

雇用悪化の歯止めとなる構造要因

【ポイント】

1. 景気の踊り場局面が続く中、先行指標である新規求人倍率などが悪化する一方で、企業は依然雇用に対し不足感を抱き、リストラ圧力も緩和されているなど、雇用関連指標は強弱入り混じっている。
2. この乖離は、改正高齢者雇用安定法の施行や企業における年齢構成の歪みなど、構造的な要因が引き起こしているとみられる。
3. 景気循環面による雇用調整の影響は懸念されるものの、上記要因による高齢者と若年者を中心とした雇用増が見込まれ、悪化に歯止めをかけることとなる。

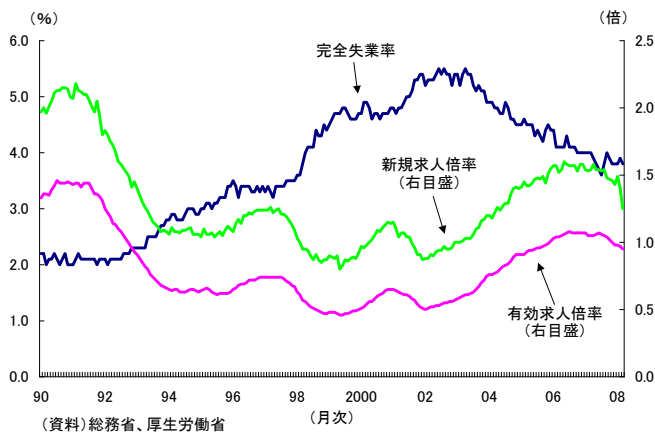
景気が踊り場局面となる中でも、良好な雇用状況を映して、個人消費は概ね底堅い動きを続けている。しかし、個人消費の動向を左右する雇用状況については、新規求人倍率の低下などを映して、先行きを懸念する声が高まっている。今後、この個人消費が腰折れすることになれば、日本経済が景気後退局面入りする可能性も高まることとなる。そこで、足元の雇用状況について、人口動態や法改正などを踏まえた上で整理したい。

1. 強弱入り混じる雇用関連指標

①低下傾向となる求人倍率

完全失業率をみると、2008年3月が3.8%と前月より0.1ポイント改善、四半期ベースでは4四半期連続で3.8%と良好な水準を維持している。一方、新規求人倍率については、既に2007年4月の1.58倍をピークに低下傾向となり、3月は1.25倍と約4年振りの水準まで低下している。また、有効求人倍率についても、4ヵ月連続で1倍を下回るなど悪化に歯止めが掛かっていない。新規求人数（新規求人倍率＝新規求人数／新規求職者数）の推移をみると、企業の倒産件数が増加するなど、景気動向に敏感な製造業や卸売・小売業、サービス業を中心に落ち込みが顕著となり、それに改正建築基準法の施行による需要の大幅減に見舞われた建設業も減少幅が拡大している。景気の踊り場局面の継続、すなわち循環面の要因で企業の採用意欲が低下しており、求人倍率は、バブル崩壊後においては依然高水準のレベルではあるが、悪化傾向となっている。

