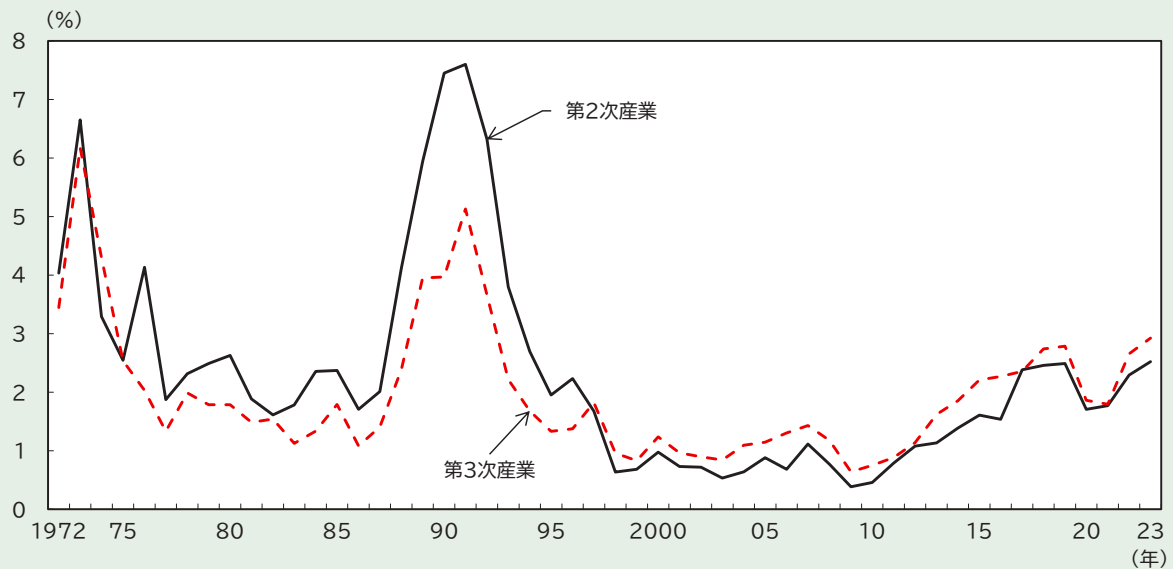


これらをまとめると、2010年代以降の人手不足は、製造業や都市部を中心に人手不足が生じた過去の人手不足とは異なり、全産業的にかつ全国的に広がりをもって人手不足が生じており、職業間の差や地域差もこれまでよりも小さいことが特徴であることが分かる。より労働集約的なサービス業が中心となる中で、これまで人手不足が生じてこなかった地域にも人手不足が生じている。人材確保に向けて、こうした地域においても、求人条件の見直しや職業安定機関におけるきめ細かなマッチング、機械化等による生産性の向上などが重要となっていくだろう。

【コラム2-4-④図 第2次・第3次産業別欠員率の推移】

- 1990年には第2次産業において特に欠員率の高まりがみられたが、2023年には、産業間の違いはみられない。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第2節 2010年代以降の人手不足の現状

● ほぼ全ての産業において欠員率が上昇しており、特に中小企業において顕著

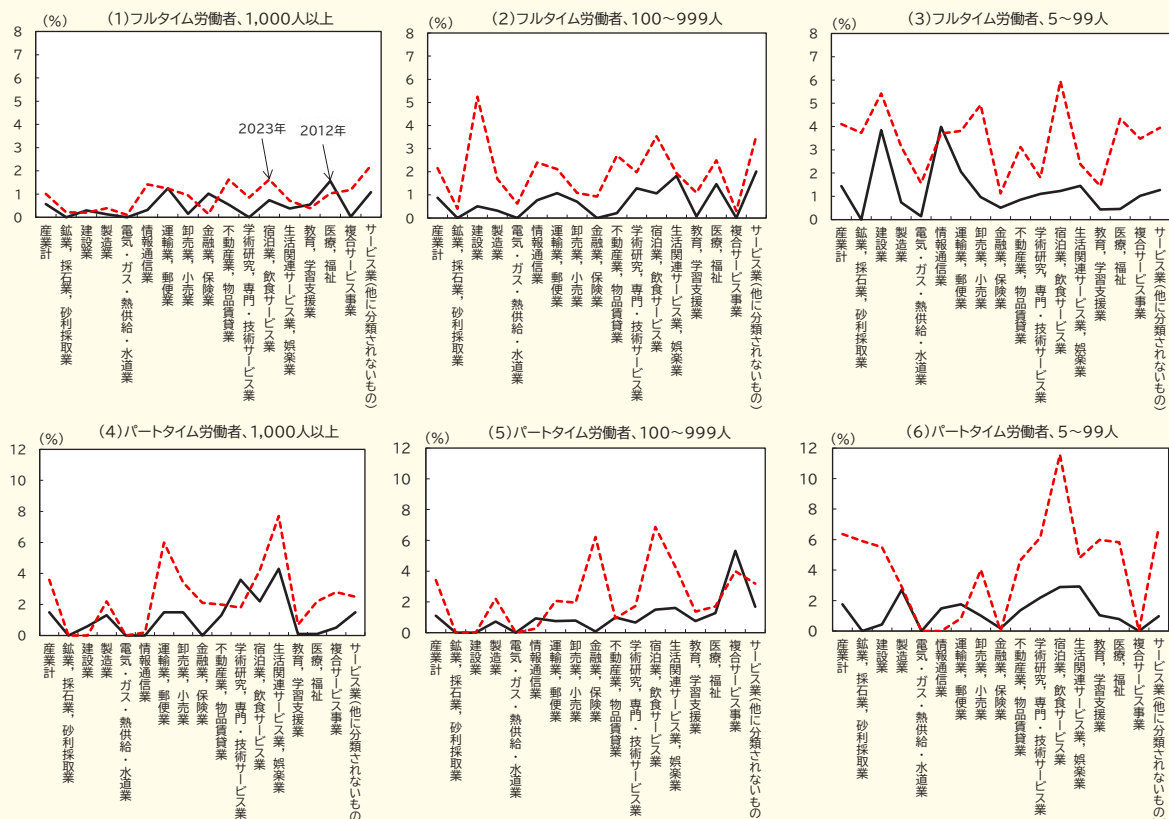
第Ⅱ部第1章第1節では、1970年代以降の人手不足を取り巻く状況を確認する中で、2010年代以降は、離職も入職も減少し、長期にわたって人材確保の見通しが立たなくなっている可能性があること、人手不足の程度は欠員率以上に深刻である可能性があること等を指摘した。本節では、2010年代以降現在までの人手不足は、どのような分野でどの程度あるのか、より詳細に分析していこう。

まず、第2-(1)-19図により、2012年と2023年の欠員率を企業規模別・就業形態別・産業（大分類）別に確認する。企業規模を問わず、おおむねどの産業においても欠員率が高まっていること、特に、企業規模が小さいほど、欠員率が大きく上昇していることが確認できる。また、同図(2)(3)からフルタイム労働者の100~999人規模企業及び5~99人規模企業についてみると、「建設業」や「宿泊業、飲食サービス業」等において、欠員率が顕著に上昇している。同図(4)~(6)は、同じくパートタイム労働者の状況をみたものであるが、欠

員率は概してフルタイム労働者よりも高く、2023年の欠員率は企業規模を問わず上昇している。同図（4）の1,000人以上規模企業では「運輸業、郵便業」が、同図（5）（6）の100～999人規模企業、5～99人規模企業では、「宿泊業、飲食サービス業」が顕著に上昇しており、特に5～99人規模企業においては10%を超える等、一部の産業では欠員率が極めて高くなっている。

第2-(1)-19図 企業規模別・就業形態別・産業（大分類）別欠員率

- 欠員率は、ほぼ全ての産業において高まっており、特に中小企業において顕著。
- パートタイムの欠員率は企業規模を問わずほぼ全ての産業で上昇。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●労働力需給ギャップは2017年以降マイナスが目立つようになっている

次に、労働力需要と労働力供給の差を「労働力需給ギャップ」と定義⁶⁴して、その推移を確認する。具体的には、「企業が必要とする総労働力」を労働力需要と、「労働市場に参加している者が供給できる最大の総労働力」を労働力供給と定義し、それぞれ時間単位で計算した労働力供給から労働力需要を差し引いた「労働力需給ギャップ」を示す。これらを産業別・職業別に推計することで、人手不足の分野と程度を定量的に示すことができる。

まず、第2-(1)-20図（1）により、2013年以降の我が国全体の労働力需要・労働力供給・労働力需給ギャップの推移をみてもみる。2019年までは労働力供給がほぼ横ばいで推移しているが、労働力需要が増加し、労働力需給ギャップは、2017～2019年においてマイナス

64 試算方法等は付注2を参照。なお、ここでいう労働力供給には、構造的・摩擦的失業も含むため、労働力供給が労働力需要を上回っていることが、必ずしも「人手不足でない」ことを意味しているものではない。構造的・摩擦的失業については、厚生労働省（2022a）を参照。

