令 和 5 年 版

労 働 経 済 の 分 析

－持続的な賃上げに向けて－

〔　概　要　〕

令和５年９月

厚　生　労　働　省

「令和5年版　労働経済の分析」のポイント①

【2022年の労働経済の推移と特徴】

○　我が国の雇用情勢は、経済社会活動が徐々に活発化する中で持ち直している。雇用者数については、女性の正規雇用者数が堅調に増加したほか、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」では減少から増加に転じた。（⇒３ページ）

○　人手不足感はコロナ前の水準まで戻りつつある中、転職者は、「より良い条件の仕事を探すため」が牽引し、３年ぶりに増加に転じた。（⇒４ページ）

○　名目賃金は全ての月で前年同月を上回り、民間主要企業の賃上げ率は、2.20%と４年ぶりに前年の水準を上回った。一方で、円安の進行等に伴う物価上昇により、実質賃金は減少した。（⇒５ページ）

※　実質賃金：前年比▲1.0%（2021年　＋0.6%、2020年　▲1.2%）

【賃金の現状と課題】

○　賃金は、1970年から1990年代前半まではほぼ一貫して増加していたが、1990年代後半以降、それまでの増加トレンドから転換し、減少又は横ばいで推移している。（⇒６ページ）

○　1990年代後半以降、物価の影響も考慮すると、一人当たりの実質労働生産性は他の主要先進国並みに上昇しているものの、実質賃金は伸び悩んでいる。我が国においては、労働時間の減少や労働分配率の低下等が賃金を押し下げている。（⇒７、８ページ）

○　我が国の賃金の伸び悩みには、企業の利益処分、労使間の交渉力、雇用者の構成等の変化や、日本型雇用慣行の変容、労働者のニーズの多様化が寄与した可能性がある。（⇒９、10ページ）

【賃上げによる企業・労働者や経済等への好影響】

○　賃上げは、企業にとっては、求人の被紹介確率を上昇させるとともに離職率を低下させる等の効果が、労働者にとっては、仕事の満足度を高める等の効果がある。（⇒11ページ）

○　賃上げは、経済全体でみると、消費や生産等を増加させる効果がある。また、賃上げや雇用の安定は、希望する人の結婚を後押しする観点からも重要。（⇒12ページ）

※　全労働者の賃金が１%増加した場合に見込まれる効果：生産額　約2.2兆円、雇用者報酬　約0.5兆円

「令和5年版　労働経済の分析」のポイント②

【企業と賃上げの状況について】

○　売上総額や営業利益等が増加した企業や、今後増加すると見込む企業ほど、賃上げを行う傾向がある。（⇒13ページ）

○　価格転嫁ができている企業ほど賃上げする傾向がある。価格転嫁できない理由は、「価格を引き上げると販売量が減少する可能性がある」が最多。（⇒13ページ）

【持続的な賃上げに向けて】

＜スタートアップ企業等の新規開業と賃金の関係＞（⇒14ページ）

○　ＯＥＣＤ諸国についてみると、開業率と労働生産性・賃金上昇には正の相関がみられる。

○　スタートアップ企業等における賃上げ率や、成長見通しは、創業15年以上の企業よりも高く、賃上げにも積極的な傾向がある。

※　スタートアップ企業は、通常創業10年以内の非上場企業とされるが、データの制約から15年未満の企業について分析。

＜転職によるキャリアアップや正規雇用転換と賃金の関係＞（⇒15ページ）

○　転職を経ると２年後に転職前と比べて年収が大きく増加する確率が高まる。

○　また、非正規雇用労働者が正規雇用に転換すると、年収が大きく増加するだけではなく、安定した雇用に移ることで、キャリア見通し、成長実感が改善し、自己啓発を行う者の割合も高まる傾向がある。

【政策による賃金への影響（最低賃金制度、同一労働同一賃金）】

○　最低賃金が近年大きく上昇している中で、最低賃金近傍のパートタイム労働者割合は高まっている。最低賃金の引上げは、最低賃金＋75円以内のパートタイム労働者の割合を大きく上昇させ、時給が低い（下位10%）パートタイム労働者の賃金を大きく引き上げる可能性がある。（⇒16ページ）

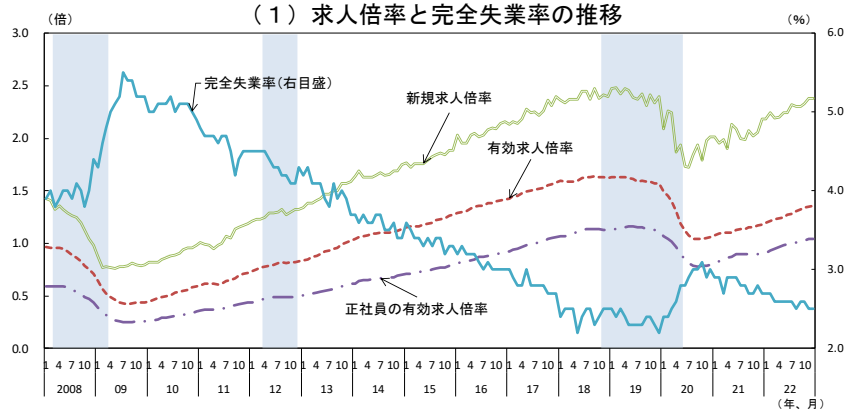
○　同一労働同一賃金の施行は、正規・非正規雇用労働者の時給差を約10%縮小させ、非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合を約５%上昇させた可能性がある。（⇒17ページ）

労働経済の推移と特徴　－雇用情勢の動向①－

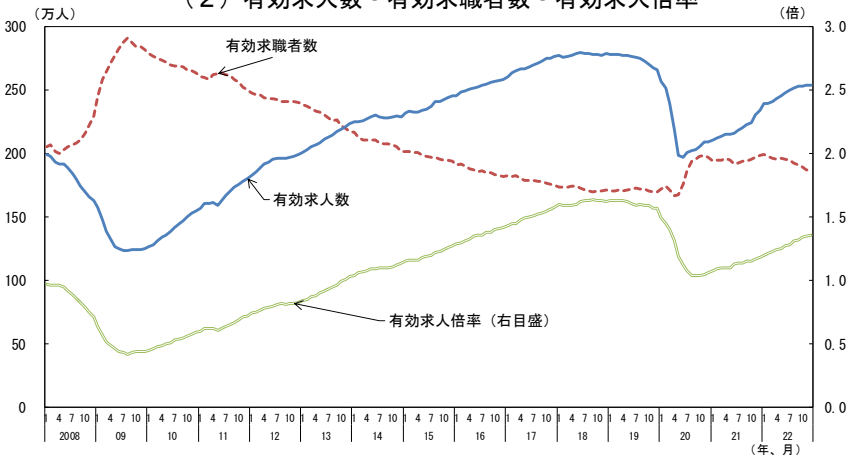
- 我が国の雇用情勢は、経済社会活動が徐々に活発化する中で、持ち直している。
- 雇用者数については、男女ともに非正規雇用労働者は回復に弱さがみられるが、女性の正規雇用労働者は堅調に増加している。産業別にみると、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」は減少から増加に転じたほか、「医療，福祉」「情報通信業」では引き続き増加がみられた。

①求人倍率と完全失業率等の推移

（１）求人倍率と完全失業率の推移

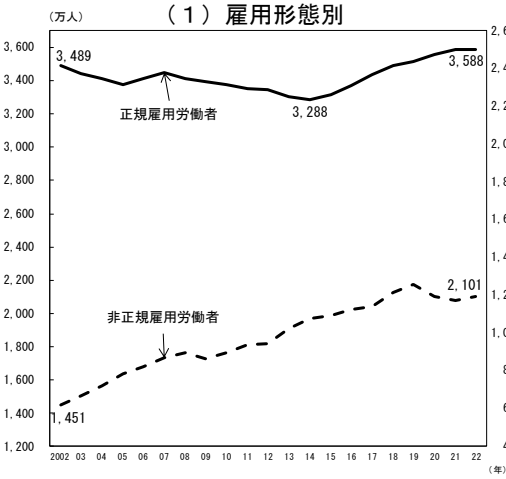


（２）有効求人数・有効求職者数・有効求人倍率

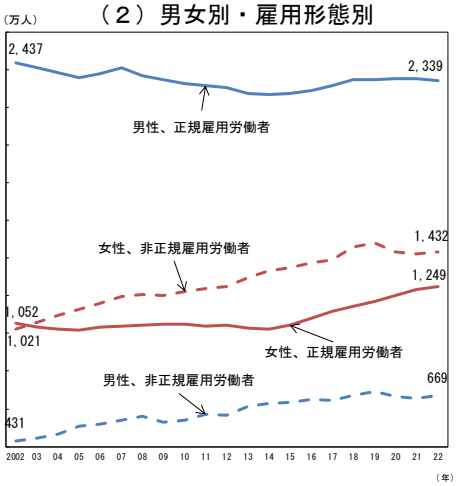


②雇用形態別にみた雇用者数の推移

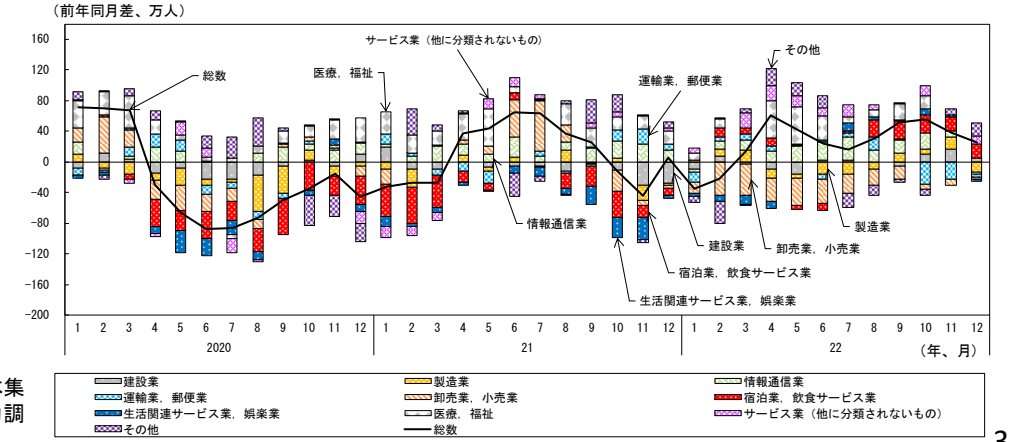
（１）雇用形態別



（２）男女別・雇用形態別



③産業別にみた雇用者数の動向

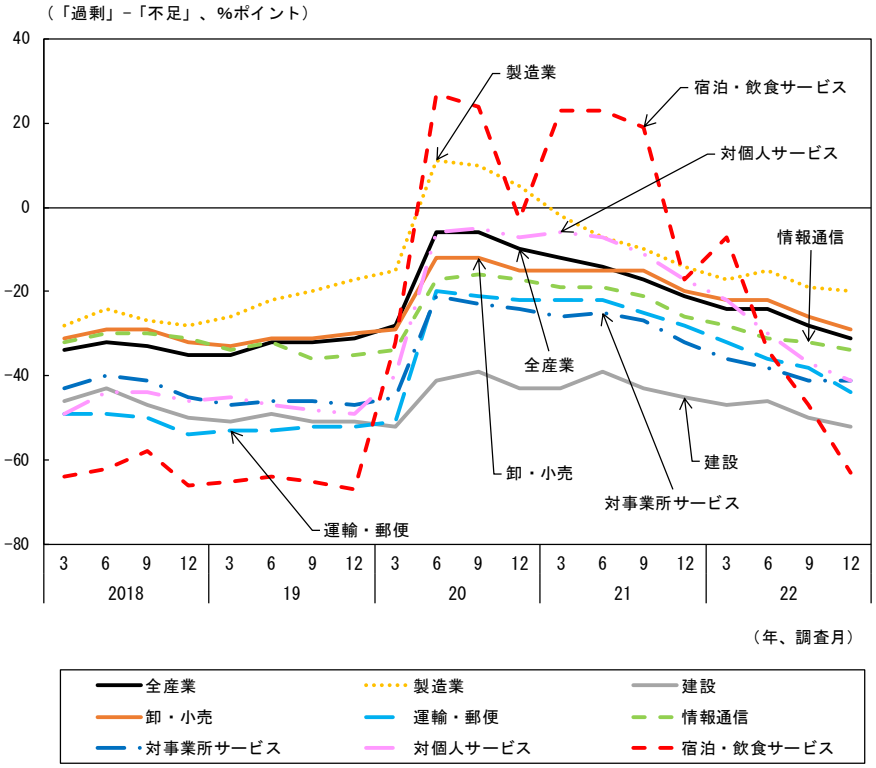


資料出所　①（１）は厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、（２）は厚生労働省「職業安定業務統計」、②は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、③は総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに作成。