図表1. 完全失業率と求人倍率の推移

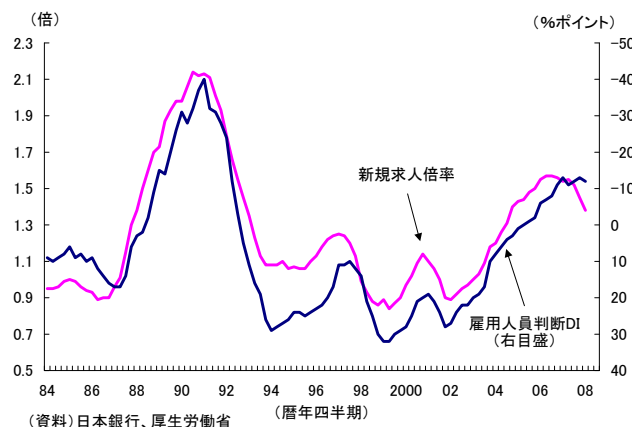


②過去の推移との乖離がみられる指標

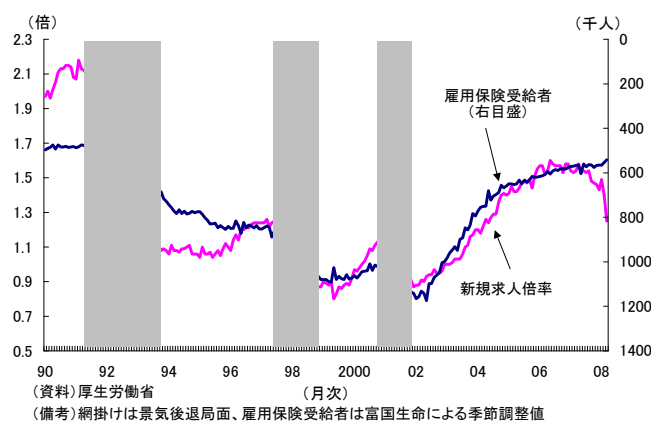
ただし、足元で低下を続ける新規求人倍率と方向性が異なる雇用関連指標が確認できるのが、今局面での特徴である。図表2は、新規求人倍率と日銀短観の雇用人員判断DIの推移を示したものである。この両指標は、過去においては若干のタイムラグを伴い

ながら、概ね平行に推移していたが、足元では乖離が生じている。新規求人倍率は低下、すなわち企業の求人意欲は弱まっているものの、雇用人員判断 DI がゼロを下回り（図表は逆目盛）、企業は雇用が不足していると感じている。バブル崩壊後、過剰雇用を苦しんでいた企業は、リストラ、採用抑制による雇用調整や長期に亘る景気拡大という循環面の要因で過剰が解消し、2006 年以降は人手不足の状態が続いている。今後、景気循環面の影響が長引くことになれば、「雇用が過剰である」へと転じるリスクはあるものの、現状リストラ圧力が高まっている訳ではないようである。図表 3 は、新規求人倍率と雇用保険の受給者数の推移を示しているが、雇用保険の受給対象となる被保険者が増加しているものの、雇用保険の受給者は緩やかに減少している。図表 2、3 が示すように、これまで新規求人倍率が低下する局面においては、企業は雇用に対する過剰感からリストラなどの雇用調整を行い、それが景気後退入りにつながっていた。しかし、今回は、現在のところ目立った雇用調整はみられず、過去の動きとは一線を画している。

図表 2. 新規求人倍率と雇用判断 DI の推移



図表 3. 新規求人倍率と雇用保険受給者の推移

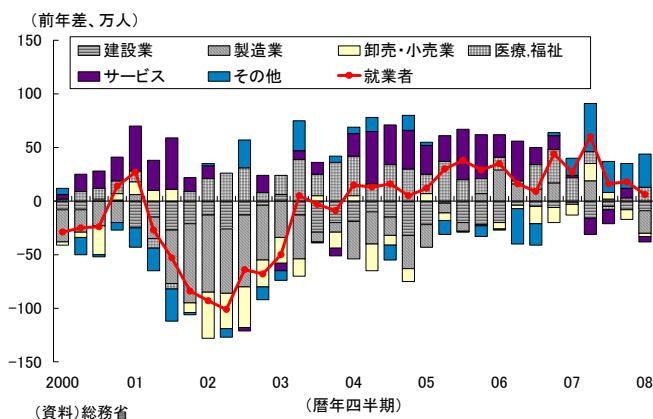


③伸びは鈍化しているものの就業者数は増加

同様に就業者数の動向を産業別に確認すると、就業者数は、全体では前年を上回って推移しているが、伸び率は鈍化傾向となっている（図表 4）。高齢化を映して趨勢的に医療、福祉が増加傾向、教育、学習支援業、運輸業などが含まれる「その他」が増加する中、直近の 2008 年 1～3 月期をみると、新規求人数が大幅に減少している製造業、建設業、サービス業などが前年割れとなっている。このように景気循環面に左右されやすい業種の雇用は弱含んでいる。

