

最近の雇用情勢と今後の展望

(目 次)

はじめに

1. 最近の雇用情勢

(1) 最近の雇用関連指標の推移

(有効求人倍率の推移)

(雇用者数の推移)

(失業率の推移)

(2) 労働投入面からみた今回の雇用調整 の特徴点

2. 今後の雇用情勢の展望

(1) 雇用調整圧力の評価

(2) 雇用調整圧力緩和要因

(時短の進展による雇用押上げ効果)

(賃金変動の伸縮性上昇)

(内部留保蓄積による企業体力の
充実)

(中小企業非製造業における未充足
労働需要の残存)

おわりに

はじめに

最近の雇用面の動向をみると、企業の生産活動の停滞等を反映して、有効求人倍率が昨春以降低下テンポを幾分強めているほか、一部に過剰感が発生するなど労働需給の緩和傾向がうかがえるが、生産や収益の落込みのわりには、相対的にマイルドな調整にとどまっている。

雇用情勢は、もともと景気に遅行する性格を有するだけに、少なくとも当面は緩和方向に進んでいくとみられるが、その展開いかんでは、景気調整のさらなる深化につながる可能性がある。この意味で、雇用情勢は国内景気の先行きを展望するうえで重要なポイント

のひとつであると考えられる。

そこで以下では、まず最近の雇用関連指標の動き等から、今回の雇用調整の特徴点等を整理した後、製造業を中心とする雇用調整圧力の程度、およびこうした圧力を緩和するとみられる諸要因双方に検討を加えることによって、今後の雇用情勢について展望してみることとしたい。

1. 最近の雇用情勢

(1) 最近の雇用関連指標の推移

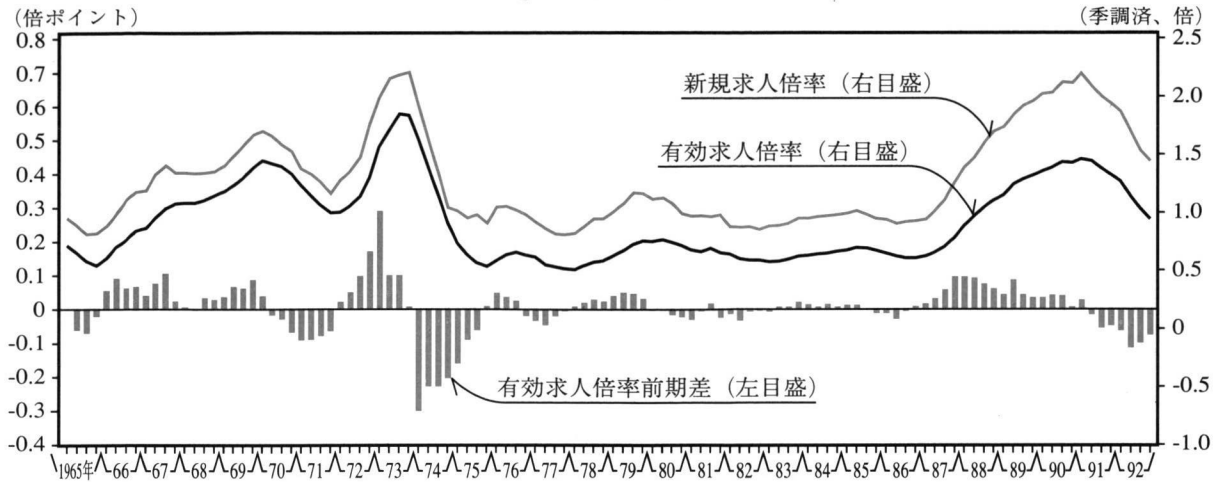
(有効求人倍率の推移)

最近の雇用関連指標の動向をみると、まず、有効求人倍率は(図表1-①)、87年以降内

(図表1)

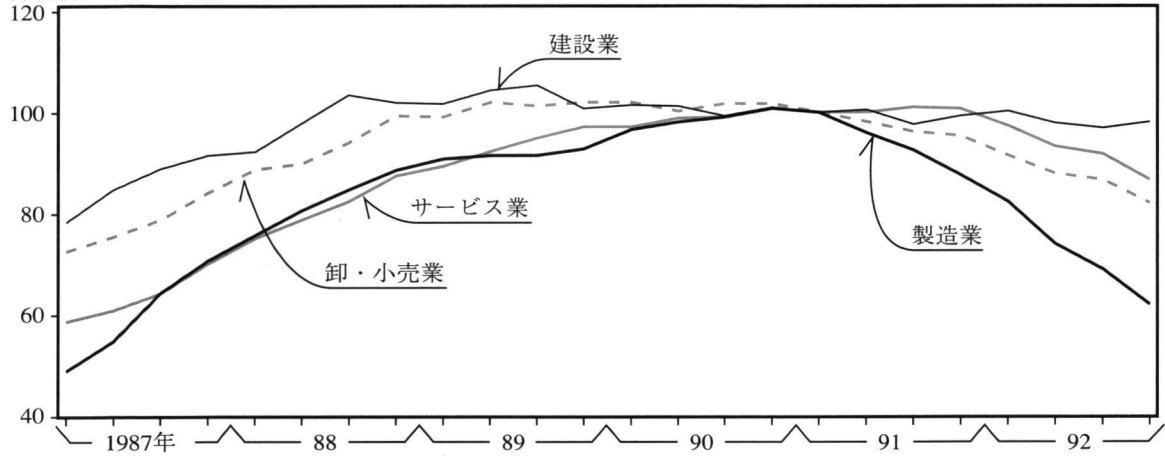
有効求人倍率の動向

①求人倍率の推移



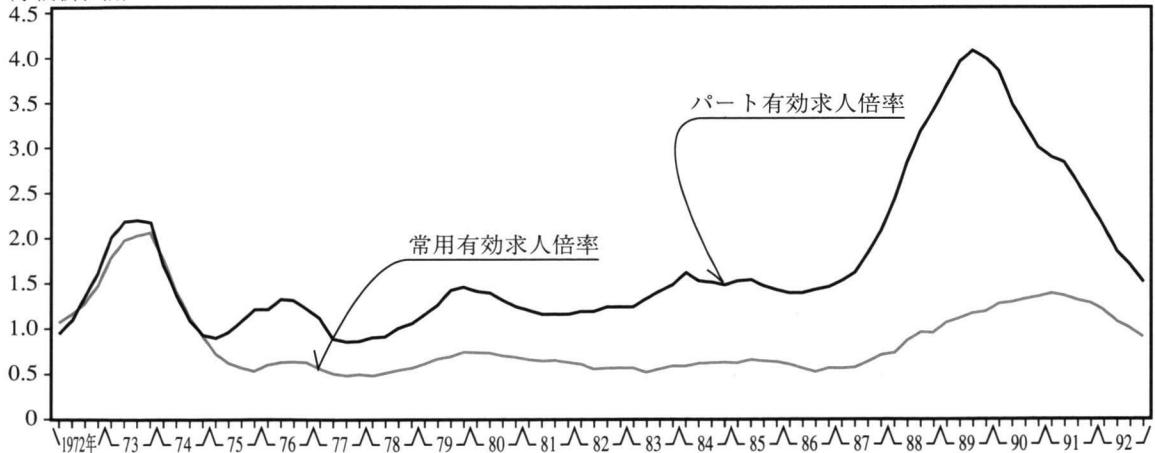
②業種別新規求人動向

(季調済、1991年1～3月=100)



③常用・パート別の有効求人倍率

(季調済、倍)



(資料) 労働省「職業安定業務統計」

需を中心とする景気拡大の下で急ピッチで上昇（この間88年6月に1倍超え）したが、91年3月にピーク（1.47倍）をつけた後は低下に転じ、足元までこうした傾向が続いている。とくに昨春以降は低下ピッチを幾分強めており（注1）、92年10月には約4年半ぶりに1倍を割込む（注2）など、マクロ的にみた労働需給は、かなりの程度緩和してきたことがうかがわれる。

こうした状況を、新規求人の業種別動向からみると（前掲図表1-②）、製造業における落込みが目立っているが、これは、在庫調整が続く下での企業の生産抑制姿勢を反映したものとみられる。その一方で、非製造業については、建設業が引続き高水準横ばいで推移しているほか、サービス、卸・小売業についてもごく小幅の低下にとどまるなど、製造業に比べれば、求人の低下幅は総じてマイルドなものにとどまっている。なお、今回局面における有効求人倍率の変動を常用雇用・パート別に整理してみると（前掲図表1-③）、ピーク時からの低下幅はなおパートの方がより大きい（概ね直近ボトム時<86年3月>の水準まで低下）が、常用雇用についても低下幅は、直近のボトム時点（86年9、10、11月）からピーク時点（91年3月）までの上昇幅（+0.83倍

ポイント）の約6割方（△0.51倍ポイント）に及ぶかたちとなっている。

（雇用者数の推移）

次に雇用者数（常用雇用）の推移をみると（図表2）、製造業では、91年後半以降、増勢鈍化傾向にあり、足元の前年比はほぼゼロ近傍にまで低下している。ただ、これまでのところオイルショック時や円高不況時のような大幅な減少を示すまでには至っておらず、伸び率の低下テンポも、過去の調整局面と比べマイルドなものにとどまっている。一方、総雇用者数の7割のウエイトを占める非製造業については、増勢こそ緩やかに鈍化しているものの、足元でも前年比3%前後の底固い伸びを維持している。非製造業におけるこのような伸びは、統計のとれる70年以降でみれば、過去の景気後退局面におけるボトム時の伸びはもとより、景気拡大期におけるピーク時の伸びと比較してもなおかなり高めとなっている。

こうした常用雇用者数の動向を業種別にやや子細にみると（後掲図表3-①）、製造業では、電気機器、輸送用機器など加工業種の伸び率低下ないし減少が目立つ一方、非製造業では、主力の建設、卸・小売、サービス等

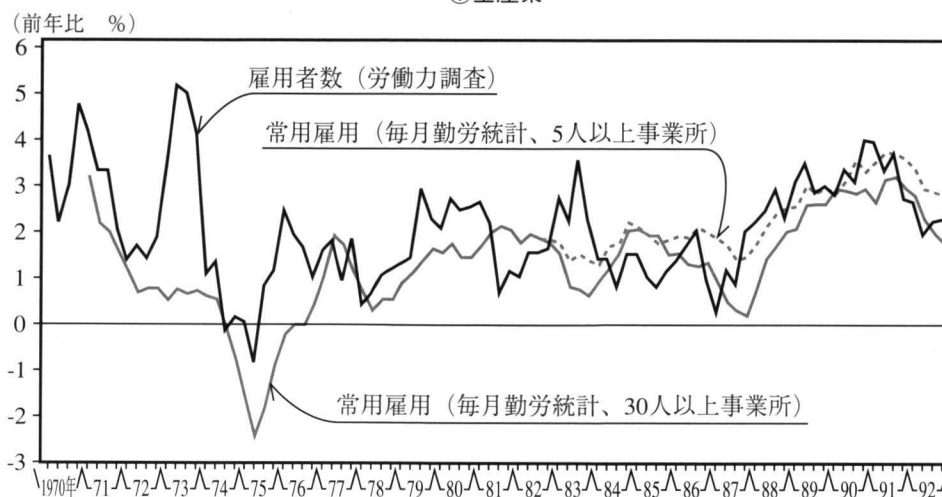
（注1）有効求人倍率の低下ピッチを四半期ベースでみると、昨年4～6月以降は前期差0.08～0.12倍ポイントの低下となっており、それまでの0.06～0.07倍ポイントの低下ピッチに比べ幾分強まっている。

