

日本経済論

[7] 家計部門:労働市場と雇用・所得環境 (2)

篠 潤之介

junnosuke.shino@waseda.jp

スライドの内容

■ 2つの内容を同時並行で進めていく。⇒二重線は前回やったところ

<その1>: 労働市場の基礎概念

~~① 3つの市場 / ②「L」と「W」 / ③労働力の状態を示す用語~~

~~④失業率 / ⑤主要労働統計 / ⑥職安統計と求人倍率~~

⑦構造失業率とUV曲線 / ⑧労働力率 / ⑨賃金に関する基礎用語

⑩労働分配率

<その2>: 雇用・所得環境の現状評価

労働市場の基礎概念(5): 主要労働統計

■ 3つの主要月次労働統計とその特徴

名称	労働力調査	毎月勤労統計	職業安定業務統計 (職安統計)
出所	総務省統計局	厚生労働省	厚生労働省
特徴 (大胆に一言で 表すと。)	失業率 などを公表 ＜Lのみ＞	雇用に加え 賃金のデータ も公表 ＜LとW＞	求人倍率 を公表 ＜Lのみ＞

労働市場の基礎概念(6): 職安統計と求人倍率

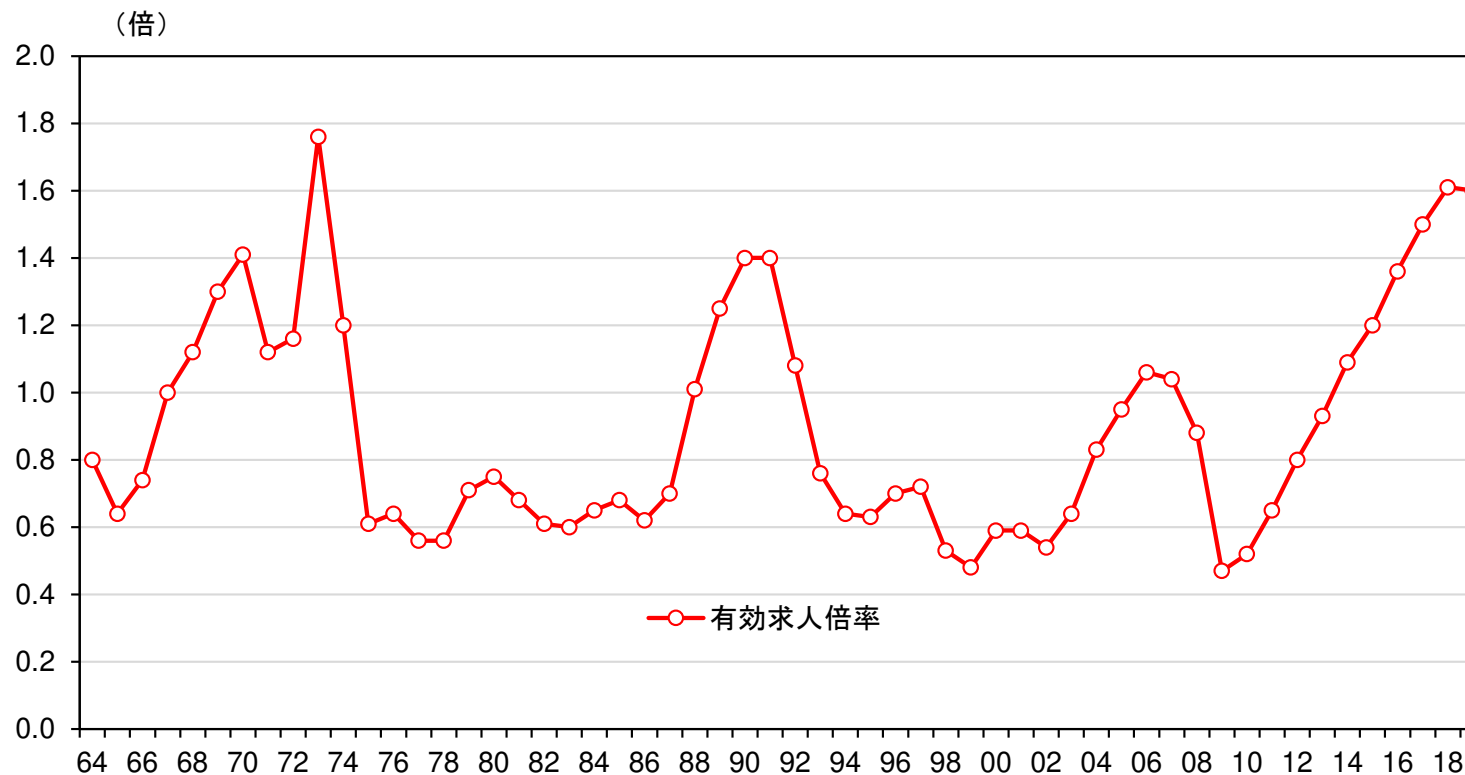
■ 主な職安統計の項目

- ✓ 新規**求職**申込件数: 期間中に新たに受け付けた求職申込み件数。
 - ✓ 有効**求職**申込件数: 前月から繰越された有効求職者数と当月の新規求職申込件数の合計。
 - ✓ 新規**求人数**: 期間中に新たに受け付けた求人数(採用予定人員)。
 - ✓ 有効**求人数**: 前月から繰越された有効求人数と当月の新規求人数の合計。
 - ✓ 有効求人倍率 = 有効求人数 / 有効求職数
 - ✓ 新規求人倍率 = 新規求人数 / 新規求職数
- } 1を超えると「売り手市場?」「買い手市場?」
- ✓ 就職率 = 就職(マッチング)件数 / 新規求職者数 ← 労働供給(=家計)側の立場
 - ✓ 充足率 = 就職(マッチング)件数 / 新規求人数 ← 労働需要(=企業)側の立場

