

# 民間給与実態統計調査を用いた日本の賃金動向分析 及び再就職市場における賃金の変化

## 日本の所得分配・再分配に関する研究会

川田恵介  
東京大学  
keisukekawata@iss.u-tokyo.ac.jp

2025-11-06

### 1 日本の賃金の変化

#### 1.1 労働市場

- 2010年代において、少子高齢化の進行と就業率の上昇が同時に生じ (Kawaguchi, Kawata and Toriyabe, 2021)、コロナ後も大きなトレンドは変化していない
  - 米国などとは対照的な傾向 (Abraham and Kearney, 2020)
- 賃金は停滞傾向 (玄田, 2017)

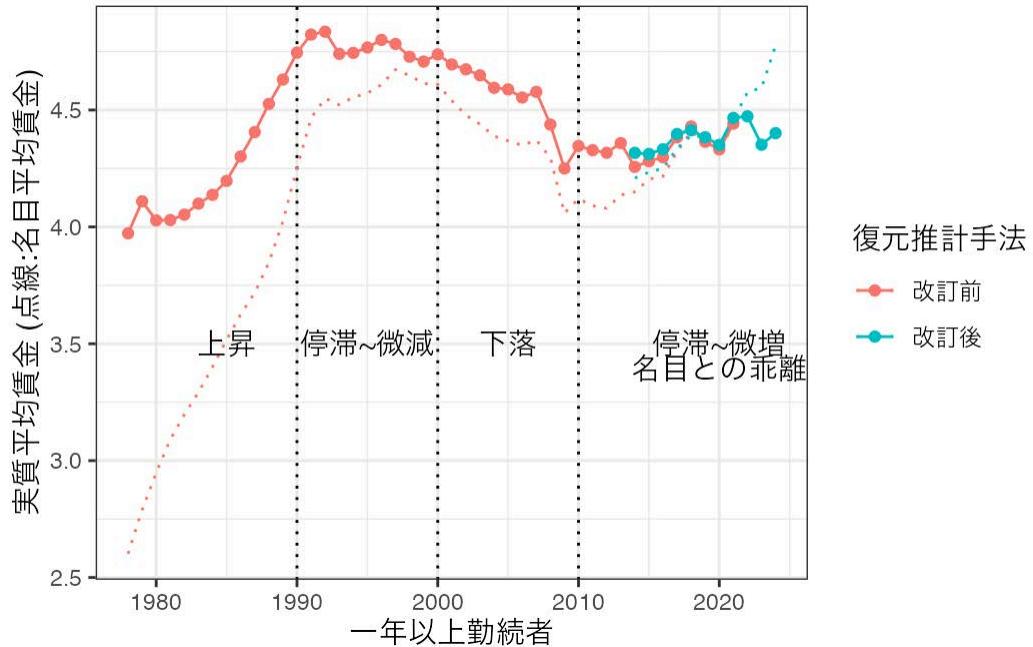
#### 1.2 データ

- 民間給与実態統計調査(国税庁)の公開・集計値<sup>1</sup>
  - 事業所が対象とした調査統計
    - 本分析では、1年以上勤続者のみ利用
  - 毎月勤労統計調査/賃金構造基本統計調査などは、零細企業を含まない
    - 平均賃金を過大に算出 (川口, 2013; 総務省, 2021)
- 家計に対する調査(労働力調査、就業構造基本統計調査)に比べて、回答される給与水準の信頼性が高い

