

通インフラの復旧など本格的な復興に向けた取組を進めている。

### 3 四半世紀ぶりの人手不足感の高まり

生産年齢人口が減少しているものの、アベノミクスの進展により女性や高齢者の労働参加率の上昇が続いており、労働力人口は増加傾向が続いている。労働市場では需給が引き締まりつつあり、人手不足の状況はバブル期並みとなっている。他方で、賃金の伸びは、過去に労働需給が引締まりの方向で推移した局面と比較して、緩やかなものにとどまっている。

本項では、人手不足の状況を概観するとともに、好循環の拡大のために必要な条件について考察する。

#### ●人手不足はバブル期並みの水準に

我が国の労働市場は、改善が続いている。完全失業率は、2017年2月に94年12月以来約22年ぶりに3%を下回った。仕事の見つけやすさの指標である有効求人倍率は4月にバブル期最高の1.46倍を超える1.48倍となった。有効求人倍率を地域別にみると、1.46倍となった90年7月においても、北海道や九州、沖縄では1倍以下となっているなどばらつきがみられていた。これに対して、今回は、2016年以降、全地域で1倍を超えて推移しており、雇用環境の改善が全国に広がっていることが確認できる。こうした指標からすると、我が国の労働市場は、バブル期並みの人手不足といえる。ただし、有効求人倍率を正社員だけについてみると、2004年の統計開始以来最高であるものの2017年5月時点で1倍を下回っており、求人と求職にミスマッチがあることには留意が必要である（第1-1-10図（1））。

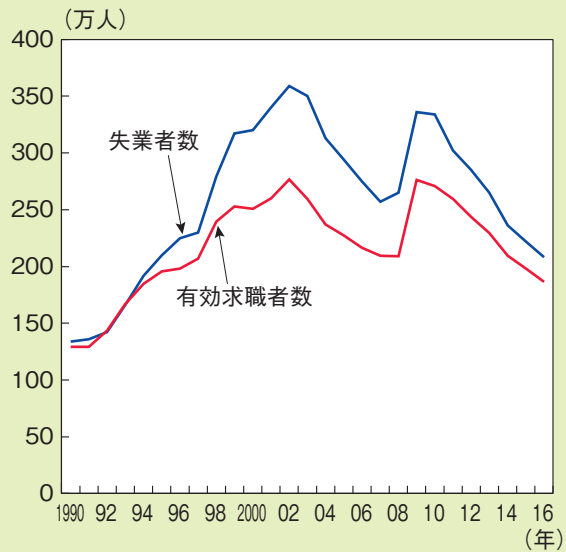
失業率の大幅な低下の背景には、2012年には285万人であった失業者数が、2016年10月以降200万人を下回る水準で推移していることがある。失業者の減少要因を労働力人口と就業者の増減に分解すると、2009年から2012年頃までは、失業者の減少の多くは労働力人口の減少によるものであったが、2013年以降においては、就業者の増加が失業者数を押し下げるとともに、労働力人口は前年比で増加に転じ、2016年には2009年対比でも増加となった（第1-1-10図（2））。これを、就業・失業・非労働力の3状態間の移動確率で確認すると、失業や就業から非労働力への移動確率が横ばいしないし減少する中で、失業者の就業確率が増加している（付図1-1）。

また、有効求人倍率は、求人数の増加及び求職者数の減少が背景にある。有効求人数は、リーマンショック後の2009年には120万人台で推移していたが、その後長期にわたって増加が続いている。求人の中身をみると、高齢化やインバウンド需要の高まりなどを背景に、医療・福祉や卸売・小売、飲食・宿泊などが増加していたが、2016年以降建設業も増加に転じ、2016年後半からは生産の持ち直しを背景に製造業も増加している（第1-1-10図（3））。

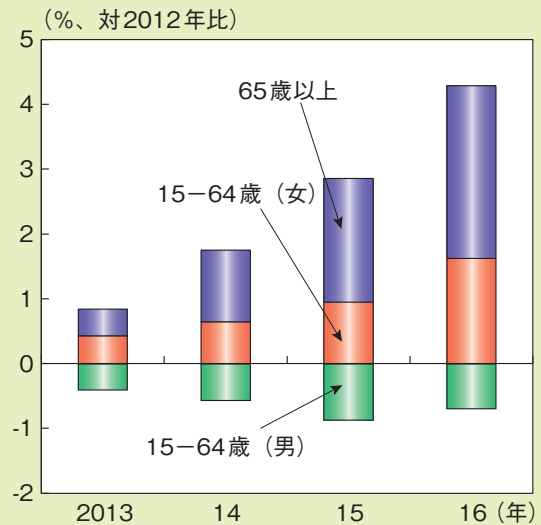
求職者数は、第1-1-10図（4）にみるように、2009年以降、失業者数とほぼ同じテンポ



(4) 求職者数と失業者の動向



(5) 雇用者数増加の寄与度分解



(6) バブル期との労働指標の比較

(%、%ポイント)