■ 求人倍率: 有効求人倍率がより一般的だが、新規求人倍率がより先に動く(先行指標)。

■ 職安を経由しない雇用動向は対象外であることには注意。

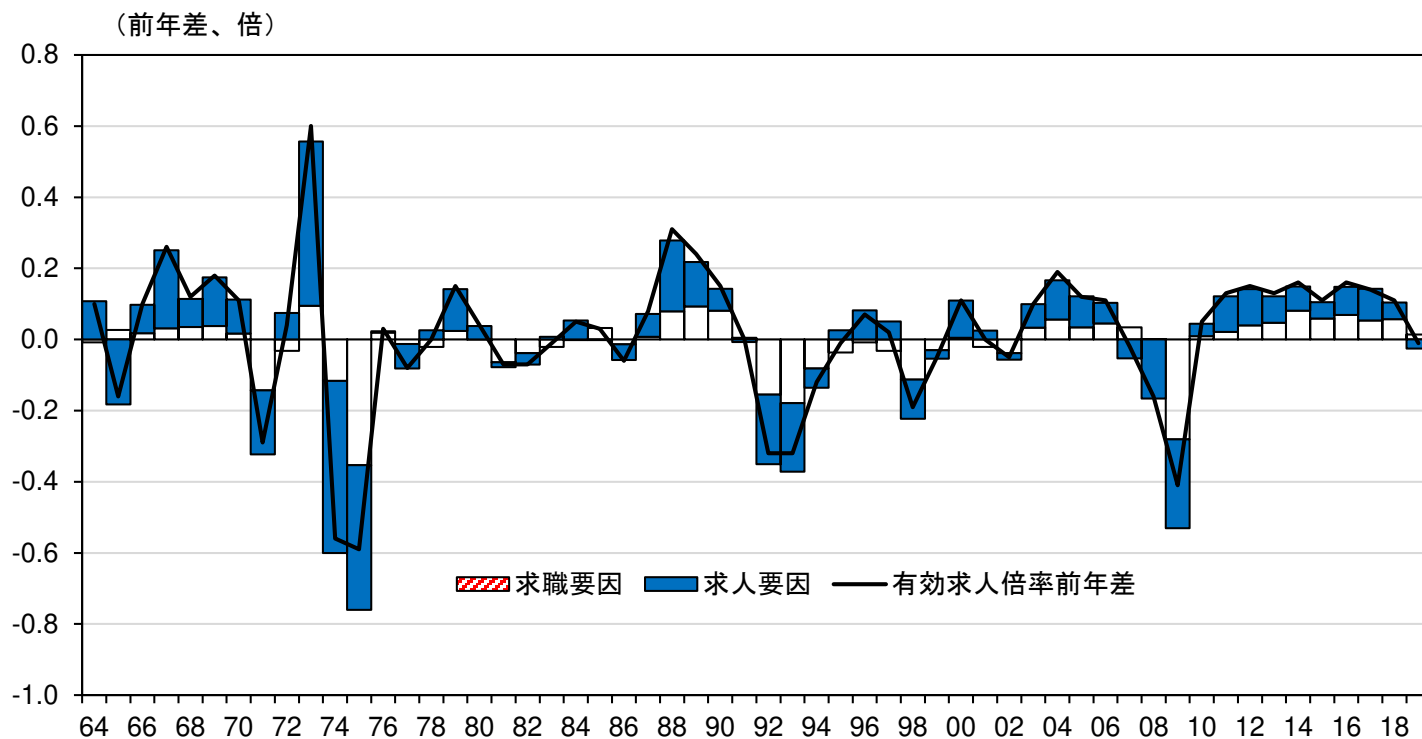
労働市場の基礎概念(6): 職安統計と求人倍率



■ 近年の有効求人倍率は**安定的に上昇**。

→ **需要(＝景気)要因なのか、供給(＝人口動態、すなわち少子高齢化)要因なのか、と**
いう議論がある。

有効求人倍率の寄与度分解：求職要因？or 求人要因？

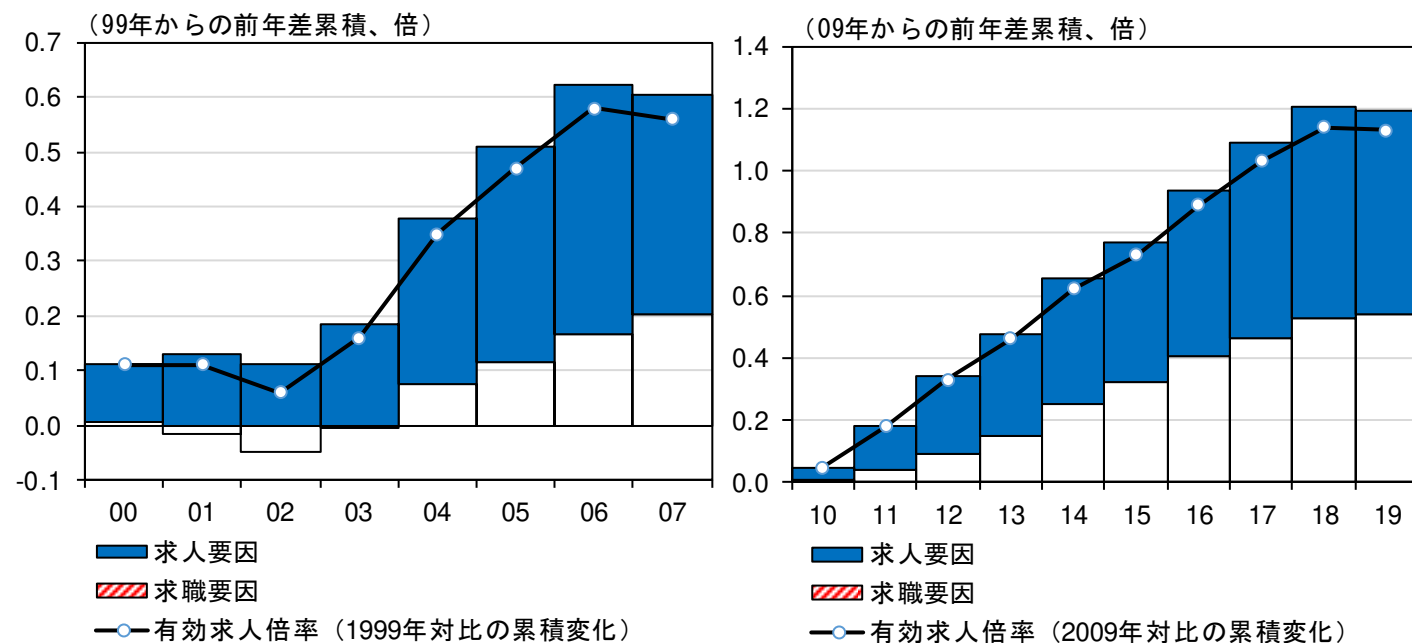


■ 左図では、有効求人倍率前年差を、①求職要因と、②求人要因に、要因分解している。

■ 要因分解(寄与度分解)の式を導出できますか？

→ 以前配布した参考資料を確認してください。

有効求人倍率の局面比較: 求職要因? or 求人要因?



