

介護・保育サービス業における賃金と労働移動の実態

財務省大臣官房総合政策課

調査員

白井 斗京

(ポイント)

介護・保育サービス業の雇用・賃金について、他の対人サービス業との比較を通じて、労働者属性や賃金動向等の特徴を整理するとともに、産業をまたいだ労働移動の状況や、産業ごとの賃金の共和分分析等によって、産業間の雇用・賃金の関連性を明らかにすることを試みた。

1. はじめに

日本では、2020年以降のコロナショックが生じる前から、介護・保育サービス業のような労働集約的な対人サービス業をはじめとする多くの業種において、「人手不足」に直面していると考えている事業者が増加してきた。今後、生産年齢人口の減少が続くという構造的な要因は継続すると考えられるが、これまで人手不足に直面していた事業者や業種において、技術革新を背景に、可能な分野から資本による代替が行われ、労働者が柔軟かつスムーズに移動することができれば、人手不足の解消と賃金の上昇が進むことも期待される。しかしながら、コロナショックが生じる以前においては、有効求人倍率が高止まりする一方で、対人サービス業をはじめ、賃金の上昇が起こりにくい業種が多くみられていた。

個々の事業者が人手不足に直面し、労働需給のひっ迫が生じているように見えるにもかかわらず、マクロ的にみると賃金が上がらないことについては、これまで、①非正規雇用の増加によって平均賃金が押し下げられていること、②中高年の正規雇用者（インサイダー）の雇用維持を優先するために新規採用者（アウトサイダー）の賃金上昇抑制圧力が働き、正規雇用の賃金プロファイルのフラット化が起きていること、③一部の業種では労働環境等の条件が厳しいために労働供給曲線が垂直に近いような状態にあり、そもそも他の業種から人が移動してきにくい一方で、企業の経営環境が厳しいために労働需要曲線が水平に近く、人手不足の状況においても賃金を引き上げることができない状況になっている可能性があること等がその要因として指摘されている（鶴他（2019））。

人手不足が指摘されている対人サービス業の中でも、介護・保育サービスにおいては、今後、さらなる高齢化の進展による介護需要の増加や、女性の労働参加の増加による家庭外での保育サービスの需要の増加が見込まれており、将来にわたって、需要の増加に見合ったサービスの供給増加がどのように実現されるのかは重要な問題である。この問題を考える際には、介護・保育サービス業における雇用や賃金をはじめとする労働市場の状況について、他の業種との関係も含め

て考えることが必要とされる。

介護サービスについては、介護報酬制度の下で、保険が適用されるサービスの価格が公定価格によって決められており、それらが定期的に改定されるまでの間は固定されているため、これらの業種では、賃金の水準が労働市場の需給を反映して柔軟に動きにくいとの指摘がある（漆・角田（1998））。例えば、花岡（2015）は、介護報酬は原則3年に1度改定されるが、この間に人手不足が生じて賃金が速やかには調整されないことを指摘している。他方で、介護報酬と賃金の関係については、Kondo（2019）において、2012年の介護報酬改定の際に人件費相当分の地域手当が変更された事例について分析が行われており、介護保険給付の支払いは増えているにもかかわらず、事業所単位でみた雇用、および職員の月収・労働時間は増えていないことが示されており、介護報酬がプラスに改定されたとしても、それがそのまま労働者の賃金の上昇に結び付かないケースもあることが指摘されている。

介護サービス業において働く労働者が、賃金の変化に対してどのように反応するかについて、鈴木（2010）は、介護サービス業から他の業種への転職の要因についての推定結果を用いて、介護サービス業の賃金上昇が、他業種への転職率を減少させる効果を持つと主張している。これに対して、岸田・谷垣（2011）においては、訪問介護分野の短時間労働者の賃金弾力性が負の値となっていることが指摘されており、パートタイム労働者については、税・社会保障制度の影響によって、賃金上昇に応じて、むしろ労働時間を減少させる可能性があるとされている。また、田（2020）は、介護サービス業において、①賃金水準よりも、労働時間を柔軟に選択できることを優先する女性・既婚・非正規労働者が多いこと、②小売、飲食等の他の対人サービス業と比べて相対的に高い賃金水準にあること、③事業収入の7割を人件費が占めるコスト構造の下で、事業者にとって賃金の上昇を抑制する必要性が高いことなどによって、賃金の水準や上昇率が低くなっている可能性があることを指摘している。

また、保育サービスについては、坊（2018）が、認可保育所においては国が保育士の人件費等をもとに運営費を定めていることから、事業者が独自に保育士に支払う賃金を調整する余地が少ないことを指摘している。

これらの研究では、介護・保育サービス業において、公的なサービス価格設定と報酬制度の下で、事業者がどのような賃金の設定を行っており、労働者がどのように労働供給を変化させているかが主に議論されているが、中長期的な労働市場における需給を考えていくためには、現時点において、介護・保育サービス業における雇用者がどのような属性を有しており、他の業種との間で比較してどのように賃金の水準や伸び率が異なっており、他の業種との間でどのように人の動きがあるのかを定量的に把握しておくことは有用と考えられる。そのため、以下、本稿では、まず2節で、介護・保育サービスの賃金・雇用の状況に関して、介護・保育サービス業における雇用者の属性や、賃金の水準・変動率が他の業種と比較してどの程度異なっているのか、また、介護・保育サービス業と他の業種との間で、労働者の移動がどの程度行われているのかを、データに基づいて確認する。その上で、3節で、共和分分析等を用いて、介護・保育サービス業と他の対人サービス業との間で、賃金の変動率についてどのような関係があるといえるかを検討する。4節は結果のまとめである。

2. 介護・保育サービス業における雇用者、賃金、労働移動の特徴

(1) 使用データ

本節では、介護・保育サービス業において雇用されている人々の属性や、その受け取っている賃金の水準および伸び率、他業種との間の労働移動について、他のサービス業と比較して、どのような特徴があるかを、利用可能な統計データを用いて明らかにする。雇用者の属性別構成比、属性別賃金については「賃金構造基本統計調査」のデータを参照し、他業種との間の労働移動については「雇用動向調査」のデータを用いる。比較する対象としては、対人サービス業を想定し、医療業、小売業、飲食サービス業、宿泊業、生活関連サービス業、その他サービス業（人材派遣業等）を考慮することとする¹。

「賃金構造基本統計調査」は、常用労働者（期間を定めずに雇われている労働者または1か月以上の期間を定めて雇われている労働者）を5人以上雇用する全国の事業所を母集団として、約7万8千事業所のサンプルを調査し、毎年6月の賃金を集計している。本稿では、このうち、民営事業所の一般労働者の所定内給与を分析対象とする。ここで、一般労働者とは、常用労働者のうち、就業形態が短時間労働者（一日の所定労働時間または一週の所定労働日数が少ない労働者）に該当しない者である。それぞれの事業所において、正規労働者と呼ばれているか、非正規労働者と呼ばれているかは区別されないことから、労働時間または日数が短くない非正規労働者も対象に含まれる。

「雇用動向調査」は、常用労働者を5人以上雇用する全国の事業所を母集団として、約1万7千事業所のサンプルを調査し、年2回、事業所が新たに採用した入職者数、事業所を退職したか解雇された離職者数を公表している²。

