

「令和5年版労働経済の分析」 ～持続的な賃上げに向けて～

2023年12月1日（金）
RIETI公開BBLウェビナー

厚生労働省 政策統括官（総合政策）付政策統括室
労働経済調査官 古屋 勝史

「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。（⇒8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。（⇒9～13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。（⇒14～21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。（⇒22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。（⇒23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

【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。(⇒24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。(⇒26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＞ (⇒30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＞ (⇒31～32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。

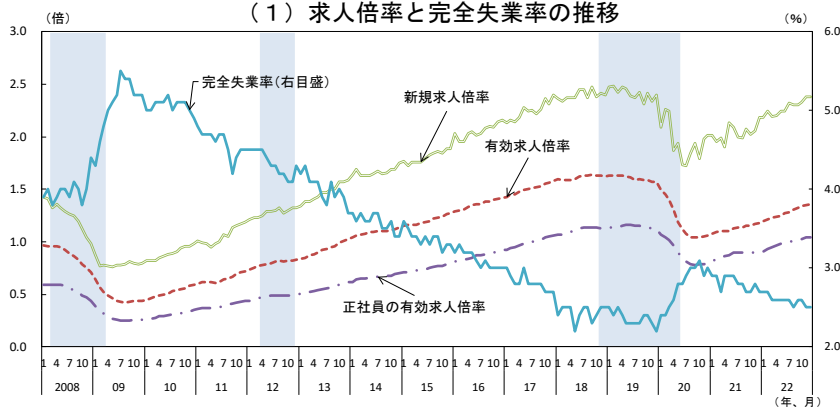
【政策による賃金への影響(最低賃金制度、同一労働同一賃金)】

- 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。(⇒33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。(⇒34ページ)

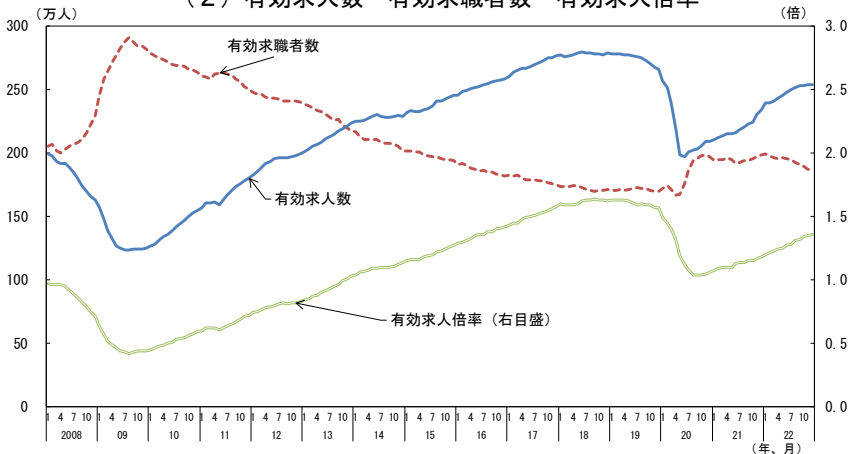
- 我が国の雇用情勢は、経済社会活動が徐々に活発化する中で、持ち直している。
- 雇用者数については、男女ともに非正規雇用労働者は回復に弱さがみられるが、女性の正規雇用労働者は堅調に増加している。産業別にみると、「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」は減少から増加に転じたほか、「医療，福祉」「情報通信業」では引き続き増加がみられた。

① 求人倍率と完全失業率等の推移

(1) 求人倍率と完全失業率の推移

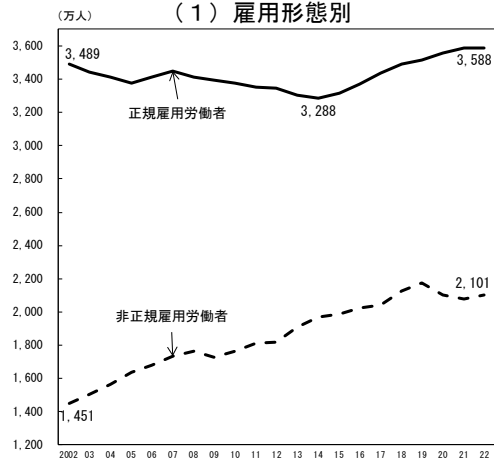


(2) 有効求人数・有効求職者数・有効求人倍率

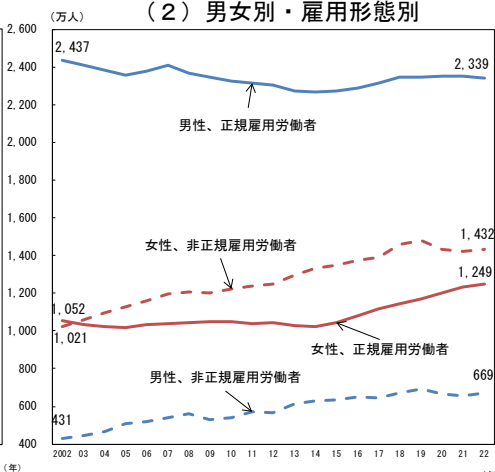


② 雇用形態別にみた雇用者数の推移

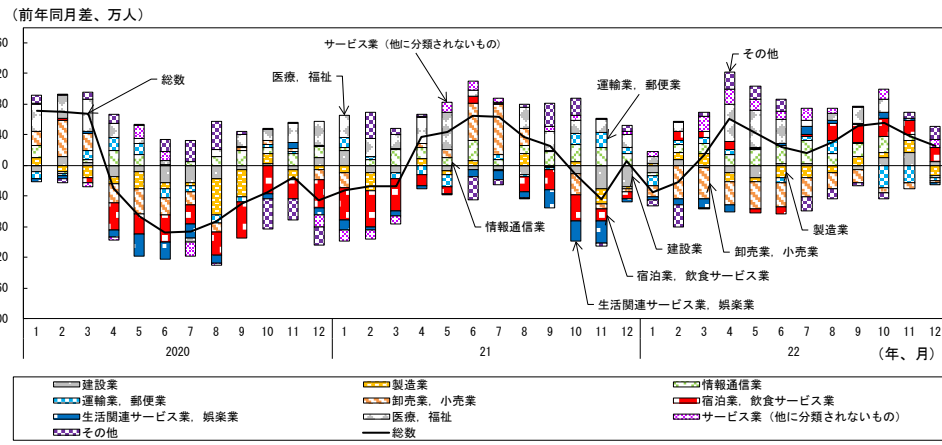
(1) 雇用形態別



(2) 男女別・雇用形態別



③ 産業別にみた雇用者数の動向

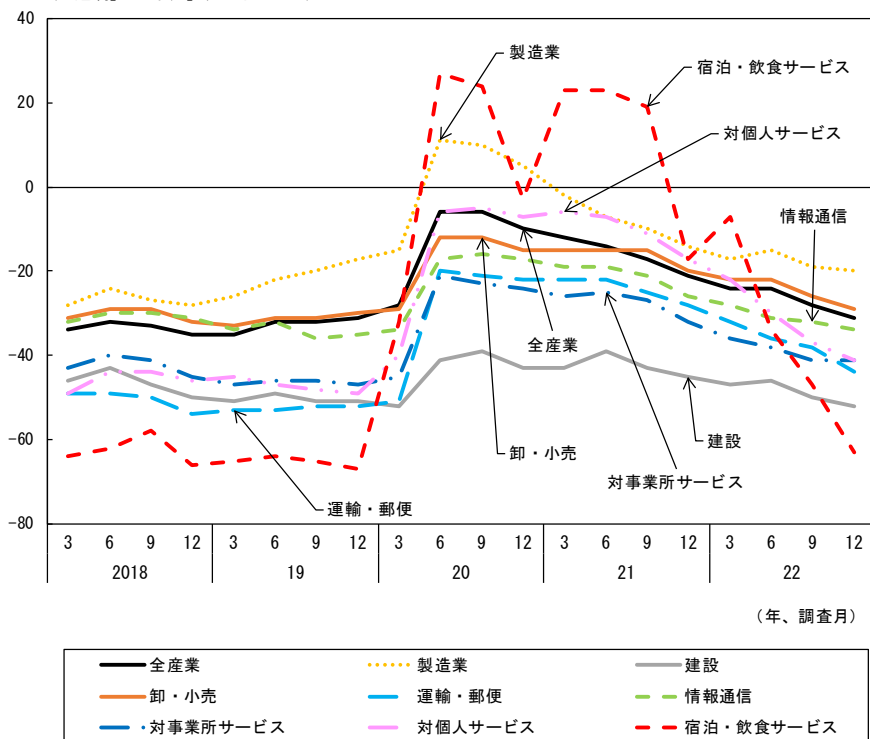


資料出所 ① (1) は厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」、(2) は厚生労働省「職業安定業務統計」、②は総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、③は総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに作成。

- 雇用の過不足の状況を見ると、2021年12月以降は全ての産業において「不足」超となっているなど、人手不足感はコロナ前の水準まで戻りつつある。
- 民間職業紹介事業について、「介護サービスの職業」「歯科医師、獣医師、薬剤師」等では、常用求人数が新規求職申込件数の2倍以上となった一方、「一般事務の職業」では、新規求職申込件数を大きく下回った。
- 前職を離職した理由別に転職者数の前年差を見ると、2022年は「より良い条件の仕事を探すため」が3年ぶりに増加に転じている。

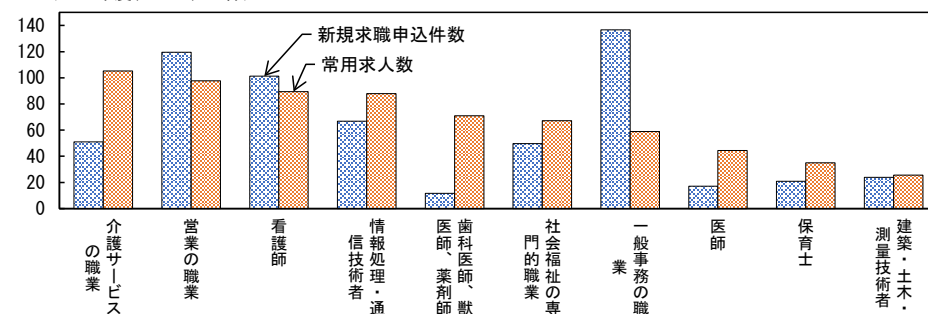
①産業別にみた雇用人員判断D.I.の推移

(「過剰」-「不足」、%ポイント)



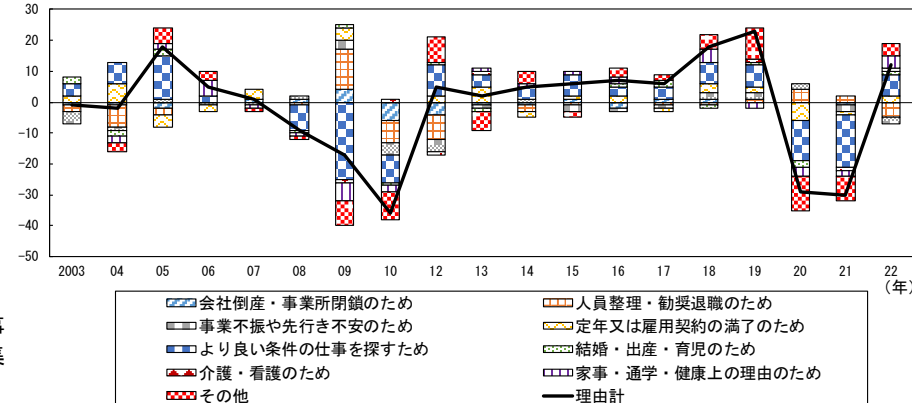
②民間職業紹介事業における職業別 常用求人数・新規求職申込件数

(2021年度、万人、万件)



③前職離職理由別にみた転職者数の推移

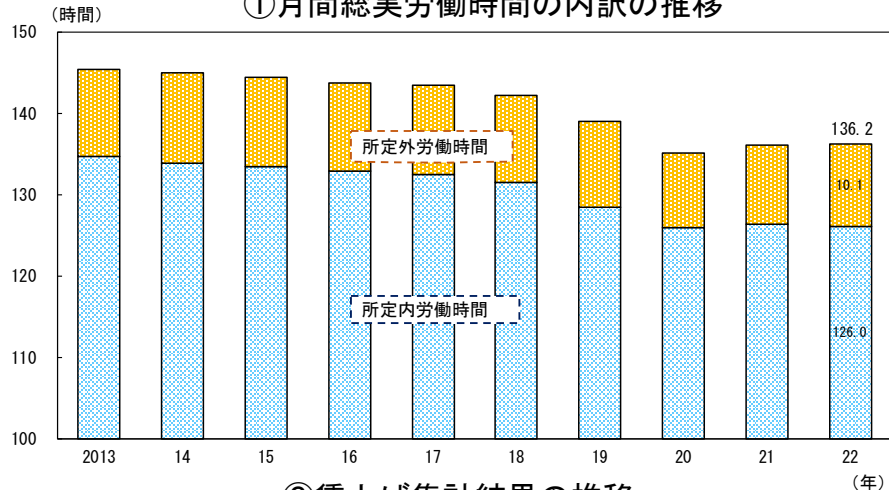
(前年差、万人)



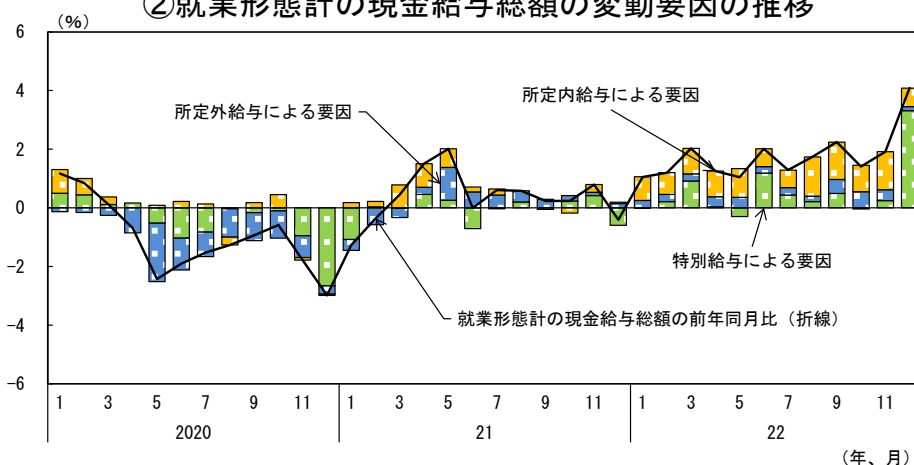
資料出所 ①は日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、②は厚生労働省「職業紹介事業報告書の集計結果(速報)」、③は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに作成。

- 労働時間をみると、感染症の影響による2020年の大幅減から2年連続で増加した。
- 名目賃金（現金給与総額）は、前年比で全ての月において増加した。2022年の民間主要企業の賃上げは、賃上げ率が2.20%となっており、4年ぶりに前年の水準を上回った。
- 一方で、円安の進行や輸入原材料の価格の高騰に伴う物価上昇がみられ、実質賃金は減少した。

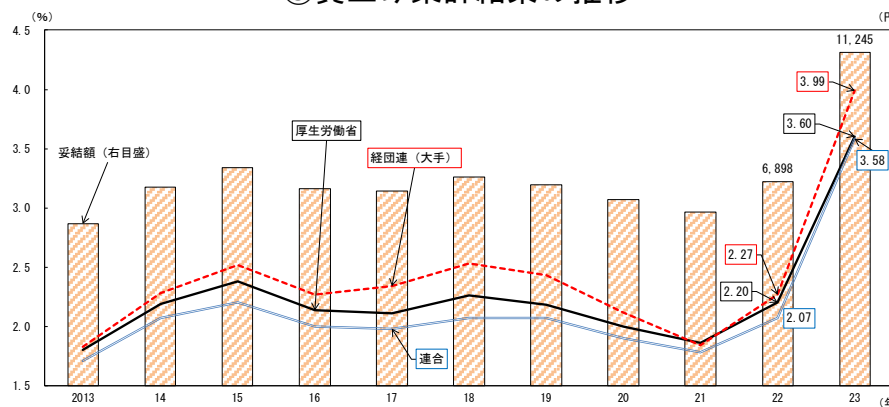
①月間総実労働時間の内訳の推移



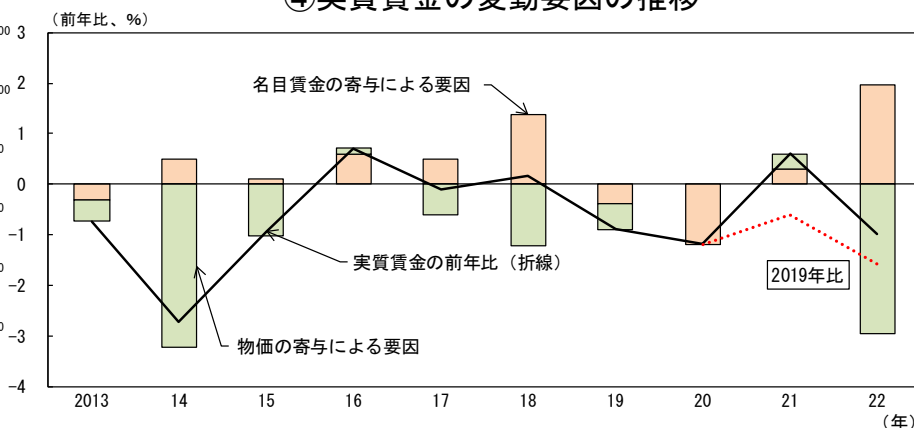
②就業形態計の現金給与総額の変動要因の推移



③賃上げ集計結果の推移



④実質賃金の変動要因の推移



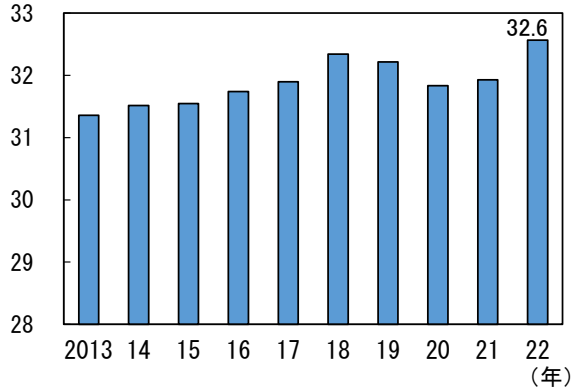
資料出所 ①及び②は厚生労働省「毎月勤労統計調査」、③は厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別回答状況(加重平均)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争(最終)回答集計結果」、④は厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに作成。

(参考) 就業形態別にみた現金給与総額（月額）の推移等

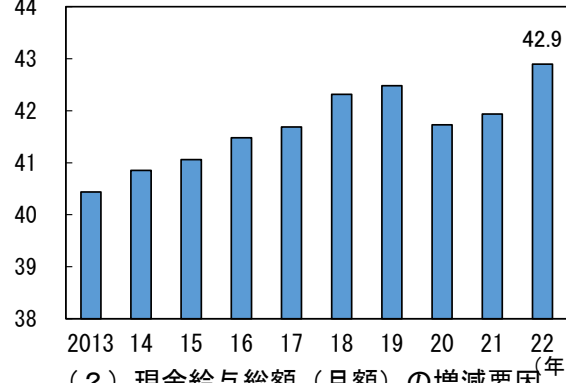
○ 2022年は、一般労働者及びパートタイム労働者の、所定内給与、所定外給与、特別給与のいずれも増加したため、現金給与総額は32.6万円となり、感染拡大前の2019年を上回った。

