

2015年 労働経済の年間分析

厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室

概 況

- 2015年の日本経済は、生産や輸出にこのところ弱含みがみられているが、企業収益の改善や雇用・所得環境の改善などが続いており、一部に弱さがみられるものの、緩やかな回復基調が続いている。
- 雇用・失業の動向については、2015年7～9月期の完全失業率（季節調整値）が3.4%、有効求人倍率（季節調整値）は1.22倍となるなど、着実に改善が進んでいる。今回の景気回復局面における完全失業率の低下は、就業者数の増加が主な要因であるが、これは景気回復に伴う労働需要の増加が影響していると考えられる。また、特に64歳以下の女性の労働参加が拡大しており、同年齢層の雇用者数の前年同期差をみると、女性については、足下で正規の職員・従業員が増加している。
- 賃金については、2015年春季労使交渉においてベースアップを含めた所定内給与の引き上げが昨年に引き続き行われたこともあり、厚生労働省「平成27年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」では、妥結額・賃上げ率ともに前年を上回り、1998年以来17年ぶりの水準となった。就業形態計の現金給与総額は、一般労働者の所定内給与の増加がプラスに寄与して緩やかに増加しており、実質賃金についても、足下では対前年同月比プラスとなっている。
- 消費者物価については、2015年に入って、原油価格が下落したこともあり、消費税率引上げの影響を除いたベースでほぼ横ばいで推移しているが、生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合（いわゆるコアコア）は、2015年に入ってから引き続き緩やかな上昇を続けている。消費については、軽自動車税の引き上げや天候不順の影響などもあり一進一退の動きとなっている。
- 労働力需給が引き締まる方向で推移するなか、人材の有効活用は重要となるが、労働市場における職業間のミスマッチは2000年代初めよりは大きくなっている。ミスマッチの解消には賃金も重要と考えられるが、今回の景気回復期は雇用情勢の改善などにより、賃金による労働者の職場定着に与える影響は弱まっている可能性があることが示唆された。また、専門職種においては、求人側で専門的能力があるかも含め、見分ける必要も出てくるため、賃金だけではなく求人側が求職者の能力を適切に把握すること、また能力を有する人材を企業自ら育成する等、他、国も求職者等の能力開発の支援等を行うことも、ミスマッチ解消には重要であると考えられる。

1. 日本経済の動向

一部に弱さがみられるが、緩やかな回復基調が続いている日本経済

2015年の日本経済は、企業収益の改善や雇用・所得環境の改善などが続いていることから、2014年に引き続き、緩やかな回復基調が続いている。一方で、2015年に入って、中国を始めとするアジア新興国等の経済の減速の影響などを受け、生産や輸出にこのところ弱含みがみられており、景気の一部に弱さがみられる部分がある。

2015年の日本経済の状況について

詳細にみるために、実質経済成長率を需要項目別に要因分解して確認する。

第1-1図をみると、2015年1～3月期は、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動の影響から持ち直してきた個人消費に加え、設備投資、住宅投資といった民間需要がプラスに寄与したことや、海外経済の緩やかな回復を背景として輸出がプラスに寄与したことから、2014年10～12月期に続き2四半期連続でプラス成長となった。しかし、4～6月期では、中国を始めとするアジア新興国等の経済の減速の影響などを受け、アジアやアメリカ向け

の輸出が減少したことや、軽自動車税の引き上げの影響や天候不順の影響などにより個人消費がマイナスに寄与したことから、3四半期ぶりにマイナス成長となった。7～9月期は、在庫が調整されたことで在庫投資がマイナスに寄与した一方で、個人消費や設備投資などがプラスに寄与したため、2四半期ぶりにプラス成長となった。

このところ弱含んでいる生産

2015年の日本経済の状況を供給面から把握するため、鉱工業生産指数（季節調整値）の推移を第1-2図左図によりみてもみる。

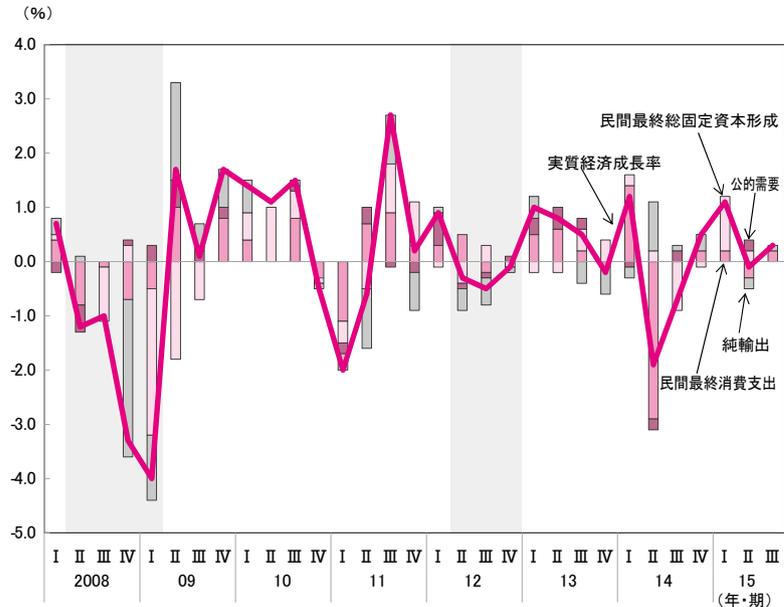
鉱工業生産指数は消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動の影響もあって、2014年1月をピークとして低下傾向にあったが、その後同年8月を底として2015年1月まで上昇傾向にあった。しかし、2015年2月以降は新興国経済の減速に加えて在庫調整の動きもあって低下傾向が続いており、生産はこのところ弱含んでいる。足下の業種別の生産をみると、輸送機械は軽乗用車の在庫調整やアジア向けの輸出の弱さなどから弱含んでおり、電子部品・デバイスは、スマートフォンの部品を中心に減少していたが、下げ止まっている。はん用・生産用・業務用機械は、新興国経済の減速の影響がみられ、このところ減少している。続いて、生産活動における外需、内需の動きを確認するために、「鉱工業出荷内訳表」により、2015年の鉱工業製品に対する外需、内需別出荷の推移について確認する。第1-2図右図をみると、輸出向け出荷指数（季節調整値）は、新興国経済の減速の影響などにより、1月をピークに足下では一進一退で推移している。また、国内向け出荷

指数（季節調整値）は、在庫調整の影響などから、1月をピークに緩やかに低下している。
さらに、サービス部門の動きを確認

するために、第1-2図左図により、サービス部門の活動を総合的に捉える第三次産業活動指数（季節調整値）をみると、2014年4月以降、消費

第1-1図 実質経済成長率の需要項目別寄与度

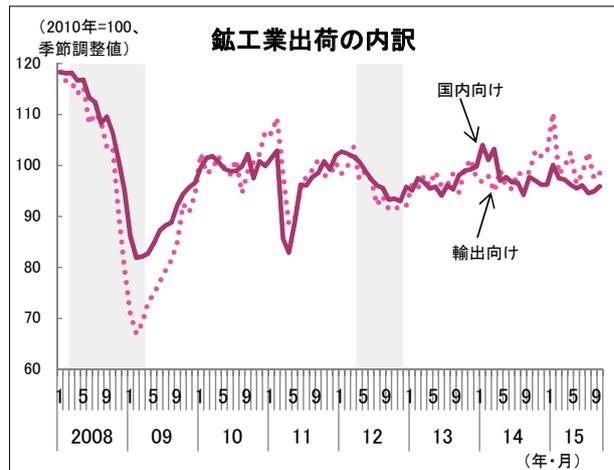
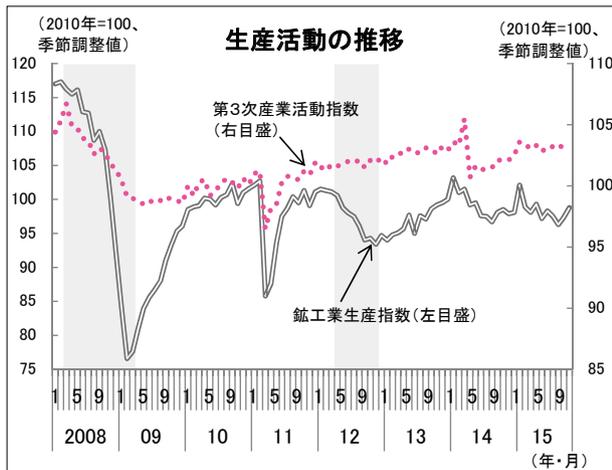
○ 2015年の実質経済成長率は、1~3月期では個人消費や設備投資といった民間需要がプラスに寄与したことから2014年10~12月期に続き2四半期連続のプラス成長となり、4~6月期は個人消費がマイナスになったことに加え、輸出も減少したことで3四半期ぶりにマイナス成長となり、7~9月期は個人消費や設備投資などがプラスに寄与したことから2四半期ぶりにプラス成長となった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 1) 数値は季節調整済前期比に対する寄与度。
2) 2015年7~9月期2次速報値を使用。
3) 民間総固定資本形成=民間住宅+民間企業設備投資+民間在庫品増加
4) グラフのシャド-部分は景気後退期。

第1-2図 生産活動の推移

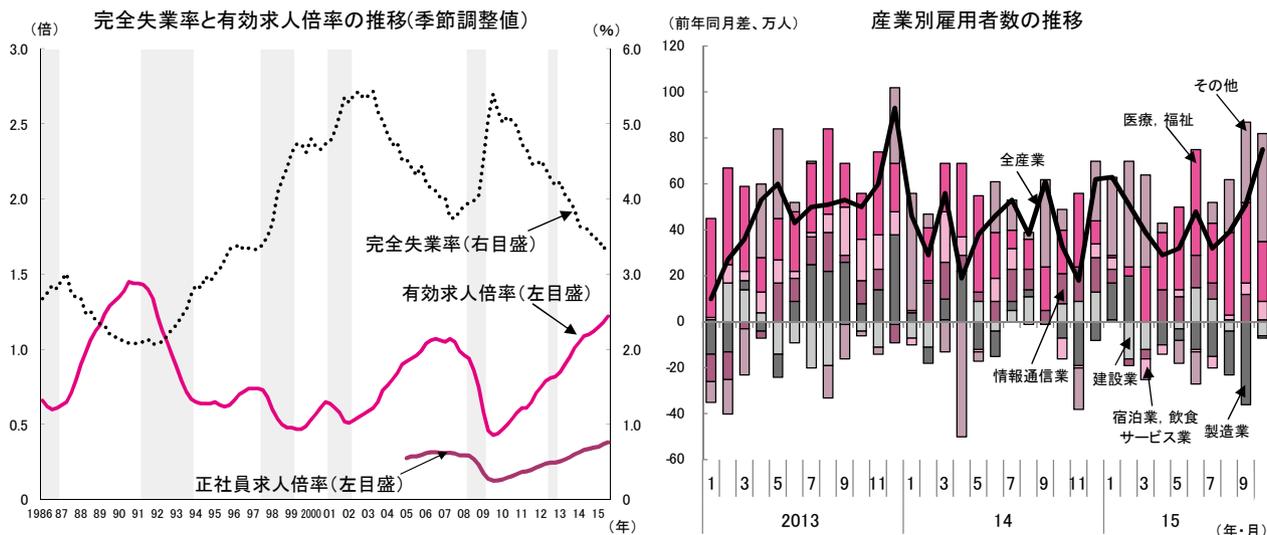
○ 2015年の鉱工業生産指数は、1月をピークに低下傾向が続いており、生産はこのところ弱含んでいる。
○ 2015年の鉱工業出荷を輸出向けと国内向けに分けてみると、輸出向けは1月をピークに足下では一進一退で推移しており、国内向けは1月をピークに緩やかに低下している。



資料出所 経済産業省「鉱工業指数」「第3次産業活動指数」「鉱工業出荷内訳表」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) グラフのシャド-部分は景気後退期。

