

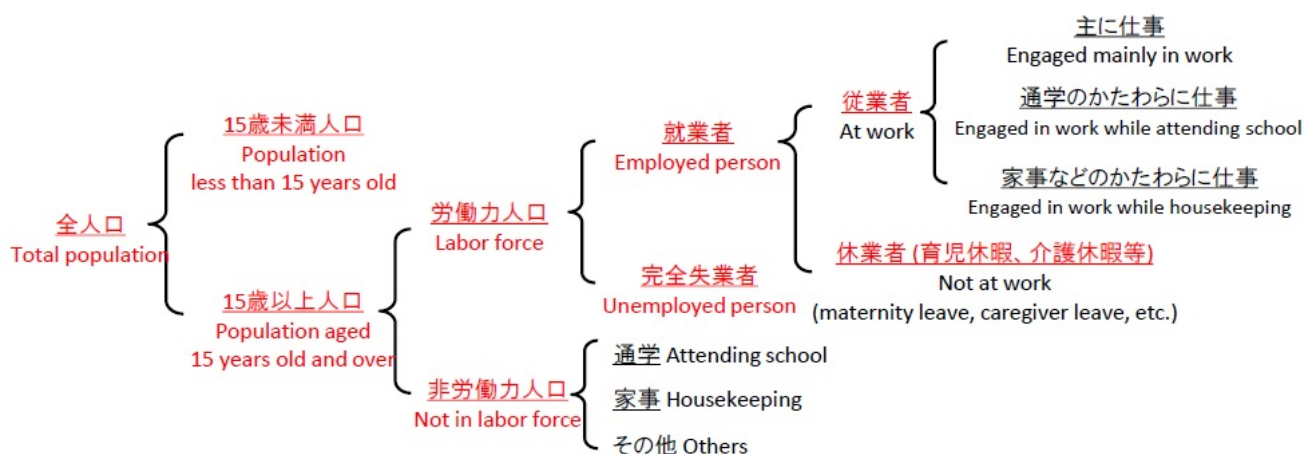
2 労働市場

2.1 失業率の要因分解

2.1.1 就業状態の分類

ここでは、労働市場のうち、特に L =雇用に関するいくつかの要因分解を紹介します。まず、以下の図5は、労働市場の全体感を把握するうえで大変重要なので、この機に是非理解してください。

図 5: 就業状態の分類



(注) 作成にあたっては以下のページ（労働力調査の「用語の解説」）を参考にした。

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/definit.html>

(出所) 総務省「労働力調査」

図5は左からスタートします。まず、日本における全人口を、15歳未満人口か15歳以上人口に分けます。15歳以上はさらに労働力人口と非労働力人口に大別されます。労働力人口とは、実際に働いている人（就業者）と職探しをしている人（完全失業者）の合計です。非労働力人口とは、労働力人口に含まれない15歳以上人口です。

図5において、特に近年の労働市場を理解する上で注意すべき点が2つあります。まず、「職に就きたい意思はあるが、職探しをしていない人」は完全失業者ではなく、非労働力人口に含まれます。こうした人を「ディスカレッジド・ワーカー（discouraged worker）」と呼びます³。次に、仕事を持っていながら、調査期間中に仕事をしなかったものは休業者としてカウントされます。例えば、育児・介護休暇取得中の会社員や、自分の経営する事業を持ったままで少しも仕事をしなかった自営業主などが休業者となります。

（完全）失業率は、労働力人口に占める完全失業者の割合です。時点 t における失業率を UR_t ,

³あるいはミッシング・ワーカー（missing worker）。これは2年ほど前にNHK特集としても取り上げられました。以下のリンクがよくまとまっているので一読をお薦めします。<https://www.nhk.or.jp/special/plus/articles/20180724/index.html>

就業者数を E_t 、完全失業者数を U_t とすると、労働力人口は $E_t + U_t$ です。完全失業率は、

$$UR_t = \frac{U_t}{E_t + U_t} \quad (34)$$

となります。パーセント表示したい場合は 100 をかけます。

2.1.2 失業率の寄与度分解式の導出

それでは (34) 式で定義される失業率 UR_t の前期差を、「完全失業者数要因」と「就業者数要因」に要因分解することを考えましょう。1 節 (=以前配布した寄与度の補足資料) でみたように、これはケース 3 の「比率で定義される変数 $[Z_t = X_t/Y_t]$ で定義される変数 Z_t について、 Z_t の前期差を寄与度分解する」に該当します。ただし、(34) 式の分母は $E_t + U_t$ と和のかたちになっているので、そのまま適用することはできません。

まずはアプローチ 1 の差分表現から考えてみましょう。定義式から出発して、左辺を前期差の形にすると、

$$UR_t - UR_{t-1} = \frac{U_t}{E_t + U_t} - \frac{U_{t-1}}{E_{t-1} + U_{t-1}} \quad (35)$$

です。ここまではいいでしょう。さて、ここからどうするかです。右辺を、(1) 完全失業者数要因 U_t の変化分 ($U_t - U_{t-1}$) を含む項と、(2) 就業者数要因 E_t の変化分 ($E_t - E_{t-1}$) を含む項とに分けるべく、「工夫して」変形していきましょう。(35) 式の右辺から出発して、一気に結論まで示します：

$$(35) \text{ 式右辺} = \frac{U_t(E_{t-1} + U_{t-1}) - U_{t-1}(E_t + U_t)}{(E_t + U_t)(E_{t-1} + U_{t-1})} \quad (\text{通分}) \quad (36)$$

$$= \frac{U_t E_{t-1} + \cancel{U_t U_{t-1}} - U_{t-1} E_t - \cancel{U_{t-1} U_t}}{(E_t + U_t)(E_{t-1} + U_{t-1})} \quad (37)$$

$$= \frac{(U_t - U_{t-1})E_{t-1} + U_{t-1}E_{t-1} - U_{t-1}E_t}{(E_t + U_t)(E_{t-1} + U_{t-1})} \quad (38)$$

$$= \frac{(U_t - U_{t-1})E_{t-1} - (E_t - E_{t-1})U_{t-1}}{(E_t + U_t)(E_{t-1} + U_{t-1})} \quad (39)$$

$$= \underbrace{\frac{E_{t-1}}{(E_t + U_t)(E_{t-1} + U_{t-1})}(U_t - U_{t-1})}_{\text{完全失業者数 } U_t \text{ 要因}} - \underbrace{\frac{U_{t-1}}{(E_t + U_t)(E_{t-1} + U_{t-1})}(E_t - E_{t-1})}_{\text{就業者数 } E_t \text{ 要因}} \quad (40)$$

