



第63回 ESRI政策フォーラム

人への投資拡大ー令和4年度経済財政白書

令和4年11月

内閣府大臣官房審議官（経済財政分析担当）

松多 秀一

＜白書第2章のメッセージ＞

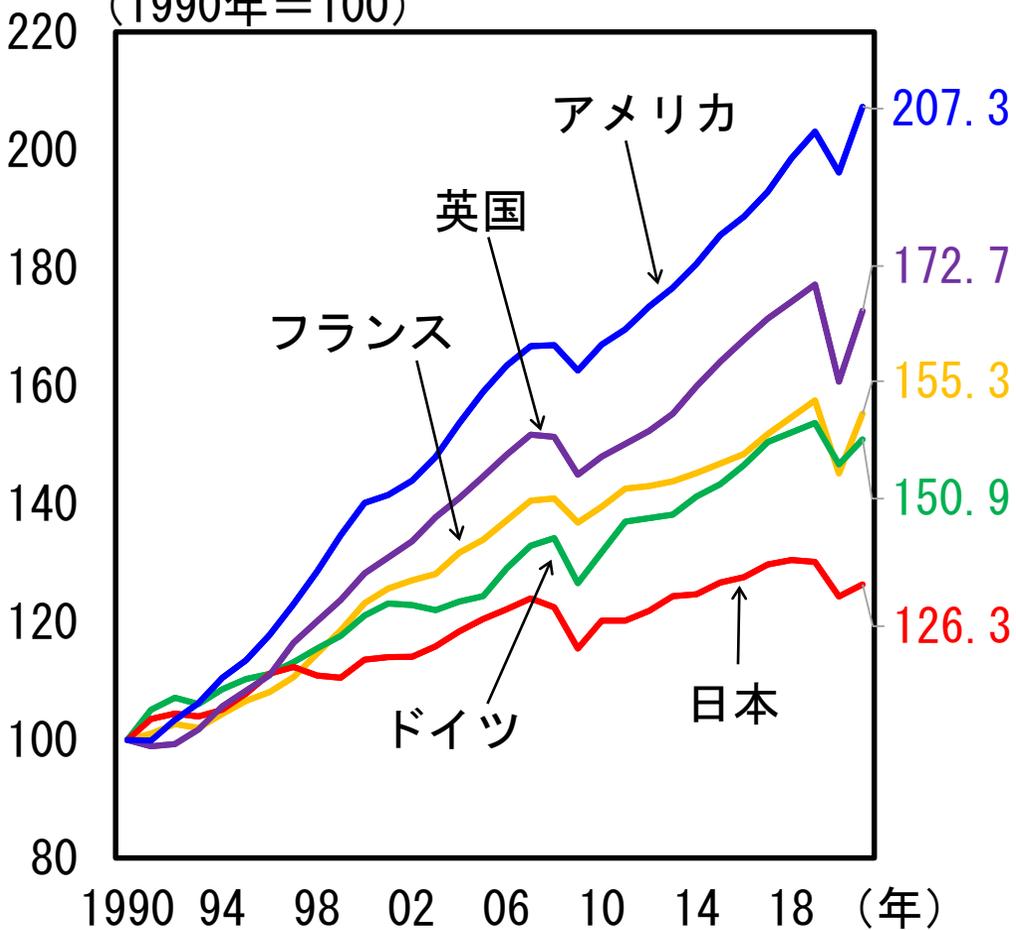
一人当たり賃金の伸び悩みは成長と分配の両面での課題を示唆。少子高齢化と人口減少の本格化を見据えて、継続的・安定的な賃上げ、同一労働同一賃金の徹底、働き方の見直し、人への投資が重要。

成長と分配からみた人への投資の課題

- 我が国の実質GDPは約30年間、緩やかな増加にとどまってきたが、労働投入の面からみると、その背景は人口減少と、完全週休二日制の普及や非正規雇用者数の増加等による一人当たり労働時間の減少。労働時間当たりの実質GDPは主要先進国と遜色のない伸び

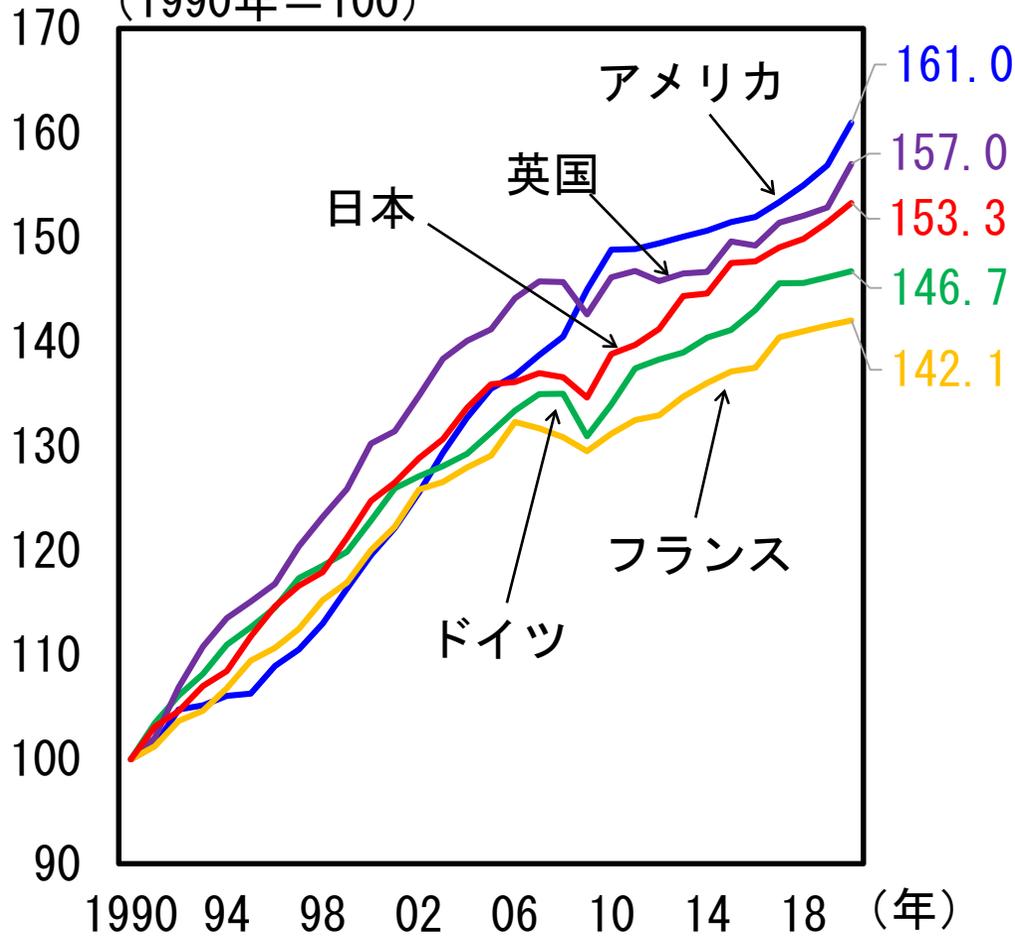
実質GDP

(1990年=100)