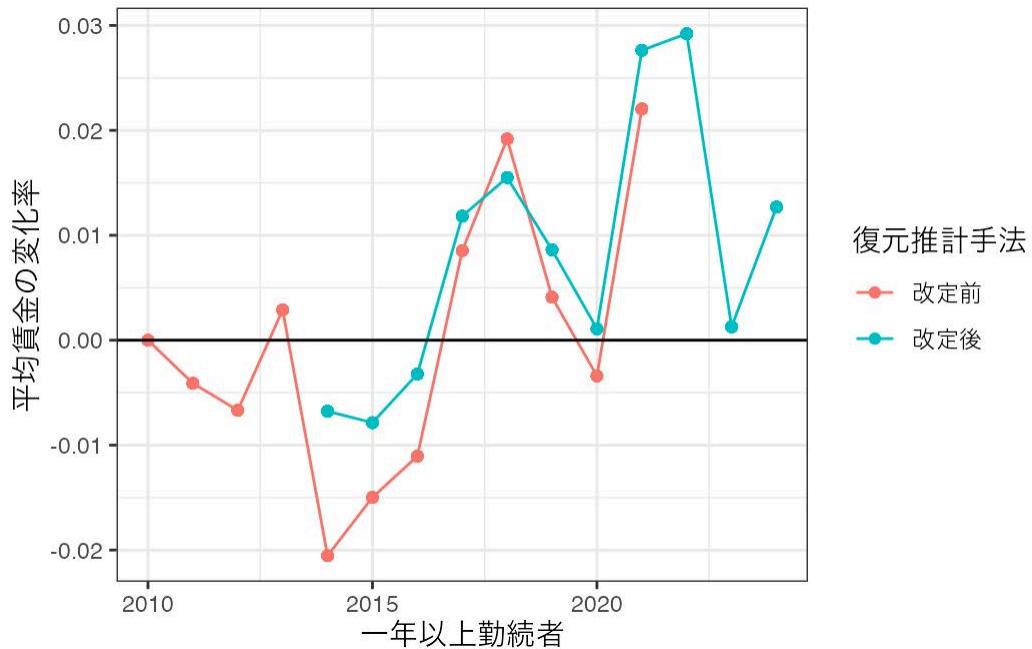
---

<sup>1</sup>統計表 3-10, 2022年より復元推定方法が変更 (<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2022/minaoshi.htm>)

### 1.3 実質平均賃金の推移



## 1.5 変化率



- 2024年時点では、2010年に比べて、1.3%程度増加

## 1.6 属性変化

- 就業者の属性(性別、年齢)も年々変化
  - 賃金と密接な関係がある(川口, 2011)
- 属性の変化とその他要因に賃金変化を分解

## 1.7 分解分析

- Sequential-KOB / Duncun Decomposition (Opacic, Wei and Zhou, 2025)
  - 直感的な会計的分解分析
  - 個表データがあれば、機械学習/Nonparametric推定の手法が活用できる
  - 民間給与実態統計調査の公開済み集計値からも、部分的な分析が可能

## 1.8 会計式

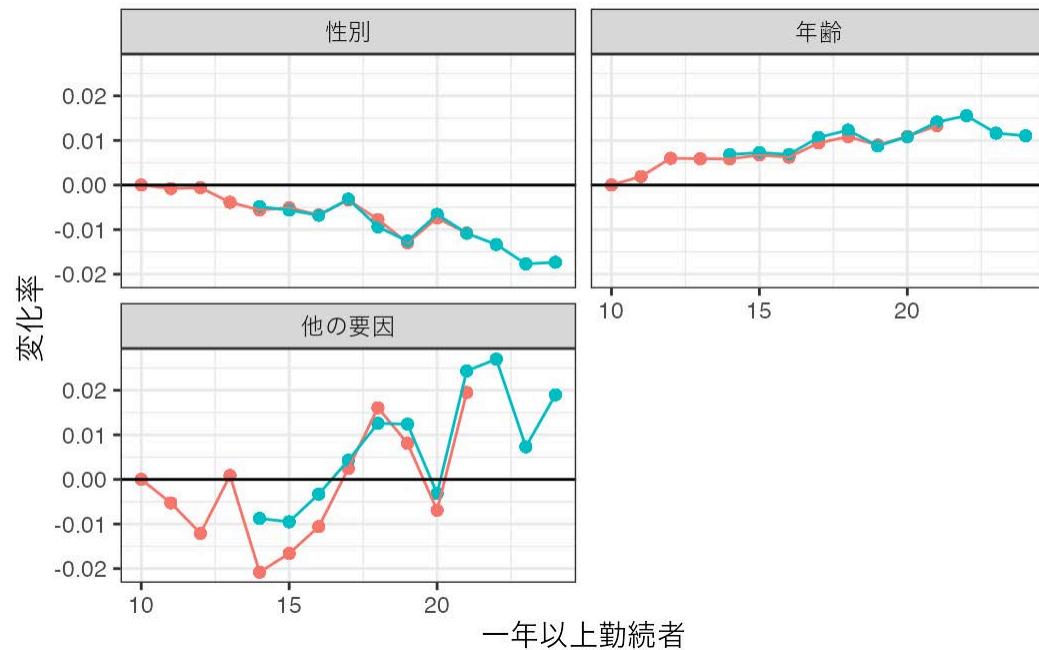
- $t$ 年の平均賃金
  - $= (t\text{年の性別・年齢別平均賃金} \times t\text{年の性別内での年齢分布} \times t\text{年の性別分布})\text{の総和}$

