

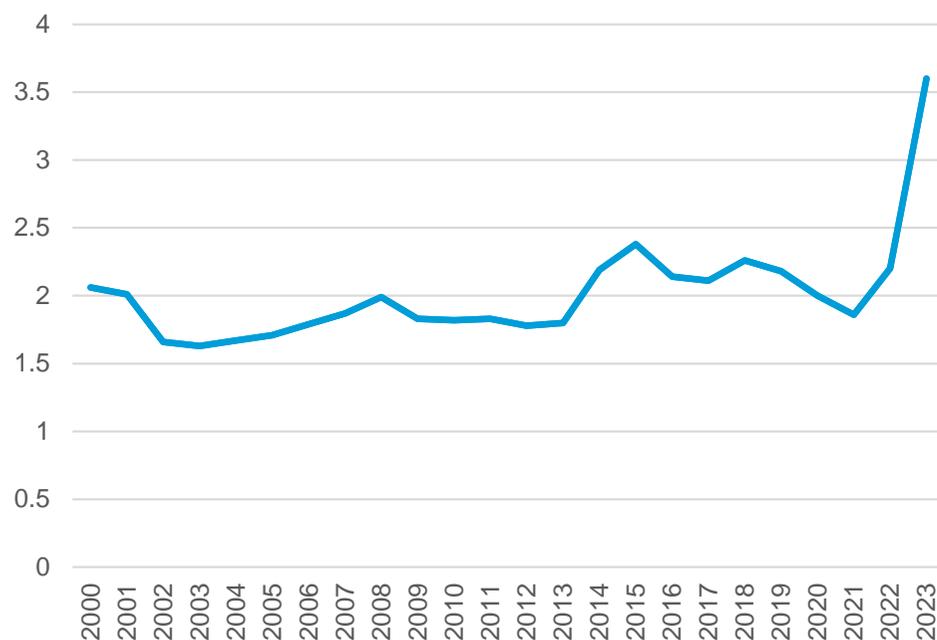
日本の賃金変化

財務省財務総合政策研究所
「資金循環」研究会

2024年2月13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

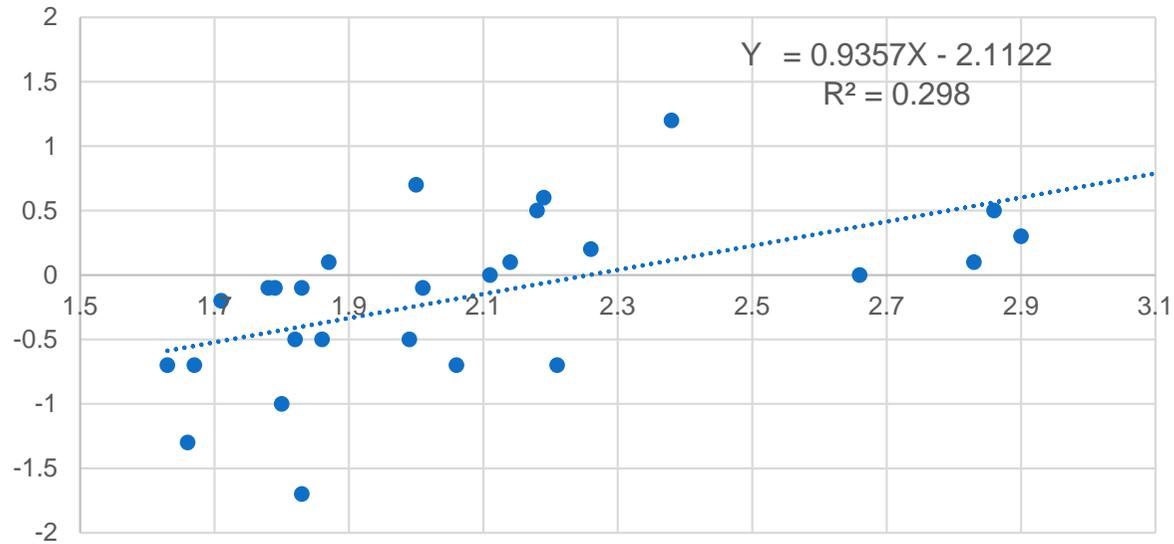
多くの大手企業が満額回答へ 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ集計」



