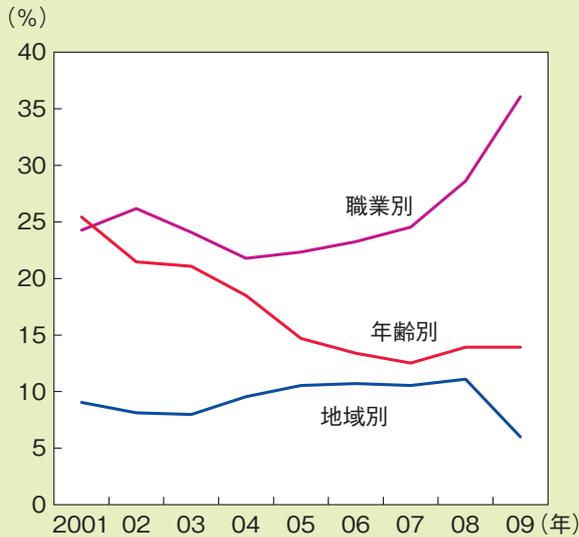


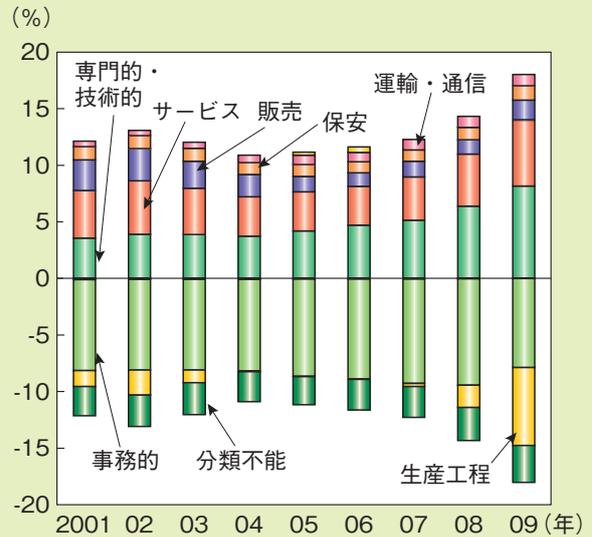
第3-1-4図 ミスマッチ指標の推移

専門的・技術的職業及びサービスの職業でのミスマッチ（求人超過）は拡大傾向

(1) 各種ミスマッチ指標の推移



(2) 職業別ミスマッチの内訳



(備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。

2. 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。

3. 右図の職業別ミスマッチについては、有効求人シェア-有効求職シェアより算出。

第一に、予想されたとおり、2009年3月時点で有効求人倍率が1以上の職種は、専門的・技術的職業やサービスの職業が中心である。医師・薬剤師など、保健師・助産師・看護師、医療技術者、家庭生活支援サービスの職業といった医療・介護関係、保安の職業、接客・給仕の職業、生活衛生サービスの職業といったその他サービス関連の求人倍率が目立って高くなっている。2010年3月時点でも、この構図に基本的な変化はない。

