令和６年度経済財政白書より
～人手不足と労働市場～

2024年10月8日第83回ESRI政策フォーラム

内閣府政策統括官（経済財政分析）付
参事官（総括担当）　　多田　洋介

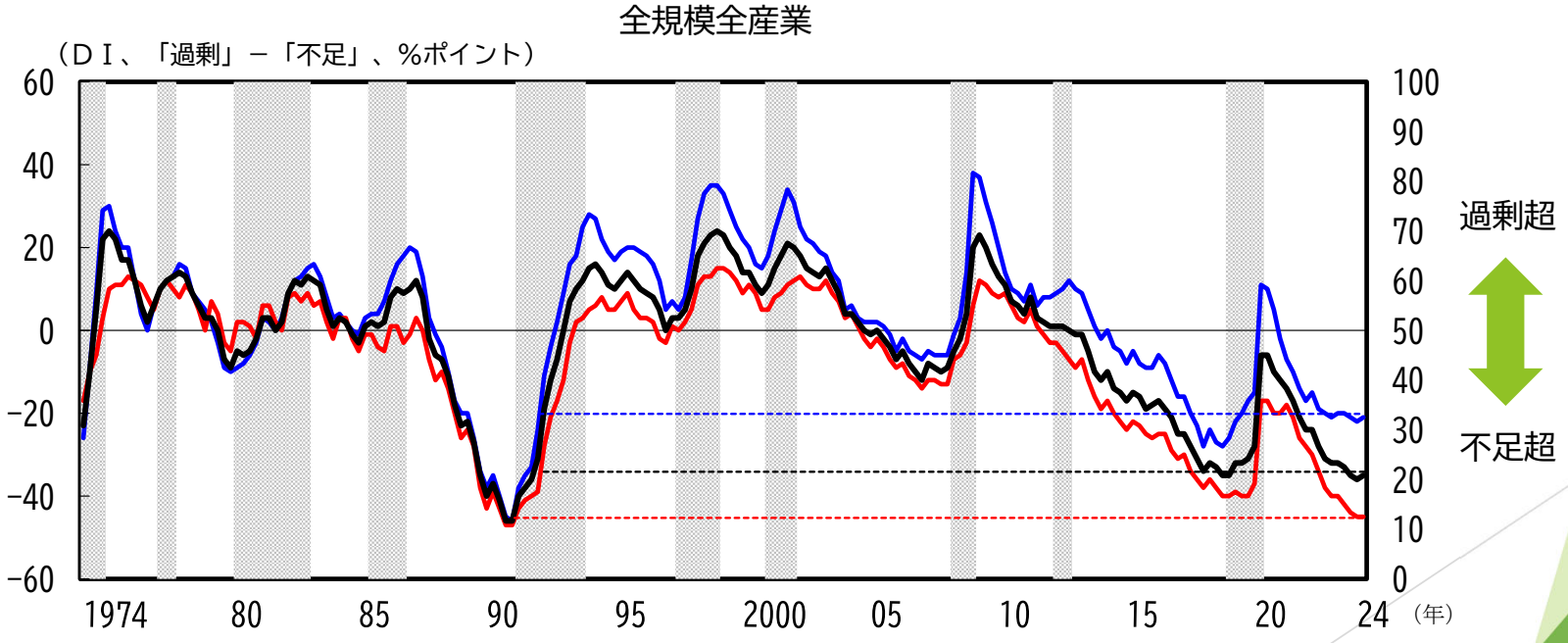
令和６年度白書の構成と本日の内容

- 第１章　マクロ経済の動向と課題
  - 第１節　実体経済の動向
  - 第２節　デフレに後戻りしない経済構造の構築　　（一部）
- 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
  - 第１節　高まる人手不足感と企業部門の対応
  - 第２節　労働移動に係る現状と課題
  - 第３節　我が国における外国人労働者の現状と課題
- 第３章　ストックの力で豊かさを感じられる経済社会へ
  - 第１節　家計の金融資産投資構造の現状と課題
  - 第２節　住宅ストックの展望と課題
  - 第３節　高齢者就業の現状と課題～知識と経験のストック活用に向けて～

各図表は、令和６年度経済財政白書をもとに作成しており、出所等については本文を参照されたい。

企業の人手不足感の現状

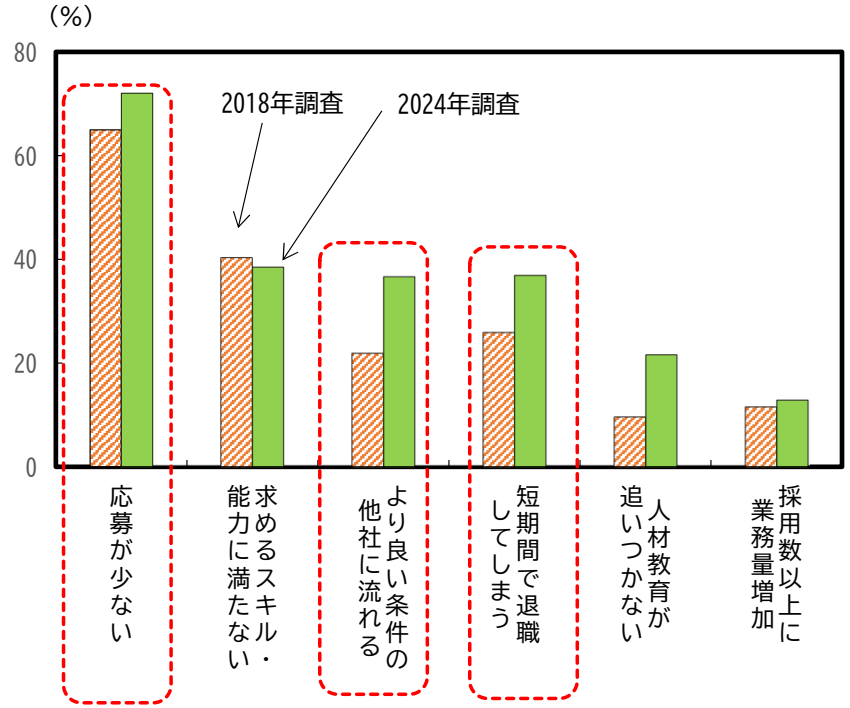
- 雇用人員判断ＤＩの不足超幅（＝企業の人手不足感）は、コロナ禍で一旦緩和したが、再び拡大。非製造業を中心に、バブル期以来の歴史的な水準に



