

テーマ：景気回復が賃上げにつながりにくい理由 2017年9月11日(月)

～「日本特有」の様々な問題～

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)

- 日本で景気回復が賃上げに十分つながりにくい理由の一つに、65歳以上の労働力率が2012年から急上昇し、団塊世代のかなり的人数が現役を続けたことで2012年問題により労働力不足にはならなかったことがある。
- 終身雇用、新卒一括採用、定年制、年功序列賃金、無限定な職務等といった日本特有の雇用慣行が雇用の流動性を低下させており、これが転職の誘因を弱めて、人手不足でも賃金の上昇抑制を長引かせる要因にもなっている。
- 企業が成長するために、より高い技術やスキルを持つ人材の必要性が高まっていることもある。このため、就業を希望しても求められるスキルに満たなければ、人手不足でも就業しにくくなっている。
- こうした中で、問題になっているのが30代後半から40代前半の就職氷河期世代であり、彼らは新卒時に非正規で雇われた労働者も多い。このような非正規化は職場内訓練(OJT)の機会低下につながっており、本来若手で経験し、身に着けるべきスキルをつけられなかったために、生産性を上げることができず賃金上昇を阻むことにもつながっている。
- こうしたロスジェネ世代の稼ぐ力の低下は、結婚や出産の抑制を招いて少子化問題を悪化させており、国の弱体化につながる深刻な問題といえる。
- ロスジェネ世代の稼ぐ力の低下を打破するには、まず低下している完全雇用失業率水準にさらに近づけるべく、政策面からの対応が必要。特に、職業訓練や支援金等を通じた転職支援の充実、労働市場の流動化を高める経済対策としても有効。
- 労働市場の流動化を妨げている賃金や退職金制度における年功序列体系の改革を進めるためにも、正社員の解雇規制緩和も必要。賃金を柔軟に変動させる仕組みの導入や、経営戦略上必要な人材育成に企業が取り組みやすくなる環境を整備することも求められよう。

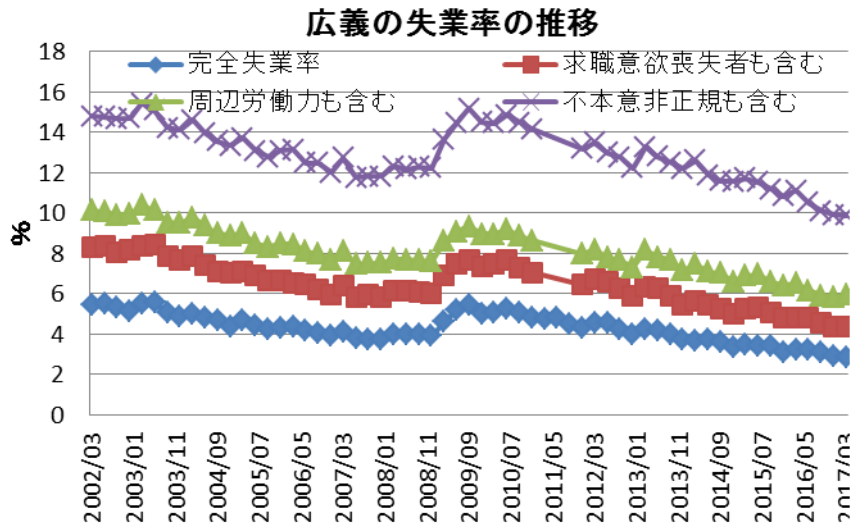
(注) 本稿はZUUオンラインへの寄稿を基に作成。

●はじめに

Economic Trends 「数字ほどよくない雇用環境」(2017年8月28日)
(<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/macro/2017/naga20170828koyou.pdf>) では、正規の仕事がないという理由で非正規になっている雇用者(以下、不本意非正規)まで含めた広義の失業率を計測すると、2017年4-6月期に10.0%まで上昇に転じており、不本意非正規も含めた広義の失業率で見れば、労働需給は明確なひっ迫を示していないことを示した(資料1)。

そして、このように潜在的な労働供給の余地がある中では賃金が上がりにくい経済構造にあることを解説した。そこで今回は、まだ余地のある労働供給環境と、今の日本が直面する課題を整理し

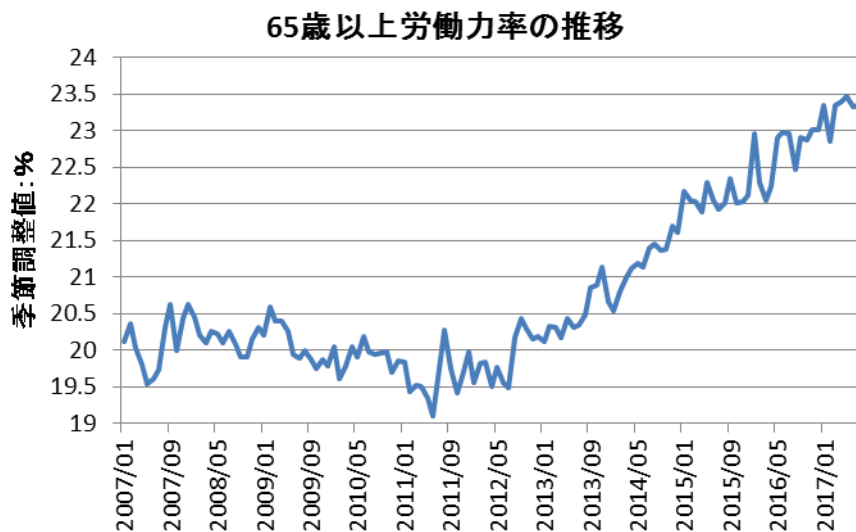
てみよう。



(出所) 総務省資料より筆者作成

●景気が回復しても賃上げに前向きになれない理由

2012年から、団塊の世代が65歳を迎えることで労働市場から大量退出が起きると騒がれたことは記憶に新しい。そして、こうした団塊世代の大量退出は「2012年問題」と言われた。しかし、65歳以上の労働力率は2012年から急上昇し、団塊世代のかなりの人数が現役を続けたことで、結果として2012年問題により労働力不足にはならなかった。



