

日本経済ウォッチ (2017年2月号)

調査部 小林真一郎、土志田るり子

【目次】

1. 今月のグラフ p.1
 ~ 台数が減少する一方で金額が拡大する対米自動車輸出
2. 景気概況 p.2
 ~ 景気は緩やかに持ち直している
3. 今月のトピック: 労働需給がひっ迫する中で企業に求められる行動 p.3 ~ 12
 - (1) ひっ迫する労働需給
 - (2) 労働需給がひっ迫している割に賃金上昇は鈍い
 - (3) 労働力の確保には賃金以外の労働条件改善が必要

1. 今月のグラフ ～ 台数が減少する一方で金額が拡大する対米自動車輸出

トランプ大統領は就任以降、自国の貿易赤字の大きさについて不満を示し、貿易不均衡の大きい国として中国や日本を名指しで批判している。

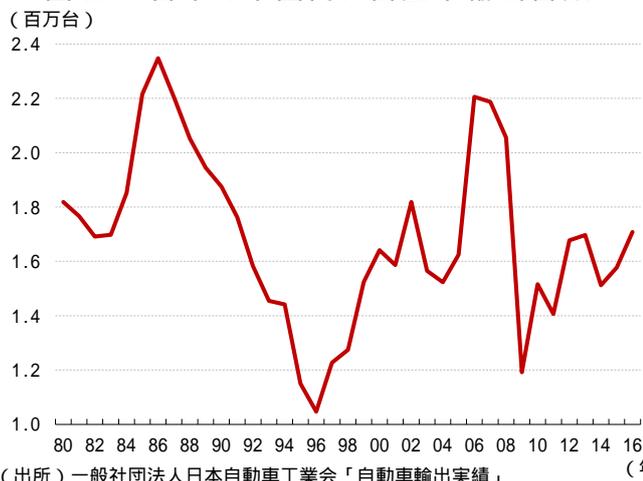
日本の中では自動車産業に批判の矛先が向いているが、70～80年代においても、自動車貿易が日米間の通商摩擦に発展した。当時の状況を見てみると、レーガン大統領が就任する直前の1978～79年、米国では自動車の輸入が増加するとともに、米国内メーカーの生産が伸び悩み、失業者が増加するなど社会的な問題となった。一方、日本では輸出の増加を背景に80年には国内生産台数が1000万台を突破し、世界一の自動車生産国になった。81年、貿易摩擦に対する不満が高まる中、レーガン大統領が就任すると、直後から日本は輸出自主規制を導入し、さらに翌年からは現地生産も開始した。その後、輸出枠は徐々に拡大され、86年には234.8万台を輸出したが、これをピークに87年以降は減少した。急激な円高による採算悪化を背景に現地生産が本格化したためである（図表1）。

2016年の輸出台数は170.8万台と、86年の約7割の水準にとどまる。さらに日本メーカーは現在も現地生産を増やしており、貿易環境は80年代と大きく異なる。そのため、レーガン大統領と同様の貿易摩擦を意識したトランプ大統領の発言は筋違いに思える。

しかし、自動車を輸入している米国の立場からは別の見方ができる。図表2は、日本の対米自動車輸出金額をドル建てで見たものである。輸出台数がピークをつけた86年と比べると、ドル建ての金額では約2.5倍になっている。米国から見ると、自動車輸入金額が相当膨らんでいるのである。実際、米国の対日貿易赤字689億ドルのうち、乗用車で394億ドル、部品まで含めると526億ドルと、自動車関連の貿易赤字の割合が非常に高いためだ（米国商務省「貿易統計」、通関ベース）。

台数が減る一方でドル建ての金額が膨らんだ主な理由は、自動車の高性能化により1台当たりの価格が上昇したためである（1986年の8900ドル/台に対し、2016年は2万3200ドル/台）。自動車の高付加価値化は現在も続いており、ハイブリッド車（HV車）や多目的スポーツ車（SUV）の輸出が増えれば、日本からの輸出のドル建て金額はますます膨らむ。日本側が「80年代とは違う」と主張しても、米国の対日貿易赤字の大部分を占める限り、日本の自動車はトランプ大統領の「口撃」の標的にされやすい。（土志田 るり子）

図表1: 日本の米国向け自動車輸出台数



図表2: 日本の米国向け自動車輸出額(ドル建)



2. 景気概況～景気は緩やかに持ち直している

景気は、企業部門を中心として、緩やかに持ち直している。

企業の活動が活発となっており、景気が持ち直す原動力となっている。まず、生産の持ち直しの動きが続いており、12月の鉱工業生産指数（確報値）も前月比+0.7%と増加した。10～12月期では前期比+2.0%と、消費税率引き上げ前の駆け込み需要が発生した2014年1～3月期（同+2.3%）以来の高い伸びとなった。在庫が前月比+0.6%と4カ月ぶりに増加したが、水準は依然として低く、在庫調整圧力は弱いままである。1月、2月とも生産予測調査では増加が見込まれており（それぞれ、同+3.0%、同+0.8%）、最近の実績の下振れ傾向を勘案しても、1～3月期は4四半期連続で前期比プラスとなる可能性が高い（1月以降、前月比横ばいで推移しても、1～3月期は前期比+1.0%になると試算される）。生産の内訳をみると、輸送機械工業や電子部品・デバイスの増産が引き続き全体を押し上げている。