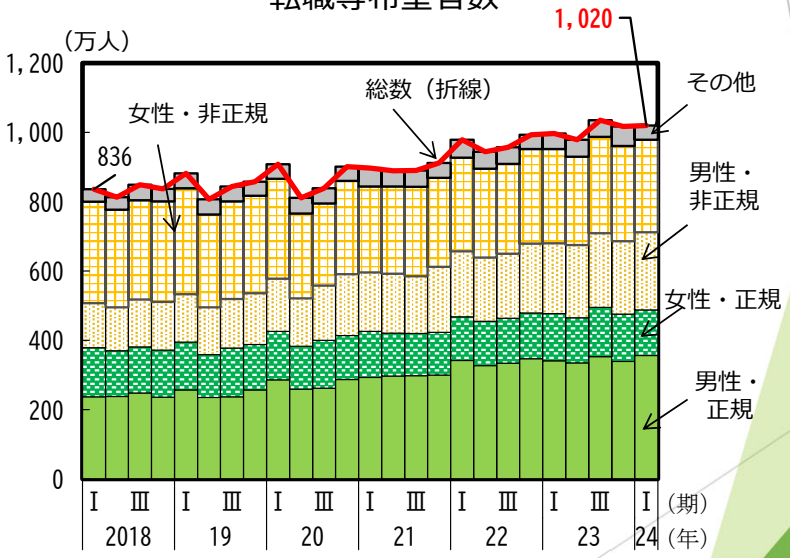
企業の人手不足感の背景

- 人手不足感は、応募が少ない、より良い条件の他社に流れる、採用しても短期間で退職してしまう、などが増加。転職市場拡大により人材獲得競争は激化

人手不足が解消されない背景（複数回答）



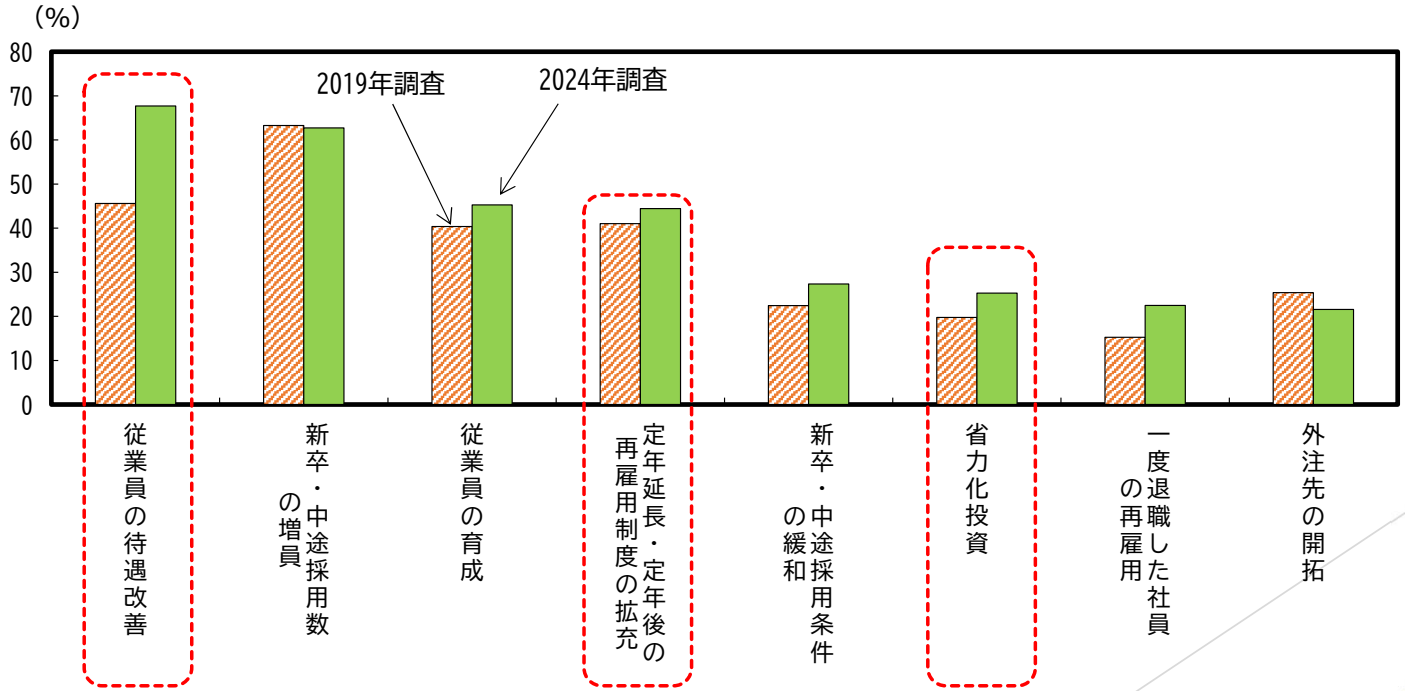
転職等希望者数



企業の人手不足への対応

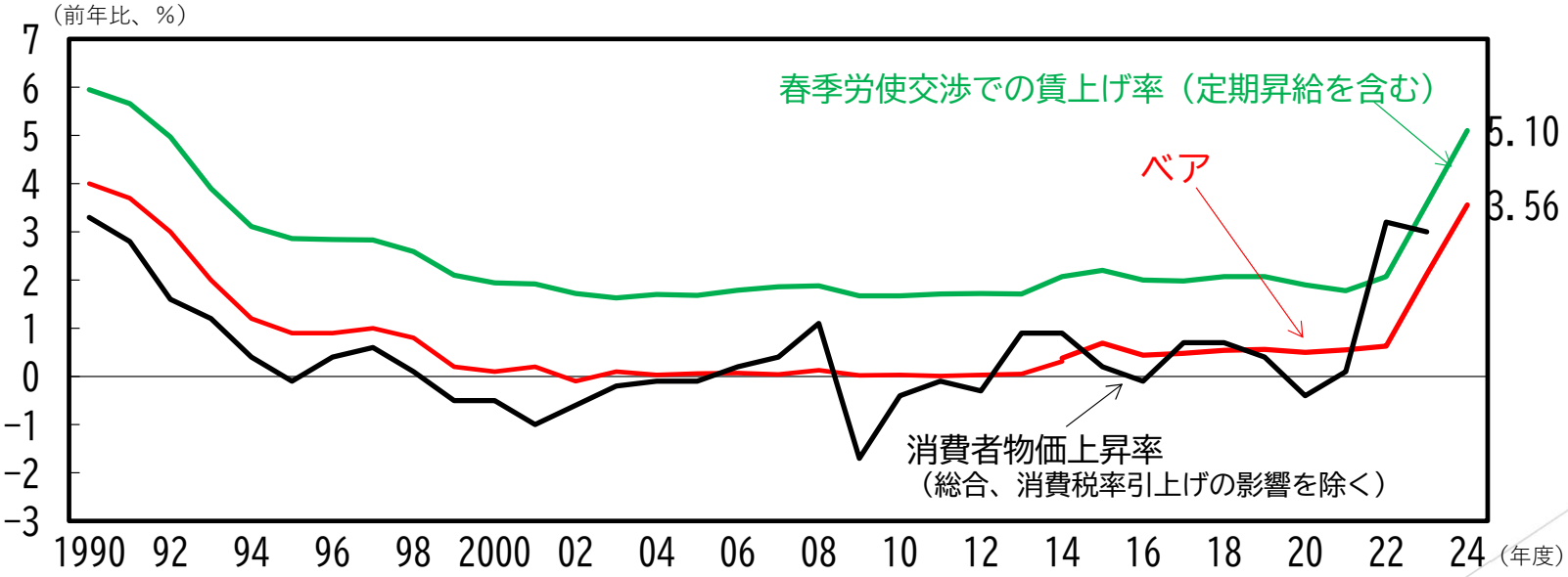
- 企業は、人手不足への対応として、この５年で、従業員の待遇改善（賃上げ）を最も強化している
- そのほか、高齢者雇用（後述）、従業員の育成、省力化投資（後述）を強化

人手不足への対応策（複数回答）



春季労使交渉の賃上げ

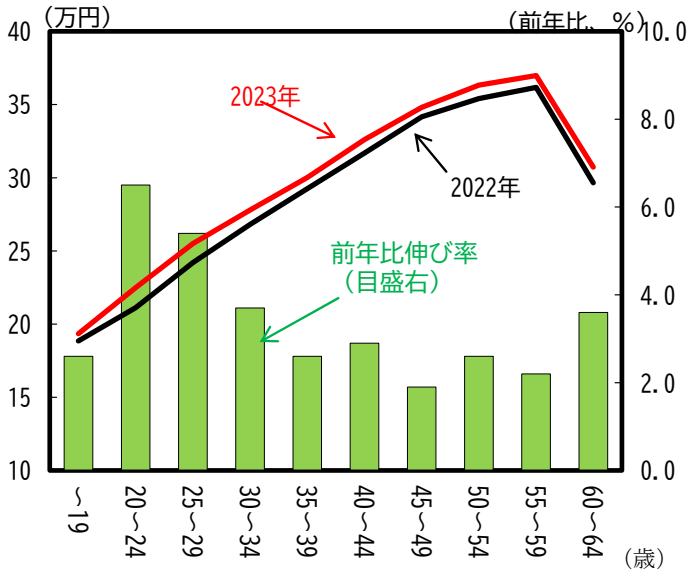
- 春季労使交渉では、2023年は30年ぶり、2024年は33年ぶりの高い賃上げに
- 過去四半世紀にわたる、物価、賃金ともに動かない状況から大きく変化



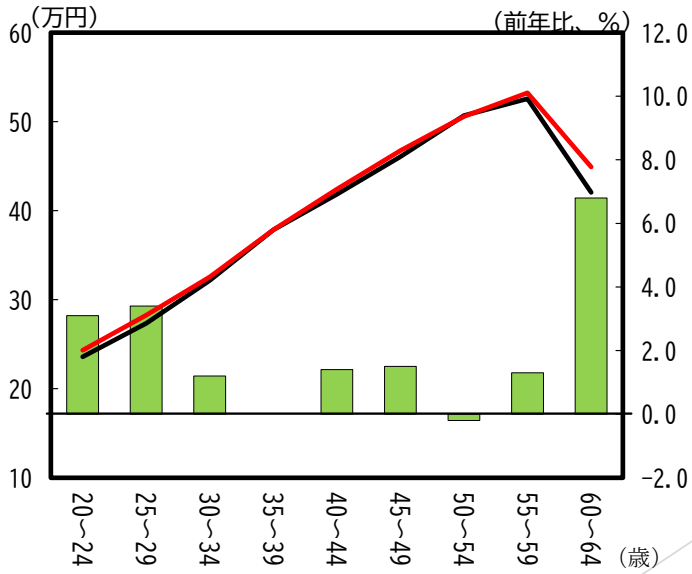
2023年の賃金上昇の特徴

- 賃金構造基本統計で2023年を振り返ると、20代は高校卒業で特に高い伸び。中年層は伸びが低く、大学卒業ではゼロ近傍のケースも（女性も同様）
- なお、60代の伸びは、高齢雇用者の継続雇用に伴う処遇改善も影響か（後述）

①高校卒 男性 正規所定内給与



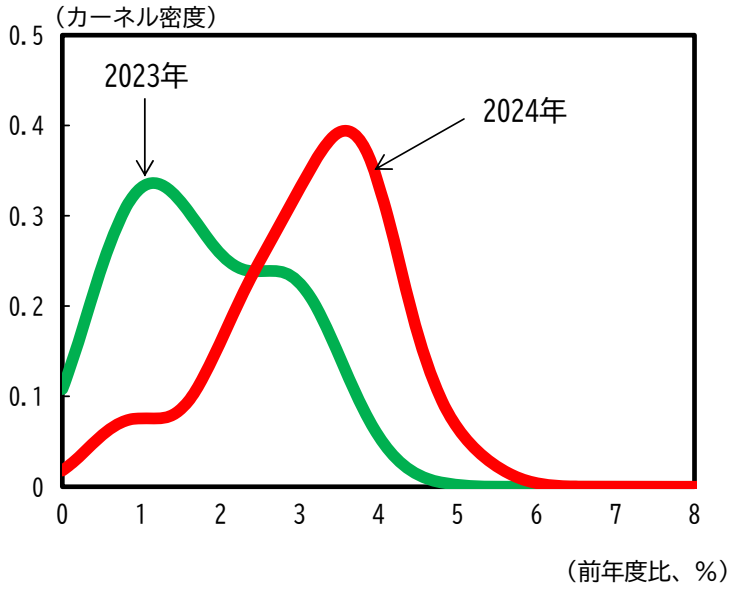
②大学卒 男性 正規所定内給与



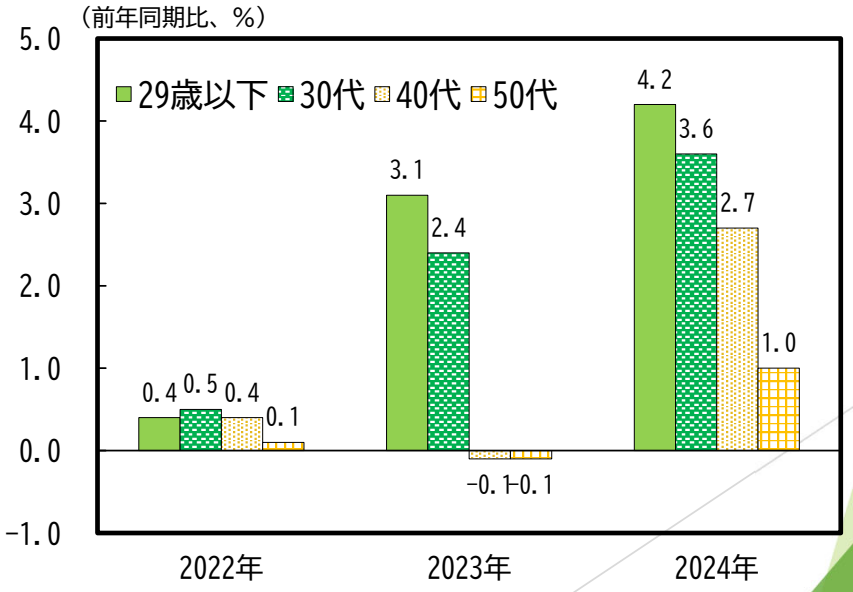
2024年の賃金上昇

- 2024年春季労使交渉では、より多くの企業でより高い賃上げ率が実現
- ビッグデータによると、2023年は若い年齢層のみ賃金が上昇していたが、2024年は40代でも一定の賃金上昇。年齢別でみた賃上げにも広がり？

