

第Ⅱ部

持続的な賃上げに向けて

2022年の我が国の賃金の動向については、経済活動の正常化に向けた動きが進む中で、所定給与と特別給与の増加が牽引し、特に、12月の現金給与総額については、25年11か月ぶりの伸び幅となる等、感染拡大前の2019年の水準を大きく上回った。こうした中で、2022年の春季労使交渉については、妥結額、賃上げ率ともに4年ぶりに前年の水準を上回った。一方で、ロシアのウクライナ侵攻や円安の進行等により、輸入原材料の価格の高騰に伴った大幅な物価上昇がみられ、これにより実質賃金が減少した。

既に人口減少社会に入り、労働供給制約を抱えている我が国経済が再び成長軌道に乗るためには、将来にわたって企業が安定的な成長を続けるとともに、賃上げを通じて、企業活動による果実がしっかりと分配され、消費等を通じてそれが更なる成長につながる「成長と分配の好循環」を実現していくことが極めて重要である。

第Ⅱ部では、賃金と労働生産性（以下「生産性」という。）の伸びに乖離がみられるようになったここ25年間に着目し、我が国において賃金が伸び悩んだ背景について分析していくとともに、賃上げが企業・労働者や経済全体に及ぼす影響や、今後の持続的な賃上げに向けた方向性等について確認していく。

具体的には、第1章では、1996年以降の我が国の賃金動向について、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスといった主要先進国とも比較しながら確認するとともに、我が国において賃金が必ずしも生産性の伸びほど増加していない背景について、過去の労働経済白書における分析を踏まえつつ、5つの仮説の検証を行っている。

第2章では、賃金が増加することによりもたらされる好影響をテーマとして、企業や労働者へ与える効果（ミクロの視点）と、消費や生産、結婚等の経済全体への効果（マクロの視点）に分けてそれぞれ分析を行った。ミクロの視点では、求人賃金が求人の被紹介確率に与える影響や、賃金の増加が労働者の満足度に与える影響等を確認するとともに、マクロの視点として、賃金が増加することによる消費や生産への影響や、結婚確率に与える影響等を分析した。

第3章では、（独）労働政策研究・研修機構が実施した企業への調査を用いて、企業が賃金決定に当たり考慮する要素をみることで、賃上げと業績や経済見通し、企業における価格転嫁や賃金制度等の関係について分析した。また、今後持続的に賃金を増加させていくための方向性として、スタートアップ企業等の新規開業、転職によるキャリアアップに加え、非正規雇用労働者の正規化を取り上げ、これらが賃金に及ぼす影響を確認した。さらに、法律により賃金等について規定する最低賃金制度と同一労働同一賃金の2つの政策を取り上げ、これらが賃金に及ぼした影響についても分析した。

第1章

賃金の現状と課題

本章では、我が国の賃金の長期的な推移について確認するとともに、我が国の賃金が必ずしも生産性の伸びほど増加していない背景について分析する。第1節では、1970年からの賃金や生産性の動向や当時の労働省・厚生労働省の認識を振り返りつつ、大きく生産性と賃金動向のトレンドが転換した1996年以降に焦点を当て、生産性、賃金及び労働分配率の動向等を他の先進国と比較しながら確認する。第2節では、我が国において賃金が必ずしも生産性ほど増加していない背景について、平成27年版労働経済白書で指摘された仮説を踏まえつつ、考察していく。

第1節 我が国における賃金等の動向

●我が国の一人当たり名目賃金は1990年代後半以降はおおむね減少傾向で推移

まず、50年間にわたる我が国の生産性と賃金の動きについてみてみよう。第2-(1)-1図は、1970年を100とした場合の名目の一人当たり生産性と賃金¹の推移を表したものである。賃金と生産性についてみると、「①1970年代～1990年代前半」では、名目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。一方で、「②1990年代後半以降」では、名目賃金と名目生産性に乖離が生じるようになり²、生産性の上昇ほどは賃金が増加しづらい状況が継続するようになった。こうした賃金の動向について、当時はどのように認識されていただろうか。

まず、①の1970年代～1990年代前半までの時期についてみてみよう。1970年代の労働白書では、当時みられていた高い賃金上昇率が、更なる物価上昇につながりかねないことや、経済の実態と合わないことへの懸念が示されていた。例えば、労働省（1975）においては、1974（昭和49）年の春闘について、「物価高騰の影響による大幅賃上げが物価にはねかえり、それが50年春闘に影響して再び大幅賃上げになるのではないか」「経済や労働市場の実勢とかけはなれた賃上げが行われるのではないか」ということ、また、労働省（1976）においては、第1次石油危機の中で、物価安定を重視し、高い賃金上昇により、「企業の人件費負担が急上昇」しており、「企業はコスト負担面から雇用調整をさらに強化せざるをえなかった」ことが指摘されている³。一方、1980年代になると、これまで強く問題とされていた物価上昇は落ち着き、賃金の伸びも一段落したことから、労働省（1984）では、賃金の推移について、「わが国の賃金上昇率が高度成長期に比べて鈍化しているのは、基本的にはわが国経済が安定成長に

1 以下、本章において、「一人当たり賃金」とは、「名目雇用者報酬を雇用者数で除したもの」として定義しており、ここでいう「一人当たり賃金」には、企業が雇用者のために負担する保険料等も含まれていることに留意が必要。

2 名目生産性と名目賃金の相関係数は、1970～1994年で0.99、1995～2021年で0.36である。

3 労働省（1981）においても、1973年の第1次石油危機のときには、「実質賃金の上昇率が高く、労働分配率は大幅に上昇し、その後企業収益の悪化、ひいては企業における急激な雇用調整がみられた」と指摘されている。

移行したことに応じたもの」と分析されている⁴。

次に、②の1990年代後半以降、バブル崩壊後に経済活動が滞る中で、生産性と賃金の伸びに乖離がみられるようになると、賃金の伸びの停滞が消費等の停滞につながっているのではないかという懸念も示されるようになった。例えば、労働省（2000）においては、企業が業績の好転をすぐに賃金に反映させず、人件費の上昇に対して慎重な姿勢をとっていること、厚生労働省（2001）においては、「バブル崩壊以降の過剰債務の清算のほかに、高齢化に伴い労働分配率がかつてない高まりをみせていることや、会計基準の見直しにより企業が従来以上に財務体質の強化を迫られていること」等を背景に、企業収益の改善に対して、賃金の上昇に遅れがみられることを指摘している。一方、1990年代前半以降、雇用を取り巻く環境が悪化し、就職氷河期と呼ばれるような新規学卒者の就職難が生じたほか、特に1998年以降に雇用情勢が大幅に悪化する⁵中で、就業不安定な若年者である、いわゆるフリーターの問題が社会的な注目を集める⁶等、2000年代前半を通じて、雇用の安定が社会の大きな関心事となった。労働省（1999）においては、「他のヨーロッパ諸国において1990年代に失業率が上昇してきたなか、オランダでは失業率低下が顕著であることから、オランダの取組が、近年注目されている」として、オランダモデルを取り上げ、「その具体的な手法のうち、最も重要なのは賃金の調整政策である」とし、賃金調整を通じた雇用安定の政策の好事例として紹介するなど、賃金よりもむしろ雇用を重視する指摘⁷を行っている。

2010年代に入ると、デフレ脱却に向けて政府一丸となって取組が講じられ、雇用情勢が改善する中であって、賃金が生産性との連動性を失ったことについて、一層強い懸念がもたれるようになった。例えば、厚生労働省（2015）では、「デフレから脱却し、経済の好循環を確実なものとしていくために重要と考えられる賃金・雇用・消費といった需要面からみた成長基盤の確立に向けた検討を行う」とし、この中で賃金が伸び悩んだ背景について詳細に分析を行っている。その一方で、少子高齢化の進行や、女性・高齢者の労働参加を背景に、働き方の多様化を踏まえた就業環境の改善に注目が集まるようになった。例えば、厚生労働省（2017）は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題をテーマとし、働きやすい環境の整備が企業の売上増加や離職率低下等にプラスの傾向があるという分析を行っているほか、厚生労働省（2018）では、働き方が多様化している中で、人材マネジメントの重要性や人材育成に向けた課題等を整理している。加えて、厚生労働省（2019）では、労働者のワーク・エンゲイジメントをテーマとして扱い、人手不足の中で、働きやすい・休みやすい環境の整備が労働者の主体性・創造性の涵養を通じて生産性の向上や人手不足の緩和に資することを指摘している。

4 労働省（1985）においては、失業の動向を分析し、「過去の景気拡大期には多少の時間的な遅れをとらないながらも低下に向かっていった完全失業率が、今回の景気拡大期においては2年近くの間むしろ上昇傾向をしめしていた」とし、完全失業率に「すう勢的に上昇傾向がみられる」ことが指摘されている。

5 2001年には、完全失業率が調査開始以降初めて5%を超える水準に達している。

6 いわゆるフリーターは、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者として定義されている。なお、2007年4月～2008年3月にかけて、年長フリーターに対する支援に重点を置いた「フリーター25万人常用雇用化プラン」が実施された。

7 2002年3月29日には、政府・日本経営者団体連盟・日本労働組合総連合会の間で、ワークシェアリングに関する政労使合意が結ばれている。当該合意の中では、ワークシェアリング推進に向けた環境作りに積極的に取り組むとされているほか、「緊急対応型ワークシェアリングの実施に際しては、経営者は、雇用の維持に努め、労働者は、所定労働時間の短縮とそれに伴う収入の取り扱いについて柔軟に対応するよう努める。」とされている。

このように、労働白書・労働経済白書による分析等を振り返ると、その時々を経済・社会状況に応じて賃金への捉え方が変化していることがうかがえる。1970年代の物価上昇局面においては、名目賃金を抑制していくことが物価上昇を抑えるための重要な要素として考えられており、1980年代に賃金上昇が落ち着いたことについては、我が国が安定成長に移行した中での帰結として受け止められている。1990年代後半以降、賃金と生産性の伸びに乖離がみられるようになる⁸、賃金の停滞が経済全般に与える悪影響も懸念されたものの、雇用情勢が大幅に悪化する中で、賃金よりもむしろ雇用の安定そのものが重要視されるようになった。2010年代になると、賃金が生産性との連動性を失ったことについて一層強い懸念がもたれるようになった一方で、雇用情勢が改善し、高齢者や女性の労働参加が進んだ結果、こうした多様な労働者が活躍できる環境の整備が必要だという認識が高まり、賃金だけではなく、多様な働き方やワーク・ライフ・バランス等の要素にも注目が集まるようになった。

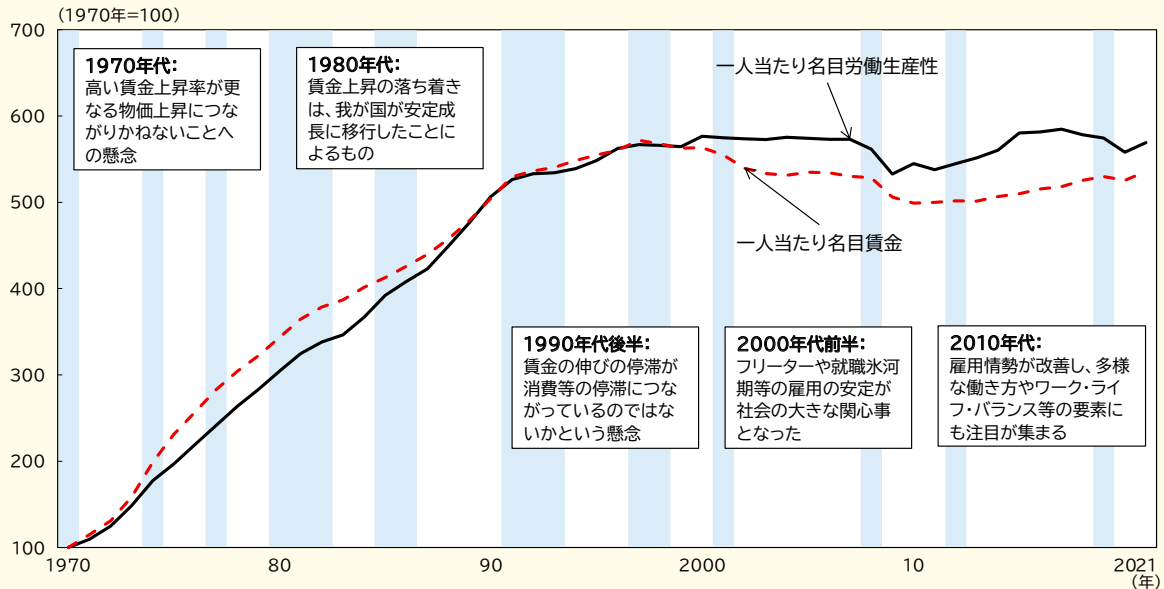
現在、足下では物価が上昇し、感染拡大を経て消費が伸び悩む中、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和4年6月7日閣議決定）」において示されたように、政府全体として賃上げが重要な課題であると強調⁹されている。こうした背景を踏まえつつ、本節では、生産性と賃金の乖離や、その要因に焦点を当てて、分析を行っていく。

8 先行研究においても、1990年代後半において、我が国の名目賃金の下方硬直性が失われ、賃金が下げられやすくなったことが指摘されている（Kimura and Ueda 2001; Yamamoto and Kuroda 2005, 2014）。

9 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和4年6月7日閣議決定）においては、「我が国の大きな課題として、単位時間当たりの労働生産性の伸びは決して諸外国と比べても悪くないにもかかわらず、賃金の伸びが低い。賃金が伸びなければ、消費にはつながらず、次なる成長も導き出せない。労働生産性を上昇させるとともに、それに見合った形で賃金を伸ばすために、官民で連携して取り組んでいく。」と指摘されている。加えて、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）においても、「足元の高い賃金上昇を持続的なものとするべく、コストの適切な転嫁を通じたマークアップ率の確保を図り、三位一体の労働市場改革を実行することを通じた構造的賃上げを実現することで、賃金と物価の好循環へとつなげる。」とされている。

第2-(1)-1図 一人当たり名目労働生産性・名目賃金の推移

○ 名目労働生産性・名目賃金については、1990年代半ば頃から伸びは鈍化し、それ以降、名目労働生産性と名目賃金の伸びに乖離がみられる。



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）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 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。
- 2) 基準が異なる3種類の国民経済計算について、それぞれの前年比を結合させることで1970～2021年までの各指標の前年比を作成し、この前年比と2021年時点での各指標の水準を用いて計算している。
前年比については、1970～1980年までは平成2年基準、1981～1994年までは平成12年基準、1995～2021年までは平成27年基準を用いて計算したものを用いている。
- 3) グラフのシャドー部分は景気後退期を表す。なお、景気基準日付は月次又は四半期別に公表されているため、各年で山から谷への期間が6か月以上続く場合に、その年を景気後退期としている。

●我が国では一人当たり生産性・賃金は25年間ほぼ横ばいで推移

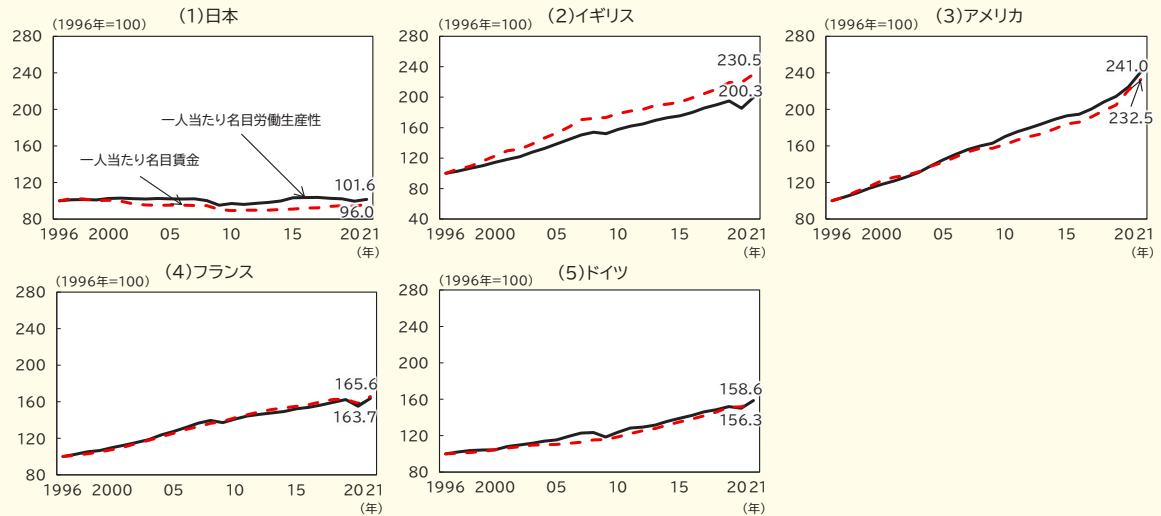
1996年以降の一人当たり名目賃金の伸びの停滞は、国際比較の中でどのように捉えられるべきだろうか。ここでは、一人当たりの生産性と賃金に着目して、他の主要先進国と比較しつつ、我が国の状況について確認しよう。

第2-(1)-2図は、主要先進国の一人当たり名目生産性と、一人当たり名目賃金の動向をみたものである。1996年を100とすると、一人当たり名目生産性は、イギリス・アメリカでは230～240、フランス・ドイツでも160程度となるなど、日本以外の全ての国において大きく増加している一方で、日本ではほぼ横ばいで推移している。一人当たり名目賃金についても、日本以外の全ての国において、名目生産性の上昇と同程度に名目賃金も増加しているが、我が国はむしろ4%ほど減少している。一方で、第2-(1)-3図から、物価水準も加味した生産性と賃金の動向¹⁰をみると、我が国の一人当たりの実質生産性は他国と比べて伸びが小さいながらも、ドイツと同程度には成長している一方で、賃金についてはほぼ横ばいとなっている。我が国においては、名目・実質ともに、生産性の上昇ほどは賃金が増加していない状況が確認できる。

10 時間当たり（マンアワーベース）の実質賃金の動向については付2-(1)-1図を参照。

第2-(1)-2図 一人当たり名目労働生産性と名目賃金の国際比較

○ 我が国では名目労働生産性がほぼ横ばいの中で、名目賃金も伸びていない状況。

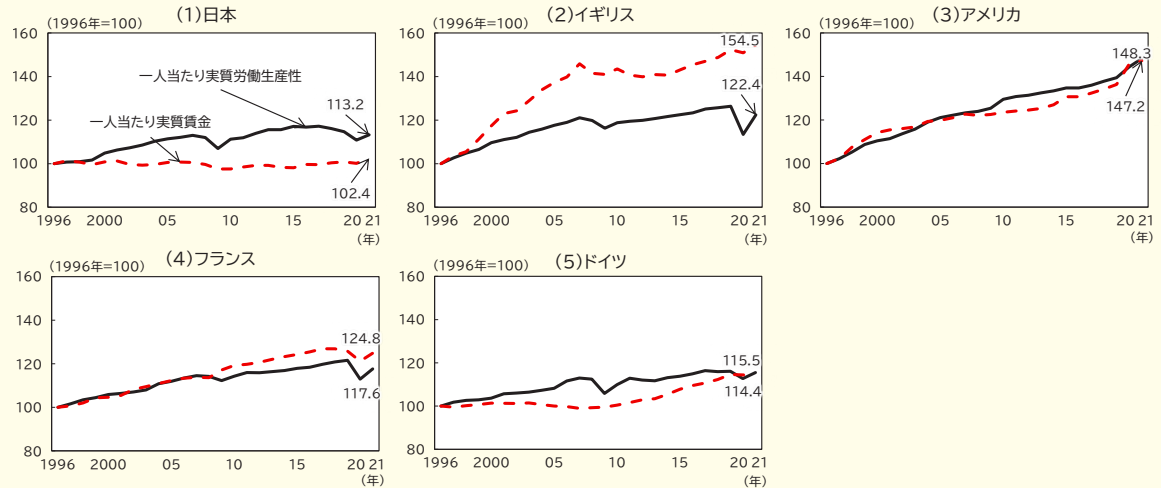


資料出所 OECD. Statをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 一人当たり名目労働生産性は、名目GDPを就業者数で除して算出。一人当たり名目賃金は、雇用者報酬を雇用者数で除して算出。

第2-(1)-3図 一人当たり実質労働生産性と実質賃金の国際比較

○ 我が国では一人当たり実質労働生産性は他国に準ずる程度に上昇しているものの、一人当たり実質賃金はほぼ横ばいの状況。



資料出所 OECD. Statをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

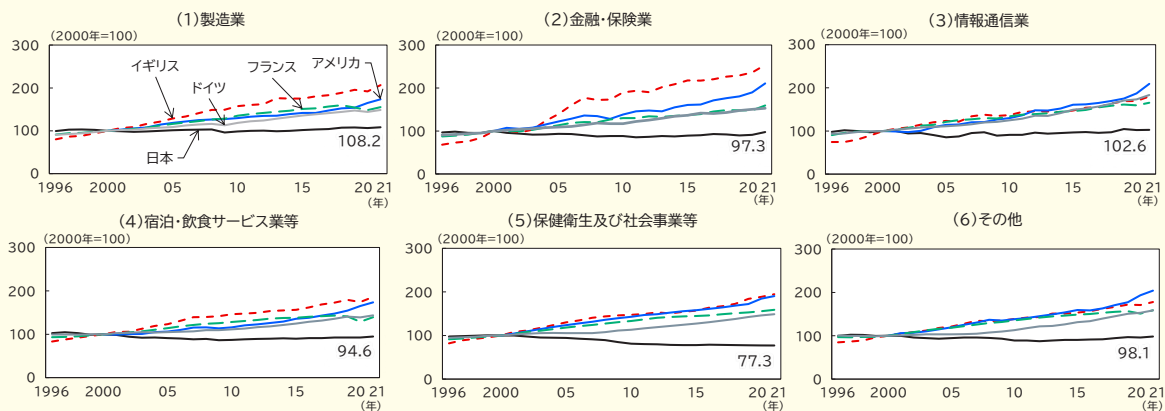
(注) 一人当たり実質労働生産性は、GDPを就業者数とGDPデフレーターで除して算出。一人当たり実質賃金は、雇用者報酬を雇用者数と民間最終消費支出デフレーターで除して算出。

●日本ではどの産業でみても、他国ほど名目賃金は伸びていない

こうした賃金の動向は産業によって差がみられるだろうか。第2-(1)-4図により、産業別に、これらの国の一人当たり名目賃金の動向を確認しよう。ここでは、国際標準産業分類 (ISIC Rev.4) において比較可能な、製造業、金融・保険業、情報通信業、宿泊・飲食サービス業等、保健衛生及び社会事業等、その他の6産業について、一人当たり名目賃金の動向を確認する。なお、OECD.Statにおいては、アメリカの1996～1999年のデータが取得できないため、ここでは2000年を100とした賃金の推移を示している。一人当たり名目賃金は、産業・国ごとに違いはあるものの、日本以外のどの国においても、全ての産業で、増加傾向で推移している。産業別にみると、名目賃金の増加幅については、金融・保険業では各国間のばらつきが大きい一方で情報通信業では小さく¹¹、各国における産業を取り巻く状況の違いも大きく影響しているものと考えられる。我が国においては、どの産業でみても他国ほど名目賃金は増加していないが、製造業や情報通信業においては、2000年対比で名目賃金は増加している一方で、金融・保険業、宿泊・飲食サービス業等、その他産業において賃金は減少しており、特に保健衛生及び社会事業等においては20%以上も減少している¹²。我が国における名目賃金については、全産業の平均ではほぼ横ばいで推移しているものの、産業別にみると、その様相は異なっていることが確認できる。

第2-(1)-4図 産業別一人当たり名目賃金の国際比較

- 産業別にみると、一人当たり名目賃金は各国でばらつきがある。
- 日本ではどの産業でみても、他国ほど名目賃金は伸びていない。



資料出所 OECD.Stat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) 一人当たり名目賃金は、各産業における雇用者報酬を雇用者数で除して算出。

2) アメリカにおける1996～1999年の雇用者数のデータが取得できないため、アメリカのみ2000～2021年の一人当たり名目賃金を示している。

3) 産業分類は、国際標準産業分類 (ISIC Rev.4) に基づいている。「宿泊・飲食サービス業等」は宿泊・飲食サービス業と卸売・小売業並びに自動車及びオートバイ修理業、「保健衛生及び社会事業等」は保健衛生及び社会事業と公務及び国防、強制加入社会保険事業、教育を指す。

4) 「その他」は、産業計から、製造業、金融・保険業、情報通信業、宿泊・飲食サービス業等、保健衛生及び社会事業等の雇用者報酬、雇用者数を差し引いて算出したもの。

- 11 コラム2-2で考察しているとおり、OECD諸国31か国でみても、情報通信業については賃金水準のばらつきが比較的小さい。
- 12 なお、付2-(1)-2図にあるとおり、一人当たりの実質賃金でみても、保健衛生及び社会事業等における実質賃金は減少している。

●我が国の賃金は、生産性に対して感応度が低く、雇用情勢に対して感応度が高い

第2-(1)-5図により、我が国における名目生産性上昇率、失業率と名目賃金増加率の関係をアメリカと比較しながらみてみよう。同図(1)は、一人当たり名目生産性の上昇率(前年比)を横軸に、一人当たり名目賃金増加率(前年比)を縦軸にとり、1997~2021年までの各年の状況をプロットした図である。近似線におけるxの係数は、名目生産性が1%上昇したときに、名目賃金は何%増加するかを表しており、この係数が大きいほど、生産性上昇に対する賃金増加の感応度が高いと考えられる。アメリカでは一人当たり名目生産性が1%上昇すると、一人当たり名目賃金もほぼ同じ1%増加している関係が確認できる一方で、我が国では、名目生産性が1%上昇しても、名目賃金は0.4%程度しか増加しておらず、生産性上昇に対する賃金増加の感応度がアメリカに比べて小さいことが確認できる。

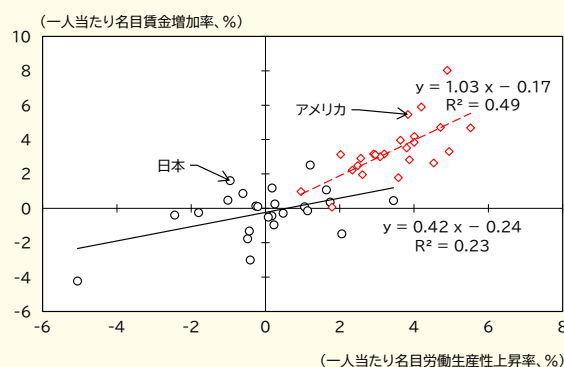
一方で、失業率と賃金増加率の関係についても確認しよう。同図(2)は、失業率を横軸に、一人当たり名目賃金増加率(前年比)を縦軸にとった図である。同じくxの係数をみると、失業率が1%ポイント上昇したときに、アメリカでは0.3%ポイント程度一人当たり名目賃金が減少する一方で、日本では約1.1%ポイント減少している。日本の方が失業率への賃金の感応度が高いため、雇用情勢が改善したときに賃金増加につながりやすい関係がみてとれる。しかし、失業率が4%の状態では、アメリカではおおむね4%程度の名目賃金の増加が見込まれる一方で、日本ではほぼ0%であり、失業率の水準の程度に比べて賃金増加率が低い。日本では、景気の好転により雇用情勢が大きく改善し、失業率が低下する中であっても賃金増加率はそれほど高まらず、結果として、賃金増加率は低い水準にとどまることが分かる¹³。

我が国では、生産性の低下ほど賃金を減らさないことには留意が必要であるが、アメリカと比べて、生産性が上昇していく局面において生産性の上昇に賃金が追いついてこなかったこと、また、雇用情勢に対して賃金増加率の感応度は高い一方で、失業率とともに賃金増加率が低い水準に抑えられていることが確認できる。

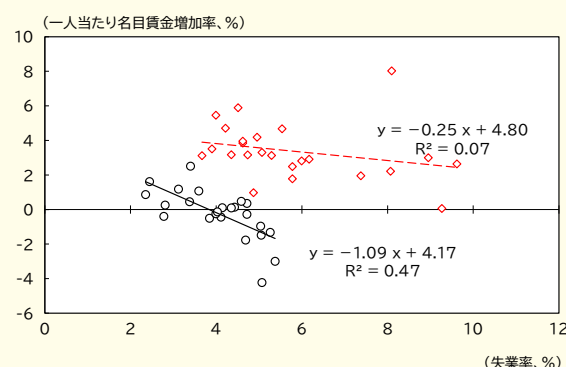
第2-(1)-5図 労働生産性・失業率と賃金の関係

○ 日本の賃金は労働生産性への感応度は低く、失業率への感応度は高い。

(1)一人当たり名目労働生産性上昇率と名目賃金増加率



(2)失業率と一人当たり名目賃金増加率



資料出所 OECD, Statをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

13 付2-(1)-3図にあるとおり、一人当たり実質賃金増加率で比較しても傾向としては同じである。

●我が国では実質生産性は他国並みに上昇するものの、労働時間や労働分配の減少と交易条件の悪化が一人当たり実質賃金増加率を押し下げている

こうした一人当たり賃金の変動の背景について確認するため、第2-(1)-6図においては、1996～2000年と2016～2020年の二時点間における各国の一人当たり賃金の変動を、名目・実質別に「時間当たり生産性要因」「労働時間要因」「労働分配要因」の3つに分解している。

まず、同図（1）より名目賃金の変動についてみると、他国に比べて時間当たり名目生産性の寄与が相当程度小さいことが確認できる。名目生産性の上昇は、イギリス・アメリカでは二時点間において、80～100%ポイント程度、フランス・ドイツでも60%ポイント程度名目賃金を増加させる方向に寄与している一方で、我が国では10%ポイント程度にとどまる。労働時間は、どの国においても減少し、一人当たり賃金を減少させる方向に寄与しているが、日本ではその寄与幅がドイツと同じくらい大きい。加えて、我が国では労働分配要因がどの国よりも名目賃金を減少させる方向に寄与しており、生産性が他国と比べて上がらない中で、労働時間の減少と労働分配率の低下が、他国と比較しても強く一人当たり賃金を減少させる方向に寄与していることが分かる。

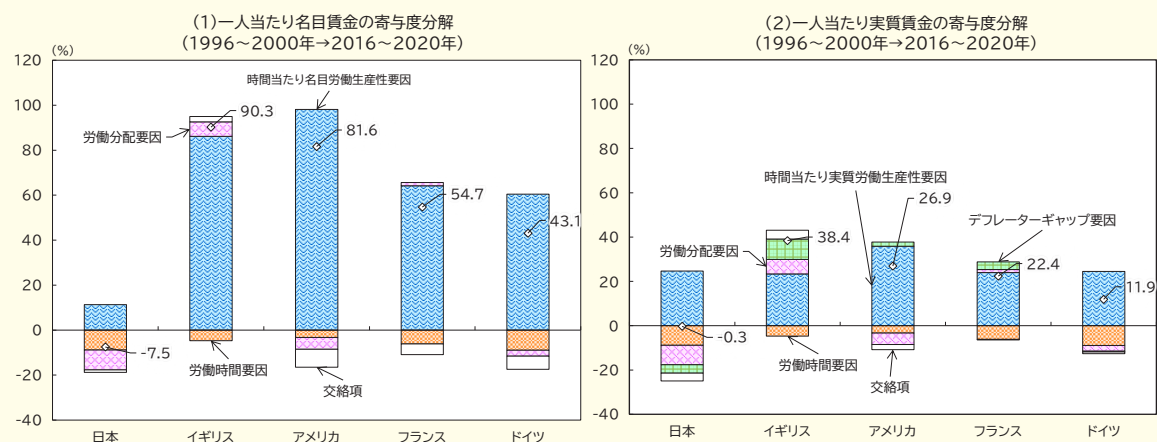
ただし、実質ベースでみると様相が異なる。同図（2）をみると、我が国では、労働時間や労働分配率による一人当たり実質賃金の下押しについては、名目ベースでみた場合と同様であるが、時間当たり実質生産性は、二時点間で40%程度上昇しているアメリカほどではないものの、イギリスやフランス、ドイツ並みに20%程度の上昇を実現している。これは、他国では物価が上がる中で時間当たり生産性が伸びることで、物価の影響を加味した時間当たり実質生産性の上昇は抑制された一方で、我が国では物価が継続的に低下基調で推移してきた結果、物価の影響を加味した時間当たり実質生産性が上昇したためである。

加えて、我が国では、デフレーターギャップも一人当たり賃金の下押し要因となっている。ここでいうデフレーターギャップとは、GDPデフレーターと民間最終消費支出デフレーターの比であるが、後述するように、これら2つのデフレーターの乖離は、主に交易条件の変化によって説明できる。すなわち、交易条件の悪化が実質賃金の減少に寄与している。

一人当たり賃金の変動についてその背景をみると、労働時間の減少及び労働分配率の低下が名目・実質ともに賃金を押し下げ、それに加えて、交易条件の悪化が実質賃金を下げている。これらの要素が複合的に影響した結果、一人当たり名目賃金増加率は1996～2000年対比で減少、一人当たり実質賃金増加率はほぼ横ばいとなったことが分かる。

第2-(1)-6図 一人当たり賃金（名目・実質）の寄与度分解の国際比較

- 時間当たり実質労働生産性は他国並みに成長しているが、労働時間の減少と労働分配率の低下が、実質賃金を押し下げている。



資料出所 OECD, Stat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) 寄与度分解は以下の恒等式に基づいて行っている。

$$\text{一人当たり名目賃金} = \text{時間当たり名目労働生産性} \times \frac{\text{時間当たり名目賃金}}{\text{時間当たり名目労働生産性}} \times \text{一人当たり年間労働時間}$$

$$\text{一人当たり実質賃金} = \text{時間当たり実質労働生産性} \times \frac{\text{時間当たり名目賃金}}{\text{時間当たり名目労働生産性}} \times \text{一人当たり年間労働時間} \times \frac{\text{GDPデフレーター}}{\text{民間最終消費支出デフレーター}}$$

●労働時間の減少には、フルタイム・パートタイム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も寄与

我が国における一人当たり賃金の下押し要因となっていた労働時間について、その状況や背景をみてみよう。第2-(1)-7図(1)から、年間労働時間の推移をみると、比較している5か国の中で、1996年では最も長かった我が国の労働時間は長期的に減少しており、2018年以降アメリカを下回って推移している。1996年にはイギリスよりも250時間ほど長かった年間労働時間は、2019年にはほぼイギリスと同じ水準まで減少しており、他の4か国の労働時間の推移と比較しても、我が国の労働時間の減少幅は大きい。同図(2)により、1996～2019年の労働時間の変化を比較¹⁴すると、イギリス・アメリカ・フランスでは1～3%程度、比較的減少幅が大きいドイツでも8%程度の減少率である一方で、我が国における労働時間の減少率は12%に達しており、諸外国と比較しても我が国における労働時間の減少幅が大きいことが確認できる。

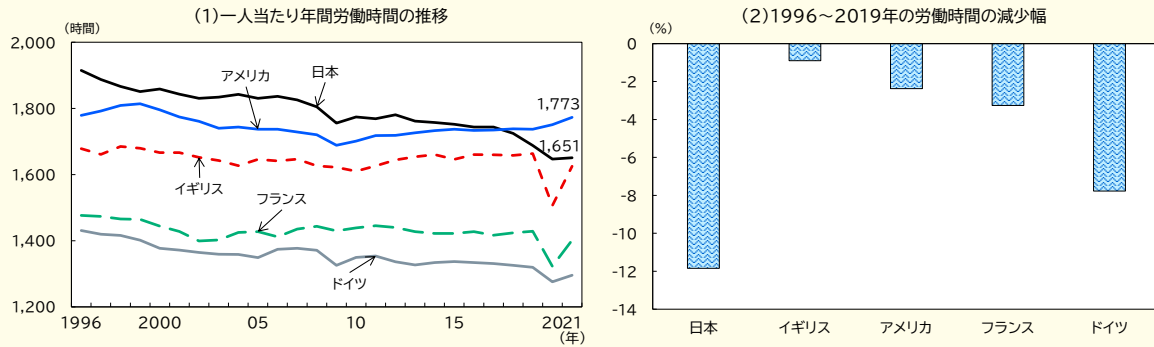
こうした労働時間減少の背景を確認するため、第2-(1)-8図において、一人当たり年間労働時間の寄与度分解を行った。これによると、一般労働者もパートタイム労働者も労働時間が減少してきたが、これに加え、労働時間の減少には、一貫してパートタイム労働者比率の上昇も大きく寄与しており、相対的に労働時間の短いパートタイム労働者の増加が、一人当たりの年間労働時間を押し下げたことが確認できる¹⁵。

14 2020年は感染症の影響で各国ともに労働時間が大きく減少したことから、1996年と2019年の比較を行っている。

15 一般（フルタイム）労働者については、2018年以降、労働時間が大きく減少しており、働き方改革が進む中で、労働時間短縮の動きがあったことがうかがえる。

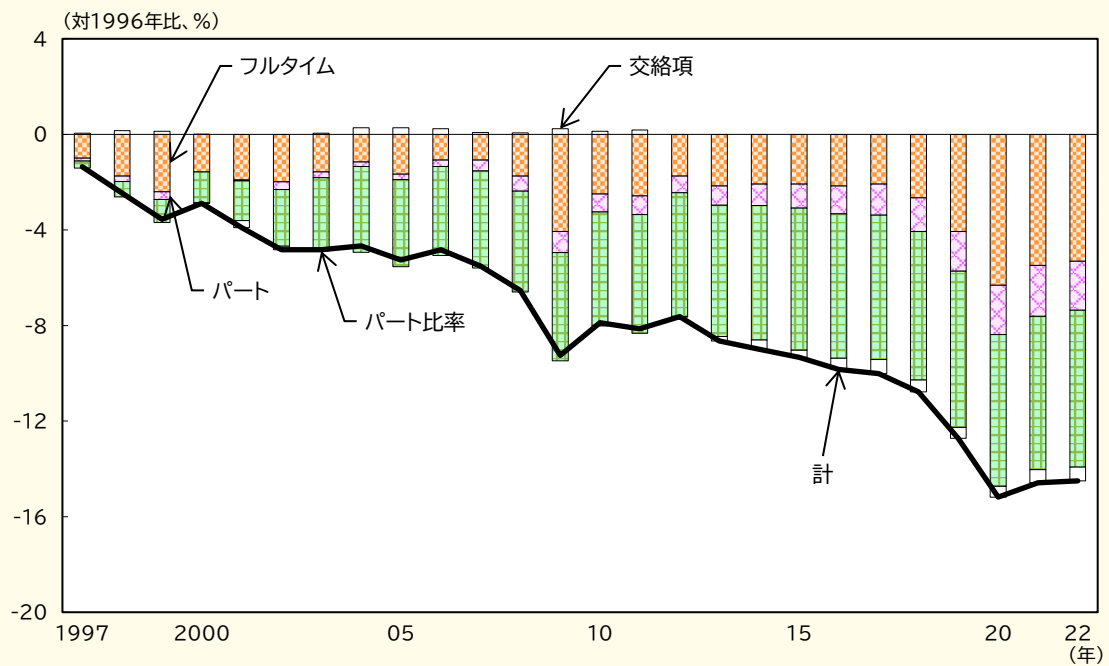
第2-(1)-7図 雇用者一人当たり年間労働時間の国際比較

- 日本の雇用者一人当たり年間労働時間は長期的に減少傾向にあり、1996～2019年の変化をみると、他国と比べて大きく減少。



第2-(1)-8図 一人当たり年間労働時間の寄与度分解

- パートタイム労働者の比率の上昇が、労働時間の減少にも影響。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 本図中で使用している「フルタイム」は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」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「パートタイム労働者」を指す。

●労働分配率は一貫して低下傾向で推移

第2-(1)-6図において、名目・実質一人当たり賃金の停滞について、労働分配の減少が大きな下押し要因となっていることを確認した。ここでは、労働分配率の推移について詳細にみてみよう。第2-(1)-9図(1)は主要先進国について、労働分配率の5年ごとの平均値の推移を示している。なお、ここでいう労働分配率は、自営業者や家庭従事者（以下「自営業者等」という。）の構成変化を調整するため、分子である雇用者一人当たり雇用者報酬を、分母である就業者一人当たりGDPで除すことで算出したものである¹⁶。1996～2000年以降の労働分配率の推移をみると、我が国の労働分配率は一貫して低下傾向にある上、足下では他国と比べても低い水準となっている。長期的にはアメリカも低下傾向にあるものの、2016～2020年の労働分配率の水準は我が国を上回っている。労働分配率は、コラム2-1にあるとおり、定義によって値が異なるため一律に水準を比較することには留意が必要であるが、1996～2000年では諸外国と比べても比較的高い水準であった我が国の労働分配率は、ここ20年間、一貫して低下傾向で推移し、2016～2020年には、主要国で最も低くなっている。

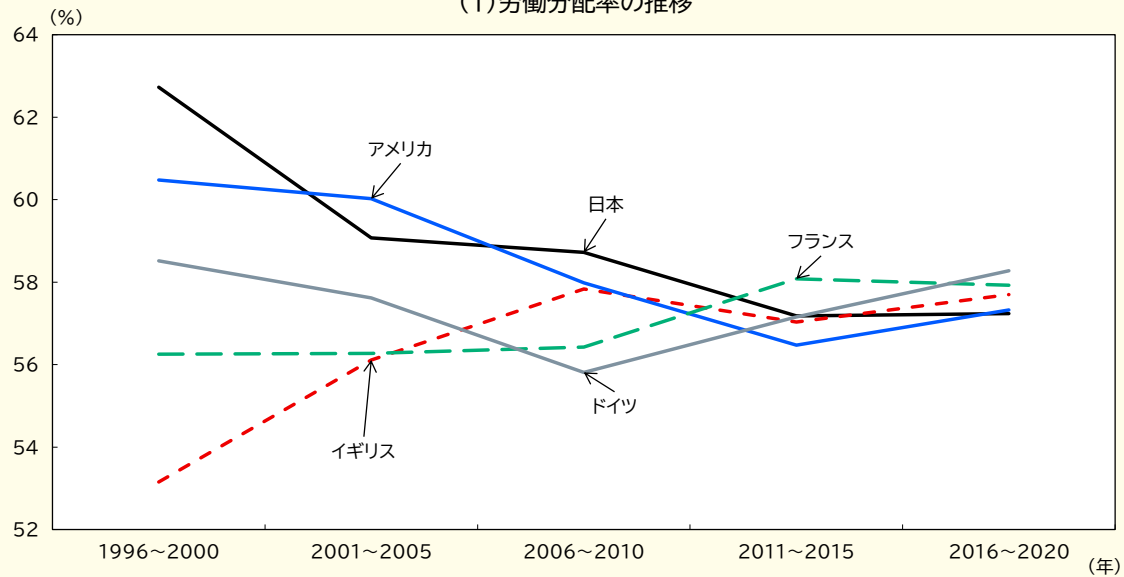
同図(2)は、1996～2000年と2016～2020年それぞれでOECD.Stat上でデータを取得できる38か国について、労働分配率の変化を比較したものである。労働分配率の水準については、一定の留意が必要であるものの、全ての国について同一の定義の下で比較すると、1996～2000年時点においてOECD諸国の中でも高い水準であった我が国の労働分配率は、2016～2020年には、他の多くの国と同程度まで低下していることが分かる。労働分配率の適正な水準については、定義により水準が異なること等から明確に述べることは難しいが、少なくともここ20年間で、我が国の労働分配率はOECD諸国の中で、相対的に大きく低下したことが分かる。

16 労働分配率の定義等についてはコラム2-1を参照。

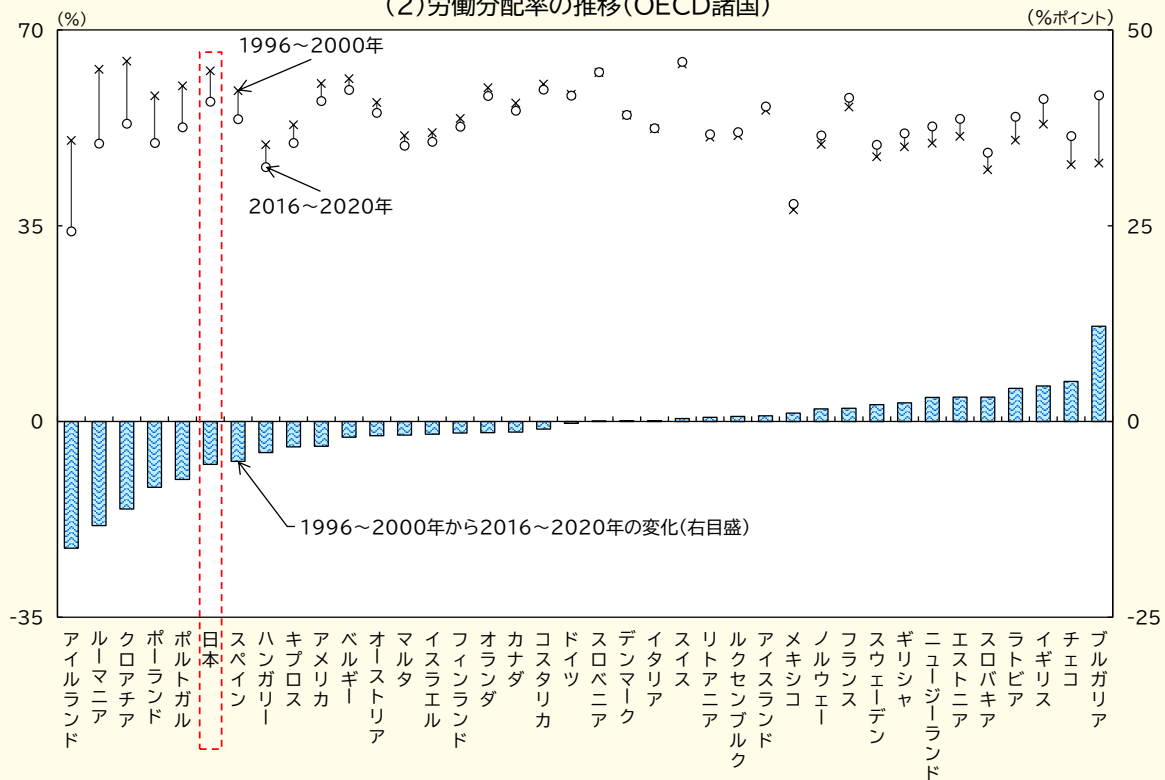
第2-(1)-9図 労働分配率の国際比較

○ 日本の労働分配率は一貫して低下傾向で推移。

(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 OECD, Statをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

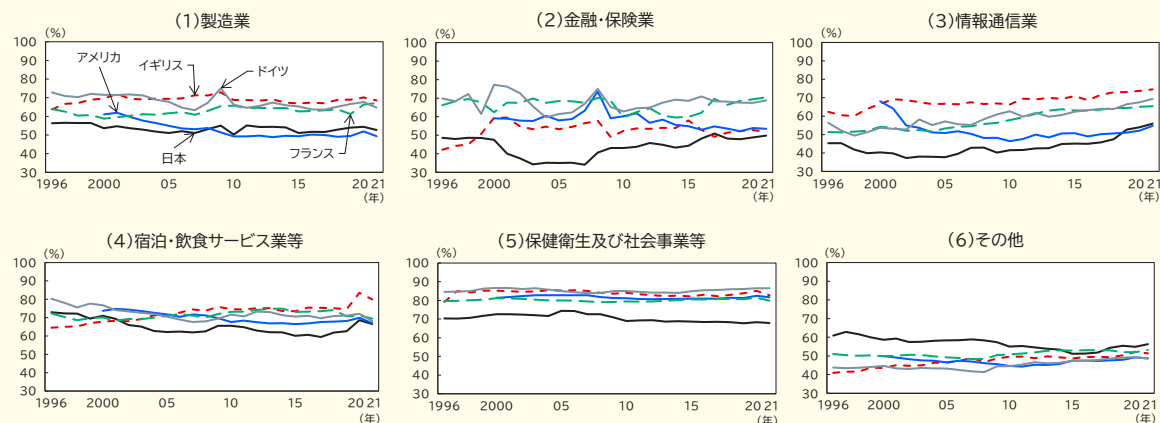
(注) 労働分配率は、一人当たり賃金（雇用者報酬を雇用者数で除したもの）を一人当たり労働生産性（GDPを就業者数で除したもの）で除すことにより算出。

●産業別にみても我が国の労働分配率は他国より低い水準で推移

我が国の労働分配率の推移について、産業別にみても同様の傾向が確認できるだろうか。第2-(1)-10図により、産業別の労働分配率の状況を確認しよう。ここでは、分子には第2-(1)-9図と同じく雇用者報酬を雇用者数で除したもの（一人当たり雇用者報酬）を用いているものの、データの制約上、分母にはGDPの代わりに総付加価値を就業者数で除した値（就業者一人当たり総付加価値）を用いている。各産業における自営業者等の構成の違いに留意が必要であるが、「その他」以外の全ての産業において我が国の労働分配率は諸外国と比較して低い状況にある。また、分配率の推移についてみると、我が国では、情報通信業以外の産業は、ここ10年でおおむね横ばいないしは低下傾向にあることが分かる。

