

需給ギャップはなぜ弱い？

「人手不足」を反映しない労働投入ギャップの謎

調査部 経済調査チーム
 主席エコノミスト

河田 皓史
 080-2074-8973

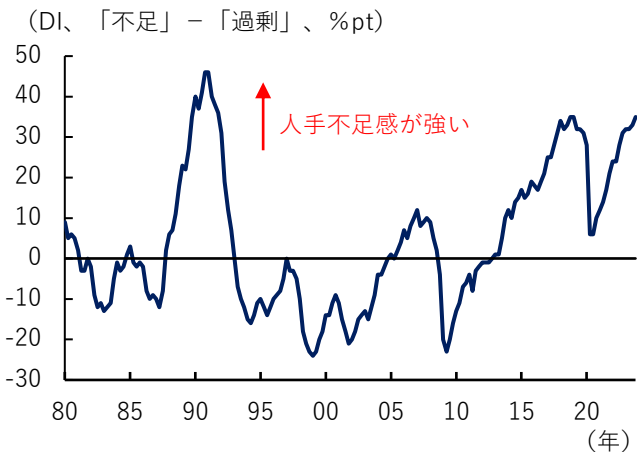
hiroshi.kawata@mizuho-rt.co.jp

- 日銀短観などのアンケート調査では深刻な人手不足感が示されている一方、政府・日銀が推計する需給ギャップは弱い動きが続いており、両者の乖離が拡大している
- 賃上げ動向等を踏まえれば人手不足は深刻であると考えるのが自然。政府・日銀の需給ギャップは人手不足を過小推計している可能性が高く、その犯人として、例えば労働時間が考えられる
- 需給ギャップはインフレ予測やマクロ経済政策運営における最重要指標の1つであり、精度維持・向上の努力が欠かせない。推計改善に向けた取り組みが必要である

1. 企業の認識する「人手不足感」と政府・日銀が計測する「人手不足幅」は大きく乖離

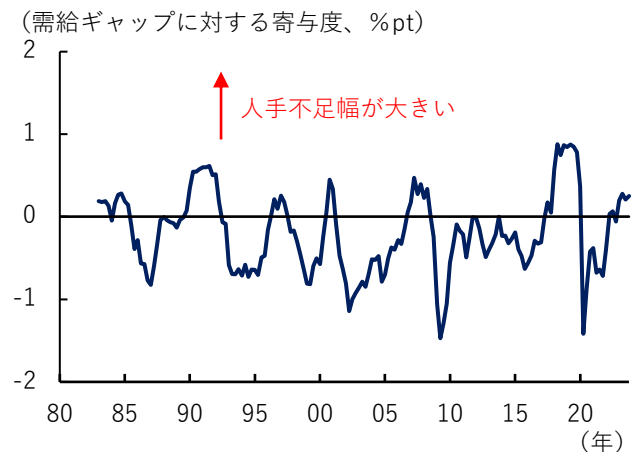
「人手不足」¹が叫ばれるようになってから数年が経つが、今のところ人手不足が解消する気配はない。実際、日銀短観などの企業アンケート調査では、歴史的な人手不足感が示されている（図表1）。一方、日銀が推計する需給ギャップ²のうち、労働投入の過不足を表す「労働投入ギャップ」³は足元で小幅のプラスにとどまっており、「人手はそれほど不足していない」姿となっている（図表2）。コロナ禍前に人手不足感が強まっていた2018年頃に労働投入ギャップが大きくプラスになっていたのと比較すると、最近の労働投入ギャップは弱さが目立つ⁴。内閣府試算の需給ギャップ⁵（「GDPギャップ」）の内訳は公表されていないが、需給ギャップ全体の水準は▲0.6%と2023年10～12月時点で日銀推計値（+0.02%）より低く、経済全体として「供給超過」状態という結果であるため、政府推計値においても同様の世界観（「人手はそれほど不足していない」）になっているものと推測される。

図表1 日銀短観の雇用人員判断DI



(出所) 日本銀行「短観」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表2 日銀推計の労働投入ギャップ