■ 1ページ前の図表から、どうやってこの図表を作るのでしょうか？

■ 「今次局面では、過去に比べて労働供給要因が求人倍率を引き上げている」と言えるか？

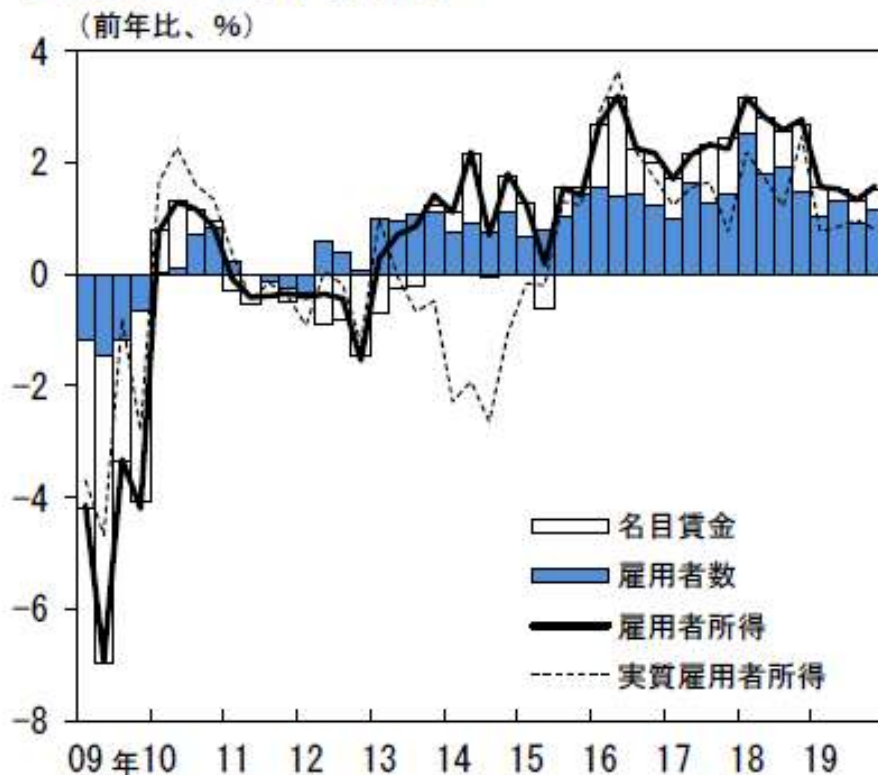
■ 言えるのであれば、人口動態効果が大きい「かも」しれない。

→左図は、より深い分析に進んでいくための「てがかり」となる。

雇用・所得環境の現状評価(1): 総合評価

■ 日本銀行「展望レポート」2020 年 4 月

図表25：雇用者所得



(出所) 厚生労働省、総務省

(注) 1. 各四半期は、1Q: 3～5月、2Q: 6～8月、3Q: 9～11月、4Q: 12～2月。

2. 雇用者所得＝名目賃金（毎月勤労統計）×雇用者数（労働力調査）

3. 毎月勤労統計の2013/1Q～2019/1Qは、東京都の「500人以上規模の事業所」を
復元した抽出調査系列、2019/2Q以降は、全数調査した本系列。

4. 毎月勤労統計の2016/1Q以降は、共通事業所ベース。

5. 雇用者所得の実質値は、CPI（除く持家の帰属家賃）を用いて
日本銀行スタッフが算出。

■ ←の雇用者所得は $L \times W$

■ 「感染症拡大の影響が強まるなかで、雇用・所得環境には弱めの動きがみられ始めている。」

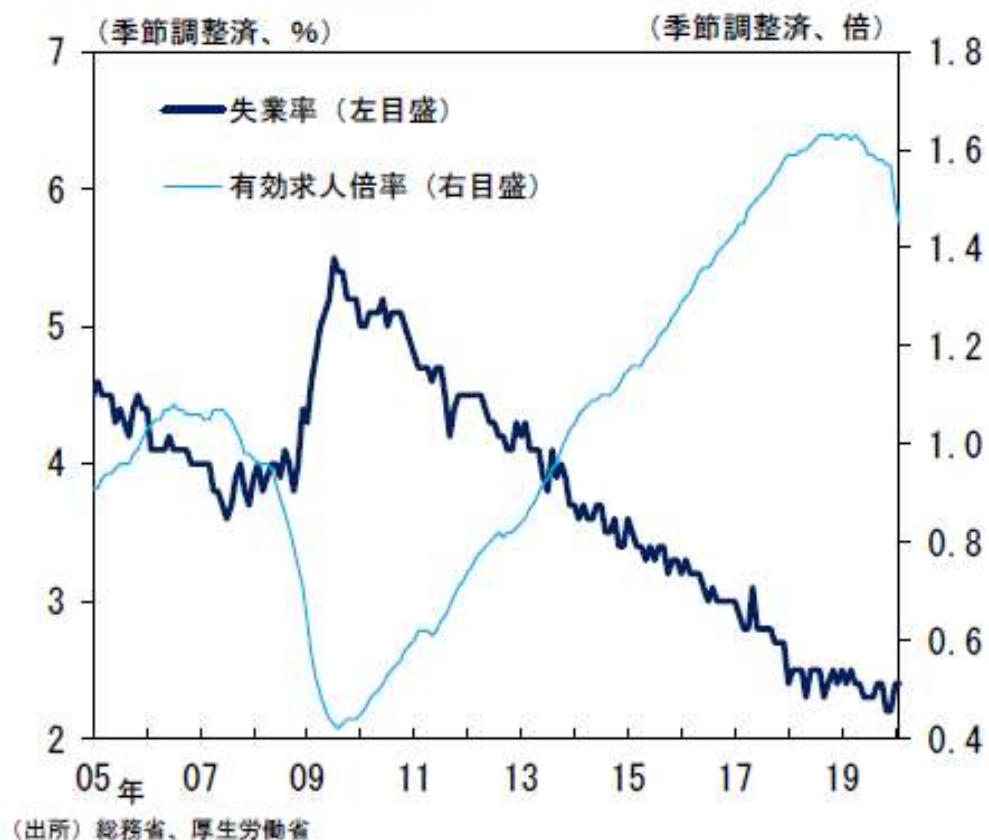
(With the growing impact of the spread of COVID-19, the employment and income situation has started to show some weakness.)

■ 次のスライドから、まずは L (雇用＜数量＞)、次に W (所得ないし賃金＜価格＞)の動きを確認していく。

雇用・所得環境の現状評価：(2)雇用<L>関連指標

■ 日本銀行「展望レポート」2020 年 4 月

図表 2：労働需給



- ✓ 「労働需給面をみると、有効求人倍率は、本年初まではバブル期のピークを超えた高水準で推移していたが、足もとでは、感染症拡大の影響もあって、大きめに低下している」
- ✓ 「短観の雇用人員判断DIをみると、非製造業を中心に人手不足感の強い状態が続いているが、宿泊・飲食サービスや対個人サービスでは、感染症拡大の影響が強まるなかで、人手不足感が和らいでいる。これらの労働需給指標は、1990年代前半もしくは1970年代前半以来の引き締め度合いとなっている。」

雇用・所得環境の現状評価：（参考）長期時系列データ

★以下のページ(リンクを付しています)から、長期時系列データが入手できる。

- ✓ [職安関連指標\(有効求人倍率など\)](#)
- ✓ [短観 DI\(業況判断、雇用判断など\)](#)

★データを DL して、以下の記述をグラフ化して確認してみる。→**レポートのトピック**になりうる。

「**有効求人倍率**は、本年初まではバブル期のピークを超えた高水準で推移していたが、足もとでは、感染症拡大の影響もあって、大きめに低下している。」

「**短観の雇用人員判断DI**をみると、非製造業を中心に人手不足感の強い状態が続いているが、宿泊・飲食サービスや対個人サービスでは、感染症拡大の影響が強まるなかで、人手不足感が和らいでいる。これらの労働需給指標は、1990 年代前半もしくは 1970 年代前半以来の引き締め度合いとなっている。」

