

## 次第に強まる賃金の上昇圧力

### 【ポイント】

1. 企業業績が堅調に推移する中、企業の雇用不足感は、バブル景気以来の高まりをみせている。しかし、バブル期とは異なり、人口減少という構造的な変化も、企業の雇用不足感が高まる要因となっているようだ。
2. 企業は、循環的な景気拡大に加え、団塊世代の退職や人口減少という構造的な変化に備え、新卒を含めた正社員雇用の拡大や女性労働力の活用、非正社員を比較的正社員に近い形態で雇用し、安定した労働力の確保を図っている。
3. 先行きの労働力が限られる中、雇用の不足感が解消されることは見込み難く、賃金への上昇圧力は次第に強まっていくことにより、07年度の個人消費は予想外にその存在感を示すかもしれない。

雇用環境が改善している。厚生労働省の06年の毎月勤労統計（速報）によると、正社員を中心とする一般労働者が前年比0.9%増と2年連続で増加している。バブル崩壊後、過剰雇用の問題を抱え込んだ企業は雇用調整を進めてきたが、企業業績の回復などを受け雇用に対する姿勢が変化してきたようだ。しかし、雇用環境が改善しているにもかかわらず、06年の所定内給与が同0.3%減となるなど、賃金の伸び悩みがみられ、企業部門の回復が家計部門へ波及する足取りの重さもみられる。本稿では、足元の雇用環境改善の特徴を捉え、今後の動向を検討する。

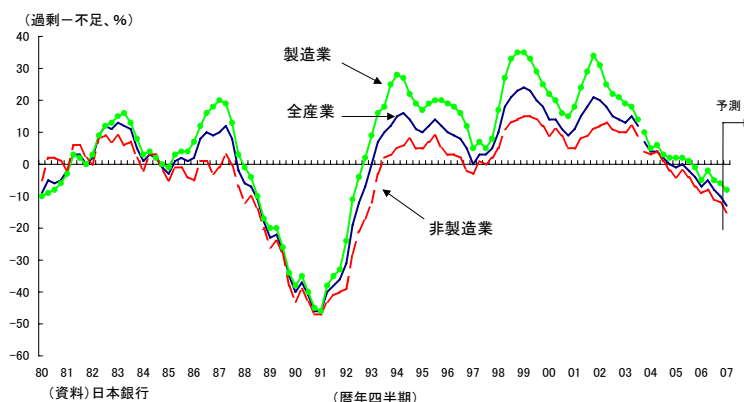
### 1. 企業の雇用不足感の高まり

世界的な景気拡大を背景に、企業業績が堅調に推移する中、企業の雇用に対する意識は大きく変化しつつある。日銀短観によると、企業の雇用人員判断DIは、全規模全産業で、90年に▲46%ポイントまで低下した後、バブル崩壊と共に急上昇し、その後90年代後半から2000年にかけては、好転してもゼロを割り込むには至らなかった。しかし、今景気回復局面においては、05年に13年振りにマイナスに転じた後、直近で▲10%ポイントまで低下しており、緩やかながらも着実に雇用の不足感が高まっている（図表1）。

また、図表2は、有効求人数と有効求人倍率の推移を並べたものであるが、有効求人数は、02年から増加基調が続き、06年平均が229万人台とバブル期のピークである185万人台を大きく上回る水準まで増加している。有効求人数の改善を受け、有効求人倍率も上昇し、06年平均は1.06倍と14年振りに1倍台を回復している。

