

2017年の労働経済

厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室

概況

【第1節 雇用・失業の動向】

- 雇用・失業の動向は、2017年9月の完全失業率が2.8%、有効求人倍率が1.52倍、また、正社員有効求人倍率が1.02倍となり、改善している。雇用情勢が改善する中、人手不足感は高まっており、特に「宿泊業、飲食サービス業」「建設業」で不足感が強い。人手不足対応策として様々な取組が講じられているが、業種等によって取組内容に差異がみられた。人手不足感の高い企業でも「在職者の労働条件の改善」に今後取り組む企業割合は相対的に低く、人材の確保・定着に向けて、労働条件の改善に積極的に取り組むことが重要である。
- 労働力需給が引き締まる中、ミスマッチの解消が課題となっており、雇用形態別にみると、正社員ではミスマッチが緩やかに解消しているが、常用的パートではミスマッチが拡大している。長期失業者の割合が36.5%と依然として高水準で推移しており、長期失業者のマッチングが重要な課題となっている。そこで、属性をみると、年齢層は就職氷河期世代が含まれる35～54歳といった壮年層で、続柄は子又は子の配偶者で、性別は男性で増加しており、親と同居し生計補助を受けながら、求職活動をしている者が増加している可能性が示唆される。仕事に就けない理由をみると、長期失業者では「自分の技術や技能が求人に満たない」といった理由の構成比が上昇し、「希望する職種・内容の仕事がない」といった理由の構成比が横ばいとなっている。長期失業者は男性が多いことから、正社員希望者が多いといった特性が想定され、2017年に正社員有効求人倍率が1倍を超えた中、今後「希望する職種・内容の仕

事がない」といった理由で仕事に就けない者が減少していくことが期待される。

【第2節 賃金・労働時間の動向】

- 賃金の動向をみると、2017年に入ってから、一般労働者やパートタイム労働者の給与額がプラスに寄与しているものの、消費者物価の変動がマイナスに寄与したことによって、おおむね横ばいで推移している。一般労働者の賃金をみると、所定内給与は緩やかに持ち直している一方、通常景気感応的である所定外給与は、直近の景気拡大局面では増加が抑制的である。パートタイム労働者の時給は、趨勢的に増加している。
- 人手不足感が高まり、労働需給の逼迫化を通じて、賃金の増加が期待される中、人手不足感と賃金変動との関係性をみると、1985年～1999年では、一般労働者の定期給与、パートタイム労働者の時給のいずれにおいても相関関係は確認できなかったが、2009年～2017年では正の相関が確認された。
- 労働分配率の変化をみると、大企業では、営業利益をベースとした労働分配率の改善がみられるが、経常利益をベースとした労働分配率の水準は、過去の局面と比較すると、低水準となっている。他方、中小企業では、経常利益又は営業利益をベースとした、いずれの労働分配率の水準も、過去の局面と比較すると、低水準となっている。企業収益の用途に関する考え方は、個々の企業によって差異があるが、労働需給が逼迫する中、人材の確保・定着に向けて、労働者への分配方法に関して労使間で十分に対話することが重要である。

第1節

雇用・失業の動向

労働需要の高まり等もあり、雇用情勢は改善

雇用情勢を概観するため、第1-1図により、完全失業率や有効求人倍率の推移を確認する。完全失業率や有効求人倍率は、リーマンショック後の2009年以降、趨勢的に改善しており、

2017年9月時点で見ると、完全失業率が2.8%と1994年6月以来の低水準となり、有効求人倍率は1.52倍と1974年1月の1.64倍以来の高水準になった。また、2017年6月時点の正社員有効求人倍率が、2004年11月の集計開始以降初めて1倍を超える水準に改善した。

本稿では、このように雇用情勢が着実に改善している中、労働需要側の動向として「人手不足感とその対応状況」

に着目して分析するとともに、2017年に集計開始以降初めて1倍を超える水準にまで改善した正社員求人に係る特徴について分析していく。また、労働供給側の動向として、失業期間別の動向に着目するとともに、特に失業期間が1年を超える完全失業者(以下「長期失業者」という。)に着目して分析する。

まずは、労働需要側からみた雇用の過不足感について概況を確認したい。

日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(短観)の雇用人員判断D.I.をみると、2017年4～6月調査の全規模全産業の値は▲25ポイントと1992年1～3月調査以来約25年ぶりの水準となる等、人手不足感が高水準で推移している。次に、2010年4～6月調査と2017年4～6月調査を比較した第1-2図により、人手不足感の高まりを産業別にみると、「宿泊業・飲食サービス業」「建設業」で高まりが強い状況である。

さらに、厚生労働省「労働経済動向調査」の労働者の過不足判断D.I.を示した第1-3図をみると、正社員等では「建設業」「サービス業(他に分類されないもの)」「情報通信業」等において、パートタイムでは「サービス業(他に分類されないもの)」「運輸業、郵便業」等において人手不足感の高まりが強くなっている。

次に、正社員求人に係る動向について確認する。第1-4図により、産業別に正社員新規求人数の動向をみると、近年、いずれの産業においても増加しているが、「製造業」や「医療、福祉」分野における増加が大きくなっている。

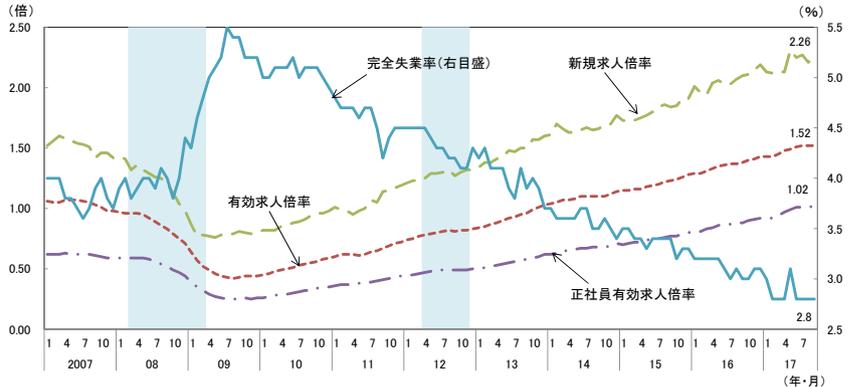
さらに、第1-5図により、正社員求人に係る地域別の特徴をみると、各地域における新規求人数全体に占める正社員求人数の割合は、東京等を含む「南関東」や大阪を含む「近畿」では上昇幅が弱い一方で、「北海道」「東北」「北陸」「東海」「四国」等の地方部において上昇傾向にあり、地方部において、正社員に対する労働需要が高まっているものと考えられる。

業種等によって異なる人手不足対策の在り方

人手不足感の動向について概観したが、以下では、業種毎の差異に着目し

第1-1図 完全失業率と有効求人倍率の推移

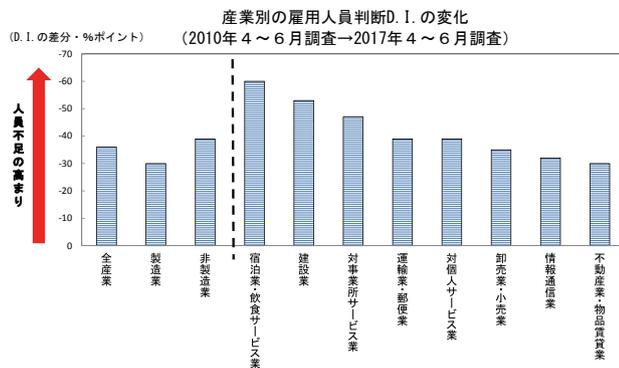
○ 2017年9月において、完全失業率が2.8%、有効求人倍率が1.52倍となり、リーマンショック後の2009年以降趨勢的に改善している。また、2017年6月時点の正社員有効求人倍率が、2004年11月の集計開始以降初めて1倍を超える水準にまで改善した。



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考室にて作成
 (注) 1) データは季節調整値。
 2) 2011年3月から8月までの期間は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値(新基準)を用いた。
 3) グラフのシャドー部分は景気後退期。

第1-2図 産業別にみた雇用人員判断D.I.

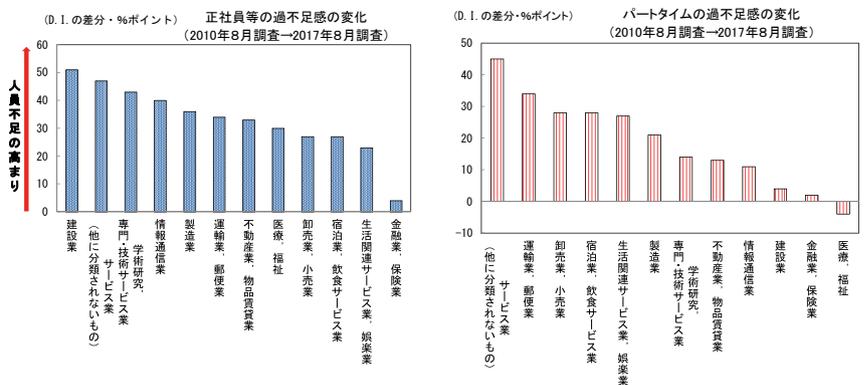
○ 2010年4～6月調査と2017年4～6月調査の雇用人員判断D.I.の差を産業別にみると、「宿泊業・飲食サービス業」「建設業」において不足感の高まりが強い。



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考室にて作成

第1-3図 産業別、雇用形態別にみた労働者過不足判断D.I.

