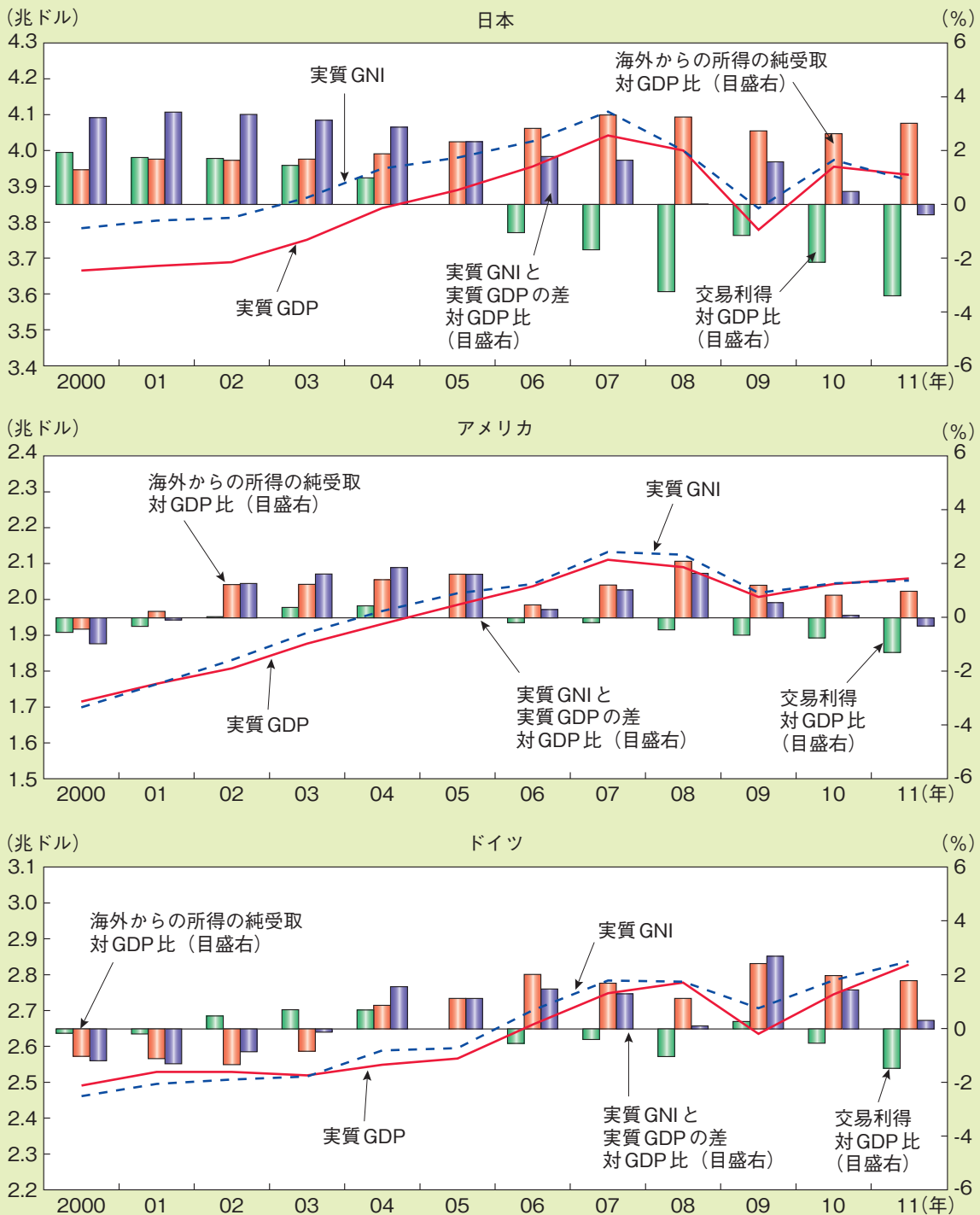


第1-1-30図 実質GNIの国際比較

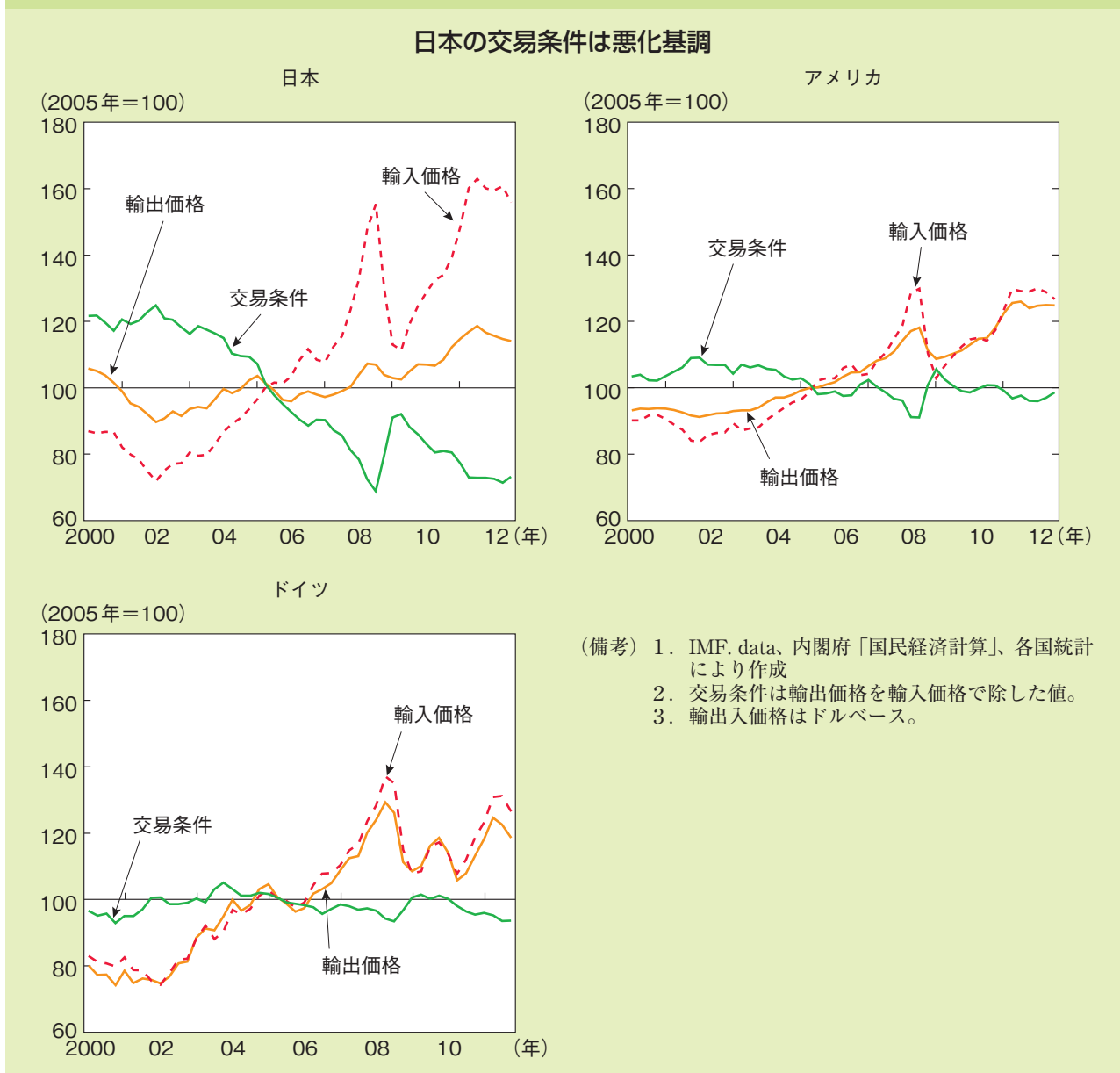
2009年以降、実質GNIの伸びは実質GDPの伸びを下回って推移



(備考) 1. OECD. statにより作成。
 2. 2005年基準。
 3. 実質GNI = 実質GDP + 海外からの所得の純受取 + 交易利得。

実質雇用者報酬は2009年4-6月期を底に増加傾向にあり、ドイツやアメリカとほぼ同じ水準にある(第1-1-32図(2))。雇用者数については、アメリカではリーマンショック後、長期にわたって雇用が大幅に減少したのに対し、ドイツでは緩やかに増加している。日本は両者

第1-1-31図 交易条件の国際比較



の中間にあり、リーマンショック後の雇用者数の減少が小幅にとどまったため、雇用者数は横ばい圏内で推移している。

●限定的だった就業者数の落ち込み

日本の雇用者数の減少がアメリカと比較して軽微にとどまったのはなぜだろうか。第一に、景気の落ち込みに伴う雇用調整をアメリカでは雇用者数の削減により行う傾向が強いのに対し、日本では賃金の調整により行う傾向が強い点が挙げられる。実質GDPと雇用者数の関係を見ると、アメリカと比べて日本の雇用が実質GDPの動向に反応しにくいことが確認できる(付図1-1)。