分析対象とする「介護・保育サービス業」のデータとして、これらの統計の大分類「医療、福祉業」に含まれる中分類「社会保険・社会福祉・介護事業」のデータを用いる。この中分類の中には、さらに小分類として「老人福祉・介護事業」、保育を含む「児童福祉事業」、「障害者福祉事業」等が含まれるが、これらの小分類のデータは公表されていない。

介護・保育サービス業の一般労働者の内訳の推測のために、他統計を確認したものが図表1である。「平成28年経済センサス」において、「児童福祉事業」、「老人福祉・介護事業」が介護・保育サービスの中で労働者の多い2業種であり、合計で8割超を占める。その2業種の労働者に占める常勤労働者の比率を別の統計から確認すると、どちらも常勤労働者の比率の方が大きくなっており、本稿で分析対象とする介護・保育サービス業の一般労働者（図表中のグレー部分）においても、「児童福祉業」と「老人福祉・介護事業」が多くを占めることが推測される。

¹ 「生活関連サービス業」は、標準産業分類の大分類の「生活娯楽関連サービス業、娯楽業」を簡略化して表記している。

² 入職者、離職者には出向者、出向元への復帰者を含み、同一企業内の異動者は含まれない。

図表 1 介護・保育サービス業の従業者内訳の推計

(人)	経済センサス			
	合計	一般	短時間	
介護・保育サービス業	3,028,716	-	-	
児童福祉事業	528,710	84.0%	16.0%	社会福祉施設等調査
老人福祉・介護事業	2,009,074	65.8%	34.2%	介護サービス施設・事業調査
その他	490,932	-	-	

(注1) 図表中のグレーの塗りつぶし部分が、本稿で扱う「賃金構造基本統計調査」の対象である。

(注2) 「社会福祉施設等調査」、「介護サービス施設・事業調査」においては労働者を「一般」、「短時間」ではなく「常勤」、「非常勤」で分けているが、本稿で分析する一般労働者の定義と常勤労働者の定義は同じであるため、表現の統一のために「一般」、「短時間」としている。

(出所) 総務省「平成 28 年経済センサス-活動調査」(2018 年)、厚生労働省「平成 28 年社会福祉施設等調査」(2017 年)、厚生労働省「平成 28 年介護サービス施設・事業所調査」(2017 年) より筆者作成。

(2) 介護・保育サービス業における労働者の属性、賃金の特徴

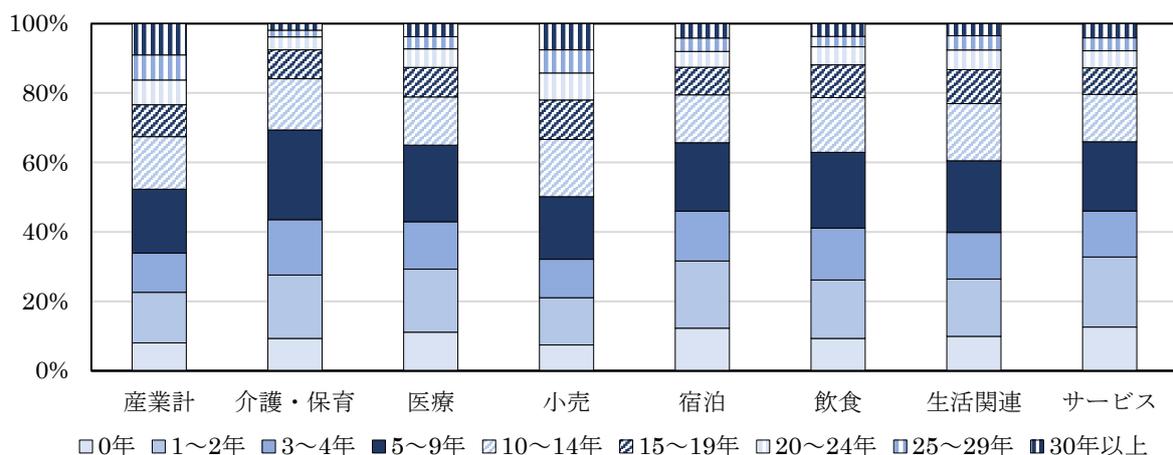
①労働者の属性

まず、労働者の勤続年数、学籍、男女の分布を示す。

同一事業所における勤続年数が短い。

図表 2 は 2019 年の一般労働者の同一事業所における勤続年数別の割合である³。図表 2 を見ると、介護・保育サービス業界では、勤続年数 9 年以下の割合が 69.3%と高い水準にあり、全産業

図表 2 勤続年数別労働者構成 (2019年)



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2020年) より筆者作成。

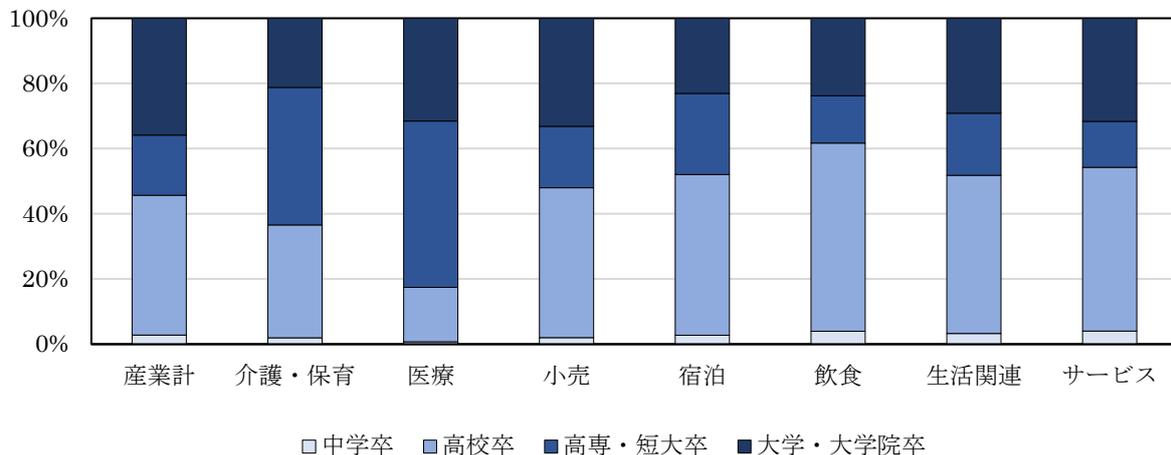
³ 図表 1 中の「飲食」は「飲食サービス業」、「生活関連」は「生活関連サービス業、娯楽業」のことである (以下の図や表でも同様の表記とする)。

平均の 52.3%と比較して、同一事業所における勤続年数の短い労働者が多い。これは、29 歳以下の若年層の割合が 27.6%（全産業平均は 21.6%）と高いことも一因と考えられるが、45 歳以上に限ってみても、勤続年数の短い労働者の割合は高く、勤続年数 9 年以下の割合は、全産業平均の 26.4%に対して、介護・保育サービス業では 38.6%となっている。ここから、介護・保育サービス業においては、業種内での事業所の移動や、異なる業種に転職する労働者が、他の業種よりも多いと言える。なお、同様の傾向は、他の対人サービス業（小売業を除く）でも観察される。

高専・短大卒の割合が高い。

図表 3 の学歴別労働者構成を見ると、介護・保育サービス業では、全産業の平均と比較して、高専・短大卒の割合が高く、高校卒、大学・大学院卒の割合が低い。これは、介護福祉士や保育士等の介護・保育系資格において、養成機関に指定されている短大や専門学校を卒業し、資格を取得するというキャリアパスが一般的であるためと考えられる。

