

第2章

賃金引上げによる経済等への効果

第1章では我が国の賃金の長期的な動向を踏まえつつ、1990年代後半以降、賃金が停滞した背景について分析してきたが、本章では、賃金が増加することによる影響を確認していく。具体的には、賃金増加による好影響について、個々の企業や労働者への効果（ミクロの視点）と、経済全体への効果（マクロの視点）に分けてそれぞれ確認する。ミクロの視点では、賃上げによる新規採用や離職、労働者のモチベーション等への影響について、マクロの視点では、消費や結婚等により経済全体に及ぼす影響についてみていく。

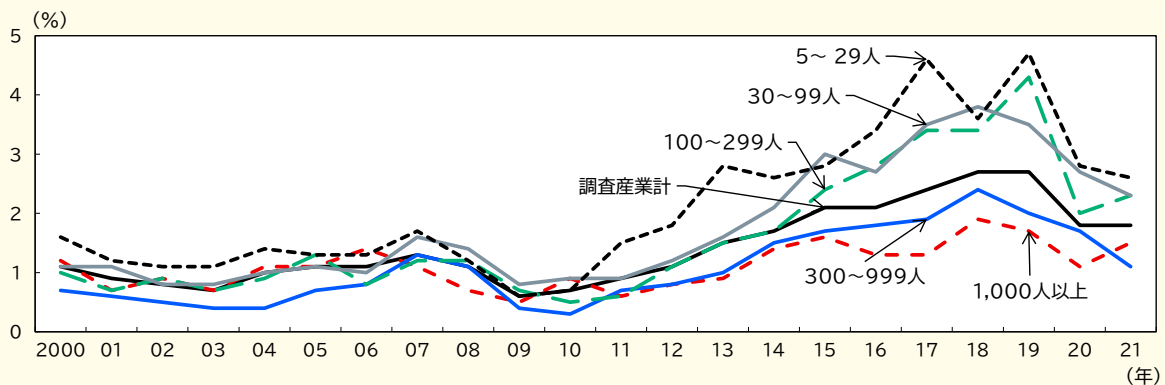
第1節 賃上げによる企業や労働者への好影響

●企業の人手不足は企業規模にかかわらず深刻化し、ハローワークにおける求人充足率も低下
賃金引上げによる企業における影響をみる前に、まず、企業を取り巻く状況を確認しておこう。

第2-(2)-1図により、企業の欠員率（常用労働者数に対する未充足求人数¹の割合）の推移をみると、企業規模にかかわらず2010年以降上昇傾向で推移していることが分かる。欠員率を2010年と2019年で比べると、5～29人規模の企業では約1%から5%程度まで、比較的人員を確保しやすい1,000人以上規模の企業でも、約1%から2%程度まで上昇しており、近年、企業における人手不足は深刻化する傾向にある。感染症による影響から、2020年、2021年には中小企業を中心に欠員率は低下したものの、5～29人企業では依然3%程度であり、全国での有効求人倍率が1倍を超えていた2015年並の高い水準である。

第2-(2)-1図 企業規模別の欠員率

○ 欠員率は企業規模が小さい企業ほど高いが、近年では企業規模にかかわらず上昇傾向。



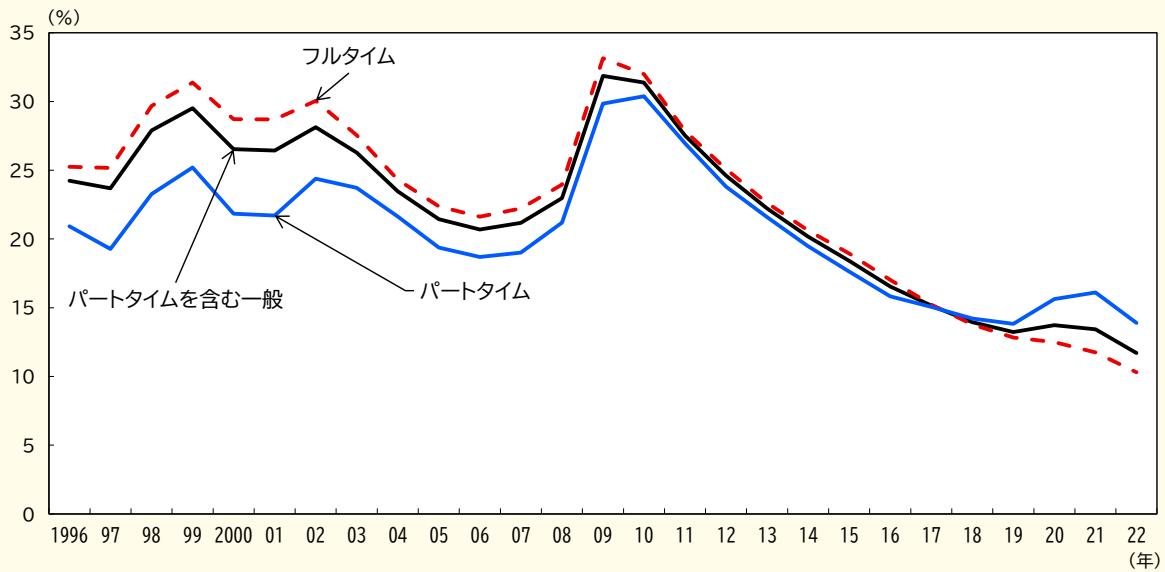
資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

