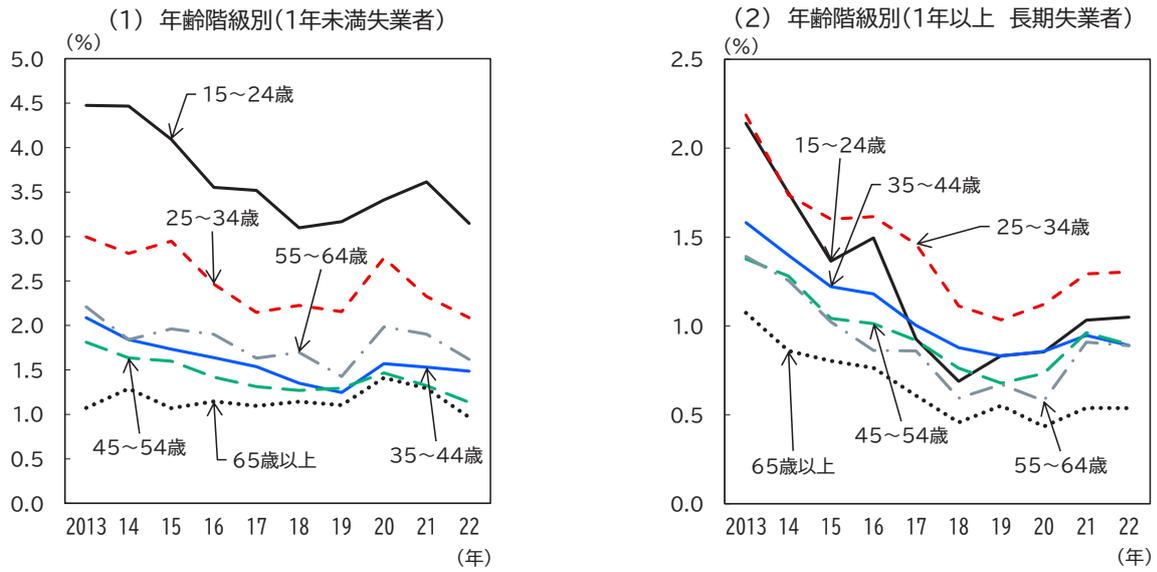


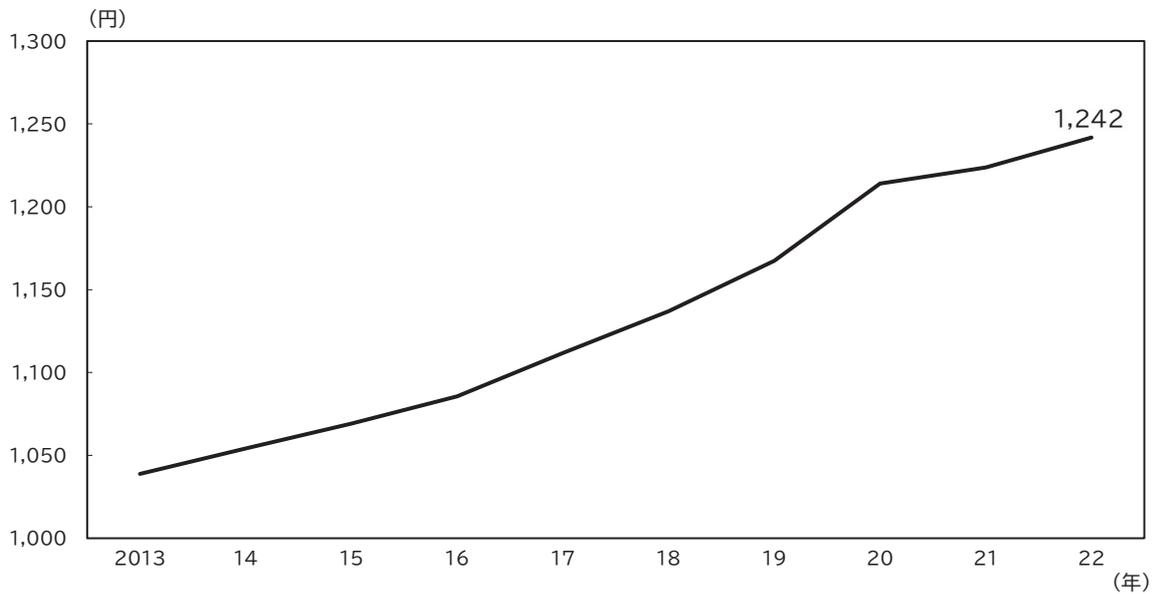
付属統計図表

付1-(2)-1図 失業期間別・年齢階級別にみた完全失業者割合の推移



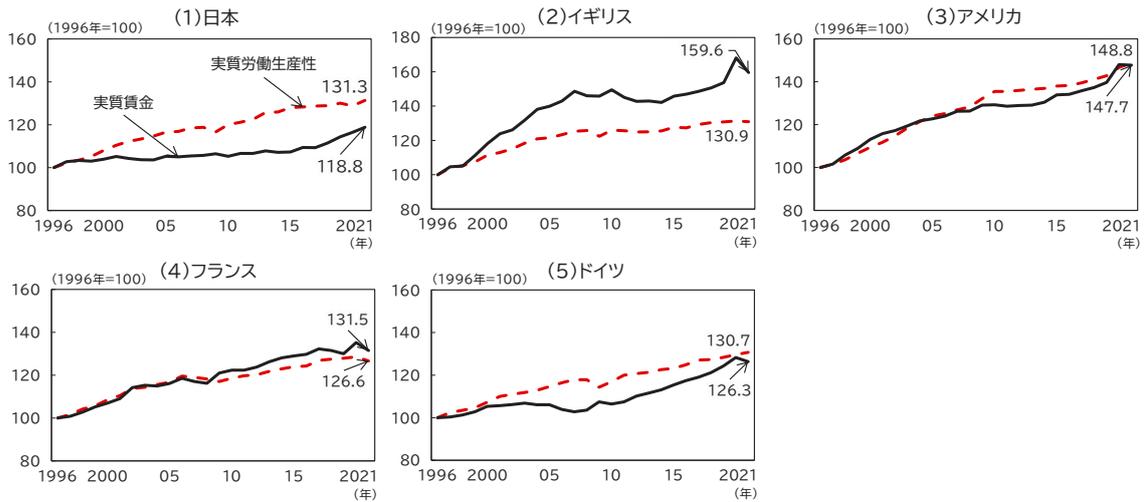
資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
(注) 年齢階級ごとに労働力人口に占める失業者の割合を集計。

付1-(3)-1図 パートタイム労働者の時給の推移



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、事業所規模5人以上の値を示している。
2) パートタイム労働者の所定内給与指数、所定内労働時間指数にそれぞれの基準数値(2020年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。

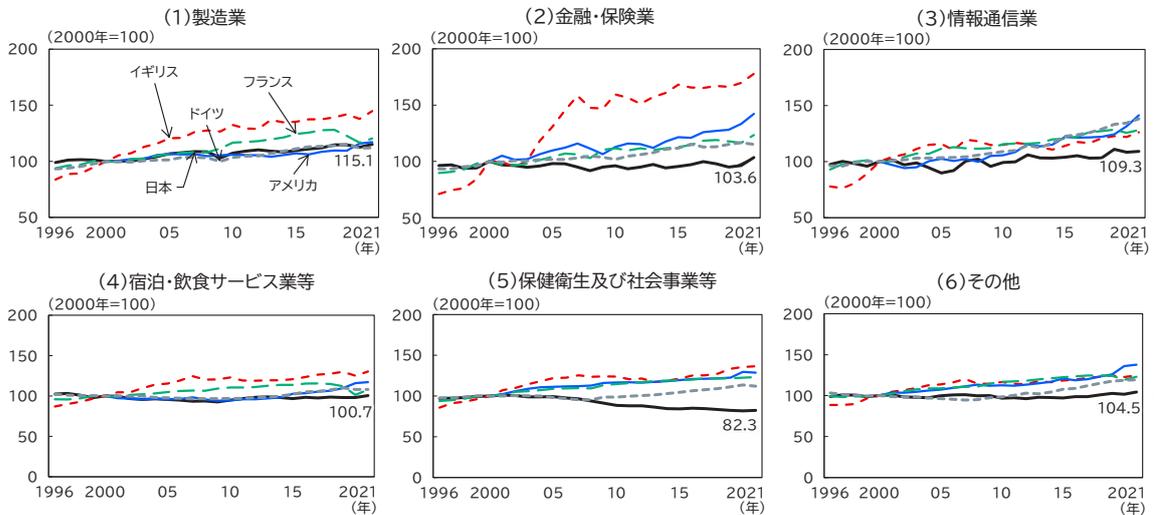
付2-(1)-1図 実質労働生産性と実質賃金の国際比較 (マンアワーベース)



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) マンアワーの実質労働生産性は、GDPを就業者数と就業者の一人当たり労働時間及びGDPデフレーターで除して算出。マンアワーの実質賃金は、雇用者報酬を雇用者数と雇用者の一人当たり労働時間及び民間最終消費支出デフレーターで除して算出。
 2) 日本については、就業者一人当たり労働時間が公表されていないため、これについて雇用者一人当たりの労働時間で代用している。アメリカについても、1996年、1997年の就業者一人当たり労働時間が公表されていないため、全期間にわたり、雇用者一人当たりの労働時間で代用している。