輸出も持ち直している。1月の実質輸出は前月比-1.1%と2カ月連続で減少に転じたものの、均してみると持ち直しの動きは維持されており、水準も引き続き高い。10～12月期では前期比+2.8%と3四半期連続で増加している。生産と同様、自動車やスマートフォン関連部品の電子部品・デバイスが好調である。

一方、家計部門では持ち直しの動きが遅れている。12月の失業率が前月と同じ3.1%と低水準にあり、同月の有効求人倍率が前月の1.41倍から1.43倍に上昇するなど雇用情勢の良好な状態は維持されている。また、12月の1人あたりの現金給与総額（確報値）は前年比+0.5%とやや高めの伸び率となったうえ、所定内給与も同+0.4%と5カ月連続で増加しており、賃金には持ち直しの動きが見られる。もっとも、個人消費は、ニューモデルの投入効果もあって1月の新車登録台数が前年比+8.9%と堅調に増加しているものの、12月家計調査の実質消費支出（二人以上世帯、季節調整値）が前月比-0.6%と3カ月連続で減少するなど弱い動きもあり、均してみると横ばい圏にとどまっている。

注目されたトランプ大統領の1月の就任演説では、経済や財政政策の面で目新しい材料はなく、就任と共に更新されたホワイトハウスのホームページ上でも、TPP（環太平洋パートナーシップ協定）からの撤退、NAFTA（北米自由貿易協定）の再交渉、雇用創出、減税といった政策を進めていくことが改めて示されたものの、具体的な政策については明らかにされなかった。このため、今後予定されている上下院両院の合同本会議での演説や予算教書の内容に注目が集まっている。一方、大統領選後から続いていたドル高、金利上昇は2017年に入って一服しているが、株式市場については依然として政策への期待感が強く、2月中旬以降は連日史上最高値を更新している。高値警戒感も高まっており、トランプ政権の政策に目新しさが見出せなければ、一時的に失望感が広がるリスクがある。

国内で注目されるのが、2月から本格化した2017年春闘の行方である。企業は年収ベースでの賃上げを主張しており、ボーナスが増える一方でベースアップは前年の伸びを下回りそうである。このため、今後も賃金の伸びはボーナスの増加を含めても緩やかにとどまりそうである。加えて、エネルギー価格の底打ちと円安の影響により、物価上昇圧力が徐々に強まりつつある。すでに1月の国内企業物価は前年比+0.5%と22カ月ぶりに前年比プラスに転じており、消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）も春先にはプラスに転じると予想され、実質賃金の伸びを抑制する要因となりそうである。

国内経済については、年度末にかけては2016年度補正予算による押し上げ効果が高まることもあり、今後も緩やかな持ち直しが続く可能性が高い。しかし、実質賃金の伸びの鈍化が個人消費をさらに弱めることになれば、景気の持ち直しペースが鈍ることになりかねない。（小林 真一郎）