(1) 現金給与総額（月額）の推移

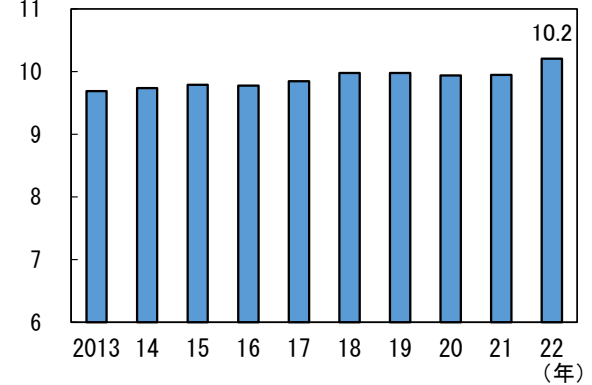
(万円) 就業形態計



(万円) 一般労働者

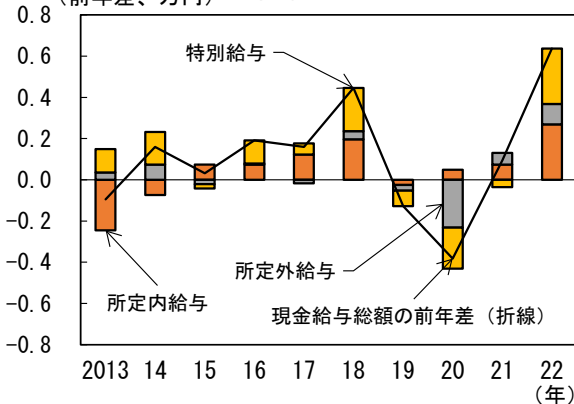


(万円) パートタイム労働者

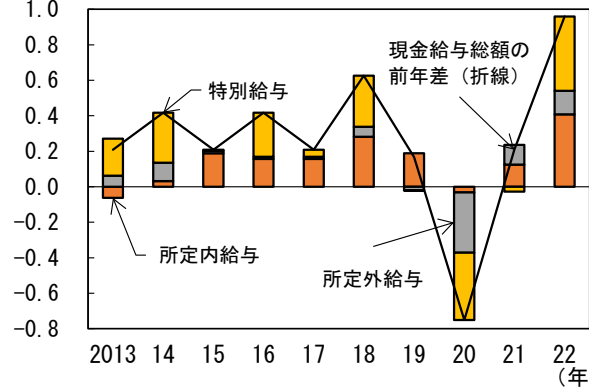


(2) 現金給与総額（月額）の増減要因

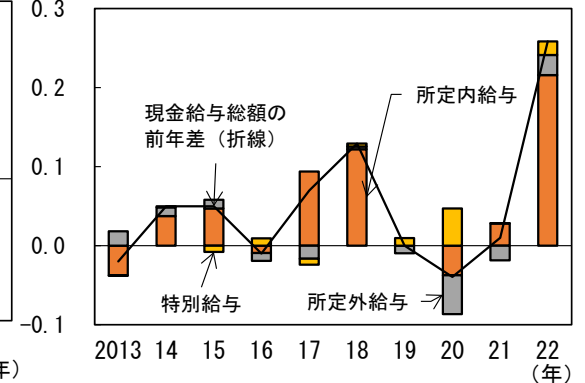
(前年差、万円) 就業形態計



(前年差、万円) 一般労働者



(前年差、万円) パートタイム労働者



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

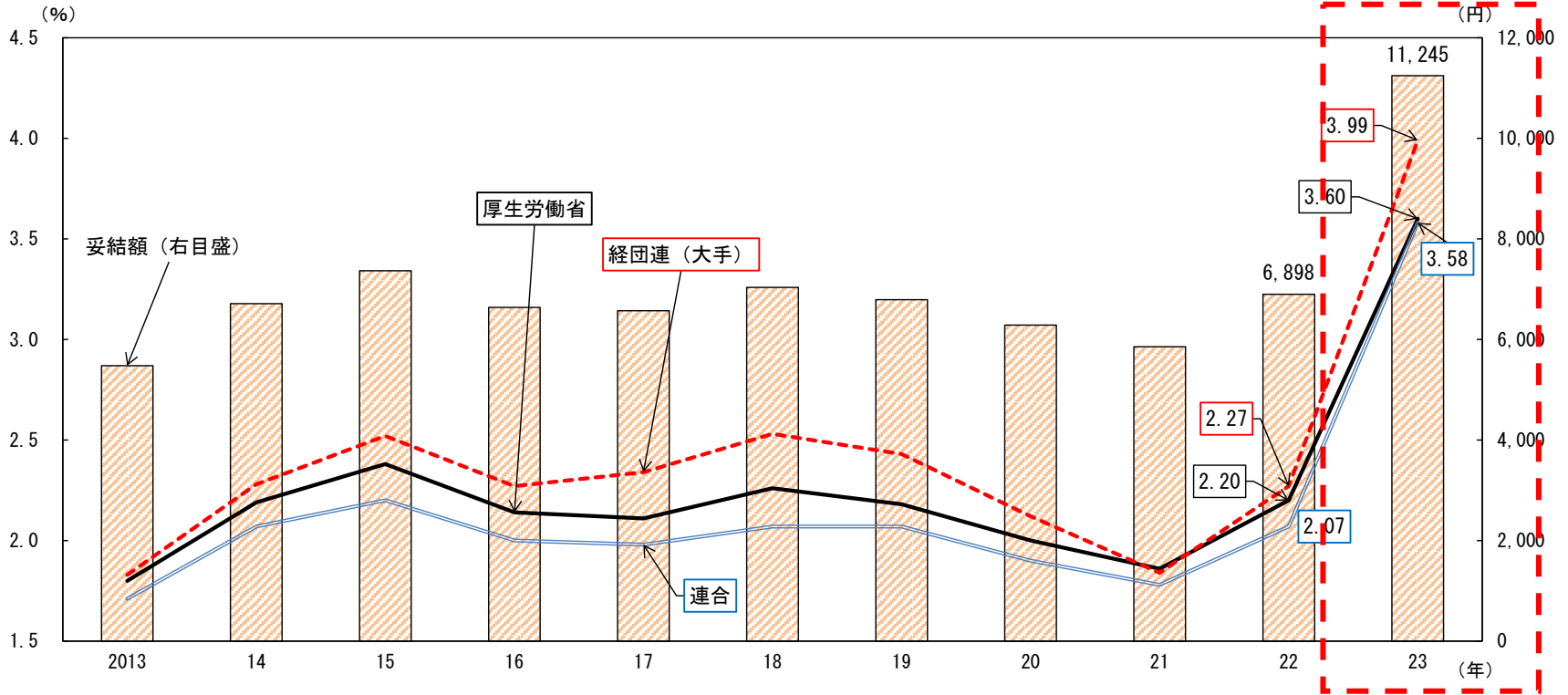
(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。

2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）のそれぞれの基準数値（2020年）を乗じ、100で除し、現金給与総額の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。

3) 所定外給与＝定期給与（修正実数値）－所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）－定期給与（修正実数値）として算出している。
このため、毎月勤労統計調査の公表値の増減とは一致しない場合がある。

(再掲) 賃上げ集計結果の推移

- 2023年の民間主要企業の賃上げは、妥結額11,245円、賃上げ率は3.60%（連合の調査によると、3.58%）と、30年ぶりの高水準となった。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、(一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別回答状況(加重平均)」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争(最終)回答集計結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

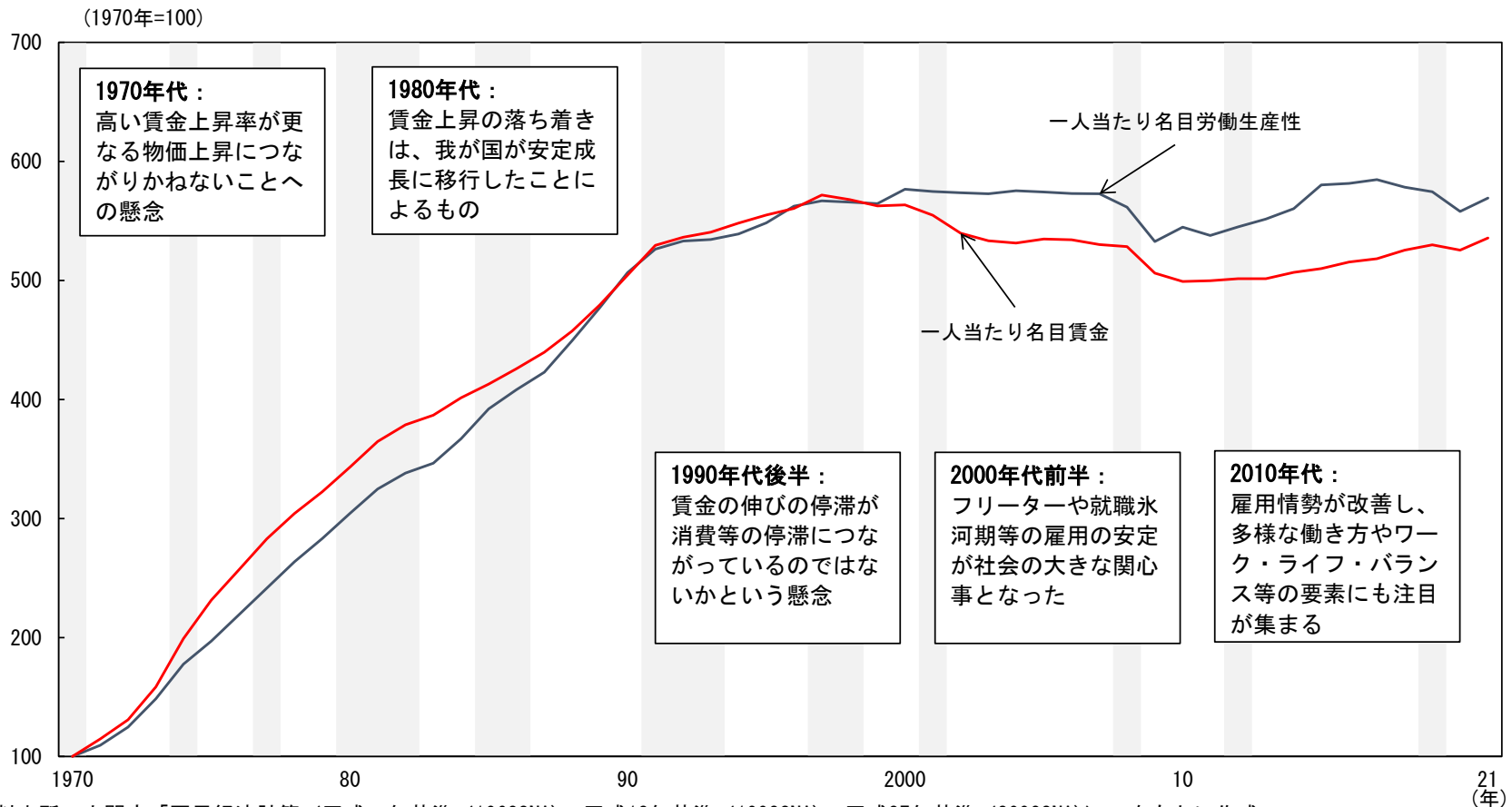
- (注) 1) 厚生労働省の集計対象は、妥結額(定期昇給込みの賃上げ額)などが把握できた資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である(加重平均)。
 2) 経団連(大手)の集計対象は、原則として従業員500人以上の企業である。
 3) 連合の集計組合は99人以下の中小組合を含み、集計組合員数による規模計の加重平均である。
 4) なお、2023年については、春季労使交渉における妥結額は11,245円、賃上げ率は3.60%と、集計対象が異なるため厳密な比較はできないものの、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準となっている。

Ⅱ. 持続的な賃上げに向けて 賃金の現状と課題

- 賃金については、1970年からおおむね1990年代前半までは、ほぼ一貫して増加している一方で、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。

(※) 1970年代～1990年代前半までは、名目労働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が、1990年代後半以降、生産性の上昇ほどは賃金が増加しづらい状況が継続している。

一人当たり名目労働生産性・名目賃金の推移と労働経済白書（労働白書）での記述等



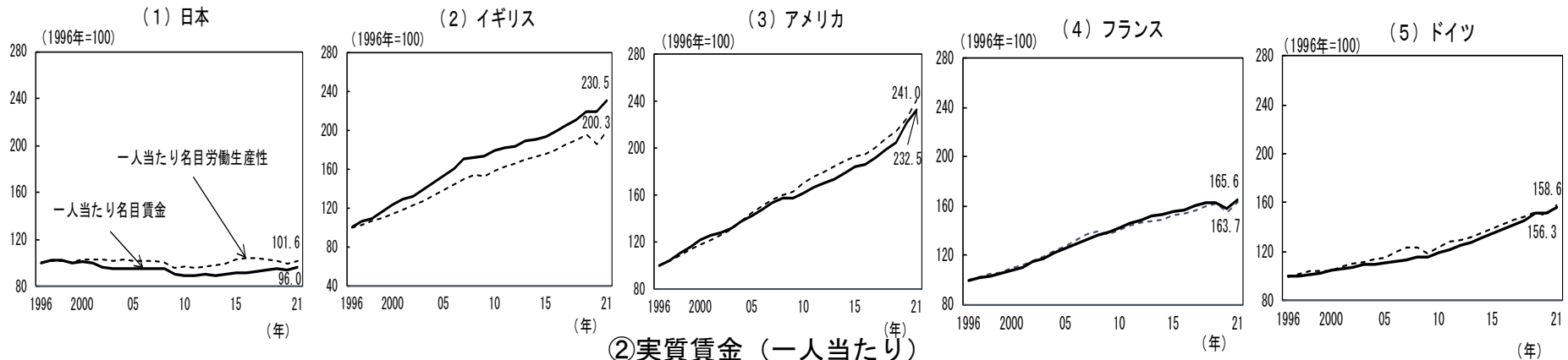
資料出所 内閣府「国民経済計算（平成2年基準（1968SNA）、平成12年基準（1993SNA）、平成27年基準（2008SNA）」をもとに作成。

(注) 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。

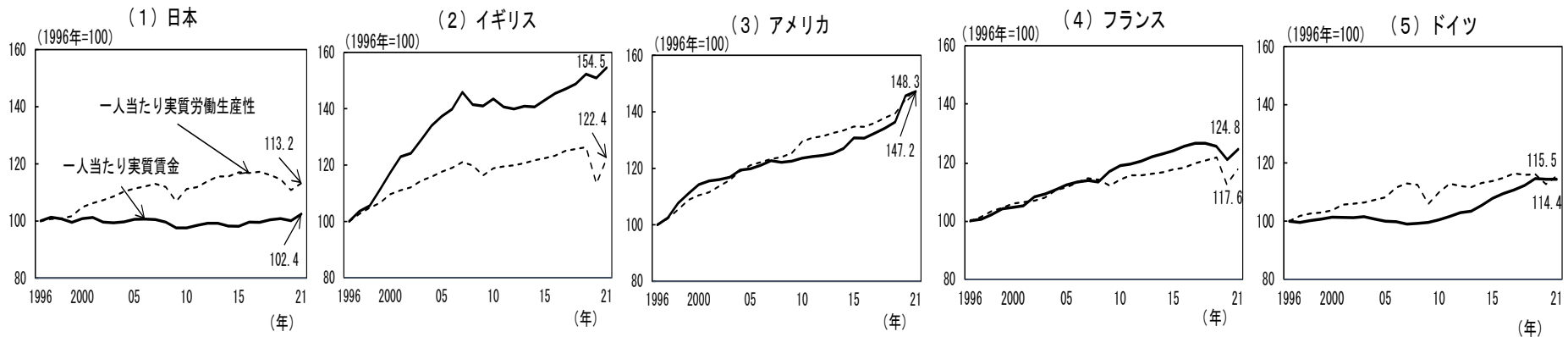
主要先進国の賃金の動向①

- 一人当たり名目労働生産性・名目賃金は、我が国では25年間ほぼ横ばいで推移している。
- 物価の影響も考慮した実質でみると、一人当たり実質労働生産性は他国並みに上昇しているものの、一人当たり実質賃金は伸び悩んでいる。

①名目賃金（一人当たり）



②実質賃金（一人当たり）

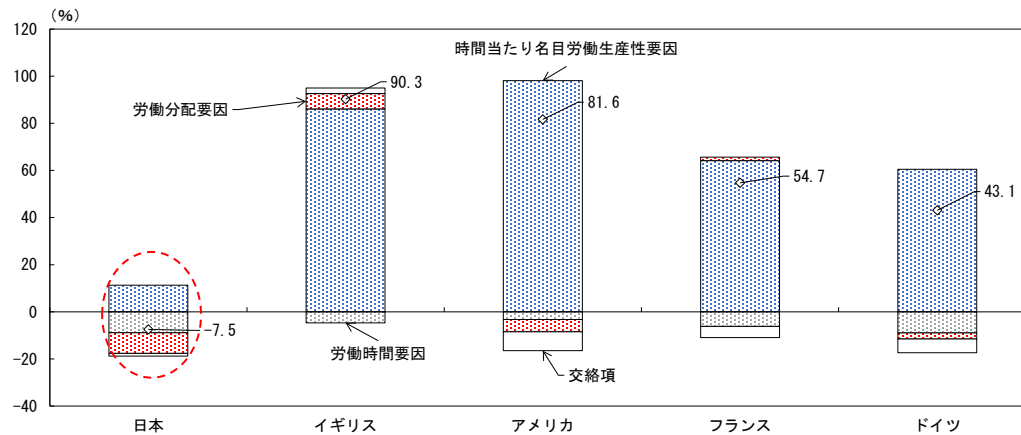


資料出所 OECD. Statをもとに作成

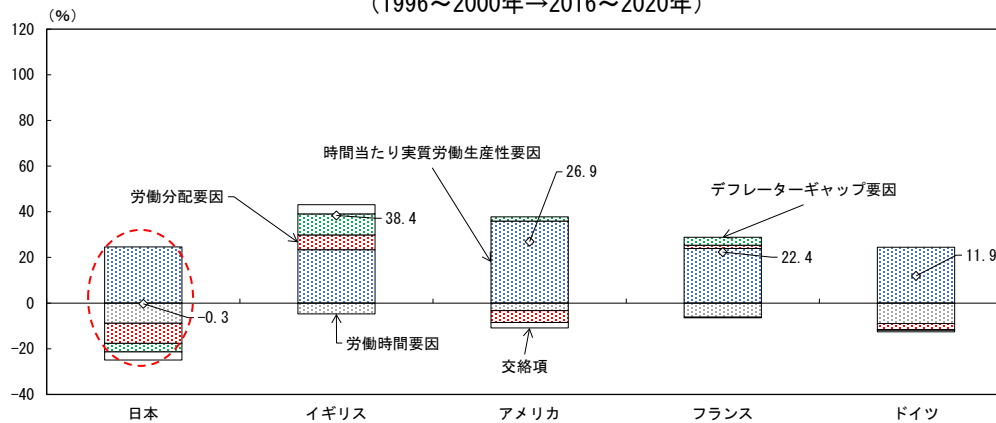
- 我が国においては、労働時間の減少や労働分配率の低下等が一人当たり賃金を押し下げている。

一人当たり賃金（名目・実質）の要因分解

(1) 一人当たり名目賃金
(1996～2000年→2016～2020年)



(2) 一人当たり実質賃金
(1996～2000年→2016～2020年)

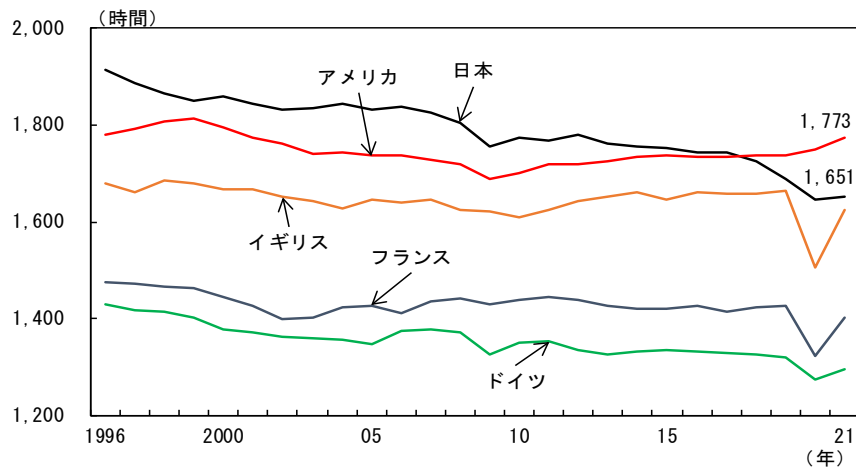


我が国において賃金が伸び悩んだ背景

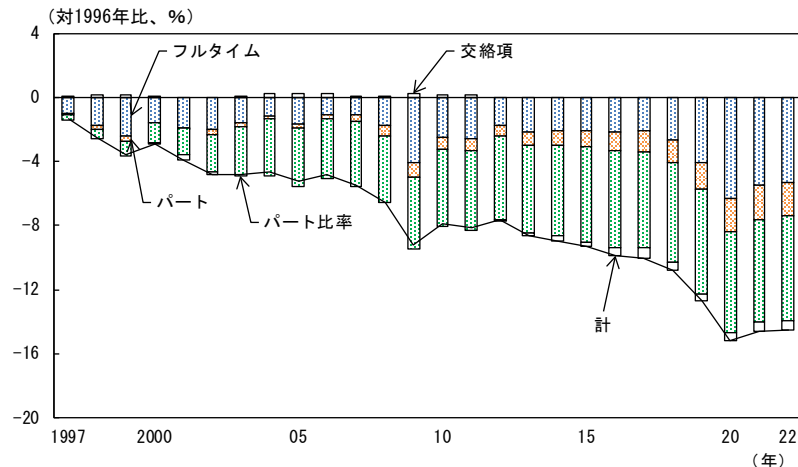
- 我が国の労働時間は、他国と比べても大きく減少している。この背景には、フルタイム・パートタイム労働者それぞれの労働時間の減少だけではなく、パートタイム労働者比率の上昇が大きく寄与している。
- また、労働分配率は一貫して低下傾向であり、1996～2000年から2016～2020年までの労働分配率の低下幅はOECD諸国の中でも大きい。

