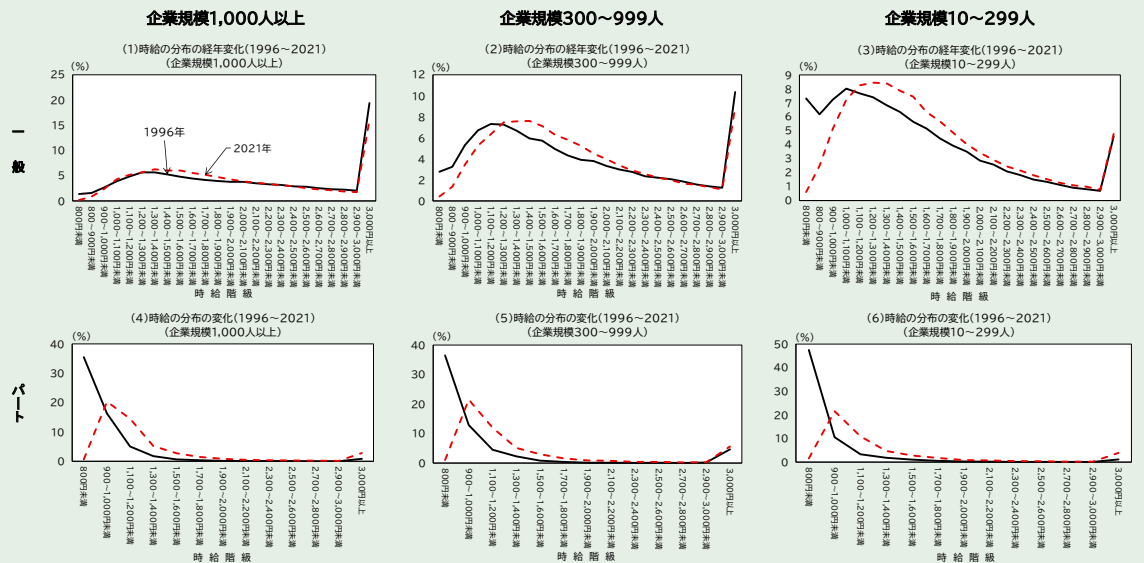


【コラム2-3-②図：時給分布の経年変化（1996～2021年）】

○ 時給分布は、20年で一般労働者・パートタイム労働者ともに大きく底上げ。特に、パートタイム労働者や一般労働者の1,000人未満の企業において顕著。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 1) 時給は「所定内給与」を「所定内労働時間」で除した値である。
 2) 2021年の時給の分布作成にあたっては、1996年の分布との比較の観点から、旧復元倍率を使用している。
 3) 2019年以前の短時間労働者の集計に際しては、特定の職種の1時間当たりの所定内給与額が3,000円を超える者のデータについて集計対象外としていたが、本グラフでは、2021年の分布との比較の観点から、当該データを除外していない。
 4) 本図中で使用している「一般」は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における「一般労働者」を指す。また、「パート」は「短時間労働者」を指す。

第2節 我が国において賃金が伸び悩んだ背景

●生産性と賃金の乖離の背景には「分配」と「配分」の在り方の変化が存在

我が国における名目生産性と名目賃金の乖離は、尽きるところ、経済活動により得られた付加価値の在り方が変わってきたことが背景にあると考えられる。これは、一人当たりの賃金について考えれば、①経済活動の中で得られた付加価値が総体としての労働者にどの程度配られたかという「分配」の問題と、②個々の労働者にその果実がどのように分けられたかという「配分」の問題に帰着する。①の「分配」については、第1節において確認した労働分配率が経年的に低下していること、また、②の「配分」については、パートタイム労働者等、多様な労働参加が進展してきたこととも密接に関係しているといえよう。賃金の停滞については様々な要因が複合的に寄与しているものと考えられるが、第2節では、この背景について、厚生労働省（2015）において取り上げられた仮説³¹を中心に分析していく。「分配」の側面からは、①企業の利益処分が変化してきたこと、②労使間の交渉力が変化してきたこと、「配分」の側

31 厚生労働省（2015）では、賃金の伸び悩みの背景について、企業の利益処分の変化、交易条件の悪化、非正規雇用の増加、賃金決定プロセスの変化の4つの仮説を提唱の上、検証している。本節では、企業の利益処分の変化、賃金決定プロセスの変化については「分配」の側面として、非正規雇用の増加は「配分」の側面として整理し、これらの仮説を含めた5つの考えられる要因を分析している。

面からは、③正規・非正規に限らず、雇用者の様々な構成が変化してきたこと、④日本型雇用慣行の変容、⑤労働者が仕事に求めるニーズが多様化していることについて、ここ四半世紀のそれぞれの変化や賃金に及ぼしてきた影響を確認しよう。

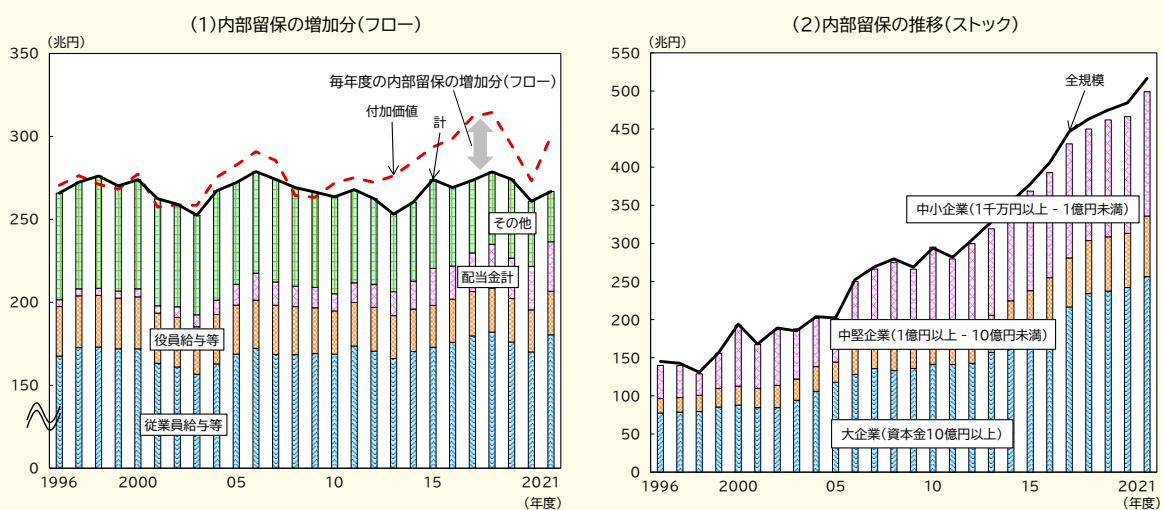
◎要因1：企業の利益処分の変化

●企業の内部留保は付加価値額の増加を背景に増加

「分配」の問題として、まず考えられるのは、企業が稼いだ利益処分の在り方を変えてきたことである。第2-(1)-15図(1)より、企業が稼いだ付加価値の推移とその分配の状況を確認すると、付加価値額については、長期的に増加傾向にあり、特に2012年度以降、2018年度まで一貫して増加している。こうした中で、配当金、役員給与等や従業員給与等の合計はおおむね横ばいで推移しており、その結果として生じた付加価値から人件費や減価償却等の費用を除いた分が、毎年内部留保として積み上がっていた。同図(2)より、企業規模別に内部留保の推移をみると、ほぼ一貫してどの企業規模においても増加しており、1996年には約150兆円だった内部留保額は、2021年には約500兆円まで増加している。ただし、増加率は大企業よりも中堅・中小企業で大きく、大企業では1996～2021年までで約230%増、中堅企業では約320%増、中小企業では約270%増となっている。

第2-(1)-15図 企業における内部留保の推移

○ 付加価値が増加する中で、企業の内部留保は増加。



資料出所 財務省「法人企業統計(年報)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

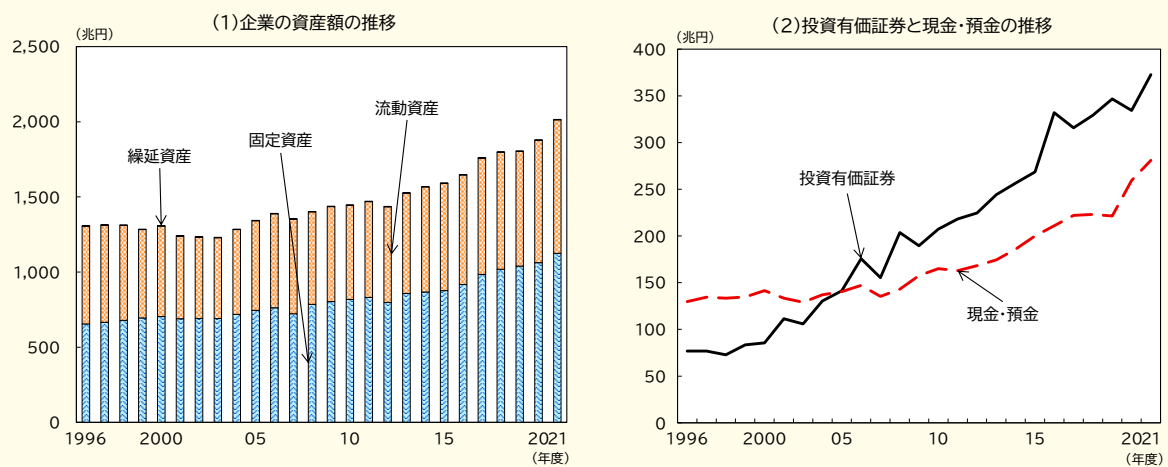
- (注) 1) 「金融業、保険業」を除く全産業の数値。
 2) 内部留保(フロー) = 当期純利益 - 配当金、当期純利益 = 付加価値 - 従業員給与等 - 役員給与等 - その他(税金、減価償却等)
 3) 内部留保(ストック)は利益剰余金を指す。

●資産の内訳としては、投資有価証券や現金・預金が増加

第2-(1)-16図(1)より、企業の資産額の推移とその内訳をみてみよう。企業の資産額については、1996年時点で1,300兆円程度だったが、2012年以降ほぼ一貫して増加傾向で推移しており、2021年には2,000兆円を超える水準となっている。内訳をみると、固定資産・流動資産ともに増加傾向で推移しており、同図(2)が示すとおり、固定資産では「投資有価証券」と、流動資産では「現金・預金」が大きく増加している。企業は1996年以降、付加価値が増加する中であって生じた余剰を、必ずしも人件費や投資に回すのではなく、手元の資産として保有してきたことがうかがえる。

第2-(1)-16図 企業における資産額の推移

- 企業の資産は、固定資産、流動資産ともに一貫して増加傾向で推移している。
- 固定資産に含まれる「投資有価証券」と流動資産の「現金・預金」は大きく増加している。



資料出所 財務省「法人企業統計(年報)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 「金融業、保険業」を除く全産業の数値。

●将来見通しの低さが企業をリスク回避的にさせてきた可能性

こうした企業行動の変化の背景には何が考えられるだろうか。第2-(1)-17図(1)において、(独)労働政策研究・研修機構が実施した企業への調査をもとに、経済見通しと内部留保の関係について確認すると、今後1年間の不透明感が高い企業ほど内部留保を増加させようとしている割合が高いことが確認できる。さらに、内部留保を減少させようとしている企業の割合についてみても、不透明感が高い企業ほどおおむね低い傾向にあることが分かる。また、同図(2)において、先行きの経済見通しと賃上げ(ベースアップ)を実施した企業割合の関係をみると、先行きの成長の見込みが高い企業ほどベースアップを実施した企業の割合が高く、先行きの経済見通しが高いと積極的に賃上げに取り組む傾向がみてとれる³²。