第2-1図 労働需給の動向と雇用者数の推移

- 2015年7～9月期は、完全失業率が3.4%、有効求人倍率が1.22倍となった。
- 2015年も雇用者数は増加基調にあり、特に医療、福祉における増加数が多い。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 完全失業率、有効求人倍率、正社員有効求人倍率は四半期平均値(季節調整値)。また、グラフのシャドー部分は景気後退期。
 2) 完全失業率は1972年7月から、有効求人倍率は1973年から、沖縄を含む。
 3) 完全失業率の四半期値は、月次の季節調整値を厚生労働省労働政策担当参事官室にて単純平均したもの。ただし、2011年3月から8月までの数値は総務省統計局により補完推計されている数値を用いた。
 4) 有効求人倍率については、新規学卒者を除きパートタイムを含む。
 5) 正社員有効求人倍率については、正社員の月間有効求人数(季節調整値)の四半期合計値をパートタイムを除く常用の月間有効求職者数(季節調整値)の四半期合計値で除して算出。
 6) 右図の「その他」は全産業の雇用者数から各産業の雇用者数を除いたもの。

税率引上げに伴う駆け込み需要の反動からの回復により、2015年1月まで上昇傾向で推移していたが、卸売業や小売業などの回復の動きが弱いことから、2015年の第三次産業活動指数は横ばい圏内で推移している。

2. 雇用・失業の動向

着実に改善が進んでいる雇用・失業の動向

雇用・失業の動向として、はじめに、第2-1図により、四半期別に完全失業率と有効求人倍率の動きを確認する。完全失業率は、2009年7～9月期に過去最高水準と並ぶ5.4%となったが、その後低下し、2013年7～9月期以降3%台となり、2015年7～9月期には3.4%となっている。他方、有効求人倍率は、2009年7～9月期に0.43倍と、統計開始以来最も低い水準まで低下したが、その後上昇基調が続く、2011年7～9月期以降1倍台

を超え続け、2015年7～9月期には1.22倍となっている。また、正社員有効求人倍率についても、2015年7～9月期には公表(2004年11月)以来最も高い水準の0.76倍となっている。

雇用者数について、第2-1図の右図により、産業別に前年同月差をみると、生産の動きが弱含んでいることもあり、製造業に関しては、2015年4月以降、減少が続いている。他方、高齢化の進行を背景に需要が伸びている医療、福祉で雇用者数が大きく増加し続けているほか、情報通信業についてもほぼ一貫して増加が続いており、雇用者数全体については2015年も増加基調にあるといえる。このように、雇用・失業の動向については、着実に改善が進んでいると考えられる。

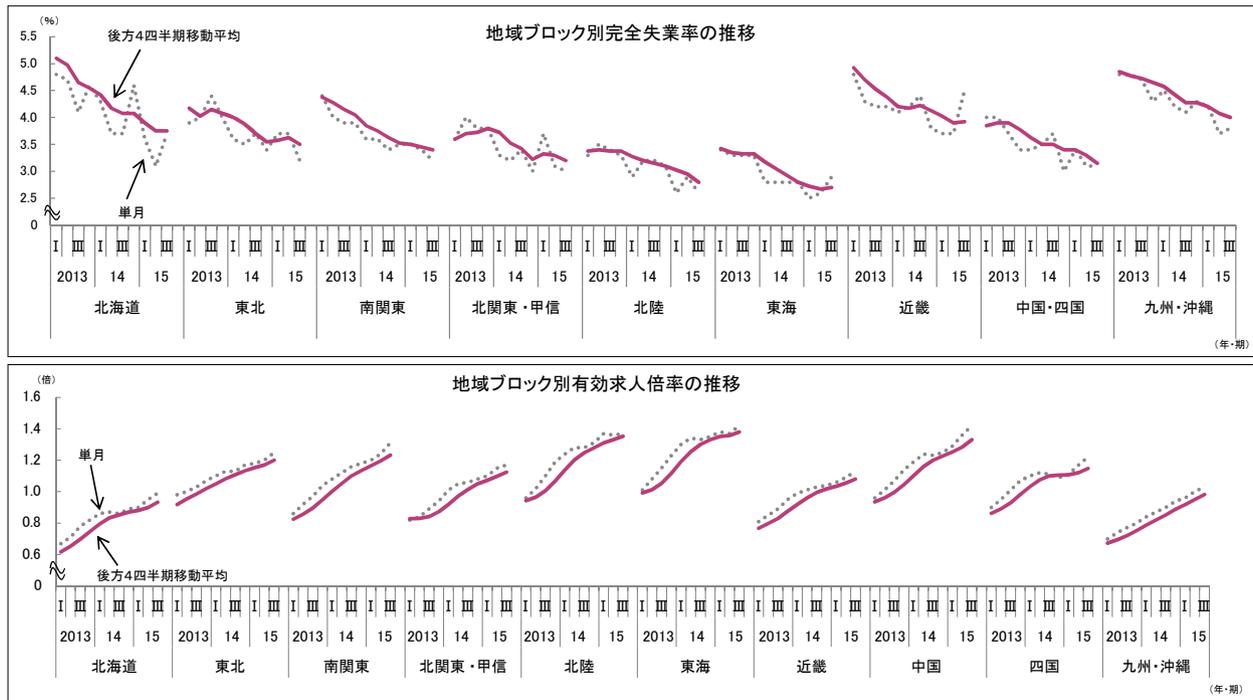
次に、各地域ブロックの雇用・失業の動向に着目すると、第2-2図のとおり、北陸や東海では、完全失業率は3%を下回り、有効求人倍率は1.3倍

を超えている。他方、近畿では完全失業率が3%台後半から4%台で推移し、北海道では有効求人倍率が0.9倍台に留まるなど、水準については、地域ブロック間にばらつきがみられる。しかしながら、後方4四半期平均の動きをみると、基調としては、いずれの地域でも完全失業率は低下し、有効求人倍率は上昇している。このほか、例えば沖縄県では10月の有効求人倍率が季節調整値で過去最高の0.89倍となっているなど、雇用・失業動向の改善は全国的な広がりを見せているといえる。

また、労働需給の推移だけでなく、雇用の質的側面についてもみるため、非正規雇用をめぐる動向を概観しよう。はじめに、雇用形態間の移動に着目するが、高齢者においては継続雇用に伴い非正規雇用への転換が進んでいることから、15～54歳層に限定して確認することとする。第2-3図のとおり、2013年1～3月期以降、「非正規雇用

第2-2図 地域ブロック別完全失業率及び有効求人倍率の推移

○ 全ての地域ブロックで、基調として、完全失業率は低下し、有効求人倍率は上昇している。

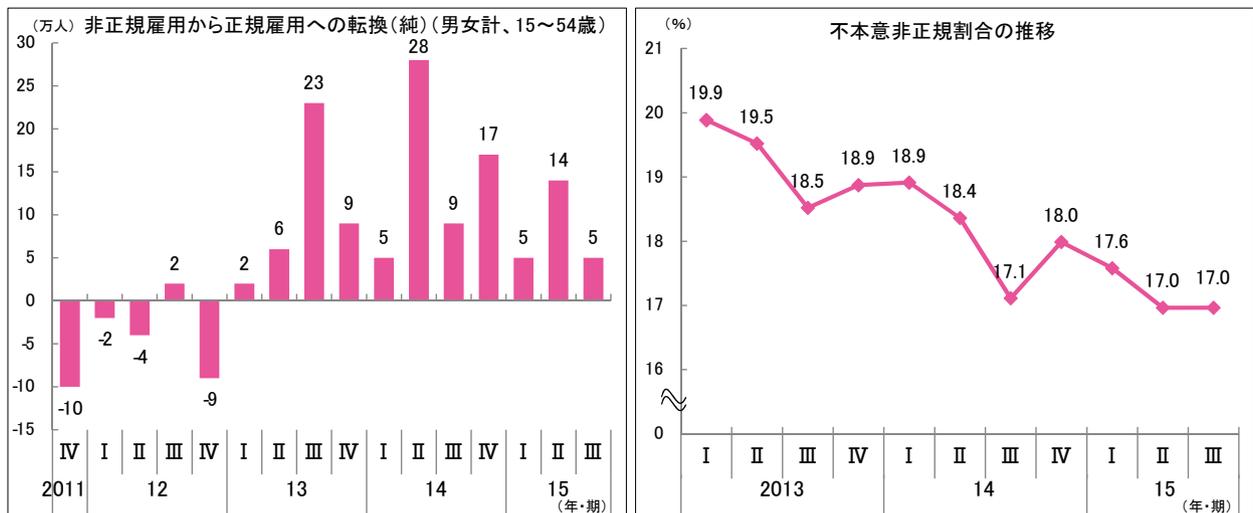


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 数値は季節調整値。
 2) 各地域ブロックの構成は以下のとおり。
 北海道 北海道
 東北 青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
 南関東 埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
 北関東・甲信 茨城県、栃木県、群馬県、山梨県、長野県
 北陸 新潟県、富山県、石川県、福井県
 なお、中国・四国は、中国及び四国の構成県から成る。
 3) 完全失業率と有効求人倍率で地域ブロック数が異なることに留意。
- | |
|--|
| 東海 岐阜県、静岡県、愛知県、三重県 |
| 近畿 滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県 |
| 中国 鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県 |
| 四国 徳島県、香川県、愛媛県、高知県 |
| 九州・沖縄 福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県 |

第2-3図 非正規雇用から正規雇用への転換、不本意非正規割合の推移

○ 15~54歳層については、2013年1~3月期以降、「非正規雇用から転換した正規雇用労働者」の数が「正規雇用から転換した非正規雇用労働者」の数を上回り続けている。
 ○ 2015年7~9月期の不本意非正規割合は17.0%となり、7四半期連続で前年同期を下回り続けている。

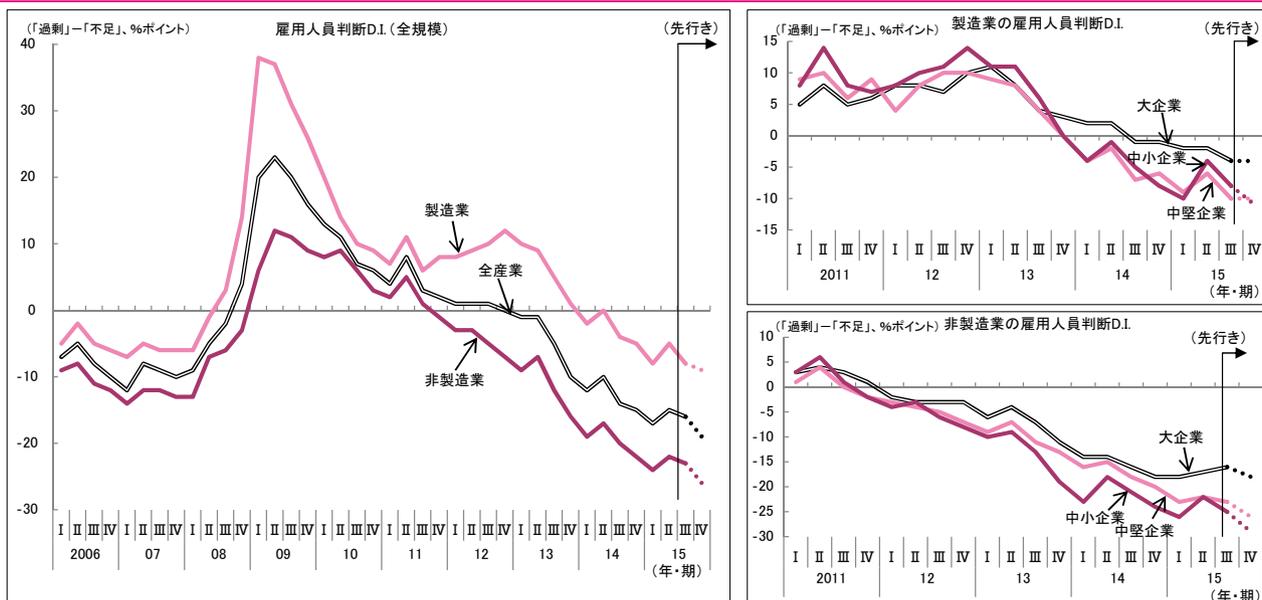


資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図の数値は、非正規から正規へ転換した者の数から正規から非正規へ転換した者の数を引いたもの。非正規から正規へ転換した者の数については、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者の数をいい、正規から非正規へ転換した者の数については、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者の数をいう。
 2) 「不本意非正規」とは、現職の雇用形態(非正規雇用)についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。また、「不本意非正規割合」は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