①労働時間の推移

(1) 一人当たり年間労働時間の推移

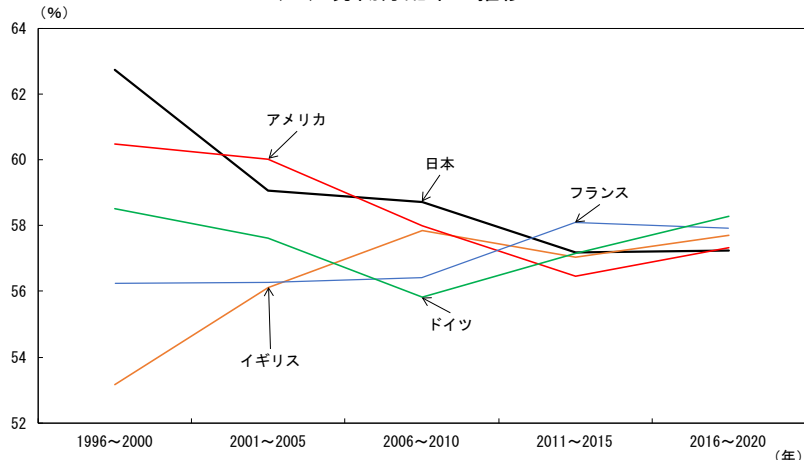


(2) 一人当たり年間労働時間の寄与度分解

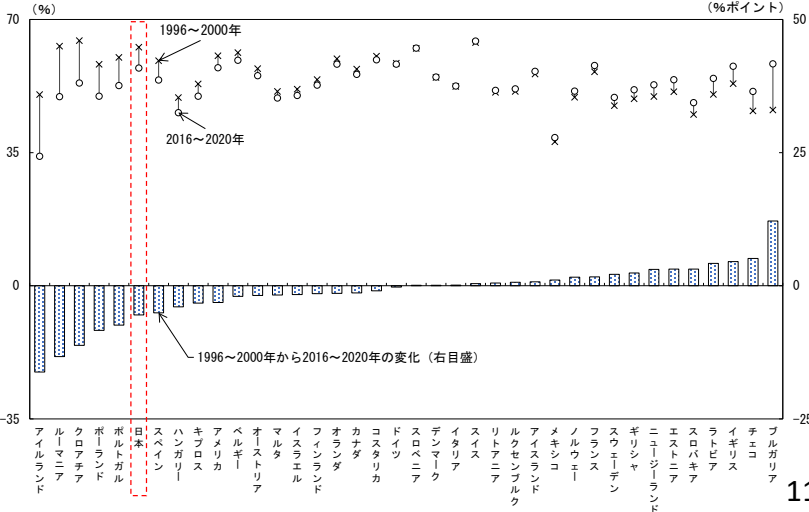


②労働分配率の推移

(1) 労働分配率の推移



(2) 労働分配率の推移 (OECD諸国)

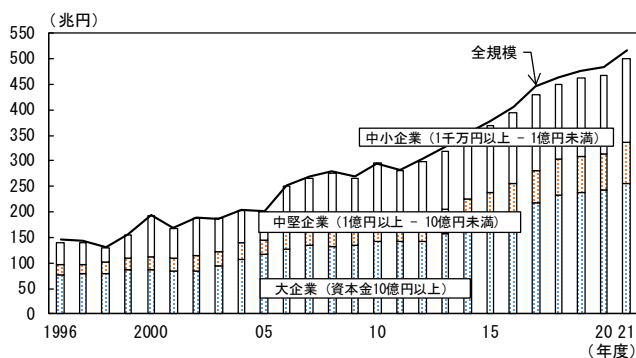


資料出所 ①(1)及び②はOECD, Stat、①(2)は厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成

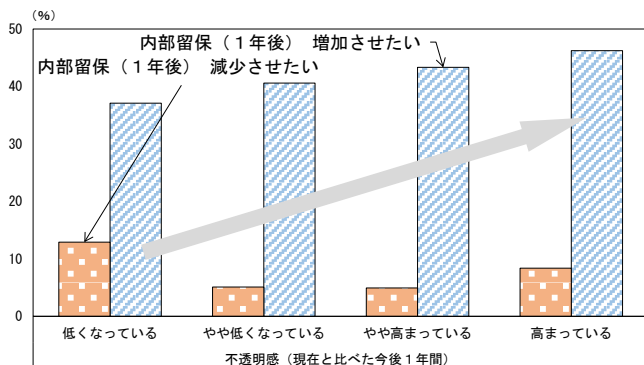
我が国において賃金が伸び悩んだ理由①

- (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等を背景に増加している。先行きの不透明感等、将来見通しの低さが企業をリスク回避的にさせ、企業が賃上げに踏み切れなかった可能性。
- (2) **労使間の交渉力の変化**：企業の市場集中度が高く、また、労働組合加入率が低いほど、賃金水準が低い傾向がある。労働組合組織率の低下等、労使間の交渉力の変化が賃金を下押しした可能性。
- (3) **雇用者の構成変化**：雇用者の構成（産業構成・勤続年数・パート比率等）割合を1996年で固定した試算値や、賃金の寄与度分解をみると、雇用者の構成変化が賃金に影響している可能性。

①内部留保の推移

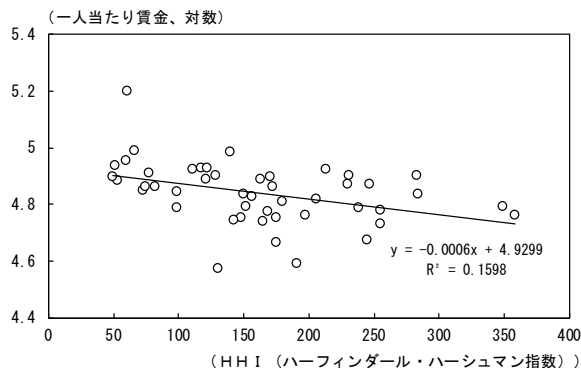


②不透明感と内部留保

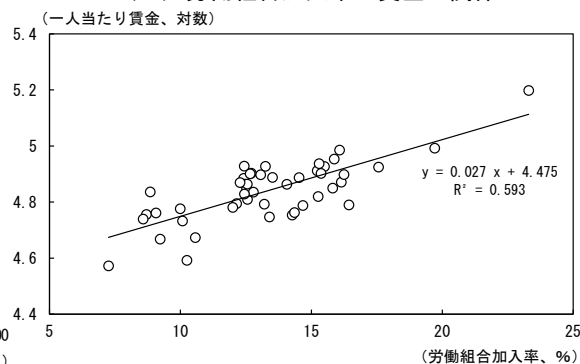


③労働市場の集中度・労働組合加入率と賃金の関係

(1) 企業の労働市場の集中度と賃金の関係

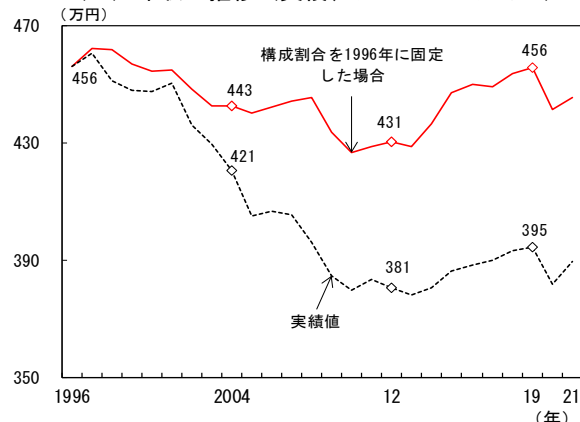


(2) 労働組合加入率と賃金の関係

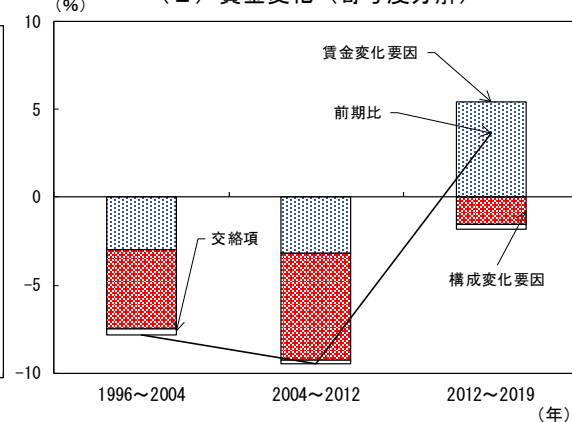


④雇用者の構成変化と賃金の関係

(1) 年収の推移 (実績、シミュレーション)

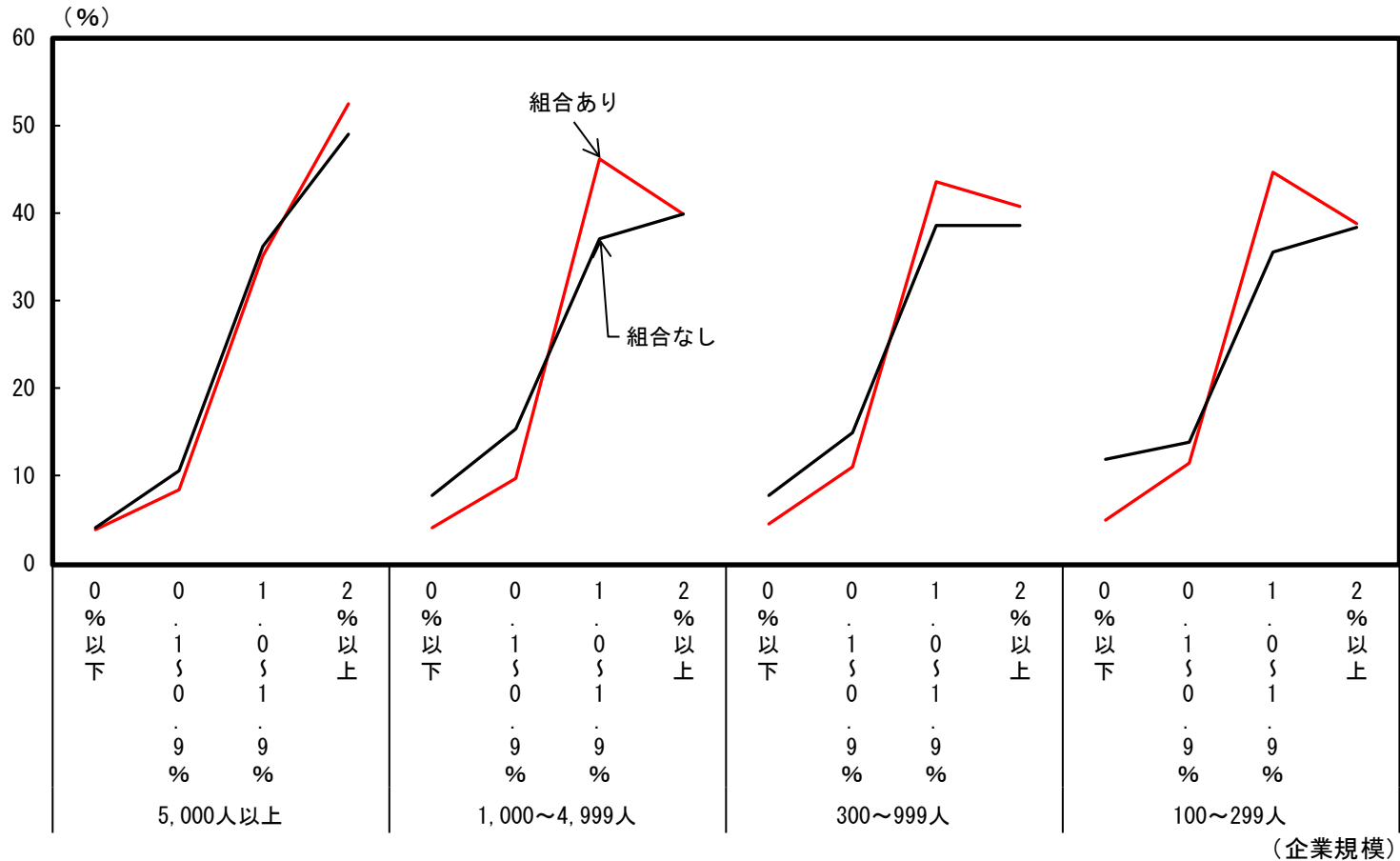


(2) 賃金変化 (寄与度分解)



(補足) 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。

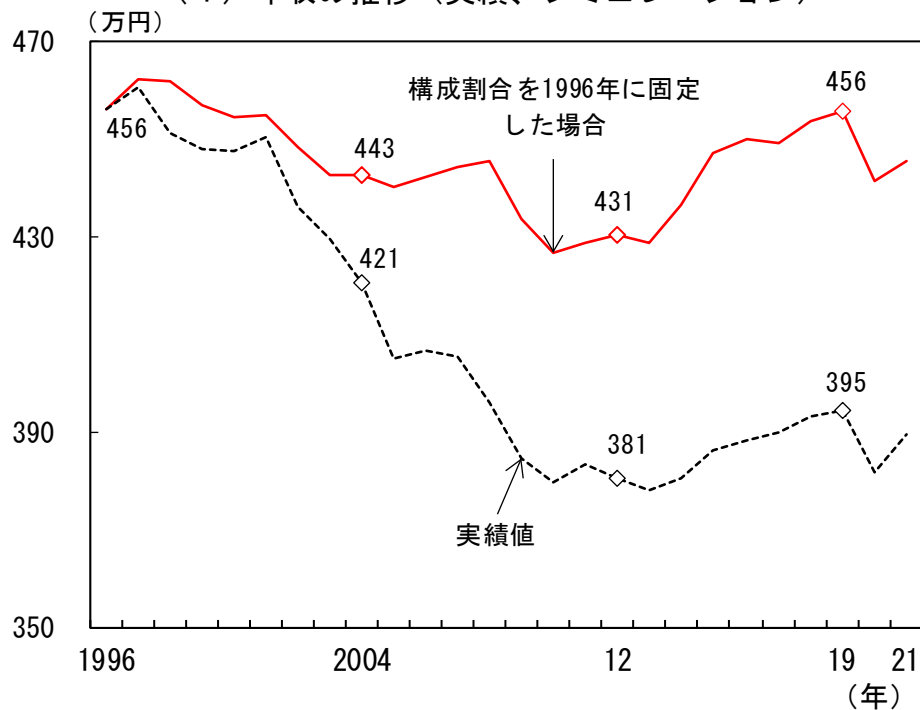


資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 2013~2022年の各賃上げ率の区分における割合の平均値をとったもの。

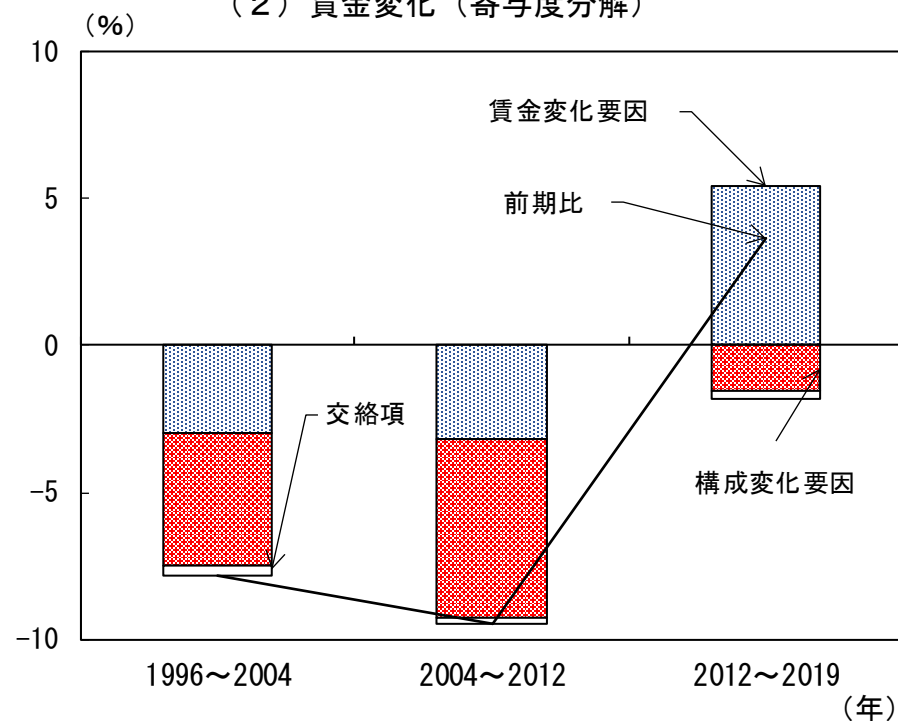
(再掲) 賃金変化要因と構成変化要因が年収に及ぼす影響①

○ 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。

(1) 年収の推移 (実績、シミュレーション)



(2) 賃金変化 (寄与度分解)



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

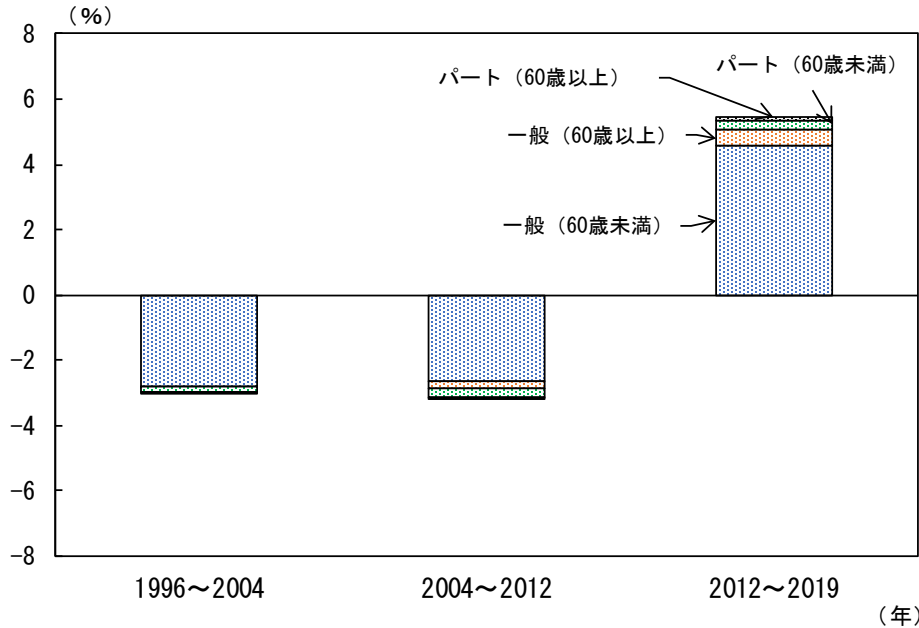
(注) 1) 年収については、調査月である6月の定期給与を12倍したものに、前年1年間に支給された賞与額を加えて計算。