○ 雇用形態別にみると、正社員等では「建設業」「サービス業(他に分類されないもの)」「情報通信業」等で不足感の高まりが強い。一方で、パートタイムでは、「サービス業(他に分類されないもの)」や「運輸業、郵便業」等で不足感の高まりが強い。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参考室にて作成。
 (注) 1) 「正社員等」とは、雇用期間を定めずに雇用されている者又は1年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者をいい、「パートタイム」は除く。
 2) 「パートタイム」とは、1日の所定労働時間又は1週間の所定労働日数が当該事業所の正社員のそれより短い者をいう。

つつ、人手不足への対応状況を確認していききたい。人手不足への対応策としては、「新たな労働力の確保」「所定外労働時間の増加による対応」「労働条件の改善による離職防止」「省力化投資による対応」といった様々な取組を実施することが考えられるが、各観点から分析していく。

まずは、「新たな労働力の確保」といった観点から、雇用者数の動向について確認する。第1-6図により、2013年以降の各産業における雇用形態別雇用者数の動向をみると、正規雇用者数は「医療、福祉」や「運輸業、郵便業」において2017年第III四半期においては増加傾向が顕著にはみられないが、趨勢的に増加しており、正社員等の不足感が高い「建設業」や「情報通信業」では十分な労働力を確保できていない様子がうかがえる。また、非正規雇用者数は「宿泊業、飲食サービ

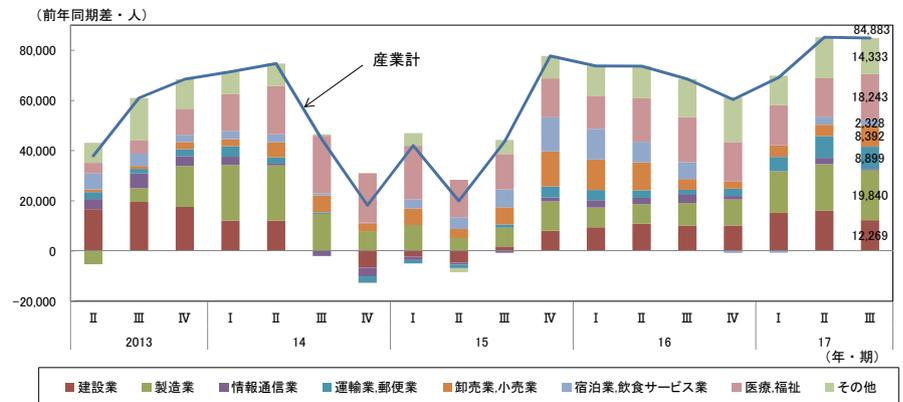
ス業」や「医療、福祉」において趨勢的に増加しており、近年、パートタイムの不足感が高かった「卸売業、小売業」では十分な労働力を確保できていない様子がうかがえる。

さらに、近年、労働市場への参加が

進んでいる女性と高齢者に着目して、雇用者数の動向について、より詳細に確認してみよう。第1-7図により、産業別及び雇用形態別に女性雇用者数をみると、正規雇用者数は「医療、福祉」や「卸売業、小売業」において、非正

第1-4図 産業別の正社員新規求人数の推移

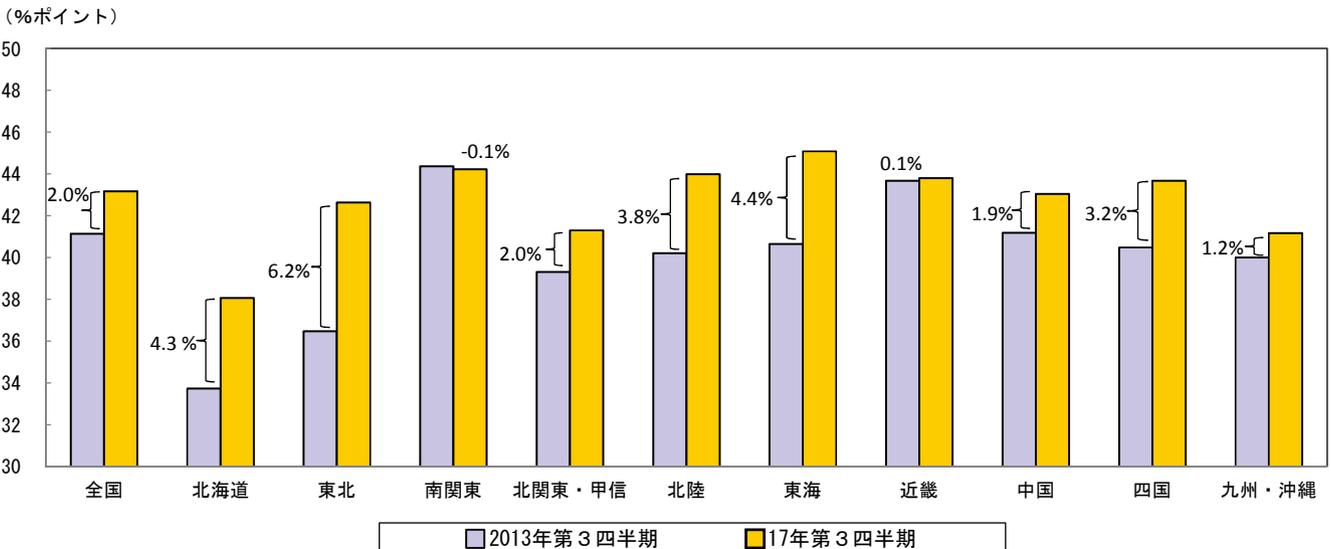
○ いずれの産業においても正社員新規求人数は増加しており、「製造業」「医療、福祉」分野における増加が大きくなっている。



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) 2017年第III四半期時点の産業別正社員新規求人数について、産業計は1,236,212人、建設業は180,442人、製造業は150,681人、情報通信業は53,447人、運輸業、郵便業は93,533人、卸売業、小売業は156,455人、宿泊業、飲食サービス業は77,921人、医療、福祉は281,085人。

第1-5図 地域別の正社員新規求人割合の変化

○ 「南関東」「近畿」では上昇幅が弱い一方で、「北海道」「東北」「東海」「北陸」「四国」等の地方部において上昇傾向である。



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

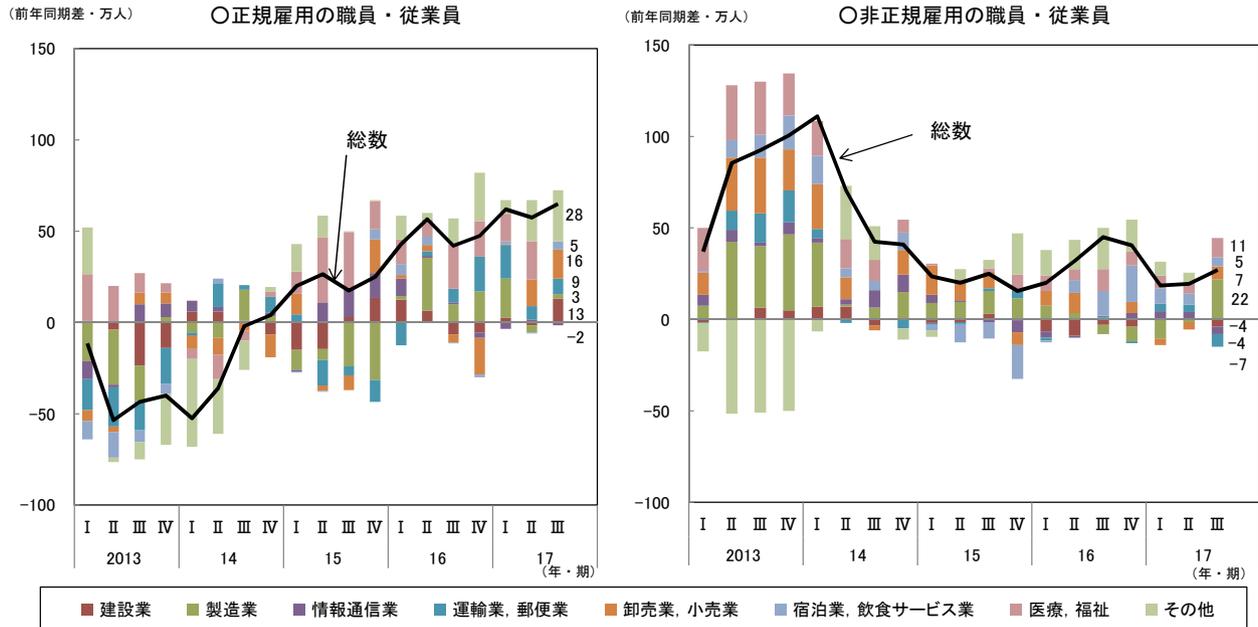
(注) 1) 各地域の構成は以下のとおり。

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	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	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

2) 2017年第III四半期時点の各地域の正社員新規求人割合について、全国は43.2%、北海道は38.1%、東北は42.6%、南関東は44.2%、北関東・甲信は41.3%、北陸は44.0%、東海は45.1%、近畿は43.8%、中国は43.1%、四国は43.7%、九州は41.2%。

第1-6図 産業・雇用形態別の雇用者の変化

○ 2013年以降、正規雇用者数は「医療、福祉」「運輸業、郵便業」において、非正規雇用者数は「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」において趨勢的に増加している。

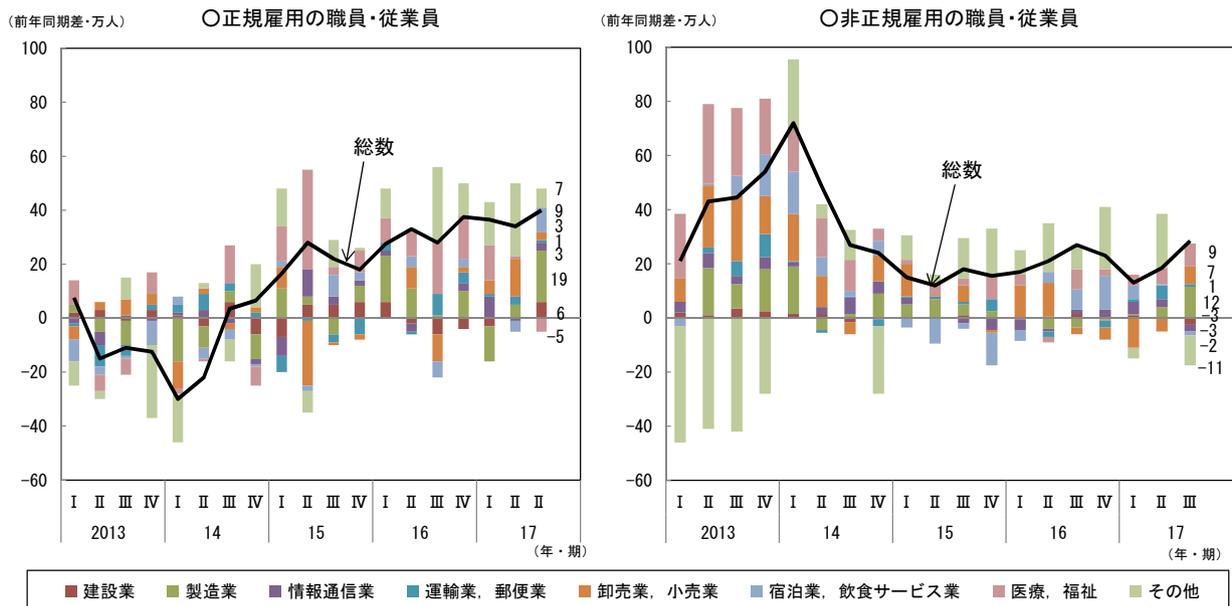


資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) データは、後方2四半期移動平均。
 2) 2017年第三四半期時点の各産業の雇用者数は、
 【正規雇用の職員・従業員】全産業は3,435万人、建設業は293万人、製造業は700万人、情報通信業は141万人、運輸業、郵便業は234万人、卸売業、小売業は471万人、宿泊、飲食サービス業は93万人、医療、福祉は472万人、その他は1,015万人
 【非正規雇用の職員・従業員】全産業は2,050万人、建設業は61万人、製造業は285万人、情報通信業は28万人、運輸業、郵便業は92万人、卸売業、小売業は447万人、宿泊、飲食サービス業は244万人、医療、福祉は303万人、その他は566万人

