

SDNET-300 先見情報No.53

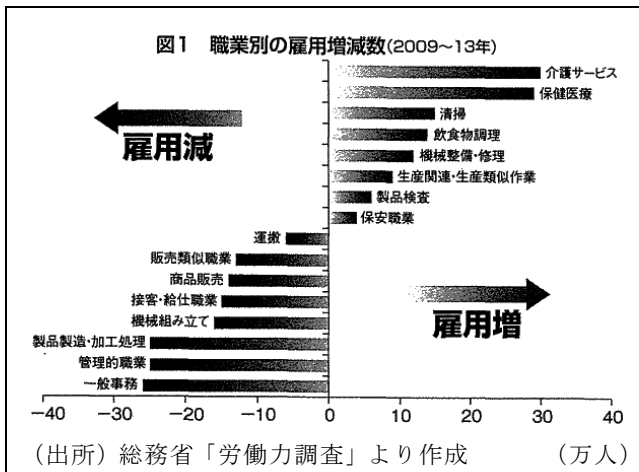
『雇 用 と 格 差』

— 増加する非正規のサービス業、無貯蓄世帯の割合も増加 —
 失業率は低下しているが、低賃金の雇用増加が目立つ。雇用改革は待ったなし。

総務省が発表する完全失業率は昨年 10 月、3.5%（季節調整値）と 1997 年以来の低水準にある。失業率の改善それ自体は、日本経済にとって明るい要素だ。ただ、日本の雇用と賃金には今、「経済のフラット化」と「人手不足」という大きな二つの構造変化が進行している。経済のフラット化とは、新興国への雇用のシフトと IT 化による労働の代替を意味し、格差拡大の一因ともなっている。こうした構造変化を見据えたうえで雇用改革に取り組まなければ、2015 年以降の雇用拡大と賃金上昇の好循環も望めない。

リーマン・ショック（08 年）後、一時は 5.5%（09 年 7 月）まで上昇した日本の完全失業率。しかし、12 年以降は顕著な改善のトレンドを描き、昨年 4 月の消費増税後も基調に大きな変化は見られない。足元ではリーマン・ショック前の景気拡大期の 3.6%（07 年 7 月）を下回る水準まで低下しており、経済がすでに完全雇用に近い状態にあることを示す。リーマン・ショック前と比べれば、生産年齢人口の減少が一層の拍車をかけているといえる。

■製造業から海外流出

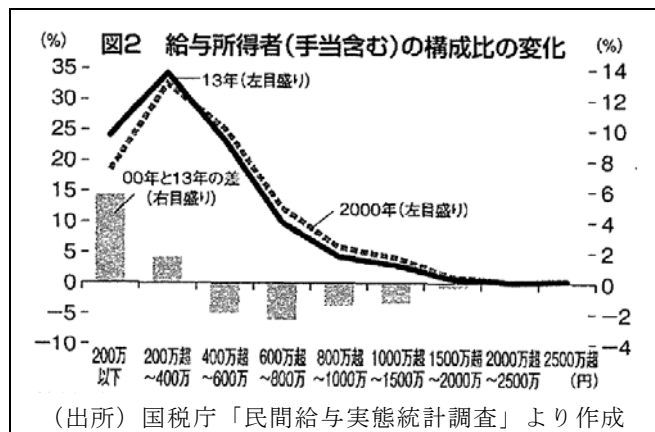


ただ、雇用の中身は大きく変化している。職業別に 09 年と 13 年の雇用数を比較すると、介護士などの「介護サービス」（30 万人増）、看護師などの「保健医療」（29 万人増）、「清掃」（15 万人増）、「飲食物調理」（14 万人増）と、社会福祉や飲食などで雇用が大きく増加する一方、「一般事務」（26 万人減）、「製品製造・加工処理」（25 万人減）、「機械組み立て」（16 万人減）など、製造業を中心に雇用が顕著に減少していることが分かる（図 1）。

雇用が増えた職種の特徴は、賃金が平均より低く非正規雇用が多い点にある。それを裏

付けるのが所得格差の拡大傾向で、国税庁の民間給与実態統計調査を基に 00 年と 13 年の所得分布を比較すると、年間所得（給与・手当）で 400 万円超の層の割合が減少する一方、400 万円以下の低所得層の割合が増加しており、特に 200 万円以下の増加が顕著だ（図 2）。日本経済においては、厚みのある中所得層の存在が国内消費の主役となっていた。そうした特徴も今後、変化していく可能性がある。