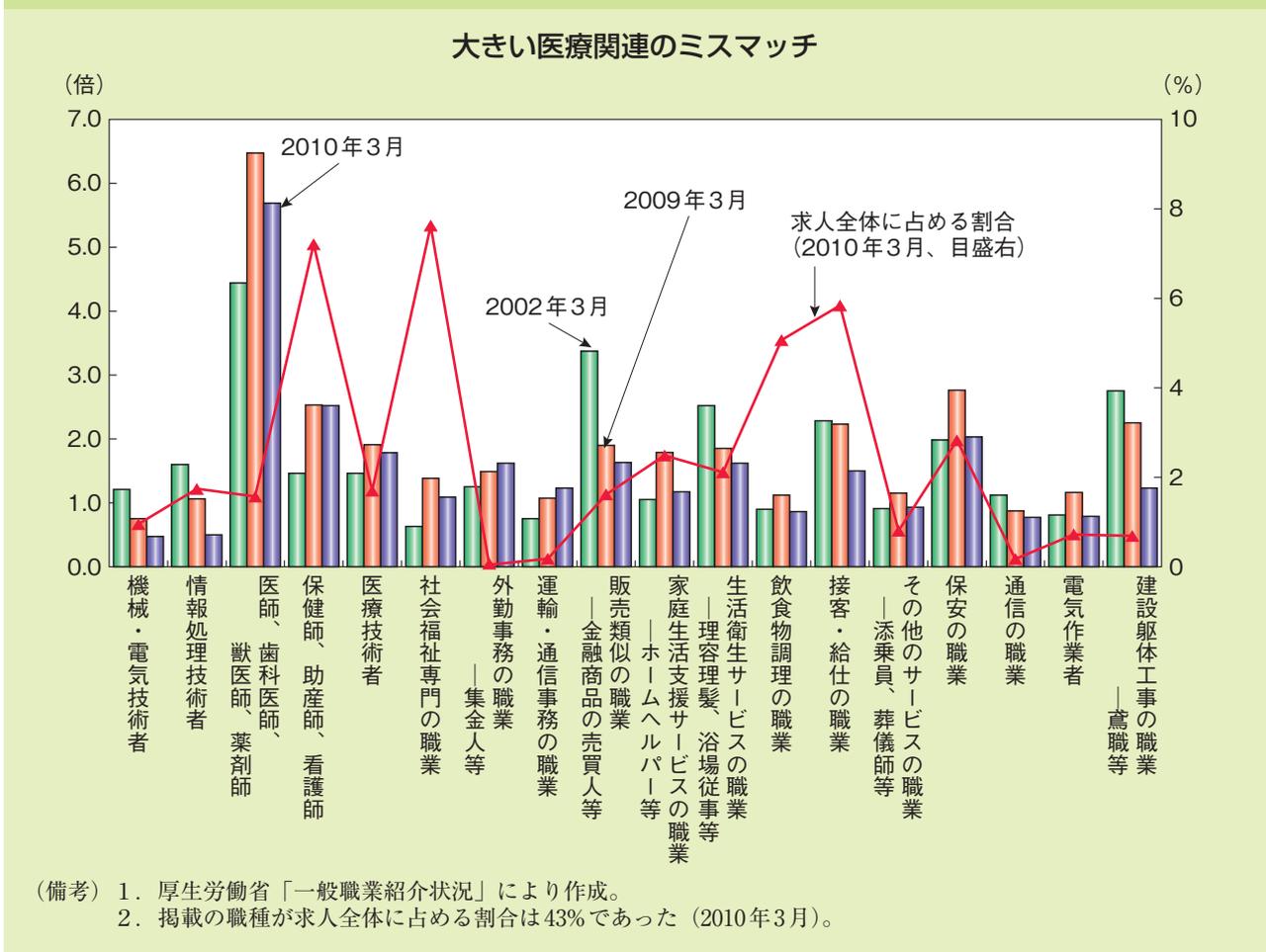
第二に、2002年3月と最近の状況を比べると、労働需要の構造変化を反映して、医療・福祉関連の職業で有効求人倍率が高水準になってきている。具体的には、医師・薬剤師など、保健師・助産師・看護師、社会福祉専門の職業、家庭生活支援サービスの職業などでこうした動きが顕著である。一方で、販売類似の職業、生活衛生サービスの職業、機械・電気技術者、情報処理技術者などはこの間に有効求人倍率が低下している。

第三に、ここに挙げた有効求人倍率1倍以上の職種だけで、求人全体の40%程度を占めている。特に、保健師・助産師・看護師、社会福祉専門の職業、飲食物調理の職業、接客・給仕の職業の全体に占める割合が高い。こうした需要規模の大きい職種への労働移動が円滑化すれば、雇用情勢の改善に大きく寄与すると考えられる。