第1-7図 産業別及び雇用形態別の女性雇用者の変化

○ 2013年以降、正規雇用者数は「医療、福祉」「卸売業、小売業」において、非正規雇用者数では「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」において趨勢的に増加している。

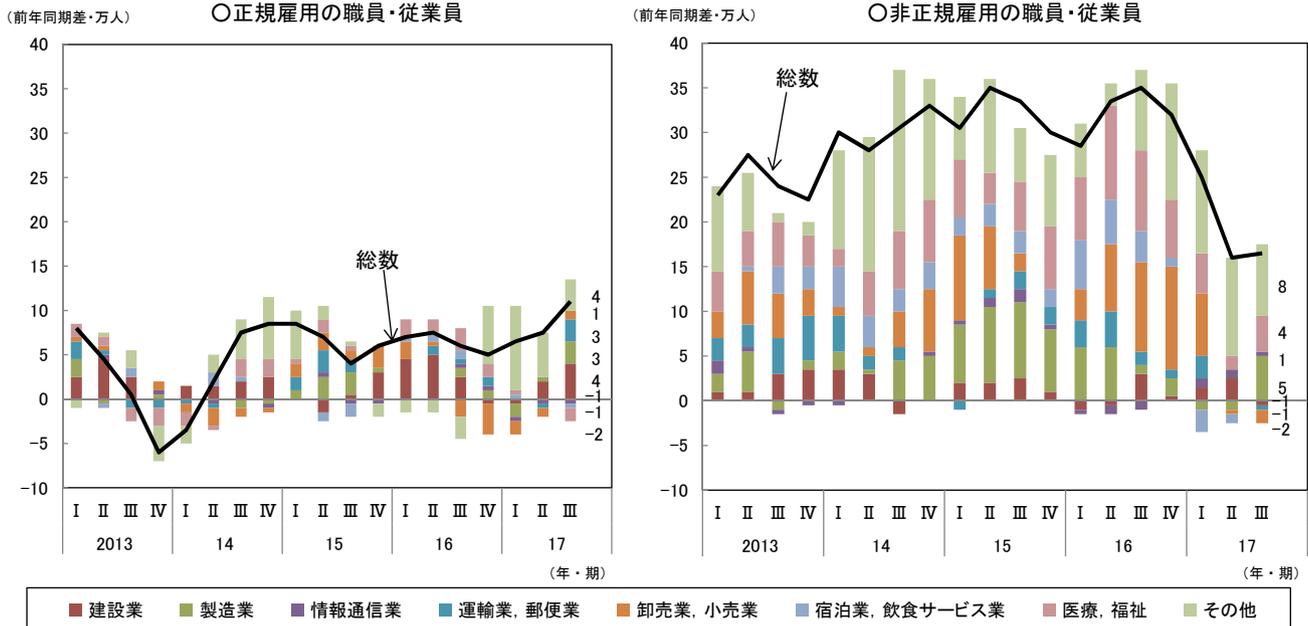


資料出所 総務省「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) データは、後方2四半期移動平均。
 2) 2017年第三四半期時点の各産業の雇用者数は、
 【正規雇用の職員・従業員】全産業は1,129万人、建設業は41万人、製造業は151万人、情報通信業は32万人、運輸業、郵便業は26万人、卸売業、小売業は142万人、宿泊、飲食サービス業は38万人、医療、福祉は338万人、その他は358万人
 【非正規雇用の職員・従業員】全産業は1,393万人、建設業は17万人、製造業は163万人、情報通信業は16万人、運輸業、郵便業は40万人、卸売業、小売業は340万人、宿泊、飲食サービス業は181万人、医療、福祉は265万人、その他は356万人

第1-8図 産業別及び雇用形態別の高年齢雇用者の変化

○ 2013年以降、正規雇用者数は「建設業」において、非正規雇用者数はいずれの産業においても大きく増加している



資料出所 総務省「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) データは、後方2四半期移動平均。

2) 2017年Ⅲ四半期時点の各産業の雇用者数は、

【正規雇用の職員・従業員】全産業は112万人、建設業は20万人、製造業は18万人、情報通信業は0万人、運輸業、郵便業は11万人、卸売業、小売業は13万人、宿泊、飲食サービス業は3万人、医療、福祉は9万人、その他は38万人

【非正規雇用の職員・従業員】全産業は321万人、建設業は17万人、製造業は39万人、情報通信業は1万人、運輸業、郵便業は20万人、卸売業、小売業は46万人、宿泊、飲食サービス業は27万人、医療、福祉は56万人、その他は111万人

規雇用者数は「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」において2013年以降趨勢的に増加している。「卸売業、小売業」は、女性正規雇用者の受け皿の一つとなっていると考えられる。

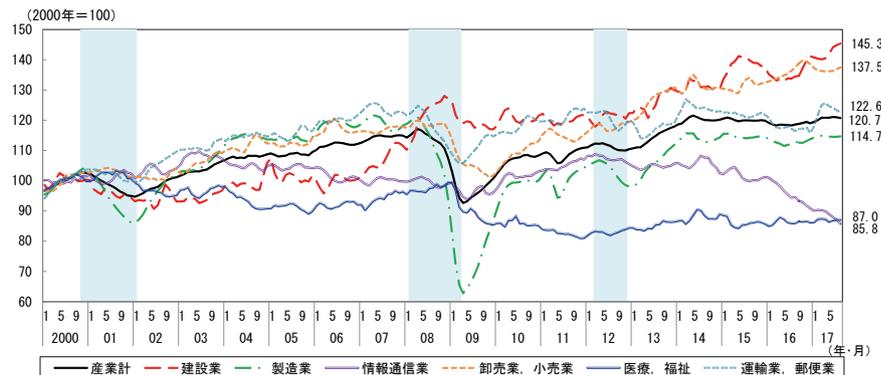
また、第1-8図により、同様に高齢者（65歳以上）の動向をみると、正規雇用者数は「建設業」において、非正規雇用者数はいずれの産業においても大きく増加していることが分かる。

総じてみると、「医療、福祉」、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」では、新たな労働力の確保が進んでいるが、「建設業」、「卸売業、小売業」では高齢者や女性の受け皿の一つにはなっているものの、労働力の確保に苦戦している側面も見受けられる。

次に、「所定外労働時間の増加による対応」に関して、第1-9図により、状況を確認していく。まずは、労働力の確保に苦戦している「建設業」や「卸

第1-9図 所定外労働時間指数の推移

○ 「建設業」「卸売業、小売業」では増加傾向にある一方で、「運輸業、郵便業」「製造業」では2013年以降の景気拡大局面では、横ばいで推移している。他方、「医療、福祉」は一貫して横ばいで推移しており、「情報通信業」では近年、減少傾向である。



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) データは、季節調整値の後方3ヶ月移動平均。

2) 季節調整値については労働政策担当参事官室で作成。X-12ARIMAを使用。

3) 産業計、事業所規模5人以上の一般労働者の数値となっている。

4) 2017年8月時点の各産業の所定外労働時間を時間単位にすると、全産業は17.5時間、建設業は21.2時間、製造業は20.4時間、情報通信業は15.8時間、運輸業、郵便業では33.5時間、卸売業、小売業では15.3時間、医療、福祉では5.9時間。

売業、小売業」をみると、趨勢的に所定外労働時間が増加傾向にある一方で、「運輸業、郵便業」や「製造業」では、過去の景気拡大局面においては景気感応的に増加したが、2013年以降の景

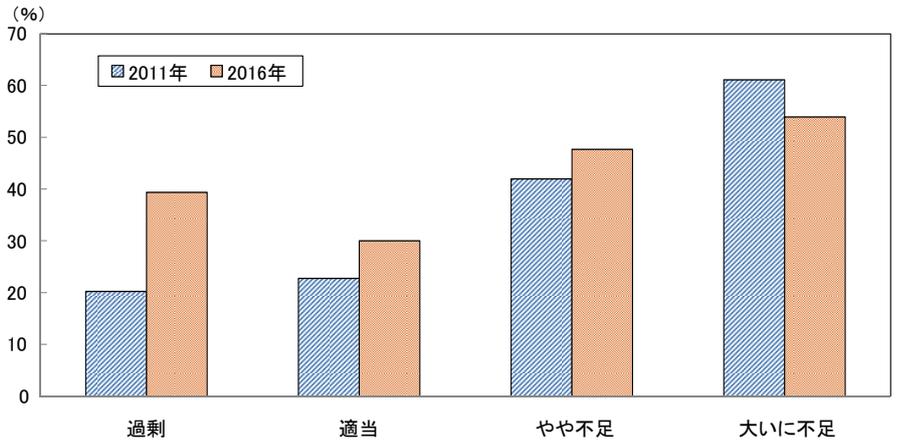
気拡大局面では、横ばい圏内で推移している。これは、働き方改革の流れを汲んだ取組が実施されていることが、影響している可能性が考えられる。他方、「医療、福祉」の所定外労働時間は

