

労働市場の需給逼迫に見る賃金の動向

予算委員会調査室 渡邊 啓輝

1. はじめに

現在、我が国経済は、平成14年初めから緩やかな景気回復を続けており、景気拡張期間は18年11月に戦後最長のいざなぎ景気(57カ月)を超えたとみられている。この間、輸出の鈍化やIT分野の在庫調整などにより、景気は2度にわたる調整局面に直面したものの、後退局面に転じることはなく、概ね安定軌道を辿ってきた。

このような景気回復の長期化により、労働需給が逼迫しつつある。景気循環の一致系列である有効求人倍率(季節調整値)は、平成10年後半には0.5倍を下回る水準にあった。しかし、近年では、求人数の増加基調が続く一方、求職者数は非自発的失業者数の減少や労働力率の低下により減少傾向で推移した結果、有効求人倍率は17年12月に1.0倍を超えた。また、景気循環の遅行系列である完全失業率(季節調整値)も、過剰雇用を伴う構造不況を脱し、平成13年12月の5.5%から直近では4.0%の水準まで低下している。

しかし、足元では、景気動向指数(DI)の先行指数が5カ月連続で50%割れとなるなど、景気の先行きに不透明感が出ている。現状では、企業部門から家計部門への景気回復効果の波及が限定的であり、今後の景気拡張の持続性は賃金の動向如何によるところが大きい。本稿では、今次景気拡張局面における労働市場の現況を概観し、その特徴を過去の同局面と比較するとともに、今後の賃金の動向を考察したい。

2. 雇用人員DIとUV分析に見る労働需給の逼迫

労働需給を示す指標の1つに、日銀短観の雇用人員DI(「過剰」－「不足」)があり、労働需要サイドから雇用の過剰・不足感を捉えることができる。過去の景気循環におけるDIの推移を見ると、バブル期の景気拡張局面では△47%ポイント(全規模全産業ベース)まで低下し、大幅な不足超過にあったものの、その後の2度の景気拡張局面では、雇用の過剰感が解消されることはなかった(図表1参照)。

しかし、今次景気拡張局面では、17年央以降、不足超過に転じている。直近の19年3月調査では△12%ポイント(同)まで低下しており、労働需要の高ま

りが窺える。

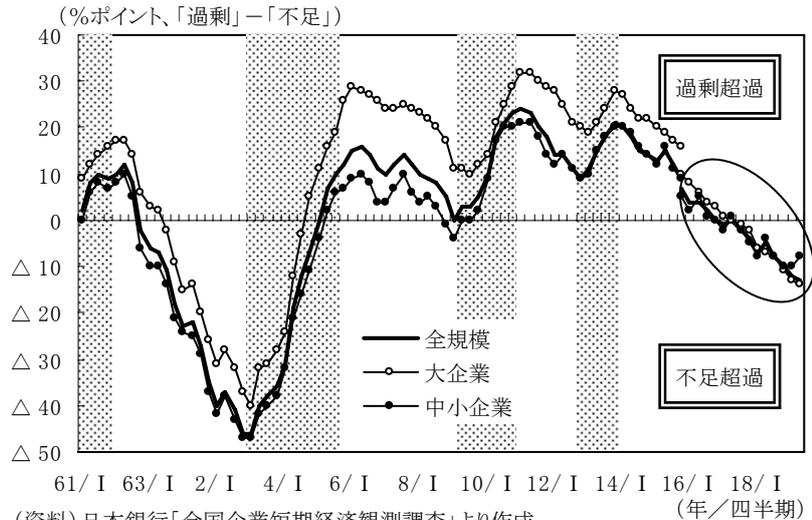
次に、UV分析
(Unemployment-Vacancy Analysis) を用いて、近年の労働需給の状況を、労働供給サイドからも併せて見てみよう。人手不足を示す欠員率と、完全失業率を雇

用者ベースに置換した雇用失業率を組み合わせたUV曲線は、労働需給と雇用のミスマッチの状況を示す。欠員率が上昇（低下）する中で雇用失業率が低下（上昇）する場合には、労働需給の改善（悪化）を示す。他方、欠員率が上昇（低下）する中で雇用失業率が上昇（低下）する場合には、ミスマッチの拡大（縮小）や労働移動などの非効率性の上昇（低下）を示す。また、欠員率と雇用失業率が等しい45度線とUV曲線の交点は、構造的・摩擦的失業の大きさを示している。

昭和55年以降の推移を見てみると、UV曲線は緩やかな円運動をしており、欠員率と雇用失業率の間には、緩やかな右下がり（負の相関）の関係が存在していたことが確認できる（**図表2参照**）。その後、平成9年以降は、欠員率に大きな変化がない中で雇用失業率が上昇しており、ミスマッチが高まるとともに需給が悪化した。

