



是、風流ならずば、即ち放言

9月18日に1242日の在任となった小泉首相は、岸信介政権の長さを抜いた。2006年9月まで続けば、戦後ベスト3に入る長期政権となる。郵政民営化で新スタートを切る政権下、10月には企業

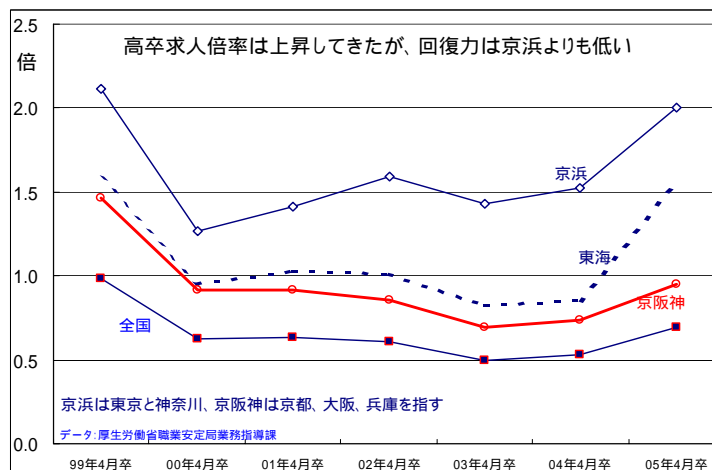
の中間決算発表が始まる。好決算が予想され、長期債利回り上昇に繋がる可能性がある。他方で、原油高を背景にした警戒感も強まる。10月の景気は傾向波で上昇、局面波は下降となる。トヨタ自動車が新卒採用計画を上方修正すると発表した。当初計画を5割も上回る高卒技能職

増員は製造業の回復を予感させる。来春の新高卒者に対する求人は26%増加している。それでも、求人倍率にすれば0.69倍で、就職難の基調に変化はない。明るさを見出すとすれば京浜地区だけが2倍に達している事だ。新卒求人状況は地域格差を増幅させつつ、先端部での回復が鮮明になってきた。武田薬品は職種別賃金体系へ組み替えるという。企業内でも、賃金差が普遍化する。

池田銀行取引先の中堅・中小企業を対象とした調査では、製造業よりも流通業での要員不足感が急速に高まってきている。雇用環境が好転しつつある予兆は確実に高まってきている。雇用拡大は所得の増加を生み、消費を刺激する可能性がある。長期的には景気回復の確実性を高める。傾向波は上向きに見える。ただ、雇用回復といっても地域格差は大きい。都市部主導の回復であり、京阪神の回復力は「3

一部企業は若手補充に動き始めた

景気回復感が労働市場へも反映され始めた。来年春に就職する高校・中学卒業者の就職



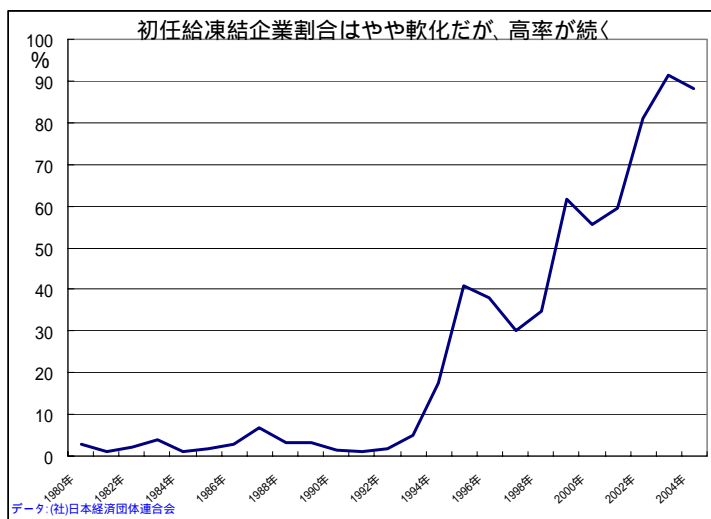
活動は、9月16日が解禁日。これに合わせての調査結果(厚生労働省「平成17年3月高校・中学新卒者の求人・求職状況」2004年9月9日)によれば、高卒者への求人数は昨年同期比で26%も増加している。ハイペースの人員削減を続けてきた企業が、

若手労働力確保に動き出したと考えられる。

ただ、求人倍率は東京都が2.97倍で職探しの選択幅が広い半面、青森では0.09倍と職業の選択自体が不可能な状態にあり、地域によるばらつきは極めて大きい。大阪は1.23倍、兵庫は0.60倍で、愛知の1.45倍よりも低い。トップ集団から脱落した京阪神は、3番目の経済圏として、今、緩やかな回復を見せてきている。

### 初任給、9割の企業が据え置き

新卒者への求人状況を見る限り、労働力需要は回復してきている。しかし、賃金水準は押し下げ傾向が強い。日本経団連の調査(『2004年3月卒「新規学卒者決定初任給調査結果につ



