

2018年7月20日 全12頁

大局的視座から探る労働市場展望

フィリップスカーブの有効性は本当に崩れてしまったのか？

経済調査部
エコノミスト 小林 俊介
研究員 廣野 洋太

[要約]

- 日本の労働市場は新たな局面を迎えている。生産年齢人口の減少自体は1990年代中盤から始まっているが、空洞化進展により2010年頃までは人手不足は顕在化しなかった。しかし単位労働コストの相対的低下を受けて企業は安価な未活用労働力を求め始めた。その大宗を占めていたのは女性の短時間労働者であったが、過去数年間で女性の労働参加率は30-50代を中心に大幅改善しており、これ以上の「頭数」確保は難しい。結果として企業は①非正規社員の正規化による平均労働時間の延長と、②新たな未活用労働力（＝若年層、高齢者、外国人）の確保に乗り出している。
- 人手不足が深刻化する一方で平均賃金が上昇しないことを以て、フィリップスカーブの有効性を疑問視する声もある。しかし賃金版フィリップスカーブを年代別に分解すると、現代日本でも未だにその有効性は健在だ。本質的な問題は、労働市場が若年層「のみ」でタイト化しており、中高年のスラックは未だ大きいということにある。言葉を変えると、企業が求める人材像（労働需要）と労働供給の間に「世代間のミスマッチ」が発生しており、局所的に賃金インフレとデフレが混在しているのが労働市場の現状である。

「人手不足」が 2010 年代に入って叫ばれるようになり、幾年が過ぎ去った。しかし、改めて振り返ると、生産年齢人口が減少に転じたのは 1990 年代半ばである。20 年以上の年月を超えて漸く「人手不足」が叫ばれるようになり、その論拠の多くが生産年齢人口の減少に求められるのも不思議な話だ。

他方、「人手不足」が叫ばれながらも、**図表 1** に示すように日本の「就業者数」は、大勢の予想に反して増加し続けている。また、失業率が 2% 手前まで低下し、「人手不足」に加え「完全雇用」が叫ばれる中でも賃金上昇率は鈍い。このように、過去に発生したパラドックスを整理することなく今後の予測を行うことは極めて不適切であり、多くの場合は有害ですらある。

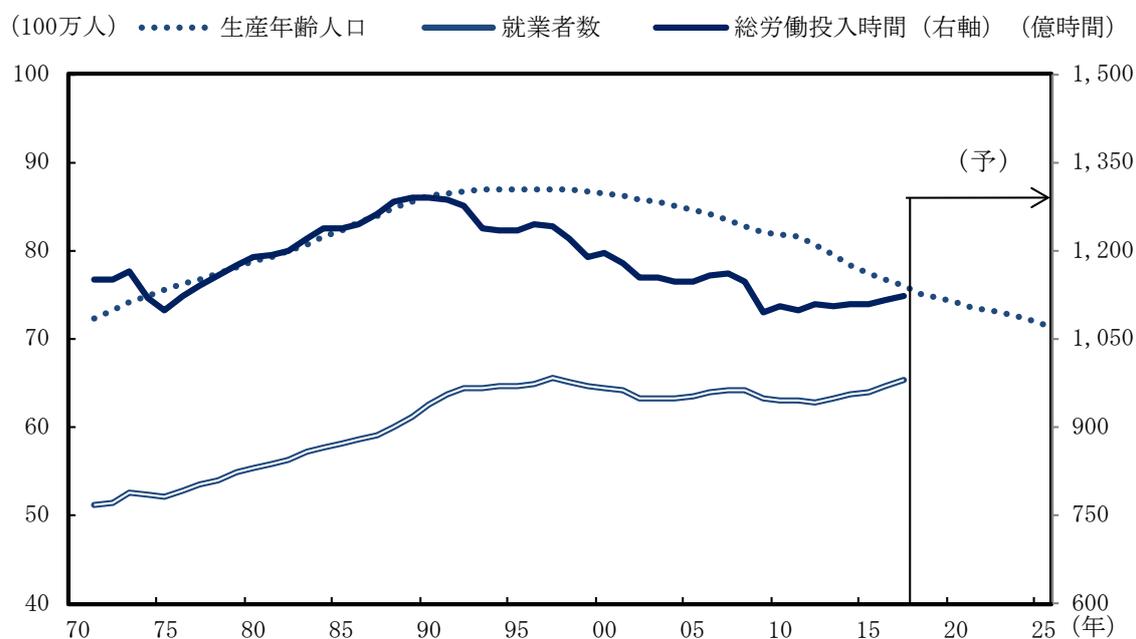
建設的議論の基礎構築に向けて、本稿では大局的視座から、労働市場の分析を試みる。

「失われた 20 年」＝国内雇用が失われた 20 年（1990-2010 年）

まず、改めて**図表 1** で日本の労働市場の長期推移を確認すると、「生産年齢人口」と「総労働投入時間」はかつてほぼ一致して推移してきた。しかし 1990 年頃から両者の相関性は崩れ、2010 年にかけて 20 年間、ワニロギャップのごとく乖離幅を広げてきたことが確認できる。

この期間の国内総生産は横這いが続いていたため、同現象を労働投入時間当たりの生産性の向上と見ることも可能だ。他方で、少なくとも時間ベースでの雇用が、生産年齢人口以上の減少を上回る速度で失われたこともまた事実である。どちらを取るかで評価は割れる。

