

賃金と失業率の都道府県格差*

阿部正浩

1. はじめに
2. 都道府県賃金格差の動向
3. 都道府県失業率格差の動向
4. むすびにかえて

1. はじめに

人々の生活の質（QOL）や幸福感に対して様々な要因が影響するとしても、その社会の就業環境が深く関わっていることに間違いはないだろう。良質な雇用が多数ある社会では、人々の生活の質は高く、幸福度も高いだろう。逆に良質な雇用が少ないような社会では、人々が日々の生活を送ることもままならず、健康状態が悪化したり、犯罪が蔓延ったりするなど、福利厚生は低下することになるだろう。社会が良質な雇用を提供できるかどうかは、その地で暮らす人々やその社会全体にとっては大きな問題である。

ところで、就業環境あるいは雇用環境の整備は、国が主体的に行ってきた。都道府県をはじめとした地域社会での労働政策についても、それは同じだ。国の地域雇用政策の第一歩は1974年の雇用保険法で（濱口 [2018]）¹⁾、「事業主に対して、雇用機会を増大させる必要がある地域への事業所の移転による雇用機会の増大、季節的に失業する者が多数居住する地域における通年雇用の促進その他地域的な雇用構造の改善を図るために必要な助成及び援助を行うこと」（雇用保険法第62条第1項第2号）とされている。つまり、農村地域に工業を導入して雇用創出し、当時社会問題化していた出稼ぎをせずとも、就業することが可能としようとしたのである²⁾。

* 本稿は2018年度中央大学特定課題研究「地域雇用政策の地域労働市場の雇用創出・消失に与える影響に関する研究」の成果でもある。また、研究遂行にあたっては、日本学術振興会科学研究費助成事業の研究課題「地域雇用政策の地域労働市場の雇用創出・消失に与える影響に関する研究（基盤研究（B）課題番号18H00853）」による助成も受けている。

- 1) これ以前にも、地域雇用政策がなかったわけではない。炭鉱離職者政策は業種雇用政策ではあるが、産炭地域における失対事業という点で地域雇用政策とも言える。詳しくは濱口 [2018] を参照されたい。
- 2) 1982年度から地域雇用開発推進事業が始まり、毎年10地域が指定されて地域雇用促進給付金が支給さ

1987年には地域雇用開発等促進法が施行されるが、それまでの地域雇用政策をまとめたもので、雇用機会が量的に少ない地域の雇用創出を促すことを目的としていた。しかし、1991年に同法が改正される際には雇用環境整備地域が新設され、雇用機会が十分であっても魅力ある雇用機会の創出を促すため、地域雇用環境整備助成金が整備された。さらに1997年の改正では、いわゆる経済グローバル化や産業空洞化に対応するため、高度技能活用雇用安定地域が新設され、熟練工が持つ技能を活かして雇用創出につなげようとした。

2001年の同法の改正では、それまで国が地域指定を行ってきたものを改め、都道府県が地域類型により計画策定をしたうえで、それを国が認めることで種々の施策を行う方式に変わった³⁾。これは第一次地方分権改革や1997年の地方分権一括法により、国と地方がそれぞれ雇用政策を担うことになったためである⁴⁾。さらに2007年の改正では、4つの地域類型を雇用開発促進地域と自発雇用創造地域の2つに再編した。

ところで、2008年に起きたリーマンショックは日本経済にも深刻な影響を与えた。地域経済にも大きな打撃となり、地域の雇用失業情勢は厳しさを増した。さらに2011年3月の東日本大震災は福島、宮城、岩手の3県に甚大な被害をもたらし、当該地域の被災企業だけでなく、サプライ・チェーンで連なる全国の企業でも生産活動を停滞させた。そこで、離職した失業者等の雇用機会を創出するため、各都道府県に基金を造成し、各都道府県及び市区町村において、地域の実情や創意工夫に基づき、雇用の受け皿を創り出す事業として、雇用創出の基金による事業が開始された。この事業は2008年（平成20年）10月に創設された「ふるさと雇用再生特別基金事業」を始まりとし、その後は緊急雇用創出事業等として様々な事業が展開された⁵⁾。

それまでの景気後退期における労働政策は、雇用調整助成金を活用することで失業を未然に予防するというのが基本であったが、雇用創出の基金による事業では同時に新たな雇用に地域に創出しようとした点で新たな試みであったと言える。また、経済社会の環境変化に合わせて当該地域の産業構造と雇用構造を、当該地域の独自の視点から変えていこうという意図があり、地域特

れており、最終年度の1986年度まで計60地域が事業の指定を受けた。

- 3) 地域類型は雇用機会が不足している雇用機会増大促進地域、労働力需給のミスマッチが生じている能力開発就職促進地域、求職活動の促進を図る求職活動援助地域、そして高度技能が集積している高度技能活用雇用安定地域である。
- 4) それまでの地方事務官制度の下では、都道府県の雇用対策は国が事実上行ってきた。しかし、地方分権一括法によって地域雇用対策は、都道府県の行う対策と各都道府県労働局（国）が行う対策とに分かれるようになった。
- 5) 雇用創出の基金による事業として、以下の事業が実施された。①緊急雇用事業（平成23年度終了）、②重点分野雇用創出事業（平成25年度終了）、③地域人材育成事業（平成24年度終了）、④震災等対応雇用支援事業、⑤生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出事業、⑥起業支援型地域雇用創造事業、⑦地域人づくり事業（平成27年度終了（一部28年度まで））。さらに、東日本大震災被災地3県（岩手、宮城、福島）を対象とした緊急雇用創出事業がある。