(出所) 総務省

これは、2013年4月から施行された高年齢者雇用安定法の改正により、本人が希望すれば定年後も雇用する「再雇用制度」の影響もあろう。また、2013年以降はアベノミクスで景気が良かったことから、企業側の人材不足への対応もあっただろう。高齢者側も社会的接触の継続や年金不安から就労を望んだことも、労働参加率が上昇した背景にある。

一方、日本で景気回復が賃上げに十分つながりにくいのは、日本特有の雇用慣行の問題もある。日本の労働市場の特徴としては、終身雇用、新卒一括採用、定年制、年功序列賃金、無限定な職務などが挙げられるが、こうした日本特有の雇用慣行が、雇用の流動性を低下させている。これが、

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

転職の誘因を弱めて、人手不足でも賃金の上昇抑制を長引かせる要因になる。

労働市場の流動性が高い諸外国では、人手不足になると従業員の待遇を上げないと転職されるリスクが高まるため、景気が回復して企業業績が上向けば比較的短期間で賃金にも反映される。一方の日本では、正社員を解雇しにくいいため余剰人員を抱え込みやすく、景気が回復しても賃上げに前向きになれないのである。

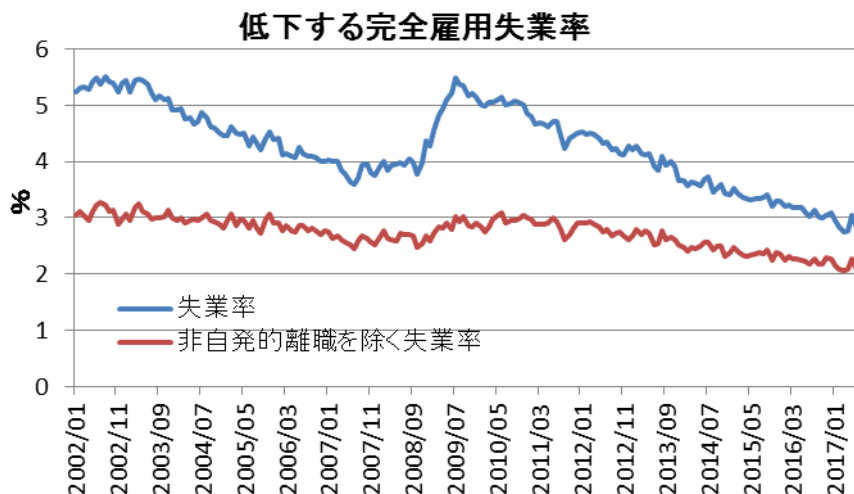
さらに、企業が求める人材が高度化していることもあろう。グローバル展開を進める日本では、低スキルの労働機会を人件費の低い国外に移転するメリットが生じる。こうなると、国内で必要な労働力は、高スキル労働の比率が高まる。つまり、企業が成長するために、より高い技術やスキルを持つ人材の必要性が高まっている。このため、就業を希望しても求められるスキルに満たなければ、人手不足でも就業しにくくなっているのである。

●パラサイトシングル「ロスジェネ世代の稼ぐ力の低下」

こうした中で、問題になっているのが 30 代後半から 40 代前半の就職氷河期世代であり、彼らは新卒時に非正規で雇われた労働者も多い。このような非正規化は職場内訓練（OJT）の機会低下につながっており、本来若手で経験して身に着けるべきスキルをつけられなかったために、生産性を上げることができず賃金上昇を阻むことにもつながっている。

そして、こうしたいわゆるロスジェネレーション（以下：ロスジェネ）世代の象徴が、パラサイトシングルである。ロスジェネレーションの親世代は雇用が守られやすかった一方で、ロスジェネ世代の雇用・所得環境は厳しく、収入の低いロスジェネ世代が高齢者に住居や生活費等を依存するという構図である。こうしたロスジェネ世代の稼ぐ力の低下は、結婚や出産の抑制を招いて少子化問題を悪化させており、国の弱体化につながる深刻な問題であろう。

したがって、「ロスジェネ世代の稼ぐ力の低下」という状況を打破するには、まず低下している完全雇用（非自発的離職者がいない）失業率水準にさらに近づけるべく、政策面からの対応が必要となろう。特に、職業訓練や支援金等を通じた転職支援の充実、労働市場の流動化を高める経済対策としても有効である。また、労働市場の流動化を妨げている賃金や退職金制度における年功序列体系の改革を進めるためにも、正社員の解雇規制緩和も必要となつてこよう。さらに、賃金を柔軟に変動させる仕組みの導入や、経営戦略上必要な人材育成に企業が取り組みやすくなる環境を整備することも求められよう。



(出所) 厚生労働省資料より作成