

国内外経済の動向

日本における人手不足と労働分配率

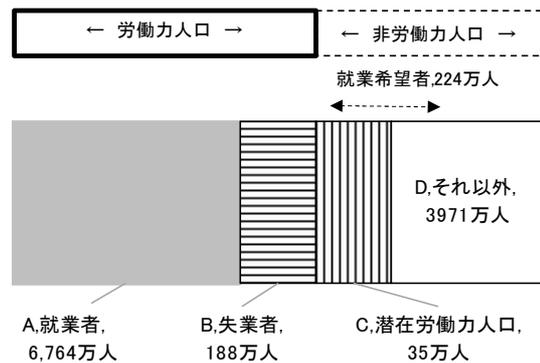
【ポイント】

1. 日本の潜在労働力人口は、労働力人口対比でも、国際比較でも小さい。労働参加率は女性を中心に今後も上昇が見込めるものの、限界がある。
2. 人口動態的にも20~40代の就業者は減少が続く見込みである。雇用の需給バランスが需要超過であるにもかかわらず、日本の実質賃金の上昇は遅れている。
3. 企業は自社製品・サービスの値上げを続けるなかで、分配の軸足を賃金に移すべき時である。労働分配率の引き上げも含め、一段の賃上げが個人消費と日本経済の持続的な成長のために必要であろう。

1. 雇用関連指標や用語の定義

初めに、以降の文章を読み易くするため、雇用関連指標や用語の定義などをまとめておきたい（図表1）。日本の人口は労働力人口と非労働力人口に分かれ、さらに労働力人口は就業者と失業者に、非労働力人口は潜在労働力人口とそれ以外から構成される。失業者とは就業しておらず、1ヵ月以内に求職活動を行っており、すぐに就業可能な者をいう¹。潜在労働力人口とは、非労働力人口のなかでも労働力人口に移る可能性の高いグループである²。日本の潜在労働力人口は実数で35万人、労働力人口に対する比率で0.5%とあまり多くない。ちなみに米国ではこの部分が比率で1%程度、ドイツ・フランスでは3~4%程度となっている。労働力の活用を示す指標としては、労働参加率、未活用労働指標1（LU1）、未活用労働指標3（LU3）などがある³。また、点線の矢印で示している就業希望者とは、就業を希望しているが、求職活動をしていない者である。

図表1. 日本の労働力と非労働力



（資料）総務省よりフコク生命作成
（備考）データは2025年1-3月の平均値

2. 労働供給の限界

日本企業における人出不足感は強い。採用が難しいうえ、せっかく採用してもすぐに退職してしまうとの声もある。こうした雇用需給の逼迫について、労働供給側の観点から見

¹ 報道等で良く聞かれる「完全」失業者とは、調査対象の週（毎月の末日までの1週間）に求職活動を行った者。「失業者」は1ヵ月以内に求職活動を行った者であり、「完全」失業率は「失業率」より幾分低くなる

² 潜在労働力人口とは、非労働力人口のうち、以下のいずれかの要件を満たす者

- ・1ヵ月以内に求職活動を行っており、すぐではないが2週間以内に就業可能（拡張求職者）
- ・1ヵ月以内に求職活動を行っていないが、就業を希望しており、すぐに就業可能（就業可能非求職者）

³ 計算方法は下記の通り

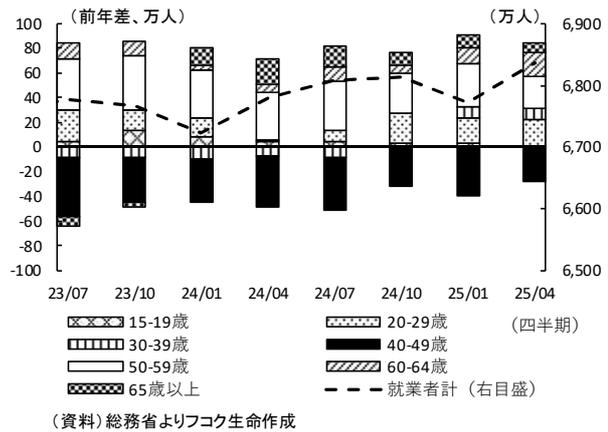
- ・労働参加率： $(A+B) \div (A+B+C+D)$ 、A~Dは図表1を参照
- ・未活用労働指標1（LU1）：いわゆる「失業率」、 $B \div (A+B)$ 、2025年1~3月期平均で2.7%
- ・未活用労働指標3（LU3）： $(B+C) \div (A+B+C)$ 、2025年1~3月期平均で3.2%

