

# 我が国の構造問題・雇用慣行等について

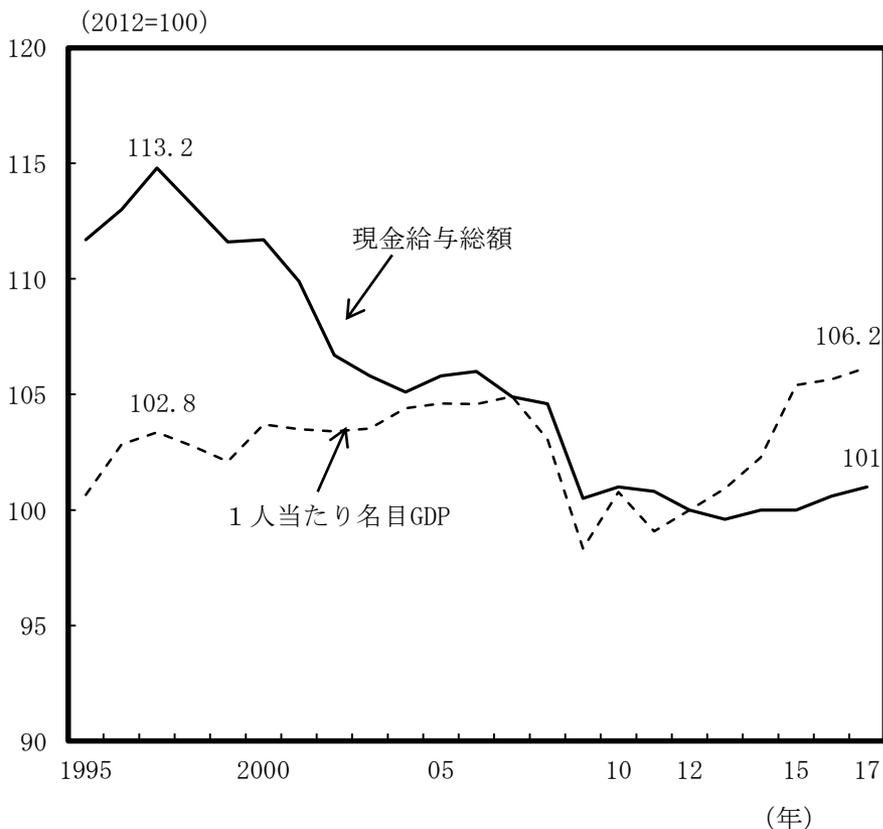
雇用政策研究会 第3回資料

平成30年 6月29日  
厚生労働省職業安定局

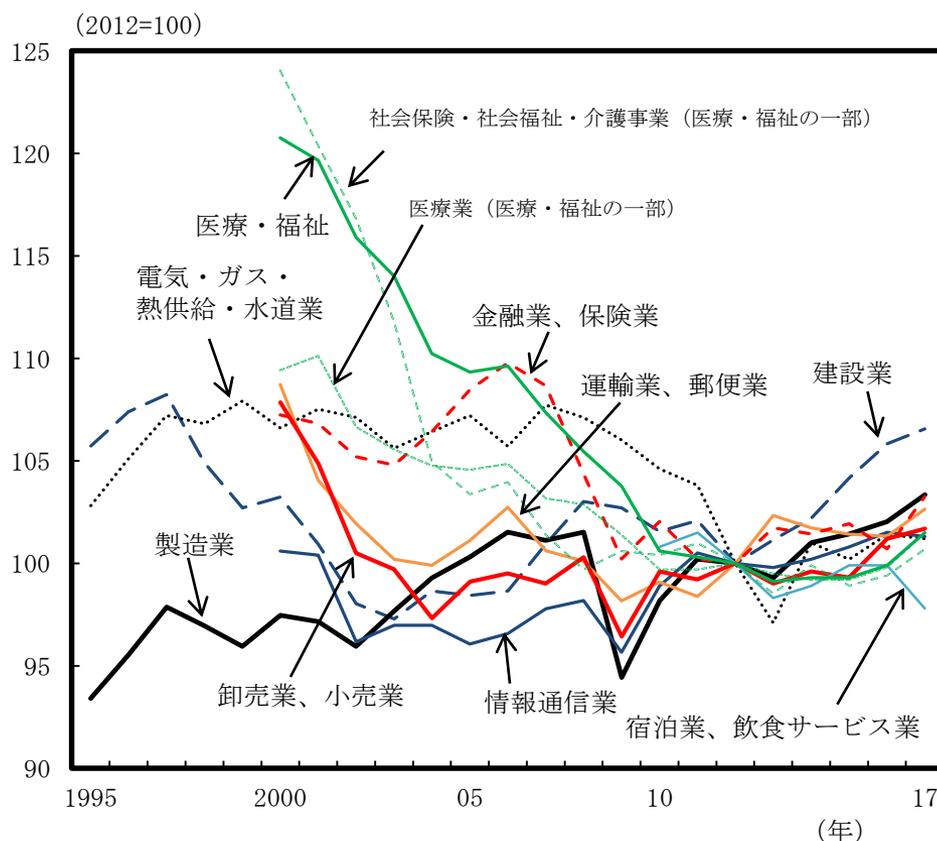
# 賃金の現状

- 賃金（名目賃金）の推移を見ると、1997年から一貫して低下傾向で推移。賃金は、2012年以降上昇しているものの、1人当たり名目GDPに比して上昇ペースが鈍い。
- 2012年以降の賃金の推移について産業別にみると、建設業を除き、賃金の上昇が鈍い。

賃金の推移



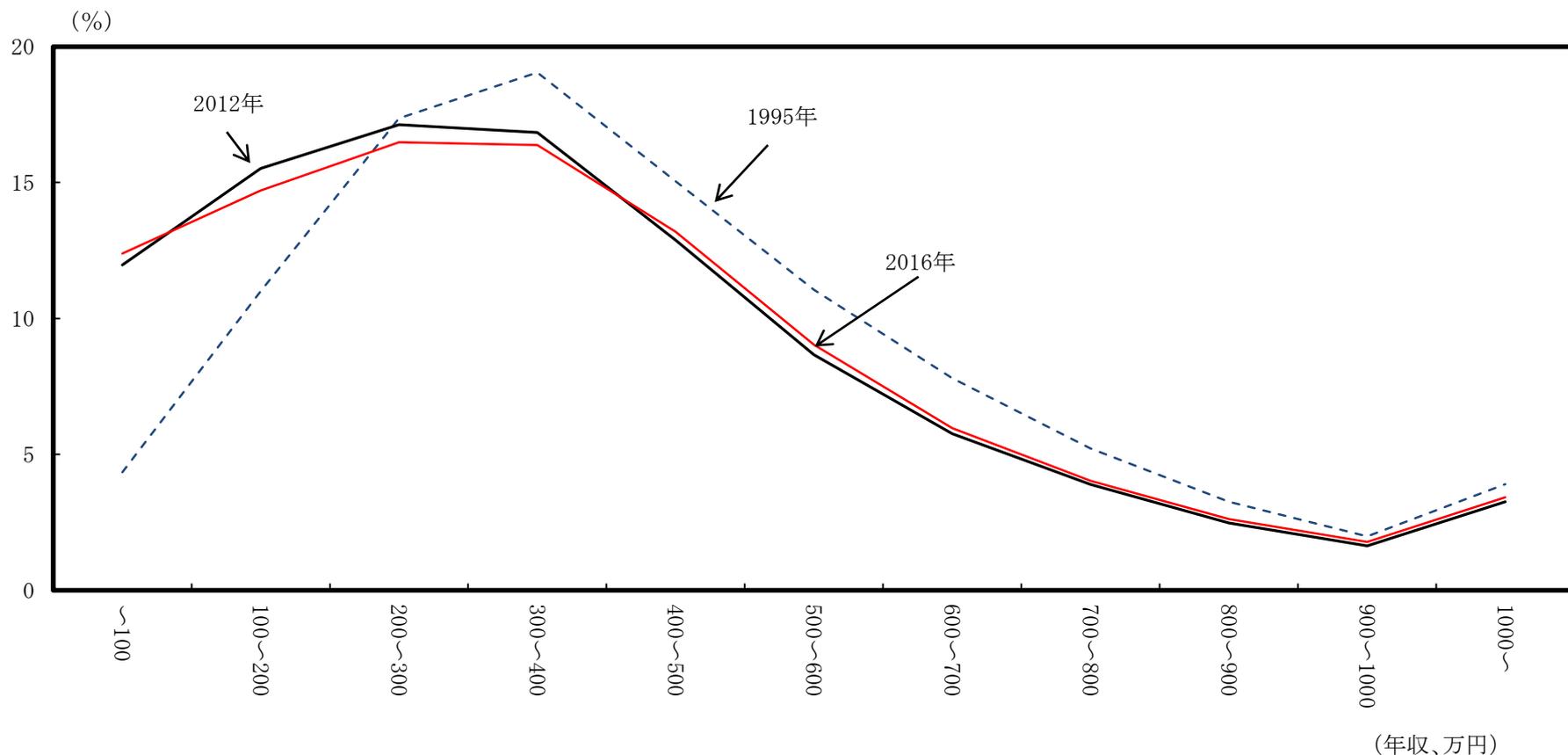
主要産業別賃金の推移



(備考) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算」により作成。賃金は5人以上事業所に限る。

- 労働者の賃金分布をみると、1995年と比べ、全体的に賃金のボリュームゾーンが左にシフトしている。
- 一方で、2012年と2016年を比較すると、賃金が「100～200万円」「200～300万円」「300～400万」の層が減少し、年収400万円以上の層の厚みが増している。

労働者の賃金分布

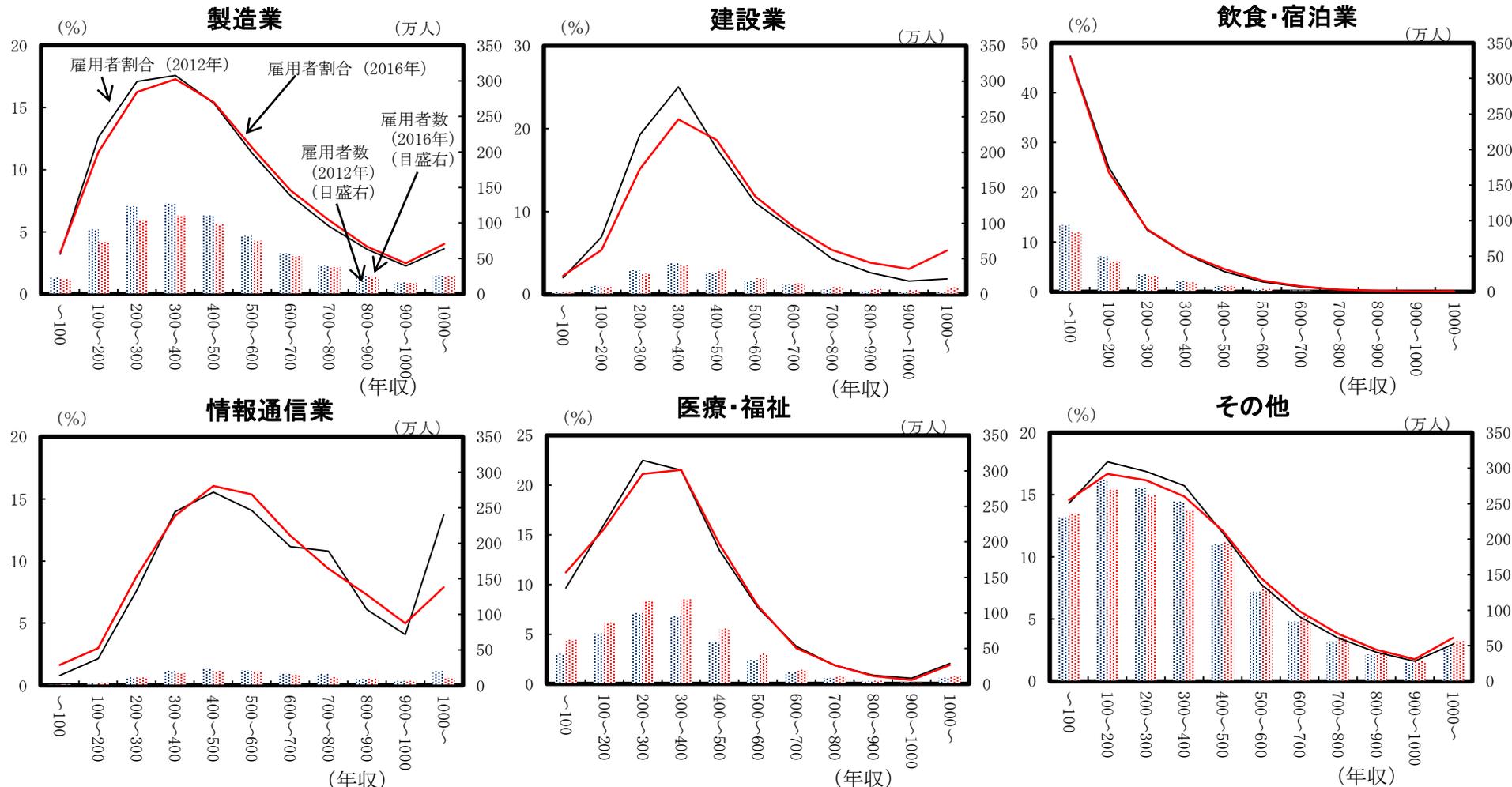


(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。5人以上の事業所に限って集計。  
 2. ここでいう賃金とは、現金給与総額を12倍して特別給与を加えたものであり、年収をさす。

# 賃金の現状②-2: 産業別賃金分布(参考)

○ 産業別に賃金分布を見ると、産業ごとに大きく異なっているが、特に建設業では、賃金分布全体が右にシフトしている様相が伺える。

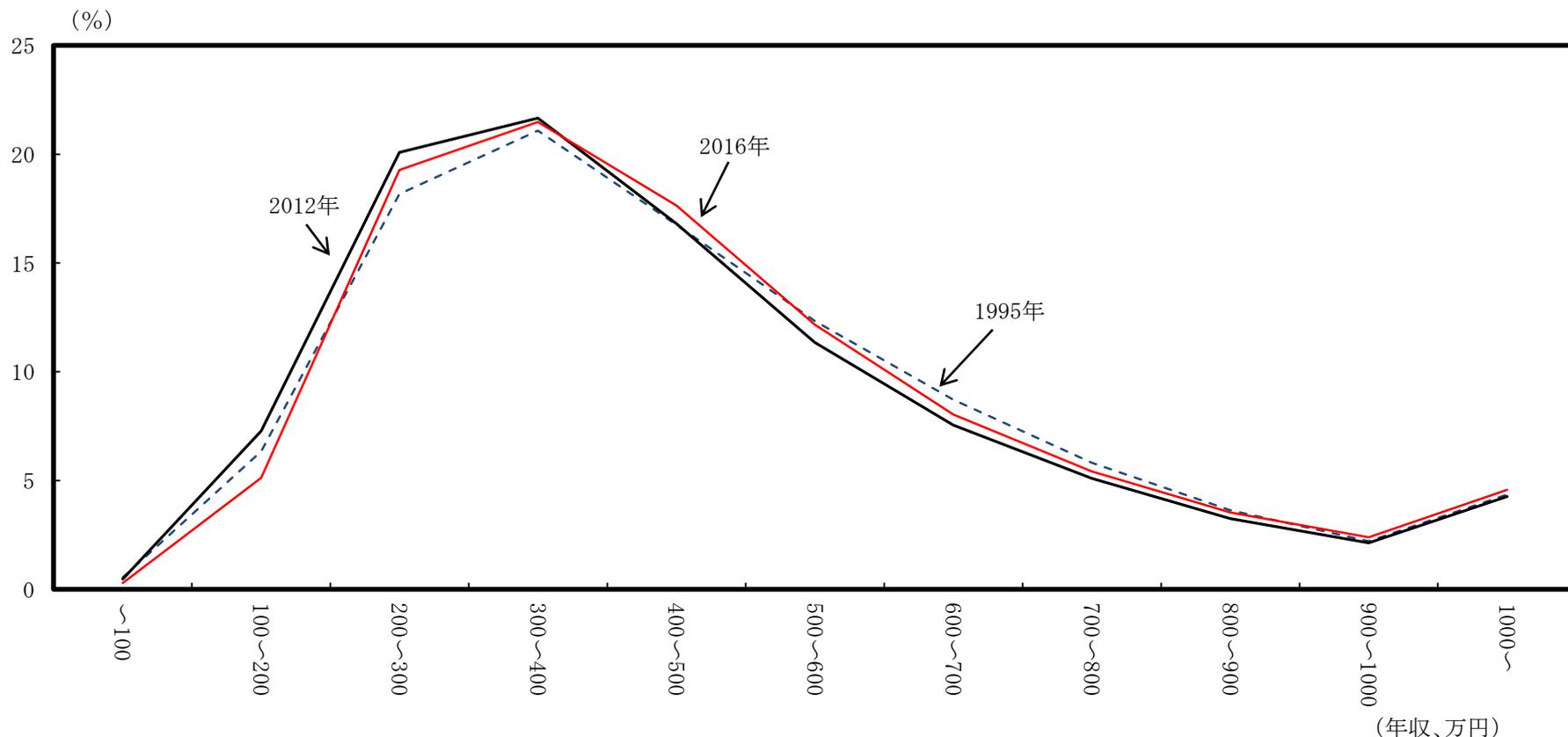
産業別賃金分布



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。5人以上の事業所に限って集計。  
 2. ここでいう賃金とは、現金給与総額を12倍して特別給与を加えたものであり、年収をさす。

