

最近の雇用・所得環境と今後の見通し

－ 人手不足感は根強いが、賃上げの波及ペースはなお緩やか －

信金中央金庫 地域・中小企業研究所上席主任研究員

角田 匠

(キーワード) 賃上げ、ベア、春闘、人手不足、失業率、労働生産性
(視 点)

日本経済は、消費税増税の影響で14年度上期に下振れしたものの、足元では回復基調を取り戻しつつある。円安による企業収益の拡大を背景に設備投資が持ち直しているほか、円安効果はタイムラグを伴って輸出の回復にも寄与し始めている。一方、増税後に落ち込んだ個人消費は持直しの方向に転じているが、回復の勢いは鈍い。雇用情勢が順調な回復軌道をたどる一方で、賃金の回復に弾みが付かないことが背景にある。今後の焦点は、日本経済が個人消費を中心とした民需主導による自律回復へ向かうかどうかであり、そのためには賃金の本格回復が条件となる。また、デフレ脱却を確かなものとするためにも、賃金の動向は重要なカギを握る。人手不足感が強まるなか、大企業を中心とした賃上げの動きが中小企業まで波及していくかどうかといった点を中心に、今後の雇用・所得環境を展望していく。

(要 旨)

- 1人当たり現金給与総額（賃金）は、14年3月から前年比プラスに転じた。今年の春闘は、98年以来の高い伸びで妥結する見通しで、今後も賃金は回復基調を維持しよう。
- ただ、14年の賃金上昇率は前年比0.4%増と小幅にとどまった。大企業を中心とした賃上げの波及が広がりやを欠いているため、規模の小さい企業ほど賃金の上昇テンポは鈍い。
- 中小企業の収益は回復基調で推移しているが、大企業に比べると回復の勢いは弱い。賃上げ余力を示す労働分配率も大企業に比べて高く、これが賃金回復力の格差となっている。
- 今年は景気の持直しと原燃料価格の下落によって中小企業の収益回復ペースも高まろうが、賃上げの動きが広がるのは、収益の回復が確認された後となろう。雇用者の7割が中小企業の従業員であることを考慮すると、平均賃金は当面も緩やかな回復にとどまるとみられる。
- 足元の失業率は労働需給のタイト化を示し、賃金上昇圧力が高まりやすい状況にあることを示唆している。ただ、公式統計の失業者にカウントされない求職意欲喪失者（非労働力人口の一部）が労働市場に復帰しつつあり、当面も労働力の供給源になり得る可能性がある。
- もっとも、景気回復の持続を前提にすれば、労働需給が均衡するのは時間の問題である。人手不足感は一段と強まっており、企業は今後も積極的な採用を続ける見通しである。
- 楽観的な前提を置いて将来の労働力人口を試算しても、人口減少局面においては労働供給量に限界がある。景気が順調な回復軌道をたどった場合には、労働需給は16年頃から慢性的な需要超過となり、中小を含めた多くの企業で賃上げの動きが広がる可能性が高い。

1. 所得環境は回復基調

(1) 名目賃金は上昇傾向を維持

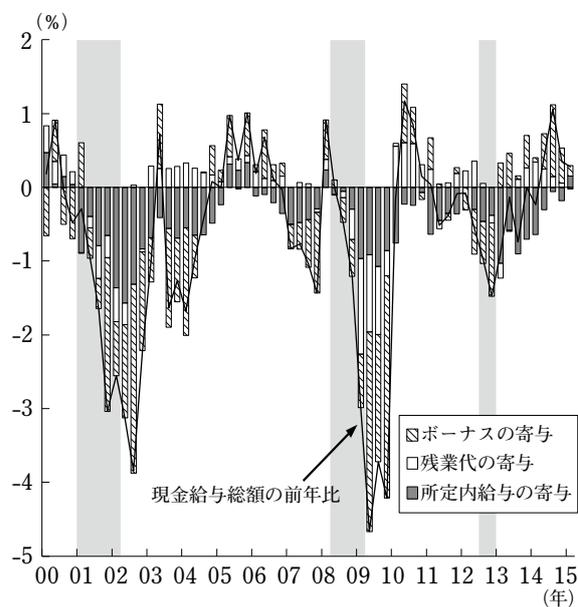
日本経済は、消費税増税の影響で14年度上期に下振れしたものの、名目賃金は回復基調を維持し、足元でも前年水準を上回って推移している。厚生労働省の『毎月勤労統計』によると、1人当たり現金給与総額（賃金）は、14年3月に前年比でプラスに転じ、その後も上昇傾向で推移している。15年1月に実施された調査対象企業の入替え^{(注)1}に伴う遡及改定を受けて、月次ベースでは14年10月と11月の賃金が前年比マイナスに修正されたものの、足元は前年比プラスで推移している。

基調的な動きをとらえるのに適している四半期ベースの前年比は、14年4～6月に0.4%増とプラスに転じ、7～9月1.1%増、10～12月0.4%増、15年1～3月0.2%増（速報値）と4期連続で増加を続けている（図表1）。従業員への報酬増をベースアップではなく、ボーナスの積増しで対応する企業が多く、ボーナスの増額が賃金上昇の主因となっているが、15年1～3月は基本給に相当する所定内給与も前年比0.1%増とプラスに転じた。四半期ベースで所定内給与が前年水準を上回るのは、リーマン・ショック前の08年1～3月以来7年ぶりである。企業収益の拡大が続いてい

ることに加え、人手不足対策として賃上げに動く企業が増えていることが背景にある。

足元でも賃金引上げの動きは続いている。15年度の賃金動向のカギを握る春季労使交渉（春闘）では、大手企業を中心にベースアップ（ベア）や一時金（ボーナス）の増額に応じる企業が相次いでいる。厚生労働省の『賃金事情等総合調査』によると、昨年（14年）の春闘賃上げ率^{(注)2}は2.05%と01年以来13年ぶりに2%を上回り、15年の賃上げ率は昨年をさらに上回る見通しである（図表2）。ちなみに、連合（日本労働組合総連合会）が集計している今年の賃上げ率は、15年4月14日時点（第4回集計）で2.24%と昨年同時期

図表1 1人当たり現金給与総額の前年比

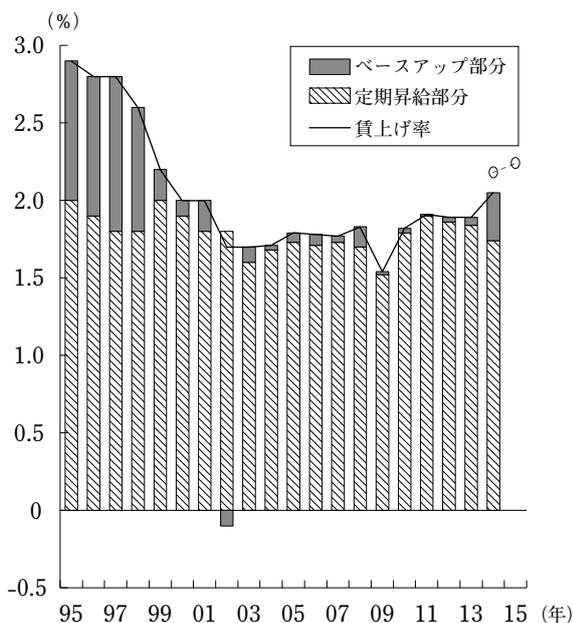


(備考) 1. シャドー部分は景気後退期
2. 厚生労働省『毎月勤労統計』より作成

(注)1. 常用労働者30人以上の事業所は3年に1度、調査対象企業の入替えが行われる。この際に、サンプル替えに伴って生じる断層を修正するため、過去データも修正される。なお、常用労働者5～29人の事業所は1月と7月に3分の1ずつサンプルが入れ替えられる。