てみよう。日本の就業者数は緩やかな増加傾向が続いており、足元では 6,800 万人程度となっている（図表 2）。ただし、年齢階層別の増減をみると 20 代、30 代はそれぞれ前年比 20 万人、10 万人程度の増加に過ぎない。40 代が 30~40 万人の減少であるため、20~40 代でみれば概ねゼロとなる。就業者数の増加は主に 50 代、および 65 歳以上の増加に支えられている。こうした動きは就業者数に代えて労働力人口で見ても同様である。人口動態から、魅力的な企業でなければ特に 20~40 代の採用は困難であり、採用後も転職してしまう状況が推察される。全人口のうちの労働力人口の割合である労働参加率は、全体として緩やかな上昇が続いている。ただし、65 歳以上については 2020 年ごろから上昇がやや頭打ちとなっている。一方、女性については緩やかな上昇が続いている（図表 3）。非労働力人口に含まれる 224 万人の就業希望者について、求職活動をしていない理由別の内訳を見ると、約 3 分の 1 の 76 万人が「適当な仕事がありそうにない」、57 万人が「健康上の理由」、28 万人が「出産・育児のため」となっている。後の二つの理由は早期解消が困難にせよ、最初の 76 万人は適当な仕事が見つかりそうなら、労働力人口への参加が見込めると解釈可能だ。もっとも、仮に 76 万人全員が加わったとしても労働参加率の上昇は 0.7 ポイントに過ぎない。

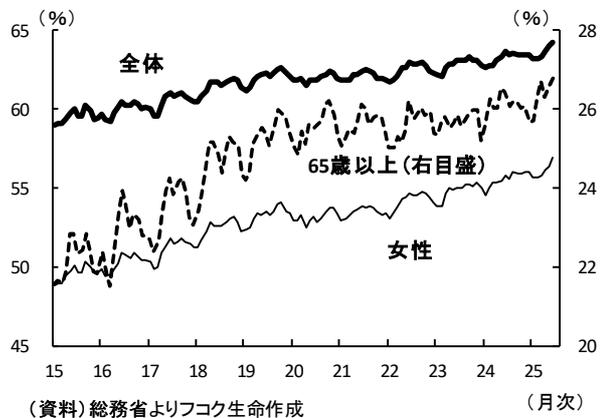
女性の労働参加率について時系列的にみると、全年齢層で上昇しており、いわゆる M 字カーブもかなり解消が進んできた（図表 4）。2024 年における 25~29 歳の労働参加率は 90%（男性は 94%）、30~34 歳は 84%（同 96%）となっている。ただし、ここ 10 年間に於いて M 字カーブの凹みかたの縮小、つまり女性の 25~29 歳と比較した 30~34 歳の労働参加率の低下幅の解消ペースは緩やかになってきている。今後も女性の労働参加率が上昇するとすれば、25~29 歳のゾーンが上昇し、それに応じて 30~34 歳のゾーンも上昇する形がメインだろう。とはいえ、今後も出産・育児で一時的に仕事を離れる人も一定数は残ると考えられ、25~29 歳のゾーンが男性と同じ 94%まで上昇するのは困難だろう。他の年齢層では M 字カーブの右端の部分の 60~64 歳のゾーンにも上昇の余地がありそうだ。

国立社会保障・人口問題研究所による日本の将来の人口推計は、「2030 年には人口が 1 億 2,000 万人まで減少する」など長めの時間軸で語られることが多いが、目先の 1 年ごと

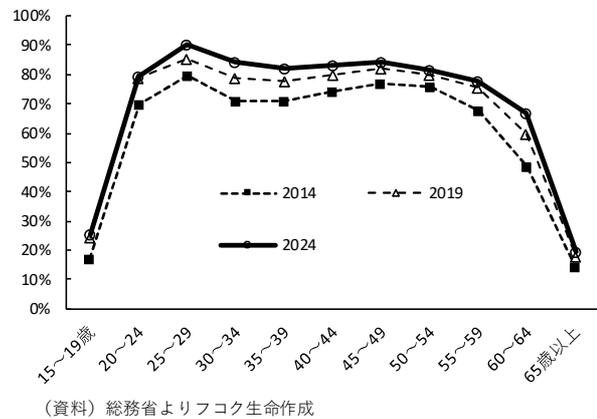
図表 2. 就業者数と年齢別増減



図表 3. 労働参加率

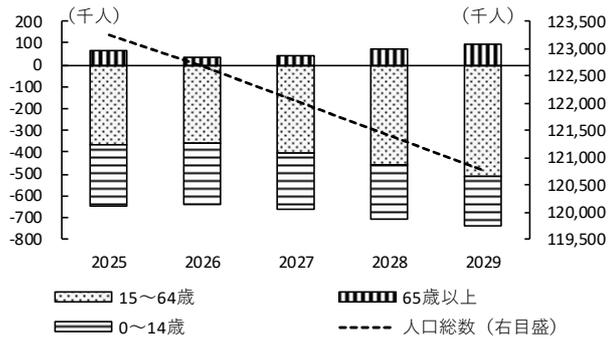


図表 4. 女性の労働参加率（年齢階層別）



の数字を見てみよう（図表 5）。生産年齢人口（15～64 歳）は毎年 40 万人程度のペースで減少していく。65 歳以上の人口は増加するとはいえ、毎年 10 万人以内と相対的に小さい。労働参加率が今後も多少は上昇するとしても、人口そのものの減少を打ち返して就業者数の増加を保つことは困難になっていくだろう。