● 専門・技術職、サービスの職業への職種間移動は困難

職種間のミスマッチが容易に解決できない背景として、職種間の移動が容易ではないことが

第3-1-5図 有効求人倍率が特に高い職業



考えられる。そこで、職種間の移動の実態を把握するため、「労働移動性向」を調べてみよう。事務職から販売職への移動を例にとると、「労働移動性向」とは、事務職からの移動者に占める販売職への移動者の割合を、移動した全労働者に占める販売職への移動者の割合（販売職からの同一職種間の移動を含む）で除したものである。この指標が大きいほど、当該職種間の移動が相対的に多いことになる。代表的な3つの職業への移動性向を比べてみると、以下のようなことが分かる（第3-1-6図）。

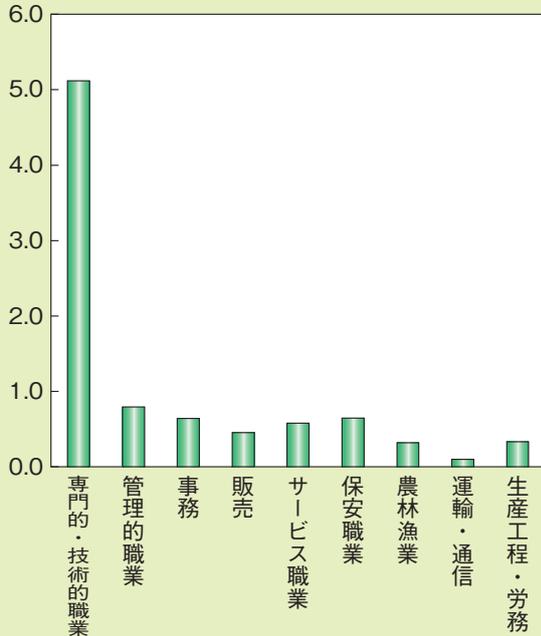
第一に、どの職種でも同一職種間の移動性向が最も高いが、その傾向は専門的・技術的職業で顕著である。専門的・技術的職業は資格の必要性などもあって、こうした結果は当然予想されるところである。他職種からの移動については、管理的職業からの移動性向がやや高めである。

第二に、比較的参入が容易と見られがちなサービスの職業においても、同一職種間の移動性向が非常に高く、他職種からの移動はかなり少ないことが分かる。しかも、他職種でそこからの移動性向が比較的高いのは職務内容が類似していると見られる販売であり、求人倍率の低い事務や生産工程・労務ではない。