第2-(1)-10図 産業別労働分配率の国際比較

- 産業別にみると、特に「金融・保険業」「宿泊・飲食サービス業等」「保健衛生及び社会事業等」における労働分配率は低い水準で推移。



資料出所 OECD, Stat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) 労働分配率は、以下のとおり算出している。

$$\text{労働分配率} = \frac{\text{雇用者報酬} / \text{雇用者数}}{\text{総付加価値} / \text{就業者数}}$$

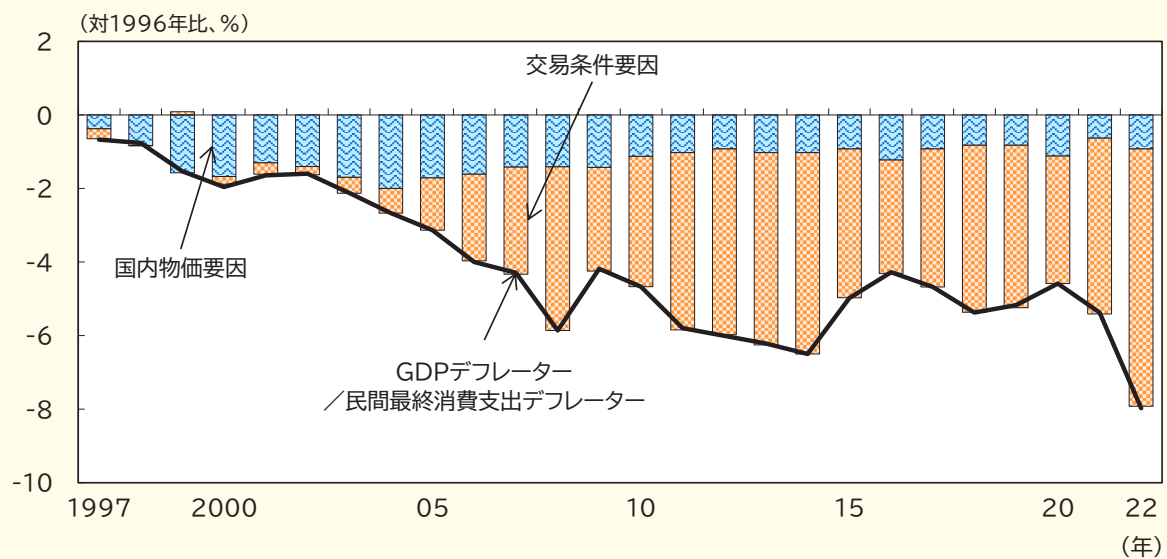
- 2) 1996～1999年のアメリカの雇用者数のデータは取得できないため、アメリカのみ2000～2021年のデータを用いている。
- 3) 産業分類は、国際標準産業分類 (ISIC Rev.4) に基づいている。「宿泊・飲食サービス業等」は宿泊・飲食サービス業と卸売・小売業並びに自動車及びオートバイ修理業、「保健衛生及び社会事業等」は保健衛生及び社会事業と公務及び国防、強制加入社会保険事業、教育を指す。
- 4) 「その他」は、産業計から、製造業、金融・保険業、情報通信業、宿泊・飲食サービス業等、保健衛生及び社会事業等の雇用者報酬、雇用者数、総付加価値、就業者数を差し引いて算出したもの。

● 交易条件の悪化がデフレーターギャップの拡大に大きく寄与

最後にデフレーターギャップの影響について確認しよう。生産性の実質化に当たって用いているGDPデフレーターと、賃金の実質化に当たって用いている民間最終消費支出デフレターの乖離については、国内物価要因と交易条件要因に分解できる。第2-(1)-11図は、これらの乖離について、その対1996年比での累積寄与を示したものであるが、2005年以降、交易条件要因による両デフレターの乖離へのマイナス寄与が大きくなっており、2008年以降、乖離のほとんどは交易条件要因として説明できる。交易条件の悪化がGDPデフレーターと民間最終消費支出デフレターのギャップ拡大に大きく影響してきたことが分かる。

第2-(1)-11図 デフレーターギャップの要因分解

- 我が国では、交易条件の悪化によって、GDPデフレーターと民間最終消費支出デフレターの乖離が拡大している。



資料出所 内閣府「国民経済計算」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) 要因分解式は以下のとおり。

$$\frac{P_{GDP}}{P_{PFCE}} = \frac{P_{GNI}}{P_{PFCE}} \times \left(1 + \frac{TG/L}{Y_R}\right) \text{ より、両辺の自然対数をとって、} \Delta \frac{P_{GDP}}{P_{PFCE}} = \Delta \frac{P_{GNI}}{P_{PFCE}} + \Delta \left(1 + \frac{TG/L}{Y_R}\right)$$

(国内物価要因) (交易条件要因)

ただし、 P_{GDP} ：GDPデフレーター、 P_{GNI} ：GNIデフレーター、 P_{PFCE} ：民間最終消費支出デフレター、 TG/L ：交易利得・損失、 Y_R ：実質GDP

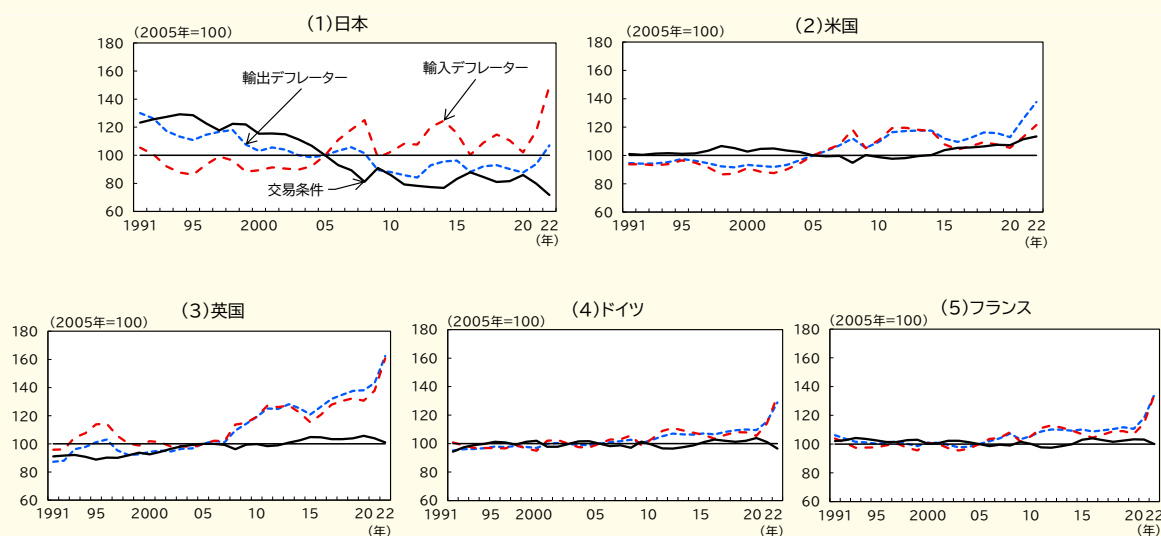
●輸出価格の低下が日本の交易条件悪化の主因

交易条件の悪化は、輸出価格と輸入価格の相対価格の変化によって生じているものと考えられる。第2-(1)-12図より、主要先進国と比較しつつ、輸出デフレーター、輸入デフレーター、交易条件の推移をみると、他の主要先進国では、輸入デフレーターの上昇は我が国と同じくみられるが、輸出デフレーターも緩やかに上昇し、その結果、交易条件はほぼ横ばいで推移している。一方、我が国では、輸入デフレーターが2005年以降大きくプラスに転じる中において、輸出デフレーターが下落し、結果として交易条件の悪化が継続している。2005年を100として交易条件をみると、我が国以外の4か国は2022年時点で改善または横ばいである一方で、我が国のみ大きく悪化していることが確認できる。

我が国の輸出物価の下落の背景について確認するため、第2-(1)-13図より、契約通貨ベースと円ベース両方の輸出物価指数をみると、どちらでみても、長期的に低下傾向にあることが分かる。既に厚生労働省（2015）において指摘されているように、我が国では、企業は価格競争力維持のため輸出先の現地通貨建て価格の引上げを抑制し、その結果として輸出価格が下落しているものと考えられる¹⁷。

第2-(1)-12図 交易条件の国際比較

○ 欧米諸国に比べて輸出価格が低下しているため、日本の交易条件は悪化している。



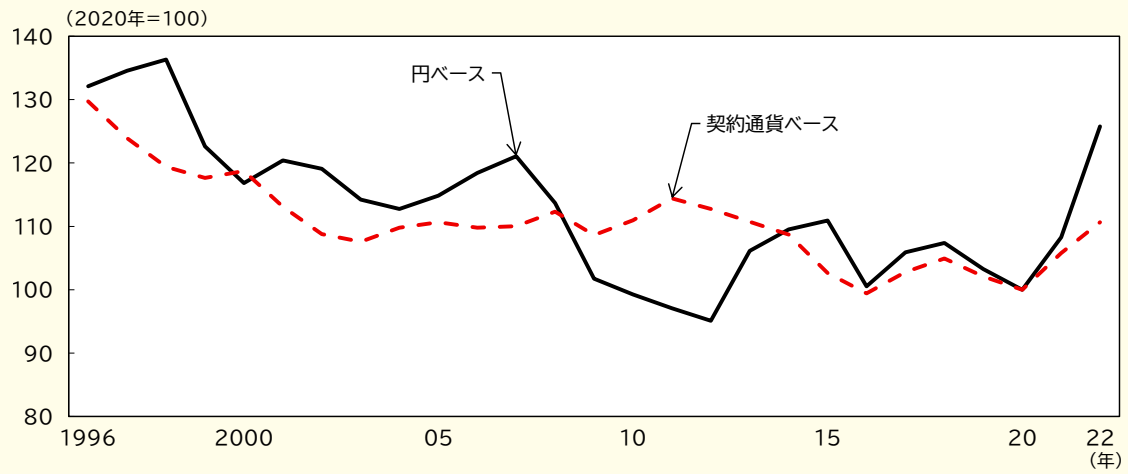
資料出所 OECD, Statをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 交易条件は輸出デフレーター／輸入デフレーターにより算出。

17 内閣府（2011）では、輸出物価の動向について、グローバルな価格競争にさらされる財が主要な輸出品となる場合には価格転嫁が行われにくく交易条件が悪化しやすいこと、我が国では、輸出品の4割が産業機械等や部品であり、これらの財は、価格競争力が重要な要素となっていることを指摘している。

第2-(1)-13図 輸出物価指数の推移

- 輸出物価指数は長期的に低下傾向にある。



資料出所 日本銀行「企業物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●賃金増加に向けてはまずは生産性上昇に取り組むことが重要

ここまで、生産性や労働分配率の状況をみながら、我が国の一人当たり賃金の動向を確認してきたが、1996年以降我が国の名目賃金が伸び悩んだ背景としては、①名目生産性が他国に比べて伸び悩み、②パートタイム労働者の増加等により労働時間が減少し、かつ、③労働分配率が低下傾向にあり付加価値の分配そのものが滞ったこと¹⁸が原因として考えられる。実質賃金をみるのであれば、実質生産性は他国に準ずる程度に伸びているものの、労働時間の減少や労働分配率の低下に加え、④GDPデフレーターと民間最終消費支出デフレーターとの動向の乖離として表れる交易条件の悪化も考慮されねばならない。

我が国において賃金を持続的に上げていくためには、名目でも実質でも生産性を持続的に上昇させていけるよう、イノベーションを生むことができる土壌を整えることが重要である。これまでの労働経済白書においては、様々な観点から生産性を上げていくための様々な取組を取り上げ、分析・紹介してきた。第2-(1)-14表は、これまでの労働経済白書での生産性上昇に関する分析をまとめたものであるが、例えば、平成28年、平成30年の労働経済白書においては、雇用者一人ひとりの能力を向上させていくための能力開発の効果等について分析を行ったほか、令和元年では、一人ひとりが主体的にその能力を仕事において発揮していくために重要と考えられるワーク・エンゲイジメントについて取り上げた。また、令和4年の労働経済白書においては、希望する労働者が転職しやすい環境を整えることや、企業における自己啓発を促進することの重要性等をまとめている。我が国の賃金を引き上げていくためには、引き続き、これまでの労働経済白書で分析したような取組を前に進め、生産性の上昇に取り組んでいくことが重要である。

第2-(1)-14表 これまでの労働経済白書において紹介した労働生産性を向上させていくための取組		
労働生産性を高める可能性のある要素	概要	出版年
能力開発	・能力開発の実施率が高い方が、労働生産性の上昇率が高い傾向。	平成28年 平成30年
	・企業が積極的に労働者の能力開発に関与しているところほど労働生産性が高い傾向。	平成28年
労働移動	・低生産性部門から高生産性部門への労働移動が労働生産性の向上に有効。	平成24年
	・労働移動が活発であると、企業から企業への技術移転や会社組織の活性化につながり、労働生産性の向上にも資する可能性。	令和4年
IT等を用いた業務改革	・IT資本装備率が高くなるほど労働生産性が高い。	平成26年
	・合理化・省力化投資を積極的に行っているところほど労働生産性が上昇。	平成29年 令和元年
人材マネジメント	・人員配置等の雇用管理、報酬管理等の人材マネジメントが労働者の就労意欲を高め、定着率の向上を通じた人的資本の高まりにより、労働生産性を高める可能性。	平成26年
	・小売業の企業では、仕入れから販売まで一貫して業務を担う正社員が多くなることで、労働生産性の向上をもたらしているという事例がある。	平成28年
ワーク・ライフ・バランス	・ワーク・ライフ・バランス推進は、その実現に向けた推進組織の設置などの取組等を通じて、労働生産性を高める可能性。	平成29年
ワーク・エンゲイジメント	・職場環境の改善等によるワーク・エンゲイジメントの向上は、仕事への自信や仕事を通じた成長実感等を通じ、労働生産性の向上につながる可能性。	令和元年

18 労働分配率の低下等による生産性と賃金の乖離については、その程度には国による大きな差があるが、近年、先進国では広くみられているという指摘もある（ILO 2015; OECD 2018）。

コラム2-1 様々な定義における労働分配率について

労働分配率とは、生産活動によって得られた付加価値のうち、労働者が受け取った割合を示す指標であるが、企業の付加価値と、労働者が受け取った分をそれぞれどのように測るかによる計測方法の違いがある。本コラムでは5つの異なる定義の下で計測された労働分配率を紹介する。

一般的な計測方法の一つは、企業調査である財務省「法人企業統計調査」を用いて、企業において産み出した付加価値を分母に用いることであり、過去の労働経済白書や経済財政白書において広く用いられている¹⁹。具体的には、定義①で示すとおり、労働者への分配としての人件費（役員給与等を含む。）を分子に用いる一方、企業の付加価値合計として、人件費＋営業純益＋支払利息・割引料＋租税公課＋動産・不動産賃借料を分母に用いて、これらの比率を労働分配率として計測しており、本定義では、民間企業における雇用者への労働分配の状況を確認することができる²⁰。

$$\text{定義①：労働分配率} = \frac{\text{人件費}}{\text{人件費} + \text{営業純益} + \text{支払利息・割引料} + \text{租税公課} + \text{動産・不動産賃借料}}$$

ただし、本定義を用いる場合には、各国の統計等の違いから同じ定義に基づく国際比較が難しい場合が多いことや、そもそも自営業者等を分配の分析から除くことが適切なのかという問題がある。

もう一つの計測方法としては、定義②に示すように、雇用者報酬を国民所得で除して算出するものである。この方法で用いる雇用者報酬や国民所得は、各国の国民経済計算の中で公表されていることから、国際比較が容易であるという利点²¹がある。

$$\text{定義②：労働分配率} = \frac{\text{雇用者報酬}}{\text{国民所得}}$$

ただし、この定義では、分母の国民所得には自営業者等の生み出した付加価値が計上される一方で、分子の雇用者報酬には、自営業者等が得た収入が含まれない等の問題がある。コラム2-1-①図にあるとおり、我が国における自営業者等の数は諸外国と比較しても急速に減少しているため、近年では、自営業者等が比較的多かった時期と比較して労働分配率が高めに計測されることになる²²。

19 例えば、厚生労働省（2012, 2013, 2014, 2015, 2018, 2019, 2021, 2022）や内閣府（2013）ではこの計測方法に基づいて労働分配率を計算している。

20 本定義に基づく労働分配率の推移については、コラム2-1-②図の他、第1-(3)-11図も参照。

21 例えば、国際比較を行うに当たって、内閣府（2014, 2018）ではこの定義に基づいて労働分配率を計算している。

22 日向（2002）、野田・阿部（2009）でも同様の指摘がある。

自営業者等が就業者に占める割合が低下していることによる影響を補正するため、定義③のとおり、分子の雇用者報酬を雇用者数で除し、分母の国民所得を就業者数で除すことで、労働分配率を雇用者一人当たりの報酬と就業者一人当たりの国民所得の商として定義することもできる。

$$\text{定義③：労働分配率} = \frac{\text{雇用者報酬} / \text{雇用者数}}{\text{国民所得} / \text{就業者数}}$$

ただし、この方法においては、一人当たりの雇用者と自営業者等が生み出す付加価値が同じであるという仮定を置いていることに留意が必要である。さらに、定義②と定義③で分母として用いられている国民所得には、減価償却費（固定資本減耗。長期的には資本への分配として評価される。）が含まれない²³ことから、分母として国民所得ではなく国内総生産（GDP）を使うことも考えられる²⁴。本章では、こうした指摘を踏まえつつ、国際的な比較可能性を維持するため、定義④に示すとおり、労働分配率を、雇用者一人当たりの雇用者報酬を就業者一人当たりのGDPで除したものと定義している。

$$\text{定義④：労働分配率} = \frac{\text{雇用者報酬} / \text{雇用者数}}{\text{国内総生産} / \text{就業者数}}$$

ただし、この方法においても、自営業者等についての仮定や限界については、定義③と同様である。

こうした様々な限界を踏まえた上で、日本経済全体で生み出した付加価値が、自営業者等も含めた労働者全体にどの程度分配されているか確認するため、本コラムでは、定義⑤として、雇用者だけではなく自営業者等の収入も勘案した労働分配率も試算してみたい。本計算に当たっては、自営業者等一人ひとりの平均年間収入の値が必要であるが、この点については、各個人に対して調査を行っている総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」を利用することで計測することとする。ただし、「労働力調査（詳細集計）」では、1年間の全ての仕事からの収入を調査しているものの、収入が実額ではなく、年収区分から選択する形の調査²⁵になっていることから、各年収区分の中央値²⁶を平均値とみなして試算することとする²⁷。

23 日向（2002）では、1950年以降の長期的な傾向として付加価値に占める固定資本減耗の割合が一貫して上昇していることを指摘している。

24 詳細は、野田・阿部（2009）を参照。

25 「収入なし」「50万円未満」「50～99万円」「100～149万円」「150～199万円」「200～299万円」「300～399万円」「400～499万円」「500～699万円」「700～999万円」「1,000～1,499万円」「1,500万円以上」の12区分から各個人が選択する。なお、自営業者等については、収入について、「売上高ではなく、営業利益（売上高から必要経費を差し引いた額）を記入する」とこととされている。

26 「1,500万円以上」の場合は、中央値が計測できないため、1,500万円を中央値とみなして計算している。

27 具体的には、まず2002～2021年の総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」を用いて、雇用者・自営業者等それぞれの各年齢区分の中央値と労働者数から、雇用者・自営業者等の平均収入の比率を計算する。本比率に、雇用者報酬を雇用者数で除すことで算出した一人当たり雇用者報酬を乗ずることで、一人当たりの自営業者等の報酬を試算している。「仕事からの年間収入」については、2002年から取得可能であるため、本試算では、2002年以前の雇用者と自営業者等の収入比率は2002年と同じであると仮定している。

定義⑤：労働分配率＝
$$\frac{\text{一人当たり雇用者報酬} \times \text{雇用者数} + \text{一人当たり自営業者等の収入} \times \text{自営業者等数}}{\text{国内総生産}}$$

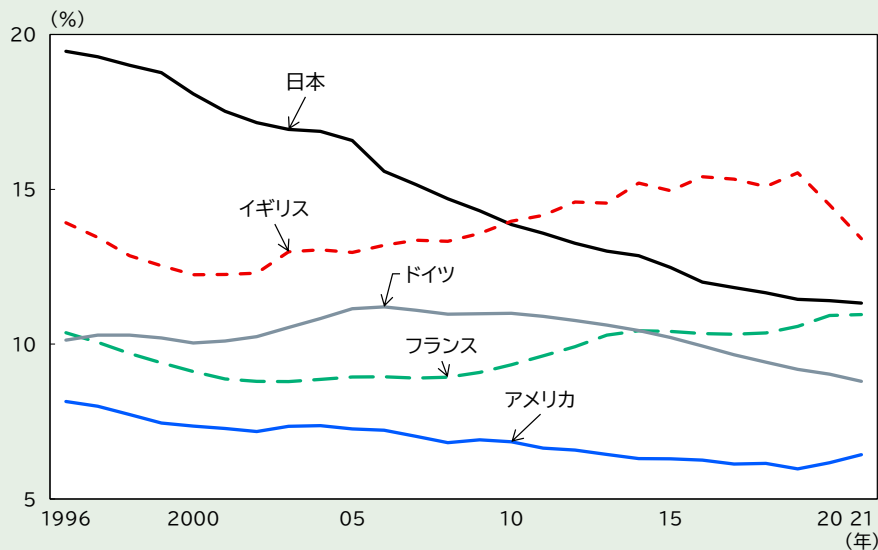
このように、労働分配率については、様々な計測方法が存在する²⁸ため、ある方法のみが正しいという訳ではない。実際に、コラム2-1-②図が示すとおり、その定義によって水準が大きく異なることから、労働分配率の水準の比較にはその点への留意が必要である。

ただし、企業側における分配の状況を示した定義①や、自営業者の減少について調整した定義③～⑤においてはいずれも労働分配率は低下傾向を示しており、既に本節で繰り返し述べたように、我が国における労働分配率は長期的に低下傾向であるといえるだろう。

労働分配率をみるに当たっては、それぞれの計測方法の特徴を踏まえながら、その長期的な傾向を確認していくことが重要である。

【コラム2-1-①図：就業者に占める自営業者等割合の国際比較】

○ 就業者に占める自営業者等の割合は大きく低下している。

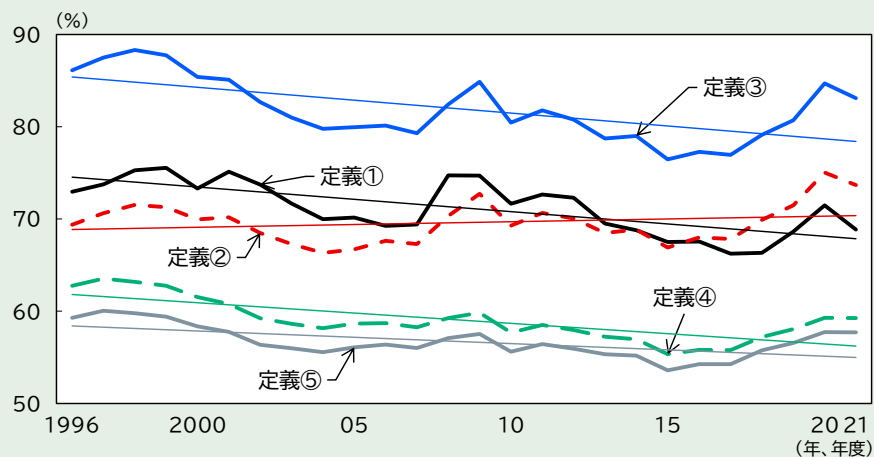


資料出所 OECD, Statをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

28 複数の定義等の詳細については、(独)労働政策研究・研修機構(2022)を参照。

【コラム2-1-②図：定義別労働分配率の推移】

○ 労働分配率は定義②を除き低下傾向。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」、内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」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) 1) 労働分配率の定義は、

定義①：労働分配率＝人件費 / (人件費＋営業純益＋支払利息・割引料＋租税公課＋動産・不動産賃借料)

定義②：労働分配率＝雇用者報酬 / 国民所得

定義③：労働分配率＝(雇用者報酬 / 雇用者数) / (国民所得 / 就業者数)

定義④：労働分配率＝(雇用者報酬 / 雇用者数) / (国内総生産 / 就業者数)

定義⑤：労働分配率＝(一人当たり雇用者報酬×雇用者数＋一人当たり自営業者等の収入×自営業者等数) / 国内総生産

として計算。

2) 定義①は年度の数値。また、定義①では、金融・保険業は含まれていない。

3) 一人当たり自営業者等の収入は、労働力調査から求めた雇用者と自営業者等の収入比率を、一人当たり雇用者報酬(雇用者報酬を雇用者数で除したもの)に乗ずることで計算している。
収入比率は、各収入区分の中央値(1,500万円以上は1,500万円とみなす)を、各区分における雇用者数・自営業者等数で加重平均することで計算している。

4) 2011年の雇用者と自営業者等の収入比率は、岩手、宮城及び福島を除いたもの。

コラム2-2

OECD諸国における産業別賃金水準について

本節では、我が国の賃金について、諸外国と比較しながらその動きや背景について確認してきたが、賃金の動きではなく、その水準については、諸外国と比較してどのように評価されるべきだろうか。本コラムでは、購買力平価（PPP）²⁹を用いてドル換算した我が国の時間当たり賃金について、産業別にOECD諸国と比較することで、我が国の相対的な賃金水準とその変化を確認しよう。

コラム2-2図（1）は、OECD.Statにおいてデータを取得できる31か国について、2000年における産業別のドル換算した時間当たり賃金を表した図であり、上から、OECD各国の75%タイル（上位25%の賃金水準）、平均値、25%タイル（上位75%の賃金水準）を示している。おおむねどの国においても宿泊・飲食サービス業においては比較的賃金が低く、電気・ガス・蒸気及び空調供給業や金融・保険業等では賃金が高い傾向はみられるが、賃金水準が高い産業ほど、各国間の賃金水準のばらつきが大きくなっていることが分かる。2000年における我が国の賃金をみると、教育や公務及び国防・義務的社会保障事業を除き、多くの産業においておおむね平均程度の賃金水準であったことが分かる。

同図（2）は、2019年時点の状況を示したものである。どの産業でみても、平均値が増加する中で、75%タイルと25%タイルの距離が広がっており、各国間の賃金水準のばらつきが大きくなっていることがうかがえる³⁰。また、平均賃金の産業間の差が大きくなった結果、平均線の傾きが急になっている。我が国の賃金水準をみると、2000年にはどの産業でも平均程度であったが、2019年には25%タイルの水準に近付いている。すなわち、20年前におおむねどの産業でも平均値程度の水準はあった我が国の時間当たり賃金は、20年を経て、データを取得できたOECD 31か国の中で、下位25%の水準まで相対的に低下していることがうかがえる。特に、宿泊・飲食サービス業や、芸術・娯楽及びレクリエーション、保健衛生及び社会事業等では、各国の平均賃金が増加する中で伸び悩んだ結果、下位25%の水準よりも更に低い水準まで落ち込んでいる。

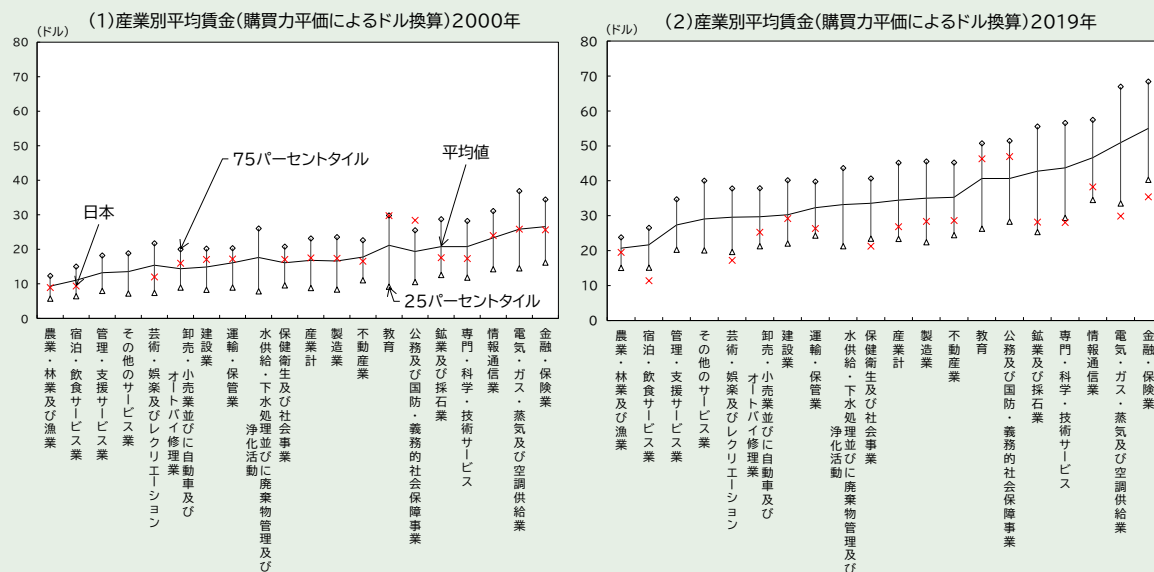
このように、我が国の賃金水準は、20年間で相対的に低下したが、日本経済をしっかりと成長軌道に乗せていく中で、「構造的賃上げ」を実現し、サービス業における賃金引上げや、医療福祉従事者の待遇改善等を含め、全体的に賃金を底上げしていくことが重要である。

29 購買力平価（Purchasing Power Parity）とは、「ある一定の商品やサービスを購入できる金額を異なる通貨間でそれぞれ等しい価値をもつと考えて決められる交換比率」のことを指す。詳細は（独）労働政策研究・研修機構（2010）を参照。

30 平均賃金が高い産業では、総じて各国の賃金水準のばらつきが大きくなる傾向がうかがえるが、情報通信業については、平均賃金の水準の高さほどばらつきが大きくなり、また20年間でばらつきがあまり拡大していない。このことから、情報通信業については、各国ある程度横並びで平均賃金水準が上昇したことがうかがえるが、この背景には、情報通信業ではIT技術等により時間や場所を選ばない働き方が行いやすく、賃金に平準化圧力がかかりやすいことが考えられる。ただし、日本では情報通信業においても賃金水準は各国に迫りついておらず、これは、我が国の労働市場の閉鎖性を示唆している可能性がある。

【コラム2-2図：産業別時間当たり賃金（購買力平価）】

○ 日本の賃金の国際的な位置づけは全ての産業で低下。



資料出所 OECD, Stat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) 折線で示している平均値は、アイスランド、アイルランド、アメリカ、イギリス、イタリア、エストニア、オーストラリア、オーストリア、オランダ、ギリシャ、コスタリカ、スイス、スウェーデン、スペイン、スロバキア、スロベニア、チェコ、デンマーク、ドイツ、日本、ニュージーランド、ノルウェー、ハンガリー、フィンランド、フランス、ベルギー、ポーランド、ポルトガル、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルクの平均値である。
- 2) 日本においては、国際標準産業分類のうち「管理・支援サービス業」「その他のサービス業」「水供給・下水処理並びに廃棄物管理及び浄化活動」の数値は取得できない。
- 3) オーストラリアにおいては、国際標準産業分類のうち「水供給・下水処理並びに廃棄物管理及び浄化活動」の数値は取得できない。また、2000年のデータのみである。
- 4) アイスランド及びニュージーランドは、2019年のデータのみである。
- 5) スイスは、2000年、2019年ともに産業計のみである。

コラム2-3

賃金分布の変化について

本節では、我が国の賃金の推移について、主に平均値を用いてその動向等を確認してきたが、ここでは賃金の分布の変化についても確認しよう。賃金分布については、企業規模や就業形態によって大きく異なるため、コラム2-3-①図では、常用労働者数が1,000人以上、300～999人、10～299人企業の企業規模別と、一般（フルタイム）、パートタイム労働者の就業形態別に、その年収分布の1996～2021年にかけての変化をみている。

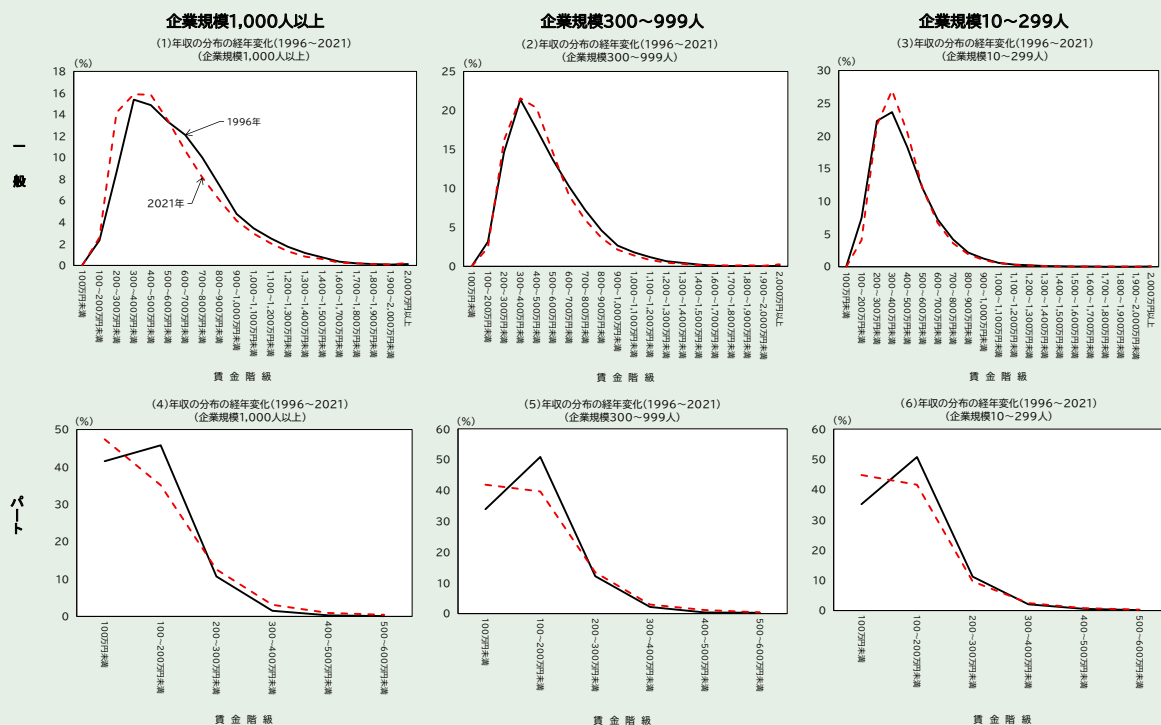
一般（フルタイム）についてみると、従業員数が多い大企業では年収500万円未満の層が増加し、それ以外の層が減少する一方で、常用雇用者数10～299人の中小企業においては、300万円未満の層が減少する一方、300～600万円の層が増加するなど、底上げの動きがみられる。パートタイム労働者については、最低賃金が上昇している中であっても、企業規模に限らず100～200万円の層が減少、100万円未満の層が増加しており、より短時間勤務のパートタイム労働者が増加したと考えられる。ただし、僅かではあるが、1,000人以上規模や300～999人規模の企業において、200万円以上の層が増加しており、パートタイム労働者の中でも、年収の二極化が進んでいる可能性がある。

第2-(1)-8図でみたように、1996～2022年にかけて、労働時間は一般（フルタイム）でもパートタイム労働者でも減少しているため、時間当たりの賃金分布についても確認する。コラム2-3-②図より、時間当たりの賃金分布をみると、最低賃金が上昇する中で、一般（フルタイム）・パートタイム労働者ともに、時給1,000円未満の層が大きく減少し、時給分布は、おおむね高水準の方向にシフトしている。常用雇用者規模1,000人以上の企業では、3,000円の層が大きく増加している一方で、300～999人、10～299人の企業では、1,000～2,000円の層が大きく増加しており、水準に違いはあれ、企業規模を問わず時給ベースでの賃金は改善していることがうかがえる。パートタイム労働者については、おおむね企業規模における違いはなく、時給が1,000～1,500円の層が大きく増加している。

賃金については、平均値でみることも重要であるが、企業規模別や雇用形態による分布をみるにより、企業規模や賃金の層によっては増加している分野もみえてくる。具体的にどのような年収層が増えているのか等を確認するに当たっては、平均だけではなく、その分布を同時に確認していくことも重要である。

【コラム2-3-①図：年収分布の経年変化（1996～2021年）】

- 年収分布は、一般労働者、パートタイム労働者ともに20年でおおむね左にシフトしている一方、一般労働者では、中堅、中小を中心に底上げの動きがみられる。パートタイム労働者では、100～200万円未満の層が大きく減少。

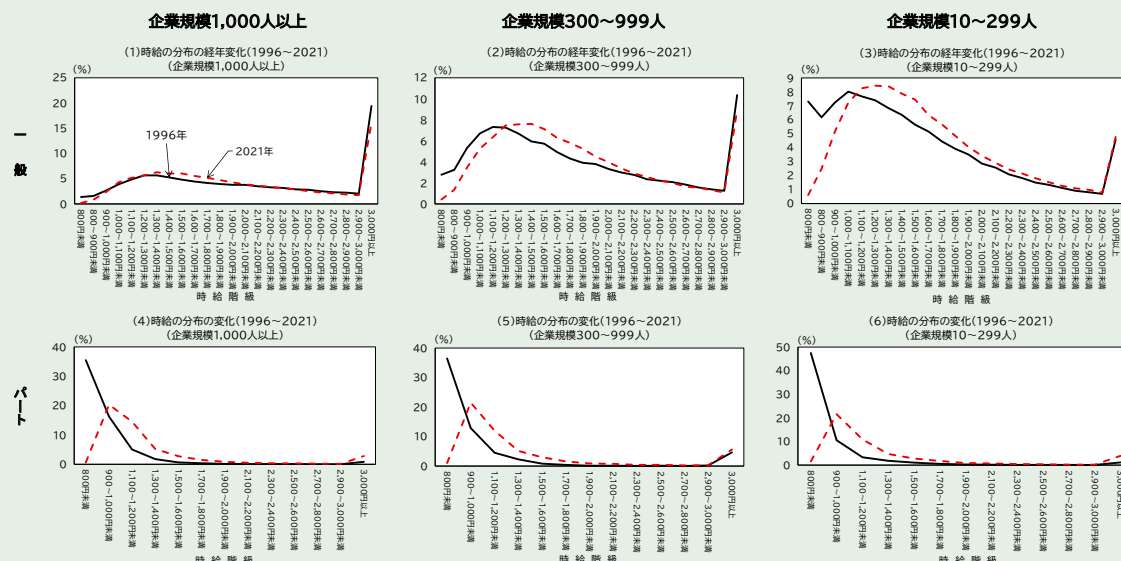


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 年収は「きまって支給する現金給与額」の12倍に「年間賞与その他特別給与額」を合計した値である。
 2) 2021年の年収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。

【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。

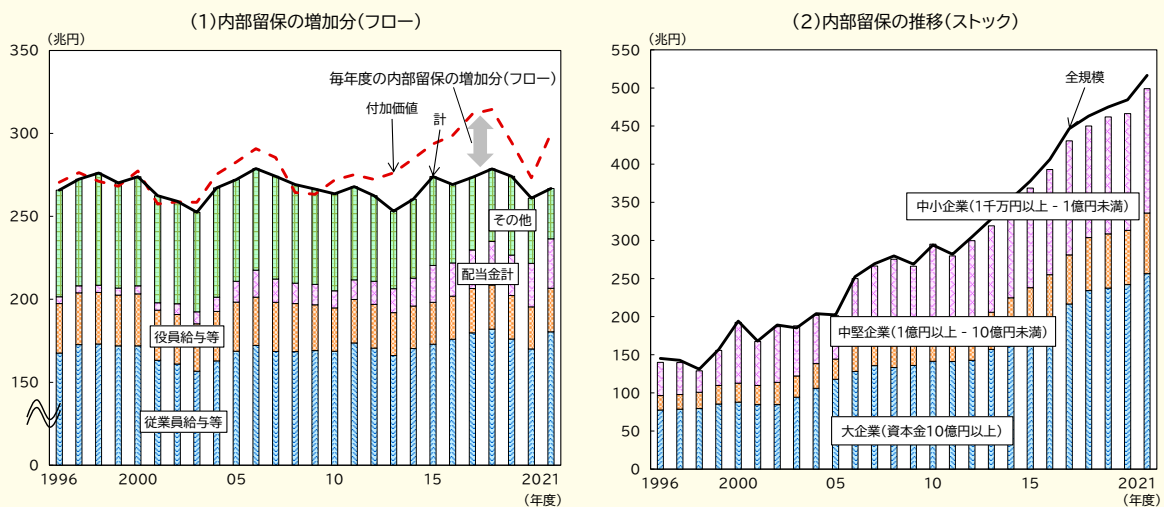
◎要因1：企業の利益処分の変化

●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)

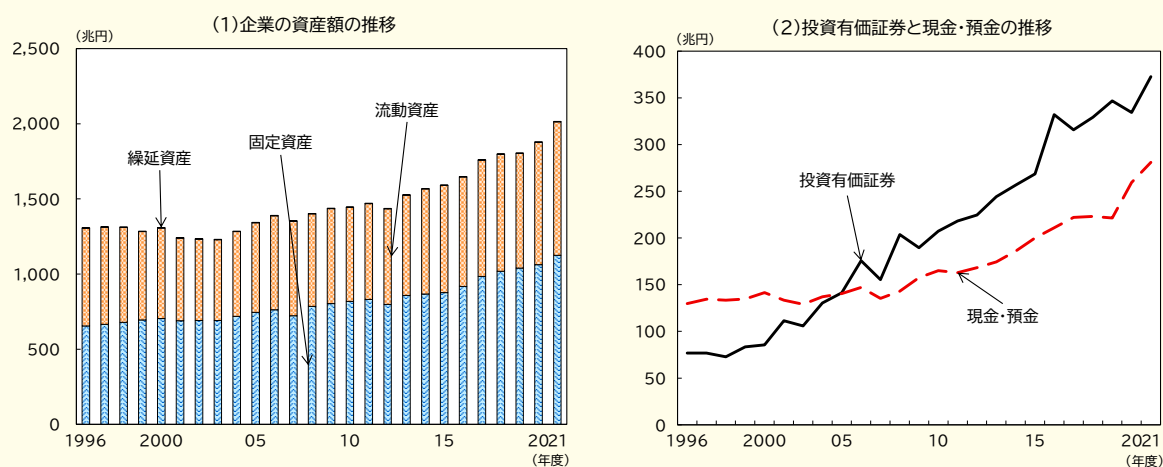
3) 内部留保(ストック)は利益剰余金を指す。

●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。

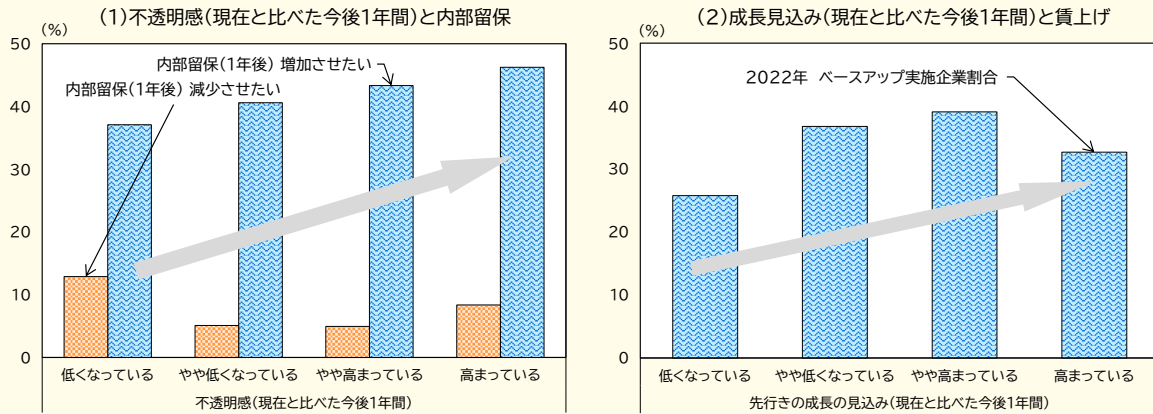
第2-(1)-18図より、内閣府の企業アンケート調査から、企業が想定している実質経済成長率の見通しをみると、1996年以降、3年後・5年後見通しともに長期的に低下傾向にある。こうした長期的な成長見通しの低さにより、企業は、付加価値を増加させる中であっても、将

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

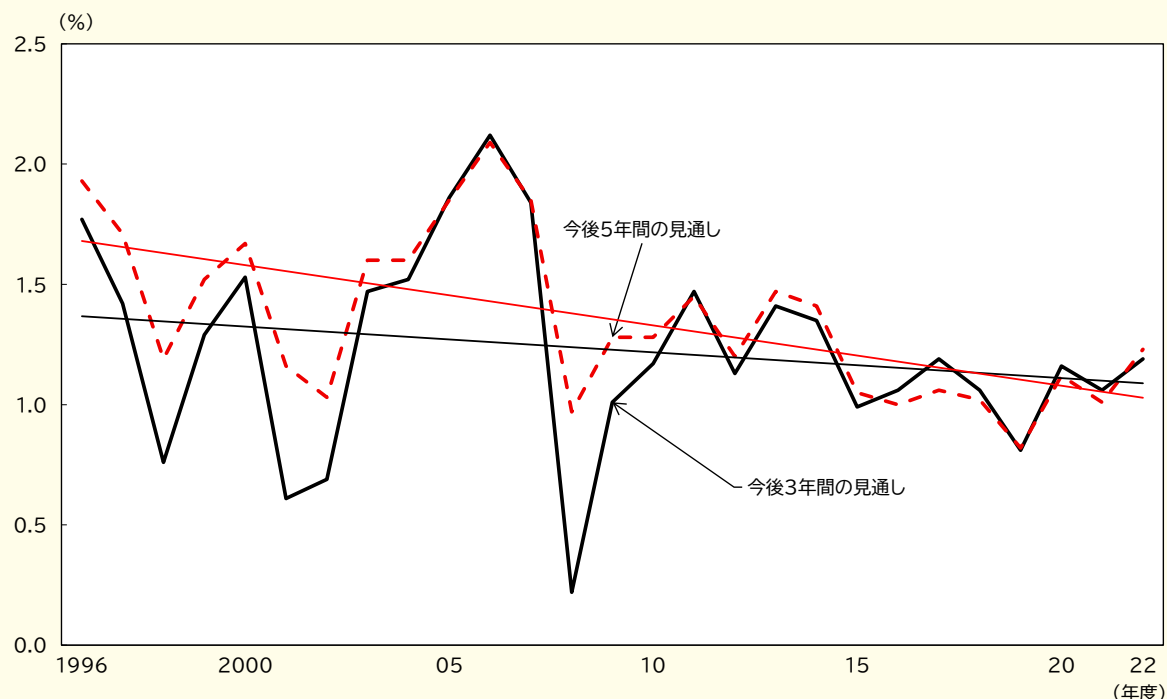
- (注) 1) (1)は、現在と比べた今後1年間の企業を取り巻く不透明感の状況について「低くなっている」「やや低くなっている」「やや高まっている」「高まっている」の回答ごとに、今後1年間で現在と比べて内部留保をどうしたいかについて「減少」「増加」と回答した企業割合を集計したもの。
- 2) (2)は、現在と比べた今後1年間の成長見込みについて「低くなっている」「やや低くなっている」「やや高まっている」「高まっている」の回答ごとに、2022年のベースアップ実施企業割合を集計したもの。
- 3) いずれも無回答は除く。

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。



◎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业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。

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

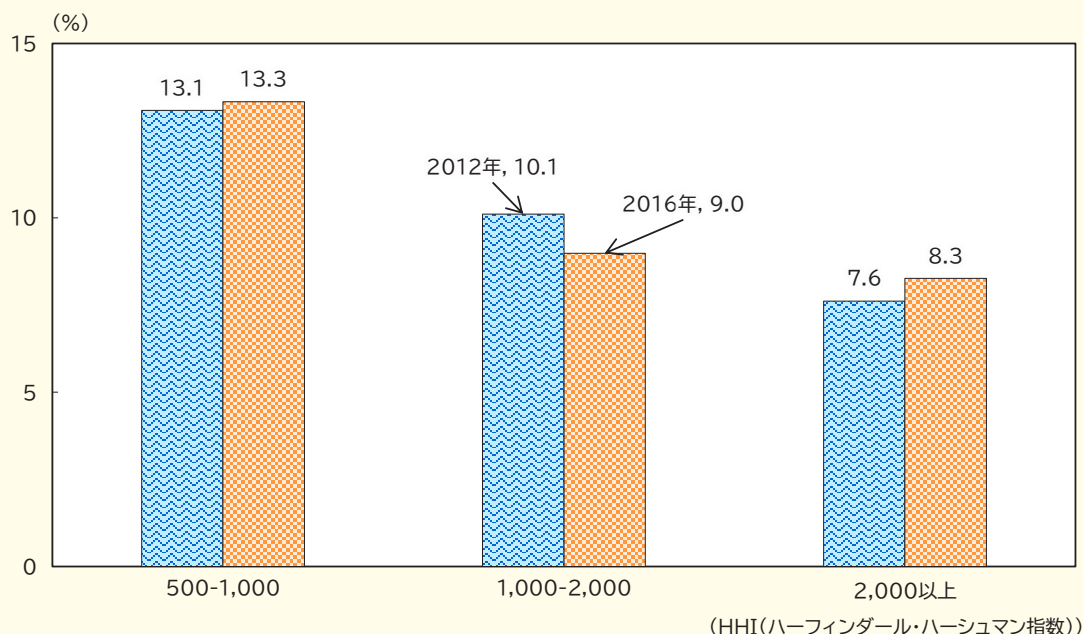
37 Izumi, Kodama and Kwon (2022) では200余りの経済圏と製造業の小分類から労働市場を小さい単位で定義しているものの、本分析では全産業について考えていることから、より広く労働市場を定義することとした。

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。

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

●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

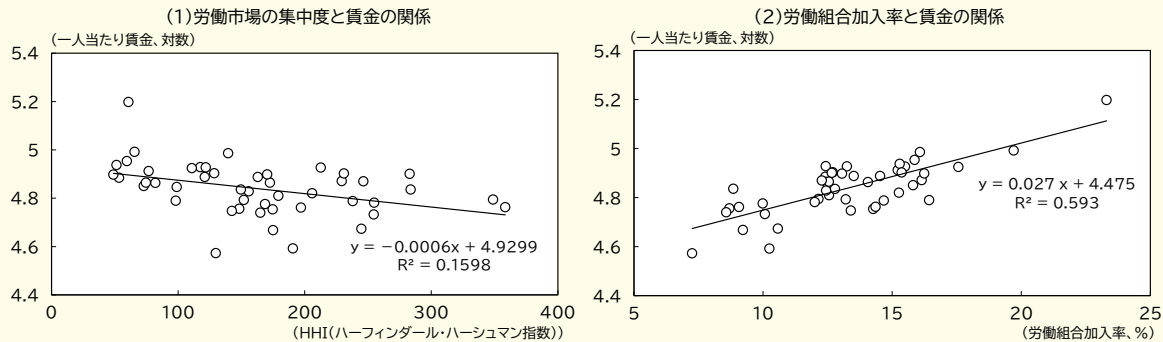
40 都道府県・産業中分類別に労働組合員数を雇用者数で除して各労働市場ごとの加入率を計算し、それを各労働市場における雇用者数で加重平均をとったもの。

