

当財団では、中部圏の社会・経済に関するタイムリーな話題を、平易かつ簡潔に解説するために中部社研経済レポートを発行することといたしました。

No.10となる今回は、6月20日に発表したレポートを掲載いたします。

なお、今回のレポートに関して、中日新聞、北陸中日新聞、北國新聞、朝日新聞の石川版・富山版・福井版に掲載されました。

人手不足と賃金上昇の関係について ～北陸・東海で賃金上昇局面入りの確率が高まる～

公益財団法人中部圏社会経済研究所経済分析・応用チームリーダー 島澤 諭
公益財団法人中部圏社会経済研究所経済分析・応用チーム研究員 難波 了一

(要旨)

このところ人手不足の深刻化が全国および各地方で指摘され、経済の足元や先行きを考えるうえで重要なテーマと認識されている。本レポートでは、全国・北陸3県・東海3県の人手不足の状況を確認し、その背景に関して検討を行い、足元で労働需給のひっ迫が賃金上昇につながっていくのかを分析した。

1. 全国・北陸3県・東海3県の人手不足の状況

全国、北陸3県、東海3県の人手不足については、各種統計から確認できる。企業の人手不足感は、北陸3県では、足元でバブル期に近づき、東海3県では、リーマンショック前と同程度の水準となっている。失業率は、足元ではバブル期の低い水準に近づきつつあり、労働市場のひっ迫が進んでいることを示している。有効求人倍率も高水準で、労働力需給のひっ迫を確認できるが、全国ではすでにバブル期の水準を上回ってはいるものの、中部圏ではバブル期に多くの県で有効求人倍率が高水準で推移していたこともあり、足元ではまだバブル期とは開きがある。

全国、北陸3県、東海3県の有効求人倍率の上昇の背景に関して、①雇用形態別有効求人倍率の相違、②少子化、高齢化の影響、③潜在的な労働力の減少、④ミスマッチの存在、という4つの論点について検討を行ったところ、

- ①今般の有効求人倍率上昇については、雇用形態別の有効求人倍率の推移や正社員の有効求人倍率の推移から判断する限り、非正社員の労働需給ひっ迫だけが原因ではなく、正社員の労働需給がひっ迫しつつある
- ②有効求人倍率の上昇は、少子化、高齢化による労働供給の減少によりもたらされているだけでなく、労働需要増加によっても促進されており、需給両面からもたらされている
- ③足元では、これまで労働市場への参入が少なかった男性高齢層と女性の労働市場への参加がすでに進んでいるため、今般と同様人手不足局面にあったバブル期との比較では、潜在的な労働力供給が少なくなっている
- ④求職者は事務的職業に集中するものの、企業が実際に欲している職業は、管理的職業、販売の職業、保安の職業、建設・採掘の職業であり、この職業別求職者と求人とのミスマッチが足元では拡大している

ことが確認できた。

2. 労働需給のひっ迫と賃金上昇の関係について

一般的には、労働市場がひっ迫し、人手不足が深刻化すれば、賃金の上昇をもたらす。

労働需給のひっ迫化と賃金上昇の間の関係を明らかにするため、バブル期以前の1980年代と足元2005年から2014年までの10年間の2つの期間で、賃金関数の推計を行ったところ、北陸3県と東海3県において、1980年代には存在した労働需給と賃金上昇の安定した関係が、2014年までの10年間では確認できず、この期間では労働市場がひっ迫したからと言って賃上げにつながるわけではなかった、との結果を得た。

一方、2016年の産業別データからは、1980年代のような労働市場のひっ迫度と賃金上昇の間の正の相関関係（労働市場がひっ迫すれば賃金が上昇する関係）が、2016年においては復活している可能性が示唆された。

そこで、1980年から2016年までの長期時系列データによりレジーム・スイッチング（局面の転換）を考慮したモデルを推計し、賃金上昇局面確率の推移を推計したところ、北陸・東海では足元で賃金上昇局面にある確率が高まっており、今後も労働市場のひっ迫が続けば、賃金上昇につながっていく可能性が高いことが明らかになった。

3. まとめ

全国、東海3県、北陸3県の労働市場のひっ迫の背景としては、①労働力人口、非労働力人口のうち潜在的な労働者が減少していること、②企業と労働者の間で指向する職業のミスマッチが存在していることを指摘した。こうした問題に対しては、以下のような対応策が考えられる。

- ①結婚・出産期に一旦低下し、育児が終了した女性労働力の労働力化を図る条件によっては就労する意思を持つ働く意欲と能力を有する人々が働きやすい環境を、ワークライフバランスの向上、テレワーク・フレックスタイム制を積極的に活用しつつ整備することで、就労を促す
- ②求職者の職業間移動性を高める職業訓練などの施策を講じ、企業のニーズに合致した人材育成を行う

労働力供給の減少は、他の条件が一定であれば、賃金上昇をじゃっ起する傾向にある。実際、東海3県や北陸3県が賃金上昇局面にある確率を推計したレジーム・スイッチングモデルからは、高い確率で賃金が上昇する局面にあるものとの結果が得られた。

一方、賃金が上昇するか否かは、労働力の需給バランスの他、企業が経済動向が今後どのように推移すると見込んでいるかにも依存する。アベノミクス開始以降、それまで低迷していた企業の想定する今後の経済成長率が上昇している。したがって、労働市場のひっ迫及び経済見通し両面の要因からも、今後の賃金上昇が示唆される。

それでは、こうした賃金上昇は、マクロ経済にどのような影響を与えられようか。一般的に、安定的な賃金の上昇は消費の増加につながり、企業収益を増加させるなど一定のプラスの効果を持つと考えられる一方、企業の国際競争力を削ぐマイナス面も指摘できる。労働市場のひっ迫により懸念される「悪い賃金上昇」を防ぐには、外国人労働者の導入も有効な対応策である。更なる労働市場のひっ迫が現実視される中、企業の活力を削がない範囲内で賃金上昇を実現していくためには、現在は国民的な合意を得られていないにしても、今後は、外国人労働力の導入の可否について真剣に検討する必要があるだろう。

1. 全国・北陸3県・東海3県の人手不足の状況

人手不足は各種統計から確認できる

2017年4月現在、全国の有効求人倍率（季節調整値）は1.48倍となっており、バブル期の水準^(※1)を超えている。完全失業率も2.8%とリーマンショック前の最低水準^(※2)を大きく下回って推移している。また、全都道府県で有効求人倍率が1倍を上回るなど、このところ人手不足の深刻化が全国および各地方で指摘され、経済の足元や先行きを考えるうえで重要なテーマと認識されている。内閣府の平成28年度年次経済財政報告では、「少子高齢化・人口減少が進む中で強まる人手不足」と題して、このところの人手不足感の高まりとともに今後ますます労働供給の下押し圧力が高まる可能性を指摘し、内閣府の景気ウォッチャー調査（2017年5月調査）の景気判断理由（現状）では、北陸地域^(※3)で「人手不足」という単語が2回、東海地域^(※4)で3回、景気判断理由（先行き）は北陸地域^(※3)で3回、東海地域^(※4)で4回登場している。

以下では、全国、北陸3県、東海3県の人手不

足の現状について各種統計を用いて確認する。^(※5)

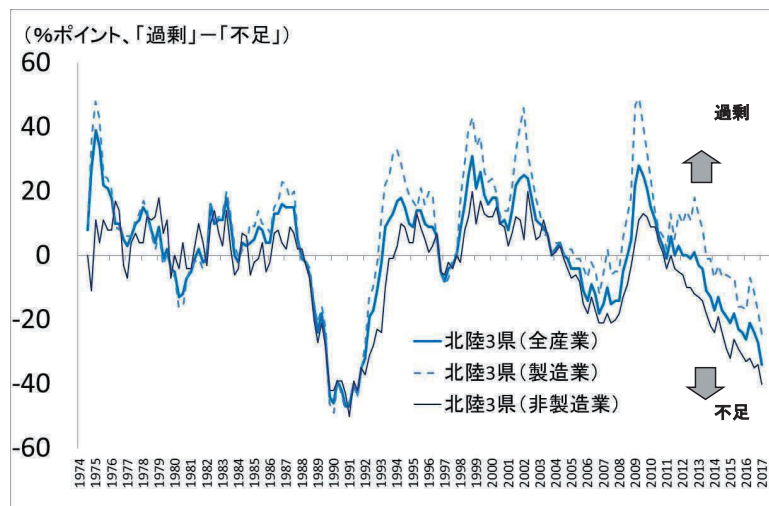
企業の人手不足感は、北陸3県ではバブル期に近づき、東海3県ではリーマンショック前の水準

まず、企業の人手不足感について、データを用いて確認する。

図1は日本銀行金沢支店「北陸短観」の雇用人員判断D.I.の推移である。雇用人員判断D.I.は企業の雇用人員について「過剰」と回答した企業の割合から「不足」と回答した企業の割合を引いたもので、マイナスは人員が不足していると企業が感じていることを意味する。北陸3県では、非製造業で不足超が1990年代初頭とほぼ同じ水準になるなど、足元で企業の人手不足感がバブル期に近づいていることがわかる。

図2は日本銀行名古屋支店「東海3県の短観」の雇用人員判断D.I.の推移である。非製造業では、雇用人員判断D.I.のマイナス幅がリーマンショック前をすでに超えているが、北陸とは異なり人員不足感がバブル期と同程度にまで拡大しているとは言い難い。また、製造業においても、雇用人員判断D.I.の水準は足元でマイナスであり、雇用人

図1 北陸短観 雇用人員判断D.I.の推移（全産業・製造業・非製造業）



(出所) 北陸短観：日本銀行金沢支店

(※1) 1990年7月に1.46倍。

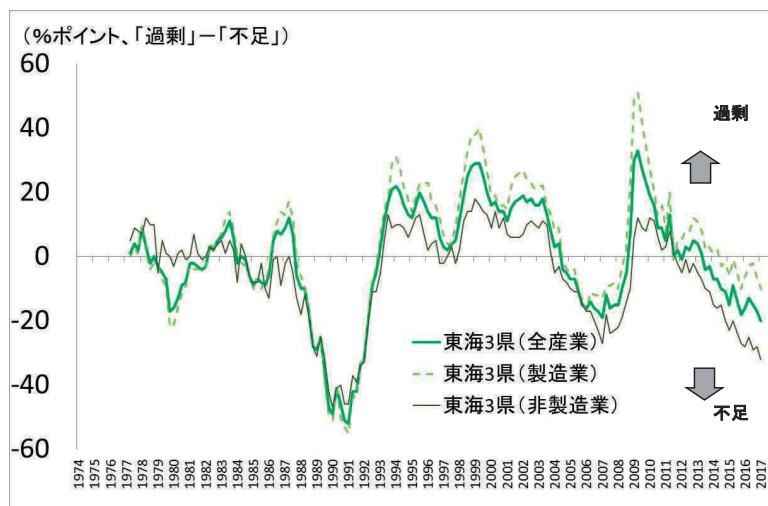
(※2) 2007年7月に3.6%。なお、バブル期に相当する1989～1991年には完全失業率は2.0%まで低下していた。