図表 1： 日本の労働市場構造と長期推移



(出所) 厚生労働省統計、国立社会保障・人口問題研究所より大和総研作成

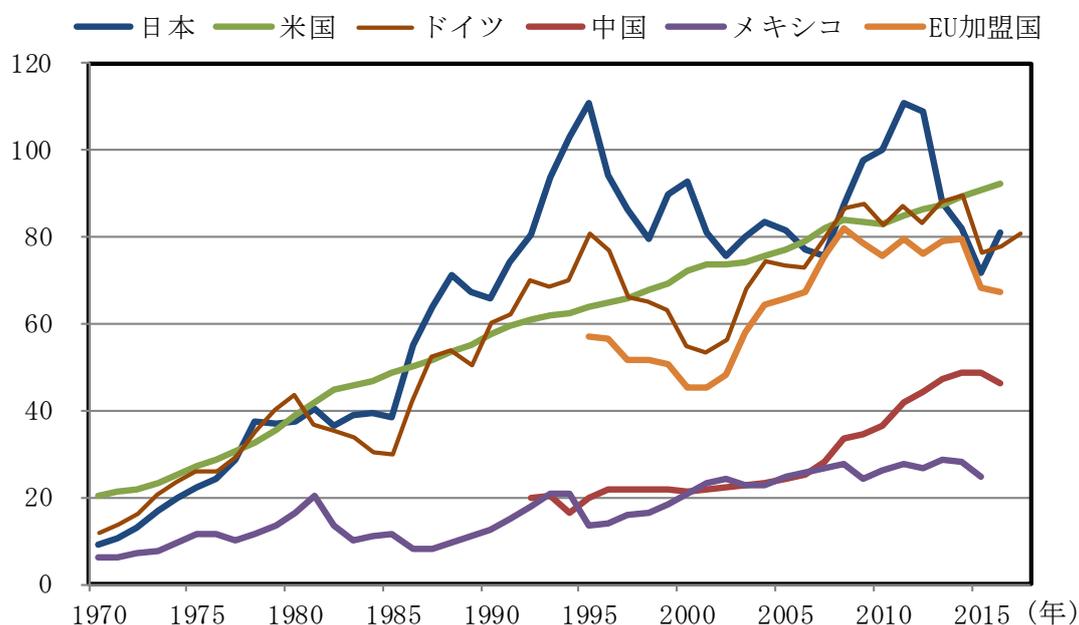
20年以上の停滞を経て、日本は「割高でない（≒貧しい）国」に回帰（2010年頃）

しかしこの期間に確認されている現象の本質はいずれでもなく、「空洞化」であろう。図表2に示す通り、日本の単位労働コスト¹はプラザ合意後の円高により1980年代後半に米国やドイツを上回った。さらに1990年頃にバブル経済が崩壊してからは、名目成長率の大幅な低下（＝生産性の低下）が名目賃金の十分な低下によって相殺されなかったこと（＝賃金の下方硬直性）を受けて、他の先進国と比べても大幅に「生産性に対して賃金の割高な」、すなわち、国際競争力を持たない国へと成り下がってしまう。さらに1990年代以降は中国を筆頭とするアジア新興国の貿易市場への参入が加速し、差別化しにくい貿易財の国内製造は、少なくとも労働コストの面から見れば絶望的なまでに競争力を失うことになった。

その結果としての空洞化が、「生産年齢人口以上の減少を上回る速度での雇用の喪失」であり、また異なる側面から見れば、相対的に生産性の低い分野が退出したことを受けた「生産性の向上」であった。

しかし日本の単位労働コストは既に米独と比較して割高ではなくなっている。これは近年の円安効果によるものだけではなく、「失われた20年」において日本の賃金が全く上昇しなかった（間に他国では賃金上昇が続いた）結果でもある。中国との差も現実的に競争し得るレベルに達しつつある²（もっとも、これは日本が相対的に貧しくなったことをも意味している）。

図表2：日米独および主要競合国の単位労働コスト水準



(注) 2010年時点の日本のULCを100として計算（ドルベース）

(出所) OECD統計より大和総研作成

¹ 単位労働コスト＝総名目賃金÷総生産。より平易に言えば、同じ1台のテレビや車を生産する際にかかった労働費用を比較したもの。同指数が高いほど国際競争力が低いことを示す。

² 貿易財に限った単位労働コストを推計すると、日中の乖離は2015年以降ほぼ解消されている。詳細は、小林俊介「日本経済見通し：2018年1月 リストラなくして賃上げなし / 内需の好循環を阻む『底辺への競争』」（大和総研レポート、2018年1月23日）を参照。

