過剰雇用が解消した日本経済

― なお残る雇用の地域格差 ―

日本経済がデフレの脱却に向かう中で、景気回復の動きは雇用にも波及してきた。雇用の回復は個人消費にもプラスの影響を及ぼし、日本経済には自律的な回復パターンが生じている。しかし、地域別にみると、いまだに雇用の回復が遅れている地域もある。雇用情勢の現状や見通し、今後の課題について検証する。

雇用者数だけでなく、雇用の中身も改善

2005年度に入ってから、雇用者数の増加が定着している。総務省「労働力調査」によると、昨年12月の雇用者数は前年比＋56万人と同年3月以来増加が続いている(図表1)。

雇用者数を業種別にみると、建設業では依然として減少が続いているものの、サービス業や情報通信業などの第3次産業での増加に加え、同年9月以降は製造業でも増加に転じた。公共工事の圧縮などにあえぐ建設業は別として、雇用者数の回復は主要な業種の間に広がりつつある。

雇用の形態別にみると、ほぼ一貫して上昇してきたパートタイム比率（雇用者全体に占めるパートタイム労働者の比率）が頭打ちになっていることが注目される。厚生労働省「毎月勤労統計」によると、パートタイム労働者は2005年4月に前年比▲0.5%となり、10年ぶりの減少を記録した（事業所規模5人以上のベース）。その後もパートタイム労働者は前年比で横ばい圏内の推移にとどまっており、代わってパート以外の一般労働者が雇用増加の中心となっている。

失業率も低下傾向

雇用者数が増加する一方で、失業率は低下傾向にある。完全失業率（季節調整値）は2002～2003年にかけて5%台半ばに達していたが、その後は低下に転じている。そして2005年6月には、4.2%と7年ぶりの水準まで改善していた（図表2）。

もっとも、2005年秋以降は失業率の低下が足踏みしており、12月には4.4%となった。しかし、こうした動きは一時的現象とみられる。失業者（原数値）を理由別にみると、勤務先の都合などによる非自発的な失業は前年に比べて減少が続いている。むしろ足元で増加しているのは、自発的な離職による失業である。

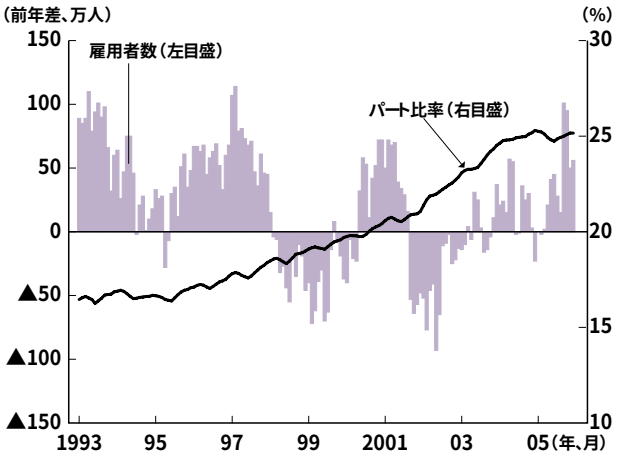
雇用情勢の回復を背景として、よりよい仕事へと転職を志す人が増加しており、その過程で一時的に失業状態になるケースが増えているとみられる。

人手不足感の広がりが雇用改善の背景

雇用改善の要因としては、バブル崩壊後の日本企業を苦しめてきた雇用過剰感が解消し、むしろ人手不足感が広がっているという事情がある。

バブル崩壊以降に企業の生産活動が低迷する一方

●図表 1　雇用者数とパート比率



（注）パート比率はみずほ総合研究所の計算値で３期移動平均。
（資料）総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」

で、終身雇用制や年功賃金制などが足かせとなって雇用コストの圧縮が遅れたため、労働分配率（＝雇用者報酬÷付加価値額）は55%程度に高止まりした（図表3）。すなわち、生産活動からの企業の収益性が、その分だけ圧迫されたということである。

しかし、企業が雇用と賃金の抑制を進めた結果、労働分配率は2003年から低下を始め、2005年7～9月期には51.6%まで低下している。これに沿って企業の雇用過剰感も解消しており、日銀短観(全規模・全産業ベース)の雇用人員判断DIは2005年12月調査で▲4%ポイントとなった。同DIは、雇用人員が「過剰」とする企業の割合から「不足」とする企業の割合を引いたものであるから、マイナスは不足企業の割合のほうが多いことを表している。