(36) 式で通分したものを (37) 式できれいにしてから、(38) 式で $-U_{t-1}E_{t-1} + U_{t-1}E_{t-1}(=0)$ を加えたのがポイントですね。これにより、($U_t - U_{t-1}$) を含む「完全失業者数要因」と ($E_t - E_{t-1}$) を含む「就業者数要因」とに分解することができました ((40) 式)。

次にアプローチ 2 である微分を用いて、寄与度分解式を導出してみましょう。式 (34) は U_t と E_t の関数とみなせるので、 $UR_t = f(U_t, E_t)$ とすると、全微分の公式である (15) 式 (前回補足資料) から、

$$dUR_t = \frac{\partial f}{\partial U_t} dU_t + \frac{\partial f}{\partial E_t} dE_t \quad (41)$$

です。あとは上式における U_t , E_t についてのそれぞれの偏微分を解いて, (41) に代入するだけです。それぞれの偏微分を求めましょう。

$$\begin{aligned}\frac{\partial f}{\partial U_t} &= \frac{\partial}{\partial U_t} U_t (E_t + U_t)^{-1} = \underbrace{1 \cdot (E_t + U_t)^{-1} + U_t \{-(E_t + U_t)^{-2}\}}_{\text{積の微分の公式}} \\ &= \frac{1}{E_t + U_t} - \frac{U_t}{(E_t + U_t)^2} = \frac{E_t}{(E_t + U_t)^2} \\ \frac{\partial f}{\partial E_t} &= \frac{\partial}{\partial E_t} U_t (E_t + U_t)^{-1} = -U_t (E_t + U_t)^{-2} = -\frac{U_t}{(E_t + U_t)^2}\end{aligned}$$

である。これを (41) に代入すると,

$$dUR_t = \frac{E_t}{(E_t + U_t)^2} dU_t - \frac{U_t}{(E_t + U_t)^2} dE_t \quad (42)$$

を得ます。最後に合成関数の微分公式から (両辺を dt で割るイメージ),

$$\underbrace{\frac{dUR_t}{dt}}_{\text{失業率前期差}} = \underbrace{\frac{E_t}{(E_t + U_t)^2} \frac{dU_t}{dt}}_{\text{完全失業者数 } U_t \text{ 要因}} - \underbrace{\frac{U_t}{(E_t + U_t)^2} \frac{dE_t}{dt}}_{\text{就業者数 } E_t \text{ 要因}} \quad (43)$$

となります。 (43) 式を差分アプローチで求められた寄与度分解式 (40) と比較してみましょう。 dU_t/dt と dE_t/dt はそれぞれ (40) 式の $U_t - U_{t-1}$ および $E_t - E_{t-1}$ にあたります。また, (40) 式で $E_t = E_{t-1}$ および $U_t = U_{t-1}$ とすれば, (40) の分数で表されている部分はそれぞれ $E_t/(E_t + U_t)^2$ と $U_t/(E_t + U_t)^2$ になり, (43) 式と一致します。以上で, (43) 式が (40) 式の近似表現であることが分かりました。

2.1.3 失業率の寄与度分解式から分かること：非労働力化が失業率に与える影響

(43) 式に着目しましょう。(43) 式は, 寄与度分解を行うために有用というだけではなく, それ自身興味深いインプリケーションを有しています。以下2つのケースを考えてみましょう。

1. 完全失業者が職を見つけ, 就業者になる。
2. 完全失業者が職探しをあきらめ, 非労働力人口になる。

最初のケースは, 失業者数が減少して, 就業者数が増えるので, $dU_t/dt < 0$ かつ $dE_t/dt > 0$ となります。(43) 式をふまえると, 両者はともに左辺の失業率の低下, すなわち $dUR_t/dt < 0$ に寄与します (右辺の $E_t/(E_t + U_t)^2$ と $U_t/(E_t + U_t)^2$ はいずれも正であるためです)。失業者が就業者となることで失業率が低下していくという直感的にも分かりやすい場合がこのケースに該当します。

一方, 2 番目のケースは, 就業者数に変化はありませんので, $dE_t/dt = 0$ です。一方, 失業者が非労働力化すれば失業者数自体は減少するため $dU_t/dt < 0$ が満たされます。すなわち, 再び (43)

式をふまえると、景気が悪化したり、失業が長期化することで職探しをあきらめる失業者が増加（discouraged worker または missing worker の増加）すれば、それ自体は失業率の低下要因となることがわかります。

