

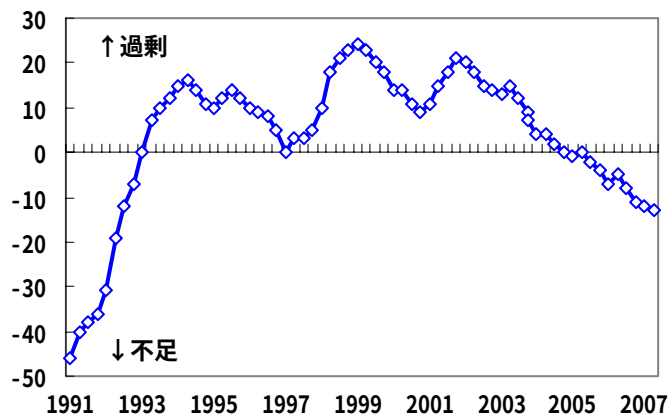
人手不足下で賃金が伸びない理由

企業の人手不足の度合いは強まる一方であるが、一人当たり賃金は下落している。一見矛盾するこの動きの背景には、業績良好で人手不足に陥った企業が、パート労働者を多く雇い入れたために、平均賃金が押し下げられたことがある。しかし、労働市場全体が逼迫する中で、パート労働者に依存した労働力調達は難しくなりつつある。今後はパート労働者比率の上昇に歯止めがかかり、賃金全体は緩やかに上昇していくと見られる。

1. 景気拡大・労働需給逼迫の中で低迷する賃金

今回の景気拡大局面は始まってから既に5年が経過し、これまで戦後最長だったいざなぎ景気を、期間において上回る長期拡大になっている。こうした景気拡大が続く中で雇用情勢も大幅に改善し、雇用者数は24ヶ月連続で前年同月比プラスを維持し、2003年に5.5%まで上昇した失業率は、2007年2月に4.0%まで低下した。そして、日銀短観の雇用判断DI（過剰－不足）は2007年3月調査で▲12と90年代前半の水準まで低下、先行きの予測は▲13と更に低下しており、企業が人手不足感を強めているだけでなく、この流れはまだ続くと予想していることが明らかになっている（図1）。

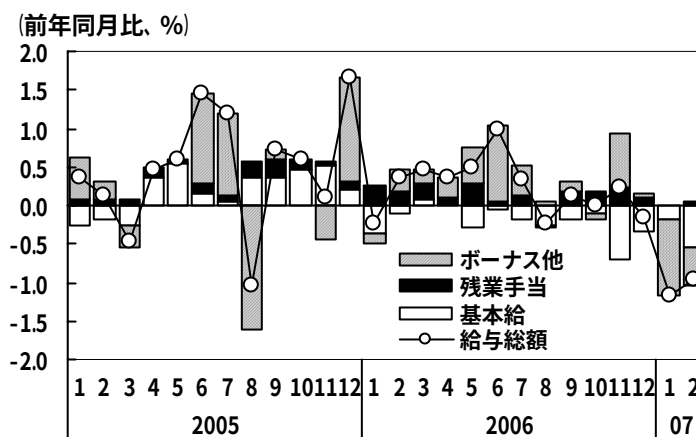
図1 雇用判断DIの推移



(資料) 日本銀行「企業短期経済観測調査」

このように労働需給が逼迫しているにもかかわらず、雇用者の一人当たり賃金は伸びていない。2007年2月の現金給与総額（一人当たり賃金）は、前年同月比▲1.0%と3ヶ月連続のマイナスで、賃金の中核となる所定内給与は同▲0.6%と、1月（同▲0.2%）よりもマイナス幅が拡大している。所定内給与は、2005年前後には明確なプラス基調となっていたが、2006年に入ってから、企業の雇用不足の度合いが強まっているにもかかわらず、前年比マイナス基調にある（図2）。