（注2）有効求人倍率については、87年以降の上昇局面入り以前においては、10年以上の期間にわたって1倍未満の水準で変動していることや、そうした中でも雇用者数が、例えば84～85年当時のように増勢を強める局面がみられる点などにかんがみれば、1倍を割ったからといって直ちに深刻な事態が訪れるものではない点には注意する必要があるだろう。

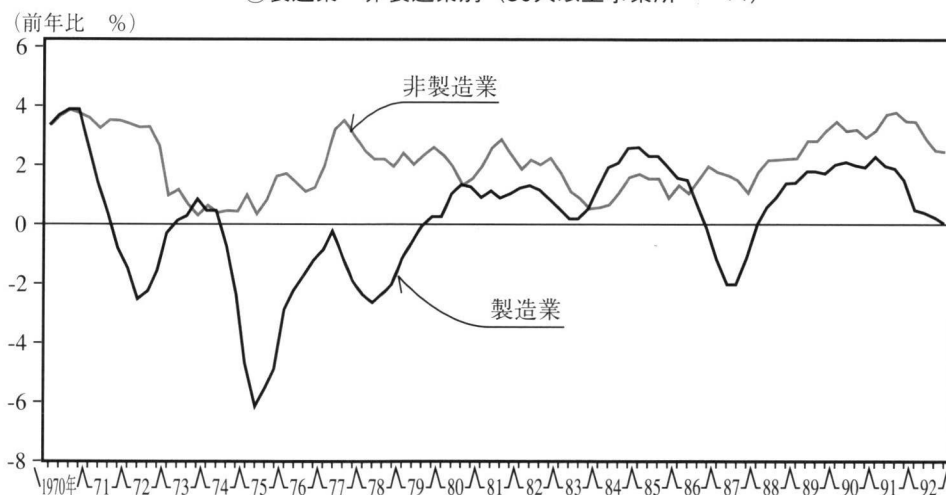
(図表2)

雇 用 者 数 の 推 移

①全産業



②製造業・非製造業別 (30人以上事業所ベース)



(注) 毎月勤労統計の4年12月の計数は速報値による。また、非製造業および5～29人事業所ベースの計数は、基準年度のウエイト等により日本銀行にて推計。以下も同様。

(資料) 労働省「毎月勤労統計」、総務庁「労働力調査」

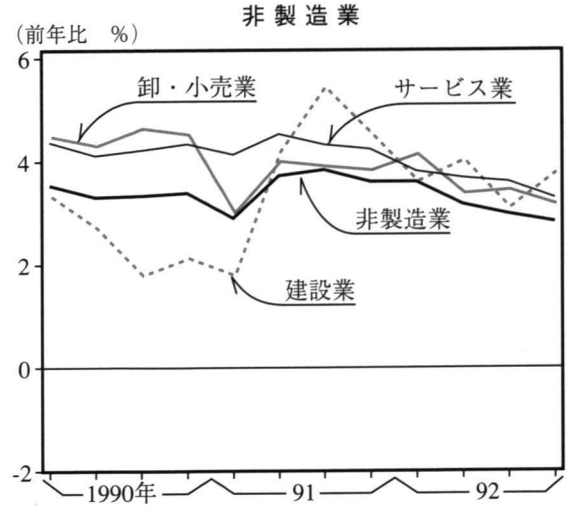
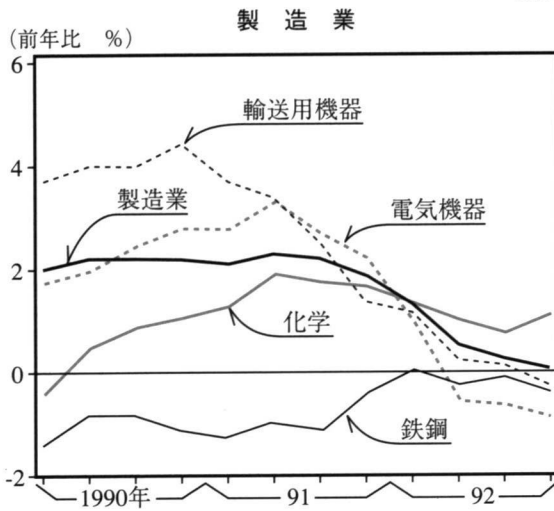
いずれについても増勢に目立った低下はうかがわれていない。また、事業所の従業員数による規模別でみると（後掲図表3－②）、小規模事業所の常用雇用が相対的に底固い動きを示している。とくに非製造業では、従業員

30人以上の事業所の常用雇用の伸びが昨春以降鈍化しているのに対し、同5～29人の事業所においては引続き前年比5%前後の高めの伸びで推移しており、ごく最近においても増勢が鈍化している様子はいかがわれない。

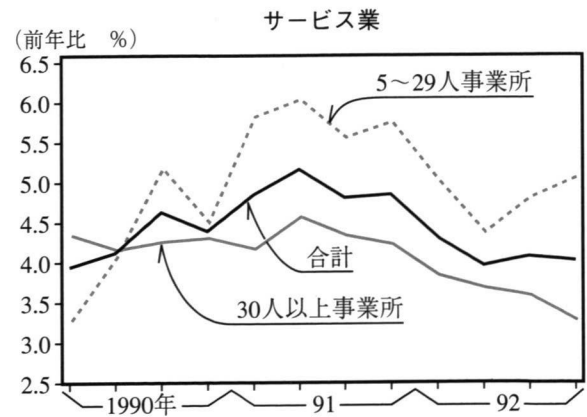
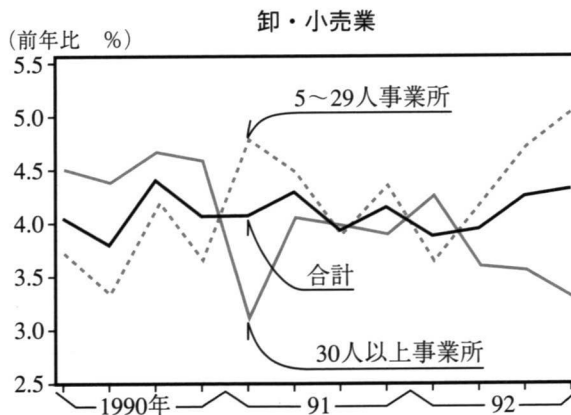
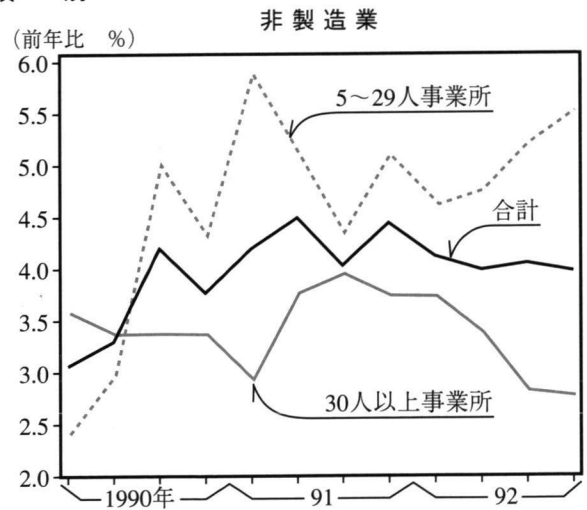
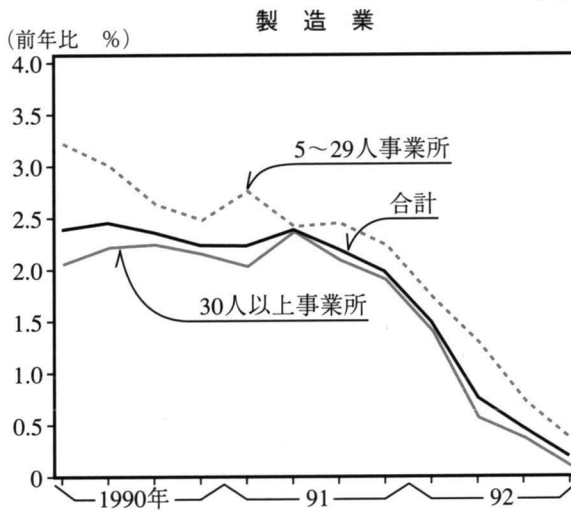
(図表3)

業種別・規模別の雇用者数の動向

①業 種 別



②規 模 別



(資料) 労働省「毎月勤労統計」

(失業率の推移)

このところ幾分上昇をみている。男女別に

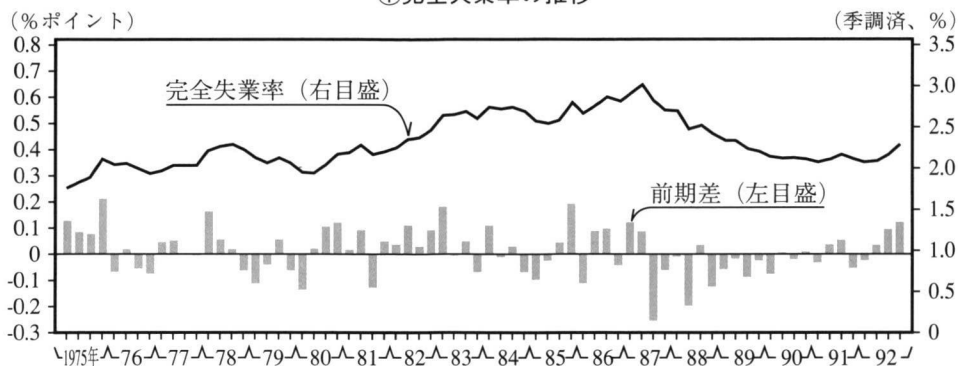
この間、完全失業率は(図表4-①、②)、

みると、男子の失業率が昨春以降高傾

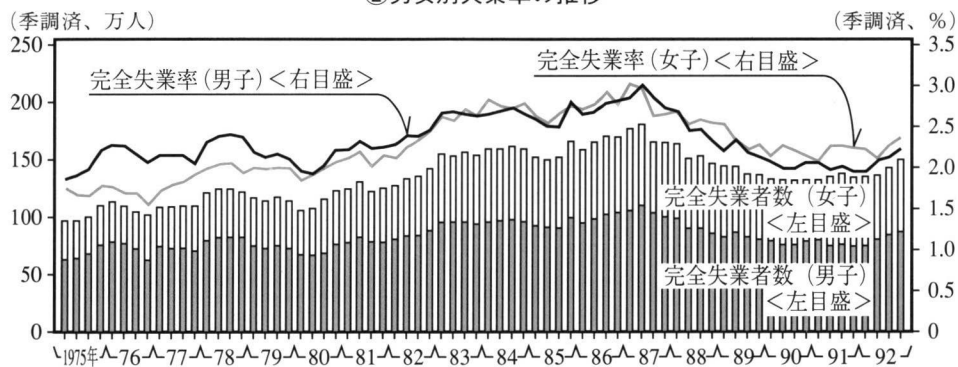
(図表4)