(出所) 日本銀行より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

両者の乖離について、仮説は大きく3つ考えられる。

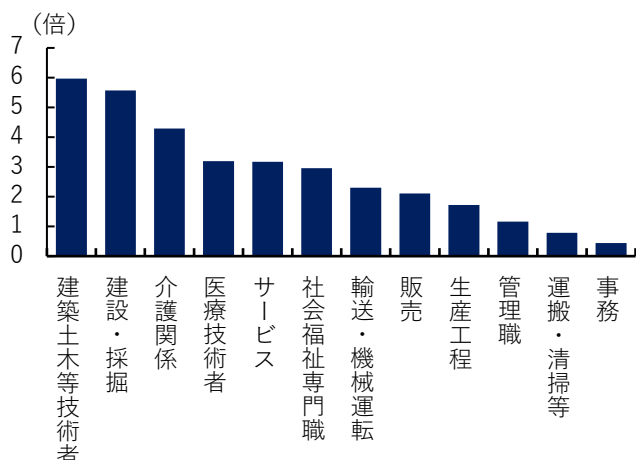
- ①日銀短観などのアンケートが実態を表していない（→実は日本はそれほど人手不足ではない）
- ②政府・日銀の需給ギャップが実態を表していない（→実際に日本はかなりの人手不足である）
- ③日銀短観も需給ギャップも両方実態を表している（→各指標が異なる側面を映し出している）

普通に考えれば①はないだろう。これだけ人手不足が叫ばれている中で「実は人手不足など存在しない」というのは常識的に考えにくいし、もし人手不足が生じていないとすれば、日本における企業と従業員のパワーバランスから言って、本年のような「5%賃上げ」が実現するはずはない。①に比べれば②のほうが可能性はあるように思うが、詳細な検討が必要となるため、いったん後回しにしたい。まずは、仮説③（両方実態を表している）について検討してみよう。

「どちらもある程度正しい」という前提のもとで両者の乖離要因として考えられるのは、例えば「頭数は足りている（＝欠員が生じているわけではない）が、特定のスキル（IT、語学など）を持った人材が足りない」というスキルミスマッチ要因である。実際、IT人材やグローバル人材は、転職市場においても社内労働市場においても引く手あまたになっているとみられるが、すべての労働者がそういう状態にあるわけではないだろう。職種別の有効求人倍率をみても、求人倍率が数倍に上る職種が少なからずある一方、求人倍率が1倍を下回る職種も同時に存在しており、「『人手不足』と『人余り』が同時に発生している」状況が見てとれる（図表3）。

このようなスキルミスマッチを解消していくためには、従前から言われているようにリスキリングを促進することが必要だろう⁶。こうした問題意識はここ数年で急激に高まっており、政府・企業も各種の取り組みを進めているところだが、まだ緒に就いたばかりで、一国全体で効果が発現する段階には至っていないとみられる。そもそも、現実問題として「それで飯が食っていける」ようなスキルを身に着けるには、それ相応の努力や時間が必要になるのは当たり前である。外国語やプログラミング言語を学ぶにせよ、学位や資格をとるにせよ、数百時間あるいは数千時間の学習が求められるのが普通だろう。本気でリスキリングに取りかかったとしても、そう簡単に効果が出るはずはないのである。

図表3 職種別の有効求人倍率



(注) 2023年11月の値

(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より、みずほリサーチ&テクノロジー作成

図表4 欠員率



(出所) 厚生労働省「労働経済動向調査」より、みずほリサーチ&テクノロジー作成

以上をまとめると、仮説③（両方実態を表している）は一定の妥当性を有しており、日本経済には「これまでの過少な人的資本投資等を背景に、企業が求める高スキル人材が不足している」側面があることは事実と考えられる。それゆえ、企業の「人手不足感」は強いが、単純な数量面での「人手不足幅」はそれほど大きくないという結果が並存しているのだろう。

ただし、労働市場にこうしたスキルミスマッチがあるのは「いつものこと」であり、今次局面において顕著にミスマッチが拡大しているかという点、そう断じられるほどの根拠はないように思う。また、「労働経済動向調査」の欠員率をみると、短観の雇用人員判断DIと同様、コロナ禍前の2018年頃を上回る水準まで上昇しており、そもそも「頭数」が足りていない姿になっている（図表4）。こうした事実を踏まえると、やはり仮説②（政府・日銀の需給ギャップが実態を表していない）についても併せて検討する必要があるといえるだろう。