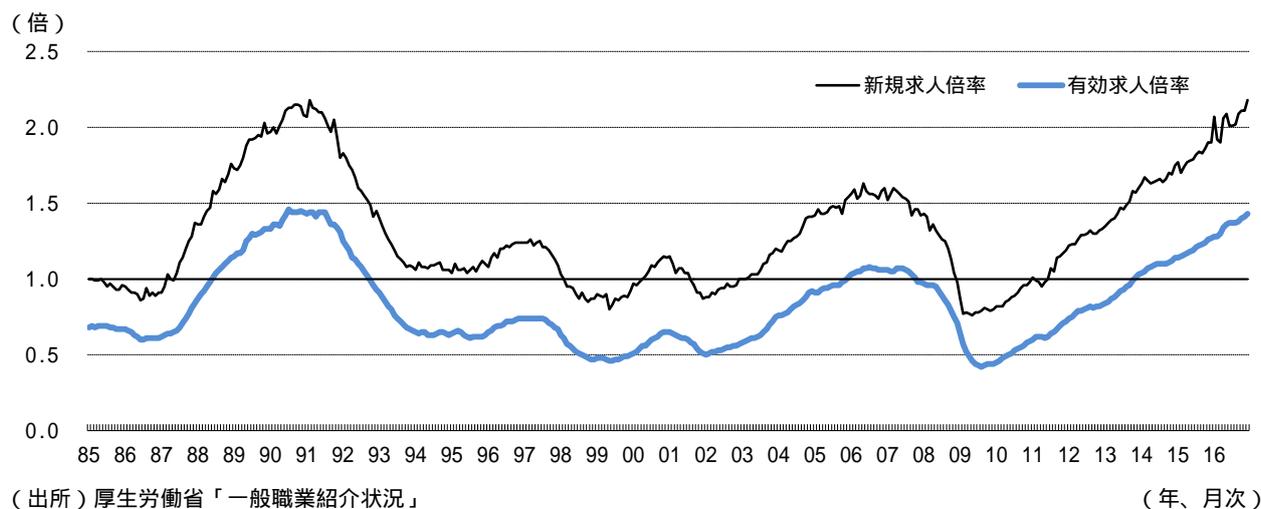
3. 今月のトピック：労働需給がひっ迫する中で企業に求められる行動

労働需給がひっ迫しているが、賃金はなかなか上がってこない。こうした状況は今後も続くのだろうか。また、企業が労働力を確保するためには何が必要なのか。今月は労働需給と賃金の関係、企業の取り組むべき課題について検討した。

(1) ひっ迫する労働需給

雇用情勢の改善が進んでおり、2016年12月の有効求人倍率は1.43倍（季節調整値）まで上昇した（図表1）。リーマン・ショック後の2009年から上昇を続けており、足元ではバブル期にあたる1990年から1991年にかけての水準に達している。有効求人倍率に先行する新規求人倍率も上昇の勢いが衰えておらず、12月に2.18倍とバブル期の最高値である1991年2月の水準に並んでいる。このため、今後、有効求人倍率はバブル期の最高である1.46倍（1990年7月）を超える可能性が高い。

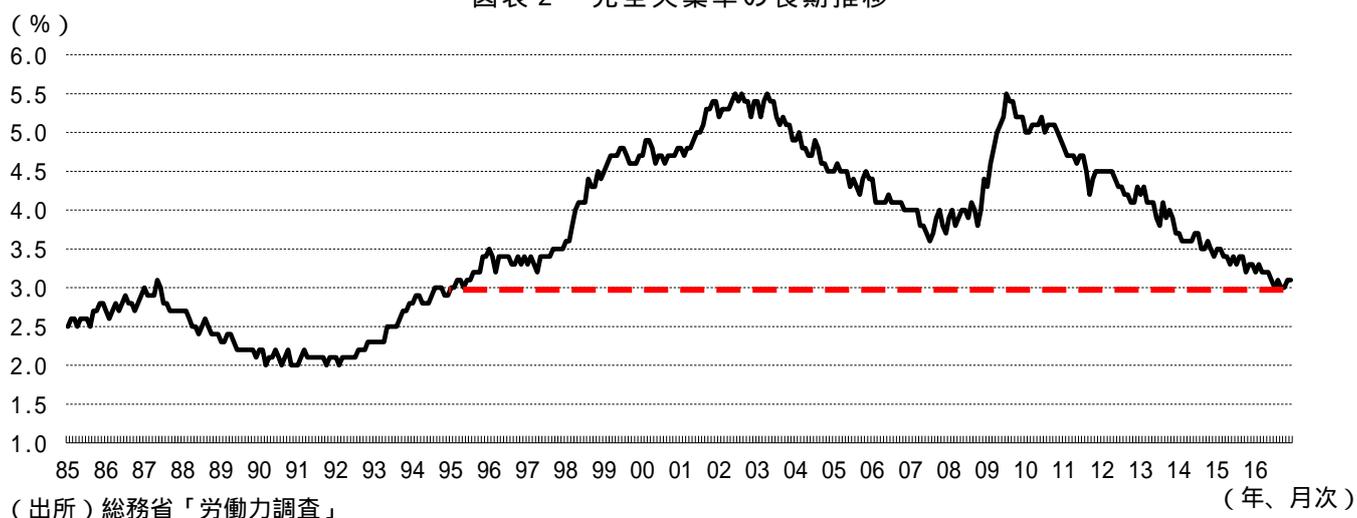
図表1 新規求人倍率と有効求人倍率の長期推移



雇用情勢を表すもう1つの代表的な指標が完全失業率であるが、こちらも、リーマン・ショック以降、低下傾向で推移し、2016年12月には3.1%まで低下している（同年7月、9月、10月には3.0%まで低下）（図表2）。

しかし、さかのぼってみると、足元の水準は1995年頃と同程度であり、有効求人倍率がバブル期の最高水準並みにあることと比べると、姿が異なる。つまり、完全失業率だけ見れば、雇用情勢はそれほど改善していないようにも見える。