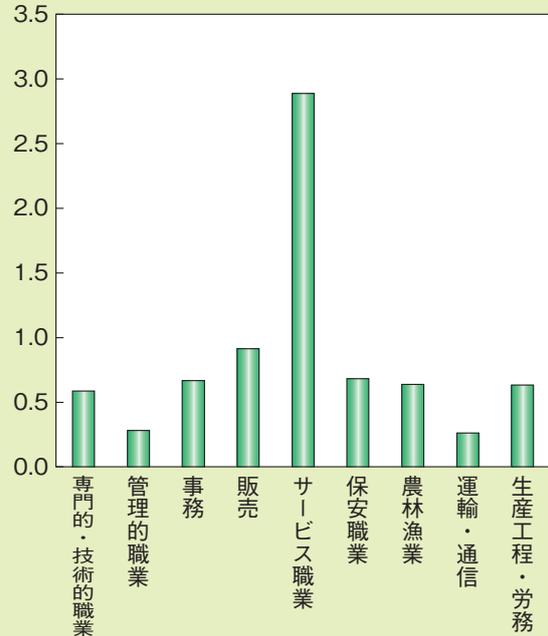
第3-1-6図 職業別労働移動性向（2007年）

専門的・技術的職業及びサービス職業への他職業からの労働移動は進みにくい

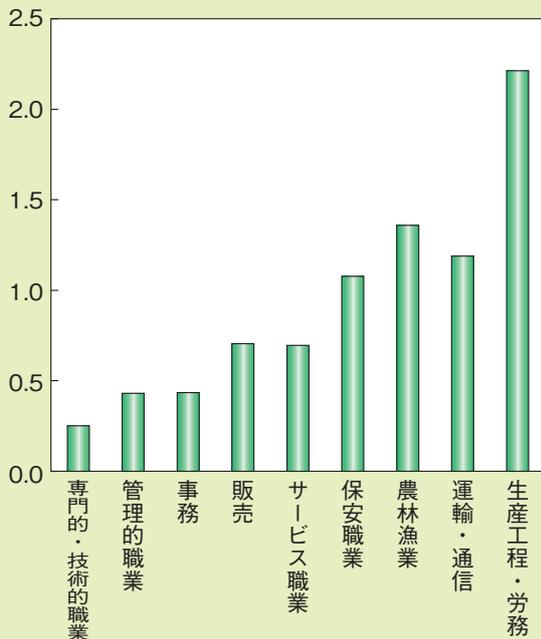
(1) 専門的・技術的職業への労働移動性向



(2) サービス職業への労働移動性向



(3) 生産工程・労務への労働移動性向



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」により作成。
2. 労働移動性向の計算に用いた労働移動は、2006年10月以降に現職に就いたもの。

第三に、求人倍率の相対的に低い生産工程・労務については、同一職種間の移動に加え、農林漁業、運輸・通信、保安職業といった分野からの移動も比較的多い。特に保安は求人倍率が高い職種であるが、そこから生産工程・労務への移動が多いことは、職務内容の類似性に加え、待遇面での改善が生じやすいという事情も反映している可能性がある。

以上から、職種間の移動が容易ではないこと、移動が生ずる場合も労働需給の状況に反応するというより、要求されるスキルの類似性を強く意識したものであることが示唆される。

(3) 賃金はミスマッチを調整する機能を果たしているか

労働市場において、産業間、職種間の需給のマッチングを進める鍵は、いうまでもなく賃金である。潜在需要の高い産業や職業において、相対賃金が上昇することで、労働力がそうした分野へ移動する誘因となる。一方で、雇用の質を測る場合にも賃金は最も重要な指標である。需要の高い分野へ労働力が移動した結果、実質賃金が全体として上昇すれば、雇用の質の向上にもつながり、国民生活はより豊かになると考えられる。以下では、産業別、職業別の賃金の差に着目することで、こうした見方の妥当性を検証する。

●有効求人倍率が高い職業ほど賃金が高い傾向

相対的に不足している職業で賃金が高くなっていけば、賃金を誘因として労働市場が調整されていることが確認できる。職業別の有効求人倍率によって労働市場の需給状況を捉え、その大小が職業別の相対賃金とどう関係しているかを調べよう。ここでは、比較を容易にするため常用雇用者に限定し、賃金としては企業が求人する際に提示する賃金（求人賃金）と、労働者が求職する際に希望する賃金（希望賃金）を用いる。結果を見ると、次のような点が明らかになる（第3-1-7図）。

第一に、想定されたように、求人賃金、希望賃金のいずれの場合でも、おおむね有効求人倍率の高い職業では相対賃金が高い。図では2009年の場合を示している。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。

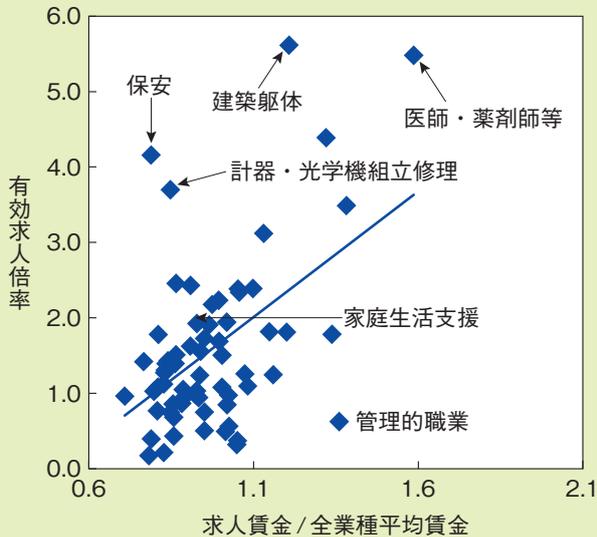
第二に、相対賃金が非常に高い職業については、傾向線より大幅にかい離している。医師・薬剤師などや建設躯体工事の職業は、相対賃金の割には有効求人倍率が著しく高い。逆に、管理的職業は、相対賃金の割には有効求人倍率が著しく低い。こうした職種の賃金は内部労働市場で決定される面が強く、ハローワークを通した労働需給との関係が薄いことが背景として考えられよう。

