

[人事レポート vol.19 201903]

◆ 2019年賃上げの動向 景気後退懸念で賃上げは昨年を下回る見通し ◆ 入職・離職からみる人材市場動向と雇用対策のヒント

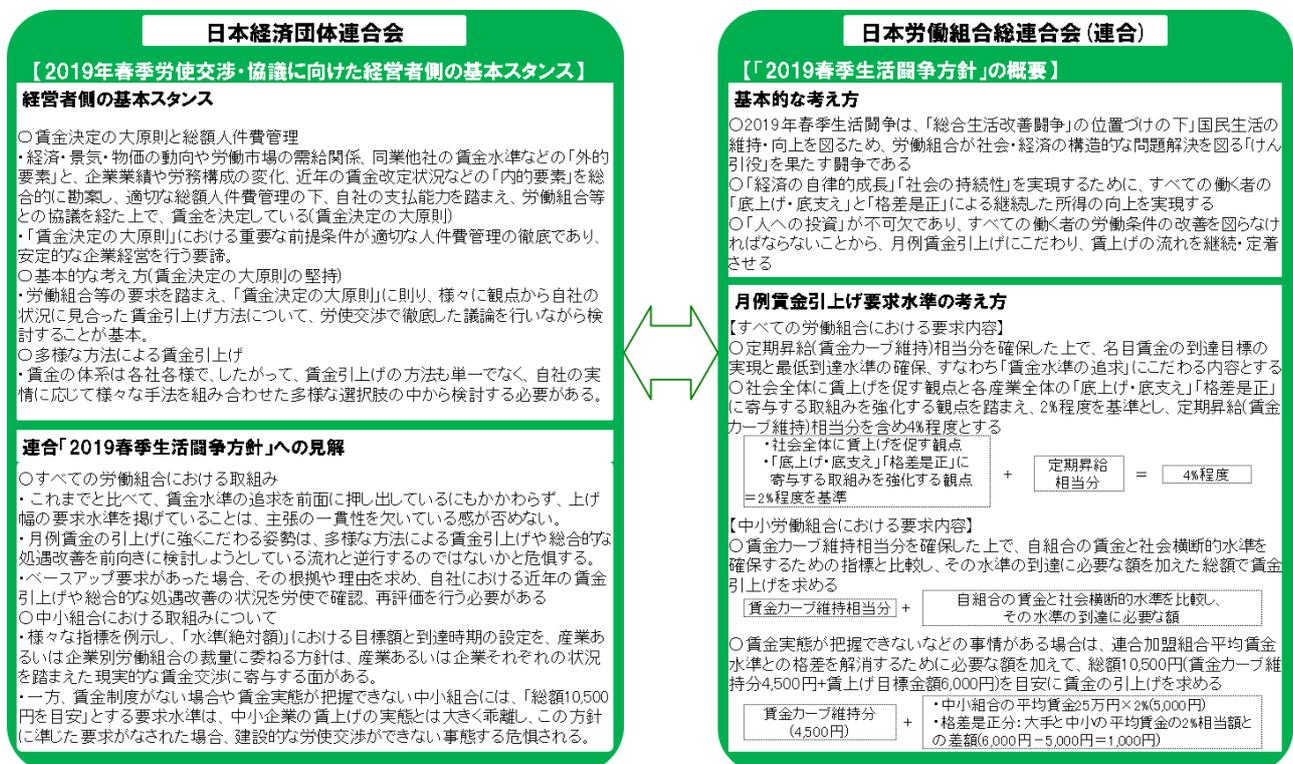
◆ 2019年賃上げの動向

主要な産業の労働組合から賃上げ要求に対して、3月13日に企業からの回答が出ました。賃上げを牽引する金属労協(自動車、電機など五つの産業別労働組合で構成)のベア 3000円以上、昨年とほぼ同程度の要求に対して、昨年を下回る前年割れの回答が大半となっています。米中貿易摩擦による世界経済の減速が懸念されるなか、2018年度の企業の決算は前年を上回るものの全体的に当初の予定よりやや下振れの様相となりそうです。2019年度は引き続き米中経済摩擦やブレグジット(イギリスのEU離脱)の行方や選挙、増税等、見通しのつきにくい状況で、利益還元は賞与でという経営側の考え方に止むを得ないという暗黙の全体的なコンセンサスがうかがえ、昨年を上回る賃上げの気運はありません。