図表2 完全失業率の長期推移



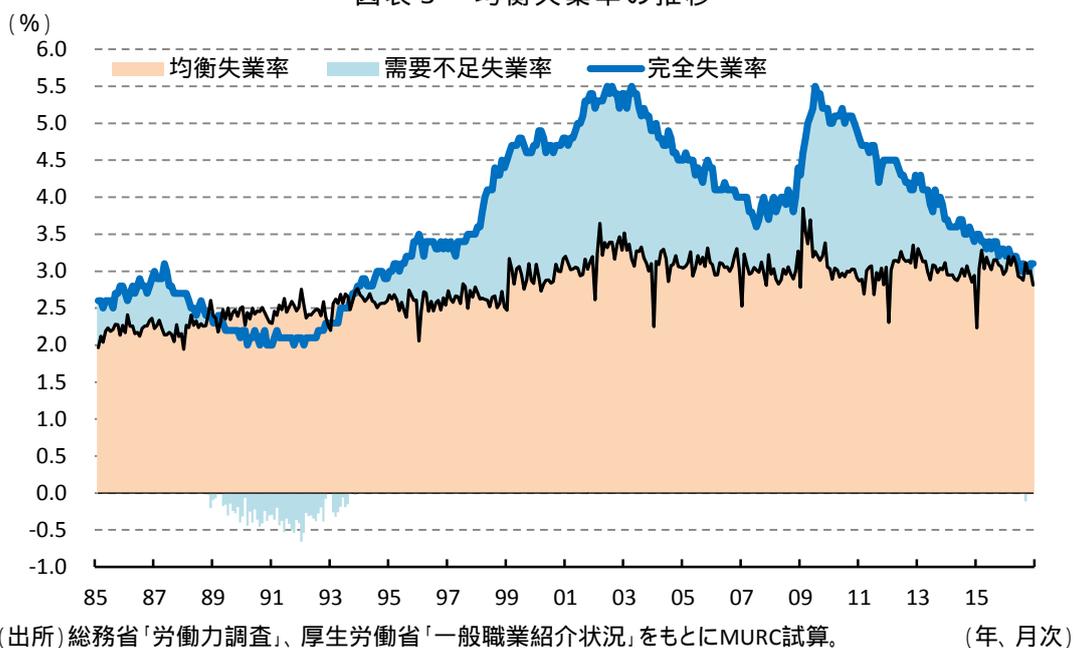
もっとも、失業率の水準が同じであっても、ミスマッチの状況や雇用慣行の違いによって、労働需給のひっ迫度合は異なる。そこで、完全失業率を均衡失業率と需要不足失業率に分解することで、1990年代と現在の労働需給のひっ迫度合を比較してみる。

均衡失業率は、欠員数（企業が必要とする労働力の不足分）と失業者数が一致した状態、すなわち労働需給が均衡した、完全雇用と呼ばれる状態における失業率のことである。均衡状態における失業者は、働く意思はあるが、自分の希望する職種・条件の仕事がない人であり、均衡失業率が高い状態は、雇用のミスマッチが多い状態と言い換えることができる。一方、需要不足失業は、景気が悪化した時に企業の求人、すなわち労働市場における需要が不足して発生する失業である。

推計によると現在の均衡失業率は2.8～3.0%程度であり、労働需給は均衡状態に極めて近い状況にあると言えるだろう（図表3）。足元の完全失業率は1995年頃と同水準であるが、均衡状態にどれだけ近づいているかという点では、1993年後半、あるいは、バブル期の1988年後半と同程度である。

なお、1989年から1993年前半にかけて、バブル景気で人手不足感が最も強くなった時期には、完全失業率が均衡失業率を下回り、需要超過の状態になっていたとみられる。