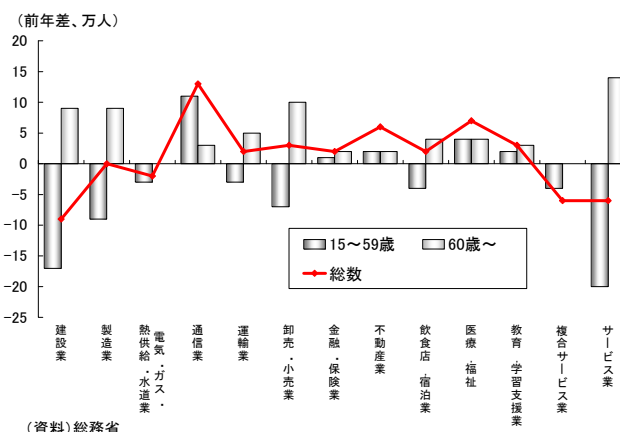
次に、その就業者の動向（年度ベース）を年齢階層別に確認する。全産業の就業者数は、前年度に比べて 25 万人増加しているが、15～59 歳が同 44 万人減となる一方で、60 歳以上が同 68 万人増と大幅に増加している。それを産業別に示したのが図表 5 である。15～59 歳については、サービス業、建設業、製造業を中心に減少する業種が

図表 4. 産業別就業者数（前年比）の推移



多くみられるが、60歳以上については、大半の業種で増加している。60～64歳の労働力人口比率をみると、2003年度以降3年連続で54.7%で推移していたが、法改正（詳細は後述）された2006年度から上昇に転じ、2007年度には前年比+2.6ポイントの上昇となる58.3%まで高まっている。この年代の労働力人口が495万人であることから、この比率上昇によって、約13万人の労働力人口が増加したことになる。

図表5. 就業者の前年比伸び率（2007年度）



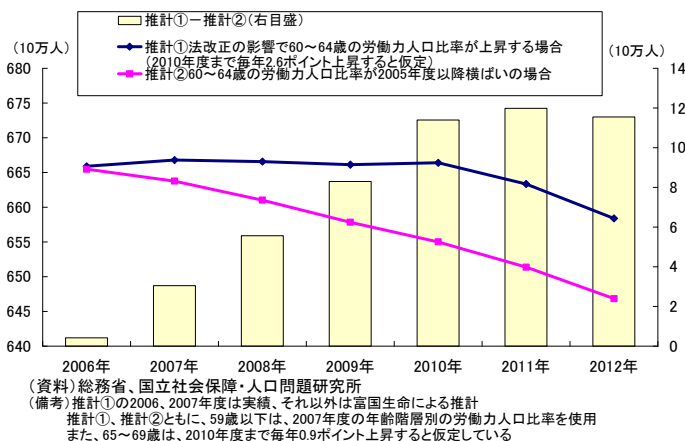
2. 法改正と団塊世代が高齢者の雇用増の要因に

2006年4月に施行された改正高齢者雇用安定法によって、企業は60歳代前半の雇用確保が義務化されることになり、65歳未満の定年を定めている企業は、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならなくなった。雇用確保の義務対象年齢が2007年4月に63歳に引き上げられたが、今後も男性の年金支給開始年齢の引き上げスケジュールにあわせ段階的に引き上げられる。この施行後に厚生労働省が行った調査結果（2007年6月1日現在）をみると、92.7%の企業がこの高齢者雇用確保措置を実施しており、その4分の3以上の企業が法律の義務化スケジュールを前倒して65歳以上までの雇用措置を図っている。従来多くの企業が60歳定年制をとっていたが、今回の法改正によって就労を希望する高齢者が、労働市場に残りやすい環境が整備され、60～64歳の就業者の増加要因となっている。

また、これほど2007年度において、59歳以下と60歳以上とで就業者数の増減に大きな差がでてるのは、団塊世代（1947～1949年生）の先頭の方が60歳に達していることが影響している（反面、59歳以下のマイナス要因となる）。2007年問題とも言われたように団塊世代の大量退職が危惧されていたが、法改正によって雇用が延長されることになり、これが高齢者の雇用増の要因となっている。

15～64歳の生産年齢人口は96年から既に減少に転じ、2005年には戦後初の人口減を経験するなど、就業者数は増加しにくい状況にある。しかし、60歳代前半の雇用が確保されることになった法改正によって、その世代の労働力人口比率が上昇していること、また、当面、その恩恵を受けるのが人口ボリュームのある団塊世代であることで、60～64歳の就業者が大幅に増加し、それが全体の就業者を押し上げる要因になる。図表6は、現状並みに60歳以上の労働力人口比率が上昇し続けた場合を推計したものであるが、労働力人口は2010年度までほぼ横ばいを維持できることになると見込まれる。法改正がなかった場合と比較すると、2010年度で100万人以上の差が開くという結果となった。