(※3) 北陸地域は、富山県、石川県、福井県の3県。

(※4) 東海地域は、静岡県、岐阜県、愛知県、三重県の4県。

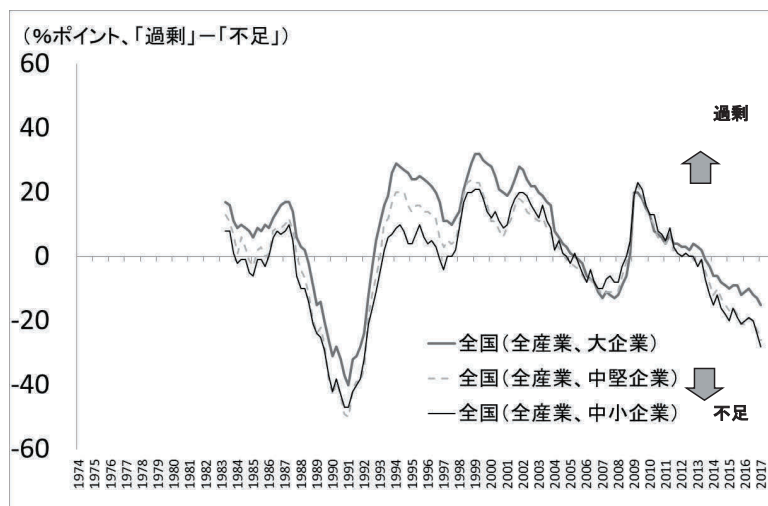
(※5) 北陸3県とは、富山県、石川県、福井県を指す。東海3県とは、岐阜県、愛知県、三重県を指す。

図2 東海3県の短観 雇用人員判断D.I.の推移（全産業・製造業・非製造業）



(出所) 東海3県の短観：日本銀行名古屋支店

図3 短観（全産業） 雇用人員判断D.I.の推移（企業規模別）



(出所) 全国企業短期経済観測調査：日本銀行

員不足超に陥っていることは確認できるものの、リーマンショック前と比較してもまだマイナス幅は小さい。その結果、東海3県では、全産業での企業の人手不足感はリーマンショック前と同程度の水準となっているが、バブル期と比較した場合には、足元ではまだバブル期ほど人手不足感が高まっているとは言えないことがわかる。

図3では、足元の人手不足感に企業規模別に大きな違いがあるのかについて、日本銀行「全国企業短期経済観測調査（短観）」における全国の企

業規模別雇用人員判断D.I.の推移によって確認を行った。^(※6)それによると、全国ではバブル期と同様、^(※7)大企業、中堅企業、中小企業いずれにおいても雇用人員不足超に陥っており、特に、中堅企業および中小企業で相対的に人手不足感が強いことがわかる。

北陸3県で進む労働市場のひっ迫

次に、全国・東海3県・北陸3県における労働市場のひっ迫度合いの歴史的な推移について確認

(※6) 「北陸短観」、「東海3県の短観」では企業規模別の雇用人員判断D.I.が公表されていない。

(※7) リーマンショック前には、大企業で人手不足感が強かった。

を行う。

失業率についてみると、バブル期（1990年）には、全国3.01%、東海3県2.39%、北陸3県2.06%だったものの、バブル崩壊以降は上昇を続け、リーマンショック時（2009年）には、それぞれ5.05%、4.72%、5.02%となった。しかし、その後、失業率はすう勢的に低下しており、2016年ではそれぞれ3.12%、2.53%、2.91%となっている。

つまり、失業率は、足元ではバブル期の低い水準に近づきつつあり、労働市場のひっ迫が進んでいることがうかがわれる。

図4は全国・東海3県・北陸3県の有効求人倍率の推移を示している。有効求人倍率は、公共職業安定所（ハローワーク）において毎月発生する新規の求人・求職と前月から繰り越された求人・求職を合計した有効求人数（需要側）と有効求職者数（供給側）の比率であり、労働市場の需給状況を示す代表的な指標である。有効求人倍率が1倍を上回ると、企業の労働力需要が家計の労働力供給を上回ることとなるので、企業は必要な労働力を確保することができず、すなわち人手不足が発生していると言える。有効求人倍率は全国ではすでにバブル期の水準を上回ってはいるものの、東海3県・北陸3県ではバブル期に多くの県で有

効求人倍率が2倍を上回る高水準で推移していたこともあり、足元ではまだバブル期とは開きがある。なお、有効求人倍率でも、北陸3県は東海3県を上回っており、北陸3県で労働力需給のひっ迫が進行している現状をあらためて確認できる。

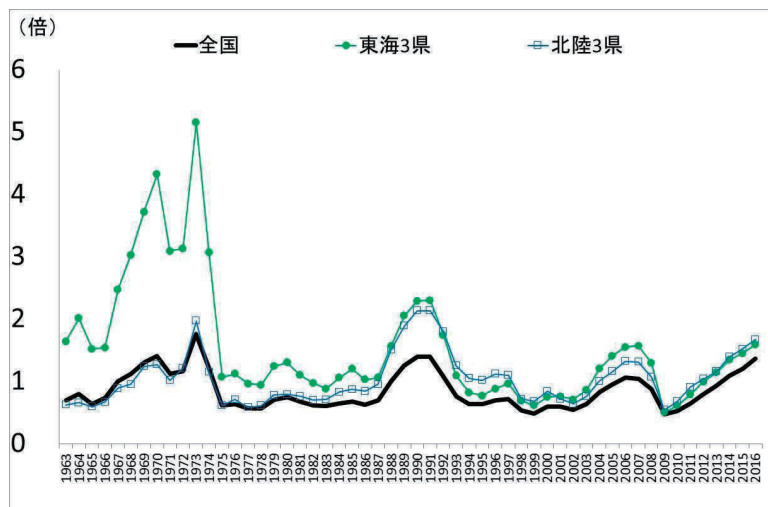
有効求人倍率上昇に関する4つの論点

以上見てきた通り、有効求人倍率は現状では東海3県・北陸3県ではバブル期には及ばないものの、リーマンショック発生前の水準は上回っており、労働需給のひっ迫が進みつつあることが確認された。それでは、こうした有効求人倍率上昇の背景として、どのような要因が考えられるのだろうか。ここでは、有効求人倍率の上昇の背景に関して、①雇用形態別有効求人倍率の相違、②少子化、高齢化の影響、③潜在的な労働力の減少、④ミスマッチの存在、という4つの論点について検討を行う。

①雇用形態別有効求人倍率の相違

今般の有効求人倍率の上昇は、パートなどの非正社員が主にけん引し、正社員では上昇していないとの指摘がしばしばなされる。この点について確認するため、図5では、全国における雇用形態

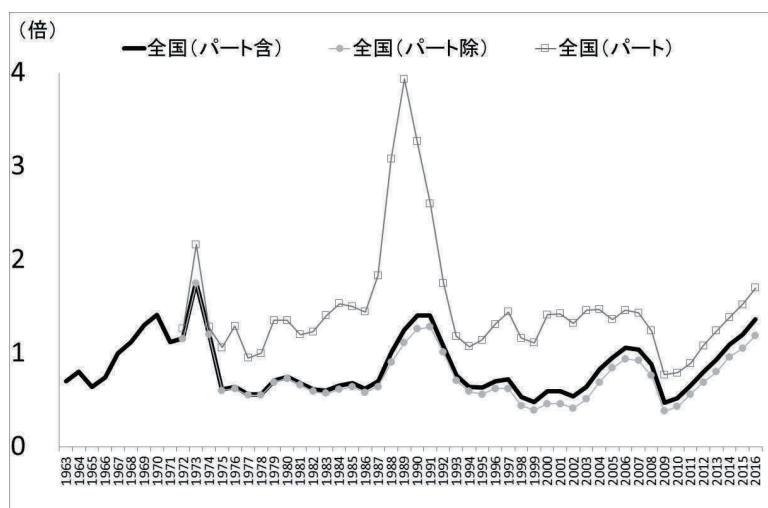
図4 有効求人倍率の推移（全国・東海3県・北陸3県）



(出所) 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省

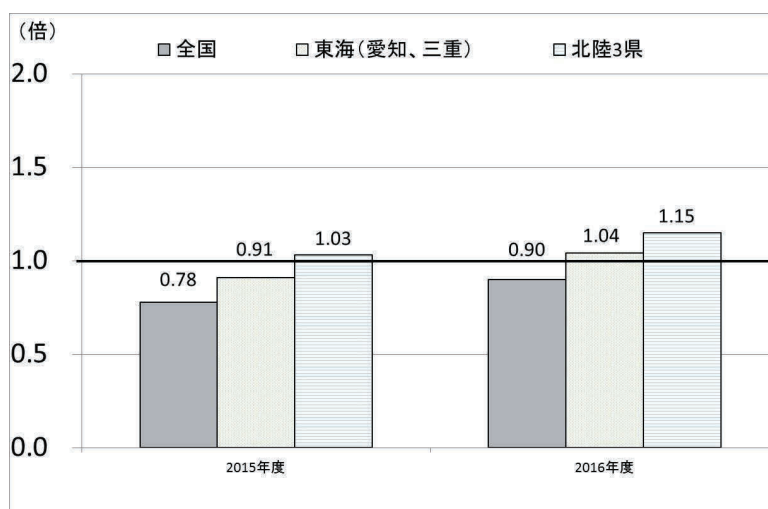
(※8) 2017年4月現在、中部圏で有効求人倍率が最も高い福井県で2.00倍。これは、全都道府県で東京の2.07倍に次ぐ高さ。

