

## 10. 過剰雇用の推計

### 10. 1 生産性方式による推計

#### ①指標の解説

日本では、雇用調整の手段として、所定外労働時間（残業時間）の削減、配置転換や出向、希望退職などがとられる場合が多く、直接的な解雇は回避される傾向にあるといわれる。このため、直接的な解雇に踏み切る前には生産量に見合う以上の労働力、いわゆる過剰雇用を抱える傾向にある。

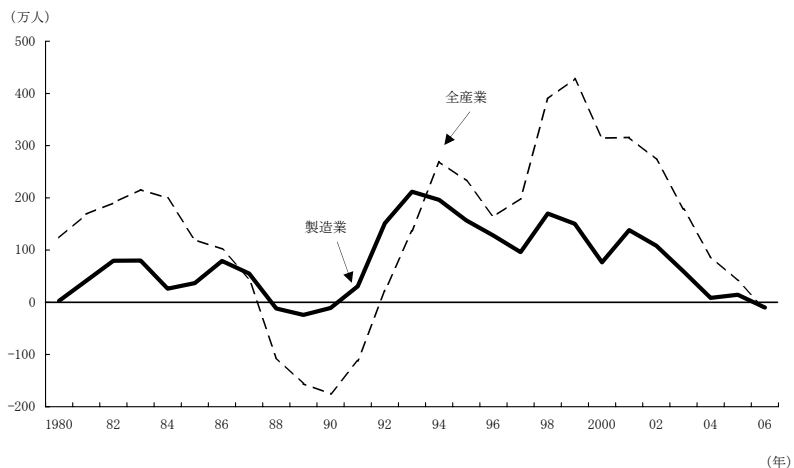
ここでは、我が国の過剰雇用量を推計してみることにする。過剰雇用量が大きい場合、それだけ我が国企業の雇用保障が高いことになるが、一方では労働生産性の低下を招くなどの影響もでてくることになる。

過剰雇用量の推計にはいくつかの方法があるが、以下で3つの方法により推計する。その第1の方法として、本項では生産性方式による推計を行う。これは、労働生産性が適正な水準にあるときに、その時々を生産水準に見合う労働投入量を推計して、その労働投入量が平均的な労働時間で投入された場合の雇用量を必要雇用量とし、現実の雇用量とこの必要雇用量との差を過剰雇用とするものである。なお、第2、第3の方法についてはそれぞれ次項以下で扱う。

#### ②指標の作成結果

全産業及び製造業について、生産性方式による過剰雇用の推計をおこなった。結果は図10-1のとおりである。

図10-1 生産性方式による過剰雇用量



資料：「労働力調査」、「毎月勤労統計調査」、「鉱工業生産指数」、「国民経済計算」

### ③作成結果の説明

推計結果をみると、時系列的には全産業も製造業も同様の動きを見せている。1980年前半から円高不況期まで過剰雇用が存在し、その後、景気が反転してバブル経済に入ると、逆に労働力不足が目立つ。バブルが崩壊した後は再び過剰雇用が生じている。最近の動きをみると、1999年以降は減少傾向で、直近の2004-2005年は全産業では大きく減少しており、2006年には労働力不足に転じた。

### ④指数の作成方法

生産性方式による過剰雇用量の推計は、昭和62年版労働白書の方法によった。具体的には次のとおりである。

まず、適正水準の労働生産性を推計する。生産水準に見合った最適な労働生産性を正確に計測するのは難しいので、以下の方法で近似する。稼働率とタイムトレンドの2変数を説明変数とする労働生産性関数を計測し、これに計測期間中のピーク時の稼働率を代入した結果を、適正労働生産性とした。

なお、全産業の稼働率は製造業のもので代用した。

$$\text{全産業：} Y / (L \cdot H) = 35.57 + 0.21 \rho + 1.68t$$

(5.5) (3.4) (35.3)

計測期間1980年～2006年

$$R^2 \text{ (自由度修正済み)} = 0.9851$$

$$D.W. = 0.4085$$

$$\text{製造業：} Y / (L \cdot H) = 0.46 \rho + 2.06t$$

(99.3) (71.5)