- ・注: すべて就業者内での分布

## 1.9 分解分析

- ・ $t_0 \rightarrow t$  における平均賃金の変化率
  - ▶ = 性別分布の変化
    - 性別の分布のみ、t 年の水準に変化 (他は 2010 年に固定)
  - ▶ + (性別内の)年齢分布の変化
    - 年齢分布も、t 年の水準に変化
  - ▶ + 他の要因の変化
    - 平均賃金も、t 年の水準に変化

## 1.10 分解結果



## 1.11 まとめ

- ・平均賃金の変化率について、
  - ▶ 年齢構成の変化は + の影響
  - ▶ 男女構成の変化は - の影響
  - ▶ 影響の大きさは、その他要因と遜色ない

## 1.12 補助分析

- ・補論で、女性割合の持続的な増加、50代の増加(団塊ジュニア)を確認
  - ▶ 女性は平均賃金が低く、50代男性は最も高い傾向を確認
- ・足元で、男性・団塊ジュニア世代による”人口ボーナス”が発生

## 1.13 補助分析

- ・統計表3-2,3-3を用いた性別・賃金カテゴリへの分解結果(補論)から、
  - ▶ 男性については、低賃金帯(300万円以下)の減少、高賃金帯(1000万円以上)の増加の影響が大きい
  - ▶ 女性については、中賃金帯(400~600万円)の増加も影響が大きい
    - 高賃金帯の影響は少ない
    - “ガラスの天井”を確認

## 1.14 含意

- ・女性労働者の低賃金傾向が、賃金上昇を抑制
  - ▶ 男女間賃金格差の是正は、引き続きの課題
- ・現状の賃金分布を前提とすると、団塊ジュニア世代による”人口ボーナス”は、“人口オーナス”に変化すると予想される
  - ▶ 軽減するためには、高齢者雇用関連の制度変更や賃金カーブのフラット化が必要

## 1.15 先行研究: 出産<sup>2</sup>

- ・出産の影響: Fukai and Kondo (2025)
  - ▶ 男性に比べて、女性の賃金は出産により大きく低下し、四年後にも残存
- ・保育所: Fukai and Kondo (2024)
  - ▶ 認定保育所へのアクセスは、主に非就業化を減らす経路を通じて、所得が上がる
- ・現状、より長期的な賃金・キャリアへの効果は不透明?

## 1.16 先行研究: 出産

- ・50代において、男女間賃金格差は最も大きくなる
- ・人事制度: Okuyama, Murooka and Yamaguchi (2025)
  - ▶ 出産が賃金へ当たる影響を企業内部の人事データを用いて検証
  - ▶ 短期的には労働時間の短縮、中期的(15年後)には、職位給への影響が支配的

---

<sup>2</sup>直近の研究を紹介しており、peer review

- ▶ メカニズム「労働時間の短縮 → 業績評価の低下 → 職位への影響」を示唆
- ・長期雇用における賃金上昇には、人事制度の見直しが必要

### 1.17 先行研究: 最低賃金

- ・低賃金帯に対して、直接的な影響を持ち得る
- ・Mori and Okudaira (2025)
  - ▶ 女性について、最低賃金の効果は、benefit cliffs (“年収の壁”)により減退している
  - ▶ 一部の労働者は基準値以下に所得を止めるために、労働時間を調整している
- ・Kitao and Mikoshiba (2022)：“配偶者”関連の制度が、女性の低い就業率・賃金に大きな影響を与えている