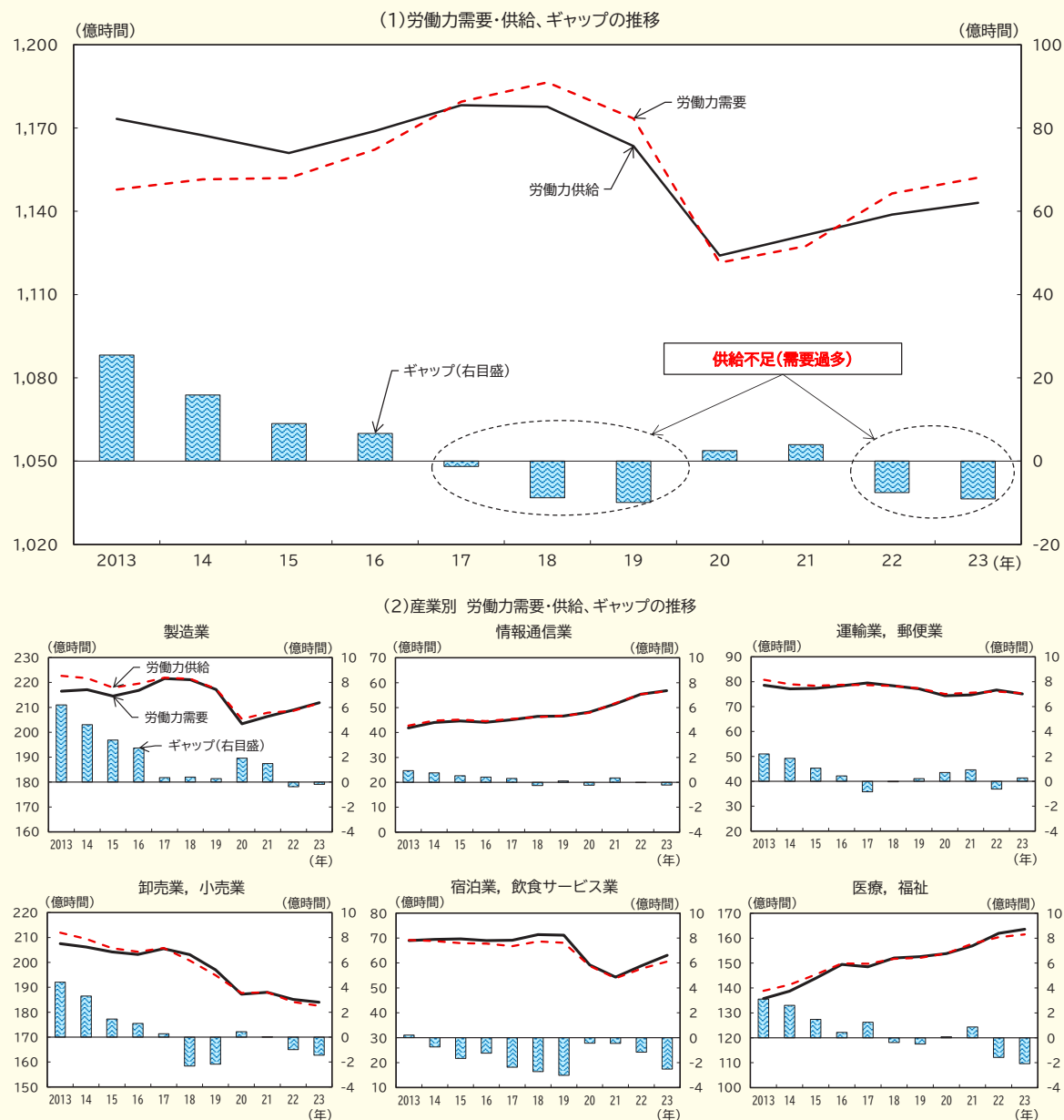
に転じている。これは、我が国において全ての求職者が就職しても、全ての企業が必要とする労働力需要より不足することを意味している。感染症の影響を受け2020～2021年ではプラスとなったものの、2022年以降、労働力需要が回復し、労働力供給の伸びを上回っており、労働力需給ギャップは再びマイナスに転じた⁶⁵。

同図（2）から、産業別に2013年以降の労働力需要・労働力供給・労働力需給ギャップの推移をみると、どの産業においても、労働力需給ギャップは、プラス幅が縮小傾向にあるか、マイナスとなっている。「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」では労働力需給がほぼ均衡しているものの、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」の労働力需給ギャップはマイナスとなっており、特に「宿泊業、飲食サービス業」は、2014年以降マイナスが続いている。感染症の影響を大きく受けた「宿泊業、飲食サービス業」においては、労働力需給の回復途上にあり、インバウンド需要などもあって、労働力需給ギャップはマイナス幅が大きくなっている。また、「製造業」「情報通信業」「医療、福祉」においては、生産性の向上以上に労働力需要は増加している。ICT技術の発展等に伴う専門・技術人材への需要や、少子高齢化に伴う医療・介護従事者への需要の高まり等から、今後もこうした傾向が続くものと考えられる。

65 ただし、2023年において生じている労働力需給ギャップは約9億時間であり、年間2,000時間就業する正規雇用労働者に換算すると約45万人程度である。これは、非労働力人口の1%弱であり、第Ⅱ部第2章で扱うように、女性や高齢者、外国人労働者の活躍を促進することで十分補える程度の水準となっている。

第2-(1)-20図 労働力需給ギャップの推計①

- 時間単位でみた労働力の需要と供給をみると、2017年以降需要超過が目立つ。
- どの産業においても、労働力需給ギャップのプラス幅は長期的に縮小傾向かマイナスで推移。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●労働力需給ギャップは幅広い産業・職業でマイナスとなっている

次に、産業（大分類）別・職業（大分類）別に労働力需給ギャップをみてみよう。第2-(1)-21表は、2013年と2023年の労働力需給のマイナス（供給不足）を産業・職業別にクロスで集計したものである。

これをみると、2013年ではマイナスとなっている産業・職業は、「建設業」における「生産工程従事者」や「建設・採掘従事者」、「宿泊業、飲食サービス業」における「販売従事者」等の16にとどまるが、2023年には60近くに及び、マイナス幅も大きくなっていることが分かる。特に、「建設業」においては、「専門的・技術的職業従事者」や「建設・採掘従事者」等でマイナス幅が大きくなっている。そのほかにも、「医療、福祉」における「専門的・技術的

職業従事者」「サービス職業従事者」、「卸売業、小売業」における「販売従事者」、「宿泊業、飲食サービス業」における「サービス職業従事者」、「製造業」における「生産工程従事者」など、事業の中核となる職業に不足が生じている。職業別にみると、「サービス職業従事者」「販売従事者」といった対人サービスに係る職業のほか、「専門的・技術的職業従事者」においても不足が生じており⁶⁶、広い産業・職業においてマイナスの労働力需給ギャップがみられる⁶⁷。

第2-(1)-21表 労働力需給ギャップの推計②

○ 労働力需給ギャップは幅広い範囲の産業・職業においてマイナスとなっている。

2013年	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・探掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	計
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
建設業	79	474	-	-	381	-	7,663	-	7,033	-	15,630
製造業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
情報通信業	-	-	-	155	-	-	-	-	-	-	155
運輸業、郵便業	-	92	-	-	-	-	-	616	-	-	708
卸売業、小売業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
不動産業、物品賃貸業	-	-	-	-	-	-	-	-	75	-	75
学術研究、専門・技術サービス業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
宿泊業、飲食サービス業	56	391	-	757	-	-	-	-	-	-	1,205
生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
教育、学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
医療、福祉	9	-	-	-	-	119	-	-	-	-	128
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
サービス業（他に分類されないもの）	-	-	-	-	-	-	1,214	-	44	-	1,258
計	145	957	0	912	381	119	8,877	616	7,152	0	19,159

2023年	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・探掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	計
鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	88	-	-	88
建設業	1,139	4,123	-	1,134	-	-	1,365	3,132	17,563	-	28,456
製造業	83	33	-	2,314	15	1	9,395	29	249	-	12,118
電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
情報通信業	20	4,406	-	789	-	-	-	-	-	63	5,279
運輸業、郵便業	-	-	-	-	167	-	383	4,371	-	-	4,921
卸売業、小売業	-	2,396	-	16,153	58	-	1,701	110	-	-	20,417
金融業、保険業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
不動産業、物品賃貸業	50	103	-	1,022	978	-	147	335	80	-	2,716
学術研究、専門・技術サービス業	-	1,596	-	-	-	-	-	-	-	220	1,816
宿泊業、飲食サービス業	117	216	-	1,952	23,001	-	206	-	-	196	25,687
生活関連サービス業、娯楽業	-	755	-	1,014	6,922	-	-	282	-	-	8,973
教育、学習支援業	-	-	-	487	-	-	-	281	-	-	767
医療、福祉	57	7,009	-	-	12,732	-	-	5,492	-	-	25,290
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
サービス業（他に分類されないもの）	-	987	-	794	135	4,746	5,834	1,449	76	-	14,021
計	1,465	21,623	0	25,660	44,008	4,747	19,031	15,568	17,969	480	150,550

資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●大企業への転職は活発となっている

幅広い産業・職業で人手不足がある中で、労働移動にはどのような変化が生じているだろうか。第2-(1)-22図は、1,000人以上、100～999人、5～99人の企業規模間における2000年以降の転職率をみたものである。同図（1）から1,000人以上規模企業からの転職についてみると、同規模の企業への転職率が上昇しており、大企業間の転職は活発になっている。一方で、100～999人や5～99人規模の中小企業への転職率は1%程度まで低下している。同図

66 なお、付2-(1)-10表により、労働力需給ギャップを労働力需要で除した「労働力不足率」でみても、2023年は「医療、福祉」の「輸送・機械運転従業者」で20%を超え、そのほかにも10%を超える産業・職業があるなど、深刻な状況がうかがえる。