図5 有効求人倍率の推移（全国）（雇用形態別）



（出所）一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省

図6 直近の正社員有効求人倍率（全国・東海（愛知・三重）・北陸3県）



（出所）一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省、富山県の雇用情勢：富山労働局、最近の雇用失業情勢：石川労働局、雇用失業情勢：福井労働局、最近の雇用情勢：愛知労働局、労働市場月報：三重労働局より弊所作成

別の有効求人倍率の推移を示した。同図によると、確かに、足元におけるパートの有効求人倍率は、リーマンショック前の水準は上回っているものの、バブル期水準は下回っていることが分かる。また、パートの有効求人倍率とパートを除いた有効求人倍率とのかい離差を見ても、他の期間と比べて拡大しているわけではなく、どちらかと言えば、今般の有効求人倍率上昇局面においてはバブル期やリーマンショック前の期間と比べるとかい離差

は小さい。さらに、パートを除いた有効求人倍率を見ても、足元で上昇しており、パート・非パート双方において、有効求人倍率が上昇している、つまり、労働市場のひっ迫が進みつつあることがわかる。

さらに、図6は2015年度と2016年度の全国・北陸3県・東海3県の正社員有効求人倍率を示している。同図から、全国においては、正社員有効求人倍率は1倍を下回っているものの、次第に1倍(※9)に近づきつつあることが確認できる。また、北陸(※10)

（※9）正社員有効求人倍率は2004年11月以降の公表。

（※10）全国正社員有効求人倍率は2017年4月現在0.97倍。2004年11月以降で最も高い。

3 県と東海 3 県ではすでに 1 倍を上回っており、労働需給のひっ迫は正社員においても進行していることが確認できる。

したがって、今般の有効求人倍率上昇については、雇用形態別の有効求人倍率の推移や正社員の有効求人倍率の推移から判断する限り、非正社員の労働需給ひっ迫だけが原因ではなく、正社員の労働需給がひっ迫しつつあることも指摘できる。

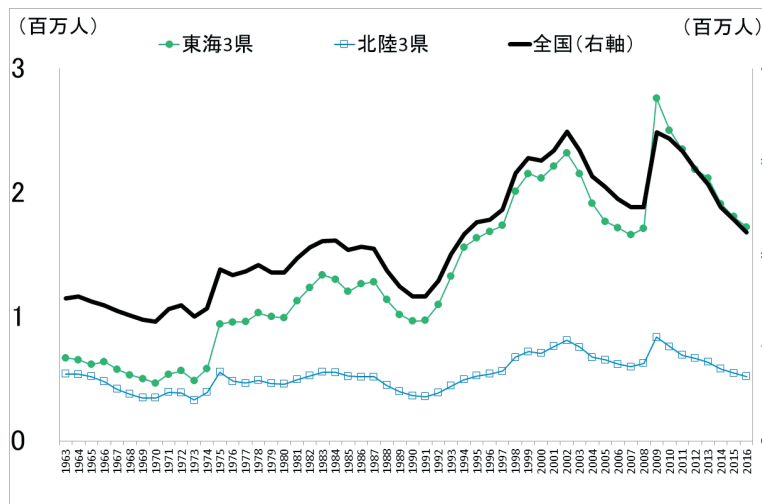
②少子化、高齢化の影響

次に、有効求人倍率の上昇の背景に関する 2 つ目の論点として、少子化、高齢化による労働供給

減少の影響について考える。求人倍率は、分子を求人数、分母を求職者数とする比率として算出される。したがって、高齢化が進むと高齢者の労働市場からの退出が進み、少子化が進むと働き手が少なくなるため、求人数=分子に変化がなくても、求職者数=分母が小さくなるので、有効求人倍率は上昇することとなる。

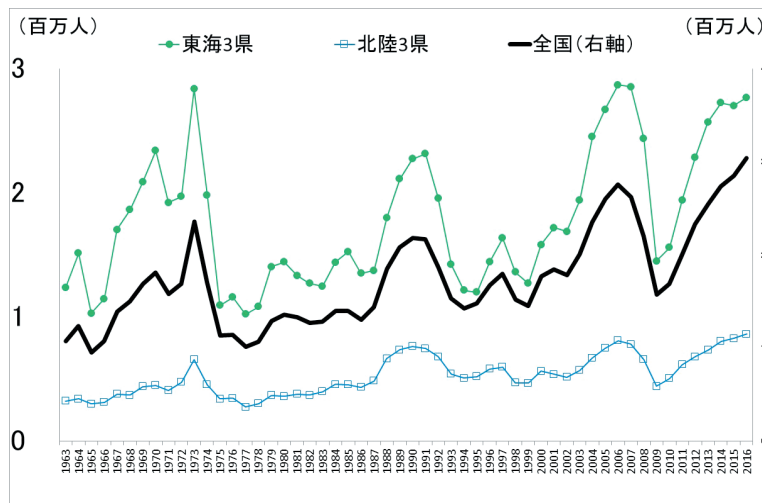
図 7 は全国・東海 3 県・北陸 3 県の有効求職者数の推移である。同図からは、全国、中部圏いずれにおいても有効求職者数はリーマンショックが発生した一時期を除いて 2000 年代初めに以降下落基調にあることがわかる。全国そして特に地方で 15

図 7 有効求職者数の推移 (全国・東海 3 県・北陸 3 県)



(出所) 一般職業紹介状況 (職業安定業務統計) : 厚生労働省

図 8 有効求人数の推移 (全国・東海 3 県・北陸 3 県)



(出所) 一般職業紹介状況 (職業安定業務統計) : 厚生労働省

～64歳人口が減少しており、こうした供給面での制約が労働市場における有効求人倍率の上昇に強く影響していると考えられる。

図8は有効求人数の推移である。同図からは、リーマンショック以降、有効求人数がすう勢的に大きく増加していることがわかる。

以上から、有効求人倍率の上昇は、少子化、高齢化による労働供給の減少によりもたらされているだけではなく、労働需要増加によっても促進されており、需給両面からもたらされていることが確認できる。

③潜在的な労働力の減少

有効求人倍率の上昇の背景に関する3つ目の論点は、高齢層と女性の就労がすでに進んでいるため、潜在的な労働力が減少し、足元で労働供給がこれ以上増加しにくくなっているのではないかというものである。

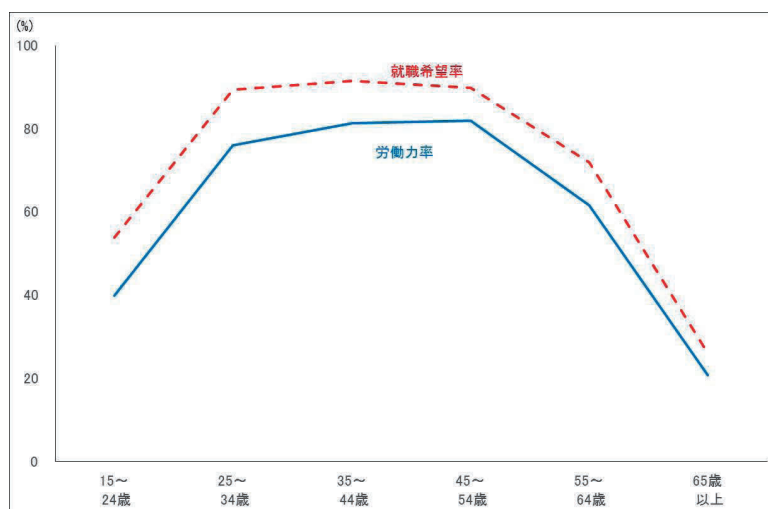
以下では、潜在的な労働供給がバブル期の1989年と足元の2016年でどのように変化したのかを確認するため、総務省統計局の労働力調査のデータを用いて、全国の性別・年齢階級別労働力率と就業希望率を試算してみた。図9～14は、15歳以上

人口に対する当該年齢階級別の労働力人口の割合である年齢階級別労働力率（＝年齢階級別の労働力人口／年齢階級別の人口）と、同じく15歳以上人口に対する労働力人口に就職希望者を合算した者の割合である就職希望率（＝（年齢階級別の労働力人口＋年齢階級別の非労働力人口のうち就職を希望している者）／年齢階級別の人口）を示している。

まず、労働力率と就職希望率について、男女計で見ると（図9：バブル期、図10：2016年）、バブル期にはいずれの年齢階層においても就業希望率が現実の労働力率を大きく上回っており潜在的な労働力が少なからず存在することが確認できる。一方、2016年においてはバブル期よりは就業希望率と労働力率の乖離は小さく、特に55歳以上の比較的高齢の層に関しては、労働力率と就職希望率との乖離はほとんど見られず、就労を希望する者の多くがすでに労働市場に参加していることがわかる。なお、就職希望率の水準自体はバブル期と2016年とでは大きな違いは見られない。したがって、就業希望率と労働力率の乖離差が縮小したのは主に労働力率が上昇したためである。

次に、労働力率と就職希望率を男女別に分析す

図9 潜在的な労働供給 バブル期（全国、男女）



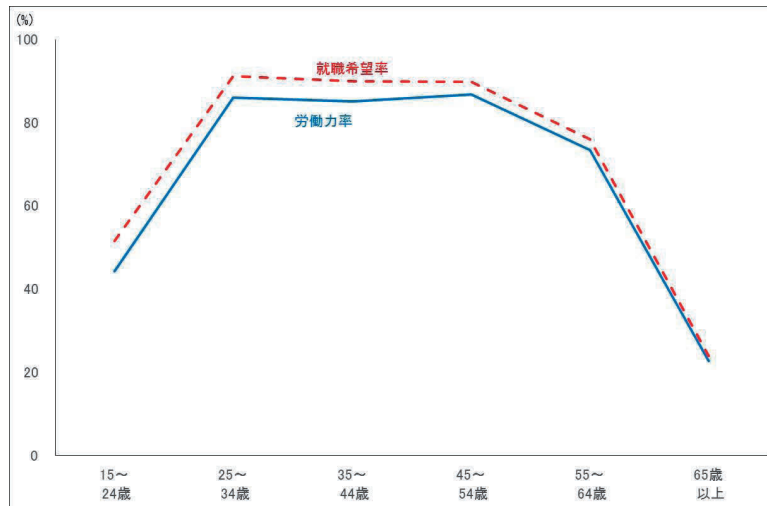
(出所) 労働力調査：総務省より弊社作成

(※11) 総務省統計局「国勢調査報告」によると、15～64歳人口は1995年では全国、東海3県、北陸3県でそれぞれ8,716万人、759万人、209万人だったものが、2015年には7,629万人（対1995年比▲12.5%）、687万人（同▲9.5%）、173万人（同▲17.3%）にまで減少している。