https://www.dir.co.jp/report/research/economics/japan/20180123_012674.html

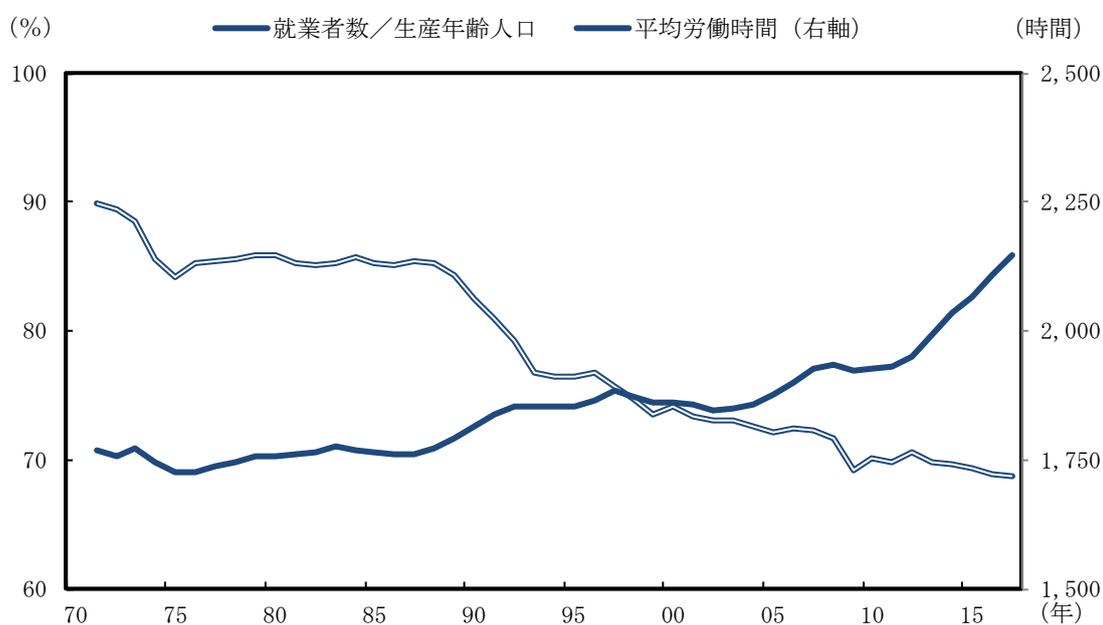
「女性の社会進出」に乗じて安価な労働力を活用した日本企業（2010年-）

かくして2010年以降は「空洞化」に伴う国内雇用の喪失が一服し、「生産年齢人口」と「総労働投入時間」の乖離は解消に向かうことになる。そして2018年に入り、両者は30年ぶりにかつての相関性を取り戻した。だからこそ、後述するように、「今後の労働市場で起こること」は、「今まで起きてきたこと」とは異なる可能性が高い。

しかし今後を展望する前に、まずは2010年以降の経緯を振り返りたい。この期間に「生産年齢人口」が減少する中で「総労働投入時間」が増加した要因を分解すると、**図表3**に示す通り、ひとえに就業者数/生産年齢人口によるものであったことが確認できる。これは大いに女性、および高齢者の就労人口が増加したことを受けたものであるが、彼女らの多くがパートタイマーや非正規社員などの比較的労働時間の短い勤労者であったため、平均労働時間はむしろ減少を続けた。

なお、彼女らは相対的に時給が低く、労働関連法により保障されている権利の少ない勤労者でもある。だからこそ企業にとっては使いやすい労働供給の源であったことは想像に難くない。また彼女らの多くが、相次ぐ不況や年金受給開始年齢の繰り上げなどを受けて、実質生涯雇用には守られている正社員という既得権益層に比べて相対的に不利な条件でも働かざるを得なかった層でもある。そして彼女らの「社会進出」が進む裏側で、平均労働時間、および平均賃金が抑制された状況が現在まで続いてきた。

図表3：日本の就業率と平均労働時間の長期推移

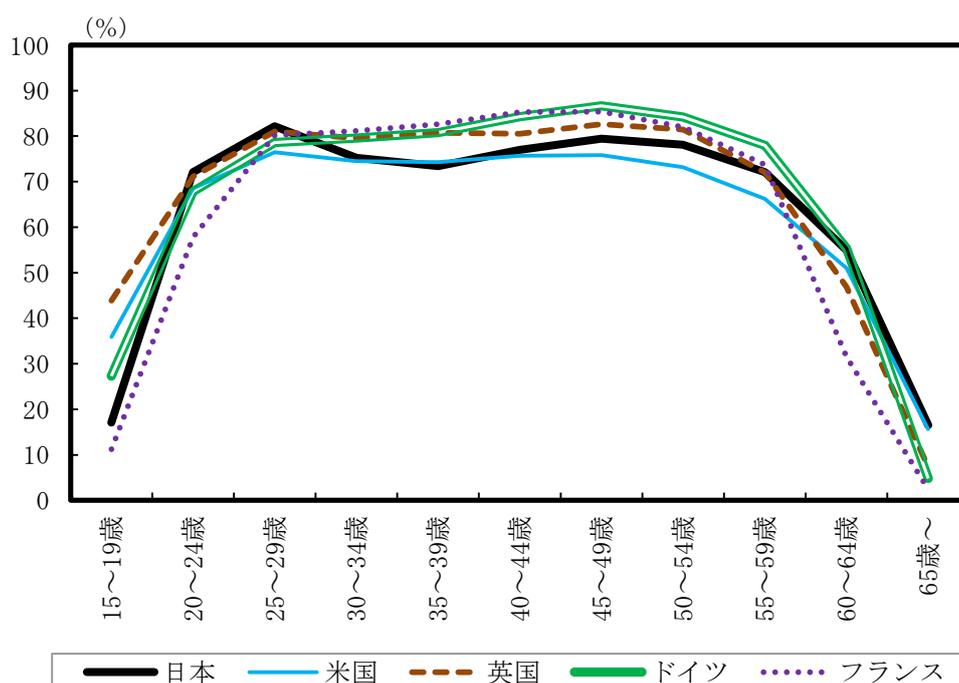


(出所) 総務省、厚生労働省統計より大和総研作成

しかし「M字カーブ」の解消による労働参加率改善は限界に

しかし先述したように、「今後の労働市場で起こること」は、「今まで起きてきたこと」とは異なる可能性が高い。まず、労働参加率の持続的な上昇を期待することはもはや難しい。女性労働参加率のM字カーブを見ると、過去数年間の上昇の結果として、米国並みの水準まで達している。つまり、これ以上の女性労働参加率の上昇余地は限られてきている。実際、パートタイム労働者の有効求人倍率はかつてない水準に達しており、日本企業にとってパートタイム労働者の「人数」を増やすことが非常に困難な状況が発生した。