性と長期的視点に配慮した労働市場政策として評価できる。

なぜなら、ある地域で構造的な失業が深刻化すれば、労働移動のコストが高いほど、地域間でのミスマッチが深刻なものとなるからだ。経済理論的には、失業率に地域格差が発生するなどして期待所得に地域格差が生じれば、所得の低い地域から高い地域へ人口移動が生じて、失業率や所得の地域間格差がいずれは解消するはずである。しかし、わが国の地域間の失業率格差や所得格差の構造が硬直的であることは、これまでの研究でも指摘されており、その背景としては地域間移動を通じた調整機能の弱さだと指摘されている（水野 [1992]、太田・大日 [1996] など）。近年も、わが国の人口移動率は年々低下傾向にあり、地域労働市場の雇用吸収力が一国全体の失業率にも影響する傾向はむしろ強まっている。

このように2010年代になって、地域雇用政策は都道府県が主体となって当該地域の労働市場の状況を反映したものへと大きく変容してきた。同時に、単なる失業対策や失業予防から雇用創出による労働市場構造の転換を促すものへと変化した。雇用創出の基金による事業以降も、実践型地域雇用創造事業（2012年（平成24年）～）や戦略産業雇用創造プロジェクト（2014年（平成26年）～）、地域活性化雇用創造プロジェクト（2016年（平成28年）～）では、都道府県が主体となって事業計画を立案し、それを国（厚生労働省）が認定することで予算が分配されて事業化されるというかたちで進められた。なお、地域活性化雇用創造プロジェクト（2016年（平成28年）～）では、単なる雇用創出にとどまらず、質の高い雇用を創出するプロジェクトを都道府県が立案するという点で、地域雇用政策のバージョンアップが図られている。

では、こうした地域雇用政策の変容が地域労働市場にどのような影響をもたらしたのだろうか。この稿では、2010年代の地域労働市場の状況について、都道府県間の賃金格差と失業率格差の動向について整理し、地域雇用政策の影響を検討してみたい。

2. 都道府県賃金格差の動向

この節では、都道府県間の賃金格差がどのように推移しているのかを見ていく。

一般に、都道府県間の賃金格差を指標として見る場合に、利用されているのは平均賃金である。この平均賃金は、各都道府県で働く個人 i が稼得する賃金 w_i を合計し、その人数で割ったものである。このため、労働の対価として個人に支払われる賃金だけでなく、個人の年齢や性、あるいは学歴といった個人属性や、産業構造や職業構造、あるいは企業や事業所の規模によって、各都道府県の平均賃金は影響を受ける。たとえば、年齢の高い人の割合が高かったり、高学歴者が多かったりする地域の平均賃金は相対的に高くなる。逆に、若い人の割合が高い、あるいは高学歴者が少ない地域の平均賃金は低くなる。また、賃金水準の高い産業や職業が多い地域や、規模の大きな企業や事業所が立地する地域の平均賃金は相対的に高くなる。

このように平均賃金は、各個人に支払われる賃金水準と、当該地域の個人属性や産業・職業の構造、あるいは企業や事業所の属性という、大きく二つの要因によって決まる。したがって、以下の分析では二つの要因に注目して、賃金格差の動向を見ていこう。

2.1 先行研究

地域間における賃金格差に関するこれまでの研究は、一つには賃金格差が地域間でなぜ生じるのかという格差の要因に関する研究であり、もう一つには賃金格差が人口移動や労働市場の需給調整にどのような影響を与えたかという調整メカニズムに関する研究に大別できる。ここでは、最近の日本の地域労働市場における先行研究について紹介しておく。

日本の労働市場において地域間の賃金格差がなぜ生じるかについての最近の研究としては、個人属性の違いや産業構造の違いなどに着目した徳井ほか [2013]、職業構造に着目した奥井 [2013]、そしてそれぞれの要因の寄与を検討した篠崎 [2007] などがある。

徳井ほか [2013] は、「国勢調査」(総務省統計局)を用いて、Caves et al. [1982] の指標に基づく人的資本の量と質を地域間で相対比較できる指標を作成し、その要因についての分析を行っている。その結果、①1970年から2008年までの約40年間で人的資本の質の地域間格差は縮小している、②地域間の人的資本格差は労働生産性格差と正の相関を持っている、③人的資本の質の地域間格差の要因として1970年時点では学歴に加えて産業立地要因が重要であったが、その後40年間で学歴要因のみが要因となった、④若年者の移動は量としては大きな影響を与えているが、質の面からの影響は重要ではない、といったことを見出している。

ここで①に関連して、勇上 [2010] では1980年代以降の賃金・雇用の地域間格差を俯瞰的に分析しているが、1990年代前半のバブル崩壊以降は地域間格差が縮小したが、2000年代になって景気が回復すると格差は再度拡大したとしており、どの程度の期間で格差の変動を見るかで評価が違うことに留意する必要がある。

また、③の産業立地要因が重要でなくなったことについて徳井らは、産業間賃金格差が縮小してきたことと非製造業内での地域間賃金格差が縮小したことをあげており、産業構造の変化そのものがその要因としているわけではない。しかしながら、90年代以降は経済グローバル化も進み、地域の労働市場では産業空洞化の影響が少なからずあったと考えられる。勇上 [2010] では就業者数の変化に関する寄与度分解を行い、地方圏では製造業における就業者数減少への寄与は大都市圏よりも小さいが、非製造業の就業者の伸びも大都市圏より小さく、結果として製造業の雇用機会の減少が地方圏の就業者の減少につながったとしている。そしてそれは、より賃金コストの低い中国や東アジアと比較して製造業の立地優位性が地方圏ではなくなったためだとしている。

奥井 [2013] は、1997年から2011年までの賃金構造基本統計調査の都道府県別職種別の集計

データを用いて、80職種について職種内での地域間賃金格差について分析している。その結果、①多くの職種で地域間賃金格差が維持される傾向にあること、②賃金格差と景気との間には一貫した関係はないこと、③分析期間中に地域間格差が拡大した職種は21職種で、縮小したのは10職種であることを、を見出している。この結果は、この期間の地域間賃金格差が平均的には縮小傾向にあったことから、その要因は職種内の地域間賃金格差が影響したのではなく、職種構造が地域間で変化したことが要因であることを示唆する。