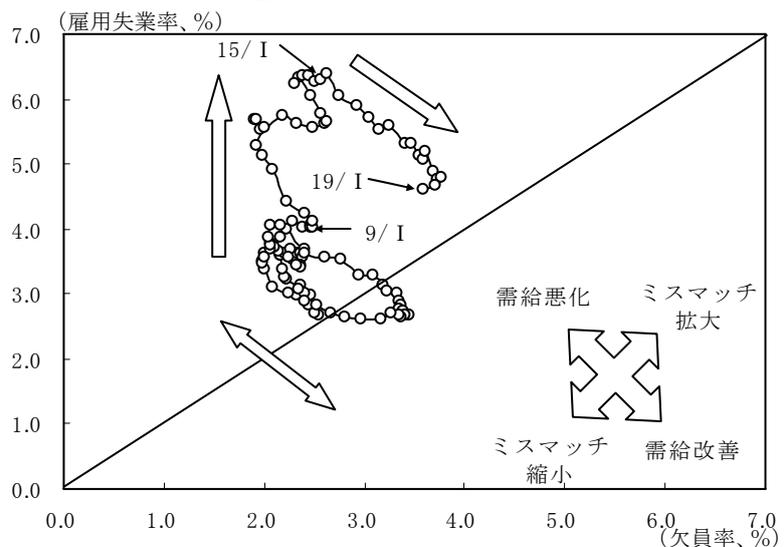
しかし、平成15年以

図表1 雇用人員D.Iの推移



(資料) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成
(注) 全産業ベース。16年3月調査から調査方法等の見直しが行われたため、それ以前とは計数が連続しない。調査月(3、6、9、12月)を四半期(I、II、III、IV期)として表示。19年第2四半期は予測。シャドー部分は景気後退局面。

図表2 雇用失業率と欠員率(UV分析)



(資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」より作成
(注) 四半期ベース。期間は55年第I四半期から19年第I四半期。
欠員率 = (有効求人人数 - 就職件数) / (有効求人人数 - 就職件数 + 雇用者数)。
雇用失業率 = 完全失業者数 / (完全失業者数 + 雇用者数)。

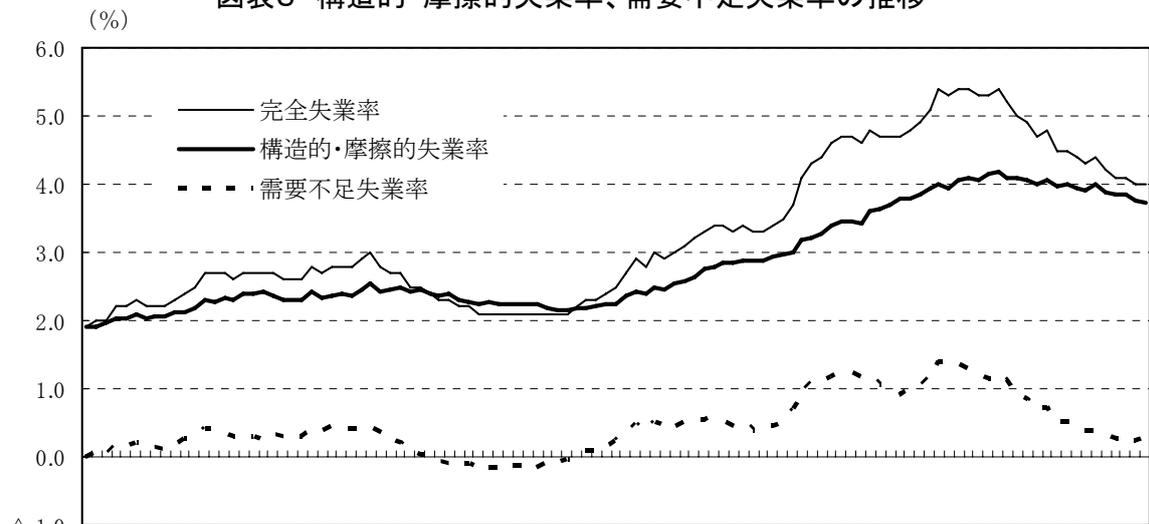
降は、欠員率の上昇とともに緩やかに雇用失業率が低下（45度線へ接近）しており、需給が改善している。労働市場では、超過供給が解消の方向に向かっている状況を確認できる。

3. 高止まりする構造的・摩擦的失業率と低下する需要不足失業率

失業の発生要因には、構造的・摩擦的要因（ミスマッチや労働移動などの非効率性による失業）と需要不足要因（循環的失業）がある。これには様々な算出方法があるが¹、本稿では上述のUV曲線を用いて、欠員率と雇用失業率が一致する水準を労働需給の均衡とみなし、構造的・摩擦的失業率（均衡失業率）を求める。

厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」などを参考に機械的に算出すると、足元の19年第1四半期における構造的・摩擦的失業率は約3.7%との結果が得られた（算出方法により数値は変わり得るものであり、結果は相当程度の幅を持ってみる必要がある）（図表3参照）。構造的・摩擦的失業率は概ね3%台半ばから4%程度の水準と一般的に考えられているが、今次推計においても13

図表3 構造的・摩擦的失業率、需要不足失業率の推移



55/I 57/I 59/I 61/I 63/I 2/I 4/I 6/I 8/I 10/I 12/I 14/I 16/I 18/I
 (資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」、総務省「労働力調査」より作成 (年/四半期)

(注) 厚生労働省「平成17年版労働経済の分析」を参考に算出した。算出方法は以下のとおり。

$$\ln U = \alpha + \beta \cdot \ln V$$

$$\ln U' = (\ln U - \beta \cdot \ln V) / (1 - \beta)$$

U: 雇用失業率、V: 欠員率、U': 均衡失業率

構造変化を特定し安定的な形状が得られると考える期間を、2/I ~ 5/IVとする。

それぞれのパラメーターは、 $\alpha = 1.472$ (14.47)、 $\beta = \Delta 0.410$ ($\Delta 4.25$)。括弧内はt値。

¹ UV分析を用いる場合においても、構造変化を組み入れた推計方法がある。また、フィリップス曲線を基としたインフレ率を加速しない自然失業率（NAIRU、Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment）を推計することで構造的失業率を求める方法もある。

年度以降4%前後で高止まりしており、依然として雇用のミスマッチが改善されていない状況が見てとれる。一方、需要不足失業率は、15年央まで1.0%を上回る高水準にあった。しかし、今次景気拡張局面では、労働需給の改善により需要不足失業率が低下傾向にあり、雇用の過剰感が解消されつつある状況が見てとれる²。

以上のように、現在の労働市場には雇用のミスマッチが依然として残存するものの、企業の労働需要の増加を反映して、労働需給は引き締め基調となっている。

4. 雇用循環に見る常用雇用の増加

このように労働需給が逼迫しつつある中で、雇用者数も緩やかな増加基調にある。本節では、常用雇用の増減を所定外労働時間の動きと併せて捉えることにより、今次景気拡張局面における雇用循環の動向を確認する。

所定外労働時間の増減は、雇用調整の重要な手段であり、景気循環と密接に関連する。景気拡張（後退）局面の初期では、所定外労働時間の増加（減少）を通じて生産活動の拡大（縮小）に対応し、拡張（後退）局面が長期化するにつれて次第に雇用者数が増加（減少）する。このように、所定外労働時間の増減は雇用調整の川上に位置し、雇用者数や賃金の増減を通じた調整に先行する性質を持つ。

例えば、バブル期の景気循環（昭和61年第4四半期～平成5年第4四半期）における所定外労働時間と常用雇用の動き（前年同期比）を見ると、緩やかな

² 過剰雇用解消の動きは、生産と失業率の関係を示すオークン係数（実質成長率の失業率弾性値とする）の変化からも見てとれる。90年代（平成2年～11年）は、80年代（昭和55年～平成元年）よりも係数の値が大きい。これは、成長率の低下に比べて雇用の減少幅が小さく（失業率の上昇幅が小さい）、過大な雇用保蔵（雇用退蔵）による過剰雇用が生じていた可能性を示唆する。

一方、2000年代（平成12年以降）に入ると、90年代と比べて同係数が小さくなっている。近年では、過剰雇用が解消するとともに、失業者数も減少してきており、以前よりも労働市場の効率性が高まっている可能性が考えられる。なお、同係数には複数の算出方法があるとともに、期間の取り方により値が大きく変動する点に留意する必要がある。

（参考）オークン係数の推計結果

Sample	α	β	γ	$1/\beta$ (オークン係数)	Adjusted R-squared	Durbin- Watson
1980～89	2.9791 (27.13)	0.1274 (14.60)	-0.0013 (-15.70)	7.8485	0.8740	0.6621
1990～99	3.0630 (13.84)	0.1204 (7.03)	-0.0010 (-20.48)	8.3048	0.9663	1.4369
2000～06	0.7936 (2.27)	0.2912 (10.68)	-0.0007 (-6.82)	3.4338	0.8821	0.7253

