

テーマ：統計から見た悪化する雇用と賃金

2009年12月7日(月)

～潜在失業率は11.8%まで上昇し、名目賃金は19年前の水準まで低下～

第一生命経済研究所 経済調査部

首席エコノミスト 永濱 利廣 (03-5221-4531)

(要旨)

- 雇用調整助成金対象労働者のうち、雇用調整助成金によって顕在化しなかった「潜在失業者」を加味した「実質失業率」は直近10月時点で7.9%に達する。一方、非労働力人口に含まれる就職希望者を含めた潜在失業率は09年7-9月期時点で11.8%の水準まで上昇する。
- 失業率を年齢階層別に見ると、派遣切り等による若年層を中心とした非正規雇用の失業増から、企業の早期希望退職の急増による中高年を中心とした正規雇用の失業増にシフトしている。前回の悪化局面と比較すると、正社員比率が高い25～54歳の働き盛りの世帯では総じて今回のほうが失業率の水準が高い。
- 有効求人倍率も2人の求職者に対して1社すら求人がない異常な状況にある。地域別では、青森や沖縄で4人の求職者に対して1社強しか求人がない。更に愛知県では、自動車産業等の好調により2007年5月に2.03倍まで上昇していた有効求人倍率が、足元ではピークの四分の一以下にとどまっている。
- 定期給与の変化を寄与分解すると、リーマン・ショック以降は一般労働者の給与が定期給与の押し下げを牽引している。特にこれほどの労働時間の落ち込みは過去に例がなく、残業代の生計費化が多くの家計で進んできたことからすれば、家計へのダメージの大きさがうかがえる。
- この結果、名目賃金指数は1990年4-6月期以来19年ぶりの低水準まで低下しており、ピークとなった1997年1-3月期から見れば▲12.1%もの減少となっている。賃金は景気に遅行するだけに、今後も家計の痛みが続くことが予想される。
- 前回の回復局面でも失業率が改善に転じたのは景気が回復に転じてから5四半期後であり、名目賃金に至っては10四半期後であった。雇用・所得環境の底打ちは景気の底打ちに比べてかなり遅れ、その後の回復の動きも波及しにくいことを想定せざるを得ない。

* 本稿は、「週刊エコノミスト12月8日特大号」に寄稿したレポートを基に作成したものです。

●はじめに

年末にかけて雇用の悪化と賃金所得の減少が懸念されている。企業の生産活動は急速な回復傾向にあるものの、ITバブル崩壊が発端となった前回の景気後退のボトムの水準にすら到達していない。こうした中、企業は雇用拡大に慎重となっており、雇用調整助成金の打ち止めや倒産で失業増を見込む向きもある。また、年末賞与は戦後最大規模の落ち込みが予想されるなど、家計を支える雇用と賃金が重大な局面を迎えようとしている。

そこで本稿では、雇用と賃金問題の実態を検証する。具体的には、過去最高を更新した失業率や下落を続ける賃金について統計データを基に、雇用・所得環境のかつてない厳しい状況を明らかにする。

●潜在失業者を含めた失業率推計

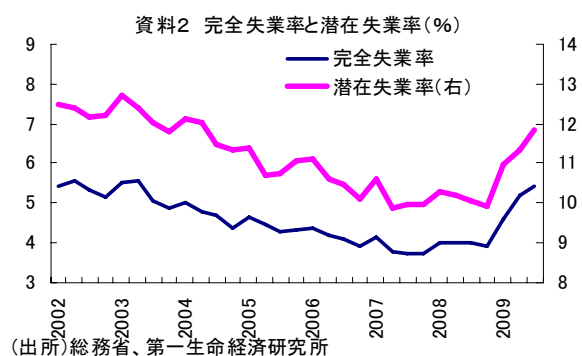
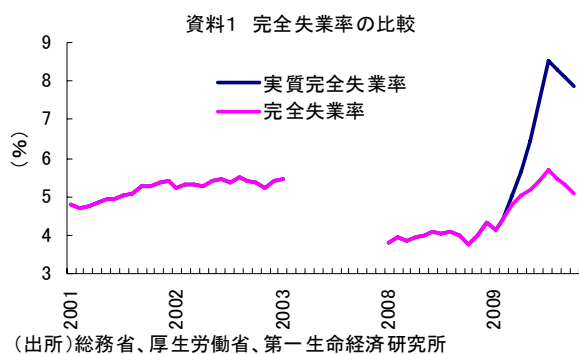
10月の完全失業率は5.1%と7月の5.7%から3ヶ月連続で低下したものの、依然として高水準にとどまっている。悪化の速度を見ても、前回のピークである2002年8月の5.5%は同年1月の5.2%から7カ月かけて+0.3pt上昇したのに対して、今年7月に記録した5.7%は同年1月の4.1%から半年の間に+1.6ptの上昇となっており、今回の失業率の悪化がいかに急速であったかが窺える。