リーマンショック前後で変動があるものの、一貫して横ばい圏内で推移している一方、「情報通信業」の同値は近年減少傾向にある。情報通信業については、「労働経済動向調査」によると、人手不足対策として「在職者の労働条件の改善（所定外労働時間の削減等）」を挙げる企業の割合が、他産業と比較し高水準であることから、積極的に残業削減に取り組んでいるものと推察される。

最後に、「労働経済動向調査」の個票を用いて、労働者の過不足感の程度と人手不足への対処策との関係性について分析する。労働者の不足感が高まっている企業の方が、様々な対処策を講じているものと想定される一方で、対処策によっては、積極的に選択されていない取組もあると思われる。そこで、本稿では、労働者の過不足感を「過剰」、「適当」、「やや不足」、「大いに不足」と回答した企業に分けた後、その区分毎に人手不足への対処策の実施割

第1-10図 人手不足の程度と中途採用実績企業割合の関係

○ 2011年、2016年のいずれの年においても、人手不足の程度が「やや不足」「大いに不足」と回答した企業ほど、中途採用の実績企業割合が高くなっている。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査(平成23年11月調査、平成28年11月調査)」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) 労働者の過不足感について「大いに過剰」「やや過剰」「適当」「やや不足」「大いに不足」と回答した企業における中途採用を実施した企業の回答別割合。
2) 図において、労働者の過不足感の「過剰」は、「大いに過剰」「やや過剰」を合わせたもの。

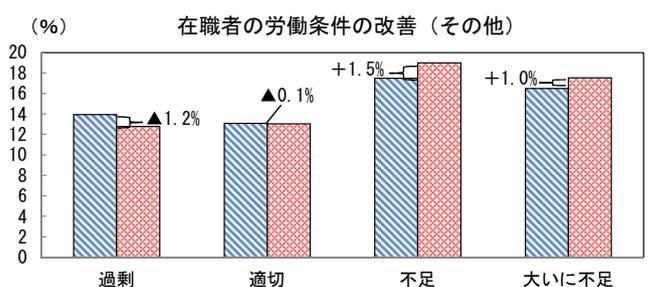
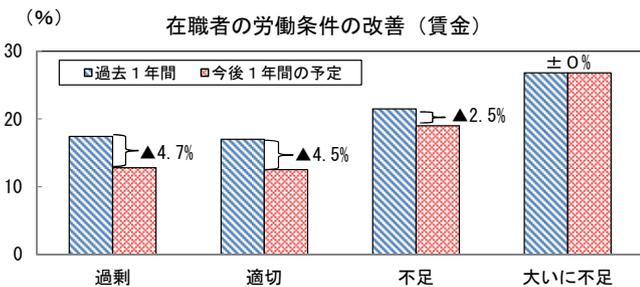
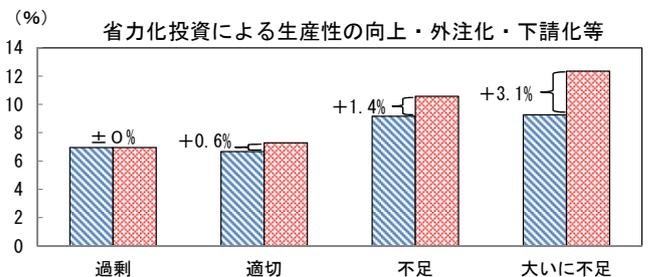
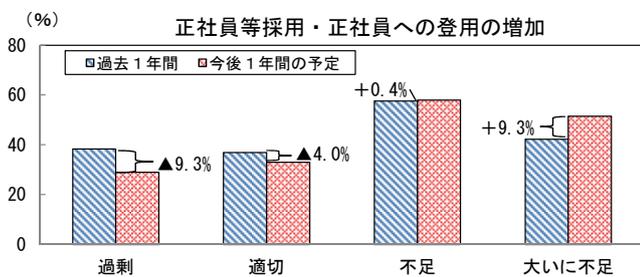
合を算出し比較することで、人手不足の程度と各対処策の実施状況との関係性を分析した。

まずは、第1-10図により、人手不足の程度と中途採用の実績との関係性について確認する。労働者の不足感が「過剰」「適当」と回答した企業

と比較し、「やや不足」「大いに不足」と回答した企業の方が、2011年と2016年のいずれの年においても、中途採用の実績企業割合が高くなっており、人手不足感が高い企業の方が、外部労働市場から新たな人員を確保することに積極的になっていると考えられ

第1-11図 人手不足の程度と対処策の関係

○ 人手不足の程度が大きい企業ほど、今後1年間において、「正社員等採用・正社員への登用の増加」及び「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等」を実施している一方、賃金などの労働条件の改善を講じる意向が弱い状況になっている。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査(平成28年8月調査)」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) 労働者の過不足感について「大いに過剰」「やや過剰」「適当」「やや不足」「大いに不足」と回答した企業における実施した対処方法別企業割合。
2) 図において、労働者の過不足感の「過剰」は、「大いに過剰」「やや過剰」を合わせたもの。
3) 在職者の労働条件の改善（その他）とは、休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援の制度の充実など。



る。

次に、第1-11図により、人手不足の程度とその対処策との関係性について、「過去1年間に対処策を実施した企業割合と今後1年間に対処策の実施を予定している企業割合の差分」を用いて比較していきたい。過去1年間に対処策を実施した企業割合を比較のベースにすることで、今後1年間に対処策の実施を予定している企業割合の上昇幅が把握可能となり、人手不足の程度と今後の対処策を講じる意向との関係性が把握可能となる。

まずは、人手不足の程度と「正社員等採用・正社員への登用の増加」との

関係性をみると、人手不足感に関して「大いに不足」と回答した企業の方が、今後、本対処策を講じる意向が強いことが分かる。

さらに、人手不足の程度と「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等」との関係性をみると、人手不足感の高まりとともに、今後、本対処策を講じる意向が高まることが確認できる。

他方、人手不足の程度と「在職者の労働条件の改善」との関係性をみると、賃金については対処策を講じる企業割合の水準が、人手不足の程度に応じて高まっていくものの、今後の意向についてみると、本対処策を講じる意向が高まっていない。むしろ、労働者が「不足」と回答したにもかかわらず、今後1年間に実施を予定している企業の割合が低下するといった傾向も見受けられる。加えて、所定労働時間の削減等

といったその他の労働条件の改善については、人手不足の高まりに応じて、今後、本対処策を講じる意向が高まる傾向にあるものの、他の対処策と比較すると、その上昇幅は小さく、今後、人材を確保するためには、「在職者の労働条件の改善」にも積極的に取り組むことが重要だと考えられる。

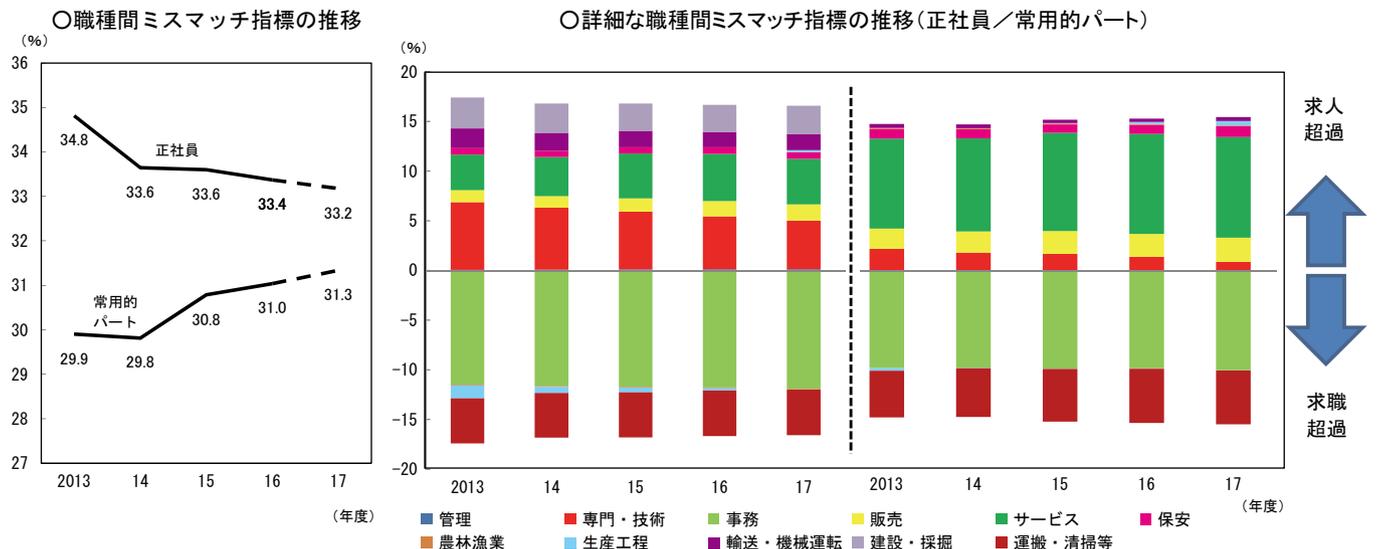
ミスマッチ指標は、正社員で低下傾向にある一方で、常用的パートで上昇傾向にある

上記において雇用者数の動向を確認したが、労働需給が引き締まる中、更なる雇用情勢の改善に向けて、現在生じているミスマッチを解消していく必要がある。そこで、第1-12図により、正社員と常用的パート別に、「職業間ミスマッチ指標¹⁾」の動向をみていこう。

近年の職業間ミスマッチ指標の動向

第1-12図 職種間ミスマッチ指標の推移

- 近年の職種間ミスマッチ指標は、正社員では低下傾向にある一方で、常用的パートにおいては拡大傾向である。
- 正社員では、求人超過の「専門・技術」と求職超過の「生産工程」において、ミスマッチが解消されている。
- 常用的パートでは、「サービス」「販売」「生産工程」における求人超過が拡大しており、「事務」「運搬・清掃等」での求職超過が拡大している。