図表3 均衡失業率の推移

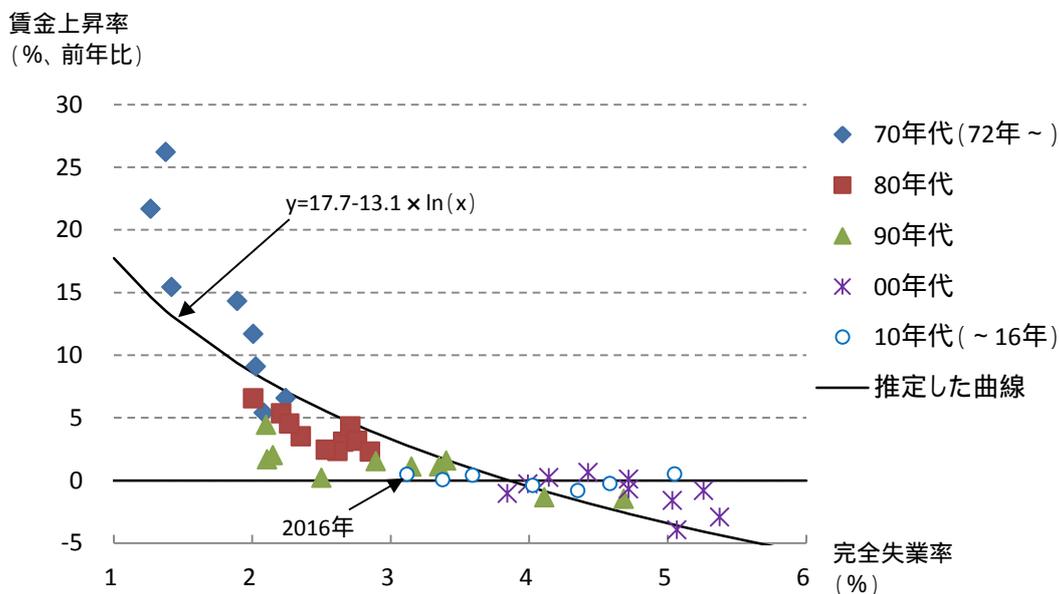


(2) 労働需給がひっ迫している割に賃金上昇は鈍い

労働需給がタイトになり、人手不足感が強まった状態で雇用を増やそうとすれば、企業は賃金を上げていく必要がある。また、他社が賃金を上げると、自社の社員が流出する恐れがあるため、更なる処遇改善の動機となる。このため、労働需給が引き締まると賃金の上昇圧力が高まっていく。この雇用情勢（失業率）と賃金（前年比上昇率）の関係は、「フィリップス曲線」として知られている。

日本の過去の失業率と賃金上昇率のデータを用いてフィリップス曲線を推定したのが図表4である。曲線の推定については年代を分けて複数本の直線を推定するなど、いくつかの分析が可能であるが、1972年以降の関係を見た場合、失業率が下がれば賃金が上がるという反比例の関係にあることがわかる。

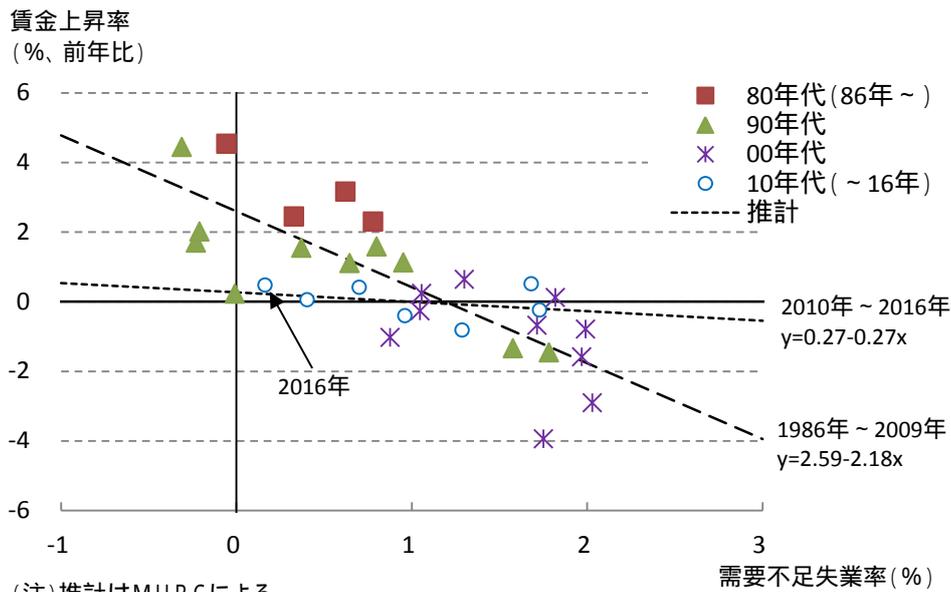
図表4 完全失業率と賃金上昇率の関係（フィリップス曲線）



(注) 曲線の推定はMURCによる
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」

図表4のうち矢印で示した点が2016年の状態である。2016年の賃金上昇率は前年比+0.5%で、これは失業率が同じく3.0%台前半だった1990年代半ばの賃金上昇率と同程度である。しかし、(1)で述べたように、2016年末の完全失業率は均衡失業率に近づいており、2016年と賃金上昇率、失業率とも同程度であった1995年よりも、労働需給がひっ迫した状態にあるため、単純に比較することはできない。そこで、均衡失業率とのかい離、すなわち需要不足失業率と賃金上昇率の関係を見てみる(図表5)。