図表6. 労働力人口（推計）の推移

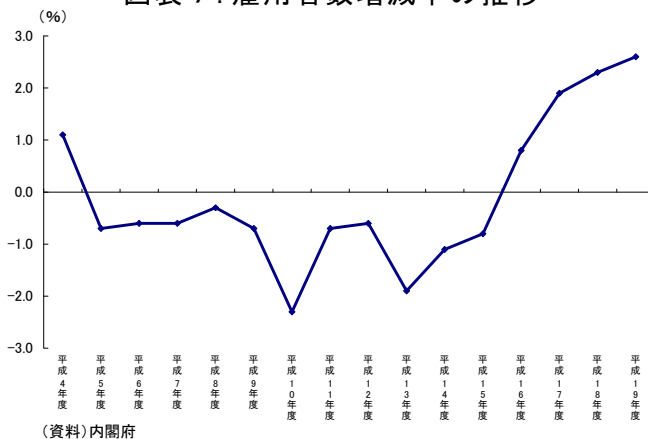


3. 依然強い若年層を中心とした企業の採用意欲

内閣府の「企業行動に関するアンケート調査」をみると、自社の業況（全産業）が、前年度調査の 19.2%ポイント（良い－悪い）から 1.8%ポイントへとプラス幅が大幅に

縮小する中でも、企業の採用意欲は衰えていない。「今後 3 年間の雇用者数増減率」をみると、平成 19 年度が全産業で 2.6%増となっており、調査開始（平成 4 年度調査）以来最も高い伸び率となっている（図表 7）。また、「今年度の雇用者数の伸び率」をみると、正社員で 1.5%増、非正社員で 2.0%増となっている。年齢別では、20 歳代以下の伸び率がとりわけ高くなっており、60 歳代以上についても、非正社員であるが大幅増が見込まれている。次に「現状の雇用の過剰感、不足感」についてみると、50 歳代、60 歳代以上は過剰となっているのに対して、20 歳代、30 歳代を中心に不足感が強い。雇用者の伸び率とあわせて考えると、60 歳代以上については、雇用が過剰としながらも、法改正の影響で雇用者数の増加が見込まれ、一方、20 歳代以下は、雇用の不足感から雇用者数が増えるということが期待できる。バブル崩壊後、過剰雇用に苦しんだ企業は、90 年代半ばから 2000 年前半にかけて採用を抑制したことで若年層に厚みがなく、片や高齢者が多いという企業内における年齢構成に歪みがあることから、若年層の採用意欲は強い。このような人口動態という構造要因も就業者数の増加にプラスに働くことになろう。

図表 7. 雇用者数増減率の推移



図表 8. 企業行動アンケート結果

	現状の雇用の過剰感・不足感(%ポイント)		今年度の雇用者の伸び率(%)	
	正社員	正社員以外の従業員	正社員	正社員以外の従業員
20歳代以下	55.2	20.7	3.2	1.3
30歳代	37.1	15.4	0.8	1.3
40歳代	14.6	3.9	1.4	1.2
50歳代	-17.7	-4.7	0.3	0.9
60歳代以上	-9.6	-5.6	1.0	2.4
年齢計	24.5	6.6	1.5	2.0

(資料)内閣府

4. まとめ

景気循環面で見ると、年度当初は、米国経済の減速を受けて輸出が伸び悩み、生産活動も一進一退の動きが続くことが見込まれる。このような景気の踊り場状態を映して、企業体力面で大企業に相対的に劣り、全雇用者の 7 割以上を担う中小企業が雇用に慎重になることは避けられないと見込まれる。とはいえ、前述の理由によりリストラが本格化するなど、急激に雇用環境が悪化することには歯止めがかかるだろう。年金という社会保障の空白を埋めるべく法改正によって 60 歳代前半の方が現役世代として活躍できる環境が整備され、年齢引き上げに伴って順次その対象者が拡大すると見込まれる。また、その対象の大半が団塊世代であることでそのインパクトは大きく、一方で、将来的にはその世代が退職することを見据えて、特に不足感の強い若年層の採用は拡大傾向が続くと見込んでいる。このような構造的な要因が、景気循環面でのマイナスに歯止めを掛けるだろう。

(財務企画部 森実 潤也)