格差の拡大は、所得という「フロー」面だけでなく金融資産という「ストック」面でも起きている。金融広報中央委員会が毎年発表する「家計の金融行動に関する世論調査（2人以上世帯）」によると、07 年には 20.6%だった無貯蓄世帯の割合は、14 年には 30.4%まで急増した。アベノミクスによって 13 年以降、株高が進行したが、株高の恩恵を受けられるのは高所得層に限られており、資産格差は一層拡大してい



（出所）国税庁「民間給与実態統計調査」より作成

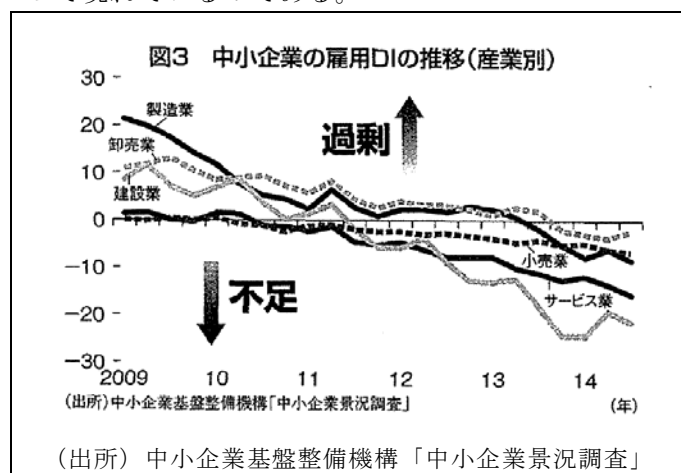
る。「フラット化」の波を最初にかぶったのは製造業である。自動車や電機など日本企業が得意としてきた組み立て加工型の技術の多くは、モジュラ（独立した構成要素の組み合わせ）化が急速に進んだことで、新興国を中心とする水平分業型に移行していった。

結果として雇用の多くは海外に流れ、日本には本社機能や R&D（研究・開発）機能、マザー工場的な機能のみを残すようになった。こうしたフラット化の波は、日本ばかりでなく先進国全体の労働市場を大きく揺るがしており、米国でも非正規雇用ばかりが増加する同様の現象が起きている。

■「人手不足」にも直面

その一方、日本は第2の構造変化「人手不足」にも直面している。人手不足は最近、低賃金・長時間労働を事実上強制する「ブラック企業」の問題としても注目されるようになったが、実は地方では何年も前から存在していた現実である。生産年齢人口の減少が著しい地方では、バスの運転手や介護・福祉などの職種で恒常的な人手不足状態にある。

地域の雇用を担う中小企業の雇用 DI（判断指数）の推移を見ると（図3）、小売業やサービス業では10年ごろからすでに人手不足状態に陥っていた。その後、建設業や卸売業、製造業に至るまで、幅広い業種にわたって人手不足が広がっている。高齢化などによって特に地域のサービス業は一定の需要が見込めるにもかかわらず、人手不足がまさに地域経済の“ボトルネック”となって現れているのである。



こうした地域のサービス産業は、海外の労働力やITに代替されにくい世界であり、グローバル経済に対して「ローカル経済圏」と表現することができる。すでに見たように、ローカル経済圏のサービス業の賃金水準は低く、人手不足なら賃金も上昇していいはずである。しかし、サービス業の生産性の低さが賃金上昇を阻害している。ローカル経済圏の人手不足問題を解決するには、地域のサービス産業の生産性を引き上げるしかない。

そのためにはまず、非効率な企業の新

陳代謝を促進することが欠かせない。

特に中小企業金融円滑化法など過去の政策措置によって、本来は退出すべき企業が依然として市場にとどまっている。企業の退出は当然、痛みを伴うこともある。しかし、生産性の向上と雇用・賃金環境の改善はイコールであり、非効率な企業が、温存される限りは賃金も上昇しないことを認識しなければならない。

■「成長し続ける人材」の育成と活躍の推進

企業の重要な財産である従業員の能力を最大限に引き出し、能力を発揮しやすい環境整備を推進していくことは、極めて重要な経営戦略である。一方で、従業員としても、長い職業人生にわたって、業務や研修、自己啓発などを通じて研鑽を図り、キャリアアップを志向していくことが重要である。また、人手不足の解消に向けては、女性、高齢者、若者、外国人、障害者など、多様な人材の登用・活躍を推進することで、企業のダイナミズムが生まれ、企業の成長につながる。なかでも、わが国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることが、持続的な成長を実現する鍵を握っている。さらに、事業活動のグローバル化に伴い、グローバル人材の育成が喫緊の課題となっている。

職場の労働生産性を持続的に向上させていくことも重要な視点となる。