（資料）総務省「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」より作成

（注）実質成長率の雇用率弾性値を求める方法でオークン係数を算出した。

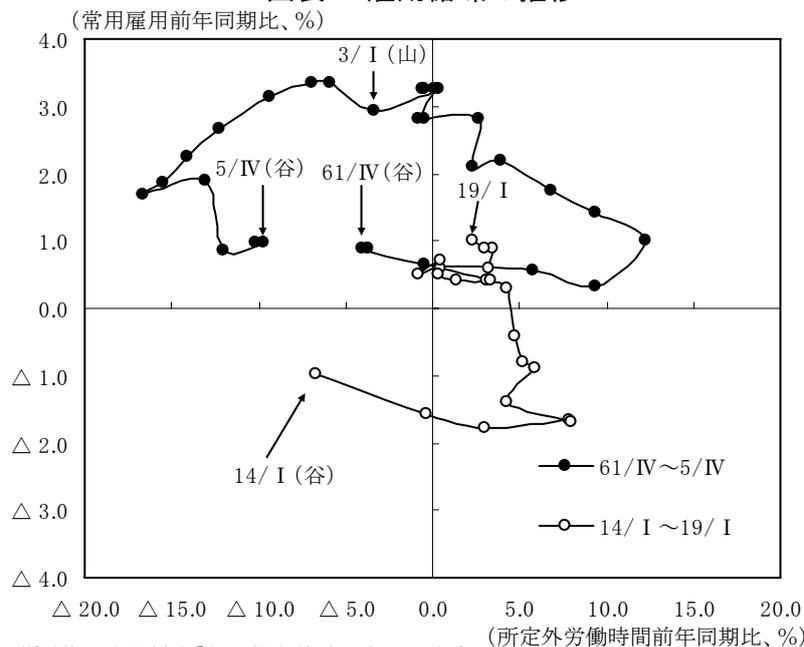
$$\ln(100-U) = \alpha + \beta * \ln Y + \gamma * T$$

オークン係数（実質成長率の失業率弾性値）= $1/\beta$

U：完全失業率、Y：実質GDP、T：タイムトレンド、上表の括弧内はt値

円運動が確認できる(図表4参照)。景気拡張局面の初期に所定外労働時間が増加し、その後、雇用調整が常用雇用の増加へシフトした結果、所定外労働時間の増加幅が縮小した。景気の山(平成3年第1四半期)では、既に所定外労働時間は減少に転じており、所定外労働時間の減少に遅行して常用雇用の増加幅が縮小している。

図表4 雇用循環の推移



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

(注)調査産業計。事業所規模30人以上。四半期ベース。

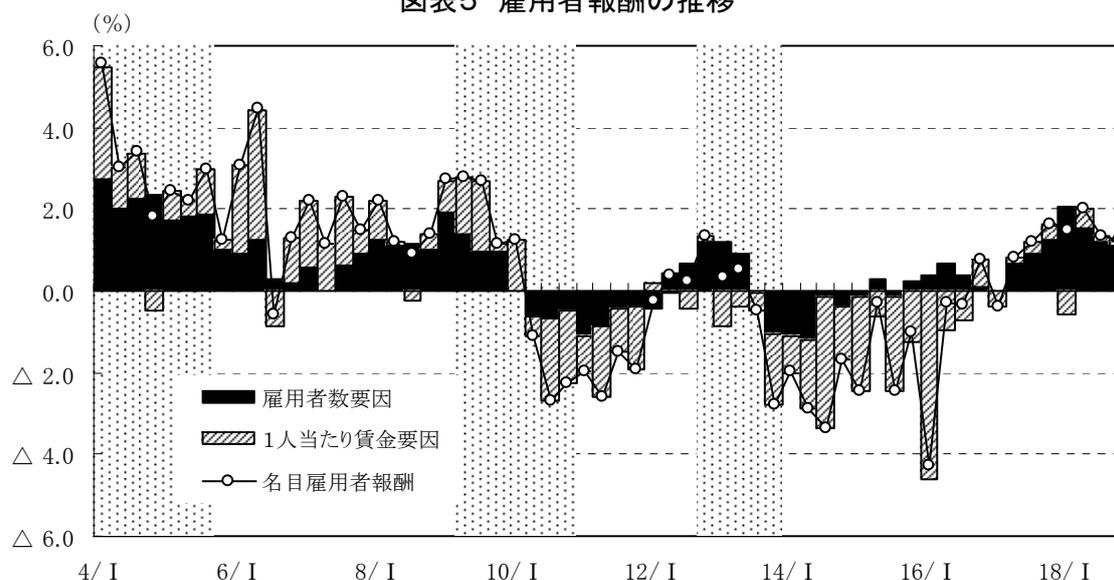
他方、今次景気拡張局面では、所定外労働時間の増加が見られた後、常用雇用の減少幅は緩やかに縮小に向かい、16年第2四半期に増加に転じた。17年初の景気の調整局面では、一時的に所定外労働時間の減少を通じた雇用調整があったものの、常用雇用の緩やかな増加基調に変化はなく、19年第1四半期には所定外労働時間と常用雇用がともに増加する第1象限に位置している。