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。

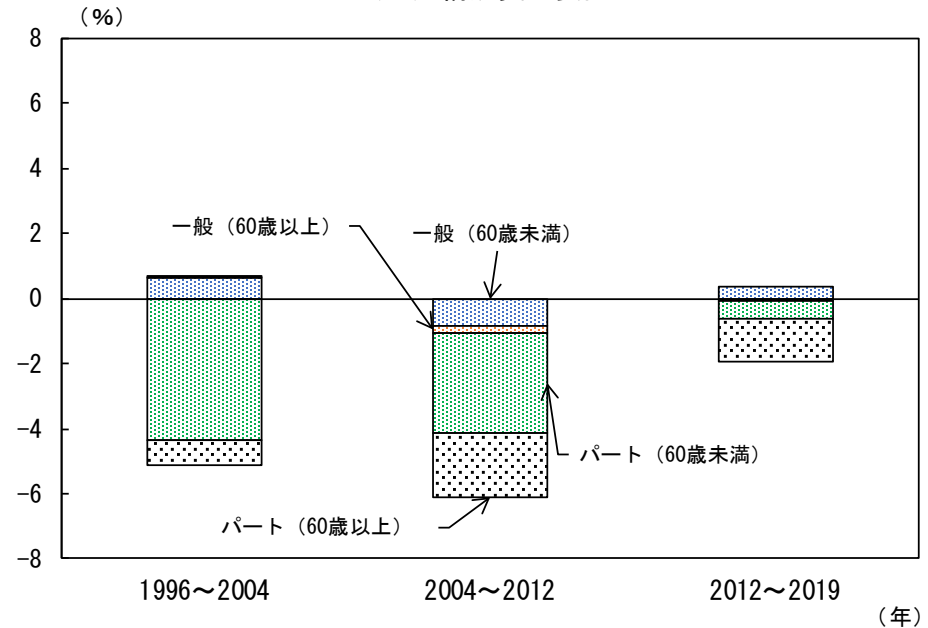
(参考) 賃金変化要因と構成変化要因が年収に及ぼす影響②

- 賃金変化要因は、2012年～2019年はプラスに寄与に転じている。
- パートタイム労働者の増加は一貫して賃金を下押ししているが、その幅は2012年～2019年には小さくなっている。

(1) 賃金変化要因



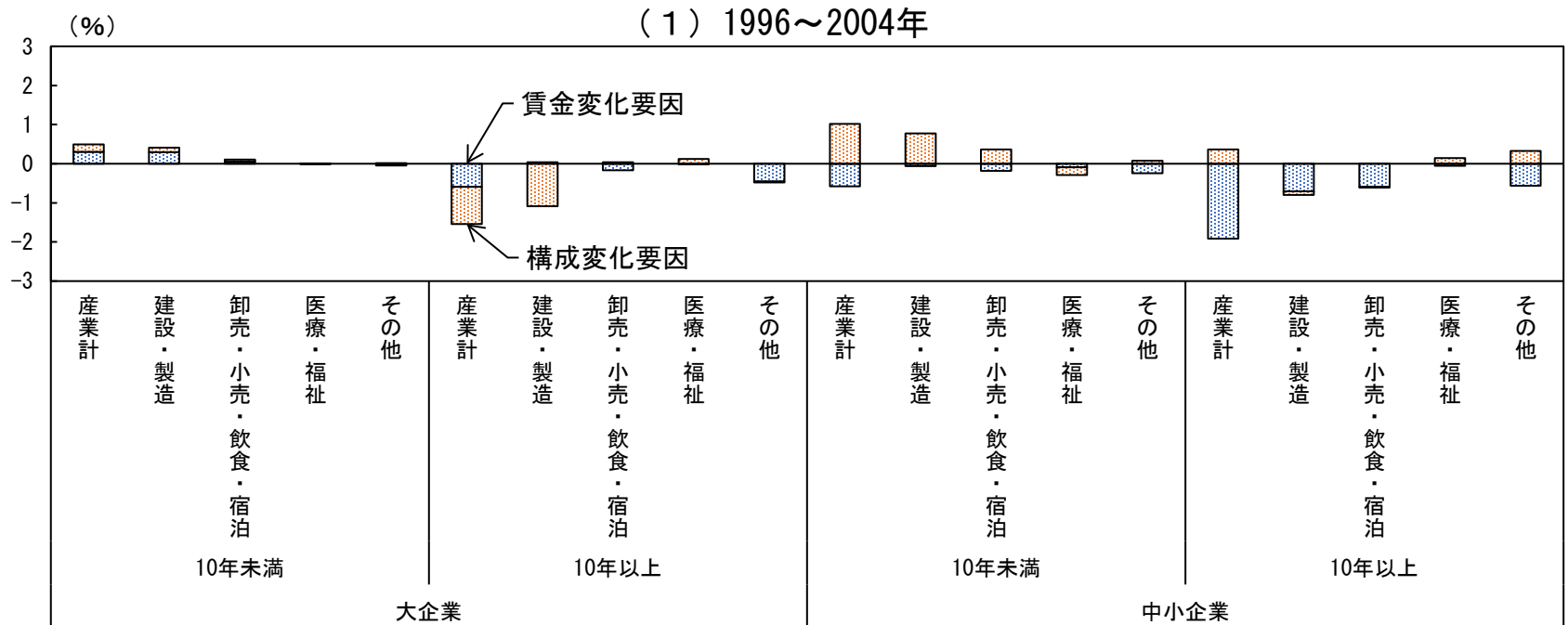
(2) 構成変化要因



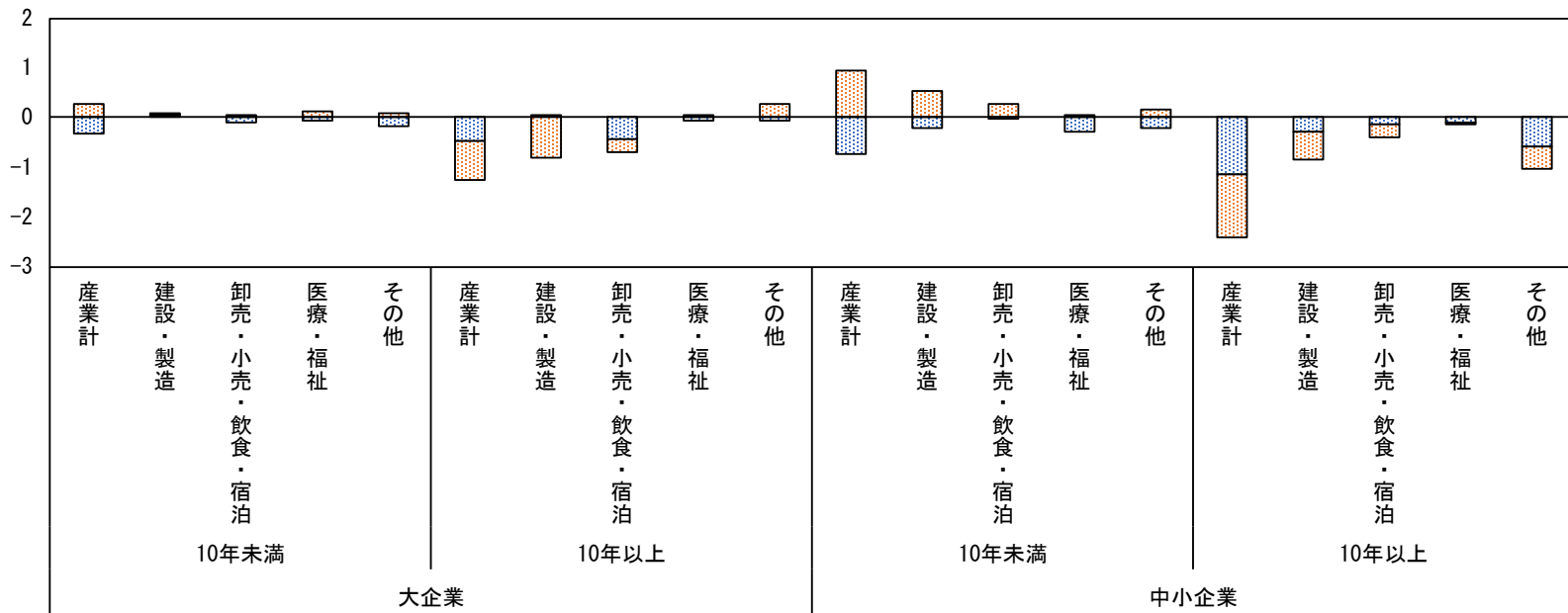
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計
 (注) 本図中で使用している「一般」は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における「一般労働者」を指す。
 また、「パートタイム労働者」「パート」は、「短時間労働者」を指す。

(参考) 賃金変化要因と構成変化要因が年収に及ぼす影響③

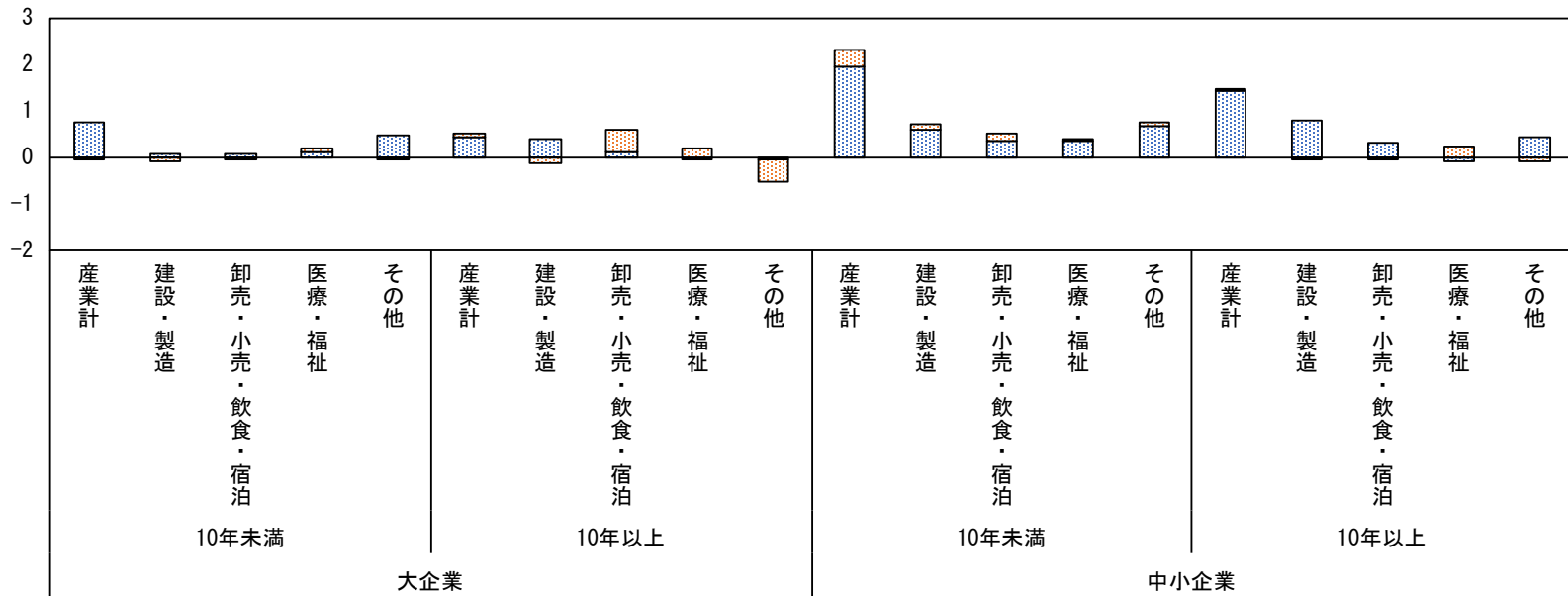
○ 2012年以前と2012年以降では、中小企業を中心に賃金変化要因による賃金へのプラスの効果が高まるなど、60歳未満の一般労働者の賃金変動の背景が大きく変化。



(2) 2004年→2012年



(3) 2012年→2019年

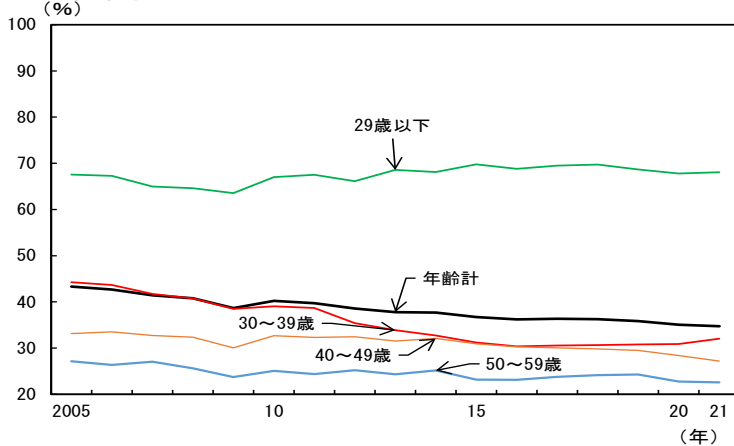


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

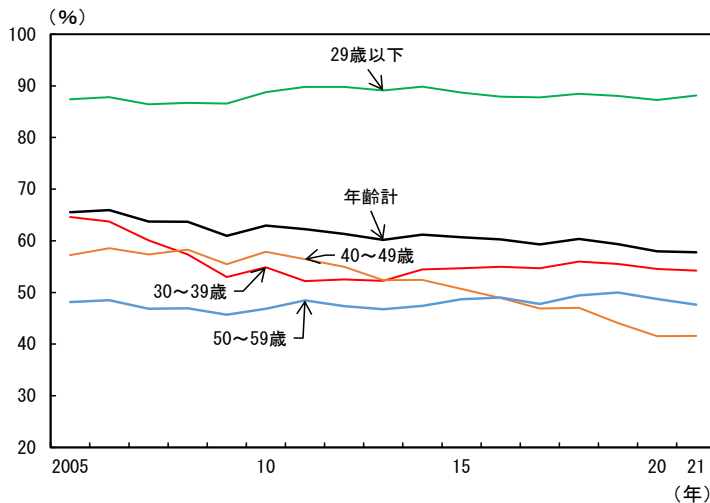
(4) 日本型雇用慣行の変容：同一企業に勤め続ける「生え抜き正社員」割合は低下傾向で推移している。大企業では、「生え抜き正社員」の昇進の遅れも賃金を下押しした可能性がある。

①「生え抜き正社員」の割合

(1) 高卒等

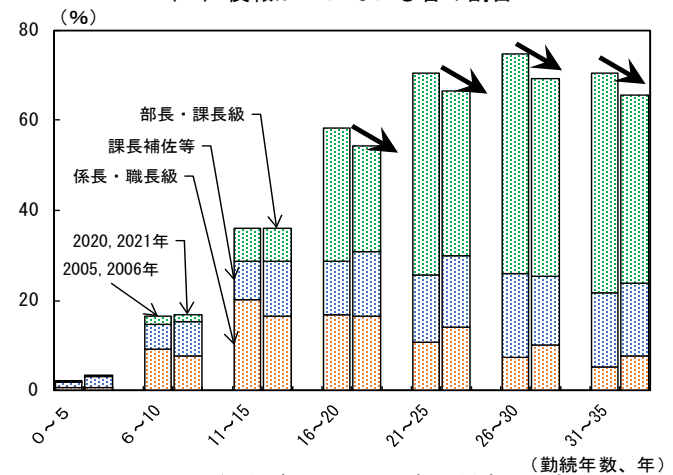


(2) 大卒等

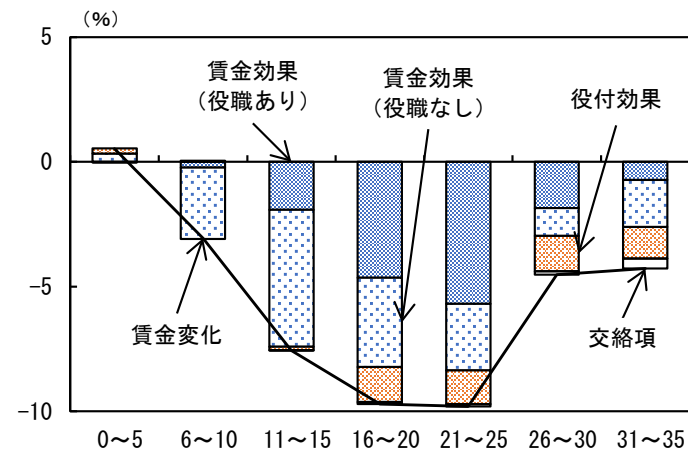


②「生え抜き正社員」の役付割合と賃金への効果(大卒等)

(1) 役職がついている者の割合



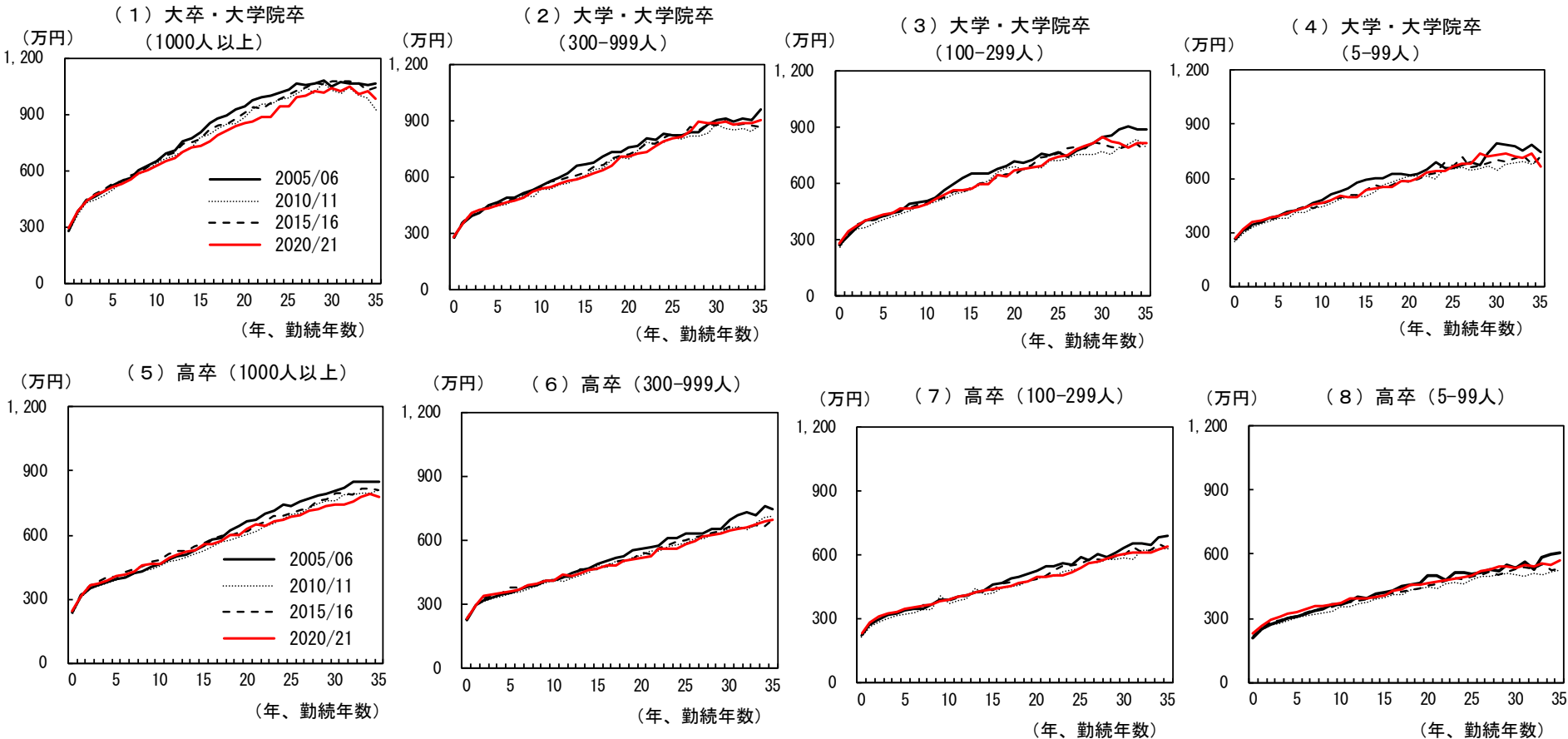
(2) 役職がついている者の賃金への効果
(大企業(1,000人以上企業)、2005.06→2020.21)



資料出所 ①及び②は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、③は総務省統計局「労働力調査(基本集計)」、④は厚生労働省行政記録情報(職業紹介)をもとに作成
(注) 「生え抜き正社員」とは、大学・大学院卒では22~25歳、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歳までの者を指す。

