

第3章 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

川田 恵介¹

【要旨】

本稿では、平均実質賃金の推移とその変化要因に関し、「民間給与実態統計調査」を用いて分析した結果を示し、昨今の労働経済学における実証研究の知見を提示したのち、政策的含意や今後の研究課題について述べる。

2010年代の日本では少子高齢化下で就業率が上昇する一方、平均賃金は停滞し、人口構成の変化が賃金の伸びを抑制した可能性が確認された。また、賃金変化要因の分解分析の結果、性別構成・年齢構成はいずれも無視できない規模の影響を平均賃金動向に及ぼしていた。

女性労働者の低賃金構造の解消や高齢者雇用政策の重要性が示唆される中、個票データによる異質性分析と入職経路の統合的理解が今後の課題として挙げられる。

1. はじめに

本稿では、「民間給与実態統計調査」を用いて日本の賃金動向を分析するとともに、再就職市場における賃金の変化に関する示唆を検討する。

まず、第2節では、労働市場の動向の概観後、同調査に基づく分析結果及び含意について整理し、関連する実証研究（出産・人事制度・最低賃金・高齢者雇用）について紹介する。

続く第3節では、ハローワーク（公共職業安定所）及び大手民間人材マッチングサービスの個票データを用いて、再就職市場における賃金変化を分析する意義と、今後の研究課題について考察する。

2. 日本の賃金動向分析

(1) 労働市場の動向

まず、2010年代の日本における労働市場の特異的動向について概観する。日本は急速な少子高齢化に直面しており、通常であれば就業率の低下が予想される一方、実際には少子高齢化の進行と就業率の上昇が同時に生じたことが確認されている（Kawaguchi, Kawata and Toriyabe, 2021）。そして、コロナ禍以降に一部の歪みはみられるものの、大きなトレンドは変化していない。この現象は、高齢化と就業率低下が同時に進行した米国（Abraham and Kearney, 2020）とは大きく異なっており、日本の特徴的な現象であると考えられる。

¹ 東京大学社会科学研究所准教授

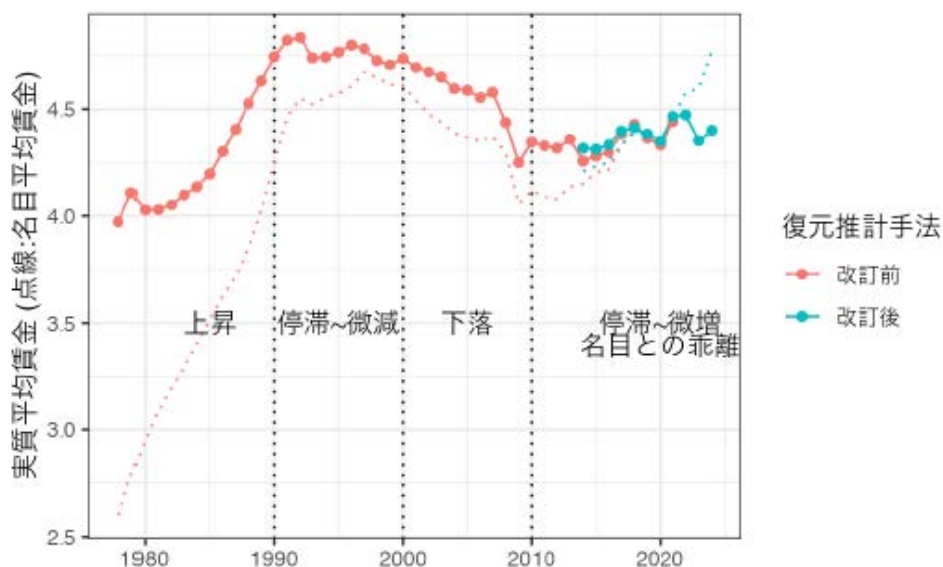
また、玄田（2017）によれば、賃金については長期的停滞傾向が続いており、就業率上昇と賃金停滞との関係が注目される。就業率の上昇を担った主たる層は女性及び高齢者であり、これらの層の平均賃金が相対的に低いことから、人口構造の変化が平均賃金の伸びを抑制した可能性がある。

(2) 民間給与実態統計調査を使った平均賃金の分析

本節で行う分析では、国税庁「民間給与実態統計調査」の公開・集計値²を用いる。同調査は、毎月勤労統計や賃金構造基本統計調査と比べて、零細企業を含む点が決定的な利点となっている。川口（2013）や総務省（2021）では、零細企業を含まない調査に基づく賃金推計について、平均賃金の過大評価が指摘されている。また、労働力調査や就業構造基本調査等の家計に対する調査に比べて、回答される給与水準の信頼性が高いことから、民間給与実態統計調査はより適切なデータ源と位置づけられる。