ベアの分布



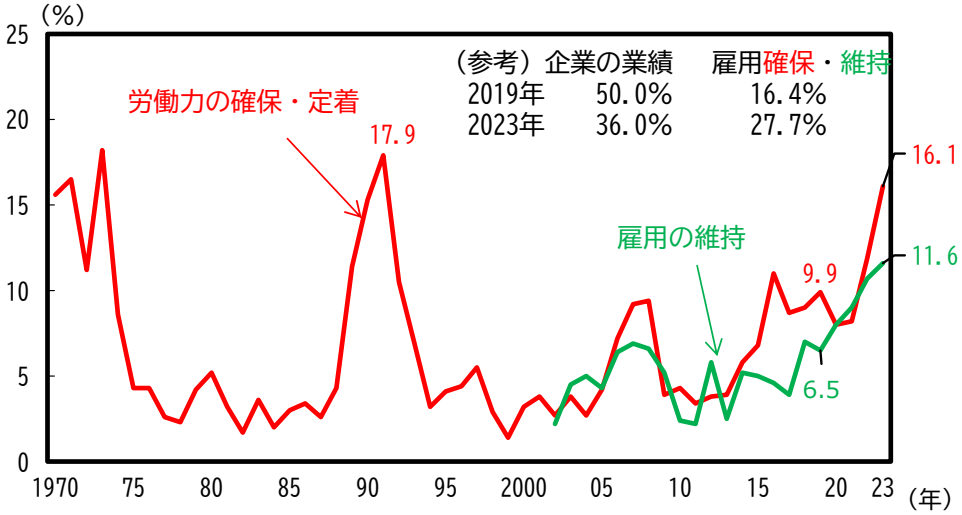
給与計算代行サービスデータによる年齢別賃金上昇率



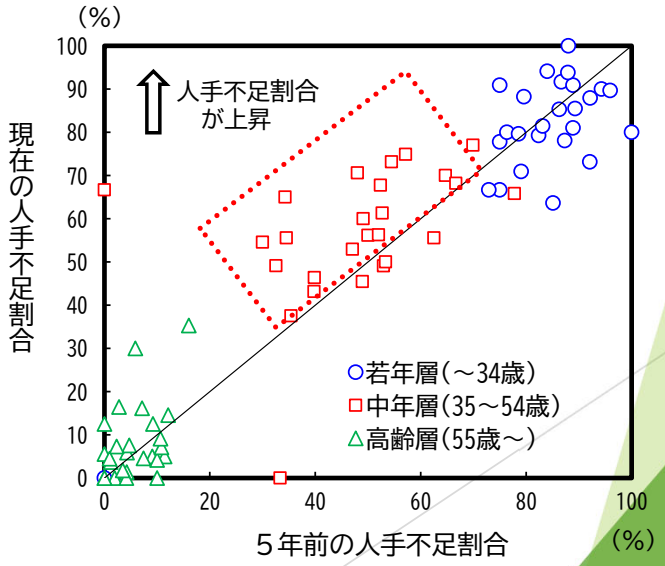
賃金上昇の背景

- 賃金改定において企業が最も重視した要素のうち、労働力の確保・定着や雇用維持が近年大きく増加。バブル期並みに。企業の賃金設定行動が大きく変化
- 年齢別にみた人手不足企業割合は、若年層では恒常的に高いが、中年層は過去５年でより不足割合が高まっている。賃金上昇の年齢の広がりにも関係？

賃金改定において企業が最も重視した要素（単一回答）



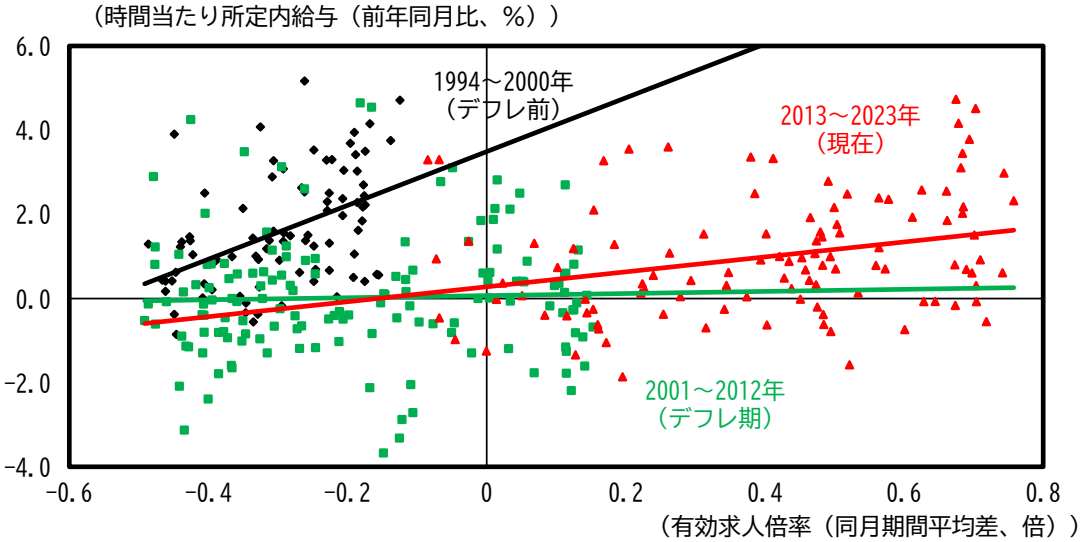
年齢別にみた人手不足割合（産業ごと）



賃金上昇の背景

- **デフレ前**は上方に位置し、右上がり（有意）。**デフレ期**は下方にシフトし、フラット化。近年は右上がりの傾きがわずかに回復（有意）
- **デフレ期**は、コストカット下で賃金抑制、名目賃金の上方硬直性が影響か。今後、デフレ前のような姿に回帰していくか、賃金・物価がともに上昇していくというノルムの定着が鍵に

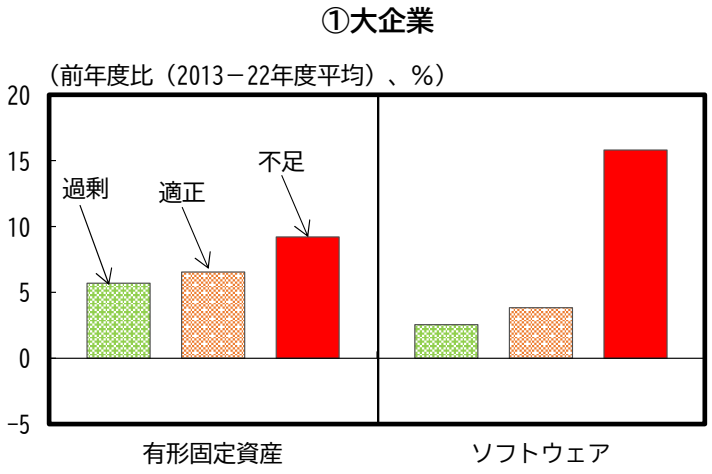
フルタイム労働者の賃金版フィリップスカーブ

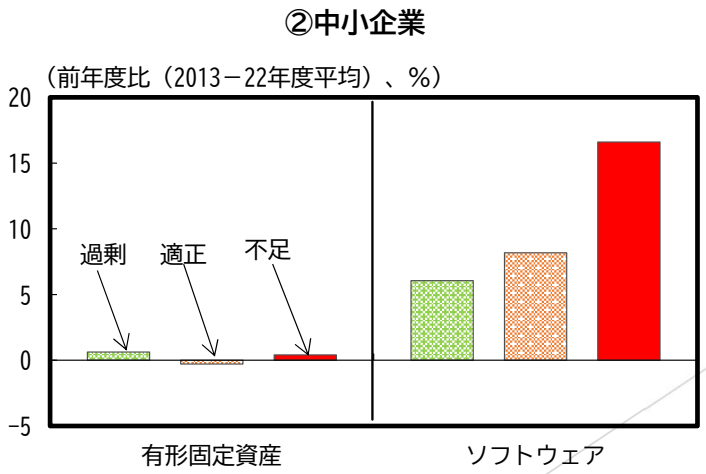


人手不足企業の設備投資

- 日銀短観のオーダーメード集計により、人手が不足とする企業の投資内容をみると、大企業、中小企業ともに、ソフトウェアを特に強化
- なお、製造業、非製造業別でみても、人手が不足とする企業はソフトウェアを強化（製造業は有形固定資産も相応に強化）

人手不足企業の投資内容

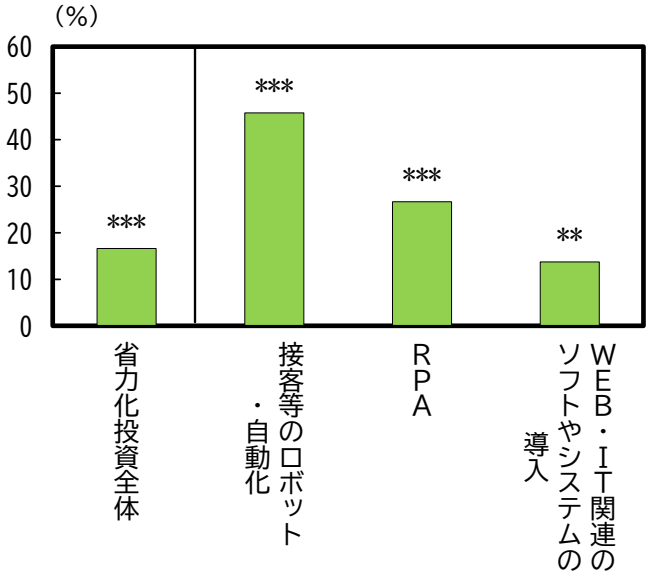




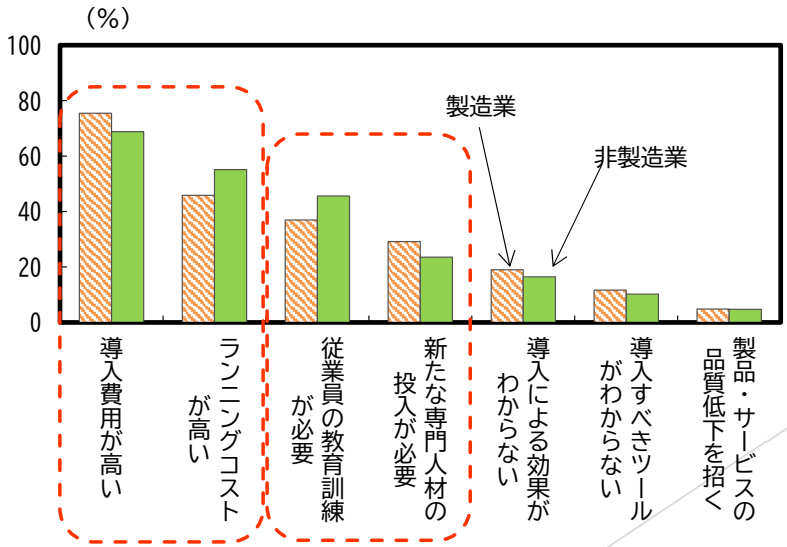
省力化投資の効果と課題

- アンケート結果と財務諸表から、業種や規模をコントロールし、省力化投資を増やしたことによる労働生産性効果をみると、自動化やＲＰＡ等を中心に生産性効果が確認
- 一方、省力化投資の障壁としては、コスト面のほか、人材面が多く挙げられている。ツール導入だけでなく、それを扱える人材の確保が重要な課題に

