

# 今次景気回復局面における 雇用情勢について

## ■要 旨■

---

1. 今次景気回復局面における雇用動向をみると、ごく最近でこそ全体として回復の動きがはっきりしつつあるが、景気ボトム後既に3年余を経過していることを踏まえると、むしろそれまでの雇用情勢の回復が極めて鈍いものであったことが大きな特徴とすることができる。また、有効求人倍率の改善が比較的着実な一方で失業率は高止まっているほか、所定外労働時間や新規求人がかなり増加している一方で常用雇用者数はパートを中心に緩やかな増加にとどまっているなど、回復の度合いについて指標間の偏りが大きい。
2. 今次景気回復局面における雇用回復の遅れは、基本的には80年代後半から90年代初頭にかけての振幅の大きい景気循環を背景に生じたものである。すなわち、①80年代後半の大型景気のもとで企業の雇用スタンスが極めて積極化したことに加え、②90年代初頭の景気後退初期において雇用調整への取り組みが遅れがちとなったことが、その後長く深い景気後退の過程を通じて大幅な過剰雇用の発生につながった。折しも80年代後半から90年代初頭にかけては、時短の本格化や少子化・高齢化に伴い人手不足感が急速に台頭した。労働市場に固有のこうした中長期的な要因も、企業の積極的な雇用確保姿勢に拍車をかけ、結果的には後の過剰雇用をより大きくする方向に作用した。
3. さらに、もともと日本的な雇用慣行が、大幅な景気後退のもとでは雇用調整がどうしても長引きやすくなるという性質を持っていることも、重要なポイントである。すなわち、わが国においては、生産や企業収益に対する労働投入量ないし人件費の調整としては、まず所定外労働時間や特別給与、パート等の削減がなされる。したがって、これらのバッファーを十分に利用できるような比較的軽度の景気変動に対しては、企業は優れた調整能力を発揮するが、バブル崩壊後の長く深い景気後退期においては、こうしたバッファーがかなり小さくなり、このことが人件費の追加的な調整を困難にした面があると考えられる。この点は、労働分配率が90年代の景気後退局面で明確に上昇した事実にも、反映されている。

4. 今回の雇用回復の鈍さを理解するうえでは、90年代初頭に発生した過剰雇用のマグニチュードや、大幅なネガティブ・ショックに対する日本的な雇用慣行の限界といった上記諸要因のほか、構造調整圧力が雇用に及ぼした様々な影響にも目を向ける必要がある。

まず、90年代前半における累積的な円高やアジアの供給力拡大は、産業構造調整圧力となっており、わが国の製造業を取り巻く国際競争条件を厳しくし、とりわけ労働集約財を中心に輸入の急増をもたらした。これは、①労働集約的な産業の国内生産の減少や、②国際競争力強化の観点からみた労働コスト節減の動きなどを通じて、製造業の労働需要を大幅に後退させた。このようにして発生した余剰労働力が他部門で吸収されれば、経済全体としては調整が進んで行くはずである。しかし今回の場合、産業構造調整圧力の影響が広く非製造業にまで及んだことや、バランス・シート調整というもう一つの構造調整圧力も強く作用したこと、さらにはこれらの構造調整圧力が本来雇用吸収力の高い中小企業にとりわけ重くのしかかったことなどが、経済全体としての調整負担を重いものにしたと考えられる。

5. 雇用情勢の回復の鈍さと並んで、今次景気回復局面で注目されるもう一つの現象は、労働市場におけるミスマッチの拡大である。具体的には、①若年層を中心とした明示的な労働需給のミスマッチと、②企業内過剰労働者の中高年層事務・管理職への偏りである。

すなわち、今次景気回復局面においては、失業率の上昇傾向が持続し、ピークを打った後も高水準にとどまっている。しかし、他方で求人がかなり増加してきている事実などを踏まえると、失業率の高止まりは、必ずしも労働需給の引き緩みのみを反映したものではなく、雇用形態の多様化等を背景に主として若年層で拡大した労働需給のミスマッチによる面が大きいとみられる。

6. 他方、中高年層についてみると、労働市場での失業率は若年層ほどには上昇していない反面、企業内では管理・事務職を中心に過剰感が強く、厳しい雇用調整圧力に晒されているとみられる。この層の過剰感が特に強い理由としては、①情報化による合理化圧力が管理・事務部門に最も強く及んでいると考えられること、②年功的な賃金制度のもとで高齢化が進行していること、などが挙げられる。

年功賃金が労使間の暗黙の了解として長年定着してきたもとでは、企業は中高年層の賃金を急速には引き下げにくい面があり、その結果労働者側にも離職・転職のインセンティブが生じにくい。日本的な雇用慣行に根ざすこのような事情は、現在のように低成長で、かつ産業構造が大きく変化する過程では、中高年層の過剰雇用を解消しにくいものになっていると考えられる。

7. 以上を踏まえて当面の雇用情勢を展望すると、まず景気動向との関連では、民間需要の回復力に底固さが備わってきたもとで、長引いた雇用過剰感も次第に弱まりつつあることなどから、賃金も含めた雇用情勢は全体として着実に改善していくとみられる。しかし、雇用調整のバッファー部分を復元する余地が未だ大きいこともあって、企業は固定的な人件費の増大に対してはなお慎重な姿勢を崩していない。したがって、当面の展開としては、常用雇用者数の増加は基本的にはパート中心の状況が続くとみられるほか、賃金面でも所定外給与や特別給与は引き続き増加しようが、所定内給与に対する抑制圧力は根強く残るとみられる。

また、より中長期的な労働市場の変化との関係でみると、日本的な雇用慣行が安定的に維持されていくための経済的・社会的条件は変化しており、とりわけ少子化・高齢化とそれに伴う低成長は、徐々に労働市場の姿を変えていくとみられる。具体的には、年功賃金カーブのフラット化が着実に進んでいくとみられるほか、そうした年功賃金制の変化や雇用形態の一段の多様化に伴って、外部労働市場がより活性化していくであろう。ただし、そうした外部市場の発達が、潜在的な労働需要・供給を顕在化させることにより、ミスマッチの拡大や失業率の高止まりにつながる可能性も、念頭に置いておくべきであろう。

---

## はじめに

今次景気回復局面における雇用情勢をみると、ごく最近でこそ生産の増勢が強まっていることなどを背景に、回復の動きがはっきりしつつあるが、景気ボトム後既に3年余を経過していることを踏まえると、むしろそれまでの雇用情勢の回復が極めて鈍いものであったことが大きな特徴と言うことができる。実際、70年代後半以降の景気回復局面における雇用指標の動きと比較してみると（図表1）、①有効求人倍率については、バブル期の景気拡大局面を除けば、今回の回復がとくに鈍いとは言えないが、②失業率についてみると、第1次オイルショック後と今回の改善テンポの鈍さが際立っており、③常用雇用者数の回復テンポに関しては（注1）、第1次オイルショック後の局面さえ下回っていることがわかる（注2）。このように雇用情勢の改善が全体として遅れたことに加え、今次局面のもう一つの特徴は、回復傾向が漸くははっきりし始めた最近に至っても、指標間で改善テンポに偏りがみられる点である。これは、上記の有効求人倍率と失業率の違いのほか、例えば、①所定外労働時間や新規求人にはかなりはっきりした増加がみられる一方（後掲図表2上）、②常用雇用者数の伸びは鈍く、しかもそれがほとんどパートのみの増加となっていること（後掲図表2下）、などに端的に表れている。さらに、後に述べるように、年齢階層別にみた失業率にもかなりの

偏りがみられている。

もちろん、以上のような今次局面の特徴は、景気回復テンポ自体の緩やかさや、雇用指標の中でも失業率や常用雇用者数はもともと遅行性が強いことなど、通常の循環的現象として理解できる側面が少なくない。しかし同時に、これらが産業構造の変化や人口の高齢化といった中長期的な問題と関連していることも、見逃すことはできない。また、低成長経済のもとで日本的な雇用慣行は大きく変貌していかざるを得ない、との議論も多く聞かれるところである。そこで本稿では、上記のような観察事実を手掛かりにして、今次景気回復の性格が雇用面にどのように表れ、かつそのもとでわが国の労働市場にどのような変化が生じつつあるのかについて、考えてみることにしたい。

以下、まず次の1.では、この問題を90年代前半の景気後退との関連から捉え、①景気後退の深度が極めて深かっただけでなく、②景気が後退に転じた後もなお暫く雇用増加のテンポがほとんど減速しなかったことが、その後の雇用回復の鈍さにつながったことを指摘する。さらに、③日本の雇用システムが、需要ショックが小規模な場合は優れた対応力を持つ一方、大規模なショックには対応しにくいという特性を持つ点についても、併せて考察することとしたい。続いて2.では、わが国経済が抱える構造調整圧力の雇用面への影響について論ずる。ここでのポ

（注1）労働省・毎月勤労統計の常用雇用者数には、よりカバレッジの広い「5人以上事業所」のデータもあるが、それが利用可能なのは90年以降についてのみである。そこで本稿では、原則として、80年代以前も併せてみる際には、図表1（3）のように「30人以上事業所」のデータを、最近の動きのみをみる場合には「5人以上事業所」のデータを、各々用いることにする。

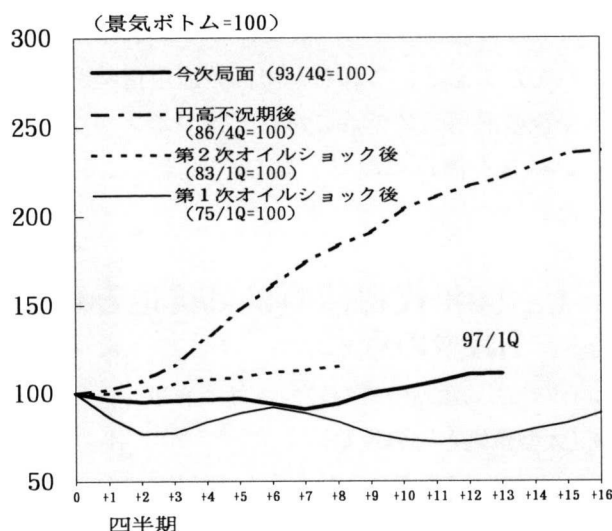
（注2）今次局面における雇用増加テンポの鈍さには、生産年齢人口（15～64歳）自体の増加テンポが過去に比べて緩やかになってきていることも、無視し得ない影響を与えているとみられる。しかし、「就業者数（雇用者以外に自営・家族従業員などを含む）／生産年齢人口（15～64歳）」の比率をみても（図表1（4））、程度の差はあれ今次局面における雇用回復の鈍さという結論に変わりはない。



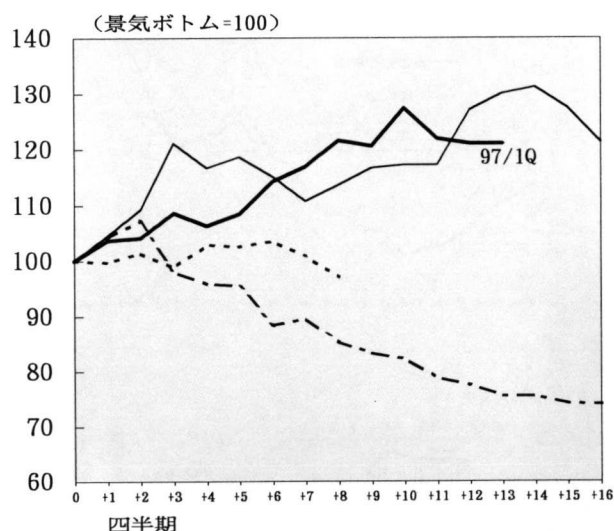
(図表 1)

## 景気回復局面における雇用

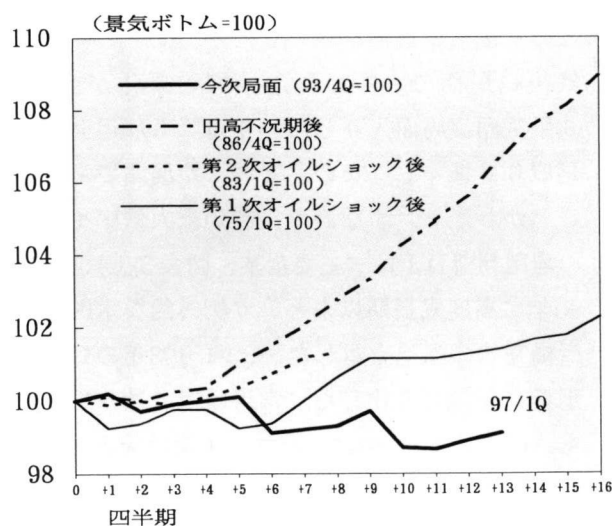
(1) 有効求人倍率



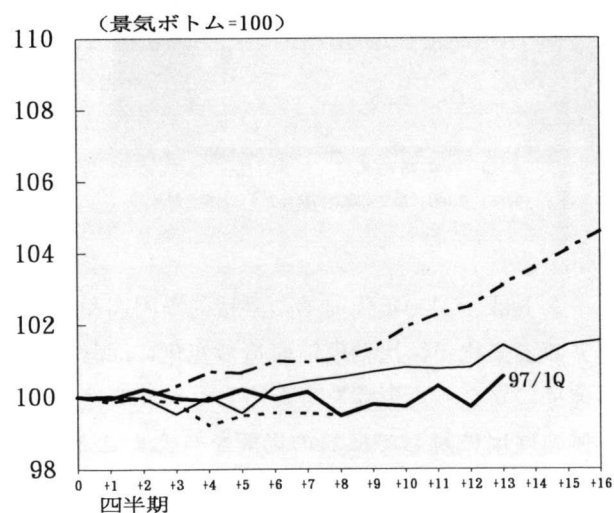
(2) 失業率



(3) 常用雇用者数 (30人以上事業所)



(4) 就業者数/生産年齢人口



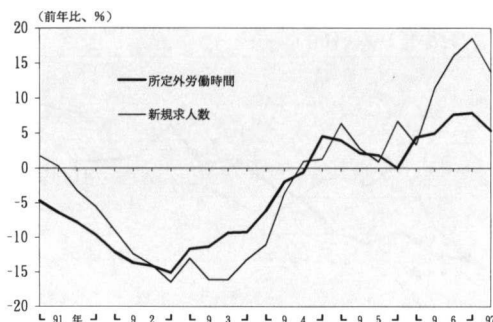
- (注) 1. 第1次オイルショック後の回復は79/1Qまで含む。  
2. 生産年齢(15～64歳)人口は年次データを四半期換算して使用。  
3. 生産年齢人口の96年は15歳以上人口(労働力調査)の変化率を用いて推計。  
4. 97/1Qは1、2月平均。  
5. すべて季調済。

(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」「平成6年10月1日現在推計人口」

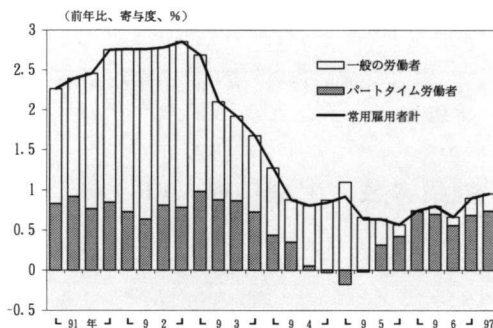
(図表 2)

## 雇用関連指標(1)

(1) 新規求人数、所定外労働時間



(2) 常用雇用者数



(注) 1. 所定外労働時間、常用雇用者数は5人以上事業所ベース。  
2. 97/1Qは1、2月平均値。

(資料) 労働省「職業安定業務統計」「毎月勤労統計」

イントは、①90年代前半の累積的な円高やアジアの工業化が、比較優位構造の変化に即して業種毎に異なった影響をもたらしつつ、製造業全体の雇用に対しては負の影響を与えたことと、②今回は産業構造調整圧力が経済全体に広く及び、かつバランス・シート調整圧力も加わったことなどから、非製造業や中小企業が十分な雇用吸収力を発揮できなかったことである。3.では、労働需給のミスマッチの問題を取り上げ、①最近の失業率を押し上げているのは主に若年層であるが、これにはミスマッチの拡大という