図表5 需要不足失業率と賃金上昇率の関係

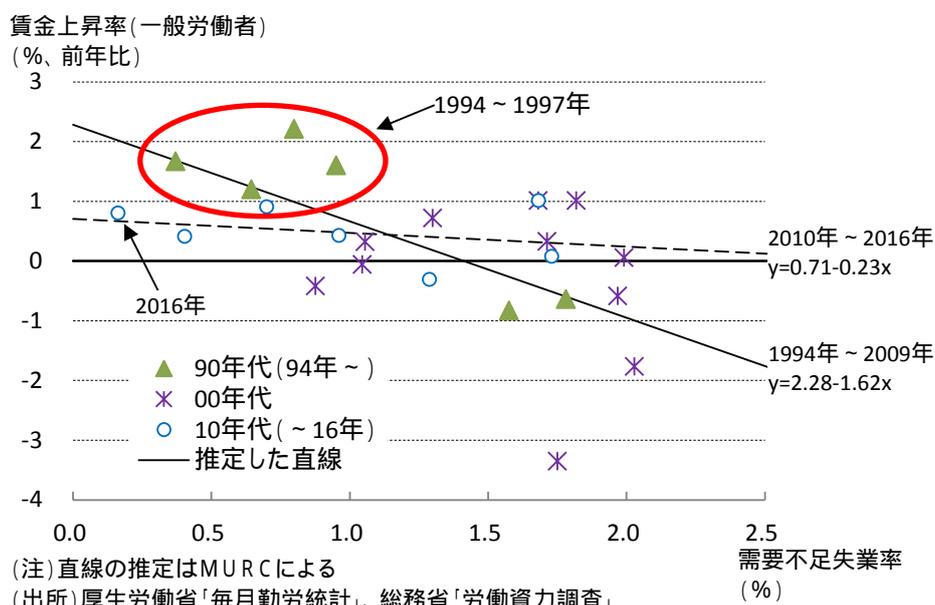


(注)推計はMURCによる
(出所)厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」

これによると、2009年までは、需要不足失業率が2016年並みの0.2%まで低下した時には、賃金上昇率は前年比+2.0%前後まで上昇しており、足元の賃金の伸びは、過去と比べてかなり弱い水準だと言える。

ただし、近年、相対的に賃金の低いパートタイマーの比率が高まっていることが賃金上昇率を下押しする一因となっている。そこで、一般労働者に限って、統計のさかのぼることができる1994年以降の賃金上昇率と需要不足失業率との関係を見ると、それでも最近の賃金上昇率が過去よりも低いことがわかる(図表6)。

図表6 需要不足失業率と賃金上昇率の関係(一般労働者)



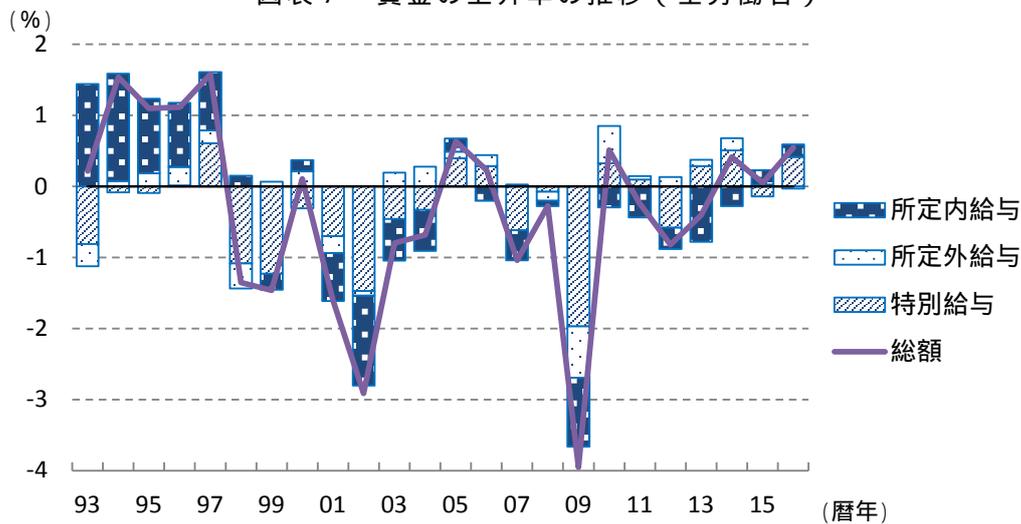
(注)直線の推定はMURCによる
(出所)厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」

この関係をもう少し詳しく見ていくと、需要不足失業率が0.5～1.0%まで低下した1994～1997年の一般労働者の賃金上昇率は、前年比+1.0%を上回っている。一方、2016年の需要不足失業率は0.2%であるが、賃金の上昇率は非常に低い。2010年～2016年のデータを単回帰して求めた推計式を見ても、傾きが小さく、労働需給のひっ迫に賃金が反応していないと言える。

図表7は賃金上昇率の内訳を見たものであるが、2015年～2016年の2年間、所定内給与が賃金増加に寄与している。特に一般労働者では2014年以降、3年連続で所定内給与が上昇し、寄与度も高い(図表8)。これは、春闘でベースアップが行われたことが影響していると考えられるが、2014年以降の春闘は「官製春闘」とも言われているように、政府からの賃上げ要請がベースアップを後押しした。政府からのプレッシャーがなければ、賃金上昇率はさらに低く抑えられていた可能性もある。

