

2004年12月7日
調査統計局

雇用・所得情勢にみる日本経済の現状*

要旨

1. 景気回復下における雇用者所得の伸び悩み
2. 企業の人件費抑制姿勢が根強い背景
 - (1) 産業構造の変化
 - (2) 企業の収益力強化
 - (3) 労働市場の構造変化
 - (4) 回復途上の期待成長率
3. 今後の雇用・賃金情勢と物価等への影響
 - (1) 雇用者所得の展望
 - (2) 個人消費への影響
 - (3) 物価への影響
4. 結び
持続的な経済成長へ向けての課題

BOX

非正規化の進行は「賃金の低下」か「生産性の上昇」か

* 本稿は主として中原伸（景気動向担当）の分析に基づく。一部は桜健一（経済分析担当）の分析による（図表16）。図表全般は高橋靖子（景気動向担当）が担当した。全体は門間一夫（景気動向担当総括）がとりまとめた。

要旨

景気の回復を背景に、最近では雇用面でも改善傾向が続いているが、名目GDPや企業収益に比べて雇用者所得の動きは弱く、労働分配率は大幅に低下している。こうした企業の根強い人件費抑制姿勢には、いくつかの背景がある。具体的には、グローバル化や公共事業の削減などに伴う産業構造の調整圧力、企業の収益力強化の動き、非正規雇用の拡大などにみられる労働市場の構造変化、といった点である。

こうした背景のもとでみられる企業の人件費抑制姿勢は、基本的には、設備投資や新たな財・サービスの創出といった前向きな経営戦略と軌を一にする、資源配分の効率化へ向けた企業行動の一側面と捉えることができる。ただし、上記～のような構造的な変化に加えて、長きにわたる低成長の後で企業の中期的な期待成長率がなお十分には高まっていないことも、企業から家計への所得の波及を限定的なものにとどめている一因と考えられる。

この間、景気回復が続いているにもかかわらず消費者物価がなかなか上昇に転じないのも、生産性の上昇に比べて賃金が抑制されていることすなわちユニットレーバークオストの低下に一つの原因があると考えられる。

企業の人件費抑制姿勢は当面根強く残ると考えられるが、今後も景気の回復が続いていけば、雇用過剰感のさらなる後退や、企業の期待成長率の上昇などを通じて、雇用者所得は緩やかに増加していくと考えられる。もっとも、そのテンポや、消費者物価にどの程度上昇圧力をもたらすかについては、不確実性が大きい。

日本経済にとって重要なことは、急速な少子高齢化の進行が避けられない中で、中長期的な活力を維持、向上させていくことである。その点で、若年層の技能形成など、広い意味での労働市場に求められる役割は、さらに大きくなっていくと考えられる。

1. 景気回復下における雇用者所得の伸び悩み

景気の回復が続いていることを反映して、このところ雇用面にも改善の動きがみられている。「労働力調査」(総務省)の雇用者数と、「毎月勤労統計」(厚生労働省)の常用労働者数、という2つの代表的な指標で前年比増減率をみると、前者では2003年以降、振れを伴いつつも増加基調が徐々に定着してきているほか、後者でも2004年の前半には約6年振りの増加に転じた(図表1)¹。また、一人当たり名目賃金も、前年比の減少幅が、2002年頃に比べると縮小してきている(図表2)。内訳をみると、所定外給与が生産活動の回復を背景に増加を続けているほか、特別給与(ボーナス)も、企業収益の増加やリストラの一巡を背景に、減少幅が縮小してきている²。以上のような、雇用や賃金の動向を反映して、両者の積として計算される雇用者所得は、下げ止まっている(図表3)。

しかし、見方を変えれば、経済成長率がある程度回復し、企業収益は2年以上大幅な増加を続けているにもかかわらず、雇用者所得は未だ下げ止まりの段階にとどまっているに過ぎない、ということでもある。この点は、今回の景気回復における特徴の一つであり、この特徴を端的に表しているのが労働分配率(=雇用者報酬/名目GDP)の動きである(図表4)³。すなわち、今回の景

¹ 労働力調査は、家計サイド、すなわち労働供給の大元を押さえるサンプル調査である。毎月サンプルを半数入れ替えることから、月々の数字が振れやすい反面、やや長い目でみたサンプルの代表性が保持されるため、トレンドにはバイアスが生じにくい。他方、毎月勤労統計は、労働の需要側である事業所を調査対象としており、2～3年に一度の事業所・企業統計をもとにサンプルが決められたあとは、かなりの部分がサンプル固定で調査される。このため、月々の振れは生じにくい反面、新設された事業所の労働者が捕捉されにくいことなどから、トレンドはやや弱めに出やすくなっている可能性がある。

また、労働力調査では、雇用契約がどんなに短くても雇用者に含まれる一方、毎月勤労統計では、雇用契約が1か月以内の場合には、同一事業所で2か月連続18日以上働いた実績がなければ、常用労働者としてカウントされない。このため、短期契約の雇用者が増大する局面における毎月勤労統計の常用労働者数は、労働力調査の雇用者数に比べて低めに出やすくなる、という可能性もある。

² 2004年6～8月の特別給与(概ね夏季賞与に対応)には、前年比でなお小さくないマイナスが残っているが、これは、公務員給与引き下げの影響(医療や福祉など一部サービスの給与は公務員準拠)や、前年の統計が卸売のサンプル要因によって実態よりも強めに出ていたこと、といった特殊要因にかなり影響されている。

³ 本来、労働分配率の分子には雇用者報酬だけではなく自営業者等の一部を含め、分母は名目GDPではなく国民所得にした方が、概念としてより正確である。ただし、そう

気回復期における労働分配率は、1990年代以降の2回の景気回復期とは比較にならないほど急速かつ大幅に低下し、バブル期と言われた1980年代末の低水準に近づきつつある。ところで、労働分配率は次の式のように分解できる。

$$\begin{array}{l} \text{雇用者報酬} \\ \text{名目GDP} \\ \text{(労働分配率)} \end{array} = \begin{array}{l} \text{雇用者数} \times \text{一人当たり労働時間} \\ \text{実質GDP} \\ \text{(時間当たり労働生産性の逆数)} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{時間当たり名目賃金} \\ \text{GDPデフレーター} \\ \text{(時間当たり実質賃金)} \end{array}$$

そこで、右辺それぞれの動きをみると、まず労働生産性の前年比については、今回、景気回復局面入りしてからの平均値は+1.8%である(図表5)⁴。これは、1990年代初頭から今回の景気回復が始まる前までの10年強における平均値が+1.3%であったのに比べて、幾分高い。また、実質賃金の上昇率をみると(図表6)、今回の景気回復局面における平均値はほぼゼロであり、それまでの10年強における平均値+1.8%に比べて、大幅に低下している。このように、今回の景気回復局面における大幅な労働分配率の低下には、労働生産性の伸び率上昇、実質賃金の伸び率低下の双方が影響しているが、単純に統計で確認できる限りにおいては、実質賃金の伸び率低下の方がかなり大きく影響している。

ここであえて「単純に統計で確認できる限り」と断ったのは、近年における雇用者所得の伸び悩み、労働分配率の低下、さらにはそれらと表裏一体の関係にあるユニットレーバークオストの低下(後述)といった一連の現象は、これから明らかにしていくように、パート比率の上昇など雇用のいわゆる「非正規化」による面が大きいからである⁵。正社員からパート等への切り替えが進んでいるときに、上記のような要因分解を単純に行うと、労働生産性の上昇を過小に、実質賃金の低下を過大に、評価することになる可能性が高い(その理由を含め

すると直近年に関してはデータの制約がある。また、両者の水準に違いがあるとはいえ、大まかな傾向をみるうえでは、どちらでみても大差はない。

⁴ GDP統計は、2004年7～9月の2次速報値(2004年12月8日公表)から、連鎖方式とよばれる新しい計算方式に移行し、94年分まで遡及改定される。本稿の執筆時点で、新方式移行後の系列は未公表であるが、2004年7～9月1次速報値時点までの基礎データに連鎖方式を適用した暫定的な試算値が、11月に内閣府から公表されている。したがって、本稿では、94年以降(前年比の場合95年以降)の実質GDPおよびGDPデフレーターについて、原則としてこの試算値を用いている。

⁵ 一般に「非正規雇用」「非正社員」などと呼ばれている雇用形態については、その定義なども含めて、後ほど詳しく述べる。

たより詳しい説明はBOXを参照)。

ただし、両者の寄与を厳密に論じることは容易ではない。また、マクロ経済や物価への含意という視点からは、仮に両者それぞれの寄与がそれほど明確でなくても、両者を合成した人件費が企業収益対比でみて抑制されている、という事実そのものに相当の重みがある。そこで本稿では、生産性と賃金の厳密な識別という、興味深くはあるが困難な問題に、これ以上深くは立ち入らない。その結果、統計に表れる計数をベースにした以下の分析はすべて、概念的には、「生産性の上昇」を過小評価し、「賃金の低下」を過大評価したものとなっている可能性が高い点に、注意が必要である。

以上を最初に断ったうえで、次に、近年、企業が強い人件費抑制姿勢を維持してきた背景について考察し、それを踏まえて、雇用・賃金情勢の先行きと、それが経済や物価に与える影響をどう考えるかについて整理したい。

2. 企業の人件費抑制姿勢が根強い背景

労働分配率が急速に低下してきたという事実は、企業が従来 of 景気回復局面、収益改善局面に比べて、強くかつ長く人件費抑制姿勢を維持してきたことを意味している。前出の式のとおり、「労働分配率 = 実質賃金 / 労働生産性」であるので、企業は、1990年代の実質賃金が労働生産性に対比して高過ぎたと認識するようになり、近年急速にその調整を行ってきたとみることできる。

しかし、それではなぜ、長い間高止まってきた実質賃金が、今回の景気回復のもとで急速に調整されるようになったのであろうか。その背景としては、経済のグローバル化や公共事業の削減などに伴う産業構造の調整圧力、収益力をより重視する方向への企業経営の変化、非正規雇用の拡大を中心とする労働市場の変化、といったいずれも構造的な変化を挙げることができる。

それと同時に、景気の回復が続いているとは言え、企業の中期的な成長期待はなお十分には高まっておらず、労働需給が引き締まる段階には至っていない、という側面もやはり無視しえない。この点も踏まえると、現在の労働分配率の低下が構造的な性格を持つものであるとしても、今後、景気の回復が持続性を強めていくにしたがって、雇用の増加や賃金の上昇が明確化していくことが予想される。

以下では、雇用者所得の伸び悩みをもたらしている上で述べた四つの点につ

いて、順にみていきたい。

(1) 産業構造の変化

雇用者数の動きを業種別にみると、産業構造の変化と関連していると思われるいくつかの特徴がある(図表7)。三つほど、その背景や含意にも触れながら述べる。

第一の特徴は、建設業の雇用者数が、1997年頃まで増加し、その後は一貫して減少傾向をたどっていることである。これは、1990年代半ばをピークに、公共投資が削減されてきたことに対応した動きである(図表8)。こうした長期にわたる雇用削減圧力は、労働需給を緩和させる方向に継続的に作用し続けてきたと考えられる。

第二の特徴は、製造業において、1990年代初め頃から雇用の減少傾向が続いていることである(前掲図表7)。その一因として、アジア諸国からの輸入増加など、グローバル化の進展があると考えられる。実際、製造業の中でも、国内需要に占める輸入品の割合、すなわち輸入浸透度が高まった産業ほど、雇用の減少幅も大きかったという関係が観察できる(図表9)。

この点に関して、もう一步踏み込んで考えると、グローバル化による国際分業の進展は、国内における知識集約的な付加価値生産のウェイトを高め、高度な技能にそれほど依存しない工程については、撤退ないし海外移転を促す作用を持ったと考えられる。こうした調整圧力は、従来技術を受け継いでいるが新技術の創造能力が高くない労働者から、新しい知識を持ち収益力強化に貢献できる労働者へと企業のニーズを変化させ、後者すなわち「技能労働者」の賃金を相対的に高めたと考えられる。過度の単純化は承知の上で統計上の制約から、大卒労働者をそうした「技能労働者」とみなし、人件費全体に占める大卒労働者のウェイトの変化をみると、研究開発費率の高い産業ほど、また東アジアからの輸入比率が高い産業ほど、大卒労働者賃金のウェイトが増大していることが分かる(図表10)⁶。逆に言えば、技術革新や産業のグローバル化が、非

⁶ この分析については、日本銀行ワーキングペーパーシリーズ「製造業における賃金格差 スキル偏向的技術進歩とグローバル化の影響」(佐々木仁、近刊)を参照。同ペーパーでは、パネルデータを用いた計量分析により、トレンド的な高学歴化の影響も識別しつつ、技術革新やグローバル化が技能労働者と非技能労働者の相対賃金に有意な影響を与えたことを、より厳密な形で確かめている。

技能労働者にとっては、雇用の削減、あるいは低賃金化を促す圧力として働いた可能性が高い。そうした賃金調整の一部は、非技能労働が受け持つ工程全体を業務請負会社にアウトソースするなど、事実上、雇用の非正規化を進める形で、実現されてきたものと考えられる。

第三の特徴は、上記の最後の点とも関連するが、サービス業の雇用者数が増加トレンドにあり、しかも近年その増加テンポが速まっていることである（前掲図表7）。サービス業の雇用増加には、そもそも経済のサービス化に伴う長期的なトレンドという側面が大きい。そうした中で、とくに近年においては、人材派遣や業務請負などアウトソーシングの拡大によって、他業界の雇用がサービス業の雇用に置き換えられる度合いが高まってきているという点に、一つの特徴がある。企業がアウトソーシングを進める背景には、同じ効果を低コストで挙げられるという判断が働いているとみられ、その意味で、近年におけるサービス雇用の拡大は、賃金の低下圧力と表裏一体をなしていると考えられる⁷。

（２） 企業の収益力強化

産業構造の調整圧力自体は、1990年代の半ば頃から着実にかかり続けてきたが、とくにここ数年は、企業がそうした環境変化への対応を加速させ、収益力重視の姿勢をはっきりと打ち出すようになってきた。収益力を評価する代表的な指標として、総資本利益率（ROA）をみると⁸、製造業、非製造業とも、最近数年で急速に改善しており、2004年度の途中まででみるとバブル期並みの高い水準に達している（図表11）。

さらに、このROAの上昇を、売上高利益率（＝経常利益／売上高）と総資本回転率（＝売上高／総資本）に分けてみると、次のことがわかる（図表12）。1980年代後半のバブル期には、売上高経常利益率は改善したが、非効率的な投資の膨張を伴うものであったために、非製造業を中心に総資本回転率は低下し、そのためにROAの改善は限定的なものにとどまった。これに対し、近年は、総資本回転率の低下に歯止めがかかり、製造業では緩やかではあるが上昇傾向に転じている。このため、フローの利益率である売上高経常利益率の改善が、

⁷ 前述したように、アウトソーシングないし雇用の非正規化によって生じている統計上の賃金低下は、理論的には、賃金の低下ではなく生産性の上昇とみなすべき部分を含んでいることに注意が必要である。

⁸ ROAはReturn on Assetの頭文字である。

株式の利益率であるROAの上昇に、直結ないし幾分増幅されて反映されるようになってきている。これは、近年の企業経営者が、売上や収益を投下資本対比の効率性で評価するようになりつつあること、言い換えれば、金融資本市場に対する透明性が高い尺度で、経営の意思決定がなされるようになりつつある可能性を示唆している。

以下では、企業が収益力を重視するようになった背景と、そのことが雇用や賃金の形態にどのような変化を引き起こしているかを、整理してみたい。

イ．企業が収益力重視を強めた背景

第一に、1997～98年の金融危機や2001年のITバブル崩壊を経験したことの影響がある。金融危機の経験は、安定的な資金調達のためには、財務の健全性と透明性の確保が重要であることを、企業経営者に改めて認識させた⁹。さらにITバブル崩壊によって景気が急速に後退した経験は、在庫や固定費を圧縮して予期せぬショックへの抵抗力を強めておく方向へと、企業経営の変化を促した可能性が高い。

第二に、バブル崩壊から十数年にわたる資産価格の低落を経て、いわゆる「含み資産」で本業の収益低下を埋め合わせるといった旧来の手法が、非現実的なものになった点が挙げられる。すなわち、企業は、本業で安定的にキャッシュフローを生み出していくことの重要性を、より強く認識するようになったと考えられる。

第三に、金融資本市場のグローバル化が進み、それに対応する方向で制度的な整備もなされてきた中で、企業は以前に比べて、金融資本市場からの評価を意識せざるをえなくなっている。1990年代末以降、時価会計や連結決算の適用範囲拡大、さらには2005年度から義務付けられる減損会計など、決算やバランスシートに求められる透明性の程度が引き上げられてきた。また、株式持ち合いの解消が進んで外国人投資家の株式保有比率が上昇した。市場の評価次第で企業の買収や再編が実現しやすくなるよう、税制や法制の改正も行われてきた。これらは、投下資本の効率性をより厳密に評価する方向への規律付けを強める働きをもったと考えられる。さらに、不良債権の処理が進む過程では、

⁹ 1998年ごろを境に日本の企業に対する格付会社の評価が厳しくなった点については、日本銀行調査統計局経済点描「日本企業の本格回復はなるか 格付け予測関数による財務改善度の評価」(開発壮平、2004年2月)が実証分析を行っている。

各種企業再生ファンドの活動の積極化などを通じて、企業の再建・再編プランや企業価値を評価する市場も徐々に形成されてきている。

ロ.収益力強化のもとでの賃金や雇用

以上を踏まえると、現在の景気回復のもとで根強くみられる企業の人件費抑制姿勢は、採算性の低い資産の売却や、逆に成長分野への投資などと同じように、全体として資源配分の効率化を目指す経営努力の一つの側面、と捉えることができるように思われる。つまり、企業は単純に人件費が低ければ低いほどよいと考えているわけではなく、費用対効果、リスク対リターンの観点から、賃金体系や雇用形態の合理性を高めることにポイントを置いている可能性が高い。少なくとも部分的にはこのことが背景となって、人件費の具体的な抑制策が、賃金や雇用の一律削減ではなく、能力給や「成果主義」の導入、非正規雇用の拡大、といった形で表れているものと考えられる（図表 13）。

まず、成果主義については、「一部に導入」している企業も含めると、全企業で 8 割近く、大企業に限れば 9 割近くが導入済みである（図表 14(1)）。また、導入の時期をみると、2000 年前後から加速していることがわかる（図表 14(2)）。これは、この頃から、前述した経営環境の構造変化が明確になってきたほか、「団塊の世代」の高齢化という人口動態的な要因によって、従業員の高齢化を放置した場合の人件費の増大圧力が強く意識されるようになってきたため、と考えられる。このため、成果主義は、結果的にみると、とりわけ中高年層に対して、その高い賃金が収益への貢献度に見合っているかどうかを厳しく問うものになった。

実際、年齢に沿って右上がりの形状で表されるいわゆる賃金カーブをみると（図表 15）、40 代、50 代の相対的な高さが低下する形でフラット化してきており、とくに男子・大卒については、2000 年から 2003 年の間にフラット化が加速した。これとは別に、2001～2002 年頃を中心に多くの企業でみられた希望退職等の人員削減策も、賃金水準の高い中高年層が主要な対象となった。こうした、

賃金カーブのフラット化、中高年雇用者の相対的な削減、が従業員全体の平均賃金抑制にどの程度のインパクトを与えたかを、年齢別・業種別などの詳しいデータが含まれている「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）を用いて試算してみよう。具体的には、1997 年以降、賃金カーブの形状が不変に保たれ、

かつ中高年の退職率もそれまでと変わらなかったと仮定した場合に、1997～2002 年の 5 年間に実現していたはずと考えられる一般労働者の所定内賃金上昇

率を計算し¹⁰、それと実際の賃金上昇率を比べる（図表 16）。試算の結果をみると、上記の仮定に基づいた賃金上昇率に比べて、実際の賃金上昇率は、5年にわたり年平均で0.8%、すなわち1%近く低かったことがわかる。中高年の雇用や賃金を相対的に多く削減することで、5年間にわたってこれだけの人件費抑制効果が生み出されてきた。

次に、非正規雇用の拡大、およびそれが賃金全体に与えた影響についてみてみよう。非正規雇用とは、契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時雇用者、パートタイム労働者など、正社員以外の労働者のことである（図表 17）¹¹。近年におけるその動きをみると、1998年から2003年までの5年間に正社員が約1割減少したのに対して、非正規雇用は3割以上増加し、雇用者全体に対する非正規雇用の比率も3割近くまで上昇してきた（図表 18）。今回の景気回復下で一人当たり賃金がなかなか増加しないのは、非正規雇用の賃金水準が正社員よりも低く¹²、その非正規雇用のウェイトが高まり続けているために、一人当たり平均でみた賃金が押し下げられていることによる面が大きい。実際、所定内給与の増減率を要因分解してみると（図表 19）、一般労働者、パート労働者それぞれの給与は2003年度に小幅増加に転じたにもかかわらず、パート労働者のシェア上昇の影響の方が圧倒的に大きく、その結果として一人当たり給与水準が押し下げられたことがわかる。

同じことは、特別給与（概ねボーナスと同義）についても当てはまる。企業収益の増加によって正社員に対するボーナスは増えても、非正規雇用にはボー

¹⁰ ここでいう「一般労働者」とは、「パート労働者」ではない常用労働者のことである。

¹¹ 「非正規雇用」、「非正社員」などいくつかの用語が基本的には同じ意味で使われている。このほか、製造業を中心に、まとまった工程の作業を丸ごと業務請負業者に任せるアウトソーシングも近年拡大している。そうした作業に従事する請負労働者は、実態的には派遣労働者に似ている。請負労働者に関する正確な統計はないが、「業務請負業スタッフの募集時時給・求人動向レポート」（（株）アイデム）によれば、2003年中の求人は5割以上増加した。また、電機総研レポート285号（2003年5月）では、業務請負業界においても、請負労働者の総数について100万人規模との見方が比較的広くみられる一方、300万人程度との見方もあるなど、認識の幅が大きいことが紹介されている。

¹² ちなみに、月当たり給与は、正社員が約41万円、パートが約9万円である（以上は毎月勤労統計の一般労働者、パート労働者それぞれの2003年度実績）。また、「労働者派遣事業報告の集計結果」（厚生労働省）からわかる時給・日給と、「労働者派遣事業実態調査報告」（同）からわかる月間労働日数をもとに試算すると、派遣社員の月当たり給与は約31万円（2002年度）である。

ナスが支給されないか、されても少額であるケースが多い。この点、一人当たりボーナスの動きによく当てはまる関数を推計してみると、企業収益、企業の期待成長率、雇用過剰感のほかに、パート比率が有意な説明変数となる（図表 20）。そして最近では、企業収益がボーナスを増加させる方向に作用している一方で、パート比率の上昇が一人当たりでみたボーナスの額を押し下げよう働いていることが確認できる。

（ 3 ） 労働市場の構造変化

以上では、非正規雇用の拡大について、少なくとも企業側で、収益力強化という観点からの動機が強まったことを中心に述べてきた。しかし、それが現実には非正規雇用の増大につながった事実を理解するためには、労働供給サイドに起こった変化、より一般化して言えば労働市場の構造変化にも目を向ける必要がある。

第一に、情報技術の高度化などが、労働市場の機能を高める方向に作用したと考えられる。すなわち、情報技術の高度化は、仕事の標準化を促し、従来は正社員で行っていた仕事のうち、パートや派遣労働者で置き換えることが可能な部分を拡大させたと考えられる。さらに、インターネットの普及は、不特定多数による求人・求職情報、賃金情報等のタイムリーな共有を可能にし、需要と供給が合う確率を高めたとみられる。こうした労働市場の機能向上は、企業からみると、従業員の採用にかかるコストの低下と、必要な時に必要な労働力を外部から補充できないリスクの減少を意味し、景気変動のピークに合わせて余裕を持って従業員を確保しておくことのメリットを、低下させた可能性が高い。

第二に、近年、人材派遣分野を中心に、雇用関連の規制緩和が進められてきた。従来、派遣労働者は、従事できる仕事が専門的分野 26 業務（財務処理、ファイリング等）に限定されていたが、1999 年の労働者派遣法の改正により、5 業務（製造業務、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医療業務）を除き原則自由化された。また、2000 年には、当初は派遣社員でも後から正社員に転換することが可能な、紹介予定派遣制度が導入された。2000 年前後から派遣労働者の増加が加速している背景に、こうした規制緩和の効果があったことは明らかである（図表 21）。その後、2004 年 3 月には規制がさらに緩和され、製造業務への派遣解禁、専門的分野 26 業務の派遣期間を最大 3 年から無期限に緩和、それ以外の業務（営業、販売など）の派遣期間を最大 1 年から 3 年に緩和、

紹介予定派遣制度の利便性向上、などが実現した。このように制度面においても、雇用形態の選択肢は着実に広がってきている。

第三に、より長期的に進行してきた変化として、人々の価値観やライフスタイルが多様化し、労働者自身の求める働き方が一様でなくなってきたことも、非正規雇用拡大の流れを作り出してきた要因である。たとえば、パート比率の上昇は、女性の労働力率が上昇トレンドをたどっていることと、表裏一体の関係にある（図表 22）。働く意思と能力を持ち、結婚や育児との両立をはかる女性層の増大に、労働時間が相対的に短く自由度も高いパートという雇用形態が、マッチしたものと考えられる。この点、パート比率を業種別にみると、卸小売では 5 割弱、サービス業では 2 割強と、女性の働きやすい業種でとくに高く、そうした業種については、近年における一人当たり賃金低下のかなりの部分が、パート比率の上昇によって説明できる（図表 23）¹³。

（ 4 ） 回復途上の期待成長率

ここまで、今回の景気回復において、企業収益の増加の割に雇用者所得が伸び悩んでいる背景として、企業行動や労働市場に関する構造的な変化が、重要な役割を果たしてきた可能性を述べてきた。加えて、そもそも現在の景気回復や企業の中期的な期待成長率が、労働需給の引き締めりをもたらすほど強いものとはなっていない、という側面も見逃すことはできない。内閣府のアンケート調査により、先行き 5 年間の業界需要に関する企業の期待成長率をみると（図表 24）長期低下トレンドをたどってきた後で漸く幾分上向きに転じたとは言え、歴史的にみれば、引き続きかなり低い水準にある。

このように、中期的な需要に対する企業の自信が十分に強まっていないもとでは、賃上げや正社員の十分な確保など、固定費の増大につながる企業行動は

¹³ 製造業においても、請負労働者を中心とする非正規雇用の活用が、総人件費を引き下げる方向に働いている。ただし、雇用契約上、派遣労働者は人材派遣業、請負労働者は業務請負業者（いずれも「サービス業」に属する）の雇用者である。したがって、例えば製造業が正社員や自社で雇い入れる期間工を削減し、その分を業務請負業者にアウトソースした場合、サービス業の雇用が増加する一方で製造業の現場作業員が減少する。これは、製造業に残った社員一人あたりでみた平均賃金を、むしろ押し上げる方向に働く可能性がある。図表 23 によると、2000 年以降、製造業の平均賃金は上昇しているが、これには上記のような統計上の「見かけ」の要素も影響していると考えられる。逆に、非製造業の賃金低下には、実際には製造業の人件費抑制に寄与している分も含まれていると考えられる。

広がりにくい¹⁴。振り返ってみると、1980年代末から1990年代初頭のバブル末期には、少子高齢化の進行により労働力不足が深刻化するという不安から、企業はこぞって新規採用を拡大した。ところが近年は、少子高齢化が日本経済の成長力を低下させる、という側面ばかりが意識されがちである。このように、同じ現象に直面しても、中期的な期待が強気であるかそうでないかによって、企業の行動は全く異なりうる。今回の景気回復において、企業収益の改善がなかなか家計所得へと明確に波及していかない根底には、日本経済の中長期的な将来に対して依然として慎重な見方が、少なからず残存しているように思われる。

3．今後の雇用・賃金情勢と物価等への影響

(1) 雇用者所得の展望

収益力をより重視する企業行動、以前よりも市場メカニズムが強く働きやすい労働市場、といった変化は非可逆的、構造的なものであると考えられ、その限りにおいて、今後も企業の人件費抑制姿勢は基本的には継続されるとみられる。しかし、企業からみた雇用の過剰感がかなり緩和されてきていることなどを踏まえると(図表25)、この先、景気の回復が続いていけば、中期的な期待成長率も次第に上昇していく中で、企業収益の改善が雇用や賃金へより明確に波及していくことが予想される。実際、前述のとおり雇用者数がすでに増加基調に転じている中で(前掲図表1)、正社員の減少テンポは緩やかになってきており、2002年以降加速してきたパート比率の上昇テンポも、足もとはやや鈍化しつつあるように見える(前掲図表22)。また、新卒採用についても、緩やかながら回復の動きがみられ始めている(図表26)。

ただし、雇用者所得の増加がいつの時点で明確になり、その後どのようなスピードで増加していくのかについては、景気回復の強さそのものに上振れや下振れの可能性があるほか、景気と雇用・賃金を結びつける関係に、少なくとも、次に述べる三つの不確実性がある。すなわち、生産性上昇の速度や持続性に関する不確実性、実質賃金にかかる下方圧力の根強さを巡る不確実性、労働の供給余力を巡る不確実性である。

¹⁴ よく知られているように、長期雇用慣行の強いわが国においては、正社員の雇用は、設備投資以上に長期の投資として認識される傾向がある。

イ．生産性の先行きを巡る不確実性¹⁵

既述のとおり、今回の景気回復下において、時間当たり生産性の上昇率は幾分高まっている。しかし、少なくとも統計に表れる部分で評価する限り、過去の景気回復局面にもみられる循環的な動きの範囲内とみることでもでき、中期のトレンドとして生産性の伸び率が高まりつつあるかどうかは何とも言えない。もちろん、不良債権処理が進み、既述のとおり収益性重視の企業経営が徐々に浸透しつつあることなどを踏まえると、生産性上昇率の高まりが今後中期的にも明確になっていく可能性は、前2回の景気回復よりは大きいと考えられる。しかし、少なくとも現時点で、それがデータ面からはっきりと裏付けられるには至っていない。