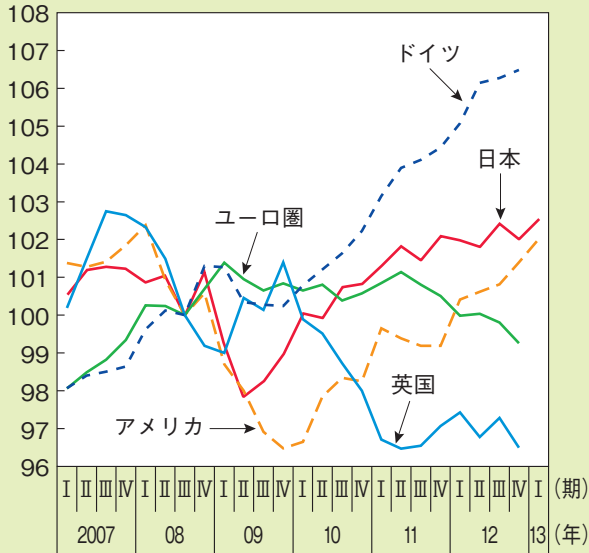
第二に、2008年12月からの雇用調整助成金制度の要件緩和が雇用調整を緩やかにした可能

第1-1-32図 主要先進国・地域との雇用者報酬の比較

リーマンショック後の雇用者報酬は主要先進国・地域と比べて底堅く推移

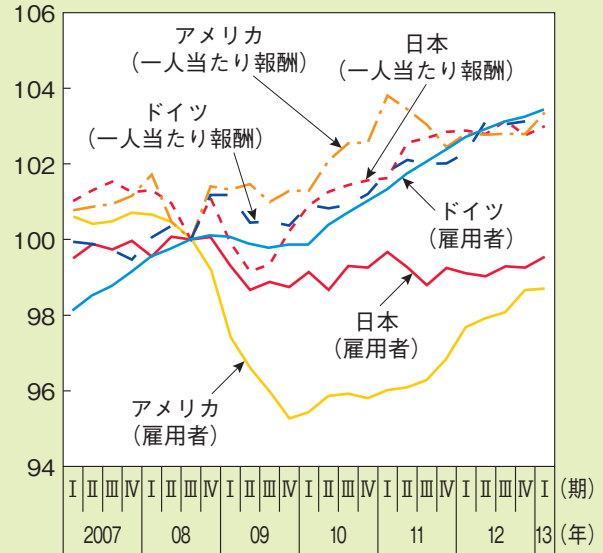
(1) 実質雇用者報酬

(2008年Ⅲ=100)



(2) 実質雇用者報酬の内訳

(2008年Ⅲ=100)



(備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、各国統計により作成。
2. 一人当たり報酬=実質雇用者報酬/雇用者数。

性が指摘できる。同制度はリーマンショック後に高まっていた失業リスクが一挙に顕在化することを防ぐ効果があったと考えられる。一定の仮定を置くと、2009年後半の失業率は最大で1%ポイント程度抑制されたと試算される(第1-1-33図(1))⁵⁸。

第三に、2009年以降の就業率の推移を見ると、少子高齢化の影響もあり、男女計・年齢計の就業率は低下が続いているが、15～64歳(男女計)の就業率は緩やかに上昇している(第1-1-33図(2))。このうち、60～64歳(男女計)の就業率は横ばいの後2012年に上昇し、15～64歳(女性)の就業率は上昇が続いている。高齢者や女性の雇用が比較的底堅いものとなっている。リーマンショック後の雇用増の大宗を担った非正規雇用の動向を見ると、この間、パート・アルバイトが安定して増加するとともに、2004年に改正された高齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下、「高齢者雇用安定法」という)⁵⁹の影響で高齢者の契約社員・嘱託が増加している(第1-1-33図(2)、(3)、(4))。需要面では、デフレ下で労働コスト削減の必要性の高まりなどから企業部門で非正規雇用への需要が高まったことが考えられる。

注 (58) ただし、景気の持ち直しによる労働需要の回復や同制度の支給要件の見直しを背景に、失業率の押下げ効果は縮小し、2012年に入ってからには限定的なものとなっている。2012年10月1日以降、以下を主な内容とする支給要件の見直しが実施された(東北3県は2013年4月1日から実施)。

①生産量要件:「最近3か月の生産量又は売上高がその直前の3か月または前年同期と比べ5%以上減少」から「最近3か月の生産量又は売上高が前年同期と比べ10%以上減少」へ変更。

