

## 今月の焦点

# 構造変化と改善の動きが並行する雇用情勢

### 要 約

非自発的失業者増加の頭打ち傾向や新規求人の増加など雇用には改善の動きが出始めたが、雇用者数や就業者数は依然減少している。いわゆるミスマッチの存在や高齢者の労働市場からの退出増加などが影響している。人件費などの固定費削減による損益分岐点の低下で、企業収益は増益基調が定着してきており、名目賃金は今後増加に向かうと予想されるが、雇用者数の増加にはミスマッチ解消のほか、女性や高齢者の労働参加率の向上が必要であり、これらの就業参加を容易にする新たな就業形態育成等の施策が求められる。

### 改善の動きが出始めた雇用情勢

99年度の実質GDP成長率が3年ぶりのプラス成長（0.5%）となるなど、景気はようやく回復に向かって動き出した。景気の自律回復のためには設備投資や個人消費など民間内需の回復が必要であるが、機械受注の増勢等に見られるように設備投資には既に動意が出てきており、今後は個人消費とその背景となる雇用や所得の動向がポイントとなる。

雇用情勢は97年秋頃から99年にかけて大幅に悪化したが、ここにきて改善の動きが出てきている。労働力調査（総務庁）による完全失業者数はなお若干増加しているが、非自発的失業者の増加には歯止めがかかりつつあり、失業保

険需給者数は昨年12月以降前年比減少を続け、全国職安の有効求職者数も本年4月から減少に転じている（図1）。また、昨年夏頃から増加に転じた新規求人数は、製造業やサービス業を中心に今年に入って増加幅を拡大し、こうした求人の増加で就職件数も増えてきている。新卒者の求人についても、来年（2001年3月卒）は増加の見込みである。

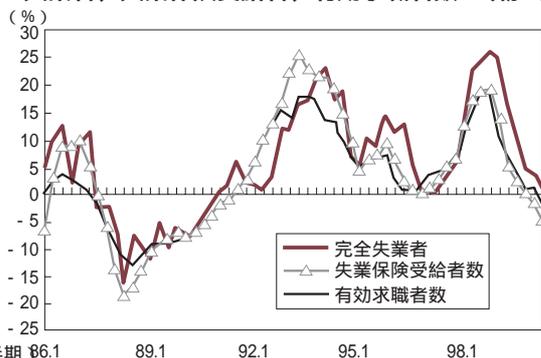
賃金面では、特別給与はなお減少傾向ながら、所定外給与の増加に加えて、今年に入って所定内給与も増加傾向にあり、この結果、現金給与総額が本年1月以降増加傾向で推移している（後掲図7）。

### 背景にある生産活動や企業収益の回復

失業保険受給者数や有効求職者数が減少に転じ、失業者増加が頭打ち傾向となってきたのは、企業の人員整理が一段落してきたためであり、名目賃金が本年1月以降増加傾向となったことも含めて、企業の収益回復が進んできたことが背景にある。

また、前記のように昨年夏頃から新規求人数が増加傾向となっているが、これにやや先んじて鉱工業生産指数や第三次産業活動指数が増加している（図2）。生産活動の回復による所定外労働時間の増加等で、企業が求人増加に及ん

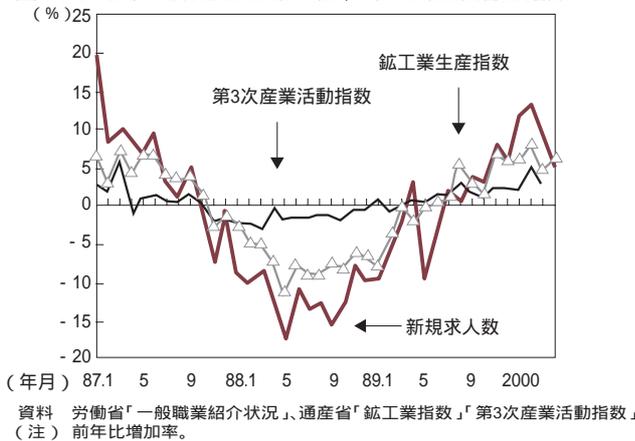
図1 失業者、失業保険受給者、有効求職者数の増加率



資料 総務庁「労働力調査」、労働省「一般職業紹介状況」「雇用保険月報」  
 (注)1.前年比増加率。  
 2.直近時のみ2000年4月実績、その他は四半期。

だものと思われる。製造業についてみると、生産回復が早かった電気機械業種等で求人動きが出始め、さらにこれを追いかける形で鉄鋼や非鉄などの素材業種や、一般機械などの設備投資関連業種にも求人増加の動きが広がっている。また、サービス業では情報サービスや医療・介護等の職種での新規求人が多いが、各種分野での情報化の進展や介護保険制度のスタートなどによる需要拡大が背景にある。