(※12) 労働力人口は15歳以上人口のうち現に就労しているか就職活動を行っている者（就業者（休業者も含む）と失業者の合計）を指す。

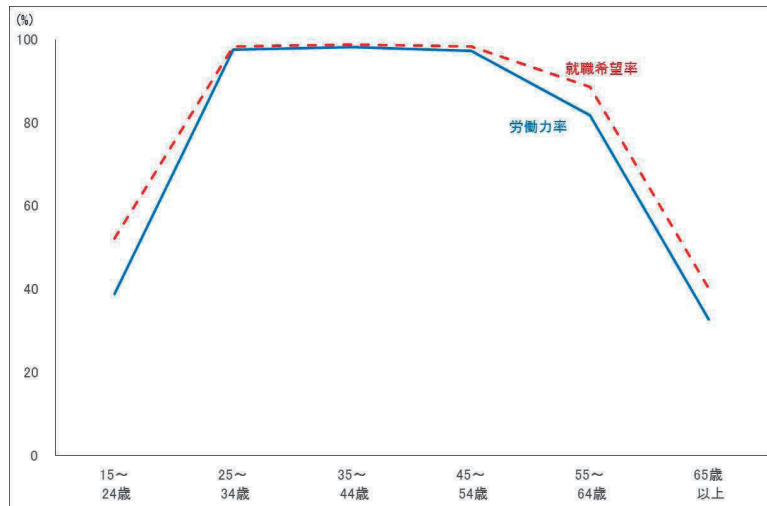
(※13) 就職希望者は非労働力人口のうち就業を希望しているが「適当な仕事がない」などの理由により求職活動を行っていない者を指す。

図10 潜在的な労働供給 2016年（全国、男女）



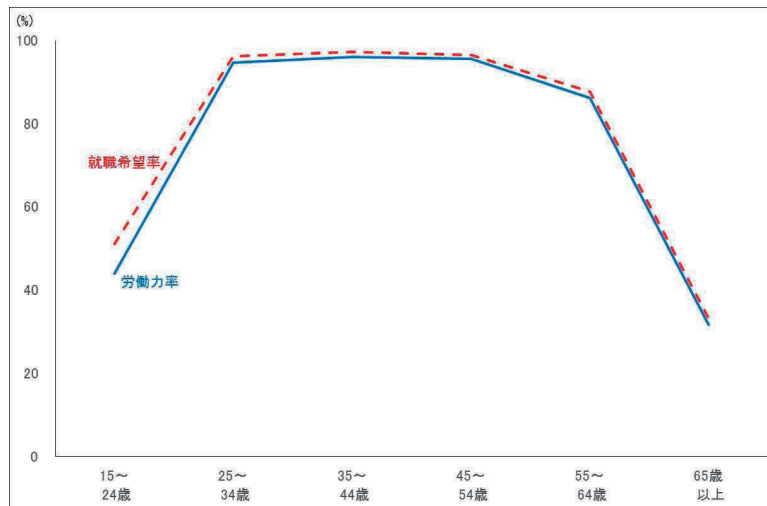
(出所) 労働力調査：総務省より弊社作成

図11 潜在的な労働供給 バブル期（全国、男）



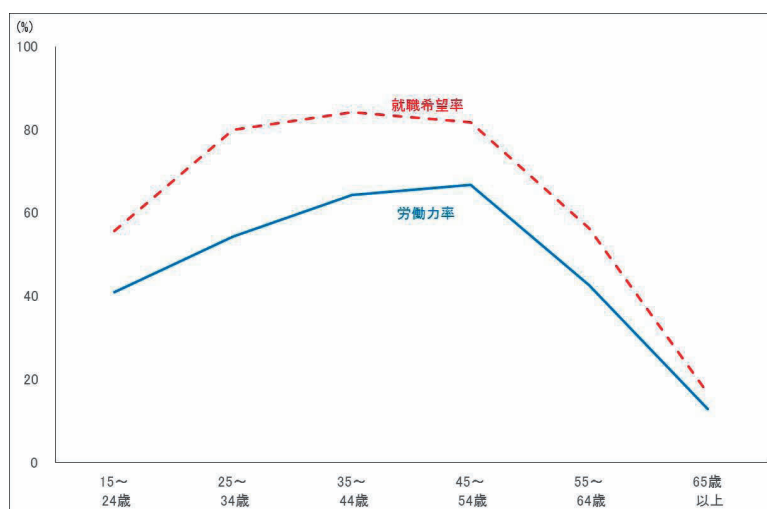
(出所) 労働力調査：総務省より弊社作成

図12 潜在的な労働供給 2016年（全国、男）



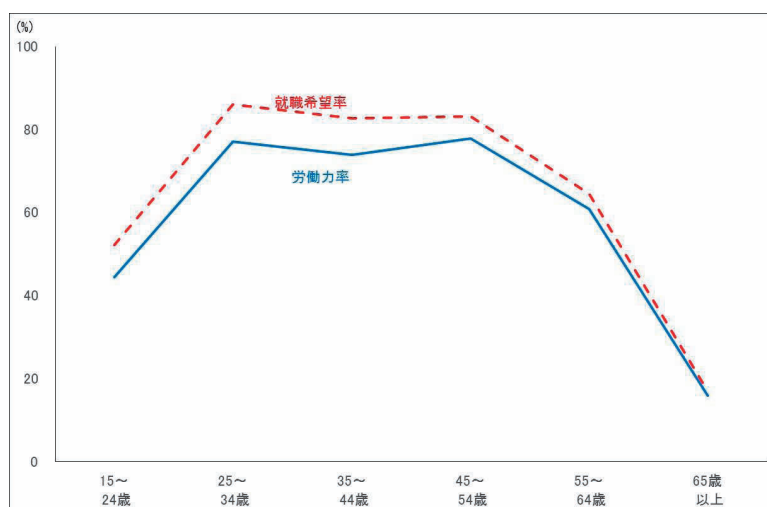
(出所) 労働力調査：総務省より弊社作成

図13 潜在的な労働供給 バブル期（全国、女）



（出所）労働力調査：総務省より弊所作成

図14 潜在的な労働供給 2016年（全国、女）



（出所）労働力調査：総務省より弊所作成

ると、男性（図11：バブル期、図12：2016年）は、特に25～54歳でバブル期においても2016年においても就業希望率と労働力率との間にほとんどかい離は見られないが、2016年をバブル期と比べると、就職希望率が全体的にわずかながら低下し、55～64歳の労働力率が上昇したことから、多くの年齢層においてかい離がなくなっている。

一方、女性（図13：バブル期、図14：2016年）の労働力率と就職希望率について、2016年とバブル期を比較すると、就職希望率が25～34歳、55～64歳を中心にやや上昇したものの、労働力率がバブル期と比べて全体的に大幅に上昇したことから、

総じてみれば、両者のかい離幅が縮小している。

以上から、2016年では、これまで労働市場への参入が少なかった男性高齢層と女性の労働市場への参加がすでに進んでいるため、今般と同様人手不足局面にあったバブル期との比較では、潜在的な労働力供給が少なくなっていることが確認できる。

④ミスマッチの存在

有効求人倍率の上昇の背景に関する4つめの論点は、労働市場のミスマッチに関するものである。つまり、労働力需給のひっ迫が長期にわたって持

続しているのは、産業別や職業別に労働の過剰供給と過剰需要が同時に存在する、いわゆるミスマッチを埋めることができているからではないかという論点である。

足元で労働力需給のひっ迫している背景には、求職者と求人者の属性において、労働の過剰供給と過剰需要が同時に存在する、いわゆるミスマッチが存在している可能性について、バブル期（1989年）と足元（2015年）を比較するため、年齢、地域、職業に関してミスマッチ指標の推計を行った^(※14)。

ミスマッチ指標の数値が大きいほど、ミスマッチが大きいことを表す^(※15)。

まず、図15により、全国においてバブル期と最近におけるミスマッチの状況比較を行うと、最近の職業ミスマッチがバブル期よりも拡大し、反対に年齢ミスマッチと地域ミスマッチが縮小していることがわかる。これは、まず、年齢のミスマッチについては、バブル期では、働く意思を持った高齢層の多くが求職したにもかかわらず高齢層の求人が少なくミスマッチが埋まらなかったのに対して、足元では、高齢層の求人も増えミスマッチが縮小した。また、地域のミスマッチが縮小した

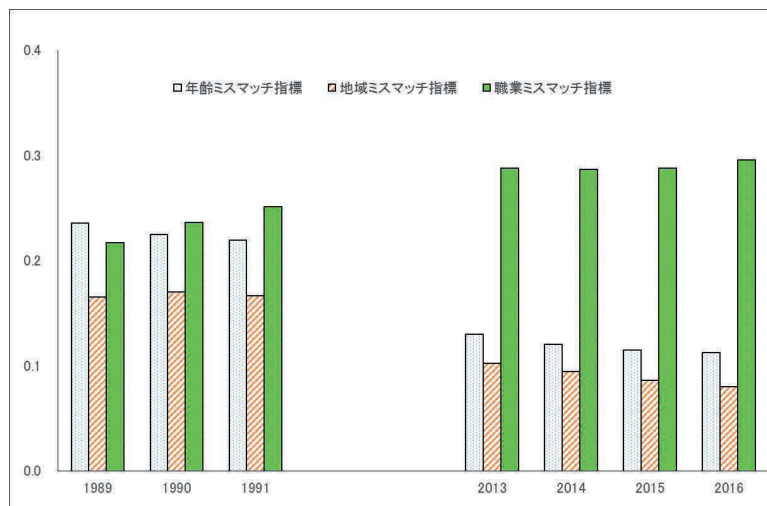
のは、バブル崩壊以降の景気低迷等により、仕事を求めて地方から中央へ移動する者が増えたためである。

今般、全国において、労働市場で需給がひっ迫している背景には、職業ミスマッチの拡大が影響している可能性が高い。

次に、図16で、バブル期における職業別有効求人倍率のデータを入手できる石川県、愛知県でバブル期と足元の職業ミスマッチ指数を比較してみたところ、石川県、愛知県とも全国同様足元で職業ミスマッチが拡大していることが確認できる。