更に、ここまで急速に失業率が上昇する中でも、前政権の「雇用調整助成金制度」の支給決定対象者数は昨年12月から7ヶ月連続で増加を続け、7～9月はいずれも対象者数が250万人を上回っている。こうしたことから、いわゆる雇用調整助成金で押さえ込まれた「潜在失業者」も高水準にとどまっている感がある。そして、休業・職業訓練・出向期間中の賃金・休業手当などについての助成率は大企業で2/3、中小企業で4/5である。最新9月時点で同制度の適用対象となっている労働者は大企業で47万人、中小企業で152万人に達している。そこで、雇用調整助成金の対象となっている労働者のうち、政府による賃金負担率分の労働者が企業内失業状態にあると仮定すれば、雇用調整助成金で押さえ込まれた「潜在失業者」を加味した「実質失業率」は直近10月時点で7.9%に達することになり、かつてない厳しい雇用情勢となっていることが示される（資料1）。

また、失業者の定義は、就業を希望して実際に活動している人となり、失業して就職を希望しても求人少なさや就職の難しさから活動をしていない人は失業者に含まれない。従って、失業の深刻さを見るためには、非労働力人口の中に含まれる就職希望者の動向にも注目して分析することが必要である。

そこで、総務省「労働力調査」の詳細結果を用いて、非労働力人口に含まれる就職希望者を含めた潜在失業率を推計すると、潜在失業率も完全失業率同様に03年から06年まで低下してきたが、07、08年と低下が止まっていることがわかる。そして、09年以降は急激に上昇しており、09年7-9月期時点では11.8%の水準まで上昇していると試算される。なお、足元の潜在失業率が2000年代前半よりも低水準にとどまっているのは、高齢化の進展により、団塊世代を中心に非労働力人口に含まれる就職希望者数が減少傾向にあるといった構造的な要因によるものである。

以上の通り、我が国の完全失業率は公表の完全失業率よりも遥かに深刻な状況にあるといえる。



●55歳以上失業率急上昇の意味

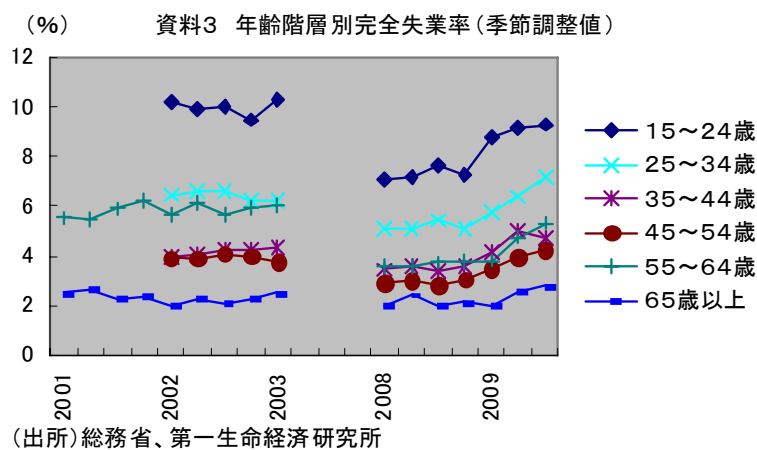
続いて、失業率を年齢階層別に見ると、失業の実態は一層深刻であることがわかる。資料3は、前回の失業率悪化局面であった2001～2002年と今回の失業率悪化局面である2008年以降の四半期別における年齢階層別失業率の推移を見たものである。

それによれば、15-24歳に代表される若年層ではもともと水準が高いが、2009年1-3月期に急

上昇した後は緩やかな上昇にとどまっていることがわかる。これに対し、55-64歳に代表される中高年層では2009年4-6月期から急上昇している。この背景には、2009年1-3月期までが派遣切り等による若年層を中心とした非正規雇用からの失業増であったのに対して、4-6月期以降は企業の早期希望退職の急増による中高年を中心とした正規雇用からの失業増にシフトしていることがある。