省力化投資の労働生産性への影響



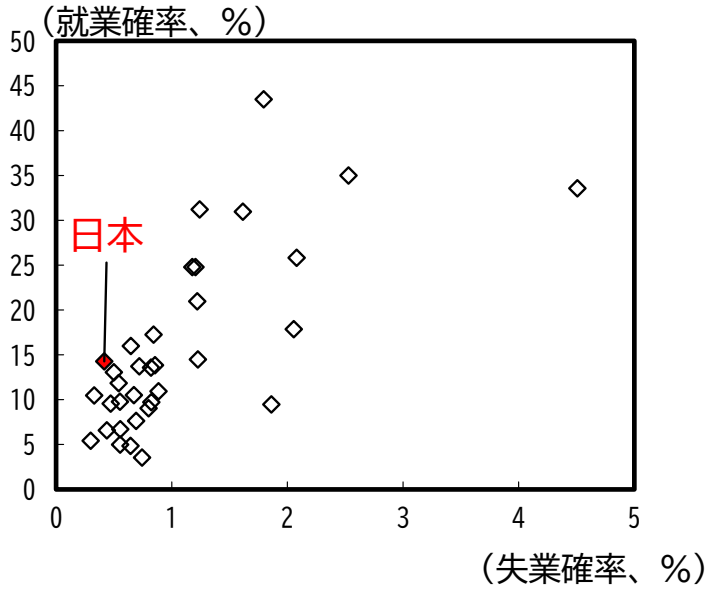
省力化投資の障壁（複数回答）



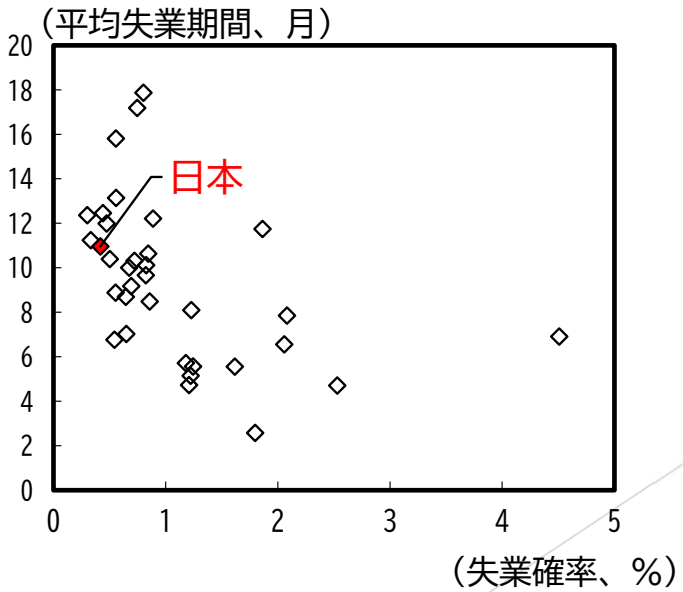
労働市場マッチング①

- ＯＥＣＤ加盟国との比較で、日本は、失業確率は低めであるが、失業状態からの就業確率や、平均失業期間が長め。
- 失業はしにくい一方、一旦失業すると、次の就業に必ずしもつながりやすくない。

失業確率と就業確率



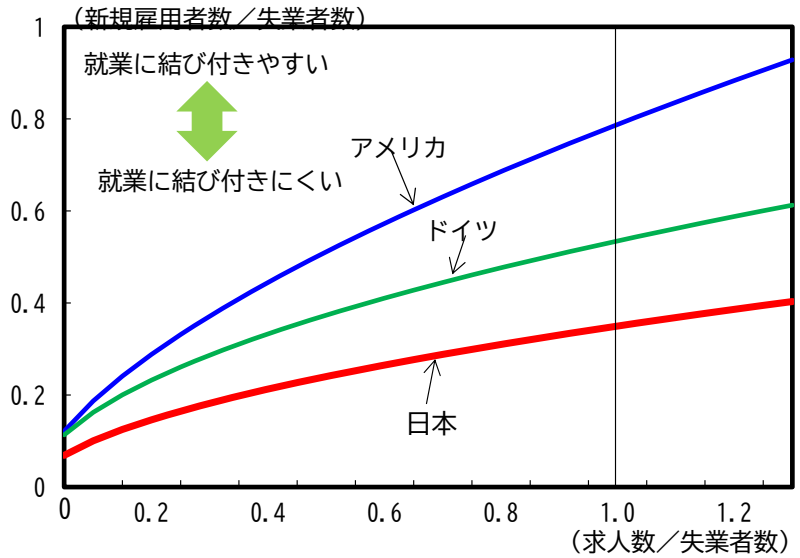
失業確率と平均失業期間



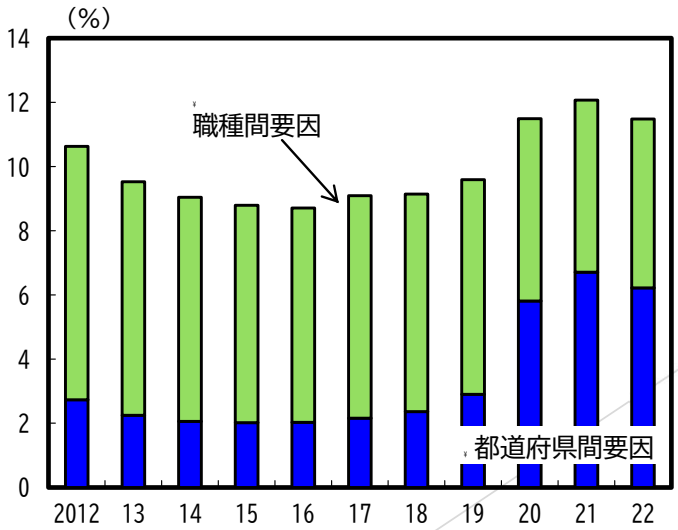
労働市場マッチング②

- 失業者と同数の求人数が存在する場合の、１か月の間に失業者が雇用に結びつく割合は、他国より低い。失業を経た新たな就業への労働移動の円滑度、資源配分の効率性に課題
- 職安統計によると、我が国のミスマッチ率（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）は、コロナ禍を経て、人の移動の制約もあって近年拡大

労働市場におけるマッチング効率性の国際比較

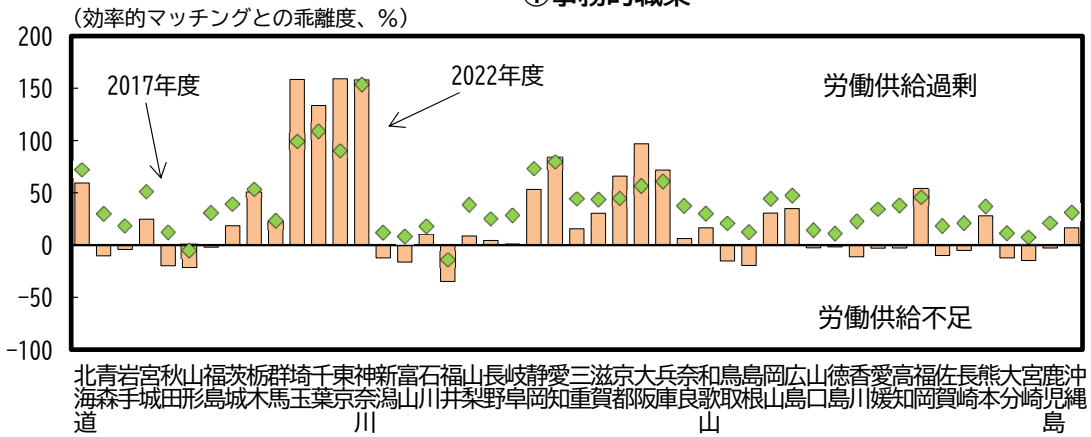


ミスマッチ率の推移と内訳

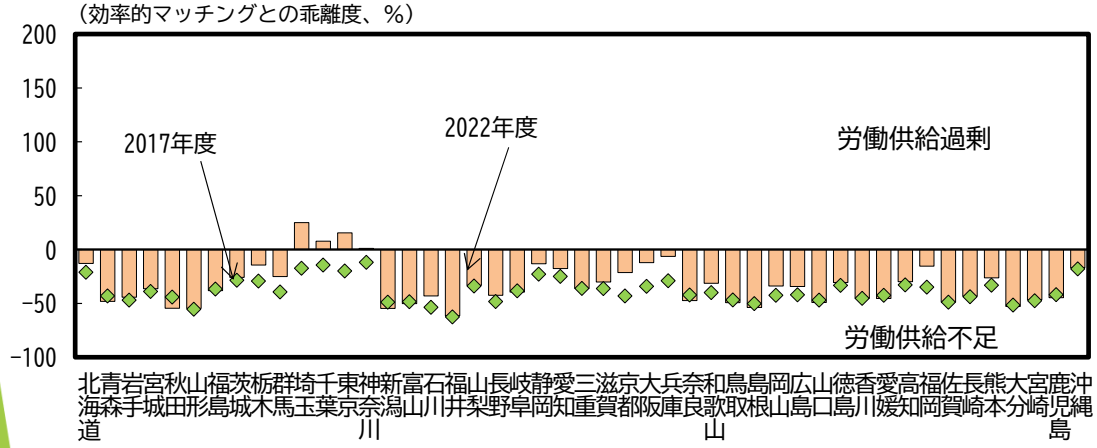


労働市場マッチング③：職種間ミスマッチ

①事務的職業



②輸送・機械運転の職業



- 事務的職業のほか、販売職で類似の傾向
- 大都市圏や都市部を中心に、労働供給が過剰

↓

リ・スキリング等による能力向上や移動後押し、
人手不足分野での省力化投資等、
デジタル化と一極集中是正　　等

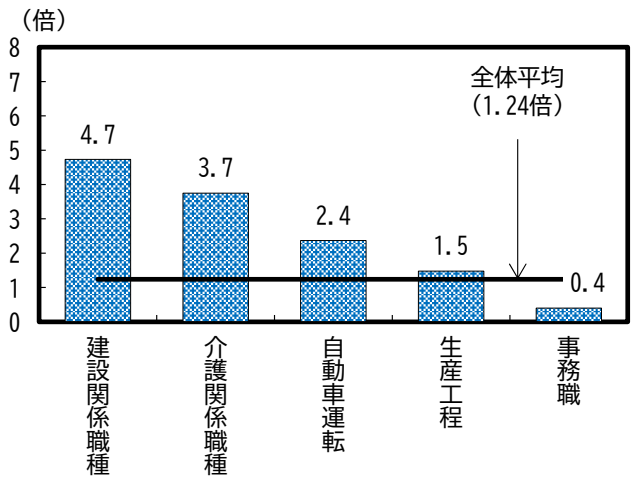
↑

- 輸送・機械運転のほか、建設、サービス、生産工程の職業で類似の傾向
- ほとんどの都道府県において、労働供給が過小

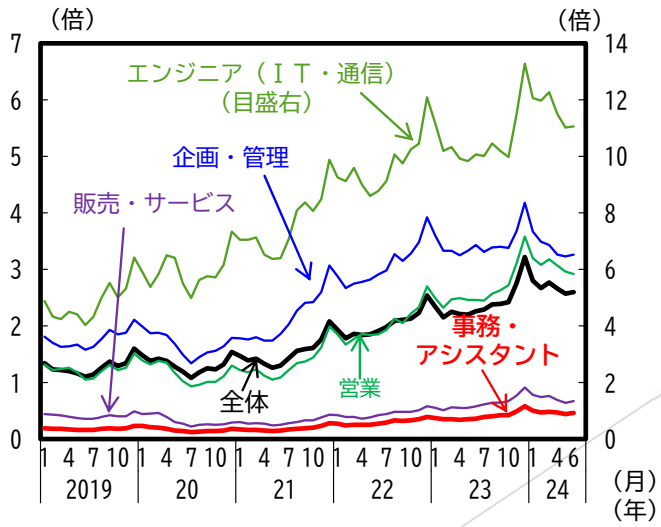
職種別の求人倍率

- 求人倍率は職種によって大きな違い。公共職業安定所では、建設、介護が３～４倍に対して、事務職は0.4倍
- 民間職業紹介の転職求人倍率でも、エンジニア等のひっ迫度が高い一方、事務・アシスタントの低位で推移