2006年度も雇用の増加が続く見込み

今後についても、企業の人手不足感を背景として、雇用の増加が続く可能性が高い。

雇用増加の一部には、「団塊の世代（1947年からの第1次ベビーブーム世代）」が2007年に60歳を迎え始め、大量の定年退職が想定されることへの対応という意味合いもあろう。バブル崩壊後に新規採用を抑制したため人員構成が歪み、技能やノウハウの継承が経営課題となっている企業は多い。

しかし、単に団塊世代の補充ということだけではなく、新たな成長分野での積極的な雇用拡大という一面もあることは見逃せない。

例えば、日本経済新聞の集計によると（2005年10月調査）、今春入社予定の大卒内定者数は前年実績比で＋13.0%の2ケタ増となった。このうち、採用を増やす主な企業をみると、「顧客の資産運用相談に当たる職員を増やす」（金融）、「情報化投資回復の影響」（情報・ソフト）といった声があり、この他にも介護関連産業での大量採用が目立った。

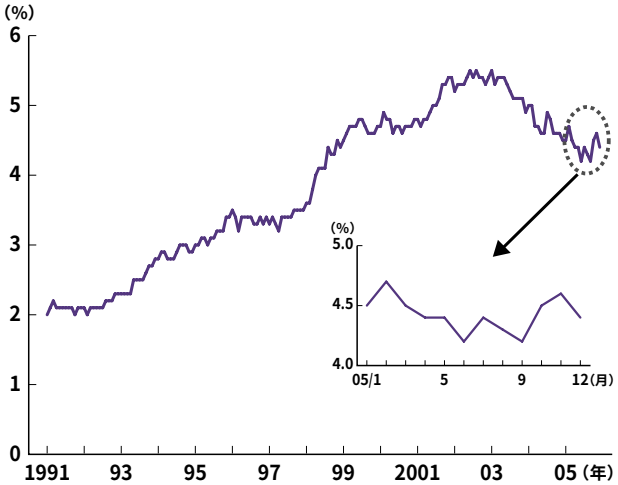
更に、2007年春の新卒採用見通しについても、リクルート社の集計では2006年よりも増やすとする企業が17.8%であり、減らすとする企業（3.3%）を上回っている（2005年9～10月調査）。そして、増やすと回答した企業についてその理由を尋ねると、「退職者の増加」が27.6%であるのに対し、「新分野・事業進出による人員補給」というのも25.7%と肩を並べている。

「失われた10年」を経て雇用リストラに目処をつけた日本企業は、将来の成長ビジネスを視野に入れて前向きな雇用戦略に転じたといえよう。こうした戦略は新卒採用に限ったことではなく、中途も含めた人事採用全般に通じるものとみられる。

雇用の改善に伴い賃金も増加

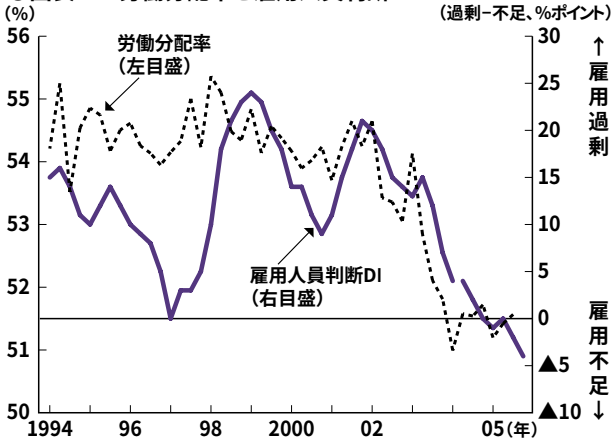
雇用情勢が量的および質的に改善している中で、賃金についても明るさが広がってきた。

●図表 2　完全失業率



（資料）総務省「労働力調査」

●図表 3　労働分配率と雇用人員判断 DI



（注）1. 労働分配率は、簡便に名目雇用者報酬÷名目GDPとした。
2. 短観は2004年3月調査より新基準。

（資料）内閣府「国民経済計算」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

「毎月勤労統計」によると、基本給に相当する所定内給与は2005年4月に前年比＋0.4%となり、4年5カ月ぶりに水面に浮上した。その後も所定内給与の増加は定着している。

毎月勤労統計における所定内給与とは、パートタイム労働者とそれ以外の一般労働者の給与を加重平均し、雇用者一人当たりの平均金額として集計される。従って、その変動は、①パートタイム労働者の所定内給与、②一般労働者の所定内給与、③雇用者全体に占めるパートタイム労働者の比率、に要因分解できる。③のパートタイム比率要因については、パート労働者の給与は相対的に低いことから、同比率が上昇すると全体の押し下げに作用することになる。