図表 3 学歴別労働者構成（2019年）

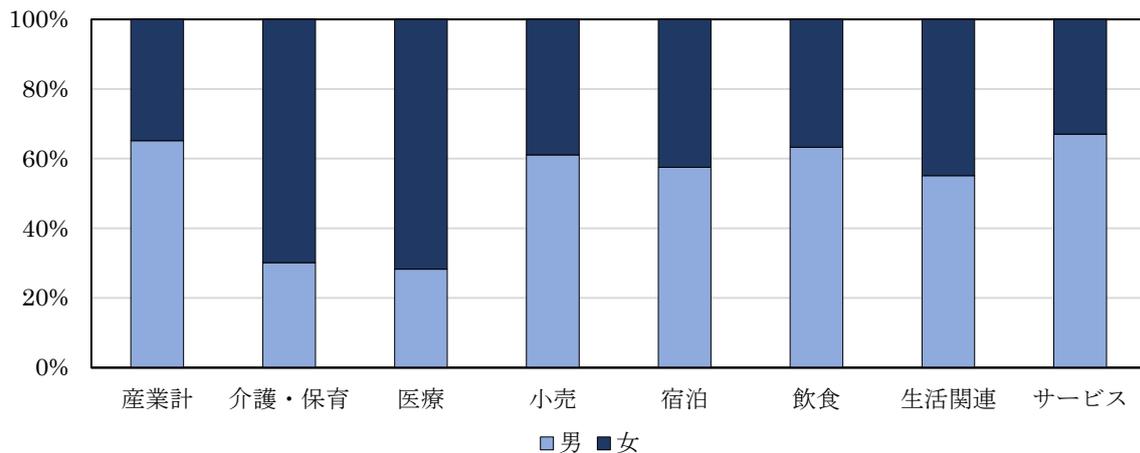


（出所）厚生労働省「賃金構造基統計調査」（2020年）より筆者作成。

女性の割合が高い。

図表 4 の性別構成比をみると、介護・保育サービス業では、医療業とともに、女性の割合が高い。田（2020）は、利用者と直接接する介護サービスについて、同性によるサービス提供が好まれており、実際の介護サービスを受けている利用者の 7 割が女性であるという状況の下で、女性の労働者に対するニーズが高いことを指摘している。また、保育士についても、女性の比率が高い。

図表 4 性別労働者構成 (2019年)



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2020年)より筆者作成。

②賃金

次に、介護・保育サービス業の賃金水準および伸び率が、他の業種と比較してどのように異なっているかを示す。

平均賃金の水準は低い伸び率は高い。

図表 5 は、横軸に 2010 年から 2019 年間の賃金の伸び率、縦軸に 2019 年の平均賃金の水準をとっており、各業種の賃金の伸び率と水準がどのようにばらついているかを示している^{4,5}。これを見ると、2010 年から 2019 年の間においては、平均賃金が低い産業ほど、賃金の伸び率が高かったと言える⁶。その中で、介護・保育サービス業においては、過去 9 年間の賃金の伸び率は、8%を超えており、他産業と比較して高い伸びを示している。

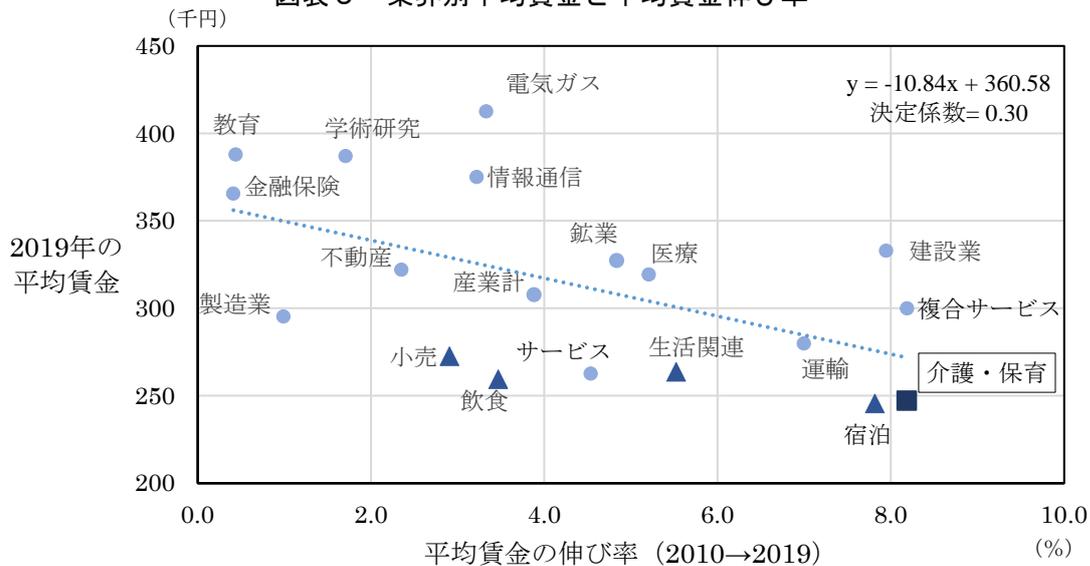
なお、前述のとおり、「賃金構造基本統計調査」においては、介護・保育サービス業の中の詳細な業種別の内訳が公表されていないが、別途、職種別の所定内給与が公表されている(図表 6)。それによれば、介護系の職種および保育士の所定内給与の水準は、産業計よりも相当程度低い一方で、過去 9 年間の伸び率は高く、図表 5 と同様の傾向を示している。特に、相対的に賃金水準の低いホームヘルパー、福祉施設介護員、保育士の 3 職種は、この間、10%を超える高い賃金伸び率となっていた。

⁴ 図表 5 で、「電気ガス」は「電気・ガス・熱供給・水道業」、「学術研究」は「学術研究、専門・技術サービス業」、「教育」は「教育、学習支援業」、「不動産」は「不動産業、物品賃貸業」を示す。図表 9 においても同じ表記を用いている。

⁵ 2010 年から 2019 年のデータで分析を行うのは、「賃金構造基本統計調査」において、直近の 2019 年と比較可能な形で介護・保育サービス業の賃金、労働者属性のデータを取得できる期間が 2010 年までとなっていることによる。

⁶ 図表 5 中の近似曲線の係数-10.84 は 5%水準で有意である。

図表5 業界別平均賃金と平均賃金伸び率



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2020年)より筆者作成。

図表6 介護・保育サービス業関連職種の賃金および労働者数

職種名	所定内給与 (千円)			2019年の労働者数 (千人)
	2010年	2019年	伸び率	
産業計	296.2	307.7	+3.9%	22,178.8
介護支援専門員	253.7	265.1	+4.5%	72.5
ホームヘルパー	198.7	226.8	+14.1%	66.5
福祉施設介護員	201.6	229.7	+13.9%	793.9
保育士	211.4	238.0	+12.6%	256.1

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2020年)より筆者作成。

平均賃金の水準は、労働者属性の影響を調整しても低い。

業種間の平均賃金の違いを比較する際には、各業種において労働者の属性が異なることを踏まえる必要がある。そのため、以下では、日本労働組合総連合会(2019)で用いられている「個別賃金」の考え方にそって、勤続年数、年齢、学歴といった労働者属性の変化の影響を取り除いて比較を行う⁷。まず、2019年時点における全産業の労働者の属性ごとの労働者数の比率を用いて、各産業の労働者属性が全産業平均と同一であった場合の、各産業の賃金を「個別賃金指数」として