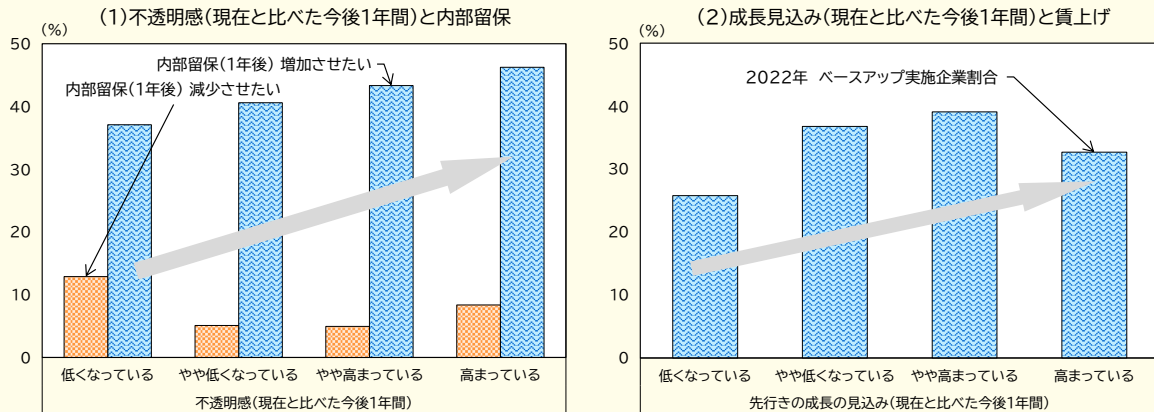
第2-(1)-18図より、内閣府の企業アンケート調査から、企業が想定している実質経済成長率の見通しをみると、1996年以降、3年後・5年後見通しともに長期的に低下傾向にある。こうした長期的な成長見通しの低さにより、企業は、付加価値を増加させる中であって、将

32 付2-(1)-4図より、現在と比べた1年後の経済見通しと、企業別の一人当たり定期給与増加率、一人当たり賞与(夏季)増加率をみても、平均値・中央値のどちらにおいても、見通しが「やや高まっている」「高まっている」と回答する等、高い見通しを持っている企業において、増加率が高い傾向にある。

来への不安の高まり等からリスク回避的になり³³、その結果、労働者への分配になかなか踏み切れなかった可能性がある³⁴。

第2-(1)-17図 企業の見通しと内部留保・賃金の関係

- 不透明感が強いほど、内部留保を増加させる意向が強い可能性。
- 先行きの成長見込みが高いほど、ベースアップ実施企業割合が高い傾向。



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)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

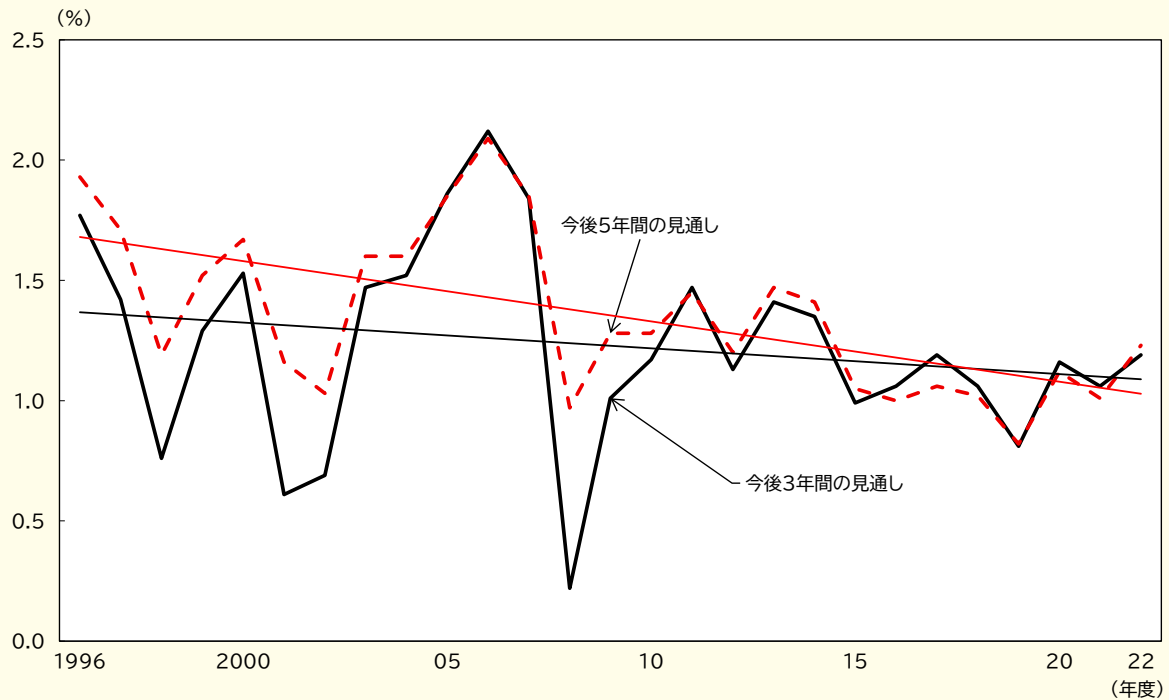
- (注) 1) (1)は、現在と比べた今後1年間の企業を取り巻く不透明感の状況について「低くなっている」「やや低くなっている」「やや高まっている」「高まっている」の回答ごとに、今後1年間で現在と比べて内部留保をどうしたいかについて「減少」「増加」と回答した企業割合を集計したもの。
- 2) (2)は、現在と比べた今後1年間の成長見込みについて「低くなっている」「やや低くなっている」「やや高まっている」「高まっている」の回答ごとに、2022年のベースアップ実施企業割合を集計したもの。
- 3) いずれも無回答は除く。

33 小川(2020)においては、2000年代に入り、企業のバランスシートが大幅に改善する中において、日本経済の停滞が続いていることを踏まえれば、資金の貸し手や借り手のバランスシートの毀損が長期停滞をもたらしたという仮説は当てはまらず、日本経済の長期停滞には、日本経済に対する企業の悲観的な長期見通しが重要な役割を果たしていることを指摘している。日本銀行(2018)においても、企業へのヒアリング調査を踏まえ、企業が高水準の収益対比でみて設備投資などの前向きな支出に慎重な背景として、リーマンショック後の急激な業績・資金繰りの悪化を始めとする苦い経験がトラウマとなったことや、人口減少による中長期的な内需の先細り懸念等を指摘している。さらに、荒巻(2019)は、バブル期に低収益の過剰資産を抱え、1990年代後半の金融危機の際に金融機関の融資態度の急速な引き締まりに直面した企業は、過剰資産の削減と労働コスト・投資の抑制による自己資本の強化を開始したが、過剰資産が解消され金融危機のショックも克服された2000年代半ば以降も、企業の防衛的姿勢が継続していることが、消費や投資の下押し、国内需要の不足、価格の引下げ圧力の要因であることを指摘している。

34 ただし、付2-(1)-5表より、足下での内部留保と賃上げの関係についてみると、2022年12月末時点において、今後1年間で内部留保を「増加させたい」としている企業においてはベースアップ実施企業の割合が高く、ベースアップ未実施企業は少数であり、一概に賃上げの抑制によって内部留保を増加させているわけではないことがうかがえる。また、少数ではあるものの、内部留保を「減少させたい」とする企業において、ベースアップ実施割合が3割近くとなっており、内部留保を減らす意向がありつつ、ベースアップに取り組む企業も一定程度存在することもうかがえる。さらに、付2-(1)-6図より、企業業績別に賃金増加率や賃上げ実施状況を見ると、企業収益が感染症の拡大前の水準を上回っている企業においては高い賃上げが実現している一方で、上回っていない企業においても賃上げがみられる。例えば、2022年12月末時点での企業収益が2019年12月以前よりも上回っている企業において、ベースアップ実施は43%、賞与(一時金)の増額は58%の企業で実施している一方で、上回っていない企業においても、ベースアップ実施は約30%、賞与(一時金)の増額は27%の企業で実施している。このように、足下において、多くの企業は相当程度賃上げに対して積極的になっている可能性がある。

第2-(1)-18図 実質経済成長率見通しの推移

○ 実質経済成長見通しは長期的にはやや低下傾向で推移している。



資料出所 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

◎要因2：労使間の交渉力の変化

●労働組合の組織率は低下

賃金は労働者と使用者の交渉の末に決定されるため、労働者と使用者それぞれの交渉力（バーゲニングパワー）の大きさが賃金水準に対して影響を及ぼすことも考えられる。例えば、労働組合等を通じて労働者がまとまって賃金交渉を行うことは労働者の交渉力を高めると考えられる一方で、仮にその地域における労働市場が企業に寡占されているとすれば、賃金交渉は比較的企業にとって有利となるだろう。このように、賃金決定が労使交渉というプロセスを経て行われるものとするならば、労働力の供給側（労働者）と需要側（企業）の交渉力の変化は、実際の賃金に大きな影響を及ぼしうる。このような変化について、労働の需給双方の面から分析しよう。

まず、労働供給側の労働者の状況については、第1-(3)-17図でみたとおり、1996年以降の労働組合の推定組織率及び組合員数は、どちらも長期的に低下・減少傾向にある。組合員数については、1996～2006年までは減少傾向であったものの、その後は下げ止まり、2022年時点においておおむね2006年と同水準を維持している。ただし、推定組織率については、女性や高齢者等の多様な労働参加が進む中で非正規雇用労働者の増加等を背景に、雇用者数が増加傾向となっていること等から、2006年以降も低下傾向で推移している。

●企業の集中度が特に高い労働市場の割合が4年間で上昇

次に、労働力の需要側である企業の状況について確認しよう。我が国の賃金交渉については、各企業が、それぞれの企業別に組織された労働組合との交渉を通じて賃金を決めていく個

別分権的な交渉となっている³⁵ことも踏まえると、企業側の交渉力を数値で表すことは難しいが、ここでは、Izumi, Kodama and Kwon (2022) のアイデアを用いて、企業の各労働市場における「集中度」を企業の交渉力の指標としてみてみよう。Izumi, Kodama and Kwon (2022) は、工業統計を用いて、各労働市場における企業の集中度を、各企業における雇用者数から計算したハーフィンダール・ハーシュマン指数 (Herfindahl-Hirschman Index。以下「HHI」という。) として計測している。HHIとは、各労働市場における各企業の雇用者数の構成割合を二乗したものを足し上げて計算したものである。例えば、ある労働市場に企業Aと企業Bの2つのみが存在しており、企業Aが雇用者の70%、企業Bが残りの30%を占めているとする。この場合、HHIは、 70×70 と 30×30 を加えたものとして、5,800と計算される³⁶。HHIは、定義された労働市場ごとに計算されることから、各労働市場における企業の集中度を定量的に表すことができ、市場の独占度を測る指標として用いることができる。

HHIの計算に当たっては、Izumi, Kodama and Kwon (2022) から主に2点の変更を施している。まず、Izumi, Kodama and Kwon (2022) では、工業統計を用いることで、分析の対象を製造業に限定しているが、本分析では、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」を用いることで、分析の対象を全産業に拡張している。次に、HHIの計算に当たっては、あらかじめ労働市場を定義する必要があるが、Izumi, Kodama and Kwon (2022) から労働市場の定義を変更³⁷し、本分析では、95の産業中分類と47都道府県から4,400程度の労働市場を定義した。第2-(1)-19図は、計算したHHIごとに労働市場の分布を示したものであるが、2012~2016年にかけてHHIが2,000を超える労働市場の割合が上昇していることが分かる。HHIは1,000を超えていると「やや集中的」、1,800を超えると「高度に集中的」と評価されており³⁸、本結果のみをもって労働市場全体が集中的になっているとは評価ができないものの、少なくとも、特に雇用者が特定の企業に集中している労働市場の割合が2012~2016年にかけて上昇していることは指摘できる³⁹。