第2-4図 雇用人員判断D.I.の推移

○ 製造業、非製造業ともに、全ての企業規模で不足超の状態が続いているが、特に中堅企業や中小企業で不足感が強まっている。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) グラフでは、3月調査の値を1~3月期の値、6月調査の値を4~6月期の値、9月調査の値を7~9月期の値、12月調査の値を10~12月期の値としている。
 2) 雇用人員判断D.I.について、2007年3月調査、2010年3月調査において調査対象企業が変更となっており、数値は接続しない。

から転換した正規雇用労働者」の数は「正規雇用から転換した非正規雇用労働者」の数を上回り続けており、正規雇用化が進んでいると考えられる。また、「正規の職員・従業員の仕事がないから」を理由に非正規雇用に就いている、いわゆる不本意非正規雇用労働者について、非正規雇用労働者全体に占める割合をみると、同図のとおり、2015年7~9月期は17.0%となっており、7四半期連続で前年同期を下回り続けている。

より一層強まることが見込まれる人手不足感

こうした雇用・失業動向の改善を背景に、企業の雇用人員判断（「過剰」-「不足」）はどのようなものとなっているのだろうか。第2-4図のとおり、非製造業では2011年10~12月期から人手不足の状況であったことに加え、製造業でも2014年7~9月期から、不足超の状態となっており、以降も不足感が強まる傾向にある。そこで次に、製造業と非製造業の雇用人員

判断D.I.を、それぞれ企業規模別に確認してみると、製造業では2014年7~9月期以降、非製造業では2012年1~3月期以降、全ての企業規模で不足超となっている。とりわけ、中堅企業や中小企業といった、より企業規模の小さい企業で不足感が強いことが分かる。また、2015年10~12月期の見通しを示す先行きについても、製造業は中小企業で、非製造業は全ての企業規模で、不足感が更に強まることが見込まれている。

就業者数の増加による完全失業率の低下

以上のような雇用・失業の動向や企業の人手不足感の強まりには、我が国の人口動態が影響している可能性がある。そこで、第2-5図により、完全失業率の前年同期差を、①15歳以上人口変化要因、②労働力率変化要因、③就業者数変化要因に分け、完全失業率の変化に対してどの要因の寄与が大きいかをみてみよう。なお、15歳以上人口の減少、労働力率の低下、就業者数の増加は、それぞれ完全失業率を

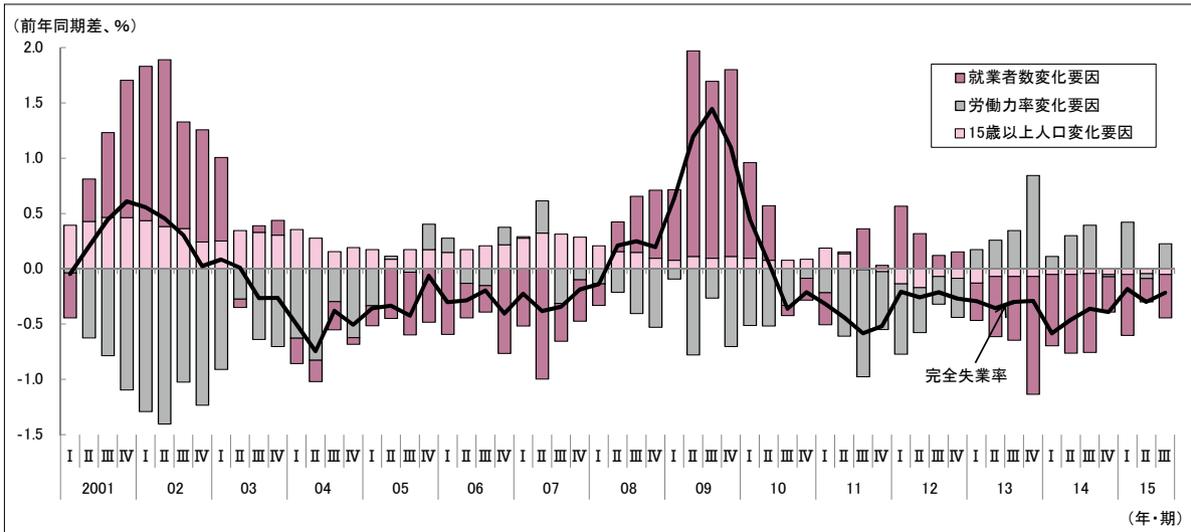
押し下げる方向に作用する。同図によると、15歳以上人口変化要因については、2011年7~9月期以降マイナスに寄与し続けており、人口減少が一貫して完全失業率の低下をもたらしていることが確認できる。しかしながら、15歳以上人口の減少の寄与はそれ程目立ったものではなく、2013年1~3月期以降の完全失業率の低下については、就業者数の増加が最も大きく寄与している。これは景気回復の中で就業者数が増加した2004年1~3月期から2008年1~3月期までと同様の動きであり、2013年1~3月期以降の完全失業率の低下についても、景気回復を背景とした労働需要の増加による面があると考えられる。

64歳以下女性の労働参加が拡大

他方、2004年1~3月期から2008年1~3月期にかけての労働力率変化要因の推移に着目すると、労働力率の低下、すなわち求職意欲や就業希望の喪失により労働市場から退出した者の増加についても、完全失業率の低下を

第2-5図 完全失業率の前年同期差の要因分解

○ 2013年1~3月期以降、就業者数の増加が完全失業率を大きく押し下げている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 2011年3月から8月までの数値は総務省統計局により補完推計されている数値を用いた。

2) 完全失業率の前年同期差の要因分解は以下の式により行った。
 完全失業率 = 1 - (就業者数 ÷ (労働力率 × 15歳以上人口)) より、

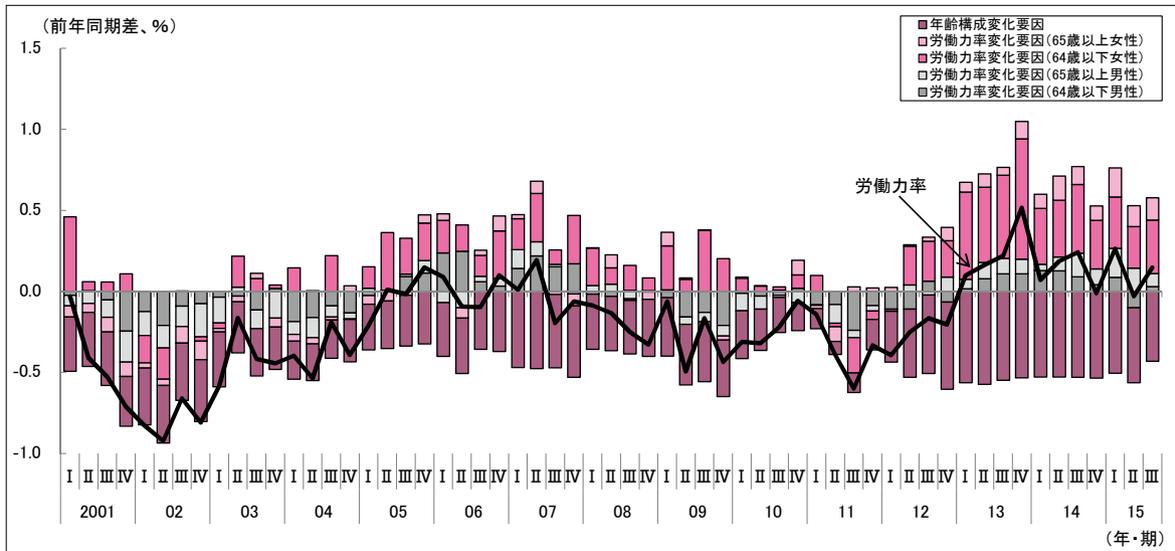
$$\Delta U = \underbrace{\frac{E}{\alpha N^2} \Delta N}_{15歳以上人口 変化要因} + \underbrace{\frac{E}{\alpha^2 N} \Delta \alpha}_{労働力率 変化要因} - \underbrace{\frac{1}{\alpha N} \Delta E}_{就業者数 変化要因}$$

U: 完全失業率、N: 15歳以上人口、α: 労働力率、E: 就業者数
 ただし、N、α、Eの値は当期と前年同期の平均値を使用。

3) 15歳以上人口変化要因: 15歳以上人口の減少は完全失業率の低下に寄与。
 労働力率変化要因: 労働力率の低下は完全失業率の低下に寄与。
 就業者数変化要因: 就業者数の増加は完全失業率の低下に寄与。

第2-6図 労働力率の前年同期差の要因分解

○ 一貫して高齢化の進行が労働力率を押し下げているものの、64歳以下の女性の労働力率が労働力率を押し上げている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 月次の原数値を厚生労働省労働政策担当参事官室にて単純平均して四半期値を算出した。ただし、2011年3月から8月までの数値は総務省統計局により補完推計されている数値を用いた。

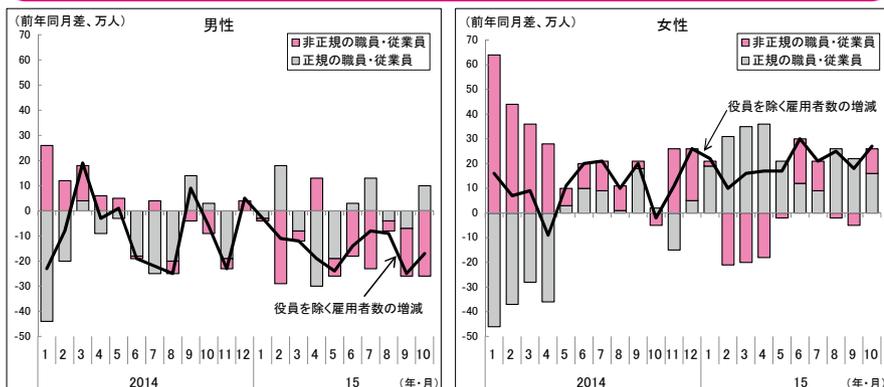
2) 労働力率の前年同期差の要因分解は以下の式により行った。

$$\Delta L = \underbrace{r_{15-64}^m \Delta L_{15-64}^m}_{労働力率変化要因 (64歳以下男性)} + \underbrace{r_{15-64}^w \Delta L_{15-64}^w}_{労働力率変化要因 (64歳以下女性)} + \underbrace{r_{65-}^m \Delta L_{65-}^m}_{労働力率変化要因 (65歳以上男性)} + \underbrace{r_{65-}^w \Delta L_{65-}^w}_{労働力率変化要因 (65歳以上女性)} + \underbrace{\sum_{i=1}^4 \Delta r_i (L_i - L)}_{年齢構成変化要因}$$

L: 労働力率、r: 人口構成、m: 男性、w: 女性
 i: 男女別年齢階級 (1: 15~64歳男性、2: 65歳以上男性、3: 15~64歳女性、4: 65歳以上女性)
 ただし、L、rの値は当期と前年同期の平均値を使用。

第2-7図 64歳以下の雇用者（役員を除く）数の推移（男女別、雇用形態別）

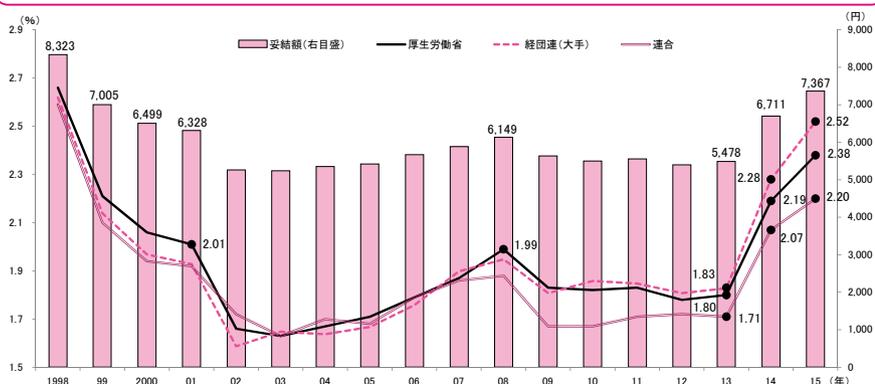
○ 女性については、2014年前半は非正規の職員・従業員の増加が目立っていたが、同年12月以降は、11か月連続で正規の職員・従業員が増加している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第3-1図 賃上げ集計結果