雇用・所得環境の現状評価：(3)雇用<L>関連指標

■ 日本銀行「展望レポート」2020 年 4 月

図表 2：労働需給



図表26：労働力率



✓ 「失業率は、2%台前半と低水準で推移している。」

→ 2%台の失業率をどう評価するか？ → 構造失業率の話

✓ 「労働力率は、上昇傾向が続いている。」

→ 労働力率の上昇をどう評価するか？ → 女性と高齢者の労働力率の話

労働市場の基礎概念(7): 構造失業率

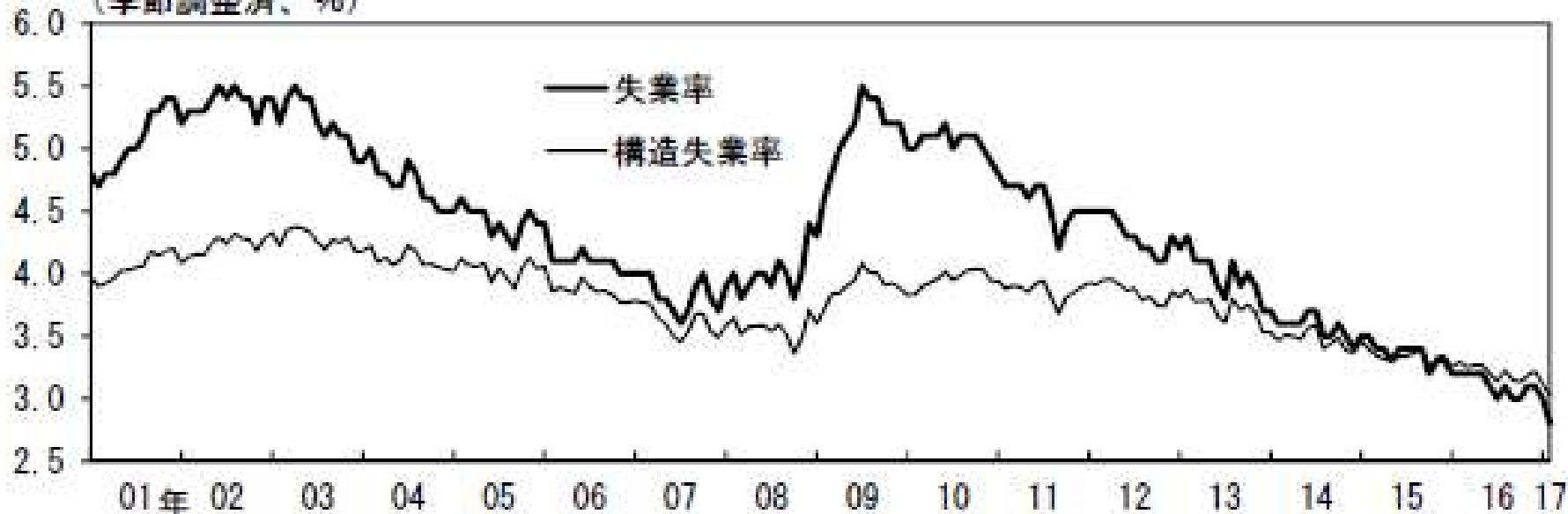
- 構造失業率: 労働需給の引き締め度合いを測る際の目安。
 - 労働市場では、求人と求職の間にある程度 mismatches (= 市場の **摩擦・friction**) が常に存在するため、景気が良いときであっても、一定の失業者は存在する。
 - こうした mismatches に起因する失業の存在を前提に、過剰労働力が解消した状態に対応する失業率を、構造失業率と呼ぶ (景気が良くてもなお friction によって生じる失業率)。
 - 2020 年 1 月時点の完全失業率は **2.4%**。構造失業率とほぼ同じ水準。
- これ以上失業率を下げるためには、構造失業率を下げる(労働市場の構造を変える)必要がある。

労働市場の基礎概念(7): 構造失業率

- 日本銀行「展望レポート」2017 年 4 月 ←今は公表されなくなりました。。

(1) 失業率

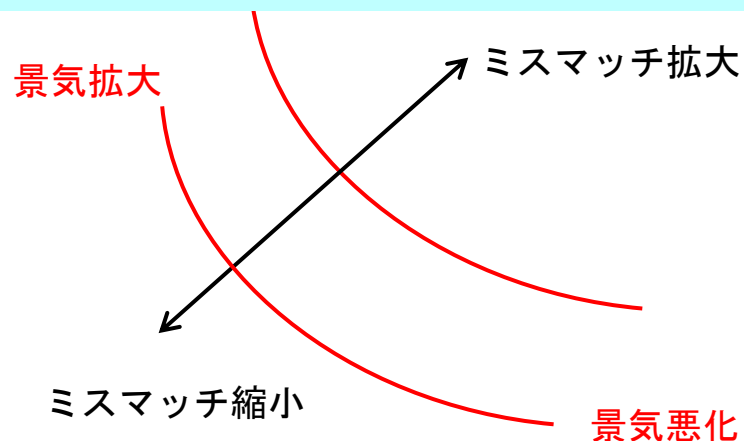
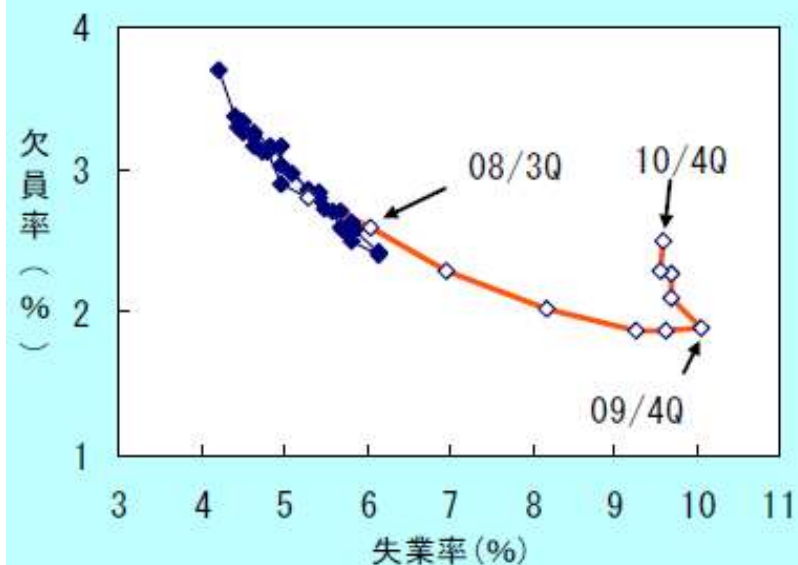
(季節調整済、%)



(注) 構造失業率は、日本銀行調査統計局の試算値。

労働市場の基礎概念(7): 構造失業率と UV 曲線

(図表 3) ベバレッジ曲線



- **UV 曲線**(ベバレッジ曲線とも呼ぶ): 失業率と欠員率の関係をプロットしたもの。両変数の間には負の相関関係が見いだせる。
 - ✓ 失業率 = 職が見つからない労働者の比率
 - ✓ 欠員率 = 働き手が見つからない職の比率
- 負の相関: ①**景気拡大局面**では、労働需給ひっ迫から**欠員率が上昇し、失業率は低下**。②**景気後退局面**では、労働需給緩和から**欠員率が低下し、失業率は上昇**。
- 構造失業率とは、ベバレッジ曲線上において、欠員率と一致する失業率として定義される。
- 労働市場におけるミスマッチが拡大すると、失業率も欠員率も上昇するため、UV 曲線は右上にシフトし、構造失業率が上昇。