- フルタイム労働者の賃金分布についても、1995年と比べ、賃金400万円未満の層の厚みが増している。
- 一方で、2012年と2016年を比較すると、賃金「100～200万円」「200～300万円」「300～400万」の層が減少し、賃金400万円以上の層の厚みが増している。

フルタイム労働者の賃金分布

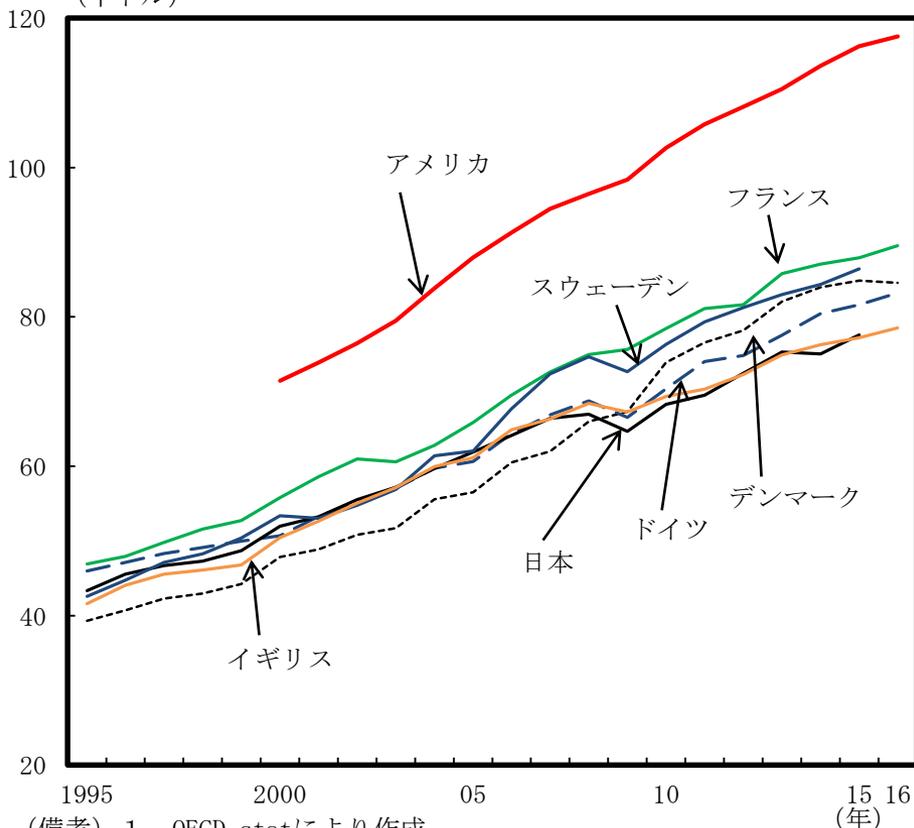


(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。5人以上の事業所に限って集計。  
 2. ここでいう賃金とは、現金給与総額を12倍して特別給与を加えたものであり、年収をさす。

○ 購買力を加味した生産性について主要国と比較すると、1995年にはイギリスを上回っていたものが、最近ではイギリスと並んで最も低い水準となっている。1人当たり賃金については、イギリスよりも低い水準。

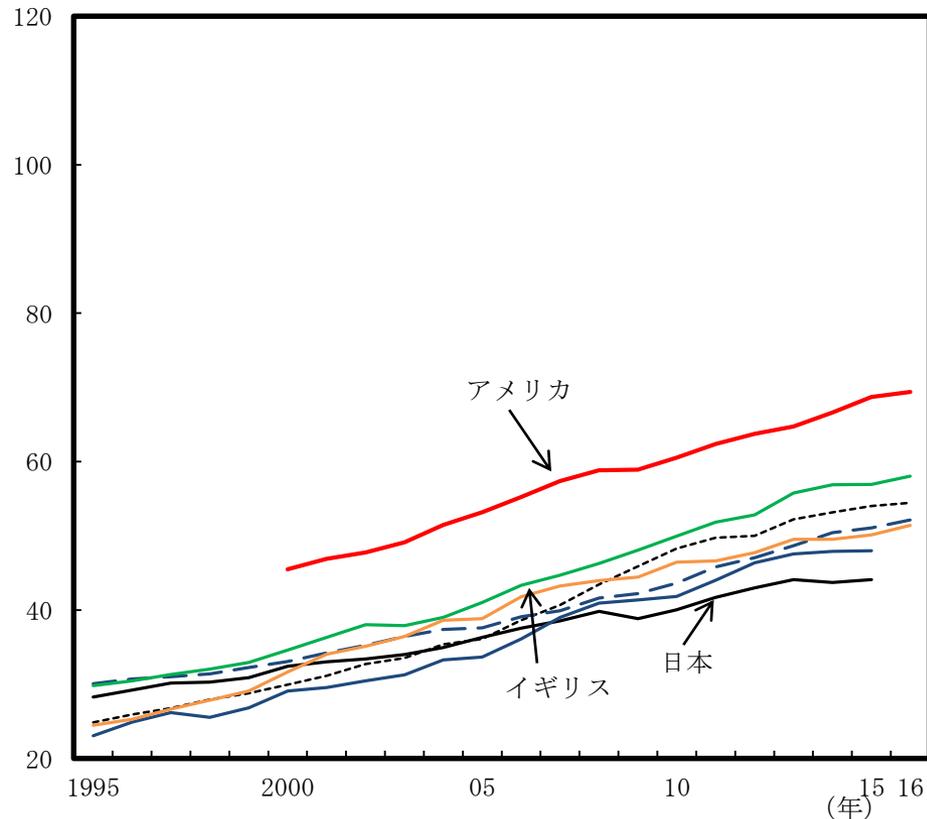
1人当たり生産額(生産性)の推移

(千ドル)



1人当たり賃金の推移

(千ドル)



(備考) 1. OECD.statにより作成。

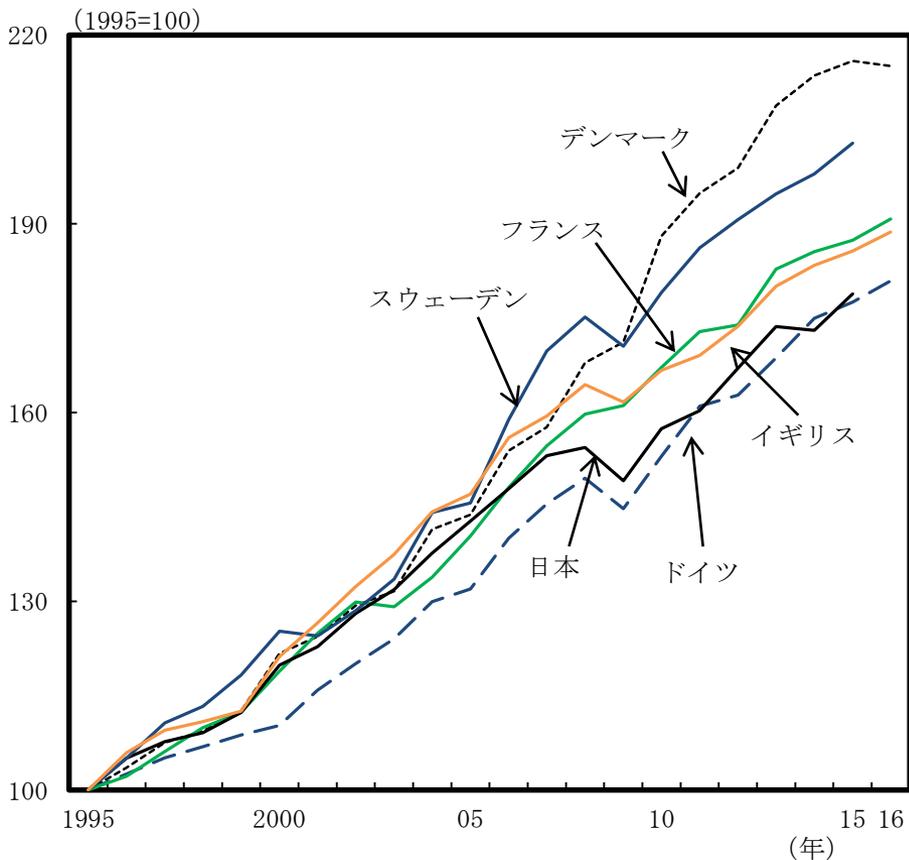
2. 賃金は、雇用者報酬を雇用者数で除して、生産性は、総付加価値を就業者数で除して算出。総付加価値とは、GDPから税を引き補助金を加えたもの。GDPベースの購買力平価を用いて、すべてドル換算している。なお、購買力平価とは、OECDの定義では、「国家間の物価水準の違いを除去し、購買力を等しくさせる為替レートのこと」である。

3. OECs.statにおける当該項目について、アメリカの数値は2000年からのみ取得可能である。

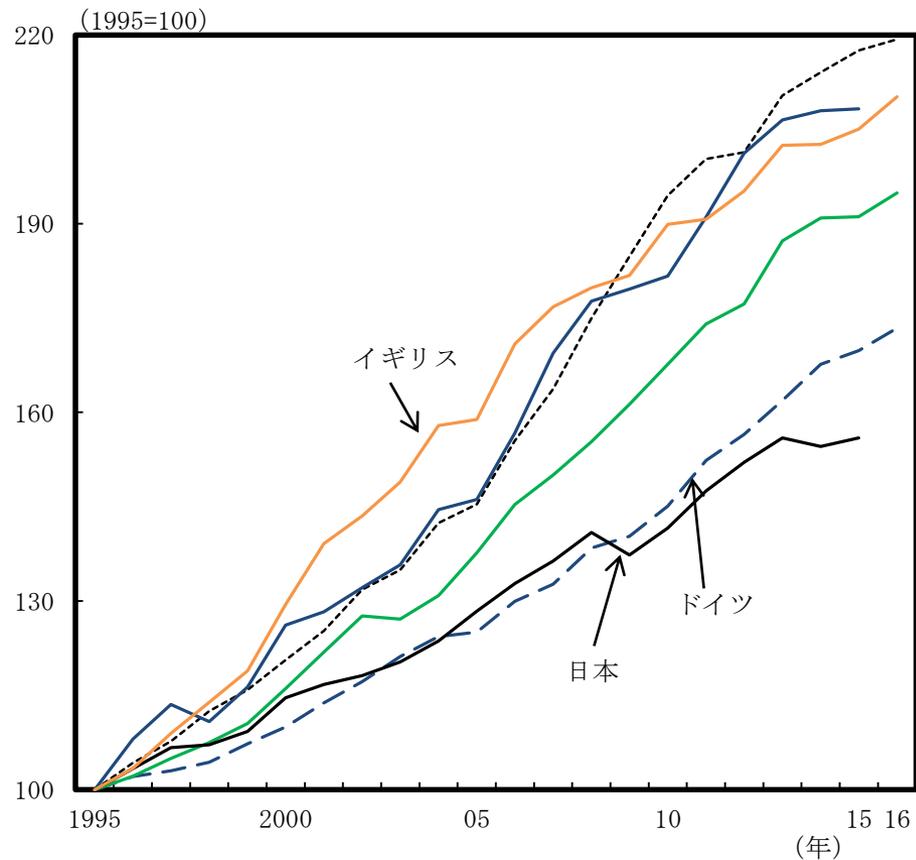
# 賃金の現状③-2:購買力を加味した生産性・賃金(国際比較)(1995=100)

○ 1995年を100として、1人当たり生産性と賃金の動きをみると、日本以外の国は、少なくとも生産性並には賃金が伸びているにもかかわらず、日本では、生産性よりも賃金の伸びが低い。

1人当たり生産額(生産性)の推移(1995=100)



1人当たり賃金の推移(1995=100)

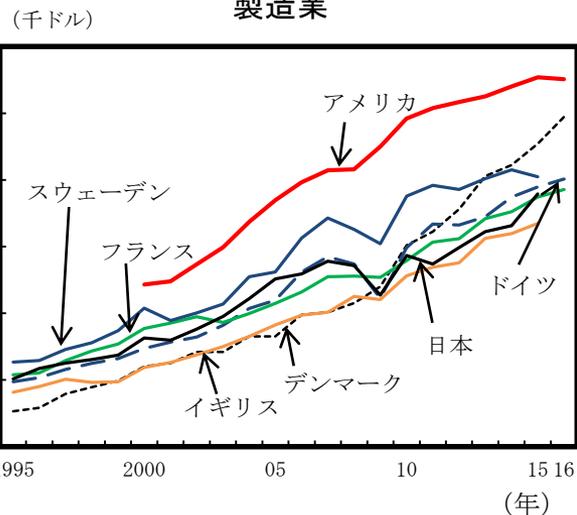


(備考) OECD.statにより作成。

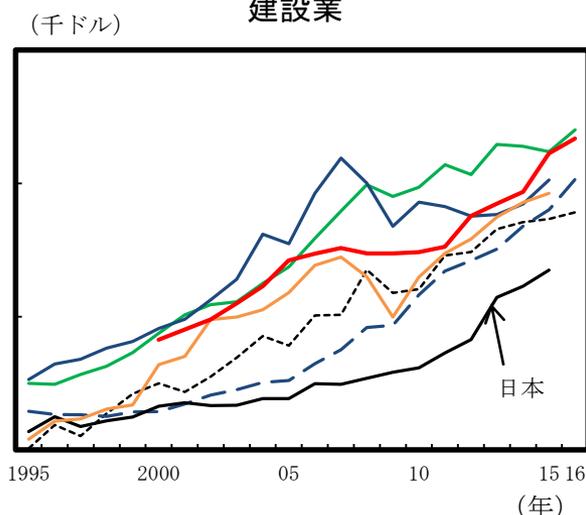
# 賃金の現状③-3: 産業別購買力を加味した生産性(国際比較)