2. 図表2の賃上げ率は、厚生労働省の「賃金事情等総合調査」による数値で、改定額のうちベースアップ分も公表されている。調査対象は資本金5億円以上、労働者1,000人以上の380社、調査対象期日は6月末。一般に「春闘賃上げ率」として取り上げられる調査は、「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」で、調査対象は資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の314社。この調査による14年の賃上げ率の実績は2.19%（賃金事情等総合調査は2.05%、連合調べは2.07%）。なお、連合による調査は、連合に加盟する8,661組合（組合員約674万人）の賃上げ率を集計したもの。

図表2 賃上げ率の推移



(備考) 1. 10年以降の定期昇給部分は賃上げ率からベースアップ部分を差し引いた数値
 2. 14～15年度の点線は連合による第4回集計値
 3. 厚生労働省『賃金事情等総合調査』より作成

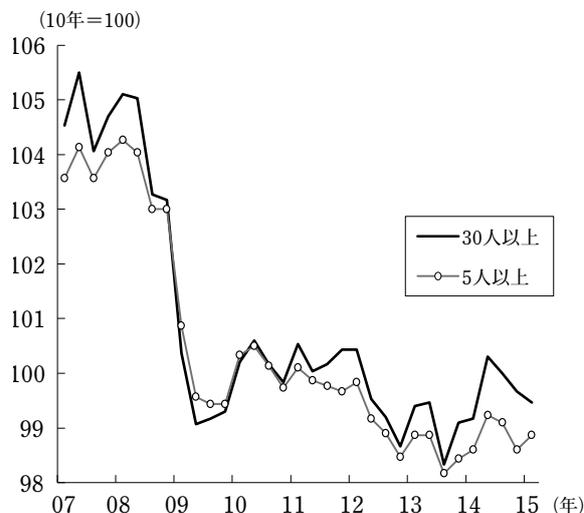
の2.18%を上回っており、最終的にも昨年実績の2.07%を上回る公算が大きい。

また、マクロベースの賃金動向に影響するベースアップ部分（賃金事情等総合調査）は、2000年以降ゼロ前後で推移していたが、14年には0.3%に高まった。15年の交渉でも大企業・製造業を中心に前年を上回る額のベースアップを決めた企業は多い。連合による第4回集計でも今年のベースアップ率は昨年を上回っている。最終的な今年の賃上げ率は昨年を上回り、98年（2.60%）以来の高い伸びで妥結する可能性が高まっている。14年4～6月からプラスに転じた賃金は、今後も増加傾向を維持するとみられる。

(2) 賃金は上昇基調ながらも回復の勢いは弱い

賃金の上昇が定着しつつあるとはいえ、その回復ペースは依然として緩やかである。1人当たり現金給与総額の水準を季節調整済み指数（10年＝100）で見たものが図表3である。指標となる5人以上の事業所ベースの賃金は、13年7～9月をボトムに上向いているものの、過去と比較した足元の水準は低い。直近の15年1～3月は98.9と東日本大震災直前の11年1～3月（100.1）を1.2%下回っており、リーマン・ショック直後のボトムだった09年10～12月（99.4）の水準にもとどいていない。より規模の大きい事業所規模30人以上のベースでも、14年4～6月に震災前の水準近くまで戻したものの、その後はやや伸び悩んでいる。15年の賃上げ率が昨年を上回る公算が高まったことから判断すると、15年4～6月以降は徐々に水準を切り上げていくとみられるが、回復ペースが加速して

図表3 名目賃金指数（季節調整値）の推移



(備考) 厚生労働省『毎月勤労統計』より作成

くとの確信は得られていない。

1人当たり平均賃金が伸び悩んでいる一因として、パートタイム労働者の増加が挙げられる。毎月勤労統計の1人当たり平均賃金（現金給与総額）には相対的に賃金の低いパートタイム労働者^{(注)3}が含まれており、パートタイム労働者の構成比の上昇は、平均賃金を押し下げる要因となる。

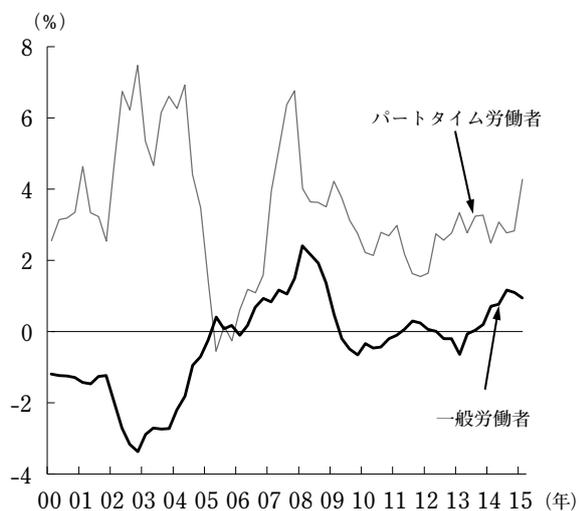
企業は、人件費を抑制できることや解雇など調整が容易であることなどを理由に、パートタイム労働者の採用を続けている。人手不足感が強まってきた13年頃からは、正社員にほぼ相当する一般労働者を増やす動きが広がってきたが、依然としてパートタイム労働者の増加率は一般労働者の増加率を上回って

いる（図表4）。直近の15年1～3月の前年比をみても、パートタイム労働者数は4.3%増と、一般労働者数の0.9%増を上回っている。ちなみに、賃金水準（14年の月平均）は、パートタイム労働者が9.70万円、一般労働者が40.98万円と大きな開きがある。

この結果、常用労働者に占めるパートタイム労働者の比率は上昇傾向が続いており、足元では30%を超えている（図表5）。人手不足感の強まりを背景に、企業が正社員を増やし始めていることは事実であるが、企業の採用増の主体は依然として非正規の労働者といえる。