2.2 利用するデータ

以下の分析で利用するデータは、「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の都道府県別、産業別、企業規模別、男女別、年齢別の集計データである。

この調査は、5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所と10人以上の常用労働者を雇用する公営事業所を対象に、毎年6月分の賃金と前年1年間の賞与について調査しているが、調査の目標精度を常用労働者の1人平均所定内給与額について、都道府県、産業と企業規模別の標準誤差率を5%以内と設定され、調査対象が抽出される。その結果、調査対象事業所は、近年では7万8千前後、回収率は7割台を推移している。

しかしながら、全国で集計すれば目標精度にほぼ達しているものの、ここで利用するような都道府県別に産業別、企業別、性別、年齢別に集計すると目標精度に達しないセルもかなり存在する。目標精度に達しないセルは、欠損値として処理されており、以下の分析でもこうしたセルは利用していない。

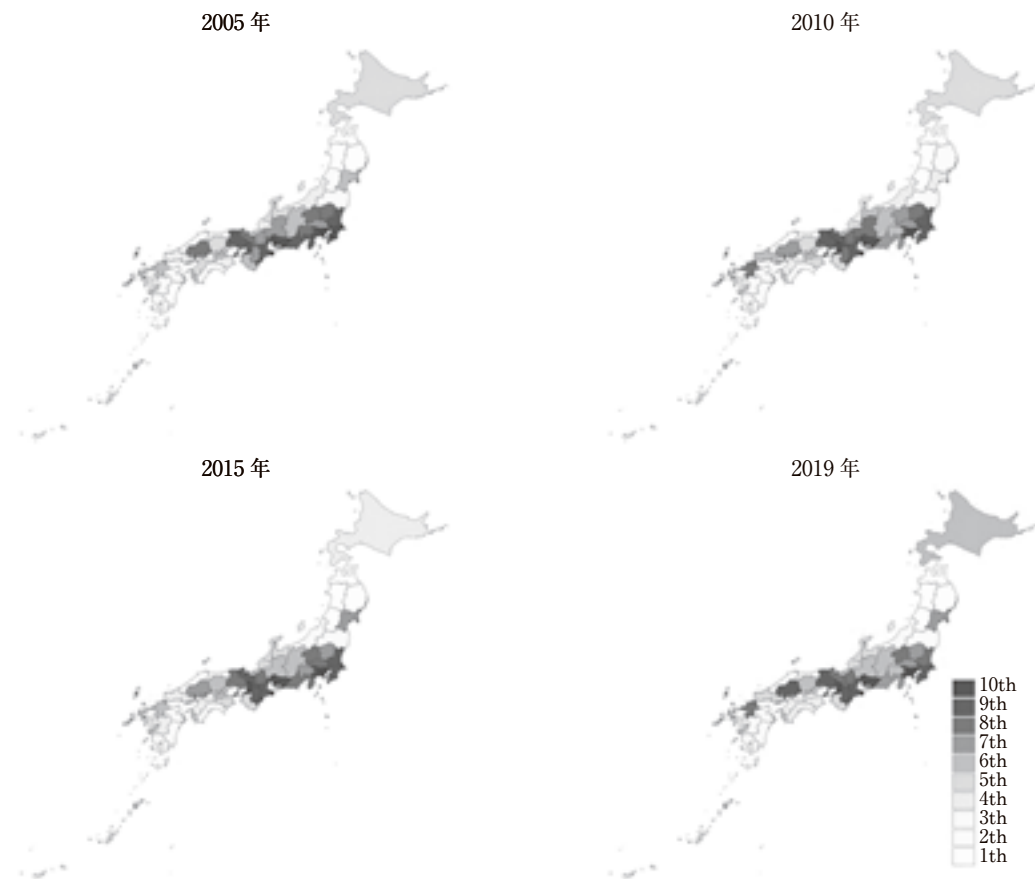
以下では、『国勢調査』（総務省統計局）が調査された2005年と2010年、そして2015年と、最近の2019年について賃金の都道府県間の格差を検証する。このため、賃金を実質化するため、『消費者物価指数』（総務省統計局）を用いる。とはいえ、消費者物価指数には都道府県別の指数はないので、代わりに都道府県県庁所在地の指数を利用する。また、県庁所在地の指数は全国平均を100として各年で計算されているため、ここでは全国平均の時系列指数（基準年=2015年）を用いて、2015年の全国平均を100とした都道府県毎の消費者物価水準を推計した。

2.3 平均賃金の都道府県格差

図1は、2005年から5年おきに、各都道府県の「決まって支給される給与」の実質平均額を、10分位毎に色づけしてみたものだ。最も薄い色が第1・10分位であることを示し、濃い色になるにしたがって高い分位であることを示している。また、「決まって支給される給与」を実質化するために、上で説明した都道府県別の消費者物価指数を用いている。

すると、首都圏から京阪神に至る太平洋側の各都府県の平均賃金水準は第7・10分位以上にあって、相対的にこの地域の平均賃金は高いことが分かる。一方、東北地方や四国、そして九州

図1 都道府県の平均賃金



出所：『賃金構造基本統計調査』（厚生労働省）より筆者作成。

南部と沖縄の各県の平均賃金水準は第3・10分位以下にあって、相対的に平均賃金は低い。また、こうした平均賃金の都道府県の順位は、時系列で見ても固定されていることが分かる。

図1で見たことをもう少し詳細に見るために、「決まって支給される給与」の平均額の下位と上位それぞれ7都府県名を表1に示そう。すると、どちらも同じ都府県名が並ぶことが分かるだろう。下位7県には青森や沖縄、秋田、岩手、山形の各県が常連で名を連ねており、鳥取や島根、宮崎も頻出する。他方で、上位7都府県には東京をはじめ、神奈川、大阪、愛知が常連で、千葉や茨城、三重、京都などが頻出する。下位、上位ともに、ほぼ同様の都府県が並んでおり、固定化していることが分かる。