○ 2015年の妥結額・賃上げ率ともに前年を上回り、1998年以来17年ぶりの水準となった。

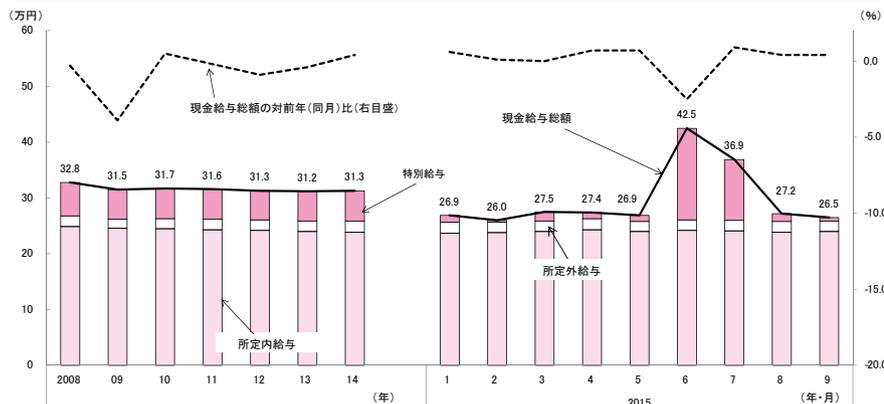


資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)(最終集計)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」

- (注) 1) 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況の2003年以前の主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業であり、2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である(加重平均)。
2) 連合の集計組合は規模計であり、299人以下の中小組合を含む。
3) 経団連(大手)の集計対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上の企業である。

第3-2図 現金給与総額の内訳の推移（就業形態計）

○ 就業形態計の現金給与総額は、概ね前年より緩やかに増加している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
2) 指数(現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数)にそれぞれの基準値(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
3) 所定外給与=定期給与-所定内給与、特別給与=現金給与総額-定期給与として算出。

もたらす傾向にあったことが分かる。ところが、2013年1～3月期以降は、労働力率の上昇が完全失業率を押し上げる方向に働いており、2000年代半ばの景気回復局面とは異なる動きとなっている。

このように、今回の景気回復局面では、これまで労働市場の外にいた層の労働参加が拡大しているが、こうした労働供給の増加がどのような層によってもたらされているのかを確認してみよう。第2-6図により、労働力率の前年同期差を、①64歳以下男性の労働力率変化要因、②64歳以下女性の労働力率変化要因、③65歳以上男性の労働力率変化要因、④65歳以上女性の労働力率変化要因、⑤年齢構成変化要因に分解すると、年齢構成変化要因は一貫してマイナスに寄与しており、高齢化の進行が労働力率を大きく引き下げる方向に働いていることが分かる。

他方、2012年4～6月期以降、大きくプラスに寄与しているのが64歳以下女性の労働力率の変化であり、近年の労働力率の上昇は、64歳以下女性の労働参加の拡大によるものといえる。

また、第2-7図により、足下でどのような雇用形態に就いている64歳以下の雇用者が増えているのかを確認すると、男性と異なり、女性については、2014年前半は非正規の職員・従業員の増加が目立っていたが、同年12月以降は、11か月連続で正規の職員・従業員が増加しており、女性の雇用をめぐる環境について改善が続いているものと考えられる。

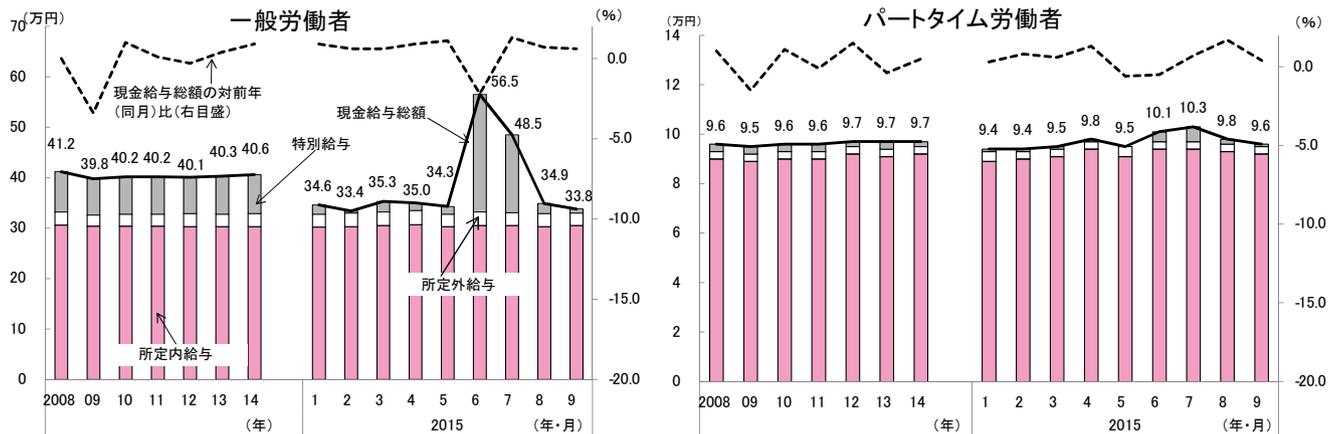
3. 賃金の動向

緩やかに増加している現金給与総額

2015年の賃金に関して日本労働組合総連合会の2015年春季生活闘争方針では、「すべての組合が月例賃金に

第3-3図 現金給与総額の内訳の推移（一般労働者・パートタイム労働者）

○ 一般労働者、パートタイム労働者についても、横ばい圏内にある。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
- 2) 指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2010年平均値）を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
- 3) 所定外給与＝定期給与－所定内給与、特別給与＝現金給与総額－定期給与として算出。

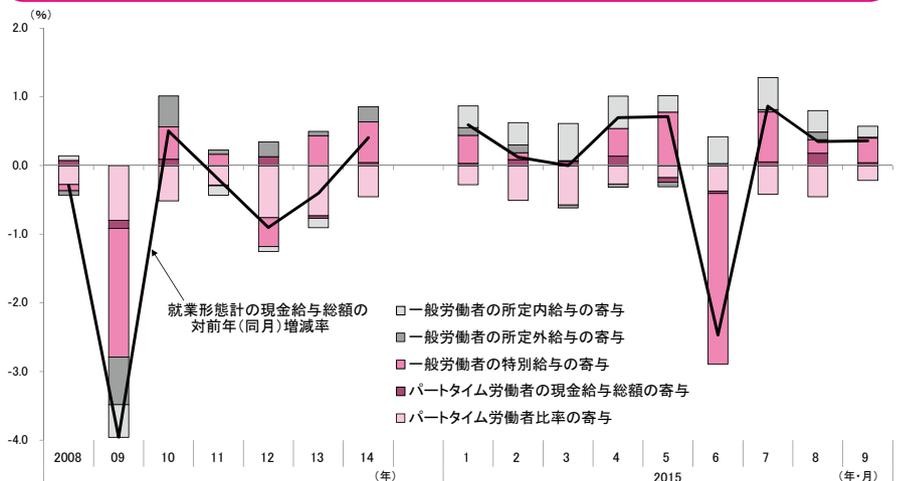
こだわり、2%以上の賃上げを求める」ことや、中小共闘において「最低到達水準」を設定し、この水準を上回ることとしたことが特徴である。第3-1図において、厚生労働省「平成27年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」で妥結額をみると7,367円、賃上げ率2.38%となり、妥結額・賃上げ率ともに前年を上回り、1998年以来17年ぶりの水準となった。春季労使交渉の動きをみると、2015年についても賃金は上昇傾向にあると考えられるが、実際このような動きがみられたのかについて、確認していく。

まずは、2015年の現金給与総額の動きをみてみる。就業形態計の現金給与総額は、概ね前年より緩やかに増加しており、第3-2図、第3-3図により、一般労働者、パートタイム労働者についてみると同様の傾向がみられている。

就業形態計の現金給与総額が緩やかに増加している背景を確認するために、現金給与総額の伸びについて、一般労働者の所定内給与の寄与、一般労働者の所定外給与の寄与、一般労働者の特別給与の寄与、パートタイム労働者の

第3-4図 現金給与総額の増減要因の推移

○ 2015年の月間の名目賃金の増減を要因別でみると、パートタイム労働者比率の上昇が現金給与総額の減少要因となっている。一方、一般労働者の所定内給与が増加に寄与している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
- 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与総額指数に基準数値を乗じて現金給与総額の時系列比較が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計している。
- 3) 指数（定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2010年平均値）を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
- 4) 所定外給与＝定期給与－所定内給与、特別給与＝現金給与総額－定期給与として算出。

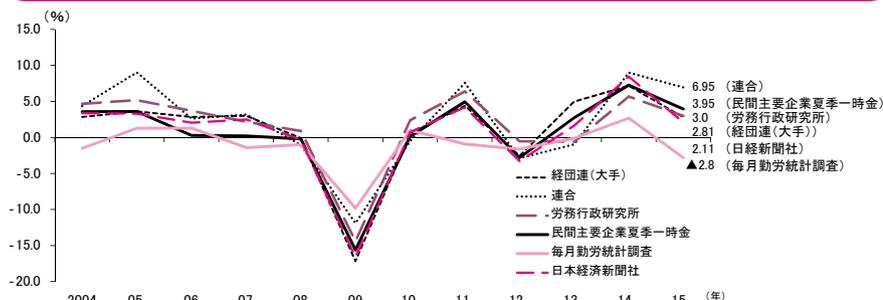
現金給与総額の寄与及びパートタイム労働者比率の寄与の5つの要因に分解し、確認してみる。第3-4図をみると、2015年は概ね一般労働者の所定内給与も増加に寄与していることが分かる。一方でパートタイム労働者比率の上昇が就業形態計の現金給与総額の減少要因となっている。

続いて、2015年のボーナス（夏季）

の動きについて、確認する。2015年のボーナス（夏季）は、第3-5図をみると、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を除き、前年より増加しているが、毎月勤労統計調査では、前年比2.8%の減少となっている。毎月勤労統計調査の結果が対前年で減少となっているのは、2015年1月に行った調査対象事業所の入れ替えの影響が考えられる

第3-5図 ボーナス（夏季）の対前年比の推移

○ 毎月勤労統計調査を除き、2015年の夏季一時金は対前年より増加となっている。毎月勤労統計調査の対前年比の減少は、2015年1月に行った調査対象事業所の入れ替え、賞与の水準が相対的に低いパートタイム労働者の割合が上昇していることに影響していると考えられる。

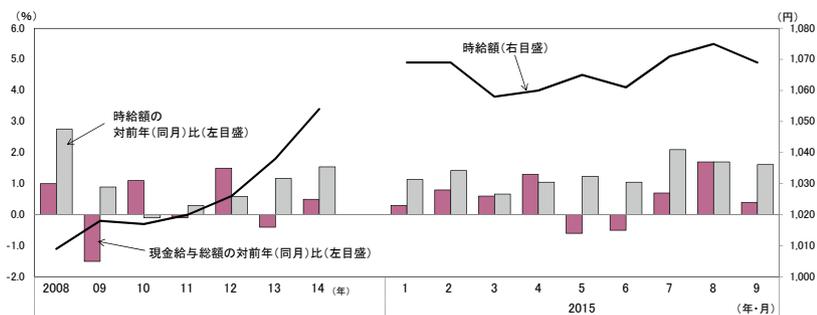


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」「民間主要企業夏季一時金妥結状況」、日本経済団体連合会「夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果」、日本労働組合総連合会「夏季一時金回答集計」、一般財団法人労務行政研究所「東証第一部上場企業の夏季賞与・一時金（ボーナス）の妥結水準調査」、日本経済新聞社「ボーナス調査」