図17は全国における職業別有効求人倍率について、バブル期（1989年）と足元（2015年）の比較を行ったものである。バブル期においても直近においても事務的職業の有効求人倍率は1倍を下回っている。一方で、保安の職業、技能工、採掘・製造、建設の職業および労務の職業（2015年は「建設・採掘の職業」）の有効求人倍率がほかとの比較で高水準となっている。2つの時期を比較すると、足元の事務的職業の有効求人倍率はバブル期より低く、保安の職業、技能工、採掘・製造、建設の職業および労務の職業（2015年は「建設・採

図15 労働市場のミスマッチ バブル期との比較（全国）

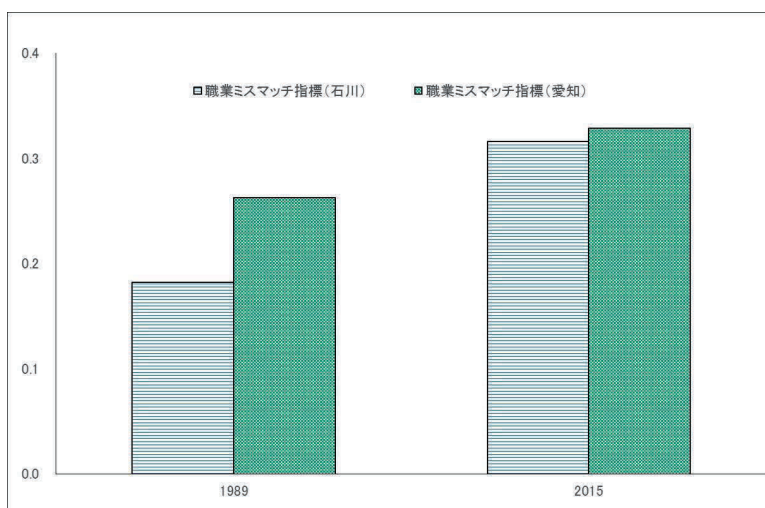


(出所) 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省、労働市場年報：労働省職業安定局より弊社作成

(※14) Jackman, R. and Stephen Roper, (1987), "Structural Unemployment", Oxford Bulletin of Economics and Statistics, vol. 49, issue 1, pp.9-36.

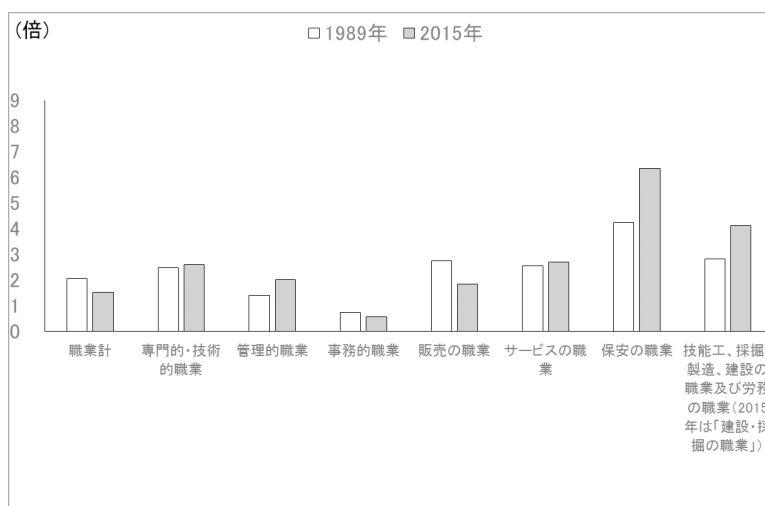
(※15) ここでは、ミスマッチによる求人・求職者を「求職者の何らかの属性（年齢、地域、職業）を変えることにより減少させることができる超過的な求人・求職者」と定義している。つまり、例えば、東京での求人が多いにもかかわらず、地方の求職者が地元での就労にこだわるのであれば、地域のミスマッチが大きくなり（図において棒グラフの高さが高くなり）、地元での就労にこだわらずに職がある東京に移動して就労すれば地域のミスマッチは小さくなる（図において棒グラフの高さが低くなる）。

図16 労働市場のミスマッチ バブル期との比較（石川、愛知）



(出所) 一般職業紹介状況(職業安定業務統計)：厚生労働省、労働市場年報：労働省職業安定局、最近の雇用失業情勢：石川労働局、職業安定行政年報：石川県商工労働部、最近の雇用情勢：愛知労働局、職業安定年報：愛知県労働部より弊所作成

図17 職業別有効求人倍率 バブル期との比較（全国）



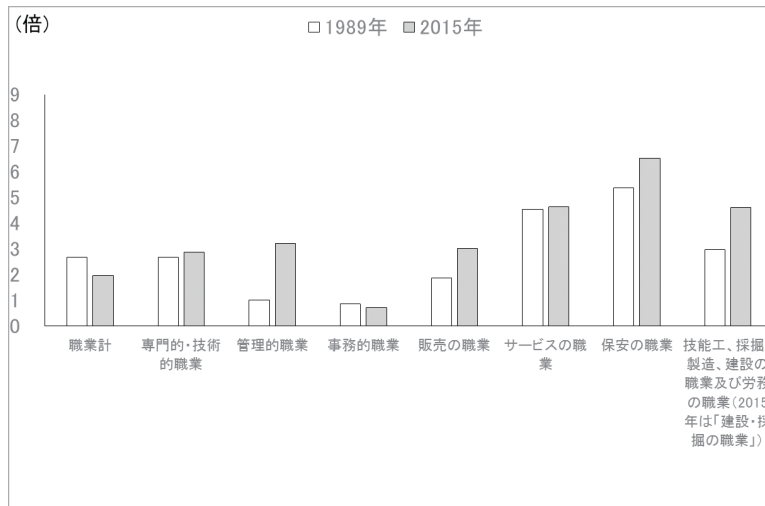
(出所) 一般職業紹介状況(職業安定業務統計)：厚生労働省

掘の職業)は逆に高い。つまり、事務的職業で求人以上の求職者が集まり、保安の職業、技能工、採掘・製造、建設の職業および労務の職業(2015年は「建設・採掘の職業)では求職者が少なく企業の求人が満たされない傾向があり、保安の職業、技能工、採掘・製造、建設の職業および労務の職業(2015年は「建設・採掘の職業)の有効求人倍率が、足元でバブル期よりさらに上昇していることがわかる。図18と図19からは、石川県、愛知県でも全国と同様の傾向が生じていることを確認できる。つまり、求職者は事務的職業に集中

するものの、企業が実際に欲している職業は、管理的職業、販売の職業、保安の職業、技能工、採掘・製造、建設の職業および労務の職業(2015年は「建設・採掘の職業)であり、この職業別求職者と求人のミスマッチが足元では拡大している。なお、石川県では全国と比較してバブル期より販売の職業の求人倍率が高くなっている点の特徴である。また、愛知県ではおおむねすべての職業で、バブル期においても足元においても、有効求人倍率が全国を上回っていることがわかる。

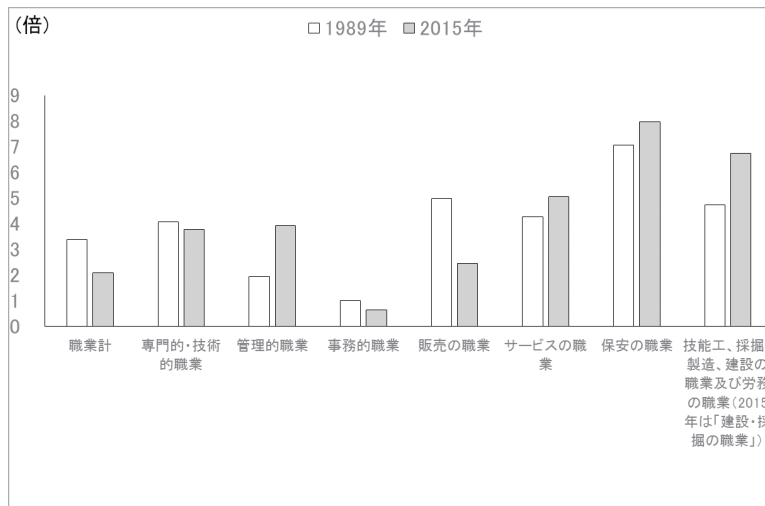
最後に、どのような産業に求人が多いのかにつ

図18 職業別有効求人倍率 バブル期との比較（石川）



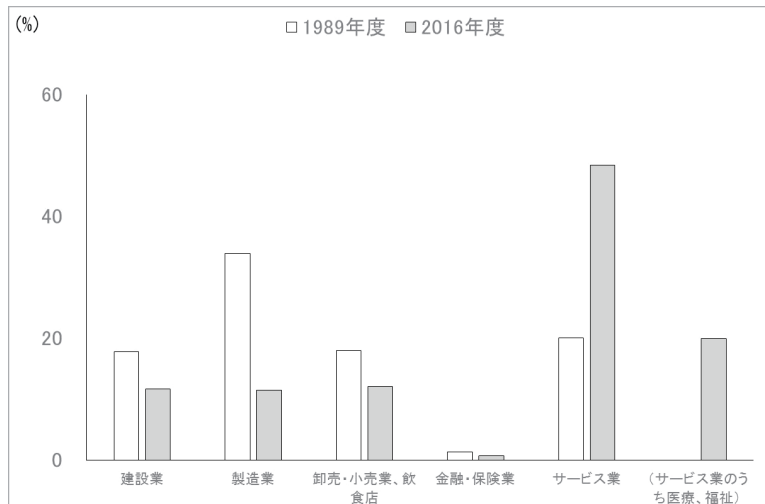
(出所) 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省、最近の雇用失業情勢：石川労働局、職業安定行政年報：石川県商工労働部

図19 職業別有効求人倍率 バブル期との比較（愛知）



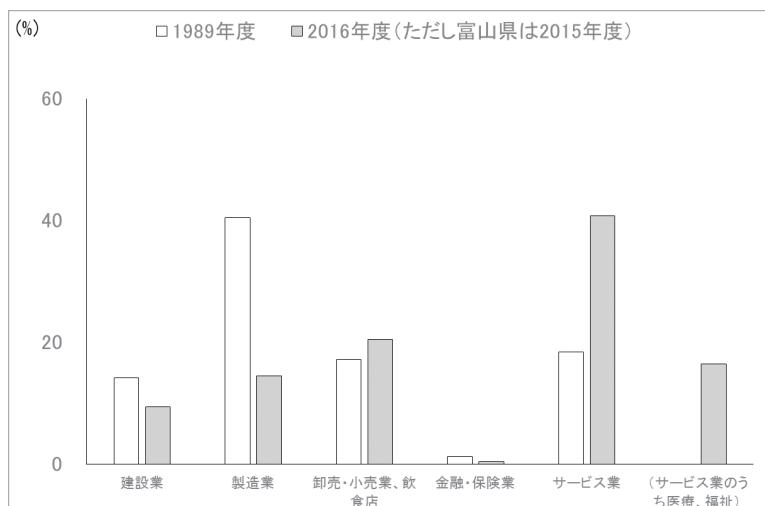
(出所) 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省、最近の雇用情勢：愛知労働局、職業安定年報：愛知県労働部