ちなみに、米国でも1990年代後半に、中期的な生産性のトレンドが変化しつつあるかどうかという問題が、金融政策にも重要な含意を持つ論議の対象となった。すなわち、米国では1990年代の後半、4%を上回るような高い経済成長率が数年にわたって続いたが、その背後では、労働生産性の高い伸びも続いた（図表27）。このため、雇用者数は増加傾向をたどったものの、高い成長率の割には労働需給に強い逼迫が生じることは回避され、高成長と低インフレが90年代後半を通じて両立した。この事実を、現時点で事後的に確認するのは簡単である。しかし、このように継続的な高い生産性上昇率が生じている最中においては、それがそれまでの米国経済に関する常識では考えにくい現象でもあったために、高い生産性上昇率があとどのくらい持続するか、したがって高い成長率と低いインフレ率がいつまで両立しうるのかを巡っては、不確実性が大きかった。

さらに、2002年以降、最近の2～3年で米国の生産性上昇率はもう一段高まったように見える。さすがに、これについては、2001年のような深い景気後退

¹⁵ 本稿における生産性に関する議論は、基本的には、実質GDPを労働投入量（雇用者数×時間）で割った労働生産性を念頭においている。ほかに、よく知られている生産性の概念に、全要素生産性がある。全要素生産性とは、複数の生産要素（通常は労働と資本の二つ）を明示的に扱いながら議論する場合に、それら複数の生産要素全体としての投入量を推計したうえで、実質GDPのうちそれで説明できない部分として定義されるものであり、技術進歩を表すものとしてしばしば利用される。本稿のように労働という一つの生産要素のみに注目して定義した労働生産性の上昇は、資本も明示的に考えた場合の資本装備率の上昇（すなわち労働投入量に対する資本投入量の相対的な増加）や、全要素生産性の上昇によっても実現される、という関係にある。

の後にみられがちな循環的な動き、という見方が比較的多いように思われるが、明解な答えはまだ出ていない。いずれにせよ、生産性の先行きを事前に見定めることは、どの国でも難しい問題である。

ロ．実質賃金にかかる下方圧力を巡る不確実性

第二に、今回の景気回復下で実質賃金にかかり続けてきた下方圧力が、なおどの程度根強く残っているのかに関して不確実性がある。本来、実質賃金は、労働生産性に見合った水準に決まると考えられる。もちろん、生産性の短期的な変動に合わせて賃金が頻繁に調整されると考えるのは現実的でないが、それでも長期的にみた場合の目安として、実質賃金は生産性に概ね見合った水準に落ち着くと考えることは自然であろう。そのような考え方に基づいて、長期的にみて生産性に見合う実質賃金の水準を「長期均衡水準」と定義して推計し、実際の実質賃金がそこから割高、割安どちらに乖離しているかを試算してみた（図表 28）¹⁶。結果をみると、1990 年代半ばから割高なレベルで循環変動を繰り返してきた実質賃金が、ごく最近では、10 年以上みられなかった割安の領域まで低下してきている。このような分析からみれば、生産性対比でみた実質賃金の調整圧力はかなり減じてきている。言い換えれば、労働分配率の低下圧力が減じてきている、ということでもある¹⁷。

ただし、この分析は、労働力の均質性など一定の仮定のもとに行ったものであり、かなりの幅を持って評価する必要がある。金融資本市場のグローバル化等により、企業が収益力重視姿勢を強めているという既述の点を考慮すると、実質賃金の長期均衡値自体が低下している可能性もある。少なくとも、実質賃金が、従来からの分析から認識される長期均衡値を少しでも下回れば直ちに下げ止まる、と言えるほど単純ではない。

例えば、本稿で繰り返し述べてきたように、近年の賃金低下は、すべての労働者の賃金が一律に削減されることによってではなく、正規雇用が非正規雇用に置き換えられることによって起きている面が大きい。そして、企業に対するアンケート調査などをみても、今後、比較的高度な技能や判断を要求されてき

¹⁶ 理論的な背景や試算の具体的な方法については、日本銀行ワーキングペーパーシリーズ「わが国における労働分配率についての一考察」 西崎健司、須合智広 2001 年 6 月、に詳しく整理されている。

¹⁷ 3 ページの定義式を改めて参照されたい。

た職域へと、非正規化の範囲がさらに拡大する方向にある（図表 29）。その背後には、情報技術の利用や業務手順のマニュアル化、技能教育の効率化など、様々な経営技術の進歩がある。そうした経営技術の進歩は、労働供給の天井を引き上げる作用や、従来の正社員が持っていた技能の一部陳腐化を進める作用などを通じて、上述した長期均衡分析で単純に評価した場合に比べて、少なくとも当面、実質賃金の低下圧力を根強く残す方向に作用する可能性がある。

八．労働供給の天井を巡る不確実性

上記と関連して、第三に、労働供給の天井を巡る不確実性がある。失業率を見ると、2003年1月の5.5%をピークに低下傾向をたどっている（図表 30）。これは、基本的には、企業の人員削減圧力が一巡し、雇用情勢が改善してきたことを示す循環的な動きであるとみられる。ただし、前2回の景気回復において失業率の低下がみられなかったことを踏まえると、今回は、労働市場のマッチング機能についても、ある程度向上してきている可能性が高いように思われる。

一般に失業率の変動は、労働需給を反映した循環的な動きと、ミスマッチの拡大など構造的な動きの両方を含んでおり、それを視覚的に捉える手法がUV分析である（図表 31）¹⁸。1990年代以降の動きをみると、景気後退局面では、失業率が上昇し欠員率が低下してきた。UV曲線に沿って右下方向へ動いてきたのに対し、景気回復局面では、景気後退局面の逆をたどるのではなく、失業率が低下せずUV曲線は真上に向かうような動きがみられた。これは、景気が回復して欠員率が上昇するような局面でも、中期的な流れとしてミスマッチの拡大（UV曲線の右上方向へのシフト）が続いていたために、両者の動きの合成として、こうした真上への動きとなったものと解釈される。しかし、今回の景気回復局面では、景気回復がそのまま欠員率の上昇、失業率の低下の両方につながっており、UV曲線は循環的な好転を表す左上方向へ進んでいる。こうした動きからみると、長らく続いていたミスマッチ拡大のトレン

¹⁸ 失業率（unemployment rate）を横軸に、求人のうち労働者が見つかっていない割合を示す欠員率（vacancy rate）を縦軸にとる分析であるため、UV分析と呼ばれている。循環的な労働需給という点から考えると、例えば不況時には失業率が上昇する一方で欠員率が低下するなど、両者は逆相関の関係になるはずである。逆に言えば、失業率が上昇すると同時に欠員率も上昇しているようなときは、労働需給が緩んでいるのではなく、需給のミスマッチが拡大している、と考えるのが自然である。

ドには歯止めがかかってきた可能性が高い¹⁹。企業の求める人材や人々のライフスタイルが多様化する中で、上述した変化が起きていることは、労働市場のマッチング機能が向上している可能性を示唆しており、労働供給のフロンティアを拡大させる方向に働く変化であると考えられる。

労働供給の柔軟性という点では、一人当たり労働時間にどの程度増大の余地があるかも、一つのポイントである。この点、パート労働者の労働時間をみると（図表 32(1)）、景気変動に合わせて所定内労働時間がかなり柔軟に増減していること、所定外労働時間がごく緩やかながら増加トレンドを続けていること、が観察される。このように、近年ウェイトが高まってきた非正規雇用については、その人数の調整はもとより、一人当たり労働時間の調整余地も比較的大きく、今後景気の回復が続いた場合に、労働供給を支える一つの要因として働きうるように思われる。

以上は、近い将来に労働供給が経済の制約要因となる蓋然性は低い、という方向での見方を支持する材料であるが、逆に、労働供給の制約の強まりをある程度意識しておいた方がよいと考えられる事実もないわけではない。例えば、

一般労働者の労働時間については、その主たる調整弁である所定外労働時間が既に高水準にあること（図表 32(2)）、このところパート比率の上昇テンポが鈍化しつつあり、これまでのような速いペースで雇用の非正規化が進んでいくことにはさすがに限界が生じ始めている可能性があること（前掲図表 22）

65 歳以上の労働力率が近年かなりはっきりした低下トレンドにあること（図表 33）などである。労働市場の構造変化が生じている最中であっては、明確な賃金上昇圧力を伴わずにどこまで企業が労働投入量を増やすことが可能なのかについて、失業率など単一の指標で判断することは難しいように思われる。

（２） 個人消費への影響

以上の様々な不確実性を前提にすると、今後、雇用者所得が回復していくとしても、そのテンポについてはかなりの幅を持ってしておく必要がある。そ

¹⁹ 2003 年から 2004 年にかけて、鉱工業生産が速いペースで増加した時期を中心に、業務請負業の求人が急増した。業務請負業は、短期間に迅速に人を集める必要があることから、複数の職業安定所に重複して求人票を出すことが多い模様であり、そのことが欠員率を実勢以上に押し上げた可能性がある。この点を考慮すると、最近の U V 曲線は、実勢としてはもう少し下方に位置し、労働需給のミスマッチが縮小方向に向かい始めたことを示唆するような形になっている可能性がある。

れに加えて、家計が支払う各種の公的負担が増加していくことを踏まえると、個人消費の先行きについてある程度慎重にみておく必要がある。しかし、過去1年程度にわたり、雇用者所得が横ばいの動きにとどまる中で、個人消費が比較的しっかりした実績を残してきたことは、少なくとも一面において、企業側に需要を掘り起こす力が徐々に備わってきた可能性を示唆している。そのことも併せて考えれば、今後も個人消費が回復傾向をたどる蓋然性はそれなりに高いと考えられる。

この点をもう少し詳しくみてみよう。近年、消費性向が傾向的に高まっており、すなわち貯蓄率が低下傾向をたどっており、それには、もともと消費性向が高い高齢者の全人口に占めるシェアの増大、といった人口動態的な要因も影響している。しかし、より大きく影響しているのは、中高年層の消費性向自体が、さらに高まってきている点である(図表 34(1))。こうした消費性向の上昇は、構造調整が進む中で需要創出により力を入れ始めた企業行動と、関連していると考えられる。本稿でも繰り返し述べてきた収益性重視の企業経営は、単に費用を削減するだけではなく、開拓の余地がある市場へ挑戦する積極性と、それを支える技術面やマーケティング面での創意工夫を伴わなければ、結局は成功しない。市場規模が大きく平均的には金融資産の蓄積もある中高年層は、高額商品にとっても有望な市場である(図表 34(2)(3))。メーカー、流通、サービスの各分野における多くの企業がそうした認識を強め、需要の喚起に努めてきたことが、雇用者所得に比べて個人消費が強めの動きを続けてきた一因であったと考えられる。

このほか、中高年層だけでなく家計全般にみて、2003 年半ば頃から各種マイナスインド指標が改善している。企業のバランスシートや収益力がある程度しっかりしてきたことで、将来不安が薄らぎ、消費者は少しずつ自信を取り戻しつつあるとみられ、これが個人消費を下支えしていると考えられる。

もちろん、経済成長が持続する蓋然性が一番高いのは、企業と家計の所得がバランスよく拡大する状態にあるときであり、その意味で、所得増加の裏付けがはっきりしない間は、個人消費の下方リスクもある程度念頭に置かざるをえない。今後、雇用者所得がどのようなタイミングとペースで回復していくかは、やはり注目すべき動きである。

(3) 物価への影響

景気の回復が続けば、ある時点で物価上昇圧力が生じてくる。しかし、ここ1～2年を振り返ると、経済成長率がある程度高まったにもかかわらず、とりわけ消費者物価の動きに目立った変化がみられなかったのが、大きな特徴である。この点を考える上では、消費者物価が、他の物価指標以上に、雇用・賃金情勢とかかわりを持つ度合いが大きい、という事実注目する必要がある。

生産物一単位当たりの労働費用(以下「ユニットレーバークスト」)は、やや長い期間を均してみたときの消費者物価と、密接に関連し合う要因として認識されており、実際、米国をはじめ多くの国で、物価上昇圧力を評価する際にしばしば注目される概念である。

ユニットレーバークストとは、一単位の実質GDPを生み出すのに必要な人件費であるため、

$$\frac{\text{雇用者報酬}}{\text{実質GDP}} = \frac{\text{雇用者数} \times \text{一人当たり労働時間}}{\text{実質GDP}} \times \text{時間当たり名目賃金}$$

と定義できる。これを書き換えれば、次のようになる。

$$\text{ユニットレーバークスト} = \text{時間当たり名目賃金} \div \text{時間当たり労働生産性}$$

つまり、ユニットレーバークストは、名目賃金を労働生産性で割ったものである。このユニットレーバークストは、一般に、景気回復局面の、とりわけ初期においては、低下しやすい性格を持つ。企業内で低稼働状態にあった労働力が稼働されることによって、比較的容易に生産性が上昇するからである。しかし、今回の景気回復におけるユニットレーバークストの低下は、過去の景気回復局面と比べても際立っている(図表35)²⁰。このことが、例えばこの1年程度、原油や鉄鋼など素材の価格が大幅に上昇したにもかかわらず、それが消費者段階での財やサービスの価格まではなかなか波及しなかったという点に、かなり影響したと考えられる。川上から川下へ、加工、流通、販売といった段階を経

²⁰ 上記ユニットレーバークストの分解式は、3ページに示した労働分配率の分解式によく似ており、違いは両辺にGDPデフレーターをかけたものになっている点だけである。したがって、労働分配率の分解について述べた評価が、最近のユニットレーバークストにも同様に当てはまる。すなわち、ユニットレーバークストの低下には、その精確な要因分解は難しいが、生産性の上昇と賃金の低下がともに影響していると考えられる。

るにしたがって、原価に含まれる人件費の割合が累積的に増大する結果、素原材料価格の影響は大幅に薄まっていくからである。

逆に言えば、景気回復が続き労働需給が引き締まって、賃金コストが上昇すると、消費者物価も上昇しやすくなると考えられる。この労働需給を具体的にどう把握するかは、先ほども述べたように決して簡単ではない。また、物価は当然のことながら、労働需給だけではなく、経済全体の需給状態に影響される。この点、労働供給の天井などに関して様々な仮定を置きつつ、設備の稼働率や全要素生産性も勘案したうえで、経済に残されている供給余力を推計したのがGDPギャップである。したがって、GDPギャップは、やや長い目でみて、物価の上昇・下落圧力を評価する一つの目安になりうる。GDPギャップの具体的な推計方法や、その背景をなす考え方にはいくつかの種類があるが、日本銀行調査統計局が推計している代表的なGDPギャップと消費者物価上昇率の関係をみると、中期的にみて緩やかな右下がりの関係、いわゆるフィリップス曲線を見出すことができる（図表36）²¹。

このフィリップス曲線を基礎にして消費者物価の先行きを考える場合には、かなりの幅を持つてみる必要がある。そもそもGDPギャップ自体にかなりの推計誤差がありうるうえ、それと消費者物価上昇率との関係も、上の図表から明らかのように、短期的には当てはまりがよくない局面も少なくないためである。こうした一般的な留意点に加え、企業行動や雇用・賃金面の構造的な変化が進行中であることを念頭に置くと、今回の景気回復局面においては、次の二つの点で、GDP成長率がある程度高くてもその割に物価がなかなか上昇しない可能性がある。

第一に、企業経営の効率化などを反映して、生産性上昇率がこれまでよりも明確に高まっていく可能性である。生産性の上昇率が高いということは、GDP

²¹日本銀行調査月報 2003年2月号「GDPギャップと潜在成長率 物価変動圧力を評価する指標としての有用性と論点」(調査統計局)に紹介されているとおり、日本銀行調査統計局では様々なタイプのGDPギャップを推計している。そのうち、図表36のGDPギャップは、日本銀行の「経済・物価情勢の展望」(いわゆる展望レポート)でも使われているものである。このGDPギャップは、資本や労働が最大限に利用された場合に達成できると考えられる最大産出量との対比で算出された、いわば「最大産出量ギャップ」であり、定義上、いかなる場合でもマイナスの値をとる。国際機関など他機関が推計しているGDPギャップはプラス、マイナスいずれの値もとるように定義されている場合が多いため、それらと水準同士をそのまま比較することはできない。

P 成長率の割に雇用や労働時間といった労働投入量が増加しないことを意味するため、GDP 成長率自体が相当高まらない限り、GDP ギャップはあまり改善しないことになる。

第二に、GDP ギャップが改善しても、過去の経験則から予想されるほどは物価の上昇につながらない可能性である。この点、先ほどのフィリップス曲線を 2000 年以降だけについてみると（前掲図表 36 の白丸部分）、全データの長期傾向線に比べて傾きが緩やかになっているように見える。2003 年度以降は長期傾向線に沿った動きとなっているが、この時期には原油価格をはじめ商品市況が高騰し、消費者物価においてもガソリン価格などが上昇していたことを考えると、本当の傾きはもう少し緩やかであったとみてよいであろう。こうした傾きのフラット化をどの程度強調すべきか、現時点ではっきりとは結論づけられない。しかし、一つの仮説としては、本稿で述べてきたような労働市場の変化によって労働供給の弾力性が高まり、経済活動の変動に対して賃金ひいては物価の反応が従来よりも小さくなっていると考えることができる。

この点をもう少し詳しく述べると、非正規雇用のウェイトが高まった近年は、正社員が大半を占めていた頃に比べ、生産量の増減に対する労働投入量の調整が容易になっていると考えられる。正社員の場合は、採用や解雇にコストがかかるため、労働投入量の調整は、短期的には所定外労働時間の増減、より長期的には退職の不補充・新卒採用の抑制、という比較的限られた手段の中で行われる。しかし、非正規雇用であれば、雇用契約期間が短いために人数の調整が総じて容易であるだけでなく、月当たり労働日数の調整などを通じて、所定内労働時間も調整の余地が大きい（前掲図表 32）。この間、労働供給側の事情をみても、多様な雇用形態が一般化するもとの、常に定収を確保しなければならない立場の人だけでなく、自分に合った仕事が近くにあれば働いてもよい、という選択的な立場の求職者も増えてきているとみられる。こうした点を踏まえると、労働需要側の事情に応じて、労働供給も比較的スムーズに反応するようになってきている可能性があり、そうであるとすると、経済の変動に対して賃金や物価の反応が小さくなってきている　フィリップス曲線の傾きが緩やかになってきている　と考えることができる²²。

²² フィリップス曲線のフラット化については、労働市場ではなく、財市場にむしろ原因があるとする仮説もありうる。例えば、アジア諸国との国際分業など財市場のグローバル化が進展し、輸入品との競争度合いが高まったために、景気が回復しても価格が上がりにくい、と考える仮説である。あるいは、物価の上がらない状態が長年定着してきた

以上のように、最近におけるフィリップス曲線の形状が、従来とは異なってきた可能性のあることを踏まえると、消費者物価をGDPギャップとの関係だけで論じてよいかどうかには留意が必要である。ユニットレーバークストが持つ情報は、本来、GDPギャップに含まれていると考えられるが、フィリップス曲線の形状が不安定化している局面では、そうとも言い切れないからである。また、そもそも前述のとおりGDPギャップは推計誤差が大きいことを考えると、ユニットレーバークストというより信頼性のあるデータを併せて用いることで、消費者物価の動きをより良く理解できる可能性がある。そこで、GDPギャップとユニットレーバークストを、ともに説明変数に加えた形で、消費者物価の関数推計を試みた(図表37)。推計結果をみると、ユニットレーバークストがGDPギャップとは独立して、統計的に有意な影響を消費者物価に与えており、最近では2002年頃に比べるとその程度が縮小しているとは言え、ユニットレーバークストの低下が消費者物価を押し下げよう働いていることがわかる。

今回の景気回復局面では、原油をはじめとする素材価格が上昇する中でも消費者物価はなかなか上昇しないが、以上のように、企業行動や労働市場の変化を背景としたユニットレーバークストの低下が、その重要な背景の一つになっている。既に賃金が徐々に下げ止まりに向かっていることなどからみて、今後、ユニットレーバークストの低下速度は緩やかになると考えられるが、その程度については不確実性が大きい。例えば、ユニットレーバークストの低下にこれまでかなり寄与してきたパート比率の上昇について、このところみられる上昇テンポの鈍化がどの程度基調的な変化なのか、見きわめがつきにくいからである。ユニットレーバークストの先行き、およびそれが消費者物価にどのように影響してくるかについては、予断を持たずに注意深くみていく必要がある。

ために、多少景気が回復したぐらいでは期待物価上昇率が高まらない、と考えることもできる。これらの仮説が正しいとすると、近年における名目賃金の低下圧力は、「企業は価格を上げられないので、マージン率を維持ないし高めるべく賃金の抑制を強める」という因果関係でむしろ説明されることになる。現実には、財市場、労働市場の相互関係が強いことを考えると、フィリップス曲線のフラット化を一つの仮説で説明しようとするには無理がある。

4 . 結び

持続的な経済成長へ向けての課題

本稿では、今回の景気回復にみられる大幅な労働分配率の低下について、企業行動が収益力重視へ変わってきたことや、労働市場の機能が高まりつつあることなど、資源配分の効率化につながる構造変化という側面から、基本的にはポジティブな解釈を与えてきた。しかし同時に、1990年代以降における日本経済の長期低迷を経て、企業の中期的な期待成長率がなお十分に高まるに至っていないことが、人件費の抑制姿勢を根強いものになっている可能性も指摘した。この点、日本経済の中長期的な活力を維持し、向上させていくためにも、労働市場に求められる役割は一段と高まる方向にあり、その関連で少なくとも次の三つの視点が重要であると考えられる。

第一に、若年層の技能形成である。失業率は方向としては低下してきているが、年齢別にみると、15～29歳の若年層では依然として高い水準にあり、他の年齢層との格差も総じて拡大している（図表38）。非正規雇用の拡大にも、問題がないわけではない。いわゆるフリーターと呼ばれる若年層に関してよく指摘される問題として、正社員に比べて知識・技能を向上させる機会が乏しいために（図表39）何年働いても賃金が上がりにくいという点がある。しかも、そうしたフリーターの中には、将来の夢を実現するために比較的自由的な立場を選択している人だけでなく、正社員としての働き口が無いためにやむをえずパートやアルバイトを続けている者の割合が高い、との調査もある²³。さらに、最近では、学校に行かず職探しの意欲を持たないニートと呼ばれる若年層の存在も、クローズアップされ始めている²⁴。日本経済の中長期的な生産性の維持、向上にとって、人的資本の形成が鍵を握ることは言うまでもない。若年層の就業支援、自己啓発のための環境整備を、引き続き強化していくことは重要な課題である。

²³ 「平成15年版国民生活白書」（内閣府）によれば、フリーターとは「15～34歳でパート・アルバイト（派遣社員等を含む）および働く意志のある無職の人」のことであり、2001年時点で417万人程度存在するとされている。また、「若年層の意識実態調査」（内閣府、2003年）によれば、フリーターのうち、本当は正社員を希望していた人の割合は7割を超えている。

²⁴ ニート（NEET）は、Not in Employment, Education, or Trainingの頭文字である。「労働経済白書平成16年版」（厚生労働省）によれば、「非労働力人口のうち、年齢15～34歳、卒業者、未婚であって、家事・通学をしていない者」と定義されたニートは、2003年時点で52万人となっている。

第二に、高齢層が働きやすい環境作りである。高齢層についての近年の特徴は、前述のとおり、労働力率の低下傾向が長く続いていることである（前掲図表 33）。つまり、労働者自身が、職を求めなくなって労働市場から退出している。もちろん、働くかどうかは個人の選択であり、働かないことを選択する高齢者の割合が増えてきていることは、それだけ日本経済が成熟し、社会保障の整備や金融資産の蓄積が進んだことの反映であるとも言える。しかし、人口全体が減少に向かう中で高齢層のウェイトが高まっていく今後の日本にとって、技能や経験を持つ人材は、年齢にかかわらず貴重な人的資源である。社会保障など各種の制度設計において、高齢者の就労意欲を過度に抑制しない環境作りを考えていく視点も重要であろう。

第三に、地域間を含めた人的資源の有効活用である。雇用環境は全体として改善しているが、地域別にみるとかなりの違いが残っている（図表 40）。もとより、このことへの基本的な対応は、それぞれの地域における経済の活性化に求められる。しかし同時に、ダイナミックな市場経済のもとでは、結果として地域間に経済パフォーマンスの差が生じることは、ある程度避けられない。そうした現実的な視点に立って、住宅や教育などの面を含め、人的資源の地域間移動に大きなコストがかからない社会を目指すことも、必要な発想の一つであろう。

以 上

(B O X) 非正規化の進行は「賃金の低下」か「生産性の上昇」か

企業が、労働の一部を正社員からパート労働者等に切り替え、人件費の節約を図るケースを考えてみよう。延べ総労働時間も生産量も以前と変わらないと仮定すると、後者を前者で単純に割った生産性は、当然変わらない。一方、パート労働者の時給は正社員のそれよりも一般に低いため、両者を合わせて平均をとったときの時間当たり賃金は低下する。ごく大雑把に言えば、ここ2～3年の日本経済で起こったのはこのようなことであり、これを単純に統計で確認すれば、本文の図表5、6のような結果になる。

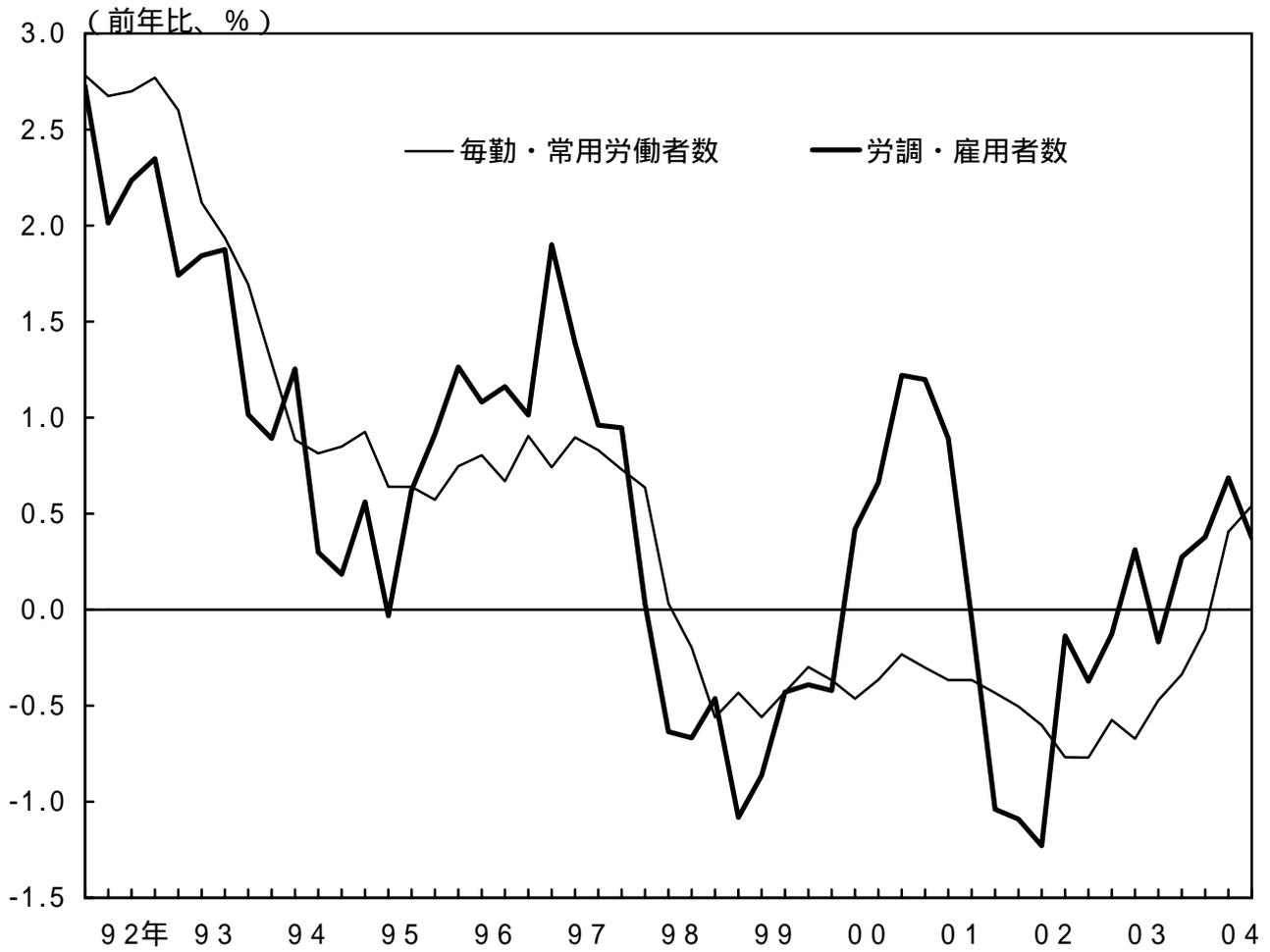
しかしながら、こうした計算は、正社員でもパート労働者でも平均的には労働の質は同じであり、両者の労働時間を単純に足し合わせることができる、という仮定に立ったものであることに注意する必要がある。この仮定は、あまり現実的ではない。そもそも正社員とパート労働者の時給水準にかなりの開きがあるという事実は、両者で労働の質が異なると考えなければ合理的に説明しにくいからである。言い換えれば、パート労働者が1時間働いたときの実質的な労働投入量は、正社員が1時間働いたときのそれよりも少ない、と考える方がむしろ自然である。