表1には、さらに、実質賃金が最も高い水準にある東京都を1とした場合の各府県の実質賃金を示した。すると、都道府県間の実質賃金水準の格差は縮小傾向にあることが分かる。たとえば2005年に実質賃金水準が最も低かった青森県は、東京を1とした場合の水準が0.64だったが、

表1 実質平均賃金の下位と上位の都道府県

	2005年		2010年		2015年		2019年	
下位 7 県	青森県	0.64	沖縄県	0.66	岩手県	0.68	青森県	0.68
	沖縄県	0.64	青森県	0.67	青森県	0.68	長崎県	0.69
	秋田県	0.66	長崎県	0.69	沖縄県	0.69	山形県	0.69
	宮崎県	0.67	秋田県	0.69	秋田県	0.69	岩手県	0.70
	岩手県	0.69	山形県	0.70	山形県	0.69	秋田県	0.70
	鳥取県	0.69	岩手県	0.71	宮崎県	0.70	宮崎県	0.71
	山形県	0.69	鳥根県	0.71	鳥取県	0.71	沖縄県	0.71
上位 7 都 府 県	三重県	0.89	京都府	0.88	茨城県	0.87	千葉県	0.86
	大阪府	0.91	三重県	0.89	千葉県	0.88	広島県	0.87
	茨城県	0.92	茨城県	0.90	京都府	0.88	奈良県	0.89
	愛知県	0.92	愛知県	0.90	愛知県	0.89	愛知県	0.89
	千葉県	0.93	神奈川県	0.92	大阪府	0.93	大阪府	0.93
	神奈川県	0.94	大阪府	0.93	神奈川県	0.93	神奈川県	0.93
	東京都	1.00	東京都	1.00	東京都	1.00	東京都	1.00

注：表中の数値は、実質平均賃金が最上位の東京都を1とした場合の、各府県の実質賃金水準を示す。
出所：『賃金構造基本統計調査』（厚生労働省）より筆者計算。

2019年に最下位だった青森県のそれは0.68である。つまり0.04ポイントほど最上位と最下位の賃金格差が縮小していたことが分かる。また、下位7県の東京都を1とした実質賃金の水準は、全般に、年を追う毎に大きな値となっており、上位と下位の間にある格差が縮小していることが分かる。

一方、上位7都府県については、下位7県とは異なる傾向が見てとれる。具体的には、東京都の実質平均賃金を1とした場合の上位3都府県の実質賃金水準にはあまり変化がないが、4位から7位までの府県の数値は年を追う毎に小さな値となっているのだ。これは、上位7都府県の間で平均賃金の格差は拡大しているということの意味している。

では、47都道府県の平均賃金の分布はどのように変化してきただろうか。図2には、47都道府県の決まって支給される給与の平均値のヒストグラムとカーネル密度プロットを描いた。すると、2005年の分布では300千円を中心に比較的フラットな山が描かれているのに対して、2010年以降の分布では270～280千円を頂点とする山が描かれていることが分かる。さらに、2005年の分布は平均値の両側に都道府県がある程度均一に分布しているのに対して、2010年以降は平均値の左側に多くの道府県が分布していることが分かる。そして、年を追う毎にカーネル密度推定による密度の値は高くなっている。実際、表2のとおり、各年の変動係数と歪度を見ると、年を追う毎に変動係数は小さくなる一方で歪度の値は大きくなっている。

このことは、2005年までは全国平均の周囲に多くの道府県が緩やかに集まっていたのに対して、2010年以降は平均賃金よりも賃金水準の高い都府県の数が少なくなる一方で、徐々に全国平

図2 都道府県別平均賃金のヒストグラム

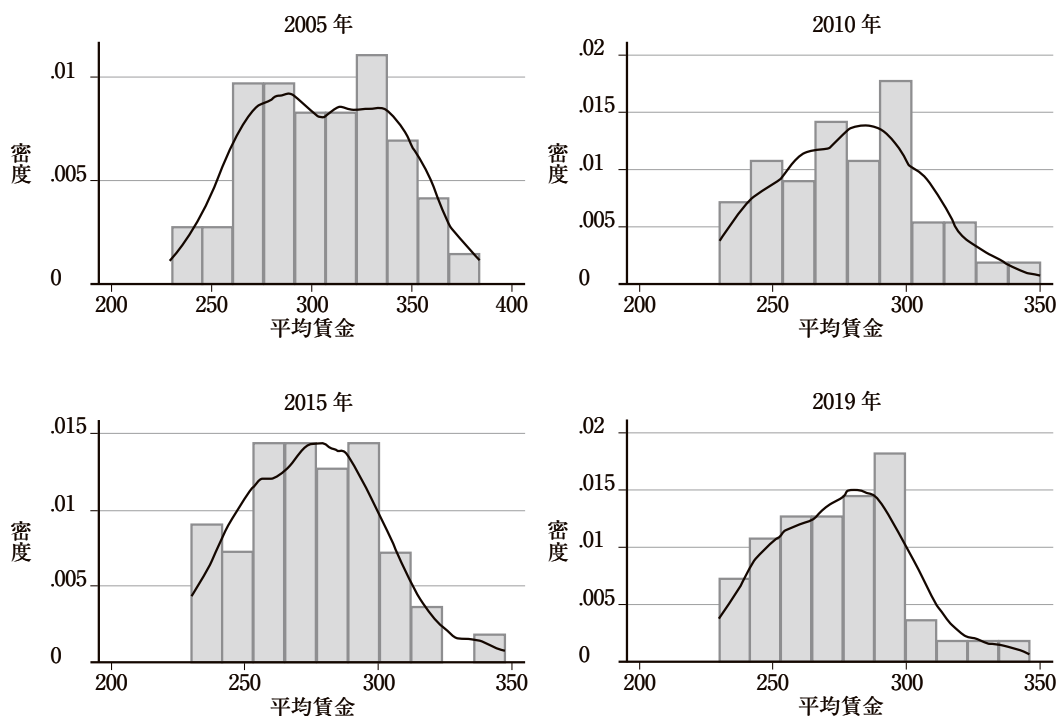


表2 都道府県別平均賃金の変動係数と歪度

	2005年	2010年	2015年	2019年
変動係数	0.1141	0.0936	0.0904	0.0887
歪度	0.1024	0.2528	0.4408	0.4319

