

コロナ禍・中長期における賃金の動向と賃金の上方硬直性に係る論点整理

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

主任研究員 戸田 卓宏

《要旨》

本稿では、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けて、コロナ禍と中長期における動向を考察した。コロナ禍の動きは、2022年前後を境に様相が異なる。

2021年12月以前の全産業の動向をみると、一般労働者の「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加したが、2021年度に入ると特別給与（賞与）などの影響により減少し、その後、横ばい圏内で推移した。パート労働者の「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加し、2021年度に入ると一時的に減少したが、再び増加した。他方、一般労働者・パート労働者ともに、「総実労働時間」が2020年5月に大きく減少し、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げた。2022年1月以降の全産業の動向をみると、一般労働者・パート労働者ともに「総実労働時間」はおおむね横ばい圏内で推移している中で、建設業や医療、福祉などで賃上げに向けた施策支援等が講じられていることもあり、「時間当たり賃金」が増加している。このため、一般労働者の「賃金総額」は増加しており、パート労働者の「賃金総額」はおおむね横ばい圏内で推移している。

さらに、中長期的な賃金動向、特に2013年以降の景気回復局面に着目すると、一般労働者・パート労働者ともに「総実労働時間」の減少がみられた中で、「時間当たり賃金」は増加した。しかし、一般労働者の「時間当たり賃金」は、1990年代後半と比較すると、抑制的な賃金の上がり方であったと評価でき、賃金に上方硬直性（上がりにくさ）が生じている。

このため、本稿では、賃金の上方硬直性に関連する6つの論点（①賃金プロファイルのフラット化、②名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性、③企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等）、④WLB施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）、⑤労働組合と賃金、⑥転職などの労働移動と賃金）について、先行研究をサーベイして得られた知見のポイントを整理するとともに、活用できる公表データの範囲で、当該知見に資するような足下の状況を分析し、いくつかのインプリケーションをまとめた。

賃金の上方硬直性に係る論点は多岐にわたり、「複合的な要因」だと考えられるため、今後とも先行研究の知見をいかした丁寧な議論が肝要だと思われる。

（備考）本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目次

1. はじめに	1
2. コロナ禍における賃金の動向について	2
3. 中長期的にみた賃金の動向について	37
4. 賃金の上方硬直性に係る論点整理	48
4.1 賃金プロファイルのフラット化	48
4.2 名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性	60
4.3 企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業 ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等）	64
4.4 WLB施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）	67
4.5 労働組合と賃金	70
4.6 転職などの労働移動と賃金	89
4.7 その他の論点について	110
5. まとめ	113
<参考文献>	121
<参考資料>	126
補論（春闘に関するこれまでの歴史）	127

1. はじめに

我が国では、前回の景気回復局面（2012年11月～2018年10月（暫定））において、「人手不足にもかかわらず、賃金が上がっていないのではないか」といった疑問が大きな関心事項となった¹。その後、コロナ禍においては、企業の事業活動への影響等を通じて人手不足感にも大きな影響がみられ、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（日銀短観）の雇用人員判断D.I.によれば、人員不足感が緩和した時期もあった。しかし、業種や企業規模による差異があるものの、同調査における全規模・全産業の雇用人員判断D.I.は、コロナ禍においても人員不足感を示す水準の範疇にとどまり、さらには2020年12月調査から2022年3月調査に掛けて人員不足感が再度高まっている。過去の景気後退局面では、全規模・全産業において人員過剰感の発生又はその高まりがみられたが、今般、その動きがみられなかったことは、コロナ禍の特徴の1つだと評価することができる。また、厚生労働省「職業安定業務統計」によれば、労働需要を示す有効求人数（季節調整値）は、足下では持ち直しの動きが続いており、コロナ禍以前のピークの水準には達していないものの、いざなぎ景気（2002年2月～2008年2月）におけるピークの水準を超えた状況にある。

つまり、総じてみれば、今後、アフターコロナに向けてフェーズが本格的に移行していく際には、潜在化していた人手不足の課題が顕在化・深刻化し、労働需給が逼迫化していくことが懸念され、我が国は「人手不足にもかかわらず、賃金が上がっていないのではないか」といった疑問に、再度直面する蓋然性が高いと考える。

こうした問題意識の下、本稿では、執筆時点において利用可能な公的統計を活用しながら、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けて、コロナ禍・中長期における賃金の動向を考察し、改めて賃金の動向をめぐる現状認識を整理する。さらに、賃金の上方硬直性をもたらす要因に係る先行研究のサーベイ及び当該論点に関連するデータ整理を行うことで、今後の議論に資する論点整理とインプリケーションの提示を目的とする。具体的に、本稿では賃金の上方硬直性をもたらす要因に関連する論点として、①賃金プロファイルのフラット化、②名目賃金の下方硬直性をもたらす上方硬直性、③企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等）、④WLB施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）、⑤労働組合と賃金、⑥転職などの労働移動と賃金に力点を置き、議論を進めていく。

なお、本稿の構成は次のとおりである。2でコロナ禍における賃金の動向について考察する。3で中長期的における賃金の動向について、特に賃金は本当に上がっていないのかといった点を中心に考察する。4で賃金の上方硬直性に係る論点整理とインプリケーションの提示を行う。最後に、5で本稿のポイントをまとめる。

¹ 玄田有史編(2017)『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』が著名である。

2. コロナ禍における賃金の動向について

まずは、コロナ禍における賃金の短期的な動向について整理する。ここでは、コロナ禍における直近の状況まで把握可能な厚生労働省の「毎月勤労統計調査」を活用していくが、事前に用語について確認しておこう。当該調査では、現金給与総額＝定期給与（所定内給与＋所定外給与）＋特別給与といった関係性となっている。「現金給与総額」とは、賃金、給与、手当、賞与その他の名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に通貨で支払うもので、所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く前の金額であり、退職を事由に労働者に支払われる退職金は含まれない。また、「所定内給与」とは、基本給などの所定外給与以外の定期給与を指し、「所定外給与」とは、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与や休日・早朝・深夜労働に対して支給される給与を指す。さらに、「特別給与」とは、労働協約、就業規則等によらず、一時的又は突発的事由に基づき労働者に支払われた給与、又は、労働協約、就業規則等によりあらかじめ支給条件、算定方法が定められている給与で①夏冬の賞与、期末手当等の一時金、②支給事由の発生が不定期なもの、③3か月を超える期間で算定される手当等（6か月分支払われる通勤手当など）などを指す。加えて、「実質賃金」とは、名目の現金給与総額を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除したものであり、物価の変動を加味した実質的な購買力を指す。

また、当該調査は、①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者のいずれかに該当する「常用労働者」を調査対象にしており、当該労働者は「一般労働者」と「パート労働者」に峻別される。「一般労働者」とは、パート労働者以外の者を指し、「パート労働者」とは、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のいずれかに該当する者を指す。

さらに、「賃金総額」と「時間当たり賃金」に関する考え方についても触れておきたい。「賃金総額」は、労働者が受け取る賃金の総額そのものであるが、これは労働時間の多寡によっても変動する。例えば、所定外給与は、残業に多く対応する時期であれば、その分多く得られることになるが、相対的に残業が少ない時期であれば、その分少なくなる。この場合、実質的には賃金自体が変動しているといった訳ではなく、労働時間の変動が影響しているとみなせる。このため、経済学においては、賃金自体の分析に当たっては、賃金総額を総実労働時間で除した「時間当たり賃金」を活用することが多い。例えば、経済学においては、Mincer（1974）が示した賃金関数が我が国を含めた世界各国の様々な時点における賃金分布をよく説明することが知られており、Becker（1964）の人的資本理論と整合的なものとして、「教育年数」と学卒後経過年数である「潜在経験年数」及び「その二乗項」の線形式によって、労働者の時間当たり賃金率の自然対数値が近似されることを示したものである。

したがって、賃金自体の増減については、「時間当たり賃金」の動向を考察することが肝要である。しかし、「賃金総額」についても、労働者の実感に近いといった特筆すべき利点

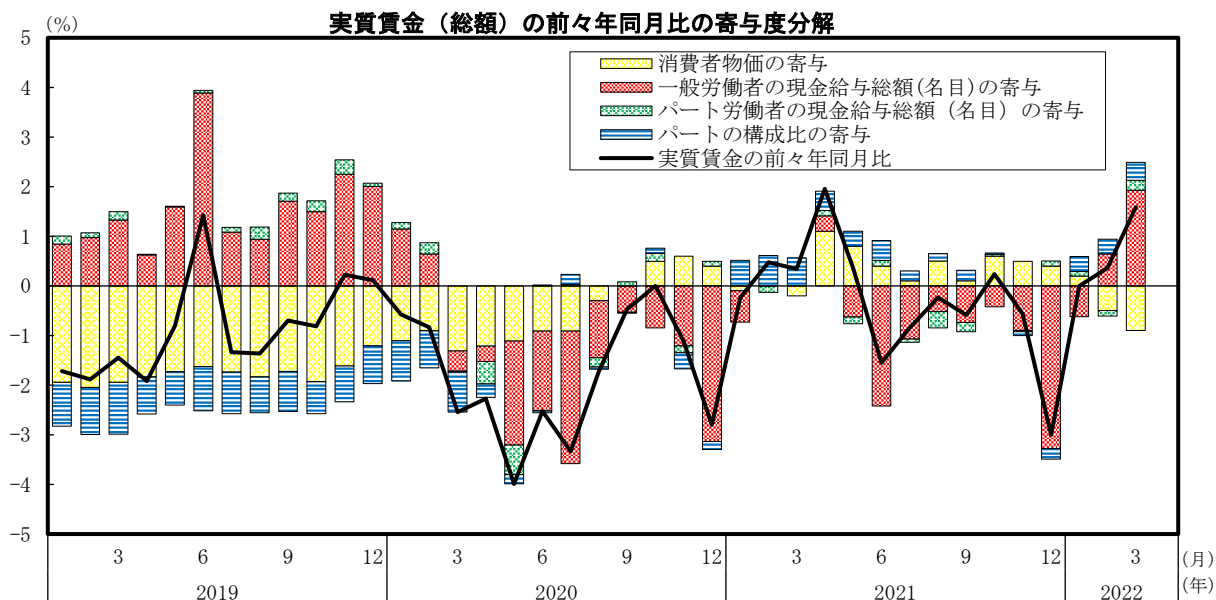
があることから、本稿では、双方の動向を分析していくこととする。

まずは、実質賃金（総額）の動向を確認する（図表1）。実質賃金の前々年同月比を「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」「消費者物価」「パート労働者の構成比」で寄与度分解すると、2019年においては、「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」がプラス寄与であった一方で、「消費者物価」「パート労働者の構成比」がマイナス寄与となっていた。つまり、一般労働者・パート労働者ともに、現金給与総額（名目）は上がっていたものの、消費者物価の上昇による実質的な購買力の低下によって相殺されており、さらには一般労働者・パート労働者計の平均賃金よりも相対的に賃金水準が低いパート労働者の構成比の上昇が、平均賃金を押し下げている。

他方、コロナ禍において、2020年4月に発令された緊急事態宣言後の5月には、実質賃金（総額）の前々年同月比が▲3.99%となった中で、一般労働者の現金給与総額（名目）が▲2.10%、パート労働者の現金給与総額（名目）が▲0.59%となっており、既にマイナスに転じていた寄与度が、マイナス方向に拡大した。他方、消費者物価は▲1.11%、パート労働者の構成比は▲0.19%となっており、マイナスの寄与度が縮小した。

つまり、一般労働者・パート労働者ともに、現金給与総額（名目）が減少した一方で、消費者物価の上昇による実質的な購買力の低下分がやや抑制されたことや、一般労働者・パート労働者計の平均賃金よりも相対的に賃金水準が低いパート労働者の構成比が低下し

図表1 コロナ禍における実質賃金（総額）の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。

(注2) 消費者物価指数については、持家の帰属家賃を除く総合を用いている。

(注3) 賃金指数等や消費者物価指数については、2020年基準を用いている。

たことが、平均賃金をやや押し上げたことを意味する。その後、単月の変動によって寄与度の大きさや方向に変化はあるものの、一般労働者・パート労働者ともに、現金給与総額（名目）はマイナス寄与を示す月が多くなっており、特に賞与支払い事業所が多い月（6月・7月・12月）には、一般労働者の現金給与総額（名目）のマイナス寄与が大きくなっていることが分かる。ただし、2022年3月には、一般労働者・パート労働者ともに、現金給与総額（名目）の前々年同月比はプラスとなっている。比較対象となる前々年の2020年3月においてコロナの影響が生じ始めていたことから、反動増が含まれているとみられることに留意が必要だが、一般労働者の現金給与総額（名目）の水準は約37.5万円、パート労働者の現金給与総額（名目）の水準は約9.9万円となっており、比較対象として過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値をみると、一般労働者の現金給与総額（名目）の水準は約36.6万円、パート労働者の現金給与総額（名目）の水準は約9.7万円であることから、復調の兆しがみられると評価できるだろう。

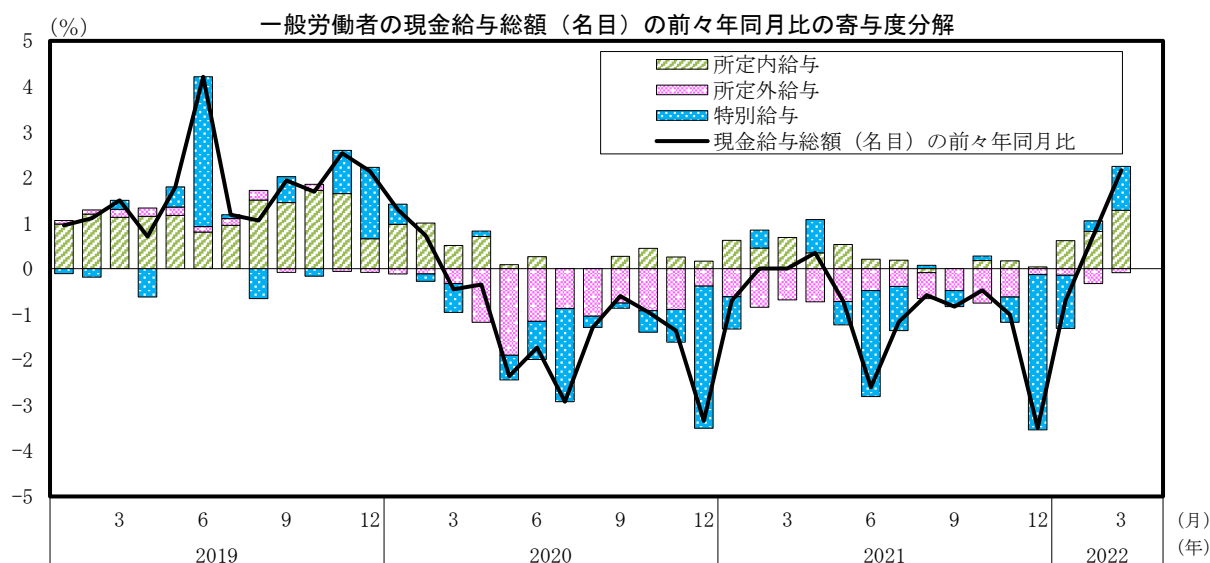
他方、コロナ禍においては、消費者物価やパート労働者の構成比はプラス寄与の月が多くなっている。特に、後者については、コロナ禍において、対人サービス関連産業を中心に大きな影響を受けたことによるパート労働者の減少分が戻っていないことが、平均賃金を押し上げる形になっていることを示している。他方、2022年2月には、消費者物価はマイナス寄与に転じ、同年3月にはマイナス寄与が拡大しており、消費者物価の上昇が実質的な購買力の低下につながっている。先行して公表されている2022年4月の消費者物価（帰属家賃を除く）の前々年同月比は+1.6%となっており、同年3月の+0.9%や同年2月の+0.5%と比較し、大きく高騰しているため、平均賃金に対する消費者物価のマイナス寄与も拡大していくとみられる。世界情勢の悪化や急激な為替変動に伴って、原材料やエネルギーなどの価格上昇も懸念されるため、消費者物価への転嫁を通じた実質賃金への影響については、引き続き注視が必要である。

次に、現金給与総額（名目）の内訳の変動を考察していく。この際、一般労働者・パート労働者計の平均賃金では、パート労働者の構成比の影響が生じるため、一般労働者とパート労働者に分けて、各々の動向を考察していく。

まずは、一般労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比を「所定内給与」「所定外給与」「特別給与」で寄与度分解すると、コロナ禍において、2020年4月に発令された緊急事態宣言後の5月には、一般労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比が▲2.36%となった中で、所定内給与は+0.09%とプラス寄与が縮小、所定外給与は▲1.90%とマイナス寄与が拡大し、特別給与は▲0.55%となったことが分かる（図表2）。

その後、単月の変動によって寄与度の大きさや方向に変化はあるものの、所定内給与はプラス寄与が縮小した状況が続いた。また、所定外給与は緩やかにマイナス寄与が縮小してきているが、依然としてマイナス寄与が続いている。さらに、特別給与は賞与のみを含むものではないが、賞与支払い事業所が多い月（6月・7月・12月）において、大きなマ

図表2 コロナ禍における一般労働者の現金給与総額（名目）の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。
 (注2) 賃金指数等については2020年基準を用いている。

イナス寄与が生じた状況がうかがえる。しかしながら、2022年に入ると、所定内給与のプラス寄与の拡大等により、一般労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比はプラスに転じている。比較対象となる前々年の2020年3月においてコロナの影響が生じ始めていたことから、反動増が含まれているとみられることに留意が必要だが、2022年3月の一般労働者の所定内給与の水準は約31.9万円、特別給与の水準は約3万円となっており、比較対象として過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値をみると、一般労働者の所定内給与の水準は約31.3万円、特別給与の水準は約2.6万円であることから、増加していると評価できるだろう。

さらに、賞与について詳細に確認する。毎月勤労統計調査では、特別給与から年末賞与・夏季賞与のみを抽出して集計した結果を公表しており、この結果をみると、コロナ禍に入った直後の2020年の夏季賞与における「支給事業所における労働者一人平均賞与額²⁾」は、383,439円となっており、図表2との整合性を図るために前々年の2018年と比較すれば、▲3,609円となっている。また、同様に前々年の2018年と比較すれば、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲2.0%pt、「支給事業所割合」は▲1.5%ptとなっている。さらに、2021年の夏季賞与については、前々年の2019年と比較すれば、「支給事業所における労働者一人平均賞与額」は▲1,075円、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲

²⁾ 「支給事業所における労働者一人平均賞与額」は、賞与を支給した事業所の全常用労働者（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）を分母とした値となっている。つまり、当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者数の動向にも影響を受けることに留意が必要である。

2.6%pt、「支給事業所割合」は▲2.8%ptとなっている。同様に、2020年の年末賞与について、前々年の2018年と比較すれば、「支給事業所における労働者一人平均賞与額」は▲10,677円、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲2.8%pt、「支給事業所割合」は▲1.9%ptとなっている。また、2021年の年末賞与について、前々年の2019年と比較すれば、「支給事業所における労働者一人平均賞与額」は▲9,946円、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲2.3%pt、「支給事業所割合」は▲3.0%ptとなっている。

比較評価の目安として、リーマンショック後の2009年と2007年を比較すると、夏季賞与における「支給事業所における労働者一人平均賞与額」は▲41,881円、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲2.1%pt、「支給事業所割合」は▲3.6%pt、また、年末賞与における「支給事業所における労働者一人平均賞与額」は▲35,269円、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲3.1%pt、「支給事業所割合」は▲4.7%ptとなっている（図表3）。

以上を踏まえれば、現時点で収束に至らないコロナ禍とリーマンショック時の影響の大

図表3 夏季賞与・年末賞与の動向について

	夏季賞与					年末賞与				
	支給事業所における労働者一人平均賞与額 円	きまって支給する給与に対する支給割合 か月	所定内給与に対する支給割合 か月	支給労働者割合 %	支給事業所割合 %	支給事業所における労働者一人平均賞与額 円	きまって支給する給与に対する支給割合 か月	所定内給与に対する支給割合 か月	支給労働者割合 %	支給事業所割合 %
2007年	406,072	1.04	1.11	82.6	70.0	416,816	1.09	1.16	86.2	75.3
2008年	406,611	1.03	1.09	82.8	69.9	422,313	1.09	1.15	84.9	73.2
2009年	364,191	0.98	1.03	80.5	66.4	381,547	1.04	1.09	83.1	70.6
2010年	368,551	0.98	1.03	81.3	67.1	380,309	1.02	1.08	83.4	70.0
2011年	365,158	0.95	1.00	80.5	65.9	375,747	1.01	1.07	83.5	70.6
2012年	359,974	0.97	1.03	81.2	66.9	368,144	0.99	1.06	84.1	71.0
2013年	362,794	0.96	1.02	81.5	66.9	370,898	1.00	1.06	84.5	72.1
2014年	375,260	0.95	1.02	82.3	68.2	381,409	1.00	1.07	85.0	72.6
2015年	360,889	0.96	1.02	82.3	68.4	374,338	1.03	1.10	85.0	73.2
2016年	370,298	0.97	1.03	82.3	69.2	375,207	1.02	1.09	84.9	72.9
2017年	371,600	0.98	1.04	81.8	67.7	386,614	1.05	1.12	83.3	70.5
2018年	387,048	0.99	1.06	81.5	66.8	391,158	1.03	1.10	84.6	71.8
2019年	381,343	0.98	1.04	81.9	67.9	390,733	1.02	1.09	84.8	73.2
2020年	383,439	1.01	1.06	79.5	65.3	380,481	1.02	1.10	81.8	69.9
2021年	380,268	0.99	1.04	79.3	65.1	380,787	1.04	1.10	82.5	70.2

(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注1) 「支給事業所に雇用される労働者の割合」は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の労働者数(当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む)の割合である。

(注2) 「支給事業所割合」は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合である。

(注3) 2011年以前は、時系列比較するための推計値となっている。

(注4) 事業所規模5人以上の数値を示している。

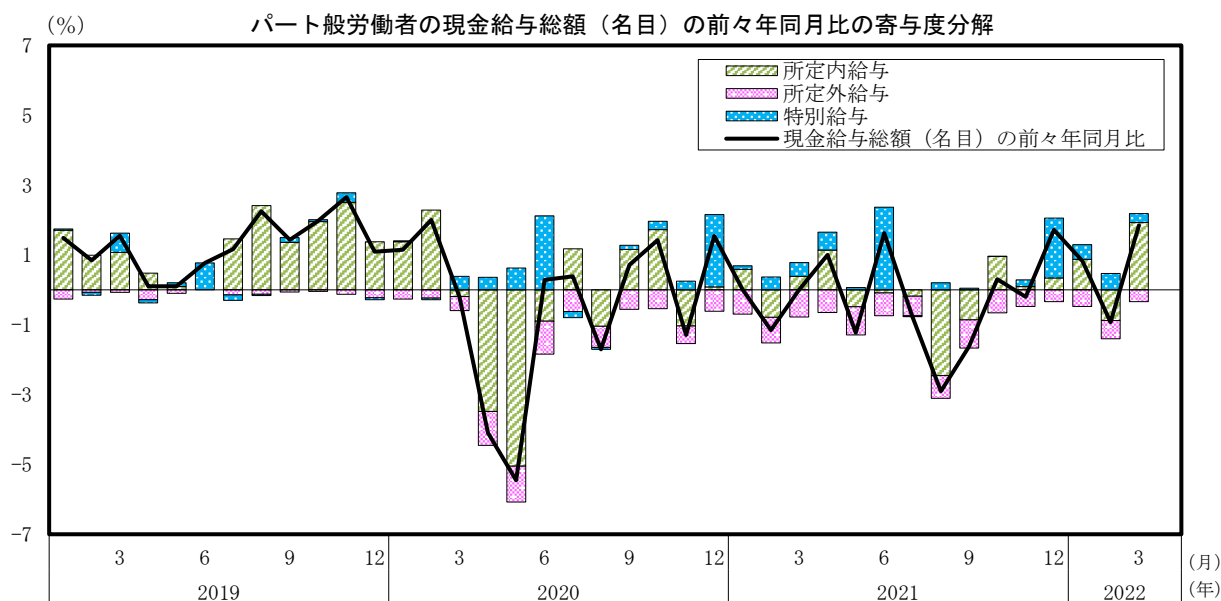
きを結論付けることはできないものの、コロナ禍における夏季賞与・年末賞与は、リーマンショック時と比較すれば、「支給事業所における労働者一人平均賞与額」を大きく減少させている状況にはない。一方、「支給事業所割合」の低下幅は、相対的にリーマンショック時との乖離が小さいことから、コロナ禍において、企業は賞与の支給自体を見送る方に比重を置いて対応していると評価した方が適切であろう³。

なお、賞与を含めた現金給与総額の動向は、コロナ禍において「K字型の動向」と表現されるように、直接的に感染状況の影響に左右されやすい対人サービス関連産業と、その影響に左右されにくい産業では、大きく状況が異なることが示唆されることから、産業別の動向も後述していく。

続いて、パート労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比を「所定内給与」「所定外給与」「特別給与」で寄与度分解すると、コロナ禍において、2020年4月に発令された緊急事態宣言後の5月には、パート労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比が▲5.45%となった中で、所定内給与は▲5.05%とマイナス寄与が大きく拡大、また、所定外給与も▲1.03%とマイナス寄与が拡大し、特別給与は+0.62%となったことが分かる。その後、所定内給与の減少幅は縮小したが、単月の変動が大きくなっている一方で、所定外給与はマイナス寄与が続いている（図表4）。他方、パート労働者であっても、例えば、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業などでは、5,000円～7,000円程度の所定外給与が支払われている月もあるため、コロナ禍における残業時間の抑制に伴って、パート労働者においても所定外給与が減少しているとみられる。さらに、もう一つの特徴として、パート労働者の特別給与が、プラス寄与の月が多く、特に賞与支払い事業所が多い月（6月・12月）において、プラス寄与が大きめに生じている状況がうかがえる。よりイメージしやすいように、特別給与の変動を前々年同月差でみると、2020年6月が+2,226円、2020年12月が+2,268円、2021年6月が+2,460円、2021年12月が+1,888円といった規模感となっている。特別給与には賞与が含まれており、コロナ禍の賞与支払い事業所が多い月（6月・12月）において、一般労働者の特別給与が大きめに減少していた中で、パート労働者の特別給与が増加したことを踏まえれば、何らかの制度的な要因がある可能性も示唆される。その可能性の1つとしては、同一労働同一賃金の施行（大企業2020年4月1日、中小企業2021年4月1日より施行）が考えられ、同一労働同一賃金のガイドラインにおいては「賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合におい

³ インターネットによる情報の範疇だが、例えば、全日本空輸株式会社（ANA）では、2021年度の賞与の支給見送りを労使合意しており、また、株式会社JTBでは社員約1万3000人に対して、2020年度冬季賞与の支給を見送ったという。さらに、株式会社HISは、およそ6000人の社員に対し、例年7月に業績に基づいて支給している2020年夏季賞与について支給しなかったという。

図表4 コロナ禍におけるパート労働者の現金給与総額（名目）の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。
 (注2) 賃金指数等については2020年基準を用いている。

では、その相違に応じた賞与を支給しなければならない」とされている。当該施行以前より、パート労働者にも貢献に応じた賞与を支払ってきた事業所のデータに影響はないが、当該施行を契機に賞与の支払いを開始した事業所の場合、特別給与が以前よりも増額することで、特別給与全体の平均値を押し上げる可能性がある。他方、特別給与であるため、賞与以外の動向が影響している可能性も考えられる。例えば、コロナ禍において感染リスクが懸念される中でも、エッセンシャルワーカーとして食料品などの生活必需品の販売や医療、福祉分野などに従事するパート・アルバイト従業員に対し、慰労や感謝、モチベーション向上といった目的で、一時金や特別給付金を支給する動きもあり⁴、こういった動きが特別給与を増加させている可能性も考えられる。

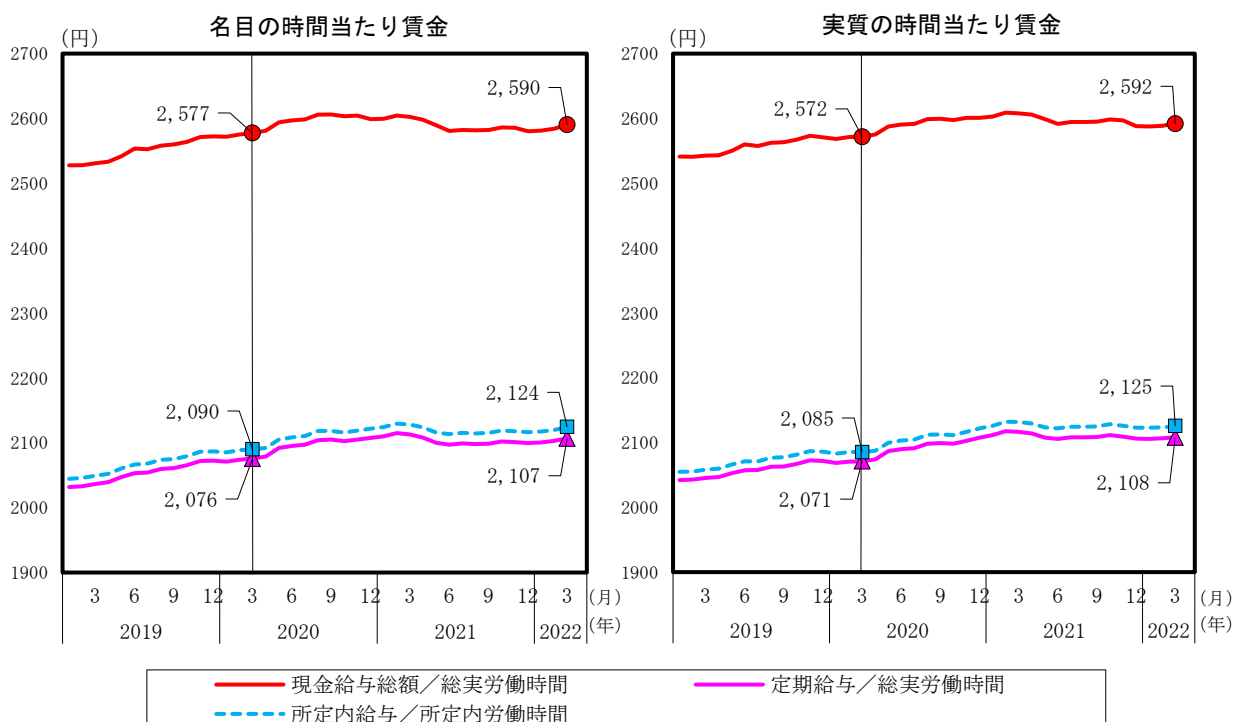
さらに、2022年3月をみると、パート労働者の所定内給与の前々年同月比は、大きめのプラスとなっている。比較対象となる前々年の2020年3月においてコロナの影響が生じ

⁴ インターネットによる情報の範疇だが、例えば、イオンでは、新型コロナウイルスの感染防止対策で現場の負担が増えているため、国内外のスーパーや専門店などで働く従業員（現場の社員やパートを対象とする約45万人）に対し、1万～2万円の一時金を支給している。また、株式会社ストロベリーコーンズでは、パート・アルバイトの負担に配慮し、緊急事態宣言の対象となる都府県における直営店のパート・アルバイト全員に「感謝一時金」を支給している。また、スーパーマーケットの「ライフ」を運営するライフコーポレーションは、パートやアルバイトを含めた全従業員約4万人に対し、総額約3億円の「緊急特別感謝金」を支給している。その他、「スギ薬局」を傘下を持つドラッグストア大手のスギホールディングス（HD）は、パート・アルバイトを含む2万6000人の全従業員に「特別手当」を支給している。また、マツモトキヨシHDも従業員への「感謝金」としてパートを含む2万人を対象に特別手当を支給している。医療、福祉分野の情報は後述する。

始めていたことから、反動増が含まれているとみられることに留意が必要だが、パート労働者の所定内給与の水準は約9.4万円となっており、比較対象として過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値をみると、パート労働者の所定内給与の水準は約9.2万円であることから、復調の兆しがみられると評価できるだろう。

続いて、コロナ禍における「時間当たり賃金」の動向を考察する。まずは、一般労働者の動向を考察していくが、季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を活用し、「現金給与総額／総実労働時間」「定期給与／総実労働時間」「所定内給与／所定内労働時間」について、名目値と実質値の値を整理した（図表5）。原数値の12か月移動平均であるため、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、上記3つの値のいずれの名目値・実質値ともに、2020年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに時間当たり賃金は増加した。一方、2021年度に入ると同年度の6月前後までは減少したが、その後、名目値・実質値ともにおおむね横ばい圏内で推移している。コロナ禍前の2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、「所定内給与／所定内労働時間」は名目値が34円・実質値が40円増加し、「定期給与／総実労働時間」は名目値が31円・実質値が37円増加している。他方、「現金給与総額／総実労働時間」は、名目

図表5 コロナ禍における一般労働者の名目・実質の時間当たり賃金の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。

(注2) 実質化に当たっては、消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合）を用いている。

(注3) 季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を示している。

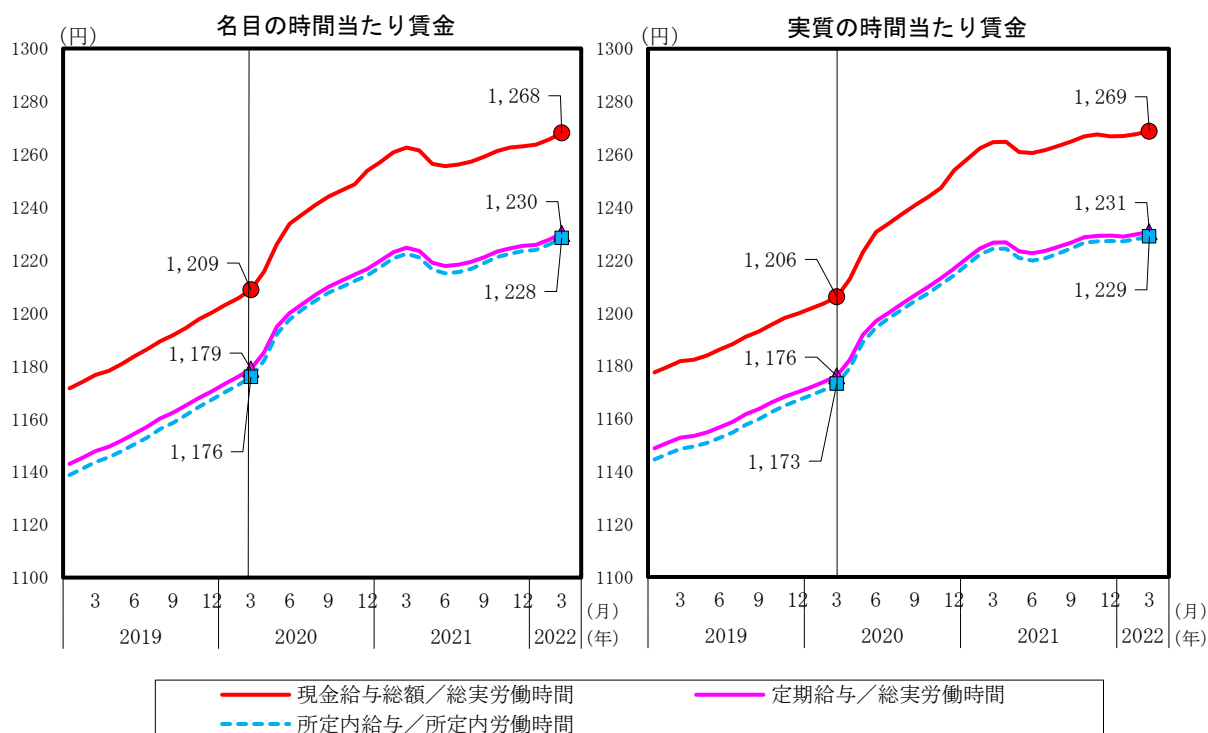
(注4) 賃金指数等については2020年基準を用いている。

値が13円・実質値が20円増加と増加幅が抑制されており、図表2で確認したように、特別給与（特に賞与）の減少が影響しているとみられる。

したがって、コロナ禍における時間当たり賃金の動向は、2021年度に入っておおむね横ばい圏内の推移となったものの、2020年度中にはそれまでの増加基調から大きな変動がみられなかったことから、コロナ禍前後の水準を比較すれば、増加している状況にある。ただし、特別給与（特に賞与）の減少分の影響によって、「時間当たり賃金（定期給与／総実労働時間）」と比較し、「時間当たり賃金（現金給与総額／総実労働時間）」は抑制的な増加となったと評価できる。他方、図表2で確認したように、一般労働者の「賃金総額（現金給与総額）」の前々年同期比は、足下でプラスに転じたものの、基本的にはマイナスの月が多かったことから、その背景としては、時間当たり賃金ではなく、労働時間（又は出勤日数）の減少による影響が大きいものと推察される。

同様に、パート労働者の動向を考察する（図表6）。原数値の12か月移動平均であるため、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、「現金給与総額／総実労働時間」「定期給与／総実労働時間」「所定内給与／所定内労働時間」のいずれの名目値・実質値ともに、2020年度中は労働時間の大きな減少を反映し「時間当た

図表6 コロナ禍におけるパート労働者の名目・実質の時間当たり賃金の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。

(注2) 実質化に当たっては、消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合）を用いている。

(注3) 季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を示している。

(注4) 賃金指数等については2020年基準を用いている。

り賃金」がやや大きめに増加した。一方、2021年度に入ると同年度の6月前後まで減少し、その後、名目値・実質値ともに、再び緩やかに増加している。さらに、コロナ禍前の2020年3月の値と2022年3月の値を比較すると、3つの値のいずれの名目値・実質値ともに、増加していることが分かる。

したがって、コロナ禍においても、パート労働者の「時間当たり賃金」は、趨勢的には増加基調が続いている状況にある。他方、図表4で確認したように、パート労働者の「賃金総額（現金給与総額）」は単月の変動が大きいものの、おおむね横ばい圏内で推移しており、一般労働者と同様に、賃金自体ではなく、労働時間（出勤日数）の減少による影響が大きいものと推察される。

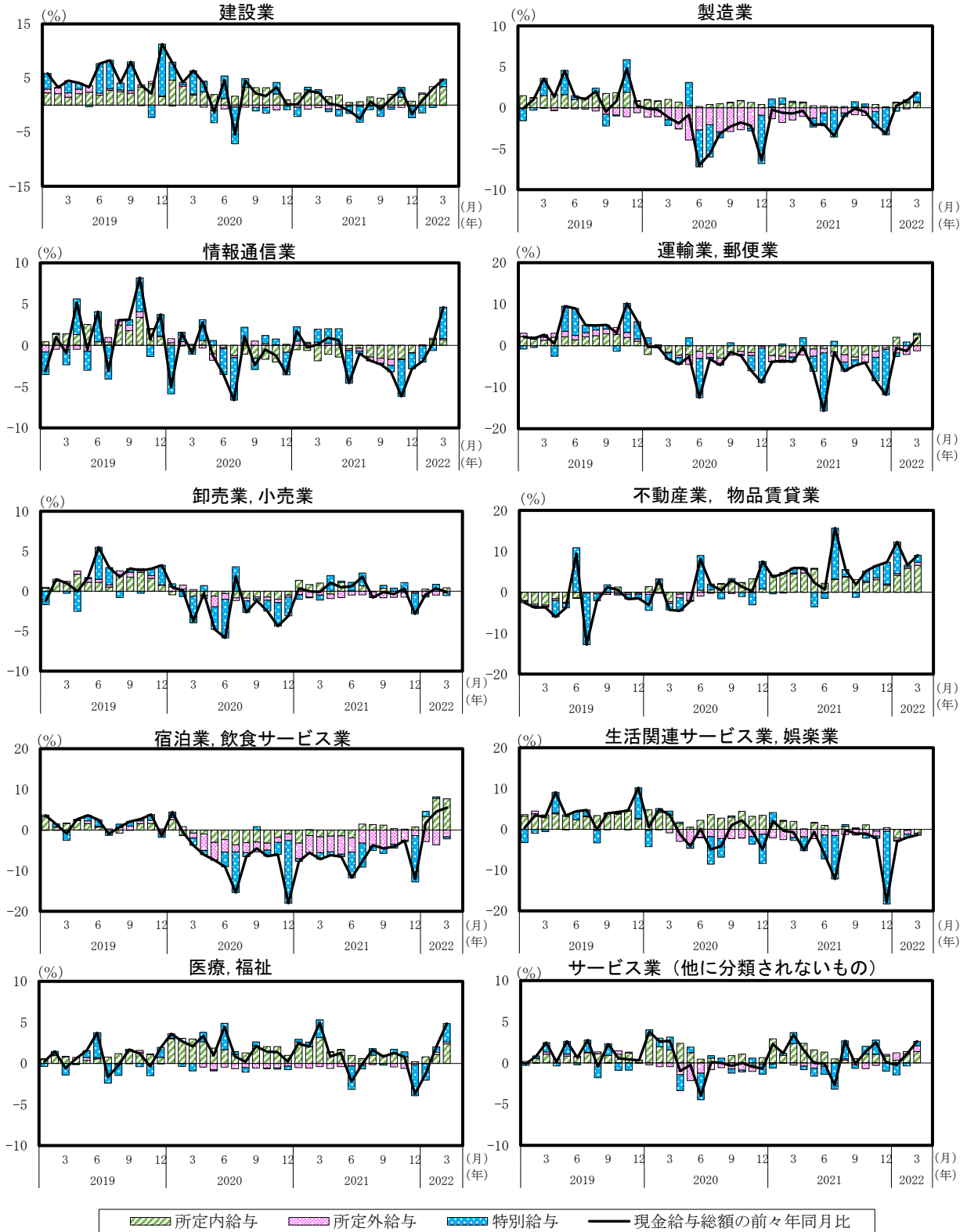
なお、ここで毎月勤労統計調査における「休業手当」の取扱いについて、念のために補足しておきたい。コロナ禍においては、雇用調整助成金などによって、事業主が労働者に対して休業手当などを支払う場合、その一部を助成する措置に特例を講じているが、当該調査の記入要領には、「労働基準法第26条でいう休業手当（使用者の責に帰すべき事由により労働者が休業した場合に、使用者が支払わなければならないとするもの）は決まって支給する給与とします」とあり、休業手当は平均賃金の6割以上の支払いであるため、通常よりも収入が減額されている分は、所定内給与において反映されている。ただし、毎月勤労統計調査は事業所調査であるため、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金⁵を個人として受け取っている場合には、データに反映されていないと考えられる。

次に、ここからは産業別の動向について考察していく。まずは、いくつかの産業（建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの））における一般労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比を「所定内給与」「所定外給与」「特別給与」で寄与度分解した（図表7）。また、全産業の動向で確認したように、2022年3月には、比較対象となる前々年の2020年3月においてコロナの影響が生じ始めていたことから、反動増が含まれているとみられることに留意が必要である。このため、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値との比較によって評価することとし、産業別の状況について図表8で整理した。

図表を参照する際、個別産業の動向が把握しやすいように、各図の縦軸の幅を統一していないことに留意が必要だが、まずは建設業をみると、賞与支払い事業所が多いとみられる月（7月・12月）において、特別給与がマイナス寄与となった。ただし、2021年12月の特別給与のマイナス寄与は▲2.2%と相対的には大きなものではない。また、2022年に入ると、所定内給与などのプラス寄与が拡大しており、図表8によって、2022年3月の

⁵ 新型コロナウイルス感染症の影響によって休業した労働者のうち、事業主から休業手当の支払いを受けることができなかった者に対し、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給するものである。短時間勤務、シフトの日数減少なども対象になる。

図表7 主な産業別に見た一般労働者の現金給与総額（名目）の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。賃金指数等については2020年基準を用いている。

図表 8 主な産業別にみた一般労働者の 2022 年 3 月の賃金水準について

	現金給与総額	所定内給与	所定外給与	特別給与
建設業	41.7 万円 <38.2 万円>	34.1 万円 <32.4 万円>	2.9 万円 <2.8 万円>	4.6 万円 <3.0 万円>
製造業	36.3 万円 <35.9 万円>	30.5 万円 <30.1 万円>	3.5 万円 <3.7 万円>	2.4 万円 <2.1 万円>
情報通信業	45.1 万円 <43.5 万円>	37.3 万円 <36.8 万円>	3.6 万円 <3.5 万円>	4.3 万円 <3.2 万円>
運輸業, 郵便業	35.1 万円 <34.6 万円>	29.4 万円 <28.6 万円>	4.6 万円 <4.9 万円>	1.1 万円 <1.1 万円>
卸売業, 小売業	38.2 万円 <38.5 万円>	32.4 万円 <32.1 万円>	1.9 万円 <1.9 万円>	3.8 万円 <4.4 万円>
不動産業, 物品賃貸業	40.0 万円 <37.5 万円>	34.8 万円 <32.6 万円>	2.7 万円 <2.5 万円>	2.5 万円 <2.4 万円>
宿泊業, 飲食サービス業	28.0 万円 <27.0 万円>	25.9 万円 <24.0 万円>	1.4 万円 <2.0 万円>	0.6 万円 <0.9 万円>
生活関連サービス業, 娯楽業	29.1 万円 <28.9 万円>	27.0 万円 <26.6 万円>	1.2 万円 <1.4 万円>	0.9 万円 <0.9 万円>
医療, 福祉	35.9 万円 <34.1 万円>	31.0 万円 <29.9 万円>	2.0 万円 <1.9 万円>	2.9 万円 <2.2 万円>
サービス業 (他に分類されないもの)	30.3 万円 <29.4 万円>	26.1 万円 <25.6 万円>	2.5 万円 <2.4 万円>	1.7 万円 <1.3 万円>

(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注 1) 事業所規模 5 人以上の数値を示している。

(注 2) 賃金指数等については 2020 年基準を用いている。

(注 3) 公表されている指数に対し、各々の基準値 (2020 年) を活用することで、実数値を算出しているため、公表値とは若干異なる可能性があることに留意が必要である。

(注 4) < > が過去 5 年 (2017~2021 年) における 3 月時点の平均値であり、2022 年 3 月において 1 万円以上の増加がみられるセルを赤色としている。

賃金水準について、過去 5 年間 (2017 年~2021 年) における 3 月時点の平均値と比較しても増加していることから、一般労働者の現金給与総額 (名目) としては、持ち直しの動きがみられる⁶。製造業では、コロナ禍に入って、所定外給与のマイナス寄与が拡大するとともに、賞与支払い事業所が多いとみられる月 (6 月・7 月・12 月) において、特別給与がマイナス寄与となった。ただし、2021 年 12 月の特別給与のマイナス寄与は▲3.3%と相対的には大きなものではなく、所定外給与のマイナス寄与も縮小し、プラス寄与に転じている。また、2022 年に入ると、所定内給与などのプラス寄与が続いており、図表 8 によって、2022 年 3 月の賃金水準について、過去 5 年間 (2017 年~2021 年) における 3 月時点の平均値と比較すると、所定内給与や特別給与がやや増加していることから、一般労働者の現金給与総額 (名目) としては、持ち直しの動きがみられる⁷。情報通信業では、他産業より

⁶ 新聞報道によれば、建設各社で 3% 以上の賃上げの動きが広がっており、人手不足に悩む建設会社の事業環境に加え、公共工事入札で 2022 年 4 月から賃上げ企業が優遇される政策の影響が大きいとしている。公共工事の「総合評価落札方式」において、大企業で 3% 以上、中小企業で 1.5% 以上の賃上げを表明した業者は、5~10% 程度加点される。

