

第2章

人手不足の成長制約を
乗り越えるための課題

第2章 人手不足による成長制約を乗り越えるための課題

コロナ禍から平時へ移行し、経済活動が活発化する中で、2024年現在、我が国の企業の人手不足感は、非製造業や中小企業を中心に、歴史的な水準にまで高まっている。こうした人手不足感の高まりは、今に始まったものではなく、より根本的には、生産年齢人口が1995年をピークに減少に転じ、また総人口も2008年をピークに頭打ちの後、2011年以降一貫して減少するなど、過去四半世紀以上の間、労働供給の制約が強まってきた中で生じているものである。現在、こうした供給面の制約が経済の成長力の桎梏となる懸念がますます高まっている。

他方、2023年に米ドル換算でGDPが日本を超えたドイツについては、日本の約6割の就業者数、約8割の労働時間、つまり半分程度の労働投入により、我が国と同程度の規模の付加価値を生み出している¹。人手不足感の問題は、決して乗り越えられない壁ではなく、生産性改善に向けた努力により、人口減少・少子高齢化の下であっても成長できる経済の実現を目指していくことが重要である。

こうした観点から、本章では、人手不足による成長制約を乗り越えるための課題を複数の側面から検討する。まず第1節では、省力化投資の実態と生産性向上への効果を中心に、企業部門が取り組んでいる人手不足への対応に係る現状と課題を分析する。第2節では、我が国における労働市場におけるマッチングや産業間の労働移動の現状を分析し、労働力が希少となる中で、賃金をシグナルとした円滑な労働移動が進むための課題を考察する。こうした国内での政策対応に加え、第3章では、これまで着実に増加し、200万人を超えた外国人労働者に注目し、日本人労働者との賃金格差に関する詳細な分析を基に、外国人労働者の受入れや定着に向けた課題を検討する。

第1節 高まる人手不足感と企業部門の対応

本節においては、企業の手不足感の現状やこれが企業活動に及ぼす影響を概観するとともに、人手不足に対する企業の対応としてとられている雇用者の賃金引上げや省力化投資の現状と課題を分析する。さらに、省力化投資の効果と期待される生産性向上への効果等について検証する。

¹ 2023年において、日本の人口は1億2,435万人（総務省「人口推計」（2023年10月1日現在））、就業者数は6,747万人、一人当たり年間労働時間は1,607時間であるのに対し、ドイツの人口は8,461万人、就業者数は4,099万人、一人当たり年間労働時間が1,341時間となっている。

1 人手不足の現状

(企業の人手不足感は、非製造業でバブル期並みとなるなど、歴史的水準まで高まり)

はじめに、企業の人手不足感の動向を、日銀短観を基に概観しよう。直近 2024 年 6 月調査時点の雇用人員判断 D I は、全規模全産業ベースでマイナス 35%ポイントと、「不足」と回答する企業の割合が「過剰」と回答する企業の割合を大幅に上回っており、企業の人手不足感の深刻さを物語っている(第 2-1-1 図(1))。D I の水準としては、バブル期の景気拡大期のピークである 1990 年 11 月調査及び 1991 年 2 月調査におけるマイナス 46%ポイントという既往の不足超幅の最高値は下回っているものの、バブル期は、供給面の制約というよりは過剰な需要が人手不足感を引き起こしていたという点で、近年とは状況が異なる。また、コロナ禍以前の 2018 年 12 月調査及び 2019 年 3 月調査のマイナス 35%ポイントと同程度となっているが、それ以降、コロナ禍による経済社会活動の抑制により、一時的に不足感が緩和していたに過ぎず、こうした人手不足感の拡大の流れは、傾向として続く構造的なものとなっている。

次に業種別に長期の D I をみると、製造業では 2024 年 6 月調査の D I がマイナス 21%ポイントと、コロナ禍前の不足超幅を下回っている一方、非製造業ではマイナス 45%ポイントと、1990 年 11 月調査及び 1991 年 2 月調査のマイナス 47%ポイントに迫るまで人手不足感が拡大している。また、規模別に長期の D I をみると、大企業(全産業)では 2024 年 6 月調査の D I がマイナス 28%ポイント、中小企業(全産業)ではマイナス 37%ポイントと、バブル期の 1991 年 2 月調査のマイナス 40%ポイント、マイナス 47%ポイントよりは不足超幅が低い。中小企業の非製造業では、バブル期のピークを超えて人手不足感が高まっていることが確認される。

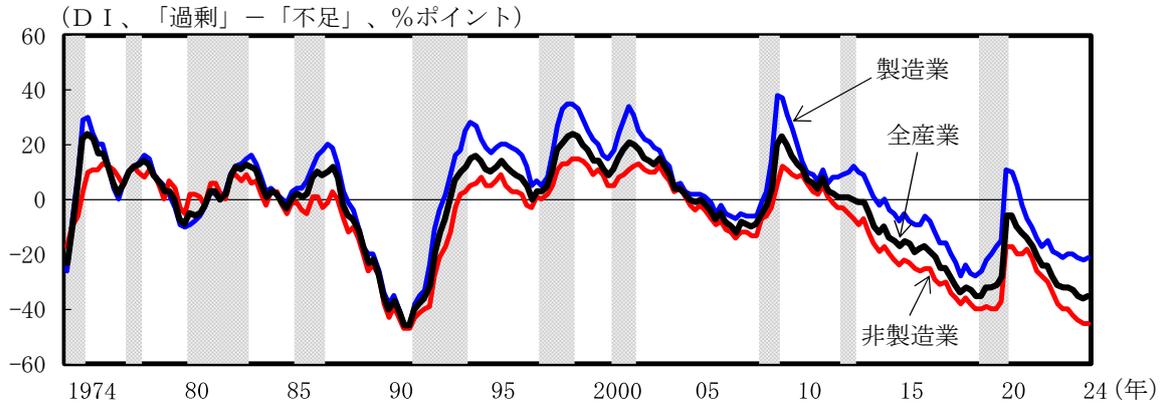
さらに、現行の産業分類で遡及可能な 2010 年以降について、企業規模別に業種別寄与度を確認すると(第 2-1-1 図(2))、製造業の人手不足感は、機械関係業種を中心にコロナ禍前を幾分下回る程度となっている。一方、非製造業では、大企業・中小企業ともに、建設・不動産、卸売や対事業所サービス、小売や対個人及び宿泊・飲食サービスなど、幅広い業種において人手不足感が拡大しており、相対的に労働集約的な業種の人手不足感が深刻である様子がうかがえる。

第2-1-1図 雇用人員判断DIの推移

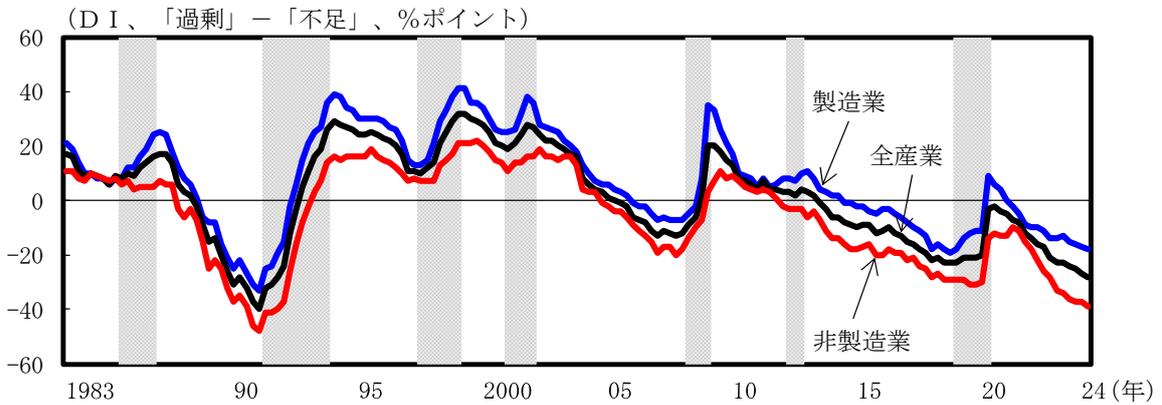
企業の人手不足感は、非製造業でバブル期並みとなるなど、歴史的水準まで高まり

(1) 雇用人員判断DIの長期推移

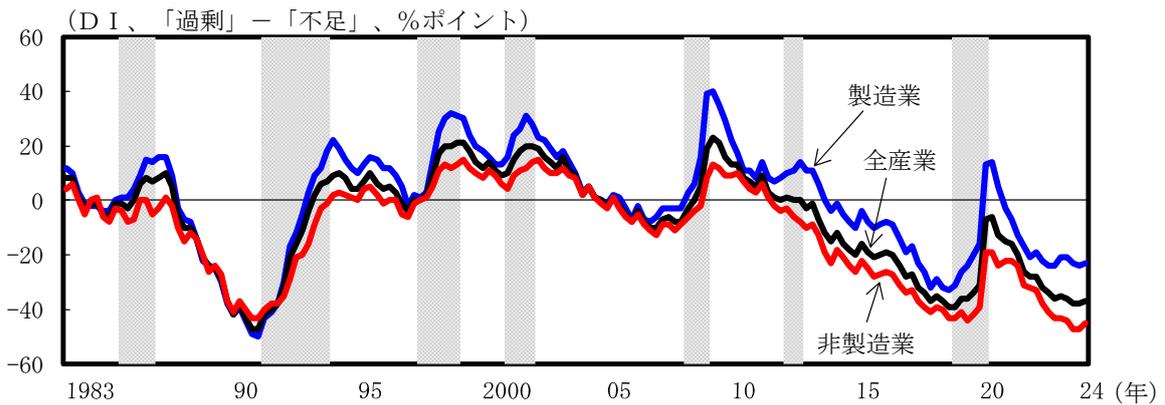
①全規模



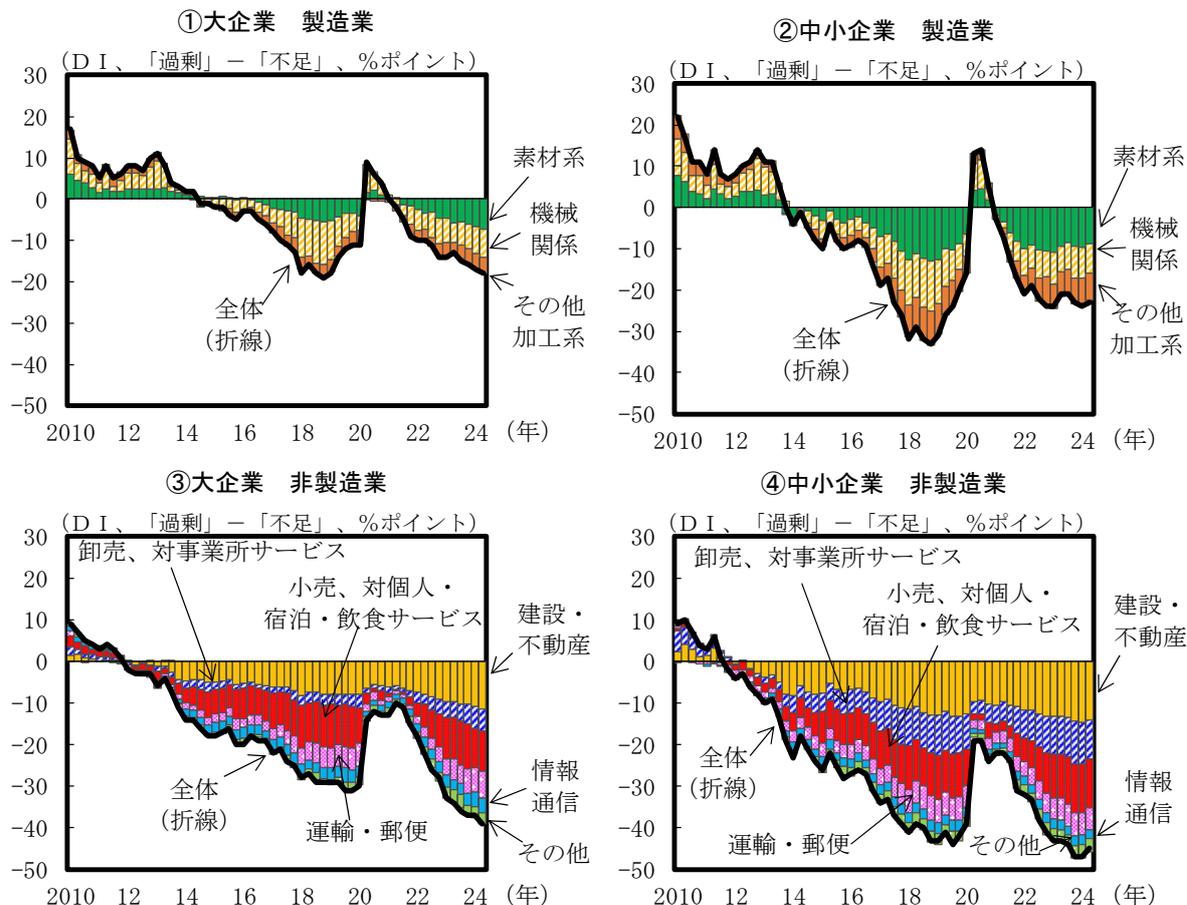
②大企業



③中小企業



(2) 企業規模・業種別の寄与度



- (備考) 1. 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、内閣府「景気基準日付」により作成。
 2. (1) のシャドー部分は景気の高から谷までの期間を示す。
 3. (2) の業種別寄与度は、当該業種の雇用人員判断DIに有効回答企業数に占める当該業種のウェイトを乗じて算出。①及び②の「素材系」は、繊維、木材・木製品、紙・パルプ、化学、石油・石炭製品、窯業・土石製品、鉄鋼、非鉄金属の合計、「機械関係」は、はん用・生産用・業務用機械、電気機械、輸送用機械の合計、「その他加工系」業種は食料品、金属製品、その他製造業の合計。③及び④の「建設・不動産」は、建設と不動産の合計、「卸売、対事業所サービス」は、卸売と対事業所サービスの合計、「小売、対個人・宿泊・飲食サービス」は、小売、対個人サービス、宿泊・飲食サービスの合計、「その他」は、物品賃貸、電気・ガス、鉱業・採石業・砂利採取業の合計。

(企業の人手不足感は幅広い職種で、年齢別には中年層を中心に高まり)

ここで、企業の人手不足感の高まりの内容や背景を探るべく、内閣府が2024年に実施した「人手不足への対応に関する企業意識調査」等² (以下「アンケート調査」という。)の結果をみてみよう。まず、従前、人手不足感が高まっていたコロナ禍前(5年前)から現時点にかけて、企業にとっての働き手の職種別、年齢別の人手不足状況に変化がみられるのかを確認する。

第2-1-2図は、横軸に5年前の人手不足割合(人手が「不足」、「やや不足」と回答し

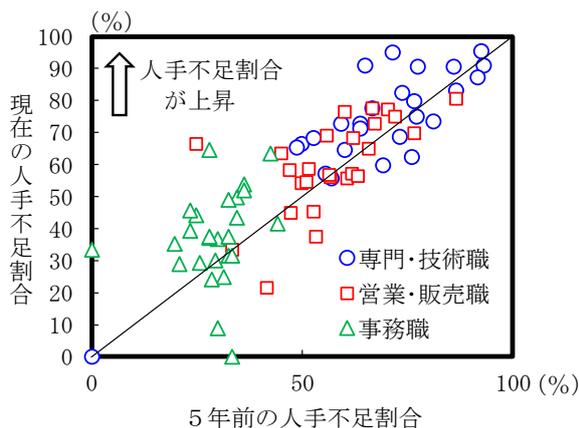
² 詳細は、付注2-1を参照。

ている企業の割合)を、縦軸に2024年現在の人手不足割合をとり、業種ごとの人手不足感をプロットしたものである。分布が45度線より上に位置する場合には、5年前から現在にかけて人手不足感が高まっていることを示している。職種別にみると、人手不足感は専門・技術職、営業・販売職、事務職の順で高いという状況に変化はみられないが、いずれの職種でも分布が45度線よりやや上方に集積しており、職種にかかわらず人手不足感が高まったことが分かる。年齢別にみると、若年層(～34歳)、中年層(35～54歳)、高齢層(55歳～)の順で人手不足感が高いという状況に変化はみられない一方で、若年層については、45度線を中心におおむね均等に各業種が分布しているのに対し、中年層では、45度線よりも上方に分布が集積しており、5年前と比べて人手不足感が高まっていることが分かる。また、高齢層も一部の業種では、大幅に不足感が高まっている。このように、企業の人手不足感は、幅広い職種において、年齢別には中年層において、5年前と比べて高まっている様子がうかがえる。

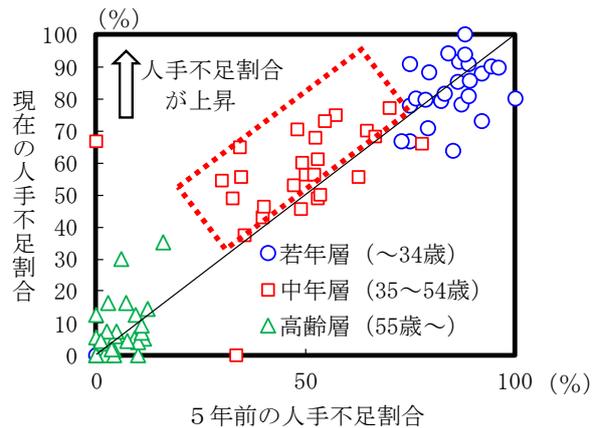
第2-1-2図 5年前と比べた企業の人手不足感の変化

職種別には専門・技術職、年齢別には若年層を中心に人手不足感が高いが、近年、中年層でも不足感に高まり

(1) 職種別



(2) 年齢別



- (備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)、「多様化する働き手に関する企業の意識調査」(2019)により作成。
 2. 人手不足割合は、①「不足」、②「やや不足」、③「適正」、④「やや過剰」、⑤「過剰」、⑥「わからない」、⑦「該当者なし」、の選択肢のうち②「やや不足」・③「不足」のいずれかを選択した企業の割合を業種ごとに集計した値。

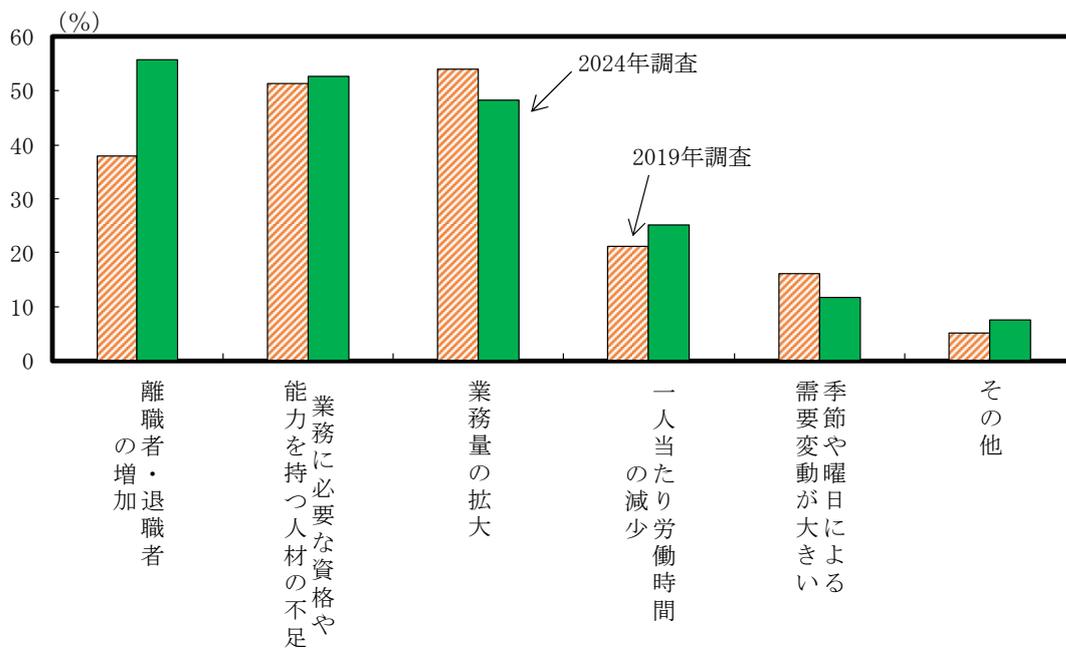
(人手不足感拡大の背景に、転職市場拡大とそれに伴う企業間の人材獲得競争の激化)

次に、アンケート調査を基に、企業が人手不足に陥っている要因として回答している主な事項を確認しよう。第2-1-3図をみると、5年前においては、「業務に必要な資格や能力を持つ人材の不足」、「業務量の拡大」が複数回答で半数を超え、最も大きい要因として挙げられていたが、2024年現在は、これらの回答割合は依然高いものの、「離職者・退職者の増加」を挙げる企業の割合が5年前の38%程度から56%程度へと大幅に増加し、最も大きな要因となっていることが分かる。こうした結果は、この間に、比較的若年層を中心に転職等希

望者が 800 万人程度から 1,000 万人超にまで増加していることや（第 2-1-4 図（1））、実際の転職者が正社員間で増加していること（第 2-1-4 図（2））など、転職市場が拡大傾向にあることとも整合的である。

第 2-1-3 図 人手不足に陥っている主な要因

離職者や退職者の増加が、近年の人手不足の最大の要因に

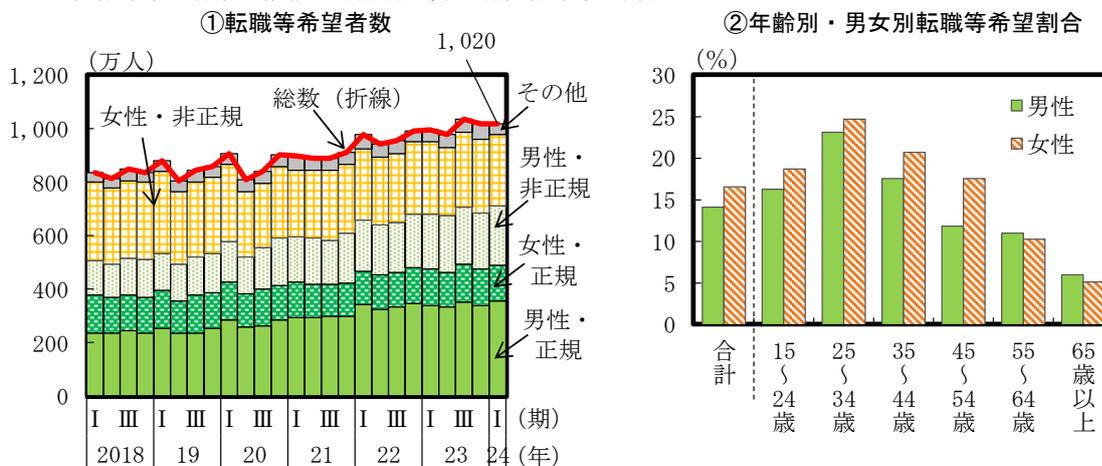


(備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)、「多様化する働き手に関する企業の意識調査」(2019)により作成。
2. 複数の選択肢から、該当するものを全て選択する形式。

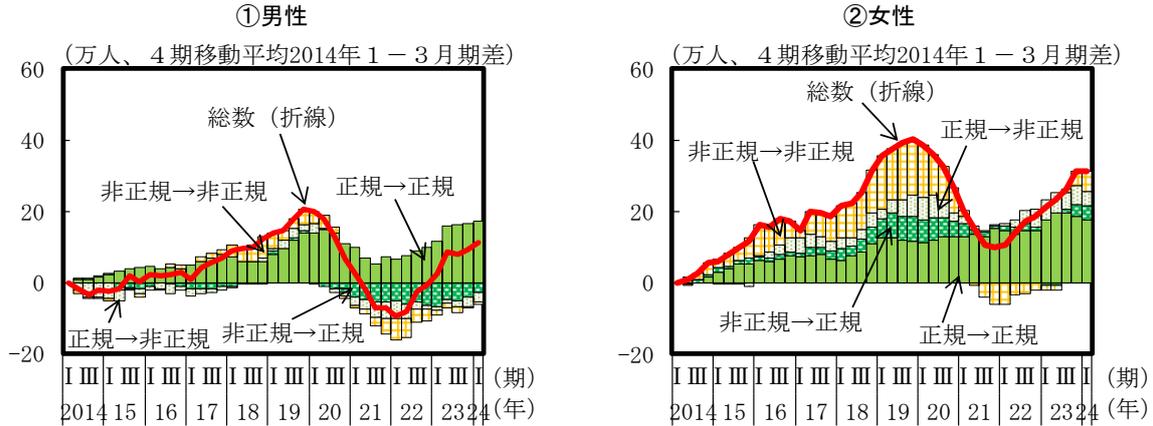
第 2-1-4 図 転職の動向

若年層を中心に転職希望が高く、正社員間の転職が増えている

(1) 転職等希望者数の推移と年齢別・男女別転職等希望割合



(2) 男女別・雇用形態別転職者数

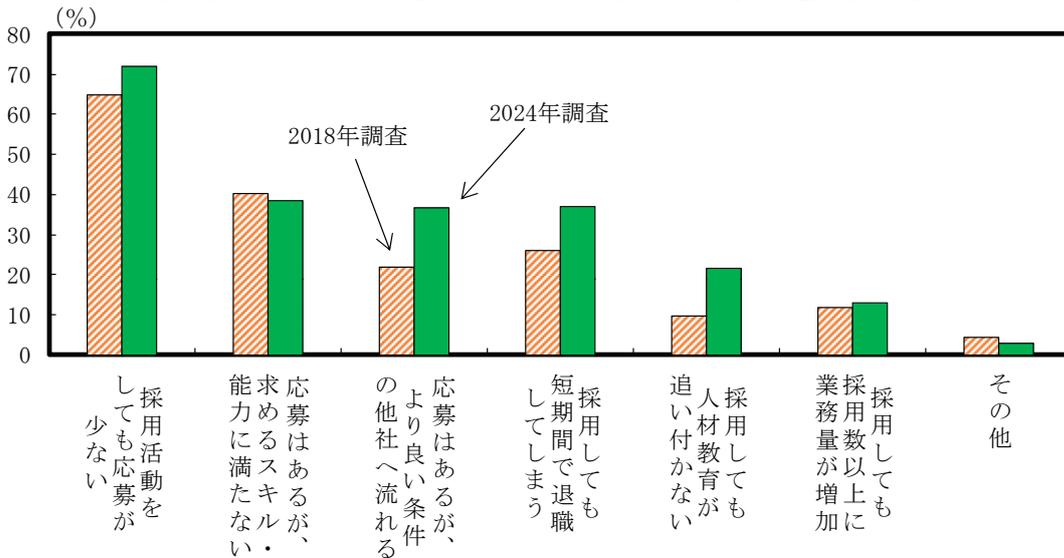


(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。
 2. (1) ①の「その他」は、役員、自営業主及び家族従業員。②は2024年1-3月期の値。

また、採用活動との兼ね合いで、人手不足が解消されない背景についての回答をみると(第2-1-5図)、「採用活動をしても応募が少ない」という企業の割合が7割程度と最も多い点は変わりがないが、「応募はあるが、より良い条件の他社へ流れる」や「採用しても短期間で退職してしまう」と回答した企業の割合が4割程度となるなど、コロナ禍前と比べて大幅に拡大していることが特徴的である。転職市場の活性化等も背景に、企業の人材獲得競争が厳しさを増している様子が見えてくる。

第2-1-5図 人手不足が解消されない主な要因

人材獲得競争が激化する中、近年は、他社との競合や短期間での退職などの要因が拡大



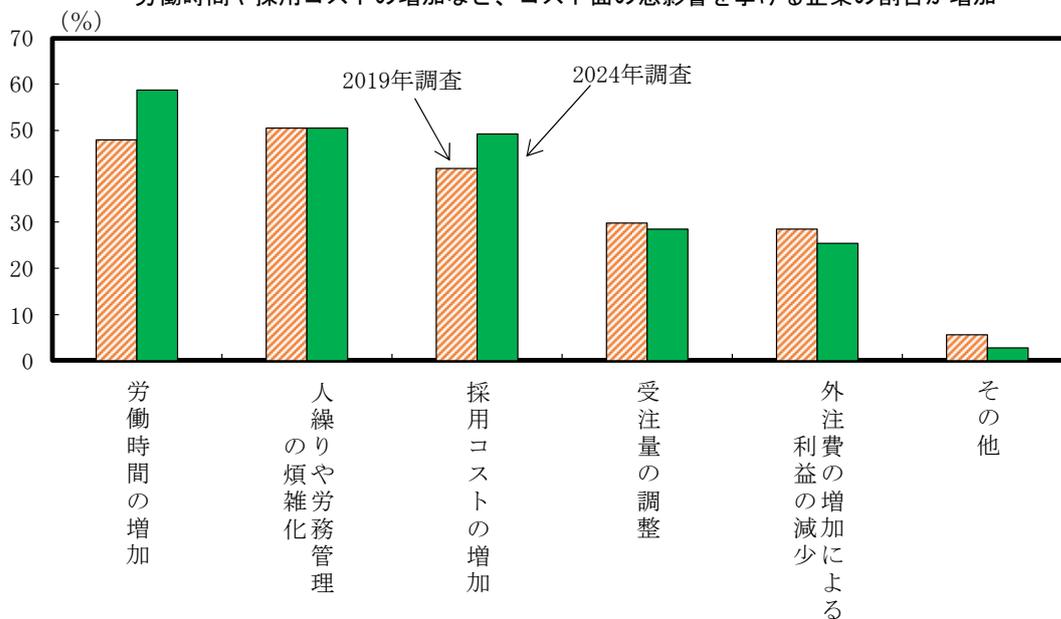
(備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)、「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」(2018)により作成。
 2. 複数の選択肢から、該当するものを全て選択する形式。

(人手が不足していると回答する企業は労働生産性が低い)

それでは、人手不足感の拡大は企業活動にどのような悪影響をもたらしているだろうか。アンケート調査の結果から、企業が人手不足による悪影響として挙げている要素をみると、回答企業割合が高く、かつ、この5年間でより多くの企業が指摘するようになっている事項としては、「労働時間の増加」や「採用コストの増加」といった、コスト面に関する点が挙げられる（第2-1-6図）。また、回答割合に変化はないものの、「人繰りや労務管理の煩雑化」を挙げる企業は5割程度と多く、これらを併せて考えると、企業は、人手不足の弊害として、企業経営上のコスト増や効率性の低下など、生産性に及ぼす悪影響を意識しているとみられる。

第2-1-6図 人手不足による悪影響

労働時間や採用コストの増加など、コスト面の悪影響を挙げる企業の割合が増加



(備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)、「多様化する働き手に関する企業の意識調査」(2019)により作成。

2. 複数の選択肢から、該当するものを全て選択する形式。

そこで、企業単位で、人手不足感が労働生産性にどのような影響を与えているかを確認するため、アンケート調査と企業の財務データをマッチングし、人材の過不足感と労働生産性の関係を推計した。具体的には、労働生産性³を被説明変数とし、業種や企業規模をコントロールした上で、人材の過不足感（ダミー変数）を説明変数とした回帰式を推計した⁴。

結果をみると、第2-1-7図のように、人手が「適正」とする企業と比べると、人手が

³ ここでは、労働生産性を、労働投入量に対する付加価値の比率、すなわち時間当たりの労働生産性として定義している。

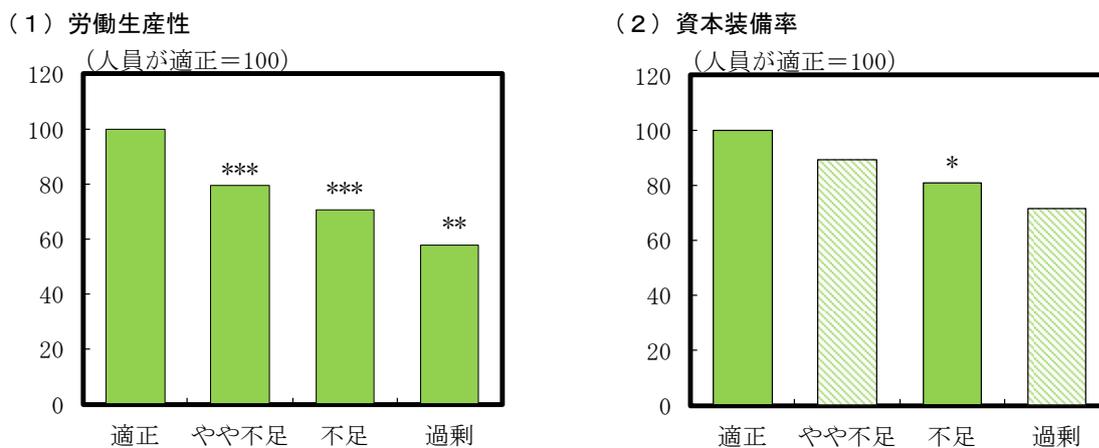
⁴ 推計方法の詳細は、付注2-2を参照。

「やや不足」や「不足」としているとする企業は、労働生産性が有意に低いという結果が確認され、「不足」企業は「適正」企業に比べて3割程度低くなっている⁵。

また、資本装備率⁶を被説明変数とし、人手の過不足感との関係を推計すると、「不足」企業では、「適正」企業と比べて、資本装備率が有意に低く、不足する人手に対して、十分な量の設備投資を行えておらず、このことが、結果として、「不足」企業の労働生産性を低めている可能性もある。

第2-1-7図 人手不足感ごとの労働生産性及び資本装備率の水準

人手不足感のある企業は、人員が適正とする企業より生産性等が低い



- (備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)により作成。
 2. 被説明変数をそれぞれ時間当たり労働生産性、資本装備率の自然対数とし、説明変数を業種、従業員規模、非正社員比率、人手不足感として最小二乗法により回帰分析した推計結果により作成。
 3. 資本装備率の分子は有形固定資産+ソフトウェア。
 4. 労働生産性が負値、又は労働生産性、資本装備率が上位1%以上のサンプルを除いている。
 5. ***は有意水準1%、**は有意水準5%、*は有意水準10%で適正との差があった箇所、斜線部分は有意水準10%で適正との差がなかった箇所を示している。

2 人手不足に対する企業の対応と課題

(人手不足への対応策として、従業員の待遇改善を行う企業の割合が急増)

以上でみてきたように、企業の人手不足感は、非製造業を中心に幅広い業種で高まっており、それが労働生産性にも影響を与えている。では、こうした中で、企業部門は、人手不足への対応としてどのような対策をとっているのでしょうか。アンケート調査における企業の人手不足への対応策についての回答結果をみると、おおむね以下の点が特徴的である(第2-1-8図(1))。

第一に、5年前と現在とで比較して、回答企業の割合が最も大きく増加しているのは「従

⁵ この点は、5年前の状況を確認した内閣府(2019)とも整合的である。

⁶ 資本装備率は、労働投入量に対する有形固定資産とソフトウェアの比率。推計方法の詳細は、付注2-2を参照。

業員の待遇改善」である。5年前には4割超であったものが、現時点では約7割と最も高い回答割合を有する項目へと躍り出ている⁷。他にも「従業員の育成」、「定年延長・定年後の再雇用制度の拡充」などの項目でも回答割合が増加していることと併せて考えれば、転職市場が拡大する中での人手不足感の高まりという状況下において、企業が既存雇用の流出を防ぐための対応をより積極的に行っている様子がうかがえる。

第二に、5年前に最も高い回答割合であった「新卒・中途採用数の増員」は、期間を経た変化はほとんどみられないが、現在も6割程度と高い回答割合となっている。「新卒・中途採用条件の緩和」や「一度退職した社員の再雇用」⁸といった項目の割合も増加していることと併せて考えれば、人手が不足する中で、新たな人材の確保が企業にとって重要なイシューであり続けていることが分かる。

第三に、上記のような既存又は新規の人材確保策と比べれば回答割合が相対的に低いものの、「省力化投資」を挙げる企業の割合も増加している。例えば、クラウド等も活用したバックオフィス業務の効率化はもとより、小売やサービスなどの店舗におけるキャッシュレス決済端末やセルフレジの導入など、日常生活の身近な面でもこうした企業の取組を垣間見ることができであろう⁹。

さらに、企業規模別・業種別の状況を確認すると（第2-1-8図（2））、最も高い回答割合を有する項目が、大中堅企業では「新卒・中途採用の増員」であるのに対し、中小企業では「従業員の待遇改善」であるという点が挙げられる。採用活動面で相対的に競争力がある大中堅企業では、新規の人材獲得に最も力を入れることができるのに対し、中小企業では既存の従業員の引き留めを最優先の課題としている様子がうかがえる。また、「省力化投資」に取り組む企業の割合は、企業規模を問わず製造業において相対的に高いが、5年前からの変化幅という点では、中小企業の非製造業が大きく増加している。日銀短観の雇用人員判断DIでみたとおり、中小企業の非製造業では人手不足感が特に深刻であり、そうした状況に対して省力化投資を進めている様子がうかがえる。

⁷ 厚生労働省「労働経済動向調査」においても、人手不足への対応として、近年、従業員の待遇改善に取り組む事業所の割合が大きく増加する姿が示されており、アンケート調査の結果はこれと整合的であると言える。