⁷ 個別賃金比較とは、勤続年数や年齢等の労働者の属性をコントロールした上で、産業間や異時点間の賃金を比較する考え方である。詳細は日本労働組合総連合会(2019)参照。なお、日本労働組合総連合会(2019)は、現役世代の賃金に分析の主眼があること、65歳までの雇用が義務化される2006年以前の比較も行うことから60歳未満のデータを用いているが、本稿では業種ごとの個別賃金について、2010年以降の動向を分析するため、全年齢階層のデータを用いている。

計算し、労働者属性の違いを除いてもなお残る産業間の賃金水準の違いを比較する。なお、男女による賃金水準の違いによる影響を考えるために、個別賃金指数については、男女合計全体で計算した結果と、男性のみ、女性のみで計算した結果を示している⁸。

$$\text{個別賃金指数} = \frac{\sum_{h,i,j,k} (W_{t,a,h,i,j,k} \times l_{t,A,h,i,j,k})}{W_{t,A}} \times 100 \quad (1)$$

$$l_{t,A,h,i,j,k} = \frac{L_{t,A,h,i,j,k}}{L_{t,A}}$$

$W_{t,a,h,i,j,k}$: 産業 a の t 年における労働者属性別平均所定内給与 (h,i,j,k は勤続年数、年齢、学歴、性別)⁹

$W_{t,A}$: t 年における全産業の平均所定内給与

$l_{t,A,h,i,j,k}$: 全産業の t 年における属性 h,i,j,k の労働者数の構成比率

$L_{t,A}$: 全産業の t 年における労働者数

図表7 各業界の個別賃金指数（産業計=100、括弧内は平均賃金を指数化したもの）

2019年	産業計	介護・ 保育	医療	小売	宿泊	飲食	生活関 連	サービ ス
男女合 計	100 (100)	89.4 (80.3)	108.7 (103.7)	90.0 (88.6)	86.7 (79.8)	88.7 (84.3)	92.6 (85.7)	91.8 (85.3)
男	100 (100)	86.3 (80.0)	108.9 (120.4)	90.3 (90.8)	86.1 (80.9)	89.9 (85.4)	92.8 (88.1)	91.2 (83.1)
女	100 (100)	97.3 (94.5)	108.4 (113.4)	89.4 (87.1)	88.2 (82.7)	85.6 (83.2)	92.0 (88.3)	93.3 (89.6)

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2020年）より筆者作成。

前述のように、介護・保育サービス業の平均賃金は、産業平均よりも低いが、図表7を見ると、各業界の労働者の属性を産業計と同一に補正した個別賃金指数が、男女合計では産業平均よりも低くなっており、労働者属性の違いでは説明できない賃金の差が存在することが分かる。ただし、産業計との乖離は個別賃金指数では10.6ポイントで、労働者属性の違いを補正しない平均賃金指数の場合の19.7ポイントの方が大きくなっていることから、労働者属性の違いが、平均賃金を押し下げる方向に寄与していることも分かる。①で示したように、介護・保育サービス業においては、i) 年代を問わず勤続年数が短く、ii) 高専・短大卒の割合が高い一方で大卒以上の割合が低く、また、iii) 女性の割合が高いが、これらは平均賃金が全産業よりも低いことの一因になっ

⁸ 男性のみ、女性のみ個別賃金指数の計算に当たっては、 $W_{t,a}$ と $l_{t,a}$ は、男性のみ、女性のみ値を用いている。

⁹ 勤続年数は図表1、学歴は図表3と同様の区分である。年齢は、～19歳、70歳～と、20～69歳を5歳ずつ区分した、計12の区分である。

ていると言える。ただし、女性に限ってみると、勤続年数や学歴の影響を取り除いた介護・保育サービス業の個別賃金指数は、産業平均に近く、他の対人サービス業よりも高い水準となっている。このことから、介護・保育サービス業の賃金水準が低いことの要因として、全産業で女性の平均賃金が低く男女間の賃金ギャップが存在するなかで¹⁰、女性の労働者比率が高いことの影響が大きいことも示唆される。

平均賃金の伸び率の高さには、労働者属性の変化の影響も反映されている。

各業種の平均賃金の伸び率については、それぞれの業種の中で、労働者の属性が変化したこと
 に起因する部分もあると考えられる。そのため、2010年から2019年間の各業種における労働
 者属性の変化による影響をコントロールするために、以下の式から産業別の個別賃金の伸び率を
 計算した結果を、それぞれの産業における平均賃金の伸び率と比較する。

$$\text{個別賃金の伸び率} = \frac{\sum_{h,i,j,k} (W_{2019,a,h,i,j,k} \times L_{2019,a,h,i,j,k})}{\sum_{h,i,j,k} (W_{2010,a,h,i,j,k} \times L_{2019,a,h,i,j,k})} \quad (2)$$

$$\text{平均賃金の伸び率} = \frac{W_{2019,a}}{W_{2010,a}}$$

図表 8 産業別の賃金伸び率（2010年から2019年）（％）

	産業計	介護・ 保育	医療	小売	宿泊	飲食	生活 関連	サービ ス
平均賃金伸び率	3.9	8.2	5.2	2.9	7.8	3.5	5.5	4.5
個別賃金伸び率	1.1	3.4	1.1	1.5	5.3	1.7	0.4	3.0

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2020年）より筆者作成。

図表 8 は、2010年から2019年間の各産業における平均賃金および個別賃金の伸び率である¹¹。業種ごとにばらつきが見られるが、全ての産業で、平均賃金の伸び率よりも個別賃金の伸び率の方が低くなっており、労働者の年齢上昇、勤続年数の長期化、高い学歴の労働者の増加といった属性変化も、平均賃金の上昇の要因となってきたことを示している。このうち、介護・保育サービス業については、2010年から2019年にかけて、相対的に賃金水準の高い勤続年数5年以上、年齢40歳以上といった属性の労働者の割合が増加しており、それらが平均賃金の押し上げに寄与していると考えられる¹²。

なお、産業別の個別賃金の伸び率（2010～2019年）と、平均賃金の水準の関係をみると（図表 9）、近似曲線の傾きはマイナスであるものの、単純に平均賃金の伸び率と水準を比較した図表 5

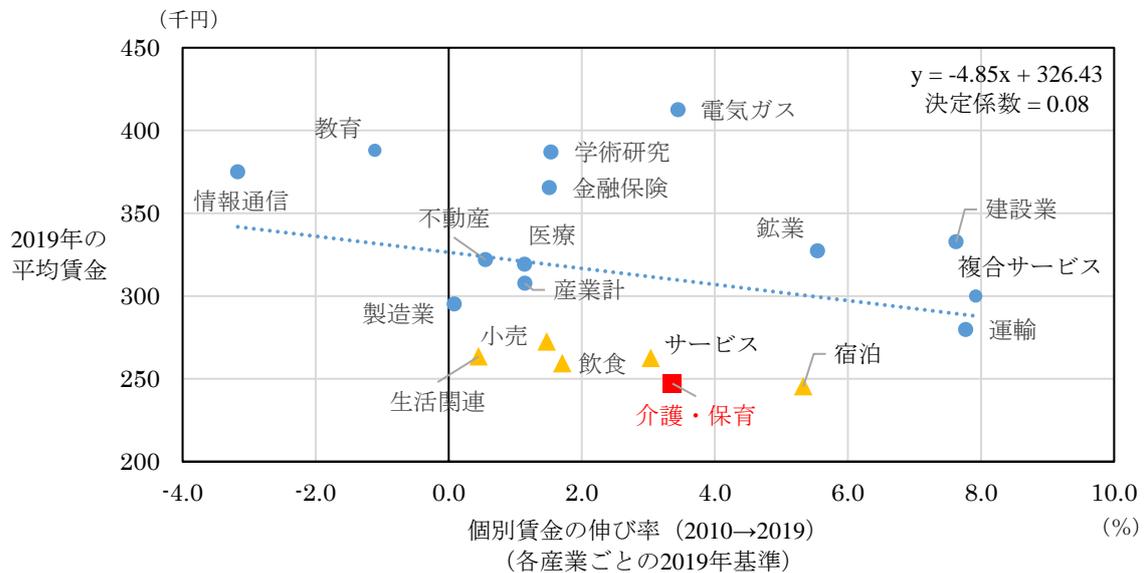
¹⁰ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」では、2019年の産業計の平均賃金は男性で338.1千円、女性で251.0千円であり、女性の賃金は男性の74.2%の水準である。

