
第Ⅱ部 経済社会の変化と働き方の多様化

第1章 経済・雇用の動向と働き方の多様化

第2節 デフレ下における企業・家計行動

バブル崩壊後の低成長が続き、我が国経済が、持続的な物価下落という意味で緩やかなデフレ状態にある中で、企業の業績には全体として落ち込みがみられている。このような業績の悪化が、企業の経営面・雇用面での調整を伴うリストラクチャリング（事業再構築）や雇用行動の変化を引き起こしていると考えられる。この節では、特にデフレ下での企業の雇用行動、特に雇用調整に焦点を当てて、その手法や影響について分析することとする。また、デフレの影響は企業行動に影響を与えるのみならず、賃金調整等が行われる中で、所得・消費者マインドの悪化を通じて個人消費にも影響を及ぼしているものと考えられる。本節では、デフレ下にある家計行動の現状や個人消費の弱さについても概観することとする。

第Ⅱ部 経済社会の変化と働き方の多様化

第1章 経済・雇用の動向と働き方の多様化

第2節 デフレ下における企業・家計行動

1) デフレ下での企業行動

（正社員の雇用は依然として弱い動き）

最近の雇用の特徴として正社員が減少し、非正社員の増加傾向が続いている点がある1）。

1) 正社員の人数のピークである1997年、消費者物価指数でみてデフレが始まったとされる1999年及び2002年の正社員及び非正社員の人数は、正社員3,812万人、3,688万人、3,489万人、非正社員1,152万人、1,225万人、1,451万人である（総務省統計局「労働力調査特別調査」（2月調査）（1997、99年）「労働力調査（詳細集計）」（2002年））。

正社員の雇用が減少している背景理由として、低成長が続く企業の業況が厳しく雇用過剰感が高いことがまずあるが2）、正社員はここ5年間減少傾向にあること、正社員に関する雇用方針等はある程度長期的な見通しをもって行われる企業行動であることから、構造的・将来的な要因もあると考えられる。ここでは、構造的・将来的な要因として、

- 1)販売価格低下への対策を背景とした人件費削減の進展、
- 2)企業の期待成長率の低下、
- 3)企業の人員構成の変化

といった点から検討してみる。また、雇用過剰感が高い背景として、デフレ下で労働分配率が高止まっていることもあると考えられる。この点についても検討を行う。

2) 正社員の減少は製造業、建設業といった正社員比率の高い業種で業況が厳しいこともある。

（販売価格の低下）

内閣府「企業行動に関するアンケート調査」（2003年1月）によると、デフレの影響について「販売価格の下落が、コストの引下げ以上に進んでおり、収益を圧迫している」と答える企業の割合が4分の3（75.5%）となっている。また、販売価格低下への対策としては、「人件費の圧縮」（75.7%）が最も高く、「調達先の見直し」（71.4%）、「物流コストの引下げ」（64.9%）等も高くなっている3）。企業の販売価格低下対策として人件費の圧縮を図る際の具体的な方法としては、「新規採用の縮減、凍結」（62.8%）、「給与体系の見直し」（58.5%）、「残業の削減」（57.6%）、「雇用形態の変更（正社員からパート等）」（44.4%）等が高くなっている。

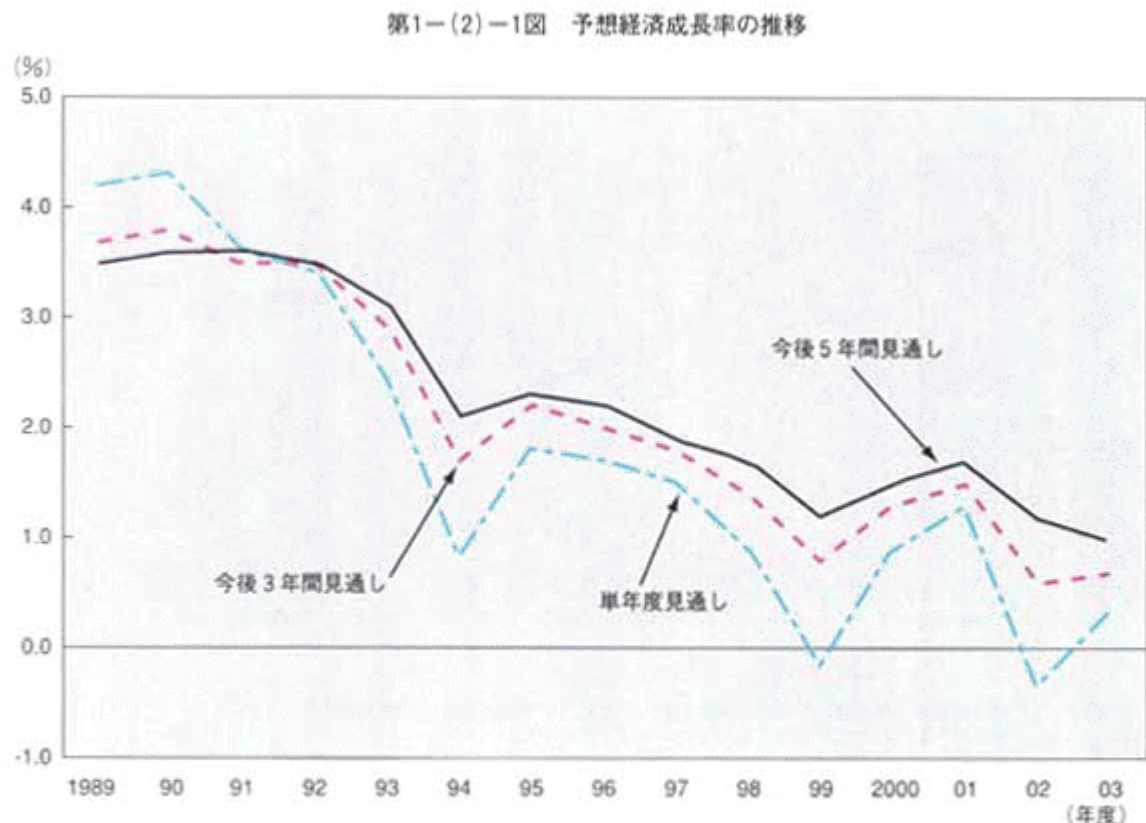
3) 資産価格の下落の影響については、株価の下落により「特別損失の発生を通じ、会計上の収益を圧迫している」と回答する企業の割合が7割超（72.2%）となっている一方で、地価の下落については「特段影響はない」と回答する企業の割合が60.0%となっている。