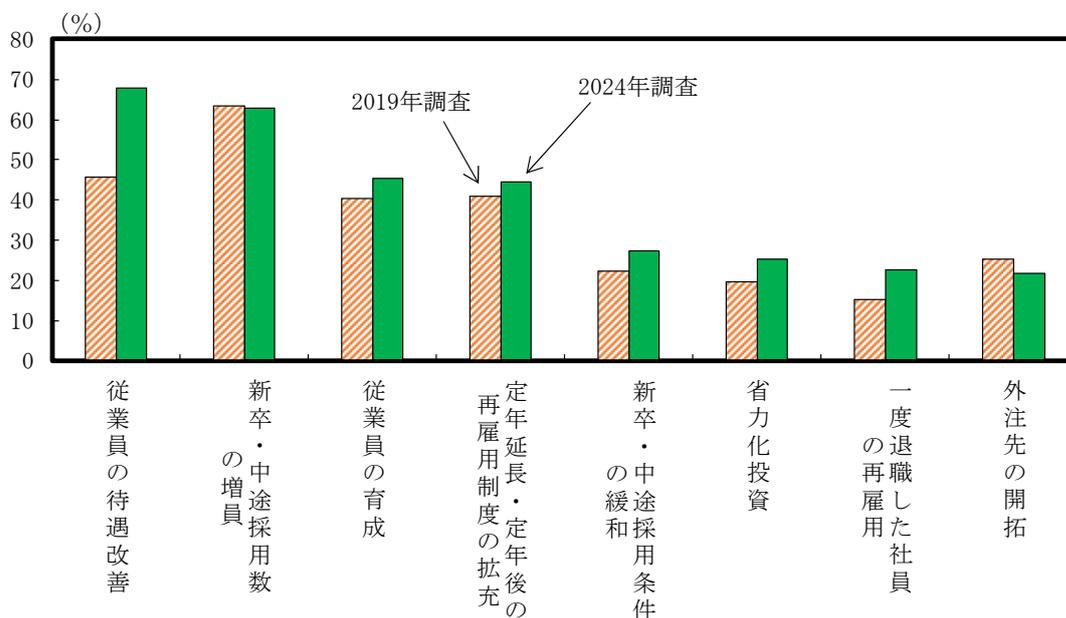
⁸ 再雇用を含む高齢者雇用への企業の対応の詳細は、第3章第3節で述べる。

⁹ アンケート調査の結果を詳細業種別にみても、人手不足対応策として省力化投資に取り組む企業の割合は、小売業では2019年調査に18%だったものが2024年調査に24%（変化幅プラス6%ポイント）、宿泊・飲食サービス業では2019年調査に12%だったものが2024年調査に33%（変化幅プラス21%ポイント）と、いずれも5年前に比べて増加していることが確認できる。

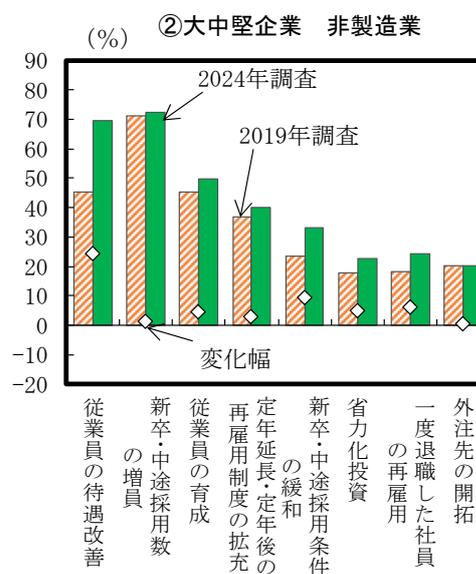
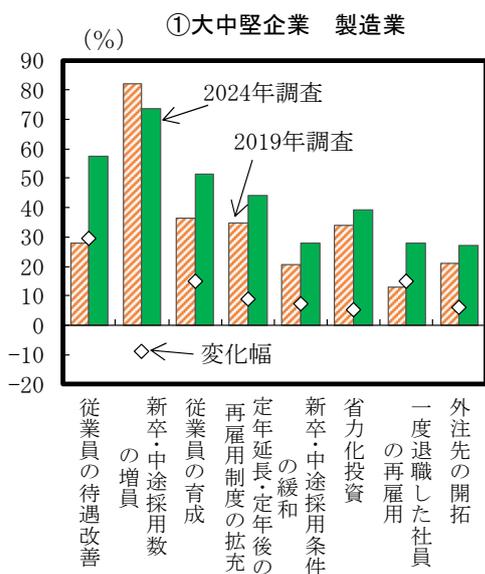
第2-1-8図 人手不足への対応策

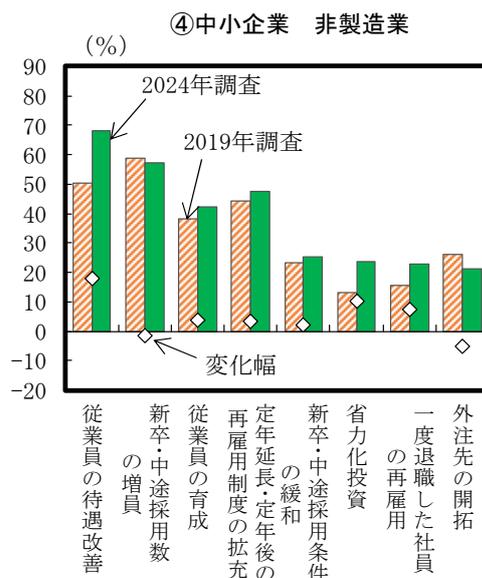
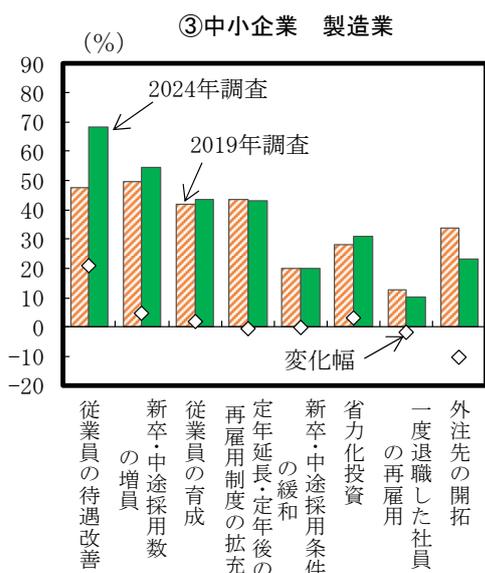
人手不足への対応策として、従業員の待遇改善を行う企業の割合が特に増加

(1) 全規模・全産業ベースの対応状況



(2) 企業規模別・業種別の対応状況





(備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)及び「多様化する働き手に関する企業の意識調査」(2019)により作成。
2. 複数の選択肢から、該当するものを全て選択する形式。

(人材の確保や引き留めのために賃上げを行う企業の割合は着実に増加)

このように、企業の人手不足への対応策としては、「従業員の待遇改善」など既存雇用の流出防止、「新卒・中途採用数の増員」など採用強化による新規人材の獲得、「省力化投資」といった取組が挙げられているが、以下では、5年前から直近への変化が相対的に大きい「従業員の待遇改善」と「省力化投資」に焦点を当て、人手不足に対する企業の対応をより詳細に確認していく。

まず、従業員の待遇改善に関して、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を基に、30年ぶりの賃上げ水準となった2023年の賃金改定において、企業が最も重視した要素(単一回答)をみてみよう(第2-1-9図(1))。これによると、企業が賃金改定において最も重視した要素は、「企業の業績」に次いで、「労働力の確保・定着」や「雇用の維持」が大きい。また、5年前の2019年からの変化をみると、「企業の業績」を選択する企業割合はマイナス14%ポイントと大きく低下し、逆に、「物価の動向」(プラス7.7%ポイント)とともに、「労働力の確保・定着」(プラス6.2%ポイント)、「雇用の維持」(プラス5.1%)が大きく伸びており、企業の賃金設定行動が大きく変化していることが分かる。

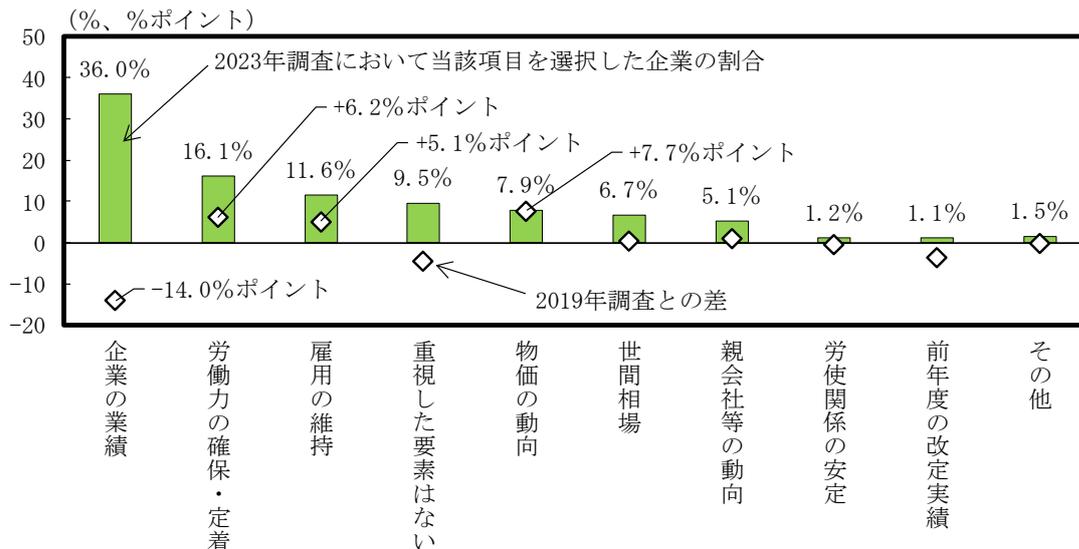
このうち、「労働力の確保・定着」は、新規の労働者を確保し定着させるための賃上げを、「雇用の維持」は、既存労働者の流出を防ぐための賃上げをそれぞれ意味している。これらの項目を賃上げに際し最も重視した要素として選択した企業の割合を時系列でみると(第2-1-9図(2))、2010年代半ば以降、人手不足感が高まる中でいずれも緩やかに上昇し、直近の2023年では「労働力の確保・定着」は既往最高値を記録したバブル期に迫る水準まで上昇し、「雇用の維持」は調査項目となった2002年以降で最高値となっている。「雇用の維

持」がバブル期には調査対象項目として存在しなかったこと、また、本調査項目は単一回答であることなどを踏まえれば、広い意味で人材の確保・引き留めのために賃上げをする企業の割合は、実質的にはバブル期を超えているとも考えられる¹⁰。

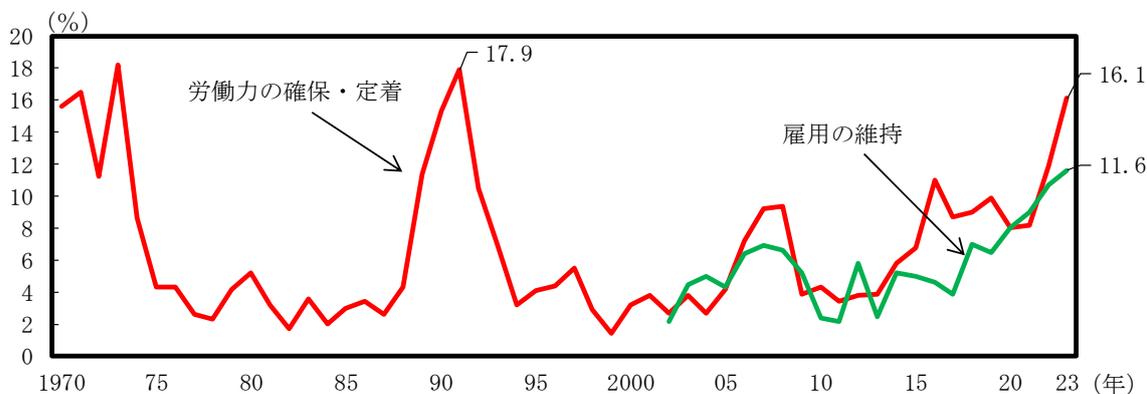
第2-1-9図 賃金改定において企業が最も重視した要素

人材の確保・定着のため、賃金を引き上げる流れは強まっている

(1) 企業が賃金改定において最も重視した要素



(2) 人材の確保・定着のために賃金を引き上げた企業の割合



(備考) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」により作成。「労働力の確保・定着」は、新規労働者を確保し、定着してもらうため、賃金改定を行ったことを指し、「雇用の維持」は、既存労働者の流出を防止する観点から賃金改定を行ったことを指す。

¹⁰ 回答の選択肢は、2002年に「雇用の維持」が加わったほか、2009年に「前年度の改定実績」など複数が増えたが、選択肢が削減されたことはない。このため、単一回答調査であることも踏まえると、「雇用の維持」と「労働力の確保・定着」を合算した回答割合として評価することは、過小評価の可能性はあっても、過大評価となる可能性はないと言える。

（デフレ以降、フルタイム労働者は労働需給引き締めりと賃金上昇率の関係が希薄化）

このように、近年は、人手不足感が拡大する中で労働需給が引き締めり、人材の確保・定着のために賃金を引き上げる企業の割合が増加してきた。今後も、人口減少による労働供給の下押しが続くと見込まれる中、そうした流れは継続していくものと考えられる。では、労働需給の引き締めりが、実際の賃金上昇率を押し上げる程度は経年的に変化しているであろうか。この点を確認するため、ここでは、労働需給と賃金上昇率の関係を示す賃金版フィリップスカーブの動向を確認する。具体的には、横軸に有効求人倍率（各月の平均とのかい離でプラスを需要超過、マイナスを供給超過と規定）を、縦軸に時給ベースの所定内給与（以下「所定内時給」という。）の前年同月比をとり、両者の関係性について、①我が国がデフレに陥る前の1983年～2000年、②デフレ下にあった期間が大宗を占める2001年～2012年、③2013年以降現在に至るまで、の三つの期間に分けて確認する。結果をみると、以下の点の特徴として挙げるができる（第2-1-10図（1））。

第一に、就業形態計でみると、有効求人倍率と所定内時給の間のプラスの関係、すなわち労働需給のひっ迫が賃金上昇率を押し上げるという関係は、期間を問わず成り立っている。

ただし、第二に、期間を通じた変化に着目すると、我が国がデフレ状況に陥る以前の1983年～2000年と比べ、デフレ下にあった期間が大宗を占める2001年～2012年や、それ以降の2013年以降では、賃金版フィリップスカーブが下方シフトするとともに、傾きがフラット化している¹¹。下方シフトについては、我が国経済がデフレ状況に陥り、そうした状況が長引く中で、企業部門が収益確保のためにコストカットを行い、賃金上昇を抑制してきた結果であると考えられる。一方、フラット化については、物価も賃金も動かない状態となり、名目賃金上昇率をマイナスに切り下げることが難しいという「名目賃金の下方硬直性」が存在する中で、①景気後退期に賃金を引き下げることができず、賃金水準を十分に調整することができなかった企業が、景気が回復する局面では、過去の賃金水準の調整不足が解消されるまで、逆に賃金の引上げを抑制する、②長期的な雇用安定を優先する下、将来の賃金引下げリスクを回避しようとする結果、景気拡大局面においても、企業が賃金引上げを抑制する、という二つのメカニズムを通じて、名目賃金が十分に上昇しなくなる「上方硬直性」が生まれていたとの指摘がある¹²。まさに、デフレ状況下における特有の現象が生じたと言えよう。

次に、時系列データ上、1994年以降のデータに限られるという制約はあるものの、賃金版フィリップスカーブを一般労働者（フルタイム労働者）とパートタイム労働者に分けて確認しよう（第2-1-10図（2）（3））。

結果をみると、まず、パートタイム労働者、フルタイム労働者ともに、デフレ状況に陥っ

¹¹ 賃金版フィリップスカーブの傾きと切片の t 値、 P 値を確認すると、就業形態計では、全ての期間において傾きは正に有意であった一方で、切片は2001年以降、95%水準では統計的に有意ではなくなっている（付表2-1参照）。

¹² 平田・丸山・嶺山（2020）

て以降の 2001 年～2012 年にはフィリップスカーブのフラット化が進んだ一方、2013 年以降は、労働需給と所定内時給との間にプラスの関係が成立している¹³。

次に、2013 年以降のフィリップスカーブを、デフレに陥る以前の 1994 年～2000 年と比べると、パートタイム労働者では上方シフトがみられるのに対し、フルタイム労働者では下方シフトに加え、傾きのフラット化が顕著であり、労働需給のひっ迫が賃金上昇率を押し上げる力は弱まっている。パートタイム労働者については、主に外部労働市場で賃金が決まることから、一般に、労働需給がひっ迫する局面では賃金上昇率の関係がより明確であると考えられる。加えて、近年においては、継続的な最低賃金の引上げがパート労働者の時給上昇率の底上げにつながり、フィリップスカーブを上方にシフトさせているとみられる。一方、主に内部労働市場が中心のフルタイム労働者については、雇用の維持が優先される中で、デフレ下を経た企業がコスト抑制の手段として賃金上昇を抑制してきたことのほか、上記の名目賃金の上方硬直性の影響を色濃く受けていると考えられる。

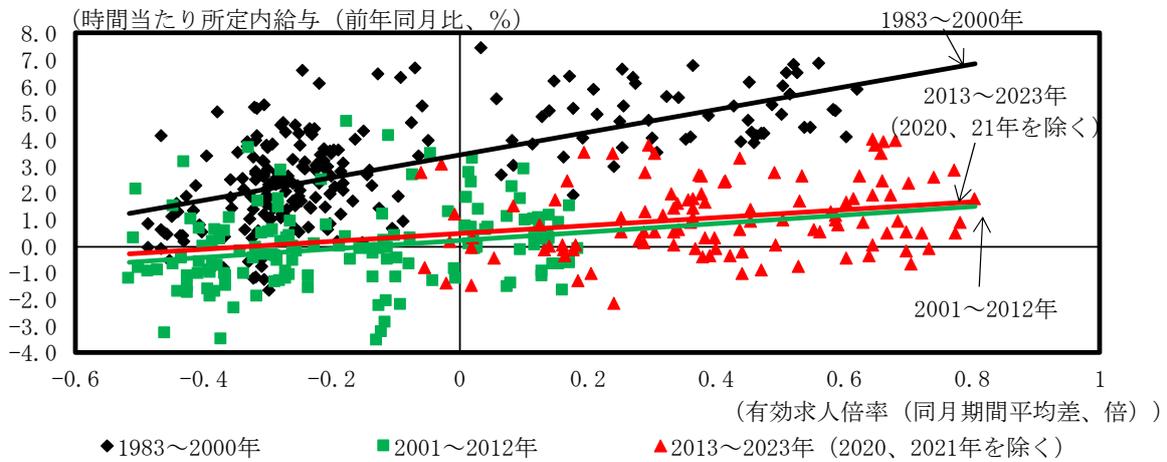
しかしながら、こうした状況は、春闘の賃上げ率が 2023 年には 30 年ぶり、さらに 2024 年には 33 年ぶりの水準となるなど、四半世紀以上ぶりに物価と賃金がともに動き出したことによって、今後は変化していくことが期待される。すなわち、我が国がデフレに陥る以前のように、物価と賃金がともに上昇することがノルムとして定着していけば、賃金版フィリップスカーブの上方シフトとともに、名目賃金の下方硬直性とこれに起因する上方硬直性の影響が薄れ、労働需給の引き締めりと賃金上昇率の関係が回復していくことが期待される。こうした点からは、この度の賃上げを一過性のものとするのではなく、賃金と物価の好循環を確実に実現させていくことが重要であろう。

¹³ パートタイム労働者とフルタイム労働者のそれぞれについて、賃金版フィリップスカーブの傾きと切片の t 値、P 値を確認すると、パートタイム労働者については、切片は常に正で有意となっていた一方で、傾きは 2012 年までは統計的に有意な関係が確認されなかったが、2013 年以降は傾きも正に有意となっている。一方、フルタイム労働者については、切片は 2001 年以降、統計的に有意な関係が確認できなくなった一方で、傾きは 2013 年以降、再び正に有意な関係が確認されるようになった（付表 2-1 参照）。

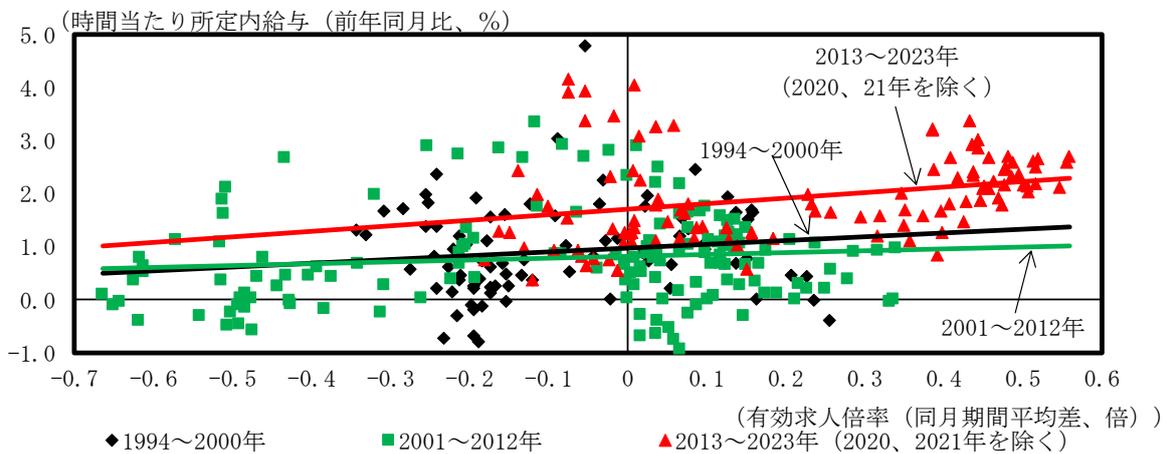
第2-1-10図 賃金版フィリップスカーブ

一般労働者は、デフレ期以降、フィリップスカーブがフラット化し、下方シフト

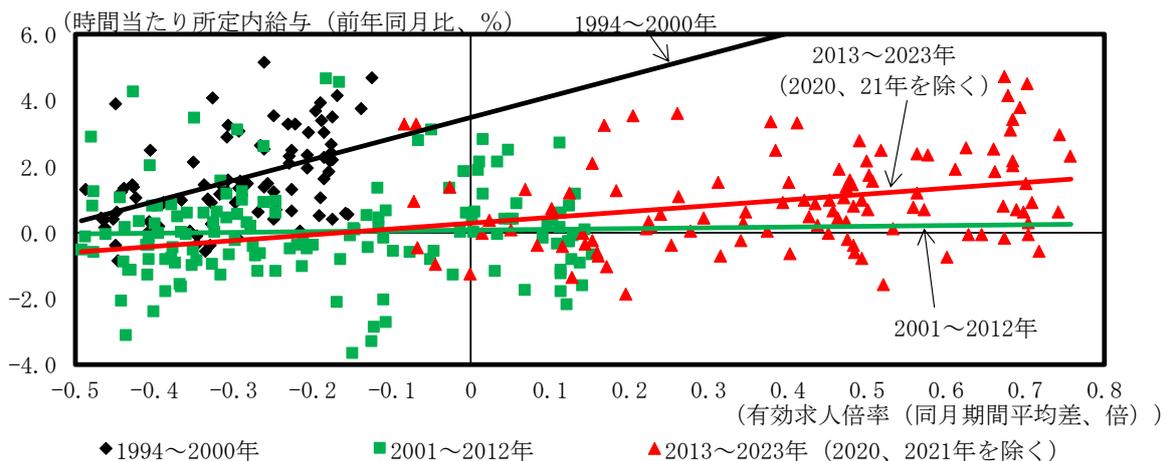
(1) 就業形態計



(2) パートタイム労働者



(3) 一般労働者 (フルタイム労働者)



(備考) 1. 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。(1)の時間当たり所定内給与は常用雇用者数30人以上の事業所、(2)、(3)の時間当たり所定内給与は常用雇用者数5人以上の事業所を対象としている。

2. 2020年、2021年は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、時間当たり所定内給与の変動が大きくなっているため、除外している。

（高年齢化が進む中、女性の留保賃金は上昇し、労働力人口は伸びにくくなる状況も）

次に、賃金引上げに関連して、これまで生産年齢人口が減少する中であっても、労働力人口や就業者数の増加を主にけん引してきた女性について、いわゆる「ルイスの転換点」論に係る検討を行う。ルイスの転換点とは、発展途上国において、工業化の過程で、当初は農村部から都市部への低賃金の余剰労働力が供給されるが、工業化の進展に伴い農村から都市部への流入が減少し、賃金が上がり始める転換点を指す。我が国においては、2010年代前半以降これまで労働参加が拡大してきた女性や高齢者は、労働供給の賃金弾力性が高く（賃金の上昇に対して、労働供給がより大きく増加する）、こうした労働参加の拡大により、経済全体の賃金上昇率が抑制される影響があったが、女性等の労働供給が限界を迎えれば、賃金上昇圧力がかかるようになるという仮説として、ルイスの転換論の考え方が応用されている。

ここでは、古川（2023）を参考に、女性に焦点を当て、パート労働者の留保賃金を試算する。留保賃金とは、現在労働市場に参加していない人が、その水準以上の賃金であれば就労する（それ未満であれば、就労せず非労働力のままでいる）ような賃金水準を指す。留保賃金の試算に当たっては、リクルートワークス研究所の「全国就業実態パネル調査」の調査票情報を独自に集計し、年齢等の個人の属性が留保賃金に与える影響を推計する。ここでは、古川と同様の考え方により、前期に就労していなかった者が、当期にパートとして就労しているか非就労を継続しているかという情報や、市場の賃金水準を踏まえ、最尤法により、年齢階級や、就業希望はあるが就業していない理由、本人の不労所得（配偶者の収入や不動産賃貸収入等）といった属性ごとに、留保賃金に与える影響を推計した¹⁴。

主な結果としては、第2-1-11図のとおりであり、第一に、年齢が高いほど留保賃金が高いこと、第二に、配偶者の収入や不動産賃貸収入等を含む、本人にとっての不労所得が高い（500万円以上）場合には留保賃金が高くなることが確認される。

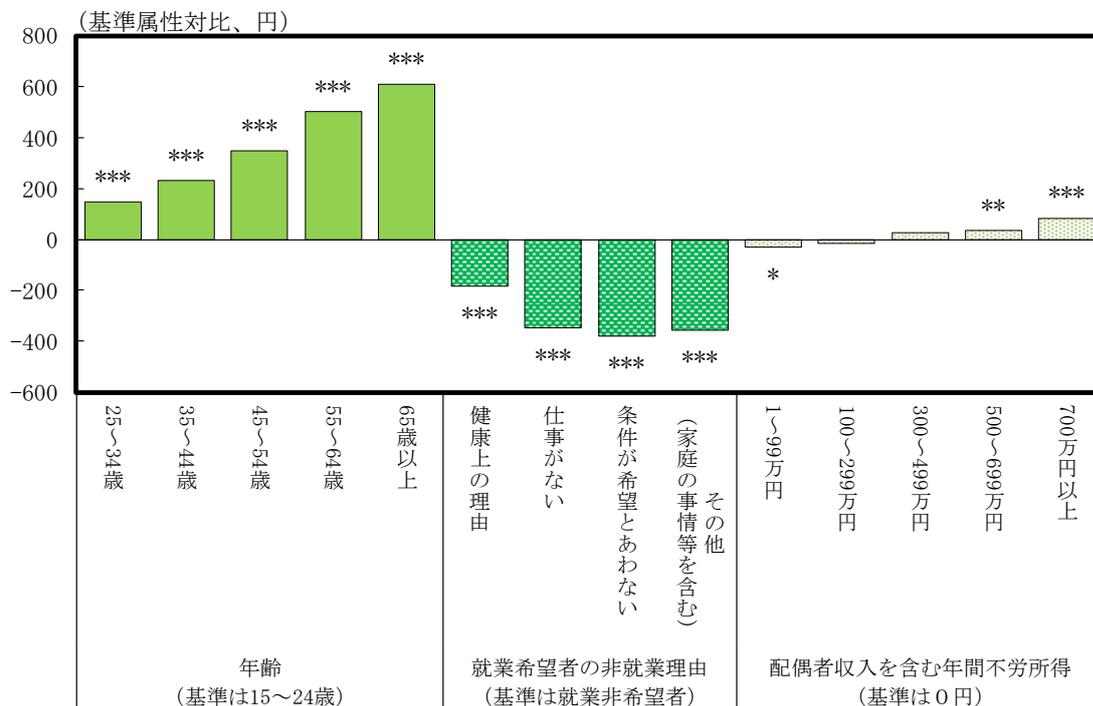
こうした結果と、非労働力の女性における年齢等の属性別の人口を組み合わせ、留保賃金の動向を試算し確認すると、女性の留保賃金は長期的に一貫して上昇傾向にあることが示される（第2-1-12図）。また、労働参加の拡大に伴い、女性を中心に非労働力人口が減少する中で、近年の女性の非労働力人口における年齢階級別のシェアの変化をみると、人口構造の変化もあって、25歳～44歳の層はシェアが低下しているのに対し、45～64歳の中高年層はシェアが拡大している（第2-1-13図）。年齢が高いほど女性の留保賃金の水準が高いことと合わせて考えると、女性の留保賃金の上昇は主に年齢構成の変化、つまり高年齢化が大きな要因と言える。留保賃金の上昇は、それ以上の水準の賃金が提示されないと就労を選択しない賃金の水準が上昇していることを意味することから、現状、我が国においては、男女間の賃金格差が大きい、女性の賃金が十分に上昇していかなければ、人数ベースでみた女性の労働参加が頭打ちになる可能性が高いと考えられる。換言すれば、人手不足感が一

¹⁴ 推計方法の詳細は、付注2-3参照。

層高まる中であって、企業においては、人材確保の観点からも、女性雇用者が多い分野の募集賃金を重点的に引き上げることが必要となる。こうした外圧効果による賃金引上げは、企業内の既に働いている雇用者の賃金を押し上げる内圧効果を通じて、男女間賃金格差の是正にも寄与することが期待される。また、非労働力人口から雇用者への参入という観点だけでなく、企業は、今働いている雇用者の維持の観点からも賃金を引き上げる必要性が高まると考えられる。

第2-1-11図 女性の留保賃金の推計

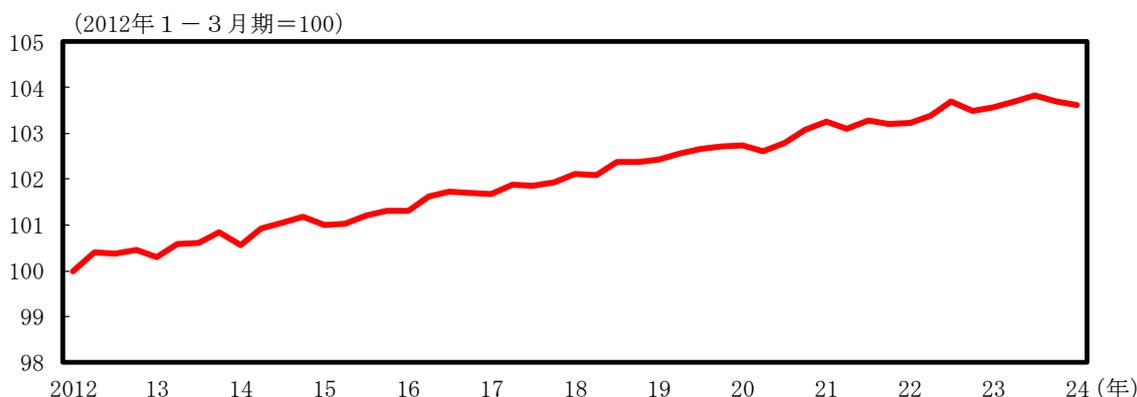
女性の留保賃金は、高年齢層ほど高い



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. 推計結果は、各属性の非就業者の留保賃金(実質ベース)が、基準属性対比で何円高いかを表している。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。推計の詳細については、付注2-3を参照。

第2-1-12図 女性の留保賃金の動向

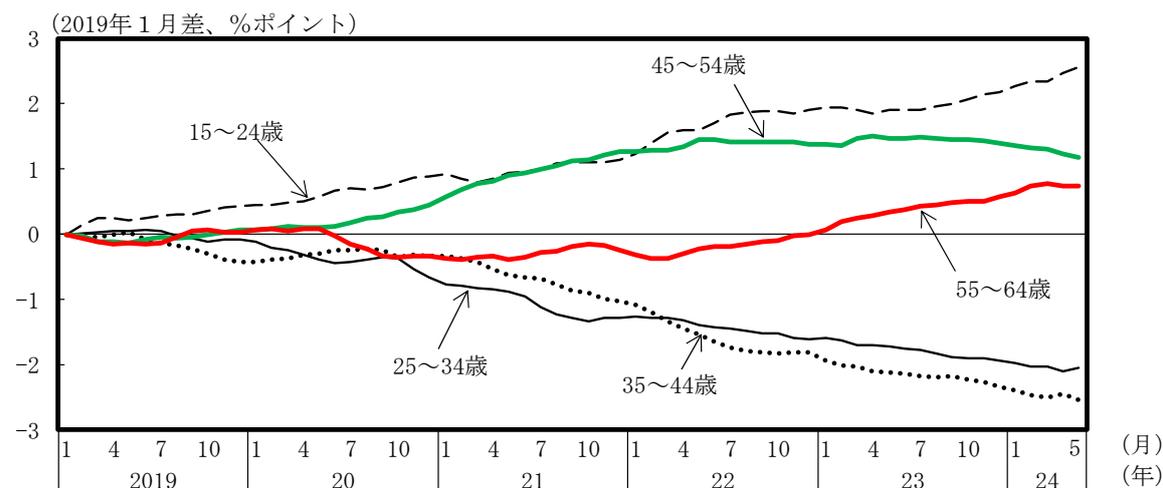
女性の留保賃金は、2012年以降、一貫して上昇傾向



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」、総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。
 2. 推計された年齢階級別・非就業理由別の留保賃金に、それぞれの属性に対応する非労働力人口で重み付けをした加重平均。留保賃金の推計については、付注2-3を参照。

第2-1-13図 女性の非労働力人口の年齢階級別シェアの推移

25~44歳の比較的若年層のシェアが低下する一方、45~64歳の中高年層のシェアが拡大



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。
 2. 後方12か月移動平均値。

(人手不足に直面する企業では、そうでない企業に比べ、設備投資スタンスが積極的)

ここまで、企業が人手不足への対応策として強化している取組のうち「従業員の待遇改善」についてみてきたが、以下では、同じくアンケート調査において、5年前と比べて取り組む企業の割合が増加している「省力化投資」について詳細を確認する。まず、人手不足の深刻化による労働需給のひっ迫と省力化投資との関係について確認していこう。

はじめに、企業が人手不足に直面しているかどうかによって、設備投資へのスタンスに違いがあるかを確認する。ここでは、日銀短観のオーダーメイド集計値により、人手不足感が

傾向的に拡大してきた 2013 年度から 2022 年度までの期間における、各年 3 月調査時点での企業の雇用人員判断（「過剰」、「適正」、「不足」）別に、同調査時点における設備投資の当年度実績見込みの伸び率を整理した（第 2-1-14 図）。ここでは、人手不足感のある企業が、業種別にみて、省力化の観点で、有形固定資産¹⁵かソフトウェアのいずれの投資に注力しているかを確認するため、投資形態を二つに分けて分析している。結果をみると、以下の点が確認される。

第一に、人手不足に直面している企業（雇用人員判断が「不足」である企業）では、そうでない企業（雇用人員判断が「適正」又は「過剰」である企業）に比べて、有形固定資産投資、ソフトウェア投資のいずれについても、2013 年度から 2022 年度の平均でみた設備投資の伸び率が高く、設備投資へのスタンスが積極的であると言える。特に、企業間の人手不足感の違いによる投資スタンスの違いは、ソフトウェア投資において顕著である。

第二に、業種別にみると、製造業では、ソフトウェア投資のみならず、有形固定資産投資についても、雇用人員判断の状況によって設備投資の伸び率に明確な差が確認できる。一方、非製造業では、ソフトウェア投資には明確な差がみられるが、有形固定資産投資では、雇用人員判断が「適正」と「不足」との間での大きな差は確認できない。この点からは、製造業では、人手不足に直面する企業が、生産の自動化などに資する機械設備も含めた省力化投資に積極的に取り組んでいるのに対し、非製造業では省力化投資の中心がソフトウェアである可能性が示唆される。

第三に、企業規模別にみると、第二の点と同じ構図が、大企業と中小企業との間で確認できる。すなわち、大企業では有形固定資産投資とソフトウェア投資のいずれも、雇用人員判断別に明確な差が確認できるのに対し、中小企業ではソフトウェアでのみ差がみられる。大企業に比べて資本集約度が低い中小企業では、ソフトウェアの導入が省力化投資の中心である可能性が示唆される。

これらの点について、池田・近松・八木（2023）では、日銀短観の個票データを用い、人手不足の状況が一時的であるか長期化しているかによって、企業の設備投資スタンスの違いを分析している¹⁶。これによると、有形固定資産投資とソフトウェア投資のいずれについても、直面する人手不足が一時的であれば企業は設備投資を直ちに積極化させることはなく、人手不足感が強まって長期化（慢性化）してくると非線形に投資を増やすとの結果が示されている。