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%、2023年は3.60%
2023年9月の消費者物価は前年同月比で3%上昇
来春の春闘は今年と同程度の賃上げか？

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4.0%とすると1.6%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

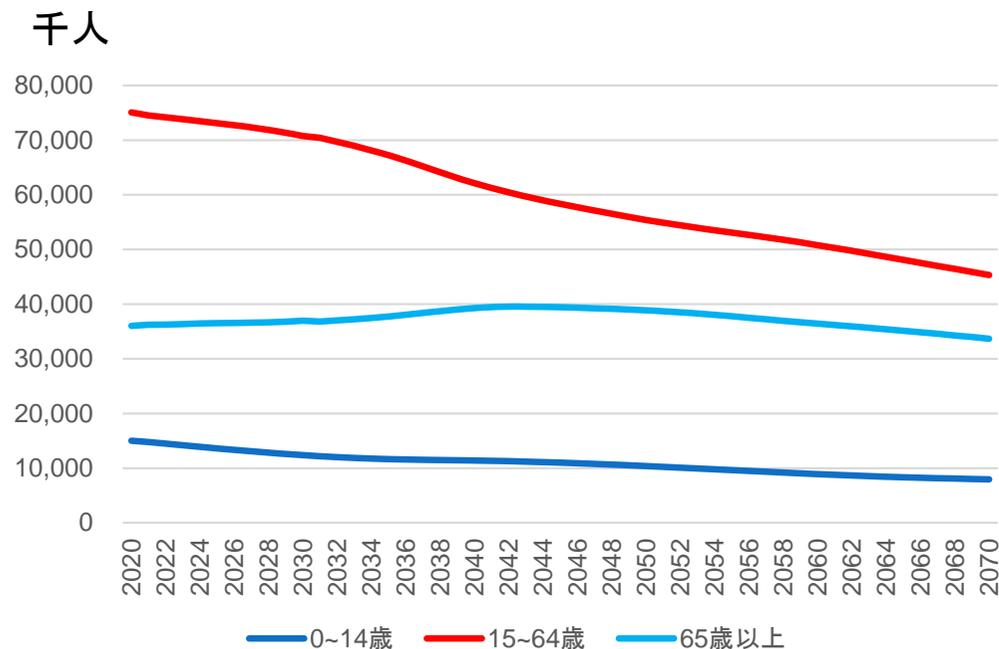
その結果として、勤続年数の短期化、賃金カーブの平坦化、ジョブ型雇用の導入などが起こっている