以上のことから、販売価格の下落により企業収益が圧迫され、その対応策として、人員面の対応としては、人件費負担の大きい正社員の採用抑制やパート等の活用が行われていると考えられる。

（予想成長率の低下を背景として雇用需要は弱い動き）

前出「企業行動に関するアンケート調査」によると、我が国企業は、2003年度の実質経済成長率について、全産業平均で0.3%を見込んでいる。中期的な見通しについては、今後3年間（2003－2005年度）では0.7%（年度平均）、今後5年間（2003－2007年度）では1.0%（年度平均）を見込んでいる。単年度及び今後3年間は、同一の基準で比較できる1986年度以降で最低の水準となった昨年度を上回ったが、今後5年間は、1990年度より低下傾向で推移しており、1986年度以降で最低の水準となった（第1－（2）－1図）。

第1－（2）－1図 予想経済成長率の推移



資料出所 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」

（注） 1) 各見通しは各年1月調査における数字。

2) 単年度見通しは、調査時点の次年度見通し。今後3年間及び今後5年間見通しは、それぞれ次年度から3年度平均及び5年度平均の見通し。

このような予想成長率の低下は先行き不透明感の表れであり、雇用需要が弱い動きをしている背景になっているものと考えられる。特に正社員の雇用については、雇用にかかるコストを長期間負担しなければならないことなどから、先行き不透明感が強い状況では正社員の雇用需要は引き続き弱いものにとどまる可能性がある。

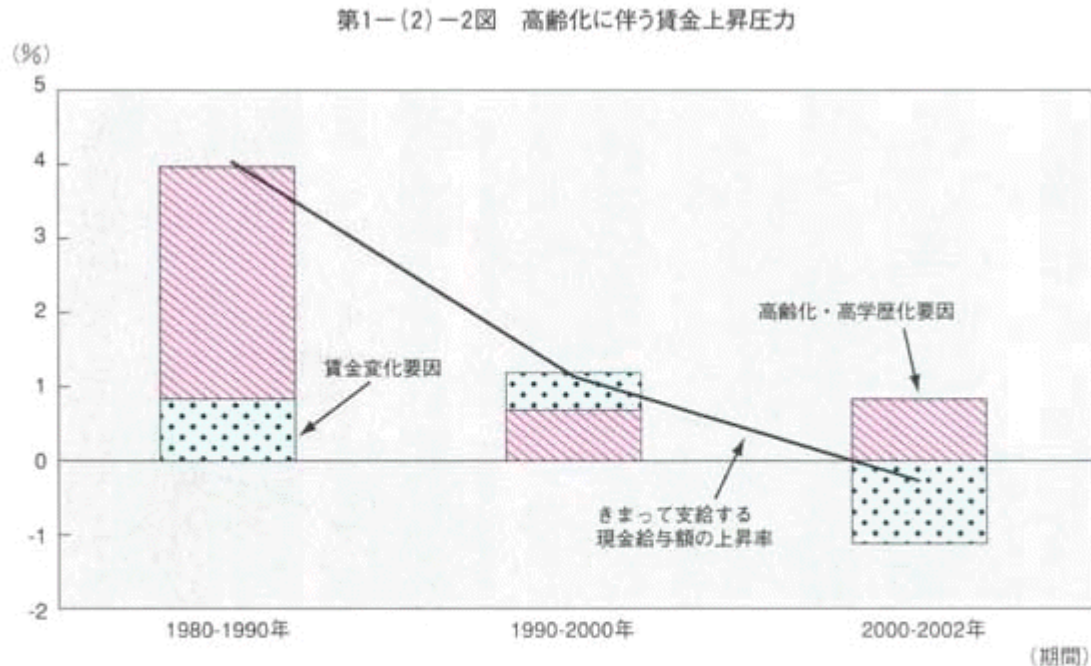
（人員構成の高齢化による人件費負担感の高まり）

デフレ下で売上高が増えにくい中、企業の人員構成の高齢化は人件費に対する負担感を高める方向に働く。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で2002年の企業の一般労働者の人員構成を1990年及び2000年と比較すると、1990年には25～29歳と40～44歳となっていた構成比の山が、2000年には25～29歳と50～54歳、2002年には30～34歳と50～54歳となり、より高齢層へと移動している。50歳台前半は、賃金カーブ

の最高点となっているため、名目売上高が増えにくい中で、こうした人員構成の変化は、企業の人件費負担感を高める。定期給与の上昇率（年率ベース）を賃金変化要因、高齢化・高学歴化要因で分解すると、賃金変化要因の寄与は1980～90年の3.1%から1990～2000年の0.5%、2000～2002年のマイナス1.1%へと低下しているのに対し、高齢化・高学歴化要因は、1980～90年が0.8%、1990～2000年が0.7%、2000～2002年が0.8%とほぼ横ばいで推移している。名目成長率が高まらない中、個別の労働者の賃金上昇率には低下がみられるものの、人員構成の高齢化・高学歴化のために企業の人件費負担感は高まっているものと考えられる（第1－（2）－2図）。