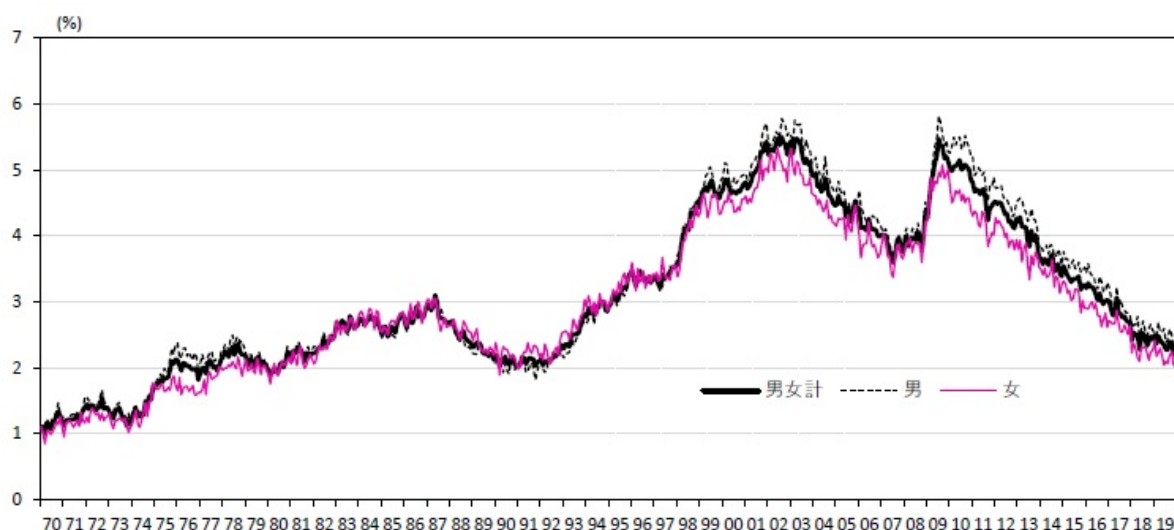
現実には、2 番目のケースでみた景気悪化局面における非労働力化が、短期的な失業率低下のドライバーとなることはあまりないと考えられます。なぜなら、景気が悪化局面にある場合は、同時に失業者数の増加 $dU_t/dt > 0$ と就業者数の減少 $dE_t/dt < 0$ が大規模に生じており、これが失業率を上昇させるからです。しかし、非労働力化にともなう discouraged worker あるいは missing worker の増加それ自体は、失業率の低下圧力となるというメカニズムは、覚えていてよいと思います。すなわち、失業率が低下することのみをもって労働市場が改善していると判断することは、非労働力化というネガティブなサインを見落とすことにつながります。

2.1.4 失業率の推移と寄与度分解

それでは、実際の失業率のデータをみてみましょう。図 6 は 1970 年以降の失業率の長期時系列をプロットしたのですが、概ね以下の点が確認できます：

- 1970 年代から 1990 年代初頭のバブル崩壊までは、1%から 3%までの低めのレンジで推移。
- バブル崩壊後、2000 年代半ばにかけて上昇傾向を辿り、5%台半ばまで水準を切り上げ。
- 2000 年代半ばからリーマンショックまで、緩やかな景気回復にあわせて 4%程度まで低下。
- リーマンショックを受けて再び 5%台半ばまで上昇するが、その後低下傾向を辿る。
- 足もとはコロナの影響で 3%弱まで上昇したものの、長い目でみればなお低水準で推移。

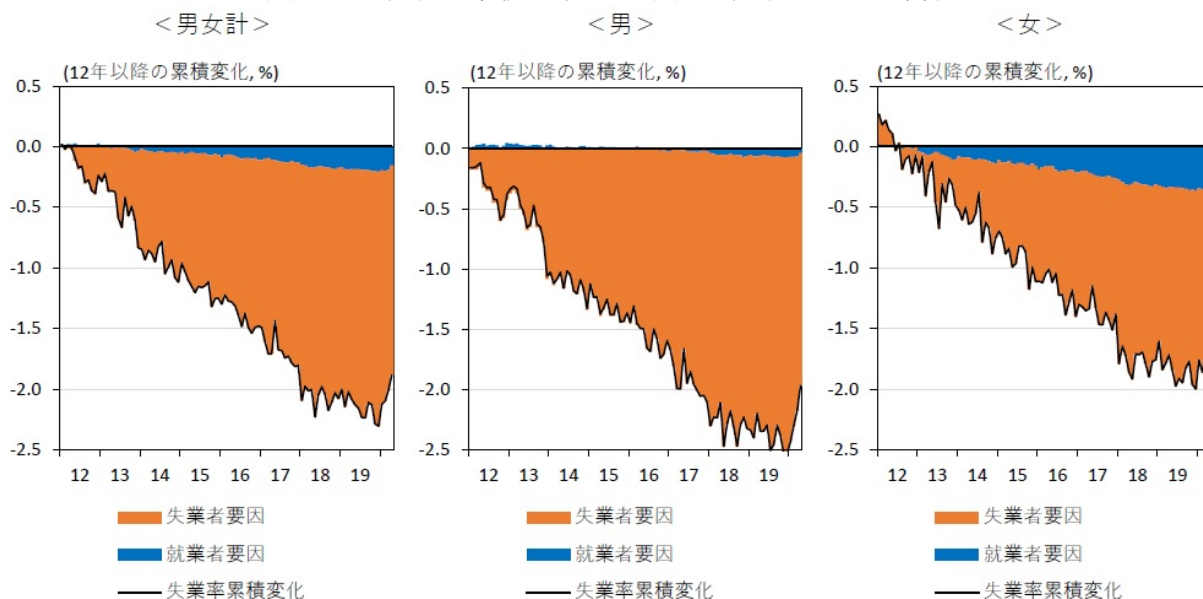
図 6: 失業率の長期時系列



(出所) 総務省「労働力調査」

次に、(40) 式または (43) 式を用いて、失業率を失業者要因と就業者要因とに分解したグラフを作成してみましょう。

図 7: 失業率の累積変化の要因分解（2012 年以降）



(出所) 総務省「労働力調査」

図 7 は、2012 年以降の失業率の変化と、それに対応する失業者要因および就業者要因を、それぞれ「2012 年以降の累積変化」として表したものです。左から男女計、男性、女性の累積変化が示されています。例えば左図をみると、2012 年から 2020 年にかけて累積変化が 2%程度となっていますが、これは図 6 からわかるように、失業率が 2012 年の約 4%から、2020 年の約 2%にまで低下したことに対応しています。