図20 新規求人数に占める各産業の割合 バブル期との比較（全国）



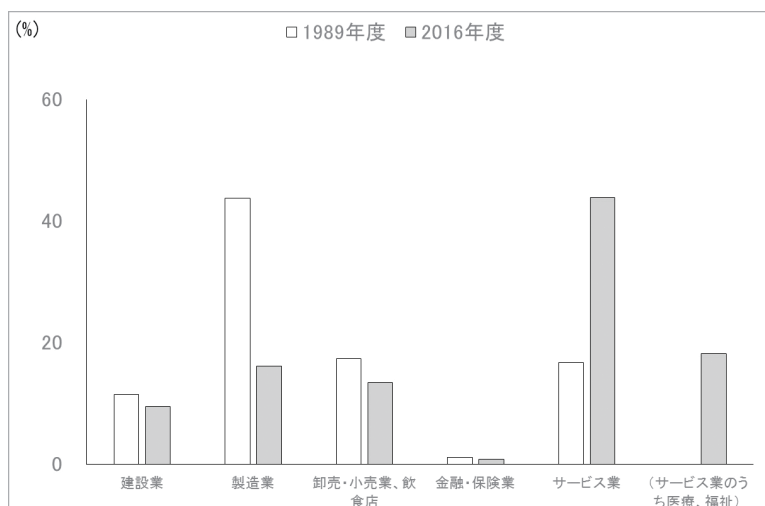
(出所) 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省より弊社作成

図21 新規求人数に占める各産業の割合 バブル期との比較（北陸3県）



(出所) 図22を参照

図22 新規求人数に占める各産業の割合 バブル期との比較（東海3県）



(出所) (図21、22) 一般職業紹介状況(職業安定業務統計): 厚生労働省、富山県の雇用情勢: 富山労働局、最近の雇用失業情勢: 石川労働局、雇用失業情勢: 福井労働局、労働マトリックス: 岐阜県、最近の雇用情勢: 愛知労働局、労働市場月報: 三重労働局、労働市場年報: 労働省職業安定局、職業安定業務年報: 富山県商工労働部、職業安定行政年報: 石川県商工労働部、業務年報: 福井県商工労働部、職業安定行政年報: 岐阜県商工労働部、職業安定年報: 愛知県労働部、労働市場年報: 三重県商工労働部より弊所作成

いても、バブル期（1989年度）と2016年度の2つの時期を比較してみる。図20は全国において新規求人数全体に占める産業ごとの割合を比較したものである。バブル期では製造業の求人が33.9%を占めていたことがわかる。一方、2016年度には製造業の求人の割合は11.4%へと縮小する一方、サービス業が48.4%と拡大している。特に、サービス業のうち医療、福祉の割合が19.9%大きくなっている。図21で、北陸3県の比較でも、2016年度の製造業の求人シェアが14.4%とバブル期よりも

縮小する一方、代わりにサービス業のシェアが40.7%と拡大したことが確認できる。北陸3県の特徴としては、全国では縮小した卸売・小売業、飲食店の割合がバブル期から2016年度にかけて拡大していることが挙げられる。図22は東海3県における比較である。総じて見れば、全国、北陸3県と傾向に大きな違いは見られないものの、東海3県については、1989年度から製造業のシェアが43.7%だったものが、2016年度ではサービス業のシェアが43.8%と拡大したことが確認できる。

全国、北陸3県、東海3県のいずれにおいても、経済のサービス化の進展に伴い、求人の主役は、バブル期の製造業から、足元の2016年度においてはサービス業にシフトしたことがわかる。

2. 労働需給のひっ迫と賃金上昇の関係について

労働市場のひっ迫は賃金上昇をもたらすか

これまで、北陸3県・東海3県で、次第に労働市場における需給ひっ迫が強まり、特に北陸3県においてはバブル期に近づいていることを見てきた。一般的には、労働市場がひっ迫し、人手不足が深刻化すれば、賃金の上昇をもたらすはずである。

図23は、労働力の需給バランスと賃金上昇の関係を、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により、北陸3県・東海3県の1人当たり名目年間現金給与額（決まって支給する現金給与額に年間賞与その他特別給与額を加えた）を算出し、その前年同月比の推移を有効求人倍率の推移とともに示したものである。同図からは、北陸3県・東海3県は、高い有効求人倍率を背景として、バブル期には高い賃金上昇率を経験していたことがわかる。しかし、バブルが崩壊した1990年代後半からは、リーマンショック前の一時期を除いてゼロ近傍も

しくはマイナスで推移し、2014年以降ようやくすう勢的なプラスの賃金上昇が実現され始めている。

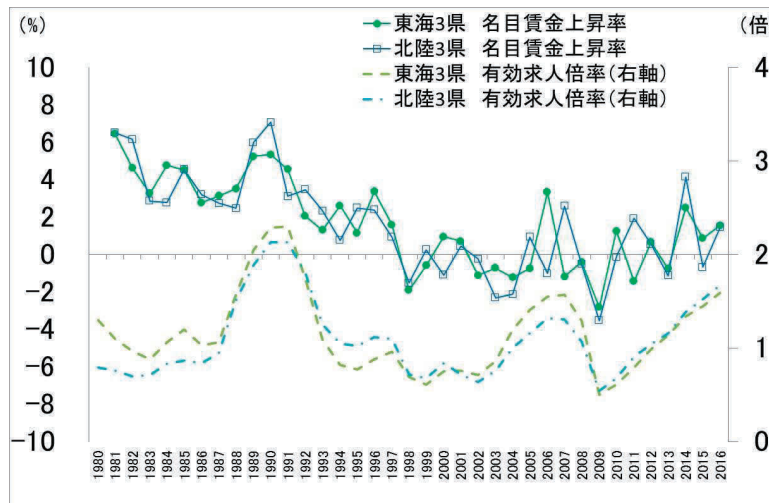
前述のとおり、全国の有効求人倍率はバブル期の水準を超えているものの、北陸3県・東海3県の足元の人手不足感についてはまだバブル期と同程度まで深刻化しているとは言い難い。同図からは、近年においては、労働市場のひっ迫化と賃金上昇の間には安定した正の相関関係が存在しているにもかかわらず、過去の局面よりは、賃金上昇につながっていないように見える。しかし、同図からだけでは客観的な判断は下せない。端的に言えば、今後更なる労働需給のひっ迫がバブル期のような大幅な賃金上昇をもたらす可能性があるのか否かについて検証しようとするれば、計量分析を行い、明らかにする必要がある。

2000年後半以降、観測されなかった労働需給と賃金上昇の安定した関係

労働需給のひっ迫化と賃金上昇の間関係を明らかにするため、北陸3県と東海3県の時系列データを、バブル期以前の1980年代と足元2005年から2014年までの10年間の2つの期間に分割し、賃金関数の推計を行った。

被説明変数は1人当たり名目年間現金給与額（決まって支給する現金給与額に年間賞与その他特別給与額を加えた）の前年比、説明変数は有効

図23 名目賃金上昇率と有効求人倍率の推移（東海3県・北陸3県）



(出所) 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省、賃金構造基本統計調査：厚生労働省より弊社作成

求人倍率、消費者物価指数の前年比、実質労働生産性^(※17)の前年比を候補とした。説明変数の最終的な選択はラグ次数を含めて t 値や情報量基準を用いて決定した。なお、実質労働生産性を算出するため、「県民経済計算」を用いていることから、最新のデータは2014年までとなっている。

表1は北陸3県の賃金関数の推計結果である。まず、バブル期以前の1980年代においては、労働需給のひっ迫度合いを示す有効求人倍率の係数が統計的に1%有意水準で有意となっている。点推定値からは、有効求人倍率が0.1ポイント上昇すれば賃金が0.25%上昇すると解釈できる。一方で、2014年までの直近10年間の推計結果を見ると、有効求人倍率の係数が統計的に有意ではなく、意味のない数値になっている。つまり、北陸3県では、2014年までの10年間では、労働需給のひっ迫度合いと賃金上昇の間に1980年代に見られたようなはっきりとした関係を確認できない。なお、バブル期、直近10年間のいずれの期間においても有効求人倍率に1期ラグをとったものが採用されているのは、北陸においては、労働需給のひっ迫は即座に賃金の上昇をもたらすのではなく、1年程度のタイム

ラグを伴って賃金上昇をもたらすものであることを示唆している。また、消費者物価指数の前年比の係数がいずれの期間においても1に近いのは、北陸3県においては、一般物価の上昇がそのまま名目賃金の上昇に転嫁されていることを意味する。また、比較的、年功序列型賃金を採用する企業が多かったバブル期以前の1980年代においては、賃金関数の説明変数として実質労働生産性が選ばれなかったものが、成果主義型賃金が高まった2014年までの直近10年間では採用されている点も特徴的である。

表2は東海3県の推計結果である。北陸3県と同様、バブル期以前の1980年代においては、労働需給のひっ迫度合いを示す有効求人倍率の係数が統計的に1%有意水準で有意となっている。点推定値からは、有効求人倍率が0.1ポイント上昇すれば賃金が0.21%上昇すると解釈できる。一方で、やはり北陸3県と同じく、東海3県でも、2014年までの10年間の推計結果を見ると、有効求人倍率の係数が統計的に有意ではなく、労働需給のひっ迫度合いと賃金上昇の間に1980年代に見られたようなはっきりとした関係を確認できない。消費者

表1 賃金関数の推計（北陸3県）

推計期間	有効求人倍率 (1期ラグ)	消費者物価指数	労働生産性	備考
1980～1989年	2.54 (3.64)	0.93 (3.50)		R2=0.320 DW=2.89
2005～2014年	-0.18 (-0.48)	1.23 (3.96)	0.24 (1.98)	R2=0.408 DW=2.30