1 毎年6月末日現在、事業所において仕事があるにもかかわらず、その仕事に従事する者がいない状態を補充するために行っている求人の数をいう。

人手不足を補うには新規に人材を雇用する必要があるが、第2-(2)-2図により、ハローワークにおける求人の充足率の推移をフルタイム・パートタイム別にみると、2010年以降低下傾向が続いていることが分かる。求人充足率は雇用情勢が悪いときには上昇し、良いときには低下する傾向がある。雇用情勢が厳しかった2000年代にはフルタイム・パートタイムともに最大で30%近くまで上昇したが、近年はフルタイムでは10%程度まで低下し、パートタイムでは15%程度で推移している。感染症の影響を受け一時的に上昇したものの、求人が充足しにくい状況が長く続いていることが確認できる。

第2-(2)-2図 フルタイム・パートタイム別求人充足率の推移

○ 充足率は、2009年頃をピークに、低下傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」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) 1) 求人充足率は、就職件数を新規求人数で除したもの。
 2) 本図中で使用している「フルタイム」は、厚生労働省「職業安定業務統計」における「一般」を指す。

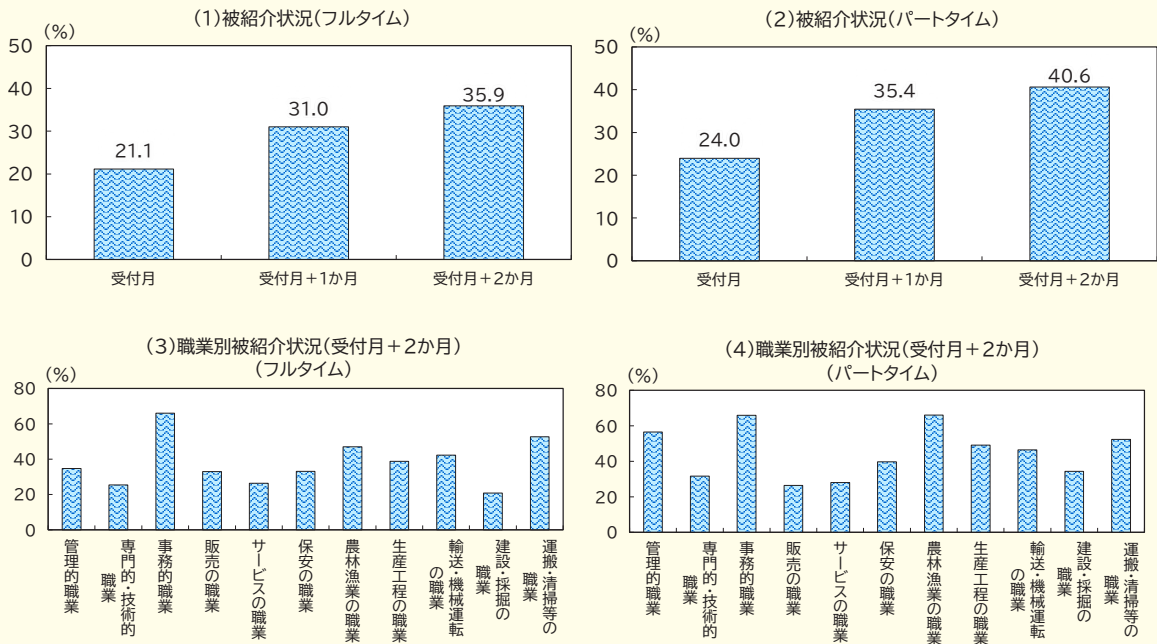
●賃金、休暇等の条件が求職者の応募状況に影響を与える

求人者の充足に当たっては、まず求職者に興味を抱いてもらい、その求人が求職者に応募されることが極めて重要である。このため、ハローワークにおける求人への応募状況（求人側からみれば求人者の被紹介状況）について、2022年1～3月に新規求人として受け付けられた求人者の行政記録情報を用いて詳細にみることにする。ハローワークにおいて受け付けられた求人者は、備え付けられた端末やハローワークインターネットサービス等を用いて本人が検索して見つけるか、本人の希望条件等を踏まえて職員から提案される²ことで、求職者に認識され、その後、本人の希望条件等を踏まえつつ、ハローワークより求職者が企業に「紹介」され、企業における書類選考や面接等の手続きに移る。今回の分析は、ハローワークにおいて記録された「紹介」の情報を活用することで行っている。第2-(2)-3図(1)(2)は、フルタイム・パートタイム別に、求人受付後、ハローワークやハローワークインターネットサービスにおいて有効求人として示される3か月以内に一人以上の「被紹介」があった求人者の割合をみたものであるが、フルタイムでは受付月に20%程度、受付後3か月以内に35%程度の求人者に応募があったことが分かる³。パートタイムではやや高く、受付後3か月以内におおむね40%に応募があった。なお、これらの数値には、ハローワークで紹介を受けずに行われた応募は含まれていないことには留意が必要である。同図(3)(4)は、同じくフルタイム・パートタイム別に、3か月以内に被紹介された求人者の割合を職業別にみたものである。フルタイム・パートタイムともに事務的職業では70%程度である一方、サービスの職業や販売の職業などでは事務的職業の半分以下の割合となっており、求人が「被紹介」に至る割合については、職業による差が大きいことが分かる。

