

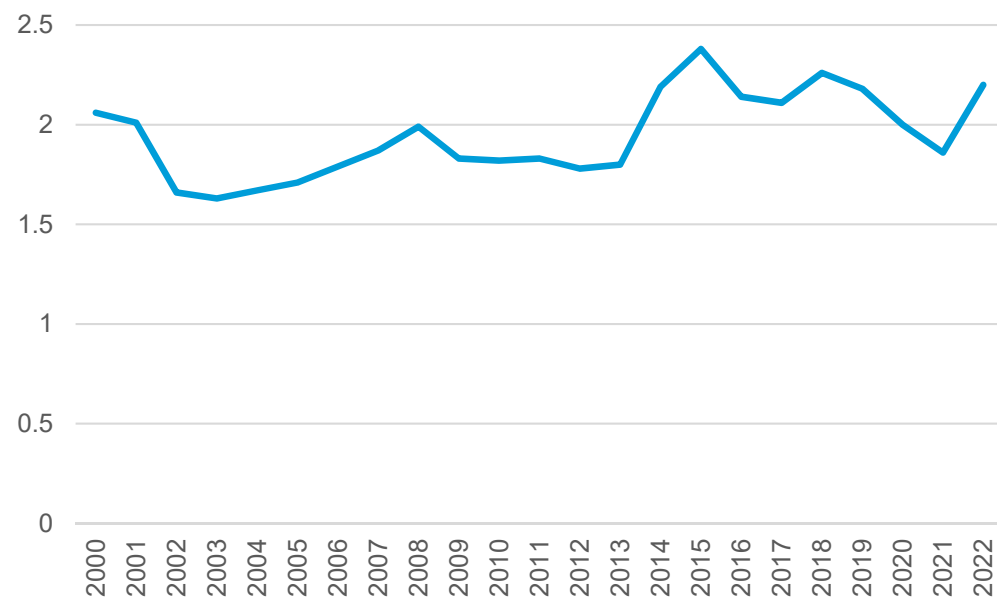
日本の賃金の変化

ESRI政策フォーラム
2023年4月14日
東京大学公共政策大学院・大学院経済学研究科 教授
川口大司

今春の春闘振り返り

多くの大手企業が満額回答へ

厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ集計」



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

毎年8月に発表

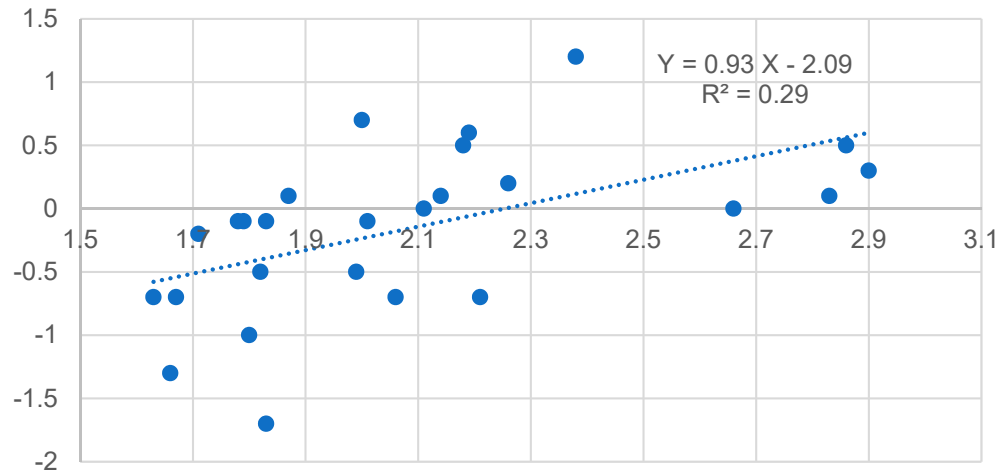
2022年は2.20%

コロナ前は2010年代半ばより人手不足などを背景に2%台にのせていた

今年は3%強ではないか？

中小企業への波及は

主要企業の春季賃上げ率(横軸)と全体の賃金上昇率
(縦軸)の関係



主要企業の賃上げが3%とすると0.7%程度か

賃金動向はどう決まる？

外部労働市場における需給と内部労働市場の構造要因

外部労働市場

短期の労働需給で賃金が決まる

市場は引き締まっており、賃上げ圧力に

内部労働市場

日本の伝統的な大企業の中での賃金決定のように、企業内部での処遇決定 外部労働市場は引き抜きや離職の決定要因として制約条件となるものの、各企業が処遇を決定

考慮要因は、労働者の技能育成（ホールドアップ問題の回避）、管理職の養成、トーナメント構造、やる気の引き出しなど

短期の需給で賃金が決まらない

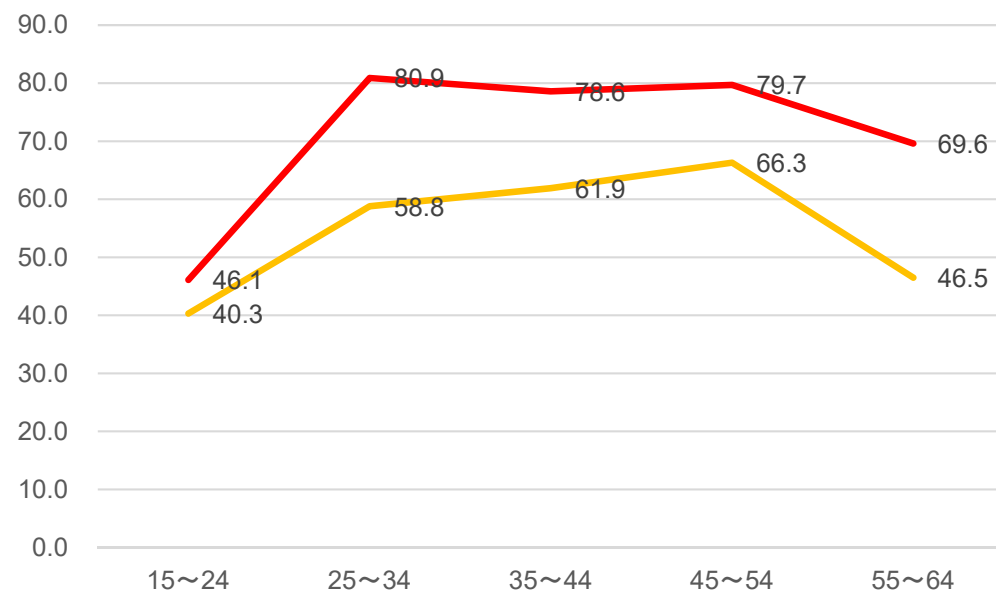
技術進歩の速さ、経済活動のグローバル化などを背景に、長期的な視点に立った社内の人材育成の重要性は相対的に低下しているといわれる