図表4：女性の年齢別労働力率の国際比較（2017年）



（出所）OECD統計より大和総研作成

代替戦略①：平均労働時間向上

かくして「頭数」を増やせなくなった企業は一人当たりの平均労働時間を延ばす形での人手不足対応に迫られている。しかしここで各種の問題が立ちはだかってくる。

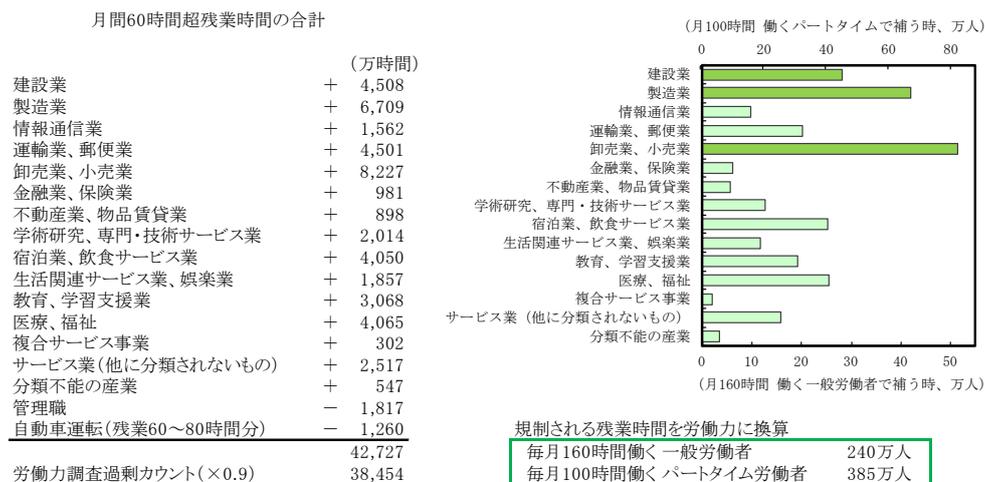
代替戦略①-1：「既存正社員の残業時間延長」は、規制等で挫折³

まず、既存社員の残業を増やそうという試みは実現困難だろう。長時間労働の是正に向けて導入される「罰則付きの残業上限」は罰則付きの残業上限は、（労使であらかじめ合意すれば、年720時間まで延長が可能だが）月45時間、年360時間を原則としている。本法の施行に伴い、大和総研では年間約40億時間の残業時間が削減されると試算している。

³ もっとも、「裁量労働制の対象拡大（＝サービス残業の適法化）」が進む場合、正社員の事実上「働かせ放題」が常態となり、本節での議論は全て覆る可能性が高い。

また、かつて横行していた「サービス残業」を今こそ大いに活用しよう、という試みも失敗に終わる可能性が高い。実際、労働者からの回答を基にした労働力調査における労働時間から、企業からの回答を基にした毎月勤労統計における労働時間を差し引いて推計されるサービス残業時間も、2010年代以降減少に転じている（**図表 6**）。人手不足が深刻なこのご時世、ブラックな企業文化で従業員を搾取する企業は SNS 等を通じて悪評が広まり⁴、即座に操業が立ち行かなくなることも珍しくない。また、そもそも企業収益が堅調な中では、コスト削減と引き換えにサービス残業を強制することによる法的リスクを冒す企業も少ないということなのだろう。

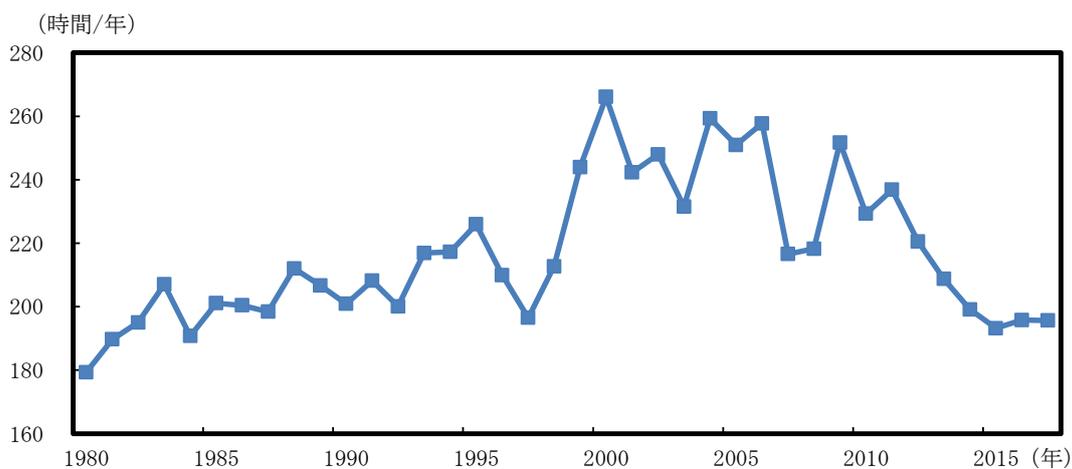
図表 5: 残業規制による影響の試算



所定外給与 ▲8.5兆円/年 = 雇用者報酬を3%下押し

(注) 管理職は「管理的職業従事者」、自動車運転は「輸送・機械運転従事者」。「輸送・機械運転従事者」は電車や飛行機などの運転従事者も含まれるが、ここでは自動車運転従事者と同義とみなした。労働力調査では、サービス残業や休憩時間などが労働時間としてカウントされている可能性があるため、労働力調査と毎月勤労統計の差を参考に10%割り引いて試算を行った。
(出所) 総務省、厚生労働省統計より大和総研作成