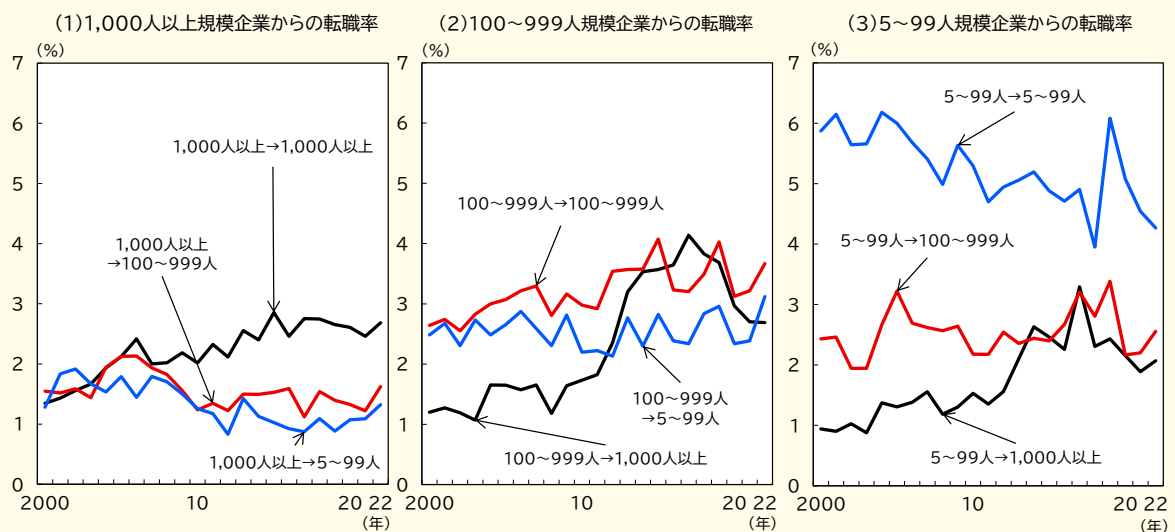
67 人手不足への対応は第Ⅱ部第2章で扱う。

(2) から、100～999人規模企業をみると、1,000人以上規模や100～999人規模の企業への転職率が2000年代と比べ上昇傾向にあり、前職以上に大きい規模の企業への転職が進んでいることが確認できる。同図(3)により、5～99人規模企業についてみると、一貫して同規模の企業への転職率が高いが、長期的に低下傾向にある。一方で、1,000人以上規模企業への転職率が上昇傾向にある。

総じてみれば、2000年代と比べ、前職以上の規模の企業への転職は活発になる一方で、規模が小さい企業への転職は低調となっており、相対的に賃金などの労働条件が良く、福利厚生なども充実している大企業への労働移動が進んでいることがうかがえる⁶⁸。

第2-(1)-22図 企業規模間の労働移動

○ 2000年代と比べ、中小企業から大企業への労働移動は活発化。中小企業への労働移動は横ばい又は低下傾向。



●産業間・職業間の労働移動は一部を除いて活発化していない

人手不足は幅広い産業・職業に及んでいるが、一部の産業や職業を除き、これらをまたぐ転職は活発化していない。第2-(1)-23図、第2-(1)-24図は、2012年以降の転職入職率を同一の産業間（職業間）と、異なる産業間（職業間）に分けたものである。

まず、第2-(1)-23図から、産業ごとの転職入職率についてみると、「医療、福祉」「製造業」では同一産業からが高いが、それ以外の産業では異なる産業からの方が高い。「宿泊業、飲食サービス業」を除き、総じて傾向に変化はない。「運輸業、郵便業」においては、異なる産業からの転職入職率が2021年、2022年には低下に転じた。これらからすると、異なる産業間での転職は同一の産業間での転職よりも頻繁ではあるが、総じて活発化している状況にはないといえる。

次に、第2-(1)-24図から、職業別の転職入職率についてみると、様相が異なる。おおむ

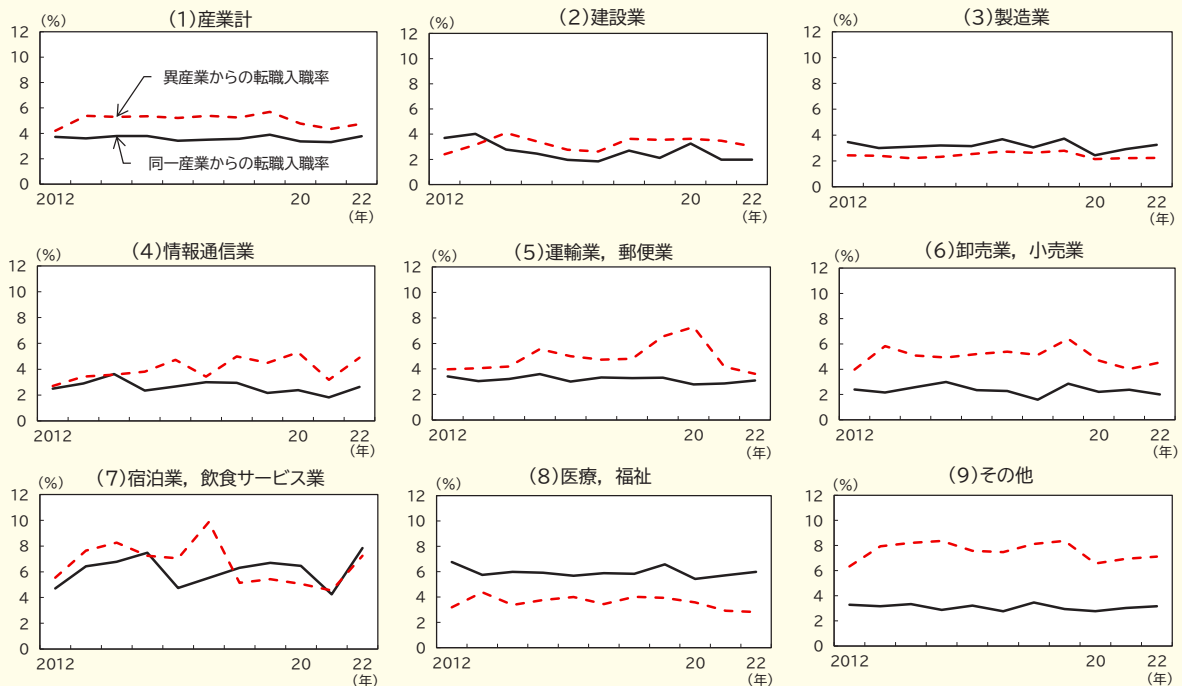
68 付2-(1)-11図から、男女別・資本金階級別の給与分布をみると、資本金規模によって形状が大きく異なることから、こうした賃金差の存在によって、中小企業から大企業への転職が増加している可能性も示唆される。

ねどの職業でも、同一の職業から異なる職業からを上回っている。「運搬・清掃・包装等従事者」と「保安職業従事者」以外は同一職業からの方が高くなっており、一時的な変動はあるものの、総じて同様の傾向で推移している。

これらを踏まえると、人手不足の状況下にあっても、産業間や職業間の移動は、総じて活発化しているわけではないことが分かる。

第2-(1)-23図 産業間の労働移動

- 産業間の労働移動は総じて活発化していないが、「製造業」「医療、福祉」を除き、異なる産業からの転職入職率が、同一の産業からの転職入職率を上回っている。

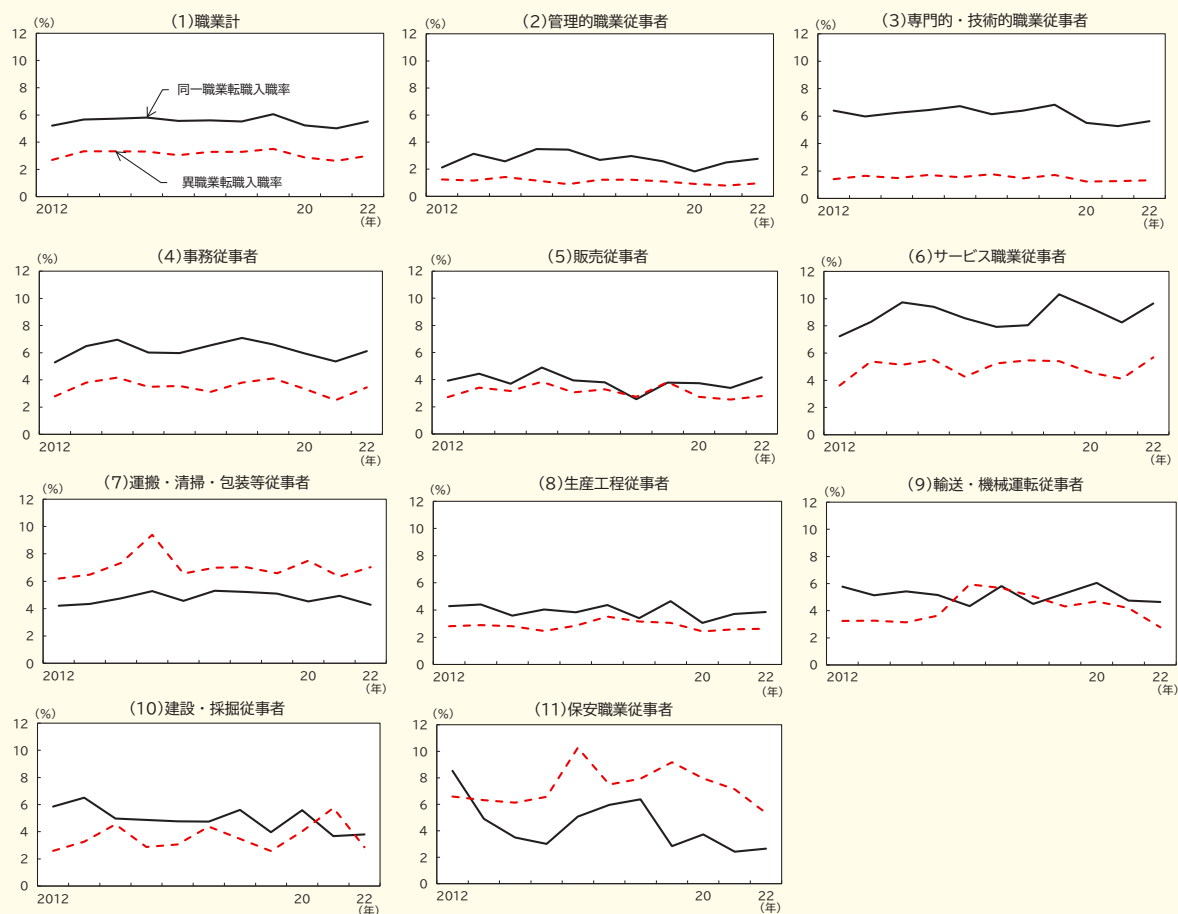


資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 「転職入職率」とは、入職者のうち、入職前1年間に就業経験がある者が、常用労働者に占める割合である。