労働時間当たり実質GDP

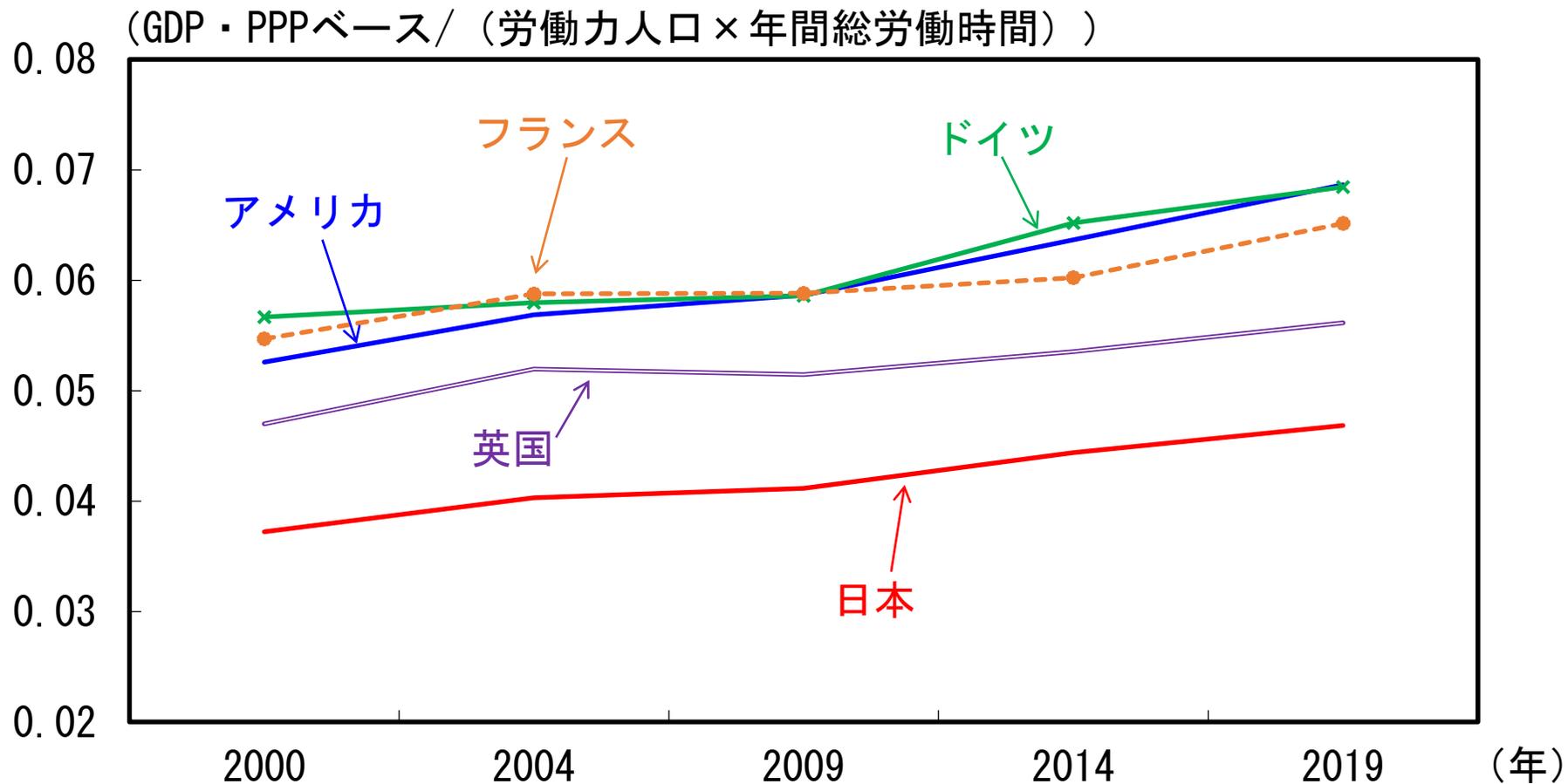
(1990年=100)