均に各道府県が集中回帰するようになってきたことを意味する。

では、都道府県間の賃金格差がこのように変化してきたのはなぜだろうか。上でも触れたように平均賃金は、各個人に支払われる賃金水準と、個人属性や産業あるいは企業属性という、大きく二つの要因に影響される。個人に支払われる賃金水準に影響する最も大きい要因は、限界生産物あるいは限界生産性だ。付加価値が高まったり生産性が上がったりなどして限界生産物が高まれば、個人に支払われる賃金水準は高まることになる。他方、個人属性や産業あるいは企業属性による影響に関しては、高い賃金が支払われる傾向にある中高齢者や高学歴者が当該地域で相対的に増えたり、高い賃金を支払う産業や企業の立地が当該地域で相対的に増加したりすれば、当該地域の平均賃金の水準は高まる。

都道府県間の賃金格差の変化が、個人に支払われる賃金水準によって影響されたのか、あるいは産業や企業属性によって影響されたのかを検討するため、本稿では表1で用いた平均賃金が上

表3 Blinder-Oaxaca 分解の結果

	2005年	2010年	2015年	2019年
係数	0.152	0.184	0.197	0.161
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	44.9%	61.9%	72.2%	66.5%
要素賦存量	0.041	-0.005	-0.002	-0.027
	(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.001)
	12.2%	-1.7%	-0.6%	-11.0%
交絡効果	0.145	0.119	0.078	0.113
	(0.001)	(0.002)	(0.001)	(0.001)
	42.9%	39.8%	28.4%	46.5%
差	0.338	0.298	0.273	0.242
	(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)

注：括弧内の数値は標準誤差。その下の%表示の数値は、賃金格差に占める当該要因が占める割合である。

位と下位のそれぞれ7都府県について、Blinder-Oaxaca (BO) 分解を行い、上位グループと下位グループの平均賃金の差に対して、推定された係数 (Coefficient) と要素賦存量 (endowment) がどのように影響しているのかについて、各年で比較してみる。BO 分解は、男女間賃金格差の文脈で用いられることが多いが、2つのグループ間における平均値の差について、係数と要素賦存量がどの程度影響しているかを推定することができる。本稿の文脈では、個人に支払われる賃金水準が係数の効果にあたり、産業や企業の属性が要素賦存量の効果にあたる。推定結果は、表3のとおりである。

表3によれば、個人に支払われる賃金水準を意味する係数の効果が、2005年から2019年にかけて大きな値となっており、2つのグループ間における賃金格差に占める割合も高まっていることが分かる。このことは、平均賃金の高い上位7つの都府県と下位7県の間で、個人に支払われる賃金水準に差が開いており、それが都道府県間の賃金格差を拡大させていることを意味する。

一方、個人属性や産業や企業属性を意味する要素賦存量の効果については、年を追う毎にマイナス方向に大きな値となっており、賃金格差に占める割合も（マイナスに）高まっている。このことは、個人属性や産業あるいは企業属性に関する都道府県間における相違が薄まっていて、都道府県間の賃金格差を縮小させる効果が最近になるほど大きくなっていることを意味する。具体的には、中高齢者が上位7都府県に比べて下位7県で相対的に増加しており、平均年齢が格差縮小に貢献している（表4）。

表4 上位7都府県と下位7県の個人属性

	年齢		勤続年数		女性比率	
	上位7都府県	下位7県	上位7都府県	下位7県	上位7都府県	下位7県
2005年	40.2359	41.1615	12.0102	11.8192	0.2825	0.3696
	(11.7312)	(11.9665)	(7.7587)	(6.9746)	(0.4503)	(0.4828)
2010年	41.0751	41.8083	11.7834	11.5831	0.3114	0.3746
	(12.0550)	(12.2908)	(8.1702)	(7.5166)	(0.4631)	(0.4841)
2015年	42.1065	42.5799	12.0375	11.5490	0.3342	0.3893
	(12.2693)	(12.2709)	(7.8719)	(7.5072)	(0.4717)	(0.4876)
2019年	42.8451	43.7614	12.2006	12.4493	0.3544	0.3824
	(12.6937)	(12.7380)	(8.0192)	(7.8544)	(0.4783)	(0.4860)

注：括弧内の数値は標準偏差。

3. 都道府県失業率格差の動向

この節では、失業率格差について見ていく。

失業率は、労働力人口に占める失業者の割合であり、働く意欲があり働ける状態にあるにもかかわらず就業できない人々の割合である。もしその社会が人々に合った仕事を十分に供給できていれば、働く意欲があって働ける状態にある人は基本的に全て就業できるはずである。したがって、その社会の失業率が高いということは、その社会が人々に合った仕事を十分に供給できていないということである。

仮にその社会が十分な仕事を供給できずに失業率が高水準となれば、人々は仕事を探して別の地域に移動するかもしれない。ただしその場合、人々の移動する費用が高ければ別の地域で職探しを行う人々は少なくなり、当該地域の失業率は高止まりするかもしれない。あるいは、移動費用の低い人々だけが別の地域で職探しを行い、移動費用の高い人々の失業率は高止まりするかもしれない。

したがって、都道府県間での失業率に格差が生じる背景には、社会が人々に適切な仕事を十分に提供できているかどうかという点と、地域間の移動費用の存在によって労働市場の調整機能が阻害されているかどうかという点、それぞれが影響すると考えられる。