雇用・所得環境の現状評価：(4)労働力率

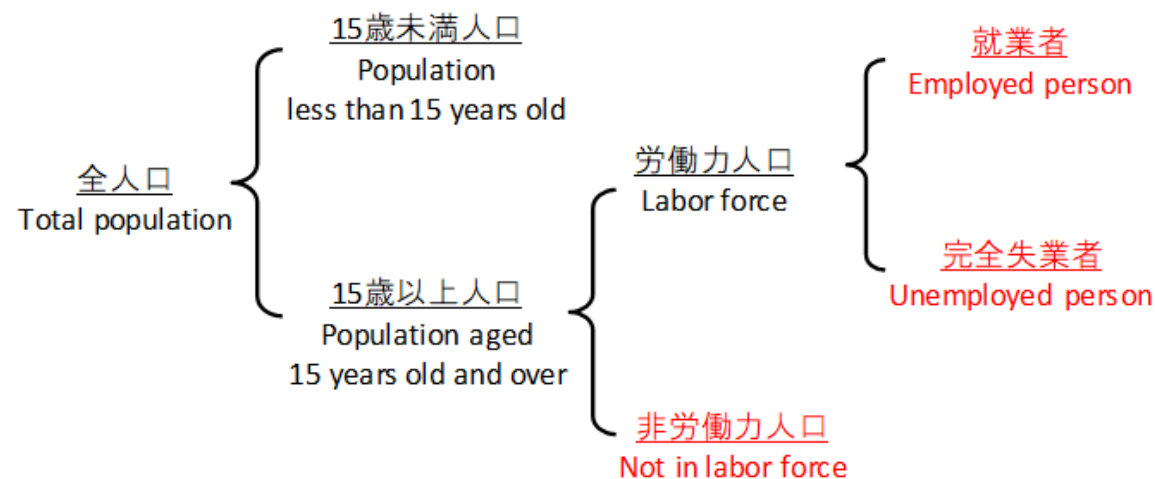
■ 日本銀行「展望レポート」2020 年 4 月



✓「この間、**労働力率**は、2012 年末頃をボトムに、女性や高齢者を中心に上昇傾向が続いている」

✓ **労働力率**：

15 歳以上人口に占める労働力人口の割合。



労働市場の基礎概念：(8) 女性・高齢者の労働力率

■ 日本銀行「展望レポート」2017 年 10 月 BOX2

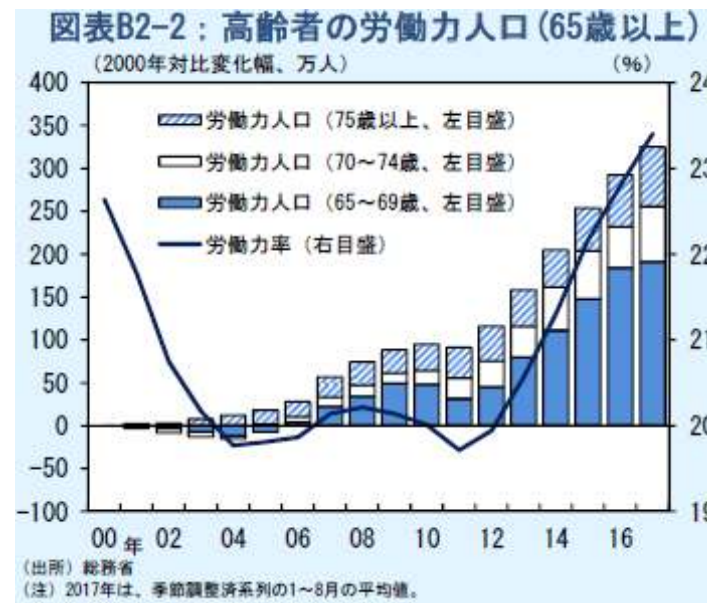
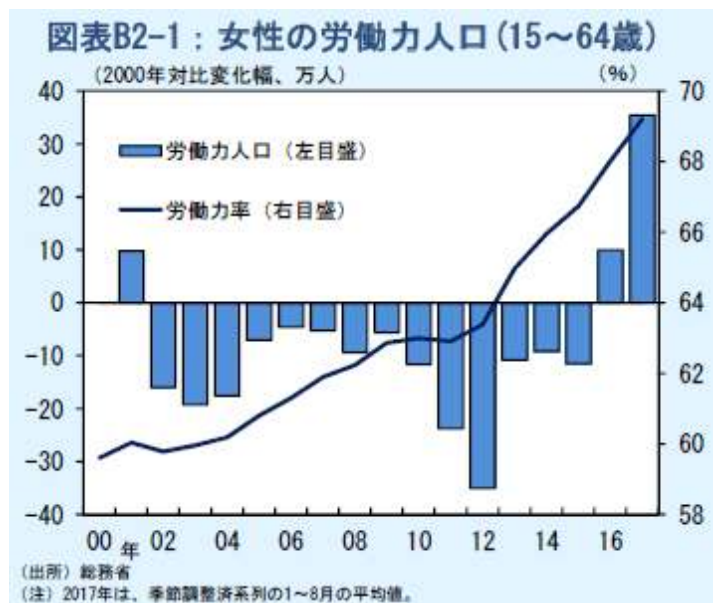


- ✓ 労働力人口：2000-2017で、15～64歳の女性は約35万人、65歳以上の高齢者は約325万人増加。
- ✓ 同期間において、15～64歳の男性の労働力人口は、人口減少を主因に約410万人減少。
- ✓ 以上から、女性・高齢者の労働参加がわが国の労働市場を下支えしてきたかがわかる。