○ 生産性の状況は、「製造業」や「情報通信業」では日本が比較的高くなっている。ただし、「建設業」、「医療・福祉」においては最低水準。

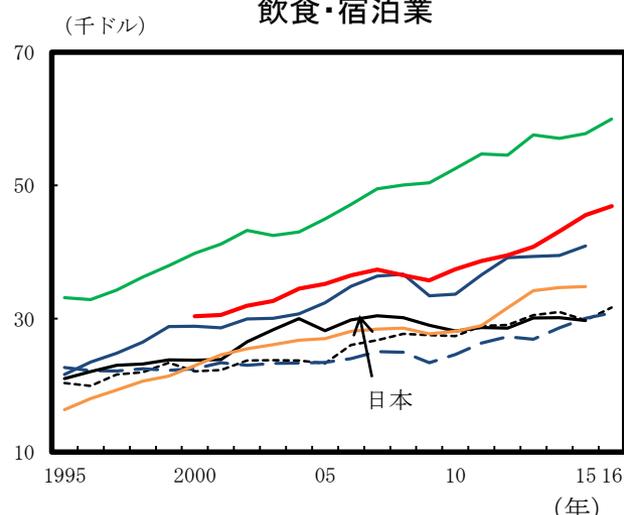
製造業



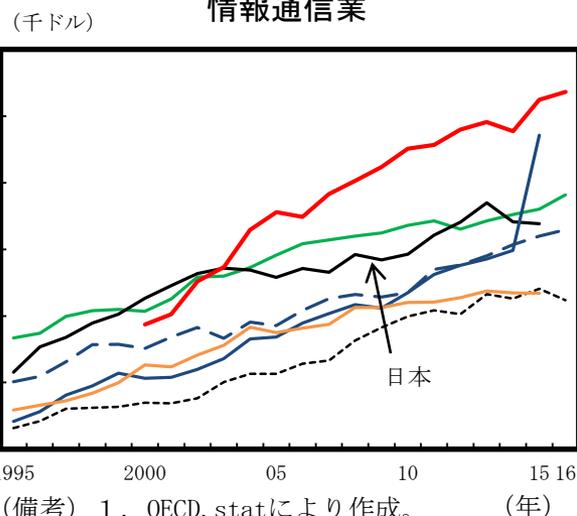
建設業



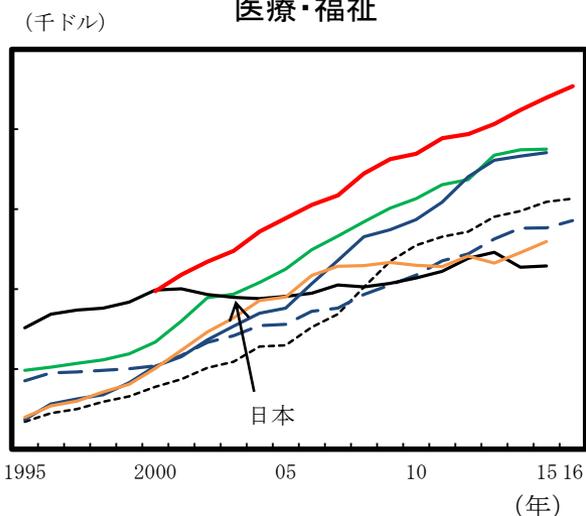
飲食・宿泊業



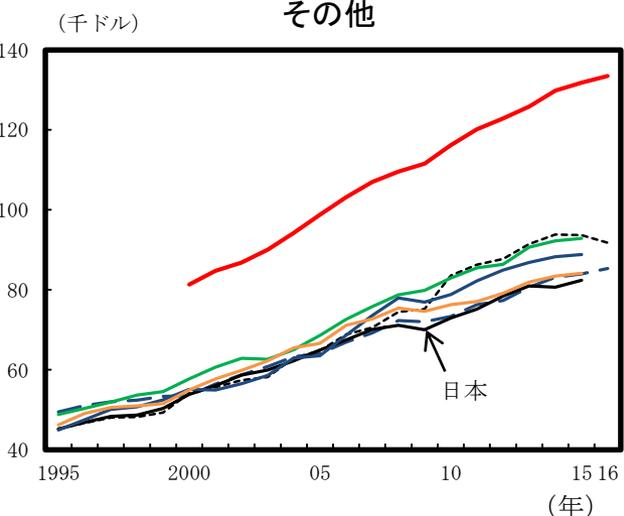
情報通信業



医療・福祉



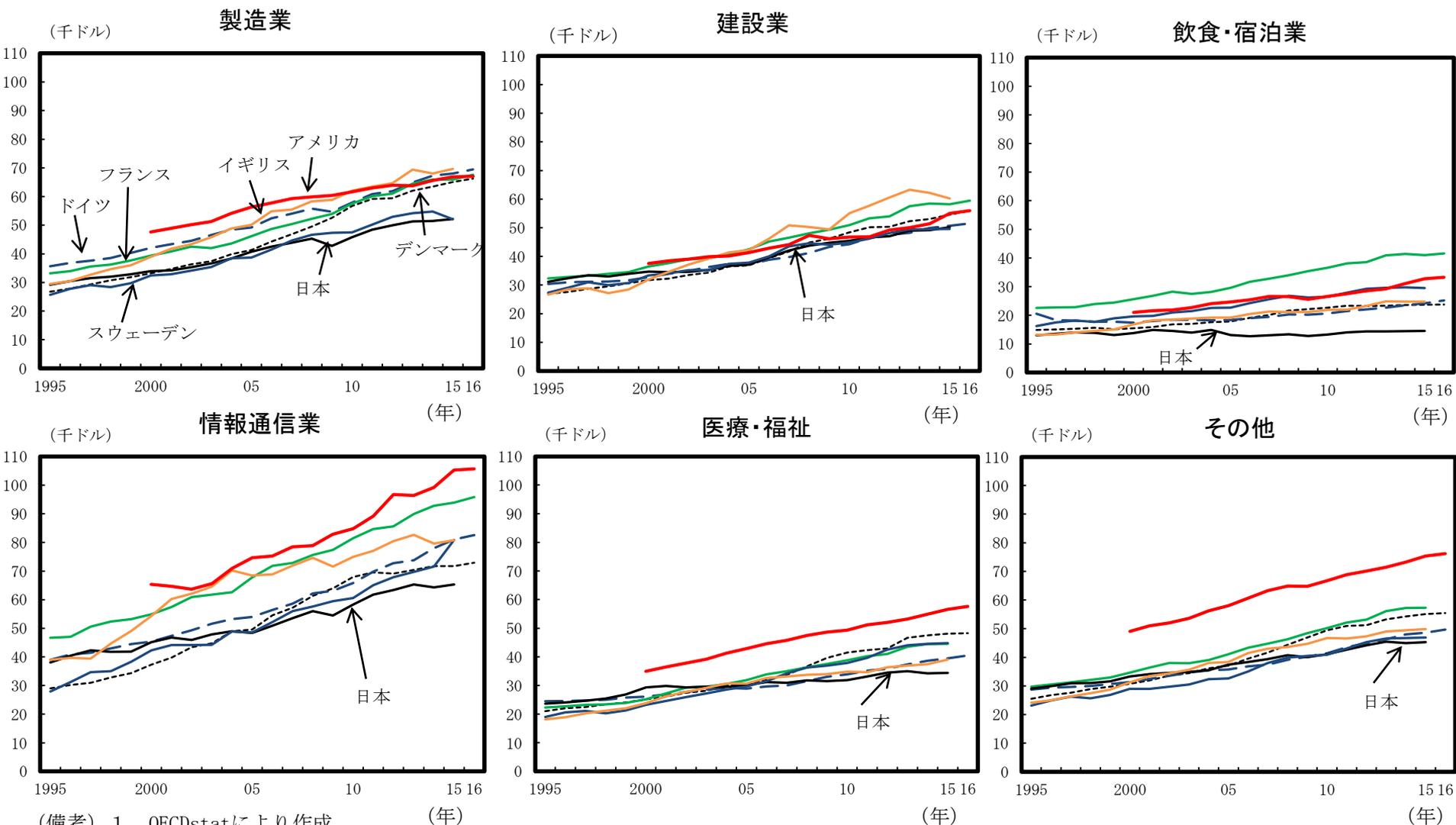
その他



- (備考) 1. OECD.statにより作成。  
 2. 生産性は、総付加価値を就業者数で除して算出。GDPベースの購買力平価を用いて、すべてドル換算している。総付加価値とは、GDPから税を引き補助金を加えたもの。  
 3. 国際標準産業分類 (ISIC, rev4) による区分であり、日本標準産業分類とは必ずしも対応していない。

# 賃金の現状③-4: 産業別購買力を加味した賃金(国際比較)

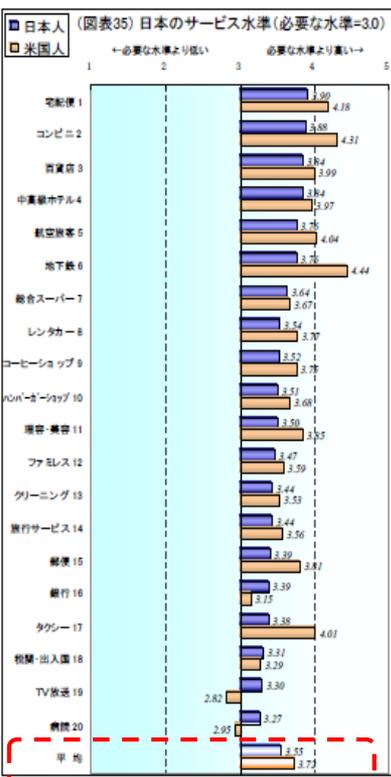
○ 賃金の水準・推移は、産業によって大きく異なるものの、どの産業においても主要先進国では最低水準。



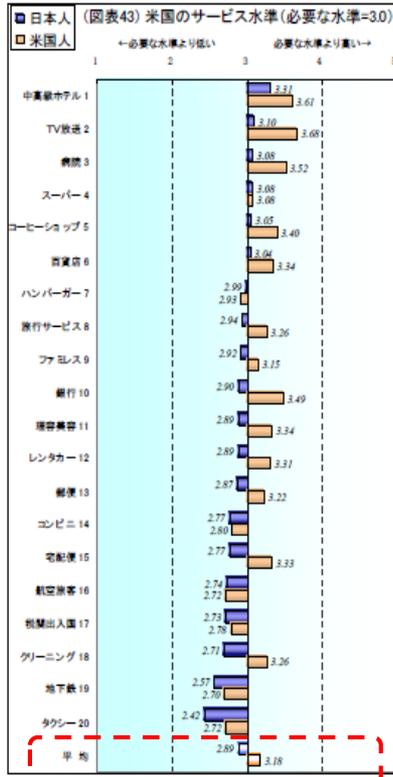
(備考) 1. OECDstatにより作成。  
 2. 賃金は、雇用者報酬を雇用者数で除して算出。GDPベースの購買力平価を用いて、すべてドル換算している。賃金は年間の値。  
 3. 国際標準産業分類 (ISIC, rev4) による区分であり、日本標準産業分類とは必ずしも対応していない。

- 平成21年に行われた調査によれば、日本人・アメリカ人ともに、日本では必要以上のサービスを提供されていると考えている。一方、アメリカでは、日本ほど顕著に「必要以上のサービスを提供している」とは考えられていない。
- また、日本人とアメリカ人で見解が分かれるが、概して、コンビニ・タクシー・宅急便で、我が国の方が品質に比して価格が安いと考えられている。

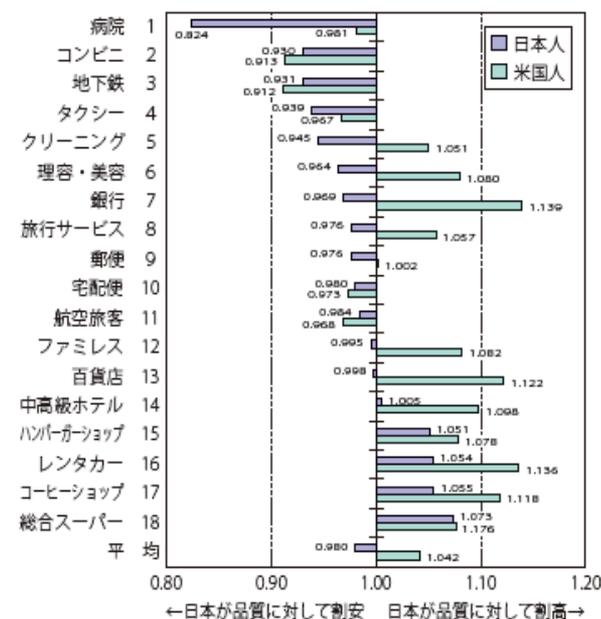
日本のサービス水準



アメリカのサービス水準



サービス品質の相対価格・相対品質比(日本=100)



備考：相対価格・相対品質比とは、日米の相対価格を相対品質で割ったもの。日米で同水準のサービスを受けるために支払う必要がある金額の日米比を算出。1.00を下回れば日本の方が割安、1.00は日米同等、1.00を上回れば日本の方が割高ということになる

資料：サービス産業生産性協議会「同一サービス分野における品質水準の違いに関する日米比較調査結果」(2009年3月31日)から転載。

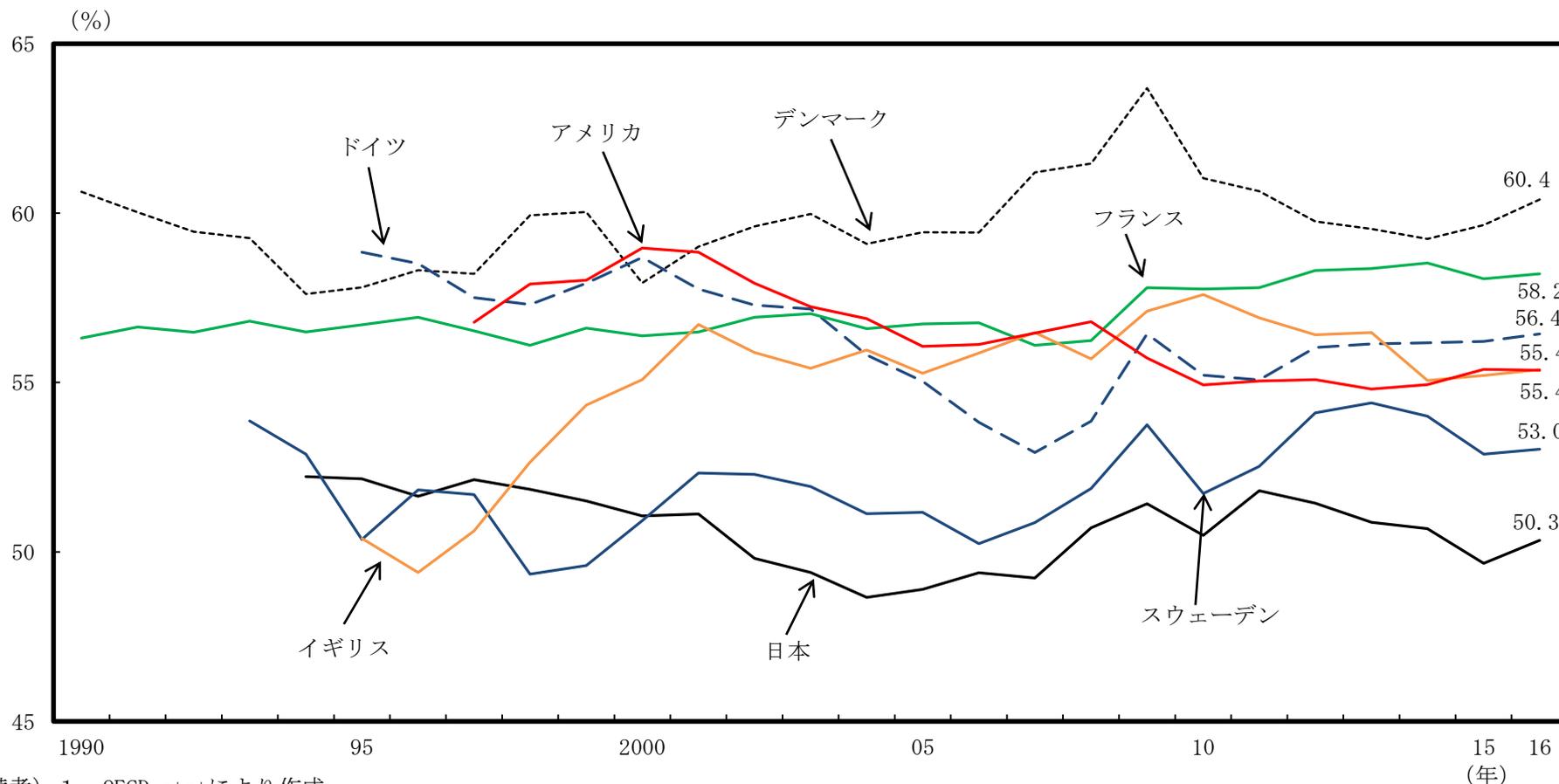
(備考) 1. 財団法人社会経済生産性本部「同一サービス分野における品質水準の違いに関する日米比較調査」、経済産業省「通商白書2013」により抜粋。  
2. 2008年12月～2009年1月にかけて、日本人555人、アメリカ人500人にWeb調査を実施。

# 賃金が低迷している背景

# 賃金が低迷している背景①-1:労働分配率の低迷

- 賃金の伸びは、生産性の伸びに比べ小さいことから（P 8）、我が国の労働分配率が低迷していることが考えられる。
- 労働分配率をみると、近年は低下傾向にあり、2000年以降、最低水準で推移。