完全失業率の動向

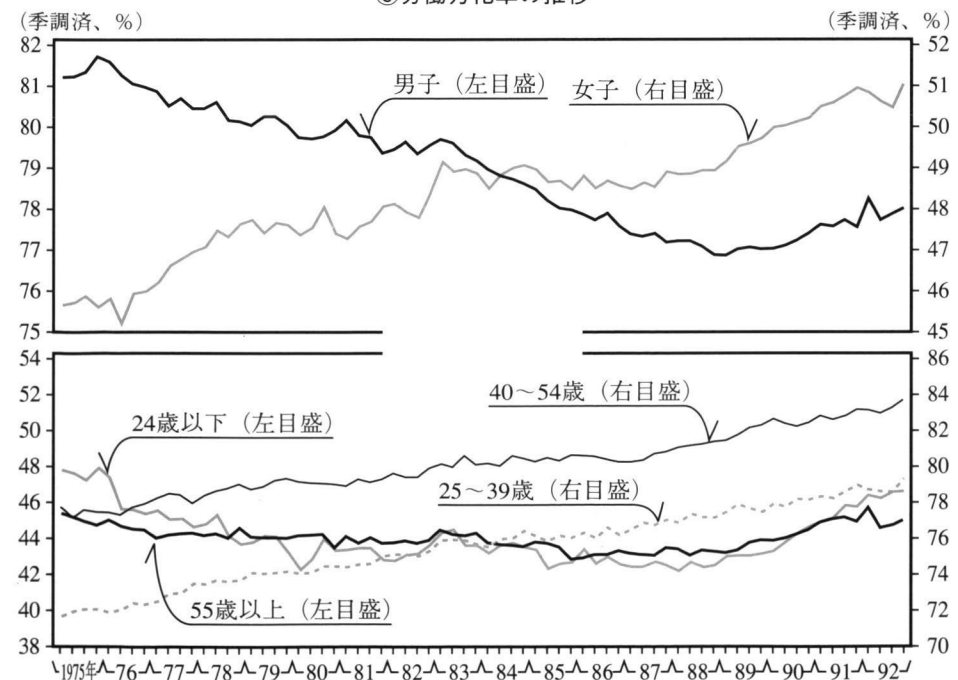
①完全失業率の推移



②男女別失業率の推移



③労働力化率の推移



(資料) 総務庁「労働力調査」

向にあるほか、女子についても昨年末にかけて若干上昇した。しかしながら、その水準は足元でも2.4%程度水準にとどまっている（直近ピークは87年4～6月の3.01%）。このように完全失業率がこれまでのところ目立った上昇をみていないことには、労働供給面において、長期にわたる景気拡大・労働需給逼迫の下で労働市場に吸引されていた女子労働者や高齢者の非労働力化（失業者として労働市場にとどまらず労働市場から撤退）の動きが進んでいることも、寄与しているものとみられる。この点、労働力化率（労働力人口／15歳以上人口）の推移をみると（前掲図表4-③）、92年入り後、男女別では女子が、また年齢別では55歳以上の高齢者が、低下している。もっとも、ごく最近においては、いったん労働市場から撤退していた女子

（とくに主婦層）が、パート等の職を求めるかたちで再び労働市場へ参入する動きが一部にみられており（女子の労働力化率が昨年末再び上昇）、これがごく最近における失業率上昇のひとつの背景になっているものと思われる。

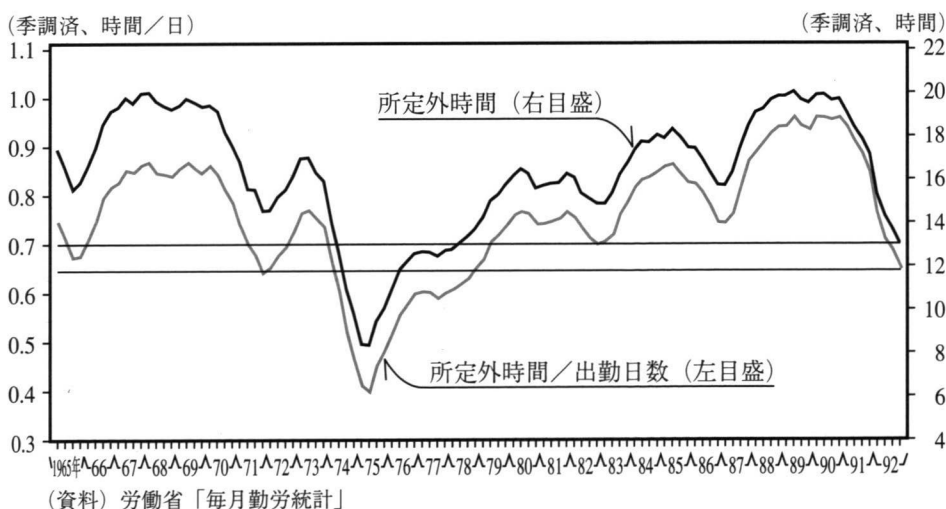
（2）労働投入面からみた今回の雇用調整の特徴点

次に、労働投入量（1人当り労働時間×雇用者数）の面から今回の雇用調整の特徴をみてみよう。

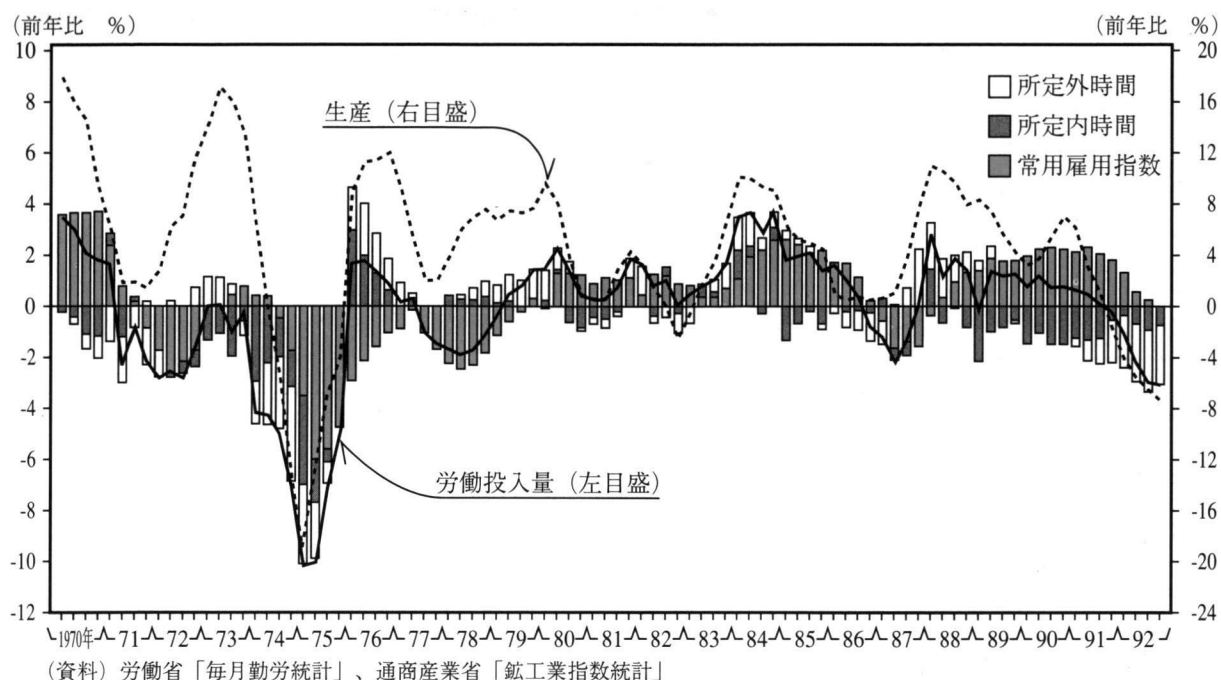
すなわち、製造業における労働投入量の推移を時間と雇用者数に寄与度分解してみると（図表5）、所定内時間が時短の推進等もあって、一貫して前年比ベースで1～1.5%程度のマイナス寄与を続ける中、所定外時間も91～92年にかけて大幅に削減（注3）されており、

（注3）所定外時間の水準をみると、時短の流れ等による休日の増加（出勤日数の減少）という要因を調整しても、すでに82年当時や86年の円高不況のボトム時のレベルを下回っており、71年のいざなぎ景気後のボトム時のレベルにまでカットされてきている。

所 定 外 労 働 時 間 の 推 移



(図表5) 労働投入量の寄与度分解（製造業）



所定内・所定外合わせた労働時間を圧縮することで労働投入量を弾力的に調整している姿がうかがわれる。このように、常用雇用を中心とする雇用者の調整が比較的マイルドなものにとどまっている一方、労働時間面において大幅な調整が行われていることが、今回の雇用調整の大きな特色である。

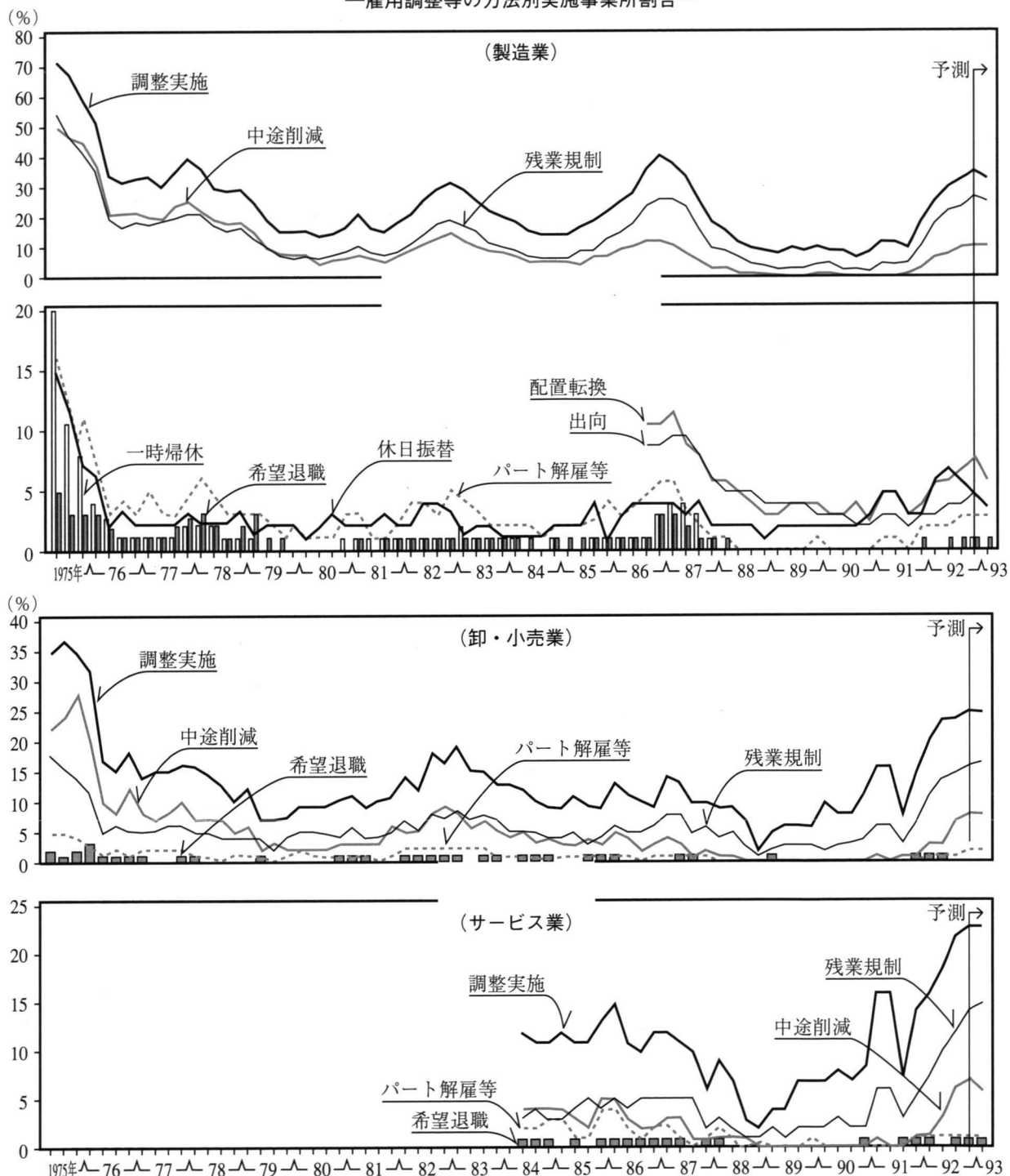
こうした状況は、労働省実施のアンケート調査（労働経済動向調査）における製造業の「雇用調整等の方法別実施事業所割合」からも確認される（後掲図表6）。すなわち、同調査によれば、何らかの雇用調整を実施している企業の割合は、円高不況時のピークに近い水準まで上昇しているが、実施されている雇用調整の方法をみると、円高不況時の水準

