなって、公共サービスの価格の硬直性によって、労働市場の需給バランスがタイト化することになる。

非正規化によって賃金上昇が進みにくいのか

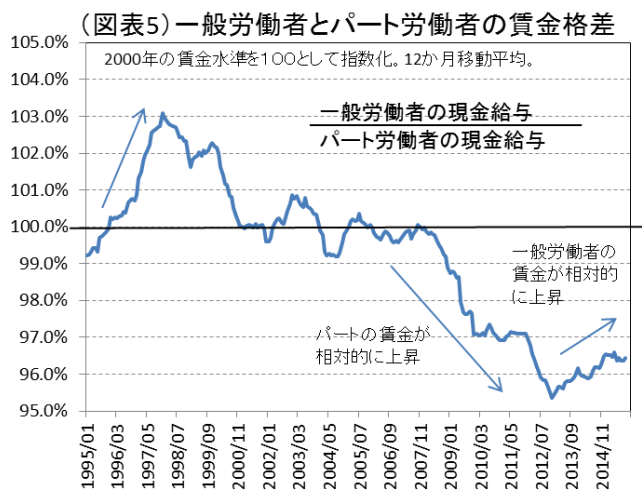
筆者は、労働市場では、サービス価格を引き上げないから欠員が続くという分野がかなり多くあることを承知しているが、「だから賃金上昇が全く進まない」とも考えていない。製品価格やサービス価格が必ずしも硬直的ではない分野もあるからだ。労働需給が逼迫すると、製品価格が硬直的ではない分野では、賃上げが進んでもおかしくないという議論は成り立つ。

こうした点に関して、労働市場では、非正規化によって、正社員への賃上げ圧力が相対的に弱まっているのではないかという問題意識もある。例えば、企業が正社員の労働コストを割高だと感じて、非正規雇用へと人員をシフトさせるとき、まず非正規雇用の賃金上昇が進んでから、次に正社員が増えていくと考えられる。非正規雇用がバッファーになっているから、正規雇用者の賃金が上昇しにくいという仮説である。非正規雇用の賃金上昇が先に進んで、正規雇用者にもっと追いつく程度まで上昇しないと、全体へのインパクトが大きい正規雇用者の賃金上昇が望めないということである。

この仮説はわかりやすい。実際のデータで、パート労働者と一般労働者の相対賃金を、2000年をベンチマークにして調べてみた(図表5)。すると、1997年から2012年までは一貫して、両者の格差が縮小する方向にあった。ミクロ経済学で言われる代替効果が表れている。つまり、一般労働者がパート労働者に置き換わって、需要が高まったために、パート労働者の賃金が上がったということである。パート労働者は、需給改善によって賃金上昇の恩恵を受けたということになる。

半面、一般労働者は、従来についてはパート代替により需給が緩和して、賃上げのペースは鈍かった。正規と非正規の賃金格差は縮まっていたということだ。しかし、2012年後半から状況が変わってきて、一般労働者の賃金も上がり始めた。つまり、労働市場が完全雇用状態に近づいてきて、非正規雇用がある程度は活用され尽されていて、いよいよ非正規代替という対応もしにくくなってきたと解釈できる。その変化によって、一般労働者の給与水準も、ようやく動かさざるを得なくなってきたと考えられる。完全雇用状態になれば、たとえ非正規化が進んでいたとしても、賃金上昇圧力が正社員(一般労働者)にも及んでくると考えられる。

そこで、失業率の水準変化と、パート労働者・一般労働者の現金給与総額の変化の感応度を調べてみた(2013年1月～2015年10月)。すると、失業率が1%下がるごとに、パート労働者の賃金は0.75%、一般労働者の賃金は1.74%の上昇が起こっていた。この結果は、予想外であった。一般労働者の賃金上昇については、労働需給のみならず、春闘交渉や企業収益の影響を強く受けるという事情も