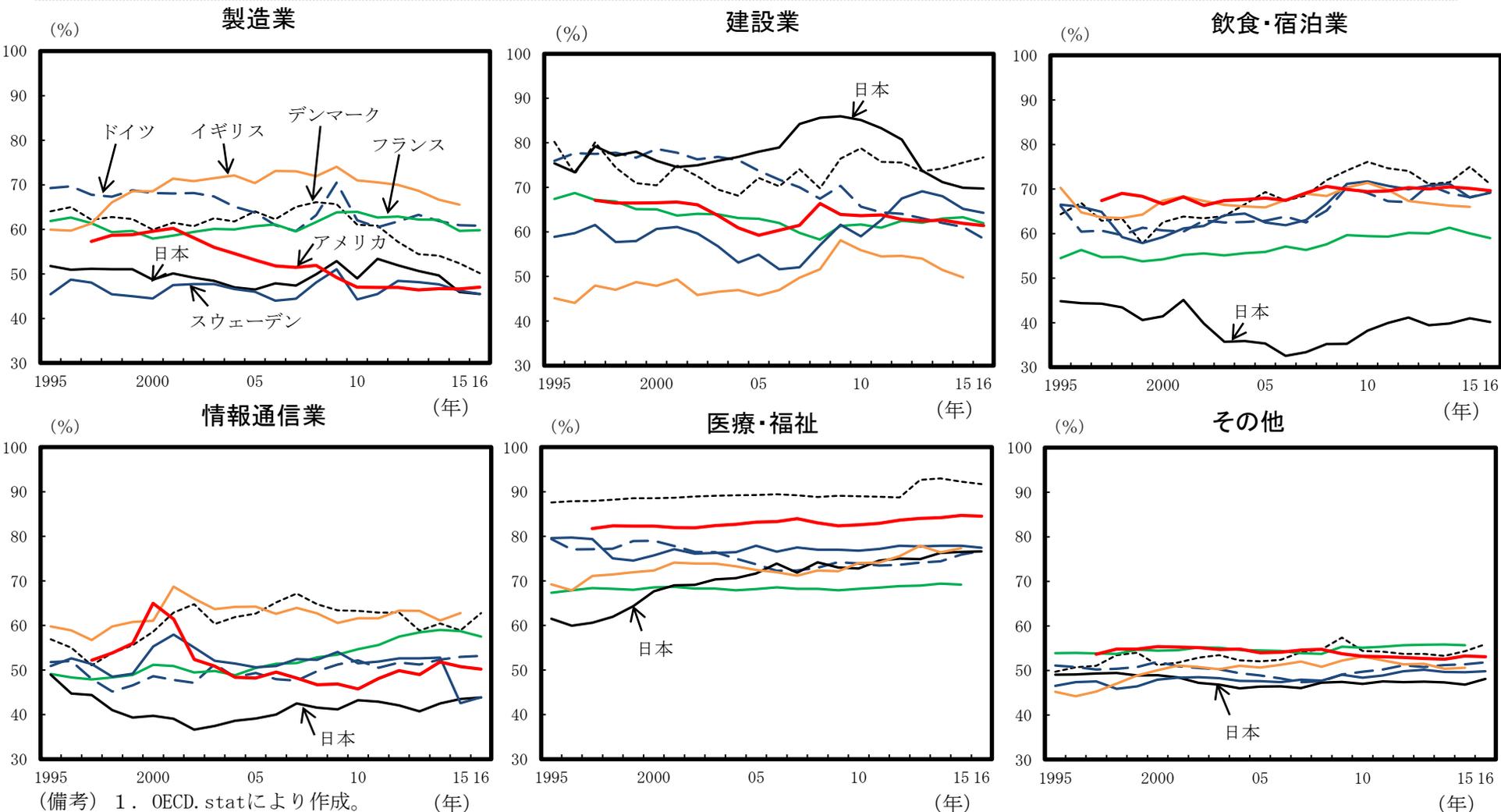
労働分配率の推移



(備考) 1. OECD.statにより作成。  
 2. 労働分配率は、雇用者報酬を総付加価値で除して算出。総付加価値とは、GDPから税を引き補助金を加えたもの。

# 賃金が低迷している背景①-2:労働分配率の低迷(産業別)(参考)

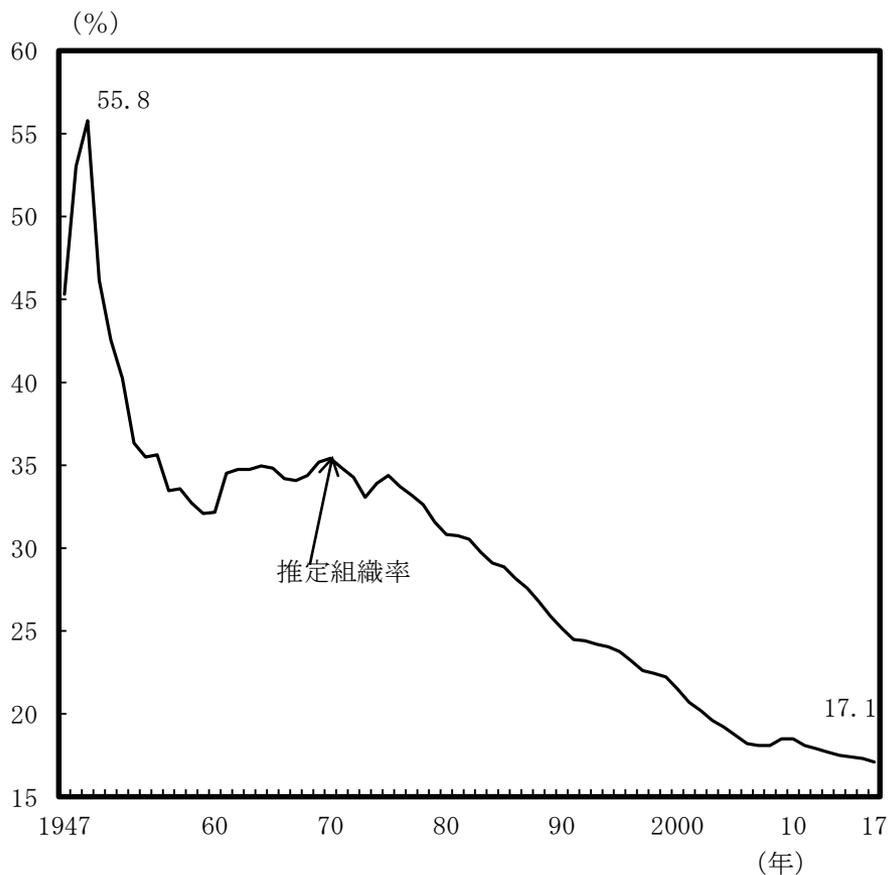
○ ただし、労働分配率の水準は産業ごとに大きく異なる。「製造業」「情報通信業」「飲食・宿泊業」で低い一方、「建設業」ではかなり高い水準。



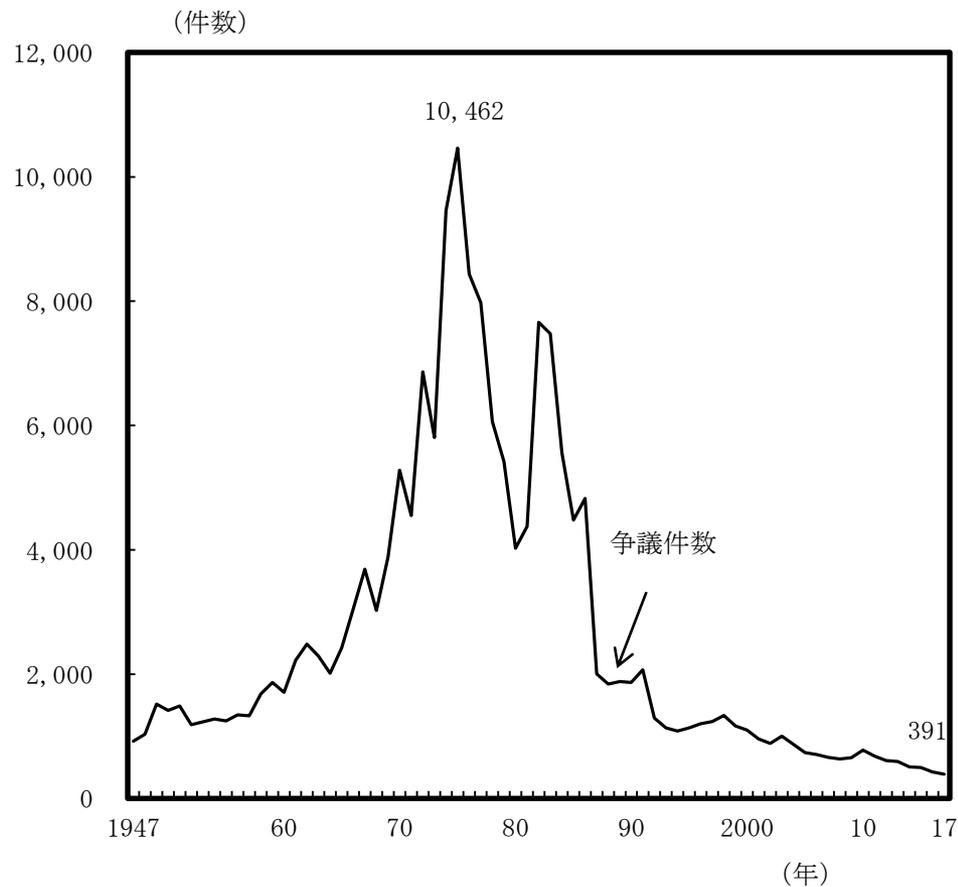
(備考) 1. OECD.statにより作成。  
 2. 労働分配率は、雇用者報酬を総付加価値から算出。  
 3. 国際標準産業分類 (ISIC, rev4) による区分であり、日本標準産業分類とは必ずしも対応していない。

○ 労働組合組織率・労働争議件数はともに近年が戦後最低。

### 労働組合推定組織率



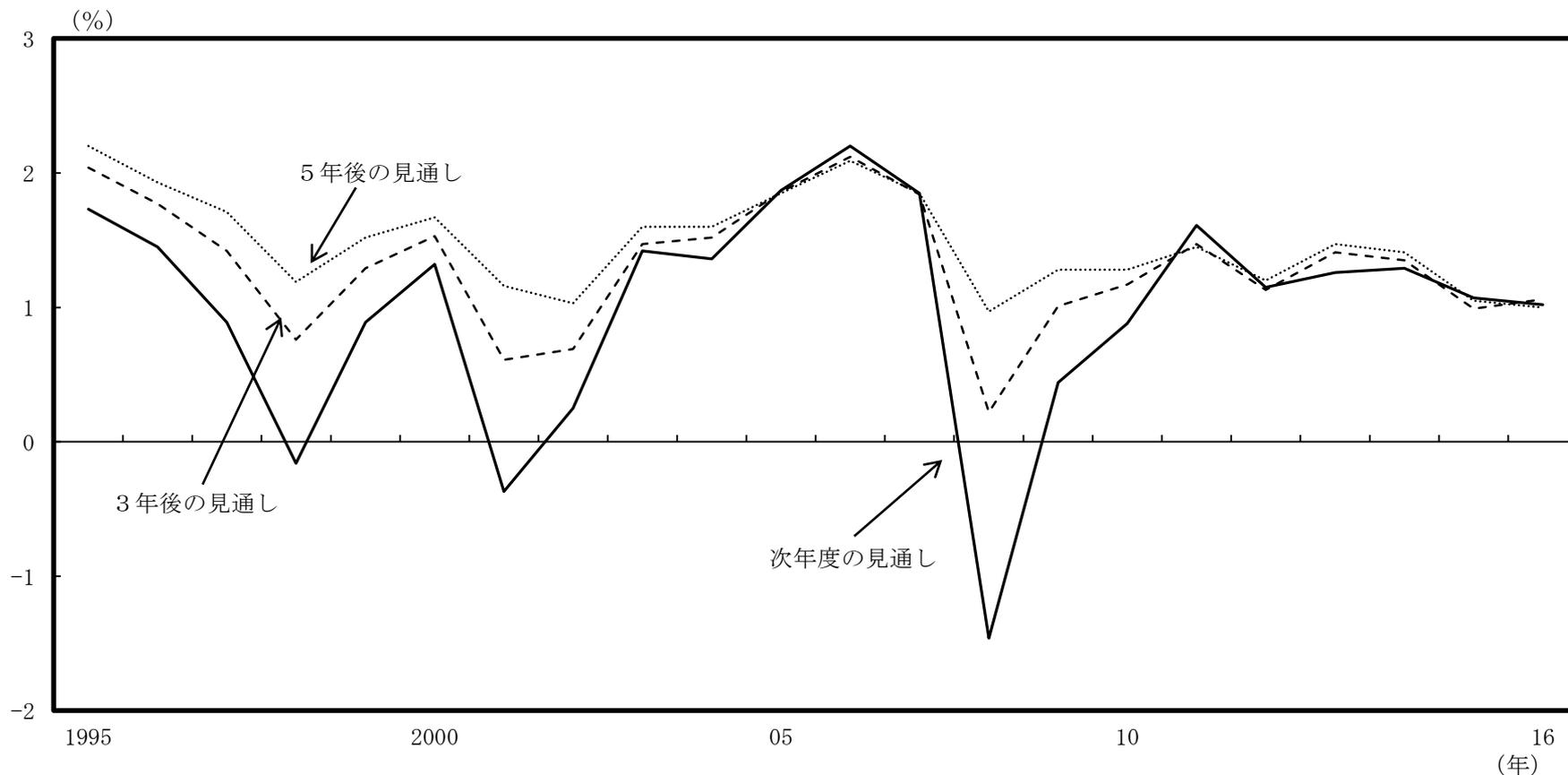
### 労働争議件数



(備考) 厚生労働省「労働関係総合調査」、「労働争議統計調査」により作成。

- 企業が予測する実質経済成長率の見通しをみると、2005年以降、低下傾向で推移。さらに、1990年代と比べると、次年度の見通し・3年後見通し・5年後見通しの差が縮小しており、長期的な1%程度の低成長が見込まれている状況。

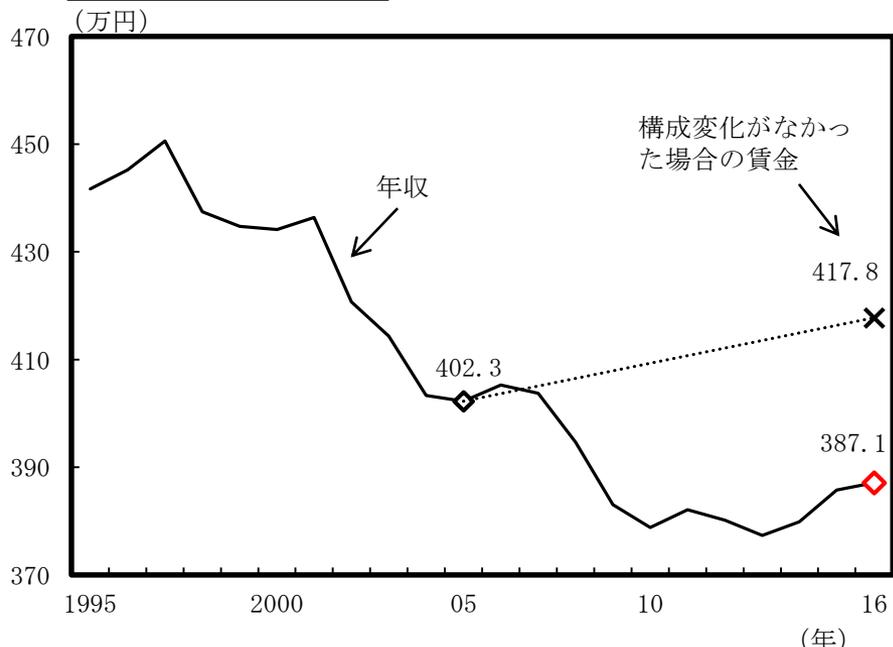
企業の実質経済成長率の見通し



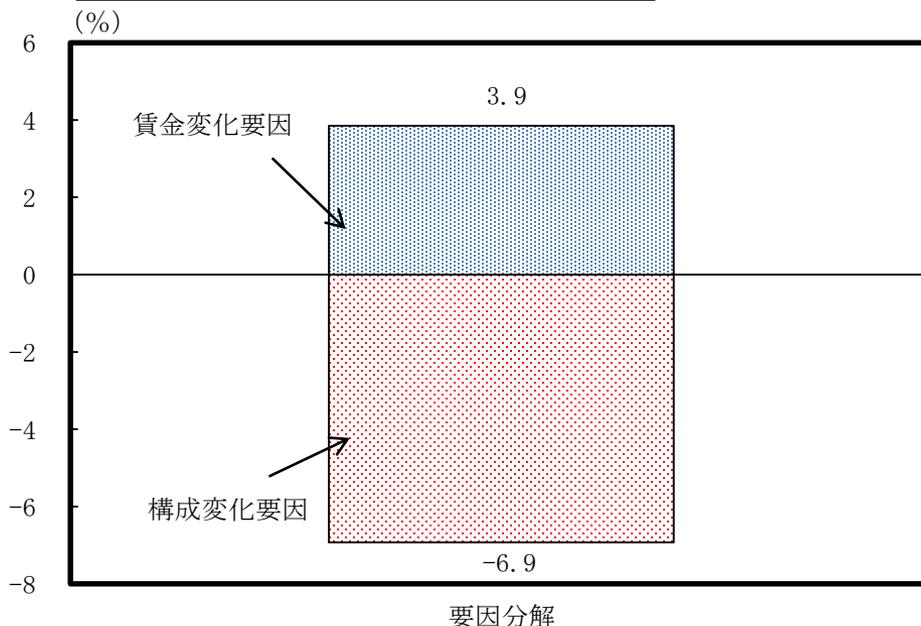
(備考) 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」により作成。

- 雇用者構成比の変化が賃金を押し下げている可能性もある。年齢構成、産業構成、雇用形態、就業形態、勤続年数の5つの切り口から雇用者を分解し、全体の賃金変化を
  - ① 区分の構成比率が変化せず、区分内の賃金のみ変化した場合の効果（賃金変化要因）
  - ② 区分内の賃金が変化せず、区分の構成比率だけが変化した場合の効果（構成変化要因）
 の2つの要因に分解。
- 構成変化（年齢構成、産業構造、雇用形態等の変化）は、賃金に対して大きくマイナスに寄与しており、賃金変化要因だけをみれば、2005年から2016年にかけてはむしろプラス。