- (注) 1) 経団連調査(夏季賞与・一時金): 原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要20業種大手245社(2015年: 140社)。
 2) 連合調査(夏季一時金): 連合加入の単位組合(2015年: 2,022組合)。
 3) 労務行政研究所調査(夏季賞与・一時金(ボーナス)): 東証第一部上場企業のうち、原則として労働組合が主要な単産に加盟している企業(2015年集計社数: 122社)。
 4) 民間主要企業夏季一時金妥結状況: 原則として資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業のうち妥結できた社(2015年集計社数: 375社)。
 5) 毎月勤労統計調査: 常用雇用者を5人以上雇用する事業所。
 6) 日本経済新聞社調査: 上場企業と日本経済新聞社が選んだ有力な非上場企業(2015年夏のボーナス 集計企業数: 616社)。

第3-6図 パートタイム労働者の賃金の推移

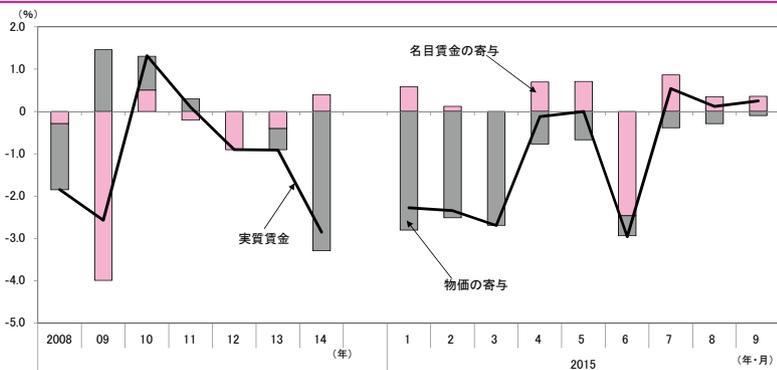
○ パートタイム労働者の時給額は、2012年3月以降、前年同月より増加傾向が続いており、現金給与総額は、2015年1月から5月及び6月を除き、前年同月より増加している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 調査産業計、事業所規模5人以上。

第3-7図 実質賃金の増減要因の推移

○ 就業形態計の実質賃金は、物価の上昇により2013年から減少傾向で推移していたが、物価の上昇から消費税引上げの影響が剥落したこともあって、2015年5月には前年と同水準のなった。6月は特別給与が大きく減少したことから再び減少したものの、7月に2年3か月ぶりに前年同月を上回った。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
 2) 就業形態計の実質賃金は、名目の現金給与総額指数を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で除して算出している。

ほかに、賞与の水準が相対的に低いパートタイム労働者の割合が上昇していることが考えられる。

さらに、第3-3図、第3-6図により、パートタイム労働者の給与について確認してみる。パートタイム労働者の現金給与総額では横ばい傾向にあるが、第3-6図での時給ベースでは、2014年に引き続き、増加している。時給ベースで増加している要因としては、景気が回復基調にあることに加え、人材確保の観点からパートタイム労働者の賃金が上昇していることが考えられる。

最後に、実質賃金の推移についてみてみる。2014年については、消費税引上げの影響もあり、賃金の上昇分以上に物価が上昇し、実質賃金は減少したが、2015年については、どのような動きとなったのだろうか、この点について確認していく。第3-7図をみると、2015年は、3月までは消費税引上げの影響により、減少していたが、4月以降は、消費税の影響が剥落したことから、5月には、前年と同水準となった。6月は特別給与が大きく減少したことから、実質賃金は再び減少したものの、7月以降は、緩やかな増加の動きがみられている。

4. 物価、勤労者家計の動向

(1) 物価の動向

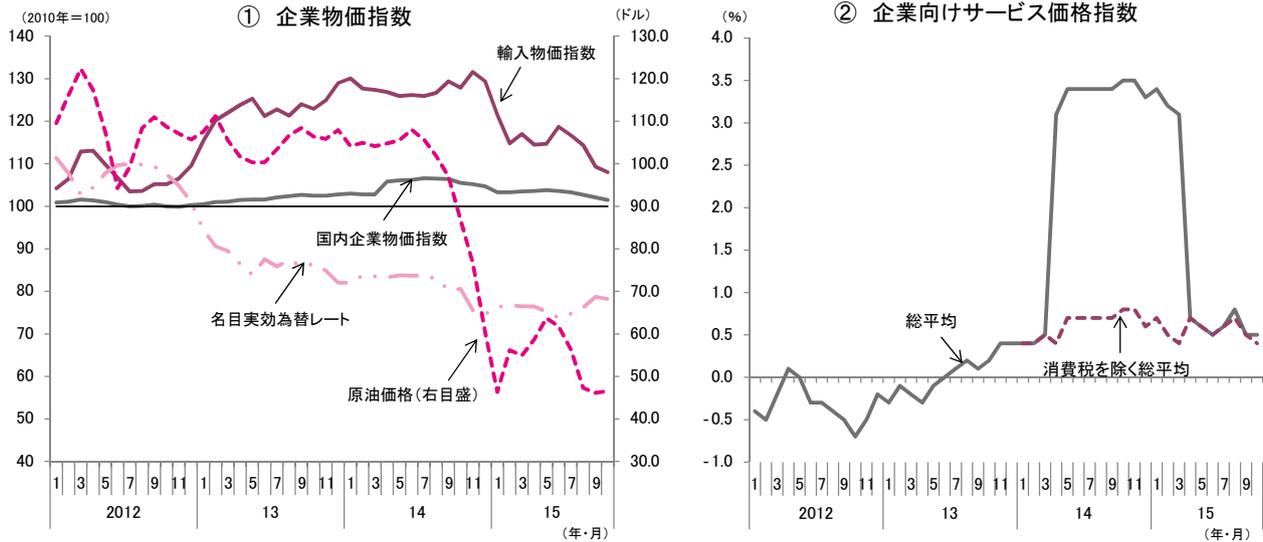
国内企業物価は緩やかに下落している一方で、消費者物価(コアコア)は緩やかに上昇

2015年の物価の動向を確認するため、「企業間取引における物価」と「消費者物価」の動きに分けてみていく。

まず、企業間取引における物価の動きを把握するため、モノを対象とした国内企業物価指数とサービスを対象とした企業向けサービス価格の2つの動

第4-1図 企業物価指数・企業向けサービス価格指数の推移

- 国内企業物価指数は2014年11月から下落に転じ、足下では緩やかに下落を続けている。
- 企業向けサービス価格指数は、2014年からほぼ横ばい圏内の前年同月比0%台で推移している。



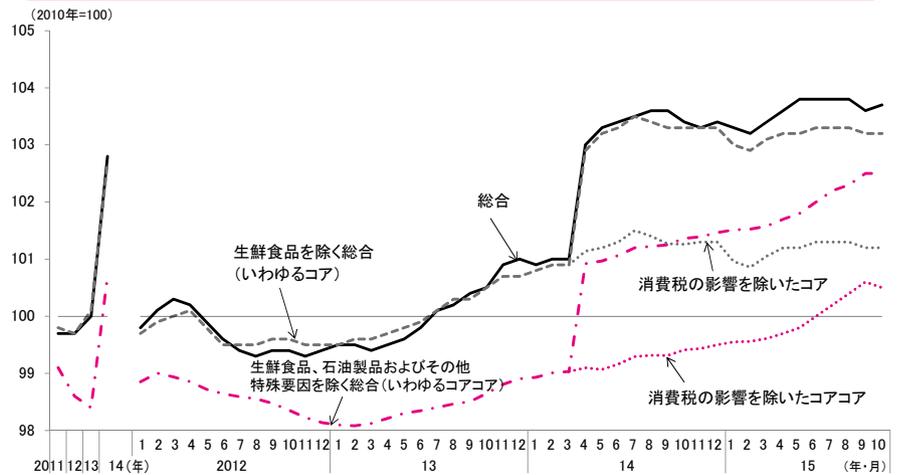
資料出所 日本銀行「企業物価指数」「企業向けサービス価格指数」「外国為替相場状況」、IMF「Primary Commodity Prices」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 左図において、企業物価指数、輸入物価指数、名目実効為替レートは2010年=100。原油価格(ドバイ)は、1バレルあたりの月の平均価格。
 2) 左図において、名目実効為替レートは、相対的な通貨の実力を測るための総合的な指標で、各国との為替レートを貿易額等で測った相対的な重要度でウェイト付けし算出したもの。
 3) 右図において、値は、総平均の前年同月比。

きを確認する。国内企業物価指数は、2014年10月までは緩やかな上昇を続けていたものの、2014年11月からは下落に転じ、足下では緩やかに下落を続けている。その要因について、第4-1左図をみても、名目実効為替レートが円安方向に振れているものの、原油価格が為替レート以上に大幅に下落し、輸入価格が下落したことが考えられる。一方、第4-1右図において2015年の企業向けサービス価格を消費税を除く総平均でみると、2013年から3年連続で増加しており、足下では、0.5%の増加となっている。ただし、その上昇率については、2014年からほぼ横ばい圏内の0%台で推移しており、プラス幅の拡大を続けているという状況にはなっていない。

続いて、第4-2図により消費者物価の推移についてみていく。消費者物価指数については、2012年以降輸入物価の上昇や需給バランスの改善等を背景に緩やかに上昇していたが、輸入価格の上昇による価格転嫁の動きがほ

第4-2図 消費者物価指数の推移

- 消費者物価指数(総合及びいわゆるコア)は、緩やかに上昇していたが、2014年夏にかけて上昇テンポが鈍化し、足下では横ばいとなっている。一方、いわゆるコアコアについては、引き続き緩やかに上昇を続けている。



資料出所 「総合」と「生鮮食品を除く総合(いわゆるコア)」は総務省統計局「消費者物価指数」、「生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合(いわゆるコアコア)」は内閣府「消費者物価指数の公表について」
 (注) 1) 「生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合(いわゆるコアコア)」は、「生鮮食品を除く総合(いわゆるコア)」から、石油製品、電気代、都市ガス代、米類、切り花、鶏卵、固定電話通話料、診療代、介護料、たばこ、公立高校授業料、私立高校授業料を除いたもの。内閣府による試算。
 2) 数値は季節調整値。

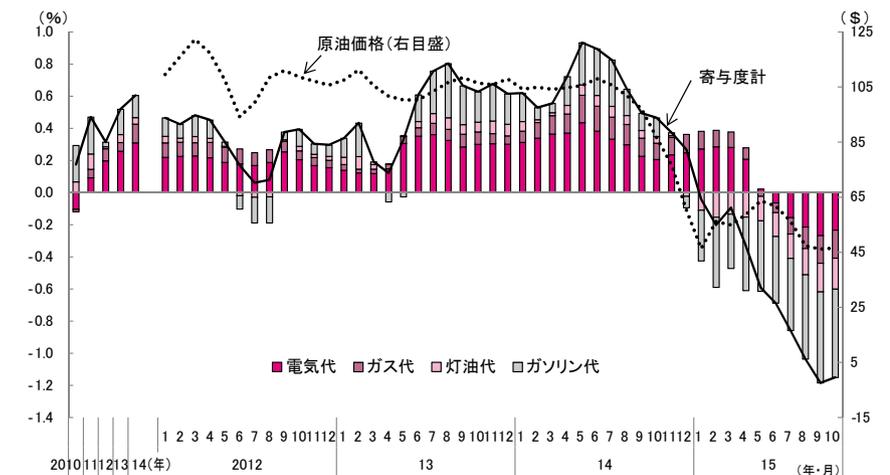
ぼ一巡したことなどを受けて、2014年夏にかけ上昇テンポが鈍化し、2015年に入ってから、さらに原油価格の下落の影響から、消費税の影響を除いたベースではほぼ横ばい(前年同月比)の動きが続いている。

一方、生鮮食品、石油製品及びその

他特殊要因を除く総合(いわゆるコアコア)は2015年に入ってから、引き続き緩やかな上昇を続けており、原油価格の動きが消費者物価に与える影響が大きいことが分かる。そこで、足下の原油価格の下落が消費者物価にどのような影響を与えたか、より詳細に