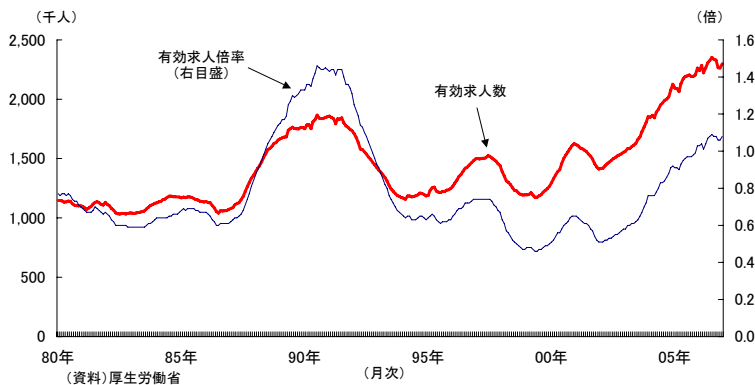
このように、足元、バブル景気以来の雇用不足感の高まりを確認できるわけであるが、

図表1. 企業の雇用人員判断DIの推移

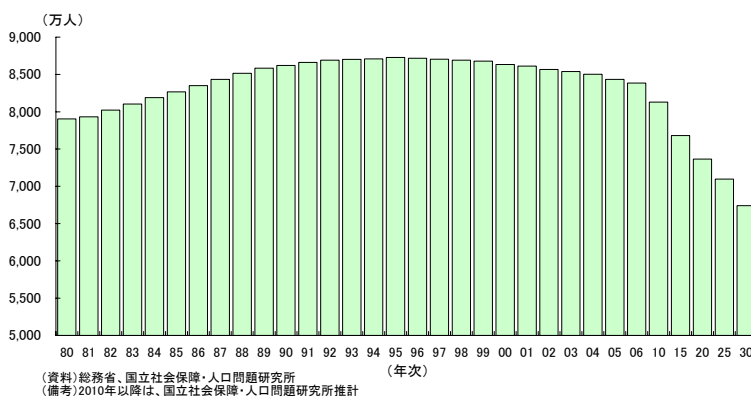


その背景には人口構成の変化も関係しているようだ。生産年齢人口（15～64才）の推移をみると、95年の8,726万人をピークに減少に転じた後、徐々に減少率を拡大し、06年時点（8月1日現在）では8,385万人と、バブル景気が始まる直前の86年の水準まで既に減少している。また、将来推計人口によると、2010年が8,129万人（中位推計）と06年から250万人強減少し、2030年が6,740万人とさらに1,400万人近く減少する見込みとなっている（図表3）。独立行政法人労働政策研究・研修機構の「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査（平成17年）」によると、人口減少・少子高齢化が人事戦略に与える影響について、7割近くの企業がマイナスの影響が大きいと回答しており、足元の雇用不足感の背景には、循環的な景気拡大に加え、人口構成という構造的な変化もあるようだ。

図表2. 有効求人人数及び有効求人倍率の推移



図表3. 生産年齢人口の推移

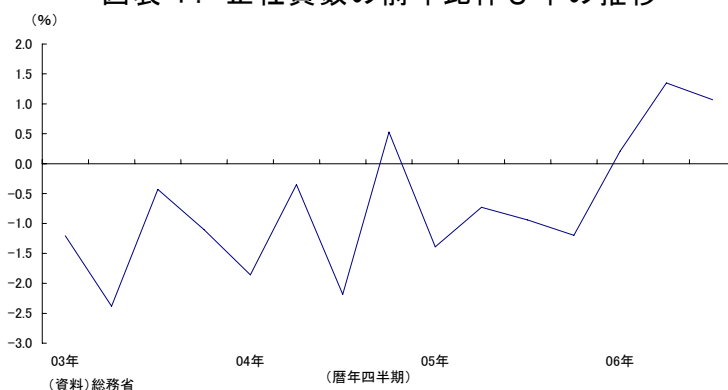


## 2. 雇用環境改善の特徴

循環的な景気拡大に加え、人口減少という構造的な変化に直面し、企業は雇用を確保するためにどのような対策を採っているかをみてみる。

図表4は、労働力調査における正社員数の前年比伸び率の推移を示したものである。企業はバブル崩壊後、正社員の雇用を抑制し、その代替として相対的に賃金水準の低い非正社員（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託、その他）を雇用することで、人件費の削減を行ってきた。そのため、正社員は減少傾向で推移していたが、06年に入ると3四半期連続で増加している。また、新卒採用も増加している。06年12月調査の日銀短観によると、全企業規模において06、07年度の新卒採用計画は前年度比でプラスとなっている。しかし、（社）日本経済団体連合会の「新卒採用に関するアンケート調査（06年度）」によると、「事業拡大に伴って、人材を確保」、「団塊世代の退職に備えて、採用枠拡大」などといった理由から、企業の採用意欲は高まっているものの、採用予定者数を100%充足した企業の割合は53.5%に留まっており、人材確保が困難になっているようだ。また、