5. 雇用者数は増加するものの1人当たり賃金の上昇は限定的

このような雇用者数の増加を背景に、平成17年央以降、国民経済計算における雇用者報酬も増勢を続けており、18年には前年比1.5%増となった(図表5参照)。雇用者報酬の増減を雇用者数要因と1人当たり賃金要因に分解すると、今次景気拡張局面では雇用者数要因が大きく牽引している状況が見てとれる。13年第3四半期以降、雇用者報酬が減少する中で、15年後半から雇用者数の増加が雇用者報酬の動きに先行してプラスに寄与する傾向が続いた。17年第2四半期以降は、雇用者数要因が雇用者報酬の増加を牽引する傾向が鮮明となる一方、1人当たり賃金の増加による寄与は僅かにとどまっている。

1人当たり賃金が緩やかな増加に止まっている背景には、(i)労働需給が逼迫しつつあるものの、依然として需要不足要因の失業が残存している(完全雇用水準に達していない)点や、(ii)相対的に賃金水準の低いパートタイマーやフルタイム型の派遣労働などの非正規雇用者が雇用者数の増加の大宗を占めて

図表5 雇用者報酬の推移



(資料)内閣府「国民経済計算」より作成 (年/四半期)
 (注)名目ベース。前年同期比。シャドー部分は景気後退局面。

いる点、(iii)賃金水準の高い中高年層の退職に伴い相対的に賃金水準の低い若年層に雇用がシフトする年齢構成要因が強まりつつある点などが挙げられる³。

特に、(ii)の非正規雇用の増加要因について、所定内給与の動向(前年同期比)を詳細に見てみよう。全常用雇用者を対象とした1人当たり所定内給与は、賃金単価の側面から一般労働者給与とパートタイマー給与の2つの要因に、雇用の構成ウエイトの側面からパートタイム比率要因に分解できる。一般労働者給与とパートタイム給与の要因については、それぞれの賃金単価が上昇すると1人当たり所定内給与の押し上げに寄与する。一方、パートタイム比率の要因については、相対的に賃金水準の低いパートタイマーが全常用雇用に占める割合が上昇すると、全常用雇用の平均である1人当たり所定内給与を押し下げる。

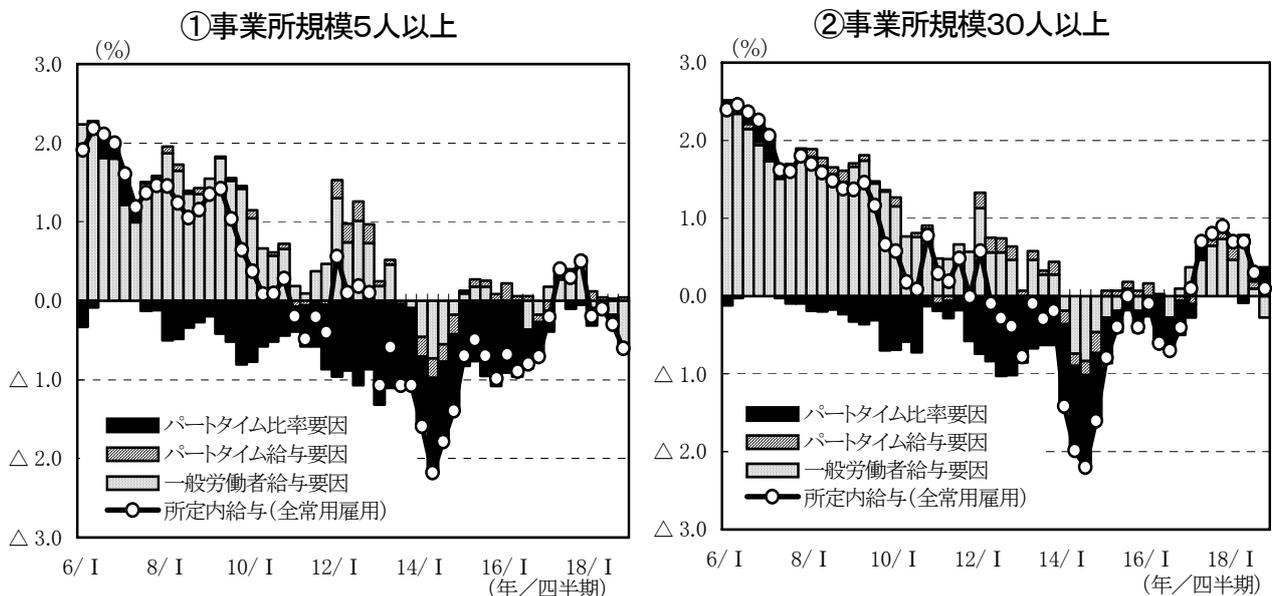
所定内給与を「事業所規模5人以上」と「事業所規模30人以上」の対象に分けて、過去の推移を見てみると、両者ともに一般労働者給与は13年後半から14年後半にかけて一時的にマイナスに寄与していた期間があったものの、それ以外の期間では総じて所定内給与の増加を牽引する一方、パートタイム比率はマイナス寄与が大きい構図にあった(図表6-①、②参照)。その後17年には、一般労働者給与が再び牽引役となるとともに、パートタイム比率が頭打ちとなったことから同比率のマイナス寄与が概ね剥落した結果、所定内給与が前年同