職種別有効求人倍率（ハローワーク）



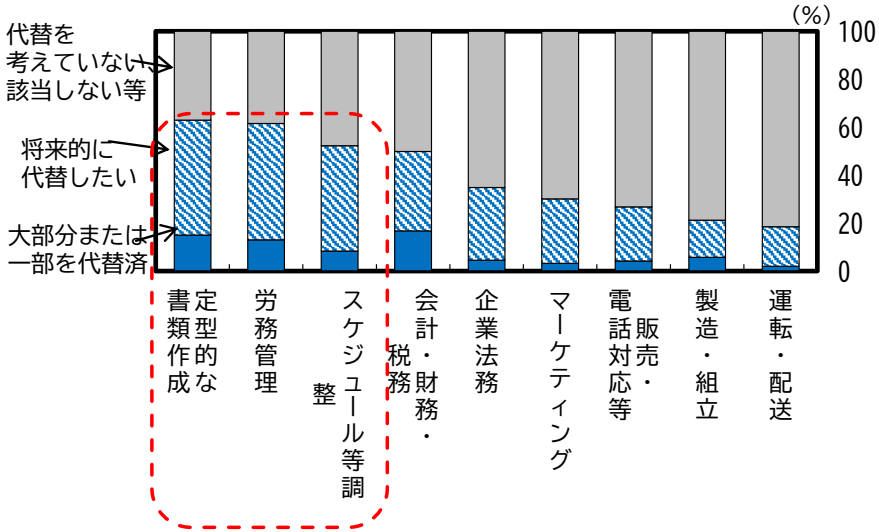
職種別転職求人倍率（民間職業紹介）



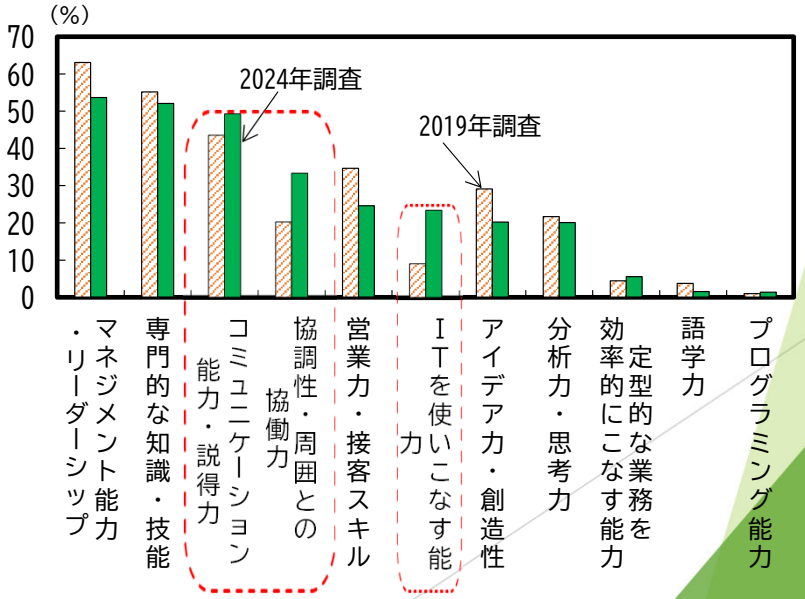
ＡＩ化と雇用、正社員に求められる能力

- 企業へのアンケートでは、定型的な書類作成や労務管理など、事務的職業が主に担う業務を今後ＡＩ等に代替する意向
- 正社員に求められる能力も、コミュニケーションや協調性・協働力のほか、ＩＴ・デジタルを使いこなす能力が重視へ

企業における自動化やＡＩによる業務代替



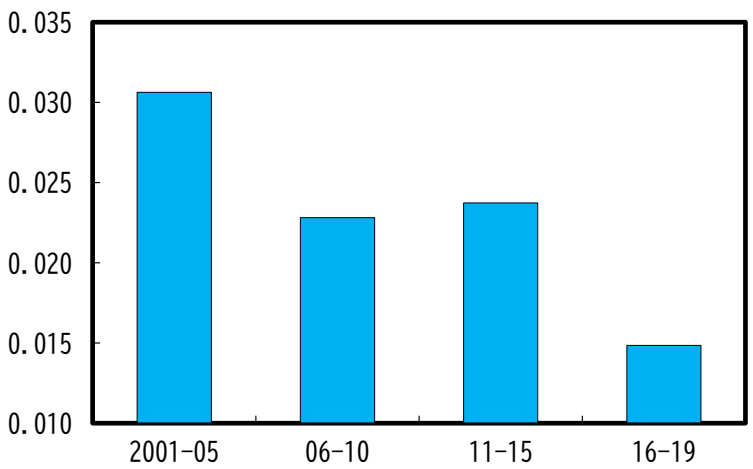
企業が正社員に求める能力の変化（複数回答）



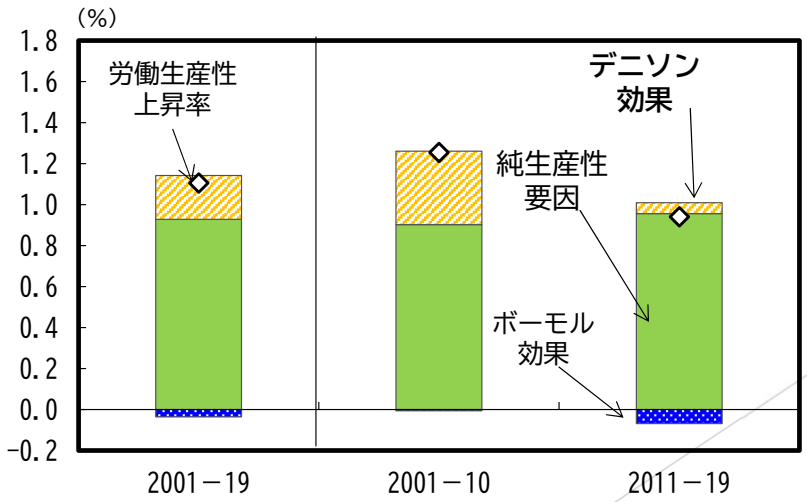
産業間労働移動と生産性

- 日本の産業間の労働移動の活発度をリリエン指標でみると、経年的に低下傾向
- 労働生産性上昇率を、①各産業の純生産性要因、②ボーモル効果、③デニソン効果に分解。デニソン効果は、低生産性水準の産業から高生産性水準の産業への労働移動でプラス。大宗を説明するのは純生産性要因。デニソン効果の寄与は縮小かつ小さい

産業間の労働移動の活発さ（リリエン指標）



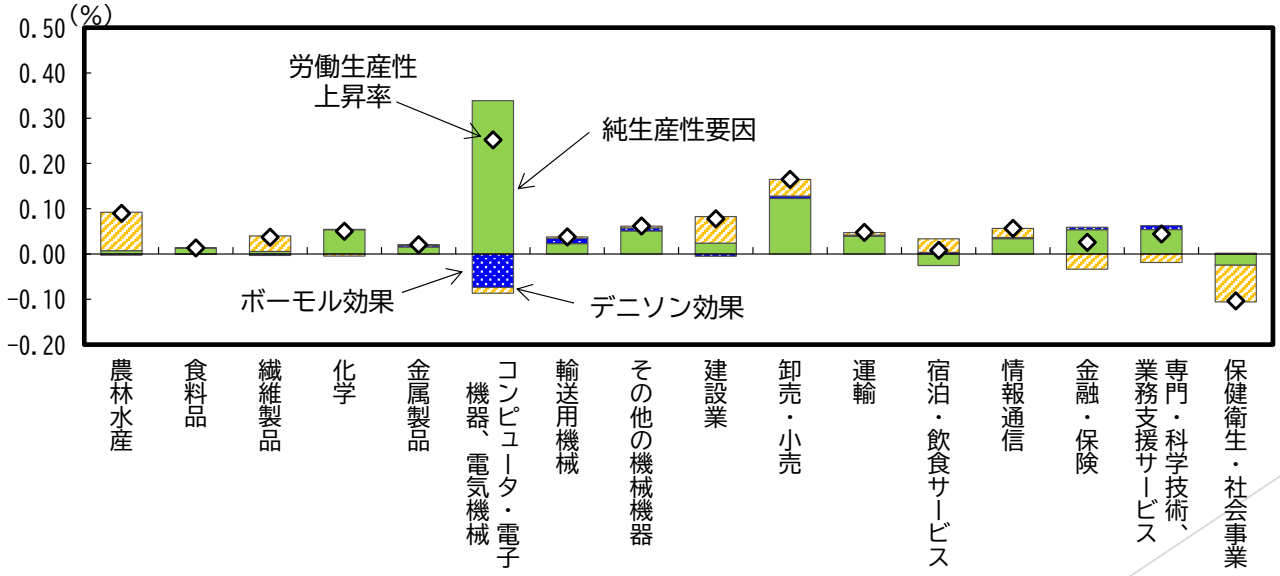
労働生産性上昇率の要因分解



産業間労働移動と生産性

- デニソン効果を業種別にみると、プラス・マイナスともに、寄与が大きいのは相対的に生産性が低い部門（保健衛生・社会事業では、社会的ニーズもあり雇用が増加）
- 賃金をシグナルとした労働移動が、産業『間』に限らず、産業『内』の企業間等で円滑に進むこと、これにより生産性の向上が図られることが重要