¹¹ ここで示しているのは2010年から2019年への伸び率であり、年率換算した値ではない。

¹² 2010年から2019年にかけて、勤続年数5年以上の労働者の割合は48.0%から56.5%へ、年齢40歳以上の割合は47.8%から60.0%へ増加した。

と比べて、賃金の水準と伸び率との右下がりの関係は強くない¹³。

図表9 業界別賃金水準と個別賃金伸び率



(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2020年)より筆者作成。

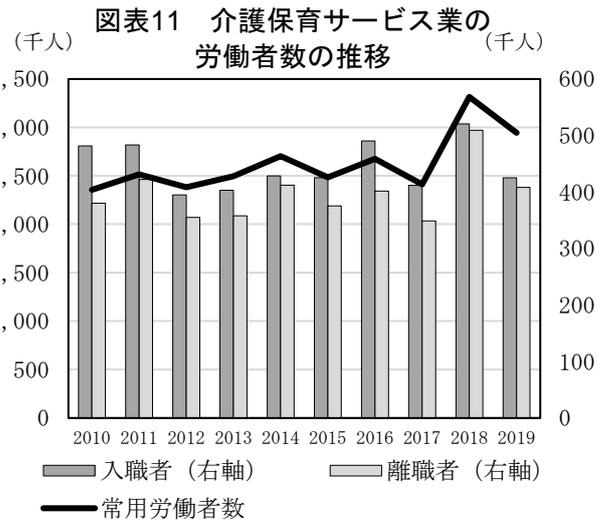
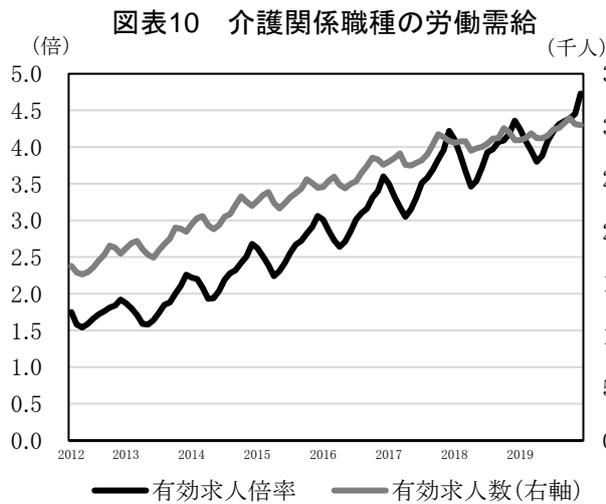
(3) 介護・保育サービス業と他産業との間の労働移動

前節では、介護・保育サービス業の賃金について、平均賃金の水準は低い伸び率は高いこと、女性の個別賃金に着目すると、他の対人サービス業より高い水準にあること等が確認された。次に、異なる産業との間で、どのように労働者の移動が生じているかを、厚生労働省の「雇用動向調査」を用いて分析する。なお、田(2020)は、介護・保育サービス業においては、賃金が高他の対人サービス業と比べて相対的に高い水準にあることから、家計の補助的な収入のために働く女性労働者が他の業種から流入し、労働需要の増加に対応して労働者数が増加してきたことを指摘している。

介護・保育サービス業では、労働需要が拡大する中で、有効求人倍率が高い水準にある。

図表10を見ると、近年、高齢者数の増加を背景に、介護関係職種の有効求人数は増加が続いており、有効求人倍率も上昇が続いている。図表11を見ると、介護保育サービス業の入職者数は離職者数を上回っており、常用労働者数も緩やかな増加傾向にはあるものの、労働需要の増加のペースに対して、労働供給の増加のペースが追い付いていないために、有効求人倍率が上昇していると考えられる。

¹³ 図表9中の近似曲線の係数-4.85は5%水準で非有意である。



(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」(2021年4月)

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」(2020年)

(注) 入職者数は事業所への入職者の数、離職者数は事業所からの離職者の数を示すが、同一企業内における他事業所からの転入、他事業所への転出を含まないため、入職者数と離職者数の差は、各業界の労働者数の増減とは一致しない。

介護・保育サービスへの入職者は、同一業種内の既就業者の割合が高い。

図表12は、対人サービス業への入職者を職歴等で区分したものである。医療福祉業では、入職者に占める既就業者の割合が高く、特に同一業界内の既就業者による入職者の割合が高い。医療福祉業においては、資格を必要とする仕事が多く、一度資格を取得した者が、同一業界内で働き続けるケースが多い一方で、同一事業所における勤続年数が他の業種よりも短く、同一業界内での労働移動が多い傾向にある。また、未就業者の入職は、既就業者の入職よりも少なく、新卒以外の未就業者による入職割合が高い宿泊飲食サービス業をはじめとする他の対人サービス業とは異なる傾向がみられる。

図表 12 入職者の職歴別構成（2019年）

	未就業者		既就業者	
	新卒	新卒以外	業界内	業界外
産業計	16.8%	19.1%	26.0%	38.2%
医療福祉	13.4%	15.3%	44.6%	26.7%
介護・保育	5.0%	18.1%	76.9%	
宿泊飲食	21.7%	37.2%	22.7%	18.4%
生活関連	13.1%	18.0%	15.6%	53.3%
サービス	5.1%	13.6%	15.5%	65.8%
卸売、小売	18.6%	18.5%	19.4%	43.5%
小売	17.3%	20.7%	61.9%	