図 7 の男女別のグラフに着目すると、寄与度のパターンに違いがあることが分かります。男性の場合、失業率の低下はほとんどオレンジの失業者要因で説明できる一方、女性の場合は就業者要因の寄与が男性対比で大きくなっています。これは何を意味しているのでしょうか。再び (43) 式に着目しましょう。失業率が低下するケースとして直感的に理解しやすいのは、失業者が職を得ることで、失業者数が減少し ($dU_t/dt < 0$)、同数の就業者数が増加する ($dE_t/dt > 0$) というシナリオでしょう。また、失業者減少数＝就業者増加数なので、(43) 式の dU_t/dt と dE_t/dt は同じインパクトです (すなわち $|dU_t/dt| = |dE_t/dt|$)。したがって、(43) 式右辺をみると、 E_t が U_t と比較して十分に大きいもとでは (すなわち失業率が低い状況では)、 $E_t/(E_t + U_t)^2$ が $U_t/(E_t + U_t)^2$ より十分に大きくなるので、完全失業者数要因が大きくなります (すなわちオレンジの寄与が大きい)。

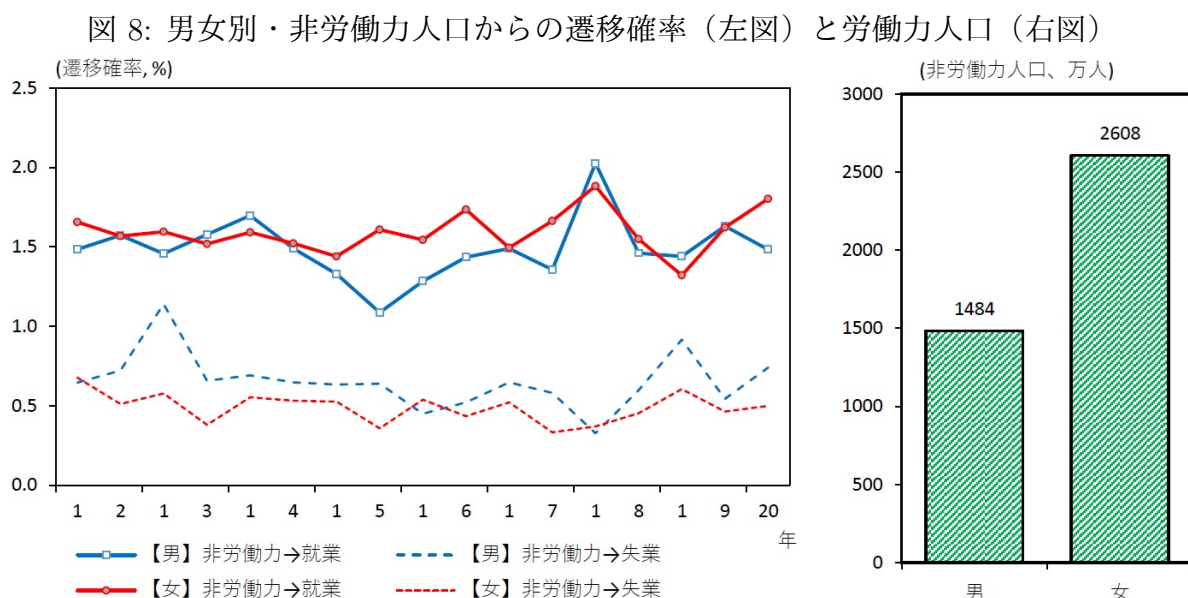
図 7 で示される女性の失業率低下の寄与度パターンをみると、男性対比でみて明らかに就業者要因が目立っています。これは、上記の「失業者数が減少し、同数の就業者数が増加する」パターンとは異なるパターンで就業者数が増加していることを示唆しています。失業者数の低下を伴わないで、就業者数が増加することはありえるのでしょうか。図 5 に戻ると、就業者数が増加するのは、(1) 完全失業者が就業者になる、というパターンのほかに、(2) 非労働力人口から就業者にな

る、という経路がありえます⁴。そして、(2)のパターンによる就業者数の増加が多いほど、寄与度分解における「就業者要因」（図7の青色の面積）が「失業者要因」（オレンジの面積）対比で大きくなります。

したがって、図7において、男性より女性の方が就業者要因＝青色が目立っているのは、女性においてより「非労働力化した者が失業者を経ることなく直接就業した」ケースが多かったことを示しています。さらに、このようなケースとしては、以下の2つのいずれか（あるいは両方）によってもたらされます。

1. 非労働力人口から就業者に移る確率（遷移確率）が高まった。
2. （遷移確率が一定であっても）非労働力人口の規模自体が女性の方が大きかった

授業でも話した通り、女性の非労働力化は改善の余地がなお大きく、1. が生じているのであれば、すでにそうした改善が始まっていることを示唆するポジティブなサインとして受け取ることができます。しかし図8の左図で実際に非労働力プールからの遷移確率を男女別にみると、女性においてこのような動きがみられているとは言えません。非労働力プールから就業プールへの遷移確率は、男女で概ねほぼ同じです。むしろ非労働力人口の規模自体が女性は大きいので、これが図7において、女性において就業者要因＝青色がより目立っていることの背景であるものと考えられます。一方で、(同じことの裏返しですが) もし今後図7において、女性の就業者要因のマイナス寄与が拡大していくことがあれば、それは非労働力人口から労働力プールへの遷移が加速化していることを示すポジティブなサインである可能性があります。



