



BOJ *Reports & Research Papers*

2017年3月21日

最近の長崎県の雇用・賃金動向について

日本銀行長崎支店

本稿の内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め日本銀行長崎支店までご相談ください。

転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。

<本件に関する問い合わせ先>

日本銀行長崎支店総務課

〒850-8645 長崎市炉粕町32番地 TEL : 095-820-6110 FAX : 095-820-0299

本資料は当店ホームページ (<http://www3.boj.or.jp/nagasaki/>) にも掲載しています。

— 要旨 —

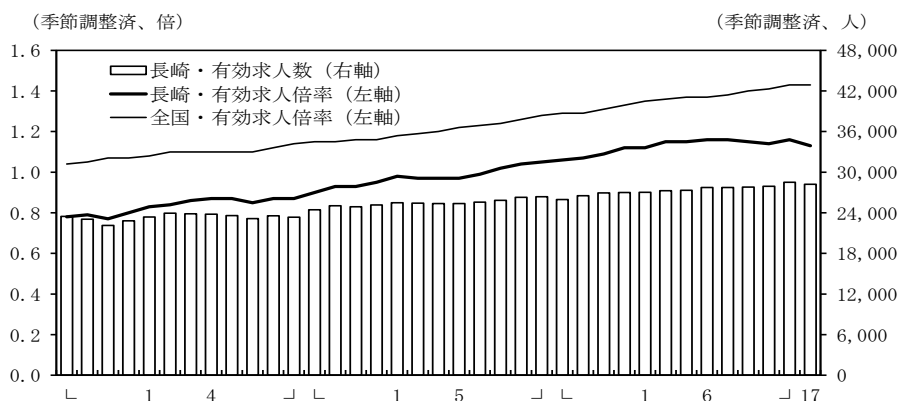
- 長崎県では、景気が緩やかな回復基調を辿る中、多くの企業において人手不足感が強い状態が継続している。
- しかしながら、人手不足に伴う賃金引き上げの動きとは対照的に、当地の名目賃金（統計）は、2016年を通して、概ね、前年を下回って推移した。
- 当地では、主に「飲食・宿泊」、「卸売・小売」において、2015年央から、労働者全体に占めるパートタイム労働者の比率が高まっており、これが、名目賃金の押し下げ圧力となっているものと思われる。
- パートタイム労働者比率の高まりは、当地における観光需要の高まりに伴って「飲食・宿泊」における雇用が拡大する中、人材獲得で競合する「卸売・小売」の人手不足に拍車を掛けたものとみられる。「卸売・小売」では、一般労働者による人材確保が困難との認識から、パートタイム労働者に募集を切り替える動きが広がったものと推察される。
- 一方、「製造」、「建設」では、一定時間の拘束を要する勤務形態が一般的である（パートタイム労働者による人員補充には、限界がある）ため、パートタイム比率は、横ばい圏内で推移している。
- 当地では、一部業種（「卸売・小売」）を中心に、雇用形態の多様化（より肌裡細かなシフト形態など働き手のニーズに合った雇用形態や労働条件への見直し等）を図ることで、所用の労働者数の確保を図る動きがみられ始めており、こうした動きは、徐々に広がりを見せ始めている。
- 労働者にとって働きやすい環境を整備して行くことは、人手不足といった喫緊の問題への対応策となるばかりでなく、当該企業の魅力の向上にも資するものと思われる。こうした観点からも、長崎県で産学官を挙げて進捗を図っている地域創生に関する各種取り組みと併せて、個別の業種、企業における労働環境の更なる整備が望まれるところである。

1. はじめに

○ 最近の長崎県内における労働市場の状況を概観すると、労働需給は「緩やかな改善」が続いており、人手不足感が強い状態が継続している。

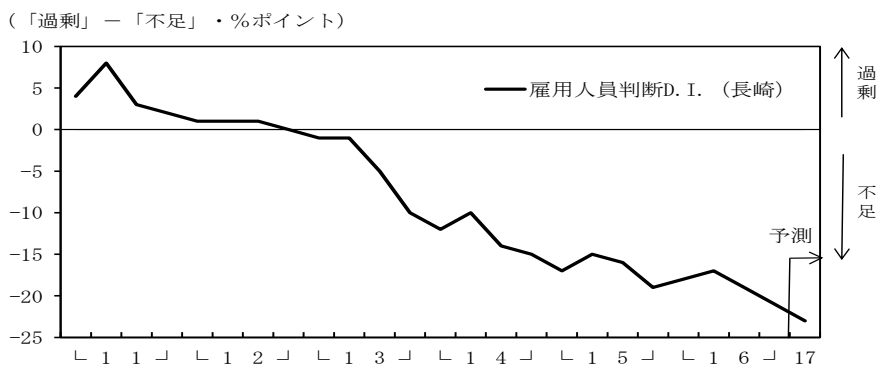
—— 有効求人倍率は、全国対比では遅行しているものの、2015年10月には1.0倍超となり、足許では1.1倍台で推移している（図表1）。また、長崎県企業短期経済観測調査における雇用人員判断D.I.も大幅な「不足超」となっている（図表2）。