第2-(1)-24図 職業間の労働移動

○ 職業間の労働移動は総じて活発化していないが、「運搬・清掃・包装等従事者」「保安職業従事者」以外は、同一の職業からの転職入職率が、異なる職業からの転職入職率を上回っている。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 「転職入職率」とは、入職者のうち、入職前1年間に就業経験がある者が、常用労働者に占める割合である。

● マッチング効率性は全体的に低下

既に第2-(1)-17図でみたとおり、2010年代以降においては、充足率が低下し続けており、採用に結びつかない求人も多い。一般的に、労働力需給が引き締まっている時期において充足率は低下する傾向があるものの、足下でのフルタイム労働者求人の充足率はバブル期を大きく下回っている。この要因としては、2010年代以降において求人と求職のマッチングのしやすさ（以下「マッチング効率性⁶⁹」という。）が低下している可能性が考えられる。ここでは、ハローワークにおける求人・求職及び就職のデータを用いて、都道府県別・職業（中分類）別に労働市場を定義⁷⁰して、一定の仮定を置いた上で各労働市場のマッチング効率性を試算⁷¹し、その変化を確認する。第2-(1)-25図は、2012年度と2022年度の各労働市場のマッチング

69 マッチング効率性とは、いわば、求人と求職がどちらも1%増加した場合に、どれだけ就職が増加するかを示す指標であり、0から1の間の値をとる。求人と求職が1%増加したときに、就職が1%増加するのであれば、マッチング効率性は1であり、仮に就職が0.5%しか増加しないのであれば、マッチング効率性は0.5となる。このように、本白書では、求人や求職の増減だけでは説明できない就職件数の増減を、マッチング効率性と定義している。

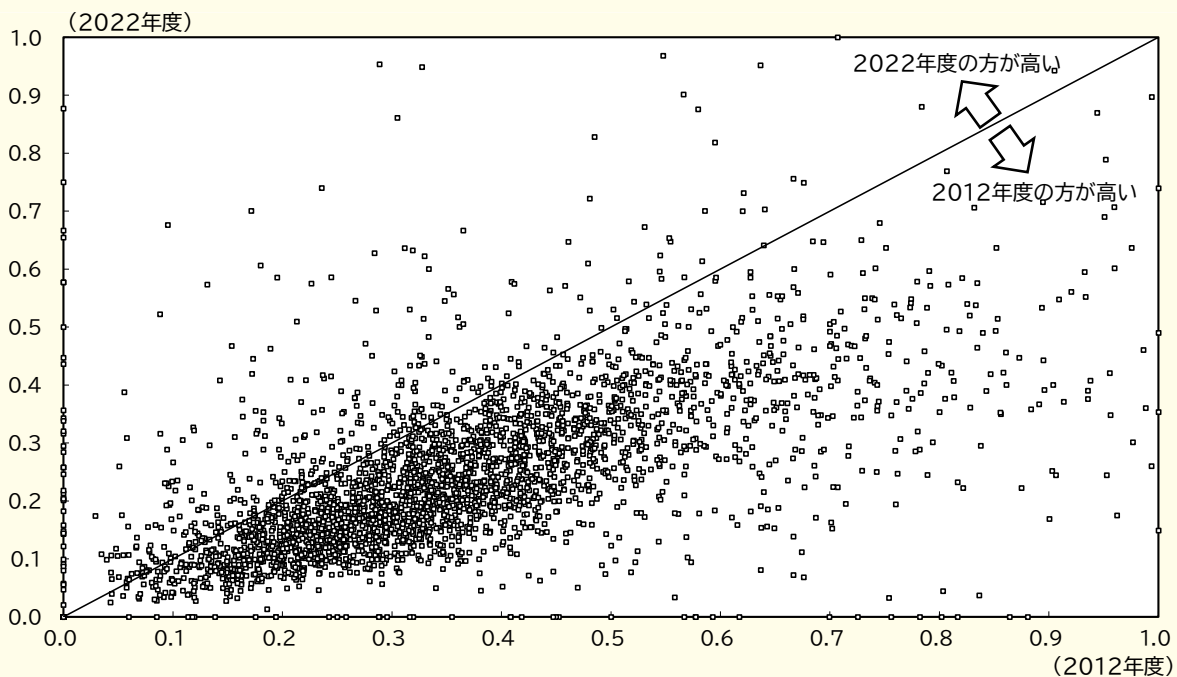
70 おおむね日本の労働市場を3,000程度に定義している。

71 マッチング効率性の試算方法等については付注3を参照。

効率性をプロットしたものであり、一つひとつの労働市場を点で示している。45度線上は2012年度と2022年度でマッチング効率性に变化がないことを、45度線より上は2022年度の方がマッチング効率性が高いことを、下は2012年度の方が高いことを示している。これを見ると、45度線よりも下に位置する点がほとんどで、都道府県別・職業（中分類）別に定義された労働市場の大半において、10年間でマッチング効率性が低下した⁷²ことを意味している⁷³。

第2-(1)-25図 マッチング効率性の変化

○ マッチング効率性は全体的に低下。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

● マッチング効率性の低下は有料職業紹介事業所でもみられる

マッチング効率性の低下はハローワークだけではなく、民間職業紹介事業所⁷⁴においてもみられる。ここでは民間職業紹介事業所における求職者の99%、求人数の90%を占める、有料職業紹介事業所について分析した。第2-(1)-26図では、第2-(1)-25図と同じ方法でハローワークと有料職業紹介事業所における2018年度と2021年度の各労働市場のマッチング効率性の分布を示している。同図(1)はハローワークにおけるマッチング効率性であるが、分布が全体的に左にシフトしており、マッチング効率性が高い労働市場の減少と低い労働市場の増加が分かる。一方で、同図(2)は有料職業紹介事業所についてみたものである。形状は

72 なお、厚生労働省(2022a)のコラム1-2においても、2017年9月～2021年9月のデータを用いて、労働市場のミスマッチが高まっていることを指摘している。

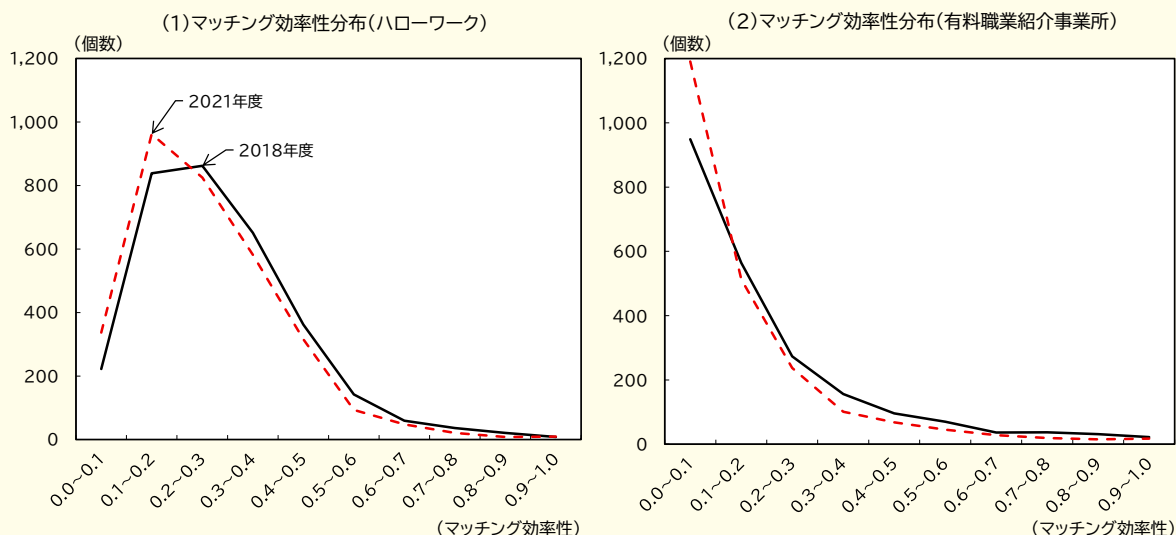
73 マッチング効率性については、都心では低い傾向があるという指摘があることから、必ずしも地域を区分せずに分布を示すのは適切ではない可能性がある(周 2008)。このため、付2-(1)-12図では、三大都市圏とそれ以外に分けて同様にマッチング効率性の分布を示している。これを見ると、どちらにおいても、2012年度から2022年度にかけて大半の労働市場でマッチング効率性は低下している。

74 民間職業紹介事業所における新規求職申込件数は、2021年度では、有料が19,469,696件、無料は266,537件である。また、常用求人数は、有料が9,255,207人、無料は1,039,772人である。

異なるものの、分布は同様に左にシフトしており、ハローワークと同様の傾向である。以上から、職業紹介機関におけるマッチング効率性については、官民⁷⁵を問わず低下している可能性がうかがえる⁷⁶。