側面が大きく、必ずしも全面的に就業環境の厳しさを示すものとは言えない一方、②企業内に抱え込まれ表面上失業として顕在化していない中高年層は、むしろ強い雇用調整圧力に晒されている可能性をみる。最後に4.では、以上の分析を踏まえて、これらが当面の雇用情勢および今後の雇用システムに対して持つインプリケーションを簡単に論じ、結びに代えることとしたい。

## 1. 90年代初頭の景気後退と雇用調整の遅れ

## (1) 景気変動の振幅の大きさと雇用

## (大型景気とその反動)

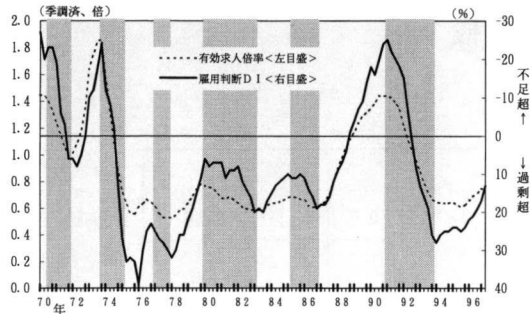
さて、冒頭では今次景気回復局面における雇用回復の鈍さについて述べたが、ここでもう一度主な雇用関連指標の動きを振り返ってみると、①バブル末期の90年頃には近年に例をみないほどの労働需給逼迫を経験したが、②その後の景気後退局面で大幅な雇用情勢の悪化が生じ、③景気回復局面入りした94年以降も雇用回復の足取りは捗々しくない、といった展開であったことがわかる。すなわち、有効求人倍率や短観の雇用判断DIは(主要企業、図表3上)、89～90年に高度成長期以来という例外的な水準まで労働需給の逼迫を示した後、91～93年の景気後退期に急激に悪化した。常用雇用者数や失業率も(図表3下)、やはりバブル末期以降大きな振幅を示してきた。

こうした雇用指標の展開を踏まえると、今回の雇用回復の遅れは、基本的には、バブル期の高成長とその後の長く深い景気後退に起因するものとみることができる。80年代後半の大型景気は、資産価格の急上昇にも示されている通り、企業や家計のかなり楽観的な成長見通しを伴っ

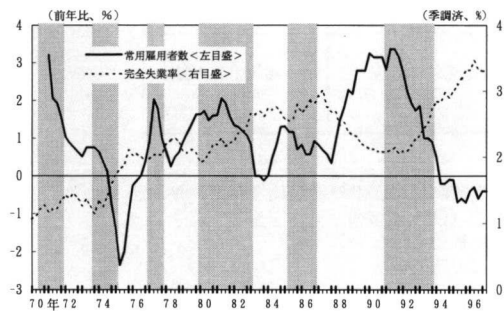
(図表 3)

雇用関連指標 (2)

(1) 有効求人倍率と雇用判断DI



(2) 常用雇用者数と完全失業率



(注) 1. 雇用判断DIは主要企業。  
2. 常用雇用者数は30人以上事業所ベース、97/1Qは1、2月平均。  
3. シェード部分は景気後退期(景気の山から谷まで)。以下の図表でも同じ。

(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」、  
日本銀行「企業短期経済観測調査」

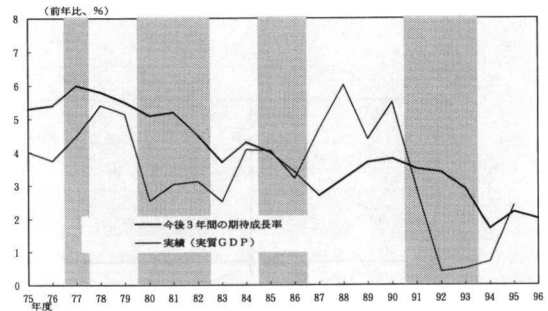
ていた。実際、アンケート調査をみても、70年代半ばから下降トレンドにあった企業の期待成長率は、この時期には一旦上昇しており(図表4)、そのもとで企業は、設備投資や雇用を積極的に拡大した。しかし、ひとたびその好循環が崩れて景気が調整局面に入ると、それまでに積み上がっていた各種のストックが雇用も含めて一気に過剰となり、その調整に長い時間を要することとなった(後掲図表5)。

(景気後退初期における雇用調整の遅れ)

このようにして表面化した雇用調整圧力に対

(図表 4)

期待成長率



(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」

し、迅速な調整がなされていれば、たとえ景気後退そのものが深いものになったとしても、その後の景気回復局面においては比較的速やかに雇用情勢が改善していた可能性はあろう。しかし実際には、91年に景気が後退局面入りした後も、暫くの間は常用雇用者数がかなりのテンポで増加を続けた(後掲図表6上)。こうした景気後退初期における雇用調整の遅れが、その後の調整圧力を増幅し、調整期間を長引かせた可能性は否定できない。

それでは、なぜこの時期にかなりのテンポでの雇用増加が続いたかであるが、その大きな要因の一つは、バブル末期の未充足労働需要が大幅なものとなっていたことに求められる。この点を定量的に確認するため、雇用判断DIを明示的に加えた常用雇用者数の関数を推計してみると(後掲図表7)、バブル末期と景気後退初期を含む90~92年においては、企業の雇用不足感が実体経済活動以上に雇用を押し上げる方向に寄与していたことがわかる。さらに、この分析では捉え切れていない中小企業についてみる

(図表 5)

## 景気調整局面の比較

(%)

	第1次オイルショック 73/4～75/1Q	第2次オイルショック 80/1～83/1Q	円高不況 85/2～86/4Q	平成不況 91/1～93/4Q
実質GDP	7.6→△0.3	5.1→2.9	3.7→3.6	5.1→1.0
業況判断D.I.	△58(75/3Q) 〈△107%ポイント〉	△28(83/1Q) 〈△51〉	△14(86/4Q) 〈△27〉	△52(93/4Q) 〈△105〉
売上高経常利益率	1.11(75/1Q) 〈△2.81%ポイント〉	2.07(82/3Q) 〈△1.13〉	2.43(86/2Q) 〈△0.23〉	1.56(93/4Q) 〈△2.35〉

- (注) 1. 実質GDPは、矢印の左が直前の景気拡大局面中、右が当該調整局面中の前期比(年率)平均。  
 2. 業況判断D.I.(主要短観、全産業)、売上高経常利益率(法人季報ベース、全産業)は、各々当該指標のボトム値を示しており、「景気の谷」における数値ではない。  
 < >内は、各々当該指標の直近ピーク値からボトム値までの下落幅。

(資料) 経済企画庁「国民経済計算」、大蔵省「法人企業統計季報」、  
日本銀行「企業短期経済観測調査」

と(注3)、バブル期における労働需要の未充足感がとりわけ強かったことから、大企業が雇用増加のテンポを落とし始めた92年頃になって、むしろ常用雇用者数の増加率が高まっている(後掲図表8)(注4)。こうした事実を踏まえると、91～92年頃の景気後退初期においては、労働需要の未充足状態が暫く続いた状況から、長く深い逆サイクルへ経済環境が急速に転換したため、雇用調整が立ち遅れる結果になったものと考えられる。

### (2) 中長期的な労働力不足見通しの影響

景気後退初期における雇用調整の遅れには、上でみたような大きな景気変動という循環要因だけではなく、この間に進行しつつあった労働市場に固有の中長期的な環境変化も、寄与したとみられる。

まず、労働市場を取り巻く環境変化としては、週休2日制の定着を中心とした労働時間短縮(いわゆる「時短」)の動きがある(後掲図表9)。

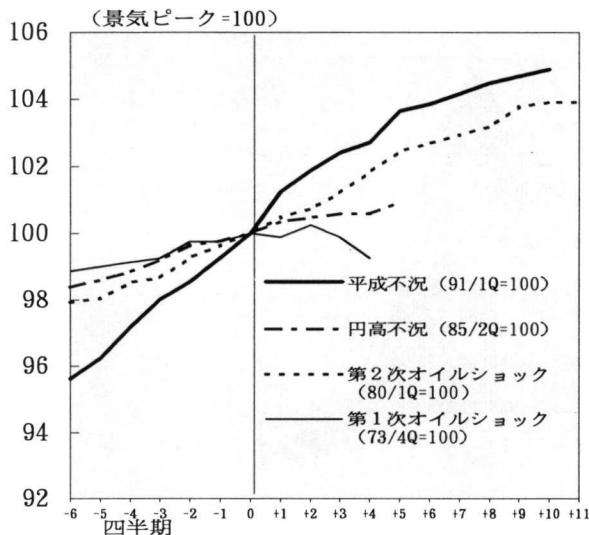
(注3) 脚注1に述べたように、常用雇用者数の「5人以上事業所」のデータは90年以降しか存在しないため、後掲図表7でも「30人以上事業所」のデータを用いている。また、短観の雇用判断D.I.も中小企業については83年以降しか存在しないため、後掲図表7では主要企業のD.I.を用いている。

(注4) 後掲図表8に関し、厳密に言うと、短観の雇用判断D.I.が企業規模別であるのに対し、常用雇用者数は事業所の規模別である。

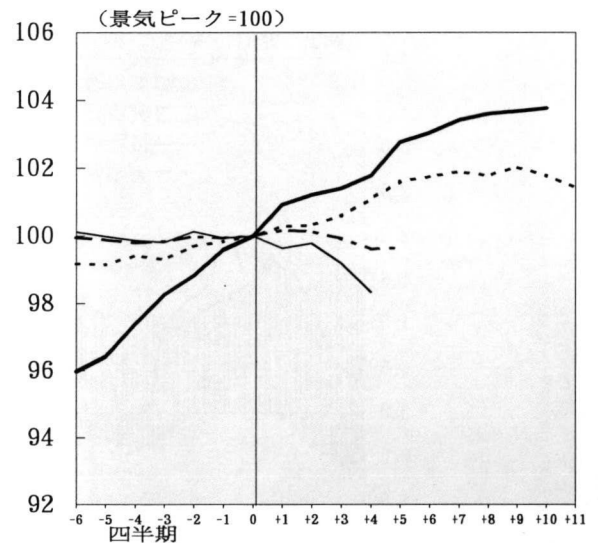
(図表 6)

## 景気調整局面における雇用

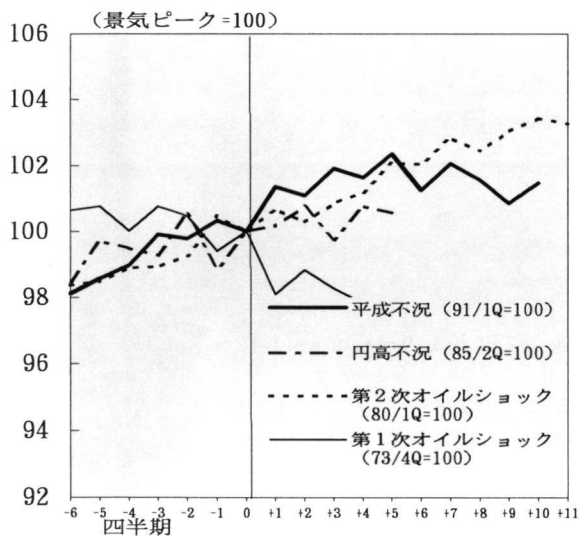
### (1) 常用雇用者数



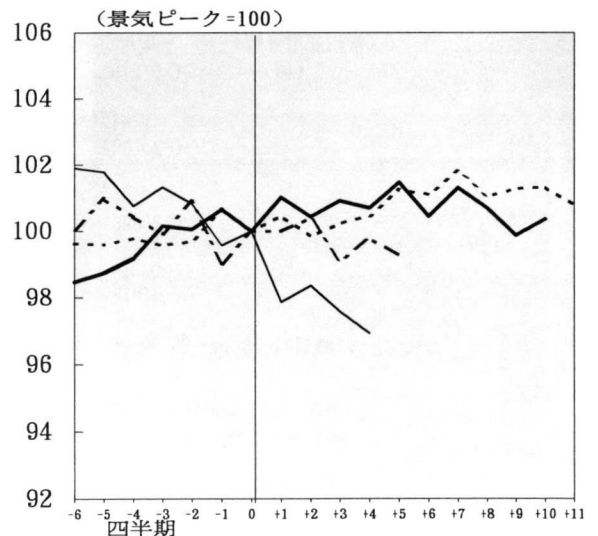
### <生産年齢人口調整後>



### (2) 所定内労働投入量 (常用雇用者数×所定内労働時間)



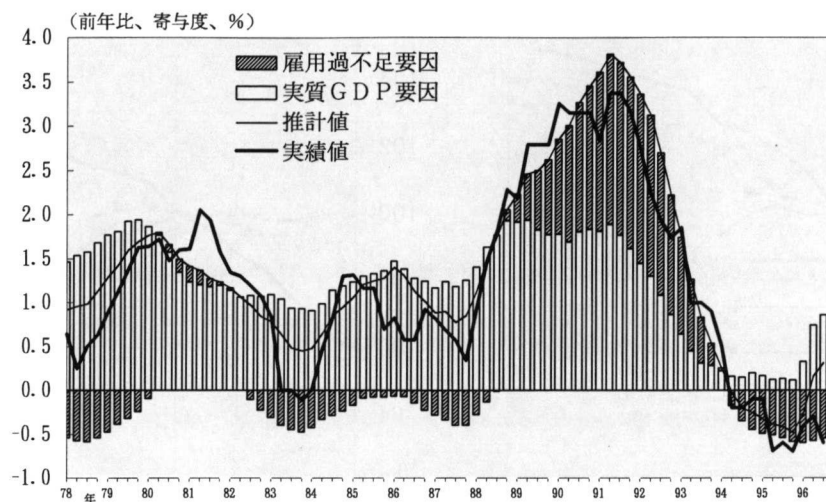
### <生産年齢人口調整後>



- (注) 1. 30人以上事業所ベース。  
2. 「生産年齢人口調整後」は常用雇用者数と所定内労働投入量を生産年齢人口で割り、景気ピーク時を100の指数としたもの。  
3. 生産年齢(15～64歳)人口は年次データを四半期換算して使用。  
4. 生産年齢人口の96年は15歳以上人口(労働力調査)の変化率を用いて推計。  
5. すべて季調済。

(資料) 労働省「毎月勤労統計」、  
総務庁「労働力調査」「平成6年10月1日現在推計人口」

## 雇用過剰感と雇用者数



- (注) 1. 常用雇用者数は30人以上事業所ベース。  
2. 推計式は以下のとおり。雇用判断D Iを除き前年比。

$$\begin{aligned}
 (\text{常用雇用者数})_t = & +0.088(\text{実質GDP})_{t-1} \\
 & (\text{t値}) \quad (5.078) \\
 & -0.012(\text{雇用判断D I} < \text{「過剰」} - \text{「不足」} >)_{t-1} \\
 & (-3.309) \\
 & +0.755(\text{常用雇用者数})_{t-1} \\
 & (12.698) \\
 & -0.057 \\
 & (-0.619)
 \end{aligned}$$

計測期間=78/1Q~96/3Q,  $R^2$  (自由度修正済) = 0.948, S.E. = 0.253, Durbin's h = 1.41

3. 要因分解は常用雇用者数の1期前の値に上式を繰り返し代入することによって求めた。繰り返し計算は過去の変数の影響が概ね出尽くす12期前まで行った。

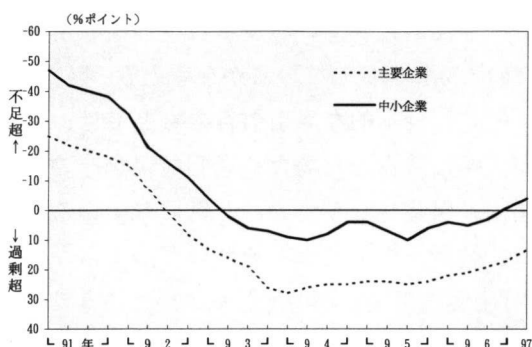
$$\begin{aligned}
 \text{常用雇用者数} \approx & \underbrace{0.088 * \sum_{i=1}^{12} (0.755)^i (\text{実質GDP})_{t-i}}_{\text{実質GDP要因}} - \underbrace{0.012 * \sum_{i=1}^{12} (0.755)^i (\text{雇用判断D I})_{t-i}}_{\text{雇用過不足要因}}
 \end{aligned}$$