	バブル期 (1986~91年) (期間中の変化率、年平均)	今回 (2012~16年) (期間中の変化率、年平均)
マンアワー	1.4	0.2
生産年齢人口 (15-64歳)	0.8	-1.2
労働参加率 (15~69歳)	0.3	0.6
女性 (15~64歳)	0.6	1.0
高齢者 (65歳以上)	0.3	0.7
雇用者数	2.7	1.1
一人当たり労働時間	-0.8	-0.3
一人当たり賃金 (名目)	3.6	0.4
時間当たり労働生産性 (実質)	3.8	0.7
資本装備率 (実質)	3.3	-0.6 (2012~15年)
消費者物価指数 (総合)	1.9	1.0

- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「職業安定業務統計」により作成。
2. (3) の産業別の新規求人数は、内閣府による季節調整値。
3. マンアワーは、30人以上事業所の常用労働指数と1人当たり労働時間を乗ずることで算出。
4. 一人当たり労働時間及び一人当たり賃金は、30人以上事業所の常用労働者の値。
5. 時間当たり労働生産性は、1986~91年では、「国民経済計算 (93SNA)」の実質GDPを雇用者数及び1人当たり労働時間で割ることで算出。2012~16年では、「国民経済計算 (08SNA)」の実質GDPを、「労働力調査」の雇用者数及び「毎月勤労統計調査」の5人以上事業所の1人当たり労働時間で割ることで算出。
6. 資本装備率は、「国民経済計算」における固定資産を雇用者数で除して算出。

で減少しており、求職者数の減少は単に人口減少を反映している訳ではなく、雇用の拡大に伴う失業者数の減少が寄与していると考えられる。

雇用が拡大する中での人手不足の背景をバブル期と比較してみると、バブル期では生産年齢人口が増加する中で、労働参加率も上昇し、雇用者数が大幅に増加した。一人当たり労働時間は週40時間労働制の導入の影響もあって大幅に減少したものの、マンアワーで見た労働供給は年平均で1%以上増加した。これに対し、今回の景気回復局面では、生産年齢人口の減少が続く中で、労働参加率は女性や高齢者を中心に上昇し、雇用者数が増加した。しかしながら、新たに労働参加した層の労働時間が短かったことから、労働者全体でみた一人当たり労働時間は減少し、マンアワーでみた労働供給の伸びは年0.2%まで低下している（第1-1-10図(6)）。こうした中、2012年時点では雇用者数全体の6%に過ぎなかった高齢者の割合は、2016年には9%に上昇しており、15~64歳女性の労働参加率は5%ポイント程度上昇している（第1-1-10図(5)）。

人口動態が労働市場に与える影響については、現状では官民における女性や高齢者が働きやすい環境を整備する努力もあって、労働参加率が高まり、ある程度相殺されている。しかし、今後高齢化がさらに進展する下では、労働供給の停滞が成長制約となる可能性があるため、潜在的な労働供給力の活用に加え、限られた労働力の効率的な活用に向けた取組が重要である（詳細は第2章）。

### ●引き締めつつある労働市場に比べて緩やかな賃金上昇

労働需給が引き締めつつある中で、労働者が受け取る名目賃金の伸びは緩やかなものにとどまっている<sup>8</sup>。この背景としては、フルタイムで働く「一般労働者」の名目賃金が緩やかに増加する一方、パート労働者の労働者全体に占める割合（パート比率）は上昇を続けており、労働者全体で見た名目賃金上昇率を押し下げていることがある。ただし、2017年に入ってからパート比率の伸びが鈍化していることから、パート比率による平均賃金の下押し圧力は縮小している（第1-1-11図(1)）。

現在と同様に労働需給の逼迫度が高まったバブル期と比較すると、当時は、名目賃金は比較可能な30人以上事業所で年率で3.6%伸びていたのに対し、今回の景気回復期では0.4%の伸びとなっており、物価上昇率を加味した実質賃金でもバブル期の方が高くなっている（第1-1-11図(2)）。バブル期と現在では労働市場を取り巻く環境が大きく違うため、一概には比較できないとは言え、現在の賃金の伸びは緩やかなものにとどまっているといえる。

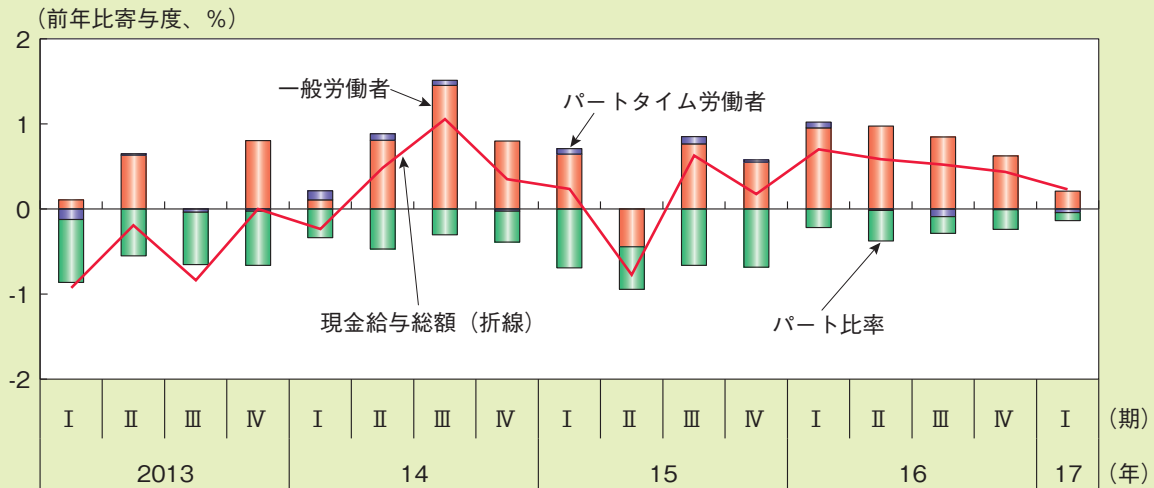
こうした中、我が国全体の賃金所得を表す総雇用者所得は、緩やかに増加している。総雇用者所得の動向を雇用者数の伸びと一人当たり賃金の伸びに分解すると、主に雇用者数の増加に支えられてきたが、2014年以降は、一人当たり賃金も押し上げに寄与するようになってきている。