### 1.18 先行研究: 高齢者雇用

- ・高齢者雇用の促進政策: Kondo and Shigeoka (2017)
- ・年金支給年齢の引き上げ: Kitao and Takeda (2025), Nakazawa (2025)
  - ▶ 労働供給の増加をもたらす
- ・賃金への影響は不透明?<sup>3</sup>

## 2 再就職市場

### 2.1 背景

- ・企業間労働移動は、賃金や労働生産性を高める重要な経路 (Schoefer, 2025)
- ・報告者: ハローワークの個表データをもとに、日本の転職市場の分析
  - ▶ 民間人材マッチングサービスを用いた分析も計画

### 2.2 賃金分布の時系列変化

- ・2016-2019年・フルタイムにおいて、求職者が希望する名目平均賃金は4.96%、求人が提示する賃金の上限は3.94%，下限は4.19%上昇
  - ▶ 同期間における、名目平均賃金の上昇3.50% (民間給与実態統計調査) を上回る
  - ▶ Fukai et al. (2025) : 実効求人割合 (希望賃金を上回る賃金を提示している求人の割合)は安定的に推移
- ・提供されているデータが2020年4月までであり、足元の状況はよくわからない

---

<sup>3</sup>Nakazawa (2025) は貯蓄や消費への影響も分析

## 2.3 男女間格差

- 2019年4月・フルタイムの男性の平均希望賃金 = 23.3万円、女性の平均希望賃金 = 19.2万円
  - Gap = 女性/男性 = 82.3 %
  - ハローワークにおいても、希望賃金格差 (Roussille, 2024) / Gendered job search (Basbug and Fernandez, 2025) が存在
- Fukai et al. (2024) : 年齢/地域/職種の中で、男女間職種分断が最も格差を説明する
  - しかしその他要因が、5倍以上大きい
  - 中年層における格差が大きい

## 2.4 含意

- 2016-2020年4月までのハローワークにおいて、希望/提示賃金は、就業者の賃金上昇を上回るペースで上昇していた
  - 希望賃金に、顕著な男女間格差があり、そのパターンは就業者における格差と類似

## 2.5 今後の研究課題

- 個表データを用い、異質性をしっかり考慮した、分析
  - 「団塊ジュニア世代の退職/再雇用」が迫る中で、全体平均値による議論はミスリードにつながる恐れが高い
- 足元や民間マッチングサービスデータを用いた入職プロセスの分析
  - 日本全体を代表するデータが想定しにくく、複数のデータからの結果を統合的に分析する必要がある

## 3 補論: 方法

### 3.1 観察される平均値

- 基準年(2010)における観察される平均値は、

$$E[Y | t_0] =$$

$$\sum_{X,G} (E[Y | t_0, X, G] \times f(X | t_0, G) \times f(G | t_0))$$

- $Y$  = 実質賃金、 $G$  = 性別、 $X$  = 性別以外の属性、 $t_0$  = 時点(年)