(資料) 労働省「毎月勤労統計」、経済企画庁「国民所得統計」、日本銀行「企業短期経済観測調査」

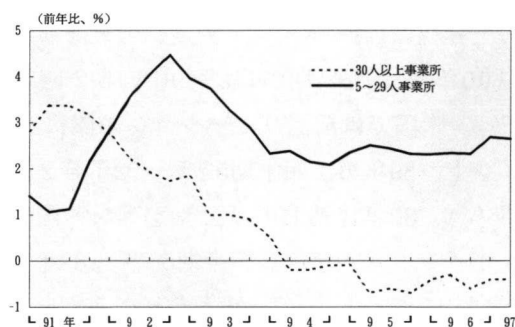
(図表 8)

### 規模別動向

(1) 雇用判断D I



(2) 常用雇用者数



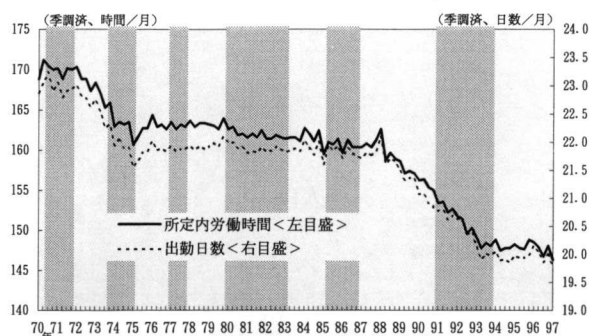
(注) 97/1Qは1、2月平均値。

(資料) 日本銀行「企業短期経済観測調査」、労働省「毎月勤労統計」

先に、91年以降の景気後退局面において、常用雇用者数の増加テンポがほとんど減速しなかったことをみたが（前掲図表6上）、この時期に時短が進行していたことを考えると、企業が積極的な雇用スタンスを続けたのは、労働時間の減少を補うためであったという面も否定できない。しかし注目されるのは、常用雇用者数に所定内労働時間を乗じた「所定内労働投入量」でみても、過去の景気後退局面の中ではやはり増加テンポ

(図表 9)

### 労働時間短縮



(注) 1. 30人以上事業所ベース。  
2. 97/1Qは1、2月平均。

(資料) 労働省「毎月勤労統計」

が速い方であったという点である（同図表下）。すなわち、時短の動きが、循環要因によってたださえ労働需給の逼迫感が強かった時期に本格化したことは、企業の労働不足懸念を必要以上に煽った可能性がある。

もう一つの、そしてより重要な環境変化は、わが国の人口およびその年齢構成に関するものである。すなわち、出生率の趨勢的な低下により、わが国の人口は中長期的には減少傾向を辿り、かつ急速な高齢化が進む見通しであるが、大幅な景気の振幅が生じた80年代後半から90年代前半は、こうした人口変動が労働市場に与える影響がちょうど明確化する時期に当たっていた。具体的には、生産年齢人口（＝15～64歳人口）の増加テンポが著しく鈍化したほか（後掲図表10上）（注5）、80年代前半頃から目立ち始

（注5）80年代後半の生産年齢人口の伸び（前年比）は、平均して+0.8%であったが、90年代前半には+0.3%へと鈍化した。

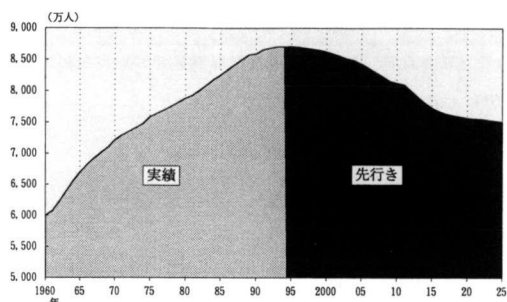


めた生産年齢人口の人口構成の高齢化も、この時期に一段と進行した（図表10下）。こうした少子化・高齢化は、時短の進行と併せて、労働供給の天井を企業に強く意識させ、その雇用スタンスを極端に強硬化させたと考えられる。

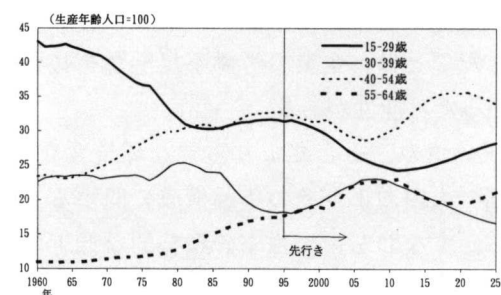
（図表10）

## 人口

（1）生産年齢（15～64歳）人口



（2）年齢別割合



（注）実績は総務庁の推計値。先行きは厚生省の推計。先行きについては、92年時点における中位推計（出生率の仮定の違いによって3つある推計値の中間値）。

（資料）総務庁「平成6年10月1日現在推計人口」、厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成4年9月推計）」

## （3）日本的な雇用慣行の循環的特性

### （わが国における雇用調整のパターン）

次に、以上でみたような大きな雇用調整圧力の発生や長期化が、いわゆる日本的な雇用慣行とどのように関係しているかを考える（注6）。

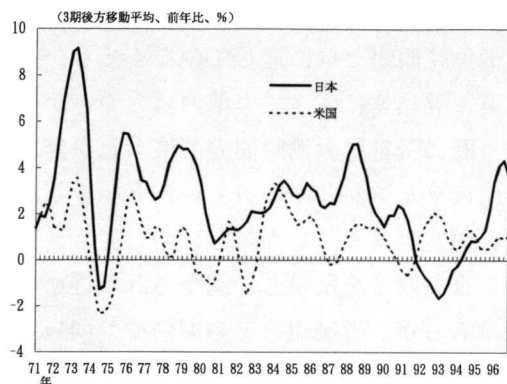
一般に、日本的な雇用慣行のもとでは、生産等が大幅に減少した場合に過剰雇用がそのまま企業内に保蔵されやすい、と言われている。これは、統計上の失業率がそれほど高まらない反面、「企業内失業」が増加しやすいということである。実際、96年には失業率が過去最高水準にまで上昇したとは言え、バブル末期のボトムからの上昇幅は1.5%ポイント程度にとどまっている（90年第1四半期2.1%→96年第2四半期3.5%）。米国では前回リセッションの際に2.4%ポイント（89年第1四半期5.2%→92年第2四半期7.6%）、80年代初期のリセッションの際には5%ポイント（79年第2四半期5.7%→82年第4四半期10.7%）も失業率が高まったことを考えると、上記のようなわが国失業率の上昇幅は、景気調整の深さの割に極めてモダレートであったと言える。また、日本では米国に比べ、景気循環に伴う労働生産性の変動が大きい（図表11）、これに見合うだけの雇用の削減が日本ではなされにくいためと考えられる。ただその一方で、ボーナス制度の存在等から日本では賃金の伸縮性が高い、といった見方も従来から存在しており、日本的な雇用慣行のもとでの人件費の調整につ

（注6）いわゆる日本的な雇用慣行については、厳密な定義があるわけではないが、長期安定的な雇用と年功的な昇進・賃金体系、企業別組合等によって特徴づけられる雇用慣行を指すとの理解が、ほぼ共通のものとなっている。ただし、こうした雇用慣行は、企業規模別には大企業中心、性別では男子中心であり、パートなどの周辺労働者には当てはまらない。

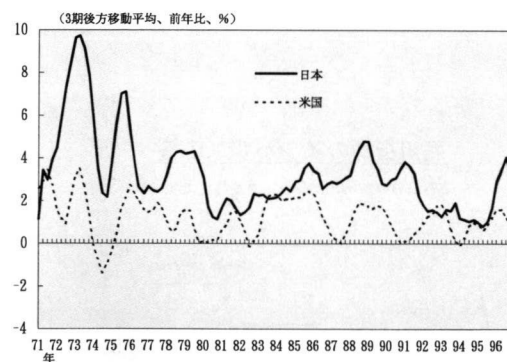
(図表11)

### 労働生産性

(1) 人数当り



(2) 労働投入量(人数×時間)当り



(注) 労働生産性=実質GDP/雇用者数または労働投入量。

(資料) 労働省「毎月勤労統計」、経済企画庁「国民所得統計」、  
国際決済銀行「BIS DATA BANK」

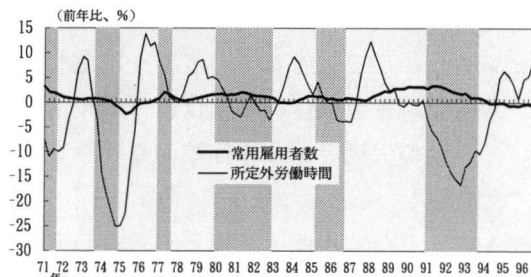
いては、いくつかの異なる側面があるように思われる。

そこで、実際にわが国の企業が景気の変動に対してどのように労働投入量や賃金を調整しているのかを、事実在即して確認してみよう。まず労働投入量の面では(図表12上)、所定外労働時間が景気に極めて敏感に反応している一方、常用雇用者数は景気の変動に対してかなり遅行しており、かつ変動幅も小さいことがわかる。また賃金面でも(図表12中)、①上記所定外労働

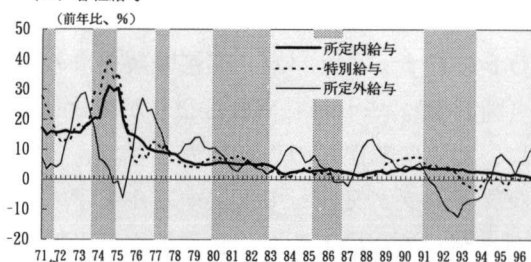
(図表12)

### 各種雇用関連指標の伸縮性

(1) 所定外労働時間と常用雇用者数

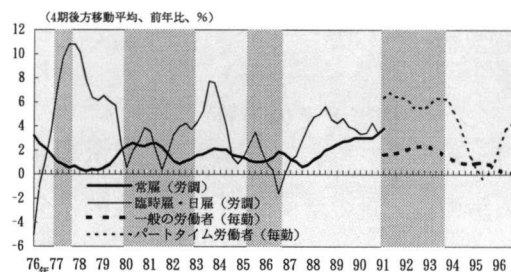


(2) 各種給与



(注) 特別給与のみ後方4期移動平均。

(3) 臨時雇・パート等



(注) 90年までは労働力調査(労調)。91年からは毎月勤労統計(毎勤)5人以上事業所ベース。

(資料) 労働省「毎月勤労統計」、総務庁「労働力調査」

働時間の変動を直接的に反映する所定外給与は、景気感応的に動いている一方、②所定内給与は、インフレ率等によって局面毎に伸び率の絶対水準こそ異なるが、景気変動への反応という点からみれば、総じて滑らかな動きとなっている。また、③ボーナスなどの特別給与は、支給率(=特別給与/所定内給与)が企業収益の状況等を反映して決まるため、所定内給与よりも景気感応的な動きとなっている。この間、常用雇用

者数のうちでも、パートや臨時工については高い伸縮性を有しており（前掲図表12下）（注7）、所定外労働時間とともに仕事量の繁閑に対するバッファーとして機能しているように窺われるが、常用雇用者数全体の動きは、ウェイトの大きい「一般の労働者」の非伸縮的な動きを主として反映している。

因みに、主な雇用関連指標と実質GDPおよびGDPデフレーターからなる多変量自己回帰モデル（VAR）を推計し、それに基づいて実質GDPに対するインパルス応答関数を求めてみた（図表13）。これは、実質GDPが変動したときに、他の変数がどの程度の大きさで、どのようなタイムラグを伴って反応するかを示すものであるが、これによると、まず所定外労働時間が、やや遅れて特別給与が大きく反応し、常用雇用者数や所定内給与は、小幅の反応にとどまることを確認することができる。

#### （バッファー機能とその限界）

以上のように、わが国では、生産の変動に対する労働投入量の増減や、より一般的に企業収益の変動に対する人件費の調整は、主に所定外労働時間（およびそれに伴う所定外給与）、特別給与、パート等周辺労働者によって行われている。これらが伸縮的に変動して需要ショックに対するバッファーとなり、労働者や賃金のコア部分を総じて安定的に保つことを可能にしていると言える。

ただし、こうしたバッファー機能には、所定

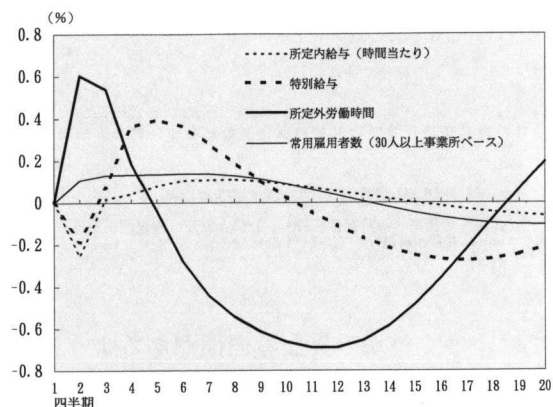
外労働時間にしても特別給与にしても自ずと限界があり、とりわけ深刻な景気後退期には、これらの追加的な削減が急速に困難さを増していくと考えられる。例えば、マクロ統計でみた所定外労働時間がゼロに達していなくても、通常は産業、製品等によって繁閑のばらつきがあるため、既に所定外労働時間の削減余地が無い企業や生産ラインが多くなっているという状況も十分に想定し得る。特別給与についても、基本的には企業収益を反映して調整される性格のものではあるが、労働組合との関係や、同一産業内での横並び意識等から、支給率の調整幅にはある程度限界があるとみるべきであろう。

こうした点を念頭に置いて、これらバッファー

（図表13）

#### 雇用指標のインパルス応答

—実質GDP前年比にショックを与えたケース—



（注）VARモデルの推計期間：1975/1Q～1996/2Q ラグ：2期  
変数：上記4変数のほか、実質GDP及びデフレーターを内生変数として、また、所定内労働時間を外生変数として含む。  
変数単位：すべて前年同期比（％）

（資料）労働省「毎月勤労統計」、総務庁「労働力調査」、経済企画庁「国民所得統計」

（注7）パートや臨時工などは、日本的な雇用慣行のもとで長期勤続する労働者に対して、「周辺労働者」と呼ばれることがある。もっとも、統計上は「周辺労働者」という正式の定義やデータが存在するわけではない。前掲図表12下段では、総務庁・労働力調査の「日雇・臨時雇」や、労働省・毎月勤労統計の「パートタイム労働者」を、周辺労働者に比較的近い概念と考えて用いている。なお、労働力調査や毎月勤労統計における雇用者の概念、分類等については、後掲ボックス1を参照。

機能を有する雇用関連指標を変化率ではなく水準でみると、所定外労働時間や特別給与支給率は、91年に景気が後退局面入りした後急速に低下し、94～95年頃には既往最低の水準まで達していたことが確認できる（図表14上・中）。この水準が物理的な限界と断定できるわけではないが、稀にみる低レベルであることは事実であり、バブル崩壊後の長く深い景気後退によって、バッファによる調整余地がかなりの程度使い尽くされた可能性は高いと言えよう。また、パート比率は上方トレンドを持っているため、そうしたトレンドからの乖離をみると（図表14下）、93年以降は概ねトレンドを下回って推移しており、常用雇用のうちでも相対的に調整のしやすいパートが逸早く抑制された結果、一般の労働者に対する調整圧力も強まったと推察される。