-
- 2 なお、ハローワークにおいては、専門のキャリアコンサルタントによる相談・助言を通じたジョブ・カードの作成支援も行っている。ジョブ・カードは、本人の関心事項、強み、将来取り組みたい仕事等や、これまでの職務経験・資格等をまとめたものであり、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用できるものである。ハローワークでは、職業相談・紹介を行う際に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行っている。
- 3 第2-(2)-3図では各求人における募集人員数を考えず、一人以上被紹介された場合を「被紹介」にカウントしている。

第2-(2)-3図 求人者の被紹介状況

○ 求人者の被紹介割合はフルタイム・パートタイム、職業により大きく異なる。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（職業紹介）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) 一人以上の求職者に紹介された求人者の割合を示している。全て2022年1～3月に受け付けられた求人について、2022年5月までの被紹介の状況を示したものの。

求職者は、賃金や休暇等、様々な条件を勘案しつつ、求人に応募しているものと考えられるが、実際にどのような条件が求職者を惹きつけるのだろうか。第2-(2)-4図では、それぞれの求人条件によって、募集人数一人当たりの被紹介件数がどの程度変化するか、下限を0としたトービットモデルで推計を行った⁴。なお、第2-(2)-3図でみたように、求人の職業によって被紹介状況が大きく異なることや、産業や都道府県によっても求人数や雇用情勢が大きく異なることから、推計に当たっては、職業、産業、都道府県をコントロールしている。加えて、企業の固定効果を取り除くため、企業規模や創業年数等についても勘案している⁵。

フルタイム・パートタイム別に推計結果をみると、フルタイムでは求人賃金の下限を最低賃金よりも5%以上高い水準を提示⁶すると、募集人数一人当たり、1か月以内の被紹介件数は約5%、3か月以内では約10%増加することから、求人賃金の引上げは、一定程度、求職者の応募を促す効果があることがうかがえる。求人賃金以外では、完全週休2日やボーナスは、それぞれ1か月以内の被紹介件数を15%程度、3か月以内では20~30%程度引き上げる効果があり、休暇等の条件を見直すことも効果的であることが示唆される。一方、時間外労働は被紹介件数を有意に引き下げており、求職者がワーク・ライフ・バランスを重視する傾向もうかがえる⁷。

パートタイムについては、ボーナスはフルタイムと同様にプラスに寄与しているが、賃金は被紹介件数の引上げに寄与していない。パートタイム労働者は「自分の都合の良い時間（日）に働きたい」といった働きやすさを優先する傾向があることから、そうした希望と賃金の高い求人が必ずしもマッチしていない可能性も考えられる。また、同一労働同一賃金の施行に伴い、雇用形態での不合理な待遇差を設けることが禁止されており、パートタイム労働者へのボーナスの支給の動きが広がっている⁸中で、パートタイムを希望する求職者においても、フルタイムを希望する求職者と同様に、賞与の有無を重視している可能性がある⁹。

労働組合の存在は、フルタイム求人でも、パートタイム求人においても、求職者の応募にもプラスに寄与しており、労働組合がある会社への一定の信頼感が示唆される¹⁰。

4 (独)労働政策研究・研修機構(2012)では、アイトラッキングの実験を通じ、求職者が求人票等で最も注目しているのは「仕事の内容」とする結果を得ているが、本分析では、職業をコントロールした上で分析を行っている。

5 推計の詳細は付2-(2)-1表を参照。

6 フルタイムの場合は、求人賃金は月額で記録されるが、通常時給で示される最低賃金との比較を行うため、各都道府県の最低賃金に、2022年の厚生労働省「毎月勤労統計調査」におけるフルタイム労働者の総労働時間の平均値である150時間を乗じたものを最低賃金とみなしている。

7 厚生労働省「令和2年転職者実態調査」によれば、転職先を選択した理由として、「労働条件(賃金以外)がよいから」は、男性よりも女性で、中高年よりも若年で高くなっている。