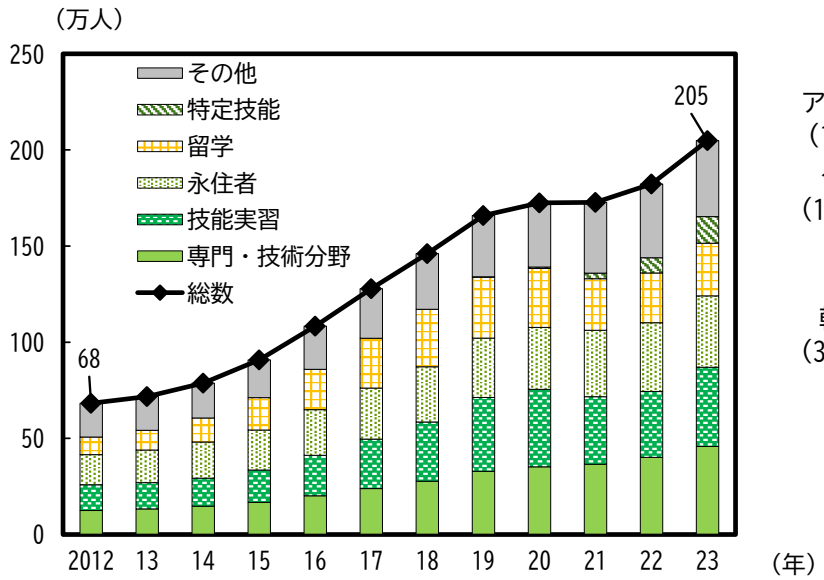
業種別の労働生産性上昇率の要因分解（2001-2019年）



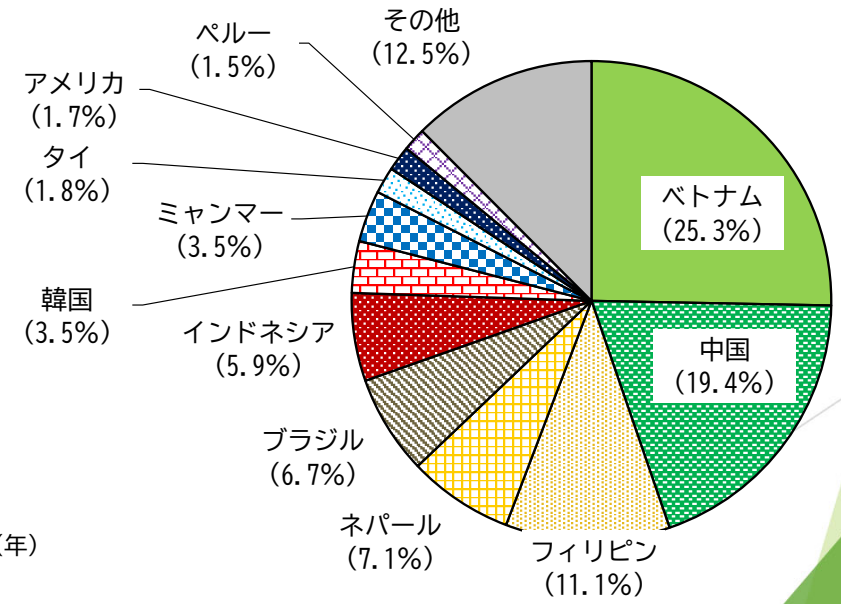
外国人労働者の現状

- 受入れ制度の拡充とともに、外国人労働者数は増加し、205万人、全雇用者の3.4%に
- 職種別では、専門・技術分野、技能実習等が中心、国籍別では東南アジアが大宗

外国人労働者数推移（在留資格別）



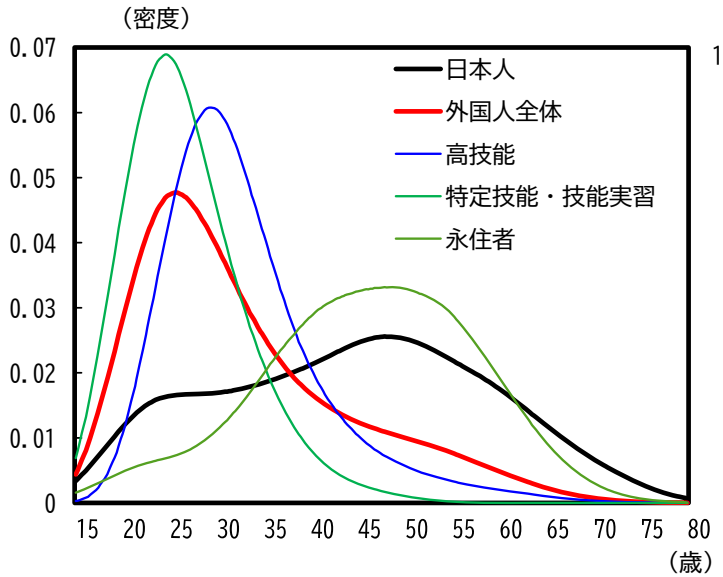
国籍別シェア



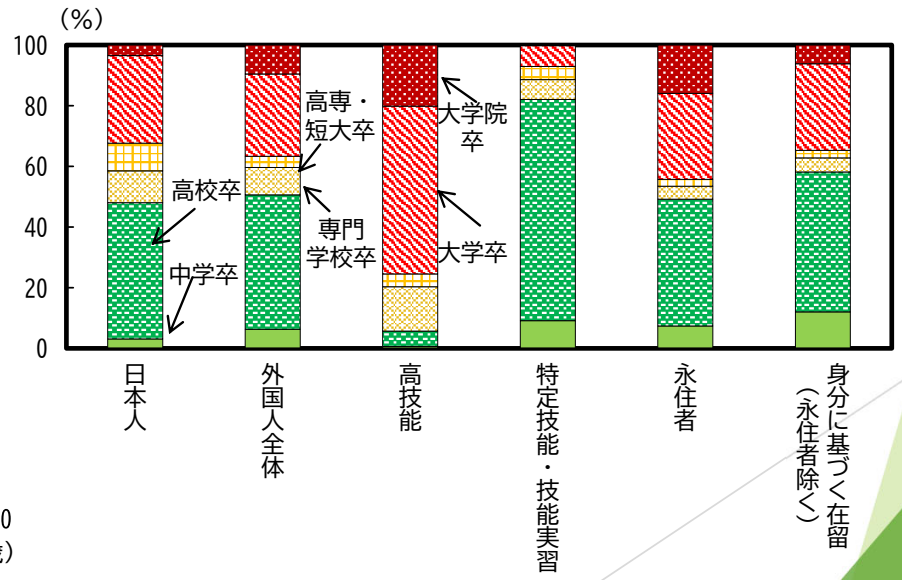
外国人労働者の属性

- 外国人労働者は、年齢が若く、勤続年数が短い者が多い。ただし、在留資格別には大きな違い
- 日本人と外国人労働者は、平均では学歴に大きな違いはない。一方、在留資格別にはやはり大きな差がある

外国人労働者の年齢の分布



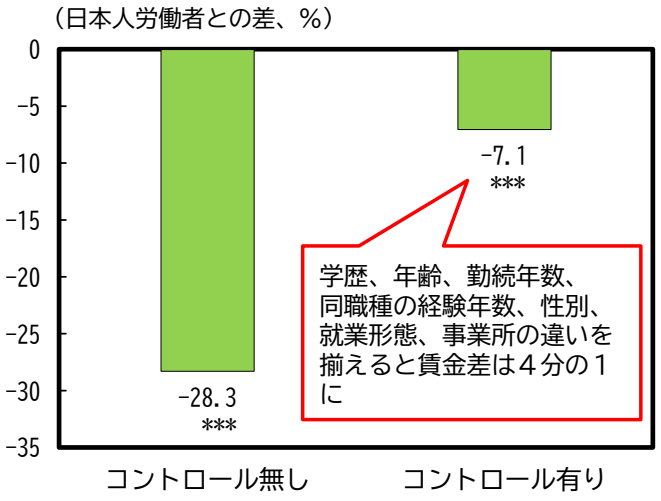
外国人労働者の学歴構成



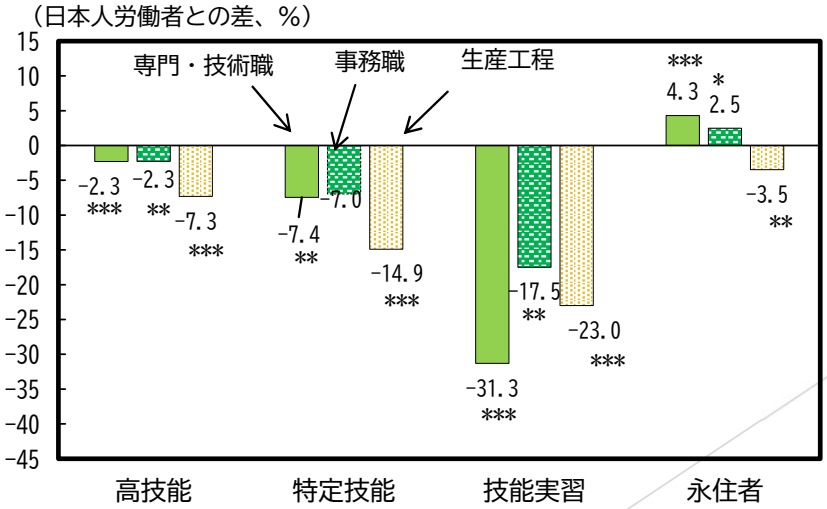
外国人労働者と日本人労働者の賃金差

- 単純な比較では、外国人労働者の賃金は、日本人労働者よりも平均で28%低いが、年齢、学歴、勤続年数等の統計上可能な属性をコントロールすると、７％（４分の１）まで縮小
- 在留資格別、その中での職種別には違いあり。特定技能では最大15%の差。永住者は、専門的な職種で日本人よりもやや高い賃金

日本人労働者と外国人労働者の賃金差

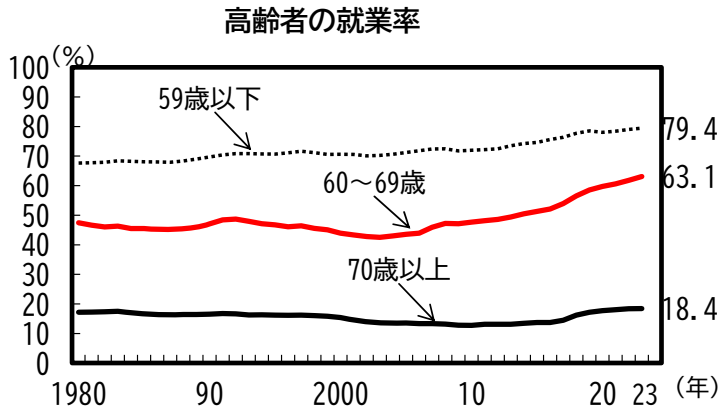


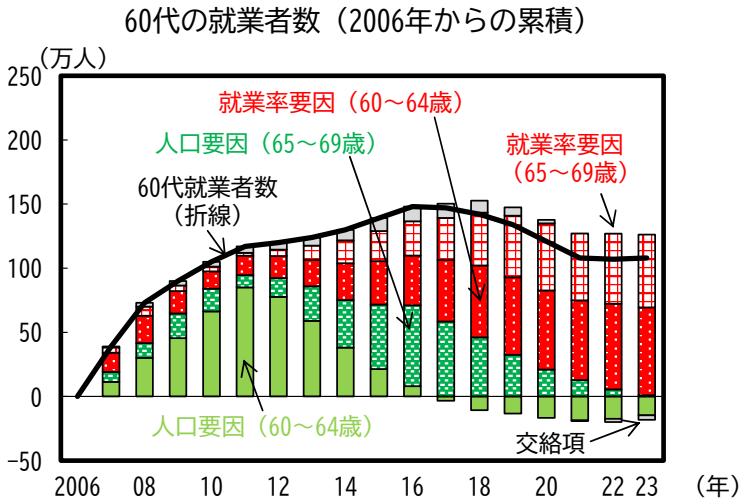
職種別・在留資格別賃金差

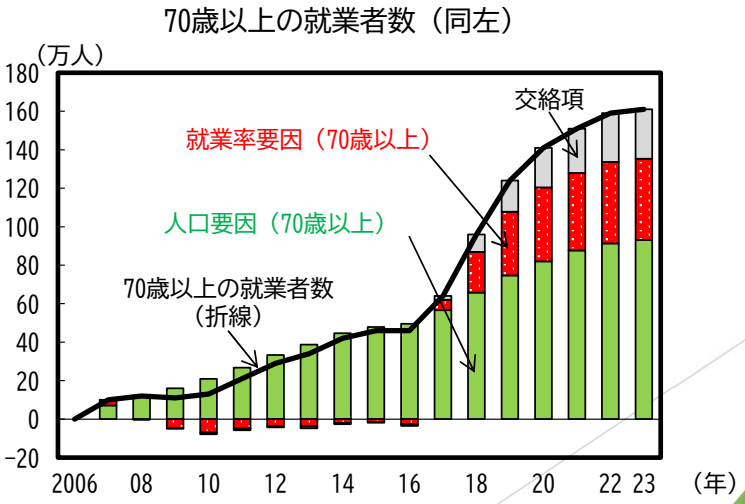


高齢者の就業率と就業者数

- 高齢者の就業率（就業者／人口）は継続雇用確保の取組もあって、60代中心に顕著に上昇
- 人口構造の変化（団塊世代が2007年以降60代、2017年以降70代入り）も相まって、高齢就業者数は増加

