

---

# 最近におけるわが国労働市場の変化とその影響について

## [要 旨]

1. わが国労働市場においては、景気回復が始まった昭和62年以降、需給がタイト化し始め、最近では、業種別、年齢別等のバラツキを伴いつつも、全体としては、いざなぎ景気時を上回る逼迫度合いとなっている。これには、内需主導型の景気拡大といった循環的要因に加え、経済のサービス化や労働需給のミスマッチの拡大といった構造的要因も少なからず寄与している。
2. こうした労働需給逼迫の下、就業構造および企業行動面では、人手不足に対応したさまざまな変化がみられ始めている。労働供給側である就業構造面では、①パートを中心とした女子雇用の増加、②卸・小売業を中心とした非農林自営・家族従業者の減少、③若年層を中心とした労働市場の流動化といった現象が生じている。労働需要側の企業対応面では、①合理化・省力化投資や製品輸入の積極化といった労働力節減策の実施、②工場の地方立地や海外進出等労働力の掘り起こし策の活発化、③社宅建設、変形労働時間制の採用や労働時間の短縮など労働条件・職場の改善等が進みつつある。
3. 上記労働市場を巡る一連の動きは、わが国経済に短期的のみならず長期的にもさまざまな影響を与えている。まず、足元の景気変動への影響についてみると、人手不足に対応した合理化・省力化投資が設備投資全体を押し上げているほか、堅調な雇用者所得の伸びが消費を下支えしている。次に、賃金・物価への影響についてみると、これまでのところ、需給逼迫の割に賃金が安定的に推移し、こうした下で、物価上昇が比較的マイルドなものにとどまっており、これが息の長い景気拡大につながってきた。もっとも、最近では中小企業を中心に賃金コストの上昇が目立ち始めており、注目を要するところである。
4. 一方、やや長い目でみると、今後のわが国の経済成長は、人口増加の伸び鈍化や高齢化等による人手不足経済の到来から、景気変動の綾を伴いつつも達観すれば、労働供給面の制約を従来に比べ強くうけることとなろう。もっとも、この一方で、上述のように就業構造が変化するとともに企業側の対応が積極化し始めているが、このような一連の動きは、人手不足経済にわが国社会が適合していくプロセスの萌芽ととらえることができる。今後わが国が、インフレなき経済成長を達成していくためには、こうした人手不足経済への適応の萌芽を育て拡大させていくことが重要である。
5. 上記状況の下で、ミクロ政策面では、社会的制度の整備、規制緩和等の政策的バックアップを進めていくことが必要であり、また、マクロ政策面では、物価の安定を維持することにより安定的な経済成長の基盤を提供していくことが今後とも重要となろう。

( 目 次 )

はじめに

1. 最近における労働市場の変化とその背景

(1) 最近における労働市場の変化

(2) 労働需給逼迫化の背景

2. 変化する就業構造と積極化する企業対応

(1) 就業構造の変化

(2) 企業側の対応

はじめに

最近のわが国労働需給は、景気回復が始まった昭和62年頃からタイト化し始め、平成2年以降は、求人倍率がいざなぎ景気時を上回るなど近年にない逼迫度合いを示している。このような最近の労働需給逼迫には、内需主導の景気拡大という循環的要因が大きく寄与しているが、このほか経済のサービス化や人口構成の高齢化等の経済的、社会的な構造変化といった要因も少なからず寄与している。

こうした状況の下で、近年、労働市場あるいは企業サイドでは、人手不足に対応した新たな動きが拡がりつつある。すなわち、労働市場では、女子の労働市場への参入や、自営・家族従業者から雇用者へのシフトが活発化している一方、企業側では、合理化・省力化投資の増大、工場の地方分散等

3. マクロ経済に与える影響

(1) 景気および賃金・物価への影響

(2) 経済成長への影響

結びに代えて

労働力確保のためのさまざまな動きが積極化している。

労働市場を巡るこうした動きは、人口増加率の鈍化と高齢化社会の本格的な到来とも相まって、わが国経済に短期的のみならず長期的にも多様な影響を及ぼすものと予想される。したがって、今後の日本経済を考えていくうえでは、最近の労働市場で生じている現象につき、整理確認しておくことが重要であると思われる。

本稿では、以上のような問題意識に基づいて、まず近年の労働需給逼迫化の動きとその背景を分析し、次いで、その下で生じている就業構造および企業行動の変化について概観する。そして最後に、こうした労働市場を巡る一連の動きが、わが国の景気変動や経済成長力にどのような影響を及ぼすのかについて検討する。

## 1. 最近における労働市場の変化とその背景

### (1) 最近における労働市場の変化

(逼迫化する労働需給)

わが国労働市場の動向を振り返ってみると(図表1)、労働需給を表す各指標とも、昭和50年代には概ね安定的に推移していたが、今回の景気回復が始まった61年11月以降、急速に需給タイト化を示す方向に向かい、最近では、いざなぎ景気時を上回る水準にまで達している(注1)。このような最近の労働需給逼迫化は、単にその度合いが強いというだけではなく、経済成長との対比でも、従来になく逼迫度を強めている点が特徴的である。すなわち、今次景気拡大局面における実質GNP伸び率は、年平均5.0%といざなぎ景

気時(同11.0%)の2分の1以下にとどまっているが、有効求人倍率(月平均1.09倍)はほぼいざなぎ景気時(同1.06倍)並みになっている。

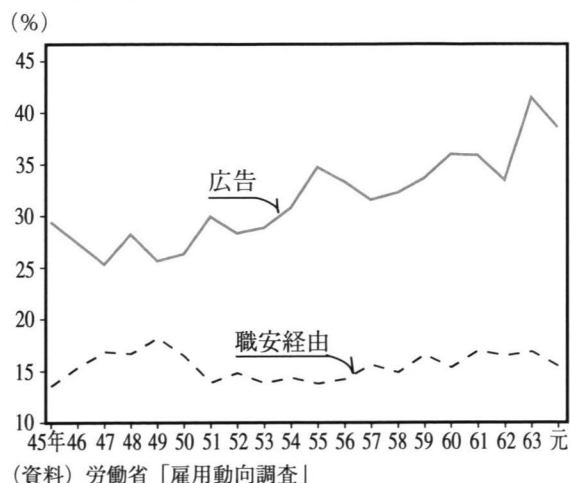
一方、前々回の景気拡大時における平均経済成長率は年率4.7%と今回(同5.0%)とほぼ同じであったが、この時期の平均有効求人倍率は、0.63倍と今回平均(1.09倍)比かなり低水準にとどまっており(図表2)、最近の労働需給逼迫の強さを端的に示している。

(業種別、職種別等の特徴)

上記マクロの労働需給の動向をさらにブレイクダウンし、業種別、職種別等に分解してみると、次のような特徴がみられる。

(注1) 例えば、求人倍率をみると、有効求人倍率は平成2年平均で1.40倍といざなぎ景気時に匹敵する水準に達する一方、同じく新規求人倍率は2.07倍と昭和48年(2.14倍)に次ぐ2番目の水準となり、パート求人倍率は平成元年に既往ピークを記録している。なお、求人倍率は、労働省が各都道府県の公共職業安定所を経由した求人、求職動向を取りまとめたものであるが、こうした安定所経由の入職者数はここ20年間、ほぼ15%程度で安定している。

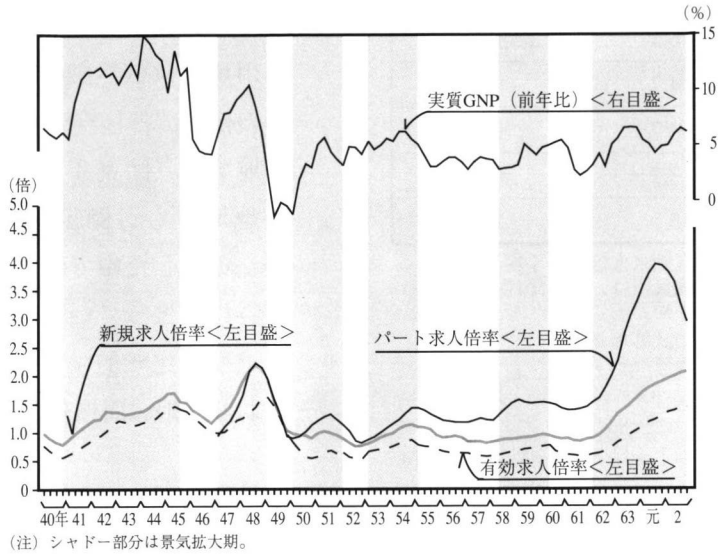
入職経路別入職者数のウエイト推移



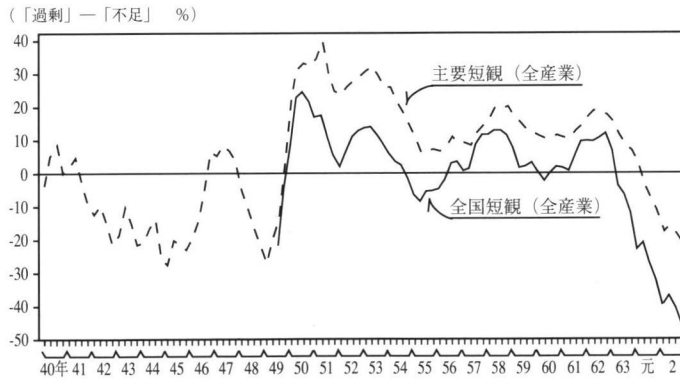
(図表1)

### 労働需給の推移

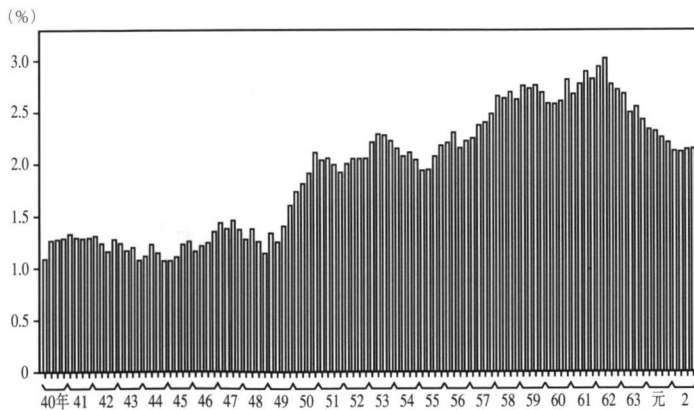
#### (1) 実質GNPと求人倍率の推移



#### (2) 雇用判断D.I.の推移



#### (3) 失業率の推移



(資料) 労働省「職業安定業務統計」、総務庁「労働力調査」、  
日本銀行「企業短期経済観測調査」

(図表2) 実質GNP成長率と有効求人倍率

景気拡大の時期	実質GNP成長率 (年率 %)	有効求人倍率 (倍)
40/10～45/ 7月	11.0	1.06
46/12～48/11月	6.5	1.43
50/ 3～52/ 1月	4.7	0.62
52/10～55/ 2月	4.7	0.63
58/ 2～60/ 6月	3.7	0.64
61/11～	5.0	1.09

(注) 1. 有効求人倍率は月間有効求人倍率の平均。  
2. 直近時点の実質GNP成長率は、62年第1四半期～2年第3四半期までの平均。

(資料) 経企企画庁「国民経済計算年報」、  
労働省「職業安定業務統計」

① 業種別 (図表3 (1)) — 製造業素材関連業種、同加工組立業種、非製造業とも、昭和62年頃を境として需給タイト化の方向に進み、平成2年には全業種で雇用判断D.I.が「不足」超となっている。しかしながら、その不足感には、業種によりバラツキがみられ、素材関連では、不足感が比較的軽微にとどまっているのに対し、加工組立、非製造業では、「不足」超幅が既往ピークの水準を更新するなど、人手不足感が特に強くなっている。

② 職種別 (図表3 (2)) — 職種別には、単純労働者の不足感が景気拡大とともに急速に強まっているのに加え、専門・技術者の不足も深刻化しており、近年の労働需給逼迫は、量的な面のみならず質的な面でも問題となっている。この間、過剰感のあった事務職、管理職等でも、昭和63年以降は、雇用判断D.I.が「不足」超へ転じている。

③ 年齢別 (図表3 (3)) — 昭和62年以降、有効求人倍率は、全般に上昇傾向をたどっているものの、その中心は54才以下の層であり、55才以上の高齢者層にとっては、雇用環境は依然厳しく、若年者層と高齢者層の格差はむしろ拡大している。

④ 地域別 (図表3 (4)) — 地域別には、各地域とも労働需給がタイト化しているが、こうした中で、関東、中部圏の逼迫度が特に強まっている一方、九州、北海道の逼迫度は比較的マイルドなものにとどまっております、地域間格差が拡大している。