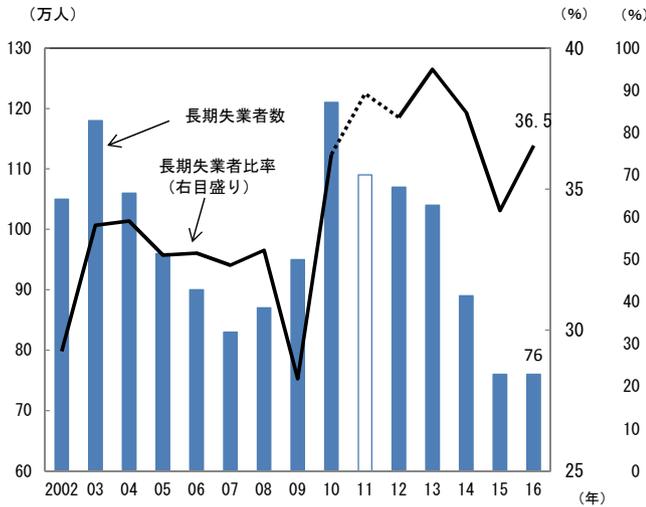


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) ミスマッチ指標は以下のとおり。 $1/2 \times \sum |u_i - v_i| \times 100$ 。 $u_i = U_i / U$ $v_i = V_i / V$ U は有効求職数、 V は有効求人数を示す。 i は正社員、常用的パートを示す。
 2) 職業分類表の大分類の区分について、それぞれ算出している。
 3) 求職者数における不詳を除いた上で算出している。
 4) 正社員については、有効求人(正社員)シェア-有効求職(常用(除パート))シェアより算出。
 5) 2017年度は9月までの値。

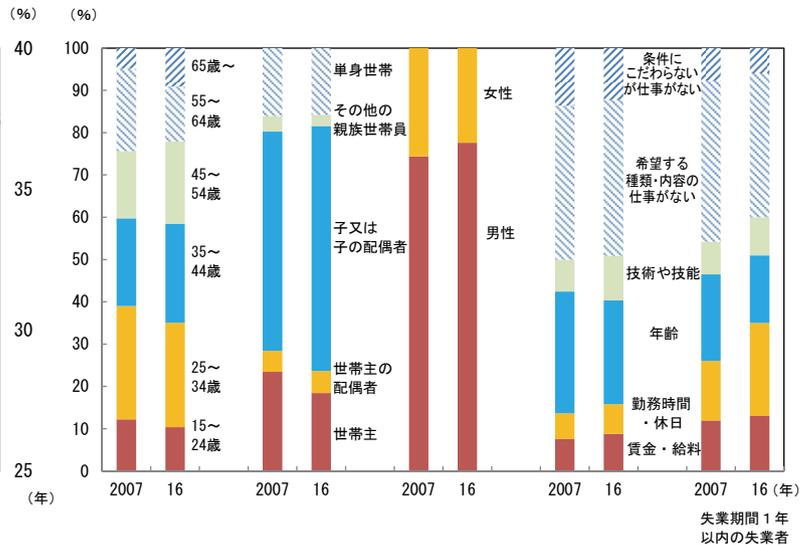
第1-13図 長期失業者数の推移

- 完全失業者に占める長期失業者数の割合は近年、緩やかに低下していたが、2016年は36.5%に上昇し、高水準となっている。
- 属性をみると、年齢別では35～54歳、続柄別では子又は子の配偶者、性別では男性の占める構成比が上昇している。
- 仕事に就けない理由をみると、長期失業者では「自分の技術や技能が求人要件に満たない」といった理由の構成比が増えている。

○ 長期失業者数の推移



○ 長期失業者数の内訳 (年齢/続柄/性別/失業理由)



資料出所 総務省「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) 2011年は1-3月期のデータ(岩手県、宮城県及び福島県を除くベース)であるため接続していない。

をみると、正社員については低下傾向にある一方で、常用的パートにおいては拡大傾向となっている。より詳細に把握するため、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、職種毎に動向を確認する。

正社員では、求人超過及び求職超過によるミスマッチの双方が緩やかに解消しており、求人超過では、「サービスの職業」や「販売の職業」におけるミスマッチが拡大しているが、「専門的・技術的職業」におけるミスマッチの解消が進んでいる。また、求職超過では、「事務的職業」のミスマッチが拡大しているが、「生産工程の職業」における求職超過が解消され、求人超過に転じたことで、総じてみると、緩やかに解消している。

常用的パートでは、求人超過及び求職超過によるミスマッチの双方が緩やかに拡大しており、求人超過では、「専門的・技術的職業」におけるミスマッチが解消しているものの、「サービス

の職業」、「販売の職業」、「生産工程の職業」におけるミスマッチが拡大している。また、求職超過では、「事務的職業」や「運搬・清掃等の職業」におけるミスマッチが拡大している。

完全失業者数に占める長期失業者の割合は高止まりしている

次に、失業期間別の状況を見ると、長期失業者の割合が高い水準となっており、長期失業者のミスマッチが課題となっている。そこで、1年以上の長期に渡って求職活動を行っている長期失業者の仕事に就けない理由等に注目することで、ミスマッチの動向を多面的に分析してみたい。

まずは、第1-13図により、完全失業者数に占める長期失業者数の割合の推移をみると、リーマンショック後に急上昇した後、長期失業者数の減少とともに緩やかに低下していたが、2015年から2016年に掛けては長期失業者数が横ばいとなる中で36.5%に

上昇し、依然として高水準となっている。景気回復に伴って求職期間が1年未満である完全失業者（以下「短期失業者」という。）の数が減少している一方で、長期失業者数の減少が進んでいないことを示している。今後、ミスマッチを解消し、更なる雇用情勢の改善を図っていくためには、長期失業者の属性や仕事に就けない理由に関する変化をしっかりと分析し、捉えていくことが重要である。

そこで、本稿では、2002年から2007年に掛けての景気拡大局面において、長期失業者数が最も減少した2007年と直近の2016年の状況を比較することで、長期失業者に係る変化を確認する。

まずは、第1-13図により、長期失業者総数に対する年齢別の構成比割合をみると、15～34歳といった若年層と55～64歳層で低下している一方で、就職氷河期世代²が含まれる35～54歳といった壮年層で上昇している。

また、構成比に加えて水準でも、15～34歳や55～64歳の長期失業者数は、48万人（2007年）から37万人（2016年）に減少している一方で、35～54歳の長期失業者数は、30万人（2007年）から33万人（2016年）に増加している。

次に、同図により、長期失業者総数に対する続柄別の構成比割合をみると、世帯主が低下している一方で、子又は子の配偶者が上昇している。同様に、構成比に加えて水準でも、世帯主である長期失業者数は、19万人（2007年）から14万人（2016年）に減少している一方で、子又は子の配偶者である長期失業者数は、42万人（2007年）から44万人（2016年）に増加している。

さらに、同図により、長期失業者総数に対する性別の構成比割合をみると、男性の占める割合が高く、当該比率が上昇していることが分かる。同様に、構成比に加えて水準でも、男性長期失業者数は、61万人（2007年）から59万人（2016年）に減少する中、女性長期失業者数は、21万人（2007年）から17万人（2016年）に減少しており、男性の占める割合が上昇している。

総じてみると、35～54歳であって、続柄として子又は子の配偶者である男性の長期失業者が増加していることから、親と同居し生計補助を受けながら、求職活動をしている者が増加していることが考えられる。

最後に、短期失業者と比較しながら、仕事に就けない理由の変化について確認する。

まずは、各回答項目の構成比の水準を比較すると、短期失業者と長期失業者における傾向はおおむね同様であり、「希望する職種・内容の仕事がない」が最も大きな理由であるが、長期失業

者は「条件にこだわらないが仕事がない」や「求人者の年齢と自分の年齢とがあわない」といった理由の構成比がやや高く、短期失業者は「勤務時間・休日などが希望とあわない」や「賃金・給料が希望とあわない」といった理由の構成比がやや高い傾向にある。

次に、各回答項目の構成比の変化を比較すると、短期失業者と長期失業者において、「条件にこだわらないが仕事がない」「求人者の年齢と自分の年齢とがあわない」「賃金・給料が希望とあわない」といった理由の構成比はおおむね同様の動きをしているが、短期失業者では、「勤務時間・休日などが希望とあわない」といった理由の構成比の上昇が顕著であり、長期失業者では、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」といった理由の構成比の上昇が相対的に高いことに加えて、短期失業者と異なり、「希望する職種・内容の仕事がない」といった理由の構成比が低下しておらず、横ばいとなっている。

総じてみると、短期失業者では、「条件にこだわらないが仕事がない」や「希望する職種・内容の仕事がない」といった理由の構成比が低下する中で、「勤務時間・休日などが希望とあわない」といった理由の構成比が上昇している。要因として、「勤務時間・休日などが希望とあわない」を挙げる割合が高い³女性の構成比が上昇した可能性が考えられるが、短期失業者における女性の構成比をみると、2007年時点で約48.0%、2016年時点で約48.8%とおおむね同水準となっていることから、構成比の変化による要因ではなく、マインドが変化したことが要因となっている可能性が示唆される。

また、長期失業者では、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」いっ

た理由の構成比が上昇していることに加えて、「希望する職種・内容の仕事がない」といった理由が減少しておらず、短期失業者とは明確に異なる傾向を持っている。長期失業者は男性が多いことから、そもそも正社員を希望する者が多いといった特性が想定される中、2017年においては、正社員有効求人倍率が1倍を超えた中で、「希望する職種・内容の仕事がない」といった理由の構成比が、今後減少していくことが期待される。

第2節

賃金の動向

一般労働者の定期給与は持ち直しており、パートタイム労働者の時給は趨勢的に増加

第2節では、雇用者の賃金動向について概観していく。特に、第1節でも確認した人手不足感の高まりについては、労働需給の逼迫化を通じて、賃金の増加に寄与することが期待される。また、賃金を増加させるための源泉である企業収益の動向を財務省「法人企業統計調査」でみると、経常利益はリーマンショック前の水準を超えて回復してきており、2016年度の値は過去最高値を更新した。こうした状況を踏まえ、本稿では労働分配率の動向についても分析していきたい。