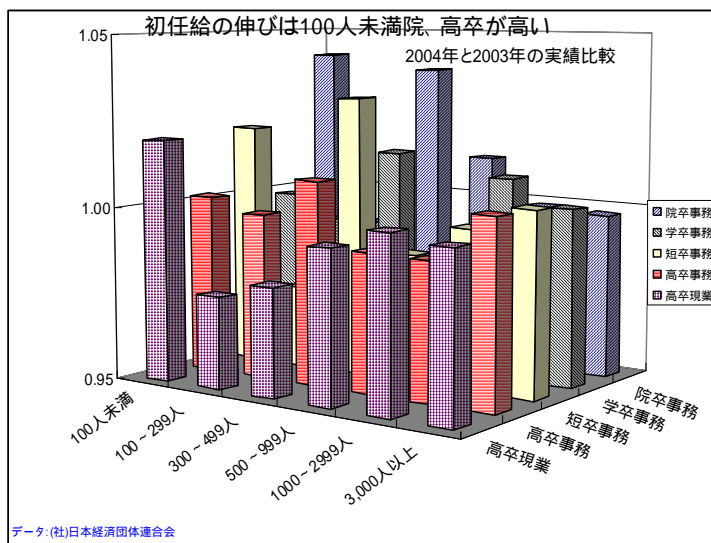
いて』2004年9月1日)によれば、学卒者の初任給水準は、昨年引き続いて低い伸びになっている。

前年の初任給をそのまま据え置いた会社の割合が88.9%と高率なためだ。昨年は91.4%だったので、その比率はやや減少しているとはいえ、

9割方の会社は賃金水準を凍結している。

### 初任給を引き上げたのは中堅以下規模の企業

調査対象企業全体(日本経団連会員と東京経営者協会会員会社2,084社)で見た場合、初任



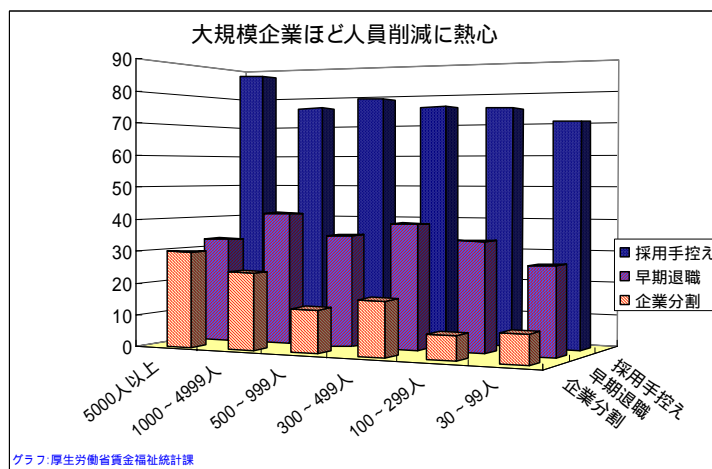
給の水準は産業と企業規模でのばらつきが大きい。今年4月の実績では、昨年より初任給を増やしたのは従業員規模が300人以下の企業。従業員数が1,000人以上の大企業ではおしなべて、初任給を抑制する傾向が強い。

大卒事務職の初任給を業種別に見ると、最低と最高の差は3万9,827円で、前年の4

万8,639円よりも縮まってきている。しかし、これは最高の印刷及び出版業が低下してきているからだ。底上げが進んでの格差縮小ではなく、天井が下がる形での格差縮小に繋がっている。

### 人減らしに熱心なのは大規模企業

従業員数の削減は全産業で広く実施されている。この結果、労働組合に所属する組合員数は減少している。組合員の減少理由で最も多いのは「正規労働者の採用手控え」とする回答だ。企業全体の73.1%は採用削減に動いている。これは、1998年時よりも10ポイントも高い数字だ(厚生労働省賃金福祉統計課「平成15年労働組合実態調査結果の概況」



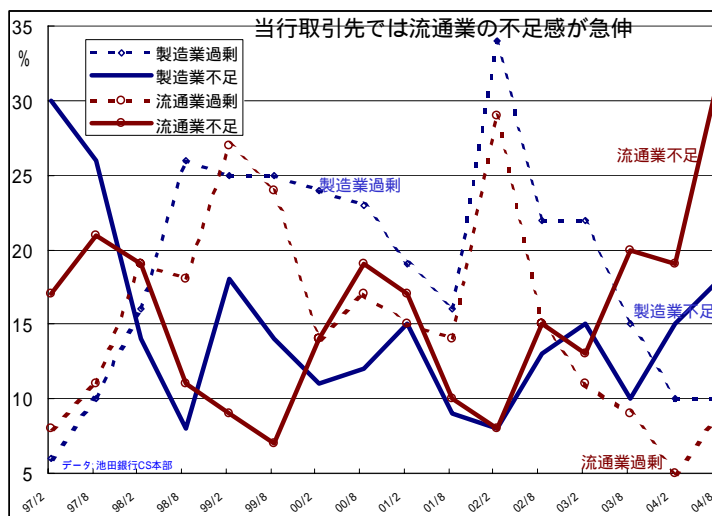
2004年9月10日)。

全般に、人員削減を熱心に行なっているのは大規模企業。採用の手控えは5,000人規模以上の企業が最も多い。早期退職や企業分割による経営合理化は従業員規模が1,000人以上の企業で