【図表1】有効求人倍率、有効求人数



(出所) 厚生労働省、長崎労働局

【図表2】雇用人員判断D.I. (全産業)

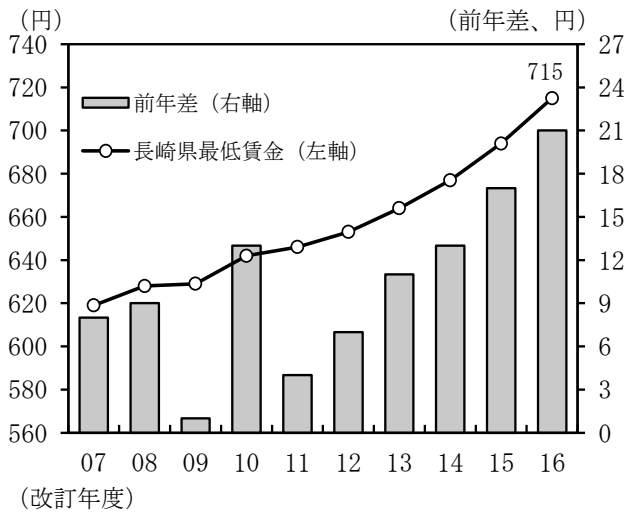


(出所) 当店

○ こうした労働市場の状況を受けて、当地では、最低賃金の引き上げ（図表3）や賃上げ（ベア+定期昇給）（図表4）が実施されており、小幅ながらも所得の改善が進んでいるものと推察される。

○ しかしながら、統計データ（毎月勤労統計）では、長崎県の名目賃金（現金給与総額）の前年比は、2016年4月から同11月まで8ヵ月連続で前年を下回っており、ほぼ前年比プラスで推移している全国とは、対照的な動きとなっている（図表5）。

【図表3】最低賃金（長崎県）



(出所) 長崎労働局

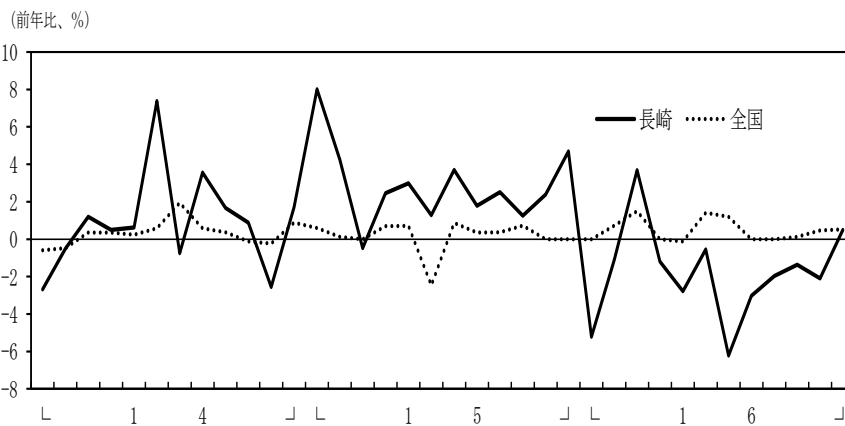
【図表4】賃上げ動向（長崎県）

	社数	妥結額 (円)	アップ率 (%)
2016年	31	3,608	1.46
2015年	30	3,304	1.29
2014年	28	3,187	1.23
2013年	27	2,642	1.07
2012年	29	2,951	1.18
2011年	28	2,411	1.07

(注) 妥結額、アップ率は単純平均

(出所) 長崎県経営者協会

【図表5】名目賃金



(出所) 厚生労働省、長崎県

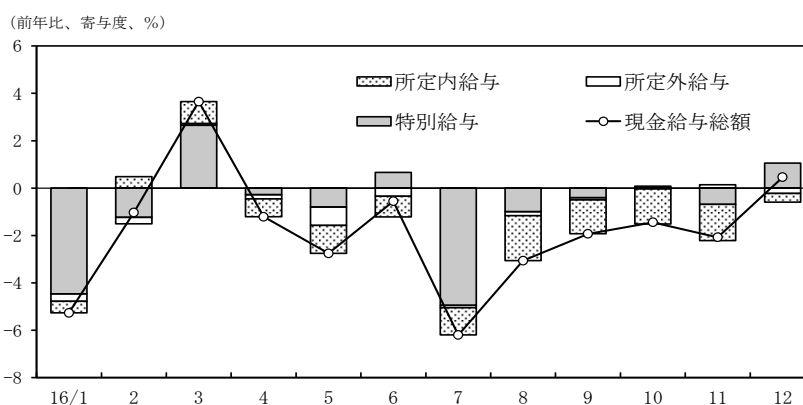
○ 本稿では、長崎県における「人手不足」や「賃金改定」の動きと「名目賃金の前年割れ」といった事象の背景をチェックすると共に、当地労働市場における特徴的な動きや企業の取組事例を紹介したい。