図2 現金給与総額(一人あたり賃金)の推移



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

一般的には、労働需給の逼迫は賃金の押し上げ要因になるので、賃金は増加に向かうのが普通だが、実際には逆に低下している。本レポートでは、何故こういったことが起こっているのかを、業種別の動きから分析してみたい。

2. 労働需給逼迫業種において低下する所定内給与

最初に、所定内給与伸び率の推移を業種別に見たのが表1である。これによると、2005年度の前年比プラスから2006年度にマイナスに落ち込んだ業種として、卸売・対事業所サービス・対個人サービスの他、信用金庫・証券業などが挙げられる。また、電気ガスや飲食宿泊、銀行業などでは、2005年度から2006年度にかけてマイナス幅が拡大した。

表1 産業別の所定内給与伸び率の推移

(前年比、%)

	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
全産業	-0.7	-0.6	0.2	-0.3
製造業	0.6	0.5	0.3	0.2
非製造業	-1.0	-0.9	0.2	-0.4
建設	1.1	-0.9	-0.2	0.4
不動産	1.7	-3.2	-0.2	4.5
卸売	0.2	1.2	1.8	-1.1
小売	-0.8	-1.6	0.7	1.2
運輸	-1.6	-0.9	1.0	0.1
通信	-5.0	-3.4	-3.7	-2.9
情報サービス	4.7	2.1	-0.2	1.8
その他情報通信	2.6	-2.7	0.7	-1.2
電気・ガス	-0.8	2.5	-0.1	-1.3
対事業所サービス	-1.8	-1.0	0.1	-1.8
対個人サービス	-0.9	-1.7	0.4	-0.7
飲食店・宿泊	-2.8	2.4	-2.0	-3.0
リース	-4.6	-0.9	-0.6	-1.4
金融保険	0.8	1.7	0.4	-1.2
銀行業	-1.0	-0.6	-0.4	-2.0
信用金庫	-0.4	-1.2	1.1	-1.2
証券業	6.0	3.0	3.8	-4.9
保険業	0.0	4.0	-1.0	-0.9
貸金業・投資業等	2.1	4.1	6.0	0.5

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

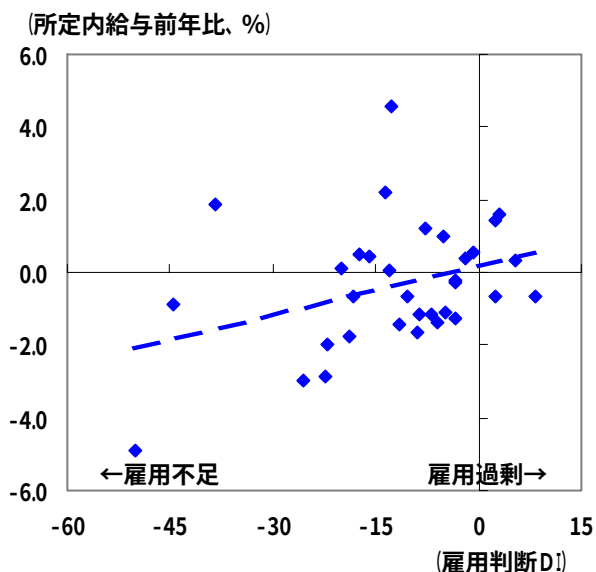
こうした業種では、雇用不足感が薄れているのであろうか。そこで、同じ業種分類で雇用判断D Iの推移を見ると、全ての産業において不足超（D Iがマイナス）であり、しかも一部を除いた全産業で雇用判断D Iのマイナス幅が拡大、つまり雇用不足の度合いが強まっている。これは、表1において所定内給与の伸びがプラスからマイナスに転落した業種においても例外ではない（表2）。