(参考) 「生え抜き正社員」の賃金カーブ

○ 生え抜き正社員の賃金カーブを学歴・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・大学院卒雇用者においてフラット化が顕著に確認される。

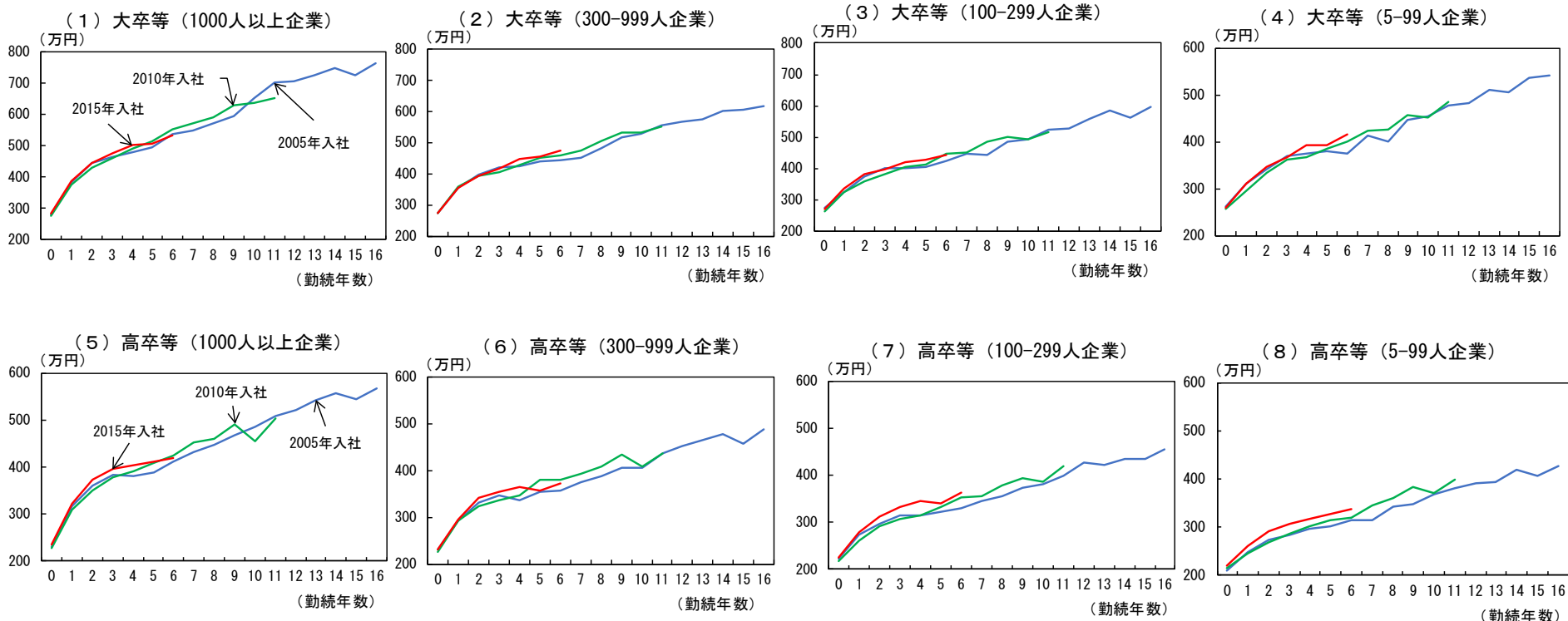


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

- (注) 1) 生え抜き正社員とは、高卒で18-20歳、大卒で22-24歳で入職した正社員であって、同じ企業に勤め続けている者をいう。
2) 高卒には、高等専門学校・短大を含む。

(参考) 「生え抜き正社員」の賃金コーホート

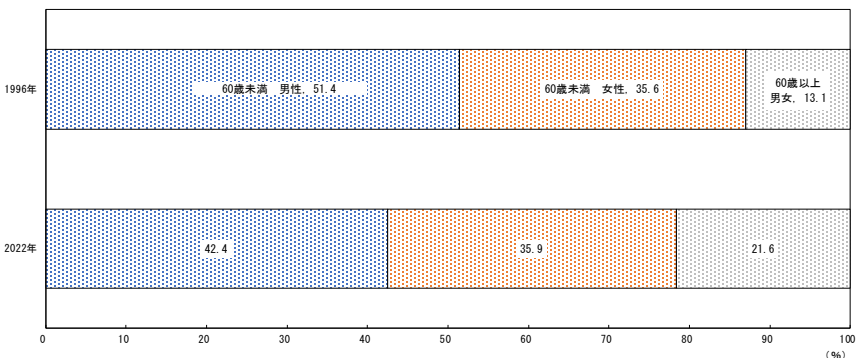
○ コーホートで比較すると若い世代を中心に賃金は上昇傾向。



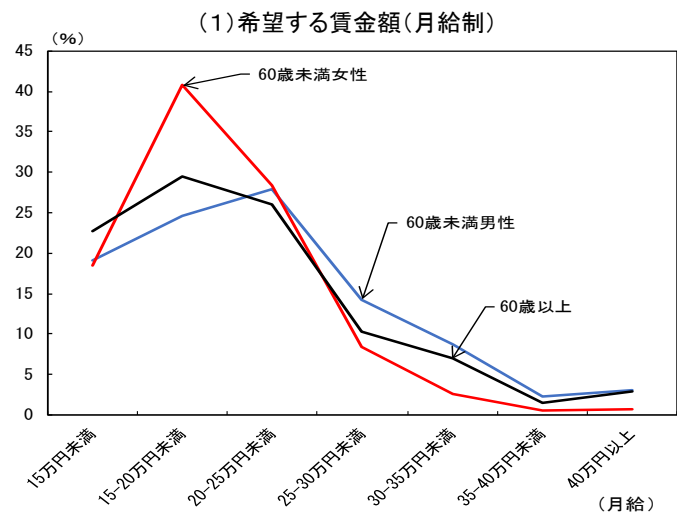
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(5) **労働者のニーズの多様化**：ここ25年で就業者に占める女性や高年齢層の男女の割合が上昇している。
女性や高年齢層では、希望賃金が低い傾向があり、また、相対的に求人賃金の低い事務的職業や運搬・清掃等の職業を希望する割合が高い。

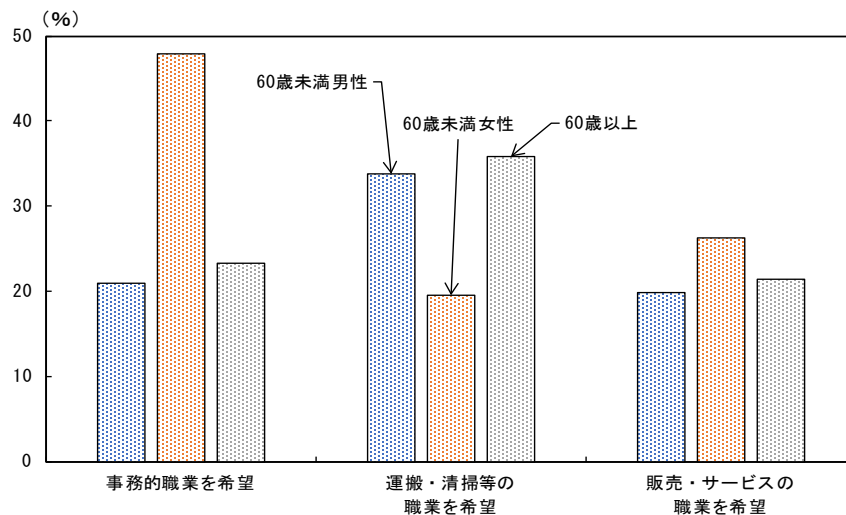
①就業者の構成割合の変化



②希望する賃金・職業



(2) 男女別・年齢別の希望職業割合

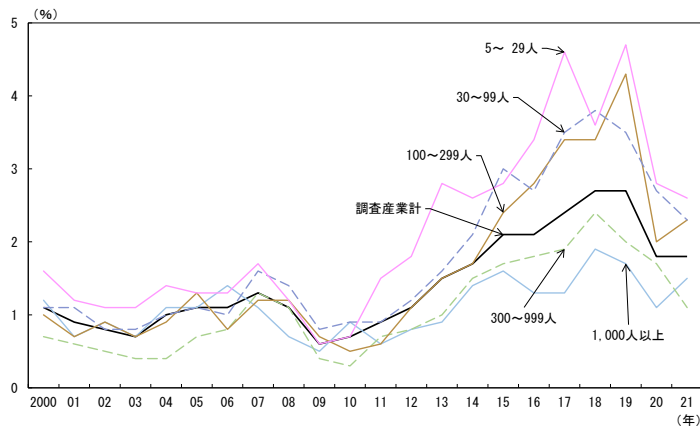


資料出所 ①は総務省統計局「労働力調査(基本集計)」、②は厚生労働省行政記録情報(職業紹介)をもとに作成

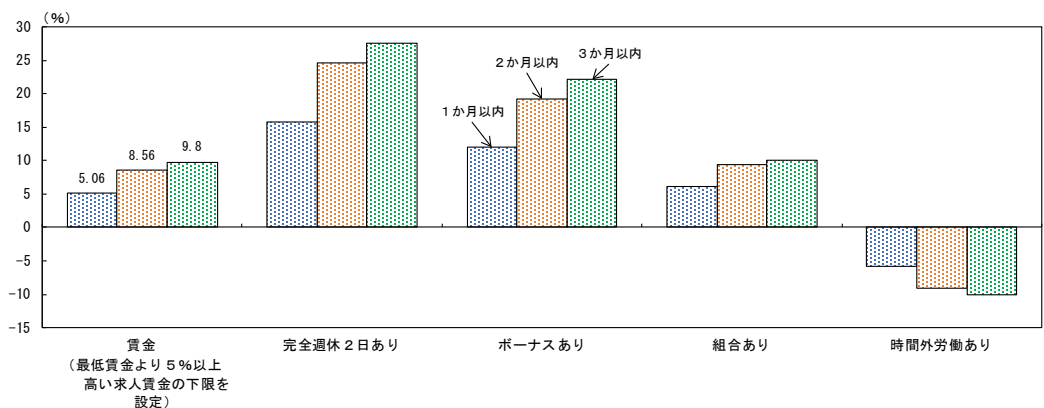
賃上げによる企業や労働者への好影響（ミクロの視点）

- 近年、企業の人手不足は企業規模にかかわらず深刻化しているが、高い求人賃金や完全週休2日、ボーナスあり、時間外労働なし等の条件が加わると、求人の被紹介確率が上昇する。
- 賃上げは、企業にとっては、既存の社員のやる気向上や離職率の低下等の効果があり、増加額が高いほど、仕事への満足度の向上や、生き生きと働けるようになる等の効果がある可能性がある。

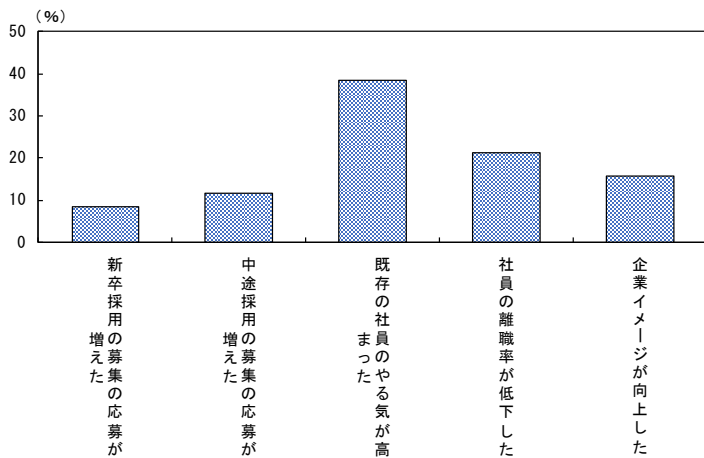
①企業規模別の欠員率



②求人条件による被紹介状況への影響(フルタイム)

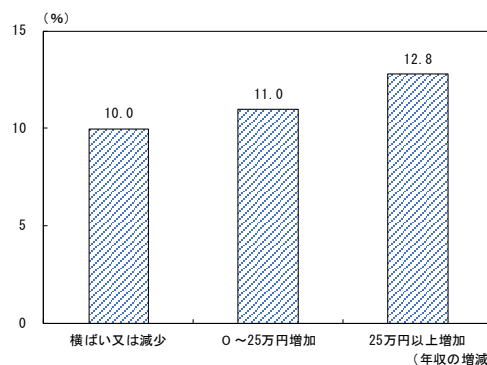


③賃上げの効果(企業)

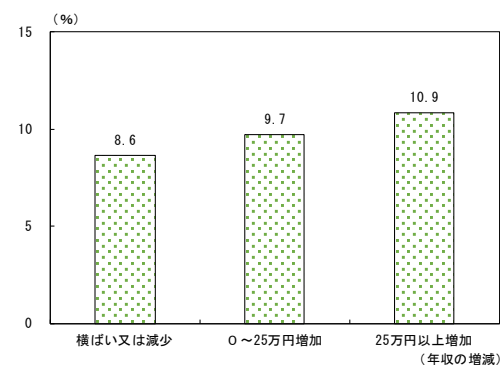


④賃上げの効果(労働者)

(1) 仕事への満足度が高まった労働者の割合



(2) 生き生きと働けるようになった労働者の割合

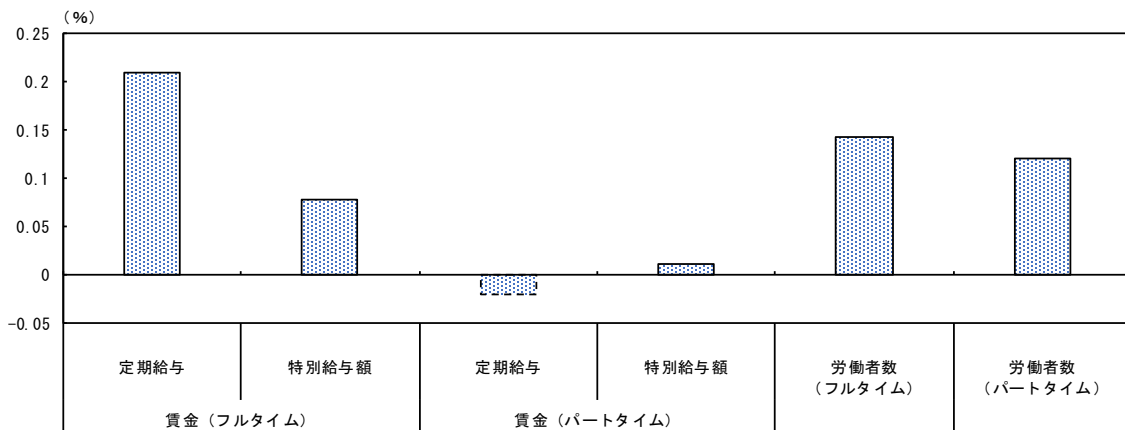


資料出所 ①は厚生労働省「雇用動向調査」、②は厚生労働省行政記録情報（職業紹介）、
③は（独）労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）、
④はリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」をもとに作成

賃上げによる経済等への好影響（マクロの視点）

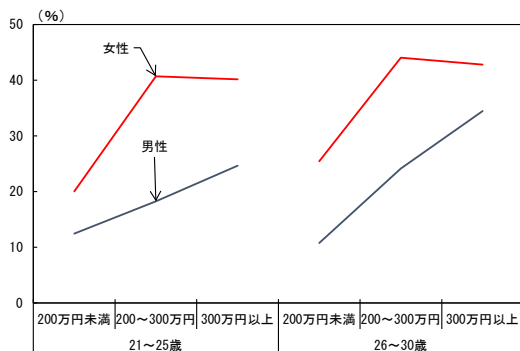
- ▶ フルタイム労働者の定期・特別給与が1%増加すると、各々0.2%、0.1%消費を増加させる効果がある。
- ▶ 全労働者の賃金が1%増加すると、生産額が約2.2兆円、雇用者報酬が約0.5兆円増加すると見込まれる。
- ▶ 相対的に年収が高い層ほど、結婚確率が高くなる効果がみられる（正規雇用も結婚確率を引き上げる効果がある）。若年層の賃上げや雇用の安定は、希望する人の結婚を後押しする観点からも重要。

①消費への効果(各要素が1%増加した場合)

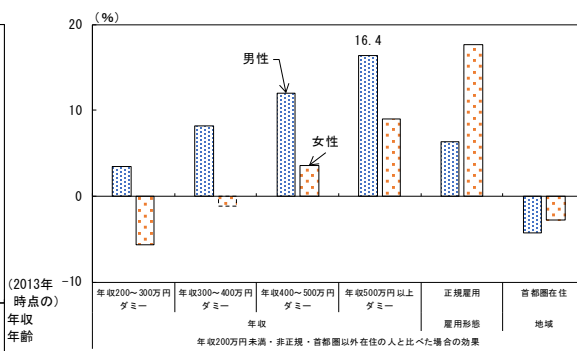


③結婚への効果

(1) 5年後までに1度でも結婚している割合

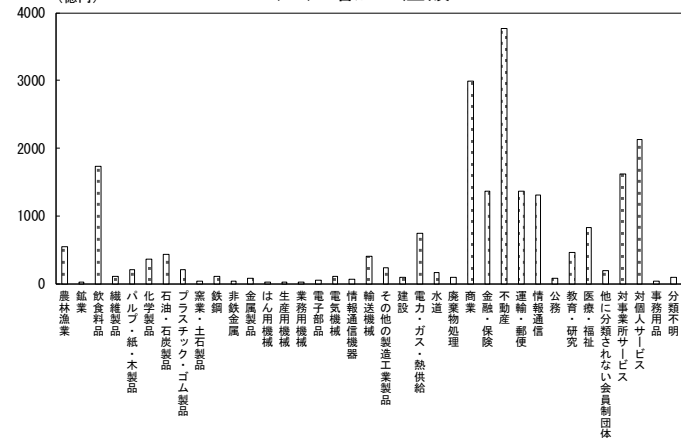


(2) 結婚確率の推計

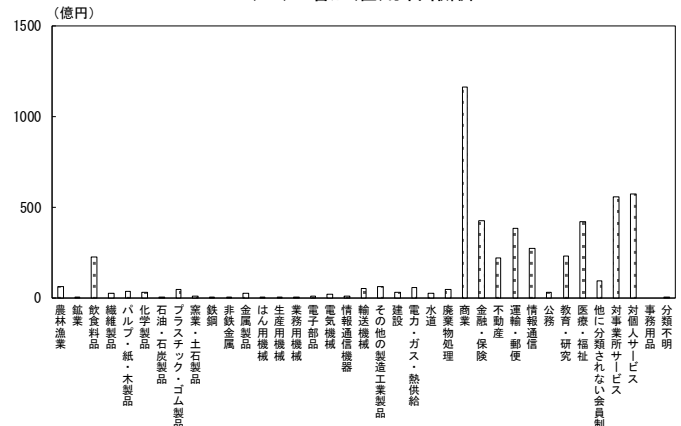


②経済全体への効果(賃金が1%増加した場合)

