

# 令和7年度 年次経済財政報告

第2章第2節 持続的な賃金上昇の実現に向けて

第2章第3節 労働市場の長期的な変化と課題  
へのコメント

武蔵大学経済学部 神林龍

2025年11月7日

# [趨勢の把握と背後のメカニズムの検討]

## (1 a) 賃金上昇の広がり

- まだ賃金上昇が小さい部分がある

## (1 b) しかし、実感されていない

- 期待と実際のズレ～賃金カーブの変化との関連から

## (2 a) 賃金の硬直性

## (2 b) 需給バランス

- 人口統計/労働時間/職業紹介統計

## (2 c) ミスマッチ

- 趨勢の把握の仕方

- 「セル」に分割して、どの部分で賃金上昇が速く、どの部分では遅いかを検討
  - 旧来賃金上昇が鈍いとされてきたセル（e.g. 中高年齢層、中小企業、地方など）でも賃金上昇が進展したことを確認→統計的な事実を確認
  - しかし、一部に賃金上昇が鈍いセルが残る  
「人手不足感が強ければ賃金上昇が顕著なはず」という仮説に基づく確認 ⇒後段の問題意識へつながる
- 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が（一部）妨げられているのではないか」というフレーム設定

# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

## ① 「市場メカニズムが機能しにくい分野」 (p.219)

- もしそうなら、政府（保険/調達）の問題

⇒ 各制度設計の改善（これはもっと突っ込める）

- 介護にしても建設にしても被用者への支払い賃金の確認は可能。したがって、過去の実際の支払賃金額に応じて点数を考慮することは可能（国土交通省では試行中？）。

「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

② 賃金の（下方）硬直性

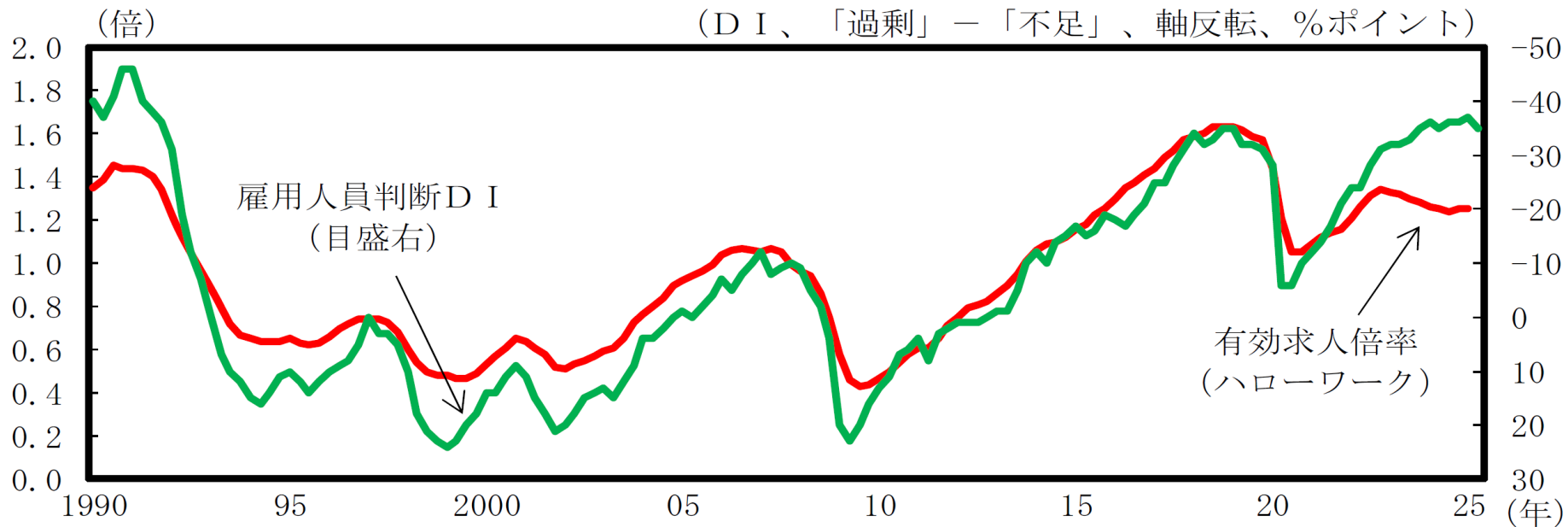
- 計測方法の問題はある
- 基本的に下方硬直性の問題は大きくはなく、趨勢的にも減少傾向にある ⇒ 上記問題意識からは優先順位は低い

# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

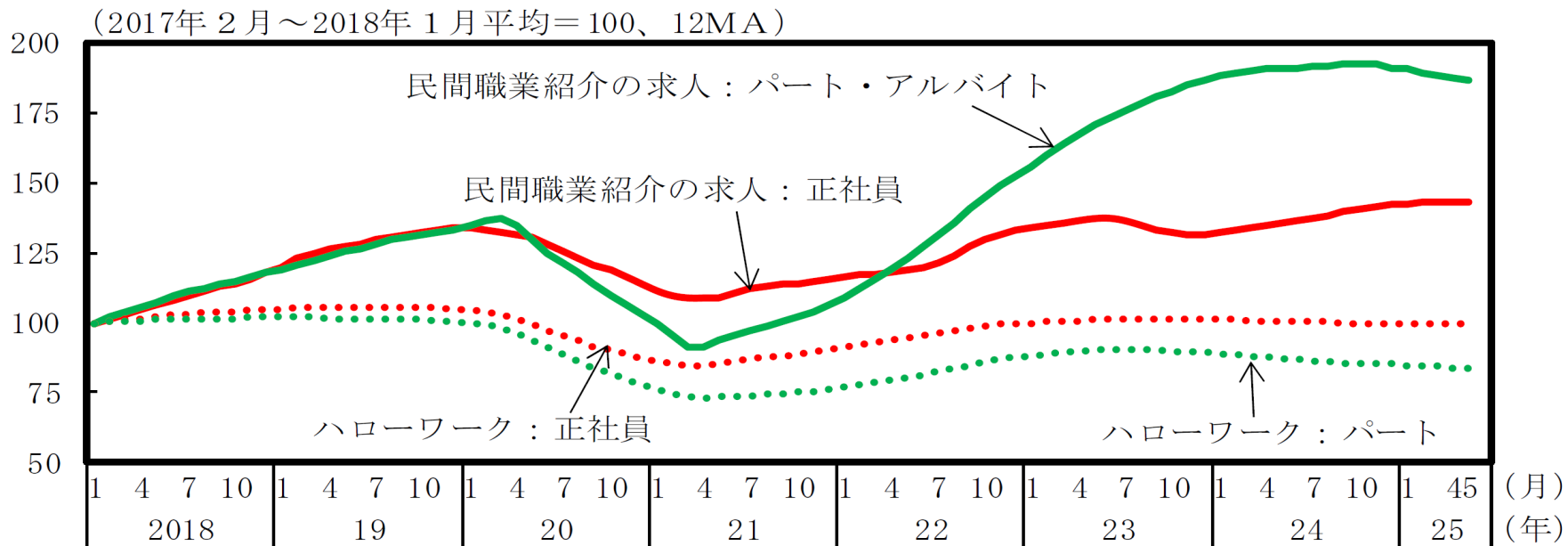
## ③ 本当に人手不足なのか？

- 人口減少に対応した女性の就業拡大(自営業部門の減少)
- 労働時間の減少 (総労働需要の減少)
- 「人手不足」の根拠は？
  - 日銀短観
    - 文言の解釈 「売上高等に照らしてみた製商品在庫、流通在庫、設備、雇用の過不足についての判断」
  - 求人倍率 (ストックではなくフロー)
    - 求人「広告」をもとにした指標 (二重揭示、匭広告) の問題点