勤続年数の短期化、賃金カーブの平坦化、ジョブ型雇用の導入など

日本型雇用の重要性低下は賃下げ圧力に

労働市場における供給制約

女性の就業率

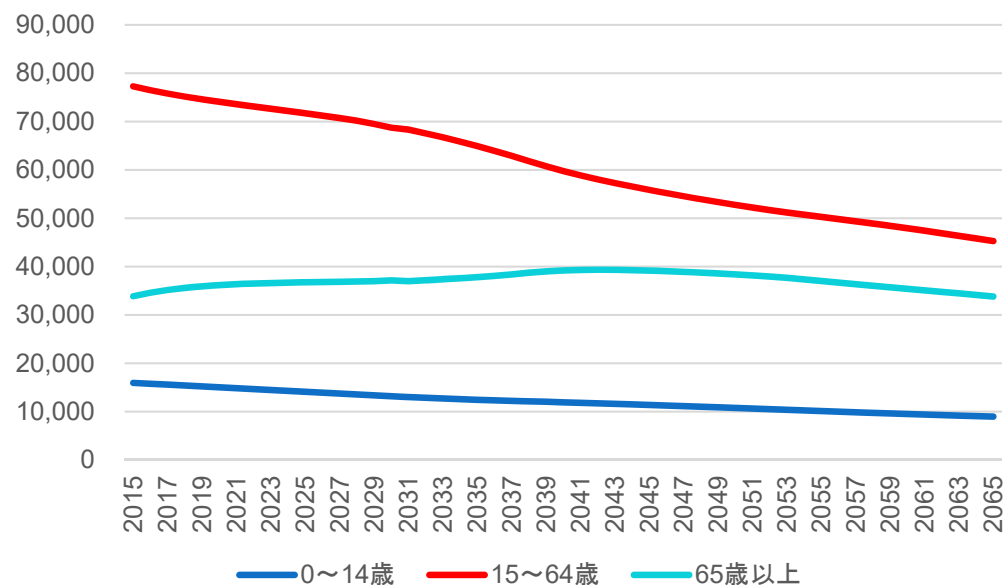


総務省「労働力調査」2000年1月vs.2023年1月

女性の就業率は過去20年ほどで大幅に伸びてきたがそろそろ頭打ちではないか

労働市場における供給制約

生産年齢人口の減少

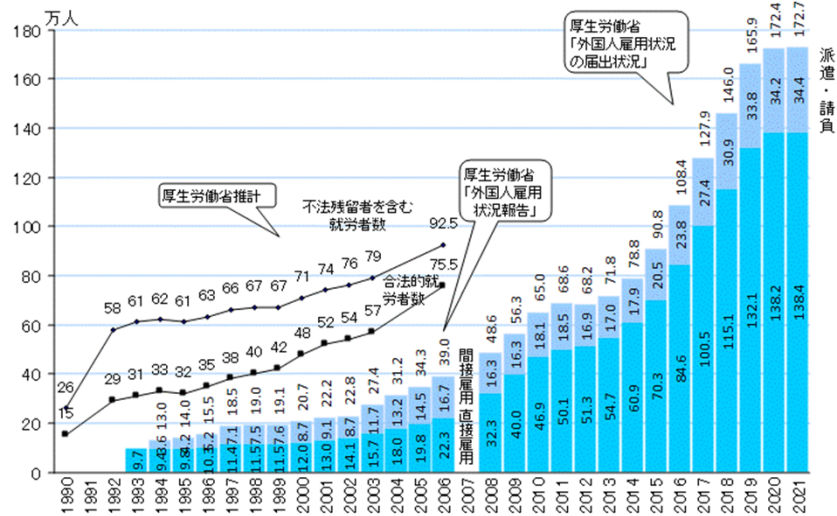


国立社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」
2040年にかけて15-64歳人口は毎年70万人のペースで減っていく

労働市場における追加供給要因

外国人労働者の動向

外国人労働者数の推移



- (注) 厚生労働省研究会推計の外国人労働者は、「外交」、「公用」、「研修」及び「永住者」(特別永住者を含む。)以外が対象。外国人雇用状況報告も同様。外国人雇用状況の届出状況では特別永住者、外交、公用以外。
- ・厚生労働省推計: 不法残留者以外の不法就労も相当あるがこの推計結果には含まれていない。
 - ・外国人雇用状況報告: 従業員50人以上規模の事業所については全事業所、また、従業員49人以下規模の事業所については一部の事業所(各地域の実情や行政上の必要性に応じて選定)を対象に、公共職業安定所が報告を求めているもの。間接雇用とは労働者派遣、請負等により事業所内で就労している者。
 - ・外国人雇用状況の届出状況: 全ての事業主に届け出義務
- (資料) 2003年までの厚生労働省推計は厚生労働省「外国人労働者の雇用管理のあり方に関する研究会」資料(2004.1.16)他(原則、年末現在)、2006年は厚生労働省職業安定局「6月の外国人労働者問題啓発月間の実施について」(2008.5.30)、棒グラフは厚生労働省「外国人雇用状況報告」(各年6月1日現在)、及び「外国人雇用状況の届出状況について」(10月末現在)

社会実情データ図解 <http://honkawa2.sakura.ne.jp/3820.html> より
 技能実習に加えて特定技能制度が2018年に創立 ブルーカラー労働者を労働者として受け入れ
 今後増えていくことが予想されるが、生産年齢人口の減少ペースに追い付くか

日本型雇用慣行の変化