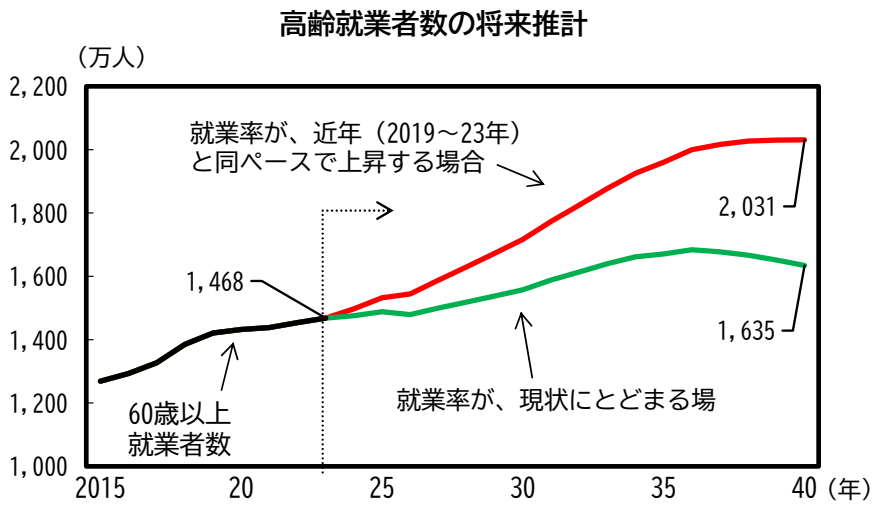


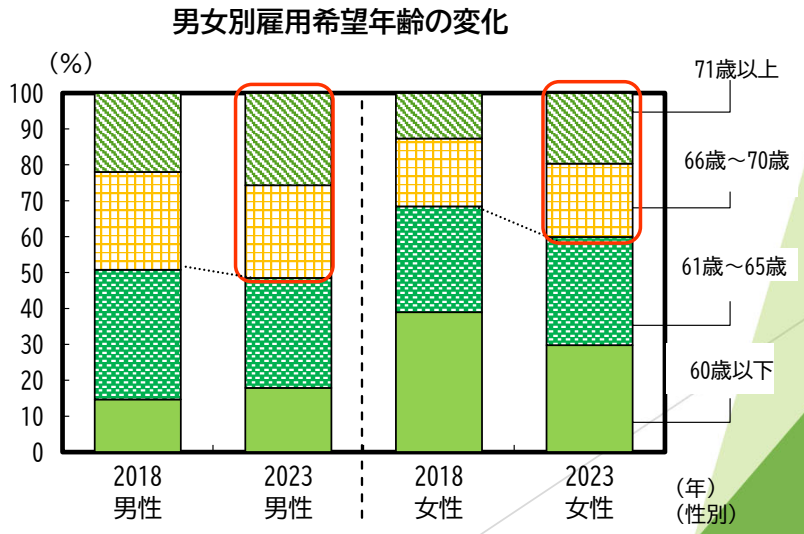




高齢就業者数の今後の見通し等

- 年齢階級別の就業率が一定としても、人口構成変化（団塊ジュニアが2031年から60歳入り）により、高齢就業者数は2030年代半ばまでは増加。ただし、その後はピークアウト。健康寿命延伸や労働意欲を阻害しない取組が重要
- 65歳を超えて働きたいという意向は、男女ともに着実に高まっている

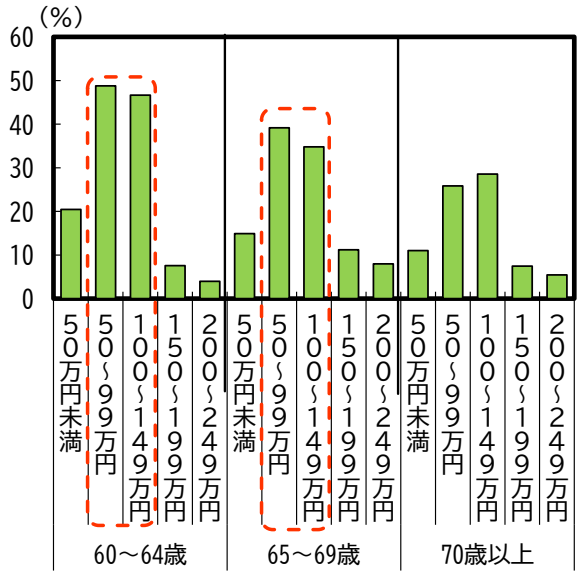




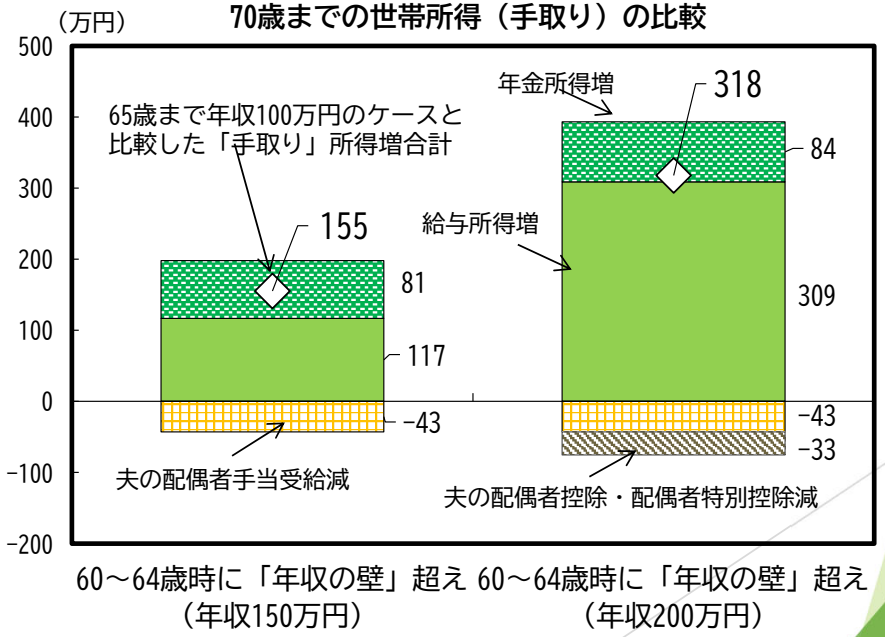
高齢者の就業調整

- 非正規雇用労働者のうち有配偶女性は、高齢期においても、年収の壁付近で就業調整
- 有配偶女性が、60～64歳の間、年収の壁を超えて働いた場合、70歳までの可処分所得は給与・年金所得を中心に増加。こうした長期的な所得への影響の周知も重要

有配偶女性の就業調整実施割合



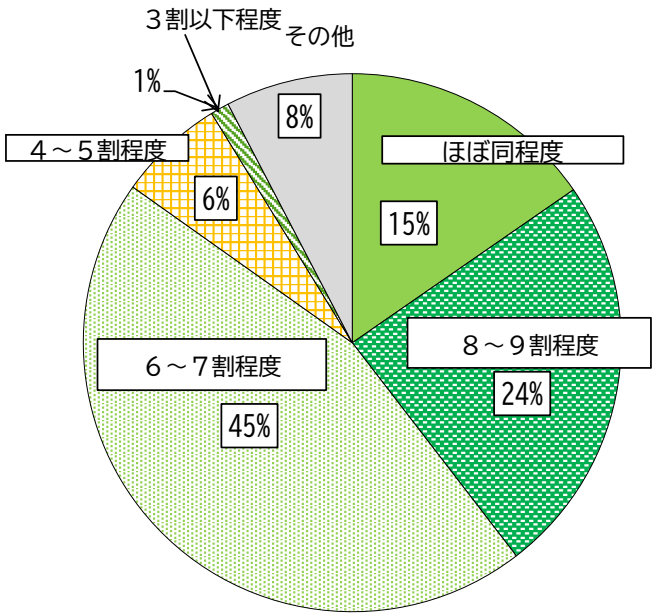
60～64歳の５年間「年収の壁」を超えた場合の70歳までの世帯所得（手取り）の比較



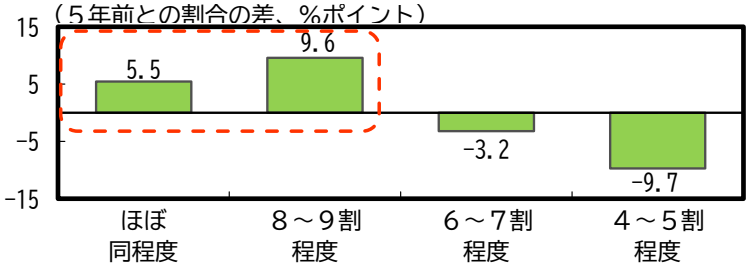
企業側の対応と課題①

- 定年後の賃金水準は、定年前の６－７割とする企業が半数弱。一方、この５年間で、８割以上とする企業の割合が増加。高齢雇用者をより処遇するように変化
- こうした企業は、高齢者に対し、他の職員の教育・指導ができる、適切なマネジメントができるなど、知識・経験といった無形のストックの伝承を期待

