

人手不足経済をどう見るか

経済調査部門 齋藤 太郎
tsaito@nli-research.co.jp

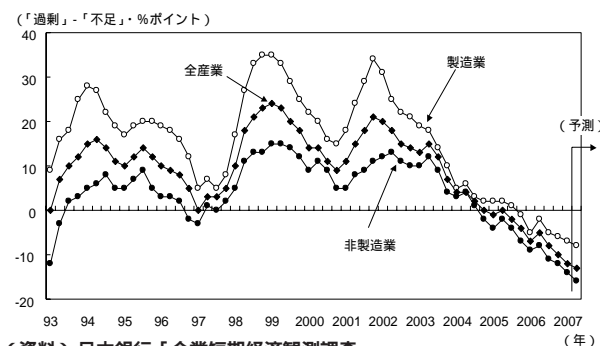
1. 高まる人手不足感

景気回復期間が、戦後最長だった「いざなぎ景気」のそれを更新する中、雇用情勢の改善傾向も鮮明となっている。完全失業率は、過去最悪の5.5%から4.0%にまで低下し、労働市場の需給関係を表す有効求人倍率は、1倍を超えて推移している。

今回の景気回復が始まった2002年初め頃には非常に高かった企業の雇用過剰感は、完全に解消し、足もとでは逆に人手不足感が強くなっている。

日銀短観の雇用人員判断DI(「過剰」-「不足」)の推移を見ると、バブル崩壊後の1993年以降、ほぼ一貫して過剰超過の状態が続いていたが、2005年9月調査以降は、不足超過となっている(図表-1)。

図表-1 雇用人員判断DI(全規模)

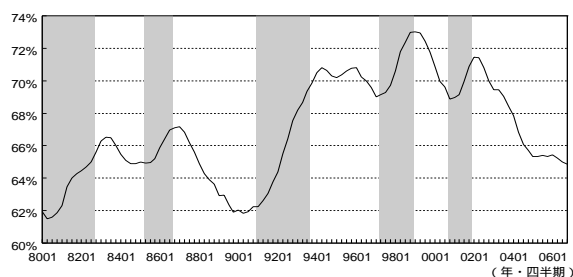


2. 労働分配率から見た人手不足の動向

(1) 大きく低下した労働分配率

ここで、企業の雇用過剰(不足)感との関連が深い労働分配率の動向を見ておこう。労働分配率とは、企業が生み出した付加価値に占める人件費の割合を示すもので、一般的に労働分配率が高ければ企業の雇用過剰感は高まり、低ければ人手不足感が高まることになる。1990年代初頭に60%台前半まで低下した労働分配率は、バブル崩壊以降一気に高まり70%を超えた。その後の景気回復局面では若干低下する局面はあったものの、本格的に低下するまでには至らず、10年以上にわたり70%前後の高水準で推移していた。しかし、今回の回復局面では労働分配率は順調に低下し、足もとでは60%台半ばでの推移となっている(図表-2)。

図表-2 労働分配率の推移



(注)労働分配率=人件費/(人件費+営業利益+減価償却費)、4期移動平均。シャドー部分は景気後退期

(資料) 財務省「法人企業統計」

労働分配率は、以下のとおり、

$$\begin{aligned}
 \text{労働分配率} &= \frac{\text{人件費} + \text{付加価値}}{\text{人件費} / \text{デフレーター} + \text{付加価値} / \text{デフレーター}} \\
 &= \frac{\text{実質賃金}}{\text{労働生産性}}
 \end{aligned}$$

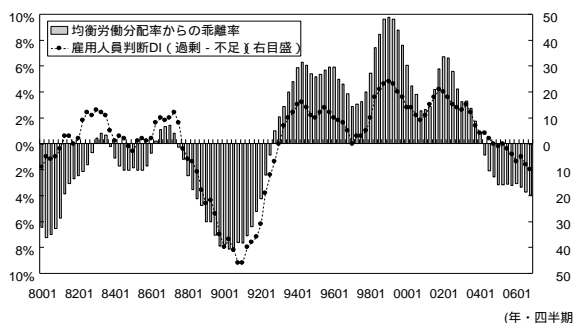
で表される。

内閣府「経済財政白書（平成17年度版）」では、実質賃金と労働生産性との間に長期的な均衡関係が存在することが示されている。この関係を用いて、現実の労働生産性に見合った実質賃金の均衡水準を求めることにより、均衡労働分配率を導き出すことが可能となる^(注1)。実際の労働分配率が均衡水準を上回ってれば、雇用が過剰、あるいは実質賃金が割高な状態にあり、均衡水準を下回ってれば、雇用が不足、あるいは実質賃金が割安な状態にあることを示している。