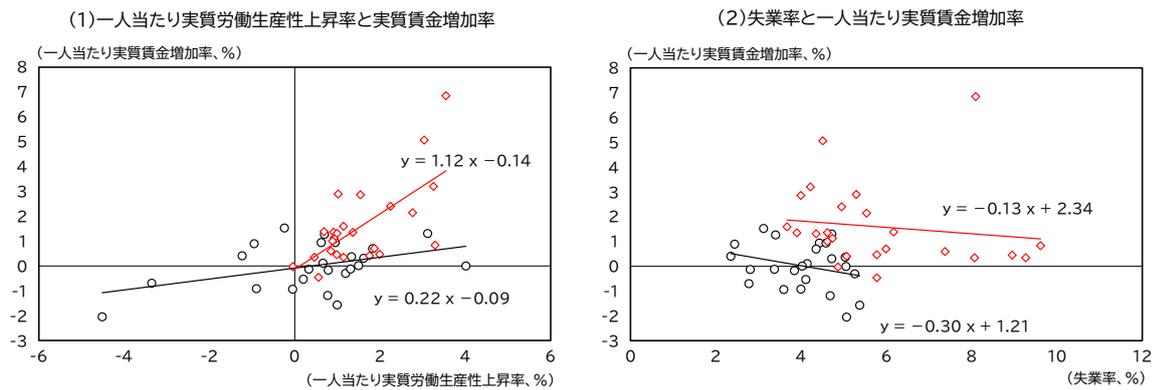
付2-(1)-2図 産業別一人当たり実質賃金の国際比較



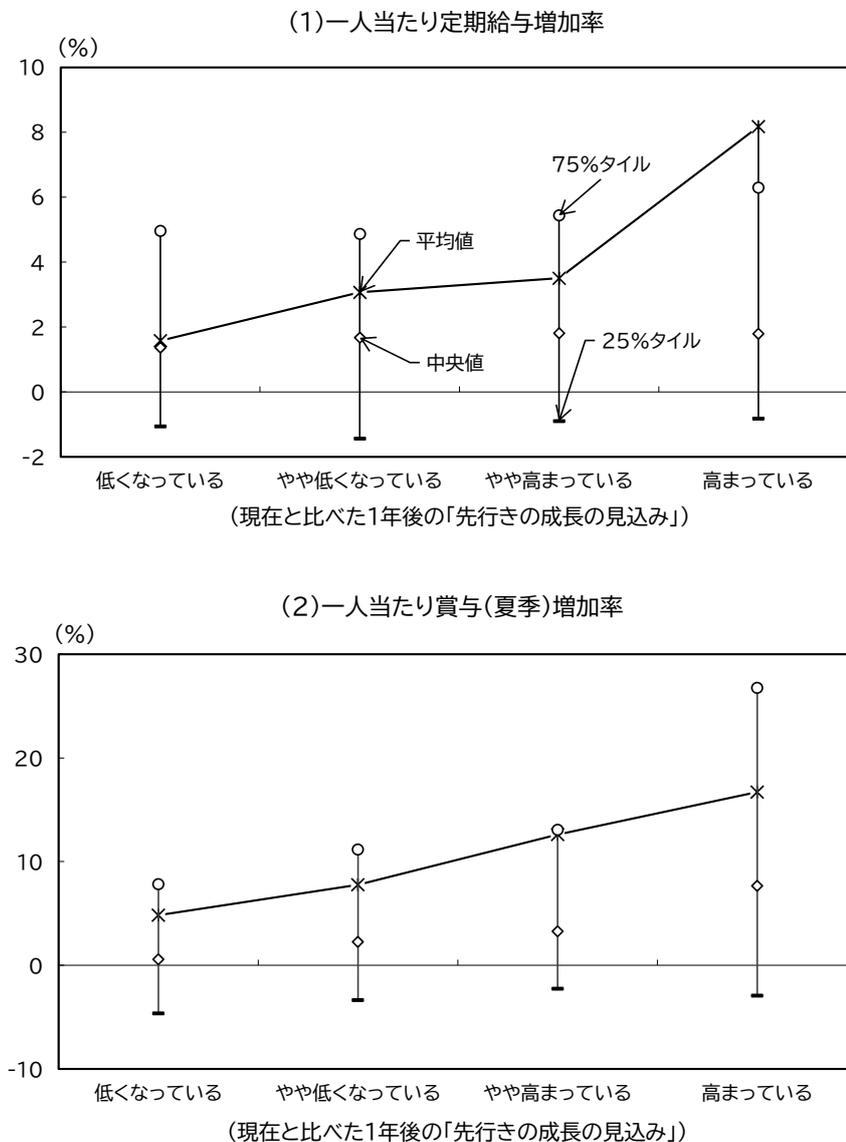
資料出所 OECD. Statをもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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作成。
 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、雇用者数を差し引いて算出したもの。

付2-(1)-3図 実質労働生産性・失業率と実質賃金の関係



付2-(1)-4図 成長見通しと一人当たり定期給与・賞与の関係



付2-(1)-5表 内部留保の見通しと賃上げの状況

(%)

	内部留保（今後1年間）			
	増加させたい	現状維持	減少させたい	合計
ベースアップ実施企業割合	35.3	37.4	29.9	36.1
ベースアップ以外の賃上げ実施企業割合	58.1	56.4	59.1	57.3
賃上げ未実施企業割合	6.6	6.2	11.0	6.6
合計（回答企業数）	100.0 (883)	100.0 (1070)	100.0 (127)	100.0 (2080)

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) 「今後1年間(2023年)、現在(2022年12月末調査時点)と比べて、内部留保(利益剰余金)をどうしたいと思いますか」についての回答ごとに、2022年の賃金引上げ状況について集計したもの。「ベースアップ以外の賃上げ実施企業割合」は、「定期昇給」「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・パート労働者の昇給」「その他」の賃上げ施策を何らか一つ以上実施した企業から「ベースアップ」実施企業を除いた企業の全回答企業に占める割合。

2) 無回答は除く。

付2-(1)-6表 企業収益と賃上げの状況

(1) 企業収益(3年前比)状況別の賃金増加率(2022年)

(%)

	企業収益(感染拡大前(2019年12月以前)比)				
	感染拡大前より悪化し以前の水準に戻っていない	感染拡大前より悪化した が以前の水準に戻った	感染拡大前の水準を上回っている	感染拡大前後で業績は 変化しなかった	わからない
	平均値	平均値	平均値	平均値	平均値
一人当たり定期給与増加率	3.3	2.7	5.1	2.3	1.7
一人当たり夏季賞与増加率	8.3	15.0	15.0	5.5	8.0

(2) 企業収益(3年前比)状況別の賃上げ実施状況(2022年)

(%)

	企業収益(感染拡大前(2019年12月以前)比)				
	感染拡大前より悪化し以前の水準に戻っていない	感染拡大前より悪化した が以前の水準に戻った	感染拡大前の水準を上回っている	感染拡大前後で業績は 変化しなかった	わからない
	ベースアップ実施企業割合	31.2	38.9	43.0	36.6
賞与(一時金)の増額企業割合	26.6	44.4	58.4	43.6	34.3
回答企業数	568	171	228	310	62

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(2022年12月末調査時点)の企業収益の状況(感染拡大前(2019年12月以前)比)についての回答ごとに、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年比の増加率の平均値を集計したもの。

2) (2)は、現在(2022年12月末調査時点)の企業収益の状況(感染拡大前(2019年12月以前)比)についての回答ごとに、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割合を集計したもの。

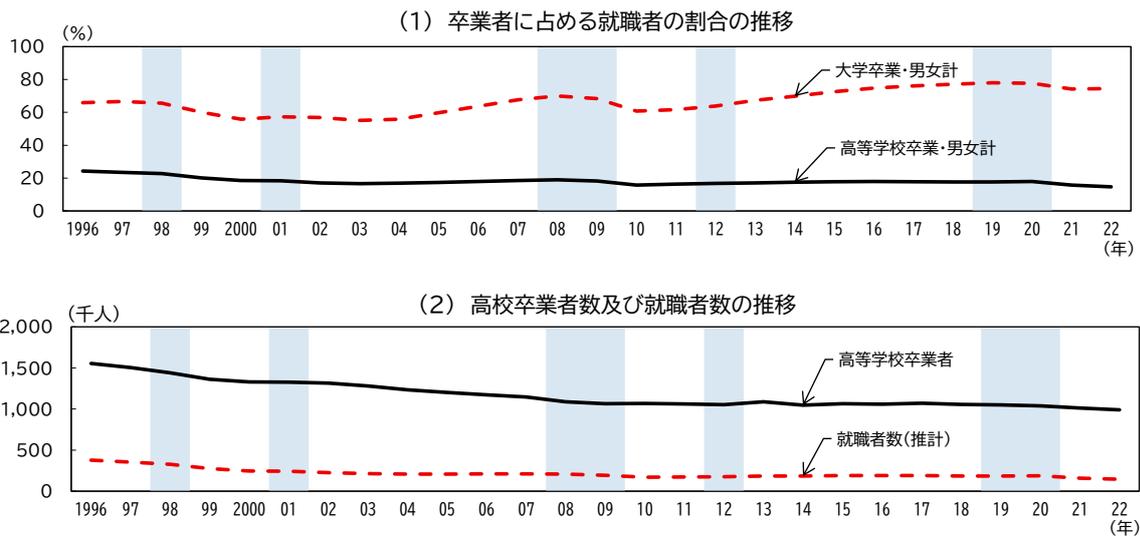
3) いずれも無回答は除く。

付2-(1)-7表 市場の集中度や労働組合組織率が賃金に与える影響

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
生産性	0.0393*** (0.000148)	0.0390*** (0.000146)	0.0386*** (0.000145)	0.0360*** (0.000138)	0.0358*** (0.000138)
パート・ アルバイト比率		-0.705*** (0.00286)	-0.673*** (0.00285)	-0.210*** (0.00289)	-0.216*** (0.00289)
ハーフィンダール・ ハーシュマン指数			3.427*** (0.0527)	-1.491*** (0.0614)	-1.523*** (0.0613)
組合加入率			0.464*** (0.00361)	0.147*** (0.00403)	0.147*** (0.00403)
200人以上 事業所ダミー					0.409*** (0.0241)
150-200人 事業所ダミー					0.468*** (0.0266)
100-150人 事業所ダミー					0.441*** (0.0160)
50-100人 事業所ダミー					0.411*** (0.00757)
産業ダミー 定数項	なし 4.271*** (0.00218)	なし 4.431*** (0.00225)	なし 4.367*** (0.00227)	あり 4.597*** (0.0406)	あり 4.593*** (0.0406)
サンプル数	2,218,470	2,218,470	2,218,470	2,218,470	2,218,470
決定係数	0.031	0.057	0.067	0.203	0.205

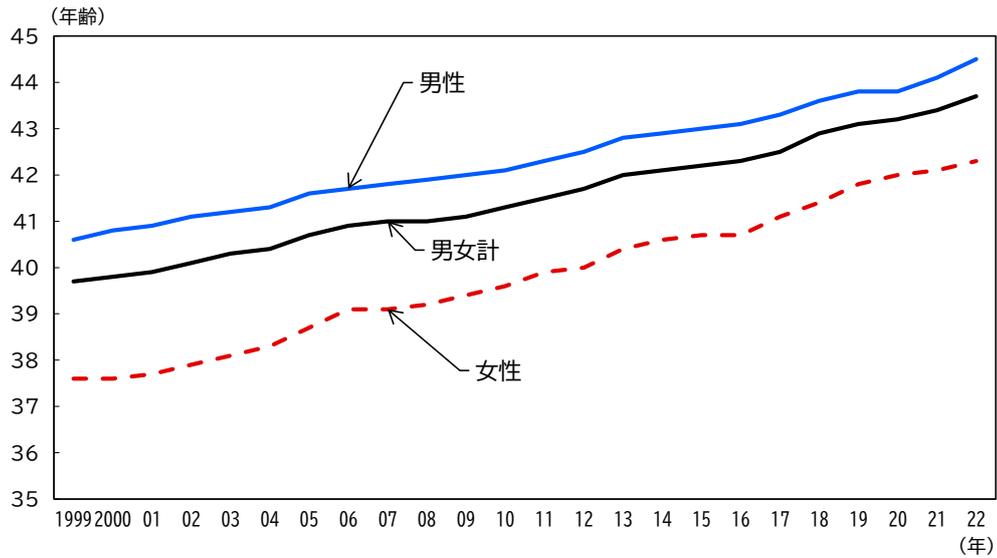
資料出所 厚生労働省「労働組合基礎調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