2. 名目賃金の要因分解¹

(1) 給与項目別分解

- 前掲（図表 5）のとおり、長崎県の名目賃金は、足許は、9 ヶ月振りに前年を上回ったものの、2016 年は、概ね前年を下回って推移した。
- これを給与項目別に分解してみると（図表 6）、以下のとおりである。
 - ① 所定内給与は、2016 年を通じて、ほぼ一貫してマイナス寄与。
 - ② 所定外給与も、所定内給与と同様の動きながら、マイナス寄与度は小さい。
 - ③ 特別給与については、賞与支給月近辺でのマイナス寄与度は大きいものの、それ以外でのマイナス寄与度は、所定内給与対比では相対的に小さい。

【図表 6】名目賃金（現金給与総額）の寄与度分解（長崎県）



(出所) 長崎県

(注) ・現金給与総額＝所定内給与＋所定外給与＋特別給与

- ・所定内給与：労働契約等で定められている条件によって支給される給与のうち、所定外給与以外のもの
- ・所定外給与：時間外手当、休日出勤手当、深夜手当等
- ・特別給与：夏季賞与、年末賞与のほか、一時的な理由によって契約等に基づかずに支払われた給与等

¹ 用語統一のため、本稿における「労働者」の定義は、「毎月勤労統計」に従うこととする。

すなわち、毎月勤労統計における「一般労働者」とは、「パートタイム労働者」以外の労働者のことをいう（以下、本稿では、「一般労働者」、「パートタイム労働者」という用語で統一する）。

パートタイム労働者とは、1日の所定内労働時間が、一般労働者よりも短い、もしくは、1週間の所定労働日数が一般労働者よりも短い労働者をいう。結局、一般労働者とパートタイム労働者の区別は、主に労働時間の長短による。

このため、一般的な用語として用いられている「正規雇用労働者」、「非正規雇用労働者」と本稿で用いている「一般労働者」、「パートタイム労働者」は、必ずしも一致しない。例えば、「非正規雇用労働者」であっても一定時間以上従事している場合、本稿では「一般労働者」に含まれることとなる。

(2) 所定内給与に関する要因分解

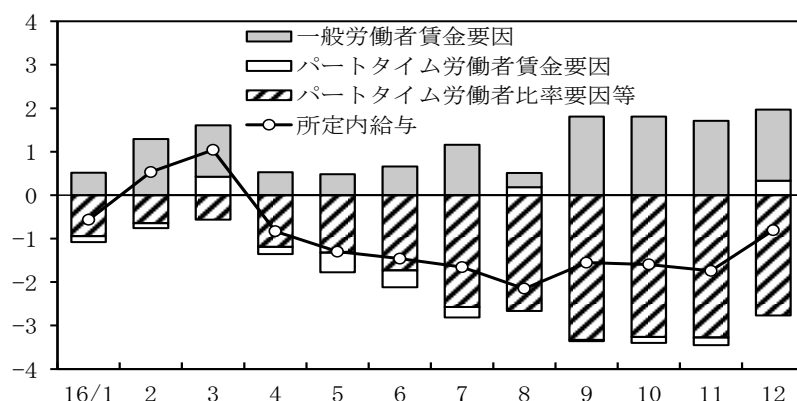
○ ここで、名目賃金に対する下押しの影響が強い所定内給与について、更に要因分解すると（図表 7）、以下の特徴がみられる。

- ① 一般労働者賃金要因は、年間を通して前年を上回って推移している。
—— 長崎県における賃上げ動向などが、直接的に反映されている姿。
- ② パートタイム労働者賃金要因は、達観してみれば、前年を幾分下回って推移している。
- ③ パートタイム労働者比率要因が、大幅マイナス寄与を継続しており、これが所定内給与の下方圧力の決定要因となっている。

—— パートタイム労働者の賃金水準は、一般労働者に比べて相対的に低いことから、長崎県の労働者全体に占めるパートタイム労働者の比率が高まっていることが、所定内給与や名目賃金の押し下げ圧力となっている姿。