そこで、経済学の通常の仮定に従って、正社員（統計上は「一般労働者」）およびパート労働者の時給の格差は、それぞれの生産性格差を反映していると考えよう。その場合、パート労働者が1時間働いた時の労働投入量については、「パート労働者の時給 / 正社員の時給」を乗じて、正社員の労働投入量に換算するのが妥当である。このような調整を施した「実質労働投入量」を用いて生産性を求めると、パート比率の上昇が労働投入量の減少としてカウントされることになる分、調整前の生産性に比べて、伸び率が高くなる（図表上段）。とくに、近年は、パート比率の上昇テンポが速いことを反映して、調整前と調整後の乖離が大きくなっている。

名目賃金にも同じ調整、すなわち、パート比率の上昇による人件費の抑制は、実質労働投入量の減少によるものであって、賃金の低下によるものではない、という考え方に基づく調整を行ってみると、やはり、調整後の名目賃金は調整前のそれに比べて下がり方が小さく、最近は両者の乖離が大きい（図表下段）。

以上のように、雇用の非正規化が進行する局面では、概念的には生産性の押し上げと考えられる現象が、統計上はそう表れずに、賃金の低下として表れる部分がある。もっとも、本当に正社員とパート労働者の賃金の相違がすべて生産性の格差に基づくものであるならば、企業にとっては、正社員をパート労働者に置き換えるインセンティブは生まれにくいはずである。現実には、情報技術の進歩や規制緩和の進展などを背景に、パート労働者の賃金が生産性対比でも割安となったことで、パート労働者への需要が強まったと考えるべきであろう。そうであれば、割安なパート労働者の有効活用は、やはり全体として賃金の低下につながっているとみなしてよいことになる。こうした二つの見方のいずれがどれだけ正しいかを、精確に識別することは極めて困難であるが、真実は両者の中間にある可能性が高いように思われる。

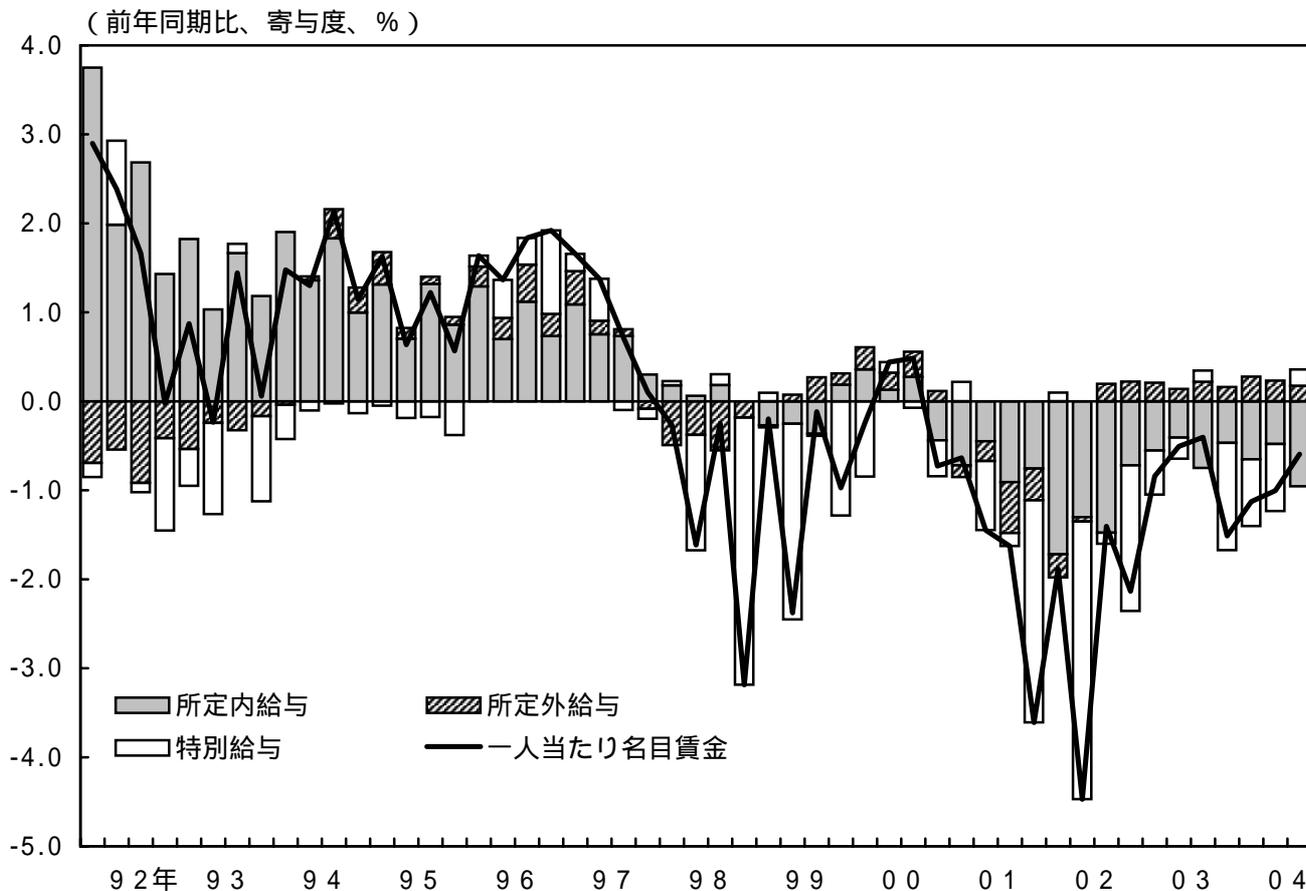
雇用者数



(注) 毎月勤労統計は事業所規模5人以上。

(資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」

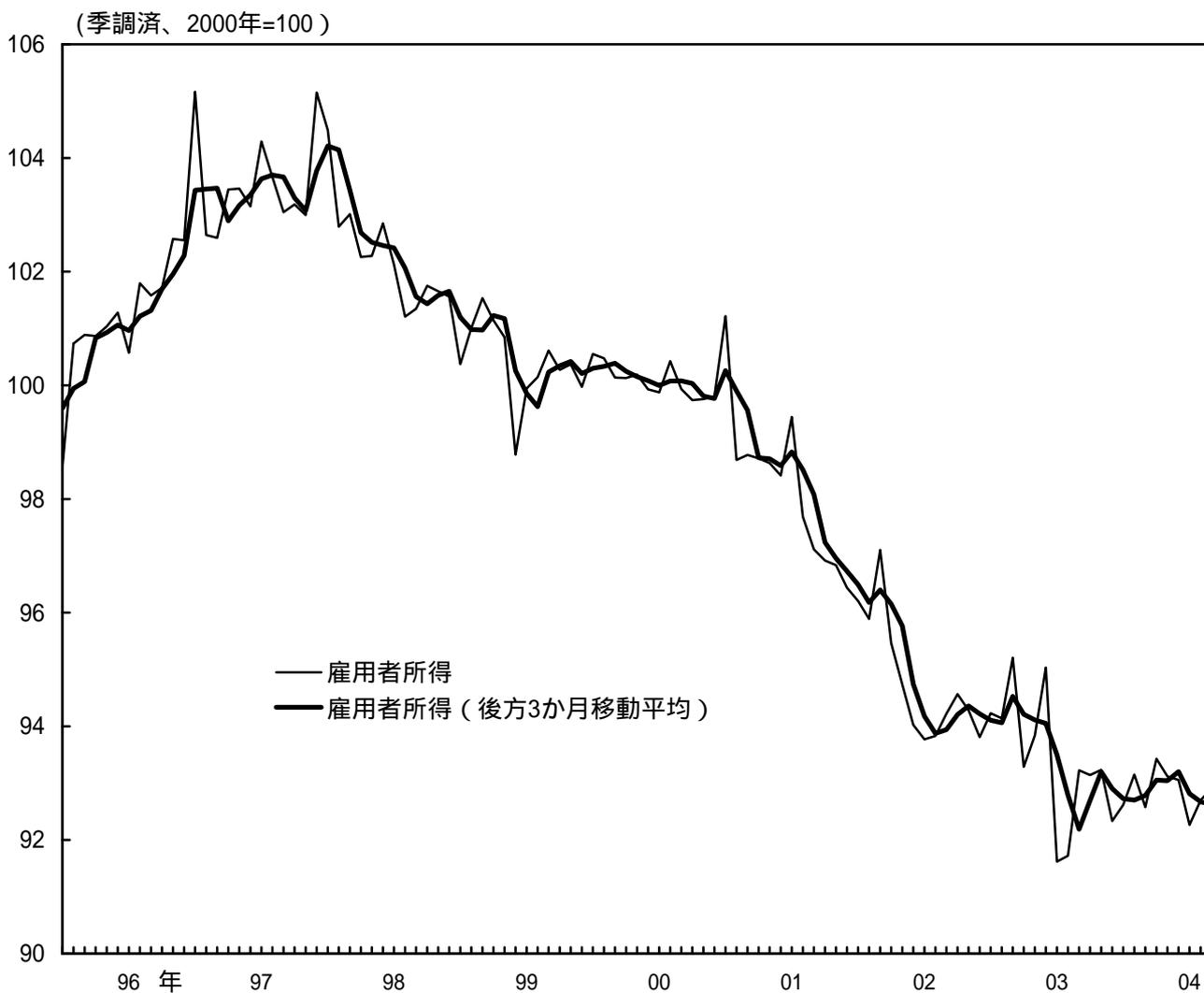
一人当たり名目賃金



- (注) 1. 第1四半期 : 3~5月、第2 : 6~8月、第3 : 9~11月、第4 : 12~2月。
2. 2004/3Qは9月の前年同月比。
3. 事業所規模5人以上。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

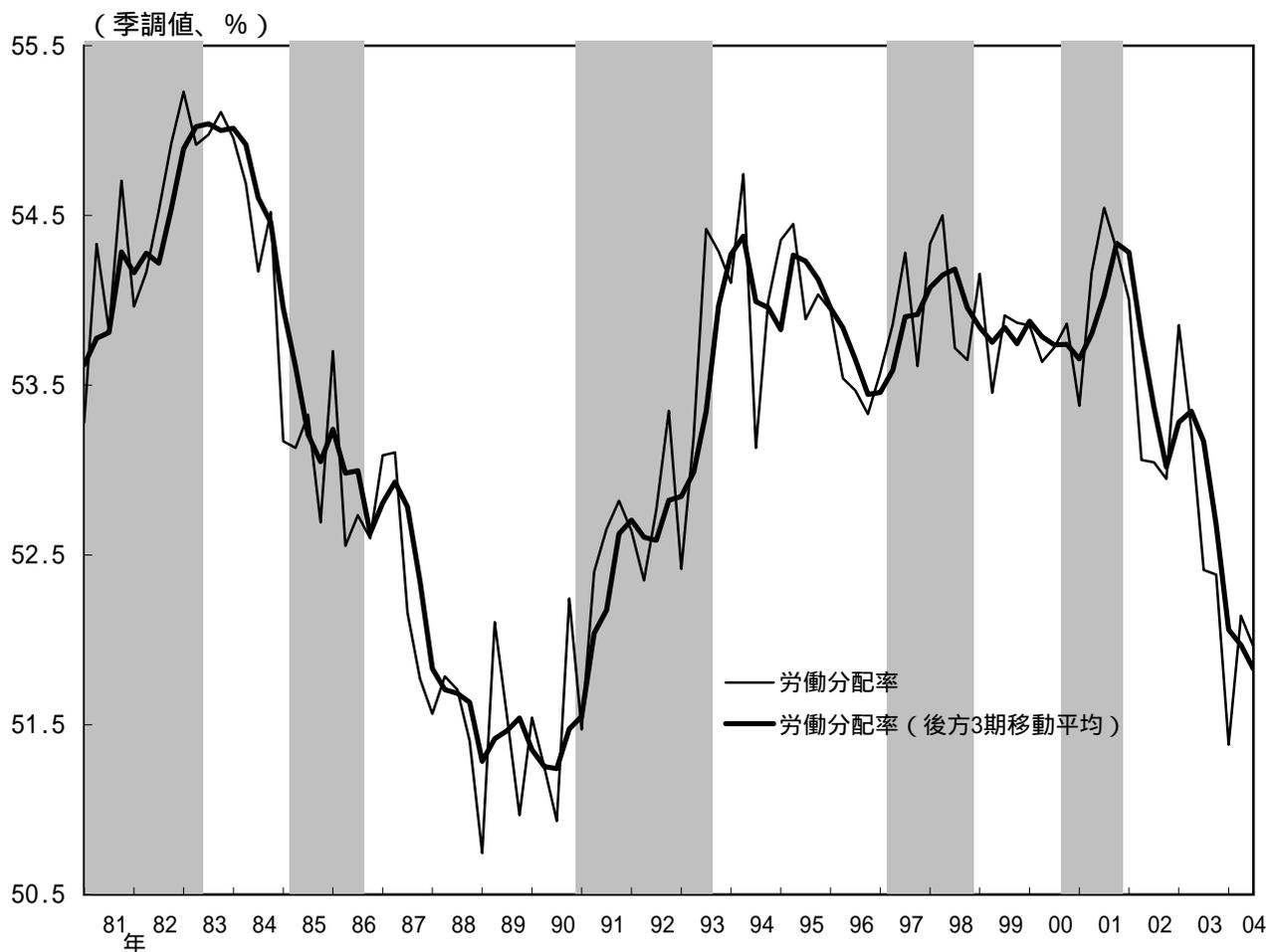
雇用者所得



- (注) 1. 雇用者所得 = 賃金指数 (現金給与総額) × 常用雇用指数 / 100とし、日本銀行調査統計局が算出。
2. 季節調整は、X-12-ARIMAを用いて日本銀行調査統計局が行った。
3. 事業所規模5人以上。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

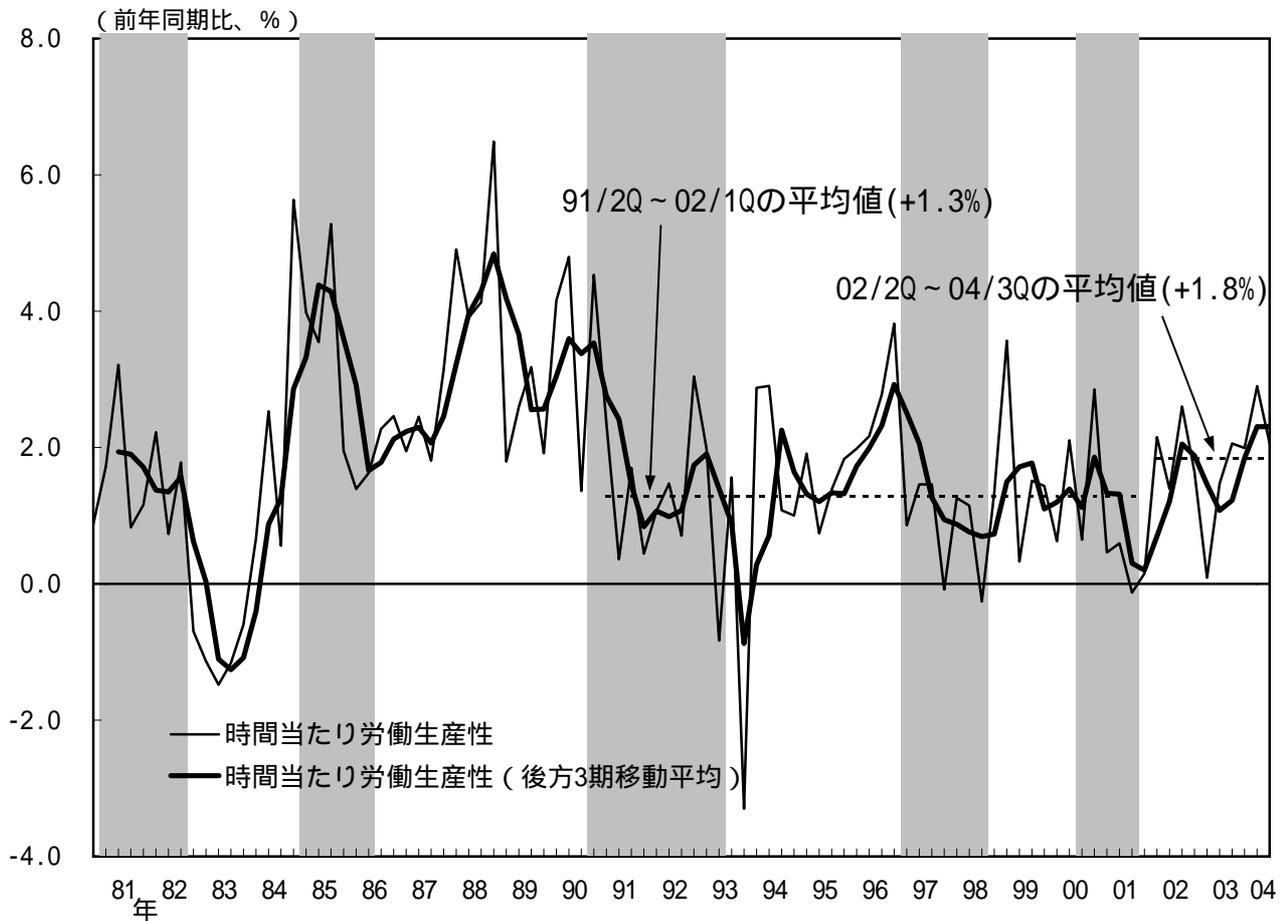
労働分配率



(注) 1. 労働分配率は雇業者報酬/名目GDPで算出。
2. 図中のシャドーは景気後退局面を表す。

(資料) 内閣府「国民経済計算」

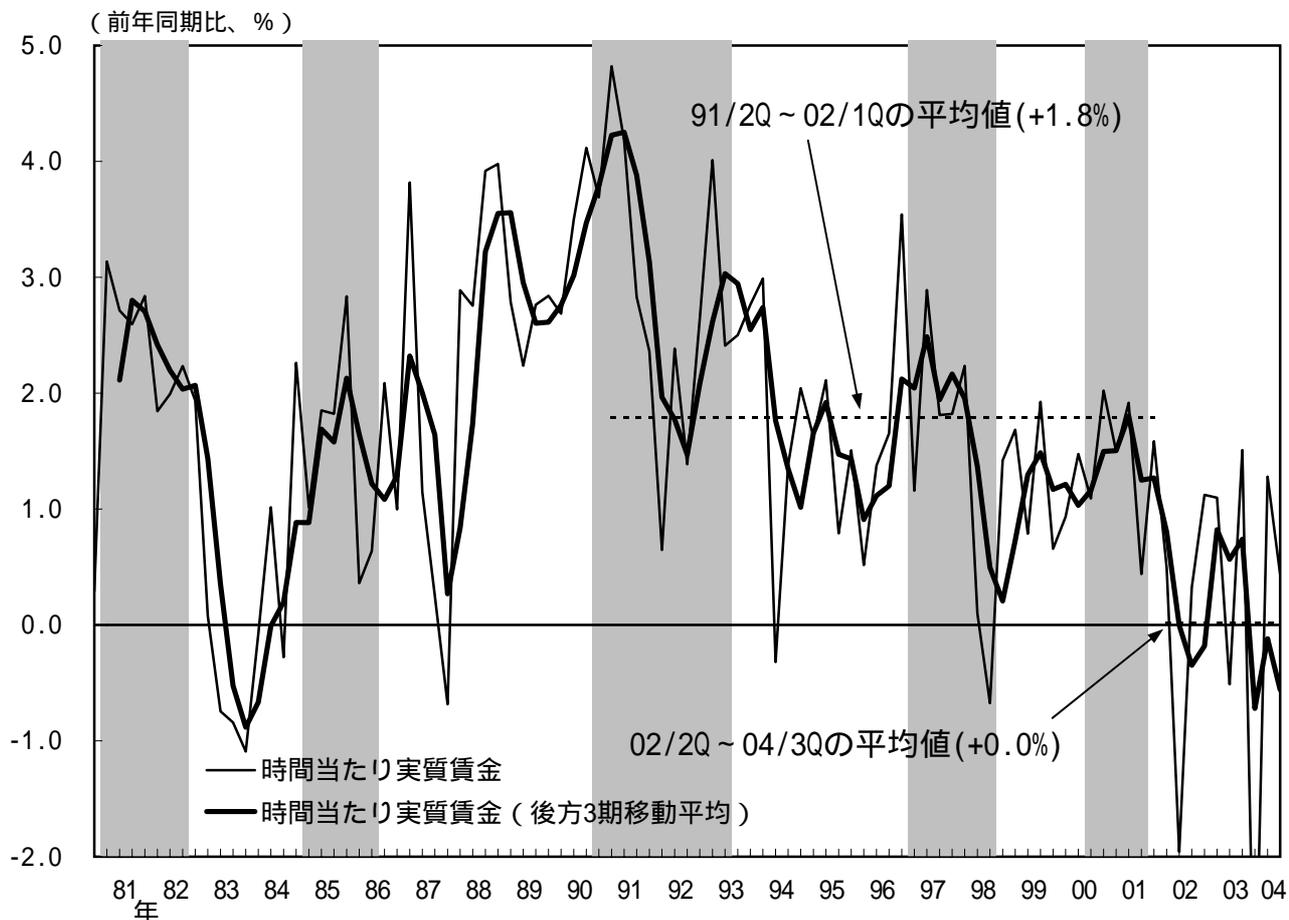
時間当たり労働生産性



- (注) 1. 時間当たり労働生産性 = 実質GDP / (雇員数 (労調) × 総労働時間 (毎勤)) で算出。
2. 総労働時間 (毎勤) は、90年1Q以降は事業所規模5人以上の計数を、89/4Q以前については、事業所規模30人以上の前年比を用いて遡及した計数を使用。
3. 図中のシャドーは景気後退局面を表す。

(資料) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」

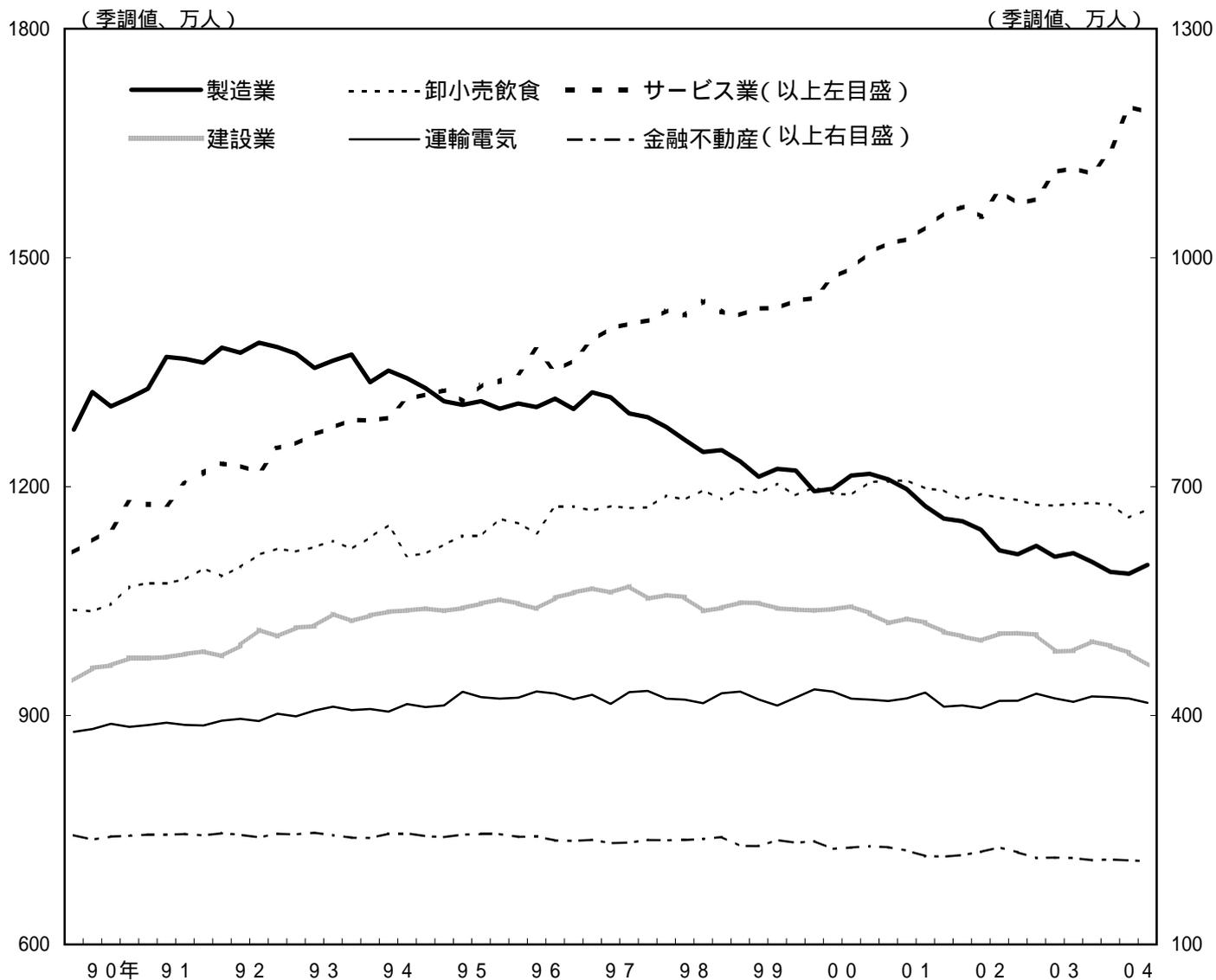
時間当たり実質賃金



- (注)1. 時間当たり実質賃金 = (雇用者報酬/雇用者数(労調))/総労働時間(毎勤)/GDPデフレーターで算出。
2. 総労働時間(毎勤)は、90年1Q以降は事業所規模5人以上の計数を、89/4Q以前については、事業所規模30人以上の前年比を用いて遡及した計数を使用。
3. 図中のシャドーは景気後退局面を表す。

(資料) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」

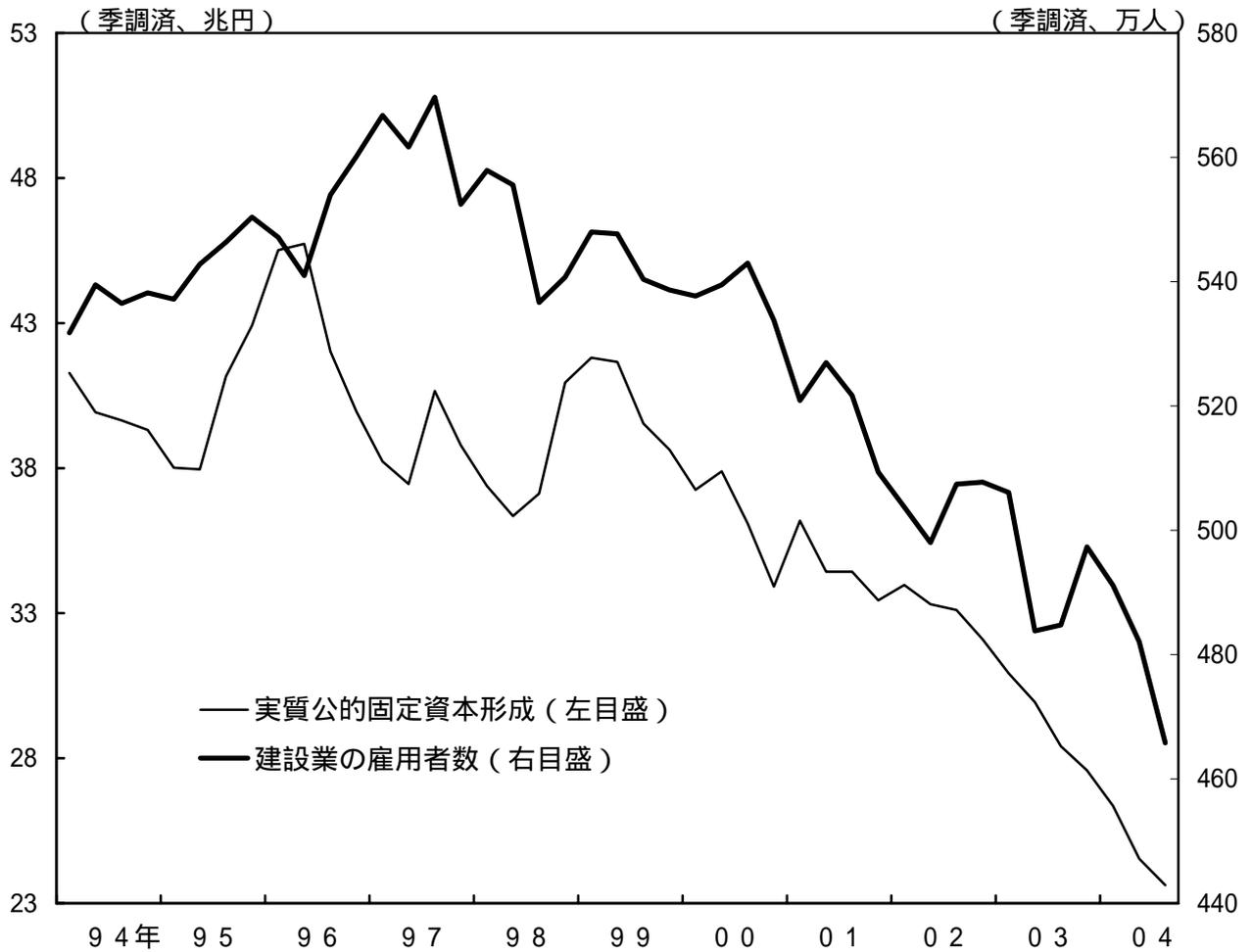
業種別雇用者数



(注) 1. 03/1月に新産業分類への移行が実施されたため、03/1月以降の計数については、新産業分類ベースでの前年比を用いて遡及した計数を使用。
2. 季節調整は、X-11を用いて日本銀行調査統計局が行なった。