（日本全体の現在の雇用者数は約5,800万人[2018年3月]）

労働市場の基礎概念：(8)女性・高齢者の労働力率

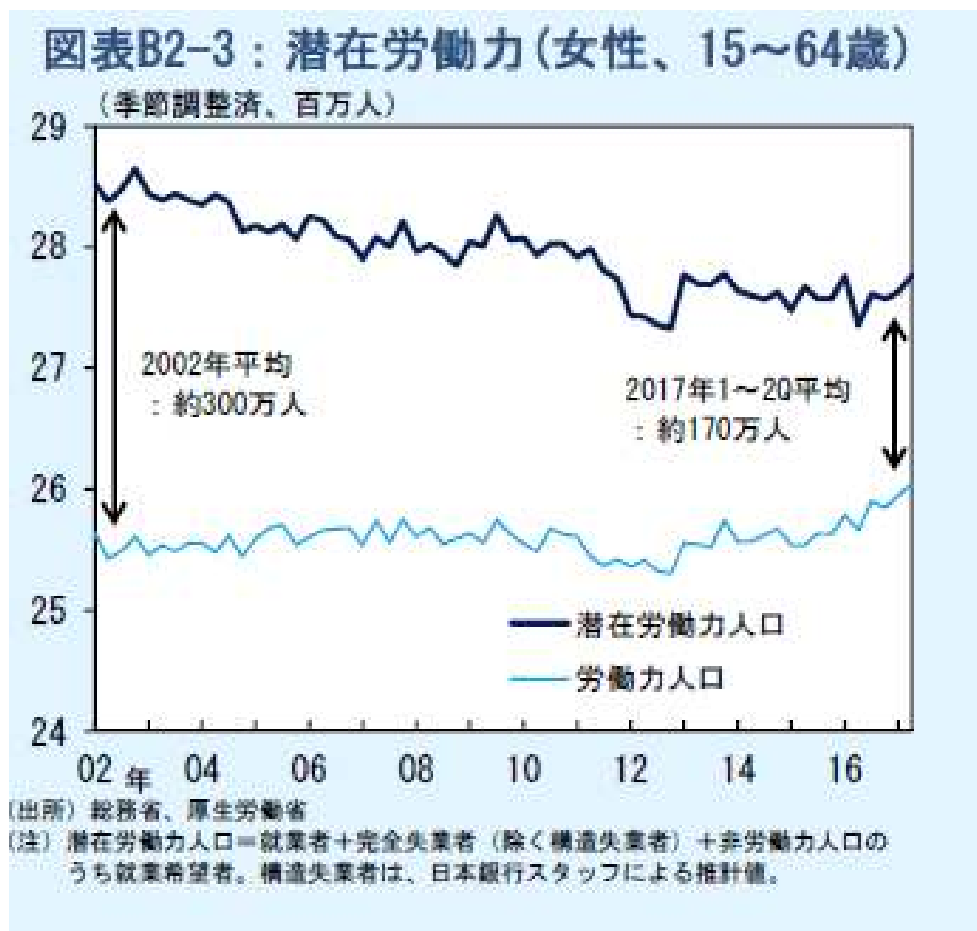
■ 日本銀行「展望レポート」2017 年 10 月 BOX2



- ✓ **人口動態的**には、15～64 歳の女性にも、男性と同じぐらいの減少圧力が働いてきた。
 - にもかかわらず、実際には**労働参加（非労働力人口→労働力人口への移動）**が進んだため、女性の労働力人口は増加。＜労働力率は 10%ポイント近くも上昇＞
- ✓ 高齢者の労働力人口は、**団塊の世代**が 65～69 歳に達した 2012 年頃より、労働力率の上昇を伴うかたちで、増加ペースが加速。
 - 先行きは、団塊の世代が 70 歳以上になるにつれ、労働市場から退出していく可能性。

労働市場の基礎概念：(8) 女性・高齢者の労働力率

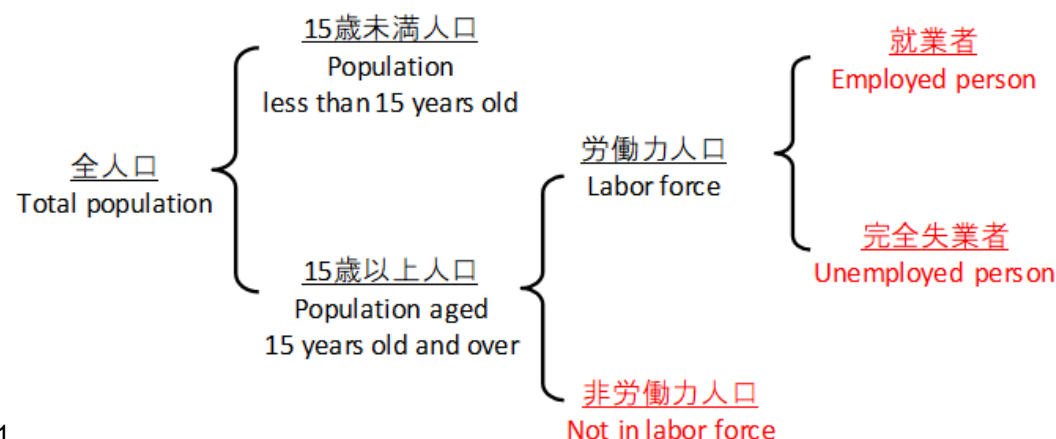
■ 日本銀行「展望レポート」2017 年 10 月 BOX2



- ✓ **潜在労働力人口**を試算すると、労働力人口との間になお相応のギャップ(乖離)が存在。

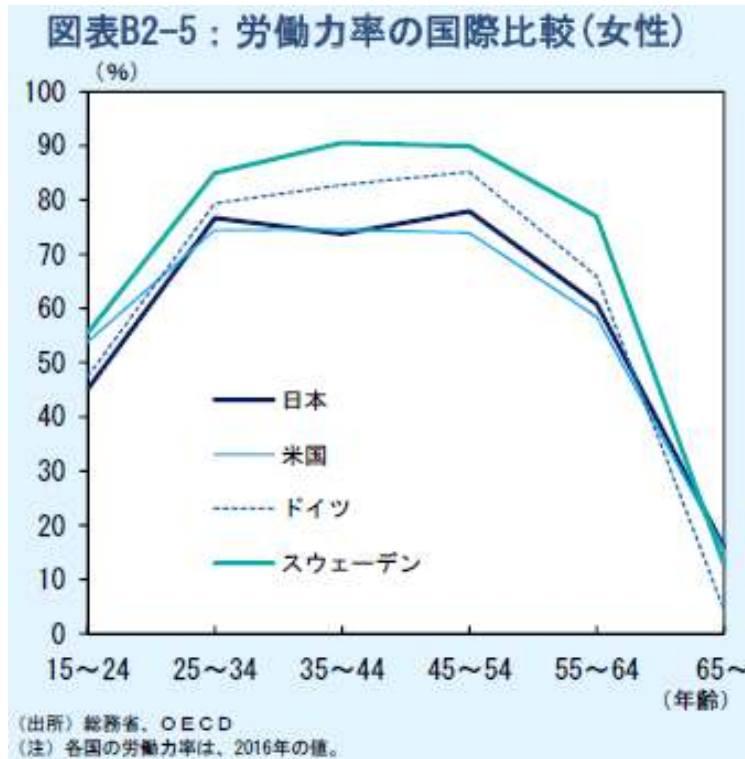
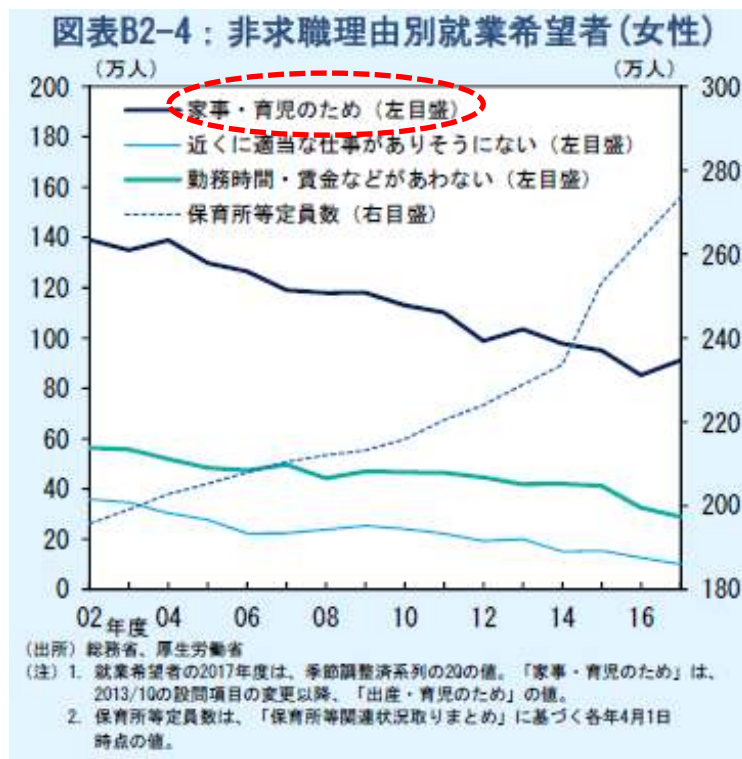
「働きたいんだけど職探しをしていない」人達＝
Discouraged workers がまだ多く存在。

- ✓ (高齢者とは異なり) 女性については、今後さらに労働力人口が増加する余地が多く残されているように見える。



労働市場の基礎概念：(8) 女性・高齢者の労働力率

■ 日本銀行「展望レポート」2017 年 10 月 BOX2



- ✓ 就業を希望しているにもかかわらず求職していない理由別は、「家事・育児のため」が多い。
- ✓ (これに対応して)年齢層別の労働力率をみると、わが国では、出産・子育て期の女性の労働力率が低いことによるM字カーブが確認される。