図表1は、実質平均賃金（CPI=2020年基準）の推移を示しており、1990年代までは急上昇、2000年代には低下、2010年代以降は停滞から微増へと推移している。また、名目賃金との乖離が拡大しており、名目賃金が増える一方で実質賃金は伸び悩んでいる。図表2は定義の連続性が確保できる2010年以降を対象に、2010年を基準年とした変化率の推移を示しているが、直近の2024年時点では、2010年に比べて、1.3%程度増加している。なお、図中の赤い線と青い線は、途中で復元推計手法の変更があったため、両方示している。

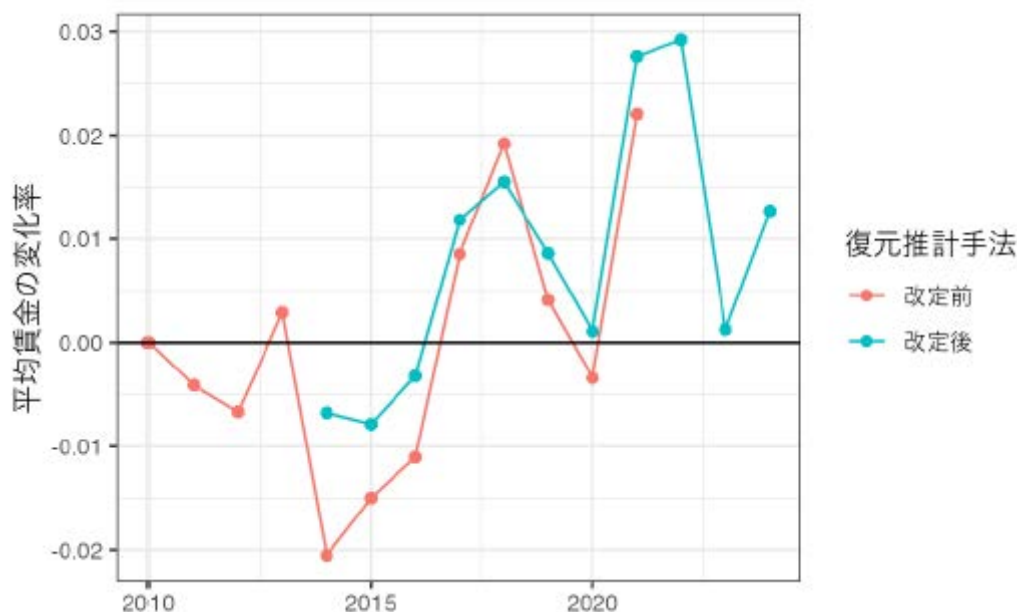
図表1 実質平均賃金の推移



(出所)「民間給与実態統計調査」より筆者作成

² 統計表 3-10、2022年より復元推定方法が変更されている。
(<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2022/minaoshi.htm>)

図表 2 実質平均賃金の変化率の推移 (2010 年基準)



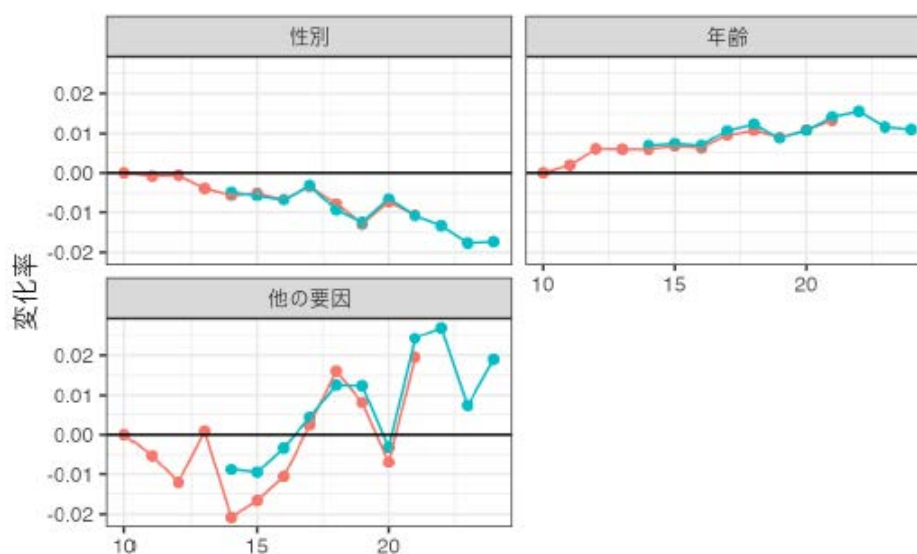
(出所)「民間給与実態統計調査」より筆者作成

就業者の属性（性別、年齢）は年々変化しており、川口（2011）によれば賃金と密接な関係があることが指摘されている。ここでは、Sequential-KOB / Duncan decomposition (Opacic, Wei and Zhou, 2025) の手法を用いて、性別分布、年齢分布、同一性別・年齢階層内の平均賃金の3要因に平均賃金を分解し、それぞれを逐次的に変化させることで寄与度を推計する。本手法を用いることにより、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となる。