3.1 先行研究

日本の都道府県間の失業率格差に関する最近の研究は、管見の限り、数少ない。代表的なものとして勇上 [2005, 2014] と Kondo [2015], 近藤 [2015] がある。

一般に、若年層や高齢層の失業率が高いことや製造業に比べてサービス業の失業率が高いこと

などが知られており、平均賃金と同様に、都道府県の失業率も当該地域の個人属性や産業あるいは企業の属性によって影響を受ける。そこで、勇上 [2005, 2014] は、個人属性や産業あるいは企業の属性をコントロールして都道府県間の失業率格差を、国勢調査を用いて推定した。その結果は、推定された失業率には、推定前の失業率格差と同様に、地域間格差が依然として残っていることが示される。つまり、個人属性や産業あるいは企業の属性では説明できない失業率格差が都道府県間にはあるということである。このことは、失業率格差を調整するまで地域間の労働移動が行われておらず、当該地域で適切な仕事を提供する必要があることを意味する。

Kondo [2015] は、各市町村の地理的空間的な相互従属性が失業クラスターを形成しているかどうかについて、空間計量経済学のアプローチから検証している。具体的には、1980年から2005年までの国勢調査を利用して、Getis-Ord G_i^* 統計量を推計し、市町村レベルの失業率が地理的に相互に依存しているかどうかを分析している。分析の結果、市区町村レベルの失業率は統計的に有意な正の空間的自己相関が見られること、空間的に連続する市区町村で異なる性別や年齢層の間で異質性を持つ失業クラスターを形成していることを見出した。

さらに近藤 [2015] では、人口移動が地域労働市場間の調整としてどのように機能しているのかに関して、人口移動の地域間の相互従属性を同時に考慮した空間計量経済学モデルを構築し、1980年から2010年までの市区町村データを用いて、検証している。その結果、失業率が高いことが人口移動のプッシュ要因として機能していたこと、人口流出率と人口流入率がそれぞれ正の有意な空間従属性を示すこと、人口流出率の高い地域ほど失業率の変化率が低く抑えられていること、を見出した。そして、失業によって地域から人口が広範に流出し、こうした人口移動パターンがこの期間中の地域間失業率格差の縮小に寄与していたと指摘している。

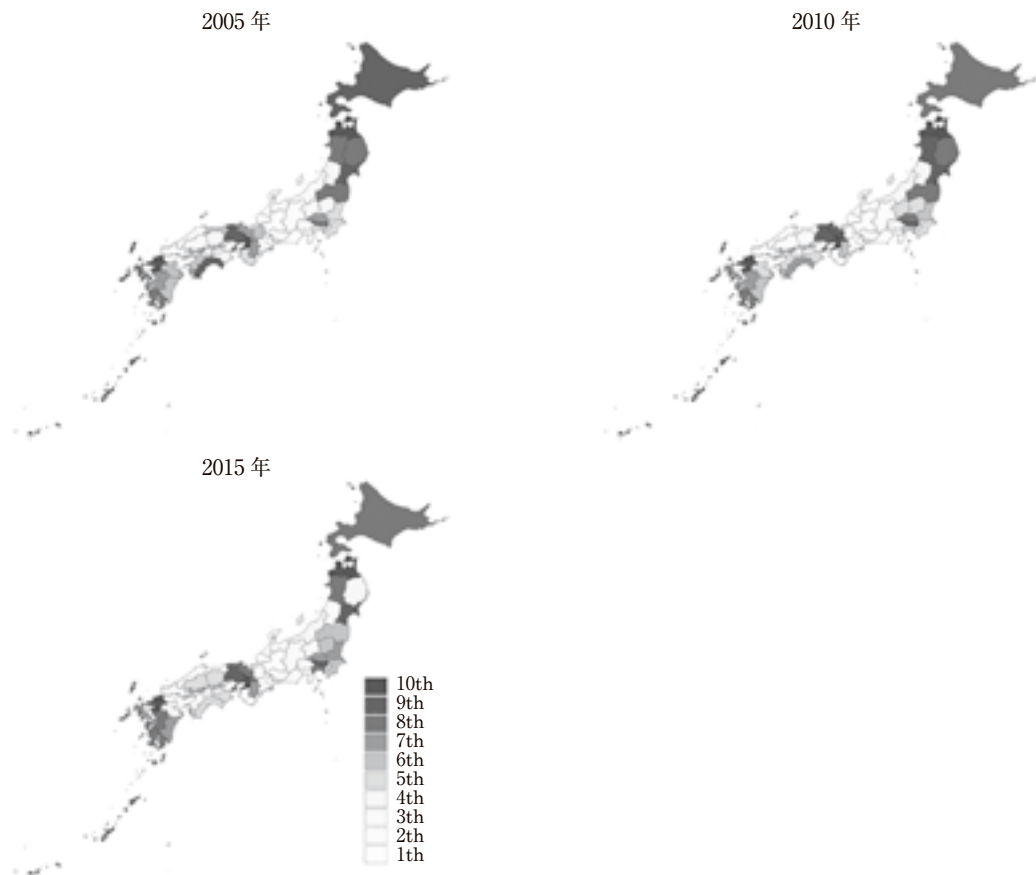
3.2 利用するデータ

以下の分析で利用するデータは2005年、2010年、そして2015年に調査が実施された『国勢調査』（総務省統計局）である。国勢調査は5年に一度実施される悉皆調査であり、人々の労働力状態や世帯の情報などが調査されている。ここでは、都道府県別、年齢別、性別の失業率を利用して、勇上 [2014] で行われた方法によって地域固有の失業率を推定する。

3.3 失業率の都道府県格差

図3は、2005年から2015年にかけて5年おきに、都道府県別の失業率を10分位に分けて示したものだ。図中の薄い色の地域は失業率水準が低く、濃くなるにつれてその地域の失業率が高い水準にあることを意味する。年によって若干の違いはあるものの、基本的には北海道や東北、東京都と京阪神、そして九州南部や沖縄が相対的に高いことはどの年も同じである。つまり、失業率の地域間格差も年による変動が少なく、固定化されている。