注 (8) 人手不足と賃金に関する最近の議論については、玄田(2017)を参照。

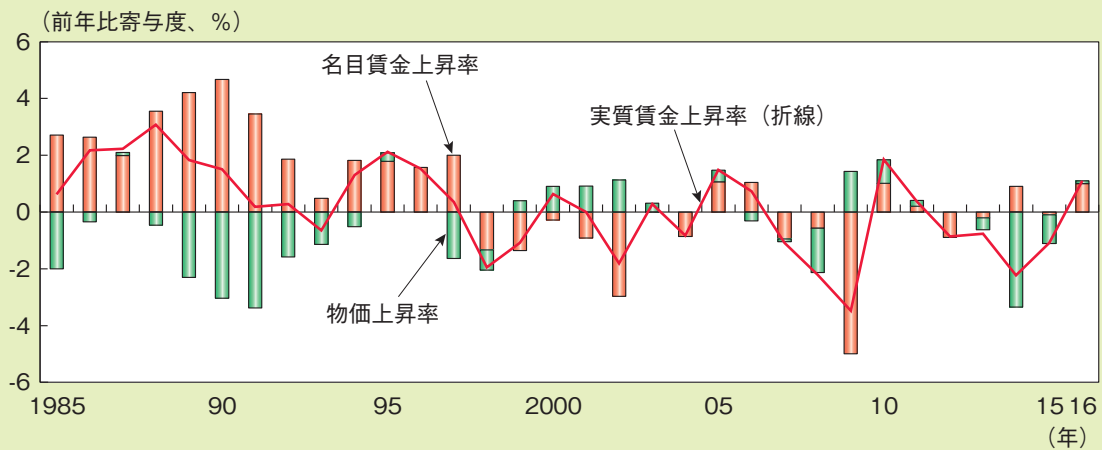
第1-1-11図 雇用者所得の動向

賃金上昇と雇用者数の増加により雇用者所得は緩やかに増加

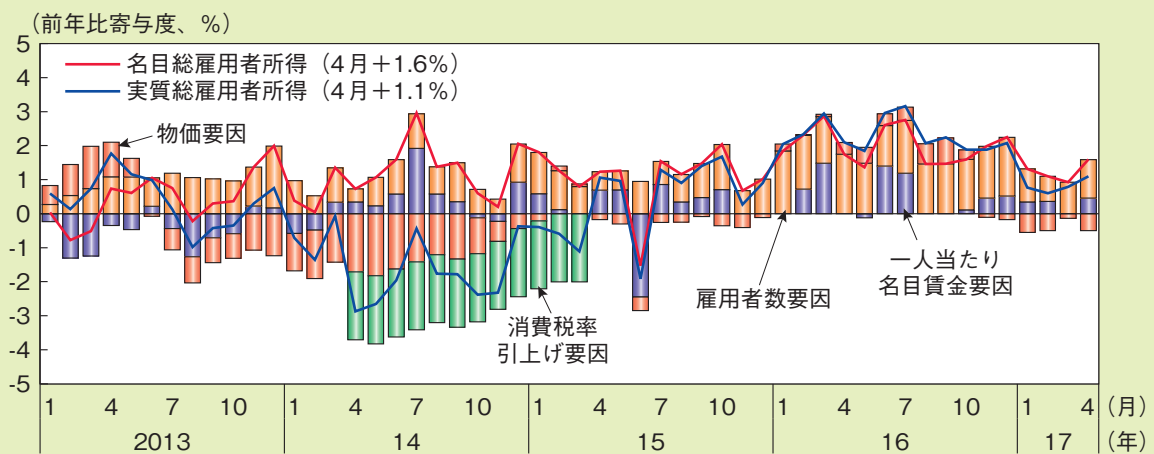
(1) 一人当たり名目賃金の要因分解



(2) 一人当たり実質賃金の要因分解



(3) 総雇用者所得



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、消費者物価指数、内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

