

「令和5年版 労働経済の分析」のポイント①

【2022年の労働経済の推移と特徴】

- 我が国の雇用情勢は、経済社会活動が徐々に活発化する中で持ち直している。雇用者数については、女性の正規雇用者数が堅調に増加したほか、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」では減少から増加に転じた。（⇒3ページ）
- 人手不足感はコロナ前の水準まで戻りつつある中、転職者は、「より良い条件の仕事を探すため」が牽引し、3年ぶりに増加に転じた。（⇒4ページ）
- 名目賃金は全ての月で前年同月を上回り、民間主要企業の賃上げ率は、2.20%と4年ぶりに前年の水準を上回った。一方で、円安の進行等に伴う物価上昇により、実質賃金は減少した。（⇒5ページ）
※ 実質賃金：前年比▲1.0%（2021年 +0.6%、2020年 ▲1.2%）

【賃金の現状と課題】

- 賃金は、1970年から1990年代前半まではほぼ一貫して増加していたが、1990年代後半以降、それまでの増加トレンドから転換し、減少又は横ばいで推移している。（⇒6ページ）
- 1990年代後半以降、物価の影響も考慮すると、一人当たりの実質労働生産性は他の主要先進国並みに上昇しているものの、実質賃金は伸び悩んでいる。我が国においては、労働時間の減少や労働分配率の低下等が賃金を押し下げている。（⇒7、8ページ）
- 我が国の賃金の伸び悩みには、企業の利益処分、労使間の交渉力、雇用者の構成等の変化や、日本型雇用慣行の変容、労働者のニーズの多様化が寄与した可能性がある。（⇒9、10ページ）

【賃上げによる企業・労働者や経済等への好影響】

- 賃上げは、企業にとっては、求人の被紹介確率を上昇させるとともに離職率を低下させる等の効果が、労働者にとっては、仕事の満足度を高める等の効果がある。（⇒11ページ）
- 賃上げは、経済全体で見ると、消費や生産等を増加させる効果がある。また、賃上げや雇用の安定は、希望する人の結婚を後押しする観点からも重要。（⇒12ページ）
※ 全労働者の賃金が1%増加した場合に見込まれる効果：生産額 約2.2兆円、雇用者報酬 約0.5兆円

「令和5年版 労働経済の分析」のポイント②

【企業と賃上げの状況について】

- 売上総額や営業利益等が増加した企業や、今後増加すると見込む企業ほど、賃上げを行う傾向がある。(⇒13ページ)
- 価格転嫁ができていない企業ほど賃上げする傾向がある。価格転嫁できない理由は、「価格を引き上げると販売量が減少する可能性がある」が最多。(⇒13ページ)

【持続的な賃上げに向けて】

＜スタートアップ企業等の新規開業と賃金の関係＞ (⇒14ページ)

- OECD諸国についてみると、開業率と労働生産性・賃金上昇には正の相関がみられる。
- スタートアップ企業等における賃上げ率や、成長見通しは、創業15年以上の企業よりも高く、賃上げにも積極的な傾向がある。
※ スタートアップ企業は、通常創業10年以内の非上場企業とされるが、データの制約から15年未満の企業について分析。

＜転職によるキャリアアップや正規雇用転換と賃金の関係＞ (⇒15ページ)

- 転職を経ると2年後に転職前と比べて年収が大きく増加する確率が高まる。
- また、非正規雇用労働者が正規雇用へ転換すると、年収が大きく増加するだけでなく、安定した雇用に移ることで、キャリア見通し、成長実感が改善し、自己啓発を行う者の割合も高まる傾向がある。

【政策による賃金への影響(最低賃金制度、同一労働同一賃金)】

- 最低賃金が近年大きく上昇している中で、最低賃金近傍のパートタイム労働者割合は高まっている。最低賃金の引上げは、最低賃金+75円以内のパートタイム労働者の割合を大きく上昇させ、時給が低い(下位10%)パートタイム労働者の賃金を大きく引き上げる可能性がある。(⇒16ページ)
- 同一労働同一賃金の施行は、正規・非正規雇用労働者の時給差を約10%縮小させ、非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合を約5%上昇させた可能性がある。(⇒17ページ)