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。

あろう。一般労働者の賃金環境が上向きになっていることは、今後、さらに完全雇用状態になって賃上げが後押しされる可能性を示唆している。

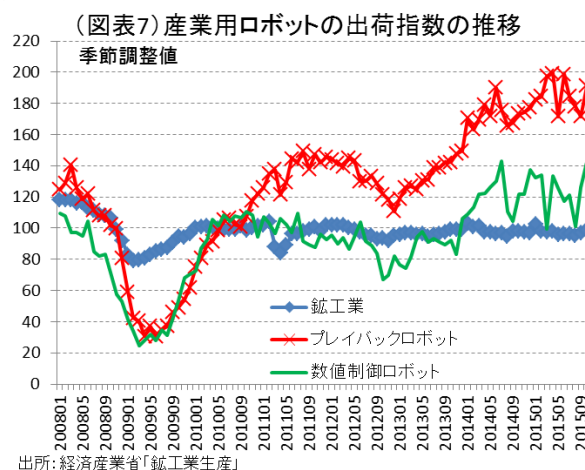
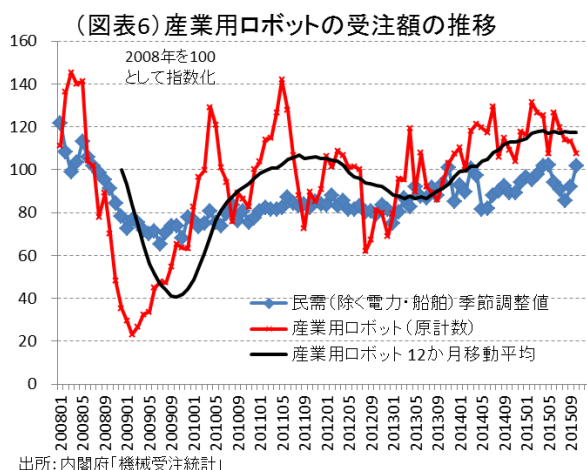
新陳代謝はさらに加速

完全雇用と言え、もっぱら論点として、賃金上昇圧力が急速に高まることに注目が集まる。しかし、考慮すべき問題点はほかにもある。かつて1990年初の人手不足時代には、「人手不足倒産」という言葉もあった。これは、人員確保がボトルネックに突き当たり、事業展開が行き詰る状況を示している。賃金上昇によって幸せな時代が到来するとは解釈できない側面もある。

中小企業などでは、後継者難によって事業存続が危ぶまれる先もある。人材獲得が厳しくなると、廃業が増えるなどの反応も起こるだろう。経済の新陳代謝が進むが、そこでは賃上げに着いて来れない事業者の淘汰が社会問題化すると考えられる。政策的に、起業促進や再生ビジネスをもっと活発化しなければ、労働力の天井が、潜在成長率の上昇を抑制するだけに終わってしまう可能性もある。弱者救済型の産業再生から、成長促進型の起業促進・事業再編策へと発想を切り替える必要があるだろう。

前向きな変化としては、労働力のボトルネックを解消・緩和するために、資本代替が起こる可能性があると考えられる。人手不足に対して機械化で対応する企業が増えていることがある。雇用確保が困難ということは、企業にとっては生産活動を維持するときに不安定な材料になるという点で、安定稼働のために資本代替（＝機械化）をしておく方がよいという判断にもなる。

機械受注統計では、産業用ロボットの受注の伸びは、2013年後半から平均・前年比15%程度の高い伸び率になっている（図表6）。生産統計でも、プレイバックロボット（手足を動かす動作を真似して動くロボット）が伸びていて、数値制御ロボット（NCロボット、手足を動かさずに数値・言語情報に従って作業を行うロボット）の出荷も増えている（図表7）。つまり、人手不足は、今後、新しい省力化・自動化の流れを生むという図式である。



今後の日本経済において、筆者は、賃金上昇は緩やかではあるが、着実に進むとみている。現状を分析すると、需給ギャップの広がりには、賃上げをしないからかえって需給ギャップが広がっている側面があり、需給ギャップが極端に表れる構造をつくっている。それでも、非正規雇用のリソースを使い尽くせば、やはり正社員の賃金上昇が起こってくることもわかった。一方、本格的な人手不足経済への再突入は、古くなった経済構造に対して新陳代謝を促す圧力にもなる。そうした構造変化を十分に考慮しながら、政府は成長促進型の発想を重視して、歯車を逆回転させないことが大切である。

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。