はじめに、第2-1図により、実質賃金（現金給与総額）の寄与度分解を用いて、賃金動向を確認していくと、2016年は前年比0.7%の増加となっており、パートタイム労働者比率の上昇がマイナスに寄与したものの、一般労働者の給与額や消費者物価の変動がプラスに寄与した。次に、同図により、月次の推移を確認していくと、2017

年に入ってから、一般労働者やパートタイム労働者の給与額は総じてプラスに寄与しているものの、消費者物価の変動がマイナスに寄与しており、おおむね横ばいで推移している。

次に、第2-2図により、賃金動向をより詳細に把握するため、一般労働者の所定内給与と所定外給与、パート労働者の時給の推移について確認していきたい。まずは、一般労働者の賃金動向をみると、所定内給与及び所定外給与のいずれも緩やかに持ち直しているものの、所定外給与は、過去の景気拡大局面のような景気感応的な増加傾向にはなく、緩やかな持ち直しにとどまっている。これは、2015年以降、所定外労働時間が減少に転じていることが主な要因である。また、パートタイム労働者の時給をみると、趨勢的に増加している⁴。

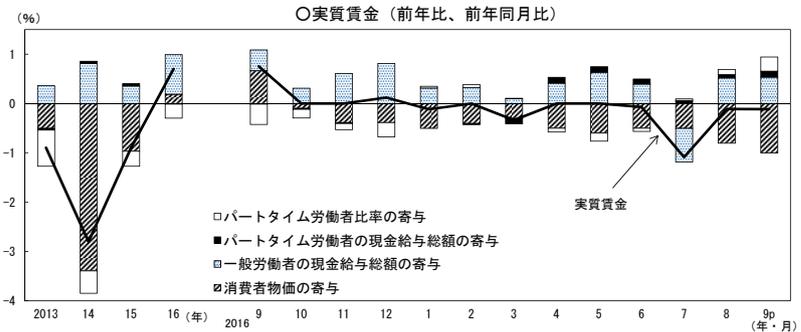
労働需給の逼迫化と賃金変動との関係性に、正の相関がみられるように変化

次に、人手不足感と賃金変動との関係性について分析する。本稿では、有効求人倍率（常用）の水準を人手不足感の代理変数とし、一般労働者の定期給与（実質、時給換算）とパートタイム労働者の時給（実質）の前月比に与える影響について、1985年～1999年と2009年～2017年の2期間における時差相関係数を推計し、その結果を比較することで分析していきたい。

まずは、第2-3図により、一般労働者の定期給与（実質、時給換算）に係る時差相関係数をみると、1985年～1999年には人手不足感と賃金変動に相関関係は確認出来なかったが、2009年～2017年には数期のラグをもって正の相関が確認され、人手不足感の高さが一般労働者の定期給与（実

第2-1図 実質賃金（現金給与総額）の寄与度分解

- 実質賃金は、2016年において前年比0.7%の増加となっており、パートタイム労働者比率の上昇がマイナスに寄与した一方で、一般労働者の給与額や消費者物価指数の変動がプラスに寄与した。
- 月次で見ると、2017年においては一般労働者やパートタイム労働者の給与額がプラスに寄与している一方で、消費者物価の変動がマイナスに寄与しており、おおむね横ばいで推移している。

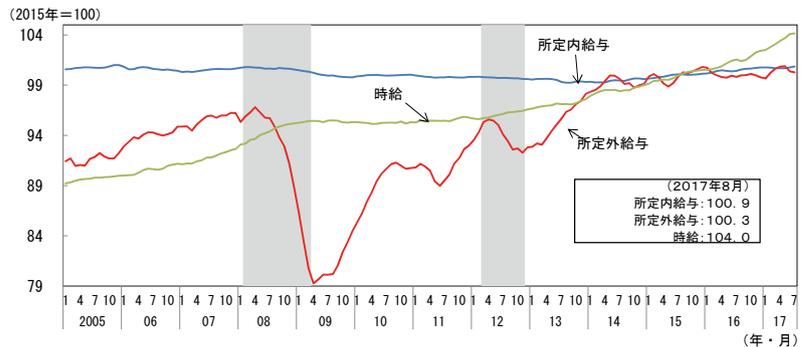


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第2-2図 賃金の動向

- 一般労働者の所定内給与は、景気後退局面においても大きくは減少せず、横ばいで推移している一方で、景気感応的であった所定外給与は、直近の景気拡大局面においては増加がみられず、横ばいで推移している。
- パートタイム労働者の時給は、趨勢的に増加している。

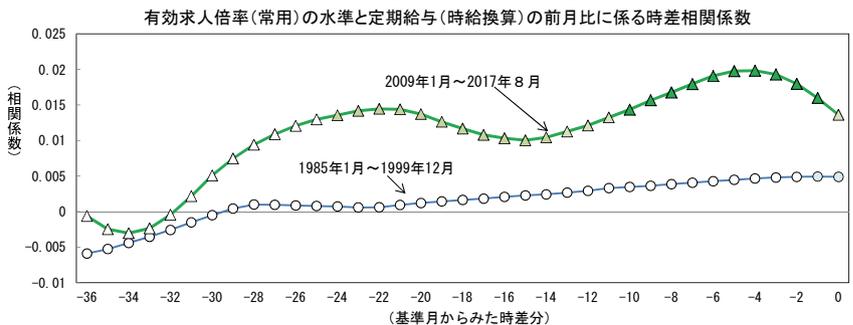
一般労働者の所定内給与・所定外給与、パートタイム労働者の時給



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) 一般労働者の所定内給与と所定外給与、パートタイム労働者の時給については、独自で作成した季節調整値（3ヵ月移動平均）を使用。

第2-3図 有効求人倍率（常用）と一般労働者の定期給与の時差相関係数について

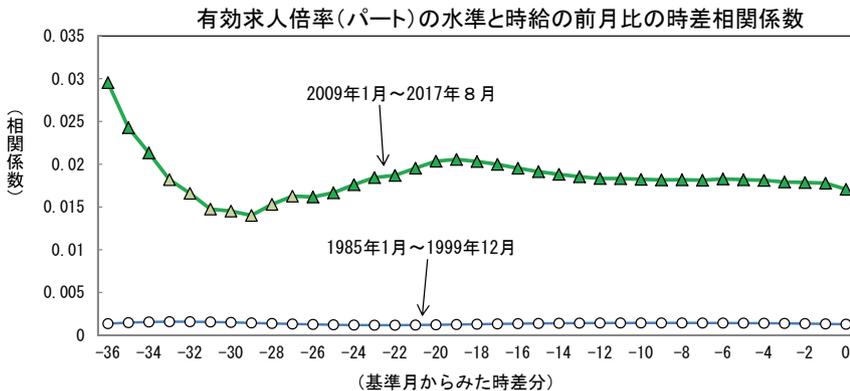
- 有効求人倍率（常用）の変動が示す人手不足の状況が、一般労働者の定期給与（時給換算）の変動に与える正の影響は、1985年～1999年にはみられなかったが、近年、数期のラグをもって相関がみられる。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」[一般職業紹介状況]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) 定期給与は、SNAの消費に係るデフレーター（除く持ち家の帰属家賃）を用いて実質化。
2) 毎月勤労統計調査における一般労働者の定期給与は、1993年1月までのデータが選れないため、1985年～1992年分のデータについては、一般・パート計の現金給与総額（30人以上）の値との乖離幅を活用して選別して作成している。時差相関は、12ヶ月後方移動平均の各値を用いて計算した。
3) 時差相関の測定に当たっては、デフレーターによる実質化を通じて、賃金変動部分のみに消費税率上げの影響が生じることから、ダミー変数を用いてコントロールするとともに、系列相関を除去するため、自己ラグを説明変数に用いている。推計式は、賃金変動=有効求人倍率+消費税率上げダミー+賃金変動(-1)+定数項
4) 緑マーカーは、t値が2を超えたもの。水色、薄緑マーカーは、t値が1.5以上2.0未満のもの。白マーカーは、t値が1.5未満の時点を示している。

第2-4図 有効求人倍率(パート)とパートタイム労働者の時給の時差相関係数について

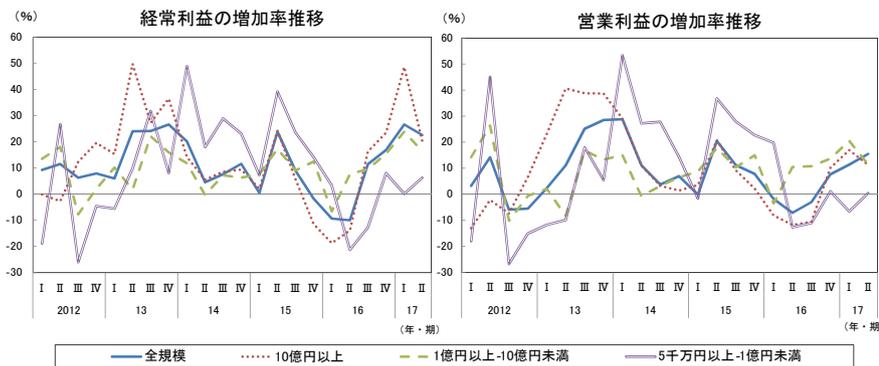
○ 有効求人倍率(パート)の変動が示す人手不足の状況が、パートタイム労働者の時給の変動に与える正の影響は、1985年~1999年にはみられなかったが、近年、相関がみられる。



資料出所 厚生労働省「毎月労働統計調査」「一般職業紹介状況」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) 定期給与は、SNAの消費に係るデフレーター(除く持ち家の帰属家賃)を用いて実質化。
 2) 毎月労働統計調査におけるパートタイム労働者の時給は、1993年1月までのデータしか選れないため、1985年~1992年分のデータについては、単回帰式を用いて選別している。時差相関は、12ヶ月後方移動平均の各値を用いて計算した。
 3) 時差相関の推計に当たっては、デフレーターによる実質化を通じて、賃金変動部分のみに消費税率上げの影響が生じることから、ダミー変数を用いてコントロールするとともに、系列相関を除去するため、自己ラグを説明変数に用いている。推計式は、賃金変動=有効求人倍率+消費税率上げダミー+賃金変動(-1)+定数項
 4) 緑マーカーは、t値が2を超えたもの。水色、薄緑マーカーは、t値が1.5以上2.0未満のもの。白マーカーは、t値が1.5未満の時点を示している。