を超えて増加しているのは、「残業規制」および「休日の振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加」という時間面での対応にとどまっている。逆に「一時帰休」、「希望退職者の募集・解雇」といった人員面での調整はこれまでのところ極めて限られた範囲にとどまっている。また、パート・臨時工のカット等限界雇用の調整や、配置転換、出向といったかたちでの調整についても、足元かなり上昇傾向がうかがえるとはいえ、円高不況時のピークに比べればなお低い水準にとどまっている。この間、卸・小売業、サービス業においても、調整実施企業の割合は増加しているが、やはり内容的には「残業規制」が中心となっている。

(図表6)

業種別の雇用調整実施状況（労働経済動向調査）

—雇用調整等の方法別実施事業所割合—



(注) 中 途 削 減：中途採用の削減・停止

希 望 退 職：希望退職者の募集・解雇

パ ー ト 解 雇 等：臨時・季節、パートタイム労働者の再契約停止・解雇

休 日 振 替：休日の振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加

(資料) 労働省「労働経済動向調査」

2. 今後の雇用情勢の展望

以上のように、今回の景気調整局面では、生産や企業収益が大きく落込んでいるわりには、これまでのところ雇用面の調整は総じて比較的マイルドなものにとどまっているとの評価が可能である。しかしながら、元来雇用動向は景気運行的（注4）な性格を有するものだけに、むしろ今後雇用調整圧力が強まり、常用雇用の削減など雇用調整が一段と深化していく懸念がないとはいえない。そこで、以下では、

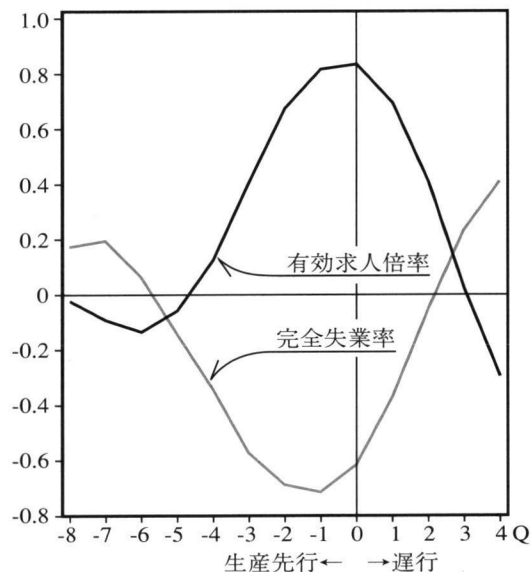
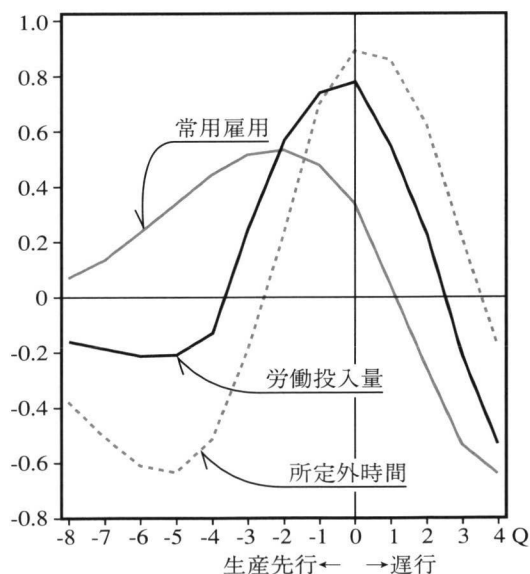
雇用調整を促す圧力とこれを緩和する力の双方について検討を加えることにより、今後の雇用情勢について展望することとしたい。

（1）雇用調整圧力の評価

まず、足元の雇用調整圧力の程度をみると、企業は厳しい生産調整を継続しているにもかかわらず、依然として常用雇用の温存（labor hoarding）を続けていることから、収益が大きく圧迫（注5）されており、この点からみれば

（注4）製造業において、鉱工業生産と各種雇用関連指標との時差相関係数を計測してみると、所定外時間は生産の動きにほぼ一致しているのに対し、有効求人倍率、失業率、常用雇用については生産に対し1～3期遅延する関係がみとれる。こうした点からみると、程度はともかく当面、雇用環境の悪化傾向が続くこと自体は避け難いとみられる。

雇用関連指標と生産との時差相関



（注）いずれも鉱工業生産指数（製造業、前年比）との時差相関。
労働投入量、常用雇用、所定外労働時間は製造業ベース、前年比。
有効求人倍率、完全失業率は前年差。
計測期間：75年1Q～91年4Q

（資料）労働省「毎月勤労統計」「職業安定業務統計」、総務庁「労働力調査」、通商産業省「鉱工業指数統計」

（注5）人員面に対する調整圧力としては、収益面からの圧迫のほかに時間（とくに所定外時間）による労働投入量の調整余地がどの程度残されているかといった点も検討する必要がある。この点、所定外時間圧縮の臨界点がどの程度の水準か必ずしも判然としないが、前述のとおり所定外時間は大幅に圧縮されてきており、足元の水準は第一次オイルショック時を除けば過去の調整局面のボトムをすでに下回るレベルにまで低下している。こうした点からみれば、時間面からの調整余地はかなり低下してきているとみておくべきであろう。

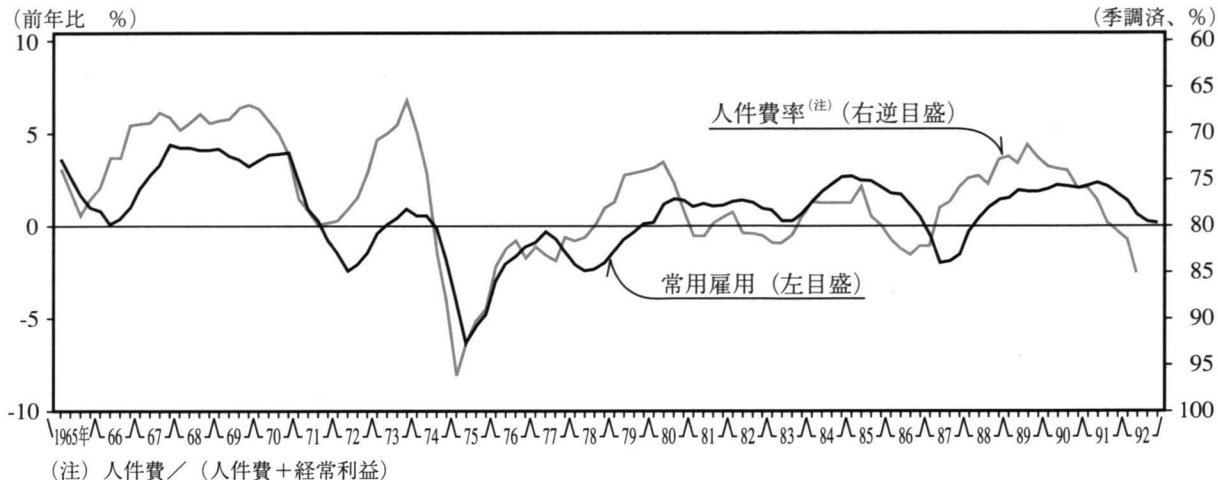
ば、雇用調整圧力はすでにかかなり高まっているものとみられる。すなわち、製造業におけ