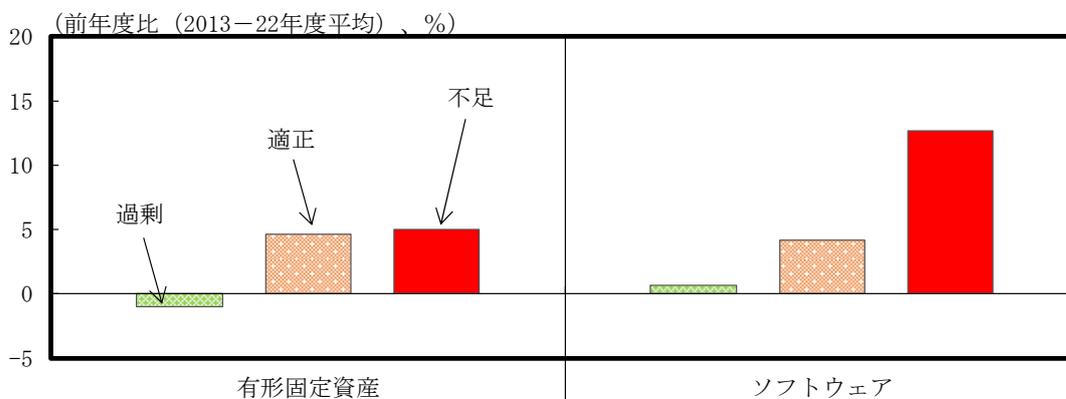
¹⁵ 日銀短観における「設備投資額（含む土地投資額）」。機械投資、建設投資のほか、土地投資を含む。

¹⁶ 雇用人員判断を「不足」と回答した回数が、過去 8 四半期中で 1～2 期であれば「一時的」、3～4 期であれば「やや長期化」、5～8 期であれば「長期化」とし、業況感や生産設備の過不足感、資金繰りの過不足感といった要因はコントロールした上で、これら人手不足の状況別のダミーに対する設備投資の感応度を推計している。

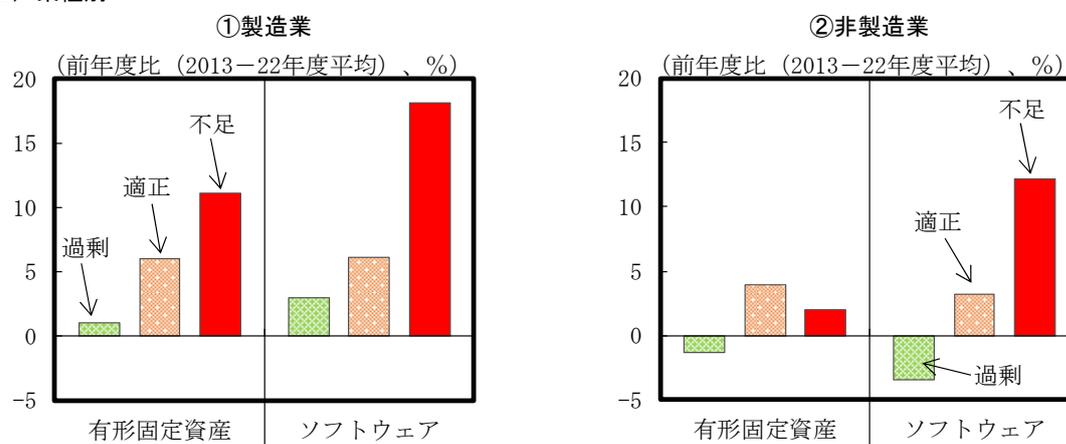
第2-1-14図 雇用人員判断別の設備投資

人手不足に直面する企業では、そうでない企業に比べ、ソフトウェアを中心に設備投資スタンスが積極的

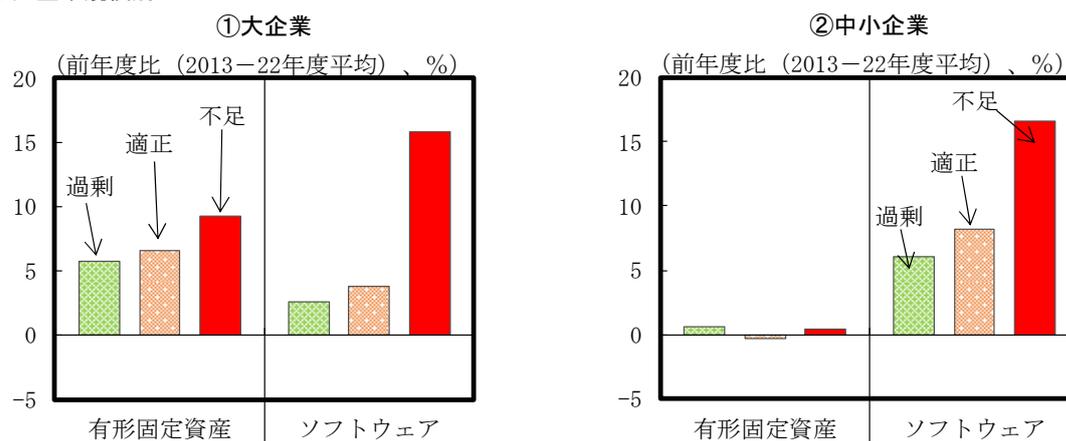
(1) 全規模・全産業ベース



(2) 業種別



(3) 企業規模別



- (備考) 1. 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」オーダーメイド集計により作成。
 2. 各年3月調査時点における雇用人員判断別に、有形固定資産投資(含む土地投資)及びソフトウェア投資の当年度実績見込みを集計したもの。

(5年前と比べ、企業の省力化投資は、ソフトウェアやシステムの導入を中心に増加)

次に、アンケート調査からも省力化投資の状況を確認すべく、企業における5年前と比べた省力化投資の度合い(増加、変化なし、減少等)を、企業規模別・業種別にみてみよう(第2-1-15図(1))。結果をみると、以下の点が特徴として挙げられる。

第一に、5年前に比べて省力化投資を増加させた企業の割合は、いずれの企業規模、業種でも5割程度以上となっており、人手不足が深刻化する中で、企業が省力化投資により積極的に取り組むようになってきている様子が見えてくる。第二に、省力化投資を増加させた企業の割合は、企業規模別には大中堅企業が、業種別には製造業が相対的に多くなっている。これらは、いずれも日銀短観のオーダーメイド集計の結果とも整合的な結果である。

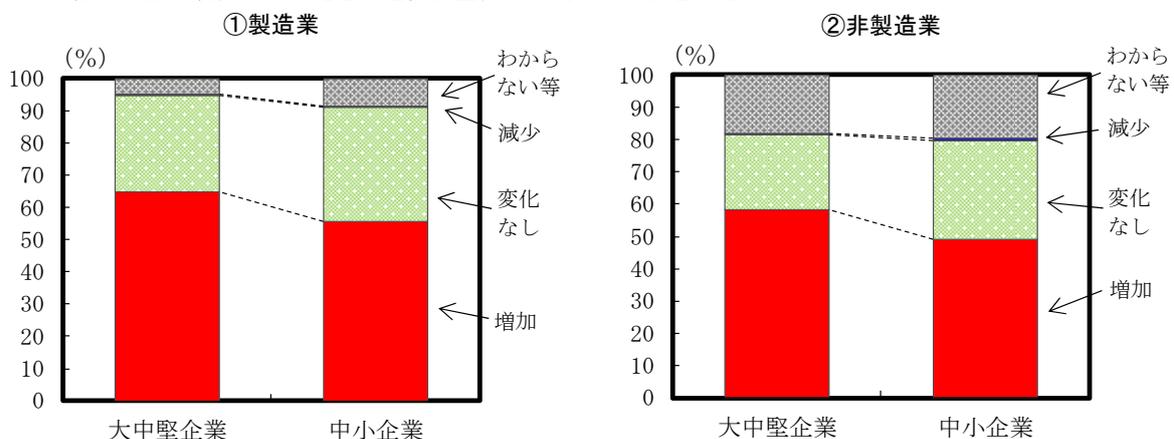
続いて、企業はどのような内容の省力化投資を増加させているのかを、業種別に確認しよう(第2-1-15図(2))。結果をみると、第一に、製造業、非製造業のいずれにおいても、7割超の企業が「WEB・IT関連のソフトやシステムの導入」を増加させており、ソフトウェア投資が省力化投資の重要なツールとなっていることが確認できる。第二に、製造業では、「生産の自動化」を増加させる企業が4割以上となっている一方、非製造業では1割に満たない。これらの点は、日銀短観のオーダーメイド集計において、人手不足企業とそうでない企業とでは特にソフトウェア投資に大きな差がみられたこと、また、製造業では人手不足企業が有形固定資産投資も積極化させているのに対し、非製造業ではそうした状況が確認できなかったことと、それぞれ整合的な結果であると言える。

そのほか、AIや機械学習を含むRPA(Robotic Process Automation)についても、製造業、非製造業ともに相応の割合の企業で投資を増加させていることが確認できる。一方、肉体労働をサポートするロボットの導入や接客等のロボット・自動化などは、非製造業において省力化投資の事例として取り上げられることが多い一方で、本アンケート調査の結果としては、投資を増加させている企業の割合が相対的に限定的となっている。

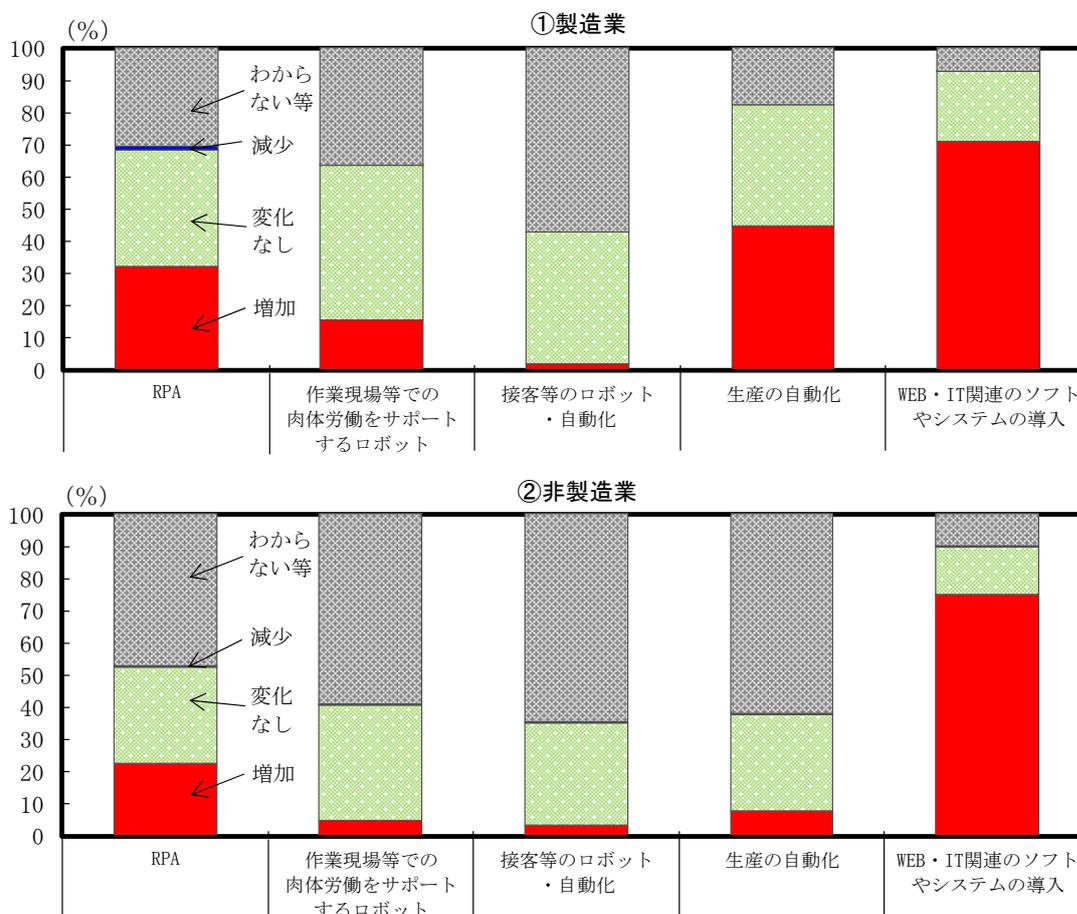
第2-1-15図 5年前と比較した企業の省力化投資の状況

5年前と比べ、企業の省力化投資は、ソフトウェアやシステムの導入を中心に増加

(1) 業種別、企業規模別にみた省力化投資全体の状況(5年前との比較)



(2) 業種別にみた投資性質別の省力化投資の状況（5年前との比較）



(備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)により作成。
 2. 複数の選択肢(①非常に増加、②増加、③変化なし、④減少、⑤非常に減少、⑥わからない、⑦該当なし)から単一回答。図中の「増加」、「減少」、「わからない等」は、それぞれ①と②、④と⑤、⑥と⑦の合計。

(省力化投資へのハードルとして、コスト面や人材面を課題に挙げる企業が多い)

ここまで、人手不足による需給のひっ迫は企業の省力化投資を促すこと、また、企業の省力化投資の取組は、大中堅企業と中小企業、製造業と非製造業のいずれにおいても、5年前と比べればかなりの程度進んできたと評価できることを確認した。一方で、業種や規模、省力化投資の具体的な内容によっては、企業の取組には一定の差があることも確認できた。そこで、さらにアンケート調査から、企業が認識している省力化投資のメリットと障壁について確認しよう。

まず、企業が省力化投資のメリットと考えている要素をみると(第2-1-16図(1))、製造業・非製造業を問わず、「業務の効率化」を挙げる企業が8割以上と最も多い。また、「人件費の削減」も、製造業で5割程度、非製造業で4割程度と相応の企業がメリットとして認識している。すなわち、企業の省力化投資のメリットは、限られた資源を効率的に活用すること、また、より少ない人手で付加価値を生み出すことであり、すなわち生産性の向上効果

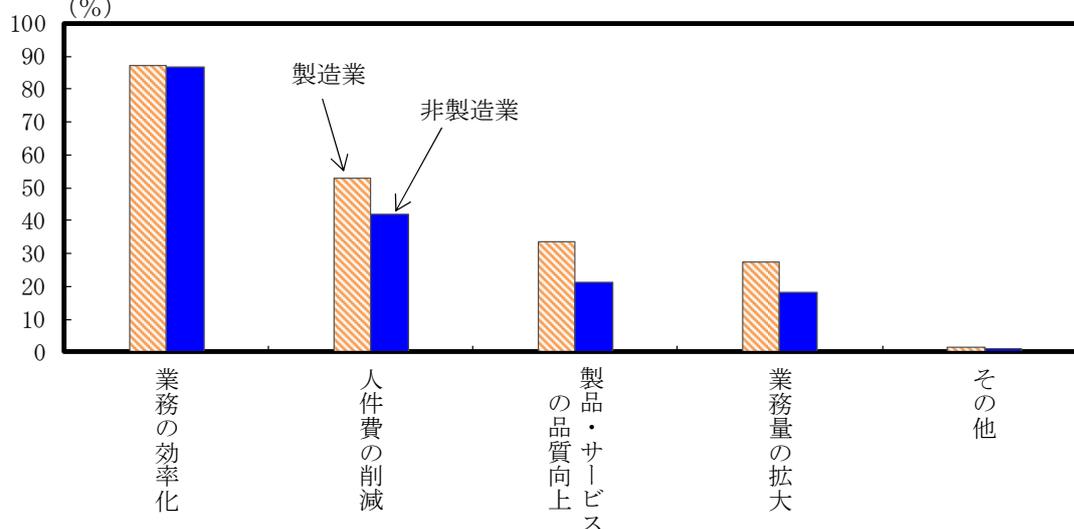
が期待されているとみられる。また、製造業と非製造業を比べると、業務の効率化を除いて、いずれの要素も、メリットとして挙げる企業の割合が製造業で多くなっている。このように、製造業で相対的に省力化投資に積極的であることは、様々な点で省力化投資のメリットを認識していることが影響している可能性もあり、非製造業を含めて、省力化投資のメリットを広く共有することの重要性を示唆している。なお、省力化投資と人件費の関係については、労働分配率の分析の文脈で後述する。

一方、省力化投資の導入に際して障壁として意識されている要素をみると（第2-1-16図（2））、導入費用やランニングコストなどコスト面を課題に挙げる企業が多いことが分かる。また、こうしたコスト面の障壁に加え、従業員の教育訓練の必要性や、新たな専門人材投入の必要性も課題として指摘されている。このように、省力化投資に当たっては、単に投資を実行するだけでなく、新たな技術やツールを有効に利活用していくための人材確保も課題として認識されており、この点からは、リ・スキリングの促進により、省力化のための新たな技術を使いこなせる人材の育成を図り、労働移動を促していくことも重要な課題と言えよう。

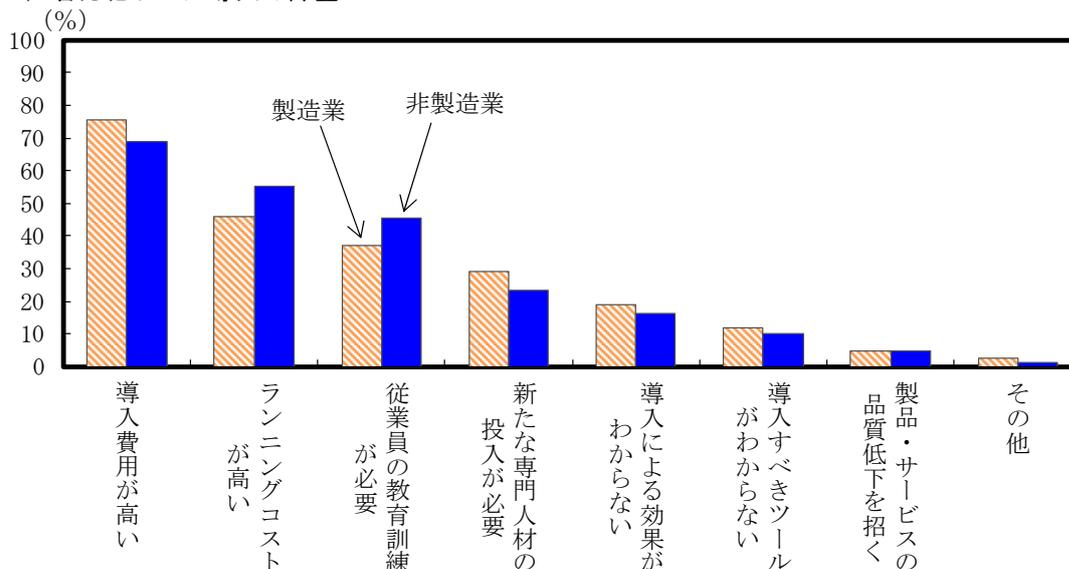
第2-1-16図 省力化投資のメリットと障壁

省力化投資へのハードルとして、コスト面や人材面を課題に挙げる企業が多い

(1) 省力化投資によるメリット (%)



(2) 省力化ツール導入の障壁



(備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)により作成。
2. 複数の選択肢から、該当するものを全て選択する形式。

3 省力化投資の効果と課題

(産業単位では、製造業は投資と生産性の関係がみられるが、非製造業では明確でない)

ここでは、企業が期待している効率性の改善や人件費の抑制といった省力化投資の効果について、複数の角度から分析する。まずは、省力化投資と労働生産性の関係を確認するべく、マクロ統計である国民経済計算のデータから、製造業・非製造業別に、産業別の時間(マンアワー)当たり実質労働生産性と、同じく時間(マンアワー)当たりの機械設備やソフトウェアの実質固定資産ストック、すなわち資本装備率との関係を確認する。

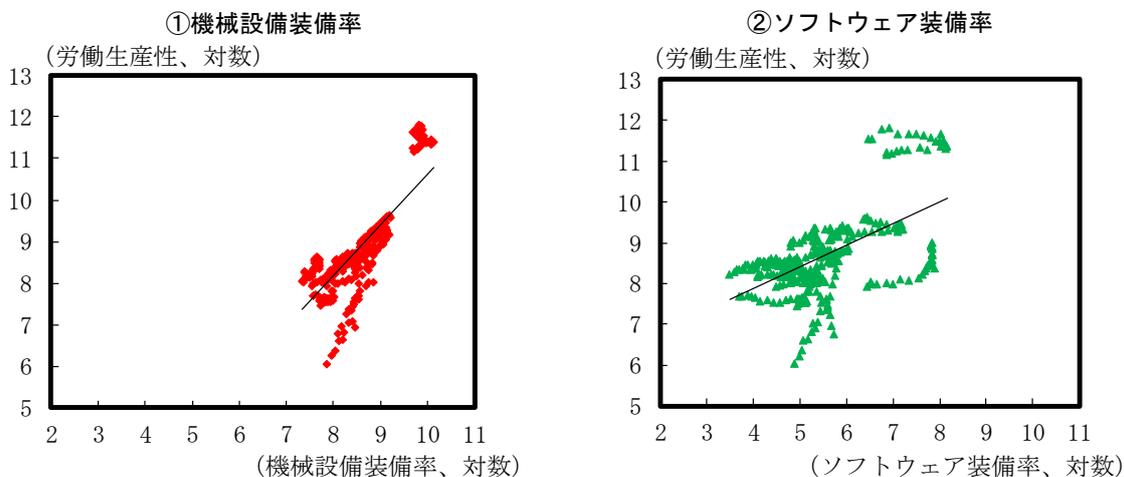
第2-1-17図(1)のとおり、製造業においては、機械設備装備率、ソフトウェア装備率ともに、労働生産性とは正の相関関係がみられるが、機械設備の方がソフトウェアに比べ、労働生産性への影響が強いことが示唆される。また、非製造業においても、機械設備装備率、ソフトウェア装備率ともに労働生産性とは正の相関関係が示唆されるが、その傾きは製造業に比べて緩やかであり、投資と生産性の関係が弱い形となっている(第2-1-17図(2))

¹⁷。

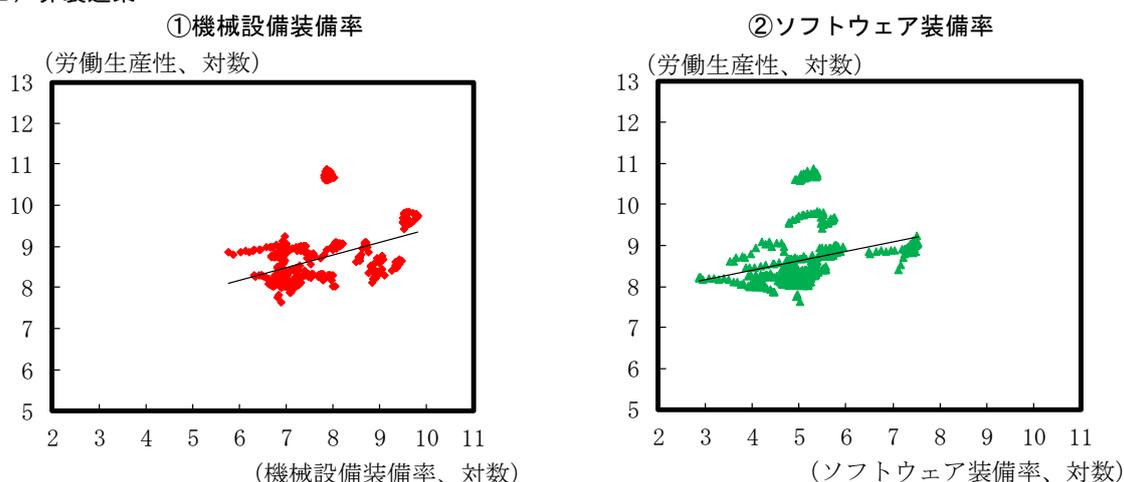
¹⁷ この点に関し、非製造業について、業種別の時系列データを用いて、労働生産性を被説明変数とし、資本装備率(機械設備、ソフトウェア)を説明変数とする固定効果モデルを推計すると、いずれの設備についても、労働生産性に対する影響は有意とはならなかった。これは、産業別のマクロデータに基づく推計であり、同じ業種内であっても、規模を含め企業間の異質性が大きく、産業単位では生産性押上げ効果を検出できていない可能性がある。

第2-1-17図 機械設備装備率・ソフトウェア装備率と労働生産性の関係
資本装備率と労働生産性との間には、製造業において正の関係がみられる

(1) 製造業



(2) 非製造業



- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算年次推計」により作成。労働生産性と機械設備装備率、ソフトウェア装備率は、それぞれ実質マンアワー（雇用者数×労働時間）当たり。期間は1994年から2022年。
2. 製造業の内訳は、①食料品製造業、②繊維製品製造業、③パルプ・紙・紙加工品製造業、④化学製品製造業、⑤石油・石炭製品製造業、⑥窯業・土石製品製造業、⑦一次金属製造業、⑧金属製品製造業、⑨はん用・生産用・業務用機械製造業、⑩電子部品・デバイス製造業、⑪電気機械製造業、⑫情報・通信機器製造業、⑬輸送用機械製造業、⑭その他の製造業。
3. 非製造業の内訳は、①農林水産業、②鉱業、③電気・ガス・水道・廃棄物処理業、④建設業、⑤卸売・小売業、⑥運輸・郵便業、⑦宿泊・飲食サービス業、⑧情報通信業、⑨金融・保険業、⑩不動産業、⑪専門・科学技術、業務支援サービス業、⑫公務、⑬教育、⑭保健衛生・社会事業、⑮その他のサービス業。

(しかし、企業単位で見ると、省力化投資は、生産性の向上に寄与している可能性)

そこで次に、アンケート調査の結果を用いて、人手不足への対応策として省力化投資を実施している企業とそうでない企業との間で、労働生産性に差があるのかを確認する¹⁸。労働生産性については、前掲第2-1-7図と同じ定義として、企業財務データとマッチングして企業単位で作成し、業種や企業規模をコントロールした上で、傾向スコアを用いた逆確率重み付け法による平均処置効果を推計すると、省力化投資を行っている企業では、そうでない企業に比べ、時間当たりの労働生産性が10%程度高いという結果が得られた(第2-1-18図(1))。

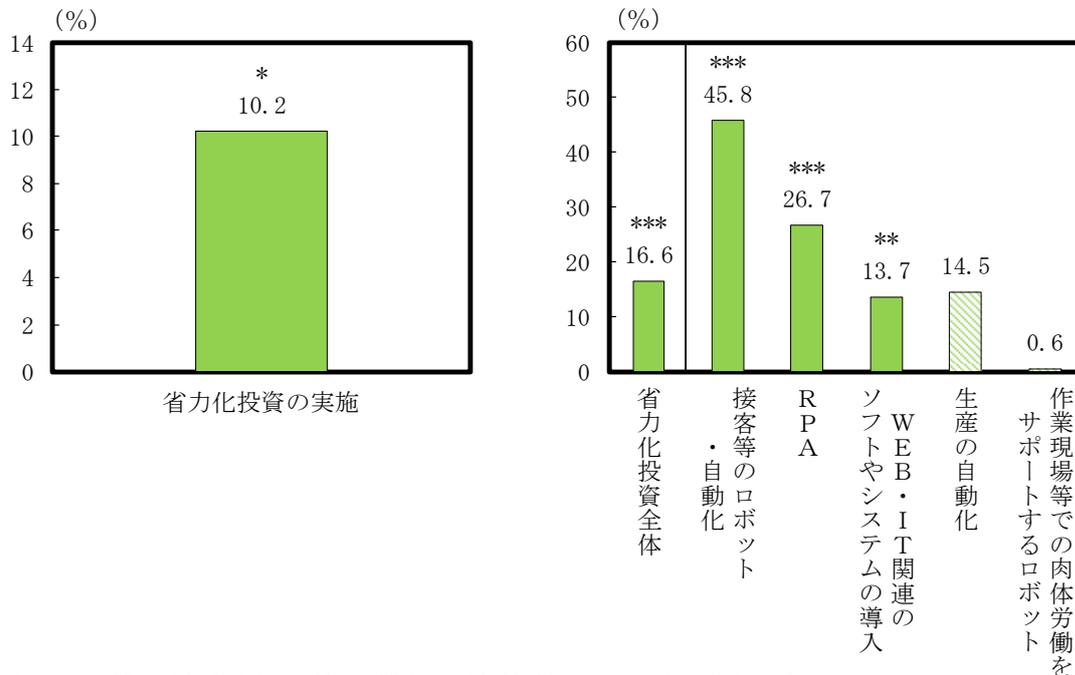
また、同様の手法で、省力化投資を5年前から増加させたことによる労働生産性への効果を推計すると、省力化投資を増加させた企業は、そうでない企業に比べ、10%以上、労働生産性が高いという結果となっている(第2-1-18図(2))。さらに、省力化投資の内訳ごとに、労働生産性への影響をみると、接客等のロボット・自動化や、RPAへの投資の強化は、労働生産性を相対的に大きく押し上げる効果があることが確認される。接客等のロボット・自動化への投資は、飲食・宿泊サービスで強化している企業割合が高く、人手不足の中にあって、自動化を通じて、省力化を図ることにより、生産の効率化につながっているとみられる。RPAの投資を増加させている企業は、輸送用機械、鉄鋼・非鉄金属など製造業や、金融・保険業などで多く、生産管理や人事管理、事務処理等の面などで効率化を進めている様子がうかがわれる。また、幅広い業種で見られるWEB・ITへの投資の強化も労働生産性を押し上げる一定の効果があることが確認できる。以上のように、企業別に確認すると、人手不足が顕著な非製造業等で導入が進む接客等のロボット・自動化やRPA、WEB・ITなどへの投資を積極化させている企業では、労働生産性への正の効果が顕在化していると言える。

¹⁸ 推計方法の詳細は、付注2-4を参照。

第2-1-18図 省力化投資と労働生産性

省力化投資を実施、増加した企業は、そうでない企業より生産性が高い

- (1) 人手不足への対応策として省力化投資を実施したことによる平均処置効果 (%)
- (2) 5年前と比較して省力化投資を増加させたことによる平均処置効果 (%)



- (備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)により作成。
 2. 業種、従業員規模、非正社員比率を説明変数とするプロビットモデルにより(1)人手不足への対応策として省力化投資を行う、又は(2)省力化投資を5年前対比で増加させる企業の傾向スコアを算出し、逆確率重み付け法により、時間当たり労働生産性に対する平均処置効果(ATE)を推定した。推計結果については、付注2-4を参照。
 3. ***は有意水準1%、**は有意水準5%、*は有意水準10%で差があった箇所、斜線部分は有意水準10%で差がなかった箇所を示している。

(我が国の労働分配率は長期的に低下し、主要先進国と同水準に)

最後に、企業において省力化投資の主要なメリットの一つとして認識されている人件費の抑制について、労働分配率との関係で確認する。労働分配率とは、生産活動の結果として新たに生み出された付加価値が、どれだけ労働者に報酬(賃金や福利厚生費などの人件費)として分配されているかをみる指標である。省力化投資の結果として、より少ない人手で生産活動を行うことが可能となった場合、企業が生み出す付加価値が一定であるならば、労働分配率は低下することになる。ここでは、機械設備やソフトウェア投資の増加が労働分配率に及ぼす影響を検証する。

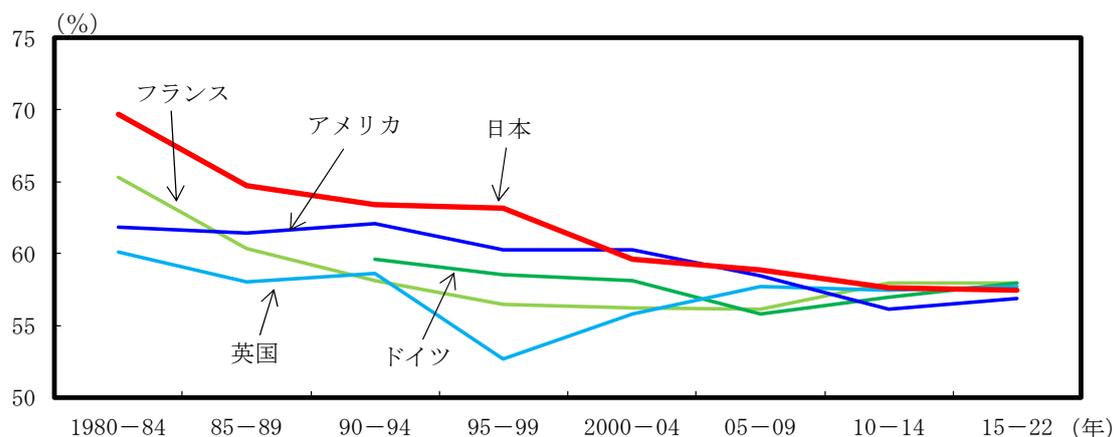
具体の議論に入る前に、まず、我が国の労働分配率の長期的推移を確認しよう。主要先進国と比較する観点で、国際比較可能な国民経済計算ベース¹⁹の労働分配率をみると(第2-1

¹⁹ 国民経済計算ベースで労働分配率を導出する場合、①雇用者報酬/GDP、②雇用者報酬/国民所得(要素所得)があるが、いずれの場合も、分母には自営業主や家族従業員の貢献分が含まれる一方、分子には含まれないという概念上のずれがある。我が国の場合は、自営業主数等が長期的に減少傾向にあることか

－19 図)、第一に、いずれの主要先進国でも、労働分配率は長期的には低下傾向にあること、第二に、我が国の労働分配率の長期的な低下度合いは相対的に大きいことが確認できる。我が国の労働分配率は、1980 年代前半には他の先進国に比べ 5%ポイントから 10%ポイント程度高い水準にあったが、その後、徐々に水準が低下し、2015 年以降の平均では他の主要先進国とおおむね同程度の水準となっている。

第 2-1-19 図 労働分配率の国際比較

我が国の労働分配率は、長期的には緩やかな低下傾向で推移し、近年は主要先進国と同程度の水準



(備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、BEA “National Income and Product Accounts”、OECD. Statにより作成。
2. ここでは、労働分配率 = (雇員報酬 / 雇員数) / (GDP / 就業者数) として計算。

次に、企業規模別・産業別の労働分配率を「四半期別法人企業統計」²⁰からみると(第 2-1-20 図)、中小企業においては、製造業・非製造業のいずれも労働分配率が高く、均してみればおおむね横ばいで推移している一方、大中堅企業、特に非製造業では、景気変動による上昇・下落を伴いながらも、1990 年代後半以降、トレンドとしては低下しており、これが、経済全体の労働分配率の低下傾向を規定している。労働分配率の分子(人件費)、分母(付加価値)の動きを規模別・業種別に確認すると、大中堅の非製造業では、付加価値が顕著に増加する中で、人件費の増加が緩やかなものにとどまり、結果として、労働分配率の低下が相対的に大きくなっていることが分かる。

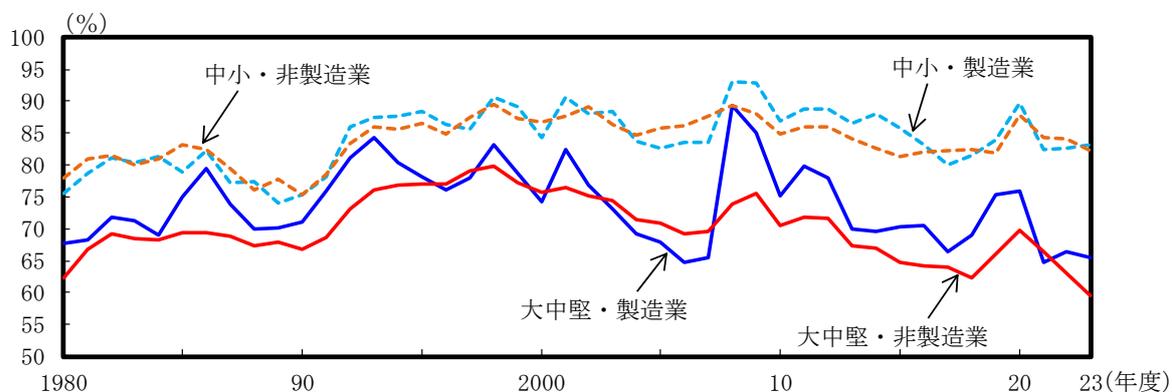
ら、①や②を用いると、労働分配率の変化を過大に計算することになる(労働分配率が実態よりも上昇している計算となる)。このため、ここでは、労働者一人当たりの付加価値は雇用者でも自営業主でも変わらないという仮定の下、③(雇員報酬 / 雇員数) / (GDP / 就業者数)により、労働分配率の国際比較を行っている。

²⁰ ここでは、人件費 / (人件費 + 営業利益) として計算した。なお、「法人企業統計」ベースと国民経済計算ベースでは、①国民経済計算には、政府部門など非市場生産者や医療法人・社会福祉法人等が含まれるほか、不動産業に持家の帰属家賃分が含まれる、②四半期別法人企業統計ベースは資本金 1,000 万円未満企業分が含まれないほか、純粋持株会社の利益に含まれる子会社からの配当分が国民経済計算ベースでは付加価値(GDP)には含まれない、といったカバレッジ上の違いがあることに留意が必要。