このようにして求めた均衡労働分配率を現実の労働分配率と比較すると、バブル崩壊以降、10年以上にわたって労働分配率は均衡水準を上回っていたことが分かる。しかし、2002年1月を底とした今回の回復局面では、労働分配率が急速に低下したことから、2004年初め頃には均衡水準とほぼ等しくなり、その後は均衡水準を下回っている。実際の労働分配率と均衡水準との乖離率は、1999年頃には10%近くに達していたが、足もとでは4%程度のマイナスとなっている。（図表 - 3）

労働分配率の均衡水準からの乖離と雇用人員判断D Iの関係を見ると、その方向は概ね一致している。最近の企業の人手不足感は労働分配率が十分に低下したことに裏付けられたものと言えよう。

図表 - 3 労働分配率の均衡水準からの乖離と雇用人員判断D I



(注) 均衡労働分配率からの乖離率 = (労働分配率 - 均衡労働分配率) / 労働分配率
 (資料) 財務省「法人企業統計」

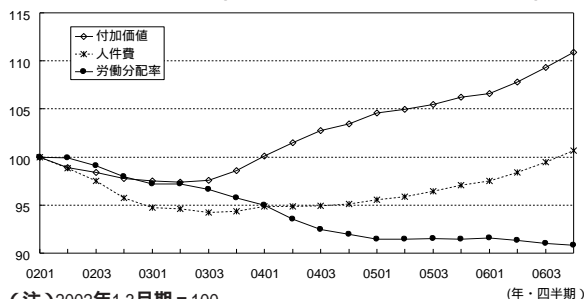
(2) 労働分配率が低下した理由

バブル崩壊後の2度の景気回復期においては目立った低下がなかった労働分配率が、今回の回復期に大きく低下した理由は何だろうか。

1993年10-12月期以降の回復局面では、人件費が付加価値とほぼ同じペースで伸びていたこと、1999年1-3月期以降の回復局面では、人件費は抑制されていたが、付加価値の伸びが低調だったことが、労働分配率高止まりの要因であった。

今回の回復局面（2002年1-3月期～）では、当初は付加価値の伸びは低迷していたが、人件費の削減を徹底して行ったため、労働分配率は低下した。景気回復が3年目に入った2004年頃からは人件費も増加し始めたが、付加価値の伸びが急速に高まったため、労働分配率の低下ペースは高まった。ただし、ここにきて人件費も増加ペースがやや高まっていることから、やや下げ止まりの動きが見られる（図表 - 4）

図表 - 4 労働分配率の低下要因（付加価値、人件費の動向）

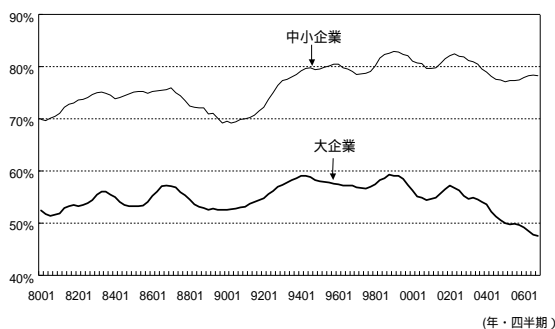


(注) 2002年1-3月期 = 100
 (資料) 財務省「法人企業統計」

(3) 中小企業の労働分配率は高止まり

次に、規模別に労働分配率の推移を見てみよう。今回の回復局面で低下が著しいのは大企業で、バブル期以前の水準にまで低下している。一方、中小企業の労働分配率は、もともと大企業に比べて高水準にあるが、今回の景気回復局面でもあまり低下せず、2005年以降はむしろ上昇している(図表-5)