第1－（2）－2図 高齢化に伴う賃金上昇圧力



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から厚生労働省労働政策担当参事官室試算

(注) 1)きまって支給する現金給与額の年平均伸び率をみたもの。

2)ここでは、年齢階級（5歳刻み）、学歴（大卒、短大卒、高卒、中卒）別の労働者の賃金を不変と仮定して、労働者構成の変化によって生じると試算される平均賃金の上昇分を高齢化・高学歴化要因とした。また、年齢階級、学歴が同じ労働者の平均賃金の上昇分を賃金上昇要因とした。

（デフレ下で労働分配率は高止まり）

企業の雇用過剰感を、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」でみると、2002年に入り低下しているものの依然として高水準となっており、製造業、建設業等で過剰感が高い。また、正社員と非正社員の過不足状況について、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（企業調査）」（2003年）によりみると、正社員が「過剰である」とする割合は29.0%、「不足している」とする割合は11.9%となっているのに対して、非正社員ではそれぞれ10.0%、14.6%となっており、正社員では過剰感が高く、非正社員では不足感が高いという結果となっている（付属統計表第23表）。

こうした企業の雇用過剰感の高止まりの背景として労働分配率の高まりも指摘されている。財務省「法人企業統計季報」で企業ベースの労働分配率をみると、1990年代に入ってから高水準で推移している。

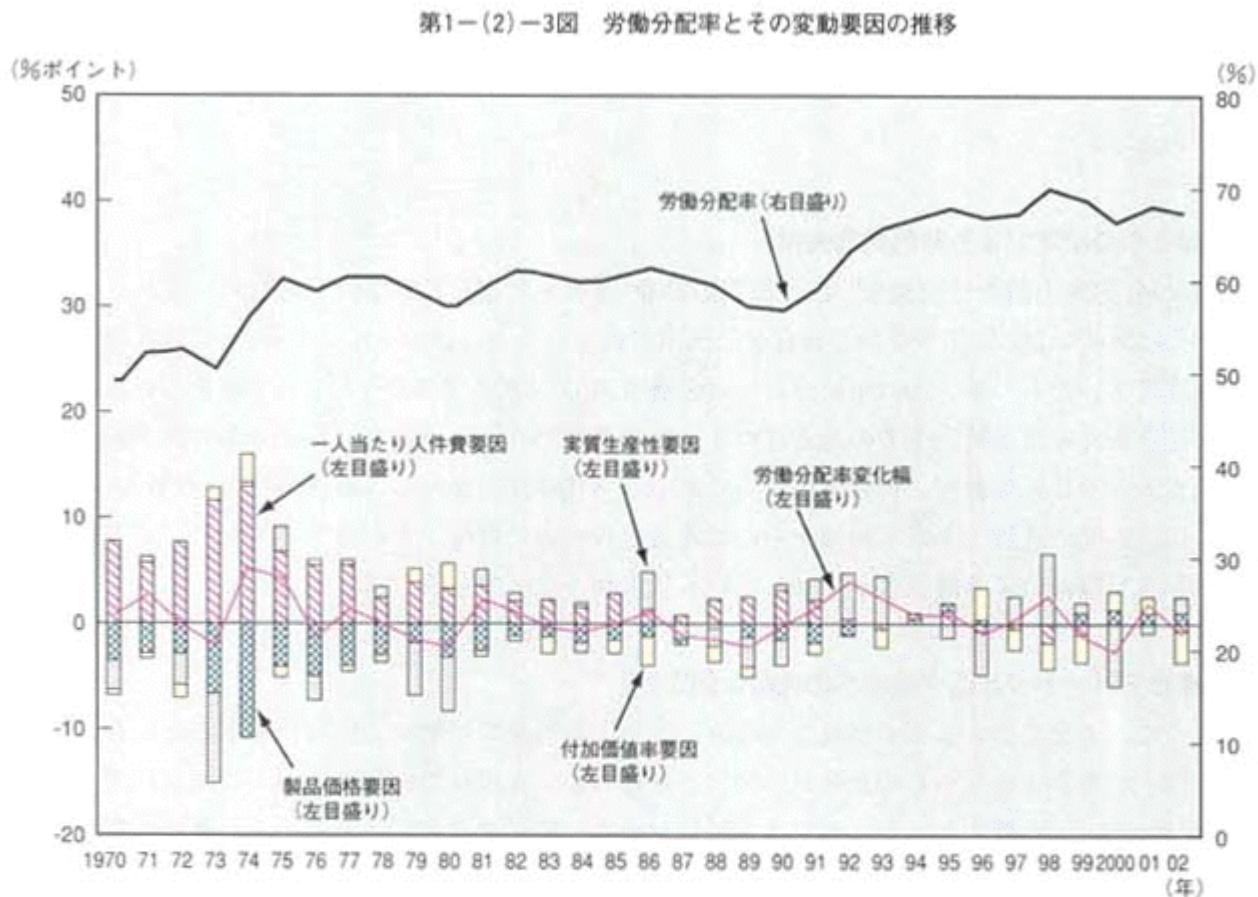
労働分配率の高止まりにはデフレ下における製品価格の低下が影響している。労働分配率の変動要因を1人当たり名目人件費要因、製品価格要因、付加価値率要因、実質生産性要因に分解してみると、1人当たり名目人件費要因はマイナス寄与傾向で推移しているものの、製品価格要因はプラス寄与傾向で推移している。

一方、実質生産性要因、付加価値率要因は、年によって異なった動きをしているが、労働分配率の変動に対する寄与は大きい。直近（2002年）の労働分配率の動きをみると67.6%と前年より0.8%ポイントの低下となっている。その要因をみると、1人当たりの人件費要因がマイナス0.7%ポイント（人件費の低