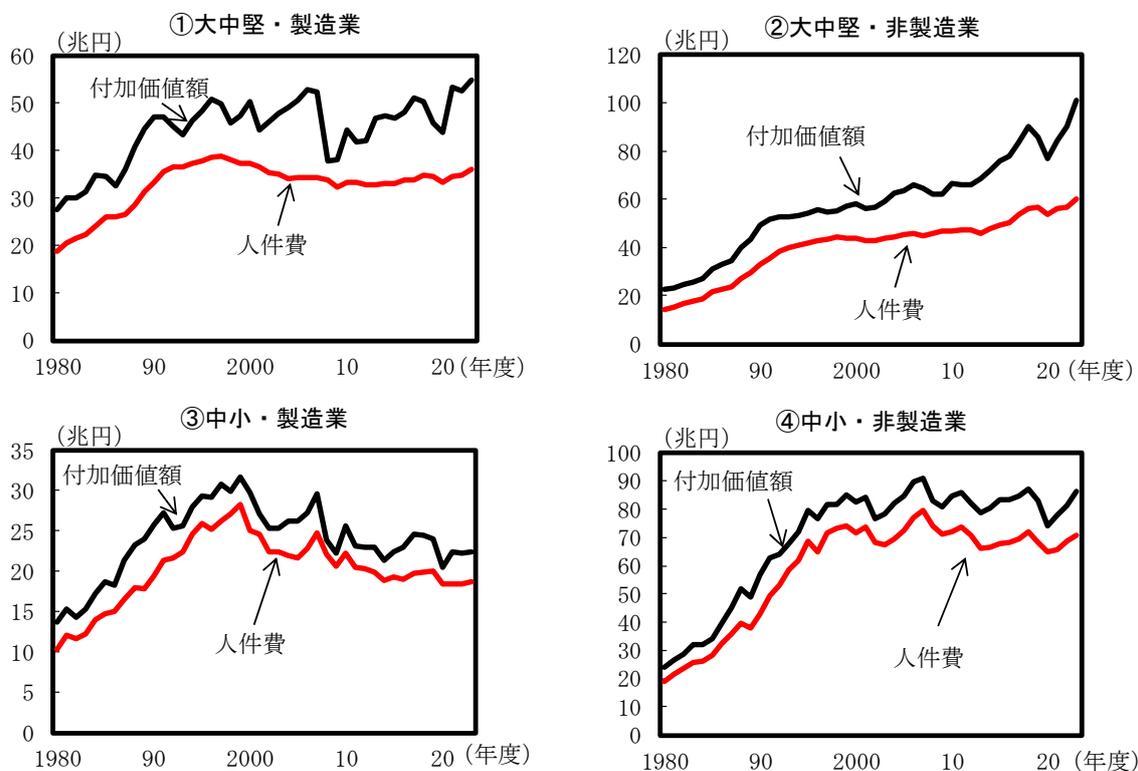
第2-1-20図 企業規模別・業種別の労働分配率

長期的にみると、労働分配率は中小企業で横ばいの方、大中堅企業で低下傾向

(1) 企業規模別・業種別の労働分配率



(2) 企業規模別・業種別の人件費と付加価値額



(備考) 1. 財務省「法人企業統計調査季報」により作成。

2. 労働分配率=人件費/付加価値額×100として計算。人件費は、従業員給与、従業員賞与、役員給与、役員賞与、福利厚生費の合計。付加価値額は、営業純益(営業利益-支払利息等)、人件費、支払利息等の合計。

(近年、機械設備投資はより労働代替的に、ソフトウェア投資は労働中立的に変化)

では、企業ごとに労働分配率はどのような要因によって変動するのであろうか。ここでは、「経済産業省企業活動基本調査」²¹の調査票情報を独自集計したデータ等を用いて、労働分配率に影響を与える要因について分析を行った²²。具体的には、労働分配率を被説明変数とし、①資本との代替・補完関係を示す指標として資本財価格（機械設備又はコンピュータ・ソフトウェア）、②グローバル化の指標として売上高に対する輸出の比率（輸出比率）及び費用総額に対する輸入の比率（輸入比率）、③従業者に占めるパートタイム労働者の比率（パート労働者比率）等を説明変数とする固定効果モデルを推計した²³。推計期間は、2001年度から2021年度の20年程度とし、期間を前半・後半の2つに区分して推計を行った。

結果をみると（第2-1-21図）、まず、パート労働者比率については、後半期間の方がやや影響は小さくなっているが、推計期間を通じて、係数が統計的に有意にマイナスとなっている。すなわち、パート労働者比率の上昇は、労働分配率の低下と一定の関係があることが確認される。また、グローバル化関連指標である輸出入比率については、どの資本財価格を用いるかでやや結果が異なる。輸入比率については、係数が推計期間を通じておおむね有意にマイナスとなり、後半期間の方がその影響が大きくなっている一方、輸出比率の係数については、前半期間がプラス、後半期間がマイナスとなっている。このように、総じてみて、企業活動のグローバル化の進展は、近年にかけて、より労働分配率を押し下げる方向に働いている。

次に、資本と労働の代替・補完関係を示す指標として、資本財価格の係数を確認すると、資本財の種類によって結果が大きく異なることが分かる。まず機械設備については、前半期間は係数が統計的に有意にプラス（逆符号で表しているのも、資本財価格の低下と労働分配率の上昇が有意に関係）であるのに対し、後半期間は有意にマイナス（資本財価格の低下と労働分配率の低下が有意に関係）となっている。この結果は、機械設備と労働との関係が、かつては補完的であったが、近年では代替的になっていることを示唆している。近年では、製造業を中心に、かつてよりもオートメーション化やロボット化が進んだことで、より労働力を必要としない生産体制へと変化している可能性がある²⁴。

一方、ソフトウェアについては、資本財価格の係数が、前半期間では統計的に有意にマイナスであるのに対し、後半期間では統計的に有意とはなっていない（符号はプラス）。ソフトウェアについては、かつては労働と代替的であったものが、近年は、少なくとも代替的では

²¹ 同調査は、従業者50人以上かつ資本金又は出資金3,000万円以上の企業を対象としており、中小企業も含むが、中堅企業以上をより代表していると考えられる。

²² 定式化に当たっては、内閣府（2018）、田中・菊地・上野（2018）も参考にした。

²³ このほか、推計に当たっては、別途推計した全要素生産性、経済全体の需給ギャップをコントロールしている。推計方法の詳細は、付注2-5を参照。

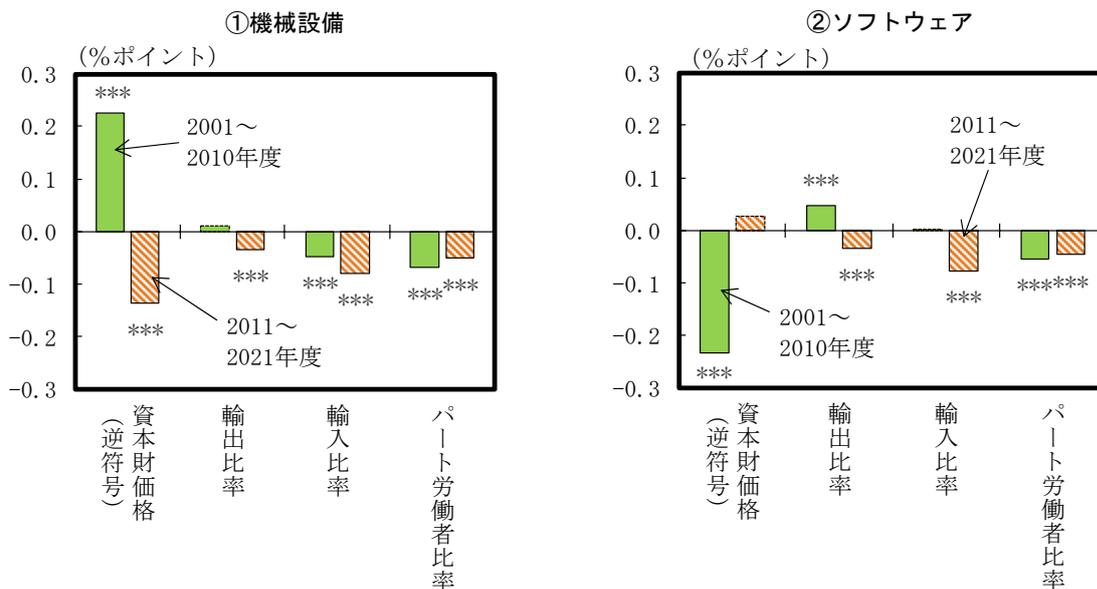
²⁴ 実際、製造業と非製造業に分け、後半期間で同様の推計を行うと、非製造業では機械設備投資財価格の係数は統計的に有意でない一方、製造業では全産業と同様の代替関係が検出されている。

なくなっているという変化が生じている可能性がある。この点については、情報化が急速に進んだ1990年代後半から2000年代にかけては、経理・人事給与・販売・物流管理など幅広い業務で一部の労働が代替されたが、近年では、ソフトウェア等の知的財産が高度化する中で、IT・プログラミング、システム・エンジニアリングなど、これらを扱える専門分野の人材が必要になっているという意味で、労働と補完的な方向に変化が生まれつつある可能性がある²⁵。

このように、省力化を含む設備投資と労働分配率の関係は、投資の種類や時代に応じて変化しており、必ずしも一意に決まるものとは言えないが、本分析からは、機械設備投資は、近年、より労働と代替的になっており、これらの投資促進は、主に製造業企業の人手不足感の緩和に資する側面があると言える。一方、ソフトウェア投資については、少なくとも近年については、必ずしも労働を代替するものではなく、アンケート調査でも確認されたように、企業にとって、これらを使いこなせる人材の確保の重要性と、無形資産投資として、より高い付加価値を生み出す投資手段としての重要性が増しつつあることが示唆される。

第2-1-21図 資本コストの変化等が労働分配率に与える影響

近年、機械設備投資はより労働代替的に、ソフトウェア投資は労働中立的に変化



- (備考) 1. 経済産業省「経済産業省企業活動基本調査」の調査票情報を独自集計したデータ、内閣府「国民経済計算」により作成。
 2. ***は1%水準で有意であることを示す。
 3. 資本財価格については、資本財価格が低下した場合の労働分配率への低下寄与を図示するために、推計結果で得られている符号を逆符号にしてプロットしている。
 4. 推計の詳細は、付注2-5を参照。

²⁵ ソフトウェア投資財価格は、製造業、非製造業とも全期間の推計では、労働分配率に対して有意なマイナス(労働代替的)であるが、期間後半の推計では、ともに統計的に有意でないという点で共通している。

第2節 労働移動に係る現状と課題

前節でみたとおり、コロナ禍を経て企業の人手不足感が再び急速に高まり、労働需給がひっ迫する一方、少子高齢化と人口減少が進む我が国においては、労働供給の面で一定の制約を受けざるを得ず、経済の成長力が抑制される要因となる。こうした中であって、労働市場における資源配分の効率性を高めること、すなわちセクター間の労働移動を円滑化することは重要な課題である。物価と賃金が動き出した経済においては、賃金がシグナルとなって、価格メカニズムが機能し、希少な労働力が、より生産性の高い部門やニーズが高い部門に移動することが期待される。この下で、経済全体の効率性が高まり、少子高齢化と人口減少にあっても、我が国の成長力を維持・向上させることにつながると考えられる。本節では、こうした労働移動、特に労働市場のミスマッチと産業間の労働移動に焦点を当て、これらの現状と課題について考察していく。

1 労働市場のミスマッチに係る現状と課題

人手不足感が拡大する中、希少で限られた労働力を効率的に就業に結び付けること、すなわち、労働移動によって効率的な資源配分を実現することが重要であり、そのためには、円滑な労働移動を実現するようなマッチング・メカニズムが機能する必要がある。こうした問題意識の下、以下では、労働市場におけるミスマッチの動向と課題について詳細に分析していく。

(UV曲線からみたミスマッチは1990年代以降大きく悪化した後、幾分改善)

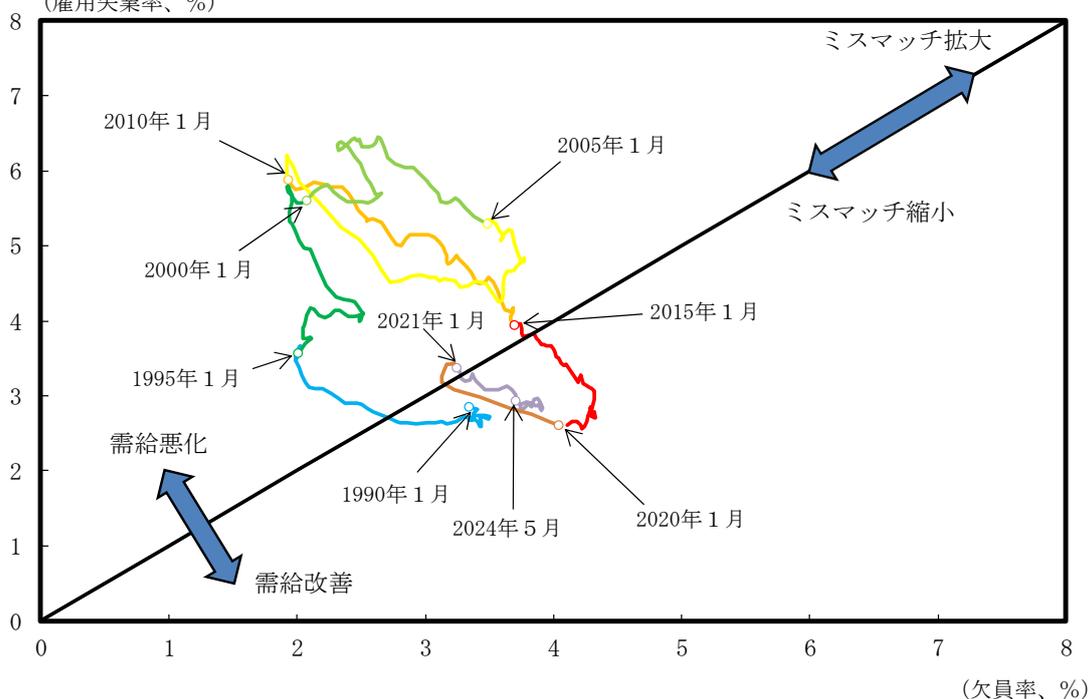
まず、労働需給のミスマッチを示す基本的なデータとして、企業側の人手不足の度合い(欠員率)と失業率の関係を示すUV曲線について、過去30年超の長期的な動向を確認する。一般に、欠員率と失業率は負の関係にあり、欠員率の上昇と失業率の低下は人手不足の拡大を、欠員率の低下と失業率の上昇は需要不足による失業を意味する。他方、失業中の労働者が企業側の求人に対して就職を申し込んでも、職種、業種、経験や技能等の違いから、企業側のニーズと労働者側のニーズが合わないこと(ミスマッチ要因)、また転職や職探しのプロセスには一定の時間を要すること(摩擦的要因)等から、欠員と失業とが同時に生じる。UV曲線と45度線との交点は、労働市場の需給が一致した状態であるため、そのときの失業率は、労働市場のミスマッチや摩擦的な要因によるものと解釈される。二つの異なる期間において、UV曲線における欠員率と失業率の組合せが右上方にシフトしているときは、より大きい欠員率と失業率が併存していることから、ミスマッチ等の要因による失業が増加していることを示す。

1990年代以降の我が国のUV曲線をみると(第2-2-1図)、45度線上に位置した1990

年代初頭と 2010 年代半ばの二時点を比べると、UV 曲線が右上にシフトしており、この間、長期的にミスマッチ失業や摩擦的失業が拡大していたことが分かる。その後、2010 年代後半の労働市場の需給改善、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた 2020 年の急速な需給悪化、コロナ禍の影響が和らぐ中での需給改善を経て、UV 曲線は幾分左下にシフトしている。ミスマッチ失業や摩擦的失業は、1990 年代初頭と比べれば高い状態にあるが、現時点においては、2010 年代半ばより改善していることが分かる²⁶。

第 2-2-1 図 欠員率と失業率の関係 (UV 曲線)

UV 曲線からみたミスマッチは、1990 年代以降大きく悪化した。2010 年代半ば以降に幾分改善 (雇用失業率、%)



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
 2. 欠員率 = (有効求人数 - 就職件数) / (有効求人数 - 就職件数 + 非農林雇用者数)
 3. 雇用失業率 = 完全失業者数 / (非農林雇用者数 + 完全失業者数)
 4. 内閣府による季節調整値の3か月移動平均。

(我が国では、失業のリスクは低い一方、失業した場合に長期化しやすい構造)

次に、我が国における失業を通じた労働移動の割合について、諸外国との比較により確認してみよう。

失業を経た労働移動は、就業者のうち失業する者の平均的な割合(失業確率)と、失業者のうち就業する者の平均的な割合(就業確率)によって、その程度を推察することができる。

²⁶ なお、ここでの UV 曲線は公共職業安定所(ハローワーク)におけるデータを基にしているが、ハローワークについては、第 1 章第 1 節で述べたとおり、新規入職経路の割合が長期的に低下し、直近では 15% 程度まで低下している点に留意が必要である。

(第2-2-2図(1))。2013年から2022年までの10年間の平均値でみると、我が国では、失業確率、就業確率ともに、OECD諸国の中では相対的に低い状況にある。失業確率が低いことは我が国の失業率を低くする要因となる一方で、就業確率が低いことは平均的な失業期間を長くする要因となる。OECD諸国における失業確率と平均失業期間との関係を見ると、我が国の失業期間は相対的に長くなっている²⁷。

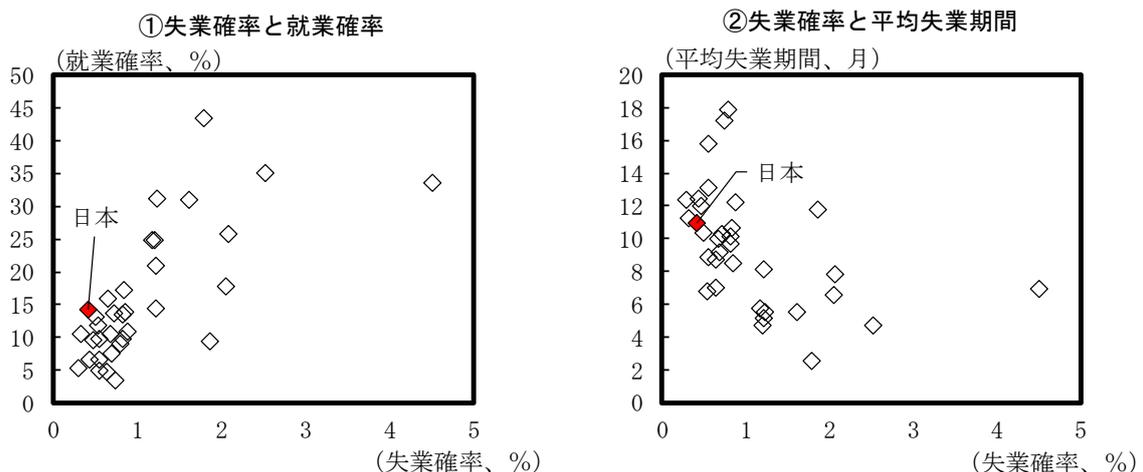
また、失業率と、失業者のうち一年以上失業している長期失業者の割合を、主要先進諸国と比較すると、我が国の失業率はこれらの国の中で最も低い水準にある一方、長期失業者の割合はドイツに次いで高い(第2-2-2図(2))。

以上を踏まえると、我が国では、諸外国に比して、失業するリスクは低いものの、一度失業した場合にはその状態が長期化しやすい構造にあると言える。

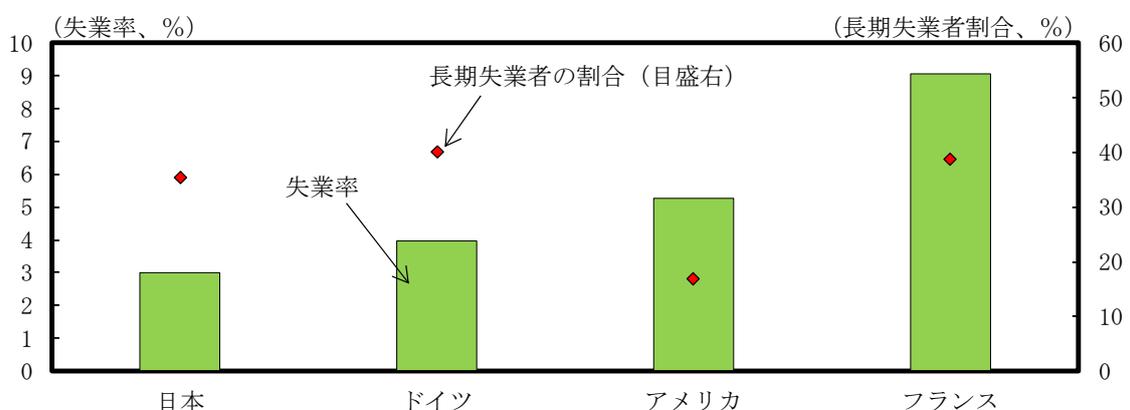
第2-2-2図 失業を通じた労働移動の国際比較

我が国では、失業するリスクは低いものの、失業した場合にはその状態が長期化しやすい構造

(1) 失業確率と、就業確率及び平均失業期間の国際比較



(2) 失業率と長期失業者の割合の国際比較



²⁷ 2022年の平均失業期間は、OECD平均では8.5か月であるのに対し、日本では11.0か月である。

- (備考) 1. OECD.Statにより作成。(1)の失業確率及び就業確率、(2)の失業率及び長期失業者割合は2013-22年の平均値。
- (1)の失業確率は、失業期間1か月未満の失業者数÷就業者数。就業確率は、(失業期間1か月未満の失業者数-失業者数の変化の月平均)÷失業者数。なお、失業確率、就業確率は直接、就業からの失業確率、失業からの就業確率を計算したものではない点に留意が必要である。
 - (1)の平均失業期間は、2022年の失業期間について、「～1か月」を0.5か月、「1か月～3か月」を1.5か月、「3か月～6か月」を4.5か月、「6か月～12か月」を9か月、「12か月～」を24か月として、それぞれの失業者数で加重平均した値。
 - (2)の長期失業者の割合は、失業者に占める一年以上失業者の割合。

(我が国の労働市場におけるマッチングの効率性は、諸外国に比べて低い)

このように、我が国では、コロナ禍を経て、企業側の人手不足が拡大(欠員率が上昇)し、それに伴い失業率もコロナ禍以前の水準に近づくなど労働需給が改善している一方で、諸外国と比べると、就業確率が相対的に低く、就業を希望しながらも失業状態が一年以上続く長期失業者の割合が相対的に高いなど、労働市場における資源配分の効率性に課題があることが示される。

ここで、我が国の労働市場におけるマッチングのしやすさ(効率性)について、一定の仮定の下、マッチング関数を推計することにより、諸外国と比較してみよう(第2-2-3図)。具体的には、新規雇用者数、失業者数、求人数を用いてマッチング関数を推計し、その結果を基に、失業者に対する新規雇用者の割合をマッチング効率性として、日本、アメリカ、ドイツの3か国の動向を比較した²⁸。

結果をみると、第一に、いずれの国でも、失業者数に対する求人数の割合が上昇すると、マッチング効率性が上昇する傾向にある点は変わらない。

第二に、マッチング効率性の水準を比較すると、アメリカが最も高く、次いでドイツ、日本の順となっている。失業者と同数の求人がある場合(横軸が1.0の位置にあるとき)、アメリカでは1か月の間に失業者の8割程度が新規雇用に結びついているのに対し、日本は3割強に過ぎず、失業状態を経た新たな就業への労働移動の円滑度に差がある様子がうかがえる。

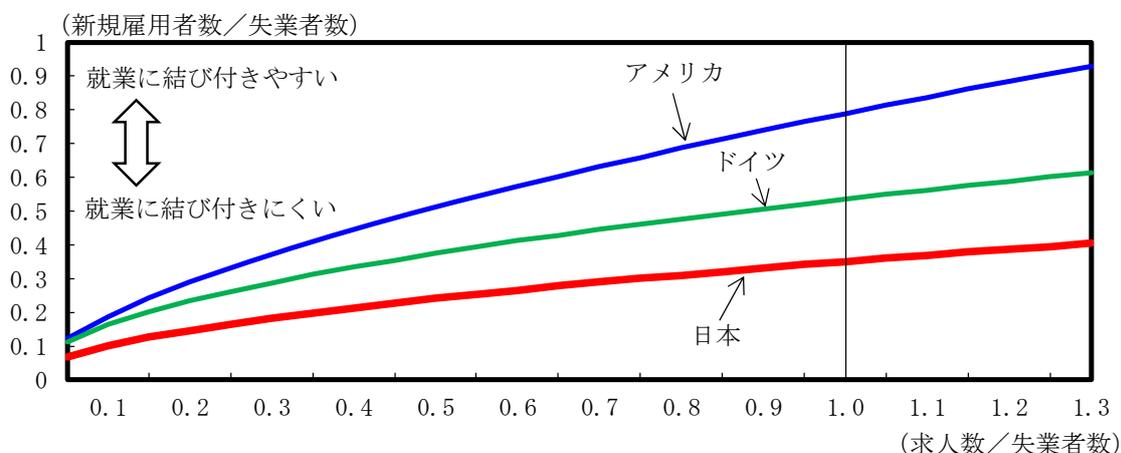
第三に、推計期間を前後半の2015年以前と2016年以降で分けてみても、各国のマッチング効率性はほとんど変化しておらず、日本は恒常的に低い水準に位置している。

²⁸ 推計方法の詳細は、付注2-6を参照。

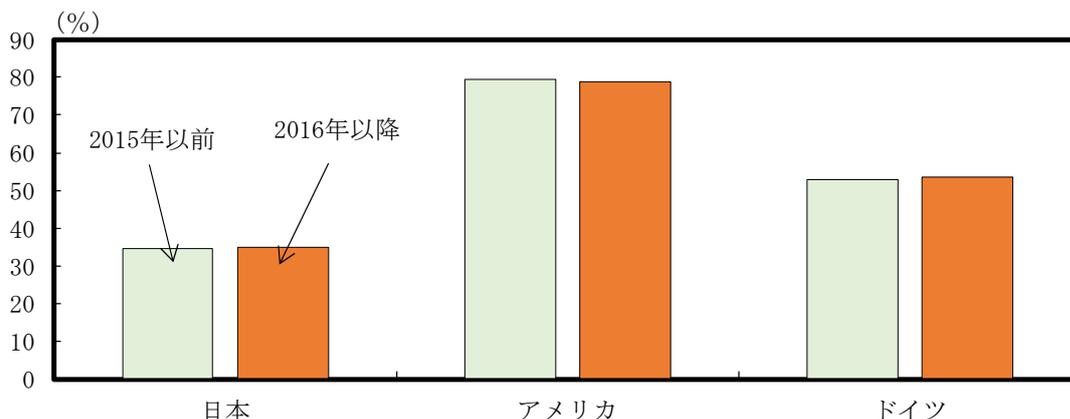
第2-2-3図 労働市場におけるマッチングの効率性

我が国の労働市場におけるマッチング効率性は、諸外国に比べて低い

(1) マッチングの効率性の国際比較



(2) 失業者と同数の求人数が存在した場合に、1か月の間に失業者が雇用結びつく割合



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」、OECD.Stat、Eurostat、BLS「Job Openings and Labor Turnover Survey」により作成。

2. 新規雇用者数を失業者数で除した値を、求人数（欠員数）を失業者数で除した値で説明する下記のマッチングモデルをOLS推計することで算出。

$$\ln(H_t/U_{t-1}) = \ln(\alpha_t) + \beta \ln(V_{t-1}/U_{t-1}) + \gamma_{2016} + \varepsilon_t$$

H_t : t期の新規雇用者数、 U_t : t期の失業者数、 V_t : t期の求人数、 α_t : t期の効率性

γ_{2016} : 2016年以降に1をとるダミー変数、 ε_t : 誤差項 ($\sim N(0, \sigma^2)$)

推計期間は、日本及びアメリカは2008年1-3月期～2023年10-12月期、ドイツは2008年1-3月期～2023年7-9月期。

3. (2)は(1)において求人数と失業者数が一致しているとき（求人数/失業者数=1）の値。

(ミスマッチ率は2010年代半ばまで低下傾向であったが、近年は上昇)

こうした我が国の労働市場における需給のマッチング効率性は、職種別や地域別にみたときにどのような特徴があるだろうか。先行研究では、我が国労働市場における需給ミスマ

チの主な発生要因は都市部における職種間ミスマッチであることが指摘されている²⁹。ここでは、川田（2019）の分析手法を参考に、厚生労働省「職業安定業務統計」の詳細なデータを用いて、2012年度から2022年度までの10年程度における我が国労働市場における需給ミスマッチ率を推計した³⁰。以下、推計結果を基に我が国の労働市場のマッチングの現状と課題を考察していく。なお、ハローワークについては、新規入職経路の割合が2割を切るなど長期的に重要性が低下しているが、民間職業紹介等について同様の分析を行うデータに制約があるため、ここではハローワークのデータに特化している。このため、推計結果やそこから得られる含意の解釈については一定の留意は必要である。

まず、我が国労働市場におけるミスマッチ率の推移をみると（第2-2-4図（1））、2012年度から2016年度にかけては緩やかに低下しており、川田（2019）とも整合的な結果が示された。他方で、2017年度からは緩やかな上昇に転じ、その後、2020年度には大きく水準を切り上げていることが分かる。2022年度には若干低下しているものの、ミスマッチ率は11%を上回る高い水準にある。これは、新規雇用の11%以上が労働市場のミスマッチによって失われていることを示唆しており、ミスマッチ解消による効率的な資源配分の重要性を物語っている。

ここで、ミスマッチ率を、①職種間での求人と求職に差異があることで生じている「職種間要因」と、②都道府県をまたいだ労働の移動や求人と求職の調整が困難なことで生じている「都道府県間要因」とに分解してみよう。結果をみると（第2-2-4図（2））、職種間要因については、推計期間を通じて緩やかな低下傾向にある一方で、都道府県間要因が2010年代後半に僅かに上昇傾向で推移した後、コロナ禍の2020年度に大幅に上昇している。かつてはミスマッチの大部分が職種間要因によってもたらされていた³¹が、近年は両者の関係が逆転し、都道府県間要因がミスマッチ拡大の主要因となっている。

²⁹ 川田（2019）は、公共職業安定所（ハローワーク）のデータを用い、2012年から2016年までの我が国労働市場における需給ミスマッチの度合いを職種間要因と地域間要因とに分けて推計し、ミスマッチの主な発生要因は都市部における職種間ミスマッチであることを指摘している。

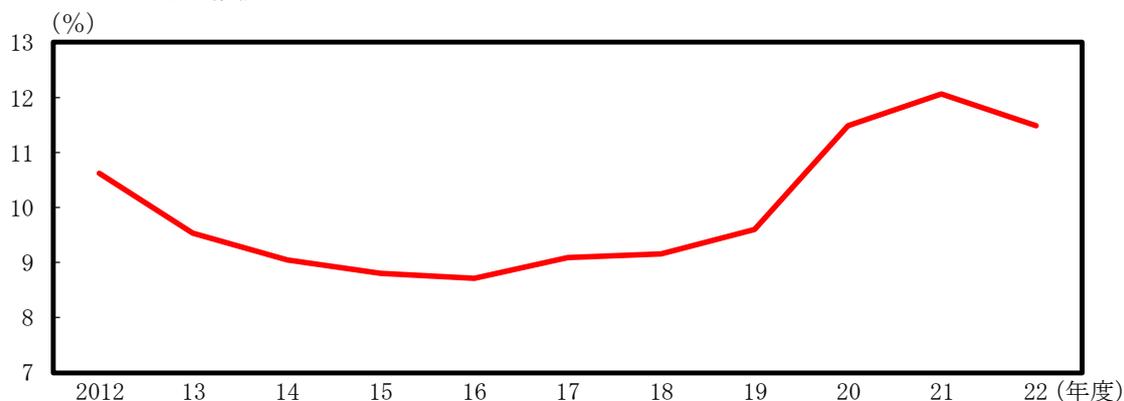
³⁰ 推計方法の詳細は、付注2-7を参照。なお、分析対象期間を2012年度以降としているのは、川田（2019）も述べているとおり、2012年以前と以後とは職業分類が改定されており、データの正確な接続が困難であるためである。また、雇用形態については、川田（2019）と同様、フルタイム労働者（一般労働者）とパートタイム労働者を合算した値を用いている点に留意。

³¹ 2016年度までのデータで、主に職種間要因がミスマッチをもたらしていたという川田（2019）の結果とも整合的である。

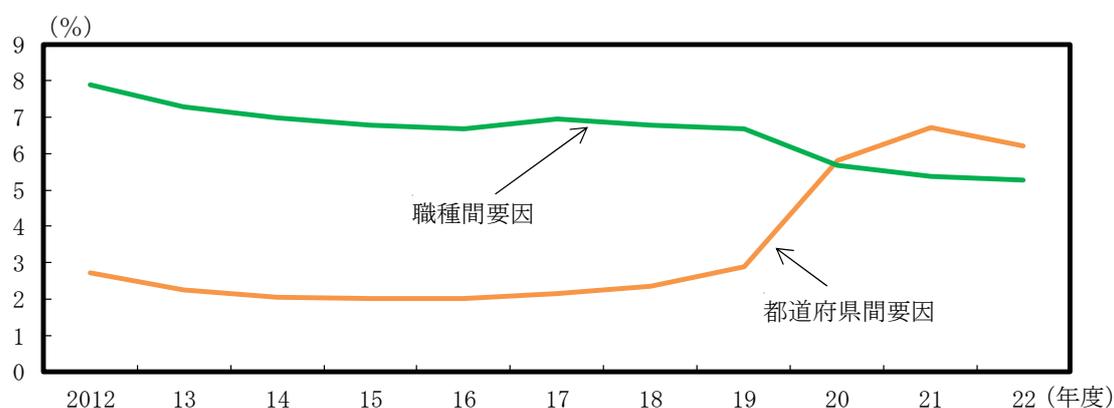
第2-2-4図 我が国労働市場における需給ミスマッチ率の動向

労働市場のミスマッチは、2010年代半ばまで低下傾向であったが、その後は上昇

(1) ミスマッチ率の推移



(2) 要因別のミスマッチ率（職種間要因、都道府県間要因）



- (備考) 1. 厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：雇用関係指標（年度）」により作成。
 2. 求職者の雇用機会が最大となるよう職種間・都道府県間での求職者の再配分が行われた場合と、実現した雇用の差を、ミスマッチとしている。
 3. 職種間要因とは、求職者は都道府県間で移動しないと仮定したときのミスマッチであり、都道府県間要因とは、求職者は希望職種を変えないとしたときのミスマッチである。

（都道府県間ミスマッチは、コロナ禍の影響により、幅広い職種で拡大）

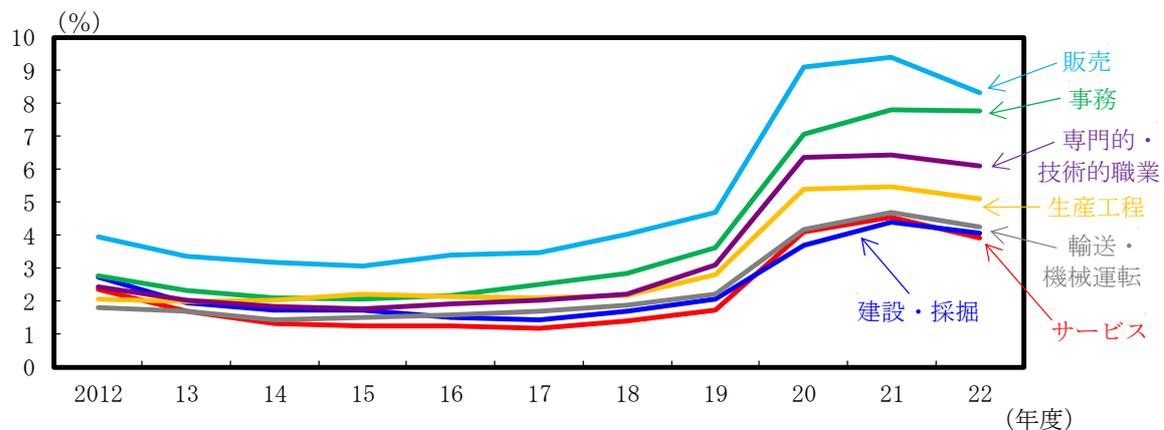
このような2020年度以降の都道府県間ミスマッチの急速な拡大は、言うまでもなく、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響によるものであると考えられる。すなわち、コロナ禍では感染拡大防止の観点から人流抑制・行動制限が行われ、人々もまた感染予防のために移動や活動を制限したことで、職業安定所における都道府県をまたぐ求職者の再配分を行うことが困難となったことが背景にあるとみられる。都道府県間のミスマッチ率を職種別にみると、2020年度には幅広い分野でミスマッチ率が上昇しており、コロナ禍による影響の大きさがうかがえる（第2-2-5図）。

他方で、コロナ禍という特殊要因によって上昇したミスマッチは、その影響が和らぐにつれて徐々に元の水準へと戻る方向で動くことが想定される。実際、販売の職業やサービスの

職業については、2021年度から2022年度にかけて、僅かではあるがミスマッチ率が低下している。2023年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが5類感染症となったこと等を契機として、経済社会活動は急速に正常化へと向かったことなどを踏まえれば、2023年度以降については、都道府県間ミスマッチ率は更に低下へと向かうものと期待される。ただし、コロナ禍前後で、労働者の都道府県間移動に何らかの行動変容が生じた場合には、都道府県間ミスマッチ率が十分に低下しない可能性もあり、十分な注視が必要である。