(備考) OECD.Statにより作成。PPPによるドル換算値を指数化したもの。

● 我が国の労働生産性は相対的に低位

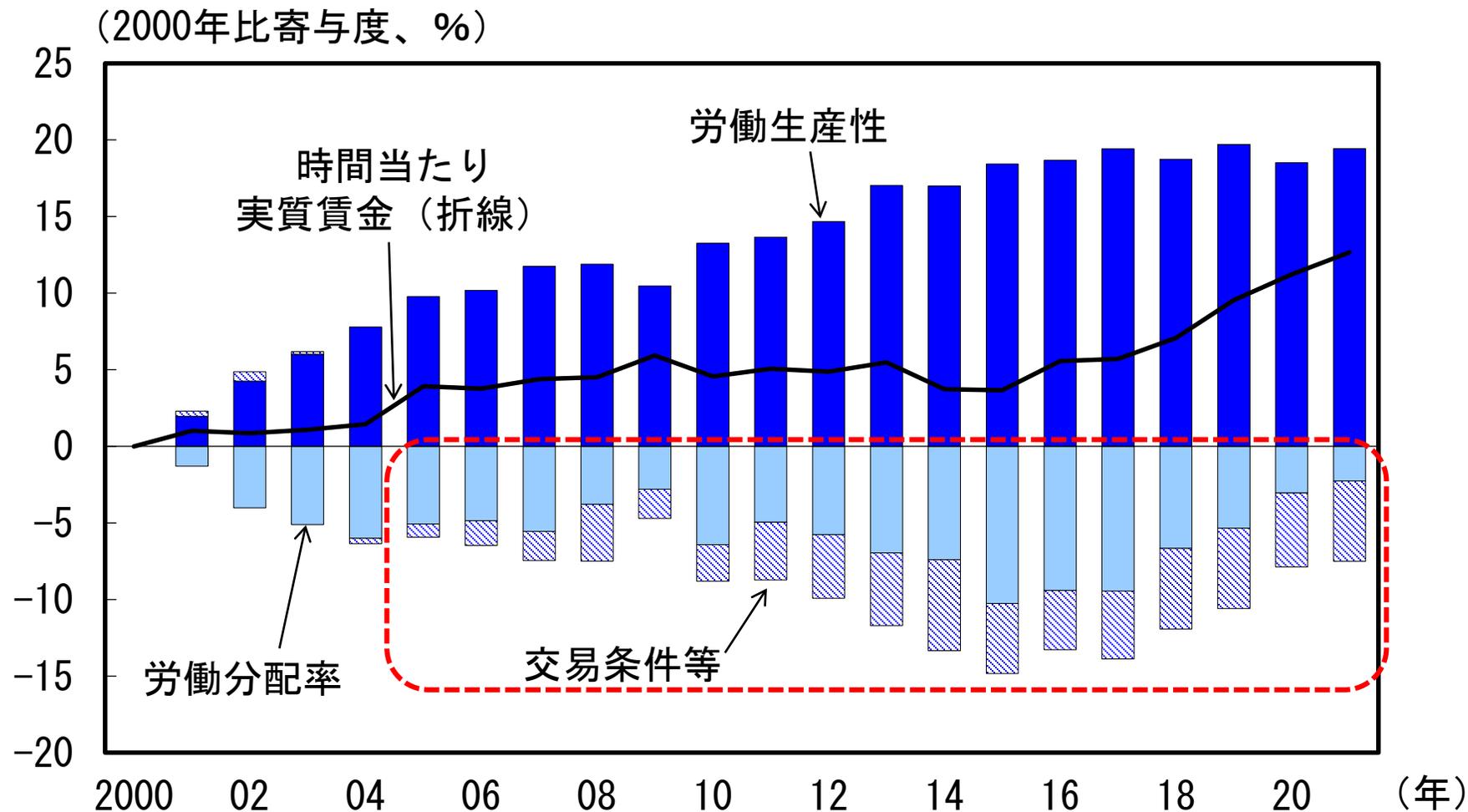
労働時間あたり生産性



賃金上昇率と労働生産性の関係

- 時間当たり実質賃金の伸びは労働生産性を下回って推移。賃上げを進め、労働分配率を高めるとともに、交易条件悪化に歯止めをかけることが重要。

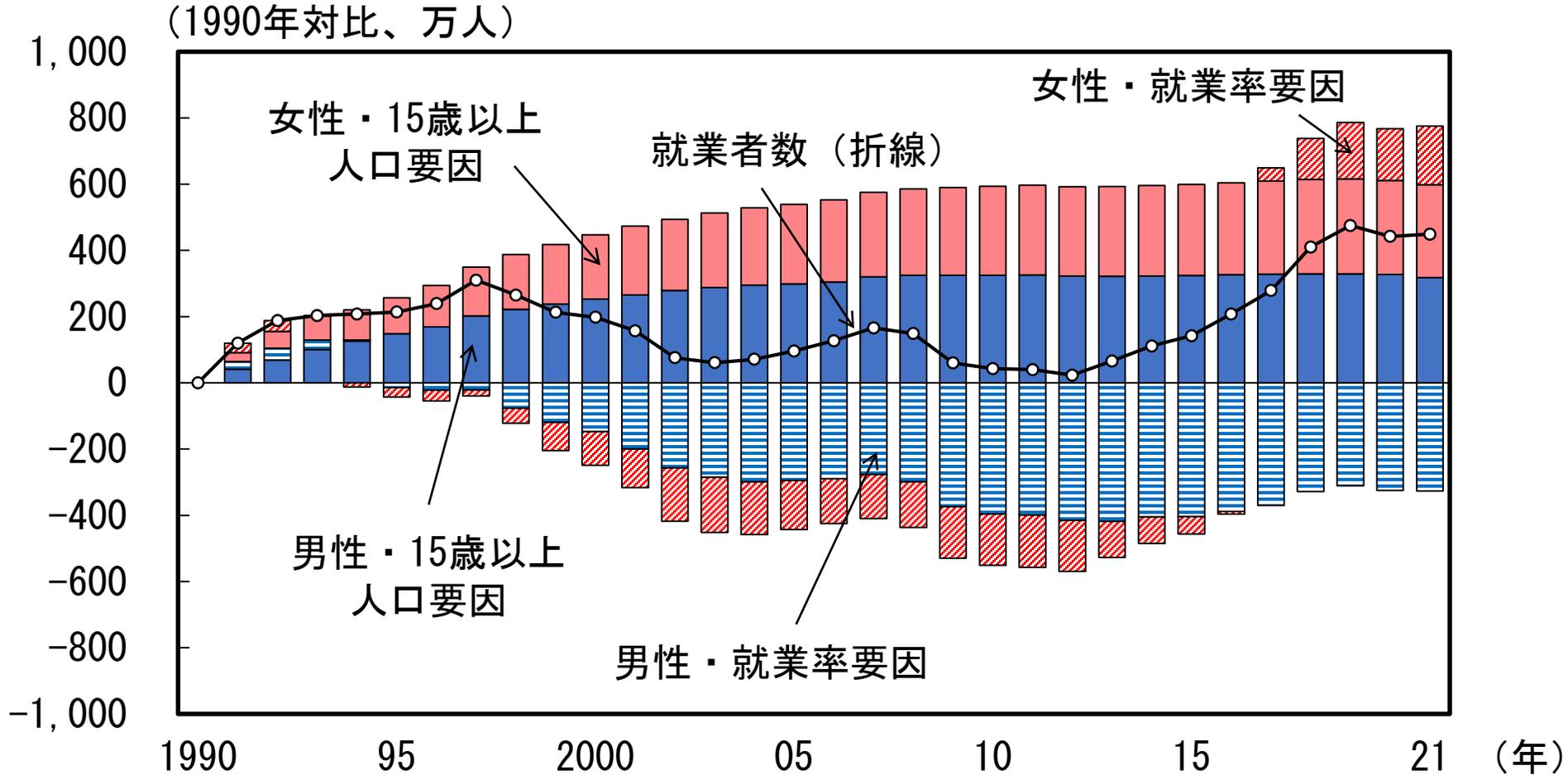
実質賃金の累積寄与度分解



(備考) 総務省「消費者物価指数」、「労働力調査(基本集計)」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算」により作成。実質賃金、労働生産性はマンパワーベース。実質賃金=名目雇用者報酬/家計最終消費支出デフレーター(帰属家賃除く)/雇用者数/労働時間。

● 女性の労働参加の進展により、人口減少の下でも2010年代半ば以降、就業者数は増加。

就業者数の要因分解

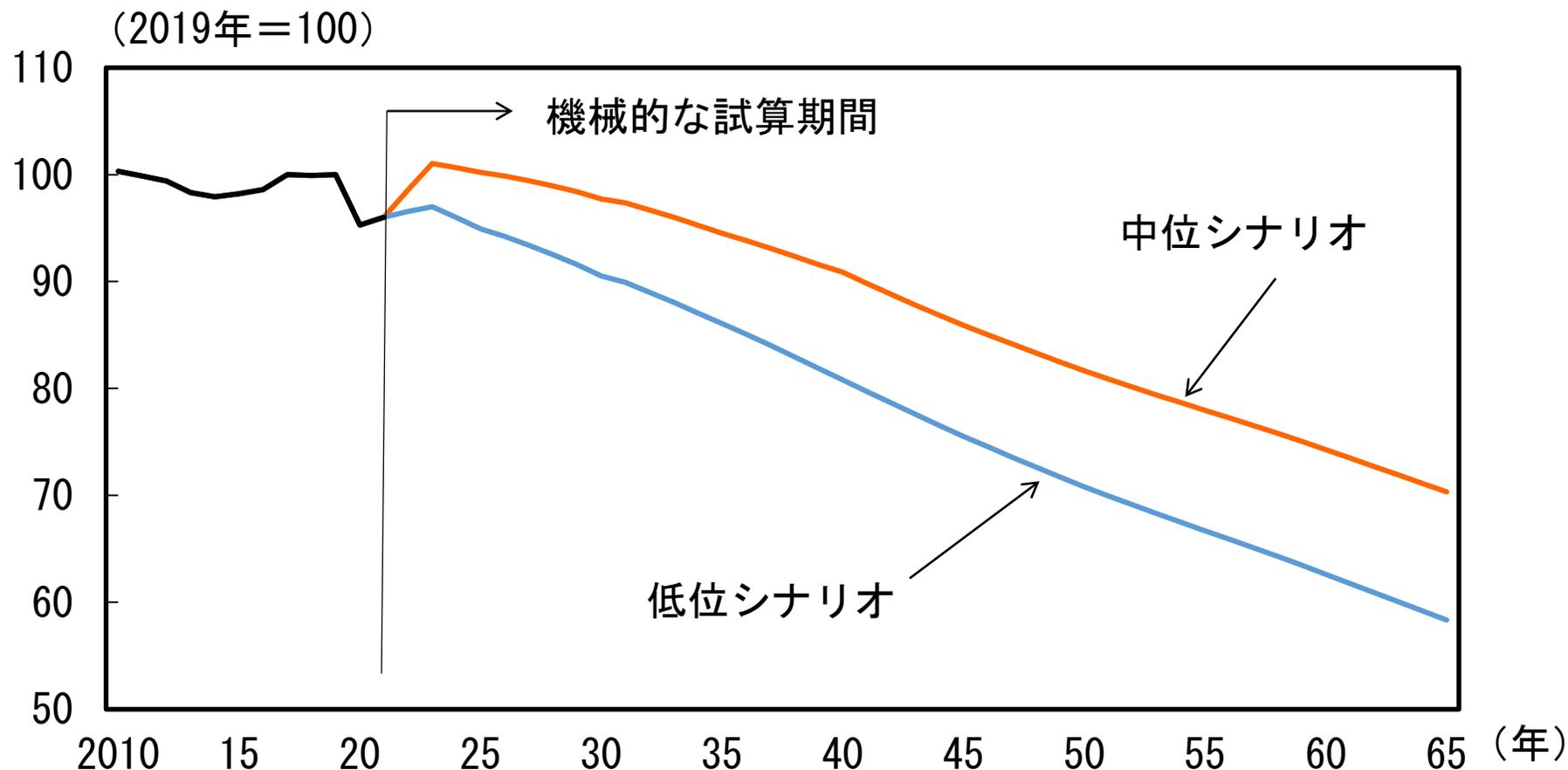


(備考) 総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。

人材の活用に向けた課題（人口減少と雇用の動向、雇用形態の多様化と労働参加の促進）

- 今後、人口減少や少子高齢化が本格化する中、マンアワーベースの労働投入量（一人当たり労働時間×就業者数）は、労働参加が一定程度進んだとしても年率0.6～1.1%程度減少する可能性。

労働投入量の今後のシナリオ



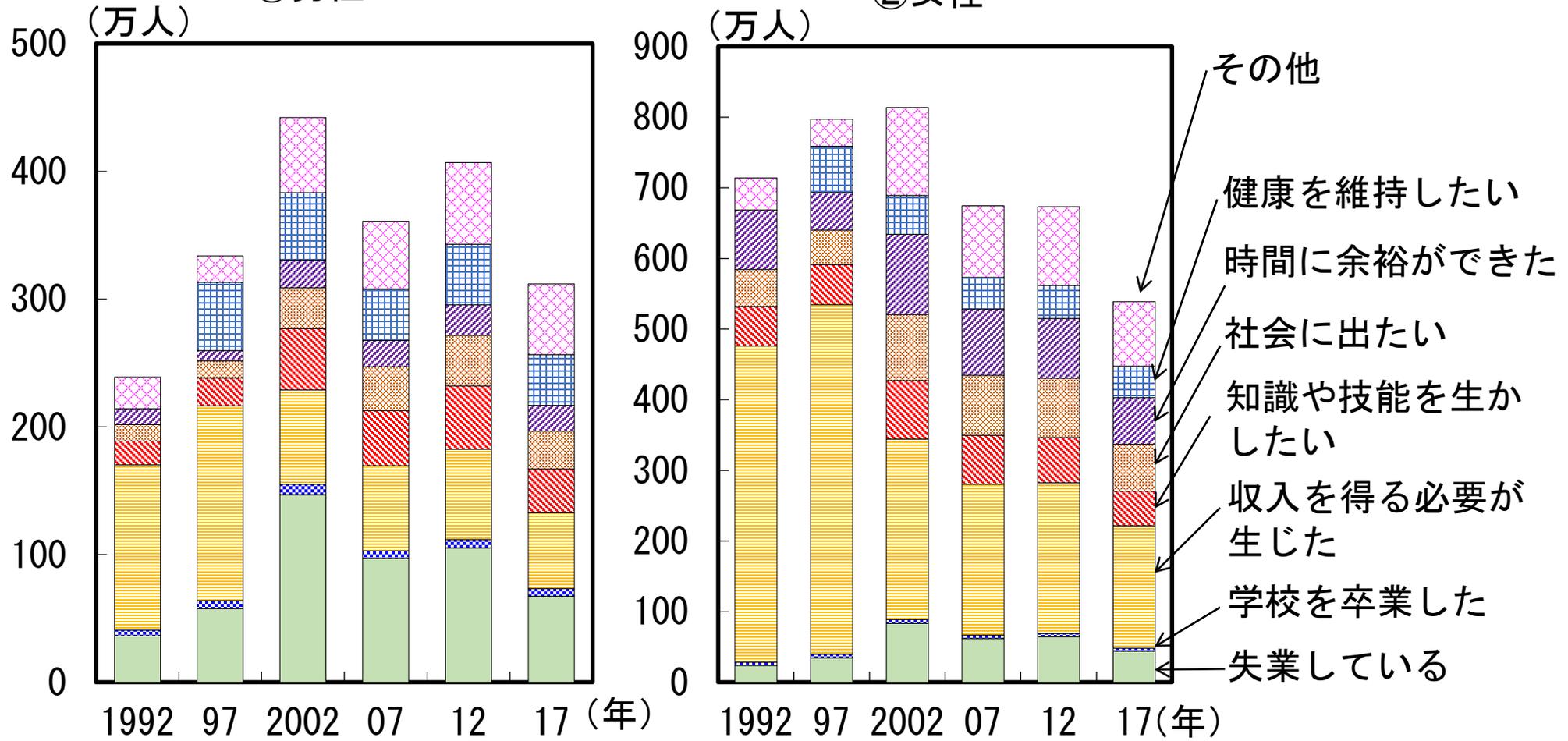
人材の活用に向けた課題（人口減少と雇用の動向、雇用形態の多様化と労働参加の促進）