35 企業別の労働組合も含め、日本型雇用システムについては濱口 (2009) を参照。

36 このように、労働市場mにおけるHHIは、各労働市場をm、企業をi、各労働市場における企業数をnとすると、以下の式から計算される。なお、HHIは、定義上10,000を上限とし、その値が大きいくほど、その市場が集中的であると評価される。

$$HHI_m = \sum_i^n \left(\frac{\text{労働市場mにおける企業iの労働者数}}{\text{労働市場mの総労働者数}} \right)^2$$

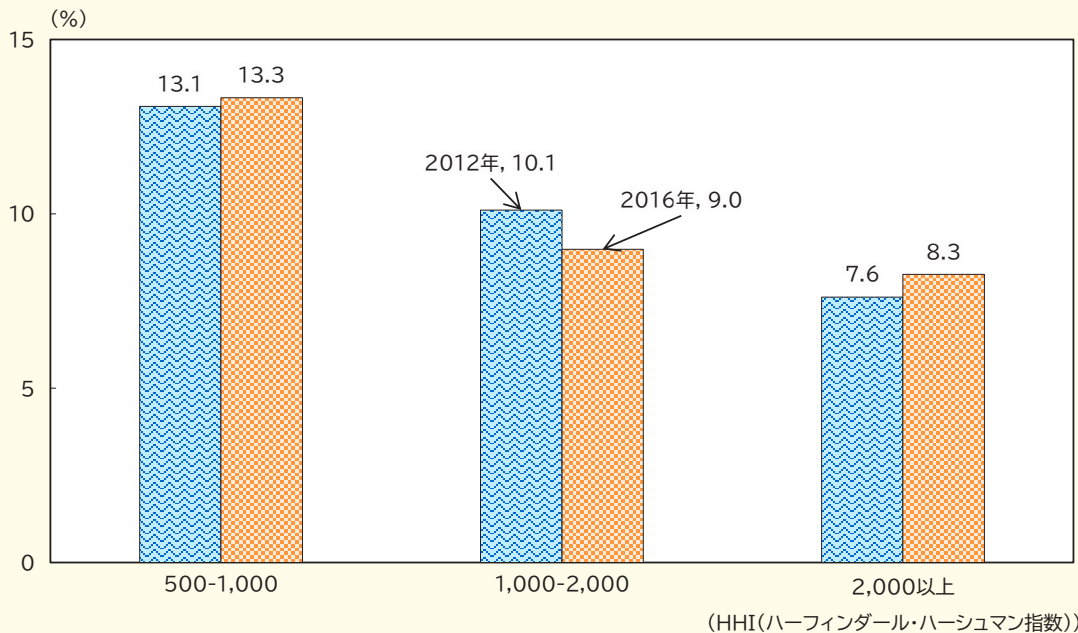
37 Izumi, Kodama and Kwon (2022) では200余りの経済圏と製造業の小分類から労働市場を小さい単位で定義しているものの、本分析では全産業について考えていることから、より広く労働市場を定義することとした。

38 HHIは企業結合時の審査において用いられているが、アメリカ司法省のガイドラインによれば、HHIが1,800を超えると高度に集中化された市場、1,000~1,800ではやや集中化された市場であるとされている (村本 2019)。

39 HHIを用いた分析は広く行われており、例えば、五十嵐・本多 (2022) では、製造品ごとに定義した2,300分類について、2002~2019年にかけて経年的に出荷額ベースでの集中度は上昇していることを指摘している。

第2-(1)-19図 労働市場の集中度の分布

○ 集中度が特に高い労働市場の割合が4年間で上昇。



資料出所 総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) ハーフィンダール・ハーシュマン指数 (HHI) は、各労働市場を m 、企業を i 、各労働市場における企業数を n とすると、以下の式から計算される。

$$HHI_m = \sum_i^n \left(\frac{\text{労働市場}m\text{における企業}i\text{の労働者数}}{\text{労働市場}m\text{の総労働者数}} \right)^2$$

● 企業の集中度が高く労働組合加入率が低い労働市場ほど賃金水準が低い傾向

労働供給側と需要側それぞれの状況を確認したが、実際にこうした状況は賃金に対してどのような影響を与えうるだろうか。第2-(1)-20図より、労働市場における企業の集中度や労働組合加入率と賃金の関係を確認しておこう。ここでは、市場集中度を定量的に測る指標として引き続きHHIを用いているが、各労働市場の大きさが異なることを踏まえ、各労働市場における雇用者数で加重平均をとることにより、HHIを都道府県別に表している。

同図(1)は、横軸に都道府県別のHHIを、縦軸に対数変換した一人当たり賃金をプロットした図である。これによれば、各都道府県におけるHHIが高いほど、つまり、企業の集中度が高いほど、一人当たり賃金が低くなる傾向がみてとれる。同図(2)は、縦軸は対数変換した一人当たり賃金だが、横軸は各都道府県における労働組合加入率⁴⁰としている。これを見ると、労働組合加入率が高いほど、一人当たり賃金が高くなる傾向がみてとれる。

これらの関係は因果関係を示すものではないが、HHIが高いと賃金が低くなる傾向、労働組合加入率が高いと賃金が高くなる傾向にあるという相関関係を示している。この背景には、市場が集中的になると企業の交渉力が強くなり、賃金に対して下押し圧力が、労働組合加入率が高まると労働者の交渉力が強くなり、賃金に対して底上げ圧力が、それぞれ生じることが考えられる。労働組合と賃金の関係については様々な研究はある⁴¹ものの、いくつかの先行研究

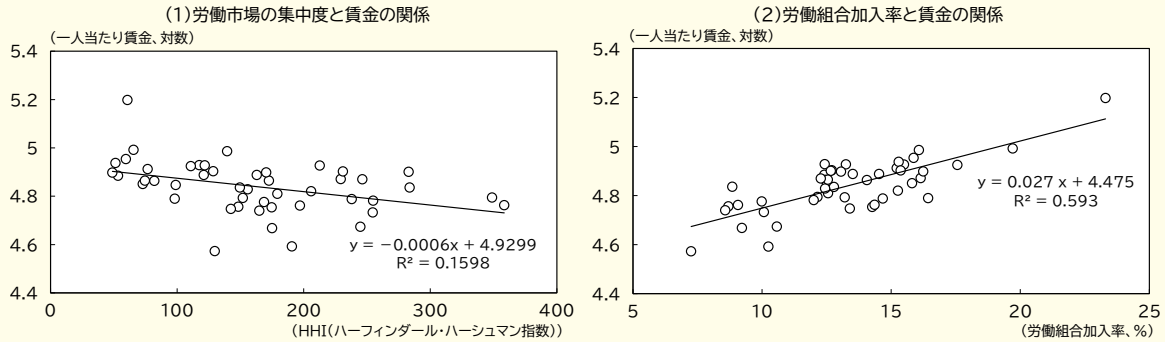
40 都道府県・産業中分類別に労働組合員数を雇用者数で除して各労働市場ごとの加入率を計算し、それを各労働市場における雇用者数で加重平均をとったもの。

41 様々な論文のレビューを行っているものとして、例えば戸田(2022)を参照。

においても、労働組合が賃金に対して正の効果があることは指摘されており⁴²、労働者の交渉力の強化と、その帰結としての賃金増加という点から、労働組合の果たす役割は相当大きいものと考えられる。

第2-(1)-20図 労働市場の集中度・労働組合加入率と賃金の関係

- 企業の集中度が高い労働市場ほど賃金水準が低く、労働組合加入率が高いほど賃金水準が高い傾向がある。



資料出所 厚生労働省「労働組合基礎調査」(2016年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」(2016年)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) ハーフィンダール・ハーシュマン指数(HHI)は、各労働市場を m 、企業を i 、各労働市場における企業数を n とすると、以下の式から計算される。

$$HHI_m = \sum_i^n \left(\frac{\text{労働市場}m\text{における企業}i\text{の労働者数}}{\text{労働市場}m\text{の総労働者数}} \right)^2$$

- 2) 散布図は、都道府県別にHHI、一人当たり賃金、労働組合加入率を計算したもの。

- 3) 労働組合加入率は、各都道府県・各産業地中分類ごとの加入率について、労働組合員数を労働者数で除して算出。

なお、賃金については、市場の集中度や労働組合加入率のほか、一人当たり生産性や事業所におけるパートタイム労働者比率、事業所の規模にも大きな影響を受けるものと考えられる。仮に事業所における生産性等の様々な要素と、各都道府県におけるHHIや労働組合加入率に強い相関があれば、必ずしも第2-(1)-20図でいう市場の集中度や労働組合加入率と賃金の関係は成り立たない可能性がある。このため、HHIと労働組合加入率に加え、生産性やパートタイム労働者比率等の要素を考慮した上で、事業所ごとに一人当たり賃金の推計を行った。具体的には、被説明変数に各事業所における一人当たりの対数変換した賃金をとり、説明変数として、各事業所におけるパートタイム労働者比率、一人当たり付加価値を対数変換⁴³したものの、HHI、労働組合加入率をとり、2016年の総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」で付加価値や賃金に欠損がない約220万事業所のサンプルを用いた。結果は付2-(1)-7表のとおりであるが、産業や事業所規模をコントロールすれば、HHIは賃金に対して有意にマイナスに、労働組合加入率は有意にプラスに寄与することが分かった。このため、第2-

42 例えば、森川(2008)においては、労働組合があることで、労働生産性に対して10.4%、全要素生産性(Total Factor Productivity。以下「TFP」という。)に対して8.5%、一人当たり賃金に対して12.3%、正の効果があると推計されている。また、松浦(2017)は、労働組合の存在は、中小企業における従業員の賃金上昇確率を13~15%程度高める効果があると指摘している。