賃金の推移



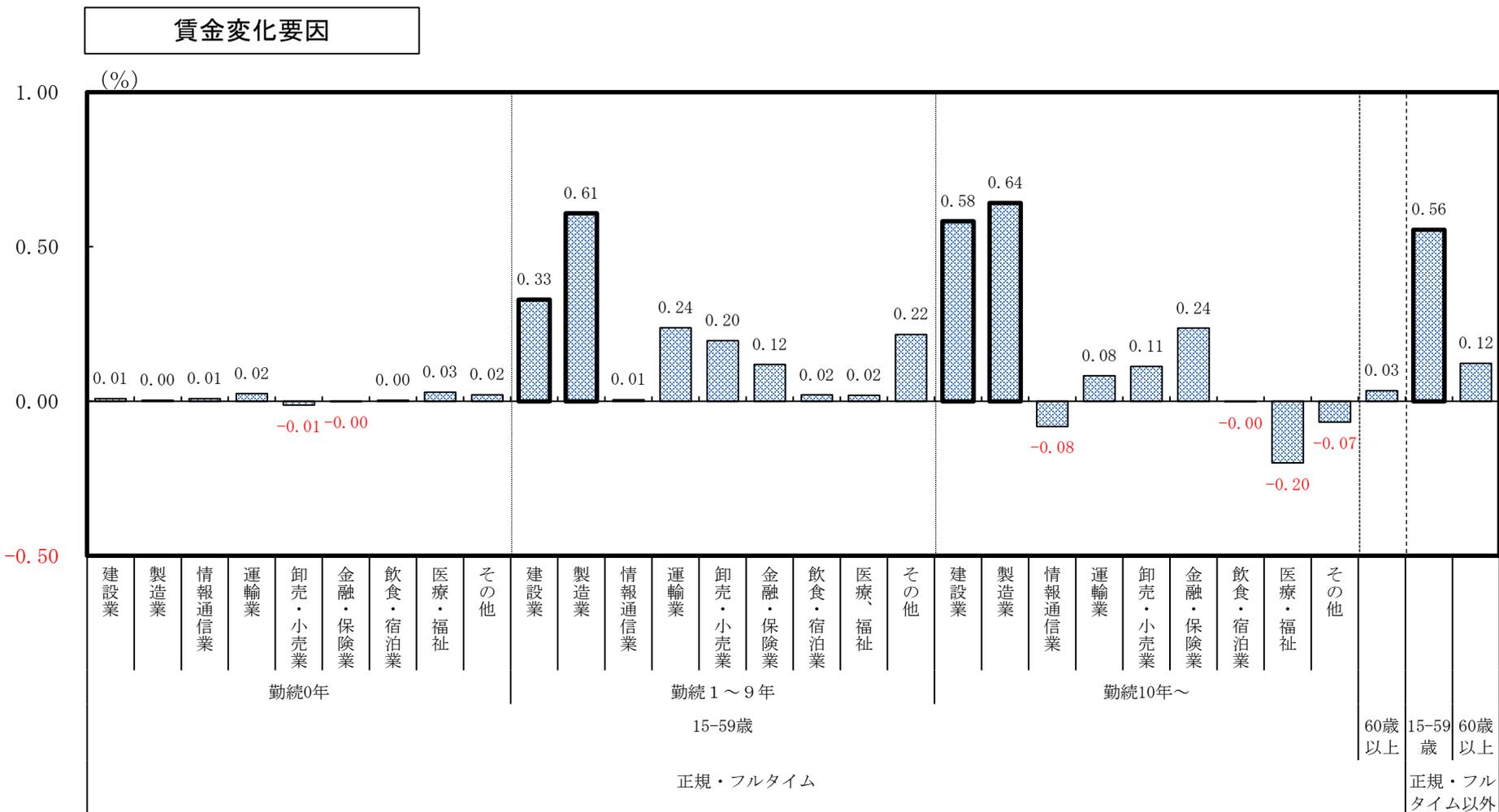
要因分解(2005年と2016年の比較)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。  
 2. 雇用形態（正規・非正規別）に賃金構造基本統計調査において取得できるのは、2005年以降である。  
 3. 試算は、年齢構成（15-59歳、60歳以上）、産業構成（9産業）、雇用形態（正規・非正規）、就業形態（フルタイム・パート）、勤続年数（0年目、1～9年目、10年目以上）の5つの切り口（15-59歳の正規フルタイム以外については、産業構成・勤続年数を分けていない）で雇用者を分解して試算したもの。

# 賃金が低迷している背景②-2:雇用者構成比等の変化(賃金変化要因)

○ 賃金変化要因をみると、15-59歳の正規・フルタイムのうち、一部の産業を除き、「勤続1～9年目」及び「勤続10年以上」において賃金が大きく上昇し、平均賃金に対してプラスの寄与。また、正規・フルタイム以外の賃金も上昇している。

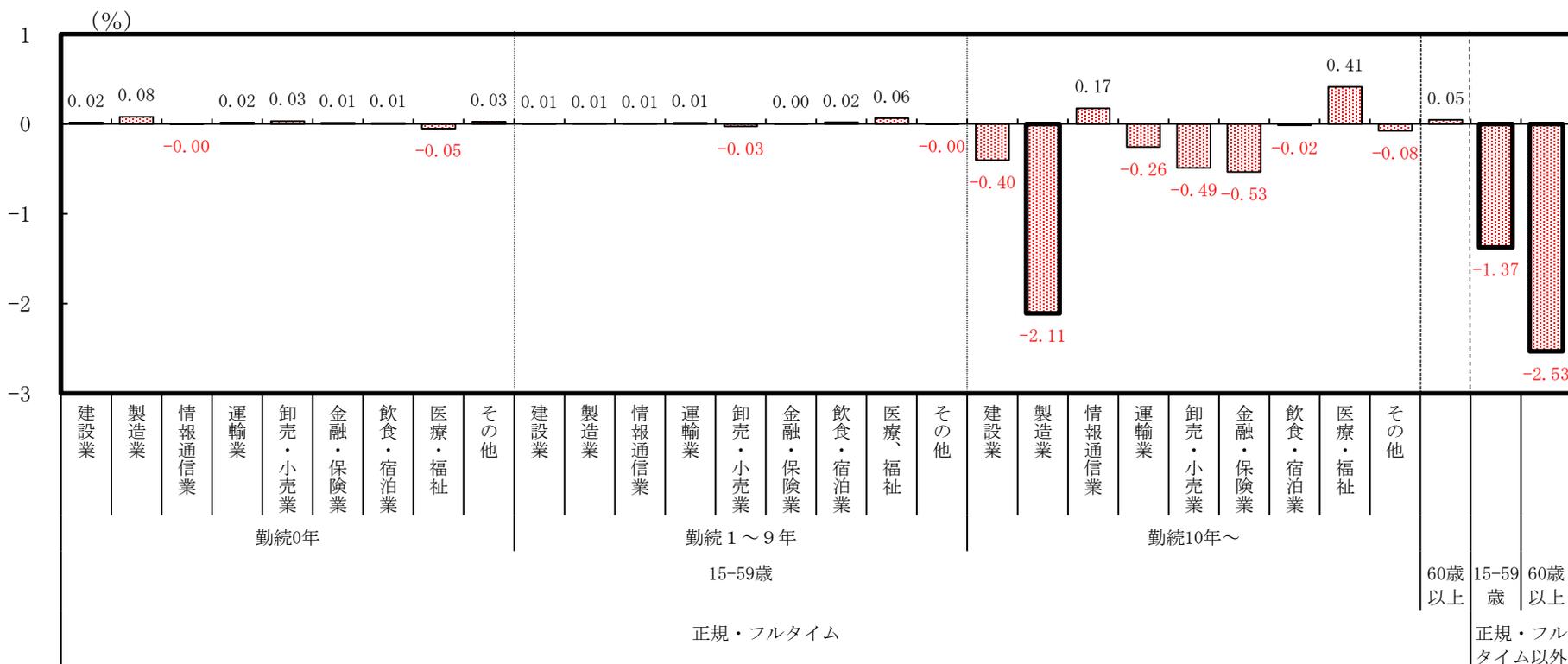


(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。

# 賃金が低迷している背景②-3:雇用者構成比等の変化(構成変化要因)

- 構成変化要因をみると、比較的賃金水準が高い、特に勤続10年以上の「製造業」や「金融・保険業」における正規・フルタイムの減少が賃金にマイナスに寄与する一方で、「医療・福祉」における正規・フルタイムの増加が賃金にプラスに寄与。
- 正規・フルタイム以外の増加による賃金へのマイナス寄与は、その多くが高齢者による。

構造変化要因



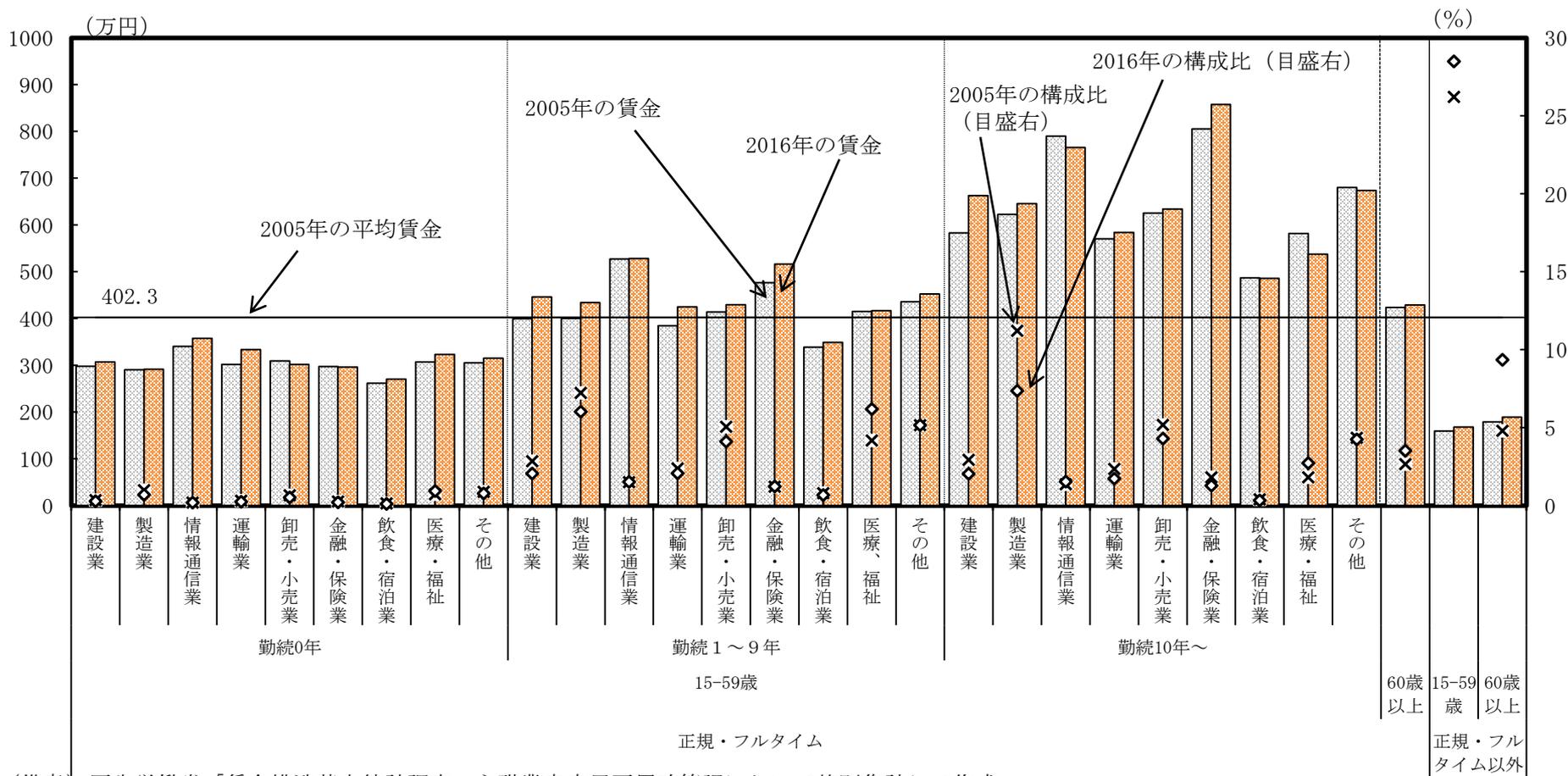
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。  
 2. 構成変化要因は、(構成比の変化) × (各区分の2005年の賃金 - 2005年の平均賃金) から計算しており、各区分の賃金水準が、平均賃金より高いか低いかにより、構成比要因がプラスに働くかマイナスに働くかが変わる。なお、正規・フルタイムでは、勤続0年目ではすべての産業で平均賃金より低く、勤続1~9年・勤続10年~では、勤続1~9年の「製造業」「建設業」「運輸業」「飲食・宿泊業」を除き、すべての産業で平均賃金より高い。また、正規・フルタイム以外では、非正規フルタイムの金融・金融保険事業等を除き、2016年時点で雇用者の99.3%は平均賃金より低い。

# 賃金が低迷している背景②-4:産業・年齢・雇用形態等別の賃金・構成比(参考)

○ 平均賃金・構成比は以下の通り。なお、その区分の構成比が上昇したことによる賃金への影響については、

- ・ 2005年におけるその区分の平均賃金 > 2005年の平均賃金 ⇒ 構成変化要因は**プラス**
  - ・ 2005年におけるその区分の平均賃金 < 2005年の平均賃金 ⇒ 構成変化要因は**マイナス**
- というように、その区分の平均賃金の水準次第で逆に作用することに留意が必要。

賃金・構成比

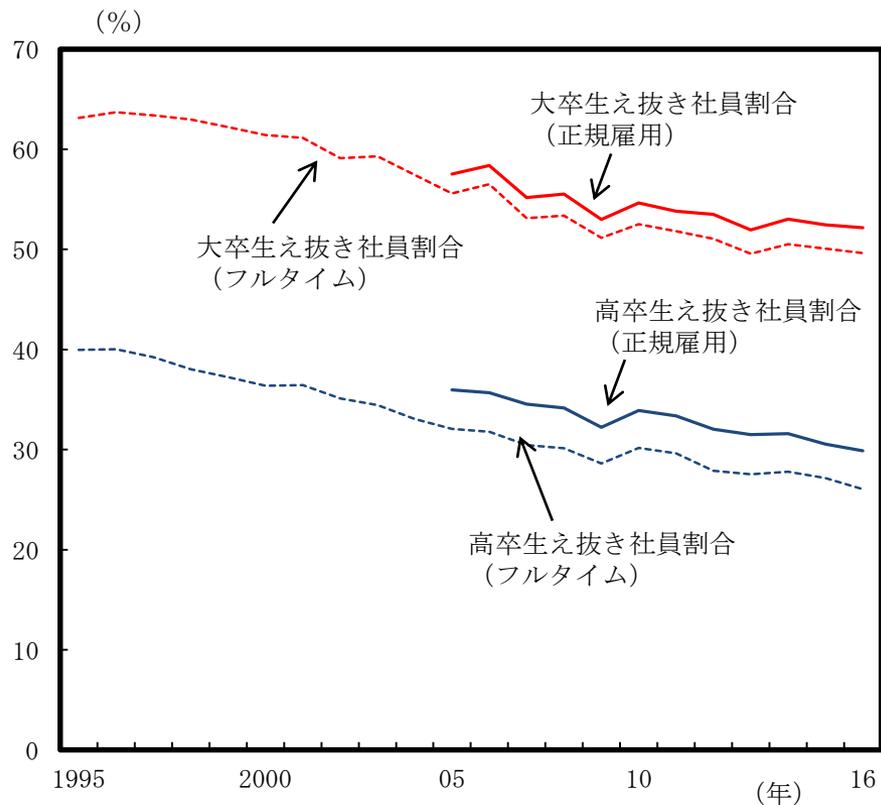


(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。

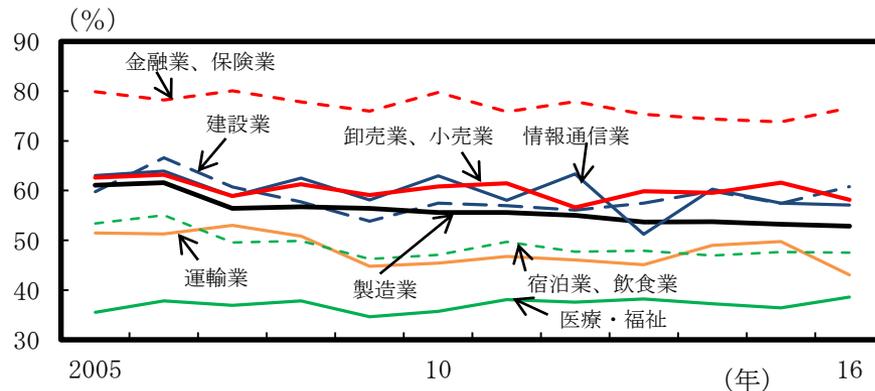
# 賃金が低迷している背景③-1: 日本的雇用慣行の変化(終身雇用)