【図表 7】 所定内給与の要因分解（長崎県）

（前年比、寄与度、%）



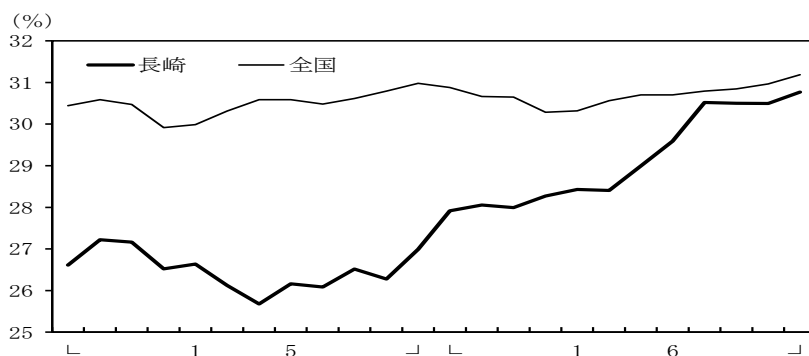
（出所）長崎県

- （注）
- ・一般労働者賃金要因＝一般所定内給与前年比×前年の所定内給与総額に占める一般の割合
 - ・パートタイム労働者賃金要因＝パートタイム労働者所定内給与前年比×前年の所定内給与総額に占めるパートタイム労働者の割合
 - ・パートタイム労働者賃金比率要因等＝所定内給与前年比－一般労働者賃金要因－パートタイム労働者賃金要因

(3) パートタイム労働者比率

○ 長崎県の全労働者に占めるパートタイム労働者比率については（図表 8）、2016年を通じてほぼ一貫して上昇しており、足許（2016年12月）では、30.8%と全国平均（31.2%）並みとなっている。

【図表 8】 パートタイム労働者比率



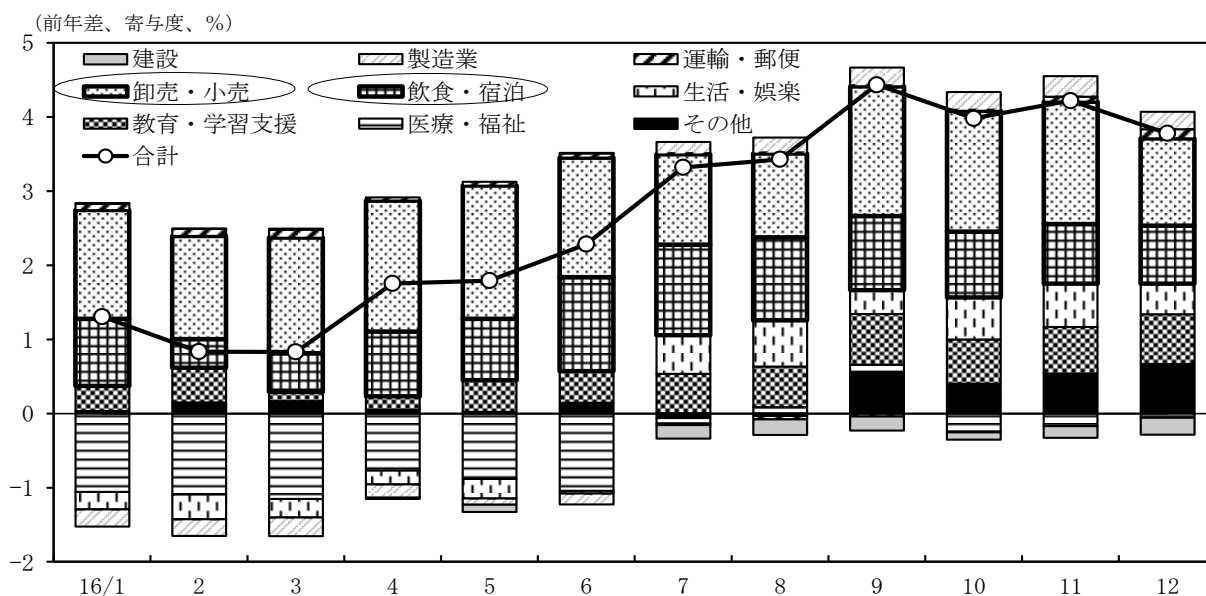
(出所) 長崎県

○ 次に、パートタイム労働者比率の変化幅を業種別に分解してみると(図表 9、10)、以下の特徴がみられる。

- ① 飲食・宿泊、卸売・小売は、2016 年を通じてプラス寄与を示現しており、パートタイム労働者比率は、前年対比+8%P 程度の大幅上昇となっている。
- ② 生活・娯楽、教育・学習支援でもパートタイム労働者比率は、若干上昇。
- ③ 製造、建設、医療・福祉では、パートタイム労働者比率は、若干のマイナスないし横ばい圏内の動きとなっている。

—— 製造、建設では、全体の労働者数も減少している。

【図表 9】 パートタイム労働者比率の業種別寄与度分解 (長崎県)



(注) 「その他」は「合計」から図表記載の各業種の寄与度を差し引いた残差

(出所) 長崎県

【図表 10】 主要業種のパートタイム労働者比率（長崎県、2016年平均）

(人、%、%P)