43 付加価値額がマイナスの場合は、付加価値額を V とすると、 $-\ln(-V)$ を説明変数として用いている。

(1)-20図で示した労働市場の集中度や労働組合加入率と賃金との関係は、この推計からも裏付けられているものと考えられる。

◎要因3：雇用者の構成変化

●雇用者の構成が賃金に与えた影響は期間によって異なる

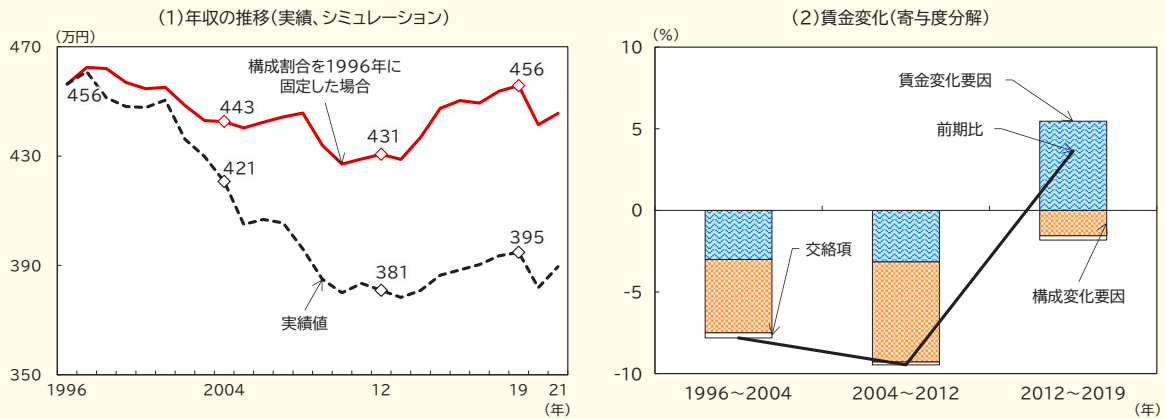
雇用者の賃金の平均値には、様々な変化が影響しうる。全員の賃金が一律に同じように変化することは考えづらく、業況の良い産業等において特に賃金が増加すること、あるいはその逆も十分ありうる。また、雇用者の構成割合の変化も平均賃金に大きな影響を及ぼす。例えば、平均賃金が減少する要因については、相対的に労働時間が短いパートタイム労働者等が増加することや、企業が新規採用を増やせば、相対的に勤続年数が短い雇用者が増加することも考えられるだろう。このように、平均賃金の変動は、各労働者の賃金の変動することによる「賃金要因」と、各労働者の構成比が変化することによる「構成要因」の2つに大別することができる。ここでは、1つの手法として、1996年～2021年までの賃金変化について、雇用者を、就業形態・年齢・企業規模・勤続年数・産業で75に区分⁴⁴し、これらの区分の構成割合を固定して、それぞれの区分内の賃金のみが変化した場合の平均賃金の変化率を「賃金変化要因」に、75の区分内の賃金を固定して、区分の構成比だけが変化した場合の平均賃金の変化率を「構成変化要因」に分解して分析した。第2-(1)-21図(1)は、実際の雇用者一人当たりの年収と構成割合を1996年に固定して機械的に試算した年収をみたものであり、これをみると、構成変化が賃金に影響を及ぼしていることが確認できる。同図(2)では、1996～2019年までの期間を、1996～2004年、2004～2012年、2012～2019年の3期間に分け、それぞれの期間における、賃金変化要因と構成変化要因を確認した⁴⁵。賃金変化要因については、1996～2004年、2004～2012年のどちらの期間においてもマイナスになっており、また、同期間においては、構成変化要因も大きくマイナスになっている。一方で、2012年以降では、賃金変化要因はプラスに転換し、加えて構成変化要因のマイナス幅も縮小することで、年収が増加に転じたことが分かる。

44 就業形態が59歳以下の一般労働者について、企業規模（1,000人以上・300～999人、5～299人以下の3区分）、勤続年数（1年未満、1～10年未満、10～20年未満、20年以上の4区分）、産業（建設・製造、運輸、卸売・小売・飲食・宿泊、医療・福祉、金融・保険・不動産、その他の6産業）の72区分に分け、60歳以上の一般労働者、59歳以下のパートタイム労働者、60歳以上のパートタイム労働者の3区分を加えた75区分である。

45 要因分解については、感染症による影響を取り除き、長期的な動向を確認する観点から、全て1996～2019年の状況について確認している。

第2-(1)-21図 賃金変化要因と構成変化要因が年収に及ぼす影響①

○ 雇用の構成変化が賃金に与えた影響は、期間によって異なる。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 1) 年収については、調査月である6月の定期給与を12倍したものに、前年1年間に支給された賞与額を加えて計算。
 2) 常用労働者に限り、臨時労働者は除いている。なお、1996年からの比較を行うため、復元倍率は旧倍率を用いている。

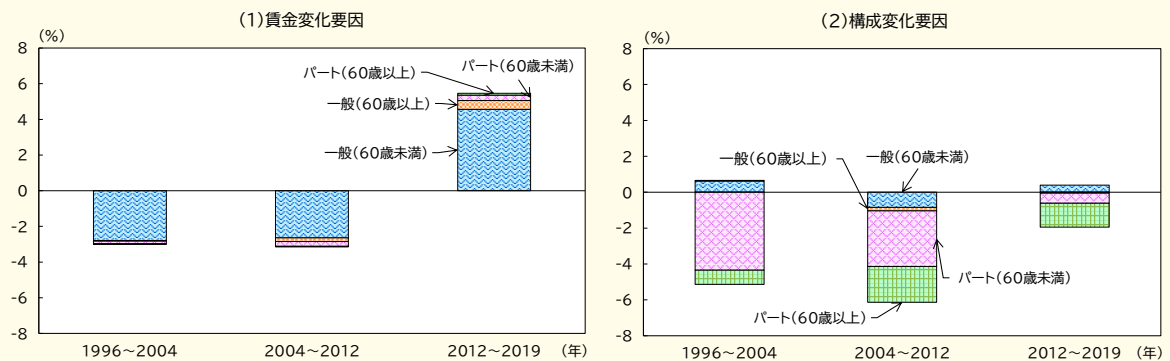
●パートタイム労働者の増加が一貫して賃金を下押し

賃金変化要因・構成変化要因のそれぞれについて、影響を及ぼしている要素を更に確認しよう。第2-(1)-22図は、賃金変化要因と構成変化要因について、それぞれ、一般（60歳未満）・一般（60歳以上）・パート（60歳未満）・パート（60歳以上）の4つの要素で分解したものである。賃金変化要因については、全ての要素が1996～2012年ではマイナスに、2012～2019年ではプラスに寄与していることが分かる。一方、構成変化要因については、1996～2004年と2012～2019年では一般（60歳未満）はプラスに寄与しており、60歳未満の一般労働者の中でも産業や勤続年数の構成等の変化はこの時期にはプラスに寄与していたことが分かる。

パートタイム労働者が増加したことによる構成変化は、2012～2019年ではその幅は小さくなるものの、1996～2019年まで一貫してマイナスに寄与しており、多様な労働参加が進む中で、比較的労働時間が短いパートタイム労働者等の増加は、ここ25年間、一人当たり年収にマイナスに寄与し続けている。パートタイム労働者の増加については、1996～2012年までは60歳未満の増加が賃金に大きくマイナスの影響を与えていた一方で、2012～2019年では、60歳未満の増加よりも60歳以上の増加によるマイナス寄与の方が大きいことから、労働者の高齢化は、主にパートタイム労働者の増加を通じて、一人当たり賃金に対してマイナスの影響を及ぼしてきたことが確認できる。

第2-(1)-22図 賃金変化要因と構成変化要因が年収に及ぼす影響②

○ パートタイム労働者の増加が一貫して賃金を下押し。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 本図中で使用している「一般」は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における「一般労働者」を指す。また、「パートタイム労働者」「パート」は、「短時間労働者」を指す。

● 2012年以前と2012年以降では60歳未満の一般労働者の賃金変動の背景が大きく異なる

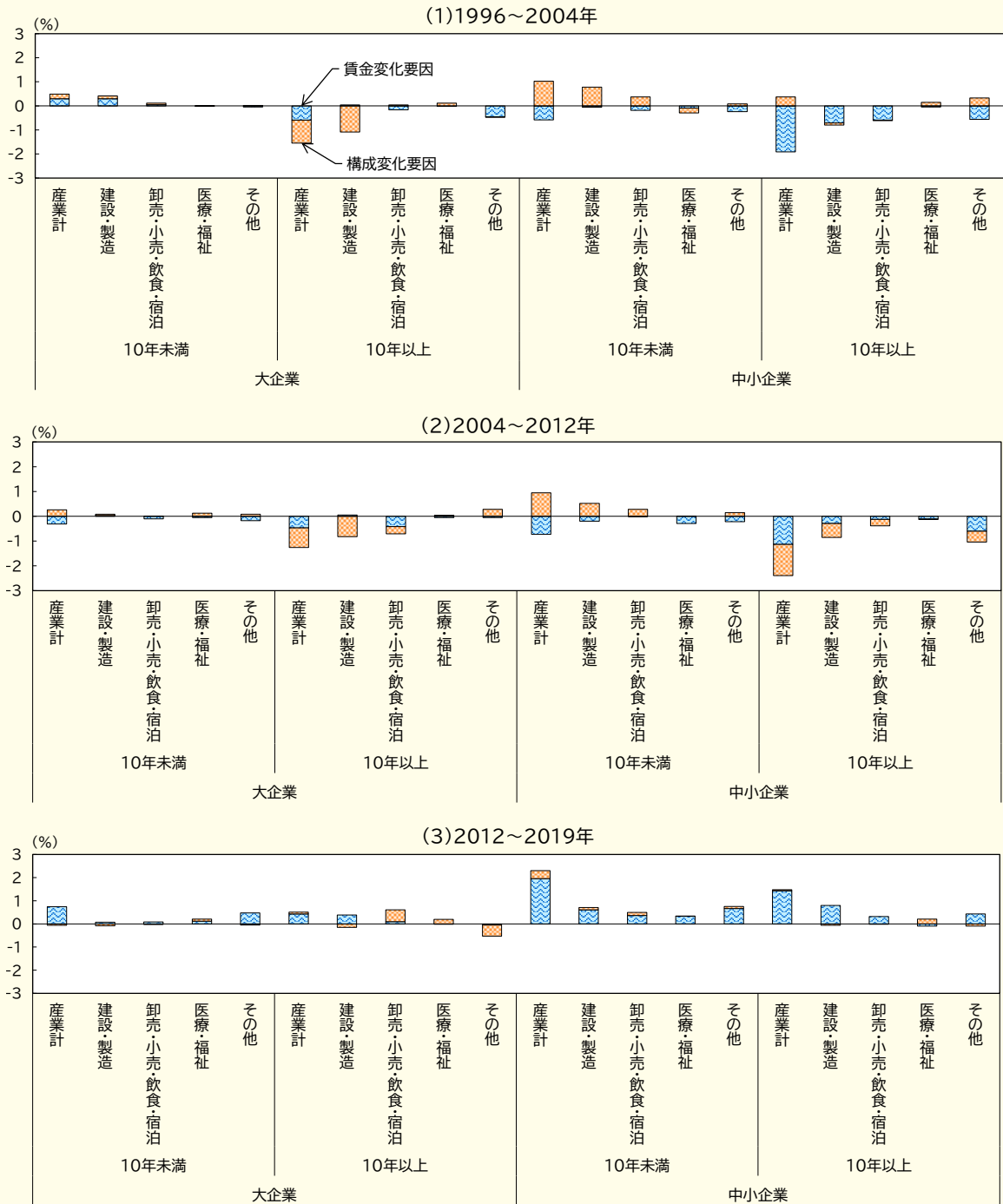
最後に、60歳未満の一般労働者について、第2-(1)-23図より、産業別・企業規模別・勤続年数別の雇用者における賃金や構成割合の変化が賃金に与えてきた影響を同じく3期間に分けて確認しよう。1996～2004年における特徴として、勤続10年以上の層における賃金変化・構成変化要因のマイナス寄与が挙げられる。この期間においては、中小企業において、勤続10年以上の中堅・ベテラン層の賃金水準が低下すると同時に、大企業の建設・製造業において、平均賃金が比較的高い勤続10年以上の中堅・ベテランの割合が大きく低下し、これらが賃金の押し下げに大きく寄与している。一方で、中小企業においては、第3次産業化が進む中で勤続10年未満の若手が大きく減少したが、若手は平均賃金が低いため、構成変化は賃金に対してプラスに寄与した。2004～2012年においても、大企業における中堅・ベテラン層の減少と、中小企業における中堅・ベテラン層の賃金減少は続くが、中小企業においても中堅・ベテラン層の割合が低下し、賃金に対してマイナスの影響を及ぼすようになった。

こうしたトレンドは2012～2019年では転換している。2012年以降では、中堅・ベテラン層の減少は下げ止まった結果、構成変化要因の下押しは小さくなる一方で、賃金変化要因をみると、勤続10年未満・勤続10年以上の中小企業において大きくプラスとなっており、勤続年数を問わず、中小企業における賃上げが、全体の賃金水準を牽引するようになった。大企業においても、勤続10年未満の層で賃上げの動きがみられる中、勤続10年以上の建設・製造業でも賃上げがなされた結果、全体の賃金水準に対して大きくプラスに寄与している。

このように、雇用形態、産業構成、勤続年数等の様々な雇用者の属性の違いごとに、その属性内での賃金変化や、その属性が全体に占める構成割合の変化が全体の平均賃金に影響を及ぼしており、平均賃金の変動をみるに当たっては、こうした属性ごとの変化を確認することも重要である。