(出所) 総務省「労働力調査」

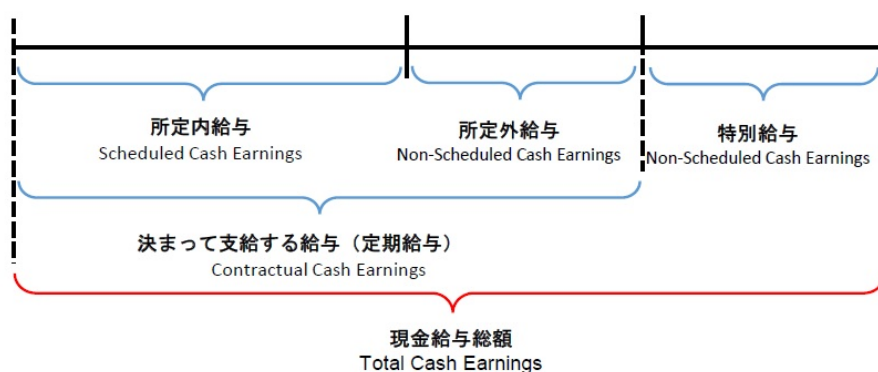
⁴その他、原理的には「これまで15歳未満だった者が15歳になってすぐに就業者となる」可能性があります。これはレアケースと考えられるので捨象します。

2.2 名目賃金の要因分解

さて、次に「W=賃金」についてみていきましょう。わが国において月次ベースで賃金データを公表しているのは、厚生労働省の毎月勤労統計です。一言に賃金=労働の対価として支払われる給与と言っても、いくつかの種類に大別されます。まずは毎月勤労統計に沿って、賃金の分類について把握しておきましょう。

2.2.1 賃金の主な種類

図 9: 賃金の種類（毎月勤労統計）



- 現金給与総額 = 定期給与 + 特別給与 = 所定内給与 + 所定外給与 + 特別給与。
- 定期給与（または決まって支給する給与）= 所定内給与 + 所定外給与。労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている給与で、基本給・超過労働手当（残業代）・家族手当などを含みます。
- 特別給与：夏季・冬期賞与（ボーナス）や期末手当等、一時的・突発的事由によって支払われた給与。
- 所定外給与：時間外手当、休日出勤手当など、所定の労働時間を超える労働に対して支払われる給与や、休日労働、深夜労働に対して支払われる給与。
- 所定内給与 = 定期給与 - 所定外給与。

2.2.2 一人あたり所定内給与の寄与度分解式の導出

それでは、近年の賃金の動向を、寄与度分析を通じて把握していきましょう⁵。以下では、一人あたり所定内賃金の前年比を、(A) 一般労働者の一人あたり所定内賃金変動要因、(B) パート労働者

⁵以下では2013年以降の月次前年比の動向を中心にみていきます。なお、四半期ベースで賃金をみる際、しばしば各四半期を、1Q：3～5月、2Q：6～8月、3Q：9～11月、4Q：12～2月と、通常とは異なる方法で変則的に定義しますが、これは賞与支給月を同一の四半期に含めるための措置です。

の一人あたり所定内賃金変動要因, (C) パート比率の変動要因, に分解することを考えます. これはどういうことでしょうか?

まず押さえておきたいポイントは, 上でリストアップした毎月勤労統計における現金給与総額, 所定内給与, 所定外給与, 定期給与, 特別給与は, 全て雇用者一人あたりの平均額として公表されるということです. 例えば, 同統計における 2020 年 3 月の現金給与総額は約 28.1 万円ですが, これは様々な産業で働く様々な職種の雇用者が得る現金給与総額の, 一人当たり平均をとったものです.

より厳密には, 毎月勤労統計でカウントされる雇用者は常用労働者と呼ばれ, 以下の 2 つの条件を満たすことが条件となっています.

1. 期間を定めずに雇われている者
2. 1 か月以上の期間を定めて雇われているもの

したがって, 1 か月未満の雇用期間であるバイトや日雇いは, 毎月勤労統計では調査の対象ではないことには注意が必要です. 常用労働者は一般労働者とパートタイム労働者のいずれかに含まれ, それぞれの定義は以下のようになっています.

- 一般労働者: 常用労働者のうち, パートタイム労働者以外.
- パートタイム労働者: 常用労働者のうち, (1) 1 日の所定内労働時間が一般労働者より少ないか, (2) 1 日の所定内労働時間は一般とは同じでも, 1 週間の労働日数が一般労働者より少ないもの.

なお, この定義は循環参照 (条件 A と条件 B を定義するとき, A は B によって決まり, B は A によって決まるために, 分割の一意性が保証されないこと) のあまりに典型的なパターンであり, 個人的にはどうしても気になってしまうのですが, 先を急ぎましょう.

所定内給与の変動を寄与度分解するにあたり, まずは, 全ての一般労働者およびパート労働者の所定内給与を平均した変数である「所定内給与」を, 以下の通りに分解することから始めます. パート比率とは全雇用者に占めるパート労働者の割合です.

$$\text{所定内給与} = (1 - \text{パート比率}) \times \text{一般の所定内給与} + \text{パート比率} \times \text{パートの所定内給与} \quad (44)$$

毎月勤労統計では, 一般労働者とパートタイム労働者, それぞれについての一人あたり賃金データも公表しています. 再び 2020 年 3 月を例にとると, 全体の所定内給与 ((44) 式の左辺) は 24.3 万円ですが, 一般の所定内が 31.4 万円, パートの所定内が 9.2 万円です. また, パート比率は 31.6% です. このとき, $24.3 = (1 - 0.316) \times 31.4 + 0.316 \times 9.2$ が成り立っています (小数点以下は省略).