る収益指標をみると（図表7）、人件費率・経常利益率の水準はすでに円高不況時のボト

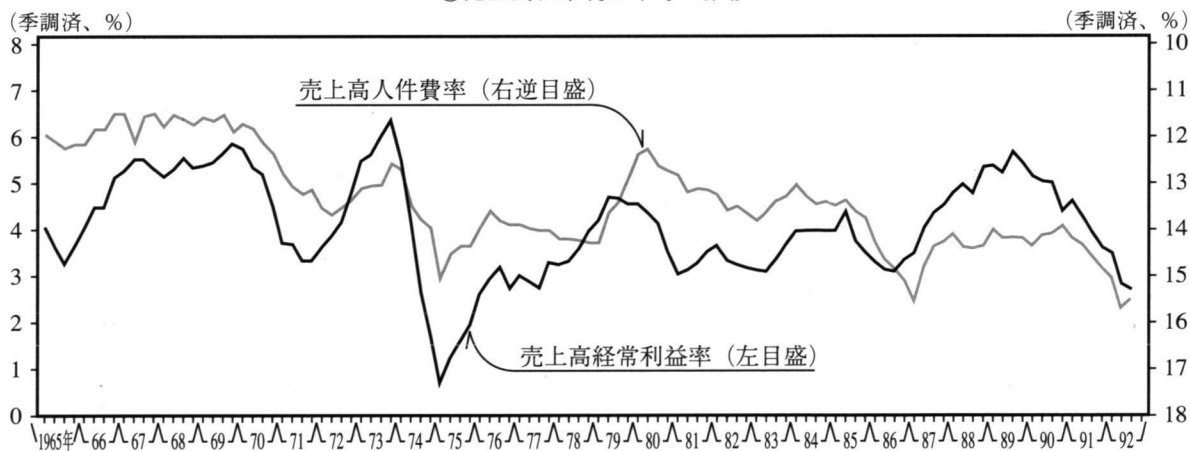
（図表7）

収益面からみた雇用調整圧力の評価（製造業）

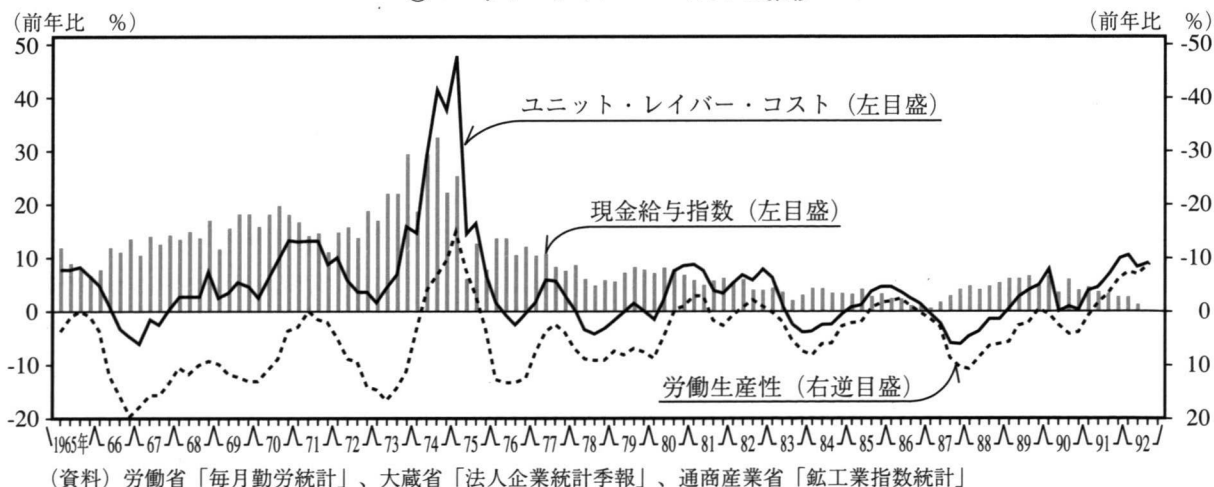
①常用雇用と人件費率の推移



②売上高経常利益率等の推移



③ユニット・レイバー・コストの推移



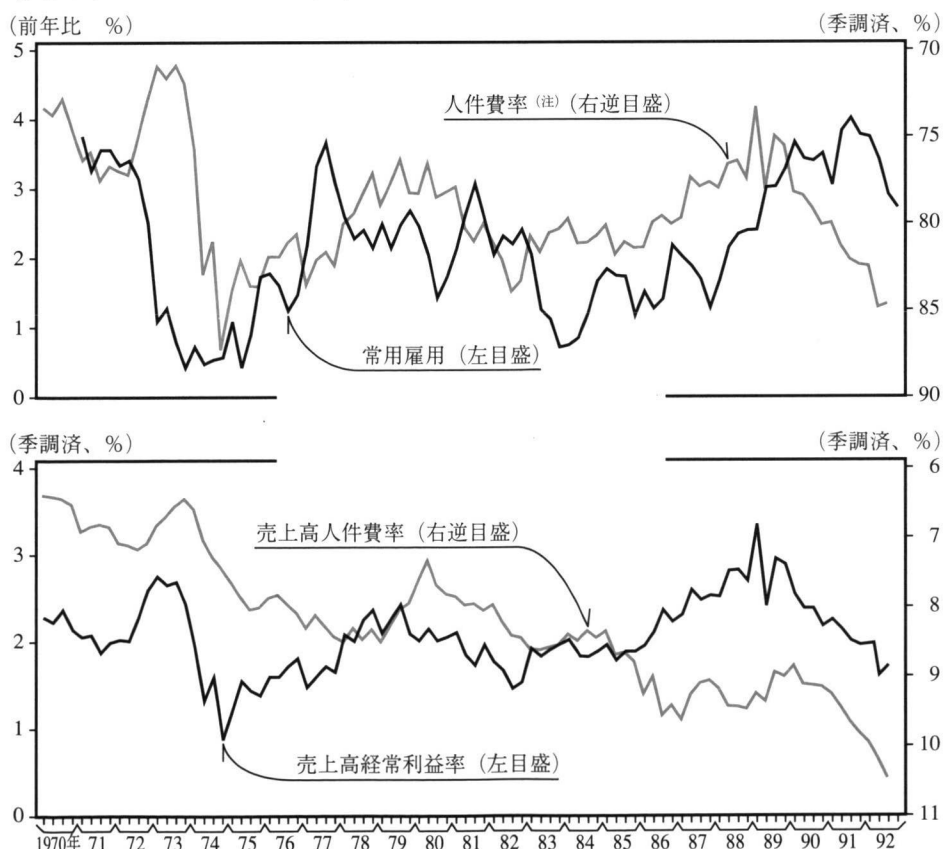
ムを上回る悪化を示している。こうした最近における経常利益率の急激な悪化は、人件費率の大幅上昇にもみられるように、生産の落込みが大きい中で企業が雇用を維持していることに起因する面が大きい。実際、ユニット・レイバー・コストの推移をみると、1人当たり賃金は、所定外給与の大幅減少等から比較的スムーズな低下をみているにもかかわらず、雇用者1人当たりの労働生産性が大きく低下していることが、結果的にコストを押上げる方向に作用しており、これが企業にとって収益上かなりの重石となっていることがうかがわれる。こうした収益の悪化傾向は、非製造業についても同様にうかがわれるところ

である（図表8）。すなわち、個人消費の伸び悩みや法人消費の減退等を背景に売上げが減少する中、人件費率・経常利益率の水準は製造業同様、円高不況時のボトムをすでに上回る悪化をみており、非製造業についても収益面からみた雇用調整圧力はかなり高まってきているものと考えられる。

この間、製造業について部門別・年齢別人員構成をみると（後掲図表9）、とくに大企業において管理部門（ホワイトカラー層）、なかんずく給与単価の高い40代から50代前半の年齢層（団塊の世代中心）のウエイト上昇が目立っており、このことが、最近、大企業中心にみられる「企業内失業」論の土壌になっ

（図表8）

非製造業の収益動向

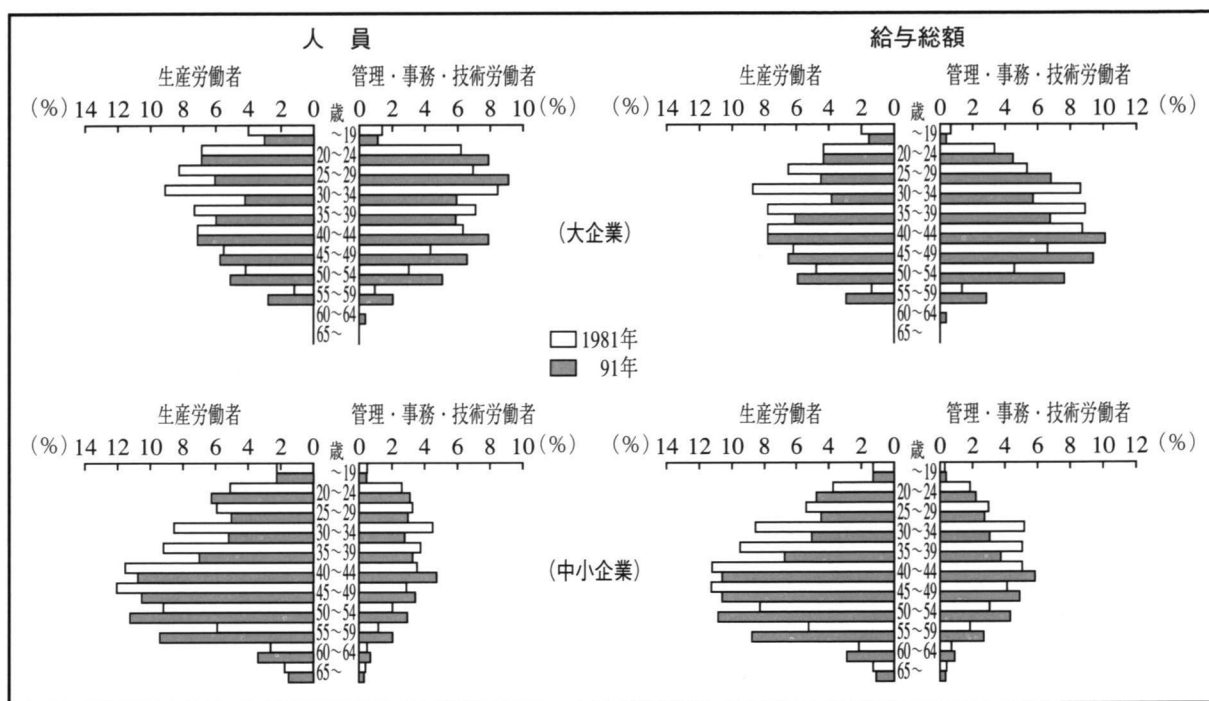


（注）人件費／（人件費＋経常利益）

（資料）労働省「毎月勤労統計」、大蔵省「法人企業統計季報」

(図表9)

製造業における人員構成の変化



(資料) 労働省「賃金構造基本統計調査報告」

ているとともに、現実問題として人件費の上昇を通じて収益を圧迫する一因となっている(注6)ものと考えられる。

(2) 雇用調整圧力緩和要因

このように、収益面等からみた雇用調整圧力は過去の調整局面のピークと比較してもすでに相当高まっているとみられ、そうした側面のみからみれば、常用雇用についても現在以上に削減されていてもおかしくない状況にある。それではこれまでのところなぜ雇用情勢の大幅な悪化を回避し得ているのであろう

か。この点については、高齢化・少産化の進展に伴う将来の若年労働力人口の減少という中長期的な人手不足感が企業の雇用確保意欲を支えているという事情がよく指摘されるところであるが、このほかにも、①時短の推進、②賃金変動の伸縮性上昇、③内部留保蓄積による企業体力の充実、④中小企業非製造業における未充足労働需要の残存、といったもろの事情が雇用調整圧力を緩和する要因として作用しているものと考えられる。

以下、これらの要因について順次みていくこととしたい。

(注6) もっとも、中小企業においては、大企業ほどの管理部門労働者のウエイト上昇がみられない一方で、生産現場での労働者の高齢化が著しく、これが経営上深刻な事態となりつつある。中小企業における潜在的労働需要(雇用確保意欲)には、最近においても根強いものがうかがわれるが、こうした足元の雇用構造もその大きな背景となっているものと考えられる。