## (2) 労働需給逼迫化の背景

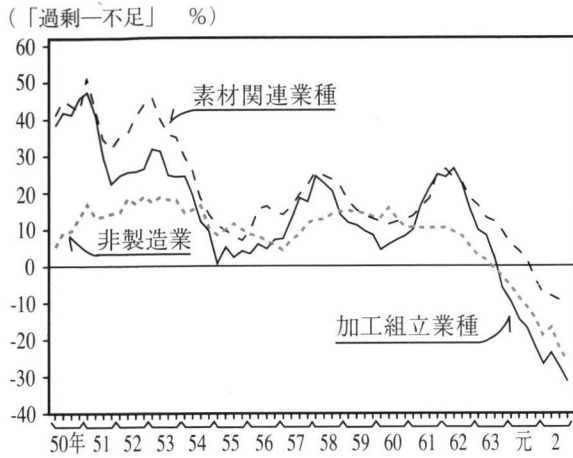
### (内需主導型の景気拡大)

以上みたように、最近の労働需給は、業種、職種別等でバラツキを伴いつつも、全体としては極めてタイトなものとなっている。こうした最近の労働需給タイト化の第1の要因は、言うまでもなく景気拡大という循環的要因により生じた量的な労働需要の増加である。わが国経済は、61年11月から景気拡大過程に入り、その拡大期間は、既に、4年超という長期にわたっているが、このような息の長い景気拡大が、いざなぎ景気時並みの労働需給逼迫をもたらしているといえる。特に、今回の場合、内需主導型の景気拡大であったことが、その逼迫度合いをより強めたものと思われる。すなわち、内需主導型の景気拡大では、製造業に加え、雇用誘発効果の高いサービス業や建設業なども成長するため、

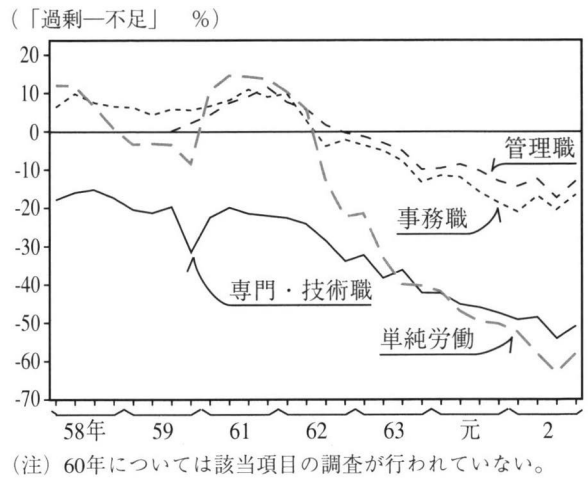
(図表3)

労働需給逼迫の特色

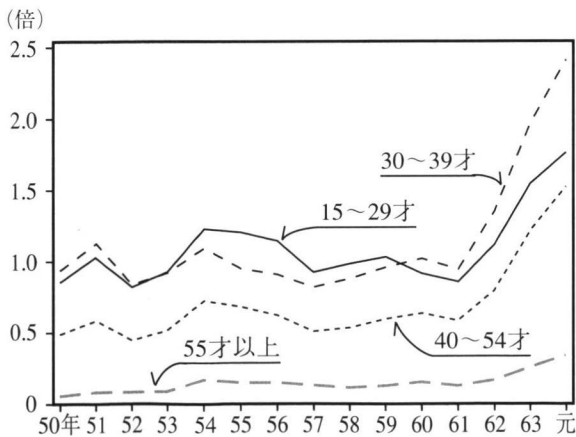
(1) 業種別雇用判断D.I.



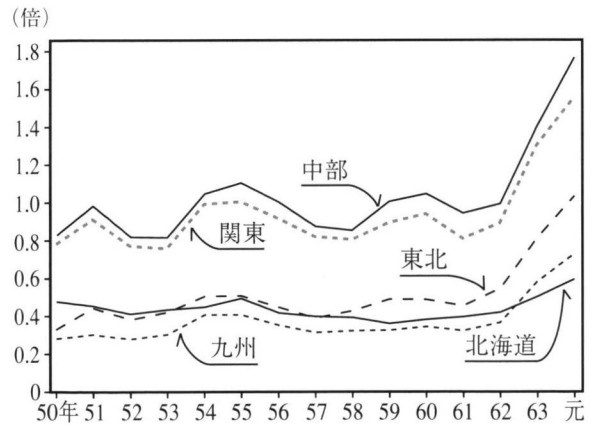
(2) 職種別雇用判断D.I.



(3) 年齢別有効求人倍率



(4) 地域別有効求人倍率



(資料) 労働省「労働経済動向調査」「職業安定業務統計」、日本銀行「企業短期経済観測調査」

(図表4) 雇用誘発係数の計測結果

(1) 需要項目別 (人) (2) 業種別 (人)

	労働誘発係数		労働誘発係数
公共投資	0.178	サービス業	0.193
設備投資	0.160	建設業	0.188
個人消費	0.166	運輸業	0.160
政府経常収支	0.160	製造業	0.155
輸出	0.132	輸送機械	0.135
平均	0.163	電気機械	0.134
		金属製品	0.149
		鉄鋼	0.083
		化学	0.093

(注) 需要が1単位(実質ベース100万円<60年価格>)増加した場合に、直接、間接に必要となる労働需要の大きさ(人数)を示す  
(昭和60年産業連関表から日本銀行調査統計局試算)。

(資料) 総務庁「昭和60年産業連関表」

同じ程度の経済成長であっても、製造業が中心となる輸出主導型の拡大に比べ、労働需要の増大が起こりやすい。

この点を統計的にチェックするために、産業連関表を利用し、最終需要項目別の雇用誘発効果を計測してみた(図表4(1))。この計測結果によれば、最終需要が実質ベースで100万円(60年価格)増大した場合の雇用誘発効果は、輸出が0.132人であるのに対し、設備投資、消費等の内需は0.16~0.18人程度と、輸出に比べ約3割方高くなっており、内需主導型である今回のような景気拡大局面の下では、労働需給が逼迫化しやすいことを示している。

#### (経済のサービス化)

労働需給逼迫化の第2の要因としては、最近の経済のサービス化という構造的要因を指摘し得る。(図表4(2))欄は、前節で利用した産業連関表を用いて、業種別の雇用誘

発係数を計測した結果である。これをみると、最終需要100万円(実質ベース<60年価格>)の増大により、製造業では平均0.155人の雇用が誘発されるのに対し、サービス業では0.193人の雇用誘発効果を持つとの結果となっており、経済のサービス化が労働需要の増大につながりやすいことを示唆している。この一方、わが国GDPに占める第3次産業のウエイトは、趨勢的に高まってきており、最近では6割近い水準に達している(注2)。したがって、最近の労働需給逼迫には、こうしたわが国経済のサービス化の進展がかなり影響しているものと考えられる。

このほか、サービス化の進展は、製造業内部でも起きており、これが労働需給を一段と逼迫化させている可能性がある。すなわち、製造業における部門別の労働者の構成比をみると(図表5)、近年間接部門のウエイトが増大している一方、先行きについても、雇用の重点を生産現場から、情報管理、研究開発、業務企画等の分野に移すとする企業が増えており、最近の技術革新や情報化等の流れを背景に、製造業内部でも一種のサービス化が進展していることをうかがわせる。これと同時に、企業は本業の成熟化やプラザ合意以降の円高に対応するため、近年、他業種への進出によりリストラクチャリングを進めているが、この際の進出分野としては、今後成長が見込まれる情報・通信、レジャー、都市開発等サービスの濃い分野が中心となっており、この点でも製造業のサービス化が進んでいる(注3)。このような製造業内部にお

(注2) 近年におけるわが国経済のサービス化の進展については、日本銀行調査月報平成元年9月号論文「わが国における第3次産業の拡大について」参照。

(注3) この点について詳しくは、日本銀行調査月報平成2年6月号論文「在庫投資の構造変化を巡って」参照。

(図表5)

## 製造業における間接部門のウエイト

(1) 製造業における部門別労働者の構成比 (62年)

(構成比 %、( ) 内は60年構成比)

	計	直接部門		間接部門			
		計	直接製造	計	事務管理	販売営業	研究開発
製造業	100	57.7 ( 59.7 )	47.5 ( 49.3 )	42.3 ( 40.3 )	13.6 ( 13.4 )	15.0 ( 14.0 )	10.6 ( 9.6 )
消費関連	100	58.8 ( 60.1 )	50.5 ( 51.6 )	41.2 ( 39.9 )	12.6 ( 12.3 )	22.0 ( 14.4 )	3.3 ( 3.0 )
素材関連	100	57.7 ( 59.5 )	45.6 ( 46.9 )	42.3 ( 40.5 )	14.2 ( 14.2 )	15.6 ( 14.7 )	9.3 ( 8.4 )
機械関連	100	57.1 ( 59.7 )	47.2 ( 49.7 )	42.9 ( 40.3 )	13.8 ( 13.4 )	11.4 ( 10.6 )	14.7 ( 13.2 )

(2) 製造業における雇用の重点分野の推移 (過去3年間→今後3年間) (平成元年)

(回答社数の割合 %)

	生産現場(工場・建設)分野	販売・営業分野	業務企画分野	財務管理分野	情報システム管理分野	研究開発分野
製造業	28.5 → 24.0	56.4 → 60.0	8.6 → 13.0	2.2 → 3.7	16.6 → 23.6	66.3 → 77.2

(注) 回答は複数回答(3つ以内)。

(資料) 労働省「産業労働事情調査結果」(63年10月)、経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査報告書」(平成元年)

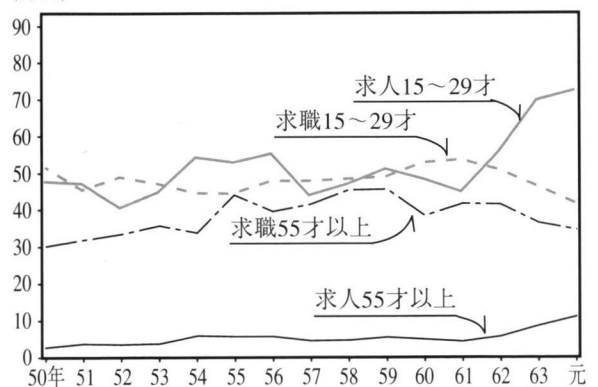
るサービス化も、わが国経済全体のサービス化とともに、最近の労働需給逼迫化に少なからず寄与しているといえよう。

(需給ミスマッチの拡大)

第3の要因としては、需給ミスマッチの拡大が挙げられる。すなわち、労働に対する需給ミスマッチの拡大は、各種分野での、需給逼迫度合いのバラツキを拡大すると同時に、労働市場全体の逼迫度合いを強める方向に作用したと考えられる。この点について、まず、年齢別のミスマッチについてみてみよう。労働供給側では、高齢化が着実に進み、55才以上人口の割合が高まっているが、わが国では高齢者でも就業意欲が高く求職が多い。これ

(図表6) 年齢別求人・求職者数の推移

(万人)



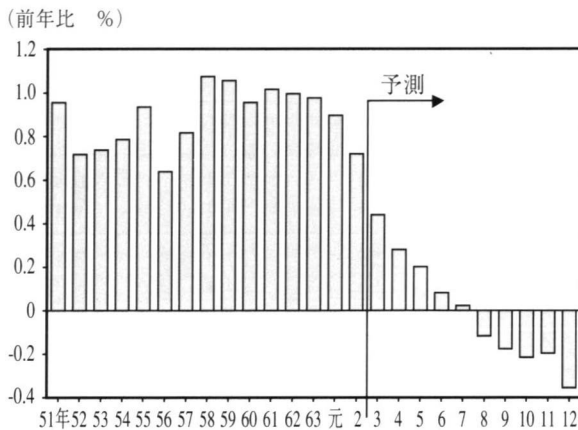
(資料) 労働省「職業安定業務統計」

に対し、需要側である企業は、年功序列的な賃金、体力的な問題、情報処理関係等新分野への適応力などから、若年層重視の傾向を変えていない(図表6)。これに加え、最近、

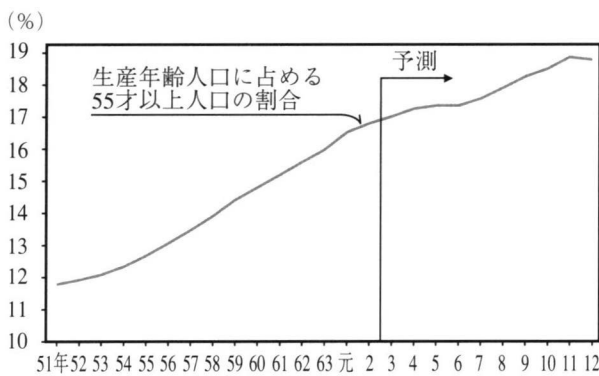


(図表7) 生産年齢人口（15～64才）と人口高齢化の推移

(1) 生産年齢人口の推移



(2) 人口高齢化の推移



(注) 昭和51～平成2年は総務庁「労働力調査」に基づく実績。  
平成3年以降は厚生省人口問題研究所の推計値を利用。  
(資料) 厚生省人口問題研究所

「日本の将来推計人口（昭和61年12月推計）」

一部企業では、後でも詳しくみるように、先行きの生産年齢人口の減少や高齢化に備え、新卒の前倒し採用に踏切る先もみられており、これが若年層の需要を一段と増大させている可能性がある（図表7）。こうした高齢者の根強い就業意欲と、企業の若年層に対する需要の増大が、年齢別のミスマッチを増幅