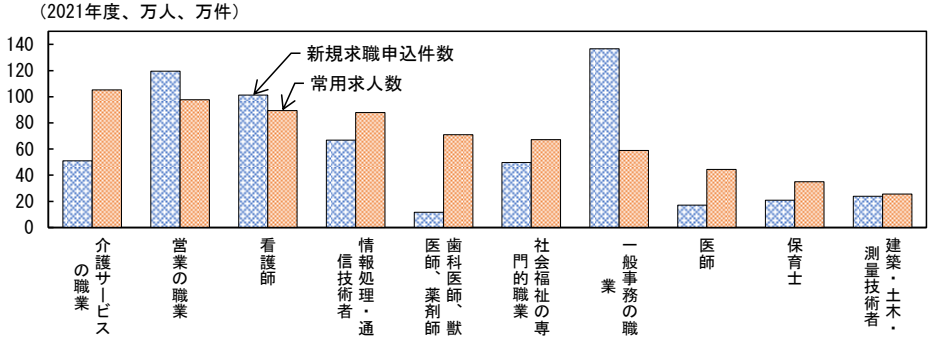
労働経済の推移と特徴　－雇用情勢の動向②－

- 雇用の過不足の状況をみると、2021年12月以降は全ての産業において「不足」超となっているなど、人手不足感はコロナ前の水準まで戻りつつある。
- 民間職業紹介事業について、「介護サービスの職業」「歯科医師、獣医師、薬剤師」等では、常用求人数が新規求職申込件数の２倍以上となった一方、「一般事務の職業」では、新規求職申込件数を大きく下回った。
- 前職を離職した理由別に転職者数の前年差をみると、2022年は「より良い条件の仕事を探すため」が３年ぶりに増加に転じている。

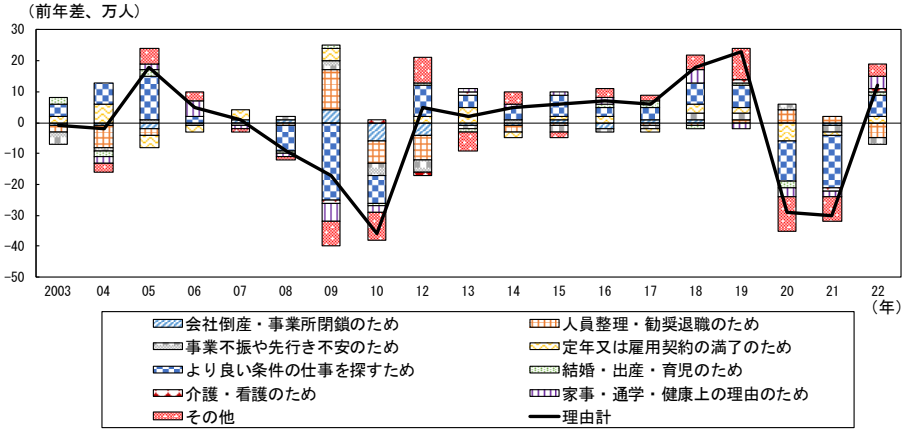
①産業別にみた雇用人員判断D.I.の推移



②民間職業紹介事業における職業別　常用求人数・新規求職申込件数



③前職離職理由別にみた転職者数の推移

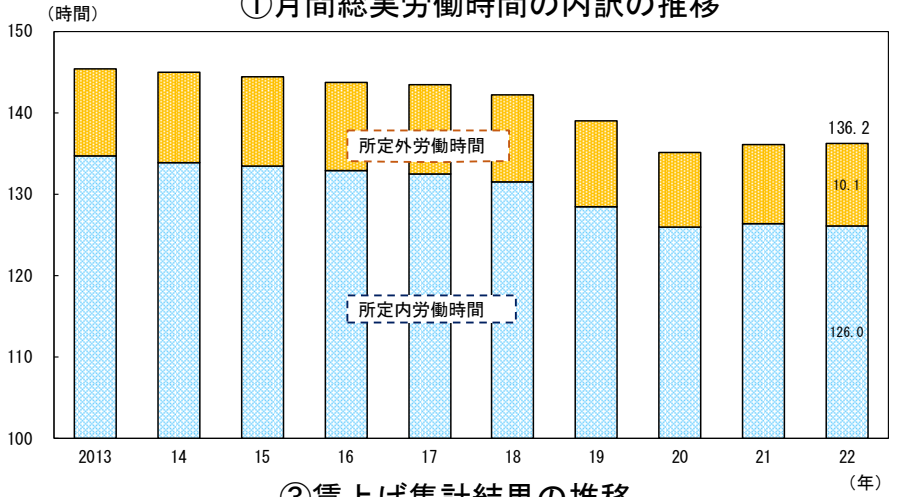


資料出所　①は日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、②は厚生労働省「職業紹介事業報告書の集計結果（速報）」、③は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに作成。

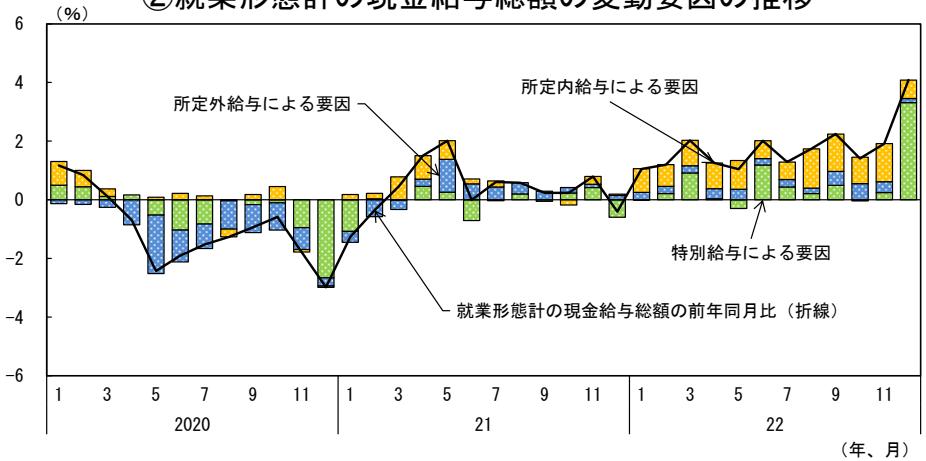
労働経済の推移と特徴　－労働時間・賃金の動向－

- 労働時間をみると、感染症の影響による2020年の大幅減から２年連続で増加した。
- 名目賃金（現金給与総額）は、前年比で全ての月において増加した。2022年の民間主要企業の賃上げは、賃上げ率が2.20%となっており、４年ぶりに前年の水準を上回った。
- 一方で、円安の進行や輸入原材料の価格の高騰に伴う物価上昇がみられ、実質賃金は減少した。