（時短の進展による雇用押し上げ効果）

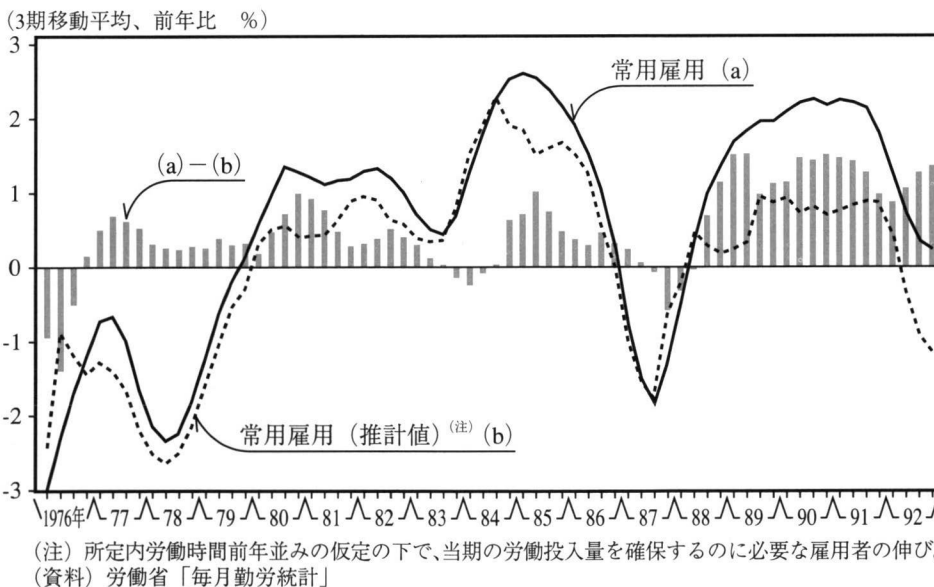
まず、第1に最近における時短（注7）の進展は、同じ労働投入量を確保するのに必要な雇用者数を増加させることにより、雇用押し上げ要因として作用しているとみられる。今後とも企業が中長期的視野に立って時短を進めていく限り、同様の効果が期待できよう。時短による雇用押し上げ効果の程度をみるために、現実の労働投入量を所与とし、所定内時間が前年並みであったという仮定の下でその投入量を実現するために必要な雇用者数の伸びを試算してみると（図表10）、88年度下期以降

安定的に現実の雇用者数の伸びを前年比ベースで1.0～1.5%程度下回っており、その分時短なかりし場合に比べ雇用者数の伸びが底上げされていたと考えることができる。

（賃金変動の伸縮性上昇）

第2に、賃金変動の伸縮性が近年高まる方向にあることも、給与面からの人件費調整を通じて企業側のコスト上昇を抑え、その分雇用を維持しやすい環境を形成していると考えることができる。現に昨年中も、雇用者数が底固い伸びを続ける中であって、賃金上昇率

（図表10） 時短による雇用創出効果（製造業）



（注7）昨年6月に発表された政府の新経済計画（生活大国5か年計画）では、時短について、96年度までに年間総労働時間1,800時間（91年平均は2,016時間）を達成することが目標とされており、労働基準法の改正による週40時間労働制への早期移行等を求めている。労働基準法では、1947年以来、1週間の法定労働時間を48時間と定めてきたが、88年4月施行の改正労働基準法第32条第1項において、週40時間労働の原則が規定された。この際、日本における労働時間の実態を考慮し、88年4月以降週46時間労働、91年4月以降週44時間労働へと段階的に移行することとされているが（運輸等一部業種については、現在も46時間の猶予措置が認められているが、この措置も93年4月に終了の予定）、昨年12月に出された中央労働基準審議会の建議では、94年4月の週40時間労働への移行（ただし、中小企業は猶予措置として96年4月までに移行）がうたわれている。

は比較的速やかな低下を示しており、このことが企業収益の悪化緩和要因として作用したものとみられる。ちなみに、製造業の1人当り名目賃金を、消費者物価上昇率、労働需給（有効求人倍率）、労働生産性から説明する関数を推計してみると（図表11-①）、80年代入り後、賃金の労働生産性に対する弾性値および賃金に対する労働生産性の説明力ともに高まっていることが確認される。もともと、賃金の伸縮性が高いことが、わが国労働市場のひとつの特徴とされてきたが、この関数推計結果は、近年、全体として、一層労働生産性に見合った伸縮的な賃金形成がなされるようになってきていることを示唆するものと考えられる。

こうした賃金変動の伸縮性上昇の要因としては、以下のとおり、賃金の中でもより伸縮的な所定外・特別給与のウエイト上昇や、時間等による調整の容易なパートの比率上昇といった点を指摘することができよう。

①所定外・特別給与のウエイト上昇

製造業について現金給与の構成比の推移をみると（図表11-②）、所定外・特別給与のウエイトが、次第に高まってきていることがわかる（所定外・特別給与のウエイト：70年代後半32.5%→80年代前半34.0%→85年以降34.7%）。所定内給与が、春闘ベアによりその大勢が決まる一方、所定外・特別給与はいずれも景

気の変動に合わせたより伸縮的な調整が可能であるため、そのウエイト上昇は現金給与全体の伸縮性を高める方向に作用しているものと考えられよう。

②パート比率の上昇

パート労働者の場合、①a) そもそも一般的に給与水準が正社員に比べ低めであるため、その比率上昇は給与総額を押下げる方向に作用することに加え、①b) パート労働時間の調整により給与支給額を伸縮的に変動させることが可能であること、さらには、①c) 時間当り給与水準（単価）についてもその時々的情勢に応じて比較的容易に変更しうること、等から、そのウエイト上昇は、給与総額の伸縮性を高める大きな要因になっているものと考えられる。現にパート比率は趨勢的に上昇してきており、とくに90年以降上昇ピッチを強め、足元では産業全体でみて2割弱のレベルにまで上昇をみている。また、昨年中の賃金動向をみると、卸・小売等パート比率の高い業種ほど所定内給与の伸び率低下が目立っており、こうした点からみても、上記のようなパートによる給与総額の調整がかなり進んでいるとみることができよう（後掲図表12、パート労働者に対する給与は統計上、所定内給与に分類される）。

(図表11)

賃金変動の伸縮性(1)

①名目賃金関数の推計(製造業)

() 内 t 値

推計期間	α	β	γ	δ	R^2	D.W.
1972年1-3~ 79年10-12月	$\Delta 3.776$ ($\Delta 1.90$)	0.524 (2.96)	3.287 (6.64)	0.120 (0.80)	0.808	2.58
80年1-3~ 92年10-12月	0.207 (0.42)	0.726 (9.85)	0.346 (2.95)	0.341 (8.28)	0.750	1.38
85年1-3~ 92年10-12月	$\Delta 0.909$ ($\Delta 1.47$)	0.368 (1.56)	0.734 (3.68)	0.372 (7.85)	0.762	2.07

(推計式)

$$\Delta W = \alpha + \beta \Delta p + \gamma B + \delta \Delta P \quad (\Delta \text{は前年比}\%)$$

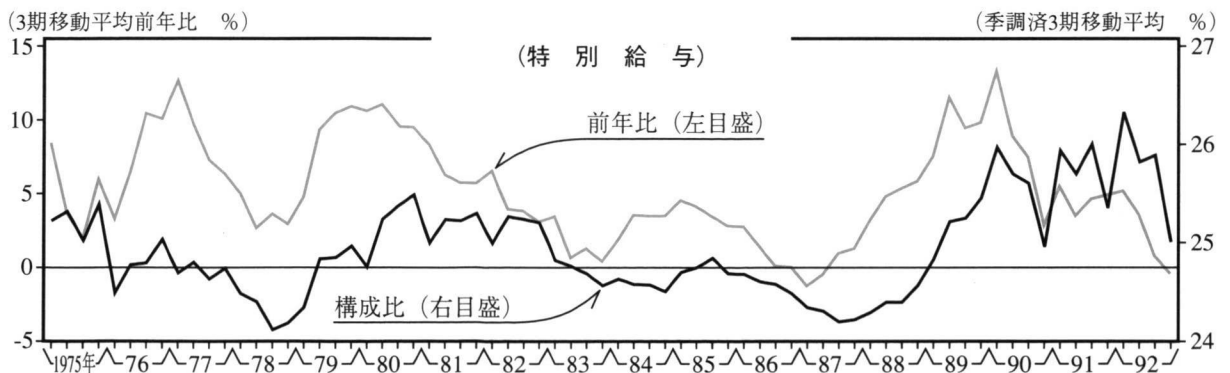
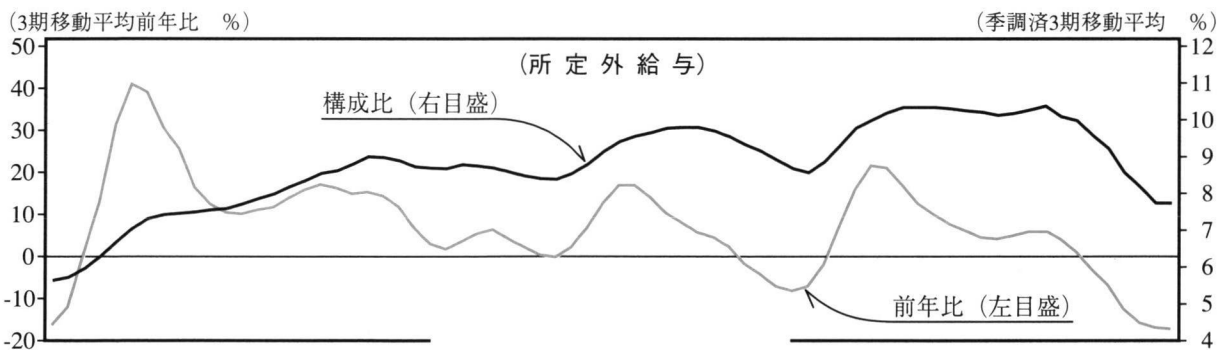
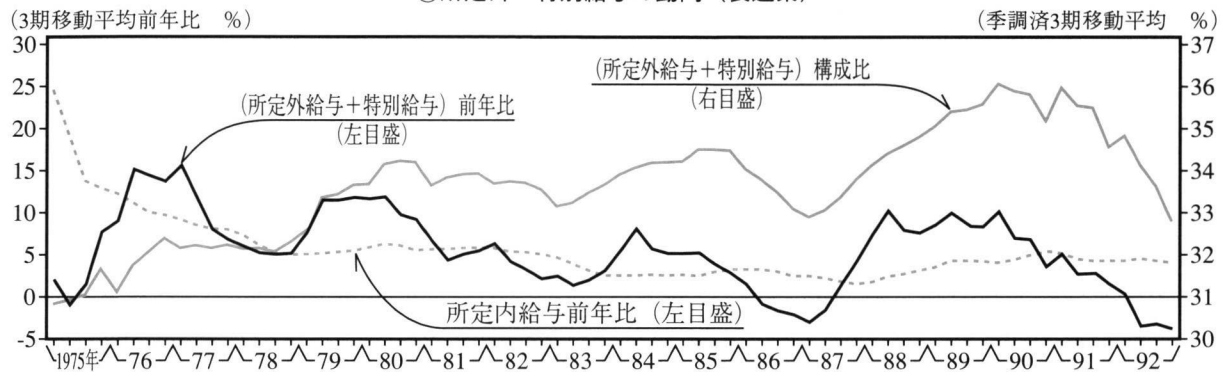
W: 現金給与指数

P: CPI (後方4期移動平均)

B: 有効求人倍率 (%)