(図表8) 職種別の不足率

(単位 %)

事務関係	6.0
情報処理関係	17.1
販売関係	8.8
サービス関係	7.4
運輸・通信関係	8.9
金属材料・化学製品製造関係	5.1
金属製品・機械製造関係	11.8
建設作業関係	39.4
定置機関運転・建設機械運転・電工関係	15.6
その他	10.3

(注) 不足率は、平成元年11月15日現在の調査対象事業所における技能労働者の在職者数に対する不足数の割合を指す。

(資料) 労働省「技能労働者等需給状況調査」（平成元年11月）

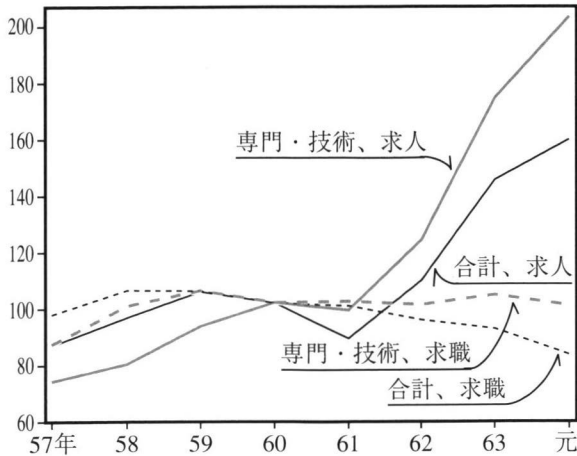
させているといえよう。

次に、職種別にみてみよう。先述のとおり、職種別には、このところ専門・技術職と単純労働の不足感が強まっているが、これをさらに子細にみると、専門・技術職では、情報処理関係が、単純労働では、建設作業関係、金属製品製造関係などの不足率が特に高くなっている（図表8）。これは、①情報処理関係については、近年のコンピュータリゼーションや企業のリストラクチャリングなどから、求人が他の職種に比べ急増しているにもかかわらず、求職者数は人材育成の遅れ等から伸び悩んでいることが、②また、建設作業、金属製品製造関係では、設備投資の好調を背景とした求人増の一方で、若年層の意識変化

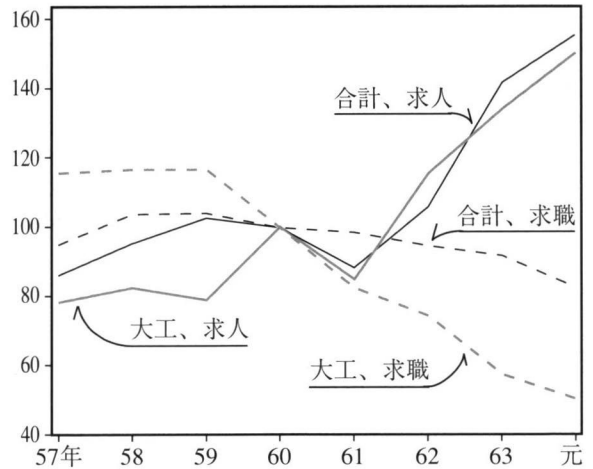
(図表9)

## 職種別求人・求職の動向

(昭和60年=100)



(昭和60年=100)



(資料) 労働省「職業安定業統計」

に伴い、労働時間の長さ、作業内容のきつさなどが忌避され、求職者が少なくなっていることが、原因になっているものと思われる(図表9)。このように、職種別の労働需給は、最近の経済成長が、技術革新の進展を背景とした設備投資の拡大を軸としたものであることを反映して、高度な知識を要する分野と単純労働分野の両極端の分野で、逼迫度が他業種に比べ強まっており、これが需給ミスマッチを拡大する結果となっている。

また、先にみたように地域別にも、需給不均衡が拡大しているが、これは、近年、

金融・保険業や情報産業等人手を要する産業を中心に、各種経済活動が大都市圏に集中する傾向にあるためと思われる(注4)。

## 2. 変化する就業構造と積極化する企業対応

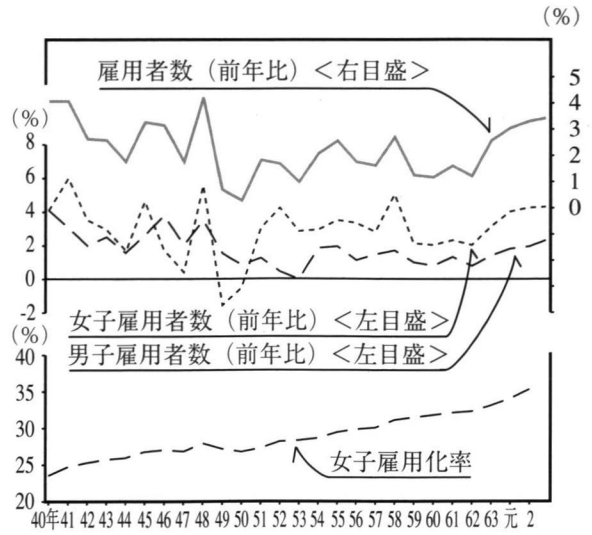
労働需給が逼迫する中で、就業構造および企業側の対応がここに来て大きく変化してきている。こうした変化は、今後のわが国経済に少なからず影響を及ぼすものと思われる。そこで、次に最近の就業構造の変化と企業の対応努力についてやや詳しくみることにする。

(注4) この点について詳しくは、日本銀行調査月報平成2年4月号論文「わが国における近年の地価上昇の背景と影響について」参照。

(1) 就業構造の変化  
(女子雇用の増加)

近年の労働需給逼迫の下で、わが国の就業構造はさまざまな点で変化しているが、中でも、特徴的なことは女子雇用の大幅な増加である。雇員数の最近の動向をみると(図表10)、昭和50年代には概ね1%台の伸びで推移していたが、63年以降その伸びを高め、最近では3%を上回るかなり高い伸びとなっている。この間、最近の女子雇員数の伸びは、平成元年には4.7%、2年には4.9%と、50年代の年平均伸び率2.9%を大きく上回る顕著な増加を示している。この結果、15才以上女子人口に占める女子雇員数の割合を示す雇用率は、2年12月には36.0%と昭和50年当時(26.5%)と比べ10%以上高くなっている。また、こうした最近の女子雇員数の増加を就業形態別、年齢別に寄与度分解してみると(図表11)、就業形態面では、パート(週35時間未満労働者)労働者の寄与度の上昇が目立つ一方、年齢別には、40~54才層の寄与度の上昇が顕著となっている(注5)。

(図表10) 雇員数等の推移



(注) 1.雇用率 =  $\frac{\text{雇員数}}{\text{15才以上人口}}$   
2.雇員数は休業者を含まないベース。

(資料) 総務庁「労働力調査」

(注5) なお、女子雇用の増加を経済成長要因、産業構造の変化要因、産業内女子比率変化要因に分解してその寄与度をみると、今回景気拡大局面における女子雇用増大の背景としては、経済成長要因がもっとも大きいものの、このほか、産業構造変化要因、産業内女子比率変化要因が従来に比べ大きくなっている。これは、次にみる経済のサービス化(=産業構造変化要因)、コスト削減等を狙った女子パートの雇用増大(=産業内女子比率変化要因)といった要因と整合的である。

女子雇用増加の要因別推移

(単位 万人)

	女子雇用増加数	経済成長要因	女子比率変化要因	産業構造変化要因	産業内女子比率変化要因
36~40年	192	176	26	6	21
41~45	193	149	43	13	30
46~50	65	97	△ 30	16	△ 47
51~55	186	107	77	18	59
56~60	194	120	74	34	41
61~2	283	181	102	40	63

(資料) 総務庁「労働力調査」

(注) 女子雇員数の要因分解は次のとおりである。

$$E_f = E \cdot \frac{E_f}{E} \text{より } dE_f = dE + d\left(\frac{E_f}{E}\right)$$

$$\text{ここで、} \frac{E_f}{E} = \sum_i \left[ \frac{E_i}{E} \cdot \frac{E_{if}}{E_i} \right] \text{より}$$

$$d\left(\frac{E_f}{E}\right) = \sum_i \left[ d\left(\frac{E_i}{E}\right) + d\left(\frac{E_{if}}{E_i}\right) \right]$$

$$\therefore dE_f = \underbrace{dE}_{\text{経済成長要因}} + \sum_i \underbrace{\left[ d\left(\frac{E_i}{E}\right) \right]}_{\text{産業構造変化要因}} + \sum_i \underbrace{\left[ d\left(\frac{E_{if}}{E_i}\right) \right]}_{\text{産業内女子比率変化要因}}$$

$E_f$  : 女子雇員数

$E$  : 雇員数

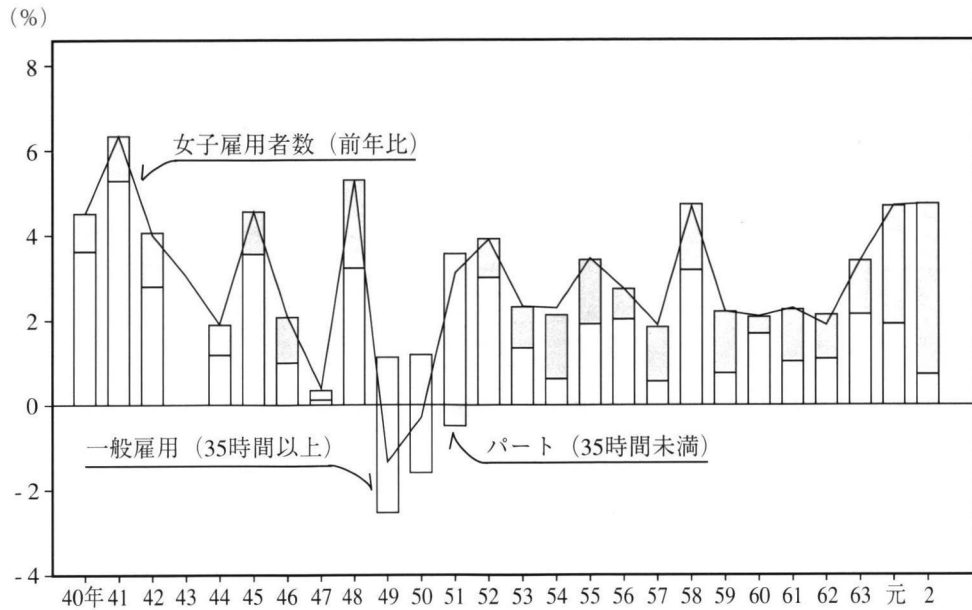
$E_i$  :  $i$ 産業内の雇員数

$E_{if}$  :  $i$ 産業内の女子雇員数

(図表11)