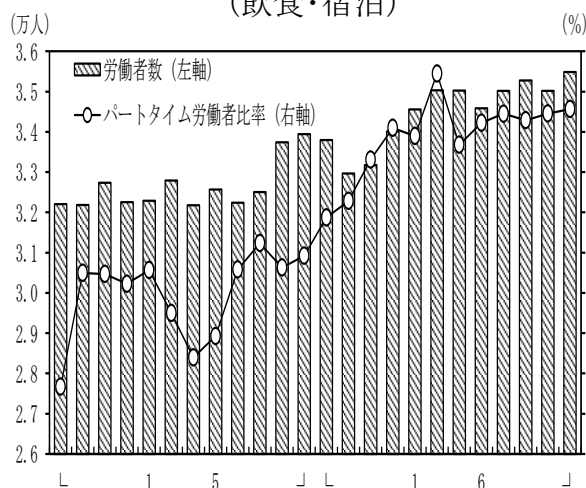
業種	常用労働者数 (含むパート)		パートタイム 労働者数		パートタイム 労働者比率	
		15年比		15年比		15年差
卸売・小売	76,881	+ 1.5	37,225	+ 21.5	48.4	+ 8.0
飲食・宿泊	34,493	+ 5.7	24,420	+ 18.9	70.8	+ 7.8
生活・娯楽	14,342	+ 1.3	6,190	+ 11.7	43.1	+ 4.1
教育・学習支援	31,881	+ 9.9	12,442	+ 19.8	39.0	+ 3.3
製造	49,651	▲ 3.7	7,573	+ 2.2	15.3	+ 0.9
建設	27,760	▲ 1.7	1,177	▲ 24.9	4.2	▲ 1.3
医療・福祉	95,085	+ 1.7	20,248	▲ 9.2	21.3	▲ 2.6
全業種計	419,360	+ 0.8	122,311	+ 11.0	29.2	+ 2.7

(出所) 長崎県

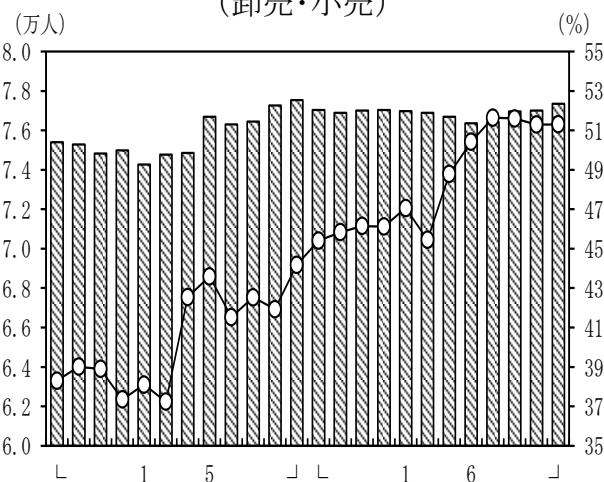
- 更に、パートタイム労働者比率に対するプラス寄与度の大きい「飲食・宿泊」と「卸売・小売」について、月末労働者数（一般労働者+パートタイム労働者）とパートタイム労働者比率の関係をみると（図表 11）、①「飲食・宿泊」では、全体の労働者数が増加傾向となる中で、パートタイム労働者比率も上昇している（すなわち、全体の労働者数の増加に対するパートタイム労働者数の寄与が大きい）一方、②「卸売・小売」では、全体の労働者数は横ばい圏内で推移する中、パートタイム労働者の比率が高まっている（すなわち、一般労働者からパートタイム労働者にシフトしている傾向が強い）ことが窺われる。

【図表 11】 月末労働者数

(飲食・宿泊)



(卸売・小売)



(出所) 長崎県

3. 当地企業の取組事例

- 以上、当地労働市場に関する統計を概観することで、
 - ① 2016年を通じて名目賃金の前年割れの状態が続いていたこと、
 - ② 名目賃金のマイナスは、主として所定内給与のマイナス寄与によること、
 - ③ パートタイム労働者比率の上昇が、所定内給与の下押しに寄与していること、
 - ④ パートタイム労働者比率の上昇は、飲食・宿泊、卸売・小売で顕著であること、
 - ⑤ 「飲食・宿泊」では、労働者全体の増加をパートタイム労働者が主導していること、
 - ⑥ 「卸売・小売」では、一般労働者からパートタイム労働者にシフトしている傾向が強いこと、
- などについて、分析することが出来た。
- こうした特徴が生じている背景について、若干の整理を試みると以下のとおり。

(1) 全国対比で急速な人口減少

長崎県の人口減少は、全国を大幅に上回るペースで進展している²。生産年齢人口が減少し、とりわけ、県外流出が著しい。このため、全国に比べ、一般労働者の確保が非常に難しくなっている可能性がある。

(2) 観光振興の影響

長崎県では、2015年に「明治日本の産業革命遺産」の世界文化遺産への登録や国際クルーズ船の寄港数増加がみられた中、県を挙げての観光振興の追い風もあって、観光需要が拡大傾向を辿っている³。

こうした状況下、「飲食・宿泊」において、従業員などの増員に向けて積極的に動いている先が少なくないが、「宿泊」では、フロント係などの従業員数を増やしたものの、一般労働者（正社員）の採用が思うに任せないことから、パートタイムでの採用を増加させざるを得なくなっているとみられる。また、「飲食」でも、新規出店等に伴い、パート労働者の確保が必要となっていると考えられる(図表12)。