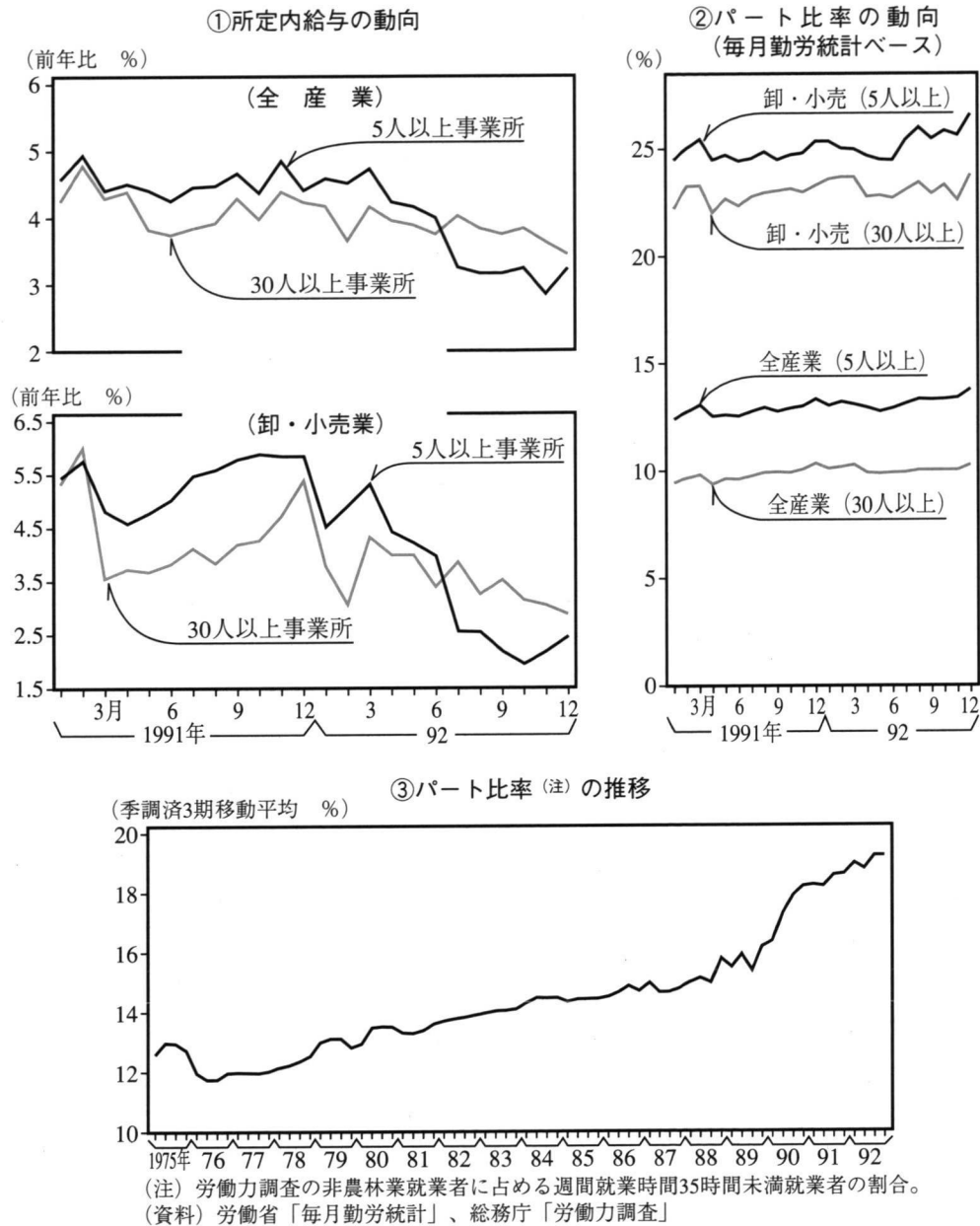
P: 労働生産性 (= 鉱工業生産 < 製造業 > / 雇用者数 < 製造業 >、後方4期移動平均)

②所定外・特別給与の動向(製造業)



(資料) 労働省「毎月勤労統計」「職業安定業務統計」、総務庁「労働力調査」「消費者物価指数」、通商産業省「鉱工業指数統計」

(図表12) 賃金変動の伸縮性(2)



(内部留保蓄積による企業体力の充実)

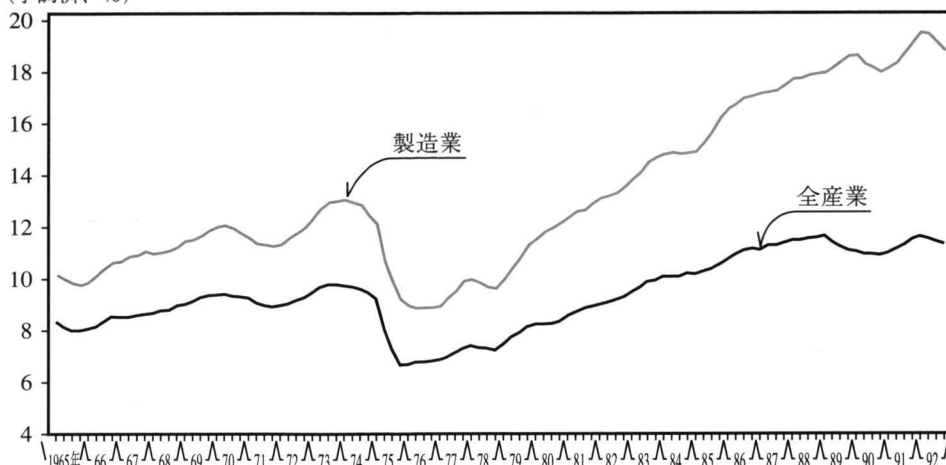
第3に、長期にわたる好況下で企業の内部留保蓄積が進んだことも、フローの企業収益が悪化する中で長期的な視点からの雇用確保を可能としている背景のひとつとみられる。

すなわち、フローの企業収益は製造業で90年度以降3期連続の減益が必至の形勢にあるなど、大幅な悪化が続いているが、内部留保

の蓄積状況を法人季報における「その他剰余金」の負債・資本総額に占めるウェイトの推移からみると(図表13)、第一次オイルショック時に大きく落込んだ後はほぼ一貫して上昇している。もちろん、個々の企業単位でみれば、資産価格の下落に伴う含み益の減少(ないし含み損の拡大)や87~89年までの間大量に発行されたワラント債・転換社債の償還に伴う

(図表13) 内部留保比率^(注)の推移

(季調済、%)



(注) 法人企業統計季報における(その他剰余金) / (資本+負債)

(資料) 大蔵省「法人企業統計季報」

コスト・アップ要因の存在など、さまざまな財務面の問題を抱えている点には十分留意しておく必要があるが、上記のように内部留保が過去の局面に比べかなり厚めであり、企業体力がそれなりに充実したことが、収益悪化の下にあって雇用の安全弁としての機能を果たしている面はあろう。

こうした内部留保の蓄積状況を業種別にみると、相対的に雇用過剰感の強い製造業（とくに大企業）において、より一層進んでいるものとみられ、これが企業内過剰雇用を訴える先（大企業製造業に多い）でも配置転換、

出向といったかたちでこれまでのところ余剰人員を吸収し得ているベースになっているものと考えられる。

(中小企業非製造業における未充足労働需要の残存)

第4に、非製造業、とりわけ中小企業が、業況低迷下にあっても根強い雇用確保意欲を保っている裏には、景気拡大局面で急増した未充足労働需要がなおかなり残存している事情があることに、留意する必要がある^(注8)。

すなわち、主要な非製造業について、常用

(注8) 産業全体の常用雇用者数の業種別・規模別ウエイトをみると、従業員30人未満の中小企業非製造業の常用雇用者は全体の3割強を占めており、従業員500人未満の中堅企業も含めると、実に全体の7割弱が中堅・中小企業非製造業に吸収されているかたちとなっている。

常用雇用者数の規模別・業種別構成

(単位 万人、() 内は規模別・業種別ウエイト)

	常用雇用者数 1992年3月末	大企業 500人以上	中堅企業 30～499人	中小企業 5～29人
全産業	3,998 (100.0)	462 (11.6)	1,890 (47.3)	1,645 (41.1)
製造業	1,159 (29.0)	271 (6.8)	561 (14.0)	327 (8.2)
非製造業	2,839 (71.0)	191 (4.8)	1,329 (33.2)	1,318 (33.0)
建設	357 (9.0)	15	134	208
卸・小売	915 (22.9)	41	346	529
サービス	998 (25.0)	76	521	401

(資料) 労働省「毎月勤労統計」

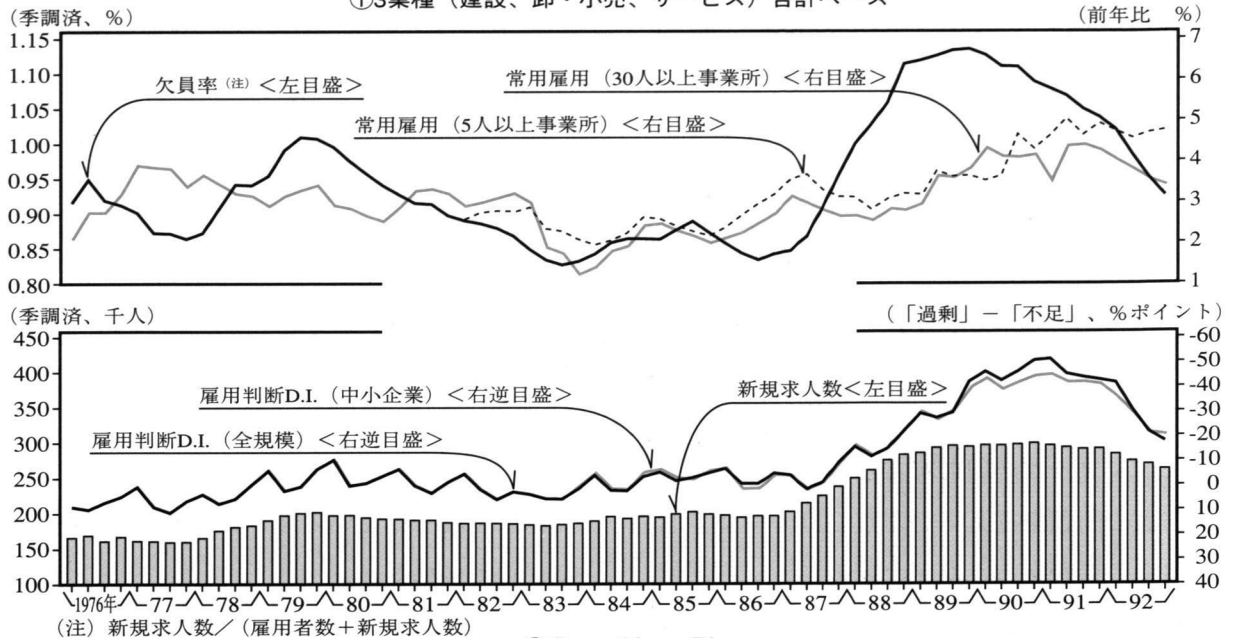
雇用者数、欠員率（新規求人数／＜雇用者数
＋新規求人数＞）等の推移をみると（図表14）、