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、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

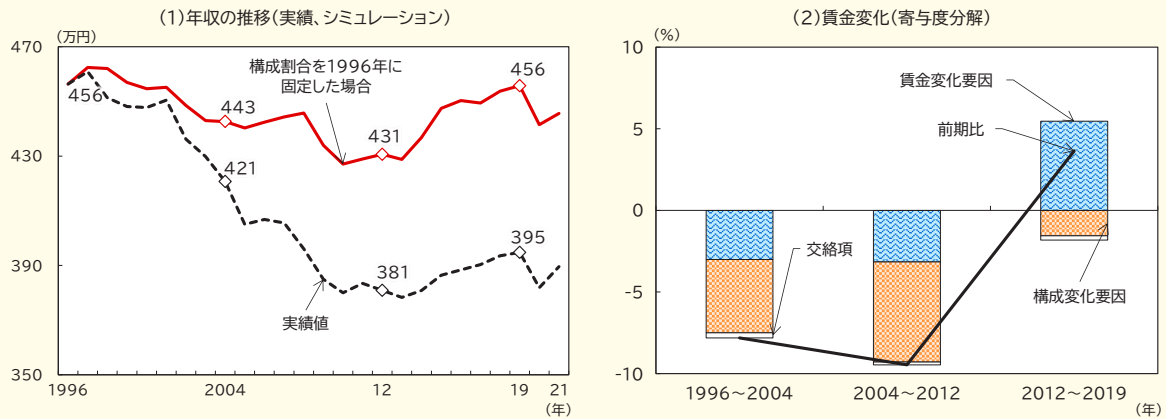
雇用者の賃金の平均値には、様々な変化が影響しうる。全員の賃金が一律に同じように変化することは考えづらく、業況の良い産業等において特に賃金が増加すること、あるいはその逆も十分ありうる。また、雇用者の構成割合の変化も平均賃金に大きな影響を及ぼす。例えば、平均賃金が減少する要因については、相対的に労働時間が短いパートタイム労働者等が増加することや、企業が新規採用を増やせば、相対的に勤続年数が短い雇用者が増加することも考えられるだろう。このように、平均賃金の変動は、各労働者の賃金の変動することによる「賃金要因」と、各労働者の構成比が変化することによる「構成要因」の2つに大別することができる。ここでは、1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

○ 雇用者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。

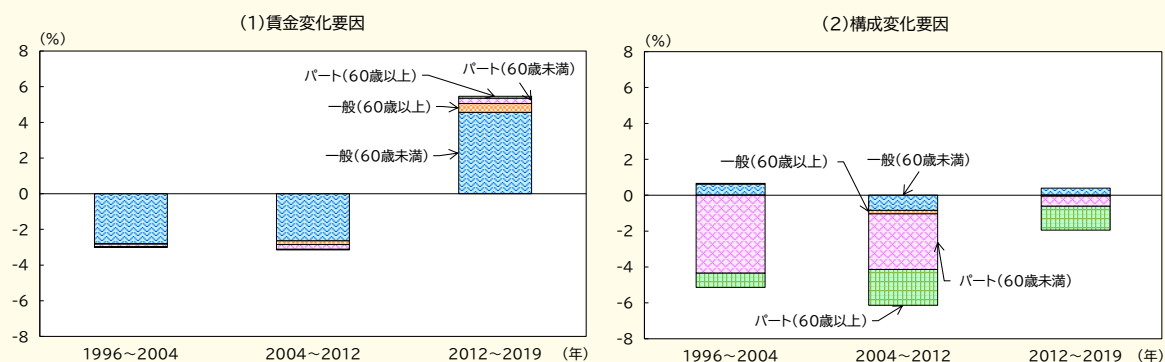
●パートタイム労働者の増加が一貫して賃金を下押し

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

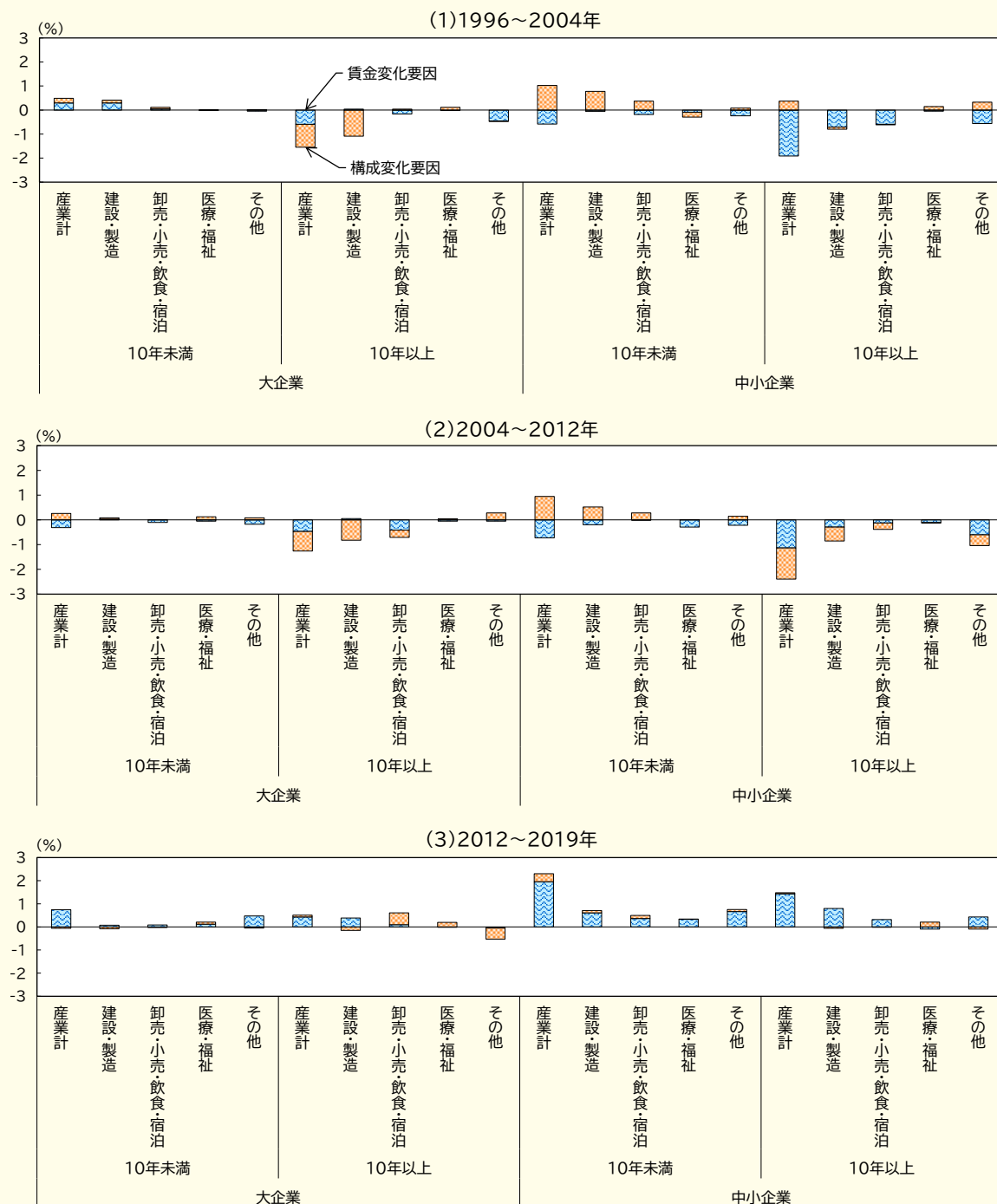
最後に、60歳未満の一般労働者について、第2-(1)-23図より、産業別・企業規模別・勤続年数別の雇用者における賃金や構成割合の変化が賃金に与えてきた影響を同じく3期間に分けて確認しよう。1996～2004年における特徴として、勤続10年以上の層における賃金変化・構成変化要因のマイナス寄与が挙げられる。この期間においては、中小企業において、勤続10年以上の中堅・ベテラン層の賃金水準が低下すると同時に、大企業の建設・製造業において、平均賃金が比較的高い勤続10年以上の中堅・ベテランの割合が大きく低下し、これらが賃金の押し下げに大きく寄与している。一方で、中小企業においては、第3次産業化が進む中で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

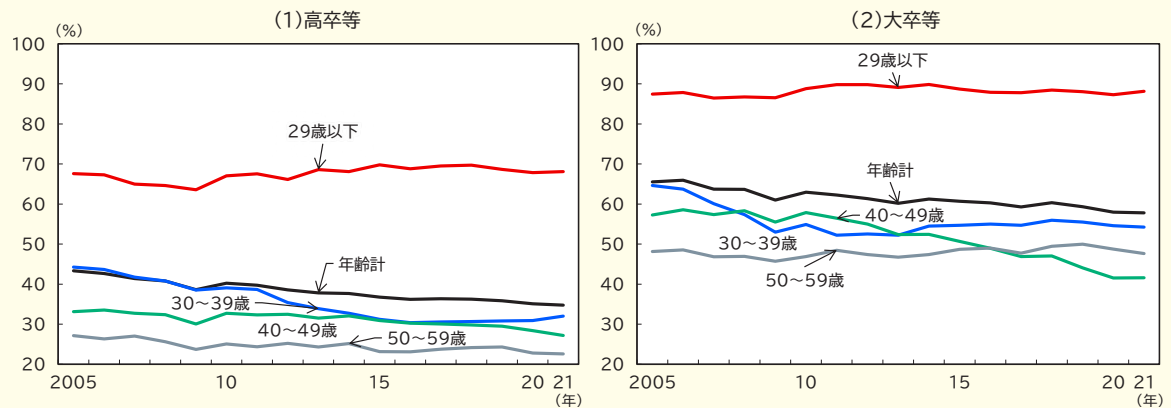
46 濱秋他（2011）は、新卒採用後同一企業に勤務し続けている労働者の賃金プロファイルの変化を分析し、補完的關係にある年功賃金と終身雇用が近年同時に衰退し始めていることを指摘している。一方で、日本銀行調査統計局（2010）等では、正社員の賃金プロファイルのフラット化を指摘しつつ、その残存を認めている。

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

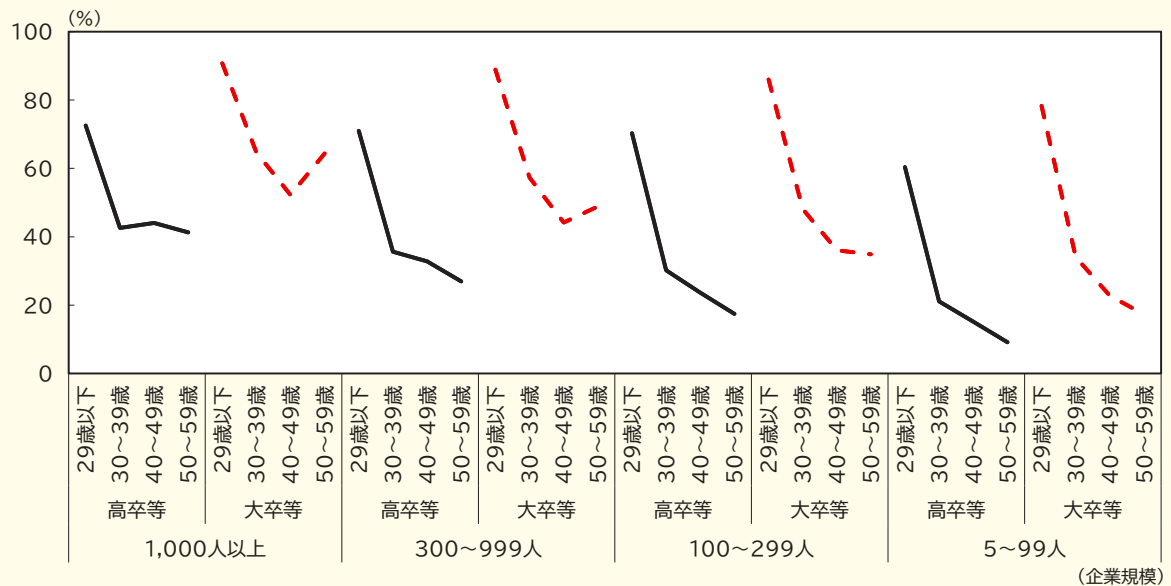
- 若年期に入職後、同一企業で勤め続ける正規雇用の「生え抜き社員」は高卒等の正社員の約3割、大卒等の正社員の約6割。



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

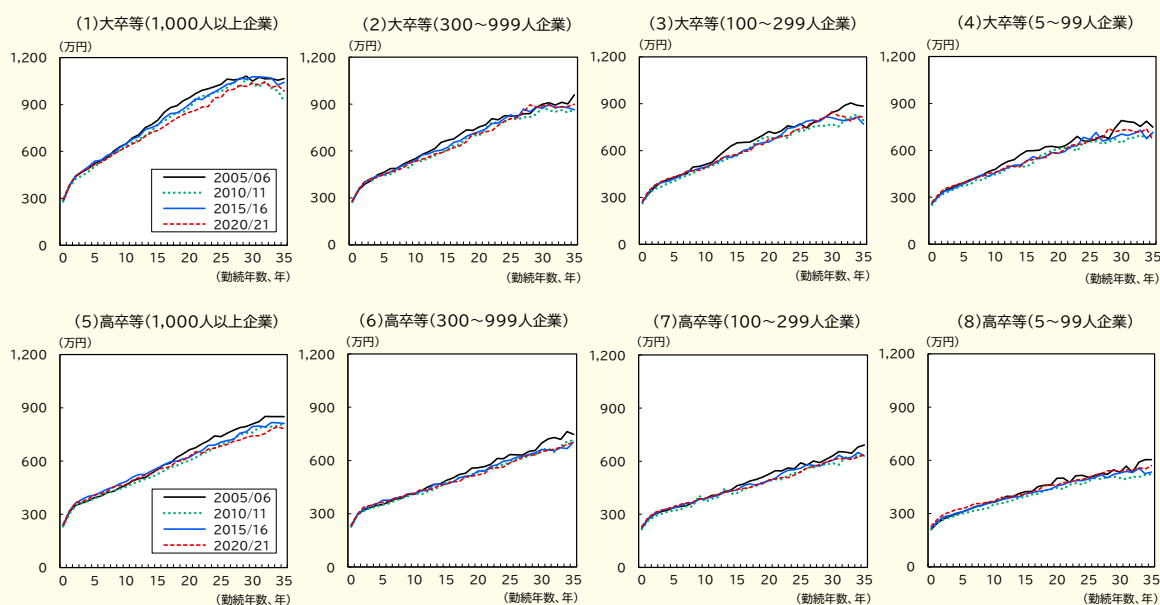
(注) 2020～2021年の値。

● 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年以降の状況をみると、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

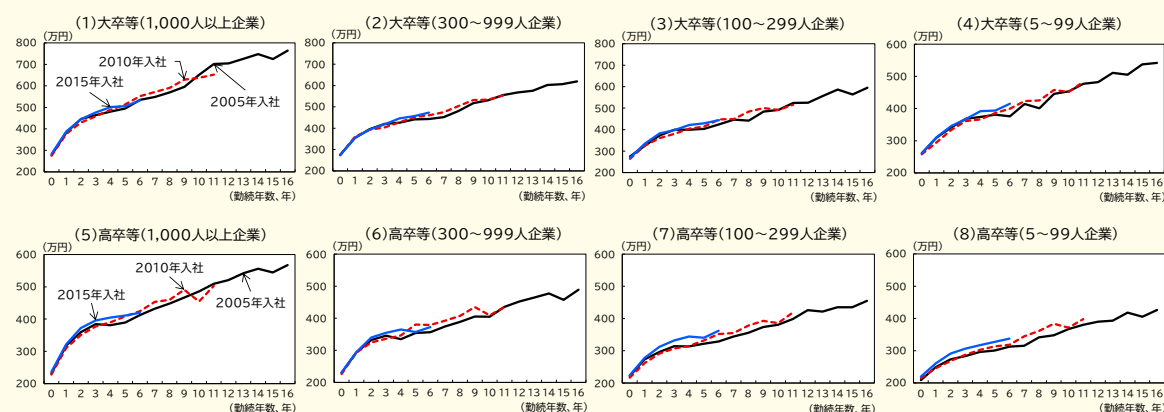
●コーホートでみると若い世代を中心に賃金は増加傾向

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。

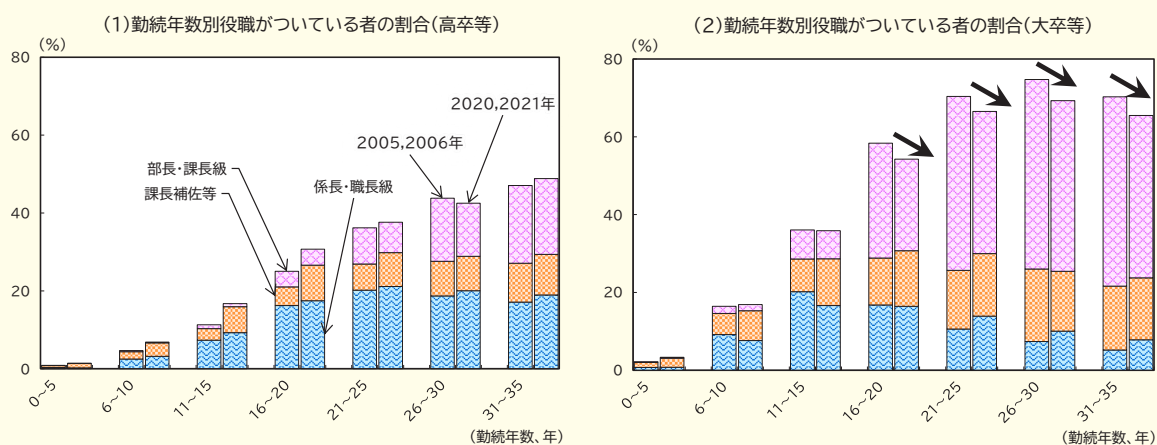
51 付2-(1)-9図を参照。

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。

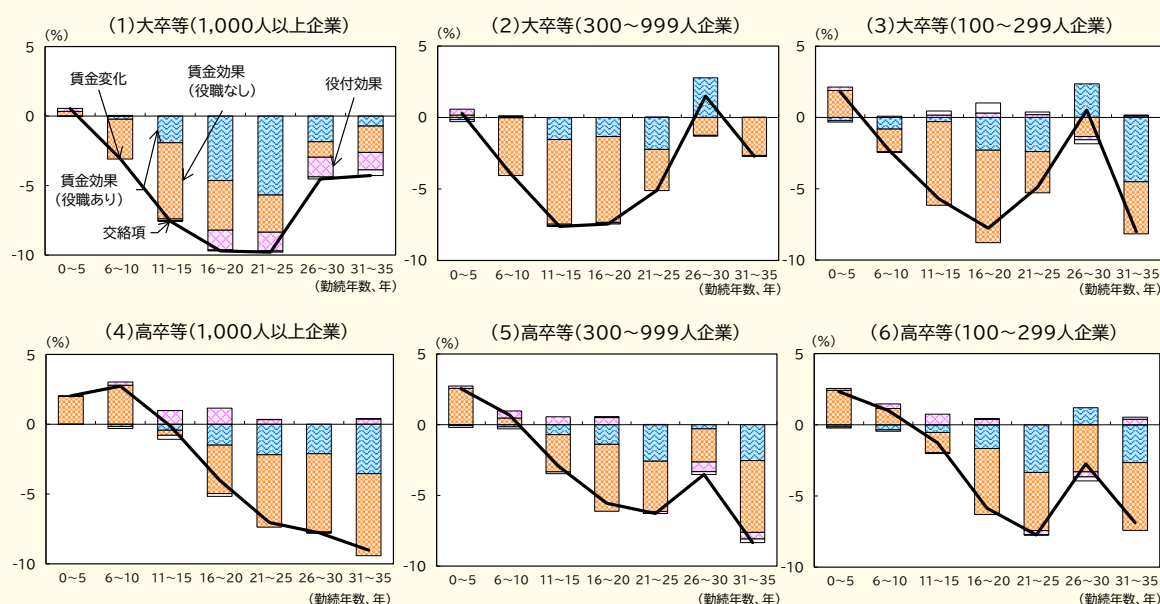
53 付2-(1)-8図（2）を参照。

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

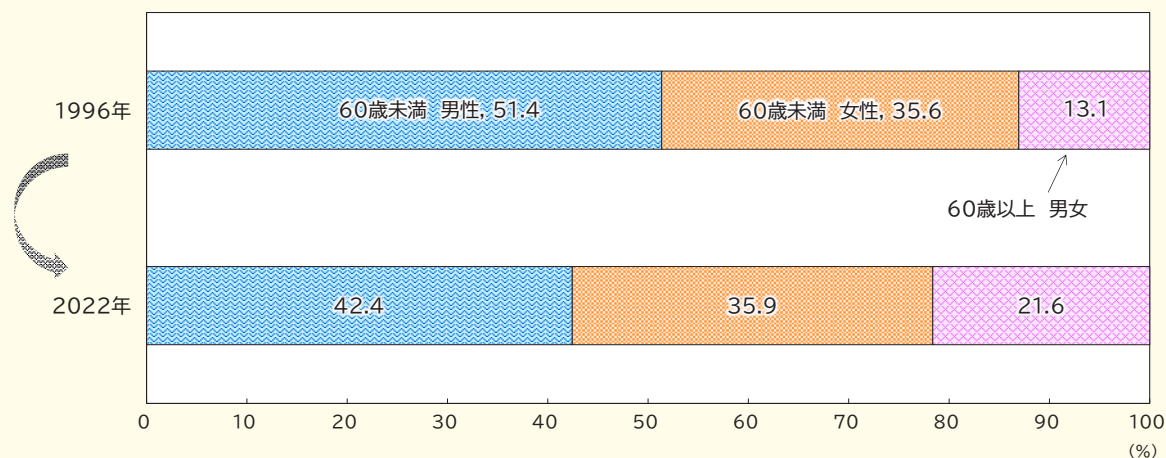
●労働者の構成は25年で大きく変化

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

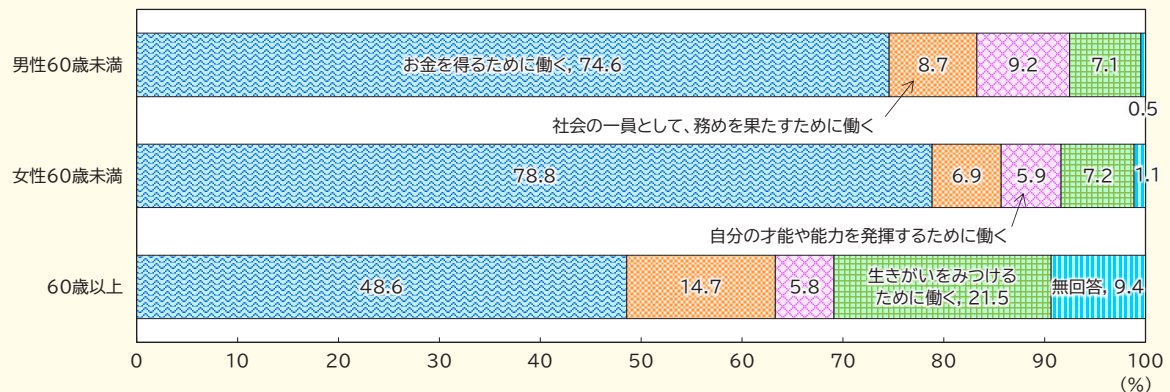
54 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」において、2022年における女性の「非正規雇用を選択している理由」をみると、「家計の補助・学費等を得たいから」が22.1%、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」が15.4%を占めている。

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。

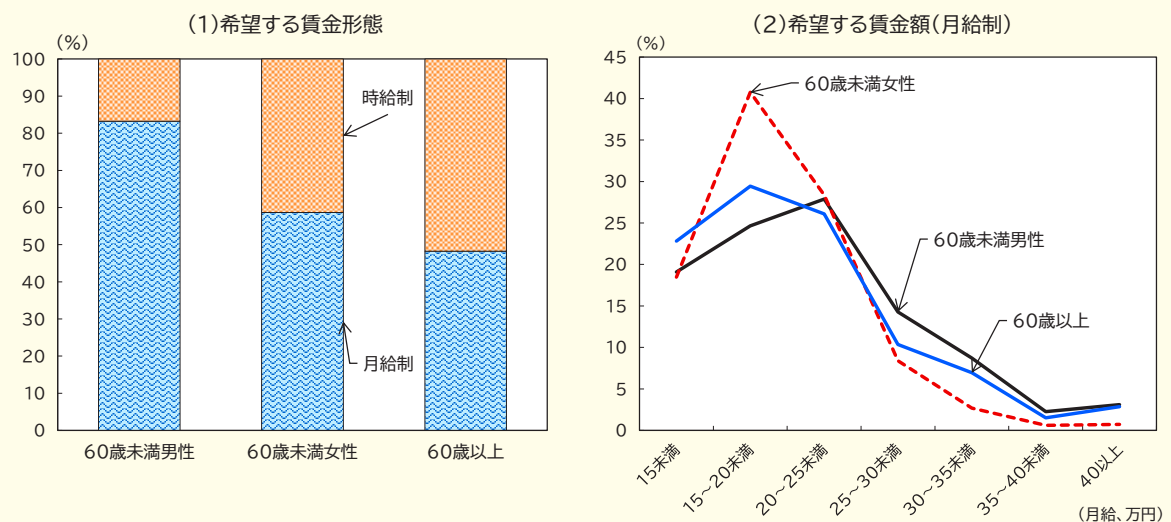


資料出所 内閣府「令和3年度 国民生活に関する世論調査」（令和3年9月調査）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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%が全求人約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。

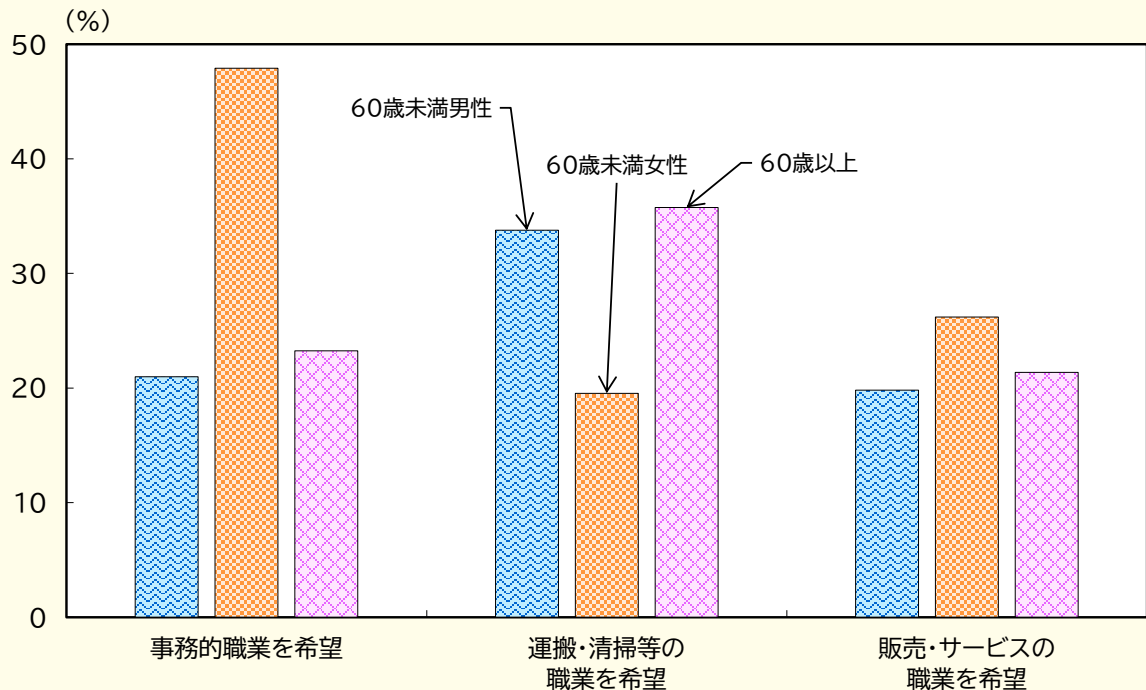
56 なお、付2-(1)-10図では、男女別に、年齢階級をより詳細に40歳未満、40～49歳、50～59歳、60歳以上の4つに分けて希望職業割合を示している。

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。



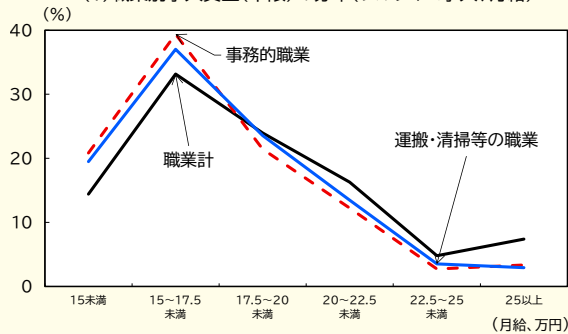
資料出所 厚生労働省行政記録情報（職業紹介）をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

（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。

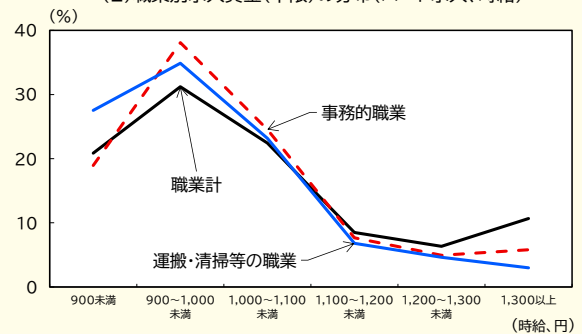
第2-(1)-34図 職業別の求人賃金の分布

- 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。

（1）職業別求人賃金（下限）の分布（フルタイム求人、月給）



（2）職業別求人賃金（下限）の分布（パート求人、時給）



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

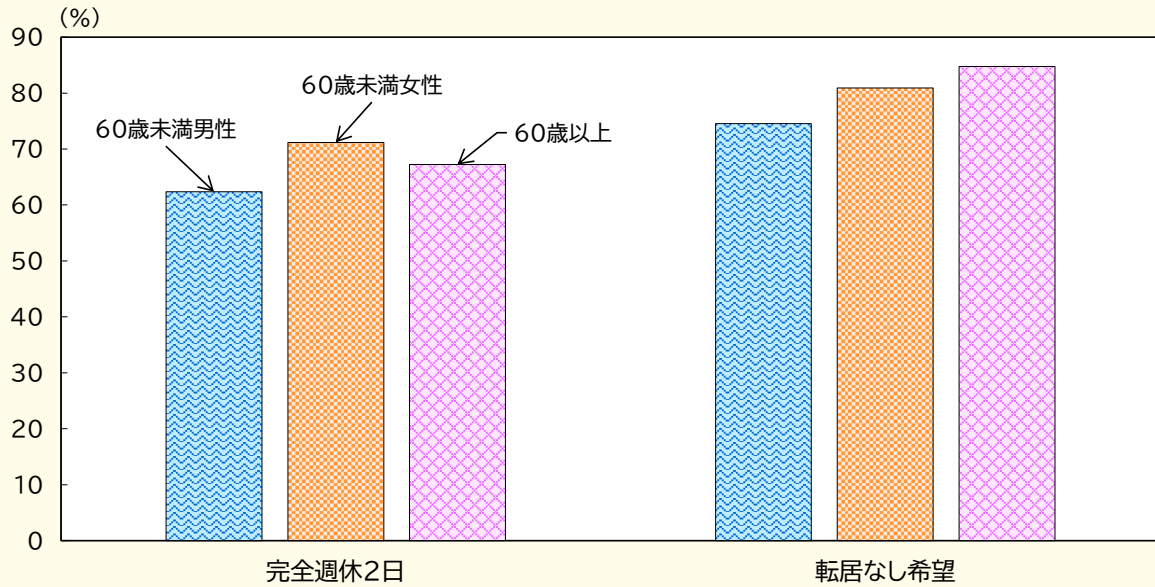
（注） 1）全て2022年1～3月に受け付けられた新規求人に限って分析したもの。

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

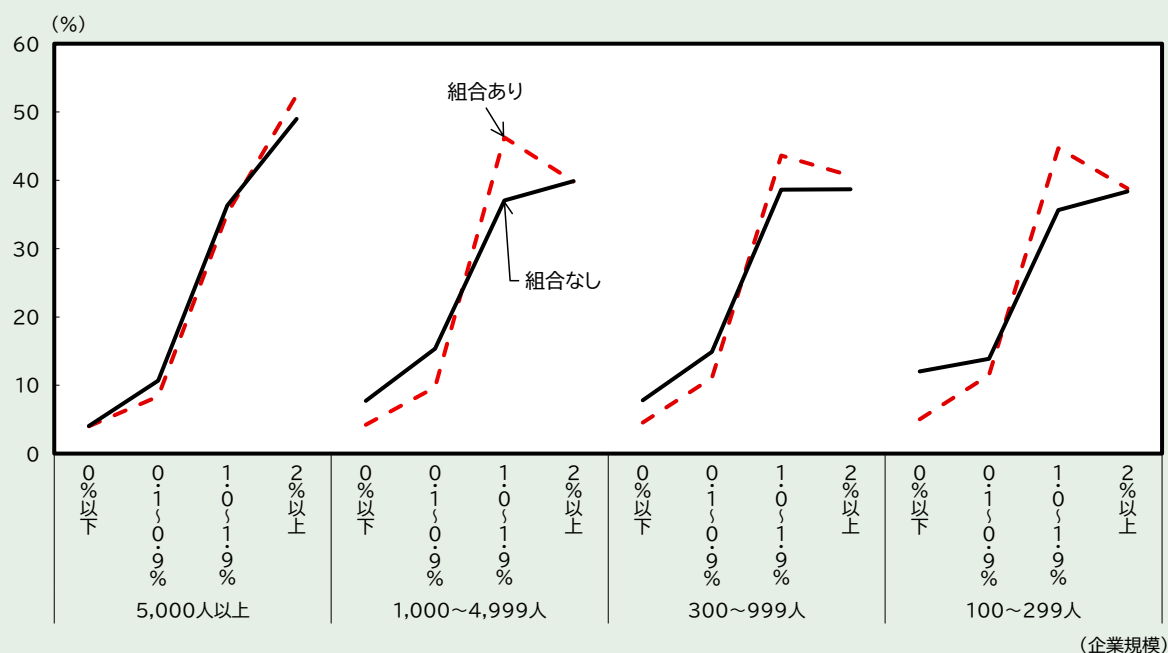
第2-(1)-20図(2)では、労働組合の加入率と賃金水準の関係をみているが、毎年の賃上げに対しては、労働組合の存在はどの程度影響を及ぼしているだろうか。コラム2-4図により、労働組合の有無別・企業規模別に賃金の改定率についてみてみよう。

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、特に比較的企业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。

第3節 小括

本章では、我が国における賃金動向を各国と比較をしながら長期的に確認するとともに、おおむね1990年代後半を境に始まった賃金停滞の背景を探ってきた。我が国において名目賃金が伸び悩んだ背景としては、①名目生産性は他国に比べて伸び悩み、②パートタイム労働者の増加等により労働時間が減少し、かつ、③労働分配率が低下傾向にあり付加価値の分配が滞ることで、賃金の伸びが抑制されてきたことが原因として考えられる。実質賃金についてみると、交易条件の悪化も賃金の押し下げ要因として指摘できる。我が国において賃金を持続的に上げていくためには、しっかりとイノベーションを生むことができる土壌を整え、名目でも実質でも生産性を持続的に上昇させていくことが重要である。

加えて、我が国において生産性ほど賃金が伸びなかった背景には、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あると考えられる。この点について、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、③雇用者の様々な構成が変化してきたこと、④日本型雇用慣行が変容していること、⑤労働者が仕事に求めるニーズが多様化していることの5点について、ここ25年のそれぞれの変化や賃金に及ぼしてきた影響を分析したところ、これらの要素は全て名目賃金に対して押し下げる方向に寄与している可能性があることが確認された。

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。

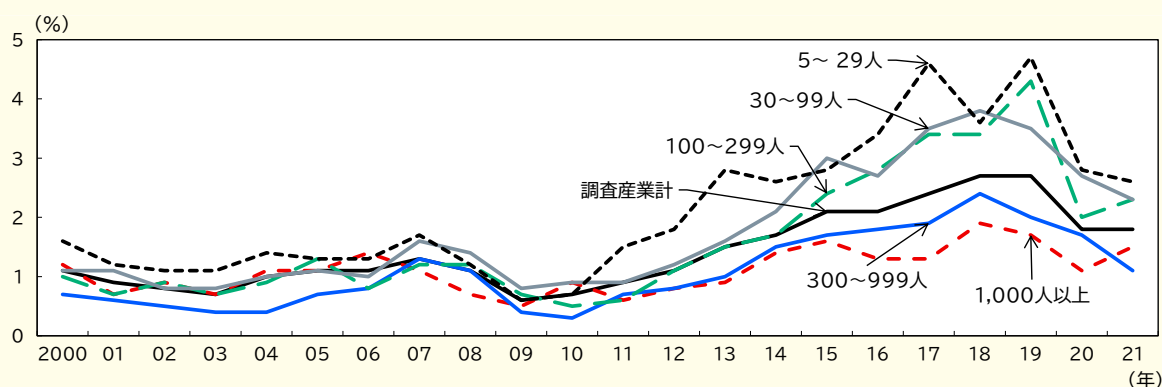
第1節 賃上げによる企業や労働者への好影響

●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。

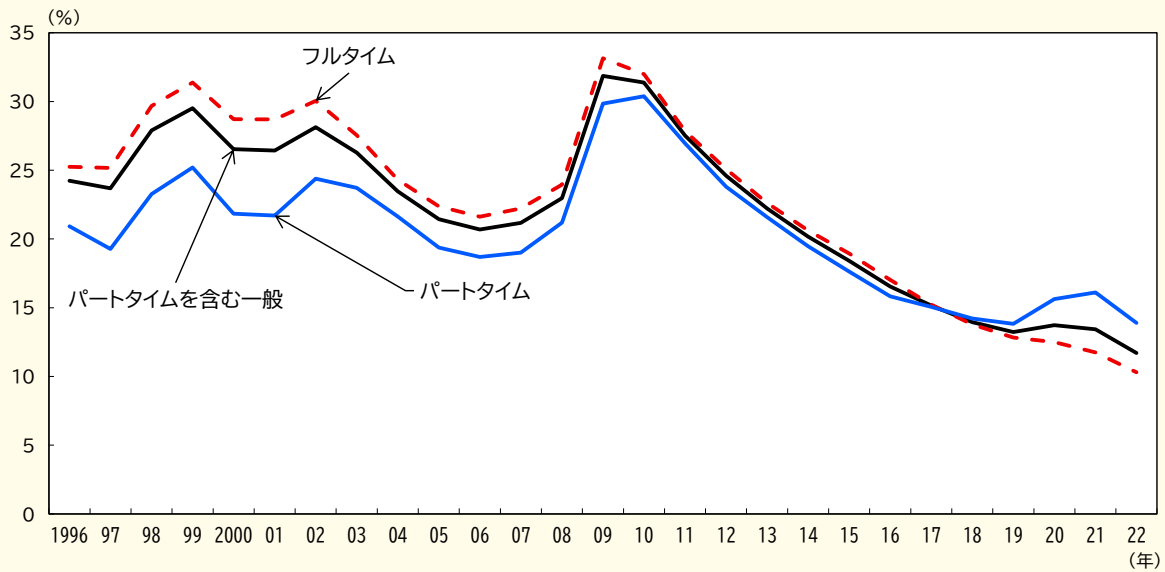


1 毎年6月末日現在、事業所において仕事があるにもかかわらず、その仕事に従事する者がいない状態を補充するために行っている求人の数をいう。

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。

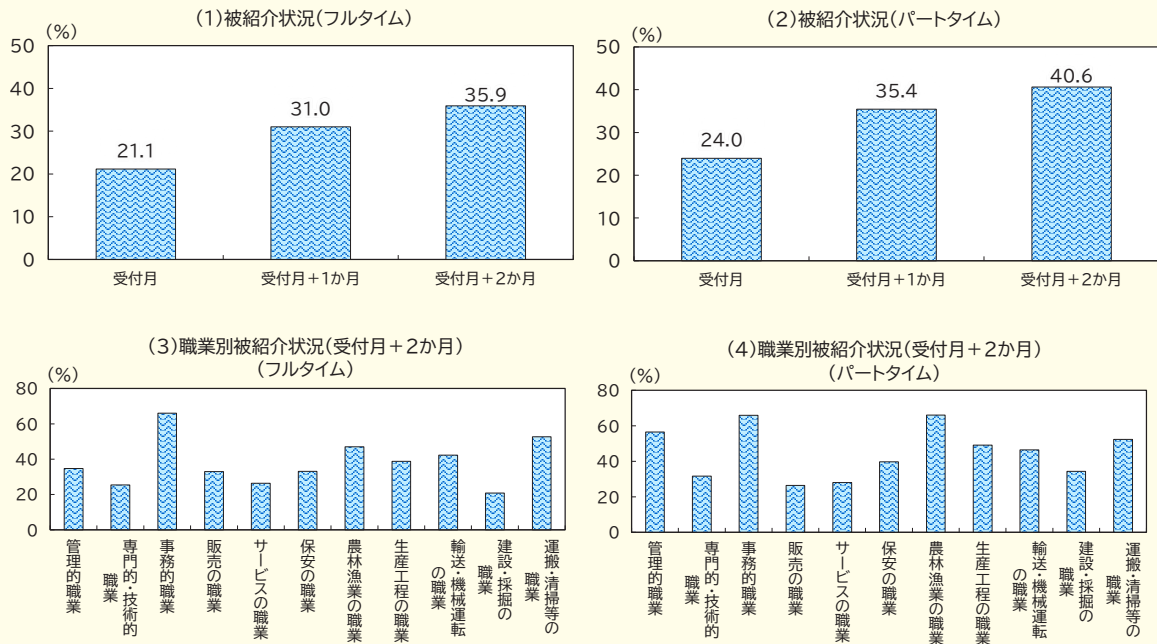
●賃金、休暇等の条件が求職者の応募状況に影響を与える

求人への応募に当たっては、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。

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時間に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。

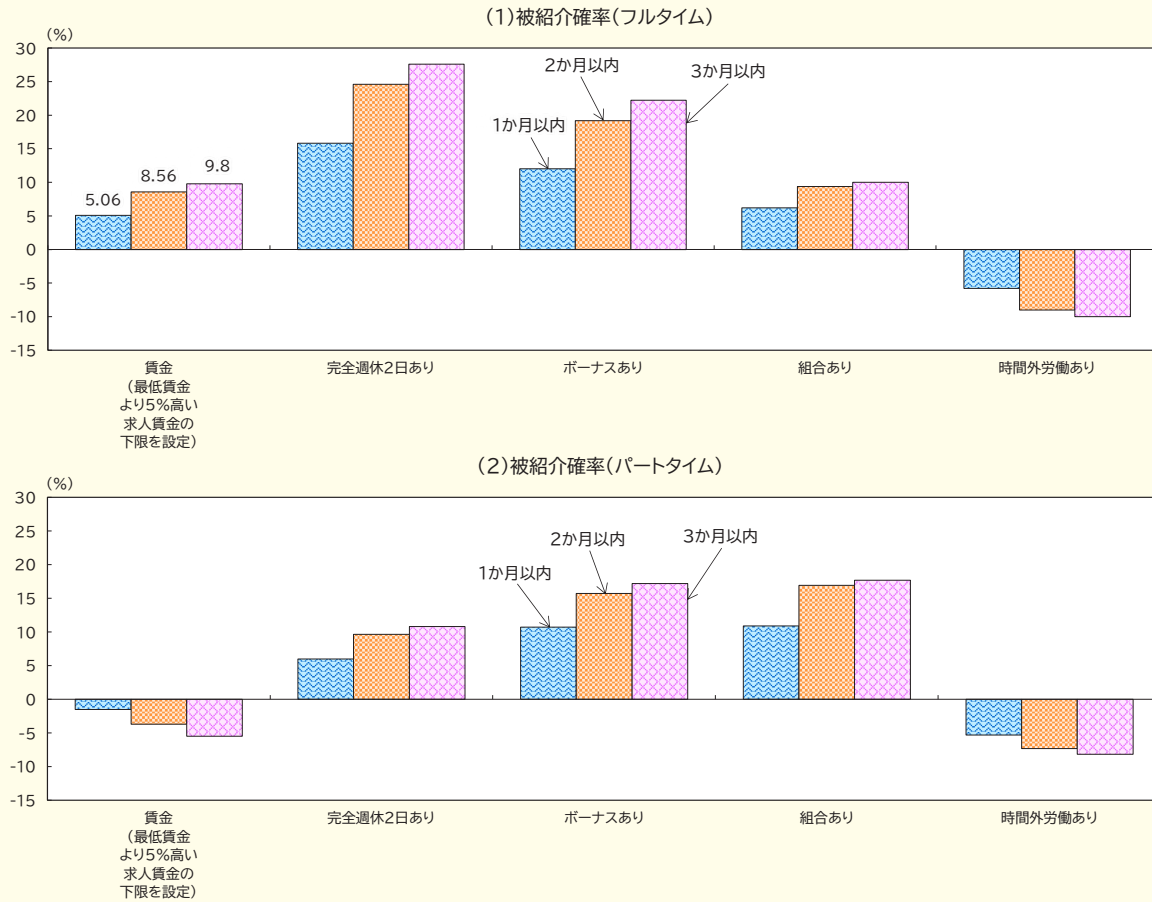
8 第2-(3)-34図を参照。

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。

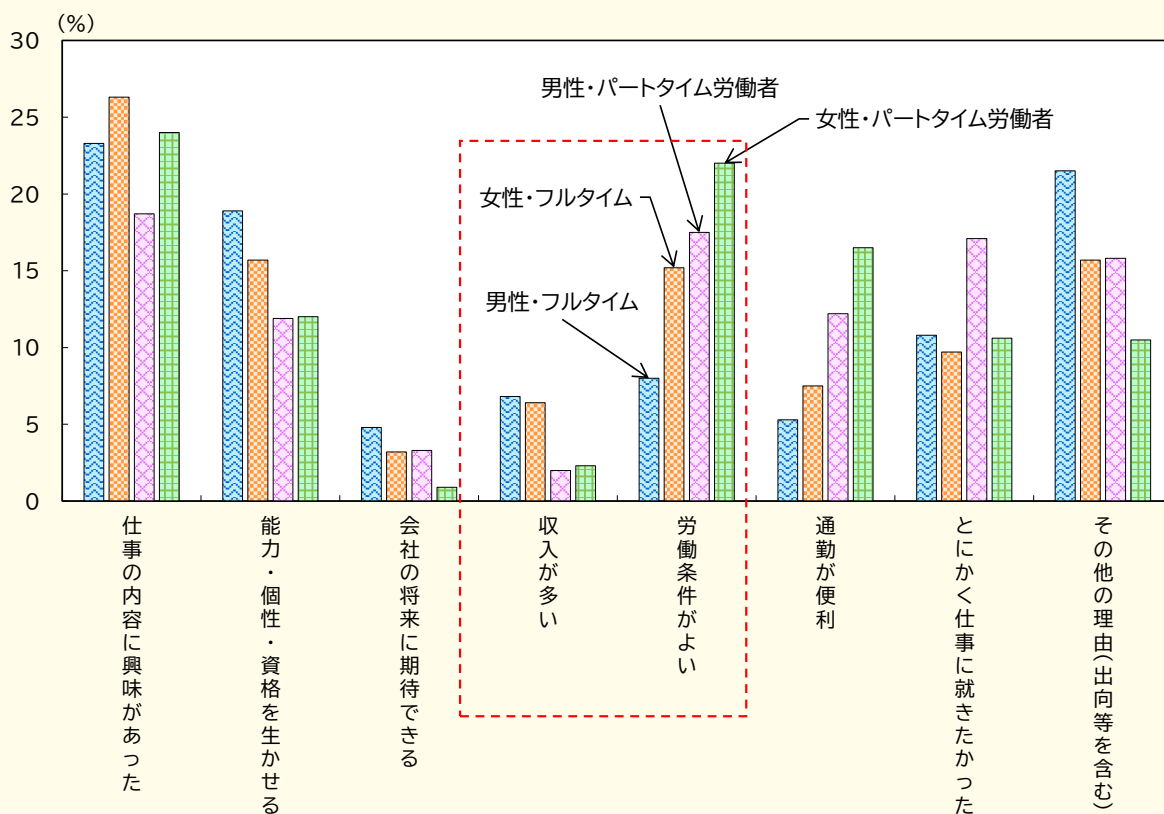


資料出所 厚生労働省行政記録情報（職業紹介）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 2022年1～3月の求人・企業情報を用いて推計している。