（注）介護・保育サービス業、小売業については、業界内、業界外の内訳は不明であり、既就業者の合計の割合を示している。

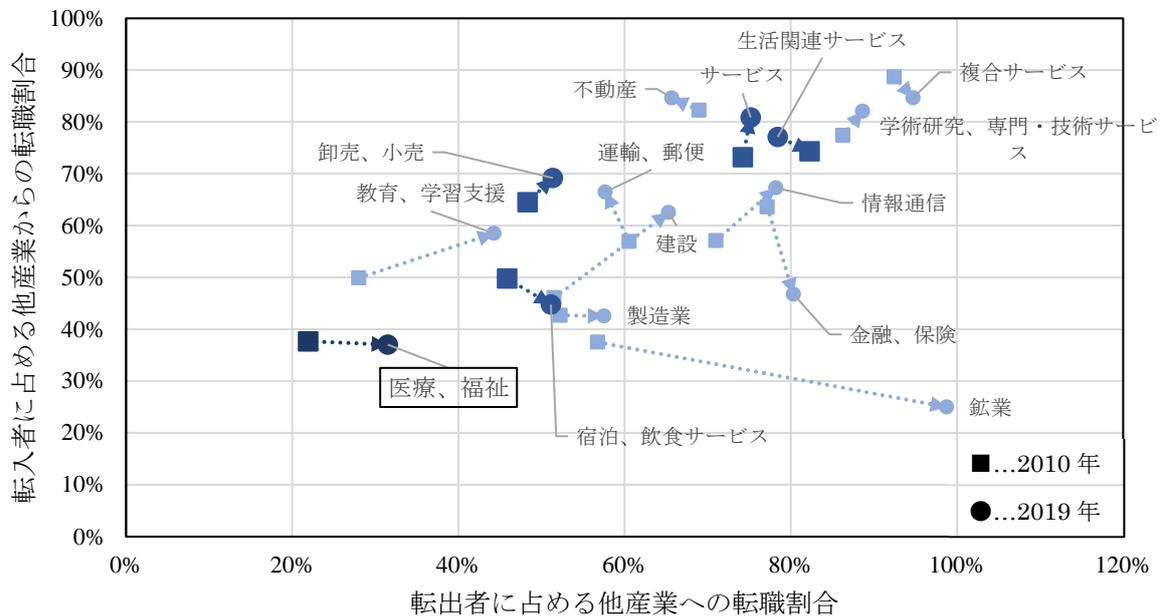
（出所）厚生労働省「雇用動向調査」（2020年）より筆者作成。

医療・福祉業においては、業種をまたいだ労働移動が、他の対人サービス業より少ない。

図表 13 は、横軸に転出者のうち他産業に転出する者の割合、縦軸に転入者のうち他産業から転入してくる者の割合をとり、各産業における業種をまたいだ転出・転入の動向を示している。医療福祉業においては、転入、転出いずれについても、産業をまたぐ労働移動の割合が小さくなっている。ただし、2010年から2019年にかけて、他産業への転出の割合が上昇している¹⁴。

¹⁴ 産業間の移動については、中分類（医療福祉業）のデータのみ公表されており、医療業と介護・保育サービス業の内訳は明らかでない。

図表13 転出入者に占める他産業への（からの）転職者割合



(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」(2020年)より筆者作成。

医療・福祉業への他の業種からの転入の規模は縮小傾向にある。

医療福祉業においては、労働需要が増加していることを背景に、他の対人サービス業から、労働者がネットで流入してくる状況にあるが、図表14で示されているように、2010年の11.8万人から、2019年には6.6万人と、純流入の規模は減少している。

図表 14 医療福祉業と他業界間の労働者の純流出入

	2010年（うち女性）（千人）	2019年（うち女性）（千人）
建設業	4.1 (2.7)	-4.7 (-2.8)
製造業	16.4 (8.1)	-1.5 (-1.6)
情報通信業	3.5 (2.0)	3.6 (0.7)
運輸・郵便業	7.3 (-0.8)	-4.3 (-4.4)
卸売・小売業	-8.9 (-6.6)	-35.5 (-22.5)
金融・保険業	5.2 (2.5)	5.5 (4.7)
不動産業	-0.8 (-1.0)	-2.9 (-1.1)
学術研究	25.2 (21.6)	29.6 (26.5)
宿泊・飲食サービス業	22.4 (18.7)	35.5 (25.9)
生活関連サービス業	9.6 (9.8)	7.6 (4.1)
教育	3.9 (5.4)	-2.0 (6.5)
複合サービス事業	3.8 (2.8)	7.2 (3.9)
サービス業	12.7 (8.8)	2.9 (0.0)
合計	118.0 (79.6)	66.0 (62.6)

（注）「雇用動向調査」において、前職産業、現職産業の一方にだけ計上される産業があり、それらは業界ごとの行は設けていないが、合計には加えている。そのため、表中の各業界の数値の合計と、合計行の数値は一致しない。

（出所）厚生労働省「雇用動向調査」（2020年）より筆者作成。

図表 14 で示されている業種間の労働移動については、公表されているデータからは、大分類にあたる医療福祉業という括り方でのみしか知ることができないが、同一業種内での移動も含む転出入者の総数は、医療福祉業のうち、医療業、介護・保育サービス業のそれぞれの数値を知ることができる。図表 15 は、その 2010 年と 2019 年の値を示しているが、医療業、介護・保育サービス業ともに、流入超過となっているものの、介護・保育サービス業の方が、入職者と離職者の差が近年小さくなっている。

図表 15 医療福祉業の入職者、離職者の内訳

(千人)	入職者 (既就業者)		離職者 (注)	
	2010 年 (うち女性)	2019 年 (うち女性)	2010 年 (うち女性)	2019 年 (うち女性)
医療福祉業	638.6 (506.7)	863.5 (660)	518.9 (422.3)	805.8 (615.2)
医療業	308.5 (248.4)	524.4 (402.2)	272.7 (219.1)	497.8 (378.3)
介護・保育サービス業	321.1 (251.1)	326.8 (247)	241.8 (199.5)	304.4 (235.8)

(注) 離職者のうち離職理由が「個人的理由」であるもの(すぐに次の仕事を始めないと考えられる「結婚」、「出産・育児」、「介護・看護」を理由とした者を除く)。

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」(2020年)より筆者作成。

これらのデータを踏まえると、介護・保育サービス業においては、労働需要が増加しているものの、そのような需要増加に対応して、他の業種や非就業者からの入職が柔軟かつ速やかには増加しにくい状況にあること、いったん入職した労働者についても勤続年数が短く、同一業種内での移動や、他の業種への転出が一定程度みられることがわかる。医療福祉業と他の対人サービス業との純流出入の状況を見ると、宿泊・飲食サービス業や生活関連サービス業との関係では転入超過となっている一方、卸売・小売業へは転出超過となっている。女性に限ってみれば、医療福祉業の個別賃金指数は、卸売・小売業の個別賃金指数よりも高いが、こうした移動が生じている背景には、入職・離職に、賃金だけではなく、労働環境等も影響していることも考えられる。

図表 16 は、公益財団法人介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」による介護業の労働者の抱える労働条件等に関する調査をまとめたものであるが、労働者の抱える悩み、不安、不満として、賃金水準のみならず、人手不足や身体的負担といった要因が大きいことが示唆されている。介護・保育サービス業においては、人手不足の環境の下で、身体的負担などの労働環境に関する不安や不満が多い状況にあるため、資格を有している労働者であっても、他の業種に移動する動きが生じている可能性があり、例えば、個別賃金指数が対人サービス業の中で相対的に高い卸売・小売業への転出が生じやすいということも考えられる。

図表 16 労働条件等の悩み、不安、不満等 (複数選択可)

	全体	訪問系	施設系 (入所型)	施設系 (通所型)
人手が足りない	55.7%	45.4%	71.5%	55.9%
仕事内容のわりに賃金が低い	39.8%	32.7%	50.4%	40.0%
身体的負担が大きい	29.5%	22.1%	43.5%	27.5%
有給休暇が取りにくい	27.6%	23.3%	36.3%	27.4%
精神的にきつい	25.6%	24.5%	34.1%	21.0%