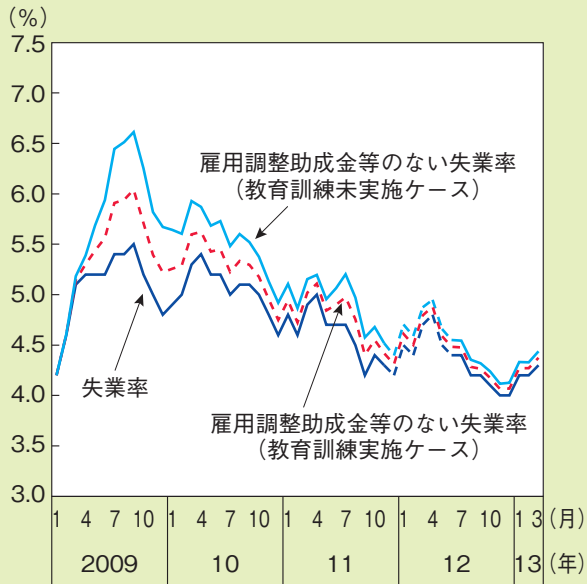
②支給限度日数:「3年間で300日」を平成24年10月1日から「1年間で100日」に、平成25年10月1日から「1年間で100日・3年間で150日」へ変更。

(59) 2004年の改正により、65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの高齢者雇用確保措置を導入する義務が義務付けられている。2012年の改正により、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止され希望者全員の65歳までの雇用確保が図られた。