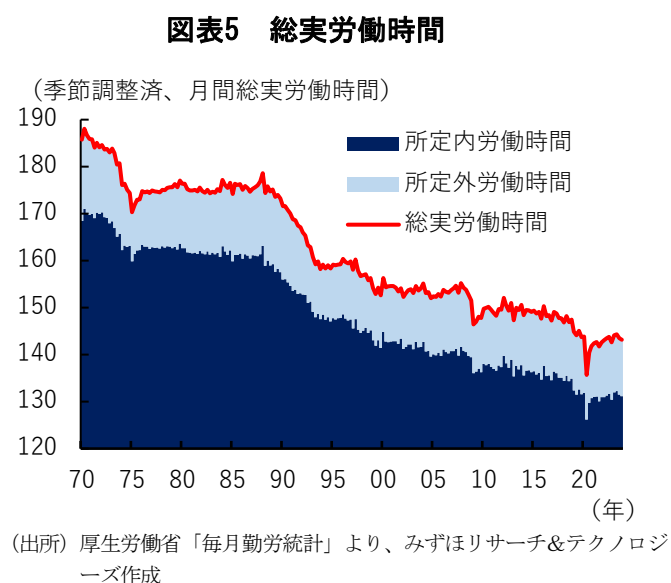
2. 需給ギャップ過小評価には、労働時間トレンドの過大評価が影響している可能性

仮説②を検討するに当たり、まずは「需給ギャップ」を推計するプロセスに立ち返りたい。需給ギャップを推計する作業（≒潜在成長率を推計する作業⁷）とは、大まかに言えば、「経済指標にトレンドを引く」ことと同義である。そうやってしまうと随分簡単なことのように思えるが、これが実は難しい。具体的なデータをみた方がわかりやすいと思われるので、本稿では「労働時間」を例に検討してみたい。

よく知られているように、日本の労働時間は長期的に減少トレンドをたどっている（図表5）。1970年代前半の月間労働時間は190時間近かったが、それから半世紀が経った現在は140時間強となっており、2割以上減少している。ゆえに、「下方トレンドを引けばよい」ところまでは自明だが、具体的にどのような下方トレンドを引けばいいか決めるのは難しい。

この点についてイメージをつかむために、労働時間にいくつかのトレンド⁸を引いて、それに対応するギャップ（労働時間ギャップ）をみてみよう。労働時間のトレンドとそれに対応するギャップを示した結果が図表6であるが、トレンドの引き方によってギャップの水準が大きく変わることが一目瞭然である。にもかかわらず、どのトレンド線も「もっともらしく」見えるため、どれが適切か判定するのは簡単ではない。

そもそも労働時間が長期的に減少している背景についても、一つの理由で説明できるわけではなく、複数の理由が絡み合っているのが実情である。具体的には、①完全週休二日制の導入（1990年代前半）、②働き方の多様化による短時間労働者の増加（1980年代後半以降）、③祝日数の増加（1980年代末<天皇誕生日>から2010年代半ば<山の日>まで）、④「働き方改革」による労働時間の抑制（2010年代後半以降）、⑤有給休暇取得率の高まり（2010年代後半以降）などが複合する形で労働時間が減少してきたのであ