図表 5. 年齢別の人口増減予測

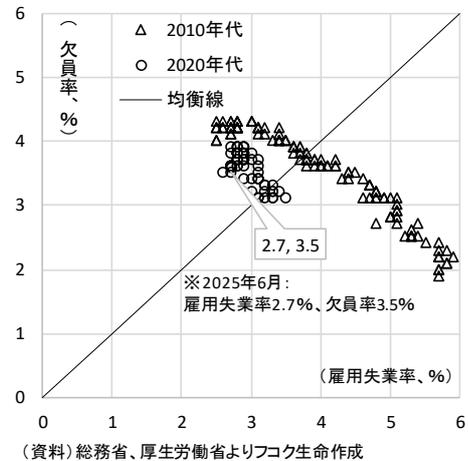


(資料) 国立社会保障・人口問題研究所よりフコク生命作成
(備考) 出生中位 (死亡中位) 推計

3. 雇用の需給バランス

こうした労働供給の限界に対して、企業の人手不足感は強い。日銀短観 6 月調査における全規模全産業の雇用判断 DI(「過剰」と回答した企業の割合-「不足」と回答した企業の割合)は▲35 と、引き続き大幅な人手不足を示している。ややデータが古いものの、日銀が 24 年 10 月の物価展望レポートに掲載した規模別・産業別の人手不足感を表したヒートマップ (白から赤色に近づいていくほど、人手不足感が強い) をみると、大企業でも中小企業でも、どの業種も赤に近くなっている。人に余裕がある業種から採用してくれば良いという状況ではなく、どの業種でも人手不足である。例えば、リーマンショック前の 2006～07 年頃はこの時点と比較すれば全体的に色が薄く、赤い業種の数も限られていた。人手不足感はバブル期の終盤 (1990～91 年) に匹敵しており、足元の状況も大きくは変わっていないだろう。

図表 6. 失業率と欠員率



(資料) 総務省、厚生労働省よりフコク生命作成

雇用の需給バランスを失業率と欠員率の関係から見てみよう (図表 6)。縦軸が欠員率 (企業のなかで空席となっているポジションの割合) で横軸が失業率である。仮に欠員率が失業率よりも高ければ、賃金が上昇して欠員率が低下し、逆の場合であれば賃金の上昇が抑制されて欠員率が上昇する。その結果、欠員率と失業率が等しくなる 45 度線だが、雇用の需給が均衡した均衡失業率になるという考え方である。均衡失業率は雇用のミスマッチや辞職してから再就職するまでのタイムラグから生じるもので、やむをえない部分の失業率であり、また時代によって不連続に変化すると考えられている。2010 年代は三角形のプロットと 45 度線との交点で 4% 弱、円形の 2020 年代は 3% 強の均衡失業率のように見える。足元の数値は失業率が 2.7%、欠員率が 3.5% であり、雇用への需要が供給よりも多い状況といえる。今後も賃金が増加することで両者が 3% 強の均衡失業率に向かっていく (右下に向かっていく) 局面と考えられる。

4. 低迷する労働分配率

前章まで述べてきた通り、労働供給が不足しているにも拘わらず、日本では賃金上昇は遅れている。厚生労働省による毎月勤労統計の 2024 年の年間での実質賃金 (消費者物価総合で実質化) は前年比横ばいとなった。月別にみると夏・冬の賞与支給月はプラスだったが、その他の月はマイナスである。25 年に入っても食料価格の高騰が一因とはいえ、マイナスが続いている。ちなみに米国の実質賃金の上昇率 (時間当たり賃金の上昇率-消費

者物価総合の上昇率)は、コロナ禍での物流混乱とその後の需要の急回復による物価高騰を受けて、23年の半ばまでマイナス圏で推移した後、4%前後の賃金上昇率と2%台半ばのインフレ率のもと、1.5%前後の安定的な上昇が実現している。ユーロ圏の実質賃金上昇率についても、米国に少し遅れる形で、24年の初めからは総じて2%前後の上昇が続いている。