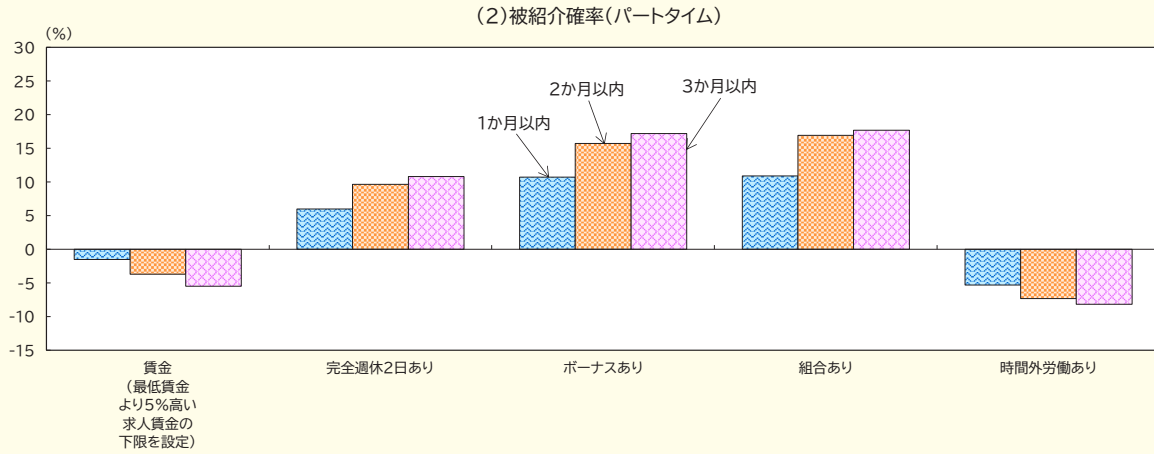
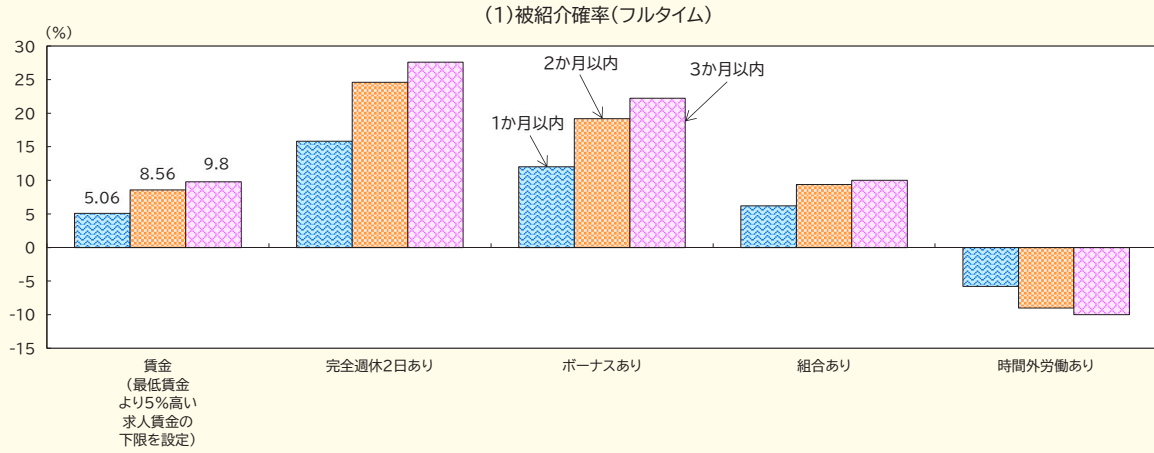
8 第2-(3)-34図を参照。

9 (独)労働政策研究・研修機構(2021)によると、同一労働同一賃金の施行前の2019年において、勤務先に業務内容や責任の程度が同じ正社員がいると回答した労働者(n=1,967)に対し、業務の内容等が同じ正社員にのみ支給・適用されていたり、支給・適用基準が異なっていたりして納得できない制度や待遇があるかどうか尋ねたところ(複数回答)、「特に無い」を除いてみれば、最も回答割合が高かったのは「賞与」(37.0%)で、次いで「定期的な昇給」(26.6%)、「退職金」(23.3%)の順で高くなっている。

10 本推計では企業規模もコントロールしているが、例えば、同じ大企業であっても、労働組合がある会社においては地域における知名度が高い、データで把握できる部分以外の労働条件が充実している等、労働組合が存在すること以外の要素が影響を及ぼしている可能性があることには留意が必要。

