

テーマ：最悪期を脱した雇用・所得環境の展望

発表日：2010年6月25日（金）

～雇用過剰感の解消や団塊退職により、2012年から回復感が強まる公算～

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 エコノミスト 岩田 陽之助
TEL:03-5221-4525

(要旨)

- 景気回復の影響が遅れて波及することで、雇用・所得環境は最悪期を脱している。1-3月期GDPでも実質雇
用者報酬が前年比でプラスとなっているほか、月次の指標を見ても持ち直し傾向にあるものが多い。
- 先行きについても、賃金の改善は続くだろう。所定外給与の増加、特別給与の増加に伴って、賃金の持ち直し
は続く公算だ。もっとも、賃金の大半を占める所定内給与の回復に大きな期待は抱きがたく、賃金全体として
一段と回復ペースを強めていくような姿は想定しづらい。
- 雇用環境の回復は、さらに緩慢なものに止まる公算が大きい。企業内に余剰人員が残存しているため、新規
の求人が出づらいつながり続くと考えられることが最も大きな理由である。日銀短観3月調査でも雇用判断DIは
13 と依然として高水準で推移しているほか、雇用調整助成金の申請者数も5月時点で約 148 万人となっており、雇用過剰感の強さを示す結果となっている。このように企業内に余剰人員が多くなる中では、景気回復に
伴って需要の増加があっても、既存の労働力活用が優先され、新規の求人は増えづらい。
- 景気回復が続く経済活動の水準が持ち直していけば、いずれは雇用過剰感も解消される。こうして既存の労
働力で対応できなくなった企業は、採用活動を活発化させると考えられる。当社のシナリオに基づき、先行きも
含めて過剰雇用者を推計すると、リーマンショック後におよそ 900 万人であった過剰雇用者数は、12 年1-3
月期に▲56 万人となり、11 年度末には雇用過剰感が解消されるとの結果が得られた。雇用過剰感の解消と
共に、11 年度まで緩やかなものに止まっていた雇用者数の増加ペースがより速まっていく可能性がある。
- 同時期には他にも企業の採用意欲を刺激する要因がある。団塊世代が、延長雇用の期限である 65 歳に達
し、労働力人口の減少幅が拡大すると予想されることだ。
- 労働需要の回復、労働供給の制約という二面から、2012 年以降の雇用環境の回復を示唆する結果が得られ
た。当社の想定どおり緩やかながら景気回復が続いていけば、2012 年頃からは雇用・所得環境の回復感が強
まっていくことが期待できると思われる。

○続く景気回復。焦点は自律的内需回復の成否へ

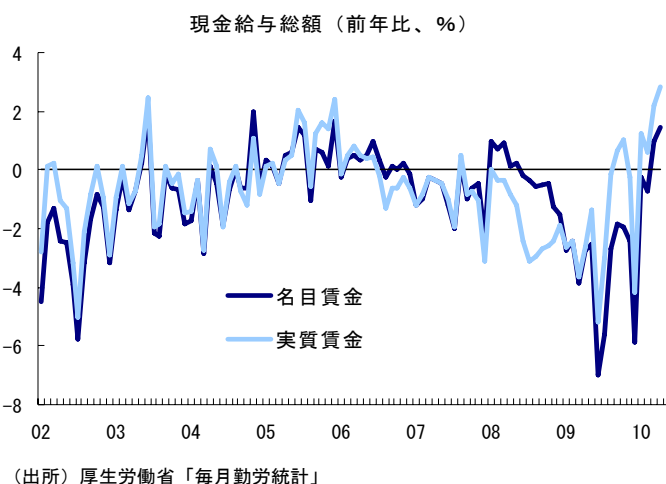
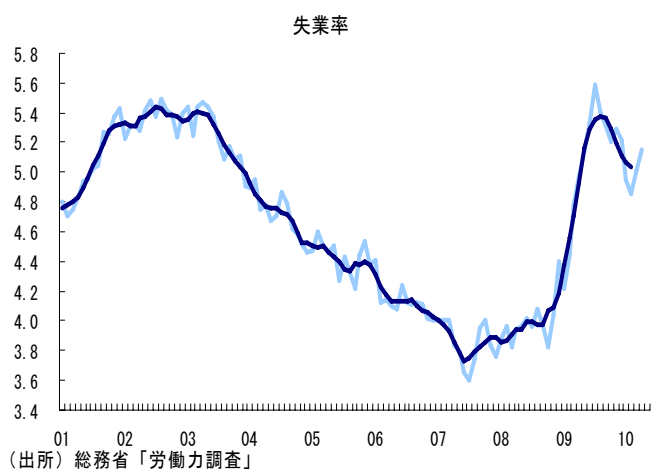
景気回復が続いている。1-3月期の実質GDPは前期比年率+5.0%と極めて高い伸びを示した。内訳をみると、外需が引き続き牽引役となっているが、内需関連でも改善を示したものが多い。設備投資がプラスとなったほか、民間最終消費支出も4期連続でプラスを維持するなど、個人消費にも明るさが見え始めている。輸出や景気対策によって実現された景気回復の恩恵は、徐々に内需にも波及しつつあるようだ。一時期は二番底懸念など景気回復の腰折れを危ぶむ声もあったが、もはや景気回復を疑う人は少なく、目下の焦点は景気回復の勢い・持続性に移っている。