第4-3図 エネルギー価格の消費者物価（コア）に対する前年比寄与度

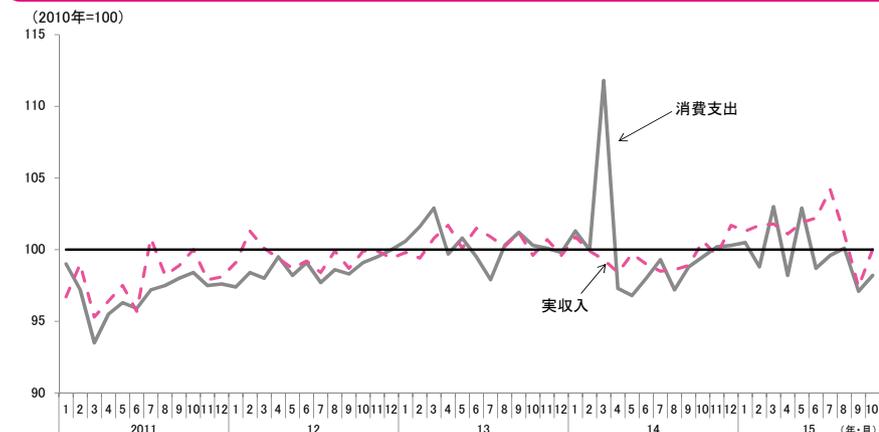
○ 原油価格下落の影響を受け、エネルギー価格の消費者物価（いわゆるコア）への寄与度は、2015年に入ってからエネルギー全体で消費者物価の押し下げに寄与している。



資料出所 総務省統計局「消費者物価指数」、IMF「Primary Commodity Prices」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 原油価格はドバイはUS\$で示した1バレル(約159リットル)あたりの月の平均価格。

第4-4図 勤労者世帯の消費支出と実収入の推移

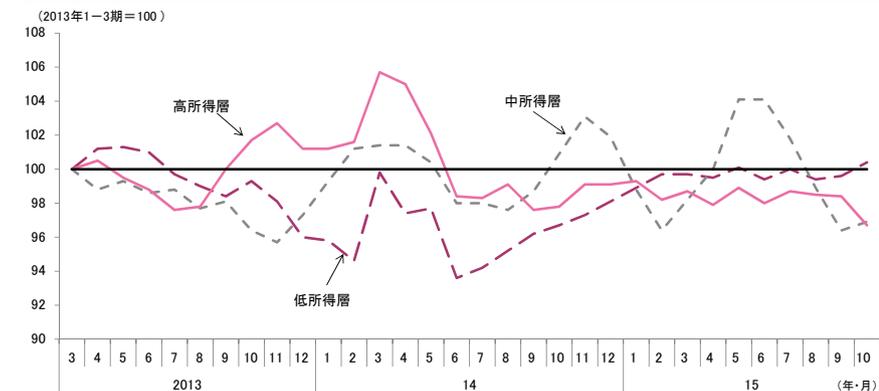
○ 2015年の勤労者世帯の消費支出は、一進一退の動きとなっている。



資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 二人以上世帯のうち勤労者世帯の値。
 2) 実収入と消費支出は名目、季節調整値。2010年=100。

第4-5図 所得階層別にみた消費支出の推移

○ 2015年に入ってから、高所得層と低所得層において消費が弱い状態が続いており、中所得層においても、回復の動きもみられたものの足下では弱い状態となっている。



資料出所 総務省統計局「家計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 二人以上世帯のうち勤労者世帯の消費支出について、独自に季節調整を行った上、2013年1~3月の平均値を100とし、その後の推移をみたもの。後方3か月移動平均。
 2) 低所得層とは、家計調査の年間収入5分位階級のうち、第I・第II階級、中所得層は第III階級、高所得層は第IV・第V階級としている。

みていく。第4-3図において、消費者物価（生鮮食品を除く総合（コア）の上昇率に対するエネルギー価格の寄与度について確認すると、2015年に入ってから、ガソリン代を中心にエネルギー全体で消費者物価の押し下げに寄与するようになったことが分かる。足下では、その押し下げ幅は拡大傾向にあり、2015年1月には0.04ポイントであった消費者物価に対する押し下げ幅が、10月には1.15ポイントとなっており、拡大していることが分かる。

(2) 勤労者家計の動向

一進一退の動きを続けている勤労者世帯の消費支出

次に上述のような物価の動きの中、2015年の勤労者世帯の消費支出がどのように変化したのかについてみていく。

第4-4図は、勤労者世帯の名目の消費支出と実収入の推移を示しているが、その動きをみると、2015年は実収入が着実に改善傾向にあるなかで、勤労者世帯の消費支出が、実収入に比べ弱い動きを続けていることが分かる。消費支出の推移をみると、雇用・所得環境が改善傾向にあることを背景に、2015年1月まで緩やかな持ち直し傾向を続けたが、2月、4月、6月は、軽自動車税の引き上げや天候不順の影響などもあり、落ち込みがみられた。その後、7月、8月は猛暑によるエアコン等の販売などにより押し上げられ、回復傾向もみられたが、9月は台風や豪雨の影響により弱い動きとなった。続く10月は再び持ち直しの動きとなるなど、2015年は一進一退の動きとなっている。

詳細に、2015年の消費支出の動向を確認するため、所得階層別、地区別（都市部、それ以外の地区）に消費動

向をみている。まず、第4-5図により所得階層別の動きを確認すると、2014年は、低所得層、中所得層においては、消費税増税後の消費の落ち込みからの回復がみられたが、高所得層については、ほぼ横ばいで推移した。2015年は、高所得層では2014年に引き続き、持ち直しの動きが弱い状況が続いていることに加え、低所得層においても、ほぼ横ばいで推移しており、低所得層では持ち直しの動きが鈍化している。また、中所得層については、2014年に引き続き、回復の動きも見られたが、2015年7月以降、落ち込みがみられ、方向感がはっきりしない状況となっている。

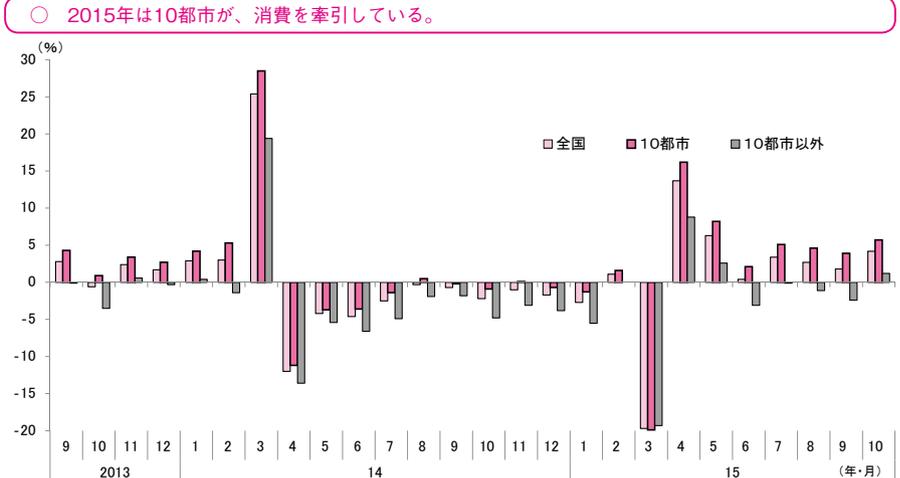
続いて、地区別の動きを確認する。第4-6図において、全国百貨店の売上高を都市部とそれ以外の地区に分けて、2015年の動きを確認すると、10都市の百貨店売上高が全国の売上高を牽引していることが分かる。2014年は10都市、それ以外の地区ともに、消費税増税前の駆け込み需要、その反動減、その後の持ち直しが弱い状態で推移していたが、2015年については、10都市は4月に前年同月比プラスに転じ、その後もプラスでの推移を続け、消費が回復基調にあるといえる。一方、10都市以外の地区については、前年の消費税増税による駆け込み需要の反動減が起きた結果、2015年4月、5月は対前年で増加となっているものの、9月まで前年同月比マイナスでの推移が続いており、2015年は、10都市が消費を牽引していることが分かる。

5. ミスマッチの現状と問題点¹

職業間のミスマッチは2000年代初めより大きい

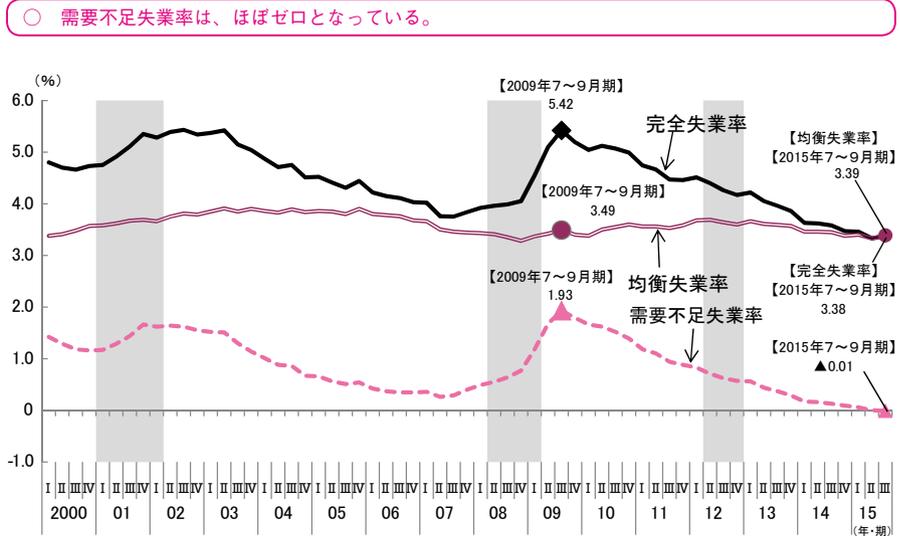
2015年は、雇用情勢は着実に改善が進んでいき、人手不足感も前年と比

第4-6図 都市部とそれ以外の百貨店売上高推移



資料出所 日本百貨店協会「百貨店売上高概況」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 売上高は既存店ベース。前年同月比。
 2) 10都市とは、札幌、仙台、東京、横浜、名古屋、京都、大阪、神戸、広島、福岡。

第5-1図 均衡失業率・需要不足失業率の推移



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計」
 (注) 1) データは季節調整値。
 2) 失業は、発生する原因によって、以下に分けることができる。
 需要不足失業は、不況によって労働需要が減少するために生じる失業。
 構造的・摩擦的失業は、企業の求める条件や資格と求職者の持つ希望や能力とのミスマッチにより生じる失業や、企業と求職者がもつ情報が不完全であることや労働者が地域間を移動する際に時間がかかるためなどにより生じる失業。
 3) 均衡失業率は、労働需要(欠員)と労働供給(失業)が一致し、需要不足のない状況での失業率であることから、構造的・摩擦的失業率と考えることができる。
 需要不足失業率は、完全失業率と構造的・摩擦的失業率(均衡失業率)の差。
 4) グラフのシャドウ部分は景気後退期。

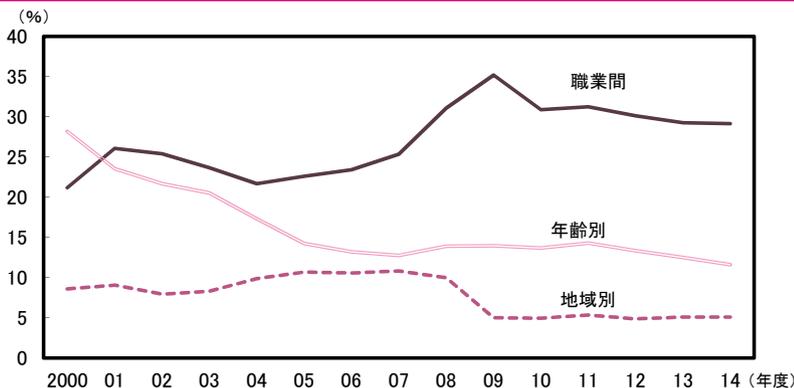
較し、より一層強まっている。2011年7-9月期以降、有効求人倍率についても1倍を超える動きが続くなど労働力需給は引き締まる方向で推移しており、労働市場においては、労働者の有効活用が重要となっている。また、第5-1図により、需要不足失業率の