付2-(1)-8図 卒業者に占める就職者の割合等



資料出所 文部科学省「学校基本調査」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) グラフのシャドーは、当年の3月が景気後退期に該当する場合を表している。
2) (2) の就職者数(推計)は、「高等学校卒業者数」に「卒業者に占める就職者の割合」を乗じて算出している。

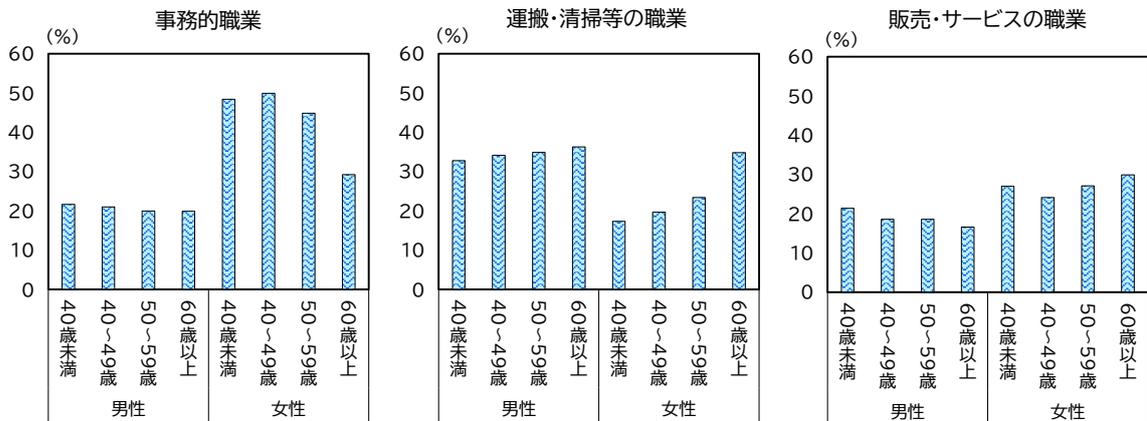
付2-(1)-9図 一般労働者の平均年齢の推移



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作成

(注) 本図中で使用している「一般労働者」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。

付2-(1)-10図 男女別・年齢別の希望職業割合



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。

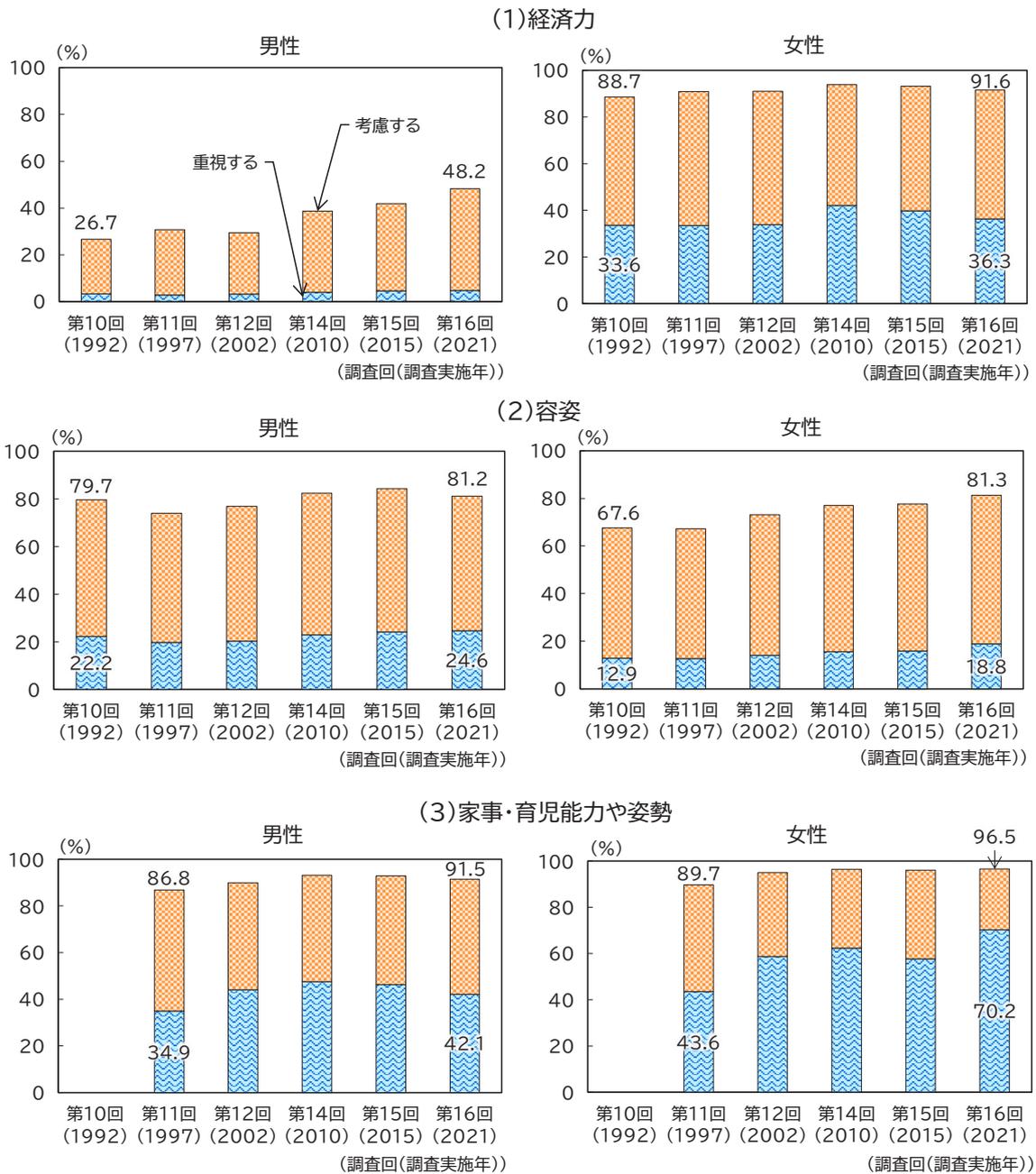
付2-(2)-1 表 被紹介確率の推計結果 (限界効果)

	被紹介1か月以内		被紹介2か月以内		被紹介3か月以内		パート			
	フルタイム	パート	フルタイム	パート	フルタイム	パート				
求人賃金ダミー (最低賃金×1.05倍)	0.00954*** (0.00360)	0.0506*** (0.00334)	0.00497** (0.00211)	-0.0123*** (0.00207)	-0.0152*** (0.00205)	0.0282*** (0.00492)	0.0983*** (0.00518)	-0.0338*** (0.00303)	-0.0526*** (0.00307)	-0.0550*** (0.00307)
完全週休2日ダミー	0.195*** (0.00200)	0.156*** (0.00191)	0.114*** (0.00255)	0.0632*** (0.00236)	0.0596*** (0.00234)	0.283*** (0.00271)	0.241*** (0.00264)	0.276*** (0.00295)	0.182*** (0.00358)	0.112*** (0.00344)
時間外労働ダミー	-0.0526*** (0.00234)	-0.0655*** (0.00218)	-0.0581*** (0.00218)	-0.0500*** (0.00241)	-0.0531*** (0.00239)	-0.0870*** (0.00320)	-0.104*** (0.00303)	-0.102*** (0.00338)	-0.0842*** (0.00372)	-0.0819*** (0.00354)
ポータスダミー	0.0988*** (0.00252)	0.128*** (0.00239)	0.127*** (0.00232)	0.123*** (0.00217)	0.107*** (0.00219)	0.157*** (0.00342)	0.206*** (0.00331)	0.222*** (0.00369)	0.184*** (0.00337)	0.172*** (0.00328)
労働組合ダミー		0.0619*** (0.00305)		0.109*** (0.00289)		0.0938*** (0.00426)		0.100*** (0.00477)		0.177*** (0.00439)
300-999人企業ダミー		0.0522*** (0.00337)		-0.0188*** (0.00321)		0.0977*** (0.00468)		0.122*** (0.00521)		0.000776 (0.00480)
100-299人企業ダミー		0.0656*** (0.00319)		0.00487 (0.00324)		0.126*** (0.00442)		0.157*** (0.00492)		0.0435*** (0.00483)
100人未満企業ダミー		0.120*** (0.00292)		0.0450*** (0.00286)		0.222*** (0.00405)		0.271*** (0.00452)		0.135*** (0.00428)
創業25年以上ダミー		0.0274*** (0.00202)		0.0372*** (0.00221)		0.0447*** (0.00279)		0.0526*** (0.00310)		0.0618*** (0.00326)
職業ダミー	なし	あり	なし	あり	あり	なし	あり	なし	あり	あり
産業ダミー	なし	あり	なし	あり	あり	なし	あり	なし	あり	あり
都道府県ダミー	なし	あり	なし	あり	あり	なし	あり	なし	あり	あり
サンプル数	820,361	820,361	485,558	485,558	485,558	820,361	820,361	485,558	485,558	485,558

** p<0.10 *** p<0.05 **** p<0.01

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) 求人賃金ダミーは最低賃金×1.05倍よりも低い求人賃金の下限をとっている求人、それ以外で1をとるダミー変数を指す。
 職業ダミー、産業ダミーは、それぞれ大分類ごとに作成しているもの。

付2-(2)-2図 男女別の結婚相手の条件として重視・考慮する割合



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」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

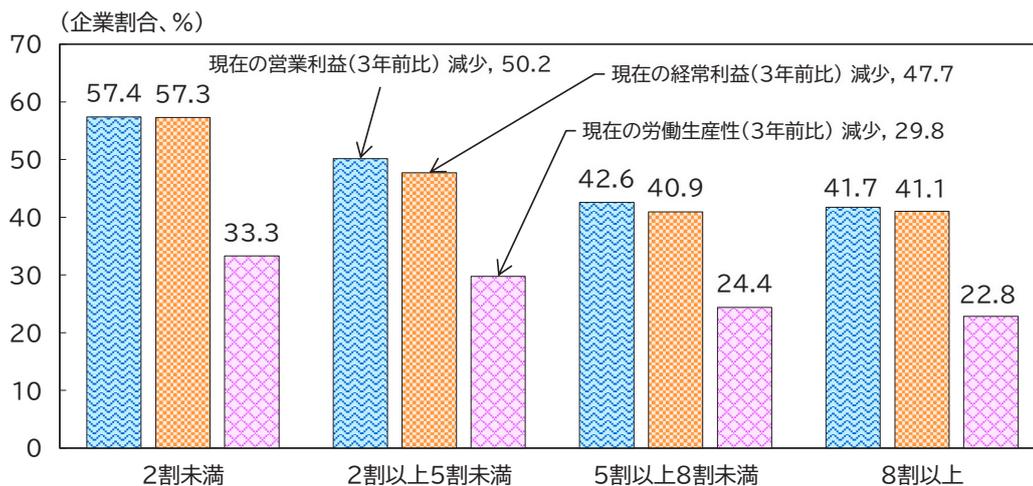
- (注) 1) 対象は「いずれ結婚するつもり」と回答した18~34歳の未婚者。
 2) 設問「あなたは結婚相手を決めるとき、次の①~⑧の項目について、どの程度重視しますか。」に対し、「③相手の収入などの経済力(経済力)」「⑤相手の容姿(容姿)」「⑧家事・育児に対する能力や姿勢(家事・育児の能力や姿勢)」に、「1. 重視する」「2. 考慮する」と回答した者の割合。
 3) 第10回(1992年)調査では、設問に「家事・育児の能力や姿勢」の項目がなかったことに留意が必要。
 4) 第13回(2005年)調査は、設問がなかったため、図に含めていない。