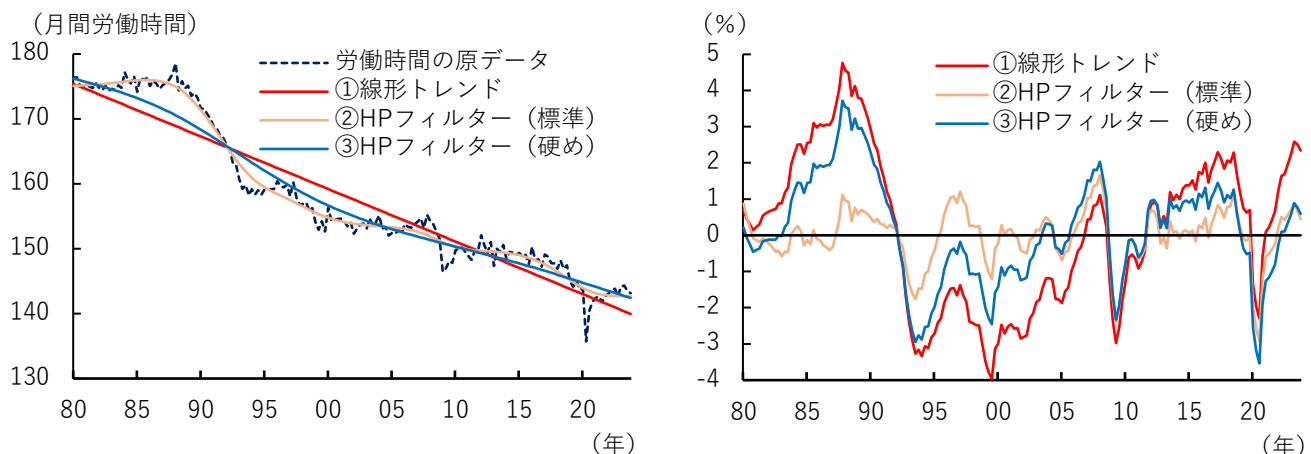


る。足元の労働時間ギャップの水準を検討する上では、こうした労働時間トレンド低下要因のうち、「現在も継続しているものはどれか」を見極めることが重要である。

そうした観点で注目されるのは、「⑤有給休暇取得率の高まり」である。有給休暇取得率は「働き方改革」が始まった2010年代半ばから上昇トレンドにあるが、特にこの数年で大幅に上昇している（図表7）。2019年に「年5日」の取得が義務化されたことがレベルシフトにつながったとみられるほか、新型コロナ感染に伴う有給休暇取得が増えたことも影響している可能性がある。もっとも、これらの影響が一巡した2021年や2022年も急激な上昇が続く格好になっていることから、何かしら構造変化（休暇取得意識の向上⁹など）が生じている可能性が高い¹⁰。2018年から2022年にかけての有給休暇取得率上昇幅（+10%pt程度）は、年間労働時間の約1%に相当するとみられ、労働時間トレンドの下押し要因としては相応の大きさである。

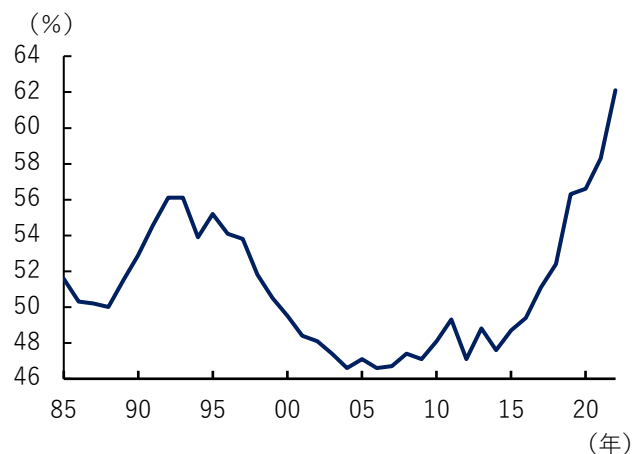
政府・日銀は労働時間トレンドをHPフィルターという手法で計算しているが、図表6で示しているように、HPフィルターによるトレンドは現実データの「直近値」に追従しやすい（「端点問題」と呼ばれる¹¹）。本当は何らかの構造要因によってダウントrendが継続していても、景気拡大などの循環要

図表6 労働時間のトレンドとギャップ



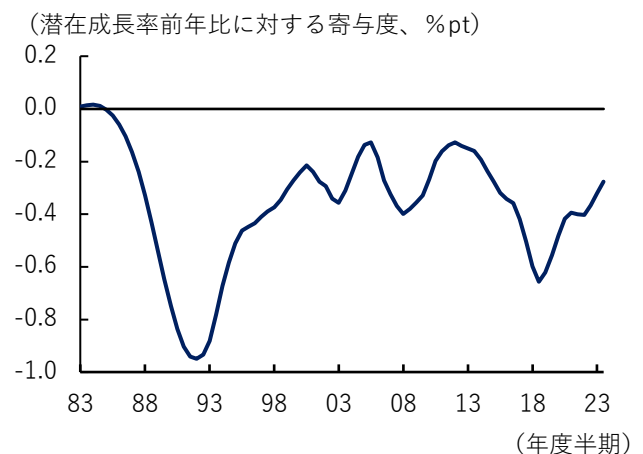
(注) 右図のギャップは、見やすさのために3四半期中心移動平均にしたもの
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表7 有給休暇取得率



(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表8 潜在労働時間



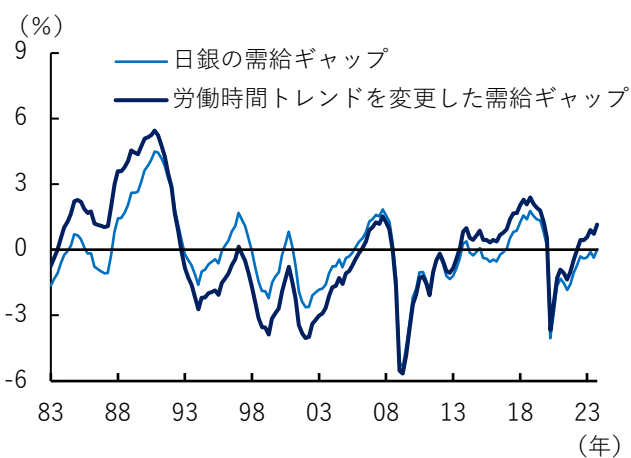
(出所) 日本銀行より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