国内の人手不足は顕著なもの、強く賃上げを推し進める力にならず、外国人雇用や休暇、労働時間など賃上げ以外の労働条件の改善の方向に向かうことになるかもしれません。また、引き続き正規-非正規の格差是正の動きが進むことが予想されますが、大幅に賃上げするほどの経営体力はなく、取得が義務化される年次有給休暇の付与・取得をはじめとする全体の処遇改善に焦点が集まりそうです。

使用者(会社)側の代表的組織である日本経済団体連合会(経団連)と、労働者側の最大の組織である日本労働組合総連合会(連合)の主張は【図表1】のようになっています

【図表1】

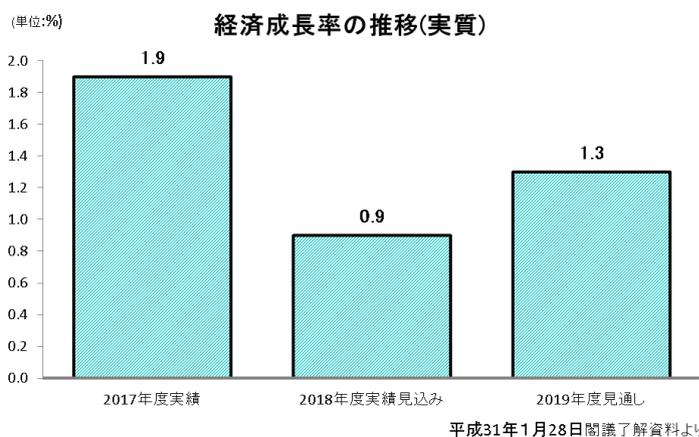


連合はこれまで同様雇用労働者の所得を 2%上げることが必要とし、定昇に加え、2%程度の賃上げを要求するとしていますが、経済の先行き不安から賃上げ 4%程度と含みを持たせた要求となっています。対して経団連は絶対額重視しつつ数値目標は矛盾とし、従来の「年収ベースの賃上げ」を検討すべきとしています。

労使双方の課題意識の大きな離れはなく近年の賃上げ(ベア)ムードはやや低調となり、各社での攻防の結果として賃上げ相場は形成されることが予想されます。

景気の見通しについては、1 月政府は「昨年夏に相次いだ自然災害により、個人消費や輸出を中心に経済は一時的に押し下げられた」としつつ「雇用・所得環境の改善により個人消費の持ち直しが続くなど、経済の好循環は着実に回りつつある」との見解を示しました。「雇用・所得環境の改善が続く中、各種政策の効果もあって、景気は緩やかに回復していくことが見込まれる」とし、実質GDP成長率は 0.9%程度見込むとしています。

【図表 2】



以上の点から、2019 年の賃上げは全体としては下回ることが想定されますが、5 日で 0.5%の賃上げに相当する年次有給休暇をはじめ賃金以外の労働条件の改善がどれだけ進むかにも注目が集まります。

参考までに昨年までの 10 年間の賃上げの実績を以下に掲載します。

【図表 3】2009 年以降の賃上げの実績

	厚生労働省		日本労働組合総連合会(連合)				日本経団連							
	主要企業1000人以上		業種・単産計		業種・単産計*		大手企業500人以上		中小企業300-499人		中小企業100-299人		中小企業100人未満	
	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率
'09	5,630	1.83	4,848	1.67	3,470	1.37	5,758	1.81	3,921	1.53	3,135	1.26	3,073	1.28
'10	5,516	1.82	4,805	1.67	3,550	1.41	5,886	1.86	4,221	1.63	3,565	1.44	3,127	1.30
'11	5,555	1.83	4,924	1.71	3,786	1.50	5,842	1.85	4,752	1.71	3,918	1.57	3,632	1.48
'12	5,400	1.78	4,902	1.72	3,740	1.50	5,752	1.81	3,968	1.55	3,888	1.57	3,437	1.44
'13	5,478	1.80	4,922	1.74	3,619	1.51	5,830	1.83	4,100	1.60	4,189	1.69	3,555	1.47
'14	6,711	2.19	5,991	2.11	4,157	1.74	7,370	2.28	4,490	1.76	4,455	1.78	4,232	1.76
'15	7,367	2.38	6,887	2.36	—	—	8,235	2.52	4,989	1.94	4,591	1.84	4,067	1.69
'16	6,639	2.14	6,057	2.04	—	—	7,497	2.27	4,899	1.89	4,502	1.79	4,260	1.71
'17	6,570	2.11	5,886	1.99	—	—	7,755	2.34	4,563	1.78	4,564	1.85	4,348	1.80
'18	7,033	2.26	5,934	2.07	—	—	8,539	2.53	5,095	1.96	4,587	1.82	4,528	1.86