付2-(2)-3表 結婚確率の推計結果(限界効果)

	男性			女性		
年収200～300万円 ダミー	0.0532*** (0.00747)	0.0343*** (0.00741)	0.0343*** (0.00740)	-0.0294*** (0.00597)	-0.0564*** (0.00614)	-0.0561*** (0.00614)
年収300～400万円 ダミー	0.106*** (0.00777)	0.0815*** (0.00766)	0.0822*** (0.00768)	0.0309*** (0.00729)	-0.0118 (0.00721)	-0.0110 (0.00722)
年収400～500万円 ダミー	0.146*** (0.00895)	0.118*** (0.00880)	0.120*** (0.00886)	0.0831*** (0.0106)	0.0342*** (0.0102)	0.0359*** (0.0102)
年収500万円以上 ダミー	0.189*** (0.0110)	0.162*** (0.0106)	0.164*** (0.0106)	0.145*** (0.0172)	0.0875*** (0.0164)	0.0897*** (0.0164)
(始点における年齢が) 26歳以上ダミー	0.0150** (0.00724)	0.0145** (0.00715)	0.0140** (0.00713)	0.0516*** (0.00846)	0.0518*** (0.00815)	0.0514*** (0.00815)
正規雇用ダミー		0.0638*** (0.00705)	0.0635*** (0.00706)		0.177*** (0.00740)	0.177*** (0.00740)
首都圏在住ダミー			-0.0429*** (0.0113)			-0.0278** (0.0128)
サンプル数	12,100	12,100	12,100	17,215	17,215	17,215

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

付2-(3)-1図 価格転嫁率と企業収益等



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) 企業の2022年の主な商品・サービスにおける仕入れ等コスト上昇分の価格転嫁率の状況ごとに、営業利益、経常利益、労働生産性について3年前(感染拡大前、2019年12月以前)から現在(2022年12月末)の状況変化が「減少(「大幅に減少・低下」「やや減少・低下」の合計)」した企業割合を集計したもの。無回答は除く。

付2-(3)-2表 価格転嫁、内部留保と総人件費の状況

(1) 内部留保と価格転嫁

		内部留保の変化(3年前比)						合計
		増加	やや増加	変わらない	やや減少	減少	(3年前から現在に至るまで、)内部留保はほとんど無い	
価格転嫁の状況(2022年)	10割(すべて価格転嫁出来ている)	17	16	15	6	7	3	64
	8割以上10割未満	70	74	45	12	32	5	238
	5割以上8割未満	89	124	61	42	47	21	384
	2割以上5割未満	49	84	57	33	37	24	284
	2割未満	38	79	54	37	86	35	329
	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	74	160	118	84	154	81	671
	仕入れコストは上昇したが、価格転嫁するつもりはない	19	36	36	17	25	11	144
	仕入れコストは上昇していない	17	28	27	3	13	7	95
	合計	373	601	413	234	401	187	2209

(2) 総人件費と内部留保

		総人件費の状況(3年前比)					合計
		大幅に増加・上昇	やや増加・上昇	ほぼ横ばい	やや減少・低下	大幅に減少・低下	
内部留保の状況(3年前比)	増加	40	203	73	57	6	379
	やや増加	43	339	142	72	6	602
	変わらない	26	212	125	51	5	419
	やや減少	7	118	68	39	11	243
	減少	25	138	99	105	43	410
	(3年前から現在にいたるまで、)内部留保はほとんど無い	13	77	52	45	12	199
	合計	154	1087	559	369	83	2252

(3) 総人件費と価格転嫁

		総人件費の状況(3年前比)					合計
		大幅に増加・上昇	やや増加・上昇	ほぼ横ばい	やや減少・低下	大幅に減少・低下	
価格転嫁の状況(2022年)	10割(すべて価格転嫁出来ている)	4	27	14	15	3	63
	8割以上10割未満	16	122	59	34	8	239
	5割以上8割未満	27	200	97	60	9	393
	2割以上5割未満	21	149	62	47	10	289
	2割未満	31	149	77	68	16	341
	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	42	322	180	115	30	689
	仕入れコストは上昇したが、価格転嫁するつもりはない	8	70	46	17	2	143
	仕入れコストは上昇していない	9	45	29	14	3	100
	合計	158	1084	564	370	81	2257

資料出所 (独)労働政研究・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) 内部留保(現在(2022年12月末調査時点)と3年前(2019年12月以前)の比較)、総人件費(現在(2022年12月末調査時点)と3年前(2019年12月以前)の比較)、価格転嫁(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)について尋ね、それぞれ回答をクロス集計したもの。いずれも無回答は除く。

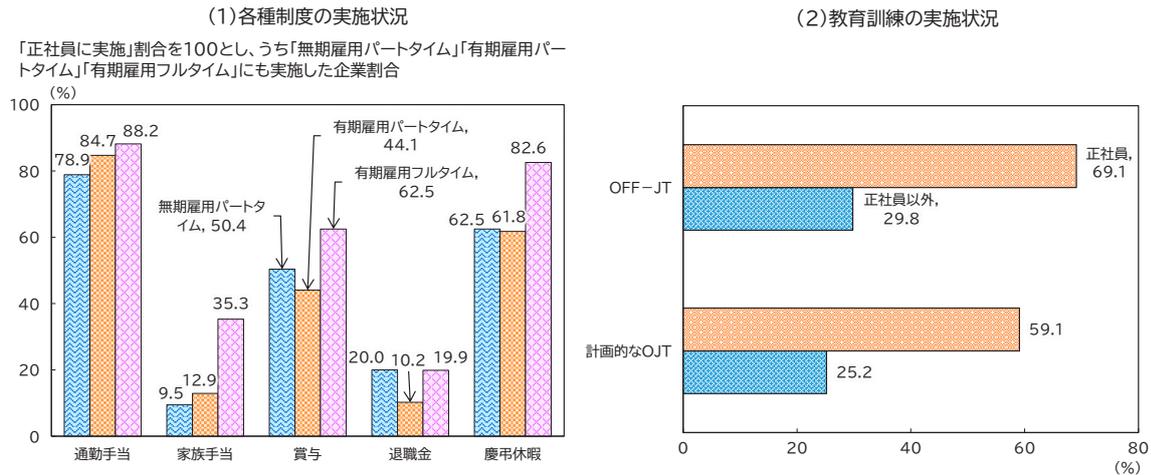
付2-(3)-3表 転職が賃金に及ぼす影響（推計結果）

	100万円以上増加	50万円以上増加	増加
年齢	-0.00391*** (-12.26)	-0.00655*** (-17.15)	-0.00683*** (-16.65)
2年前に転職	0.0598*** (3.45)	0.0405* (1.85)	-0.0231 (-0.98)
1年前に転職	-0.0120 (-0.65)	-0.0592*** (-2.69)	-0.101*** (-4.55)
同年に転職	-0.0505** (-2.47)	-0.137*** (-5.72)	-0.140*** (-6.17)
2年前に自己啓発を実施	0.0181*** (2.99)	0.0217*** (2.89)	0.0182** (2.23)
1年前に自己啓発を実施	0.0197*** (3.21)	0.0142* (1.87)	0.0239*** (2.91)
同年に自己啓発を実施	0.0107* (1.76)	0.0289*** (3.86)	0.0322*** (3.97)
サンプル数	22,283	22,283	22,283

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) このほか、60歳以上ダミー、女性ダミー、雇用形態ダミー（正規の職業・従業員、パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託）、企業規模ダミー（4人以下、5～9人、10～19人、20～29人、30～49人、50～99人、100～299人、300～499人、500～999人、1,000～1,999人、2,000～4,999人、5,000人以上）、転職回数ダミー、複数回転職ダミー（連続4年以内）、産業ダミー（大分類）、同一企業規模ダミー、同一産業ダミー、コーホートダミーを説明変数に加えている。

付2-(3)-4図 雇用形態別の各種制度・教育訓練の実施状況



資料出所 (1)は厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査(事業所調査)」、(2)は厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査(事業所調査)」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) OFF-JTは、「業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)をいい、例えば、社内で実施する教育訓練(労働者を1か所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施する教育訓練(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)」を含む。
- 2) 計画的なOJTは、「日常の業務に就きながら行われる教育訓練(OJT)のうち、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に実施する教育訓練をいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなど)」を含む。

付2-(3)-5表 最低賃金のパートタイム労働者の賃金分布への影響(推計結果)

最低賃金(対数)	最低賃金からの距離																
	0~25円	25~50円	50~75円	75~100円	100~125円	125~150円	150~175円	175~200円	200~225円	225~250円	250~275円	275~300円	300~325円	325~350円	350~375円	375~400円	400円以上
定数項	-1.212***	-0.492***	-0.217***	0.115**	0.372***	0.518***	0.403***	0.394***	0.181***	0.216***	0.224***	0.217***	0.239***	0.173***	0.0988***	0.0329**	-0.261**
サンプル数	940	940	940	940	940	940	940	940	940	940	940	940	940	940	940	940	940
決定係数	0.285	0.102	0.034	0.001	0.047	0.118	0.086	0.101	0.020	0.041	0.052	0.054	0.072	0.051	0.020	0.002	0.023
同一主体のサンプル数	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

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

付2-(3)-6表 最低賃金のパートタイム労働者の賃金水準への影響(推計結果)