第三に、相対賃金が低めの職業の中で、保安と計器・光学機組立修理の職業の有効求人倍率は傾向線から大きく上方にかい離している。これらの職業は常用雇用としての求人がそもそも少ないなどの事情から、賃金による調整が働いていない可能性がある。なお、ホームヘルパーを含む家庭生活支援の職業は、ほぼ傾向線に近い位置にある。ホームヘルパーは一般に求人難が指摘されるが、常用雇用に限れば需給はひっ迫しているとはいえない。

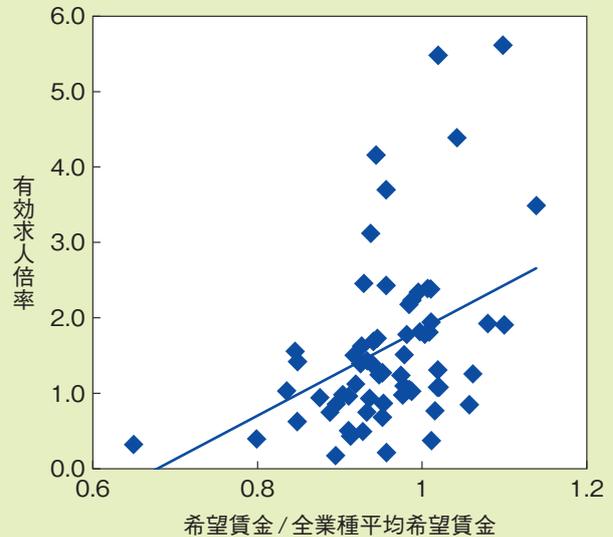
第3-1-7図 有効求人倍率と賃金

有効求人倍率が高い（ミスマッチが生じている）ほど、賃金が高い

(1) 職種別有効求人倍率と職種別求人賃金



(2) 職種別有効求人倍率と職種別希望賃金



- (備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
 2. 2009年の常用雇用者（パートの除く。全国）の値を使用。
 3. (1)、(2)とも1%有意。

● 離職率の高い業種では賃金の水準と上昇率が低い傾向

相対的に人手不足感が強い業種の特徴として、しばしば離職率の高さが挙げられる。それでは、離職率の高い業種ほど、他業種と比べた相対的な賃金が高いという傾向はあるだろうか。この点について、実際のデータ（常用雇用者）で確認してみよう（第3-1-8図）。

第一に、横軸に相対賃金、縦軸に離職率（2007年時点）をとって上記と同様な散布図を描くと、予想に反して、相対賃金の水準が高いほど離職率が低いという傾向が観察される。なお、傾向線から著しくかい離している業種は飲食・宿泊であるが、やはり賃金水準が低く離職率が高い。相対賃金が低めにもかかわらず離職率が低い例外もいくつかあるが、これらは衣服、材木製造、繊維、家具といった伝統色の強い製造業である。

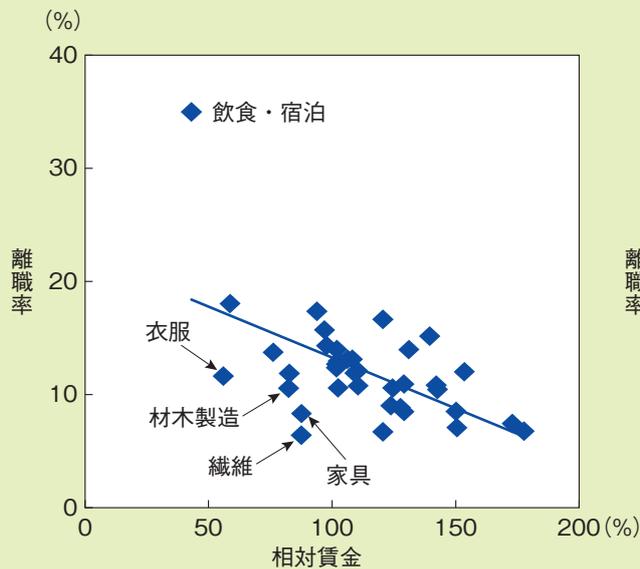
第二に、離職率が高い業種の賃金上昇率はむしろ低い傾向が見られる。前回の景気拡張局面の中で雇用情勢が比較的改善した2004年～2007年における賃金上昇率と、2004年時点の離職率を対比させると、緩やかながらそうした関係が得られた。離職率が高い業種である、飲食・宿泊、その他のサービス、医療・福祉などはこの間の常用雇用者一人当たり賃金が減少している。