第2-(1)-23図 賃金変化要因と構成変化要因が年収に及ぼす影響③

○ 2012年以前と2012年以降では、中小企業を中心に賃金変化要因による賃金へのプラスの効果が高まるなど、60歳未満の一般労働者の賃金変動の背景が大きく変化。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

◎要因4：日本型雇用慣行の変容

●正社員の3～6割は生え抜き正社員に該当

濱口（2014）において、特に大企業の正社員の賃金については、「終身雇用」の下で賃金に生活給という側面が付帯し、勤続年数を経るごとに賃金が増加するという「年功性」を有していることが指摘されている。日本型雇用慣行の下で働く者が依然として多く、こうした者の賃金プロファイルがフラット化しているとすれば⁴⁶、マクロの賃金水準を押し下げる方向に寄与する可能性がある。このため、ここでは、日本型雇用の変容の状況について、長期勤続の状況と、賃金プロファイルの変化から確認しよう。

第2-(1)-24図より、若年期に入職し、そのまま同一の企業で勤め続ける正規雇用の雇用者を「生え抜き正社員」⁴⁷と定義した上で、正社員に占める割合をみると、長期的に低下傾向にあるものの、2021年時点においても、高卒等の正社員の約3割、大卒等の正社員の約6割を占めている。生え抜き正社員の割合については、年齢が上がるごとに低下しており、また、特に若手においてその割合が長期的には低下傾向で推移しているものの、2021年時点において、高卒等では30～39歳層と40～49歳層で約3割、大卒等では30～39歳層で約5割、40～49歳層において約4割となっている。2020～2021年時点の状況について、第2-(1)-25図より企業規模別・学歴別・年齢別にみると、企業規模が大きく、学歴の高い若年者ほど生え抜き正社員割合が高い傾向がうかがえる。生え抜き正社員割合は、特に1,000人以上企業の大卒等の50～59歳では60%を超えており、その割合は40～49歳層よりも高く、大企業の中高年層においては、日本型雇用の特徴とされるいわゆる終身雇用（長期勤続）の傾向が顕著にみられる⁴⁸。生え抜き正社員については、経年的には少しずつその割合が低下しているものの、近年においても、特に大企業におけるベテラン層を中心に、高い割合で存在していると考えられる。

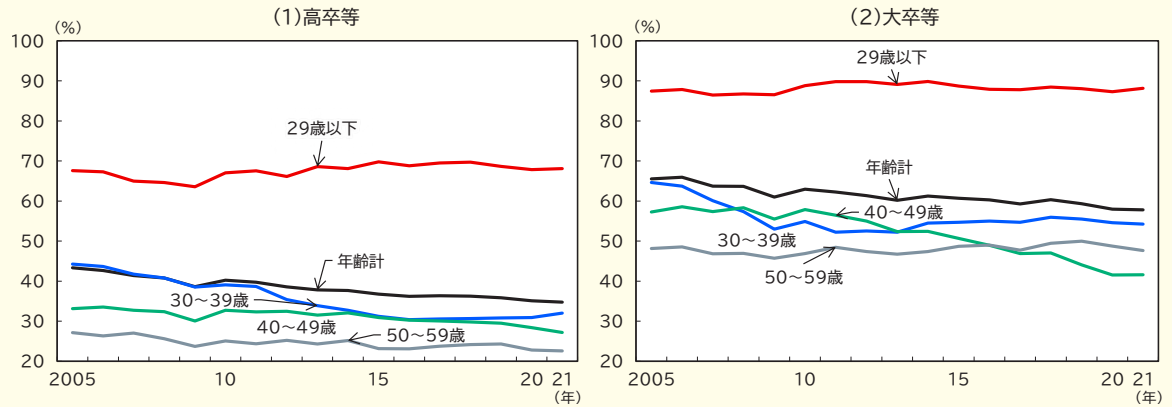
46 濱秋他（2011）は、新卒採用後同一企業に勤務し続けている労働者の賃金プロファイルの変化を分析し、補完的關係にある年功賃金と終身雇用が近年同時に衰退し始めていることを指摘している。一方で、日本銀行調査統計局（2010）等では、正社員の賃金プロファイルのフラット化を指摘しつつ、その残存を認めている。

47 具体的には、「大卒等（大学・大学院卒）では22～25歳、高卒等（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」と定義している。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で定義されている「標準労働者」よりも入口の年齢を広く定義しているが、これは、前田他（2010）において、卒業後2、3年のうちに常勤職をみつけることができれば、新卒で常勤職についた人と変わらない就業経路を歩めると指摘されていることを踏まえている。

48 ただし、1,000人以上企業や300～999人企業の大卒等の40～49歳においては、その下の世代の30～39歳だけではなく、上の世代である50～59歳よりも生え抜き正社員割合が低い。2020～2021年における大卒等の40～49歳は、おおむね1993～2004年頃に就職活動を行っていた就職氷河期世代に該当するものと考えられ、これらの世代においては、新卒時点における採用人数が少なかったことが、他の世代と比べても低い生え抜き正社員割合に影響している可能性がある。

第2-(1)-24図 「生え抜き正社員」が正社員に占める割合①

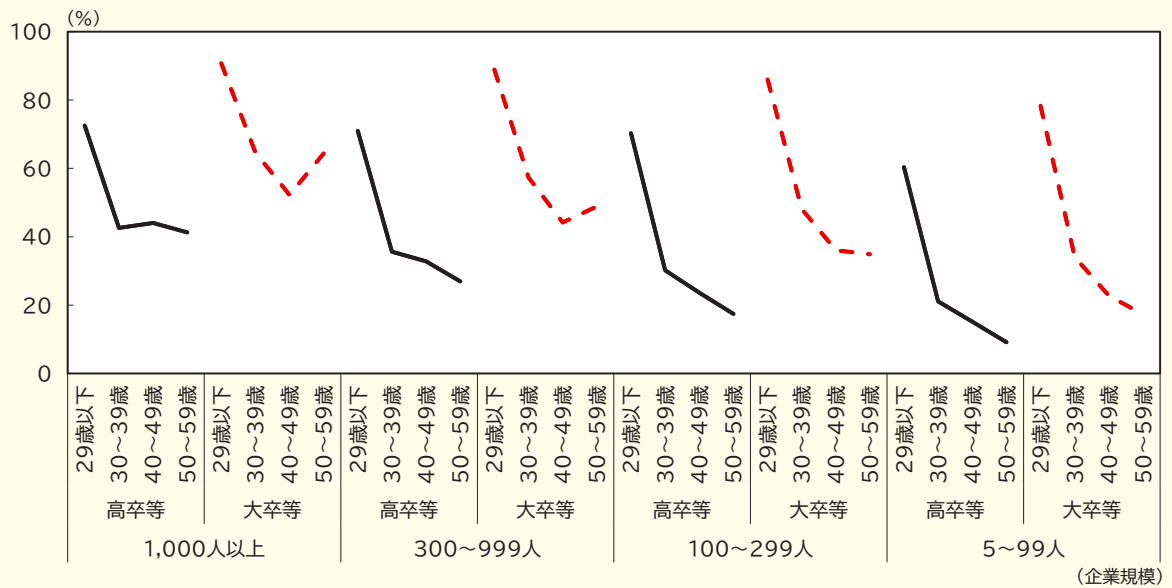
- 若年期に入職後、同一企業で勤め続ける正規雇用の「生え抜き社員」は高卒等の正社員の約3割、大卒等の正社員の約6割。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

第2-(1)-25図 「生え抜き正社員」が正社員に占める割合②

- 2020~2021年時点における企業規模別・学歴別・年齢別に「生え抜き正社員」の割合をみると、若年層、大卒等、大企業ほど高い。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

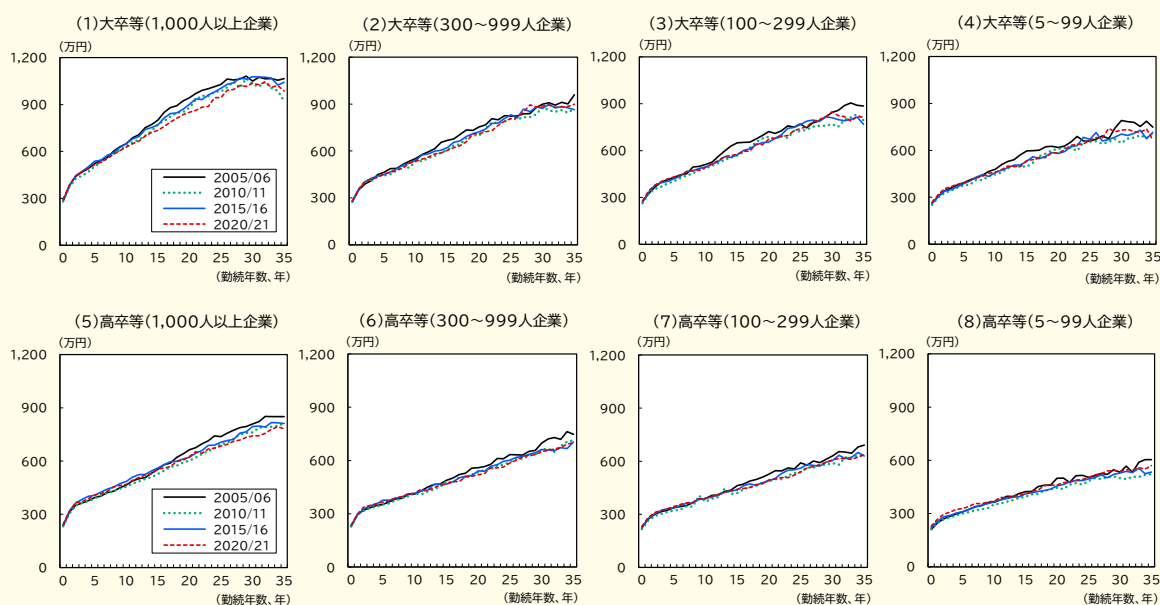
(注) 2020~2021年の値。

● 生え抜き正社員の賃金プロファイルは全体的にフラット化

生え抜き正社員が正社員に占める割合が、依然として高いことを踏まえれば、その賃金変動はマクロの賃金に大きな影響を及ぼすものと考えられる。第2-(1)-26図により、学歴・企業規模別の生え抜き正社員の賃金プロファイルについて、2005～2006年、2010～2011年、2015～2016年、2020～2021年の4期間に分けてその変化を確認すると、特に、1,000人以上企業の大卒等の勤続10年以降、高卒等の15年以降においてフラット化が顕著にみられる。一方、比較的小さい規模の企業においては、大卒・高卒ともに1,000人以上企業ほどのフラット化はみられない。勤続年数を経るごとに賃金が上がっていく年功性は、その程度は違うものの、どの学歴・企業規模においてもみられるが、2005年以降の状況を見ると、いわゆる終身雇用の労働者が多く存在する大企業を中心に弱まってきたことがうかがえる。

第2-(1)-26図 「生え抜き正社員」の賃金プロファイル

○ 生え抜き正社員の賃金プロファイルを学歴・企業規模別にみると、どの層でもフラット化しているが、特に大企業の大卒等雇用者においてフラット化が顕著に確認される。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