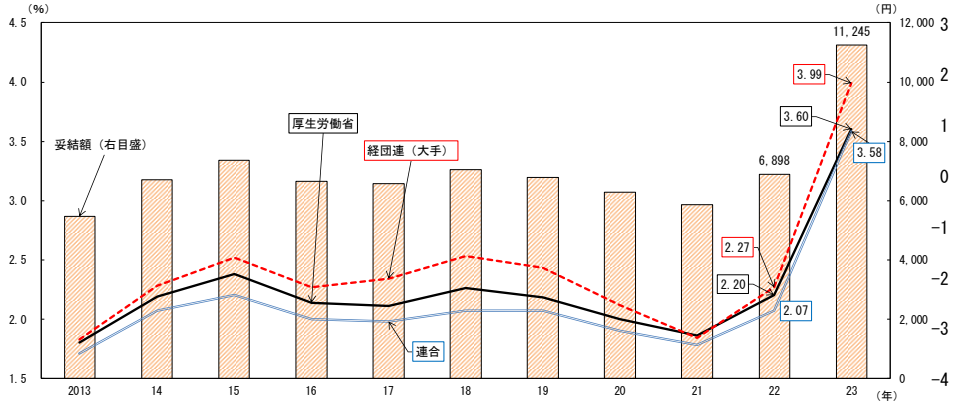
①月間総実労働時間の内訳の推移



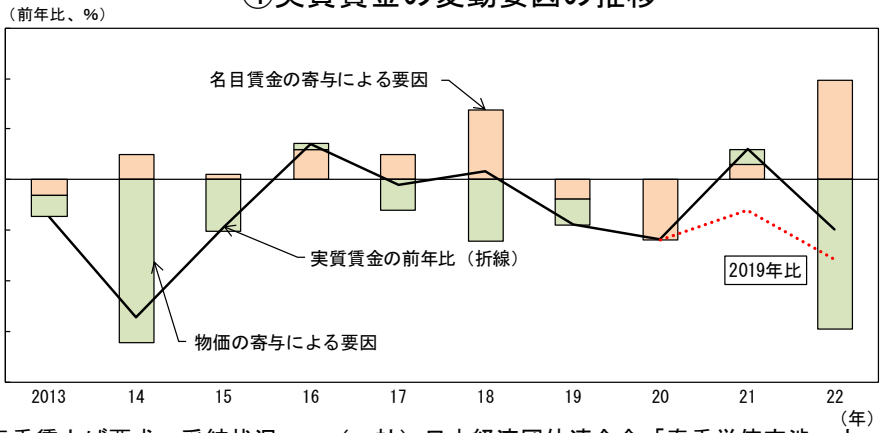
②就業形態計の現金給与総額の変動要因の推移



③賃上げ集計結果の推移



④実質賃金の変動要因の推移



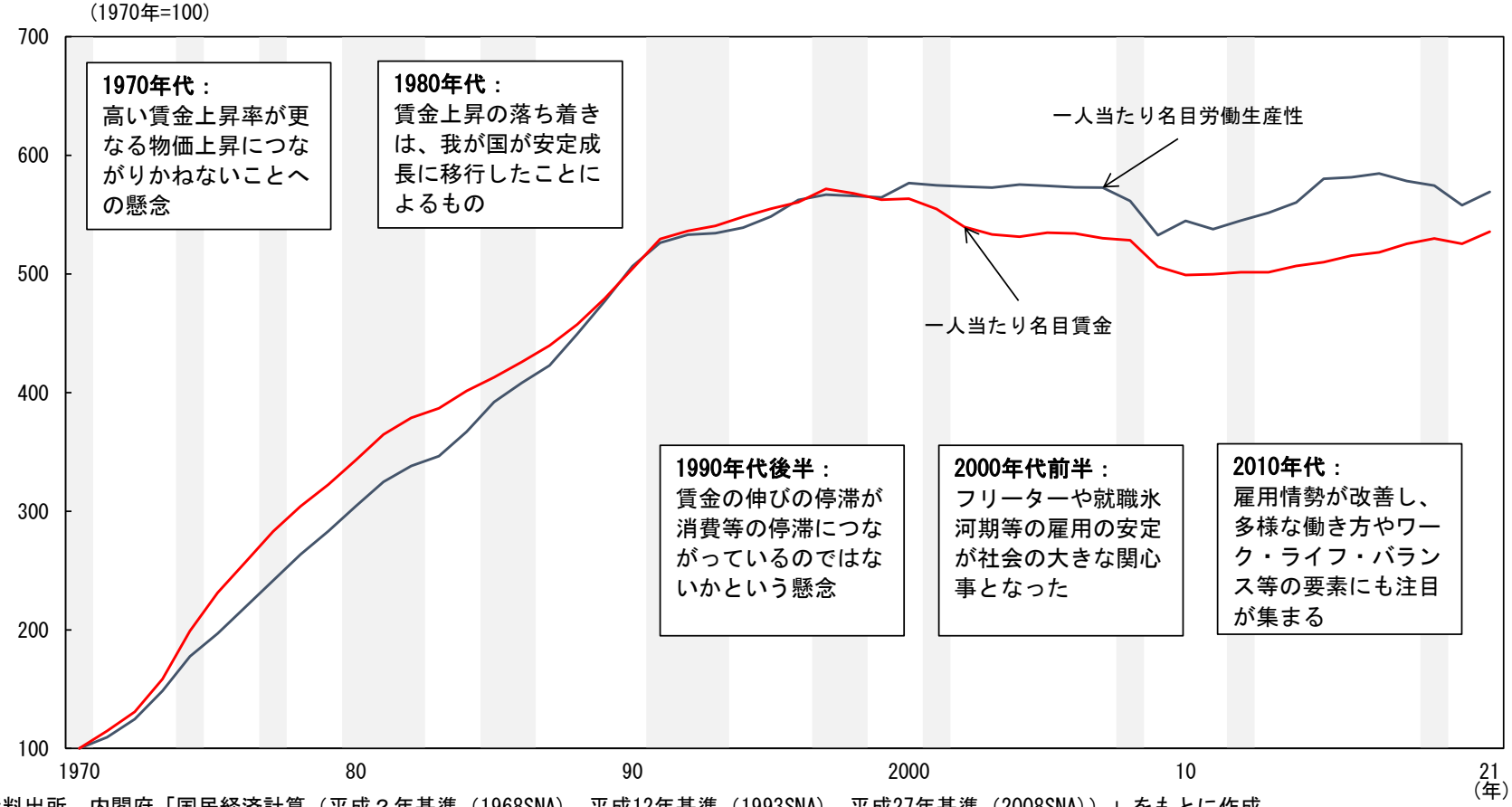
資料出所　①及び②は厚生労働省「毎月勤労統計調査」、③は厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、（一社）日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別回答状況（加重平均）」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争（最終）回答集計結果」、④は厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに作成。

Ⅱ．持続的な賃上げに向けて
賃金の現状と課題

➢ 賃金については、1970年からおおむね1990年代前半までは、ほぼ一貫して増加している一方で、1990年代後半以降、それまでの増加トレンドから転換し、減少又は横ばいで推移している。

（※）1970年代～1990年代前半までは、名目労働生産性と名目賃金がどちらもほぼ一貫して増加しており、両者は極めて強く連動していたが、1990年代後半以降、生産性の上昇ほどは賃金が増加しづらい状況が継続している。

一人当たり名目労働生産性・名目賃金の推移と労働経済白書（労働白書）での記述等

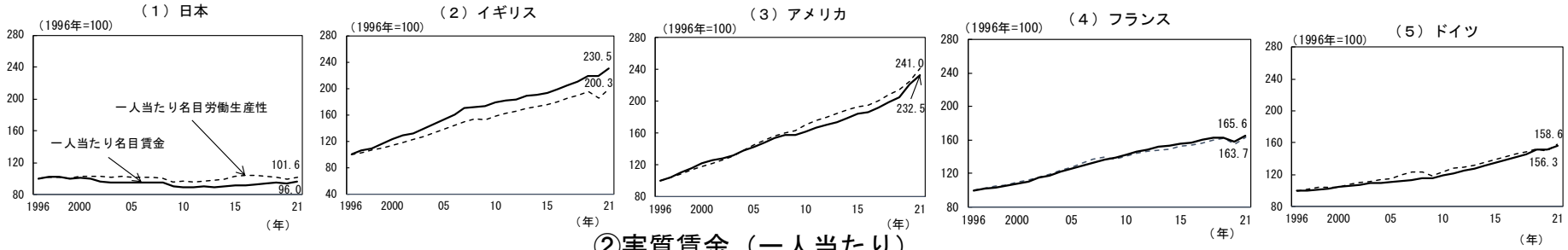


資料出所　内閣府「国民経済計算（平成２年基準（1968SNA）、平成12年基準（1993SNA）、平成27年基準（2008SNA））」をもとに作成。
（注）　一人当たり名目労働生産性は、国内総生産（ＧＤＰ）を就業者数で除して算出。一人当たり名目賃金は、雇用者報酬（平成２年基準では雇用者所得）を雇用者数で除して算出。

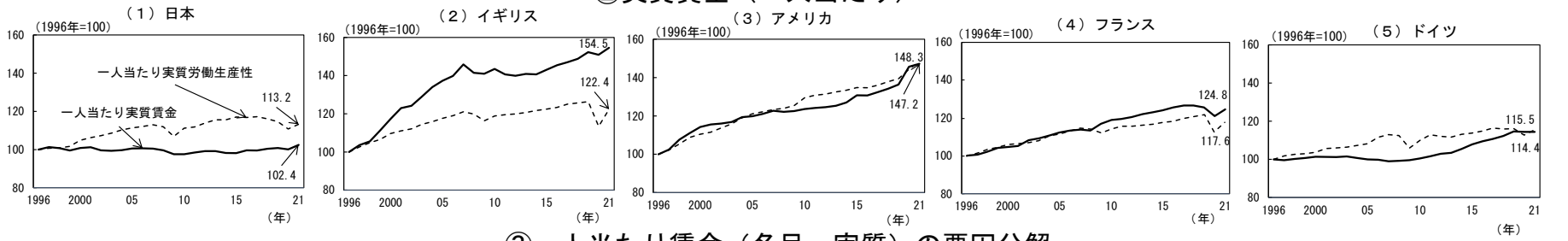
主要先進国の賃金の動向

- 一人当たり名目労働生産性・名目賃金は、我が国では25年間ほぼ横ばいで推移している。
- 物価の影響も考慮した実質でみると、一人当たり実質労働生産性は他国並みに上昇しているものの、一人当たり実質賃金は伸び悩んでいる。
- 我が国においては、労働時間の減少や労働分配率の低下等が一人当たり賃金を押し下げている。

①名目賃金（一人当たり）

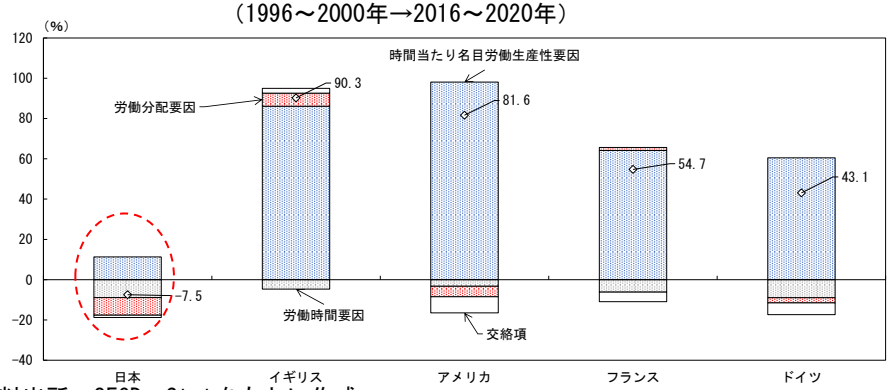


②実質賃金（一人当たり）

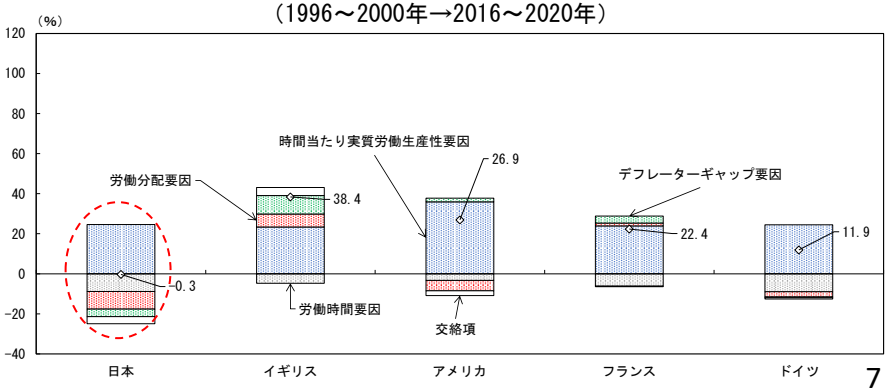


③一人当たり賃金（名目・実質）の要因分解

（1）一人当たり名目賃金
（1996～2000年→2016～2020年）



（2）一人当たり実質賃金
（1996～2000年→2016～2020年）



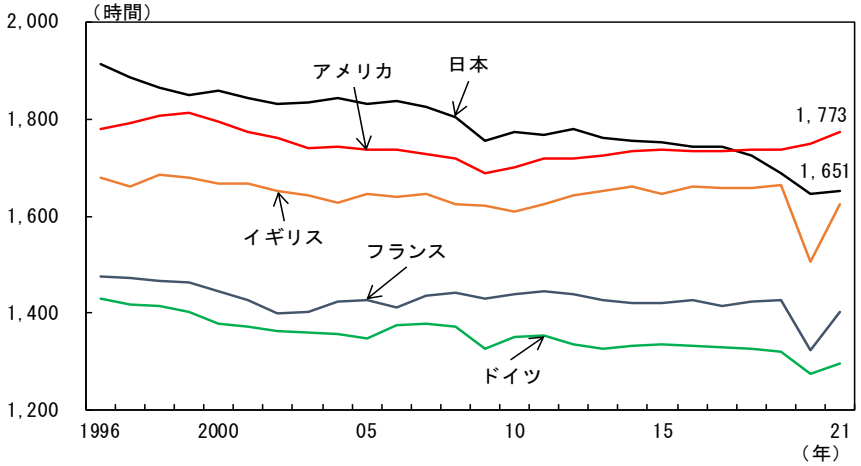
資料出所　OECD. Statをもとに作成

我が国において賃金が伸び悩んだ背景

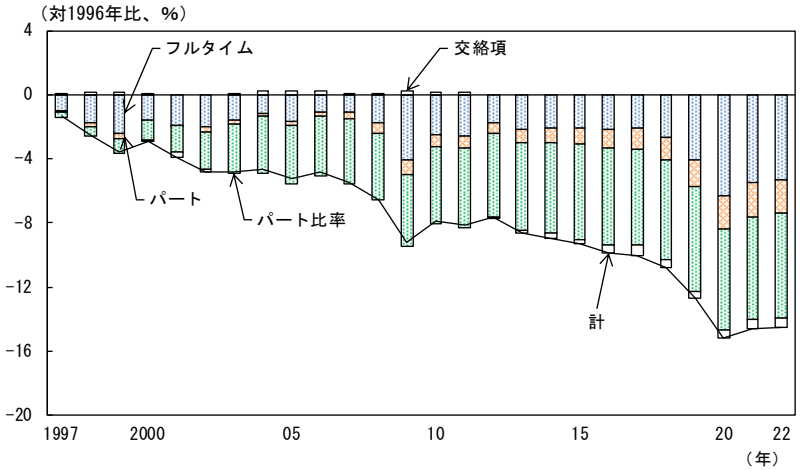
- 我が国の労働時間は、<u>他国と比べても大きく減少</u>している。この背景には、フルタイム・パートタイム労働者それぞれの労働時間の減少だけではなく、パートタイム労働者比率の上昇が大きく寄与している。
- また、<u>労働分配率は一貫して低下傾向</u>であり、<u>1996～2000年から2016～2020年までの労働分配率の低下幅はＯＥＣＤ諸国の中でも大きい</u>。