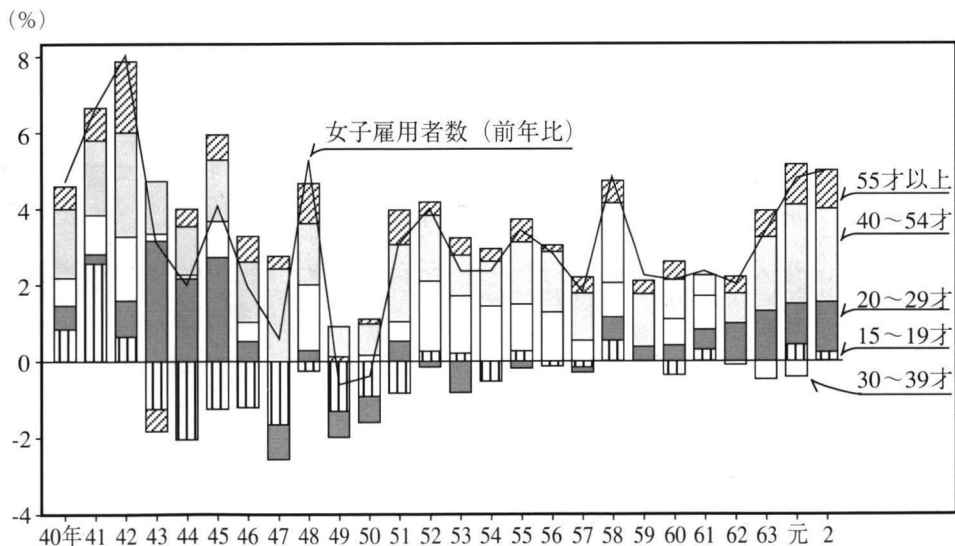
女子雇用者の就業形態別・年齢別の推移

(1) 就業形態別



(注) 雇用者数は休業者を含まないベース。

(2) 年齢別



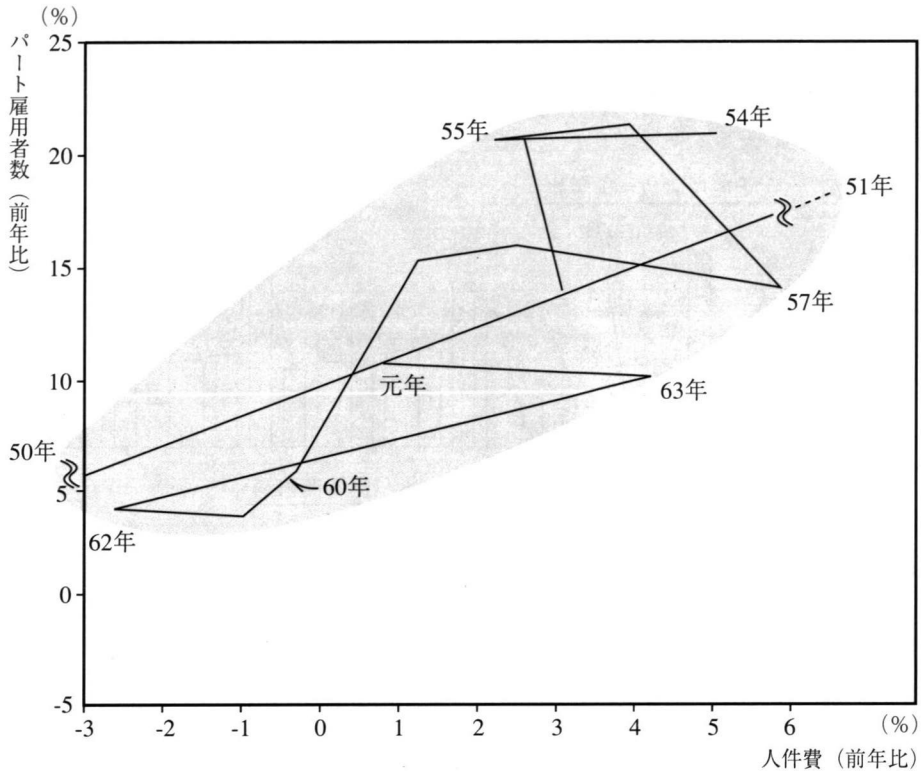
(注) 雇用者数は休業者を含むベース。

(資料) 総務庁「労働力調査」

上記のような女子雇用増加の要因としては、第1に景気拡大下での企業側の対応の積極化が挙げられる。すなわち、企業は、景気

拡大局面の初期には、弾力的な採用増が可能であり、かつ賃金のみならず福利費・退職金積立て等が不要で割安なパートの採用をまず

(図表12) 人件費とパート雇用者数の関係



(資料) 労働省「賃金構造基本調査」

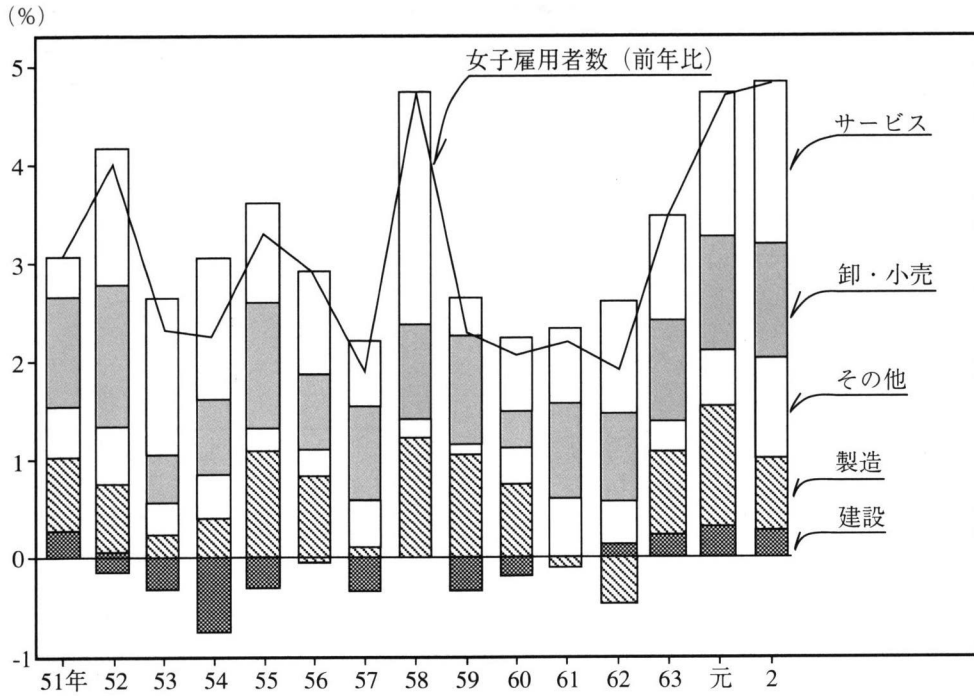
増大させる傾向がある(図表12)。今回景気拡大局面でも、企業は生産の増加等に対応し、女子パートの採用を活発化した結果、女子雇用が大きく増加したものと考えられる。

第2に、上記の景気拡大要因に加えて、構造的要因があることも見逃せない。前述のように、今回の景気拡大局面では、経済のサービス化が進展したが、サービス産業は、①短時間勤務が可能であること、②勤務時間の選択が可能であること、③自宅に近接した職場を選びやすいこと等から、主婦にとっては、就業条件面で折合いをつけやすい。この結果、育児を終えた40才以上の主婦を中心にサービス産業への雇用が促進されたものと思われる。

実際、近年の女子雇用者増加の業種別寄与度をみると(図表13)、サービス、卸・小売業の寄与度が高く、サービス産業の拡大が女子雇用の増大に寄与していることを裏付けている。

このほか、最近の女子雇用増加の要因としては、女子の就業意識の積極化を指摘できよう。未就業女子の就職についてのアンケート調査結果(図表14)をみると、女子の就業希望割合は、昭和50年代の後半以降、急速に高まっている。また、その動機についてみると、このところ、「家計補助」という理由が伸び悩む一方で、「余暇の活用」という理由が急速に増大しているのが特徴的である。このような女子就業意欲の高まりを反映して、女子

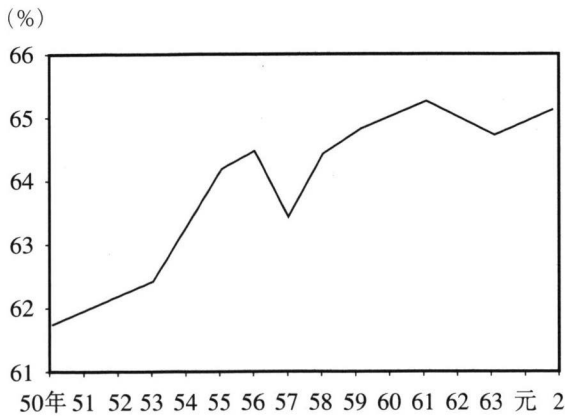
(図表13) 女子雇用の伸びに対する業種別寄与度



(注) 雇業者数は休業者を含まないベース。  
(資料) 総務庁「労働力調査」

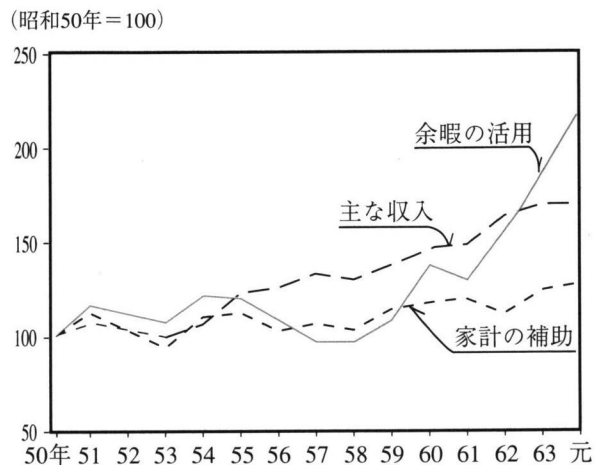
(図表14) 女子の就業意識の変化

(1) 女子就業希望比率の推移



(注) 15才以上人口に占める、女子就業希望者 (含む既就業者) の割合。

(2) 入職理由別女子パート雇用の推移



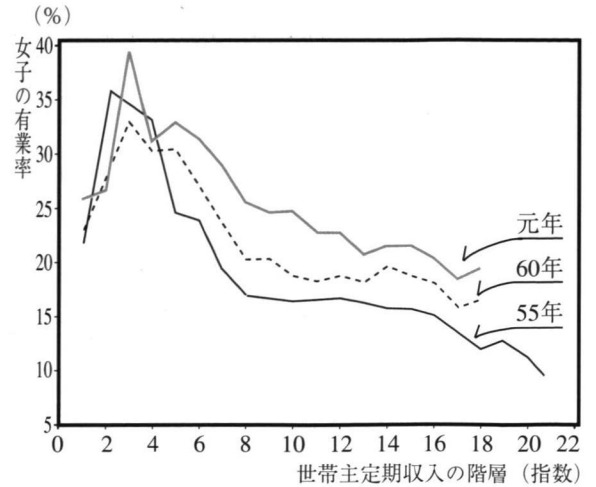
(注) 入職理由別に50年の人数を100として各年を指数化したもの。

(資料) 労働省「雇用動向調査」、総務庁「労働力調査特別調査報告」

有業率は、従来、低所得者層において際立って高かったが、最近では、所得階層を問わず高まる傾向を示している（図表15）。こうした傾向は、子供の人数の減少等社会的変化にも根ざしたものであり、今後も続くものと推察される（注6）。

なお、このような女子雇用の動きを角度を変えて、主婦の就業希望率と雇用化率の動向という観点からみると（図表16）、①親と同居している主婦の場合、就業希望率、雇用化率が、ともに近年大幅な伸びを示すと