内部労働市場の重要性低下は賃下げ圧力に

外部労働市場

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（令和5年推計）」

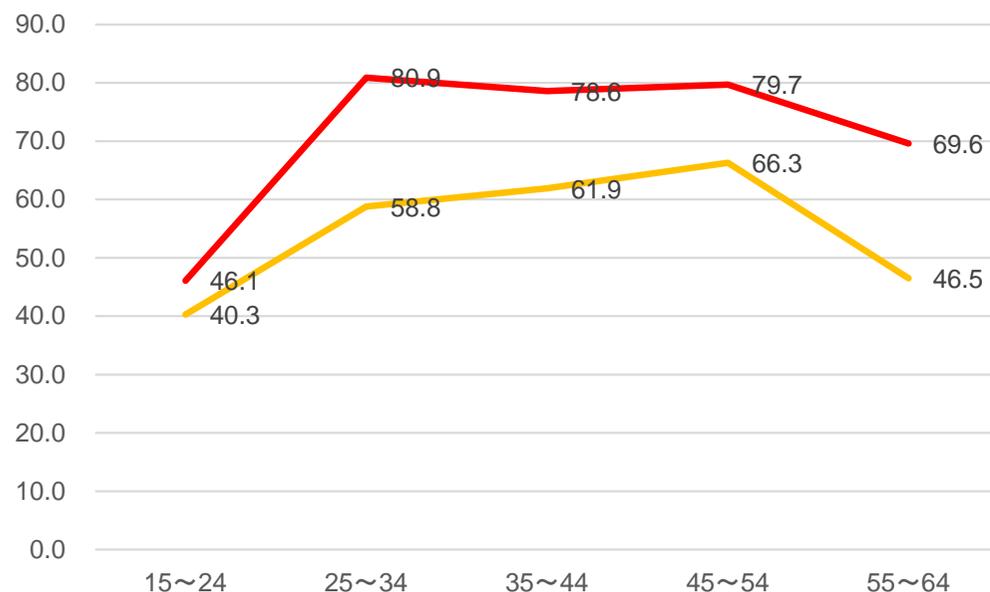
2040年にかけて15-64歳人口は毎年70万人のペースで減っていく

人口減少は賃金上げ圧力になる

ただし、若年者と中高年者は完全代替ではないため、賃上げ圧力は若年層を中心にかかる

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

そろそろ伸び悩みがみられるとの指摘

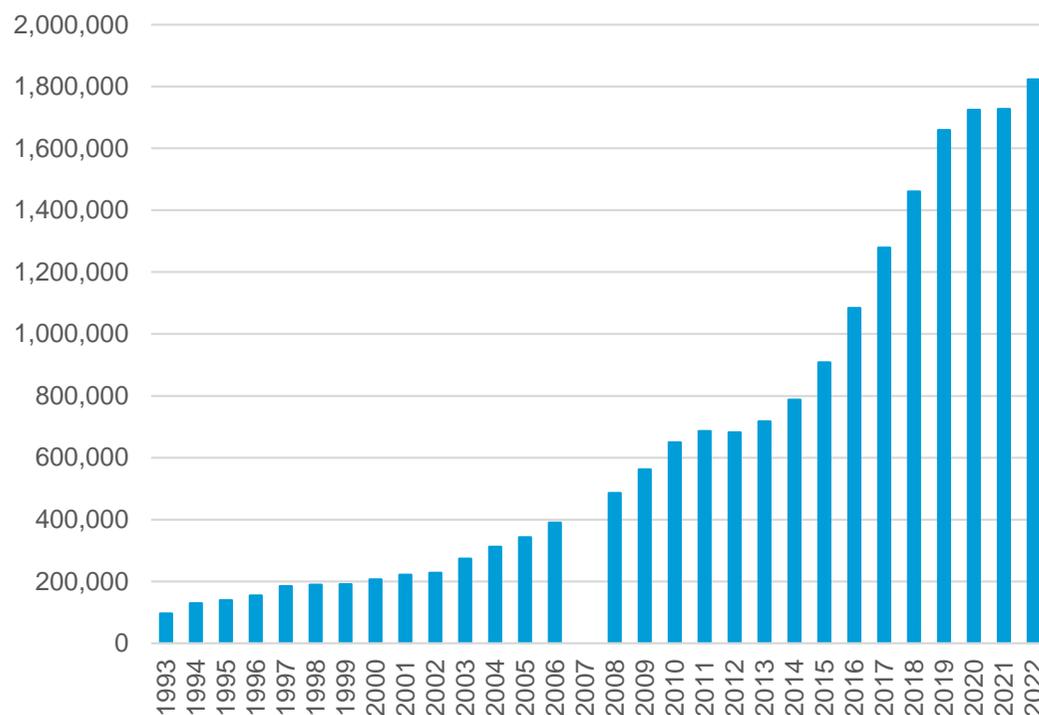
もともと、年金財政検証で用いられる「労働力需給の推計」（2019年3月、独立行政法人労働政策研究・研修機構）によると 2040に **25-34 82%**, **35-44 88%**, **45-54 84%**, **55-64 71%**

母親の就業継続が一般化しており、その部分が伸びしろになる

この部分の供給動向は予測が難しいが、賃金決定要因となる

労働市場における追加供給要因

外国人労働者の動向



厚生労働省

外国人雇用状況報告 [H5~H18](#)、外国人雇用状況
の届出状況 [H20~](#) より作成

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は追い付かない
人手不足解消の決め手とはならず、賃金上昇圧
力に