さて, パート比率を α_t , 所定内給与を W_t , 一般の所定内給与を X_t , パートの所定内給与を Y_t とすると, (44) 式は以下となります.

$$W_t = (1 - \alpha_t)X_t + \alpha_t Y_t \quad (45)$$

(45) 式を定義式とみなして、左辺 W_t の前年比（すなわち変化率）を、(A) dX_t/dt を含む一般所定内要因、(B) dY_t/dt を含むパート所定内要因、(C) $d\alpha_t/dt$ を含むパート比率要因、に寄与度分解しましょう。

ここでは微分アプローチを採用します。(45) 式における W_t を X_t , Y_t および α_t の関数とみなし全微分して、両辺を W_t で割ってから合成関数の微分（両辺を dt で割る）を用いると、以下を得ます。

$$\begin{aligned} dW_t &= (1 - \alpha_t)dX_t + \alpha_t dY_t + (Y_t - X_t)d\alpha_t \\ \frac{dW_t}{W_t} &= \frac{(1 - \alpha_t)}{W_t}dX_t + \frac{\alpha_t}{W_t}dY_t + \frac{(Y_t - X_t)}{W_t}d\alpha_t \\ \underbrace{\frac{dW_t/dt}{W_t}}_{\text{所定内給与 } W_t \text{ 変化率}} &= \underbrace{\frac{(1 - \alpha_t)}{W_t} \frac{dX_t}{dt}}_{\text{一般所定内要因}} + \underbrace{\frac{\alpha_t}{W_t} \frac{dY_t}{dt}}_{\text{パート所定内要因}} + \underbrace{\frac{(Y_t - X_t)}{W_t} \frac{d\alpha_t}{dt}}_{\text{パート比率要因}} \end{aligned} \quad (46)$$

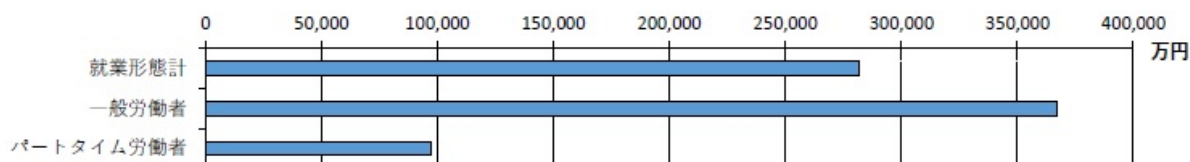
(46) 式が寄与度分解式となります。左辺の W_t の変化率として、ここでは前年比を用います。したがって、 dW_t/dt は t 期の所定内給与 W_t と 1 年前の所定内給与 W_{t-12} との差となります（すなわち $dW_t/dt = W_t - W_{t-12}$ と定義します。月次データなので 1 年前が $t - 12$ に対応するのです）。 dX_t/dt , dY_t/dt および $d\alpha_t/dt$ についても同様で、当期と 12 か月前との差として定義します。

2.2.3 一人あたり所定内給与の寄与度分解式から分かること：パート比率変動の影響

実際に寄与度分解のグラフをみる前に、(46) 式について掘り下げてみましょう。左辺の所定内給与前年比は何によって影響を受けるでしょうか。右辺に着目すると、第 1 項と第 2 項に係る $(1 - \alpha_t)/W_t$ と α_t/W_t は、 $0 < \alpha < 1$ かつ $0 < W_t$ が成り立つので、いずれもプラスです。したがって、他の条件が不変であれば、(1) $dX_t/dt > 0$ 、すなわち一般の一人あたり所定内給与が前年同期から増加するか、(2) $dY_t/dt > 0$ 、すなわちパートの一人あたり所定内給与が前年同期から増加すれば、全体の一人あたり所定内給与は前年同期対比増加する（前年比プラス）になります。これは当然といえば当然ですね。

それではパート比率の変化 $d\alpha_t/dt$ が所定内給与前年比に与える影響はどうでしょうか。(46) 式の右辺第 3 項に着目すると、 $d\alpha_t/dt$ の前には $(Y_t - X_t)$ があります。これはパート所定内給与水準と一般所定内給与水準の差ですが、2020 年 3 月の例でみたように、前者（9.2 万円）は後者（31.4 万円）を大幅に下回っています（現金給与総額については図表 10 で示しています）。したがって $(Y_t - X_t)$ は大きくマイナス、ゆえに $(Y_t - X_t)/W_t < 0$ です。このことは、(3) $d\alpha_t/dt > 0$ 、すなわちパート比率が前年同期から上昇すると、全体の一人あたり所定内給与が前年同期対比低下することを意味します。これは、給与水準の低いパート雇用者の比率の高まりが、全体の賃金水準を押し下げる効果を示しています。

図 10: 一般労働者とパート労働者との賃金格差



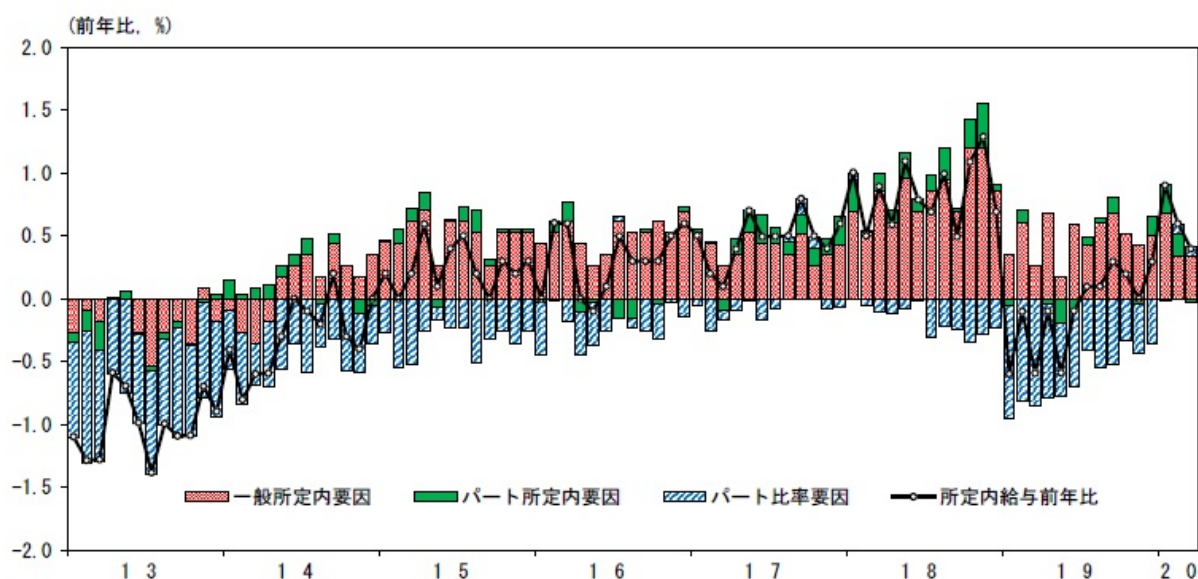
(注) 2020 年 3 月確報の値。

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」。

2.2.4 一人あたり所定内給与の推移と寄与度分解

それでは、以下の図 11 で、実際の一人あたり所定内給与の前年比の推移と、それに対応する、(1) 一般労働者の一人あたり所定内賃金変動要因（グラフ内の「一般所定内要因」）、(2) パート労働者の一人あたり所定内賃金変動要因（同「パート所定内要因」）、(3) パート比率の変動要因（同「パート比率要因」）の動きをみてみましょう。