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

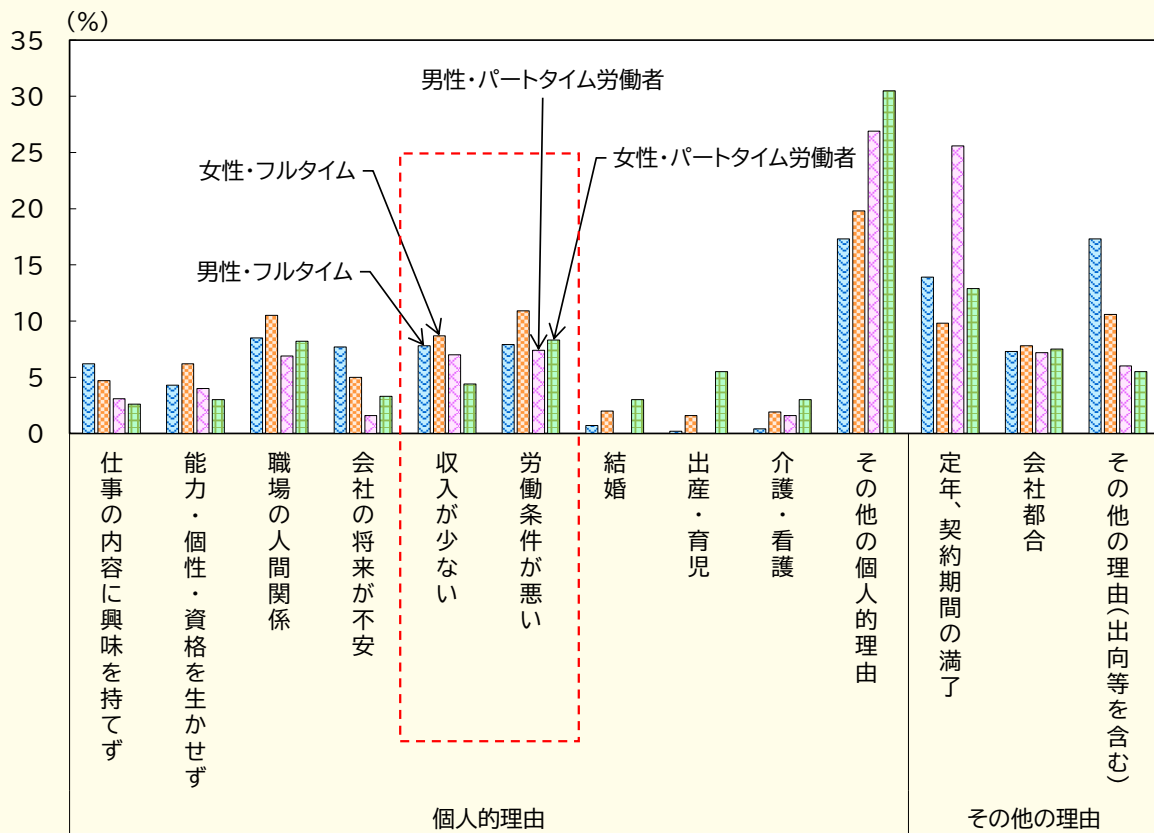
(注) 本図中で使用している「フルタイム」は、厚生労働省「雇用動向調査」における「一般労働者」を指す。

●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。



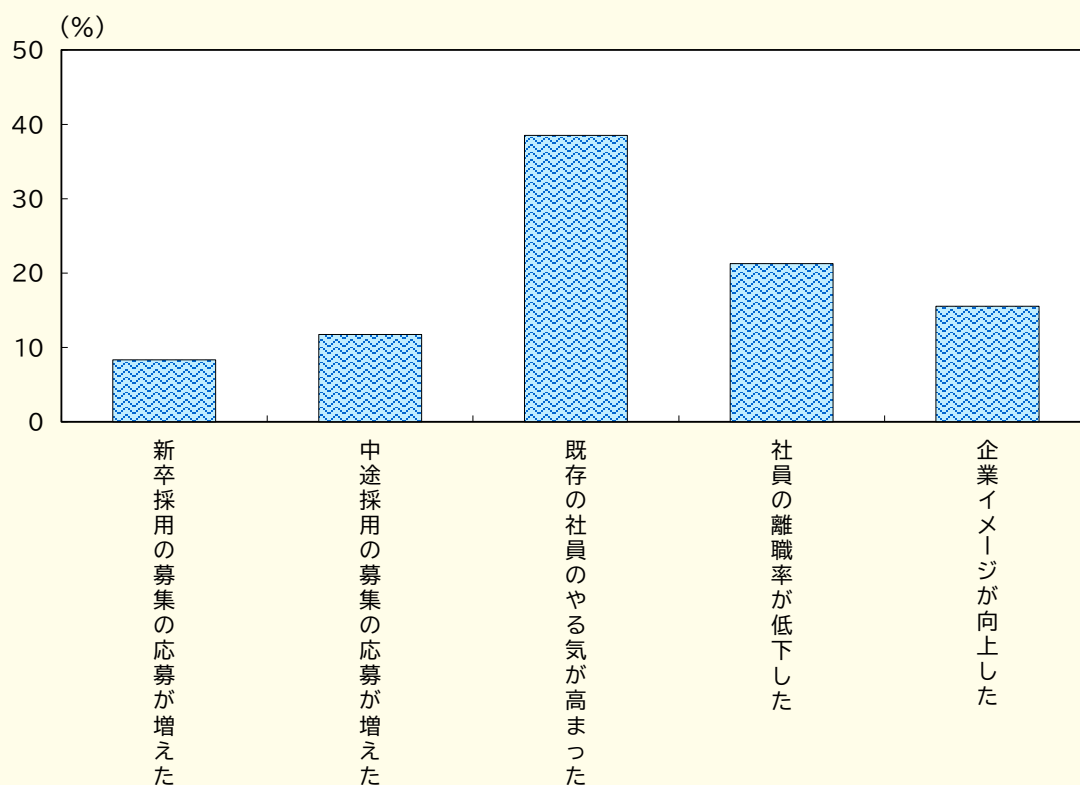
資料出所 厚生労働省「令和3年雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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

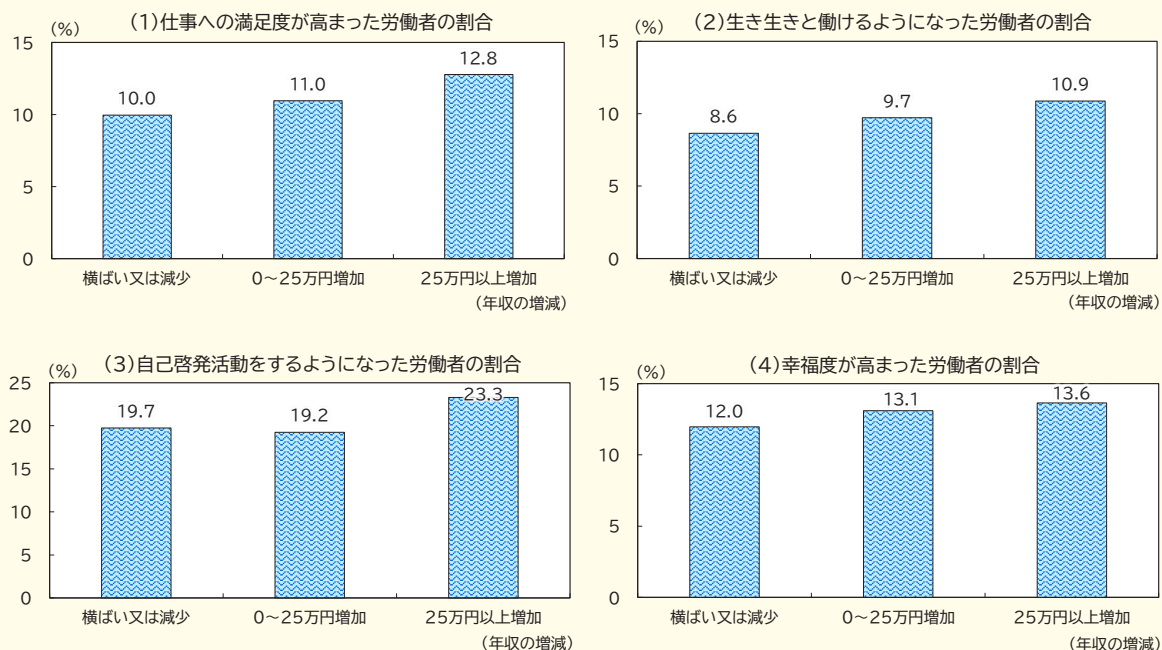
賃上げは、企業だけではなく労働者にも好ましい影響をもつ可能性がある。第2-(2)-8図は、連続する2年間で正規雇用の職にあった者について、年収が横ばい又は減少した者、年収が0～25万円増加した者、年収が25万円以上増加した者の3つに分け、それぞれの仕事への満足度や幸福度等の変化を確認した図である。同図(1)をみると、1年前より年収が増加した者では仕事への満足度が高まる者の割合が高くなっており、年収の増加は、仕事への満足度を高める効果がある可能性がある。同図(2)から、「生き生きと働いている」と回答した者の割合をみても、年収が上がった層ほど、生き生きと働けるようになった者の割合が高まっている。仕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すものと考えられる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」、「どちらかというとあてはまらない」又は「どちらともいえない」と回答し、2年目に「どちらかというとあてはまる」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」、「どちらかというとあてはまらない」又は「どちらともいえない」と回答し、2年目に「どちらかというとあてはまる」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。

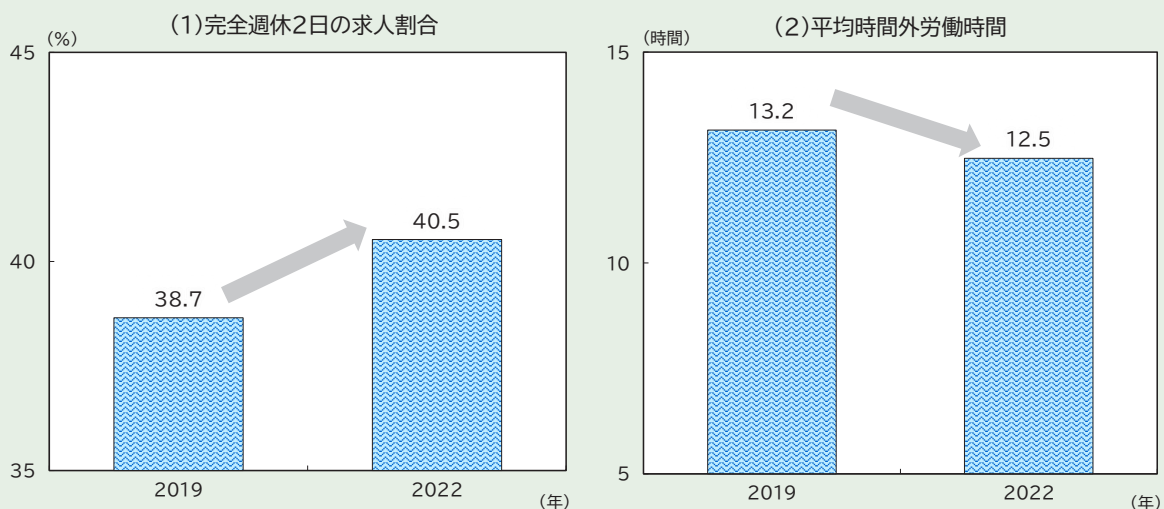
既に第1-(2)-16図でみたとおり、正社員の求人倍率は、2022年時点で、2019年の感染拡大前の水準には戻っておらず、求職者にとって、正規雇用への就業がここ数年において必ずしも容易になっているわけではない。

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。

第2節 賃上げによる経済等への好影響

●賃金はマクロの消費にプラスの影響

これまでみたとおり、賃金上がることは、個々の企業や労働者に対して好ましい影響をもたらす、こうした好影響は、マクロとしてみれば、消費、生産、雇用等の増加にも波及するものと考えられる。本節では、厚生労働省（2015）の分析を踏まえつつ、賃金がマクロの消費や雇用増等に与える影響を定量的にみていこう。

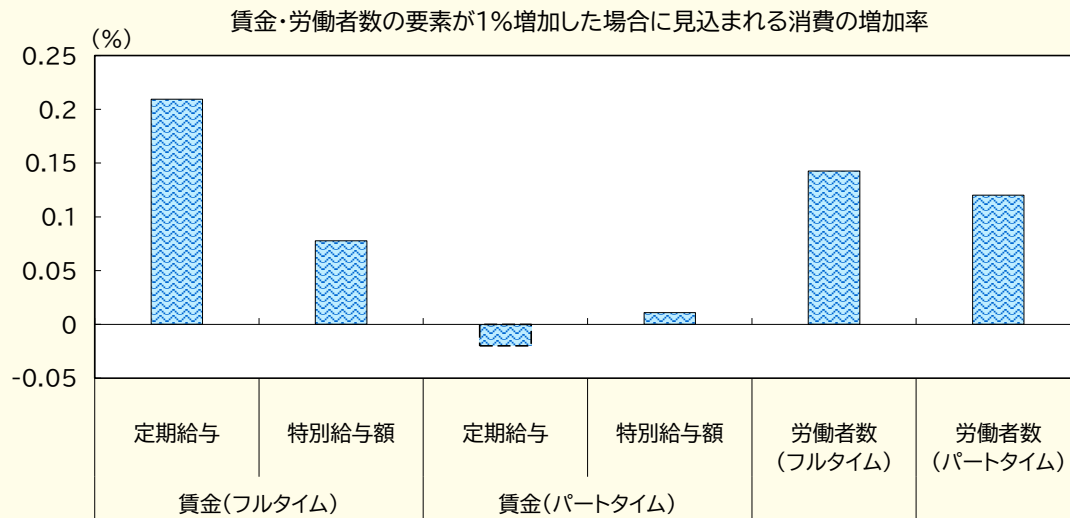
まず、賃金の消費へ与える影響を確認するため、賃金を説明変数とした消費関数の推計を行った。厚生労働省（2015）や、戸田・並木（2018）においても同様の推計は行われているが、ここでは固定効果を取り除くため、都道府県ごとのパネルデータを整備し、経済活動の活発度の指標として人口密度を含めて推計を行う。第2-(2)-9図は、フルタイム労働者の定期給与・特別給与、パートタイム労働者の定期給与・特別給与、フルタイム労働者数、パートタイム労働者数がそれぞれ1%増加したときに消費に与える影響を示している。これによると、フルタイム労働者の定期給与・特別給与が1%増加すると、それぞれ約0.2%、約0.1%分消費を増加させる効果をもつことが分かる。特に、定期給与引上げの効果は、フルタイムの特別給与額が1%増加することによる効果や、フルタイム労働者数が1%増加することによる効果よりも大きく、消費を増やすためには、企業の業績に左右されやすい賞与だけではなく、定期給与を着実に引き上げていく必要があることを示唆している¹⁴。

14 なお、パートタイム労働者については、労働者数の増加はマクロの消費を増やす一方で、賃金の増加はマクロの消費に大きく影響していない。

第2-(2)-9図

賃金等がマクロの消費に与える影響

- フルタイム労働者の定期給与が消費額に強く影響。



資料出所 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」「国勢調査」「労働力調査」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) 1) 都道府県ごとの民間最終消費支出、フルタイム・パートタイム労働者の定期給与額、特別給与額、労働者数、人口密度について、1997～2019年までのデータを用いてパネル化している。なお、人口密度は、各都道府県別の人口を5年ごとに計測されている各都道府県の面積で除したもの。
- 2) 民間最終消費支出については、基準が異なる4種類の県民経済計算について、それぞれの基準において計算された前年比を結合させることで、1997～2019年までの前年比を作成し、この前年比と2019年時点での水準を用いて計算している。なお、前年比については、1997～2001年までは平成12年基準（1993SNA）、2002～2006年までは平成17年基準（1993SNA）、2007～2011年までは平成23年基準（2008SNA）、2012～2019年までは平成27年基準（2008SNA）を用いて計算したもの。なお、県民経済計算は全て年度の値であるが、それ以外は全て暦年のデータを用いている。
- 3) 推計は、構築したパネルデータを用いて固定効果分析により行っており、結果は以下のとおり。
なお、グラフで示している各要素が1%増加した時の消費の増加率（弾力性）は、以下により推計された係数を用いて計算している。

$$\begin{aligned} \text{民間最終消費支出} = & 0.210 \times \text{フルタイム労働者の定期給与額} + 0.078 \times \text{フルタイム労働者の特別給与額} - 0.020 \times \text{パートタイム労働者の定期給与額} \\ & + 0.011 \times \text{パートタイム労働者の特別給与額} + 0.143 \times \text{フルタイム労働者数} + 0.121 \times \text{パートタイム労働者数} + 0.464 \times \text{人口密度} \end{aligned}$$

t値 (4.57) (6.05) (-1.17) (2.63) (4.37) (15.38) (10.18)

- 4) 本図中で使用している「フルタイム」「フルタイム労働者」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。

●賃金・俸給額1%の増加は生産を0.22%、雇用を0.23%、雇用者報酬を0.18%増加させる

賃金引上げによる家計所得の増加は、消費を通じて経済成長につながり、さらに雇用や生産、消費が生まれるという好循環をもたらす可能性がある。これは、家計が、賃上げによる所得の増加の一部を消費に回すことにより、各部門における最終需要が増加し、それによる生産や雇用量の増加が起こり、雇用者所得が増加するというような波及効果によるものである。賃上げの影響を定量的に確認するため、ここでは、産業連関表を用いて、全労働者の賃金が1%増加した場合（すなわち、国民経済計算でいう賃金・俸給額が1%増加した場合）の経済波及効果について確認してみよう¹⁵。

第2-(2)-10図では統合大分類である37部門について、賃金・俸給額が1%増加したときに誘発される生産額の増加分と、それにより誘発される雇用と雇用者報酬の増加分を計算している。まず、我が国における2021年の賃金・俸給額の約1%に当たる約2.4兆円だけ雇用者全体の賃金額が増加するものとする。増加した所得の一部は貯蓄にも回るため、2021年の総務省統計局「家計調査」における勤め先収入と消費支出の比として計算される約0.55を消費転換率として、約2.4兆円に消費転換率を乗じた約1.3兆円が消費に回るものと仮定する。消費の増加により部門ごとに生産量が増加し、その生産の増加に見合うよう雇用量が増加し、雇用者報酬額が増加する。なお、理論的には波及効果は小さくなりながら続いていくが、ここでは2回のみ波及が生ずるものとして計算している。

同図（1）により、賃金・俸給額が1%増加したときに見込まれる各部門における生産の増加額をみてみよう。消費に占める割合が比較的高い商業や不動産等を中心に、追加的に約2.2兆円の生産が行われるものと考えられる。生産額全体は約1,020兆円であることを踏まえると、全労働者の賃金1%の増加は、全体の生産額を約0.22%引き上げる効果があると考えられる。

同図（2）は、雇用の増加量を部門別に示したものである。賃金・俸給額が1%増加することによってもたらされた約2.2兆円分の追加的な生産をまかなうため、労働集約的な（1単位の生産に当たってより多くの労働力を必要とする）産業である商業や対個人サービスを中心に、従業者総数約6,900万人の約0.23%に相当する約16万人分の雇用が増加すると推計される。

最後に、同図（3）により、雇用者報酬の増加額を推計した。雇用者報酬額の増加分は、増加生産額に生産・雇用者報酬比率（生産額に占める雇用者報酬の割合）を乗じたものであるが、生産額が大きい商業や生産・雇用者報酬比率が高い医療・福祉等を中心に、全体として雇用者報酬約289兆円の約0.18%に相当する約5,000億円と見込まれる。

産業連関表を用いた分析では、物価や労働分配等の変化が勘案されていないことに留意が必要であるが、賃上げはマクロでの消費を増加させ、さらなる賃金の増加につながりうるものと考えられる。

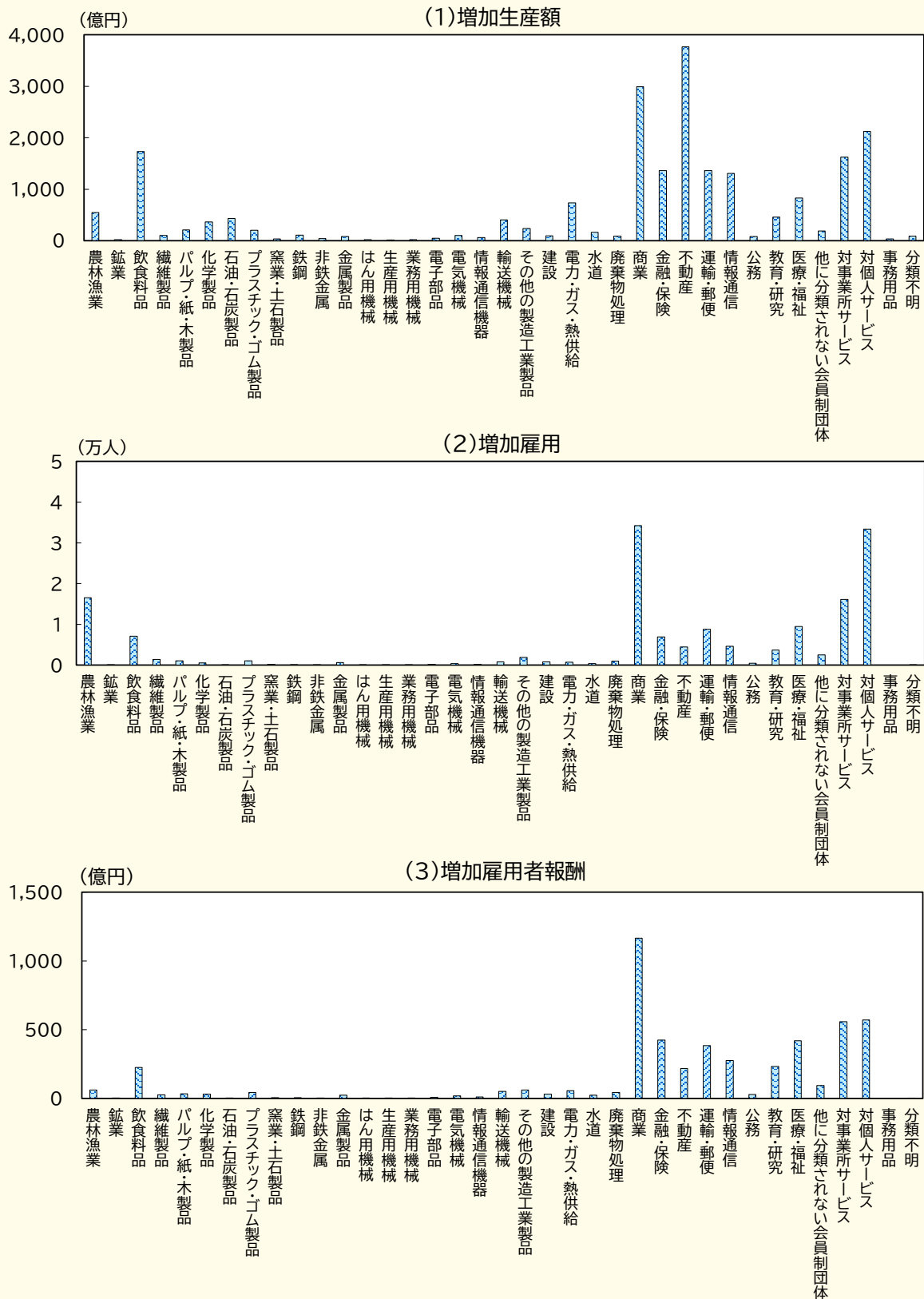
15 詳細は付注1を参照。

第2-(2)-10図

賃金・俸給額が増加した場合の生産・雇用誘発効果

- 全ての労働者の賃金が1%増加した場合、生産額を約2.2兆円、雇用を約16万人、雇用者報酬を約5,000億円増加させるものと推計される。

賃金・俸給額が1%増加した場合に見込まれる生産額・雇用者数・雇用者報酬の増加分



資料出所 総務省「産業連関表」「家計調査」、内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

●収入は結婚にも大きな影響を及ぼしている可能性

ここまで賃金増加による消費や生産等の経済全体への影響をみてきたが、最後に、賃金が結婚選択に対してどのような影響を与えるかについてもみてみよう¹⁶。

結婚は、個人の自由意思に基づくものであるが、後ほどみていくように、現状では、多くの人が結婚を希望しながら実現していない。先行研究によれば、賃金は結婚選択に当たっての重要な要素の一つであると考えられており¹⁷、結婚と賃金の関係は、個々人の希望が叶えられやすい環境を整備する観点から、重要な論点である。また、我が国における少子化の背景については、岩澤（2015）が指摘する¹⁸ように婚姻数の減少が極めて大きな影響を及ぼしていることを踏まえれば、少子化を克服していく観点からも重要である。

まず、結婚を望む者の割合と実際の有配偶率をみてみよう。第2-(2)-11図は、1995年以降の我が国における20～39歳までの結婚を希望する男女の割合と、実際に結婚している者（有配偶者）の割合を示したものである。それぞれ調査が異なることから、数値を取得できる年度が異なることに留意が必要であるが、1995～2021年にかけて「いずれ結婚するつもり」と回答している男女の割合は、それぞれ80%以上でほぼ横ばいとなっている一方で、有配偶率は、女性は50%台前半から40%台前半まで、男性は40%から30%台半ばにまで低下している。結婚への希望は以前と大きく変わっていない中で、必ずしもその希望を叶えられていない可能性が示唆される。

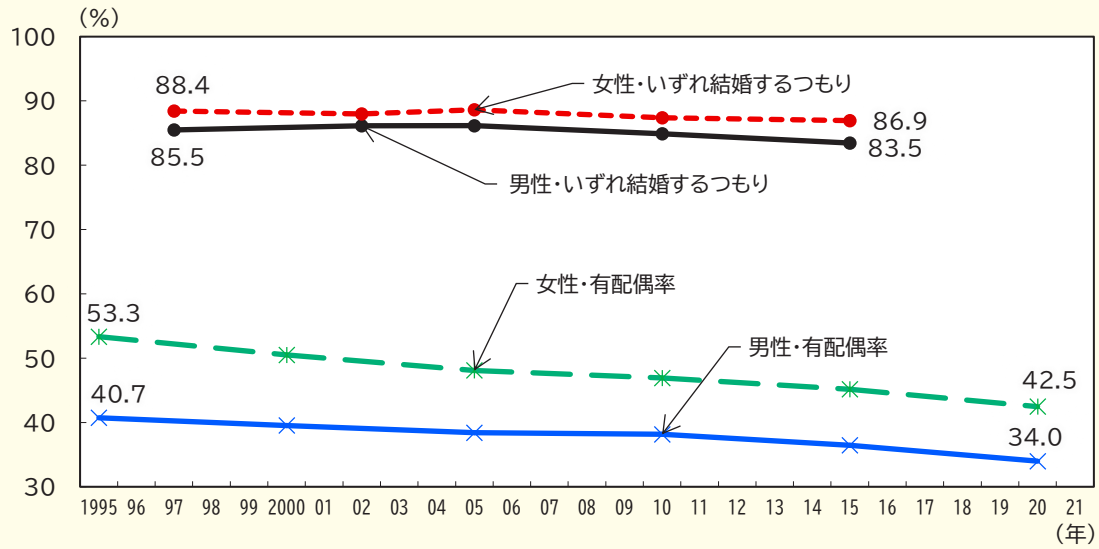
16 内閣府（2022）によると、婚姻件数は第1次ベビーブーム世代が25歳前後の年齢を迎えた1970～1974年にかけて年間100万組を超え、婚姻率（人口1,000人当たりの婚姻件数）も10.0前後であったが、その後は低下傾向となった。また、人口動態統計をみると、2021年は感染症の影響もあり婚姻件数は約50万組と低下している。2020年は例えば30～34歳では男性は47.4%、女性は35.2%が未婚であり、長期的に未婚率は上昇傾向で推移している。

17（独）労働政策研究・研修機構（2019）においては、総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」を用いて、男性については、どの年齢層でもおおむね年収が高いほど有配偶率は高い関係があることを指摘している。

18 岩澤（2015）によると、合計特殊出生率が2.01（1950年代後半～1970年代前半にかけての合計特殊出生率に相当）から2012年の1.38までの変化量は、約90%が初婚行動の変化、約10%が夫婦の出生行動の変化で説明できる。

第2-(2)-11図 男女別の結婚希望率と有配偶率

○ 20～39歳の者について、結婚希望者の割合と実際に結婚している者の割合をみると、結婚希望者ほどには結婚をしていない。



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」、総務省統計局「国勢調査」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) 1) 結婚意思は、「出生動向基本調査」より、20～39歳の独身者を集計。
2) 有配偶率は、「国勢調査」より、20～39歳の者を集計。2015年及び2020年調査は不詳補完値。

第2-(2)-12図より、男女別に結婚相手に求める条件をみると、「価値観が近いこと」や「一緒にいて楽しいこと」「一緒にいて気をつかわないこと」が男女ともに上位となっている。男女別にみると、女性では「経済力があること」を半数以上が求め、職種・学歴などを求める割合も一定数存在している一方で、男性では、こうした経済力や学歴・職業への希望は小さい¹⁹。

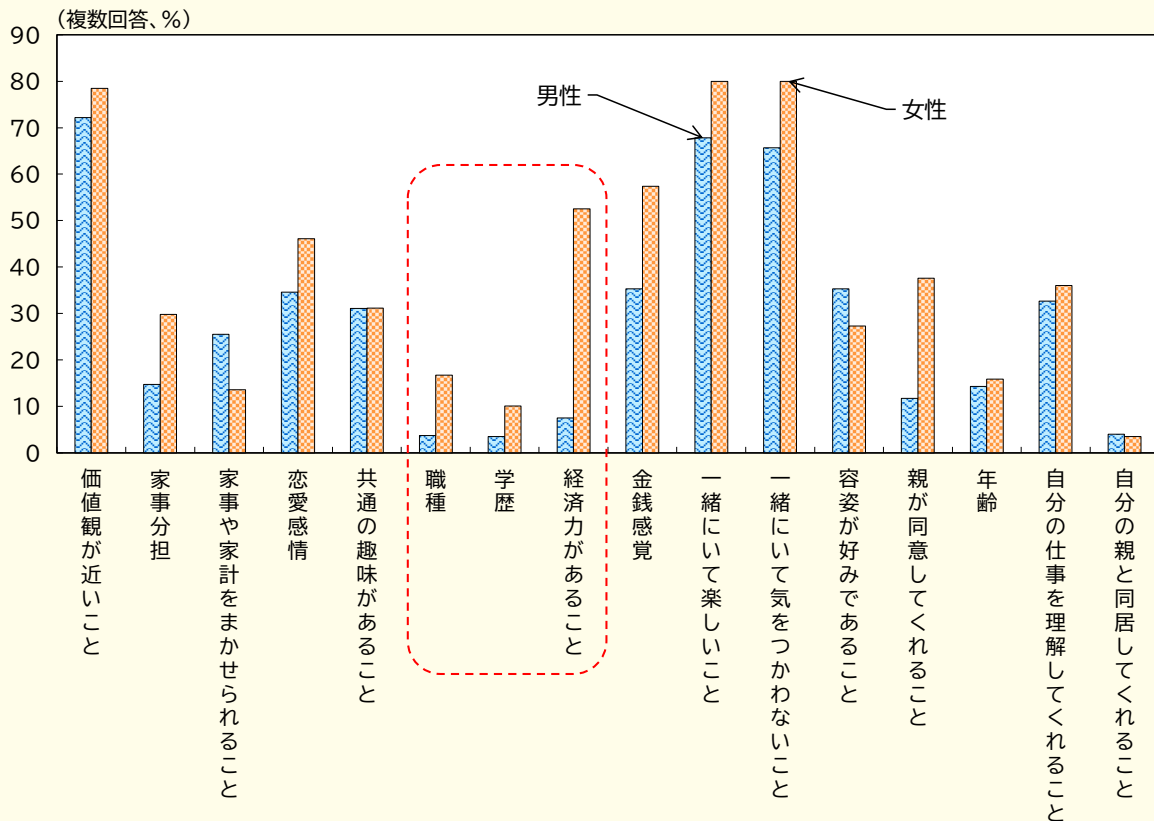
加えて、第2-(2)-13図は、20～39歳の男女について、結婚生活で必要と思われる収入と、実際の未婚者の年収分布を比較したものである。結婚生活をスタートさせるに当たって必要だと思う夫婦の年収については、男性・女性ともに約6割が年収400万円以上と回答し、約4割が500万円以上と回答している。一方で、同年齢の未婚者についてみると、男性では約25%、女性では約36%が主な仕事からの年間収入が200万円未満、男性の約半数、女性の約70%が300万円未満である。雇用者の共働き世帯が、片働き世帯よりも多数となる中²⁰、多くの若い未婚者は単独では結婚に必要と考えられている収入に届いていない状況がうかがえる。

19 なお、付2-(2)-2図より、国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」により、男女それぞれについて、結婚相手の条件として重視・考慮する条件の変化を長期にみると、男性では相手の「経済力」を重視・考慮する人の割合が、第10回（1992年）調査の26.7%から第16回（2021年）調査の48.2%に増加している。また、女性では相手の「家事・育児の能力や姿勢」を重視する人の割合が第11回（1997年）調査の43.6%から第16回（2021年）調査の70.2%まで増加している。

20 内閣府（2023）において取り上げられているように、長期的に、「雇用者の共働き世帯」は増加傾向にある一方、「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」は減少傾向で推移しており、2022年では、妻が64歳以下の世帯についてみると、「雇用者の共働き世帯」は1,191万世帯と、「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」である430万世帯の3倍近くとなっている。

第2-(2)-12図 男女別の結婚相手に求める条件

○「価値観が近いこと」や「一緒にいて楽しいこと」「一緒にいて気をつかわないこと」が最も多い一方で、特に女性では「経済力があること」を半数以上が求め、職種・学歴などを求める割合も一定数存在。男性ではこうした経済力や学歴・職業への希望は小さい。

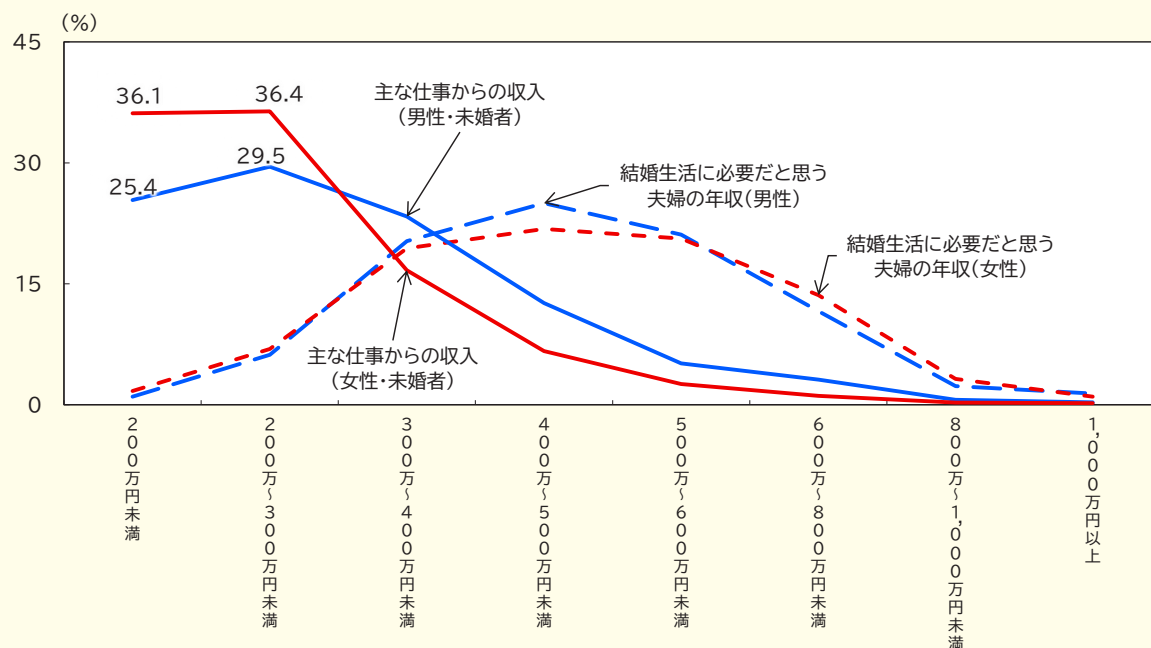


資料出所 内閣府「平成26年度結婚・家族形成に関する意識調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 本調査は、20～39歳の男女7,000人を対象とした調査である。なお、本設問の回答者数は男性で428人、女性で516人である。
- 2) 内閣府の意識調査におけるQ29「結婚相手に望むことは何ですか（何でしたか）。」に対する回答（複数回答）を使用している。なお、その他及び無回答の割合は除いている。

第2-(2)-13図 男女別の結婚生活に必要なと思う夫婦の年収と未婚者の収入分布

○ 未婚者の収入と結婚生活に必要なと思う年収には乖離が存在。



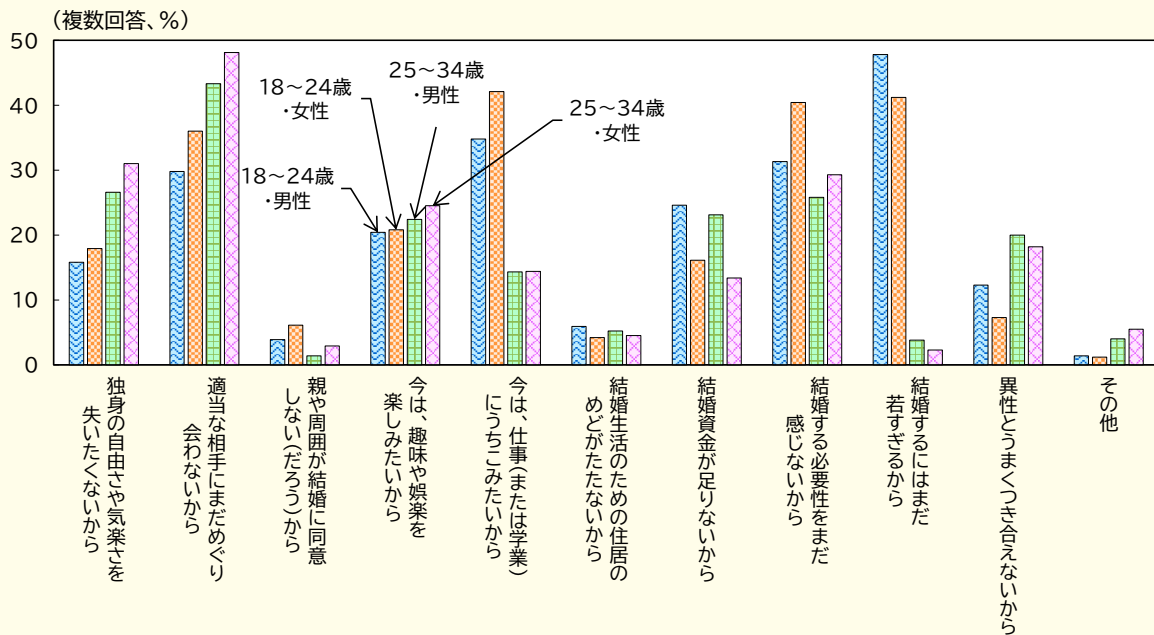
資料出所 内閣府「平成26年度結婚・家族形成に関する意識調査」、総務省統計局「平成29年就業構造基本調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 「結婚生活に必要なと思う夫婦の年収」は、「平成26年度結婚・家族形成に関する意識調査」における「結婚生活をスタートさせるにあたって必要だと思う夫婦の年収(税込み)はどのくらいだとお考えですか。」に対する20～39歳の者からの回答を、「200万円未満」「200万～300万円未満」「300万～400万円未満」「400万～500万円未満」「500万～600万円未満」「600万～800万円未満」「800万～1,000万円未満」「1,000万円以上」の8区分に集計しなおしたもの。
- 2) 「主な仕事からの収入」は、「就業構造基本調査」における20～39歳かつ未婚者の状況を「200万円未満」「200万～300万円未満」「300万～400万円未満」「400万～500万円未満」「500万～600万円未満」「600万～800万円未満」「800万～1,000万円未満」「1,000万円以上」の8区分に集計しなおしたもの。

加えて、第2-(2)-14図より、18～34歳の結婚意思のある男女について独身でいる理由をみると、男女ともに25～34歳では「適当な相手にまだめぐり会わないから」という割合が最も高く、18～24歳では「結婚するにはまだ若すぎるから」等の割合が高い。一方で、複数回答であることに留意が必要であるが、男性では18～24歳の約25%、25～34歳の約23%が、独身でいる理由として「結婚資金が足りないから」と回答しており、男性においては金銭の不足が結婚を躊躇する大きな原因となっている可能性がある。

第2-(2)-14図 男女別・年齢別の独身でいる理由

- 25～34歳では、男女ともに「適当な相手にまだめぐり会わないから」の割合が最も高い。
- 18～24歳では、男女ともに「結婚するにはまだ若すぎるから」の割合が高く、女性では「結婚する必要性をまだ感じないから」「今は、仕事（または学業）にうちこみたいから」の割合も高い。



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」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) 2021年の状況を調査したものである。

以上を踏まえると、結婚選択に当たっては「価値観が近い」や「一緒にいて楽しい」等、双方の相性が重要であるが、未婚者の実際の収入分布と結婚に必要なと考えられている年収との間に乖離が生じていることや、若い男性を中心に「結婚資金が足りない」ことから未婚であると回答する者が一定数存在していることを踏まえれば、収入は、自分だけではなく結婚相手のものも含め、結婚選択に当たって少なからぬ影響を及ぼしている可能性がある。

●男性は収入が高いと結婚する割合が高まる傾向が顕著

収入と結婚にはどのような関係性がみられるだろうか。ここでは、各個人を経年で調査した厚生労働省「21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」を用いて確認してみよう。第2-(2)-15図(1)は、2013年調査において独身であった男女について、年齢・年収別に、5年後までに一度でも結婚をした者の割合をみたものである。2013年調査時点において年収が200万円未満であった独身の21～25歳の男性は、5年後までに約1割が結婚している一方で、2013年時点において年収が300万円以上であると、約3割が結婚している。2013年時点において26～30歳であった独身男性についてみると、年収が200万円未満では5年後までに結婚を経験する割合が約1割である一方、年収300万円以上では約4割となっており、男性においては、収入は結婚に強く影響しているものと考えられる。女性は200万円以上とそれよりも低い収入を比較すると、年収が高い方が5年後に結婚する割合が高い傾向は同様であるが、年収200万円以上をみると、5年後に結婚している割合に大差はなく、男性ほど収入と結婚に強い関係性が生じていない。

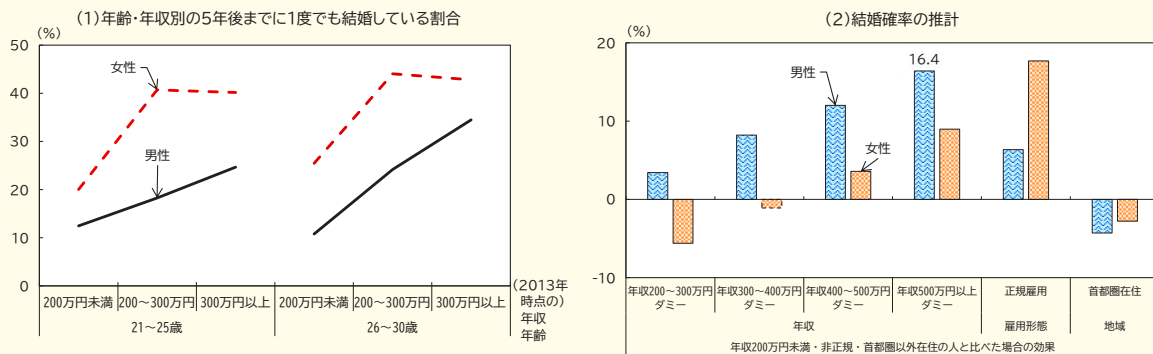
こうした収入と結婚選択の関係を詳細に確認するため、パネル調査の特性をいかし、男女別に、結婚行動についてロジスティック回帰分析を行った²¹。同図(2)はそれぞれ年収、雇用形態、地域が結婚確率に及ぼす効果を示したものである。例えば、年収200～300万円ダミーについては、年収が200～300万円であると、年収が200万円未満の場合よりも、どの程度結婚確率を引き上げるかを示している。同図(1)でみたとおり、男性は年収が上がるほど結婚確率が引き上がる効果がみられ、年収500万円以上では、年収200万円未満の場合と比べて、結婚確率が16%ほど上昇する効果がみられる。一方、女性については、年収200～300万円では結婚確率が引き下がる効果がみられるものの、おおむね年収が高いほど結婚確率が高まる²²。また、正規雇用ダミーは、男女ともに結婚確率を引き上げる効果がみられ、特に、女性においてその効果が大きくなっている。この背景には、結婚後の将来の生活の見通しがつくよう、男女ともに、結婚相手に対して安定した雇用形態を望む傾向があることが考えられる。正規雇用への転換支援等、希望する人が正規雇用になりやすい環境を整備していくことは、希望する人の結婚を後押しすることに向けても重要であるものと考えられる。

21 推計の詳細は付2-(2)-3表を参照。

22 なお、女性の年収と結婚については、(独)労働政策研究・研修機構(2014, 2019)が指摘するように、結婚後、仕事を辞めたり労働時間を減少させたことによる年収の減少が影響している可能性があり、年収200～300万円で見られる女性における結婚確率へのマイナスの効果は、必ずしも所得と結婚選択の関係を表しているものではない可能性があることに留意が必要である。

第2-(2)-15図 結婚確率の推計

- 特に男性において、年収が高いほど、少なくとも1度以上結婚する割合が高まる傾向。
- 結婚確率を推計すると、男女ともに基本的には年収が高いほど高まる傾向。



資料出所 厚生労働省「21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」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) (2) は、第2～第6回調査、第3～第7回調査、第4～第8回調査のいずれかについて連続して少なくとも5年回答したサンプルに限って分析したもの。第1回から第2回にかけて所得の調査の仕方が変更されているため、第1回調査は除いて集計している。加えて、コロナの影響を除くため、第9回調査も除いている。
- 2) 年収については、調査年の前年1年間の所得（例えば、平成25年11月に調査が行われた第2回調査においては、平成24年の1年間に得た所得（働いて得た所得（税込み）とその他の所得の合計額））を用いている。年齢は調査年時点のもの。
- 3) 21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）は2012年10月末日時点で全国の20～29歳である男女及びその配偶者を対象に行ったものであり、本分析では第2～第8回調査を用いていることから、2013年10月末日時点において21～30歳の男女を対象に分析している。

収入の増加が希望する人の結婚を後押しすれば、それは結果として出生の増加につながりうることから、個々人の希望を叶えやすい社会を実現していくという観点に加え、社会全体として少子化を克服していく観点からも、若年層を中心に賃金をしっかりと引き上げ続けていくことが重要である。

第3節 小括

本章では、賃金引上げ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）に分けて確認した。個々の企業への効果についてみると、フルタイムの求人賃金を最低賃金よりも5%以上高い水準に設定すると、最低賃金水準と比べて、募集人数一人当たりの被紹介件数を1か月以内では約5%、3か月以内では約10%増加させている。加えて、賃上げは、労働者の仕事へのモチベーション向上等を通じて、企業や個人の生産性向上にも寄与する可能性があることを指摘した。また、経済全体への影響についてみると、フルタイム労働者の定期給与・特別給与の1%の増加が、それぞれ約0.2%、約0.1%ずつ消費の増加効果をもつ可能性があることや、産業連関表を用いた分析では、全体の賃金・俸給額が1%増加したときに、約2.2兆円の生産増加と、約5,000億円の雇用者報酬のさらなる増加をもたらしうることを確認した。加えて、若年層を中心とした賃金の増加は希望する人の結婚を後押しすることで、個々人の希望を叶える効果があるほか、婚姻数の増加を通じて、少子化問題の克服にも寄与する可能性があることを指摘した。

このように、賃金の引上げは、企業の人材の確保や生産性向上の後押しをすることや、労働者のモチベーションを高めるといったミクロの効果のみならず、経済全体の活性化や少子化問題の克服といったマクロの効果も持つと考えられる。こうした効果を踏まえれば、賃金の引上げは、個々の企業にとっては人件費の負担増となるものの、人口減少を迎えている我が国において、将来にわたって企業が安定的な成長を続けるとともに、我が国経済全体が再び成長軌道に乗るためには重要な要素の一つであるといえる。まずは足下において、賃金をしっかりと引き上げることで人材を惹きつける。雇用した人材へ投資をし、能力向上を図り、企業の生産性を向上させ、それを更なる賃上げにつなげる。こうした好循環を築き上げることで、持続的な賃上げを実現していくことが重要である。

第3章

持続的な賃上げに向けて

ここまで、賃上げの現状や背景、効果等について紹介してきたが、第3章では、賃上げを実際に行っている企業の特徴等を踏まえた上で、今後、持続的に賃金を引き上げていくための方向性や、賃金政策の効果を分析していく。具体的には、まず（独）労働政策研究・研修機構が実施した調査を用いて、業績や価格転嫁状況、賃金制度等の観点から、賃上げを行っている企業の特徴について分析を行う。その上で、持続的な賃上げに向け、新規開業、転職支援及び非正規雇用労働者の正規雇用転換の3つの視点を取り上げ、今後の方向性を確認する。最後に、最低賃金と同一労働同一賃金という賃金に係る2つの政策を取り上げ、これらの政策が賃金の分布等に及ぼした影響を確認していく。

第1節 企業と賃上げの状況について

● 9割超の企業が賃上げを実施。過半の企業が一人当たり定期給与・夏季賞与を増加させている

厚生労働省からの要請により、（独）労働政策研究・研修機構が実施した「企業の賃金決定に係る調査¹」（2022年）に基づいて、企業の経済見通しや価格転嫁の状況と賃上げの関係等、企業の賃金決定を取り巻く状況について確認していこう。

まず、第2-(3)-1図（1）より、回答いただいた企業について2022年における賃上げの状況をみると、「ベースアップを実施した」が約36%、「ベースアップ以外の賃上げ（定期昇給等）を実施した」が約57%と、合わせて9割超の企業が何らかの賃上げを実施したことが分かる。