第三に、以上の結果から推察されるように、離職率の高さは必ずしも労働需給のひっ迫を意味しない。このことは、離職率が高い業種は入職率も高い傾向にあることから分かる。すなわち、離職率の高さは当該業種における労働者の回転率の高さを示すと考えられる。離職率と相対賃金の逆相関は、労働者の回転率が高い業種では企業特殊スキルの重要性が低く人的資

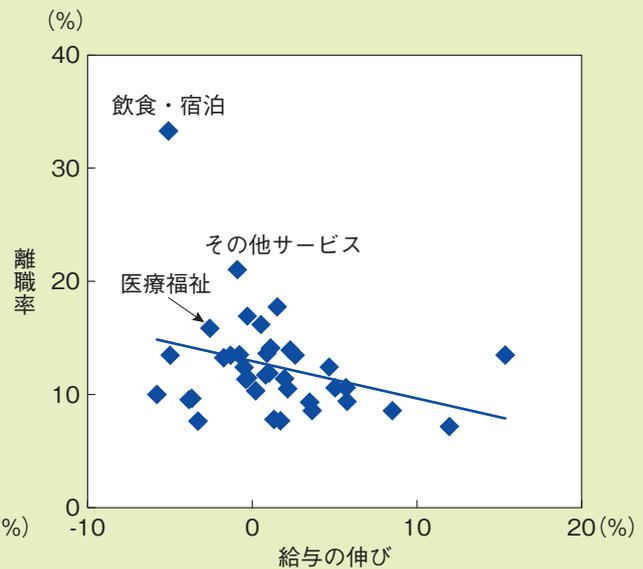
第3-1-8図 離職率と相対賃金、賃金上昇率、入職率

離職率が高い業種では相対賃金と給与の伸びが低い傾向

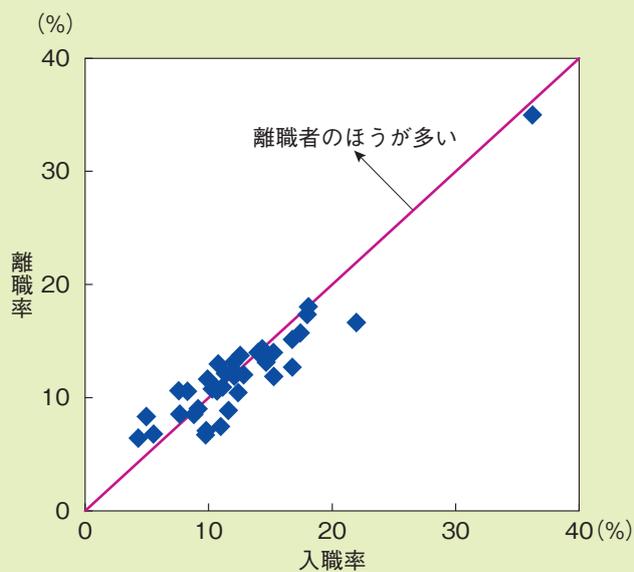
(1) 離職率と相対賃金



(2) 離職率と賃金上昇率



(3) 離職率と入職率



- (備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」、厚生労働省「賃金構造統計基本調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。2007年の値。伸びは2004年からの値。
2. (1)、(2)、(3)とも1%有意。