2. (3)の消費税率引上げは、物価を2%ポイント押し上げると仮定。

今後、労働力人口の伸びが徐々に低下する中、さらに総雇用者所得を押し上げるためには、一人当たり賃金の引上げが不可欠といえる（第1-1-11図（3））。

### ●バブル期に比べて低い労働生産性の伸び

一人当たり名目賃金をやや長い目で見ると、バブル期では大幅に増加していたが、2002年以降の景気回復や、2012年以降の今次景気回復局面では伸びが抑えられている（第1-1-12図（1））。

一人当たり賃金は労働時間に時間当たり賃金を乗じたものであるため、その動向を理解するためには、労働時間と時間当たり賃金を分解して考察する必要がある。

一人当たり労働時間は長期的に減少している（第1-1-12図（2））。91年度の経済白書（経済企画庁（1991））では、バブル期の人手不足の状況について、企業は人材確保のため、賃金の引上げではなく、労働時間の短縮によって待遇改善を行っていると分析している。当時は、労働基準法の改正による労働時間短縮の動きもあったため、一概には言えないが、人手不足の中、企業が一人当たり労働時間を削減しつつ、労働者数を増やすことで労働需要を満たそうとする行動は、現在の「働き方改革」と相似形であり、人手不足下では不可避なものといえる。労働者が実際に手にする賃金が増加するかどうかは、労働時間の短縮を上回って時間当たり賃金が増加していくかにかかっている。

次に、時間当たり賃金の動向をみてみよう。時間当たりの名目賃金上昇率を物価上昇分、労働生産性上昇率と労働分配率の変化に分解すると、2012年以降の景気拡大局面において、労働生産性上昇率の賃金に対する押上げ寄与は平均で年率約0.7%となっており、バブル期平均の同約3.8%に比べてかなり小さくなっている（第1-1-12図（3））。この背景として、バブル期には積極的な設備投資を背景に資本装備率（雇用者一人当たりの資本ストック）が年平均3%以上増加していたのに対し、足下では2012~15年の3年間の平均で、やや減少していたことが指摘できる。名目賃金の上昇率を引き上げるためには、労働生産性の上昇による底上げが不可欠である。

### ●労使のリスク回避的な姿勢が賃金引上げを抑制している可能性

景気拡大局面では企業収益が人件費の増加を上回って増加するため、労働分配率は低下する傾向があるものの、現在の労働分配率の水準は、法人企業統計季報ベースでは2002~08年の景気拡大期を下回っており、企業の賃上げ余地は大きいといえる（第1-1-13図（1））<sup>9</sup>。他方で、企業の人手不足感や欠員率は、バブル期の水準をうかがう勢いであり、賃上げの環境は整っているといえる（第1-1-13図（2））。

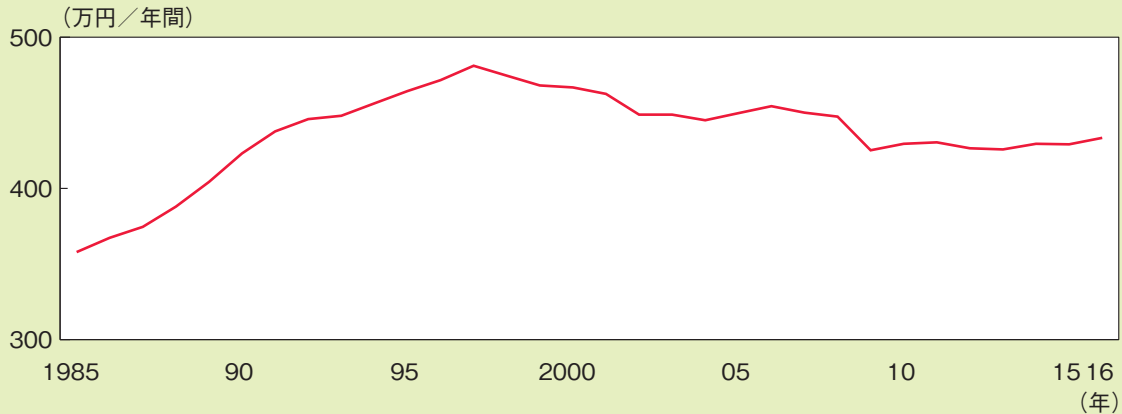
企業アンケートによると、人手不足感が強まっていたバブル期には、賃金決定に際して「労

注 (9) 国民経済計算を用いて労働分配率を計算すると、2002年-2008年の景気拡大期をやや上回る水準となっているが、リーマンショック以降の低下傾向については一致している。