⁷ 新聞報道によれば、ロート製薬株式会社は、新型コロナウイルス感染症の収束が不透明な中、感染症対策を徹底し、厳しい環境下において最前線で業務に精励している従業員に対し、2022 年 3 月 25 日に「臨時賞与」を支給したと発表している。3 月の特別給与の増加には、3 月決算に伴う従業員への分配の動きが関連しているとみられる。

相対的に一般労働者の現金給与総額（名目）の水準が高い業種であることに留意が必要だが、コロナ禍に入り、所定内給与や特別給与のマイナス寄与が続いた。情報通信業の産業中分類は、「通信業⁸」「情報サービス業⁹」「放送業¹⁰」「インターネット附随サービス業¹¹」「映像・音声・文字情報制作業¹²」に分かれるが、日銀短観の業況判断 D. I.（「良い」－「悪い」）をみると、「通信業」では 2020 年 6 月・9 月調査で業況判断 D. I. が悪化した。その後はおおむねコロナ禍以前の水準に戻ってきており（2020 年 3 月調査：+22、2021 年 12 月調査：+24）、「情報サービス業」では 2020 年 6 月～12 月調査で業況判断 D. I. が悪化し、その後は緩やかに持ち直しているものの、コロナ禍以前の水準に戻っていない（2020 年 3 月調査：+35、2021 年 12 月調査：+21）。さらに、「その他情報通信（放送業、インターネット附随サービス業、映像・音声・文字情報制作業）」では、2020 年 6 月・9 月調査で業況判断 D. I. が急激に悪化し、同年 9 月調査では▲40 となったが、その後は持ち直しており、直近ではコロナ禍以前より改善している（2020 年 3 月調査：▲9、2021 年 12 月調査：+1）。さらに、経済産業省の「特定サービス産業動態統計調査」における「情報サービス業」の動向をみると、コロナ禍における巣ごもり需要などの影響もあり、2020 年度中にはゲームソフトなどの Software Products の売上高は高い伸び率となっているものの、受注ソフトウェアの売上高は 2020 年度中には減少している¹³。例えば、2021 年 12 月であれば、情報サービス業の売上高全体のうち、ゲームソフトなどの Software Products の売上高が約 15.6%、受注ソフトウェアの売上高が約 56.6%であることから、受注ソフトウェアの売上高の減少は業況感に大きな影響を与えるとみられる。コロナ禍において、製造業や航空関連業等、業況に厳しさがみられた業種では、システム開発などの既存のプロジェクトの延期や新規立上げの見送りなどが行われていたとみられる。他方、2022 年 3 月には、特別給与のプラス寄与が大きくなり、図表 8 によって、過去 5 年間（2017 年～2021 年）における 3 月時点の平均値と比較しても、特別給与が増加している。ただし、特別給与であるため、一時的な動きである可能性にも留意が必要だが、総じてみれば、一般労働者の現金給与総額（名目）としては、持ち直しの動きがみられる。運輸業、郵便業では、コロナ禍に入り、所定内

⁸ 有線、無線、その他の電磁的方式により情報を伝達するための手段の設置、運用を行う事業所が分類される。

⁹ 受託開発ソフトウェア、組込みソフトウェア、パッケージソフトウェア、ゲームソフトウェアの作成及びその作成に関して、調査、分析、助言などを行う事業所、情報の処理、提供などのサービスを行う事業所が分類される。

¹⁰ 公衆によって直接視聴される目的をもって、無線又は有線の電気通信設備により放送事業（放送の再送信を含む）を行う事業所が分類される。

¹¹ インターネットを通じた通信及び情報サービスに関する事業を行う事業所であって、他に分類されない事業所が分類される。

¹² 映画、ビデオ、又はテレビジョン番組の制作・配給を行う事業所、レコード又はラジオ番組の制作を行う事業所、新聞の発行又は書籍、定期刊行物などの出版を行う事業所並びにこれらに附帯するサービスを提供する事業所が分類される。

¹³ 2021 年度中の前年同期比をみると、ゲームソフトなどの Software Products の売上高は減少し、受注ソフトウェアの売上高は増加しているが、前年の反動だとみられる。

給与・所定外給与・特別給与ともにマイナス寄与が続き、特に賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・12月）において特別給与のマイナス寄与が大きく、2021年12月の特別給与のマイナス寄与は▲10.9%となり、一般労働者の現金給与総額（名目）は減少している。他方、2022年に入ると、所定内給与のプラス寄与が続いており、図表8によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較すると、所定内給与がやや増加していることから、一般労働者の現金給与総額（名目）としては、おおむね横ばい圏内の推移に戻っている。卸売業、小売業では、コロナ禍に入って、所定外給与のマイナス寄与が続いているものの、2021年12月の特別給与のマイナス寄与は▲2.6%と相対的には大きなものではなく、一般労働者の現金給与総額（名目）としては、おおむね横ばい圏内の推移となっている。不動産業、物品賃貸業では、コロナ禍に入っても大きな影響はみられず、むしろ2021年より所定内給与のプラス寄与が続き、賞与支払い事業所が多いとみられる月（7月・12月）において特別給与がプラス寄与となった。また、2022年に入ると、所定内給与などのプラス寄与が拡大しており、図表8によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較しても、所定内給与などが増加していることから、一般労働者の現金給与総額（名目）としては増加している。宿泊業、飲食サービス業では、コロナ禍に入って、所定内給与・所定外給与・特別給与ともにマイナス寄与が続き、特に賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・7月・12月）において特別給与のマイナス寄与も大きく、2021年12月の特別給与のマイナス寄与も▲11.4%となった。他方、2022年に入ると、所定外給与の相対的に大きなマイナス寄与が続いているものの、所定内給与がプラス寄与に転じている。図表8によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較すると、所定内給与が増加していることから、一般労働者の現金給与総額（名目）としては、持ち直しの動きがみられる。日銀短観における宿泊業、飲食サービス業の雇用人員判断D.I.（「不足」-「過剰」）をみると、2021年12月は▲17となり、それまでの人員過剰感から人員不足感に転じた。その後、オミクロン株による感染状況の影響もあり、2022年3月には▲7と人員不足感がやや緩和したが、2022年6月には▲28と予想されており、人員不足感の拡大が見込まれている。つまり、宿泊業、飲食サービス業は、コロナ禍以前において人手不足感が最も高い業種であり、足下で人手不足感が再度拡大していく中で、所定外給与を抑制しつつも、所定内給与の引上げによって人材確保に取り組んでいる可能性も示唆される。生活関連サービス業、娯楽業では、コロナ禍以前において、所定内給与の増加に取り組んでいた様子がかげえ、コロナ禍に入って、所定外給与と特別給与の減少によって対応していたが、2021年度に入って所定内給与のプラス寄与も縮小しており、さらには、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・7月・12月）において特別給与のマイナス寄与も大きく、2021年12月の特別給与のマイナス寄与も▲17.8%となっており、一般労働者の現金給与総額（名目）は減少している。

医療、福祉では、コロナ禍に入っても、それまでの基調に大きな変化はなく、所定内給与のプラス寄与が続いている一方で、所定外給与がマイナス寄与となる月が多くなっている。2021年に入ってから、前年の厳しい経営状況等を反映し、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・12月）において特別給与のマイナス寄与がみられ、2021年12月の特別給与のマイナス寄与は▲3.8%となった。他方、2022年に入ると、所定内給与などのプラス寄与が続いており、図表8によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較すると、所定内給与や特別給与が増加していることから、一般労働者の現金給与総額（名目）としては、持ち直しの動きがみられる¹⁴。最後に、サービス業（他に分類されないもの）では、コロナ禍に入って、2020年の5月・6月に所定外給与の大きめのマイナス寄与がみられたが、2021年に入ると所定内給与のプラス寄与が続いた。2022年に入ると、所定内給与のプラス寄与が続く中で、所定外給与がプラスに転じており、一般労働者の現金給与総額（名目）としては、持ち直しの動きがみられる。サービス業（他に分類されないもの）には、職業紹介・労働者派遣業が含まれ、半導体の供給制約の影響により、ラインを休業させる措置を講じた局面もあったが、消費需要自体が減退した訳ではないため、その後の挽回生産対応に向けて労働需要を高めた自動車産業などの影響もあるとみられる。

以上のように、産業別に一般労働者の現金給与総額（名目）を確認してきたが、コロナ禍の動きは、2022年前後を境に様相が異なっていると考えられる。

2021年12月以前のコロナ禍では、「K字型の動向」と表現されたように、業種によって状況は大きく異なっていた。不動産業、物品賃貸業のように、コロナ禍においても影響はみられず、賃金総額が増加していた産業もあれば、製造業のように、徐々に持ち直しの兆しがみられた産業もあった。また、建設業、卸売業、小売業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）のように、特別給与（賞与）を中心に減少させながらも、賃金総額がおおむね横ばい圏内で推移している産業もあった。一方、情報通信業、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業では、特別給与（賞与）を中心として、所定内給与や所定外給与も減少させ、賃金総額として減少が続いていた産業があった。

他方、2022年1月以降のコロナ禍では、業種によって状況は異なるものの、持ち直しの動きが広がっているとみられる。不動産業、物品賃貸業では、賃金総額が増加した状況が続いているとともに、製造業でも、持ち直しの動きが続いている。また、建設業、情報通信

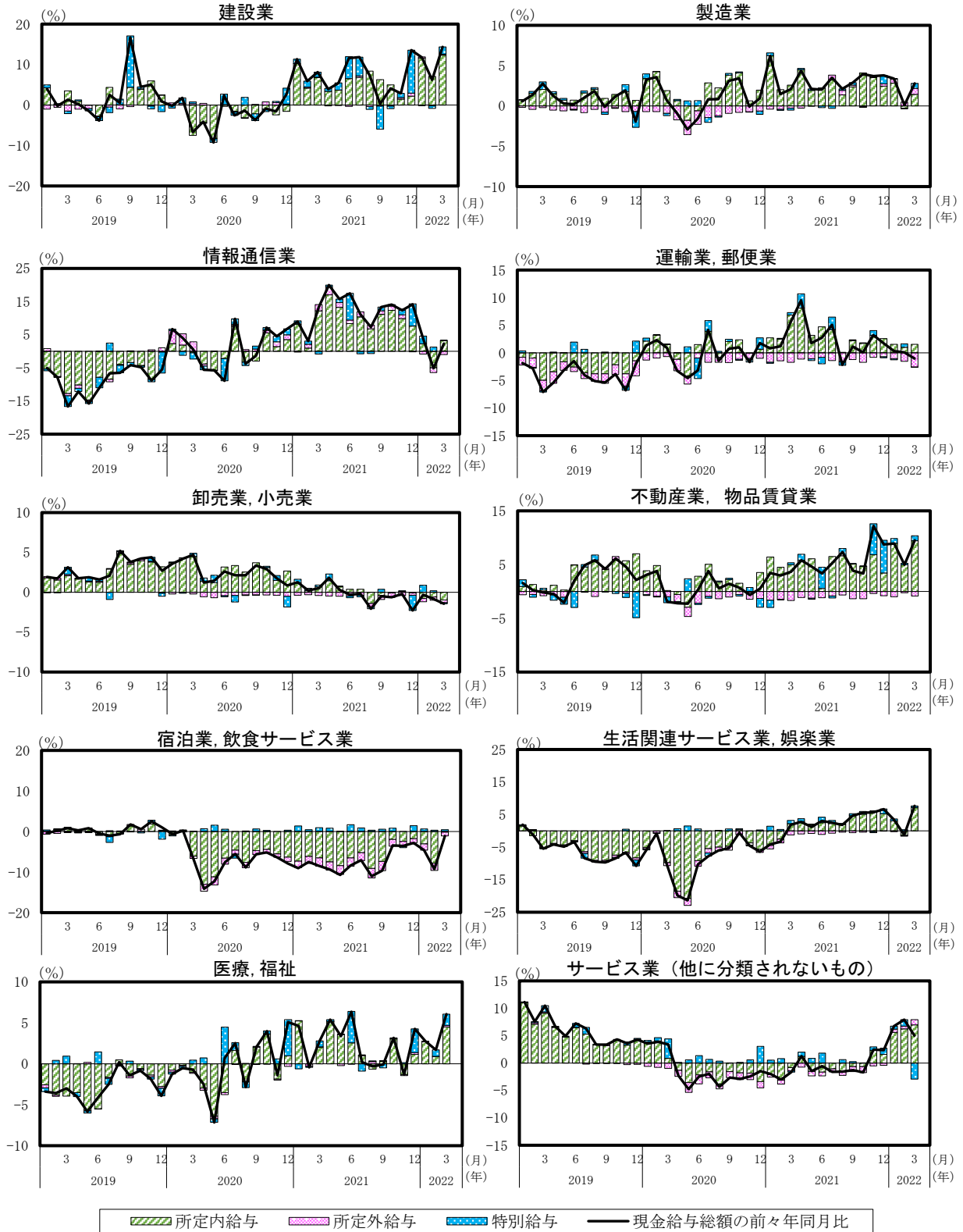
¹⁴ 厚生労働省では、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）に基づき、福祉・介護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、2022年2月から9月までの間、収入を3%程度（月額9,000円相当）引き上げるため、福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金による事業を実施している。また、地域でコロナ医療など一定の役割を担う医療機関に勤務する看護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を1%程度（月額4,000円）引き上げるための措置を、令和4年2月から前倒して実施するために必要な経費を都道府県に交付する事業（看護職員等処遇改善事業補助金）も実施している。

業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）では、おおむね横ばい圏内での推移や減少していた状況から、持ち直しの動きに転じている。さらに、運輸業、郵便業では、減少していた状況から、おおむね横ばい圏内での推移に戻ってきている。他方、卸売業、小売業では、引き続きおおむね横ばい圏内の推移となっており、また、生活関連サービス業、娯楽業では、減少した状況が続いている。

次に、上記と同様の産業におけるパート労働者の現金給与総額（名目）の前々年同月比を「所定内給与」「所定外給与」「特別給与」で寄与度分解した（図表9）。また、全産業の動向で確認したように、2022年3月には、比較対象となる前々年の2020年3月においてコロナの影響が生じ始めていたことから、反動増が含まれているとみられることに留意が必要である。このため、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値との比較によって評価することとし、産業別の状況について図表10で整理した。

図表を参照する際、個別産業の動向が把握しやすいように、各図の縦軸の幅を統一していないことに留意が必要だが、まずは建設業をみると、コロナ禍に入って、所定内給与のマイナス寄与が続いていたが、2021年に入ると、所定内給与がプラス寄与に転じるとともに、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・7月・12月）において特別給与のプラス寄与もみられ、2021年12月の特別給与のプラス寄与は+10.7%となっている。前述した同一労働同一賃金（大企業2020年4月1日、中小企業2021年4月1日より施行）における中小企業の範囲は、「資本金の額・出資の総額」又は「常時使用する労働者の数」のいずれかの基準に適合するかについて、事業場単位ではなく、企業単位で判断されるが、毎月勤労統計調査は事業所調査であるため、把握できる範囲でみると、2021年12月時点において、建設業では、パート労働者全体のうち事業所規模99人以下に属する労働者割合が92.4%（全産業では77.5%）、事業所規模100～499人に属する同割合が6.9%（全産業では16.0%）、事業所規模500人以上に属する同割合が0.7%（全産業では6.5%）となっており、相対的に小規模の事業所で働くパート労働者が多い。このため、2021年4月以降、中小企業における賞与の支払いの開始によって特別給与が増額している可能性が示唆される。また、2022年に入ると、所定内給与などのプラス寄与が拡大しており、図表10によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較すると、所定内給与などが増加していることから、パート労働者の現金給与総額（名目）としては増加している。製造業では、コロナ禍に入って、2020年5月前後に所定内給与と所定外給与のマイナス寄与が拡大したものの、その後は所定内給与がプラス寄与に転じており、所定外給与も緩やかにマイナス寄与が縮小しプラス寄与に転じた。また、2022年に入ると、所定内給与などのプラス寄与が続いており、図表10によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較すると、所定内給与が増加していることから、パート労働者の現金給与総額（名

図表9 主な産業別に見たパート労働者の現金給与総額（名目）の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。賃金指数等については2020年基準を用いている。

図表 10 主な産業別にみたパート労働者の 2022 年 3 月の賃金水準について

	現金給与総額	所定内給与	所定外給与	特別給与
建設業	12.4 万円 <11.4 万円>	11.7 万円 <11.0 万円>	0.3 万円 <0.2 万円>	0.4 万円 <0.2 万円>
製造業	12.2 万円 <11.7 万円>	11.3 万円 <11.0 万円>	0.6 万円 <0.6 万円>	0.2 万円 <0.2 万円>
情報通信業	12.7 万円 <12.5 万円>	11.8 万円 <11.6 万円>	0.6 万円 <0.5 万円>	0.3 万円 <0.5 万円>
運輸業, 郵便業	11.6 万円 <11.8 万円>	10.9 万円 <10.7 万円>	0.7 万円 <1.0 万円>	0.1 万円 <0.1 万円>
卸売業, 小売業	9.5 万円 < 9.4 万円>	9.2 万円 < 9.0 万円>	0.2 万円 <0.2 万円>	0.1 万円 <0.1 万円>
不動産業, 物品賃貸業	10.2 万円 < 9.5 万円>	9.8 万円 < 9.1 万円>	0.2 万円 <0.3 万円>	0.2 万円 <0.1 万円>
宿泊業, 飲食サービス業	7.2 万円 < 7.5 万円>	7.0 万円 < 7.2 万円>	0.2 万円 <0.3 万円>	0.1 万円 <0.1 万円>
生活関連サービス業, 娯楽業	9.2 万円 < 9.0 万円>	8.9 万円 < 8.8 万円>	0.2 万円 <0.2 万円>	0.1 万円 <0.0 万円>
医療, 福祉	12.3 万円 <11.7 万円>	11.4 万円 <11.0 万円>	0.2 万円 <0.2 万円>	0.6 万円 <0.4 万円>
サービス業 (他に分類されないもの)	10.9 万円 <10.3 万円>	10.3 万円 < 9.7 万円>	0.5 万円 <0.4 万円>	0.1 万円 <0.2 万円>

(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注1) 事業所規模 5 人以上の数値を示している。

(注2) 賃金指数等については 2020 年基準を用いている。

(注3) 公表されている指数に対し、各々の基準値 (2020 年) を活用することで、実数値を算出しているため、公表値とは若干異なる可能性があることに留意が必要である。

(注4) < > が過去 5 年 (2017~2021 年) における 3 月時点の平均値であり、2022 年 3 月において 0.5 万円以上の増加がみられるセルを赤色としている。

目) としては増加している。情報通信業では、コロナ禍に入って、2020 年 5 月前後に所定内給与と特別給与のマイナス寄与が拡大したものの、2019 年の状況を踏まえれば、大きな基調変化はなく、2021 年に入ると、所定内給与がプラス寄与に転じており、前々年同月比の比較対象である 2019 年の所定内給与が大きめに減少した反動増が含まれることに留意が必要であるが、水準で見れば、所定内給与はやや増加している状況にあった。また、賞与支払い事業所が多いとみられる月 (6 月・12 月) において特別給与のプラス寄与もみられ、2021 年 12 月の特別給与のプラス寄与は +6.7% となった。情報通信業は、建設業と異なり、全産業と比較して小規模の事業所で働くパート労働者が多い訳ではないが、2021 年の賞与支払い事業所が多いとみられる月 (6 月・12 月) において、一般労働者の特別給与 (賞与) がマイナス寄与であったことを踏まえると、パート労働者の特別給与 (賞与) のみを引き上げているとは考えにくい。2021 年 4 月以降、中小企業における賞与の支払いの開始によって特別給与が増額している可能性が示唆される。2022 年に入ると、所定外給与がマイナス寄与に転じ、所定内給与のプラス寄与も縮小しているが、図表 10 によって、2022 年 3 月の賃金水準について、過去 5 年間 (2017 年~2021 年) における 3 月時点の平均値と比較すると、所定内給与などが増加していることから、パート労働者の現金給与総額 (名目) としては、増加した状況が続いている。運輸業, 郵便業では、コロナ禍に入

って、2020年5月前後に所定内給与のマイナス寄与が拡大したものの、その後は所定内給与がプラス寄与に転じており、2021年に入ると、所定内給与のプラス寄与がやや拡大した局面もあった。他方、運輸業、郵便業におけるパート労働者の所定外給与は、7,000円～10,000円程度となっており、他産業と比較すると大きめの金額である中で、コロナ前後を通じて、マイナス寄与が続いている状況にあり、さらには、2022年に入ると、所定外給与のマイナス寄与が拡大している。図表10によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較すると、所定内給与が増加している一方で、所定外給与の減少分がやや上回ることから、パート労働者の現金給与総額（名目）としては、やや減少した状況が続いている。卸売業、小売業では、コロナ禍に入って、足下まで所定外給与のマイナス寄与が続いており、2021年度に入って、所定内給与もマイナス寄与に転じているが、これは、前々年同月比の比較対象である2019年の年央から2020年の初頭に掛けて、所定内給与が大きめに増加した反動減とみられる。実際、図表10によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較すると、所定内給与がやや増加している。ただし、増加の程度は限定的であり、総じてみれば、パート労働者の現金給与総額（名目）としては、おおむね横ばい圏内での推移が続いている。他方、特に小売業については、コロナ禍において感染リスクが懸念される中でも、エッセンシャルワーカーとして、食料品などの生活必需品の現場販売などに従事するパート・アルバイト従業員に対して、慰労や感謝、モチベーション向上といった目的で、一時金や特別給付金を支給する動きが多く報道されているが、ここでは、卸売業との大分類になってしまうためか、特別給与の動きとしては必ずしも明確ではなかった。ただし、卸売業、小売業の産業大分類になってしまうが、事業所規模500人以上に限定し、前々年同月比を寄与度分解すると、特別給与は2021年6月が+1.54%、同年7月が+1.56%となっており、さらには、2019年の特別給与が大きめに減少した反動増も含まれていることに留意が必要だが、同年12月が+3.38%となっており、上記のような動きを示唆する数値もみられた。不動産業、物品賃貸業では、コロナ禍に入って、2020年5月前後に所定内給与と所定外給与のマイナス寄与が大きくなり、その後、所定外給与はマイナス寄与が続いているものの、所定内給与はプラスに転じるとともに、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・12月）において特別給与のプラス寄与もみられ、2019年の特別給与が大きめに減少した反動増も含まれていることに留意が必要だが、2021年12月の特別給与のプラス寄与は+6.1%となった。2022年に入ると、所定外給与のマイナス寄与が続いているものの、所定内給与のプラス寄与が拡大しており、図表10によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較すると、所定内給与などが増加していることから、パート労働者の現金給与総額（名目）としては増加している。宿泊業、飲食サービス業では、コロナ禍に入って、所定内給与と所定外給与が大きなマイナス寄与となり、その後もマイナス寄与が続いているが、

2021年10月～12月にはマイナス寄与の縮小もみられた。しかしながら、2022年に入ると、所定内給与のマイナス寄与が再び拡大しており、2022年3月には所定内給与のマイナス寄与の縮小がみられたが、前々年同月比の比較対象である2020年3月に所定内給与が大きめに減少した反動増とみられる。実際、図表10によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較すると、所定内給与が減少していることから、パート労働者の現金給与総額（名目）としては、減少した状況が続いている。生活関連サービス業、娯楽業では、コロナ禍に入って、2020年5月前後に所定内給与と所定外給与のマイナス寄与が拡大したが、その後は所定内給与のマイナス寄与が縮小した。2021年度に入ると、所定外給与のマイナス寄与は続いたが、所定内給与はプラスに転じた。さらに、2022年に入ると、1月及び2月には、前々年同月比の比較対象である2020年の同月に所定内給与の減少幅が縮小したことによる反動減がみられるものの、2022年3月には、2021年度中の基調と比較し、所定内給与のプラス寄与は拡大しており、図表10によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較すると、所定内給与がやや増加していることから、パート労働者の現金給与総額（名目）としては、緩やかな持ち直しの動きが続いている。医療、福祉では、コロナ禍に入って、2020年5月前後に所定内給与のマイナス寄与が大きく拡大した。その後、単月の振れが大きいものの、所定内給与はプラス寄与に転じた。また、賞与支払い事業所が多いとみられる月（6月・12月）において特別給与のプラス寄与もみられ、2021年12月の特別給与のプラス寄与は+2.9%となっている¹⁵。2022年に入ると、所定内給与のプラス寄与が拡大しており、図表10によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較すると、所定内給与や特別給与が増加していることから、パート労働者の現金給与総額（名目）としては増加している。サービス業（他に分類されないもの）では、コロナ禍に入って、2020年5月前後に所定内給与と所定外給与のマイナス寄与が拡大したが、その後は緩やかにマイナス寄与が縮小し、2021年11月・12月にはプラス寄与に転じた。2022年に入ると、所定内給与のプラス寄与が拡大しており、図表10によって、2022年3月の賃金水準について、過去5年間（2017年～2021年）における3月時点の平均値と比較すると、所定内給与や特別給与が増加していることから、パート労働者の現金給与総額（名目）としては増加している。

以上のように、産業別にパート労働者の現金給与総額（名目）を確認してきたが、コロナ禍においては、景況に不透明感・不確実性が生じた中で、正規雇用労働者よりもパート

¹⁵ インターネットによる情報の範疇だが、例えば、介護サービスなどを展開する協和ケミカルでは、パートを含む全従業員700人弱に一時金を支給するとしているという（支給総額は約2000万円）。また、SOMPOホールディングス（HD）傘下のSOMPOケアでは、2020年4月には介護現場で働く職員に1日3000円、パートに時給375円の特別手当を一時的に導入し、同年11月以降、期限を定めず継続しているという。

労働者などの非正規雇用労働者へのニーズを高める業種も少なくないと想定され、パート労働者の現金給与総額(名目)については、持ち直しの動きがみられる産業も少なくない。さらに、一般労働者と同様に、コロナ禍の動きは、2022年前後を境に様相が異なっていると考えられる。

2021年12月以前のコロナ禍では、「K字型の動向」と表現されたように、業種によって状況は異なっていた。建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、不動産業、物品賃貸業では、程度に差はあるが、賃金総額が増加していた。また、サービス業(他に分類されないもの)では、賃金総額に緩やかな持ち直しの動きがみられた。他方、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉では、賃金総額はおおむね横ばい圏内で推移していた。さらに、2021年末には持ち直しの兆しもみられたものの、宿泊業、飲食サービス業では、賃金総額が減少した状況が続いている。

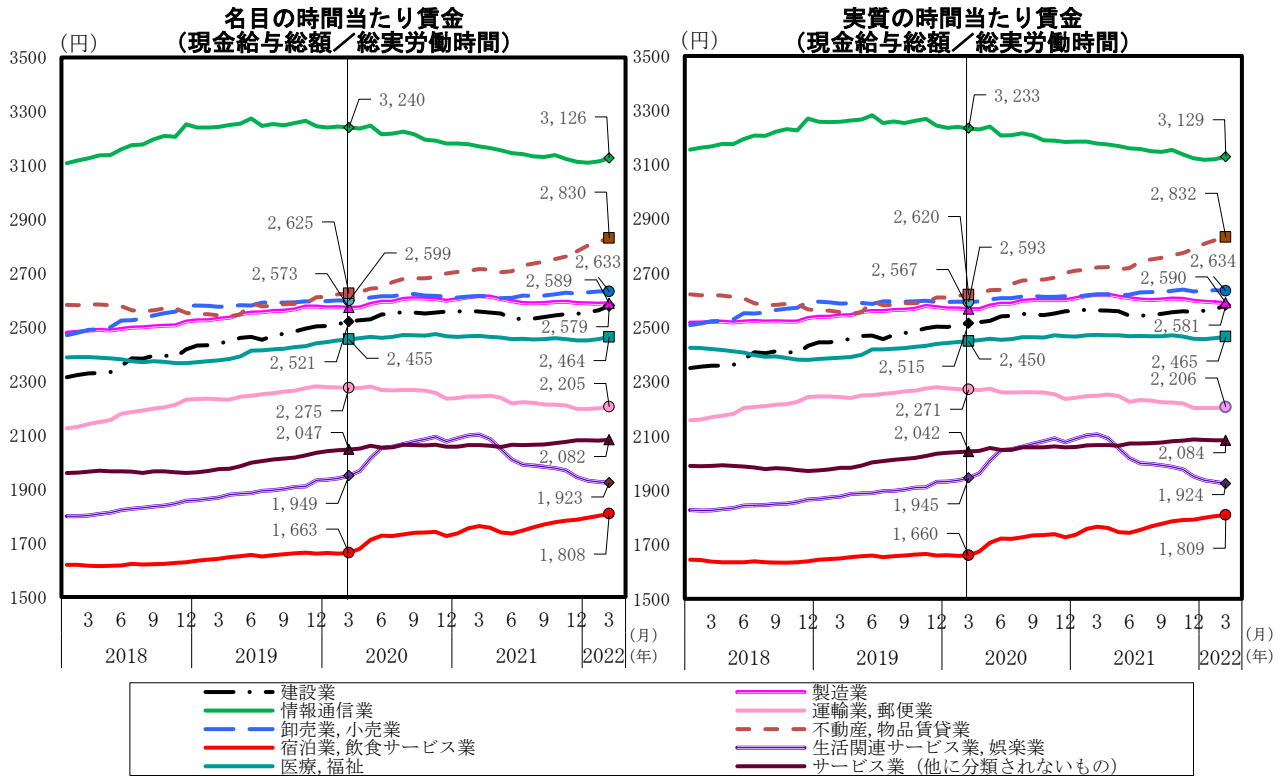
他方、2022年1月以降のコロナ禍では、業種によって状況は異なるものの、持ち直しの動きが広がっているとみられる。建設業、製造業、情報通信業、不動産業、物品賃貸業では、程度に差はあるものの、賃金総額は増加した状況が続いている。さらに、医療、福祉、サービス業(他に分類されないもの)では、賃金総額は増加に転じている。また、生活関連サービス業、娯楽業は、緩やかな持ち直しの動きに転じている。他方、卸売業、小売業では、おおむね横ばい圏内での推移が続いており、また、運輸業、郵便業では減少がみられる。さらに、宿泊業、飲食サービス業についても、減少状態が継続している。

したがって、2022年以後のコロナ禍では、持ち直しの動きが広がっているものの、運輸業、郵便業や宿泊業、飲食サービス業では、パート労働者の賃金総額が抑制されている状況が続いており、回復の遅れが顕著となっている産業も明らかとなってきた。ただし、「時間当たり賃金」と「総実労働時間」のどちらが要因なのかといったことが重要であり、後述で分析する。

続いて、産業別にコロナ禍における「時間当たり賃金」と「総実労働時間」の動向を考察したうえで、「賃金総額」の動向もあわせて総合的に評価していく。ここでは、上記と同様の産業について、季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を活用し、まずは一般労働者の「現金給与総額/総実労働時間」と「総実労働時間」について値を整理した(図表11、図表12)。

原数値の12か月移動平均であるため、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、まずは建設業をみると、時間当たり賃金は、2020年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに増加していた一方で、2021年度に入ると6月前後まで減少し、その後、名目値・実質値ともに緩やかに再び増加している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、名目値・実質値は58円~65円程度増加している。加えて、総実労働時間は、2020年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに減少していた一方で、2021年度以降はおお

図表 11 主な産業別にみた一般労働者の名目・実質の時間あたり賃金の動向



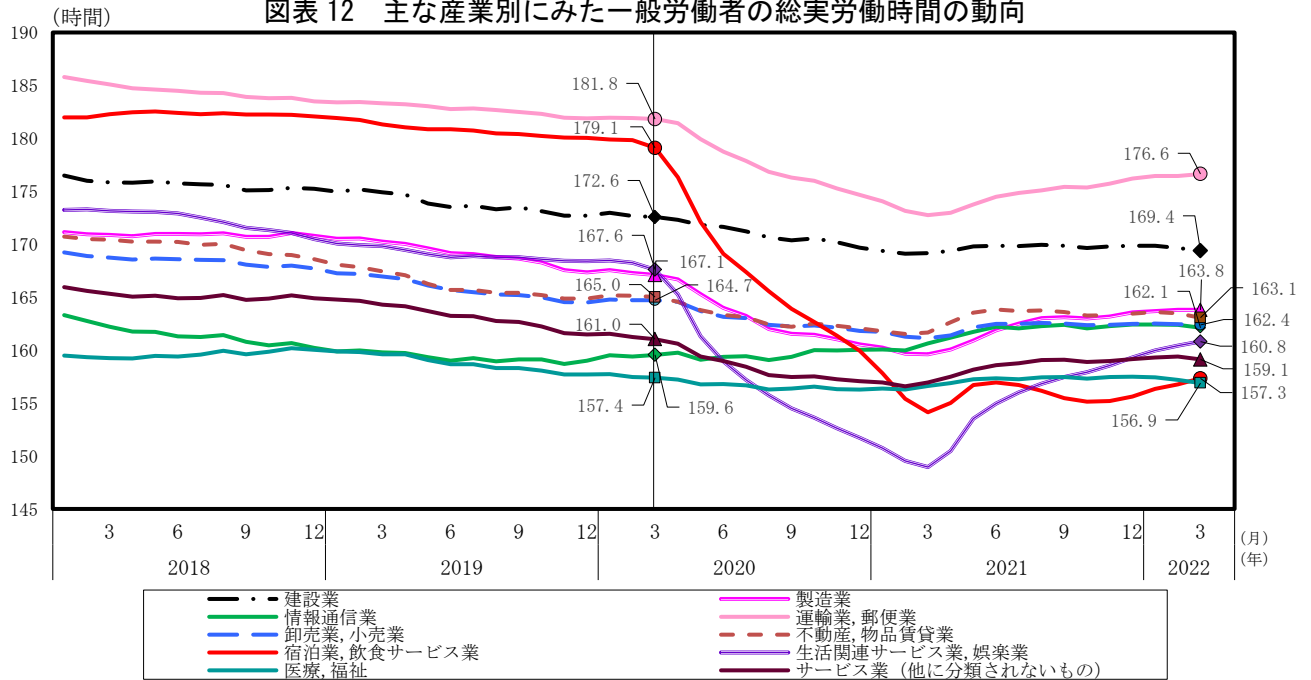
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。

(注2) 実質化に当たっては、消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合）を用いている。

(注3) 季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を示している。

図表 12 主な産業別にみた一般労働者の総実労働時間の動向



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上の数値を示している。

むね横ばい圏内の推移となっている。ただし、コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、総実労働時間は 3.2 時間減少しており、元の水準までは戻っていない。つまり、建設業の一般労働者の賃金総額は持ち直しの動きがみられる中で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げているものの、時間当たり賃金の緩やかな増加が賃金総額を押し上げている。製造業では、時間当たり賃金は、2020 年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに増加していた一方で、2021 年度に入ると 6 月前後まで減少し、その後、名目値・実質値ともにおおむね横ばい圏内の推移となっている。さらに、コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、名目値・実質値は 16 円～23 円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ってから大きく減少し、2021 年 3 月前後まで減少が続いたが、その後、持ち直しの動きが続いている。ただし、コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、総実労働時間は 3.3 時間減少しており、元の水準までは戻っていない。つまり、製造業の一般労働者の賃金総額は持ち直しの動きがみられる中で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げているものの、時間当たり賃金の緩やかな増加が賃金総額を押し上げている。情報通信業では、時間当たり賃金は、他産業より相対的に水準が高いことに留意が必要だが、コロナ禍以前より緩やかな減少傾向にあり、コロナ禍に入っても一貫して減少傾向にあった。2022 年に入ると、緩やかな増加に転じているものの、コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、名目値・実質値は 104 円～114 円程度減少している。加えて、総実労働時間は、それまでの基調から大きな変動はみられず、2021 年 9 月前後まで増加し、その後はおおむね横ばい圏内での推移となっている。コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、総実労働時間は 2.5 時間増加している。つまり、情報通信業の一般労働者の賃金総額は持ち直しの動きがみられる中で、時間当たり賃金の減少が賃金総額を押し下げているものの、労働時間の増加が賃金総額を押し上げている。運輸業、郵便業では、コロナ禍に入ってから、時間当たり賃金は減少傾向にあったが、2022 年に入ると、やや持ち直している。ただし、コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、名目値・実質値は 65 円～71 円程度減少している。加えて、総実労働時間は、2020 年 5 月に大きく減少し、その後も減少が続いたが、2021 年 3 月以降は持ち直しが続いている。ただし、コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、総実労働時間は 5.2 時間減少している。つまり、運輸業、郵便業の一般労働者の賃金総額はおおむね横ばい圏内の推移に戻ってきている中で、時間当たり賃金と労働時間の持ち直しの動きが、賃金総額を押し上げている。卸売業、小売業では、時間当たり賃金は、2020 年 9 月前後まで増加基調が続き、その後はおおむね横ばい圏内の推移となったものの、2021 年 8 月前後から緩やかに増加している。コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、名目値・実質値は 34 円～41 円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ってから大きく減少し、2021 年 3 月前後まで減少

が続いたが、その後、緩やかな持ち直しの動きが続いている。ただし、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、総実労働時間は2.3時間減少しており、元の水準までは戻っていない。つまり、卸売業、小売業の一般労働者の賃金総額はおおむね横ばい圏内の推移が続いている中で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げている一方で、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げている。不動産業、物品賃貸業では、時間当たり賃金は、コロナ禍以前の2019年上期より増加傾向にあり、コロナ禍に入っても一貫して増加傾向にある。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、名目値・実質値は205～213円程度増加している。加えて、総実労働時間は、それまでの基調から大きな変動はみられず、2021年3月前後まで減少し、2021年6月前後まで増加に転じたが、その後は再び緩やかに減少している。コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、総実労働時間は1.9時間減少しており、元の水準までは戻っていない。つまり、不動産業、物品賃貸業の一般労働者の賃金総額は増加が続いている中で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げている一方で、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げている。宿泊業、飲食サービス業では、時間当たり賃金は、コロナ禍以前の2018年下期より緩やかに増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、その増加幅が大きめに拡大し、その後も増加が続いている。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、名目値・実質値は145～150円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ると、他産業と比較して大きな減少幅となっており、2021年3月前後まで減少が続いた。また、同年4月・5月には増加に転じたが、同年7月前後まではおおむね横ばい圏内での推移となり、その後は再び緩やかに減少した。さらに、同年11月には持ち直しの動きに転じている。これまでの動向をみると、感染状況に伴う事業活動への影響等に総実労働時間が強く影響されてきた様子がうかがえる。また、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、総実労働時間は21.8時間減少しており、元の水準までには大きく及ばない。つまり、宿泊業、飲食サービス業の一般労働者の賃金総額は持ち直しの動きがみられる中で、労働時間の持ち直しの動きや時間当たり賃金の増加が、賃金総額を押し上げている。

なお、コロナ禍において、宿泊業、飲食サービス業が置かれた厳しい状況を踏まえれば、賃金総額の減少幅が、労働時間の減少幅よりも、小さなものにとどまったことから、単価の時間当たり賃金が上がっている面が大きいと考えられる。こうした動きが生じる背景としては、コロナ禍における雇用調整助成金の特例措置による事業主への支援によって、平均賃金の「6割以上」の支払いが定められる休業手当を支払うことのできる環境が整備されているとともに、時期や対象によって要件等が異なるものの、当該助成金の助成率を10/10とする措置も講じているため、平均賃金に対する高い割合の休業手当が、実質的に事業

主の財政負担もなく¹⁶支払うことが可能であったことが、要因の1つとして考えられるだろう。つまり、宿泊業、飲食サービス業の一般労働者の賃金総額は、持ち直しの動きがみられるものの、他産業よりも相対的に大きな総労働時間の減少の下で、施策の支援等によって増加している時間当たり賃金が、賃金総額を下支えしている状況にあることに留意が必要であろう。

生活関連サービス業、娯楽業では、コロナ禍以前より時間当たり賃金が増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、その増加幅が大きめに拡大したが、2021年3月前後以降からは減少傾向にある。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、名目値・実質値は21円～26円程度減少している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ると、他産業と比較して大きな減少幅となっており、2021年3月前後まで減少が続いた。しかしながら、その後は持ち直しの動きが続いている。ただし、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、総実労働時間は6.8時間減少しており、元の水準までは戻っていない。つまり、生活関連サービス業、娯楽業の一般労働者の賃金総額は減少が続いている中で、労働時間と時間当たり賃金の減少があいまって、賃金総額を押し下げている。

なお、対人サービス関連産業である生活関連サービス業、娯楽業において、コロナ禍に入った直後に時間当たり賃金の増加幅が大きめに拡大したのは、宿泊業、飲食サービス業と同様に、賃金総額の減少幅が、労働時間の減少幅よりも、小さなものにとどまったことから、単価の時間当たり賃金が上がったものと考えられる。

医療、福祉では、コロナ禍以前より時間当たり賃金が増加傾向にあり、2020年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに増加していたが、2021年度には緩やかに減少傾向に転じた。他方、2022年に入ると、時間当たり賃金の増加が続いている。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、名目値・実質値は9円～16円程度増加となっている。加えて、総実労働時間は、コロナ禍以前の2019年上期より減少傾向にあり、2020年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに減少していた一方で、2021年度以降は、同年度5月前後まで持ち直しの動きがみられた後、おおむね横ばい圏内での推移となっている。コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、総実労働時間は0.5時間減少となっており、おおむね元の水準まで戻ってきている。つまり、医療、福祉の一般労働者の賃金総額は持ち直しの動きがみられる中で、労働時間はおおむね元の水準まで戻ってきており、時間当たり賃金が賃金総額を押し上げている。最後に、サービス業（他に分類されないもの）では、コロナ禍以前より時間当たり賃金が増加傾向にあったが、コロナ禍に入ると、おおむね横ばい圏内の推移となり、その後、2021年6月前後より緩やかに増加している。さらに、コロナ禍

¹⁶ 正確には、財源確保のための雇用保険料率の上昇は事業主負担となる。

前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、名目値・実質値は 36 円～42 円程度増加となっている。加えて、総実労働時間は、コロナ禍以前の 2019 年上期より減少傾向にあり、2020 年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに減少していた一方で、2021 年度以降は持ち直しの動きが続いている。コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、総実労働時間は 1.9 時間減少となっており、元の水準までは戻っていない。つまり、サービス業（他に分類されないもの）の一般労働者の賃金総額は持ち直しの動きがみられる中で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げているが、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げている。

以上のように、一般労働者について、産業別にコロナ禍における「時間当たり賃金（現金給与総額／総実労働時間）」と「総実労働時間」の動向を考察するとともに、「賃金総額」の動向もあわせて評価してきた。ここでのポイントは、コロナ禍において「K字型の動向」と表現されるように、業種によって賃金総額の動向が異なる中で、賃金総額に影響を与える要因を「時間当たり賃金」と「労働時間」に分けて考察した場合、業種における現状の差異がより一層明らかになることであり、全産業及び考察した産業別の特徴は、分かりやすいように表にまとめた（図表 13）。

2022 年以降のここ数か月の動向を総じてみると、全産業では、労働時間の微減が一般労働者の賃金総額を押し下げているが、時間当たり賃金の緩やかな増加が一般労働者の賃金総額を押し上げており、賃金総額の動向としては増加している。

賃金総額の動向を「総実労働時間」と「時間当たり賃金」に分けると、労働時間の減少が一般労働者の賃金総額を押し下げている様子がみられる産業は、建設業、製造業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉、サービス産業（他に分類されないもの）である。一方、同様に、時間当たり賃金の減少が一般労働者の賃金総額を押し下げている様子がみられる産業は、情報通信業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業である。他方、同様に、労働時間の増加が一般労働者の賃金総額を押し上げている様子がみられる産業は情報通信業である。一方、時間当たり賃金の増加が一般労働者の賃金総額を押し上げている様子がみられる産業は、建設業、製造業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉、サービス産業（他に分類されないもの）である。

なお、上記のように、運輸業、郵便業と生活関連サービス業、娯楽業では、労働時間の減少と時間当たり賃金の減少があいまって、一般労働者の賃金総額を押し下げている様子から厳しさがうかがえる。また、労働時間の減少が一般労働者の賃金総額を押し下げている様子がみられる産業が多い一方で、時間当たり賃金の増加が一般労働者の賃金総額を押し上げている様子がみられる産業も多い状況にあり、その背景の 1 つとしては、アフターコロナに向けて事業活動のレベルが引き上がっていく中で、人手不足感が高まってきていることも影響しているものと考えられる。