こうしてみると、日本的な雇用慣行のもとの雇用調整の伸縮性について、既述の通り異なる評価が存在するのは、バッファ部分（所定外労働時間等）が伸縮的であることと、コア部分（常用雇用者数＜特に一般の労働者＞等）が非伸縮的であることの、いずれに大きなウェイトを置いて議論するかの相違であると言えよう（注8）。すなわち、わが国の雇用慣行には、雇用と賃金の積で表される人件費全体が、軽度の景気変動に対しては速やかに調整される反面、大きな景気後退に対しては非常に調整されにくい、という二面的な性格があると考えられる。

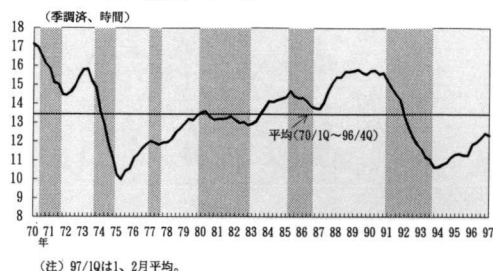
この点を、労働分配率の推移から確かめてみよう（後掲図表15上）。米国の場合をみると、労働分配率は長期にわたりほぼ一定である。これ

に対し日本の労働分配率は、景気の波が比較的小さい70年代後半以降の約15年間は概ね安定的な推移を示しているが、第1次オイルショック後やバブル崩壊後のようにひとたび大きな景気後退が生じると目立って上昇し、その後も高止まりする特徴がある。因みに、「企業が利潤最大化行動をとると、ある種の前提条件のもとで労

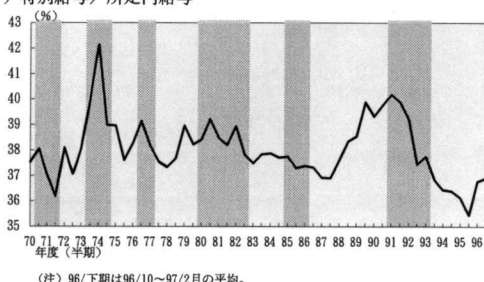
（図表14）

### 雇用調整のバッファ

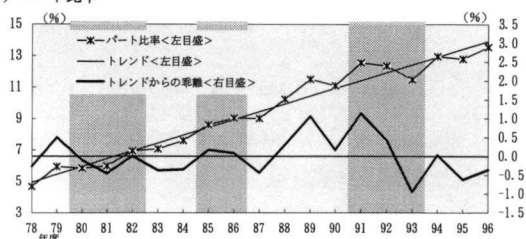
（1）所定外労働時間（月間、一人当たり）



（2）特別給与／所定内給与



（3）パート比率



（資料）労働省「毎月勤労統計」「雇用動向調査」

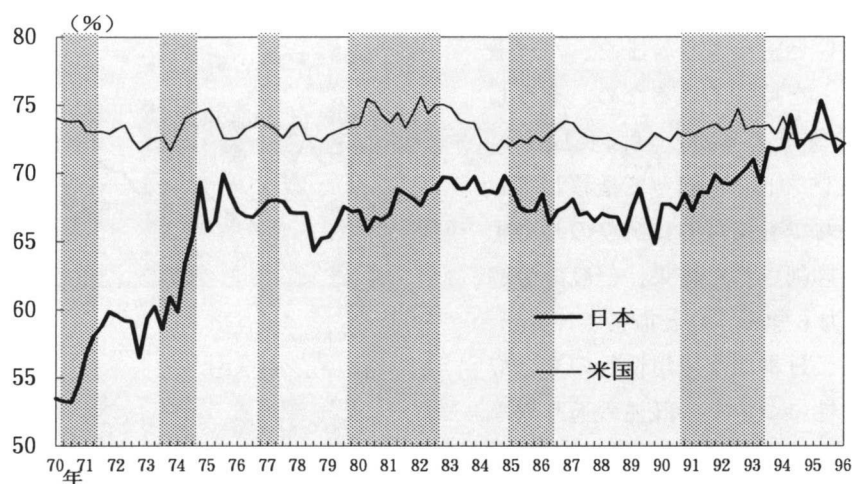
（注8）わが国の雇用や賃金の伸縮性については様々な実証分析が行われているが、実証方法の相違等から、必ずしも決定的な結論は得られていない（後掲ボックス2参照）。本稿では、雇用にも賃金にも伸縮的な部分と非伸縮的な部分があって、景気の局面等により調整のされ方が異なるという側面を強調しているため、複数の景気循環を通じての「平均的な」雇用や賃金の伸縮度について、特に強い主張は行わない。

働分配率は定常時系列になる」という関係に着目し（注9）、日米両国の労働分配率について定常性検定を行った（図表15下）。結果は予想通り、米国の場合は過去20年間余りにわたり定常であ

るのに対し、わが国の場合は75年から90年までの期間に限り定常となり、第1次オイルショック後やバブル崩壊後のような大幅な景気後退を含む時系列では定常にならない。すなわち、わ

（図表 1 5）

## 労働分配率



（注）シャドー部分は日本の景気後退期。

### （ADFテスト）

	70/1Q~96/1Q	75/1Q~96/1Q	70/1Q~90/4Q	75/1Q~90/4Q
日本	非定常	非定常	非定常	定常**
米国	定常**	定常**	定常*	定常*

- （注） 1. 労働分配率＝雇用者所得／分配国民所得×100  
 2. ADFテストにおける\*印は、「労働分配率は非定常である」という帰無仮説が5%有意水準で棄却されたもの（\*\*は1%水準）。

（資料）経済企画庁「国民所得統計」、  
 U.S. Department of Commerce "National Income and Product Accounts"

（注9）変数が定常であるとは、時間とともにある安定した一定の値（ないし確定的なタイムトレンド）の回りを推移し、そこからのばらつき具合も期間によらず一定であるような時系列データの性質のことをいう。なお、労働分配率の定常性と企業の利潤最大化との関係については後掲ボックス3を参照。

が国の雇用慣行には、今回のようにバッファ一部分で対応しきれないような大幅な景気後退が生じると、人件費による企業収益の圧迫がどうしても長引きやすいという性格があると言える。

## 2. 構造調整下の景気回復と雇用

以上では、大幅な過剰雇用が発生し長期化した背景として、①バブル景気とその反動、②景気後退初期における中長期的な労働力不足見通し、③大幅な景気後退への調整を不得手とする日本的雇用慣行の性格、等を論じてきた。しかし同時に、わが国経済が直面した構造調整圧力が、景気回復のテンポ自体を緩やかなものにしたことも含めて、労働市場に様々な影響を及ぼしてきた側面にも目を向ける必要がある。そこで次に、構造調整下の景気回復の姿を、雇用面から整理してみることとしよう。

### (1) 産業構造調整と製造業の雇用

#### (輸出入構造の変化と雇用)

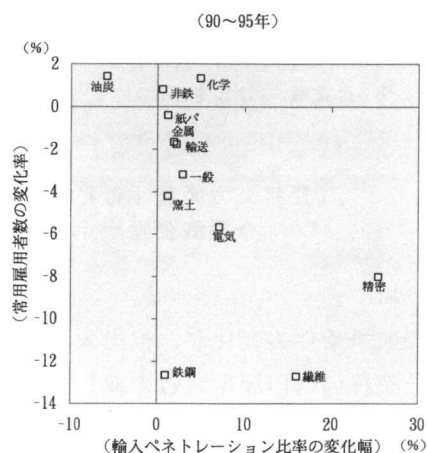
93年第4四半期をボトムに始まった今回の景気回復は、そのテンポが過去の局面に比べて緩やかであるが、その基本的な要因は、二つの構造調整圧力にある。一つは、90年代前半の累積的な円高やアジアの工業化を背景とする産業構造調整圧力であり、今一つは、資産価格の大幅下落に伴うバランス・シート調整圧力である(注10)。

産業構造調整圧力は、わが国製造業が直面する国際競争条件の変化に起因する圧力であるこ

とから、その最も明白な影響はまず輸入ペネトレーション比率の上昇に現れる。そこでまず、産業構造調整圧力の影響が、実際に雇用面にも及んだことを確認する手掛かりとして、輸入ペネトレーション比率の変化幅と常用雇用者数の変化率を業種別にみると(図表16)、輸入ペネトレーション比率の上昇幅が大きいほど、雇用の減少率が大きいという負の相関が大まかにではあるが存在する。さらに、国際競争条件は輸出サイドにも影響を与えたはずであることを踏まえ、パネル・データを用いて統計的検証を行うと(後掲図表17)(注11)、業種毎にマグニチュードの

(図表16)

#### 輸入ペネトレーション比率と常用雇用者数



(注) 輸入ペネトレーション比率は国内総供給 (= 国内出荷 + 輸入) に占める輸入の割合。

(資料) 労働省「毎月労働統計」、通商産業省「鉱工業総供給表」

(注10) これら構造調整圧力と、そのわが国経済への影響については、「1994年度の金融および経済の動向」(日本銀行月報1995年6月号)、「1995年度の金融および経済の動向」(同1996年6月号)、「構造調整下の設備投資回復について」(同1997年3月号)、などを参照されたい。

(注11) パネル・データとは、業種別データの時系列をプールしたものを指す。後掲図表17の回帰分析では、マクロの景気変動が全業種の雇用者に共通の要因として作用する面があると考え、各年の実質GDP成長率を説明変数に加えている。



## 国際競争力と常用雇用者数

被説明変数：常用雇用者数（前年比）

説明変数			自由度修正済み 決定係数
輸入へのネットレシヨ比率 前年差	輸出比率 前年差	実質GDP 前年比	
-0.47 (-2.98)	0.54 (3.02)	0.73 (7.04)	0.51

- (注) 1. 業種数は12業種（図表16を参照）。  
 2. 輸入へのネットレシヨ比率は国内総供給（＝国内出荷＋輸入）に占める輸入の割合。  
 3. 輸出比率は出荷全体（＝国内出荷＋輸出）に占める輸出の割合。  
 4. ( ) 内はt値。  
 5. 推計期間は90年から95年（暦年）。  
 6. 推計式は以下の通り（固定効果モデル）。

$$l_{it} = \alpha PE_{it} + \beta EX_{it} + \gamma y_t + C_i + \varepsilon_{it}$$

ただし、 $l_{it}$ は業種別常用雇用者数変化率、 $PE_{it}$ は業種別輸入へのネットレシヨ比率前年差、 $EX_{it}$ は業種別輸出比率前年差、 $y_t$ は実質GDP前年比、 $C_i$ は各業種の個別効果、 $\varepsilon_{it}$ は誤差項、下付き文字  $i$  は業種、 $t$  は年を示す。

（資料）労働省「毎月勤労統計」、通商産業省「鉱工業総供給表」、  
経済企画庁「国民経済計算」

異なる国際競争条件の変化が、輸出入両面を通じて、当該業種の常用雇用者数の変化に有意な影響を与えてきたことがわかる。

### （製造業全体の雇用への影響）

このように、90年代における輸出入構造の変化は、各産業の雇用に無視できない影響を及ぼしたと考えられるが、マクロ経済的に重要なポイントは、製造業全体としてみた場合、産業構

造調整が大きな雇用削減圧力として働いたという点である。すなわち、製造業の常用雇用者数は、93年以降4年連続で前年比マイナスになっている（図表18上）（注12）。

こうした雇用削減圧力は、基本的には、既述の国際競争条件の変化により、純輸出が全体として96年央まで減少を続けてきたことを反映している。しかし同時に、雇用削減の一方で大企業・製造業の設備投資は逸早く回復に転じたこ

（注12）もっとも四半期データでみると、ごく最近に限ってみれば鉱工業生産の増勢加速を反映して、マイナス幅が幾分縮小している。



と、言い換えれば、資本と労働という2つの生産要素に関し企業が明らかに異なるビヘイビアをとってきたことも、重要なポイントである。これを理解する鍵は、今回の産業構造調整圧力が、製造業全体をより労働節約的な産業構造に変化させる圧力にほかならないという点にある。

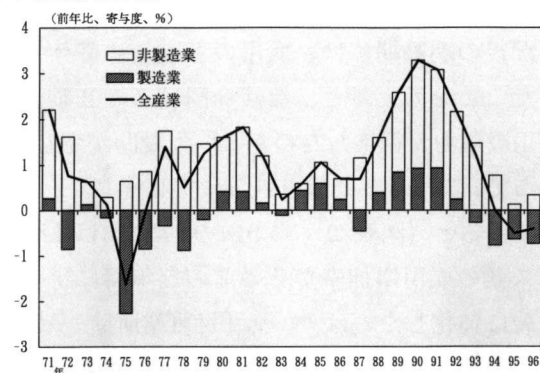
すなわち、比較優位の考え方に即してみれば、繊維や家電など労働集約度の高い産業では、豊富で安価な労働力を擁するアジア諸国との関係

で比較優位が低下し、海外生産シフトの加速等を通じて国内の生産および雇用が強く圧迫された。他方、比較優位が強まった資本・技術集約度の高い生産財や資本財では、理論的に予想される通り生産はむしろ増加した。実際、先にみた輸出入の変化を、各産業の労働集約度との関係で捉え直してみると、労働集約度の高い産業ほど輸入増加ないし輸出減少の圧力に晒されているという傾向を読み取ることができる（図表19）（注13）。労働集約財の輸入増加は、労働という生産要素が間接的に輸入されることを意味する以上、マクロ的には労働需給を緩和する方向に働くことは明らかであろう。また、グローバルな競争圧力の増大は、必ずしも労働集約的ではない産業に対しても、労働生産性を一層高

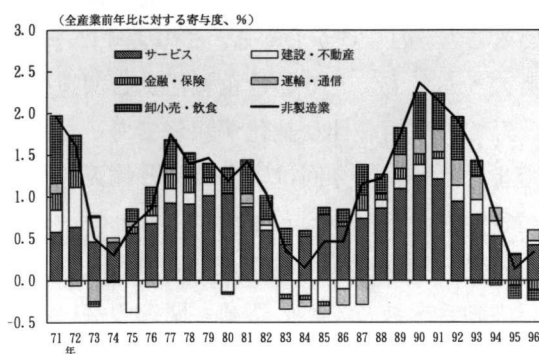
（図表18）

### 業種別常用雇用者数

#### （1）製造業、非製造業



#### （2）非製造業の内訳

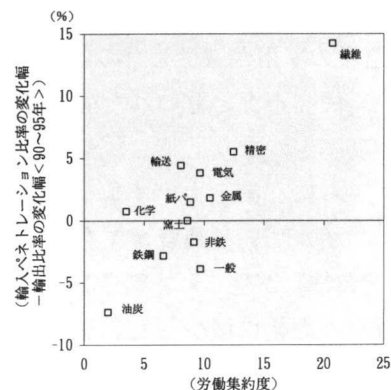


（注）30人以上事業所ベース（ただし、電力・ガス、鉱業は省略）。

（資料）労働省「毎月勤労統計」

（図表19）

### 労働集約度と国際競争力



（注）1. 輸入ベネトレーション比率は国内総供給（＝国内出荷＋輸入）に占める輸入の割合。  
2. 輸出比率は出荷全体（＝国内出荷＋輸出）に占める輸出の割合。  
3. 労働集約度＝（従業員数／付加価値額）×100（94年）。

（資料）通商産業省「工業統計表」「鉱工業総供給表」

（注13）ただし、産業構造の変化が、利用可能な業種別データでは十分に捉えきれない面も少なくない。典型的な例として、労働集約度の高い家電製品は比較優位が低下した一方、資本・技術集約度の高い情報関連部門は比較優位が高まったと考えられるが、データ上はこの2つの産業は「電気機械」として一括りになっている。

める誘因を強めたと考えられる。このことは、折からの情報通信技術の急速な進歩と相俟って、情報化投資等による事務・管理部門のスリム化を促進する原動力になったとみられる。

## (2) 雇用吸収力が弱かった非製造業や中小企業

以上のように、製造業の雇用削減圧力が根強く続いたとしても、それだけでは、必ずしも経済全体で雇用の回復が遅れた理由にはならない。90年代前半における累積的な円高は、貿易財の生産に携わり国際競争に晒される製造業には厳しく作用する一方、非貿易財の生産活動に携わり国際競争から直接的な影響を受けにくい非製造業にとっては、むしろ交易条件の改善を通じて生産活動の拡大を促す要因となり得るからである。この意味では、もともと90年代入り後の国際競争条件の変化から予測される産業構造の変化は、最も大きく捉えれば製造業から非製造業へというシフトであったと言える。