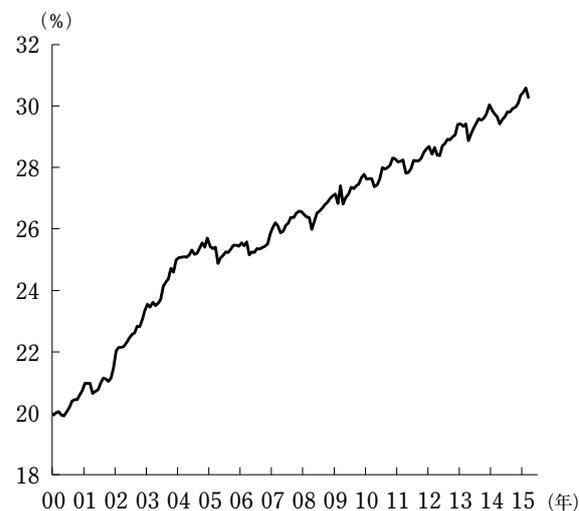
そこで、パートタイム労働者比率の上昇がどの程度賃金の押下げに寄与しているか

図表4 雇用形態別労働者数の前年比



(備考) 1. 形態別の定義は(注)3を参照
2. 厚生労働省『毎月勤労統計』より作成

図表5 パートタイム労働者の構成比

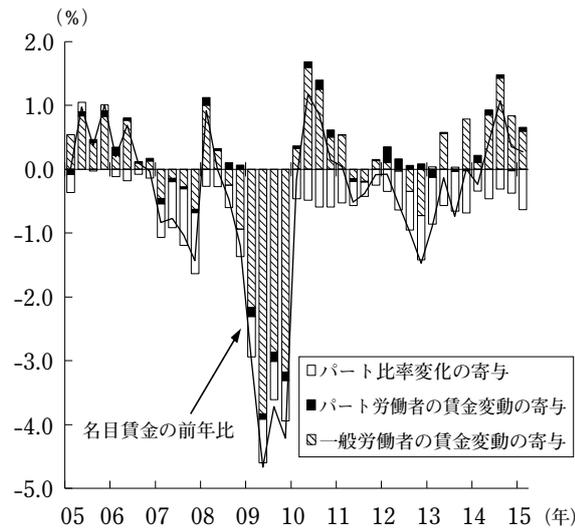


(備考) 1. サンプル替えに伴う段差を修正して算出
2. 厚生労働省『毎月勤労統計』より作成

(注)3. 厚生労働省の毎月勤労統計における常用労働者は、①期間を定めず雇われている者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者と定義される。その常用労働者は一般労働者とパートタイム労働者に区分され、①1日の所定労働時間がその事業所の一般的な労働者より短い者、②一般的な労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週間の所定労働日数が少ない者がパートタイム労働者と定義される。ただ、この区分は労働時間の多寡によるもので、正規・非正規社員の区分とは異なる。フルタイムで働く派遣社員や契約・請負社員は、毎月勤労統計では、(非正規の)一般労働者と定義される。一方、総務省の労働力調査では、正規の社員と非正規の社員に分類した雇用者数を集計し、非正規社員の比率を算出した数値が公表されているが、これは、毎月勤労統計のパートタイム比率とは定義が異なる点に注意が必要である。

を試算^{(注)4}してみた(図表6)。前述したとおり、パートタイム比率が上昇傾向で推移していることを受けて、構成比の変化はほぼ一貫して賃金を押し下げる要因になっている。

図表6 名目賃金の前年比の要因分解



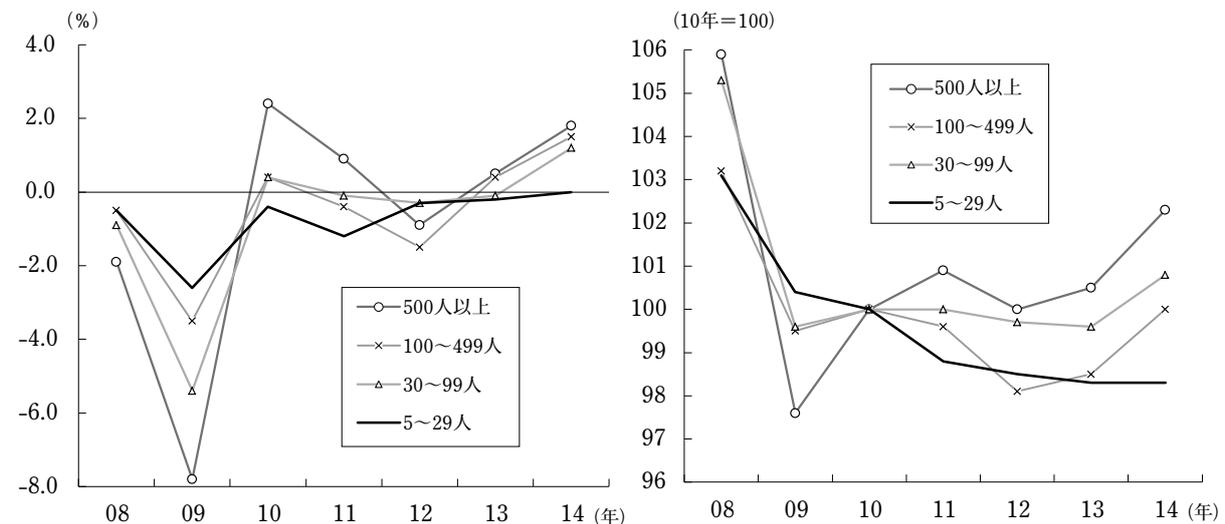
(備考) 1. 要因分解は(注)4を参照
2. 厚生労働省『毎月勤労統計』より作成

一般労働者が増加に転じたことで、パートタイム比率の上昇ペースは鈍化してきているが、最近の動きをみても、パートタイム比率の変化によって、平均賃金は0.3~0.6%押し下げられている。

(3) 賃上げが広がるペースは緩やか

こうしたパートタイム比率の上昇は平均賃金を押し下げる要因ではあるが、より本質的な要因として挙げられるのは、賃上げの波及の遅れにある。現金給与総額について企業規模別の動きをみると、規模の小さい企業ほど賃金の上昇テンポが鈍いことが確認できる。事業所規模別の14年(暦年)の現金給与総額は、500人以上の事業所では前年より1.8%増えたが、5~29人の事業所はゼロ%にとどまった(図表7)。リーマン・ショックの影響

図表7 企業規模別の現金給与総額(指数)の前年比と水準



(備考) 1. 13年までのデータは毎月勤労統計年報ベース
2. 14年は確報ベースのため、15年1月の抽出替えに伴う遡及改定の結果は反映されていない。
3. 厚生労働省『毎月勤労統計年報』より作成

(注)4. 要因分解は以下のとおり。(W: 1人当たり名目賃金、Wn: 一般労働者の賃金、Wp: パートタイム労働者の賃金、r: パートタイム比率)
$$\Delta W/W \text{ (名目賃金の前年比)} = \Delta W_n \times (1-r)/W \text{ (一般労働者の賃金変動の寄与)} + \Delta W_p \times r/W \text{ (パートタイム労働者の賃金変動の寄与)} + \Delta r \times (W_p - W_n)/W \text{ (パートタイム比率変化の寄与)}$$

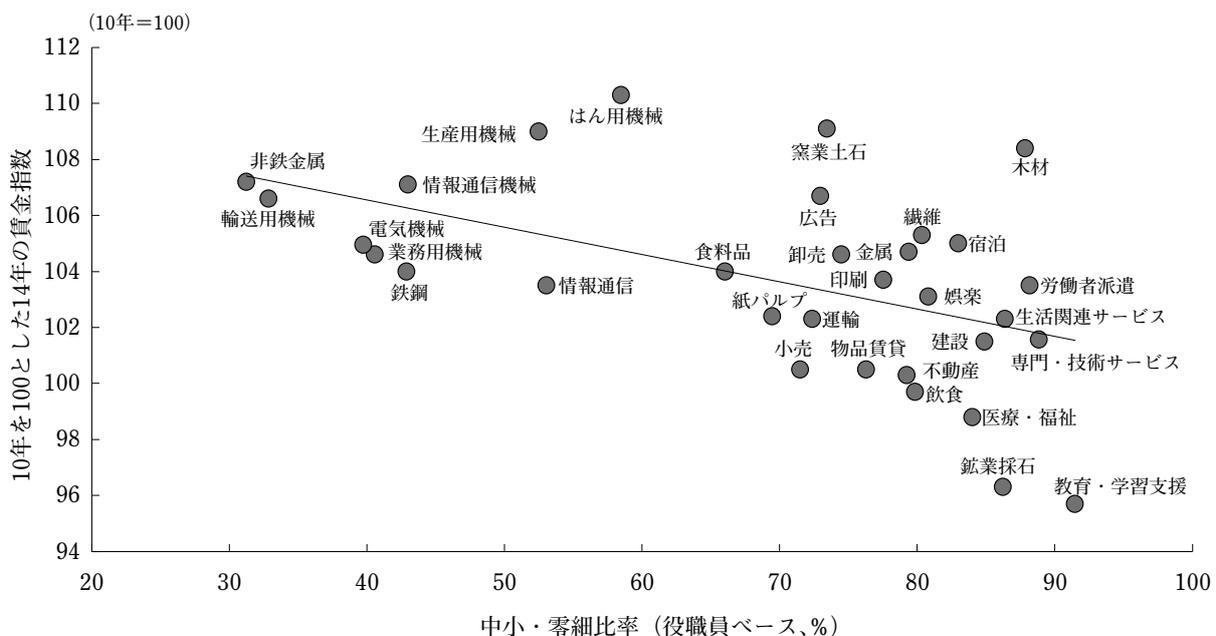
が和らいだ10年を100とした指数でみても、500人以上の事業所は14年に102.3まで持ち直しているが、規模の小さい事業所の賃金回復ペースは鈍い。100～499人の事業所は100.0、30～99人の事業所は100.8と横ばい圏にとどまり、5～29人の事業所では98.3と10年の水準を下回っている。