図表 13 コロナ禍における一般労働者の名目賃金の概況（整理表）

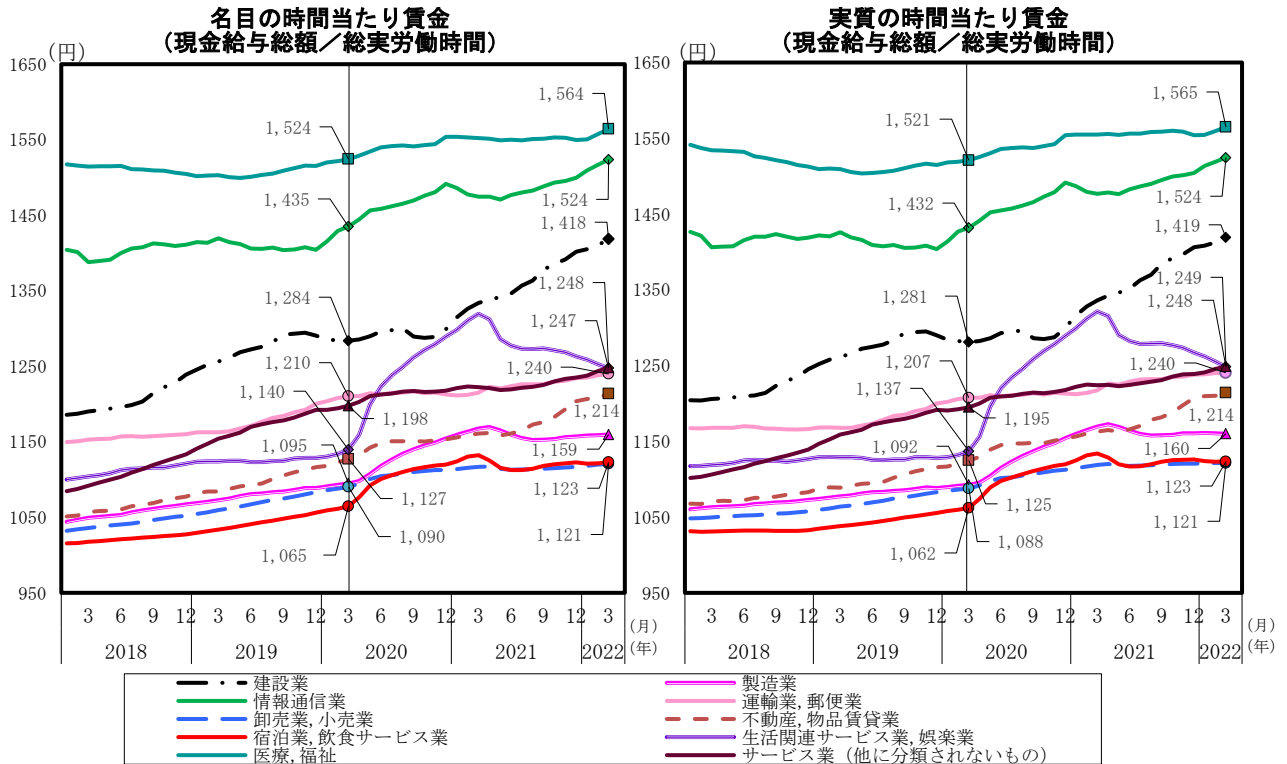
産業名	賃金総額 (現金給与総額の前々年同期比の動向)	時間当たり賃金 (現金給与総額/総実労働時間)	総実労働時間
全産業	所定内給与：プラス寄与が拡大(増加) 所定外給与：マイナス寄与が縮小(増加) 特別給与：賞与月に大きめに減少したが、プラス寄与が継続 現金給与総額：増加している	2020 年度中は緩やかに増加。2021 年度に入ると、6 月前後まで減少し、その後、横ばい圏内で推移。コロナ禍以前と比較すると、水準は 13 円増加。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後も減少が続いた。2021 年 2 月以降は持ち直しが継続。コロナ禍以前と比較すると、水準は 2.5 時間減少。
建設業	所定内給与：プラス寄与が拡大 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に減少したが、プラス寄与に転じた 現金給与総額：持ち直しの動きがみられる	2020 年度中は緩やかに増加。2021 年度に入ると、6 月前後まで減少し、その後、再び増加。コロナ禍以前と比較すると、水準は 58 円増加。	2020 年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに減少していた一方で、2021 年度以降はおおむね横ばい圏内で推移。コロナ禍以前と比較すると、水準は 3.2 時間減少。
製造業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：プラス寄与が継続 特別給与：賞与月に減少したが、プラス寄与が継続 現金給与総額：持ち直しの動きがみられる	2020 年度中は緩やかに増加。2021 年度に入ると、6 月前後まで減少し、その後、再び増加。コロナ禍以前と比較すると、水準は 23 円増加。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後も減少が続いた。2021 年 4 月以降は持ち直しが継続しているが、コロナ禍以前と比較すると、水準は 3.3 時間減少。
情報通信業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：プラス寄与が継続 特別給与：賞与月に減少したが、プラス寄与に転じた 現金給与総額：持ち直しの動きがみられる	コロナ禍以前より緩やかな減少傾向にあり、コロナ禍に入っても一貫して減少傾向。2022 年に入ると、緩やかな増加に転じているが、コロナ禍以前と比較すると、水準は 114 円減少。	コロナ禍以前の基調から大きな変動はみられず、2021 年 9 月前後まで増加し、その後はおおむね横ばい圏内で推移。コロナ禍以前と比較すると、水準は 2.5 時間増加。
運輸業、郵便業	所定内給与：プラス寄与が拡大 所定外給与：マイナス寄与が縮小(増加) 特別給与：賞与月に減少したが、プラス寄与が継続 現金給与総額：おおむね横ばい圏内の推移に戻ってきている	コロナ禍に入って、減少傾向にあったが、2022 年に入ると、やや持ち直している。ただし、コロナ禍以前と比較すると、水準は 71 円減少。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後も減少が続いた。2021 年 3 月以降は持ち直しが続いているが、コロナ禍以前と比較すると、水準は 5.2 時間減少。
卸売業、小売業	所定内給与：ほぼ横ばいで推移 所定外給与：マイナス寄与が縮小(増加) 特別給与：賞与月に減少し、マイナス寄与が継続 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移	コロナ禍に入って、2020 年 9 月前後まで増加基調が続き、その後はおおむね横ばい圏内の推移となったが、2021 年 8 月前後から緩やかに増加。コロナ禍以前と比較すると、水準は 34 円増加。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後も減少が続いた。2021 年 3 月以降は持ち直しが続いているが、コロナ禍以前と比較すると、水準は 2.3 時間減少。
不動産業、物品賃貸業	所定内給与：プラス寄与が拡大 所定外給与：プラス寄与が継続 特別給与：賞与月に増加し、プラス寄与が継続 現金給与総額：増加している	コロナ禍以前の 2019 年上期より増加傾向にあり、コロナ禍に入っても一貫して増加傾向。コロナ禍以前と比較すると、水準は 205 円増加。	コロナ禍以前の基調から大きな変動はみられず、2021 年 3 月前後まで減少し、2021 年 6 月前後まで増加に転じたが、その後は再び緩やかに減少。コロナ禍以前と比較すると、水準は 1.9 時間減少。
宿泊業、飲食サービス業	所定内給与：プラス寄与が拡大 所定外給与：マイナス寄与が縮小(増加) 特別給与：賞与月に減少し、マイナス寄与が継続 現金給与総額：持ち直しの動きがみられる(注3)	コロナ禍以前の 2018 年下期より緩やかに増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、その増加幅が大きめに拡大し、その後も増加傾向。コロナ禍以前と比較すると、水準は 145 円増加。	コロナ禍に入ると、2021 年 3 月前後まで減少が続いた。同年 4 月・5 月に増加に転じたが、同年 7 月前後までおおむね横ばい圏内で推移し、その後は再び緩やかに減少。足下では持ち直しの動きに転じている。コロナ禍以前と比較すると、水準は 21.8 時間減少。
生活関連サービス業、娯楽業	所定内給与：マイナス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に減少し、マイナス寄与が継続 現金給与総額：減少している	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、その増加幅が大きめに拡大したが、2021 年 3 月前後以降からは減少傾向。コロナ禍以前と比較すると、水準は 26 円減少。	コロナ禍に入ると、2021 年 3 月前後まで減少が続いた。その後は持ち直しの動きが継続。コロナ禍以前と比較すると、水準は 6.8 時間減少。
医療、福祉	所定内給与：プラス寄与が拡大 所定外給与：プラス寄与が継続 特別給与：賞与月に減少したが、プラス寄与が継続 現金給与総額：持ち直しの動きがみられる	2020 年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに増加していたが、2021 年度には緩やかに減少傾向に転じた。他方、2022 年に入ると、増加が継続。コロナ禍以前と比較すると、水準は 9 円増加。	2020 年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに減少していた一方で、2021 年度以降は、同年度 5 月前後まで持ち直しの動きがみられた後、おおむね横ばい圏内での推移。コロナ禍以前と比較すると、水準は 0.5 時間減少。
サービス業(他に分類されないもの)	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：プラス寄与が継続 特別給与：賞与月に減少したが、プラス寄与に転じた 現金給与総額：持ち直しの動きがみられる	コロナ禍以前より増加傾向にあったが、コロナ禍に入ると、おおむね横ばい圏内の推移となり、その後、2021 年 6 月前後より緩やかに増加。コロナ禍以前と比較すると、水準は 36 円増加。	2020 年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに減少していた一方で、2021 年度以降は持ち直しの動きが続いている。コロナ禍以前と比較すると、水準は 1.9 時間減少。

(資料出所) 図表 2、図表 3、図表 5、図表 7、図表 8、図表 11、図表 12 を踏まえ、筆者作成
(注 1) 毎月勤労統計調査における事業所規模 5 人以上の数値を用いた分析の結果をまとめている。
(注 2) 時間当たり賃金(現金給与総額/総実労働時間)は、季節性を考慮するため、原数値の 12 か月移動平均を用いて整理しているが、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要。
(注 3) 宿泊業、飲食サービス業の一般労働者の賃金総額は、持ち直しの動きがみられるものの、他産業よりも相対的に大きな総労働時間の減少の下で、施策の支援等によって増加している時間当たり賃金が、賃金総額を支えている状況にあることに留意が必要である。詳細は本文を参照。

続いて、パート労働者について、産業別にコロナ禍における「時間当たり賃金」と「総実労働時間」の動向を考察したうえで、「賃金総額」の動向もあわせて総合的に評価していく（図表 14、図表 15）。

原数値の 12 か月移動平均であるため、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、まずは建設業をみると、時間当たり賃金は、2019 年 9 月前後からそれまでの増加基調が鈍化し、おおむね横ばい圏内での推移となったが、2021 年に入ると再び増加傾向に転じている。さらに、コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、名目値・実質値は 135 円～138 円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ると、2021 年 2 月前後まで減少傾向となり、その後は同年 9 月まで持ち直しの動きがみられた。同年 10 月以降はおおむね横ばい圏内で推移していたが、2022 年に入ると、総実労働時間はやや減少している状況にある。コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、総実労働時間は 2.2 時間減少となっており、元の水準までは戻っていない。つまり、建設業のパート労働者の賃金総額は増加している中で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げている一方で、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げている。製造業では、コロナ禍以前より時間当たり賃金は増加傾向にあり、コロナ禍に入るとその増加幅が大きめに拡大したが、2021 年度に入ると 8 月前後まで減少し、その後は緩やかに増加している。さらに、コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、名目値・実質値は 65 円～68 円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ると、2021 年 3 月前後まで減少傾向となり、同年 8 月前後まで持ち直しの動きがみられたが、その後はおおむね横ばい圏内で推移している。コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、総実労働時間は 3.1 時間減少となっており、元の水準までは戻っていない。つまり、製造業のパート労働者の賃金総額は増加している中で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げている一方で、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げている。情報通信業では、時間当たり賃金は、2020 年に入ると増加傾向にあり、コロナ禍に入っても、同年 12 月前後までは増加基調が続いた。2021 年に入ると 5 月前後までは減少し、その後、再び増加している。さらに、コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、名目値・実質値は 89 円～93 円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ると、2021 年 6 月前後まで増加傾向となり、その後はおおむね横ばい圏内で推移している。コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022 年 3 月の値を比較すると、総実労働時間は 3.3 時間増加しており、元の水準を超えている。つまり、情報通信業のパート労働者の賃金総額は増加した状況が続いている中で、時間当たり賃金と労働時間の増加があいまって、賃金増額を押し上げている。運輸業、郵便業では、2019 年央から時間当たり賃金の増加幅が拡大していた中で、コロナ禍に入ると、おおむね横ばい圏内での推移となったが、2021 年度に入ると、再び増加している。さらに、コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2022

図表 14 主な産業別にみたパート労働者の名目・実質の時間当たり賃金の動向



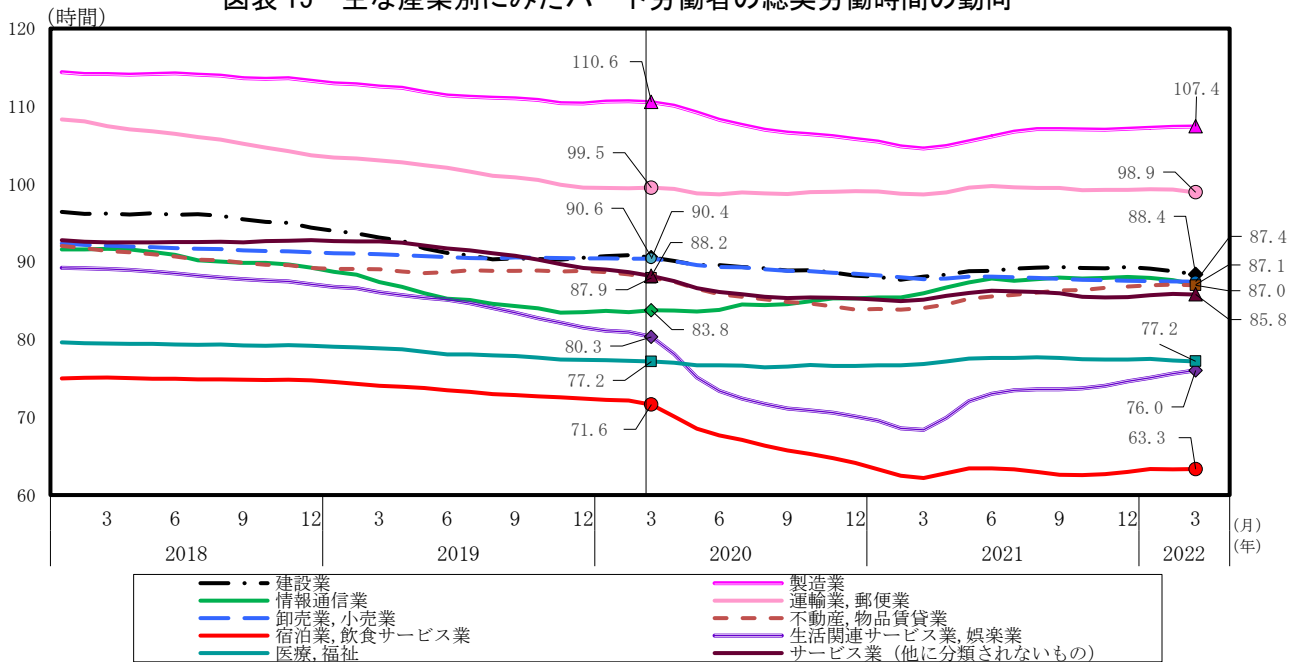
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。

(注2) 実質化に当たっては、消費者物価(持家の帰属家賃を除く総合)を用いている。

(注3) 季節性を考慮するため、原数値の12か月移動平均を示している。

図表 15 主な産業別にみたパート労働者の総実労働時間の動向



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上の数値を示している。

年12月の値を比較すると、名目値・実質値は30円～33円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ると、それまでの減少基調からおおむね横ばい圏内で推移に転じている。コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、総実労働時間は0.6時間減少となっており、やや減少した状況が続いている。つまり、運輸業、郵便業のパート労働者の賃金総額はやや減少した状況が続いている中で、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げている一方で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げている。卸売業、小売業では、時間当たり賃金は、コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入って、その増加幅がやや拡大したが、2021年度に入ると、6月前後までやや減少し、その後は再び増加している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、名目値・実質値は30円～34円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ると、2021年3月前後まで減少傾向が続き、同年6月前後まで持ち直しの動きがみられたが、その後は再び減少している。コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、総実労働時間は3.0時間減少となっており、やや減少した状況が続いている。つまり、卸売業、小売業のパート労働者の賃金総額はおおむね横ばい圏内で推移している中で、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げている一方で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げている。不動産業、物品賃貸業では、時間当たり賃金は、コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入って増加幅がやや縮小したが、2021年度以降は増加幅が拡大している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、名目値・実質値は86円～89円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ると、2021年3月前後まで減少傾向となったが、その後は持ち直しの動きが続いている。コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、総実労働時間は1.0時間減少となっており、元の水準までは戻っていない。つまり、不動産業、物品賃貸業のパート労働者の賃金総額は増加している中で、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げている一方で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げている。宿泊業、飲食サービス業では、時間当たり賃金は、コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、増加幅が大きめに拡大した。2021年度に入ると、6月前後まで減少したものの、その後は再び緩やかに増加している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、名目値・実質値は58円～61円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ると、2021年3月前後まで減少傾向となり、その後はおおむね横ばい圏内で推移している。コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、総実労働時間は8.3時間減少となっており、元の水準までには大きく及ばない。つまり、飲食サービス業、宿泊業のパート労働者の賃金総額は減少した状況が続いている中で、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げている一方で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げている。

なお、一般労働者と同様であるが、コロナ禍において、宿泊業、飲食サービス業が置かれ

た厳しい状況を踏まえれば、賃金総額の減少幅が、労働時間の減少幅よりも、小さなものにとどまったことから、単価の時間当たり賃金が上がっている面が大きいと考えられる。こうした動きが生じる背景の1つとしては、前述のように、コロナ禍における雇用調整助成金の特例措置による事業主への支援が考えられるだろう。つまり、宿泊業、飲食サービスのパート労働者の賃金総額は減少した状況が続いており、他産業よりも相対的に大きな総労働時間の減少の下で、施策の支援等によって増加している時間当たり賃金が、賃金総額を下支えしている状況にあることに留意が必要であろう。

生活関連サービス業、娯楽業では、時間当たり賃金は、コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、増加幅が急激に拡大した。2021年度に入ると、6月前後まで大きめに減少し、その後は緩やかに減少している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、名目値・実質値は108円～111円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ると、2021年3月前後まで減少傾向となり、その後は持ち直しの動きが続いている。コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、総実労働時間は4.3時間減少となっており、元の水準には戻っていない。つまり、生活関連サービス業、娯楽業のパート労働者の賃金総額は緩やかな持ち直しの動きが続いている中で、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げている一方で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げている。

なお、対人サービス関連産業である生活関連サービス業、娯楽業において、コロナ禍に入った直後に時間当たり賃金の増加幅が大きめに拡大したのは、宿泊業、飲食サービス業と同様に、賃金総額の減少幅が、労働時間の減少幅よりも、小さなものにとどまったことから、単価の時間当たり賃金が上がったものと考えられる。

医療、福祉では、時間当たり賃金は、2019年央から増加傾向にあり、コロナ禍に入っても増加基調に変化はなかったが、2021年に入ると、おおむね横ばい圏内での推移となった。その後、2022年に入ると、増加が続いている。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、名目値・実質値は40円～44円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入っても、相対的には大きな変動がないものの、2020年8月前後まで減少し、その後は持ち直しの動きがみられ、2021年6月前後にはコロナ禍の水準まで戻り、おおむね横ばい圏内で推移している。コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、総実労働時間は同水準となっており、元の水準まで戻っている。つまり、医療、福祉のパート労働者の賃金総額は増加している中で、労働時間は賃金総額の変動に影響を与えておらず、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げている。最後に、サービス業（他に分類されないもの）では、時間当たり賃金は、コロナ禍前後において、増加幅が鈍化した時期もあるが、一貫して増加傾向にある。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、名目値・実質値は50円～54円程度増加している。加えて、総実労働時間は、コロナ禍に入ると、2021年

2月前後まで減少傾向となり、2021年6月前後まで持ち直しの動きがみられたが、その後はおおむね横ばい圏内で推移している。コロナ禍前として2020年3月の値と直近2022年3月の値を比較すると、総実労働時間は2.4時間減少となっており、元の水準には戻っていない。つまり、サービス業（他に分類されないもの）のパート労働者の賃金総額は増加している中で、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げている一方で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げている。

以上のように、一般労働者と同様に、パート労働者について、産業別にコロナ禍における「時間当たり賃金（現金給与総額／総実労働時間）」と「総実労働時間」の動向を考察するとともに、「賃金総額」の動向もあわせて評価してきた。ここでのポイントは、前述と重複するが、コロナ禍において「K字型の動向」と表現されるように、業種によって賃金総額の動向が異なる中で、賃金総額に影響を与える要因を「時間当たり賃金」と「労働時間」に峻別して考察した場合、業種における現状の差異がより一層明らかになることであり、全産業及び考察した産業の特徴は、分かりやすいように表にまとめた（図表16）。

2022年以降のここ数か月の動向を総じてみると、全産業では、時間当たり賃金の増加がパート労働者の賃金総額を押し上げている一方で、労働時間は横ばいで推移し賃金増額に影響を与えておらず、賃金総額の動向としては、おおむね横ばい圏内で推移している。

賃金総額の動向を「総実労働時間」と「時間当たり賃金」に分けると、労働時間の減少がパート労働者の賃金総額を押し下げている様子がみられる産業は、建設業、製造業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）である。一方、同様に、時間当たり賃金の減少がパート労働者の賃金総額を押し下げている様子がみられる産業は確認されなかった。他方、同様に、労働時間の増加がパート労働者の賃金総額を押し上げている様子がみられる産業は情報通信業である。一方、時間当たり賃金の増加がパート労働者の賃金総額を押し上げている様子がみられる産業は、建設業、製造業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）である。

ここまで概観してきた状況を踏まえると、コロナ禍においても、多くの産業では、時間当たり賃金の増加がパート労働者の賃金総額を押し上げている一方で、労働時間の減少がパート労働者の賃金総額を押し下げている。本稿の冒頭で確認したように、全規模・全産業では、コロナ禍において人員過剰感の方向に動いたが、水準としては人員不足感のある範疇にとどまっており、2020年12月調査以降、人員不足感が再度高まっている状況にある中で、外部労働市場の需給逼迫が、その影響を受けやすいパート労働者の時間当たり賃金の増加に現われているものとみられる。一方、コロナの感染状況に応じて緊急事態措置やまん延防止等重点措置が講じられ、社会経済活動のレベルが引き下がった中で、テレワークも馴染みにくい対人サービス関連産業を中心としてパート労働者の労働時間は直接影

響を受けやすく、労働時間の減少がパート労働者の賃金総額を押し下げているとみられる。また、パート労働者は、収入を一定の金額に抑えるために就業時間や日数を調整しようとする者も少なくない¹⁷。つまり、時間当たり賃金が増加した場合、収入を一定の金額に抑えるために、総実労働時間を減少させることで調整しようとする動きが生じる可能性があり、パート労働者の賃金総額が増加しにくい面もあるものと思われる。

最後に、コロナ禍における賃金の動向について、ここまでの分析のポイントを小括しておきたい。特に、コロナ禍の動きは、2022年前後を境に様相が異なっているとみられる。

2021年12月以前のコロナ禍では、2020年4月に緊急事態宣言が発令された後、コロナの新規感染者数の動向等に伴う対応により、社会経済活動のレベルが大きく変動してきた。

こうした中で、全産業の動向をみると、一般労働者の「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加したが、2021年度に入ると特別給与（賞与）などの影響によって減少し、その後、横ばい圏内で推移した。また、パート労働者の「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加し、2021年度に入ると一時的に減少したが、その後は再び増加した。他方、一般労働者・パート労働者ともに、「総実労働時間」が2020年5月に大きく減少し、その後は持ち直しの動きが続いたが、2021年末時点においても前々年より低い水準となっており¹⁸、「賃金総額」を押し下げている面が強い状況にあった。このため、2021年末までの数か月の動向をみると、一般労働者の「賃金総額」は減少し、パート労働者の「賃金総額」はおおむね横ばい圏内で推移していたと評価できる。

また、コロナ禍における産業別の「賃金総額」は、「K字型の動向」となっており、「時間当たり賃金」の増加が「賃金総額」を押し上げ、純粋に賃金が上がっていると評価できる産業があった一方で、「時間当たり賃金」「総実労働時間」とともに減少し、両面から「賃金総額」を押し下げ、厳しい状況が続いていた業種もあった。

他方、2022年1月以降のコロナ禍では、オミクロン株の影響などによって、社会経済活動のレベルが抑制されたものの、ワクチン接種が進展した中で、アフターコロナに向けて人手不足感が高まっており、さらには、建設業や医療、福祉などにおいて賃上げに向けた施策支援も講じられている。

こうした中で、全産業の動向をみると、一般労働者・パート労働者ともに「総実労働時間」はおおむね横ばい圏内で推移している中で、「時間当たり賃金」が増加している。このため、2022年3月までの数か月の動向をみると、一般労働者の「賃金総額」は増加し、パ

¹⁷ 平成29年の就業構造基本調査によると、「非正規の職員・従業員」に占める就業調整をしている者の割合は26.2%であり、所得階級別にみると、就業調整をしている者の8割強が50～149万円となっている。年齢別にみると、就業調整をしている者の割合は、女性の「45～49歳」で37.9%と最も高くなっている。また、「15～24歳」でも25%～33%程度となっており、学生アルバイトが就業調整している様子もうかがえる。

¹⁸ 総実労働時間の原数値の12か月移動平均を用いて、2020年3月と2021年12月を比較すると、一般労働者は▲2.5時間、パート労働者は▲3.9時間となっている。ただし、同様に2020年3月と2021年3月を比較すると、一般労働者は▲4.7時間、パート労働者は▲4.2時間となっており、特に一般労働者に持ち直しの動きがみられる。

ート労働者の「賃金総額」はおおむね横ばい圏内で推移していると評価できる。

また、コロナ禍における産業別の「賃金総額」は、引き続き「K字型の動向」となっているものの、持ち直しの動きが広がっているとみられる。特に、一般労働者の「賃金総額」では、建設業、情報通信業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）において、おおむね横ばい圏内での推移や減少していた状況から、持ち直しの動きに転じる動きがみられる。

本稿執筆時点においては、添乗員同行のパッケージツアーに限定されるが、6月10日から訪日外国人観光客の受入れが再開された。また、東京都では、都内の観光需要早期回復を目的とし、都民の都内旅行に対して定額支援を行う事業（「もっと Tokyo」）を実施している。このように、アフターコロナに向けて社会経済活動のレベルを引き上げていく機運が醸成されてきている中で、人手不足感の高まりに伴う労働需給の逼迫化や賃上げに向けた施策支援等によって「賃金総額」が増加していくことが期待されるが、今後の賃金動向の分析に当たっては、以下のような視点が重要だと考える。

- ① ウクライナ・ロシア問題による世界情勢の悪化や、円安方向への急激な為替変動によって、エネルギーコストや原材料費が高騰しており、消費者物価の上昇に伴い実質的な購買力が低下すること（実質賃金の減少）が懸念され、引き続き注視が必要である。
- ② 一般労働者・パート労働者ともに、多くの産業において、総実労働時間はコロナ禍以前の水準にまで戻っていない。コロナ禍での経験を踏まえ、アフターコロナにおいて企業の事業活動の在り方が変化し、労働者の働き方にも影響する可能性がある中で、今後、総実労働時間は、コロナ禍以前の水準に戻っていくのか、又は、減少した水準で構造的な変化として維持されていくのか、「賃金総額」への影響といった観点からも引き続き注視が必要である。

なお、仮に総実労働時間が減少した水準で構造的な変化として維持され、「賃金総額」を押し下げる場合であっても、ワーク・ライフ・バランスを選好する者は、働く際の well-being を向上させる可能性があることに留意が必要である。

- ③ 2022年2月以降の労働力調査では、非労働力人口や完全失業者数が減少し、雇用者数が増加傾向にある。毎月勤労統計調査では、一般労働者・パート労働者計の実質賃金の変化分に対し、パート労働者の構成比はプラス寄与（相対的に賃金水準の低いパート労働者の減少による平均値の押し上げ）が続いているが、足下において、新たに雇用された者（転職も含む。）の産業・職業・雇用形態などの特性がコロナ禍以前からどのように変化し、賃金の動向に影響を与えているのか、引き続き分析・注視が必要である。
- ④ パート労働者については、労働需給の逼迫化等により時間当たり賃金が増加した場合、収入を一定の金額に抑えるために、総実労働時間を減少させることで調整しようとする動きが生じ、「賃金総額」の増加として現れにくい面があることに留意が必要である。

図表 16 コロナ禍におけるパート労働者の名目賃金の概況（整理表）

産業名	賃金総額 (現金給与総額の前々年同期比の動向)	時間当たり賃金 (現金給与総額/総実労働時間)	総実労働時間
全産業	所定内給与：単月の変動が大きい 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に大きめに増加し、 プラス寄与が継続 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移	2020 年度中は増加基調が継続。2021 年度に入ると、6 月前後まで減少したが、その後は再び増加傾向。コロナ禍以前と比較すると、水準は 59 円増加。	2020 年 5 月に大きく減少し、2021 年 3 月前後まで減少傾向。2021 年 6 月まで持ち直しがみられたが、その後は緩やかに減少。コロナ禍以前と比較すると、水準は 3.9 時間減少。
建設業	所定内給与：プラス寄与が拡大 所定外給与：プラス寄与が継続 特別給与：賞与月に増加し、プラス寄与が継続 現金給与総額：増加している	2019 年 9 月前後からそれまでの増加基調が鈍化し、おおむね横ばい圏内での推移となったが、2021 年に入ると再び増加傾向に転じている。コロナ禍以前と比較すると、水準は 135 円増加。	コロナ禍に入ると、2021 年 2 月前後まで減少傾向となり、その後は同年 9 月まで持ち直した。同年 10 月以降はおおむね横ばい圏内で推移したが、2022 年に入ると、やや減少。コロナ禍以前と比較すると、水準は 2.2 時間減少。
製造業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：プラス寄与が継続 特別給与：賞与月にやや増加したが、 プラス寄与が継続 現金給与総額：増加している	コロナ禍に入ると、増加幅が大きめに拡大したが、2021 年度に入ると 8 月前後まで減少し、その後は緩やかに増加。コロナ禍以前と比較すると、水準は 65 円増加。	コロナ禍に入ると、2021 年 3 月前後まで減少傾向となり、その後は同年 8 月前後まで持ち直しの動きがみられたが、その後はおおむね横ばい圏内で推移。コロナ禍以前と比較すると、水準は 3.1 時間減少。
情報通信業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に増加したが、 横ばいで推移 現金給与総額：増加した状況が継続	2020 年に入ると増加傾向にあり、コロナ禍に入っても、同年 12 月前後までは増加基調が続いた。2021 年に入ると 5 月前後までは減少し、その後、再び増加。コロナ禍以前と比較すると、水準は 89 円増加。	コロナ禍に入ると、2021 年 6 月前後まで増加傾向となり、その後はおおむね横ばい圏内で推移。コロナ禍以前と比較すると、水準は 3.3 時間増加。
運輸業、郵便業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が拡大（減少） 特別給与：賞与月に増加したが、 横ばいで推移 現金給与総額：やや減少した状況が継続	2019 年央から時間当たり賃金の増加幅が拡大していた中で、コロナ禍に入ると、おおむね横ばい圏内での推移となったが、2021 年度に入ると、再び増加。コロナ禍以前と比較すると、水準は 30 円増加。	コロナ禍に入ると、それまでの減少基調からおおむね横ばい圏内で推移に転じている。コロナ禍以前と比較すると、水準は 0.6 時間減少。
卸売業、小売業	所定内給与：おおむね横ばい圏内で推移 所定外給与：おおむね横ばい圏内で推移 特別給与：賞与月にやや減少したが、 横ばいで推移 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入って、その増加幅がやや拡大したが、2021 年度に入ると、6 月前後までやや減少し、その後は再び増加。コロナ禍以前と比較すると、水準は 30 円増加。	コロナ禍に入ると、2021 年 3 月前後まで減少傾向が続き、同年 6 月前後まで持ち直しの動きがみられたが、その後は再び減少。コロナ禍以前と比較すると、水準は 3.0 時間減少。
不動産業、 物品賃貸業	所定内給与：プラス寄与が拡大 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に増加し、プラス寄与が継続 現金給与総額：増加している	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入って増加幅がやや縮小したが、2021 年度以降は増加幅が拡大。コロナ禍以前と比較すると、水準は 86 円増加。	コロナ禍に入ると、2021 年 3 月前後まで減少傾向となったが、その後は持ち直しの動きが継続。コロナ禍以前と比較すると、水準は 1.0 時間減少。
宿泊業、 飲食サービス業	所定内給与：マイナス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月にやや増加したが、 横ばいで推移 現金給与総額：減少した状況が続いている (注 3)	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、増加幅が大きめに拡大した。2021 年度に入ると、6 月前後まで減少したものの、その後は再び緩やかに増加。コロナ禍以前と比較すると、水準は 58 円増加。	コロナ禍に入ると、2021 年 3 月前後まで減少傾向となり、その後は持ち直しの動きが続いている。コロナ禍以前と比較すると、水準は 8.3 時間減少。
生活関連サービス 業、娯楽業	所定内給与：プラス寄与が拡大 所定外給与：プラス寄与に転じた 特別給与：賞与月に増加し、プラス寄与が継続 現金給与総額：緩やかな持ち直しの動きが続いている	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、増加幅が急激に拡大した。2021 年度に入ると、6 月前後まで大きめに減少し、その後は緩やかに減少。コロナ禍以前と比較すると、水準は 108 円増加。	コロナ禍に入ると、2021 年 3 月前後まで減少傾向となり、その後は持ち直しの動きが続いている。コロナ禍以前と比較すると、水準は 4.3 時間減少。
医療、福祉	所定内給与：プラス寄与が拡大 所定外給与：プラス寄与が拡大 特別給与：賞与月に増加し、プラス寄与が継続 現金給与総額：増加している	2019 年央から増加傾向にあり、コロナ禍に入っても増加基調に変化はなかったが、2021 年に入ると、おおむね横ばい圏内での推移となった。その後、2022 年に入ると、増加が続いている。コロナ禍以前と比較すると、水準は 40 円増加。	コロナ禍に入っても、相対的には大きな変動がないものの、2020 年 8 月前後まで減少し、その後は持ち直しの動きがみられ、2021 年 6 月前後にはコロナ禍の水準まで戻り、おおむね横ばい圏内で推移。コロナ禍以前と比較すると、同水準となっている。
サービス業 (他に分類されないもの)	所定内給与：プラス寄与が拡大 所定外給与：プラス寄与が拡大 特別給与：賞与月に増加したが、 マイナス寄与に転じた 現金給与総額：増加している	コロナ禍前後において、増加幅が鈍化した時期もあるが、一貫して増加傾向。コロナ禍以前と比較すると、水準は 50 円増加。	コロナ禍に入ると、2021 年 2 月前後まで減少傾向となり、2021 年 6 月前後まで持ち直しの動きがみられたが、その後はおおむね横ばい圏内で推移。コロナ禍以前と比較すると、水準は 2.4 時間減少。

(資料出所) 図表 4、図表 6、図表 9、図表 10、図表 14、図表 15 を踏まえ、筆者作成

(注 1) 毎月勤労統計調査における事業所規模 5 人以上の数値を用いた分析の結果をまとめている。

(注 2) 時間当たり賃金（現金給与総額/総実労働時間）は、季節性を考慮するため、原数値の 12 か月移動平均を用いて整理しているが、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要。

(注 3) 宿泊業、飲食サービス業のパート労働者の賃金総額は減少した状況が続いており、他産業よりも相対的に大きな総労働時間の減少の下で、施策の支援等によって増加している時間当たり賃金が、賃金総額を下支えしている状況にあることに留意が必要である。詳細は本文を参照。

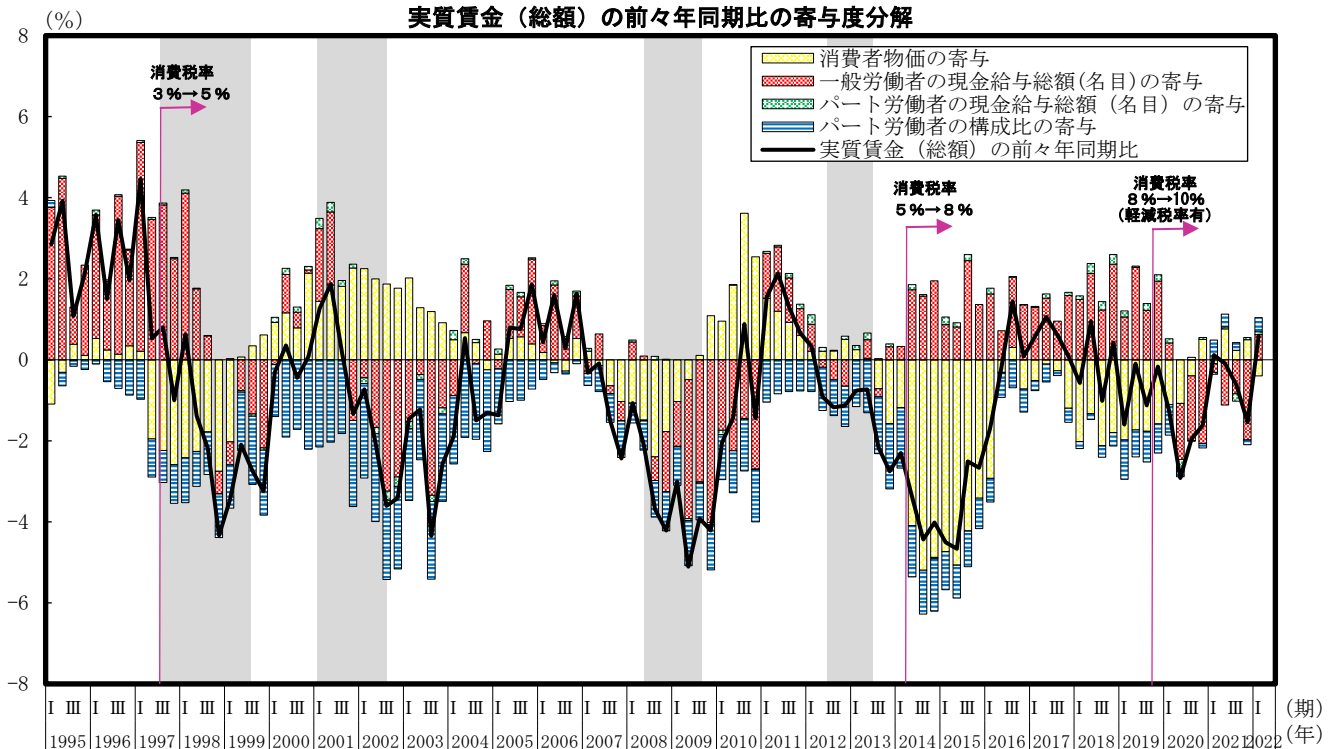
3. 中長期的にみた賃金の動向について

ここからは、コロナ禍に限らず、中長期的にみた賃金の動向について、引き続き、厚生労働省の毎月勤労統計調査を用いて、「賃金総額」「時間当たり賃金」「総実労働時間」を考察していく。

なお、毎月勤労統計調査では、1993年より「一般労働者」と「パート労働者」に分けてデータを公表している。また、景気後退期後の動向が分かりやすいように前々年同期比を活用していきたいと考えており、ここからは、1995年以降について四半期のデータを整理しながら、考察していく。

まずは、実質賃金（総額）の前々年同期比を「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」「消費者物価」「パート労働者の構成比」で寄与度分解した図表 17 で、中長期的な実質賃金の動向を確認していく。「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」の寄与度をみると、図表 17 におけるシャドーは景気後退局面を示しているが、その前後には、プラス寄与の縮小からマイナス寄与への転換やマイナス寄与の拡大などによって、減少していることが分かる。他方、シャドーがない時期は景気回復局面を示しており、その前後には、マイナス寄与の縮小からプ

図表 17 中長期的にみた実質賃金（総額）の動向について
実質賃金（総額）の前々年同期比の寄与度分解



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。また、シャドーは景気後退局面を示している。

(注2) 消費者物価指数については、持家の帰属家賃を除く総合を用いている。

(注3) 賃金指数等や消費者物価指数については、2020年基準を用いている。

ラス寄与への転換やプラス寄与の拡大などによって、増加していることが分かる。特に、欧州債務危機後の2013年第Ⅱ四半期以降の局面をみると、「一般労働者の現金給与総額(名目)」「パート労働者の現金給与総額(名目)」ともに、コロナ禍以前まで増加が続いていた状況にある。ただし、「一般労働者の現金給与総額(名目)」のプラス寄与の大きさについては、1995年～1997年頃と比較すると、小さな水準であるとともに、消費者物価の上昇によるマイナス寄与に相殺され、実質的な購買力は押し下げられている。そこで、「消費者物価」の寄与度の動向を確認していくが、その前に関連が深いものとして、消費税が創設され、その率が引き上がった時期を事前に確認しておく。消費税は1989年4月より3%で運用が開始され、1997年9月より3%から5%に、2014年4月より5%から8%に、2019年10月より8%から10%に引き上がった(ただし、飲食料品(お酒・外食を除く)等の購入に係る税率を8%として維持する軽減税率制度を実施)。消費税については、消費者物価に直接影響することになり、1997年9月前後には「消費者物価」のマイナス寄与が大きくなっている。また、2014年4月前後には、3%ptの引上げといったこともあり、「消費者物価」のマイナス寄与が、1997年9月前後よりも大きな水準となっている。他方、2019年10月前後には、軽減税率制度が導入されたこともあり、「消費者物価」のマイナス寄与の拡大はみられない。加えて、2013年以降には、デフレ脱却による経済成長への道筋をつける目標も掲げられており、統制された安定的なインフレへの転換に向けて、金融政策の舵が取られていたことにも留意が必要である。つまり、特に2013年以降の実質賃金を評価する際には、上記のような消費税率の引上げやデフレ脱却による経済成長への道筋をつけるといった施策要因があったことを勘案する必要があり、特に前者は消費に対する税であることから、消費税率の引上げ分に対応した純粋な物価上昇分に対して、労働者側がそれに応じた賃上げを要求する理屈は想定されない中で、負担する必要がある税分が物価上昇を通じて賃金の購買力の低下として現われているといった解釈もできるだろう。ただし、毎月勤労統計調査における賃金の定義は、本来ならば施策要因に影響されない税などを差し引く前の金額であることを踏まえれば、消費税率引上げの影響は除いたうえで、その動向を評価すべきだと考えられる。最後に、「パート労働者の構成比」の寄与度をみると、前述のようにコロナ禍において一時的にプラス寄与になった局面もあるが、長期的に振り返ると、おおむねマイナス寄与となっていたことが分かる。毎月勤労統計調査は、①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者のいずれかに該当する「常用労働者」を調査対象としており、そのうえでパート労働者の常用雇用指数をみると、長期的に一貫して増加している状況にあることから、基幹的なパート労働者が趨勢的に増加しており、一般労働者を含めた平均賃金総額よりもパート労働者の賃金総額は通常低いことから、平均賃金を押し下げる効果が継続してきたものとみられる。

以上を踏まえると、「パート労働者の構成比」の寄与度は、一般労働者・パート労働者計の平均賃金の動向を評価するといった手法から生じてしまう副産物であり、労働者の賃金

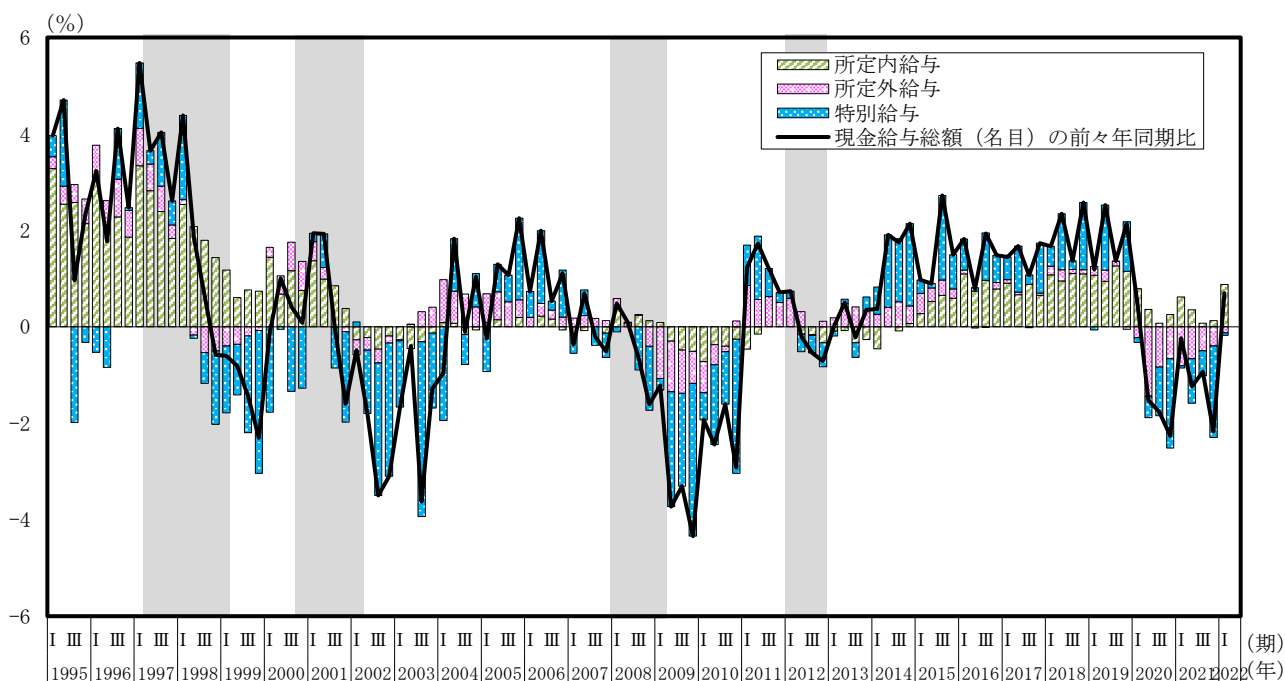
が上がっているかを考察する際には勘案しない方が適切だと考えられる。このため、「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」と「消費者物価」との関係性を考察すると、2013年以前の景気回復局面においては、「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」がマイナス寄与からプラス寄与に転じるとともに、デフレであったことから「消費者物価」がプラス寄与となり、実質的に購買力を引き上げてきた。一方、2013年以降の景気回復局面においては、それまでと異なり、当初から「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」が安定的にプラス寄与を維持しており、各々の名目賃金が増加していた。この間の「消費者物価」の寄与度については、前述のように消費税率の引上げやデフレ脱却による経済成長への道筋をつけるといった施策要因があり、特に前者は、毎月勤労統計調査における賃金の定義が、本来ならば施策要因に影響されない税などを差し引く前の賃金であるにもかかわらず、消費税率の引上げ分（個人が税負担する必要がある分）が物価上昇を通じて賃金の購買力の低下として現われてしまっている。このため、この分を差し引いた「消費者物価」のマイナス寄与と比較すれば、「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」はプラス寄与を維持していたとみられる。実際に、消費税率8%の時期同士の比較となった2016年第Ⅱ四半期～2017年には、賃金総額も増加していたことが確認できる。しかしながら、2013年以降の景気回復局面において「一般労働者の現金給与総額（名目）」「パート労働者の現金給与総額（名目）」が安定的にプラス寄与を維持していたとしても、そのプラス寄与の大きさについては、1995年～1997年頃と比較すると、小さな水準であったといったことに留意¹⁹が必要であり、一般労働者の賃金の上がり方は抑制的であったとみられる。

さらに、現金給与総額（名目）の内訳の変動を考察していきたい。この際、一般労働者・パート労働者計の平均賃金では、パート労働者の構成比の影響が生じるため、一般労働者とパート労働者に分けて、各々の動向を考察していく。

まずは、一般労働者の現金給与総額（名目）の前々年同期比を「所定内給与」「所定外給与」「特別給与」で寄与度分解した図表18で、中長期的な動向を確認していく。最初に、「所定内給与」をみると、シャドーの景気後退局面の後半又はその景気後退局面から脱した直後の2年程度において、マイナス寄与となっていたが、「所定外給与」「特別給与」と比較すると、相対的に下がりにくく、逆にシャドーがない景気回復局面において、「所定外給与」「特別給与」と比較すると、相対的に上がりにくいことが特徴の1つとしてみられる。

¹⁹ 1995年～1997年頃における前々年同期比の比較対象は1993年～1995年となるため、バブル崩壊後の景気後退局面において大きく減少したことによる反動増が生じているのではないかといった指摘も想定される。この時期は、一般労働者・パート労働者計の数値になってしまうが、パート労働者の構成比の効果もあまり大きくないと思われるため、名目の現金給与総額（年平均）の指数をみると、1990年：101.2、1991年：105.7、1992年：107.8、1993年：108.0、1994年：108.7、1995年：109.9となっており、減少がみられる状況にはない。

図表 18 中長期的にみた一般労働者の現金給与総額（名目）の動向について



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注1）事業所規模5人以上の数値を示している。また、シャドーは景気後退局面を示している。

（注2）賃金指数等や消費者物価指数については、2020年基準を用いている。

しかし、2013年以降の景気回復局面には、「所定内給与」についても、安定して大きめのプラス寄与が続いていたことが分かる。ただし、そのプラス寄与の大きさについては、1995年～1997年頃と比較すると、小さな水準であったといったことに留意が必要であり、一般労働者の所定内給与の上がり方は抑制的であったとみられる。次に、「所定外給与」をみると、シャドーの景気後退局面の後半又はその景気後退局面から脱した直後の2年程度においてマイナス寄与となり、また、シャドーがない景気回復局面においてプラス寄与となり、「特別給与」と比較すると、相対的に寄与度が小さいことが特徴の1つとしてみられる。また、コロナ禍以前の近年の特徴として、景気回復局面にもかかわらず、過去の当該局面と比較して、「所定外給与」のプラス寄与が小さいことが分かる。これは、働き方改革の一環として長時間労働の是正に取り組んでいたことから、その影響とみられる。所定外給与の増加が抑制されていても、長時間労働が是正された効用が高い個人は、働く際の well-being が向上していると考えられるだろう。最後に、「特別給与」をみると、シャドーの景気後退局面の後半又はその景気後退局面から脱した直後の2年程度においてマイナス寄与となり、また、シャドーがない景気回復局面においてプラス寄与となり、「所定内給与」「所定外給与」と比較すると、相対的に寄与度が大きいことが特徴の1つとしてみられる。つまり、人件費として固定化しやすく、引き下げるのが容易ではない「所定内給与」ではなく、「所定外給与」も含めて、賞与を中心とする「特別給与」によって、景況に対応した適宜の調