因みに、製造業・非製造業別に常用雇用者数の過去の動きを振り返ってみると（前掲図表18上）、製造業の雇用が減少したのは今回が初めてではない。円高不況と言われた86年に製造業の雇用の伸び率がかなり低下し、87年には減少している。さらに、第1次オイルショック後の不況では、エネルギー多消費産業を中心に多くの「構造不況業種」が生まれ、製造業の雇用は今回よりもむしろ大幅に減少した。しかし、いずれの場合にも、サービス業を中心に、非製造業の雇用の伸びが高まっており（前掲図表18下）、製造業で生じた余剰労働力が経済全体では吸収さ

れていたことがわかる。こうしてみると、今次景気回復局面においては、製造業の雇用減少もさることながら、92年から景気回復2年目の95年までにわたり、非製造業の雇用増加率が大幅な鈍化を続けたことに、むしろ大きな特徴があるとみるべきであろう。

こうした非製造業の雇用吸収力の弱さには、いくつかの要因が複合的に作用したとみられるが、その手掛かりとして非製造業の内訳をみると（前掲図表18下）、92～95年における常用雇用者数の増加率低下に大きく寄与したのは、「サービス」と「卸小売・飲食」であることがわかる。この2業種が、第1次オイルショック後や円高不況後の調整期には、雇用の下支えに寄与していたことを考えると、なぜ今回はこの2業種の雇用吸収力が低下したのかという疑問が生じる。そこで、これら2業種をさらにブレイク・ダウンしてみると（図表20）、①91～94年におけるサービス業の雇用増加率がその前の5年間に比べて顕著に鈍化したのは（注14）、「対事業所サービス」に主な原因があること、②卸小売・飲食の雇用の伸び鈍化には「卸売」と「飲食店」が寄与していること、の2点がわかる。このように、非製造業のうちでも、とりわけ企業活動と関連の深い分野での雇用の伸び鈍化が顕著であった事実を踏まえると、①今回は国内製品と輸入製品との競争がかつてないほど激化するもとの、産業構造調整圧力の影響が、製造業の中間投入コスト圧縮の動きを通じて、製造業と関連の深い非製造業にも及んだこと（典型的には「卸売」）（注15）、②そうした産業構造調整圧力のほか、 balan

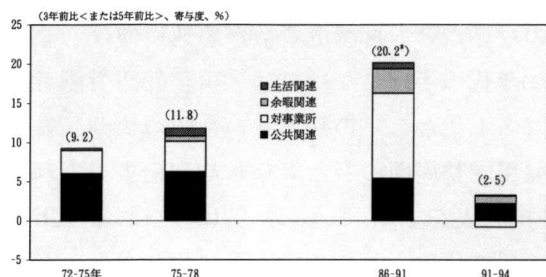
（注14）ここではデータの制約により91～94年についてみているが、前掲図表18下でみた92～95年の動きと概ね平仄があっているとみられる。

（注15）このほか、「運輸」にも物流コスト削減の影響がかなり及んだとみられるが、統計上は「運輸・通信」として分類されているため、明確には読みとりにくい（前掲図表18下）。

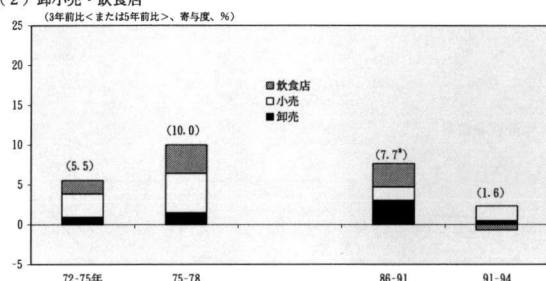
(図表20)

# サービス・卸小売の雇用吸収力

## (1) サービス



## (2) 卸小売・飲食店



- (注) 1. 生活関連: 洗濯・美容・浴場、その他個人サービス  
余暇関連: 旅館その他宿泊所、映画、娯楽、放送  
対事業所: 物品賃貸、自動車整備・駐車場、その他修理、協同組合、情報サービス・調査・広告、  
その他事業サービス、専門サービス  
公共関連: 医療、保健衛生、産業廃棄物、教育、社会福祉・社会福祉、宗教、学術研究機関、政治  
経済文化団体、その他サービス  
2. ( ) 内は3年前比の伸び率。ただし、\*の部分については5年前比。  
3. 就業者ベース。

(資料) 総務庁「事業所統計」

ス・シート調整圧力も作用した結果、企業部門全般でバブル期に膨張した各種経費を節減する動きが非常に強いものになったこと、などが非製造業の雇用低迷の基本的な背景であったと考えられる(注16)。

以上のような非製造業の弱さとは別に、企業規模別にみた場合、二つの構造調整圧力の影響を最も強く受けたのが中小企業であることも見逃せない点である。このため、中小企業は景気

後退初期の局面では雇用をかなり増加させたが、その後については雇用増加率が低下し、大企業で大幅に増加した過剰雇用の受け皿として働かなかったように窺われる(前掲図表8)。中小企業は、過去においては、大企業が雇用調整を行っているときこそ人材確保の好機と捉えてきたケースが多かったが、今回は構造調整圧力のもとで中小企業の雇用意欲も弱かった。

このようにみてくると、今回の場合、産業構造調整圧力の影響が製造業にとどまらず非製造業にまで及んだことや、バランス・シート調整というもう一つの構造調整圧力も強く作用したこと、さらにはこれらの構造調整圧力が本来雇用吸収力の大きい中小企業にとりわけ重くのしかかったことなどが、経済全体としての調整負荷を重いものにしたと考えられる。

## 3. 労働需給のミスマッチ拡大

### (1) 失業率の高止まりと若年層の雇用

#### (失業率高止まりの背景)

以上では、今次景気回復局面における雇用回復の鈍さを巡って、様々な角度から議論を展開してきたが、最近の雇用情勢を理解するうえでは、労働需給のミスマッチ拡大についても、注意を払っておく必要がある。

まず、この点に関して最初に注目すべき事実は、今回は失業率の上昇傾向がかなり持続し、景気回復3年目になって漸くピークを打ったが、その後も高水準にとどまっていることである(前掲図表3下)。こうした失業率の動向を年齢

(注16) バランス・シート調整圧力は、業種別には「建設・不動産」に最も強く発生したと考えられるが、「建設・不動産」の雇用面にはそのような影響が必ずしもみられない(前掲図表18下)。これは、この時期の公共投資の大幅増加が、建設業の雇用を支えたためである。したがって、バランス・シート調整圧力の雇用面への影響は、本文に既述したような企業の支出活動全般を抑制するルートを通じて、企業活動と関連の深い業種に拡散して現れているものと考えられる。

別にみると（図表21上）、「40～54歳」や「55～64歳」といった中高年層の失業率は87年のピーク前後までの上昇にとどまっているのに対し、「15～29歳」や「30～39歳」といった若年層の失業率は、92年以降5年間にわたって新卒採用が減少するもとで、過去のピークを超えて上昇している。しかし他方、若年層を主な対象としている求人雑誌等の広告件数は、94年後半頃から職安経由の求人をかなり上回るテンポで増加を続けている（図表21下）。これら労働需給に関する現象を矛盾無く理解しようとする、失業率の上昇を、労働需給の引き緩みという側面だけではなく、需給のミスマッチ拡大という観点から捉える必要が生じる。

そこで、労働需給のミスマッチに関する標準的な分析手法であるUV分析を行うと（図表22上）、93年第4四半期から始まる今次景気回復局面においては、欠員率が下げ止まりから次第に上昇に転じるもとでも、失業率は96年央までは一貫して上昇を続けており、ミスマッチが拡大した姿になっている（注17）。また、これを年齢別にみると（図表22下）、「40～54歳」、「55～64歳」では、失業率がそれほど上昇していないと同時に、欠員率にも目立った変化はない。これに対し、「15～29歳」ではミスマッチが最も顕著に拡大しており、それに次いで「30～39歳」でもミスマッチがある程度拡大している。

#### （若年層におけるミスマッチの拡大）

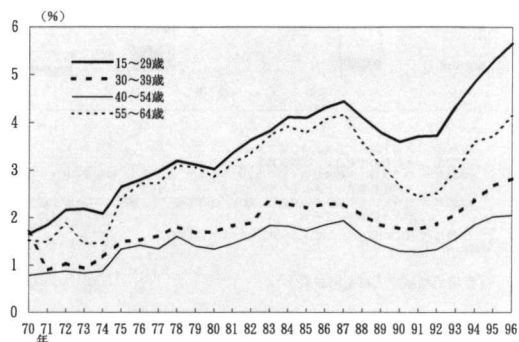
ミスマッチ拡大の背景を考えるうえで、まず念頭に置く必要があるのは、80年代後半頃から、

アルバイトや人材派遣など雇用形態の多様化が一段と進展していることである。例えば、人材派遣についてみると、80年代後半には人手不足への対応から人材派遣者数が急速に伸び、その後90年代の半ばにかけては、事務部門労働者の低コスト化としての意味合いを強めつつ、厳しい雇用調整局面のもとでむしろ高止まってきた（後掲図表23上）。こうした例にみられる雇用形態の多様化は、それまで表面に現れなかった多

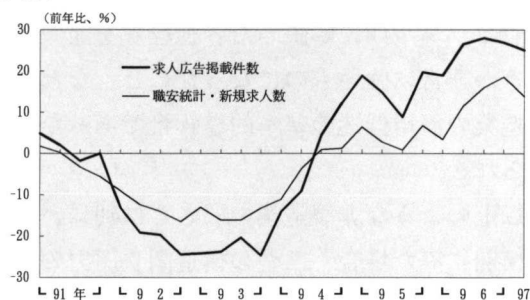
（図表21）

#### 失業と求人

（1）年齢別失業率



（2）求人



（注）97/1Qは1、2月平均値。

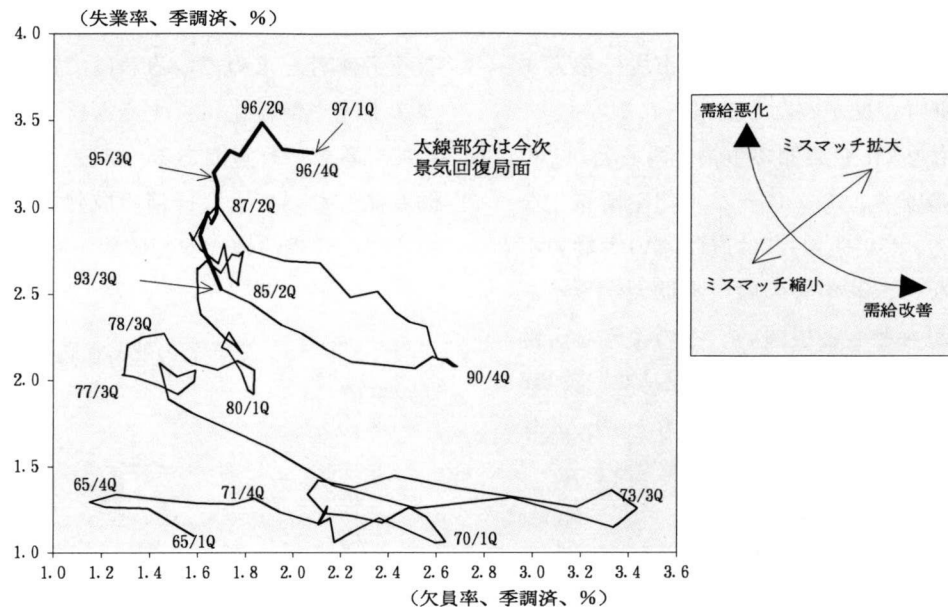
（資料）総務庁「労働力調査」、労働省「職業安定業務統計」、全国求人情報誌協会「求人広告掲載件数集計結果」

（注17）失業率は、職に対する労働者側のニーズの未充足割合と言い換えることができるが、欠員率は、ちょうど逆に、労働者に対する企業側のニーズの未充足割合を示す指標である。したがって、労働需給が引き緩むときには、失業率が上昇する一方で欠員率は低下するはずである。両者がともに上昇するのは、ミスマッチが拡大するときである。

(図表 2 2)

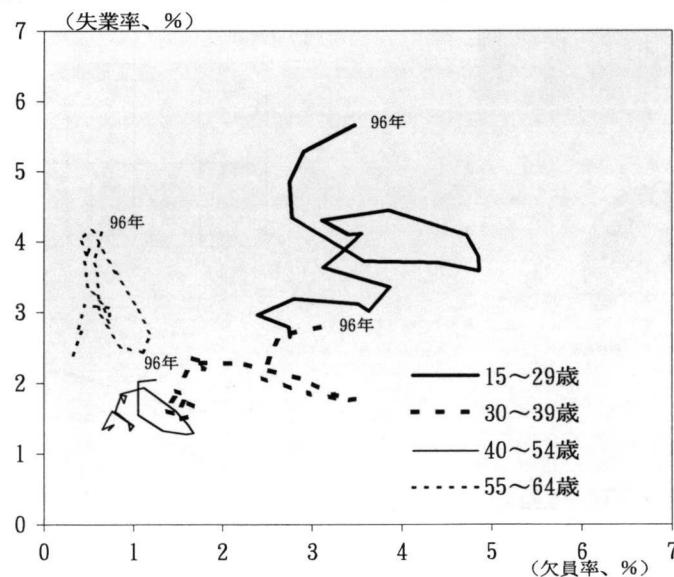
## UV分析

### (1) 全体



(注) 97/1Qは1、2月平均値。ほぼ96/4Qと同値。

### (2) 年齢別



(注) 1. 欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 就業者数)  
2. 年齢別の欠員率は各年10月時点。

(資料) 総務庁「労働力調査」、労働省「職業安定業務月報」

様な労働需要・労働供給の顕在化を促したと考えられる。因みに、80年代末以降における若年層の労働力率をみると、91～93年の景気後退期も含めてほぼ一貫して高まっており（図表24上）、雇用形態の多様化を背景に、労働市場に参入する若年層の裾野が広がったと推察される。

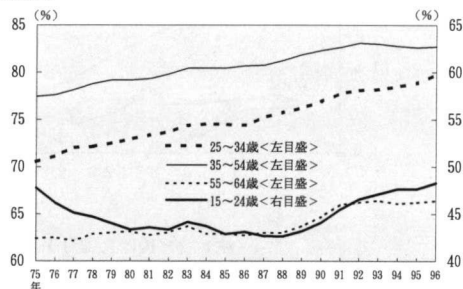
こうしたもとで、企業側の事情をみると、①相対的な賃金の安さ、②グローバル化や情報化などへの適応力、③中期的には避け難い労働力不足への懸念など、若年層の雇用を拡大するインセンティブがもともと根強い。そのような労働需要が、緩やかながらも景気回復が持続し、雇用過剰感も徐々に減じてきたもとで、若年

層を中心とした求人の増加という形で顕在化し、さらにそれが、求職の増加を触発したとみられる。ここで、留意すべき点は、景気の現局面においては、企業側はあらゆる職種に関して満遍なく労働者を求めているわけではなく、主に低コスト化や情報化に資する人材への求人が増加しているという点である（注18）。これに対して労働者側においても、経済の成熟化に伴って若年層を中心に生活様式や価値観が多様化しており、