図表 6: サービス残業時間の試算値



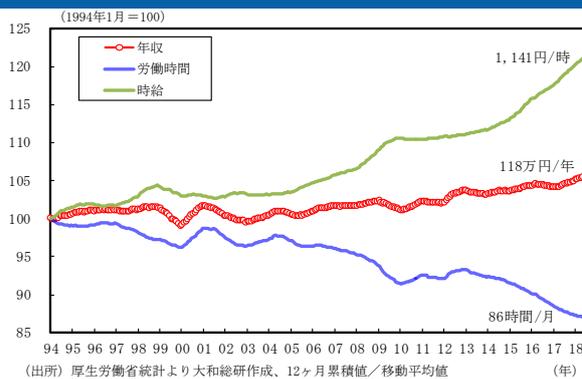
⁴ 米国大統領ですら SNS で重要政策やホワイトハウス人事を電撃発表する時代である。

戦略①-2：「パート・非正規社員の労働時間延長」は、正規化で一部対応

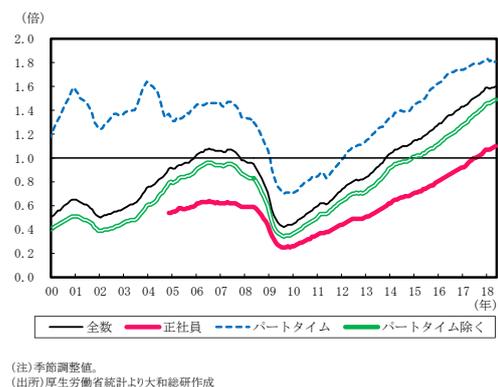
パートタイマーや非正規社員の労働を長時間化することも一筋縄では進展しない。いわゆる「130万円の壁」が存在するためである。税制上の配偶者控除を受けられる年収水準、多くの企業における配偶者手当を受けられる年収水準、そして社会保険の加入が義務づけられる年収水準がそれぞれ103～150万円に設定されていることを背景として、日本のパートタイム労働者は年収を一定額に抑えるインセンティブを有している。事実、過去20年間以上に亘ってパートタイマーの年収は上述した水準のままほぼ全く変化していない。しかし同じ20年間でパートタイム労働者の時給は約20%上昇している。そしてミラーイメージのように、一人当たりの「労働時間」は、時給の上昇を相殺する形で減少を続けてきた。

このようにしてパートタイム労働者の「人数」を増やすことも、「一人当たりの労働時間」を伸ばすこともままならなくなった日本企業は遂に、消極的ながら正規雇用を増やし始めた。そして正規社員の有効求人倍率はじわじわと上昇を続け、遂に2017年6月に1倍を上回り、以降も継続して上昇を続けている。

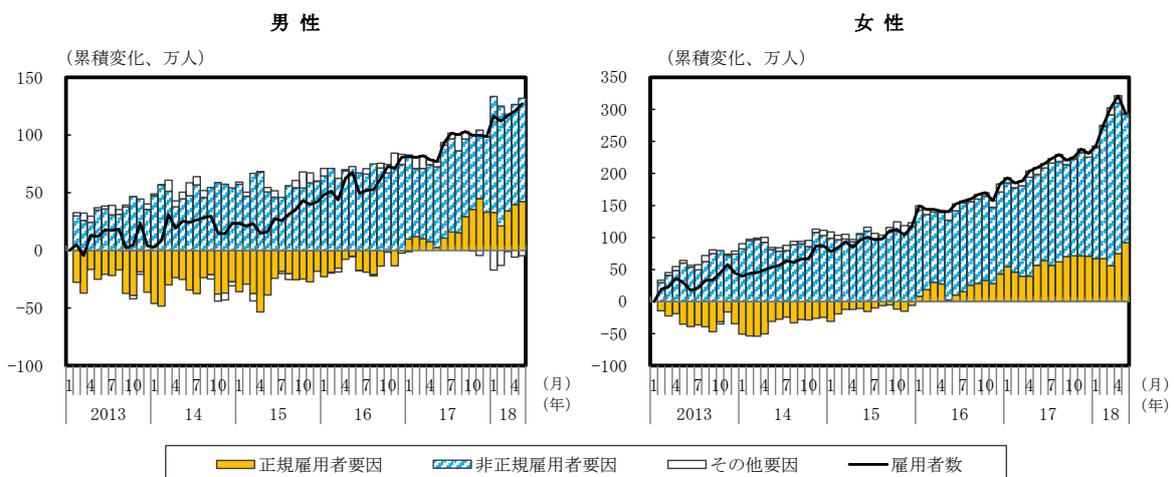
図表7：パートタイム労働者の雇用状態



図表8：雇用形態別の有効求人倍率



図表9：雇用者数の要因分解



(注) 季節調整は大和総研。
(出所) 総務省統計より大和総研作成

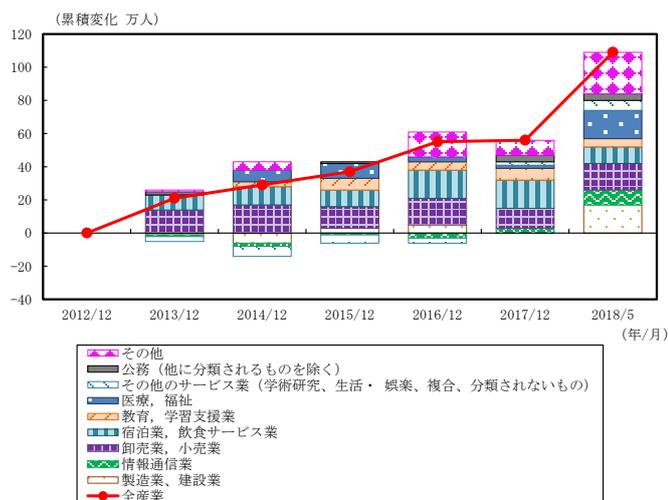
代替戦略②：「M字カーブの外側」にいる人々の活用

他方、足下数ヶ月ほどでは新しい動きも見られ始めている。それは今までと異なる層から、労働力の潜在的供給を発掘することである。事実、**図表 10-11** に示す通り、「15-24 歳」、「65 歳以上」といった、今まで労働参加率の低かった（＝「M字カーブ」の崖の外側に位置していた）コーホートにおいて、非正規での就業者数が劇的に伸び始めている。