● 労働の量の減少を緩和するためには、女性や高齢者などの一層の労働参加の促進が必要。人口の1割弱程度を占める不本意非正規雇用者、失業者、就業希望者に対し、制度の見直しや就労支援を通じ、活躍を促していくことが重要。

就業希望者（現在無業者）

①男性

②女性



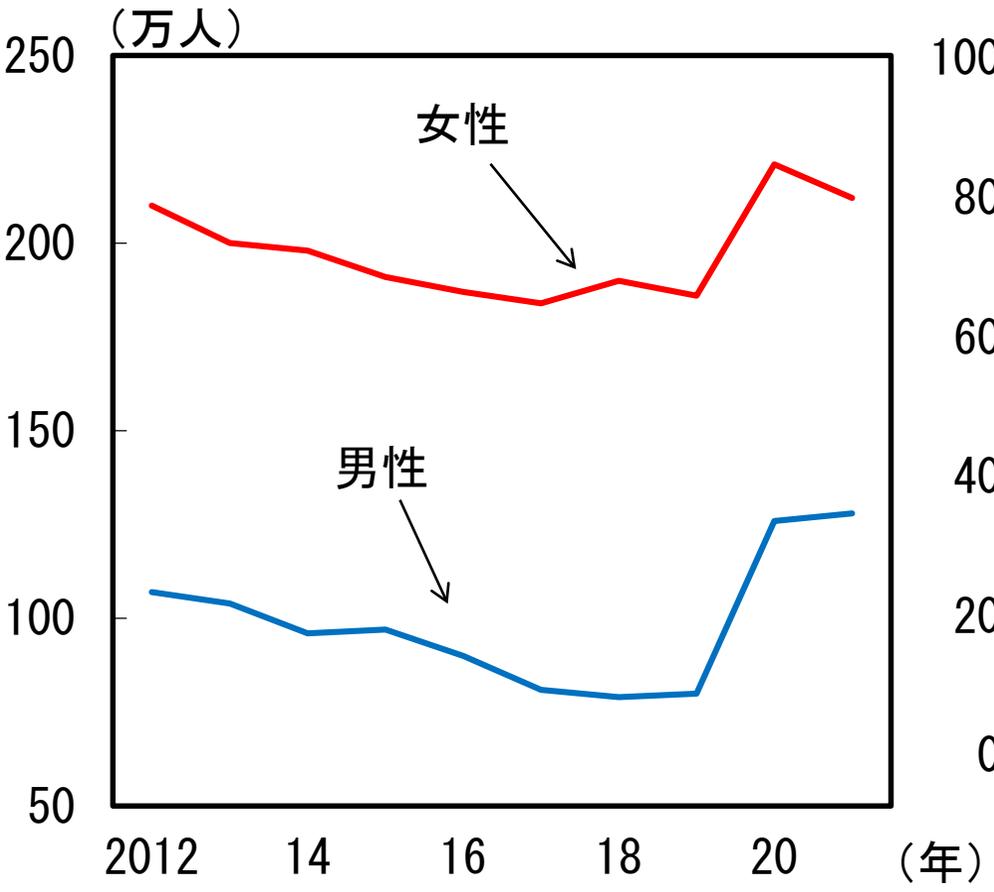
(備考) 総務省「就業構造基本調査」により作成。無業者数には完全失業者数も含まれる。

人材の活用に向けた課題（人口減少と雇用の動向、雇用形態の多様化と労働参加の促進）

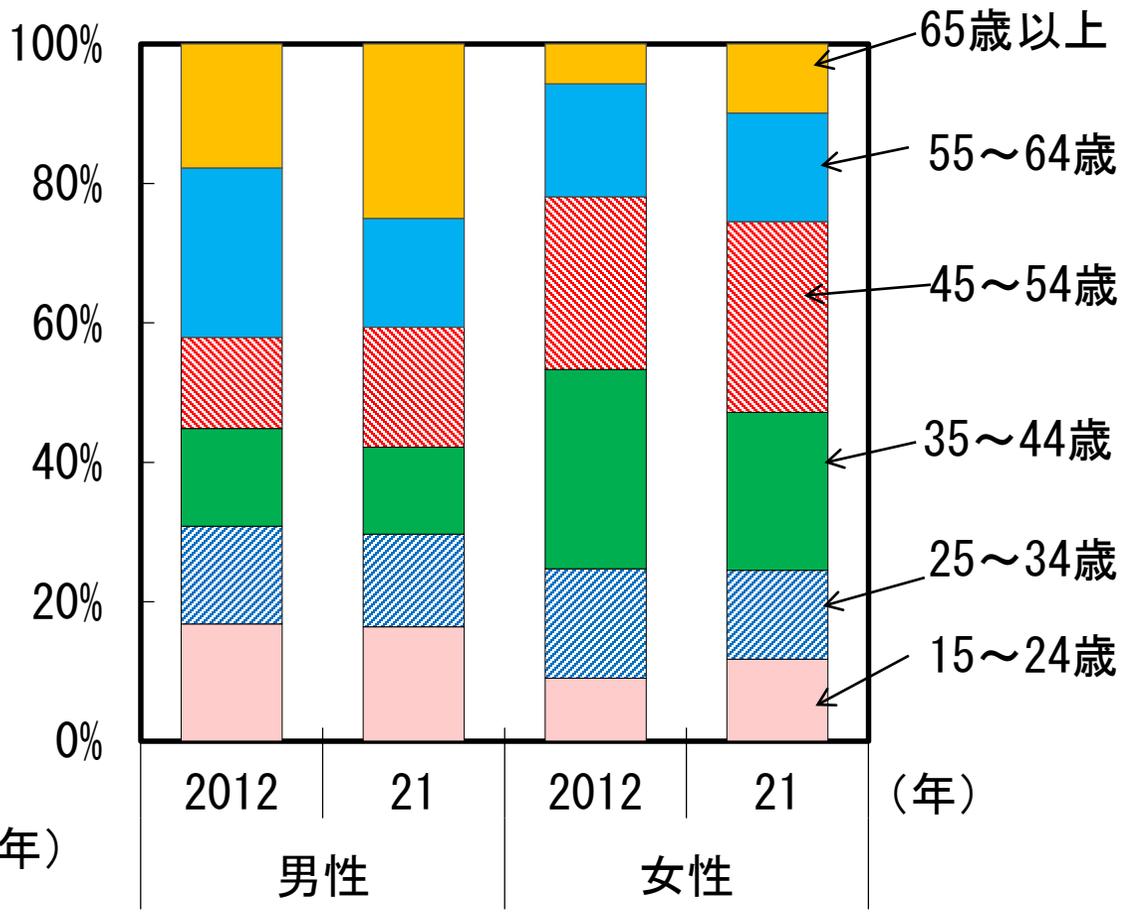
- 就業時間の増加を希望する短時間就業者などに対しても、制度の見直しや就労支援を通じ、活躍を促していくことが重要。