第2-(1)-26図 ハローワークと有料職業紹介事業所のマッチング効率性

○ マッチング効率性の低下は有料職業紹介事業所でもみられる。



● マッチング効率性は低下しているが求人の質は改善している

マッチング効率性の低下の理由には、求人条件と求職者の希望とのミスマッチも考えられるが、2011年度以降のハローワークの求人条件をみると、求人条件は悪化していない。第2-(1)-27図(1)で、「賞与あり」求人の割合をみると、全ての規模で上昇している。特に99人以下では、この10年間で「賞与あり」求人の割合が大きく上昇し、2022年度には6割近くとなり、1,000人以上を逆転している。同図(2)で、「完全週休二日⁷⁷」の求人割合をみても、企業規模での差はあるものの、全ての企業規模で上昇しており、99人以下において改善が特に進んでいる。このように、ハローワークの求人の質は、この10年で改善していることから、マッチング効率性の低下は、求人の質によるものではないと考えられる⁷⁸。

75 付2-(1)-13図から、2013～2022年の入職者の入職経路をみると、企業規模にもよるが、有料職業紹介事業所を経て入職した割合は4～6％程度であり、10～20％程度を占めるハローワークよりも低い。

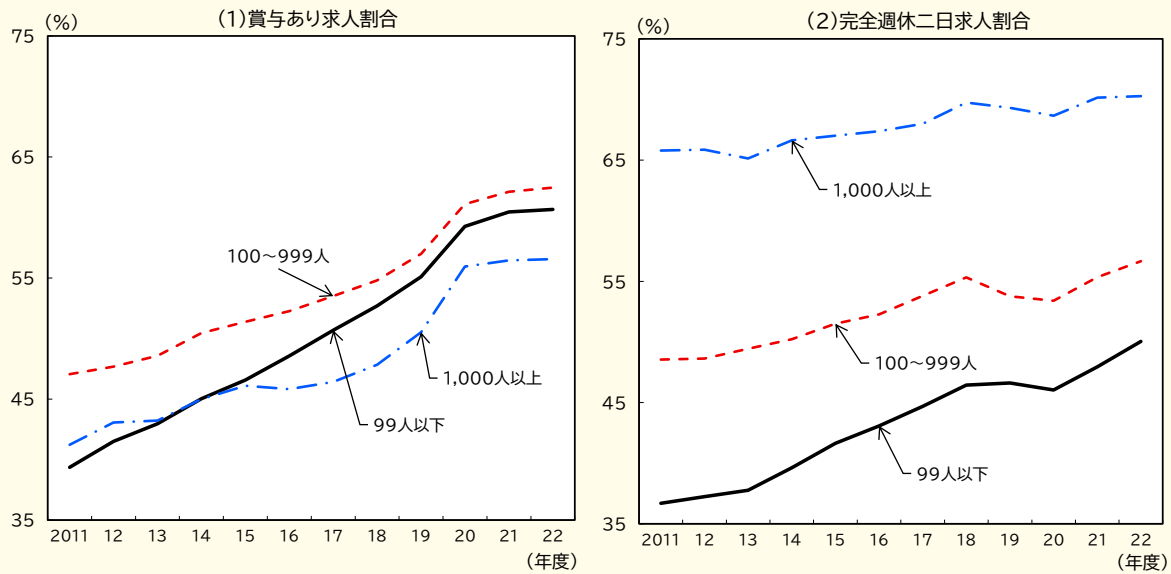
76 ただし、マッチング効率性は、景気が良い時には、求職者は急いで仕事を探す必要がないため、結果として低下する等、労働者の所得や仕事の選好等の影響を受け得る指標である。このため、マッチング効率性の低下が、必ずしも労働市場におけるマッチング機能の低下を示しているものではないことに留意が必要。

77 週休二日制については、「完全実施事業所」「隔週実施事業所」「その他の実施事業所」「無実施事業所」の4種類があるが、このうち、「完全実施事業所」を「完全週休二日」と定義している。

78 厚生労働省(2023)においては、「賞与あり」や「完全週休二日」の求人は、ハローワークでの1か月以内の被紹介確率を15％程度、3か月以内では20～30％引き上げると分析しており、求職者にとって働きやすい求人は、確かに多くの求職者に選ばれやすい傾向がある。ただし、厚生労働省(2023)で分析しているのは「求人が紹介される確率」を高める条件であって「就職する確率」を高める条件ではない。したがって、求職者は、被紹介確率を高める「ボーナスあり」や「完全週休二日」等の条件を含む求人の中から、よりよい条件の企業を選んで応募している可能性がある点には留意が必要。

第2-(1)-27図 ハローワークにおける求人条件の変化について

○ ハローワークでの求人の質は改善している。



● 高齢の求職者の増加や、求職者が希望する条件に変化が生じている可能性

一方で、求職者像は、この10年間で大きく変化している。第2-(1)-28図(1)により、求職者数をみると、65歳以上の求職者数は2023年には6万人まで増加し、2012年の2倍となっている。その割合も、求職者全体の数が緩やかに減少する⁷⁹中、2023年には15%超にまで上昇している。同図(2)により、年齢別の就職率(新規求職者に対する就職者の割合)について、2012~2023年の平均をみると、65歳以上の就職率は他の年齢に比べて特に低い。増加する高齢の求職者の低い就職率が、人手不足の中でのマッチング効率性の低下に影響を及ぼしている可能性がある⁸⁰。

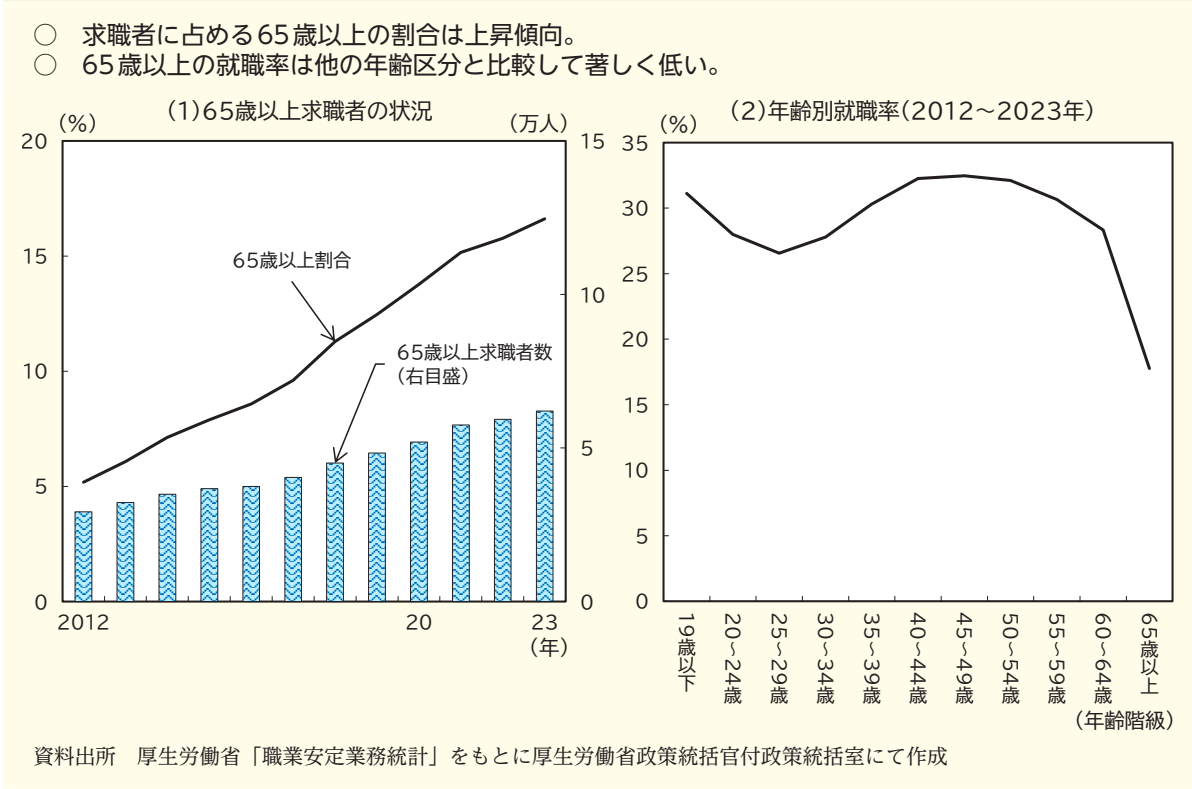
さらに、求職者の希望する条件も変化している可能性がある。第2-(1)-29図は、仕事を探したときに重視した条件(絶対条件)について、2023年と2017年の調査を比較したものである。男女はいずれも、ほぼ全ての条件において、「絶対条件」とする割合が上昇している。労働者の多様性が反映された結果、重視した条件も多様になり、応募にあたって条件をより厳しく吟味している可能性が示唆される。特に、男女ともに「通勤時間(通いやすさ)」が増加しており、近隣での就職を望む傾向がうかがえる。このほか、女性においては、「仕事内容(職業)」や「職場の雰囲気」等で伸びが大きく、賃金や休日等の労働条件以外の部分についても、求職者が「絶対条件」と考える要素が増加している可能性がある⁸¹。