その大宗を占める業種は労働集約的なサービス業である。これらの業種では時給の引き上げという直接的な雇用環境の改善だけでなく、就業時間選択の条件緩和など、間接的な雇用環境の改善により、新たな労働の担い手を発掘している模様だ。同時に、当該業種において外国人労働者の利用も増加している。

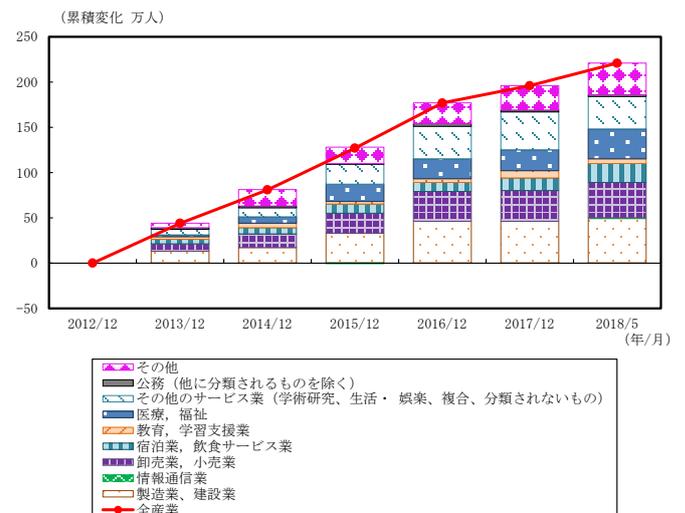
以上の議論を前提とすれば、今後の労働市場は「主に女性を中心とした非正規社員の正規化」、「若年層・高齢者の短期雇用での取り込み」、「外国人労働者の活用」などによって「人手不足」を相殺する公算が大きい。そしてこれらが限界に達した時、日本経済は本当の意味での成長の天井を迎えるのだろう。

図表 10：15～24 歳雇用者数 業種別推移



(注) 2012年12月以降の増加分を累積
(出所) 総務省統計より大和総研作成

図表 11：65 歳以上雇用者数 業種別推移



(注) 2012年12月以降の増加分を累積
(出所) 総務省統計より大和総研作成

局所的賃金上昇の陰で続く平成版「男はつらいよ」

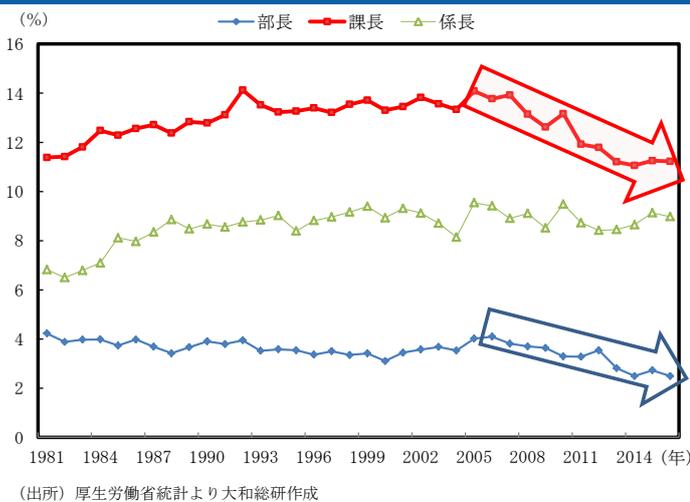
他方、この移行期において、女性や若年層における局所的な労働コストの上昇を相殺すべく、日本企業は「昇給速度の鈍化」「年収カーブのフラット化」を筆頭とした、既存社員の賃金抑制を行う可能性もまた高い。

図表 12 は日本の労働者の年収カーブを生まれ年別に確認したものであるが、「初任給が引き上げられる」一方で、「ミドル～シニアクラスの給与は押し下げられる」ことに伴う年収カーブのフラット化傾向が続いていることが確認できる。

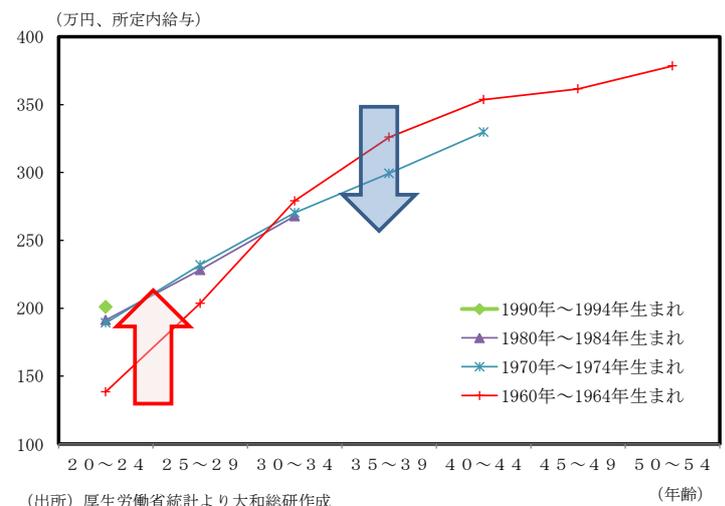
図表 13 は、年収カーブのフラット化を別の切り口から捉えたものだ。とりわけ 2000 年代後半から顕著な動きとなっているが、40 代労働者のうち「部長」「課長」の割合の低下が続いている。50 代労働者でも同様の傾向が確認できる。すなわち、企業は 40 代・50 代雇用者の昇進を遅らせる、昇進できる人数を減らす、といった取り組みを行っている可能性がある。