第2-2-5 職種別にみた都道府県間ミスマッチ率

都道府県間ミスマッチ率は、コロナ禍の影響により、幅広い分野で大きく上昇



- (備考) 1. 厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計):雇用関係指標(年度)」により作成。
 2. 求職者の雇用機会が最大となるよう都道府県間での求職者の再配分が行われた場合と実現した雇用の差を、都道府県間ミスマッチとしている。

(職種間ミスマッチは、全国的に低下しているものの、大都市圏で高い水準)

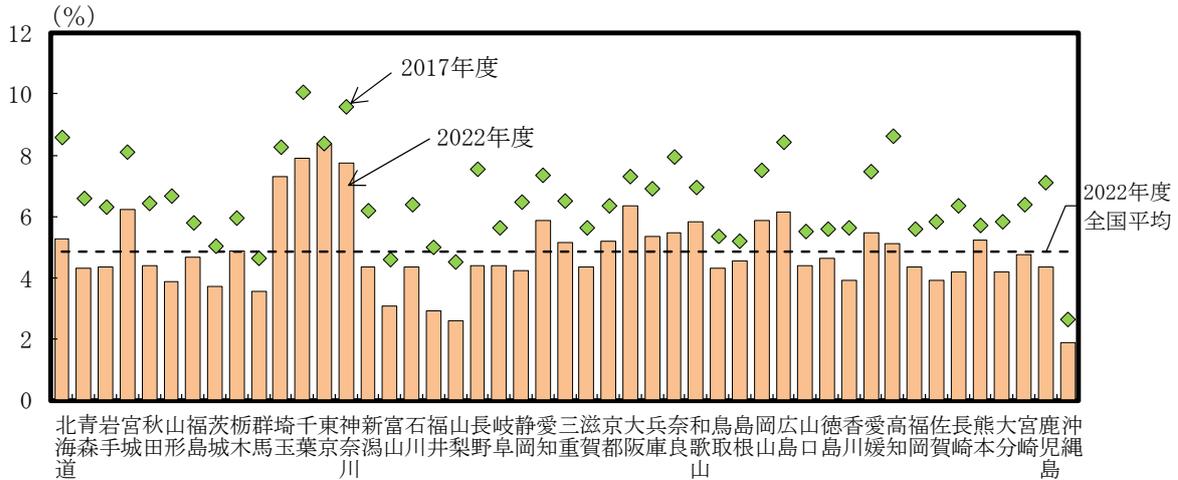
次に、推計期間を通じて、全体としては低下傾向が続いている職種間ミスマッチについて、都道府県別の動向を確認しよう。都道府県別の職種間ミスマッチ率を、直近5年間における変化とともにみると、以下のような特徴がある(第2-2-6図)。

第一に、東京都を除いた道府県においては、程度の差はあれども、いずれも2017年度から2022年度にかけて職種間ミスマッチ率が低下している。マクロでみた職種間ミスマッチの低下は、特定の地域によりもたらされたのではなく、各地域それぞれの中でのミスマッチ低下が積み重なったことによるものであると言える。

第二に、職種間ミスマッチ率の水準は、大都市圏において高い。抜きん出て高いのは東京圏であるが、大阪圏、名古屋圏のほか、北海道、宮城県、岡山県、広島県、熊本県など、政令市が所在する地域の大宗で全国平均を上回った水準であり、職種間ミスマッチの程度には人口規模が影響している可能性が示唆される。

第2-2-6図 都道府県別にみた職種間ミスマッチ率

職種間ミスマッチは、過去に比べて低下してはいるが、大都市圏ほど高い水準



(備考) 1. 厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：雇用関係指標（年度）」により作成。
 2. 求職者の雇用機会が最大となるよう職種間での求職者の再配分が行われた場合と、実現した雇用の差を、ミスマッチとしている。

(都市部を中心に事務や販売職は供給過剰、その他職種は広く供給過少)

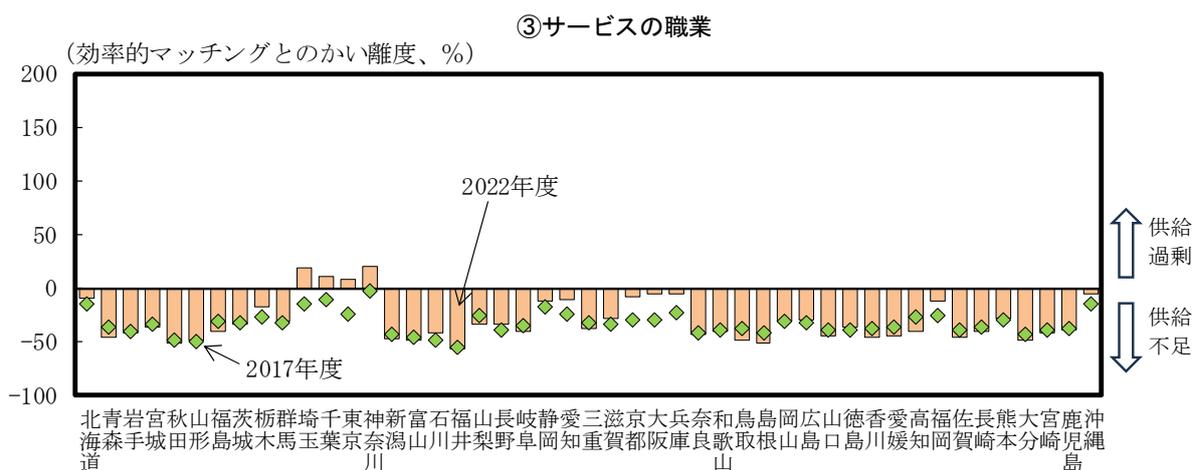
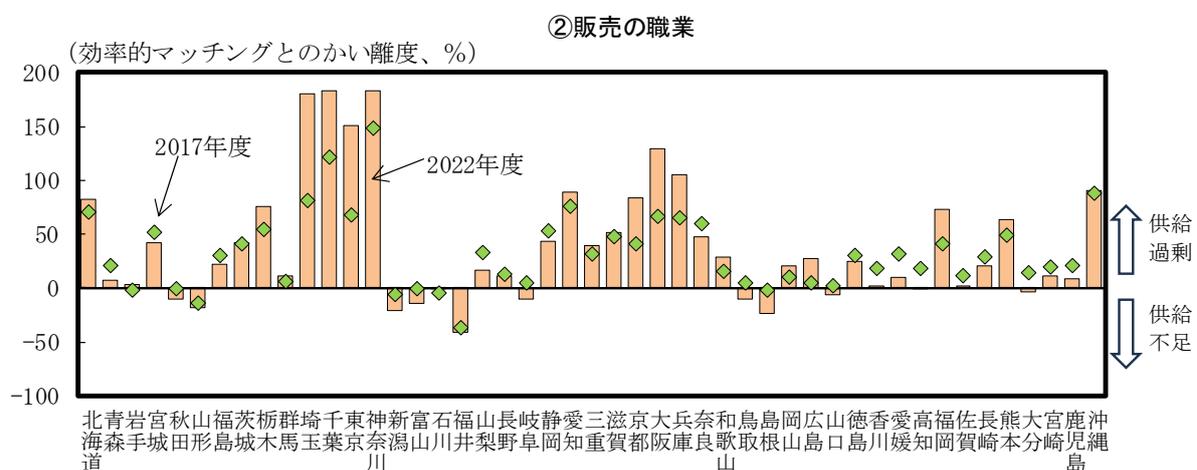
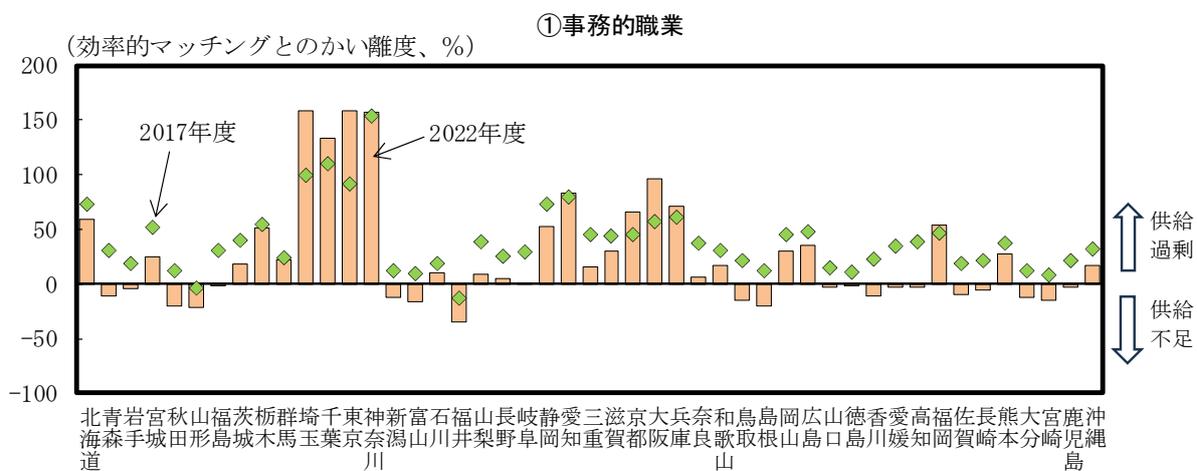
職種間ミスマッチは、過剰供給となっている職種から、過少供給となっている職種への労働移動を促すこと、あるいは、過少供給となっている職種において労働と代替的な資本を導入することによって緩和・解消が可能である。では、各都道府県において、いかなる職種において労働力の過剰供給や過少供給が生じているのか。以下では、この点を確認するため、各都道府県別の職種別ミスマッチの動向をみていこう。

第2-2-7図は、各都道府県における職種別の就職件数と、効率的なマッチングが実現した場合の就職件数のかい離度を示したものである。ここで、効率的なマッチングとは、各都道府県内における求職者の職種間配分を最適化することであり、かい離度がプラスとなるときは、当該職種の求職者供給が当該地域内で過剰であることを示し、マイナスとなるときは供給が不足していることを示す。結果からは、以下のような特徴がみてとれる。

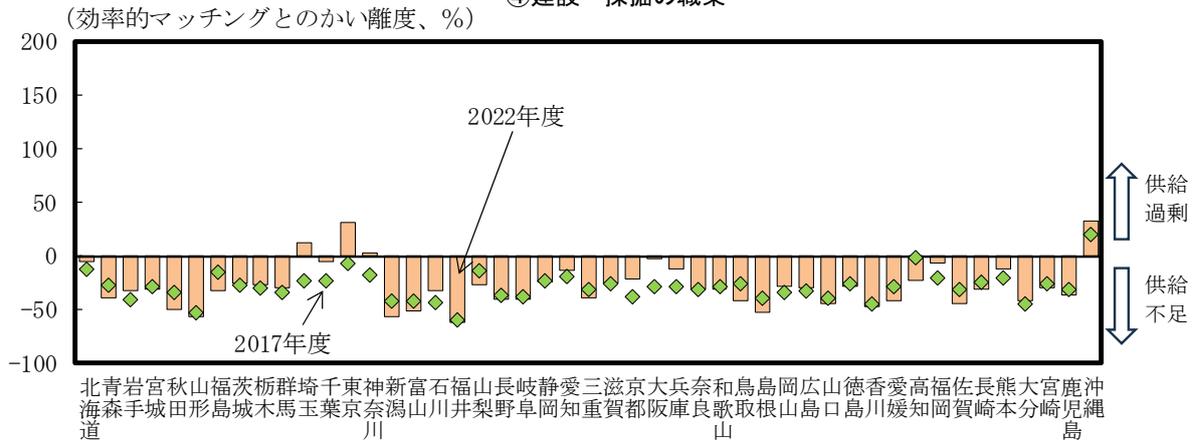
第一に、事務的職業や販売の職業については、全国的にみて供給が過剰となっている。中でも、大都市圏やその他政令市所在道府県など、都市部の供給過剰度合いが深刻であり、かつ直近5年間で過剰度合いが増していると考えられる。マクロでみたミスマッチを改善するためには、都市部におけるこれらの職種の供給過剰の状況を改善させることが重要である。

第二に、介護等を含むサービスや、建設・採掘、生産工程、輸送・機械運転の職業については、東京圏など一部を除き、全国的に供給が過少となっている。また、これらの地域では、不足の度合いが、2017年度から2022年度にかけてほとんど変化しておらず、過少供給が構造的な課題であることもうかがえる。事務や販売など供給過剰の職種から、これら供給不足の職種への労働移動の促進や、人手不足対応としての省力化・省人化投資の促進などが重要であることが示される。

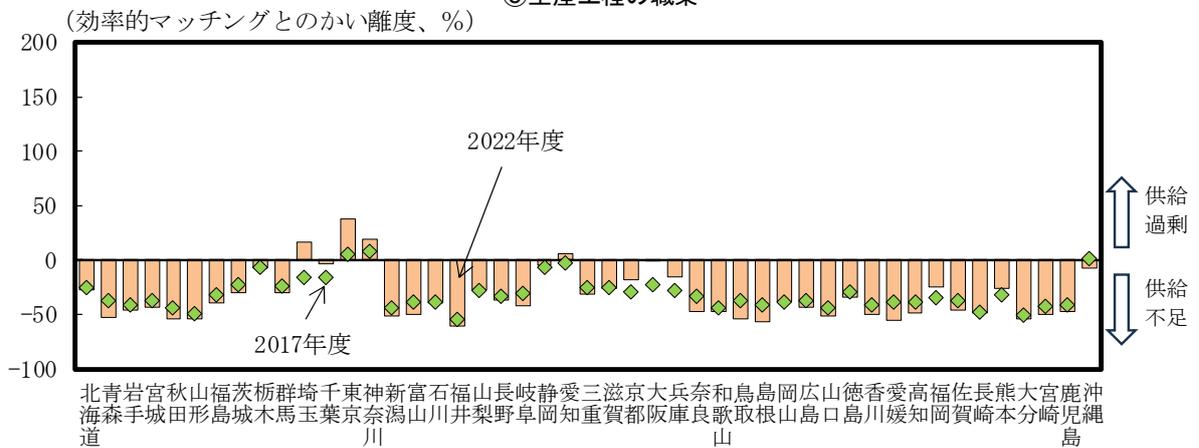
第2-2-7図 都道府県別の職種別ミスマッチ率（効率的マッチングとのかい離度）
 都市部を中心に事務や販売職は供給過剰、その他の職種は広く供給過少の構造



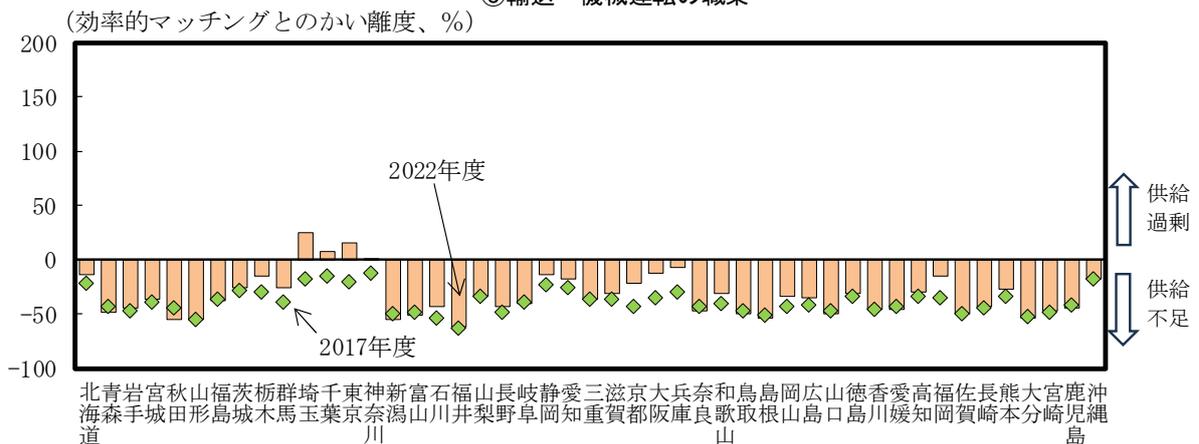
④建設・採掘の職業



⑤生産工程の職業



⑥輸送・機械運転の職業



- (備考) 1. 厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）：雇用関係指標（年度）」により作成。
2. 求職者の雇用機会が最大となるよう職種間・都道府県間での求職者の再配分が行われた場合の雇用水準と、実際に実現した雇用水準の比を、効率的マッチングとのかい離度としている。

（これまでの労働移動は同一職種内が大宗であり、職種をまたぐ移動には課題）

では、職種間の労働移動の実態はどうなっているであろうか。ここでは、職種間の労働移動の実態を把握するため、「労働移動性向」の動向を確認してみよう。労働移動性向とは、ある職種（以下「職種A」という。）から別の職種（以下「職種B」という。）への移動確率と、移動者全体からみた職種Bへの移動確率の比をとることで、職種Aから職種Bにどの程度移動しやすいかを示す指標であり、その値が1を超えているときには当該職種間の労働移動が相対的に行われやすいことを示す。第2-2-8図は、5年おきの統計である総務省「就業構造基本調査」を基に、2012年、2017年、2022年それぞれの調査時点において、直近1年間で現職に就いた者を対象に、前職の職種別の労働移動性向を示したものである。これによると、以下の点が特徴として挙げられる。

第一に、いずれの職種においても、前職が現職と同一の職種である場合の労働移動性向が最も高く、労働移動の大宗は同一職種内における移動であることが分かる。輸送・機械運転や建設・採掘など、専門的な技能や資格が求められる職種では、同一職種内の労働移動性向の水準が特に高い。

第二に、各職種別の労働移動性向の水準は、時系列で比較してもほとんど変化がみられない。変化している点を挙げるとするならば、事務と専門的・技術的職業における同一職種内の労働移動性向は、2012年から2022年にかけて若干低下しているが、その他の職種からの労働移動性向が高まってはならず、逆に、販売、サービス職業、生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘などでは、2012年から2022年にかけて同一職種内の労働移動性向が上昇している。すなわち、これまでのところ、前職から現職にかけて職種が変化する労働移動は限定的であることが分かる。

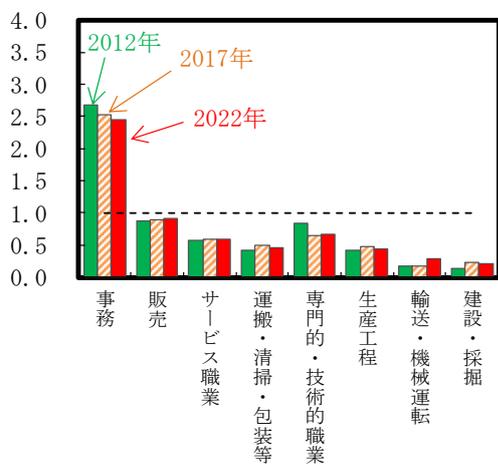
第三に、職種別にみると、サービスから販売や、運搬・清掃・包装等と生産工程、輸送・機械運転、建設・採掘の間などでは、労働移動性向が1を上回っており、同一職種内の労働移動を大きく下回るものの、これら職種間の労働移動は相対的に行われやすいことが分かる。これは、職務内容や求められる技能などに相対的に親和性・類似性があることが背景にあるものと考えられる。

このように、これまでの労働移動は同一職種内が大宗であり、職種をまたぐ移動には課題がある。先述した労働需給のミスマッチとの関係でみると、事務や販売など供給が過剰である職種から、他の供給が過少である職種への移動は、販売からサービスへの移動を除いて、相対的に行われにくい。また、建設・採掘、生産工程、輸送・機械運転などの供給が過少である技術的職種では、それら職種間での移動は相対的に行われやすい一方、供給過剰職種からの移動は行われにくいというのがこれまでの実態である。

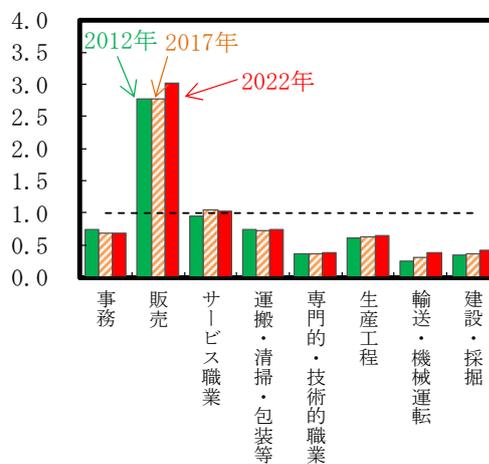
第2-2-8図 職業別の労働移動性向

これまでの労働移動は同一職種内が大宗であり、職種をまたぐ移動には課題

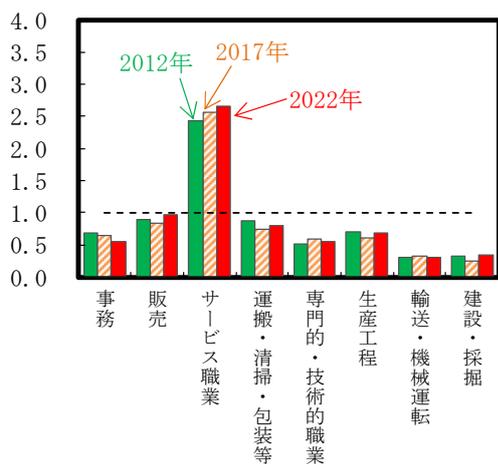
①事務従事者への移動



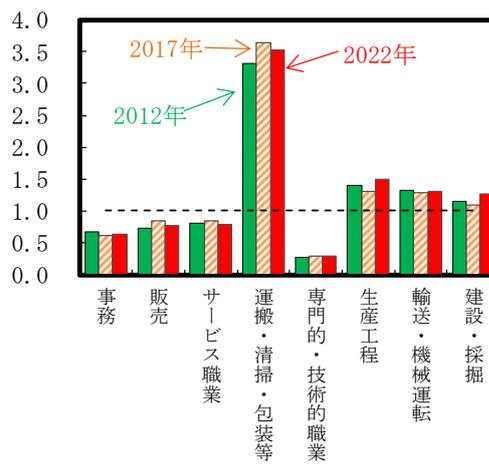
②販売従事者への移動



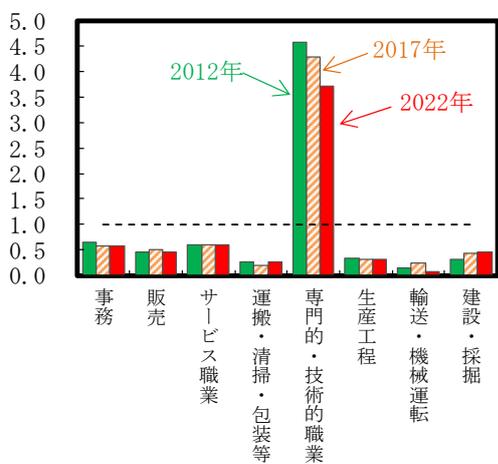
③サービス職業従事者への移動



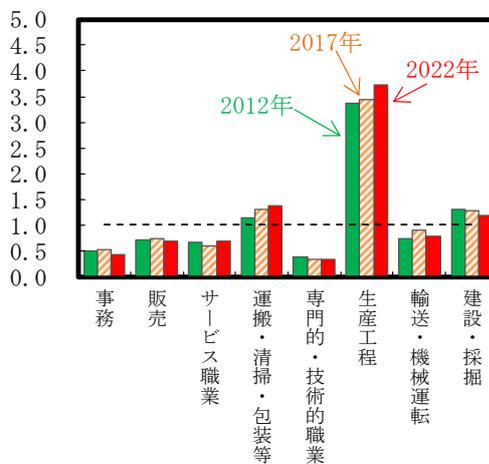
④運搬・清掃・包装等従事者への移動

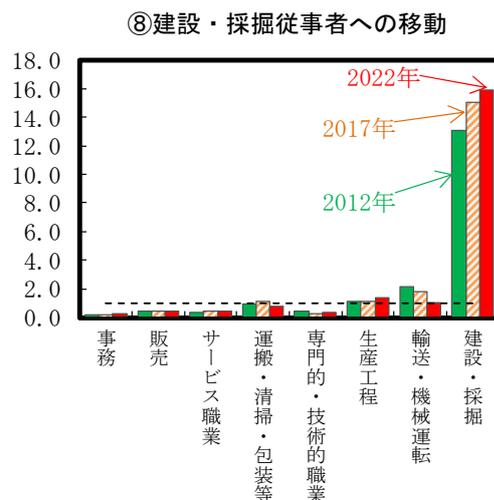
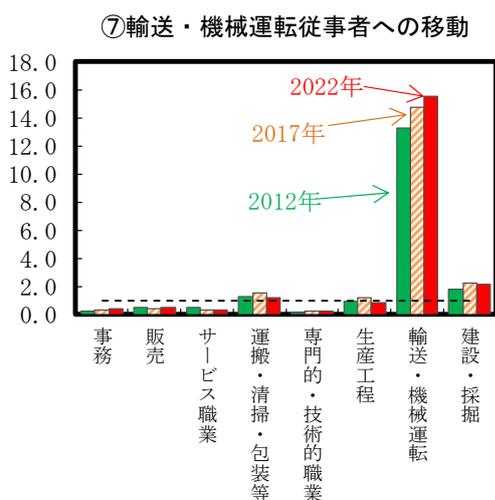


⑤専門的・技術的職業従事者への移動



⑥生産工程従事者への移動





- (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」は、以下のとおり算出。

$$\text{職業Aから職業Bへの労働移動性向} = \frac{\text{職業AからBへの転職者数} / \text{職業Aからの転職者数}}{\text{職業Bへの転職者数} / \text{総転職者数}}$$

 3. 労働移動性向の計算に用いた労働移動は、各年の調査期日（各調査年の10月1日午前0時）の直近1年間（2012年調査では2011年10月以降、2017年調査では2016年10月以降、2022年調査では2021年10月以降）において、現職に就いたものを対象としている。

（ミスマッチ改善には、リ・スキリングや省人化投資の促進などの取組が重要）

以上の分析でみたとおり、我が国の職種間ミスマッチは、全体としては緩やかな低下傾向であるものの、地域別には大都市圏で深刻な状況にあり、職種別には事務的職業や販売職業が全国的に供給過剰である一方、その他の職種では供給が過少となるなどの構造的な課題がある。また、こうしたミスマッチが顕在化している一方で、これまでの労働移動の実態は、同一職種内での移動が大宗であり、職種をまたいだ移動は限定的である。これらの分析結果は、少子高齢化が進展する中、限られた労働供給を効率的に就業に結び付ける上で重要な政策的な含意をもっている。

第一に、過剰供給となっている職種から、過少供給となっている職種へと、職種をまたいだ労働移動を円滑化することが重要である。この点、職業訓練や教育訓練などに関する各種給付制度を通じたり・スキリングによる能力向上支援は、最も重要な取組の一つであろう。また、ジョブディスクリプション（職務内容記述書）によって、求められる職務の内容や必要となるスキルを明示化すること³²などを含め、ジョブ型人事の導入を進めることは、求職者の予見可能性を高め、職種をまたいだ労働移動に向けたリ・スキリングへのインセンティブとなる効果も考えられる。ミスマッチの改善という観点からも、三位一体の労働市場改革を

³² 内閣府（2023）において、雇用者のうち職務内容記述書を受け取った、また書類は受け取っていないが口頭で説明を受けたなど、採用に際して職務内容について何らかの説明を受けた者の割合が、諸外国では8割以上であるのに対し、我が国では4割未満にとどまっていることが示されているように、職務内容等の明確化は我が国雇用慣行における重要な課題の一つである。

進めていくことが重要である。

また、これに関連して、全国的に供給が過剰となっている事務的職種などでは、今後、デジタルやAIに関するさらなる技術の発展、それら技術の社会実装の進展につれて労働が代替され、将来的に労働需要が低下する可能性が考えられる。本章第1節でも用いたアンケート調査においては、自動化やAIによる業務の代替状況及び将来意向について、定型的な書類作成、労務管理、スケジュール等調整、会計・財務・税務といった事務的性格の強い業務を、将来的に代替したいと回答する企業の割合が高い結果が示されている(第2-2-9図)。これらが顕在化した場合、現時点で既に深刻となっている事務的職種の供給過剰が、一層深刻化することとなる。このため、他職種への労働移動とそのためのリ・スキリングの重要性は、事務的職業従事者において相対的に高いと言える³³。

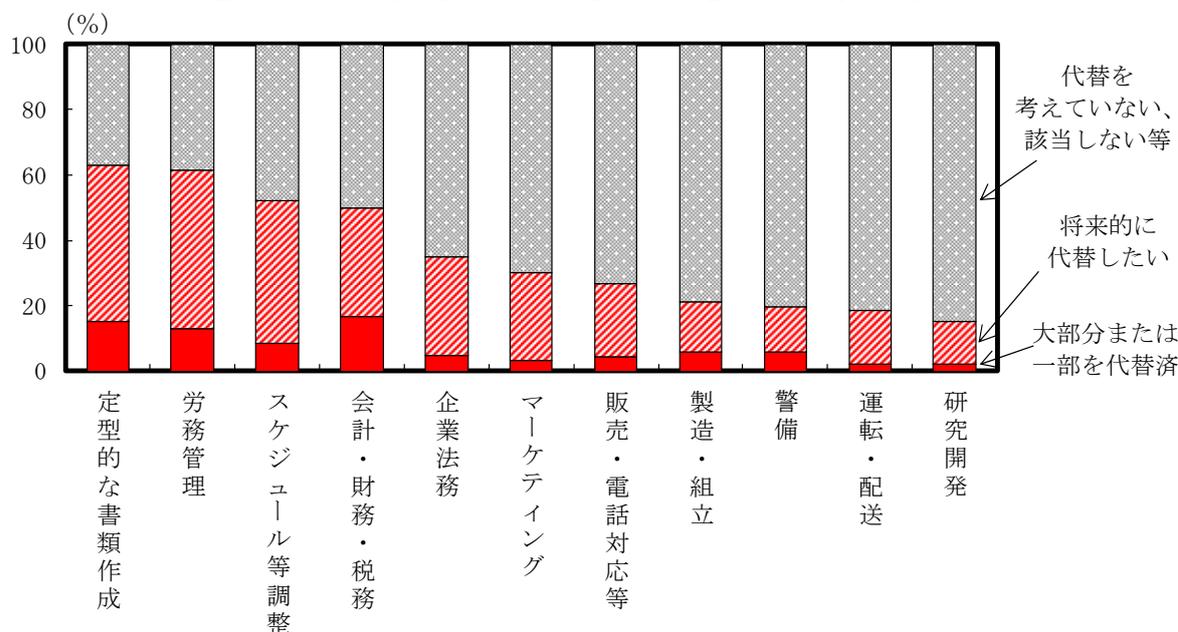
また、リ・スキリングに際しては、労働需要側のニーズ、すなわち企業側がどのような人材を求めているか、という点が重要である。この点、企業が正社員に今後求める能力について、アンケート調査における2019年と2024年の結果を比較してみると(第2-2-10図)、「コミュニケーション能力・説得力」や「協調性・周囲との協働力」などを挙げる企業が増えるなど、コロナ禍を経て対人コミュニケーションの重要性が高まっているほか、「ITを使いこなす能力」を挙げる企業の割合が相対的に大きく上昇している。企業において、デジタル化の進展とともに、新技術を実装するための人材へのニーズが増している様子がうかがえる結果であり、ITやデジタルなどの分野は、リ・スキリングにおける重点分野と考えられる。

第二に、サービス、建設・採掘、生産工程、輸送・機械運転など、東京圏を除き全国的に労働供給が過少となっている職種の雇用者を必要とする産業においては、他の産業と比べ、人材の維持・確保のために賃金水準を引き上げる重要性が相対的に高いと言える。これに加えて、こうした分野においては、より少ない人手であっても高い付加価値を生み出す、すなわち生産性を引き上げることができるような省力化・省人化投資の実行が重要である。これにより、資本による労働力の代替と生産性向上の実現が期待される。このように、賃金を通じた市場メカニズムが機能する下では、賃金を十分に引き上げることができない、あるいは政府の支援があっても生産性向上に取り組むことが難しいという企業も出てくることが考えられる。そうした中で、企業の新陳代謝や事業・業界の再編が促されることとなれば、人材獲得を巡る過度な競争が緩和され、かつ業界全体としての生産性の向上につながることも考えられる。なお、こうした省力化投資が活発になれば、企業側では、導入した設備やソフトウェアを使いこなすことのできる人材への需要が高まることも考えられ、この点は、第一の点で述べたリ・スキリングとも密接に関係している。

³³ 内閣府政策統括官(経済財政分析担当)(2024a)においては、IMFによる英国等の国際的な分析に基づき、事務補助員については多くの雇用がAIに代替される可能性があることが示されている。

第三に、ミスマッチ改善の観点からも、東京一極集中の是正を含めた地方創生の取組が重要である。大都市圏では職種間ミスマッチが深刻な水準にあり、特に東京圏では、他の地域で不足となっている職種であっても供給が過剰であるなど、過度な人口の集中の結果として、ミスマッチが深刻になっている。三大都市圏の人口が総人口に占める割合は約53%であり³⁴、これらの地域におけるミスマッチの改善は、経済全体のミスマッチの改善に大きく貢献する。この点、デジタル化を推進することで、全国どこでも誰もが地理的な制約なく働くことができる環境が整備され、大都市圏への人口集中の是正と地方における人口増加を実現することができれば、結果として、労働市場における大都市圏の過剰供給と地方における過少供給の改善に寄与することが期待される。

第2-2-9図 自動化やAIによる業務の代替状況及び将来意向
 企業における事務的な業務内容に対する代替意向は、相対的に高い

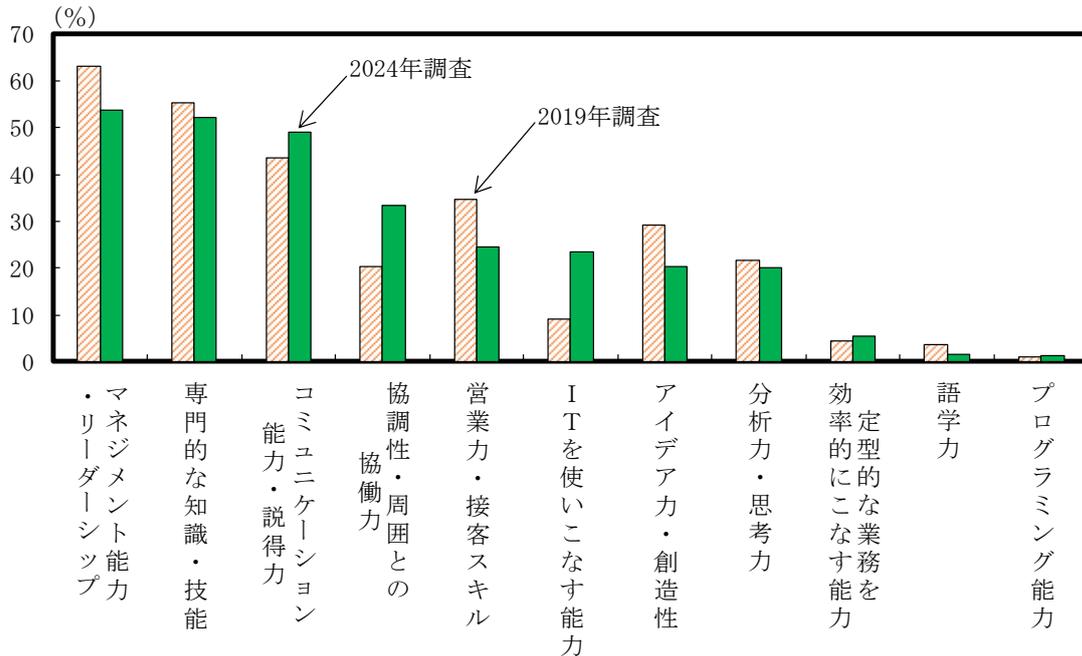


- (備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)により作成。
 2. それぞれの業務について、①大部分代替している、②一部代替している、③将来的に代替したい、④代替を考えていない、⑤わからない、⑥該当なし、の選択肢から単一回答。
 3. 図中の「大部分または一部を代替済」は①と②の回答した企業の合計。「代替を考えていない、該当しない等」は④、⑤、⑥と回答した企業の合計。

³⁴ ここでの三大都市圏とは、東京圏(埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県)、名古屋圏(岐阜県、愛知県、三重県)、大阪圏(京都府、大阪府、兵庫県、奈良県)の合計。これら大都市圏が総人口に占める割合は、東京圏で29.7%、名古屋圏で9.0%、大阪圏で14.4%(総務省「人口推計(2023年10月1日現在)」)。

第2-2-10図 企業側からみた正社員に今後求められる能力

コロナ禍を経て、対人コミュニケーション関係の能力のほか、ITを使いこなす能力へのニーズが増加



- (備考) 1. 内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」(2024)、「多様化する働き手に関する企業の意識調査」(2019)により作成。
 2. 複数の選択肢から、該当するものを最大3つまで選択する形式。

2 産業間の労働移動の現状と課題

ここまで、限られた労働力を効率的に配分するという観点から、労働市場におけるミスマッチに焦点を当てた分析を行ってきたが、本項では、産業間の労働移動、特に成長分野への労働移動の現状と課題、また、労働移動がマクロ的な生産性に与える影響について考察していく。

(我が国の労働移動は2000年代を通じて長期的には低下傾向で推移)

まず、我が国における産業間の労働移動の現状を確認しよう。ここでは、生産性に関するデータベースであるE U-K L E M Sを利用して「リリエン指標」を計測することにより、我が国における就業構造の変化を確認する。「リリエン指標」とは、各産業における労働者数の増減率と、マクロ的な労働者数の増減率の乖離を集計したものであり、その値が大きいほど産業間における労働移動が活発であることを示す指標である。