①労働時間の推移

（１）一人当たり年間労働時間の推移

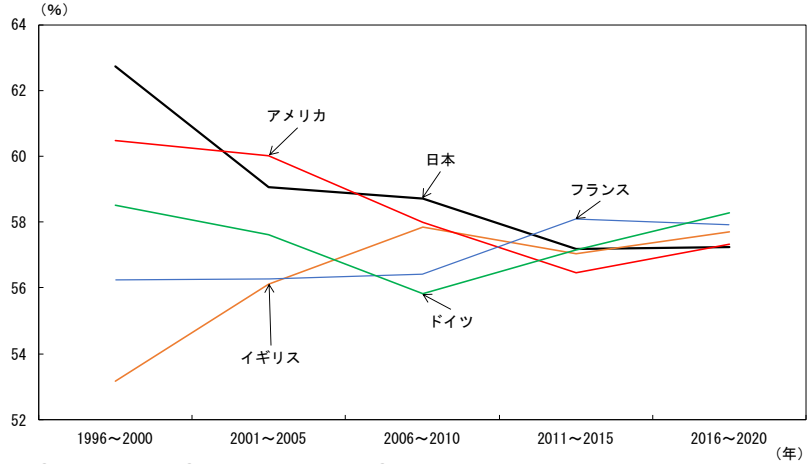


（２）一人当たり年間労働時間の寄与度分解

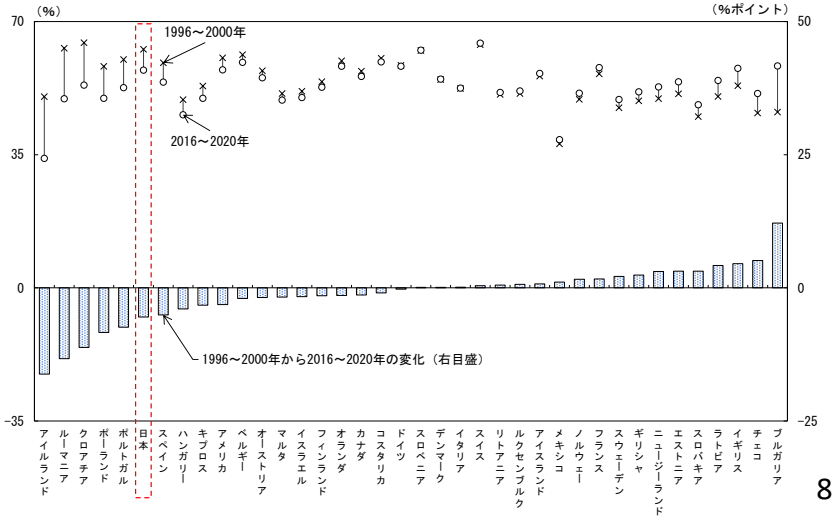


②労働分配率の推移

（１）労働分配率の推移



（２）労働分配率の推移（ＯＥＣＤ諸国）



資料出所　①（１）及び②はOECD. Stat、①（２）は厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成

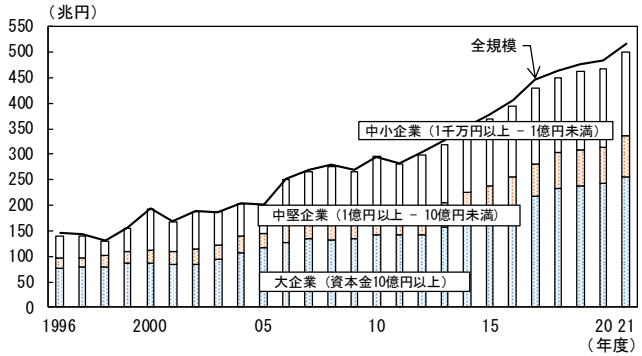
我が国において賃金が伸び悩んだ理由①

（１）企業の利益処分の変化：企業の内部留保は付加価値額の増加等を背景に増加している。先行きの不透明感等、将来見通しの低さが企業をリスク回避的にさせ、企業が賃上げに踏み切れなかった可能性。

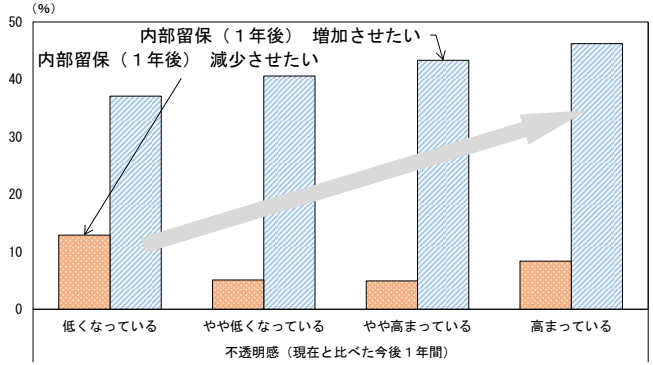
（２）労使間の交渉力の変化：企業の市場集中度が高く、また、労働組合加入率が低いほど、賃金水準が低い傾向がある。労働組合組織率の低下等、労使間の交渉力の変化が賃金を下押しした可能性。

（３）雇用者の構成変化：雇用者の構成（産業構成・勤続年数・パート比率等）割合を1996年で固定した試算値や、賃金の寄与度分解をみると、雇用者の構成変化が賃金に影響している可能性。

①内部留保の推移

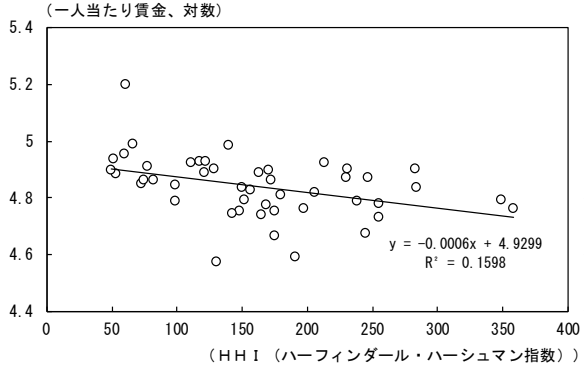


②不透明感と内部留保

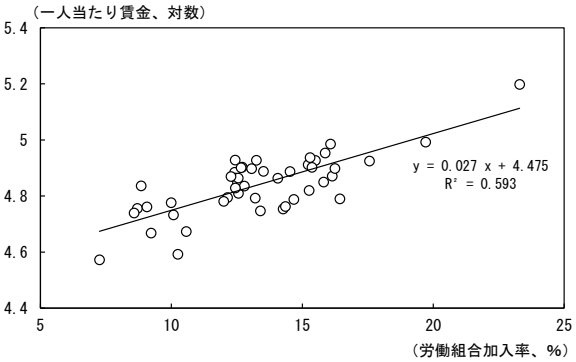


③労働市場の集中度･労働組合加入率と賃金の関係

（１）企業の労働市場の集中度と賃金の関係

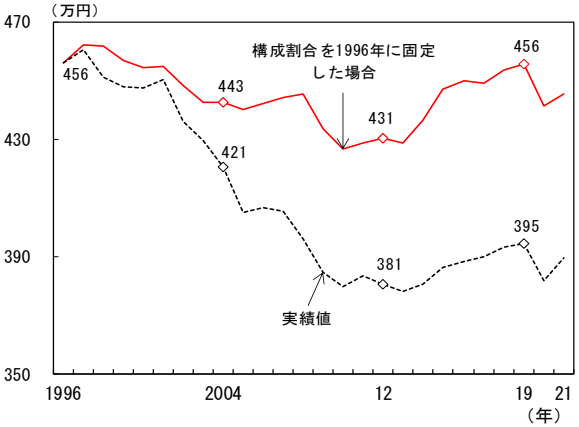


（２）労働組合加入率と賃金の関係

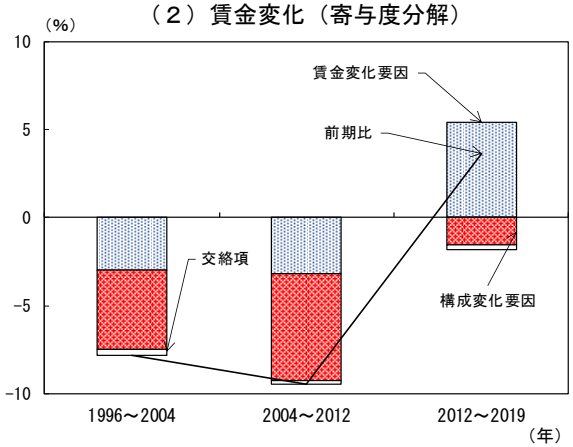


④雇用者の構成変化と賃金の関係

（１）年収の推移（実績、シミュレーション）



（２）賃金変化（寄与度分解）



資料出所　①は財務省「法人企業統計（年報）」、②は（独）労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）、③は厚生労働省「労働組合基礎調査」（2016年）、総務省・経済産業省「経済センサス－活動調査」（2016年）、④は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに作成

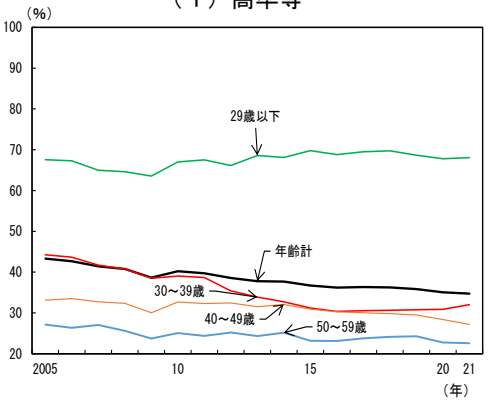
我が国において賃金が伸び悩んだ理由②

（４）日本型雇用慣行の変容：同一企業に勤め続ける「生え抜き正社員」割合は低下傾向で推移している。
大企業では、「生え抜き正社員」の昇進の遅れも賃金を下押しした可能性がある。

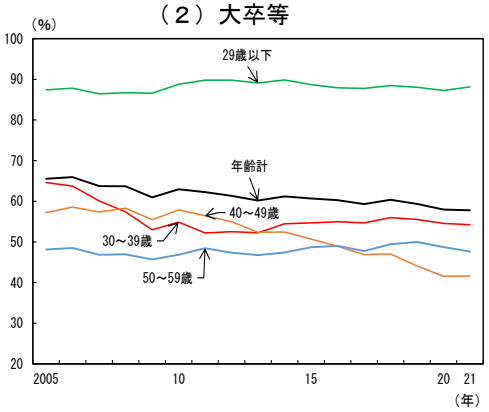
（５）労働者のニーズの多様化：ここ25年で就業者に占める女性や高年齢層の男女の割合が上昇している。
女性や高年齢層では、希望賃金が低い傾向があり、また、相対的に求人賃金の低い事務的職業や運搬・清掃等の職業を希望する割合が高い。