### 3.2 Counterfactuals

- $G$  の分布のみ  $t$  に変化:  $\theta_G =$

$$\sum_{X,G} (E[Y | t_0, X, G] \times f(X | t_0, G) \times f(G | t))$$

- $X$  の条件付き分布が  $t$  に変化:  $\theta_X =$

$$\sum_{X,G} (E[Y | t_0, X, G] \times f(X | t, G) \times f(G | t))$$

### 3.3 Decomposition

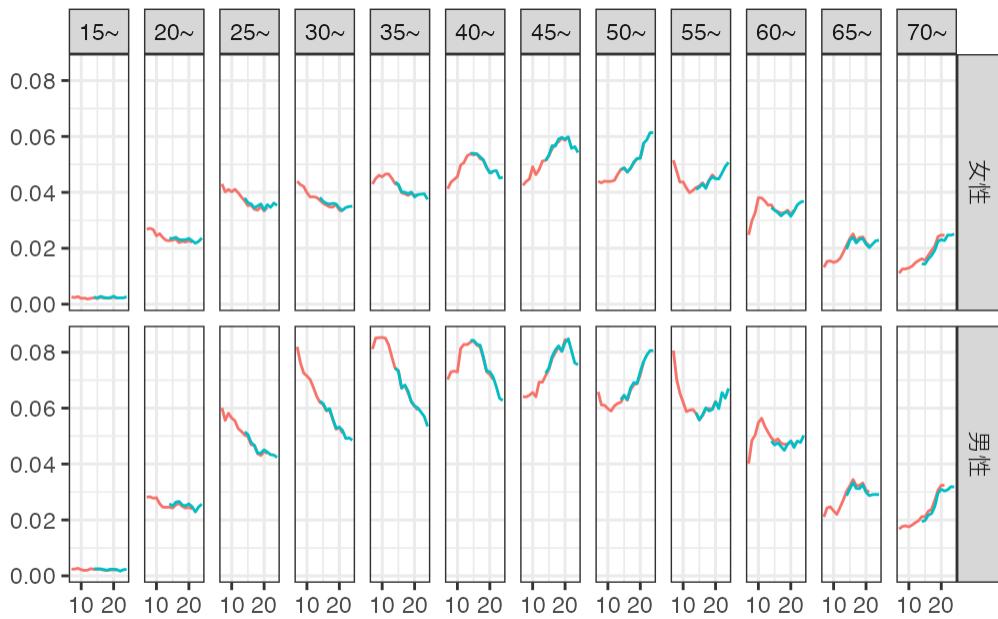
$$\begin{aligned} \frac{E[Y | t] - E[Y | t_0]}{E[Y | t_0]} &= \frac{\underbrace{E[Y | t] - \theta_X}_{E[Y | X, G, t] - E[Y | X, G, t_0] \text{ に起因}}}{\underbrace{E[Y | t_0]}_{E[Y | X, G, t_0]}} \\ &+ \frac{\theta_X - \theta_G}{\underbrace{E[Y | t_0]}_{f(X | G, t) - f(X | G, t_0) \text{ に起因}}} + \frac{\theta_G - E[Y | t_0]}{\underbrace{E[Y | t_0]}_{f(G | t) - f(G | t_0) \text{ に起因}}} \end{aligned}$$