図表-5 規模別・労働分配率の動向



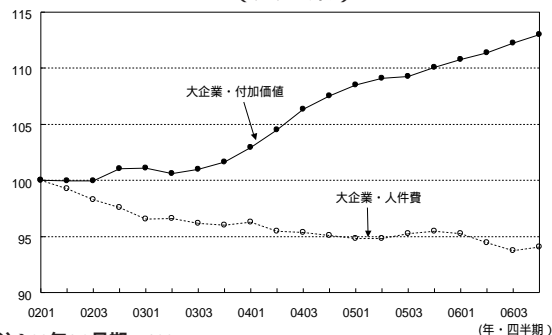
(注)大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金1億円未満
(資料)財務省「法人企業統計」

中小企業の労働分配率があまり下がらなかった理由としては、まず景気回復当初の付加価値の落ち込みが大企業よりも大きかったことが挙げられる。大企業では2002年初めから2003年半ば頃まで付加価値はほぼ横ばいで推移していたが、中小企業では同時期に約7%も付加価値が減少していた。

2003年半ば以降は、中小企業でも付加価値が増加するようになったが、それと同時に人件費もほぼ同じペースで増えるようになったため、労働分配率はあまり下がらなかったのである。一方、大企業では付加価値の増加ペースが加速する中、人件費の抑制を続けたため、労働分配率は一段と低下した(図表-6-(1)、図表-6-(2))

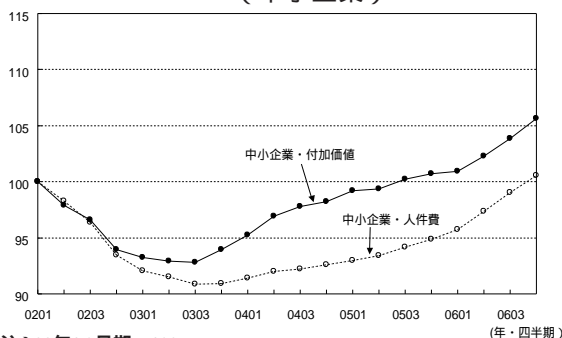
先ほどと同じ方法で、労働分配率の均衡労働分配率からの乖離率を企業規模別に計算すると、大企業では直近で10%近いマイナスとなっているのに対し、中小企業では2005年にほぼ均衡水準

図表-6-(1) 付加価値、人件費の動向(大企業)



(注)02年1-3月期=100
(資料)財務省「法人企業統計」

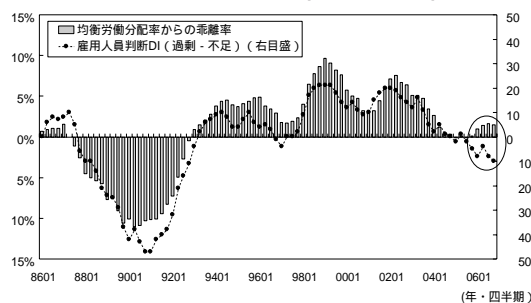
図表-6-(2) 付加価値、人件費の動向(中小企業)



(注)02年1-3月期=100
(資料)財務省「法人企業統計」

となったものの、2006年に入ってから再び均衡水準を上回っている。これまでは、均衡水準からの乖離方向と雇用人員判断DIの方向は概ね一致していたが、足もとでは、均衡水準よりも高いにもかかわらず、人手不足感が高まっており、両者の方向が逆になっている(図表-7)

図表-7 労働分配率の均衡水準からの乖離と雇用人員判断DI(中小企業)



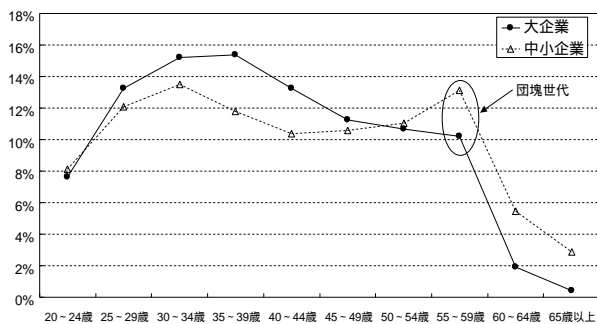
(注)均衡労働分配率からの乖離率 = (労働分配率 - 均衡労働分配率) / 労働分配率
(資料)財務省「法人企業統計」