79 求職者数の推移については第1-(2)-14図を参照。

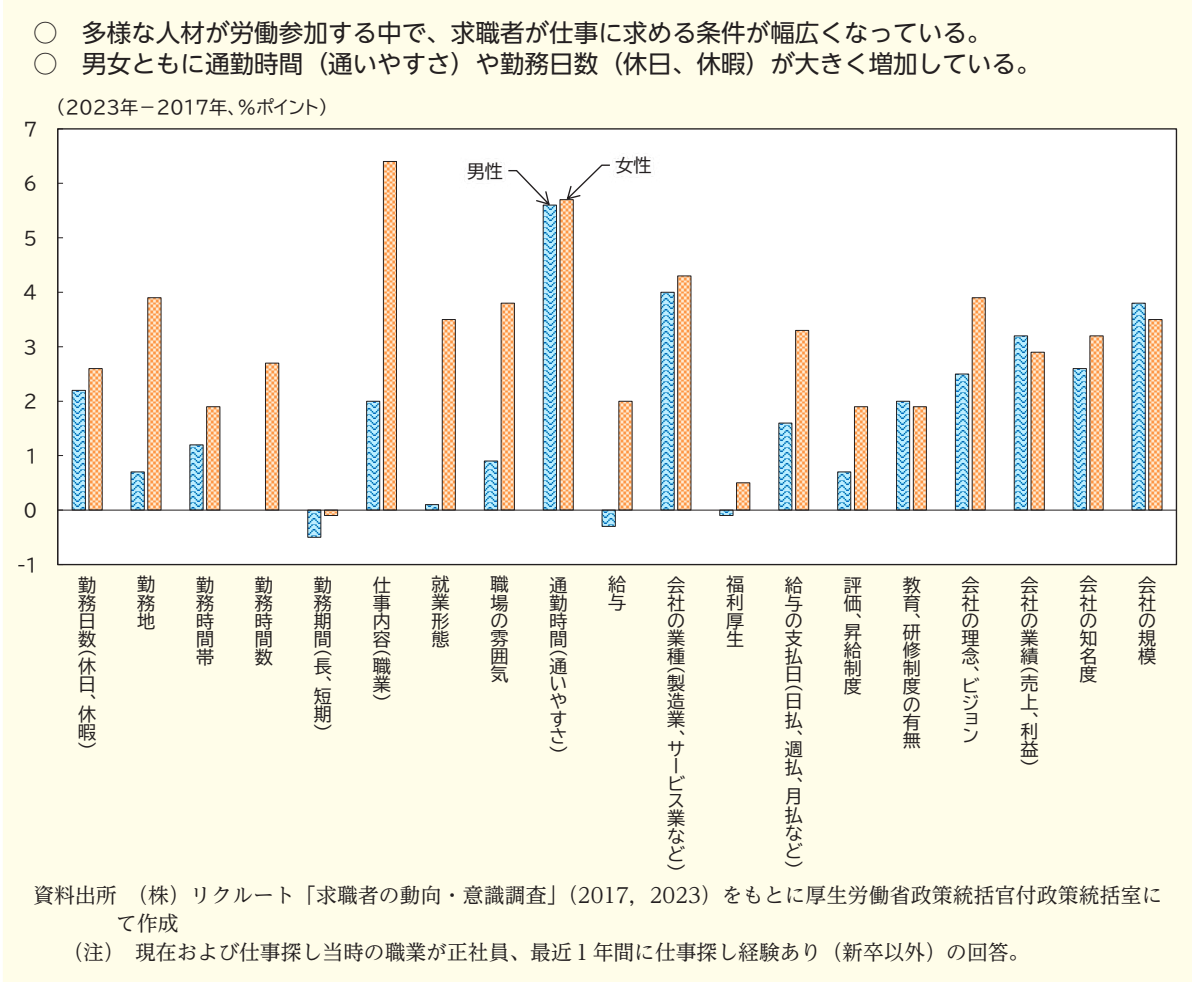
80 高齢者の就職率が低い背景には、人手不足の中でも、企業が高齢者の採用にあまり積極的ではないことが影響している可能性がある。民間の調査機関が実施した600社に対するインターネット調査によれば、企業のシニア採用への意欲は2016年から2023年において大きく変わらず、正社員とアルバイト・パートどちらについても、シニア採用に積極的ではない企業が7割弱を占めている((株)リクルート2023)。

81 各項目の2017年及び2023年の割合については付2-(1)-14図を参照。

第2-(1)-28図 求職者の年齢層の変化と年齢別就職率



第2-(1)-29図 求職者の希望する条件の変化



●我が国では、欠員率に対する賃金上昇率の感応度が高く、人手不足は賃上げをけん引する可能性

最後に第2-(1)-30図により、日独英米の人手不足と賃金の関係、生産性と賃金の関係を確認しよう。まず、同図(1)は、2001~2022年までの欠員率を横軸に、名目賃金上昇率を縦軸にとった散布図である。近似線における x の係数は、欠員率が1%ポイント上昇した場合の名目賃金上昇率の上昇幅を示しており、 x の係数が大きいほど欠員率上昇に対する賃金上昇率の感応度が高いと考えられる。日本・ドイツ・イギリスでは、 x の係数が1.5~1.9程度と、欠員率1%ポイントの上昇につき、名目賃金上昇率が1.5~1.9%ポイントほど高くなる関係にある。アメリカの x の計数(0.45程度)と比較すると、日本・ドイツ・イギリスは、欠員率の上昇に対する賃金上昇率の感応度が高いことが分かる。

次に、同図(2)は、同図(1)の欠員率の代わりに名目生産性上昇率を横軸にとったものである。これをみると、 x の係数は、日本・ドイツ・イギリスでは0.3~0.5程度であり、生産性上昇率が1%ポイント高くなった場合の賃金上昇率は0.3~0.5%ポイント高くなる関係にある。アメリカの x の計数(0.8程度)と比較すると、日本・ドイツ・イギリスは、生産性上昇率に対する賃金上昇率の感応度が低いことが分かる⁸²。

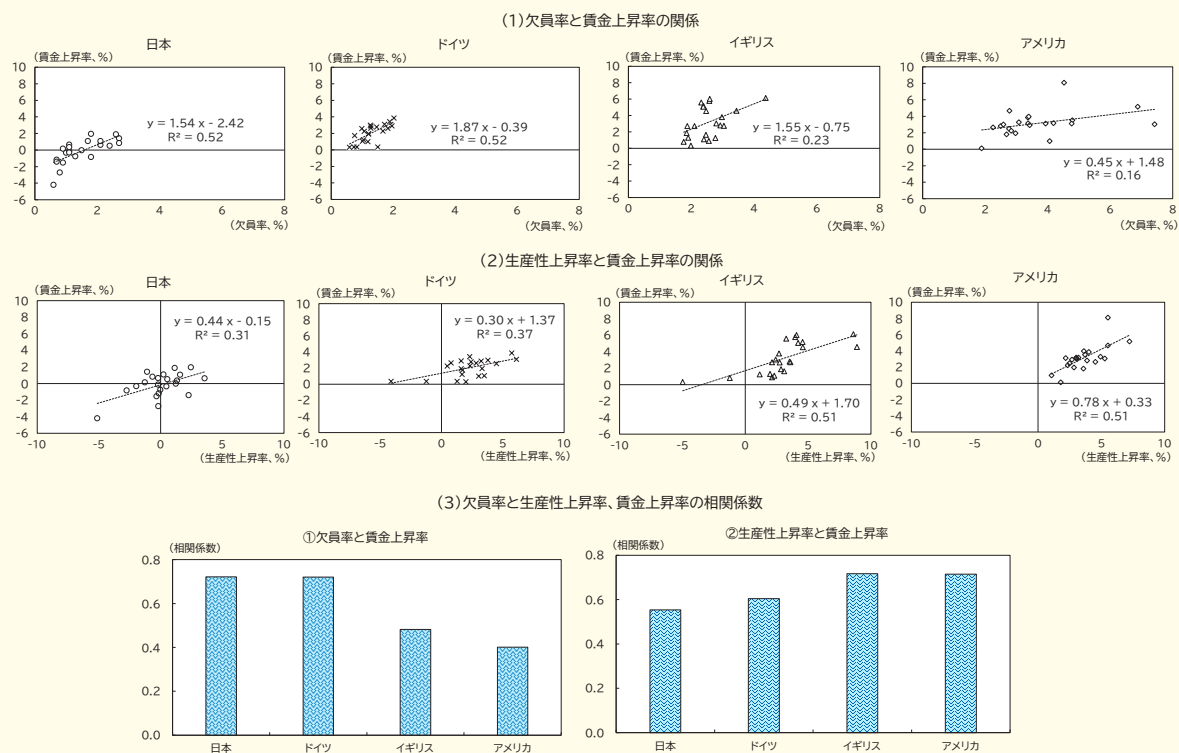
最後に、同図(3)①②により、名目賃金上昇率と欠員率、名目生産性上昇率との相関係数をそれぞれみると、我が国では、欠員率と賃金上昇率の相関係数が比較的高く、生産性上昇率と賃金上昇率の相関係数が比較的低くなっている。

以上をまとめると、我が国では、欠員率に対する賃金上昇率の感応度が高いことから、欠員率の高まりに応じて、高い賃金上昇率が実現していく可能性があると考えられる。

82 こうした雇用情勢や生産性と賃金上昇の関係については、厚生労働省(2023)においても指摘している。

第2-(1)-30図 人手不足・労働生産性と賃金（国際比較）

○ 人手不足は賃金を引き上げる効果がある可能性。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」、内閣府「国民経済計算」、OECD.stat、United States Bureau of Economic Analysisをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