- 若年期に入職してそのまま同一企業に勤め続ける者(以下「生え抜き社員」という。)  
 (※) の割合をみると、2016年時点で大卒正社員の5割程度、高卒正社員の3割程度を占めるものの、長期的には低下傾向。
- 生え抜き社員の割合は、産業・学歴ごとに大きく異なるが、大卒では「金融業、保険業」、高卒では「製造業」で高い一方、「医療・福祉」では学歴にかかわらず低い。  
 (※) 大卒では22~24歳、高卒では18~20歳で入職し、同一企業に勤め続ける者をさす。

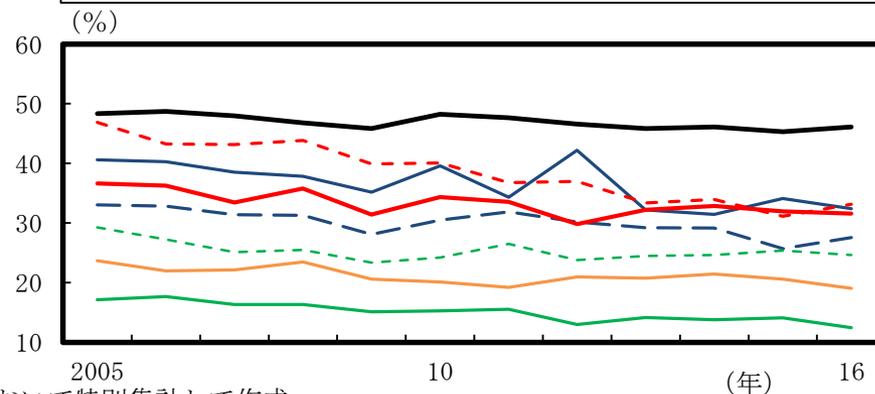
生え抜き社員割合の推移



産業別生え抜き社員(正社員)割合の推移(大卒)



産業別生え抜き社員(正社員)割合の推移(高卒)

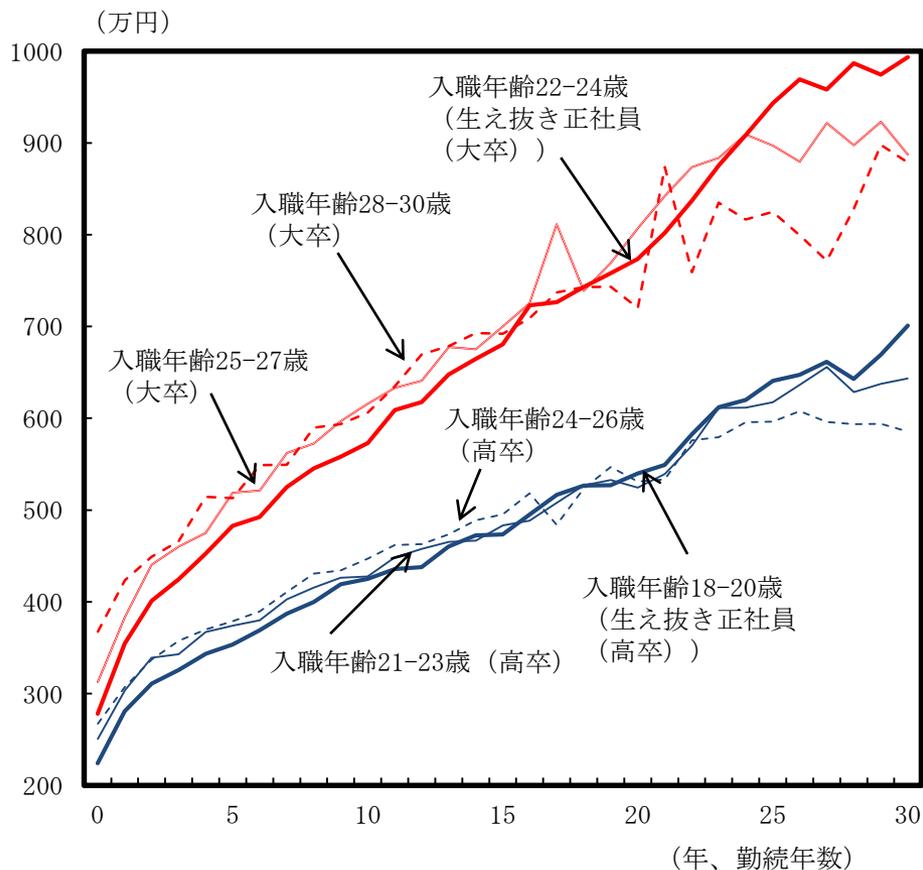


(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。  
 2. 生え抜き正社員の割合は、60歳以下のフルタイム又は正規雇用者に占める割合をさす。

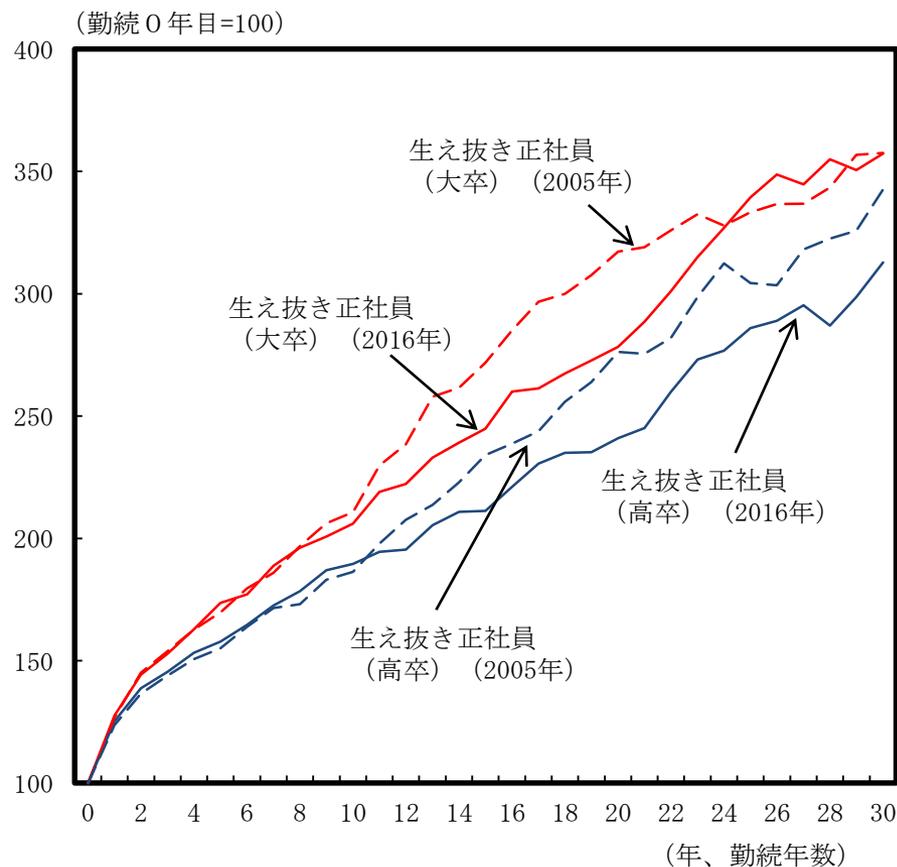
# 賃金が低迷している背景③-2: 日本的雇用慣行の変化(年功賃金)

- 生え抜き正社員と、そうでない正社員について、その賃金カーブをみると、高卒・大卒ともに、生え抜き正社員の方が勤続年数の上昇に伴う賃金上昇が強くみられる。
- また、生え抜き正社員の賃金カーブをみると、大卒・高卒ともに勤続10年以上の者の賃金の賃金上昇が抑制されていることがみてとれる。

生え抜き正社員と、それ以外の正社員の賃金カーブ(2016年)



生え抜き正社員の賃金カーブ(2005年と2016年)



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を職業安定局雇用政策課において特別集計して作成。

- 玄田有史編「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」によれば、①労働者の構成変化、②賃金の上方硬直性、③社会保険料等の企業負担の増大、④医療・福祉系産業における雇用の増加といった点が指摘されている。

## 4つのポイント

### ①労働者の構成変化（正規非正規と少子高齢化）

- ・ 2000年代から、女性・高齢者の非正規雇用での労働参加が増大した。この供給増により、企業は賃金を上げずとも人手を確保出来た。（近藤、川口、原）また、正規雇用に比べて賃金の低い非正規雇用労働者の割合が増えたため、雇用者全体の平均賃金の引き下げ要因となった。（川口・原・中井・大島・佐藤）
- ・ 労働市場の新規採用者と退職者の賃金水準を比べると、年功賃金であるため、退職者の方が高い。これに高齢者などの大量退職が重なり、結果的に賃金全体が伸び悩んだようにみえた。（加藤・上野・神林）

### ②賃金の上方硬直性

- ・ 労働者には、賃金が下がることに対して抵抗感を抱きやすいという性質がある。その結果企業は、将来的に賃金に下方圧力が生じるような事態を想定して、本来であれば賃金を上げられるところを、あえて賃金を上げない、または上昇幅を低めに抑えるという傾向がある。（近藤・山本・黒田・佐々木・加藤）

### ③社会保険料等の企業負担の増大

- ・ 雇用者を雇う企業は、賃金支払いのほか、労使折半となっている健康保険料や厚生年金保険料等も負担している。社会保険料率は、少子高齢化と相まって、引き上げが続いている。この雇主の社会保険料負担の増大が、雇用者に分配される賃金の上昇の余地を奪っていった。（大島・佐藤）

### ④医療・福祉系産業における雇用の増加

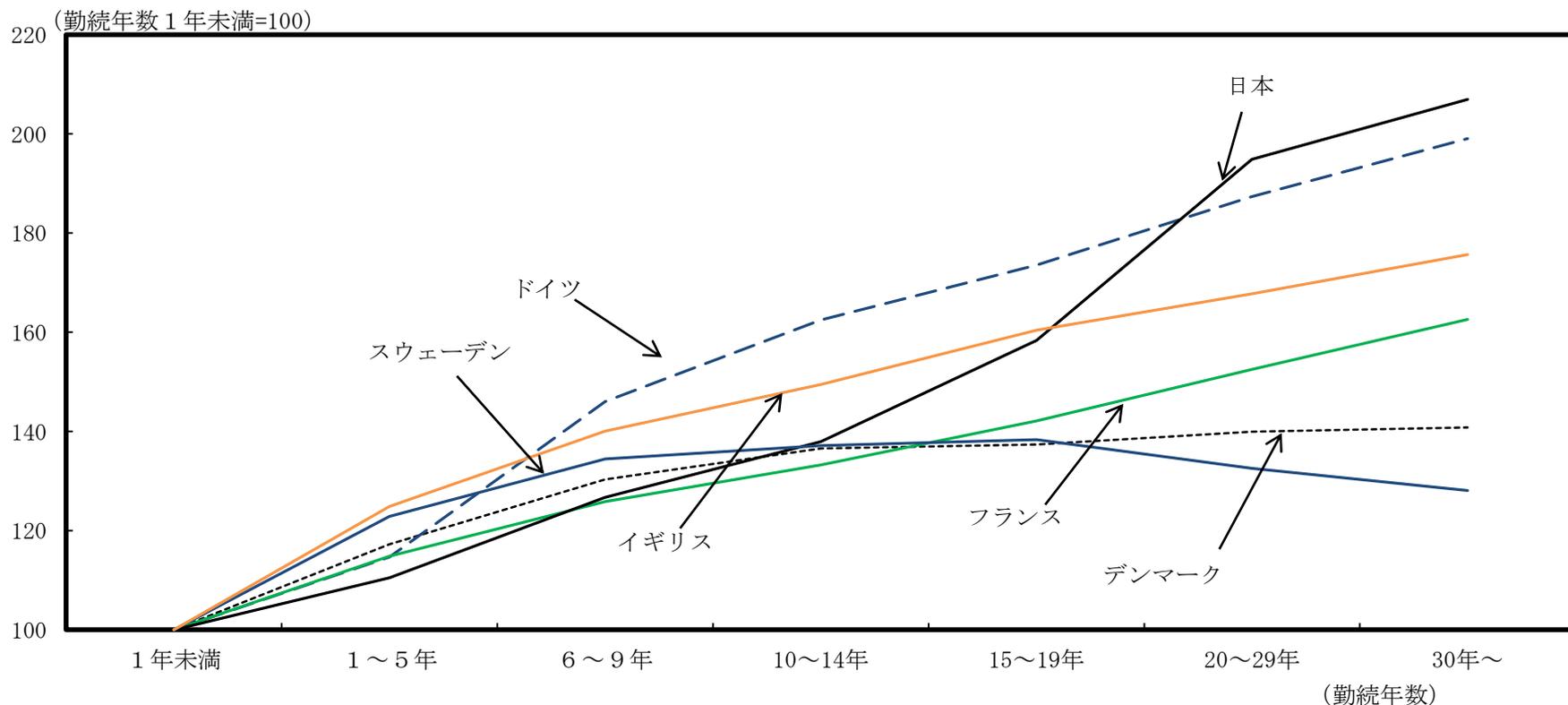
- ・ 2010年代前半に雇用者数が最も増大した医療・福祉系の産業は、診療・介護報酬制度の下で賃金が上がりにくい構造になっている。その結果、以前の日本でみられた、成長産業（製造業）の賃上げがやがて別の産業へと波及し、賃金が全般的に底上げされるという動きが現在までみられてない。（近藤、塩路）

# 日本的雇用の特徴の変化

雇用政策研究会 第3回資料

○ 勤続年数ごとの賃金をみると、日本は、勤続10～14年目までは、他のEU諸国と同じような賃金上昇ペースであるが、勤続15～19年目以降から急速に上昇している傾向がみてとれる。

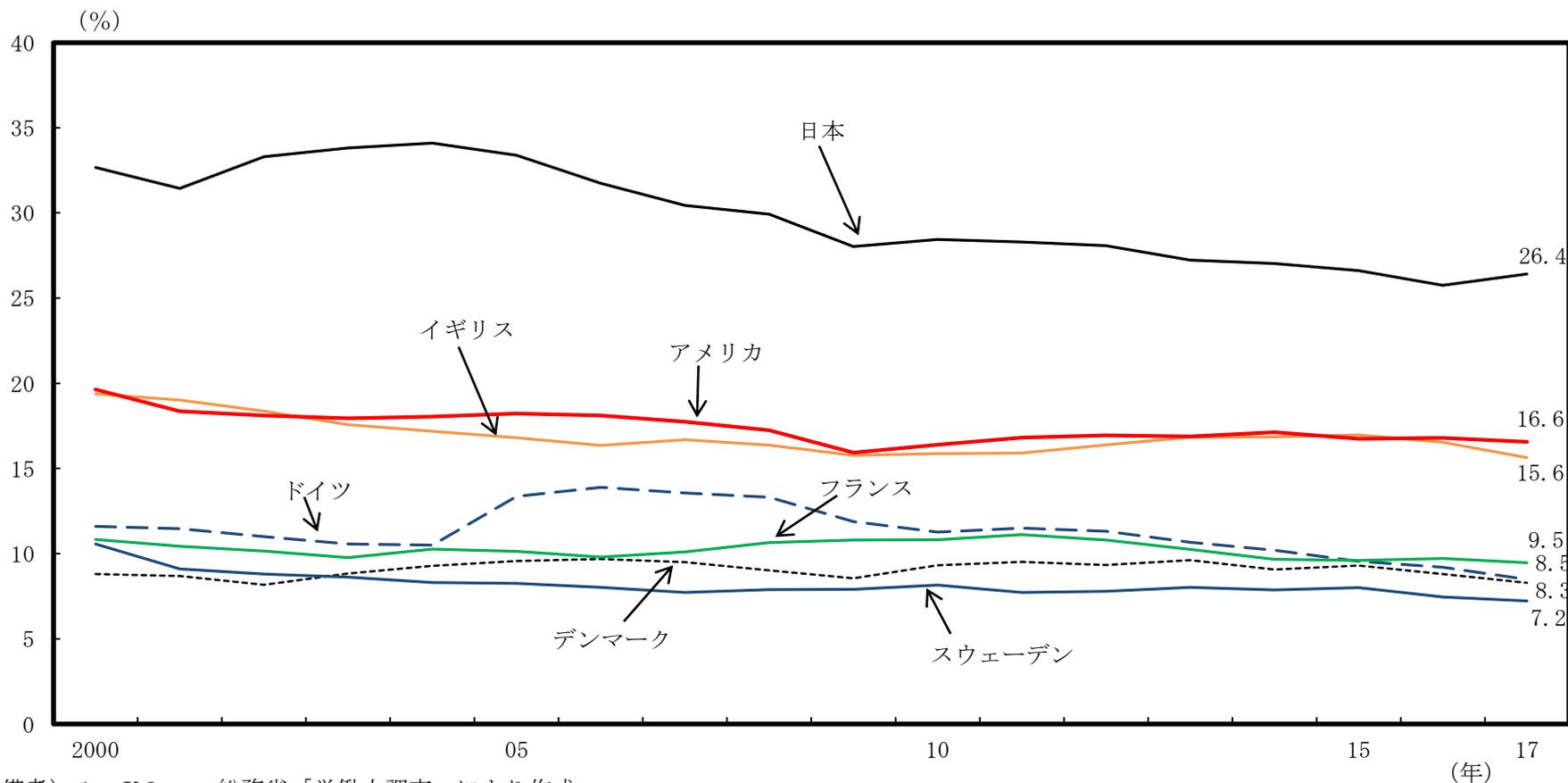
勤続年数別賃金(時給)(2014年)