なお、40 代には団塊ジュニア世代が、50 代にはバブル入社世代が含まれるため、人件費全体に占める割合も大きい。企業は、ボリュームゾーンを形成する雇用者の昇進を遅らせることで、人件費の削減を図っていると言えそうだ。

図表 12：40 代労働者に占める役職者割合



図表 13：生まれ年・年齢別 所定内給与額（昇給カーブ）



フィリップスカーブの有効性は本当に崩れてしまったのか？

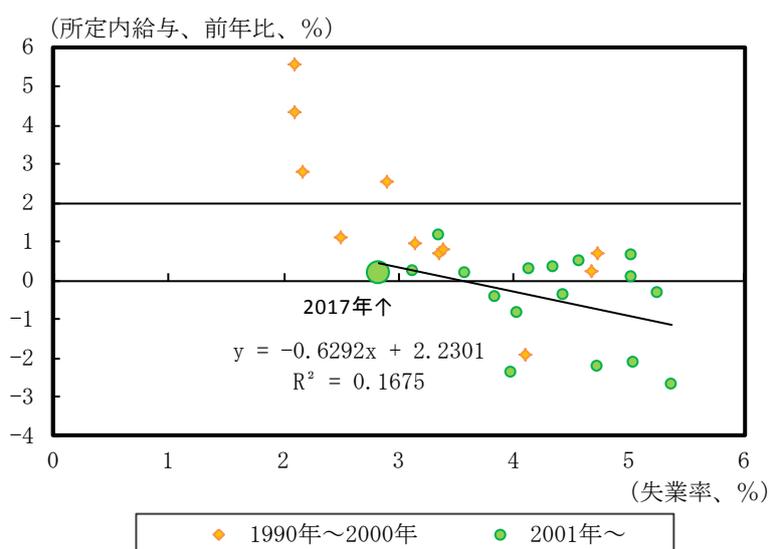
さて、前章の議論を総括すれば、以下のようなだろう。日本における人手不足のステージは一段上がっており、結果として一部のコーホートにおける賃金上昇は確認されている。しかし中高年の定期昇給効果抑制の結果として、全体での賃金上昇率は、労働市場のタイト化が進む中でも極めて緩やかなものにとどまっている。

結果として「フィリップスカーブが機能していない」との極論に飛びつく向きもあるようだが、こうした指摘は短絡的すぎる。図表 15 に示す通り、フィリップスカーブを年代別に分解すると、現代日本でも未だにその有効性は健在であることが確認できる。問題は、「労働市場は若年層でのみタイト化」しており、「中高年のスラックは未だ大きい」ことだ。言葉を変えると、企業が求める人材像（労働需要）と労働供給（労働者の求める年収）との間に、「世代間ミスマッチ」が明確に存在している。

蛇足ながら付け加えておくと、フィリップスカーブの機能不全をより「上品」に整理すると、以下の通りとなる。日本におけるフィリップスカーブは、①切片（自然失業率における賃金の上昇率）、②傾き、③X軸の全てにおいて議論の余地を有している。

まず、①切片（自然失業率における賃金の上昇率）は「適合的期待」により形成されるが、これは歴史依存的であり、復元に時間がかかる（履歴効果）。また、先述したような年収カーブのフラットニング（＝定期昇給効果の低減）が続く限りにおいて、個人が直面する賃金上昇への期待は、低位に抑制された状態が続く公算が大きい。なお、切片を構成するその他の要素として労働生産性の上昇率が指摘されるが、こちらも短期間で大きく上下する類のものではない。

図表 14: 日本の賃金版フィリップスカーブ



(出所) 厚生労働省、総務省統計より大和総研作成

次に②傾きは「国際競争」により無視しがたい影響を受ける。前章で触れた通り、同要因は1980年代後半から2010年頃にかけて猛威を振るったとみられる。そして1980年代後半以降に入社した世代が上述した通り「企業に需要／受容されない」世代であることもまた、彼らが入社した当時に必要とされたスキルセットと現在求められるスキルセットが異なることを端緒としていると考えられよう。

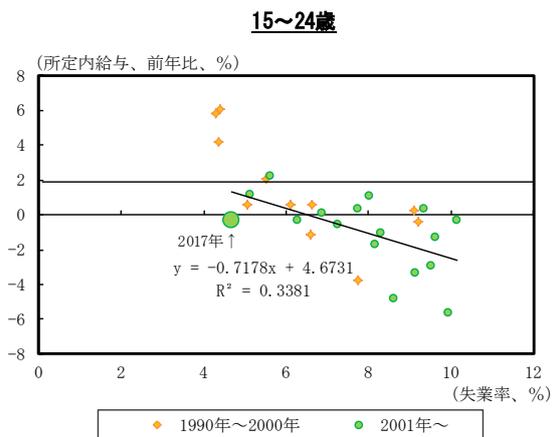
最後に、とりわけ③X軸すなわち失業率についての議論は尽きない。そもそも、失業率というデータの有効性が疑わしい。先述したように、近年の日本では労働参加率が著しく改善してきた。これはすなわち、潜在的な労働供給が失業率にカウントされない形で存在していることを意味するため、失業率が低い＝労働市場の Slack が小さいとは言い切れないということになる。これは女性・若年層・高齢者のみに限った議論ではなく、1990年代末以降の就職氷河期に就職を諦めた世代が未だに労働市場の外に待機していることも見逃せない⁵。