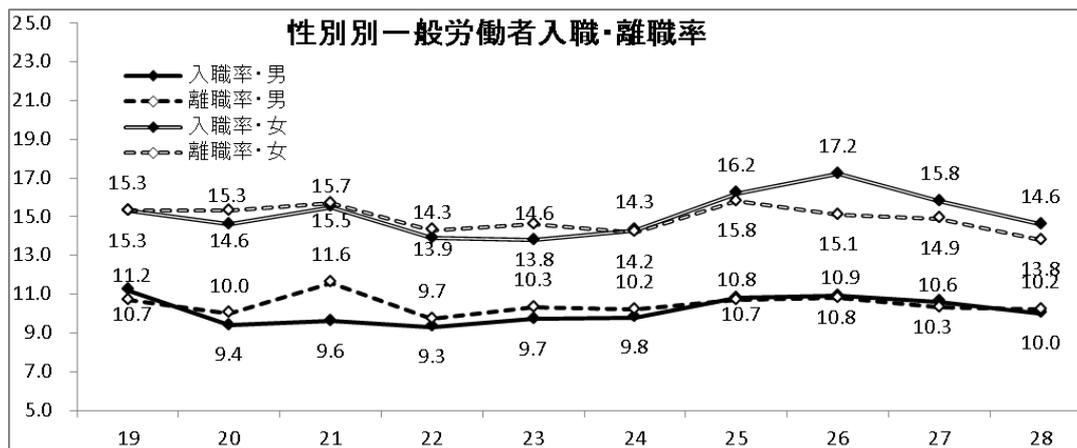
注:「*」は単純平均

◆入職・離職からみる人材市場動向と雇用対策のヒント

昨年末発表された「平成 30 年上半期雇用動向調査」(厚生労働省)によると、入職率は 7 年連続離職率を上回り、入職が拡大しているとしています。全体では入職が超過しているものの、超過している部分に偏りがあり、全面的に入職率が拡大しているとは言にくく、採用を含む企業の雇用対策には重点の置き方に注意が必要と言えそうです。今回は雇用形態や性別などの詳細をみながら、雇用対策のヒントを考えてみることにします。

1. 一般労働者(正社員・契約社員)の入職超過は女性が主導、男性は横ばい

【図表 4】



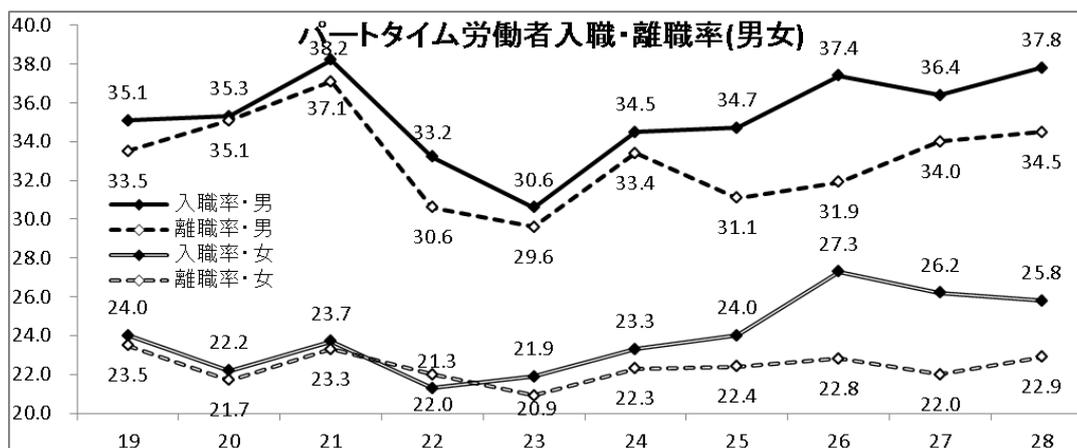
資料出所:「雇用動向調査」(厚生労働省)、以下図表 6 まで同様

直近 10 年間の正社員と契約社員を合わせた一般労働者の入職・離職率は、男女を合計した全体では 5 年連続入職超過率(入職率-離職率)が約 0.5 ポイントを上回っているものの、超過しているのは女性で、男性はほぼ横ばいとなっています。また、女性の超過率は直近 2 年間で縮小しており、入職超過の傾向は鈍化しています。人手不足が続くなか一般労働者が減少に転じる状況ではないものの、入職(企業からみると採用)を確保するには直近 3 年間より厳しくなることが予想されます。