³ グローバル化による国内賃金コスト引下げ、賃金水準の低い産業(サービス業など)での雇用の増加なども考えられる。

期比で増加に転じている。ただし、「事業所規模 30 人以上」を対象とした**図表 6-②**を見ると、17 年第 2 四半期から 18 年第 2 四半期までは同比 1.0%弱の増加を示していたものの、18 年第 4 四半期には一般労働者給与がマイナス寄与となったために、増加幅がゼロ近傍まで縮小している。さらに、より小規模の事業所を含めた「事業所規模 5 人以上」に至っては、18 年第 1 四半期に減少に転じ、足元では同比△0.6%まで減少幅を拡大させている（**図表 6-①**）。

このように、賃金のコアに当たる所定内給与ベースでの 1 人当たり賃金は、パートタイム比率のマイナス寄与が概ね解消したものの、一般労働者の給与が伸び悩んでいるために、再び弱含みの現状にある。ただし、現金給与総額（＝所定内給与＋所定外給与＋特別給与）で見た場合には、所定外労働時間の増加により所定外給与の増加基調が続いている点や、好調な企業収益が賞与などの特別給与に反映されている点から、所定内給与よりも賃金上昇の実勢は強くなる。また、**図表 6**の所定内給与は、常用雇用のみを対象としており臨時・日雇雇用は対象外である点や、雇用者の構成ウエイトを考える際の非正規雇用の対象をパートタイムのみに限定しており、フルタイム型の派遣労働などの雇用形

図表6 所定内給与の要因分解(前年同期比)



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計」より作成

(注) 要因分解は、「平成17年版労働経済の分析」を参考に算出した。式は以下のとおり。

$$\Delta W/W = \{ \Delta W_n \times \{ (1-r) + (1-r-\Delta r) \} / 2 \} / W + \{ \Delta W_p \times \{ r + (r+\Delta r) \} / 2 \} / W + \{ \Delta r \times \{ W_p + (W_p + \Delta W_p) - W_n - (W_n + \Delta W_n) \} / 2 \} / W$$

W: 所定内給与、r: パートタイム比率、添字n: 一般労働者、添字p: パートタイム、添字のないものは全常用雇用。

右辺第1項: 一般労働者給与要因、第2項: パートタイム給与要因、第3項: パートタイム比率要因。

調査産業計で、①事業所規模5人以上、②事業所規模30人以上。計算で用いた指数については平成17年基準。

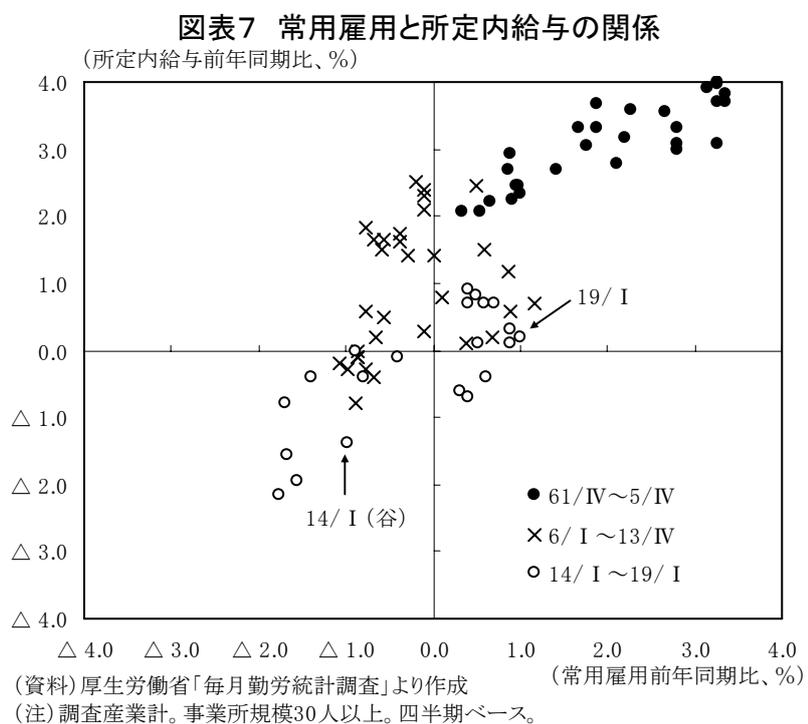
なお、常用労働者全体、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、賃金指数に基準数値を乗じて逆算した修正賃金額を用いた。これらの数値をもとにパートタイム比率も推計している。当該パートタイム比率については、一般労働者とパートタイム労働者の常用雇用指数の動きから若干の乖離が生じる点に注意が必要である。