高い比率を示している。大規模企業の新規採用数は絞られる形になってきている。

### 中堅企業では人員増強の姿勢が高まっている

池田銀行取引先企業を対象に行なった8月調査(「企業動向調査結果」池田銀行CS本部2004



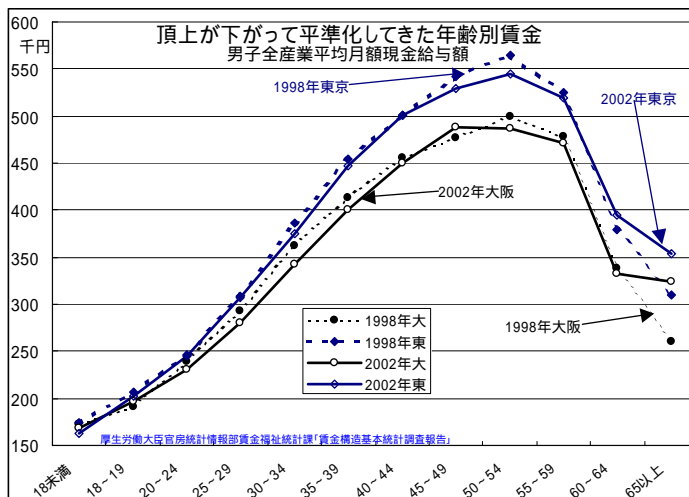
年9月)では、人員に過剰感を感じている企業の比率は1割。この比率は半年前と同水準だ。しかし、「不足」と「やや不足」の合計は16%から22%へと6ポイント上昇した。流通業だけに限ってみれば、この比率が32%にまで高まり、人員不足が

目立つ状態になってきた。全体としてみれば、先行きの人員を横ばいとする企業割合が79%を占めており、大半はなおも増員には慎重姿勢。しかし、14%の企業は増員を計

画しており、部分的には景気回復を先取りしようとする姿勢も見え始めた。

### 山麓も、頂上也下がり、高低差が小さくなってきた

以上のことを総合的に理解すれば、中堅企業以下で雇用拡大への動きが出てきている。

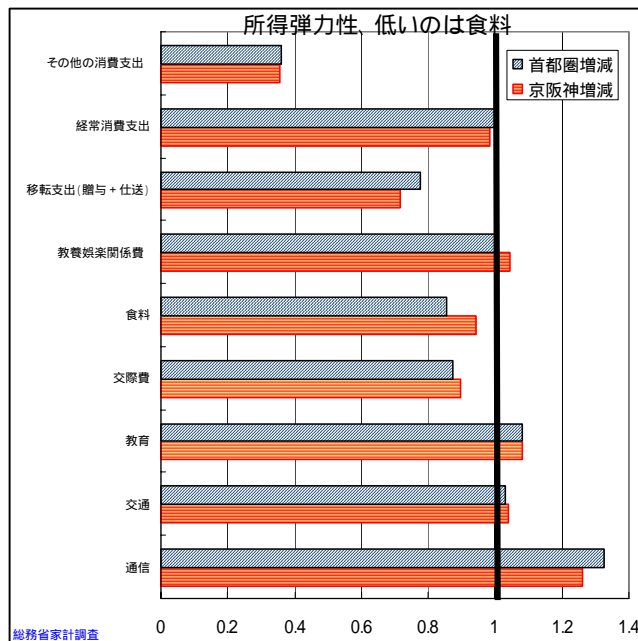


る。ただ、賃金水準では大企業には及ばない。しかも、今後の求人動向や内定状況は景気動向によって、なお大きく左右される。全体として見れば、賃金の抑制傾向が続いており、しかも、標準労働者の賃金カーブはフラット化が進んで

きている(山田久『賃金デフレ』p40、ちくま新書、2003年)。新社会人は、生涯賃金が先輩の被雇用者よりも減少しているの、所得増加を容易に消費へ回さないかも知れない。

### 大所で減らせることを確認した生活者

所得の増加に対して消費がどの程度連動するかを判断する考え方に、「需要の所得弾力性」がある。所得が1%変化した時に、需要量が何%変化したのかを見ることで、



所得の増減に対する対象財の需要変化を測定するものだ。左のグラフに見たのは2000年1~6月平均と2004年の同期間に、京阪神と京浜地区勤労者世帯がどんな行動変化を見せたかを見たものだ。両地域とも、緊急性の低いモノへの消費や食品、交際費を減らして所得減に対応している。実額では小さな項目でだけ弾力値が高いこと

から、たとえ所得が増加したとしても、それが消費へ回するには時間がかかることを示唆している。(神保)

本資料は、参考情報の提供を目的としたものです。いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。記載内容は、9月24日までに公表された資料に基づいて作成していますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。主張や結論は、作成時点での執筆者の判断によるもので、資料発行/配布機関の公式見解を表明するものではありません。見解は、その後の状況に応じて予告なく変更されます。より詳細なデータ、記載内容に対するお問い合わせは、池田銀行東京事務所 03-3284-1253 /神保 敬明、もしくは jimbow@ikedabank.co.jp までお願いします。