景気が力強く回復していくためには、GDPのおよそ6割を占める個人消費の「自律的」な回復が欠かせない。雇用・所得環境の回復が個人消費の拡大を生み、それが更なる雇用・賃金の増加に波及していく。こ

のような好循環を生み出すことが出来れば、外需だけに依存しない力強い景気回復を期待できるようになる。果たして、内需が自律性を持って回復していくことは出来るだろうか。本稿では、雇用・所得環境の今後を探ってみたい。

○雇用・所得環境は最悪期を脱している

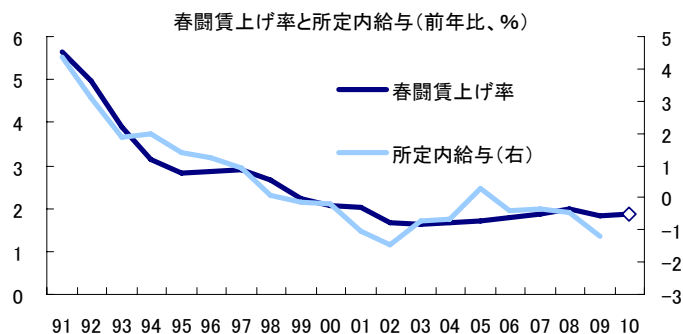
足元の状況を確認すると、景気回復の影響が遅れて波及することで、雇用・所得環境は最悪期を脱している。1-3月期GDPでも実質雇用者報酬が前年比でプラスとなっているほか、月次の指標を見ても持ち直し傾向にあるものが多い。まず、雇用環境について見ると、2009年7月に5.6%と過去最高を記録した完全失業率は10年4月時点で5.1%と低下している。求職理由別完全失業者をみても、勤め先都合による失業者が減少傾向にあり、雇用調整圧力が限界的に弱まりつつあることが確認出来る。賃金についても、4月の現金給与総額は前年比+1.5%と2ヵ月連続でのプラスとなるなど持ち直し傾向にある。生産活動の活発化に伴って、主に所定外賃金などが増加している。



○10年度の賃金:改善は続くも本格的な回復には到らない

先行きについても、賃金の改善は続くだろう。生産活動の回復が続き、所定外給与（残業代など）などが持ち直すと思われる。また、企業収益の増加を背景に、夏・冬のボーナスもプラスに転じるだろう。当社では、夏のボーナスを前年比+2.6%と予想している。所定外給与の増加、特別給与の増加に伴って、賃金の持ち直しは続く公算だ。

ただ、ボーナスがプラスに転じることは評価されようが、2009年の夏季賞与が同▲9.7%と大きく減少していることを考えれば、その伸びは限定的であり、水準も低い。また、先行き賃金の大半を占める所定内給与の回復に大きな期待は抱きがたく、賃金全体として一段と回復ペースを強めていくような姿は想定しづらい。経団連から発表された春闘の結果（最終集計）は、定期昇給を含んだ妥結額が前年比+1.86%（09年度：同+1.81%）と小幅の増加に止まった。春闘の結果は、当該年度の所定内給与の動向に影響するため、10年度の所定内給与の回復は限定的なものに止まる公算が大きい。所定外給与や特別給与についても所定内給与をベースに算出されることを考えれば、所定内給与の回復ペースが緩慢なものに止まる下では、賃金全体としても本格的な回復は見込めないだろう。