下)、製品価格要因がプラス1.2%ポイント(製品価格の低下)、実質生産性要因がプラス1.3%ポイント、付加価値率要因がマイナス2.6%ポイント(付加価値率の上昇)となっている。

こうした各要因の動きをみると、企業が人件費抑制などコスト削減への取組を進めているものの、製品価格が下がり売上高の落ち込みが大きくなっていることなどから、労働分配率が高止まっているものと考えられる(第1-(2)-3図)。

第1-(2)-3図 労働分配率とその変動要因の推移



資料出所 内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計季報」より厚生労働省労働政策担当参事官室試算

(注) 1) 労働分配率は水準、一人当たり人件費要因、実質生産性要因、製品価格要因、付加価値率要因は労働分配率変化幅についてみたもの。

2) 要因分解は次式による。

W: 人件費、L: 従業員数、P: 製品価格(GDPデフレーター)、Q: 売上数量(T/P)、V: 付加価値額、T: 売上高、v: 付加価値率(V/T)とする。なお、V(付加価値額)=人件費+経常利益+支払利息・割引料+減価償却費とした。

労働分配率 $=W/V=(W/L) \cdot (L/Q) \cdot (1/P) \cdot (1/v)$ より

$$\Delta(W/V) = \underbrace{\frac{W}{V} \cdot \frac{\Delta(W/L)}{(W/L)}}_{\text{一人当たり人件費要因}} + \underbrace{\frac{W}{V} \cdot \frac{\Delta(Q/L)}{(Q/L)}}_{\text{実質生産性要因}} - \underbrace{\frac{W}{V} \cdot \frac{\Delta(P/P)}{(P/P)}}_{\text{製品価格要因}} - \underbrace{\frac{W}{V} \cdot \frac{\Delta(v/v)}{(v/v)}}_{\text{付加価値率要因}}$$

第Ⅱ部 経済社会の変化と働き方の多様化

第1章 経済・雇用の動向と働き方の多様化

第2節 デフレ下における企業・家計行動

2) 最近の雇用調整の状況

先にみたように、低成長と緩やかなデフレ状態が進展する中で、企業の雇用過剰感が高く、採用抑制を含めた雇用調整が行われている。ここでは、雇用調整に焦点を当てて、企業の行う雇用調整に変化がみられるか、雇用調整の影響がどのようなところでみられるかにつき検討することとする。

（厳しい雇用調整が行われている）

厚生労働省「労働経済動向調査」から今回の景気後退期における雇用調整の状況をみると、雇用調整実施事業所割合は高水準であるもののバブル崩壊後及び第1次石油ショック後の景気後退期よりは低く、また雇用調整の方法については、「残業規制」、「配置転換」、「出向」などが多くなっている。ただし2001年末から2002年にかけては「希望退職の募集・解雇」といった直接的な人員削減を伴う厳しい雇用調整を行う事業所割合が、水準は低いものの高まっており、第1次石油ショック後の景気後退期を上回った水準となっている。このことは、「賃金等労働費用の削減」を実施した事業所割合が過去20年間で最高水準となったことにも表れている（付属統計表第24表）。また、厚生労働省「雇用動向調査」でも、経営上の都合による離職率⁴⁾の水準は第1次石油ショック時をやや上回る水準となっており（付属統計表第25表）、厳しい雇用調整が実施されていることがうかがわれる。

4) 経営上の都合による離職者数÷1月1日現在の常用労働者数×100

（中高年齢層を中心に増加する非自発的失業）

総務省統計局「労働力調査特別調査」及び「労働力調査（詳細集計）」を特別集計したものにより、人員整理、事業不振、会社倒産など、定年等を除く非自発的失業者数をみると、1990年には失業者142万人のうち約1割の15万人程度であったものが、2002年については失業者356万人のうち100万人と約3割を占めるにいたっている。定年等を除く非自発的失業者の動きにつき年齢階層別の状況をみると、45歳以上60歳未満の中高年齢層で増加幅が大きくなっており、世帯主についてみても同様の傾向がみられる（付属統計表第26表）。

このように、1990年以降、中高年齢層を中心に人員整理や会社倒産、また事業不振などによる先行き不安が高まる中、人員削減による離職者が増加している状況が、ここでもみられている。

（一般労働者からパートタイム労働者への代替は限定的）

以上のような、希望退職の募集や解雇などの直接的な人員削減の増加や、中高年を中心とした非自発的失業者の増加は、企業が正社員から非正社員への代替を進めている現れなのだろうか。この点に関して、厚生労働省「雇用動向調査」の特別集計から個別事業所における一般労働者とパートタイム労働者の動向を2001年についてみると、直接一般労働者をパートタイム労働者で代替している事業所割合（一般労働者が減少してパートタイム労働者が増加している事業所）は1割弱（6.9%）にとどまっている。また、1991年時と比べても、大きな変化はみられていない（付属統計表第27表）。

なお、一般労働者については、1991年1.0%増が2001年7.9%減と大きく減少している。常用労働者の増

加事業所、減少事業所別に、「一般増パート増」、「一般増パート減」、「一般減パート増」、「一般減パート減」事業所に分けて、一般労働者の減少に対するそれぞれの寄与度をみると、「一般減パート減」事業所の寄与が大きく（マイナス24.1%）、91年と比べて減少寄与も大きく高まっている。それに比べて「一般減パート増」事業所の寄与は小さくなっている。このことから、一般労働者が大きく減少となった背景には、一般労働者とパートタイム労働者の代替が進んだというよりも、パートタイム労働者も含めて労働者を減少させている事業所において、一般労働者の減少割合が大きくなったためと考えられる（付属統計表第28表）。