(資料) 総務省「労働力調査」

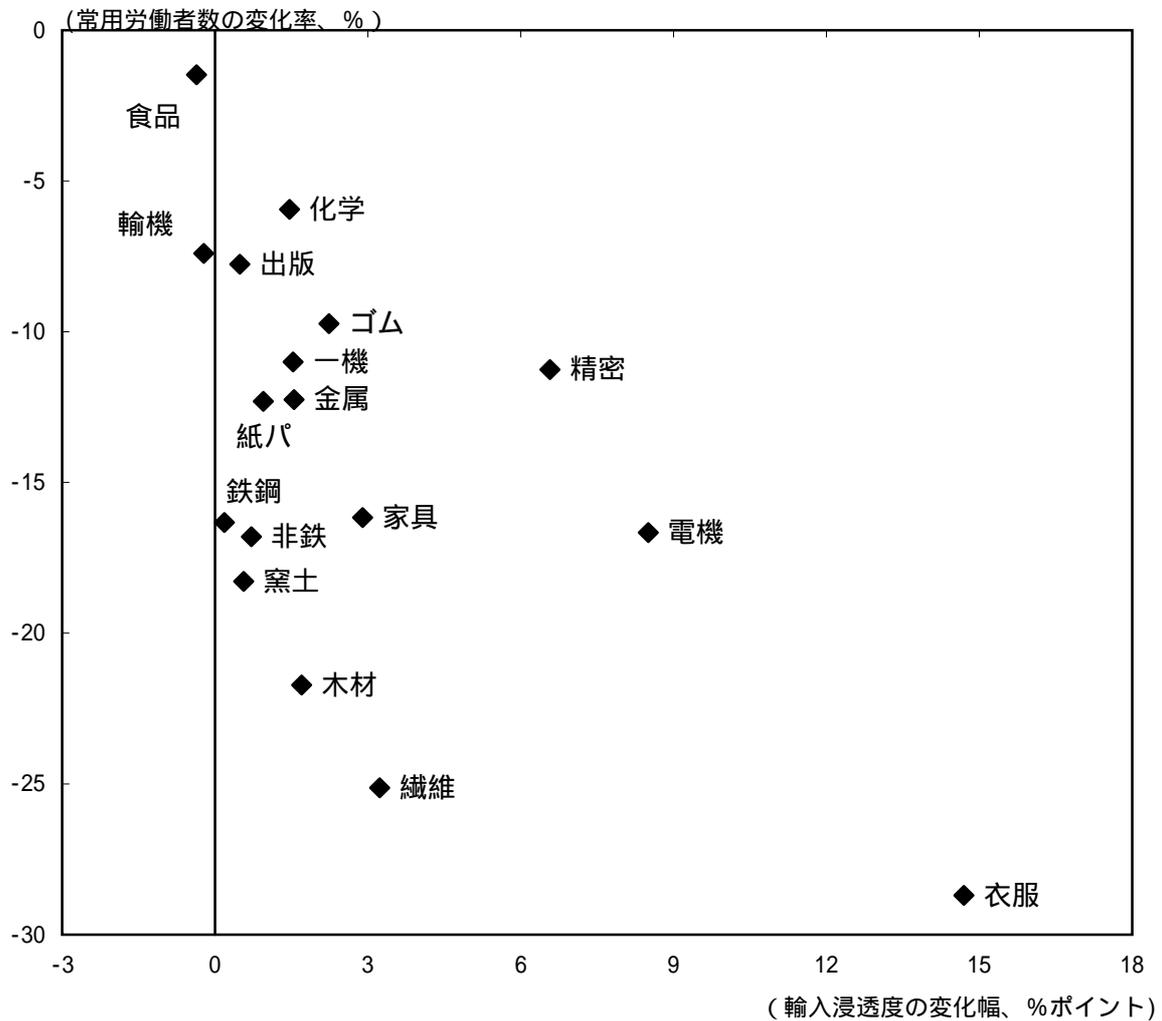
建設業の雇用



(注) 実質公的固定資本形成については、連鎖方式の値(内閣府試算値)を使用。

(資料) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」

輸入浸透度と雇用

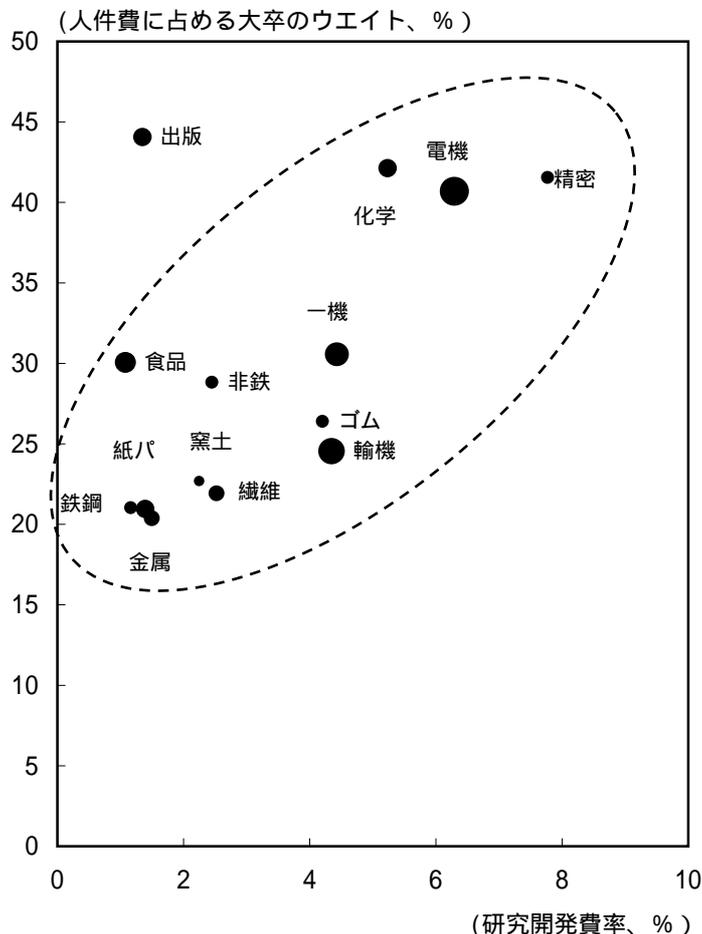


- (注) 1. 上図は、1999暦年から2003暦年にかけての変化率(幅)を図示したもの。
 2. 上図において、一機は「一般機械」を、輸機は「輸送用機械」を指す。
 3. 輸入浸透度は日本関税協会「外国貿易概況」や経済産業省「工業統計表」、総務省「産業連関表」等を用いて、世界からの輸入/(国内出荷+世界からの輸入)として算出。
 4. 事業所規模5人以上。

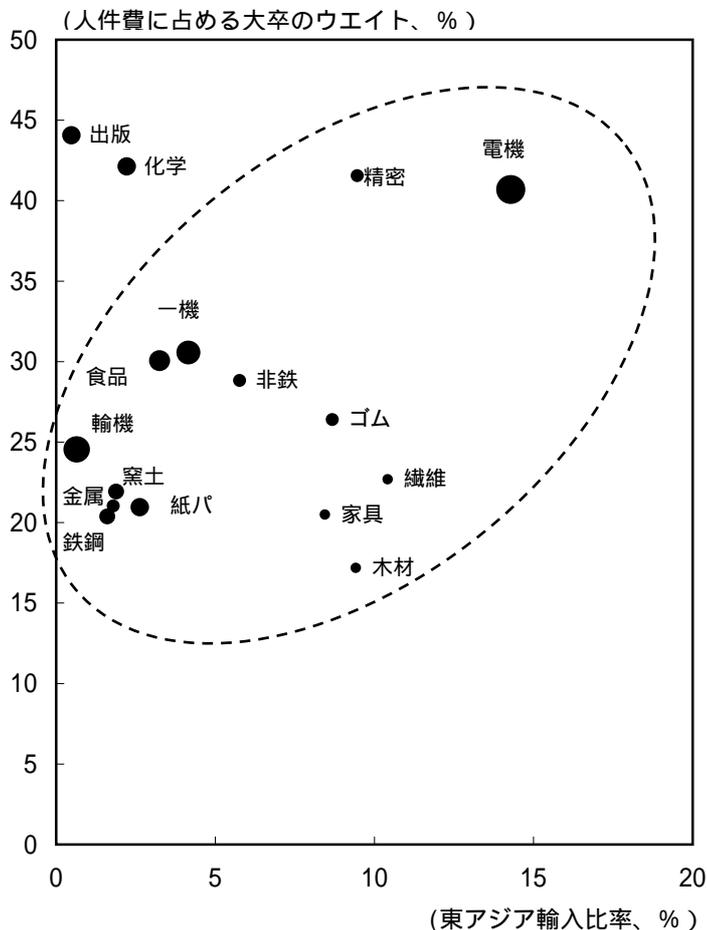
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、経済産業省「工業統計表」、内閣府「国民経済計算」、日本関税協会「外国貿易概況」、日本銀行「企業物価指数」、総務省「産業連関表」等

人件費に占める大卒のウエイト (2003年)

(1) 研究開発費率との関係



(2) 東アジアからの輸入との関係

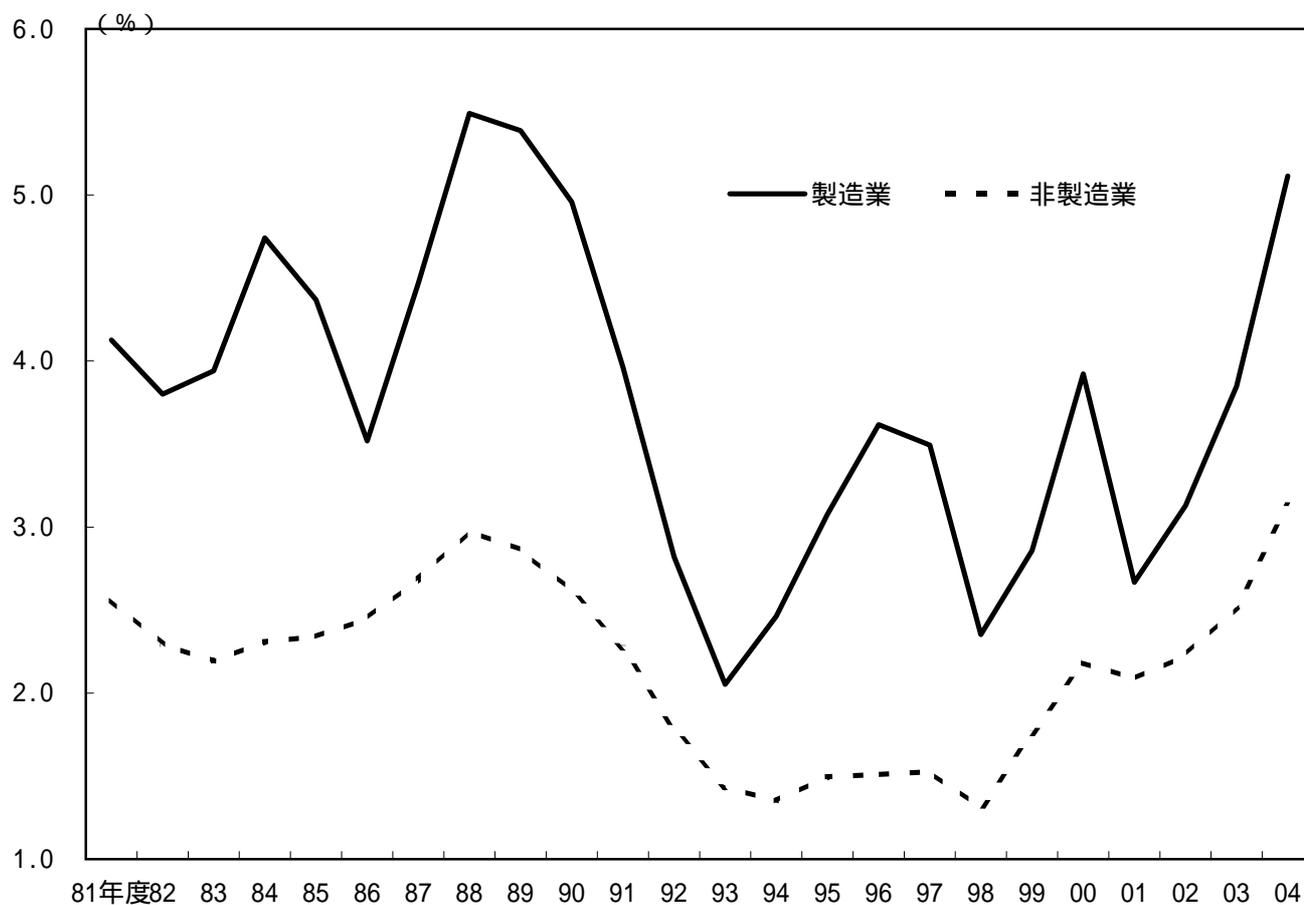


(注)1. 印の大きさは、各業種の男子労働者数に対応する (大きい 印は、その業種の男子労働者数が多いことを示す)。

2. 人件費に占める大卒のウエイト = (男子大卒労働者の平均所定内給与 × 男子大卒労働者数) / (男子労働者の平均所定内給与 × 男子労働者数)、研究開発費率 = 社内使用研究費 / 売上高、東アジア輸入比率 = 東アジアからの輸入 / (国内出荷 + 世界からの輸入) として算出。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「科学技術研究調査報告」、経済産業省「工業統計表」、内閣府「国民経済計算」、日本関税協会「外国貿易概況」、日本銀行「企業物価指数」等

総資本収益率 (R O A)

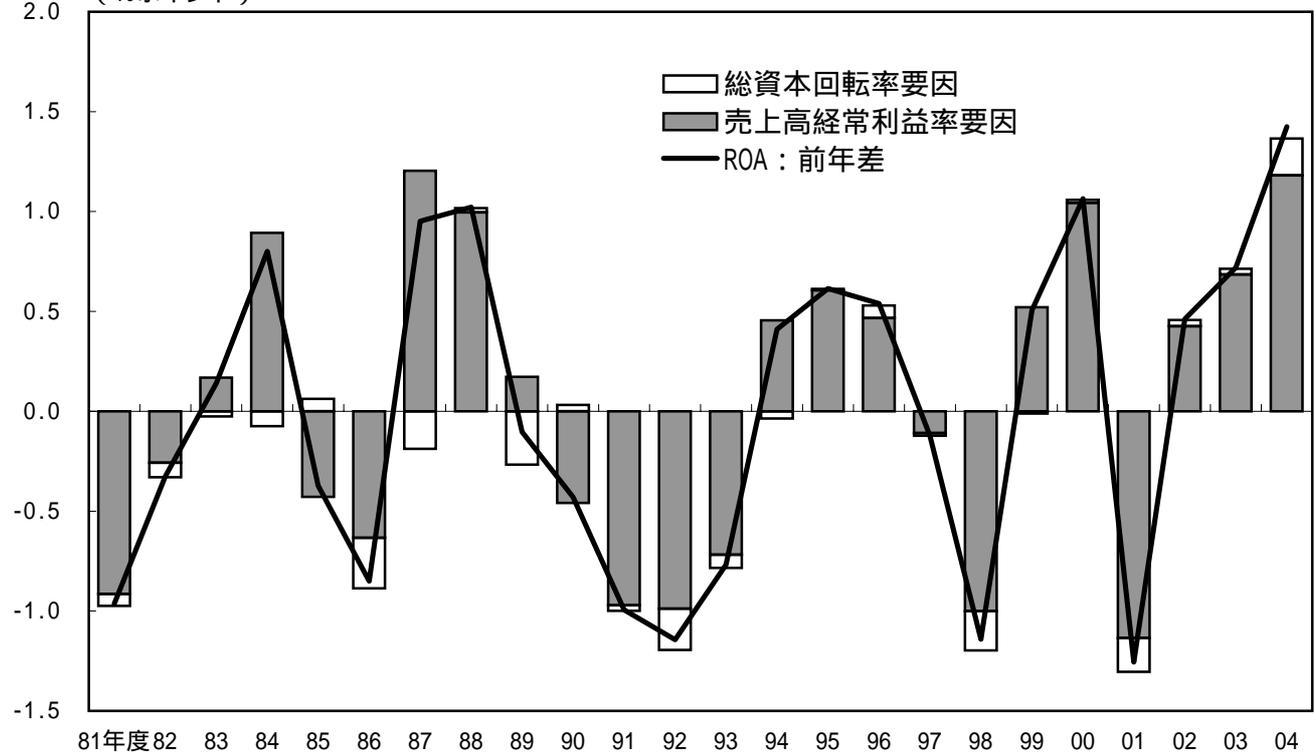


(注) 1. ROA=経常利益/総資産。
2. 04年度は法人季報ベースで04/2Qの前年同期比から算出。

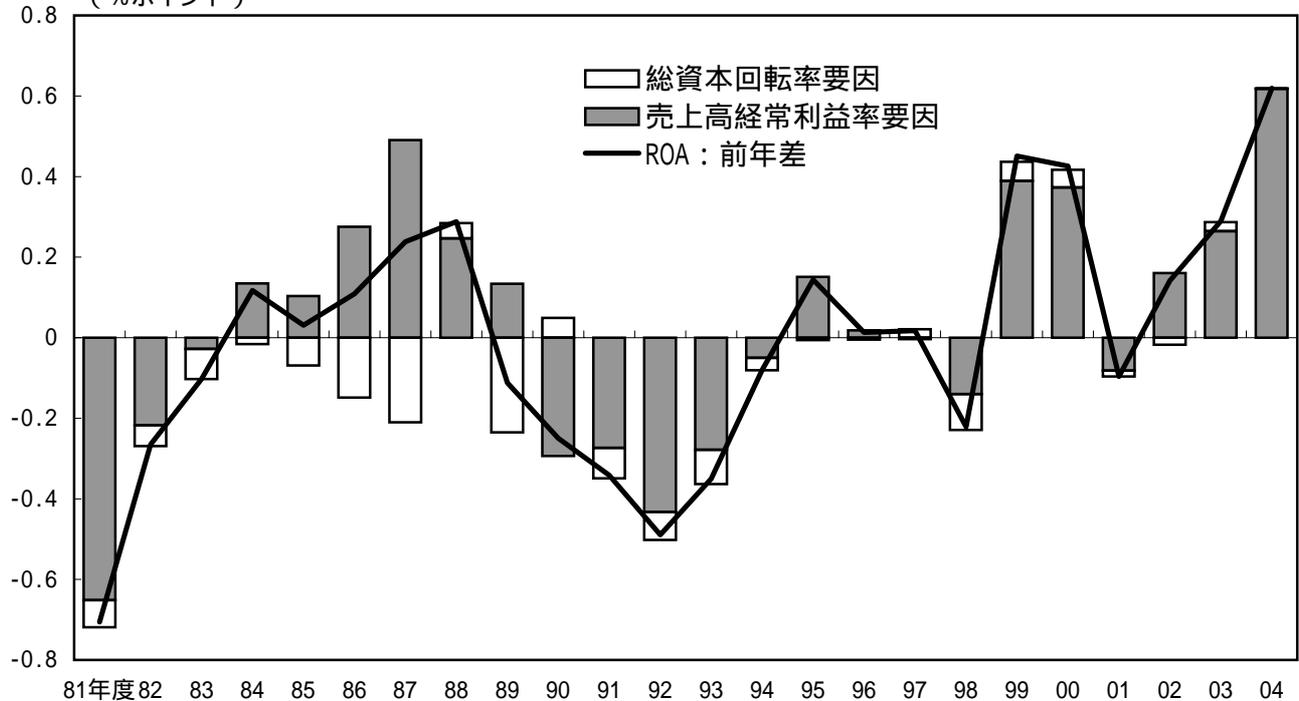
(資料)財務省「法人企業統計年報」「法人企業統計季報」

ROAを決める2要因

(1) 製造業 (%ポイント)



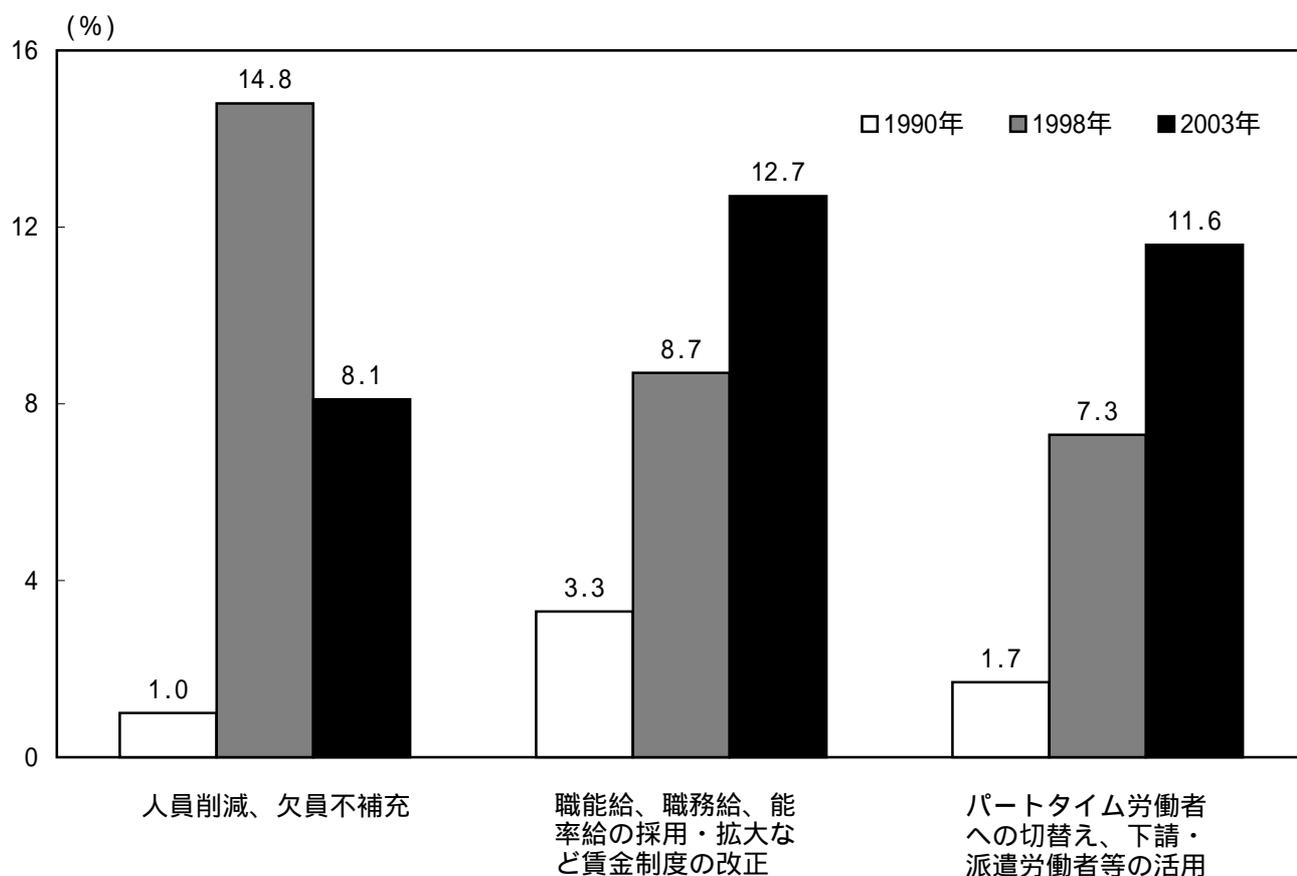
(2) 非製造業 (%ポイント)



(注) 1. 売上高経常利益率 = 経常利益 / 売上高、総資本回転率 = 売上高 / 総資本。
2. 04年度は法人季報ベースで04/2Qの前年同期比から算出。

(資料) 財務省「法人企業統計年報」「法人企業統計季報」

人件費の抑制手段

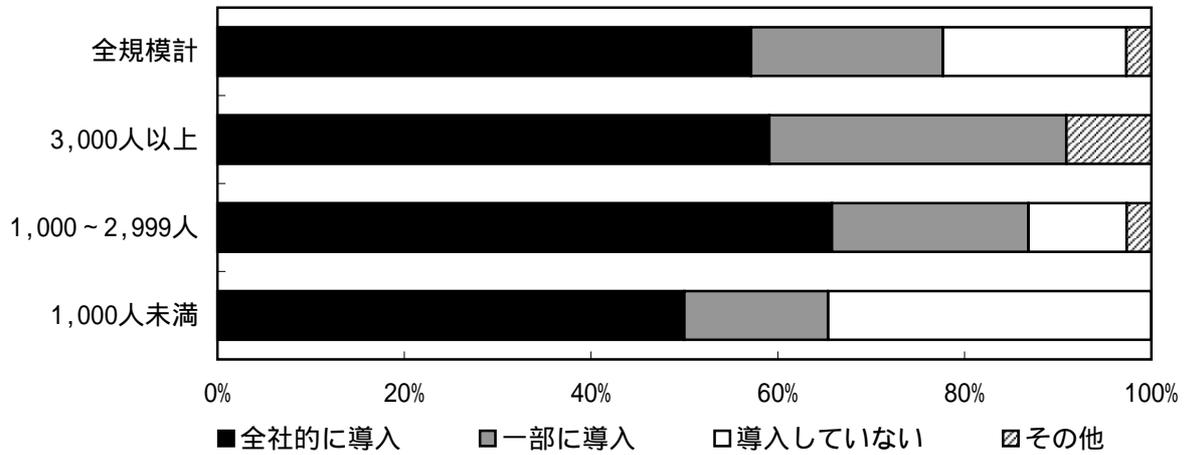


(注)上記の結果は、「人件費の負担に対し、企業が当面どのような対策に力を入れるか」という質問に対する答えを集計したもの。上記項目以外には、「売上高の増加、新製品の開発」、「人員配置、作業方法の改善」、「諸経費等コストの削減」、「労働力節約のための機械設備の導入、拡大」、「価格、料金の引上げ」、「海外生産比重の増加」がある。

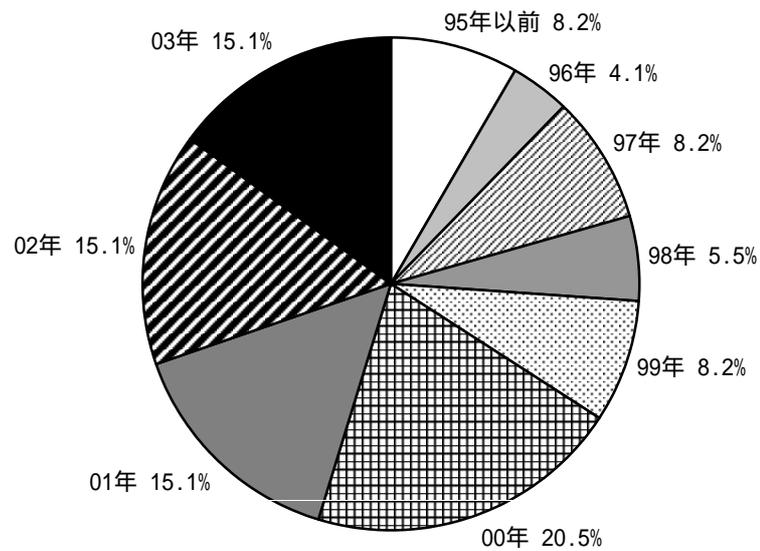
(資料)厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」