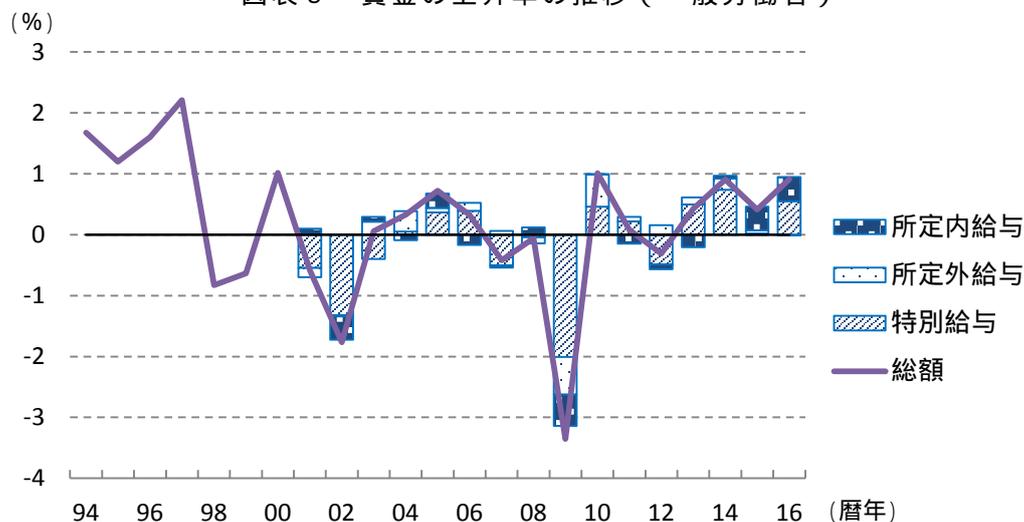
このように、近年、特に2010年以降は、失業率と賃金上昇率との関係が大きく変化したと言える。

図表7 賃金の上昇率の推移(全労働者)



(出所)厚生労働省「毎月勤労統計」

図表8 賃金の上昇率の推移(一般労働者)



(注)所定外給与、特別給与は2000年以前のデータがないため、内訳の表示は2001年以降としている
(出所)厚生労働省「毎月勤労統計」

(3) 労働力の確保には賃金以外の労働条件改善が必要

ここまで見てきた足元の状況を踏まえ、本章では、今後、企業が人手を確保するために、どのような方策が必要か検討する。

まず、雇用情勢の見通しであるが、今後も人手の不足感は強まっていくと見込まれる。

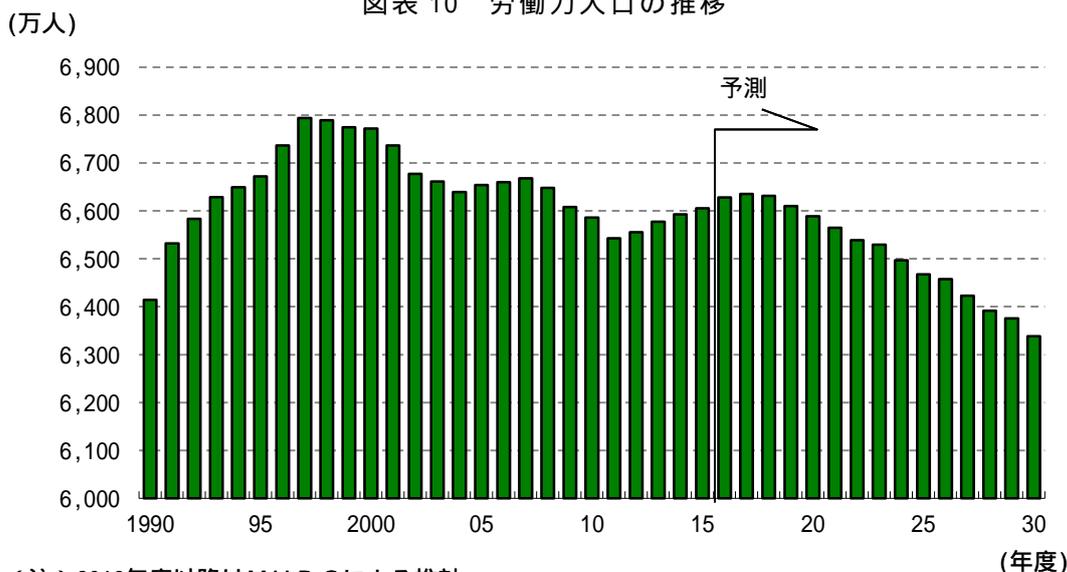
一般に、景気が回復する局面では失業率が下がると考えられ、実際に景気動向指数と完全失業率の推移からもその傾向が読み取れる(図表9)。しかし、消費税率が引き上げられた2014年以降、景気動向指数は弱い動きが続いていたにもかかわらず、失業率は低下してきた。足元では景気が持ち直しており、さらに当面は景気の緩やかな回復が続くと期待されていることから、今後、人手不足感はさらに強まると見込まれる。

図表9 景気動向指数と完全失業率の推移



さらに、労働力人口の減少が人手不足感を強めると見込まれる。最近では女性や高齢者の労働参加率が上昇しており、労働力人口は増加傾向にある。当面はこの動きが続くが、総人口の減少と高齢化の進展を背景に、労働力人口は2018年ごろには減少に転じると見込まれる(図表10)。これは、企業にとって、新規に従業員を採用しなければ労働力が着実に減っていく状況である。

図表 10 労働力人口の推移



(注) 2016年度以降はMURCによる推計
(出所) 総務省「労働力調査」

このように、足元は完全雇用に近い状態であるにもかかわらず、労働需給は今後、さらにひっ迫していくと見込まれる。企業がさらなる人員確保に乗り出した場合には、どのようなことが起きるのだろうか。