✓ M字の谷は近年浅くなっているものの、①非正規雇用が中心で、②未婚化も同時に進行。

構造的な問題の解消 → 労働力人口の増加 → 潜在GDPの上昇

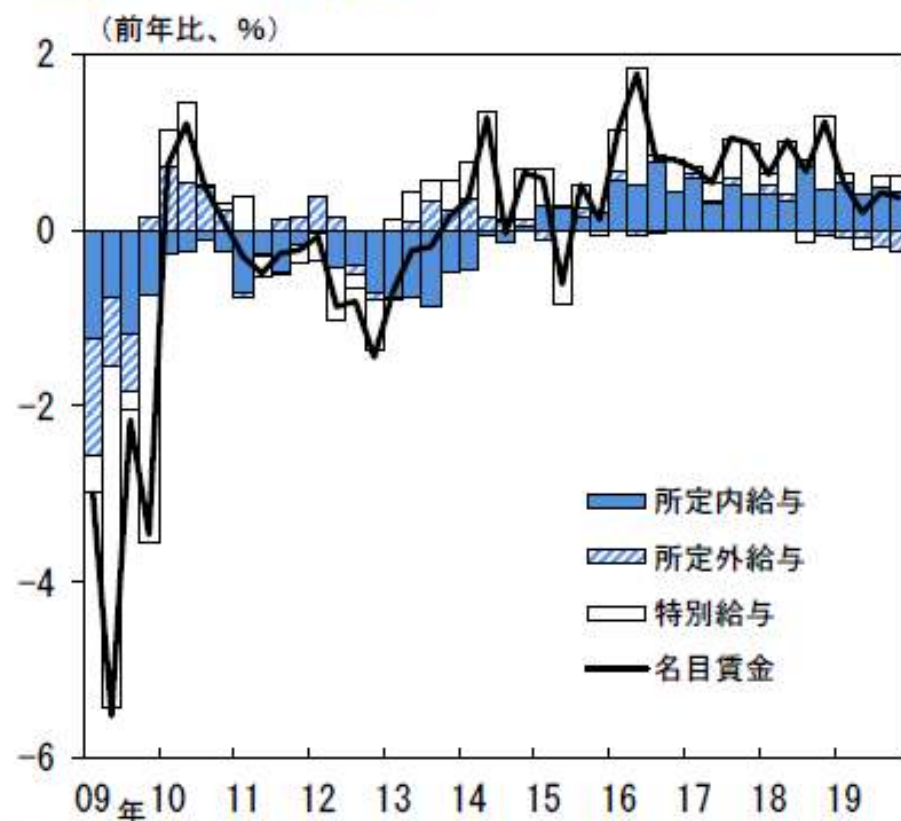
以下から賃金の動きをみますが、主に2019年までの動きにフォーカスします。

→コロナの影響はまだデータではっきりと確認できないため。

雇用・所得環境の現状評価:(5)賃金の動向①

■ 日本銀行「展望レポート」2020 年 4 月

図表27：名目賃金



(出所) 厚生労働省

(注) 1. 各四半期は、1Q：3～5月、2Q：6～8月、3Q：9～11月、4Q：12～2月。

2. 2013/1Q～2019/1Qは、東京都の「500人以上規模の事業所」を復元した抽出調査系列、2019/2Q以降は、全数調査した本系列。

3. 2016/1Q以降は、共通事業所ベース。

✓ 「賃金面をみると、**一人当たり名目賃金**は、賞与の伸び悩みや所定外給与の減少を反映してややペースが鈍化しているが、所定内給与を中心に緩やかな上昇が続いている」

➤ ここで見ているのは **LW** ではなく **W** (**LW** は雇
用者所得)。

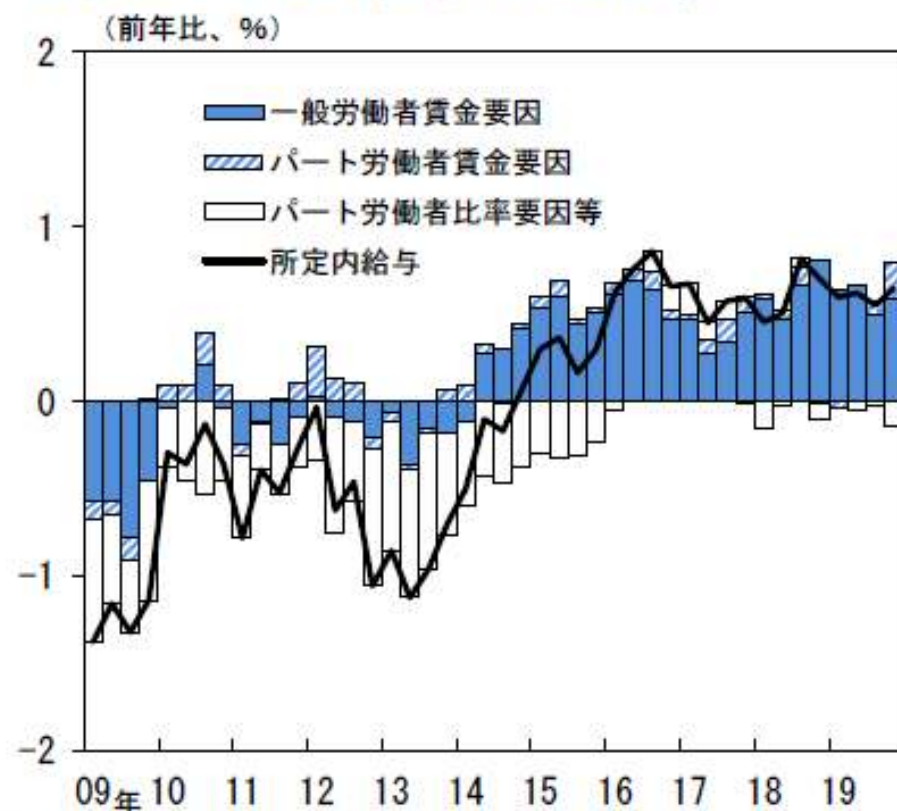
✓ 所定内給与は、一般労働者とパート労働者の双方の賃金が上昇するなか、2014 年頃までは **パート労働者比率上昇による押し下げ効果** が存在していた。