成果主義

(1) 成果主義導入の有無



(2) 成果主義の導入時期



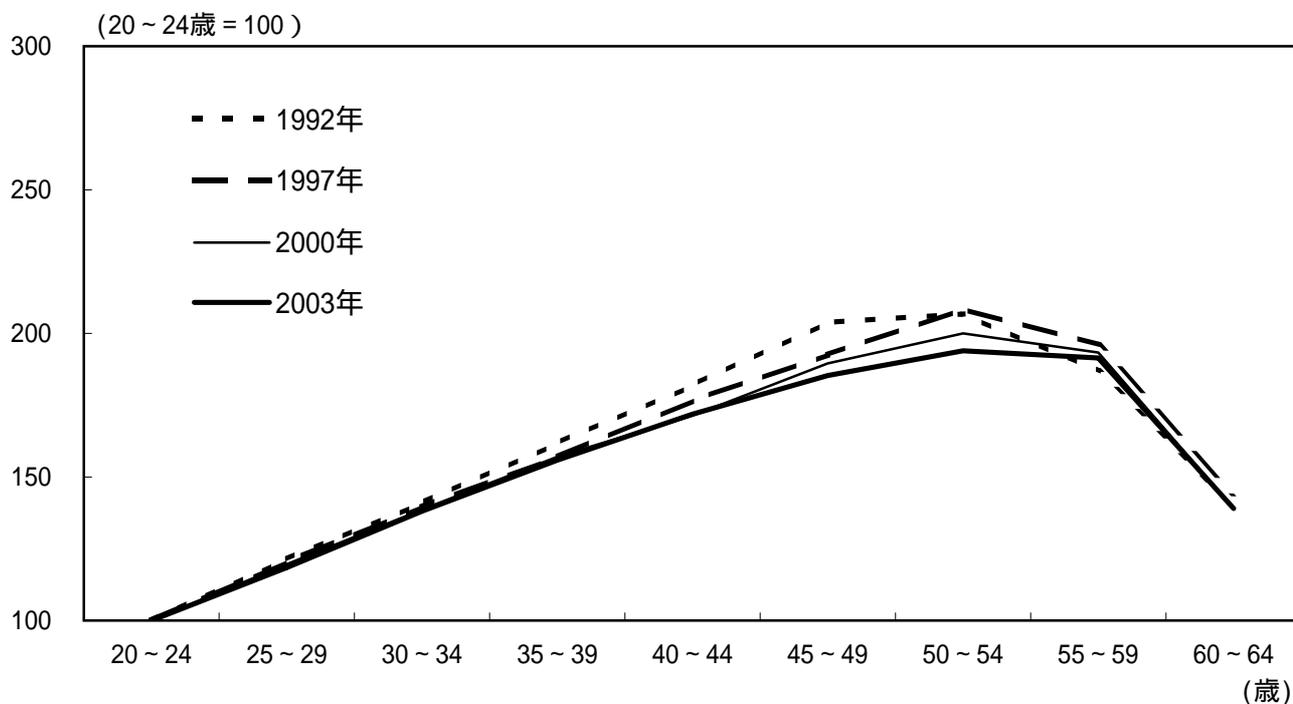
(注) 調査は03年7月時点のもの。

(資料) 労務行政研究所「成果主義の導入状況と管理職に関する実態調査」

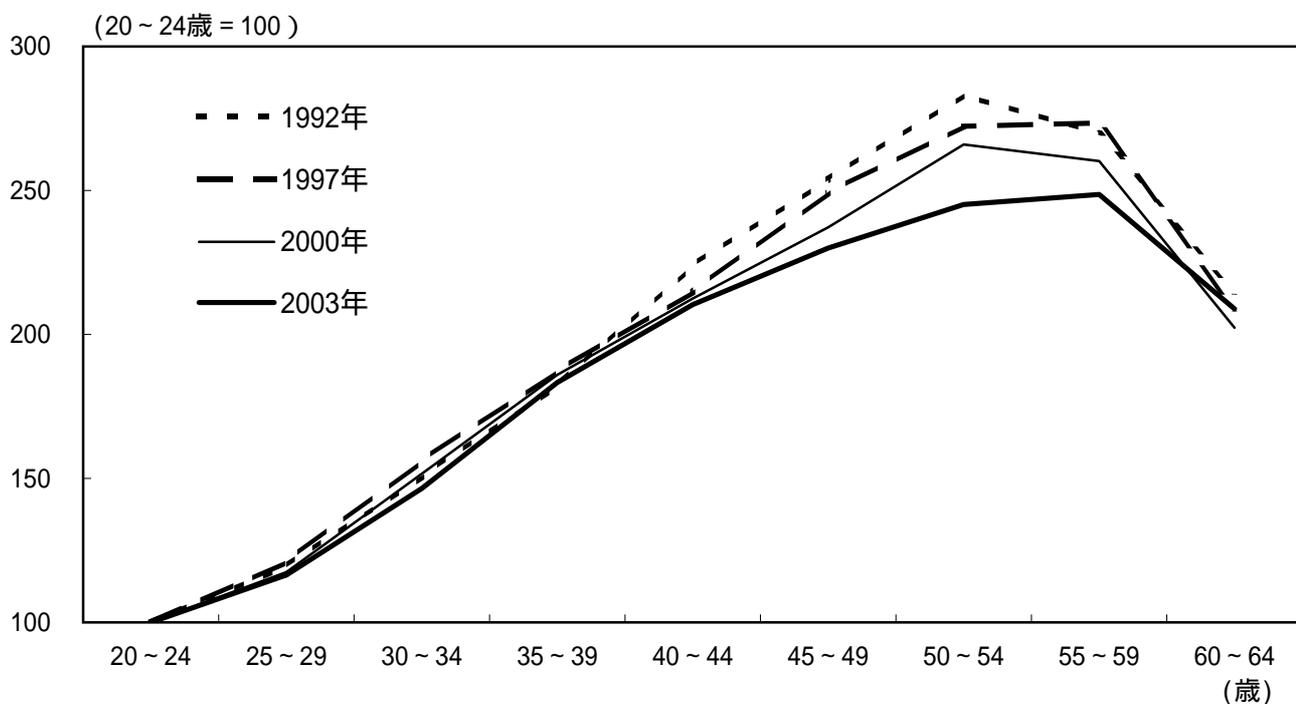
賃金カーブのフラット化

< 産業計 企業規模計 >

(1) 男子・高卒



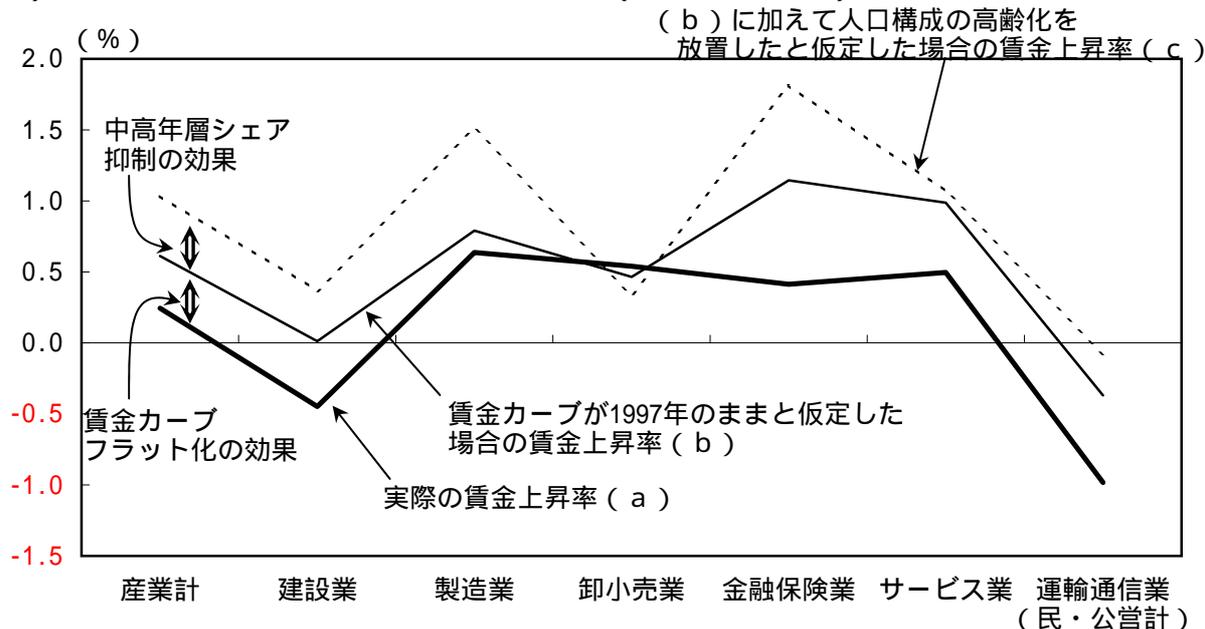
(2) 男子・大卒



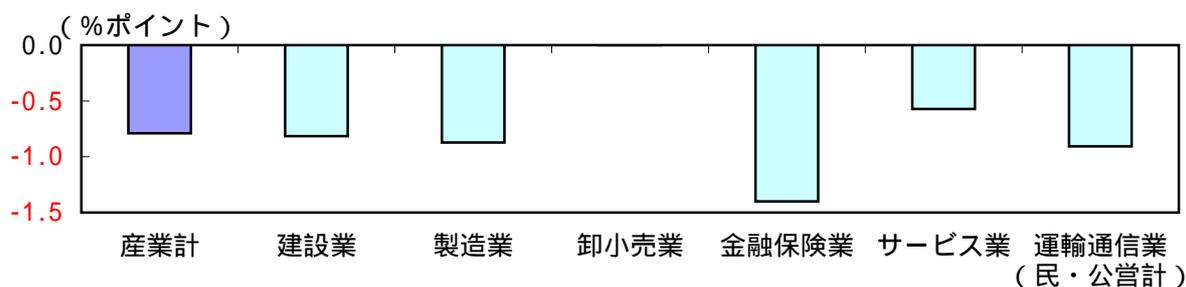
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

高賃金層の人員費削減

(1) 一般労働者所定内給与の年平均上昇率 (1997 - 2002年)



(2) 「中高年層シェア抑制」 + 「賃金カーブフラット化」の影響 (a - c)



(試算方法)

(b) 賃金カーブが1997年のままと仮定した場合

以下の式で求めた2002年における各年齢層の所定内給与 (男女別、学歴別) の試算値と、2002年の実際の労働者数から、一人あたり平均所定内給与を試算した。

$$\left[\begin{array}{c} \text{各年齢層の所定内給与} \\ \text{試算値(2002年)} \end{array} \right] = \left[\begin{array}{c} \text{各年齢層の所定内} \\ \text{給与(1997年)} \end{array} \right] \times \frac{\text{(20 ~ 24歳の所定内給与(2002年))}}{\text{(20 ~ 24歳の所定内給与(1997年))}}$$

(c) (b) に加えて人口構成の高齢化を放置したと仮定した場合

以下のように求めた2002年における各年齢層の労働者数 (男女別、学歴別) の試算値と、(b) で算出した所定内給与から、一人あたり平均所定内給与を試算した。

- ・ 25歳以上の年齢層
以下の式で算出。

$$\left[\begin{array}{c} \text{各年齢層の労働者数} \\ \text{試算値(2002年)} \end{array} \right] = \left[\begin{array}{c} \text{1997年における5歳年下の} \\ \text{年齢層の労働者数} \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{c} \text{1992年から1997年にかけての} \\ \text{各年齢層の労働者5年残存率} \end{array} \right]$$

$$\left[\begin{array}{c} \text{1992年から1997年にかけての} \\ \text{各年齢層の労働者5年残存率} \end{array} \right] = \frac{\text{(1997年における各年齢層の労働者数)}}{\text{(1992年における5歳年下の年齢層の労働者数)}}$$

- ・ 25歳未満の年齢層

労働者数の試算値 (学歴別、男女・年齢層計) が、2002年の実際の労働者数に等しくなるよう、2002年の各年齢層の労働者数に学歴別に一定率をかけて調整した (ただし、一定率は0以上1以下とした) 。

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

非正規雇用の定義

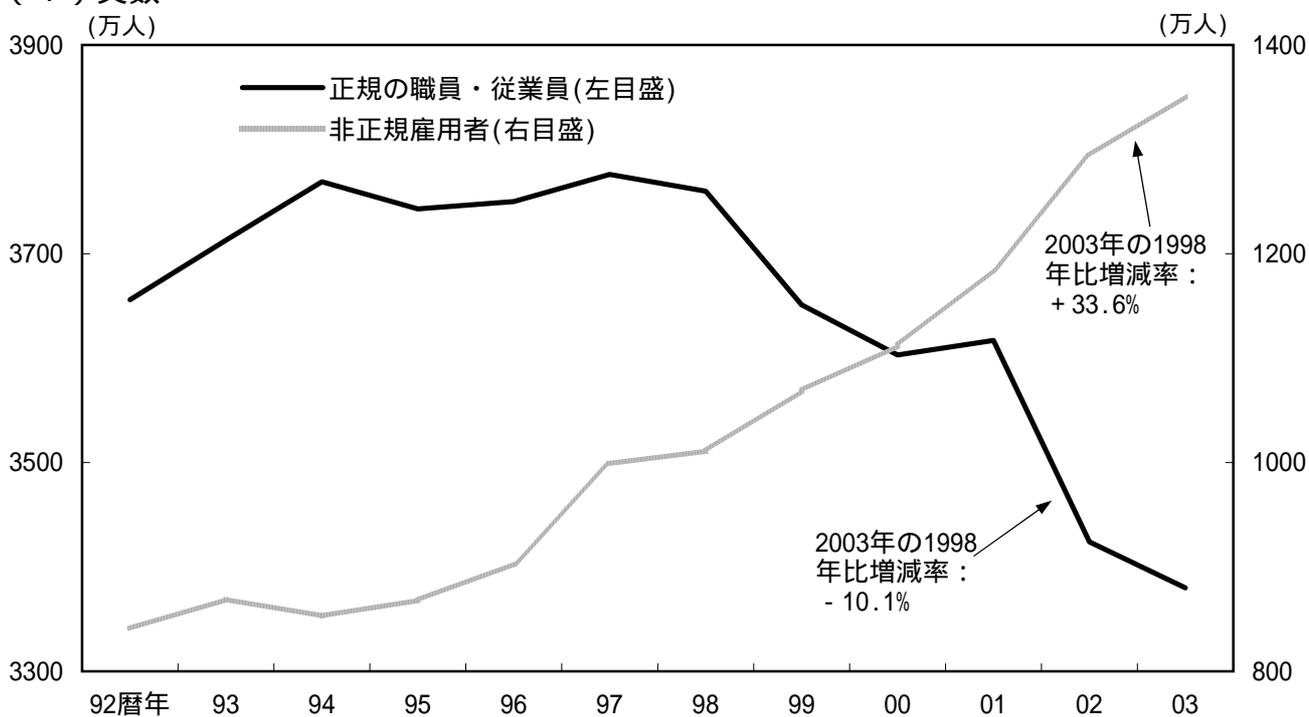
就業形態	定義
非正社員	正社員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他）をいう。
契約社員	特定職種に従事し専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。
出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。
派遣労働者	派遣会社から派遣されたもの ^(注) 。 「登録型」とは、派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく形態。 「常用雇用型」とは、派遣会社に常用労働者として雇用されている形態。
臨時雇用者	雇用期間が1か月以内の者又は日々雇用している者。
パートタイム労働者	正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で常用労働者(すなわち、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者)。
その他	上記以外の非正社員。

(注) 派遣会社とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(いわゆる労働者派遣法)に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいう。

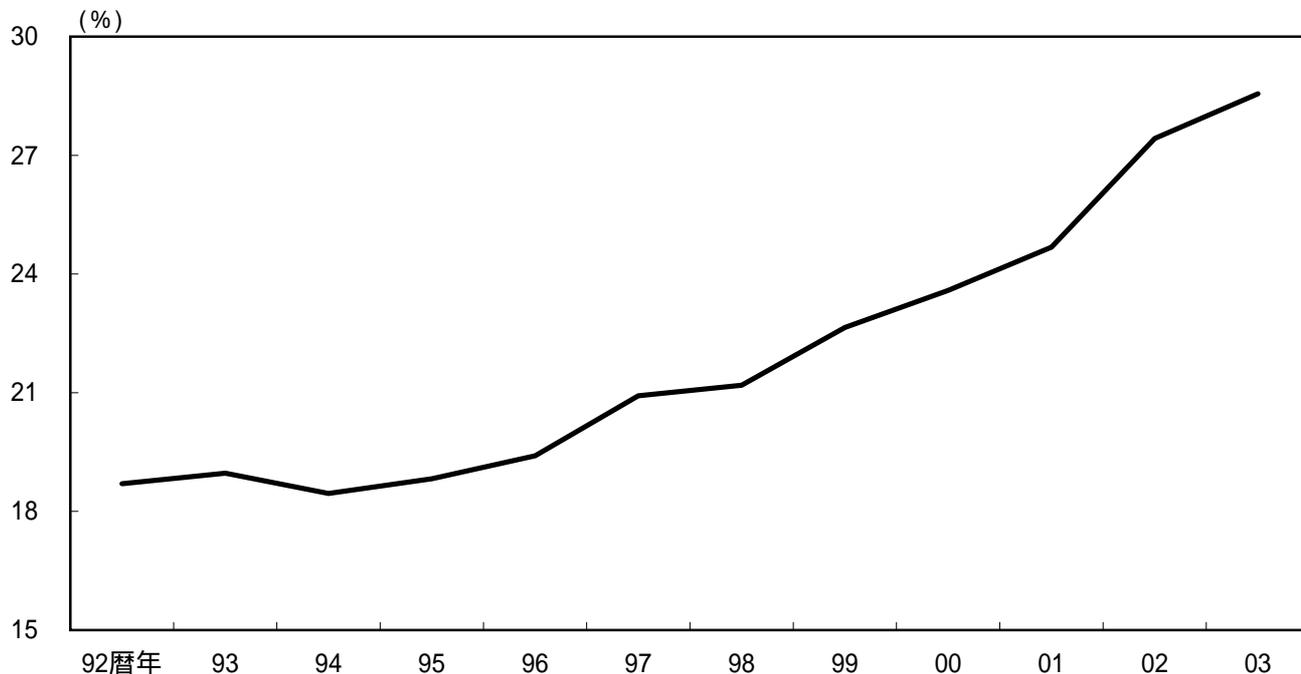
(資料) 厚生労働省「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」をもとに作成

非正規雇用の推移

(1) 実数
(万人)



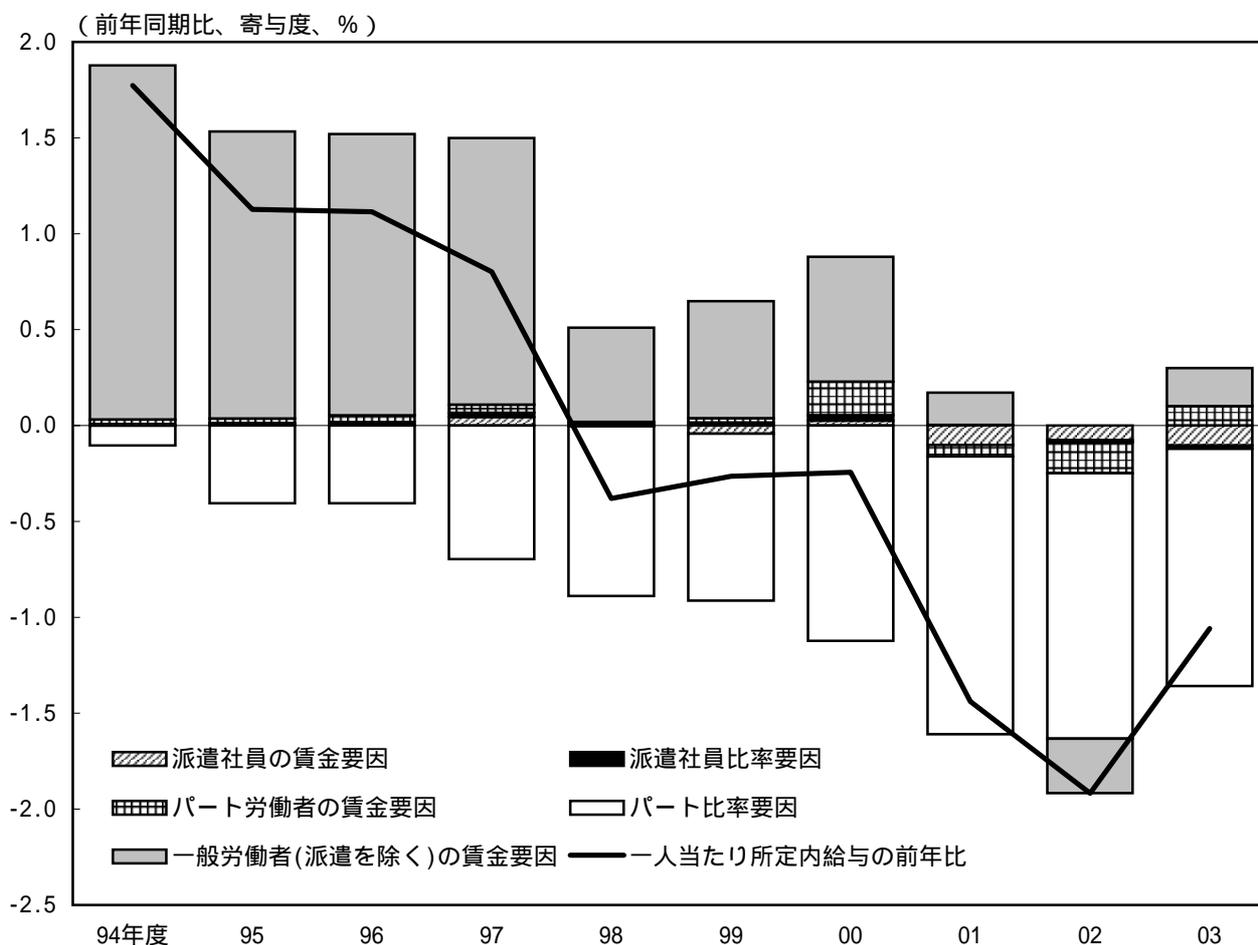
(2) 非正規雇用比率
(%)



(注) 1. 非正規雇用者は、「役員を除く雇用者」から「正規の職員・従業員」を引いて算出。パート労働者、アルバイト、派遣労働者、嘱託等が含まれる。
2. 非正規雇用比率 = 非正規雇用者数 / 役員を除く雇用者数として算出。

(資料) 総務省「労働力調査特別調査報告」

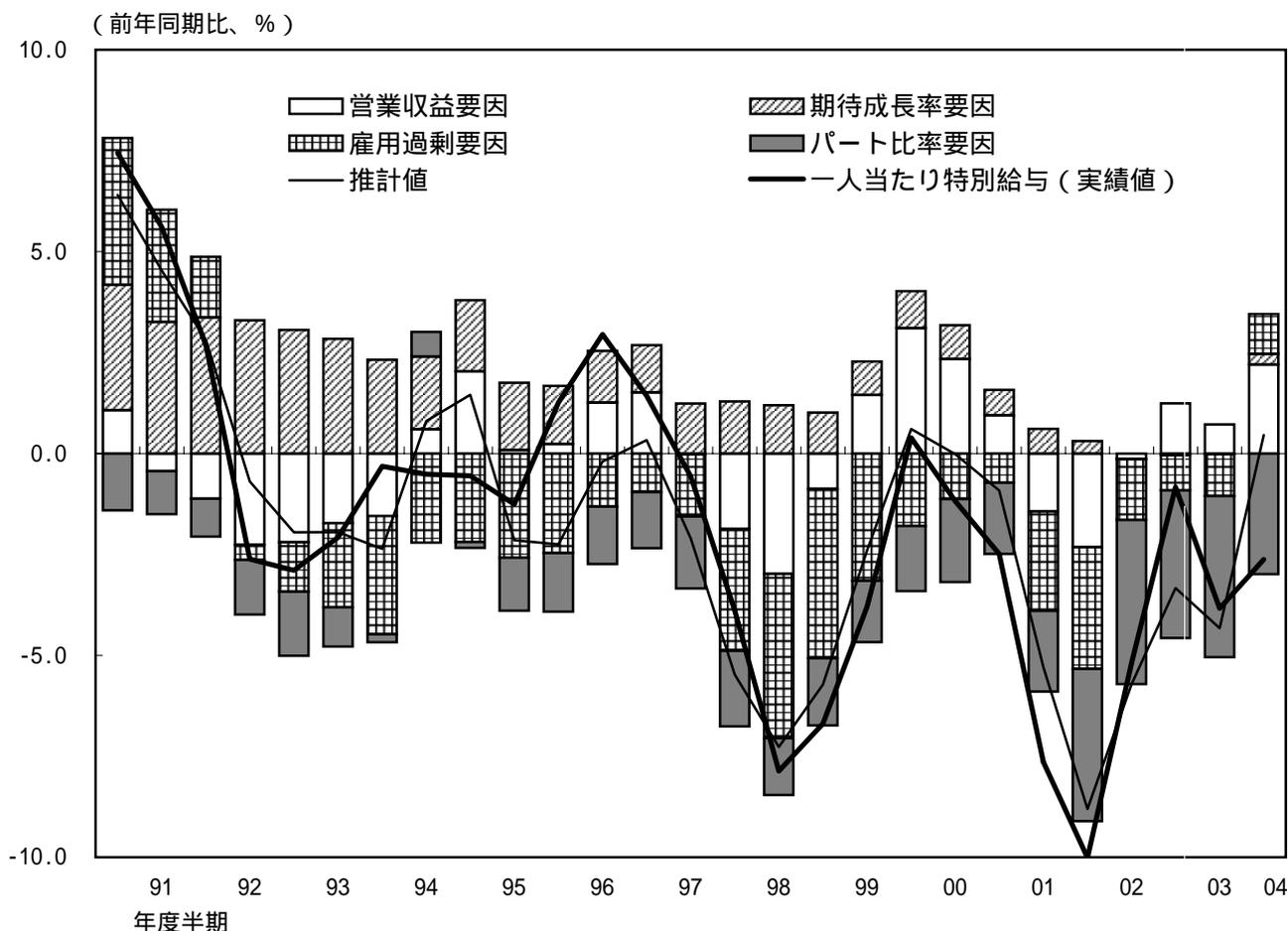
非正規化による所定内給与の抑制効果



- (注) 1. 統計上、一般労働者の中に派遣労働者が含まれていると仮定して試算。
 2. 派遣社員比率とは、一般労働者に占める派遣社員比率を、パート比率とは常用労働者数に占めるパート労働者の比率を指す。
 3. 03年度の派遣社員数については、日本人材派遣業協会集計の03年度の前年比(+7.24%)を用いて算出。また派遣料金については、企業向けサービス価格指数の「労働者派遣サービス」の03年度前年比(-1.65%)を用いて算出。
 4. 毎月勤労統計については、事業所規模5人以上。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」「労働者派遣事業報告の集計結果」「労働者派遣事業実態調査報告」、日本銀行「企業向けサービス価格指数」、日本人材派遣協会「労働者派遣事業統計調査の報告」

パート比率を考慮した賞与関数



推計期間 1991:夏季～2004:夏季

特別給与 = $0.10 \times$ 営業収益(-1) - $45.9 \times$ 実質賃金の長期均衡水準からの乖離幅(-1)
<4.3> <-4.8>

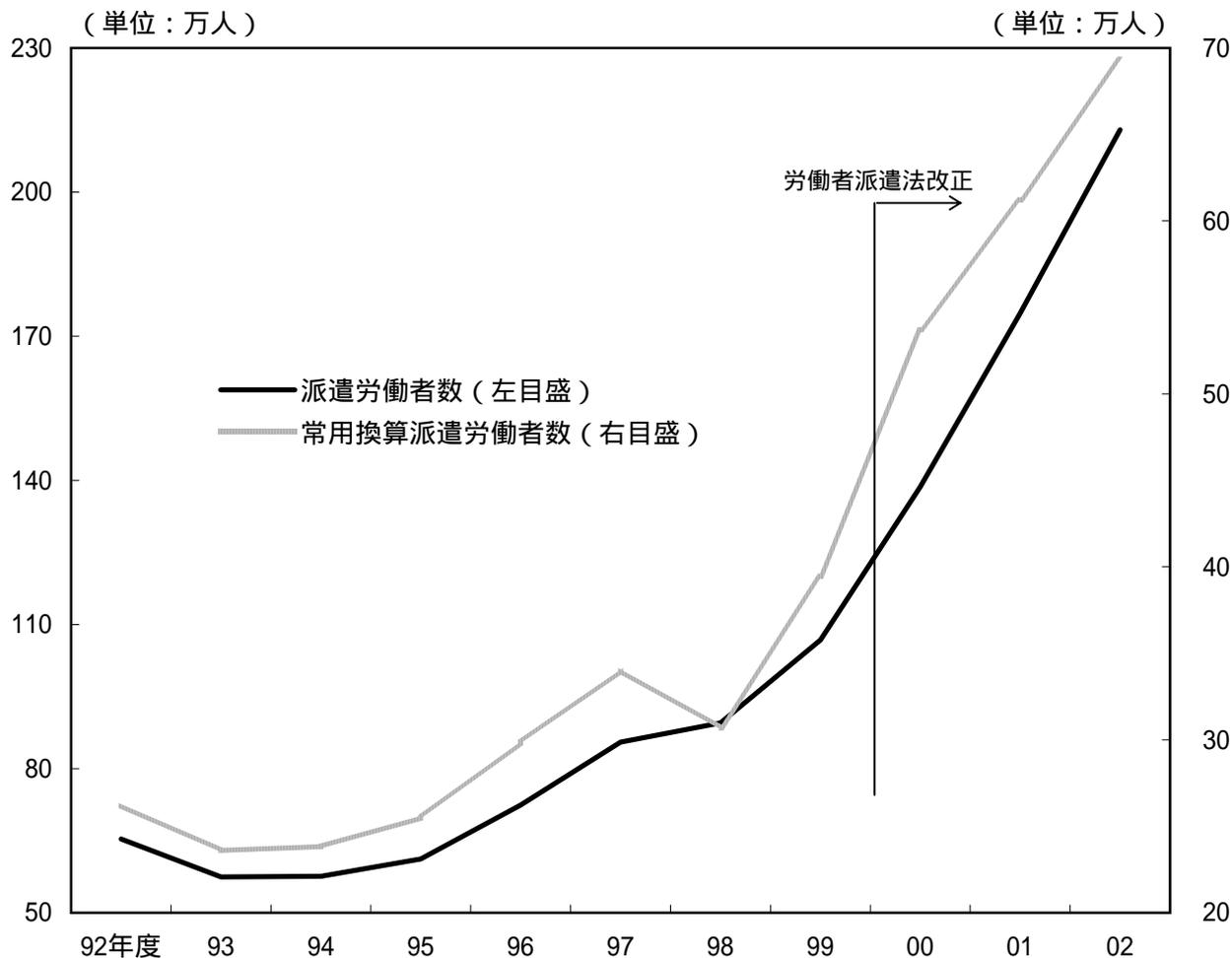
+ $0.54 \times$ 名目期待成長率(-1) - $2.37 \times$ パート比率
<4.0> <-4.4>

Adjusted-R2 = 0.73 Standard Error = 1.85 Durbin-Watson = 1.01 <>内はt-値

特別給与、営業収益については前年比を、パート比率については前年差を使用。名目期待成長率については、内閣府「企業行動に関するアンケート調査」の「実質経済成長率3年間見通し」にCPI前年比後方3年移動平均を加えて算出。実質賃金の長期均衡水準からの乖離幅については図表28を参照（なお、この変数で説明される特別給与の変動を、上の要因分解図では「雇用過剰要因」と呼んでいる）。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、財務省「法人企業統計季報」
内閣府「企業行動に関するアンケート調査」、総務省「消費者物価指数」