賃上げの裾野が広がりやを欠いていることは、全体の平均賃金を抑制する要因になっている。毎月勤労統計ベースの14年の常用労働者数（4,681万人）の内訳をみると、事業所規模500人以上の事業所は536万人、100～499人の事業所は976万人、30～99人の事業所は1,219万人、5～29人の事業所は1,950万人となっている。賃金が伸びていない5～29人の事業所の構成比は、従業員ベースで42%を占めている。100人未満まで範囲を広

げると、その構成比は68%に達する。大企業を中心に賃金回復の動きが加速しつつあることは明るい材料だが、中小・零細への波及が進んでいないことが、平均賃金の回復を遅らせる要因になっている。

こうした賃金回復ペースの格差は、中小企業の業種特性にも起因している。中小企業は、大企業に比べて製造業のウエイトが低く、円安に伴う輸出競争力の回復といったプラスの効果が限られる。一方、中小企業の82%（役職員ベース）を占める中小・非製造業は、円安に伴う仕入れ価格の上昇に伴って収益が圧迫されている企業が少なくない。実際、縦軸を14年の賃金指数（10年＝100）、横軸を業種ごとの中小・零細企業の比率として散布図にプロットすると、中小企業のウエイトが低い（大企業のウエイトが高い）輸送

図表8 10年を100とした業種別賃金指数と中小・零細比率



(備考) 1. 中小・零細比率は法人企業統計年報（13年度）による役職員ベースの構成比
 2. 中小・零細企業とは、資本金1億円未満の金融・保険を除く営利法人（資本金1,000万円未満の零細企業を含む）
 3. 厚生労働省『毎月勤労統計』、財務省『法人企業統計年報』より作成

用機械、情報通信機械、電気機械などの業種は、円安効果で収益が上向き、賃金も上昇している（図表8）。しかし、中小企業のウエイトの高いサービス関連の業種は、収益回復の遅れを映して、賃金も伸び悩んでいる。アベノミクス効果による景気回復は、現時点では大企業・製造業の収益回復をもたらしているが、その効果は、まだ経済の裾野まではとどいていないということである。

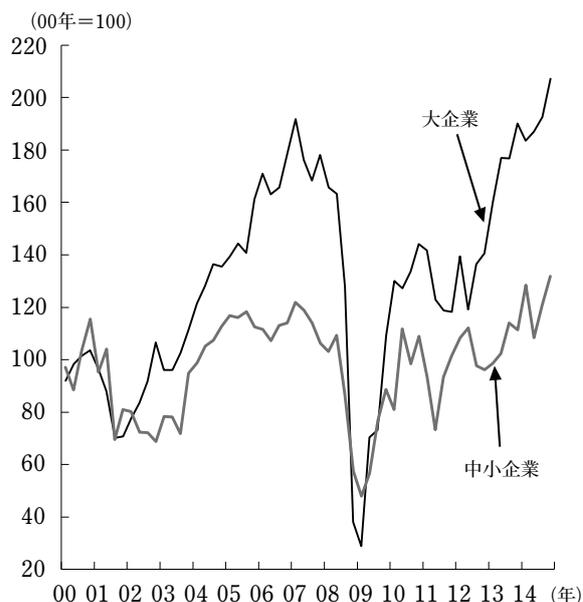
2. 中小企業への賃上げの波及はなお道半ば

(1) 企業収益の回復は中小企業にも徐々に波及

収益回復の遅れが中小企業の賃金上昇の鈍さの背景にあるわけだが、大企業・製造業を基点とした収益回復は徐々に中小企業にも波及している。財務省の『法人企業統計季報』によると、大企業は製造業をけん引役に収益が大幅に回復している。14年10～12月の大企業の経常利益は、前年比9.4%増と1ケタの伸びにとどまったが、駆け込み需要の本格化で大幅増益となった前年同期（13年10～12月は36.5%増）を上回る高い水準だった。2000年を100とした季節調整済み指数でみると、14年10～12月は、7～9月に続いてリーマン・ショック前のピーク水準（07年1～3月）を2四半期連続で上回った（図表9）。

中小企業の収益も回復している。14年10～12月の経常利益は、前年比19.0%増と伸び率では大企業を上回った。利益水準も大企業と同様にリーマン・ショック前の水準を上

図表9 企業規模別の経常利益の推移



(備考) 1. 信金中金 地域・中小企業研究所による季節調整値
2. 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金1,000万円以上1億円未満
3. 財務省『法人企業統計季報』より作成

回ってきている。ここ2～3年の大企業の収益回復に比べると、中小企業の収益回復は見劣りするものの、回復の動きは中小企業にも着実に波及している。

(2) 大企業に比べると中小企業の賃上げ余力は小さい

企業収益は賃金の動向を左右する重要な要素である。企業が一定期間に生み出した付加価値のうちどの程度を人件費として労働者に配分したかを示す労働分配率は、足元の企業の賃上げ余力を測る指標である。大企業の労働分配率（4四半期移動平均）は、景気後退に見舞われた12年（後退期間は12年5月～12年11月）に一時的に上昇したが、アベノミクス政策が打ち出され、円安が進んだ13年以降は、収益の回復とともに急速に低下し

た。ベースアップの実施やボーナスの増額などで賃上げに踏み切る大企業が増えたことで、足元では労働分配率の低下は止まっているが、過去と比較しても労働分配率は低水準にある。依然として賃上げ余力が高いことを示しており、今後も大企業で働く労働者の賃金は増加傾向で推移する公算が大きい。今年の春闘で、大企業が高めのベースアップやボーナスの一段の増額に応じているのも、こうした賃上げ余力の高まりが背景にある。

中小企業も収益の回復に伴って労働分配率は低下傾向にある。直近の14年10～12月の労働分配率は、バブル崩壊以降でもっとも低かった05年1～3月の水準を約10年ぶりに下回った。ただ、足元の労働分配率の水準は過去の平均（88～97年の平均）を依然として上回っている。大企業に比べて賃上げ余力が小さいことを示しており、これが賃金回復力の格差となっている。

ただ、中小企業のなかでも収益の回復に伴って賃上げ余力が向上している業種がある。中小企業・非製造業のうち主要4業種について労働分配率をみると、復興事業や財政政策の効果が大きい建設業は、14年10～12月に20年ぶりに過去の平均を下回った。卸・小売業の労働分配率は、賃金の安いパートへのシフトなどが進められてきたことで、10年後半から過去の平均を下回っているが、13年からは一段と低下している。13年は、景気回復や資産効果、消費税増税前の駆け込み需要で個人消費が好調だったことに加え、増税後もデフレ脱却に向けた動きが崩れなかつ