本の蓄積が少ないことを反映しているとも解釈²できる。

●労働生産性の高い業種は賃金も高い傾向

これまでの観察から、職業別では有効求人倍率が高いほど、産業別では離職率が低いほど、

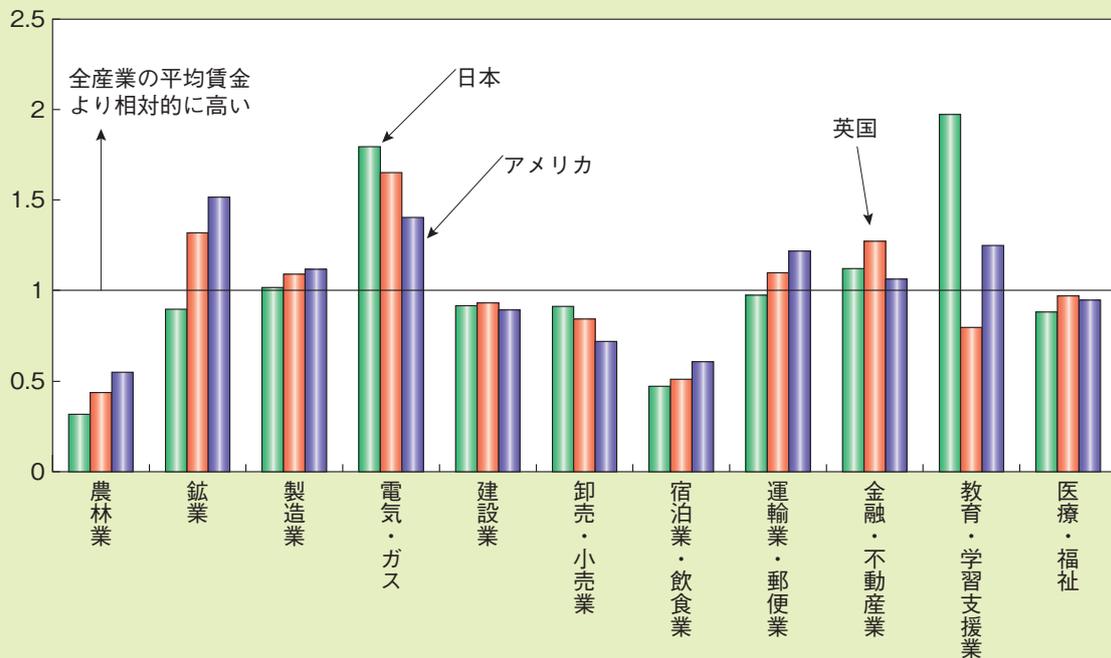
注 (2) 離職率と賃金の逆相関は、いわゆる効率賃金仮説によっても説明できる。すなわち、経営者による労働者のモニタリングが難しい業種において、労働者の意欲を高めるため、高めの賃金が支払われる場合、結果的に労働者の定着率が高くなっていると考えられることができる。

相対賃金が高い傾向があることが分かった。一方で、長期的に見ると、賃金は労働生産性を反映して決まる面もあると考えられる。そこで、以下では業種別の賃金と労働生産性の関係を調べよう。その際、国際比較の観点も加え、日本、アメリカ、英国の3か国について、業種別の相対賃金を見るとともに、労働生産性と賃金をそれぞれ高い業種から低い業種に順位付けし、その順位をプロットすることで両者の関係を調べる。その結果からは、以下のような関係を見いだすことができる（第3-1-9図）。