更に前回の悪化局面との水準を比較すると、今回のほうが低水準にとどまっている年代は15-24歳と55-64歳のみであり、25-54歳のいわゆる正社員比率が高い働き盛りの世帯では総じて今回のほうが失業率の水準が高くなっている。

以上より、失業から金融危機不況の影響を見ると、まず若年層を中心とした非正規雇用の職が失われたが、今年度以降は新卒採用の抑制のみならず、企業の早期希望退職による中高年の正規雇用にまで広がりを見せており、雇用環境の悪化はより深刻化していることがわかる。



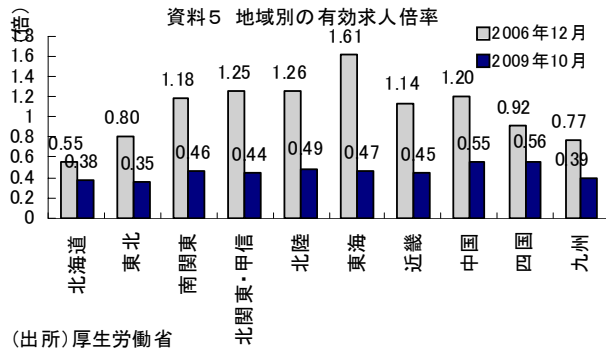
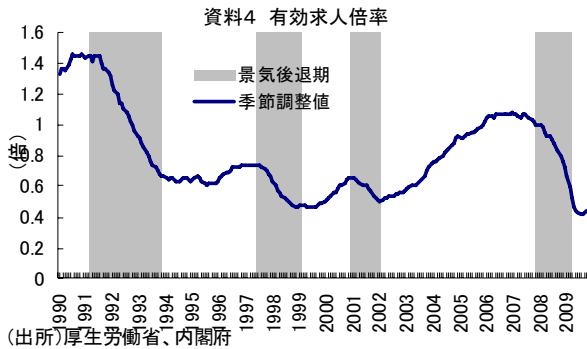
●有効求人倍率が0.5倍を切る異常

一方、有効求人倍率も過去最低水準にとどまっている。全国のデータでみると、2009年7・8月に0.42倍と過去最低を更新した後は9月に0.43倍と上昇に転じているが、水準は、依然として直近のピークであった2006年12月の1.08倍の半分以下である(資料4)。そして、この数字は2人の求職者に対して1社すら求人がないといった異常な労働需給の状況にあることを示している。

続いて、地域別に直近となる今年10月時点の有効求人倍率の水準を見ると、中国及び四国では0.5倍台、南関東、北陸、東海及び近畿では0.45倍以上を維持しているのに対し、北関東・甲信越では0.44倍、北海道、東北及び九州に至っては0.3倍台にまで低下していることがわかる(資料5)。中でも有効求人倍率の低い都道府県を確認すると、青森と沖縄に至っては0.28倍となり、4人の求職者に対して1社強しか求人がない異常ぶりである。このように、地域別の有効求人倍率を見ると、沖縄や東北といった地方における雇用環境の厳しさが浮き彫りとなる。

また、視点を変えて有効求人倍率の変化を地域別に見ると、特に全国の有効求人倍率がピークとなった2006年12月時点で最高の1.61倍であった東海地方は今年10月時点で▲1.14ptも大幅に低下していることがわかる。他にも、北関東・甲信、北陸、南関東で▲0.7pt以上の低下となっており、これまで有効求人倍率が高かった地域で大幅に低下しているといえる。中でも象徴的な事例は愛知県であり、自動車産業等の好調により2007年5月に2.03倍まで上昇していた有効求人倍率が今年10月時点では0.52倍とピークの四分の一程度にとどまっている。

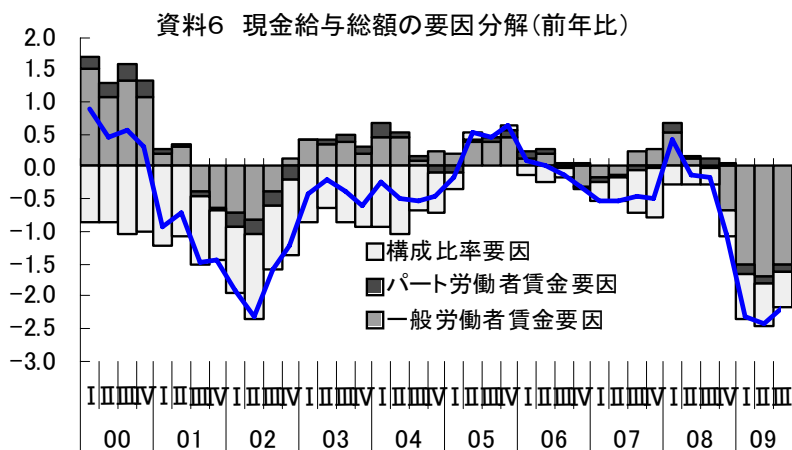
このように、既に景気が底打ちをして半年以上が経つが、有効求人倍率は失業後も再度就業することが困難な状況に変わりがないことを示している。