整が行われてきたことが分かる。さらに、尾崎・玄田（2019）では、毎月勤労統計調査などを活用した実証分析の結果、収益の増加に伴うボーナス支給の増加が、景気縮小局面における減少と比較すると、抑制されてきたことを指摘している。実際に、図表 18 をみると、景気後退局面後半又はその景気後退局面から脱した直後の 2 年程度においては、2%後半台～3%台のマイナス寄与がみられる一方で、景気回復局面においては、大きくとも 1%後半台となっている。ただし、2013 年以降の景気回復局面では、「所定内給与」のプラス寄与が続いており、この局面においては経常利益が過去最高を記録したことから、賞与ではなくベースアップによる「所定内給与」の引上げに踏み込んだことで、賞与のみでみた際のプラス寄与が抑制されていた可能性も示唆されるだろう。いずれにせよ、我が国では、「特別給与(賞与)」が景況に対応した適宜の調整のための主たるツールとして、これまで活用されてきたことが示唆される。

なお、四半期データの場合、各々の四半期において、賞与支払い月（通常の夏と冬の賞与以外にも、決算のタイミングで従業員に決算賞与という名称で還元している企業もあり、3月や4月に支払われることもある²⁰。）が含まれるため、いずれの四半期においても、「特別給与」が現金給与総額の変動に対して大きめの寄与度として現われていることを補足しておきたい。

以上のように、一般労働者の現金給与総額（名目）に関する図表 18 の考察によって、図表 17 を補足すると、以下のとおりである。

- 所定内給与は、景況に伴う変動幅が、所定外給与や賞与を中心とする特別給与より小さいが、2013 年以降の景気回復局面では、安定して大きめの増加幅が続いてきた。しかし、そのプラス寄与の大きさは、1995 年～1997 年頃と比較すると、小さな水準であったといったことに留意が必要であり、一般労働者の所定内給与の上がり方は抑制的であった。
- 所定外給与は、景況に伴う変動幅が、所定内給与より大きいものの、賞与を中心とする特別給与より小さい。コロナ禍以前の近年の特徴として、景気回復局面にもかかわらず、過去の当該局面と比較して、所定外給与のプラス寄与は小さく、働き方改革の一環として長時間労働の是正に取り組んでいたことから、その影響とみられる。ただし、所定外給与の増加が抑制されていても、長時間労働が是正された効用が高い個人は、働く際の well-being が向上していると考えられる。
- 賞与を中心とする特別給与は、景況に伴う変動幅が、所定内給与や所定外給与より大き

²⁰ 日本経済新聞社の記事によれば、例えば、積水ハウスは年に 3 回の賞与を支払っており、3 月末に業績連動型の「決算賞与」を支給しているという。また、埼玉県を地盤とする食品スーパーのヤオコーは、2018 年 3 月にパートにも決算賞与を支給し、従業員の満足度向上にも努めたという。さらに、浄水器大手のタカギは、「健康経営」の一環で、4 月から 5 日間連続の特別休暇制度を設け、レジャー費として約 1 億円を原資に決算賞与の支給を 2018 年より開始しているという。休暇制度は約 700 人の正社員と約 300 人の有期契約社員が対象であり、正社員に 10 万円、契約社員に 5 万円を支給するという。いずれも、本稿の執筆時点において制度が存続しているかは定かではないが、ここでは通常の夏と冬の賞与以外の支給例として挙げた。

い。人件費として固定化しやすく、引き下げることが容易ではない所定内給与ではなく、所定外給与も含めて、賞与を中心とする特別給与によって、景況に対応した適宜の調整が行われてきたことが示唆される。また、賞与を中心とする特別給与は、景気後退局面後の減少幅と、景気回復局面における増加幅を比較すると、後者の増加幅が抑制されてきた可能性が示唆される。ただし、2013年以降の景気回復局面では、所定内給与が増加しており、この局面においては経常利益が過去最高を記録したこともあったことから、賞与ではなくベースアップによる所定内給与の引上げに踏み込んだことで、賞与のみでみた際のプラス寄与が抑制されている可能性も示唆されるが、企業収益の改善分に関する労働者への賞与を通じた分配が抑制されやすい可能性も示唆される。

続いて、パート労働者の現金給与総額（名目）の前々年同期比を「所定内給与」「所定外給与」「特別給与」で寄与度分解した図表 19 で、中長期的な動向を確認していく。最初に、「所定内給与」をみると、パート労働者の場合、現金給与総額（名目）の動向の大部分を説明しており、シャドーの景気後退局面の後半又はその景気後退局面から脱した直後の2年程度においてマイナス寄与となっていたが、シャドーがない景気回復局面においてプラス寄与となっていた。特に、2013年以降の景気回復局面には、「所定内給与」についても、安定して大きめのプラス寄与が続いており、過去の景気回復局面と比較しても、遜色のない増加幅となっていた。

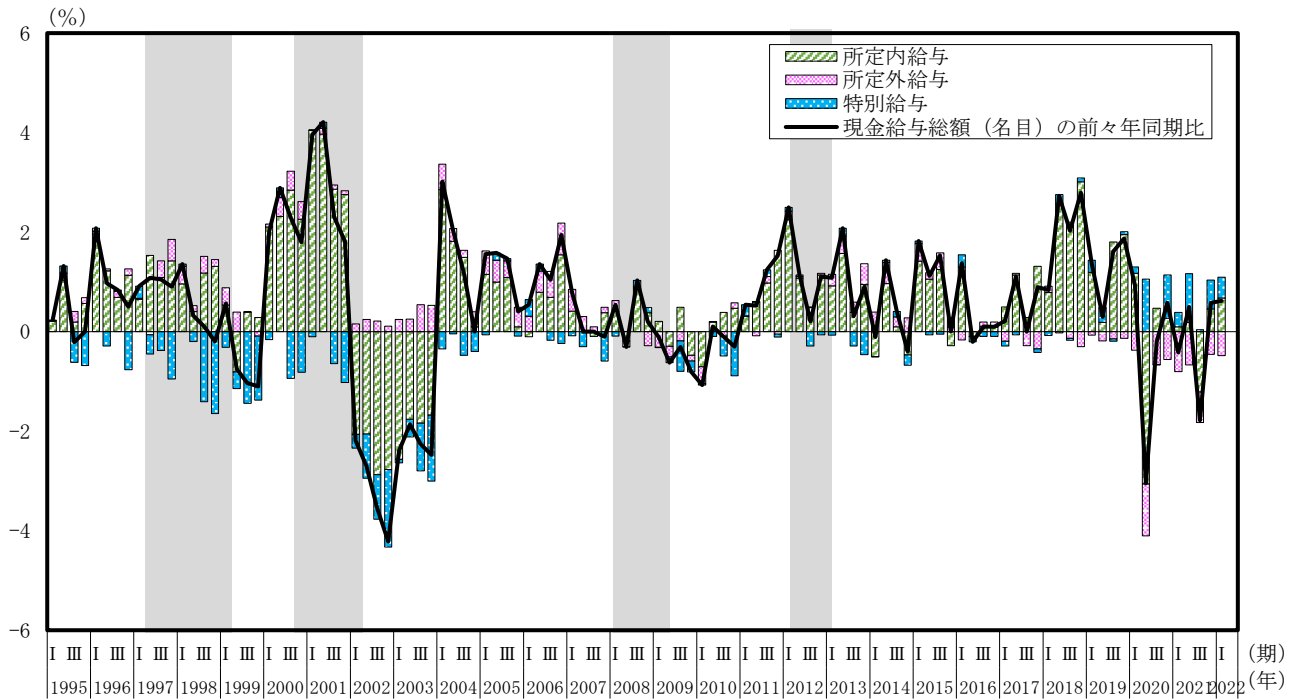
なお、コロナ禍に入った直後には、パート労働者の「所定内給与」が大きく減少したが、長期的にみると、1995年以降の四半期ベースでは、最も大きな減少幅となっていたことが分かる。

次に、「所定外給与」をみると、寄与度自体があまり大きなものではないものの、2008年のリーマンショック以前までは、景況によらずプラス寄与が続いており、コロナ禍以前の近年においてはマイナス寄与が続いていた。

なお、コロナ禍に入った直後には、パート労働者の「所定外給与」が大きく減少したが、長期的にみると、1995年以降の四半期ベースでは、最も大きな減少幅であった。

最後に、「特別給与」をみると、2003年前後まではマイナス寄与が大きめとなっており、その後、2013年以降の景気回復局面においては、小さなマイナス寄与がみられる四半期があった。2003年前後までマイナス寄与が大きめである背景は定かではないが、特別給与の金額をみると、第IV四半期の金額が相対的に大きくなる傾向があり、例えば、1993年第IV四半期では10,769円となっており、2021年第IV四半期が4,924円であることから、比較的に高めの金額となっている。これを踏まえると、1つの可能性として推察の範囲ではあるが、パート労働者の中にも多様性があり、いわゆるパート・アルバイトに近い者や、1か月以上の期間を定めて雇われている有期契約社員であって、フルタイムで働きつつも、出勤日数の少ない者が含まれる中で、2003年前後までは、より正規雇用労働者に近く、賞

図表 19 中長期的にみたパート般労働者の現金給与総額（名目）の動向について



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注1）事業所規模5人以上の数値を示している。また、シャドーは景気後退局面を示している。

（注2）賃金指数等や消費者物価指数については、2020年基準を用いている。

与も含めた様々な諸手当もある後者がパート労働者に占めるウェイトが高い時期（言い換えれば、いわゆるパート・アルバイトが現在ほど多くはない時期）であったと考えられ、このため、景況を受けた賞与も含めた様々な諸手当の変動分が大きめの寄与度として現われていた可能性が考えられる。

なお、コロナ禍に入った直後には、パート労働者の「特別給与」が増加したが、長期的にみると、1995年以降の四半期ベースでは、プラス寄与となることがほぼ無く、最も大きな増加幅が生じていたことが分かる。

以上のように、パート労働者の現金給与総額（名目）に関する図表 19 の考察によって、図表 17 を補足すると、以下のとおりである。

- パート労働者の場合、現金給与総額（名目）の動向の大部分を所定内給与が説明しており、景況に伴い変動している中で、2013年以降の景気回復局面には、安定して大きめのプラス寄与が続き、過去の景気回復局面と比較しても、遜色のない増加幅となっていた。
- 所定外給与は、寄与度自体があまり大きなものではないものの、2008年のリーマンショック以前までは、景況によらずプラス寄与が続き、コロナ禍以前の近年においてはマイナス寄与が続いていた。
- 特別給与は、2003年前後まではマイナス寄与が大きめとなっており、その後、2013年以

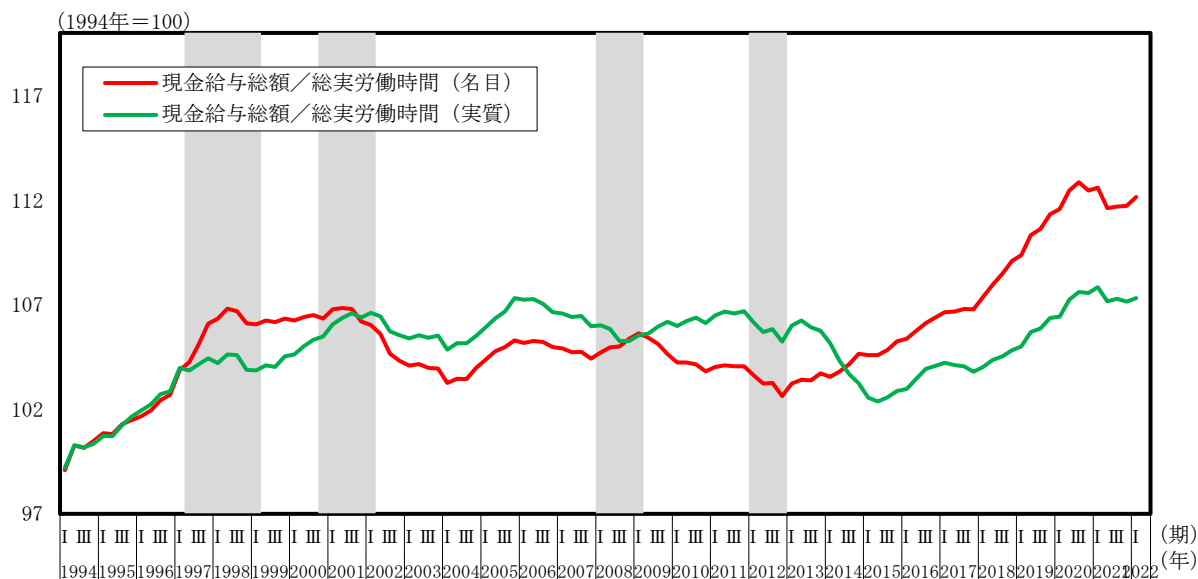
降の景気回復局面においては、小さなマイナス寄与がみられる四半期があった。2003 年前後までマイナス寄与が大きめである背景は定かではないが、特別給与の金額をみると、第Ⅳ四半期の金額が相対的に大きくなる傾向があることから、パート労働者の中にも多様性がある中で、2003 年前後までは、より正規雇用労働者に近く、賞与も含めた様々な諸手当もある有期契約社員がパート労働者に占めるウェイトが高い時期(言い換えれば、いわゆるパートやアルバイトが現在ほど多くはない時期)であったと考えられ、このため、景況を受けた賞与も含めた様々な諸手当の変動分が大きめの寄与度として現われていた可能性が考えられる。

- 中長期的な動向の中でコロナ禍の動きをみると、パート労働者の所定内給与及び所定外給与の大きな減少は、1995 年以降で最も大きな減少幅となっている一方で、特別給与の増加は、1995 年以降において増加となる局面がほぼ無い中で、最も大きな増加幅が生じていた。歴史的にみても、コロナ禍におけるパート労働者の賃金の動向は、非常に特徴のある動きだといえるだろう。

続いて、中長期的な「時間当たり賃金」の動向を考察していく。まずは、一般労働者の動向を考察していくこととするが、ここでは、季節性を考慮するため、原数値の4 四半期移動平均を活用し、「現金給与総額／総実労働時間」について、名目値と実質値の値を整理した(図表 20)。原数値の4 四半期移動平均であるため、単期の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要だが、まずは名目値をみると、1998 年第Ⅱ四半期前後まで大きく増加した後、おおむね横ばい圏内での推移となり、米国のITバブル崩壊やリーマンショック後の景気後退局面において減少がみられる局面もあったが、2013 年からコロナ禍以前までは、増加が続いていたことが分かる。次に、実質値をみると、2001 年第Ⅳ四半期前後まで増加した後、ある程度の増減を伴いつつも、2012 年前後までおおむね横ばい圏内で推移した。その後、2015 年第Ⅱ四半期まで減少したものの、その後はコロナ禍以前まで増加が続いていたことが分かる。

以上を踏まえれば、中長期的にみた際、2013 年前後からコロナ禍までは、名目値の時間当たり賃金は増加しており、また、消費税率が5%から8%に引き上がった影響などを勘案すれば、実質値の時間当たり賃金も増加していると評価できる。そのうえで、時間当たり賃金の上がり方について図表 20 で考察してみる。基本的には、実質値で比較すべきと考えられるため、①2015 年第Ⅰ四半期と2020 年第Ⅰ四半期を比較した5 年間で②1994 年第Ⅰ四半期と1999 年第Ⅰ四半期を比較した5 年間における時間当たり賃金の上昇率を比較すると、「現金給与総額／総実労働時間」は①が+3.77%・②が+4.69%となっている。つまり、賃金総額と同様に、一般労働者の時間当たり賃金についても、2013 年以降の景気回復局面において増加しているが、1990 年代後半の上昇率と比較すれば、抑制的であったと評価できるだろう。

図表 20 中長期的にみた一般労働者の名目・実質の時間当たり賃金の動向



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。

(注2) 実質化に当たっては、消費者物価(持家の帰属家賃を除く総合)を用いている。

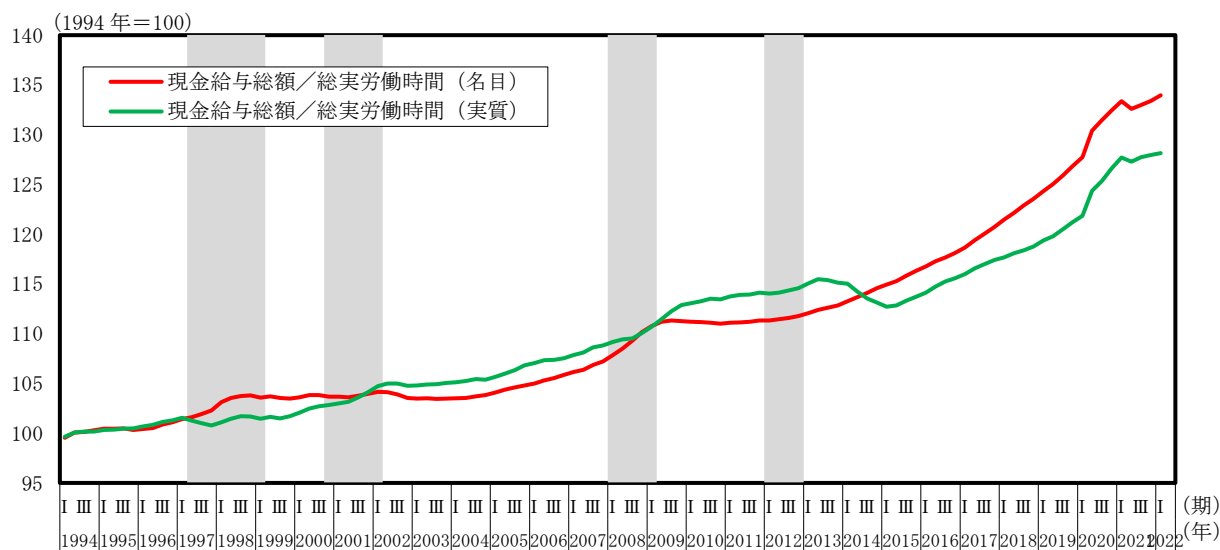
(注3) 季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を示している。

(注4) シャドーは、景気後退局面を示している。

続いて、同様の方法によって、パート労働者の時間当たり賃金の動向を考察していく(図表 21)。「現金給与総額/総実労働時間」は、増加基調に大きな変動はなく、実質値については、消費税率が5%から8%に引き上がった影響などを勘案する必要があるものの、1994年からコロナ禍以前までの間、パート労働者の時間当たり賃金は趨勢的に増加してきていたことが分かる。そのうえで、時間当たり賃金の上がり方について図表 21 で考察してみる。一般労働者と同様に、基本的には、実質値で比較すべきであり、①2015年第I四半期と2020年第I四半期を比較した5年間で②1994年第I四半期と1999年第I四半期を比較した5年間における時間当たり賃金の上昇率を比較すると、「現金給与総額/総実労働時間」は①が+8.13%・②が1.82%となっている。つまり、パート労働者の時間当たり賃金については、2013年以降の景気回復局面においても増加しており、1990年代後半の増加率と比較すれば、それを上回る増加率であったと評価できるだろう。こうした状況は、人手不足感が高い中で、外部労働市場の需給逼迫が、その影響を受けやすいパート労働者の時間当たり賃金の増加に現われているものとみられる。

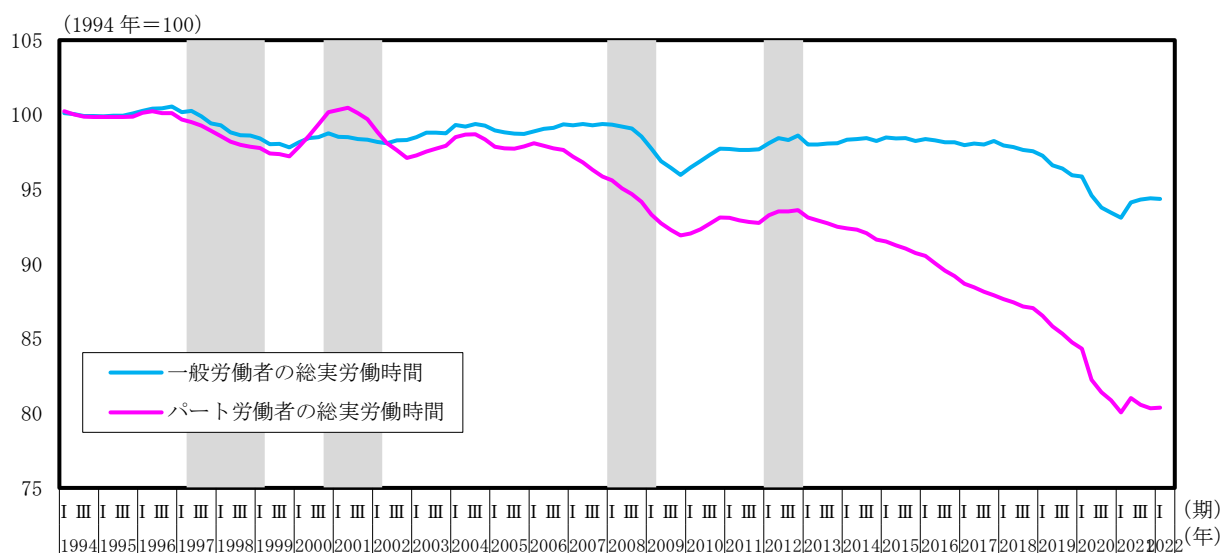
最後に、一般労働者とパート労働者の長期的な総実労働時間の動向も考察していく(図表 22)。ここでは、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を活用しており、単期の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、まずは一般労働者についてみると、景気後退局面やその翌年では総実労働時間が減少していた一方で、景気回復局面では総実労働時間が緩やかに増加してきた。他方、2013年以降の景気

図表 21 中長期的にみたパート労働者の名目・実質の時間当たり賃金の動向について



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。
 (注2) 実質化に当たっては、消費者物価(持家の帰属家賃を除く総合)を用いている。
 (注3) 季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を示している。
 (注4) シャドーは、景気後退局面を示している。

図表 22 中長期的にみた一般労働者とパート労働者の総実労働時間の動向



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
 (注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。
 (注2) 季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を示している。
 (注3) シャドーは、景気後退局面を示している。

回復局面においては、2016 年前後から緩やかに減少し、2019 年前後から大きめの減少となった。この背景としては、先進的な企業における先行的な取組とともに、働き方改革関連法案が 2018 年 6 月 29 日に成立し、2019 年 4 月より大企業に、2020 年 4 月より中小企業にも適用されており、残業時間の上限規制などの取組が進んできたことなどが考えられる。つまり、2013 年以降の景気回復局面において、一般労働者の賃金総額は、消費税率の引上げやデフレ脱却による経済成長への道筋をつけるといった施策要因があったことを勘案すれば、賃金総額は増加していたとみられる中で、労働時間は減少傾向にあったことから、総じてみれば、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げてきたことが分かる。

次に、パート労働者についてみると、長期的な動向として減少傾向にあり、特に 2013 年以降の景気回復局面においては、一貫して大きめの減少が続いていた。この背景としては、時間当たり賃金が増加していた中で、前述したように、収入を一定の金額に抑えるために就業時間や日数を調整する者が、労働時間を減少させていた可能性が示唆されるとともに、人手不足感の高まりに伴って多様な人材の労働参加が進んだ中で、相対的に労働時間の短いパート労働者の増加が、平均値を押し下げるウェイト効果が現われていた可能性もあるだろう。つまりは、パート労働者の中でも多様化が進んだのかもしれない。いずれにせよ、2013 年以降の景気回復局面において、パート労働者の賃金総額は増加していた中で、労働時間は一貫して大きめの減少が続いていたことから、総じてみれば、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げてきたことが分かる。

ここまで考察してきたように、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けると、特に 2013 年以降の景気回復局面では、一般労働者・パート労働者ともに、「総実労働時間」が減少していた中で、「時間当たり賃金」の増加が「賃金総額」を押し上げてきた。しかしながら、「時間当たり賃金」の増加は、パート労働者については、過去と比較すると、相対的に高い増加率であった一方で、一般労働者については、1990 年代後半と比較すると、抑制的な賃金の上がり方であったと評価できる。

このため、4 以降において、賃金に上方硬直性が生じる要因について、先行研究を整理することで、今後の政策の議論に資する論点整理をしたい。

4. 賃金の上方硬直性に係る論点整理

ここからは、賃金の上方硬直性に係る論点を整理していく。労働問題において、賃金がどのように決定されているのか、又は、どのように決定されるべきなのかは、研究対象の中心に位置する重要なテーマの1つである。言い換えれば、賃金の決定要因は単純なものではなく、複合的な要因であるからこそ、多角的な観点からの多くの有益な研究成果が、これまで積み上がってきている。本稿において、関連する論点のすべてを網羅的に整理することは難しいテーマであるため、いくつかの力点を置いて整理する。

具体的には、賃金の上方硬直性に関連する論点として「賃金プロフィールのフラット化」「名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」「企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等）」「WLB施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）」「労働組合と賃金」「転職などの労働移動と賃金」について力点を置いて整理していく。

4.1 賃金プロフィールのフラット化

まずは、先行研究が最も多い「賃金プロフィールのフラット化」について整理していきたい。「年功賃金」といった言葉があるように、年齢・勤続年数に応じた賃金の動きとして、縦軸に賃金、横軸に年齢・勤続年数をとったグラフを描くと、特に大企業を中心に、右肩上がりの賃金カーブ（賃金プロフィール）となることが知られている。また、年功賃金は、我が国に限られた特徴ではないことも指摘されており、小池（1991）では、日本に限らず、西欧においても中小企業を含めてホワイトカラーは右肩上がりの賃金カーブを描くことをデータによって明らかにしている。

こうした中で、右肩上がりの賃金プロフィールを描く理論的背景について、人的資本論を構築した Gary S. Becker が、1962年に理論モデルを最初に構築した。また、実証分析として Jacob Mincer などが人的資本理論と整合的なものとして、「教育年数」と学卒後経過年数である「潜在経験年数」及び「その二乗項」の線形式によって、労働者の時間当たり賃金率の自然対数値が近似されることを示した。他方、Edward P. Lazear は、人的資本論による年功賃金への説明では、企業が定年退職や年金制度を設定する理由を説明できないとし、1979年に定年退職の存在を前提とした暗黙的契約仮説（後払い賃金仮説やインセンティブ仮説とも呼ばれる。）による理論モデルを構築し、このモデルに添った実証分析も行った²¹。こうした Becker と Lazear の理論モデルは、議論の前提として、その考え方をより詳しく後述することとするが、その前に2点確認しておきたい。

²¹ 荒井（1992）を参考としている。暗黙的契約仮説の実証分析としては、Lazear and Moore（1984）が紹介されており、雇用者の賃金プロフィールと、インセンティブの問題が生じない自営業者の稼得プロフィールを比較し、前者の勾配が大きいのは、人的資本が蓄積されるためではなく、労働者が、怠惰や不正行為による解雇によって後払いに相当する高い賃金を得られる機会を損失することをおそれ、真摯に働くインセンティブを高めるためであるとしている。

1点目は、年功賃金は、日本に限らず、西欧においても確認される特徴であったが、その中でも、我が国の特徴として指摘されてきた点を挙げると、小池（1991）では、製造業のブルーカラーの一部で他国にみられない右肩上がりの賃金カーブを描くことだと指摘している。その背景としては、資格制や査定つき定期昇給が、ブルーカラーの一部にも及んでおり、それが知的熟練を大勢に形成するのに役立っていると指摘している。さらに、Hashimoto and Raisian(1985)²²、Mincer and Higuchi(1988)²³では、賃金プロファイルの日米比較を行っており、その結果、日本は賃金プロファイルの傾きが急勾配であることを指摘している。つまり、年功賃金は、日本に限らず、西欧においても確認される特徴であったが、我が国の特徴としては、年功賃金の対象範囲がより広いことと、年齢・勤続年数に起因する賃金の上昇率が相対的に高いといったことが挙げられる。

2点目は、直近の公表データの範囲においても、右肩上がりの賃金カーブを描いているのか、確認しておきたい。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」では、調査年6月時点における「きまって支給する現金給与額」などと、調査前年1年間の賞与等を把握しており、時点を揃えるために、2019年調査における「所定内給与」と、2020年調査における「年間賞与その他特別給与額」を12か月で除した金額を合算した値を活用しながら、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している標準労働者（一般労働者）について、20～24歳を基準にした年齢階級別の特徴を考察する。まずは、図表23の左上図によって、全規模・全産業において、学歴と性別のみに着目してみると、いずれも右肩上がりとなっているが、大卒の男女と高専・短大の男性の傾きが急勾配となっている。これを踏まえ、図表23の右上図によって、全産業の大卒に限定し、企業規模と性別のみに着目してみると、いずれも右肩上がりとなっているが、企業規模1000人以上の男女と100～999人の男性の傾きが急勾配となっている。さらに、これを踏まえ、図表23の下図によって、企業規模1000人以上・大卒に限定し、産業別と性別のみに着目してみると、いずれも右肩上がりとなっているが、男性では、建設業や製造業が全産業に近い平均的な賃金プロファイルであり、不動産業、物品賃貸業や運輸業、郵便業では、相対的に傾きが急勾配となっているが、ピークアウト後において加齢に伴う賃金の減少幅もやや大きい特徴がうかがえる。女性では、製造業が全産業に近い平均的な賃金プロファイルであり、男性と同様に、不動産業、物品賃貸業や運輸業、郵便業では、相対的に傾きが急勾配となっているが、ピークアウトにな

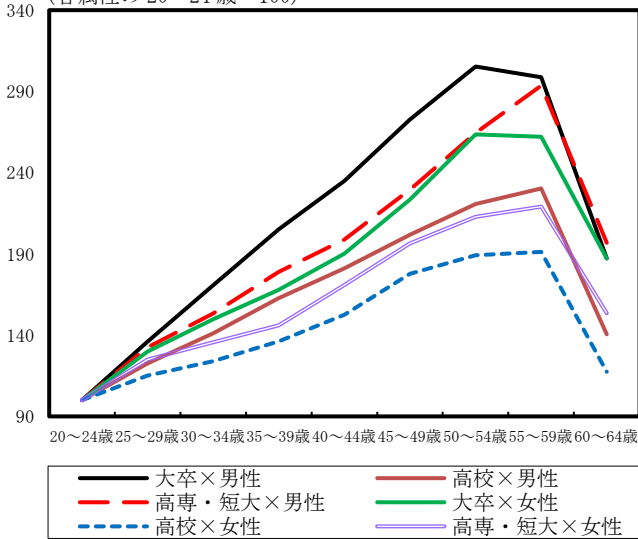
²² 1980年の賃金構造基本統計調査と1979年のCPS(Current Population Survey)を活用し、賃金プロファイルを推定し比較した結果、勤続年数に起因する所得の伸び率は、日本が米国よりはるかに大きいことを指摘。また、これらの結果は、産業別、学歴別で集計しても頑健であるとしている。

²³ 1979年の就業構造基本調査の個票データと1976～1981年のPSID(U.S. Panel Study of Income Dynamics、ミシガン大学社会調査研究所が実施)の個票データを活用し、賃金プロファイルを推定し比較した結果、日本の方が米国より、賃金プロファイルの傾きが急であることを指摘している。その理由として、日本企業が米国企業に比べて企業特殊人的資本の投資をより積極的に行っていることを挙げている。また、日米の産業別生産性上昇指数を用いて、急速な技術革新がより継続的な訓練を誘発し、賃金プロファイルをより急勾配にし、間接的に離職率を低下させるという仮説を検証し、日米ともにこの仮説が支持されたとしている。

図表 23 2019 年の賃金プロフィールの特徴について

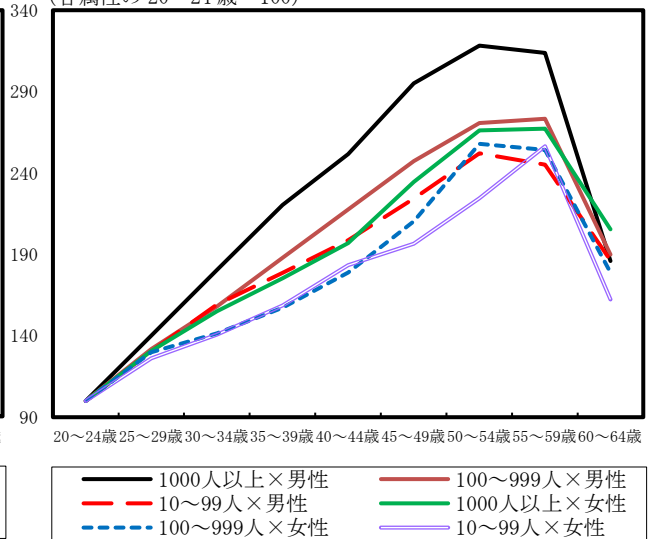
全規模・全産業・標準労働者

(各属性の 20~24 歳=100)



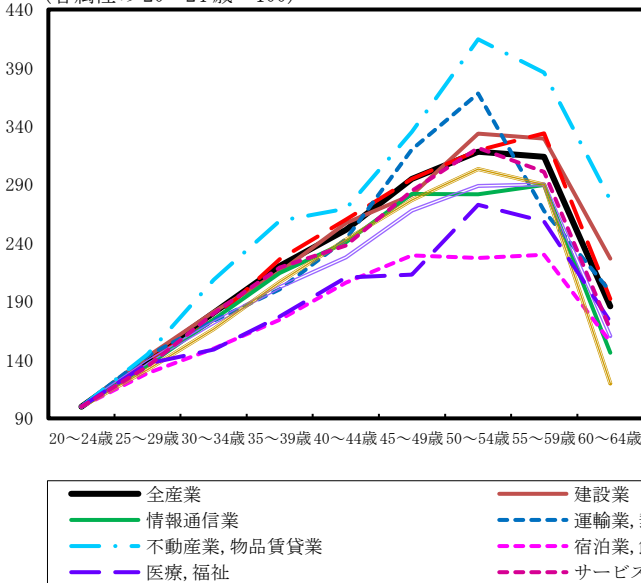
全規模・大卒・標準労働者

(各属性の 20~24 歳=100)



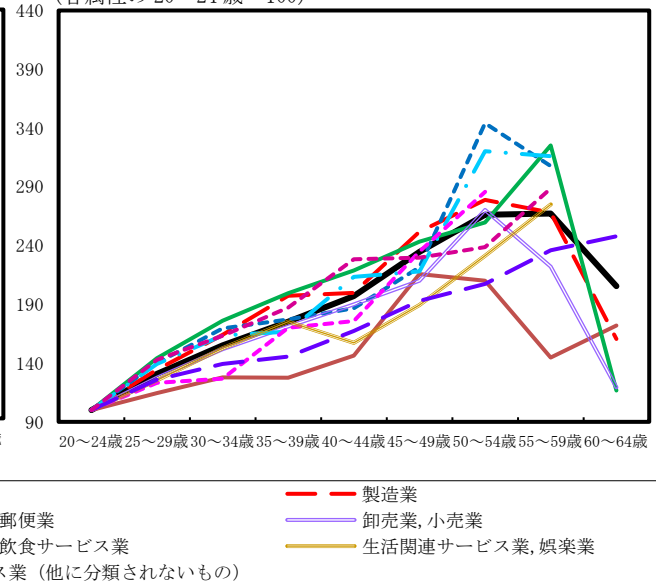
企業規模 1000 人以上・大卒・男性標準労働者
(産業別)

(各属性の 20~24 歳=100)



企業規模 1000 人以上・大卒・女性標準労働者
(産業別)

(各属性の 20~24 歳=100)



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注 1) 事業所規模 10 人以上の数値を示している。

(注 2) 2019 年調査における所定内給与と、2020 年調査における年間賞与その他特別給与額を 12 か月で除した金額を合算した値を活用しながら、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している標準労働者（一般労働者）について、20~24 歳を基準にした年齢階級別の特徴を整理している。

る年齢階級も早い段階となっている特徴がうかがえる。また、医療、福祉は、高齢期における賃金の減少分がみられない。

以上のように、直近 2019 年においても、大企業の大卒を中心とし、右肩上がりの賃金プロファイルが描かれる可能性が高いことが分かる。「可能性」と記載したのは、ここでは、あくまでもある一時点でみた年齢階級別の特徴を賃金プロファイルと呼んでいるものであり、ある個人が経年的に受け取ってきた、又は、これから受け取ることとなる金額とは、実際にはズレが生じるためである。この点は、公表データの範囲でも、ある時点の若年労働者が経年的に受け取ってきたであろう平均値のデータを追跡していくことで、疑似パネルデータと呼ばれるものを作成することができ、より実態に近い状況を考察することができる。しかし、より精緻に分析した先行研究が多くあるため、まずはそれを整理した後に、視覚的に賃金プロファイルのフラット化を確認するため、最後に補足的に示すこととする。

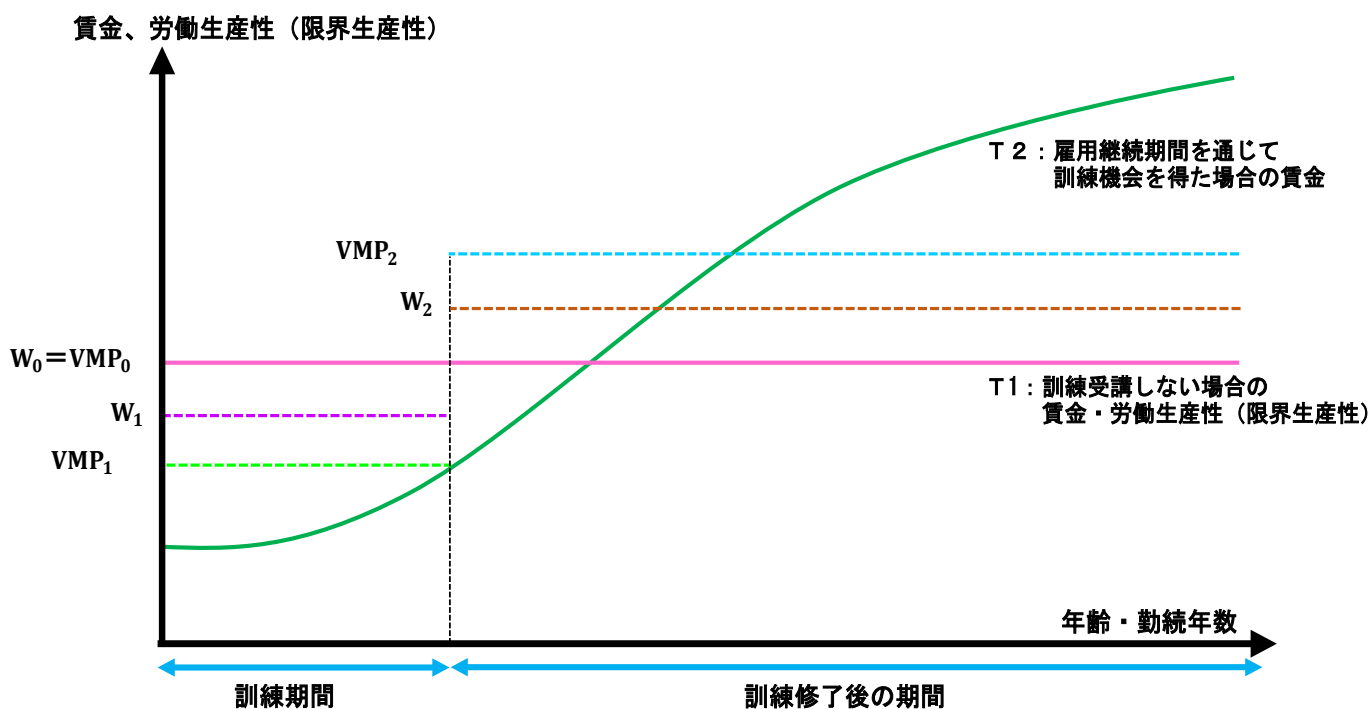
それでは、賃金プロファイルのフラット化の先行研究を整理する前に、Gary S. Becker と Edward P. Lazear の年功賃金に関する理論モデルの考え方に触れておきたい。この 2 人を中心とした議論以前の新古典派経済学では、競争的な労働市場においては、限界生産性と賃金が一致するという基本的命題があった。しかしながら、Gary S. Becker と Edward P. Lazear の年功賃金に関する理論モデルは、限界生産性と賃金が乖離して成立するという考え方をもたらすことになる。

まずは、Gary S. Becker の人的資本論では、労働者は、機械設備等と異なり、雇用される期間を通じて、教育や訓練を行うことで労働投入によって生産できる能力（限界生産性）を高めることのできる投資対象であることを明示的に位置づけ、総合的に理論を構築した。また、投資と捉える以上、労使にとって費用と収益があり、各々が費用を上回る収益を回収することを目的とする。費用には「直接費用」と「機会費用」がある。前者は教材費・会場費・講師への謝礼などであり、後者は、例えば、企業にとっては、訓練期間中には仕事に向ける時間が減少し、労働者の限界生産性が低下するため、訓練を実施しなければ得られたであろう失った生産分と考えられ、労働者にとっては、訓練期間中に低下した限界生産性に伴って賃金が低下するため、訓練を受講しなければ得られたであろう賃金との差額分と考えられる。また、投資収益は、企業にとっては、訓練によって高まった労働者の限界生産性による恩恵であり、労働者にとっては、訓練によって高まった限界生産性に応じた賃金増加だと考えられる。労使ともに合理的な投資主体は、収益総額が、費用総額を上回る場合のみ、人的資本投資を行う。図表 24 により視覚的に捉えると、まずは、訓練を受講しない場合、労働者は VMP_0 の限界生産性で W_0 の賃金によって雇用されていると仮定する。そして、訓練を受講することにした場合、訓練期間中は仕事に割くことのできる時間が減るため、限界生産性が VMP_1 まで低下するが、労働者側のメリットとして W_1 の賃金を受け取れるとする。この場合、労働者は訓練期間を通じて W_0 と W_1 の差分で示される賃金の減少分を機会費用として負担することとなり、企業は訓練期間を通じて W_1 と VMP_1 の差分

で示される限界生産性よりも高い水準に相当する賃金を投資費用として負担することとなる。その後、訓練を修了した結果、その成果によって、労働者の限界生産性は VMP_2 にまで上昇するが、企業側のメリットとして W_2 の賃金で継続雇用できるとする。この場合、労働者は訓練修了後の期間を通じて W_2 と W_0 の差分で示される賃金の増加分を投資収益として受け取ることが可能となり、企業は訓練期間を通じて VMP_2 と W_2 の差分で示される賃金を超える高い限界生産性によって恩恵を得ることが可能となる。このように、限界生産性と賃金が乖離して成立することとなり、さらには、雇用継続期間を通じて訓練機会を得ることのできた労働者は、右肩上がりの賃金プロファイルを描くことになると考えられる。

そのうえで、労使にとっての費用と収益を考える際には、訓練の性質にも着目する必要がある。人的資本論では、「企業特殊的訓練」と「一般的訓練」に峻別して考える。「企業特殊的訓練」は、特定の企業においてのみ役立つ知識・能力を得るための訓練であり、訓練を行った企業において生産性を特に大きく増大させる訓練である。例えば、ある特定の企業において、仕事の進め方に関連して慣習化しているルールや、ある部局のAさんがある分野について深い知見・知識や人脈を持っている等、組織内の情報網なども企業特殊的人的資本だと考えられる。一方、「一般的訓練」は、多くの企業において汎用性・有用性が高い知識・能力を得るための訓練であり、教育機関で学んだ知識・能力が典型である。「一

図表 24 人的資本論と賃金プロファイルの考え方 (Gary S. Becker)

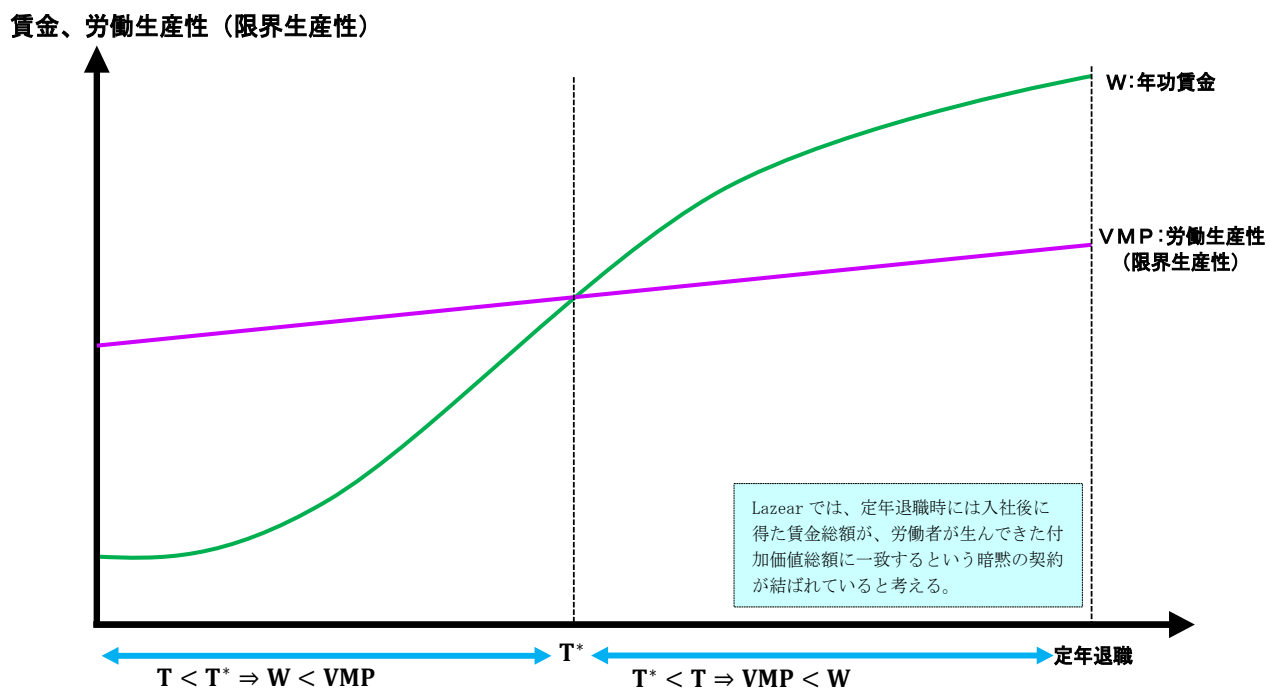


(資料出所) Becker (1962)、島田(1977)、清家・風神(2020)を参考にしながら筆者作成

「一般的訓練」は、労働者の市場価値を高め、転職を助長するリスクが高まることから、企業にとっては投資インセンティブが少なく、実施されるためには、労働者が相応の負担をする必要がある。他方、「企業特殊的訓練」は、労働者が他社で発揮できる知識・能力を得る訳ではなく、労働者の市場価値を高める訳でもないことから、労働者に受講して貰うインセンティブを高める必要があり、例えば、図表 24 において、訓練受講に伴って生じる W_0 と W_1 の差分で示される賃金の減少分を企業が負担することなどが考えられる。ただし、純粋な企業特殊的訓練といったものは少なく、実質的には一般的訓練の性質を帯びている訓練が多いと思われるため、従業員の能力を高めようとする企業と労働者で負担を分担し、そこから得られる投資収益も双方で享受しているものと考えられる。