(出所)厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況について」
「毎月勤労統計」

※10年度の予測値は、経団連の最終集計の前年差を用いて、前年の値を伸ばしている

○10年度の雇用環境は緩やかな回復に止まる

雇用環境の回復は、さらに緩慢なものに止まる公算が大きい。企業内に余剰人員が残存しているため、新規の求人が出づらいつながり続くと考えられることが最も大きな理由である。

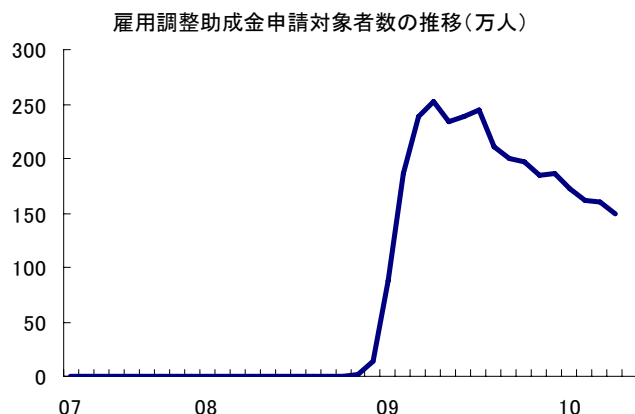
08年秋以降の急激な景気の落ち込みに対し、企業は雇用者数よりも残業代やボーナスなどを多く削ることによって人件費の調整を行った。また、雇用調整助成金の支給要件緩和なども手伝い、失業率の上昇は抑制された。一時期は6%を越えるとの見方も少なくなかった完全失業率が、09年7月の5.6%でピークをつけたのもこういったことが背景にあると考えられる。

しかし、このような形で失業率の上昇が抑制されたことは、逆に言えば雇用の調整が十分に行われていなかったことをも意味する。日銀短観3月調査でも雇用判断DIは13と依然として高水準で推移しているほか、雇用調整助成金の申請者数も5月時点で約148万人となっており、雇用過剰感の強さを示す結果となっている。

このように企業内に余剰人員が多くいる中では、景気回復に伴って需要の増加があっても、既存の労働力活用が優先され、新規の求人は増えづらい。実際、こういった傾向は特に若年層の就業状況に端的に現れており、大卒の内定率は4月1日時点で91.8%と過去最低水準（平成11年度の91.1%）に迫る結果となった。雇用環境全体についてみても、企業の求人意欲は依然として弱い。雇用全体に先行する傾向のある新規求人倍率は未だに低水準だ。雇用過剰感が残存する中、10年度中も雇用環境の回復ペースは緩やかなものに止まる公算が大きい。



(出所)厚生労働省「一般職業紹介状況」



(出所)厚生労働省資料

○雇用過剰感の解消や団塊世代の退職により、2012年以降に回復ペースが強まっていく公算

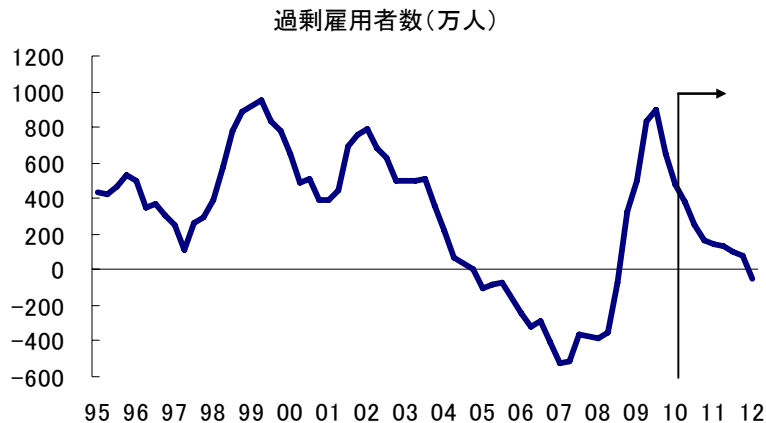
以上、当面の間は雇用・所得環境の回復が緩やかなものに止まるであろうことを確認した。しかし、いつまでもこの様な状況が続くわけではなく、いずれは転換期が訪れるはずである。そのきっかけとして考えられるのが、足元での回復の重石となっている雇用過剰感の解消だ。

景気回復が続き経済活動の水準が持ち直していけば、いずれは雇用過剰感も解消される。こうして既存の労働力で対応できなくなった企業は、採用活動を活発化させると考えられる。では、一体いつ頃になれば雇用過剰感は解消されるのだろうか。先行きを含めて過剰雇用者数を推計することで検討してみたい。