就業時間の増加を希望する短時間就業者

①人数



②年齢別シェア

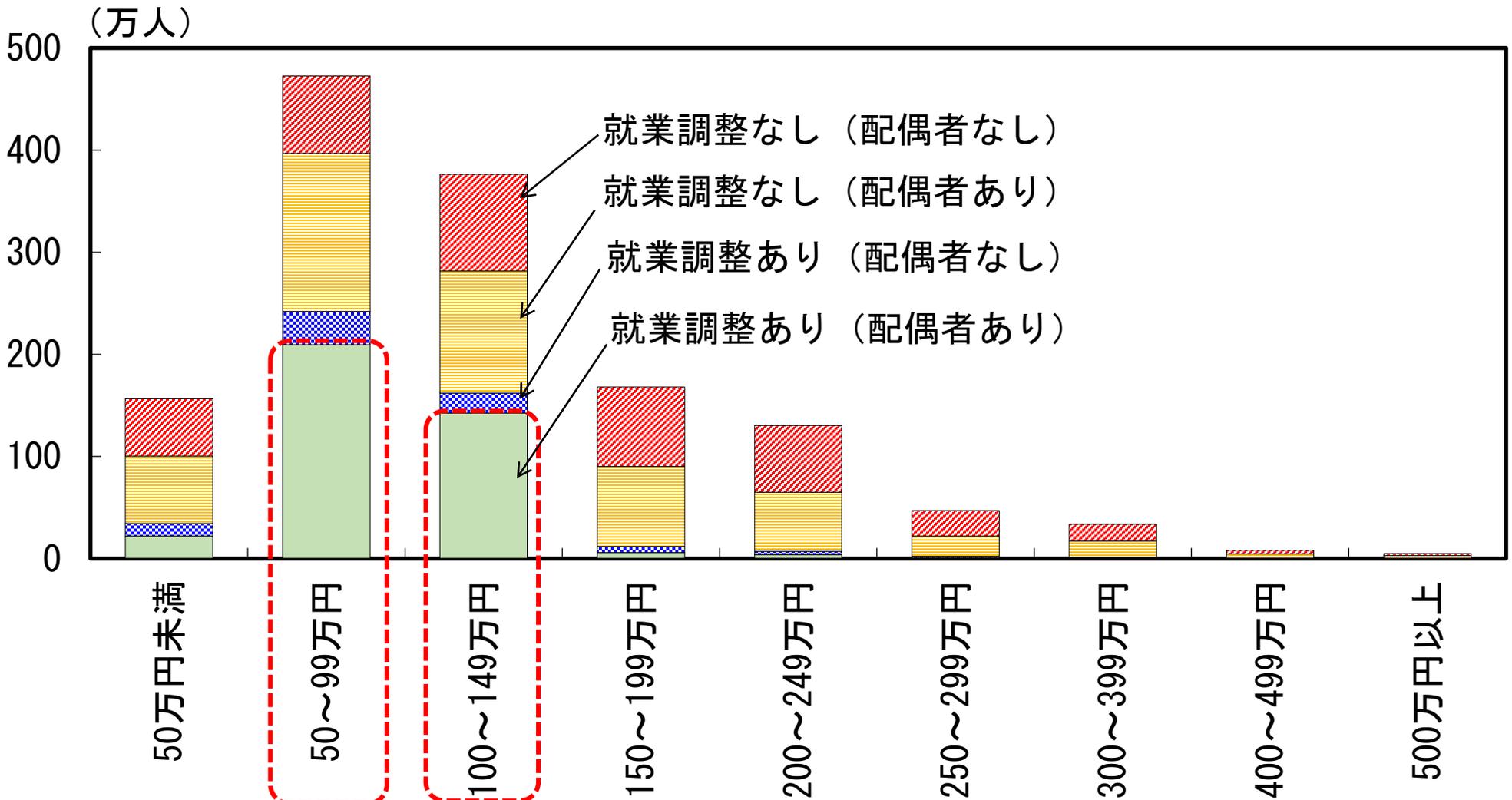


(備考) 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。

人材の活用に向けた課題（人口減少と雇用の動向、雇用形態の多様化と労働参加の促進）

- 就業時間を調整している者などに対しても、制度の見直しや就労支援を通じ、活躍を促していくことが重要。

女性の就業調整（2017年、非正規雇用者）



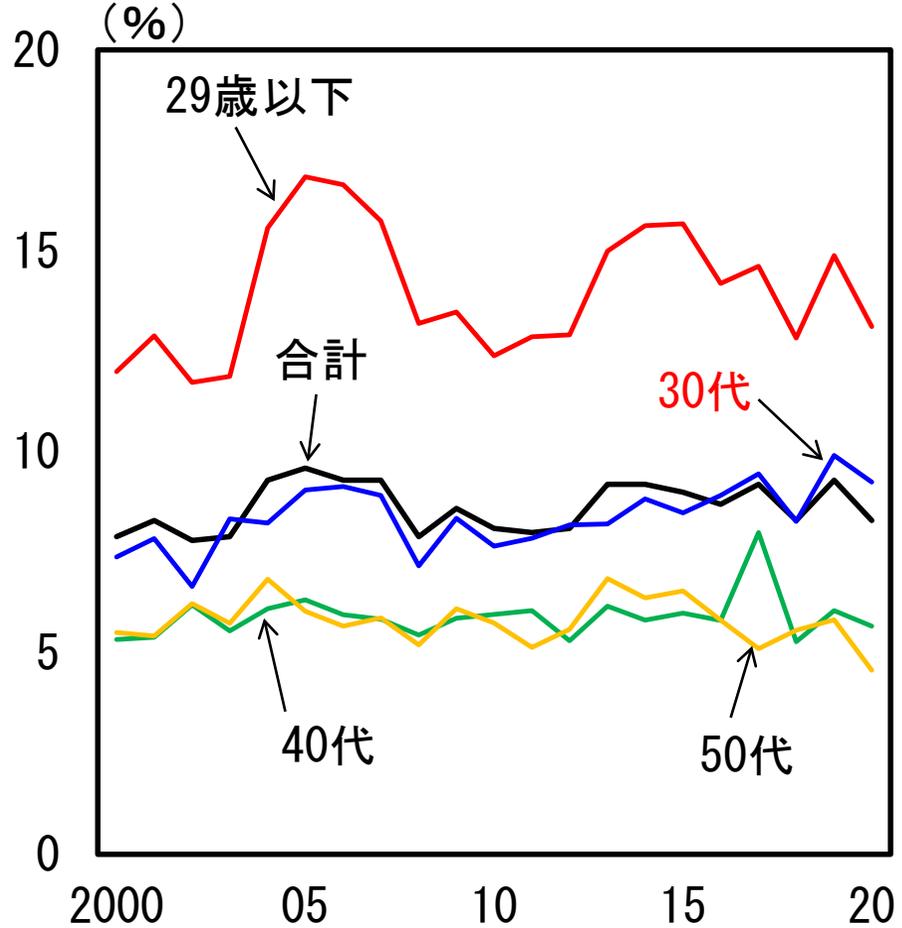
(備考) 総務省「就業構造基本調査」により作成。無業者数には完全失業者数も含まれる。

人材の活用に向けた課題（多様な働き方と労働移動の促進）

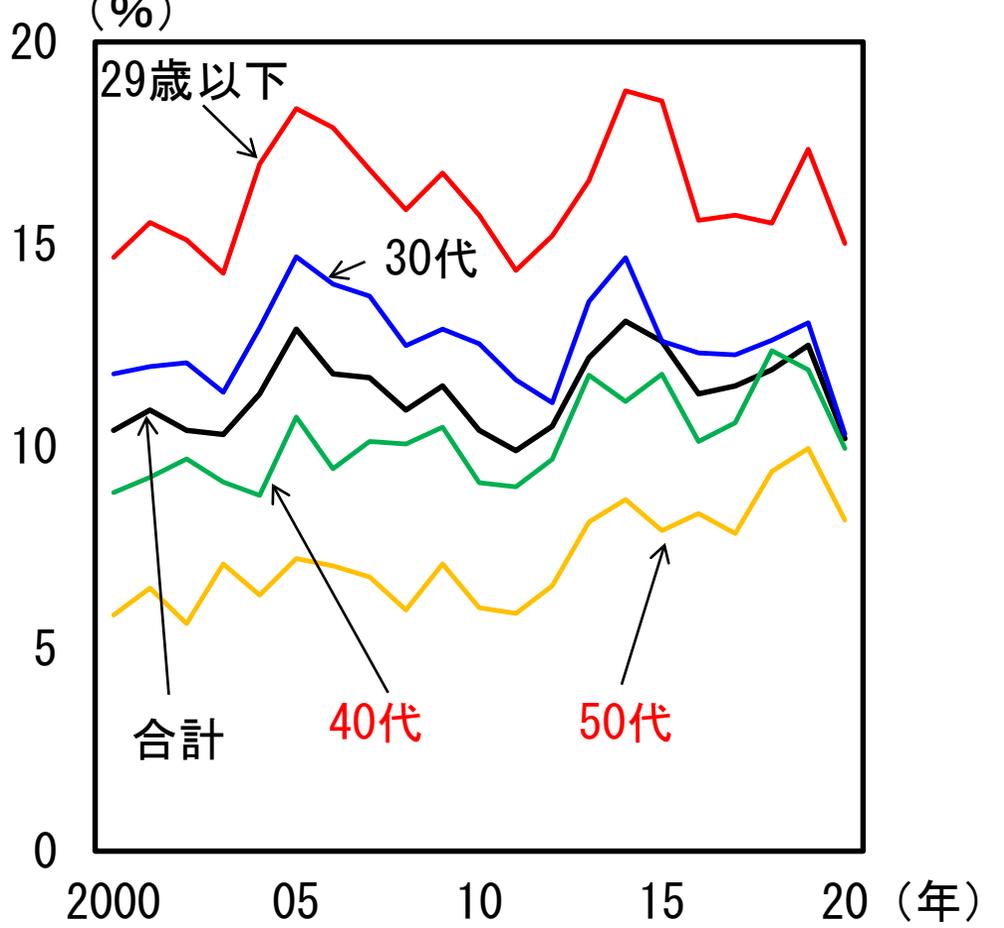
● 労働移動の状況について、転職入職率は、30代男性、40代・50代の女性では上昇傾向。