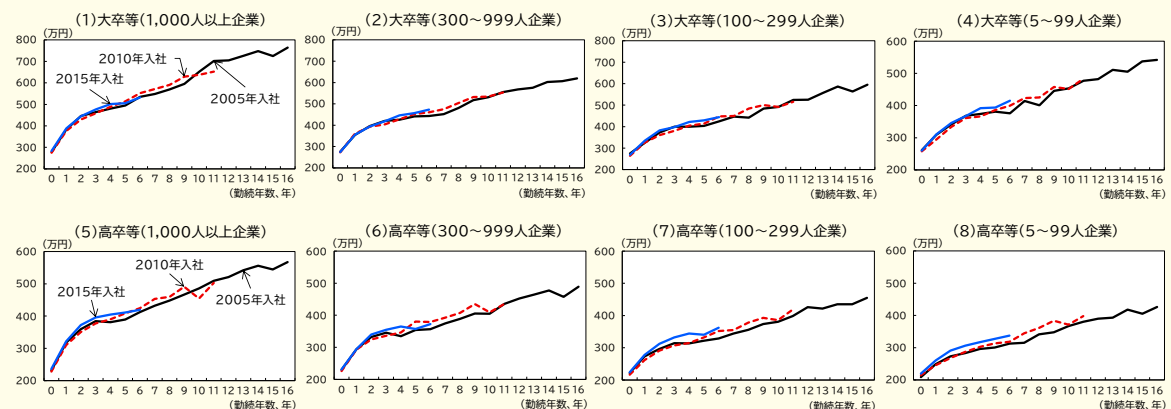
● コーホートでみると若い世代を中心に賃金は増加傾向

第2-(1)-26図でみた生え抜き正社員の賃金プロファイルでは、同年における異なる世代間の賃金を比較しているが、今度は世代ごとに賃金の推移を確認してみよう。第2-(1)-27図は、2005年、2010年、2015年に入社した者（2005年、2010年、2015年に勤続年数が0年の者）に着目し、その後の賃金の推移を確認した図である。例えば、2005年に勤続0年の者は、2006年には勤続1年、2007年には勤続2年というように、入社年と勤続年数を同時に1年ずつずらしていくことで、2005年に入社した世代（コーホート）の状況を確認できる。こうしたコーホート分析により、各世代において、それぞれ実際に受け取った賃金水準とその推移の違いを明確にすることができる。

コーホートでの賃金プロファイルの推移をみると、どの学歴・企業規模でみても、2010年入社の者の勤続11年までや、2015年入社の者の勤続6年までの賃金プロファイルが、2005年入社の者の賃金プロファイルをおおむね上回って推移しており、新しい世代において賃金が改善していることが確認できる。改善の程度は学歴や企業規模によって異なるが、特に高卒等においては、2015年入社の者の賃金が、他の世代に比べて大幅に改善しており、雇用環境が改善する中で、企業が若い世代を中心に賃金を引き上げていることがうかがえる。

第2-(1)-27図 「生え抜き正社員」の賃金コーホート

○ コーホートで比較すると若い世代を中心に賃金は増加傾向。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

● 生え抜き正社員の役付割合が低下

日本型雇用を特徴付けるものとして、八代（2011）等⁴⁹が指摘するように、同一年次の従業員の昇進格差を長期間にわたり緩やかに拡大するという年次管理によって管理職への選抜を行うことがある。ただし、各企業における採用人数は、特に大卒において、その時点での景気の変動によるところが大きいこと⁵⁰、雇用者の平均年齢が上昇していること⁵¹を踏まえれば、ポストの数に限りがある管理職に就くことができる割合が低下している可能性がある。高次の役職になればなるほど高い報酬が支払われることを踏まえれば、こうした管理職への選抜（昇進）

49 この他、今田・平田（1995）は、大企業におけるホワイトカラーを対象に分析を行い、日本企業の昇進モデルは、同期が同時に昇進する「一律年功モデル」から、同期で昇進のスピードに差が見られる「昇進スピード競争モデル」になり、やがて昇進できる者とそうでない者を選別する「トーナメント型競争モデル」から成る重層型キャリアだと規定している。

50 付2-(1)-8図（1）を参照。

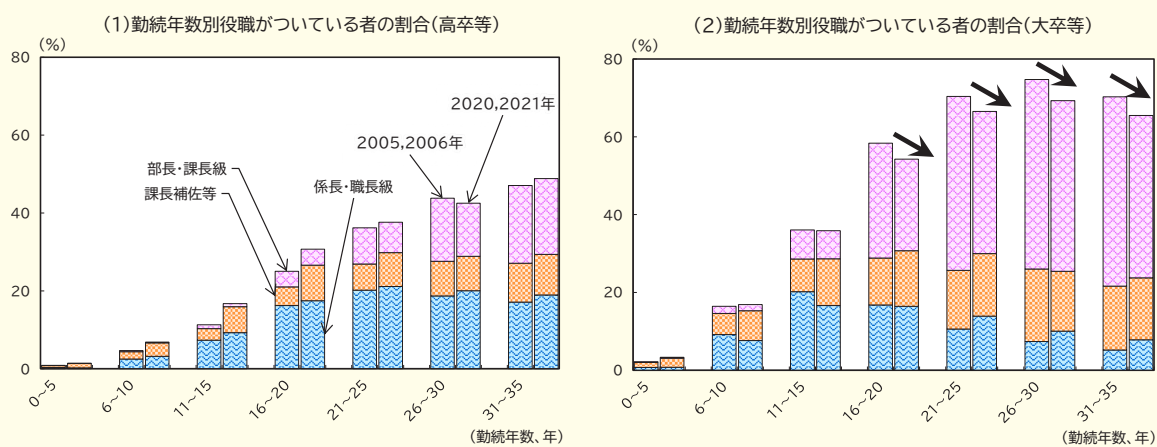
51 付2-(1)-9図を参照。

の遅れは、賃金にも悪影響を及ぼすだろう。ここでは、終身雇用の下で働く生え抜き正社員に焦点を当て、生え抜き正社員の中で役職に就ける割合の変化と、賃金に対して及ぼした影響を確認しよう。

まず、第2-(1)-28図より、生え抜き正社員について、学歴別に勤続年数別の役職割合を確認する。高卒等について、25年以下の勤続年数（年齢にすると45歳前後以下）における役付割合をみると、係長・職長や、課長補佐等⁵²のポジションに就いた者の割合の上昇により、2005,2006年～2020,2021年にかけて上昇している。高卒等については、卒業直後に就職する人数が減少する中⁵³、若手の存在はより貴重となり、能力や意欲のある者については、これまでよりも短い勤続年数で昇進させている可能性がある。一方で、大卒等については、勤続11～15年（年齢にすると35歳前後）について、2005,2006年～2020,2021年にかけての内訳の変化をみると、若手の課長補佐等への登用は増えている可能性はあるものの、役付割合に変化はほとんどみられない。ただし、勤続16年以上（年齢にすると40歳前後以上）の者についてみると、特に部長・課長級の管理職割合の低下により、役付割合が低下している。これは、雇用者の高齢化が進む中で、これまでであれば部長や課長に就くことができた勤続年数が経過したとしても、ポストが限られ、結果として昇進の遅れが生じている可能性や、これらのポストに転職等を通じた外部登用が増えた可能性が考えられる。

第2-(1)-28図 「生え抜き正社員」の役付割合

○ 大卒等の生え抜き正社員における役職に就いている者の割合は低下している。



● 役付割合の低下は大卒等の大企業で勤続16年目以降の労働者の賃金を押し下げ

こうした変化は賃金にどの程度影響を与えただろうか。第2-(1)-29図では、勤続年数ごとに、学歴別・企業規模別の2005,2006年～2020,2021年までの年収の変化を、役職に就いている雇用者の年収の変化による寄与（賃金効果（役職あり））と、役職に就いていない雇用者の年収の変化による寄与（賃金効果（役職なし））と、役職に就いている者の割合が変化し

52 定義上は、管理・事務・技術部門における係長以上又は生産部門における職長以上の職務に従事する者で、部長級、課長級、係長級、職長級のいずれにも含まれない役職をいい、部（局）長代理、同補佐、部（局）次長、課長代理、同補佐、課次長等、調査役等のスタッフ、支社長、支店長、工場長、営業所長、出張所長、病院長、学校長等を含む。

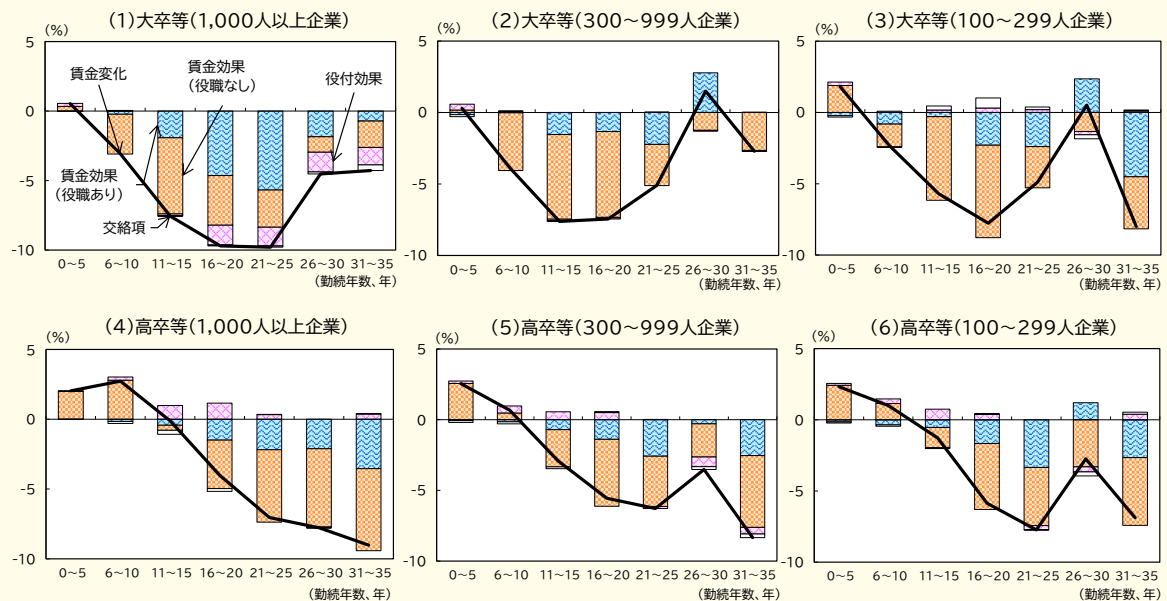
53 付2-(1)-8図(2)を参照。

たことによる寄与（役付効果）の3つに分解している。これをみると、若手で役付割合が高まっていた高卒等では、役付効果がプラスに寄与しており、大企業に勤める勤続11～20年（年齢にするとおおむね30～40歳程度）の者の平均年収を1%ほど増加させる効果を持った。役付効果は300～999人規模企業や、100～299人規模企業では大企業に比べて小さいものの、勤続20年目（年齢にすると40歳前後）までの者の賃金を増加させる効果をもっていることが確認でき、高卒等では、企業規模にかかわらず若手登用が進んだ結果、これによる賃上げが生じていたことが分かる。ただし、高卒等においても、特に勤続16年目以降（年齢にすると35歳前後以降）は、役職の有無にかかわらず賃金が減少した結果、2005,2006年と比べて、2020,2021年では5～10%程度賃金水準が低くなっている。

一方で、大卒等についてみると、大企業における勤続16年目以降（年齢にすると40歳前後以降）の者の役付割合が大きく低下した結果、役付効果が賃金を1%超引き下げている。大卒等の場合は、高卒等と異なり、役付効果の影響は300～999人、100～299人規模企業ではほとんどみられず、特に昇進の遅れによる賃金の停滞は、日本型雇用の特徴の強い大企業において生じていたことが分かる。

第2-(1)-29図 「生え抜き正社員」の役付割合の賃金への効果

○ 2005,2006年～2020,2021年までの賃金プロファイルの変化について、役職の影響をみると、大企業の大卒等において、役付効果が低下したことによる賃金の低下が確認できる。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 役付効果とは、何かしらの役職に就く確率が低下したことによる効果をいう。なお、役職は企業規模100人以上の企業でのみ取得している。