以上を基に最近の所定内給与の増加を分析すると、パート比率要因による押し下げが解消したことに加えて、一般労働者の給与増加が安定的に貢献していることが確認できる（図表4）。前者は2005年に入ってパート比率が頭打ちになっていることを反映しており、後者は労働需給の改善などを背景とした賃金上昇率の底打ちと解することができる。

2006年度の所定内給与も、雇用情勢の改善を背景として引き続き上向く公算である。日本経済団体連合会（経団連）は、今年の春闘においては個別企業の経営事情を踏まえて判断すべしとの方針を決定している。この「方針」は、従来通りに横並びで賃金を抑制するのでなく、業績の好調な企業を中心に事実上の賃上げを容認することを意味するといわれている。なお、みずほ総合研究所では、今春の賃上げ率は大手上場企業のベースで前年比＋1.85%程度となり、昨春よりも0.14%ポイントほど高まると見込んでいる。

ボーナスについても、ベースとなる所定内給与の増加と、企業収益の改善を受けて、支給額の積み増しが予想されるところである。

雇用の改善が消費を下支え

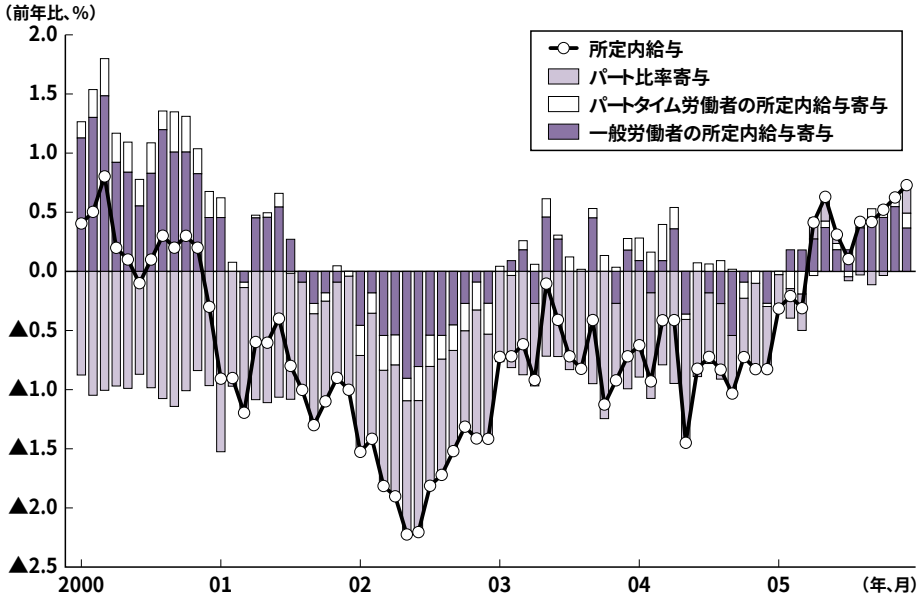
雇用・賃金の改善に支えられて、2006年度の消費も回復方向で推移すると考えられる。

もっとも、今後の消費の潜在的リスクとしては、公的負担の増加による影響を無視することはできない。2006年度については、①定率減税の縮小・廃止（約1.6兆円の家計負担増）、②公的年金保険料の引き上げ（約0.3兆円）、③介護保険の自己負担増加（約0.2兆円）などが予定されている。これらを積み上げると、総額で2兆円強の負担増となる。

しかし、マクロの雇用者報酬（雇用者数×一人当たり賃金）は、上述の見通しに沿って公的負担以上に増加する見込みであり、基本的には消費の腰折れには至らないだろう。

加えて、雇用の拡大は家計収入を支えるだけでなく、消費者心理の改善を通じても消費に対してプラスに作用する可能性がある。例えば、内閣府「消費動向調査」によると、消費者態度指数（季節調整値）は2005年12月に48.2となり、バブル末期の91年6月以来の水準まで改善した。そして、このところの同指数は、「雇用環境」という判断項目を中心に上昇が続いているのである。

●図表 4　所定内給与（前年比）の要因分解



（注）1. 事業所規模 5人以上のベース。
2. 一般労働者とは、パートタイム以外の者。
（資料）厚生労働省「毎月勤労統計」

とり残された地域格差

以上のように、雇用情勢の回復について検証をしてきたが、依然として回復の波に乗れない分野があることも看過できない。業種別にみた場合には、建設業での雇用減少が続いていることは冒頭で指摘した通りである。また、職種別にみた場合には、専門・技術職と技能工については人手不足感が強いものの、管理職については過剰と感じる事業所のほうが引き続き多い（厚生労働省「労働経済動向調査」）。