² 国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（都道府県・市区町村）」（平成25年3月推計）によると、2030年の長崎県の推計人口は、118.5万人と2010年（142.7万人）対比▲17.0%の減少。全国は、2030年：11,661.8万人と2010年（12,805.7万人）対比▲8.9%減少。また、長崎県の生産年齢人口（15～64歳人口）は、2030年：62.7万人と2010年（86.2万人）対比▲27.3%の減少。全国は、2030年：6,773.0万人と2010年（8,173.5万人）対比▲17.1%減少。

³ 当地では、「明治日本の産業革命遺産 製鉄・製鋼、造船、石炭産業」の世界文化遺産登録、「世界新3大夜景」の認定、「クルーズ船」の増加、長崎市が観光庁の「観光立国ショーケース」の一つに選定されたことや「長崎と天草地方の潜伏キリシタン関連遺産」の世界遺産登録に向けた動き、九州新幹線西九州ルート建設など、当地では、観光振興の動きが活発化している。

【図表 12】「飲食・宿泊」における対応

<p>A社 (人材関連)</p>	<p>世界遺産登録効果から長崎県のホテル求人が急増。長崎県の同求人（2015年）は前年比+85%増と全国平均（+35%増）を大きく上回った。この間、ホテル業界では、これまでフルタイムで募集していたフロント業務について、短時間勤務のパートタイム従業員を採用することで、人手確保を狙う動きがみられている。</p>
<p>B社 (飲食)</p>	<p>2016年初以降、一段と人手不足感が高まっている。飲食店求人のメインターゲットである主婦や学生は、仕事以外に多くの時間を割く必要があり、お小遣い稼ぎ感覚の短時間勤務を望んでいる。人手確保のため、当社求人も1日数時間・週1日の超短時間勤務を許容するよう変更している。</p>
<p>C社 (宿泊)</p>	<p>未充足であった宿泊フロント業務のフルタイム求人をパートタイマーの募集に切り替えたところ応募がみられた。求職者は、勤務時間・休日の一定などの労働時間面を応募の第一条件としており、賃金面で多少の優遇を受けられるくらいでは人員確保は難しい。</p>

(出所) 当店ヒアリング情報

(3) 業種間での競合激化

こうした中、「飲食・宿泊」とパートタイム労働者の人材獲得で競合する「卸売・小売」では、新規求人に際しては、より短時間勤務での募集を進めているほか、従前からの勤務者を繋ぎ留めるために、働き手のニーズに合った雇用形態や労働条件へと見直しを図っている（図表 13）。

【図表 13】「卸売・小売」における対応

<p>D社 (小売)</p>	<p>長崎県の観光需要の高まりから、ホテルや飲食店の求人が増加しており、こうした業種に当社は競り負けている。こうした状況下、人手確保のため、より短時間の勤務での求人を増やしているほか、既存の従業員についても、要望を受け、短時間勤務者への切り替えを一部実施。</p>
<p>E社 (小売)</p>	<p>当社の業務では、商品知識や接客スキルが相応に必要なため、こうした知識等の習得に必要な時間確保が難しい短時間勤務者の採用を極力避けて来た。しかし、2016年以降の人手不足深刻化から、短時間勤務者を一定程度許容する方針に変更しており、足許、短時間パート（3～4時間）の求人を増やしている。</p>