表2 産業別の雇用判断D Iの推移

	2004年度	2005年度	2006年度	05→06変化幅
全産業	1	-3	-9	-6
製造業	3	-1	-5	-4
非製造業	-0	-6	-11	-6
建設	15	7	-2	-9
不動産	-5	-8	-13	-5
卸売	3	-2	-5	-3
小売	0	-3	-8	-5
運輸	-8	-13	-20	-8
通信	-14	-18	-23	-4
情報サービス	-16	-31	-39	-8
その他情報通信	-3	-5	-7	-2
電気・ガス	4	2	-4	-5
対事業所サービス	-5	-12	-19	-7
対個人サービス	-8	-11	-18	-7
飲食店・宿泊	-10	-18	-26	-8
リース	-4	-10	-12	-2
金融保険	-7	-19	-28	-9
銀行業	-7	-16	-22	-6
信用金庫	8	-3	-9	-6
証券業	-32	-42	-50	-9
保険業	-6	-24	-45	-20
貸金業・投資業等	-11	-21	-18	4

(資料) 日銀短観

表1・表2の2006年度の数値を組み合わせ、各業種の雇用判断D Iと所定内給与伸び率の関係をプロットしたのが図3である。「労働需給逼迫が賃金押し上げ要因になる」という一般的な関係を踏まえると、雇用判断D Iが低いほど賃金は上昇するのが通常の姿であり、このグラフは右下がりの分布を描くはずであるが、実際の分布は、緩やかながらも右上がりになっている。これは、最近の労働需給と賃金の関係は、「雇用不足の度合いが強い業種で賃金下落」という、通常とは逆の関係になっていることを示す。

図3 雇用判断D Iと所定内給与伸び率の関係
(2006年度平均)

(資料) 日銀短観、厚生労働省「毎月勤労統計」

(注) 所定内給与伸び率は、06/3～07/2までのもの。

図3のグラフに掲載した各産業を、雇用過不足・所定内給与増減の組み合わせによって4つのカテゴリに分けると、表3の通りとなる。【雇用不足にも関わらず賃金下落】の業種が、全33業種のうち17業種と過半数を占める。また、各産業に属する雇用者数のシェアで見ても、全雇用者の半数を超える54.6%がこのカテゴリの業種に属している。

表3 産業別の労働力過不足・所定内給与増減の関係 (2006年度)

		雇用過不足	
		不足	過剰
所定内給与増減	上昇	【雇用不足・賃金上昇】 11業種 非鉄金属 輸送用機械 運輸 食料品 建設 情報サービス 一般機械 不動産 貸金業・投資業等 電気機械 小売 【全雇用者の42.5%】	【雇用過剰・賃金上昇】 3業種 木材・木製品 紙・パルプ 石油・石炭製品 【全雇用者の1.1%】
	下落	【雇用不足・賃金下落】 17業種 化学 通信 リース 鉄鋼 その他情報通信 銀行業 金属製品 電気・ガス 信用金庫等 精密機械 対事業所サービス 証券業 その他製造業 対個人サービス 保険業 卸売 飲食店・宿泊 【全雇用者の54.6%】	【雇用過剰・賃金下落】 2業種 繊維 窯業・土石製品 【全雇用者の1.8%】

(資料) 日銀短観、厚生労働省「毎月勤労統計」による住友信託銀行調査部作成

これら17業種がどういう状態にあるのかを見ていくのが、雇用不足と賃金下落が同時に起こっている理由を見つけるヒントとなろう。

3. 【雇用不足・賃金減少】業種の特徴

表3の中で、雇用不足にも関わらず賃金下落している業種（以下【雇用不足・賃金下落】とする）には、他と比べてどういった特徴があるのかを見るために、各カテゴリ別に雇用者数伸び率などのデータを示したのが表4である。【雇用不足・賃金減少】の業種の特徴として、以下の点が指摘できる。

- ・ 企業の業況判断DIが最も高い
- ・ 雇用者数の増加率が最も高い
- ・ 他のカテゴリでは前年比低下しているパートタイム労働者比率が、唯一上昇している
- ・ 入職率と離職率の水準がともに高い

表4 雇用過不足・所定内給与増減カテゴリ別の動き (2006年)

(%)