第2-5図 資本金別にみた営業利益、経常利益の推移

○ 企業収益は、大企業(資本金10億円以上)、中小企業(資本金5千万円以上1億円未満)双方において改善している。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」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) 増加率は対前年同期増増率である。
 2) 増加率は後方4四半期移動平均。
 3) 金融業、保険業は含まれていない。

質、時給換算)に正の影響を与える関係性へと変化している。

第2-4図により、パートタイム労働者の時給(実質)に係る時差相関係数をみると、一般労働者と同様に、1985年~1999年には人手不足感と賃金変動に相関関係は確認出来なかったものの、2009年~2017年には正の相関を確認することができる。

以上のように、我が国は緩やかな経

済の回復基調が続いている中、労働供給制約下にあることを背景に、人手不足感と賃金変動との関係性についても変化が生じている可能性が示唆される。

人手不足感の高い非製造業における中小企業の労働分配率の向上が重要

最後に、労働分配率⁵を用いて、企業収益と人件費との関係について分析

する。第2-5図をみると、企業収益については、大企業⁶だけでなく、中小企業⁷においても改善している。また、第2-6図により企業収益に係る特徴をみると、近年、経常利益と営業利益の乖離幅が大きくなっており、趨勢的にいずれの企業規模においても同様の傾向が確認できるが、とりわけ大企業においては、その乖離幅の水準が高い。経常利益と営業利益との差分の要素⁸である「受取利息等」に着目してみると、とりわけ大企業において増加傾向にあり、2016年以降に急増していることが、要因として考えられる。

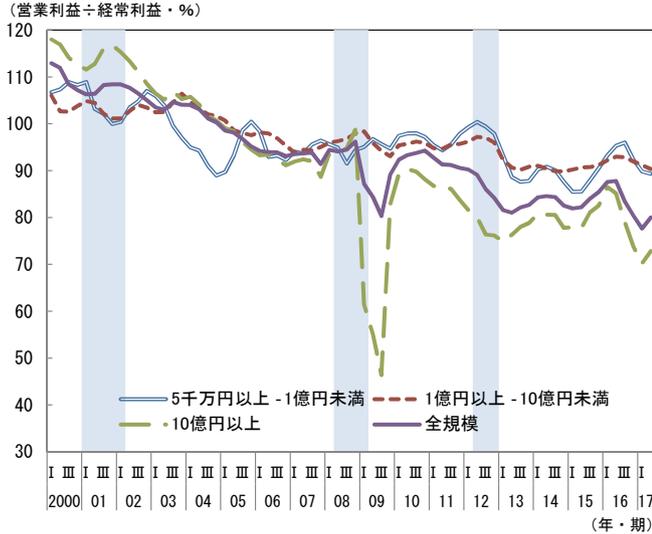
本稿では、企業収益にこうした変化が生じていることを踏まえ、経常利益と本業の利益である営業利益の両観点から、労働分配率の動向を分析していきたい。労働分配率は、景気拡大局面においては低下し、景気後退局面には上昇する性質のある指標⁹となっている。そこで、本稿では、2002年~2006年と2013年以降の景気拡大局面における労働分配率の推移を比較することで、その特徴を捉えていきたい。

まずは、第2-7図により、全規模企業における労働分配率の水準をみると、2013年以降の経常利益をベースとした値は、2002年~2006年と比較し、いずれの産業においても低水準となっている。非製造業において、経常利益をベースとした労働分配率の変化をみると、過去の局面と比較し、低下速度がやや急になっており、経常利益の改善に対して、人件費の増加が追いついていないことが示唆される。さらに、営業利益をベースとした労働分配率の水準をみると、総じて過去の局面との乖離幅が縮小している。製造業では、2016年に入ると、過去の局面の値を超えるような場面が生じているが、円高や海外経済の減速などの影響もあ

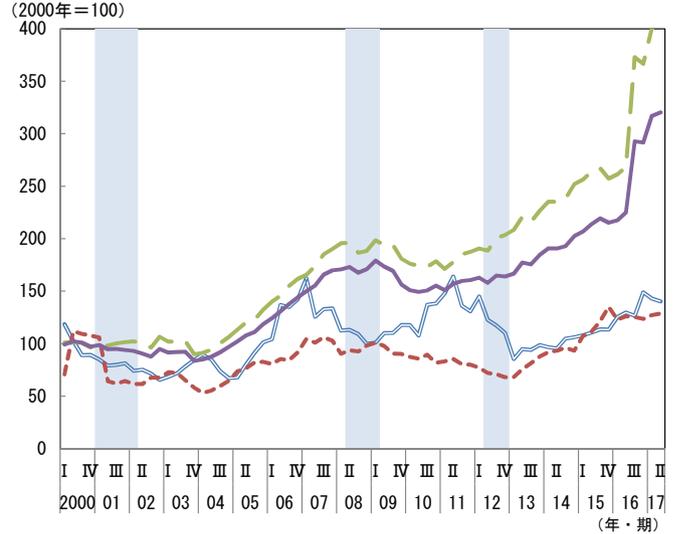
第2-6図 経常利益、営業利益比率の動向

- 近年、いずれの規模においても、経常利益と営業利益の乖離が大きくなっており、特に大企業において乖離幅の水準が高い。
- 「受取利息等」は、2016年以降に急増しており、特に資本金大企業で増加傾向にある。

資本金別の経常利益に対する営業利益の比率推移



資本金別の受取利息等の推移



資料出所 財務省「法人企業統計調査」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) データは独自で作成した季節調整値を使用。
 2) グラフのシャドー部分は景気後退期。

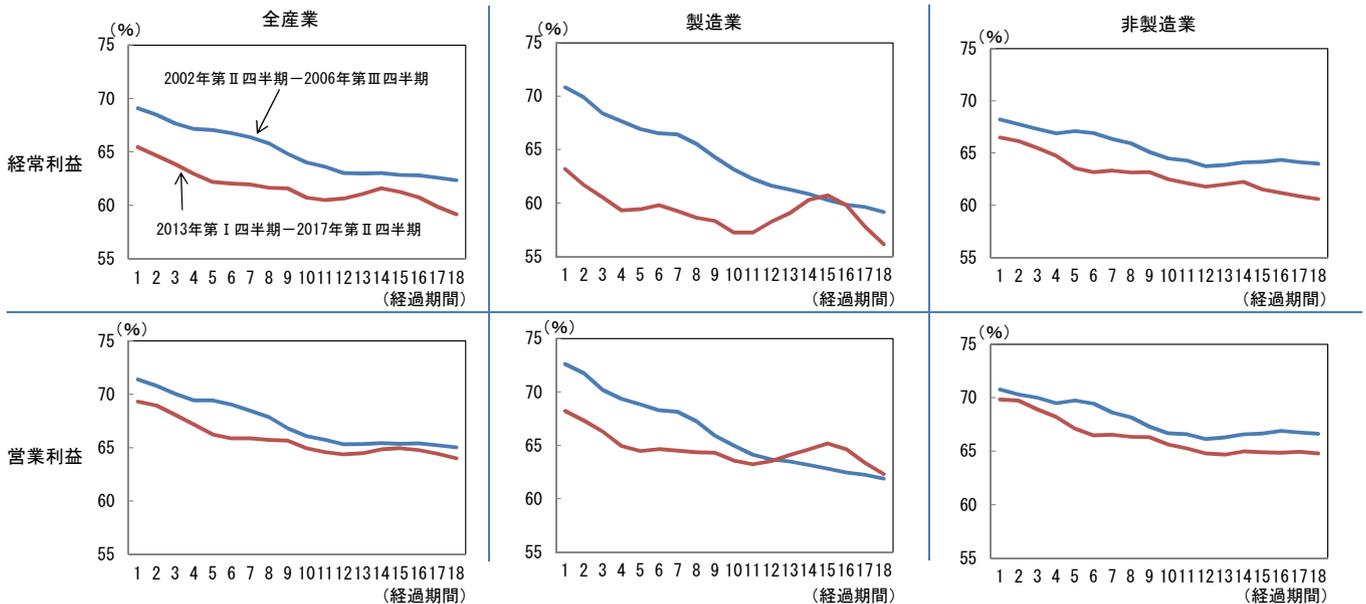
り、企業収益が一時悪化した影響だと考えられる。しかし、労働分配率の変化をみると、過去の局面と比較し、低下速度がやや緩やかな状況にあり、営

業利益の改善に対して、人件費の増加にも取り組んでいることが示唆される。次に、第2-8図により、大企業における労働分配率についてみると、お

おむね全規模企業と同様の傾向にあるが、営業利益をベースとした非製造業の労働分配率の水準をみると、近年では、過去の局面とおおむね同水準で推

第2-7図 産業別にみた労働分配率の変化 (全規模企業)

- 経常利益をベースとした労働分配率は、2013年以降、いずれの産業においても低水準であり、特に非製造業においては低下速度がやや急となっている。
- 営業利益をベースとした労働分配率は、乖離幅が縮小しており、製造業では過去の局面を超える時点も生じている。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」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) データは独自で作成した季節調整値 (後方4四半期移動平均) を使用。

2) 労働分配率=人件費÷付加価値額。人件費=役員給与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費。付加価値額 (営業利益) =営業利益+人件費+減価償却額。付加価値額 (経常利益) =経常利益+人件費+支払利息等+減価償却額。

移しており、2017年第Ⅱ四半期には、過去の局面の水準を超えている。当該期の営業利益が、前年同期比で0.3%減少している一方で、人件費が前年同期比で11.2%増加していることから、人手不足感の高まりに伴って、大企業非製造業では、人件費が牽引する形で労働分配率を上昇させていることが示唆される。

さらに、第2-9図により、中小企業における労働分配率をみると、製造業では、円高や海外経済の減速などによる影響が生じておらず、営業利益をベースとした労働分配率の水準をみると、過去の局面との乖離幅が縮小するといった、全規模企業や大企業と同様の傾向が確認できる。また、経常利益をベースとした労働分配率の変化をみると、過去の局面と比較し、低下速度がやや急になっており、経常利益の改善に対して、人件費の増加が追いついていないことが示唆される。他方、非