①「生え抜き正社員」の割合

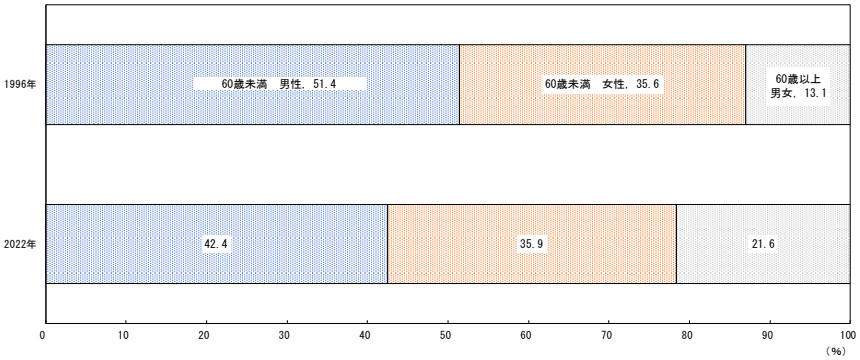
（１）高卒等



（２）大卒等

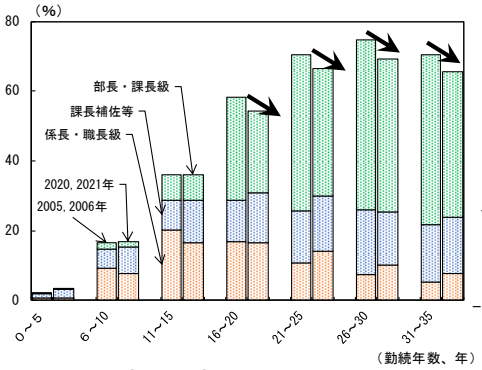


③就業者の構成割合の変化

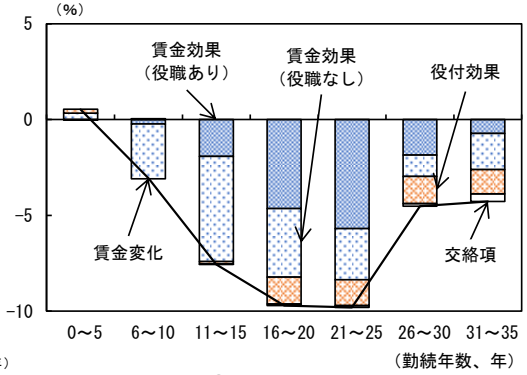


②「生え抜き正社員」の役付割合と賃金への効果（大卒等）

（１）役職がついている者の割合

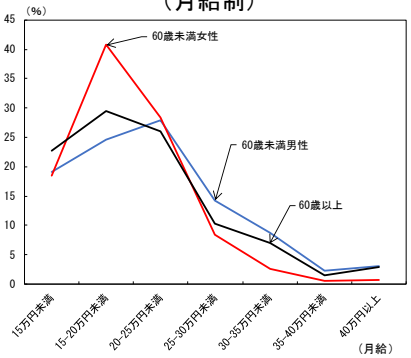


（２）役職がついている者の賃金への効果
（大企業（1,000人以上企業）、2005, 06→2020, 21）

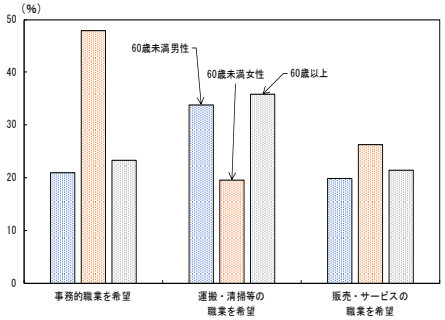


④希望する賃金・職業

（1）希望する賃金額
（月給制）



（2）男女別・年齢別の希望職業割合

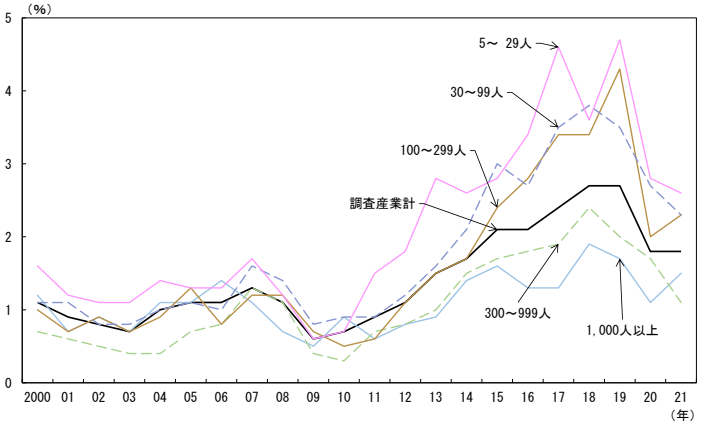


資料出所　①及び②は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、③は総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、④は厚生労働省行政記録情報（職業紹介）をもとに作成
（注）　「生え抜き正社員」とは、大学・大学院卒では22～25歳、高卒・短大卒では18～21歳の期間で、正規雇用・無期契約として就職し、その企業に勤め続けている59歳までの者を指す。

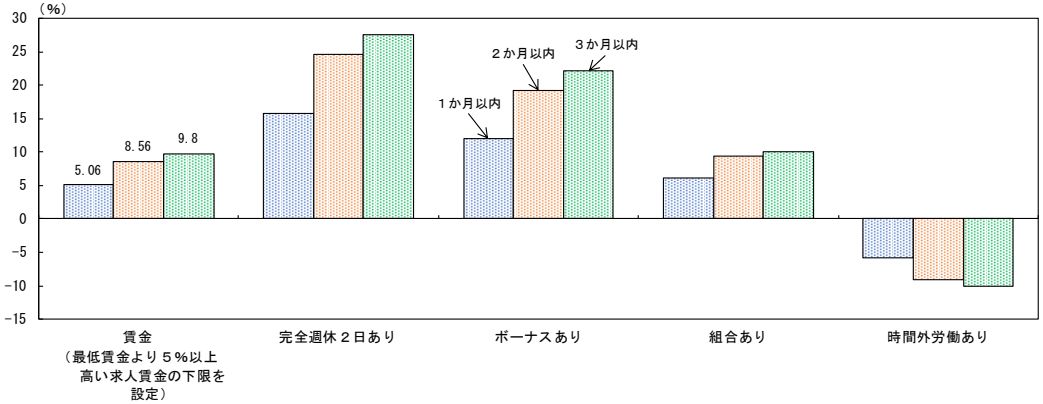
Ⅱ 賃上げによる企業や労働者への好影響（ミクロの視点）

- 近年、企業の人手不足は企業規模にかかわらず深刻化しているが、高い求人賃金や完全週休２日、ボーナスあり、時間外労働なし等の条件が加わると、求人の被紹介確率が上昇する。
- 賃上げは、企業にとっては、既存の社員のやる気向上や離職率の低下等の効果があり、増加額が高いほど、仕事への満足度の向上や、生き生きと働けるようになる等の効果がある可能性がある。

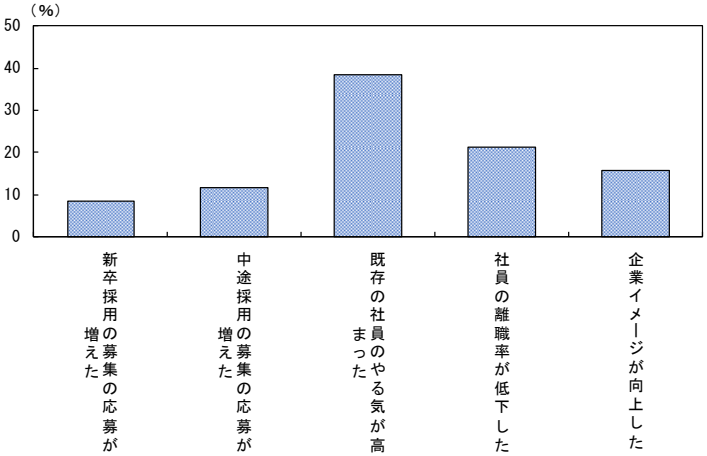
①企業規模別の欠員率



②求人条件による被紹介状況への影響（フルタイム）

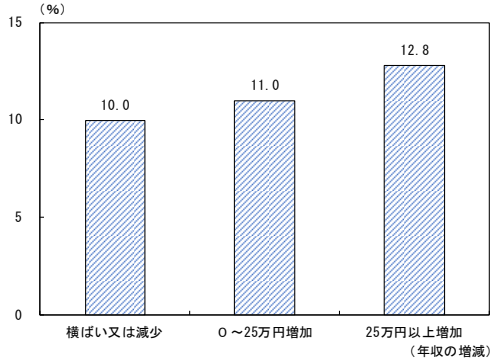


③賃上げの効果（企業）

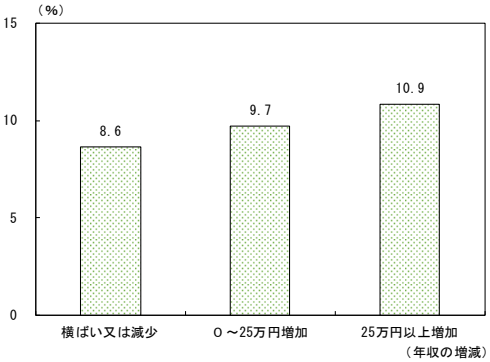


④賃上げの効果（労働者）

（１）仕事への満足度が高まった労働者の割合



（２）生き生きと働けるようになった労働者の割合

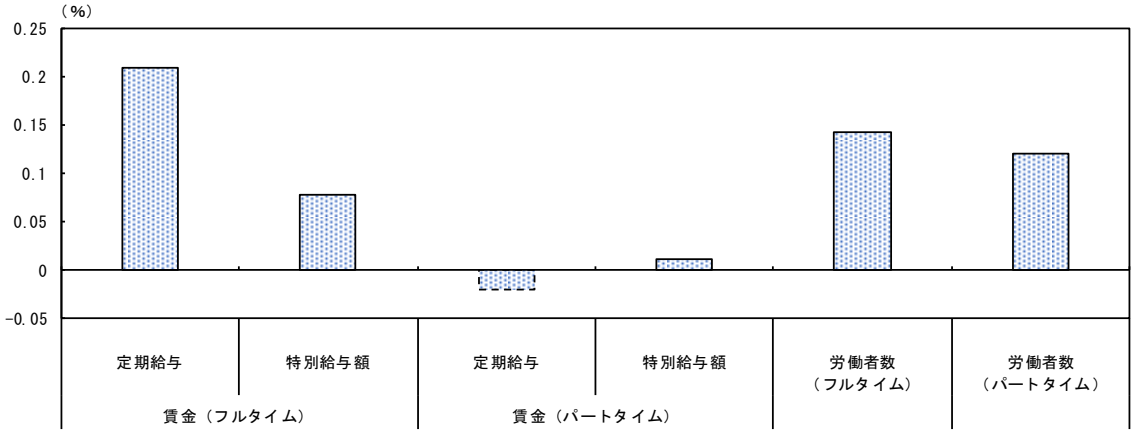


資料出所　①は厚生労働省「雇用動向調査」、②は厚生労働省行政記録情報（職業紹介）、
③は（独）労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）、
④はリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」をもとに作成

賃上げによる経済等への好影響（マクロの視点）

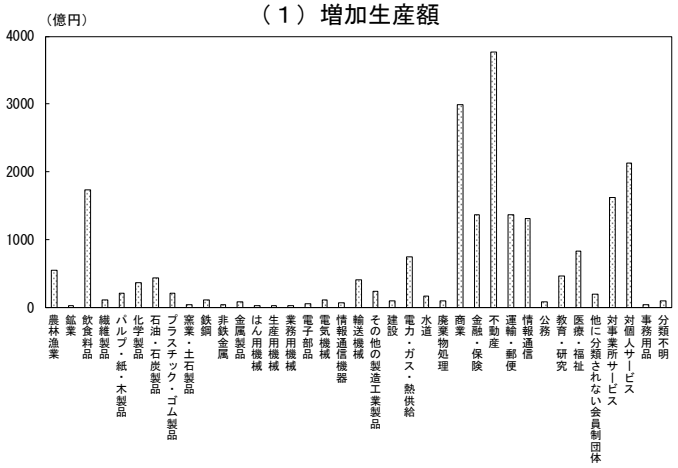
- フルタイム労働者の定期・特別給与が１％増加すると、各々0.2%、0.1%消費を増加させる効果がある。
- 全労働者の賃金が１％増加すると、生産額が約2.2兆円、雇用者報酬が約0.5兆円増加すると見込まれる。
- 相対的に年収が高い層ほど、結婚確率が高くなる効果がみられる（正規雇用も結婚確率を引き上げる効果がある）。若年層の賃上げや雇用の安定は、希望する人の結婚を後押しする観点からも重要。