計測期間1980年～2006年

$$R^2 \text{ (自由度修正済み)} = 0.9530$$

$$D.W. = 0.3245$$

ただしY：全産業では実質国内総生産、製造業では生産指数

L：常用雇用指数 H：総実労働時間指数  $\rho$ ：稼働率指数

以上で求めた適正労働生産性に平均的な労働時間を用いて、次式による過剰雇用率を求めた。

$$E = \{L - Y / (P^* \cdot H^*)\} / L$$

E：過剰雇用率 P\*：適正労働生産性

H\*：平均的な労働時間 (H = 定数項 + トレンド項 (推計期間の何年目かを示す値) なる回帰式を推定し、その結果を用いて算出される労働時間の理論値)

こうして求めた過剰雇用率に「労働力調査」の雇用者数を乗じて過剰雇用量を求めた。

#### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表10-1 生産性方式による過剰雇用量

(単位：万人)

年	製造業	全産業
1980	3	124
1981	41	169
1982	80	190
1983	80	216
1984	26	200
1985	37	120
1986	79	102
1987	55	45
1988	-12	-106
1989	-24	-156
1990	-11	-175
1991	31	-112
1992	151	22
1993	212	137
1994	196	269
1995	157	233
1996	128	164
1997	96	199
1998	170	390
1999	150	428
2000	77	315
2001	138	316
2002	108	274
2003	59	179
2004	8	87
2005	14	41
2006	-10	-14

資料：「労働力調査」、「毎月勤労統計調査」、「鉱工業生産指数」、「国民経済計算」

## 10. 2 人件費比率方式による推計

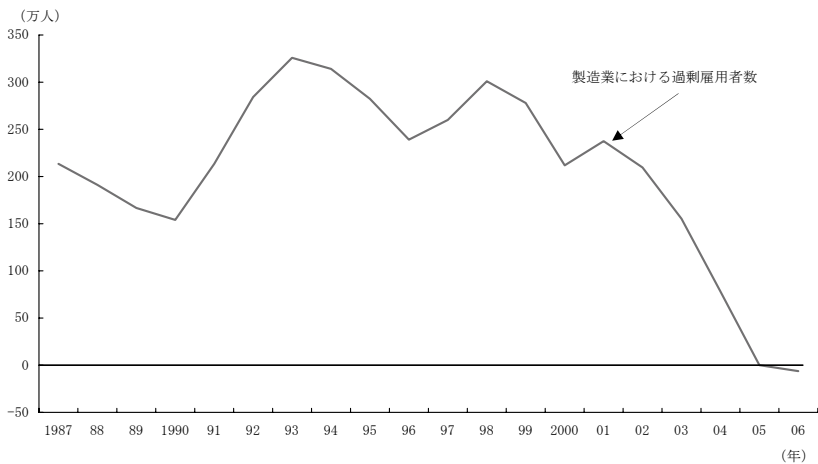
### ①指標の解説

ここでは第2の方法である人件費方式によって過剰雇用量を推計する。企業にとって、売上高に占める人件費の割合（売上高人件費比率）が高まると、人件費の負担感が強まってくる。そこで、賃金を一定としたときに、仮にある一定の売上高人件費比率を保つことのできる雇用量を適正雇用量として、この適正雇用量を上回る分を人件費ベースの過剰雇用量と考えて推計した。

### ②指標の作成結果

人件費方式によって製造業における過剰雇用量を推計した。結果は図10-2のとおりである。

図10-2 人件費方式による過剰雇用（製造業）



資料：「法人企業統計調査」、「労働力調査」

### ③作成結果の説明

ここでは、日銀の製造業における雇用判断D.I.がゼロにもっとも近い年（2005年）における売上高人件費比率を基準として推計しているため、2005年の過剰雇用量はゼロとなり、それ以外の年で雇用の過不足が生じることになる。

推計結果をみると、1980年代後半から2004年にかけて過剰雇用が生じている。特に、1992-1995年にかけてと1997-1999年にかけて過剰雇用量が大きくなっている。2002年以降は、過剰雇用量は減少し、2006年には労働力不足となっている。