コラム2-5 マッチング効率性・バーゲニングパワーの試算

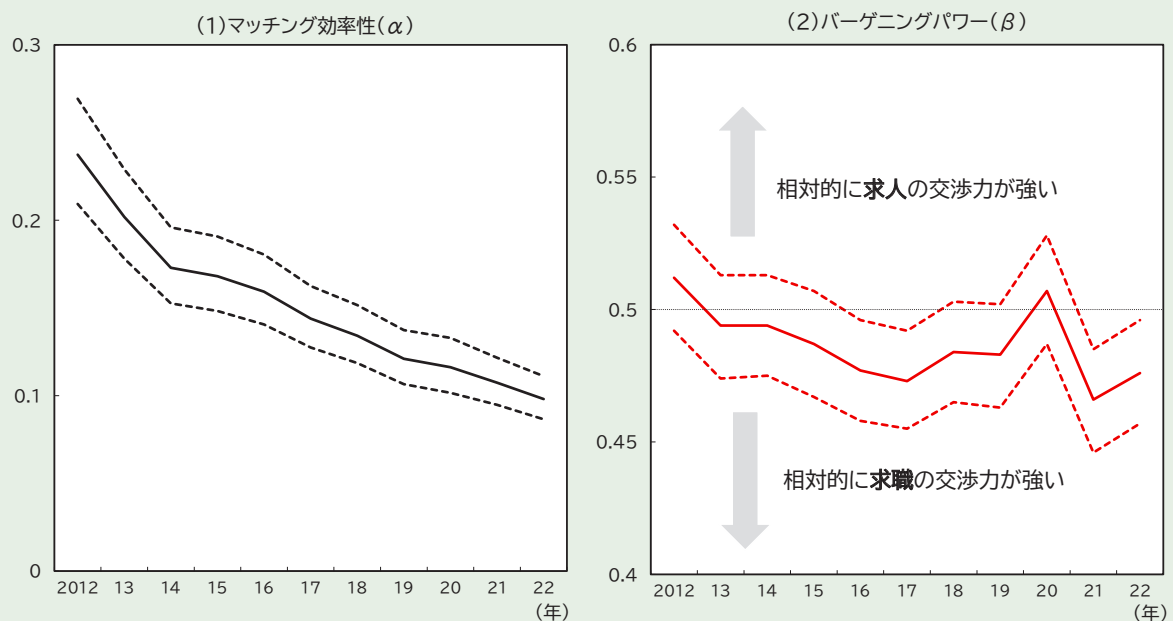
第2-(1)-26図では、ハローワーク・有料職業紹介事業所（民間）において、マッチング効率性が低下した可能性を指摘した。マッチング効率性については、特定のマッチング関数を仮定した上で、同図の分析では、求人と求職の力関係（バーゲニングパワー）が等しいという仮定も置いている。一方で、有効求人倍率が低い（就職できる可能性が低い）状況では、就職する人がいる求人条件であっても、有効求人倍率が高い（就職できる可能性が高い）状況では、ほかに良い求人があるはずだと考えて就職しないこともあるかもしれない。求人側においても、有効求人倍率が高い（求人が充足できる可能性が低い）状況では、求人条件を緩和してでも採用する可能性があるが、有効求人倍率が低い（求人が充足できる可能性が高い）状況では、ほかに良い求職者がいるはずだと考え、求職者は採用されないかもしれない。

このように、求人と求職の力関係（バーゲニングパワー）は変化し得るものであるため、マッチング効率性とバーゲニングパワーを同時に推計し、その変化を確認する⁸³。

まず、コラム2-5-①図において、ハローワークのマッチング効率性とバーゲニングパワーを推計⁸⁴すると、第2-(1)-25図と同様に、マッチング効率性はほぼ一貫して低下していることが分かる。一方で、労働者と企業間の交渉力であるバーゲニングパワーについては、0.5近傍で推移しており、ハローワークにおいては、おおむね労働者と企業の力関係は均衡していることが分かる。ただし、求人が大きく減少した2020年以外は、人手不足の中、求職側のバーゲニングパワーが徐々に強くなっている。

【コラム2-5-①図 マッチング効率性とバーゲニングパワーの推計①】

- マッチング効率性は低下傾向で推移。
- バーゲニングパワーは傾向としては求職の力が強まる方向で推移。



83 推計方法等については、付注3を参照。

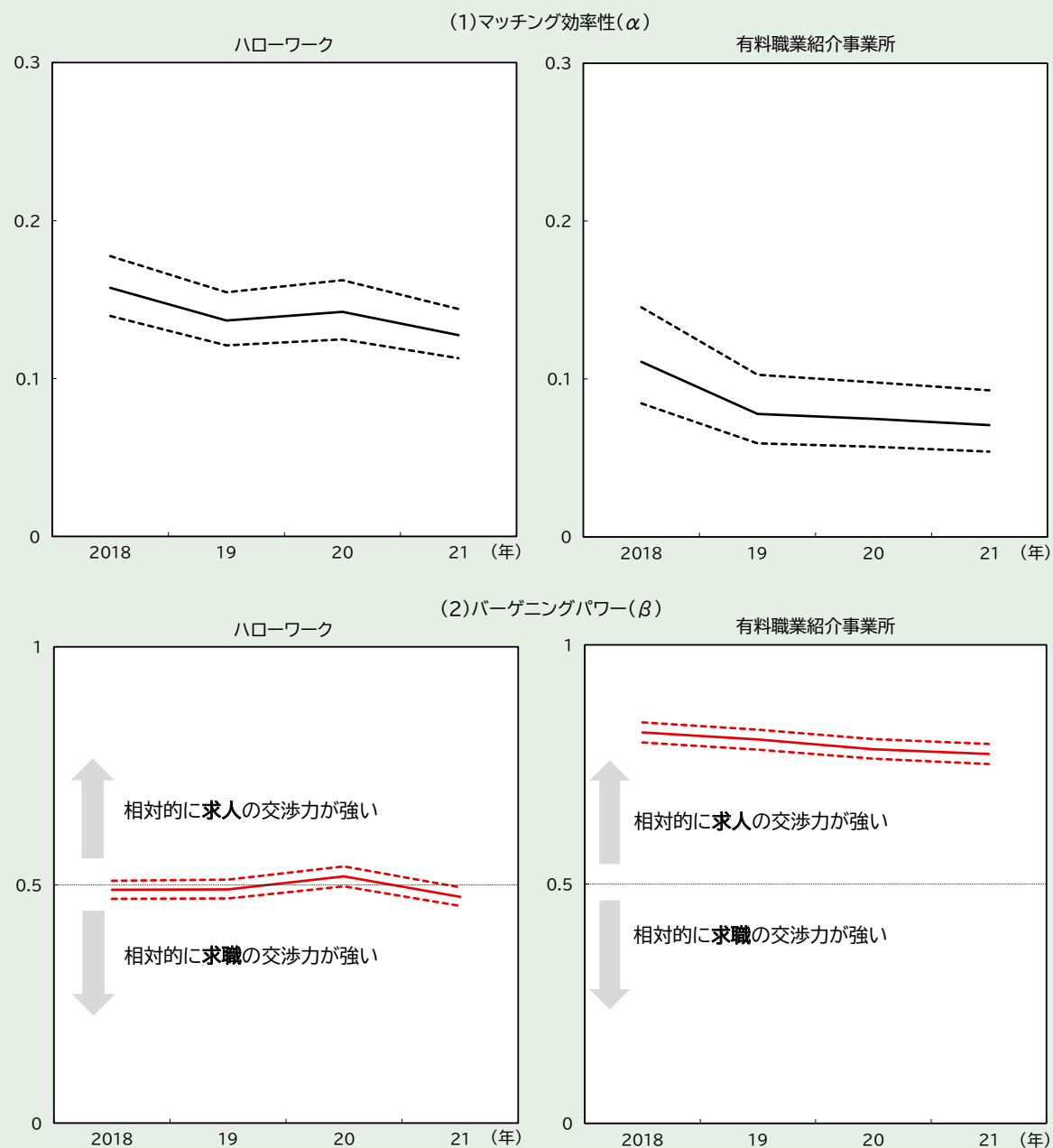
84 推計結果については、付2-(1)-15表を参照。

同じ推計方法で、2018～2021年について、ハローワークと有料職業紹介所（民間）におけるマッチング効率性とバーゲニングパワーの推計⁸⁵を行った。コラム2-5-②図をみると、マッチング効率性は、有料職業紹介事業所においても低下傾向で推移しており、これは第2-(1)-26図で指摘したとおりである。ただし、バーゲニングパワーの水準はハローワークとは大きく異なり、相対的に求人側の力が強くなっている傾向がある⁸⁶。

こうしたことから、ハローワークも有料職業紹介事業所も、マッチング効率性を下げており、人手不足の中で、求職者の交渉力が徐々に強くなっていることがうかがえる。

【コラム2-5-②図 マッチング効率性とバーゲニングパワーの推計②】

- ハローワーク、有料職業紹介事業所ともにマッチング効率性は低下傾向で推移。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」「職業紹介事業報告書の集計結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