計測結果をみると、以下のような特徴がある(第2-2-11図)。第一に、我が国のリリエン指標は、2000年代を通じて、低下傾向で推移している。リリエン指標が高めの水準であったのは、主に計測対象期間初期の2001年から2005年の間であったことが示される。この期間においては、我が国経済は、バブル崩壊を経て、1990年代以降、企業部門が抱えていた雇

用・設備・債務の3つの過剰を解消していく過程にあり、結果として、労働を含め産業間の資源配分の効率化が進んだと考えられる³⁵。一方、その後の期間においては緩やかな低下傾向にあり、計測対象期間終期の2016年から2019年³⁶の平均値は、2001年から2005年までの平均値の半分程度まで縮小している。

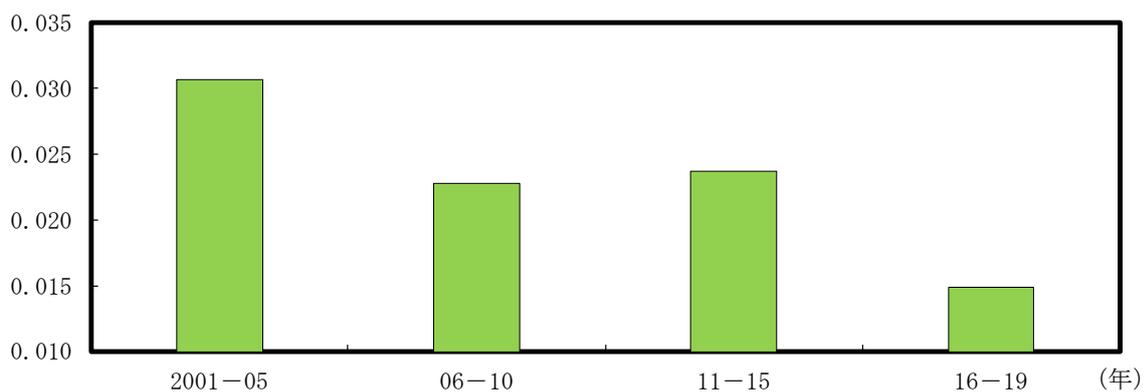
第二に、各産業における労働者数の変動率を、経済全体（全産業平均）の労働者数の変動率と対比させ、全体を上回る場合はプラス、全体を下回る場合はマイナスとし、産業ごとの労働者数でウェイト付けすることにより、リリエン指標に対する産業別の寄与を近似する。これによると、過去20年間を通じて、プラス寄与とマイナス寄与を示す業種の構造に大きな変化がみられず、労働変動が全産業平均に比べて一貫して高かったのは、医療・福祉、専門・科学技術、業務支援サービスなど、後述するように生産性が相対的に低い部門であることが分かる。逆に、相対的に生産性が高い分野である製造業では、過去一貫して労働変動が全産業平均を下回っていることが確認される。

このように、我が国の産業間の労働移動の活発度合いは、長期的には低下傾向で推移している。また、労働移動のダイナミズムは、高齢化が進行し、経済におけるサービス部門の拡大が進む中で、医療・福祉をはじめとする労働集約的で相対的に生産性の低い部門を中心としたものであったが、これらの部門も含めて、産業間の労働移動は、2000年代を通じて緩やかに低下していることが分かる。

第2-2-11図 リリエン指標の動向

我が国の産業間労働移動は、2000年代を通じ、長期的には低下傾向で推移

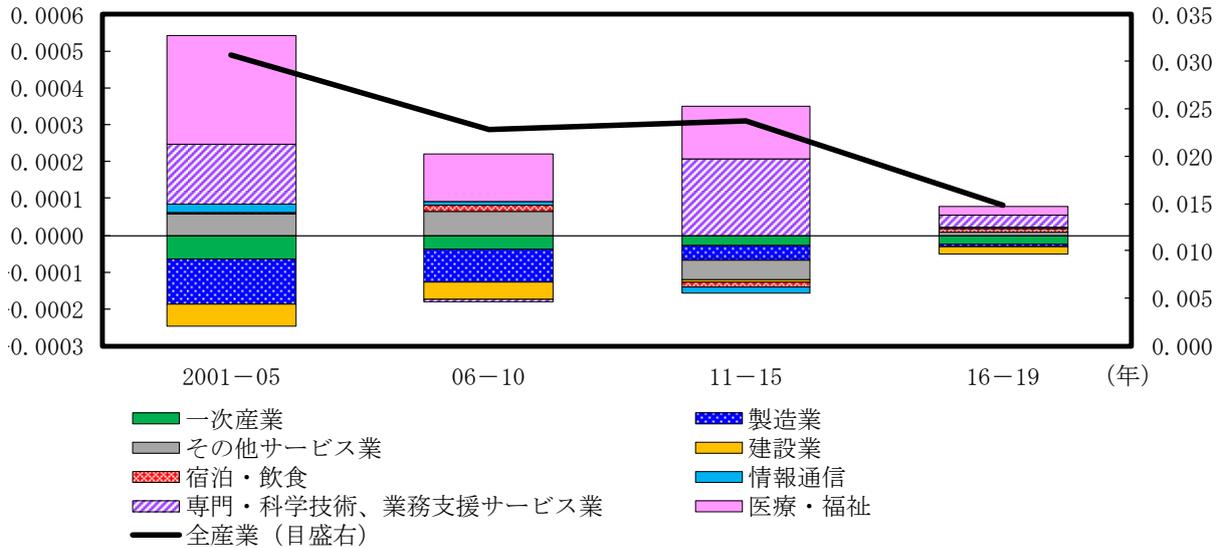
(1) 我が国のリリエン指標



³⁵ 内閣府 (2005)

³⁶ EU-KLEMSでは2020年までのデータが取得できるが、コロナ禍による急激な雇用変動の影響を除いてみるため、2019年までを計測対象期間としている。

(2) リリエン指標の業種別寄与度



- (備考) 1. EU KLEMSにより作成。
 2. リリエン指標とは、各産業の労働者数の変動と経済全体の労働者数の変動とのかい離を集計したものであり、値が大きいほど、産業間の労働移動が活発であることを示す。算出方法は以下のとおり。
 リリエン指標：
$$\left[\sum_{i=1}^N W_i \left(\frac{\Delta L_i}{L_i} - \frac{\Delta L_a}{L_a} \right)^2 \right]^{1/2}$$

 (W_i ：産業*i*の就業者数のウェイト、 L_i ：産業*i*の就業者数、 L_a ：就業者数全体)
 3. 各期間（2001-05年、2006-10年、2011-15年、2016-19年）における平均値。
 4. (2)の業種別寄与度は、リリエン指標のうち、備考2で示した算式中の[]で括られた部分の業種別の内数を示したものの。ただし、就業者数の増加率が全産業平均を下回る産業にはマイナス符号を付している。

(マクロの生産性上昇には、産業間の労働移動よりも、産業内の生産性上昇が影響)

次に、産業間の労働移動と労働生産性との関係を確認するため、上記と同様、EU-KLEMSを利用し、労働生産性の変化率とその要因を分析する。ここでは、マクロの労働生産性を時間当たりの実質GDPとし、労働生産性上昇率を実質GDP成長率と労働投入量（マンパワー）上昇率の差と定義している。その動きは、①業種ごとの労働生産性の上昇率（以下「純生産性要因」という。）、②業種ごとの名目付加価値のシェアの変化による影響（以下「ボーモル効果」という。）、③業種ごとの労働投入量のシェアの変化による影響（以下「デニソン効果」という。）の3つの要因に分解できる。このうち、「ボーモル効果」は、生産性の上昇率が相対的に高い業種の名目付加価値シェアが上昇すること（あるいは、生産性の上昇率が相対的に低い業種の名目付加価値シェアが低下すること）により、マクロの生産性が押し上げられる効果である。経済におけるサービス化の進展、すなわち労働集約的で労働生産性上昇率が相対的に低いとされる業種が多いサービス分野のシェアが拡大する場合、それによってマクロの生産性上昇率が鈍化するメカニズムを説明する概念である。また、「デニソン効果」は、生産性の水準が相対的に低い業種から高い業種へと労働が移動することにより、マクロの生産性が押し上げられる効果である。

ここでは、EU-KLEMSで取得できる2020年までのデータのうち、コロナ禍の影響を

強く受けた 2020 年を除いた 2019 年までのデータを用いて、我が国の労働生産性の上昇率とその要因分解を行った（第 2-2-12 図）³⁷。まず、労働生産性上昇率は、2000 年代から 2010 年代にかけて、僅かに低下している。

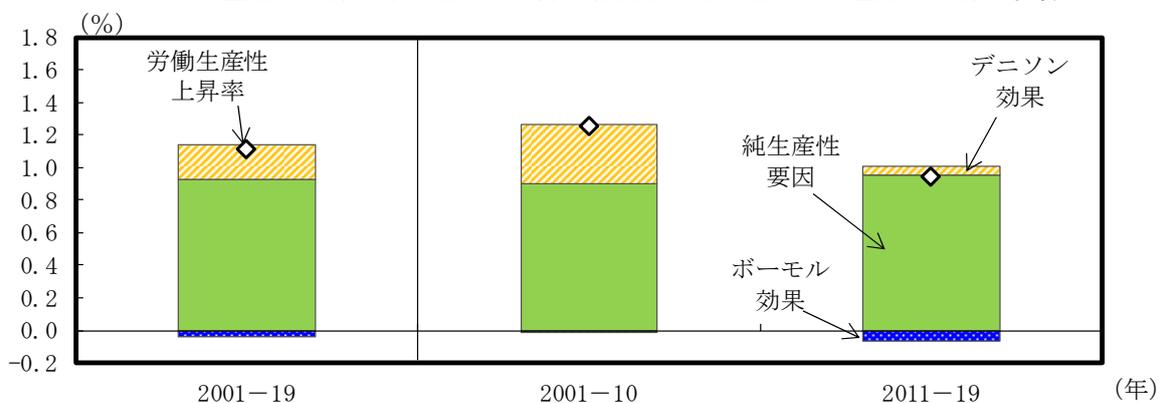
次に、要因別にみると、労働生産性上昇率に最も大きく寄与しているのは、業種ごとの生産性上昇率である「純生産性要因」であり、「ボーモル効果」や「デニソン効果」がもたらす影響は相対的に小さいことが分かる。また、「純生産性要因」のプラス寄与幅は、2000 年代と 2010 年代とを比べてもおおむね変化がなく、我が国の労働生産性上昇率を支えてきたと言える。

「ボーモル効果」については、期間を通じてマイナスとなっているが、寄与幅は小さい。すなわち、生産性上昇率の低い業種の名目シェアが上昇してマクロの生産性を鈍化させるという状況は、過去 20 年間を通じて、さほどみられていない。

「デニソン効果」については、「純生産性要因」と比べてその幅は小さいものの、プラスの寄与となっており、産業間の労働移動が労働生産性の押上げに一定程度寄与していたことが分かる。一方で、2000 年代から 2010 年代にかけてはプラス寄与幅が小さくなっている。前述のリリエン指標の低下が示すように、産業間労働移動の度合いが低下してきたことにより、それがマクロの生産性に与える影響が弱まってきたものと考えられる。

第 2-2-12 図 労働生産性上昇率の要因分解

マクロの生産性上昇には、産業間の労働移動よりも、産業内の生産性上昇が影響



(備考) 1. EU KLEMSにより作成。

2. 各要因の概要は以下のとおり。要因分解の詳細は、付注 2-8 を参照。

「純生産性要因」：各産業内での労働生産性の変化による効果

「ボーモル効果」：一国内での各産業の付加価値のシェアの変化による効果

「デニソン効果」：各産業間での労働投入量のシェアの変化による効果

³⁷ 推計方法の詳細は、付注 2-8 を参照。

(デニソン効果の寄与は、生産性の低い業種でプラス・マイナスともに大きい)

次に、我が国の労働生産性上昇率の変化について、上記の3つの要因ごとに、業種別の状況をみていく(第2-2-13図)。

第一に、マクロの労働生産性上昇率に最も大きな影響を及ぼしている「純生産性要因」について、2001年から2019年までの平均値では、コンピュータ・電子機器等のプラス寄与が突出しているほか、卸売・小売、専門・科学技術、業務支援サービス、金融・保険などで高い寄与となっている。一方で、期間を2001年から2010年、2011年から2019年で分けてみると、これらの業種における「純生産性要因」は、金融・保険を除いては、プラス寄与が大幅に縮小しており、生産性の上昇が2010年代に鈍化したことが分かる。

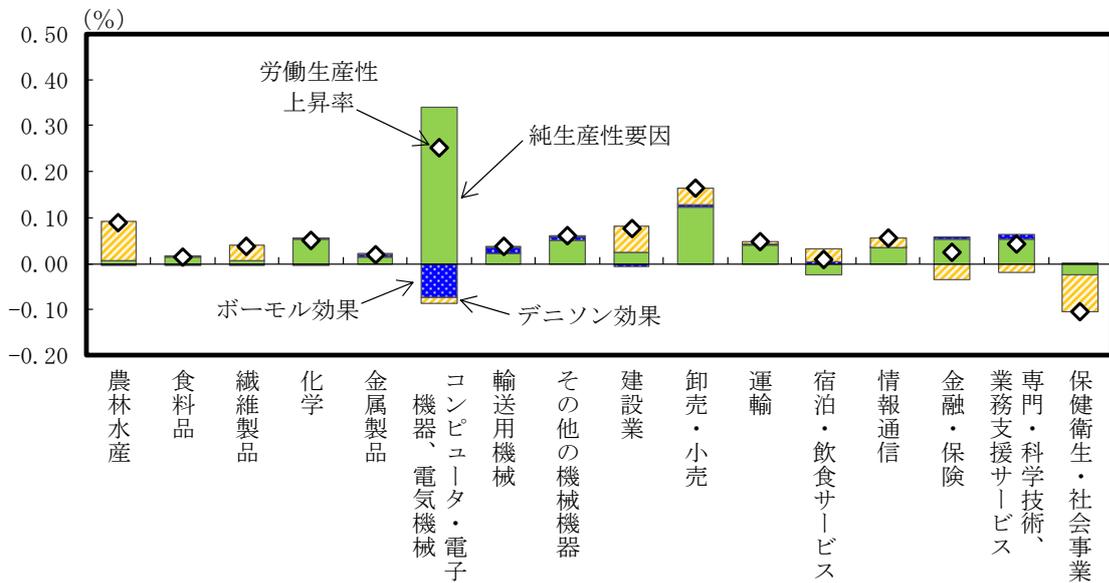
第二に、「ボーモル効果」については、プラスの業種とマイナスの業種がそれぞれであるが、中でもコンピュータ・電子機器等のマイナス寄与が大きくなっている。これは、相対価格がICT化の進展やグローバル化等を背景に下落した一方で、需要がそれほど伸びず、結果として名目付加価値のシェアが低下したことによるものと考えられる。また、2000年代にはプラス寄与幅が大きかった輸送用機械、建設、金融・保険、専門・科学技術、業務支援サービスなどでは、2010年代にはマイナス寄与ないしプラス寄与が大幅に縮小している。

第三に、「デニソン効果」については、農林水産、繊維製品、建設、卸売・小売、宿泊・飲食サービスなどで相対的に大きいプラス寄与となっている。これら業種については、いずれも労働生産性が全産業平均と比べて低い業種であるため、労働投入の減少がマクロの生産性を押し上げている。逆に、「デニソン効果」のマイナス寄与が突出しているのは、保健衛生・社会事業である。少子高齢化が進展する中、介護サービスなど相対的に生産性が低い分野で労働投入が増加していることが、マクロの生産性上昇率にマイナスの効果を与えていることが確認できる。そのほか、生産性が相対的に高い化学や機械関連の製造業部門では、「デニソン効果」の寄与がほとんどみられない。また、2000年代にはプラス寄与が大きかった農林水産、繊維製品、建設、卸売・小売、情報通信などでは、いずれも2010年代にプラス寄与幅が大きく低下している。

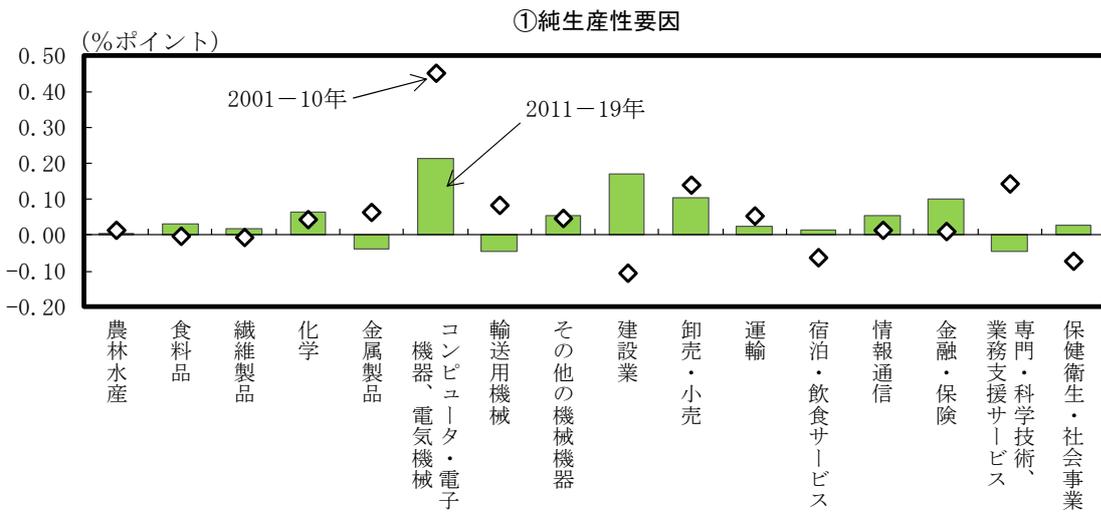
第2-2-13図 労働生産性上昇率の寄与分解（業種別）

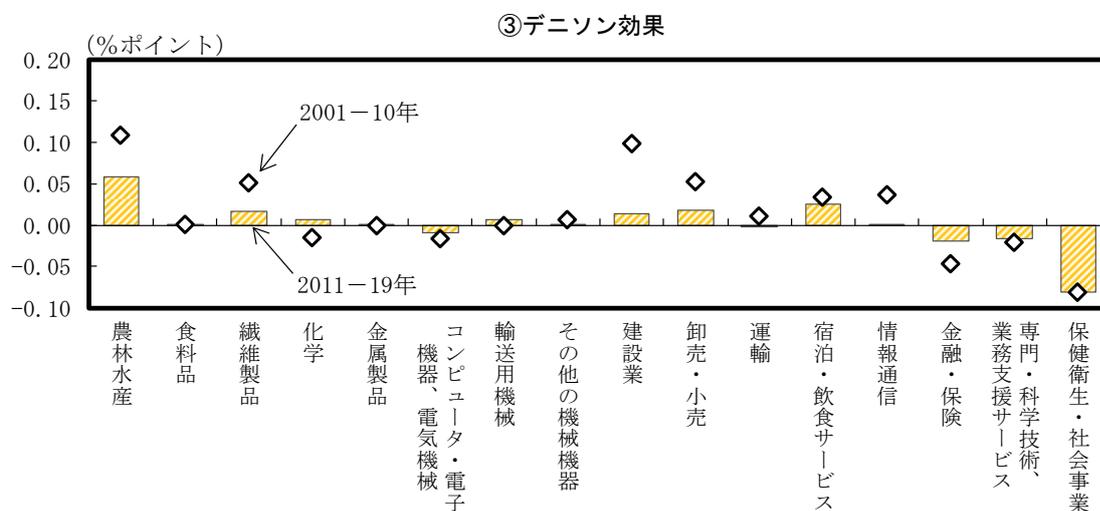
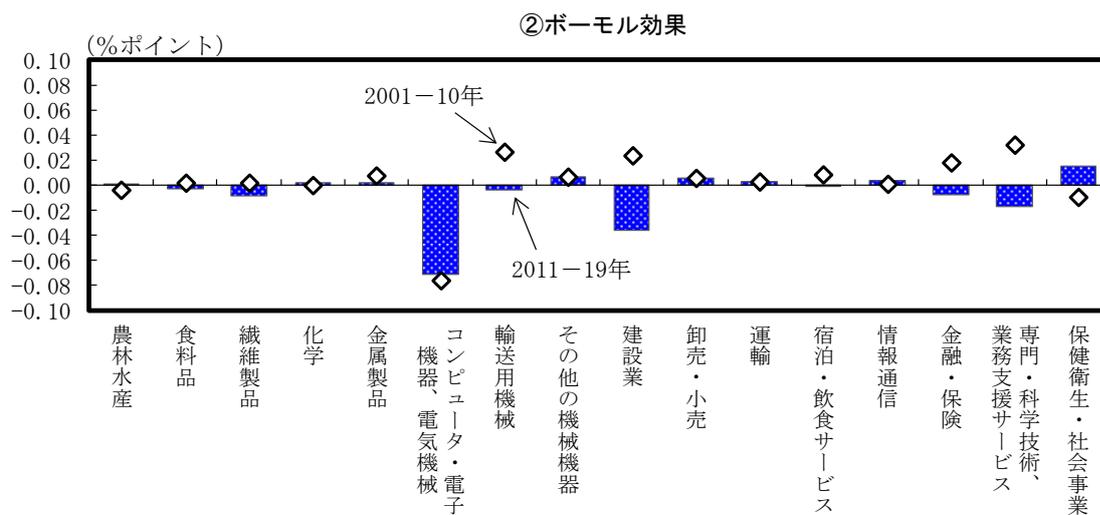
デニソン効果の寄与は、高生産性業種では小さく、低生産性業種でプラス・マイナスいずれも大きい

(1) 労働生産性上昇率における各業種の寄与（2001-19年平均）



(2) 要因別の業種別寄与度（2001-10年平均、2011-19年平均）





(備考) EU KLEMSにより作成。

(我が国製造業では、大宗の業種で労働節約的な生産性改善が進んできた)

以上の分析を踏まえると、我が国の産業間労働移動がマクロの生産性を押し上げる効果は一定程度確認できるものの、その程度は2010年代に低下したこと、また、業種別にみると、その効果は低生産性部門から高生産性部門への労働移動によってもたらされているわけではなく、低生産性部門間における雇用の増減のバランスによってもたらされたことが確認できる。

ここで、我が国において、低生産性部門から高生産性部門への労働移動は生じているかという観点から、「デニソン効果」に関連して、各業種における労働生産性の水準、生産性の伸び率と労働投入量の変化率との関係性を、より詳細に確認してみよう。第2-2-14図(2)は、縦軸を労働生産性の伸び率、横軸を労働投入量の変化率として、各業種の計数をプロットしたものであり、生産性の水準が産業計の平均より高ければ赤色、低ければ青色のマーカ

一で色分けしている。

まず、製造業についてみると、およそ全ての業種において、2001年から2019年までの累積でみて、労働生産性上昇率がプラス、労働投入量の変化率がマイナスとなっている。すなわち、製造業においては、過去20年間で、労働節約的な生産性の改善が進んできたことを示す結果となっている。「デニソン効果」との関係では、化学や機械関連などの高生産性部門における労働投入の減少は、「デニソン効果」にマイナスとなる一方、繊維製品など生産性が相対的に低い業種の労働投入の減少は「デニソン効果」にプラスとなる。これら業種の労働投入減少については、グローバル化の進展と新興国の台頭による価格競争の激化といった構造変化も影響してきたものと考えられる。

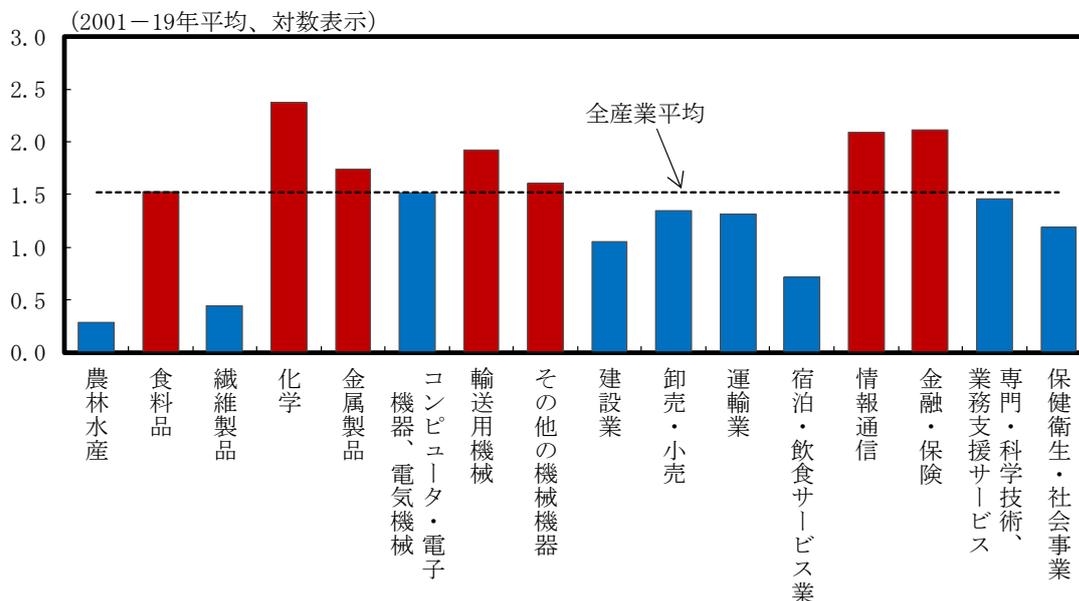
次に、非製造業についてみると、業種によって状況がかなり異なっていることが分かる。労働投入量の変化がプラスである業種をみると、生産性の水準が相対的に低い業種では、医療や介護を含む保健衛生・社会事業や、広告や物品賃貸などの対事業所サービスを含む専門・科学技術・業務支援サービスがあり、これら業種は「デニソン効果」もマイナス寄与となっている。また、保健衛生・社会事業については、生産性の水準が低いことに加え、生産性の上昇率もマイナスとなっている。逆に、相対的に生産性の高い産業である情報通信業の労働投入の増加は、「デニソン効果」にプラスとなる。情報通信業は、生産性の上昇率もプラスであり、高生産性部門かつ成長分野でもあることが確認される。

労働投入の変化がマイナスである業種は、農林水産業、建設業、宿泊・飲食サービス、卸売・小売、運輸業など、相対的に低生産性業種が多く位置しているが、これらの業種の多くは、少子高齢化による担い手不足などを背景に労働投入が減少しているものと考えられる。また、金融・保険業は、生産性の水準が高く、かつ伸び率もプラスである一方で、労働投入が減少しているが、これは、製造業の多くと同様に、労働節約的な形での生産性の改善が進んでいる結果であると考えられる。

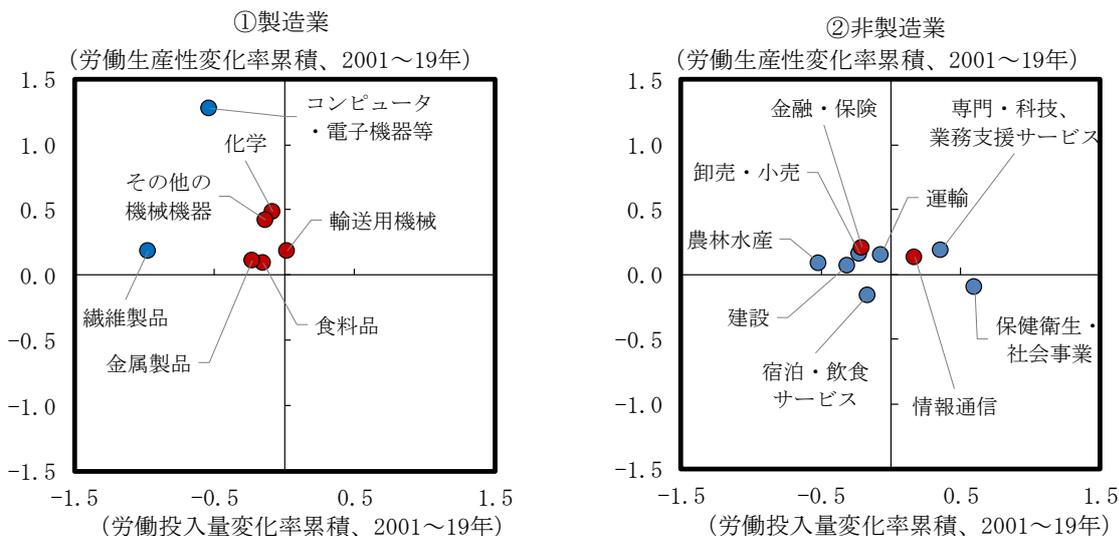
第2-2-14図 労働投入と労働生産性との関係

我が国製造業では、大宗の業種で労働節約的な生産性の改善が進んできた

(1) 業種別の労働生産性の水準



(2) 業種別の労働生産性上昇率と労働投入量変化率との関係



(備考) 1. EU KLEMSにより作成。
2. (1)、(2) いずれも、労働生産性が産業計の平均値よりも高い業種を赤色、低い業種を青色で示している。

(医療・介護等を中心に、投資促進等による産業内の生産性向上が重要)

以上を概観すると、過去20年という長期の動きとしては、第一に、生産性の水準が産業計の平均を大きく上回り、かつ伸び率がプラスである成長分野については、情報通信を除き、労働投入を増加させている業種は存在せず、この間、労働節約的な形で成長を実現させてきたと言える。人手不足に対して労働節約的に対応したという側面もあると考えられるが、一方で、内閣府政策統括官(経済財政分析担当)(2024b)で指摘したような、四半世紀にわた

る企業のコストカットの行動の結果でもあると考えられる。

第二に、生産性が相対的に低い分野であり、労働投入を減少させてきた業種の中で、労働投入の減少度合いが大きいのは、製造業では繊維製品等の素材系業種、非製造業では農林漁業や建設業等の担い手不足が深刻な業種であり、経済のグローバル化や国内人口構造の変化による影響を受けているものと考えられる。

第三に、生産性の水準が低く、かつ伸び率もマイナスでありながら、労働投入を増加させてきたのは保健衛生・社会事業であり、マクロの生産性上昇という観点ではマイナスの影響を与えている。一方で、これらは、医療や介護など社会的なエッセンシャルワークの部門であり、市場原理には馴染まず、必要な人材を確保することが重要な分野であると考えられ、省力化投資の取組なども含む部門内の生産性の改善がより重要と言える。

(コロナ禍を挟む近年も、高生産性部門への労働移動の活発化はみられない)

以上の分析では、成長分野への労働移動について、2001年から2019年までの長期の動向に焦点を当ててきたが、以下では、別のアプローチから、より直近の動向を確認したい。

「デニソン効果」がマクロの生産性に対してプラスに寄与するためには、生産性の水準の高い業種への労働移動が必要であるが、ここでは、生産性の相対的水準が相対賃金に反映されていると考え、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を用い、より詳細な業種別に、コロナ禍以前の2018年から、直近の2023年までの常用雇用の増減と、産業計の平均に対する相対賃金との関係をみていく。第2-2-15図は、横軸を相対賃金、縦軸を常用雇用伸び率として、各業種の計数をプロットしたものである。相対的に高賃金の業種で雇用が増加し、相対的に低賃金の業種で雇用が減少する傾向がある場合、すなわち、図中の第一象限と第三象限に業種が集積し、業種の分布に右肩上がりの傾向がみられる場合には、低賃金（低生産性）部門から高賃金（高生産性）部門への労働移動が進んでいるものと解釈できる。

まず、製造業については、産業計に対する相対賃金が多くの業種で1.0を上回るなど賃金の水準が高い一方で、常用雇用の増減をみると、全体的には雇用が減少している業種が多い。具体的には、情報通信機械、輸送用機械、業務用機械、はん用機械、電気機械など機械関連業種の多くや、家具・装備品、パルプ・紙・紙加工品、ゴム製品など相対的に高賃金な業種で雇用が減少している。一方で、半導体等の電子部品・デバイス、半導体製造装置や建設・鉱山機械などの生産用機械など、近年の特徴的な成長分野では雇用が増加していることも確認できる。

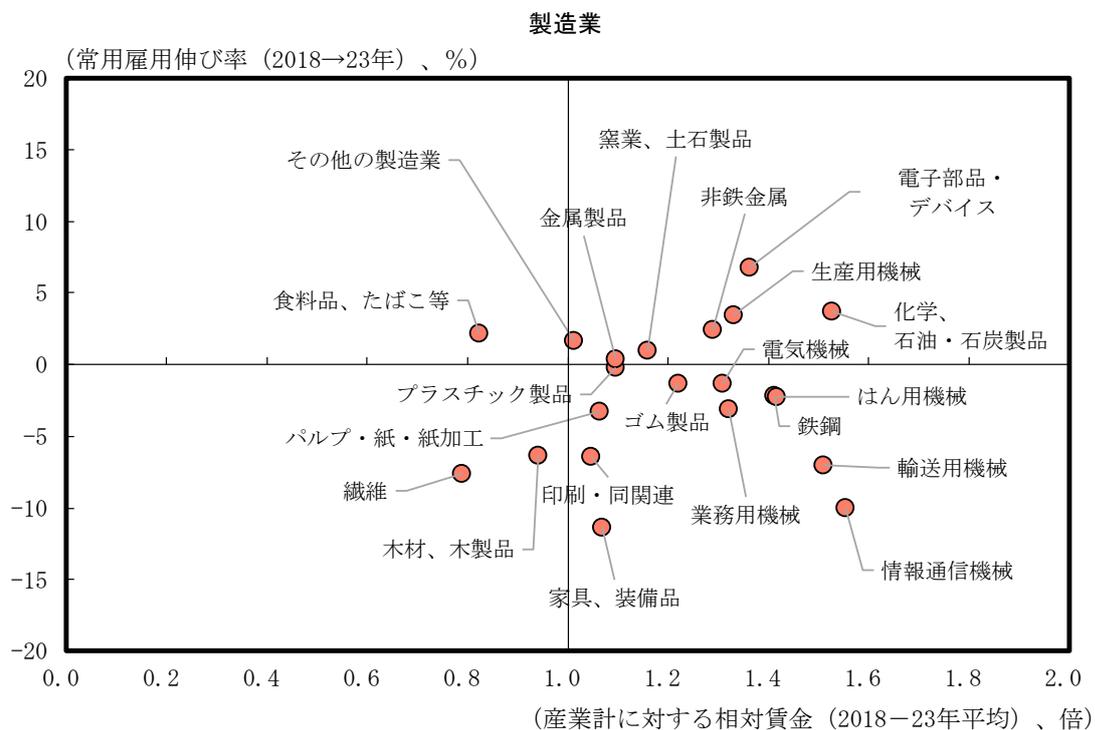
次に、非製造業では、相対賃金と雇用増減のいずれにおいても、製造業と比べて業種間のばらつきが大きい。相対賃金が1.0を上回る高賃金の業種では、ソフトウェア業や情報処理・提供サービス業などが含まれる情報通信や、士業や経営コンサル業が含まれる学術研究、専門技術サービスで雇用の増加率が大きいほか、不動産・物品賃貸、医療業でも雇用が増加している。一方で、金融・保険、卸売、鉱業・採石等では雇用が減少しており、相対的に高賃

金な業種の中でも状況にはばらつきがみられる。また、非製造業では、相対賃金が1.0を下回る低賃金業種において、生活関連サービス・娯楽を除き、全ての業種で雇用が増加している点が特徴的である。中でも、社会保険・社会福祉・介護、学校教育以外の教育・学習支援等の雇用増加率が高い。また、宿泊・飲食サービスのほか、職業紹介や労働者派遣業を中心にその他サービス、飲食料品を中心に小売業も雇用を増加させている。

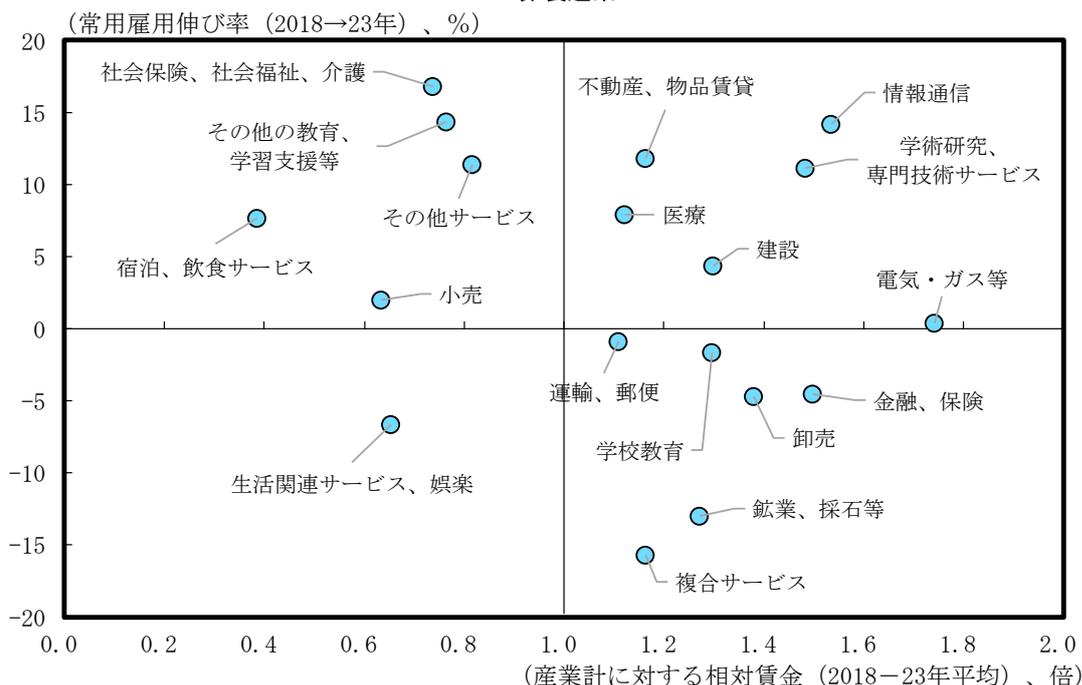
このように、情報通信や学術研究等、電子部品・デバイスや生産用機械など一部の成長分野で雇用の増加がみられる一方で、製造業では相対的に高賃金であるものの雇用が減少する業種も相応に多く存在する。さらに、非製造業では、介護等に代表されるように相対的に低賃金の部門で、社会的な需要の増加に対応する形で雇用が大きく増加するケースや、逆に、相対的に高賃金の部門で雇用が減少するケースが散見される。このように、全体としてみた場合、コロナ禍前から直近までは、業種間の賃金格差を埋めるような方向での労働移動、つまり業種間における低生産性部門から高生産性部門への労働移動が活発になっているとは必ずしも言い難い面がある。