●正規雇用が賃金を押し下げ

既に 2008 年に後退局面に入っていた景気は、特にリーマン・ショック以降に大きく悪化し、賃金や労働時間にも調整が及んでいる。

そこで、まずは正社員と非正規社員の給与格差を示すべく、定期給与の変化率を①一般労働者の給与、②パートタイム労働者の給与、③パートタイム労働者構成比といった 3つの寄与にそれぞれ分けてみると、2000～2004 年頃まではパートタイム労働者構成比上昇が最大の賃金押し下げ要因となっていたことがわかる（資料6）。その後、一旦はパートタイム労働者比率の上昇に歯止めがかかったものの、2006 年ごろから再度パートタイム労働者比率の上昇が賃金押し下げ要因として顕在化している。しかし、リーマン・ショック以降はこうした構成比要因も押し下げ幅を拡大させているものの、それよりも一般労働者の給与低下が定期給与の押し下げを牽引していることがわかる。そこで以下では、こうした近年の賃金・労働時間の動向を分析する。

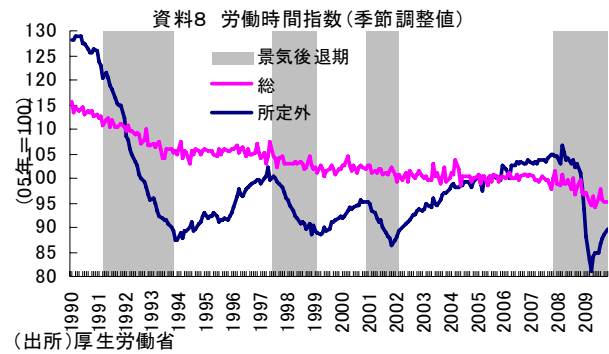
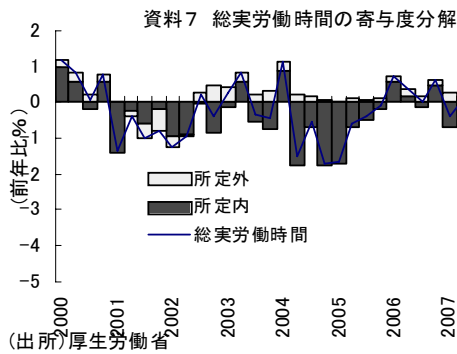


●労働時間は過去最低水準

まず、労働時間については、景気後退と製造業の減産の影響を大きく受け、今年 1－3 月期には前年比で▲3.8%、季調済前期比で▲2.1%となり、時短促進法が施行されていた 1993 年 4－6 月期以来の落ち込みを示した（資料7）。この結果、季節調整済の労働時間指数は 2009 年 4－6 月期に事

業所規模5人以上の調査が始まった1990年以来最低の水準まで低下した(資料8)。

その内訳を見ると、特に所定外労働時間いわゆる残業時間が今年1-3月期には前年比で▲19.7%、季調済前期比で▲13.7%と前代未聞の落ち込みを示した。この結果、季節調整済の所定外労働時間指数も1990年以来最低の水準まで落ち込んでいる。これまでの動きを見てもわかるとおり、残業時間は企業の人件費バッファーとして景気との相関が高いが、今回の不況下での落ち込みの速度は過去にないほどのものであり、残業代の生計費化が多くの家計で進んできたことからすれば、家計へのダメージの大きさがうかがえる。