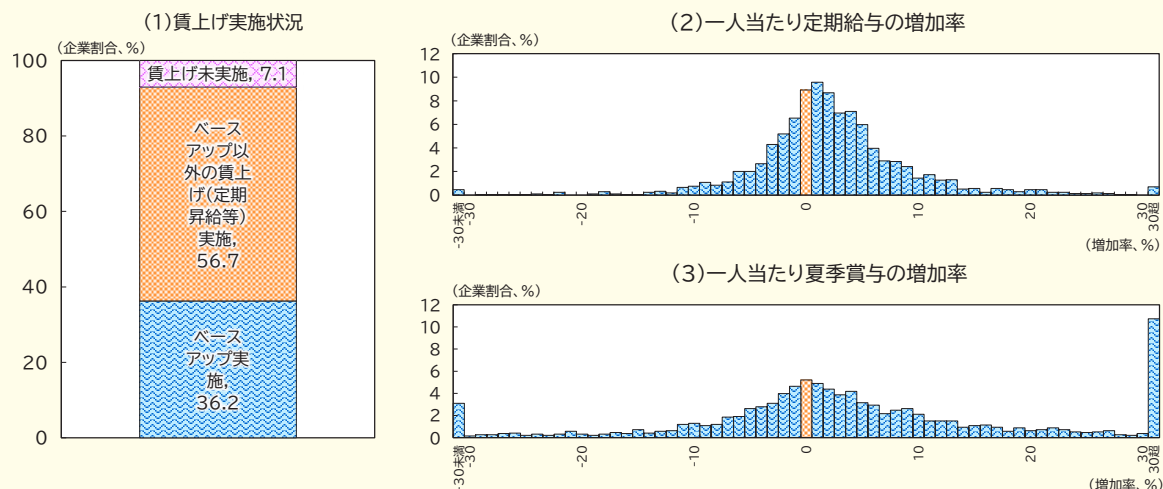
次に、同図（2）より、企業の一人当たり定期給与の増加率（2021年6月分と2022年6月分を比較した増加率）をみてみよう。増加率0%の右側に多くの企業が分布しており、一人当たり定期給与が増加した企業の方が減少した企業よりも多い一方で、増加率5%以内の企業が4割弱となるなど、増加率10%以内に企業が集中していることが分かる²。さらに、同図（3）より、企業の一人当たり夏季賞与の増加率（2021～2022年にかけての増加率）をみると、一人当たり夏季賞与についても、増加した企業の方が多いことが分かる。一方、増加率5%以内の企業が2割程度である中、増加率30%以上が1割以上ある等、より短期間の業績に連動すると考えられる夏季賞与の方が企業間にばらつきがみられる。

定期給与を含めた賃上げが多く企業の広がり、中には賞与を大きく引き上げる企業もあるなど、経済活動の正常化が進む中で、賃上げに向けた動きが着実にみられる。

- 1 本調査は2022年12月末時点の企業の賃金決定に関する実態を把握することを目的として、2023年2月に1万社の企業を対象に行われたものであり、約2,500社から回答をいただいた。
- 2 第2-(3)-1図（1）より9割超の企業において何らかの賃上げを実施したことを示しているが、個々の労働者の賃金を上げても、社内で相対的に賃金の低い労働者（新規学卒者やパートタイム労働者等）を多く雇い入れた場合には、平均でみた一人当たり定期給与や夏季賞与が減少する可能性があることには留意が必要。

第2-(3)-1図 賃上げ実施状況

- 2022年において9割超の企業で何らかの賃上げを実施。
- 一人当たり定期給与・一人当たり夏季賞与は、増加した企業の方が減少した企業よりも多い。



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) 1) (1)は2022年に実施した賃上げについて企業に尋ね(「定期昇給」「ベースアップ」「賞与(一時金)の増額」「諸手当の改定」「新卒者の初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」「非正規雇用者・パート労働者の昇級」「その他」「いずれの賃上げも実施していない」から複数選択可。)、実施企業割合を集計。
- 2) (2)(3)は、企業の2022年の一人当たり定期給与(6月分)及び夏季賞与について、2021年比の増加率ごとに企業数を集計したもの。図はプラス・マイナス0.5%ポイントの範囲のヒストグラムであり、例えば横軸の「0」の位置にある棒グラフは、「一人当たり定期給与増加率が-0.5%~0.5%未満であった企業の割合」を示している。
- 3) いずれも無回答は除く。

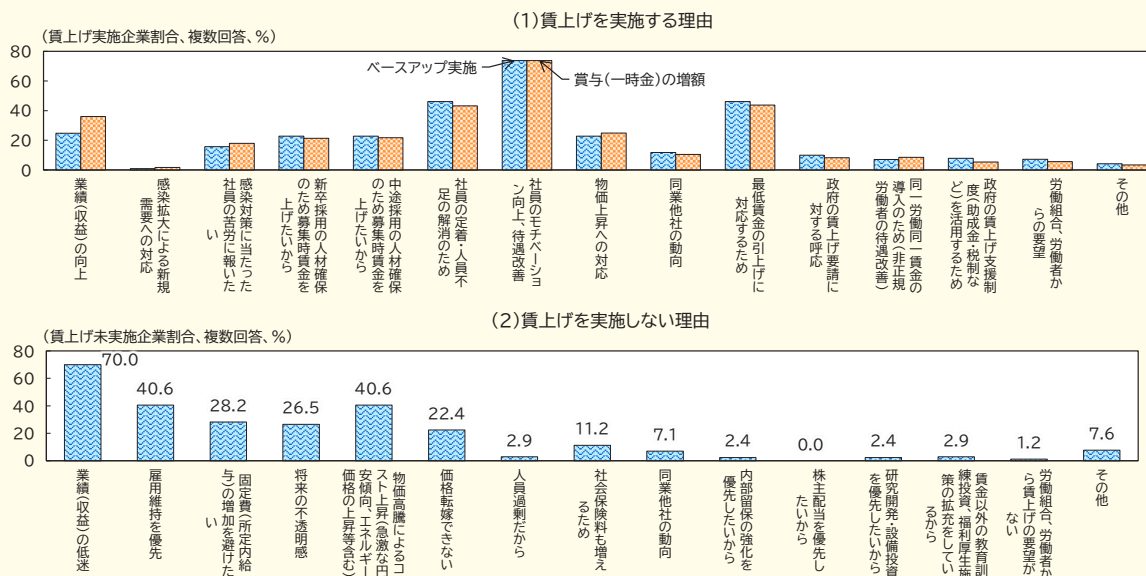
●賃上げの理由は社員のモチベーション向上や社員の定着のためが多い

賃上げを実施した企業について、その理由を確認しよう。第2-(3)-2図(1)は、2022年にベースアップ、賞与(一時金)(以下「一時金」という。)の増額を実施した企業に、それぞれ、その理由を尋ねたものである。これをみると、いずれも、「社員のモチベーション向上、待遇改善」が7割強で最多となった。また、「社員の定着・人員不足の解消のため」と回答した企業も4割強、「中途採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから」や「新卒採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから」等、中途採用や新規採用の人材確保のためと回答している企業も2割以上ある。こうした結果から、社員のモチベーション確保、離職の防止、採用の強化が、企業の賃上げへの強い動機となっていることがうかがえる。

また、賃上げを実施しなかった理由について、同図（２）よりみてみると、約７割の企業が「業績（収益）の低迷」を挙げており、約４割の企業が「雇用維持を優先」、２～３割の企業が「将来の不透明感」や「価格転嫁できない」と回答している。また、企業物価の上昇を反映して、約４割の企業が「物価高騰によるコスト上昇（急激な円安傾向、エネルギー価格の上昇等含む）」と回答している。企業が賃上げできない背景には、円安や物価動向等も含め、様々な要因による業績の低迷や不透明な見通し等が強く影響していることがうかがえる³。

第2-(3)-2 図 賃上げ実施理由、未実施理由

- 賃上げを実施する理由は社員のモチベーション向上や社員の定着のためが多い。
- 賃上げを実施しない主因は業績の低迷。



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、2022年にベースアップ又は賞与(一時金)の増額を実施した企業について、実施理由ごとに回答割合を集計したもの。

2) (2)は、2022年に賃上げを実施しなかった企業（賃上げ実施状況を企業に尋ね、「定期昇給」「ベースアップ」「賞与（一時金）の増額」「諸手当の改定」「新卒者の初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」「非正規雇用者・パート労働者の昇級」「いずれの賃上げも実施していない」の中から、「いずれの賃上げも実施していない」を選択した企業）について、実施しない理由ごとに回答割合を集計したもの。

3) いずれも無回答は除く。

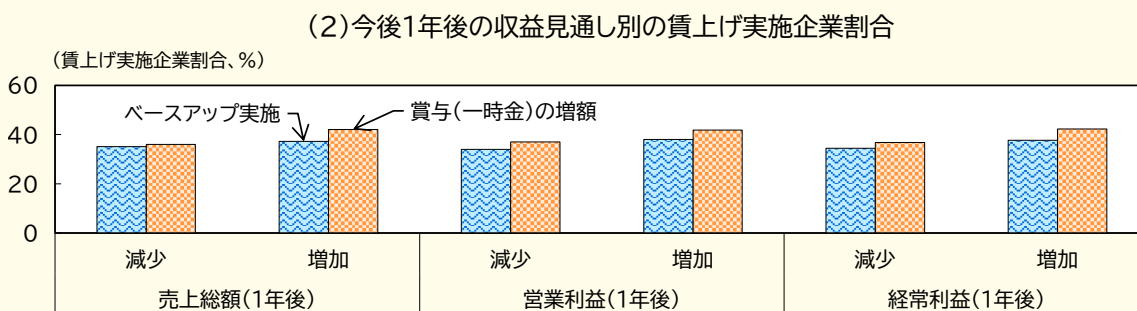
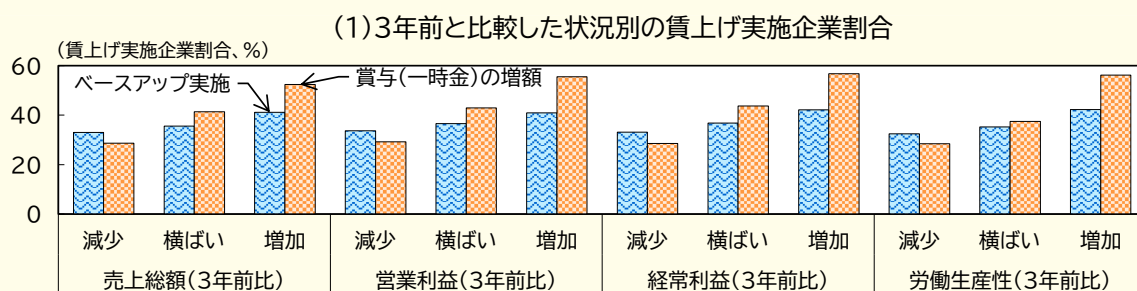
3 賃上げを実施しない理由として「業績（収益）の低迷」が最も多いが、業績は仕入れ価格や売上高にも左右されるため、物価上昇によるコスト上昇や価格転嫁のしづらさ等も業績低迷の一因となっている可能性がある。こうした状況が、企業の将来見通しに影響している可能性も考えられる。

●賃上げに向けて、業績や見通しだけではなく価格転嫁も重要

企業における業績や見通しと賃上げの関係について、詳細に確認しておこう。第2-(3)-3図(1)は、企業の売上総額、営業利益、経常利益、生産性⁴の3年前から現在への変化ごとに、ベースアップ・一時金増額実施企業の割合の違いを示したものである。いずれにおいても、「増加」した場合には、多くの企業がベースアップや一時金増額を実施している。ベースアップと一時金増額を比べると、一時金増額の方が「減少」と「増加」における実施企業の割合の差が大きく、一時金増額は業績に左右されやすい傾向がみてとれる。同図(2)は、今後1年後の売上総額、営業利益、経常利益の見通し別に、ベースアップ・一時金増額実施企業の割合を示している。これをみると、業績ほど顕著ではないものの、見通しが「増加」と回答した企業では、ベースアップや一時金の増加を実施した割合が高いことが分かる。

第2-(3)-3図 実績・見通し別の賃上げ実施企業割合

- 3年前と比べて、売上総額、営業利益、経常利益、労働生産性のどれをみても、「減少」した企業よりも「増加」した企業において、ベースアップや一時金増額を実施している傾向。
- 見通しが「増加」と回答した企業の方が、「減少」と回答した企業よりもベースアップや一時金増額を実施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) 1) (1)は、3年前(感染拡大前、2019年12月以前)～現在(2022年12月末)の状況変化を尋ね、「減少(「大幅に減少・低下」「やや減少・低下」の合計)」、「ほぼ横ばい」、「増加(「大幅に増加・上昇」「やや増加・上昇」の合計)」の回答ごとに2022年のベースアップ又は賞与(一時金)の増額の実施企業割合を集計したもの。
- 2) (2)は、1年後の企業収益の見通しについて「減少(「10%以上の減」「5～10%未満の減」「1～5%未満の減」「0～1%未満の減」の合計)」「増加(「10%以上の増」「5～10%未満の増」「1～5%未満の増」「0～1%未満の増」の合計)」の回答ごとに2022年のベースアップ又は賞与(一時金)の増額の実施企業割合を集計したもの。
- 3) いずれも無回答は除く。

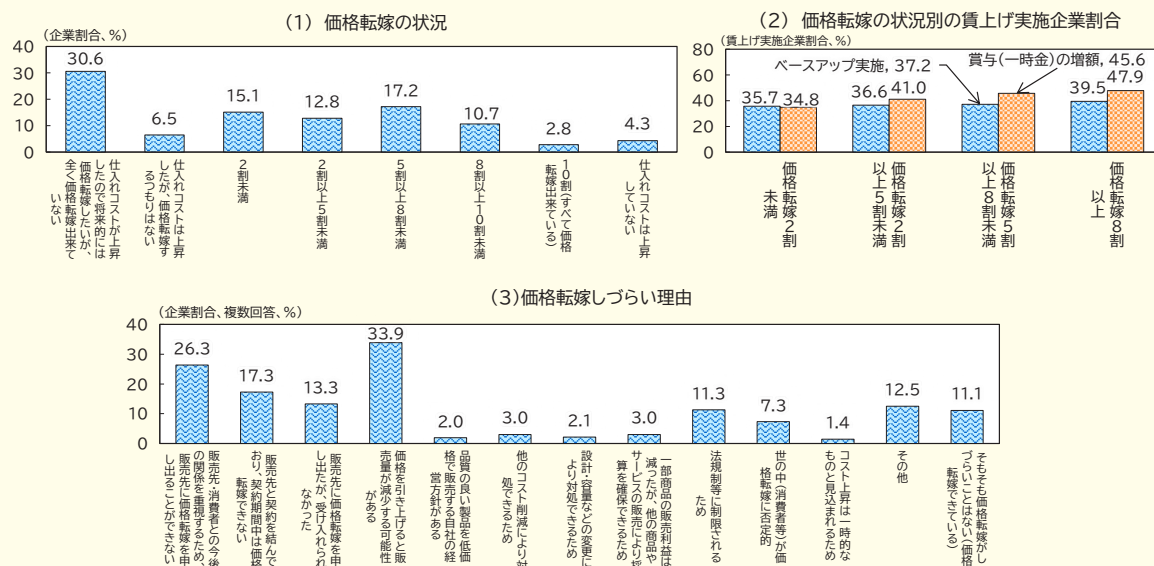
4 ここでの「生産性」は従業員一人当たりの付加価値額を指すものとして定義している。具体的には、「総売上高から原材料費など外部調達費を差し引いた、貴社が新たに生み出した価値」である付加価値額を従業員数で除したものである。

第2-(3)-2図(2)でみたように、原材料費等の上昇や、価格転嫁ができないことも賃上げをためらわせる重要な要因となっている。このため、企業の価格転嫁の状況と賃上げの関係についても確認してみよう。第2-(3)-4図(1)より、企業の価格転嫁の状況をみると、仕入れ等コストの上昇分を8割以上転嫁できている企業は1割強にとどまる一方、全く転嫁できていない企業が3割強にのぼり、ほとんどの企業は原材料費等の価格上昇を販売価格に十分転嫁できていない状況がうかがえる。同図(2)より、価格転嫁の状況別に、ベースアップ・一時金増額実施企業の割合をみると、価格転嫁率が高いほど高くなっており、価格転嫁の状況は賃上げに大きな影響を及ぼしていることが改めてうかがえる⁵。同図(3)により、価格転嫁しづらい理由についてみると、「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%と最多であり、価格転嫁に伴う販売価格の上昇による販売量の減少を企業が危惧していることがうかがえる。一方で、「販売先・消費者との今後の関係を重視するため、販売先に価格転嫁を申し出ることができない」と回答した企業が約26%、「販売先に価格転嫁を申し出たが、受け入れられなかった」と回答した企業が約13%と、取引先との関係も価格転嫁を困難にさせている要因であると考えられる。適正な価格による販売・購入が行われるよう、適切な価格転嫁を促し、社会全体で企業が賃上げを行いやすい風潮・環境を整えていくことが重要であることが示唆される⁶。

-
- 5 価格転嫁は企業の収益そのものに大きな影響を与えている可能性もある。付2-(3)-1図より、価格転嫁の状況別に3年前からの企業収益等の変化をみると、価格転嫁ができていない企業ほど、営業利益や経常利益、生産性が低下している割合が高い傾向にある。なお、付2-(3)-2表では、価格転嫁の状況(2022年)・内部留保の変化(3年前比)・総人件費の状況(3年前比)のそれぞれの状況をクロスした場合の企業の分布を示している。
- 6 政府としては、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化の取組について」(令和3年12月27日閣議了解)に基づき、政府一丸となって、生産性向上に取り組む中小企業を支援している。

第2-(3)-4図 価格転嫁等の状況

- 多くの企業では、原材料費等の価格上昇を販売価格に十分転嫁できていない。
- 価格転嫁ができていないほど、ベースアップや一時金増額実施割合が高まっている。
- 需要が縮小する恐れだけではなく、取引先との関係でも価格転嫁が行いづらい可能性。



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、過去1年間(2022年)の自社の主な商品やサービスの仕入れ等コストの上昇分について、販売価格やサービス料金への価格転嫁の状況を尋ねたもの。
- 2) (2) は、(1) による価格転嫁の状況ごとに、2022年のベースアップ又は賞与(一時金)の増額の実施企業割合をそれぞれ集計したもの。「価格転嫁8割以上」は、「10割(すべて価格転嫁出来ている)」「8割以上10割未満」の合計。「価格転嫁2割未満」は、「2割未満」「仕入れコストが上昇したので将来的には価格転嫁したいが、全く価格転嫁出来ていない」「仕入れコストは上昇したが、価格転嫁するつもりはない」の合計。
- 3) いずれも無回答は除く。

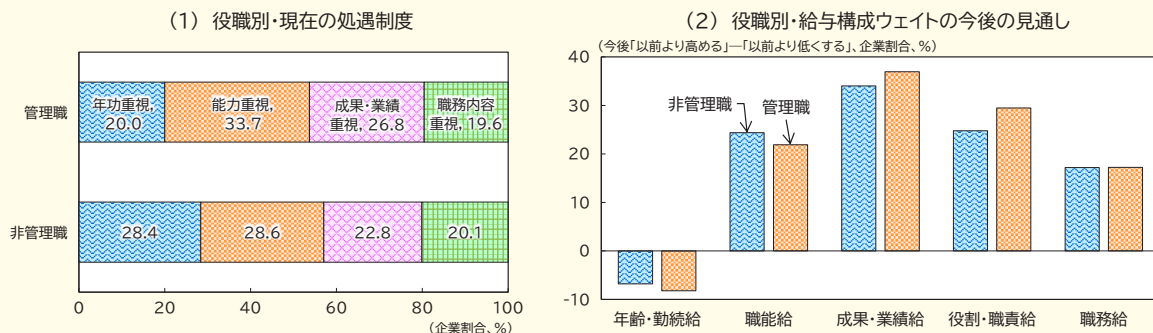
●「成果・業績給」「役割・職責給」等のウェイトを高め、「年功・勤続給」を見直す傾向

ここまで企業全体での業績や経済見通しと賃上げの関係についてみてきたが、各企業における賃金制度と賃上げの関係についても、賃金の状況を見る上では重要な視点である。また、人口減少が続く長期的にも人手不足が見込まれる中、賃金制度は、人材を惹きつける一つの要素としても重要であると考えられる。

まず、第2-(3)-5図(1)より、年功、能力、成果・業績、職務内容のうち、処遇に当たって主に重視している要素を管理職、非管理職別にみてみよう。僅かな差ではあるものの、管理職では「能力重視」や「成果・業績重視」が比較的多く「年功重視」が少ない一方で、非管理職では「年功重視」が多い傾向が見受けられる。一方で、同図(2)により、賃金の構成要素のウェイトを今後どう変化させるかについてD.I.でみると、管理職・非管理職ともに「年齢・勤続給」を低くする意向の企業が多く、それ以外の要素は高める企業が多い。管理職・非管理職どちらにおいても、今後について、年齢や勤続年数に応じた一律の「年功重視」の処遇を見直し、「成果・業績」や「役割・職責」といった個人に着目した賃金制度を志向する企業が多いことがうかがえる。

第2-(3)-5図 役職別の現在の処遇制度と今後の見通し

- 多くの企業において、賃金を決定する際の要素として、年齢・勤続の占める割合を減らしていく意向。



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

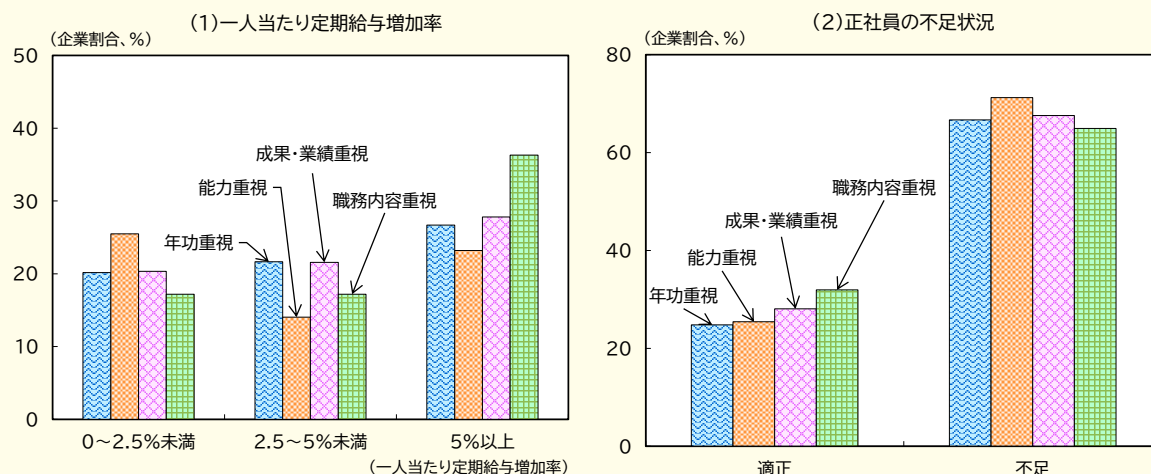
- (注) 1) (1)は、「管理職」「非管理職」それぞれについて、現在の処遇制度において重視されるものを尋ねたもの。
 2) (2)は、「管理職」「非管理職」それぞれについて、今後3年程度でみて給与の構成要素ごとのウェイトをどうしたいか尋ね、「以前より高める」と回答した企業割合から「以前より低くする」と回答した企業割合を減じたもの。
 3) いずれも無回答は除く。

●賃金決定に「職務内容」を重視する企業では、比較的高い賃上げが実現し、人材の不足感も弱い傾向

企業の処遇制度と賃上げの関係についても確認しよう。第2-(3)-6図(1)から、企業が処遇にあたり重視する要素(年功、能力、成果・業績、職務内容)ごとに一人当たり定期給与の増加率をみると、「年功重視」や「能力重視」「成果・業績重視」と比べ、「職務内容重視」において、一人当たり定期給与の増加率が5%以上の企業の割合が比較的高いことが分かる⁷。賃金制度が企業ごとに異なる中で、必ずしも職務内容を重視する企業であれば賃上げが行われやすいことを示すものではないが、職務内容を重視する企業はそれに見合ったスキルを持つ労働者を確保するため、賃金を大きく引き上げている可能性がある。また、同図(2)から、正社員の不足状況を、重視する処遇ごとにみると、「職務内容重視」とする企業は、他の要素よりも「適正」ではやや高く、「不足」もやや低い。職務内容が明確であるために、社会で必要な人材を明確化できるようになり、企業と求職者間のミスマッチが減少し、結果として企業の人手不足感が弱くなっている可能性が考えられる。

第2-(3)-6図 処遇制度と賃上げ、正社員の過不足状況の関係

○「職務内容重視」の企業では、一人当たり定期給与の増加率が5%以上の企業の割合や、正社員の不足状況について「適正」と回答している企業の割合が高い傾向。



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) 年功重視、能力重視、成果・業績重視、職務内容重視は、それぞれ現在の処遇制度について管理職・非管理職ともに同じ項目を回答した企業に限って集計したもの。
2) 一人当たり定期給与増加率は、2022年6月の一人当たりの定期給与について、前年同月比の増加率をいう。
3) いずれも無回答は除く。

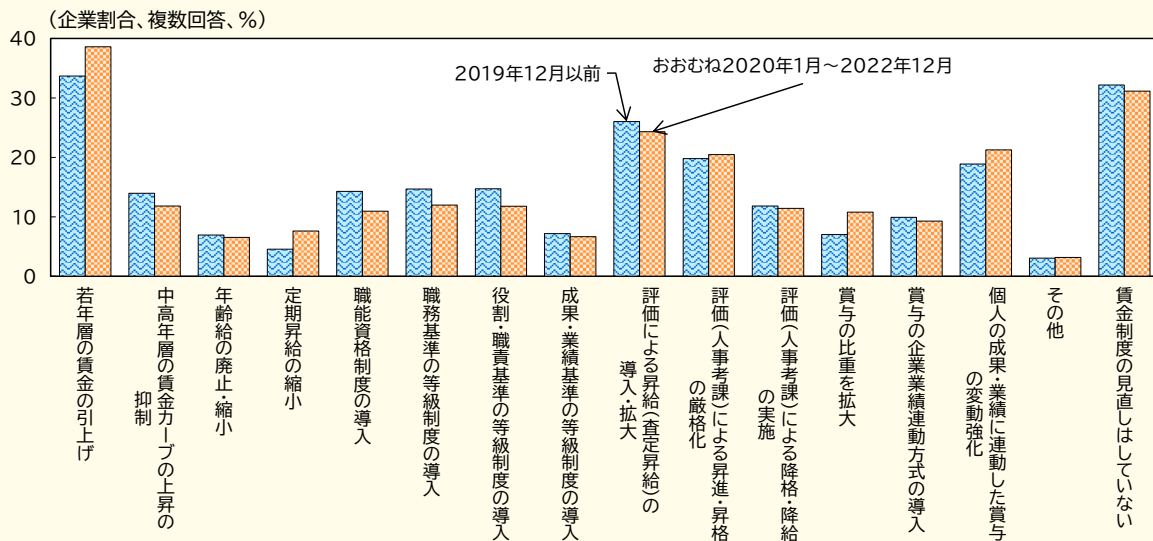
7 ただし、当該結果は限られたサンプルの中で示しているものであり、企業の実態には偏りがある可能性があることには留意が必要。

●賃金制度を見直して「若年層の賃金の引上げ」を行う企業が多い

企業はこれまでに賃金制度をどのように見直してきたであろうか。第2-(3)-7図より、2020年1月～2022年12月とそれよりも前（2019年12月以前）の賃金制度の見直しの状況についてみると、見直しをしていない企業が3割強あるものの、見直し内容では「若年層の賃金の引上げ」が最多であり、2019年12月以前よりも2020年1月～2022年12月の方が若干高くなっている。若年層の人口が減少する中で、企業が新規学卒者等の若年層の確保に重点的に取り組む姿勢が処遇にも表れているものと考えられる。加えて、「評価による昇給（査定昇給）の導入・拡大」や、「個人の成果・業績に連動した賞与の変動強化」「評価（人事考課）による昇進・昇格の厳格化」等も挙げられており、多くの企業において、個人の成果や業績に応じた賃金決定の仕組みを整備しているものと考えられる。第2-(3)-5図の見通しと併せてみれば、今後も、多くの企業で、個人の成果・業績や役割・職務に応じた賃金制度を構築する動きが続くものと考えられる。

第2-(3)-7図 賃金制度の見直しの状況

- 見直し内容では「若年層の賃金の引上げ」が最多。
- 「評価による昇給（査定昇給）の導入・拡大」や「評価（人事考課）による昇進・昇格の厳格化」等、多くの企業において、より個人の能力や成果に応じて賃金を決定する仕組みを整備。



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) 無回答は除く。

●生産性向上に向け、企業は営業力の強化、業務の効率化、労働時間の短縮等に取り組む

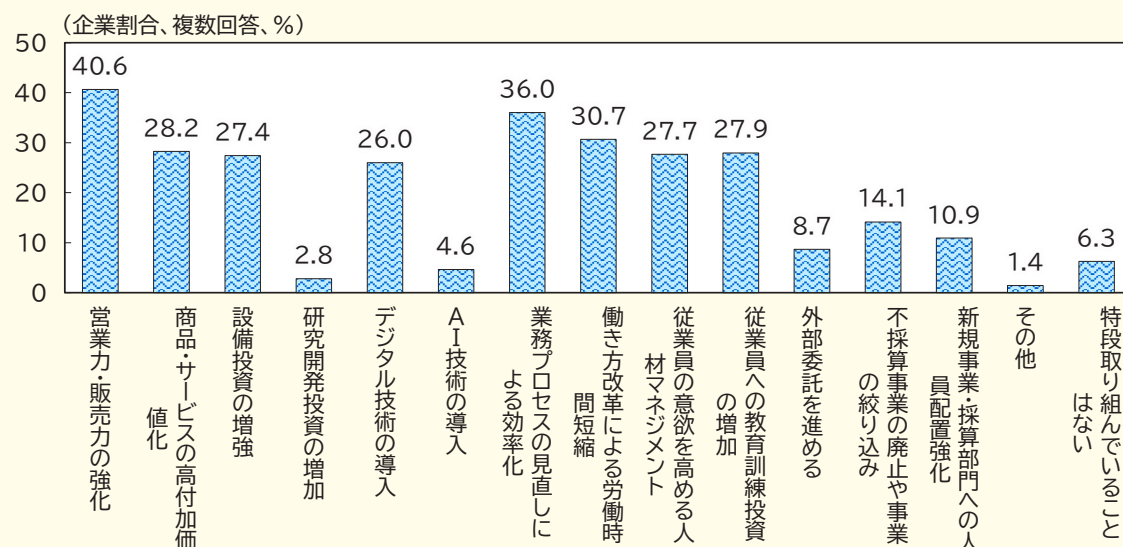
最後に、調査にご協力いただいた企業における生産性向上に向けた取組や、行政に求めることを確認しよう。第2-(3)-8図より、生産性向上に向けた企業の取組内容をみると、「営業力・販売力の強化」が約4割、「商品・サービスの高付加価値化」が3割弱である等、業績を直接的に伸ばす取組が多く企業の企業で行われている。また、「設備投資の増強」「デジタル技術の導入」等も3割弱の企業が選択しており、将来に向けた投資への意欲もうかがわれる。加えて、「業務プロセスの見直しによる効率化」や「働き方改革による労働時間短縮」といった効率化への取組や、「従業員の意欲を高める人材マネジメント」「従業員への教育訓練投資の増加」といった従業員のモチベーションや能力向上に向けた取組もそれぞれ3割程度の企業が選択しており、企業は、その直面する課題に合わせて、様々な取組を行っていることが確認できる。

企業が行政に求めていることについても紹介しよう。第2-(3)-9図より、賃上げできる環境の整備に必要な政策をみると、「景気対策を通じた企業業績向上」「賃上げした企業への税負担軽減」が約5割であり、賃上げの直接的なインセンティブを求めるものが最も多い。一方、「IT化、設備投資による業務効率化への支援」や「社員の能力開発への支援」といった、企業の生産性向上に向けた投資への支援の要望も3～4割程度ある。また、「取引価格の適正化・円滑な価格転嫁の支援」も3割程度の企業が挙げており、サプライチェーン全体での取引の適正化も求められている。「社会保障制度の充実」も3割強の企業が挙げている。

政府としては、引き続き、各種成長戦略を通じて日本経済を着実に成長軌道に乗せていくとともに、人材開発支援助成金等による企業の労働生産性の向上等への支援や、設備投資への支援、価格転嫁が行いやすい環境の整備、将来世代にわたって持続可能で安心できる社会保障制度の構築等に取り組んでいくことが重要である。

第2-(3)-8図 労働生産性向上のための取組

○ 労働生産性向上に向け、企業は営業力の強化、業務の効率化、労働時間の短縮等に取り組んでいる。



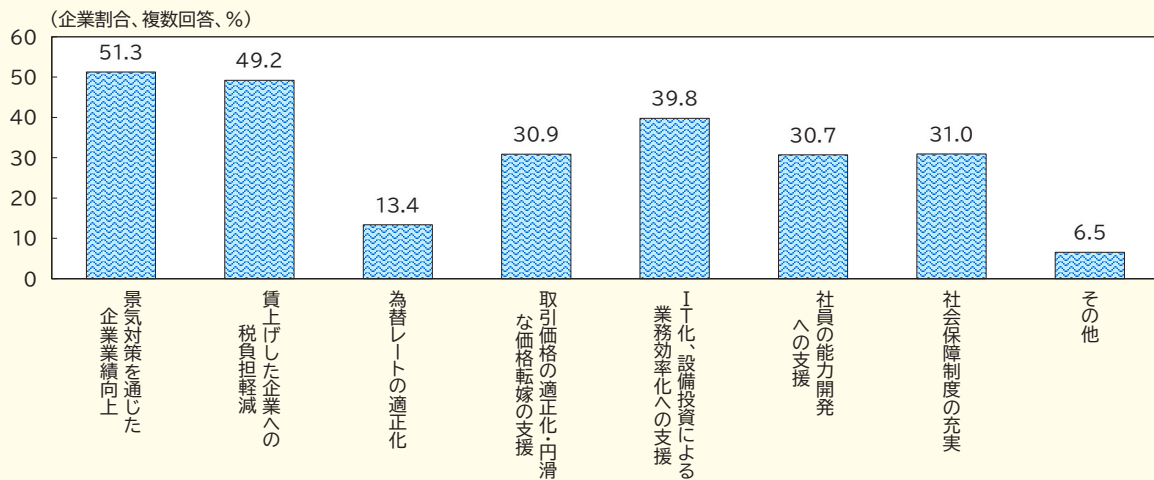
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」(2022年)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 無回答は除く。

第2-(3)-9図

自発的に賃上げできる環境整備のために必要な政策

○ 行政への要望としては、「景気対策を通じた企業業績向上」や「賃上げした企業への税負担軽減」が多い。



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) 無回答は除く。

コラム2-6 商品やサービスの高付加価値化の取組について

賃金増加のためには、その原資となる付加価値を持続的に増加させ、生産性を向上させることが重要である。相対的に生産性が低く、賃金も低くなっている小売業やサービス業においては、賃金の原資を生み出す高付加価値の商品やサービスを提供することが重要となる。本コラムでは、商品やサービスの高付加価値化と従業員の待遇向上を実現している企業として、株式会社ワークマン及び有限会社るびや・株式会社EBILABの取組について紹介していく。いずれの企業の取組もデータを活用し、自社製品やサービスの強みをいかしている。

【株式会社ワークマン】

株式会社ワークマンは、フランチャイズシステムで作業服、作業関連用品及びアウトドア・スポーツウェアを販売する専門店チェーンを展開する企業である（従業員数365名（2023年1月現在）、本社：群馬県伊勢崎市）。近年は、同社の強みである高機能かつ低価格な製品をいかして、一般の方向けに開発したアウトドア・スポーツウェアを扱うプライベートブランド「WORKMAN Plus（ワークマンプラス）」が人気を博し、高収益を上げている。

同社は2014年、新たな市場を切り開き、客層を拡大する「中期業態変革ビジョン」を打ち出した。作業服小売市場において国内シェアナンバーワンの地位を確立してきた同社が、客層拡大戦略を進めた背景には、作業服市場においてこれ以上の事業成長が見込めないことや、大手ネット企業の台頭により小売店舗が淘汰されつつあることがあった。事業を展開する領域を「作業服」から「機能性ウェア」に変えることで、客層の拡大へとつなげた。

同社は2014年から専務取締役の業務改革のもと、新業態開発の手段として「データ経営」を掲げてきた。同社では、社員全員がデータをもとに議論する組織風土をつくるため、2012年より全社員を対象に、表計算ソフトを使用した「データ活用研修」を実施した。研修には社長も参加し、同ソフトを得意とする社員が講師を務めた。また、研修の最後に実施するテストは平均点が90点以上になるよう作成する等、社員の得意意識を醸成する工夫を行っており、こうした工夫により、お互いに分かる範囲を社員同士で教え合う等の相乗効果も生まれているという。同社人事担当者によると、以前は経験や勘が重視されていたが、現在は若手を含む全社員がデータをもとに今後の戦略を議論しており、風通しの良い企業になったという。特に、それまでデータに馴染みのなかった中堅層も、自らデータ分析ツールを作るなど、データ分析による商品づくりが広い層に浸透している。

「中期業態変革ビジョン」では、創業以来の大改革である客層拡大に向け、社員の自発的な行動を促すため、社員の平均年収を5年間で100万円引き上げることも公表した。実際に2022年3月時点において、2014年と比べて100万円以上のベースアップを実現し、現在の平均年収は約709万円（2022年3月現在）と、小売業で比較的高い給与水準となっている。加えて、2023年4月より、急速な物価高に対応するため、基本給を底上げするベースアップと定期昇給を合わせ、平均約5%の賃上げを実施することを発表している。また、賞与につながる社員の評価方法を、結果より過程を重視するものに改めた。以前は「売上」「粗利」「在庫」を評価の主な指標としていたが、現在は「棚割導入率」等の売上向上までの過程を指標としている。

新業態の成功や従業員の待遇向上の取組を通じて、新入社員の応募数やフランチャイズ加盟への応募数は増加しているとのことである。また、2018年の新業態店オープン以降、30歳台半ば以上の管理職の退職者は少なく、家庭の事情等によるものを除き、ゼロとなっているという。

同社人事担当者は、「売上ノルマを設けないなど、社員にストレスがかからないような組織作りを引き続きしていくとともに、社員が働きやすい・評価されやすい環境も作っていききたい」と述べている。

D Xにおいて重要視される企業のトップによる発信からスタートし、社員が使いやすいツールを使用したデータ分析で議論を活発化させるとともに、賃金引上げで社員の自発的な行動を促した同社の取組は、商品の高付加価値化や人材の獲得・維持につながる好事例であるといえよう。



データ活用研修の様子（感染症の感染拡大後はリモート講習を活用）

【有限会社ゑびや・株式会社EBILAB】

有限会社ゑびやは創業以来150年以上、伊勢神宮の周辺で観光客向けに飲食・小売店を営業している企業である（従業員数58名（2023年1月現在）、本社：三重県伊勢市）。同社は近年、データやAIを活用し、来客予測やマーケティング効果測定の精度を高めることで、サービス・商品の高付加価値化や売上増加につなげている。また、同社のシステム開発部門を独立させる形で、株式会社EBILAB（従業員数15名（2023年1月現在）、本社：三重県伊勢市）を設立し、自社のために開発した店舗経営ツールの外販を行っている。

有限会社ゑびやは事業再建のため、2012年よりデジタル化を推進してきた。以前は表計算ソフトで売上管理をしていたが、現在はデータを自動的に分析するITシステム「TOUCH POINT BI」を内部人材の育成を通じて開発し、店舗に導入している。システム開発の狙いは、データ集計の手間を減らし、従業員が店舗の状況を常に把握できるような仕組みを作ることだった。

「TOUCH POINT BI」は、「来客予測」「店舗分析」「画像解析」「アンケート分析」などから成る。「来客予測」は、過去の売上や気象・曜日、店舗周辺の交通量等の様々なデータをもとに、AIも活用しながら、当日から365日後までの来客数、5日後までのメニュー・材料の予測を行う。「店舗分析」は、レジで収集するPOS（販売時点情報管理）データや売上等の情報を自動集計で一元管理し、分析する。「画像解析」は、店舗内外に設置したカメラで収集した画像から、通行量を測定し入店率を算出する。「アンケート分析」は、WEBアンケートで顧客の声をデータ化し自動集計する。

「来客予測」の予測的中率は90%以上にのぼるため、食材の仕入れや人材配置、仕込みの最適化につながっているとのことである。また、「店舗分析」「画像解析」を使用して、SNSマーケティング等の影響を分析し、力を入れるべき施策を明確化させたり、価格弾力性の可視化により値段の上昇を許容できる範囲の測定を行ったりしているとのことである。「アンケート分析」は、改善すべき点を客観的に把握できるほか、従業員のモチベーションにもつながっている。調理担当者からは、「これまで知る機会のなかったお客様の反応を知ることができた」という声が多くあったという。同システム導入後の2018年には、2012年に比べ、食材ロスの72.8%の削減を実現しており、売上高は約5倍に増加している。

また、2020年4月以降、特に感染症の感染拡大期には、同システムを活用して様々な対応を取った。例えば、感染拡大以降、顧客層が変化し、若年層の割合が上昇した。そのため、30歳台以下の顧客が注文しているメニューに基づいた店頭の見せ方や商品開発、販促の方向転換などを、データで効果検証しながら行った。こうした取組の結果、2022年の客数や売上は、前年に比べ増加した。

同社の正社員の平均年収は2012年と比較し約40%、パートタイム労働者の時給は約20%上昇しており、近隣エリアにおいて比較的高い給与水準を維持している（2023年1月現在）。また、完全週休2日制、法定有給休暇とは別に休暇を取得できる「特別有給休暇制度」も導入している。なお、同システムをきっかけに、従業員の隠れた能力や適性が発見された例もあり、従業員の希望や適性等により、サービス職種からIT系職種への転換も柔軟に実施しているという。

同社の代表取締役社長は、「今後も、自社のデータ経営の経験をいかし、事業の変革の必要性を感じている企業に対して、データ分析や仕組み作りを一緒にしていきたい」と述べている。同社は、データを活用することで、食材の仕入れや人材配置の最適化を実現し、売上増加につなげてきた。同社の事例は、今後、同様にデジタル化を進めようとしている企業にも参考となる取組であるといえよう。



伊勢神宮への参道沿いに位置する「ゑびや大食堂」



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



「店舗分析」をもとに店内のマーケティング施策を考案

第2節 持続的な賃上げに向けて

第1節では、(独)労働政策研究・研修機構が実施した調査を用いて、賃金を引き上げた企業の特徴等について分析を行った。これにより、賃上げに向けては、企業の業績改善につながる経済成長や、こうした成長の見通しを示すこと、また、価格転嫁等の障壁を取り除いていくことが重要であることが確認できた。労働経済白書においては、過去にも生産性向上と賃上げに資する取組等を分析してきたが、本節では、新たな視点として、スタートアップ等の新規開業、転職によるキャリアアップに加え、希望する非正規雇用労働者の正規雇用転換の三点を取り上げ、これらが賃金に及ぼす影響を確認しつつ、持続的な賃上げに向けた今後の方向性をみていこう。

(1) スタートアップ等の新規開業と賃金の関係

生産性の向上に向けては、イノベーションによって生じる新しい技術や生産の効率化等により高い付加価値を持続的に実現していくための取組も重要である。イノベーションの担い手は様々であるが、社会課題を成長に変えているスタートアップ企業⁸が活躍しやすい環境を整えていくことは、将来の成長の源泉を確保する観点からも重要である。また、スタートアップ企業の中には、将来の成長を見据えつつ、優秀な人材を確保するために労働者の待遇向上に取り組んでいる企業もあり、雇用の面においても、こうした企業の重要性は今後高まる可能性がある。このため、第2節(1)においては、新規開業の状況も踏まえつつ、スタートアップ企業と賃金との関係を分析していく。

●日本の開業率は国際的にみて低い水準で推移

主要先進国における開業率の長期的な動向について、第2-(3)-10図(1)より確認しよう。定義の違い等から単純な比較は困難であるものの、開業率は、イギリスやフランス、アメリカでは直近でおおむね10%程度、比較的低いドイツでも7%程度であることが分かる。一方、我が国の開業率は長期的に低い水準で推移しており、2021年でも5%弱となっている。同図(2)より、我が国と同様に事業所ベースの開業率を集計しているアメリカを取り上げ、産業別の開業率の状況を比較すると、どの産業でも、我が国の方が低い水準にあることが分かる。また、生産性が高い情報通信業⁹において日米の差が大きいことが指摘できる。

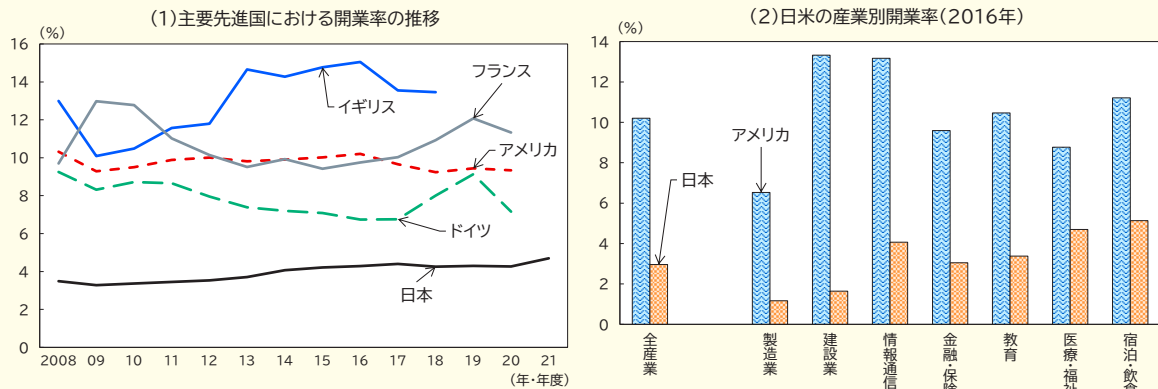
各国において、起業活動をする人材はどの程度いるのだろうか。第2-(3)-11図より、2021年の総合起業活動指数(起業活動家が18~64歳の人口に占める割合。Total Early-Stage Entrepreneurial Activity)をみると、日本は、アメリカ、カナダ、イギリス、ドイツ、フランスを下回る水準となっており、我が国では、国際的にみて開業率が低く、かつ、起業を試みる人材のプールも少ないことが分かる。

8 スタートアップ企業とは、一般的に設立10年未満の非上場企業を指す(経済産業省は、「オープンイノベーション促進税制」において、スタートアップ企業の要件を、設立10年未満の国内外非上場企業としている(「経済産業省スタートアップ支援策一覧」(2022年6月版)))。

9 OECD.statからデータが取得できる29か国について、2019年における時間当たり生産性(総付加価値を一人当たり労働時間(雇用者ベース)と就業者数と購買力平価で除したもの)の平均値をみると、全産業では約57ドル、製造業では約68ドルであるが、情報通信業では86ドルと、他産業に比べて高い傾向にある。

第2-(3)-10図 開業率の国際比較

- 日本の開業率は主要先進国の中でも低い水準で推移。
- 産業別にみると、どの産業でみても我が国ではアメリカと比べて低い水準にある。

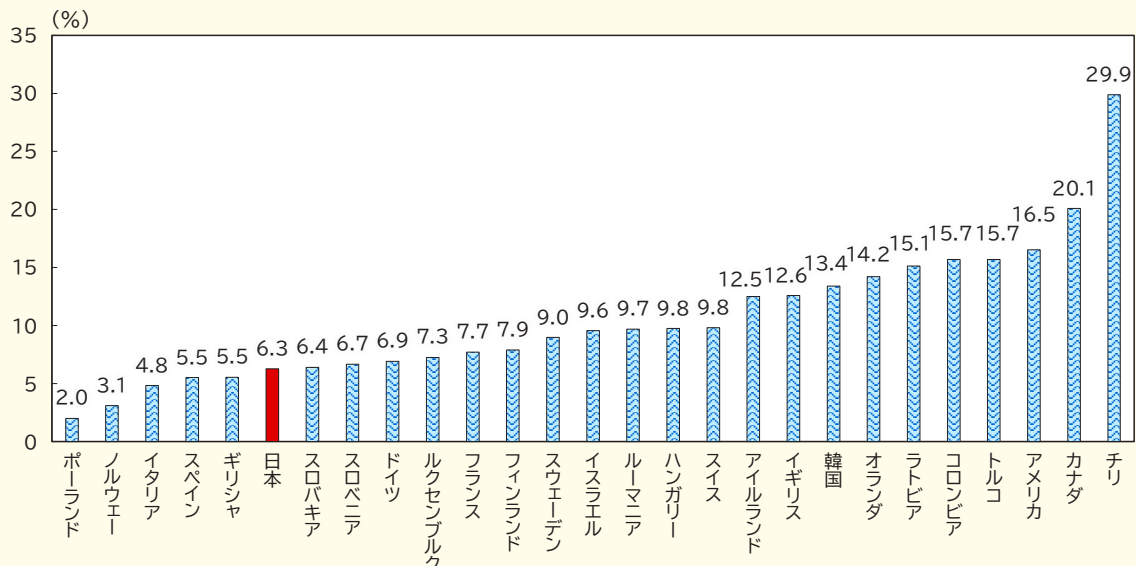


資料出所 法務省「登記統計」、国税庁「統計年報」、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」、United States Census Bureau「Business Dynamics Statistics」、EuroStat「Structural Business Statistics」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) (1)におけるイギリス、フランス、ドイツにおける開業率は、全企業に占める開業1年以内の企業、日本、アメリカにおける開業率は、全事業所に占める開業1年以内の事業所である。日本は年度、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツは年のデータ。
- 2) (2)における日本の開業率は、各産業の事業所総数のうち、平成27~28年に開業した事業所の占める割合とした。ただし調査時点は、平成28年6月1日である。

第2-(3)-11図 各国の総合起業活動指数 (2021年)