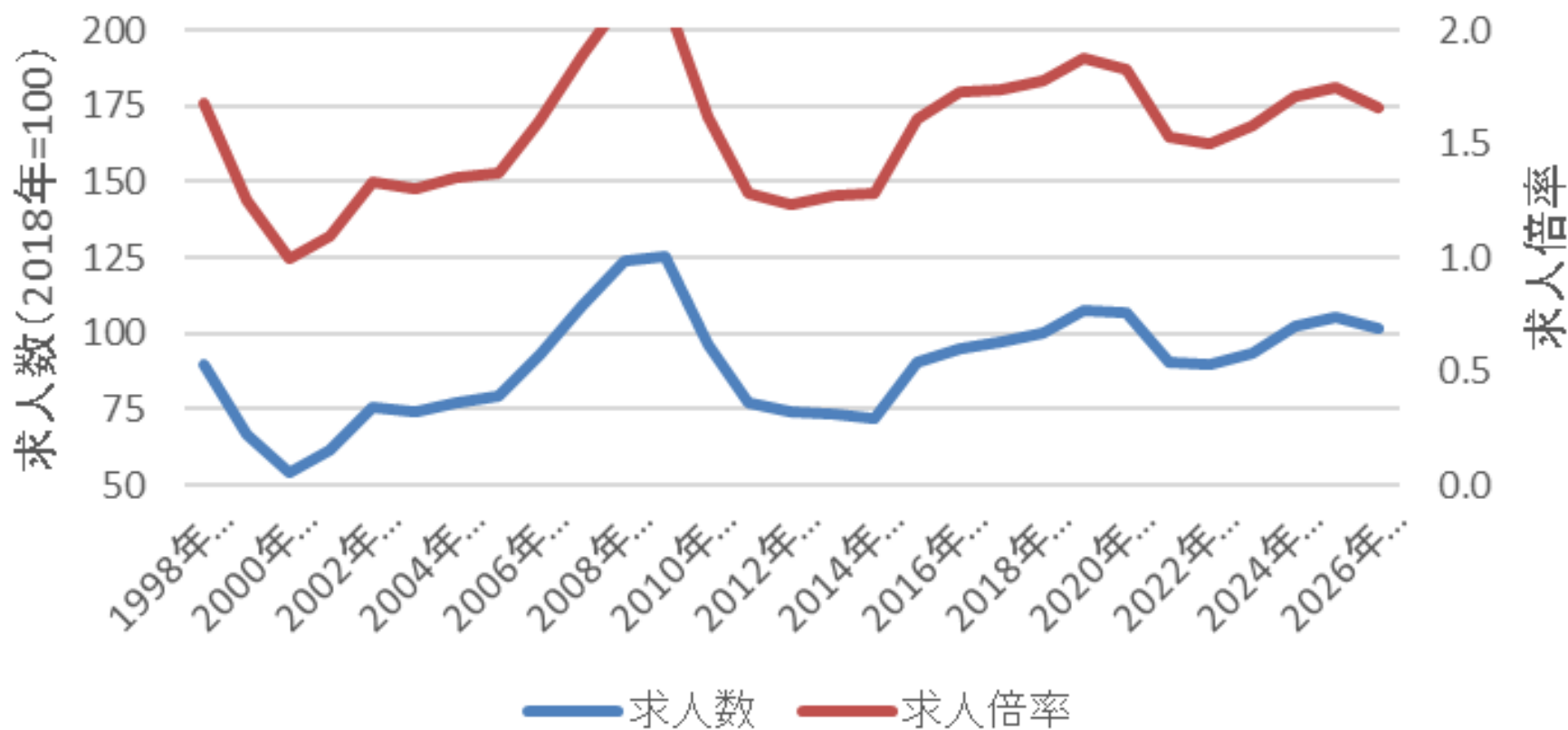
## (2) 日銀短観の人手不足感と有効求人倍率



## (4) ハローワーク有効求人、民間職業紹介の求人の推移



## リクルートワークス 大卒求人倍率より 求人数および求人倍率の推移





# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

## ③ 本当に人手不足なのか？

- 人口減少に対応した女性の就業拡大(自営業部門の減少)
- 労働時間の減少 (総労働需要の減少)
- 「人手不足」の根拠は？
  - 日銀短観
    - 文言の解釈 「売上高等に照らしてみた製商品在庫、流通在庫、設備、雇用の過不足についての判断」
  - 求人倍率 (ストックではなくフロー)
    - 求人「広告」をもとにした指標 (二重掲示、匁広告) の問題点
- 意外に「人手不足」自体疑わしいのでは？

# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

## ③ 本当に人手不足なのか？

- 意外に、国内での労働力の再配置でまかなえてきたとすれば
  - 賃金上昇が鈍くても矛盾しない (Hijzen et al., 2021)
  - 結局、最低賃金の上昇が下支えしただけともいえるかもしれない
- 将来続くのか？
  - 人口減少は継続  
しかし
  - 女性の労働参加の頭打ち？
  - 自営業部門の縮小停止？（まだ微減）

# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

20～64歳(現役世代)の人口・就業者数の変化(労調年平均)と外国人増加数(法務省)