第2-2-15図 産業別の相対賃金と常用雇用の変化率（2018年→23年）

コロナ禍を挟む近年も、高生産性部門への労働移動が活発になっているとは言い難い



非製造業



(備考) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。常用雇用伸び率は、2018年から2023年までの伸び率。
相対賃金は、2018年から2023年までの現金給与総額の平均額について、産業計に対する比をとったもの。

(労働移動活発化、人への投資拡大、生産性向上の流れが循環的に生じることが重要)

以上の分析結果を踏まえ、我が国における産業間労働移動の現状と課題を整理しよう。

第一に、我が国の産業間労働移動の度合いは、長期的にみれば低下傾向で推移してきた。また、コロナ禍以前から直近までの動向をみても、これまでのところ、全体的には労働移動が活発になっているとは言い難い。一方で、転職を希望する就業者数はコロナ禍を経て増加傾向にあり、2023年半ば以降は1,000万人を上回るなど、転職への機運が高まっている様子もうかがえる(前掲第2-1-4図)。この点、産業間の労働移動を活発化させるためには、こうした機運の高まりを逃すことなく、働く個人への直接支援の拡充などを含めたり・スキリングによる能力向上支援が重要である。特に、デジタル関係など、企業の労働需要も高く、今後成長が期待できる分野への重点的な取組が重要と考えられる。

第二に、成長分野への労働移動によるマクロの労働生産性引上げ効果(デニソン効果)は、これまでのところ、相対的に大きくない。業種別の動向を、2000年代以降の長期間でみると、製造業や金融・保険などの相対的に高生産性部門では雇用を減少させつつ生産性を向上させるなど労働節約的な生産性改善が進展しており、逆に、医療・介護などの相対的に低生産性部門が雇用を増加させてきた。こうした動きはいずれも「デニソン効果」を押し下げる方向に働くものである。生産性の押上げに最も重要な経路は、各産業における生産性の上昇(純生産性要因)であることも踏まえると、労働移動の活発化がマクロの生産性を向上させるためのメカニズムとして機能するためには、

- ① 賃金という価格シグナルにより転職の増加など労働移動が活発になることを通じて、外部労働市場が拡大する。
- ② 企業間の人材獲得が一層競争的となる中で、企業側は人材獲得のために賃上げや人への投資に一層取り組む必要性が生じる。
- ③ その原資を獲得するためにも、企業は業務改革や設備投資に積極的に取り組むことで生産性を改善させる必要性が高まる。
- ④ このように効率化し、新技術・設備が導入された職場において能力を発揮できる人材への需要が更に高まり、これが労働者側のリ・スキリングの重要性を高める。

という形で、労働移動の活発化、賃上げ・人への投資の拡大、生産性の向上が連続的に生じていくことが必要である。その意味で、労働移動は必ずしも産業間である必要はなく、また、低生産性部門から高生産性部門へと限ったものではない。重要なことは、成長産業への労働移動だけではなく、同産業内の企業間も含めた労働移動の活発化が、上記のようなメカニズムを通じて、各産業や各企業における生産性の向上につながることであり得ると考えられる。

第3節 我が国における外国人労働者の現状と課題

我が国で働く外国人労働者数は増加傾向で推移し、2023年10月末時点で、我が国の外国人労働者数は約205万人³⁸と過去最高を更新し、全雇用者の約3.4%を占めるまでにプレゼンスが高まっている。現在、製造業・非製造業ともに企業の人手不足感が歴史的に高い状態にあり、少子高齢化に伴う労働力人口の下押し圧力が続く中にあることは、今後も労働市場における外国人労働者の重要性は高まりこそすれ、低下することはないと見込まれる。他方で、一般論として、外国人労働者数の増加が、経済全体の賃金水準の低下等につながるのではないかと懸念の声もある。本節では、我が国における外国人労働者の雇用動向や外国人労働者受入れに関する制度を概観した後、外国人労働者と日本人労働者の賃金差、その背景にある要因について分析を行い、政策的な課題を展望する。

1 外国人労働者の雇用動向と受入れ制度の変遷

ここでは、まず、我が国における外国人労働者数増加の推移とその内訳を確認した後、現在、外国人労働者がどういった産業・地域において雇用されているのかを明らかにする。また、外国人労働者数が増加する中における、政府の外国人労働者受入れ制度整備の変遷について概観する。

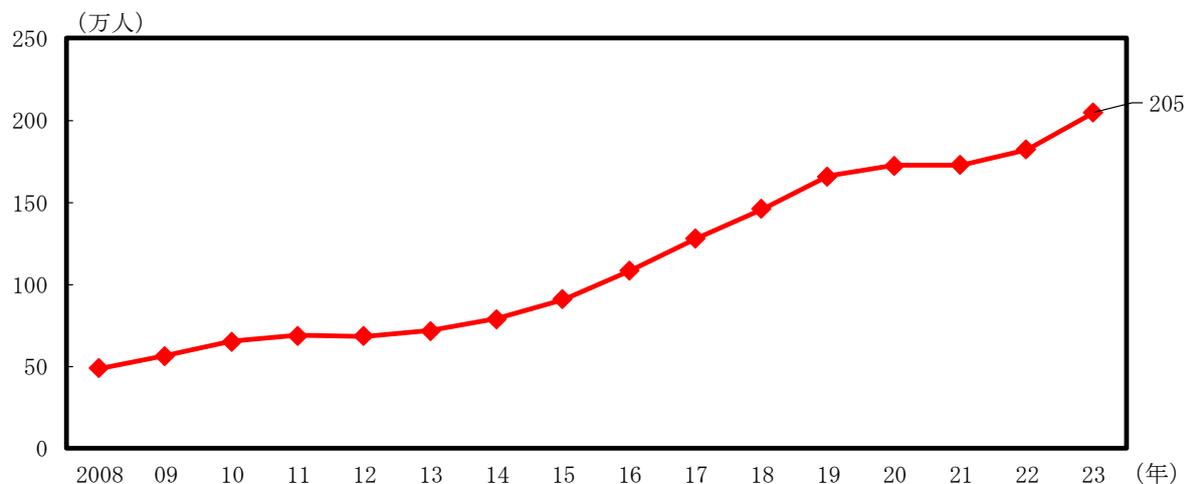
(外国人労働者数は一貫して増加傾向にある)

まず、外国人労働者数の推移について確認すると、基本的には一貫して増加傾向で推移しており、特に2010年代半ば以降はその伸びが顕著になっている(第2-3-1図)。ただし、2011~2012年、2020~2021年の外国人労働者数はほぼ横ばいとなっており、2011年3月の東日本大震災や2020年以降の新型コロナウイルス感染拡大が影響していた。

³⁸ 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」より。特別永住者と在留資格「外交」、「公用」の者は除く。ただし、神林・橋本(2017)では、同調査には、同一人物の複数事業所での登録(兼業サンプル)が含まれている点が指摘されており、留意が必要。

第2-3-1図 外国人労働者数の推移

外国人労働者数は増加傾向で推移し、2010年代半ば以降の伸びが顕著



(備考) 1. 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」により作成。各年10月末時点。

2. 2008年以降、全ての事業者に外国人労働者の雇入れ又は離職の際の届出を義務付けている。なお、2006年まで「外国人雇用状況報告」が実施されていたが、一部の事業所を対象とした任意調査であるため、2008年以降とは比較できない。

現在、我が国で就労している外国人労働者の国籍をみると、多い順から、ベトナム、中国、フィリピン、ネパール、ブラジルとなっており、全体の半数近くを東南アジア国籍の労働者が占めている（第2-3-2図（1））。また、在留資格別には、「専門的・技術的分野の在留資格（特定技能以外）³⁹」が最も多く、次いで、「技能実習」、「永住者」、「留学」、「身分に基づく在留（永住者以外）⁴⁰」となっている（第2-3-2図（2））。

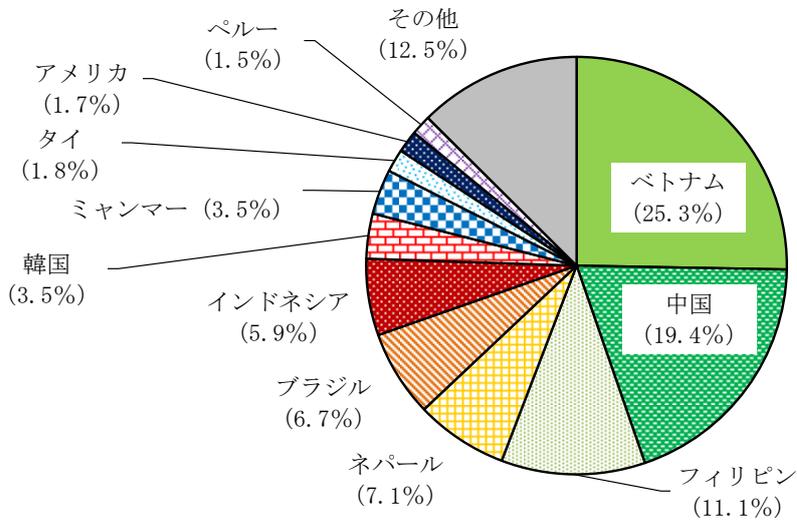
³⁹ 「専門的・技術的分野の在留資格（特定技能以外）」には、「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」の在留資格が含まれる。

⁴⁰ 永住者を除く身分に基づく在留には、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」が含まれる。また、これとは別に、日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法（平成3年法律第71号）において定められる「特別永住者」も我が国で就労しているが、本稿の分析対象とはしていない。

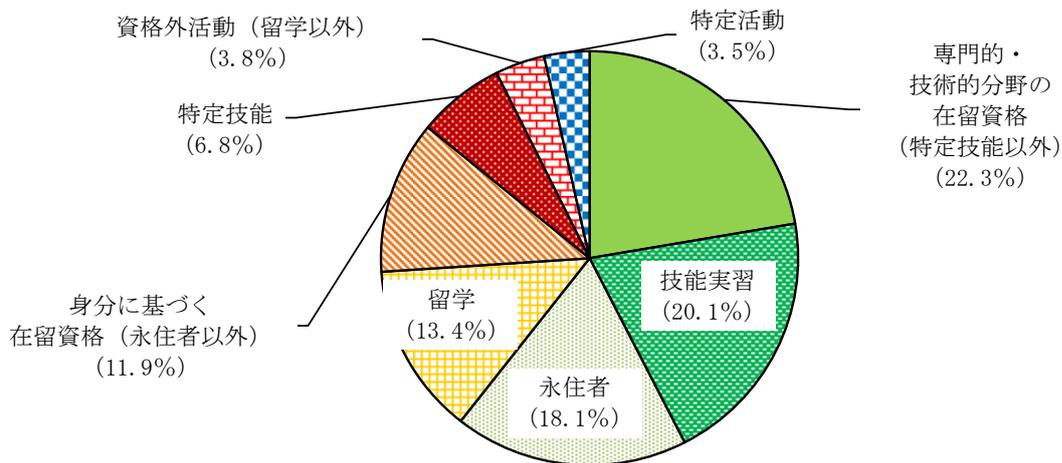
第2-3-2図 国籍別・在留資格別外国人労働者割合

国籍別では東南アジア国籍が多く、在留資格別では専門的・技術的分野、技能実習が多い

(1) 国籍別



(2) 在留資格別



(備考) 1. 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」により作成。特別永住者と在留資格「外交」、「公用」の者は除く。
 2. (2)について、「専門的・技術的分野の在留資格(特定技能以外)」には、在留資格「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」が含まれており、「特定活動」には、外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等が含まれる。永住者以外の「身分に基づく在留資格」には、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」が含まれる。

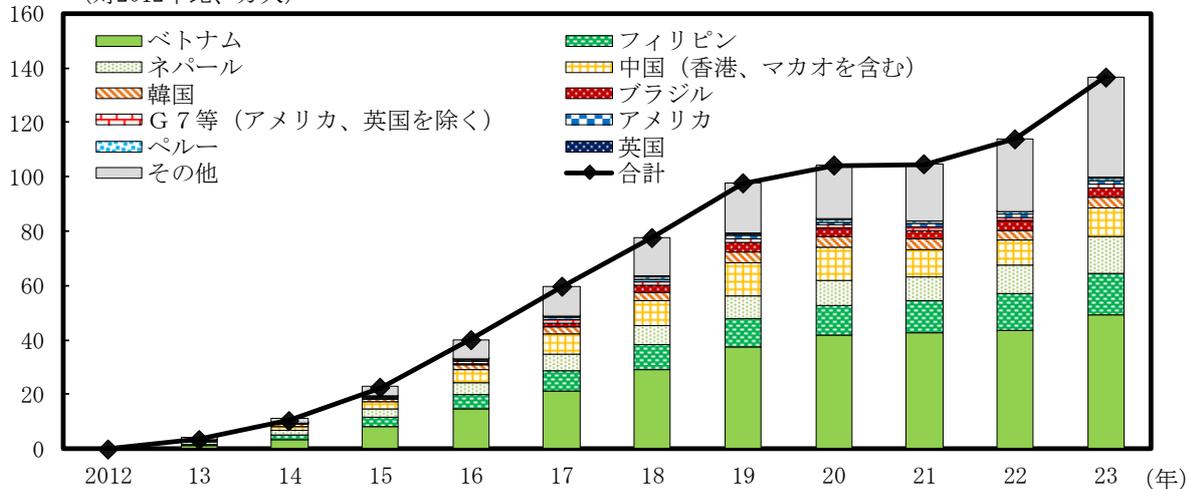
外国人労働者数の伸びが顕著になった 2010 年代半ば以降、どのような外国人労働者が増加しているかについてみると、国籍別では、ベトナムやフィリピンといった東南アジアからの労働者が全体の伸びの半数弱を占めており(第2-3-3図(1))、在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格(特定技能以外)」の労働者の伸びが最も高く、次いで、「技能実習」、「永住者」という順になっている(第2-3-3図(2))。

第2-3-3図 国籍別・在留資格別外国人労働者数の推移

東南アジア出身の労働者や専門的・技術的分野の在留資格の労働者の伸びが高い

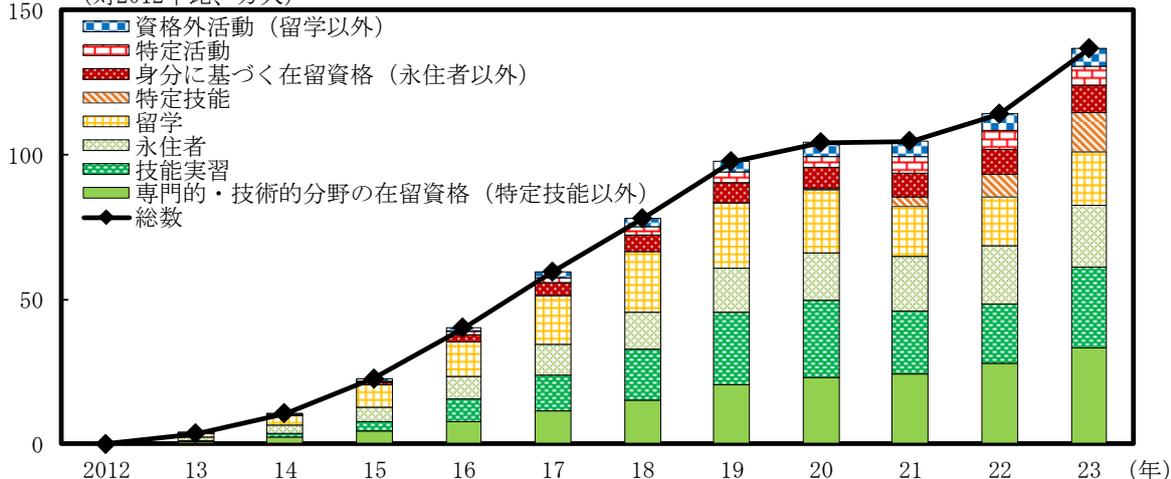
(1) 国籍別

(対2012年比、万人)



(2) 在留資格別

(対2012年比、万人)



- (備考) 1. 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」により作成。特別永住者と在留資格「外交」、「公用」の者は除く。
 2. (1)について、G7等(アメリカ、英国を除く)には、フランス、ドイツ、イタリア、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、ロシアが含まれる。
 3. (2)について、「専門的・技術的分野の在留資格(特定技能以外)」には、在留資格「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職1号・2号」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」が含まれており、「特定活動」には、外交官等の家事使用人、ワーキング・ホリデー、経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者等が含まれる。永住者以外の「身分に基づく在留資格」には、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」が含まれる。

(外国人労働者の就労する産業や地域には偏りがある)

次に、どういった産業・地域において、外国人労働者が就労しているかを確認する。

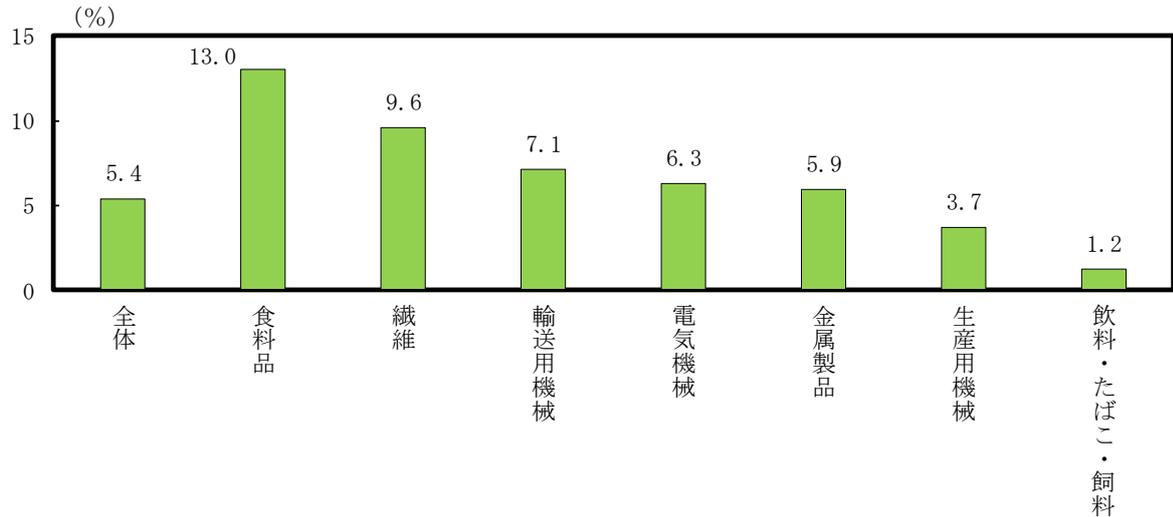
まず、産業別では、製造業の方が、非製造業に比べて外国人労働者割合が高く、特に食料品製造業や繊維工業、輸送用機械器具製造業などで高くなっている(第2-3-4図)。ただ

し、非製造業の中でも、飲食業と宿泊業については、製造業全体の水準よりも外国人労働者が高くなっている。

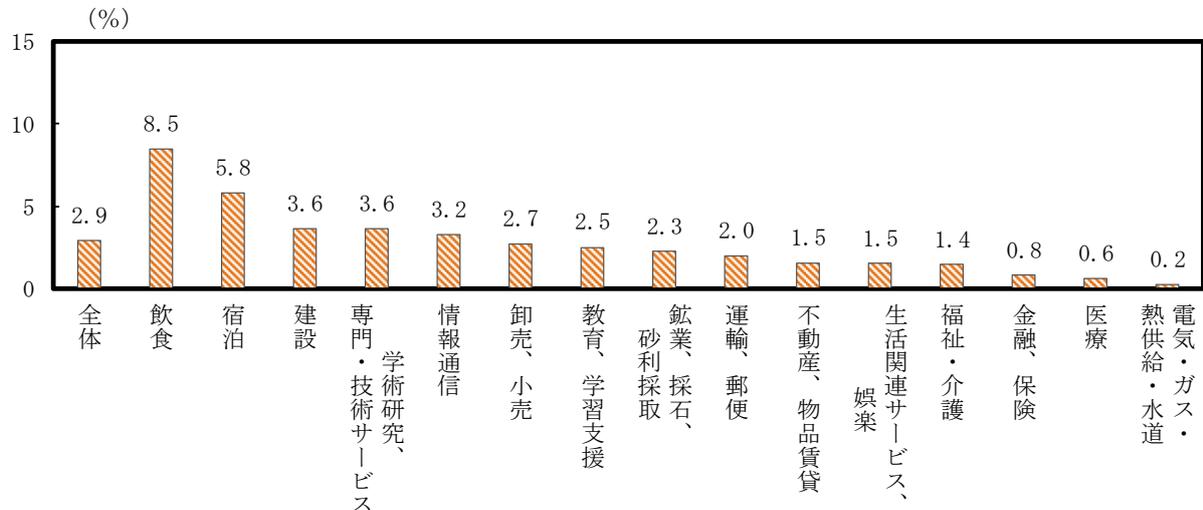
第2-3-4図 産業別外国人労働者割合

製造業において、外国人労働者割合が高い傾向があるが、飲食・宿泊業の外国人労働者割合も高い

(1) 製造業



(2) 非製造業



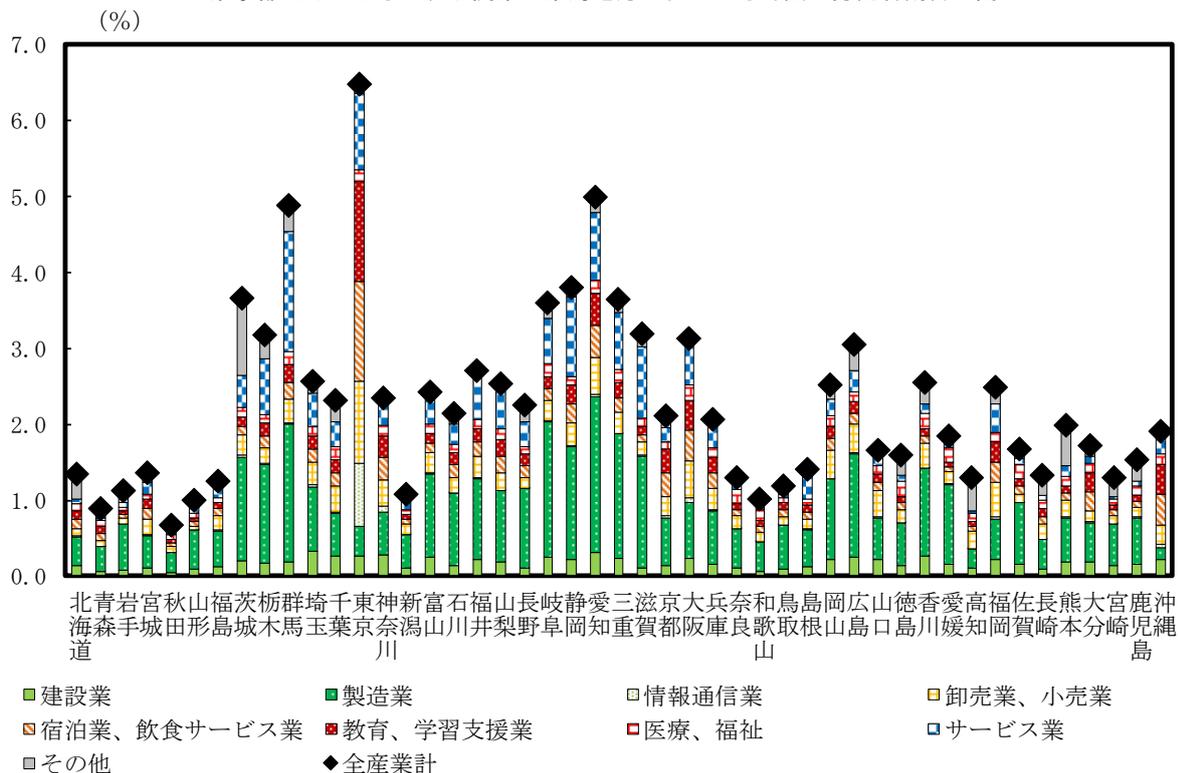
(備考) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。日本人・外国人を含めた全雇用者数に占める外国人労働者数の割合。非製造業は、農林水産業を除く。

次に、都道府県別に外国人労働者割合をみると、東京都の高さが際立つが、北関東(茨城、栃木、群馬)や東海地方(愛知、静岡、岐阜、三重)も他地域と比較して、幾分高い水準にあり、これら3つの地域で外国人労働者全体の半数以上を占めている(第2-3-5図)。また、北関東や東海地方では、製造業で働く外国人労働者が全体のおよそ4~5割を占めている一方で、東京都や大阪府といった人口の多い地域では、製造業の割合は低く、代わりに卸売・小売や教育、飲食・宿泊、情報通信といった産業の割合が高くなっており、多様な産業

で外国人労働者が雇用されていることが分かる。

このように、我が国の外国人労働者が就労している産業・地域を確認すると、産業別では、日本人労働者と比べると、一部製造業や飲食・宿泊サービス業に従事する外国人労働者が多く、地域別では、東京都だけでなく、北関東や東海地方で就労する外国人労働者が多いなど、偏りがあることが分かる。

第2-3-5図 都道府県別・産業別外国人労働者割合
東京都だけではなく、北関東や東海地方においても外国人労働者割合が高い



(備考) 厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」、総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。日本人・外国人を合わせた全雇用者数に占める外国人労働者数の割合。

(外国人労働者受入れ制度は徐々に拡大されてきた)

少子高齢化や企業の人手不足を背景に、我が国で働く外国人労働者が増加する中、政府は、外国人労働者受入れに関する制度改正を行ってきた。ここでは、我が国の外国人労働者受入れに関する制度の変遷を概観する(第2-3-6図)。

1980年代後半から1990年代前半にかけて、経済社会の国際化が進む中、バブル下における企業の人手不足感の高まりや円高の進行、近隣アジア諸国との経済格差の広がりによる国境を超えた労働移動のメリットの拡大などを背景に、外国人労働者が増加していた(内閣府政策統括官(経済財政分析担当)(2019))。こうした中、政府は、1989年に出入国管理及び難

民認定法⁴¹（以下「入管法」という。）を改正し、「人文知識・国際業務」や「定住者」といった在留資格を創設することにより、専門的な技術や技能を持つ外国人労働者や日系ブラジル人・日系ペルー人といった日系人等を対象とした制度の整備を行った。また、1993年には、研修により、一定水準以上の技能を習得した外国人が、研修終了後、より実践的に技能習得が可能となる技能実習制度が開始された。

その後、日本の経済成長等に貢献することが期待される高度な能力や資質を持つ外国人の受入れを推進するため、2012年には「高度人材ポイント制⁴²」の運用が開始され、2014年の入管法改正では、新たに在留資格「高度専門職⁴³」が導入された。また、2014年の入管法改正では、同時に、在留資格「投資・経営」から「経営・管理」への変更や在留資格「技術」と「人文知識・国際業務」の一本化など、専門的な技術や技能を持つ外国人労働者の受入れ体制の整備も行われた。

さらに、労働需給がひっ迫化する中、中小・小規模事業者を中心に、深刻な人手不足が生じていたことから、2018年の入管法改正によって、新たに「特定技能⁴⁴」の在留資格が創設された。この制度改正により、技能実習2号を良好に修了した者については、原則として、技能実習の職種・作業にかかわらず日本語試験が免除され、さらに、従事しようとする業務と技能実習2号の職種・作業に関連性が認められる場合には技能試験も免除された上で、在留資格を「特定技能1号」へと切り替えることができるようになり、より長期の在留が可能となった。

このように、外国人労働者受入れに関する制度は、時々の経済情勢等に合わせて改正されてきた。直近でも、技能実習制度について、その制度目的と運用実態の乖離や対象となる

⁴¹ 昭和26年政令第309号。

⁴² 学歴や職歴、年収などの項目ごとにポイントを設け、ポイントの合計が70点に達した場合に、出入国在留管理上の優遇措置を与えることにより、高度外国人材の受入れ促進を図ることを目的とした制度。2023年4月からは、特別高度人材制度（J-Skip）が導入され、学歴と職歴、年収が一定水準以上であれば、「高度専門職」の在留資格を得ることができるほか、「特別高度人材」として、より拡充された優遇措置を受けることができるようになった。

⁴³ 高度ポイント制におけるポイントが70点以上であれば、「高度専門職1号」の在留資格を得ることができ、永住許可要件の緩和や配偶者の就労、親の帯同などに関して優遇措置を受けることができる。また、「高度専門職1号」の在留資格を有し、我が国に3年以上在留してその活動を行っていたことや素行が善良であることなどの要件を満たせば、「高度専門職2号」の在留資格を得ることができ、在留期間が無期限となるなど、更なる優遇措置を受けることができる。

⁴⁴ 「特定技能1号」は、①介護、②ビルクリーニング、③工業製品製造業、④建設、⑤造船・船用工業、⑥自動車整備、⑦航空、⑧宿泊、⑨自動車運送業、⑩鉄道、⑪農業、⑫漁業、⑬飲食物品製造業、⑭外食業、⑮林業、⑯木材産業の16分野で、一定の技能と日本語能力を有する外国人労働者に付与され、在留期間の上限は通算5年で、家族の帯同は基本的には認められていない。熟練した技能が必要な「特定技能2号」は、特定技能1号で認められている分野のうち、①ビルクリーニング、②工業製品製造業、③建設、④造船・船用工業、⑤自動車整備、⑥航空、⑦宿泊、⑧農業、⑨漁業、⑩飲食物品製造業、⑪外食業の11分野において認められており、通算で在留できる期間に上限はなく、要件を満たせば、家族の帯同も認められている。

職種等が特定技能制度における特定産業分野と必ずしも一致していないなどの問題⁴⁵が指摘されていることから、技能実習制度に代えて、新たに「育成就労制度」を創設することを盛り込んだ入管法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律⁴⁶（以下「技能実習法」という。）の改正法案が国会に提出され、本年6月14日に成立したところである。

第2-3-6図 外国人労働者受入れ制度に関する主な動き

外国人労働者数が増加する中、外国人労働者受入れに関する制度は、幾度も改正されてきた

| | |
|-------|---|
| 1989年 | 入管法改正 ・ 専門的な技術や技能を持つ外国人労働者の在留資格である「法律・会計事務」「医療」「研究」「教育」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」を創設 ・ 日系人等を対象とする在留資格である「定住者」を創設 |
| 1993年 | 技能実習制度開始 |
| 1995年 | 技能実習の在留期間延長（1年→2年、在留資格「研修」の期間と合わせて在留期間は3年） |
| 2006年 | 入管法改正 ・ 外国人研究者及び外国人情報処理技術者を在留資格「特定活動」によって受け入れる規定を整備 |
| 2009年 | 入管法改正 ・ 研修制度と技能実習制度を分離し、最初の1年間は技能実習1号、その後の2年間は技能実習2号として計3年在留可能となる |
| 2012年 | 高度人材ポイント制運用開始 |
| 2014年 | 入管法改正 ・ 高度人材のための在留資格である「高度専門職」を創設 ・ 事業の経営・管理活動を行う外国人を広く迎え入れることができるよう、従来の「投資・経営」の在留資格を「経営・管理」に改め、外国資本との結びつきの要件を撤廃 ・ 専門的・技術的分野における外国人受入れのニーズに柔軟に対応するため、「技術」と「人文知識・国際業務」の在留資格を「技術・人文知識・国際業務」へと一本化 |
| 2016年 | 技能実習法成立 ・ 技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け、違反に対する罰則を規定 ・ 技能実習生を保護・支援するため、外国人技能実習機構を設立 ・ 技能実習3号として追加で2年間、計5年間に在留可能となる |
| 2018年 | 入管法改正 ・ 一定の技能と日本語能力を有する外国人を対象とした在留資格「特定技能1号」「特定技能2号」を創設 ・ 「出入国在留管理庁」を設置 |
| 2024年 | 入管法・技能実習法改正 ・ 「技能実習制度」に代わる「育成就労制度」を創設 |

（備考）各種政府資料により作成。

2 外国人労働者の賃金水準の実態

前項では、現在までの我が国の外国人労働者雇用の動向と外国人労働者受入れ制度の変遷について確認した。ここでは、我が国で雇用されている外国人労働者の属性について整理した上で、日本人労働者と外国人労働者の賃金水準を比較し、両者の間に賃金格差は確認され

⁴⁵ このほか、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（2023）では、人材育成等の観点から原則として転籍できないことや監理団体による監理・支援が十分でない場合があることなどが人権侵害や法違反の背景・原因となっている旨指摘されている。

⁴⁶ 平成28年法律第89号。

るのか、その要因はどういったものが考えられるのかについて考察する。

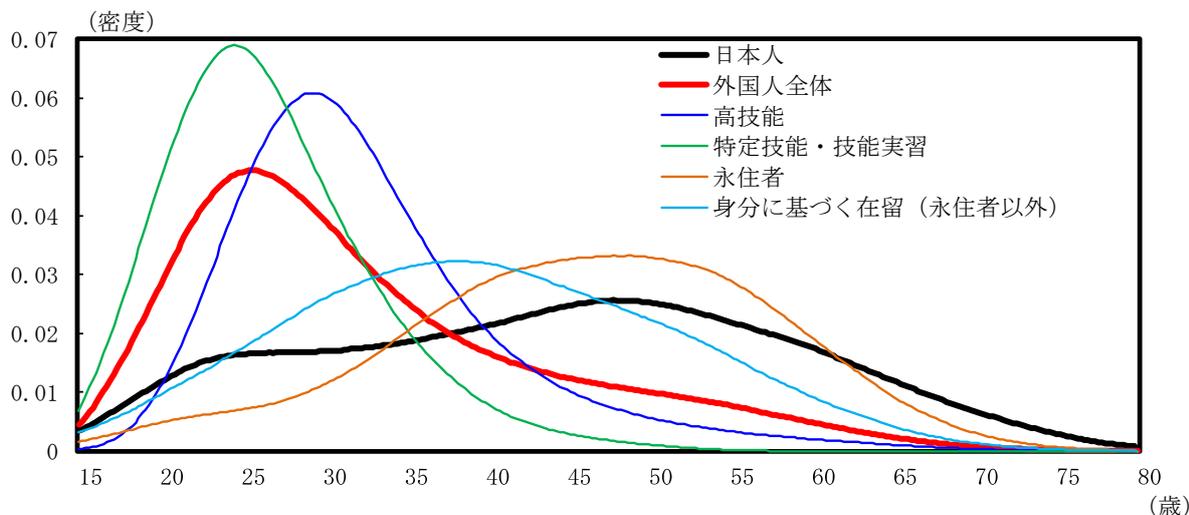
(外国人労働者は年齢が低く、勤続年数が短いなど、日本人と属性が大きく異なる)

増加を続ける外国人労働者の賃金水準と日本人労働者の賃金水準の比較を行うに先立って、外国人労働者の年齢や勤続年数、学歴といった基本属性について確認する。

まず、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を用い、年齢の分布を確認すると、日本人労働者は、40代後半から50代前半が多くを占めている一方で、外国人労働者は20代に山があり、若年層に偏っていることが分かる(第2-3-7図)。在留資格別にみると、専門知識や技能を持つと考えられる比較的高技能な外国人労働者⁴⁷や特定技能・技能実習の資格で働く外国人労働者の分布は、外国人労働者全体の分布と同様、若年層に大きく偏っている一方で、永住者や定住者など、身分に基づく在留資格で働く外国人労働者は、30~50代が多くを占めている。特に、永住者については、永住権取得に必要な資格を得ることに相応の時間がかかることもあって、40~50代が多く、若年層が少なくなっている。