バブル期の様子を改めて見てみると、1988年から1993年にかけて、完全失業率は均衡失業率を下回っていた(図表3)。同様に、この先、完全失業率の低下が続き、再び均衡失業率を下回る状態が定着する可能性もある。均衡失業率を割り込む状態というのはイメージしにくいですが、欠員数よりも失業者数が少なくなり、労働市場において、企業が供給される以上の労働力を必要としている状態である。

こうした状況下では、他社で勤務している人を転職させるにも、失業状態の人を雇用するにも、他社よりも良い条件を提示する必要がある。

バブル期における「良い条件」は「より高い賃金」であり、この時期、企業が賃金を増やして人手を確保しようとしたことは図表7で見たとおりである。足元でも、需要不足失業率の水準からみれば賃金の上昇が加速することは十分に考えられる。しかし、最近は企業も雇用者も、待遇の改善は賃金の水準が全てではないと考えているようだ。

2017年の春闘では、賃上げのほかに、様々な内容が要求に盛り込まれた。例えば、連合(日本労働組合総連合会)の「闘争方針」では、賃上げに加え、賃金格差の是正、インターバル規制の導入、育児や介護との両立の支援、無期労働契約や正社員への転換促進など、多様な項目が要求内容として挙げられている。働き方に関する項目が充実した要求内容になっていると言えるだろう(図表11)。

図表 11 2017 春闘における連合の要求内容

1. 賃上げ要求 ・月例賃金のみならず、企業内最低賃金、一時金の引き上げ
2. 規模間格差の是正(中小の賃上げ要求) ・都道府県別リビングウェイジ(単身世帯および2人世帯の最低生計費をクリアする賃金水準)にもとづく「最低到達水準」をクリアすること
3. 非正規労働者の労働条件改善 ・賃金(時給)「誰もが時給1,000円」の実現 ・正社員への転換ルールの導入・明確化・転換促進 ・無期労働契約への転換促進
4. 職場における男女平等の実現 ・賃金格差の是正、育児や介護との両立に向けた支援 ・次世代育成支援推進対策法にもとづき作成した行動計画の実現
5. ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて(時短などの取り組み) ・勤務間インターバル規制導入などの、労働時間に関する協定・規約の見直し・強化や、労働時間管理の強化などによる、過重労働対策
6. ワークルールの取り組み ・雇用形態にかかわらず、均等待遇の実現 ・若者が安心して働き続けられる環境の整備(求人情報の適切な明示など) ・高齢者の就業の場の確保

・2017年に追加された項目

(出所)日本労働組合総連合会「2017春季生活闘争方針」よりMURC作成

また、個別企業の動きを見ても、運輸業企業の労働組合が初めて宅配便の荷受け量の抑制を求めるなど、新たな動きが出てきている。特に人手不足感の強い非製造業では、業務量や労働時間と賃金のバランスが適正でない業種もあるようだ。このため、これから本格化する労使交渉において、単純な賃上げ要求ではなく、1人当たりの労働量の調整や休暇制度などの労働環境整備、子育てや介護へのサポートを含む福利厚生などの要求が増える可能性がある。

賃金以外の部分での待遇改善要求には、経営側も前向きに対応する姿勢を示している。過去の傾向と比べると賃金上昇率は低いが、企業には、過去3年間の「官製春闘」で十分賃上げをしてきたという意識があり、2017年の春闘の回答について経団連が「年収ベース」での賃上げを回答の方針とするなど、企業は固定費の増加になるベースアップを避けたいと考えている。同時に、賃金以外の待遇も改善しなければ、労働力を維持・獲得できないとの認識も出始めているようだ。

政府主導で進められている「働き方改革」だが、長時間労働が社会的にも大きな問題として認識される中、労働者・経営者の意向とも一致している様子である。また、魅力的な企業として認められるためには、賃金以外の労働環境の整備も必要とされる風潮が強まりつつある。そのため、今後の人手獲得競争の中でも、ある程度の賃金の上昇は不可欠であるが、労働環境も含め、総合的に見た働きやすさが求められることになるであろう。人手不足感が強まっている中で労働時間を短縮することは、一見、矛盾した行動であるように見えるが、そうすることで、かえって職場の魅力が高まり、労働力を確保しやすくなるという効果が期待される。

図表4で見たフィリップス曲線は、失業率がある程度低い水準に達すると賃金上昇率が高まる傾向

を示唆している。このため、賃金が待遇を表す唯一の指標であれば、足元の賃金上昇率は高まっているはずである。しかし、現在、労働需給はひっ迫しているにもかかわらず賃金が上昇していない。その要因の1つとして、一部企業が、すでに賃金以外の労働条件の改善によって人手を獲得しようとしている可能性がある。企業が賃金を上げれば労働力を維持・獲得できると考えているのであれば、労働力不足への対応で大きく後れを取ってしまうことにもなりかねない。

(土志田 るり子)

- ご利用に際して -

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。