労働分配率の均衡水準から考えると、中小企業では足もとの人手不足感行き過ぎの可能性もあるだろう。

労働分配率が均衡水準を上回っているにもかかわらず、中小企業で人手不足感が強い理由のひとつは、団塊世代の本格退職を間近に控えていることだろう。

企業規模別の労働者の年齢構成比を見ると、中小企業では、団塊世代に当たる55～59歳の割合が大企業に比べて高くなっている（図表 - 8）。足もとでは人件費は高止まりしているが、近い将来、団塊世代を中心として高齢者が大量に退職することにより、大幅な人件費の削減が見込めることが中小企業の人手不足感を後押ししている可能性が高い。

図表 - 8 年齢階級別・労働者構成比（2006年）



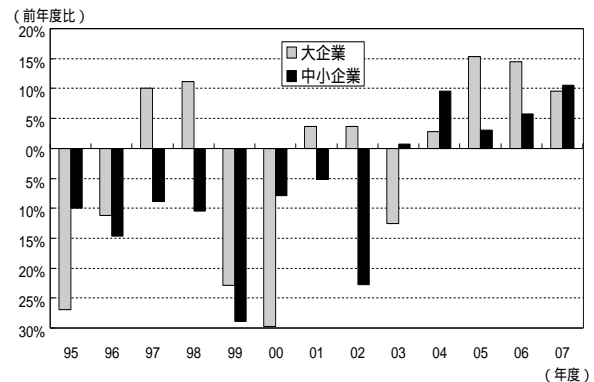
（注）大企業は従業員規模1000人以上、中小企業は従業員規模10～99人
（資料）厚生労働省「賃金構造基本調査」

団塊世代の大量退職に備えた動きは、新卒採用の動向に顕著に表れている。日銀短観によれば、大企業では、バブル崩壊後においても、景気が持ち直した後には新卒採用を増やす局面があったが、中小企業は1993年度以降、10年にわたって減少を続けてきた。

しかし、今回の景気回復局面においては、中小企業は大企業よりも1年早い2003年度から新卒採用を増やし始め、2004年度も大企業を上回る増加率となった。中小企業のほうが将来の人手不足に備えて早めに人員の確保に動いていたことが窺える。2005、2006年度は大企業の伸びが中小企業を上回っているが、2007年度は再び中小企業のほうが伸びが高くなっている（図

表 - 9

図表 - 9 新卒採用計画の推移



（注）大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金1億円未満
05年度までは実績、06年度は実績見込み、07年度は計画
（資料）日本銀行「企業短期経済観測調査」

3. 団塊世代の退職と人手不足

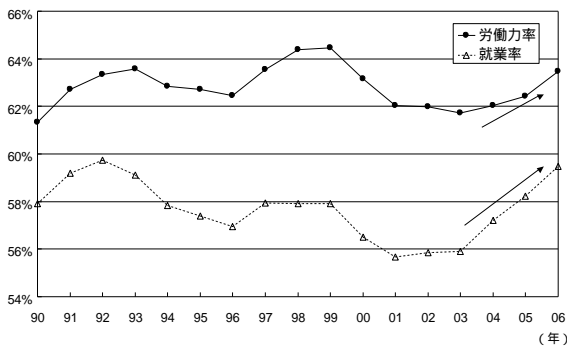
（1）団塊世代の退職者数

1947～1949年生まれの団塊世代は、2007年から60歳を迎え始め、本格的に退職していくことが見込まれている。実際にどれだけの人が退職することになるのだろうか。

労働力調査と国勢調査を用いて試算すると、2006年時点での団塊世代の労働力人口は503万人、就業者数は485万人となる^{（注2）}。仮に、2006年時点の労働力率、就業率が今後も変わらないとすれば、団塊世代の退職者数は2007年以降、30～40万人程度の規模となる。これに伴い、全体の労働力人口、就業者も毎年30～40万人程度減少する。

ただし、近年、高齢者の労働力率、就業率は上昇している（図表 - 10）。景気回復の長期化に伴い、高齢者の雇用情勢が改善していることに加え、「改正高年齢者雇用安定法」^{（注3）}により、高齢者の継続雇用がある程度進んでいる可能性がある。