図2 新規求人数と鉱工業生産、第3次産業活動指数



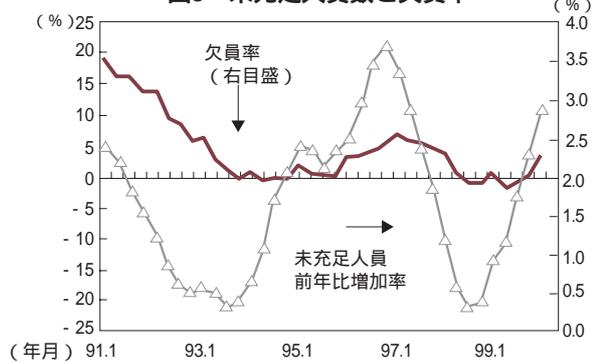
### 労働異動や雇用者数増減等からみた労働市場の構造変化

失業者増加が頭打ち傾向となり、新規求人の増加で就職件数も増えてきているが、就業者数や雇用者数は依然減少している。これは新規就業者の増加以上に離職ないしは退職者が多いためであるが、これは次のような要因によるものと思われる。

第一は、新規就業者について、求人増加で就職件数も増加傾向にあるが、その増加ペースは求人増加を下回り、求人需要に供給が追いついていないことである。この結果、図3のように欠員率（企業が必要とする人員に対する未充足人員の割合で図3の注2参照）が上昇している。

これは求人要件（職種や年齢、就業地域等）に求職者側が応えられない（いわゆるミスマッチ）ことを示しており、特に、求人数の多い情報サービスや医療・介護等の専門職種で目立っている。

図3 未充足人員数と欠員率



第二は、少子高齢化の影響等で高齢者（65歳以上）の労働市場からの退が増加していることである。98～99年の2年間累計で見ると、労働力の対象となる15歳以上人口は122万人増加したが、65歳以上の高齢人口が145万人増加し（従って生産年齢人口は23万人の減少）、このうち127万人が非労働力人口化している（表1）。この2年間に就業者数は98万人減少しているが、仮に失業者増加数87万人がすべて就業したとしても、就業者は11万人減少した計算になる。このように、高齢化による労働市場からの退出増加が、就業者や雇用者の減少が続いている一因である（注1）。

第三に、自発的失業の増加がある。近年の特徴として、より自分に適した職種や好条件の職種をめざして転職が活発化しており、比較的若い世代（30歳代まで）を中心に、一時的に失業するケースが増えている。自発的失業者の増加は、就業者や雇用者の増加を妨げる要因となる。

こうしたミスマッチ問題や少子高齢化による生産年齢人口の減少、転職を目的とした自発的失業の増加などは、今後も就業者や雇用者の増加を抑制する効果を持つものと思われる。

(注1) これらの年齢層は年金受給層であり、退職しても収入がなくなるわけではない。仮に、これらの層が就業意欲を持っていた(労働力人口にカウントされる)とすれば、失業者はさらに増え、失業率はもっと上昇していたことになる。

表1 15歳以上人口の就業等の状況(98~99年累計増減)(単位:万人)

		生産年齢人口				高齢人口 (65歳以上)	総計
		合計	15~24歳	25~34歳	35~64歳		
労働力人口	合計	-26	-69	73	-30	18	-8
	うち雇用者	-65	-82	48	-31	5	-60
	うち自営業者	-24	-1	2	-25	6	-18
	うち家族従業者	-23	-2	-1	-20	3	-20
	うち完全失業者	83	15	23	45	4	87
非労働力人口		-1	-33	12	20	127	126
総計		-23	-102	86	-7	145	122

資料 総務庁「労働力調査年報」  
 (注) 総数に分類不能や不詳を含むため、合計または総計と内訳は一致しない。

### リストラはどこまで進んだのか

97年秋以降の雇用悪化は、主として、企業の収益構造改善のための事業再構築(リストラ)によってもたらされたものである。その意味で雇用の動向を考えるには、企業のリストラがどこまで進んだのかについて考察する必要がある。