85 推計結果については、付2-(1)-16表を参照。

86 この背景には、同じ求職者が複数の有料職業紹介事業所に登録することで、求人数に対して求職者が多く計上され得ることが影響している可能性がある。

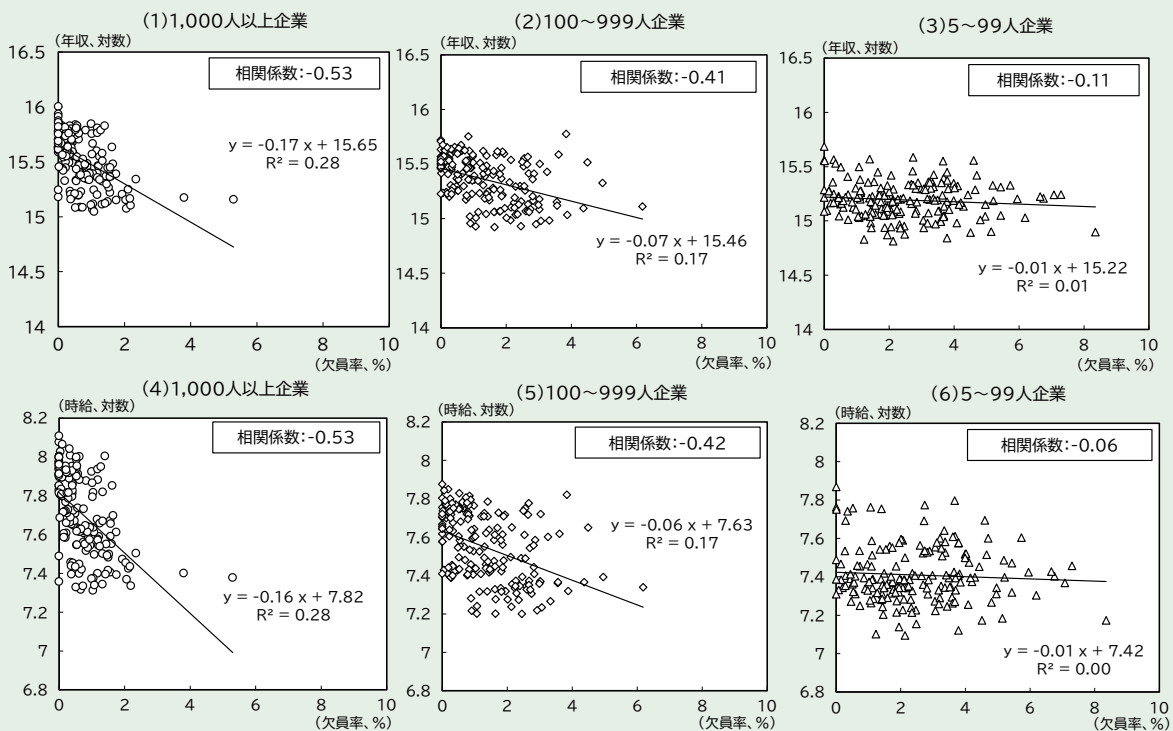
コラム2-6 人手不足と賃金の関係についての分析

第2-(1)-30図では、各国ともに欠員率と賃金上昇率には正の相関関係がみられ、欠員率が高まるほど賃金上昇率も高まる傾向があることを確認した。ただし、賃金上昇率には、欠員率だけではなく生産性上昇率も大きな影響を及ぼす。このため、1974年からの第2次産業・第3次産業別の欠員率と、生産性上昇率等を用いて、賃金上昇率を説明変数にした回帰分析を行った。その結果生産性を考慮してもなお、欠員率の上昇は賃金増加率に対して有意なプラスの影響を及ぼすことを確認している⁸⁷。

ただし、賃金が高いほど、就業希望者が増加し、結果として欠員率が下がるといった関係も存在している可能性があり、逆の因果関係が存在する可能性に留意する必要がある。例えば、コラム2-6-①図から、2013年以降のデータを用いて、我が国における企業規模別の欠員率と年収や時給の関係をみると、特に1,000人以上企業や100～999人企業においては、欠員率が高いほど年収・時給の水準が低くなる傾向がみてとれる。

【コラム2-6-①図 欠員率と年収・時給の関係】

- 特に大企業において欠員率が高いほど賃金水準が低くなる傾向。



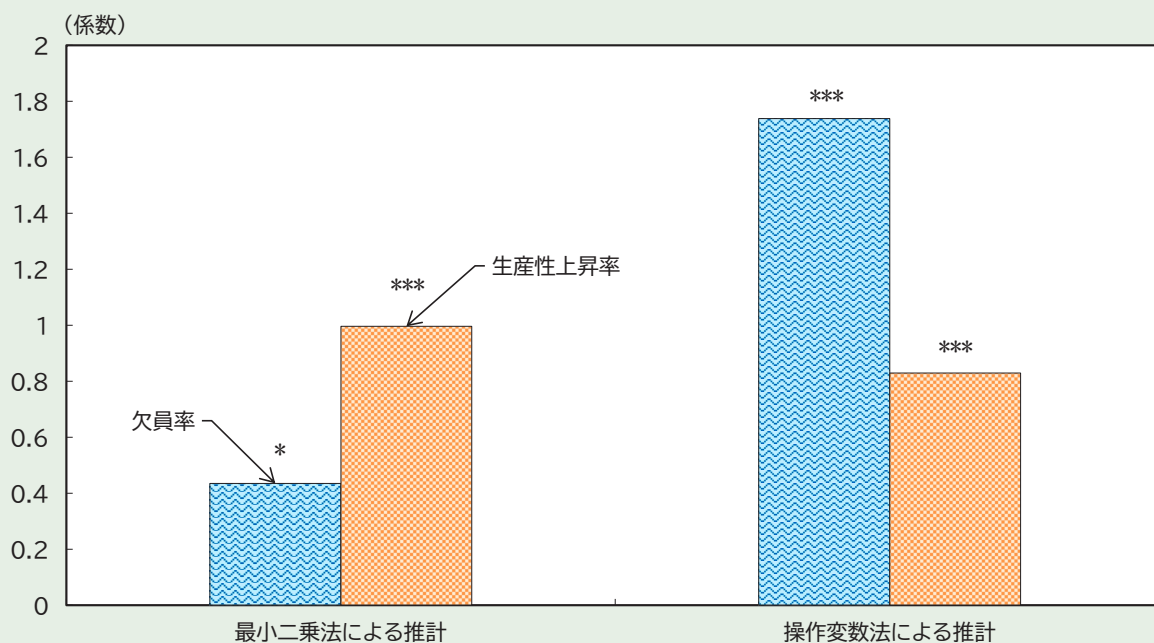
資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」(令和5年賃金構造基本統計調査)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

87 ただし、係数の値は小さく、10%水準で有意である。最小二乗法による推計結果については、付2-(1)-17表(1)を参照。

それでは、欠員率の高まりが賃金上昇に与える影響については、どのように考えればよいだろうか。高い賃金が欠員率を引き下げ得る効果を除いた効果のみを推計するため、操作変数法を用いて、欠員率の高まりが賃金上昇に及ぼす影響を分析する。ここでは、欠員率と賃金の間に逆の因果関係や測定できない要素が存在すると考えられる場合に、欠員率と相関があっても賃金と相関がない「ある変数」（操作変数）から、欠員率が賃金に影響する部分を推計する⁸⁸。操作変数には、「週35時間以上就業労働者に占める週60時間以上労働者割合の前年差⁸⁹」を用いた⁹⁰。コラム2-6-②図から推計結果をみると、最小二乗法では有意ではあるものの係数が小さかった欠員率は、操作変数による推計結果⁹¹においては係数が大きくなり、1%水準で有意となっている。一方で、生産性上昇率の係数をみると、最小二乗法で推計したときよりも小さくなっており、単に賃金上昇率を欠員率と生産性上昇率で推計するだけでは、生産性の効果を過大評価している可能性があることが分かる。

【コラム2-6-②図 賃金上昇率の回帰分析結果】

○ 欠員率の上昇が賃金上昇率にプラスの影響を与える可能性。



資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」、内閣府「国民経済計算（平成2年基準（1968SNA）、平成12年基準（1993SNA）、平成27年基準（2008SNA））」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注)「***」は1%水準、「*」は10%水準で有意であることを示す。

88 操作変数を用いた白書等による分析の例としては、例えば、内閣府（2019）による人手不足と多様性の関係の分析があげられる。なお、操作変数法の詳細については、例えば、加藤ほか（2023）が具体例等を豊富に用いて解説している。また、数式を用いて厳密に操作変数を解説しているものとしては、西山ほか（2019）を参照。

89 人手不足の中で、長時間労働者割合が上昇すると、長時間労働によって人手不足が一時的に緩和し、欠員率が低下するというように、「週35時間以上就業労働者に占める週60時間以上労働者割合」と欠員率は相関すると考えられる一方で、賃金については、割増残業代の支給等により相関することはあり得るものの、週60時間以上の労働者割合は小さいため、マクロの賃金上昇率とはそれほど相関しないと考えられる。実際に相関係数をみると、「週35時間以上就業労働者に占める週60時間以上労働者割合の前年差」と「賃金上昇率」は-0.10である一方、「欠員率」だと-0.35である。

90 2段階最小二乗法を用いて推計している。

91 操作変数法による推計結果については、付2-(1)-17表（2）を参照。

以上から、最小二乗法だけではなく、操作変数法による分析からも、生産性上昇率を考慮したとしても、欠員率が高まると賃金増加率も高まる効果があることが確認された。このため、既に第2-(1)-30図において指摘しているように、今後欠員率が高まってくれば、賃金増加率が高まってくる可能性があると考えられる。

第3節 小括

本章では、1970年代前半（高度経済成長期末期）、1980年代後半～1990年代前半（バブル経済期）、2010年代以降現在に至るまでの3期間における人手不足局面に着目し、人手不足の背景等について整理し、2010年代以降の人手不足の特徴等を分析した。我が国における人手不足の状況を長期的に整理すると、1970年代前半では急速な経済成長による労働力需要の増大が、1980年代後半～1990年代前半では、サービス産業化の進展とフルタイム労働者の不足が、2010年代以降では、経済の好転やサービス産業化の一層の進展が人手不足に寄与した可能性を指摘した。2010年代以降の人手不足では、過去の局面と比較して欠員率は低く、その伸びも緩やかであるものの、求人の充足が困難になっている。人口減少の中で高齢化も進みつつあることも踏まえ、2010年代の人手不足は、「短期かつ流動的」であった過去の局面と比べて「長期かつ粘着的」であることを指摘した。

さらに、2010年代以降の人手不足局面においては、広範な産業や職業において労働力需給ギャップが生じていること、中小企業から大企業への労働移動が生じている可能性があること、労働市場のマッチング効率性が低下していることを指摘した。また、国際比較等を踏まえつつ、今後の人手不足の深刻化が賃金上昇にプラスの影響を及ぼす可能性があることを確認した。