図3 都道府県別の失業率



出所：『国勢調査』（総務省統計局）より筆者作成。

では、個人属性や産業あるいは企業の属性をコントロールした、地域固有の失業率格差はどのようになるだろうか。ここでは、勇上 [2014] と同じ方法を用いて推計する⁶⁾。

都道府県 i 、年齢階級 j 、性別 k とし、 U_{ijk} を以下の推定式で、年齢階級ダミー age_j 、性別ダミー sex_k 、都道府県ダミー $pref_i$ 、製造業比率 $pmanuf$ 、サービス業比率 $pserv$ に回帰する。

$$U_{ijk} = \alpha + \sum \beta_{1j} age_j + \sum \beta_{2k} sex_k + \beta_5 pmanuf + \beta_6 pserv + \sum \beta_{3i} pref_i + u$$

ただし u は誤差項である。また製造業比率とサービス業比率は、各都道府県におけるそれぞれの

6) 勇上 [2005] では、失業率関数に学歴が説明変数として加えられている。これは調査年末尾が 0 (年) の場合に『国勢調査』が年齢、性、学歴別に労働力状態を公表しているためで、調査年末尾が 5 (年) の『国勢調査』を利用した場合には学歴別のデータは利用できない。本稿では、2005年と2015年の『国勢調査』も利用しているため、学歴別には推定していない。

表5 都道府県別の失業率と地域固有の失業率

	2005年		2010年		2015年	
	失業率	地域固有	失業率	地域固有	失業率	地域固有
北海道	(5.3)		(5.1)		(3.5)	
青森県	0.7	0	1.4	-0.2	0.7	0.5 ***
岩手県	-0.6	0.2	0	0.2	-0.6	0.3 *
宮城県	-0.3	1 ***	0.6	0.5 *	0.2	0.9 ***
秋田県	-0.5	0.1	0.3	0	0	0.3 *
山形県	-1.5	-0.4	-0.6	-0.6 *	-0.8	0
福島県	-0.5	0.8 **	0.1	0.5	-0.4	0.7 ***
茨城県	-1.4	0.3	-0.3	0.2	-0.3	0.3 *
栃木県	-1.5	0.3	-0.4	0.8 **	-0.4	0.6 ***
群馬県	-1.8	2.8 ***	-0.4	1.7 ***	-0.7	1.4 ***
埼玉県	-0.8	0.8 **	0.1	1.1 ***	-0.3	1 ***
千葉県	-1.4	1.1 ***	-0.4	1.3 ***	-0.4	0.8 ***
東京都	-0.6	0.5	0.4	0.6 *	0.1	0.6 ***
神奈川県	-1.4	-0.2	-0.2	0.3	-0.2	-0.2
新潟県	-1.6	-0.4	-0.7	-0.1	-0.6	0.2
富山県	-2.2	0.2	-1.3	0.7 **	-1	0.2
石川県	-2.2	0.4	-0.8	0.7 **	-1.2	0.9 ***
福井県	-2.6	0.1	-1.8	0.5 *	-1.7	0
山梨県	-1.9	0.2	-0.7	1.6 ***	-0.7	0.4 ***
長野県	-2.1	1.3 ***	-1.1	1.4 ***	-0.8	0.3 *
岐阜県	-2.5	-1.3 ***	-1.4	-1.9 ***	-1.2	-1.1 ***
静岡県	-2.2	-0.5	-1.2	-0.6 *	-0.8	0
愛知県	-1.9	2 ***	-0.8	1.6 ***	-1	1.3 ***
三重県	-2.3	1 ***	-1.1	1.1 ***	-1.3	0.7 ***
滋賀県	-1.3	-0.2	-0.8	0	-1.3	0
京都府	-0.8	0	0.6	0	-0.2	0.1
大阪府	0.7	-0.9 ***	1.8	-1 ***	0.7	-0.4 **
兵庫県	-0.3	0.6 **	0.2	1.2 **	0.2	1 ***
奈良県	-1.1	4.4 ***	-0.3	3.1 ***	-0.3	1.7 ***
和歌山県	-1.4	-0.1	-0.8	0.1	-1.1	0.1
鳥取県	-1.3	0.2	-0.9	0.3	-1.1	0.6 ***
島根県	-3	-0.6 **	-1.9	-0.4	-0.9	-0.3
岡山県	-1.5	-0.7 **	-0.8	-0.9 ***	-0.5	-0.2
広島県	-1.6	-0.6 *	-1	-0.2	-0.5	-0.3 *
山口県	-1.8	1.2 ***	-1.2	1.1 ***	-0.7	1.2 ***
徳島県	-1.5	1.3 ***	-0.4	2 ***	-0.5	0.9 ***
香川県	-1.6	1 ***	-1.2	1.1 ***	-0.7	0.6 ***
愛媛県	-1.2	1 ***	-0.5	1.2 ***	-0.7	0.9 ***
高知県	-0.4	0.9 ***	-0.1	1.2 ***	-0.5	1 ***
福岡県	0.6	0.3	0.9	-0.1	0.6	0.3 *
佐賀県	-1.5	0	-0.6	0.3	-0.5	0.1
長崎県	-0.6	3.1 ***	-0.1	2.8 ***	-0.3	1.5 ***
熊本県	-0.7	0	-0.1	0.9 ***	0	0.7 ***
大分県	-1.2	0.9 ***	-0.5	0.4	-0.6	0.3 **
宮崎県	-1.2	2 ***	-0.2	0.8 **	-0.3	0.9 ***
鹿児島県	-0.6	0.1	0	-0.1	0	0.1
沖縄県	2.6	1 ***	2.4	0.1	1.6	0.6 ***
平均	-1.17	0.55	-0.34	0.55	-0.46	0.47
変動係数	-0.85	1.93	-2.48	1.70	-1.33	1.19