## 4 補論: 性別・年齢分解

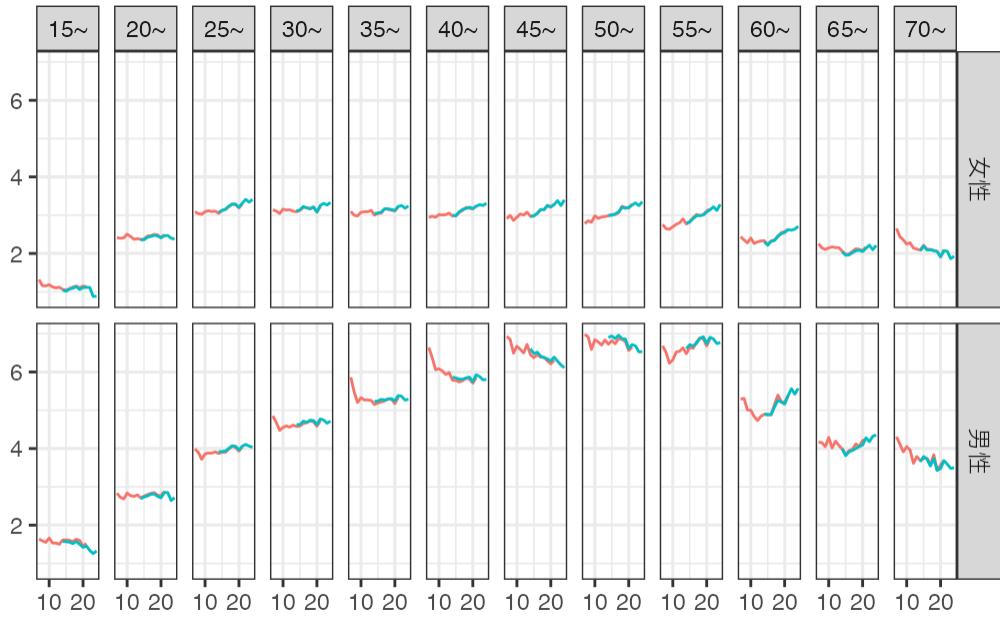
### 4.1 定義

- $G$  = 性別
- $X$  = 5 歳刻みの年齢グループ

### 4.2 $f(X, G | t)$



### 4.3 $E[Y \mid t, X, G]$



## 5 補論: 性別・賃金カテゴリ分解

### 5.1 定義

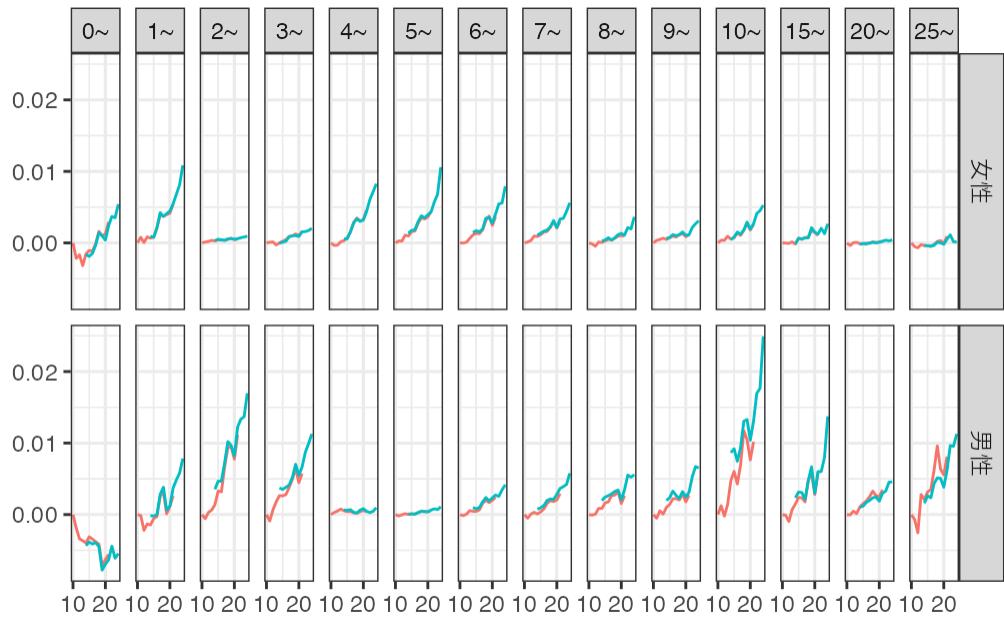
- $G$  = 性別
- $X$  = 年収グループ (100 万円)

### 5.2 Detail Decomposition

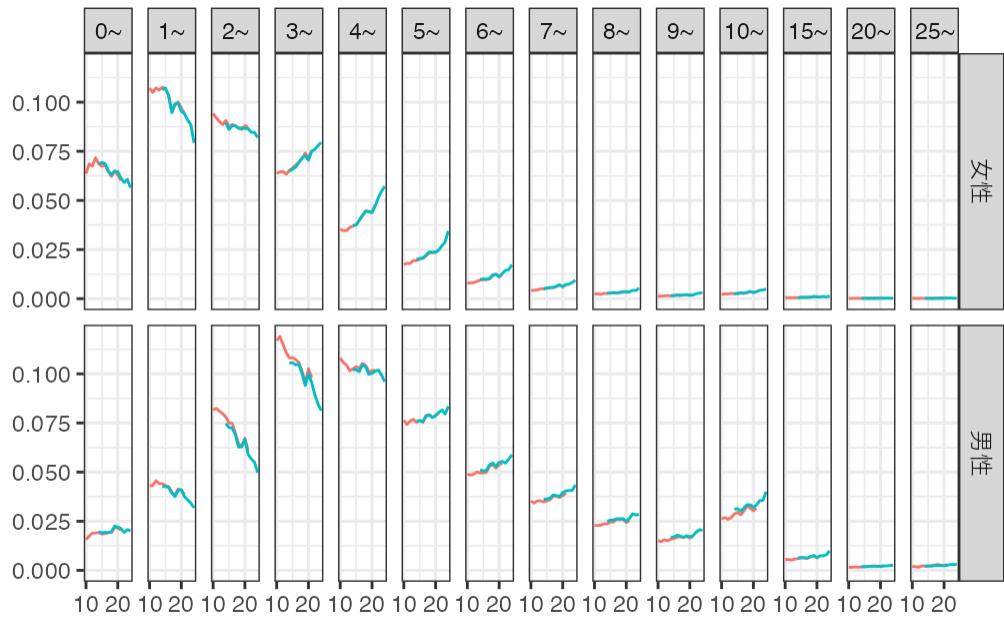
- 「 $X$  の条件付き分布が  $t$  に変化」した影響を、 $X$ ごとに分解