図 11: 所定内給与の寄与度分解



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

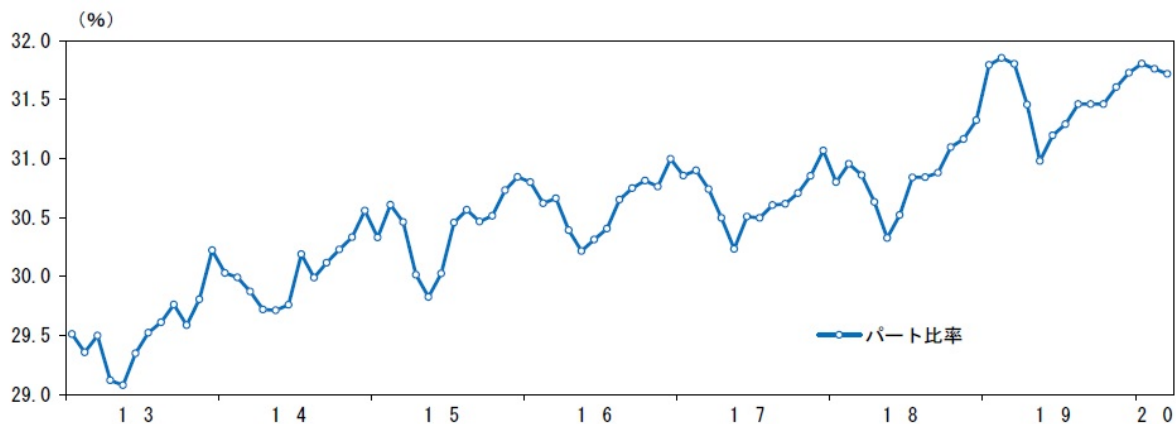
一人あたり所定内給与の前年比の動き（すなわち図 11 における黒線グラフの動き）をみると、2014 年頃までマイナス圏内での動きを続け、2015 年に入ってもゼロ近傍での推移を辿りました。2012 年後半から景気が回復を続けていたにもかかわらず、所定内賃金は弱めの動きを続けたのです。図 11 からは、こうした弱さの背景には、パート比率要因の下押し、すなわちパート比率の上昇が寄与していたことが分かります。実際、図 12 でパート比率の推移をみると、パート比率は 2013 年から 2015 年にかけて、2%程度上昇してたことが確認できます。景気回復に伴うかたちで、失業ないし非労働力人口プールから、賃金水準が低いパート労働者への推移が進んだことでパート比

率が上昇し、これが同時にパート労働者を含めた全体の一人あたり所定内賃金を下押ししたものと考えられます。この間の一般労働者の所定内要因をみると、2014 年後半からプラスに転化しており、必ずしも弱めの動きだったわけではありません。こうしてみると、所定内賃金の弱さの背景には、景気回復初期における就業者プールからパート労働者プールへの遷移拡大があり、これ自体は必ずしもネガティブなことではありません。

なお、当時の日本銀行「金融経済月報」における所定内給与に関する記述として、以下を引用しておきます。以上の説明と概ね整合的なものであることが分かります⁶。

所定内給与の前年比は、パート比率の趨勢的な上昇が押し下げ要因として働き、なお小幅のマイナスとなっている。ただし、一般労働者の一人当たり所定内給与は概ね下げ止まっており、パートの時間当たり所定内給与もごく緩やかにプラス幅を拡大している（日本銀行「金融経済月報」2013 年 9 月）。

図 12: パート比率の推移



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

その後、2016 年から 2018 年にかけては、パート比率の上昇が鈍化する（すなわち (46) 式における $d\alpha_t/dt$ がゼロ近傍で推移する）もとで、一般労働者の一人あたり所定内給与の上昇 ($dX_t/dt > 0$ のプラス) が主導するかたちで、全体の所定内給与の前年比プラス幅が拡大していきましました。もっとも、2019 年以降は、パート比率の再上昇や一般所定内要因のプラス寄与の縮小といった動きがみられており、これが所定内給与の弱さにつながっています。

2.2.5 パート労働者の一人あたり所定内給与の動き

この間、図 11 におけるパート所定内要因の動き（緑色の寄与）をみると、他の 2 つの要因に比べて動きが目立っていません。これは、そもそもパート労働者の所定内給与の変動が小さいためで

⁶金融経済月報は、日本銀行が金融政策決定のために行う金融政策決定会合の開催にあわせて、毎月公表していましたが、2016 年から、金融政策の開催が年 14 回から年 8 回に変更されたことにともない、「経済・物価情勢の展望」（展望レポート）に集約されました。なお、筆者は 2013 年から 2014 年にかけて、金融経済月報の国内実体経済パートの執筆者でした（なのでこの引用文と本資料の説明が整合的なのは当然といえば当然ですね...）。

す。しかし、景気が回復するなかにあっても、景気感応度が高いはずのパート労働者の所定内給与の変動が小さいのはなぜなのでしょう。実は、パートの一人あたり所定内給与の前年比をさらに要因分解すると、パート労働者一人あたりの労働時間の低下によるマイナス寄与が、パート労働者の時間当たり給与（時給）上昇によるプラス寄与を相殺してしまっているという動きがみえてきます。