(1) 増加生産額



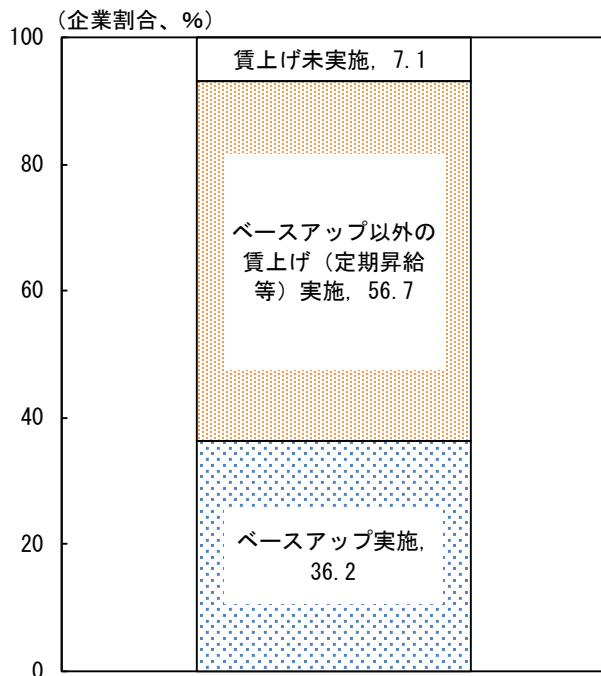
(2) 増加雇用者報酬



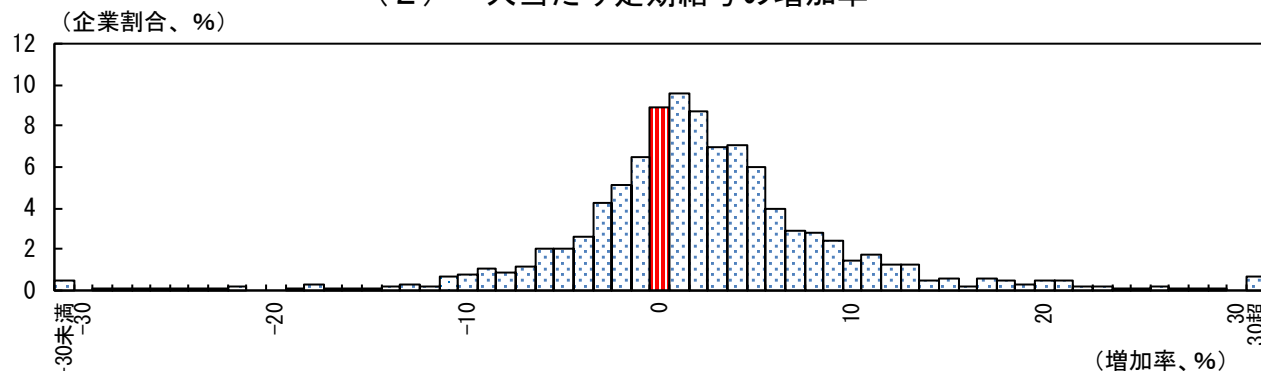
資料出所 ①は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府「県民経済計算(平成12年基準(1993SNA)、平成17年基準(1993SNA)、平成23年基準(2008SNA)、平成27年基準(2008SNA))」、総務省統計局「人口推計」、総務省統計局「国勢調査」、総務省統計局「労働力調査」、②は総務省「産業連関表」「家計調査」、内閣府「国民経済計算」、③は厚生労働省「21世紀成年者縦断調査(平成24年成年者)」をもとに作成

- 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。

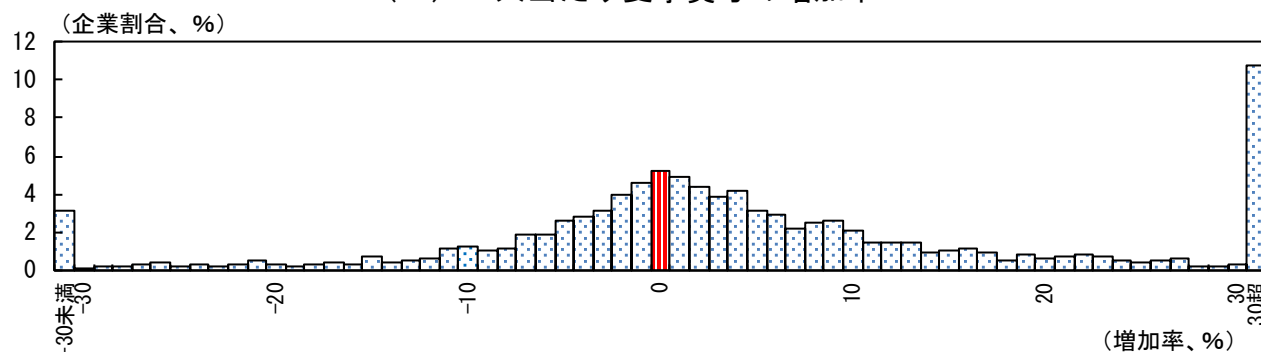
(1) 賃上げ実施状況



(2) 一人当たり定期給与の増加率



(3) 一人当たり夏季賞与の増加率



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

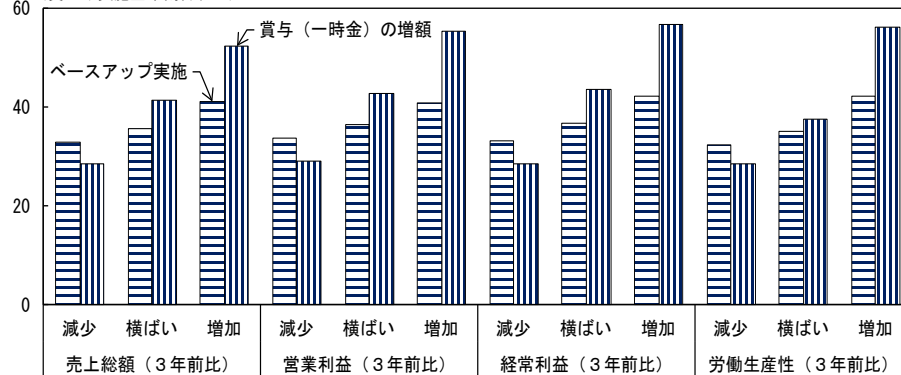
- (注) 1) (1)は2022年に実施した賃上げについて企業に尋ね(「定期昇給」「ベースアップ」「賞与(一時金)の増額」「諸手当の改定」「新卒者の初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」「非正規雇用者・パート労働者の昇級」「その他」「いずれの賃上げも実施していない」から複数選択可。)、実施企業割合を集計。
- 2) (2)(3)は、企業の2022年の一人当たり定期給与(6月分)及び夏季賞与について、2021年比の増加率ごとに企業数を集計したもの。図はプラス・マイナス0.5%ポイントの範囲のヒストグラムであり、例えば横軸の「0」の位置にある棒グラフは、「一人当たり定期給与増加率が-0.5%~0.5%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

- 売上総額等が3年前と比べて「増加」した企業ほど、賃上げを実施している傾向がある。また、売上総額等が「増加」すると見込む企業において、賃上げを実施した企業の割合が高い。

実績・見通し別の賃上げ実施企業割合

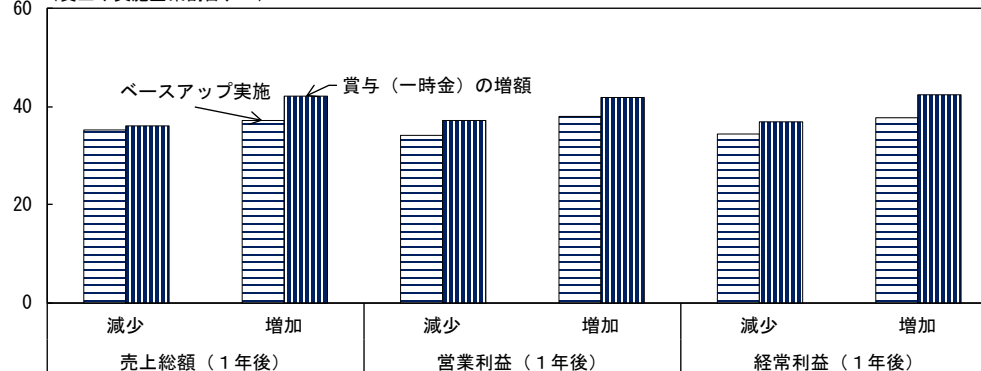
(1) 3年前と比較した状況別の賃上げ実施企業割合

(賃上げ実施企業割合、%)



(2) 今後1年後の収益見通し別の賃上げ実施企業割合

(賃上げ実施企業割合、%)

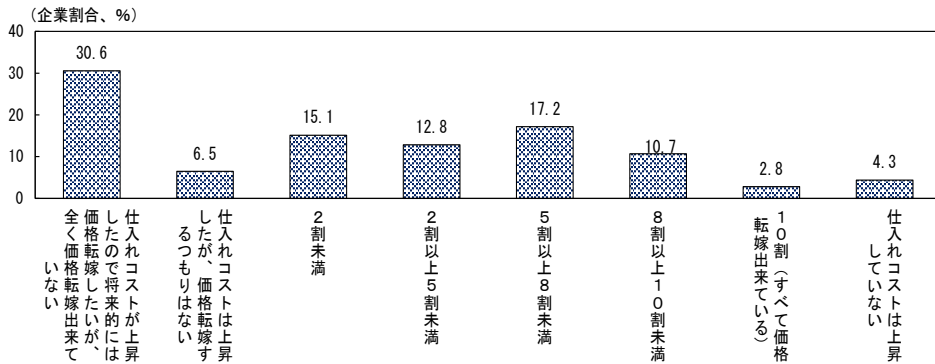


企業と賃上げの状況について（アンケート調査による分析③）

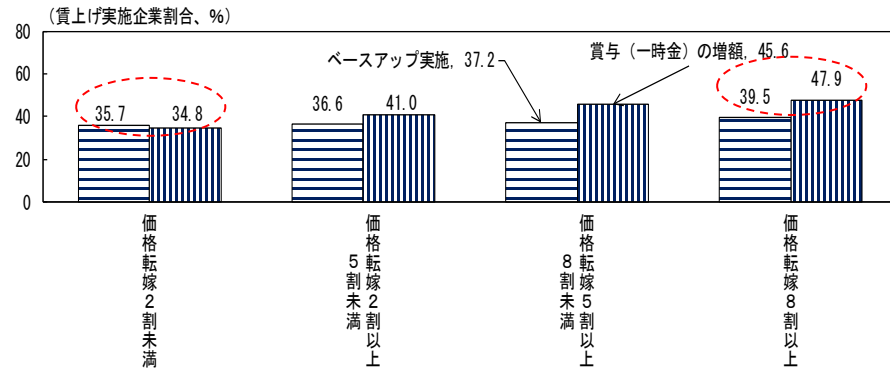
➤ 価格転嫁は、8割以上転嫁できている企業は1割強にとどまる一方、全く転嫁出来ていない企業が3割にのぼる。価格転嫁ができている企業ほど賃上げできている傾向。価格転嫁できない理由は、「価格を引き上げると販売量が減少する可能性がある」が約34%と最多。

価格転嫁等の状況

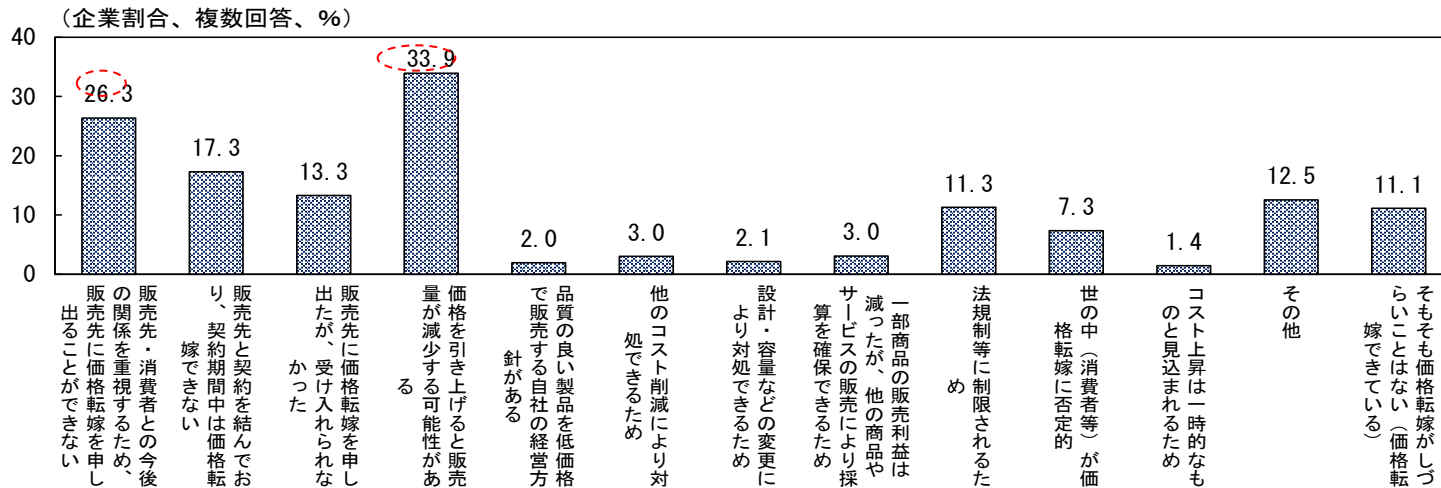
(1) 価格転嫁の状況



(2) 価格転嫁の状況別の賃上げ実施企業割合



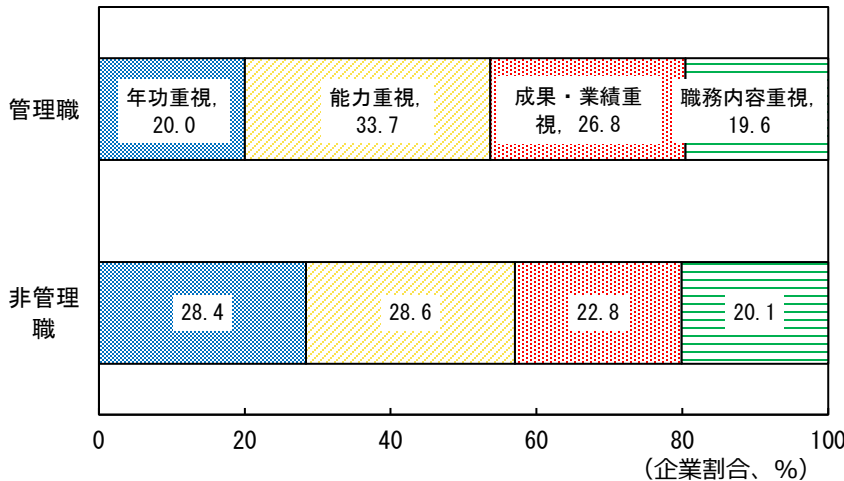
(3) 価格転嫁しづらい理由



企業と賃上げの状況について（アンケート調査による分析④）

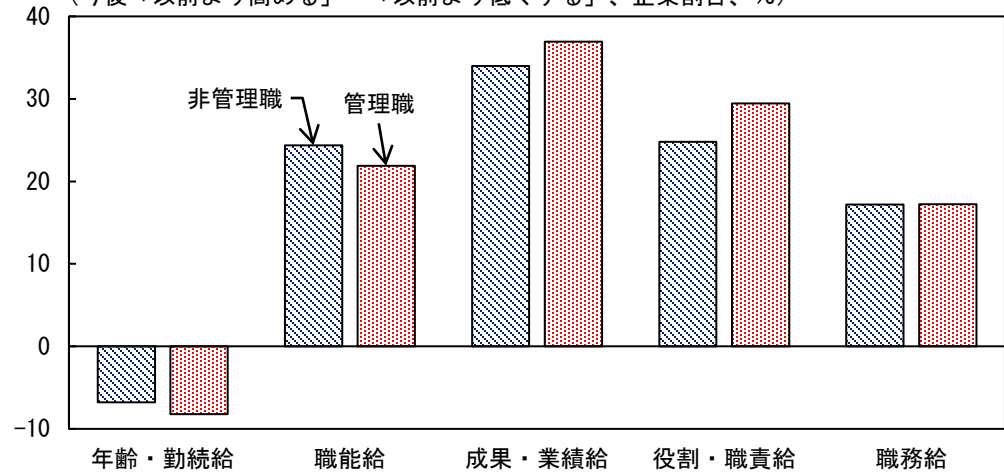
○多くの企業において、賃金を決定する際の要素として、年齢・勤続の占める割合を減らしていく意向。
 ○賃金制度の見直しの内容では「若年層の賃金引き上げ」が最多。多くの企業において、より個人の能力や成果に応じて賃金を決定する仕組みを整備。

(1) 役職別・現在の処遇制度



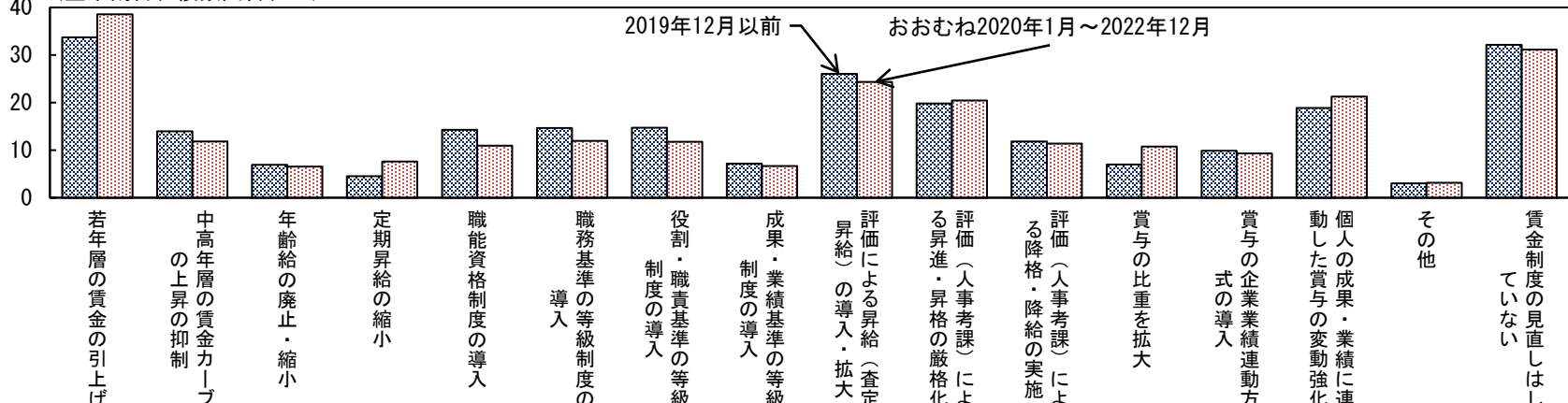
(2) 役職別・給与構成ウェイトの今後の見通し

(今後「以前より高める」—「以前より低くする」、企業割合、%)



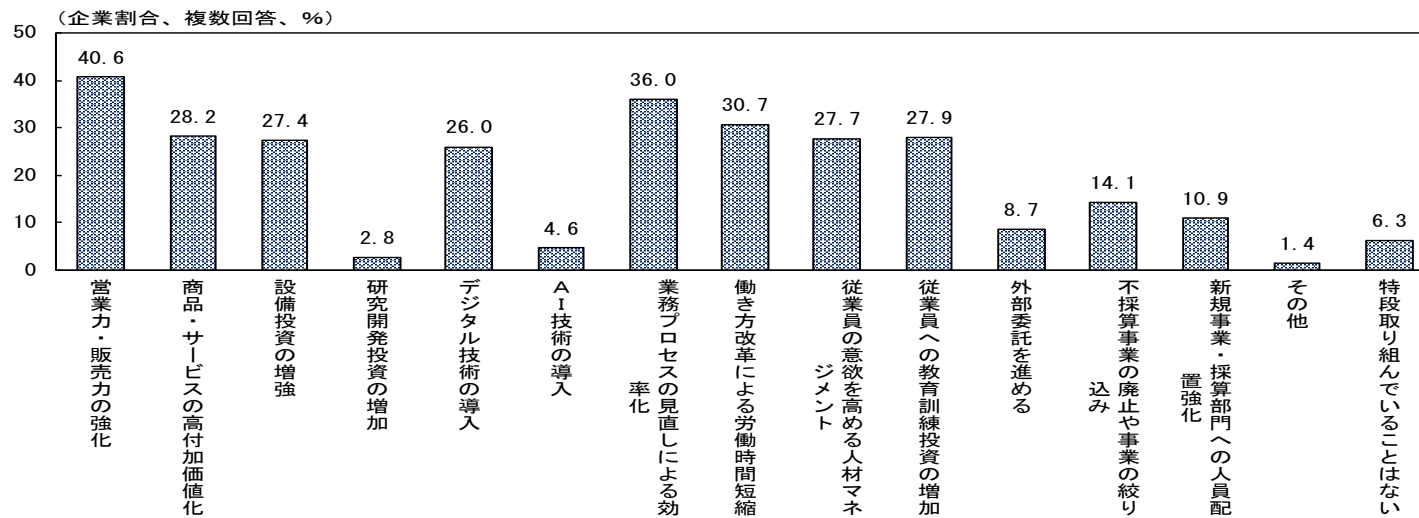
(3) 賃金制度の見直しの状況

(企業割合、複数回答、%)