- 成人人口に占める起業する人の割合(総合起業活動指数: TEA)をみても我が国では低い水準。



資料出所 Global Entrepreneurship Monitor 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) TEAとは、Total Early-Stage Entrepreneurial Activity (総合起業活動指数)の略であり、各国の起業活動家(下記のように定義する「誕生期」と「乳幼児期」の合計)が成人人口(18~64歳)に占める割合(%)をいう。
- 2) 「誕生期」は、「独立・社内を問わず、新しいビジネスを始めるための準備を行って」おり、かつ、「まだ給与を受け取っていない」又は「受け取っている場合その期間3カ月未満である」人と定義され、「乳幼児期」は既に会社を所有している経営者で、当該事業からの報酬を受け取っている期間が3カ月以上3.5年未満の人と定義されている。

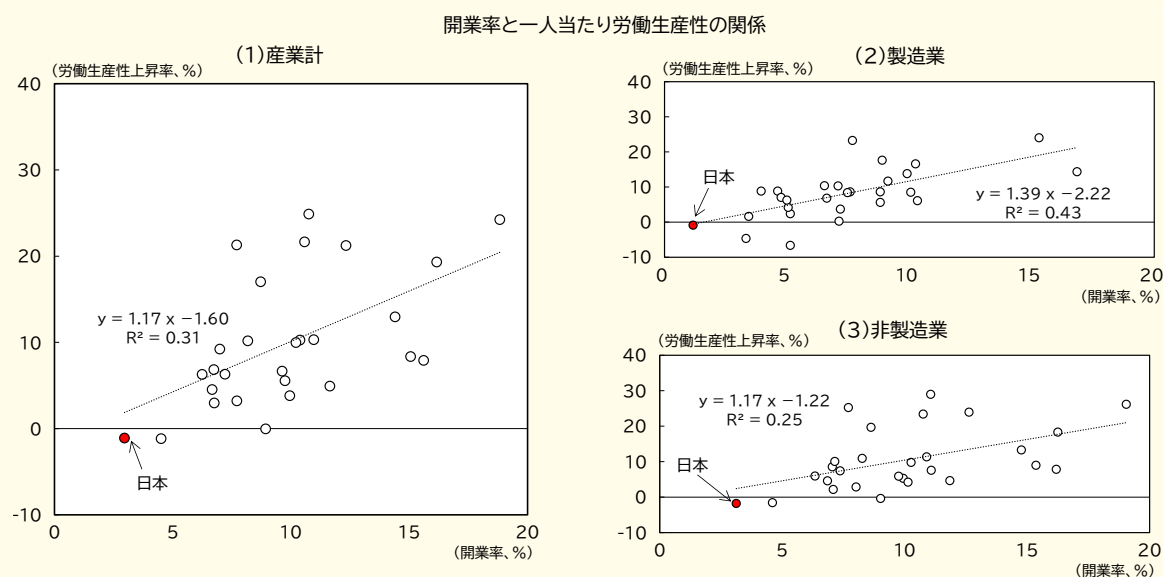
●開業率は生産性や賃金と正の相関

開業は生産性にどのような影響を及ぼすだろうか。中小企業庁（2017）においては、開業企業によるTFP¹⁰の押し上げ効果は、押し下げ効果を上回るため、全体の参入効果がTFPにプラスの影響を与えていることを指摘しており、開業率の上昇は生産性に対してプラスの効果をもたらす可能性が示唆されている。また、宮川・川上（2006）においても、新規に参入した企業がかなり速いスピードで学習をして経営力を蓄積することや、企業の新規参入を促すことによって産業又は経済全体の生産性がより向上することを指摘している。

こうした先行研究も踏まえて、開業率と生産性の関係について確認しよう。第2-(3)-12図（1）から、OECD諸国について、2016年時点の開業率と、2016～2019年の生産性の上昇率の関係をみると、開業率が高い国ほど、生産性の上昇率が高いという正の相関関係が確認できるが、我が国は、開業率・生産性上昇率のいずれも最低水準である。同図（2）（3）により、製造業・非製造業別にみても、正の相関関係が確認されるが、我が国はいずれも低水準となっている。

第2-(3)-12図 開業率と労働生産性の関係

○ 開業率と労働生産性上昇率には正の相関がみられる。



資料出所 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」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) OECDの28か国を集計したもの。具体的には、アイスランド、アイルランド、アメリカ、イギリス、イタリア、エストニア、オーストリア、オランダ、ギリシャ、スイス、スウェーデン、スペイン、スロバキア、スロベニア、チェコ、デンマーク、ドイツ、日本、ノルウェー、ハンガリー、フィンランド、フランス、ベルギー、ポーランド、ポルトガル、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルクである。

2) 開業率は2016年の値、労働生産性上昇率は一人当たり労働生産性の2016～2019年の上昇率である。一人当たり労働生産性は、GDPを就業者数で除すことで算出している。

10 全要素生産性（TFP）とは、技術水準等、労働と資本以外の要素による生産性をいう。

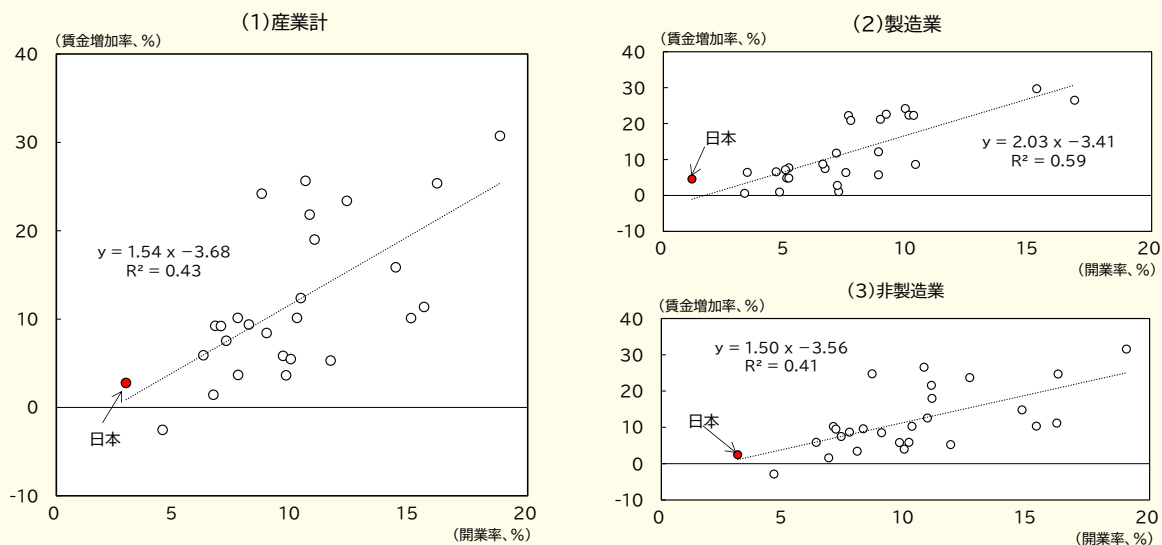
新規開業の増加を通じて、生産性が高まることで、賃金の増加も期待される。2016年の開業率と2016～2019年の一人当たり賃金の増加率について、第2-(3)-13図(1)をみると、開業率と賃金増加率にも正の相関関係がみられる。同図(2)(3)より、製造業・非製造業別にみても、正の相関関係が確認できる。

開業率と生産性上昇率、賃金増加率の相関関係は、必ずしも因果関係を示すものではないが、イノベーションの担い手となりうるスタートアップ企業が、活発に創業・発展できる環境を整備していくことは、我が国の生産性を高め、結果として、賃金を増加させる可能性がある。

第2-(3)-13図 開業率と賃金の関係

○ 開業率と賃金増加率には正の相関がみられる。

開業率と一人当たり名目賃金の関係



資料出所 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」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) OECDの27か国を集計したもの。具体的には、アイスランド、アイルランド、アメリカ、イギリス、イタリア、エストニア、オーストリア、オランダ、ギリシャ、スウェーデン、スペイン、スロバキア、スロベニア、チェコ、デンマーク、ドイツ、日本、ノルウェー、ハンガリー、フィンランド、フランス、ベルギー、ポーランド、ポルトガル、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルクである。
- 2) 開業率は2016年の値、賃金増加率は計算した一人当たり名目賃金の2016～2019年の増加率である。一人当たり労働生産性は、雇用者報酬を雇用者数で除すことで算出している。

●スタートアップ企業等では人材採用へのニーズが高い中で賃上げに積極的

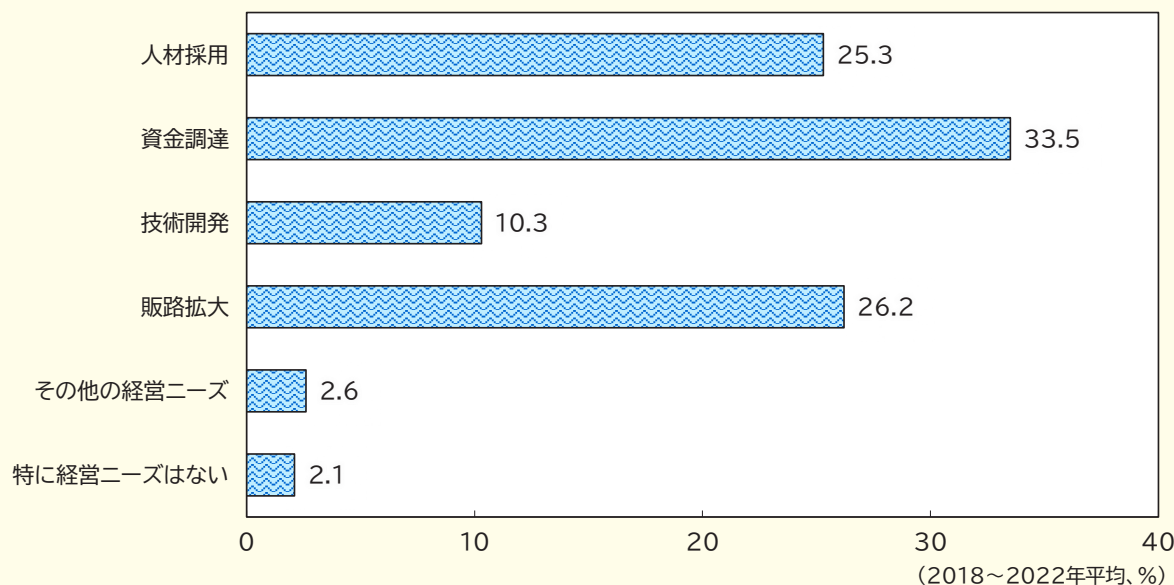
新規開業された企業では、成長見通しが高いことや、人材の確保が喫緊の課題であることから、賃上げ意向そのものが強い可能性もある。

第2-(3)-14図は、(一財)ベンチャーエンタープライズセンターが、ベンチャー企業¹¹に対して実施したweb調査において、当面の経営ニーズを尋ねたものである。これをみると、「人材採用」をあげている企業の割合は25%と、「販路拡大」と同程度に高い¹²。設立間もないベンチャー企業にとって、「人材採用」は、最も重要な「資金調達」に次ぐ課題とされていることがうかがえる。

新規創業企業における人材へのニーズは、賃上げへの積極性にも表れている。第2-(3)-15図より、(独)労働政策研究・研修機構が実施した調査を用いて、売上総額、営業利益、経常利益のうち少なくともどれか一つが3年前より上がっている企業に限り、一人当たり定期給与増加率をみてみると、創業15年未満のスタートアップ企業等¹³は、増加率5%以上の割合がそれ以外の企業より高い。同じ好業績の企業と比較すると、スタートアップ企業等の方が、より大きく賃金を引き上げている傾向がみてとれる。

第2-(3)-14図 ベンチャー企業の当面の経営ニーズ

○ ベンチャー企業の当面の経営ニーズを尋ねた結果をみると、「資金調達」「販路拡大」に次いで、「人材採用」が多く挙げられている。



資料出所 (一財)ベンチャーエンタープライズセンター「ベンチャー白書」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) (一財)ベンチャーエンタープライズセンターによって、設立5年以内のベンチャー企業を対象に実施された「ベンチャー企業の経営環境等に関するアンケート調査」の調査結果。
2) 2018～2022年度に実施された調査の結果の平均値を示している(有効回答数: 2018年度151、2019年度215、2020年度121、2021年度119、2022年度113)。

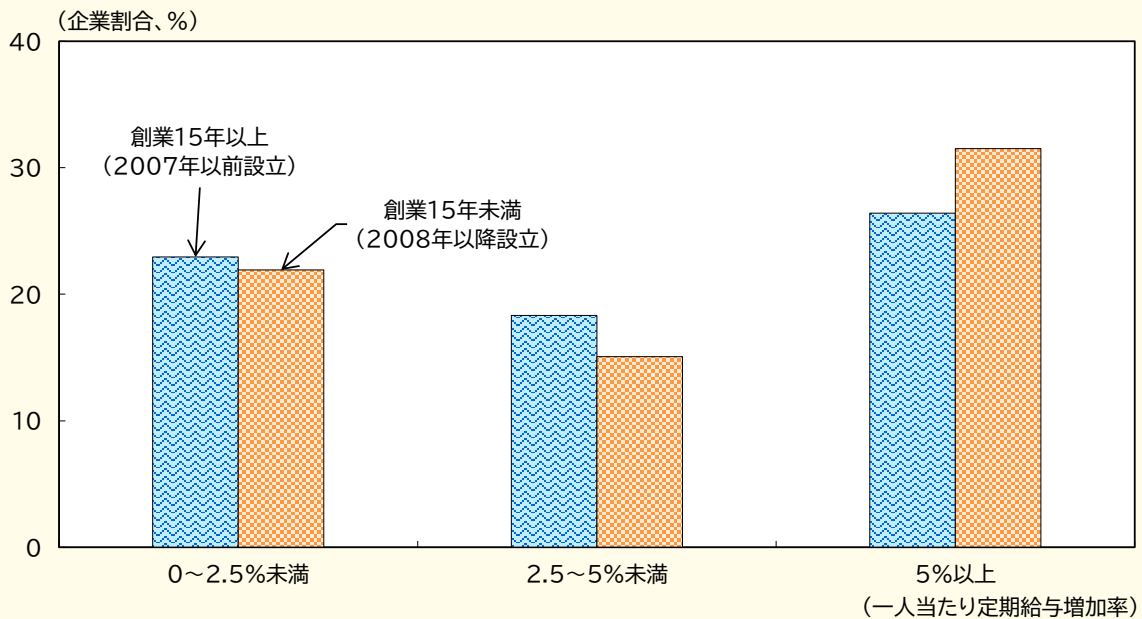
11 ここでいう「ベンチャー企業」とは、設立5年以内の企業を指す。

12 2019年4月16日に行われた第2回「中途採用・経験者採用協議会」においても、中小企業・ベンチャー企業経営者からの提案の中で、「中小企業やベンチャー企業においては、大企業に比して深刻な人手不足に直面しており、労働力の減少等を背景に十分な人手を確保できていない現状がある。」と指摘されている。

13 一般的にスタートアップ企業の定義は、未上場かつ創業10年未満の企業であるが、ここではサンプルを確保する観点から、上場の有無にかかわらず創業15年未満の企業を「スタートアップ企業等」とした。

第2-(3)-15図 企業存続年数別の一人当たり定期給与増加率

○ 企業業績が改善している企業に限ってみると、スタートアップ企業等の方が、賃上げ率が高い傾向。



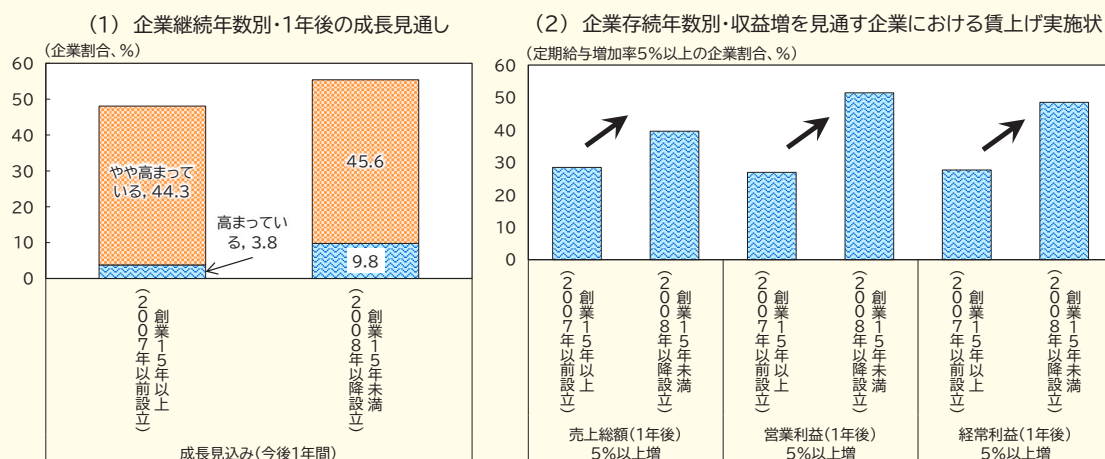
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」(2022年)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 売上、営業利益、経常利益のどれかが3年前と比較して増加した企業に限る。
 2) 定期給与増加率は、2022年6月の一人当たりの定期給与について、前年同月比の増加率をとったもの。
 無回答は除く。

さらに、スタートアップ企業等とそれ以外の企業の業績見通しと賃金の関係についても確認しておこう。第2-(3)-16図(1)より、スタートアップ企業等とそれ以外の企業について、1年後の成長への見通しをみると、スタートアップ企業等では「高まっている」と回答した企業の割合が高く、比較的明るい見通しを持っていることが分かる。同図(2)は、今後1年の売上総額、営業利益、経常利益の増加見込みが5%以上の企業のうち、一人当たりの定期給与の増加率(2021年6月分と2022年6月分を比較した増加率)が5%以上の割合をみたものである。これをみると、定期給与を5%以上増加させた企業は、スタートアップ企業等において総じて高い傾向にある。第2-(1)-17図でもみたとおり、業績の成長見通しが高いほど企業は賃上げに積極的な傾向があるが、同じく明るい見通しを持っていても、創業からの期間が短いスタートアップ企業等の方が賃金をより増加させる傾向がうかがえる。とりわけ、スタートアップ企業等での定期給与増加率が高い背景には、人材への高いニーズが、賃上げやベースアップへの積極的な傾向として現れている可能性がある。

第2-(3)-16図 企業存続年数別の1年後の見通し、賃上げ実施状況

- スタートアップ企業等の方が成長見通しが高い傾向。
- 売上総額、営業利益、経常利益において高い成長見通しを持つ企業の中だけでみても、スタートアップ企業等は定期給与を5%以上増加させた企業割合が総じて高い傾向。



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、企業存続年数ごとに、現在と比べた今後1年間の成長見込みについて「高まっている」「やや高まっている」と回答した企業割合を集計。
- 2) (2)は、今後の企業収益の見通しを尋ね、1年後、5%以上の収益増加を見通す企業について、企業存続年数ごとに、2022年の一人当たり定期給与(6月分)の2021年比の増加率が5%以上であった企業の割合を集計したもの。
- 3) いずれも無回答を除く。

●我が国では起業が行いやすい環境が必ずしも整っていない可能性

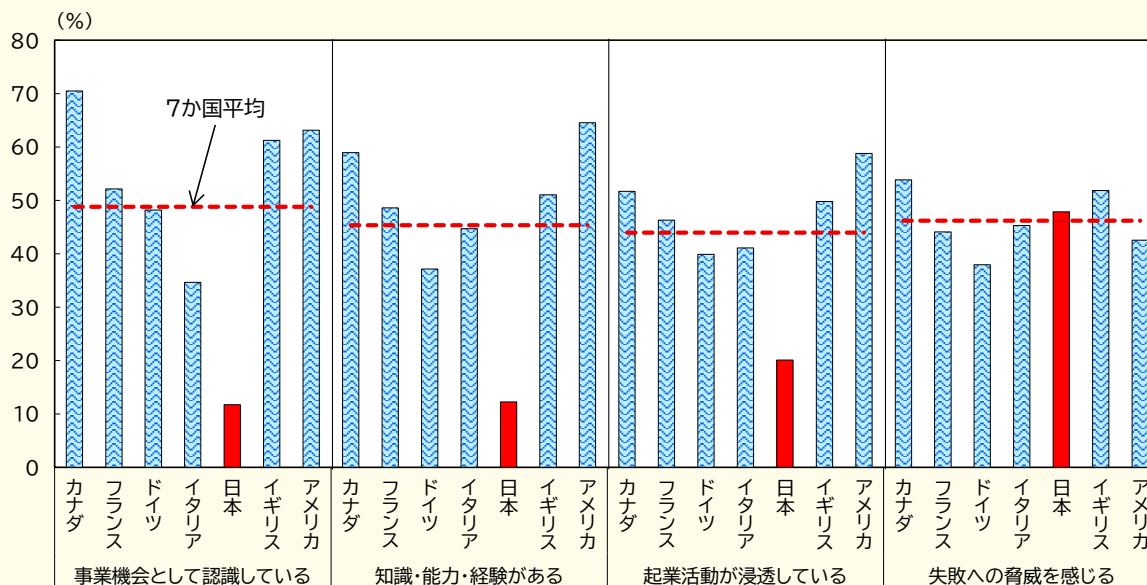
我が国における開業率については、これまでもその水準の低さが大きな課題として認識されており、政府としても様々な取組を講じてきた¹⁴ところだが、改めて、我が国の開業率が低い背景についてみてみよう。第2-(3)-17図より、2021年におけるG7の18～64歳における起業活動に関する認識をみると、他の6か国と比較して、「事業機会として認識している」「知識・能力・経験がある」「起業活動が浸透している」の割合が我が国は低く、「失敗への脅威を感じる（失敗することに対する怖れがあり、起業を躊躇している）」の割合が高い。

ベンチャー企業の考える起業に当たっての障害について、第2-(3)-18図（1）をみると、「失敗に対する危惧（起業に失敗すると再チャレンジが難しい等）」が最も多く、次いで「身近に起業家がない（起業という道を知らない等）」「学校教育（勇気ある行動への低い評価、課題を探し出す教育の欠如等）」が多い。同図（2）より、新規創業に当たって必要と考えられるものをみると、「意識・風土・風潮」が最も多いが、「再チャレンジ・セーフティネット」もほぼ同水準の4割強となっている。

こうした結果を踏まえれば、新規創業の促進にあたっては、起業を身近に受け止められる環境の整備が求められており、これに加えて、失敗しても再チャレンジができるようなセーフティネットも重要であると考えられる。

第2-(3)-17図 起業活動に関する認識（2021年）

○ 我が国では、起業を「事業機会として認識している」、起業に必要な「知識・能力・経験がある」「起業活動が浸透している」割合が低い一方で、起業の「失敗への脅威を感じる」割合は高い。



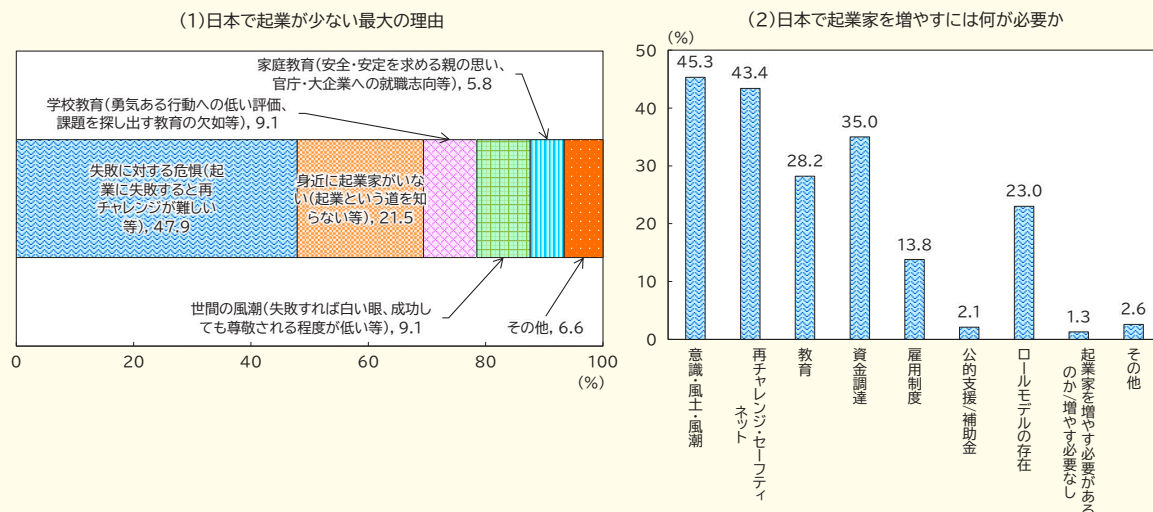
資料出所 Global Entrepreneurship Monitorをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 「事業機会として認識している」は「今後6ヶ月以内に、自分が住む地域に起業に有利なチャンスが訪れるか」という問いに対して「訪れる」と回答した成人（18～64歳）人口の割合、「知識・能力・経験がある」は「あなたは新しいビジネスを始めるために必要な知識、能力、経験を持っているか」という問いに対して「持っている」と回答した成人（18～64歳）人口の割合、「起業活動が浸透している」は「過去2年以内に新たにビジネスを始めた人を個人的に知っていますか」という問いに対し「知っている」と回答した成人（18～64歳）人口の割合、「失敗への脅威を感じる」は「あなたは失敗することに対する怖れがあり、起業を躊躇しているか」という問いに対し、肯定した成人（18～64歳）人口の割合を示す。

14 例えば、「日本再興戦略-JAPAN is BACK-」（平成25年6月14日閣議決定）において、開業率を10%台とする目標が掲げられており、これまでも、自治体等が行う創業支援事業への支援や、起業家教育等の起業意識向上に向けた取組、日本政策金融公庫による創業者への融資等の支援を行っている。

第2-(3)-18図 日本で起業が少ない最大の理由と起業家を増やすために必要なこと

- 「日本で起業が少ない最大の理由」について尋ねた結果をみると、「失敗に対する危惧（起業に失敗すると再チャレンジが難しい等）」が最も多く挙げられている。
- 一方、「日本で起業家を増やすには何が必要か」について尋ねた結果をみると、「意識・風土・風潮」が最も多く挙げられている。



資料出所 (一財)ベンチャーエンタープライズセンター「ベンチャー白書」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) (一財)ベンチャーエンタープライズセンターによって、設立5年以内のベンチャー企業を対象に実施された「ベンチャー企業の経営環境等に関するアンケート調査」の調査結果。
 2) (1)は、2022年度に実施された調査の結果を示している(有効回答数:121)。(2)は、2018~2022年度に実施された調査の結果の平均値を示している(有効回答数:2018年度112、2019年度140、2020年度131、2021年度130、2022年度121)。

政府においては、2022年12月に策定した「スタートアップ育成5か年計画」に基づき、スタートアップ企業の振興を図っており、厚生労働省としても、ハローワークにおけるマッチング支援等を通じた人材確保への支援や、副業・兼業¹⁵の促進等により、希望する労働者が円滑な労働移動ができるような環境の整備を行っている。加えて、セーフティネットの面では、雇用保険において、2022年7月1日より特例を新設¹⁶し、離職後に事業を開始等した方が、仮に事業を休廃業した場合でも、その後の再就職活動に当たって、基本手当を受給することを可能とする等の支援措置を講じている。高付加価値を実現できるスタートアップ企業が新たに多く生まれれば、我が国経済全体の振興と、その結果としての賃金増加へとつながる可能性もあることから、スタートアップ企業が成長していける環境を整備できるよう、引き続き、起業を支える人材の育成・確保等の環境整備を行っていく必要があるものと考えられる。

15 「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)において「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。」としている

16 原則離職の日から1年以内となっている基本手当の受給期間について、事業を開始した方が事業を行っている期間等は、最大3年間受給期間に算入しない特例が新設された。

コラム2-7 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

近年、IT関連市場の急速な成長に伴い、IT人材の需要が高まっている。そうしたなか、国内での採用活動に加え、海外のIT人材の採用も積極的に行う企業が増えてきている。本コラムでは、エンジニア等の国内外のIT人材が活躍できる環境を整備するため、人事評価制度の刷新や福利厚生制度の充実等に取り組み、スタートアップ企業から株式市場への上場を果たした株式会社メルカリの取組について紹介していく¹⁷。

【株式会社メルカリ】

2013年創業の株式会社メルカリは、主にフリマアプリ「メルカリ」の企画・開発・運用を行う企業である（従業員数2,184名（連結）（2023年2月現在）、本社：東京都港区）。同社は2021年2月、新たな人事評価制度に移行した。その背景には、事業の多角化に伴い、従業員の国籍や経歴が多様化してきたことがある。現在、従業員の国籍は50か国にのぼり、職種別にみると最も多い「エンジニア」の半数を外国籍の従業員が占める。グローバル・スタンダードに近い制度にすることで、人事評価の納得感や透明性の向上を目指している。

新制度では、「エンジニア」「人事」等のジョブごとにグレード、グレードごとに給与レンジが設定されており、昇給率や賞与に評価が反映される。評価軸は、「該当するグレードに期待される成果の評価」と「バリュー¹⁸をどれだけ発揮できたかの行動評価」の2本立てに改められた。本人があらかじめ設定した「OKR（目標・主要な成果）¹⁹」に沿って起こしたインパクトの総量が、相対的に評価される。市場価値の変化に迅速に対応するため、給与レンジは半年～1年ごとに見直されており、評価による昇給・昇格は半年ごとに行われている。発揮されたパフォーマンスに対して、職種別の市場報酬水準を踏まえ競争力のある報酬を用意しているとのことである。これらの取組の結果、平均年収は約968万円（2022年6月現在）と、高い水準を保っている。

17 スタートアップ企業とは、一般的に設立10年未満の非上場企業を指すものの、ヒアリングを実施した2023年1月時点で設立10年未満であることや、背景にある事業の急成長や人事制度の動きなども踏まえ、既に上場していた株式会社メルカリに今回お話を伺った。

18 同社は、「新たな価値を生み出す世界的なマーケットプレイスを創る」等のミッションを達成するため、3つのバリュー「Go Bold（大胆にやろう）」「All for One（全ては成功のために）」「Be a Pro（プロフェッショナルであれ）」を掲げている。

19 OKR（Objectives and Key Results）とは、「目標」と、目標の達成度を測る「主要な成果」を設定する目標管理手法である。

また、福利厚生制度も充実させてきた。2016年2月に導入された「merci box（メルシーボックス）」は、出産・育児や介護、病気等で仕事を休まざるをえない際の支援等をまとめた制度である。育休期間中の給与を一定期間保証しているため、男性の育休取得率は84%と高く、平均2か月取得しているという。2021年9月に導入された「YOUR CHOICE」は、オフィス出社やフルリモートワーク勤務等、ワークスタイルを自ら選択できる制度である。日本国内であればどこでも居住・勤務可能とし、通勤交通費は月15万円を上限に支給されている。加えて、多様な人材が活躍できる環境づくりを目指す取組も行われている。2021年11月に導入された「Mercari Restart Program」は、出産・育児、介護等により一度キャリアを離れた方を対象に、3か月程度の有給の就業型インターンシップを提供することで、職場復帰をサポートするプログラムである。

新たな人事評価制度へ移行後、従業員から「自分がやったことが報われやすくなった」「評価の透明性が上がった」等の声があったという。同社が定期的に行っているアンケート調査では、「現在の人事評価制度が、自分や会社のパフォーマンスやバリューを強化するような制度だと思うか」と質問した結果、「はい」と回答した割合が、新制度移行前に比べ約20%ポイント上昇した。また、e N P S²⁰のスコアが直近の2年間で約40ポイント上昇しており、リファラル採用²¹は中途採用の約4割を占めている。

同社の執行役員CHRO（最高人事責任者）は、「事業が多角化してきているため、より多様な人材の獲得が事業成長に不可欠となる。海外人材の採用活動は今後も強化していきたい」と述べている。同社の取組は、人事評価制度の刷新や福利厚生制度の充実等により、人事評価の納得感や透明性、社員のエンゲイジメントの向上につなげた好事例であるといえよう。



メルカリ東京オフィス

20 e N P S（Employee Net Promoter Score）とは、「親しい知人や友人にあなたの職場をどれくらい勧めたいか」を尋ね、「職場の推奨度」を数値化したもの。

21 リファラル採用とは、自社の従業員に知人・友人などを紹介してもらう採用手法。通常の中途採用と同様に、面接等を経て採用の可否を決める点に特徴がある。

（2）転職によるキャリアアップと賃金の関係

労働者が主体的にキャリア形成を行うに当たっては、転職も手段の一つとなる。「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）においては、「転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、労働者が自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計できるようになり、付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にもつながる。」とされている。また、「三位一体の労働市場改革の指針」（令和5年5月16日新しい資本主義実現会議決定）においても、「リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化、の三位一体の労働市場改革を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることが急務である。これにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。」とされており、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、社外からの経験者採用にも門戸を開き、労働者が自らの選択によって、社内・社外共に労働移動できるようにしていくことが重要である。

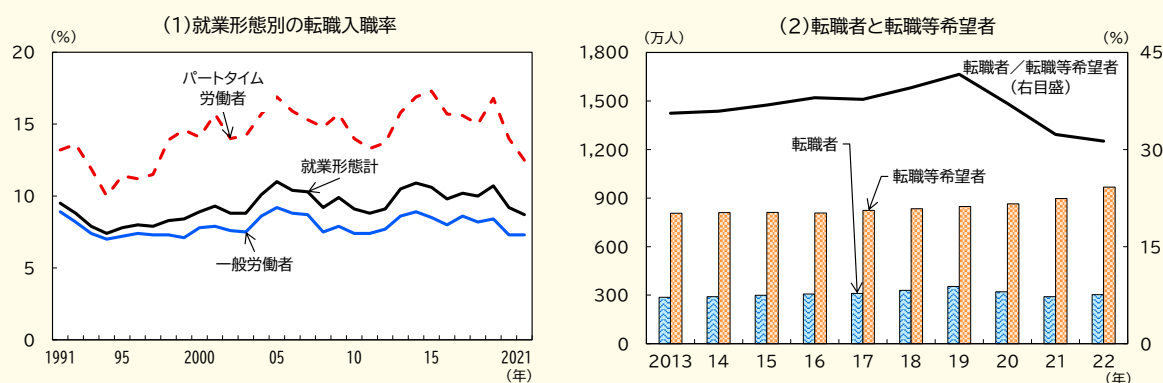
転職については、厚生労働省（2022）において、「主体的なキャリア形成と労働移動についての課題」として、自己啓発の関係等を中心について分析したが、ここでは、賃金との関係性に特に着目して分析を行う。

● 転職へのニーズは高いが実現できていない現状

まず、転職の現状についてみてみよう。第2-(3)-19図(1)により、常用労働者数に対する転職入職者数の割合を示す転職入職率の推移をみると、1990年代後半以降、上昇傾向で推移している。ただし、一般労働者・パートタイム労働者別にみると、パートタイム労働者では上昇傾向である一方で、一般労働者についてはほぼ横ばいで推移している。同図(2)より、2013年以降の転職等希望者と転職者数の動向についてみると、転職等希望者も転職者も増加しており、2019年までは転職等希望者と転職者の比率も上昇していた。しかし、感染症の影響等もあり、2020年以降、転職等希望者と転職者の比率は大きく低下している²²。2020～2022年についてみると、転職へのニーズは高い水準で推移している中で、必ずしも転職が実現できていない可能性がある。

第2-(3)-19図 転職を取り巻く現状

- 一般労働者の転職入職率はほぼ横ばい。
- 転職等希望者と転職者の比率は2020年以降低下。



資料出所 (1)は厚生労働省「雇用動向調査」、(2)は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」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) 1) 転職等希望の有無については、2012年以前には基礎調査票において調査されていたものの、2013年以降、特定調査票に調査項目が移行されており、連続性を確保する観点から、ここでは2013年以降の結果を示している。
- 2) (2)の2013～2016年までの転職等希望者数は、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。2018～2021年までの転職等希望者数は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた数値。

22 2020年、2021年において、転職した理由を「より良い条件の仕事を探すため」とする転職者数が大きく減少している(第1-(2)-22図(2)を参照)。

● 転職を経ると2年後に年収が大きく上昇する確率が高まる

転職等希望者が増加する中で、仮に転職した場合に、転職後の賃金はどのように変動するだろうか。

まず、第2-(3)-20図(1)より、年齢別に転職前後における賃金変動D.I.を確認してみよう²³。年齢計で見ると、おおむね0近辺で推移しているが、年齢別にみると、25～34歳、35～44歳では、一貫して0を上回っており、賃金が増加した者の方が、減少した者よりも多いことが分かる。一方で、45～54歳の転職では、0を下回っており、賃金が減少した者の方が多いたことが分かる。

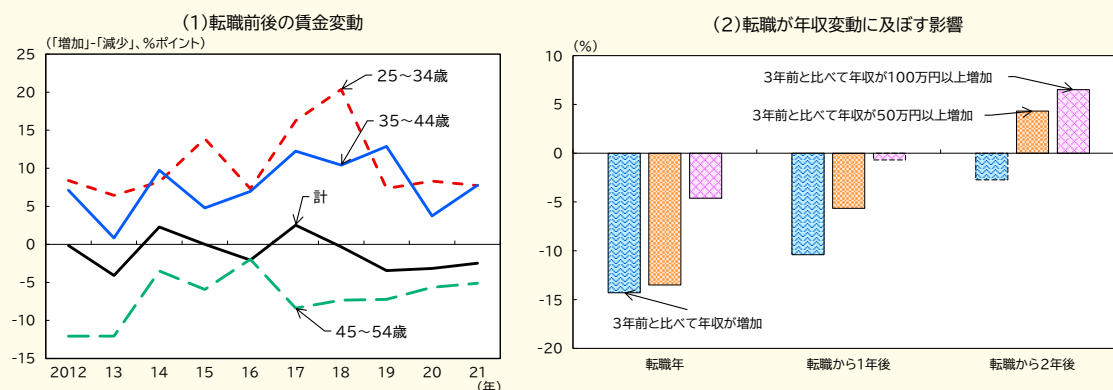
次に、転職後の長期的な賃金の増減について確認するため、経年的に同一の個人を調査しているパネル調査を用いて、転職が賃金増加に与える影響の推計を行った。具体的には、年収の増加に対して、転職がどの程度インパクトを持つかを確認するため、個人の賃金を少なくとも4年間連続で追跡したデータを用いて、転職があった場合に、転職から2年後、1年後、転職年に、転職前と比べて年収が100万円以上増加する確率を、ロジスティック回帰分析により推計した。同様に、年収が50万円以上及び0万円以上増加する確率でも推計している²⁴。同図(2)はロジスティック回帰分析による限界効果をみたものである。「転職年」の場合には、「3年前と比べて年収が増加」する確率は15%程度マイナスになっており、転職した年は、転職前よりも賃金が減少する確率が高くなる(転職は賃金に対してマイナスの影響を及ぼしている)ことが分かる。「転職から1年後」の場合にも、「3年前と比べて年収が増加」した割合は10%程度マイナスになっており、転職が賃金に対してマイナスの影響を及ぼしている。一方で、「転職から2年後」の場合には、「3年前と比べて年収が増加した」割合に有意な差はないため、転職から2年経つと、転職しなかった場合と比べて、転職が賃金に対して及ぼすマイナスの影響は消失している。加えて、「3年前と比べて年収が100万円以上増加」「3年前と比べて年収が50万円以上増加」した割合は有意にプラスとなっており、転職は、転職前の年収を転職から2年で100万円以上増やす確率を7%程度、50万円以上増やす確率を4%程度上昇させることが分かる。このように、転職直後は賃金が減少する確率が高くなるものの、転職2年後には、転職前の企業で勤続するよりも年収が大きく増加する確率が高まると考えられる。

23 賃金変動D.I.は、転職後の賃金が「増加」した者の割合から、転職後に「減少」した者の割合を差し引いたものである。プラスであれば、転職により賃金が増加した者の方が、マイナスであれば減少した者の方が多い。なお、ここでは、転職に伴う雇用形態による変動を除くため、一般労働者から一般労働者への転職のみを集計した。

24 年齢により転職前後の賃金変動に差があることや60歳以上では定年により年収が大きく減少する者もいること、転職により企業規模や雇用形態が変化した場合にも年収は大きく変動することから、年齢、企業規模、産業等についてもコントロールした。推計の詳細は付2-(3)-3表を参照。

第2-(3)-20図 転職が賃金に及ぼす影響

- 若年層では、転職により賃金が増加する者の方が減少する者よりも多い。
- 転職により、2年後に年収が100万円以上増加する確率は7%程度、50万円以上増加する確率は4%程度高まる。



資料出所 (1)は、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より作成

(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」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、一般労働者から一般労働者へ転職した者の転職前後の賃金変動を示している。賃金が「3割以上増加」「1割以上3割未満増加」「1割未満増加」を「増加」として、「3割以上減少」「1割以上3割未満減少」「1割未満減少」を「減少」として、それぞれの年齢別の転職者に占める「増加」から「減少」の者の割合を引いたもの。
- 2) (2)は、同一雇用形態間での転職者について、その後の年収が100万円以上、50万円以上、0万円以上増加した者の割合をロジスティック回帰分析にて推計したもの。点線は有意ではない係数を指す。

●転職により個人の希望が実現する中で、経済全体の生産性も向上する可能性

転職による効果は年収以外にも様々考えられる。転職前後における変化を確認するため、同じく同一個人を経年的に追ったパネル調査を用いて、①転職した正規雇用労働者（以下この項において「転職あり労働者」という。）、②継続して勤め続ける正規雇用労働者（以下この項において「転職なし労働者」という。）の2つのグループに分けて、転職前後における満足度や仕事へのモチベーション等の変化について確認しよう²⁵。第2-(3)-21図(1)により、生活への満足度が高い労働者の割合をみると、転職あり労働者の方が、転職前の満足度は低いものの、転職後の満足度が上昇している。同図(2)により、キャリア見通しが開けている者の割合をみると、転職あり労働者の方が、転職前では低い、転職後に大きく高まり、転職なし労働者の割合を逆転している。同図(3)(4)により、成長の実感や仕事への満足度が高い者の割合についてみても、転職あり労働者は10%ポイント近く改善している。最後に、同図(5)(6)より、生き生きと働くことができた、仕事に熱心に取り組んでいた者の割合をみると、転職あり労働者では、転職後、転職なし労働者と同等程度まで改善していることが確認できる。

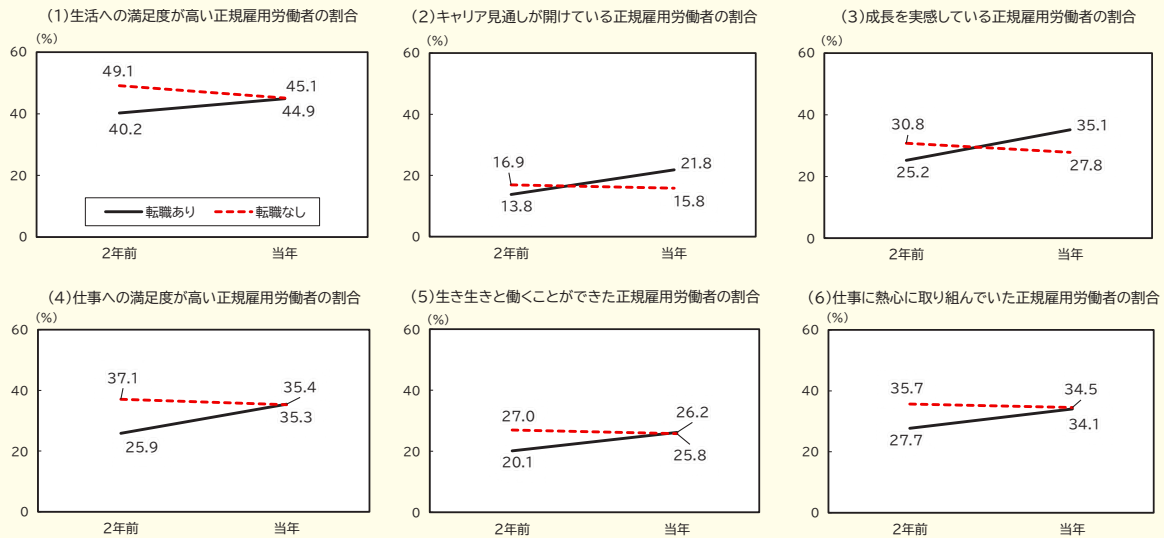
転職により、職場環境や待遇、役割が変わることで、生活の満足度やキャリア見通し、成長の実感、仕事へのモチベーションも高まっているものと考えられることから、転職は、個々人の希望の実現に寄与しつつ、仕事へのエンゲイジメントを高め、結果として経済全体の生産性

25 転職前後の状況が混在することを避けるため、どちらのグループについても3年以上連続して回答した者に限って集計している。このため、①転職あり労働者、②転職なし労働者のグループの比較については、①データが集計された1年目は正規雇用であり、2年目に転職し、3年目は転職した会社に勤め続けている者と、②データが集計された1～3年目を通して同じ会社で正規雇用として勤務し続けている者を比較している。なお、4年以上連続して回答している場合には、直近の3年間の回答を用いて集計している。

向上にもつながる可能性²⁶があると考えられる。

第2-(3)-21図 正規雇用労働者における転職前後の満足度等の変化

○ 正規雇用労働者は転職により、生活の満足度等や、キャリア見通し等が改善する可能性。



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) 「仕事に熱心に取り組んでいた正規雇用労働者」以外は、2016～2022年における正規の職員・従業員の転職前後のデータを用いて集計している。「仕事に熱心に取り組んでいた正規雇用労働者」のみ、当該調査項目が追加された2017～2022年のデータを用いている。
- 2) 転職前後の満足度等を比較するに当たっては、転職当年には、転職前と後の状況が入り混じることを踏まえ、転職の1年前と転職の1年後の状況を比較している。このため、少なくとも3年連続で回答しているサンプルに限って集計している。なお、4年以上回答している者については、最新年の回答を基準に3年間の回答を用いている。ウェイトバックは行っていない。
- 3) 「生活への満足度が高い正規雇用労働者」は、「生活全般についてどの程度満足していましたか」に対し、「まあ満足していた」「満足していた」と回答した者。
- 4) 「キャリア見通しが開けている正規雇用労働者」は、「今後のキャリアの見通しが開けていた」という項目に対し、「どちらかというとはまる」又は「あてはまる」と回答した者。
- 5) 「成長を実感している正規雇用労働者」は、「仕事を通じて、「成長している」という実感を持っていた」という項目に対し、「どちらかというとはまる」又は「あてはまる」と回答した者。
- 6) 「仕事への満足度が高い正規雇用労働者」は、「仕事そのものに満足していた」という項目に対し、「どちらかというとはまる」又は「あてはまる」と回答した者。
- 7) 「生き生きと働くことができた正規雇用労働者」は、「生き生きと働くことができていた」という項目に対し、「どちらかというとはまる」又は「あてはまる」と回答した者。
- 8) 「仕事に熱心に取り組んでいた正規雇用労働者」は、「仕事に熱心に取り組んでいた」という項目に対し、「どちらかというとはまる」又は「あてはまる」と回答した者。

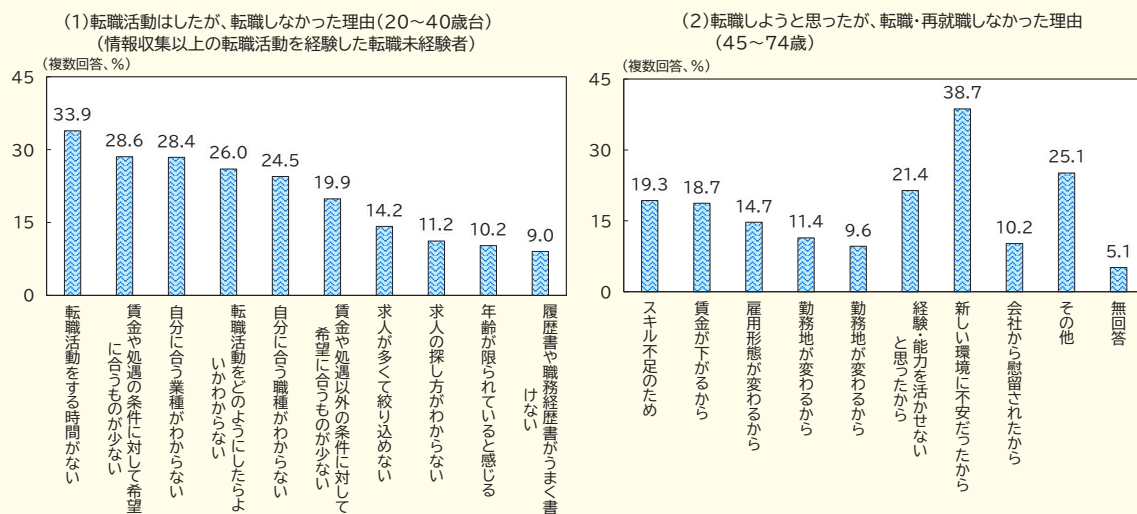
26 厚生労働省(2019)においては、ワーク・エンゲイジメントの向上が、生産性を高める可能性が指摘されている。

●希望する人が転職しやすい環境の整備が重要

転職による年収の増加や、生活の満足度やキャリア見通し、仕事へのモチベーション等の改善について確認したが、こうした転職の利点が示唆される中で、なぜ実際に転職に踏み出す者は大きく増えていないのだろうか。ここでは、転職を希望しつつ転職しなかった理由をみてみよう。第2-(3)-22図(1)より、20～40歳台の正社員・正職員であって、情報収集以上の転職活動をしたが転職していない者について、転職しなかった理由をみると、「転職活動をする時間がない」に次いで「賃金や処遇の条件に対して希望に合うものが少ない」があげられており、希望する処遇と求人とのミスマッチがうかがわれる。また、「自分に合う業種がわからない」「自分に合う職種がわからない」等、自分の職務経験やキャリアへの理解不足を感じる人も多い²⁷。同図(2)より、45～74歳の中高年層において、転職を希望しつつ転職しなかった理由をみると、「新しい環境に不安だったから」が最も多くあげられている。転職には様々なプラスの効果があると考えられるが、会社の文化や求められる役割の違い等への不安が中高年層では強いことがうかがえる。