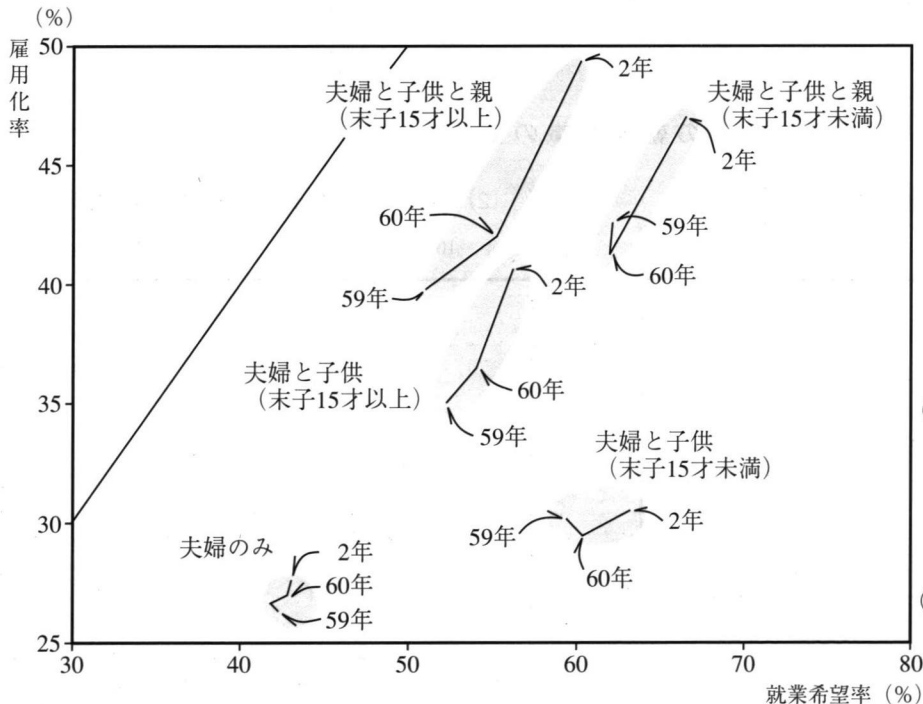
（図表15） 収入階級別女子有業率



（注）横軸は、世帯主の定期収入階級をCPI（除く帰属家賃）でデフレートし、最下層のクラスを1として指数化したもの。

（資料）総務庁「家計調査年報」

（図表16） 世帯類型別（末子年齢、親との同居別）  
女子の就業希望率と雇用化率



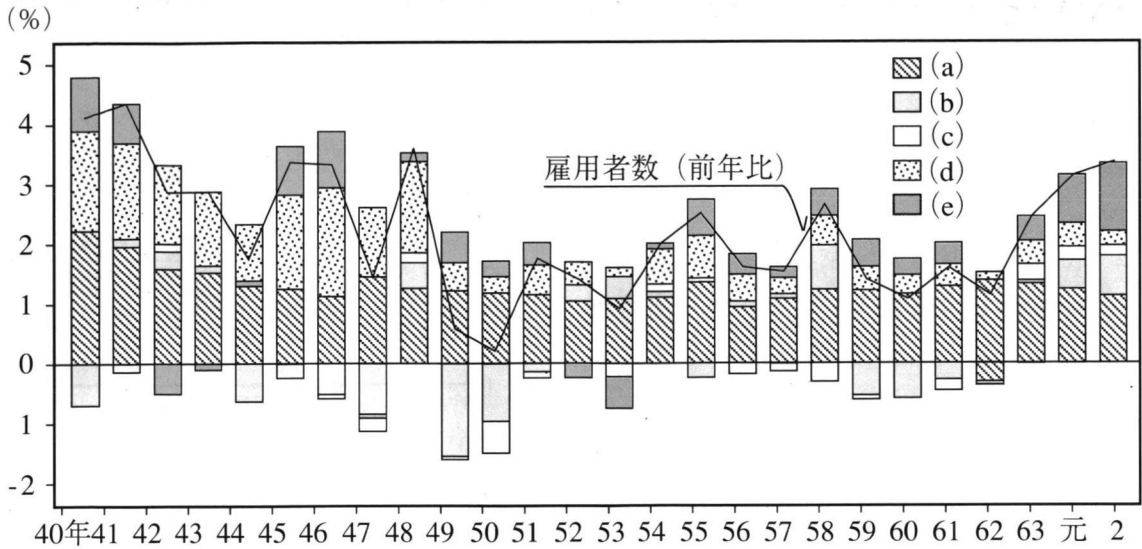
（注）図表中の45°線上では、就業希望率と雇用化率が一致し、45°線からの垂直距離が小さい程就業希望率の充足率が高いことを示している。

（資料）総務庁「労働力調査特別調査報告」

（注6）女子の就業意欲の高まりには、昭和62年9月の所得税法改正により配偶者特別控除制度が創設され、いわゆる「パート問題」（パートで働く主婦の所得が一定額を超える場合、配偶者控除の適用がなくなり、その主婦自身が納税者になってしまう結果、かえって世帯全体の税引き後手取り所得が減少してしまうという問題）が緩和されたことも少なからず影響しているものと考えられる。

(図表17)

## 雇用者数増加の要因別推移



(注) 雇用者数の要因分解は次の式による。

$$E = \frac{E}{H} \cdot \frac{H}{S} \cdot \frac{S}{L} \cdot \frac{L}{N} \cdot N \text{より}$$

$$\frac{dE}{E} = \left[ dN + d\left(\frac{L}{N}\right) + d\left(\frac{S}{L}\right) + d\left(\frac{H}{S}\right) + d\left(\frac{E}{H}\right) \right] / E + \text{交絡項}$$

雇用者数 人口 労働力化率 失業率 農業就業者から 非農林業自営・家族  
 変化率 要因 要因 要因 非農林業就業者 従業者から非農林  
 (a) (b) (c) へのシフト要因 雇用者へのシフト要因  
 (d) (e)

ここで

N : 生産年齢人口                      U : 完全失業率  
 L : 労働力人口                        E : 非農林雇用者数  
 S : 就業者数                            H : 非農林就業者数

(資料) 総務庁「労働力調査」

もにその水準も高く、さらには、就業希望の充足率も高くなっている一方、②親と別居している世帯の主婦では、就業希望率は高いものの充足率、雇用化率とも低くなっており、特に15才未満の子供を持つ場合、この傾向が顕著になっている。これらは、いずれも育児が、主婦の労働にとって、極めて重要なファクターであることを示している。

(非農林自営・家族従業者の減少)

就業構造変化の第2の特徴は、非農林自営・家族従業者から雇用者へのシフトの増大である(図表17)。これは、かつていざなぎ景気時に、農業からのシフトが、雇用者数増加の大きな要因となったのと好対照である。すなわち、いざなぎ景気時には、雇用者数の伸び率が年平均3.2%程度であったが、このうち人口増加要因が1.6%であり、残りのほぼ8割にあたる1.3%が農業からのシフト要

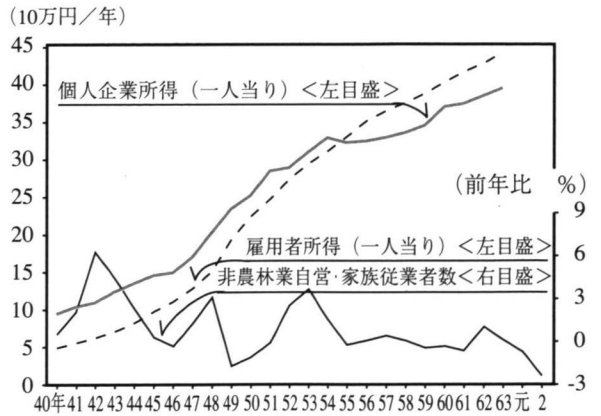


因であった。これに対し、今回の景気拡大局面における雇用者数の年平均伸び率は2.7%であり、このうち、人口増加要因が1.2%、非農林自営・家族従業者からのシフト要因に依るものが残りの約5割にあたる0.7%程度となっている。

こうした非農林自営・家族従業者から大量のシフトが生じた背景としては、まず所得要因が挙げられる。図表18は、GNPベースでみた一人当たり所得を、個人企業主と雇用者について比較したものであるが、これをみると、昭和50年代半ばを境に個人企業主の所得が一人当たり雇用者所得を下回り、その後、一時50年代後半に両者の乖離幅が縮小したが、近年再び両者の乖離幅が拡大するという結果になっている。このことは、所得面からみる限り個人企業従事のインセンティブが、このところ弱まってきていることを示唆している(注7)。

このほか、昭和60年頃から始まった土地価格の上昇も、非農林自営・家族従業者からの

(図表18) 雇用者所得、個人企業所得の推移



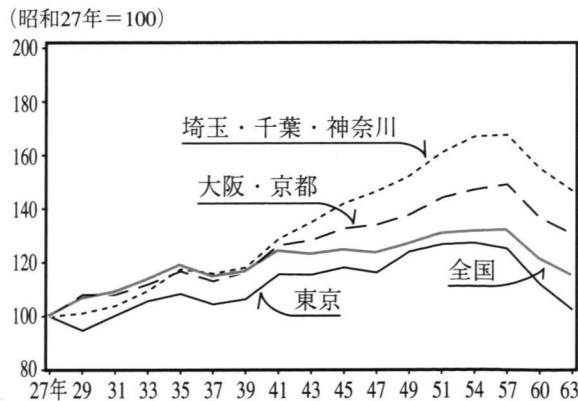
(資料) 経済企画庁「国民所得統計」、総務庁「労働力調査」

シフトに少なからず影響しているものと思われる。すなわち、最近の土地価格の上昇に対応し、土地の有効利用を図るため、個人商店主等が経営効率の悪い従来の事業から撤退し、オフィス・ビルなどの建設を進めた結果、東京、大阪など地価上昇の顕著であった地区を中心に、商店が減少する一方で、家族従業員から雇用者へのシフトが進んだものと思われる(注8)。ちなみに、非農林自営・家族従業

(注7) 個人企業の場合、経費による引落とし等の利用から、雇用者に比べ実質的な所得としては有利であるとの指摘がなされるが、こうした点を考慮に入れても、50年代以降、雇用者に対する個人企業従事の相対的メリットが徐々に薄れているとみることは可能であろう。

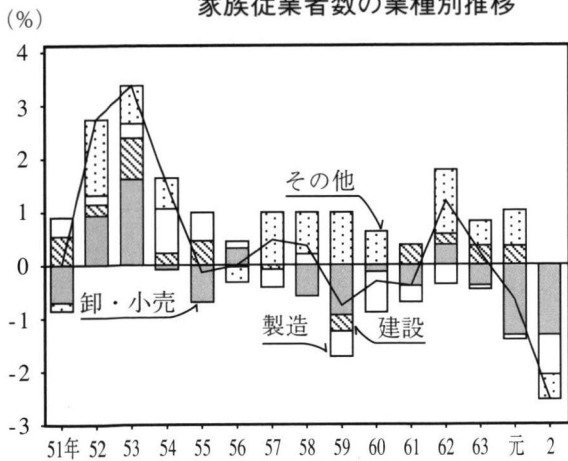
(注8) 個人経営商店数の動向をみると、37年以来一貫して上昇を続けてきたが、57年の136万戸を境に、60年125万戸、63年120万戸と減少を続けている。

個人商店数の推移



(資料) 通商産業省「商業動態統計」

(図表19) 非農林自営・  
家族従業者数の業種別推移



(資料) 総務庁「労働力調査」

者数の減少を業種別にブレークダウンしてみると、近年、卸・小売業の従業者の減少が特に目立っており、この点を裏付けている(図表19)。

#### (労働市場の流動化)

就業構造変化の第3点としては、労働市場の流動化がある。わが国では、終身雇用制、すなわち新規学卒者が入社後退職まで同一企業に勤務する傾向が強い。実際、昭和63年度の「労働白書」では、産業構造の変化に対応した就業構造の変化は、主に新規学卒者の入職の変化によってもたらされており、転職等による外部労働市場の変化の影響は小さいことが指摘されている。しかし、こうした雇用形態についても、近年、徐々ながら変化が出始めているようにはうかがわれる。

すなわち最近の転職動向をみると(図表20(1))、転職率は、今回の人手不足局面で

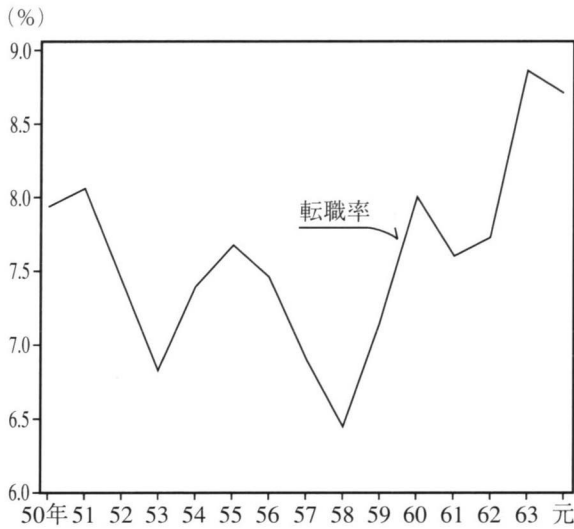
かなり上昇し、昭和50年以降ではピークの水準となっており、労働市場が流動化の方向に向っていることを示している。次にこれを、職種別にみると(図表20(2))、従来の技能工中心の転職に代わって、専門・技術職の転職割合が増加している。また、年齢別に、欠員率と転職率の推移をみると(図表21)、30才代では、欠員率が高まるなか、転職率はほぼ横ばいであるのに対し、29才以下では、欠員率の上昇とともに、転職率が高まる姿となっており、若年層を中心として転職市場が拡大している姿がうかがえる。

こうした労働市場の流動化傾向の背景として、まず挙げられるのは、需要(企業)側の要因である。前述のように、企業はプラザ合意以降の円高を契機として、サービス産業等の新規事業分野への進出を活発化しているが、この際、即戦力となる人材の確保を、中途採用による補充の積極化で対応しようとしている(図表22)。一方、供給側では、転職希望率がトレンド的に上昇しているが、特にこのところ専門・技術職を中心に、転職希望率が急速に高まっている(図表20(3))。このような転職意欲の高まりは、①上記企業側の中途採用の積極化に伴い転職口が増加していること、②転職後の賃金上昇が保証されるケースが増加しており、従来転職が持っていたマイナス・イメージが希薄化してきていること(図表20(4))、等を反映したものと考えられる。なお、最近では人材派遣業や就職雑誌等民間の仲介制度の整備が進んでいるが、こうした動きも近年の労働市場の流動化傾向を促進しているものとみられる。