図表 - 10 60歳時点の労働力率、就業率



(注) 国勢調査、労働力調査から推計

ここで、2005年から2006年にかけての労働力率、就業率の上昇が今後も続いた場合の試算を行うと、2007年以降、労働力人口はほぼ横這い、就業者数は増加が続くことになる(図表 - 11)。

人口はすでに減少局面に入っており、長期的には労働力人口、就業者数の減少は避けられないだろう。ただし、景気回復が今後も続き、最近の労働力率、就業率の上昇傾向が維持されれば、団塊世代の退職による影響は限定的なものにとどまり、しばらくは人手不足が顕在化しない可能性もある。

図表 - 11 団塊世代の退職による影響

・ケース (単位: 万人)

	2006 (実績)	2007 (予測)	2008 (予測)	2009 (予測)	2010 (予測)
労働力人口	6657	6624	6584	6542	6499
(前年差)	(7)	(33)	(39)	(42)	(43)
うち団塊世代	503	472	435	395	365
(前年差)	(10)	(31)	(37)	(41)	(30)
就業者数	6382	6350	6313	6273	6233
(前年差)	(26)	(32)	(37)	(40)	(40)
うち団塊世代	485	451	415	375	350
(前年差)	(9)	(34)	(37)	(40)	(25)

・ケース (単位: 万人)

	2006 (実績)	2007 (予測)	2008 (予測)	2009 (予測)	2010 (予測)
労働力人口	6657	6660	6657	6651	6643
(前年差)	(7)	(3)	(3)	(6)	(8)
うち団塊世代	503	477	447	413	387
(前年差)	(10)	(25)	(31)	(34)	(25)
就業者数	6382	6402	6416	6426	6436
(前年差)	(26)	(18)	(14)	(11)	(10)
うち団塊世代	485	458	429	397	378
(前年差)	(9)	(27)	(29)	(31)	(20)

(注) ケース : 2007年以降の年齢別の労働力率、就業率を2006年から横置き

ケース : 2007年以降の年齢別の労働力率、就業率が2005年2006年のペースで上昇

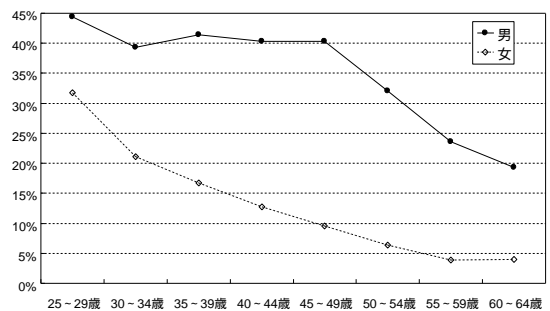
「労働力調査」、「国勢調査」、「日本の将来人口推計」から試算

(2) 団塊世代の退職による人件費削減効果

団塊世代の大量退職に伴う人件費負担の大幅な軽減を多くの企業が見込んでおり、このことが人手不足感をより高いものになっている。確かに、雇用者数が減少すればその分だけ人件費は減少するだろう。また、比較的高い賃金を受け取ってきた団塊世代が退職することにより、労働者一人当たりの賃金水準が低下するという見方もある。

しかし、その一方で労働者の高学歴化が進んでいるため、賃金が上昇しやすい構造になっていることにも注目すべきである。たとえば、2006年時点の男性55~59歳の労働者に占める大学・大学院卒の割合は23.6%だが、50~54歳では32.0%、45~49歳では40.3%、40~44歳では40.4%と、若い世代ほど高学歴化が進んでいる(図表 - 12)。学歴の高い労働者ほど賃金水準は高くなっているため、労働者の高学歴化が進むことにより、労働者全体の平均賃金水準には上昇圧力がかかるのである。

図表 - 12 年齢別大学・大学院卒割合(2006年)



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本調査」

ここでは、まず年齢別の雇用比率(雇用者数/人口)を2006年実績で一定(図表 - 11のケースを想定)とし、雇用者数の変化を求めた。その上で、男女別、年齢階級別、学歴別の賃金水準を2006年実績で一定とし、労働者の学歴構成比の変化を反映させた場合(注4)に平均賃金がどのように変化するかを考慮して、総人件費が今後10年間でどのように変化するかを企業規模