	平均値	10%タイル	20%タイル	30%タイル	40%タイル	50%タイル	60%タイル	70%タイル	80%タイル	90%タイル
最低賃金(対数)	5.481*	2.787***	4.385***	4.773***	4.780***	4.326***	3.667***	2.573**	2.528	3.932
最低賃金の2乗(対数)	-0.334	-0.143***	-0.265***	-0.296***	-0.299***	-0.267***	-0.218***	-0.136	-0.132	-0.223
有効求人倍率	-0.0113	0.00579***	0.00391**	0.00268	0.00177	0.000123	0.000809	0.000823	0.000608	-0.0179
60歳以上割合	-1.038***	-0.502***	-0.589***	-0.592***	-0.547***	-0.511***	-0.566***	-0.595***	-0.670***	-1.282***
定数項	-14.22	-5.331***	-10.50***	-11.67***	-11.57***	-9.935***	-7.670**	-3.927	-3.650	-8.551
サンプル数	1,504	1,504	1,504	1,504	1,504	1,504	1,504	1,504	1,504	1,504
決定係数	0.363	0.946	0.927	0.908	0.887	0.844	0.782	0.681	0.555	0.161
同一主体のサンプル数	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

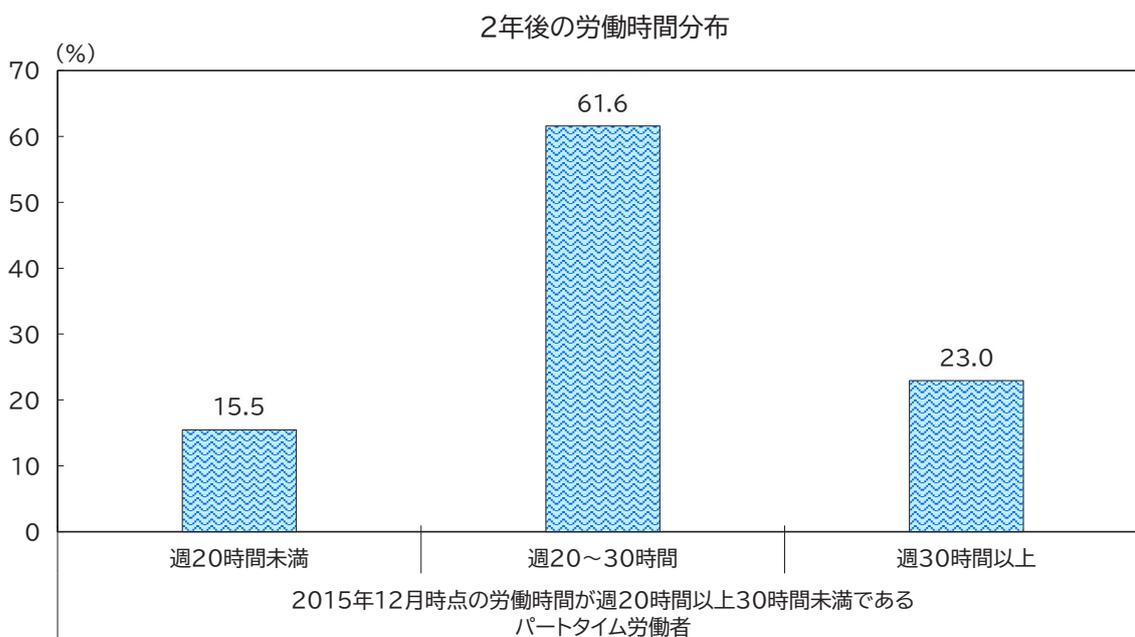
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

付2-(3)-7表 最低賃金引き上げの影響（推計結果）

	①年収106万～130万円かつ 週20～30時間で働く パートタイム労働者割合			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		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
最低賃金 (対数)	-0.127*** (0.00652)	-0.132*** (0.00646)	-0.135*** (0.0185)	0.190*** (0.0131)	0.283*** (0.013)	0.112** (0.0375)
2017年以降ダミー	-0.0122*** (0.0014)	-0.00812*** (0.00139)	-0.00721*** (0.00217)	-0.000305 (0.00289)	-0.0151*** (0.00286)	0.000524 (0.00443)
勤続1年未満労働者割合	0.00404 (0.00258)	-0.00603* (0.00268)	-0.00556* (0.00268)	-0.360*** (0.00532)	-0.266*** (0.00541)	-0.268*** (0.00542)
産業ダミー	なし	あり	あり	なし	あり	あり
都道府県ダミー	なし	なし	あり	なし	なし	あり
サンプル数	89,532	89,532	89,532	89,532	89,532	89,532

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

付2-(3)-8図 適用拡大前後におけるパートタイム労働者分布の変化



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

付注1 生産・雇用誘発効果の推計について (第2-(2)-10図関係)

全労働者の賃金が1%上昇した場合の生産・雇用誘発効果については、以下の手順で計算を行った。大まかな流れとしては、①賃金が1%増加したときの全体の消費の増額分を計算、②37部門ごとの消費の増額分を計算、③37部門ごとの国内消費の増額分を計算、④37部門ごとの生産額の増額分を計算（生産増加額の1次波及効果）、⑤生産の増額による雇用者報酬の増額分を計算（雇用者報酬増加額の1次波及効果）、⑥もう一度③～⑤を計算することで2次波及効果分を計算、という手順で計算している。具体的には以下のとおり。

- ① 全労働者の賃金が1%上昇した場合の全体の雇用者報酬額の増加分については、内閣府「国民経済計算」における2021年の賃金・俸給額244.336兆円を用いて、2.44兆円と計算。これによる消費の増額分については、2021年の総務省「家計調査」における勤め先収入（約48.0万円）と消費支出（約26.4万円）の比率である0.55を乗じて、1.34兆円と計算。
- ② 2015年総務省「産業連関表」における統合大分類（37部門）の民間最終支出額を用いて、各部門における民間最終支出額の構成割合を計算。これに消費支出の増額分1.34兆円を乗ずることで、各部門における民間最終消費支出の増額分を計算。
- ③ これら消費の増額分には、輸入品に費やされる部分も含まれるため、必ずしも全ての消費額が国内製品の需要に回るわけではない。このため、国内需要のうち国内生産により賄われている割合（自給率）に、民間最終消費支出の増額分に乗ずることで、部門ごとの国内における消費の増加分を計算する。自給率については、国内生産額から輸出額を引いた額を需要合計で除すことで部門別に計算している。
- ④ 部門ごとの消費増額に逆行列係数 $[I-(I-\hat{M})A]^{-1}$ を乗ずることで、生産の増加額（生産額の1次波及効果）を推計する。※ \hat{M} は輸入係数の対角行列
- ⑤ 当該生産波及額に、雇用者報酬が生産額に占める割合（生産・雇用者所得比率）を乗ずることで、37部門ごとに雇用者所得の増額分（雇用者所得の1次波及効果）を計算する。
- ⑥ 37部門ごとの雇用者所得の増加分を用いて、③～⑤をもう一度繰り返し、2次波及効果を算出。

なお、本産業連関分析に当たっては、生産や消費が増加することによる物価や生産・雇用者所得比率の変化等については考慮していない。

付注2 正規雇用と非労働力・失業、非正規雇用間の移行確率について (第2-(3)-23図関係)

第2-(3)-23図においては、男女別に正規雇用と非労働力・失業、非正規雇用間の移行確率を示しているが、特に男性において、正規雇用から非労働力・失業、非正規雇用への移行確率と、非労働力・失業、非正規雇用から正規雇用への移行確率がどちらも低下している中で、正規雇用労働者が増加していることについて、解説する。

それぞれの移行確率については、

①正規雇用から非労働力・失業、非正規雇用への移行確率

：「前月は正規雇用であったが、今月に非労働力・失業または非正規雇用になった者の総数」を前月の正規雇用労働者数で除したものの、

$$\text{①} = \frac{\text{t月の正規雇用から非労働力・失業、非正規雇用への移行者数}}{\text{t-1月の正規雇用労働者数}}$$

②非労働力・失業、非正規雇用から正規雇用への移行確率

：「前月は非労働力・失業または非正規雇用であったが、今月に正規雇用になった者の総数」を前月の非労働力・失業者、非正規雇用労働者数で除したものの、

$$\text{②} = \frac{\text{t月の非労働力・失業、非正規雇用から正規雇用への移行者数}}{\text{t-1月の非労働力・失業、非正規雇用労働者数}}$$

として定義される。いわば移行確率はフローの概念であり、例えば、①正規雇用から非労働力・失業、非正規雇用への移行確率については、前月に正規雇用として働いていた者のうち、翌月に正規雇用の仕事を辞め、働かなくなったか、求職活動をして失業者になったか、非正規雇用として働き始めた者の割合である。

一方で、第1-(2)-6図(2)でみた正規・非正規雇用労働者数の推移は、毎月ごとの正規・非正規雇用労働者数をカウントした、いわばストックの概念である。ストックである正規雇用労働者数における前月から翌月への変化は、①が示す正規から流出する者と、②が示す正規に流入する者の2つに大別され、概念上はこれらの差が、正規雇用労働者数の変化として表される。

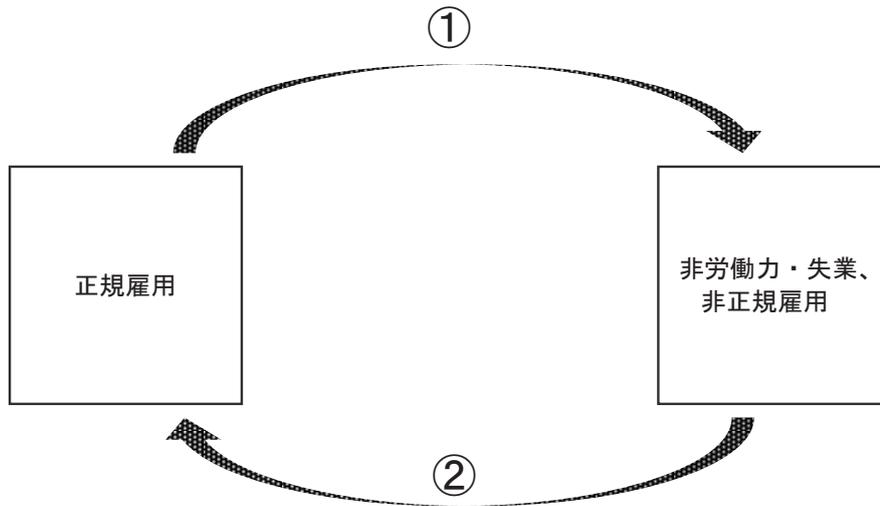
図1を踏まえて男性において、正規雇用から非労働力・失業、非正規雇用への移行確率と、非労働力・失業、非正規雇用から正規雇用への移行確率がどちらも低下している中で正規雇用労働者数が増加している背景について考えると、

- ・①と②がどちらも減少しているが①の減少幅の方が大きい
- ・このため、②-①が正の値となり、
- ・その結果として正規雇用労働者数が増加している

と考えられる。すなわち、男性の正規雇用労働者が増加している主因としては、男性が非労働力・失業や非正規雇用の状況から正規雇用に転換しやすくなったというよりはむしろ、男性の正規雇用労働者において非労働力・失業、非正規雇用への移行が減少傾向であること（正規雇用労働者が職を辞す確率が低下してきたこと）が背景にあるものと考えられる。