（図表24）

### 若年層の就業意識

（1）労働力率

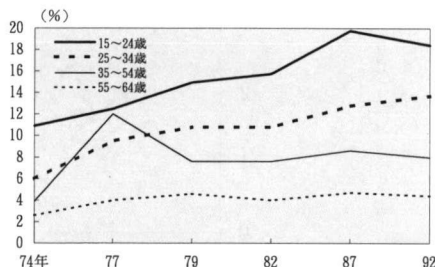


（注）労働力率＝（就業者数＋失業者数）／人口

（2）未婚率

		（単位 ％）				
		15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
男子	70年	99.3	90.0	46.5	11.7	4.7
	75	99.5	88.0	48.3	14.3	6.1
	80	99.6	91.5	55.1	21.5	8.5
	85	99.4	92.1	60.4	28.1	14.2
	90	98.5	92.2	64.4	32.6	19.0
	94年	97.8	91.6	68.1	37.2	25.8
女子	70年	97.8	71.6	18.1	7.2	5.8
	75	98.6	69.2	20.9	7.7	2.3
	80	99.0	77.7	24.0	9.1	5.5
	85	98.9	81.4	30.6	10.4	6.6
	90	98.2	85.0	40.2	13.9	7.5
	94年	97.8	85.0	40.2	13.9	7.5

（3）転職希望率

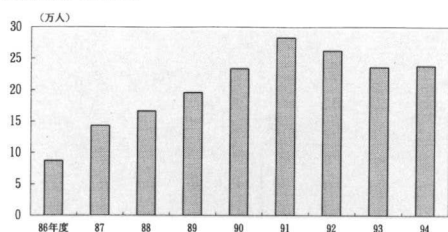


（資料）総務庁「労働力調査」「国勢調査」「就業構造基本調査」

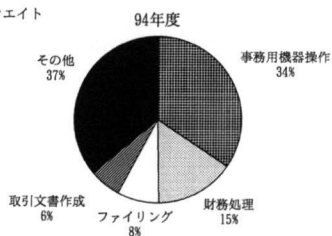
（図表23）

### 人材派遣

（1）人材派遣業の派遣者数



（2）派遣者の職種別ウエイト



（3）企業規模別派遣社員比率

	企業規模	（％）			
		1000人以上	300～999人	100～299人	30～99人
派遣社員比率	94年	1.8	0.6	0.4	0.4
	87年	1.1	0.5	0.3	0.2
87～94年変化幅		0.7	0.2	0.1	0.2
（参考）パート比率		8.9	9.6	13.7	15.5

（注）30人以上事業所。鉱業、建設業は除くベース。

（資料）労働省「図表労働者派遣事業」「就業形態の多様化に関する総合実態調査報告」

（注18）因みに、先ほどの人材派遣の内容をみると、職種別には事務用機器操作が多く、派遣先企業には、人件費の硬直化がとりわけ問題となっている大企業が多い（図表23中、下）。



未婚率や30歳代前半頃までの転職希望率が上昇傾向にあることなどからみて（図表24中・下）、職業の選別意識が強くなっていると考えられる。

すなわち、雇用形態の多様化や労働者の職業選別意識の強まりなど中長期的な変化が徐々に進行するもとの、労働需要が低コスト化・情報化ニーズへの偏りを伴いつつ増加してきたことが、若年層のミスマッチを拡大させている面が大きいとみられる。

## （2）雇用のモビリティと中高年の過剰雇用 （中高年・管理・事務職における過剰雇用の偏在）

他方、失業率に明示的に現れない形で存在している企業の雇用過剰感が、依然として少なからず残存していることも事実である。そこで、今度は企業の雇用過剰感について職種別かつ年齢別にみると（後掲図表25）、過剰感は失業率の高い若年層ではなく、むしろ中高年層、とりわけ管理・事務職において最も大きいことがわかる（注19）。職種別新規求人倍率のここ2～3年の動きをみても、「専門的・技術的職業」では上昇する一方、「管理的職業」は低迷を続けており、両者の乖離が94年をボトムに拡大傾向にある（後掲図表26）。すなわち、これらの層は、明示的な失業はそれほど増加していない反面、潜在的には他の層に比べて強い雇用調整圧力に晒されている可能性が高く、こうした企業内の労働過不足に関する年齢別・職種別格差も、一種のミスマッチと捉えることができよう。

それでは、なぜこうした層で雇用過剰感が大きいのだろうか。まず職種別にみて管理・事務職の過剰感が大きい点に関しては、既述の通

りグローバルな競争圧力のもとで、企業は情報化投資等による合理化に取り組んでおり、これが管理・事務部門の人員過剰を生み出している面がある。したがって、「中高年層」の過剰雇用は、管理部門で中高年層のウェイトが高いことから派生しているという側面も少なくないとみられる。しかし同時に、後掲図表25を再度確認すると、どの職種においても中高年層が最も過剰となっており、年功的な賃金制度といった中高年層に独自の要因も、無視できないのではないかと思われる。そこで次に、中高年層の過剰雇用と、日本的な雇用慣行との関係について考えてみよう。

## （日本的な雇用慣行との関連）

ある人員が企業にとって「余剰」であるかどうかの判断は、あくまでもその人員の賃金水準との関係でみた相対的なものである。したがって、中高年層が企業部門全体として余剰であり、かつその状態が長引いているということは、中高年層の賃金が企業サイドからみて「高過ぎる」状態が続いているということにはかならない。

その背景を理解する手掛かりとして、若年層、中高年層に分けて、業種別の賃金決定要因を検証してみた（後掲図表27上）。すると若年層では、マクロの労働需給を表す有効求人倍率が有意に計測され、個別業種の経済環境を表す産業別GDPは有意とならないのに対し、中高年層の賃金については、主に各産業の個別の状況は影響するが、マクロの労働需給はあまり影響を与えないことがわかる。これは、中高年層の場合は、産業毎に、さらに言えば企業毎に労働市場

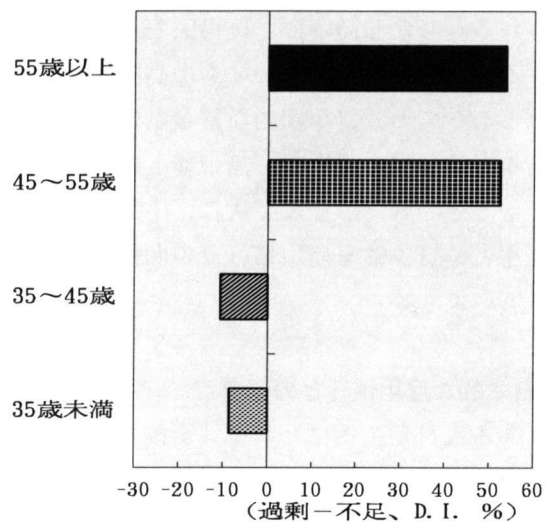
（注19）調査時点は93年とやや古いだが、職種別の新規求人倍率からみる限り（後掲図表26）、その後の状況もここでの議論に支障を来すほどには変化していないと推察される。



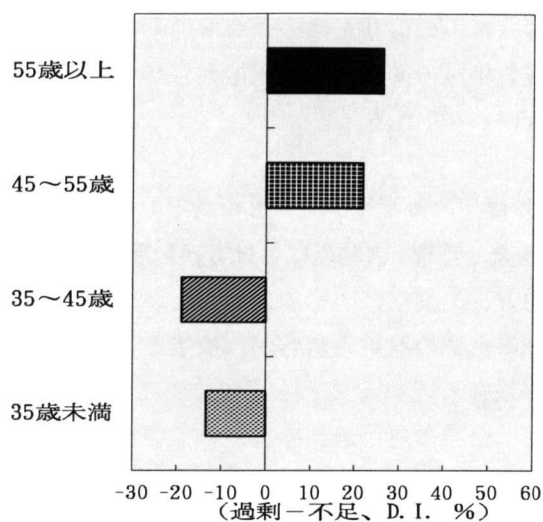
(図表 25)

## 職種別・年齢別の人員過不足

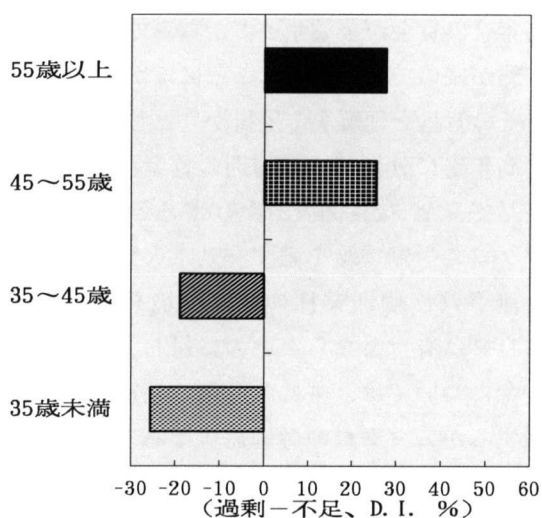
(1) 管理・事務職



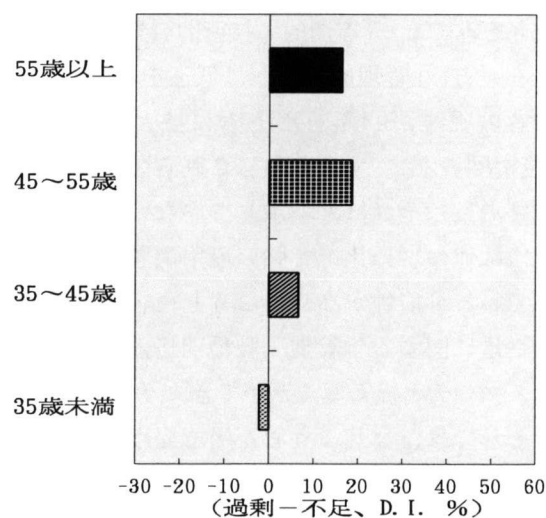
(2) 専門・技術職



(3) 営業・販売職



(4) 単純工

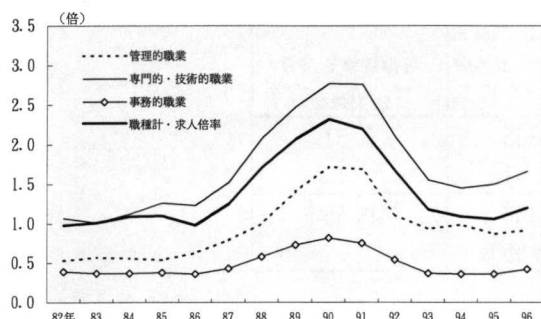


(注) 調査時点は93年(「過剰雇用に対する企業の考え方と対応」)。

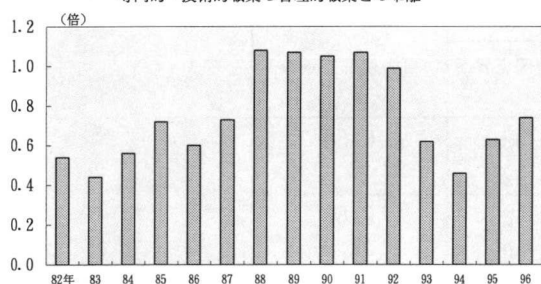
(資料) 労働省「平成8年版 労働白書」

(図表26)

### 職種別求人倍率



専門的・技術的職業の管理的職業との乖離



(注) 1. 求人倍率は新規求職者に対する新規求人数の割合。  
2. すべて8月の計数。

(資料) 労働省「職業安定業務統計」

が分断されており、賃金をシグナルとする産業間・企業間の労働移動が生じにくいことを意味している。

こうした現象を説明する鍵は、日本的な雇用

慣行にある。一般に、長期雇用や年功賃金については、企業特殊的な人的資本を向上させるインセンティブを労働者に与え(注20)、それがわが国企業の生産性を高めることに寄与していると理解されている。そうした理解に立つと、企業からみて、過剰であるからといって中高年層を安易に解雇したり、その賃金を大幅に引き下げて年功賃金体系を急速に崩すことは、労働者との信頼関係を損ない、それ以後における企業特殊的な人的資本の蓄積を阻害することになる。そうであれば、中高年層の賃金引き下げ等については、企業は慎重に進めていくケースが多く、年功賃金体系は不況期にも大きくは変化しにくいと考えられる。

年功賃金体系が不況期でも大筋維持されるとすると、中高年労働者にとっては、全年齢平均でみた賃金水準がより高い別の企業があったとしても、その企業に転職すれば当該個人の賃金はむしろ低下する。その結果、中高年層が離職・転職するインセンティブは、とくに不況期において若年層に比べて著しく低いものになりやすいと言えよう(注21)。

もちろん、年功賃金体系はいかなる状況でも全く不変というわけではなく、後に改めて述べるように、中長期的には経済・社会環境に応じて変化していかざるを得ない。この点、高い経済成長率や潤沢な若年労働力の新規参入は、年功賃金制度の安定性を保証する重要な条件で

(注20) 当該企業においては高い価値を有するが、他企業へ転職すれば価値が著しく低下するような労働者の技能、行動様式等を、「企業特殊の」人的資本という。特に日本的な雇用慣行との関係では、組織成員の継続的な相互関係のもとで培われる信頼や、それをベースにした生産性向上意欲などがよく指摘される。

(注21) 因みに、先ほどと同じような賃金関数を男女別に計測してみると、女子の賃金は主にマクロの労働需給を反映して決まるのに対し、男子のそれは個別業種毎の事情で決まる、という結果が得られる(後掲図表27下)。これは、日本的な雇用慣行のもとで企業特殊的な人的資本の形成は主に男子労働者においてなされ、その結果男子は女子に比べて労働のモビリティが小さいという事実と、整合的である。

(図表 27)

## 賃金面からみた労働のモビリティ

## (1) 年齢別

被説明変数：業種別・年齢階層別賃金変化率

	説明変数			自由度修正済み 決定係数
	業種別 GDP 前年比	有効求人倍率	消費者物価上昇率	
若年層 (20-24 歳)	0.001 (0.06)	1.455 (2.86)	0.865 (20.31)	0.51
中高年層 (40-49 歳)	0.036 (2.22)	0.199 (0.37)	0.966 (21.55)	0.56

## (2) 性別

被説明変数：業種別・性別賃金変化率

	説明変数			自由度修正済み 決定係数
	業種別 GDP 前年比	有効求人倍率	消費者物価上昇率	
女子	-0.010 (-0.63)	1.034 (2.05)	0.992 (23.52)	0.59
男子	0.035 (2.77)	0.574 (1.36)	0.982 (27.90)	0.68

- (注) 1. 業種は、食料品、繊維、紙パ、化学、窯業土石、金属、一般機械、電気機械、輸送用機械、精密機械、鉱業、建設、電ガス、運輸・通信、卸小売、金融・保険、不動産、サービス。  
 2. 業種別 GDP は生産者価格表示の国内総生産（実質）。  
 3. ( ) 内は t 値。  
 4. 推計期間は 75 年から 95 年（暦年）。  
 5. 推計式は以下の通り（固定効果モデル）。

$$w_{it} = \alpha y_{it} + \beta U_t + \gamma \pi_t + C_i + \varepsilon_{it}$$

ただし、 $w_{it}$  は業種別賃金前年比、 $y_{it}$  は業種別 GDP 前年比、 $U_t$  は有効求人倍率、 $\pi_t$  は消費者物価上昇率、 $C_i$  は各業種の個別効果、 $\varepsilon_{it}$  は誤差項、下付き文字  $i$  は業種、 $t$  は年を示す。

(資料) 労働省「賃金構造基本統計調査報告」「職業安定業務統計」、  
経済企画庁「国民経済計算」、総務庁「消費者物価指数」

あるが、実際にはこうした条件は、第一次オイルショック前後から徐々に崩れてきている。このため、企業もそれを認識して年功賃金体系の

見直しを少しずつは進めてきた。20歳台前半を100としたときの年功賃金カーブを大企業・製造業・大卒男子についてみると、既に70年代か

(図表28)