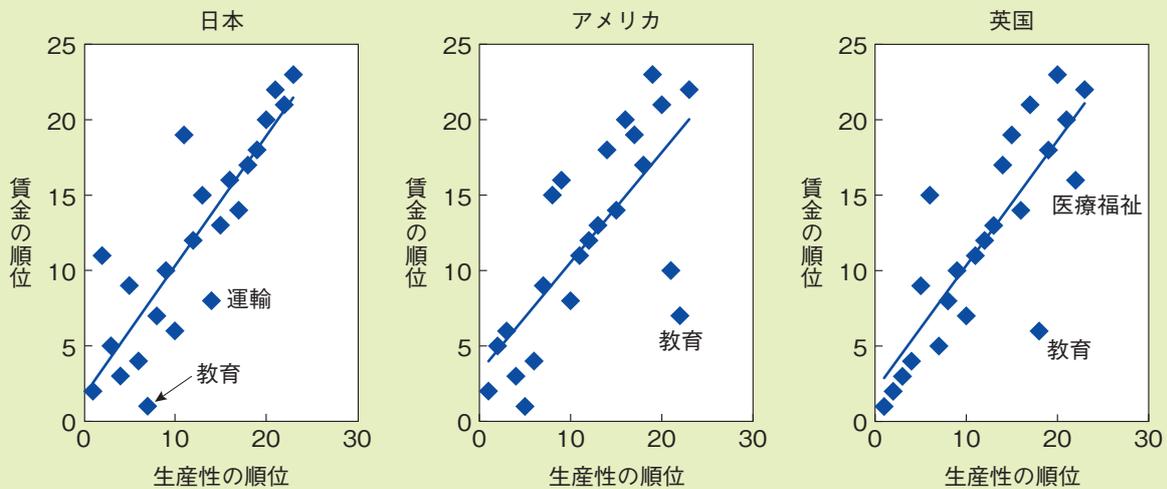
第3-1-9図 主要国の産業別賃金と生産性

生産性が高いほど、賃金も高い

(1) 主要国の産業別賃金



(2) 主要国における生産性と賃金の関係



(備考) 1. “EU KLEMS database” により作成。
2. 2001年から2006年までの平均値を使用。

第一に、日米英について大分類（11業種）で相対賃金をとると、各国において賃金の高い業種、低い業種のパターンは非常に似通っている。これは、各業種において用いられる技術は国によって大きく違わず、必要とされる労働力の質や実現した生産性の高さも似通ったものになっている可能性を示唆する。なお、いずれの国でも電気・ガスは高賃金であるが、これは自然独占性、資本装備率の高さなどを反映していると思われる。

第二に、各国において賃金、労働生産性のそれぞれが高い順に業種（ここでは中分類23業種）を並べ、その順位をプロットすると、いずれの国においても強い相関が見られる。労働生産性の高低が、賃金の高低と強く関係している様子がうかがわれる。

第三に、いくつかの業種で、労働生産性の順位と賃金の順位が大きくかい離している場合がある。特に、生産性と比べて賃金の順位が著しく高い業種には、各国とも非製造業、なかでも公的関与の多いものが目立っている。例えば、教育は日米欧ともに生産性の順位より賃金の順位が上位にある。また、我が国では運輸が、英国では医療・福祉がこうした状況にある。

賃金は短期的には様々な要因によって変動する指標ではあるが、ある程度長いスパンを以って見ると、生産性の水準に強い影響を受けて決定されることが示された。賃金の高い、質の高い雇用を新たに生み出していくためには、生産性の向上がやはり必須であることを表現しているものと考えられるだろう。

2 生産性の動向と労働市場

潜在需要を捉えた雇用の創出には産業間における雇用の適切な配分が必要であり、そのためには賃金の調整などを通じたミスマッチの緩和が鍵となることが分かった。また、各業種の相対的な賃金は長期的には労働生産性の高低との関係が強いことが分かった。しかし、生産性という言葉は誤解も生みやすい。そこで、以下では「生産性上昇は『人減らし』か」「生産性の上昇は賃金の上昇をもたらすか」「企業間の生産性上昇率の差は産業全体の生産性上昇とどう関係するか」といった論点について考えてみよう。

(1) 生産性上昇は「人減らし」か

まず、我が国における生産性の動向について、国際比較を交えながら概観しよう。生活水準と関係の深い人口一人当たりGDPの上昇への時間当たり労働生産性の寄与を見た後、労働生産性の変動要因、ITとの関係に注目しながら業種別の寄与を確認する。

●一人当たりGDPの上昇には労働生産性の上昇が最も大きく寄与

国際的に見たときの我が国の経済成長率の低さの原因として、「生産性上昇率が低い」ことがしばしば挙げられるが、これは事実なのだろうか。一人当たり実質GDPの成長率を2000年