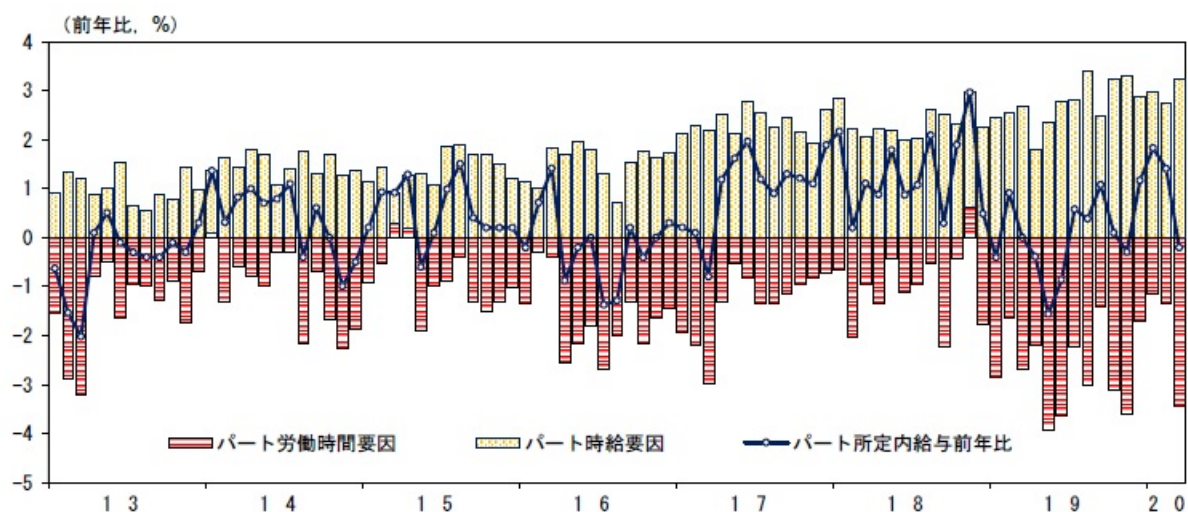
具体的は、（前項の表記を踏襲しつつ）パート労働者の所定内給与を Y_t とおくと、

$$Y_t = wp_t \times H_t \quad (47)$$

と表現できます。ここで wp_t は時間当たり給与（時給）で、 H_t は労働時間です。パート労働者の賃金は、予め定められた時給に、実際の労働時間に乗じて決まるのが一般的です。さて、これはまさに積で定義される変数の最もシンプルなパターンですので、1.2.2 節または 1.3.2 節で示した表現をそのまま用いて寄与度分解を行うことができます。

図 13 がパート労働者一人あたり所定内給与を寄与度分解したグラフになります。パート時給要因のプラス寄与とパート労働時間のマイナス寄与がちょうどオフセットされるかたちで、パートの所定内給与の前年比が全体として安定的に推移している（＝変動が小さい）ことが確認できます。

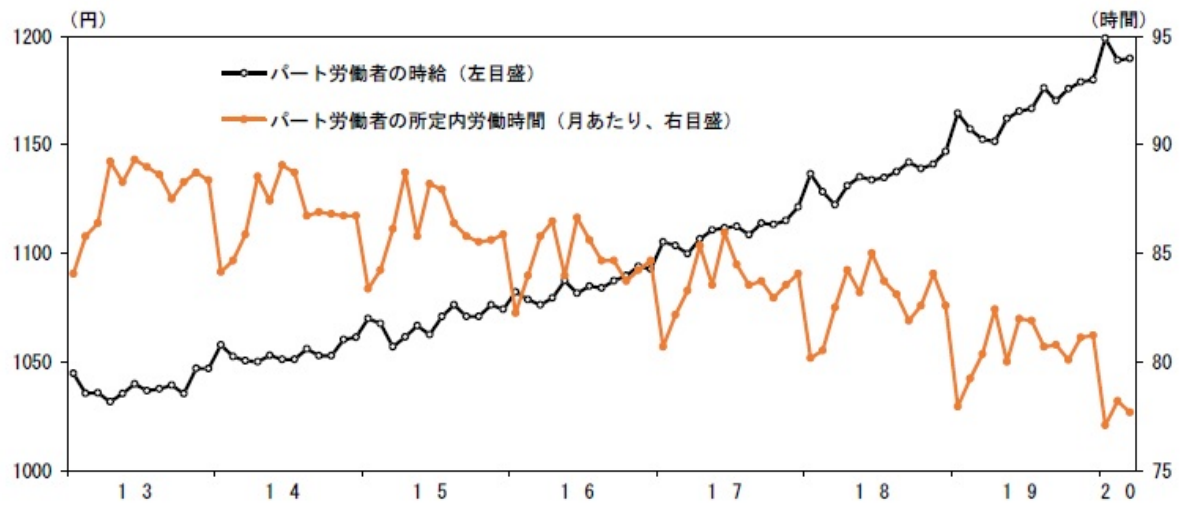
図 13: パート労働者一人あたり所定内給与の寄与度分解



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

図表 14 でパート労働者の時給と労働時間の水準を確認すると、前者は一貫して上昇傾向をたどっており、2013 年の 1050 円程度から足もとでは 1200 円弱にまで水準を切り上げています。一方、パート労働者の一人あたり労働時間については、季節性に伴う振れを均すと（ここでは季節調整前の原計数を用いています）、減少傾向を辿っています。この背景については更なる分析が必要ですが、授業で述べた女性や高齢者の労働力率の上昇を思い出してください。もしこうした労働力率の上昇が、主にパートかつ短時間の雇用を通じたものであるとすれば、一人あたりでみたパート労働時間の低下はこれと整合的な動きであるとみることができます。

図 14: パート労働者の時間当たり賃金（時給）と労働時間



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」