第2-(3)-22図 希望しつつも転職をしなかった理由

- 20～40歳台では自分の職務経験やキャリアをどういかせば良いのかが分からないという人が一定割合存在。
- 中高年層では、新しい環境への不安が転職を躊躇させる主因。



資料出所 (1)は(株)リクルート「就業者の転職や価値観等に関する実態調査2022」、(2)は(独)労働政策研究・研修機構「中高年齢者の転職・再就職調査」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) 1)「就業者の転職や価値観等に関する実態調査2022」は、2022年3月に20～65歳の就業者を対象に行われた調査であり、そのうち有効回答数は13,240人である。なお、(1)は、「正社員・正職員」(サンプルは8,808人)のうち、20～40歳台(サンプルは830人)を集計したものであり、「転職活動はしたが、転職しなかった理由」のうち上位10項目を表示している。
- 2)「中高年齢者の転職・再就職調査」は、2015年1～2月に45～74歳の中高年齢者を対象に行われた調査であり、そのうち有効回答数は5,357人である。「転職・再就職しなかった理由」については、「転職・再就職経験がない場合、転職・再就職しようと思ったことがありますか。」に対し、「しようと思ったことはある」と回答した者だけを集計している。

転職は個々人の年収を大きく増加させる可能性があるほか、仕事へのモチベーションの改善等を通じて、企業の生産性向上にも資する可能性がある。しかし、自分のキャリアや職務経験

27 厚生労働省(2022)においても、主体的な転職やキャリアチェンジ(職種間の労働移動)に当たってのキャリアの見通しや自己啓発の重要性が指摘されており、キャリアの棚卸し等を通じた自律的なキャリア形成の意識を高めること等が必要となることが示唆される。

への深い理解が必要であり、また中高年層では、環境を変えることに対する不安等もあることが分かった。

これまでも政府としては、希望する人が転職しやすい労働市場を整備する観点から、ジョブ・カードの活用やハローワークを通じた就職相談、job-tag²⁸を通じた職業に必要なスキルやその職業の性質の見える化、「職場情報総合サイト（しょくばらば）」を通じた職場情報の開示等に取り組んでおり、引き続き、円滑な労働移動が可能な労働市場の確立に向け、必要な取組を講じていくことが重要である。

28 job-tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））とは、厚生労働省が公表するWebサイトであり、様々な職業の仕事内容、就業までのルート、労働条件、求められるスキル・知識などを、分かりやすい解説文や動画、数値データで紹介している。

コラム2-8 ジョブ型人事制度導入の取組について

近年、いわゆるジョブ型人事制度が注目されている。濱口（2021）によると、「ジョブ型とは、まず最初に職務（ジョブ）があり、そこにそのジョブを遂行できるはずの人間をはめ込」²⁹む雇用システムであり、欧米社会等で広く浸透している。我が国においても、ホワイトカラーの処遇と職務の明確化等の観点から導入の動きがある中で、政府は、日本企業と海外企業との賃金格差の縮小等に向け、個々の企業の実態に合った職務給の導入を促すこととしている³⁰。

厚生労働省では、労働政策審議会労働政策基本部会において、2022年2月以降、労働政策の中長期的課題を審議する中で、リスキリング、ジョブ型人事制度等についても取り上げており、2023年4月にコラム2-8表のように、各企業の人事制度について整理している。本コラムでは、ここで取り上げられた企業のうち、ジョブ型人事制度を導入している企業として、株式会社日立製作所の取組について紹介していく。

【コラム2-8表 各企業の人事制度】

	就社型 (メンバーシップ型)	ヒアリングでわかった各企業の取組事例				就職型 (ジョブ型)
		伊藤忠商事	KDDI	アフラック	日立製作所	
採用	新卒採用での育成が基本。潜在力を重視、社風に合う。	採用力を活かした新卒採用での育成が主体であったが、多様な経験を有する即戦力キャリア採用も増加傾向。	新卒採用と同等の割合にキャリア採用を拡充。新卒採用は一部インターンシップを活用し、スキル・経験を確認。	新卒は潜在力を重視、経験者は即戦力となるスキルを重視。新卒でもチャレンジしたい領域が明確な場合は、内定時に初期配属を確約する制度を活用し、主体的なキャリア形成を支援。	経験者および新卒採用について一部を除いてスキル・経験を重視。新卒は潜在力も重視。	欠員補充が基本。ポストに見合う職務経験を重視。
人事権	人事部門にて管理。	部門ごとの管理を基本。（全社重要役職を除く）	部署ごとに管理を基本。一部を人事部門にて管理。	部署（部門）ごとに管理を基本。人事部門は各部門を支援・コンサルティングし、全社最速の観点で配置を実現。	部署ごとに管理を基本。チェック機能など一部を人事部門にて管理。	部署ごとに管理。
職務・配置	職務・勤務地等が限定されない。→人事異動が容易。様々な部署の社内異動やグループ内企業を異動。職種転換も頻繁。→ジェネラリスト志向→社内異動（内部労働市場）中心	職務・勤務地等が限定されない。（「原籍」制により、人材育成・配属の責任部門を特定）→部門主体で本社・海外・出向派遣等のローテーションを実施し、ジェネラリストを育成。→本人希望に基づく異動手段として、「チャレンジ・キャリア制度」を実施	一部で公認制を実施。ジョブに必要な人材が社内にはない場合は社外から獲得。→社内異動（内部労働市場）中心。→スペシャリスト志向	一般社員向け全てのポストの職務記述書を整備し、職務を明示。主体性を重視した公認制を実施し、社内外から当該ジョブに最適な人材を獲得。他方、コアビジネスの理解と自身の適性を見極めるために、キャリア初期は会社主導の異動も組み合わせたジョブローテーションを実施。	職務記述書により職務を明示。一部で公認制を実施。社内外から当該ジョブに最適な人材を獲得。→人事異動は本人の意思を考慮。（人事権は会社が保持）→スペシャリスト志向	職務・勤務地等を限定（職務記述書を作成）。ポストの公募により配属。→人事異動が難しい。→転職・再就職が頻繁。→スペシャリスト志向→外部労働市場中心
評価	社内資格による評価が基本。	個人の能力・成果に基づき評価。	KDDI版ジョブディスクリプション（グレード定義×専門領域定義）に基づき、成果や挑戦、能力を評価。	職務記述書に明示された職務の大きさに応じてグレード（職務等級）を定め、それに応じて評価。	一般職は職能等級、管理職は職務等級。一般職ともに、目標の達成度・成果に基づく評価を実施。	業界・職種横断資格による評価を考慮。
育成	会社によるキャリア形成OJTが基本。社内研修は階層研修が基本。近年は選抜研修。	部門が各社員の配置・育成に責任を持ちつつ、人事・総務部キャリアカウンセラーによる定期的な面談等により、各社員の主体的なキャリア形成を最大限支援。	社員の自律的キャリア形成を促進。DXを中心とした社内大学を設立しDX人材育成を強化。	管理職の支援のもと、個人主導の自律的キャリア構築を促進。パーソナライズされた能力開発支援と、会社主導（全社共通、各部門ごと）の能力開発支援の両輪で人材育成を実施。	個人主導の自律的キャリア構築を促進。会社は個人の自主的な取組に伴走してキャリア形成を支援。（職務・スキル形成の見える化、キャリア開発の機会付与、リスキリング教育実施）	キャリア自立が必要。Off-JT(教育機関との連携、インターン、有期雇用での実務経験、職業コミュニティでの交流など)を重視。

資料出所 労働政策審議会労働政策基本部会 報告書「変化する時代の多様な働き方に向けて」参考資料（2023年4月26日公表）より引用

29 ジョブ型雇用の定義は濱口（2021）による。

30 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版（令和5年6月16日閣議決定）においては、「職務給の個々の企業の実態に合った導入等による構造的賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の間が存在する賃金格差を、国ごとの経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指す。」とされている。

【株式会社日立製作所】

世界有数の総合電機メーカーである株式会社日立製作所（従業員数322,525名（連結）（2023年3月現在）、本社：東京都千代田区）は、「ジョブ型人財マネジメント」への転換を進めている。転換を進める理由は、多様な人材が場所・時間の制約を超え、一体となって事業を推進していくためとのことである。背景には、DXの進展等によりビジネスがグローバル化していることに加え、世界的に高度人材獲得競争が激化するなど、事業環境の変化がある。また、少子高齢化の進行等の日本が抱える社会課題に加え、従業員の価値観やライフスタイル等が多様化していることが挙げられる。同社ではこれらの状況を踏まえ、年齢・性別・国籍等の属性によらず、従業員本人の意欲・能力に応じた「適所適財」の配置により、組織・個人双方の成長を目指しているという。

同社は、2011年からグループ・グローバル共通の「人財マネジメント基盤」の整備を進めてきた。グループ・グローバルに人材情報を把握するため、2012年度に「グローバル人財データベース」の構築を開始し、社員約25万名（当時）の人材情報をデータベース化しており、各種人材施策のアプリケーションに活用している。

処遇制度については、管理職を対象にジョブ型を踏まえた制度を導入しており、今後は一般社員にも導入していくことを検討しているとのことである。具体的には、管理職を対象に、2013年度にグループ・グローバル共通の役割グレード「日立グローバル・グレード」を導入し、翌2014年度に役割（職責）をベースとする処遇制度への改定を行った。同社人事担当者によると、管理職は給与制度の改定前から職能と職位に応じて報酬を決定していたため、給与はスライドになったケースが主だったが、役割を改めて評価した結果、給与が増加したケースや減少したケースもあったという。この改定によって、年齢や経験年数に関わりなく、若手や外部の経験者、外国人などを含めた「適所適財」の配置がしやすくなったという。

また、2021年度に管理職を対象に、ポジションごとに職務概要や必要なスキル等を明示した「職務記述書（ジョブディスクリプション）」を導入し、2022年7月より一般社員にも対象を広げている。採用については、新卒・中途ともに、職務を起点としたジョブ型採用を強化しており、2022年度の中途採用比率は約43%となっている。中途採用時には社内公募も同時に実施しており、社員の自らの意思による異動の機会拡充や社内の人材の流動性の向上を図っている。

これまでは会社主導の人事異動などを通じたキャリア形成を主としてきたが、「ジョブ型人財マネジメント」においては、従業員が自律的にキャリアを築いていく必要があるという。同社は、従業員の意識・行動変革のため、各種施策を展開している。例えば、職務記述書導入を契機とした上長と部下間のキャリア対話の強化や、AIを活用して従業員の自律的な学びを促す「学習体験プラットフォーム」の導入を実施している。2023年度にはキャリアについて相談できる社内キャリアエージェントの設置等も予定されている。

「ジョブ型人材マネジメント」への転換に当たっては、従業員から戸惑いの声もあった。そのため、同社は2017年より、春季交渉以外にも、人事担当役員が出席する「Next100労使委員会」³¹を計11回開催するなど、労働組合との議論を積極的に行ってきた。また、従業員からの「ジョブ型に転換すると、チームワークが低下してしまうのではないか」等の疑問や懸念については、階層別の対話やeラーニング等を実施し、丁寧なコミュニケーションを図っている。

同社人事担当者は、「ジョブ型人材マネジメントへの転換にあたっては、従業員の意識・行動の変革が重要だが、これらを急に变えることはできない。今後も労働組合と協議を重ねたり、教育機会を設けたりしながら、着実に転換を進めていく」と述べている。同社は、従業員の納得を得られるよう時間をかけて取組を進めており³²、こうした労使での対話や学習支援の仕組みの構築などの丁寧な対応は、今後、同様にジョブ型人事制度への転換を進めようとしている企業にとって参考となるといえよう。



「人材マネジメント基盤」確立の経緯（株式会社日立製作所）

31 「Next100労使委員会」とは、同社の労使が次の100年を見据え、人材関連テーマについて中長期的視点で幅広く労使で議論する場である。

32 労働政策審議会労働政策基本部会報告書「変化する時代の多様な働き方に向けて」（令和5年4月26日公表）においては、ジョブ型人事の導入において、①ポストに見合った人材を広く社内外から求める、②キャリアアップに伴う再教育支援の仕組み、③労働者一人ひとりのキャリア志向に対応する、④職務以外の情報共有や組織貢献意欲を促す仕組み等の配慮も必要であるとしている。また、同報告書では、導入に当たっては事前に丁寧な労使コミュニケーションを行うことが必要としている。

（3）正規雇用を希望する非正規雇用労働者の正規雇用転換に向けて

最後に、非正規雇用労働者の正規雇用への転換について取り上げよう。非正規雇用労働者については、「正規の仕事がないため」に就いている者の割合は低下傾向にある³³ものの、正規雇用労働者と比べた賃金格差が大きいことや能力開発機会が乏しいこと等の課題も指摘³⁴されており、その待遇の改善は賃金の底上げを図る観点から重要である。厚生労働省においては、最低賃金の引上げや正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差の解消を目指す、いわゆる同一労働同一賃金の着実な実施により、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた政策を講じているが、これらについては、第3節において取り扱うこととし、ここでは、非正規雇用労働者の正規雇用への転換について取り上げる。

●正規雇用労働者の増加は、男女ともに正規雇用からの離職が減少したことも影響

正規・非正規雇用労働者数の推移について確認すると、既に第1-(2)-6図(2)でみたように、ここ10年では正規・非正規ともに増加傾向となっている。特に女性の正規雇用労働者数は、感染症により雇用情勢が一時的に悪化した2020～2021年を経ても一貫して増加傾向にある。

正規雇用労働者数が増加する要因としては、大きく分けて、①正規雇用での新規就業者の増加、②正規雇用からの離職者の減少の2つが考えられる。総務省統計局「労働力調査」が2か月連続で同一サンプルを調査していることを利用して、これら2つの動きについて確認してみよう³⁵。

まず第2-(3)-23図(1)～(4)により、男性についてみると、非正規雇用から正規雇用への移行確率や、非労働力・失業から正規雇用への移行確率は低下していることから、正規雇用への転換が進んでいることは確認できない。ただし、正規雇用から非正規雇用、正規雇用から非労働力・失業への移行確率も低下しており、正規雇用を離職する割合が経年的に低下していることは確認できる。男性の正規雇用労働者が増加している背景には、正規雇用労働者が非正規雇用や、非労働力や失業へと移行することが減少してきたことが背景にあるものと考えられる³⁶。

同図(5)～(8)により、女性についてみると、おおむね男性と同様の傾向であるが、非労働力・失業から正規雇用への移行確率のみ長期的に上昇している。女性の正規雇用労働者が増加した背景については、男性と同様に正規雇用から非正規雇用や非労働力・失業への移行が減少傾向であることが一因であるが、これに加えて、失業や非労働力から新たに正規雇用として就業する者が増加したことも要因として考えられる。

33 第1-(2)-10図を参照。

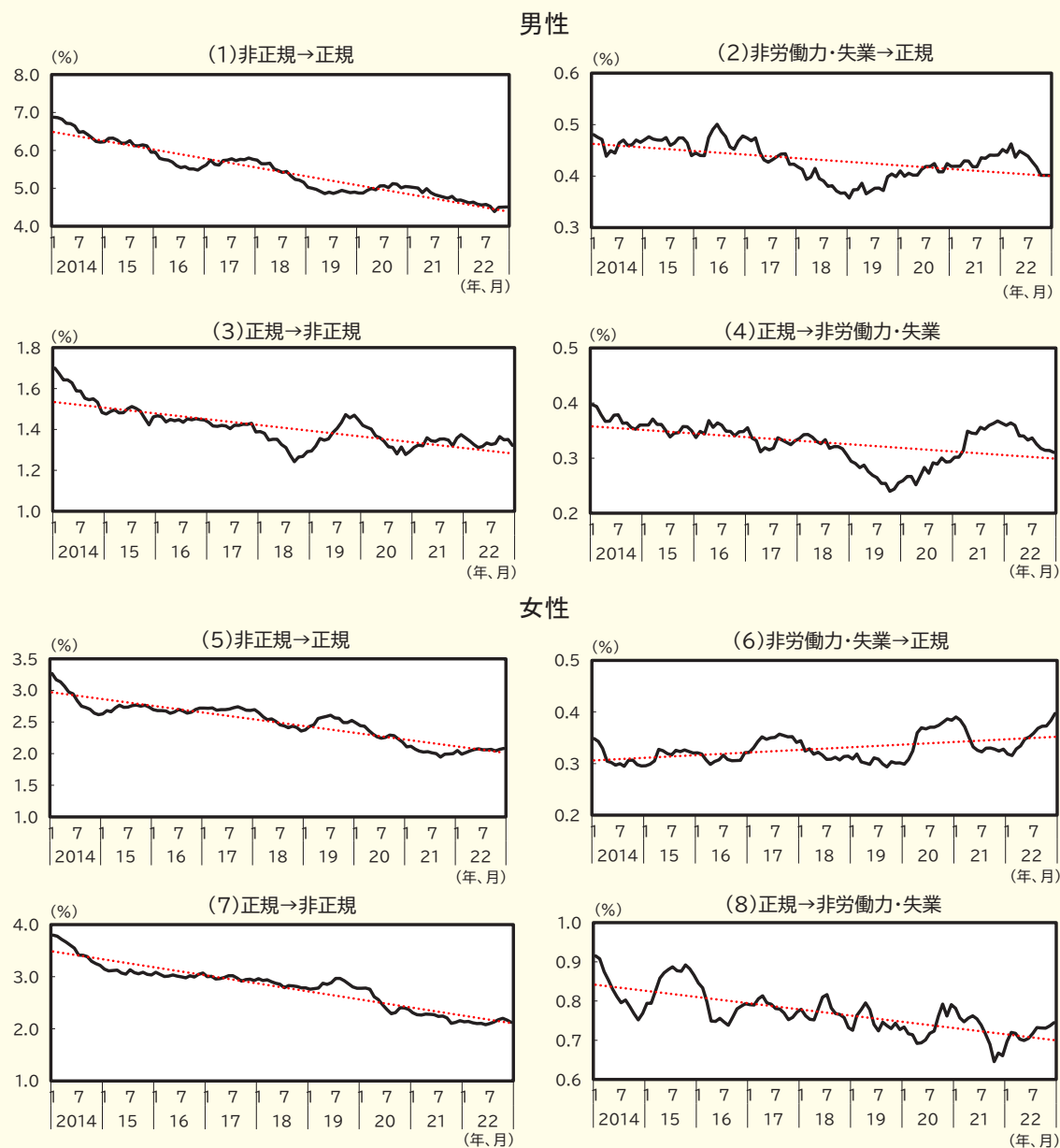
34 付2-(3)-4図より、正社員と比べて非正規雇用労働者の手当を受けられる割合や、教育訓練を受講できる割合が低いことが確認できる。

35 具体的には、前月と今月で就業状態が異なっている者の数を、前月の就業状態における合計数で除すことにより「移行確率」を定義し、その動向を確認している。なお、季節性を除去する観点から、各月の移行確率について12か月移動平均を計算している。

36 詳細は付注2を参照。

第2-(3)-23図 雇用・就業形態間の移行確率

- 男性では、正規と非正規間、正規と非労働力・失業間の移行確率は低下傾向。
- 女性では、非労働力・失業から正規への移行割合が上昇傾向。



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) 1) 各月の移行確率の12か月移動平均を用いている。

2) 移行確率の算出は下記のとおり。

$$\text{移行確率} = \frac{t\text{月のフローデータ}}{t-1\text{月のストックデータ}}$$

例えば、非正規→正規の移行確率は、

$$\text{移行確率} = \frac{t-1\text{月に非正規雇用であって、}t\text{月に正規雇用で働いている者}}{t-1\text{月に非正規雇用であって、}t\text{月に回答した者}}$$

として計算される。

●正規雇用転換により年収が増加するほか、自己啓発やキャリア見通しにも望ましい影響が生ずる可能性

非正規雇用労働者が正規雇用へ転換すると、転換した労働者にはどのような変化が生じるだろうか³⁷。ここでは、同一個人を複数年にわたって追跡したパネル調査を用いて、①正規雇用へ転換した非正規雇用労働者（以下「転換労働者」という。）と、②非正規雇用を継続した者（以下「継続労働者」という。）の2つのグループに分けて、それぞれ年収や自己啓発、キャリア見通しの変化をみてみよう³⁸。

第2-(3)-24図（1）により、転換労働者と継続労働者について、平均年収の変化をみると、継続労働者の年収はほぼ横ばいである一方で、労働時間の増加や職務の内容や責任の変化等により、転換労働者の年収は150万円程度増加している³⁹。同図（2）により、キャリア見通しが開けている労働者の割合についてみても、正規雇用転換した場合には上昇している。転換労働者については、転換前からキャリアの見通しが開けている割合は高いが、転換後にはその割合が更に高まっている。すなわち、より安定した正規雇用へ転換する中で、長期的にも自分のキャリアについての見通しを持つようになったものと考えられる。同図（3）より、成長を実感している労働者割合の変化をみても、継続労働者では成長の実感が下がっている一方で、転換労働者では上昇している。正規雇用転換による職務の内容や責任の変化等によって、より成長を感じられるようになったものと考えられる。最後に、同図（4）より、自己啓発活動を行うようになった労働者の割合についてみても、転換労働者では増加しており、キャリア見通しが開け、賃金も増加する中で、より自己啓発を行うようになったことがうかがえる。

こうした傾向を踏まえれば、非正規雇用労働者の正規雇用転換は、年収を増加させるだけでなく、安定した雇用に移ることにより、キャリアの見通しを開かせ、より成長を実感できるようにし、自己啓発の取組を高める可能性がある。

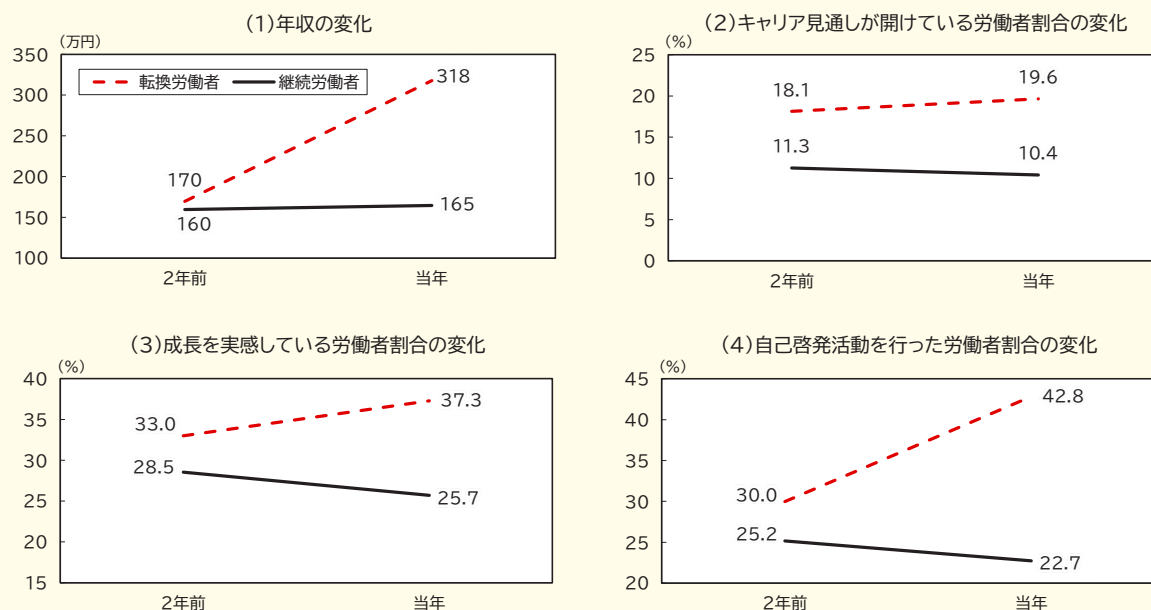
37 正規雇用への転換に向けては、2013年に5年以上同一の職で働く非正規雇用労働者が本人の申込みにより無期雇用へ転換されるルールの規定が施行されている。厚生労働省においては、キャリアアップ助成金などを通じて、希望する非正規雇用労働者の正規雇用への転換を促している。

38 なお、本図においても、第2-(3)-21図と同様、転換前と転換後の状況が混在することを防ぐため、どちらのグループについても3年以上連続して回答した者に限って集計している。このため、例えば、①非正規雇用から正規雇用へ転換した者の年収については、データが集計された1年目は非正規雇用であり、2年目に正規雇用へ転換し、3年目は正規雇用として勤めている者と、②データが集計された1～3年目を通して非正規雇用として勤続している者を比較している。

39 労働時間の短いパートタイム労働者が、正規雇用転換によりフルタイムとなることで、労働時間が変化することによる効果を含むことに留意が必要。

第2-(3)-24図 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

○ 非正規雇用労働者は、正規雇用転換により、年収だけではなく、成長の実感等も改善する傾向。



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) 「転換労働者」とは非正規雇用から正規雇用に転換した者、「継続労働者」とは非正規雇用を継続した者を指す。
- 2) 非正規雇用から正規雇用に転換する労働者については、転換した年の年収、キャリア見通し等について、転換前・後の雇用形態におけるものが混在していることから、転換した前年と翌年（すなわち、「2年前」と「当年」）の回答を用いて比較している。非正規を継続した労働者についても、転換した労働者と比較できるように、おなじく2年前と当年と比較した。なお、数年連続で回答している者について、最新年の回答を基準に3年連続の回答を使用している。ウェイトバックは行っていない。
- 3) 「成長を実感している労働者」は、「仕事を通じて、「成長している」という実感を持っていた」に対し、「どちらかというとはまる」又は「あてはまる」と回答した者である。
- 4) 「キャリアの見通しが開けている労働者」は、「今後のキャリアの見通しが開けていた」という項目に対し、「どちらかというとはまる」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、「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。

第1-(2)-10図でもみたとおり、雇用情勢が改善する中で、正規雇用を希望するものの正規雇用の仕事がないために非正規雇用労働者として働く、いわゆる不本意非正規雇用労働者については大きく減少してきた。このため、現状においては、自らの希望として非正規雇用を選択している者が多いものと考えられるが、同一個人を複数年にわたって追跡したパネル調査でも、正規雇用に転換することによって、年収だけではなく、キャリア見通しや自己啓発にも望ましい影響が生ずる可能性があることを確認できた。引き続き、正規雇用を希望する非正規雇用労働者については、企業内での転換や正規雇用の仕事への転職が行えるよう、キャリアアップ助成金等を通じた支援や、ハローワークにおける正社員就職に向けたきめ細かな就職支援等を着実にやっていくとともに、非正規雇用労働者が増加する中であっては、本章第3節で分析しているような最低賃金の着実な引上げや、同一労働同一賃金の遵守の徹底等を通じた非正規雇用労働者の待遇改善に取り組んでいくことが重要である。

コラム2-9 正規雇用転換の取組について

労働者一人ひとりが能力を発揮しつつ働き続けるには、雇用が安定していることが重要である。2013年に有期雇用労働者の無期転換ルールが施行されたが、非正規雇用労働者のキャリアアップのため、法定より早期の無期転換や正規雇用労働者への転換を積極的に実施している企業もある。本コラムでは、その例として、高品質かつ付加価値の高いサービスを提供するため、契約社員の正規雇用転換を実施した明治安田生命保険相互会社、及び、非正規雇用労働者の多い小売業において、パートタイム労働者のより一層の活躍のために、正社員登用制度を導入している株式会社イトーヨーカ堂の取組について紹介していく。

【明治安田生命保険相互会社】

明治安田生命保険相互会社（従業員数47,415名（2022年3月現在）、本社：東京都千代田区）は、2022年3月末時点で約620万名の契約者を抱える大手生命保険会社である。これまでも契約社員のキャリアアップを目的として正社員への登用を積極的に推進してきたが、2021年4月、一人ひとりの実績及び意欲・適性に基づく成長・活躍を一層後押しすることを企図し、内勤の契約社員約2,500名（ほぼ全員が女性）のうち、原則として希望者全員を正社員である「総合職（地域型）」に登用することとした。そして、2022年12月までに、2,154名（2021年4月1,877名、2022年277名）が登用された。

本取組の背景には、同社の強みである保険契約者へのアフターフォローの充実に力を入れたいという思いに加え、デジタル化により契約社員が担う事務が減少していることや、同社の従業員は相対的に若年層が少ない年齢構成であり、中長期的に総合職の要員数の減少が見込まれることへの危機感があった。保険契約者へのアフターフォロー等の高品質かつ付加価値の高いサービスを提供するためには、定型的な事務処理にとどまらず、事務サービスを中心とした幅広い職務への対応が必要であるとのことである。

このため、本取組の実施後は、コラム2-9-①表のように、「（法人）事務サービス・コンシェルジュ」や「（法人）事務担当」、取組に伴い新設された「事務アシスタント」等に登用している。

【コラム2-9-①表 正社員移行後の職務と登用人数】

職務	業務内容	登用人数※
（法人）事務サービス・コンシェルジュ	主に支社・営業所、法人部で事務・サービス業務に従事。お客さまを訪問し、手続き支援等も実施	736人
（法人）事務担当	主に本社・法人部で事務業務に従事	547人
事務アシスタント	事務補佐。従来の契約社員が担う役割に近い業務内容。正社員化にともない新設した職務	665人
その他	チーフ・コンシェルジュ、教育育成スタッフなど上記よりも上位職のスタッフ	18人

※2021年度、2022年度に契約社員から総合職（地域型）に移行した2,154人のうち、出向・退職済みを除く職員の2022年12月現在の登用人数

資料出所 明治安田生命保険相互会社提供資料より引用

正社員移行後も転居を伴う異動はないが、評価制度が変更となる。処遇体系は、職務によって異なり、「事務アシスタント」は契約社員に類似した給与重視型だが、「(法人) 事務サービス・コンシェルジュ」「(法人) 事務担当」は総合職と同様に給与・賞与バランス型となり、年収は平均10%上昇する。また、退職金も支給される。勤務体系は、固定時間制からコアタイムなしのフレックスタイム制に変更となる。

「(法人) 事務サービス・コンシェルジュ」が担う対面サービスには、顧客から「分かりやすかった」「すぐに手続きできて良かった」等の声が届いており、従業員のモチベーションの向上にもつながっている。

今後も、総合職として「(法人) 事務サービス・コンシェルジュ」にとどまらず、上位職を目指してより一層挑戦してもらうため、一人ひとりに寄り添った人材教育や、上位職の活躍機会を増やす工夫をしていきたいと同社人事担当者は述べている。

大手生命保険会社で初めて⁴⁰2,000名規模の契約社員の正社員化を実施した同社の取組は、人手不足の中で、待遇の改善を通じて、事業の安定的な継続やサービスの高付加価値化につながっている好事例であり、今後積極的に正規雇用転換を進めていこうとする企業にとって参考となる取組であるといえよう。



2014年4月に正社員転換して、現在、グループマネジャーとして働く女性

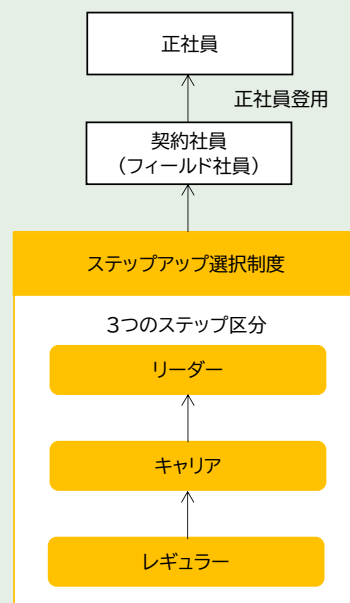
40 明治安田生命保険相互会社調べ（2020年5月末時点）。

【株式会社イトーヨーカ堂】

株式会社イトーヨーカ堂（従業員数約31,200名、うちパートタイム労働者約25,000名、契約社員約700名（2023年2月現在）、本社：東京都千代田区）は、関東地方を中心に総合スーパーを運営する企業であり、これまでも「平成27年度 第1回パートタイム労働者活躍推進企業表彰⁴¹」にて最優良賞（厚生労働大臣賞）を受賞するなど、非正規雇用労働者の雇用管理の改善に向けた取組等で注目されている。

同社は、コラム2-9-②図のように、2007年よりパートタイム労働者の契約社員への登用制度、2014年より契約社員の正社員への登用制度を導入している。まず、「ステップアップ選択制度⁴²」において「リーダー」に認定されたパートタイム労働者が、契約社員（フィールド社員）登用試験に挑戦できる。そして、契約社員として1年半以上勤務した方が、年に1回開催されている正社員登用試験（筆記試験・面接）に挑戦できる。同制度を利用し、これまでに約980名が契約社員に、約210名が正社員に登用されている（2023年2月現在）。

【コラム2-9-②図 パートタイム労働者の正社員への登用制度】



資料出所 株式会社イトーヨーカ堂「CSR活動報告2016」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- 41 厚生労働省では、他の模範となる、パートタイム労働者の活躍推進に取り組んでいる企業などを表彰し広く国民に周知することにより、企業の取組を促進することを目的として、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」を実施していた（平成29年度まで）。
- 42 「ステップアップ選択制度」とは、パートタイム労働者を働き方・業務能力・技術・技能等に合わせて「レギュラー」「キャリア」「リーダー」の3つに区分し、評価や上長の推薦等によりステップアップできる制度である。本人の意思により、ステップアップを希望しないことも選択できる。

同制度は、労働組合の要望と会社の考え方が合致し、導入に至った。パートタイム労働者の半数以上を占める常用パートタイム労働者（週20時間以上勤務）は、ユニオンショップ協定により労働組合に加入しており、非正規雇用労働者の労働組合組織率は6割を超えている。労働組合は組合員であるパートタイム労働者の処遇改善や、より活躍する機会の創設を要望しており、会社としても、採用を取り巻く状況が厳しさを増す中で、事業に不可欠な存在であるパートタイム労働者に正社員としてもっと活躍して欲しいと考えていたとのことである。

同社では、パートタイム労働者にも、レジ打ちや商品陳列といった定型業務だけでなく、婦人服などの商品の発注や値下げ等の役割を積極的に任せている。契約社員・正社員への登用後はフルタイム勤務となり、そうした役割に加え、売場のリーダーとしてパートタイム労働者をまとめるマネジメント業務を担ったり、部門の責任者のもとで販売・人員配置計画などにも参画したりすることとなる。正社員登用後は、転居を伴う異動の可能性があるものの、退職金が支給されることとなる。

同社人事担当者によると、パートタイム労働者の中には、接客やリーダーシップ等の能力が際立っている方や、ステップアップを希望する方が多々おり、同制度の導入によりそうした優秀な人材の確保につながっているそうである。特に、子育てが一段落した主婦等、もっと働きたいという意欲と経験のあるベテランのパートタイム労働者の活躍の機会が広がっており、パートタイム労働者から正社員登用された従業員が、店長や売場責任者にキャリアアップする事例が出てきている。

一方、家計を補助する目的で、夫の扶養範囲内で短時間のみ働くことを希望する方も多く、正社員登用制度への応募者数は年々減少している。同社人事担当者は、「パートタイム労働者全員が昇給や正社員化を望んでいるわけではないことを踏まえた上で、今後も労働組合と議論を重ねながら制度を運用していきたい」と述べている。同社の取組は、労使双方が地に足のついた議論を丁寧に進めた結果、進んできたものといえる。

小売業において、スーパーは地域の生活とも特に密接な関係にある。従業員数の多くを占める非正規雇用労働者の正社員へのキャリアアップの仕組みは、地域の安定した雇用を支える基盤ともなりうる取組であり、今後の進展にも注目したい。



店舗での様子（イメージ）

第3節 政策による賃金への影響

第2節では、開業支援や希望する人の転職支援、非正規雇用労働者の正規雇用への転換を取り上げ、持続的な賃上げに必要な取組等について確認してきた。賃金は労使の交渉を通じて決定されるという前提を踏まえれば、政策的に直接介入することは望ましくないが、労使の交渉力の違い等を踏まえ、労働者の生活の安定等に資するよう、賃金等について法律により規定する政策も例外的に行われている。本節では、労使の議論を踏まえつつ国が賃金の最低額を定めることとされている最低賃金制度と、雇用形態による不合理な待遇差を設けることを禁止する同一労働同一賃金を取り上げ、こうした制度が賃金に及ぼす影響について確認していく。

(1) 最低賃金引上げの影響

最低賃金法（昭和34年法律第137号）では、国が賃金の最低限度を定め、使用者は、最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないと規定されている。最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類があり、前者は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働く全ての労働者とその使用者に対して適用される一方で、特定最低賃金は、特定地域内の特定の産業の基幹的労働者とその使用者に対して適用される。本白書においては、ほぼ全ての労働者に適用される地域別最低賃金に着目して分析を進めていくこととし、地域別最低賃金を指して単に「最低賃金」と呼ぶこととする。

なお、労働者の生活の向上に向け、これまで「できる限り早期に全国加重平均1000円」を目指して引上げに向けた取組が行われてきており⁴³、こうした中で、最低賃金が特にパートタイム労働者の賃金にどの程度影響しているのか、シミュレーション等も用いながら分析する。

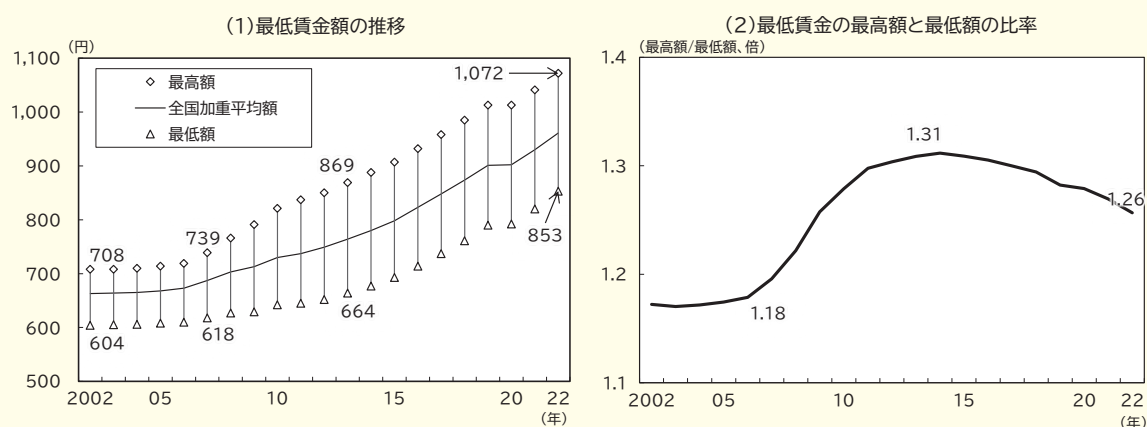
43 経済財政運営と改革の基本方針2022（令和4年6月7日閣議決定）においては、「最低賃金の引上げの環境整備を一層進めるためにも事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等に取り組みつつ、景気や物価動向を踏まえ、地域間格差にも配慮しながら、できる限り早期に最低賃金の全国加重平均が1000円以上となることを目指し、引上げに取り組む。」とされている。さらに、経済財政運営と改革の基本方針2023（令和5年6月16日閣議決定）においては、「最低賃金については、昨年は過去最高の引上げ額となったが、今年は全国加重平均1,000円を達成することを含めて、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論を行う。」とされている。なお、2023（令和5）年度の地域別最低賃金は、全国加重平均で対前年度43円引上げの1,004円となった。

●最低賃金は特にパートタイム労働者に与える影響が大きい

まず、これまでの最低賃金の推移をみてみよう。第2-(3)-25図(1)から、最低賃金額の最高額・最低額・全国加重平均額の推移をみると、2007年以降、引上げのペースが加速する中で最高額と最低額の差が徐々に拡大し、2007年には121円であった最高額と最低額の差が、2013年には200円を超えた。最低賃金額は、地域における労働者の生計費等を考慮して、都道府県ごとに決定されていること等からこうした差が生じているが、同図(2)において、最高額と最低額の比率を確認すると、2015年以降、地域間における最低賃金水準の格差は縮小傾向で推移している⁴⁴。

第2-(3)-25図 最低賃金額の推移

- 最低賃金額は上昇傾向で推移。
- 最も高い都道府県と最も低い都道府県における最低賃金の比率は、2015年以降低下傾向。



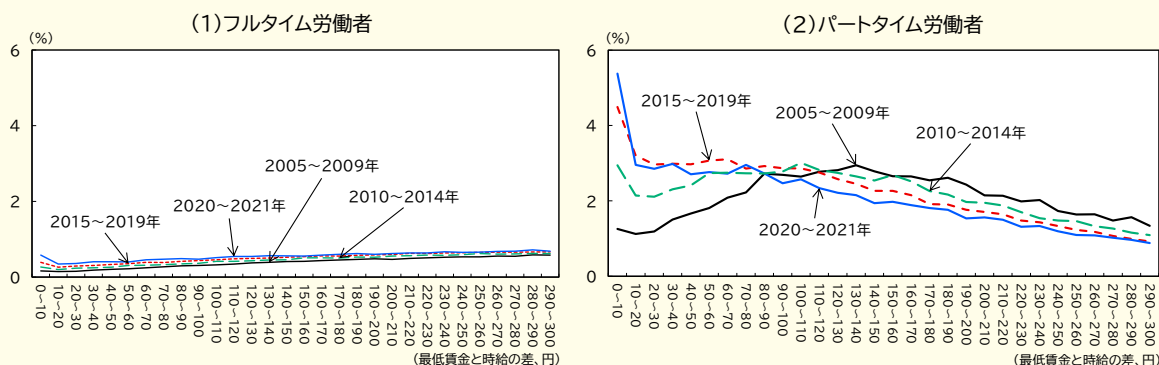
資料出所 厚生労働省ホームページをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

こうした最低賃金の引上げは、労働者の分布にどのような影響を及ぼしているだろうか。ここでは、フルタイム・パートタイム労働者別に、最低賃金近傍の労働者割合とその変化をみてみよう。第2-(3)-26図は、フルタイム・パートタイム労働者別に、各年・各地域の最低賃金から+300円以内に収まる労働者の分布を示したものである。フルタイム労働者についてみると、最低賃金から+50円近辺の労働者割合は上昇しているものの、その程度は小さく、賃金分布に大きな変化はみられない。一方で、パートタイム労働者についてみると、長期的に最低賃金から+100円以内の労働者の割合が上昇しており、特に、2015年以降では、2014年以前と比べ最低賃金から+20円以内の労働者割合が大きく上昇していることが分かる。最低賃金が引き上げられてきた中で、近年では、最低賃金近傍に位置するパートタイム労働者の割合が大きく上昇した結果、最低賃金の引上げは過去と比べて、特にパートタイム労働者の賃金に対して大きな影響を及ぼすようになってきているものと考えられる。

44 最低賃金の決定に当たっては、1978（昭和53）年度から、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、中央最低賃金審議会が、毎年、地域別最低賃金改定の「目安」を作成し、地方最低賃金審議会へ提示している。各都道府県は、A～Dランクのいずれかに割り振られており、それぞれのランクごとに引上げ額の目安が示される（令和4年度は、Aランクで6都府県、Bランクで11府県、Cランクで14道県、Dランクで16県となっている。）。なお、目安は、地方最低賃金審議会の審議の参考として示すものであって、これを拘束するものでないこととされている。また、2023（令和5）年4月6日の第65回中央最低賃金審議会において、ランク数について、従来の4ランクから3ランクとすることが適当であるという中央最低賃金審議会目安制度の在り方に関する全員協議会報告が取りまとめられている。

第2-(3)-26図 最低賃金近傍の労働者割合①

- フルタイム労働者では最低賃金近傍の労働者は微増。
- パートタイム労働者について、経年的に最低賃金から+100円以内の労働者の割合が上昇しており、特に2015年以降では、最低賃金から+20円以内の労働者が大きく増加。



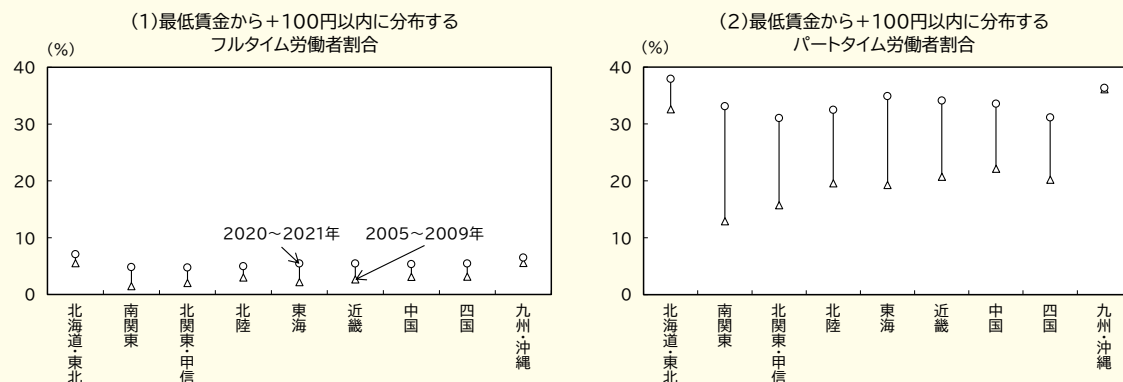
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 時給が取得できない労働者についても分母である雇用者数に含めている。
2) フルタイム労働者は、就業形態が「一般」、又は、雇用形態が「正社員・正職員のうち雇用期間の定め無し」の者を指す。パートタイム労働者はそれ以外の全ての雇用者を指す。

最低賃金の水準が地域によって異なるため、最低賃金近傍の労働者割合について、フルタイム・パートタイム労働者別に地域を分けて確認してみよう。第2-(3)-27図は、最低賃金+100円以内に位置する労働者の割合をみたものである。フルタイム労働者については、全ての地域において最低賃金近傍の労働者割合が10%未満であり、2005～2009年から2020～2021年にかけて上昇しているものの、地域差はほとんどみられない。一方、パートタイム労働者については、2005～2009年において既に最低賃金近傍に多くの労働者が位置していた北海道・東北、九州・沖縄を除き、全地域で最低賃金近傍の労働者割合は急上昇しており、これは、最低賃金引上げに伴って、最低賃金近傍のパートタイム労働者の割合がほぼ全国的に上昇したためと考えられる。その結果、2005～2009年にみられたような地域差は縮小し、2020～2021年には、どの地域においても30%台の水準となっている。

第2-(3)-27図 最低賃金近傍の労働者割合②

- どの地域でみても、フルタイム労働者では最低賃金近傍の労働者は微増。
- パートタイム労働者については、2005～2009年において既に最低賃金近傍に多くの労働者が位置していた北海道・東北、九州・沖縄を除き、全地域で最低賃金近傍の労働者割合は大きく上昇。



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

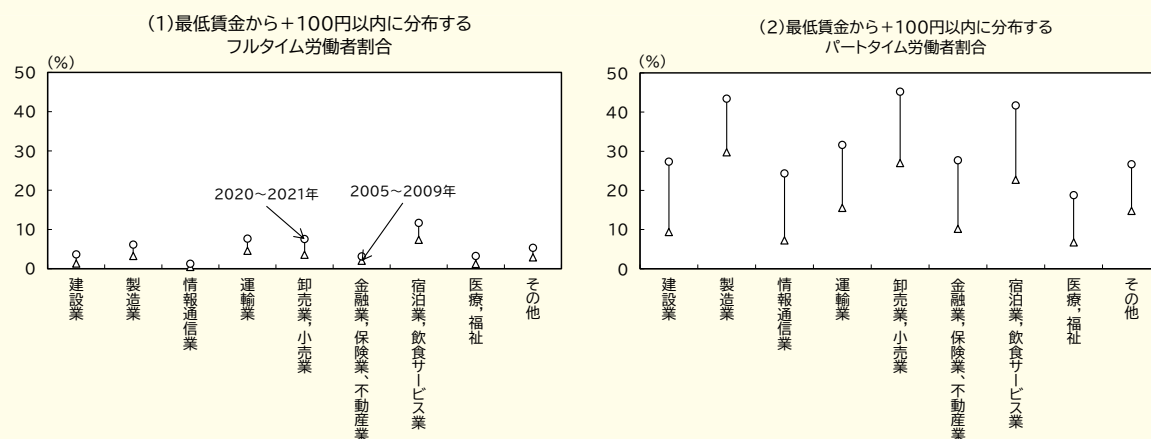
- (注) 1) 時給が取得できない労働者についても分母である雇用者数に含めている。
2) フルタイム労働者は、就業形態が「一般」、又は、雇用形態が「正社員・正職員のうち雇用期間の定め無し」の者を指す。パートタイム労働者はそれ以外の全ての雇用者を指す。

第2-(3)-28図より、産業別に最低賃金近傍の労働者割合をみてみよう。フルタイム労働者では、2020～2021年の平均でみると、「宿泊業、飲食サービス業」を除いてどの産業でも10%未満であり、大半の労働者が最低賃金+100円より高い時給に位置している。また、2005～2009年から2020～2021年にかけての大幅な割合の上昇はみられない。一方、パートタイム労働者については、最低賃金+100円以内に位置する労働者割合が、「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では2020～2021年平均で40%を上回る水準に達しており、また、どの産業においても割合が大きく上昇していることが分かる。

以上から、最低賃金が引き上げられている中で、地域、産業別に違いはあるものの、パートタイム労働者については、最低賃金近傍に位置する者の割合が総じて高まっていることが確認できる。

第2-(3)-28図 最低賃金近傍の労働者割合③

- 産業別にみると、フルタイム労働者でも「卸売業、小売業」や「宿泊業、飲食サービス業」では最低賃金近傍の労働者割合は上昇。
- パートタイム労働者については、「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」では2020～2021年平均で約50%近い水準に達しており、また、どの産業においても割合が大きく上昇。