製造業では、経常利益をベースとした労働分配率の水準は、営業利益をベースとした労働分配率に比べ、過去の局面との乖離幅が縮小しており、全規模企業や大企業と異なる傾向が確認できる。これは、経常利益と営業利益との差分の要素である「その他の営業外費用」等によって、営業利益よりも経常利益が圧縮されていることを示している。また、営業利益をベースとした労働分配率の水準は、過去の局面よりも低水準に止まっている。

総じてみると、大企業では、営業利益をベースとすると、労働分配率を向上させる動きがみられるものの、経常利益をベースとした労働分配率の水準は、過去の局面と比較すると、低水準となっている。他方、中小企業では、経常利益又は営業利益をベースとした、いずれの労働分配率の水準も、過去の局面と比較すると、低水準となっている。特に、非製造業においては、経常

利益をベースにした労働分配率が、過去の局面と比較すると大きく低下している訳ではないものの、本業による営業利益をベースとした労働分配率の水準が大きく低下している。

経常利益や営業利益に対する考え方については、個々の企業によって差異があるものと考えられるが、労働需給が逼迫化する中で、人材を確保・定着させていくためには、従業員に対する企業収益の分配方法について、労使間でしっかりと合意できるよう十分に対話していくことが重要である。

〔注〕

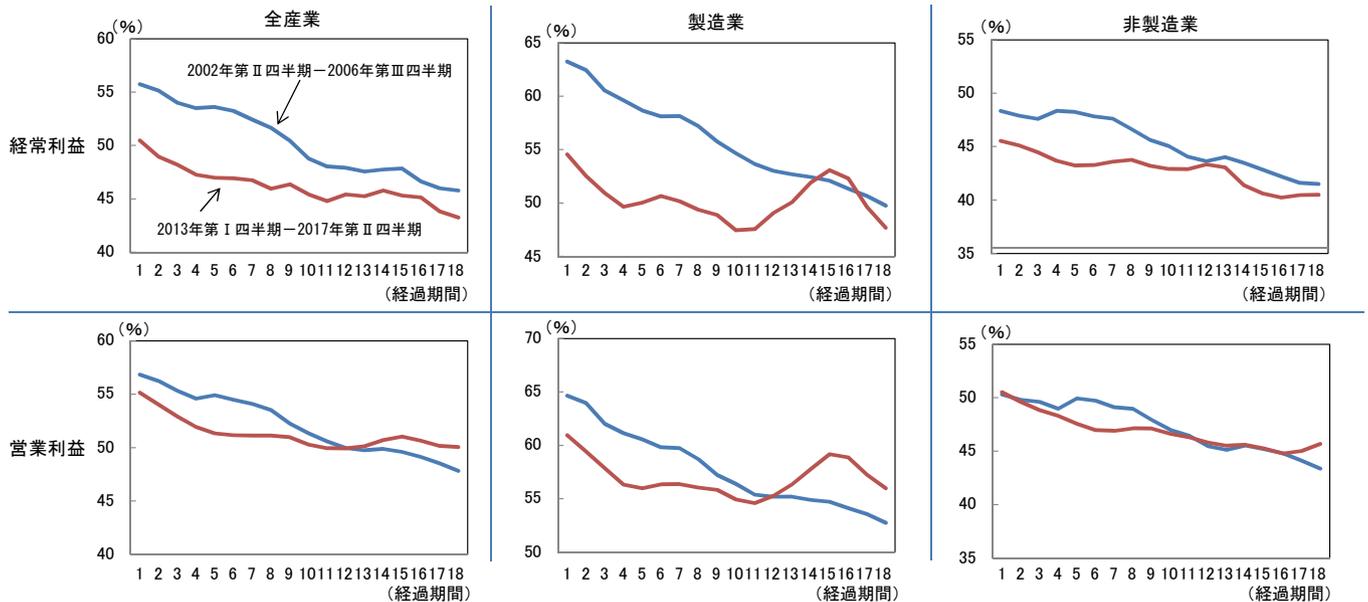
1 「職業間ミスマッチ指標」とは、職業間における求人、求職の分布の差をみるものであり、指標が大きくなるにつれて、職業間における求人、求職の分布の差が大きいことを示している。職業間ミスマッチ指標の計算式は以下のとおり。

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

Uは有効求職数、Vは有効求人数を示す。

第2-8図 産業別にみた労働分配率の変化率（大企業）

○ 営業利益をベースとした労働分配率は、近年、非製造業は過去の局面とおおむね同水準で推移している。



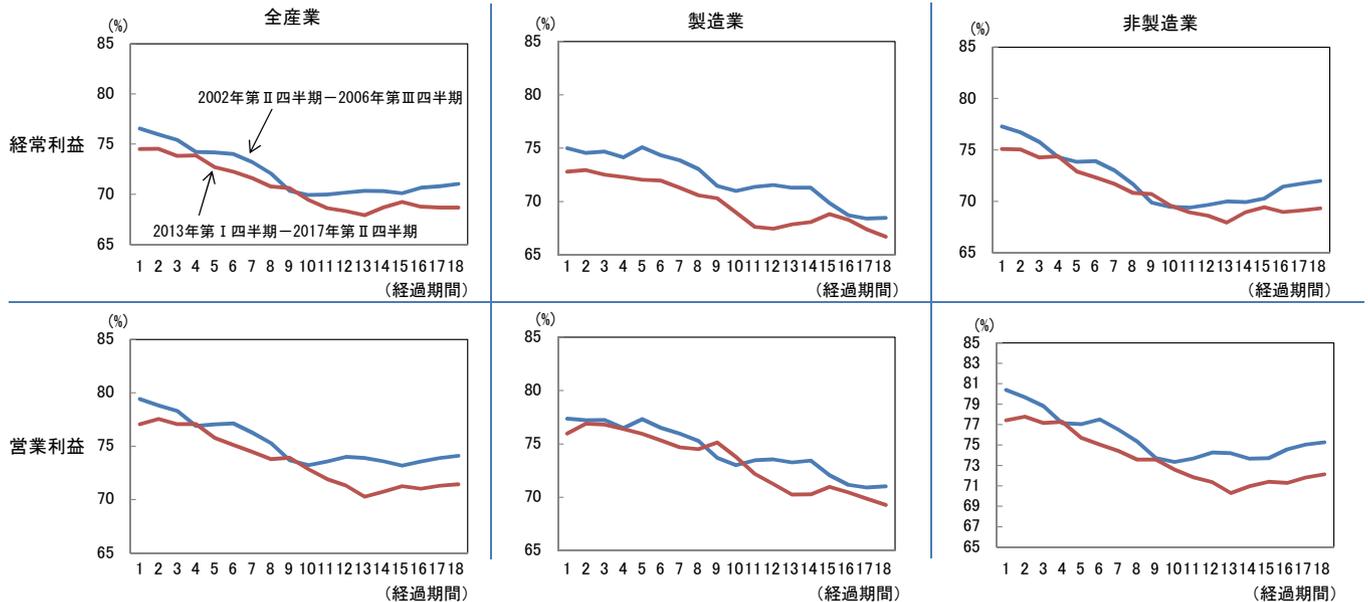
資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) データは独自で作成した季節調整値（後方4四半期移動平均）を使用。

2) 労働分配率=人件費+付加価値額、人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費。付加価値額（営業利益）=営業利益+人件費+減価償却額。付加価値額（経常利益）=経常利益+人件費+支払利息等+減価償却額。

第2-9図 産業別にみた労働分配率の変化（中小企業）

- 製造業において、営業利益をベースとした労働分配率は、過去の局面との乖離幅が縮小しており、低下速度がやや急になっている。
- 非製造業において、経常利益をベースとした労働分配率は、営業利益をベースとした労働分配率と比べ、過去の局面との乖離幅が縮小している。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」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) データは独自で作成した季節調整値（後方4四半期移動平均）を使用。

2) 労働分配率=人件費÷付加価値額、人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費。付加価値額（営業利益）=営業利益+人件費+減価償却額。付加価値額（経常利益）=経常利益+人件費+支払利息等+減価償却額。

- 1 は正社員、常用的パートを示す
- 2 就職氷河期世代について正確な定義は存在しないが、一般的に卒業年が1993年度から2005年度の世代を就職氷河期世代といい、大卒者の場合であれば、1970年4月2日生まれ～1982年4月1日生まれの人が該当する。
- 3 2016年でみると、完全失業者全体に占める「勤務時間・休日などが希望とあわない」を挙げる者の割合が、男性は約5.6%であるのに対して、女性は約23.2%と相対的に高水準となっている。
- 4 パートタイム労働者の労働時間は減少傾向

- 5 本稿では、現金給与総額でみるとパートタイム労働者の伸びは相対的に小さくなっている。
- 5 本稿では、財務省「法人企業統計調査」を用いて、労働分配率=人件費÷付加価値額としている。人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費としている。付加価値額=営業利益+人件費+減価償却額としている。
- 6 本稿では、資本金10億円以上の企業を「大企業」とする。
- 7 本稿では、資本金5千万円以上1億円未満の企業を「中小企業」とする。

- 8 経常利益と営業利益との差分は、「受取利息等」「その他の営業外収益」「支払利息等」「その他の営業外費用」で構成される。
- 9 景気拡大局面では、企業収益の増加幅に比して人件費の増加幅が抑制され、労働分配率が低下する。景気後退局面では、賃金にいわゆる下方硬直性があることから、企業収益の減少幅に比して賃金の減少幅は抑制され、労働分配率が上昇する。

ユースフル労働統計 2017 労働統計加工指標集

『ユースフル労働統計』は、既存の労働統計から新しい統計指標を計算する方法と結果を紹介する資料集です。

《主な指標》フリーター数、若年無業者数/雇用形態別失業率/就業、失業、非労働力人口間の移動/均衡失業率、需要不足失業率/所定内給与の賃金格差/ラスパイレス賃金指数/部長・課長比率/長時間雇用者割合/共働き世帯数/生涯賃金/賃金増減の要因分解 など



A5判 390頁 2017年11月刊 ISBN978-4-538-49051-9 定価：1,500円+税

◆お求めは書店、または当機構まで

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）成果普及課 〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

電話：03-5903-6263 FAX：03-5903-6115 当機構へのお申込みは Web または FAX で承ります。 <http://www.jil.go.jp>