そして特に、地域別にみた場合の雇用格差について焦点を当てることとしたい。地域別の雇用情勢をタイムリーに示す指標の一つに、有効求人倍率（求人数÷求職者数）というものがある。これは、一人当たりの求職者に対して、企業からの求人がどれだけあるのかを示す指標である。

図表5の縦軸は、47都道府県の有効求人倍率（季節調整値）を表している。これによると、2005年12月時点の全国平均は1.00倍であり、一人の求職者に対してちょうど一つの求人があることを意味する。しかし、都道府県別にみると、一人の求職者に対して愛知では1.61倍、群馬では1.59倍、東京では1.54倍の求人があり、就職環境が全国平均よりも良好となっている。これに対し、沖縄では0.41倍、青森では0.44倍、高知では0.48倍であり、2～3人の求職者に対して一つの求人枠しかないという厳しい環境となっている。

更に同図を横軸にみると、求人倍率の過去1年間の変化幅を表している。東京（＋0.24ポイント）、群馬（＋0.22ポイント）、神奈川（＋0.20ポイント）がけん引役となり、全国平均では0.08ポイントの改善となっている。しかし、東北・山陰・九州・沖縄などの各県では、むしろ求人倍率が低下し、就職環境の悪化がうかがわれるところがある。

このような地域格差は、産業構造の変化や、経済のグローバル化などを反映したものではないかと思われる。すなわち、都市圏では成長産業の集約度が高い一方、地方圏では建設業などへの依存度が相変わらず高い。あるいは、国際競争力の高い産業を有する地域もあれば、地場産業が新興国からの安価な輸入品に押されている地域もある。

理論的には、地域間の雇用のミスマッチは、人手が過剰な地域から不足している地域へと労働者が移動することによって解消される。しかし、現実には、転居のコストなども大きく、円滑な労働移動はなかなか難しい。

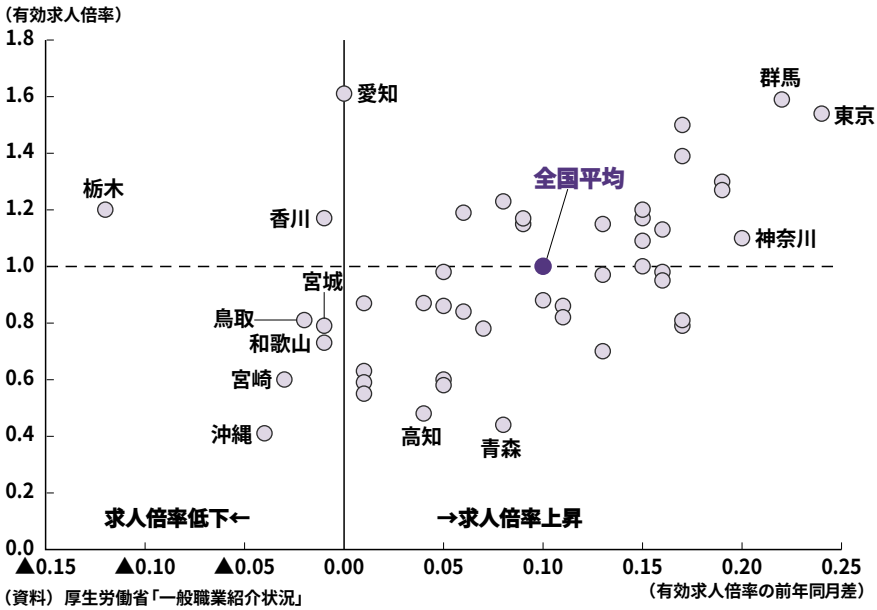
ヒトの移動が困難であるため、従来は財政を通じた所得（カネ）の再分配によって、地域間の雇用格差は緩和が図られてきた。

しかし、小泉政権は公共工事を絞り込んでいる上に、三位一体の改革（補助金削減・地方交付税見直し・国から地方への税源委譲）を通じて、地方による国への依存構造を是正しようとしている。地域雇用を活性化するために、国が関与できる部分は少なくなりつつある。

産業構造の変化やグローバル化などで地域雇用を取り巻く環境は大きく変化するなか、各地域が主体的に雇用問題に取り組むことが喫緊の課題となっているのである。

みずほ総合研究所　経済調査部
シニアエコノミスト　小林公司
koji.kobayashi@mizuho-ri.co.jp

●図表５　有効求人倍率（都道府県別、２００５年12月）



（資料）厚生労働省「一般職業紹介状況」