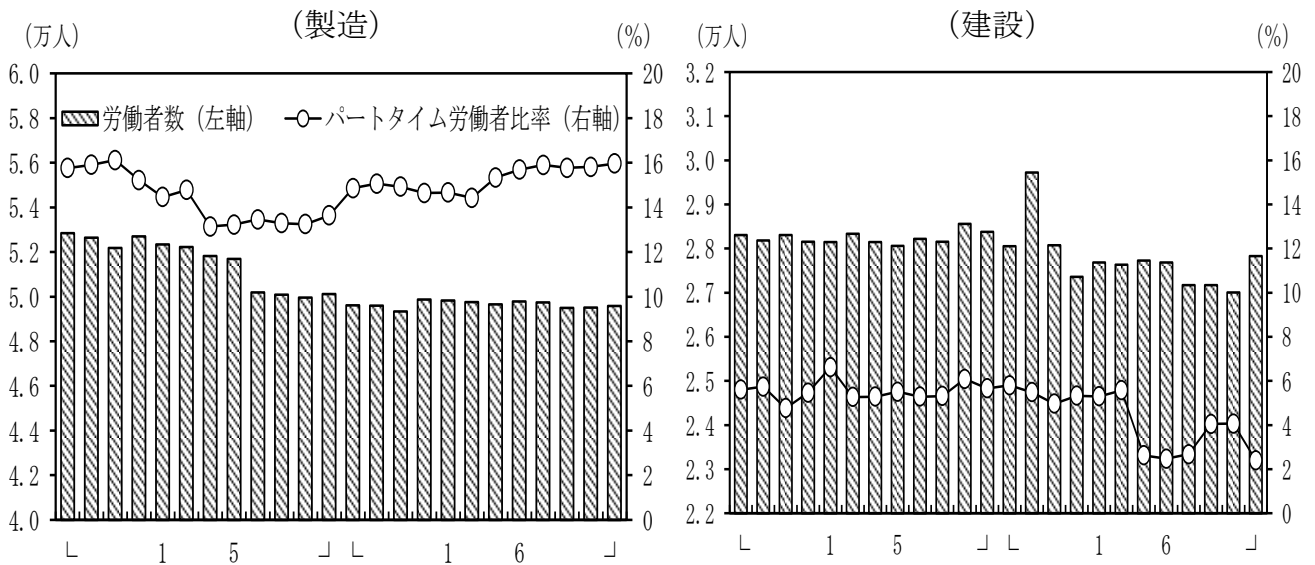
(出所) 当店ヒアリング情報

(4) 製造、建設の動向

前述のとおり、「製造」、「建設」では、パートタイム労働者比率が若干のマイナスないし横ばい圏内で推移しているほか、労働者数全体も減少傾向にある(図表 14)。

これは、「製造」、「建設」では、勤務のシフト管理が比較的容易な「飲食・宿泊」、「卸売・小売」と異なり、一定時間の拘束を要する勤務形態が一般的であるため、短時間労働者の増加による人員補充は困難なことが背景にあるとみられる。

【図表 14】 月末労働者数



(出所) 長崎県

4. 若干のインプリケーション（人手不足の解決に向けて）

- 当地では、パートタイム労働者の確保を軸に人手不足に対応する動きがみられる中で、一部業種（卸売・小売）を中心に、雇用形態の多様化（より肌裡細かなシフト形態など働き手のニーズに合った雇用形態や労働条件への見直し等）を実施することで、所用の労働者数の確保を図る動きがみられ始めている。
- こうした動きは、当該業種（卸売・小売）以外にも徐々に広がっており（図表 15）、今後、更に拡大して行くものと思われる。

【図表 15】働き手のニーズに合った職場環境づくりの事例

F 社 (観光関連)	働き易さを重視する社会的風潮を受けて、業務開始時間を少し遅らせることを検討している。営業時間は短縮となるが、時間外勤務が常態化する中での対応であり、従業員のモチベーションの改善がサービス向上に繋がることを期待している。
G 社 (製造)	7年前にジャスト・イン・タイムを基本とした高効率の生産体制整備に着手。導入3年で約2割の生産性向上を実現したほか、2年前にも省力化投資を行った。こうした取り組みが奏功し、運動会等の学校行事に合わせて休業日を設定するなど、操業を柔軟に調整することが可能となり、子育て中の女性にとって働き易い職場となっている。

(出所) 当店ヒアリング情報

- 当面、当地の労働市場環境に大きな変化が無いと想定される中、労働市場における供給制約を乗り越えるためには、従来、労働市場へ未参入であった層（主婦層など女性や高齢者など）の掘り起こしが、重要となっている。
- この点、労働力調査（総務省：全国調査 2015 年平均）によれば、「女性の完全失業者が仕事に就けない理由」として「希望する種類・内容の仕事が無い」と並んで「勤務時間・休日などが希望とあわない」が上位を占めている⁴が、これは重要なポイントであろう。すなわち、肌裡細かい労働条件の提示などによって、女性などの労働市場への参入を更に促進することが可能ではないかと考えられる。

⁴ 当該調査結果については、以下のとおり。

「女性の完全失業者が、仕事に就けない理由」

①希望する種類・内容の仕事が無い：26%、②勤務時間・休日などが希望と合わない：22%、③求人年齢と自分の年齢が合わない：12%、④自分の技術や技能が求人要件に満たない：7%、etc。

—— 例えば、業務（業務時間、業務形態）や事務フローの見直しにより省力化を図りつつ、短時間労働が可能となる職域を創出して行くことや、一定時間の拘束を要する勤務形態が一般的である業種（製造、建設など）や企業においても、合理化・省力化投資の実施によって、生産性の一段の改善を図りながら、働き易い労働環境を整えることなどが、考えられよう。

—— 当地の「卸売・小売」などでは、女性労働者の需要掘り起こしのため、こうした施策を採用し始めているものと推察される。

- 長崎県では、産学官が力を合わせて急速な人口減少の中でも地域の活力を維持するために色々な施策を打出している。就業者の確保や地元定着という観点では、長崎県が「ながさき県内就職応援サイト“N なび”」を立ち上げたほか、経済界が大学生や高校生の就職活動のバックアップに動いている。また、県内大学におけるCOC+事業への取り組み（長崎県版COC+）なども進捗している⁵。
- こうした中、個々の企業ベースで、労働者にとって働き易い環境を整備して行くことは、人手不足といった喫緊の問題への対応策となるばかりでなく、当該企業の魅力の向上にも資するものと思われる。こうした観点からも、産学官を挙げての各種取り組みと併せて、個別の業種、企業における労働環境の更なる整備が望まれるところである。