(備考) 1. Eurostat、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。ただし、日本の数値は職業安定局雇用政策課にて特別集計して作成。  
 2. いわゆるボーナス(特別給与)は含まない。  
 3. 勤続年数とは、同一企業への勤務年数をさす。

○ フルタイム労働者に占める週48時間以上労働者割合をみると、日本は低下傾向ではありつつも、依然として諸外国に比べて高い水準。

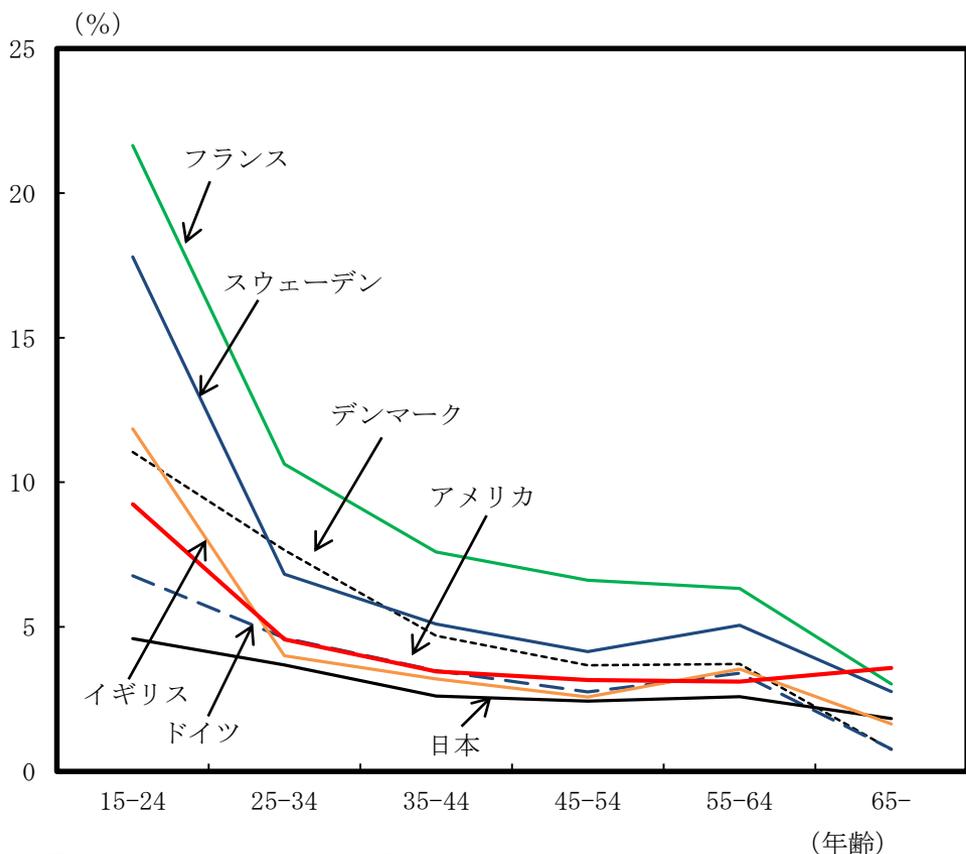
フルタイム労働者に占める週48時間以上労働者割合



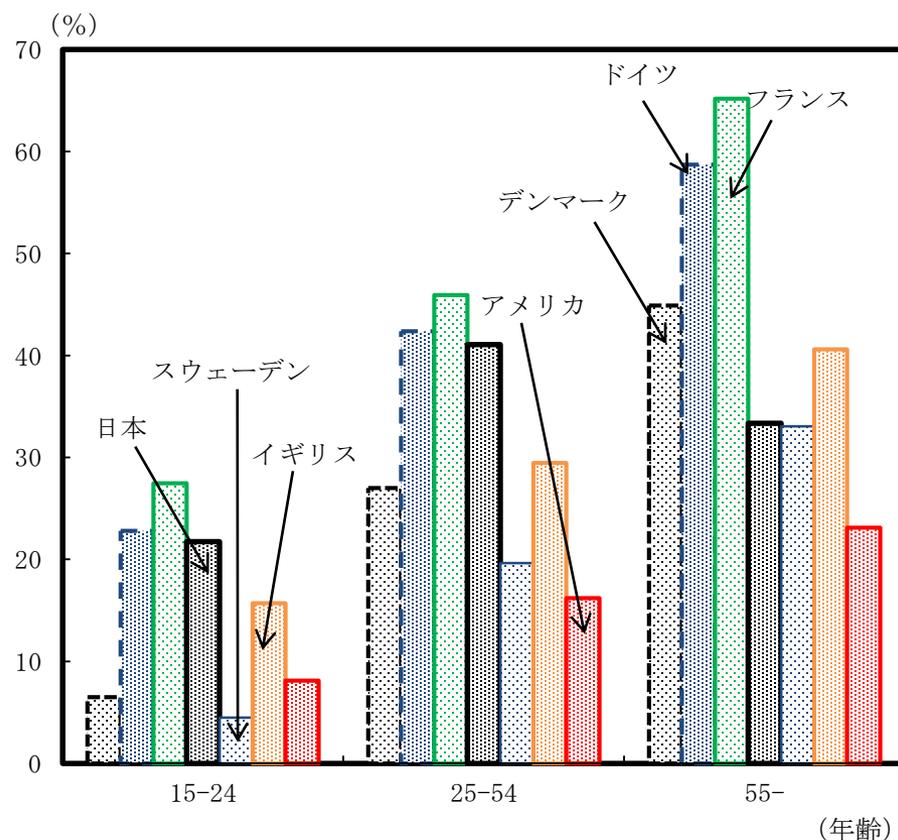
- (備考) 1. ILOstat, 総務省「労働力調査」により作成。  
 2. 日本の2011年の数値は、岩手・宮城・福島を除く数値。  
 3. フルタイム労働者とは、週30時間以上就業する労働者をさす。

- 失業率をみると、若い世代ほど失業率が高いという傾向はすべての国で見られるが、日本では、諸外国と比して15-24歳、25-34歳の若い世代で失業率が特に低い。
- ただし、長期失業者割合をみると、日本は特段低いわけではなく、特に15-24歳、25-54歳層においては、ドイツ・フランス並みに高い。

年齢別失業率(2017年)



長期失業者割合(2017年)

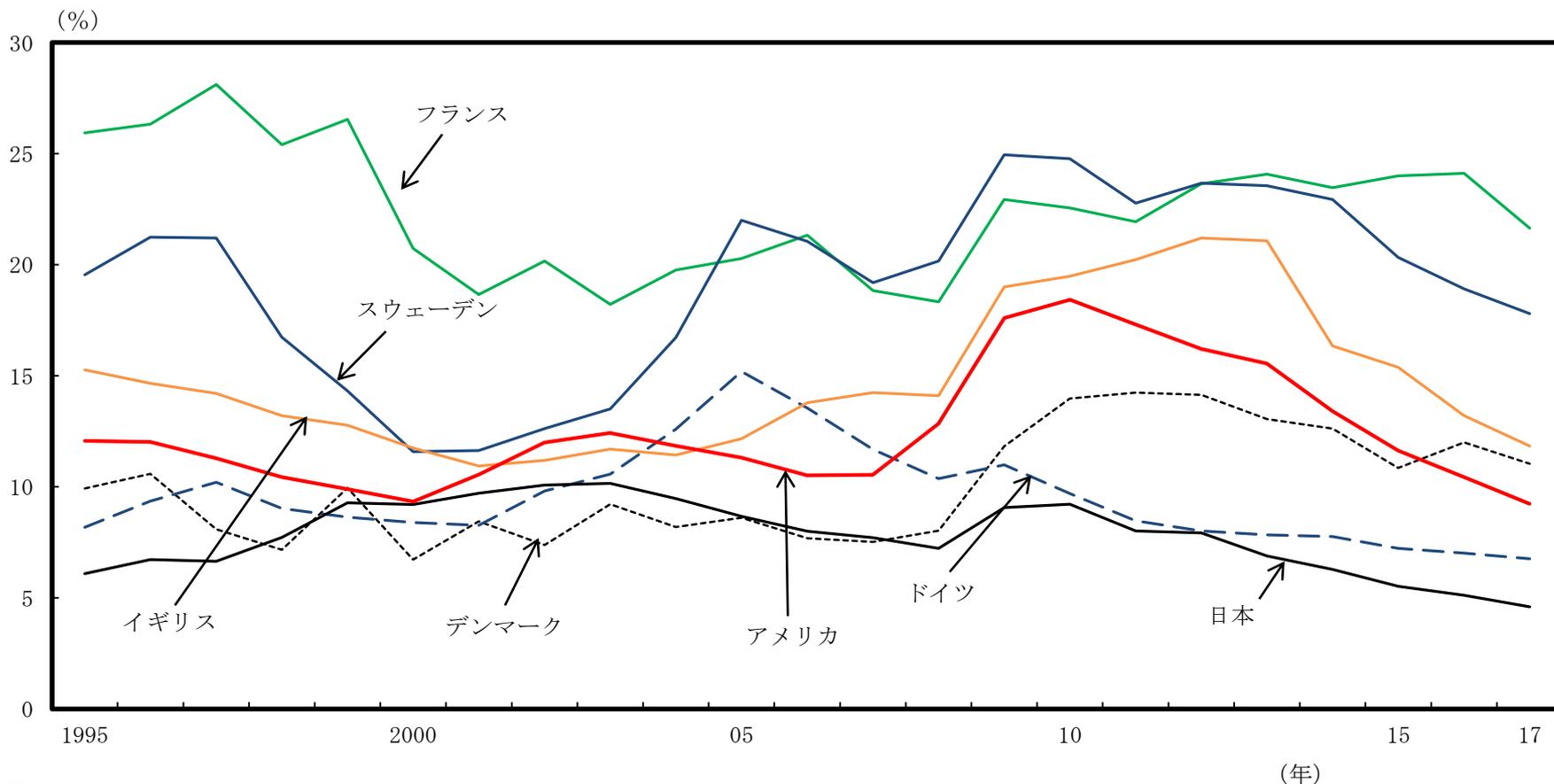


(備考) 1. OECD.statにより作成。  
2. 長期失業者とは、失業期間が1年を超える者をさす。

# (参考)若年失業率の推移

○ 若年失業率の推移をみると、我が国は常に低い水準で推移している。

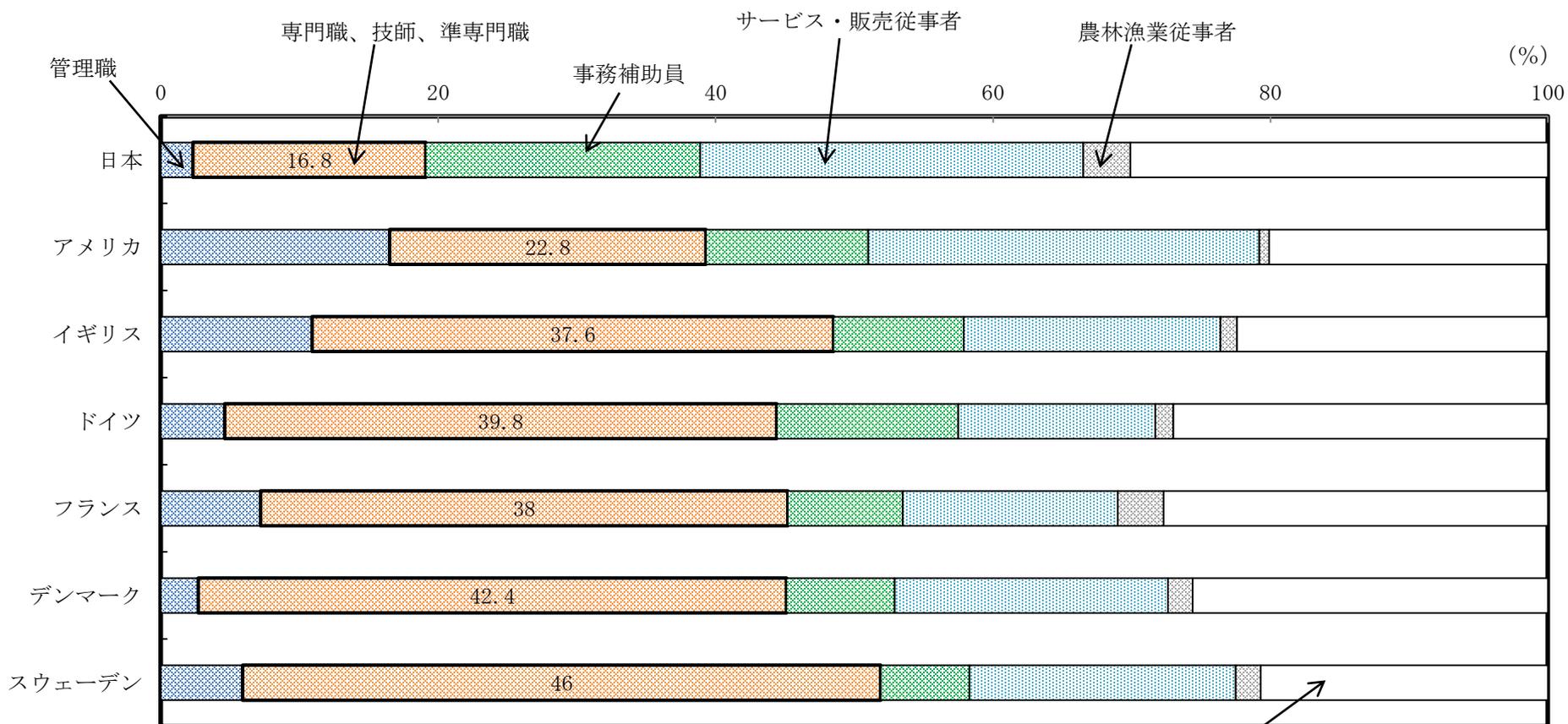
若年(15-24歳)失業率



(備考) OECD.statにより作成。

○ 職業別構成比をみると、日本は「専門職、技師、準専門職」の割合が低い。

就業者の職業別構成比(2016年)