転職入職率の推移

①男性



②女性

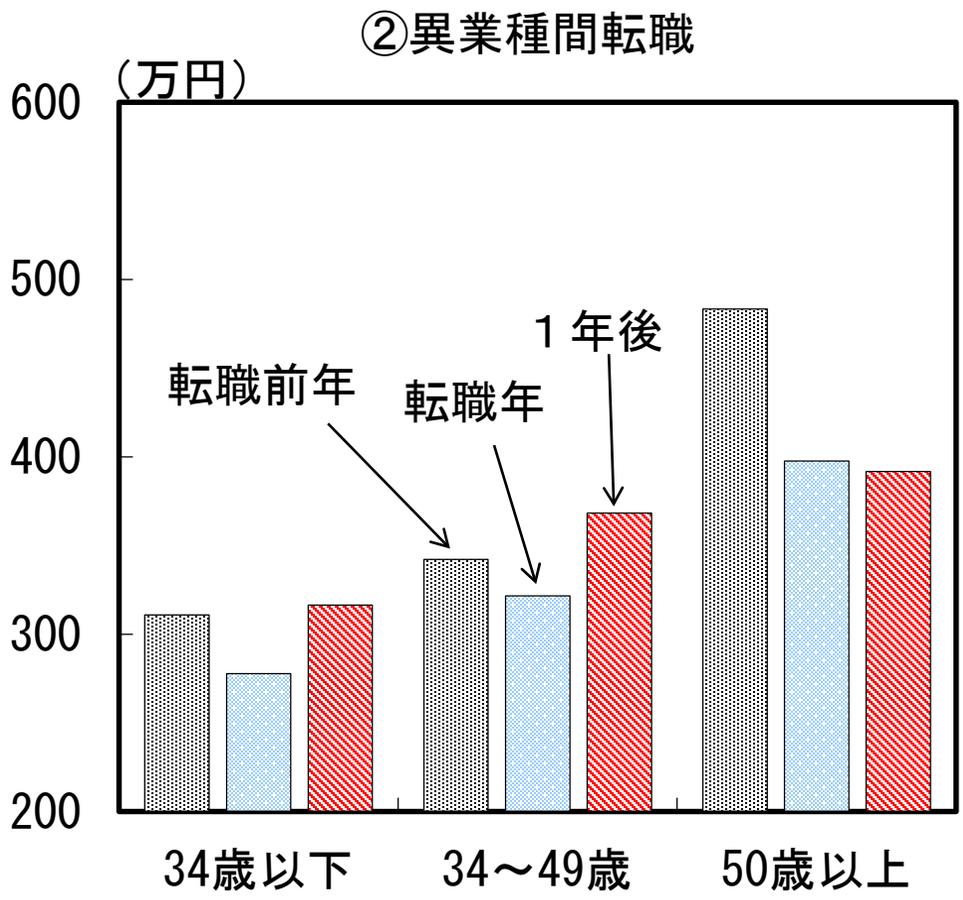
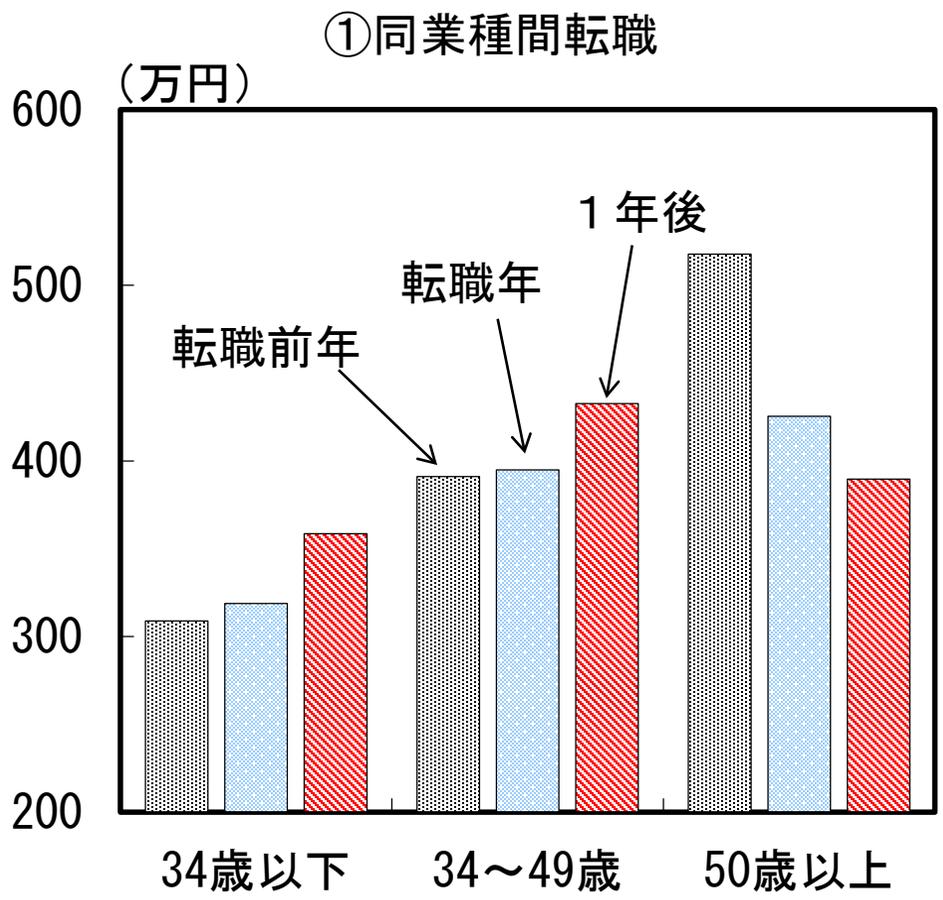