続いて、Edward P. Lazear は、人的資本論による年功賃金への説明では、企業が定年退職や年金制度を設定する理由を説明できないとし、1979 年に定年退職の存在を前提とした暗黙的契約仮説（後払い賃金仮説やインセンティブ仮説とも呼ばれる。）による理論モデルを構築した。暗黙的契約仮説は、限界生産性の変動に影響されず、年功賃金が存在することを説明する理論モデルであり、定年退職時には入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致すると考えるため、労働者にとって賃金プロファイルの形状は無差別となる。このため、企業は若年期（図表 25 の $T < T^*$ ）には、限界生産性よりも低い賃金（図表 25 の $W < VMP$ ）を設定し、労働者は企業に対する「預託金」を支払うような形

図表 25 暗黙的契約仮説と賃金プロファイルの考え方 (Edward P. Lazear)



(資料出所) Lazear (1979)、清家・風神 (2020) を参考にしながら筆者作成

をとり、壮年期以降のある時期（図表 25 の $T^* < T$ ）を過ぎると、「預託金」を後払いとして上乗せした限界生産性よりも高い賃金（図表 25 の $VMP < W$ ）を受け取ることのできる契約を暗黙のうちに交わしていると考えられる。これによって、企業が労働者の勤務態度を十分に把握できなくとも、不正や怠業などによる解雇によって、労働者が若年期における企業への「預託金」のような負担を回収できなくなる事態を避けようとするため、真摯に働くインセンティブを高めることができると考える²⁴。さらに、企業にとっては、中核的人材となる中高層の転職防止にもつながり、人的資本投資の収益を安定的に回収できる。このように、定年退職やその後の年金制度の存在も説明できる理論モデルとして、Edward P. Lazear の暗黙的契約仮説は有用であり、また、これから先行研究を整理する「賃金プロファイルのフラット化」においては、高齢化に伴う定年延長がフラット化の要因として多く挙げられている。Edward P. Lazear の理論モデルでは、定年退職時には入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致するといった考え方を構築しており、これを踏まえれば、定年退職年齢の引上げ時には、壮年期以降の労働者の若年期における「預託金」が遡及して増額することはないため、後払いとして上乗せする分を抑制しながら対応することで、延長後の定年退職時において、入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致するといった関係性を堅持しようとするのが想定されるため、その分だけ賃金プロファイルのフラット化が生じるものと考えられる。

なお、年功賃金を説明するもう 1 つの考え方として「生活給の理論」といったものが古くから存在する。個人だけではなく世帯構成員も勘案した考え方であり、若年期と比較すれば、壮年期以降には、子どもの養育や進学のために必要となる費用等、食費も含めて様々な面から生計費が増大していく。年功賃金は、こうした生計費の増大の実態を勘案しながら、企業収益が労働者間で分配されているとし、そのために右肩上がりのプロファイルを描くといった考え方である。実感として非常に分かりやすい考え方であるが、定年の引上げに伴って賃金プロファイルがフラット化する背景の考察としては、説明が難しい面もあるだろう。

ここからは、賃金プロファイルのフラット化に関する先行研究を挙げていきたい。

Clark and Ogawa (1992) は、1980 年のデータを用いた Hashimoto and Raisian (1985) の分析対象期間を拡張し、1971 年～1986 年を分析した結果、この間においては、1 年間の勤続年数の増加の価値が、大幅に低下していることを指摘している。その背景として、定年の引上げが、賃金プロファイルをフラット化させた可能性を挙げている。次に、個社の人事マイクロデータを活用した分析がいくつかあり、都留・阿部・久保 (2003) では、1990 年代から 2000 年代初頭に掛けての日本企業 3 社（電子機器メーカー、専門技術商社、石油精

²⁴ 荒井 (1992) では、Lazear の理論モデルの問題点として、日本の労働者は、国際的にみても、不正行為をする傾向が非常に小さい中で、日本の賃金プロファイルの傾きが国際的にみても急勾配になっている理由を説明できないことを挙げている点も興味深いため、記載しておく。

製販売会社)の人事マイクロデータを活用し、個人の賃金を決める要素が勤続年数や年齢なのか、査定点なのか、役職や資格なのか等について考察している。結果として、年齢や勤続年数は、賃金決定に少なからぬ影響を与えているものの、最も重要な要素は(職能)資格であると指摘している。そのうえで、成果主義に関する議論が熱を帯びた過去の数年の変化の方向性は、年齢や勤続年数の効果を小さくし、査定点や役職の効果を大きくしており、職能資格制度のもつ賃金上昇圧力を抑え、賃金の下方硬直性を是正し仕事との直接的なリンクを目指すことであると、賃金プロファイルの傾きについても緩やかになっていることを指摘している。中嶋・松繁・梅崎(2004)では、成果主義賃金を導入した企業について、その導入前後の2時点における賃金・査定点の人事マイクロデータを活用し分析したところ、導入意図とは異なり、管理職層で賃金がより年功的になっていることを指摘した例もある。井川(2004)では、1998年から2002年までの日本企業の人事データ(個人について賃金・評価・勤続年数等の4年半にわたるパネルデータ)を活用し、固定効果モデルで分析した結果、賞与部分に「成果主義」的な制度改定が行われた結果、賞与が非年功化したことを確認している。これらの結果は、この時期に成果主義の導入推進に関する議論が熱を帯びた中で、成果主義が非年功化を促しているとするものである。

さらに、やや異なる観点として、三谷(2005)では、1985年～2000年の賃金構造基本統計調査を活用し、バブル崩壊前後を比較することで、賃金プロファイルのフラット化などの賃金構造の変化要因を分析しており、その結果、人口要因(各世代の人口サイズの影響)による面が大きく、団塊世代の影響は1985年～1993年には男性40歳台及び男性50歳台以上の賃金を統計的に有意に引き下げ、バブル崩壊後(団塊世代が50歳台に入る)には男性50歳台以上でより強くみられると指摘している。団塊世代がどの年齢階級に所属しているかは、考察の際に重要な視点だと思われる。

他方、個社の人事マイクロデータを活用した分析では、当該個社の産業特性などが強く現れる可能性もあり、ここからは個票データを活用し範囲を拡大した分析が多くなる。赤羽・中村(2008)では、日本労働組合総連合会のモデル賃金データと有価証券報告書の財務データとのマッチングを行い、最大期間1991年～2002年の企業別パネルデータを作成し、製造業大企業高卒ブルーカラーの標準労働者の賃金構造について分析している。実証分析の結果、賃金プロファイルの傾きに対して、外部労働市場の需給逼迫(欠員率)は負、企業の生産性上昇は正、企業内高齢化は負の影響を与えている。この結果を踏まえ、バブル経済崩壊以降、企業の新卒採用抑制により若年労働者の需要が相対的に減退し、外部労働市場の影響は、相対的に若年層の賃金を低下させる形で企業内賃金構造に影響を与えた一方で、同時に生じた生産性低下と企業内高齢化という問題に対して、企業は高齢層の賃金を相対的に下げることで対応しており、平均的には後者の影響の方が強かったため、賃金プロファイルの傾きがフラット化したとしている。

濱秋・堀・前田・村田(2011)では、1989年～2008年の賃金構造基本統計調査の個票デー

タを活用し、新卒採用後に同一企業で勤務し続けている労働者の賃金プロファイルの変化を分析した結果、賃金プロファイルの傾きは1990年代を通じて徐々に緩やかになり、その後、2007年～2008年においては40歳台以降で賃金がほとんど上昇しない形に変化していることを指摘している。低成長と高齢化の下で年功賃金を続けることは難しく、同じ企業で働き続けても賃金の上昇が期待できなければ、若年労働者はより良い条件を求めて現職を離れる選択を考える可能性が高まる一方で、中高年層は転職先を見つけるのが難しいため、賃金の低迷を甘受しても現職に留まる選択をする可能性を指摘している。

大湾・佐藤(2017)では、2002～2015年の賃金構造基本統計調査の個票データを活用し、企業の固定効果を勘案した賃金プロファイルを推定した結果、従業員1000人以上の大企業と従業員1000人未満の中堅・中小企業ともに、一貫して賃金プロファイルのフラット化が進んでおり、特に大企業における変化が大きいことを指摘している。また、大企業では、ピーク時の年齢が50歳台後半から前半にシフトしてきている傾向がうかがえ、この動向に注視が必要としている。

Kimura, Kurachi and Sugo (2019) は、さらにより近年のデータを活用しており、賃金構造基本統計調査の59歳以下の標準労働者の個票データを活用し、2005年～2008年、2009年～2012年、2013年～2017年の各々期間における賃金プロファイルを推定した結果、賃金に対する勤続年数の統計的有意な正の効果が確認されるものの、定年退職年齢²⁵と勤続年数の交差項が、2009年～2012年及び2013年～2017年において統計的有意な負の効果が確認されたことから、定年延長によって賃金プロファイルが下方へ影響を受けているとしている。

また、特徴的なデータを活用している分析として、村田・堀(2019)では、「ねんきん定期便」から得られる個人の長期にわたる賃金履歴情報に基づき、1961年以降に入職した雇用者について構築されたパネルデータ(「くらしと仕事に関するインターネット調査(LOSEF)」)を活用し、賃金プロファイルを推定した結果、最近になるほど賃金プロファイルがフラット化していることを確認したうえで、賃金プロファイルのフラット化により雇用労働者の早期離職が促されていることを指摘している。また、その関係は日本的雇用慣行のコアの部分である大企業・大卒雇用者に限定した場合でも同様に確認できるとしている。賃金プロファイルの一層のフラット化が進むような場合、若年雇用労働者の早期離職率はさらに高まり、我が国における日本的雇用の特徴を有する雇用下にある個人の割合は、低下していく可能性があることを指摘している。

さらに、上野(2021)では、1991年～2018年の賃金構造基本統計調査の個票データを活用し、事業所を60歳以上の割合が高い事業所とそれ以外の2つのグループに分け、グループごとに賃金プロファイルのカーブの傾きの分布をみることで、グループ間の特徴の比較を

²⁵ 賃金構造基本統計調査では直接得られない情報であり、労働者が所属する事業所にて最も年齢が高い労働者の年齢で代替。

行うとともに、定年延長に係る制度改正の前後の時点間比較（2000年～2004年と2013年～2018年の比較）を行っており、その結果、年功賃金の上がり方が徐々に緩やかになっていることを確認している。また、30歳台から賃金カーブのフラット化が進んでいることや、定年退職年齢層の比率が高い事業所ではフラット化の傾向がより顕著である可能性を指摘している。

これに関連して、労働生産性と賃金との乖離が生じているのか分析している先行研究を紹介する。川口・神林・金・権・清水谷・深尾・牧野・横山(2007)では、1993年～2003年について、賃金構造基本統計調査と工業統計調査の事業所データをマッチングして、事業所レベルのパネルデータを作成し、製造業を対象とする年齢に関する生産性プロファイルと賃金プロファイルを同時に推定し、両者の傾きの違いを検証している。その結果、製造業では賃金プロファイルの傾きの方が、生産性プロファイルの傾きよりも大きく、若年労働者は生産性以下の報酬を、中高年労働者は生産性以上の報酬を得ていることを指摘している。

Kodama and Odaki (2012)では、1998年から2003年について、事業所・企業統計調査（現：経済センサス）を活用し、企業活動基本調査と賃金構造基本統計調査のデータをマッチングして、企業レベルのパネルデータを作成し、企業活動基本調査の全産業を対象とする勤続年数に関する生産性プロファイルと賃金プロファイルを同時に推定し、両者の違いを検証している。その結果、労働者の限界生産性と賃金の乖離がそれほど大きくないことを指摘している。個別にみると、高卒男子の生産性は、キャリア初期には賃金よりも低く、中期には高く、定年前の数年間には再び低くなっているという。また、4年制大学卒業者の生産性は、男女ともに生涯を通じてほぼ賃金と等しいと指摘している。さらに、女性の賃金は、キャリアの初期には生産性とほぼ等しいが、後期には生産性を上回ることで、また、パートタイム労働者の賃金は、製造業では生産性と同じだが、サービス業では生産性より低いことを明らかにしている。

さらに、永沼・西岡(2014)では、より近年のデータを活用しており、1998年から2012年について、Kodama and Odaki (2012)と同様の手法により、企業レベルのパネルデータを作成し、企業活動基本調査の全産業を対象とする勤続年数に関する生産性プロファイルと賃金プロファイルを同時に推定し、年齢階級ごとの賃金と労働生産性の乖離幅を計測している。その結果、①大企業では、製造業・非製造業ともに賃金カーブの傾きが労働生産性カーブの傾きよりも大きいこと、②中堅中小企業では、製造業において賃金カーブと労働生産性カーブの傾きはおおむね一致しているほか、非製造業においても賃金と労働生産性の年齢間の乖離は大企業に比べれば小さい、と指摘しており、Lazear(1979)によって提唱された後払い賃金仮説は、大企業により適した仮説としている。さらに、賃金と労働生産性の乖離の大きさが労働者の賃金変化率にどのような影響を及ぼしたか分析した結果、賃金と労働生産性の乖離は、企業規模にかかわらず、所定内給与に対して統計的に有意に負の影

響があるとしており、とりわけ、賃金と労働生産性の乖離が大きい大企業では、労働者が高齢化したことによる人件費負担の増加が、1990年代後半以降の所定内給与の抑制につながった可能性があるとして指摘している。

また、パート労働者に着目した知見もあり、森川(2017)では、2015年について、企業活動基本調査と経済産業研究所が実施した「経済政策と企業経営に関するアンケート調査」をリンクさせたデータセットを活用し、生産性－賃金ギャップを実証的に分析した結果、パートタイム労働者の賃金水準は、平均的にみると、生産性への貢献とおおむね釣り合っていると指摘している。

以上のように、先行研究を辿ってくると、近年においても、大企業・中小企業ともに賃金プロファイルのフラット化が進んでおり、上野(2021)では30歳台から賃金カーブのフラット化は進んでいることが指摘されている。また、大湾・佐藤(2017)では、特に大企業では右肩上がりピークとなる年齢が前倒しになっている可能性があり、引き続き注視が必要だとしている。こうした背景の1つとしては、少子高齢化に伴い人手不足が顕著である我が国において、定年延長によって高齢者の活躍の場を増やしていこうとする施策が挙げられている。先行研究からは、我が国における労働生産性(限界生産性)と賃金との関係性について、製造業・非製造業ともに大企業では、賃金カーブの傾きが労働生産性カーブの傾きよりも大きい(Lazear(1979)によって提唱された図表25のような形)ことが確認されている。Lazearでは、定年退職時には入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致するといった考え方を構築しており、これを踏まえれば、定年退職年齢の延長に対して、既に壮年期・定年退職に差し掛かる時期の労働者は、若年期の「預託金」が遡及して増額することはないため、後払いとして上乗せする分を抑制しながら対応し、また、若年期の労働者は「預託金」が将来を見据えて増額され、結果として、延長後の定年退職時においても、入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致するといった関係性を堅持しようとするため、若年期も含めて賃金プロファイルのフラット化が生じるものと考えられる。つまり、定年退職年齢の延長は、労働者の生涯に得られる「賃金総額」には影響を及ぼさないものの、各年齢で得られる「平均賃金」を減少させ、加齢に伴う「賃金上昇分」を抑制しているものと考えられる。

こうした賃金プロファイルのフラット化は、Lazear型の賃金を前提とすれば、若年雇用労働者は労働生産性(限界生産性)よりも低い賃金となっているため、早期離職し転職によって、本来の労働生産性(限界生産性)に近い賃金を得られる雇用機会を探す可能性がある一方で、壮年期以降の労働者は、本来の労働生産性(限界生産性)よりも高い賃金を得ているため、賃金プロファイルのフラット化によって抑制された賃金額であっても、労働市場によって得られる期待賃金額よりも高い場合には、賃金プロファイルのフラット化によって抑制された賃金額を受け入れた方が有利となる。特に、企業特殊的人的資本は、他企業

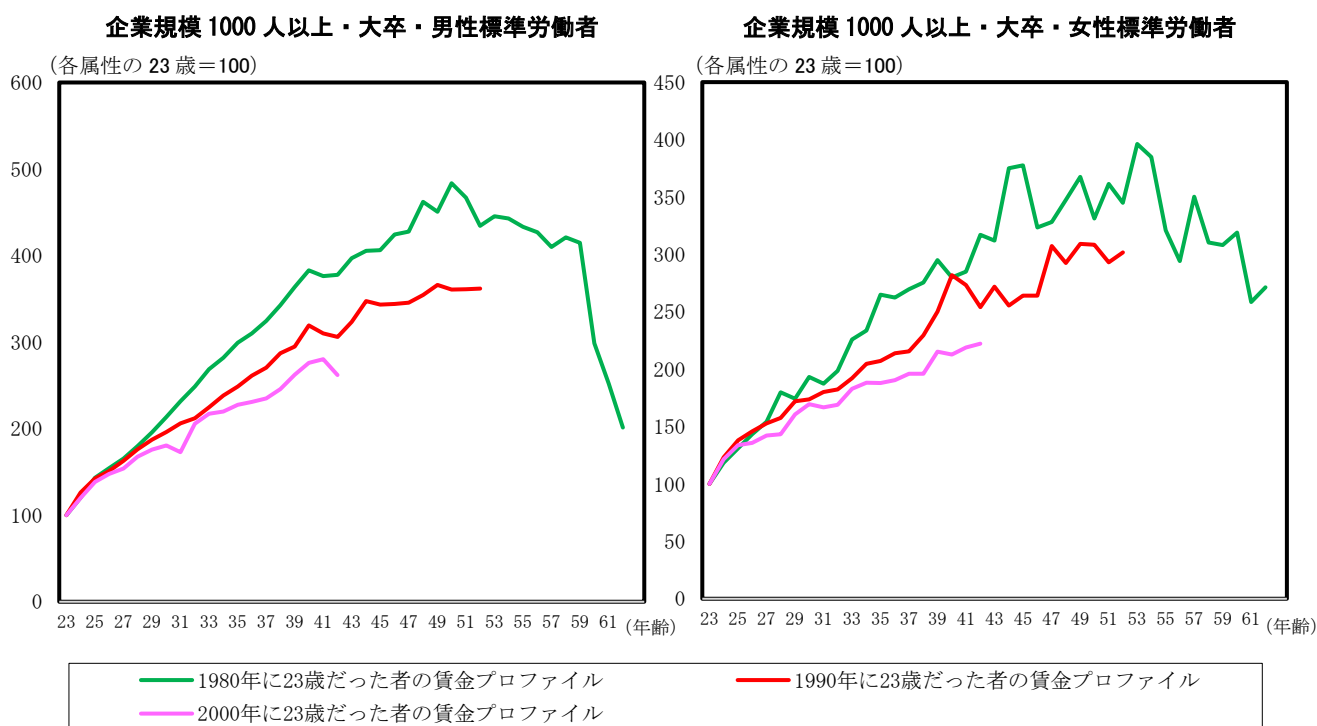
においては評価されないため、この資本が多く積まれている労働者は、容易に転職といった選択肢を採らないものと考えられる。

最後に、疑似パネルデータを活用し、視覚的にも賃金プロファイルのフラット化を確認しておきたい(図表 26)。公表データで可能な工夫として、今回は「1980 年に 23 歳だった者」「1990 年に 23 歳だった者」「2000 年に 23 歳だった者」に着目し、これらの者が 1 歳の加齢に伴う変化を追跡して整理し、疑似パネルデータを作成した。例えば、「1980 年に 23 歳だった者」であれば、翌年は 24 歳であるため、1981 年調査における 24 歳の所定内給与と、1982 年の調査における 24 歳の年間賞与その他特別給与額を 12 か月で除した金額を合算した金額を受け取ると考え、データが揃う 2019 年まで追跡して整理した²⁶。さらに、時系列データを経年で追跡しているため、所定内給与のデータを活用した調査年に該当する消費者物価(持家の帰属家賃を除く総合)を用いて実質化している。

ここでは、企業規模 1000 人以上、大卒、学校卒業後直ちに企業に就職し同一企業に継続勤務している標準労働者(一般労働者)、性別といった属性はコントロールしているが、産業や職業などの属性をコントロールできておらず、さらにはあくまでも各時点の平均値を追跡した疑似的なパネルデータであることに留意が必要だが、図表 26 により「1980 年に 23 歳だった者」「1990 年に 23 歳だった者」「2000 年に 23 歳だった者」が辿っていると考えられる標準的な賃金プロファイルとしてみると、その傾きは男女ともに経年的にフラット化しており、傾きは「2000 年に 23 歳だった者」<「1990 年に 23 歳だった者」<「1980 年に 23 歳だった者」といった関係になっていることが視覚的にも確認でき、こうした論点は、賃金に生じる上方硬直性の要因の 1 つとなっている。

²⁶ 前述しているが、厚生労働省の賃金構造基本統計調査では、調査年 6 月時点におけるきまって支給する現金給与額等と、調査前年 1 年間の賞与等を把握しており、労働者に着目して時点を揃えるために工夫している。

図表 26 疑似パネルデータでみた標準労働者の賃金プロフィールの変化



(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注1) 事業所規模 10 人以上の数値を示している。

(注2) ここでの疑似パネルデータとは、例えば、1980年に23歳だった者は、翌年は24歳であるため、1981年調査における24歳の所定内給与と、1982年の調査における24歳の年間賞与その他特別給与額を12か月で除した金額を合算した金額を受け取ると考え、1歳の加齢に伴う変化を2019年まで追跡していったものである。対象は、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務している標準労働者（一般労働者）について追跡しており、所定内給与のデータを活用した調査年に該当する消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合）を用いて実質化している。

4.2 名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性

次に、「名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」について考え方を整理していきたい。まずは、「名目賃金の下方硬直性」について説明が必要であろう。黒田・山本（2006）によれば、賃金の引下げが必要となる景気後退局面でも、名目賃金はまれにしか引き下げられない現象を、経済学では「名目賃金の下方硬直性 (Downward Nominal Wage Rigidity)」と呼び、その存在は 1930 年代のケインズの時代から高い関心を呼んできた。黒田・山本（2006）では、我が国における「名目賃金の下方硬直性」について多岐にわたる観点から精力的に研究を行っており、以下のようなことを明らかにしている。

- 労働者個々人の名目賃金には、1993年～1998年において下方硬直性が存在したこと
- 企業からみた労働者 1 人当たりの名目賃金（フルタイム労働者の年間収入）には、バブル崩壊以降の 1992 年～1997 年頃にかけて下方硬直性が確認されたものの、不況が一層深刻になった 1998 年以降には観察されず、経済環境や時間とともに、その存在や度合いが変わりうること

●国単位の名目賃金を国際比較し、19世紀半～20世紀半には名目賃金の下方硬直性は観察されなかった可能性が日米英3か国で示唆される一方で、20世紀後半はおおむねどの先進諸国においても名目賃金の下方硬直性が観察され、普遍的な現象ではなく、その時代に依りて変わりうること。加えて、国際比較をすると、日本の名目賃金の下方硬直性の度合いは、他国に比べて小さいことを明らかにしている。

上記を踏まえ、①「名目賃金の下方硬直性」が生じる理由と、②日本の「名目賃金の下方硬直性」の度合いは他国に比べて小さい理由を確認したうえで、「名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」に関する先行研究を2つ紹介する。

まず、①「名目賃金の下方硬直性」が生じる理由については、Keynesの「相対賃金仮説」、Akerlof and Yellenの「効率賃金仮説」、Lindbeck and Snowerの「インサイダー・アウトサイダー理論」がある。要点のみを記載すると、Keynesの「相対賃金仮説」は、労働者は、相対的な評価をしており、自分以外の他者の賃金が減少していないにもかかわらず、自分の賃金のみが減少することに強い抵抗感を覚え、同様の心理が多くの労働者に生じるため、結果として企業は名目賃金を下げることが困難になるという考え方である。Akerlof and Yellenの「効率賃金仮説」では、企業は労働者の努力の程度を十分にモニタリングできないという「情報の非対称性」の存在を前提とし、企業が労働者に市場水準よりも高い賃金を支払うことによって、労働者の努力水準を引き上げることができると想定し、企業収益を増大させると考える。他方、これによって、労働生産性の高い人材の保持が可能となる一方で、本来の労働生産性よりも高い賃金で保持してしまう人材も生じることとなる。Lindbeck and Snowerの「インサイダー・アウトサイダー理論」では、現状が外部労働市場より高い賃金が支払われているにもかかわらず、なぜ外部労働市場から労働力が積極的に調達されないのか、あるいは、内部労働者と外部労働者の入れ換えが行われないのか、という点に着目しており、労働組合の存在や内部労働者に対する強い雇用保護を想定する。

他方、黒田・山本（2006）では、行動経済学における「損失回避特性」「初期保有効果」「フレーミング効果」を活用して理由を整理しており、各々の概念は以下のとおりである。

- (a) 損失回避特性とは、規模が同じであれば、限界的な損失を限界的な利得よりも大きく感じるという経済主体の行動特性である。
- (b) 初期保有効果とは、経済主体のある財に対する評価は、それを保有する前に比べて保有した後の方がより高くなり、固執するといった特性である。
- (c) フレーミング効果とは、まったく同じ事象であっても、利益と損失に関する捉え方が変わることにより、人々の価値判断が大きく異なりうるといった特性である（実質賃金の引下げ幅が同様でも、インフレ率0%の中で名目賃金を7%引き下げるケースと、インフレ率12%の中で名目賃金を5%しか引上げないケースでは、後者の方が納得する労働者の割合が40%pt高いといった事例がある（Kahneman, knetsch and Thaler(1986)。）

こうした特性を踏まえれば、賃下げが提案された場合、人々は初期保有効果により、引下げの絶対水準ではなく、既存の名目賃金を比較ベースに置き、当該提案を損失と捉え、損失回避特性による嫌悪感が強く現れ、強い抵抗につながるために下方硬直性が生じる。ただし、企業が赤字に陥っているなどの経済環境によっては、名目賃金の引下げの提案も公正さがあると判断されることがあり、名目賃金の下方硬直性が恒久的に観察されるものではない。また、企業の行動特性からしても、名目賃金の引下げは、労働者のモラルの低下とそれによる生産性の低下の損失が、名目賃金引下げの効果を凌駕するとともに、有能な社員の離職や有能な人材の採用機会の損失が生じる懸念もあり、自発的に回避する行動が考えられる。

さらに、黒田・山本（2006）では、日本の「名目賃金の下方硬直性」の度合いが他国に比べて小さい理由について以下のように整理している。

- 賃下げが提示されたとしても、賃下げ後の名目賃金が、職探しを行った際の期待賃金額を上回っている限りは、労働者は転職を選択せず、賃下げを受け入れる。これを踏まえると、我が国では、企業特殊的人的資本のウェイトが大きく、労働移動が不活発である特徴があること
- わが国では、他国と比べて名目賃金総額に占める賞与のウェイトが大きいこと。つまり、賞与は「追加で支給される」といった性格があることを反映し、フレーミング効果で解釈すれば、不支給を相対的に受け入れやすく、賞与の削減を通じて名目賃金総額を引き下げる余地が大きいこと
- わが国の解雇法制の厳格性の強さは、経営判断による解雇の裁量性が限定され、人件費調整となれば賃下げが必要になること。実際、1990年代のわが国の経験を踏まえると、収益が悪化した企業では、労使協調のもとで雇用保護と賃下げがセットで実施される事例があった。

加えて、神林（2011）では、1993年から2007年にかけての賃金構造基本統計調査の個人票を常用雇用フルタイム被用者について疑似パネル化して分析を行い、①日本においては基本給の額面調整という過程で確かに下方硬直性が認められるものの、労働市場で価格としての機能を果たす時間賃金では、所定内労働時間の増加による調整の結果、それほど強い硬直性は観察されないこと、②賃金の硬直性は、性別よりも、年齢に強く依存すること、③賃金の下方硬直性は1990年後半および2000年代を通じて上昇傾向にあること、とはいえ、この傾向の過半は賃金が硬直的な事業所が増えたことに依存しており、高齢化や長期勤続化の影響は必ずしも大きくはないとしている。

以上のように、名目賃金の下方硬直性は存在するが、我が国においてはその度合いが突出して大きな状況にはないと見込まれ、必ずしも大きなインパクトではないことも推察されるが、賃金を引き下げにくいといった特性は、企業にとっては賃金を引き上げることに躊躇を生むといった表裏一体の関係性であることは、直観的にも実感に沿うものであろう。

さらに、先行研究による知見を整理すると、山本・黒田(2016)では、経済産業研究所(RIETI)の「人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査」の企業調査の個票データを活用し、過去10年間で所定内給与自体の引下げを実施した企業は2割弱と少なく、リーマンショックなどの大規模なショックが生じた期間であったにもかかわらず、所定内給与は下方硬直的だったことを確認するとともに、過去に所定内給与の引下げができなかった企業ほど、景気回復後の賃上げを躊躇する傾向にあるか、逆に過去に所定内給与を引き下げた企業ほど近年の賃上げに積極的になっているかを推計したところ、部分的ではあるが、そのような傾向が確認されたとしている。不況期に賃下げができず人件費調整に苦慮した経験を持つ企業ほど、将来の不況時に再び問題に直面することを考え、景気が回復しても賃上げに慎重になる「賃上げの不可逆性」が生じていると指摘している。

また、平田・丸山・嶺山(2020)では、長期雇用を前提とした理論モデルを用いたシミュレーション分析を行い、名目賃金の下方硬直性は、企業が景気後退局面において賃金を十分に下げられなかったため、その後の景気回復局面で賃上げに消極的になるメカニズムと、景気拡大局面であっても将来の賃金引下げリスクを回避しようとする結果、賃上げを抑制するメカニズムの2つを通じて上方硬直性を生み、賃金版フィリップス曲線のフラット化に寄与すると指摘している。つまり、景気回復局面でも、期待成長率の低下や不確実性の増大などは、将来の賃金引下げリスクを高めるため、上方硬直性を強めるように作用するとしている。そのうえで、2003年～2017年について、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターが実施する「日本家計パネル調査(JHPS/KHPS)」の個票データを活用し、正社員のうち名目賃金の下方硬直性の度合いが強い労働者の緩慢な月給の動きが、2010年から2017年にかけてのマクロでみた正社員の月給上昇率を、年平均でみて0.4%pt程度押し下げていることを明らかにしている。また、この背後には、過去の賃金調整不足に起因するメカニズムと、将来の賃金引下げリスクに起因するメカニズムの双方が作用したことを確認している。

上記の2つの研究ともに、実証分析によって「名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」の存在を確認している。さらに、平田・丸山・嶺山(2020)において考察されているように、過去の景気後退局面において賃金を十分に下げられなかった経験だけでなく、景気回復局面でも、期待成長率の低下や不確実性の増大等、将来の賃金引下げリスクが上方硬直性を強めるように作用するメカニズムがあり、双方が作用していることを明らかにした点は、重要なポイントである。近年、コロナ禍において、感染状況に伴って経済・雇用情勢の先行きは不透明感が高まることが多いが、アフターコロナには、期待成長率を底上げするような施策によって、将来の賃金引下げリスクを懸念する企業マインドを改善させていくことが、賃金の上方硬直性を弱めることにつながることを期待され、賃金の引上げによる労働者の働きがいやモチベーションの向上を通じた労働生産性の向上を実現し、更なる経済成長や企業収益の改善につながるといった好循環を実現することが期待される。

4.3 企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等）

続いて、「企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等）」について整理していきたい。企業は、資本や労働力を活用して財・サービスの生産・提供を行い、得た企業収益の一部を労働者に賃金などの形で分配している。こうした中で、企業を取り巻く環境変化は、企業収益の労働者への分配にも影響を与えられ、例えば、グローバル化の進展による国際的な企業間競争の激化は、企業収益を競争に打ち勝つためにイノベーションを実現するための研究開発投資や設備投資へ優先配分する圧力を高めるかもしれない。また、リーマンショック後には、金融機関の「貸し渋り」「貸し剥がし」といった言葉を多く耳にした中で、企業は株などによる資金調達方法の比重を高めてきており、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響も強まってきた。こうした関与が強まれば、企業収益を株主により多く配分すべきといった圧力も高まっていく可能性があり、労働者への分配にも影響を与える懸念があるだろう。その他、AIなどのデジタル技術が進展する中で、技術導入の価格の低下に伴って、産業ロボットなどの省力化投資の促進に舵を切る可能性もあり、雇用を代替・補完するといった議論もあるが、人手不足感・労働需要を減退させれば、賃金に影響を与える可能性もある。また、経済・雇用情勢の先行きに、不確実性や不透明感が増大すれば、企業はリスクに備えて分配せずに内部留保（利益剰余金）として積み上げる可能性もある。

以上のように、企業を取り巻く環境変化が、企業収益の分配面への影響を通じて、賃金に影響する可能性があるため、この点に関する先行研究を整理していく。

茨木・井上・有馬・中野(2007)では、企業ガバナンスと賃金の関係について、経営に対する株主の影響が相対的に強い企業では、債務比率の高まりによって賃金が抑制される効果が大きい一方で、株式持ち合い等によって株主の経営に対する影響力が相対的に弱い企業では、内部者である従業員の利害が優先され、債務比率が高くとも賃金がそれほど抑制されない可能性を指摘している。山田・戸田・村上(2009)では、バブル期と景気回復期(2002～07年)を比較し、①景気回復期(2002～07年)において、製造業大企業の賃金は従来に比べて経常利益率の改善ほどには改善されなかったこと、②この賃金の下方乖離には、グローバル化の下で淘汰されまいとする企業が非正規雇用の活用などにより人件費抑制を図ったことの影響がみられること、③外国人株主比率の高い企業ほど労働分配率を抑え、株主配当や内部留保に多く配分しており、外国人株主比率の上昇という株式保有構造の変化が賃金への分配を抑え、配当や内部留保への分配を進めてきたことなどを指摘している。川本・篠崎(2009)では、景気回復期(2002～07年)において、大企業が業績好調にもかかわらず、人件費抑制姿勢を維持してきた背景について、日本政策投資銀行の「企業財務データバンク」から構築した上場企業のパネルデータを活用して実証分析を行い、そ

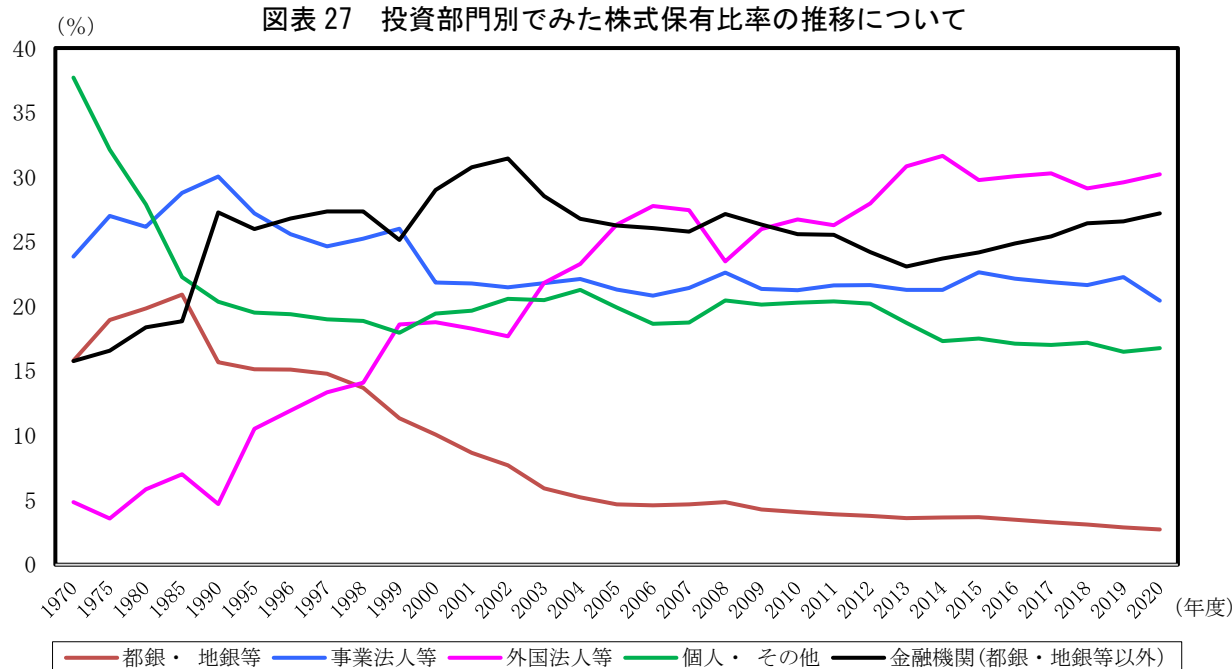
の結果として、①企業が直面する不確実性の増大、②「世間相場」の低下、③株主からのガバナンスの強まり、④海外生産・オフショアリングの拡大という4つの要因が、定量的なインパクトに差はあるものの、大企業の人件費を押し下げる方向に働いていた可能性が高いことを指摘している。野田・阿部(2010)では、1990年度～2004年度までの日本の主要な上場企業のパネルデータを構築し、実証分析の結果、不確実性の増大や外国人株主・機関投資家からのガバナンスの強まり、グローバル化などが、わが国で名目賃金の上方硬直性が起こっている原因であると指摘している。

また、労働分配率に関する興味深い研究として、阿部・DIAMOND(2017)では、労働分配率が世界的にも長期的な低下傾向にあり、わが国でも2000年代に低下傾向にある中で、賃金が伸び悩み、株主への配当や内部留保は増加傾向にあることから、企業の付加価値の配分方法が変化しているとし、労働分配率と内部留保は内生性を伴うことに留意しつつも、リーマンショック前後における1人当たり労務費等と企業財務との関係について、メインバンクを有しているかに着目し分析している。不況期で経営が大変な時期でも、雇用や賃金を維持するため、メインバンクが貸し出しなどで協力してきたと言われているためである。日経NEEDSと日本政策投資銀行設備投資研究所の企業財務データバンクを利用し、2003年から2012年について実証分析を行った結果、メインバンクの有無にかかわらず、過剰現金と1人当たり労務費との間には負の相関関係があることが確認されたものの、賃金原資の調達経路の面からの差異はみられなかったという。また、羽田・権・井尻(2021)では、労働分配率を低下させる要因について、2006年～2015年の経済産業省企業活動基本調査の調査票情報を活用して実証分析を行い、その結果、以下のことを明らかにしている。

- ①パートタイム労働者比率は、統計的に有意かつ負の符号となり、この結果は、労働者の非正規化は低賃金労働者の割合を高めるため、結果として労働分配率の低下を招く可能性を示唆していること
- ②輸出、輸入、オフショアリング、輸入品との競争を含むグローバル化の高まりや、社外取締役ダミー、外資系企業ダミー、国内子会社ダミーなどの企業統治に関する変数は、労働分配率に明確な影響を与えていない結果となり、これは先行研究とは異なる結果だが、分析期間や推定モデルの違いといった要因が考えられること
- ③企業貯蓄比率（(税引き後当期純利益－配当額（中間配当含む））/自己資本）は、統計的に有意かつ負の符号となり、この結果は、企業資金を過度な内部留保や配当へ使用すると、雇用者報酬は減ることになるとしている（2009年～2015年の推計結果）
- ④産業用ロボットは統計的に有意かつ負の符号となり、この結果は、特に製造業の労働集約的な工程において、労働と産業ロボットが代替的な関係にあることから、産業用ロボットが労働に取って代わった結果として考えられること
- ⑤研究開発集約度（研究開発費/売上高）は統計的に有意かつ正の符号となり、労働分配率を高めるに当たって、研究開発投資の促進が重要であること

以上のように概観してきたが、「グローバル化の進展」や「外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響」による影響は、2002年から2007年までの景気回復局面においては、労働分配率を低下させ、賃金を抑制してきたことが多く指摘されている。他方、調査期間を2006年～2015年とする研究においては、推定モデルの差異が影響している可能性があるものの、「グローバル化の進展」や「外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響」は、労働分配率に対して、明確な影響を与えていないという結果がみられた。東京証券取引所・名古屋証券取引所などが公表する「株式分布状況調査」を活用し、投資部門別でみた株式保有比率について長期的な推移をみると、「外国法人等」の保有する割合は、1970年度から2007年度までは上昇傾向にあるが、リーマンショックで一時的に当該割合が低下し、2011年度まではおおむね横ばい圏内の推移となり、その後、2014年度までは上昇したが、再度おおむね横ばい圏内の推移となっている（図表27）。このため、近年では、「グローバル化の進展」や「外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響」に関連する変化が、ある程度収斂してきているため、その変化が労働分配率や賃金の変化に与える影響も生じていないのかもしれない。一方、不況期で経営が大変な時期でも、雇用や賃金を維持するため、メインバンクが貸し出しなどで協力してきたと指摘され

図表27 投資部門別でみた株式保有比率の推移について



(資料出所) 東京証券取引所・名古屋証券取引所などが公表する「株式分布状況調査」

(注1) 調査対象は、東京、名古屋、福岡、札幌の4証券取引所に上場していた内国上場会社の最終決算期末現在の上場普通株式。

(注2) 2004年度から2009年度まではJASDAQ証券取引所上場会社分を含み、2010年度以降は大阪証券取引所または東京証券取引所におけるJASDAQ市場分として含む。

たが、それを支えている「都銀・地銀等」が保有する割合は、1985年度以降、一貫して低下が続いている。こうした中で、企業ガバナンスの変化が、労働分配率や賃金を抑制する可能性については、引き続き論点として認識しておくことが有用であり、また、世界情勢が刻一刻と変化していく中で、一時的な保護主義の台頭もみられたように、グローバル化に伴う変化が、労働分配率や賃金を抑制する可能性についても、引き続き論点として認識しておくことが有用であろう。

さらに、AIなどのデジタル技術が進展する中で、技術導入の価格の低下に伴って、産業ロボットなどの省力化投資の促進が労働分配率を低下させる可能性が示唆された。AIなどのデジタル技術は、労働者の雇用を代替するのか、あるいは、補完しながら逆に増加させるのか、現在でも様々な議論があり、個人の賃金に与える影響もオーソライズされた解釈は定まっていないと思われるが、高い人手不足感の中で、省力化投資の増大によって労働需要を減退させることがあれば、賃金上昇を抑制する影響も考えられ、引き続き論点として認識しておくことが有用であろう。

4.4 WLB施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）

さらに、「WLB施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）」について整理していききたい。黒田・山本(2013)によれば、柔軟な働き方や短時間勤務など、労働者にとって魅力的な労働条件を提供している企業では、そうではない企業に比べて、より低い賃金で労働者を集めることができるはずであると指摘しており、こうした考え方は、Rosen(1986)が提唱した補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）と呼ばれる。例えば、危険な仕事に従事する労働者を集めるためには、危険ではない仕事よりも高い賃金（正の賃金プレミアム）を提供することで労働者を惹きつける必要がある。あるいは、雇用が強く保障されている仕事は、そうではない仕事に比べて低い賃金（負の賃金プレミアム）でも労働者を集めることができる可能性がある。

近年、働き方改革が推進される中で、魅力的な雇用管理制度や働き方が導入されているが、補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）で考えた場合、賃金面では負の賃金プレミアムを生じさせる可能性があり、賃金の増加を抑制している可能性も考えられる。ここでは、いくつかの先行研究を紹介したうえで、森川(2020)において海外も含めた先行研究を整理した大変有益な知見があるため、そちらを紹介したい。

橋口(2009)では、2002年度の生命保険文化センター「企業の福利厚生制度に関する調査」(SSJ データアーカイブ)の個票データを活用し、企業が展開する法定外福利厚生制度の中から育児・介護関連の両立支援策を取り上げ、施策が賃金に及ぼす影響について分析している。実証分析の結果、利用可能な両立支援策があるだけでは、必ずしも賃金コストとはならないが、実際に利用している場合、労働者の賃金に負の効果を持つことを明らかにしている。

森川(2010)では、経済産業省が2006年11月に行った勤労世代の個人を対象に行ったアンケート調査のデータを活用しており、その中で、労働者に対して、仮想質問の形式で①雇用の不安定性と②仕事上の拘束・制約と引き換えに、どの程度の賃金の上乗せなら受け入れてもよいか調査しており、実証分析の結果、雇用の不安定性に対する補償賃金プレミアムは10~20%程度、転勤・異動をはじめとする正社員固有の仕事の制約・拘束の代償としての補償賃金も10~20%程度というのが日本の勤労者の平均的な見方だろうと指摘している。これを踏まえ、「短時間正社員」制度が、長時間正社員並みの強い雇用保障とWLBをともに満たす仕組みだとすれば、▲10%~▲20%程度の相対的な賃金ディスカウントを伴うことで労働者の公平感に合致し、制度の導入・普及が進むだろうと指摘している。

黒田・山本(2013)では、WLB施策と賃金との間に補償賃金仮説が成立するかを検証するため、施策の導入によって賃金がどの程度低く抑えられているかという負の賃金プレミアムを計測している。経済産業研究所(RIETI)の実施した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する国際比較調査」の個票データと、「人的資本形成とワークライフバランスに関する企業・従業員調査」の個票データを活用しており、後者において、WLB施策と賃金との関係を企業と従業員の双方に対して、「仮に施策が導入されたならばいくらの賃下げが必要か」といったように仮想質問の形で聞いている。さらに、両個票データは、企業活動基本調査とリンクすることが可能となっている。実証分析の結果、以下の点を指摘している。

- ①フレックスタイム制度を利用している男性従業員で補償賃金仮説が成立しており、最大で9%程度の負の賃金プレミアムが検出される。ただし、女性は、フレックスタイム制度や両立支援制度に関する負の賃金プレミアムは検出されないケースが多かった。
- ②働き方改革といった議論が生じていなかった時期であることにも留意が必要だが、「仮に施策が導入されたならばいくらの賃下げが必要か」という仮想質問データにもとづく推計では、従業員側は「施策導入の代わりに賃下げは受け入れられない(0%の賃金プレミアム)」あるいは「10~20%程度の賃下げなら受け入れる」とする回答が多かったのに対して、企業側は「導入は一切考えられない」という回答が圧倒的多数であった。つまり、日本において、WLB施策が普及しない背景には、従業員側は施策を導入したとしても賃金は引き下げなくてよいと考えている人が多く、企業側は施策の導入を多大なコストと考えている企業が多いという、認識の大きなギャップがある。現実のデータを利用した推計結果で、負の賃金プレミアムが検出されにくい背景には、こうした認識のギャップが大きすぎて、賃金を引き下げることで施策を買い取るという取引が、わが国では成立していない現状があると解釈することができると指摘している。
- ③そのうえで、「施策を導入したとしても賃下げは考えられない」とする従業員と、「施策導入は一切考えられない」とする企業をサンプルから除いた場合、フレックスタイム制度などの柔軟な働き方についての従業員側の平均賃金プレミアムは▲25%程度であり、

一方で企業側の平均賃金プレミアムは▲12%程度であるとしている。

その他、森川(2020)において、海外も含めて働き方と補償賃金に関する先行研究を整理した大変有益な知見があるため、そちらを紹介したい(図表 28)。ここでは、個別の論文の内容については言及しないが、労働者にとって魅力的な仕事時間や働く場所の柔軟性については、賃金に対して負のプレミアムが検出されており、就労スケジュールの非柔軟性、非典型的な時間帯の労働といった労働者への不利益が生じる場合には、負のプレミアムが検出されている。賃金への影響についても、分析対象に応じて、様々な大きさのものになっている。