$$\begin{aligned}
 & \frac{\theta_X - \theta_G}{E[Y \mid t_0]} \\
 &= \sum_{X,G} \frac{E[Y \mid t_0, X, G] - E[Y \mid t_0, G]}{E[Y \mid t_0]} \\
 & \quad \times (f(X \mid t, G) - f(X \mid t_0, G)) f(G \mid t)
 \end{aligned}$$

### 5.3 Detail Decomposition



### 5.4 $f(X, G \mid t)$



## 5.5 Reference

### Bibliography

- Abraham, K.G. and Kearney, M.S. (2020) “Explaining the decline in the US employment-to-population ratio: A review of the evidence,” *Journal of Economic Literature*, 58(3), pp. 585–643.
- Basbug, G. and Fernandez, R.M. (2025) “Gendered job search: An analysis of gender differences in reservation wages and job applications,” *ILR Review*, 78(1), pp. 217–239.
- Fukai, T. and Kondo, A. (2024) Access to Formal Childcare for Toddlers and Parental Employment and Earnings.
- Fukai, T. and Kondo, A. (2025) Parental Earnings Trajectories around Childbirth in Japan: Evidence from local tax records.
- Fukai, T. et al. (2024) Gender gap in the ask salaries: Evidence from larger administrative data.
- Fukai, T. et al. (2025) The wage-mismatch index: A new indicator of labor demand in the job search market.
- Kawaguchi, D., Kawata, K. and Toriyabe, T. (2021) “An assessment of Abenomics from the labor market perspective,” *Asian Economic Policy Review*, 16(2), pp. 247–278.
- Kitao, S. and Mikoshiba, M. (2022) “Why women work the way they do in Japan: Roles of fiscal policies,” Available at SSRN 4054049 [Preprint].
- Kitao, S. and Takeda, N. (2025) “Japan's Aging Workforce: Determinants and Outlook,” *Asian Economic Policy Review* [Preprint].
- Kondo, A. and Shigeoka, H. (2017) “The effectiveness of demand-side government intervention to promote elderly employment: Evidence from Japan,” *ILR Review*, 70(4), pp. 1008–1036.
- Mori, Y. and Okudaira, H. (2025) “Higher Minimum Wage, Stagnant Income? The Case of Women's Work Hours in Japan,” *The Case of Women's Work Hours in Japan* [Preprint].
- Nakazawa, N. (2025) “The effects of increasing the eligibility age for public pension on individual labor supply: Evidence from Japan,” *Journal of Human Resources*, 60(1), pp. 102–128.
- Okuyama, Y., Murooka, T. and Yamaguchi, S. (2025) “Unpacking the Child Penalty Using Personnel Data: How Promotion Practices Widen the Gender Pay Gap.”

Opacic, A., Wei, L. and Zhou, X. (2025) “Disparity analysis: a tale of two approaches,” Journal of the Royal Statistical Society Series A: Statistics in Society, p. qnaf8.

Roussille, N. (2024) “The role of the ask gap in gender pay inequality,” The Quarterly Journal of Economics, 139(3), pp. 1557–1610.

Schoefer, B. (2025) Eurosclerosis at 40: Labor market institutions, dynamism, and European competitiveness.

川口大司 (2011) “ミンサー型賃金関数の日本の労働市場への適用,” 現代経済学の潮流, pp. 67–98.

川口大司 (2013) “賃金,” 日本労働研究雑誌, 55(4), pp. 14–17.

玄田有史 (2017) 人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか. 慶應義塾大学出版会.

総務省 (2021) 賃金関連統計の比較検証に関する調査研究.