（減少傾向で推移する賃金）

企業の人件費削減の手段としては新規採用の抑制等による人員削減の他に賃金抑制という手法も用いられている。前述「賃金引上げ等の実態に関する調査」により賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素をみると、企業業績が81.0%となっており、1999年（81.5%）に次ぐ高水準となっており、企業の業績悪化に伴い賃金が敏感に反応する傾向が強まっていることを示している。厚生労働省「毎月勤労統計調査」により賃金の動きをみると、1998年、99年、2001年、2002年は現金給与総額、実質賃金ともにマイナスとなっており、1990年代後半には過去に比べて特に賃金が弱い動きをしている。

雇用形態別に2002年の現金給与総額の前年比をみると、一般労働者では1.6%減、パートタイム労働者では2.8%減とパートタイム労働者の方が減少率が大きくなっている。労働時間の増減が賃金総額に与える影響を除去するためにパートタイム労働者と一般労働者の別に単位時間当たりの賃金（現金給与総額÷総実労働時間）の推移をみると、一般労働者では2002年にはボーナス等の特別給与が大幅に減少したことから前年比1.5%減と大きく減少しているのに対して5）、パートタイム労働者では総実労働時間が減少する中で現金給与総額が減少していることから前年比横ばいで推移している（第1－（2）－4図）。この背景として、一般労働者については、

1)2002年には賃上げ率が1.66%と比較可能な1965年以来最低の数字となったこと、

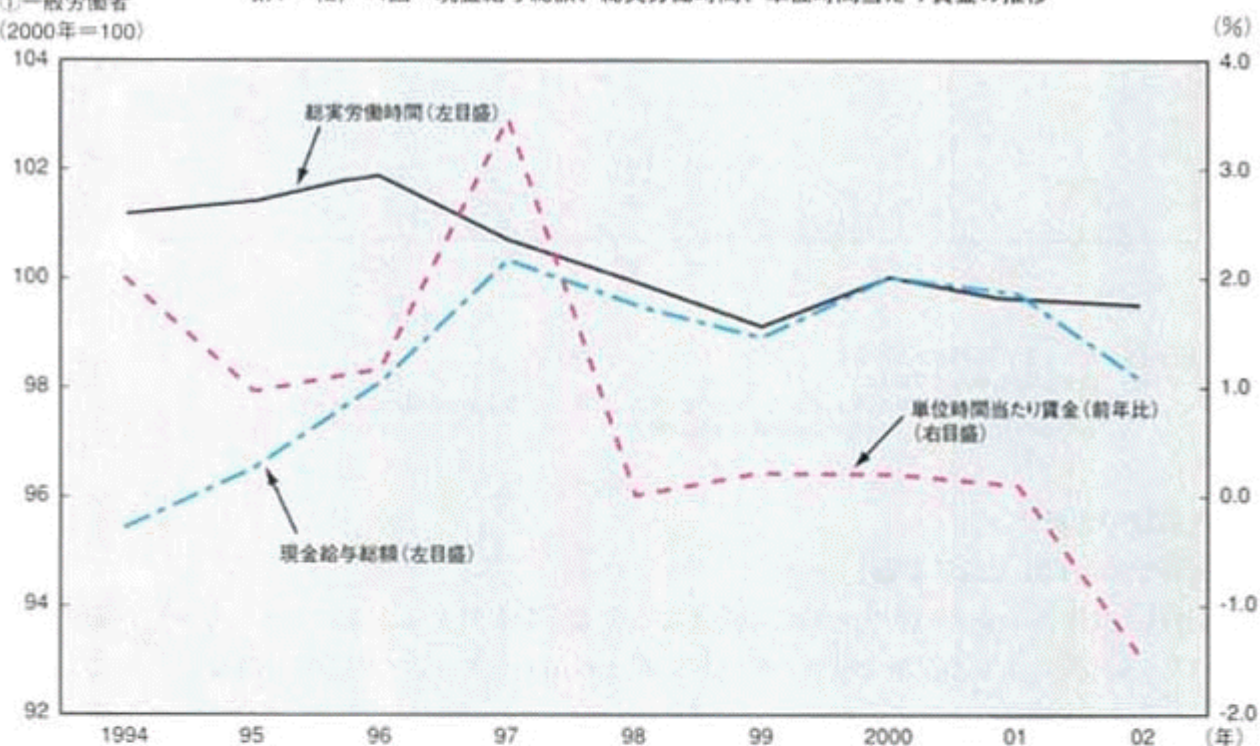
2)2002年の夏季賞与は前年比5.9%減、年末賞与は前年比5.0%減と双方とも比較可能な1991年以降最大の減少率となったこと