（備考）厚生労働省「雇用動向調査」により作成。転職入職率＝転職入職者数÷常用勤労者数。転職入職者は、入職者のうち入職前1年間に就業経験のある者。

人材の活用に向けた課題（多様な働き方と労働移動の促進）

- 正社員間の転職1年後の年収は、49歳以下では増加しており、転職1年後の年収増加は異業種間転職よりも同業種間の方が高い。

正社員の転職前後の年収の推移（2016～2020年）

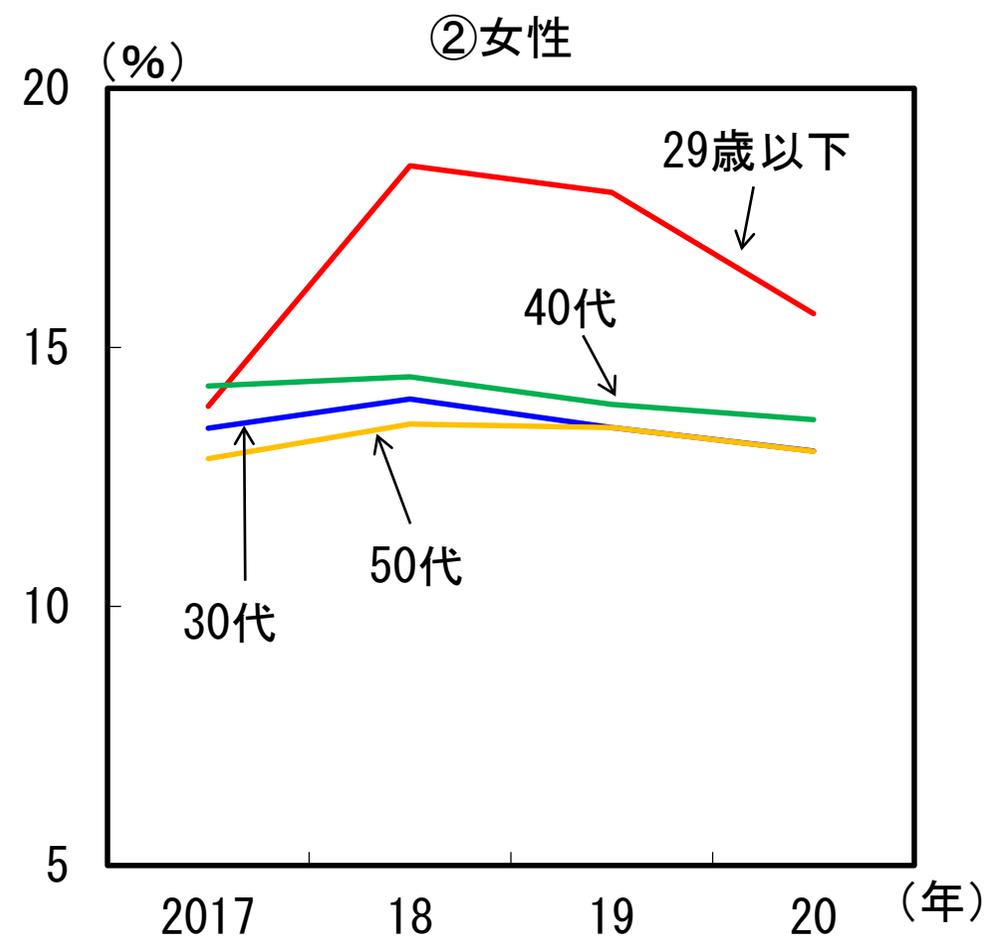
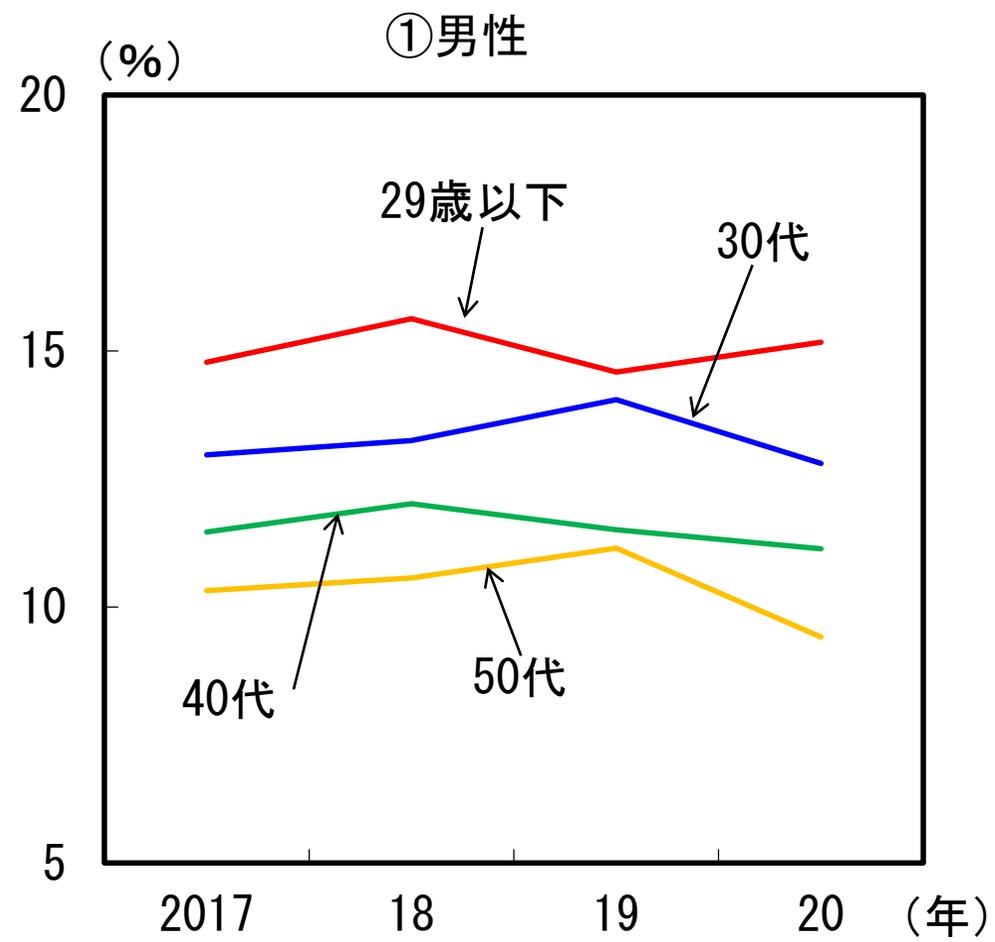


(備考) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。個票による特別集計を行い、集計に当たってはウェイトバックを行っている。12図は2016年から2020年の間に転職した者の年収状況について集計。

人材の活用に向けた課題（多様な働き方と労働移動の促進）

- 副業・兼業は、現時点では若年層中心。成功事例と課題の共有、ガイドラインの普及等を通じ、その動きが広がっていくことを期待。

副業・兼業実施率



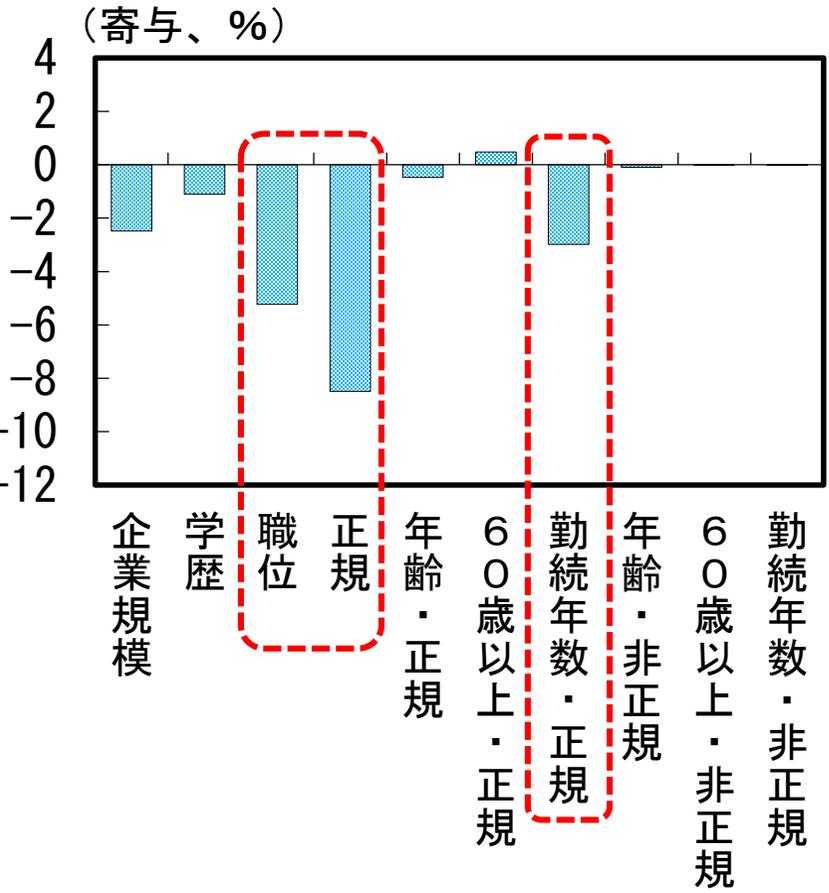
(備考) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。個票による特別集計を行い、集計に当たってはウェイトバックを行っている。12図は2016年から2020年の間に転職した者の年収状況について集計。