### ④指標の作成方法

人件費方式による過剰雇用量の推計は、次式により過剰雇用率を求め、その結果に「労働力調査」の雇用者数を乗じたものを過剰雇用量とした（昭和62年版労働白書参照）。

$$\text{過剰雇用率} = (\text{売上高人件費比率} - \text{2005年の売上高人件費比率}) \\ \div (\text{売上高人件費比率})$$

基準年次を2005年としているが、これは、ここ数年で日銀の雇用判断D.I.がゼロにもっとも近い年として選んだものである。なお、売上高人件費比率は「法人企業統計」によった。

⑤指標のデータ

指標の作成結果は表10-2のとおりである。

表10-2 人件費方式による過剰雇用

(単位：万人)

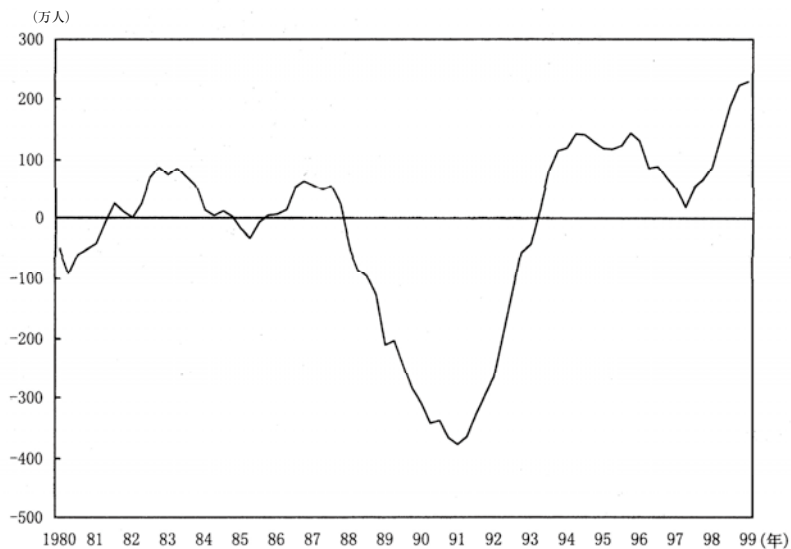
年	全産業	製造業
1987	-290	213
1988	-504	191
1989	-450	167
1990	-587	154
1991	-278	213
1992	-23	284
1993	233	326
1994	337	314
1995	220	282
1996	204	239
1997	307	260
1998	609	301
1999	564	278
2000	403	212
2001	506	237
2002	470	210
2003	292	155
2004	171	78
2005	0	0
2006	-84	-6

資料：「法人企業統計調査」、「労働力調査」

⑥参考：日銀短観の雇用人員判断D.I.による推計

「平成11年版経済白書」では、過剰雇用を日銀短観の雇用人員判断D.I.から推計しているの以下で紹介する（図10-3）。

図10-3 日銀短観の雇用人員判断D.I.による過剰雇用



資料：「平成11年度経済白書」

注1：財務省「法人企業統計季報」、日本銀行「企業短期経済観測調査（全国企業）」より作成。

注2：雇用人員判断D.I.を以下のように労働分配率等で推計し、推計された雇用過剰感を解消するのに必要な労働分配率の変化を、すべて人件費のカットにより行ったと仮定して、一人当たり人件費から過剰雇用を算出している。

$$D.I. = \text{const.} + a \cdot D.I.(-1) + \beta \cdot LS + \gamma \cdot T$$

D.I.：雇用人員判断D.I.（全国企業）

LS：労働分配率（人件費 / (人件費 + 経常利益 + 支払利息 + 割引料 + 減価償却費)）

T：タイムトレンド

	const.	a	$\beta$	$\gamma$
推計値	-103.95	0.73	1.83	-0.18
(t値)	(-8.05)	(-19.63)	(7.96)	(-6.35)

R2 = 0.967    D.W. = 1.262    推計期間：1975年第2四半期～1999年第1四半期