たことが収益面でプラスになっている。建設業や卸・小売業はアベノミクスの柱である財政政策や脱デフレ政策の効果が波及している業種といえる。また、昨年夏からの原油価格の下落が収益回復に寄与している運輸業でも、足元の労働分配率は過去の平均を下回る水準へ低下している。

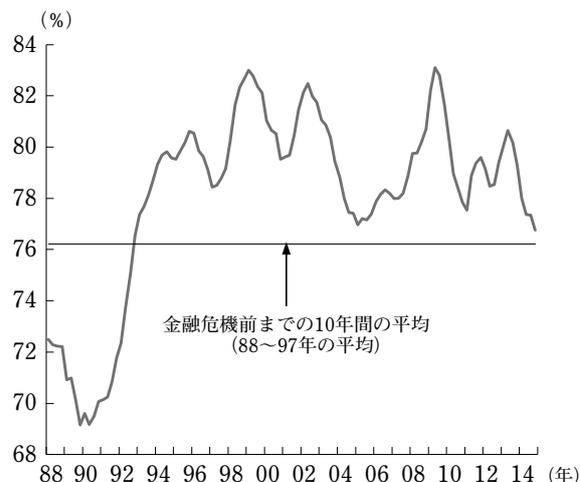
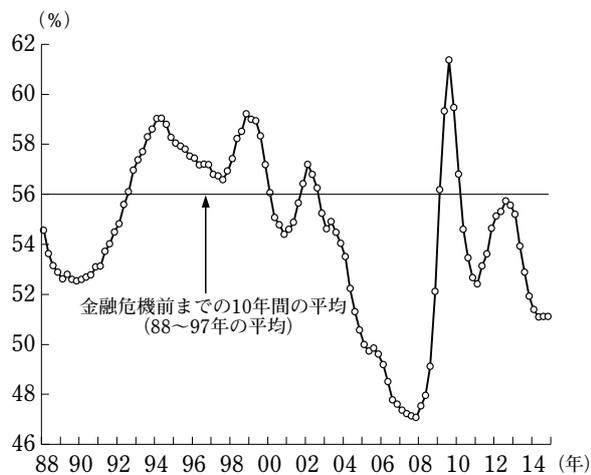
もっとも、中小・非製造業の4割近くを占めるサービス業の労働分配率は、13年以降低下傾向にあるが、過去の平均と比較すると高い水準にある。レジャーや娯楽、外食業界は、選択的支出の動向に左右されやすいこともあって、消費税増税後の支出抑制を受けて収益が伸び悩んでいるためである。飲食店を中心にアルバイトの時間給が上昇しているといった側面もあるが、収益環境は厳しく、中小・サービス業全体としての賃金は伸びていない。

今年は、景気の持直しと原燃料価格の下落によって中小企業の収益回復ペースも高まってくると予想されるが、中小・サービス業まで収益の回復が波及するにはなお時間を要するとみられる。中小企業全体に賃金引上げの動きが広がってくるのは、収益の本格回復が確認された後になろう。大企業を中心に今年も多くの企業でベースアップが実現するなど所得環境は着実に上向いているものの、全雇用者の7割が中小企業の従業員であることを考えると、マクロベースでみた平均賃金は引き続き緩やかな回復にとどまるとみられる。

図表10 大企業と中小企業の労働分配率の推移

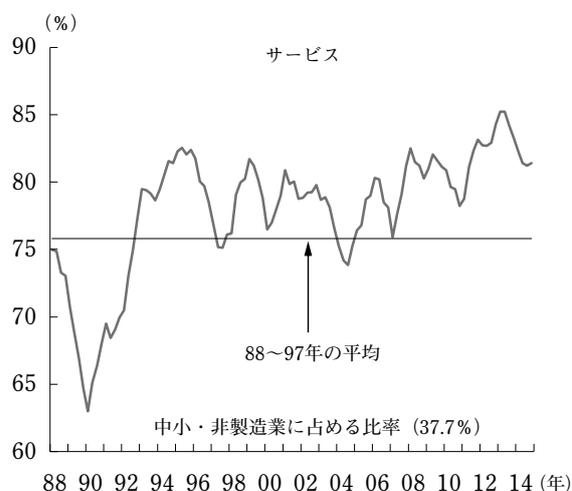
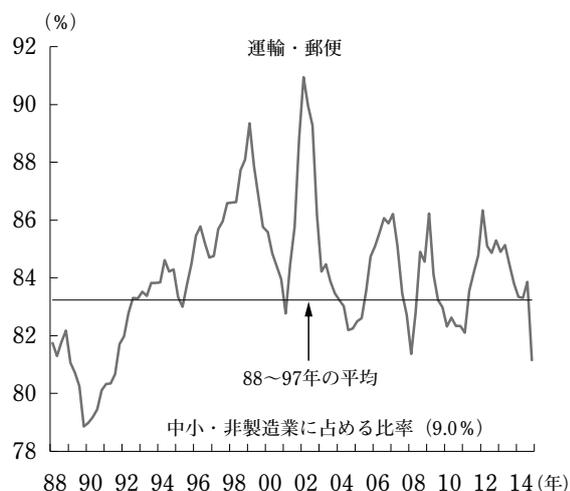
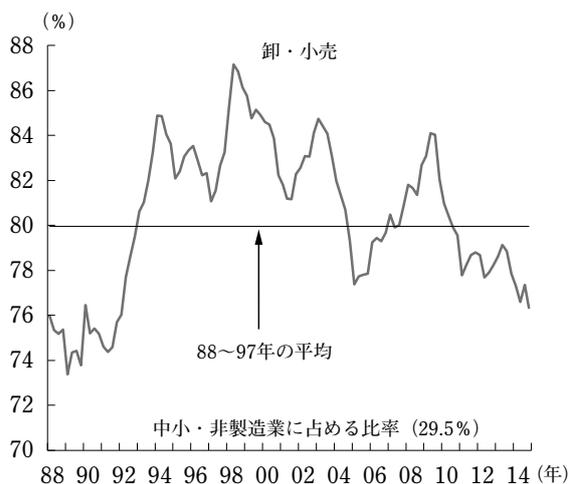
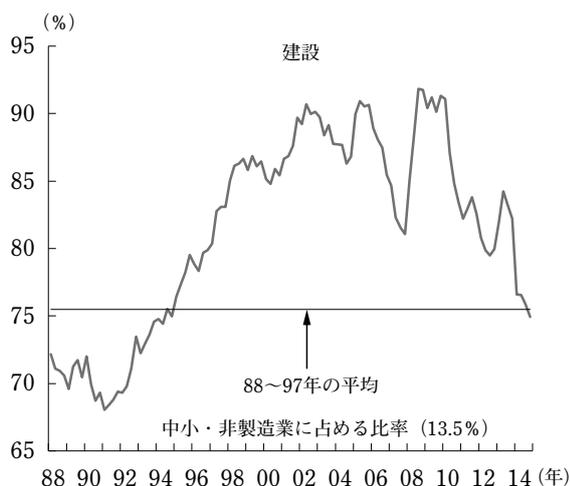
(大企業：資本金10億円以上)

(中小企業：資本金1000万円以上1億円未満)