✓ しかし、その後はパート比率要因の下押し硬貨は徐々になくなり、所定内給与は前年比プラスを継続している。

労働市場の基礎概念：(9)賃金に関する基礎用語

■ 日本銀行「展望レポート」2020 年 4 月

図表28：所定内給与の要因分解



(出所) 厚生労働省

(注) 1. 各四半期は、1Q：3～5月、2Q：6～8月、3Q：9～11月、4Q：12～2月。

2. 2013/10～2019/10は、東京都の「500人以上規模の事業所」を復元した抽出調査系列、2019/20以降は、全数調査した本系列。

3. 2016/10以降は、共通事業所ベース。

✓ 一人当たり名目賃金は、①所定内給与、②所定外給与（残業代）、③特別給与（ボーナス）、から成る。
ここで見ているのは所定内給与の前年比。

✓ ポイントは、様々なタイプの雇用者がいるなかで、「一人当たり平均の所定内賃金」をみている点。

✓ 雇用者のタイプを①パートと②それ以外（一般）に分けたときに、一人当たり平均が上昇するのは、以下の3つ。

（1）パートの所定内賃金が増加、（2）一般の所定内賃金が増加、（3）（賃金水準の高い）一般の比率が増加。

補足資料で丁寧に説明しています！

雇用・所得環境の現状評価：(6)賃金の動向②

■ 日本銀行「展望レポート」2020 年 4 月

図表29：一般・パート別賃金

（前年比、％）



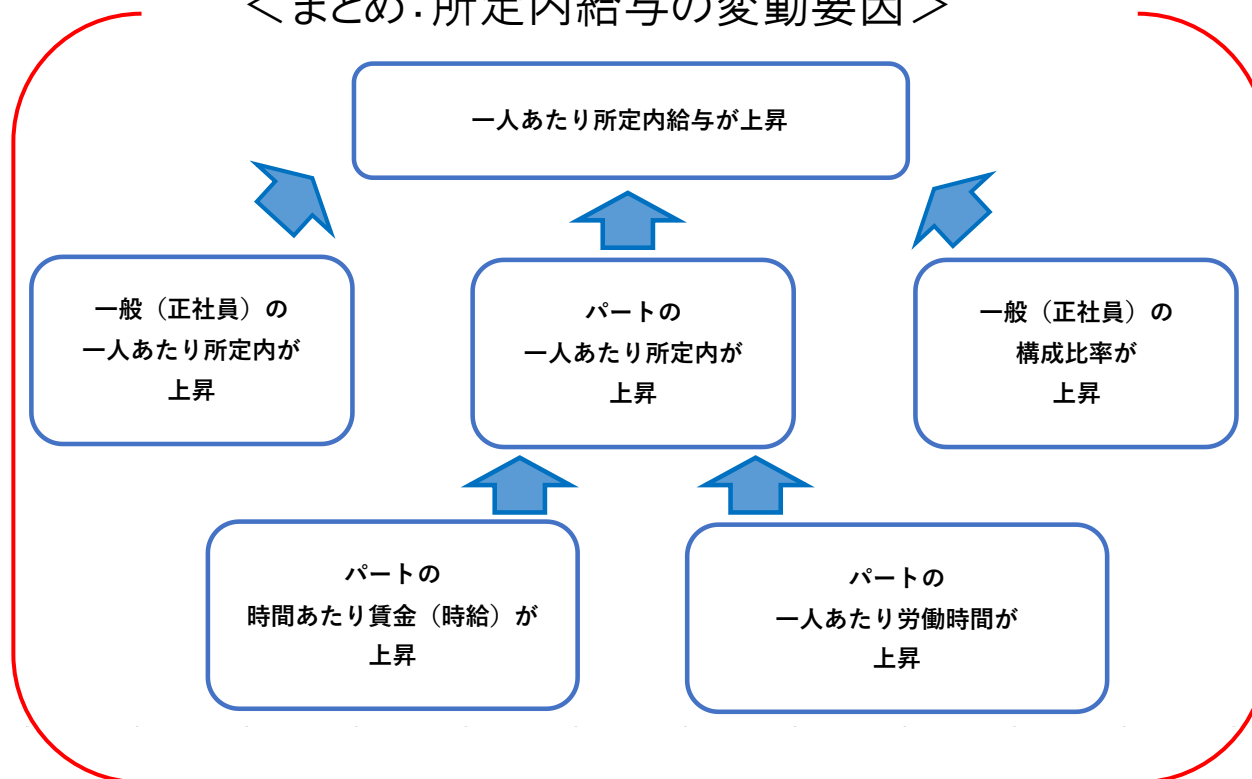
（出所）厚生労働省

（注）1. 各四半期は、1Q：3～5月、2Q：6～8月、3Q：9～11月、4Q：12～2月。

2. 2013/1Q～2019/1Qは、東京都の「500人以上規模の事業所」を復元した抽出調査系列、2019/2Q以降は、全数調査した本系列。

3. 2016/1Q以降は、共通事業所ベース。

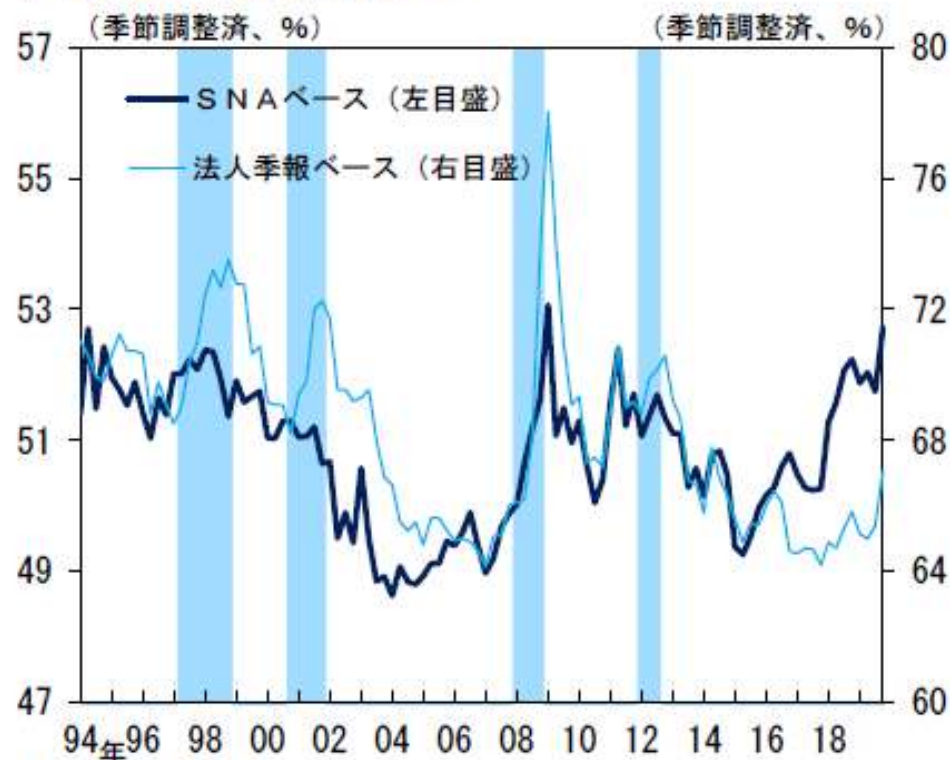
＜まとめ：所定内給与の変動要因＞



✓ 労働需給の状況に感応的なパートの時間当たり所定内給与の前年比は、3%程度の高めの伸びを続けている。

労働市場の基礎概念：(10)労働分配率

図表30：労働分配率



（出所）内閣府、財務省

（注）1. 労働分配率（SNAベース）＝名目雇用者報酬÷名目GDP×100

2. 労働分配率（法人季報ベース）

＝人件費÷（営業利益＋人件費＋減価償却費）×100

3. 法人季報ベースは、金融業、保険業を除く。2009/20以降は、純粋持株会社を除く。

4. シャド一部分は、景気後退局面。

✓ 労働分配率＝

（名目）雇用者報酬/名目 GDP×100。

✓ 「2019年10～12月の労働分配率は、雇用者所得が増加した一方、名目GDPが減少したことから、はっきりと上昇した。」