第2-(2)-4図 求人条件による被紹介状況への影響

○ 最低賃金より5%以上高い求人賃金（下限）を提示すると、フルタイム求人における3か月以内の被紹介件数が10%程度増加する。

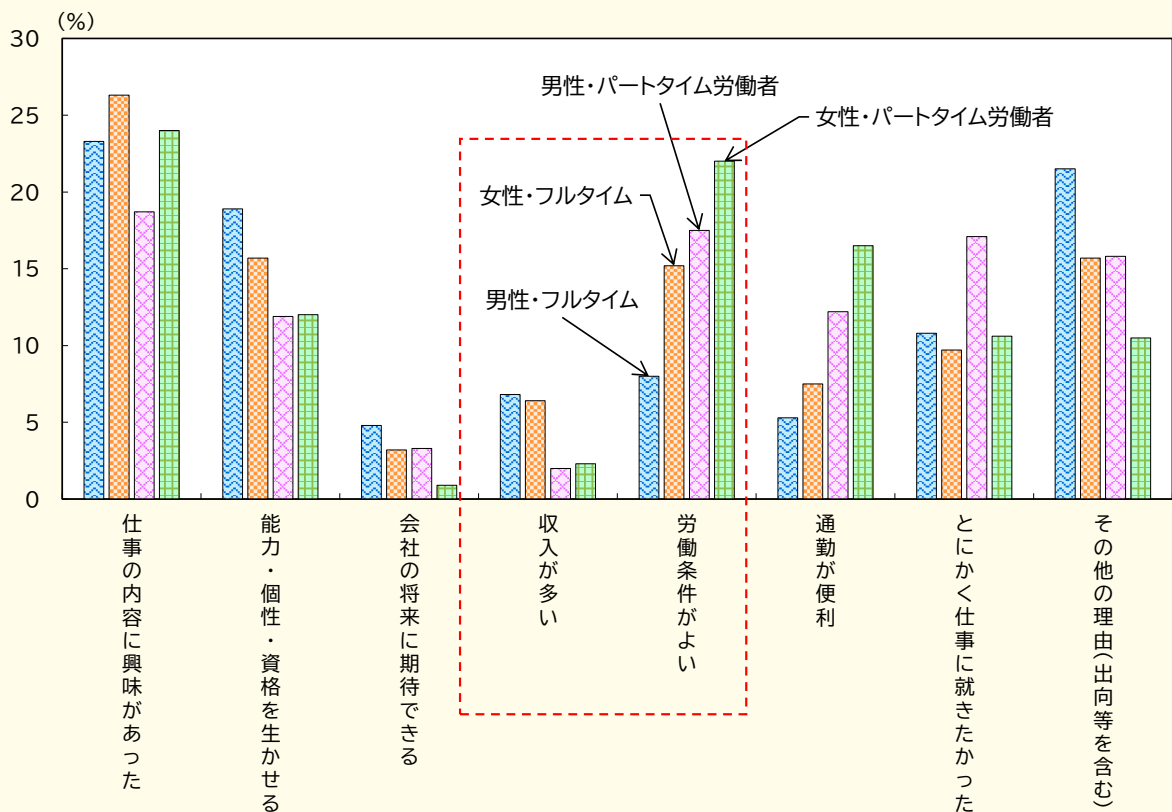


資料出所 厚生労働省行政記録情報（職業紹介）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 2022年1～3月の求人・企業情報を用いて推計している。

こうした傾向は、実際に入職者が勤め先を選んだ理由からみても確認できる。第2-(2)-5図より、前職を持つフルタイム・パートタイム労働者別に、現在の勤め先を選んだ理由をみると、どちらも「仕事の内容に興味があった」「能力・個性・資格を生かせる」といった理由が大きい、「収入が多い」と「労働条件がよい」を合わせると、これらに次ぐ割合となっており、収入や労働条件も重要な要素になっている。ただし、「収入が多い」を選択している労働者は、男女ともに、フルタイムでは7%程度、パートタイムでは2%程度であるが、「労働条件がよい」は、男性のフルタイムでは10%弱、女性のパートタイムでは20%強と、フルタイム・パートタイム間、男女間でも差があることから、属性の違いによって、入職の際に重視する要素が異なっている可能性がある。

第2-(2)-5図 男女別・雇用形態別の現在の勤め先を選んだ理由

○ フルタイム・パートタイム労働者ともに、現在の勤め先を選んだ理由は、「仕事の内容に興味があった」「能力・個性・資格を生かせる」といった理由が大きい、これらに次いで、収入や労働条件も重要な要素になっている。



資料出所 厚生労働省「令和3年雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

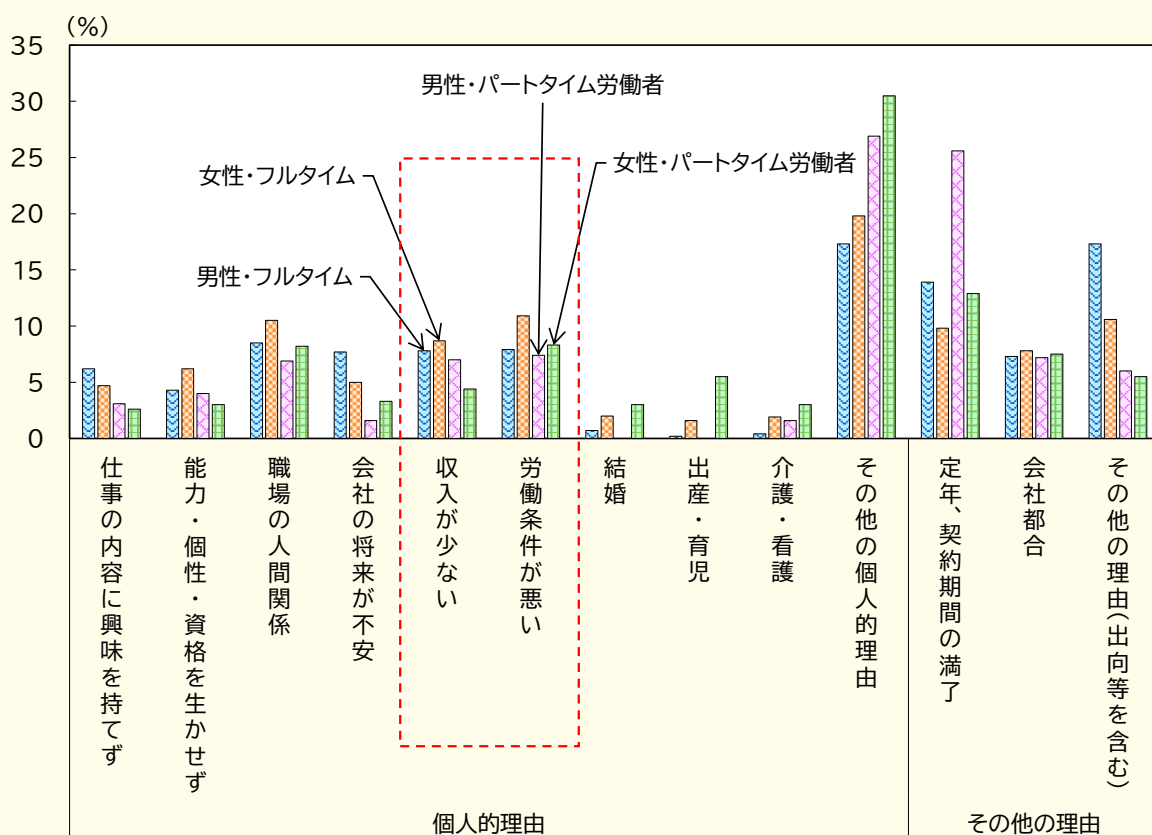
(注) 本図中で使用している「フルタイム」は、厚生労働省「雇用動向調査」における「一般労働者」を指す。