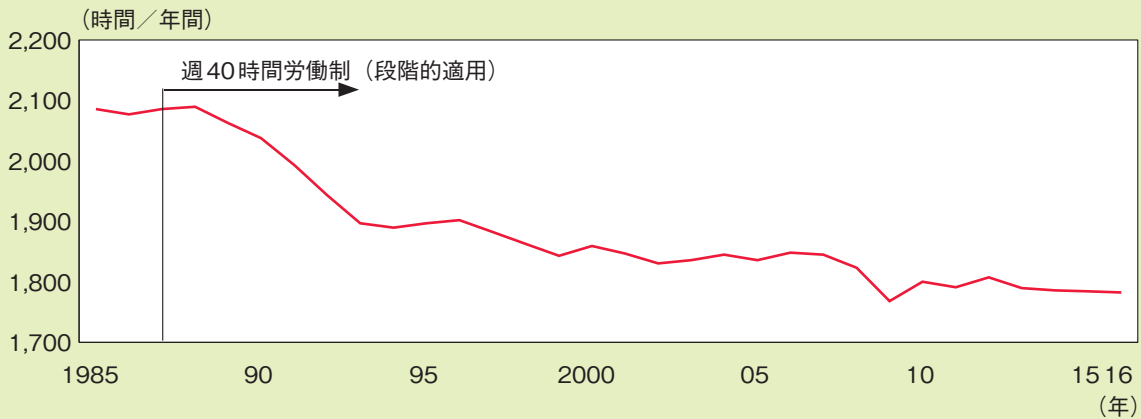
第1-1-12図 時間当たり賃金の動向

バブル期には賃金は労働生産性によって大きく押し上げ

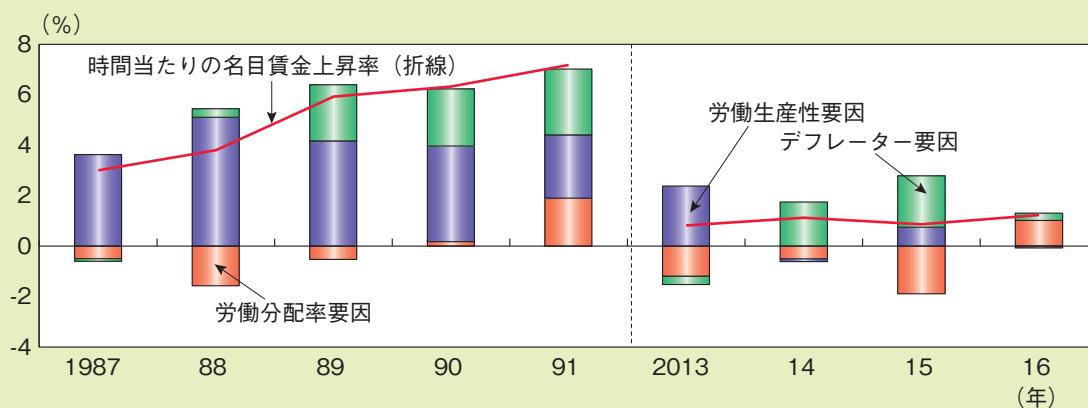
(1) 一人当たり名目賃金



(2) 一人当たり労働時間



(3) 時間当たり名目賃金上昇率の要因分解



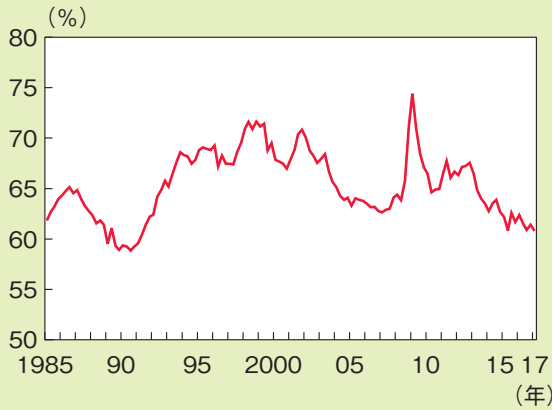
- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。  
 2. (1)、(2) は30人以上事業所の常用労働者数が対象。  
 3. 名目賃金は以下の式により表される。ただし、 $W$ は名目雇用者報酬、 $Y_n$ は名目GDP、 $Y_r$ は実質GDP、 $E$ は雇用者数、 $h$ は労働時間、 $P_{GDP}$ はGDPデフレーターである。  

$$\frac{W}{Eh} = \frac{W}{Y_n} \times \frac{Y_r}{Eh} \times P_{GDP} = \text{労働分配率} \times \text{労働生産性} \times \text{GDPデフレーター}$$
  
 4. (3) の2016年については、雇用者数は労働力調査における雇用者数、労働時間は毎月勤労統計調査における5人以上事業所の一般・パート計の総労働時間を用いている。  
 5. 1987年の労働基準法改正により、週40時間労働制に向けて段階的に短縮されることとなった。