から、賃金を取り巻く環境が特に厳しかったと考えられる。

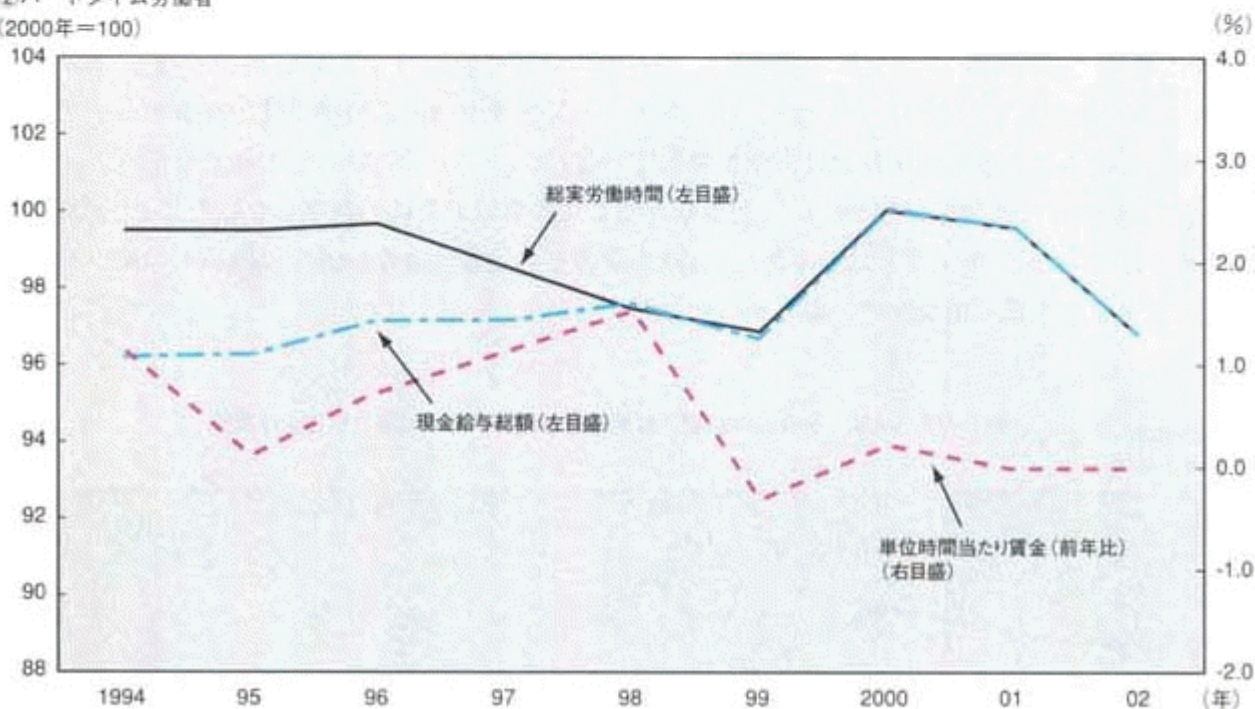
第1－（2）－4図 現金給与総額、総実労働時間、単位時間当たり賃金の推移

第1-(2)-4図 現金給与総額、総実労働時間、単位時間当たり賃金の推移

①一般労働者
(2000年=100)



②パートタイム労働者
(2000年=100)



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 調査産業計、事業所規模5人以上。

現金給与総額、総実労働時間は、2000年=100とした指数。時間当たり現金給与総額は前年比の値。

単位時間当たり賃金は、現金給与総額÷総実労働時間。

5) 一般労働者の2002年の総実労働時間は対前年比0.1%減であるが、現金給与総額は同1.6%減となっている。

平成15年版 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第Ⅱ部 経済社会の変化と働き方の多様化

第1章 経済・雇用の動向と働き方の多様化

第2節 デフレ下における企業・家計行動

3) 雇用調整の影響

（人員削減が企業行動に及ぼす影響）

人員削減は、従業員の意識の変化を通じて企業にどのような影響を与えるのであろうか。企業経営の観点からすれば、人件費コストの削減や経営の効率性の向上の面からプラスの側面があるが、一方で、更なる人員削減に対する不安等による従業員の就業意欲の低下、残された従業員の業務負担の増大、企業における従業員への職業能力開発投資が回収不能となることや職業能力開発機会の減少⁶⁾といったマイナスの影響も考えられる。

6) 能力開発機会と職場人数については正の相関関係があることが指摘されていることから、雇用削減が進むと能力開発機会が減少すると考えられる。詳細については、太田聡一、大竹文雄（2003）「企業成長と労働意欲」財務省財務総合政策研究所『フィナンシャル・レビュー』（2003年1月）を参照されたい。

日本労働研究機構「事業再構築と雇用に関する調査（企業調査）」（2002年）により、人員削減に伴う影響についてみると、生産性については、プラスの面としては「従業員の生産性の向上」をあげた企業が全体の4割弱（35.9%）あったのに対し、「従業員の生産性の低下」をあげる企業は1割強（14.3%）にとどまっている。ただし、全体としては「従業員の士気の低下」（51.5%）、「優秀な人材の流出」（33.0%）など全体としてマイナス面を挙げる企業の割合が高くなっている（付属統計表第29表）。