●賃上げは離職確率を低下させる効果

賃上げは採用だけではなく、人材の定着に資する面もある。第2-(2)-6図により、第2-(2)-5図と同じく前職を持つフルタイム・パートタイム労働者について、その前職を辞めた理由をみると、「定年、契約期間の満了」や「会社都合」等の非自発的な理由や、個人的理由の中でも、「その他の個人的理由」といった傾向のつかみづらい理由も多いが、これらを除くと、「収入が少ない」や「労働条件が悪い」が高い割合で選ばれている。特に、フルタイムは男女ともに「収入が少ない」を転職理由に挙げる者が1割弱程度おり、収入は離職の大きな誘因の一つとなりうると考えられる。

第2-(2)-6図 男女別・雇用形態別の前の勤め先を辞めた理由

○ 男女別・雇用形態別に前の勤め先を辞めた理由をみると、「個人的理由」の中では、「その他の個人的理由」を除き、「収入が少ない」「労働条件が悪い」は、「職場の人間関係」と並んで高い割合。



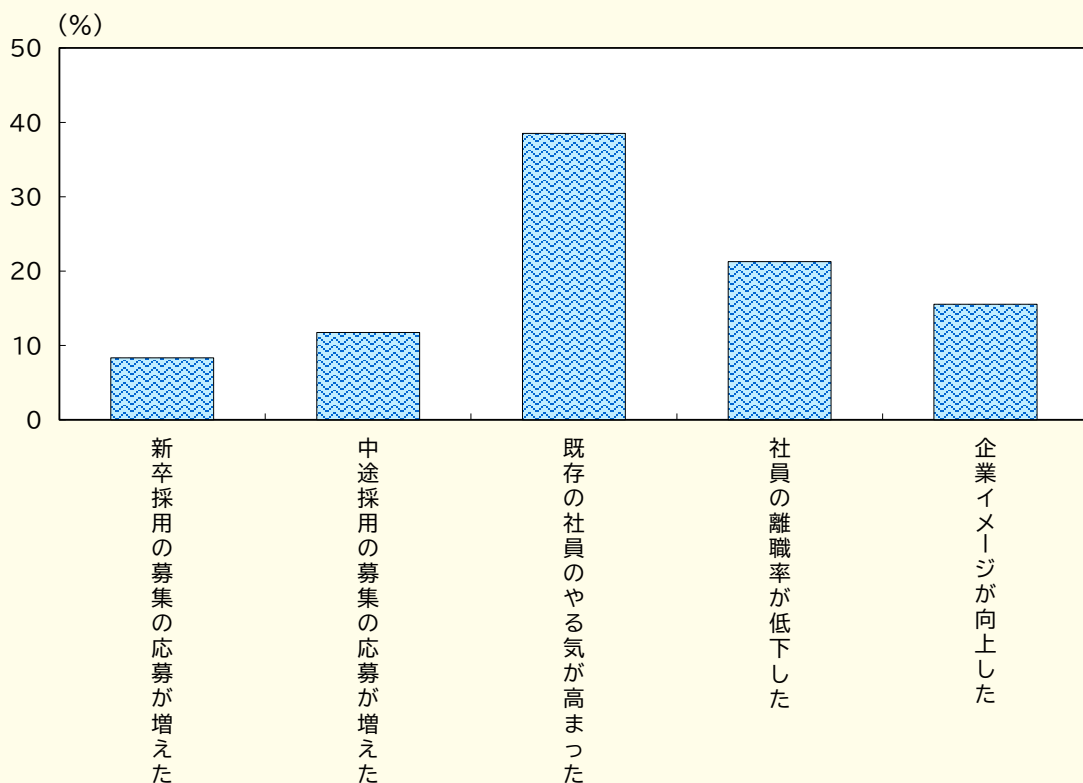
資料出所 厚生労働省「令和3年雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 本図中で使用している「フルタイム」は、厚生労働省「雇用動向調査」における「一般労働者」を指す。

(独)労働政策研究・研修機構が実施した企業への調査からも、賃上げの効果として離職の減少が挙げられている。第2-(2)-7図より、ベースアップを実施した企業(有効回答2,450社のうち888社)に対して、賃上げを実施したことによる効果を確認したところ、約4割が「既存の社員のやる気が高まった」と回答しているほか、約2割が「社員の離職率が低下した」と回答している。賃上げは雇用者のモチベーションを高め、人材の定着を促す効果があることを企業も実感していることがうかがえる。

第2-(2)-7図 賃上げで企業が実感する効果

- 企業が実感する効果としては、「既存の社員のやる気が高まった」に続き、「社員の離職率が低下した」と回答した企業の割合が高い。



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) 賃上げ実施による効果は、2022年にベースアップを実施した企業について、各設問に対して「そう思う」又は「ややそう思う」と回答した企業の割合を集計。無回答は除く。