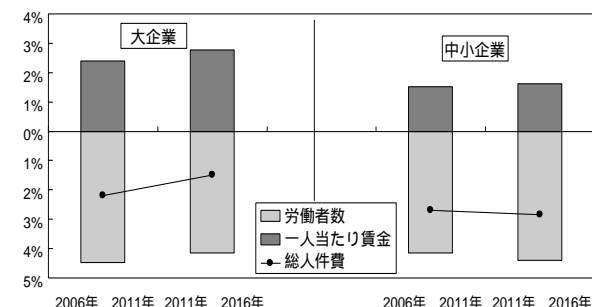
別に試算した。

団塊世代の本格退職が始まることにより、今後5年間で雇用者数は大企業、中小企業ともに4%以上減少することが見込まれる。しかし、高学歴化が進展することにより、一人当たり賃金が2%前後上昇するため、総人件費の削減幅は2~3%にとどまる。2011年から2016年にかけてもほぼ同様の結果が得られた(図表-13)。

中小企業のほうが高学歴化のスピードが遅いため、大企業よりも一人当たり賃金の上昇幅が小さく、人件費の削減幅は大きくなっている。しかし、高学歴化により平均賃金の上昇圧力が働いていることには変わりがない。

雇用者数の減少は人件費の減少をもたらす一方、労働生産性の上昇がなければ売上、付加価値の減少にもつながる。この場合、労働分配率は上昇してしまうことになる。

図表-13 総人件費の動向(試算)



(注)一人当たり賃金(所定内給与)は、年齢、学歴別の賃金水準を2006年で一定とした上で、今後10年間の労働者の年齢、学歴構成比の変化を反映させて試算

大企業は労働者数1000人以上、中小企業は労働者数10~99人

(資料)厚生労働省「賃金構造基本調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」

4. おわりに

バブル崩壊以降、10年以上にわたって企業が悩まされ続けてきた過剰雇用の問題は解消した。景気回復の長期化に伴い労働分配率が大幅に低下したことに加え、団塊世代の大量退職を間近に控えているため、企業の手不足感は非常に強いものとなっている。

ただし、大企業では労働分配率がバブル期以前の水準にまで低下したのに対し、中小企業では高止まりが続いており、規模別に見ると大きな格差が生じている。

団塊世代の退職による雇用の減少が見込まれているが、高齢者の継続雇用が進んでいることから、しばらくは人手不足が顕在化しない可能性もある。また、高齢化とともに高学歴化が進展していることが、平均賃金の上昇圧力となっている。このため、人件費負担の軽減は企業が見込んでいるほど大きくならないことも考えられる。

大企業では労働分配率が均衡水準を大きく下回っているため、雇用、あるいは賃金を引き上げる余地は十分にあると考えられる。一方、中小企業では人手不足感は強いものの労働分配率は均衡水準を上回っている。今後、雇用の増加、賃金の上昇によって労働分配率がさらに上昇するようなことがあれば、再び過剰雇用に陥りやすい状態にあると言える。

(注1) 労働分配率 = 実質賃金 / 労働生産性 × @

「経済財政白書(平成17年度版)」に基づき、長期均衡式 $\ln(\text{実質賃金}) = 1.04 * \ln(\text{労働生産性}) - 0.47$ を推計(期間: 1975年~2006年)

これに現実の労働生産性を代入し、均衡実質賃金を求め、これを@式に代入することにより、均衡労働分配率を求めた。

(注2) 国勢調査の年齢ごとの労働力率、就業率を用いて、労働力調査の5歳刻みのデータを1歳刻みに分割して求めた。

(注3) 「改正高齢者雇用安定法」により、2006年4月から高齢者雇用確保の実施(定年年齢の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止、のいずれか)が事業主に義務付けられている。

(注4) 年齢階級別の学歴割合は5年後には5歳上の年齢階級にシフトする(たとえば2006年の40~44歳の大学・大学院卒割合は2011年の45~49歳の大学・大学院卒割合)とした。