①消費への効果（各要素が1%増加した場合）



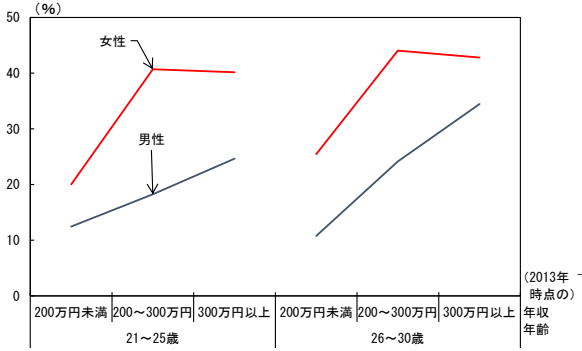
②経済全体への効果（賃金が1%増加した場合）

（１）増加生産額

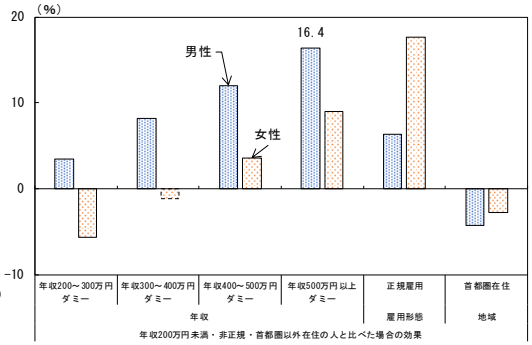


③結婚への効果

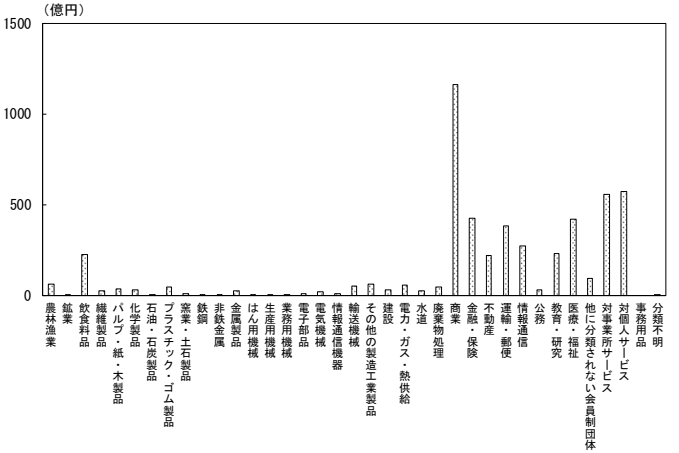
（１）５年後までに１度でも結婚している割合



（２）結婚確率の推計



（２）増加雇用者報酬



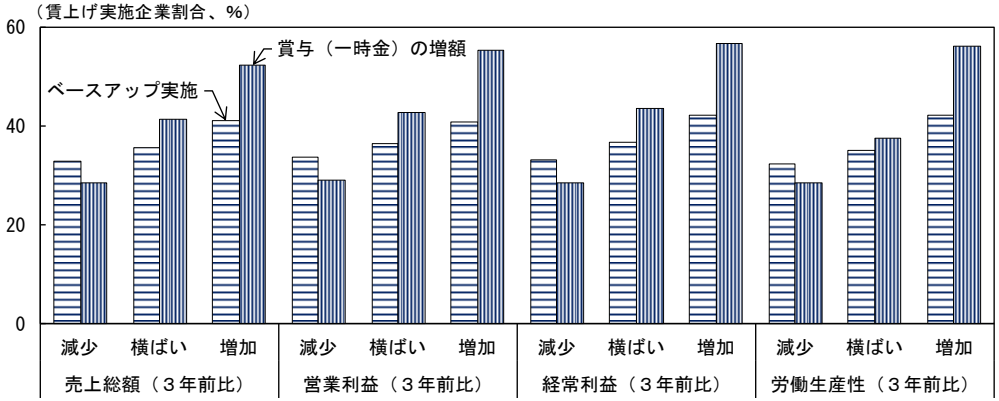
資料出所　①は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府「県民経済計算（平成12年基準（1993SNA）、平成17年基準（1993SNA）、平成23年基準（2008SNA）、平成27年基準（2008SNA））」、総務省統計局「人口推計」、総務省統計局「国勢調査」、総務省統計局「労働力調査」、②は総務省「産業連関表」「家計調査」、内閣府「国民経済計算」、③は厚生労働省「21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」をもとに作成

Ⅱ 企業と賃上げの状況について（アンケート調査による分析）

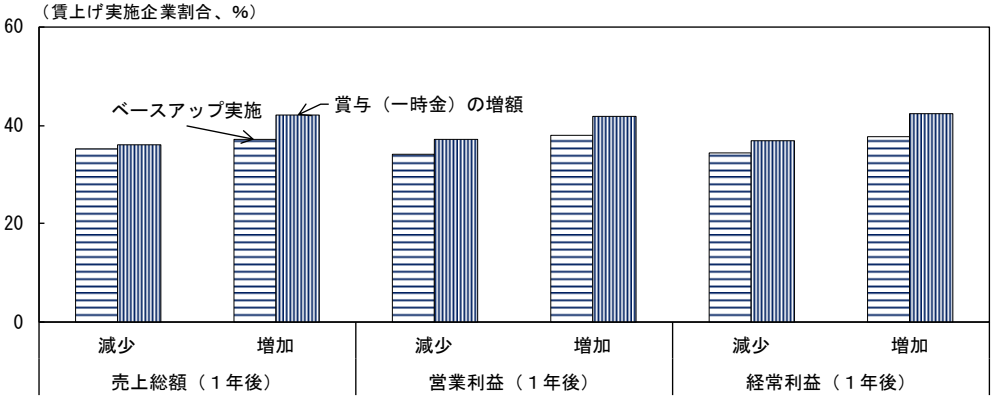
- 売上総額等が３年前と比べて「増加」した企業ほど、賃上げを実施している傾向がある。また、売上総額等が「増加」すると見込む企業において、賃上げを実施した企業の割合が高い。
- 価格転嫁は、８割以上転嫁できている企業は１割強にとどまる一方、全く転嫁出来ていない企業が３割にのぼる。価格転嫁ができている企業ほど賃上げできている傾向。価格転嫁できない理由は、「価格を引き上げると販売量が減少する可能性がある」が約34%と最多。

①実績・見通し別の賃上げ実施企業割合

（１）３年前と比較した状況別の賃上げ実施企業割合

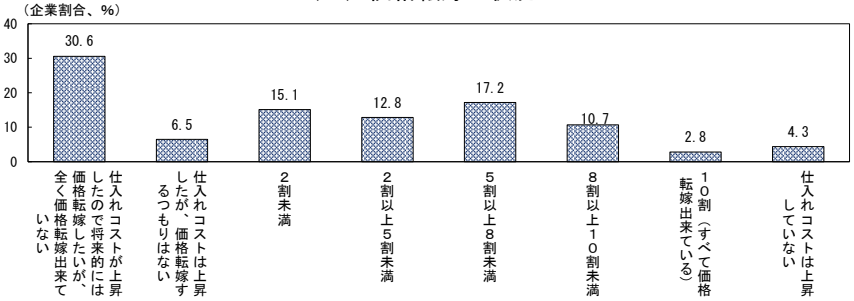


（２）今後１年後の収益見通し別の賃上げ実施企業割合

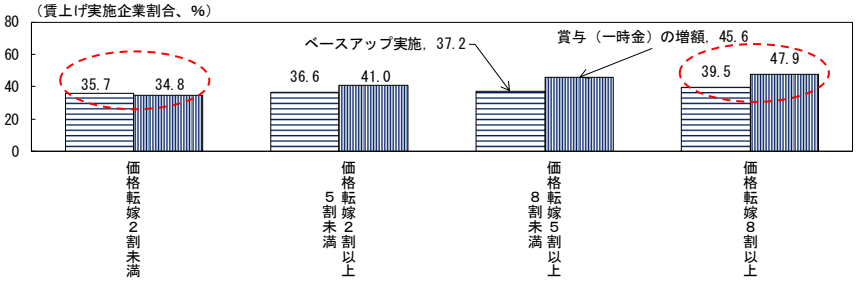


②価格転嫁等の状況

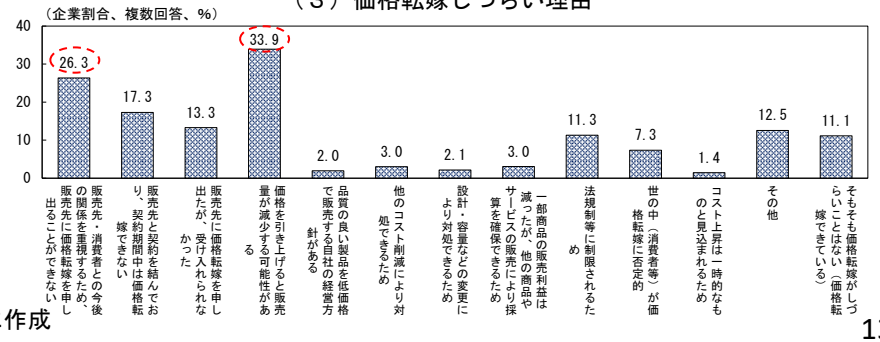
（１）価格転嫁の状況



（２）価格転嫁の状況別の賃上げ実施企業割合



（３）価格転嫁しづらい理由



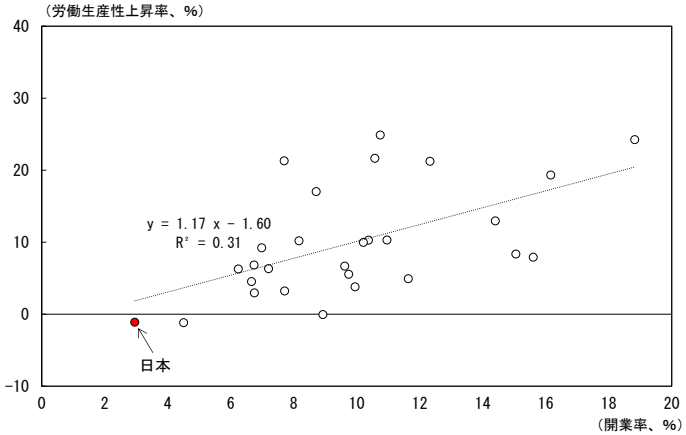
資料出所　（独）労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）をもとに作成

スタートアップ企業等の新規開業と賃金の関係

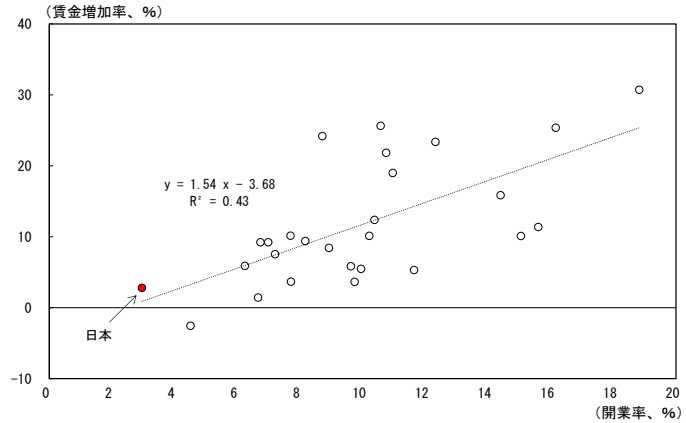
- ＯＥＣＤ諸国についてみると、開業率と労働生産性・賃金には正の相関がみられる。
- スタートアップ企業等は、創業15年以上の企業よりも賃上げ率や成長見通しが高い。
  ※定期給与増加率の比較は、企業業績が何らかの形で改善している企業に限っている。
- 収益増を見通すスタートアップ企業等は、ベースアップにも積極的な傾向がある。