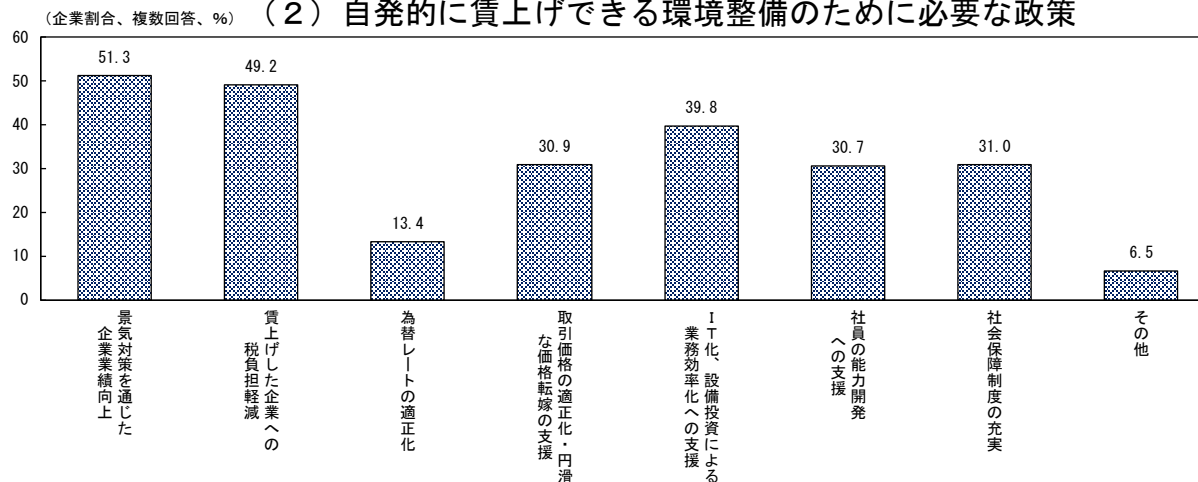


- 労働生産性向上に向け、企業は営業力の強化、業務の効率化、労働時間の短縮等に取り組んでいる。
- 行政への要望としては、「景気対策を通じた企業業績向上」や「賃上げした企業への税負担軽減」が多い。

（１）労働生産性向上のための取組



（２）自発的に賃上げできる環境整備のために必要な政策



(参考) 「企業の賃金決定に関する調査」について

○2022年末の状況を調査するため、(独)労働政策研究・研修機構(JILPT)が2023年2月に行ったアンケート調査(1万社対象。有効回答率約25%)を利用。

○結果は2023年9月15日にJILPTにおいて公表。

(<https://www.jil.go.jp/press/documents/20230915.pdf>)

Press Release 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

令和5年9月15日(金)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (理事長 藤村 博之)
調査部長 新井 栄三
調査部リサーチフェロー 郡司 正人
調査部次長 奥田 栄二
(電話) 03-5903-6284 (URL) <https://www.jil.go.jp/>

—2022年で9割の企業が賃上げを実施。「ベースアップ」は36.2%が実施—
—賃上げの効果、3割の企業が「既存の社員のやる気向上」を認識—

「企業の賃金決定に係る調査」結果(企業調査)

(調査結果のポイント)

1. 企業を取り巻く市場環境と企業の対応状況
＜現在の企業収益(3年前比)は、「減少・計」が5割前後で、「増加・計」は3割前後。一方、今後の企業収益の見通しでは、「増加・計」は6割台で、「減少・計」(3割台)を上回る＞

売上総額、営業利益、経常利益について、現在(2022年12月末調査時点)と3年前(=感染拡大前(2019年12月以前)に相当)を比較した変化では、売上総額、営業利益、経常利益の各項目の「減少・計」(「やや減少・低下」「大幅に減少・低下」の合計)の割合は5割前後である。一方で、「増加・計」(「大幅に増加・上昇」「やや増加・上昇」の合計)の割合は3割前後であり、「減少・計」が「増加・計」を上回っている(p5、図表1-3)。

今後の企業収益の見通し(1年後の見通し)では、①売上総額、②営業利益、③経常利益いずれも、「増加・計」(「10%以上の増」「5～10%未満の増」「1～5%未満の増」の合計)の割合は6割台である一方、「減少・計」(「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)の割合は3割台であり、「増加・計」が「減少・計」を上回っている(p6、図表1-4)。

＜過去1年間の価格転嫁の状況では、「全く価格転嫁できていない」が3割、「2割未満」も15%＞

「過去1年間(2022年)における自社の主な商品・サービスにおいて、仕入れ等コスト(原材料費、エネルギーコストの余を含む)の上昇分を販売価格やサービス料金にどの程度転嫁できているか」については、「仕入れコストが上昇した上で将来的には価格転嫁したいが、全く価格転嫁できていない」が30.6%と最も高く、次いで、「5割以上も割合未達」が17.2%、「2割未満」が15.1%などとなっている(p9、図表1-11)。

価格転嫁しづらい理由は、「価格を引き上げると販売量が減少する可能性がある」が33.9%と最も高く、次いで、「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」が26.3%、「販売先と契約を結んでおり、契約期間中は価格転嫁できない」が17.3%、「販売先に価格転嫁を申し出たが、受け入れられなかった」が13.3%などとなっている(p10、図表1-12)。

2. 賃上げに係る状況

＜2022年で9割の企業が賃上げを実施。「ベースアップ」は36.2%が実施＞

過去2年間の賃上げ状況としては、2021年では、「定期昇給」が77.0%と最も高く、次いで、「非正規雇用者・パート労働者の昇給」が40.9%、「賞与(一時金)の増額」が29.3%、「ベースアップ」が27.2%、「新卒者の初任給の増額」が14.7%などとなっている。「以上のいずれの賃上げも実施してい

ない」は8.7%である。

2022年においても、「定期昇給」が76.0%、「非正規雇用者・パート労働者の昇給」が49.0%、「賞与(一時金)の増額」が39.2%、「ベースアップ」が36.2%、「諸手当の改定」が23.3%、「新卒者の初任給の増額」が20.6%などとなっている。

2時点と比較すると、賃上げ実施企業(「定期昇給」や「ベースアップ」などの賃上げの選択肢を回答した企業(以上のいずれの賃上げも実施していない)以外)の割合は、2021年で91.3%、2022年で92.9%となっており、いずれも9割の企業が賃上げを実施している。賃上げの内容についてみると、2021年と比べて2022年の方が、とくに「賞与(一時金)の増額」(9.9ポイント)、「ベースアップ」(9.0ポイント)、「非正規雇用者・パート労働者の昇給」(8.1ポイント)、「諸手当の改定」(7.2ポイント)などで高くなっている(p11、図表2-1)。

＜賃上げ実施理由は、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」が7割弱でトップ、「最低賃金の引上げに対応するため」「社員の定着・人員不足の解消のため」も4割＞

「賃上げを実施した理由は、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」が67.9%と最も高く、次いで、「最低賃金の引上げに対応するため」が46.7%、「社員の定着・人員不足の解消のため」が41.5%、「業績(収益)の向上」が19.9%、「新卒採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから」が16.9%、「物価上昇への対応」が16.7%、「中途採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから」が16.3%などとなっている(p11、図表2-2)。

＜賃上げの効果、「既存の社員のやる気向上」で3割、「社員の離職率の低下」も2割弱が認識＞

2022年に賃上げを実施した企業に、その効果を聞いたところ(各項目の該当割合(「そう思う」「ややそう思う」の合計)を集計)、「既存の社員のやる気が高まった」が32.3%と3割の企業があげており、「社員の離職率が低下した」が17.6%、「企業イメージが向上した」が12.0%、「中途採用の募集の応募が増えた」が10.0%、「新卒採用の募集の応募が増えた」が6.1%となっている(p12、図表2-3)。

＜賃上げを実施しない理由は、「業績(収益)の低迷」「雇用維持を優先」「物価高騰によるコスト上昇」が上位＞

賃上げを実施しない理由は、「業績(収益)の低迷」が70.0%と最も高く、次いで、「雇用維持を優先」「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)」がいずれも40.6%、「固定費(所定内給与)の増加を避けたい」が28.2%、「将来の不透明感」が26.5%、「価格転嫁できない」が22.4%などとなっている(p12、図表2-4)。

＜企業が自発的に賃上げできる環境整備のために必要な政策は、「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」「IT化、設備投資による業務効率化への支援」が上位＞

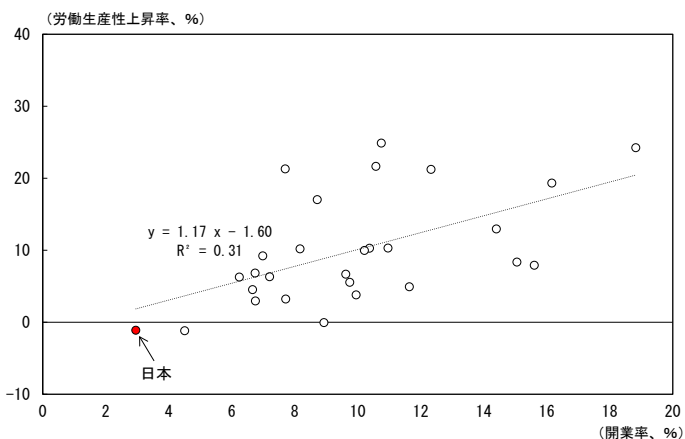
企業が自発的に賃上げできる環境整備のために必要だと考えている政策は、「景気対策を通じた企業業績向上」(51.3%)と「賃上げした企業への税負担軽減」(49.2%)がともに5割前後と上位となっており、以下、「IT化、設備投資による業務効率化への支援」(39.8%)が4割弱、「社会保障制度の充実」(31.0%)、「取引価格の適正化・円滑な価格転嫁の支援」(30.9%)、「社員の能力開発への支援」(30.7%)が3割程度となっており、「為替レートの適正化」(13.4%)も1割程度あった(p13、図表2-5)。

スタートアップ企業等の新規開業と賃金の関係

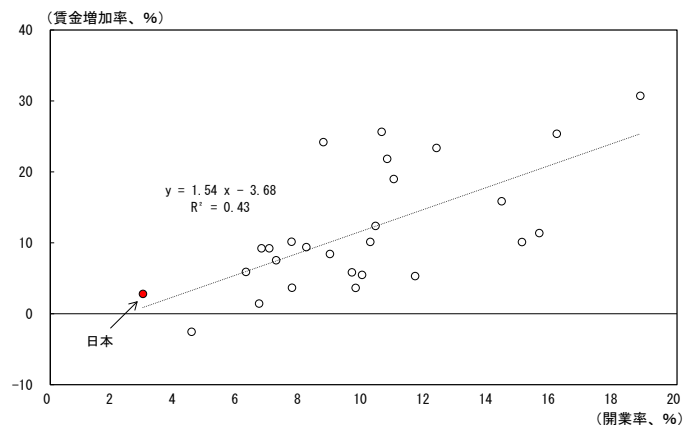
- OECD諸国についてみると、開業率と労働生産性・賃金には正の相関がみられる。
- スタートアップ企業等は、創業15年以上の企業よりも賃上げ率や成長見通しが高い。
※定期給与増加率の比較は、企業業績が何らかの形で改善している企業に限っている。
- 収益増を見通すスタートアップ企業等は、ベースアップにも積極的な傾向がある。

①開業率と労働生産性・賃金の関係

(1) 開業率と一人当たり労働生産性の関係

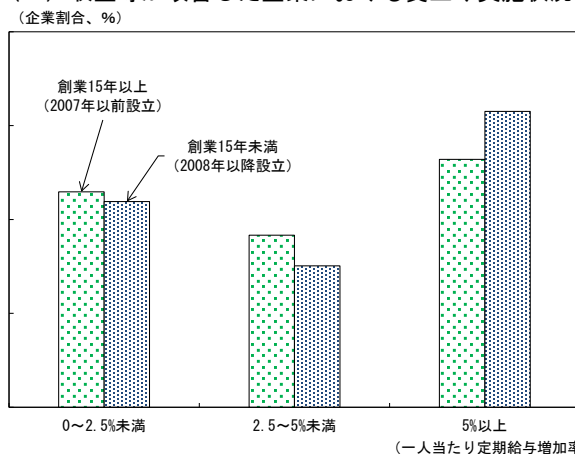


(2) 開業率と一人当たり名目賃金の関係

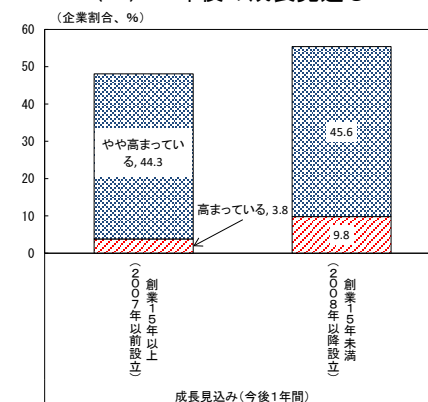


②企業存続年数別の一人当たり定期給与増加率・成長見通し

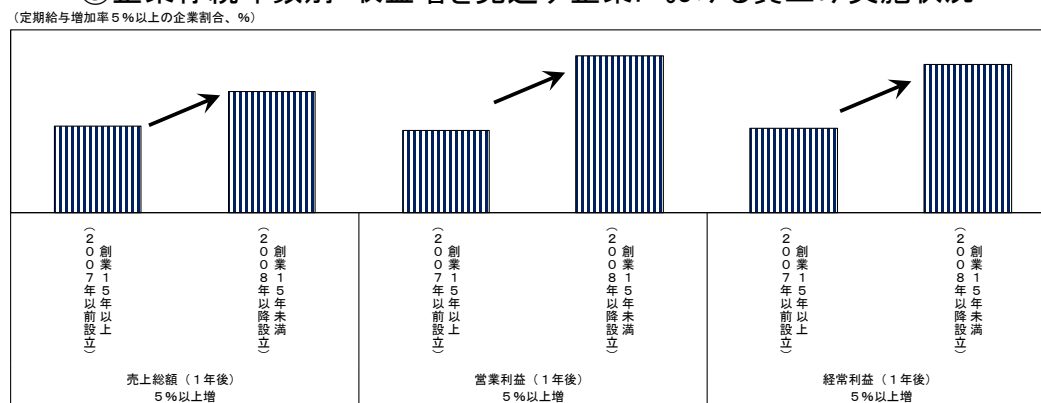
(1) 収益等が改善した企業における賃上げ実施状況



(2) 1年後の成長見通し



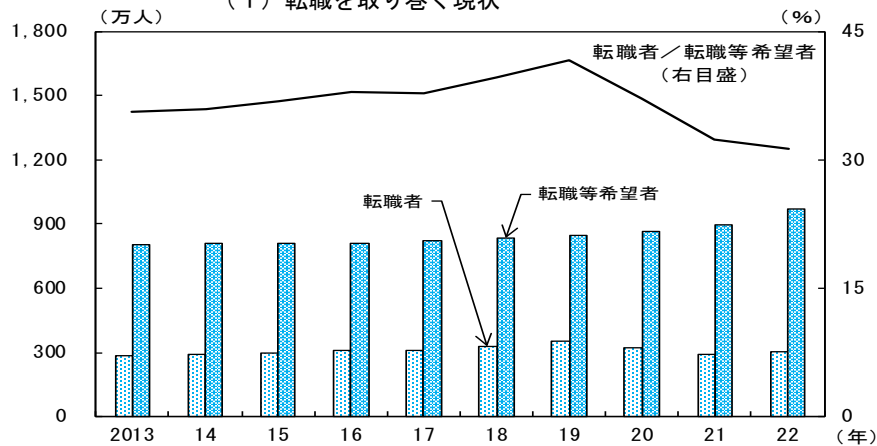
③企業存続年数別・収益増を見通す企業における賃上げ実施状況



➤ 転職等希望者に占める転職者の割合は2020年以降低下しており、感染拡大期において、転職へのニーズが実現出来ていなかった可能性がある。一方で、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は高まる。

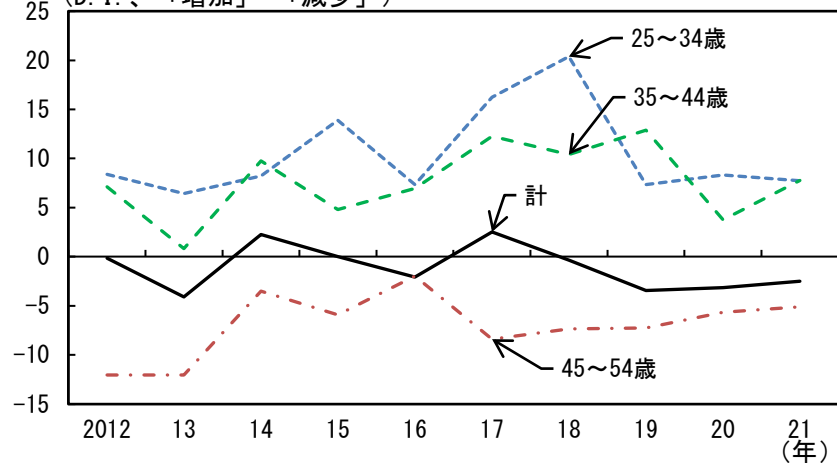
① 転職の現状と賃金への影響

(1) 転職を取り巻く現状

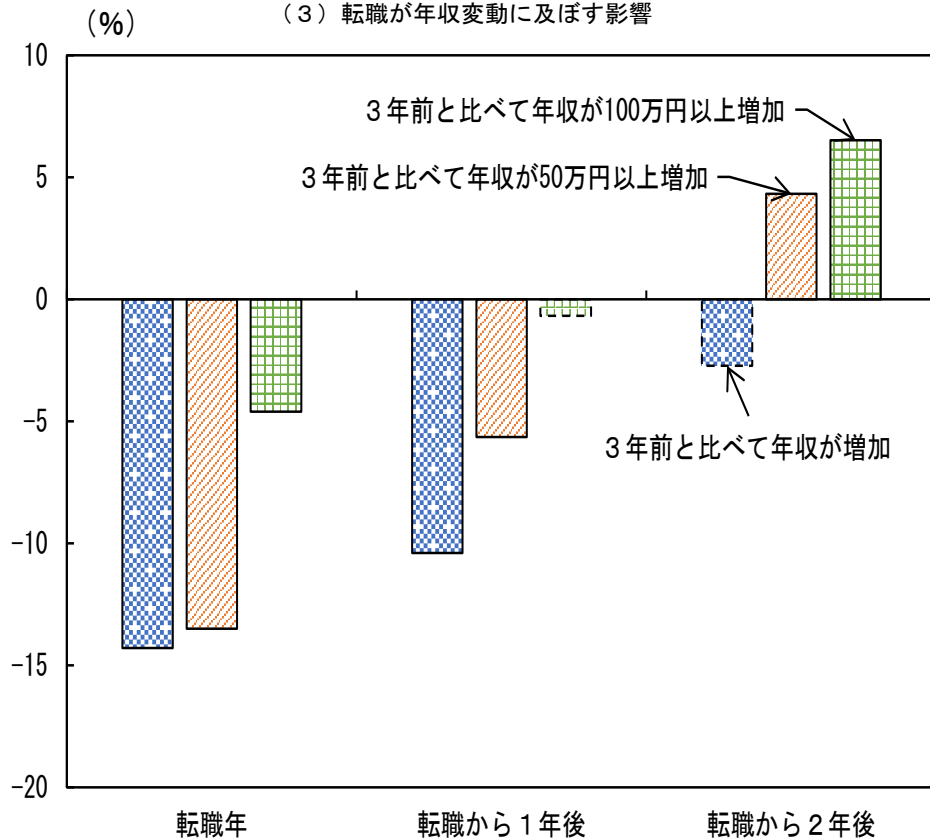


(2) 転職前後の賃金変動

(D. I.、「増加」-「減少」)



(3) 転職が年収変動に及ぼす影響

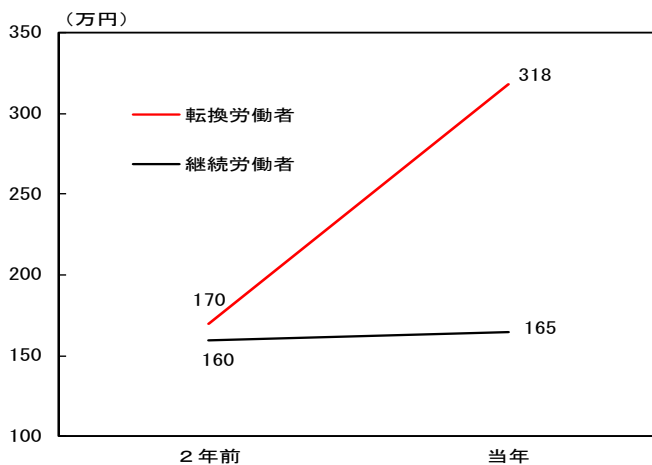


資料出所 ① (1)、(2)は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」、① (3)はリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」をもとに作成