以 上

⁵ “N なび”とは、長崎県が運営する求人・求職者情報サイト。求人情報、求職者情報に加え、長崎県等が主催する就職イベント、公務員採用試験情報を掲載（2016年3月に立ち上げ）。

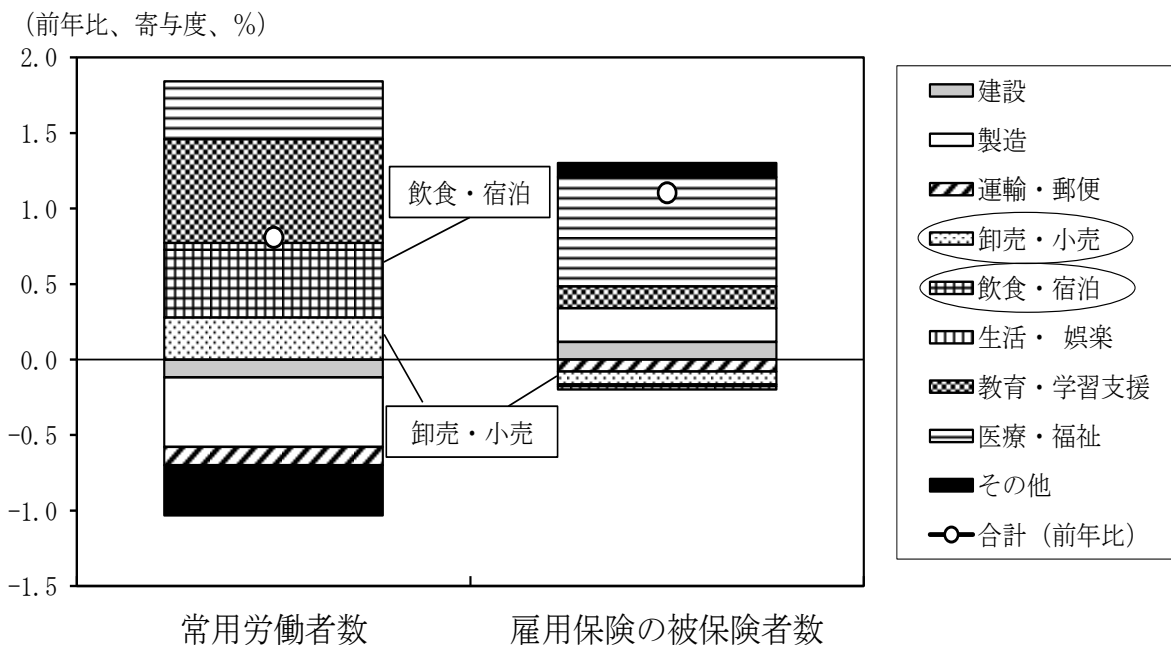
長崎県版COC+（「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業」）では、長崎県内の大学・短大5校と長崎県、長崎市、佐世保市、経済団体や地元企業が連携して、それぞれの立場で支援・協力を行うことで、2019年度の学生の県内就職率を2014年度の約40%（895人）から約50%（1,138人）に引き上げることを目標としている。

【BOX】短時間勤務者の増加について

- 毎月勤労統計の常用労働者数と雇用保険の被保険者数の比較（図表 16）においても、「卸売・小売」や「飲食・宿泊」におけるパートタイム労働者の増加が観察される。「卸売・小売」や「飲食・宿泊」は、常用労働者数（含むパート）の押し上げ要因となっている一方、雇用保険の被保険者数の押し下げ要因となっている⁶。

これは、雇用保険の被保険者で捕捉されない「1週間の所定内労働時間が20時間未満の労働者」や「日々または1か月以下の期間に限った労働者」が増えていることが背景にある。

【図表 16】常用労働者数（含むパート）と雇用保険の被保険者数（共に長崎）の業種別寄与度分解（2016年平均/2015年平均）⁷



（注）・雇用保険の被保険者数の「合計」は、農林・水産、公務を除いて算出
 ・「その他」は「合計」から図表記載の各業種の寄与度を差し引いた残差
 （出所）長崎県、長崎労働局

⁶ 毎月勤労統計における常用労働者とは、期間を決めないか、1ヵ月を超える期間を決めて雇われている者。もしくは、日々または1ヵ月以下の期間を限って雇われている者のうち、前2ヵ月にそれぞれ18日以上雇われた者。一方、労働者が雇用保険に適用される基準は、31日以上雇用されることが見込まれる者であり、1週間の所定労働時間が20時間以上となる者である。

⁷ 「建設」、「製造」は、常用労働者数の押し下げ要因となっている一方、雇用保険の被保険者数の押し上げ要因となっている。これは、同業種では期間に定めのない労働者が増えていることを示唆している。