(3) 民間給与実態統計調査を使った平均賃金の分析結果及び含意

図表 3 に分析結果を示しているが、性別構成の変化は平均賃金の低下要因として作用し、女性労働者比率の上昇が平均賃金の押し下げに貢献した一方、年齢構成の変化は正の寄与を示した。年齢構成の変化による寄与については、団塊ジュニア世代の男性が 50 代へ移行し、日本の賃金カーブで最も高賃金となる年齢層が増加したことで、一時的な「人口ボーナス」が生じたためである。ただし、この効果は 60 代移行後には反転し、将来的には負の寄与へ転じる可能性がある。

図表3 要因別の平均実質賃金変化率の推移



(出所)「民間給与実態統計調査」より筆者作成

また、性別・年齢以外の要因（産業構造の変化、制度変更等）については、足元では小幅のプラス寄与を示している。本分析のような分解分析を行う場合、性別・年齢以外の要因の影響が非常に大きく出ることが多いが、今回の分析では、例えば性別要因だけ見ても性別・年齢以外の要因が与える影響と遜色ない規模を示す結果となった。一連の結果から、性別構成・年齢構成はいずれも無視できない規模の影響を平均賃金動向に及ぼしており、人口学的要因の重要性が示唆される。ただし、足元では性別構成と年齢構成の要因が打ち消し合うことで人口学的要因によるマイナスの効果は大きく出ていない。

補助的な分析として、統計表 3-2、3-3 を用いた性別・賃金カテゴリへの分析結果から賃金階層別の変化を確認すると、男性では低賃金帯（300 万円以下）の減少と高賃金帯（特に年収 1,000 万円超）の増加が平均賃金を押し上げた。これは先述のとおり、団塊ジュニア世代が 50 代を迎え職位が上がったことによる影響が考えられる。一方、女性では、低賃金帯（300 万円以下）は減少したものの、中賃金帯（400～600 万円）の増加が中心であり、高賃金帯（1,000 万円以上）の拡大は限定的である。これは、女性におけるガラスの天井の存在を示唆する結果といえる。

以上より、(1)女性労働者の低賃金構造が平均賃金の伸びを抑制している点、(2)団塊ジュニア世代が今後 60 代へ移行するにあたり高齢者雇用政策が重要となる点、の二点が主要な含意として得られる。

(4) ミクロ実証に基づく政策的含意(先行研究の紹介)

本項では、ミクロ計量経済学的手法によるインパクト評価から得られる政策的示唆を検討する。前項で述べた、女性労働者の低賃金構造が平均賃金の伸びを抑制しているという点

について、男女間賃金格差が最大となるのは40代、50代であり、キャリアの中断が長期的な賃金低下をもたらすとする実証研究が多数蓄積されている。

① 先行研究:出産

まず、女性の賃金形成に関しては、出産の影響が大きいことが知られており、Fukai and Kondo (2025)によれば、出産後の賃金低下は産休期間に限定されず、4年以上持続することが確認されている。出産の影響を緩和する手段として、保育所に関して分析されることも多いが、保育所の整備は出産後の就業維持には寄与するものの、長期的な賃金やキャリア形成への影響については明確な結論が得られていない。Fukai and Kondo (2024)によると、認可保育所へのアクセス改善は所得増加をもたらすが、その主因は非就業化の抑制であり、賃金改善効果については更なる研究が必要である。

② 先行研究:人事制度

次に、企業の人事制度に関する研究では、出産後の賃金低下の中期的要因として昇進の遅れが指摘される。例えばOkuyama, Murooka and Yamaguchi (2025)では、出産が賃金へ与える影響を企業内部の人事データを用いて検証しており、日本の人事評価制度では長時間労働が高評価と強く結びつきやすい構造があり、この仕組みが女性の昇進を阻害する可能性が示されている。したがって、40代、50代における男女間賃金格差の縮小には、人事制度改革が不可避と考えられる。