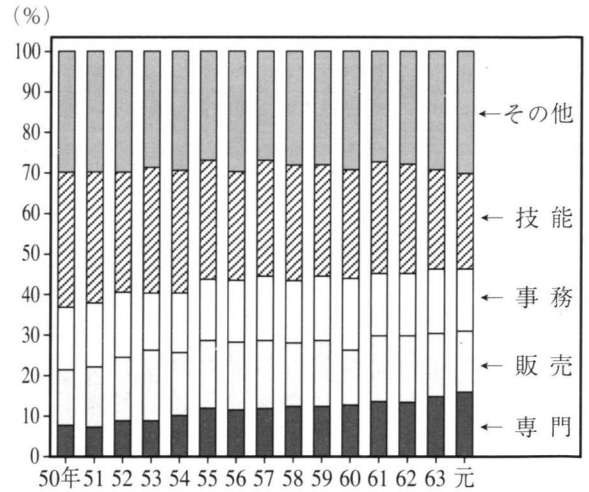
(図表20)

最近の転職動向

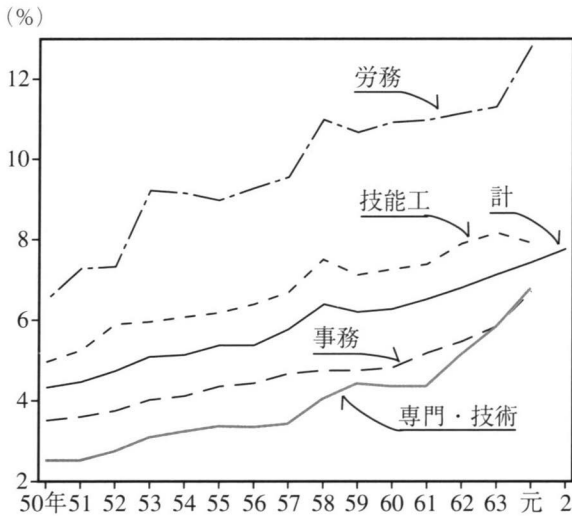
(1) 転職率の推移



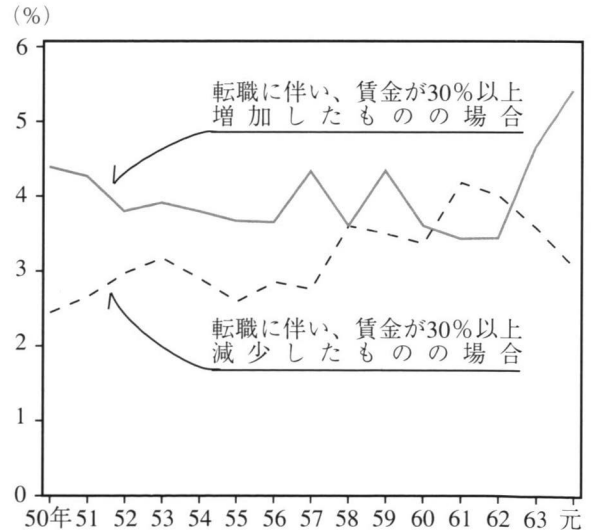
(2) 職種別転職者数のウエイト推移



(3) 転職希望率の推移

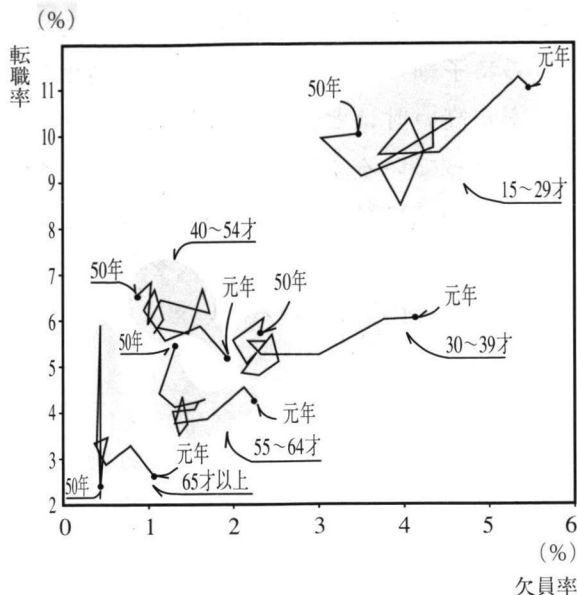


(4) 転職後の賃金動向



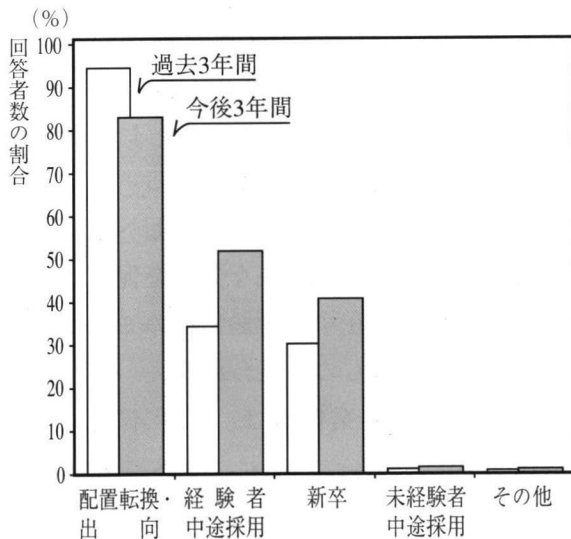
(資料) 労働省「雇用動向調査」、総務庁「労働力調査」

(図表21) 年齢別の転職率と欠員率の関係



(資料) 労働省「雇用動向調査」「職業安定業務統計」

(図表22) 経営多角化における人材調達の方法



(注) これまで多角化・新分野進出を行った、あるいは今後行う予定の企業 (868社) による複数回答 (2つ以内)。

(資料) 経済企画庁「企業行動に関するアンケート調査報告書 (63年)」

(2) 企業側の対応

以上みたように、就業構造面での変化が進む一方で、企業側では、労働力不足に対応して、労働力節減と労働力の確保という両方向へ向けての対応を本格化させている。

(労働力節減策)

労働力節減策の第1は、合理化・省力化投資の積極化である。人手不足に直面した企業は、労働力の節減に積極的に取り組んでおり、合理化・省力化のための設備投資を拡大している。ちなみに、人手不足の対応策に関するアンケート結果をみると (図表23 (1))、人手不足に対しては、合理化・省力化投資を挙げる先が圧倒的に多く、しかもこのところそのウエイトを急速に高めている。また、合理化・省力化の中心となる産業用ロボット・金属工作機械などの出荷動向をみても (図表23 (2))、昭和63年入り後急速にその伸びを高めており、企業が現に合理化・省力化投資を進めている姿がうかがわれる。

なお、こうした企業の合理化・省力化努力は、製造業のほか倉庫、運輸、卸・小売業等これまで人手に頼ってきた第3次産業の分野でも、活発化し始めているのが最近の特徴である。こうした第3次産業における合理化・省力化の動きは、先行き慢性的な人手不足が予想されるなかで、一段と広がっていくものと考えられる。

労働力節減策の第2としては、製品輸入の積極化が挙げられる。最近の製品輸入の伸びは、輸入全体の伸びを大きく上回っており、この結果、製品輸入比率はこのところ年々着実に上昇してきている (60年基準

(図表23) 人手不足への対応

(1) 人材確保のための対応策

(単位 %)

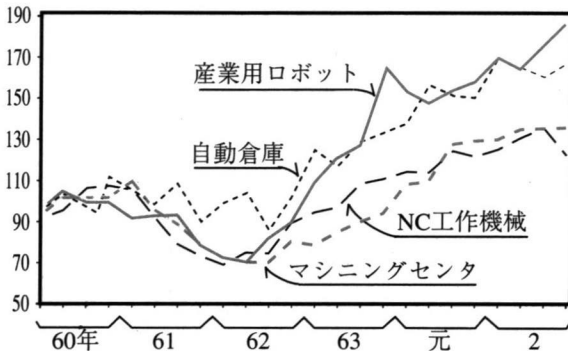
全業種	2/2月	2/9月
合理化・省力化投資	48.2	71.3
時短等労働条件改善	14.9	40.5
福利厚生施設の充実	14.7	32.0
海外生産	1.8	4.2

(注) 2/2月は単数回答、2/9月は複数回答。

(資料) 産業構造審議会「産業資金部会資料」

(2) 合理化・省力化用機械の出荷動向

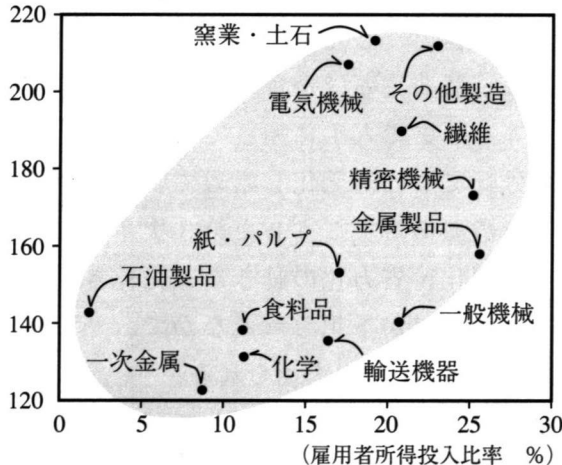
(昭和60年=100)



(資料) 通商産業省「鉱工業指数統計」

(図表24) 製品輸入の増加状況と投入労働量の関係

(元年の輸入量)  
(理論値=100)



(注) 60年の経済構造により、平成元年の最終需要から誘発される輸入量(理論値)を100とした場合の元年の実際の輸入数量と、労働の投入比率の関係。

(資料) 総務庁「昭和60年度産業連関表」、大蔵省「外国貿易概況」、経済企画庁「国民経済計算」

の実質製品輸入比率：60年度31%→元年度41%)。こうした製品輸入の動きを財別にさらに子細にみると(図表24)、労働投入比率が高い財ほど追加的な輸入増加量が大きくなっている。このことは、近年、企業が人手不足に対応し、労働投入量の多い財については、海外からの購入を積極化していることを示唆しているといえよう。

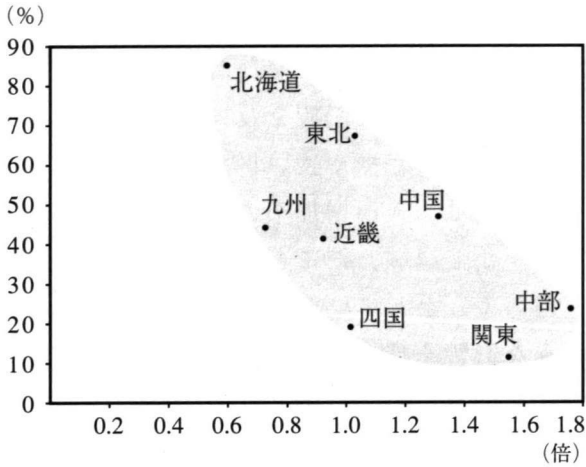
(労働力の掘り起こし)

労働力の節減を図る一方で、労働力を求めて企業自身が移動していく現象も出始めている。ちなみに、地域別の有効求人倍率と地域別の企業立地動向をみると(図表25)、北海道、東北、九州といった、労働需給が比較的緩んでいる地域での工場立地の増加率が高い一方、関東、中部といった労働需給のタイトな地域での工場立地は、わずかな増加にとどまっております、工場立地についても人手の確保が、一つのインセンティブとなっていることがうかがわれる。こうした企業の地方への進出は、大都市圏への経済集中を緩和し、経済の均等な発展を促すとともに、地域間に存在する労働需給のミスマッチの改善に資するものと思われる。

このほか、企業側では、人手不足に対応して、国内にとどまらず、海外にも進出する動きが出始めている(前掲図表23)。人手不足に対応した海外進出の動きは、現状なお少数にとどまっているが、こうした労働力の海外依存は、上記でみた製品輸入の増大あるいは外国人労働者の活用とともに、今後、わが国労働市場への影響を次第に強めていくことになるものと思われる。

(図表25) 地域別の工場立地件数と有効求人倍率の関係

[昭和62～元年工場立地件数  
平均の対61年伸び率]



[元年平均の地域別  
有効求人倍率]