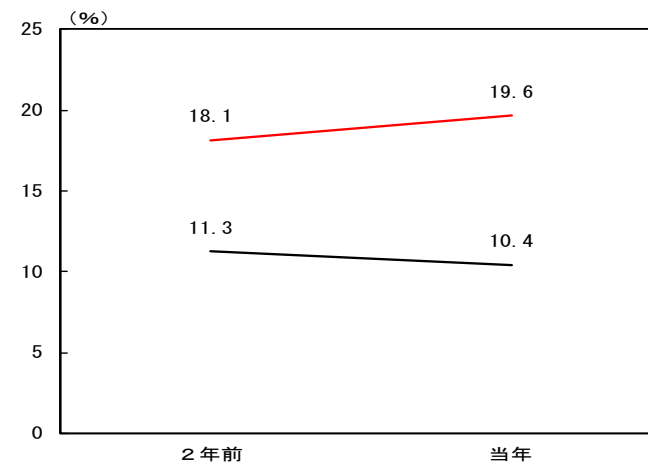
- 非正規雇用労働者が正規雇用転換すると、年収が大きく増加するだけでなく、安定した雇用に移ることで、キャリア見通し、成長実感が改善し、自己啓発を行う者の割合も高まる傾向がある。

②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

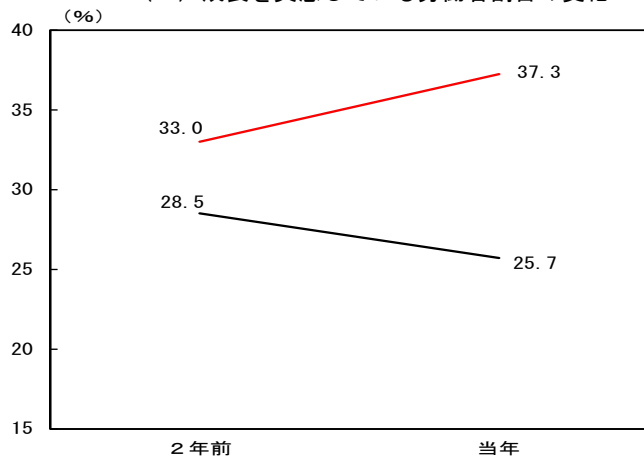
(1) 年収の変化



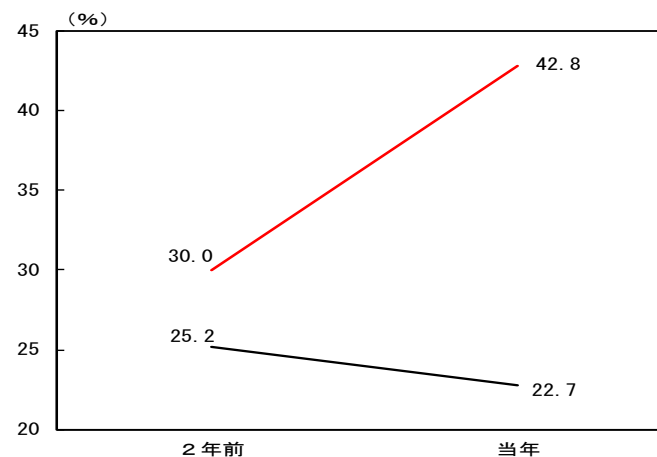
(2) キャリア見通しが開けている労働者割合の変化



(3) 成長を実感している労働者割合の変化



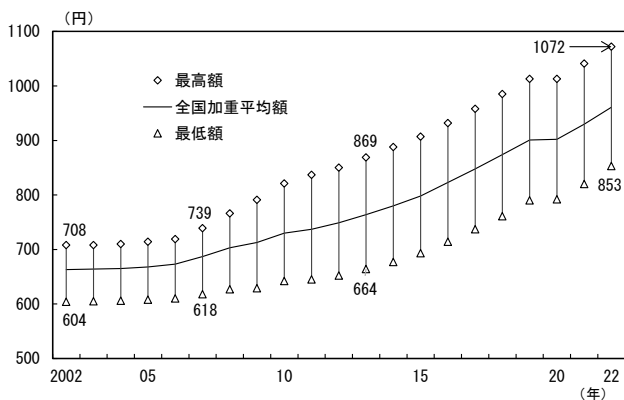
(4) 自己啓発活動を行った労働者割合の変化



政策による賃金への影響① 最低賃金引上げ

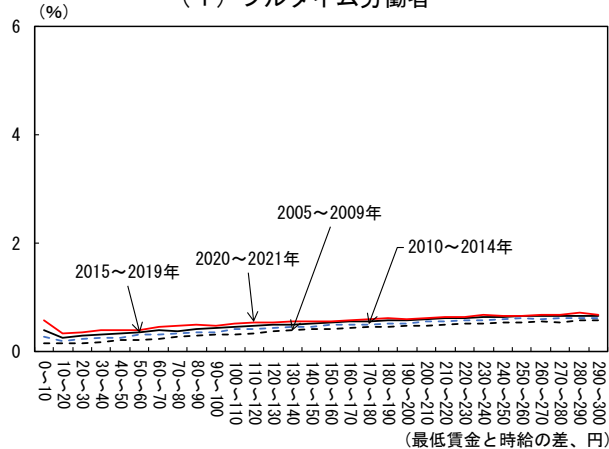
- 最低賃金が近年大きく上昇している中で、最低賃金近傍のパートタイム労働者割合は高まっている。
- 最低賃金引上げは、最低賃金+75円以内のパートタイム労働者の割合を大きく上昇させる可能性がある。
- 最低賃金引上げは、パートタイム労働者下位10%の賃金を0.8%程度、中位層においても0.7%程度引き上げる可能性がある。

①最低賃金額の推移

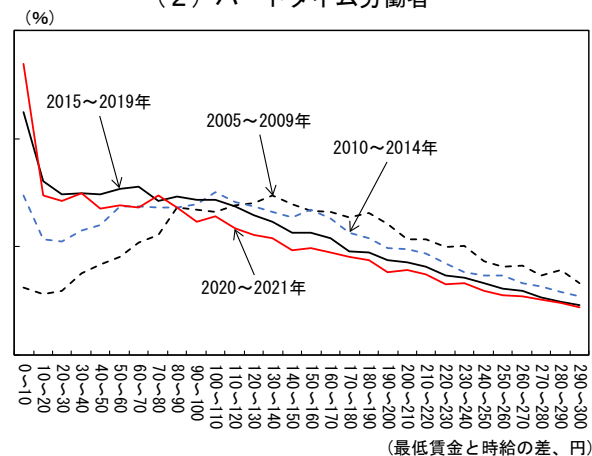


②最低賃金近傍の労働者割合

(1) フルタイム労働者

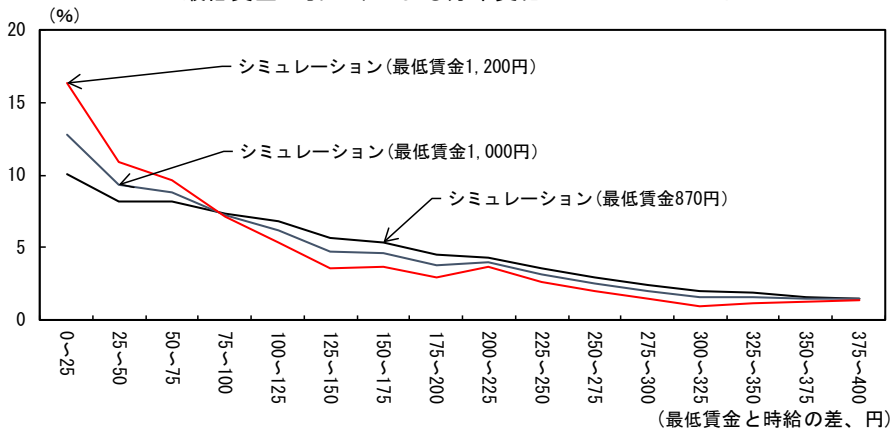


(2) パートタイム労働者



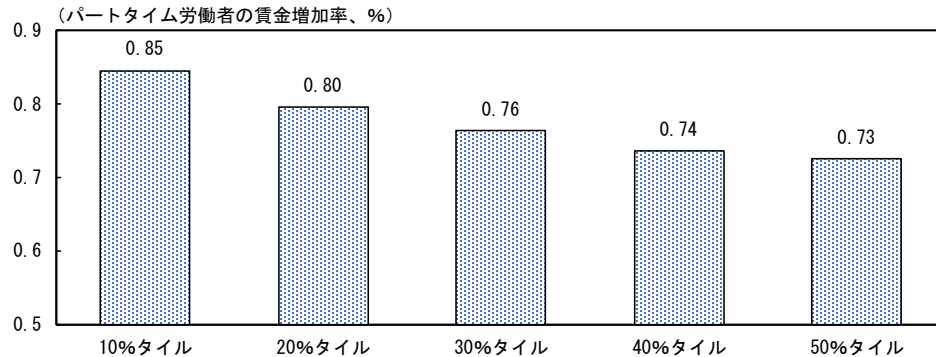
③最低賃金引上げがパート労働者の賃金分布へ与える影響

最低賃金の引上げによる分布変化のシュミレーション



④最低賃金引上げがパートタイム労働者の賃金へ与える影響

最低賃金が1%上がったときの効果

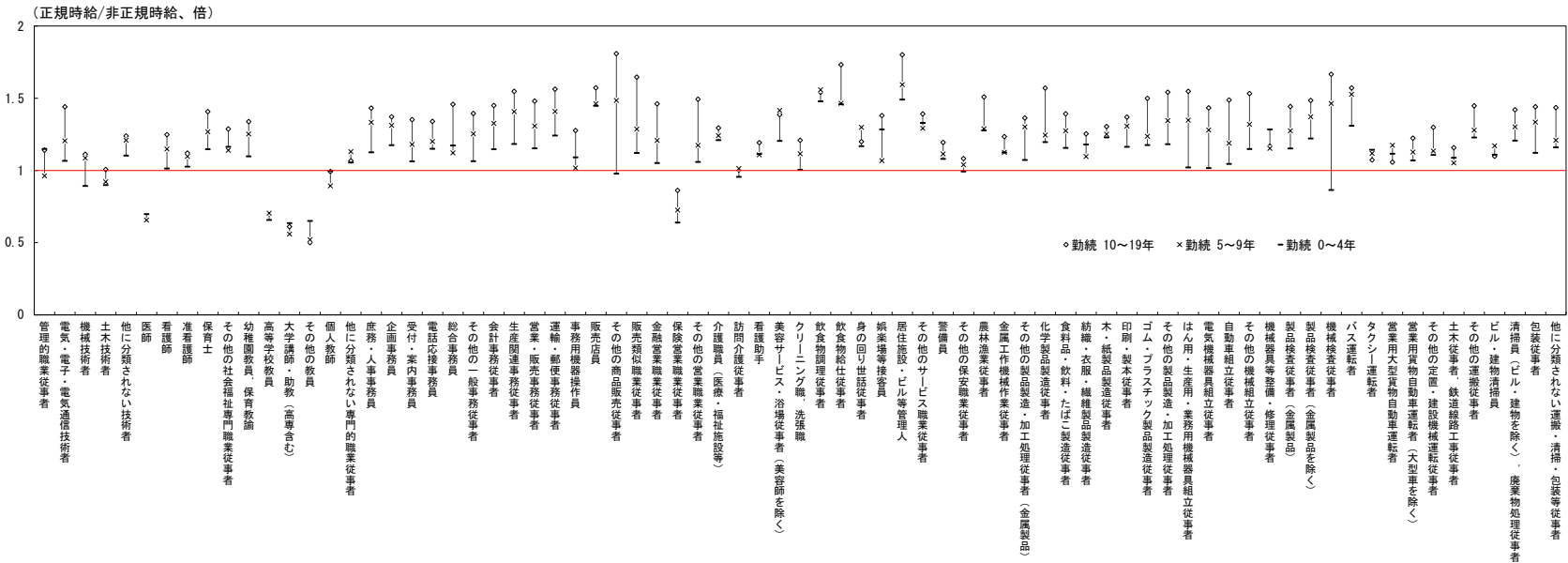


資料出所 ①は厚生労働省ホームページ、②~④は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに作成

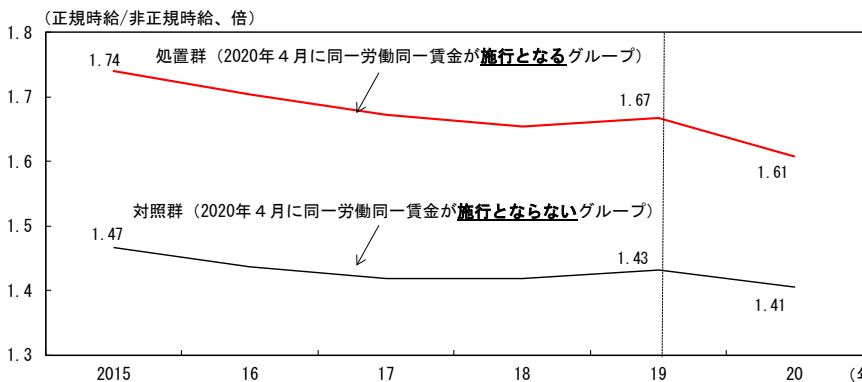
政策による賃金への影響② 同一労働同一賃金～雇用形態間の賃金差～

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の時給比は、勤続年数が長くなると拡大する傾向がある。
- 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。

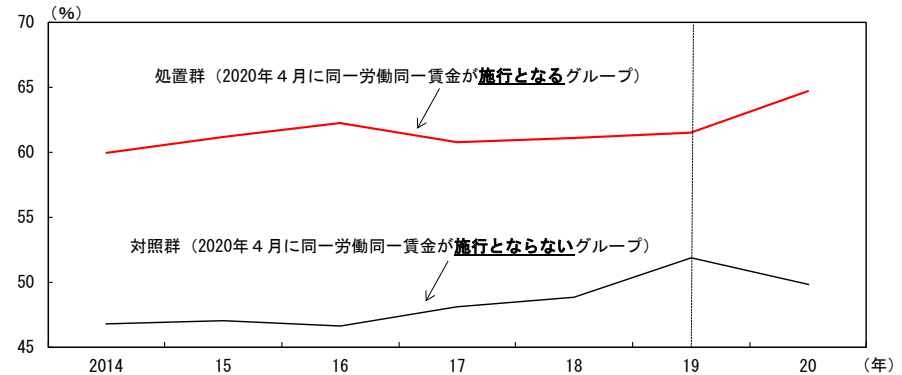
①同一職業・勤続年数における正規・非正規雇用労働者間の時給比



②正規・非正規雇用労働者の時給比の推移



③非正規雇用労働者への賞与支給事業所割合

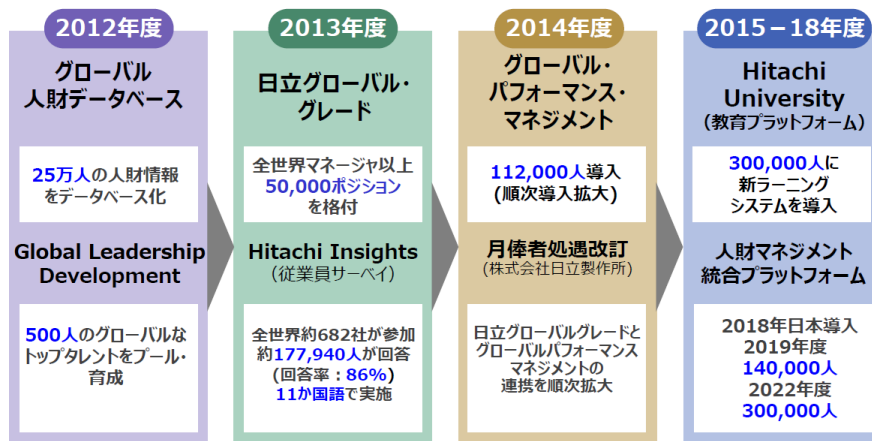


- (1) 商品やサービスの高付加価値化の取組について
- ・株式会社ワークマン（データ活用による商品づくり）
 - ・有限会社ゑびや・株式会社EBILAB（データ活用による売上アップ）
- (2) スタートアップ企業等における人材活用の取組について
- ・株式会社メルカリ（人事評価制度の刷新、福利厚生制度の充実）
- (3) ジョブ型人事制度導入の取組について
- ・株式会社日立製作所（ジョブ型への転換に当たっての労使対話、学習支援）
- (4) 正規雇用転換の取組について
- ・明治安田生命保険相互会社（契約社員の正規雇用転換）
 - ・株式会社イトーヨーカ堂（パートタイム労働者の正社員への登用制度）

①株式会社ワークマン、データ活用研修の様子



③株式会社日立製作所、「人財マネジメント基盤」確立の経緯



グループ・グローバル共通の人財マネジメント基盤を順次導入

②有限会社ゑびや・株式会社EBILAB
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

参考 「令和5年版 労働経済白書」の今後のスケジュールについて

○厚生労働省ホームページにおいて公開中。市販版も発売中。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/23/23-1.html>

※グラフ作成用のエクセルデータも公表中。

○**動画版は厚生労働省YouTubeチャンネルで本日公開。**

<https://www.youtube.com/user/MHLWchannel>

令和
5年版

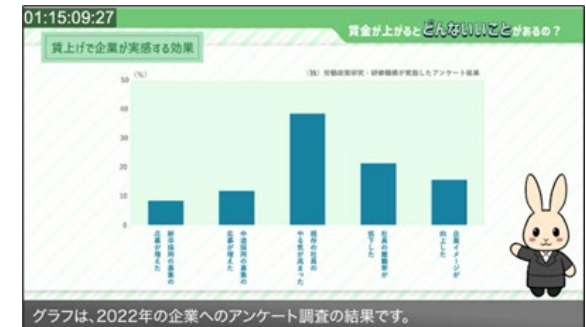
労働経済白書

持続的な賃上げに向けて



厚生労働省 編
Ministry of Health, Labour and Welfare

動画版



【動画の構成】

1. 労働経済白書ってなに？
2. 2022年ってどんな1年だった？
3. 日本の賃金って他の国と比べてどうなの？
4. なんで日本の賃金は上がらないの？
5. 賃金が上がるとどんないいことがあるの？
6. 賃金を上げるためにどうすればいいの？
7. 最低賃金を上げるとどんな効果があるの？



政府で取り組む主な賃上げ施策

○ 三位一体の労働市場改革の推進

①リ・スキリングによる能力向上支援、②個々の企業の実態に応じた職務給の導入、③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により、賃上げを一過性のものとせず、構造的賃上げを実現する。

○ 非正規雇用労働者の処遇改善

- ・正社員化に取り組む事業主を支援するキャリアアップ助成金による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正社員化促進
- ・「年収の壁・支援強化パッケージ」の着実な実行等により、「壁」を乗り越える労働者を支援
- ・同一労働・同一賃金の更なる遵守徹底

○ 最低賃金の引き上げ

○ 中堅・中小企業の賃上げの環境整備 ※一部経済産業省所管

最低賃金の引上げに向けた設備投資等の費用を助成する業務改善助成金による支援や、中小企業等の生産性向上に向けた設備投資、販路開拓、情報通信機器・ソフトウェアの導入（インボイス制度への対応支援を含む）、海外展開についての支援を行う。

○ 賃上げ税制 ※経済産業省所管

賃上げや人材育成への投資を積極的に行う企業に対し、雇用者給与等支給額の前年度からの増加額の一定割合を、法人税額又は所得税額から控除する。

○ 価格転嫁対策 ※中小企業庁、公正取引委員会所管

- ・年2回の「価格交渉促進月間」における「発注企業の価格交渉・価格転嫁の状況」についての公表
- ・下請Gメンによる価格転嫁に関する調査
- ・「パートナーシップ構築宣言」の推進による、元請・下請企業における機運醸成
- ・賃上げ費用の適切な転嫁のための「価格交渉に関する指針」を策定する