③ 先行研究:最低賃金

一方、低賃金帯へ直接影響を及ぼすという意味においては、最低賃金政策は人事制度と比べて直接的な影響を持ち得る。近年は「年収の壁」との相互作用が重要な課題として議論されており、Mori and Okudaira (2025)は、最低賃金上昇により時給は上がる一方、社会保険加入基準を避けるために労働時間を削減し、結果的に所得が増加しない可能性を指摘している。名目賃金が上昇を続ける局面では、年収基準の見直しが不可欠となる。Kitao and Mikoshiba (2022)でも同様の指摘がなされており、マクロ的手法を用いて、配偶者を巡る制度が女性の就業や賃金に与える影響を分析している。

④ 先行研究:高齢者雇用

最後に、高齢者雇用に関しては、高齢者雇用の促進政策について分析したKondo and Shigeoka (2017)や、年金支給年齢の引き上げが労働供給の増加をもたらすことを明らかにしたKitao and Takeda (2025)、Nakazawa (2025)など、制度改革が労働供給に与える影響を分析した研究はあるものの、賃金水準への直接的影響を検証した研究は確認できなかった³。今後、団塊ジュニア世代の高齢化に向けて、賃金への影響を検討する必要性が高まると考えら

³ Nakazawa (2025) は貯蓄や消費への影響も分析している。

れる。

3. 再就職市場における賃金の変化

(1) ハローワーク(公共職業安定所)及び大手民間人材マッチングサービスの個票データを用いた分析

最後に、筆者自身の研究内容を紹介する。現在は、企業間労働移動が生産性や賃金に与える影響に焦点を当てている。近年、Schoefer (2025)でも述べられているように、労働移動は日欧米共通で経済のダイナミズムを左右する重要な経路と再評価されており、日本においても同様の意義を持つと考えられる。

本研究では、ハローワークの個票データ(2016–2019年)と大手民間人材マッチングサービスの個票データを用いて分析を進めている。ハローワークのフルタイム求人データでは、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%上昇しており、双方とも、同期間の名目賃金上昇率である3.50%(民間給与実態統計調査)を上回るペースで伸びており、その伸びが需給双方で均衡していることが確認された。Fukai et al. (2025)でも、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)は安定的に推移していることが確認されている。ただし、利用可能データは2020年4月までであり、近年の急速な名目賃金上昇下で同様の動態が維持されているかは不明である。

また、男女間の希望賃金の差についてもハローワークのデータを用いて分析を行った。その結果、職種・年齢・地域の要因は一定の説明力を持ち、特に職種間格差が説明力をもつものの、それ以外の要因(その他要因)がより大きく、その傾向は特に中年層で格差が顕著であった。実際の賃金カーブと同様のパターンが求職段階でも確認され、参照賃金や期待形成に男女差が存在する可能性が示唆される。

(2) 今後の研究課題

今後の研究課題として、以下の点が重要である。

第一に、団塊ジュニア世代が賃金構造に大きな影響を及ぼす年齢へ移行することを踏まえ、個票データを用いた異質性の精緻な分析が必要である。平均値のみの議論は誤った解釈を導く可能性が高い。民間給与実態統計調査はこの点で極めて有用なデータと考えられ、その積極的活用が求められる。

第二に、ハローワーク以外の求職経路に関する情報は十分に把握されてこなかったが、近年、民間企業のデータ提供が進んでいる。これらのデータを活用することで、多様な入職プロセスを統合的に理解することが可能となる。全国代表性を持つデータを構築することは困難であるため、それぞれの母集団を分析し統合的に議論するアプローチが現実的と考えられる。

4. おわりに

本稿では、「民間給与実態統計調査」を用いた分析結果や先行研究から、日本の賃金動向と再就職市場における賃金の変化に関して考察した。

その結果、2010年代の日本では少子高齢化下で就業率が上昇する一方、平均賃金は停滞し、人口構成の変化が賃金の伸びを抑制した可能性が確認された。また、賃金変化要因を分解分析したところ、性別構成・年齢構成が、いずれも無視できない規模で平均賃金動向に影響を及ぼしていたことが明らかとなった。

女性労働者の低賃金構造が平均賃金の伸びを抑制している点、団塊ジュニア世代が今後60代へ移行するにあたり高齢者雇用政策が重要となる点が主要な含意として得られた中、今後は個票データによる異質性分析や、入職経路の統合的理解が求められる。

参考文献

- 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 2011, 67~98 頁。
- 川口大司 (2013) 「賃金」, 日本労働研究雑誌, 55(4), 14~17 頁。
- 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
- 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.
- 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., Kawata, K., Komura, M., & Toriyabe, T. (2024) Gender gap in the ask salaries: Evidence from larger administrative data.
- Fukai, T., Kawata, K., Komura, M., & Toriyabe, T. (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,” [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.
- Schoefer, B. (2025) Eurosclerosis at 40: Labor market institutions, dynamism, and European competitiveness.