◎要因5：労働者のニーズの多様化

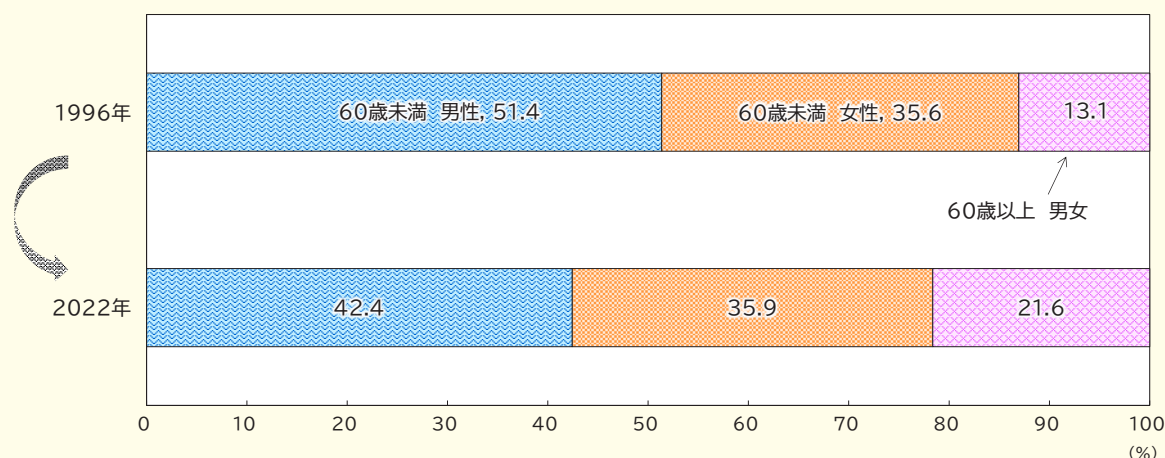
●労働者の構成は25年で大きく変化

最後に、労働者のニーズが多様化している可能性を指摘しておこう。

第2-(1)-30図より、就業者の構成について1996～2022年の変化をみると、1996年時点では50%を超えていた60歳未満の男性割合は大きく低下し、その代わり60歳以上の男女が占める割合が上昇している。60歳未満に限ってみれば、1996年では女性は男性の労働者の7割弱であったが、2022年では、男性労働者の8割程度にまで上昇している。

第2-(1)-30図 就業者の構成割合の変化

- 1996～2022年にかけて労働者の構成割合は大きく変化。
- 60歳未満の男性が就業者に占める割合が大きく低下し、60歳未満の女性や60歳以上の男女の割合が上昇。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 端数処理の関係で、内訳の合計が100%にならないことがある。

●高年齢層は現役世代よりも社会的活動や生きがいを求めて働く傾向

賃金は、重要な労働条件の一つであるが、女性や高齢者等の労働参加が進み、労働者が多様化する中で、働くことに対する考え方や、求める賃金についても多様化している。

まず、第2-(1)-31図は、内閣府の世論調査より、働く目的について男女別・年齢別にみたものである。男性・女性ともに60歳未満であれば、「お金を得るために働く」割合が7割を超えており、現役世代の多くにとって、賃金は最も重要な要素であると考えられる。一方で、60歳以上では、「お金を得るために働く」割合は5割弱であり、60歳未満の男女よりも低い一方で、「社会の一員として、務めを果たすために働く」が15%程度、「生きがいを見つけるために働く」割合が2割超であり、60歳未満の男女よりも高くなっている。

次に、仕事探しに当たって希望する賃金の形態や額について、厚生労働省行政記録情報（職業紹介）を用いて、男女別・年齢別にみてみよう。第2-(1)-32図は、2022年1～3月の期間においてハローワークにおける有効求職者として登録されていた求職者（約360万人）について、その希望条件等をみたものである。同図（1）は、男女別・年齢別に希望する賃金形態の割合を示したものであるが、60歳未満の男性では8割以上が月給制の仕事を希望している一方で、60歳未満の女性では6割、60歳以上の男女では5割程度まで低下する。時給制を希望する者は、いわゆるアルバイトやパートタイム労働者での就業を希望しているものと考えられることから、女性や60歳以上の男女では働く時間の自由度へのニーズが特に高い可能性⁵⁴が考えられる。

同図（2）は、「月給制」の仕事を希望する有効求職者について、希望する月額賃金額の分布を示したものである。60歳未満の男性では、月額賃金が20～25万円未満の仕事を希望する者が最も多いが、それより高い賃金の仕事を求める割合も、60歳以上の男女や60歳未満の女性と比べて高い。一方で、60歳未満の女性や60歳以上の男女では、15～20万円未満の仕

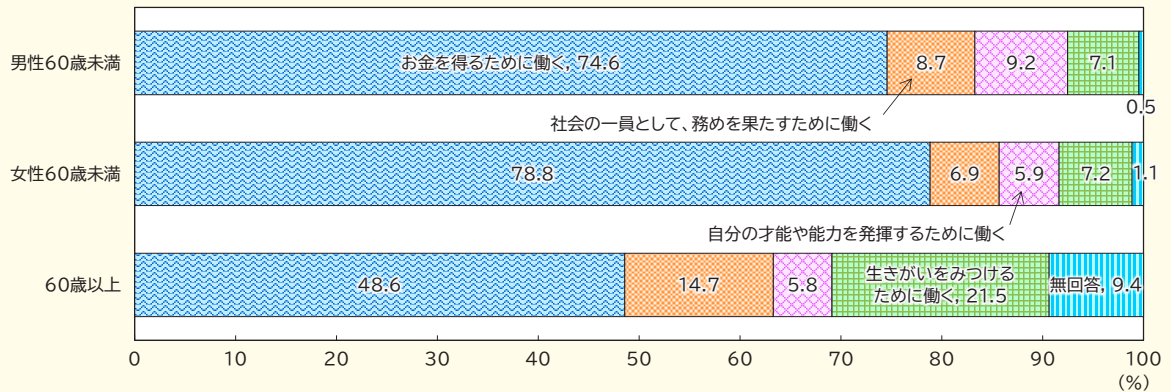
54 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」において、2022年における女性の「非正規雇用を選択している理由」をみると、「家計の補助・学費等を得たいから」が22.1%、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が15.4%を占めている。

第Ⅱ部 持続的な賃上げに向けて

事を希望する割合が最も高く、希望する賃金水準が60歳未満の男性に比べて低い傾向にあることが分かる。

第2-(1)-31図 男女別・年齢別の働く目的

- 「働く目的」として60歳未満では男女ともに7割以上が「お金を得るために働く」を選択。
- 年齢を重ねるにつれて、「社会の一員として、務めを果たすために働く」「生きがいをみつけるために働く」を選択する割合が高くなる傾向がある。

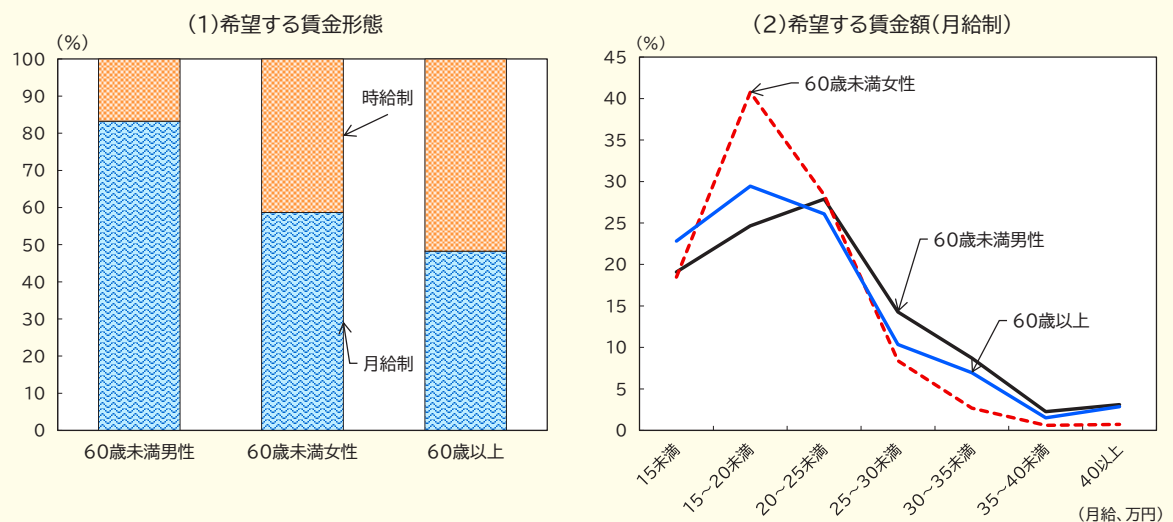


資料出所 内閣府「令和3年度 国民生活に関する世論調査」（令和3年9月調査）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 「あなたが働く目的は何ですか。あなたの考え方に近いものをお答えください。(○は1つ) 1. お金を得るために働く 2. 社会の一員として、務めを果たすために働く 3. 自分の才能や能力を発揮するために働く 4. 生きがいをみつけるために働く」に対する回答（無回答あり）を集計したもの。

第2-(1)-32図 男女別・年齢別の求職者の希望する賃金形態・賃金額

- 月給制を希望する者の割合は、女性より男性、60歳以上より60歳未満の者の方が高い。
- 月給制についてみると、希望する賃金額は、女性より男性の方が高い傾向がある。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（職業紹介）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●女性や高齢層が主に希望する事務的職業や運搬・清掃等の職業は、求人賃金が低い傾向

それでは、女性や60歳以上の男女は賃金以外に仕事にどのような条件を求めているのだろうか。第2-(1)-33図より、ハローワークにおける求職者について、その希望する職業の割合をみると、60歳未満の女性については、約50%が求人賃金の約20%にすぎない事務職⁵⁵を希望する職業に含めている。この割合は、60歳未満の男性や60歳以上の男女に比べても突出して高く、女性の事務職に対するニーズは極めて強いことがうかがえる⁵⁶。一方で、60歳以上では、運搬・清掃等の仕事を希望する割合が比較的高い。第2-(1)-34図(1)より、2022年1～3月に受け付けられた新規求人について、フルタイム求人の職業別求人賃金(下限)の月給分布をみると、事務的職業や運搬・清掃等の職業では、比較的求人賃金の下限が低く設定されている求人の割合が高く、下限の求人賃金が25万円以上の求人の割合は、職業計の半分⁵⁷の3%程度となっている。同図(2)から、職業別に、パートタイム求人の時給分布をみると、月給分布と同様、事務的職業や運搬・清掃等の職業は、職業計と比べて時給が低い求人の占める割合が高いことが分かる。求職者の希望職業と職業別の求人賃金の分布を踏まえれば、女性や高齢者では求人賃金が比較的低い事務や運搬・清掃等の職業に希望者が多いことは、求人倍率の低下を通じて、こうした職業における賃金を押し下げる方向に寄与している可能性がある。

加えて、第2-(1)-35図より、求職者の休日の希望や転居の可否についてみると、全ての属性において、完全週休2日⁵⁷は6割以上、転居なしは7割以上が希望する中、60歳未満の女性や60歳以上の男女において、完全週休2日や転居なしの希望割合が高い傾向がうかがえる。女性や高齢者等の多様な労働参加と、それに伴う働き方の多様化が進む中で、賃金が依然最も重要な労働条件でありつつも、休日、転勤の有無といった賃金以外の条件も併せて重視⁵⁸されるようになってきていることがうかがえる。希望する労働条件が多様化し、求職者が賃金よりもむしろ労働条件を重視するようになると、相対的に賃金の重要度が低下し、その結果として賃金に対して下押し圧力が生じている可能性が考えられる。