雇用者数は98,99年と連続して減少し、一人当たりの名目賃金の伸びもこの2年間はマイナスとなり(一人当たり名目賃金が純減したのは統計開始以来始めて)、この結果、福利厚生費等も含めた全産業ベースの企業の人件費の伸びも大幅に低下した。こうした動きは、資本金1億円以上の中堅企業や大企業で特に顕著である。

人件費を中心にした固定費削減等によって損益分岐点が大きく低下し、法人企業の経常利益は99年第1四半期から増益に転じ、以後増益幅を拡大しつつ2000年第1四半期には前年同期比39%の増益となった(図4)。リストラが先行した大企業が先に増益に転じ、中堅企業がこれに続き、収益回復の遅れていた中小企業も2000年第1四半期には55%の増益となっている。

不良債権や土地の含み損などストック面ではなお処理未了部分が残っているとみられるものの、フロー面では、個々の業種や企業によって事情は異なるが、大企業や中堅企業については、減収でも利益が出せる体質が構築されてきて

図4 法人企業の売上高、損益分岐点売上高、経常利益の推移



資料 大蔵省「法人企業統計季報」  
 (注) 1. 固定費=人件費+原価償却費+金融費用、その他費用を変動費として計算。  
 2. 前年比増加率。

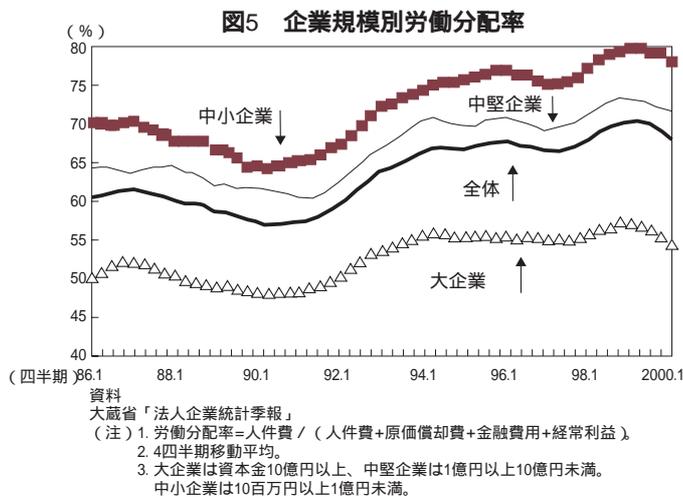
おり、リストラによる収益構造の再構築にはある程度目処がついたとみてよいものと思われる。

前にも述べたように、一人当たり名目賃金は今年に入って増加に転じており、企業の人件費も大企業や中小企業を中心に2000年第1四半期には前年比増加し、両者の動きは一致している。企業収益の回復を反映して、名目賃金は今後は増加傾向をたどるものと思われる。

### 労働分配率の高さは雇用改善の障害なのか

こうしたなかで、今後の雇用・賃金情勢を考える際の論点として、労働分配率の高さを指摘する意見がある。日本の労働分配率は米国等比べて依然高水準にあり、今後も労働分配率の引下げ圧力が続けば、雇用・賃金情勢は低迷が続く（従って、個人消費の改善も遅れる）とするものである。

図5のように、日本の労働分配率（非金融法人企業のもので図5の（注1）のように定義する）は80年代後半の好況時に低下したあと、

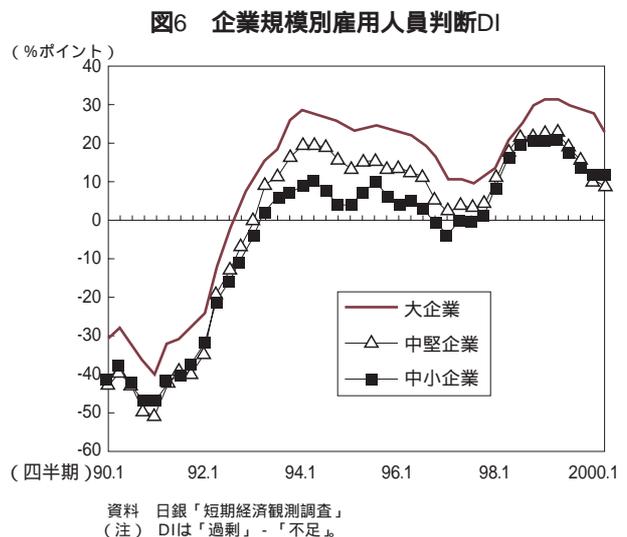


90年代前半に大きく上昇し、95、96年にかけて若干低下したが98年には再び上昇した。その後99年に低下しているが依然高水準にある（2000年第1四半期で68.4%）。