(備考) 1. 労働分配率＝人件費÷付加価値。付加価値＝営業利益＋減価償却費＋人件費。4四半期移動平均
2. 財務省『法人企業統計季報』より作成

図表11 中小・非製造業のうち主要4業種の労働分配率



(備考) 1. 中小・非製造業に占める比率は役職員数の構成比
2. 財務省『法人企業統計季報』より作成

3. 人手不足を背景に賃金は中期的に水準を切り上げる見通し

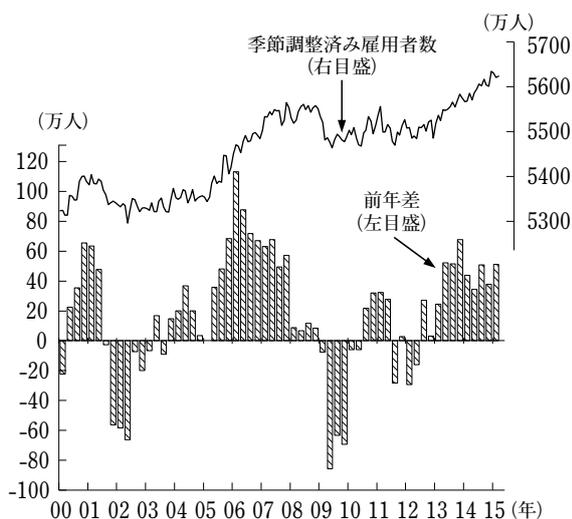
(1) 雇用情勢は堅調な推移が続く

賃金回復のペースが緩やかにとどまる一方で、雇用情勢は順調に拡大している。総務省の労働力調査によると、雇用者数（季節調整済み）は、リーマン・ショックやその後の円高進行の影響で09年から12年までの間は5,500万人前後で推移していた（図表12）。しかし、アベノミクス政策の効果を背景に景気が上向いた13年以降、雇用者数は明確に増加し始めた。雇用者数は、13年の1年間（12月の前年差）で90万人増加し、消費税増税の影響で景気が減速した14年も59万人増加した。雇用情勢が好調に推移していた05～06年頃の増加ペースには及ばないが、消費

税増税後も着実に増加している。

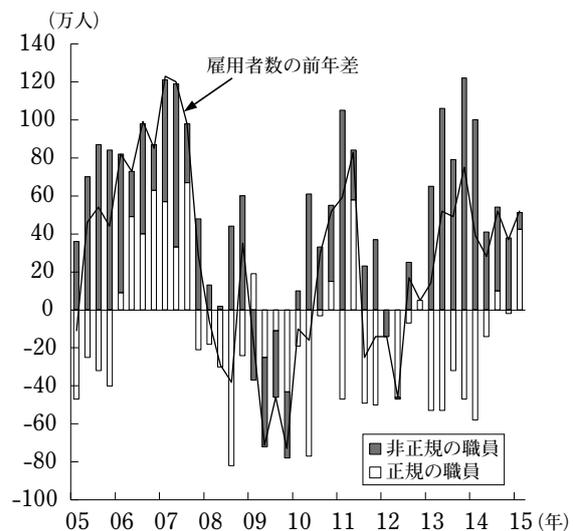
もっとも、雇用の「質」といった面での回復はやや遅れている。前述したように、毎月勤労統計ベースの一般労働者（正社員にほぼ相当するがフルタイムで働く派遣社員を含む）は13年半ば頃から増え始めているが、より狭い範囲で定義される「労働力調査（詳細集計）」^{(注)5}によると、前年比で減少が続いていた正社員数がプラスに転じたのは14年7～9月である（図表13）。15年に入ってから、正社員数の増勢が高まっているが、こうした雇用の「質」の面での改善が広がるかどうかは今後の賃金の動向を占ううえでも注目される。

図表12 雇用者数の推移と前年差



(備考) 1. 前年差は原系列四半期の前年同期差
2. 総務省『労働力調査』より作成

図表13 雇用形態別の雇用者数の増減数



(備考) 1. 労働力調査とは調査対象が異なる詳細調査ベース
2. 役員を除く雇用者数。15年1～3月は基本調査
3. 総務省『労働力調査』より作成

(注)5. 雇用形態に係る項目については、13年1月から基本集計での集計が開始されたが、長期時系列比較をするために、本稿では四半期ベースで公表される詳細集計によるデータを利用した。なお、詳細集計は、基本集計（約4万世帯）の約4分の1の世帯（約1万世帯）を対象としている。

(2) 雇用の増勢が続くも潜在的な労働供給にはなお余力

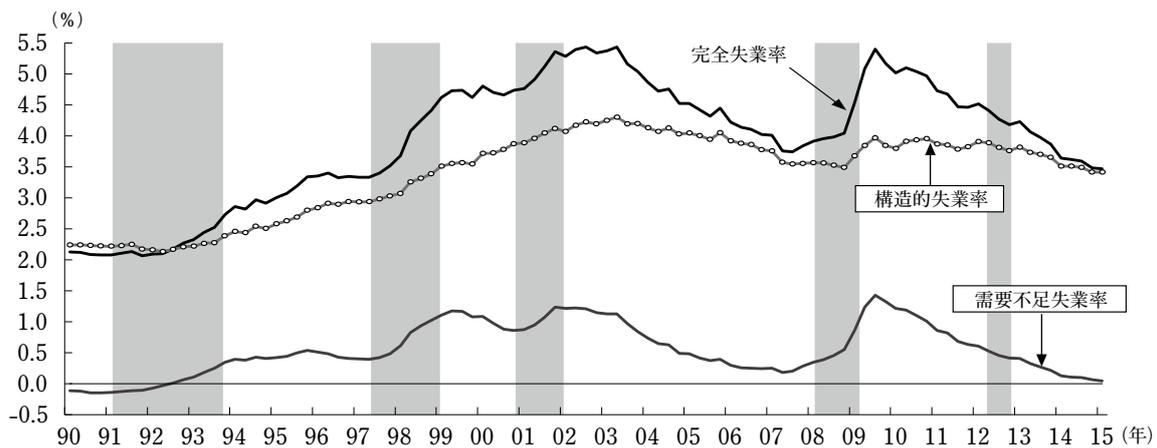
雇用者数の持続的な増加に伴って労働需給は着実にタイト化している。例えば、追加的な労働供給源と考えられる失業者数は、リーマン・ショック後の09年に336万人に達した後、景気回復に伴って減少が続き、14年には236万人まで減少した。また、完全失業率も09年の5.1%から14年には3.6%へ改善した。月次（季節調整済み）ベースでは、09年7月の5.5%をピークに徐々に改善し、直近の15年3月は3.4%（15年1～3月平均は3.5%）と、構造的失業率（欠員数と失業者数が一致しているときの失業率で、15年1～3月は3.4%と推計される）とほぼ一致している（図表14）。これは、労働市場には雇用のミスマッチによる失業者以外は存在しない状況であり、賃金上

昇圧力が高まりやすいことを示唆している。

ただ、公式統計にカウントされていない失業者が存在し、この潜在的失業者（求職意欲喪失者）が労働力の供給源の一部になっている可能性がある。公式統計の完全失業者は、①現在仕事がない、②すぐに就業が可能、③仕事を探している、の3条件を満たす必要があるが、「適当な仕事がありそうにない」などの理由で求職活動を見送っている者は、実質的に失業者であっても、公式統計では非労働力人口（通常は専業主婦や学生、年金生活者などが中心）に分類されている。

そこで、就業意欲の高い20～24歳の男女と25～64歳の男性の労働力人口比率の平均（80～97年）を算出し、98年以降について過去の平均的な労働力人口比率からの下方かい離分を求職意欲喪失者として試算^{(注)6}してみた。