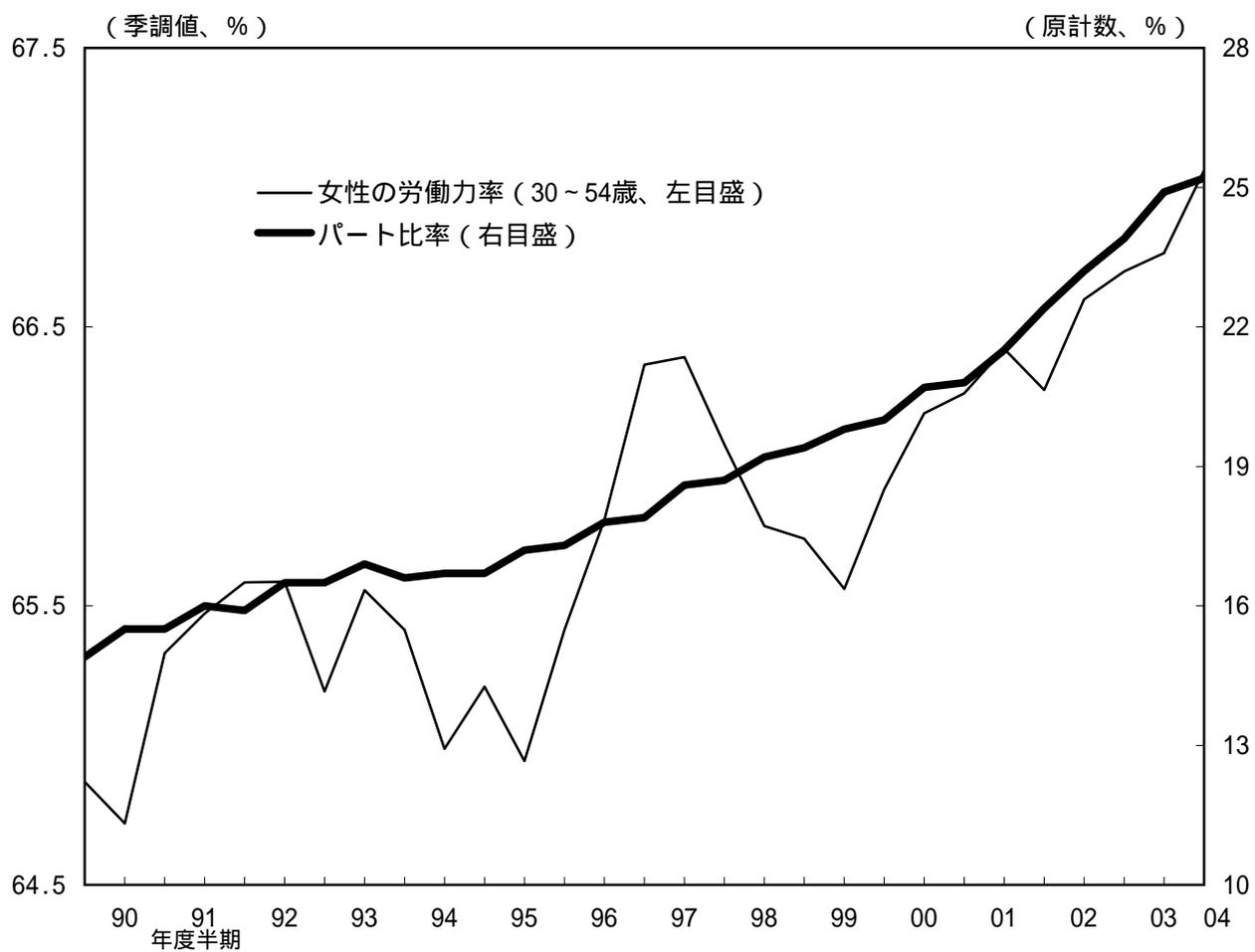
派遣労働者数



(注) 派遣労働者数は、一般派遣事業における常用雇用者数と登録者数、ならびに特定派遣事業における常用雇用者数の合計。常用換算派遣労働者数とは、登録型で働いている派遣労働者の年間総労働時間数の合計を当該事業所の常用雇用の一人当たりの年間総労働時間で除したものに、一般・特定派遣事業における常用雇用者数を加えたもの。

(資料) 厚生労働省「労働者派遣事業報告の集計結果」

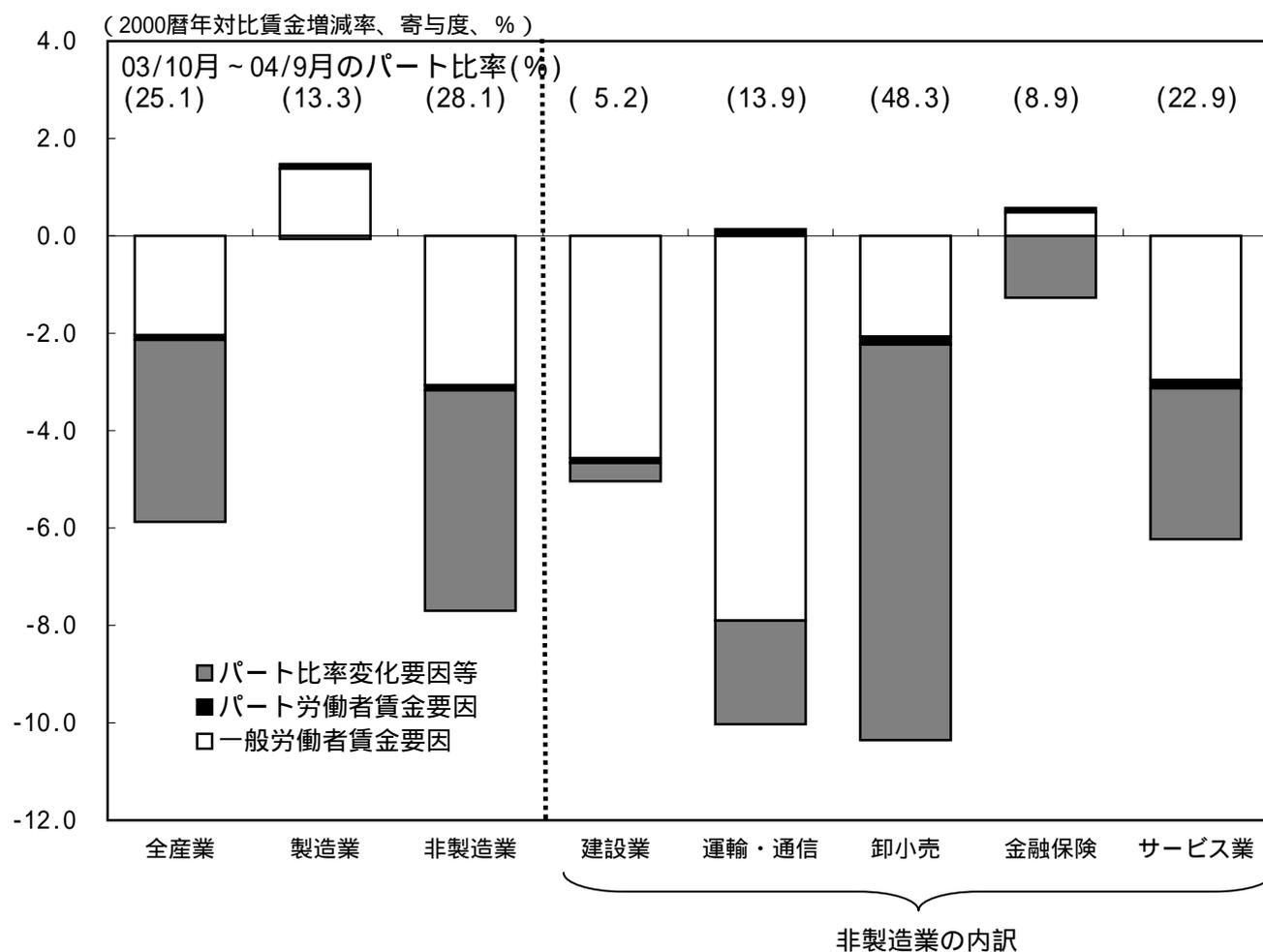
パート比率



(注) パート比率は、事業所規模5人以上。

(資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計」

業種別のパート比率と賃金



(注)1. 上記の要因分解は、現金給与総額について、03/10～04/9月の平均値の2000暦年対比の比率を要因分解したもの。

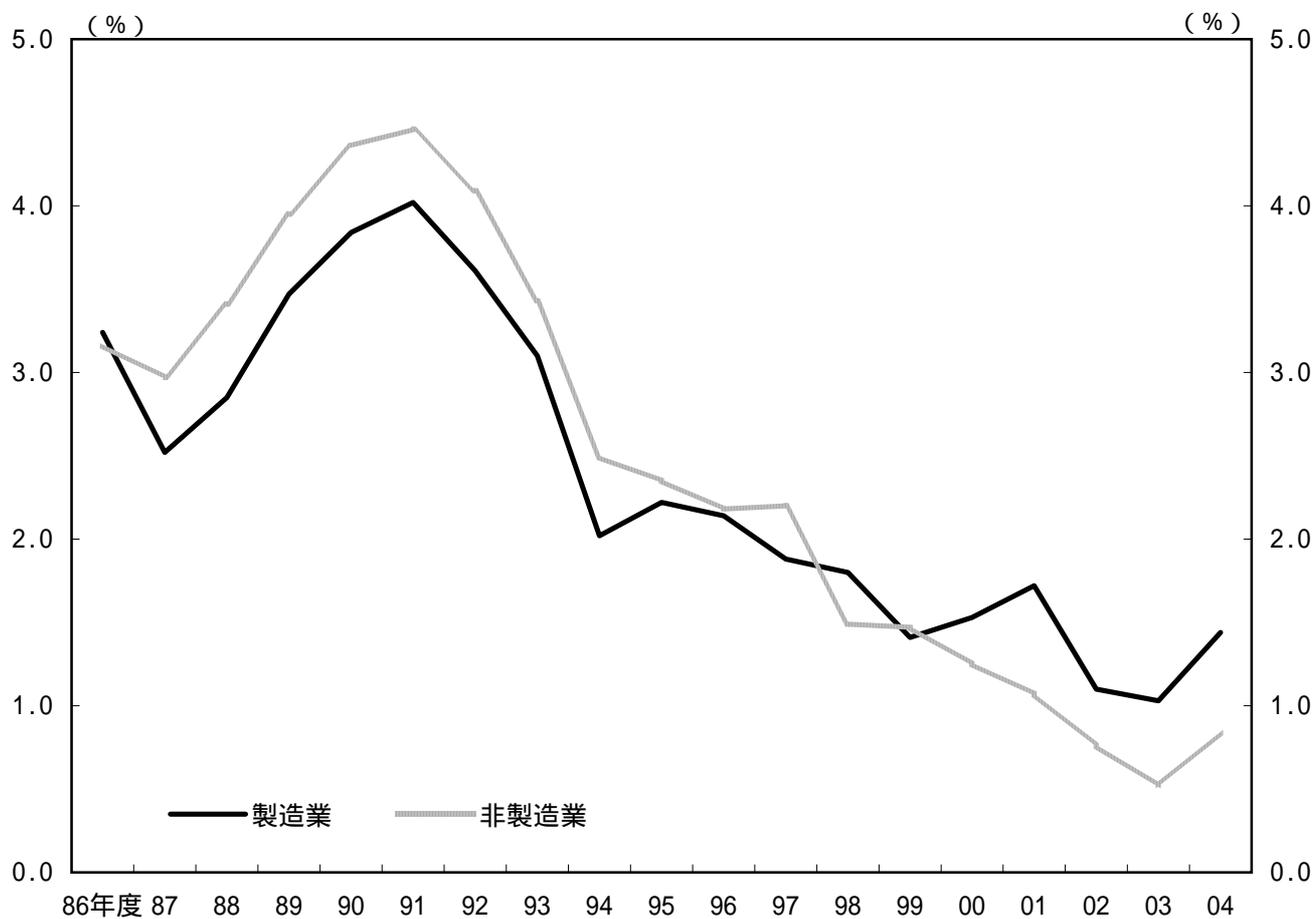
2. 括弧内のパート比率は、03/10～04/9月のパート労働者数と常用労働者数の平均値を用いて算出。

3. 事業所規模5人以上。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

(図表 2 4)

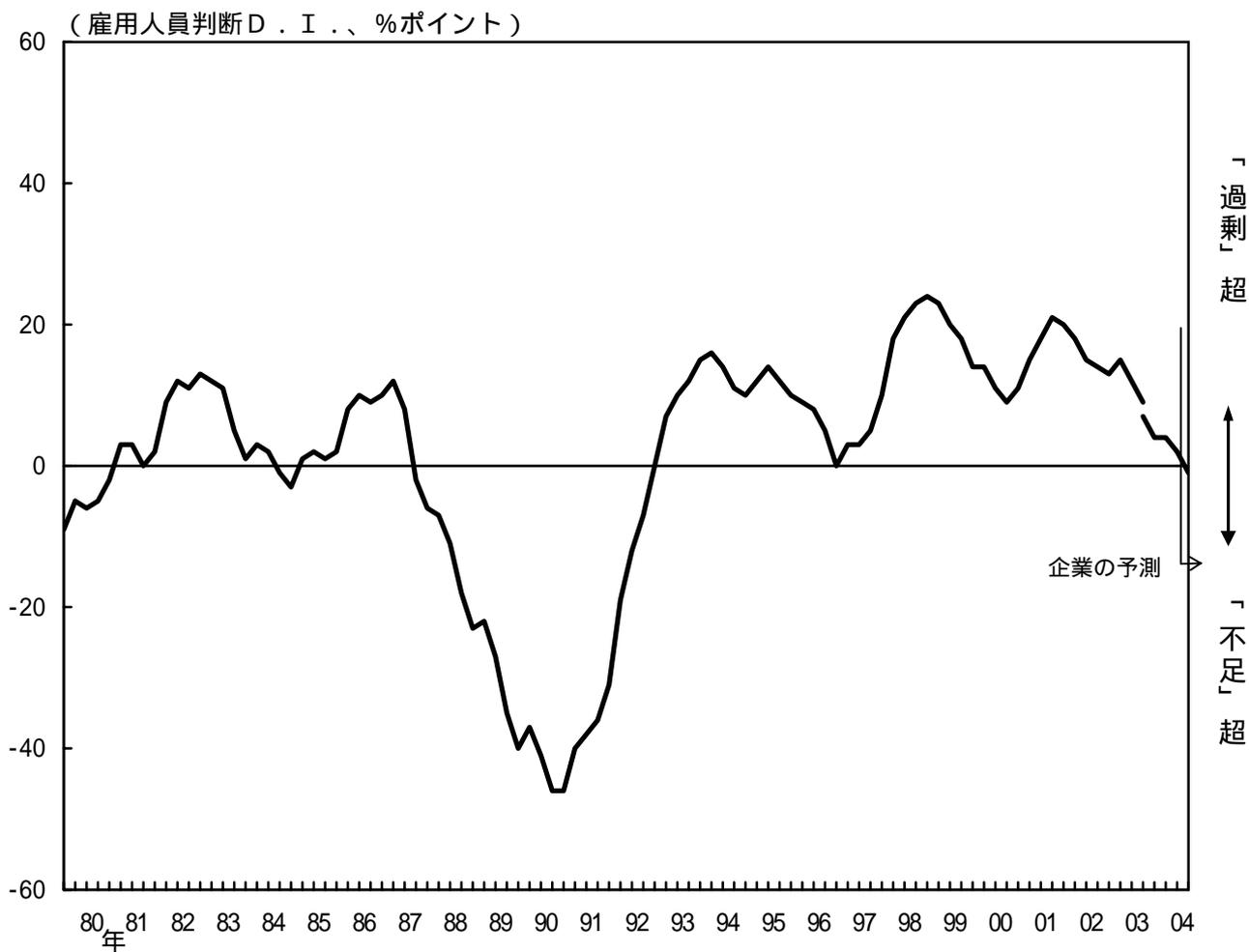
企業の期待成長率



(注) 上記期待成長率は、「企業行動に関するアンケート調査」の「今後5年間の業界需要の実質成長率見通し(実数平均値)」を使用。

(資料) 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」(各年度)

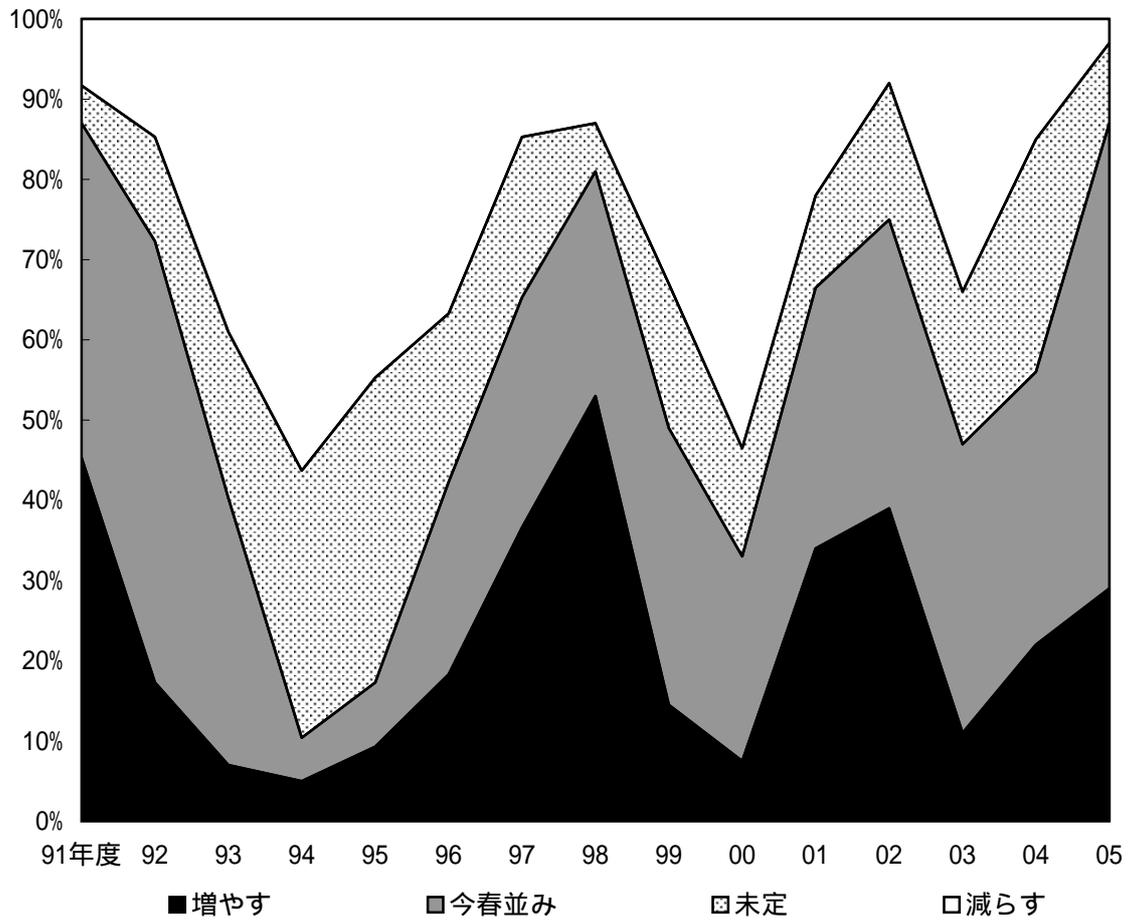
雇用判断D I (短観)



- (注) 1. 上記雇用判断D.I.は、全産業のものを使用。
2. 2004年3月調査より見直しを実施。旧ベースは2003年12月調査まで。
新ベースは2003年12月調査から。

(資料) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

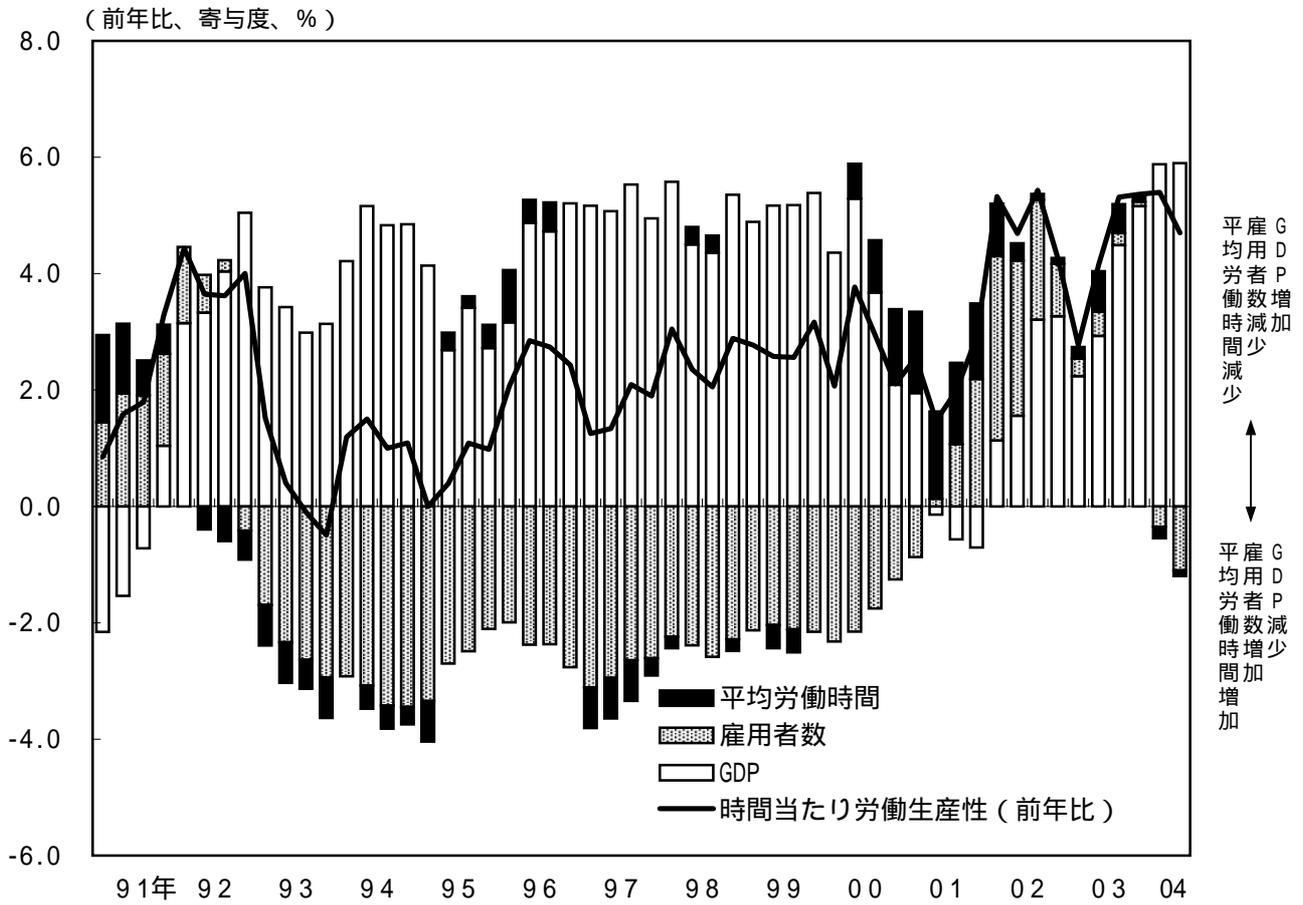
新卒採用計画



(注) 当該年度の前年2～3月時点の調査。主要企業を対象。05年度は100社ベース。

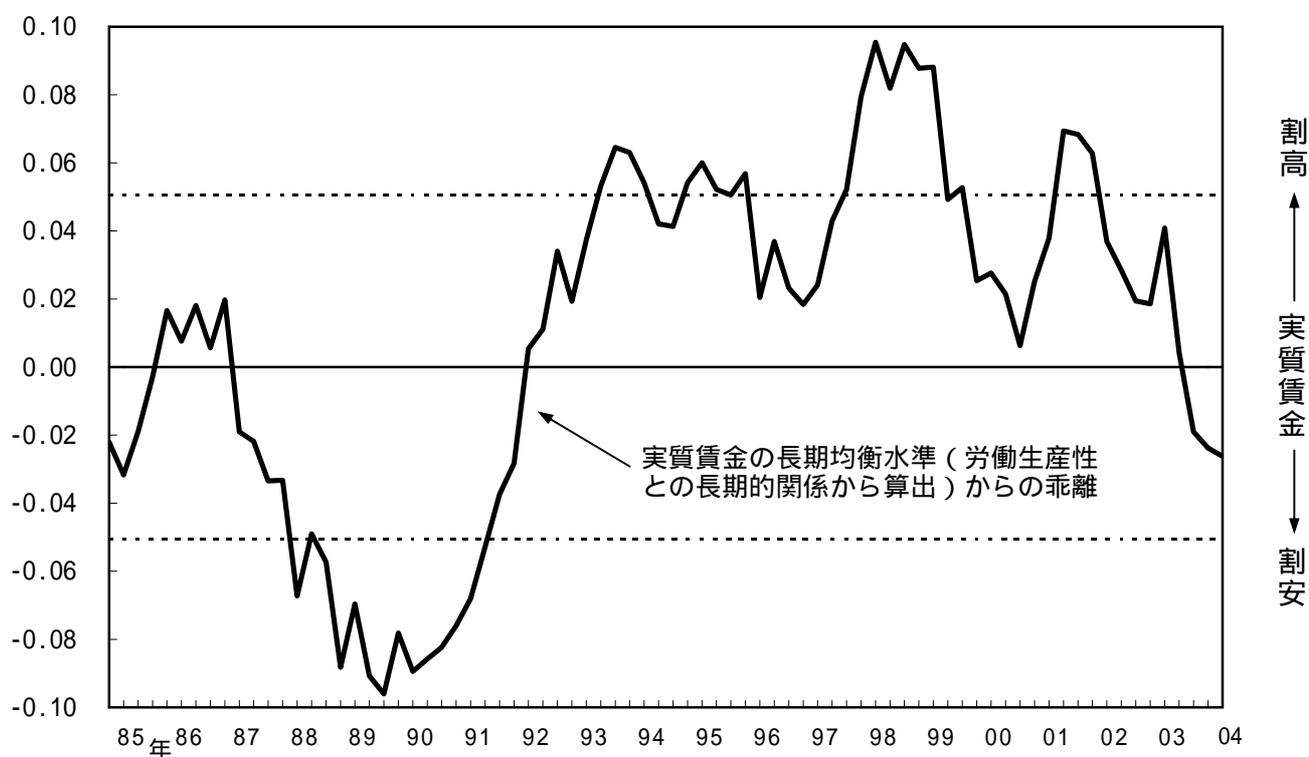
(資料) 朝日新聞「新卒者採用計画調査」

米国の時間当たり生産性



(資料) Bureau of Labor Statistics 「Productivity and Costs」

長期均衡関係からみた実質賃金の水準



- (注)1. 実質賃金=(人件費 / 従業員数) / GDPデフレーター、
労働生産性=[(人件費+営業利益+減価償却費) / GDPデフレーター] / 従業員数。
2. 実質賃金の長期均衡水準からの乖離は、実質賃金と労働生産性（ともに水準）について以下の式を推計し、得られた推計値と実績値との乖離幅として算出。点線は長期均衡関係式の ± 1 標準誤差。

$$(\text{実質賃金}) = -4.41 + 2.37 \times \text{dum75} + 1.28 \times (\text{労働生産性}) - 0.16 \times (\text{労働生産性}) \times \text{dum75}$$

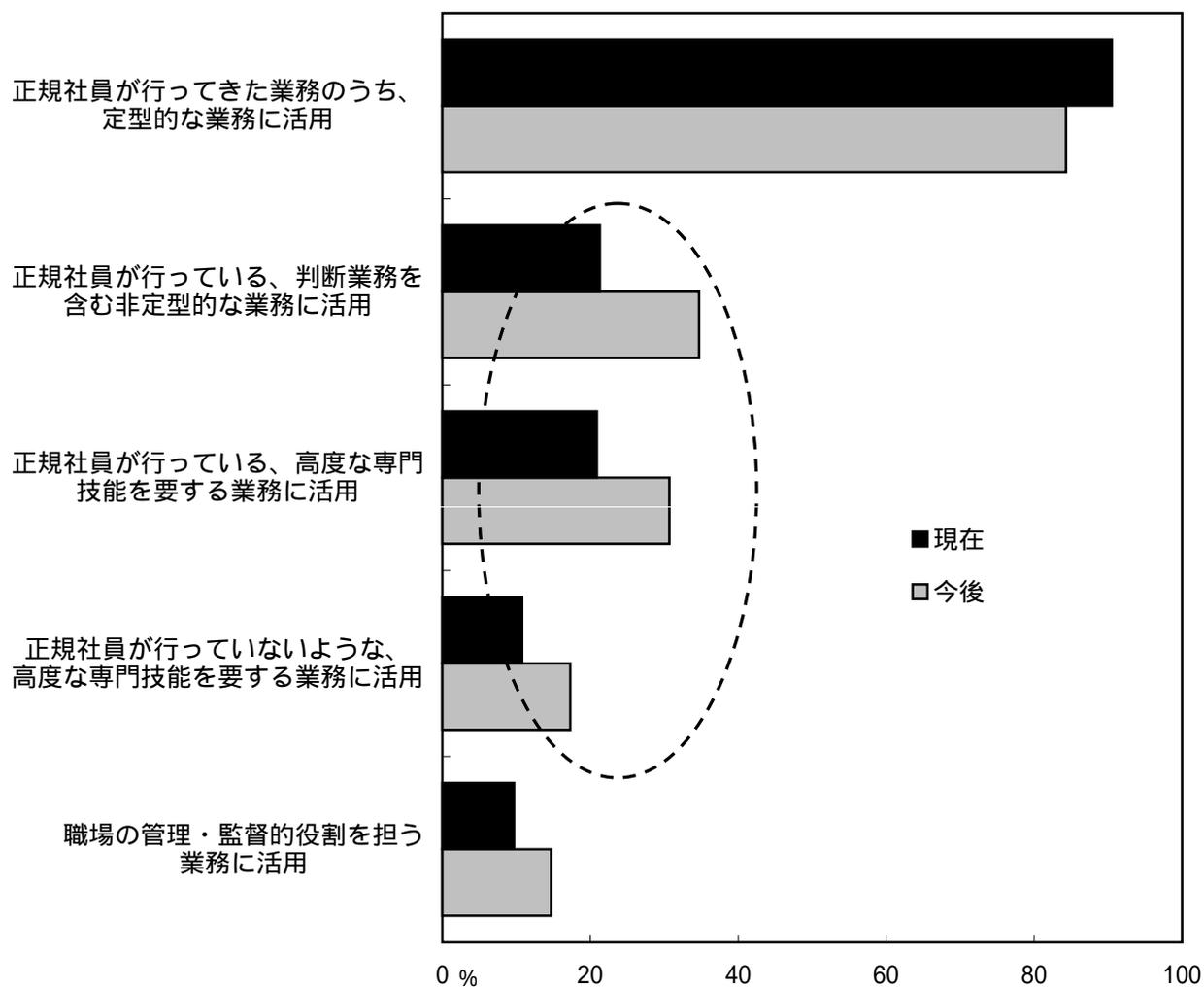
$$< -10.8 > < 2.65 > \quad < 42.6 > \quad < -2.50 >$$

$$\text{adj-R}^2=0.98 \quad \text{D.W.}=0.23 \quad \text{推計期間:1960/2Q} \sim \text{2004/2Q} \quad < > \text{内はt-値。}$$