●賃上げは働き続ける労働者のモチベーションや、自己啓発にプラスの効果を持つ可能性

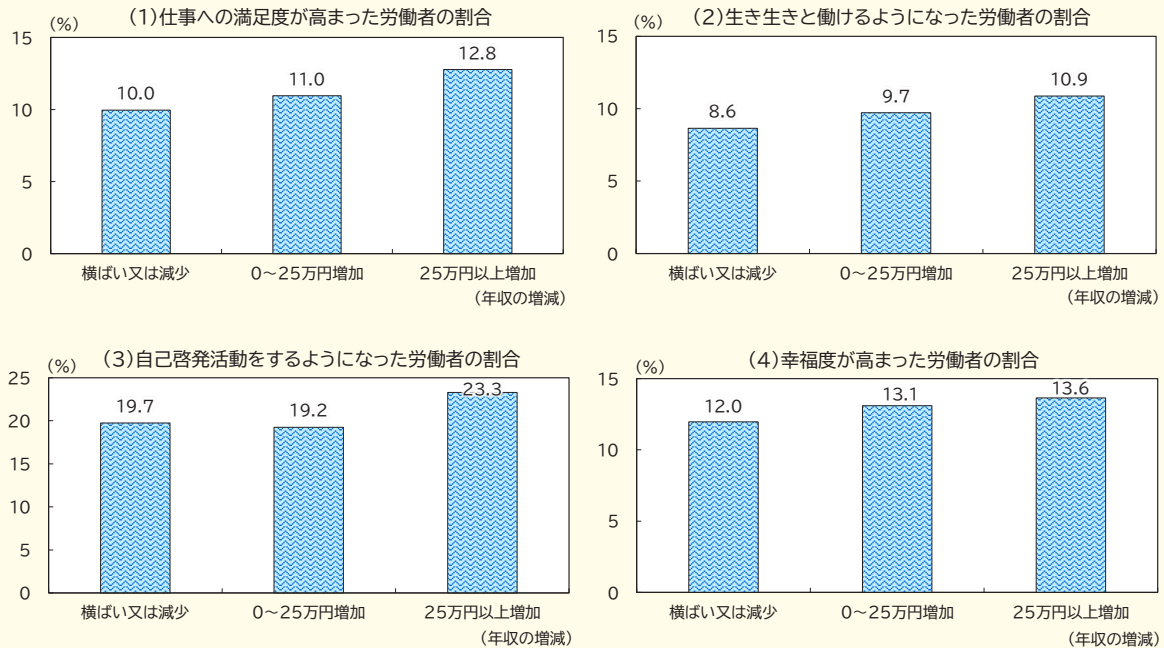
賃上げは、企業だけではなく労働者にも好ましい影響をもつ可能性がある。第2-(2)-8図は、連続する2年間で正規雇用の職にあった者について、年収が横ばい又は減少した者、年収が0~25万円増加した者、年収が25万円以上増加した者の3つに分け、それぞれの仕事への満足度や幸福度等の変化を確認した図である。同図(1)をみると、1年前より年収が増加した者では仕事への満足度が高まる者の割合が高くなっており、年収の増加は、仕事への満足度を高める効果がある可能性がある。同図(2)から、「生き生きと働いている」と回答した者の割合をみても、年収が上がった層ほど、生き生きと働けるようになった者の割合が高まっている。仕事への満足度や主体性は仕事内容や人間関係等によっても変わることにも留意は必要であるが、仕事への満足度と同様、年収が増加すると、働き方の主体性にもプラスの効果をもたらさうものと考えられる¹¹。加えて、同図(3)において、「自己啓発活動」を新たに行うようになった者の割合をみると、年収が横ばい又は減少した場合と、年収が0~25万円増加の場合は19~20%程度であるが、年収が25万円以上増えた者については約23%であり、因果関係までは明らかでないが、一定以上の年収の増加は自己啓発にもプラスの効果を持つ可能性が示唆される。これらを踏まえると、年収の増加は、労働者の仕事へのモチベーションを高め、労働者のワーク・エンゲイジメントの向上や自己啓発の促進につながり、結果として企業や個人の生産性を高める可能性がある¹²。最後に、同図(4)より、個人の幸福度の変化をみると、年収が増加するほど、幸福度が向上した者の割合が高まっており、年収の増加は、個人の主観的な幸福度をも高める可能性がある。

11 効率賃金仮説では、雇用者の努力水準を企業が完全に観察できない場合、労働市場の賃金よりも高い賃金で雇用することにより、労働者は、解雇されることによって高い賃金を失うことなどを避けるために努力水準を引き上げるとされており、それが生産性の向上にもつながりうるとされている。詳細は、大槻(1997)、服部(2000)、佐々木(2011)を参照。

12 厚生労働省(2019)では、ワーク・エンゲイジメントの向上が、個人の生産性を高めるだけでなく、企業の生産性を高める効果がある可能性を指摘している。特に、企業については、1単位当たりのワーク・エンゲイジメント・スコアの上昇が、生産性を1~2%程度上昇させる可能性があると考えられている。