また、自然失業率の所在も不明だ。自然失業率の試算については諸説あるが、賃金デフレとインフレの分岐点となる失業率水準（いわゆる NAIRU、Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment）という視点に絞って議論を進めると、過去20年程度の実績値に基づいた試算は全て無意味だ。当然ながら、過去20年間において賃金上昇は確認されておらず、従って同期間における失業率の水準は NAIRU を上回り続けてきたことになる。最後に日本で賃金上昇が確認されたのは1990年代前半であり、当時の失業率は2%台中盤であった。当時に比べて摩擦的失業率が社会構造的に低下している可能性もある。

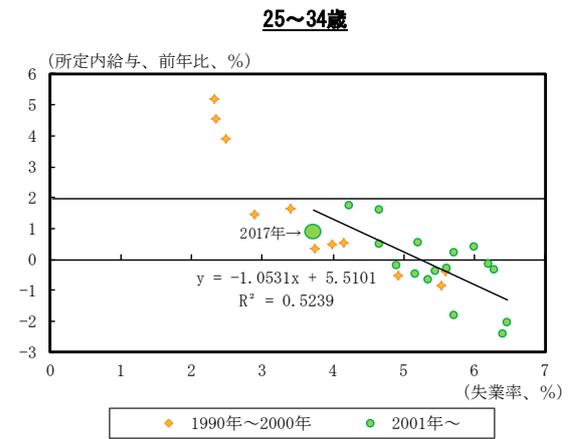
以上の議論をまとめると、暫定的な結論としては以下が妥当だろう。①（切片）②（傾き）が短期間で劇的に改善する見込みは少ない。③（X軸）については、世代間で状況が異なる。若年層ではフィリップスカーブがワークし始めている可能性が高い。他方で中高年は未だに自然失業率を達成できていない可能性が高い。全世代的な賃金インフレの達成には中高年の失業率低下（あるいは彼らの労働市場からの退出）を待つ必要があるようだ。

⁵ 米国の現状はさらに厳しい。詳細は、脚注2のレポートを参照。

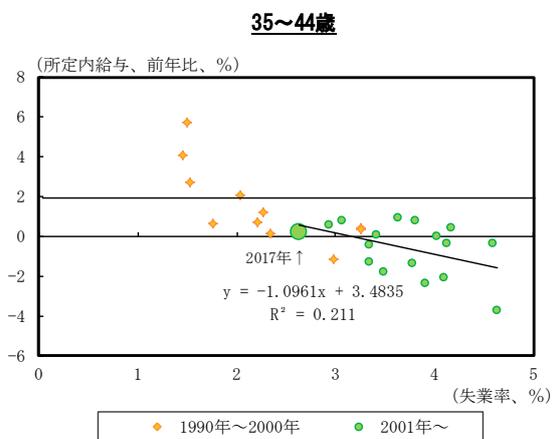
図表 15: 日本の「年代別」賃金版フィリップスカーブ



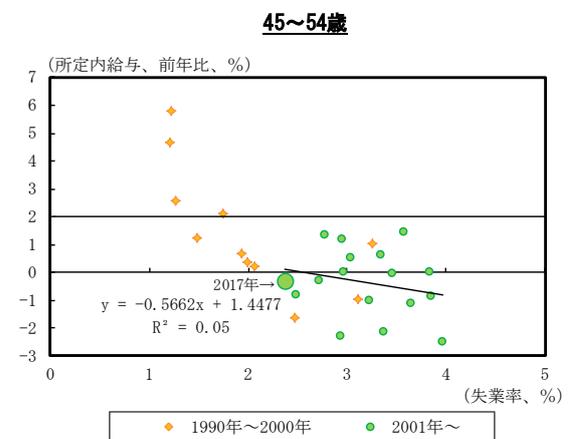
(出所) 厚生労働省、総務省統計より大和総研作成



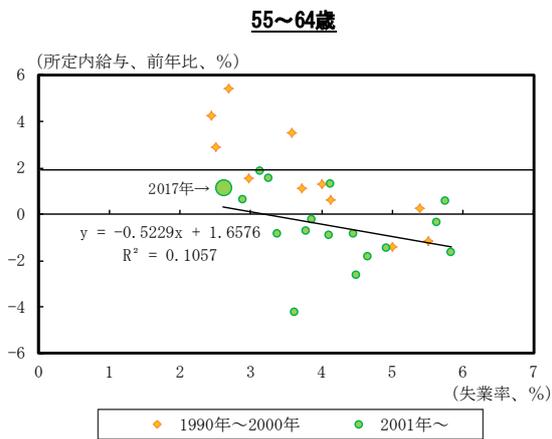
(出所) 厚生労働省、総務省統計より大和総研作成



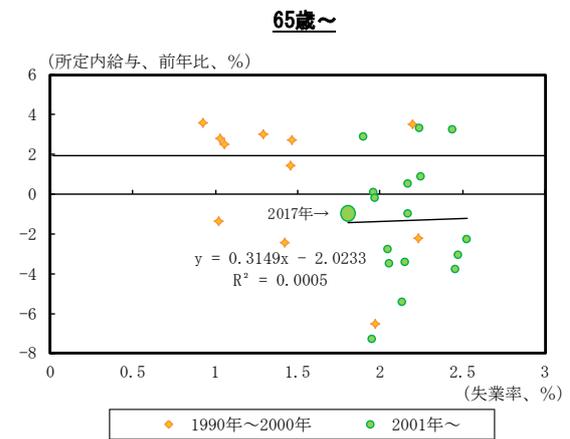
(出所) 厚生労働省、総務省統計より大和総研作成



(出所) 厚生労働省、総務省統計より大和総研作成



(出所) 厚生労働省、総務省統計より大和総研作成



(出所) 厚生労働省、総務省統計より大和総研作成