態は一般労働者に含まれるため、派遣労働などを含めた広義の非正規雇用比率要因は依然としてマイナス寄与となっている可能性がある点に留意する必要がある⁴。

6. 労働需給の逼迫から賃金上昇圧力の高まりへ

本節以下では、今後の賃金の動向を考える。1人当たり賃金が上昇するためのポイントは、所定内給与を牽引する一般労働者給与の上昇であり、これは労働需給の引き締め度合いによるところが大きい。前述の雇用循環の動向を踏まえ、雇用者数の増加から賃金上昇への波及を見てみよう。

景気拡張局面における所定外労働時間から常用雇用への雇用調整は、常用雇用の増加をもたらす。過去の推移を見ると、常用雇用と所定内給与には、長期的には正の相関関係が見られ、雇用者数が増加する（超過供給が解消に向かう）と、1人当たり賃金が上昇する状況が窺える（図表7参照）。



今次景気拡張局面では、平成16年後半以降、常用雇用の増加に伴う労働需給の逼迫などを背景に、所定内給与に緩やかな持ち直しの動きが続いており、足元の19年第1四半期には第1象限に位置している。今後も常用雇用の増加基調が続く場合には、1人当たり賃金の上昇も鮮明となることが見込まれよう。加えて、18年初以降、正規雇用者数が増加基調にあり、非正規雇用から正規雇用へのシフトが加速する（雇用者の構成ウエイトが変化し非正規雇用比率が低下する）場合には、1人当たり賃金の押し上げ要因となる可能性もある。

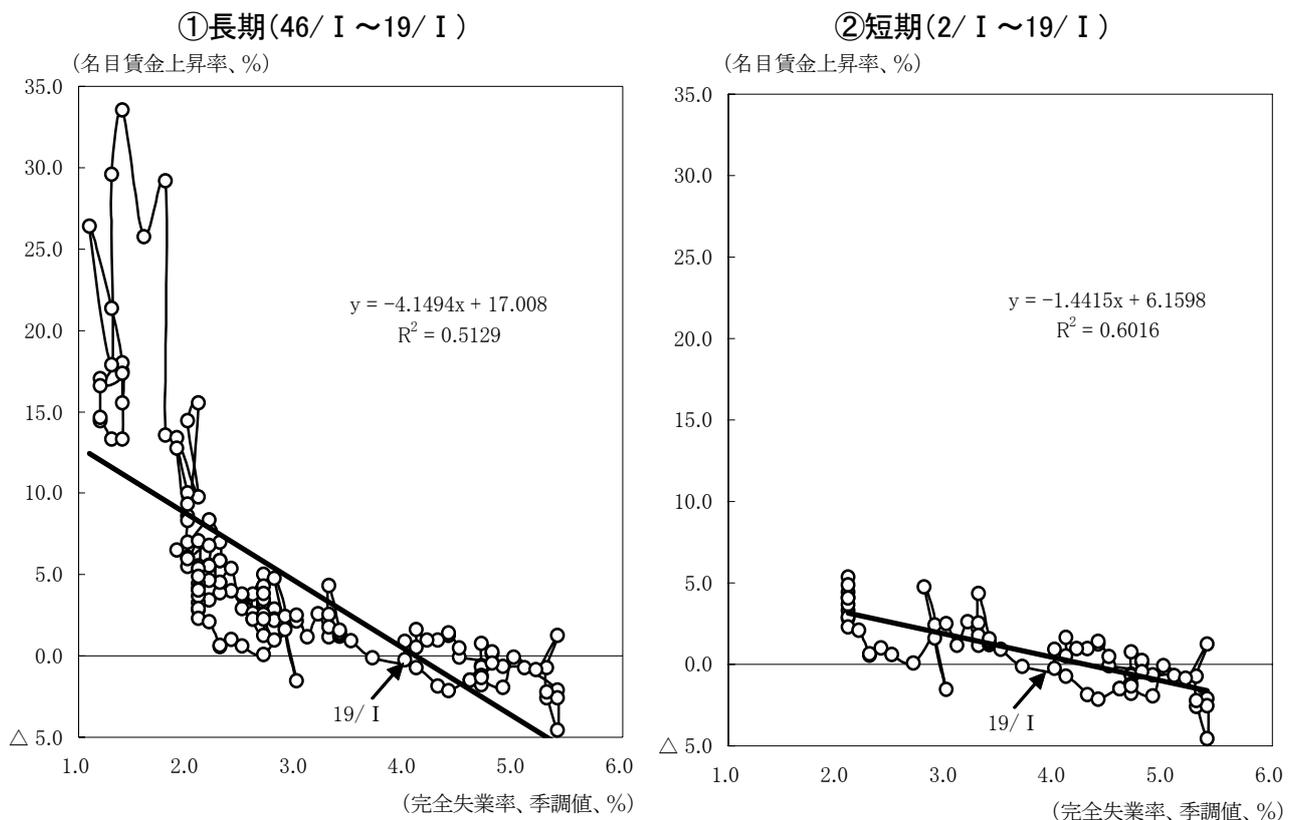
⁴ 非正規雇用をパートタイマーに限定せず、フルタイム型の派遣労働などまで含めて、非正規雇用比率の1人当たり賃金への寄与を計算すると、18年に入ってからも、非正規雇用比率はマイナスに寄与しているとの分析もある。