	業況判断DI (2007年3月)	常用雇用者数 伸び率	パートタイム労働者比率		入職率	離職率
				同前年差		
【雇用過剰・賃金上昇】業種	-6.3	-0.5	11.1	-0.8	15.0	15.2
【雇用不足・賃金上昇】業種	7.6	0.9	25.9	-0.3	23.8	24.0
【雇用不足・賃金減少】業種	12.1	1.7	25.6	+ 0.5	28.4	27.4
【雇用過剰・賃金減少】業種	-11.8	-1.1	16.4	-0.5	16.1	17.1

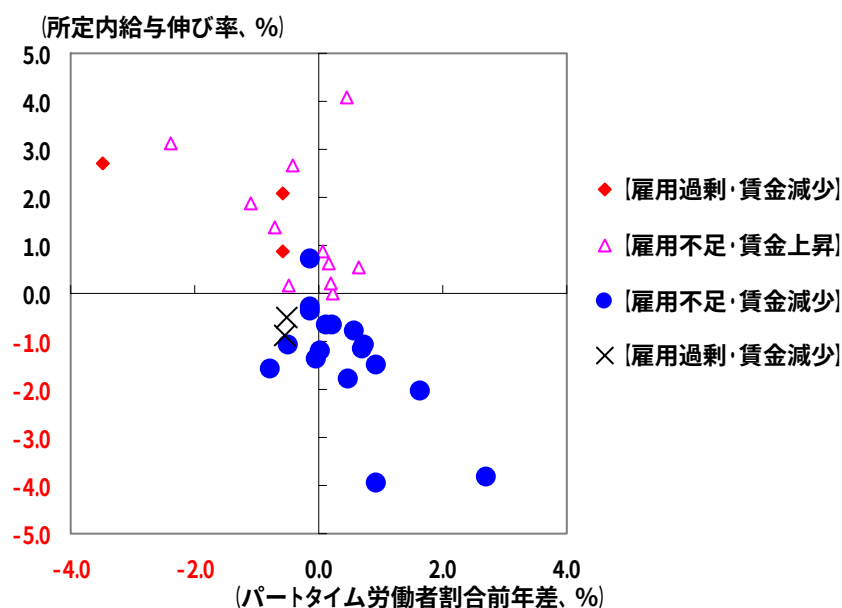
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

(注) 業況判断DIは、各カテゴリに属する業界の業況判断DIを、回答社数により加重平均して算出。
業況判断DI以外は、2006年の平均値。

【雇用不足・賃金減少】のカテゴリに属する企業は、総じて業況が良いため、人手不足に陥りやすい。そして実際に、他のカテゴリの企業よりも速いペースで人を増やしているが、新規雇用のうちパートタイム労働者で雇い入れるケースが多かったために、平均賃金が抑えられる結果となった。これが【雇用不足・賃金減少】の業種が増えた要因の一つであったと考えられる。また、入職率・離職率の双方が他のカテゴリよりも高いことは、従業員の入替わり頻度が高いことを意味しており、結果として勤続年数が短くなることも、平均賃金を抑えた可能性がある。

表4で見た数値のうち、パートタイム労働者比率の変動幅と所定内給与伸び率の関係を見ると、全体的に右下がりの関係（パートタイム労働者比率が上昇した産業では、所定内給与の伸び率が低下する）が明らかであり、この中で【雇用不足・賃金下落】の業種は、その多くでパートタイム比率が上昇している（図4）。このようなデータからも、人手不足をパート労働者で補ったために平均賃金が下落している業種が多く、それが全体の賃金を下げる要因になっていると判断できよう。

図4 パートタイム労働者比率と所定内給与伸び率の関係



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

4. 今後の見通し

以上のように、最近の賃金の動きを業種別に見ると、業況が良く人手不足に陥った業種でパートタイム労働者比率が上昇した結果平均賃金が抑制され、ひいては賃金全体が押し下げる要因の一つになっていた。では、今後もこの流れは続くのだろうか。

厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、人件費の負担に対する当面の対応策のうち、最も注力するものとして「パートタイム労働者への切り替え、下請、派遣労働者等の活用」を挙げた事業所は全体の 6.6%で、この割合は前年と比べて▲4.1 ポイント低下した。また、人件費負担対応策を 3つ挙げた中にパートタイム労働者への切り替えが入っている企業は 23.6%と、こちらも前年比▲9.2%と目立って低下している（表5）。この結果からは、労働市場全体が需給逼迫度合いを強めている中で、パートタイム労働者に依存した労働力調達が既に難しくなっていることが窺える。業種別に見ても、大半の業種において前年より低下している。従って、パートタイム労働者比率が上昇し、それによって平均賃金が抑えられる業種は、今後減っていく可能性が高い。

表5 人件費対策に「パートタイム労働者への切り替え等」を採用した企業
(2006年)

	中心的方法として 採用した事業所割合		上位3項目以内に 採用した事業所割合	
		前年差		前年差
調査産業計	6.6	▲ 4.1	23.6	▲ 9.2
建設業	1.1	+ 1.1	15.7	+ 8.6
製造業	4.4	▲ 9.4	20.4	▲ 18.8
電気・ガス・水道業	1.9	▲ 18.6	17.9	▲ 29.1
情報通信業	7.1	+ 3.0	17.5	▲ 0.6
運輸業	7.8	▲ 4.4	25.7	▲ 8.0
卸売業	4.1	▲ 7.9	16.7	▲ 11.6
小売業	3.2	▲ 1.0	28.4	▲ 14.2
金融・保険業	6.3	+ 1.3	29.8	+ 10.7
不動産業	0.0	▲ 7.2	16.7	▲ 4.0
飲食店、宿泊業	9.9	▲ 5.0	25.8	▲ 10.6
医療、福祉	0.0	▲ 3.1	8.5	▲ 24.1
教育、学習支援業	2.9	▲ 0.2	21.6	▲ 5.6
サービス業	16.8	+ 3.9	34.7	+ 2.4

(資料) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

中には、建設業、金融保険業やサービス業など、「パート労働者への切り替え」を人件費対策とした企業の割合が上昇したところもあるが、これらの業種では、パートタイム労働者の賃金伸び率が全産業平均よりも明らかに高くなっており、パート労働者への切り替え自体が人件費の削減策として機能しにくくなっていることが示唆される（表6）。

**表6 パートタイム労働者の一人当たり
所定内給与伸び率 (2006年)**

(前年比、%)

調査産業計	0.7
建設業	9.2
製造業	1.9
電気・ガス・水道業	-4.8
情報通信業	3.3
運輸業	0.9
卸売・小売業	1.0
金融・保険業	2.1
不動産業	-2.6
飲食店、宿泊業	-1.3
医療、福祉	-0.7
教育、学習支援業	1.0
サービス業	1.2

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

以上まとめると、企業の雇用不足の度合いが強まる中で一人当たり賃金が下落する背景には、業績良好で人手不足に陥った業種において、パート労働者に依存した労働力調達を行ったために、平均賃金が押し下げられたことがある。

しかし、労働市場全体が逼迫する中、大半の業種ではパート労働者に依存した労働力確保は難しくなっている。一部業種では、パート労働者割合を高めて人件費を削減しようとする動きが残っているが、そうした業種ではパート労働者の賃金自体が高い伸びになり、結局のところ、労働需給逼迫化に伴う人件費上昇圧力から逃れられていない。

日銀短観の雇用判断D I を見る限り、人手不足が更に強まると見ている企業は、今後も雇用者を増やしていくだろう。この結果、労働需給の逼迫度合いは更に強まり、【雇用不足・賃金減少】から【雇用不足・賃金増加】に転じる業種が増えていく。これに加えて、既に賃金が増加している業種ではそのペースが更に速まることで、足許で弱い動きが続いている一人当たり賃金は、徐々に回復に向かうと見込まれる。

(花田：hanadah@sumitomotrust.co.jp)

※本資料は作成時点で入手可能なデータに基づき経済・金融情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。