①開業率と労働生産性・賃金の関係

（１）開業率と一人当たり労働生産性の関係

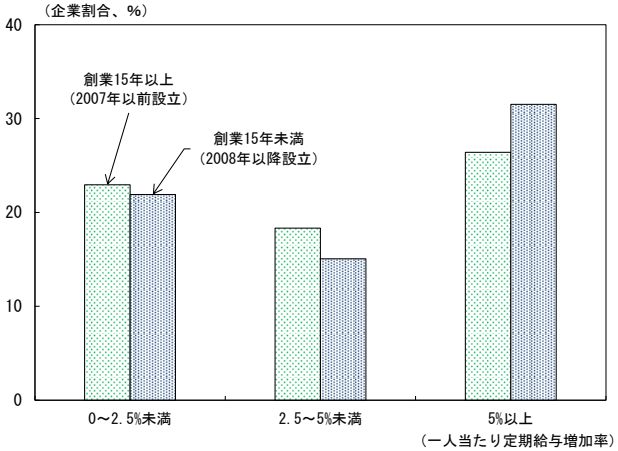


（２）開業率と一人当たり名目賃金の関係

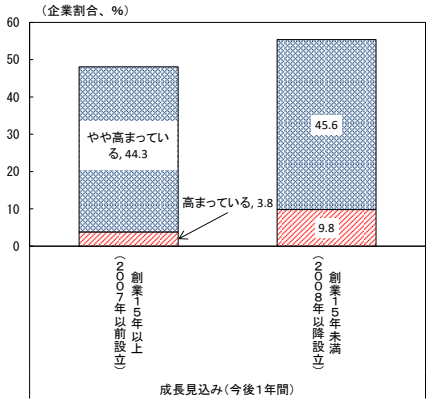


②企業存続年数別の一人当たり定期給与増加率・成長見通し

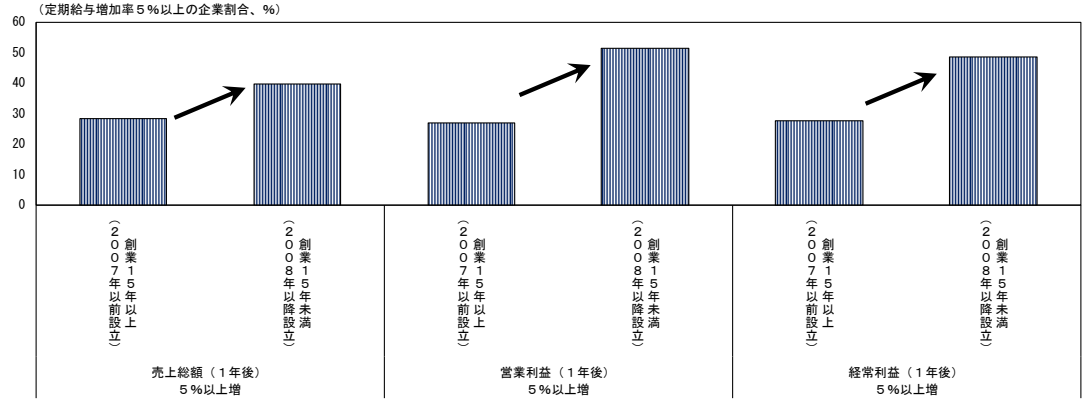
（１）収益等が改善した企業における賃上げ実施状況



（２）１年後の成長見通し



③企業存続年数別・収益増を見通す企業における賃上げ実施状況



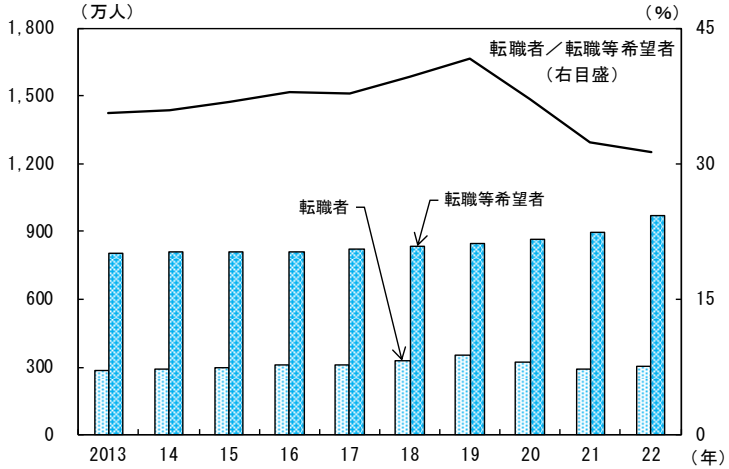
資料出所　①はOECD. Stat、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」、United States Census Bureau「Business Dynamics Statistics」、②及び③は（独）労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）をもとに作成

Ⅱ 転職によるキャリアアップや正規雇用転換と賃金の関係

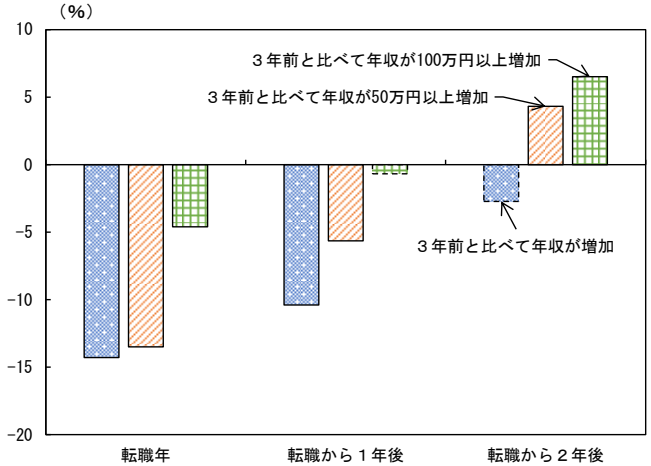
- 転職等希望者に占める転職者の割合は2020年以降低下しており、感染拡大期において、転職へのニーズが実現出来ていなかった可能性がある。一方で、転職を経ると２年後に転職前と比べて年収が大きく増加する確率は高まる。
- 非正規雇用労働者が正規雇用転換すると、年収が大きく増加するだけではなく、安定した雇用に移ることで、キャリア見通し、成長実感が改善し、自己啓発を行う者の割合も高まる傾向がある。

①転職の現状と賃金への影響

（１）転職を取り巻く現状

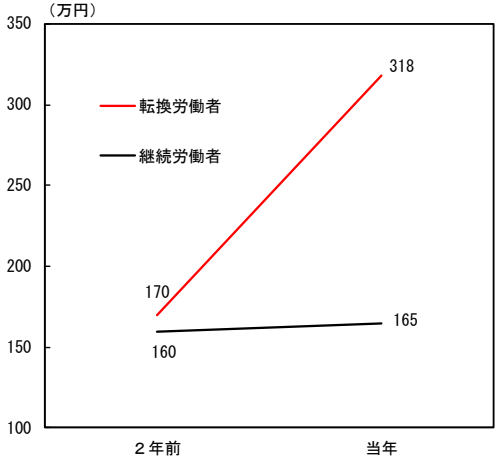


（２）転職が年収変動に及ぼす影響

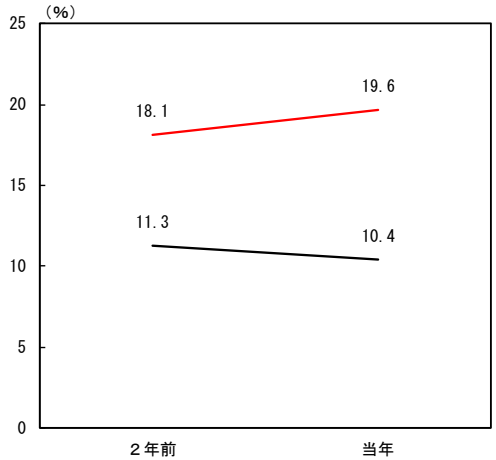


②非正規雇用から正規雇用に転換した労働者の年収等の変化

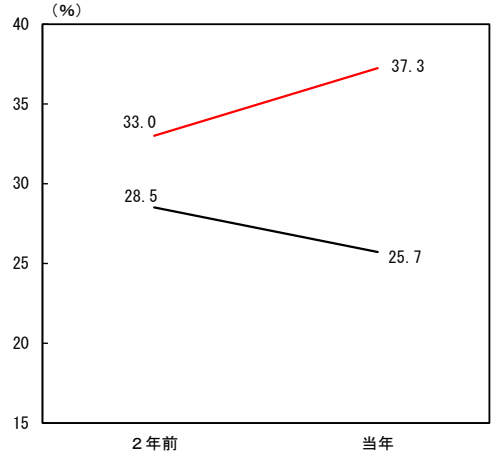
（１）年収の変化



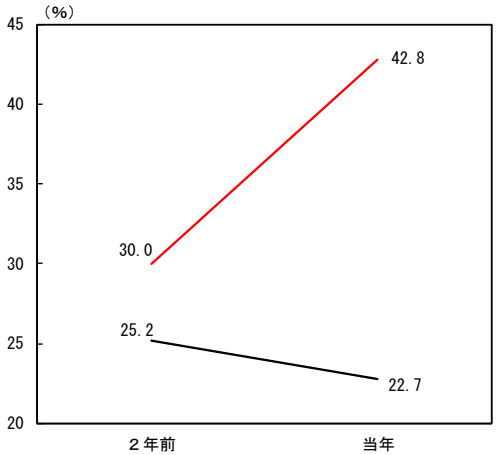
（２）キャリア見通しが開けている労働者割合の変化



（３）成長を実感している労働者割合の変化



（４）自己啓発活動を行った労働者割合の変化

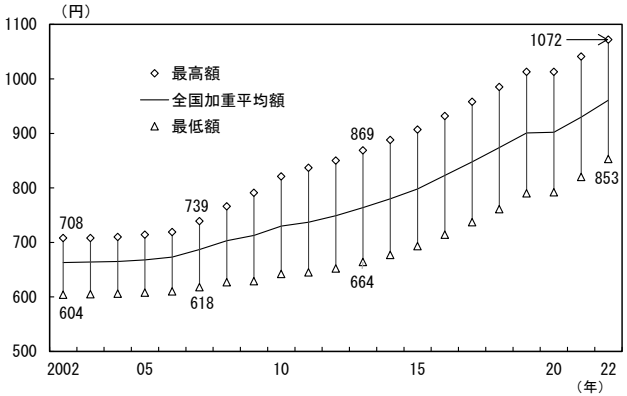


資料出所　①（１）は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、①（２）及び②はリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」をもとに作成

政策による賃金への影響①　最低賃金引上げ

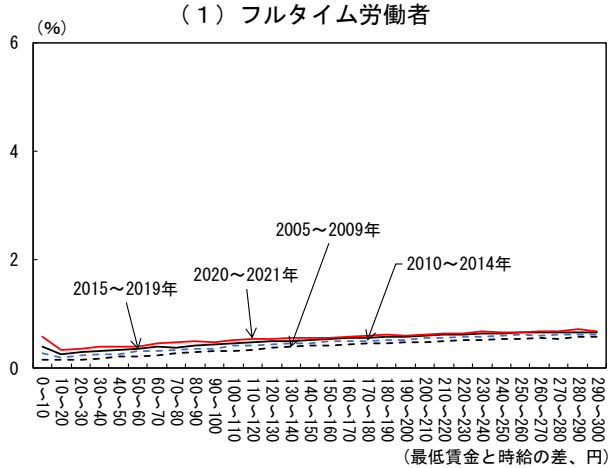
- 最低賃金が近年大きく上昇している中で、最低賃金近傍のパートタイム労働者割合は高まっている。
- 最低賃金引上げは、最低賃金＋75円以内のパートタイム労働者の割合を大きく上昇させる可能性がある。
- 最低賃金引上げは、パートタイム労働者下位10%の賃金を0.8%程度、中位層においても0.7%程度引き上げる可能性がある。