推移を確認してみても、2014年以降ほぼ0%に近い水準となっており、需要不足が要因となる失業はなくなっていることが分かる。

本節では、こうした背景を踏まえ、労働市場における「ミスマッチ」に着目して、その状況を確認した上で、特

第5-2図 各種ミスマッチ指標の推移

○ 2000年度以降、年齢別は縮小傾向、地域別はおおむね横ばい圏内で推移している一方で、職業間は2000年代前半から2009年度まで拡大傾向にあり、2010年度以降は縮小傾向に転じたものの、依然として2000年代初めに比べてミスマッチ指標が大きい。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

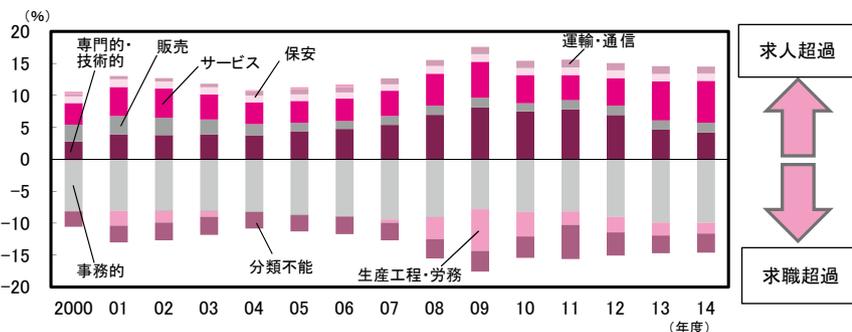
- (注)
- 1) ミスマッチ指標は以下のとおり。

$$1/2 \times \sum |u_i - v_i| \times 100. \quad u_i = U_i/U \quad v_i = V_i/V$$

$$U$$
は有効求職数、 V は有効求人数を示す。 i は地域、職業、年齢を示す。
 - 2) 職業間では、職業分類表の大分類の区分、年齢別は19歳以下、20歳から64歳までは5歳刻み及び65歳以上の区分、地域別は北海道、東北、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州の各ブロックの区分について、それぞれ指標を算出している。
 - 3) 職業間の推移は、求人数に不詳はないものの、求職者数に不詳があることに留意。また、2013年度以降については、職業分類の改訂が行われたことに留意。
 - 4) 年齢別は求人数均等配分方式の値を使用。年齢別の推移は、2001年の雇用対策法の改正により、労働者の募集・採用の年齢制限の努力義務規定が実施されたことや、2007年の同法の改正により、募集及び採用の年齢制限が禁止となったことに留意。
 - 5) パートタイムを含む常用の値を使用。
 - 6) ミスマッチ指標は比率で示されることが一般的であるが、ここでは%単位で示している。

第5-3図 職業間ミスマッチ指標の推移

○ 専門的・技術的職業のミスマッチ指標は2009年度まで拡大していたが、足下では縮小している一方で、同じく2009年度まで拡大していたサービスの職業は2011年度まで縮小したが、2012年度以降は再び拡大している。また、事務的職業も2012年度以降拡大し、水準が最も大きくなっている。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注)
- 1) 職業間ミスマッチ指標は $1/2 \times (\text{職業別有効求人シェア} - \text{職業別有効求職シェア})$ により算出。
 - 2) 職業間では、職業分類表の大分類の区分について、指標を算出している。
 - 3) 職業間の推移は、求人数に不詳はないものの、求職者数に不詳があることに留意。また、2013年度以降については、職業分類の改訂が行われたことに留意。
 - 4) パートタイムを含む常用の値を使用。
 - 5) ミスマッチ指標は比率で示されることが一般的であるが、ここでは%単位で示している。また、職業間の数値(絶対値)の合計を2で割ったものである。

に職業間ミスマッチの問題点について確認する²⁾。

最初に、2000年代以降における労働市場のミスマッチの状況を、職業間(大分類)、年齢別、地域別にみていく。第5-2図では、「ミスマッチ指標」

を用い、各年度における職業間、年齢別、地域別のミスマッチの推移を示している。「ミスマッチ指標」とは、職業、年齢又は地域間における求人、求職の分布の差をみるものであり、指標が大きくなるにつれ、職業、年齢又は地域

間における求人、求職の分布の差が大きいことを示している。職業を例にとると、各職業間の相対的な有効求職数(職業全体の有効求職数に対する比率)と相対的な有効求人数(職業全体の有効求人数に対する比率)のかい離を集計し算出したものとなっている。2000年度以降の動きをみると、年齢別は縮小傾向、地域別はおおむね横ばい圏内で推移している一方で、職業間については、2000年代前半から2009年度まで拡大傾向にあり、2010年度以降は縮小傾向に転じたものの、依然として2000年代初めに比べてミスマッチが大きいことが分かる。

第5-3図において、職業間のミスマッチの動向を詳細にみるために、各職業における有効求人数のシェアと各職業における有効求職数のシェアの差を取り、求人超過によるミスマッチか求職超過によるミスマッチかについて確認する。専門的・技術的職業のミスマッチは2009年度まで求人超過の状況で拡大していたが、足下では縮小している一方で、同じく求人超過の状況で2009年度まで拡大していたサービスの職業のミスマッチは2011年度まで縮小したが、2012年度以降は再び拡大していることが分かる。また、事務的職業も求職超過の状況で2012年度以降ミスマッチが拡大し、ミスマッチの水準が最も大きくなっている。なお、生産工程・労務のミスマッチは、リーマンショックの影響を受け、求職超過の状況で拡大していたが、このところの景気回復を受け、縮小傾向にある。

職業別の有効求人倍率を見ると、医療、福祉、建設、サービス関連などで求人倍率が引き続き高い

前節のミスマッチ指標の考え方をともに、より詳細に職業間のミスマッチ

の動きをみることにする。ここでは、有効求人倍率を用い、職業間のミスマッチについては職業分類（中分類）に着目し、有効求人倍率が特に高い職業を調べてみる。有効求人倍率は、必ずしもミスマッチそのものを表す指標ではないが、職業間の需給状況の相違も表しているため、相対的に求人倍率が高い、あるいは低い職業があるほど、ミスマッチが起きている可能性が高いと考えられる。第5-4図では、有効求人倍率の状況（多さ）に着目し、求人倍率が比較的高い、あるいは求人数が比較的多い職業について有効求人倍率をみたものである。2015年3月の職業別の有効求人倍率をみると、医師、歯科医師、獣医師、薬剤師や建設躯体工事の職業、家庭生活支援サービスの職業などで高くなっている。総じて、医療、福祉、建設、サービス関連などで有効求人倍率が高いことが分かる。また、第5-5図において、2012年3月と2015年3月を比較して3年間の有効求人倍率の上昇幅をみると、家庭生活支援サービスの職業や建設躯体工事の職業、建築・土木・測量技術者などで職業全体の上昇幅を大きく上回っており、景気の緩やかな回復基調に伴う労働需要の増大により、これらの職業については、特に人手不足が顕著になっていることが考えられる。

賃金による労働者の職業定着に与える影響が弱まっている可能性

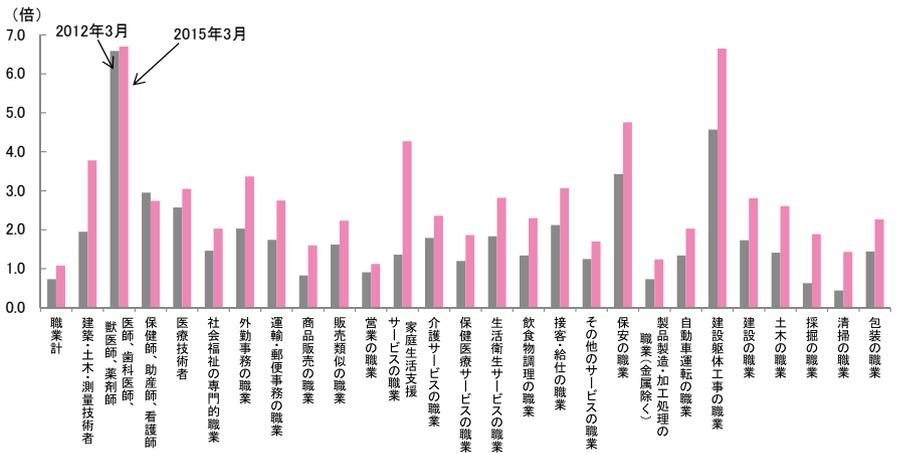
以上のような求人倍率の状況も踏まえつつ、実際にミスマッチを解消するためには、何が重要かをみていくことにする。ミスマッチが生じる原因としては、企業が求める人材と求職者の能力の乖離や求める待遇との乖離などから生じる要因、求職側、求人側のお互いの情報が不完全なために生じる要因などが考えられる。

賃金による労働者の職業定着に与える影響が弱まっている可能性

以上のような求人倍率の状況も踏まえつつ、実際にミスマッチを解消するためには、何が重要かをみていくことにする。ミスマッチが生じる原因としては、企業が求める人材と求職者の能力の乖離や求める待遇との乖離などから生じる要因、求職側、求人側のお互いの情報が不完全なために生じる要因などが考えられる。

第5-4図 職業別有効求人倍率

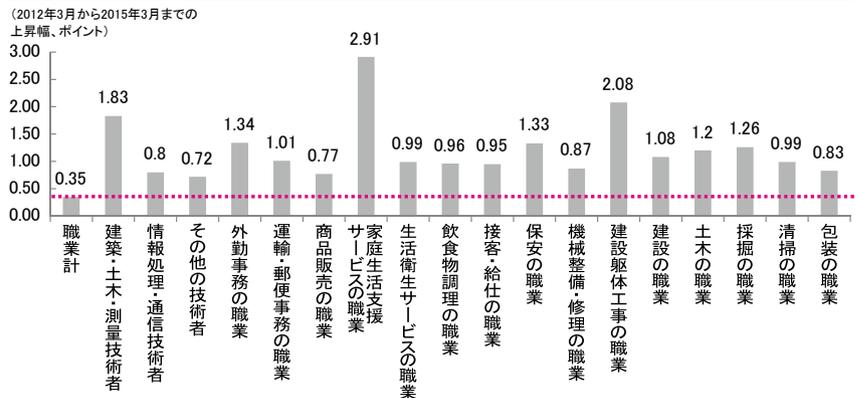
○ 2015年3月の職業別有効求人倍率をみると、総じて、医療、福祉、建設、サービス関連などで引き続き高い。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 有効求人倍率が比較的高い職業や有効求人数が比較的多い職業などを掲載。
 2) パートタイムを含む常用の値を使用。

第5-5図 有効求人倍率の上昇幅が特に大きい職業

○ 2012年3月から2015年3月までの有効求人倍率の上昇幅を職業別にみると、家庭生活支援サービス、建設躯体工事、建築・土木・測量技術者などで特に大きい。



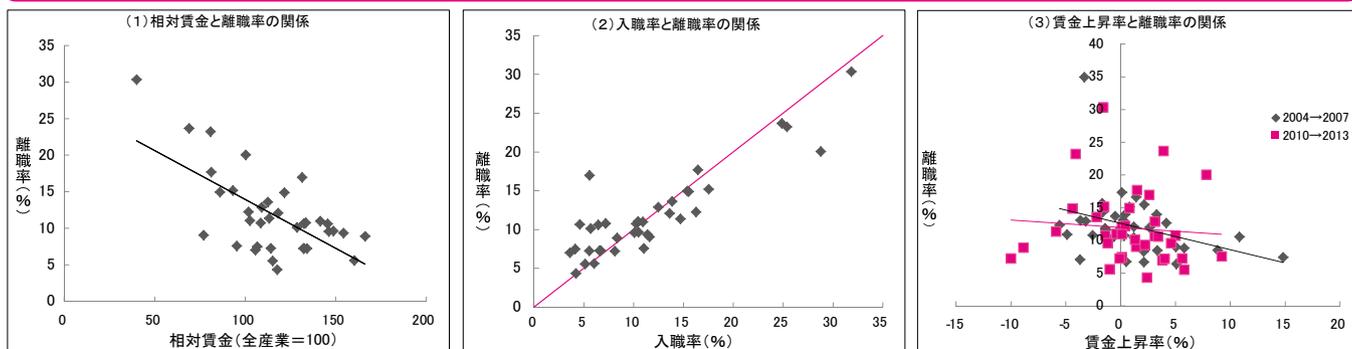
資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 2012年3月から2015年3月までの有効求人倍率の上昇幅が、職業計(0.35ポイント)の2倍(0.70ポイント)以上の職業を掲載。
 2) パートタイムを含む常用の値を使用。