以上のように、働き方改革が推進される中で、魅力的な雇用管理制度や働き方が導入されているが、補償賃金仮説(ヘドニック賃金仮説)で考えた場合、賃金面では負の賃金プレミアムを生じさせる可能性もある。先行研究は海外の事例も含まれ、近年の日本においても同様に成立するのかは、慎重に判断されるべきであるが、仮に成立するとすれば、賃金の増加を抑制している側面があるとみられる。ただし、ここで重要なのは、あくまでも賃金の増加を抑制している可能性のある構造として理解することであり、賃金よりも魅力的な雇用管理制度や働き方に対する効用が高い労働者が選択した結果だと思われ、賃金が抑制されていても、総じてみれば、働く際の well-being は向上しているものと考えられる。本稿は、賃金を分析ターゲットにしているものの、近年、女性・高齢者などの多様な人材の労働参加が進んできている中で、働く際の well-being に関連する価値観の多様化

図表 28 働き方と補償賃金に関する実証研究例について

働き方	論文	対象	推計値	備考
仕事時間の柔軟性 (フレックスタイム、裁量労働、短時間勤務等)	Heywood, Siebert and Wei (2007)	英	▲ 23 ~ ▲ 28	賃金
	山本・黒田 (2014)	日	▲ 24	WTP
	Eriksson and Kristensen (2014)	デンマーク	▲ 12 ~ ▲ 13	WTP
	Wiswall and Zafar (2018)	米・学生	▲ 5	WTP
	Maestas et al. (2018)	米	▲ 9	WTP
	He, Neumark and Weng (2019)	中	▲ 3	WTP
	Datta (2019)	英・米	▲ 3	WTP
就労スケジュールの非柔軟性、非典型的な時間帯の労働	Kostiuk (1990)	米	11 ~ 18	賃金
	Lanfranchi et al. (2002)	仏・男性ブルーカラー	16	賃金
	Felfe (2012)	独・女性	43 ~ 53	WTA
	Mas and Pallais (2017)	米・コールセンター	20	WTA
	Morikawa (2018)	日	27	WTA
	Morikawa (2018)	日	6 ~ 12	賃金
	Chen et al. (2019)	米・Uber 運転手	54 ~ 178	WTA
働く場所の柔軟性 (在宅勤務等)	Oettinger (2011)	米	▲ 1 ~ ▲ 26	賃金
	Mas and Pallais (2017)	米・コールセンター	▲ 8	WTP
	Maestas et al. (2018)	米	▲ 4	WTP
	He, Neumark and Weng (2019)	中	▲ 9	WTP
	Datta (2019)	英・米	▲ 23 ~ ▲ 26	WTP

(資料出所) 森川 (2020) より引用

(注 1) 備考の「賃金」は現実の賃金プレミアム/ディスカウントの推計値、「WTP」及び「WTA」は仮想的なサーベイや実証実験に基づく支払意思額の推計値。

も進んでいるとみられる。多くの労働者にとって賃金が重要な指標であることはいうまでもないが、補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）は、賃金が上がらないことを直ちに問題視するのではなく、表裏一体のものとして、働く環境の改善が推進されている可能性があることを示唆しており、賃金のみではなく労働者の働く際の well-being を総合的に捉えていくことが重要だと考えられる。

4.5 労働組合と賃金

ここからは、「労働組合と賃金」について説明していく。労働組合の機能に着目した古典著書としては、Richard B Freeman and James L Medoff の “What Do Unions Do ? (労働組合は何をしているのだろうか?)” がある。同書では、労働組合は「2つの顔」を持ち、各々が異なった組合観に結びつくとしている。1つは、「独占の側面」であり、労働組合は賃金を競争水準以上に上昇させ、その結果、資本より雇用者数が過少な状況を生み出し、生産性を低下させる。また、組合員である熟練度の高い労働者の利益を増大させ、非組合員との格差を拡大させる。こうした労働組合の社会的性格は、政治の分野で自らの利益のために闘い、組合の独占力は腐敗した非民主的要因を生むという組合観と結びつく指摘している。もう1つは、「集団的発言・制度的反応の側面」であり、ここでの「発言」とは、現状を望ましい状況に近づけるために直接的意思伝達を行うことであって、変更すべき労働条件について、集団的な発言として経営者との意思疎通を図ることを指す。企業に雇用される労働者は、解雇される懸念があるため、真の選好をめぐりに表現できないため、制度的に集団的な発言をしていくことが肝要ということである。一方、経営者が、こうした団体交渉過程を利用し、職場と生産過程について学び、改善するのであれば、組合は生産性を向上させる可能性があり、また、働くことや労働条件に関する課題が解決されれば、離職率の低下にも結びつく可能性がある。さらに、組合の標準賃金政策としては不平等の縮小を掲げ、企業の雇用等に対する自由裁量度を低下させる。こうした労働組合の社会的性格は、組合員の意思を代表し、低所得の人や恵まれない人の政治組織という組合観と結びつく指摘している。近現代の労働組合の像としては、後者の「集団的発言・制度的反応の側面」の方が、多くの人にとって理解しやすいだろう。同書では、こうした捉え方を整理したうえで、労働組合が離職・生産性・利益率などにどのような影響を与えるのか考察しており、本稿との関係でいえば、労働組合が賃金や賃金格差に与える影響も考察している。同書によれば、労働組合が賃金を引き上げる効果としては、時期や労働者グループによってもかなりばらつきがあるものの、平均で10%~15%と紹介されており、誰の賃金が上がっているか考察すると、大卒に比べれば、高卒以下の引上げ幅が大きく、また、年齢・勤続年数では「20~35歳」「勤続年数0~3年」の引上げ幅が大きくなっていることを示している。さらに、労働組合が賃金格差に与える影響については、上記のような独占賃金効果による不平等の拡大効果を推定し、その実在は認めつつも、3つの組合効果がそれを相殺し、

格差を縮小させる効果があることを示している。3つの組合効果とは、①事業所内の賃金格差の縮小が図られること、②事業所間でも同一労働同一賃金が図られること、③ブルーカラー労働者の賃上げがホワイトカラー労働者との格差を縮小させることである。具体的に、①②で労働組合が存在しない場合の格差を2%低下させ、③で労働組合が存在しない場合の格差を2%低下させ、独占賃金効果による不平等の拡大が+1%であったことから、総じてみると、不平等を3%低下させることを指摘している。米国の状況を分析した同書が端緒となり、我が国においても「労働組合と賃金」との関係性について実証分析する多くの先行研究が積み上がっている。本稿では、我が国における主要な先行研究を図表29に整理しており、全ての研究内容について詳細には言及しないが、分析結果に係る歴史的な流れを確認していきたい。

まずは、1980年代後半や1990年代前半を調査期間とする Kalleberg and Lincoln(1989)、Brunello(1992)、橋木・野田(1993)、Tsuru and Rebitzer(1995)では、賃金に対する労働組合の引上げ効果が、頑強性のある統計的有意な結果として確認されていない。この時期は、1979年以降の第2次オイルショックによる影響があったことや、1987年前後の円高不況もあって賃上げ率は過去最低となる厳しい局面であったこと、また、1989年に誕生した連合は、1990年代前半の春闘において労働時間短縮に力点を置いていたことなどから、労働組合の賃上げ効果（賃金引下げ抑制効果）が測定されにくかったと考えられる。

その後、2000年代前後を考察対象とした野田(2005)、川口・原(2007)、都留・吉中・榎木・徳田(2009)、仁田・篠崎(2008, 2011)、森川(2014)では、女性において賃金に対する労働組合の効果が、統計的有意に確認されないケースもあるものの、総じてみると、統計的有意な結果として労働組合の賃上げ効果が確認されている。特に、森川(2014)では、1998年度から2004年度を分析対象とし、経済産業省「企業活動基本調査」と中小企業庁「企業経営実態調査」の個票をマッチングさせたパネルデータを活用して、労働組合が時間当たり賃金と生産性に与える影響を実証分析している。その結果、労働組合の存在は、時間当たり賃金に対して統計的有意に正の効果があり、労働組合の賃金プレミアムは+12%前後と指摘している。加えて、米国では、労働組合が生産性を高めている可能性があるものの、その効果は賃金への効果に比べて量的に小さく、結果として企業収益には負の影響がみられるといった論調である一方で、日本では、生産性に明瞭な正の効果がみられ、賃金への効果と比べれば、量的に大きな違いはなく、企業収益には負の影響はみられないことを指摘している。こうした結果は、Richard B Freeman and James L Medoffの著書で挙げられた労働組合の2つの顔のうち、「集団的発言・制度的反応の側面」といった労使対話によって生じる良い面が、我が国においては強く現われていることを示唆している。

さらに、2010年代を含む期間を考察した研究には多角化がみられ、松浦(2017)では、中小企業を分析対象とし、労働組合の賃上げ効果が、統計的有意な結果として現れていることを確認している。また、長松(2020)では、労働組合が賃金分布に与える影響を考察して

おり、1985年においては、労働組合は20%タイルから40%タイルの層の賃金を引き上げ、85%タイルから90%タイルの層の賃金を引き下げることで、賃金分布全体では労働組合への所属が格差を縮小させる効果があったものの、2015年にはこういった効果が確認されず、1985年から2015年に掛けての賃金格差の拡大に対し、組合組織率の低下が寄与していると指摘している。Okamoto and Matsuura(2020)では、2004年度から2013年度を分析対象とし、労働組合の賃上げ効果が統計的有意であることを確認するとともに、企業ガバナンスと労働組合との相互補完関係も分析している。具体的には、「外国人の持ち株比率」は、日本の雇用慣行を採用していない企業であることを示す指標とし、雇用などが安定的でないため、リスクプレミアムとして、労働組合が相対的に高い賃上げを要求している可能性が示唆されること、また、「金融機関の持ち株比率」は、金融機関が顧客企業の従業員との長期的な関係を築くために、賃下げを可能な限り回避するよう支援している可能性が示唆されることを指摘している。最後に、松浦・江(2021)は、日本と中国を比較した大変興味深いものであるが、日本の分析結果のみを記載すると、2004年から2018年を分析対象とした場合、労働組合の賃上げ効果は、男女ともに統計的有意であることを確認するとともに、労働組合が賃金分布に与える影響として、25%タイルを統計的有意に引き上げていることを確認している。

以上を踏まえると、過去に確認されなかった時期があるものの、2000年代・2010年代のデータからは、労働組合への所属が賃金を引き上げる効果が、統計的有意なものとして確認されている。また、労働組合への所属が賃金分布に与える影響は、2つの先行研究で結果が異なっており、分析対象期間や統計手法による差異も想定されるが、長期間を対象としたパネル調査からは、賃金分布の25%タイルを統計的有意に引き上げていることを確認している。つまり、賃金分布において下層に属する労働者の底上げにつながっている可能性が示唆される。さらに、森川(2014)によれば、労働組合は、生産性にも明瞭な正の効果があり、賃金への効果の大きさと比較しても、企業収益に対して負の影響は生じさせないことを指摘しており、我が国の労使にとって、労働組合は有益な存在だといえるだろう。

こうした労働組合の有益性がありつつも、具体的なスキームとして春闘にどのような課題があるか考えてみよう。

まずは、春闘において、①出来るだけ多くの産業別労働組合が同時期に集結することは、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）をより強化していくことが目的と考えられる（補論（春闘に係るこれまでの歴史）を参照）。そこで、労働組合数の推移よりも、より直接的に労働組合員数と推定組織率を長期的に確認してみると（図表30）、労働組合員数は、1951年から1975年までは増加していたが、その後は1994年前後まではおおむね横ばい圏内で推移した。また、2006年前後までは減少し、その後、再度おおむね横ばい圏内で推移してきた。加えて、雇用者に対する比率として推定組織率を

図表 29：賃金に対する労働組合の効果に関する主な先行研究

著者と発行年	データの調査時点	データ名やサンプル数など	被説明変数とする賃金の形態	賃金に対する労働組合の効果	その他
Kalleberg and Lincoln(1989)	1981年～1983年	●神奈川県厚木市の製造業の工場 で働く労働者への質問調査 (分析可能なサンプル：3,537 名)	調査前年において主な仕事から得 た収入の対数値	<対賃金の水準> 男性：-13.2% (統計的有意) 女性：-15.4% (統計的有意)	コントロール変数は、年齢、 教育水準、結婚の有無、勤続 年数、昇進期待ダミー、企業 のOJTへの認識ダミー、仕事 への様々な認識、自動化の程 度、従業員規模、工場の創業 年数などを加えている。
Brunello(1992)	1987年	●日本経済新聞社の「会社総覧 未上場企業」に掲載される 979 社	平均賃金の対数値	<対賃金の水準> 男女計：-2.9% (統計的有意)	コントロール変数は、産業ダ ミー、女性比率と女性比率の 二乗、マーケットシェア、労 働組合ダミーとの交差項な どを加えている。
橋木・野田(1993)	1991年	●連合総合生活開発研究所「労働 条件と労使コミュニケーション 調査」(分析可能なサンプル： 689社)	月額基本賃金(家族手当、通勤手当、 時間外手当などを含まない)の対数 値	いずれも統計的有意ではない。	コントロール変数は、企業規 模、1人当り売上、産業ダミ ー、地域ダミー、所定内労働 時間、所定外労働時間などを 加えている。
Tsuru and Rebitzer(1995)	1992年	●東京駅から30キロメートル圏 内の区域に居住する18歳から 59歳の労働者に対して行った 面接調査から得たデータ (1,104名)	月収・年収(税引前)の対数値	<対月収の水準> 男性：-3.8% (統計的有意) 女性：+3.4% (統計的有意) <対年収の水準> 男性：-2.3% (統計的有意) 女性：+12.1% (統計的有意) (注) 注：前職と現職の収入を誤回答している 可能性を検証するため、在職期間が 1年未満の女性を除外すると、+ 2.8% (統計的有意)となるため、 組合加入の女性の収入への影響は ほぼ無いだろうとしている。	コントロール変数は、従業員 数の対数値、教育水準、卒業 年から経過年数、フルタイム ダミー、労働時間、残業時間、 勤続年数・勤続年数の二乗 /100などを加えている。
野田(2005)	2004年	●連合総合生活開発研究所「勤労 者の仕事と暮らしのアンケー ト調査」(分析可能なサンプル： 391名) ※正社員に限定	過去1年間の賃金収入の対数値	<対賃金水準> 男女計：-0.1% (統計的有意) 男性：+11.3% (統計的有意) 女性：-5.3% (統計的有意) ※男性は、企業規模と組合の交差項を加 えると、19.1% (統計的有意)となる。	コントロール変数は、大卒ダ ミー、職業ダミー、男性ダミ ー、企業規模ダミー、既婚者 ダミー、業種ダミー、年齢、 勤続年数などを加えている。

<p>川口・原(2007) Hara and Kawaguchi (2008)</p>	<p>2000年～2003年</p>	<p>●「日本版総合的社会調査(JGSS)」の4年分をプールしたデータ(分析可能なサンプル: 2,415名)</p> <p>※パート労働者はサンプルから除去。</p>	<p>時間当たり賃金の対数値</p>	<p><対賃金水準> 男女計: +17.0% (統計的有意) ※業種・職種・企業規模・都道府県・市区町村のダミー変数を加えると、組合プレミアムは7% (統計的有意)</p> <p><対賃金分布> DiNardo, Fortin and Lemieuxの要因分解などにより、労働組合は組合員の賃金分布の広がりを小さくし、組合員間の賃金格差を縮小すると指摘。</p>	<p>コントロール変数は、教育年数、経験年数・経験年数の二乗/100、勤続年数・勤続年数の二乗/100、結婚の有無、子どもの有無、女性ダミー、女性ダミーとの交差項などを加えている。</p>
<p>都留・吉中・榎木・徳田(2009)</p>	<p>1992年と2007年</p>	<p>●同一質問票による以下の類似データを活用している。</p> <p>1992年: 日本労働研究機構(現労働政策研究・研修機構)の面接調査(1,104名)</p> <p>2007年: 内閣府のモニター調査(4,371名)</p>	<p>年間給与所得の対数値</p>	<p><対賃金水準: 男性計> 1992年: -2.6% (統計的非有意) 2007年: +8.9% (統計的有意)</p> <p><対賃金水準: 女性計> 1992年: +5.8% (統計的非有意) 2007年: +0.7% (統計的非有意)</p> <p>※仮想現実カーネル密度推定により、賃金分布をみると、女性は、組合員・非組合員ともに、1992年から2007年に掛けて賃金分布が改善。</p>	<p>コントロール変数は、企業規模、最終学歴、学卒後の年数、フルタイム常用雇用者ダミー、所定内労働時間、所定外労働時間、勤続年数・勤続年数の二乗、職業ダミー、産業ダミーを加えている。</p>
<p>仁田・篠崎(2008) 仁田・篠崎(2011)</p>	<p>2000年～2003年と2005年・2006年・2008年を比較</p>	<p>●大阪商業大学JGSS研究センターと東京大学社会科学研究所が共同で実施した『生活と意識についての国際比較調査(日本版General Social Surveys)』</p> <p>2000年代前半: 1,400人強 2000年代後半: 1,200人強</p> <p>※一般労働者に分析対象を限定</p>	<p>昨年1年間の主な仕事からの税引き前収入の対数値</p>	<p><対賃金水準: 男女計> 2000年前半: +12.6% (統計的有意) 2000年後半: +9.1% (統計的有意) ※2000年前半と後半のプラス効果の差は統計的有意ではない。</p> <p><対賃金水準: 男性計> 2000年前半: +5.3% (統計的有意) 2000年後半: +10.9% (統計的有意) ※2000年前半と後半のプラス効果の差は統計的有意ではない。</p> <p><対賃金水準: 女性計> 2000年前半: +22.8% (統計的有意) 2000年後半: +1.5% (統計的非有意) ※2000年前半と後半のプラス効果の差は統計的有意。</p>	<p>コントロール変数は、勤続年数・勤続年数の二乗/100、経験年数・経験年数の二乗/100、女性ダミー、配偶者ダミー、教育、現業職ダミー、職階ダミー、企業規模ダミー、三大都市圏ダミー、産業ダミー、調査年ダミーを加えている。</p>

森川(2014)	1998年度～ 2004年度	<p>●経済産業省「企業活動基本調査」と中小企業庁「企業経営実態調査」の個票をマッチングさせたパネルデータ</p> <p>1998年度：4,500社強 2004年度：3,500社強</p> <p>1998年度～2004年度：27,000社強</p>	時間当たり賃金の対数値	<p>労働組合の存在は、時間当たり賃金に対して統計的有意な正の効果があり、労働組合賃金プレミアムは+12%前後と指摘している。</p> <p>また、米国では、労働組合が生産性を高めている可能性があるものの、その効果は賃金への効果に比べて量的に小さく、結果として企業収益には負の影響がみられるといった論調である。</p> <p>一方、日本では、生産性に明瞭な正の効果がみられ、賃金への効果と比べれば、量的に大きな違いはなく、企業収益には負の影響はみられないことを指摘している。</p>	コントロール変数は、企業規模、年ダミー、企業年齢、産業ダミー、パートタイム労働者比率、総資本経常利益率などを加えている。
松浦(2017)	2013年度と 2016年度	<p>●中小企業団体中央会の実施した中小企業労働事情実態調査</p> <p>2013年度：19,091事業所 2016年度：18,873事業所</p>	賃金改定における賃金上昇ダミー	労働組合の存在は、賃金上昇確率を13%～15%程度高めるとしている。	コントロール変数は、常用労働者男性、常用労働者女性、正規比率、経営状況、方針、労働者不足、人材不足、労働力過剰、競争激化、所定労働時間、新卒採用予定、地域ダミー、産牛居ダミーを加えている。
長松(2020)	1985年と2015年	<p>●社会階層と社会移動全国調査</p> <p>1985年：1,259名 2015年：1,267名</p> <p>※1985年が男性のデータしか得られないため、分析対象は男性に限定。</p>	過去1年間の個人収入の総額(税込み)の対数値	<p><対賃金分布：RIF回帰分析></p> <p>【1985年】 Q10%～Q15%：プラス(統計的非有意) Q20%～Q40%：プラス(統計的有意) Q85%～Q90%：マイナス(統計的有意) →分布全体では組合所属が格差縮小。</p> <p>【2015年】 いずれの分位点でも組合所属は統計的有意ではなかった。</p> <p>1985年から2015年の賃金格差拡大に対しては、組合組織率の低下が寄与していると指摘。</p>	コントロール変数は、大卒ダミー、非正規雇用ダミー、企業規模、勤続年数、職業、産業、役職を加えている。

Okamoto and Matsuura(2020)	2004年度～2013年度	<p>●東京証券取引所の一部上場企業（日経産業コードの分類が銀行、保険、証券、その他信用会社、持株会社を除く）のパネルデータ：8,572～8,856社</p>	平均賃金(人件費／従業員数)の対数値	<p><対賃金水準> OLS：+10.7%（統計的有意） 固定効果モデル：+6.0%（統計的有意） 変量効果モデル：+8.5%（統計的有意）</p> <p>※労働組合とコーポレートガバナンスの相互関係も分析しており、「外国人の持ち株比率」「金融機関の持ち株比率」に補完効果があると指摘。 つまり、「外国人の持ち株比率」は、日本的雇用慣行を採用していない企業であることを示す指標とし、雇用などが安定的でないため、リスクプレミアムとして、労働組合が相対的に高い賃上げを要求している可能性が示唆される。 「金融機関の持ち株比率」は、金融機関が顧客企業の従業員との長期的な関係を築くために、賃下げを可能な限り回避するよう支援している可能性が示唆されることを指摘している。</p>	コントロール変数は、会社経営者が社長としてキャリアをスタートさせてから、直近の決算日までの年数、オーナー企業ダミー（企業経営者の株保有量が10位以内に含まれる場合は1、そうでない場合は0）、創業年数、発行済み株式総数に占める外国人投資家の保有株式数の割合、発行済み株式総数に占める金融機関の保有株式数の割合、資産額、売上高の変動率、営業利益額、従業員数の対数、産業ダミー、年ダミーを加えている。
松浦・江(2021)	2004年～2018年	<p>●KHPS(KeioHousehold Panel Survey)：全国約4,000世帯,7,000人</p> <p>●JHPS(Japan Household Panel Survey)：全国4,000人</p> <p>※対賃金水準の固定効果モデルのデータ数は37,790となっている。</p> <p>※対賃金分布の固定効果モデルのデータ数は20,922となっている。</p>	昨年1年間の仕事から得た収入の対数値	<p><対賃金水準：固定効果モデル> 男女計：+14.3%（統計的有意） 男性：+12.6%（統計的有意） 女性：+12.1%（統計的有意）</p> <p><対賃金分布：固定効果モデル> 25%タイル：+18.0%（統計的有意） 50%タイル：+13.5%（統計的有意） 75%タイル：+10.7%（統計的有意）</p>	コントロール変数は、年齢階級、有配偶ダミー、都市居住地ダミー、週労働時間、企業規模、産業、年ダミーを加えている。

(資料出所) 各論文より筆者作成

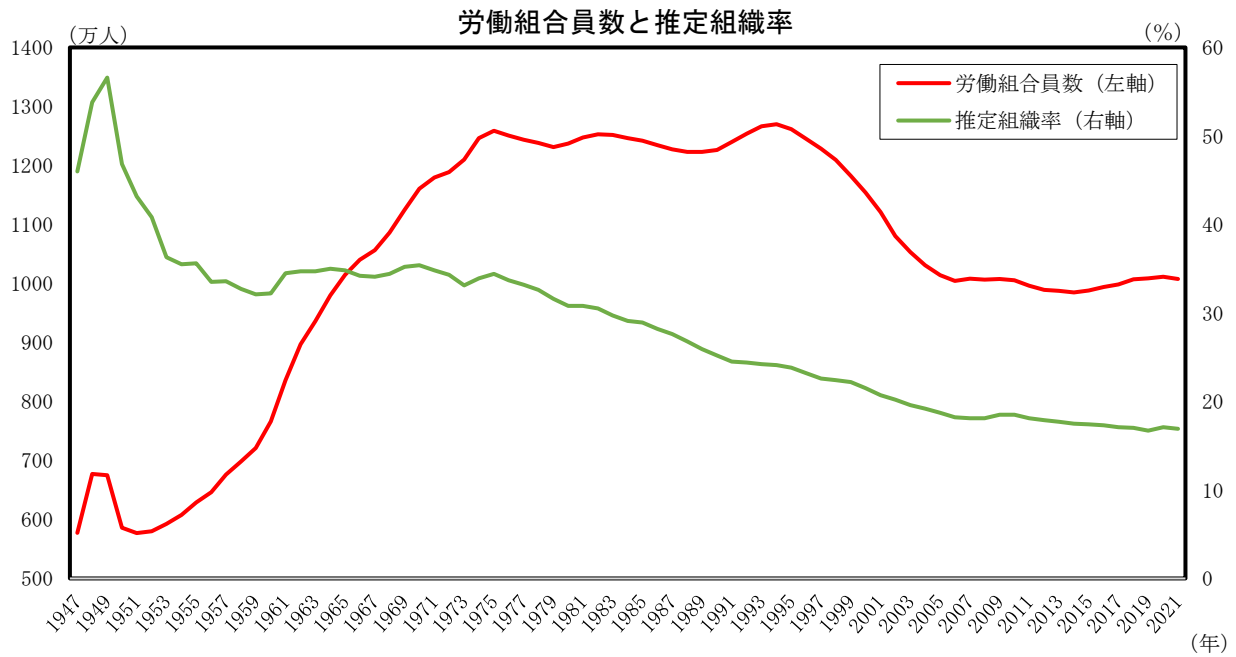
みると、1975年前後から、一貫して緩やかな低下傾向にある。つまり、2006年以降については、労働組合員数は少なくとも増加しておらず、おおむね横ばい圏内で推移しており、雇用者数全体の増加を勘案すると、労働組合員にならない雇用者が、実質的にはやや増加しているとみられる。他方、労働組合員の特徴に何らかの変化があるのか考察するため、労働組合員総数に占める産業別の構成比について、産業分類が同様であって比較可能な2021年と2008年をみると、「建設業」「製造業」「公務」の構成比が低下した一方で、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」の構成比が大きめに上昇し、「医療、福祉」の構成比がやや上昇した。こうした変化の背景は、労働組合員におけるパート労働者の増加だと思われる。パート労働者の単位労働組合員は、1990年には97,150人であったが、2021年には1,363,364人となり、約30年間で約13倍となっている。ただし、パート労働者の組織推定率は、2021年で8.4%であり、これも上昇傾向にあるが、水準としては必ずしも大きくはないと考えられる。

したがって、労働組合の有益性がありつつも、労働組合員数や推定組織率は向上しておらず、Richard B Freeman and James L Medoffの古典著書にある労働組合の「2つの顔」のうちの「独占の側面」を考えた場合、従業員の労働供給を独占することで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）を強化させるといったことが難しい状況にあるといえる。現代においては、過去のような大規模ストライキといったことは耳にしなくなっており、厚生労働省の「労働争議統計調査」によれば、ストライキなどの争議を伴う春季賃上げ争議²⁷は、2020年で16件、行為参加人員2,789人となっており、また、ここ10年間で多い場合であっても44件、行為参加人員21,236人となっている。例えば、1989年（平成元年）の同値が760件、行為参加人員225,383人であったことを踏まえれば、現代においては、一定程度は発生しているものの、抑制された件数・人数にとどまっている。基本的に、争議を伴わない対話で労使が一致することが望ましいといったことは当然ありつつも、労働組合員数や推定組織率が向上していない現状は、従業員の労働供給を独占できないため、そもそもストライキなどの争議といった交渉材料を持たず、バーゲニング・ポジションを低下させている側面があるとみることもできるだろう。

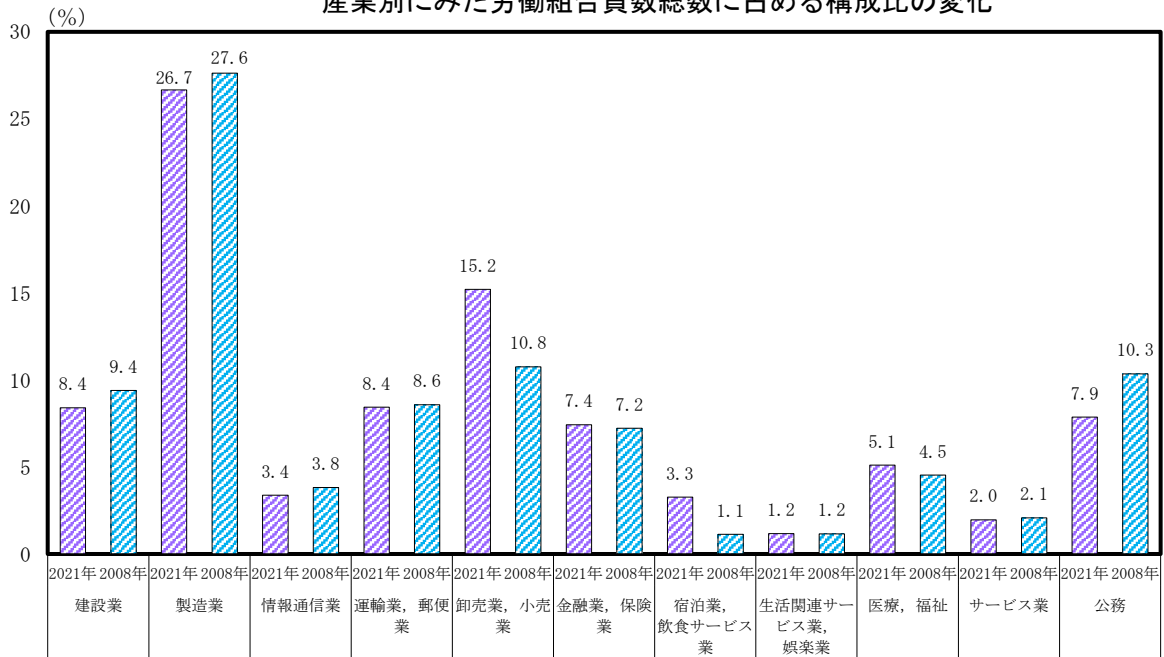
また、労働組合の2つの顔のうち、「集団的発言・制度的反応の側面」を考えた場合、労働組合が従業員を代表できているのか、といった論点にもつながると思われる。具体的な例で考えてみたい。久谷(2019)や藤村(2011)では、組合活動の事例が挙げられており、久谷(2019)から食品スーパー「マルエツ労組」の事例を引用する。マルエツは、首都圏に300店舗を持つ大手食品スーパーで、その従業員で構成する「マルエツ労組」の組合員は8,392人、その内訳は社員組合員2,623人、パートナー（短時間）組合員5,769人といったように、短時間勤務の労働者が7割近くを占めていた。職場が各地に点在し、短時間勤務の組

²⁷ 春季賃上げ争議とは、2～5月に発生し、主要要求事項に「賃金額（基本給・諸手当）の改定」を含む労働争議をいう。

図表 30 労働組合員数と推定組織率の推移等について



産業別にみた労働組合員数総数に占める構成比の変化



(資料出所) 厚生労働省「労働組合基礎調査」

(注1) 1947年は「労働組合調査」、1948年～1982年は「労働組合基本調査」、1983年以降は「労働組合基礎調査」の数値である。

(注2) 労働組合員数は、単一労働組合の数値を活用している。1952年以前は単位労働組合のみの公表であるため、1953年の単位労働組合と単一労働組合の労働組合員に関する比率が一定であると仮定し、単位労働組合の労働組合員数から算出した数値である。

(注3) 推定組織率は、単一労働組合員数を雇用者数(総務省統計局「労働力調査」各年6月分(原数値)、ただし昭和22年については7月分(原数値))で除して得られた数値である。

合員が様々な労働時間で働く中で、組合員との意思疎通の課題を克服するため、労働組合の18人の専従執行委員のうち11人が、毎日分担して店舗を回って組合員の悩みや苦情を聞く活動（「御用聞き」と表現）に力を入れて継続して実施しているという。こうした活動で集めた様々な声が、春闘要求書の中に付帯要求として賃金と同列に並ぶのが、マルエツ労組の春闘のユニークな点であり、休憩室やトイレなどの破損・故障・老朽化箇所の修繕といった経営側がみえにくいような点まで含んだ個別具体的な110項目の改善要求が並んだ。そして、企業側は、職場環境改善110項目も含めてすべて受け入れる回答をしたという。あくまでも、本稿執筆時点における現状説明ではなく、一つの取組事例として挙げたものであることに留意が必要だが、こうした例のように、組合員の悩みや苦情を聞く活動によって積み上げられた「現場感覚」が、経営側にとっても重要であり、労働組合の強みでもあるといえるだろう。翻って、労働組合員数や推定組織率が向上していない現状は、組合員の悩みや苦情を聞く活動を行ったとしても、こうした活動の対象外となる従業員が多くなる可能性がある。また、組合員が現場の従業員に幅広く情報収集をしようと思っても、そもそも組合活動への知識・理解がないため、積極的な協力を得られないといったことがあるかもしれない。つまり、労働組合が「現場感覚」を醸成する難しさが高まっているのではないかと思われる。

次に、②パターンセッターである労働組合が賃上げを獲得、③さらに他産業組合や中小企業などに賃上げを波及させていく、といった構図については、近年では「パターンセッター」の不在が指摘されている。従来であれば、鉄鋼、電機、自動車、金属などのように産別組合のパターンセッターが存在していたものの、近年ではトヨタ自動車などの特定企業の情報が報道され、その情報が相場を形成しているように思われる。しかしながら、2018年の春闘回答において、トヨタ自動車は従来まで公表してきたベア額を公表しなかった。その最終交渉で豊田社長は「トヨタの回答を見てから自社の回答を決めるという習慣が、それぞれの労使の真剣な話し合いを阻害しているのではないかと、非公表とする理由を述べ、これを受けた形で、翌2019年春闘で自動車総連でも、要求でのベア額の公表をしなかった。こうした動きが象徴するように、団体交渉の個別分散化が進んでいるとみられる。

実際に、団体交渉の個別分散化は、我々に何をもたらしているのだろうか。産業といった個社よりも大規模である従業員の労働供給の独占を失うことで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）を弱め、さらには他社の妥結状況の情報も得られないことから賃上げの波及効果も生じ得ず、結果として、全体の賃上げが抑制されるのかもしれない。一方、小島(1979)では、共闘的な春闘のデメリットとして「相場形成組合の運動に依存して、自力で賃上げをとるという気風が諸単産に育たなかった」と指摘している。つまり、団体交渉の個別分散化が、パターンセッターへの依存からの脱却を促し、それぞれの労使間の真の対話を促進することで、必要な賃金引上げが促進される可能性も期待できるだろう。そこで、ここでは、公表データとして活用できる範囲の情報を整理し、

1人当たり平均賃金改定率に関する労働者の分布変化をみることで、上記2つのどちらの状況に近いのか考察してみたい。

まずは、団体交渉の個別分散化が本当に生じているのか考察するため、厚生労働省の「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によって、民間主要企業における「賃上げ率」と「分散係数」を確認する(図表 31)。ここでの「分散係数」とは、賃上げ率に関するばらつきの大きさを示すものであり、妥結額の企業間のばらつきが、大きいほどその値は大きくなり、小さいほどその値は小さくなる。つまり、パターンセッターの賃上げ分が相場形成し、それを他産業や中小企業に波及させるといった従来の形式であれば、分散係数は小さい水準となる一方で、団体交渉の個別分散化が進んでいけば、分散係数は大きな水準となるものと見込まれる。

そのうえで、まずは「賃上げ率」について長期的な推移をみると、1974年に32.9%という最大の値を記録した後は、上昇幅が抑制的となり、近年では1%台後半から2%台前半で推移している。他方、「分散係数」については、1990年代前半以前において、オイルショックや円高不況の時期なども含めて、景況感が厳しい時期に急上昇している年がある。これは、同一産業の組合間でも、業績の厳しさに関する差異が大きくなり、要求の統一化が難しかったことなどが影響しているとみられる。その後、1990年代後半から直近2021年までは、単年の変動を伴いながらも、趨勢的にみれば、分散係数は上昇してきており、直近2021年の分散係数は、1990年代以前において最も高かった1978年²⁸の分散係数と同値となっている。

このように、定量データからも、近年の賃上げ率のばらつきが、過去と比較すると大きなものになっていることが分かり、パターンセッターの賃上げの波及効果が弱まった表裏一体として、団体交渉の個別分散化が生じている様子がうかがえる。

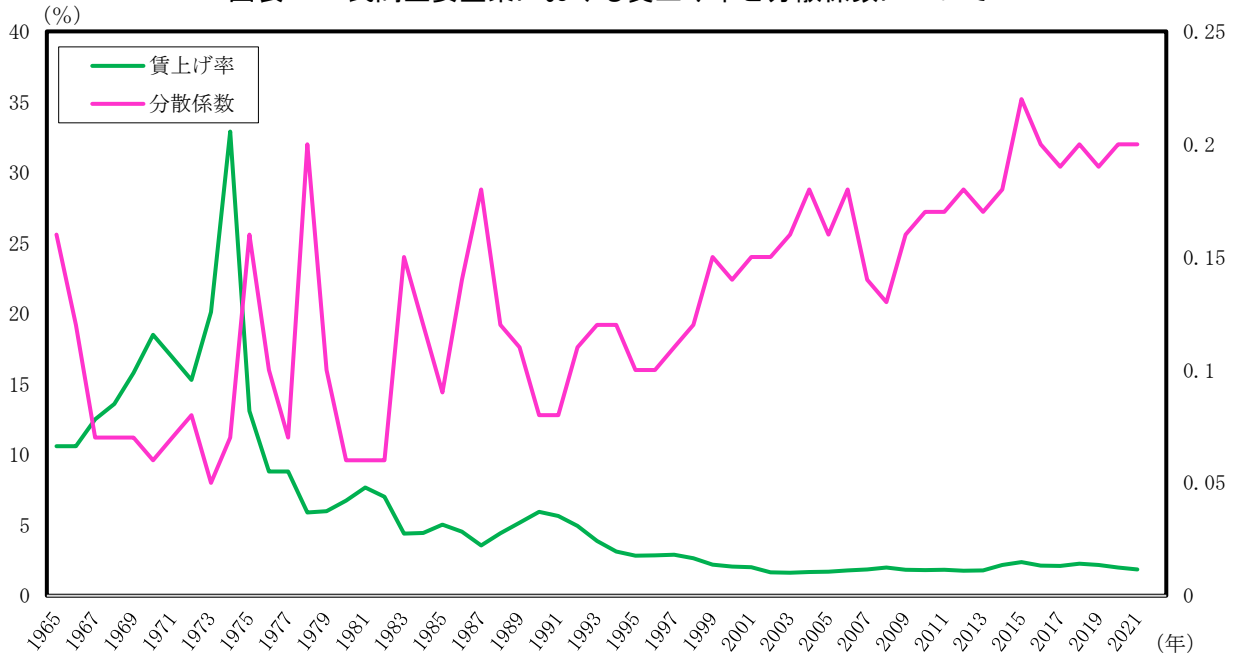
さらに、別の観点からも考察してみる。具体的には、パターンセッターの賃上げの波及効果が強い場合、その波及効果によって賃上げを実施する企業では、「世間相場」に大きな影響を受け、賃金改定を決定してきたと考えられる。そこで、厚生労働省の「賃金引上げ等の実態に関する調査」を活用し、賃金改定の決定に当たり最も重視した要素別の企業割合を確認する(図表 32)。

まずは、最も重視した要素としての「世間相場」についてみると、1974年前後や1990年前後において30%を超える構成比となった時期がある一方で、2001年以降は低下しており、直近2021年では約3%にとどまっている。

なお、全体をみると、「企業業績」が最も高い構成比を維持しているものの、2005年前後

²⁸ 千葉(1988)によれば、1978年には、鉄鋼が特に産業不況が激化し、造船も同じように構造不況となったという。この結果、似たような賃上げ率にきわめて収斂した形で成功裏に展開されてきた集中決着が、この年は一時的ではあるが頓挫し、回答の一時的なばらつきがみられたという。また、中核であった鉄鋼が特に落ち込んだことから、JCとしての相場形成力が、一時的ながらも低下した状況も生まれ、かなり苦しい賃金決定であったと評価している。

図表 31 民間主要企業における賃上げ率と分散係数について



(資料出所) 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

(注1) 2003年までの主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業である。(1979年以前は単純平均、1980年以降は加重平均。)

2004年以降の集計対象は、原則として、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である。(加重平均)

(注2) 分散係数は、妥結額の四分位分散係数で、次の式により計算した。

なお、四分位分散係数は、妥結額の企業間のばらつきが大きいほど、その値は大きくなり、ばらつきが小さいほど値は小さくなる。

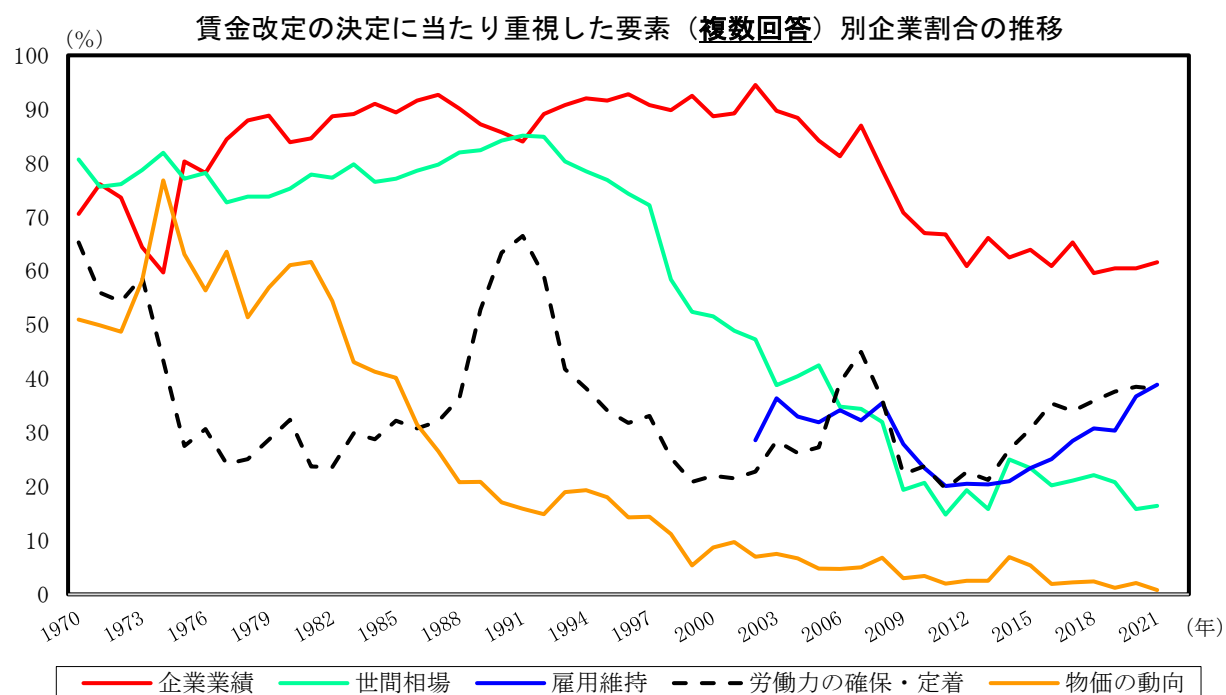
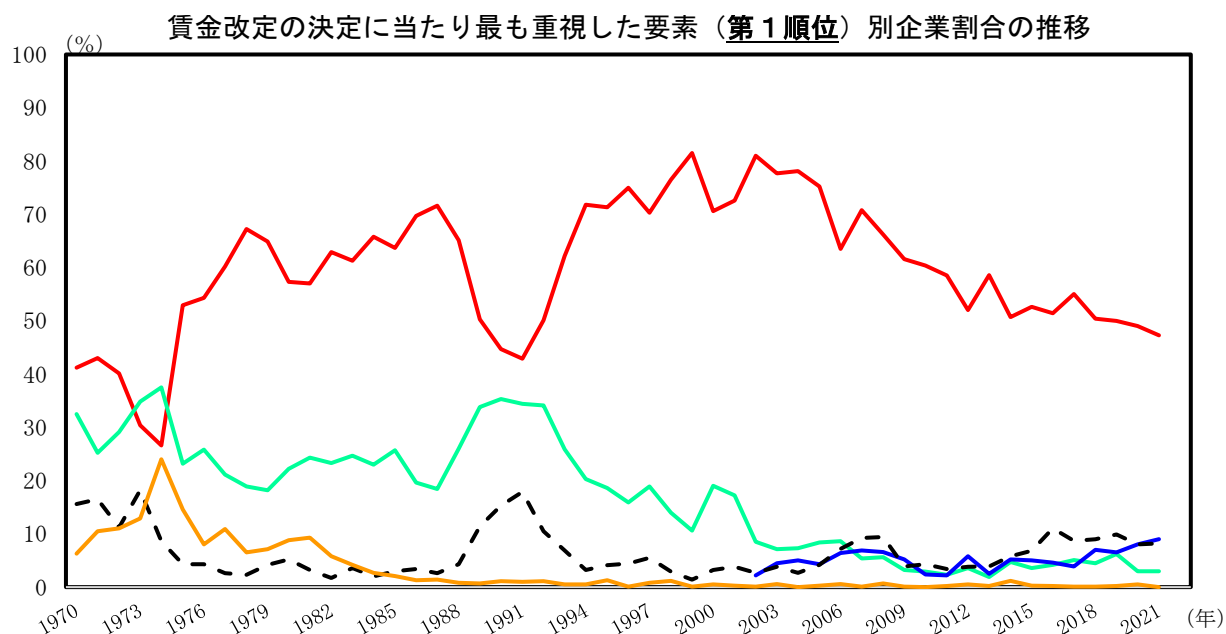
$$\text{分散係数} = (\text{第3四分位数} - \text{第1四分位数}) / (2 \times \text{中位数})$$

から低下傾向にある。一方、「雇用維持」や「労働力の確保・定着」の構成比が上昇してきている。

さらに、最も重視している訳ではないが、重視している点の上位に「世間相場」が恒常的に入っている可能性もある。そこで、最も重視した1つに、そのほかに重視した2つを加えた最大3つまでの複数回答によって「世間相場」をみると、1997年以前は約70%～約85%の間で推移しており、「企業業績」に並んで重視されていた様子がうかがえる。しかし、1997年以降、「世間相場」を重視する企業の割合は低下しており、2008年のリーマンショック後には、約15%～約25%の間での推移となっている。

なお、全体をみると、「企業業績」が最も高い構成比を維持しているものの、最も重視した要素と同様に低下傾向にあり、近年ではおおむね横ばい圏内での推移となっている。一方、「雇用維持」や「労働力の確保・定着」の構成比が上昇してきているのは、最も重視した要素と同様である。

図表 32 賃金改定の決定に当たり最も重視した要素等について



— 企業業績 — 世間相場 — 雇用維持 - - - 労働力の確保・定着 — 物価の動向

(資料出所) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」
 (注1) 賃金の改定を実施し又は予定して額も決定している企業についての数値である。
 (注2) 最も重視したものは、集計対象企業数を100とした場合の構成比となっている。
 (注3) 複数回答計は、その要素を重視したすべての企業(最も重視したものを1つ、そのほかに重視したものを2つまでの最大3つまでの複数回答による)の数を集計対象企業数で除したものである。
 (注4) 回答項目としては、凡例のほかに「労使関係の安定」「親会社又は関連(グループ)会社の改定の動向」「前年度の改定実績」「その他」「重視した要素はない」「不詳」があるが、必ずしも大きな割合ではないため、ここでは割愛している。
 (注5) 平成20年調査以前は、賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素に記入のある企業を100.0とした割合である。