注：表中の数値は、北海道の失業率からの乖離値を示している。

地域固有の失業率は、年齢と性、製造業、サービス業の効果を除いている。

表中の*、**、***は、統計的に10%、5%、1%水準でそれぞれ有意な値であることを意味する。

産業の従事者数を全産業の従事者数で割って計算したものである。

ここで注目するのは、推定された係数 β_{3i} である。これは、年齢や性別、産業をコントロールした後の各都道府県の失業率格差に他ならない。本稿では、都道府県ダミーのレファレンスを北海道としているため、 β_{3i} は各都道府県の失業率と北海道のそれとの格差（乖離）を示すことになる。

推定結果は表5のとおりである。表中の地域固有とある列の数値が推定された地域固有の失業率であり、数値の横についている星印は統計的に有意な値であることを意味する。星印がなければ、北海道の失業率との乖離はないと考えればよい。また、表中の失業率は公表されている各都道府県の失業率と北海道の乖離値であり、北海道の欄にある括弧内の数値は公表されている失業率水準である。

すると推定結果からは、推定された地域固有の失業率格差は平均的に大きくなること、しかし地域固有の失業率の分布は年を追う毎に小さくなっていること、の二つが分かる。表の下部に示した平均値は、各都道府県の（乖離）失業率の単純平均であるが、公表されている失業率はマイナスの値であるのに対して、地域固有の失業率はプラスの値となっている。これは、平均すると地域固有の失業率は基準とする北海道の値よりも高い値になったということであり、逆に公表された失業率は小さな値になるということである。この結果は、各都道府県の年齢や性、産業構造をコントロールしたためであり、逆に言えば地域固有の失業率に与える効果が大きということを示唆している。

また、公表された失業率の変動係数を見ると、2010年の絶対値が最も大きくなっており、2010年の失業率の都道府県間の散らばりが2005年や2015年に比べて大きかったことが分かる。一方、地域固有の失業率の変動係数の絶対値は、2005年が最も大きな値であり、年を追う毎に小さくなっていることが分かる。地域固有の失業率の散らばりが小さくなっているということは、地域間の失業率の均衡化がある程度は進んでいるということであり、地域間の労働移動などの調整メカニズムが働いた可能性があることを示唆する。

しかしながら、地域固有の失業率を見ても、公表されている失業率と同様に、その水準が高い都府県は長期にわたって固定化されているのも事実である。

4. むすびにかえて

この稿は、2000年代半ば以降の賃金と失業率の都道府県格差について観察してきた。その結果、以下のことが観察された。

- ・都道府県間の賃金格差も失業率格差も固定化されており、賃金水準や失業率水準の高い地域と低い地域は長期にわたって変化がない。
- ・都道府県間の賃金格差は年々圧縮される傾向にあるが、平均値よりも相対的に賃金水準の高

かった府県の数も年を追って少なくなっている。

- ・都道府県間の賃金格差の変化に関して、個人に支払われる賃金水準に関する都道府県間格差は年々大きくなっているのに対して、個人属性や産業あるいは企業属性など要素賦存量の都道府県間格差は年々小さくなっている。
- ・推定された地域固有の失業率に関して、公表されている失業率の都道府県間格差に比べて平均では大きいですが、都道府県間の散らばりは年々小さくなっている。

こうした観察結果から、賃金や失業率の都道府県格差は年々縮小する傾向にあるものの、格差の固定化に変化はないと言える。ただし、こうした変化や固定化がどのような要因によるのかは十分に検討できていない。賃金や失業率に与える地域雇用政策の効果と合わせて、今後の研究課題である。

参考文献

- 太田聰一・大日康史 [1996] 「日本における地域間労働移動と賃金カーブ」『日本経済研究』No.32, 111-132頁, 日本経済研究センター
- 奥井めぐみ [2013] 「同一職種の都道府県間賃金格差に関する実証研究」『金沢学院大学紀要「経営・経済・情報科学・自然科学編」』第11号, 47-59頁, 金沢学院大学
- 近藤恵介 [2015] 「高失業率に対する人口移動の反応：日本の市区町村データを用いた空間計量経済分析」『日本統計学会誌』第45巻第1号, 69-98頁
- 篠崎武久 [2007] 「地域間賃金格差と地域内賃金構造」, 雇用能力開発機構・統計研究会『就業環境と労働市場の持続的改善に向けた政策課題に関する調査研究報告書』第9章
- 徳井丞次・牧野達治・児玉直美・深尾京司 [2013] 「地域間の人的資本金格差とその要因」『経済研究』64巻3号, 256-268頁, 一橋大学経済研究所
- 濱口桂一郎 [2018] 『日本の労働法政策』, 労働政策研究・研修機構
- 水野朝夫 [1992] 『日本の失業行動』, 中央大学出版部
- 勇上和史 [2005] 「都道府県データを用いた地域労働市場の分析：失業・無業の地域間格差に関する考察」『日本労働研究雑誌』No.539, 16-24頁, 労働政策研究・研修機構
- [2010] 「賃金・雇用の地域間格差」『労働市場と所得分配』第12章, 慶應義塾大学出版会
- [2014] 「失業率の都道府県間格差について：国勢調査による接近」『ESTRELA』No.249, 14-19頁
- 若杉隆平 [2020] 『賃金の地域間格差と集積』UNP-RC Discussion Paper Series 20-J-03, 新潟県立大学
- Caves, D. W., L. R. Christensen and W. E. Diewert [1982] “Multilateral Comparisons of Output, Input, and Productivity Using Superlative Index Numbers,” *The Economic Journal*, Vol.92, No.365, 73-86
- Kondo, Keisuke [2015] “Spatial persistence of Japanese unemployment rates,” *Japan and the World Economy*, 36, 113-122

(中央大学経済学部教授 博士(商学))