図1 正規雇用と非労働力・失業、非正規雇用間移行の模式図

- ①正規雇用から、非労働力・失業、非正規への移行確率
- ②非労働力・失業、非正規から正規雇用への移行確率



付注3 最低賃金が労働市場に及ぼす影響のシミュレーションについて (コラム2-10関係)

1. モデルのイメージについて

本シミュレーションでは、Pissarides (2000) 及びMiyamoto (2016) に基づき、正規・非正規雇用労働者の2種類の労働者が存在するサーチ&マッチングモデルを構築し、生産性が毎年1%、最低賃金が3%ずつ上昇する中での、労働市場の変化を確認した。

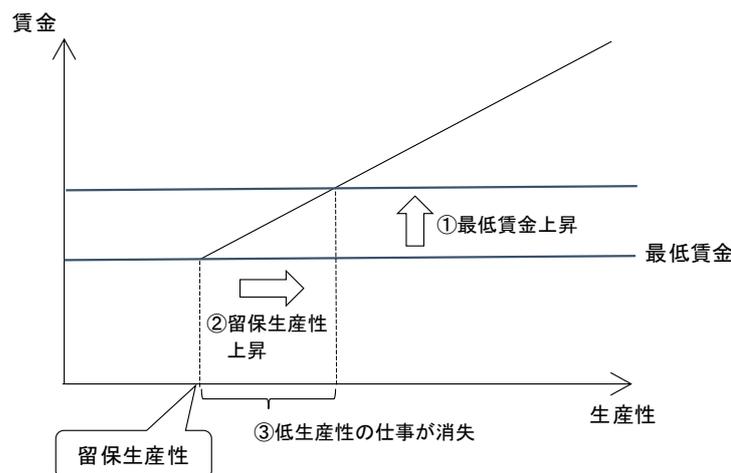
モデルを構築するに当たり、主な前提として、

- ① モデルでは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者、正規雇用労働者を目指す失業者と、非正規雇用労働者を目指す失業者の4種類の労働力が存在。非労働力は存在しない。
- ② 賃金は、その仕事の生産性と、求人倍率から決定される。
- ③ 仕事の生産性は0から1まで一様に分布しており、生産性が低い仕事はそもそも仕事として成り立たず、企業が廃止する。この仕事が成り立つか成り立たないかの境目の生産性を、「留保生産性」という。
- ④ 最低賃金は非正規雇用労働者にのみ適用される。まず最低賃金を非正規雇用労働者の平均賃金の8割程度の水準に設定し、その後、毎年3%ずつ上がっていくことを想定。
の4つを置いている。

最低賃金は非正規雇用労働者にのみ適用されるものと設定しているが、これは第2-(3)-26図~第2-(3)-28図でみたように、最低賃金近傍の労働者はパートタイム労働者が多くを占めるためである。

図1は、最低賃金が上昇した場合の留保生産性と賃金の変化のイメージを示したものである。最低賃金が上昇した場合、その最低賃金において成り立つ生産性である留保生産性が上昇し、新たな最低賃金額において決定された留保生産性以下の非正規の仕事は消失することになる。

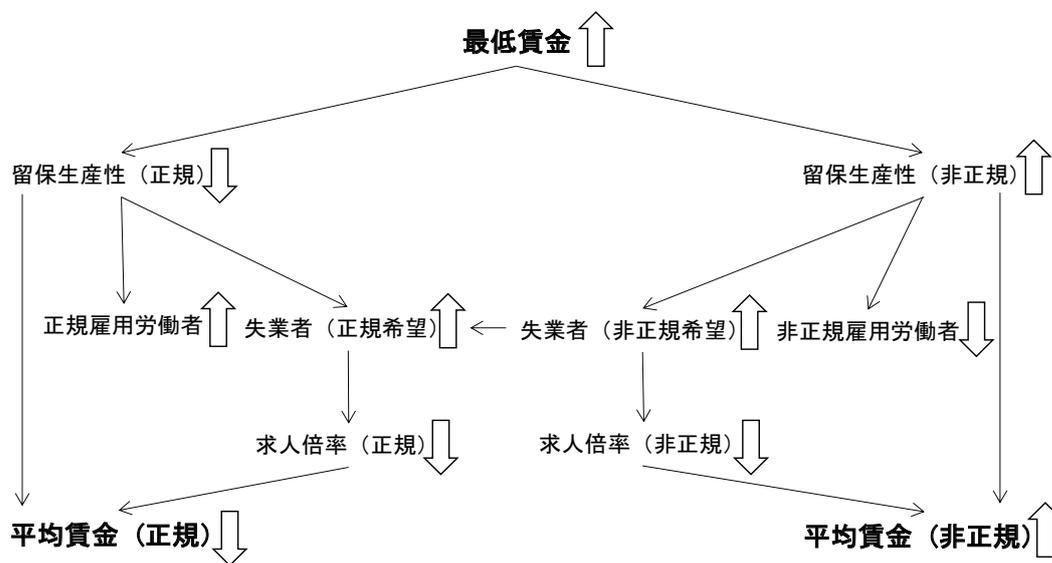
図1 最低賃金が上昇した場合の留保生産性と賃金の変化のイメージ



ただし、最低賃金は、必ずしも非正規雇用労働者の雇用や賃金にのみ影響を与えるわけではない。図2は、最低賃金が上昇した場合の、労働市場全体への波及経路のイメージを示したものであるが、最低賃金が上がった場合、非正規雇用の仕事の留保生産性は上昇するが、一方で、正規に求められる仕事が増加し、結果として正規の留保生産性が低下する（正規雇用に就きやすくなる）効果も考えられる。加えて、最低賃金の引上げは、非正規の仕事で求められる生産性が上昇することで、非正規の仕事に就きづらくなる。これは非正規を希望する失業者を増加させる一方で、もともと非正規雇用を志向していた失業者のうち一部は、就きやすくなった正規雇用を志向するようになることも考えられる。

このように、本モデルにおいては、最低賃金引上げの影響は、必ずしも非正規雇用労働者だけでなく正規雇用労働者にも影響を及ぼす。

図2 最低賃金引上げによる波及効果



2. モデルの前提について

以下では、具体的なモデルの前提について概略していく。

2種類の労働者（正規雇用労働者及び非正規雇用労働者）及び2種類の失業者（正規雇用を希望する失業者と非正規雇用を希望する失業者）の計4種類の労働主体が存在する労働市場を考える。それぞれの人数は、正規雇用労働者： e_P 、非正規雇用労働者： e_T 、正規雇用を希望する失業者： u_P 、非正規雇用を希望する失業者： u_T として表し、

$$e_P + e_T + u_P + u_T = 1$$

とする（添え字のPはPermanent Workerを、TはTemporary Workerを指す。）。また、非正規雇用労働者と、非正規の仕事を探している失業者を合わせて ϕ と定義する。企業は1社当たり1人労働者を雇用することができるが、求人を出す前に、正規雇用労働者を雇うか、非正規雇用労働者を雇うかをあらかじめ決める。求人を出すにあたって、それぞれ γ_P 、 γ_T のコストを払うものとする。失業者は正規・非正規のどちらの仕事也希望するかあらかじめ決めた上で、求職を行う。労働市場全体で正規・非正規それぞれ新たに成立する仕事の数 (m_P 、 m_T)

は、以下の式に基づき、求人数 (v_P, v_T) と求職者数に応じて決定される。

$$m_i = 0.5v_i^{0.5}u_i^{0.5}, i = P, T$$

求人倍率は、

$$\theta_i = \frac{v_i}{u_i}, i = P, T$$

として表せる。求人と求職者がマッチングすると、その仕事の生産性が0から1まで、一様分布に従いランダムで割り振られる。仮に割り当てられた生産性が低い場合、たとえ求人と求職者がマッチングしていても企業にとって利益を生むものにならないため、当該仕事は成立しない。仕事が成立するか成立しないか（企業にとって利益を生むか生まないか）の境目の生産性を「留保生産性」と定義し、正規雇用労働者・非正規雇用労働者についてそれぞれ R_{P0} 、 R_T とする。

企業は、正規雇用労働者を解雇する場合のみ、解雇コスト f を支払うものとする。正規雇用労働者・非正規雇用労働者の賃金は企業と労働者の交渉（ナッシュ交渉）により決まる。ここでは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者は同じ競争力 (η) を持つものとする。労働者を雇った企業は、労働力だけを用いて中間財を生産するが、企業が正規雇用労働者を雇用した場合にはタイプPの財を、非正規雇用労働者を雇用した場合にはタイプTの財を生産する。タイプPとタイプTの生産量は、以下の式のように、それぞれの仕事の生産性 (x) と労働投入量 (e_P, e_T) と TFP (A) により決定される。このモデルにおいては資本については考えない。

$$y_i = A \int_0^{e_i} x_i(s) ds, i = P, T$$

最終財 (Y) は2種の間接財から以下の式に基づき生成される。最終財・中間財ともに完全競争市場で取引されるが、最終財の価格は1で一定とする。中間財の価格 (P_P, P_T) は中間財を販売する企業が利潤最大化を図る中で導出される。

$$Y = y_P^\alpha y_T^{1-\alpha}$$

成立した仕事については、ポワソン比率 δ_P, δ_T に従いある種のショック (Idiosyncratic Shock) が到来し、その場合は、新しい生産性が再度ランダムに仕事に割り当てられる。仮に生産性が「留保生産性」を下回れば、その仕事は消失することとなる。正規雇用労働者については、解雇コストの存在により、新しく生まれた仕事とすでにある仕事では「留保生産性」が異なることから、既存の仕事の「留保生産性」を R_P とおく。仕事が消失した場合、当該労働者は失業者となり、正規雇用か非正規雇用どちらかを選択して新たな仕事を探すこととなる。ただし、正規雇用を志向する場合には、教育等費用 (c) を負担する必要がある。失業中は、失業給付 (z) を一律で受け取る。