以上のように、賃金改定の決定に当たり重視した要素としての「世間相場」は、1997年以前には「企業業績」に並んで重視されてきた様子がうかがえたが、近年では重視した要素として挙げる企業の割合は、相対的には低い水準となっている。つまり、パターンセッターの賃上げの波及効果が弱まっており、その表裏一体として、団体交渉の個別分散化が生じている様子がうかがえると、この観点からもいえるだろう。

団体交渉の個別分散化が生じている様子が確認できたことから、これが何をもたらしているのかについて、1人当たり平均賃金改定率に関する労働者の分布変化をみることで、考察してみたい(図表33)。具体的に、パターンセッターの賃上げの波及効果によって、賃上げ率のばらつきが小さい場合、賃上げ率の階級値別の労働者割合によってみた分布においては、パターンセッターの賃上げ分に相当する賃上げ率の階級値における労働者割合が、相対的に高い水準として突出するものと考えられる。一方、団体交渉の個別分散化によって、賃上げ率のばらつきが拡大した場合、突出していた賃上げ率の階級値の労働者割合が低下する一方で、いずれかの階級値の労働者割合が上昇していると考えられる。この分布変化をみることで、賃上げ率のばらつきの拡大による動きを考察したい。ただし、ある階級値の労働者割合が上昇していた場合、それがいずれの階級値の労働者割合の低下によってもたらされているのかは、直接的には把握できないため、動きの考察に一定の推論を加えることとなり、その解釈には留意が必要である。

そのうえで、「全規模産業」「企業規模5000人以上」「企業規模1000~4999人以下」「企業規模300~999人以下」「企業規模100~299人以下」「企業規模10~99人以下」に分けて、直近2021年、前回の景気回復局面に入った直後の2013年、いざなぎ景気の中期である2005年といった8年ごとの3時点を比較することで、賃上げ率の階級別の労働者割合の分布に関する経年的な変化をみていく。

まずは、「全規模産業」をみると、2005年・2013年・2021年の1人平均賃金改定率(加重平均)が1.5%前後であることから、「1.5~1.9%」が突出して労働者割合が高くなっている。また、1人平均賃金改定率(加重平均)が「0%」の労働者割合も高くなっている。中長期的変化として、2005年と2021年を比較すると、「0%」が▲8.0%pt、「1.5~1.9%」が▲8.5%ptとなっている。「0%」の低下は、賃金改定がなされなかった労働者の減少であり、賃下げ率の階級の労働者割合が上昇していないことから、賃上げに踏み込んでいる様子がうかがえる。「1.5~1.9%」の前後2つの賃上げ率の階級の変化で評価を試みると、「0.5~0.9%」と「1.0~1.4%」は+3.5%pt、「2.0~2.4%」と「2.5~2.9%」は+6.4%ptとなっている。さらに、「3.0~3.4%」と「3.5~3.9%」は+5.4%ptとなっている。つまり、「1.5~1.9%」の労働者割合の低下は、「0.5~1.4%」に賃上げ率を一部抑制した可能性があるものの、「2.0~2.9%」に賃上げ率を向上させた影響の方が強い可能性が示唆される。さらに、「3.0~3.9%」に賃上げ率を向上させた影響も想定される。次に、短期的変化として、2013年と2021年を比較すると、「0%」が▲3.0%pt、「1.0~1.4%」が▲2.2%pt、「1.5~1.9%」が▲1.1%

pt となっている。「0%」の低下は、賃金改定がなされなかった労働者の減少であり、賃上げ率の階級の労働者割合が上昇していないことから、賃上げに踏み込んでいる様子うかがえる。「1.0~1.9%」として前後2つの賃上げ率の階級の変化で評価を試みると、「0.1~0.4%」と「0.5~0.9%」は▲0.1%pt、「2.0~2.4%」と「2.5~2.9%」は+5.8%pt となっている。さらに、「3.0~3.4%」と「3.5~3.9%」は+3.6%pt となっている。つまり、「1.0~1.9%」の労働者割合の低下は、「0.1~0.9%」に賃上げ率を一部抑制した可能性はうかがえず、「2.0~2.9%」に賃上げ率を向上させた可能性が示唆される。さらに、「3.0~3.9%」に賃上げ率を向上させた影響も想定される。

以上を踏まえれば、団体交渉の個別分散化による賃上げ率のばらつきの拡大は、「全規模産業」において、賃上げ率を一部抑制した可能性はあるものの、賃上げ率を向上させた影響の方が強い可能性が示唆された。短期的変化として、2013年と2021年を比較した場合、官製春闘と呼ばれた時期を含むことから、団体交渉の個別分散化の流れの中で、総理の呼びかけに対応可能な企業は、労使で協力しながら、賃上げ率を向上させてきた動きがあるのだろうと考えられる。したがって、団体交渉の個別分散化は、パターンセッターへの依存からの脱却を促し、それぞれの労使間の真の対話を促進することで、必要な賃金引上げを促進している可能性が示唆された。

なお、その他の企業規模別をみても、「企業規模 5000人以上」「企業規模 1000~4999人以下」「企業規模 300~999人以下」「企業規模 100~299人以下」では、「全規模産業」とおおむね傾向は似ており、団体交渉の個別分散化による賃上げ率のばらつきの拡大は、賃上げ率を一部抑制した可能性はあるものの、賃上げ率を向上させた影響の方が強い可能性が示唆される。ただし、「企業規模 10~99人以下」は様相が異なることに留意が必要である。中長期的変化として、2005年と2021年を比較すると、「0%」が▲13.7%pt と大きく低下し、「1.5~1.9%」が▲1.5%pt となっている。「0%」の低下は、賃金改定がなされなかった労働者の減少であり、賃下げ率の階級の労働者割合が上昇していないことから、賃上げに踏み込んでいる様子うかがえる。「0%」の右2つ²⁹の賃上げ率の階級の変化で評価を試みると、「0.5~0.9%」と「1.0~1.4%」は+4.1%pt となっており、賃上げに踏み込んでいる様子うかがえる。他方、短期的変化として、2013年と2021年を比較すると、「-2.5%以下」が▲3.1%pt、「0.5~0.9%」が▲4.0%pt、「1.5~1.9%」が▲10.8%pt となっている。一方、同比較によれば、「0%」が+5.5%pt、「1.0~1.4%」が+5.4%pt、「2.0~2.4%」が+5.1%pt となっている。動き方が激しいため、考察に推論の要素が強くなるが、K字の動向が現われているのかもしれない。つまり、低下幅が大きい「1.5~1.9%」の左右の賃上げ率の階級では、ともに同程度の上昇幅となっている。この点からは、団体交渉の個別分散化のもたらした面は評価できない。他方、上昇幅が大きな「0%」の左右2つの賃上げ率

²⁹ 左2つの賃上げ率の階級は、集計値がなかったため、計算できなかった。

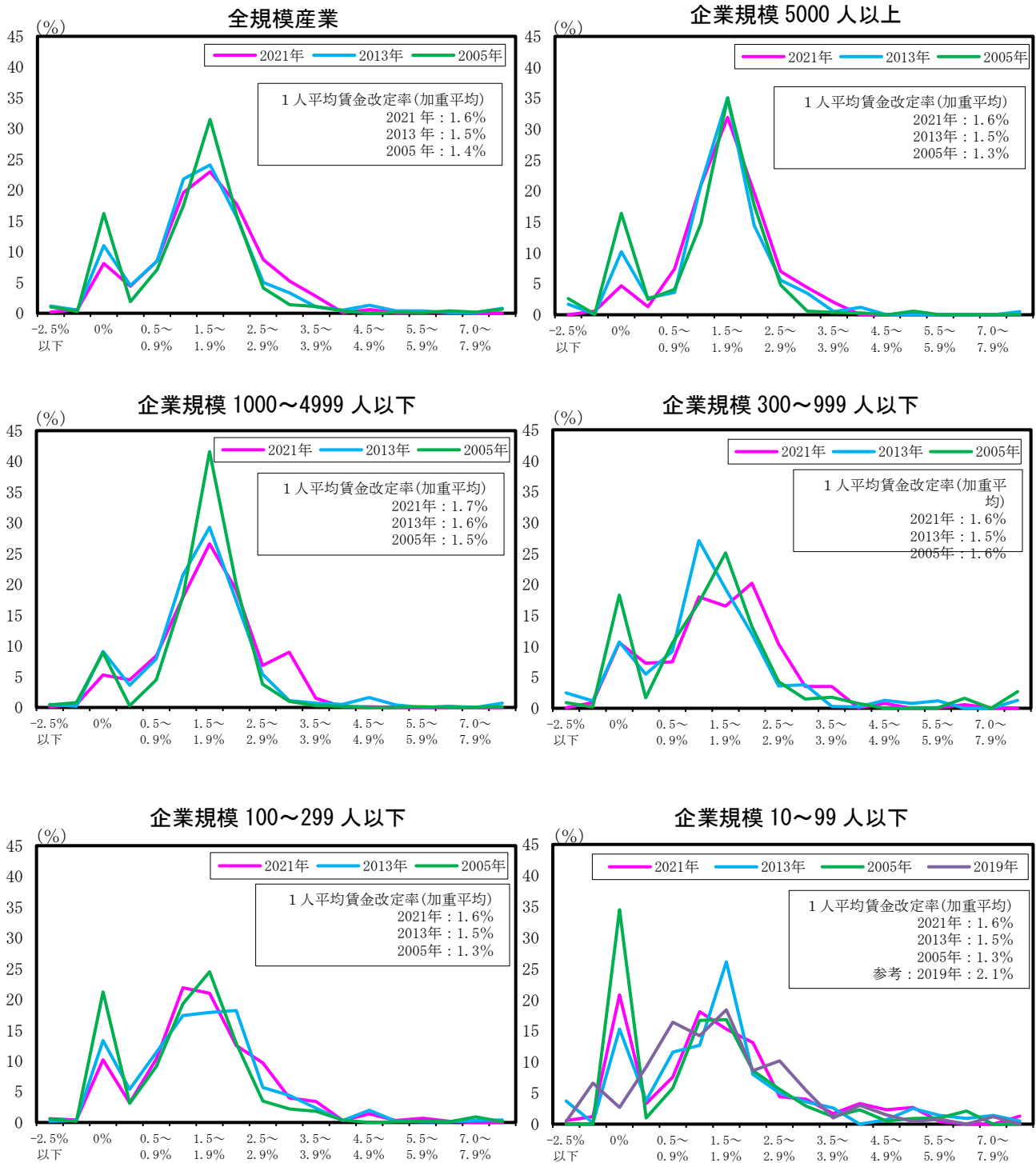
の階級では、「-2.5%以下」と「-2.4~-0.1%」が▲2.1%pt、「0.1~0.4%」と「0.5~0.9%」が▲4.5%pt となっている。つまり、「0%」の上昇は、賃金改定がなされなかった労働者の増加であるが、2013年には賃金引下げを経験した者が2021年には「0%」となった場合、賃金引下げは免れたといった意味でのポジティブな側面もあったと解釈できる。しかし、低下幅からみれば、賃上げ率が「0.1~0.9%」であった労働者が、「0%」といった賃金改定がなされなかった労働者になった影響の方が強いとみられる。

しかしながら、こうした動向は、2021年がコロナ禍の影響下の結果であるため、宿泊業、飲食サービス業などの中小企業における厳しい状況が強く現れているのかもしれない。このため、2013年とコロナの影響のない2019年を比較してみる。2019年における「企業規模10~99人以下」の1人平均賃金改定率(加重平均)は2.1%と他の年より大きな水準となっており、2013年と比較すると、「0%」が▲12.6%ptと大きく低下し、「1.5~1.9%」が▲7.7%ptとなっている。「0%」の左右2つの賃上げ率の階級の変化で評価を試みると、「-2.5%以下」と「-2.4~-0.1%」が+3.1%pt、「0.1~0.4%」と「0.5~0.9%」は+10.2%ptとなっている。つまり、一部賃下げに向かった可能性があるものの、「0.1~0.9%」の賃上げに踏み込んでいる影響の方が強い可能性が示唆される。さらに、「1.5~1.9%」周辺の賃上げ率の階級の変化で評価を試みると、「2.5~2.9%」が+5.2%pt、「3.0~3.4%」が+1.8%ptとなっている。つまり、賃上げ率を向上させた可能性が示唆される。以上を踏まえれば、2013年とコロナの影響のない2019年を比較すると、賃上げ率を一部抑制した可能性はあるものの、賃上げ率を向上させた影響の方が強い可能性が示唆され、少なくとも2019年までは、上記の「全規模産業」と同様の傾向であったことがうかがえる。

したがって、「企業規模10~99人以下」については、2019年までは上記の「全規模産業」とおおむね同様の傾向であったものと判断されるが、コロナ禍に入った後の2021年においては、宿泊業、飲食サービス業などの中小企業が厳しい状況となっていることから、賃金改定がなされなかった労働者の割合が上昇していると解釈した方が良いと考えられる。

こうした影響もあるため、2020年以降において、団体交渉の個別分散化の影響として、産業といった個社よりも大規模である従業員の労働供給の独占を失うことで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩(バーゲニング・ポジション)を弱め、さらには他社の妥結状況の情報も得られないことから賃上げの波及効果も生じ得ず、結果として、全体の賃上げが抑制されるといったことが生じているのか、あるいは、いないのかは、必ずしも現時点では明らかではないため、引き続き論点だと思われる。

図表 33 企業規模別にみた 1 人当たり平均賃金改定率階級別の労働者割合



(資料出所) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(注 1) 1 人平均賃金の改定率は、賃金の改定を実施し又は予定している額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業の常用労働者数による加重平均である。

(注 2) 1 人平均賃金の改定率は、1 か月当たりの 1 人平均所定内賃金の改定率である。

以上を踏まえ、「労働組合と賃金」については、以下のように小括する。

- 過去に確認されなかった時期があるものの、2000年代・2010年代のデータからは、労働組合への所属が賃金を引き上げる効果が、統計的に有意なものとして確認されている。また、労働組合への所属が賃金分布に与える影響は、先行研究で結果が異なっており、分析対象期間や統計手法による差異も想定されるが、長期間を対象としたパネル調査からは、賃金分布の25%タイルを有意に引き上げていることが確認されている。つまり、賃金分布において下層に属する労働者の底上げにつながっている可能性が示唆される。さらに、労働組合は、生産性にも明瞭な正の効果があり、賃金への効果の大きさと比較しても、企業収益に対して負の影響は生じさせないことが示唆され、労使にとって有益な存在だと思われる。
- 春闘の機能は、①出来るだけ多くの産業別労働組合が同時期に集結、②パターンセッターである労働組合が賃上げを獲得、③さらに他産業組合や中小企業などに賃上げを波及させていく、といった構図であった。

そのうえで、Richard B Freeman and James L Medoffの古典著書にある労働組合の「独占の側面」「集团的発言・制度的反応の側面」といった2つの顔を踏まえながら、春闘に関連する以下の論点を考察した。

- (a)2006年以降については、労働組合員数は少なくとも増加しておらず、おおむね横ばい圏内で推移しており、雇用者数全体の増加を勘案すると、労働組合員にならない雇用者が、実質的にはやや増加している。
- (b)従来であれば、鉄鋼、電機、自動車、金属などのように産別組合のパターンセッターが存在していたが、近年では「パターンセッターの不在」が指摘される。こうした中で、定量データ（賃上げ率の分散係数や賃金改定の決定に当たり重視した項目としての「世間相場」の長期的な動向）からも、パターンセッターの賃上げの波及効果が弱まった表裏一体として、団体交渉の個別分散化が生じている様子が確認できた。

(a)について、「独占の側面」からは、従業員の労働供給を独占することで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）を強化させるといったことが難しい状況になっている論点がある。厚生労働省の「労働争議統計調査」によれば、ストライキなどの争議を伴う春季賃上げ争議は、2020年で16件、行為参加人員2,789人となっており、また、ここ10年間で多い場合であっても44件、行為参加人員21,236人となっている。例えば、1989年（平成元年）の同値は760件、行為参加人員225,383人となっており、現代においては、一定程度は発生しているものの、抑制された件数・人数にとどまっている。基本的に、争議を伴わない対話で労使が一致することが望ましいといったことは当然ありつつも、労働組合員数や推定組織率が向上していない現状は、従業員の労働供給を独占できないため、そもそもストライキなどの争議といった交渉材料を持たず、バーゲニング・ポジションを低下させている面があるともみられる。

(a)について、「集团的発言・制度的反応の側面」からは、労働組合が従業員を代表できているのか、といった論点がある。労働組合員数や推定組織率が向上していない現状は、組合員の悩みや苦情を聞く活動を行ったとしても、こうした活動の対象外となる従業員が多くなる懸念がある。また、組合員が現場で幅広く情報収集をしようと思っても、非組合員は組合活動への知識・理解がないため、積極的な協力を得られないといったことがあるかもしれない。つまり、労働組合が「現場感覚」を醸成する難しさが論点としてあると思われる。

春闘を労使対話による相互理解の機会と捉えた場合、労働組合の強みは従業員代表としての「現場感覚」であり、その立場から、例えば、従業員のモチベーションの向上や離職率の低下のための賃上げの必要性がある等、現場の実態と課題に関する共通認識の醸成を図り、事業経営の今後の方向性を踏まえながら、労使双方が共通認識の下で一丸となっていくことができることが重要であろう。このため、労働組合員数や推定組織率が向上していない中で、労働組合が、従業員代表として「現場感覚」をどう構築していくのが重要な論点であると考えられる。

(b)団体交渉の個別分散化が、我々に何をもたらしているのか考察した。「独占の側面」からは、産業といった個社よりも大規模である従業員の労働供給の独占を失うことで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）を弱め、さらには他社の妥結状況の情報も得られないことから賃上げの波及効果も生じ得ず、結果として、全体の賃上げが抑制されるのかもしれない。一方、小島(1979)では、共闘的な春闘のデメリットとして「相場形成組合の運動に依存して、自力で賃上げをとるという気風が諸単産に育たなかった」と指摘している。つまり、団体交渉の個別分散化が、パターンセッターへの依存からの脱却を促し、それぞれの労使間の真の対話を促進することで、必要な賃金引上げが促進される可能性も期待できるだろう。言い換えれば、「集团的発言・制度的反応の側面」の強化につながっていくことが期待される。

そこで、団体交渉の個別分散化が何をもたらしているのかについて、1人当たり平均賃金改定率に関する労働者の分布変化をみることで考察した。具体的に、パターンセッターの賃上げの波及効果によって、賃上げ率のばらつきが小さい場合、賃上げ率の階級値別の労働者割合によってみた分布においては、パターンセッターの賃上げ分に相当する賃上げ率の階級値における労働者割合が、相対的に高い水準として突出するものと考えられる。一方、団体交渉の個別分散化によって、賃上げ率のばらつきが拡大した場合、突出していた賃上げ率の階級値の労働者割合が低下する一方で、いずれかの階級値の労働者割合が上昇していると考えられる。この分布変化をみることで、賃上げ率のばらつきの拡大に伴う動きを考察した。

その結果、「全規模産業」では、中長期的変化として2005年と2021年を比較した場合、団体交渉の個別分散化による賃上げ率のばらつきの拡大は、賃上げ率を一部抑制し

た可能性はあるものの、賃上げ率を向上させた影響の方が強い可能性が示唆された。短期的変化として 2013 年と 2021 年を比較した場合、官製春闘と呼ばれた時期を含むことから、団体交渉の個別分散化の流れの中で、総理の呼びかけに対応可能な企業は、労使で協力しながら、賃上げ率を向上させてきた動きが表れているのだろうと考えられる。したがって、団体交渉の個別分散化は、パターンセッターへの依存からの脱却を促し、それぞれの労使間の真の対話を促進することで、必要な賃金引上げを促進している可能性が示唆された。

「全規模産業」以外のその他の企業規模別をみても、「企業規模 5000 人以上」「企業規模 1000～4999 人以下」「企業規模 300～999 人以下」「企業規模 100～299 人以下」では、「全規模産業」とおおむね似た傾向となっている。ただし、「企業規模 10～99 人以下」は様相が異なることに留意が必要である。総じてみると、「企業規模 10～99 人以下」については、2019 年までは上記の「全規模産業」とおおむね同様の傾向であったものと判断されるが、コロナ禍に入った 2021 年においては、宿泊業、飲食サービス業などの中小企業における厳しい状況が強く現れており、2020 年以降における団体交渉の個別分散化の影響は、必ずしも現時点では明らかではないため、引き続き論点だと思われる。

なお、上記のような分析では、ある階級値の労働者割合が上昇していた場合、それがいずれの階級値の労働者割合の低下によってもたらされているのかは、直接的には把握できないため、考察に一定の推論を加えており、その解釈には留意が必要である。

4.6 転職などの労働移動と賃金

ここからは、外部労働市場への着眼点として「転職などの労働移動と賃金」について考察していく。国内の先行研究としては、樋口(1990)、阿部(1996)、岸(1998)、松村(2000)、樋口(2001)、勇上(2001)、大橋・中村(2002)、中村(2002)、蔡・守島(2002)、児玉・樋口・阿部・松浦・砂田(2004)、勇上(2005)、Bognanno and Kambayashi(2006)、戸田(2010)、野崎(2011)、佐藤(2017)³⁰がある。

先行研究の確認に入る前に、本稿においては、Gary S. Becker の人的資本論が「企業特殊的人的資本」と「一般的人的資本」に峻別する考え方を紹介してきたが、「転職などの労働移動と賃金」を考察するに当たっては、この二分法では不十分であることを補足しておきたい。すなわち、特定の産業のみで通用し他の産業に転職してしまっただけは全く通用しない「産業特殊的人的資本³¹」と、特定の職種のみで通用し他の職種に転職してしまっただけは

³⁰ 転職時の賃金変化ではなく、通常の賃金に対して職種特殊的人的資本の蓄積が与える影響を考察したものであるが、男性よりも離転職が多い女性のみを対象としており、他企業でも有効活用できる職種特殊的人的資本の重要性を検証する問題意識であることから、先行研究として確認しておきたい。

³¹ Neal(1995)では、Industry-specific human capital の考え方と理論モデルをまとめている。同論文では、産業特殊的人的資本の概念について以下のような記載がある。

「人的資本に関する研究は、企業特殊的技能か一般のスキルに焦点を当ててきた。しかし、多くの

全く通用しない「職種特殊的人的資本³²」という概念がある。したがって、「産業特殊的人的資本」や「職種特殊的人的資本」の蓄積又は損失が、転職時の賃金にどのような影響を与えるのかといったことが、この分野の研究の主な視座となっている。

そのうえで、先行研究を辿っていきたい。樋口(1990)では、属性を細かくコントロールした日本と海外との比較によって、転職率や賃金構造に関する共通点・相違点を洗い出し、転職行動と賃金構造との経済合理的関係について、今後の分析で問うべき課題を整理している³³。

阿部(1996)では、厚生労働省の「雇用動向調査(入職者票)」を特別集計し、労働者の転職によって賃金がどのように変化するのか、また、それまでに蓄積してきた人的資本はどの程度失われるのかを計量的に把握している。特に、同一産業内で移動した場合と産業間をまたがって移動した場合の転職前後の賃金変化を比較することにより、産業特殊的人的資本の損失がみられるかどうかに着目している。実証分析の結果、転職者が産業間を移動する場合には産業内で移動する場合と比較し、賃金の低下が大きく、産業特殊的人的資本の損失がみられることを指摘している。さらに、産業特殊的人的資本の損失は、若年層よりも中高年齢層において大きくなっており、勤続が長期化し前産業において蓄積された人的資本の量が増えるほどその影響が大きくなる。また、ブルーカラー労働者の方が産業特殊的人的資本の損失が大きいことも確認している。

岸(1998)では、厚生労働省の「雇用動向調査(入職者票)」を活用して、転職前後の職種が同一であるかどうかのダミー変数などを説明変数とし、転職前後の賃金変化率を被説明変数とする計量分析を行った。その結果、同一職種間の転職の場合、賃金の低下が他よりも緩やかであることを指摘している。

樋口(2001)では、転職コストについて再就職までに要する期間と、転職前後の賃金変化

企業では、業界固有のスキルが、労働者の人的資本ストックの重要な構成要素となっている可能性がある。例えば、ある製品の製造業に属するすべての企業では、生産工程に不可欠な一連の共通スキルがあり、それを重視しているかもしれない。他方、それとは異なる製品の製造業に属する企業では、それらのスキルは評価されないかもしれない。」

³² Shaw(1984)では、Occupation-specific skill の考え方や職業投資モデルをまとめている。同論文では、職業投資の概念を明確にする例として以下のような記載がある。

「エンジニアから管理職へ職業転換を想定する。その管理職は、科学技術者の管理を担当する仕事内容だとすれば、エンジニアとしての経験の一部は、管理職としても価値がある。きっと30%くらいを引き継ぐだろう。他方、フォークリフトのオペレーターから、ブルドーザーのオペレーターに転職する場合、スキルは非常に似ているため、より引き継ぎやすい。しかし、これは、オペレーターの方がエンジニア・マネージャーよりもスキルが高いということを意味するものではない。」

³³ 具体的には、日米を比較すると、日本の転職率が低く、共通点としては高学歴者ほど転職率が低かった。他方、年齢別の転職率をみると、米国では年齢が高まるほど転職率が低下する一方で、日本では40歳台までは低下するが、50歳を前にして底を打ち、以後上昇を続け、サンプルの上限である55歳では、日本がアメリカよりも転職率が高くなる。これは、日本企業の定年退職年齢が早かった影響だと評価しているが、我が国の賃金プロファイルの傾きは世界的にみても高く、企業への定着率も高かった中で、どのように合理的に説明するのか提起しており、国内の産業間比較などを通じた検討が必要であることを指摘。

の観点から包括的な分析を行っている。同一職種内移動に関する実証分析の結果では、同一職種に転職する特徴として、年齢が高い者ほど同一職種で転職する人が多いが、失業期間が長くなるにしたがって他の職種に転職する人が増えると指摘している。また、大企業からの転職者ほど同一職種内で転職する人が多い。転職前後の賃金低下については、前職と同一の職種に転職した人は、そうでない人よりも賃金の低下率は小さいとしている。前職の職種別にみると、専門・技術職、管理職、保安職、運輸・通信職、生産工程・労務職では、同一職種の仕事に再就職した人の方が他の職種に移った人に比べて賃金の低下率は小さいが、事務職やサービス職では、同一職種内で転職した人の方が他の職種に転職した人に比べて賃金の低下率は大きかった。この点については、専門的・技術的職業では職種別労働市場が成立しやすく、その背景として、職務内容が相対的に明確にされている点、企業の違いを超えて標準化されやすい点があることを指摘している。また、勇上(2001)や大橋・中村(2002)においても、同じ職種で転職した場合、営業職や技術・開発職の転職後の賃金は上昇していることを指摘している。

他方、転職経路による差異に着目した先行研究として、中村(2002)、蔡・守島(2002)、児玉・樋口・阿部・松浦・砂田(2004)がある。現在、厚生労働省の「雇用動向調査」では、入職経路として「公共職業安定所」「ハローワークインターネットサービス」「民営職業紹介所」「学校」「(職業紹介機関等としての)その他」「縁故(うち前の会社の紹介)」「出向」「出向からの復帰」について情報が把握可能となっている。転職者は、上記のような様々な経路(出向関連の動きは除く)を活用して、新たな職に就くこととなるが、その仲介役を担う主体の機能によって、転職後の賃金の結果に差が生じる可能性があるのか、といった問題意識が、この分野の研究の視座となる。

中村(2002)では、「国勢調査」「就業構造基本調査」「職業安定業務統計」などのいくつかの公表資料を用いて作成したパネルデータに加え、連合総合生活開発研究所が1999年に行った「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査」を活用し、公共職業安定所での転職支援機能(転職時の賃金変動を含む。)について実証分析を行っている。その結果、景気後退局面ほど公共職業安定所の利用が高まり、相対的に市場における評価が低い求職者の利用が多くなるとしている。また、景気後退期における公共職業安定所の転職支援としての役割は機能しており、需要不足失業や構造的失業の拡大を抑制する効果を持っていると指摘している。一方、公共職業安定所を経由して転職する労働者の転職時における賃金の低下が大きいことを確認している。ただし、転職後の賃金年功度を通じて、転職後の職場で労働者が能力を十分に発揮しているかといった観点から評価すると、公共職業安定所を通じた転職後のマッチングについては、他の転職経路を通じた労働者の賃金と有意な差がないことを明らかにしている。つまり、公共職業安定所は、相対的に労働市場においてミスマッチを引き起こしやすい労働者の利用が多い中で、転職後の職場で労働者が能力

を十分に発揮できるようなマッチングを促進する機能を果たしていると指摘している³⁴。

蔡・守島(2002)では、連合総合生活開発研究所の「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査」の個人票を活用し、入職経路を「公式的経路（「公共職業安定所」「民営職業紹介所」「新聞求人広告」の計）」「人的つながり（「仕事関係の知人・友人」「仕事関係以外の友人・家族・親戚」の計）」「前の会社」の3つに分類して実証分析を行っている。その結果、公式的経路を用いても転職後の賃金が下がるとは限らないことを指摘している。

分析結果の方向性が異なる上記2つの研究に対して、児玉・樋口・阿部・松浦・砂田(2004)では、厚生労働省の「雇用動向調査」の個票を活用し、入職経路が、転職者の離職から再就職に要する期間及び転職前後の賃金変化率によって表される転職成果（労働市場成果）に与える効果を分析している。この研究の特徴としては、入職経路を個々に評価している点とともに、非常に大規模なデータ数を扱っている点が挙げられる。具体的には、1991年から2000年の10年間のプールデータであり、30万件以上に及ぶデータ数を扱っている。そのうえで、実証分析の結果、本稿に関係する部分として、①転職前後の賃金変化に関する総論と、②入職経路が転職前後の賃金変化率に与える影響についてのみ触れると、①については以下のとおりである。

- 転職後の現職が、専門的・技術的職業従事者及び管理的職業従事者である場合、事務従事者と比較すると、賃金上昇率が高い（または賃金低下率が小さい）³⁵。
- 大卒理系は賃金上昇率も高い（または賃金低下率が小さい）。
- 会社都合等の非自発的理由によって離職した転職者の賃金上昇率は低い（または賃金低下率が大きい）。
- 職業転換した転職者は、そうでない転職者と比べて、転職後の賃金において不利になる。ただし、若年者の場合は賃金上昇率の縮小（または賃金低下率の拡大）は緩和される傾向がある。
- 産業転換した転職者も、そうでない転職者と比べて、賃金上昇率が低い（または賃金低下率が大きい）が、職業転換者ほどではない。このことは、転職者にとって産業属性が職業属性ほど重要ではないことを示している。
- 正規雇用から正規雇用への転職に比べて、パートからパートへの転職の賃金上昇率の方が高い（または賃金低下率が小さい）。「パート→パート」よりも「正規→正規」の転職の方が賃金変化率で不利である傾向がある。正規雇用の方が企業特殊的技能の蓄積が高

³⁴ ただし、マッチングの良好でない者がすぐに辞めてしまうことによるサンプルセレクションバイアスの存在は否定できないとしている。その意味でここでの結果には留意が必要である。

³⁵ 前職の職業をみると、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者とも賃金上昇率は低い（賃金低下率が大きい）傾向にある。このことは、これらの職業が賃金面で有利であることを示すものであるが、専門的・技術的職業従事者については、離職に伴う賃金低下を再就職に伴う賃金上昇を上回る傾向が強いが、管理的職業従事者については、離職に伴う賃金低下の方が再就職に伴う賃金上昇を上回る傾向が強い点に注意が必要である。

いために他企業に転職すると賃金が下がりやすいことを示していると考えられる。

さらに、②については、

- 「公共職業安定所」を基準として賃金変化率に関する入職経路の効果をみると、「前の会社」を除く³⁶全ての入職経路の係数はプラスで有意であった。すなわち、「公共職業安定所」よりも「前の会社」以外の他の入職経路の方が、賃金上昇率が高い（または賃金低下率が小さい）。
- 利用者構成比の高い3つの主要な入職経路である「公共職業安定所」「縁故」「広告」の中では、転職前後の賃金変化率の成果に関して、高い方からおおむね「縁故³⁷」「広告」「公共職業安定所」という順位であった。この研究の時点では利用者の多くなかった「民間職業紹介」も賃金上昇を中心として効果を発揮していると指摘されている。
- ただし、「公共職業安定所」が他の入職経路と比べて労働市場成果が低いのは、「公共職業安定所」の非効率性によってもたらされている可能性と、「公共職業安定所」の利用者の観察不可能な属性要因によって生じる偏りを反映している可能性があり、必ずしも前者だと判断できないと評価されている点に留意が必要である。

すなわち、厚生労働省の「雇用動向調査」において把握可能な労働者の属性変数に現れない労働者の質や求職意欲といった観察不可能な属性が、無料で誰でも利用のできる「公共職業安定所」といった特性のために、その利用者にコントロールしきれない偏りとして残っている可能性があるといったことである。

次に、勇上(2005)では、阿部(1996)、村松(2000)、大橋・中村(2002)において、倒産や解雇といった(会社都合による)非自発的な離職者に比べて、自発的な離職者の方が転職に伴う賃金上昇が大きい(賃金低下が小さい)ことが指摘されており、自発的な離職者が転職によってジョブマッチングを改善する一方で、非自発的な離職者がジョブマッチングを悪化させる可能性があることを踏まえ、能力分布に偏りがないとみられる倒産・廃業による離職者を対照グループとしながら、他の離職理由に基づく離職者の再就職過程と転職前後のパフォーマンスを検討している。その結果、転職前後の賃金変化について、離職理由は一般的には転職市場におけるネガティブなシグナルとしては機能しているとはいえ

³⁶ 「前の会社」は、特に55歳以上の高齢者における低下幅が大きく、これは、定年退職者の再就職斡旋を多く含んでいるためであると考えられる。そこで、年齢要因をコントロールした回帰分析の結果によれば、「前の会社」による賃金上昇率の縮小(または賃金低下率の拡大)は比較的軽微であり、55歳未満の非高齢層では、むしろわずかながら賃金上昇率の拡大(または賃金低下率の縮小)をもたらす効果が認められる。

³⁷ 「縁故」は、年齢別、職業別には、どの年齢層、どの職業でもまんべんなく高い利用者構成比であるが、教育水準別には中学・高校卒での利用者構成比が比較的に高い。「縁故」は、仲介者が求職者又は求職者と求人企業の双方について詳しい情報を持っている場合が多く、情報仲介機能を果たしている場合が多いと考えられる。特に、求人企業に求職者が紹介された段階で、すでに求職者の選別が行われており、求人企業が選別に要するコストを軽減させる。また、仲介者は、求人側、求職側のどちらか又は双方から信頼されている場合も多く、その場合には、仲介者による情報仲介機能の有効性が高まると考えられる。

ないと指摘している。ただし、同一産業内の転職では自発的離職者や解雇された者の賃金低下が相対的に大きいことから、同一産業内では離職企業に関する情報が得られやすいため、どのような企業をどのような理由で辞めたかが、観察されない能力の代理指標となっている可能性も指摘している。

さらに、Bognanno and Kambayashi (2006)では、経年的な変化に着目して分析しており、1991年～2005年を分析対象とし、厚生労働省の「雇用動向調査」を活用しながら、日本の労働市場の変化が転職コストの動向に与えた影響を検証している。主な指摘は、以下のとおりである。

- 分析対象のどの年においても、高齢労働者は若年労働者よりも転職による賃金減少幅が大きい。さらに、高齢者の転職による賃金減少幅は、サンプル期間中に大きくなっており、これは米国のデータにはない特徴となっていると指摘している。日本では、調査期間中に労働市場の状況が悪化したため、1991年から2005年にかけて転職する労働者の結果がますます不利になっており、日本では年功序列への回帰が強いことも考えると、高齢労働者の転職による損失が若年労働者よりも大きいことは想定される範囲であろうと指摘している。
- 転職に当たって、産業転換・職種転換による賃金減少が生じている。限界効果として、30%以上の賃金を失う確率について、産業変更のみの場合で1.3%上昇、職業変更のみの場合で2.4%上昇、キャリアチェンジ（産業と職種の転換）の場合で1.2%上昇させることを明らかにしている³⁸。しかし、時系列でみると、産業転換は、賃金減少の効果が逡減していき、2001年以降には賃金増加の効果に転じている。同様に、職業変更は、賃金減少の効果が逡減していくが、分析期間の終わりまで完全には消滅しなかった。産業転換の効果については、産業間の賃金格差が縮小していることと、教育訓練コストの低下によって転職コストが低下したことが影響している可能性を指摘している。
- 「従業員数5～29人」を比較対象とした場合、「従業員数300～999人」「従業員数1000人以上」への転職は、転職による賃金変動への影響が統計的に有意にプラスとなっている。特に、従業員数1000人以上の企業への再就職の場合、転職による賃金変動に関する係数は2倍以上大きい。このことは、従業員数1000人以上の企業への転職では、従業員数10～100人の企業への転職に比べ、男性で14%、女性で23%の給与が高くなるという先行研究と整合的としている。他方、限界効果として、30%以上の賃金を失う確率について、

³⁸ キャリアチェンジ（産業と職種の転換）よりも職種転換の影響が大きいことについて、デンマークのデータを用いてキャリア固有の人的資本を支持したMunch (2006)の結果と完全に一致するものではないとし、論文内で考察している。1つの可能性として、興味深いことに、賃金変動が最も小さいにもかかわらず、キャリアチェンジした転職者の平均失業期間は最も長かったという。失業期間が賃金変動に与える影響は、求職に費やす時間が長ければ賃金にプラスに働く可能性があるため、必ずしもマイナスにはならないと指摘している。また、キャリアチェンジした転職者の方が、非自発的な退職の割合が低いことが示されており、この点もおそらく一端を説明するものと思われる指摘している。

小規模企業への転職は 3.5%増加させ、大規模企業への転職は 2.1%減少させることを明らかにしている。しかし、時系列でみると、サンプル期間中に企業規模の重要性が低下しているという。つまり、より大きな企業への転職のメリットも、より小さな企業への転職のデメリットも減少し、企業規模プレミアムが減少していることを指摘している。

戸田(2010)では、職種特殊的人的資本の重要性に着目して分析しており、1991年～2007年を分析対象とし、厚生労働省の「雇用動向調査」を活用しながら、実証分析を行っている。その結果、第1に1991年から2007年までにおいて、同一職種への転職者割合は、前職が専門的・技術的職業従事者や事務従事者である転職者について増加しているが、その他の職種はほぼ不変であること、第2に同一職種への転職者割合がどのような要因で決定するかを調べた結果、男女ともに人的資本が蓄積されている職種ほど同一職種に転職しやすく、また、男性については労働市場の需給状況によって同一職種を選んでいる可能性も否定できないこと、第3に職種経験が賃金に与える影響について調べた結果、男女ともに年齢の賃金に与える効果より職種経験が賃金に与える効果が大きいことを指摘している。

野崎(2011)では、2009年1月から3月に調査が実施された「日本版 General Social Survey 2009 ライフコース調査」を活用して実証分析を行い、職種経験年数が本人所得に正の相関があること、さらに、転職経験がある場合でもその効果がみられ、職種経験は、転職後の所得に正の影響を与えている可能性を指摘している。ただし、データの制約上、非勤労所得を除いた賃金関数の推計を行うことが出来なかったため、職種特殊的人的資本の効果を実験的に捉えられていない可能性があること、さらに、賃金関数推定時の内生性の問題も考慮に入れていないことに留意が必要だと補足している。

佐藤(2017)は、転職時の賃金変化ではなく、通常の賃金に対して職種特殊的人的資本の蓄積が与える影響を考察したものであるが、男性よりも離転職が多い女性のみ³⁹を対象としており、他企業でも有効活用できる職種特殊的人的資本の重要性を検証する問題意識であること、また、戸田(2010)や野崎(2011)において、職業経験年数と観察できない個人属性の相関によって発生するバイアスを十分にコントロールできていないといった前述の先行研究の課題を踏まえ、1993年から2009年までの「消費生活に関するパネル調査」を用

³⁹ 女性のみを分析対象とする理由については2点が挙げられている。1つ目は、男性よりも離転職が多い女性において、他企業でも有効活用できる職種特殊的人的資本の重要性を検証することに意義があるためである。わが国では出産・育児によって離職する割合が高く、女性の育児と就業に関する大きな課題として認識されてきた。この課題に対処するためにも、育児休業等の両立支援策が進められてきたが、依然として出産・育児による離職割合は高い。ここで、もし再就職後に同一職種で働くことによって賃金の低下抑制、または賃金水準の維持、向上ができれば女性にとって経済的なメリットが大きい。この実態を検証することは、わが国の女性就業と育児の課題への対応策を検討する一助になると考えられるとしている。2つ目の理由は、データの制約である。JPSCでは調査対象者の女性に配偶者がいる場合、男性サンプルも使用できる。しかし、配偶者の男性では職種経験に関する質問が女性とは異なっているため、分析に使用できなかったという。

いた検証を行っている⁴⁰のものであり、これまでの流れと関連が深い研究内容であることから、先行研究として確認しておきたい。実証分析の結果として、本稿に関連するポイントは、以下のとおりである。

- 日本では⁴¹、職種特殊的人的資本と企業特殊的人的資本の両方が賃金（時間当たり賃金率を指す。以下のポイントにおいて同様である。）の上昇に寄与している。
- 企業特殊的人的資本と職種特殊的人的資本の賃金に及ぼす影響の違いについて検証した結果、企業特殊的人的資本の蓄積による賃金上昇効果の方が大きい場合が多かった。この結果は、日本の労働市場で働く女性の場合、同一企業で働き続けた方が同一職種で働き続けるよりも賃金が上昇することを意味する。
- 事務職系よりも専門職系の職種特殊的人的資本の蓄積による賃金上昇効果が大きかった。また、事務職系も専門職系も長期的には職種特殊的人的資本の蓄積よりも企業特殊的人的資本の蓄積の方が賃金を上昇させる傾向にあった。

以上を踏まえ、職種特殊的人的資本は賃金の上昇に寄与するものの、企業特殊的人的資本の方が賃金の上昇に大きな影響を及ぼしていた結果を踏まえ、依然としてわが国では、米国と異なり職種別労働市場が発達していないことを意味すると指摘している。

以上のように先行研究を概観してきたが、論点となるポイントを以下のように整理した。

- Gary S. Becker の人的資本論における「企業特殊的人的資本」を視座とした場合、佐藤（2017）によれば、職種特殊的人的資本の蓄積よりも企業特殊的人的資本の蓄積の方が、賃金（時間当たり賃金率）を上昇させる効果が高く、こうした状況下においては、経年的に企業特殊的人的資本を蓄積してきた年齢層（特に高齢層）は転職を選択しにくい。仮に転職した場合には、他社で評価されない企業特殊的人的資本の特性のため、賃金減少に結びつきやすい。
- 「産業特殊的人的資本」や「職種特殊的人的資本」を視座とした場合、転職の際の産業転換、職種転換は、それまで蓄積させてきた人的資本が減少するため、賃金減少に結びつきやすい。ただし、Bognanno and Kambayashi (2006)によれば、1991年～2005年をみると、産業転換による賃金減少効果は、産業間賃金格差の縮小などによって、時間の経過とともに賃金増加効果にまで転じていた。その後、リーマンショック、東日本大震災、欧州

⁴⁰ 勤続年数、職種経験年数と観察できない個人属性や各マッチングの効果の相関によって発生するバイアスについては、Altonji and Shakotko (1987) や Kambourov and Manovskii (2009) によって提示された操作変数を用いてコントロールしている。

⁴¹ 佐藤（2017）において先行研究として挙げられている Kambourov and Manovskii (2009) では、勤続年数、労働市場における経験年数、産業経験年数、そして、職種経験年数と賃金の関係を検証している。Altonji and Shakotko (1987) の操作変数を用いた分析の結果、各経験年数の中でも職種経験年数が賃金の上昇に最も大きな影響を及ぼすことを明らかにしている。この結果は、同一企業よりも同一職種で働き続けることが賃金の上昇に対して重要であることを示唆しており、この背景としてはアメリカでは職種別労働市場が形成されており、職種特殊的人的資本が評価されやすいといった可能性があるとしている。

債務危機、そして、コロナ禍といった景気後退局面において、産業間賃金格差がどのような状況なのかといったことが論点の1つであろう。河野・齊藤(2016)では、健康保険組合の組合別月次データを用いて、2003年4月から2014年3月までの132か月間の賃金分布の月次データを活用し実証分析を行い、賃金格差を企業内格差と企業間格差に分解すると、2008年9月に発生したリーマンショックの後には、特に男性の雇用者数の減少、平均賃金の減少が同時に起こり、格差についても、企業内格差と企業間格差の拡大が同時に起きたことを指摘している。加えて、コロナ禍においても「K字の動向」といった言葉をよく耳にするように、業種への影響・回復度合いにもばらつきが大きい状況にあると思われる。さらに、高橋(2021)では、労働政策研究・研修機構(JILPT)が実施したパネル調査「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」の第1回～第4回調査を活用し実証分析を行い、その結果、コロナ離職者が転職・再就職の際に収入低下が生じていることが多い中で、その収入低下を説明する一因として産業間移動が影響していることを指摘している。つまり、コロナ禍においては、「産業特殊的人的資本」の損失が、再び賃金減少に結びついている可能性も示唆され、足下においては状況が変化している可能性があり、慎重な判断が必要であろう。さらに、職業転換の賃金減少効果については、1991年～2005年をみると、時間の経過とともに、賃金減少の効果が薄減していくが、分析期間の終わりまで完全には消滅しなかった。上記と同様に、産業間賃金格差が関連している部分もあろうかと思われる。リーマンショック、東日本大震災、欧州債務危機、そして、コロナ禍といった景気後退局面において、職業間賃金格差がどのような状況なのかといったことが論点の1つであろう。例えば、近年では職業のタスクに着目した分析があり、Ikenaga and Kambayashi(2016)では、労働者が担っているタスク(業務)を類型化し、その分布の状況や変化に焦点を当てることで、各国で観察されている技術革新による「雇用の二極化」が日本でも起きているか検証しており、その結果、我が国においても「雇用の二極化」が生じていることを明らかにしている。他方、「雇用の二極化」が直ちに「賃金の二極化」につながる訳ではなく、山本(2019)では、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を活用し、2001年時点での職業別の平均賃金(年間給与を時給換算した賃金)と、2001年から2014年までの雇用者シェアの変化幅の関係を考察し、米国と異なり、賃金の二極化は明確とはいえないと指摘している。つまり、現時点において職業間賃金格差が拡大している可能性が示唆されている訳ではないが、近年や足下においてどのような状況になっているのかは定かではなく、仮に職業間賃金格差が拡大していた場合、職業転換による人的資本の損失といった直接要因だけでなく、労働市場における環境からも間接的に影響を受ける可能性もあり、慎重な判断が必要であろう。

- 佐藤(2017)によれば、職種特殊的人的資本の蓄積よりも企業特殊的人的資本の蓄積の方が、賃金(時間当たり賃金率)を上昇させる効果が高かったが、転職といった行動をと

際には、次の職にも引き継ぐことのできるポータビリティがあるものとして、特に「職種特殊的人的資本」の重要性が指摘されている。「職種特殊的人的資本」によって、同一の職種に転換した場合には、相対的に賃金の低下幅が小さいことがこれまでも指摘されており、野崎(2011)や佐藤(2017)を踏まえれば、断定できる段階ではないものの、職種特殊的人的資本を引き継ぐことのできる転職では、賃金の増加も期待できる。