低下する日本型雇用慣行の重要性

勤続年数の短期化

Kawaguchi and Ueno (2013)

1970年生まれは1944年生まれに比べて20%勤続年数が短い

賃金カーブの平坦化

Hamaaki, Hori, Maeda and Murata. (2012)

キャリアの中盤から終盤にかけての賃金カーブが平坦化

新卒で入った企業をつづける確率が若い大卒労働者の中で低下

Kimura, Kurachi, and Sugo (2022)

勤続年数に伴う賃金上昇が低下

これらはトレンドは長期的なトレンドあり、現在でも継続していると考えられる

トータルで何が起こるのか

産業・雇用形態別に異なる賃金動向が立ち現れる

有期・短時間・派遣といったいわゆる非正規労働者の賃金が上昇

一方で、大企業正社員の賃金上昇は頭打ちに

とくに、40歳代以降の定期昇給が厳しくなる

二つの力のバランスで賃上げがどの程度になるかが決まる

賃上げ＝ベースアップ＋定期昇給のベースアップ

定期昇給部分の役割が減少していく

今後の流れは

賃金構造の変革がおこる

インフレはしばらくすれば落ち着くとの見通しもある

しかし、今年の賃上げは基本給の引き上げの流れを作り出した

このモメンタムは継続すると考えられる

名目賃上げはインフレに追いついていないのが実態であり、実質は賃下げになっている

数年かけて実質賃上げにいたるのではないか

名目賃金の引き上げは、企業にとっては、賃金構造変革の機会

若年層中心の賃上げ→賃金カーブのフラット化

非正規中心の賃上げ→雇用形態間賃金格差の解消

女性中心の賃上げ→男女間賃金格差の解消

賃金統計整備の重要性

新しい賃金統計の作成が望まれている

厚生労働省の毎月勤労統計や賃金構造基本統計調査

サンプルサイズは大きく回収率も高い

問題も指摘されるが引き続き極めて重要

民間給与実態調査（国税庁）と比較しても同様の特性が確認されており、厚生労働省の統計が問題というわけではない (Kawaguchi and Toriyabe, 2023)

問題は労働者の構成が時間とともに変わること

同一労働者の賃金変化をとらえるためにはパネル調査が必要

税務情報（国税庁、東京大学政策評価研究教育センター）

年金の払い込みに関する業務統計（諸外国では学術研究のために利用されている）

クラウドで賃金処理を行っている民間企業のデータ