①最低賃金額の推移

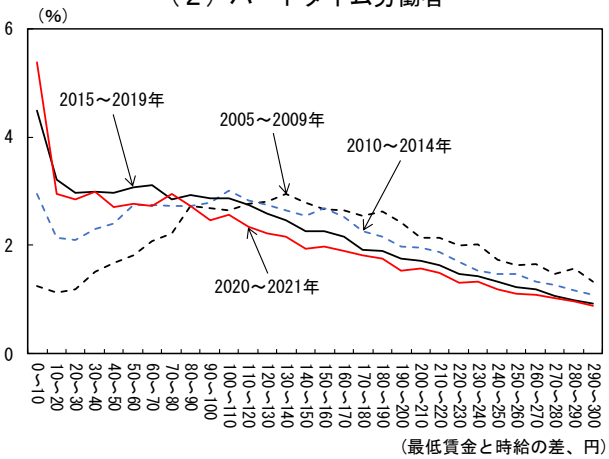


②最低賃金近傍の労働者割合

（１）フルタイム労働者

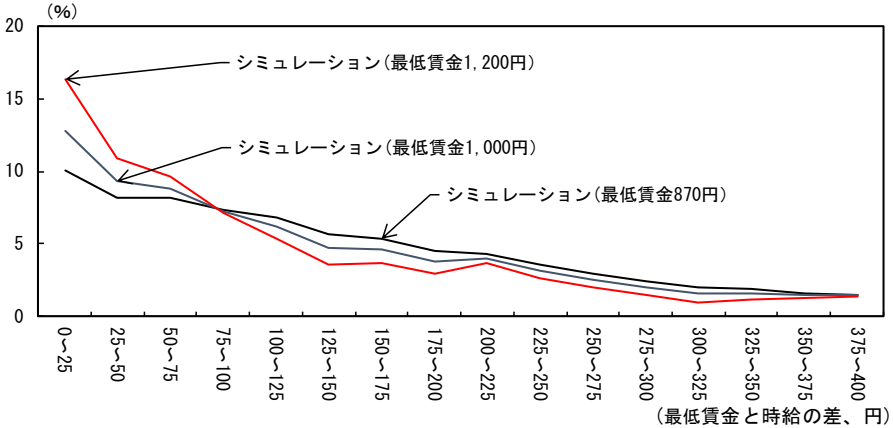


（２）パートタイム労働者



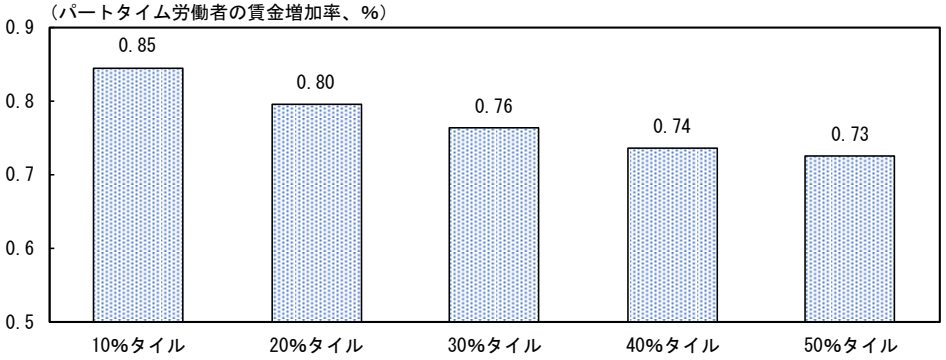
③最低賃金引上げがパート労働者の賃金分布へ与える影響

最低賃金の引上げによる分布変化のシュミレーション



④最低賃金引上げがパートタイム労働者の賃金へ与える影響

最低賃金が１%上がったときの効果

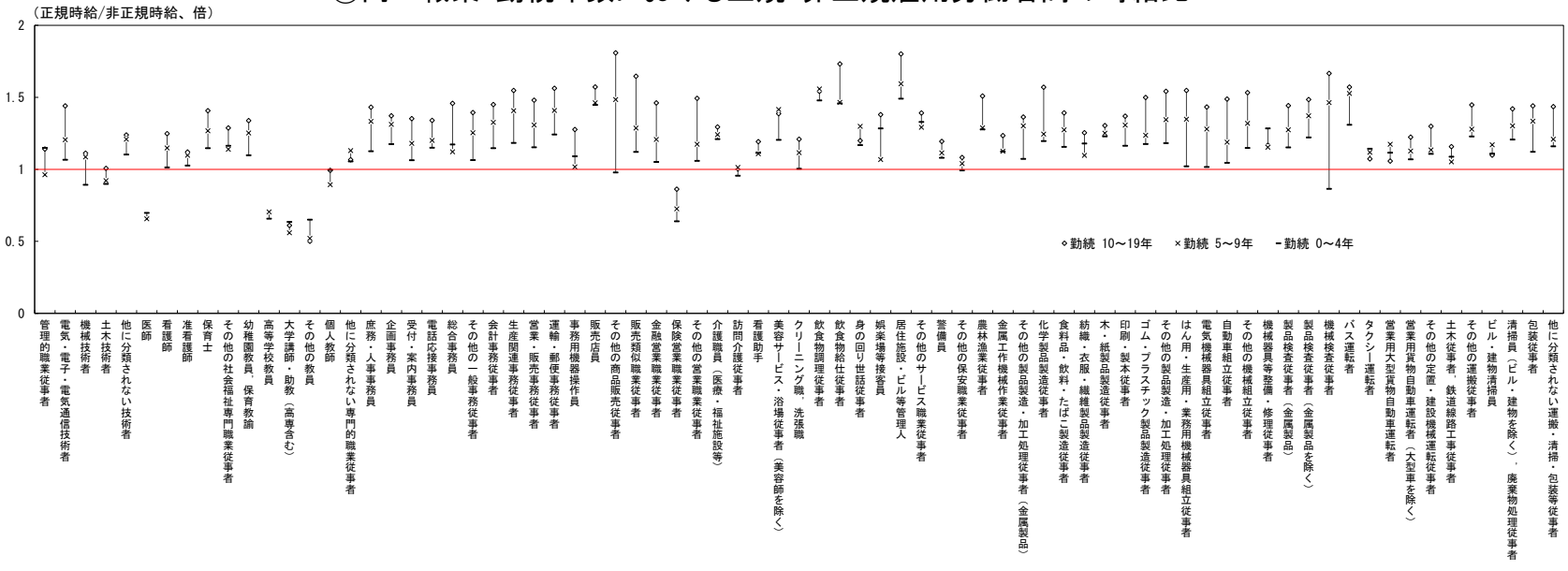


資料出所　①は厚生労働省ホームページ、②～④は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに作成

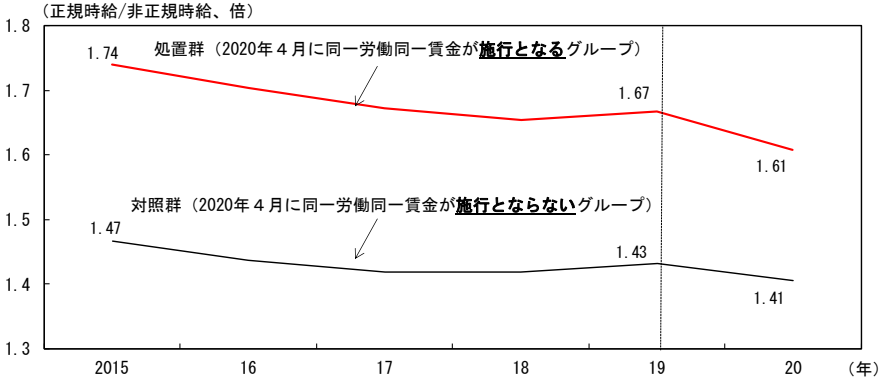
Ⅱ　政策による賃金への影響②　同一労働同一賃金～雇用形態間の賃金差～

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の時給比は、勤続年数が長くなると拡大する傾向がある。
- 同一労働同一賃金の施行は、正規・非正規雇用労働者の時給差を約10%縮小させ、非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合を約５%上昇させた可能性がある。

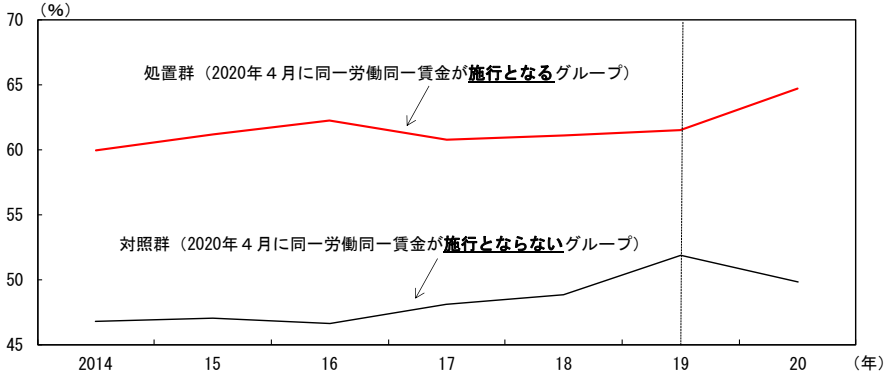
①同一職業・勤続年数における正規・非正規雇用労働者間の時給比



②正規・非正規雇用労働者の時給比の推移



③非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合



資料出所　①は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、②及び③は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」をもとに作成

企業の取組事例を紹介するコラム

（１）商品やサービスの高付加価値化の取組について
・株式会社ワークマン（データ活用による商品づくり）
・有限会社ゑびや・株式会社EBILAB（データ活用による売上アップ）

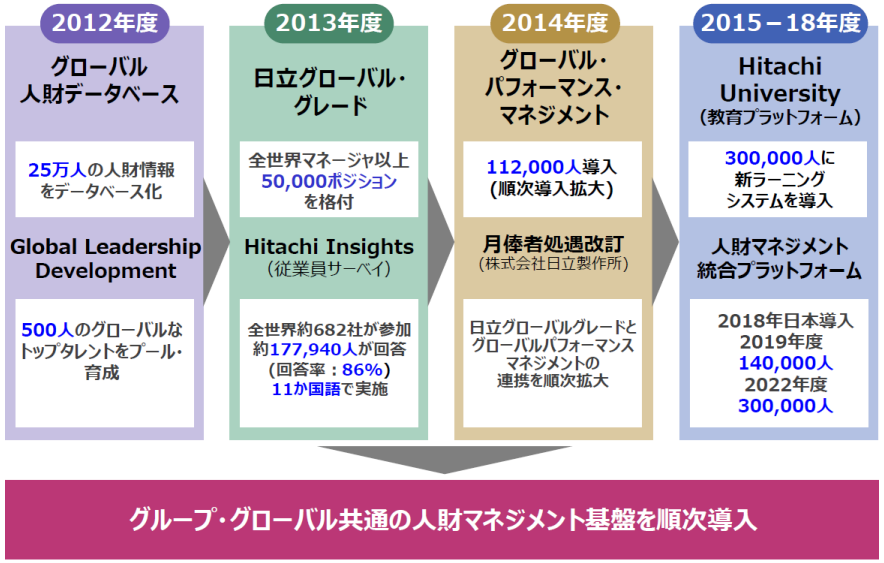
（２）スタートアップ企業等における人材活用の取組について
・株式会社メルカリ（人事評価制度の刷新、福利厚生制度の充実）

（３）ジョブ型人事制度導入の取組について
・株式会社日立製作所（ジョブ型への転換に当たっての労使対話、学習支援）

（４）正規雇用転換の取組について
・明治安田生命保険相互会社（契約社員の正規雇用転換）
・株式会社イトーヨーカ堂（パートタイム労働者の正社員への登用制度）

①株式会社ワークマン、データ活用研修の様子

③株式会社日立製作所、「人財マネジメント基盤」確立の経緯



②有限会社ゑびや・株式会社EBILAB
メニュー・材料の予測をもとに仕込みの準備をしているスタッフ