図表14 構造的失業率と需要不足失業率



(備考) 1. $Ln(\text{雇用失業率}) = \alpha + \beta Ln(\text{欠員率})$ を推計し、失業と欠員が等しい時の失業率を構造的雇用失業率として、 $Ln(\text{構造的雇用失業率}) = (Ln\text{雇用失業率} - \beta Ln\text{欠員率}) \div (1 - \beta)$ から算出
 2. $\text{雇用失業率} = \text{失業者数} \div (\text{雇用者数} + \text{失業者数})$ 、 $\text{欠員率} = \text{未充足求人数} \div (\text{雇用者数} + \text{未充足求人数})$
 3. $\text{需要不足失業率} = \text{完全失業率} - \text{構造的失業率}$
 4. シャドー部分は景気後退期。総務省資料などより信金中金 地域・中小企業研究所が推計

(注)6. 一般的に20～24歳の男女や25～64歳の男性は就業意欲が高く、この階層の労働力人口比率（年齢階層別の労働力人口÷年齢階層別の人口）は90年代後半まで高い水準で安定していた（20～24歳の男女は70%台前半、25～54歳の男性は90%台後半、55～59歳の男性は90%台前半、60～64歳の男性は75%前後）。しかし、それぞれの階層の労働力人口比率は、雇用環境が悪化した98年頃から大幅に低下した。そこで、これらの階層の労働力人口比率の低下は、雇用環境の悪化に伴う求職意欲の低下にあると考え、過去の安定期の労働力人口比率から下方にかい離した比率を年齢階層人口に乗じて求職意欲喪失者数を算出した。

この試算結果によると、求職意欲喪失者数は、リーマン・ショック後の景気回復局面でも増加は止まらず、12年には78万人まで増加した(図表15)。この間は、失業率が改善傾向を維持するなど雇用情勢は回復基調にあったものの、就職環境自体は厳しい状態が続いていたことを示唆している。

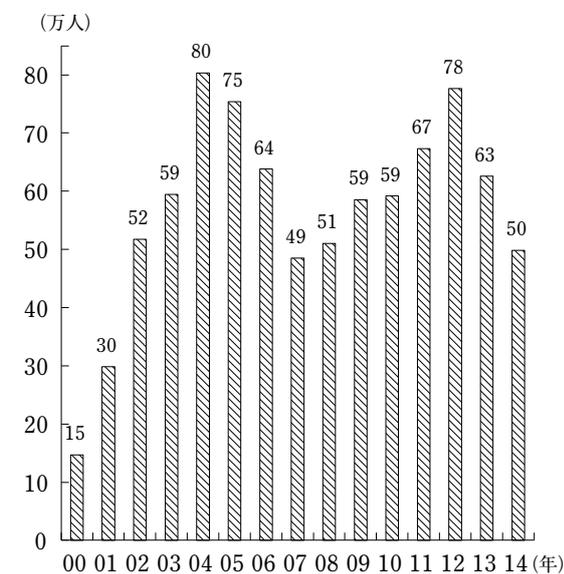
求職意欲喪失者が減少に転じたのは、アベノミクス効果で景気回復の動きが広がった13年からである。財政政策や円安・株高に伴う景気回復期待を背景に、企業が積極的な採用に乗り出したことが寄与したとみられる。ただ、14年の求職意欲喪失者数は50万人となお高水準にある。求職意欲喪失者を公式統計の完全失業者に加算して算出した失業

率(修正失業率)は、14年時点で4.3%と14年の公式統計(3.6%)を上回る。人手不足感が強まるなか、企業が採用条件(過去の職業経験や雇用形態、賃金など)を緩和させ始めていることなどから判断すると、当面も求職意欲喪失者が労働力の供給源になり得る可能性がある。

実際、求職意欲喪失者の労働市場への参入を阻んでいた「雇用のミスマッチ」は徐々に縮小し始めている。UV曲線^{(注)7}から労働需給とミスマッチの動きをみると(図表16)、リーマン・ショックの影響が薄らいだ後は、景気回復に伴う欠員率の上昇とともに失業率が低下してきたことがみてとれるが、13年頃からは欠員率の上昇に比べて失業率の低下幅がやや大きくなっている。足元では、リーマン・ショック後からアベノミクスが始まる前までのトレンドに比べて左下にシフトする形となっており、この動きはミスマッチが縮小していることを意味している。

採用条件の緩和などによるミスマッチの縮小は、構造的失業率の低下要因になり、労働需給が均衡する失業率の水準が切り下がることになる。足元では、公式統計ベースの失業率と構造的失業率がほぼ一致するなど、労働需給のひっ迫が示唆されているが、賃金上昇圧力が高まるためには、求職意欲喪失者の労働市場への復帰が進むなどもう一段の雇用情勢の改善が必要になると考えられる。

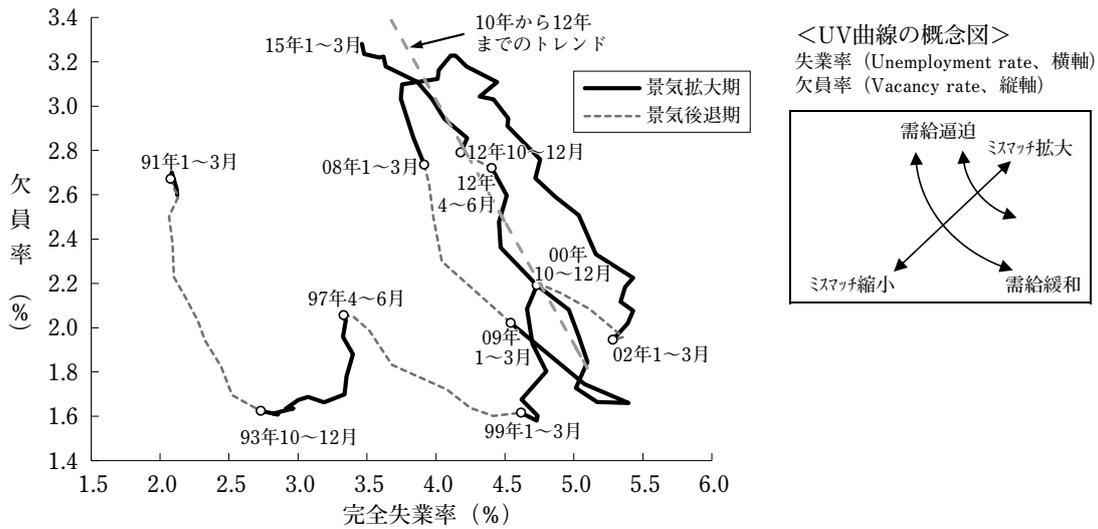
図表15 求職意欲喪失者数の推移



(備考) 1. 求職意欲喪失者の推計方法は(注)6を参照
2. 総務省資料より信金中金 地域・中小企業研究所が推計

(注)7. 失業率(Unemployment rate)と欠員率(Vacancy rate)をそれぞれXY軸にプロットした曲線。一般に欠員率が上昇するような人手不足の局面では、企業の採用意欲が高まることで失業率は低下する。このため、両者は逆相関となる。しかし、人手不足を映して欠員率が上昇しても、ミスマッチが拡大すると失業率は低下しない。ミスマッチの拡大はUV曲線を右上に押し上げる。逆に、ミスマッチが縮小すれば、これまでのトレンド以上に失業率が低下するため、UV曲線は左下にシフトすることになる。

図表16 労働需給とミスマッチの変化 (UV曲線)



(備考) 1. 欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) ÷ (有効求人数 - 就職件数 + 就業者数)
 2. 厚生労働省『一般職業紹介状況』などより作成

もっとも、採用条件の緩和策には雇用形態を正社員に引き上げることなども含まれる。ミスマッチの縮小は量的な面での労働需給の均衡を遅らせる要因ではあるが、正社員の採用増という形で平均賃金の押上げに寄与する可能性は十分考えられる。