ただし、今次景気拡張局面では、過去と比べて常用雇用と所定内給与の相関関係が緩やかになっており、常用雇用が増加しても賃金が上昇しづらい状況下にある点に留意しなければならない。この背景の1つには、近年におけるデフレの影響が挙げられる。一般的には、景気後退局面においても賃金の下方硬直性の観点から賃金水準は容易に低下しないものと考えられている。特に、平成6年以降、常用雇用が減少に転じた期間においても、賃金上昇率は概ねプラスで推移していた。しかし、近年では名目賃金が下落に転じている時期もあった⁵。今後、デフレからの脱却が明確とならない中で景気が後退局面入りし、常用雇用が減少する場合には、賃金上昇率が再びマイナスに転じるリスクも否定できないのである。

7. フィリップスカーブに見る賃金上昇の展望

労働需給の引き締めから賃金上昇へのプロセスは、雇用者数の変動の裏側にある失業率との関係からも見てとれる。名目賃金上昇率と失業率との関係を

図表8 フィリップスカーブの推移



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」より作成
(注)名目賃金は調査産業計、事業所規模30人以上。

⁵ このことから、一概に賃金の下方硬直性が成り立たない状況下にあるとの評価もできる。

示したフィリップス曲線を見ると、右下がりの曲線となっており、両者の間には負の相関関係がある⁶。失業率が低下するにつれて賃金上昇率（物価上昇率）が高くなる一方、失業率が高い時には賃金上昇率（物価上昇率）が低くなり、両者の間にはトレードオフの関係がある。

ただし、昭和40年代後半の第1次石油危機時とその後の狂乱物価の際には、フィリップス曲線は垂直に近い動きを示しており、長期的には安定的な関係ではない（図表8参照）。一方、当該期間を除いた上で短期に限定すると、安定的な負の相関関係が見てとれる。特に近年では、賃金上昇率（物価上昇率）がゼロ近傍またはマイナス（デフレ）の下で、フィリップス曲線の傾きが水平に近くなっている。曲線の傾きに注目すれば、この期間においては、失業率が急激に上昇しても、賃金水準が過去と比べてそれほど低下せず、賃金が下方硬直的である可能性を示している。ただし、前述のとおり、実際には賃金上昇率がマイナスに転じた時期もある点には留意する必要がある。

今後の賃金動向は、短期的には労働需給が逼迫し完全雇用に達する（構造的失業率まで低下する）と賃金や物価の上昇が加速するとの経験則から考えることができる。ここでの構造的失業率は、フィリップス曲線を基としたインフレ率を加速しない自然失業率（NAIRU、Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment）を推計することで求められ、内閣府によれば18年初時点で3%台半ばから4%強程度とされている⁷。この点に関して、常用雇用の増加に伴う労働需給の逼迫は賃金の上昇圧力をもたらすが、その際に完全雇用状態がどの程度の構造的失業率の水準で達成されるかの判断が重要となる。労働市場に参入していない未稼働の労働力がどの程度存在するかによって、完全雇用水準も変化するため、ある程度幅を持って判断する必要があるだろう。

現在の完全失業率は4.0%の水準にあるが、依然として賃金上昇圧力が鮮明とはなっていない。賃金上昇の加速には完全失業率が構造的失業率まで低下し完全雇用水準に達することが条件であり、そのためには、更なる労働需給の逼迫による失業率のもう一段の低下を待たなければならないと言えよう。

（内線 3126）

⁶ この傾向は、名目賃金上昇率を物価上昇率に置き換えても、大きな相違はない。

⁷ 内閣府「平成18年度年次経済財政報告」。