第2-(2)-8図 正規雇用労働者の年収変化と仕事、生活の関係について

○ 年収が増加するほど、仕事の満足度が高まった者、生き生きと働けるようになった者、自己啓発活動をするようになった者、幸福度が高まった者の割合が高まる傾向。



資料出所 リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」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) 2016~2022年までのデータのうち、2年連続で正規雇用労働者であった者の回答を使用している。なお、数年連続で正規雇用労働者として回答している者については、最新年の回答とその前年の回答を使用している。
- 2) 2年連続で回答した者について集計しているが、ここでは、1年目のウェイト（例えば2017年・2018年に回答した者については、2017年のウェイト）を用いてウェイトバックした数値を用いている。
- 3) 「満足度が高まった労働者」は、「仕事そのものに満足していた」という項目に対し、1年目に「あてはまらない」、「どちらかというにあてはまらない」又は「どちらともいえない」と回答し、2年目に「どちらかというにあてはまる」又は「あてはまる」と回答した者である。
- 4) 「生き生きと働けるようになった労働者」は、「生き生きと働くことができていた」という項目に対し、1年目に「あてはまらない」、「どちらかというにあてはまらない」又は「どちらともいえない」と回答し、2年目に「どちらかというにあてはまる」又は「あてはまる」と回答した者である。
- 5) 「自己啓発活動をするようになった労働者」は、「自己啓発活動の有無」に対し、1年目に「行っていない」と回答し、2年目に「行った」と回答した者である。自己啓発は、「自分の意志で、仕事に関わる知識や技術向上のための取り組み」であり、例えば、本を読む、詳しい人に話を聞く、自分で勉強する、講座を受講する等を指す。
- 6) 「幸福度が高まった労働者」は、「どの程度幸せでしたか（とても幸せは5点、とても不幸は1点）」に対し、1年目に「1点」、「2点」又は「3点」と回答し、2年目に「4点」又は「5点」と回答した者である。

コラム2-5 正社員求人条件の変化について

第2-(2)-4図では、求人賃金等の労働条件が求人の被紹介件数に及ぼす影響について分析したが、人口が減少し、長期的に人手不足が強まっていくことが見込まれる中で、求人条件がより応募されやすく求職者が働きやすいように変化している可能性もある。本コラムでは、正社員求人について求人条件の変化をみてみよう。

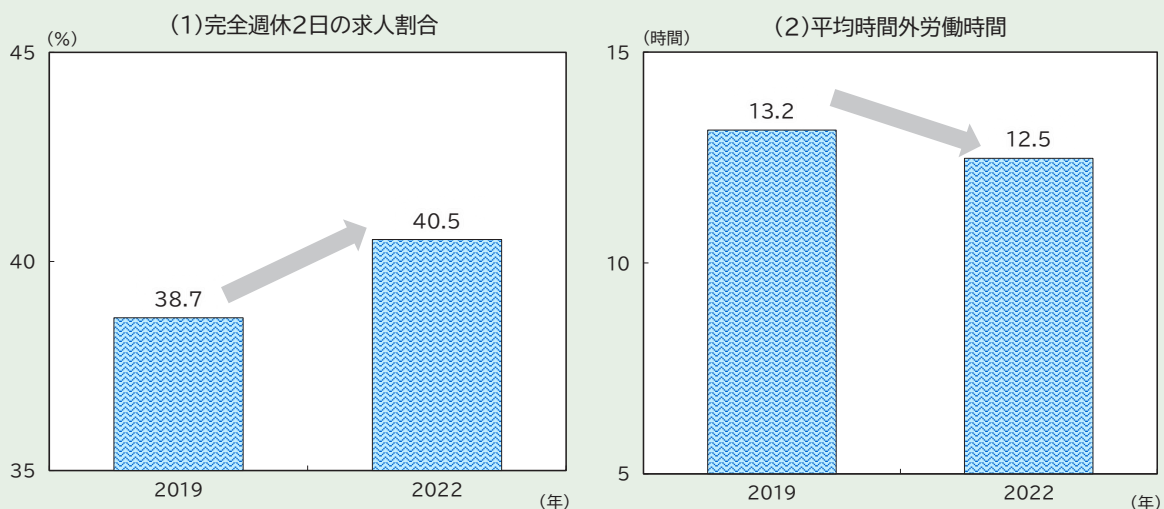
既に第1-(2)-16図でみたとおり、正社員の求人倍率は、2022年時点で、2019年の感染拡大前の水準には戻っておらず、求職者にとって、正規雇用への就業がここ数年において必ずしも容易になっているわけではない。

しかし、長期的に求人倍率が上昇傾向にある中で、多様な人材を雇用したいという企業側のニーズは拡大し、これが求人条件に変化を及ぼしている可能性はある。コラム2-5図は、2019年と2022年にハローワークにおいて受け付けられた正社員の新規求人（2019年と2022年で合わせて約1,000万人分）について、その求人条件の変化を比較したものである。同図（1）より、完全週休2日の求人割合をみると、2019～2022年に2%ポイントほど上昇しており、ここ3年においては、求人倍率が若干低下する中であっても、求職者にとって人気の高い¹³求人の割合は上昇していることが分かる。同図（2）より、求人票に記載された平均時間外労働時間をみても、全求人でも0.7時間（6%）程度減少しており、企業は正社員の時間外労働の縮減にも努めていることがうかがえる。

このように、ここ3年でみても、正規雇用労働者を募集する企業においては、完全週休2日へのシフトや、時間外労働の縮減に取り組んでいることが確認される。こうした中で、例えば非正規雇用労働者の方々にとっては、時間等の制約から難しかった正規雇用への転換が行いやすい環境が、徐々に整ってきている可能性がうかがえる。

【コラム2-5図 正社員求人条件の変化】

- 2019～2022年にかけて、完全週休2日の正社員求人割合が上昇し、正社員求人の平均時間外労働時間は減少。



資料出所 厚生労働省行政記録情報（職業紹介）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

13 第2-(2)-4図でみたように、完全週休2日の求人には、求職者の応募が増加する傾向にある。