55 2022年の一般職業紹介状況における有効求人に占める事務職の割合。

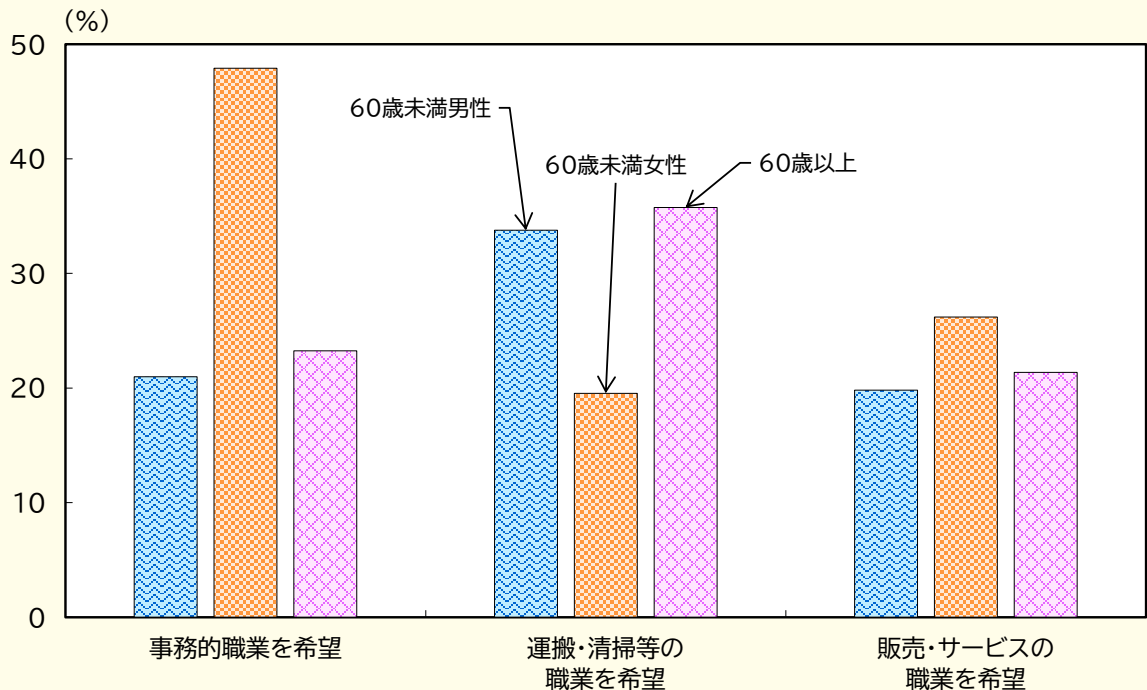
56 なお、付2-(1)-10図では、男女別に、年齢階級をより詳細に40歳未満、40～49歳、50～59歳、60歳以上の4つに分けて希望職業割合を示している。

57 厚生労働省「令和4年就労条件総合調査」によると、「何らかの週休2日制」を採用している企業割合は83.5%、「完全週休2日制」を採用している企業割合は48.7%、「完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度」を採用している企業は8.6%となっている。

58 なお、第2-(2)-4図で示すとおり、厚生労働省行政記録情報(職業紹介)を用いた分析によると、時間外労働がある場合に、求人の被紹介確率が低くなっている。

第2-(1)-33図 男女別・年齢別の希望職業割合

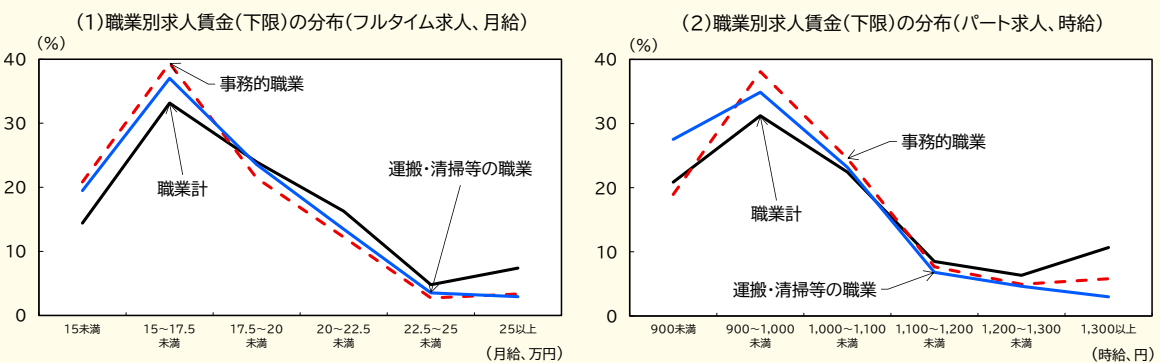
○ 男女別・年齢別に求職者の希望職業の割合をみると、60歳未満の女性では事務的職業の希望者が5割程度と突出して高く、60歳未満の男性及び60歳以上では運搬・清掃等の職業が高く3～4割程度となっている。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（職業紹介）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 全て2022年1～3月の有効求職者に限り、このうち、希望職業を少なくとも一つ以上選択した求職者について分析したものの。

第2-(1)-34図 職業別の求人賃金の分布

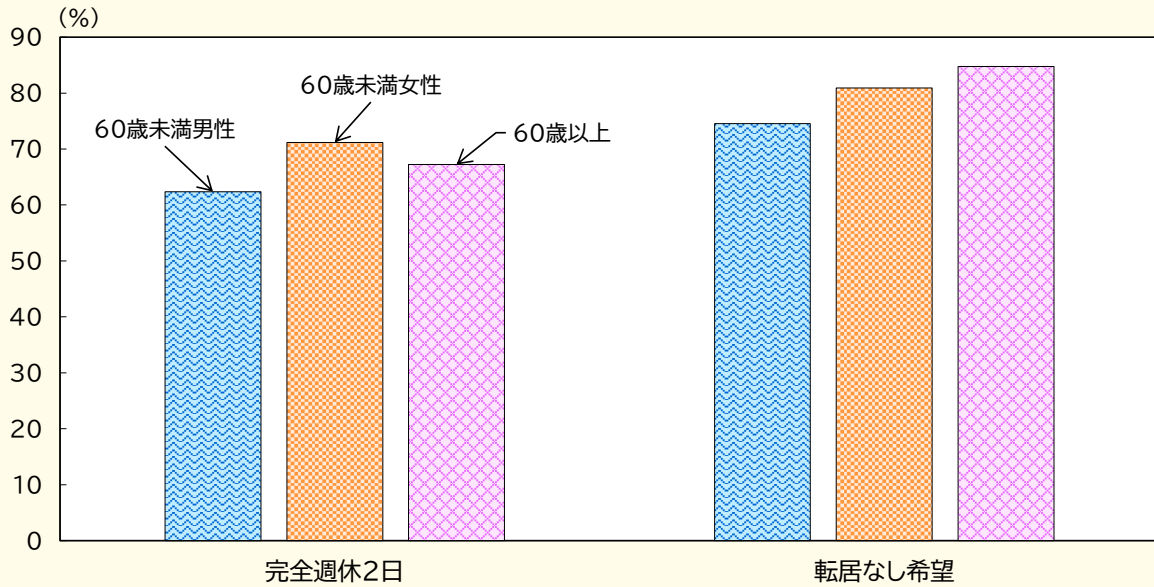
○ 事務的職業や運搬・清掃等の職業では、求人賃金（下限）が他の職業よりも低い傾向。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（職業紹介）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 全て2022年1～3月に受け付けられた新規求人に関して分析したものの。
 2) フルタイム求人の賃金分布については、月給の求人賃金の分布を示したものの。パートタイム求人の賃金分布については、時給の求人賃金の分布を示したものの。

第2-(1)-35図 男女別・年齢別の求職者の希望条件（休日・転居の希望）

○ 60歳未満の女性や60歳以上において完全週休2日を希望する割合や、転居なしを希望する割合が高い。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（職業紹介）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 全て2022年1～3月の有効求職者に限る。

コラム2-4 労働組合の有無と賃金改定率の関係について

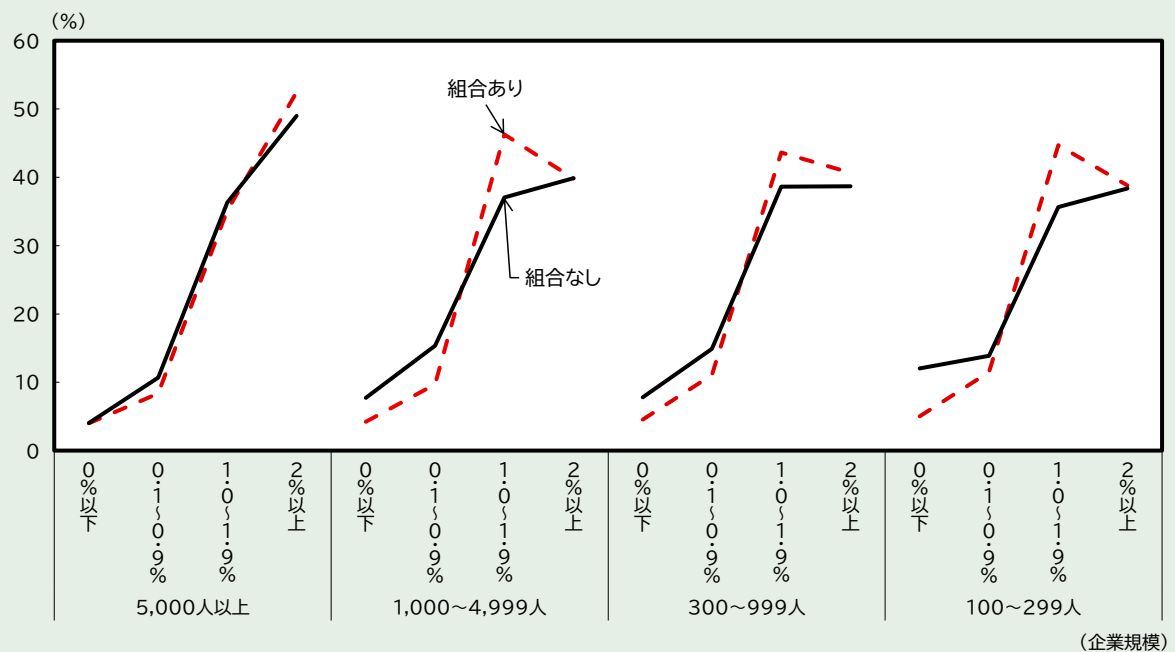
第2-(1)-20図(2)では、労働組合の加入率と賃金水準の関係をみているが、毎年の賃上げに対しては、労働組合の存在はどの程度影響を及ぼしているだろうか。コラム2-4図により、労働組合の有無別・企業規模別に賃金の改定率についてみてみよう。

企業収益が大きく改善しはじめた2013~2022年に限ってみると、どの企業規模であっても、労働組合がある方が賃金の改定率は高い傾向にあることが分かる。

企業規模別にみると、5,000人以上企業では組合の有無による賃金改定率の大きさにあまり差がない一方で、企業規模が小さくなるほどに、労働組合の有無による賃金改定率の差が大きくなる。特に、100~299人規模の企業では、組合がない場合は改定が0%以下(前年維持かマイナス改定)の割合が10%を超えている一方で、組合がある場合には5%程度である。加えて、賃金改定が1%~2%未満となった割合をみると、企業規模が5,000人未満の企業では、おおむね組合がない場合と比べて、7~10%ポイント程度高くなっていることが分かる。労働組合の存在は、特に比較的企業規模が小さい企業における賃金改定を底上げする効果を持っている可能性がある。

【コラム2-4図：労働組合の有無別の平均賃金改定率】

- どの企業規模においても、労働組合がある方が賃金の改定率は高い傾向にある。



資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 2013~2022年の各賃上げ率の区分における割合の平均値をとったもの。