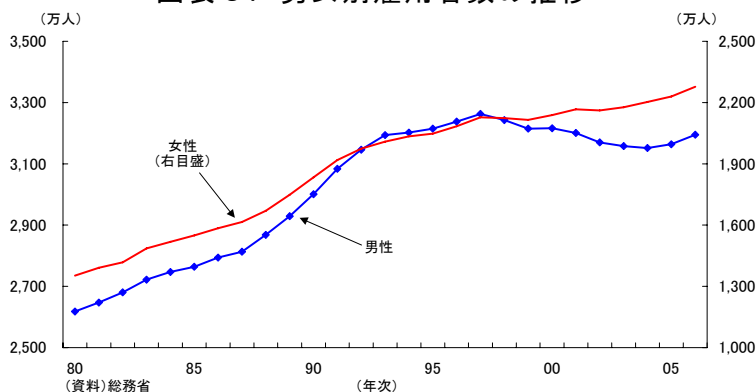
図表4. 正社員数の前年比伸び率の推移



採用担当者の評価についてみると、内々定の辞退率が上昇していることなどもあり、「昨年度に比べて売り手市場であった」との回答が過去最高を記録するなど、売り手市場の傾向は一段と強まっているようである。

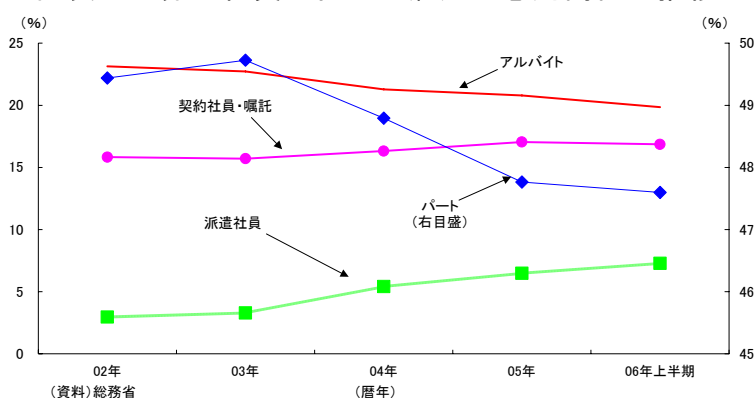
次に、男女別の雇用の状況をみると、非正社員の割合が過半数を越える女性の雇用者については、企業の非正社員需要の高まりにより、正社員が減少する中でも、それを上回るペースで非正社員が増加したため、雇用者数も概ね増加基調を維持してきた。一方、男性の雇用者については、女性とは対照的に正社員の割合が非常に高いため、正社員抑制の影響が大きく顕れたことなどから、97年をピークに減少傾向となっていた。しかし、04年に下げ止まった後、2年連続で増加しており、回復が遅れていた男性雇用も持ち直している（図表5）。

図表5. 男女別雇用者数の推移



また、非正社員の動向についてみると、足元でも増加基調が続いていることに変化はないが、その内訳には変化がみられる。毎月勤労統計によると、90年10.8%であったパートタイム比率は、パート需要の高まりから上昇傾向となり、04年には21.4%と10%以上も上昇しているが、05、06年（1～11月までの平均）ともに21.4%と横ばいでの推移となり、その比率は頭打ちとなっている。

図表6. 非正社員に占める雇用形態別割合の推移



労働力調査で非正社員の内訳をみると、非正社員全体に占めるパートの比率は03年には49.7%と半数近くを占めていたが、その後は低下傾向となり、06年上半期には47.6%と2.2ポイント低下している（図表6）。また、アルバイトも低下傾向となっているが、その分、派遣社員と契約社員・嘱託が上昇している。特に派遣社員は、02年の3.0%から06年上半期7.3%と上昇が顕著となっており、足元の非正社員の増加に最も大きく寄与しているのは派遣社員である。厚生労働省の「就労条件総合調査（平成18年）」によると、派遣社員受入れ企業数の割合は36.7%で、平成10年調査に比べ16.4ポイント上昇しており、業種別でみると、金融・保険業が71.5%と最も高くなっている。