労働の質の向上に向けて（男女間賃金格差・非正規雇用と労働の質、リカレント教育促進）

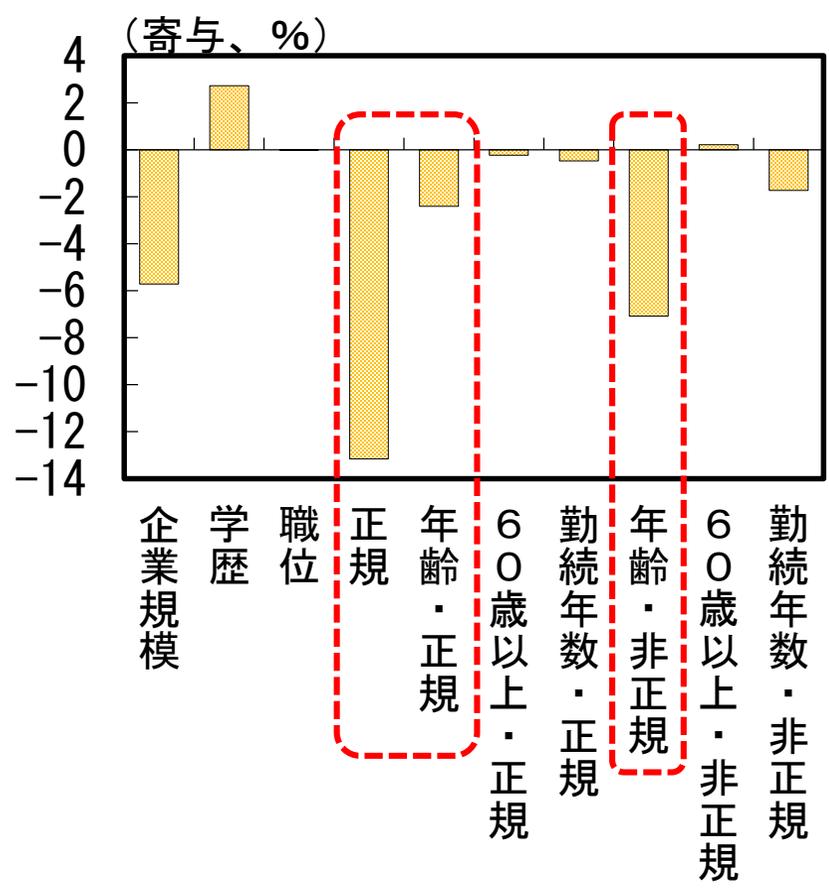
- 男女間の賃金格差の背景には、①女性の方が正規雇用、高い職位のシェアが少ないこと、正規の平均勤続年数が短いこと、②女性の方が正規雇用での就業や年齢の上昇による賃金増加程度が小さいこと等が挙げられる

男女間賃金格差の要因分解

①構成割合の差



②同一属性下での男女間の賃金差

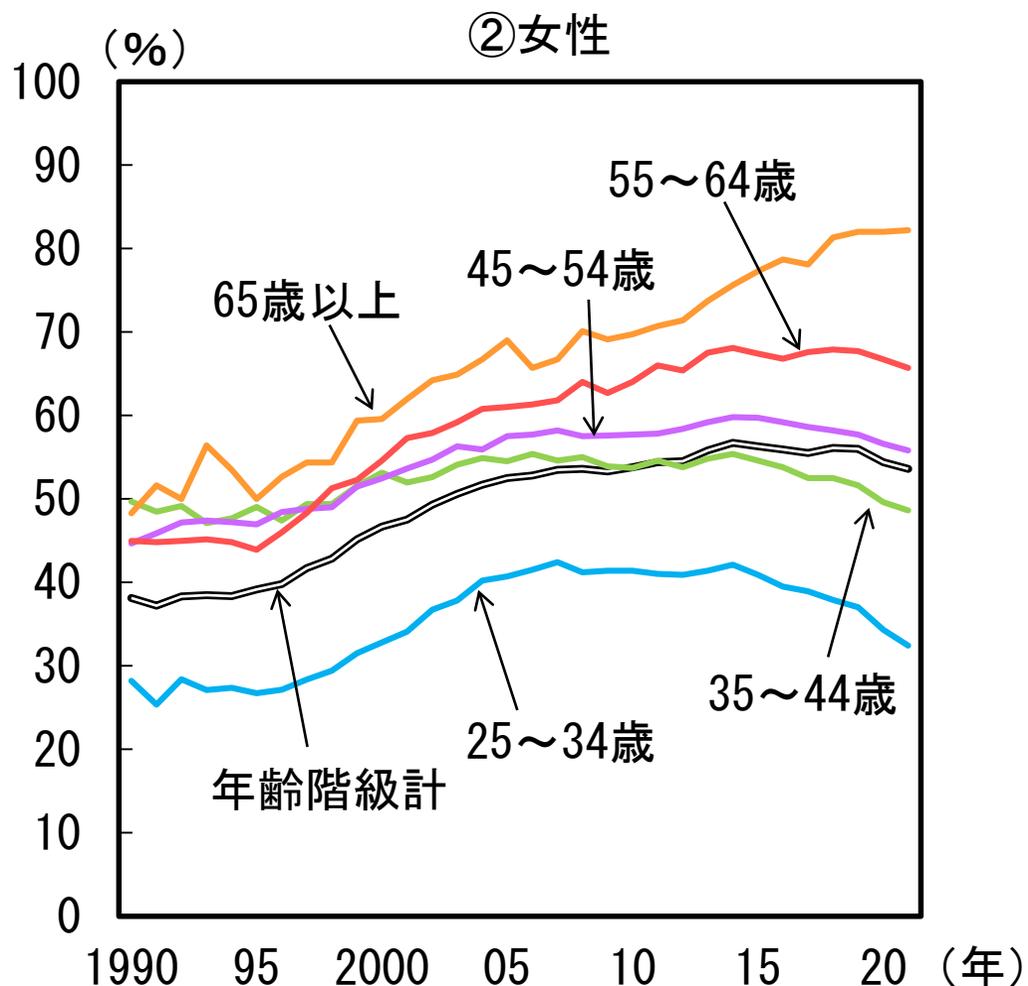
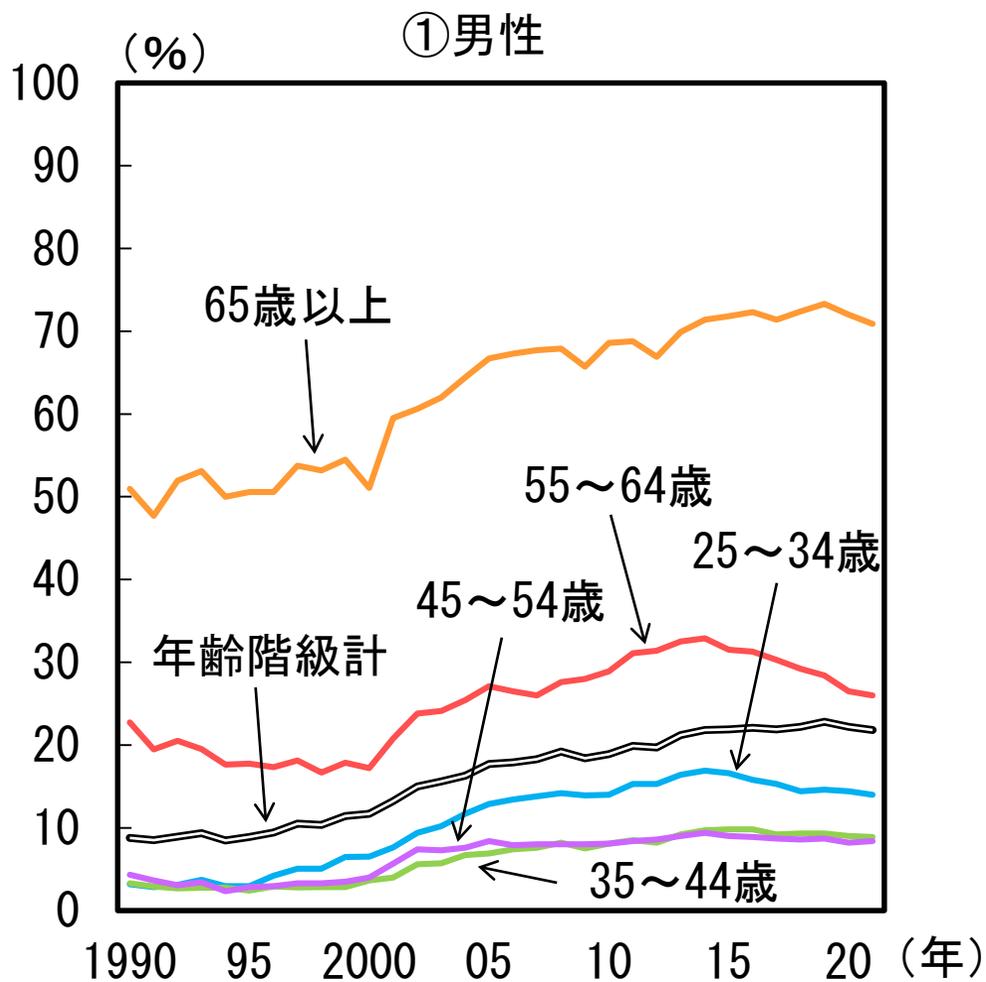


女性の賃金が男性に比べて伸びやすい要因
 ↓
 女性の賃金が男性に比べて伸びにくい要因

(備考) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。個票による特別集計を行い、集計に当たってはウエイトバックを行っている。

- 非正規雇用者比率は男性において中長期的に上昇傾向、女性は2010年代半ば以降、低下傾向

非正規雇用者比率の推移



労働の質の向上に向けて（男女間賃金格差・非正規雇用と労働の質、リカレント教育促進）

- 特にOFF-JTと自己啓発を両方実施する者は、片方のみの者に比べ、年収増加が明確。企業側が業務に必要な技術・能力等を明確化することで雇用者の学び直しを促し、処遇改善や年収増加につながることを期待。

学び直しが賃金に与える影響の経年変化