ここでは、こうした要因のうち、「賃金が十分でないこと」に着目して、調べてみる。一般的には、高い賃金を提示すれば、ある程度人が集まるとともに労働者も職場に定着することが考えられ、その結果、ミスマッチの解消にも役に立つことが考えられる。この場合、当該産業への入職が多く、離職が低いことも予想される。第5-6図は、賃金と離職率、入職率の関係について調べたものである。相対賃金(全産業の現金給与総額を100としたときの各産業の賃金水準)の高い業種ほど、離職率

率が低い傾向がみられる。他方で入職率の高い業種ほど離職率が高い傾向にあり、賃金水準の高い業種への労働者の入職が必ずしも多くないことも示唆される。また、賃金水準の高い業種では、労働者の回転率が低い、すなわち、労働者が職場に定着する傾向にあるともいえるであろう。一方、賃金上昇率と離職率の関係については、2004年から2007年までは緩やかながら負の相関がみられたのに対し、2010年から2013年にかけては有意な相関がみられなくなっており、今回の

第5-6図 賃金と離職率の関係

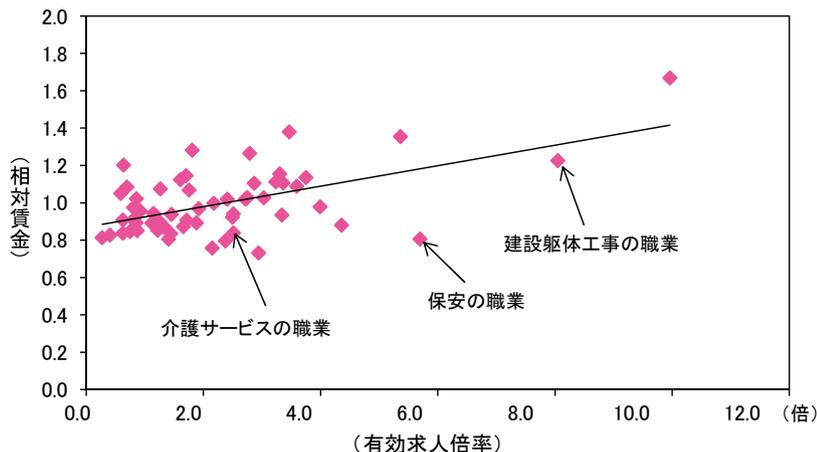
○ 相対賃金と給与の伸びが低い業種では、離職率が高い傾向にある。ただし、近年は、給与の伸びと離職率の間に有意な相関がみられなくなっている。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) (1) 及び (2) の入職率、離職率、相対賃金は2013年の値。(3) の離職率は、2007年と2013年の値、賃金上昇率は、2004年から2007年までの伸びと2010年から2013年までの伸びを使用した。
 2) (1) 及び (2) は1%有意。(3) は5%有意。
 3) 相対賃金は全産業の現金給与総額を100としたときの各産業の賃金水準としている。
 4) 産業分類は中分類ベース。

第5-7図 職業別の求人賃金の水準と有効求人倍率

○ 有効求人倍率が高いところほど、相対的な求人賃金を高く設定している。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 2015年1月から8月の平均値(パートタイムを除く常用、全国)の値。
 2) 5%有意。
 3) 相対賃金は、各職種の求人賃金を全職種の求人賃金で除して算出。

専門職種では企業と労働者の間での能力面などの情報共有や能力開発支援等も重要

続いて、求職側、求人側の賃金と求人倍率の関係について確認する。第5-8図においては、求人賃金、希望賃金、有効求人倍率の関係をみたものである。希望賃金とは、労働者が求職する際に希望する賃金のことであり、一般的には、求人賃金が希望賃金を上回っていれば、賃金によるミスマッチは解消されると思われる。

この点について確認してみると、多くの職業で求人賃金が希望賃金を上回るにもかかわらず、有効求人倍率が高くなっており、想定とは違う結果になっている。有効求人倍率は、ミスマッチそのものを表しているものではないことに注意が必要だが、求人側(企業側)と求職者側で賃金以外の面でマッチングがうまくいっていない可能性があることを示唆している。第5-9図において、専門職種、一般職種に分け、求人賃金、希望賃金の分析を行うと、一般職種は、求人賃金と希望賃金がほぼ一致しているものの、専門職種は求人賃金の方が希望賃金よりも高いにも関わらず、一般職種よりも有効求人倍率が高いことが分かる⁴。

景気回復局面では、雇用情勢の改善や他業種での賃金水準の上昇などにより、当該分野での賃金水準の上昇が労働者の職場への定着に対して与える影響は弱まっている可能性がある³。

さらに、労働市場において、賃金が需給の調整機能を持っているかを確認するために、第5-7図において、有効求人倍率と求人相対賃金の関係を見てみる。傾向線を見れば、有効求人倍率が高いところほど、相対的な求人賃金を高く設定しており、賃金は、労働需給を一定程度反映している可能

性が高いと考えられる。しかし、多くの職業では傾向線から相当程度かい離しており、相対賃金が職業別の労働需給を反映する程度はそれほど大きくないことも推察される。例えば、介護サービスの職業、保安の職業、建設躯体工事の職業についてみてみると、賃金以外の要因が大きく反映している可能性が高い。このように、労働需給の調整を図るには賃金は重要だが、同時に賃金以外の要因も重要と考えられる。

このことは、一般職種では、全体としてみれば、求人側も賃金面でマッチングを行っている可能性が高いことを示していると考えられ、賃金は一般職種では、ある程度、ミスマッチの解消に役立つ可能性が高いが、専門的能力の必要性が高い専門職種においては、賃金だけでマッチングを行うことが難しいことを意味している。なお、ここでは、賃金に着目したが、一般職種、専門職種とも賃金以外の労働条件等もマッチングの際には、重要と考えられる。

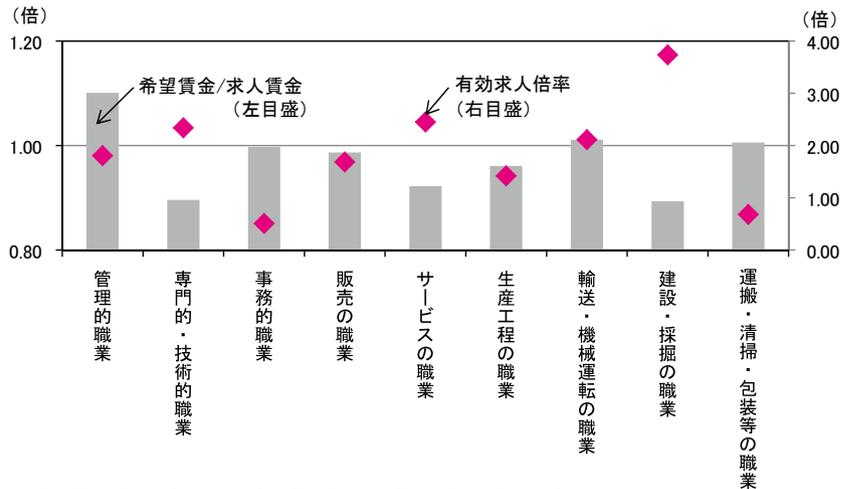
専門職種においては、全体として有効求人倍率が高いことを踏まえると、そもそも能力を有する人材（求職者）が少ないことが考えられる。このため、求職者などに対し、職業能力開発に向けた自発的な取組を支援するとともに、能力開発の機会を提供していくことが重要である。その一方で、一定の求職者もいることから、求人側が求職者の能力を十分に把握出来ていない結果、ミスマッチとなっている可能性もあり、求職者の能力の適切な把握が必要であると考えられる。さらには、求人側が希望する能力を有する人材（求職者）が常に存在するわけでもないことを考えると、企業においても必要な能力を有する人材を自ら育てていくことも重要であると考えられる。

[注]

- 1 ここでは、ミスマッチについて、広い意味で、失業（求職）と求人が同時に存在しながら、それが結合しない状態とし、労働市場間だけでなく、同一労働市場内も含め（職業では職業間だけでなく同一職業内も）、また、量的側面だけでなく、質的側面も含めて議論することとする。さらに、入職時だけでなく、入職後の労働市場内部の企業と労働者の間の相性等も含めて考えることとする。このように、幅広い意味でミスマッチとして捉えている点、留意が必要である。
- 2 「ミスマッチ」という用語は分析の趣旨・方

第5-8図 職業別の希望賃金と有効求人倍率

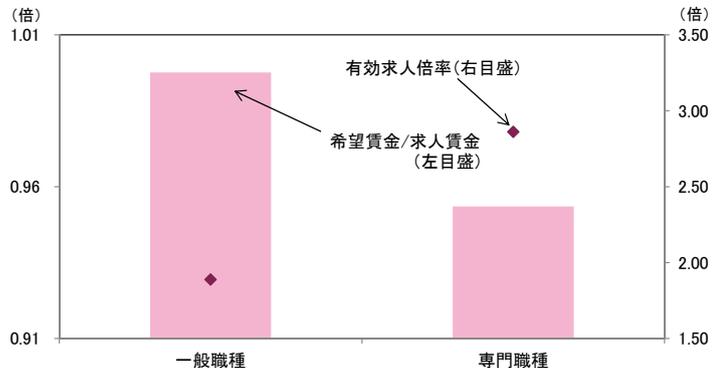
○ 求人賃金が希望賃金よりも高いにもかかわらず、有効求人倍率が高い職業が多い。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 2015年1月から8月の平均値（パートタイムを除く常用、全国）の値。
 2) 求職希望賃金は、公共職業安定所において計上月中に新たに受理した求職申込について、希望収入を平均したものをいう。

第5-9図 一般職種、専門職種別の希望賃金、求人賃金

○ 専門職種は、求人賃金が希望賃金よりも高いにもかかわらず、有効求人倍率は高い。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官にて作成
 (注) 1) 一般職種は、「一般事務の職業」、「営業・販売関連事務の職業」、「商品販売の職業」、「介護サービスの職業」、「運搬の職業」等、専門職種は、「建築・土木・測量技術者」、「製造技術者」、「保健師、助産師、看護師」、「情報処理・通信技術者」、「電気工事の職業」等を指す。
 2) 2015年1月から8月の平均値（パートタイムを除く常用、全国）の値。
 3) 求職希望賃金は、公共職業安定所において計上月中に新たに受理した求職申込について、希望収入を平均したものをいう。

法等により意味合いが多義にわたる点、留意が必要である。本分析で用いている「ミスマッチ指標」は、労働市場を（職業、地域等）いくつかの部門（セクター）に分割し、セクター間の欠員（求人）の配置状況が与えられた時に、失業者（求職者）をセクター間で適切に移動させることによって減らすことができる失業者（求職者）の全失業者（求職者）に占める比率を意味する。つまり、（入職に際して）企業が求める労働者の属性（部門）と求職者の属性（部門）が異なることによるミスマッチであり、また、各部門の求職は同等等の前提をおいている。

3 本分析では、業種特性や業種別の労働者の属性・構成の違いについて考慮していない点は留

意する必要がある。

4 一般職種、専門職種の区分は、平成23年度版経済財政白書を参考としたが、一般職種は専門性が求められないということは必ずしも意味しない点、留意が必要である。