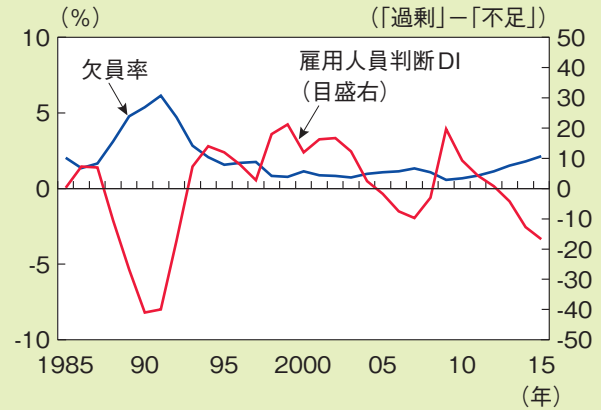
第1-1-13図 賃金動向を巡る環境

労使双方のリスク回避的姿勢が賃金上昇の妨げになっているおそれ

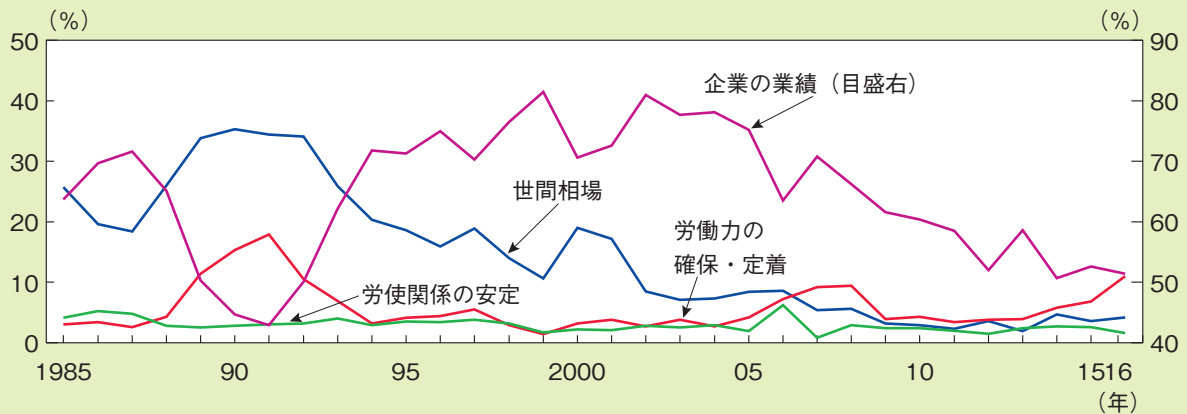
(1) 労働分配率



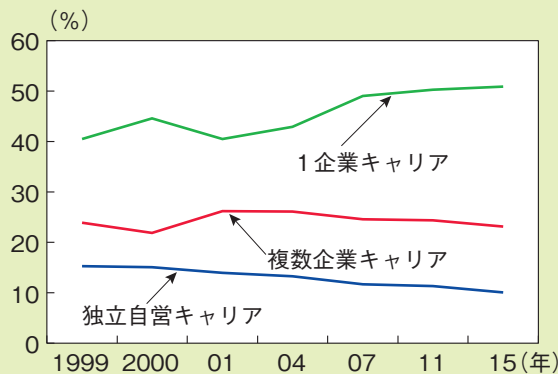
(2) 雇用動向DIと欠員率の推移



(3) 賃金の改定の決定にあたり重視した要素 (企業アンケート)



(4) 望ましいキャリア形成 (労働者アンケート)



- (備考) 1. 財務省「法人企業統計調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、厚生労働省「雇用動向調査」、「賃金引き上げ等の実態に関する調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」により作成。  
 2. (1)の労働分配率は人件費を人件費、営業利益、減価償却費、受取利息の和で除したもので、内閣府による季節調整値。  
 3. (3)の調査項目は、1985年より継続しているものであり、「雇用の維持」や「前年度の改定実績」等、途中から追加された項目は除いている。  
 4. (4)における用語の定義は以下の通り。  
     1企業キャリア：「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」と「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」の合計。  
     複数企業キャリア：「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」と「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」の合計。  
     自営独立キャリア：「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするケース」と「最初から独立して仕事をするケース」の合計。  
 5. 「勤労生活に関する調査」は、全国20歳以上の男女4,000人に訪問で質問し、2,118人から回答を得ている。



働力の確保・定着」を重視する企業が急速に増加し、91年には約18%となった。今回の人手不足局面でも、こうした要素を重視する企業は増加傾向にあるとはいえ、2016年において11%となっており企業の慎重姿勢は強いようにみえる。さらに、賃金決定に際して「世間相場」を考慮するとした企業の割合は、バブル景気では3割程度あったのに対し、現在は数%程度となっており、長期的に減少傾向にある（第1-1-13図（3））。バブル崩壊以降長く続いた経済の低迷の中で、雇用の維持のため労働者側は長く賃金抑制による人件費の抑制を甘受せざるを得ない状況が続き、賃金をめぐって労使間が厳しく対立する局面が少なくなったことが背景にあると考えられる。さらに、人件費抑制の一環として、大幅な新規採用抑制が行われたため、労働者は安定した職を得、それを維持することを優先する意識が強くなっている。第1-1-13図（4）にみるように、労働者への意識調査では、理想のキャリア形成として「1つの企業に長く勤め、管理的な地位あるいは専門家になる」を選択する労働者の割合が年々増加しており、99年の約4割から2015年には5割超となっている。他方で、複数企業での経験や独立を志向する層が減少しており、特に独立自営キャリアは99年の15%から10%まで低下している。こうした労働者側のリスク回避的な選好は、賃金上昇より雇用の安定を求める姿勢につながり賃金決定に関する交渉力を弱めている可能性がある。