# 年功賃金カーブ

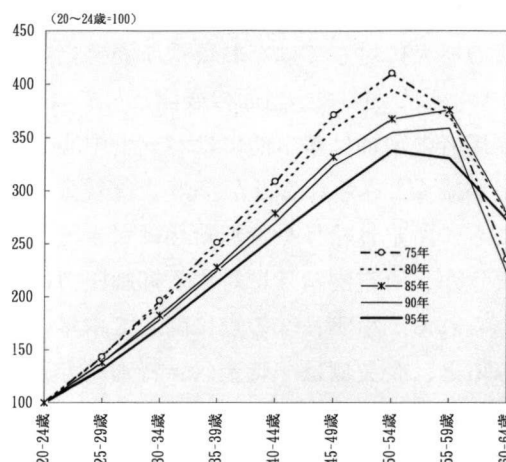
ら次第に下方シフトしてきていることがわかる(図表28上)(注22)。ただ、この変化をより子細にみると、80年から85年にかけては、年功賃金カーブのフラット化がかなり進んだのに対し、85年から90年にかけての変化はそれほど大きくない(注23)。すなわち、80年代後半においては、バブル景気のもとで年功賃金カーブの修正がややペースダウンしたように窺われる。このことが、その後における企業の人件費負担感の強まりを、より大きなものとした可能性は否定できない。

## 4. 結びに代えて：当面の展望

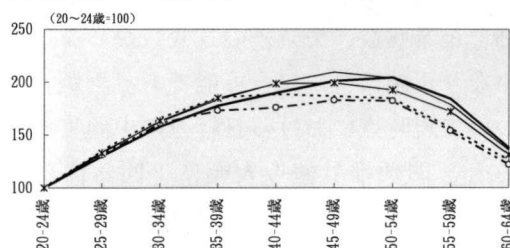
以上本稿では、雇用調整の長期化や労働需給のミスマッチ拡大などの背景について、構造調整圧力を伴う今次景気回復の性格や、雇用を取り巻くより中長期的な諸条件の変化との関連を中心に、考察を進めてきた。そこで最後に、これらを踏まえて、当面の雇用情勢を展望することとしたい。

まず、景気動向との関連についてみると、冒頭にも述べたように、失業率は高水準にあり、常用雇用者数は引き続き緩やかな伸びにとどまっているが、生産が増勢を強め企業収益が着実に改善するもとで、賃金を含めた雇用情勢全般の改善傾向が次第にはっきりしてきている。先行きについても、民間需要の回復力に底固さ

(1) 製造業、大企業(千人以上)、大卒男子



(2) 全産業、規模計、全常用雇用者



(資料) 労働省「賃金構造基本統計調査報告」

が備わってきたことや、雇用過剰感がさすがに徐々に減じてきたことなどを勘案すると、雇用・所得環境は引き続き改善していくと考えら

(注22) 大卒者と高中卒者では賃金カーブが異なるため、「年功」の度合いをみるには、大企業・製造業・大卒者という比較的均質なグループ内に限定してみる方がよい。ただし、企業収益への影響は、よりカバレッジの広いグループの賃金体系でみる必要がある。因みに、利用できるデータのうちで最も広い範囲での平均的な賃金カーブをみると、上方シフト傾向が90年代に入って漸く落ち着きつつあるかどうかといった状況であり(図表28下)、高学歴化が人件費の押し上げに寄与していることがわかる。

	(%)			
	80年	85	90	95
大卒者割合*	14	16	17	19

\*全産業・規模計に占める大卒者(男子)の割合(総務庁「賃金構造基本統計調査報告」)。

(注23) 45～49歳や50～54歳の辺りで上から下への変化幅をみると、最も明確である。

れる。

しかし同時に、雇用調整の過程で削減してきたバッファー部分を復元する余地が未だ十分に存在していることもあって、企業は固定的な人件費の増大に対してはなお慎重な姿勢を崩していない。したがって、当面の展開としては、①常用雇用者の増加は基本的にはパート中心という特徴が続くとみられるほか（注24）、②賃金面においても、所定外給与や特別給与は引き続き増加しようが、所定内給与に対する抑制圧力は続くとみられる。事実、②の点に関して本年の春闘をみると、企業側は一時金（＝特別給与）による賃上げの代わりに、ベースアップ（＝所定内給与の引き上げ）に対する明確な抑制方針を採っている。因みに、これまでベースアップ率は、物価、企業収益、失業率の3変数からなる関数でかなり正確にフォロー可能であったが、本年について現時点における日経連の中間集計値をみると、関数推計値を大幅に下回る伸び率となっている（図表29上）。他方、特別給与は、「5人以上事業所、全産業」という最もカバレッジの広いベースでも、昨年夏の賞与分から増加傾向が明確化している（図表29下）。

次に、経済、雇用を取り巻く中長期的な環境の変化が、わが国の雇用慣行にどのような影響をもたらしていくかを考えてみよう。日本的な雇用慣行は、先にもみた通り、企業特殊な人的資本を中長期的な観点から形成し、それによって企業の生産性を高めるという点で、一定の合理性を持つとの評価が一般的である。また、日本のコーポレート・ガバナンスや、税制・社会

保障などの各種制度も、これまでの雇用慣行を前提に作られている面が少なくない。したがって、このシステムが直ちに大きく形を変えていくとみるのは、あまり説得的とはいえない。

しかしその反面、日本的な雇用慣行は、高度成長期において最も円滑に機能したシステムであり、経済・社会環境の変化につれて、それを安定的に維持するうえでの様々な制約が強まってくると考えられる。まず第1に、年功賃金制が人件費の慢性的な上昇圧力とならないためには、若年労働者が継続的に企業に流入してくるとの前提が必要であるが、少子化・高齢化の中でこの前提が大きく崩れてきていることは、既にみた通りである。第2に、年功賃金制に必然的に伴う中高年労働者を中心としたモビリティの低さは、経済が低成長となり、かつ産業構造が大きく変化するような環境のもとでは、マクロ的な労働資源の有効活用を長期にわたり阻害する可能性がある。第3に、若年層の就業意識の変化に加え、女子や高齢者の労働力率の高まりといった社会的な変化も、長期雇用・年功賃金の仕組みの中では吸収しにくい面が大きいと考えられる。以上のような環境変化を踏まえると、日本的な雇用慣行も徐々に変化していくとみるのが自然であろう。もとより、その全貌を現時点で予測するのは困難であるが、差し当たり以下の2点については、既に生じつつある変化が当面続いていく可能性が高いと思われる。

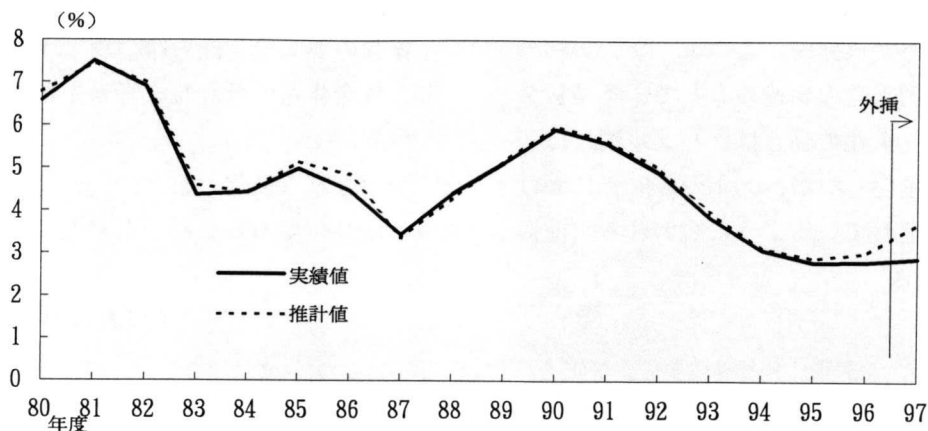
その第1は、年功賃金カーブの一段のフラット化である。中長期的には若年層を中心に労働力が不足するとみられているもとで、新卒採用

（注24）因みに、最近におけるパート労働者の動向を業種別にみると、主としてサービス、卸小売、運輸通信の3業種が増加に寄与している。一般の労働者については、建設業の増加と製造業の減少が概ね打ち消しあい、全体で前年並みという姿になっている。

(図表29)

## 最近の賃金動向

### (1) ベースアップ率



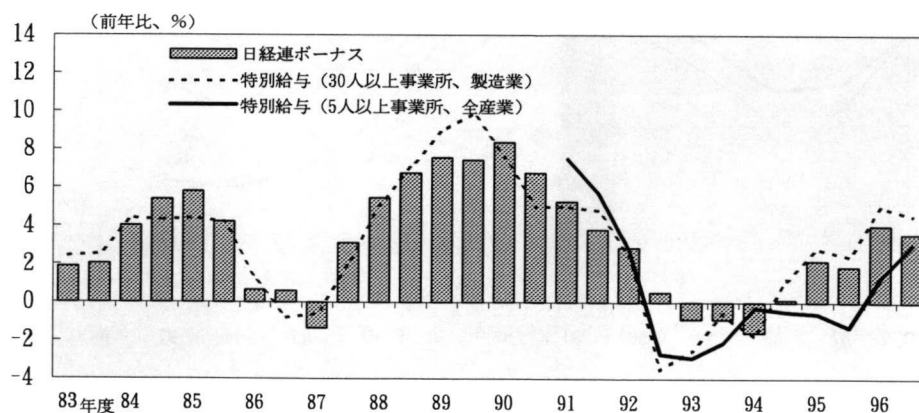
- (注) 1. 実績値は日経連調査。  
2. 97年度の「実績」は、日経連中間集計(4/8日時点)における同一サンプルベースのベア率対前年変化幅を、96年度のベア率に加えたもの。  
3. 推計式は下記のとおり。

$$\begin{aligned} \text{ベースアップ率} = & -1.73 * \text{失業率前年差(前期)} + 0.47 * \text{CPI前年比(前期)} \\ (\text{t値}) & \quad (-4.45) \quad (17.99) \\ & + 0.24 * \text{大企業製造業売上高経常利益率(前期)} + 1.37 * \text{D82} - 0.23 * \text{D95} \\ & \quad (2.93) \quad (8.01) \quad (-1.34) \\ & - 0.02 * \text{trend} + 2.98 \\ & \quad (-1.82) \quad (6.67) \end{aligned}$$

推計期間=80年度～96年度,  $R^2$  (自由度修正済)=0.993, D.W.=2.09, S.E.=0.15

大企業製造業は資本金10億円以上。ただし、石油・石炭業を除く。  
D82は労使交渉の変化(「生活向上分」の追加要求)に伴うダミー。  
D95は阪神大震災に伴うダミー。

### (2) 特別給与



- (注) 1. 特別給与は、各年度上期：6～8月、下期：11～1月の平均値。  
2. 日経連ボーナスの集計対象は289社中241社が製造業。

(資料) 日経連「春季労使交渉状況」「賞与・一時金労使交渉状況」、  
大蔵省「法人企業統計季報」、労働省「毎月勤労統計」、  
総務庁「労働力調査」「消費者物価指数」

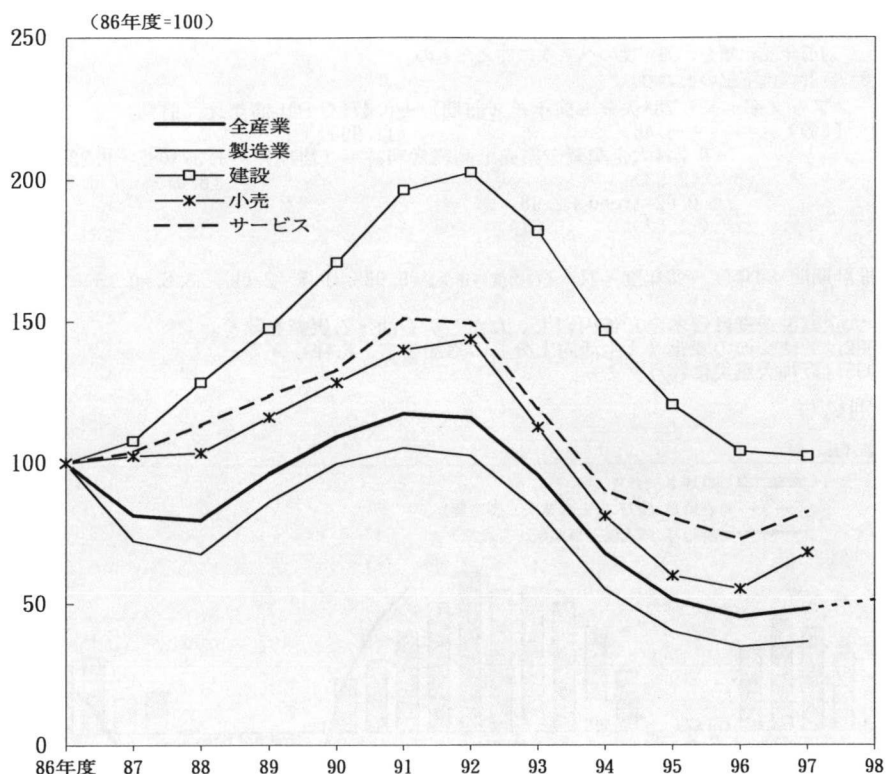
は97年春に6年振りに増加した後、98年春もさらに増加する可能性が高い（図表30）。他方、中高年層については、一頃より和らいでいるとはいえ雇用過剰感が根強い。このような、年齢階層別にみた労働需給の相違のもとで、年功賃金カーブのフラット化の動きは、バブル期には一旦ペースが緩慢化したが、90年から95年にかけて再び幾分加速しているように窺われる（前掲

図表28上）。企業アンケートでも、人件費を削減する戦略として「年功序列制度の変更」を指摘する企業が多い（図表31）。企業を個別にみても、年俸制の導入や、能力給のウェイト引き上げなど、賃金体系の見直しを行う先が着実に増加している。

予想される変化の第2は、外部労働市場の一段の活性化である。パートや人材派遣の利用拡

（図表30）

## 新卒採用



（注） 全国短観ベース。98年度は日経新聞の新卒採用計画調査一次集計（97/3/17時点）を接続して算出。

（資料） 日本銀行「企業短期経済観測調査（96年11月調査）」、日本経済新聞

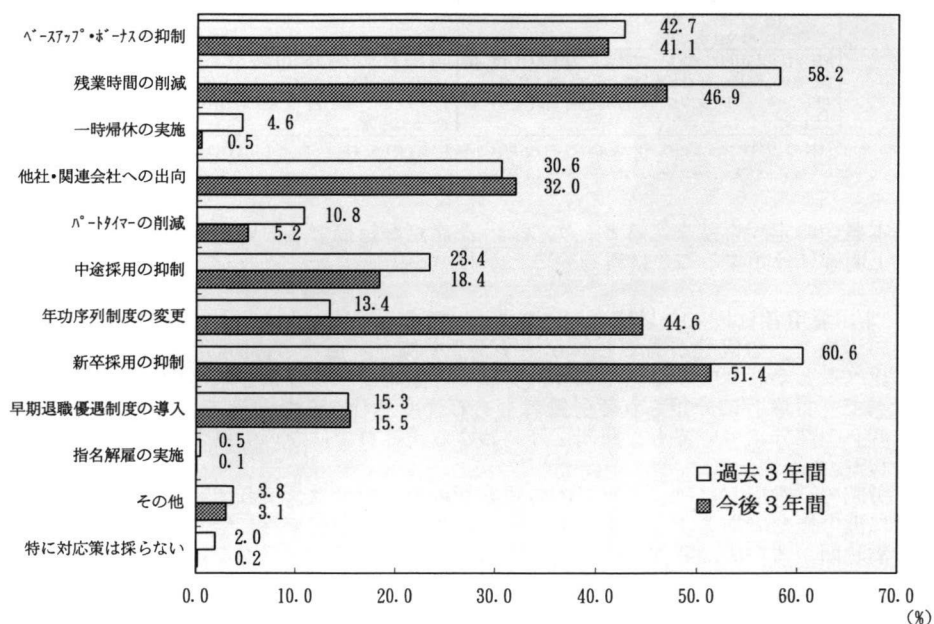


大など雇用形態の多様化は、高齢化から生じる人件費上昇圧力の緩和という観点からも、中長期的な労働力不足への対応という観点からも、今後趨勢的に続いていく可能性が高い。また、上記の年功賃金カーブのフラット化は、若年層だけではなく、中高年層も含めた労働者全体のモビリティを高める方向に作用するはずであ

る。こうした変化は、外部労働市場の一段の活性化を促すであろう。ただし同時に、そうした外部市場の発達が、潜在的な労働需要・供給を顕在化させることにより、ミスマッチの拡大や失業率の高止まりにつながる可能性も、念頭に置いておくべきであろう。