内部労働市場

内部労働市場の変化

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・年齢別に異なる賃金動向が立ち現れる

有期・短時間・派遣といった非正規労働者の賃金が上昇

ITエンジニアなどの専門職での賃金上昇

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

インフレは落ち着きつつあるとの見方もある

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

名目賃金の上昇は継続する

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

毎月勤労統計の2023年12月の前年同月比：一般1.4%, パート2.5%, 計1.0%

一般労働者、パート労働者の中でも構成は変化しているのではないか？

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

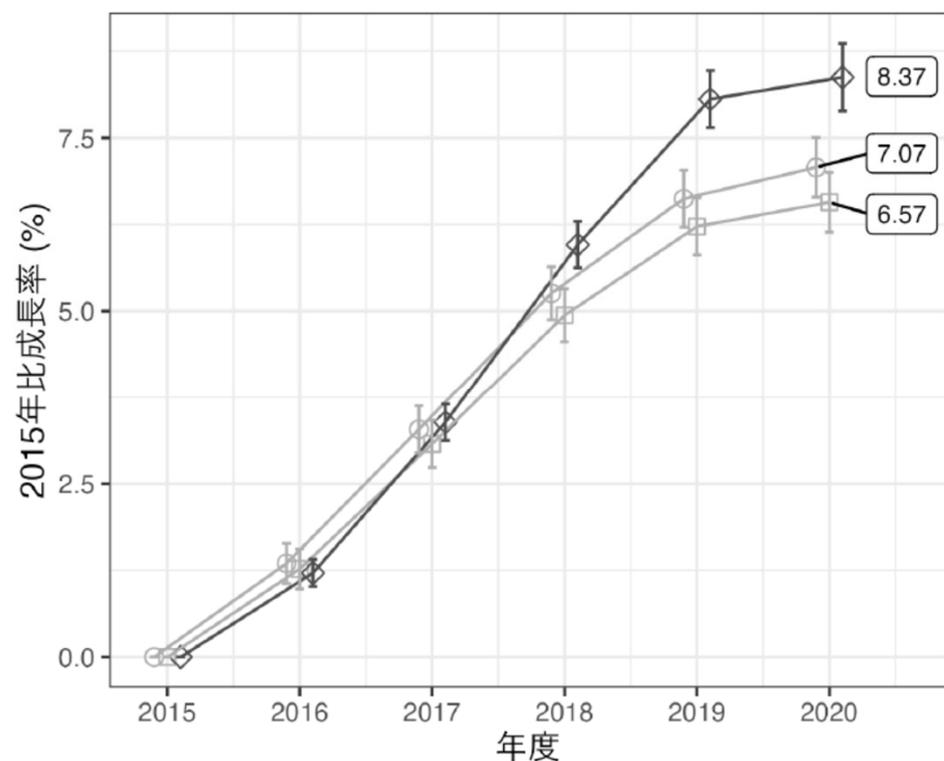
税務情報（国税庁、東京大学政策評価研究教育センター）

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

税務情報を用いた東京大学政策評価研究教育センターの取り組み

図3: A市における年間給与収入の2015年比成長率



○ (1) 年度 □ (2) 年度, 年齢 ◇ (3) 年度, 年齢, 個人固定効果

平均賃金上昇の一部は労働者の高齢化
(7.07%から6.57%に低下)

同じ労働者の中での賃金変化に着目すると
賃金上昇は大きくなる
(6.57%から8.37%に増加)

長所: 同一労働者の年収変化を追える

短所: 年に一度しかとらえられない、労働時間がわからない

- 出典: 亀山裕貴・川口大司 (2023) 「税務データのパネル構造を用いた給与収入変化の把握」 経済セミナー2023年8・9月号

民間企業の賃金支払いデータ（Payroll社のデータを用いて内閣府が実施中）

- クラウドで賃金支払い処理を行っている企業の存在
- 彼らのデータを整備することで、同一労働者の賃金変化を月レベルの高頻度でとらえることができる
- 労働時間のデータも含まれている
- 外部労働市場にさらされている労働者と内部労働市場に潜っている労働者の双方の動向をとらえることができる → 消費などへの影響
- 長所：高頻度かつパネル、全ての労働者の時間当たり賃金をとらえられる
- 短所：転職者の賃金変化はとらえられない

オルタナティブデータを用いた日銀の取り組み



(注) 募集賃金は、各月の最終月曜日に主要民間求人媒体に掲載されている正社員求人の平均募集賃金。正社員の平均賃金は、「毎月勤労統計」における一般労働者の所定内給与（共通事業所ベース）。

(出所) 古川・城戸・法眼 (2023)

- HRlogの求人広告をスクレイプしたデータを利用
- 全体の平均賃金への弾力性は6か月ラグで0.3程度
- 出ている求人広告が変化しており、求められる人材も変化しているが、これをとらえることは困難
- 外部労働市場の需給をビビッドに反映