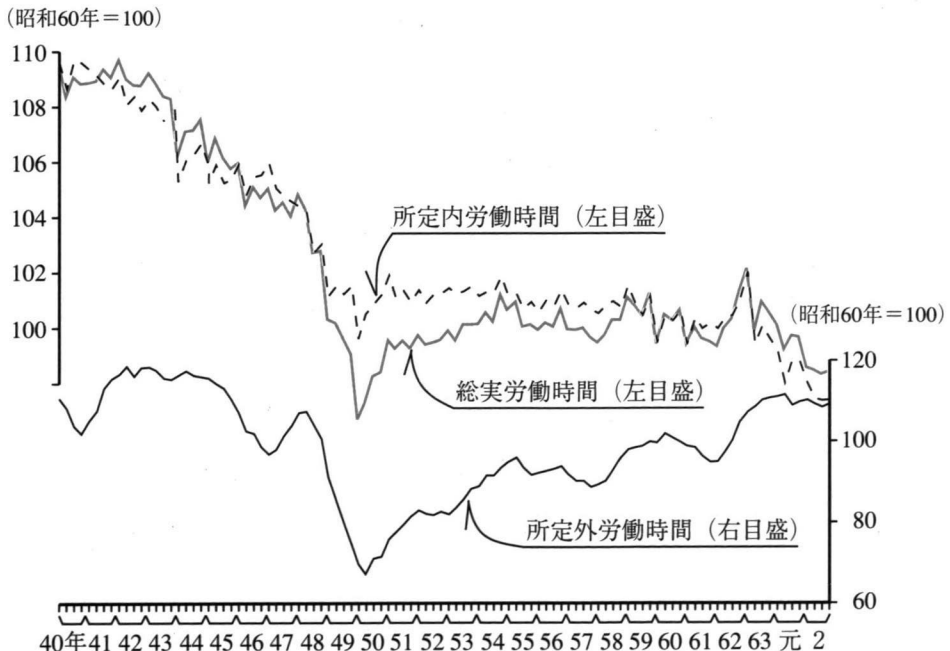
(資料) 通商産業省「工場立地動向調査報告」、  
労働省「職業安定業務統計」

(労働条件・職場の改善)

さらに、企業は労働力確保のため、労働条件・職場の改善を進めており、人手不足が雇用環境の整備に貢献している。労働条件・職場の改善策としては、独身寮、社宅、余暇施設の充実あるいはフレックス時間等変形労働時間制度の導入等があるが、今回特に目立ったのは、50年代にはほとんど進展がみられなかった労働時間の短縮化が進んだことである。

すなわち、労働時間の動きをやや長い目でみると（図表26）、50年代には、安定成長が続く中、目立った時間短縮は行われなかったが、平成元年には、所定外労働

(図表26) 労働時間の推移



(資料) 労働省「毎月勤労統計」

時間が高止りを続ける一方、所定内労働時間が削減されたことを背景に、総労働時間は年1.3%程度の短縮が図られ、その後、2年も△1.1%と着実に短縮化に向って進んでいる。今後についてみても、①経済運営5か年計画(注9)や労働基準法の改正などの政策的なバックアップがあること(注10)、②労働組合側が時短推進を春闘の場等における重要課題としていること(注11)、③企業側も将来の労働供給先細り懸念のなかで労働力確保のために時短推進に積極的な構えをみせていること、④若年層を中心に、労働者の意識がゆとりを重視する方向に変化してきていること等から、時間短縮は引き続き進むものと予想される。

### 3. マクロ経済に与える影響

前章では、近年、景気の拡大に伴い労働需給が逼迫化する中で、就業構造、企業行動が変化してきていることを概観したが、こうした動きは、また、わが国のマクロ経済にさまざまな影響を及ぼすものと考えられる。特に、やや長い目でみた場合、わが国社会は、人口増加率の鈍化と高齢化というかつて経験したことのない事態の到来を迎えようとしているだけに、それがどのような影響を持つのが注目される場所である。そこで、以下では、これらの点について検討する。

#### (1) 景気および賃金・物価への影響

##### (景気変動への影響)

まず、最近の労働市場を巡る動きと設備投資の関係についてみてみよう。先にみたように労働需給が逼迫する状況の下、企業は労働力節減(=労働生産性向上)のための合理化・省力化に努めているが、近年これが設備投資全体を下支えする役割を果たしている。労働需給と設備投資の因果関係を統計的にチェックしてみると(図表27)、雇用と設備投資との間にはかなり有意な関

(注9) 1988年5月に発表された経済運営5か年計画では、内需主導型経済構造への転換・定着等を政策運営の基本方向として取上げたが、基本政策達成の重点課題として、対外不均衡の是正、産業構造調整の円滑化、地域経済社会の均衡ある発展などとならび、豊かさを実感できる多様な国民生活の実現が目標とされている。この豊かさを実感できる国民生活の実現のためには、労働時間短縮が最も重要な課題であるとの認識から、完全週休2日制の普及を基本としながら、具体的には、92年度までに週40時間労働制の実現を期し、年間総労働時間を1,800時間程度に短縮(平成2年中の年間総労働時間は2,052時間)することがうたわれている。

(注10) 労働基準法では、昭和22年以来、1週間の法定労働時間を48時間と定めてきたが、昭和62年9月公布、昭和63年4月に施行された改正労働基準法第32条第1項において、週40時間労働の原則が規定された。もっとも、日本における労働時間の実態を考慮して、段階的な短縮が図られており、昭和63年4月以降は週46時間労働、さらに平成3年4月からは、原則週44時間労働制へと段階的に移行していくことになっている。

(注11) 連合を中心に平成元年より、労働組合は時間短縮に積極的に取り組んでおり、平成3年度の春闘でも「賃上げと同等のウエイトで時短獲得をはかる」としている。

係が存在する。また、当関数により、最近の設備投資の動向を要因分解してみると、景気拡大の初期には、需要要因が設備投資の増大に大きく寄与したのに対し、労働需給のタイト化が進んだ平成元年以降は、雇用要因が大きく寄与するかたちとなっている。このことは、設備投資を含む需要の増大が、まず労働需給の逼迫化をもたらすが、次の局面では、労働需給の逼迫化が新たな設備投資を誘発していることを示している。なお、今回景気拡大局面での労働需給の逼迫は、構造的要因に循環的要因が加わるかたちでもたらされているだけに、当面、こうした労働需給の逼迫が設備投資全体を下支えしていく可能性があると考えられよう。

次に個人消費に対する最近の労働需給逼迫の影響をみてみよう。消費支出は、雇用者所得に大きく左右されるが、今回の局面では、労働需給逼迫の状況下、雇用者数が大幅に伸びる一方、一人当たり所得も着実に増加しており、これが最近の個人消費堅調の大きな要因となっている。また、こうした基本的要因に加え、経済のサービス化と、先にみた女子雇用者の労働市場への進出が、個人消費を支えるもう1つの要因になっていると考えられる。すなわち、経済のサービス化が、女子の職場進出を促し、女子（特に主婦層）雇用者が増加したが、主婦の雇用増大は家事労働の外部購入につながり、これが、サービス需要をさらに増大させ、個人消費を下支えしたと思われる。事実、共働き世帯と、世帯主のみの世帯の消

（図表27） 製造業設備投資関数の計測結果

(1) 計測結果

( ) 内 t 値

	雇用要因	需要要因	収益要因	ストック要因	金融要因	R <sup>2</sup>	D.W.
設備投資 前年比	0.27 (3.07)	0.36 (6.79)	9.41 (2.18)	-4.93 (-5.07)	0.37 (3.40)	0.73	1.23

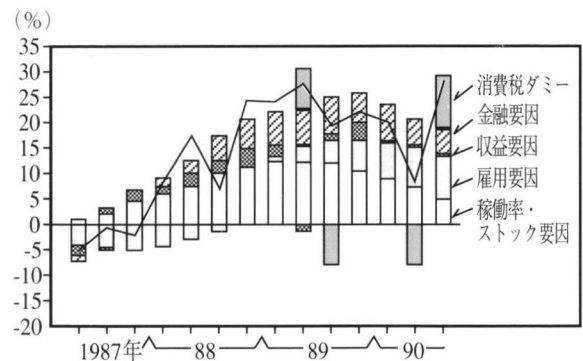
計測期間 76/7-9月～90/4-6月

(注) 計測式は以下のとおり。

$$\begin{aligned}
 \text{設備投資前年比} = & 0.27 \times \text{雇用判断D.I. (不足-過剰)} \\
 & <1\sim3\text{期前}> \\
 & + 0.36 \times \text{稼働率 (季調済)} \\
 & <2\sim3\text{期前}> \\
 & + 9.41 \times \text{営業利益率前期差} \\
 & <2\sim3\text{期前}> \\
 & - 4.93 \times \text{資本ストック前年比} \\
 & <3\sim5\text{期前}> \\
 & + 0.37 \times \text{資金繰り判断D.I. (楽-苦しい)} \\
 & <0\sim2\text{期前}> \\
 & + 7.94 \times \text{消費税ダミー}
 \end{aligned}$$

(資料) 経済企画庁「民間企業資本ストック統計」、大蔵省「法人企業統計季報」、通商産業省「鉱工業指数統計」、日本銀行「企業短期経済観測調査」

(2) 製造業設備投資の前年比要因分解



(注) 折れ線グラフは実績値。棒グラフは推定値。



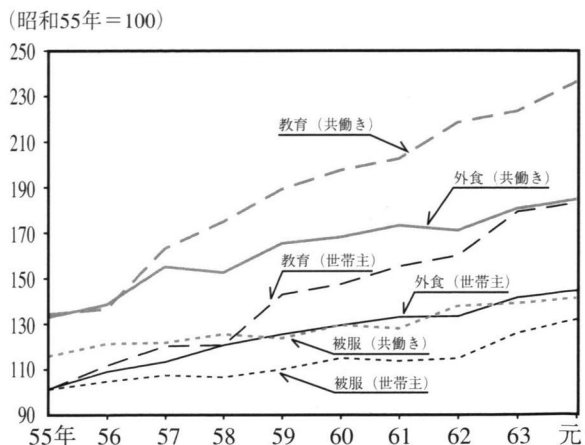
費支出をみると（図表28）、共働き世帯の選択的消費支出（教育費、外食費等）が、62年以降、高い伸びを示しており、こうした見方を支持している。

以上みたように、今回景気拡大局面では、労働需給逼迫化の下での企業、消費者行動が、設備投資（注12）、個人消費を支える要因となっており、これが、息の長い景気拡大にもつながっていると解釈出来よう。

（賃金・物価への影響）

最近の賃金動向をみると（図表29）、従来の景気拡大局面に比べ、かなり安定的に推移

（図表28） 共働き世帯と世帯主のみ 勤労世帯の消費支出



（注）各支出項目ごとに世帯主のみ勤労世帯の55年支出総額を100として指数化

（資料）総務庁「家計調査報告」

（図表29） 最近の賃金・物価等の動向

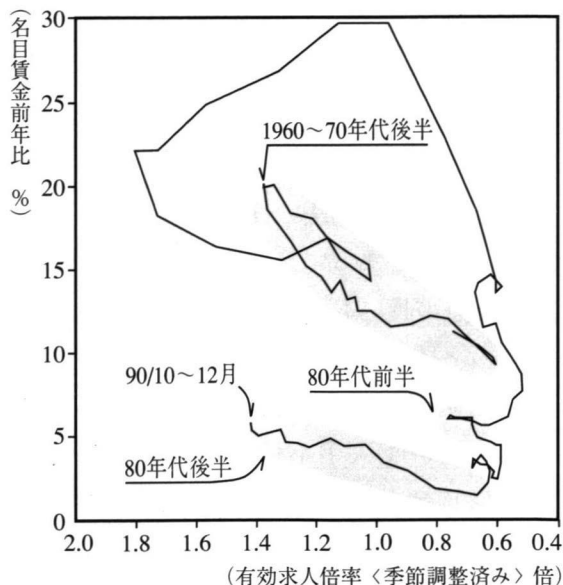


（資料）労働省「毎月勤労統計」、総務庁「消費者物価指数」、日本銀行「企業短期経済観測調査」

（注12）なお、合理化・省力化投資が景気の過熱感を生み出す側面があることにも注意が必要である。すなわち、今回局面では、人手不足対応としての合理化・省力化投資の積極化が一層の設備投資をもたらし、人手不足を拡大している点もある。

しているのが特徴的である。この背景としては、第1に長期にわたる物価安定がインフレ期待の鎮静化をもたらしている点が大いと考えられる。この点について、わが国におけるフィリップス・カーブの変化をみると（図表30）、第1次オイルショック後は、失業と賃金の上昇が併存するカタチで、フィリップス・カーブはかなり上方に存在していた。しかし、その後は各経済主体のインフレのデフレ効果に対する認識の高まりに加え、プラザ合意以降の円高も手伝って、フィリップス・カーブが徐々に下方にシフトしている。このことはインフレ期待の鎮静化が、賃金の大幅な上昇回避に寄与したことを示唆している（注13）。第2に先にもみた相対的に賃金水準の低いパート雇用の増加が、全体の賃金上昇を緩和する役割を果たしていると思われる。実際、労働省の「賃金構造基本調査」で、所定内給与におけるパート雇用の賃金上昇緩和効果