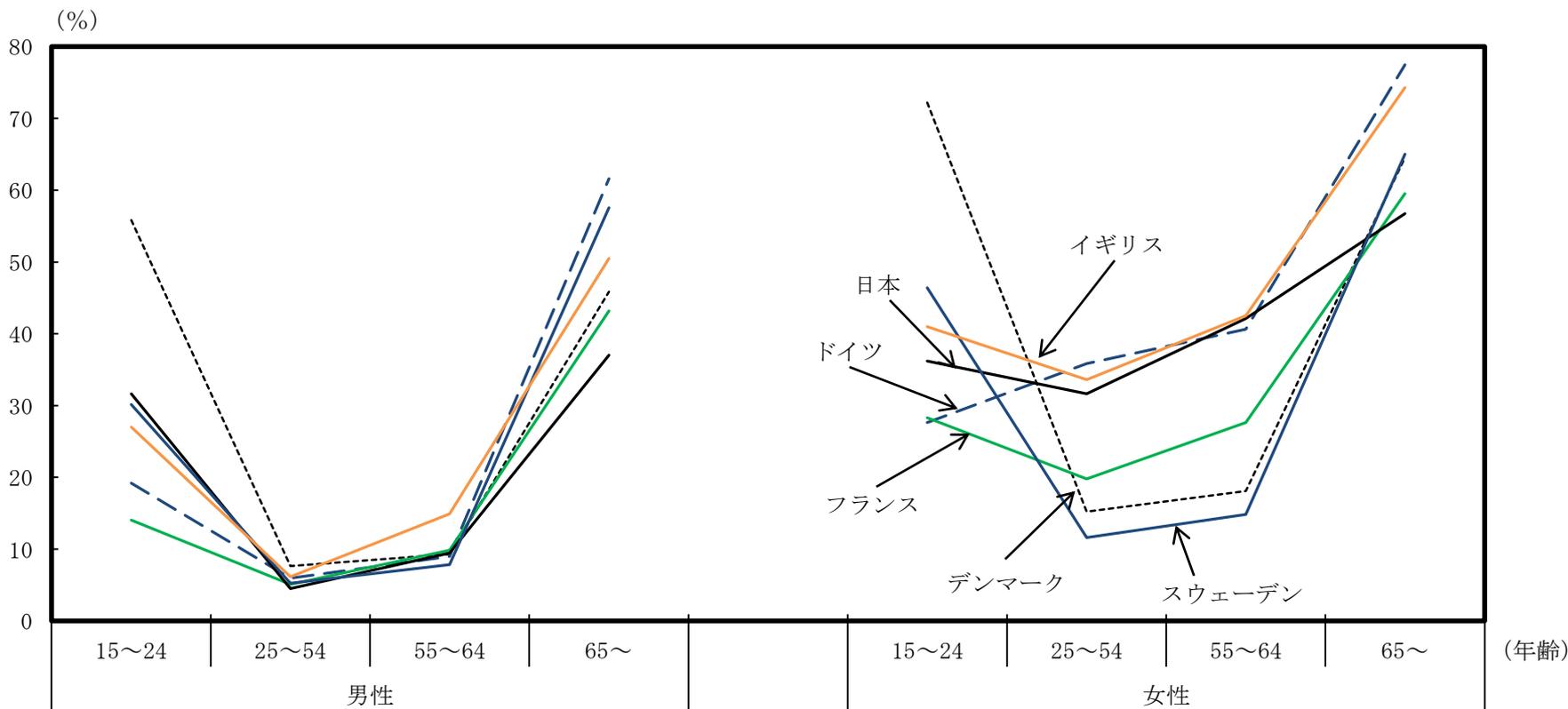
技能工・設備・機械運転・組立工・単純作業従事者等

(備考) 1. Eurostat, ILOstat, 総務省「労働力調査」により作成。

2. ISCO-08による職業分類であり、専門職には、電子工学エンジニア、建築家、統計家、医師、獣医、大学教授、初等・中等・高等学校の教師、ソフト開発者、法律家等が含まれる。

- 年齢別パート比率は、どの国においても、「15～24歳」及び「65歳以上」で高く、また、男性よりも女性の方が概して高い。
- 一方で、女性の「25～54歳」「55～64歳」では、日本は、ドイツ・イギリスと同様に高い。

年齢別パート比率(2017年)

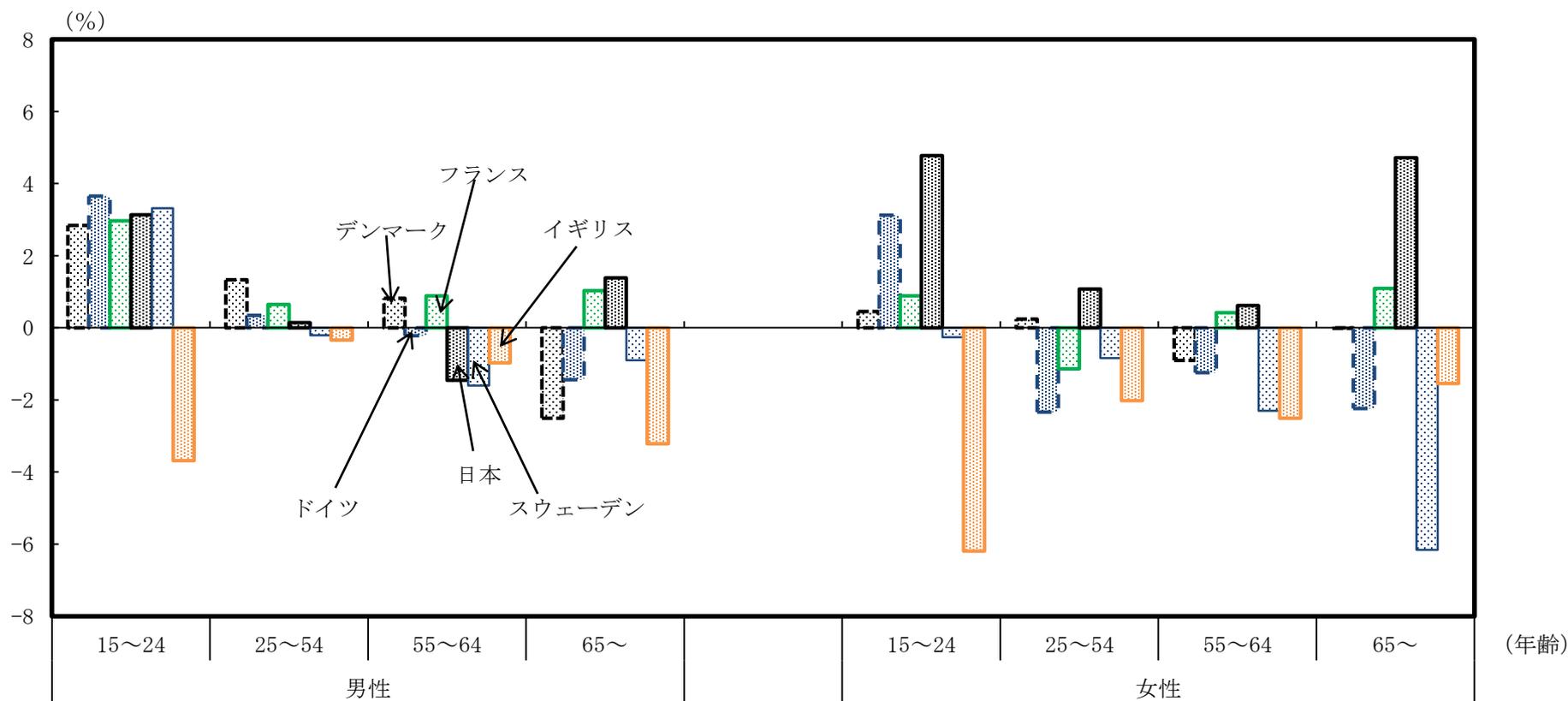


(備考) 1. OECD.statにより作成。  
2. パートとは、週あたり労働時間が30時間より短い者をいう。

# (参考) 年齢別パート比率の2012年と2017年の差

○ 年齢別パート比率の2012年⇒2017年の変化をみると、日本では、女性の全ての年齢においてパート比率は上昇。

年齢別パート比率(2012年⇒2017年)

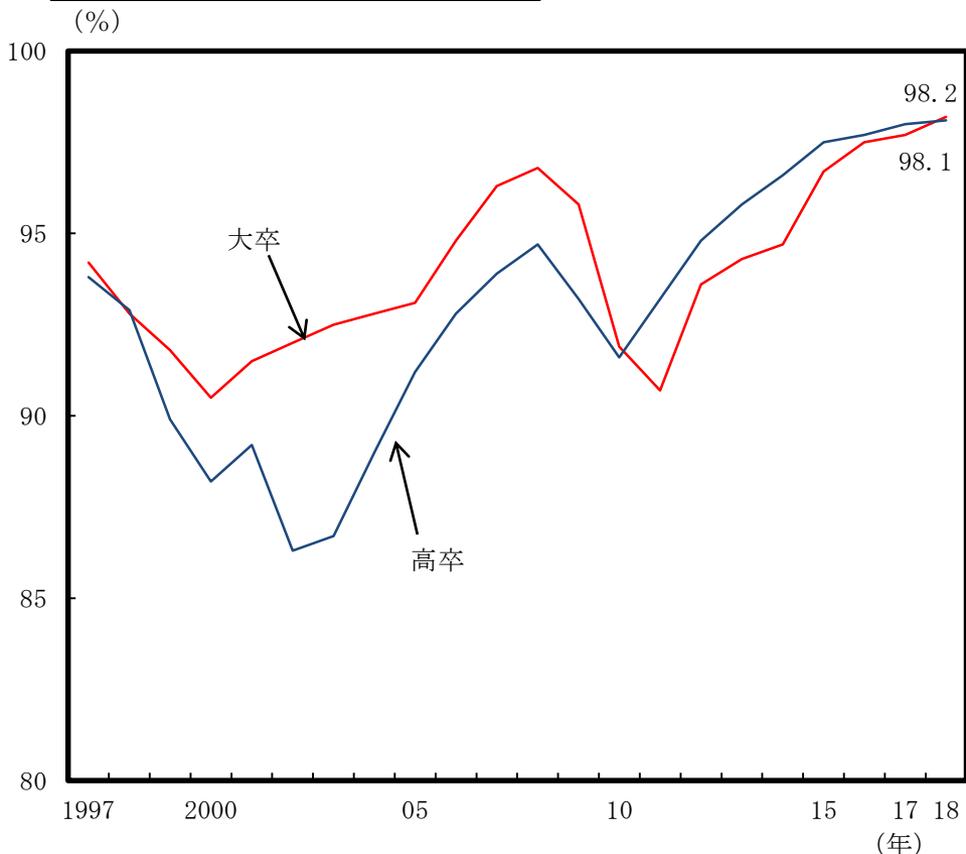


(備考) 1. OECD.statにより作成。  
2. パートとは、週あたり労働時間が30時間より短い者をいう。

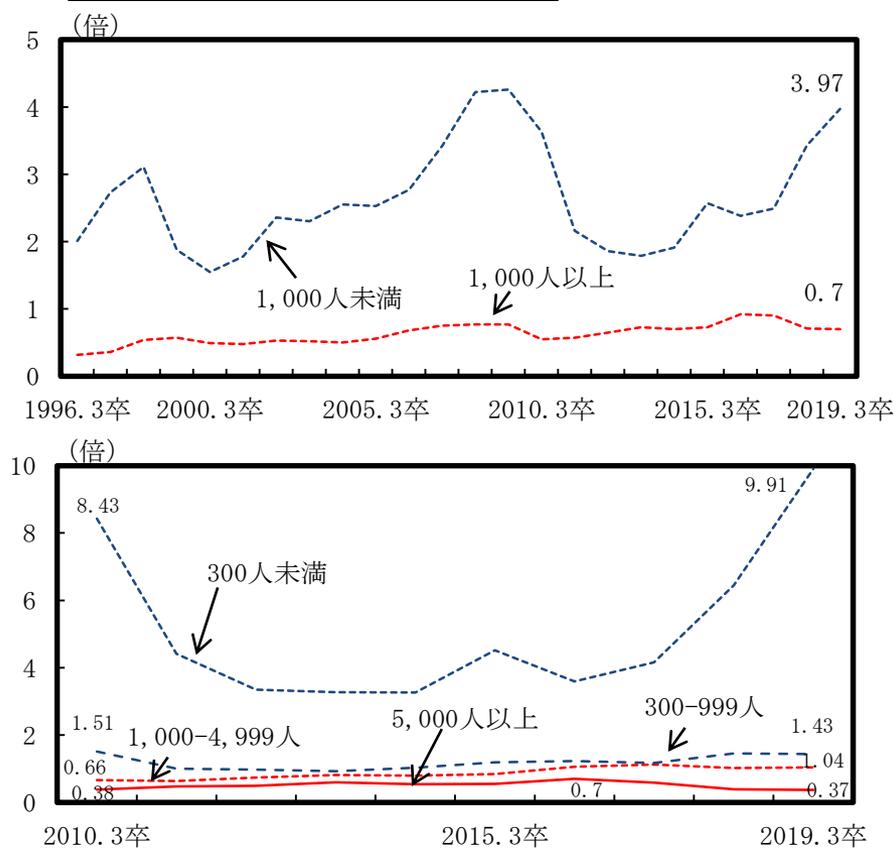
# (参考)日本の新規学卒者を取り巻く状況

- 新規大卒・高卒の就職率をみると、2016年でどちらも98%を超える水準となっている。
- 一方、新規大卒について、企業規模別の有効求人倍率をみると、1,000人以上企業でも徐々に高まっているものの、最近では特に1,000人未満の企業で高い。細かくみると、1,000人未満の企業でも特に300人未満の企業で有効求人倍率が高い一方、5,000人以上では、就職希望者の増加から、近年ではむしろ低下している。

新規大卒・高卒就職率の推移

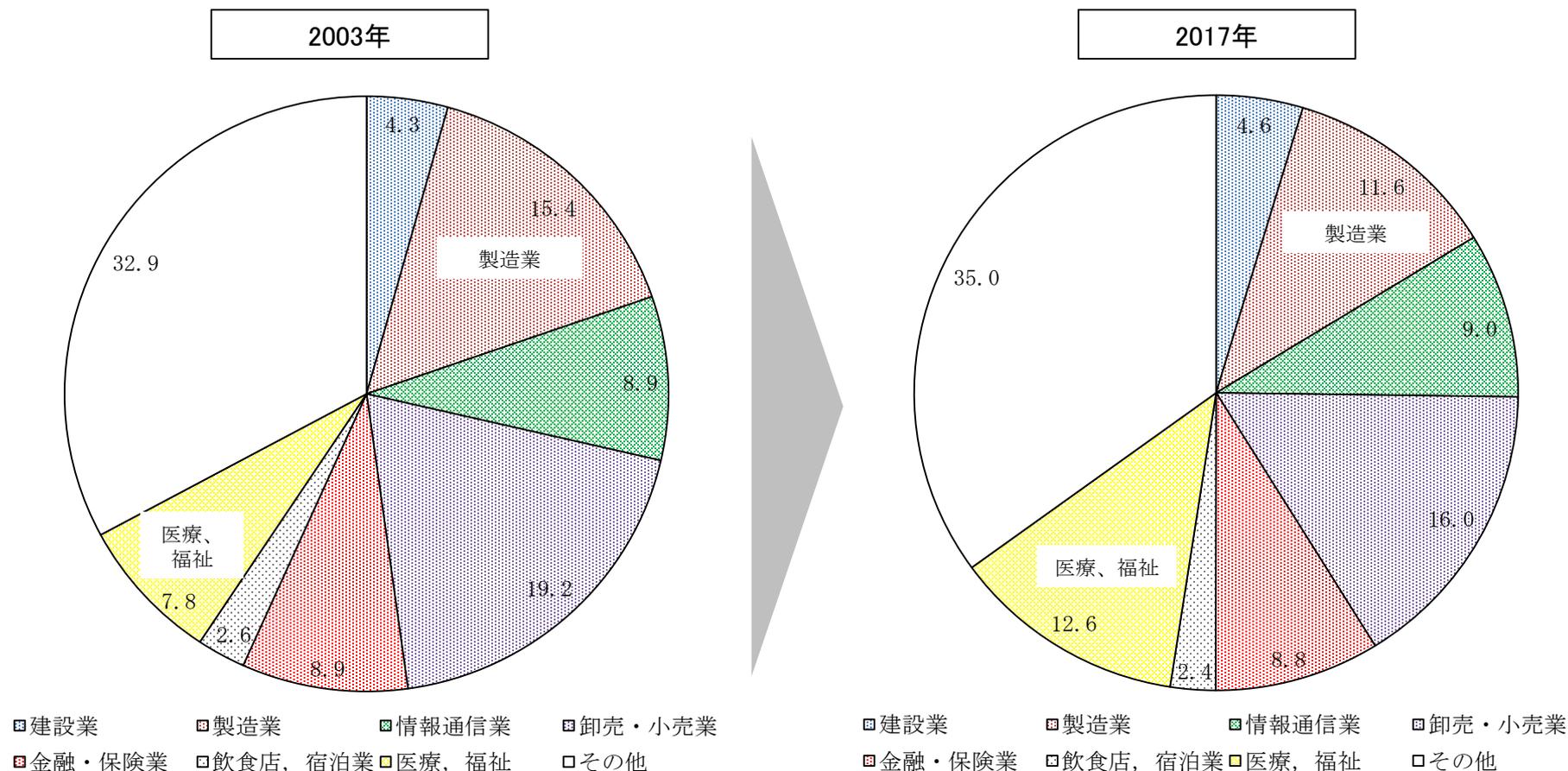


企業規模別有効求人倍率(大卒)



(備考) 1. 左図は、厚生労働省「大学等卒業者の就職状況調査」、文部科学省「高等学校卒業者の就職状況」、右図は、リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」により作成。  
 2. 左図では、大卒は短大卒も含み、各年4月時点の数値、高卒は各年3月末時点の数値。

○ 新規大学卒の産業別就職者割合をみると、2003年から2017年にかけて、製造業の割合が低下する一方、医療・福祉の割合が上昇。



(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」により作成。  
 2. 公表データにおいて、「情報通信業」、「卸売・小売業」、「飲食・宿泊業」、「医療、福祉」を比較できる最も古い時点が2003年だったため、2003年と2017年の比較をしている。