因により「現実」の労働時間が増えている場合には、HPフィルターによるトレンドは「現実」に寄る形で強めに出てしまう。今回の場合には、(有給休暇取得率上昇というデータに部分的に表れている) 休暇取得意識の向上という構造要因によるトレンド低下が十分に反映されておらず、その分だけトレンドが強めになっている(=ギャップが弱めになっている)面があるとみられる。定性的に言えば、「(休暇取得意識の高まりを受けて) 本当ならもっとたくさん年休を取りたいのだが、人手不足により一人当たりの業務量が増えているため十分に取れない、あるいは年休を取るために残業時間を増やす結果として労働時間は横ばいになっている(→休暇取得意識の高まりを受けたダウントレンド対比でプラスのギャップが生じている)」というイメージになる。

日銀は労働投入ギャップの内訳を公表していないが、潜在成長率の内訳については、「就業者数」と「労働時間」別に公表している。このうち労働時間(潜在労働時間)の伸び率をみると、2018~19年頃をボトムに、足元にかけてマイナス幅が縮小する推計結果になっているが、おそらく実際には、上記の休暇取得意識の向上等を背景に、労働時間トレンドの低下ペースは減速していない(あるいは加速している)とみるのが妥当のように思われる(図表8)。足元でも労働時間トレンドの低下ペースが減速していない世界観を表現できるように、労働時間ギャップを図表6の「①線形トレンド」で計算したものに置き換えた場合の需給ギャップをみると、過去の大まかな循環形状は変わらないが、足元の水準は明確なプラスとなり、「人手不足」を表現する格好となる(図表9)。このように時間トレンドを置き換えたギャップは、短観・雇用人員判断DIや物価・賃金上昇率との相関も高くなり、他の経済変数との関係という点でも改善がみられる(図表10)。

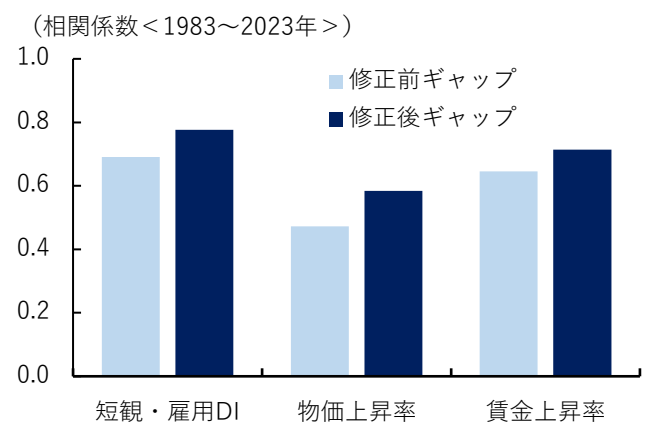
なお、紙幅の都合で本稿では立ち入らないが、「労働力率」にトレンドを引くのもかなり難しい。2010年代に女性・高齢者の労働参加が急激に進展したが、こうした動きのうちどの程度が構造変化で、どの程度が景気循環によるものかを厳密に識別するのは至難の業である。しかし、「トレンドの傾き・形状が自明でない」ことは、トレンド線の引き方を検証する余地が大きいということでもある。この点についても、今後別のレポートで検討してみたい。

図表9 労働時間を修正した需給ギャップ



(出所) 日本銀行、厚生労働省より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表10 他の経済変数との相関



(出所) 日本銀行、厚生労働省、総務省より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

3. 需給ギャップの推計方法見直しが必要

需給ギャップの推計は本質的に困難な作業であるほか、多分に「職人芸」的な部分もあり、必ずしも正解・不正解があるというものではない。また、時系列データにトレンドを引く際の「端点問題」は本源的に回避不能な面もあり、需給ギャップや潜在成長率は常に幅をもってみるべきである。ただし、これだけ人手不足が叫ばれ、これだけの賃上げ率が実現しつつある中で、「人手はそれほど不足していない」という世界観を表現した需給ギャップが妥当とは考えづらいただろう。具体的に問題が生じている可能性のある部分として、労働時間トレンドの引き方に改善の余地があるかもしれないことを本稿では指摘した。