企業、労働者、失業者は、それぞれ自らの価値関数（Value Function）に基づいて行動を決めるが¹、新たに失業する者と、新たに失業から就業に移行する者の数がつり合う点（均衡点）において、賃金や就業者数等の内生変数が決定されるものとする。なお、最低賃金（ \underline{w} ）については、非正規雇用労働者にのみ適用されるものと仮定している。正規・非正規雇用労働者の賃金²と、最低賃金については、以下のように表される。

$$w^P(x) = \eta AP^P x + z(1 - \eta) + \eta \theta^P \gamma_P + (1 - \beta) \eta f$$

$$w^{P0}(x) = \eta AP^P x + z(1 - \eta) + \eta \theta^P \gamma_P - \beta \delta_P \eta f$$

$$w^T(x) = \eta AP^T x + z(1 - \eta) + \eta \theta^T \gamma_T$$

$$\underline{w} = \eta AP^T R^T + z(1 - \eta) + \eta \theta^T \gamma_T$$

3. シミュレーションに当たって設定した外生変数とシミュレーション結果

シミュレーションに当たって設定したパラメーター（外生変数）については、図3のとおり³。

図3 設定した外生変数

外生変数		設定した値
α	弾力性	0.9
β	割引率	0.99
γ_P	求人コスト（正規雇用）	0.299
γ_T	求人コスト（非正規雇用）	0.13
δ_P	ポワソン比率（正規雇用）	0.045
δ_T	ポワソン比率（非正規雇用）	0.11745
η	労働市場における交渉力	0.5
c	教育等費用	20
f	解雇コスト（正規雇用）	0.1
z	失業給付	1

これらのパラメータとモデルを用いて算出された内生変数については、図4のとおりである。なお、ここでいうシミュレーションとは、生産性が1%上昇する中で、最低賃金が3%ずつ引き上がった場合における内生変数の変化をみたものを指しており、内生変数の値は、全て均衡点におけるものである。

1 詳細はPissarides（2000）における第2章及び第9章、Miyamoto（2016）を参照。本モデルは、主にMiyamoto（2016）におけるモデルを基にしている。
 2 正規雇用労働者については、解雇コストが存在するため、新たに正規として雇用される者と継続して雇用されている者の賃金水準は異なる。
 3 なお、外生変数については、厚生労働省「一般職業紹介状況」「毎月勤労統計調査」「雇用動向調査」、総務省統計局「労働力調査」等を踏まえ、求人倍率、正規・非正規雇用労働者の賃金差、失業率が現実のデータが示す水準と乖離しないように設定している。

図4 シミュレーション結果

外生変数		内生変数														
TFP	最低賃金額	財価格		求人倍率		留保生産性			非正規比率	失業者数		生産量		賃金水準		
A	w	P _P	P _T	θ _P	θ _T	R _{P0}	R _P	R _T	φ	u _P	u _T	Y _P	Y _T	w _{P0}	w _P	w _T
0.96	0.300	0.7551	0.4852	1.1972	1.2152	0.5540	0.5615	0.7343	0.1827	0.0767	0.0677	0.5536	0.0957	0.5823	0.5864	0.3531
0.97	0.309	0.7535	0.4950	1.2107	1.2461	0.5545	0.5620	0.7414	0.1803	0.0767	0.0678	0.5614	0.0949	0.5878	0.5919	0.3621
0.98	0.318	0.7519	0.5046	1.2242	1.2773	0.5551	0.5625	0.7481	0.1779	0.0767	0.0679	0.5692	0.0942	0.5933	0.5974	0.3712
0.99	0.328	0.7500	0.5159	1.2372	1.3071	0.5557	0.5630	0.7559	0.1755	0.0767	0.0682	0.5771	0.0932	0.5986	0.6027	0.3811
1.00	0.338	0.7482	0.5270	1.2502	1.3371	0.5562	0.5635	0.7631	0.1732	0.0767	0.0685	0.5849	0.0923	0.6040	0.6081	0.3909

付注4 同一労働同一賃金の効果分析について (第2-(3)-32図～第2-(3)-35図関係)

1. 分析の概要と活用したデータについて

(分析の概要)

同一労働同一賃金の実現を目指した不合理な待遇差の解消に向けた取組により、

分析1. 雇用形態間での時給比が縮小しているか(第2-(3)-32、33図関係)

分析2. 待遇の改善が期待されるパートタイム・有期雇用労働者等において賞与、期末手当等特別給与の支給状況に改善がみられるか(第2-(3)-34、35図関係)

について確認した。分析にあたり、1については差の差の分析を、2についてはロジスティック回帰分析を用いている。

分析1について、正規・非正規雇用労働者間の時給比が同一労働同一賃金の施行によりどのような影響を受けたかを測定するに当たって、単に施策の実施前後において比較するだけでは、施策による影響なのか、その他の要因による影響なのかを判断することが難しい。このため、ここでは、施策の影響を受ける群(以下「処置群」という。)と、影響を受けない群(以下「対照群」という。)に分け、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こととした。なお、処置群と対照群を分ける基準として、常用労働者数と資本金の2つの指標があるが、図1に示すとおり、常用労働者数、資本金ともに閾値を超えた場合は大企業とし、いずれかの指標が閾値以下の場合は、中小企業とする。また、閾値は、小売業、サービス業、卸売業、その他といった4区分の産業によって異なり、図1の表のとおりである¹。

こうした考え方を差の差の分析といい、同一労働同一賃金の効果の測定に当たっては、2020年度から大企業においてのみ施行されたことを利用し、処置群と対照群を設定している。なお、差の差の分析を用いるに当たっては、処置群と対処群が、施策の実施前に同様の動きをしているという、プリトレンド(施策実施前の平行性)の仮定を満たしている必要があるが、第2-(3)-32図が示しているとおりに、おおむね処置群と対照群における正規・非正規雇用労働者間の時給比は同様の動きをしていることが確認できる²。具体的には、以下のような推計式を考える。

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 D_{2020} + \beta_2 D_{treat} + \beta_3 D_{effect} + X$$

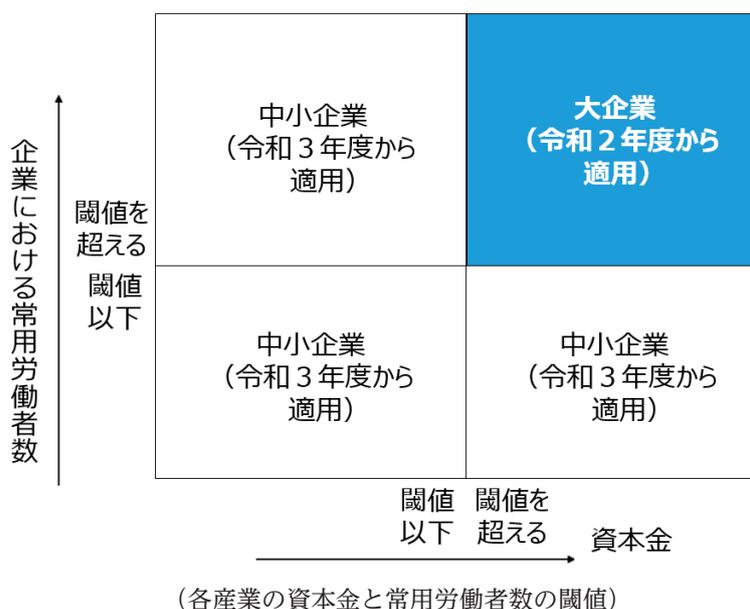
Y_t は各事業所における正規・非正規雇用労働者の時給比、 D_{2020} は、2020年に1、2019年以前で0をとるダミー変数、 D_{treat} は、処置群で1、対照群で0をとるダミー変数、 D_{effect} は、2020年の処置群で1をとり、それ以外で0をとるダミー変数である。 X はそれ以外の説明変

-
- 1 常用労働者数の閾値は企業単位でみることにしており、小売業については閾値を50人としている。賃金センサスにおいては、企業単位の常用労働者数は階級値で把握し、50人に該当する企業規模の選択肢は「30～99人」となっていることから、本分析においては、小売業について「30人以上」の企業を同一労働同一賃金の適用対象となる大企業とみなしている。なお、仮に閾値を100人で同一の分析を行った場合でも、結果に大きな違いはない。
- 2 なお、2015年から2019年までの介入群と制御群について、同じ推計式で計算したトレンド項の係数についてChowテストを行い、これらの係数が等しくないという帰無仮説を棄却できないこと(係数が等しい(平行である)可能性が十分あること)を確認している(P値:0.5903)。

数をしめす。施策の効果はダミー変数 D_{effect} の係数である β_3 として計測される。

	2019年以前	2020年	差分
処置群	$\beta_0 + \beta_2 + X$	$\beta_0 + \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + X$	$\beta_1 + \beta_3$
対照群	$\beta_0 + X$	$\beta_0 + \beta_1 + X$	β_1
差分	β_2	$\beta_2 + \beta_3$	β_3

図1 不合理な待遇差をなくすための規定の適用が1年猶予される中小企業の定義
(常用労働者数と資本金の閾値と大企業・中小企業との関係)



産業	資本金の閾値	常用労働者数（企業単位）の閾値
小売業	5,000万円	50人
サービス業	5,000万円	100人
卸売業	1億円	100人
その他	3億円	300人

又は

分析2については、第2-(3)-34図が示すとおり、プリトレンドの仮定が満たされないと考えられることから、差の差の分析を用いることができない。このため、非正規雇用労働者に対して特別給与を支給した事業所と同一労働同一賃金が施行された2020年に大企業であった企業についてダミー変数を作成し、前者のダミー変数に対して後者のダミー変数が与えるインパクトをロジスティック回帰分析により推計することで、同一労働同一賃金が施行されることで、どの程度非正規雇用労働者に対して特別給与等を支払う企業の割合を増加させたかを測定した。

(活用したデータ)

2015~2021年までの厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票情報を活用し、事業所

ごとに正規・非正規雇用労働者の時給（所定内賃金を所定内労働時間で除したもの）や、非正規雇用労働者に対して支払ったボーナス額の平均を計算し、その上で、法人番号を用いて総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」における資本金情報と結合させることで、資本金情報と結合された事業所ごとの正規・非正規雇用労働者別の時給や特別給与等の支給額のデータを取得している。

2. 分析結果について

（差の差の分析結果）

差の差の分析の結果は以下図のとおりである。効果ダミーが2020年における大企業で1をとるダミーであり、同一労働同一賃金の効果を示している。なお、事業所における固定効果を可能な限りコントロールする観点から、県ダミー、産業（大分類）ダミー、企業規模ダミー³を説明変数として追加している。

図2 正規・非正規雇用労働者の時給比についての推計結果（限界効果）

（第2-（3）-33図関係）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
最低賃金		-0.163***	-0.163***	-0.0579***	-0.0516***	-0.0713***
（前年差の対数）		(0.0123)	(0.0124)	(0.0186)	(0.0183)	(0.0183)
有効求人倍率			0.000593	-0.0296*	-0.0340**	-0.0374**
			(0.00571)	(0.0165)	(0.0162)	(0.0161)
2020年ダミー	-0.0392***	-0.00693	-0.00659	-0.0118	-0.0141	-0.0146
	(0.00385)	(0.00490)	(0.00586)	(0.0100)	(0.00981)	(0.00976)
対象事業所ダミー	0.276***	0.280***	0.280***	0.284***	0.216***	0.0985***
	(0.00258)	(0.00259)	(0.00259)	(0.00260)	(0.00273)	(0.00386)
効果ダミー	-0.0740***	-0.0776***	-0.0776***	-0.0761***	-0.0721***	-0.0692***
	(0.00631)	(0.00631)	(0.00631)	(0.00630)	(0.00618)	(0.00616)
トレンド		0.00439**	0.00434**	-0.00645***	-0.00668***	-0.00689***
		(0.00188)	(0.00194)	(0.00243)	(0.00238)	(0.00237)
定数項	1.454***	1.933***	1.933***	1.717***	1.594***	1.586***
	(0.00156)	(0.0324)	(0.0325)	(0.0437)	(0.0430)	(0.0430)
県ダミー	なし	なし	なし	あり	あり	あり
産業ダミー	なし	なし	なし	なし	あり	あり
企業規模ダミー	なし	なし	なし	なし	なし	あり
観測数	188,712	188,712	188,712	188,712	188,712	188,712
決定係数	0.065	0.068	0.068	0.071	0.107	0.117