（図表30） フィリップスカーブ

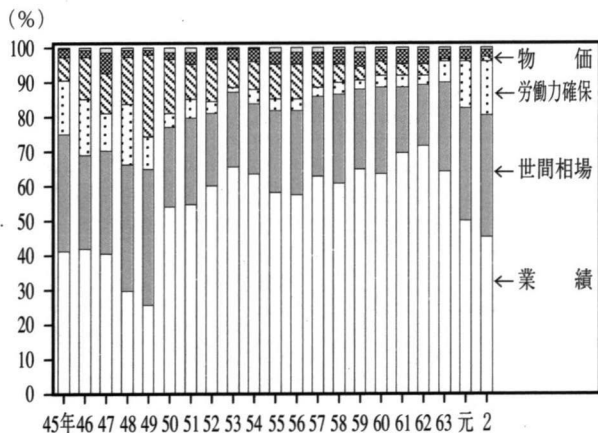


（注）1. 計数はいずれも四半期、3期移動平均値。  
2. 名目賃金は全産業（除くサービス業）ベース。  
（資料）労働省「毎月勤労統計」「職業安定業務統計」

（注13）なお、労働省アンケートにより、賃金引上げにあたり重視した要素をみても、「企業業績」に加え、40年代では「物価への配慮」のウエイトが高かったが、今回の局面では、「世間相場」へのウエイトが高まっており、経営者側の態度の変化がうかがえる。

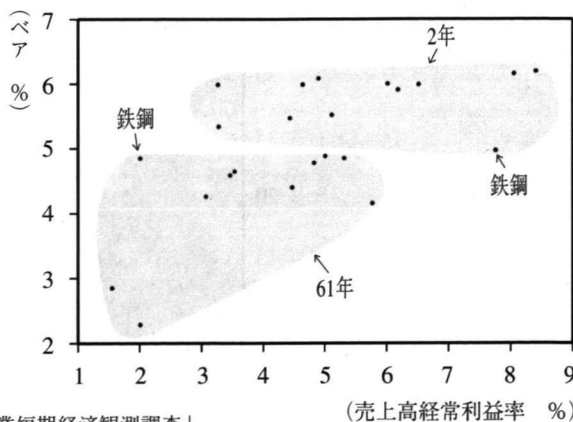
ベアとその決定にあたり重視した要素

(1) 賃金引上げにあたり重視した要素



（資料）労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」、日本銀行「企業短期経済観測調査」

(2) ベアと売上高経常利益率の関係



（売上高経常利益率 %）

を計測してみると、昭和50年代後半にはほとんどなかったものが62年、63年とかなり高まっており、パート雇用の増加が人件費上昇圧力の抑制に貢献したことがうかがわれる（図表31）。上記状況の下、これまでのところ物価上昇は、過去の同局面に比べマイルドなものにとどまっており、これが今回の景気拡大を息の長いものに行っているといえよう。

もっとも、最近の動向をみると、景気拡大期間が4年という長期にわたっていることもあり、①人手不足感の強い中小企業を中心に賃金がジリ高傾向をたどっていることのほか、②パートについても、このところ賃金水準が切上がってきていること、さらには③人手確保策としての労働時間短縮の進展や給与住宅投資の増大から、実質的にみた人件費コストが上昇している可能性もあること、等を背景とした賃金コストの上昇およびこれに起因する物価への潜在的上昇圧力が根強い点については、注目を要するところである（注14）。

（図表31）パート雇用増加の賃金上昇緩和効果

年	パート比率	一人当り所定内賃金上昇率 (含むパート)			賃金上昇緩和効果
		パート賃金要因	その他賃金要因		
58	5.6	3.03	0.08	3.09	△0.14
59	5.8	3.50	0.14	3.48	△0.13
60	5.9	3.32	△0.01	3.45	△0.12
61	6.0	3.09	0.06	3.11	△0.07
62	6.5	2.25	0.05	2.48	△0.28
63	7.4	1.90	0.07	2.46	△0.63
元	7.5	4.14	0.05	4.15	△0.06

（注）賃金上昇に対するパート雇用の賃金上昇緩和効果の定義

$$W = w_1 \cdot X + w_2 \cdot (1 - X)$$

W：1人当り賃金（含むパート）

w<sub>1</sub>：パート賃金

w<sub>2</sub>：パートを除く雇用者の賃金

X：パートの雇用者に占める割合

ここから賃金上昇率 $\dot{W}$ は、

$$\dot{W} = \dot{w}_1 X + \dot{w}_2 (1 - X) + (w_1 - w_2) \dot{X} + (\dot{w}_1 - \dot{w}_2) X$$

ここで

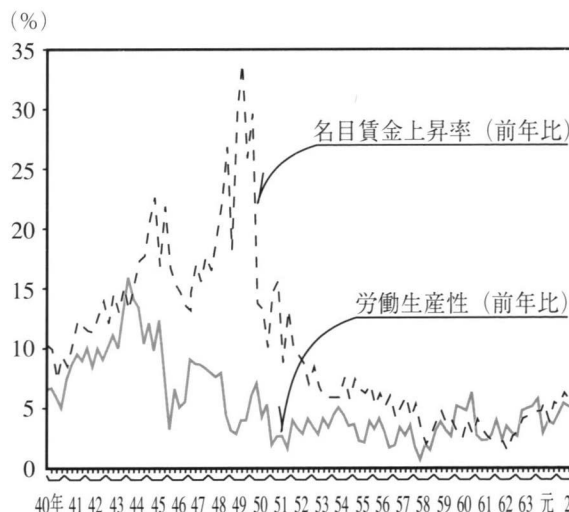
(w<sub>1</sub> - w<sub>2</sub>) $\dot{X}$ ：賃金水準格差による賃金上昇緩和効果

( $\dot{w}_1 - \dot{w}_2$ ) $\dot{X}$ ：賃金上昇率格差

（資料）労働省「賃金構造基本調査」

（注14）賃金と労働生産性の関係をみると、40年代末には、労働生産性を上回り賃金が増したが、50年代入り後、徐々にこの間のギャップが縮まり、60年代は、ほぼ一致した動きをみせている。しかし、足元元年、2年と賃金上昇が再び生産性を上回っている点については注目を要するところであろう。

賃金上昇率と労働生産性の関係



（資料）労働省「毎月勤労統計」、経済企画庁「国民所得統計」

## (2) 経済成長への影響

最近の労働市場を巡るさまざまな動きは、景気、物価等の足元の経済動向のみならず、中長期的にみたわが国経済の成長力にも少なからず影響を及ぼすものと思われる。やや長い目でみた場合、経済成長は次式で示されるように労働供給量の伸びと労働生産性の伸びによって規定されている。

$$Y = \left(\frac{Y}{L}\right) \cdot L \rightarrow \Delta Y = \Delta L + \Delta \left(\frac{Y}{L}\right)$$

Y：総生産量

L：総労働供給量

$\frac{Y}{L}$ ：労働生産性

そこで、まず労働供給の伸び〔 $=\Delta L$ 〕について検討してみよう。労働供給の伸びはこれをさらにブレイクダウンして、生産年齢人口増加率〔 $\Delta P$ 〕と労働力化率の変化〔 $\Delta \left(\frac{L}{P}\right)$ 〕に分けることができる。

$$\Delta L = \Delta P + \Delta \frac{L}{P}$$

このうち生産年齢人口増加率の変化が、今後わが国の労働供給に大きな影響を及ぼすものと思われる。すなわち、厚生省人口問題研究所の推計によれば、わが国生産年齢人口（15～64才）は、出生率の低下を背景として、徐々に伸び率を低めており、昭和60年～平成2年には0.7%～1.0%で推移していた伸び率が、平成3年には0.5%程度にまで低下し、さらに平成8年以降は、マイナスに転じる見込みとなっている（前掲図表7）。また、このような人口増加の伸び鈍化に伴い、高齢化も着実に進み、平成10年には、総労働力人口の約2割が55才以

上になると見通されている。このほか、既にみたように労働時間短縮の動きもこのところ着実に進んでいる。こうした状況下、今後若年層を中心にわが国の労働供給が先細りとなり、“人手不足経済”が到来するのではないかと懸念されている。

もっとも、こうした社会的変化に伴う人手不足経済の到来が懸念される一方で、既にみたように労働市場では、女子雇用が増大しており、上記労働力化率〔 $\frac{L}{P}$ 〕を押し上げる力として作用している。また、企業側では、労働力不足に対応して、①合理化・省力化投資の積極化、②労働集約的で労働生産性の低い製品の国産品から輸入品へのシフト、③労働力が相対的に豊富な地方への工場移転や海外生産の拡大、④あるいは時短等による労働条件の改善といった動きを徐々に進め始めている。今回の労働需給逼迫を契機として始まった、これら就業構造、あるいは企業行動面での変化は、先行き予想される人手不足経済の到来に備え、経済システム全体が適合していくプロセスの萌芽とみることが可能である。人口増加率の低下に伴う労働供給制約の強まりというかつて経験したことのない新しい状況の下で、今後ともこうした萌芽を育て、拡大させることにより、潜在的労働力の有効活用〔労働力化率 $\frac{L}{P}$ の上昇〕と労働生産性〔 $\frac{Y}{L}$ 〕の改善さらには海外労働力の一層の活用（製品輸入、海外立地等）を図っていくことが肝要である（注15）。

（注15）今後生産年齢人口の減少に伴い労働力が伸び悩む状況下では、合理化省力化投資といった独立投資が総需要の増大を招き、これが需給のタイト化を生みやすい構造となることが考えられる。経済全体が効率的なシステムへ移行していくためには、合理化・省力化投資が不可欠であるが、一方でこのような問題があることを認識しつつ、安定的経済成長実現のため、物価に対するより一層の配慮が重要になってくると考えられる。

特に、今後高齢化時代をむかえる中で、人手不足経済に対応するためには、労働条件の緩和や作業環境の整備等により、現在、雇用化が遅れている高齢者の活用を図る努力が必要であろう。例えば、政府では、「高齢者雇用対策に関する雇用審議会」の答申（平成2年3月）の中で、定年延長とそのため条件整備の必要性等を提言しているが、これら提言の早期の実現が望まれるところである。また同時に、国際化の一段の進展に伴い、国際的な労働力移動がより重要な問題となってこようが、労働力不足経済の下での外国人労働のありかたについて真剣な検討を行うことも喫緊の課題となっているといえよう。

結びに代えて

近年の労働需給の逼迫化、あるいはその下での就業構造、企業対応の変化は、今後のわが国経済に少なからぬ影響を及ぼすものと考えられる。本稿では、そうしたわが国労働市場を巡る一連の動きを、経済構造さらには社会構造の変化と関連付けて考察してきたところであるが、最後に、ここでの分析から得られた結論と含意を整理すると次のようになる。

第1点は、現在進んでいる経済的、社会的構造変化が、わが国労働需給に及ぼす影響の重要性である。今回の労働需給逼迫化は、単に景気拡大という循環的要因のみならず、内需シフト、経済のサービス化さらには製造業を中心とした企業の事業多角化等、わが国経済の大きな流れの中で構造的に生じているものであり、しかも、こうし

た流れは、先行き進展こそすれ、逆流するとは考えにくいものである。また、この一方で、社会的には、今後、労働時間の短縮化、労働力人口の伸び鈍化、高齢化の進展が予想されている。こうした流れの中で、先行きのわが国経済の発展は、景気変動の綾を伴いつつも、達観すれば、労働供給面からの制約を従来に比べ強く受けるようになると考えられる。したがって、今後、わが国の経済運営にあたっては、この点についての認識が一層重要となろう。

第2点は、労働需給逼迫化の下で生じている就業構造、企業行動変化の重要性である。近年、長期化する人手不足に対応して、労働市場では、女子等潜在的労働力の有効活用を図る動きが活発化している一方、企業サイドでは、労働力節減や労働力確保を狙ったさまざまな動きが出始めている。こうした一連の動きは、今回景気拡大局面における一回限りのものではなく、今後の労働供給制約の強まりを見越して、経済システム全体の新たな均衡に向けての変化ととらえることが出来よう。

第3点は、前記1、2でみた2つの大きな流れが、わが国の景気動向、経済成長に持つ意味の重要性である。すなわち、労働供給制約の強まりと、その下での労働市場、企業行動の変化は、当面の景気・物価動向のみならず長期的にみた経済成長力にも影響を及ぼすものと考えられる。特に、前記1の労働供給の制約の下で、インフレなき経済成長を達成するためには、前記2の経済システムの変化を着実に進めていくことがわが国にとっての大きな課題である。この

---

ための具体的方策を、ここで改めて考えてみると、ミクロ面では、①潜在的労働力の有効活用を図るとの観点から、女子雇用、高齢者雇用促進のための社会的制度の整備、②開放経済のメリットの一段の活用を図っていくための規制緩和、流通合理化等の政策対応が重要となるほか、③企業側として

は、人手不足時代に即応した経営システムの改革を進めていく必要がある。一方、マクロ政策面では、物価の安定を維持することにより、賃金と物価のスパイラルを回避し、安定的な経済成長の基盤を提供していくことが今後とも重要となろう。

(調査統計局)