なお、dummy75は、75/4Q以降を1、以前を0とするダミー変数。

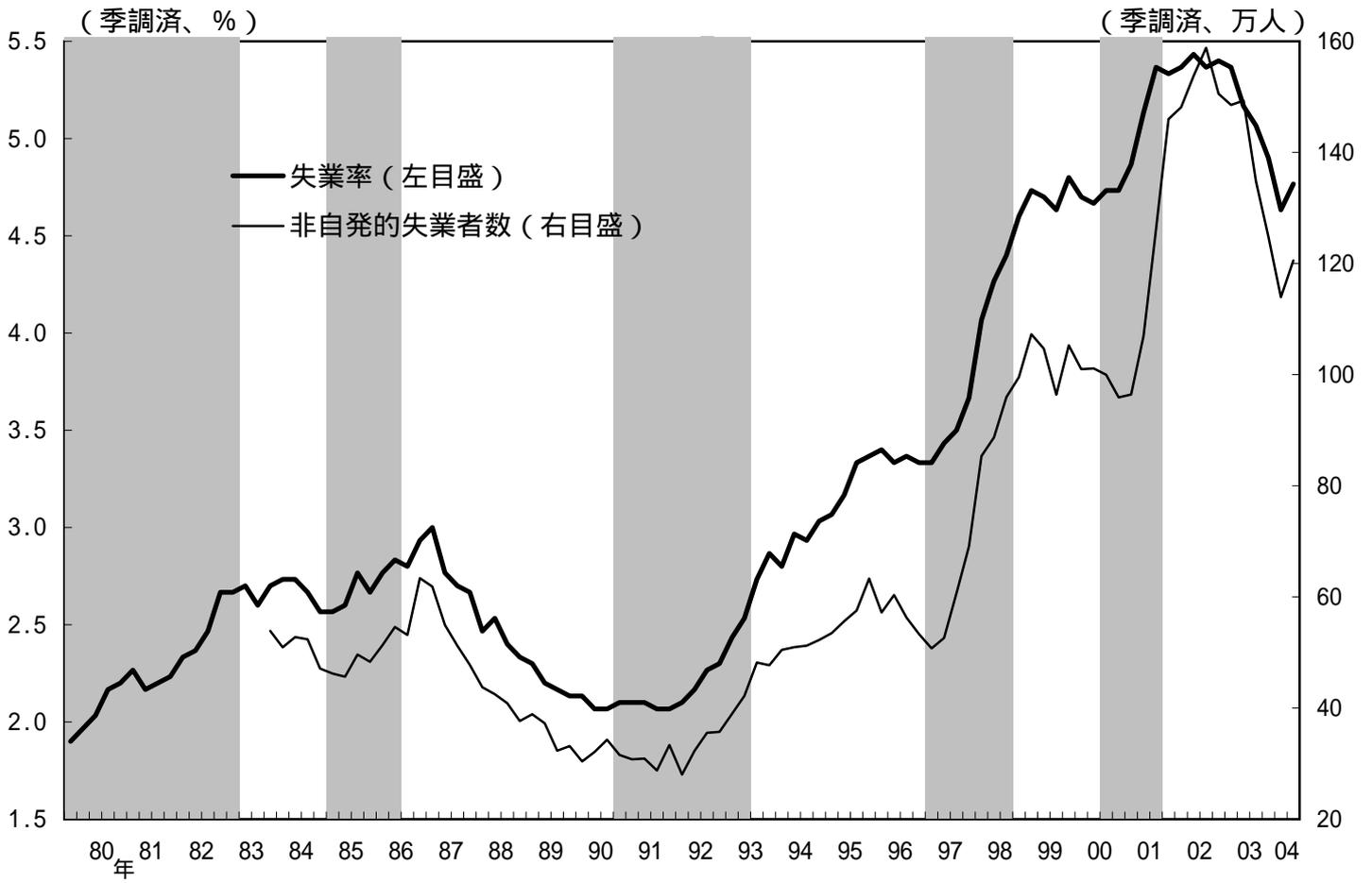
(資料) 財務省「法人企業統計季報」、内閣府「国民経済計算」

パート労働者の職域拡大



(資料) 日本労働研究機構「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査 (2003年) 」

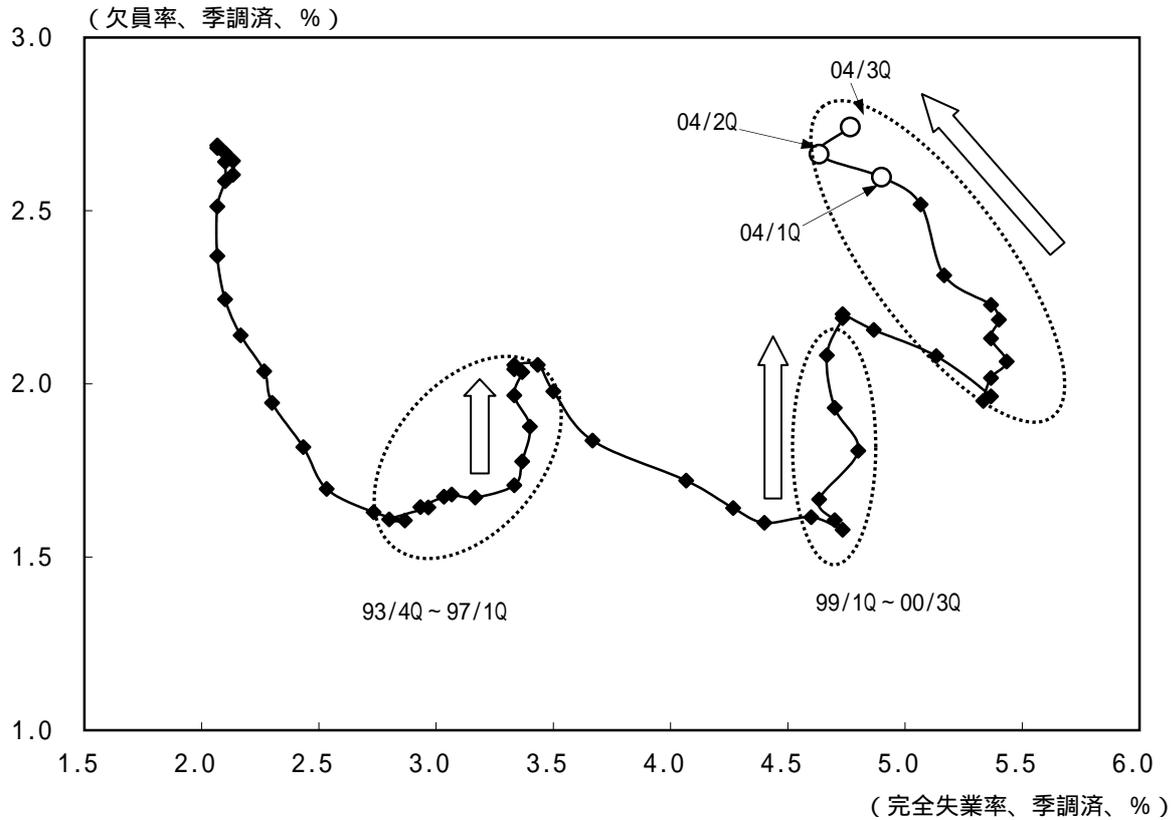
失 業 率



(注) 図中のシャドーは景気後退局面を表す。

(資料) 総務省「労働力調査」

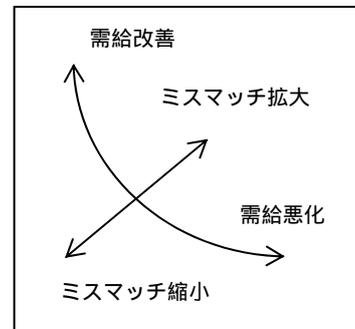
労働需給のミスマッチ



< 図表の見方 >

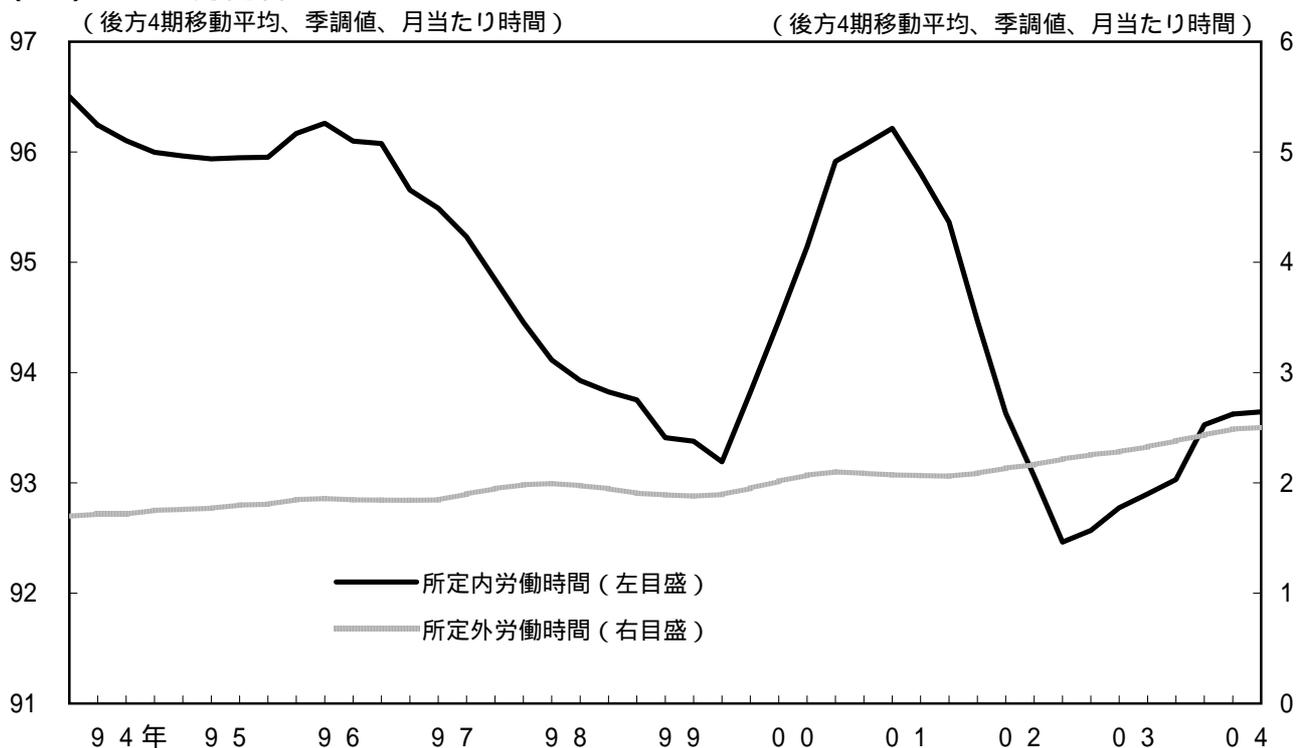
- (注)1. 欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 + 就業者数)
- 2. 図中の点線内は景気回復局面を表す。

(資料) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

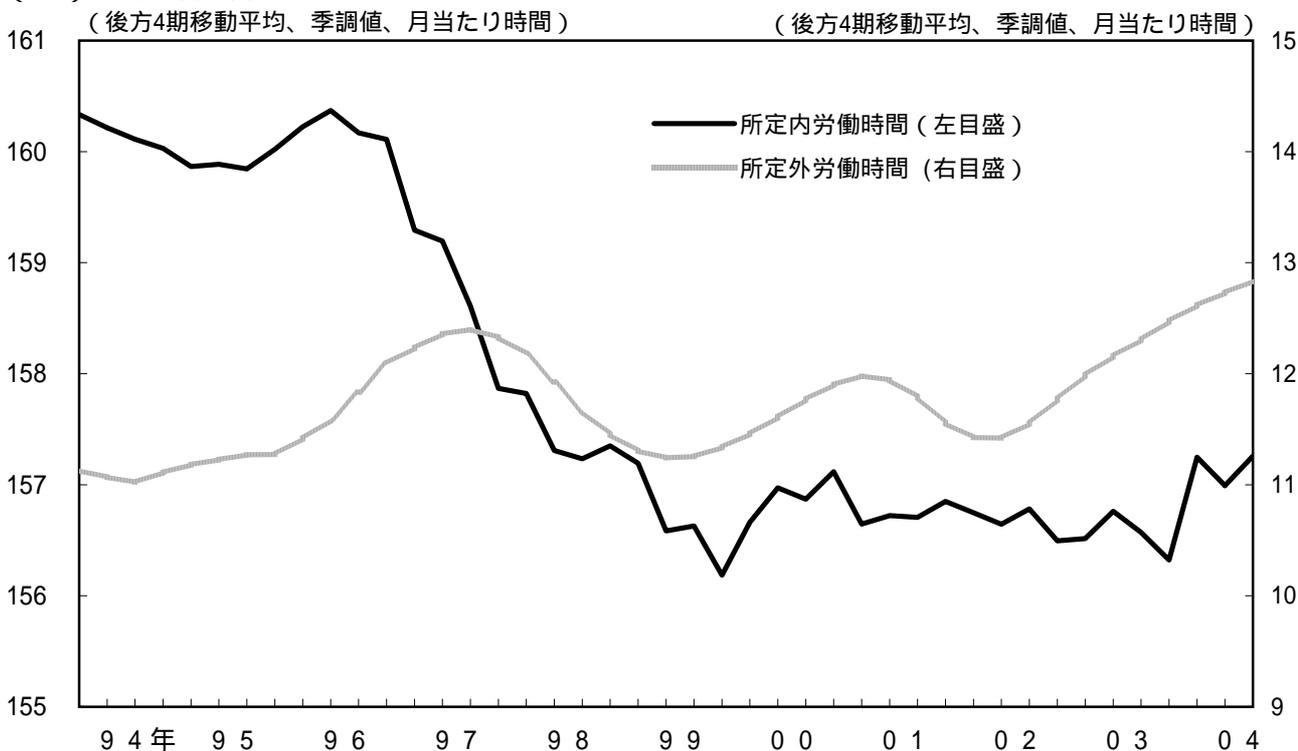


労働時間の増減

(1) パート労働者



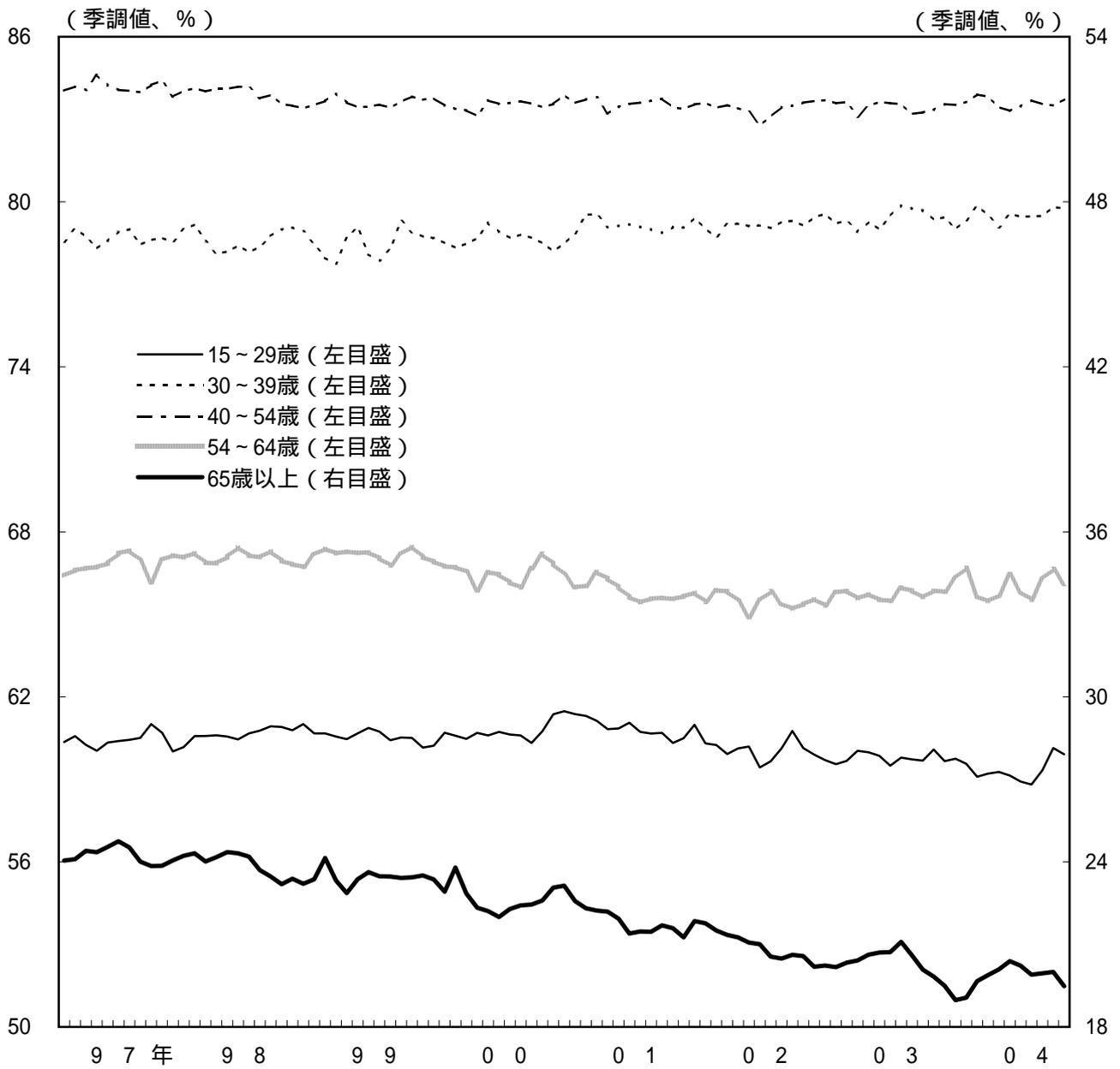
(2) 一般労働者



(注) 1. 事業所規模5人以上。
2. 季節調整は、X-11を用いて日本銀行調査統計局が行なった。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

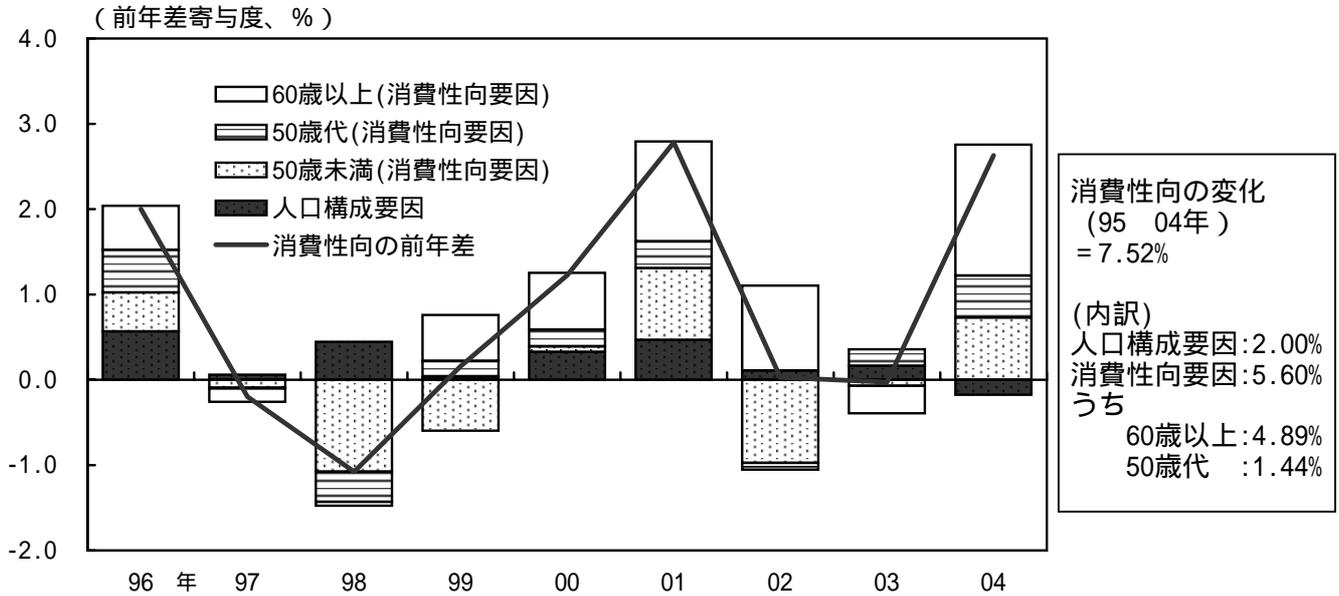
年齢別労働力率



(資料) 総務省「労働力調査」

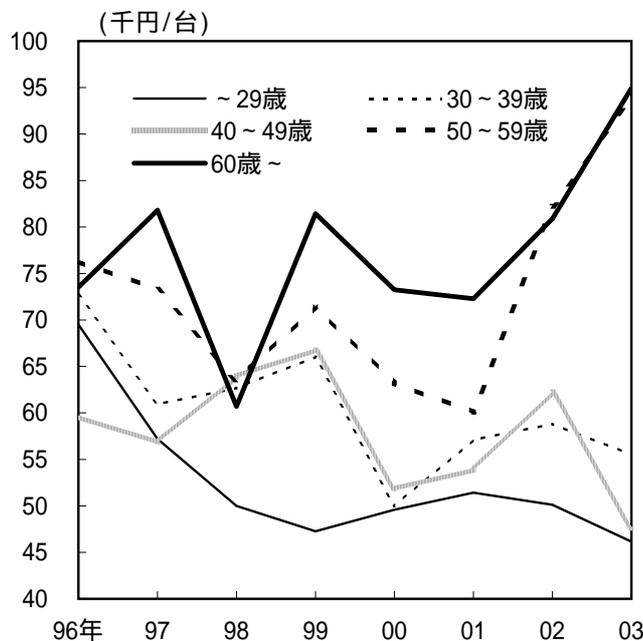
貯蓄率低下と中高年層の消費

(1) 消費性向の要因分解

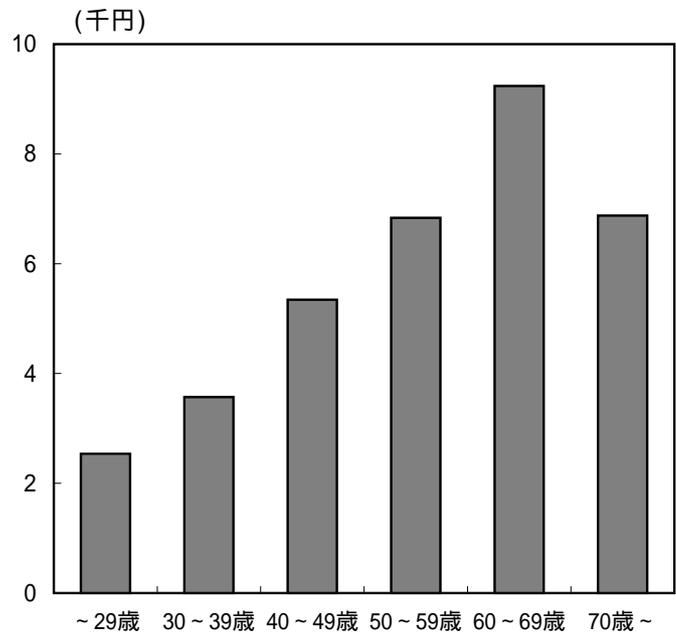


- (注) 1. SNAの消費支出および可処分所得を、家計調査の各年代の消費支出および可処分所得の割合で配分して計算。
2. 世帯主が60歳以上の値を算出する際、家計調査側は勤労者世帯 + 無職世帯で算出。
3. 2004年の消費支出及び2003、2004年の可処分所得はQ E (家計消費支出、雇用者報酬)の前年比から算出した値。またウェイトに使用している家計調査の2004年の値は1~9月の前年比より算出。

(2) テレビの購入単価の動き (世帯主年齢別)



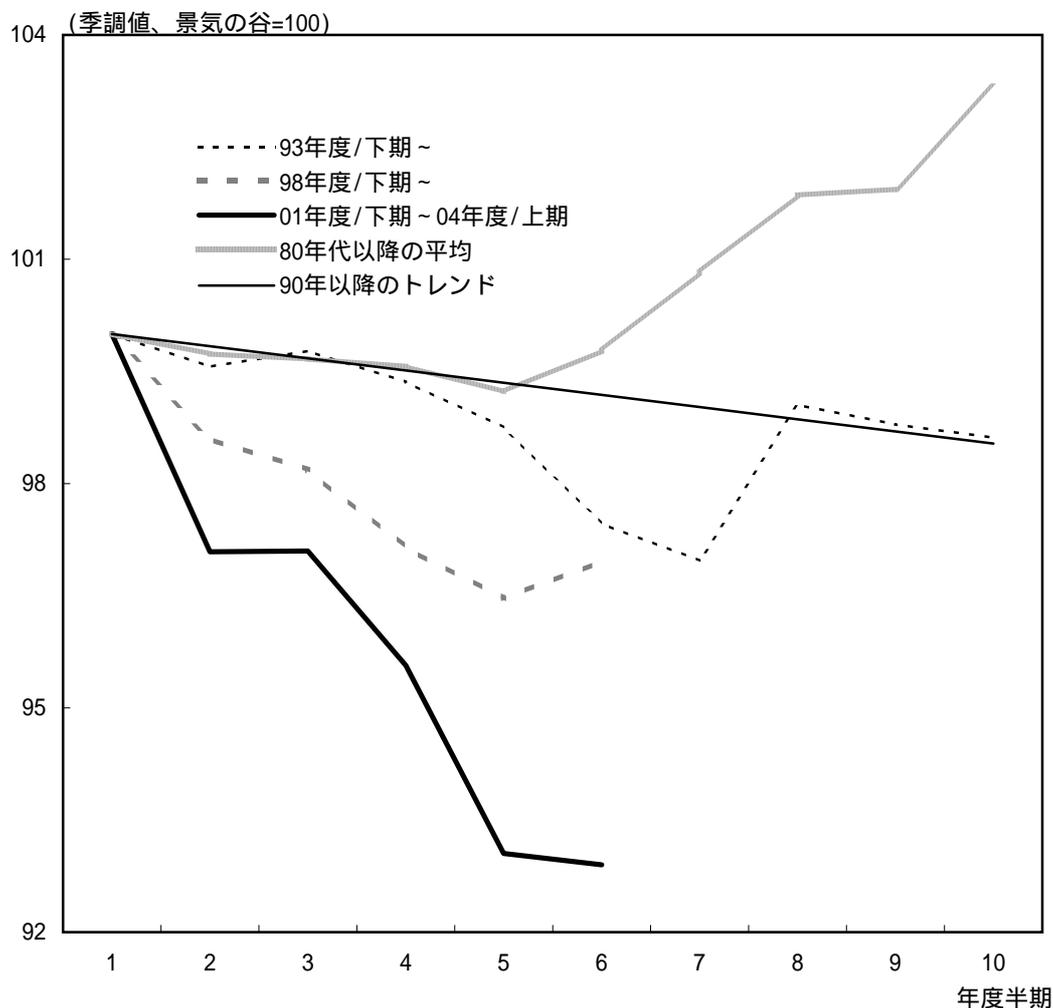
(3) 世帯主年齢別・パック旅行費支出額 (一世帯当たり、月平均2004/1~9月)



