

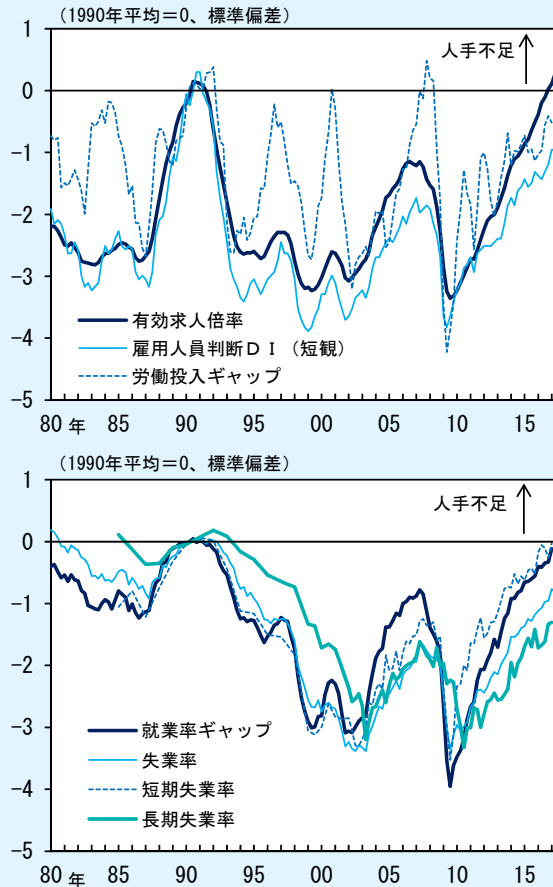
（BOX 1）最近の労働需給と賃金の関係

人手不足なのになぜ賃金が上がらないのかという声がこのところよく聞かれる³⁰。ここでは、「なぜ」という問題に取り組む前に（後掲 BOX 2 参照）、最近の労働需給と賃金の関係について、事実整理を行いたい。

最近の労働需給の引き締め度合いは、バブル期のピーク並みか、これを若干下回る程度にある。労働需給を示す指標には様々なものがあるため、これらを横並びで比較できるように、それぞれの指標の過去の振れ幅（標準偏差）が同じになるようにグラフ化した（図表 B1-1）。すると、有効求人倍率や短期失業率、就業率ギャップは、バブル期のピーク並みまでタイト化が進んでいることがわかる³¹。一方、短観の雇用人員判断 D I や失業率、長期失業率、労働投入ギャップは、バブル期ピークに比べると、なお若干の Slack が残っている³²。

このように労働需給がバブル期とほぼ同程度に

図表B1-1：労働需給関連指標の比較



（出所）厚生労働省、日本銀行、総務省等
 （注）1. 労働需給関連指標は、1990年以降の標準偏差を用いて標準化。
 2. 有効求人倍率と失業率の2017/2Qは、4～5月の値。
 3. 労働投入ギャップと就業率ギャップは、日本銀行スタッフによる推計値。
 4. 短期失業率と長期失業率の2001年以前は、半期データおよび年次データ（季節調整前の値を使用）。

³⁰ 例えば、玄田有史編（2017）「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」、慶應義塾大学出版会。

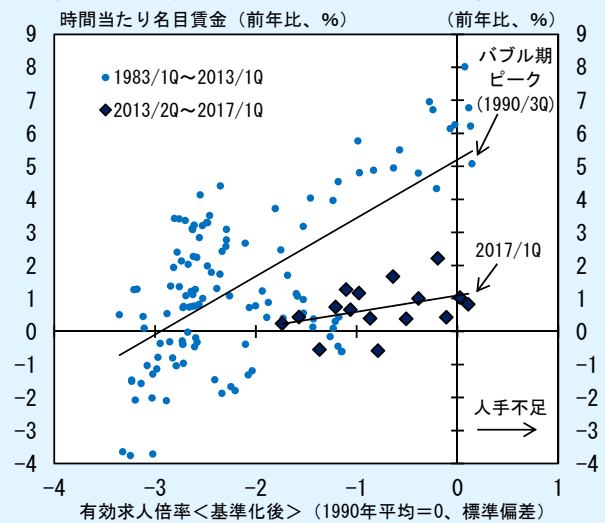
³¹ 就業率ギャップとは、失業率と構造失業率（ベバリッジ曲線の考え方にに基づき算出）の乖離から計算したギャップ。労働投入ギャップとは、労働投入量の潜在労働投入量からの乖離で定義され、①就業率ギャップ、②労働力率ギャップ（労働力率のトレンドからの乖離）、③労働時間ギャップ（労働時間のトレンドからの乖離）を合計することによって算出。詳細は日本銀行調査論文「需給ギャップと潜在成長率の見直しについて」（2017年4月）を参照。

³² 指標間で引き締め度合いに多少の違いが生じるのは、①長期失業をどの程度「構造的」とみなすのか——過去の長期停滞のヒステリシスの結果である長期失業は、景気拡大の持続により、どの程度減少し得るのか——に関する考え方の違いや、②労働時間マージンの有無——労働投入ギャップのみ、労働時間のマージンを考慮——、③調査している企業規模や産業のカバレッジの違い——短観の調査対象は、資本金2千万円以上の民間企業に限定されており、人手不足が深刻な医療・福祉などの準公的セクターは対象外——などが影響しているとみられる。

まで引き締まっているにもかかわらず、最近の賃金上昇率は、バブル期に比べると、弱めである。名目賃金と労働需給の関係を図示すると（図表B1-2）、例えば、労働需給の指標として有効求人倍率を用いたケースでは、両者の間には正の相関がみられる（賃金版フィリップス曲線）。しかし、2013年以降のサンプルに限ると、両者の関係が下方シフトしたうえでフラット化したように見受けられる。この結果、バブル期のピークにあたる1990年頃には、名目賃金は5～6%の上昇率となっていたが、最近では1%前後の上昇率に過ぎない。

こうしてみると、まったく賃金が上昇していないという訳ではないにしろ、労働需給が引き締まっている割には、賃金は上昇していないということになる。

図表B1-2：賃金版フィリップス曲線



(出所) 厚生労働省
 (注) 1. 時間当たり名目賃金の各四半期は、1Q：3～5月、2Q：6～8月、3Q：9～11月、4Q：12～2月。
 2. 時間当たり名目賃金の1990年以前は、事業所規模30人以上。
 3. 実線は、各期間についての回帰分析による近似直線。