(図表 3 1)

## 雇用コストの削減策



(資料) 経済企画庁「新たな経営システム構築への挑戦  
平成 8 年企業行動に関するアンケート調査報告書」

[ボックス1]

統計上の雇用者の分類について

雇用に関する統計は多数存在するが、総務庁の労働力調査（以下「労調」）、労働省の毎月勤労統計（以下「毎勤」）の2つは、継続性、カバレッジ、公表頻度等の観点から、よく用いられる代表的な統計である。それらの概要は以下の通りである（より視覚的な概念整理は図表を参照）。

呼称	毎月勤労統計	労働力調査
資料出所	労働省	総務庁
調査対象	従業員5人以上の事業所における常用雇用者。対象事業所数は約3万3千。	家計（世帯）のサンプル調査。サンプル数は約10万人。
基本概念	<p>常用雇用者：期間<sup>(注)</sup>を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、及びそれ以外の者で調査月の前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた者。</p> <p>パートタイム労働者：常用雇用者のうち次の2条件のいずれかを満たす者。</p> <p>① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者</p> <p>② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者より短い者。</p>	<p>雇用者：会社、団体等から俸給、賃金を得ている者（契約期間により以下の通り常雇、臨時雇、日雇の3種類に分類される）。</p> <p>常雇：期間を定めずに雇われている者。</p> <p>臨時雇：1か月以上1年以内の期間を定めて雇われている者。</p> <p>日雇：日々又は1か月未満の契約で雇われている者。</p>
備考	89年以前については、対象は従業員30人以上の事業所のみであり、パートタイム労働者の区分もない。	週当たり就労時間の分類があるため、「35時間未満」と「35時間以上」で分けて、前者を短時間労働者と呼ぶ場合がある。

（注）わが国の法律では、1年を超える期間の雇用契約を結ぶことは原則として認められていない（ただし、ロールオーバーは可能）。

こうした基本概念の定義を踏まえると、次のような諸点が指摘でき、いわゆる周辺労働者とコア労働者とを統計上明確に分類することは難しいことがわかる（注）。

- ① 毎勤の「常用雇用者」は、90年以降のデータについてのみではあるにせよ、「パートタイム労働者」と「一般の労働者」の区分があるというメリットを持つ。ただし、「常用雇用者」というのはその語感に比べるとかなり広い概念であり、労調で「臨時雇」に分類される労働者の大部分を含むほか、労調で「日雇」に分類される労働者もある程度含む。したがって、「常用雇用者」の「一般の労働者」の部分についても、期間工等いわゆる正社員ではない労働者がかなり含まれていると考えられる。
- ② 他方、労調の「常雇」には、1年以内の短期契約の労働者は含まれていないため、その限りでは正社員に近い概念であるようにもみえる。しかし、契約期間を特に定めていない限り、1日当たりの労働時間が短い労働者や、1週間のうちで特定の曜日しか働かない労働者なども含まれてしまう。
- ③ 労調には週当たり就労時間別の分類が存在することを利用し、例えば「35時間以上の常雇」と「35時間未満の常雇」で分けるという考え方もあり得よう。しかし、実際には、景気後退期には操業短縮等で正規従業員でも就労時間数がかなり減少する一方、労働需給逼迫期にはパートでも長時間就労が増えるといった事情があるため、「35時間」で機械的に線引きしたカテゴリーは、景気局面によってかなり異なる労働者グループになってしまう可能性がある。

（注）そもそも、「パート」「アルバイト」「期間工」等の名称は多分に慣習的なものであり、厳密な定義は難しい。因みに、年に1回実施される労調の特別調査（毎年2月時点）には雇用形態別の調査があり、そこでは「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「嘱託、その他」を、勤め先での呼ばれ方によって区分している。

(ボックス1 図表)

## 毎月勤労統計と労働力調査の区分

(毎月勤労統計)

		雇用契約期間による区分			
		期間 を定めず	1か月超 1年以内	ちょうど 1か月	1か月 未満 又は日々
事業所規模および直近の雇用実績による区分	雇われている者 5人以上事業所で 前2か月の各月に18日以上 雇われた者	一般の労働者			
	前2か月のいずれかの月に18日未満しか雇われなかった者	パートタイム労働者			
雇われている者 上記以外で 雇われている者					

太枠内が本稿における常用雇用者（ただし、90年以前も含む長期時系列については「30人以上事業所」）。

(労働力調査)

事業所規模および直近の雇用実績による区分

		雇用契約期間による区分			
		期間 を定めず	1か月超 1年以内	ちょうど 1か月	1か月 未満 又は日々
雇われている者	5人以上事業所で 前2か月の各月に18日以上 雇われた者	常 雇	臨 時 雇	日 雇	
	前2か月のいずれかの月に18日 未満しか雇われなかった者				
雇われている者	上記以外で				

太枠内が雇用者。

## [ボックス2]

### 雇用・賃金の調整速度について

雇用や賃金の調整速度を、最も一般的に定義すれば、「労働需給を均衡させる雇用や賃金の水準が変化したとき、その新しい均衡水準が達成されるスピード」ということができよう。簡単な図を用いて(図表(1))、生産量の変動など実物的なショックによって雇用に対する需要が $D_0$ から $D_1$ へ下方シフトした場合を考えると、労働市場の均衡点は $E_0$ から $E_1$ へシフトし、それに伴って均衡雇用量は $L_0$ から $L_1$ へ、均衡実質賃金は $W_0$ から $W_1$ へと、各々シフトする。このとき、雇用、賃金ともに調整速度が速ければ、 $E_0$ から $E_1$ へのシフトは短期間のうちに実現するが、どちらかの(あるいは双方とも)調整速度が遅い場合は、雇用と賃金を組み合わせた点が $E_1$ から乖離した不均衡の状態が、暫く続くことになる。また、雇用の調整速度が賃金のそれに比べて相対的に速い場合はAのような経路を、逆に賃金の調整速度が雇用のそれに比べて相対的に速い場合はBのような経路を、各々辿ることになる。

概念的な整理は以上のように簡単であるが、実証分析によってこれらの調整速度を計測することは様々な問題がある。実際、わが国の雇用や賃金の調整速度についても、これまで国際比較を中心に多くの実証分析がなされているが(注1)、これらからは相異なる様々な結果が得られている。このように、分析によって結果がかなり異なるのは、用いるデータ系列(年次か四半期か、製造業か全産業かなど)や推計期間の相違等を別にすれば、次のような事情によるものと考えられる。

- ① 概念図の横軸である「雇用量」を人数ベースでみるか(その場合縦軸の実質賃金は「一人当たり」)、あるいは人数に時間をかけた「労働投入量」でみるか(その場合実質賃金は「一人時間当たり」)、という問題があること。
- ② 実物的なショックと名目的なショックでは、それらに対する労働市場の反応が異なる可能性があること(注2)。
- ③ 均衡賃金や均衡雇用量の特定化が実証的には極めて難しいこと。

このうち、①については、本文で述べたような所定外労働時間の伸縮性に鑑みると、「一人当たり」賃金でみるか「一人時間当たり」賃金でみるかが実証結果に大きな違いをもたらすのは当然と言える。因みに、通説の一つに「わが国では賃金の伸縮性が高い」というのがあるが、これは「一人時間当たり」ではなく「一人当たり」に関して言われることが多いようである。この点に関し、大竹[1988]は、「労働投入量」と「一人時間当たり」賃金を用いた分析を行っており、①国際比較をすると労働投入量、賃金ともに調整速度は遅い(わが国は国際比較した5か国中5位)、②労働投入量と賃金の比較では相対的には労働投入量の方が調整速度が速いという「通説」とは異なる結論に達している(図表(1)で言えばAのような経路をゆっくりと進む形)。

②については、2種類のショックに対する反応を別々に検証すればよいということに論理的にはなるが(かつ多くの場合それが試みられているが)、実証結果の解釈においては、得られた結果が本当にショックの違いを反映したものなのか、実証モデルの特定化によって偶々そのような違いが生じたのかが判然としない場合が多い(すなわち次の③の問題に帰着)。

③は最も困難な問題である。定式化のアプローチとしては、(1)労働需要関数と労働供給関数を各々明示的に計測する、(2)失業率等の需給指標を含んだ賃金関数を計測する、(3)比較的行動原理のはっきりしている労働需要側において満たされるべき関係を用いる(例えば企業の利潤最大化条件から導かれる賃金を「均衡賃金」と考える)、などに大別される。因みに、中村[1995]や大竹[1988]はともに(1)のアプローチであるが、計測式の特定化自体はかなり異なっている。なお、黒坂[1988]、

(注1) 既存の研究については、高木[1996]が比較的包括的なサーベイを行っている。このほか、黒坂[1988]、大竹[1988]、経済企画庁[1996]等にも簡単なサーベイがある。

(注2) 再び概念図で考えると(図表(2))、生産物価格の上昇等の名目ショックが生じて実物面に何のショックもない場合、DD曲線やSS曲線は変化せず、均衡点は $E_0$ のままである。ただし、この場合価格の上昇によって実質賃金は差し当たり $E'$ まで低下するため(いわば均衡点から無理やり引き離されるため)、その後どの程度速やかに名目賃金が上昇して均衡点 $E_0$ へ戻るかということが調整速度の問題になる。

なお、この分野の研究では、実物ショックに対する賃金の調整速度のことを「実質賃金の調整速度」、名目ショックに対する賃金の調整速度のことを「名目賃金の調整速度」と呼ぶことが多い。

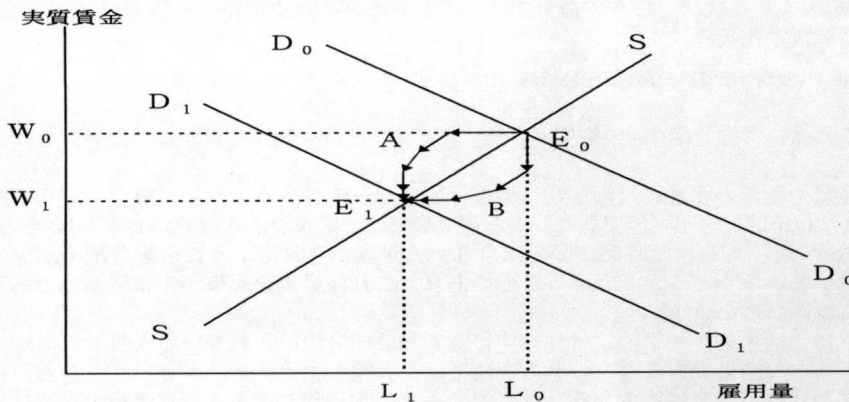


経済企画庁 [1984] など、(2) のアプローチでは、概して賃金の調整速度が速いという結果が得られているが、失業率はわが国の場合あまり変動しないため、計測された賃金の調整速度は上方バイアスを持つという批判もある。

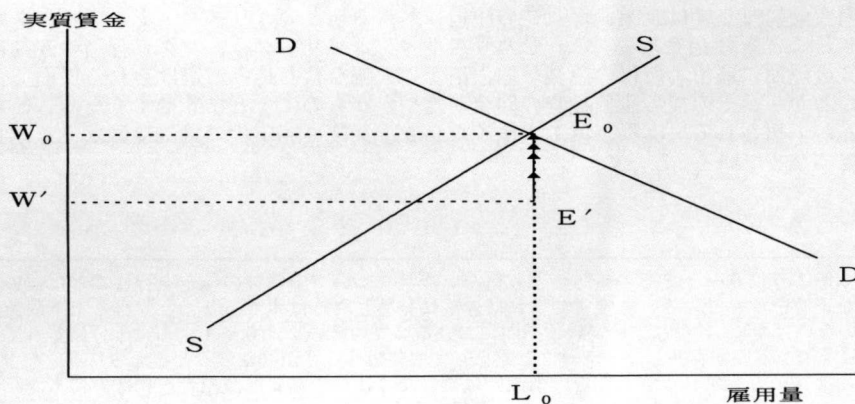
(ボックス 2 図表)

### 雇用・賃金の調整 (概念図)

(1) 実質ショックの場合



(2) 名目ショックの場合



#### (参考文献)

- 大竹文雄「実質賃金の伸縮性をめぐって」『日本労働協会雑誌』NO.347 / JULY 1988
- 黒坂佳央『マクロ経済学と日本の労働市場』東洋経済新報社1988
- 経済企画庁『平成6年度年次経済報告』第3章 1994
- 経済企画庁『平成8年度年次経済報告』付注3-2-1 1996
- 高木信二「低く安定的な失業率と伸縮的賃金」『ファイナンシャル・レビュー』January 1996
- 中村二郎「わが国の賃金調整は伸縮的か」『日本の雇用システムと労働市場』3章 日本経済新聞社1995
- 村松久良光「日本の雇用調整」『日本の雇用システムと労働市場』2章 日本経済新聞社1995

### [ボックス 3]

#### 企業の利潤最大化と労働分配率

企業の利潤は、

$$\pi_t = p_t \cdot Y_t - w_t \cdot L_t - r_t \cdot K_t \quad (1)$$

で表すことができる。ただし、 $p_t$ ：物価、 $Y_t$ ：実質の生産、 $w_t$ ：賃金、 $L_t$ ：雇用者数、 $r_t$ ：資本コスト、 $K_t$ ：資本ストック、である。ここで、コブ・ダグラス型の生産関数、

$$Y_t = A_t L_t^\alpha K_t^{1-\alpha} \quad (2)$$

を仮定し、(2)を(1)に代入して一階微分をとると、資本ストック( $K_t$ )や資本コスト( $r_t$ )が変化しない短期の利潤最大化条件、

$$\log \alpha + \log p_t + \log Y_t - \log L_t - \log W_t = 0 \quad (3)$$

が求められる。これは、労働分配率  $\log \frac{W_t L_t}{P_t Y_t}$  が一定 ( $\log \alpha$ ) という条件にほかならない。しかし、企

業にとって、生産量や価格の変動に対して常に労働分配率を一定にするように、賃金や雇用者数を同時に調整することは技術的にも不可能であり、ある程度調整に時間がかかるはずである。したがって、意味のある問題設定は、「ある程度時間が経てば(3)式が満たされるように労働分配率が $\alpha$ に復するメカニズムが働いているかどうか」ということであり、これは労働分配率が定常時系列であるかどうかという問題にほかならない(注1)。

本文の図表15下は、時系列データの定常性検定に最も一般的に用いられているADF (Augmented Dickey-Fuller) テストの結果である。このテスト結果は、大幅なマイナスのショックを含む時期におけるわが国の企業のビヘイビアは、少なくとも上記のように定式化したときの利潤最大化では説明できないことを示唆している(注2)。これは、振幅は小さいが頻度の高い変動は、労働者側が低い割増賃金(欧米の割増率は通常50%だがわが国は25%)での残業等によって主に吸収する一方、頻度は低いが振幅の大きい変動に対しては企業側が収益の圧迫に耐える、というリスク・シェアリングが存在していると理解することも可能である。こうしたリスク・シェアリングは、マクロ経済の変動に対しては、大きな景気後退期に雇用者所得の急減や個人消費の大幅な落ち込みが避けられる反面、企業収益が圧迫されることから、その後の設備投資の回復が緩やかなものにとどまりやすくなる、という特徴をもたらすことが予想される。実際、第1次オイルショック後や90年代の景気変動は、そうした仮説と矛盾しない姿になっている。

(注1) 労働分配率のように0～1までの値しかとり得ない変数について定常性の検定を行うことは、厳密に言えば論理的な矛盾を孕んでいる(非定常であれば無限に発散し得るはずであり、とり得る上下限値が予め決まっただけではないはず)。しかし、検定対象期間における実際のデータは0や1からは十分に離れており、そうした定義上の上下限が存在しないデータと見なして取り扱うことが許されると考えられる。

(注2) より現実的な言い方をすれば、人件費の削減だけではなく、他の経費節減や合理化努力にもかなりの比重をかける形で、収益の回復をめざしたということであろう。

(調査統計局)