同時に企業側もリスク回避的な姿勢により、賃金引上げに躊躇している可能性がある。山本・黒田（2017）や加藤（2017）は、企業が賃金の引下げが難しいと考える場合、将来の負の経済ショックに備えて、予め賃金を低く抑えておくインセンティブが働くと指摘している<sup>10</sup>。終身雇用・年功賃金と職務を限定しない働き方を特徴とする、いわゆる「メンバーシップ型」の雇用慣行を持つ企業において、労使双方が変化を恐れ、経営の安定を優先する下では、互いが企業内の論理に基づき賃金交渉を行うため、外部の労働市場においていくら賃金上昇圧力が高まって内部労働市場には波及しにくい。ただし、人手不足が深刻化する中で、企業が外部労働市場を通じた多様な人材の受入れを行う機会が増えていけば、職務や能力に応じた賃金決定を行う必要性が高まることにより、労働生産性に見合った賃金が支払われることにつながる可能性が考えられる。また、同一労働同一賃金の取組を含む「働き方改革」を実行していくことで、これまでの賃金決定のあり方を見直すことにつながる可能性がある。

### ●本格的な回復が期待される個人消費

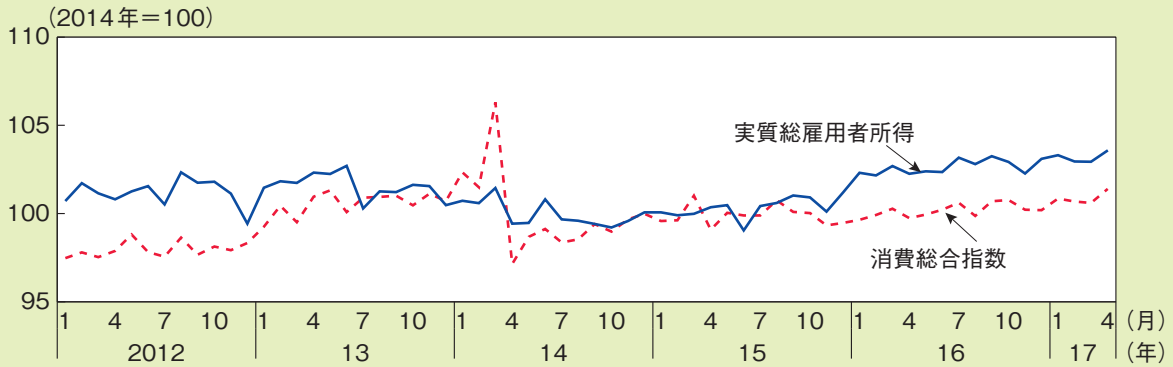
前述のとおり、雇用者所得の緩やかな増加に支えられて、個人消費は緩やかに持ち直している（第1-1-14図（1））。2016年度は、熊本地震や8月の例年になく数の台風の上陸、10月以降の生鮮野菜等の価格高騰などの影響により短期的な落ち込みはあったものの、均してみれば持ち直しの経路を維持してきたといえる。

注 (10) ただし、上野・神林（2017）は、実際に賃金引き下げを経験している労働者は多く、日本の賃金の下方硬直性はそれほど顕著ではないとしている。西村（2017）は、2000年代に広がった企業の成果主義的な人事政策の下で、賃金が一定の水準に収斂しやすい「ゾーン別昇給表」が普及したことも賃金が上がりにくくなった理由の一つであるとしている。