(備考) 表中カッコ内は t 値

(出所) 賃金構造基本統計調査：厚生労働省、一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省、消費者物価指数：総務省統計局、県民経済計算：内閣府より弊所作成

表2 賃金関数の推計（東海3県）

推計期間	有効求人倍率 (1期ラグ)	消費者物価指数	労働生産性 (1期ラグ)	備考
1980～1989年	2.08 (5.50)	0.86 (4.59)		R2=0.265 DW=1.48
2005～2014年	-0.68 (-1.94)	0.67 (1.95)	0.13 (1.43)	R2=0.320 DW=2.40

(備考) 表中カッコ内は t 値

(出所) 賃金構造基本統計調査：厚生労働省、一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省、消費者物価指数：総務省統計局、県民経済計算：内閣府より弊所作成

(※16) 総務省統計局「消費者物価指数」より各県の県庁所在市の「総合」を用いて作成。

(※17) 内閣府「県民経済計算」より実質県内総生産（支出側）を県内就業数で除して作成。

物価指数の前年比の係数は北陸3県の推計結果よりもやや小さく、東海3県においては、一般物価の上昇の3分の2程度しか名目賃金の上昇に転嫁されていないことが示唆される。

以上から、北陸3県と東海3県において、1980年代には存在した労働需給と賃金上昇の安定した関係が、少なくとも2014年までの10年間では確認できず、この期間では労働市場がひっ迫したからと言って賃上げにつながるわけではなかったと言える。

見え始めた賃金上昇の兆し

表1、2では、データの都合上、2014年までの10年間で賃金関数を推計し、労働需給と賃金上昇の安定した関係が確認できなくなったとの結果を得た。一方で、先に見た図23からは、名目賃金上昇率は2014年以降でようやくプラス基調が見え始めているところであり、2014年以降の2～3年間で労働需給のひっ迫が賃金上昇をもたらすという状況が復活している可能性も否定できない。この点については、2014年度までしか利用できない時

図24 求人増と賃金上昇の相関関係 バブル期（北陸3県）

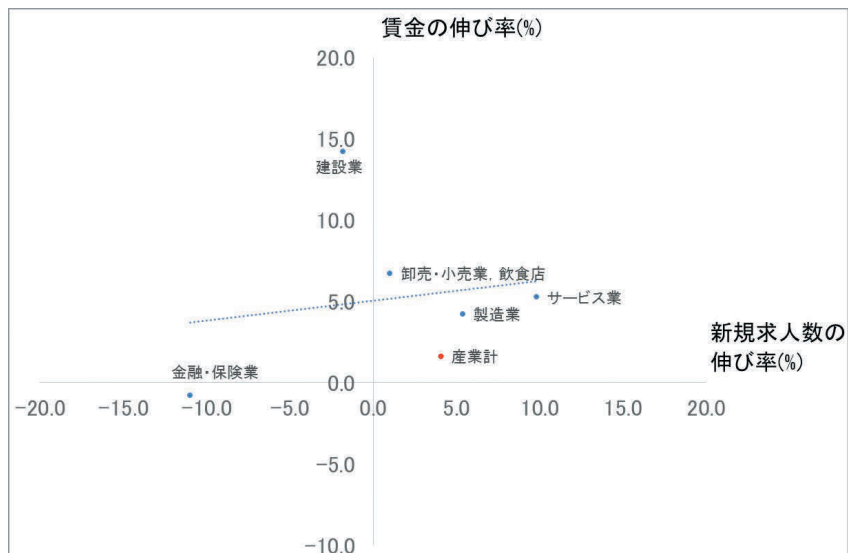
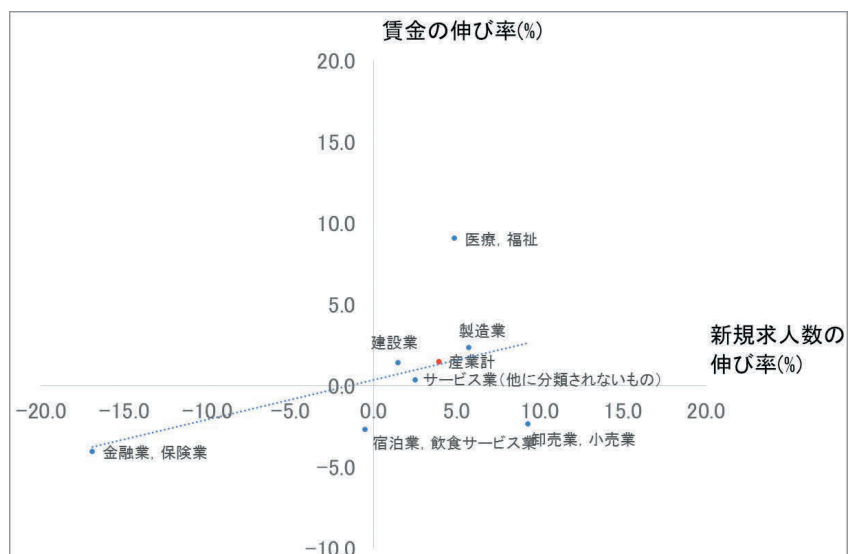


図25 求人増と賃金上昇の相関関係 2016年（北陸3県）



(出所) (図24、25) 賃金構造基本統計調査：厚生労働省、一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省より弊社作成（その他、図21、22の資料も利用）

図26 求人増と賃金上昇の相関関係 バブル期（東海3県）

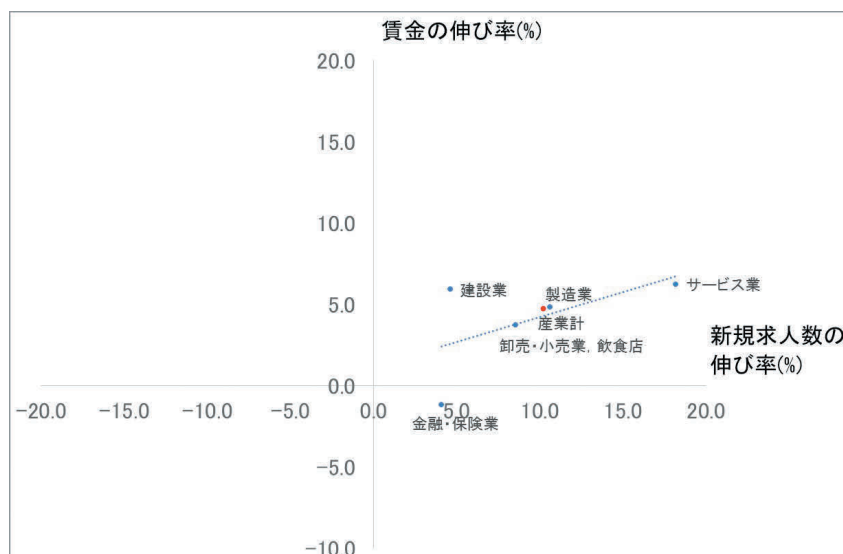
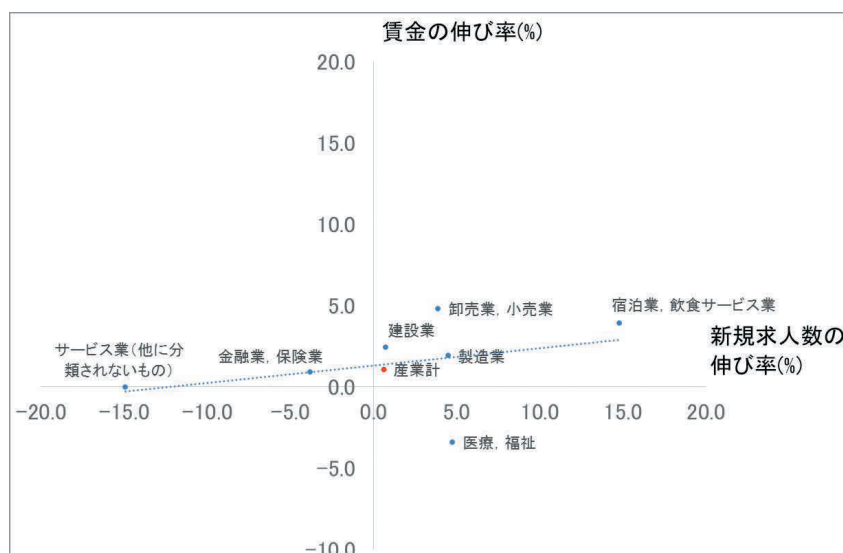


図27 求人増と賃金上昇の相関関係 2016年（東海3県）



（出所）（図26、27）賃金構造基本統計調査：厚生労働省、一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省より弊社作成（その他、図21、22の資料も利用）

系列データ分析からでは確認することができない。そこで、ここでは、2016年の産業別データを用いたクロスセクション分析を行うことで、時系列データ分析では検証することができないより最近の労働市場のひっ迫度合いと賃金上昇との関係について補完する。

図24から27のとおり、産業別に、新規求人数の前年比伸び率を横軸にとり、名目賃金の伸び率を縦軸にとってプロットすることで相関関係を確認すると、北陸3県（バブル期：図24、2016年：図

25）および東海3県（バブル期：図26、2016年：図27）で、バブル期に見られた正の相関関係が、足元2016年においても観測されることが確認できる。

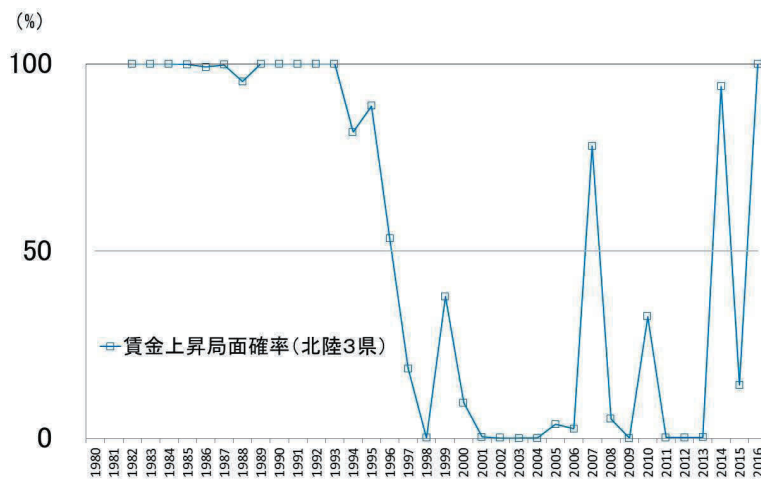
つまり、北陸3県と東海3県において、2014年までの10年間では確認できなかった1980年代のような労働市場のひっ迫と賃金上昇の間の正の相関関係（労働市場がひっ迫すれば賃金が上昇する関係）が、2016年においては復活している可能性がある。