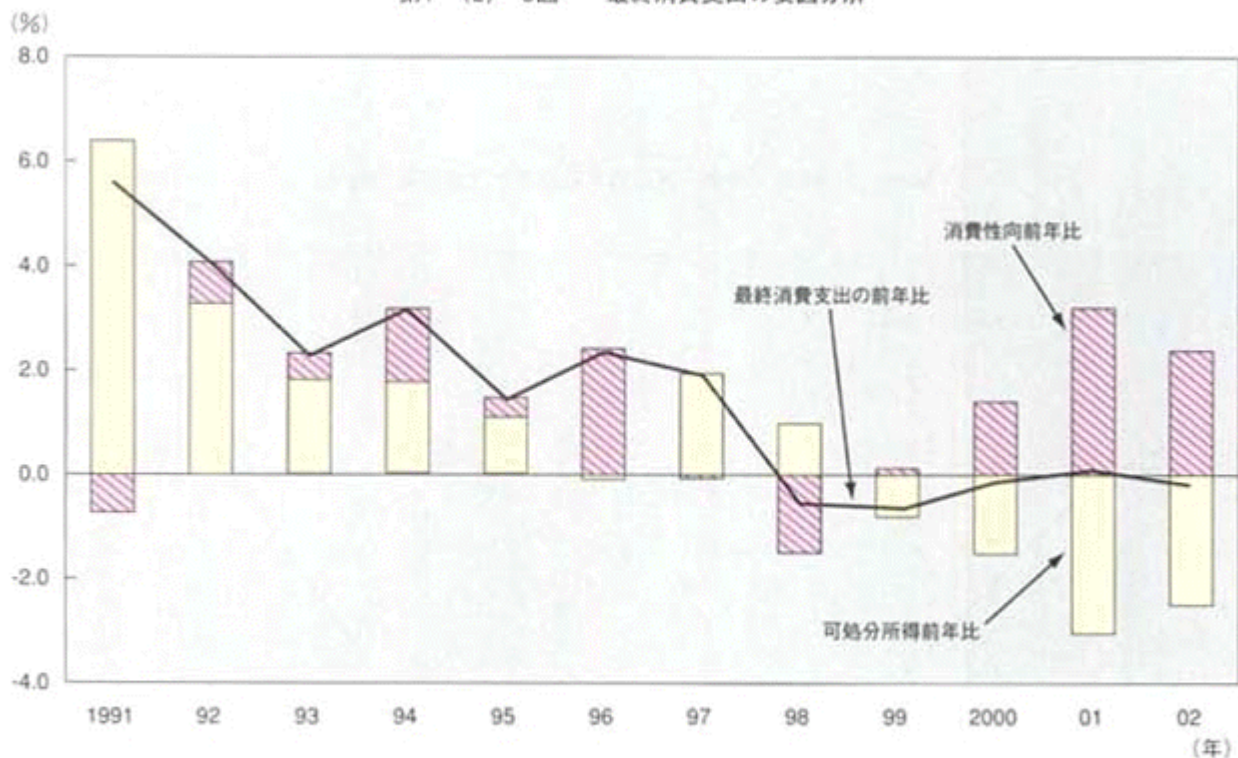
また、従業員の削減規模が大きいほど「従業員の士気の低下」、「優秀な人材の流出」、「従業員の生産性の低下」の回答比率が高まっている。人員削減が従業員の生産性の低下に何らかの影響があると考えている企業に限定してみれば、「従業員の生産性の低下」と回答した企業は約6割となっており、従業員の士気の低下を招くような人員削減は、従業員の生産性に対してマイナスの影響を与える傾向が強いと考えられる（付属統計表第29表）。

（雇用調整が家計行動に及ぼす影響）

人員削減に伴う雇用量の減少は、雇用者所得の減少及び将来不安に伴う消費者マインドの悪化を通じて個人消費を抑制する可能性がある。内閣府「国民経済計算」により実質民間最終消費支出の動きをみると、1998年より前年比マイナス又はほぼ横ばいの弱い動きをしている。消費がこのような弱い動きをしている背景をみるために、可処分所得と消費性向に分けて寄与をみると⁷⁾、1999年より可処分所得がマイナスに寄与していることから、消費が低調な背景として所得の減少があると考えられる（第1－（2）－5図）。

第1－（2）－5図 最終消費支出の要因分解

第1-(2)-5図 最終消費支出の要因分解



資料出所 内閣府「国民経済計算」

(注) 1)最終消費支出前年比=消費性向前年比+可処分所得前年比による。

2)2002年は名目家計最終消費支出及び雇用者報酬の前年比を用いて先延ばしした。

7) ここでは、消費＝可処分所得×平均消費性向という恒等式に基づき、両者の直接的な寄与をみている。

また、消費マインドについて、日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」（2003年3月）により、1年前に比べ支出を減らした理由をみると、「将来の仕事や収入に不安があるから」、「今後は年金や社会保険の給付が少なくなるのではないかと不安から」が約6割、「不景気やリストラ等による収入の頭打ちや減少から」が4割超と多くなっている。また、どの項目が実現すれば支出を増やすか、という問について「雇用や収入の不安の解消」が5割弱と最も多くなっており、雇用不安や収入減少が影響していることがわかる（付属統計表第30表）。

（収入の減少は配偶者の就労にも影響）

収入の減少が世帯主に生じた場合、家計としても収入の減少となることから配偶者の就労率を高める効果が考えられる。（財）家計経済研究所「消費生活に関するパネル調査」によると、夫の変動所得の変化（前年に対する1年間だけの所得変動）が配偶者の就業行動に影響を与えていないのに対して、恒常所得（過去3年間の移動平均所得）の変化は有意に負の係数をとっており⁸⁾、世帯主の収入が長期的に減少した状態にある場合、配偶者の就労率は高まるものと考えられる。現在、パートタイム労働者就業比率の高まりがみられているが、

8) 前年無業であった有配偶女性の新規就業行動について、夫の恒常所得との関係をプロビット分析でみたところ、限界効果が $-1.39E-04$ 、t値が -3.493 との推計結果が出ている。詳しくは、樋口美雄（2001年）「雇用と失業の経済学」（日本経済新聞社）のP.185～P.186を参照されたい。