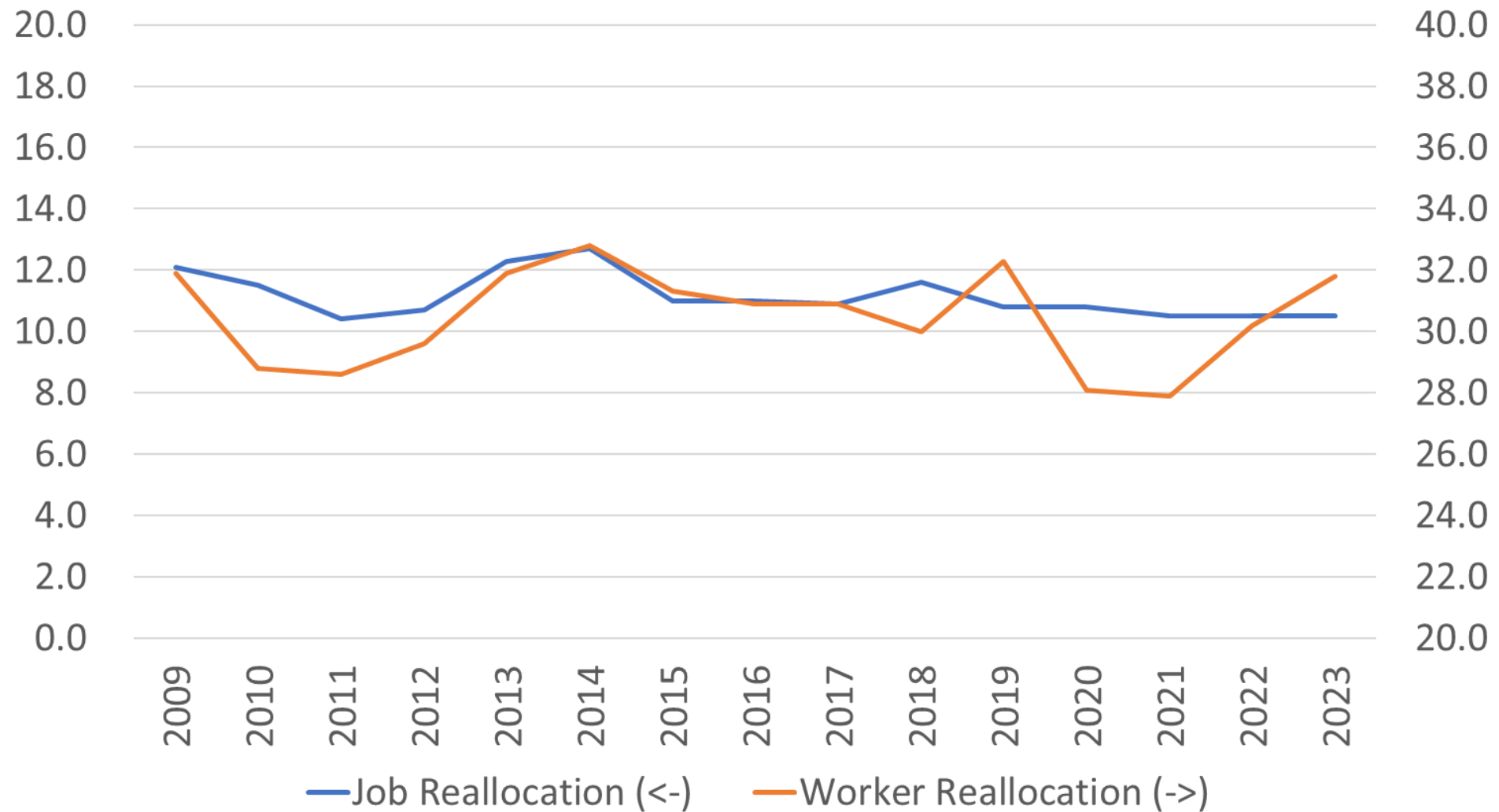
			人口変化	就業者変化	ギャップ	外国人増加数	割合
2012	～	2013	-117	0	117	3	0.03
2013	～	2014	-107	-4	103	6	0.05
2014	～	2015	-87	-21	66	11	0.17
2015	～	2016	-71	23	94	15	0.16
2016	～	2017	-47	40	87	18	0.21
2017	～	2018	-37	70	107	17	0.16
2018	～	2019	-27	31	58	20	0.35
2019	～	2020	-17	-36	-19	-5	0.24
2020	～	2021	-31	-2	29	-13	-0.44
2021	～	2022	-47	2	49	31	0.64
2022	～	2023	-14	18	32	34	1.05
2023	～	2024	-23	11	34	36	1.05

# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

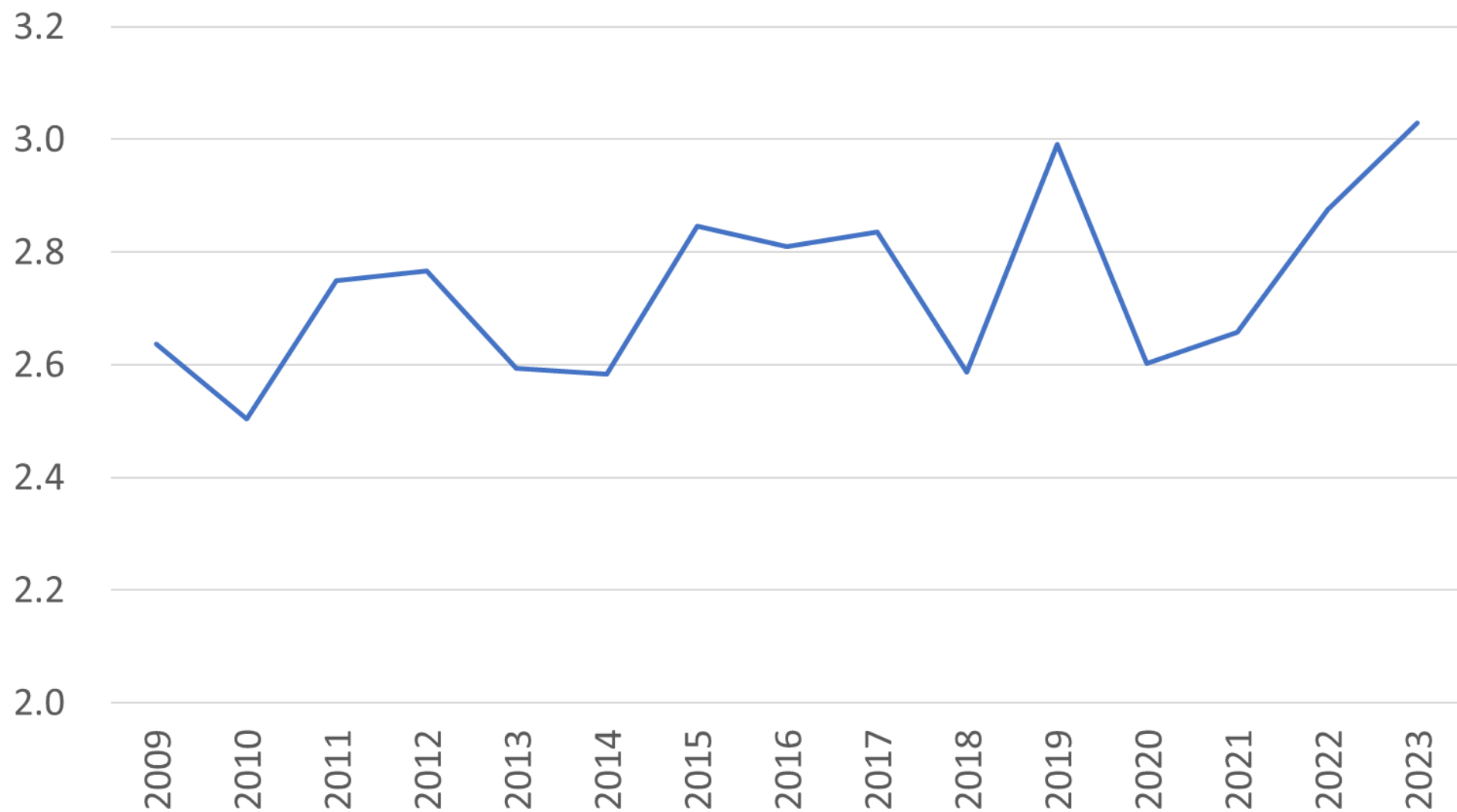
## ④ ミスマッチ

- 最低賃金が継続的に上昇した
- 人口減少をまかなったのが女性労働力率の上昇だった
- 純雇用増減が鈍かったとしても、（グロスの）人材再配置は確実に起こっている？
  - Demand Side のグロス・フローをみると