過剰雇用者数を推計するに当たっては、まず、日銀短観の雇用判断D I（全規模・全産業）を、1期前の雇用判断D Iと労働分配率で推計する。次に、推計式に基づいて、雇用判断D Iが0だと仮定した場合の適正労働分配率を計算する。そして、現実の労働分配率と適正労働分配率の差を求め、この差がすべて人件費カットによって行われると仮定して、過剰な人件費を推定する。最後に、そのカットされるべき人件費を同時期の1人当たり人件費で除することで過剰雇用者数を算出した。

当社の11年度までの予測では、期間中は緩やかながら景気回復が続くと想定している。海外経済の順調な回復から輸出が高い伸びを続けることに加え、製造業主導で設備投資が増加することが景気を押し上げる。個人消費も、ボーナスの増加などによって下振れリスクは小さい。輸出鈍化に伴って10年度後半に一時的な減速が予想されるが、基本的には景気回復局面が11年度まで持続すると予測している。

こうしたシナリオに基づき、先行きも含めて推計すると、リーマンショック後におよそ900万人であった過剰雇用者数は、12年1-3月期に▲56万人となり、11年度末には雇用過剰感が解消されるとの結果が得られた。雇用過剰感の解消と共に、11年度までは緩やかなものに止まっていた雇用者数の増加ペースがより速まっていく可能性がある。



(出所)財務省「法人企業統計」、日本銀行「短観」より当社作成

上記の結果からは景気回復が続く事で、2012年頃に雇用過剰感が解消される可能性が示されたが、同時期には他にも企業の採用意欲を刺激する要因がある。団塊世代が、延長雇用の期限である65歳に達し、労働力人口の減少幅が拡大すると予想されることだ。

同様の問題意識は5年前にも存在し、「2007年問題」と呼ばれた。団塊世代が一斉に定年を迎えることで、労働力不足に陥るのではないかと懸念が生じた。製造業などにおいては、技術継承が出来ないという問題もあり、企業は労働力を確保するため勤務延長制度の導入などの対応に踏み切った。このように、雇用延長制度が導入されたこと、そして景気後退によって労働需要減退などもあり、2007年以降に問題は顕在化しなかったが、2012年には同様の問題が再び浮かび上がってくる可能性がある。

2007年問題に際して導入された勤務延長制度だが、多くの企業では同制度の期限が65歳までと定められている。そのため、2007年当時60歳であった団塊世代が65歳に達する2012年に、再び企業に労働力不足の懸念が生じる可能性がある。実際、国勢調査（平成17年）の年齢別労働力率の前年齢差を見ると、60歳と65歳においてそれぞれ労働力率が大きく低下することが見て取れる。平成17年当時はまだ勤務延長制度の導入が始まってばかりであったことを考えれば、制度導入が広まって以降は65歳時点での労働力率の低下はよりはっきりとしたものになっている公算が大きい。

また、具体的にどれくらいの労働力人口が減少するか、年齢別の労働力率を一定と仮定した上で、将来の人口予測に基づいて試算したところ、2012年度から労働力人口の減少幅が拡大し、毎年約40万人のペースで減少していくという結果が得られた。前述の通り、経済活動の水準が回復して11年度末には雇用過剰感が解消されると予想されるなかでは、再び労働力不足の問題意識が生じる可能性は高い。

以上の通り、労働需要の回復、労働供給の制約という二面から、2012年以降の雇用環境の回復を示唆する結果が得られた。こうした労働需給の逼迫は、雇用環境の改善だけでなく賃金への上昇圧力ともなる。当社の想定どおり緩やかながら景気回復が続いていけば、2012年頃からは雇用・所得環境の回復感が強まっていくことが期待できると思われる。

ただ、一点注意しなければならないのは、労働力人口の減少は就業環境の好転にもつながるが、日本経済の供給サイドからの成長制約ともなることである。こうした問題に対処していくためにも、労働者の人的資本蓄積に資する積極的雇用政策の実施が求められよう。中でも、若年層については早期の対応が望まれる。前述の通り、大卒の内定率は極めて低水準に止まっているが、日本では新卒で正社員として就職出来ないと、適切な教育機会を得られないために人的資本が蓄積出来ず、非正規雇用が固定化されてしまう傾向がある。若年層に非正規雇用者が多く残存すれば、中長期の成長性を低下せしめる要因となる可能性がある。①職業訓練の実施、②多様な入職経路を確保できるような支援策の実施、などによって労働力の質的向上が担保されることが望まれる。