男性は入職・離職とも 10%前後で安定的に推移おり、新規の採用の困難度は変わらず、企業は離職者が増えないように注意を払うことが重要となります。女性は 1%程度入職超過で推移し、比較的採用しやすくなっています。ただし、直近 3 年の入職率が下降傾向にあり、人材確保の観点では確保できるときに必要な採用を積極的に行うことが重要であり、そのためには自社の既存社員の休職や退職の情報を早めに収集し、採用計画をたてることがポイントとなります。

2. パートタイム労働者の入職超過は男性が主導、女性は入職超過が縮小傾向

【図表 5】



一般労働者より勤務日数や時間の少ないパートタイム労働者は男女とも入職超過の状態が続いています。男性は女性の半分程度の人数ではあるものの、入職率は直近増加傾向にあり、今後も一定の入職が推測でき、スキルの高いシニア層などの採用が見込めるかもしれません。女性は入職の低下、離職の横ばいで超過が縮小傾向にあり、採用は徐々に厳しくなりそうです。勤務日や時間、賃金などの必要な労働条件の見直しで地域での差別化がカギになるかもしれません。

3. 職業別欠員率と増減

職業別にみると、欠員率の高さ(≒採用の難易度)と1年間の変化に傾向がみられます。欠員率の「計」より高い値は全体より採用の難易度が高く、前年同期差がプラスの値は欠員率が拡大し採用がより困難になっていることを示しています。

【図表 6】

職業別未充足求人状況(6月末現在)

区分	計 ¹⁾	管理的 職業 従事者	専門的・ 技術的 職業 従事者	事務 従事者	販売 従事者	サービス 職業 従事者	保安職業 従事者	生産工程 従事者	輸送・ 機械運転 従事者	建設・ 採掘 従事者	運輸・ 清掃 ・包装等 従事者
欠員率											
平成30(2018)年上半期 (%)	2.7	0.5	2.2	1.1	3.8	5.2	4.8	2.7	3.8	6.2	3.1
平成29(2017)年上半期 (%)	2.4	0.8	1.6	1.1	3.2	4.3	4.5	2.5	7.1	6.8	3.2
前年同期差 (ポイント)	0.3	-0.3	0.6	0.0	0.6	0.9	0.3	0.2	-3.3	-0.6	-0.1
うちパートタイム労働者											
平成30(2018)年上半期 (%)	4.4	0.4	2.0	1.9	5.5	6.3	5.7	4.0	3.7	5.2	3.6
平成29(2017)年上半期 (%)	4.0	-	2.1	1.6	4.3	5.9	4.6	4.0	8.2	2.2	3.4
前年同期差 (ポイント)	0.4	0.4	-0.1	0.3	1.2	0.4	1.1	0.0	-4.5	3.0	0.2

注: 1) 「その他の職業従事者」を含む。

2) **太字**は欠員率「計」より高い値。 **灰色**は前年同期差が0.0より高い値(拡大)、 **緑色**は前年同期差がマイナス(縮小)。

2018年上半期の欠員率が「計」より高いのは建設・採掘、以下サービス職業、保安職業、販売、輸送・機械運転、運輸・清掃・包装等となっており、採用難易度が高いといえます。うち、前年同期差がマイナス(欠員率が縮小)となっているのは輸送・機械運転で3.3ポイントの縮小、以下、建設・採掘、運輸・清掃・包装等となっており、欠員率が改善されています。欠員率が増えているのはサービス職業、保安職業となっています。

パート労働者に限ると、欠員率が「計」より高いのはサービス職業、保安職業、販売、建設・採掘となっています。うち前年同期差がマイナス(欠員率が縮小)となっている職業はなく、欠員率が拡大しているのは建設・採掘、販売、保安職業となっています。

欠員率の高い職業では新規採用の難易度が高いですが、前年同期差が縮小している職業は人材市場が改善しているため例年より採用しやすく、拡大している場合は人材市場が悪化しているため採用はより厳しくなることが予想されます。前年同期差が縮小している職業では業界全体で賃金をはじめとする労働条件の改善の可能性があり、同業他社との比較で優位な条件を整えられるかが採用のカギになるかもしれません。前年同期差が拡大している職業では地域や他の職業との比較で優位な条件になっているかがポイントになるかもしれません。