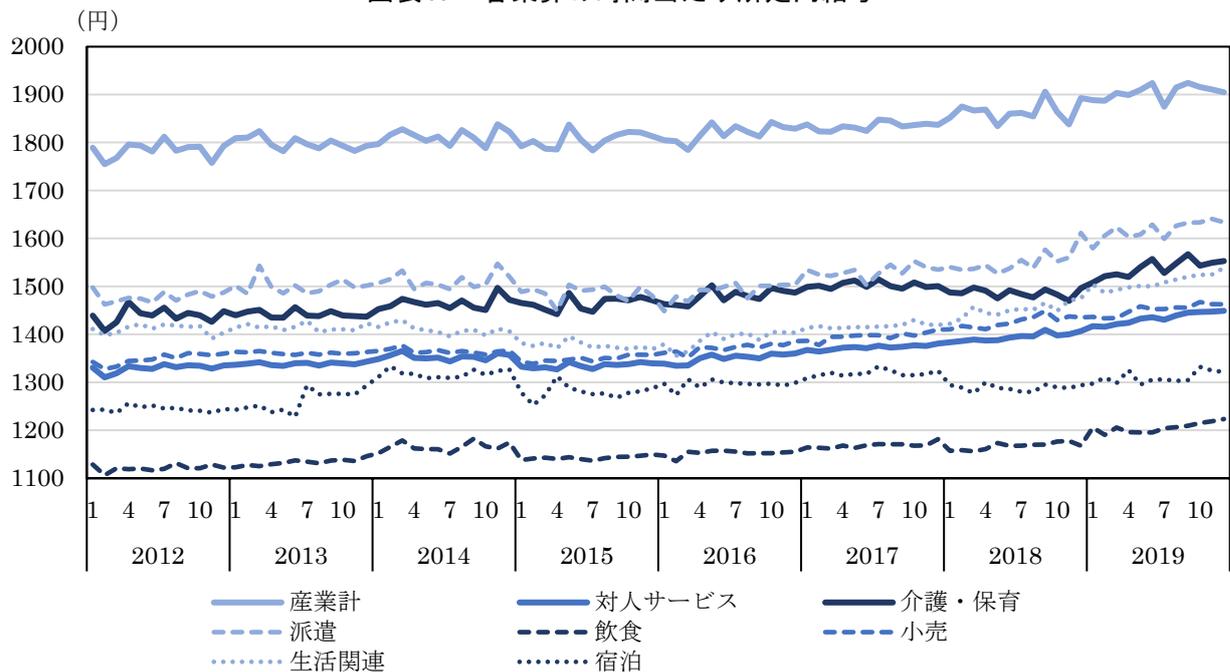
(出所) 公益財団法人介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査」(2020年)より筆者作成。

3. 介護・保育サービス業と他業種の賃金の関係

本節では、介護・保育サービス業の賃金と、他の対人サービス業の賃金について、時系列分析の手法を用いて、互いにどのような関係にあるかを検証することを試みる。具体的には、「毎月勤労統計」から算出した各業種の時間当たり賃金（所定内給与を所定内労働時間で除した上で季節調整をかけたもの）を用いて、介護・保育サービス業の賃金と、全産業平均の賃金や他の対人サービス業の賃金との間に共和分関係があるかどうかを検証し、さらに、介護・保育サービス業の賃金の変動と、他の産業における賃金の変動が、互いにどの程度の期間の大きさで影響しているのかを、ベクトル誤差修正モデルを用いて確認する¹⁵。

図表 17 は、月次の全産業および各業種における時間当たり賃金のデータの推移を示しており、図表 18 は記述統計量をまとめたものである。前節まででみたように、介護・保育サービス業の賃金水準は、産業平均より低い一方、伸び率は高い。なお、毎月勤労統計では、産業別に、労働者の属性が詳細に区分されていないため、属性の違いをコントロールした個別賃金を算出することが

図表17 各業界の時間当たり所定内給与



(注) 「対人サービス」の系列は、「介護・保育」、「派遣」、「飲食」、「小売」、「生活関連」、「宿泊」それぞれの系列を労働者数で加重平均したものである。

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」(2020年)より筆者作成。

¹⁵ 時間当たり所定内給与を用いるのは、産業間、時点間の労働時間の差による影響を除外するためである。また、2020年に入ってから、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、各業種における時間当たり所定内給与に、様々な変動が生じているため、現行基準で公表されている2012年1月から2019年12月のデータを使用する。なお、前節まで用いていた「賃金構造基本統計調査」は、労働者属性について詳細な情報が得られる一方、年次データであり、時系列データを分析するためにはサンプル数が十分ではない。

できず、賃金の水準が労働者の属性の違いを反映している可能性には留意が必要である。

図表 18 時間当たり所定内給与の記述統計量

	平均 (円)	中央値 (円)	変動係 数	賃金増加率 (2012年1月→ 2019年12月)	パート比率 (2012年1月→ 2019年12月) (季調値)
産業計	1828.0	1822.1	0.022	6.4%	28.3%→31.4%
産業計 (介護・保育 除く)	1852.6	1844.9	0.023	6.8%	28.3%→31.6%
対人サービス (介 護・保育除く)	1334.3	1322.4	0.025	8.7%	58.2%→61.7%
介護・保育	1477.1	1473.7	0.022	7.9%	33.1%→38.8%
派遣	1520.8	1503.5	0.030	9.1%	27.9%→22.5%
飲食サービス	1156.9	1156.0	0.022	8.4%	80.5%→84.6%
小売	1383.7	1366.6	0.026	9.0%	57.4%→60.7%
生活関連サービス	1422.6	1422.6	0.028	9.1%	41.0%→49.5%
宿泊	1289.6	1294.8	0.021	6.4%	45.3%→53.3%

(注)「産業計 (介護・保育除く)」は、産業計の時間当たり所定内給与から、介護・保育の時間当たり所定内給与を労働者数のウェイトを掛けて除いて作成している。「対人サービス (介護・保育除く)」は、小売業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、労働者派遣業の時間当たり所定内給与を労働者数で加重平均して作成している。

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」(2020年)より筆者作成。

介護・保育サービス業と、宿泊業以外の対人サービス業の賃金は、一階の差分が定常過程に従う系列であるため¹⁶、それぞれの系列の関係を見るために、共和分関係にあるかどうかの確認を行う。具体的には、まず、推計式(3)において、介護・保育サービスの賃金 X_t 、他産業の賃金 Y_t の間に、係数 α と定数 C 、トレンド係数 β を介した長期的に安定的な関係があるかどうかを確認する。

$$X_t = C + \alpha Y_t + \beta \text{Trend} \quad (3)$$

図表 19 は、介護・保育サービス業と他業種の賃金の共和分関係の有無を、Johansen 検定を用いて確認した結果である¹⁷。介護・保育サービス業と①産業計 (介護・保育サービス業除く)、②対人サービス (介護・保育サービス業除く)、③飲食サービス業との間で共和分関係が成り立っている

¹⁶ 単位根検定は ADF 検定により行い、有意水準 5% で判断している。

¹⁷ 「産業計 (介護・保育除く)」、「対人サービス (介護・保育除く)」を用いた分析では、2018 年 1 月以降に 1、それ以前に 0 をとるダミー変数を加えている。各系列作成時に用いた労働者数のデータに 2018 年 1 月以降ギャップが生じており、毎月勤労統計の調査サンプル入れ替えの影響を受けていると推察される。