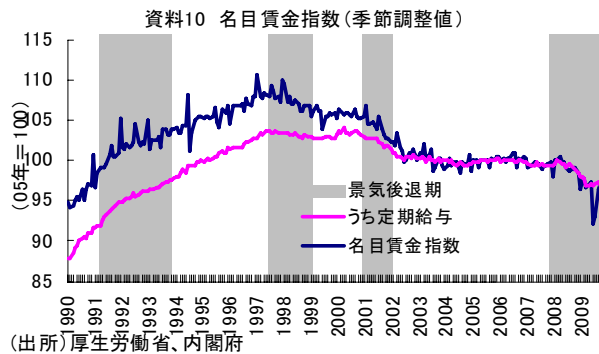
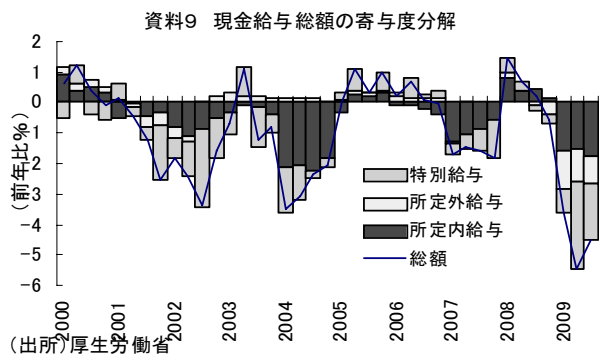


●賃金は19年前の水準まで低下

これらから、賃金全体の動きを見ると、2009年4-6月期の現金給与総額は前年比▲5.5%となり、99年4-6月期の同▲3.8%を上回る過去最大の落ち込みを記録し、翌7-9月期も同▲4.5%と過去二番目に大きい落ち込みを示している(資料9)。この結果、今年度以降の季節調整値で見た名目賃金指数は1990年4-6月期以来19年ぶりの低水準まで低下しており、ピークとなった1997年1-3月期から見れば▲12.1%もの減少となっている(資料10)。

また、これを通常給与である所定内給与、残業代金である所定外給与、ボーナスである特別給与の各要素の寄与に分けてみると、まずリーマン・ショック以降の給与減少を牽引したのは残業代金であったことがわかる。所定外給与は所定外労働時間が2008年4-6月期から前年比で減少が続いた影響で2008年7-9月期からマイナス寄与となり、リーマン・ショック後の2008年10-12月期には最大の給与押し下げ要因となった。しかし、2009年1-3月期には通常給与も減少に転じ、残業代金の給与押し下げ寄与を上回った。その後、2009年4-6月期・7-9月期はボーナス支給時期ということもあって特別給与が給与押し下げ最大の要因となっているが、通常給与の下落幅は着実に拡大していることからすれば、10-12月期以降は通常給与が最大の押し下げ要因となることはほぼ間違いなしいといえる。

そもそも、2000年以降の所定内給与は景気回復期にあっても伸びがほぼ止まっており、この背景には賃金プロファイルのフラット化など賃金システムの改革に取り組む企業行動があった。更には、過去の景気後退局面と異なり人件費の減少幅が大きいことが今回の不況の特徴であることからすれば、景気自体がすでに最悪期を脱したとはいえ、賃金は一般に景気に遅行するだけに、今後も家計の痛みが続くことが予想される。



●おわりに

以上を踏まえて雇用・所得環境を総括すれば、生産など経済活動の持ち直しを背景に足元では自動車関連等で非正規雇用を増員するなど限界的には悪化に歯止めがかかってきている部分もある。しかし、一方で電機や小売、建設などで希望退職を通じた正社員削減の動きもあり、依然として厳しいといえる。更に、雇用調整助成金は支給限度日数が300日に限られていることもあり、来年以降は一部の企業で休業による雇用の維持が困難になり、人員整理しなければならないケースも懸念される。従って、失業率については振れが大きい性質もあることから、このまま失業率が改善に向かうかどうかは引き続き予断を許さない状況といえる。

また、企業の雇用過剰感が依然として根強く、先行きの景気動向に対しても慎重姿勢を崩していないことを勘案すれば、本格的に雇用環境が回復に転じるまでにはかなり時間を要する可能性が高いと考えられる。前回の局面でも失業率が改善に転じたのは景気が回復に転じてから5四半期後であったことから、今回の日本経済の回復も当面の間ジョブレスリカバリーを余儀なくされる可能性が高いだろう。

更に、労働需給に大きく左右される賃金についても、生産や企業収益の持ち直しに従って、所定外給与や特別給与の減少幅の縮小が期待できるが、企業が固定費削減姿勢を崩していないことから所定内給与の減少傾向はしばらく続くとみられる。前回の局面でも名目賃金が改善に転じたのは景気が回復に転じてから10四半期後であり、雇用・所得環境の底打ちは景気の底打ちに比べてかなり遅れ、その後の回復の動きも波及しにくいことを想定せざるを得ない。