()内は標準偏差

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

（ロジスティック回帰分析結果）

ロジスティック回帰分析については、推計したパラメータの値をそのまま効果としてとらえることができないため、以下図においては、限界効果を示している。なお、事業所における固定効果をコントロールする観点から、差の差の分析と同様、県ダミー、産業（大分類）ダミー、企業規模ダミーを説明変数として追加している。

3 企業規模については、5,000人以上、1,000~4,999人、500~999人、300~499人、100~299人、30~99人企業についてダミー変数を作成している。

図3 非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合についての推計結果（限界効果）
（第2-（3）-35図関係）

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
対象事業所ダミー	0.143*** (0.00221)	0.138*** (0.00223)	0.144*** (0.00226)	0.132*** (0.00232)	0.0842*** (0.00329)
効果ダミー	0.0450*** (0.00524)	0.0723*** (0.00556)	0.0718*** (0.00555)	0.0663*** (0.00535)	0.0550*** (0.00527)
トレンド		0.00775*** (0.00054)	0.00764*** (0.000539)	0.00523*** (0.00052)	0.00160** (0.00052)
県ダミー	なし	なし	あり	あり	あり
産業ダミー	なし	なし	なし	あり	あり
企業規模ダミー	なし	なし	なし	なし	あり

()内は標準偏差

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

3. その他の分析について

（Oaxaca-Blinder分解による正規・非正規雇用労働者間の時給比の分析について）

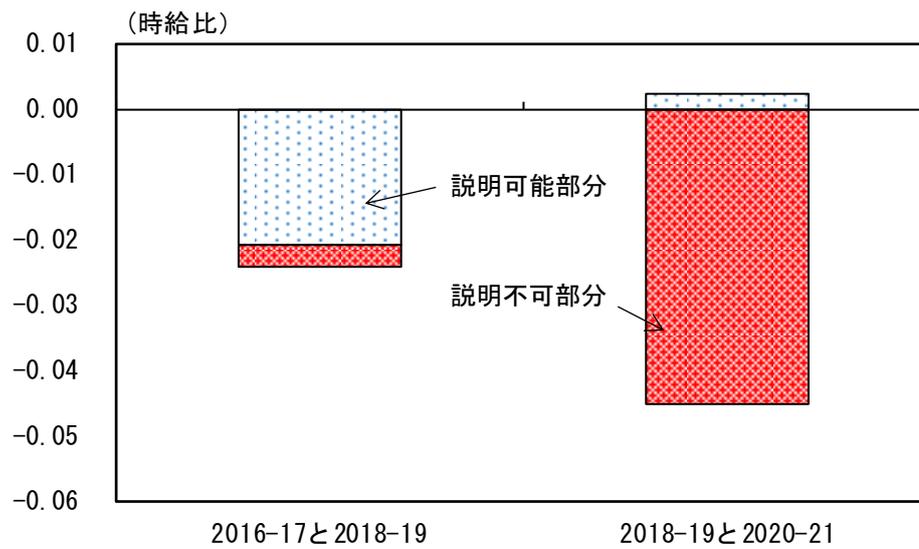
第2-（3）-33図において、差の差の分析を用いて雇用形態間の時給比が縮小している可能性を示したが、差の差の分析では、すでに確認したとおり、同一労働同一賃金施行前の並行トレンドが前提とされている上、中小企業も含めて施行された令和4年以降の分析には活用できないという制約がある。

このため、施策の影響を受けた群と受けていない群を厳密に区分した上で施策の効果を測る差の差の分析だけではなく、施策の影響を受ける群と受けない群を区分せず、確認したい変数について、サンプル全体でその変化を「説明可能部分」と「説明不可部分」に分けるOaxaca-Blinder分解による分析を試みる。

具体的には、事業所ごとの正規雇用労働者と非正規雇用労働者の時給比について、2016-2017年、2018-2019年、2020-2021年の3時点に分け、各時点間の変化についてOaxaca-Blinder分解を行った。これにより、2016-2017年から2018-2019年、2018-2019年から2020-2021年における雇用形態間の時給比の変化を、事業所の地域や産業等を考慮した「説明可能部分」と、そうした構成変化等を考慮してもなお検出される「説明不可部分」に分け、その推移を確認した。

結果を示した図4をみると、2016-2017年から2018-2019年の変化では、「説明可能部分」が大きく時給比にマイナスに効いているが、「説明不可部分」の寄与は小さい。一方で、2018-2019年から2020-2021年では「説明不可部分」が大きくマイナスに寄与していることが分かる。「説明不可部分」には様々な効果を含みうることに留意が必要であるが、令和2年に同一労働同一賃金が施行されたことを踏まえれば、2018-2019年から2020-2021年における「説明不可部分」に本施策の効果が包含されているものと考えられる。

図4 Oacaxa-Blinder分解による結果



	2016-17と2018-19	2018-19と2020-21
2016-17	1.532*** (0.00182)	
2018-19	1.556*** (0.00190)	1.490*** (0.00453)
2020-21		1.532*** (0.00182)
差	-0.0241*** (0.00263)	-0.0427*** (0.00488)
Explained	-0.0209*** (0.00504)	0.00242 (0.00962)
Unexplained	-0.00315 (0.00542)	-0.0451*** (0.0107)
観測数	127,309	128,891

()内は標準偏差

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

(同一労働同一賃金の非正規雇用労働者に対する賞与等支給額への影響について)

第2-(3)-35図では、同一労働同一賃金が、非正規雇用労働者に特別給与等を支払う事業所の割合を有意に増加させた可能性があることを示した。それでは、同一労働同一賃金は、非正規雇用労働者への特別給与の支給額にはどのような影響を与えたであろうか。図5により、1人以上の非正規雇用労働者に1円以上の特別賞与等を支払った事業所に限定し、同一労働同一賃金施行前後での支給額の推移をみると、特段大きな変化は確認できない。

同一労働同一賃金のボーナス支給額への影響の有無について確認するため、県、産業、企業規模といった事業所の固定効果を加味し、かつ、非正規雇用労働者にボーナスを支給した事業所に限定した上で、非正規雇用労働者への特別給与等の支給額について単純な回帰分析を行っ

た。結果は図6が示すとおり、2021年調査⁴の大企業で1をとる「効果ダミー」が有意ではなく、同一労働同一賃金が、非正規雇用労働者への特別給与等の支給額に明らかな影響を与えているとはいえないことが分かる。

図5 正規・非正規雇用労働者別賞与支給額

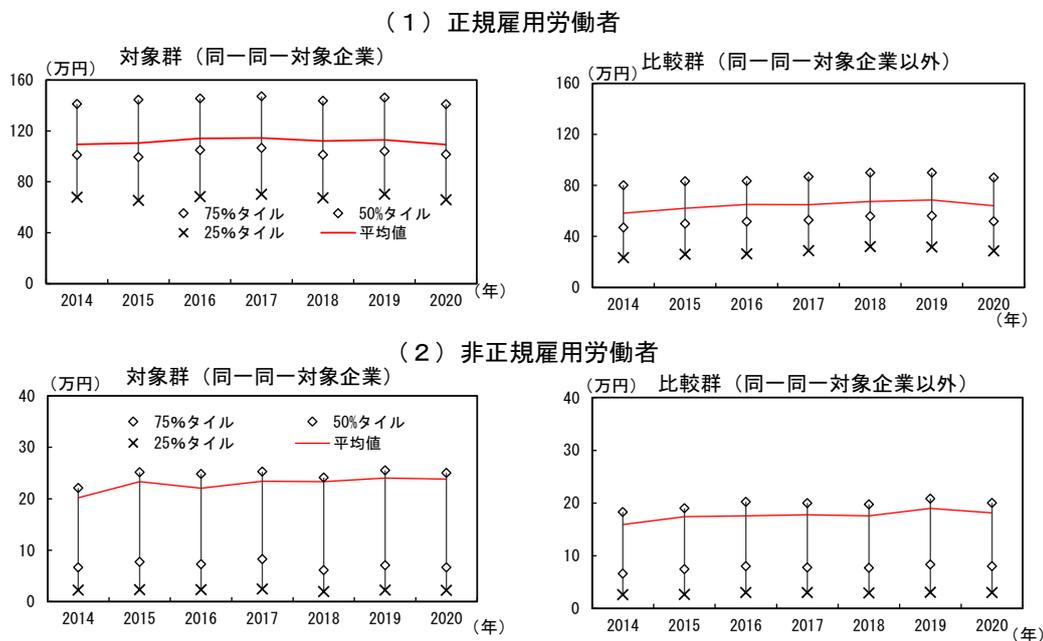


図6 非正規雇用労働者への賞与支給額についての推計結果

※非正規雇用労働者へのボーナス無支給事業所を除いている。

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
有効求人倍率	0.111*** (0.0152)	0.104*** (0.0152)	0.0486** (0.0208)	-0.00343 (0.0190)	-0.0162 (0.0190)
対象事業所ダミー	0.397*** (0.00861)	0.411*** (0.00864)	0.394*** (0.00878)	0.453*** (0.00869)	0.459*** (0.0126)
効果ダミー	0.0806*** (0.0179)	-0.0133 (0.0188)	-0.0309 (0.0191)	-0.0205 (0.0175)	-0.0166 (0.0175)
トレンド		0.0383*** (0.00238)	0.0381*** (0.00238)	0.0273*** (0.00218)	0.0250*** (0.00222)
定数項	11.21*** (0.0223)	11.07*** (0.0240)	11.01*** (0.0405)	10.98*** (0.0392)	10.78*** (0.0494)
県ダミー	なし	なし	あり	あり	あり
産業ダミー	なし	なし	なし	あり	あり
企業規模ダミー	なし	なし	なし	なし	あり
観測数	141,084	141,084	141,084	141,084	141,084
決定係数	0.018	0.020	0.025	0.183	0.189

()内は標準偏差

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

4 賃金構造基本統計調査では、調査年の前年1年間の特別給与支給額を調査しているため、2021年調査では2020年に支払われた特別給与額を調査している。