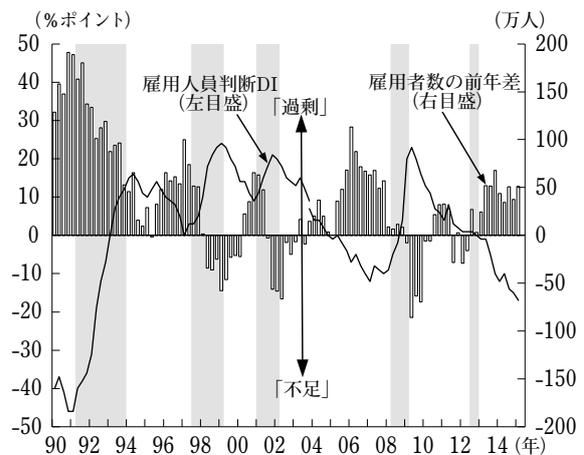
(3) 労働需給のタイト化を背景に賃金上昇ペースは徐々に加速へ

労働供給にはなお余力があるとはいえ、景気回復の持続を前提とすれば、労働需給が均衡するのは時間の問題である。前述したとおり雇用者数は増加傾向が続いているが、依然として人手不足の状況が改善される兆しはみられない。日銀短観の調査によると、雇用人員判断DI (全産業) は、15年3月調査でマイナス17 (9期連続の「不足」超) と「不足」超の度合いは一段と強まっている (図表17)。

リーマン・ショック前の人手不足期と比較しても、今回の「不足」超幅は大きい。14年には「団塊の世代^{(注)8}」の最後尾の年齢層が65歳に到達したこともあって、企業の採用意欲は一段と強まっている。

当面も雇用の増加傾向が続くと考えられる。実際、内閣府の「企業行動に関するアン

図表17 雇用人員判断DIと雇用者数の前年差



(備考) 1. シャドー部分は景気後退期
 2. 日銀短観などより作成

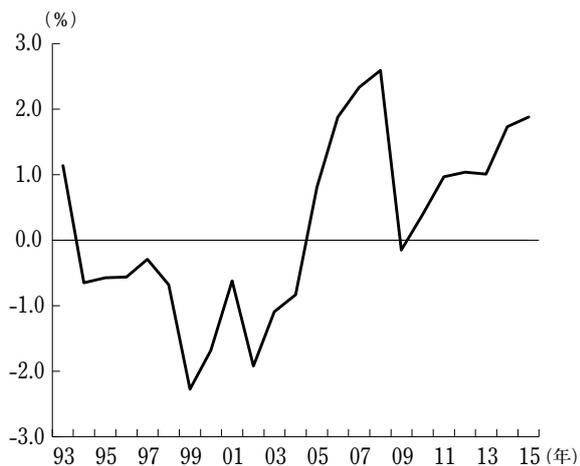
(注)8. 1947年から1949年 (昭和22~昭和24年) 生まれが「団塊の世代」と呼ばれている。

ケート調査」をみると、企業は今後3年間（15～17年度）で、雇用者を年平均1.9%増やす計画である（図表18）。雇用の増加計画が示されたのは10年調査から6年連続で、足元の増加率は一段と高まっている。

労働力の供給量を示す労働力人口は、足元で増加に転じているが、人口が減少局面に入っていることを考えると、中長期的なトレンドは減少傾向にあるといえる。

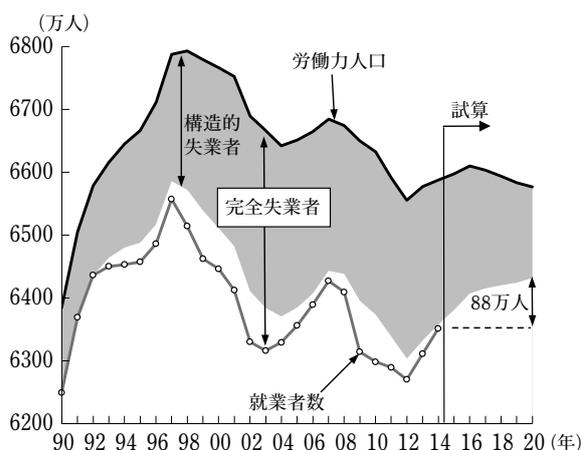
労働力人口の推移をみると、98年の6,793万人をピークに年によって振れはあるものの、徐々に水準を切り下げている。アベノミクス効果で景気が上向いた13年からは、雇用環境の改善を受けて、求職活動を見送っていた求職意欲喪失者が労働市場に復帰したことなどから、労働力人口は2年連続で増加したが、14年の労働力人口は6,587万人と98年の水準を206万人下回っている。企業の採用

図表18 今後3年間の雇用者数の増減率



(備考) 1. 15年の見通しは15～17年度の年平均増加率
2. 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」より作成

図表19 労働力人口の推移と20年までの試算



(備考) 1. 試算の前提は(注)9を参照
2. 総務省「労働力調査」より作成・試算

意欲が根強いこともあって、当面も労働力人口の回復が続くとみられるが、人口減少局面においては持続性に限界がある。

いくつかの前提条件において、中期的な労働力人口を試算したものが図表19である。前提条件^{(注)9}は20年までに、①雇用情勢の悪化で低下した就業意欲の高い年齢層の労働力人口比率が過去の安定的なレベルまで回復する、②女性の労働力人口比率が足元のペースで上昇を続ける、③60歳代の労働力人口比率が足元のペースで上昇を続けるとした。女性と高齢者の労働参加が順調に進むとした楽観的な前提条件といえるが、この条件下でも労働力人口は16年の6,609万人（14年比で22万人増）をピークに減少に転じる。

さらに、企業の採用条件の緩和などでミスマッチが縮小し、20年までに構造的失業率が足元の3.4%からバブル期並みの2.2%まで低下すると、20年の最大就業可能者数（労

(注)9. 労働力人口比率（労働力人口÷15歳以上人口）は景気変動などの影響で変動するほか、年齢構成の影響も受ける。労働力人口比率の低い60歳以上の人口構成比が高まると、現役世代の労働力人口比率が変わらなくとも全体では低下する。このため、今回の試算では男女別・年齢階層別（5歳刻み）の労働力人口比率を仮定し、国立社会保障・人口問題研究所の人口推計値に乗じて算出した。

働力人口－構造的失業者数）は6,432万人と試算される。14年（就業者数は6,351万人）を基点に、15年からの6年間で積み増せる労働力は81万人にとどまり、13～14年の2年間で増加した就業者数（81万人増）と同じ量の労働力しか供給できない計算となる。この試算は、楽観的な条件を前提としているだけに、景気が順調な回復軌道をたどった場合には、労働需給は16年頃から慢性的な需要超過に転じる可能性が高い。

こうしたなか、企業が必要な人員を確保していくためには賃金の引上げに動かざるを得ない。大企業から始まった賃上げは、いずれ中小企業にも波及しよう。もっとも、飲食店や個人向けサービスなど中小サービス業の収益回復テンポは鈍く、大企業のように賃金を引き上げられる段階には達していない。中小

サービス業が人材確保に向けて賃上げを実現していくためには、製造業に比べて低い生産性の向上に取り組む必要がある。そのためにも、デフレ期にみられたような安価な労働力を多投入し、薄利多売によって事業を拡大していくビジネスモデルからの転換が必要となる。適切な対価が得られないサービスに貴重な労働力を投入することを控え、付加価値の高いサービスの提供に経営資源を集中することが求められる。生産性の向上によって賃上げを目指すことが、人口減少社会において中小サービス業が事業を維持していくための方法である。賃上げの裾野を中小サービス業まで広げていくことが、安定した物価上昇と持続的な景気回復を実現するための条件といえよう。