もちろん、重要な変数であるだけに軽々に推計方法を変えがたいことは理解できるが、だからといって問題を放置していいことにはならない。需給ギャップの水準が「概ねゼロ」なのか「プラス」なのかは、インフレ予測のうえでも重要な違いを生むし、結果として金融政策や財政政策を講じる上での判断にも影響しうる。物価・賃金動向や金融政策への注目度がかつてなく高まっていることを踏まえれば、需給ギャップの推計方法見直しは急務と言えるし、むしろこれを推計方法見直しに向けた「良い機会」と捉えるべきではないか。

また、需給ギャップが過小に評価されていることは、同時に潜在成長率が過大に評価されていることを意味する。「経済の実力は低下していないが、景気が悪い」と思うか、「経済の実力が低下しているのであって、景気は悪くない」と思うかで、必要な政策的処方箋も大きく変わる（前者ならマクロ経済政策が必要となり、後者なら成長戦略が必要となる）。的外れな政策を回避するためにも、需給ギャップ・潜在成長率の推計改善は重要である。

[参考文献]

- 川本卓司・尾崎達哉・加藤直也・前橋昂平（2017）「需給ギャップと潜在成長率の見直しについて」、日本銀行調査論文、2017年4月28日
- スタッフサービス・ホールディングス（2023）「働く人の休暇取得時の意識や実態に関する調査」、2023年9月12日
- 服部直樹・酒井才介・河田皓史・坂中弥生・中信達彦・坂本明日香（2024）「変革を迫られる日本企業—ヒト・モノ・カネの変化で生じるリスクとチャンス—」、みずほりレポート、2024年3月27日
- みずほりサーチ&テクノロジーズ（2023）「人手不足は2030年時点で約700万人に一省力化投資・人的資本投資による生産性向上が課題—」、みずほりレポート、2023年4月28日
- 門間一夫（2023）「デフレから人手不足へ—事態はより深刻との危機感を—」、門間一夫の経済深読み、2023年12月25日
- 吉田充（2017）「GDPギャップ／潜在GDPの改定について」、経済財政分析ディスカッション・ペーパー、2017年6月

- 1 なお、将来の人手不足動向については、みずほリサーチ&テクノロジーズ（2023）を参照。
- 2 日本銀行の需給ギャップの推計方法については、川本他（2017）を参照。
- 3 「労働投入ギャップ＝労働力率ギャップ＋就業率ギャップ＋労働時間ギャップ」との関係にある。
- 4 この点については、例えば、門間（2023）が比較的早い段階で指摘している。
- 5 内閣府の需給ギャップの推計方法については、吉田（2017）を参照。
- 6 リスキリングも含めた人的資本投資については、例えば、服部他（2024）を参照。
- 7 概念的には、「GDP成長率＝潜在成長率＋需給ギャップ変化幅」であり、潜在とギャップは裏表の関係にある。
- 8 具体的には、①線形トレンド、②HPフィルター（標準的なパラメーター設定＜ $\lambda=1600$ >）、③HPフィルター（トレンドが「硬く」なるようなパラメーター設定＜ $\lambda=160000$ >）を試した。なお、これ以外にも技術的には様々なやり方がある。
- 9 個々人の取得意識の変化のみならず、労働者の世代構成が少しずつ変化していることも影響している可能性がある。この点について、「Z世代」の若者は、「ミレニアル世代」や「氷河期世代」と比べて「休暇を取得しやすい雰囲気」を感じているとのアンケート結果もある。詳細は、スタッフサービス・ホールディングス（2023）を参照。
- 10 2021～22年は景気拡張局面であるため、少なくとも景気循環に起因する要因ではない。
- 11 端点問題を回避するために、何かしらの予測値を加えてHPフィルターを適用することもよく行われるが、予測値の置き方に十分な意味を持たせられない限りは、本質的な解決にはならない。

【PR】YouTube®動画「MHRT Eyes」・各種 調査レポート（無料）を配信中！（「YouTube」はGoogle LLCの登録商標です）

～国内外の経済・金融動向など幅広い分野について、エコノミスト・研究員が専門的な知見をご提供～

▽メルマガ（登録無料）では、配信をいち早くお知らせしております。下記より是非お申込みください

<https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/mailmagazine/research/index.html>



（QRコードはデンソーウェーブの登録商標です）

お問い合わせ：みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 調査部メールマガジン事務局

（03-6808-9022, chousa-mag@mizuho-rt.co.jp）

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。