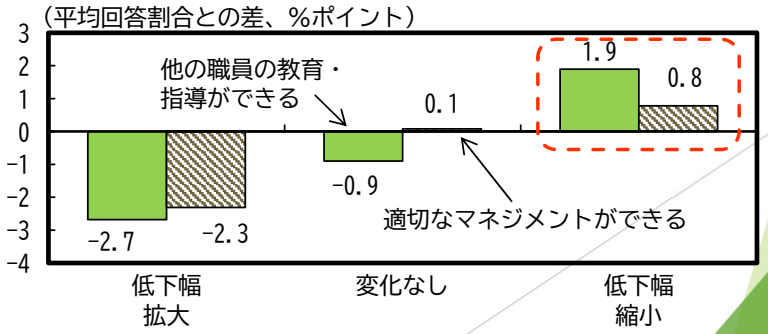
①定年後の高齢雇用者の賃金水準（2024年）



②５年前からの変化



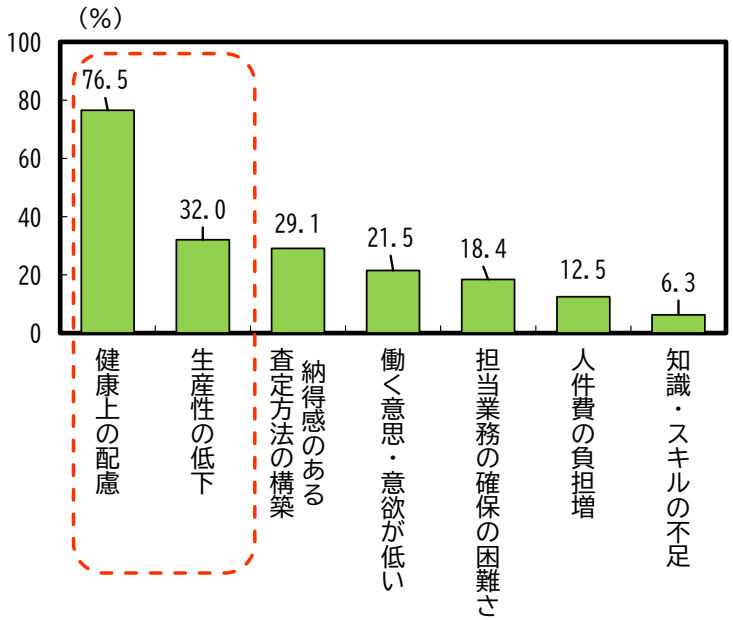
③高齢雇用者に求める資質との関係



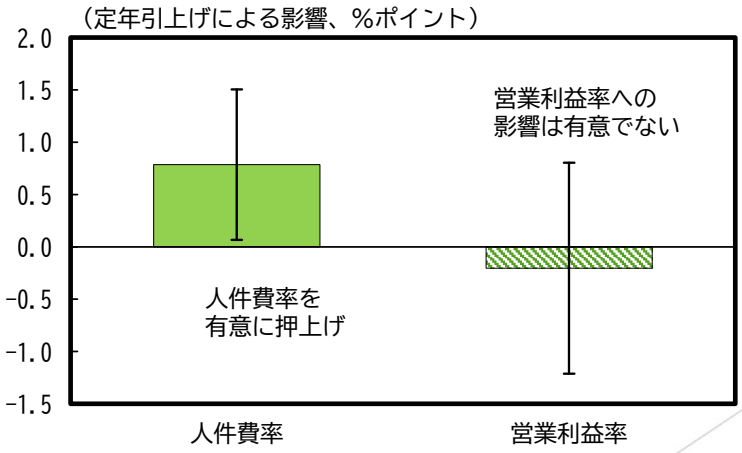
企業側の対応と課題②

- 企業にとっての高齢者雇用の課題は、健康上の配慮、生産性の低下等
- 健康上の配慮を挙げる企業は労働時間の長い業種の傾向。適切な労働時間管理が重要
- 定年引上げ有無で企業業績を比較すると、人件費比率は有意に高まる一方、利益率は有意な差がみられない

企業にとっての高齢者雇用の課題



定年引上げ企業の人件費率・利益率への影響



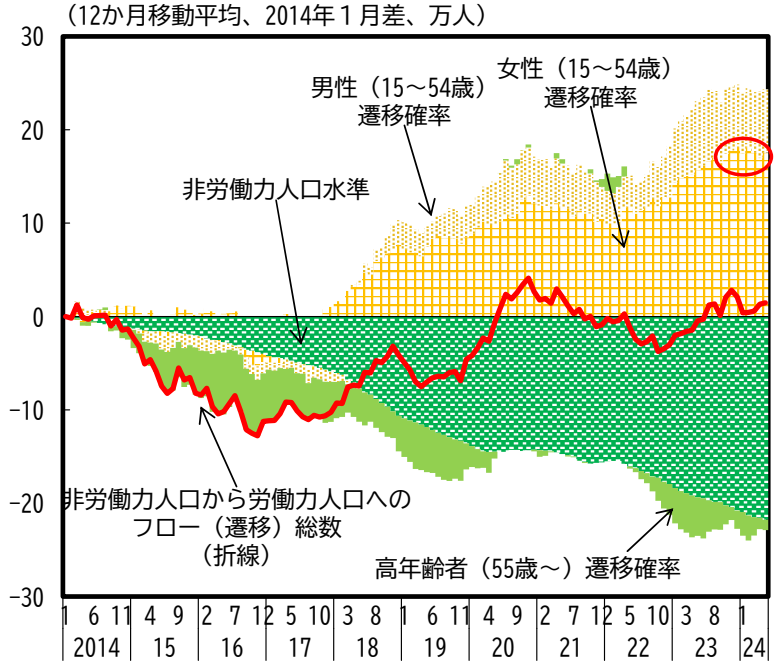
御清聴ありがとうございました

参考資料

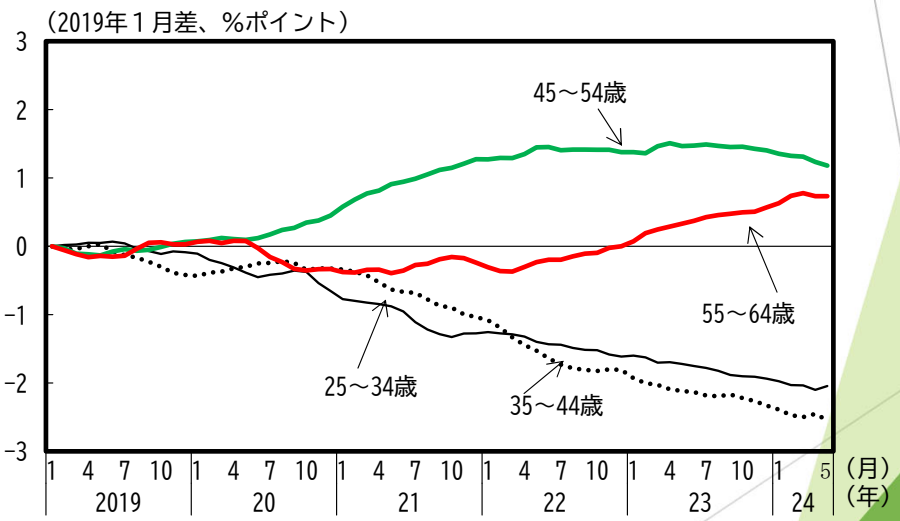
女性の労働市場参入と賃金

- これまで、生産年齢人口（15～64歳）が減少する中でも、雇用者数は女性中心に増加。
  非労働力人口から労働力人口への遷移をみると、これまで女性の参入要因が牽引。
  一方、最近は、この要因が頭打ちか？
- 非労働力人口に占めるシェアは、45～64歳で高まり、25～44歳では低下

非労働力人口から労働力人口へのフロー



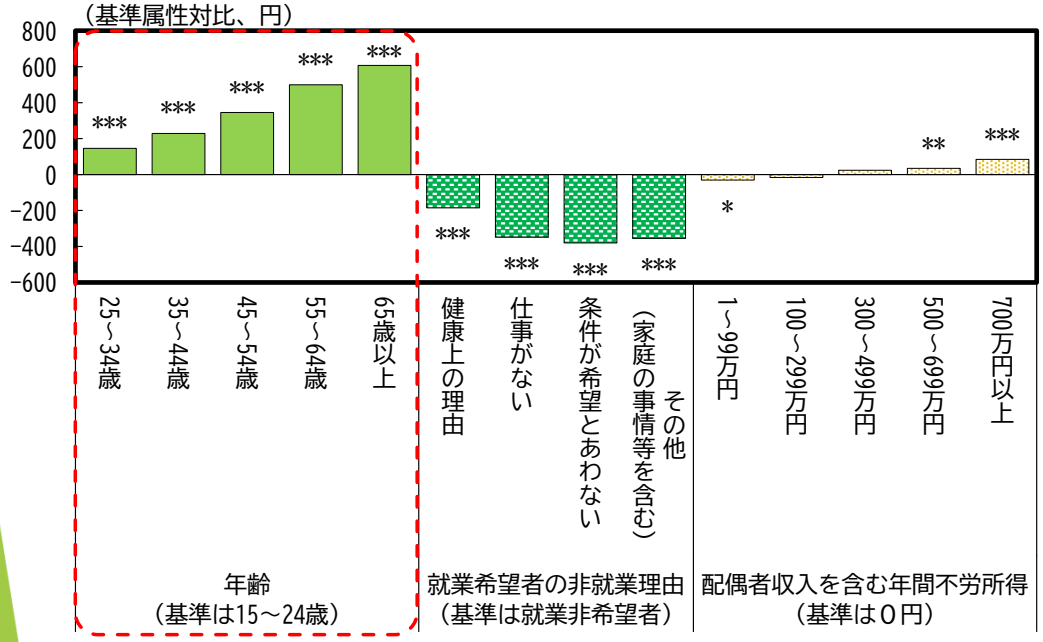
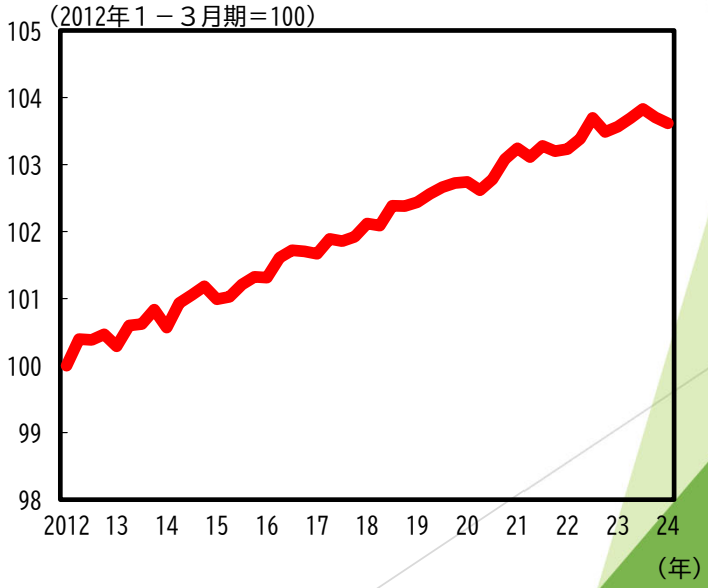
非労働力人口に占める年齢別シェアの推移



女性の労働市場参入と賃金

- 古川（2023）を参考に、リクルートワークスのパネル調査から女性の留保賃金を推計すると、高年齢ほど留保賃金は高い（このほか、配偶者収入等が高いと留保賃金が高い等）
- 非労働力人口の高年齢化の中で、留保賃金は上昇傾向が継続。女性のさらなる労働市場への参加拡大に向けては、さらなる賃金上昇が重要に

女性の留保賃金に与える影響



女性の留保賃金（推移）