# Job and Worker Reallocation Employment Trend Survey



# Proportion of Worker Reallocation to Job Reallocation Employment Trend Survey



# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

## ④ ミスマッチ

- 最低賃金が継続的に上昇した
- 人口減少をまかなったのが女性労働力率の上昇した
- 純雇用増減が鈍かったとしても、人材再配置は確実に起きている？
  - Demand Side のグロス・フローをみると
    - 兆候はあるかもしれないが・・・う～ん・・・

# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

## ④ ミスマッチ

- 経済のどの部分で「新しい仕事」ができ、どの部分で古い「仕事」がなくなっているのかを冷静に判断すべき
- AI penetration と関係
  - タスク情報との連結の工夫（職業情報の産業情報への変換: Job Tag (日本版O\*NET)の利用)
- 既存統計でできることを整理
  - 古典的アプローチの再確認
  - マネジメントとの関係（Management and Organizational Practice Survey：企業・事業所の境界の変化について注意）
- 求人情報はよく注意したうえで利用
  - ビックデータだからといって安易に飛びつくと危険



# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

## ④ ミスマッチ

- そのうえで「労働市場を通じたReallocationが起きているとの確信を得たうえで」、賃金情報をつかったメカニズムの検証
- 名目賃金は必ずしも労働市場のマッチングを改善しない可能性（≡賃金以外の情報の有用性）

# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

## ⑤ (将来的な課題) 摩擦の正体

⇒ 「ミスマッチ = Reallocationにつきもの」という解釈 (④)

- 「ミスマッチ = 制度」という解釈

- 「制度 = 法律による行動制約」ではない。規範意識や相互依存関係などによって内生的に選択される均衡状態。つまり法律を変えて「直律的に」動かせるものではない。

(a) Non-Compete Agreement (競業避止)

(b) Monopsony (買手独占)

(c) Union (組合)

など

# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

## ⑤ (将来的な課題) 摩擦の正体

### (a) Non-Compete Agreement (競業避止)

- 競業避止 ⇒ 賃金抑制効果 vs 人的資本蓄積効果
  - Kodama et al. (2025)

# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

## ⑤ (将来的な課題) 摩擦の正体

### (b) Monopsony (買手独占)

- 賃金弾力性の計測 (recruitment elasticity w.r.t. wages)
  - 市場のセグメントはさまざま。大企業なら独占力あり、地方部なら独占力あり、といった単純な指標では切れない。  
(Kawaguchi et al. (2025))
  - ハローワークのデータなどを使えば、細かなセグメントで検証可能

# 「労働市場の需給メカニズムの機能不全によって、賃金上昇が(一部)妨げられているのではないか」

## ⑤ (将来的な課題) 摩擦の正体 (c) Union (組合)

- 組合組織率の上昇？
  - 政府の『労働組合基礎調査』は組合組織率のコンスタントな低下を示しているが、民間調査はむしろ上昇を示している。  
(Bryson et al. (2025))
  - 公式の組合がカバーできない組合活動的なものの興隆
  - 春闘メカニズムの検証

# 参考文献

- 国土交通省『直轄土木工事における賃金・労働時間等の実態調査』（試行）
- 国土交通省『労務費に関する基準（案）の概要』
- 玄田有史 (2004) 『ジョブ・クリエイション』 日本経済新聞出版
- Naomi Kodama, Ryo Kambayashi, Atsuko Izumi, (2025), “Non-compete Agreements: Human Capital Investments or Compensated Wages?” IZA DP No. 17685
- Ryo Kambayashi, Kohei Kawaguchi, and Suguru Otani, (2025), “Measuring Recruitment Elasticity in the Multi-Stage and Bilateral Job Matching Process,” [https://doi.org/10.31235/osf.io/wavdn\\_v5](https://doi.org/10.31235/osf.io/wavdn_v5)
- Alex Bryson, Ryo Kambayashi, Susumu Kuwahara, Akie Nakamura, and Jacques Wels, (2025), “What Is Happening to Unionization in Japan?” IZA DP No. 18010
- Alexander Hijzen, Wouter Zwysen, Mats Erik Lillehagen, (2021), “Job Mobility, Reallocation and Wage Growth, A tale of Two Countries,” OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 254.