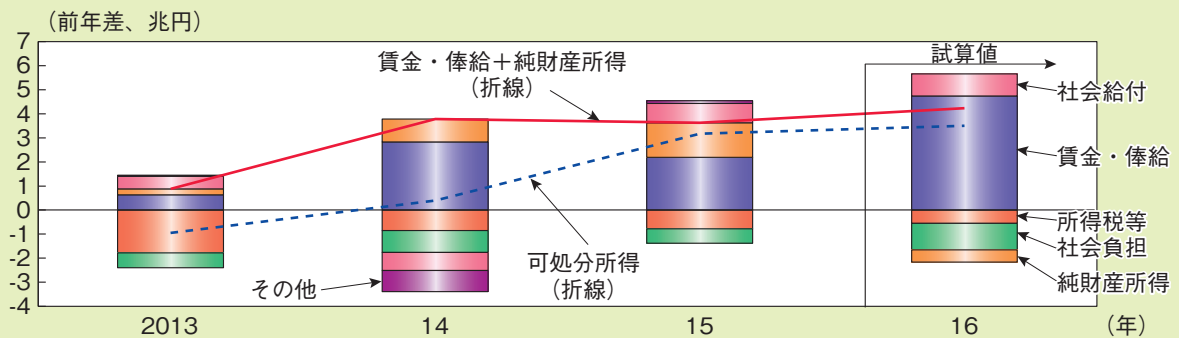
第1-1-14図 消費の動向

雇用者所得に比べて消費は力強さに欠ける

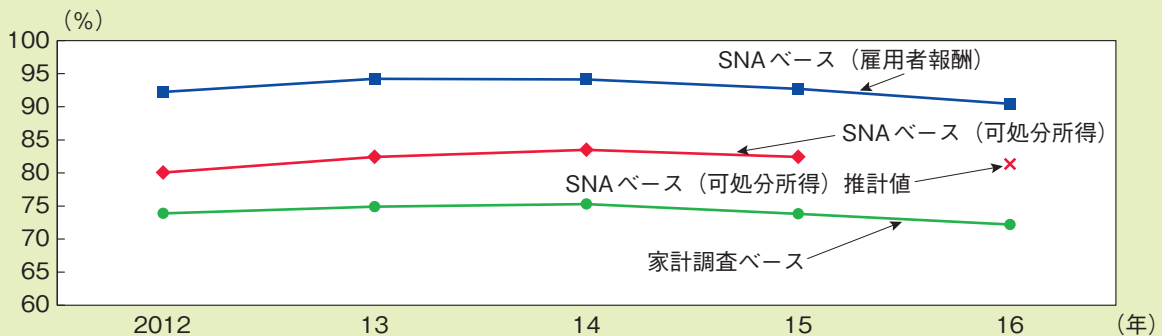
(1) 消費総合指数と実質総雇用者所得



(2) 可処分所得



(3) 平均消費性向



- (備考) 1. (1)の消費総合指数と実質総雇用者所得はともに内閣府試算値。(2)及び(3)は内閣府「国民経済計算」、総務省「全国消費実態調査」、「家計調査」、日本銀行「資金循環統計」により作成。
2. (2)の可処分所得は、一次所得(各部門が生産過程へ参加した結果として受け取る所得、あるいは貸借した必要な資産の対価等の受払の結果。具体的には雇用者報酬や営業余剰・混合所得、財産所得の受払等が含まれる。)収支で得られた所得にかかる税や社会負担の支払のほか、年金等の社会保障給付等の受取を反映した所得であり、家計が各期において消費等に用いる所得を意味する。「その他」は「営業余剰」「その他所得」「その他の経常移転」の合算値。2016年は試算値。賃金・俸給は雇用者報酬、財産所得は金融資産ストック、(現金)社会給付は公的年金給付額の伸びを用いてそれぞれ延伸した。
3. (3)の計算式は以下の通り。  
 SNAベース(雇用者報酬) = 家計最終消費支出(除く帰属家賃) / 雇用者報酬  
 SNAベース(可処分所得) = 家計最終消費支出(除く帰属家賃) / 可処分所得  
 家計調査ベース = 消費支出 / 可処分所得(二人以上の世帯のうち勤労者世帯)
4. (3)のSNAベース(可処分所得)推計値は、(2)の試算値による。

所得面について、より家計の実際の手取り所得に近い概念でみるために、国民経済計算における家計の可処分所得の動向を、一定の前提の下で2016年まで延長推計すると、2014年に低下した後、2015年及び2016年については、税や社会保険料に係る大きな制度改正がなかったこともあり、雇用者報酬の伸びにほぼ見合って増加している（第1-1-14図（2））。ただし、平均消費性向は高齢化が進展する中でも低下しており、本格的な回復とはいえない状況にある（第1-1-14図（3））。こうした消費の動向については、次節で詳細に分析する。

## 4 デフレ脱却への展望

アベノミクス以降の消費者物価の動向をみると、2013年以降前期比でプラス基調が続いていたものの、2016年に入って横ばいとなっている。家計・企業の適合的な予想形成<sup>11</sup>を前提とすれば、持続的な物価上昇により、デフレマインドを払しょくすることがデフレ脱却に不可欠である。以下では、こうしたデフレ脱却に向けた取組の進捗と今後の課題について検討する。

### ●消費者物価指数は横ばい

消費者物価を生鮮食品を除く総合（いわゆるコア）でみると、エネルギー価格の下落から2016年初から前年比マイナスで推移していたが、原油価格が2016年初に底を打って上昇し、11月から12月にかけてのOPEC等の減産合意以降堅調に推移したことなどからガソリンを含む石油製品などのエネルギー価格が上昇し、2017年に入ってから前年比プラスで推移している（第1-1-15図（1））。生鮮食品及びエネルギーを除いた消費者物価の基調をみると、2016年央にかけての為替の円高方向への動きなどから耐久消費財の価格が下落しているものの、サービスや食料品価格が上昇しており横ばいとなっている（第1-1-15図（2））。サービス価格の動向を詳細にみると、外食や宿泊などが上昇に寄与している一方で、家賃が一貫してマイナスに寄与しているほか、2015年10月以降は通信料がマイナスに寄与しており、2017年1月から2月にかけて更に低下幅が拡大している。

第1-1-15図（3）で物価変動をもたらす様々な要因と消費者物価上昇率（コア）との時差相関をとっているが、名目実効為替レートの上昇（円の増価）は、三四半期以上のラグを伴って消費者物価を押し下げる一方、GDPギャップのプラス幅の拡大（マイナス幅の縮小）や契約通貨ベースの輸入物価の上昇は1~2四半期のラグを伴って消費者物価を押し上げることが示唆される。また、消費者の1年後の予想物価上昇率については、当期と1期後の物価と連動することがわかる。

この結果を基に、消費者物価上昇率（コア）を当期の予想物価上昇率、1期前の消費者物価上昇率、1四半期前の輸入物価（契約通貨ベース）上昇率、三四半期前の為替レート上昇率と2

注 (11) 家計や企業が、実際に経験している物価上昇率と同程度の物価上昇率が先行きも続いていくという見方をすること（日本銀行（2016））。