円高不況時には、製造業の雇用者数が大きく
落込む中で非製造業の雇用者数はむしろ伸び

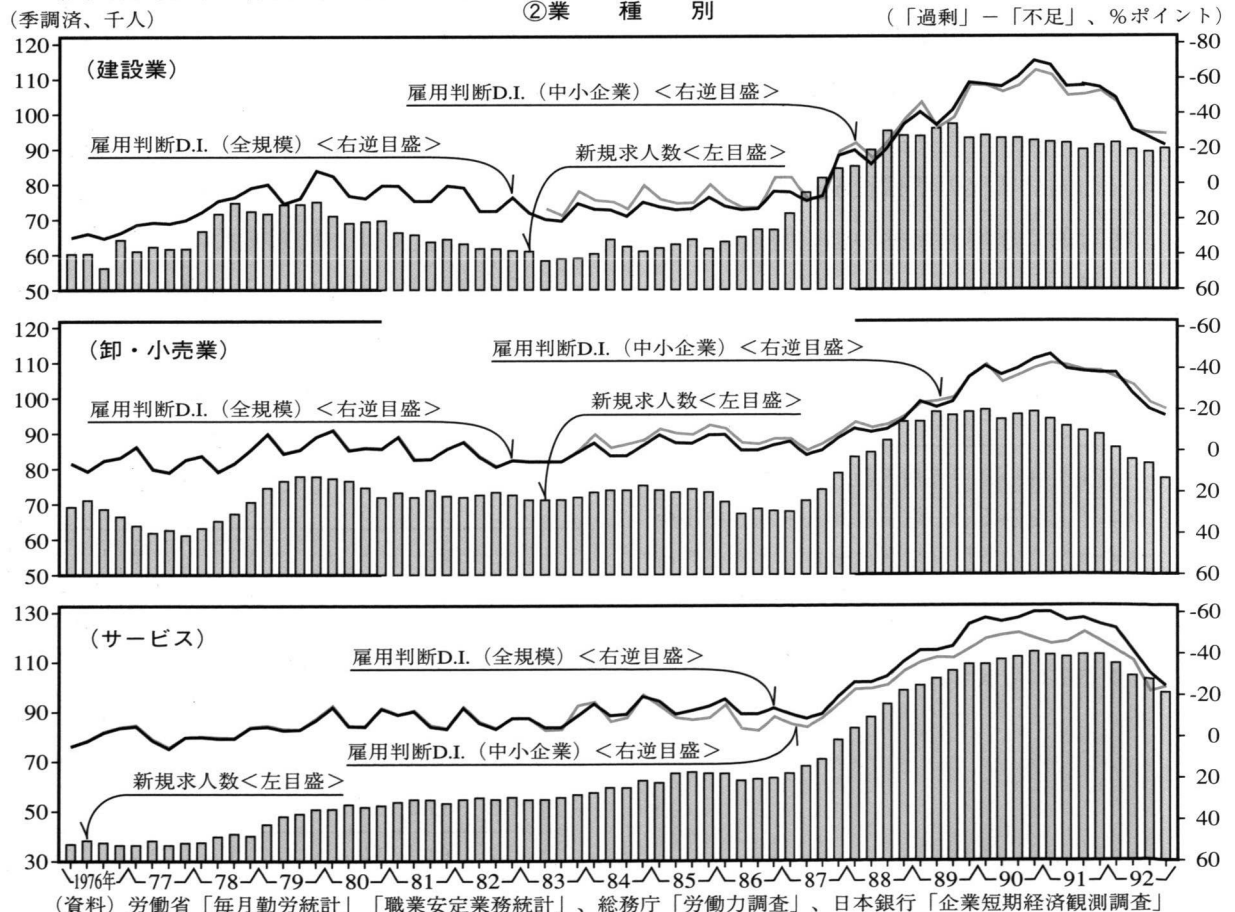
（図表14）

非製造業中小企業の雇用吸収余力

①3業種（建設、卸・小売、サービス）合計ベース



②業 種 別



を高め、これがマクロの雇用をある程度下支えしていた。しかし、87年以降の景気拡大局面初期においては、逆に製造業（とくに大企業）が急速に雇用増を図る中で、非製造業とりわけ中小企業については常用雇用が伸び悩み、新規求人が増加する一方で、欠員率が急上昇するという現象がみられた。このことは、中小企業非製造業において、同時期にかなりの未充足労働需要が生じたことを示唆するものとみられる。こうした未充足労働需要の存在が、景気の減速が明確化してきた91年以降においても、非製造業の常用雇用者が中小企業を中心に底固い伸びを続けていることの背景をなすものとみることができよう。もとより、中小企業非製造業の人手不足も、その後労働市場に対する製造業（とくに大企業）からの需要が減退する中で、中小企業非製造業自身の業況が悪化してきたこともあって、欠員率が90年以降低下に向かうなど、徐々に緩和されてきているとみられる。しかしながら、これら企業の新規求人数が、足元でもなお高い水準にあることや、「全国短観」における中小企業非製造業の雇用判断D.I.も、緩和方向にあるとはいえ、依然不足超であること（後掲図表15）等からみて、同部門にはまだかなりの未充足労働需要が残存していることがうかがわれる。なお製造業においても、中小企業では、雇用判断D.I.がこれまでのところなお不足超であるほか、すでにみたとおり人員

構成上、生産労働者の急速な高齢化が深刻な問題となっている点からみて、潜在的な労働需要（雇用確保意欲）には引続き根強いものがあるとみられよう（前掲図表9、後掲図表15）。

おわりに

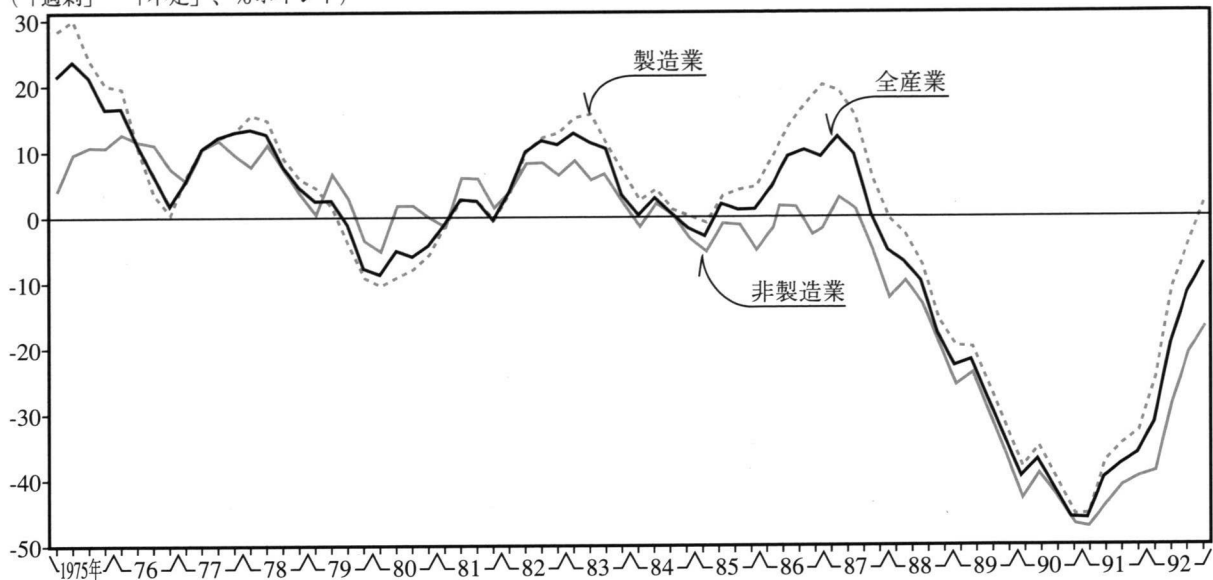
以上みてきたとおり、収益面等からみた雇用調整圧力は製造業を中心に高まりつつある。また、雇用情勢はもともと景気運行的な性格を有するものだけに、今後、景気が緩やかなりとも回復方向に向かうとしても、当面労働需給の緩和傾向が続く公算が大きく、常用雇用者についても、製造業中心にいましばらく増勢が鈍化していくとみておくことが必要であろう。しかしながら、そもそも高齢化・少産化の進展に伴う将来の若年労働力人口の減少を背景に、中長期的な人手不足感が根強い中で、①時短の推進、②賃金変動の伸縮性上昇、③内部留保蓄積による企業体力の充実、④中小企業非製造業における未充足労働需要の残存といったもろもろの雇用調整圧力緩和要因の存在を考え併せると、景気が相当長期にわたって停滞を続けるとか、そうした予想が一般化するとかしない限り、低成長の下でもマクロ的にみた雇用情勢の急激な悪化は回避しうる可能性が高く、またそれが当面の景気の下支えとして作用するものと思われる。とくに、完全失業率については、そもそも15歳以上人口の伸び率自体が鈍化傾向に

(図表15)

雇用人員判断 D.I. の推移

①業種別 (全国短観)

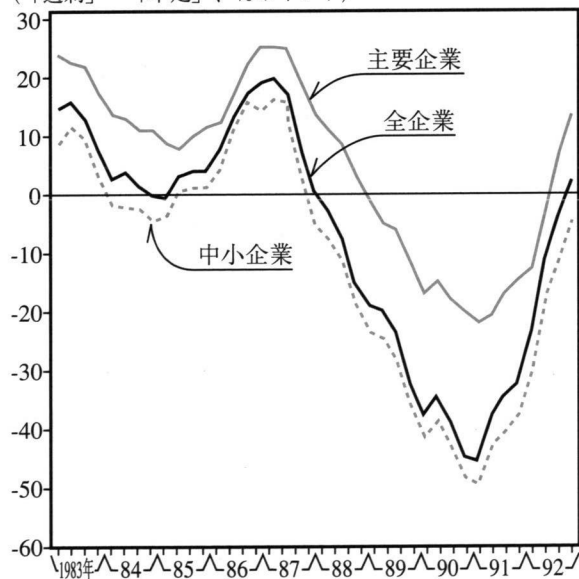
(「過剰」 - 「不足」、%ポイント)



②規模別

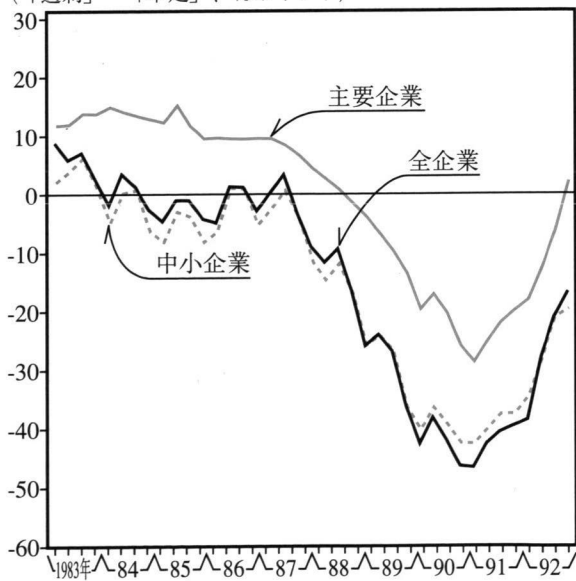
製造業

(「過剰」 - 「不足」、%ポイント)



非製造業

(「過剰」 - 「不足」、%ポイント)



(資料) 日本銀行「企業短期経済観測調査」

ある中で、労働力化率についても引続き低下が見込まれるといった労働供給サイドからの失業率押下げ要因の存在を勘案すれば、この先幾分上昇するとしても、少なくとも顕著な上昇には至らないものと考えることができよう。

もっとも、マクロ的にみても労働需給の急激な悪化は回避しようとしても、大企業での

人員過剰感、中小企業（とくに非製造業）での人員不足感という構図の下で、企業単位あるいは雇用者単位でみれば労働需給のミスマッチが拡大する可能性がある。そうした労働需給のミスマッチが、消費者心理に及ぼす影響等については注意してみていくことが必要であろう。

（調査統計局）