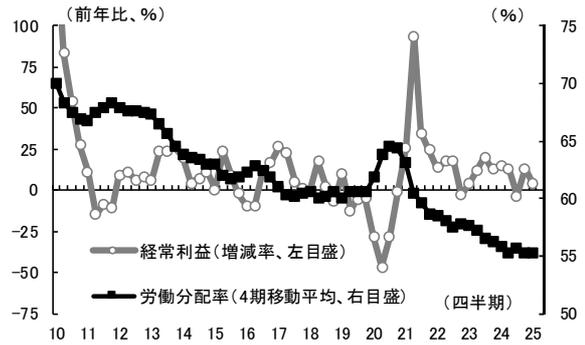
日本で賃金上昇が遅れている要因の一つには、労働分配率の低下がある。日本の労働分配率は2010年頃から趨勢的な低下が続いている。特にコロナ禍後については、足元まで経常利益が総じて前年比2桁増を続けるなかでも、労働分配率は一段と低下している。仮に労働分配率をコロナ禍前の60%程度に戻せば、追加で8%の賃上げ(ベア)が可能だ。25年春闘のベア(主要企業平均では4%弱)と合わせて1割のベアとなれば、実質所得がプラスとなることは勿論、消費者心理も明るくなり、既に米国やユーロ圏がそうであるように、個人消費は上向くだろう。

なお、賃上げ余力があるのは大企業だけであり、中小企業は労働分配率が高いために賃上げ余力はないとの意見もある。しかし、法人企業統計の対象のなかで最も資本金規模の小さい企業群(資本金1千万円~2千万円)の労働分配率を計算すると、2010年初めの84%程度に対して足元では73%程度である。規模の大きな企業と比較すれば水準自体は高めではあるが、趨勢的な低下傾向は同様である。

別の角度からも賃金への分配を見てみよう。GDP統計におけるデフレーターは、質の向上分を除いた価格指数である。その上昇率はいわば「単なる値上げ」であり、賃金要因と企業収益要因に分解可能である(図表8)。23年の値上げ分が専ら企業収益に配分された後、24年は賃金を中心に配分された。25年に入ってデフレーターの上昇率が加速するなか、再び企業収益中心の配分となっている。長期的に振り返ると(図表9)、アベノミクス期(2013~20年頃)にもその前半は、値上げによる恩恵が主に企業収益を押し上げ、後半は賃上げにつながった。従って過去の例からも、値上げ分が先に企業収益に配分されるのはおかしくないが、それにしても、2023年の企業収益への配分は大きかった。企業は自社製品・サービスの値上げを続けるなかで、分配の軸足を賃金に移すべき時である。労働分配率の引き上げも含め、一段の賃上げが個人消費と日本経済の持続的な成長のために必要であろう。

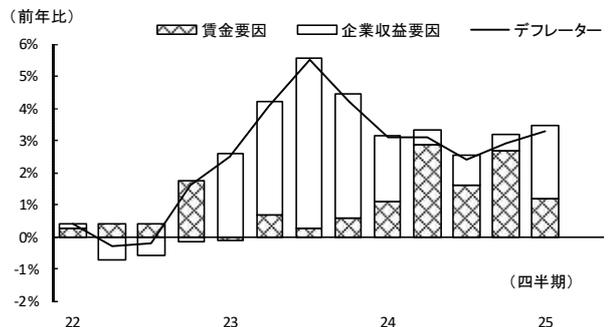
(財務企画部 高松 千之)

図表7. 企業収益と労働分配率



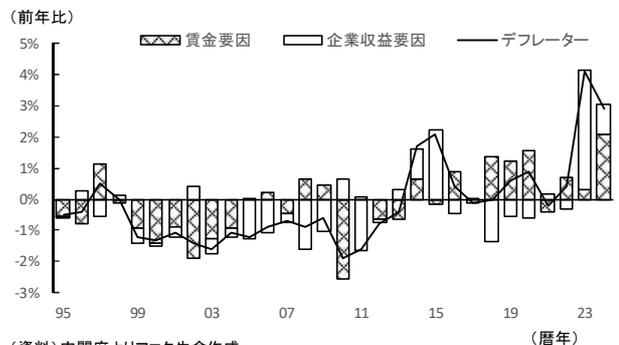
(備考)金融・保険業を除く、全規模・全産業
労働分配率は人件費/(経常利益+人件費+減価償却費)
(資料)財務省「法人企業統計」よりフコク生命作成

図表8. デフレーターの上昇率



(資料)内閣府よりフコク生命作成
(備考)企業収益要因には固定資本減耗と純間接税を含む

図表9. デフレーターの上昇率(長期)



(資料)内閣府よりフコク生命作成
(備考)企業収益要因には固定資本減耗と純間接税を含む