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

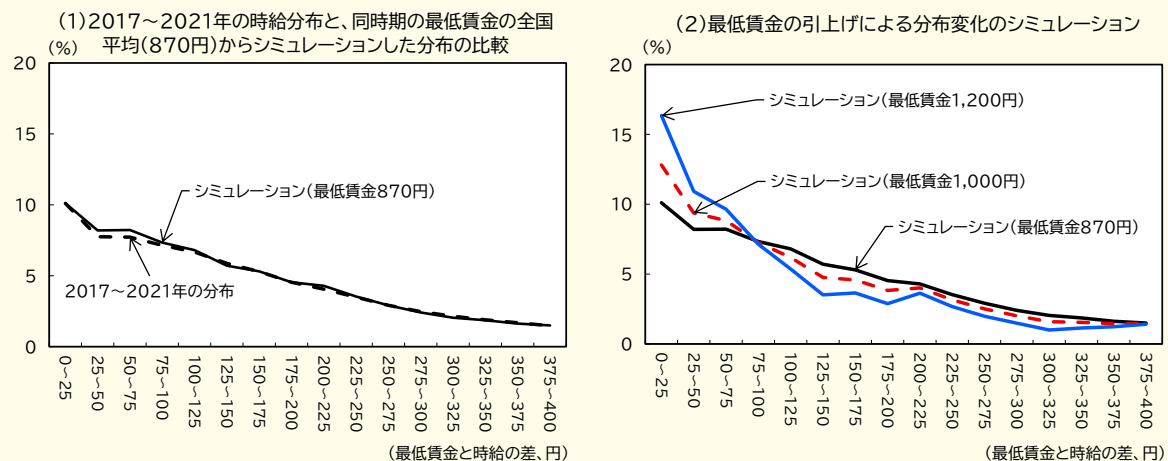
- (注) 1) 時給が取得できない労働者についても分母である雇用者数に含めている。
 2) フルタイム労働者は、就業形態が「一般」、又は、雇用形態が「正社員・正職員のうち雇用期間の定め無し」の者を指す。パートタイム労働者はそれ以外の全ての雇用者を指す。

●今後の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割合を上昇させる可能性

最低賃金の引上げは重要な政策課題であるが、今後、継続して最低賃金を引き上げていくと、特に影響が大きいパートタイム労働者の賃金分布は、どのように変化することが見込まれるだろうか。ここでは、2012～2021年までの10年間のデータを用いて最低賃金の引上げがパートタイム労働者の賃金分布に及ぼす影響についてシミュレーションを行った。まず、2012年以降のデータについて、都道府県・産業別⁴⁵のパネルデータを作成し、25円刻みでの最低賃金近傍の労働者割合について、最低賃金を説明変数として推計を行った⁴⁶。次に、推計によって得られた係数を用いて、全国加重平均の最低賃金が1,000円、1,200円へと上昇したときに、最低賃金近傍の労働者分布がどのように変化するかについて、シミュレーションを行った。第2-(3)-29図(1)では、2017～2021年の5年間における実際の分布と、同時期の最低賃金の全国の平均値(870円)からシミュレーションした分布を比較したものである。多少のずれはあるものの、シミュレーションから得られた分布は、実際の賃金分布に近い形となっていることが確認できる。同図(2)より、仮に最低賃金が1,000円、1,200円となった場合のシミュレーション結果をみると、最低賃金が上がるにつれて、最低賃金+75円以下の労働者割合が大きく上昇する一方で、最低賃金+125円以上に位置する労働者の割合が低下し、その程度は、最低賃金から離れるほど小さくなることを確認できる。本シミュレーションの解釈には十分な留意が必要である⁴⁷が、今後、最低賃金がより最低賃金近傍のパート労働者に及ぼす影響が大きくなっていく可能性がある。

第2-(3)-29図 最低賃金がパートタイム労働者の賃金分布へ与える影響

- シミュレーションによれば、今後の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割合を上昇させる可能性。



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

45 第2-(3)-28図において「製造業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」において最低賃金近傍のパートタイム労働者割合が高いことを踏まえ、これらの産業と、それ以外の産業の2つに区分している。

46 推計結果は付2-(3)-5表のとおり。

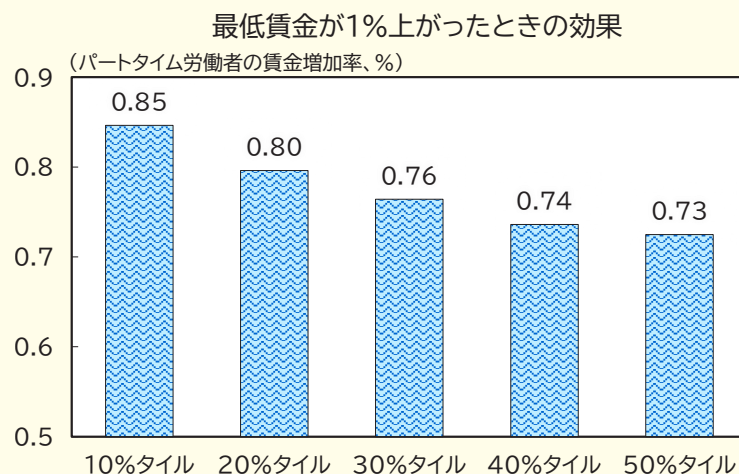
47 本シミュレーションは、実際のデータから推計した係数を用いているため、係数そのものが変化する可能性を考慮していないことや、経済や雇用状況が推計で用いた2012～2021年の状況と大きく異なる場合には必ずしもシミュレーションで示したとおりの分布にならない可能性が高いこと等から、その結果の解釈には相応の留意が必要である。

●最低賃金1%の引上げは、パートタイム労働者下位10%の賃金を0.8%程度引き上げる可能性

最低賃金の引上げは、パートタイム労働者の賃金額にどの程度影響するであろうか。第2-(3)-29図と同じくパネルに整理したデータを用いて⁴⁸、それぞれ最低賃金の1%の引上げが、パートタイム労働者の賃金水準に与える影響を確認しよう⁴⁹。第2-(3)-30図は、最低賃金が1%上昇した場合に見込まれる、10~50%タイルまでの時給の上昇幅を示したものである⁵⁰。10%タイルは、時給額が下から10%に位置する者の賃金水準を、50%タイルは、ちょうど真ん中に位置する者の水準（中位値）を示している。これをみると、最低賃金が1%上昇した場合、10%タイルのパートタイム労働者の賃金を0.85%増加させる一方で、50%タイルでは0.73%増加させる結果となっており、最低賃金に近い時給で働く者ほど、最低賃金引上げの影響を大きく受けることが分かる。

第2-(3)-30図 最低賃金がパートタイム労働者の賃金水準へ与える影響

- 最低賃金1%の引上げは、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。



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

ここまでみてきたように、最低賃金は、その近傍に位置する割合が高いパートタイム労働者に対して特に大きな影響を及ぼしており、近年では最低賃金近傍のパートタイム労働者割合が高まる中で、その影響はより大きくなっている可能性がある。このように、最低賃金が果たす役割が近年大きくなっている中で、賃金の底上げに向け、地域の実情等を踏まえつつ、着実に最低賃金を引き上げていける環境を整備していくことが重要である。

48 パートタイム労働者の賃金分布については、特に近年の変化が大きいことに鑑みて2012~2021年のデータを用いてシミュレーションを行ったが、各パーセントタイルの賃金額の推計に当たっては、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」において、雇用形態（正規・非正規）別の賃金額が取得できる2005年以降のデータを用いている。

49 同様の分析は、内閣府（2017）でも行われているが、ここでは県や産業ごとに状況が異なることを踏まえ、これらの固定効果を取り除くため、パネル化したデータを用いて推計している。

50 その他の結果については、付2-(3)-6表を参照。最低賃金より遠くなるほど、おおむね最低賃金の各パーセントタイルの賃金への説明力が低下していることが確認できる。

コラム2-10

最低賃金が労働市場に及ぼす影響について

これまでみてきたように、最低賃金の引上げは、特にパートタイム労働者の賃金分布や水準に大きな影響を与える可能性がある。一方で、パートタイム労働者の賃金やその雇用だけではなく、パートタイム労働者の仕事に求められる生産性が相対的に上昇することで、労働市場における労働力の最適配置が変化する等、労働市場全体にその影響が及ぶ可能性もある。ここでは、一つの試みとして、マクロモデルを用いたシミュレーションを行う。本シミュレーションは、正規・非正規雇用労働者の2種類の労働者が存在する労働市場を考慮しており、モデルの簡略化のため、最低賃金は非正規雇用労働者にのみ設定されること、非労働力人口は存在しないものと仮定している。また、最低賃金が引き上げられた場合、生産性がその水準に見合わない仕事は消失するものとする。さらに、正規雇用と非正規雇用の生産性は代替可能であるものと仮定している。なお、本分析については、あくまでも、単純化のために一定の仮定を置いた上でのマクロの試算であることから、その結果については相当の幅をもってみる必要があり、またその解釈に当たっても、こうした限界を十分に踏まえる必要がある⁵¹。

本シミュレーションでは、労働者全体の生産性が毎年1%⁵²上昇する中で、最低賃金が毎年3%上昇することで、正規及び非正規雇用労働者の①求人倍率、②雇用者数、③失業者数、④賃金等にどのようなメカニズムでどのような影響を与えるかを確認した。シミュレーションの結果はコラム2-10図のとおりであるが、最低賃金が上昇することで、得られた結果は以下のとおりである。

1. 非正規雇用労働者の仕事で求められる生産性の水準が上がり、失業者は、相対的に正規雇用の仕事に就きやすく、非正規雇用の仕事に就くのが難しくなる
2. 非正規雇用労働者の一部は失業するが、正規雇用の仕事に就きやすくなったため、非正規雇用労働者の一部は正規雇用労働者を目指すこととなる
3. このため、失業者数は毎年0.03~0.24%程度増加するものの、労働者全体の生産性が毎年1%上昇する中で、正規雇用・非正規雇用ともに求人倍率は上昇し、正規雇用労働者数は毎年0.3%程度増加する
4. 賃金については、労働者全体の生産性が上昇する中で正規雇用労働者は毎年0.9%程度、非正規雇用労働者は毎年2.5%程度上昇する

51 本シミュレーションでは、Pessarides (2000) によるサーチ&マッチングモデルに基づき、正規・非正規雇用労働者の2種類の労働者が労働市場に存在するよう拡張したMiyamoto (2016) のモデルをベースとしている。詳細については付注3を参照。

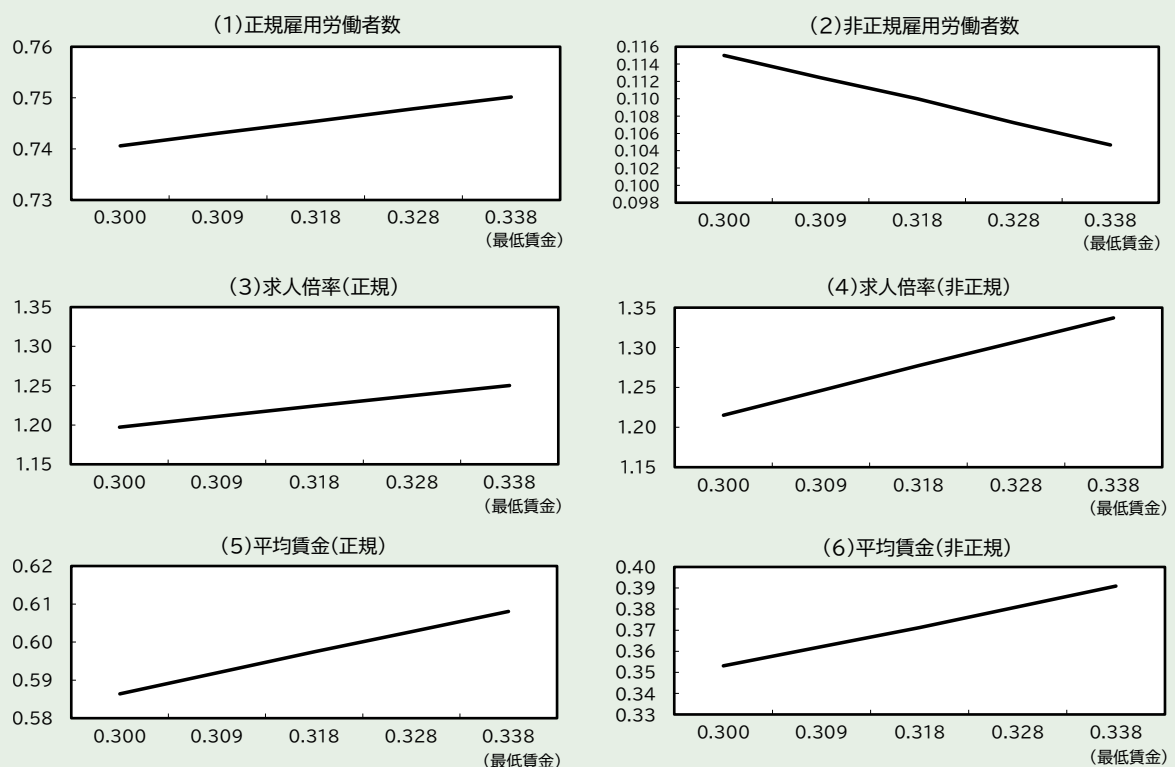
52 GDPを就業者数と労働時間で除して生産性を計算すると、2010~2019年のマンアワーの生産性の平均成長率は毎年1%である。

最低賃金が現実の経済・労働市場に与える影響については、様々な要因が複雑に絡み合っており、前提となる仮定（生産性や求人コスト等）や時代的背景（労働力人口や産業構造の変化等）によっても大きく異なることから、一概にこうした効果が全ての場合に当てはまるわけではないが、最低賃金の引上げは、生産性の上昇を伴う場合においては、必ずしも雇用の減少を意味するものではなく⁵³、また、その効果は、非正規雇用労働者だけではなく、正規雇用労働者の雇用や賃金等を含む労働市場全体に波及するものと考えられる。

労働者の生活の向上に向け、最低賃金を着実に引き上げていくにあたっては、雇用を損なわぬよう、生産性の向上を支援する取組も重要となることが示唆される。

【コラム 2-10 図 最低賃金の引上げが労働市場に与える影響のシミュレーション】

労働生産性が毎年1%、最低賃金が毎年3%上昇した場合のシミュレーション



53 実証研究においても、例えば務川・川畑・上野（2020）は、業種や地域の生産物市場や労働市場の状況によって、最低賃金が雇用や企業収益に与える影響は様々であることを指摘している。

コラム2-11

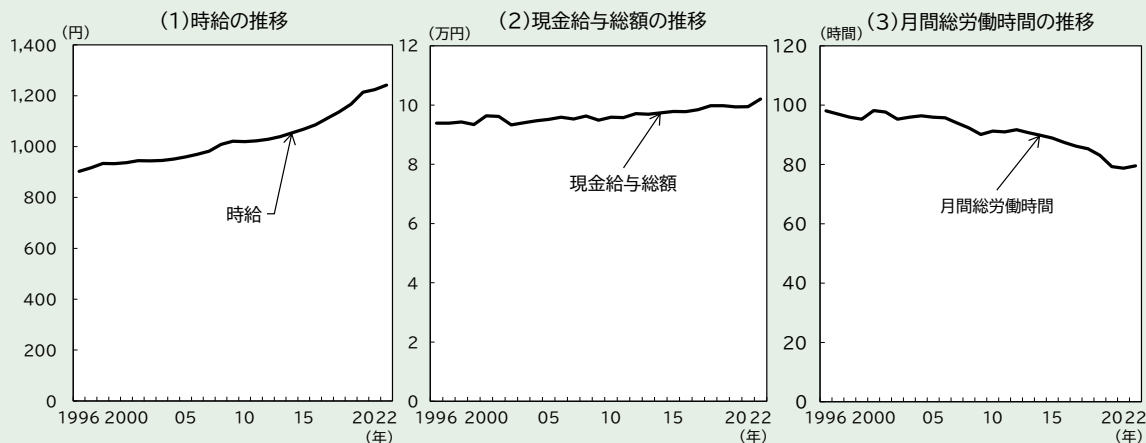
最低賃金の引上げ等が被用者保険の適用水準近傍のパートタイム労働者の年収分布に及ぼす影響について

これまでみてきたように、最低賃金の引上げは、賃金水準が比較的低い層のパートタイム労働者の時給を引き上げる効果を持つ。しかしながら、一部のパートタイム労働者において、時給が上昇したにもかかわらず、引き続き健康保険や厚生年金（本コラムにおいては被用者保険という。）の適用を受けず、被扶養者や第3号被保険者にとどまることを目的に、被扶養者の年収要件である130万円や、短時間労働者の適用要件の一つである月額賃金8.8万円（年収換算約106万円）の水準よりも低くなるよう、労働時間を調整するいわゆる「就業調整」が行われているという指摘がある⁵⁴。本コラムでは、被用者保険の適用水準近傍に位置するパートタイム労働者に着目し、最低賃金の引上げや、2016年10月に行われた短時間労働者への被用者保険の適用拡大⁵⁵による労働者の動向について確認していく。

まず、コラム2-11-①図から、パートタイム労働者の時給、月額賃金（現金給与総額）、月間総労働時間の推移をみると、パートタイム労働者の時給は一貫して増加傾向にある一方で、月額賃金は緩やかな増加にとどまり、月間総労働時間は減少している。

【コラム2-11-①図 パートタイム労働者の時給、現金給与総額、月間総労働時間の推移】

- パートタイム労働者の時給は一貫して上昇傾向にある一方で、現金給与総額（月額）は横ばい。
- この背景には、月間総労働時間が減少していることがある。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計のパートタイム労働者について、事業所規模5人以上の数値。
 2) ここでいう「現金給与総額」とは、きまって支給する給与（定期給与）と特別に支払われた給与（特別給与）の合計であり、月当たりの額である。
 3) 時給、現金給与総額、月間総労働時間は、時系列データとして公表されている指数とそれぞれの基準値を用いて算出したもの。

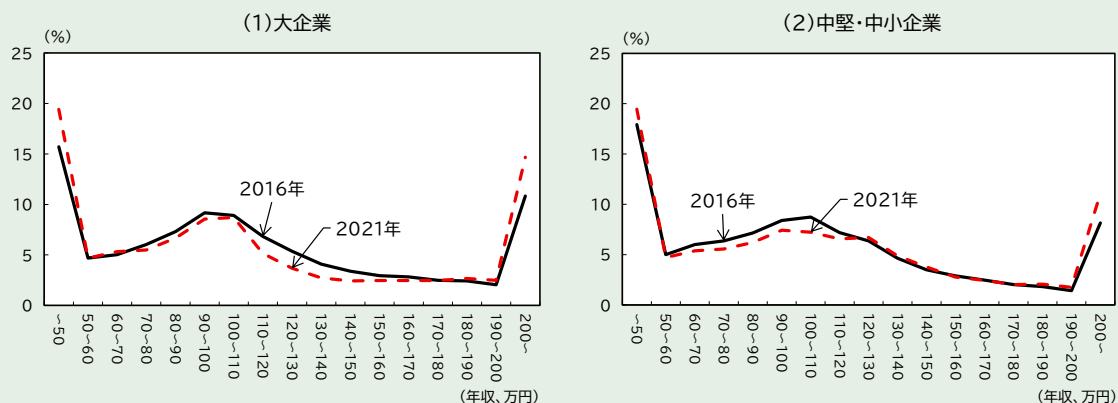
- 54 厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」によれば、配偶者がいる女性のパートタイム労働者のうち、21.8%が過去1年間（2020年10月～2021年9月）で就業調整を行ったと回答している。
- 55 被用者保険の適用については、長らく、①所定労働時間及び所定労働日数が通常の就労者のおおむね4分の3以上（おおむね週労働時間が30時間以上）であるかどうかにより判定するという運用が行われてきたが、2016年10月以降、短時間労働者への被用者保険の適用拡大により、①週所定労働時間20時間以上、②月額賃金8.8万円以上（年収換算約106万円以上）、③勤務期間1年以上見込み（2022年10月からは2月超見込み）、④学生ではないこと、⑤従業員500人超の企業で勤務していること（2022年10月からは100人超の企業、2024年10月からは50人超の企業）という5つの要件を全て満たす短時間労働者についても、被用者保険に加入することになる。

次に年収分布をみてみよう。これ以降は、大企業（本コラムにおいては従業員500人以上の企業をいう）と、中堅・中小企業（本コラムにおいては従業員500人未満の企業をいう）に分けて分析を行っていく。コラム2-11-②図において、2016年と2021年の二時点におけるパートタイム労働者の年収分布の変化をみると、大企業においては、110～150万円の層の減少幅が大きく、中堅・中小企業においては、60～100万円の層の減少幅が大きい。一方、適用水準を大きく下回る50万円未満と大きく上回る200万円以上の層は、大企業及び中堅・中小企業ともに増えている。

大企業と中堅・中小企業で傾向の異なる、50～200万円の層の年収分布を詳しくみると、大企業においては、2016年と2021年のいずれの時点でも、100万円前後の層が10%弱と相対的に高い割合を示しているものの、被用者保険の適用水準である月額賃金8.8万円（年収換算約106万円）を少し超えた110～140万円の層については、2021年の方が割合が低い。一方、適用拡大が2021年時点で実施されていない中堅・中小企業においては、2016年と2021年の間にやや右側にグラフがシフトしているものの、130万円未満の各層の分布がそれぞれ5%超となっている。130万円以上の各層は2016年、2021年ともに5%未満であり、年収が高い層になるにつれて遞減する傾向は変化していない。

【コラム2-11-②図 パートタイム労働者の年収分布】

○ 大企業及び中堅・中小企業において、適用水準を大きく超える層と下回る層の割合が上昇。

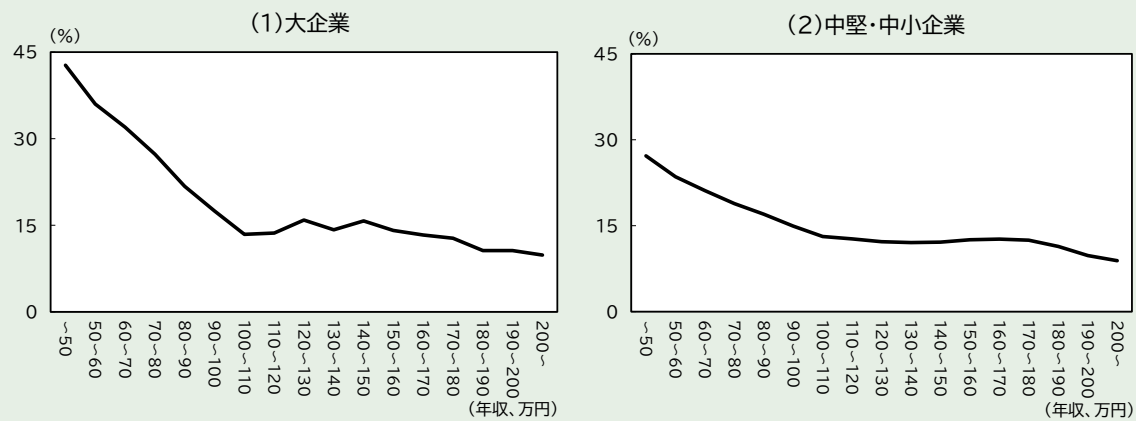


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

また、コラム2-11-③図により、年収別に勤続年数1年未満の者の割合（2016～2021年の平均）をみると、大企業、中堅・中小企業どちらにおいても、年収が低いほどこの割合が高いことが確認できる。年収が低い層における平均労働時間は短い⁵⁶ことから、新たにその会社に雇い入れられた者が比較的短時間で働いている現状がみてとれる。50万円未満の層については、コラム2-11-②図で示されているとおり、大企業、中堅・中小企業ともに割合が増加していることを踏まえると、雇用情勢が改善する中であって、新規に働く者がより短時間で労働参加しており、パートタイム労働者の総労働時間の減少に寄与している可能性がある。

【コラム2-11-③図 勤続1年未満の者の割合（2016～2021年の平均）】

○ 大企業、中堅・中小企業どちらにおいても、年収が低いほど、勤続1年未満の者の割合が高い。



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

56 年収50万円未満の層の月当たり所定内労働時間は、大企業、中堅・中小企業ともに20時間程度である。一方で、年収が100万円を超える層では、月当たり所定内労働時間の平均はおおむね110時間程度である。

ここまでみてきたとおり、パートタイム労働者の年収分布の変化については、最低賃金の引上げや新規雇用者の割合、加えて大企業においては被用者保険の適用拡大等、様々な要因が寄与しているものと考えられる。これらの要因が被用者保険の適用水準近傍のパートタイム労働者の年収分布に及ぼす影響を考えるため、大企業について、各事業所の①年収106～130万円かつ週20～30時間で働くパートタイム労働者割合と、②年収130万円以上又は週30時間以上働くパートタイム労働者割合を被説明変数として、最低賃金引上げや適用拡大等が与えた影響を、下限0、上限1と設定したトービットモデルを用いて推計した。推計結果は、付2-(3)-7表にあるとおりだが、これをみると、最低賃金の引上げは、各事業所における①年収106～130万円かつ週20～30時間で働くパートタイム労働者割合を低下させる一方で、②年収130万円以上又は週30時間以上働くパートタイム労働者割合を上昇させていることが分かる。適用拡大が行われた2017年以降に1をとる2017年ダミーについては、①年収106～130万円かつ週20～30時間で働くパートタイム労働者割合を低下させているが、この効果の程度は最低賃金が10%上昇した場合の効果よりも小さい。本推計から、被用者保険の適用水準近傍のパートタイム労働者は、被用者保険の適用拡大により、減少した可能性はあるものの、この効果は最低賃金引上げによるものよりも小さく、また、最低賃金の引上げは、適用水準を大きく超えて働くパートタイム労働者の割合を上昇させる可能性⁵⁷があることが示唆される⁵⁸。

(2) 同一労働同一賃金の影響

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、大企業は2020年4月1日から、中小企業は2021年4月1日から、短時間・有期雇用労働者に対する不合理な待遇差を設けることが禁止された⁵⁹。こうした、いわゆる同一労働同一賃金については、同一企業内における雇用形態間の不合理な待遇差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選

57 なお、これらは、全てクロスセクションデータを用いており、必ずしも同一個人の労働時間の変化を追ったものではなく、最低賃金が上がる中で、個人が労働時間をどのように変化させたかについては分からない。このため、付2-(3)-8図においては、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」のデータを用いて、①2016年調査において2015年12月時点の労働時間が週20時間以上30時間未満であるパートタイム労働者に該当する者であって、②2015年12月時点で500人以上企業に勤め、かつ、③2017年調査、2018年調査においても同一企業に勤めている者について、その労働時間の状況を確認した。これによると、2015年12月時点で大企業に勤め、2017年12月時点でも同一企業に勤めるパートタイム労働者については、短時間労働者への被用者保険の適用範囲が拡大された後であっても、約60%は週の労働時間が20～30時間と変わっていない。また、約16%が労働時間を週20時間未満に減少させた一方で、約23%が労働時間を週30時間以上に増加させており、一部就業調整を行っている可能性はあるものの、付2-(3)-7表で得られた結果と同じく、最低賃金が引き上げられる中で、労働時間を増加させている者が一定数存在することが示唆される。ただし、本結果については、あくまで①～③の条件に該当するサンプル数200程度の結果であることに留意が必要である。

58 本コラムにおける分析を踏まえれば、1. 雇用情勢が改善し働き方が多様化する中で、極めて短時間で働く者が増加しており、これが総労働時間を押し下げている可能性があること、2. 大企業を中心に、被扶養者や第3号被保険者の範囲内に収入や労働時間を抑えるための「就業調整」を行う者が存在する可能性は否めないものの、一方で、最低賃金の着実な引上げにより時給が上昇する中で、適用水準の賃金を得やすくなった結果、当該範囲を超えて働く者も増加していること、3. 2の結果は最低賃金引上げや適用拡大の影響等も踏まえて行った推計からも裏付けられること、の3点を指摘できる。

59 なお、派遣労働者については、企業規模にかかわらず2020（令和2）年4月1日から適用されている。

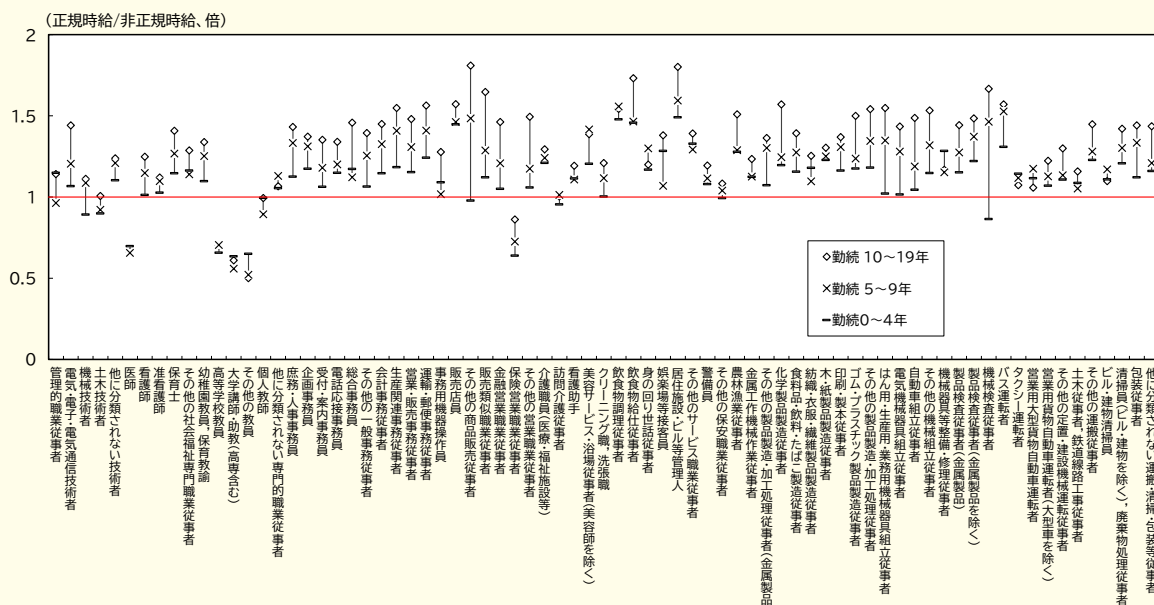
択できるようにすることを目指して施行されたものである。賃金等の待遇は、労使によって決定されることが基本であり、不合理な待遇差の解消に向けては、各社の状況と労使での議論を通じて具体的な対応が決定されるものであるが、ここでは、同一労働同一賃金について、賃金決定にどのように影響を及ぼしているかみていく⁶⁰。

●同一職業内でみると、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増えると拡大する傾向

まず、第2-(3)-31図より、同一職業内における正規・非正規雇用労働者の勤続年数ごとの時給比の現状についてみてみよう。ここでは、2020、2021年のデータを用いて、職業⁶¹ごとに同じ勤続年数の範囲の正規・非正規雇用労働者それぞれの時給の平均を計算し、その比率を示している。正規・非正規雇用労働者の時給比については、勤続0～4年ではほとんどの職業で1.2倍程度の範囲内だが、職種による違いはあるものの、勤続年数が長いほど、大きくなる傾向がみてとれる。

第2-(3)-31 図 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

○ 同一職業内で比較すると、勤続年数が長くなるほど正規・非正規雇用労働者間の時給比は大きくなる傾向。



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

(注) 2020、2021年のデータを用いて作成したもの。各職業・各勤続年数・各雇用形態（正規・非正規）区分におけるサンプルが全て300以上ある職業だけを用いている。

60 なお、同一労働同一賃金の効果については、厚生労働省E B P Mの推進に係る若手・中堅プロジェクトチームが2023（令和5）年1月16日に公表したE B P M分析レポート「同一労働同一賃金の効果検証」の内容を基にしている。

61 職業については、賃金構造基本統計調査において、一定のサンプル数が確保できるものに限って分析している。

●同一労働同一賃金は正規・非正規雇用労働者の時給比を約10%縮小させた可能性

次に、同一労働同一賃金による効果について、以下の2つの観点から検討する。一つ目は、同一事業所内における正規・非正規雇用労働者の時給比への影響である。同一労働同一賃金の施行により、同一企業内における不合理な格差の解消に向けた取組が講じられれば、正規・非正規雇用労働者の時給比が縮小する可能性がある。同一企業における全事業所の正規・非正規雇用労働者の時給の平均をとると、都道府県による賃金水準の差異の影響を含んでしまうことから、ここでは同一事業所内における状況に着目して分析する。二つ目は、賞与支給の有無の影響についてである。同一労働同一賃金が適用された2020年以降の大企業において、事業所ごとに非正規雇用労働者への賞与の支給状況を確認する。

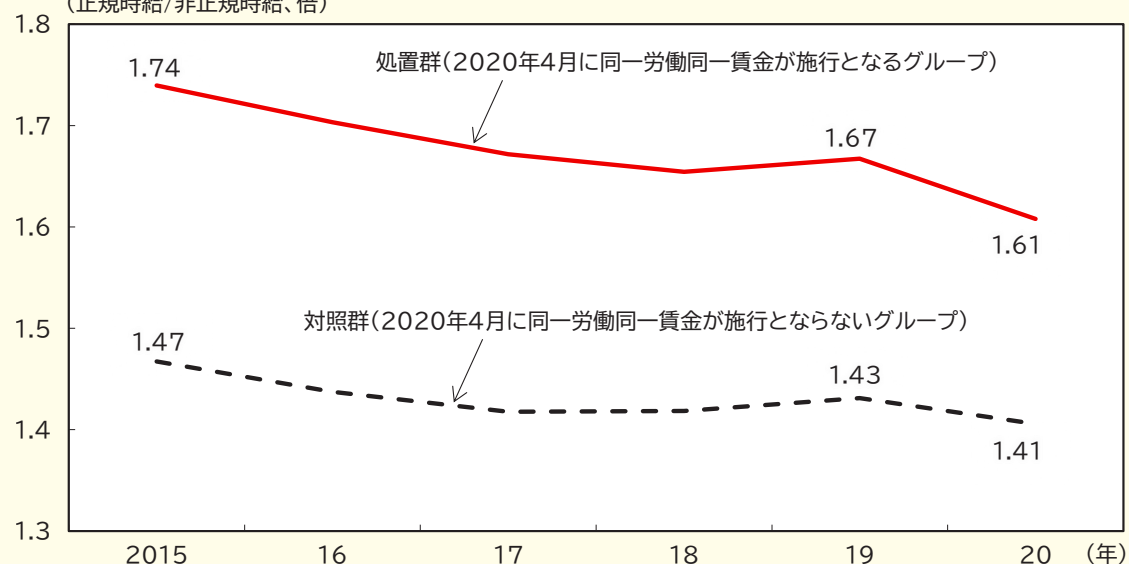
同一労働同一賃金の施行については、短時間・有期雇用労働者を対象に、2020年度から大企業においてのみ適用され、中小企業における適用時期である2021年度より1年早く施行されたことから、この違いを利用して、2020年時点において同一労働同一賃金が施行された「処置群」と、施行されていなかった「対照群」を設定し、これら2つの群における動向を比較することで政策の効果を確認する⁶²。

第2-(3)-32図より、処置群と対照群それぞれにおける事業所内の正規・非正規雇用労働者の時給比をみると、どちらも長期的には同じように低下しているものの、2020年においては、特に処置群において縮小していることが分かる。

第2-(3)-32図 正規・非正規雇用労働者の時給比の推移

○ 処置群と対照群における正規・非正規雇用労働者の時給比は低下傾向。

(正規時給/非正規時給、倍)



資料出所 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」の個票を厚生労働省E B P Mの推進に係る若手・中堅プロジェクトチームにて独自集計

62 処置群と対照群の具体的な設定方法等については付注4を参照。

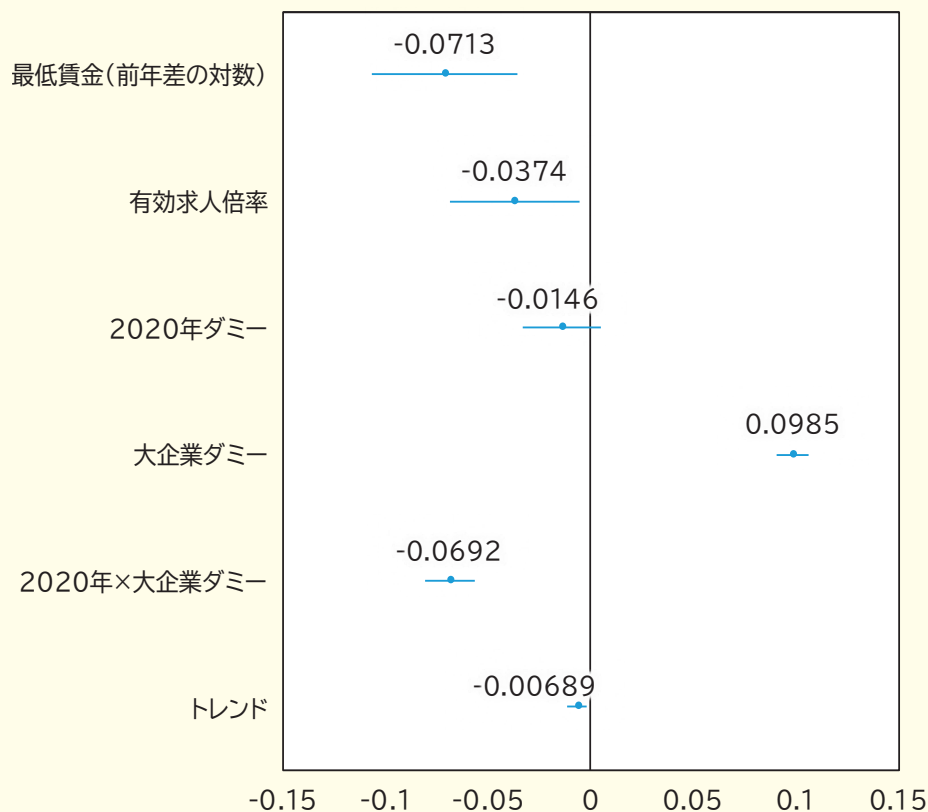
処置群における時給比の縮小は、同一労働同一賃金によるものと考えてよいだろうか。施策の効果を測定するに当たっては、「①（同一労働同一賃金が2020年度から適用された）処置群における2019年以前～2020年にかけての変化」をみるだけでは足りず、「②仮に施策がなかった場合に処置群において生ずる変化」を差し引かねばならない。これは、正規・非正規雇用労働者の時給比には、施策以外にも経済や雇用状況等の様々な要因が影響を与えうるからである。ただし、①についてはデータから観測できるものの、②については現実には起きなかった事象であり、データで直接的に観測できない。このため、施策の影響を受けなかった対照群を設定し、この対照群における2019年以前～2020年にかけての変化を、「②仮に施策がなかった場合に処置群において生ずる変化」とみなすことで、施策効果の抽出を試みる差の差の分析を行っている⁶³。

差の差の分析による推計結果は、第2-(3)-33図に示すとおりであるが、同一労働同一賃金の効果を示す「2020年×大企業ダミー」の係数は-0.0692となっており、これは、正規・非正規雇用労働者の時給比を0.0692縮めたことを示している。第2-(3)-32図でみたとおり、2019年時点において処置群における正規・非正規雇用労働者の時給比は1.67であるので、時給差は0.67程度と計測される。推計された0.0692は、おおむね時給差の約10%に相当する。このため、この分析に基づけば、同一労働同一賃金の適用は、正規・非正規雇用労働者の時給差をおおむね10%縮小させる効果があったものと考えられる。なお、最低賃金や有効求人倍率は時給比に対してマイナスに寄与していることから、最低賃金が引き上げられ、雇用情勢の改善に伴い有効求人倍率が上昇している中であって、今後も正規・非正規雇用労働者の時給比の縮小傾向は続いていくものと考えられる。

63 差の差の分析とは、施策の影響を受ける群（処置群）と、影響を受けない群（対照群）を設定し、施策の実施前後において、処置群の変化と対照群の変化を比較することで、施策の影響を把握する手法である。差の差の分析では、対照群の動きを施策が生じなかった場合における処置群の動きとみなしていることから、分析を行うに当たっては、施策の実施前において、処置群と対照群はデータがとれる限り同じような動きをしているというプリティレンドの仮定が満たされていることを確認する必要がある。また、差の差の分析は、その特性上、全ての事業所に同一労働同一賃金が適用された2021年以降の分析に用いることはできない。このため、代わりにOaxaca-Blinder分解を用いて、各年における変化の違いを説明可能部分と説明不可能部分に分解することで、同一労働同一賃金の効果の測定を試みる分析も行っている。これらの詳細は付注4を参照。

第2-(3)-33図 正規・非正規雇用労働者の時給比の推計結果

○ 同一労働同一賃金は正規・非正規雇用労働者の時給差を約10%縮小させた可能性。



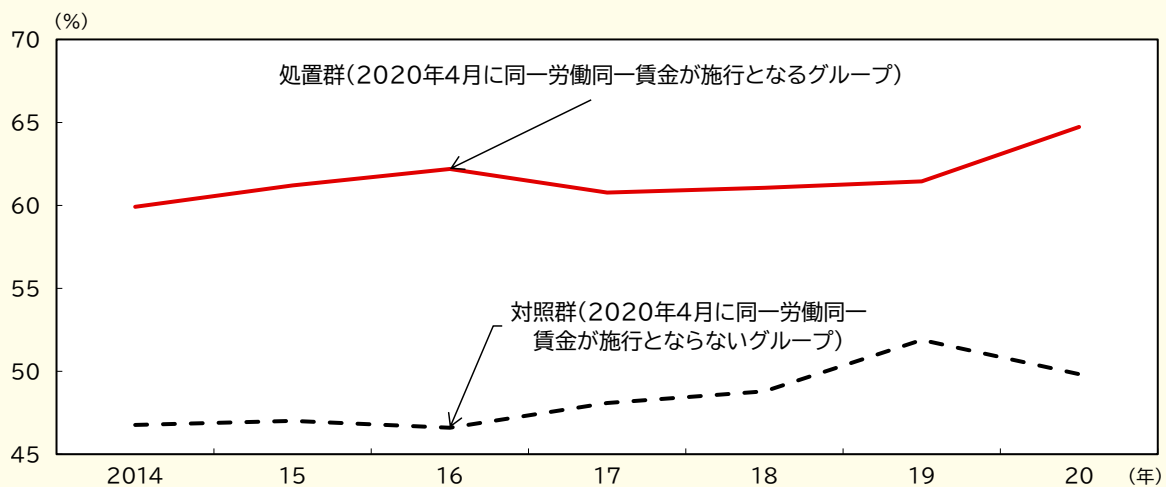
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の個票を厚生労働省 E B P Mの推進に係る若手・中堅プロジェクトチームにて独自集計

●同一労働同一賃金は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

正規・非正規雇用形態間の時給差については、同一労働同一賃金の適用により、不合理な待遇差が解消されることを通じて縮小している可能性を確認したが、同一労働同一賃金の適用による効果については、時給以外の待遇にも表れている可能性がある。次に、賞与に着目し、非正規雇用労働者への支給状況を確認しよう。第2-(3)-34図より、処置群・対照群別に、一人以上の非正規雇用労働者に対して1円以上の賞与を支給した事業所の割合をみると、2019～2020年にかけては、対照群では低下している一方で、処置群においては上昇がみられる。

第2-(3)-34図 非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合の推移

○ 非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合は上昇傾向。

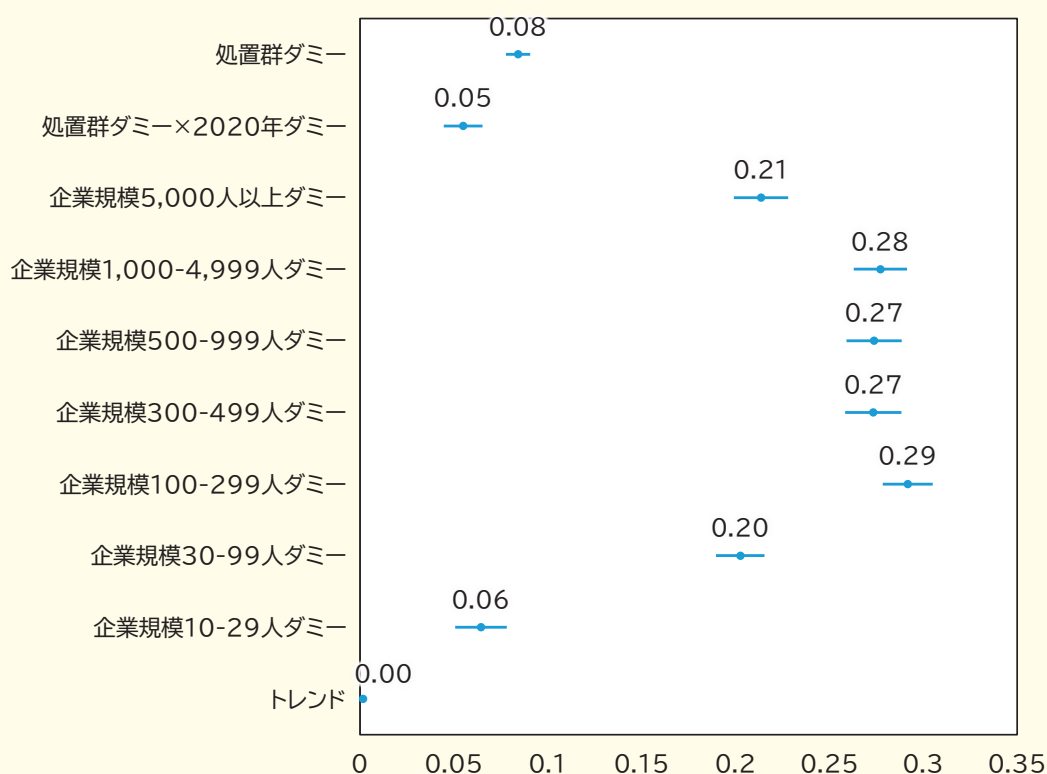


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の個票を厚生労働省 E B P M の推進に係る若手・中堅プロジェクトチームにて独自集計

同一労働同一賃金が賞与支給事業所割合に与えた効果を測定するに当たって、2014～2019年にかけて、処置群と対照群が同じような動きをしているとはみえず、差の分析を用いることはできない。このため、事業所単位において、一人以上の非正規雇用労働者に賞与を1円以上支払った事業所を1、それ以外を0とした変数に対するロジスティック回帰の手法を用いて、事業所が非正規雇用労働者等に対して賞与を「支給する」確率を推計した。第2-(3)-35図は、限界効果を示したものであるが、同一労働同一賃金が適用された2020年かつ処置群におけるダミー変数の係数が0.05であることから、同一労働同一賃金はおおむね5%程度賞与支給事業所割合を増加させたものと推計される。ただし、本推計結果は、支給事業所に対して影響する他の要素を考慮できていない点については留意が必要である⁶⁴。

第2-(3)-35図 同一労働同一賃金による非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合への影響

○ 同一労働同一賃金は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。



資料出所 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」の個票を厚生労働省E BPMの推進に係る若手・中堅プロジェクトチームにて独自集計

64 例えば、2019～2020年にかけて、中小企業におけるパート等への賞与支給事業所割合が低下しており、これは感染症拡大に伴う影響等による可能性がある。なお、賞与については、支給事業所割合だけではなく、支給額についても重回帰分析を行ったが、同一労働同一賃金が非正規雇用労働者への賞与支給額に対して影響を及ぼしたという結果は得られなかった。詳細は付注4を参照。

第4節 小括

本章では、企業への調査を基に賃上げしている企業の特徴等を確認するとともに、今後の賃上げに向けた方向性や、最低賃金と同一労働同一賃金が賃金に及ぼす影響を分析した。

まず、賃上げ企業の特徴についてみると、企業は足下だけではなく先行きの業績も踏まえて賃金を決定しており、業績やその見通しが高いほど賃金を上げている傾向が強いことを確認した。加えて、価格転嫁と賃上げの状況についても分析し、価格転嫁を行いやすい企業ほど賃金を上昇させる傾向があることも分かった。賃金制度と賃上げの関係についても、今後「職務給」を重視しようとしている企業ほど、賃上げに積極的であり、人手不足感が比較的弱くなっている可能性が示唆された。

次に、スタートアップ等の新規開業、転職によるキャリアアップ、非正規雇用労働者の正規雇用転換の3つの観点から今後の方向性を確認した。新規開業についてはOECD諸国と比較すると、新規開業と生産性上昇率、賃金増加率の間には正の相関がある一方で、我が国では開業率が低く、これには社会的な風潮が影響している可能性があることが分かった。このため、ニーズの強いマッチング支援や、起業が不利にならない仕組みの構築等の起業を行いやすい環境整備を行っていく必要があることを指摘した。また、転職については、転職して2年程度経過すると年収が大きく増加する確率が上昇すること、転職により生活の満足度や仕事へのモチベーションが上昇すること等、転職による正の効果がある可能性を示した。その上で、転職の希望は底堅いものの、転職が実現できていない理由として、希望する処遇と求人とのミスマッチや、自分の職務経験やキャリアへの理解不足のほか、特に中高年層では、勤務環境を変えることに対する不安等があることから、希望する人の転職を支援するため、ジョブ・カードの活用やハローワークを通じた就職相談、job-tagを通じた職業に必要なスキルやその職業の性質の見える化等に取り組む必要があることを指摘した。さらに非正規雇用労働者の正規雇用転換は、年収を大きく増加させる効果があるほか、自己啓発やキャリア見通しにも望ましい影響が生ずる可能性があることから、まずは希望する人の正規雇用転換を促すことが重要であることを確認した。

最後に、最低賃金引上げと同一労働同一賃金が賃金に及ぼす影響について分析した。最低賃金については、特に最低賃金＋75円以内のパートタイム労働者割合を上昇させる可能性があるほか、最低賃金1%の引上げは、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ことが分かった。また、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%縮小させた上、非正規雇用労働者に対して賞与を支給する事業所の割合を約5%上昇させた可能性が確認できた。

このように、最低賃金制度や同一労働同一賃金は、賃金水準や賃金分布に対して様々な影響を及ぼしうるものであることが分かった。重要なことは、「持続的な賃上げ」を通じて労働者の生活の向上を図ることであり、労使の議論を踏まえつつ、政府全体としても、賃金の底上げや生産性向上に向けた取組を進めていくことが求められる。