第2-3-7図 外国人労働者の年齢分布

外国人労働者は若年層が多く、特に就労資格で働く外国人労働者の若さは顕著



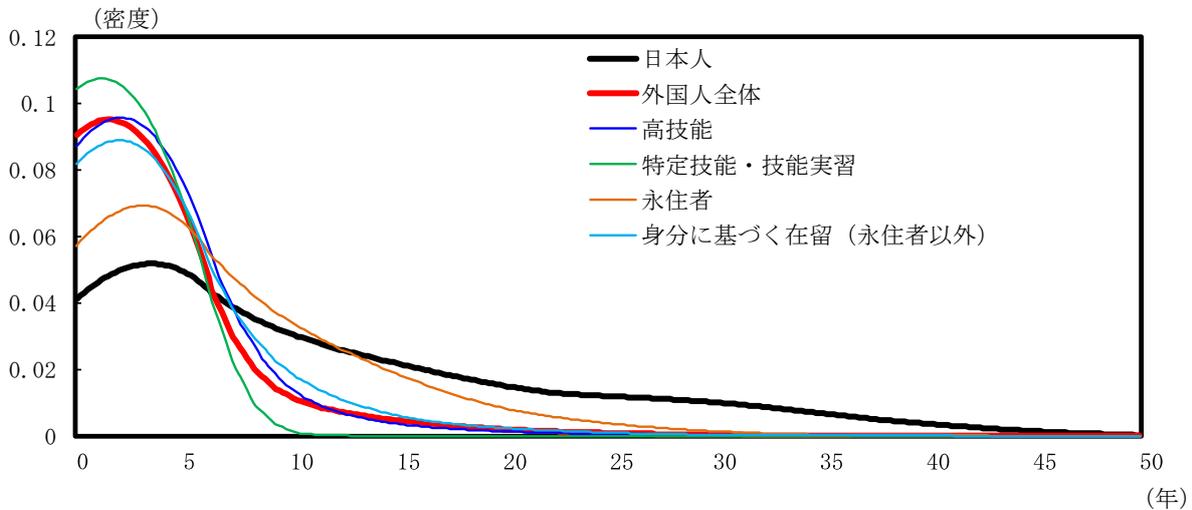
(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。個票データを用いてカーネル密度推定を行い、分布を推定。永住者を除く身分に基づく在留は、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」からなる。

次に、勤続年数の分布をみると、先に確認したように、外国人労働者の方が、年齢が低いこともあり、勤続年数の短い労働者が顕著に多くなっている(第2-3-8図)。在留資格別では、特定技能・技能実習、高技能外国人、永住者などの身分に基づく在留資格の順に勤続年数が長くなっており、年齢が高くなるとともに、勤続年数も長くなる傾向が見て取れる。

⁴⁷ 本稿では、「教授」、「芸術」、「宗教」、「報道」、「高度専門職」、「経営・管理」、「法律・会計業務」、「医療」、「研究」、「教育」、「技術・人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「介護」、「興行」、「技能」の在留資格を持つ外国人労働者を高技能外国人労働者としている。

第2-3-8図 外国人労働者の勤続年数分布

外国人労働者は、勤続年数が短い労働者が多い

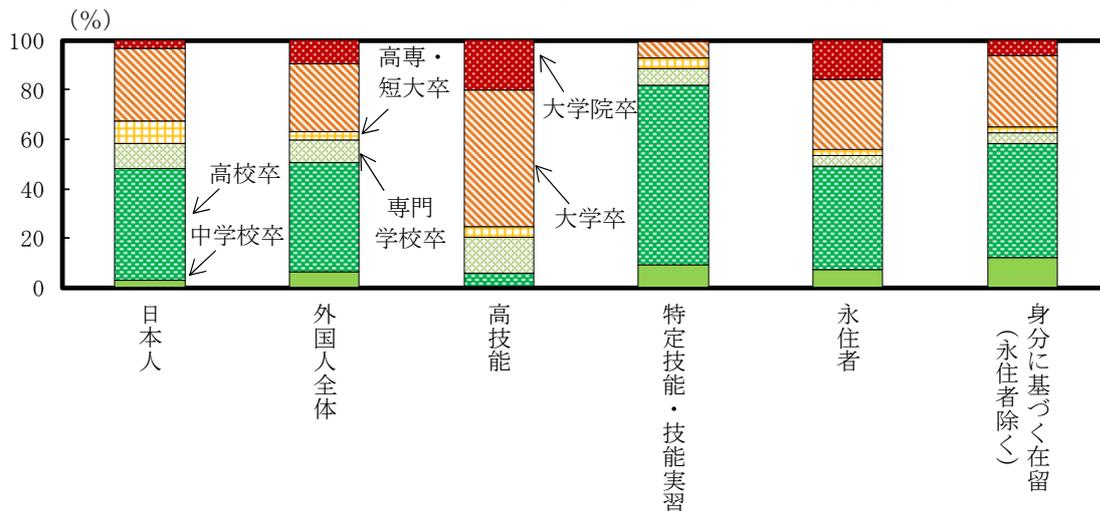


(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。個票データを用いてカーネル密度推定を行い、分布を推定。永住者を除く身分に基づく在留は、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」からなる。

最後に、学歴について確認すると、日本人と外国人労働者全体を比較した場合には、顕著な差はみられない(第2-3-9図)。ただし、外国人労働者の中でも、在留資格別にみると、大きな差があり、高技能外国人は7割超が大学又は大学院を卒業している一方で、特定技能・技能実習は高校以下の学歴が約8割となっている。一方、身分に基づく在留資格については、日本人と学歴構成に顕著な差はみられない。

第2-3-9図 外国人労働者の学歴

在留資格別にみると、外国人労働者の学歴構成には大きな差がある



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

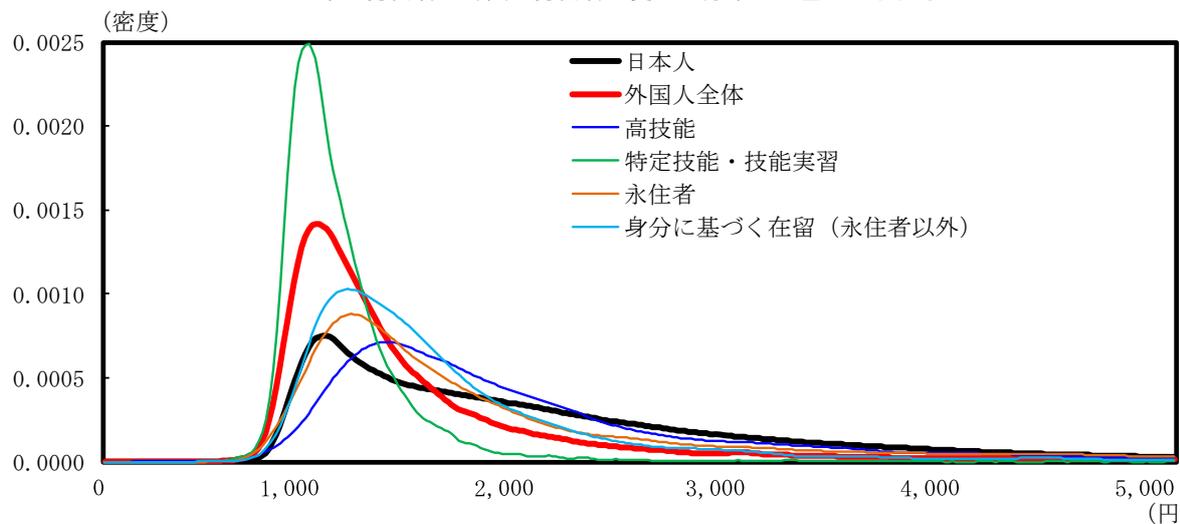
このように、日本人労働者と外国人労働者との間には、年齢や勤続年数に大きな差が存在しており、外国人労働者の方が若く、勤続年数が短い労働者が多いことが確認された。また、

外国人労働者の間でも、在留資格別にみると差がみられ、高技能外国人や特定技能・技能実習は、年齢が若く、勤続年数が短い傾向が顕著であること、学歴については、高技能外国人と特定技能・技能実習の間に大きな差があることが分かる。

（日本人労働者と外国人労働者の賃金水準には、属性をコントロールしても差がある）

次に、日本人労働者と外国人労働者の賃金水準の分布を比較すると、時給換算で1,000円台前半で働く労働者が最頻値となっていることには変わりはないものの、外国人労働者の方が分布の山が高くなっており、日本人労働者と外国人労働者の賃金分布には差がみられる（第2-3-10図）。また、在留資格別にみると、特定技能・技能実習の在留資格を持つ外国人労働者は時給換算1,000円台前半で働いている割合が非常に高い一方で、高技能外国人労働者や身分に基づく在留資格を持つ外国人労働者については、分布が右方向にスライドしており、日本人と比べ、より高い賃金を得ている労働者も一定数存在しているなど、外国人労働者の中でも大きな差異があることが分かる。

第2-3-10図 外国人労働者の賃金（時給換算）の分布
日本人労働者と外国人労働者の賃金の分布には差がみられる



（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。個票データを用いてカーネル密度推定を行い、分布を推定。永住者を除く身分に基づく在留は、「日本人の配偶者等」、「永住者の配偶者等」、「定住者」からなる。

このように、日本人労働者と外国人労働者との間には一定程度の賃金水準の差が存在しており、その差は外国人労働者の間においてもみられる。ただし、先に確認したように、外国人労働者が就労している産業や地域には、偏りがあることに加え、日本人労働者と外国人労働者、また、各在留資格の間には、年齢や勤続年数、学歴などの個人属性に差があるため、両者の賃金水準を比較するためには、こうした企業属性と個人属性をコントロールする必要がある。

このため、是川（2023）を参考に、個人属性（学歴、年齢、勤続年数、同職種の経験年数、

性別、就業形態)と事業所属性の差異をコントロールした上で、日本人労働者と外国人労働者の賃金を比較した(第2-3-11図(1))。この結果によると、各種属性の差異をコントロールしなかった場合、日本人労働者と外国人労働者との間の賃金差は28.3%であるが、差異をコントロールした場合、その差は7.1%となる。この結果から、日本人労働者と外国人労働者との間にある賃金差のうち、約4分の3は、労働者個人の属性や勤め先の事業所の属性によって説明される一方で、それらでは説明されない部分が約4分の1残ることも明らかになった。

しかし、先に確認したとおり、外国人労働者間においても、在留資格ごとに年齢や学歴などに差がみられ、賃金水準も異なっている。そのため、外国人労働者を高技能外国人と特定技能、技能実習、永住者、その他身分に基づく在留の5つに分けて、日本人労働者との賃金差を確認した⁴⁸。これによると、高技能外国人と特定技能、技能実習は、日本人と比べて賃金が低くなっている一方で、永住者やその他の身分に基づく在留資格の賃金は日本人の賃金と差がないことが確認された(第2-3-11図(2))。

こうした日本人労働者と外国人労働者との間の賃金差が、どのような職種で顕著にみられるのかを把握するため、サンプルサイズが大きく、比較的安定した結果が得られていると考えられる、専門的・技術的職業従事者と事務従事者、生産工程従事者について取り上げると、職種間においても、日本人労働者と外国人労働者との賃金差の関係には、違いがあることが分かった(第2-3-11図(3))⁴⁹。具体的には、特定技能の中では、生産工程従事者において、日本人労働者よりも15%程度賃金が低いことが確認されたほか、技能実習の中では、今回取り上げたいずれの職種においても日本人労働者より20%弱から30%強ほど賃金が低くなっていることが分かる。また、高技能外国人についても、職種ごとに差はあるものの、日本人労働者よりも賃金が低いことが確認された。また、全サンプルを対象とした分析では日本人労働者と賃金差が確認されなかった永住者については、専門的・技術的職業従事者や事務従事者では日本人労働者よりも賃金が高い一方で、生産工程従事者では日本人労働者よりも賃金が低くなっており、永住者の中でも差があることが分かった。

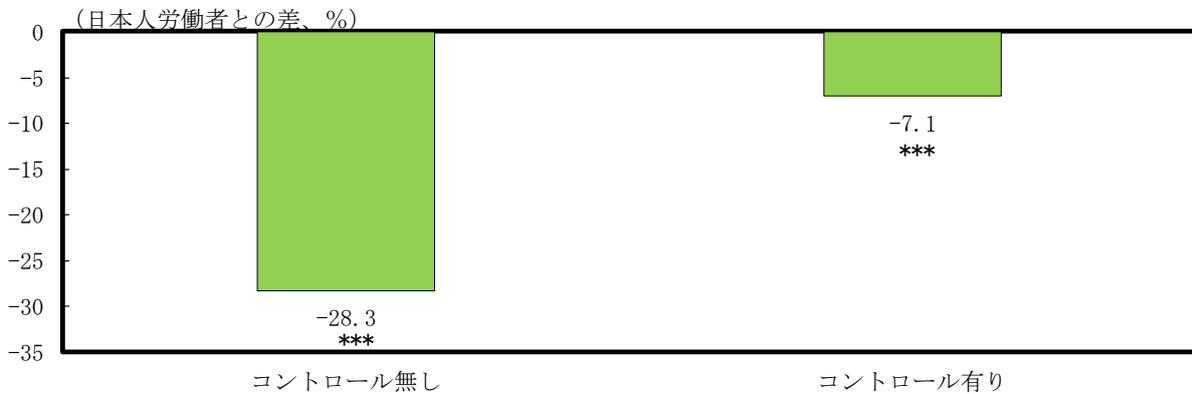
⁴⁸ これら5つの分類に含まれる在留外国人は、2023年6月時点で、特別永住者を除く外国人在留者全体の77%を占めている。

⁴⁹ 詳細については、付注2-9を参照。

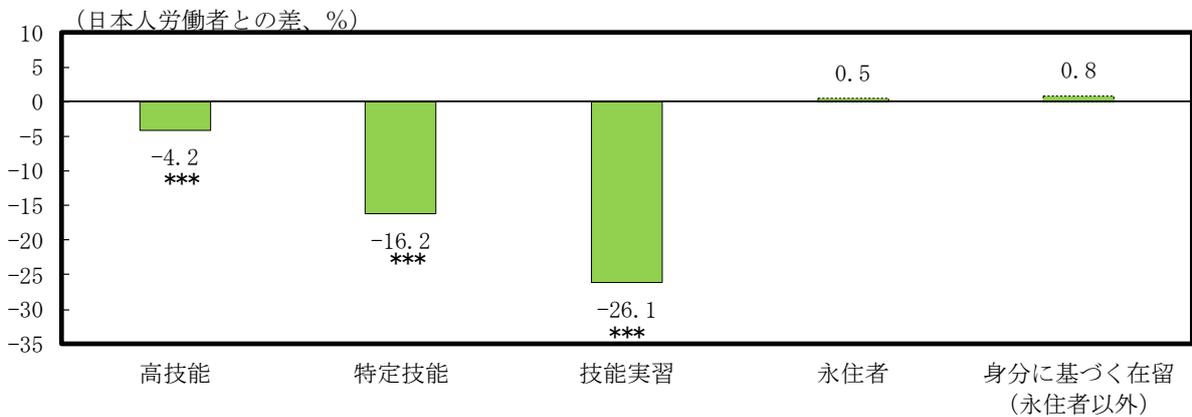
第2-3-11図 日本人労働者と外国人労働者の賃金水準比較

日本人労働者と外国人労働者の賃金水準には差がみられるが、その程度は在留資格によって異なる

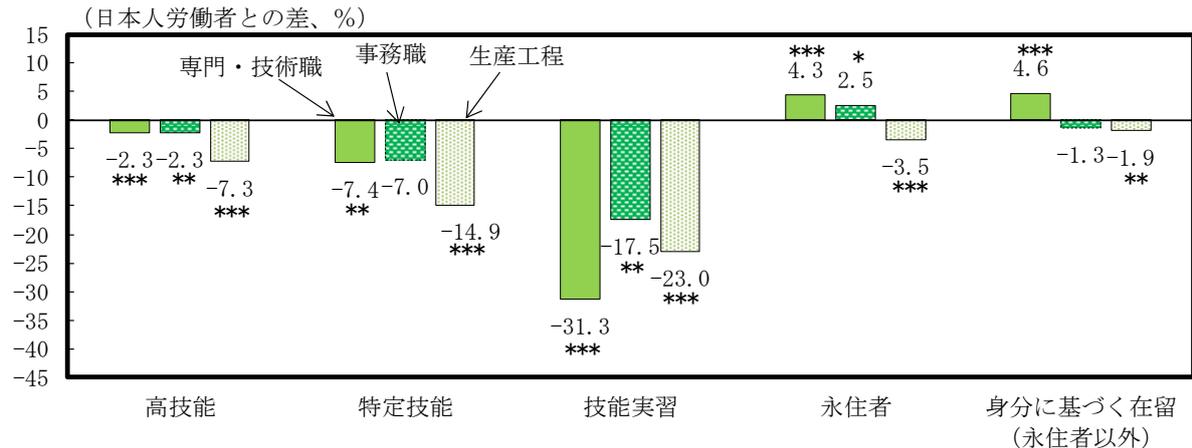
(1) 日本人労働者と外国人労働者の賃金水準比較



(2) 在留資格別賃金水準比較



(3) 職種・在留資格別賃金水準比較



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。***は有意水準1%、**は同5%、*は同10%で統計的に有意であることを示している。推定期間は2020年～2023年。

2. (1)のコントロール有、(2)、(3)は、マルチレベル分析によって、事業所ごとの異質性に加え、学歴や年齢、勤続年数、同職種の経験年数、性別、就業形態といった個人属性をコントロールしている。推定の詳細は付注2-9を参照。

(技能実習や特定技能の賃金には、転籍制限やスキルの移転制約が影響している可能性)

こうした分析の結果を踏まえ、在留資格別に、外国人労働者と日本人労働者との間に有意な賃金差がみられる背景について考察したい。

まず、高技能外国人について、その賃金が平均的にみて日本人よりも低くなる背景としては、高技能外国人のうち、日本在留歴の長い労働者は、永住資格を取得し、永住者のカテゴリーに移行している可能性が高いことが挙げられる。

就労資格を得て働いている外国人労働者のうち、在留期間など⁵⁰の条件を満たす者は、永住権の取得が可能となる。就労資格で働く場合、日本で就くことができる職業は、就労資格において定められている範囲のものに限られるが、永住権を取得すれば、こうした制限はなくなるため、日本に長く在留し、条件を満たしている労働者にとっては、永住権を取得するメリットは大きい。そのため、今回の分析において、高技能外国人と分類している外国人労働者は、日本での在留歴が比較的短く、日本での就労経験や日本の企業文化への適応、日本語能力など、今回の分析では、データの制約上、コントロールしきれていない面で賃金に差が生じている可能性がある。

次に、特定技能や技能実習においては、多くの職種において、日本人労働者とは15%程度以上の賃金差があることが確認されたが、これには、橋本（2022）と是川（2023）において指摘されているように、技能実習における転籍制限や、特定技能におけるスキルの移転制約が影響している可能性がある⁵¹。

技能実習制度においては、技能実習2号から技能実習3号へ移行する場合を除き、原則として転籍が認められていない。橋本（2022）では、こうした制限により、労働者を自社にとどめておくため、高い賃金を支払うというメカニズムが働かず、独自の固定的な相場が形成されると指摘している。ただし、是川（2023）では、技能実習生を雇用する際、雇用主は、入国後講習に要する費用や送出国に支払う費用など、様々な費用が必要となり、賃金の11～25%に相当するコストが上乗せされることから、技能実習生は、いわゆる「安い労働力」には当たらないとされており、その点には留意が必要である。

また、技能実習と違い、転籍制限が無いにもかかわらず、特定技能においても日本人労働者との賃金差が確認される理由について、是川（2023）では、技能実習2号及び3号を修了

⁵⁰ 原則として引き続き10年以上日本に在留しており、この期間のうち、就労資格（在留資格「技能実習」及び「特定技能1号」を除く）又は居住資格を持って、引き続き5年以上在留していることや素行が善良であることなど。なお、高度専門職の資格で在留している外国人は、在留歴に係る永住許可要件の緩和を受けることができ、日本で高度外国人材としての活動を3年間以上（高度外国人材の中でも特に高度と認められる者については1年以上）継続していれば、永住許可の対象となる。

⁵¹ その他の要因としては、日本人労働者と特定技能・技能実習労働者との間における留保賃金の差が、賃金差に影響している可能性がある。例えば、Lundborg（2013）では、受け入れ国よりも賃金水準が低い国からの移民は、留保賃金の低さから、短期的には自国の賃金水準を引き下げ得ることが指摘されており、Nanos and Schluter（2014）では、ドイツのデータを基に、外国人労働者の留保賃金が、ドイツ人労働者の留保賃金よりも低く、企業から提示される賃金水準も低いことが指摘されている。

後、職場を変更せずに特定技能1号に移行した労働者に関しては、日本人との賃金格差は確認されなかったものの、職場を変更して特定技能1号に移行した労働者に関しては、知識やスキルが評価されないという「スキルの移転制約」に直面し、日本人よりも賃金水準が低下する可能性が指摘されている。実際、労働政策研究・研修機構（2023）では、自社での経験の長さなどを理由に、自社で技能実習を修了した特定技能労働者の賃金を、他社で技能実習を修了した特定技能労働者の賃金よりも高く設定している企業もあることをヒアリング調査によって明らかにしている。今回の分析に用いたサンプルでは、特定技能1号労働者の一定程度が他社からの転籍とみられ、日本人労働者と特定技能労働者の賃金差の背景には、こうしたスキルの移転制約も一因となっている可能性がある⁵²。

（永住者の中でも、就労資格を得た者は、人的資本が蓄積されている可能性）

最後に、永住者の結果について考察する。永住者の中でも、職種によって賃金に差が生まれる背景には、一括りに永住者と言ってもその特徴は多種多様であることが挙げられる。

職種別に外国人就業者の国籍を確認すると、専門的・技術的職業従事者や事務従事者では、中国や韓国、アメリカといった国が上位を占めている一方で、生産工程従事者はベトナムやブラジル、フィリピンといった国が多くを占めている（第2-3-12 図）。この中でも韓国やベトナムは特別永住者や特定技能・技能実習の資格で在留している者が多いため、永住者については、専門的・技術的職業従事者や事務従事者は中国やアメリカ国籍、生産工程従事者はブラジルやフィリピン国籍を持った労働者が多いことが推測される⁵³。

⁵² 今回の分析に用いたサンプルにおける特定技能1号の在留資格を持つ者は1,967人だが、そのうちの1,060人が勤続年数2年未満であり、技能実習2号及び3号の修了に必要な2年に満たない。これらの労働者は、①技能実習を修了後、他社に転籍した労働者、②元々、特定技能労働者として就労しており、他社に転籍した労働者、③新たに技能試験や日本語能力試験に合格した労働者に分けられる。②については、出入国在留管理庁（2023）では、特定技能外国人における離職者の割合は16.1%であり、そのうち特定技能で転職した割合は30.3%とされており、③については、労働政策研究・研修機構（2023）によると、2019年から2022年における、試験ルート（技能水準や日本語能力を試験等で確認した労働者）で受け入れられた特定技能1号労働者は、全体の7～26%にとどまっている。そのため、今回の分析における特定技能労働者サンプルの一定程度は、①の「技能実習修了後、他社に転籍した者」と考えられる。

⁵³ 出入国在留管理庁「在留外国人統計」によると、2023年6月末時点で、韓国国籍を持つ在留者のうち、特別永住者の割合は、全体の62.4%、永住者の割合は18.3%となっており、ベトナム国籍を持つ在留者については、特定技能・技能実習が全体の54.4%、永住者が4.5%となっている。なお、中国、アメリカ、ブラジル、フィリピン国籍を持つ者に占める永住者割合は、それぞれ41.2%、31.5%、54.5%、44.7%となっている。

第2-3-12図 職種別に見た外国人労働者の国籍構成

職種ごとに外国人労働者の国籍構成は異なる

| 専門的・技術的 職業従事者 | | 事務従事者 | | 生産工程従事者 | |
|------------------|-------|--------|-------|---------|-------|
| 中国 | 31.7% | 中国 | 41.1% | ベトナム | 30.6% |
| 韓国・朝鮮 | 16.1% | 韓国・朝鮮 | 27.3% | ブラジル | 16.9% |
| アメリカ | 10.9% | ブラジル | 4.8% | 中国 | 16.4% |
| ベトナム | 6.4% | ベトナム | 4.7% | フィリピン | 15.0% |
| フィリピン | 5.0% | フィリピン | 4.0% | インドネシア | 4.0% |
| イギリス | 3.7% | アメリカ | 3.1% | 韓国・朝鮮 | 3.9% |
| ブラジル | 2.7% | ネパール | 1.4% | ペルー | 3.0% |
| インド | 2.5% | インド | 1.0% | タイ | 2.5% |
| タイ | 1.3% | タイ | 1.0% | ネパール | 1.1% |
| インドネシア | 1.2% | イギリス | 0.9% | インド | 0.2% |
| ネパール | 0.9% | インドネシア | 0.9% | アメリカ | 0.2% |
| ペルー | 0.4% | ペルー | 0.8% | イギリス | 0.0% |
| その他 | 17.2% | その他 | 9.2% | その他 | 6.1% |

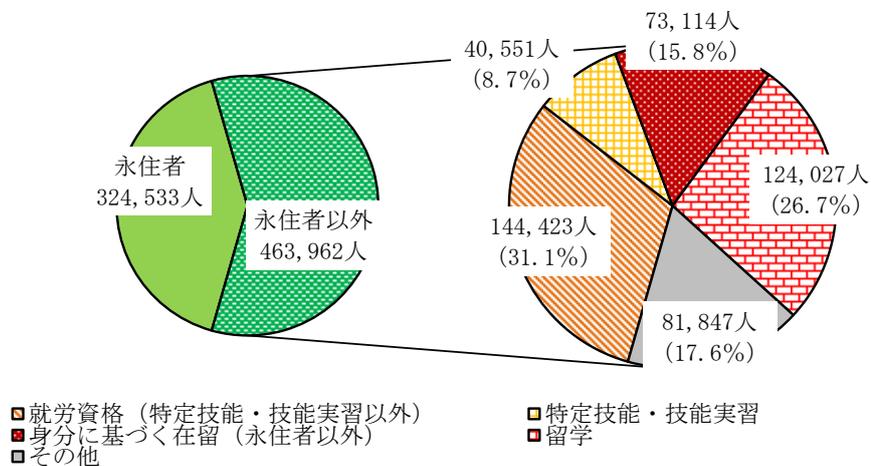
(備考) 総務省「国勢調査」により作成。

その上で、外国人在留者が永住者の在留資格を取得するまでのルートについて考えると、その経路は多岐にわたるが、大きく分けると、①前述したように、「技術・人文知識・国際業務」などの就労資格を得た外国人が日本で永住許可を満たす年数就労し、永住権を得たケースと、②定住者などの身分に基づく在留資格を持つ外国人が永住権を得たケース、の2つが考えられる。永住者を除く在留資格全体に占める就労資格（特定技能・技能実習以外）の割合をみると、中国とアメリカについては30～40%となっている一方で、ブラジルとフィリピンではその割合は10%を切っており、代わりに身分に基づく在留資格の割合が非常に高くなっている（第2-3-13図）。こうしたことから、永住者の中でも、専門的・技術的職業従事者や事務従事者については、①のルートで、生産工程従事者については、②のルートで永住権を取得した外国人労働者が多い可能性がある。

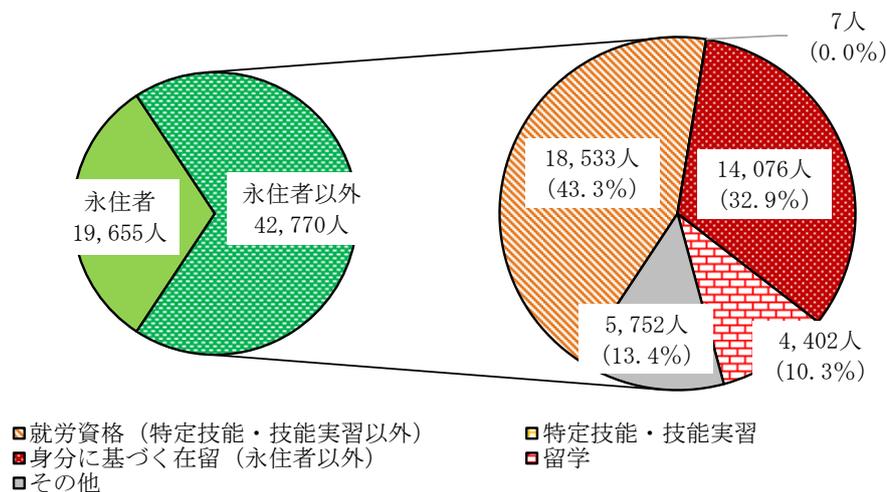
第2-3-13図 国籍別・在留資格割合

国籍ごとに在留資格の構成は異なる

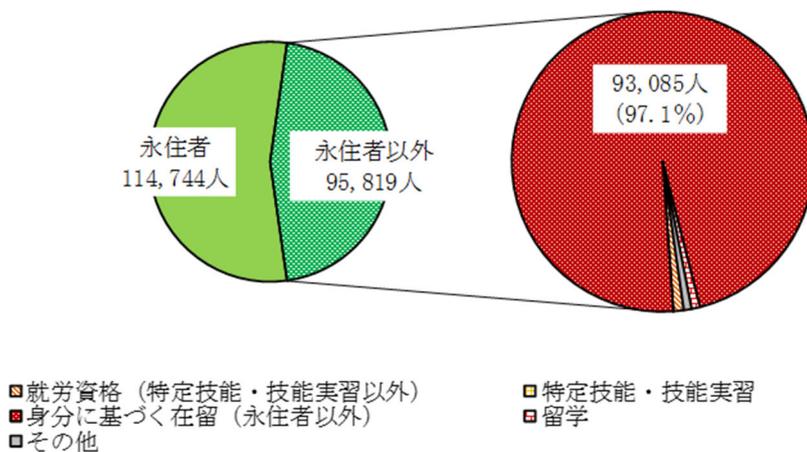
(1) 中国国籍



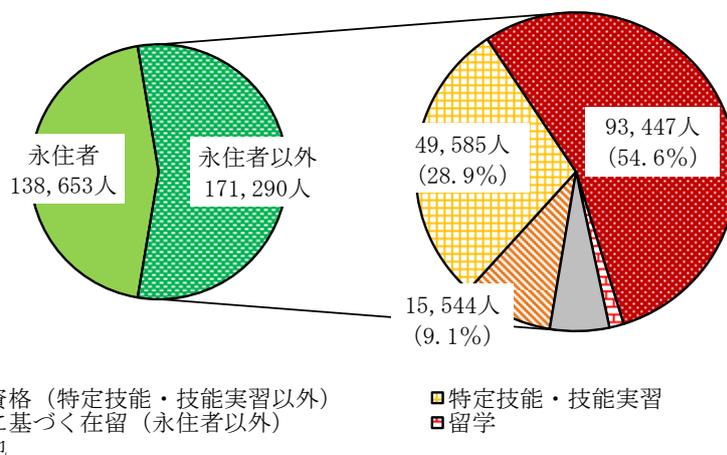
(2) アメリカ国籍



(3) ブラジル国籍



(4) フィリピン国籍



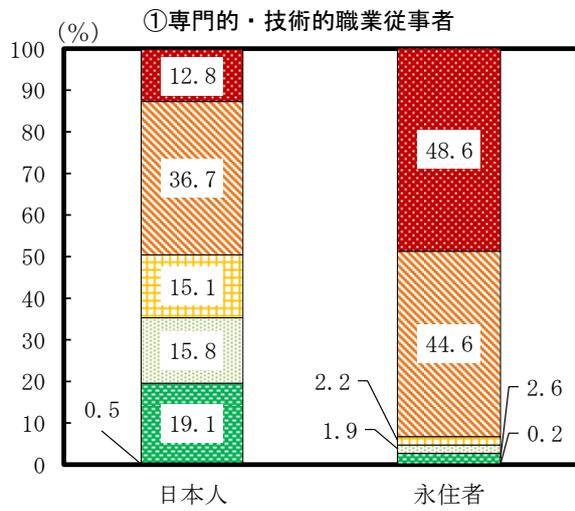
(備考) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」により作成。括弧内の数字は永住者を除く全体に占める割合。

ここで、①のルートで永住権を取得した外国人と②のルートで永住権を取得した外国人を比べると、前者の方が、就労資格取得の際に相応のスキルや能力を有していることを求められる上に、永住権を取得の条件を満たす年数、日本で滞在・就労していることから、後者に比べて、日本の労働市場でより高く評価される人的資本が蓄積されており、高い賃金を得ている可能性がある。例えば、学歴を比較すると、専門的・技術的職業従事者については、日本人労働者の大学卒・大学院卒業者の割合は約50%なのに対し、永住者の大学卒・大学院卒業者の割合は90%を超えており、日本人労働者と比べても高い人的資本を備えていることが示唆される。一方、生産工程従事者については、日本人労働者の中学卒業者割合が約4%に対して、永住者の中学卒業者割合は約13%となっており、日本人労働者以上の知識・技能を備えているとは必ずしも言えない可能性がある(第2-3-14図)。

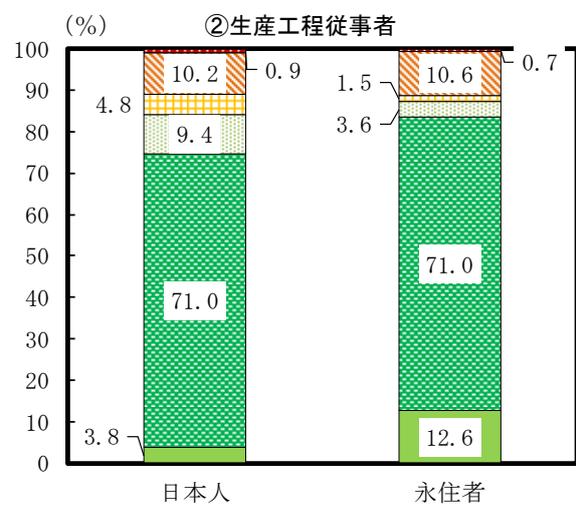
第2-3-14図 日本人と永住者の学歴構成比較

専門的・技術的職業に従事する永住者の学歴は高い

(1) 専門的・技術的職業従事者



(2) 生産工程従事者



■中学校卒 ■高校卒 □専門学校卒
 ■短大・高専卒 ■大学卒 ■大学院卒
 (備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

(高スキルの外国人労働者の定着支援が重要)

ここまでの分析からは、①日本人労働者と外国人労働者の間には、単純な比較では28%程度の賃金格差があるものの、その4分の3は、事業所の業種や規模、本人の年齢や勤続年数、学歴など属性の違いで説明されること、②一方で、4分の1の7%程度の賃金格差は、個人や事業所の属性を統計上可能な範囲でコントロールしても説明できないことや、③さらに、こうして残された賃金格差の背景は、外国人労働者の在留資格や職種により異なること等がわかった。例えば、特定技能外国人については、職場を変更した場合、知識やスキルが評価されない「スキルの移転制約」が賃金水準に影響している可能性や、高技能外国人の中には、日本での在留歴が比較的短く、日本語能力や企業文化への適応等の面で相対的に低い賃金水準に置かれている場合がある可能性が示唆された。

歴史的な人手不足感の高まりに直面する我が国において、これを緩和する観点から、国際的な人材獲得競争の中で、引き続き外国人を惹きつけ、労働力として活躍してもらうことを可能とするためには、合理性のない賃金格差を生み出すような制度や慣習を見直していくことが必要である。また、専門的・技術的職業に従事する永住者のように、高いスキルや技能を持っている労働者を受け入れたうえで、そうした労働者により長く、我が国で働いてもらうことが重要である。例えば、万城目(2024)では、日本語能力が高い労働者ほど、仕事への満足度が高いという関係性を示した上で、受け入れた外国人労働者の仕事と生活の満足度を高めるためには、日本語学習や日本語教育をいかに効果的に行うかが重要と指摘されており、外国人労働者の定着を図るためには、日本企業の海外人材獲得を支援するとともに、言

語の面での障壁を下げるよう、各種手続の多言語化や「やさしい日本語⁵⁴」の活用を推進し、日常生活における支障を取り除くことで、高スキルを持つ労働者を我が国に呼び込み、定着させることが重要と言える。また、佐藤（2022）では、2019年に「技術・人文知識・国際業務」の就労資格を取得した外国人の32%、「医療」の就労資格を取得した外国人の47%が、国内の学校での留学から在留資格を切り替えた者であると指摘されているとおり、留学生は高技能外国人の重要な供給源となっている。そのため、国内大学への留学促進や、留学生の日本での就職支援など、海外学生の呼び込み、定着支援といった取組も重要であろう。

最後に、外国人労働者の受入れに当たっては、単なる労働力としてではなく、日本社会、地域社会を構成する一員として受け入れ、日本人と外国人が互いに尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会を実現していくことが重要である。日本人と外国人の共生社会の実現のためには、外国人に対し、責任ある社会の構成員としての行動を促すことに加え、子どもに対する教育や、母子保健をはじめとする生命に関わる医療サービスなど、誰しもが享受すべきものに、全ての外国人が、適切な負担の下にアクセスできるような環境整備が求められよう。特に、外国人労働者の増加に伴い、外国にルーツを持つ子どもは増えていくことが想定される。学校教育の場などにおいて、一人一人の日本語能力を的確に把握しつつ、きめ細やかな指導・支援を行うことにより、外国人児童生徒等が必要な学力を身に着け、自信や誇りを持って自己実現を図ることができるよう、引き続き支援していく必要がある⁵⁵。

⁵⁴ 難しい言葉を言い換えるなど、相手に配慮した分かりやすい日本語を指す。詳細は、出入国在留管理庁・文化庁「在留支援のためのやさしい日本語ガイドライン」を参照されたい。

⁵⁵ 外国人児童生徒等への支援を含め、外国人材の受入れ・共生に関する政府の具体的な取組については、「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ（令和6年度一部変更）」（2024年6月21日 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）や、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（令和6年度改訂）」（2024年6月21日 外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）を参照されたい。