(注) 全世帯の値。

(資料) 総務省「家計調査報告」、「家計消費状況調査」、内閣府「国民経済計算」等

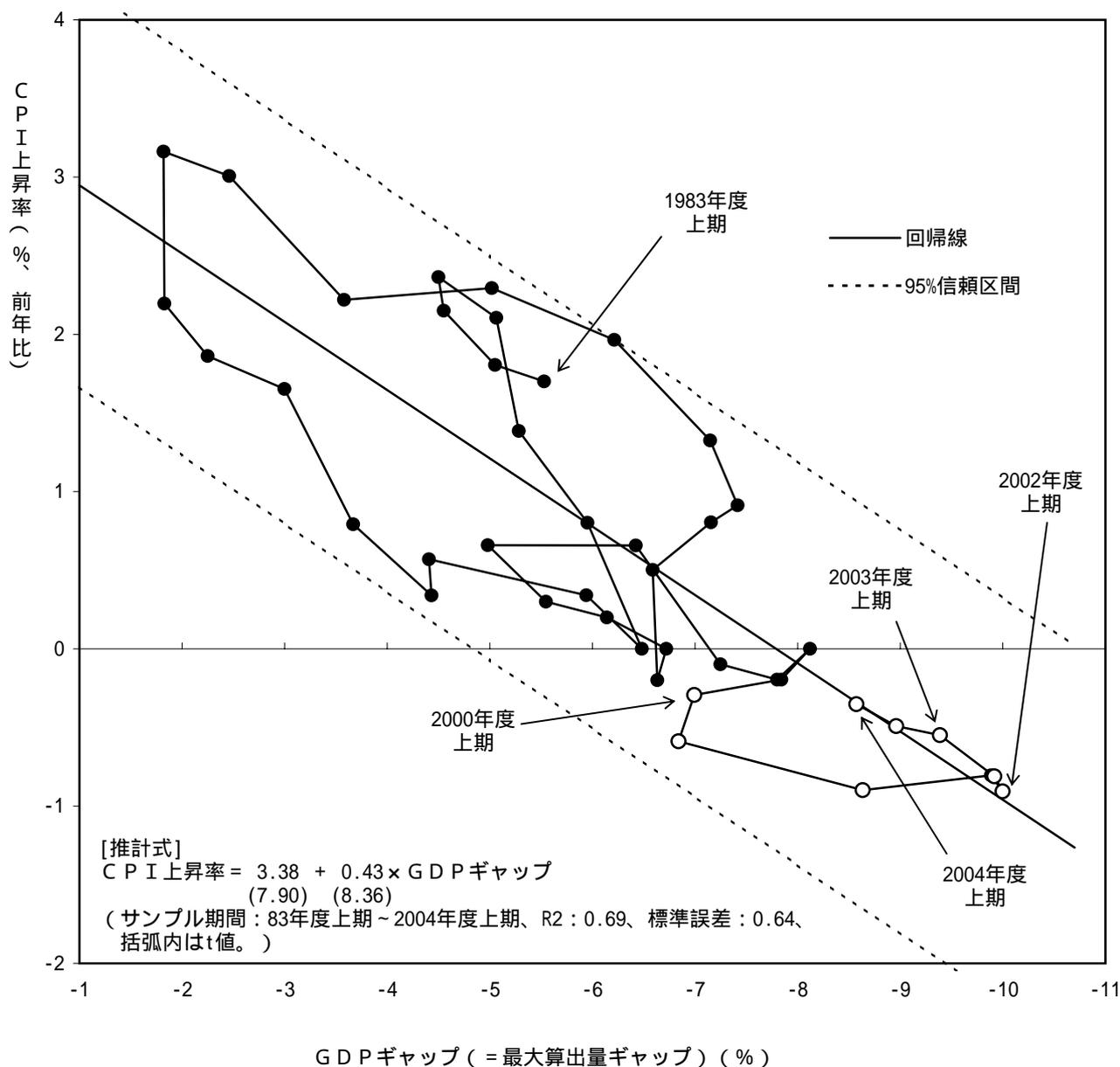
ユニットレーバークスト



(注) 1. ユニットレーバークスト = 雇用者報酬 / 実質GDPで算出。
2. 80年代以降の平均は、各景気回復局面の平均値を用いている。なお、90年代以降のトレンドは90年代以降の全期間を対象とした最小二乗法により得られた推計値から算出。

(資料) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」

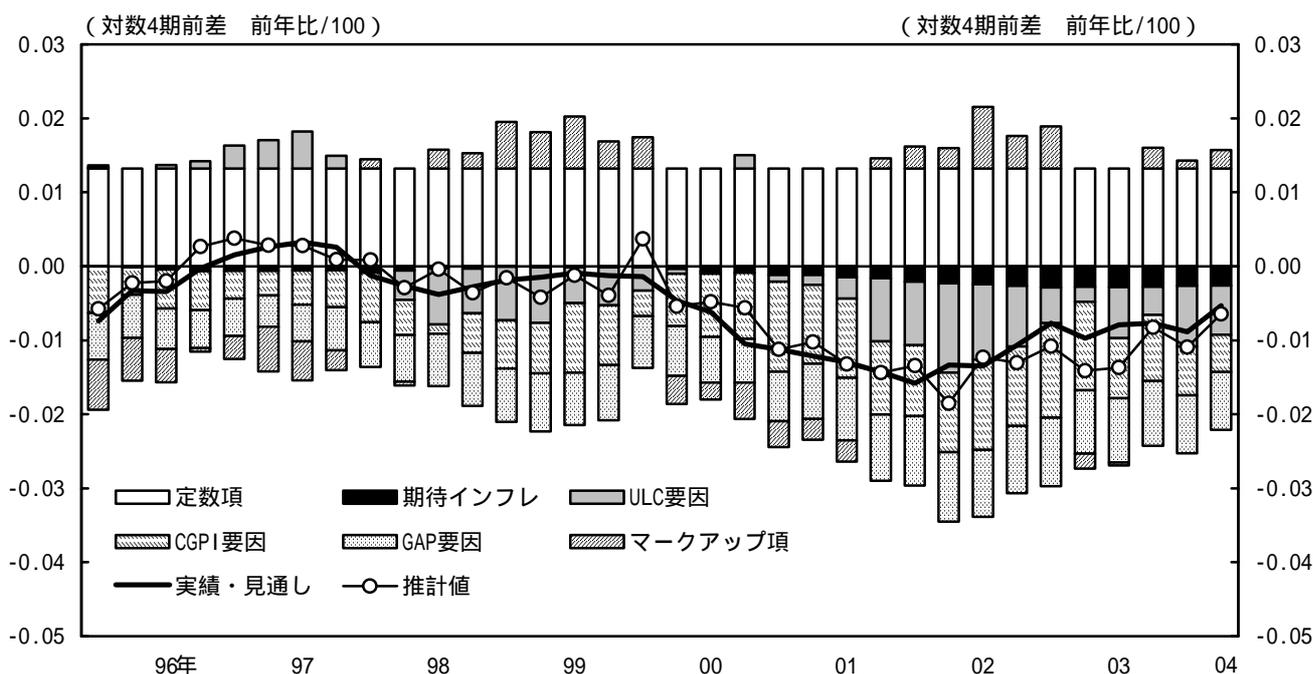
GDPギャップと消費者物価指数



- (注) 1. GDPギャップは、最大可能産出量との対比で計算しており、プラスの値をとりうる他機関作成のギャップと異なり、いかなるときでもマイナスの値をとる(日本銀行調査統計局が算出)。
2. CPI(総合除く生鮮食品)は消費税調整済み。2000年までの前年比は95年基準に基づく。
3. 2000年度上期以降については、白丸で表示してある。
4. 2003年度以降の消費者物価指数については、総合除く生鮮食品から、さらに診療代、たばこおよび米類を除いたもの。

(資料) 内閣府「国民経済計算」、「民間企業資本ストック」、経済産業省「鉱工業指数統計」、厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「消費者物価指数」等

ユニットレーバークストを考慮した消費者物価関数



[推計式]

$$\begin{aligned} \pi_{t,t-4}^{CPI} = & 0.013 + 0.241\pi_{t-1,t-13}^{CPI}/3 + 0.244\pi_{t,t-4}^{ULC} + 0.439\pi_{t,t-4}^{CGPI} + 0.092GAP_t \\ & (6.32) \quad (5.47) \quad (6.51) \quad (8.36) \quad (2.58) \\ & + 1.963 \sum_{j=1}^3 \Delta M_{t-j}/3 - 0.096 M_{t-2} \\ & (8.74) \quad \quad \quad (-2.03) \end{aligned}$$

推計期間:1983/2Q - 2004/2Q、()内はt値

Adjusted R²=0.952、Standard Error=0.003、Durbin-Watson Statistic = 1.678

[変数]

 $\pi_{t,t-j}^i$: 変数 i の j 期前からの変化率、 GAP : GDP ギャップ、 M : マークアップ項 CPI : 総合除く農水畜産物・公共料金・たばこ・帰属家賃 ULC : ユニットレーバークスト、 $CGPI$: 企業物価指数・国内需要最終財 $\pi_{t-1,t-13}^{CPI}/3$ (過去3年間の平均インフレ率) は期待インフレ率の代理変数

なお、マークアップ項 M は、以下のように推計された CPI と ULC 及び $CGPI$ 最終財間の長期均衡関係からの乖離として求めている。

$$M_t = CPI_t - 0.488 CGPI_t - 0.472 ULC_t - 0.002 T$$

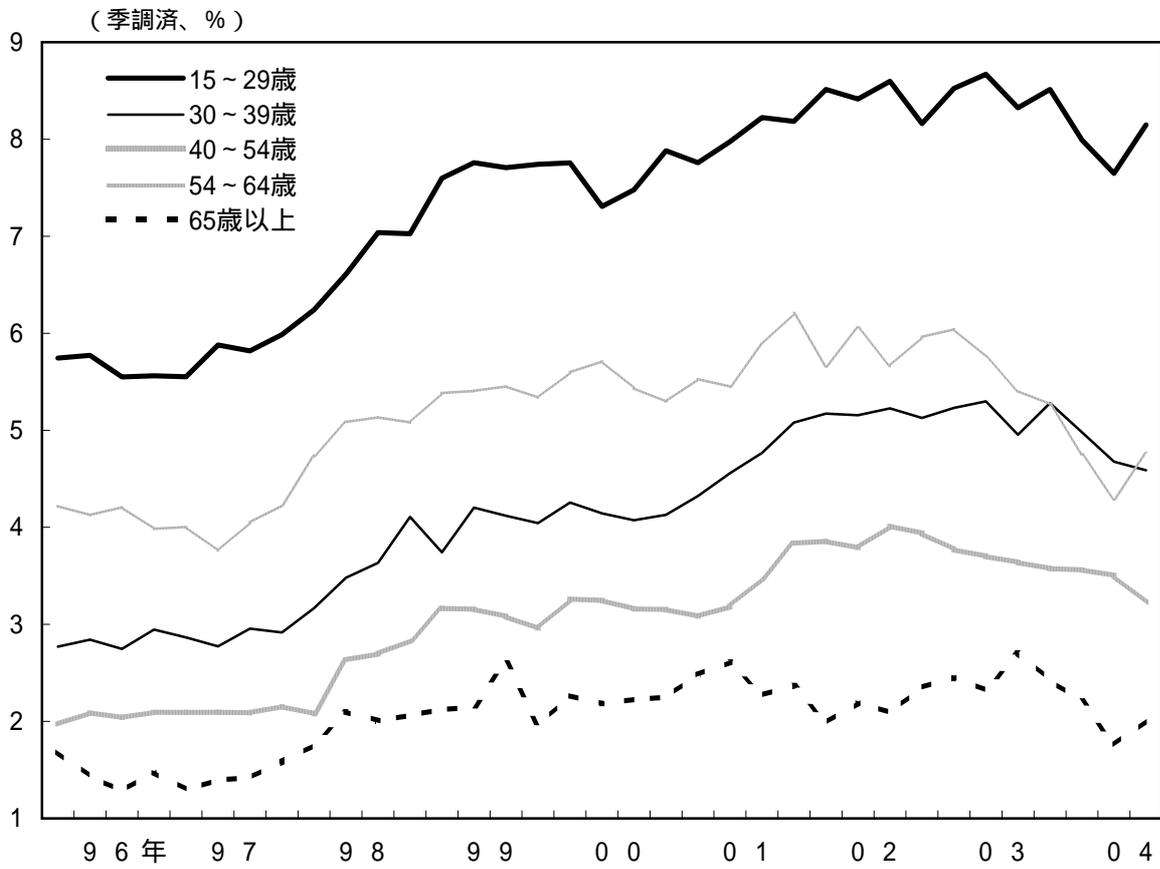
(-19.92) (-18.01) (-22.74)

推計期間:1980/1Q - 2004/2Q、()内はt値、 T はトレンド項Adjusted R²=0.990、Standard Error=0.008、Durbin-Watson Statistic = 0.285

マークアップ項の変動 (M) は物価に同方向に働く一方、マークアップ項の水準 (M) 自体は、上述の長期均衡関係を回復するように、物価に対して逆方向に働く。

(資料) 内閣府「国民経済計算」、総務省「消費者物価指数」、日本銀行「企業物価指数」等

年齢別失業率

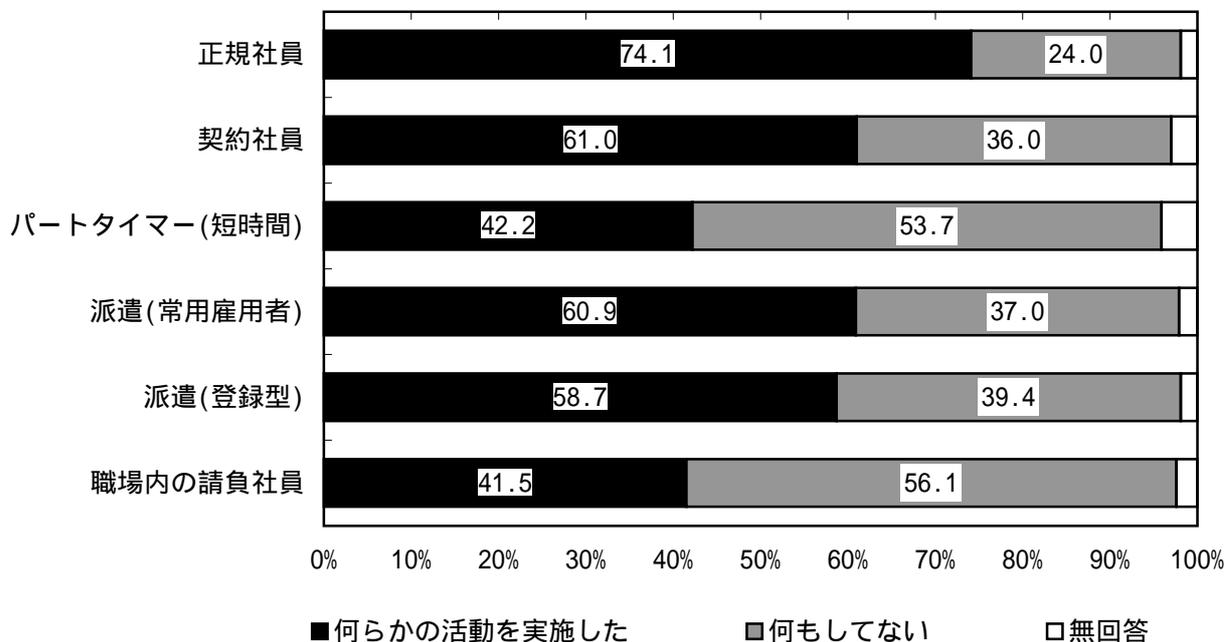


(資料) 総務省「労働力調査」

就業形態と技能形成

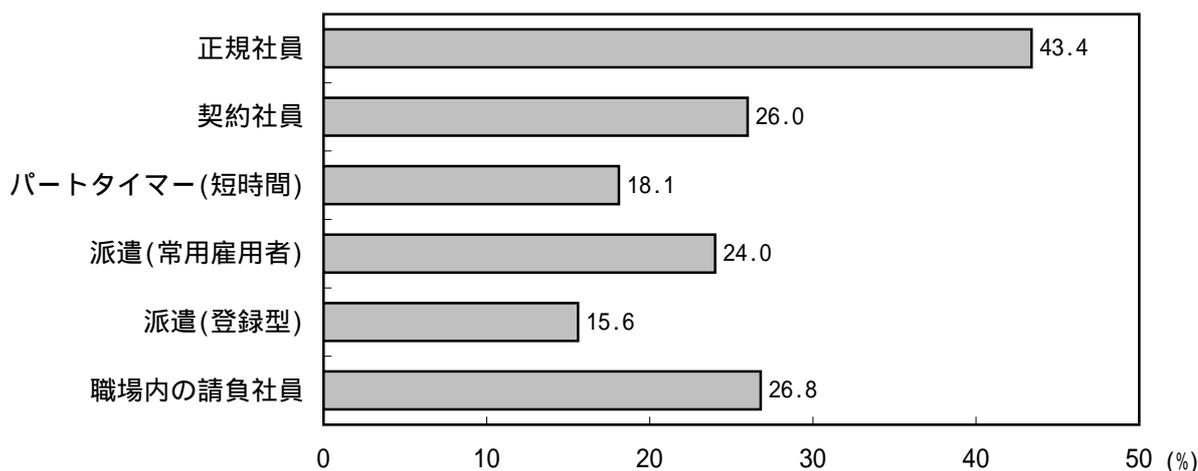
(1) 知識・技能向上に向けた活動状況

「自分の知識・技能を高めるために活動を実施したか(過去1年間)」



(2) 会社の行う教育訓練の状況

上記設問で「何らかの活動を実施した」とする者のうち、「会社の行う教育訓練」を挙げた割合

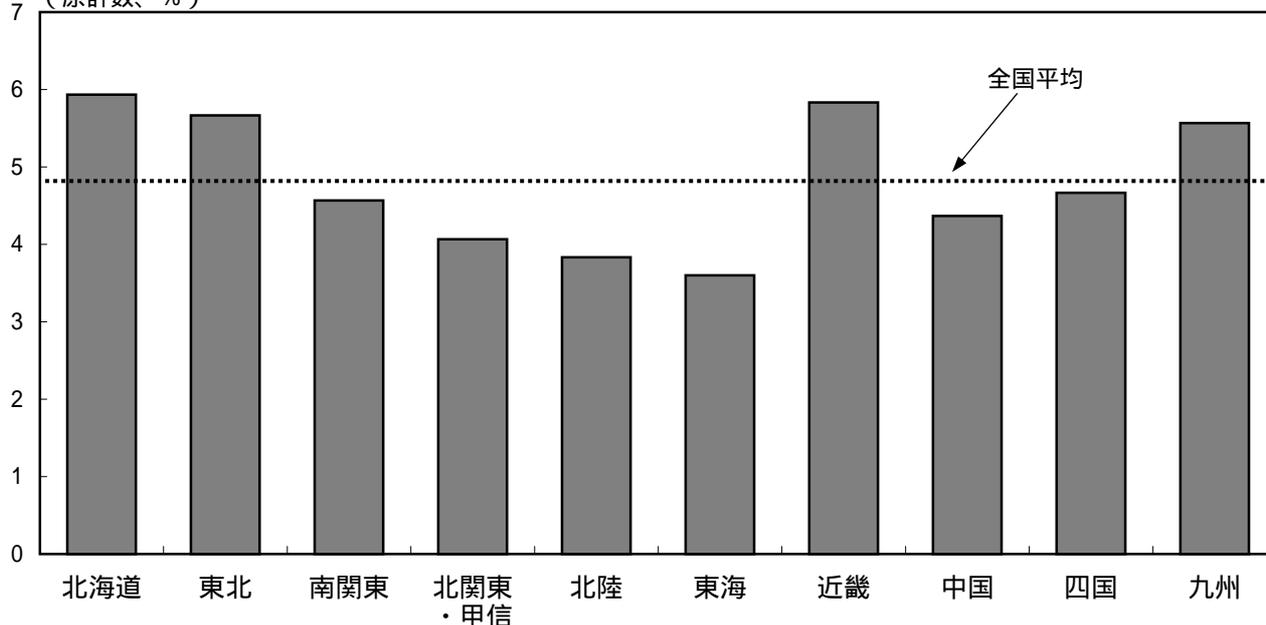


(資料) 日本労働研究機構「企業の人事戦略と就業意識に関する調査(就業者調査)」(2003年)

地域別にみた雇用情勢

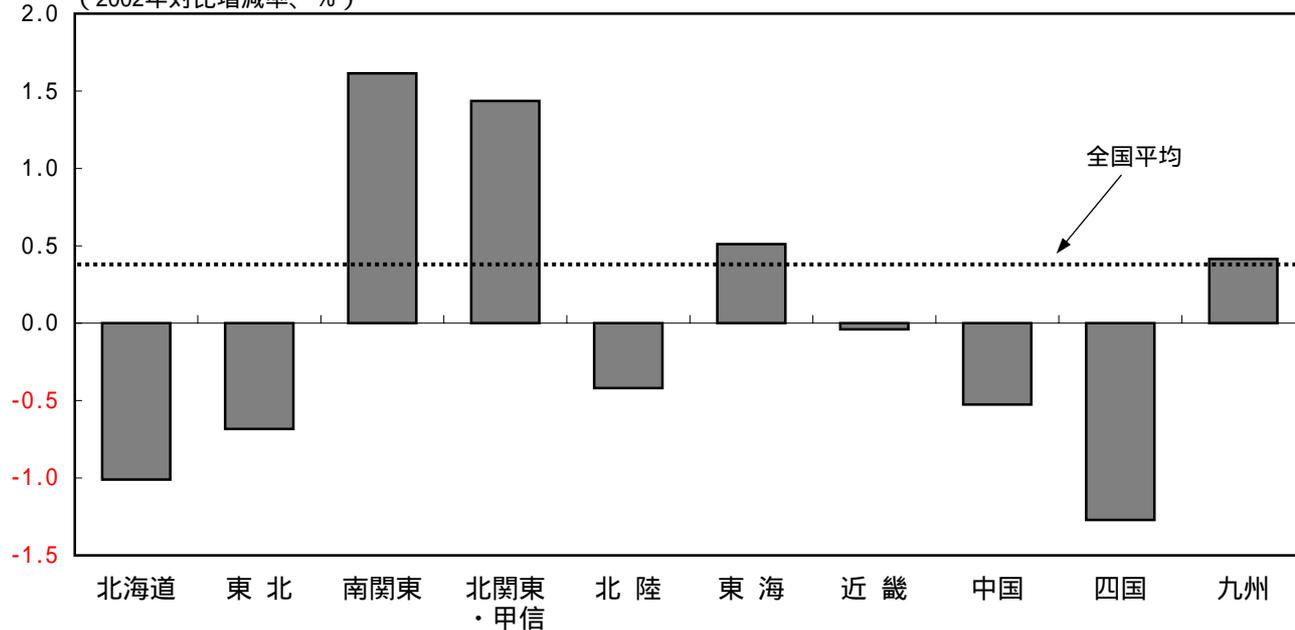
(1) 地域別失業率

(原計数、%)



(2) 地域別雇業者数増減率

(2002年対比増減率、%)



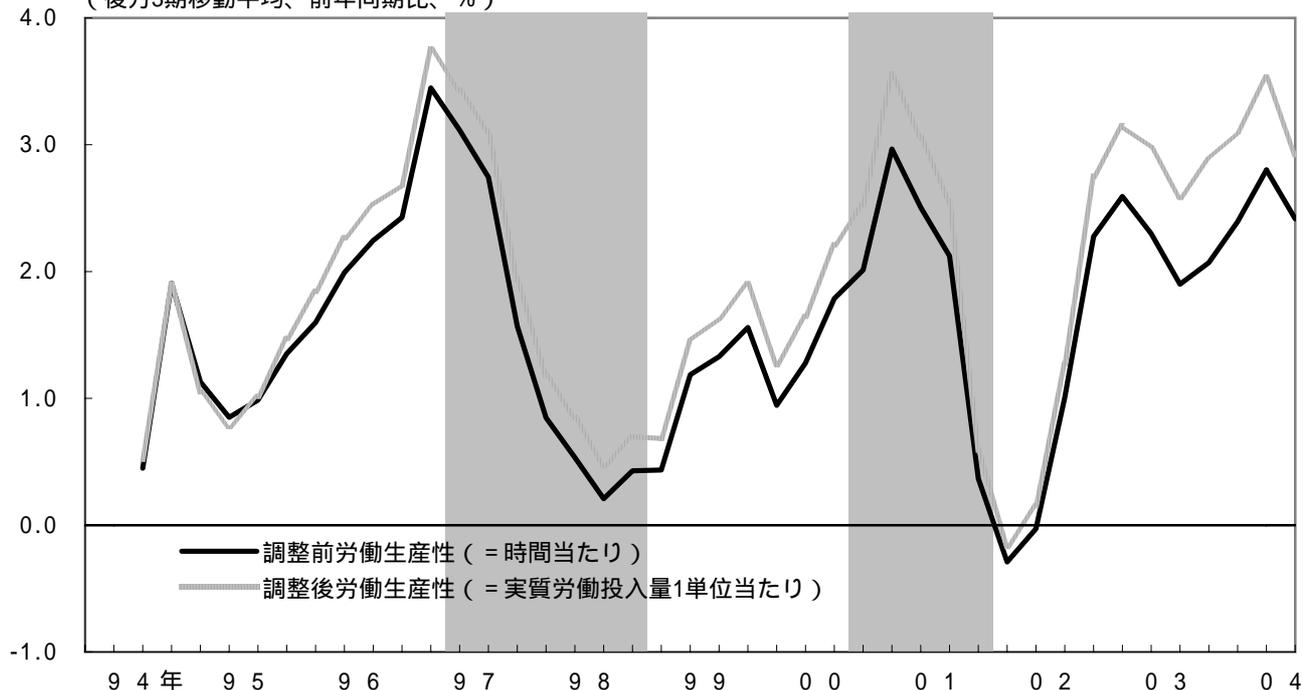
(注)1. 地域区分については、「北海道：北海道」、「東北：青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島」、「南関東：埼玉、千葉、東京、神奈川」、「北関東・甲信：茨城、栃木、群馬、山梨、長野」、「北陸：新潟、富山、石川、福井」、「東海：岐阜、静岡、愛知、三重」、「近畿：滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山」、「中国：鳥取、島根、岡山、広島、山口」、「四国：徳島、香川、愛媛、高知」、「九州：福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄」。

2. (1)は、04/1Q～3Qの平均値を、(2)については、04/1Q～3Qの02/1Q～3Q対比増減率を示している。

(資料)総務省「労働力調査」

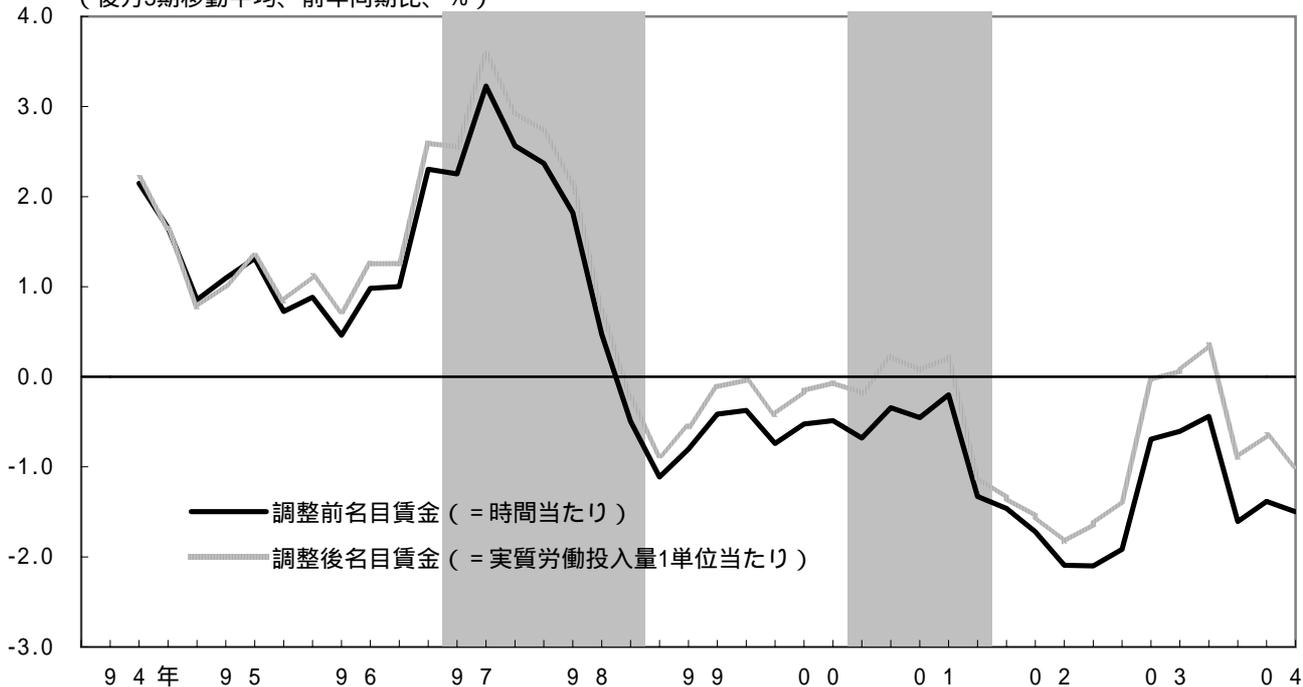
(1) 労働生産性

(後方3期移動平均、前年同期比、%)



(2) 名目賃金

(後方3期移動平均、前年同期比、%)



- (注) 1. 調整前労働生産性 = 実質GDP/労働投入量(常用労働者数×総労働時間)、調整前名目賃金 = 現金給与総額/労働投入量(同上)、として算出。
 2. 調整後の労働生産性および名目賃金は、1.の労働投入量の代わりに、「実質労働投入量」を用いた。ただし、実質労働投入量 = 一般労働者の労働投入量 + パート労働者の労働投入量 × (パート労働者の時間当たり賃金/一般労働者の時間当たり賃金)として算出。
 3. 本分析では、一般労働者とパート労働者を分けることが可能な毎月勤労統計を利用しているため、調整前労働生産性も図表5の計数とはやや異なる。
 4. 事業所規模5人以上のもの。

(資料)内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計」