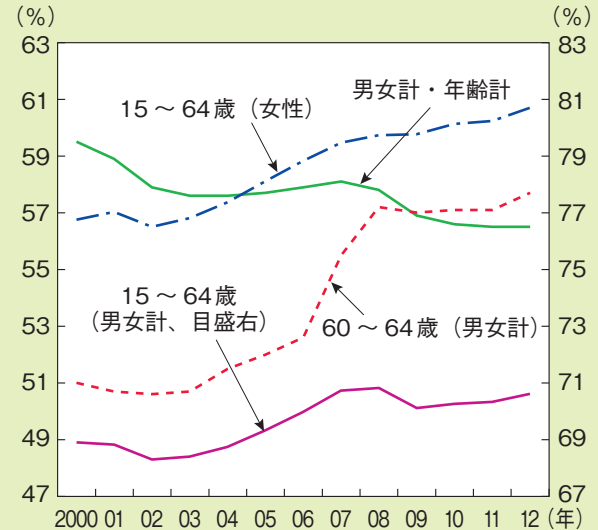
第1-1-33図 就業者数の推移

限定的だった就業者数の落ち込み

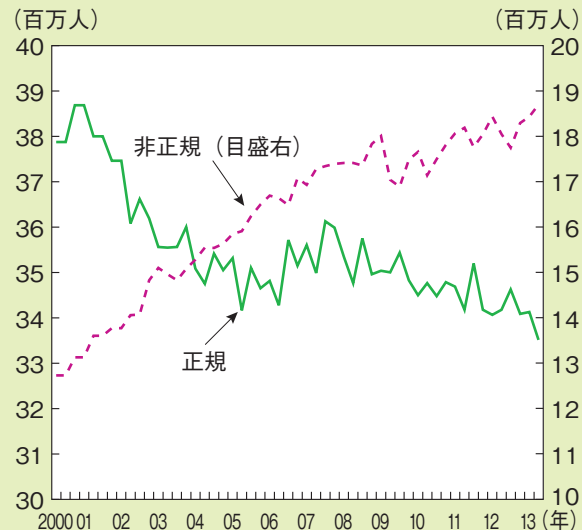
(1) 雇用調整助成金による下支え効果



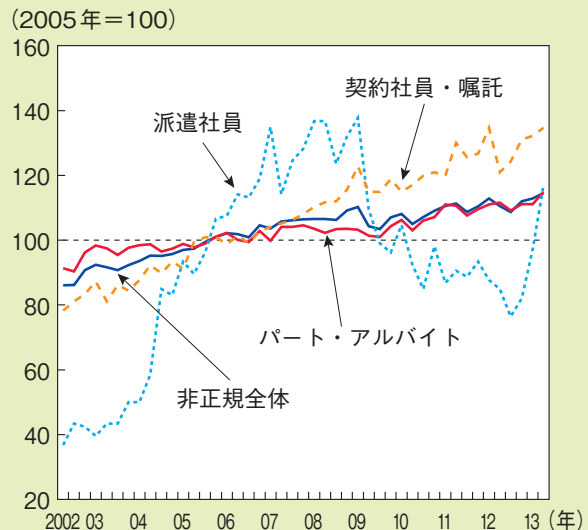
(2) 就業率の推移



(3) 正規・非正規別雇用者数の推移



(4) 雇用形態別雇用者数の推移



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」、「労働力調査(詳細集計)」、「労働力調査特別調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」、「毎月勤労統計調査」、「雇用調整助成金に係る休業等実施計画届受理状況」により作成。
2. (1)の雇用調整助成金等による失業率の抑制効果は、支給金額や対象者数(中小企業緊急雇用安定助成金と雇用調整助成金の差異を考慮するため、大企業及び中小企業別の対象者数)等を用いて推計。また、雇用調整助成金等では、休業期間中に教育訓練を行った場合、訓練費として加算が生じることがあり、教育訓練実施ケースでは、全員がこの加算を受けたものと仮定し推計している。なお、(1)の2011年3~8月の雇用調整助成金等のない失業率は、総務省の補完推計値による。推計方法は付注1-4を参照。
3. (3)の雇用者数は、役員を除く雇用者数。

●高齢者層の増加は一般労働者の賃金を押し下げ、パート労働者の賃金を押し上げ

日本の一人当たり実質雇用者報酬は2009年以降増加傾向にあることを確認した。この間、2004年の高齢者雇用安定法改正の影響で高齢者の嘱託が増加傾向にあり、2007年には団塊世

代が60歳に達し始めた。こうした動向が平均賃金（所定内給与）に与えた影響を見てみよう。

まず、2005年以降の平均賃金の累積寄与度を見ると、相対的に賃金水準の低いパート労働者の比率が高まったことにより平均賃金が押し下げられた効果が大きい。一般労働者の賃金も2008年から2009年にかけて低下した後、おおむね横ばいで推移し、平均賃金を押し下げ一方、パート労働者の賃金が平均賃金を押し上げている（第1-1-34図（1））。

賃金カーブの経年的な変化を見ると⁶⁰、2005年以降、特に55歳以上で賃金が低下（60～64歳では2005年から2012年にかけて29%低下）している。2004年に改正された高齢者雇用安定法により定年の引上げや継続雇用制度などの高年齢者雇用確保措置の導入などが義務付けられる中で、賃金水準の低い嘱託での継続雇用が広まったことが背景と考えられる（第1-1-34図（2））。

このように賃金が低下した高齢者層の増加が全年齢の平均賃金に与えた影響について見てみよう⁶¹。一般労働者では、平均賃金より高い賃金を得ていた正社員の高齢者が、①平均賃金よりも低い嘱託等⁶²やパート・アルバイトの雇用形態に変わる場合や、②退職する場合には、平均賃金を押し下げる。逆に、③平均賃金よりも低い賃金を得ていた嘱託など的高齢者が退職する場合には、平均賃金を押し上げる。2005年以降の推移を見ると、①による効果が最も大きく、団塊世代の一部が60歳に達した2007年以降は①の押下げ幅が拡大傾向にある（第1-1-34図（3））。ただし、2012年には①の押下げ幅が縮小しており、これには団塊世代が65歳に達し、嘱託として継続雇用等される高齢者数が減少した影響が表れていると考えられる⁶³。

一方、パート労働者では、高齢者の賃金が平均賃金よりも高いことから、正社員や嘱託などの雇用形態にかかわらず、継続雇用等された場合には平均賃金を押し上げる効果がある。2005年以降の推移を確認すると、継続雇用等による平均賃金の押し上げ効果は10～15%と大きく、嘱託などとしての継続雇用等の寄与が特に大きい。ただし、一般労働者と異なり、団塊世代の影響はその推移からは確認できない。

このように、高齢者の就業行動による全年齢の平均賃金への影響は、一般労働者では平均賃金を押し下げる方向に、パート労働者では平均賃金を押し上げる方向に働いている。一般労働者の所定内給与が伸び悩む一方、パート労働者の所定内給与が増加基調にある背景の一因には、こうした高齢者の就業行動の影響もあるものと考えられる⁶⁴。

- 注** (60) 経年的な動向を比較するに当たっては、比較対象の属性をコントロールすることが有用なため、ここでは、一般労働者、男性、大学卒業者の標準労働者（大学卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者）の数値を用いている。
- (61) 本分析における継続雇用者等の試算については、人数の算出の際、「主に仕事をしている就業者数」を使用しており、自営業者や定年に関わらず就業している者など継続雇用者以外の者を含んでいる点に留意する必要がある。
- (62) 契約・嘱託職員、派遣労働者を含む。
- (63) 総務省「労働力調査（詳細集計）」によると、55歳～64歳における「契約社員・嘱託」は、2011年には117万人であったが、2012年には109万人と減少している。
- (64) こうした高齢者の平均賃金への影響を除いて、54歳以下の一般労働者の平均賃金（標準労働者）の動向を見ると、2005年から2012年にかけて大卒の男性は0.3%、女性は2.4%上昇している。