北陸・東海で賃金上昇局面入りの確率が高まる

そこで、今度は、1980～2016年までの長期時系列データによりレジーム・スイッチング（局面の転換）を考慮したモデルを推計し、賃金上昇局面確率の推移を推計する。推計したのは、いわゆる賃金版フィリップスカーブと呼ばれる、賃金上昇率と失業率の間に負の相関関係を示す式である。

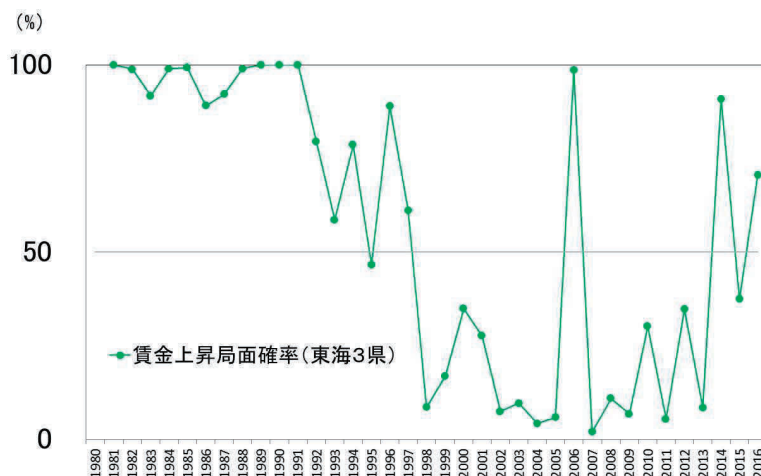
その上で、あらかじめ2つの局面、すなわち、労働需給と賃金上昇の間に安定した正の相関関係が存在する局面（つまり、労働市場のひっ迫が賃金上昇をもたらす局面）と正の相関関係が存在していない局面（つまり、労働市場のひっ迫が賃金上昇をもたらすわけではない局面）を想定し、経済がその2つの局面の間を行き来する状況を考える。

図28 賃金上昇局面確率の推移（北陸3県）



(出所) 賃金構造基本統計調査：厚生労働省、一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省、消費者物価指数：総務省統計局より弊社作成

図29 賃金上昇局面確率の推移（東海3県）



(出所) 賃金構造基本統計調査：厚生労働省、一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：厚生労働省、消費者物価指数：総務省統計局より弊社作成

(※18) 都道府県別の完全失業率のデータが1997年以降からしかとれないため、ここでは有効求人倍率を代理変数として用いている。また、いわゆるニューケインジアンタイプの賃金版フィリップスカーブは、右辺に将来の賃金上昇率の期待値を必要とするが、いくつかの仮定の下で、誘導形として、1期ラグをとったインフレ率と失業率のみで表すことができる。したがって、分析では賃金上昇率を左辺に、1期ラグをとったインフレ率と有効求人倍率を右辺にとるかたちで推計を行った。

この手法によれば、その時々を経済が、それぞれの局面にあることを確率の大きさを定量的に推計できる。こうしたレジーム・スイッチングモデルを利用して、北陸3県（図28）、東海3県（図29）について、それぞれ賃金上昇局面にある確率を試算し、その推移を示した。

まず、北陸3県の賃金上昇局面確率の推移を見ると、これまでは、バブル期に同確率が一貫して50%を超えていることが確認できる。その後、1997年前後から急速に低下し、リーマンショック前の一時期を例外として長い間50%を超えることはなかった。足元では、2014年に上昇した同確率は2016年にはほぼ100%となり、他の条件が一定で推移するのであれば、今後も賃金上昇局面にある可能性が非常に高いことを示している。

次に、東海3県の賃金上昇局面確率も、北陸3県と似た推移を見せている。バブル期とリーマンショック前に50%を上回って推移したものの、リーマンショックを機に同確率は大きく落ち込んだ。以後はアップダウンを繰り返しながらもすう勢的に上昇を続け、2016年の同確率は70%超となり、北陸3県同様、今後も賃金上昇局面にある可能性は高いものと考えられる。

以上から、北陸・東海では足元で賃金上昇局面にある確率が高まっている。したがって、今後も労働市場のひっ迫が続けば、賃金上昇につながっていく可能性が高いものと考えられる。

3. まとめ

これまで見てきたように、全国、東海3県、北陸3県においては、最近、労働市場がひっ迫しバブル期に迫る勢いである。その背景としては、労働力人口が減少していること、非労働力人口のうち条件さえ整えば就労する意思のある潜在的な労働者が減少していること、さらには、企業と労働者間で指向する職業のミスマッチが存在していることを指摘した。こうした問題に対しては、以下のような対応策が考えられる。

まず、労働力供給の減少に対してである。昨今

の労働力供給の縮小を受け、企業においてはこれまで高齢労働力、女性労働力の取り込みが進んできてはいる。しかし、女性労働力については、結婚・出産期に一旦低下し、育児が終了したところで再び上昇するという、いわゆるM字カーブを描くことが指摘されているが、図14では、M字カーブを労働力率と就職希望率の双方で確認できた。つまり、この層の労働力化を図ることで労働力供給を増やす余地は存在する。さらに、現段階では非労働力人口に属するものの、条件によっては就労する意思を持つ働く意欲と能力を有する人々もある程度は存在している。性別や年齢、結婚・出産・育児、介護などのライフステージの違いに関わらずこうした人々が働きやすい環境を、ワークライフバランスの向上、テレワーク・フレックスタイム制を積極的に活用しつつ整備することで、就労を促す必要がある。

次に、職業間のミスマッチに対しては、原則としては、求職超過の職業に対する企業の求人を増加させることが重要である。しかし、コストを削減し国際競争力維持のため間接部門を整理している企業側としては事務的職業の求人を増やせる環境にないことも確かである。したがって、職業間のミスマッチを解消していくためには、求職者の職業間移動性を高める職業訓練などの施策を講じ、企業のニーズに合致した人材育成を行うことが必要となる。

また、労働力供給の減少は、他の条件が一定であれば、賃金上昇をじゃっ起する傾向にある。しかし、本レポートでは、近年では労働市場のひっ迫と賃金上昇の間には明確な関係が見られなくなっていたものの、足元ではそうした労働市場のひっ迫と賃金上昇の間の正の相関関係の復活が示唆されることを示した。実際、東海3県や北陸3県が賃金上昇局面にある確率を推計したレジーム・スイッチングモデルからは、高い確率で賃金が上昇する局面にあるものとの結果が得られた。一方、賃金が上昇するか否かは、先に見たような労働力の需給バランスのほか、企業が経済動向が今後どのように推移すると見込んでいるかにも依存する。

すなわち、バブル期に賃金が上昇した理由として、有効求人倍率の上昇で示された労働市場におけるひっ迫のほか、企業の今後の経済成長率見通しが^(※19)高い水準で推移していた。それに対して、足元では労働市場がひっ迫しているのはバブル期同様ではあるが、企業の今後の経済成長率の見通しについては低迷したままであったため、賃金の上昇がみられなかったと考えられる^(※20)。ただし、足元においても、アベノミクス開始以降、企業の想定する今後の経済成長率はそれ以前に比べて上昇している^(※21)。したがって、労働市場のひっ迫および経済見通し両面の要因からも、今後の賃金上昇が示唆される。

それでは、こうした賃金上昇は、マクロ経済にどのような影響を与えると考えられるのだろうか。一般的に、安定的な賃金の上昇は消費の増加につながり、企業収益を増加させるなど一定のプラスの効果を持つと考えられる一方、賃金の上昇は企業の国際競争力を削ぐマイナス面も指摘できる。例えば、賃金上昇率と失業率の間の負の相関関係が存在することを示すフィリップス・カーブによれば、仮に今後も均衡失業率並みの水準が続くとすると、全国では1.2%、北陸3県では1.6%、東海3県では1.5%の賃金上昇率が実現すると試算される。それに対して、労働生産性については、全国では1.0%、北陸3県では1.2%、東海3県では0.9%となっている。したがって、今後も一層の労働市場のひっ迫が続けば、労働供給がボトルネックとなり、生産性の向上以上に賃金が上昇する「悪い賃金上昇」をじゃっ起することは避けられない可能性が高い。

労働市場のひっ迫により懸念される「悪い賃金上昇」を防ぐには、外国人労働者の導入も有効な対応策である。2016年現在、全国では外国人労働

者は108.4万人（2016年の就業者数に占める割合1.7%）、東海3県では15.7万人（同2.6%）、北陸3県では2.2万人（同1.4%）にとどまっている^(※22)。諸外国の状況を見ると、ドイツ9.4%、フランス5.8%、イギリス8.2%、アメリカ16.2%と日本よりもより多くの外国人労働者を受け入れており^(※23)、仮に、日本がフランス並みに外国人労働者を受け入れる場合には266万人、アメリカ並みの場合には935万人新たな労働力供給を確保できる見込みである。更なる労働市場のひっ迫が現実視される中、企業の活力を削がない範囲内で賃金上昇を実現していくためには、現在は国民的な合意を得られていないにしても、今後は、外国人労働力の導入の可否について真剣に検討する必要があるだろう。

(※19) 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」によれば、バブル期（1986年から1990年）では、次年度の見通し、今後3年間の見通し、今後5年間の見通しはそれぞれ3.6%、3.4%、3.3%であった。

(※20) 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」によれば、リーマンショック期（2008年から2010年）では、次年度の見通し、今後3年間の見通し、今後5年間の見通しは、それぞれ▲0.4%、0.5%、0.9%と低迷していた。

(※21) 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」によれば、足元（2013年から2016年）では、次年度の見通し、今後3年間の見通し、今後5年間の見通しは、それぞれ1.7%、1.7%、1.7%となっており、企業の今後の日本経済に対する見通しは確実に改善してきている。

(※22) 産業別にみると、全国では情報通信業、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業で東海3県、北陸3県を上回る割合で外国人労働者が就労している一方、北陸3県では建設業、製造業、東海3県では製造業で全国を上回る外国人労働者の就労状況となっている。

(※23) 独立行政法人労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』