90年代の労働分配率上昇の要因を探るために労働分配率を企業規模に分けてみると、大企業の上昇幅はそれほど小さくなく、中小企業で大きく上昇していることがわかる（図5）。中小企業の人件費は88年頃から増加幅が大きく

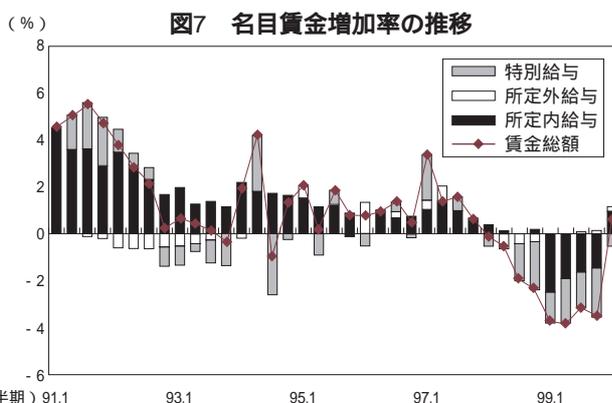
なり、90年代に収益が低迷するなかでも増加傾向を続けた。この間の中小企業の人件費増加には役員給与増加の寄与が大きく、それには役員数の増加が影響している。中小企業では所有と経営の分離が必ずしも明確でなく、役員給与の増加は、単に事業遂行のための人件費コストの上昇という面だけでは捉えられない面がある。中小企業の労働分配率上昇にはこの点に対する考慮も必要である。

少なくとも、大企業の労働分配率についてはそれほど高いわけではなく、前にも述べたように、フロー面でみればリストラによる企業収益回復は定着してきており、実際に、1人当たり名目賃金も今年に入って再び増加してきている。企業の雇用判断DIも、過剰感が次第に薄れつつあり、こうした状況を示唆している（図6）。企業の賃金対策としては、今後は、人件費全体の削減から企業業績や個々人の業績を反映する賃金制度の構築に比重が移っていくこととなる。



## 雇用、賃金情勢の今後

過去の経験では、企業の経常利益が増益に転じて、約1年遅れて賃金が上昇に転じている。賃金が利益動向に1年遅れているのは、業績回復の確認と賃金交渉に要する時間を反映しているものと思われる。今次不況時には、主として特別給与（賞与）の調整を通じて賃金削減を行ってきたことから（図7）、99年度からの企業収益回復を反映して、2000年度から特別給与も増加に向かい、名目賃金も上昇傾向となろう（ただし、年金・退職金給付債務の積立不足の問題等もあり、上昇率は抑制される可能性がある）。



資料 労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 前年比増加率、所定内給与・所定外給与・特別給与は寄与度。

一方、雇用者数や就業者数については、職業訓練の普及等ミスマッチ解消のための政府の施策もあり、情報サービスや介護等のサービス業を中心に新規の就業者は増加傾向となろう。しかし、少子高齢化による若年労働力人口の減少や高齢による退職者増加傾向もあり、雇用者数や就業者数は増えにくい状況が予想される。

今後の雇用、賃金動向は、前記のように雇用者数や就業者数は増えにくい状況が見込まれる

が、企業収益回復を反映した一人当たり賃金の上昇もあり、全体として雇用者所得は緩やかな増加が予想される。このため、個人消費も次第に明るさが増してこよう。

しかし、高齢化が進展していくなかで、中長期的に経済の成長率を高め活力を維持していくには、経済全体として所得が増え消費が増える循環を創造していく必要があり、特に、生産年齢人口減少による労働供給の低下を補っていく必要がある。その意味で、外国人労働者の活用検討のほか、女性や高齢者の労働参加率を高めていくことが求められるが、特に、後者のための政策として、保育所の機能強化などのほか、インターネット等の情報通信手段を利用したSOHOの育成など女性や高齢者向けの新しい就業のパイプを太くすること、年金も含めた税制上のインセンティブを考慮していくことなどが考えられよう。

(鈴木 博)