このように企業は、循環的な景気拡大に加え、団塊世代の退職や人口減少という構造的な変化に備え、これまで採用を抑制していた会社の核となる新卒を含めた正社員雇用の拡大や女性労働力の活用、非正社員をパート・アルバイトから契約社員・嘱託、派遣社員といった比較的社員に近い形態で雇用することにより、安定した労働力の確保を図っているようだ。

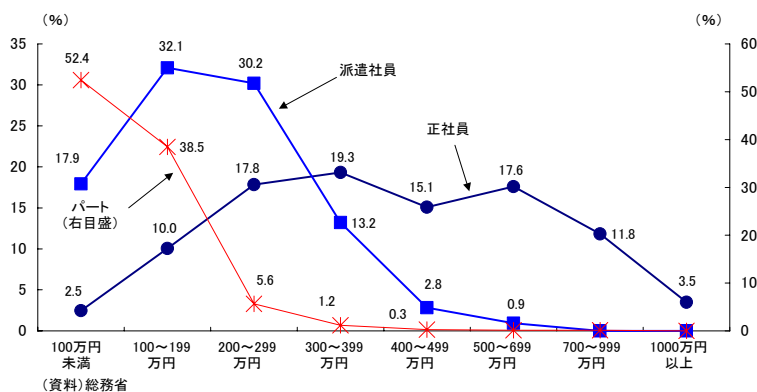
### 3. 賃金の動向

厚生労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査（平成 18 年）」によると、一人当たり賃金を引き上げる企業の割合は 77.5%と、前年比 2.0 ポイント上昇する一方で、引き下げる企業は 1.3%と同 1.5 ポイント低下している。また、「賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素」については、「企業業績」と回答した割合が 63.5%と最も高いものの前年から 11.7 ポイント低下している。その分、「労使関係の安定」、「労働力の確保・定着」、「雇用の維持」が、それぞれ同 4.3、3.0、2.1 ポイント上昇していることから、雇用の安定確保を重視する姿勢が高まっているといえるだろう。また、春季賃上げ率（民間平均）の推移をみると、06 年は 1.79%と 3 年連続で上昇し、依然低水準ではあるが持ち直している。さらに、新卒初任給についてみると、06 年は大卒男性が前年比+1.6%、大卒女性が同+0.8%と男女とも 3 年振りに増加するなど、全ての学歴で前年を上回っている。前述のように、足元、新卒採用に困難さが生じていることなどもあり、新卒初任給の上昇傾向は続くであろう。

次に、非正社員の賃金動向をみると、毎月勤労統計におけるパートの 06 年の定期給与は、前年比 0.8%増となり 4 年連続で増加している。06 年平均のパートの有効求人倍率は 1.4 倍台と供給不足の状態となっており、今後も賃金の上昇傾向は継続すると見込まれる。

図表 7 は、雇用形態別の年間給与の分布である。パートの給与は増加傾向にあるものの、相対的に少なく、200 万円未満の割合が 9 割を超えている。一方、派遣社員の年間給与は、100～299 万円に占める比率が高く、パートと比較すると給与水準が高いことが分かる。つまり、前述のようにパート中心から派遣社員中心の雇用へシフトすることは、非正社員の平均賃金を押し上げる要因となるのである。また、（社）日本人材派遣協会によると、派遣社員の需要の高まりにより、一時間当たりの派遣料金の上昇傾向は継続する見込みとなっている。

図表 7. 雇用形態別年間給与の分布



### 4. まとめ

これまでみてきたように、景気回復局面が長期化することに伴う循環的な雇用ニーズの強まりに加え、人口減少、団塊世代の退職といった構造的な要因が顕在化し、雇用の確保が次第に困難になりつつある。

こうした中、企業は、新卒を含めた正社員の賃金面の待遇改善のみならず、パート・アルバイトから、賃金が高くても派遣社員などの正社員に近い形態の雇用を増加させることで人材確保を図っている。しかし、先行きの労働力が限られる中、雇用の不足感が解消されることは見込み難く、賃金への上昇圧力は次第に強まっていくものと見込まれる。今景気回復局面において、好調な企業部門の脇役に甘んじてきた家計部門であるが、本格回復の条件である所得環境に、ようやく明るさがみえてきた。07 年度の個人消費は、予想外にその存在感を示すかもしれない。

(財務企画部 宮里 祐二)