この背景には、厳しい雇用情勢が続く中で世帯主の収入が減少していることも影響している可能性がある。

（デフレが消費行動に及ぼす影響）

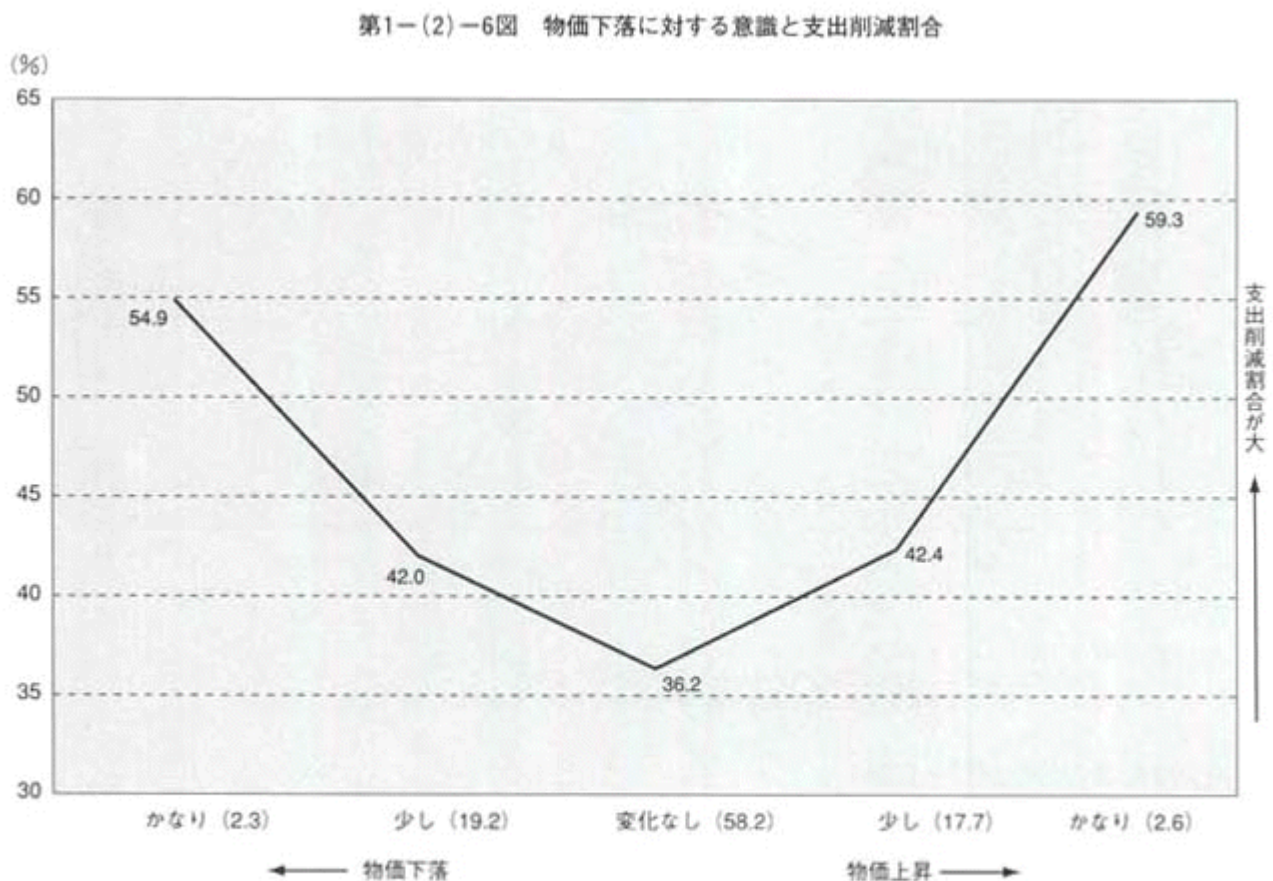
前述したように、消費支出は弱い動きをしているが、現在進行しているデフレも家計行動に影響してい

る可能性がある。まず、デフレは消費者の実質購買力を増加させることから、消費拡大につながる可能性が考えられるものの、収入が増えないことや将来の所得不安などから、貯蓄を増加させて消費を抑制させる可能性がある。また物価下落の期待そのものが、現在の消費を抑制する可能性もある。

また、デフレが最終需要の弱さに起因するものであることを勘案すると、消費需要の低調さそのものが緩やかな持続的物価下落を発生させ、販売価格の下落を通じて人件費削減行動を引き起こしているというルートも考えられる。

ここで、物価下落と消費との関係について確認するために、肥後雅博、須合智広、金谷信「最近の家計貯蓄率とその変動要因について」（2001年）をみると、「1年前と比較して物価がかなり下落している」と回答した世帯は、「変化なし」、「少し下落している」と回答した世帯よりも、支出を削減している世帯割合が高くなっており、消費が抑制されている状況がみられる⁹⁾（第1－（2）－6図）。また、首都圏・関西圏勤労者に限定されるが、（財）連合総合生活開発研究所「勤労者の仕事と暮らしに関する調査」（2002年10月）でも、物価が下落と回答した者では、消費支出が減少の割合が高くなっており、デフレは消費抑制的という結果となっている（付属統計表第31表）。

第1－（2）－6図 物価下落に対する意識と支出削減割合



資料出所 肥後雅博、須合智広、金谷信「最近の家計貯蓄率とその変動要因について」（日本銀行調査統計局 working paper 01-4 2001年5月）
 （注）（ ）内は支出を削減した世帯に占めるそれぞれの回答世帯の比率（%）。当データは、日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」（第11回、2000年9月）を特別集計したもの。

9) 物価がかなり上昇していると回答した世帯においても同様の傾向がみられている。大幅な物価変動は上昇でも下落でも消費にマイナスの影響を及ぼすものと考えられる。

平成15年版 労働経済の分析

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第Ⅱ部 経済社会の変化と働き方の多様化

第1章 経済・雇用の動向と働き方の多様化

第2節 デフレ下における企業・家計行動

4) 総括

最近の雇用調整の動向をみると、低成長経済の下で長期的にデフレ状態が継続し、企業における人件費抑制圧力が強まる中で、一般労働者からパートタイム労働者への代替（同一企業内においてパートタイム労働者を増加させ一般労働者を減少させる動き）は限られているものの、正社員の削減、パートタイム労働者の活用の動きがみられている。また、賃金調整も行われている。個々の企業が雇用調整を行うのは経営上やむを得ない面はあるが、人員削減等による従業員の就業意欲の低下、優秀な人材の流出、人材育成機会の喪失といった企業活動にマイナスとなる点があること、また、雇用調整やデフレは消費抑制要因となることに留意する必要がある。