ることが確認できる。

図表 19 Johansen 検定の結果

X(t)	Y(t)	検定結果	各項の係数		
			Y(t)	トレンド項	定数項
介護・保育	産業計（介護・保育除く）	共和分有り	1.67	-0.22	-1597.28
	対人サービス（介護・保育除く）	共和分有り	0.70	0.74	501.69
	派遣	共和分無し	-	-	-
	飲食	共和分有り	0.71	0.49	-635.98
	小売	共和分無し	-	-	-
	生活関連サービス	共和分無し	-	-	-

(注) 共和分の有無は5%水準で有意かどうかで判定している。

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」(2020年)より筆者作成。

介護・保育サービス業と共和分関係が確認された各系列について、VECM(ベクトル誤差修正モデル)を推計すると、以下の(4-①)式～(6-②)式のようなになる。各式のCE(t)は、それぞれの業種間の賃金の長期的な関係からの乖離の度合い($X_t - (C + \alpha Y_t + \beta Trend)$)を示し、また、[]内の数値は各係数のt値を表す。)

[X: 介護・保育、Y: 産業計(介護・保育サービス業除く)]

$$\Delta X_t = \underset{[2.16]}{0.19} CE_{t-1} - \underset{[-1.75]}{0.27} \Delta X_{t-1} - \underset{[-0.18]}{0.02} \Delta Y_{t-1} - \underset{[-0.89]}{2.21} + \underset{[2.13]}{16.12} Dummy \quad (4-①)$$

$$\Delta Y_t = \underset{[6.27]}{0.66} CE_{t-1} - \underset{[-0.31]}{0.06} \Delta X_{t-1} + \underset{[0.02]}{0.00} \Delta Y_{t-1} - \underset{[-4.01]}{11.76} + \underset{[5.90]}{52.85} Dummy \quad (4-②)$$

[X: 介護・保育、Y: 対人サービス(介護・保育サービス業除く)]

$$\Delta X_t = -\underset{[-5.27]}{0.71} CE_{t-1} - \underset{[-0.35]}{0.04} \Delta X_{t-1} - \underset{[-0.46]}{0.11} \Delta Y_{t-1} + \underset{[4.02]}{8.01} - \underset{[-4.24]}{24.60} Dummy \quad (5-①)$$

$$\Delta Y_t = -\underset{[-1.73]}{0.10} CE_{t-1} + \underset{[2.12]}{0.10} \Delta X_{t-1} - \underset{[-3.05]}{0.32} \Delta Y_{t-1} + \underset{[2.26]}{1.93} - \underset{[-0.42]}{1.0} Dummy \quad (5-②)$$

[X: 介護・保育、Y: 飲食サービス]

$$\Delta X_t = -\underset{[-4.88]}{0.58} CE_{t-1} + \underset{[-0.73]}{0.08} \Delta X_{t-1} - \underset{[-0.94]}{0.14} \Delta Y_{t-1} + \underset{[1.28]}{1.77} \quad (6-①)$$

$$\Delta Y_t = -\underset{[-0.00]}{0.00} CE_{t-1} + \underset{[2.18]}{0.14} \Delta X_{t-1} - \underset{[-4.20]}{0.40} \Delta Y_{t-1} + \underset{[1.69]}{1.46} \quad (6-②)$$

$\Delta X(t)$ について、 $CE(t-1)$ の係数は(5-①)式、(6-①)式で負の有意な値となっている¹⁸。 $\Delta X(t)$ について $CE(t-1)$ の係数が有意な負の値をとることは、仮に $t-1$ 期に、何らかのショックによって、各変数間の長期的な関係からの乖離が発生した場合、 $X(t)$ が長期的な均衡状態からの乖離 $CE(t-1)$ を縮小させる方向に動くことで、均衡状態に戻る方向に作用することを意味する。

一方、 $\Delta Y(t)$ については、(5-②)式、(6-②)式において $CE(t-1)$ の係数は有意な値となっておらず、長期的な均衡関係からの乖離を縮小させる作用は見取れない。ここでは、 $X(t)$ にあたる介護・保育サービス業の賃金と $Y(t)$ にあたる対人サービスや飲食サービス業賃金の関係が、何らかのショックで長期的な均衡状態から乖離する場合に、介護・保育サービス業の賃金が遅れて調整されるという関係を示している。

上記の分析からは、介護・保育サービス業の賃金については、飲食サービス業等の対人サービス業の賃金動向が変動した場合には、時間の経過とともに、長期的な関係に戻っていく方向で調整される動きが観察されてきたことがわかる。このことは、介護・保育サービス業における賃金の変動について、他の対人サービス業における賃金の変動と、まったく相互に影響がないものとして切り離して考えられるわけではないことを示しており、業種間の労働移動を通じた作用が働いていることを念頭に置く必要がある。例えば、対人サービス業における労働需要が高まり、賃金が上昇する場合には、介護・保育サービス業においても、他の業種への流出を抑制するためには、賃金の調整が必要とされてきたことが考えられる。一方で、上記の分析の対象期間のデータからは、これまでの介護・保育サービス業における賃金変動が、他の業種の賃金変動に先んじて生じてきたことまでは観察されていない。

4. まとめ

本稿では、深刻な人手不足が指摘される介護・保育サービス業の雇用・賃金の動向について分析を行った。介護・保育サービス業の賃金については、他産業と比較して、①平均賃金の水準は低い伸び率は高いこと、②勤続年数をはじめとする労働者の属性をコントロールした個別賃金で見ると水準・伸び率ともに他の対人サービス業と近い値になること、③介護・保育サービス業に従事する労働者の7割程度を占める女性の個別賃金に着目すると、他の対人サービス業よりも高い水準にあること等が指摘できる。また、介護・保育サービス業の賃金動向と他の対人サービス業の賃金動向との関係について、共和分分析を行ったところ、介護・保育サービス業の賃金は、他の対人サービス業と長期的な関係があり、飲食サービス業等の対人サービス業の賃金動向が変動した場合には、時間を通じてその影響を受けてきたことが示唆された。

¹⁸ 本稿では有意水準5%で判断している。

参考文献

- 漆博雄・角田由佳 (1998) 「医療スタッフの労働市場」、漆博雄編『医療経済学』(pp.141-145) 東京大学出版会。
- 岸田研作・谷垣静子 (2011) 「登録ヘルパーの労働供給と希望労働時間のミスマッチ」『季刊社会保障研究』46(4)、pp.414-425。
- 鈴木亘 (2010) 「パートタイム介護労働者の労働供給行動」『季刊社会保障研究』45(4)、pp.417-443。
- 鶴光太郎、前田佐恵子、村田啓子 (2019) 『日本経済のマクロ分析 低温経済のパズルを解く』、日本経済新聞出版。
- 田栄富 (2020) 「介護保険サービス賃金の上方硬直要因について」『経済社会研究』60(4)、pp.19-46。
- 日本労働組合総連合会 (2019) 「連合・賃金レポート2019」
- 花岡智恵 (2015) 「介護労働力不足はなぜ生じているのか」『日本労働研究雑誌』57(5)、pp.16-25
- 坊美生子 (2018) 「保育士の賃金を考える ～賃金カーブの改善と保育の質の確保を～」『基礎研レポート』ニッセイ基礎研究所 <https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=57637?site=nli> (2021年4月21日閲覧)。
- Kondo, A. (2019) "Impact of increased Long-term Care Insurance payments on employment and wages in formal long-term care", *Journal of the Japanese and International Economy*, vol.53,101034

財務省財務総合政策研究所総務研究部
〒100-8940 千代田区霞が関3-1-1
TEL 03-3581-4111 (内線 5487, 5222)