- 他方、中村(2002)、蔡・守島(2002)、児玉・樋口・阿部・松浦・砂田(2004)では、転職の際の入職経路が賃金に与える影響といったものが存在することが指摘される。選択できる入職経路は、各々が異なる役割を担っており、転職に当たってある入職経路を活用した方が良いといった議論ではなく、そのメカニズムの背景にある情報仲介機能といったものをどのように向上させていくのが、重要な視座となる。そして、転職による賃金の減少の発生を抑制するといった観点からは、情報仲介機能においても、職種特殊的人的資本などを引き継ぐことのできる支援のあり方が問われていくと考える。

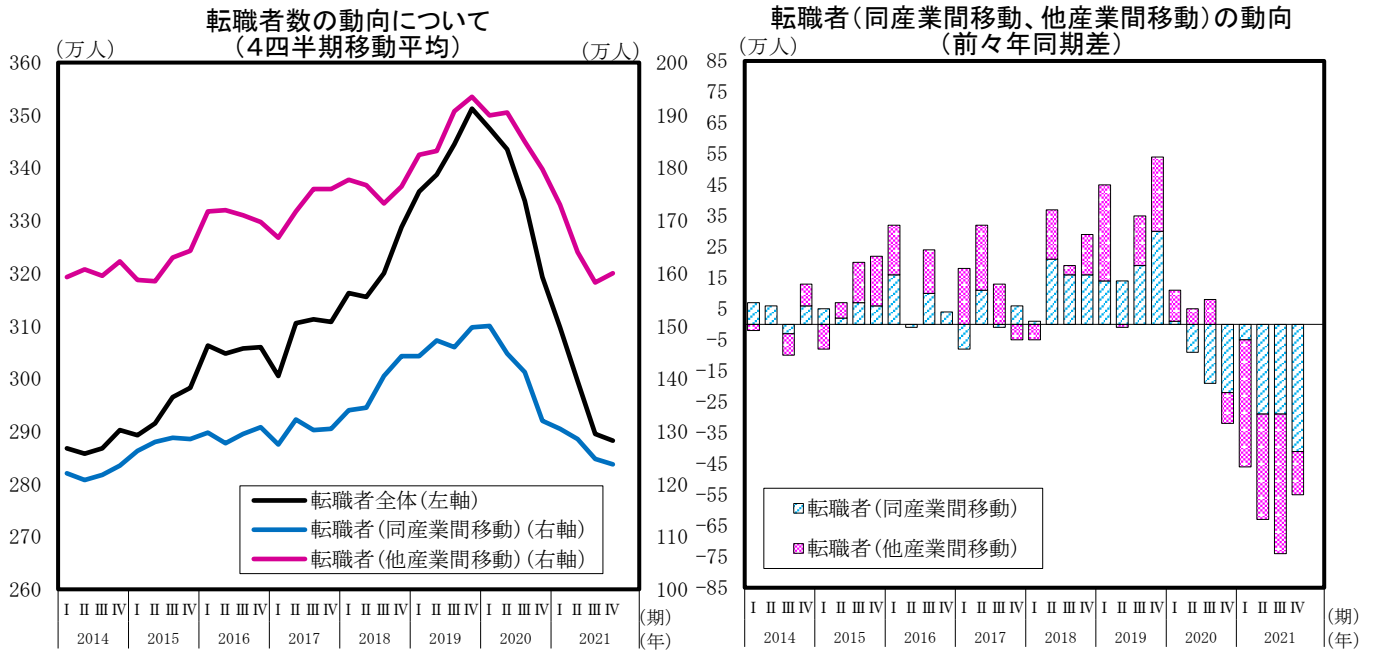
そして、最後に、公表ベースで把握できる範囲のデータについて、若干だが補足していきたい。転職などの動向を把握できる公的統計としては、厚生労働省の「雇用動向調査」「雇用の構造に関する実態調査(転職者実態調査)」と、総務省の「労働力調査(詳細集計)」がある。先行研究では、厚生労働省の「雇用動向調査」を活用していることが多いものの、ここでは、総務省の「労働力調査(詳細集計)」における転職者を分析してみたい。

具体的には、総務省の「労働力調査(詳細集計)」における転職者(就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。)について、現職の産業及び職業、前職の産業及び職業に着目しながら、労働移動の仕方(同産業間移動又は他産業間移動、あるいは、同職業間移動又は他職業間移動)に関する雇用面の動きを整理することで、先行研究から得られた知見に資するよう足下の状況を整理したい。ただし、ここでは、公表されているデータの制約もあり、日本標準産業大分類及び日本標準職業大分類に基づく分析となるため、解釈には一定の留意が必要である。

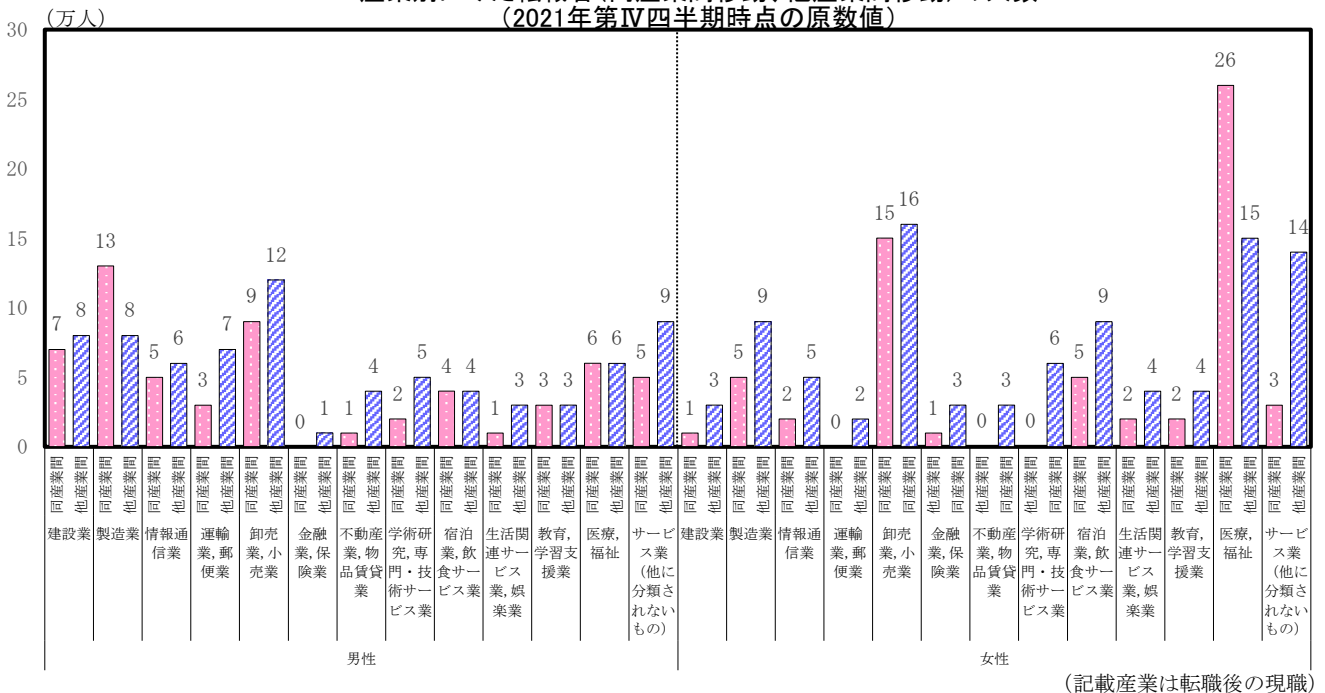
まずは、図表 34 により、転職者について産業に着目した労働移動の特徴を考察する。図表 34 左上図は、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を活用しており、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、「転職者全体」「転職者(同産業間移動)」「転職者(他産業間移動)」の動向をみると、分析期間である2014年第I四半期以降からコロナ禍以前までは、いずれの値も趨勢的に増加傾向にあった一方で、コロナ禍に入った後、労働需要も減退した中で、いずれの値も大きく減少している。ただし、他産業間移動については、2021年の第III四半期から第IV四半期に掛けて持ち直しの動きがみられる。

なお、ここでの転職者は雇用形態計となっていることに留意が必要だが、転職者(同産業間移動)と転職者(他産業間移動)の水準を比較すると、分析期間である2014年第I四

図表 34 転職者の労働移動の特徴（同産業間・他産業間）について



産業別にみた転職者(同産業間移動、他産業間移動)の人数 (2021年第IV四半期時点の原数値)



(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」
 (注1) データ制約上、日本標準産業大分類ベースで算出した結果であることに留意が必要。転職後の現産業と転職前の前産業が同一である場合を「同産業間移動」とし、転職後の現産業と転職前の前産業が異なる場合を「他産業間移動」として算出した。左上図は、個別産業で算出した結果の総計となっており、また、不詳も存在すると思われるため、「同産業間移動」と「他産業間移動」を合算しても転職者全体の数値とは合致しない。
 (注2) 左上図では、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を示している。
 (注3) 「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「公務(他に分類されるものを除く)」は割愛している。
 (注4) 転職者は、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。
 (注5) 2020年国勢調査結果を基準とする推計人口への切替え前の数値であることに留意が必要。

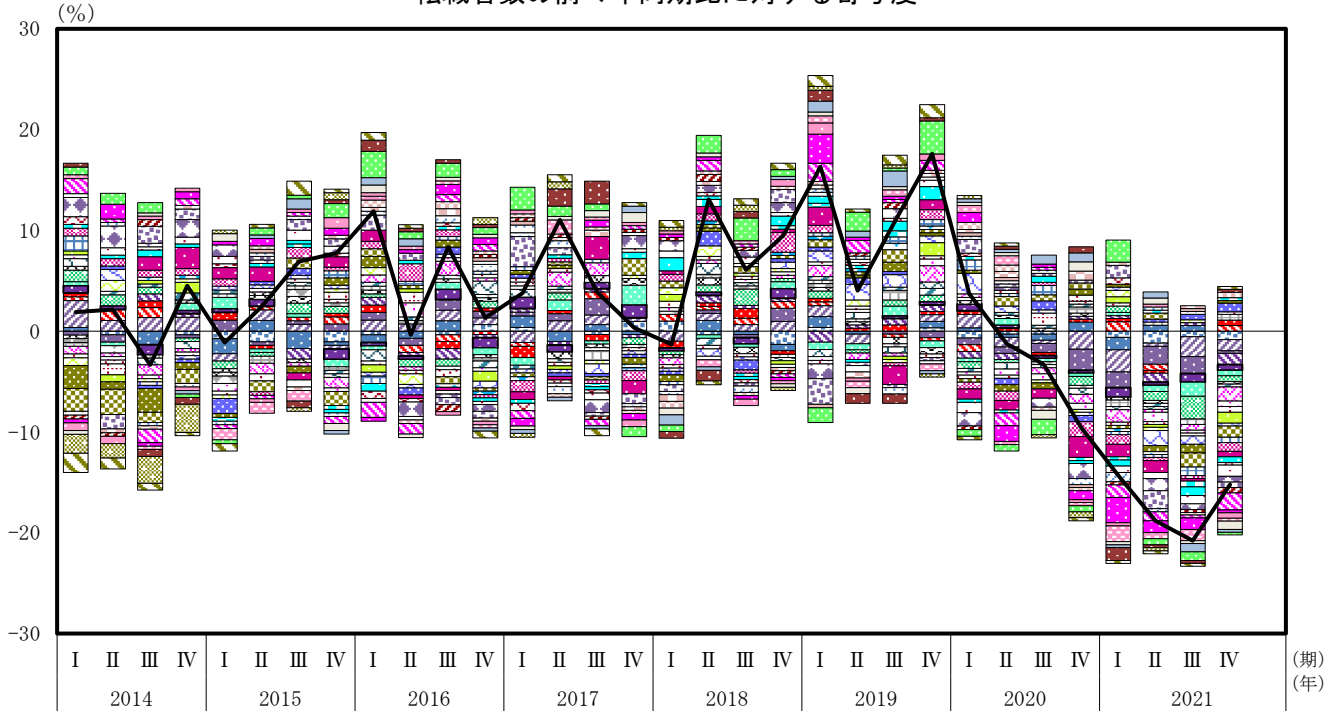
半期以降においては、転職者（他産業間移動）の方が、人数規模としては大きい状況にあり、「産業特殊的人的資本」の蓄積とその損失の影響も重要な論点であることが示唆される。

さらに、図表 34 右上図では、「転職者（同産業間移動）」と「転職者（他産業間移動）」の動向を前々年同期差で整理しており、前述と同様であるが、2021 年の第Ⅲ四半期から第Ⅳ四半期に掛けて、同産業間移動は減少が続いている一方で、他産業間移動は持ち直しの動きがみられる。

次に、図表 34 下図では、産業別の特徴を掴むために、2021 年第Ⅳ四半期の一時点ではあるものの、同産業間移動・他産業間移動別にみた原数値を整理している。これによれば、「男性×製造業」や「女性×医療、福祉」では、他産業間移動よりも同産業間移動の方が多くなっており、熟練した技能・知識が重要な産業だと思われることから、人的資本を損失しないように同産業間移動の方がスタンダードになっている可能性が示唆される。他方、「女性×サービス業(他に分類されないもの)」「女性×学術研究, 専門・技術サービス業」「女性×製造業」「女性×宿泊業, 飲食サービス業」「男性×運輸業, 郵便業」「男性×サービス業(他に分類されないもの)」などでは、同産業間移動よりも他産業間移動の方が多くなっている。推察の範囲だが、パート・アルバイトなどの非正規雇用労働者が多い業種も含まれることから、産業特殊的人的資本を積み上げ、それを損失するといったリスクが比較的に少ないのかもしれない。さらに、同産業間移動と他産業間移動を合算した数値でみると、「女性×医療, 福祉」「女性×卸売業, 小売業」「男性×卸売業, 小売業」「男性×製造業」などにおいて、転職者の規模が大きくなっている。

続いて、転職者数の前々年同期比を性別・産業ごと労働移動の特徴（同産業間・他産業間）別に寄与度分解した（図表 35）。コロナ禍以前としての 2019 年第Ⅳ四半期と直近 2021 年第Ⅳ四半期を比較することで、寄与度の変化分をみると、「女性×医療, 福祉×同産業間移動」が▲3.5%pt と最も低下しており、次いで「男性×宿泊業, 飲食サービス業×同産業間移動（▲3.0%pt）」「女性×宿泊業, 飲食サービス業×同産業間移動（▲2.6%pt）」「男性×教育, 学習支援業×同産業間移動（▲2.4%pt）」「女性×情報通信業×他産業間移動（▲1.9%pt）」「女性×製造業×同産業間移動（▲1.8%pt）」「女性×運輸業, 郵便業×他産業間移動（▲1.8%pt）」「男性×運輸業, 郵便業×同産業間移動（▲1.8%pt）」「男性×製造業×同産業間移動（▲1.8%pt）」などとなっている。また、2021 年第Ⅲ四半期と直近 2021 年第Ⅳ四半期を比較することで、持ち直しの動きが生じている転職者の属性をみると、「男性×卸売業, 小売業×他業間移動」が+1.6%pt と最も上昇しており、次いで「男性×製造業×他産業間移動（+1.4%pt）」「男性×不動産業, 物品賃貸×他産業間移動（+1.1%pt）」「男性×サービス業(他に分類されないもの)×同産業間移動（+1.1%pt）」「女性×情報通信業×同産業間移動（+0.8%pt）」「女性×学術研究, 専門・技術サービス業×他産業間移動（+0.8%pt）」「女性×宿泊業, 飲食サービス業×他産業間移動（+0.8%pt）」「女性×生活関連サービス業, 娯楽業×他産業間移動（+0.8%pt）」などとなっている。

図表 35 性別・産業ごとの労働移動の特徴（同産業間・他産業間）別でみた
 転職者数の前々年同期比に対する寄与度



- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| 男性×建設業×同産業間 | 男性×建設業×他産業間 |
| 男性×製造業×同産業間 | 男性×製造業×他産業間 |
| 男性×情報通信業×同産業間 | 男性×情報通信業×他産業間 |
| 男性×運輸業、郵便業×同産業間 | 男性×運輸業、郵便業×他産業間 |
| 男性×卸売業、小売業×同産業間 | 男性×卸売業、小売業×他産業間 |
| 男性×金融業、保険業×同産業間 | 男性×金融業、保険業×他産業間 |
| 男性×不動産業、物品賃貸業×同産業間 | 男性×不動産業、物品賃貸業×他産業間 |
| 男性×学術研究、専門・技術サービス業×同産業間 | 男性×学術研究、専門・技術サービス業×他産業間 |
| 男性×宿泊業、飲食サービス業×同産業間 | 男性×宿泊業、飲食サービス業×他産業間 |
| 男性×生活関連サービス業、娯楽業×同産業間 | 男性×生活関連サービス業、娯楽業×他産業間 |
| 男性×教育、学習支援業×同産業間 | 男性×教育、学習支援業×他産業間 |
| 男性×医療、福祉×同産業間 | 男性×医療、福祉×他産業間 |
| 男性×サービス業（他に分類されないもの）×同産業間 | 男性×サービス業（他に分類されないもの）×他産業間 |
| 女性×建設業×同産業間 | 女性×建設業×他産業間 |
| 女性×製造業×同産業間 | 女性×製造業×他産業間 |
| 女性×情報通信業×同産業間 | 女性×情報通信業×他産業間 |
| 女性×運輸業、郵便業×同産業間 | 女性×運輸業、郵便業×他産業間 |
| 女性×卸売業、小売業×同産業間 | 女性×卸売業、小売業×他産業間 |
| 女性×金融業、保険業×同産業間 | 女性×金融業、保険業×他産業間 |
| 女性×不動産業、物品賃貸業×同産業間 | 女性×不動産業、物品賃貸業×他産業間 |
| 女性×学術研究、専門・技術サービス業×同産業間 | 女性×学術研究、専門・技術サービス業×他産業間 |
| 女性×宿泊業、飲食サービス業×同産業間 | 女性×宿泊業、飲食サービス業×他産業間 |
| 女性×生活関連サービス業、娯楽業×同産業間 | 女性×生活関連サービス業、娯楽業×他産業間 |
| 女性×教育、学習支援業×同産業間 | 女性×教育、学習支援業×他産業間 |
| 女性×医療、福祉×同産業間 | 女性×医療、福祉×他産業間 |
| 女性×サービス業（他に分類されないもの）×同産業間 | 女性×サービス業（他に分類されないもの）×他産業間 |
| — 転職者の前々年同期比 | |

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」

（注1）データ制約上、日本標準産業大分類ベースで算出した結果であることに留意が必要。転職後の現産業と転職前の前産業が同一である場合を「同産業間移動」とし、転職後の現産業と転職前の前産業が異なる場合を「他産業間移動」として算出した。

（注2）「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」「公務（他に分類されるものを除く）」は割愛している。

（注3）転職者は、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。

（注4）2020年国勢調査結果を基準とする推計人口への切替え前の数値であることに留意が必要。

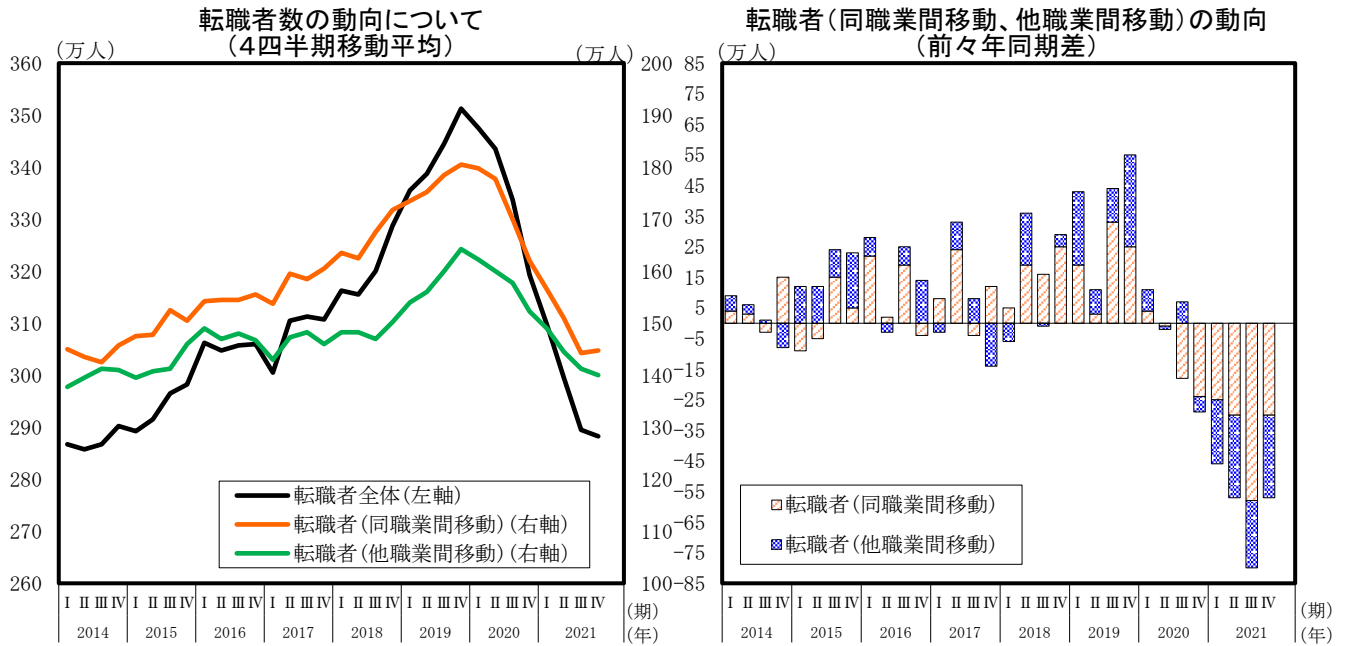
上記前者の比較において、コロナ禍に大きく減少した転職者の特徴をみると、対人サービス関連産業を中心として、コロナ禍において厳しさがみられる業種が挙げられている。最も大きく減少している医療、福祉では、院内や施設などにコロナを持ち込む懸念があるため、採用活動を控える動きがあったものとみられ、業種の特徴でもある同産業間移動が減少したものと考えられる。また、比較的的同産業間移動の減少が多く、コロナ禍において業界全体として事業活動が停滞した業種が多かったことを示している可能性がある。他方、上記後者の比較において、足下で持ち直しの動きが生じている転職者の特徴をみると、2021年9月末に緊急事態宣言が解除され、徐々に事業活動が戻っていたとみられる卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業や、半導体の供給制約による影響はあるものの、労働需要は持ち直している製造業、前述の賃金分析においても好調であった不動産業、物品賃貸業などが挙げられている。さらに、特徴としては、他産業間移動が多いことが分かる。つまり、一部では比較的に好調な業種へ他産業から人が流れ始めた可能性も示唆される。

2022年に入ってから、オミクロン株の影響もあり、社会経済活動が再び鈍化した。今後、社会経済活動のレベルが引き上がっていけば、比較的に好調な業種へ移動しようと、産業転換を伴う転職が活発化する可能性も考えられる。その際には、「産業特殊的人的資本」の蓄積とその損失の影響についても、重要な論点であることが示唆される。

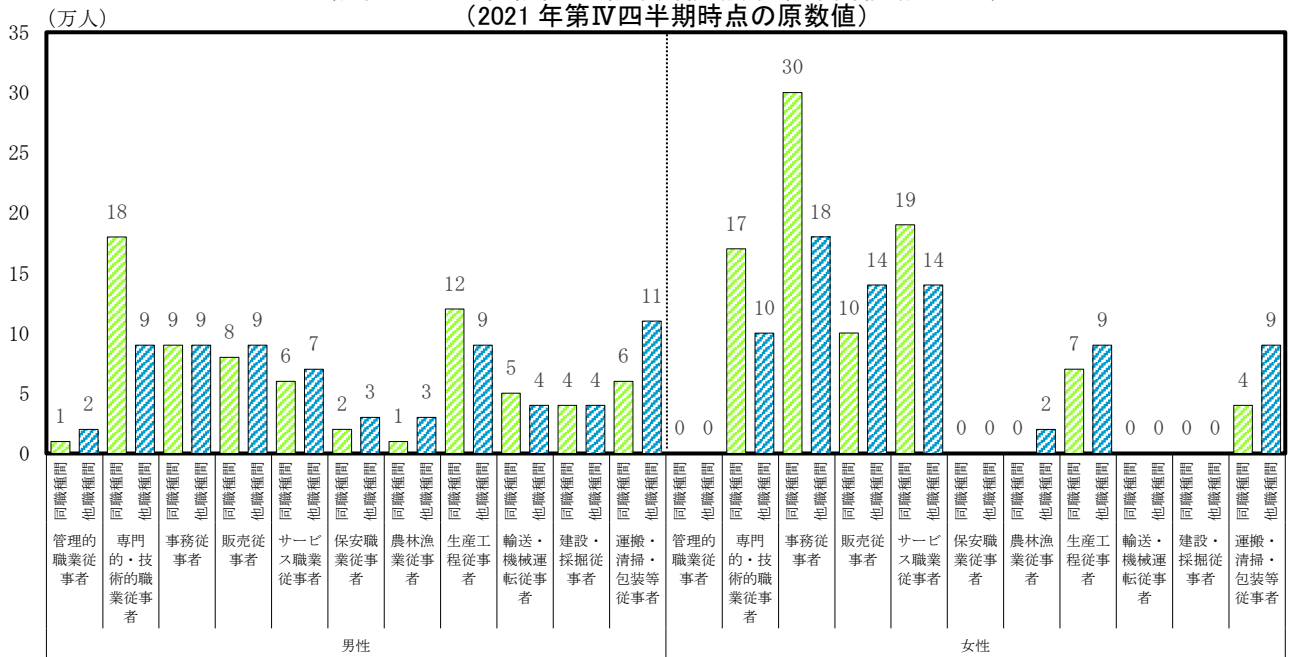
続いて、図表36により、転職者について職業に着目した労働移動の特徴を考察する。図表36左上図は、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を活用しており、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、「転職者全体」「転職者（同職業間移動）」「転職者（他職業間移動）」の動向をみると、分析期間である2014年第I四半期以降からコロナ禍以前までは、いずれの値も趨勢的に増加傾向にあった一方で、コロナ禍に入った後、労働需要も減退した中で、いずれの値も大きく減少している。ただし、同職業間移動については、2021年の第III四半期から第IV四半期に掛けて持ち直しの動きがみられる。つまり、前述の産業では他産業間移動に持ち直しの動きがみられたことから、双方の動きをあわせて解釈すると、他産業に同職業で転職する動きが持ち直しているとみられる。

なお、ここでの転職者は雇用形態計となっていることに留意が必要だが、転職者（同職業間移動）と転職者（他職業間移動）の水準を比較すると、分析期間である2014年第I四半期以降においては、転職者（同職業間移動）の方が人数規模としては大きい状況にある。ただし、コロナ禍における減少の度合いは、転職者（他職業間移動）よりも転職者（同職業間移動）の方が大きく、直近2021年第IV四半期では、おおむね同水準となっている。こうした動きを踏まえると、「職種特殊的人的資本」の損失の影響についても、重要な論点であることが示唆される。

図表 36 転職者の労働移動の特徴（同職業間・他職業間）について



職業別にみた転職者(同職業間移動、他職業間移動)の人数 (2021年第四四半期時点の原数値)



(記載職業は転職後の現職)

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注1) データ制約上、日本標準職業大分類ベースで算出した結果であることに留意が必要。転職後の現職業と転職前の前職業が同一である場合を「同職業間移動」とし、転職後の現職業と転職前の前職業が異なる場合を「他職業間移動」として算出した。左上図は、個別職業で算出した結果の総計となっており、また、不詳も存在すると思われるため、「同職業間移動」と「他職業間移動」を合算しても転職者全体の数値とは合致しない。

(注2) 左上図では、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を示している。

(注3) 転職者は、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。

(注4) 2020年国勢調査結果を基準とする推計人口への切替え前の数値であることに留意が必要。

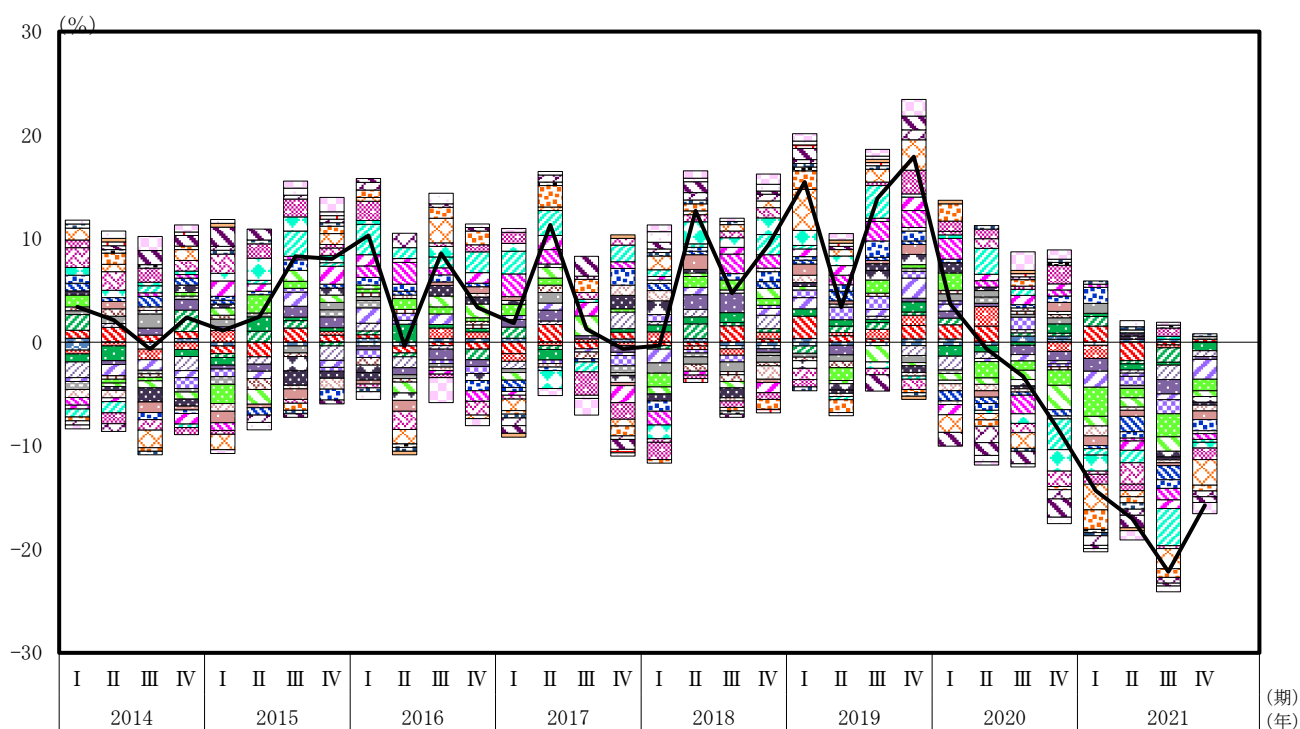
さらに、図表 36 右上図では、「転職者（同職業間移動）」と「転職者（他職業間移動）」の動向を前々年同期差で整理しており、前述と同様であるが、2021 年の第Ⅲ四半期から第Ⅳ四半期に掛けて、他職業間移動は減少が続いている一方で、同職業間移動は持ち直しの動きがみられる。

次に、図表 36 下図では、職業別の特徴を掴むために、2021 年第Ⅳ四半期の一時点ではあるものの、同職業間移動・他職業間移動別にみた原数値を整理している。これによれば、「女性×事務従事者」「男性×専門的・技術的職業従事者」「女性×専門的・技術的職業従事者」「女性×サービス職業従事者」「男性×生産工程従事者」では、他職業間移動よりも同職業間移動の方が多くなっている。データの制約もあり、日本標準職業大分類での動きとなるため、推察の範囲ではあるが、熟練した技能・知識が重要な職業や、その職業で働くことへの志向が強い職業が挙げられている可能性が考えられる。いずれにせよ、人的資本を損失しないように同職業間移動の方がスタンダードになっている可能性が示唆される。他方、「男性×運搬・清掃・包装等従事者」「女性×運搬・清掃・包装等従事者」「女性×販売従事者」「男性×農林漁業従事者」などでは、同職業間移動よりも他職業間移動の方が多くなっている。推察の範囲だが、パート・アルバイトなどの非正規雇用労働者が多い職業も含まれ、また、定型作業が相対的に多い特徴を有する職業であると思われるため、他職業からの参入がしやすい可能性が考えられる。さらに、同職業間移動と他職業間移動を合算した数値でみると、「女性×事務従事者」「女性×サービス職業従事者」「男性×専門的・技術的職業従事者」「女性×専門的・技術的職業従事者」「女性×販売従事者」「男性×生産工程従事者」「女性×生産工程従事者」「男性×運搬・清掃・包装等従事者」「女性×運搬・清掃・包装等従事者」などにおいて、転職者の規模が大きくなっている。

続いて、転職者数の前々年同期比を性別・職業ごとの労働移動の特徴（同職業間・他職業間）別に寄与度分解した（図表 37）。コロナ禍以前としての 2019 年第Ⅳ四半期と直近 2021 年第Ⅳ四半期を比較することで、寄与度の変化分をみると、「女性×サービス職業従事者×同職業間移動」が▲5.4%pt と最も低下しており、次いで「男性×サービス職業従事者×同職業間移動（▲3.9%pt）」「女性×販売従事者×他職業間移動（▲3.4%pt）」「女性×運搬・清掃・包装等従事者×他職業間移動（▲2.7%pt）」「女性×専門的・技術的職業従事者×同職業間移動（▲2.1%pt）」「男性×運搬・清掃・包装等従事者×他職業間移動（▲2.1%pt）」「女性×生産工程従事者×他職業間移動（▲1.9%pt）」「男性×事務従事者×他職業間移動（▲1.8%pt）」「男性×建設・採掘従事者×他職業間移動（▲1.8%pt）」などとなっている。

なお、人数規模の大きな「女性×事務従事者」では、同職業間・他職業間ともに、2021 年第Ⅲ四半期までは、転職者数の前々年同期比に対するマイナス寄与が大きかったが、2021 年第Ⅲ四半期から直近 2021 年第Ⅳ四半期に掛けて、同職業間を中心にマイナス寄与が大きく縮小しているため、上記には結果として挙げていないものの、コロナ禍において減

図表 37 性別・職業ごとの労働移動の特徴（同職業間・他職業間）別でみた
転職者の前々年同期比に対する寄与度



男性×管理的職業従事者×同職種間	男性×管理的職業従事者×他職種間
男性×専門的・技術的職業従事者×同職種間	男性×専門的・技術的職業従事者×他職種間
男性×事務従事者×同職種間	男性×事務従事者×他職種間
男性×販売従事者×同職種間	男性×販売従事者×他職種間
男性×サービス職業従事者×同職種間	男性×サービス職業従事者×他職種間
男性×保安職業従事者×同職種間	男性×保安職業従事者×他職種間
男性×農林漁業従事者×同職種間	男性×農林漁業従事者×他職種間
男性×生産工程従事者×同職種間	男性×生産工程従事者×他職種間
男性×輸送・機械運転従事者×同職種間	男性×輸送・機械運転従事者×他職種間
男性×建設・採掘従事者×同職種間	男性×建設・採掘従事者×他職種間
男性×運搬・清掃・包装等従事者×同職種間	男性×運搬・清掃・包装等従事者×他職種間
女性×管理的職業従事者×同職種間	女性×管理的職業従事者×他職種間
女性×専門的・技術的職業従事者×同職種間	女性×専門的・技術的職業従事者×他職種間
女性×事務従事者×同職種間	女性×事務従事者×他職種間
女性×販売従事者×同職種間	女性×販売従事者×他職種間
女性×サービス職業従事者×同職種間	女性×サービス職業従事者×他職種間
女性×保安職業従事者×同職種間	女性×保安職業従事者×他職種間
女性×農林漁業従事者×同職種間	女性×農林漁業従事者×他職種間
女性×生産工程従事者×同職種間	女性×生産工程従事者×他職種間
女性×輸送・機械運転従事者×同職種間	女性×輸送・機械運転従事者×他職種間
女性×建設・採掘従事者×同職種間	女性×建設・採掘従事者×他職種間
女性×運搬・清掃・包装等従事者×同職種間	女性×運搬・清掃・包装等従事者×他職種間
— 転職者の前々年同期比	

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」

(注1) データ制約上、日本標準職業大分類ベースで算出した結果であることに留意が必要。転職後の現職業と転職前の前職業が同一である場合を「同職業間移動」とし、転職後の現職業と転職前の前職業が異なる場合を「他職業間移動」として算出した。左上図は、個別職業で算出した結果の総計となっており、また、不詳も存在すると思われるため、「同職業間移動」と「他職業間移動」を合算しても転職者全体の数値とは合致しない。

(注2) 転職者は、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。

(注3) 2020年国勢調査結果を基準とする推計人口への切替え前の数値であることに留意が必要。

少が大きかったことには留意が必要である。

さらに、2021年第Ⅲ四半期と直近2021年第Ⅳ四半期を比較することで、持ち直しの動きが生じている転職者の属性をみると、「女性×事務従事者×同職業間移動」が+3.3%ptと最も上昇しており、次いで「男性×事務従事者×同職業間移動(+1.4%pt)」「男性×運搬・清掃・包装等従事者×同職業間移動(+1.4%pt)」「男性×サービス職業従事者×他職業間移動(+1.4%pt)」「男性×生産工程従事者×同職業間移動(+1.1%pt)」「男性×販売従事者×他職業間移動(+1.1%pt)」などとなっている。

なお、持ち直しの動きが生じている転職者の属性をみたが、足下でもマイナス寄与が拡大している傾向にある属性は、「男性×サービス職業従事者×同職業間移動」「女性×サービス職業従事者×同職業間移動」である。つまり、コロナ禍において、男女ともにサービス職業従事者が同職業間で転職する機会の減少が続いており、直近の動きとして男性では他職業から販売従事者への転職が増加しているため、サービス職業従事者から販売従事者に職業転換した可能性も示唆されるが、女性では主に同職業間で転職する機会が増加しているため、業界が停滞する中で、転職活動自体を控えている可能性が考えられる。

最後に、「転職などの労働移動と賃金」に関するここまでの分析を整理し、コロナ禍の動きに関する考察をまとめる。ただし、本稿では、データの制約上、日本標準産業大分類や日本標準職業大分類をベースとして算出した結果であることに留意が必要である。つまり、大分類でも把握できるような大きなキャリアチェンジは捉えているものの、より小規模の分類でみれば、産業転換や職業転換がより多く生じている可能性が大いに想定される。その意味で、今後の議論につなげるために、おおまかな概況を捉えたものとして解釈していただきたい。もう1点加えると、ここまで分析してきた転職者は、データ制約上、雇用形態計となっており、マクロの状況を捉えるメリットはあるものの、正規雇用労働者と非正規雇用労働者で異なる面もあることが想定されるため、解釈には一定の留意が必要である。

●2014年以降及びコロナ禍におけるマクロの動向を時系列的にみると、

- ① 2014年以降からコロナ禍までは、転職者数は、同産業間移動・他産業間移動・同職業間移動・他職業間移動ともに増加傾向にあった。また、転職者の人数規模は、同産業間移動<他産業間移動、他職業間移動<同職業間移動となっており、他産業に同職業で転職する動きが多かったと類推される。
- ② その後、コロナ禍に入って労働需要が大きく減退した中で、上記4つの移動のいずれも大きく減少した。特に4四半期移動平均で2019年第Ⅳ四半期と2021年第Ⅳ四半期を比較すると、同産業間移動と同職業間移動が大きく減少した。
- ③ 2022年以降は、オミクロン株の影響が生じていたことに留意が必要であるが、2021年9月末に緊急事態宣言が解除された後、2021年第Ⅲ四半期から2021年第Ⅳ四半期に掛けて、他産業間移動と同職業間移動では、転職者数に持ち直しの動きがみられる。つまり、他産業に同職業で転職する動きが増加しているとみられる。

● コロナ禍における②と③について、転職者の前々年同期比に対する寄与度の変化によって、ミクロの特徴を整理すると、

④ ②においては、産業に着目すると、「女性×医療, 福祉×同産業間移動」が最も減少しており、次いで「男性×宿泊業, 飲食サービス業×同産業間移動」「女性×宿泊業, 飲食サービス業×同産業間移動」「男性×教育, 学習支援業×同産業間移動」「女性×情報通信業×他産業間移動」「女性×製造業×同産業間移動」「女性×運輸業, 郵便業×他産業間移動」「男性×運輸業, 郵便業×同産業間移動」「男性×製造業×同産業間移動」などの減少幅が大きい。

職業に着目すると、「女性×サービス職業従事者×同職業間移動」が最も減少しており、次いで「男性×サービス職業従事者×同職業間移動」「女性×販売従事者×他職業間移動」「女性×運搬・清掃・包装等従事者×他職業間移動」「女性×専門的・技術的職業従事者×同職業間移動」「男性×運搬・清掃・包装等従事者×他職業間移動」「女性×生産工程従事者×他職業間移動」「男性×事務従事者×他職業間移動」「男性×建設・採掘従事者×他職業間移動」などの減少幅が大きい。

上記を解釈すると、サービス職業従事者には、介護サービス職業従事者や保健・医療サービス従事者(看護助手等)も含まれるため、減少幅が最も大きい医療, 福祉では、従来から同産業間移動が多い特徴もあいまって、こういった職業において同職業間移動が減少したものと考えられる。背景としては、高齢者も多い院内や施設などにコロナを持ち込む懸念があるため、採用活動を控える動きがあったものとみられる。さらに、サービス職業従事者には、飲食物調理従事者や接客・給仕職業従事者も含まれるため、宿泊業, 飲食サービス業では、こういった職業において同職業間移動が減少したものと考えられる。同業は、従来から同産業間移動が多い訳ではなく、女性はむしろやや他産業間移動が多いことを踏まえると、同産業間移動及び同職業間移動が大きく減少した背景としては、コロナ禍におけるショックが業界全体の事業経営を停滞させる大きな影響を及ぼしたことが考えられる。その他、専門的・技術的職業従事者は情報処理・通信技術者や Web デザイナーも含むため、「女性×情報通信業×他産業間移動」に「女性×専門的・技術的職業従事者×同職業間移動」を対応させて考えると、他産業から情報通信業に専門的・技術的職業従事者というキャリアをそのまま生かして転職する女性が減少している可能性が示唆された。また、「女性×製造業×同産業間移動」に「女性×生産工程従事者×他職業間移動」を対応させて考えると、製造業の範囲で他職業から生産工程従事者に転職する女性が減少している可能性が示唆された。生産工程従事者には、食料品関係の生産工程も含まれることから、飲食店などからの需要が減退した影響かもしれない。

いずれにせよ、大分類の範囲では分からない点も多いが、医療, 福祉や宿泊業, 飲食サービス業における同産業間移動の転職者の減少、また、そこに従事するサービス職

業従事者の同職業間移動の転職者の減少とみられる動きは、コロナ禍における特徴の1つを大まかに捉えていると考えられるだろう。

- ⑤ ③においては、産業に着目すると、「男性×卸売業, 小売業×他業間移動」が最も増加しており、次いで「男性×製造業×他産業間移動」「男性×不動産業, 物品賃貸×他産業間移動」「男性×サービス業（他に分類されないもの）×同産業間移動」「女性×情報通信業×同産業間移動」「女性×学術研究, 専門・技術サービス業×他産業間移動」「女性×宿泊業, 飲食サービス業×他産業間移動」「女性×生活関連サービス業, 娯楽業×他産業間移動」などで増加幅が大きい。

職業に着目すると、「女性×事務従事者×同職業間移動」が最も増加しており、次いで「男性×事務従事者×同職業間移動」「男性×運搬・清掃・包装等従事者×同職業間移動」「男性×サービス職業従事者×他職業間移動」「男性×生産工程従事者×同職業間移動」「男性×販売従事者×他職業間移動」などで増加幅が大きい。

上記を解釈すると、男性については、「男性×卸売業, 小売業×他業間移動」と「男性×販売従事者×他職業間移動」、「男性×製造業×他産業間移動」と「男性×生産工程従事者×同職業間移動」、「男性×不動産業, 物品賃貸×他産業間移動」と「男性×サービス職業従事者⁴²×他職業間移動」、「男性×サービス業（他に分類されないもの）⁴³×同産業間移動」と「男性×運搬・清掃・包装等従事者×同職業間移動」が関連しているとみられ、その他に事務従事者の増加はどの産業と関連しているかは明確ではない。特に、「男性×卸売業, 小売業×他業間移動」と「男性×販売従事者×他職業間移動」の関係性は、卸売業, 小売業における販売従事者に他産業から職業転換する形で転職する男性が増加していると解釈できる。推察の範囲だが、この間に「男性×サービス職業従事者×同職業間移動」の転職者の減少が続いており、2021年9月末に緊急事態宣言が解除され、社会経済活動のレベルが引き上がった中で、それまで時短営業などの影響を受けてきた飲食店などの接客・給仕職業従事者などのアルバイトが、時短営業などの影響を相対的に受けにくい小売業などの販売従事者に転職したことを示している可能性もある。戸田（2022）では、2021年10月から2021年11月に掛けて、特に男性の15～24歳の完全失業率が1.7%ptと大きく上昇し、6.6%と2021年1月ぶりの高水準となったことを踏まえ、2021年9月末に全国の緊急事態宣言が解除され、それに伴う社会経済活動のレベルの高まりに伴って、男子学生を中心とし、新たなアルバイト先を探すために非労働力人口から労働市場へ参入する動きが生じ、完全失業者の増加によって完全失業率が上昇した可能性を考察している。その中で、15～24歳における男子学生を中心としたアルバイトが増加しており、非労働力人口から完全失業者を経ずにアルバイトとして採用され、就労を開始した2人以上世帯に属する学生

⁴² サービス職業従事者には、居住施設・ビル等管理人や、物品賃貸人・物品一時預り人が含まれる。

⁴³ サービス業（他に分類されないもの）には、ビルの清掃などのビルメンテナンス業が含まれる。

が一部にいたとみられるが、完全失業者を経てアルバイトとして採用され、就労を開始した単身世帯の男子学生が主だとみられることを指摘している。つまり、過去1年間の期間においてアルバイトを辞め、完全失業者として新たなアルバイトを探しており、2021年9月末以後に新たなアルバイトに就いた場合には、ここでの転職者に該当することとなる。すなわち、アルバイト学生の一部では、比較的的好調な業種へ他産業から人が流れ始めた可能性も示唆される。その他、半導体の供給制約による影響はあるものの、労働需要は持ち直している製造業や、前述の賃金分析においても好調であった不動産業、物品賃貸業などが挙げられている。

さらに、女性については、「女性×情報通信業×同産業間移動」「女性×学術研究, 専門・技術サービス業×他産業間移動」「女性×宿泊業, 飲食サービス業×他産業間移動」「女性×生活関連サービス業, 娯楽業×他産業間移動」と「女性×事務従事者×同職業間移動」が関連しているとみられる。この間、「女性×サービス職業従事者×同職業間移動」の転職者の減少が続いており、上記の対人サービス関連産業において、直接のサービスの担い手となる転職者が増えている訳ではなく、事務を担う転職者が幅広い業種で増えている可能性が示唆された。

いずれにせよ、大分類の範囲では分からない点も多いものの、マクロの動向としては他産業に同職業で転職する動きが、寄与度の大きさからみれば、男性を中心に増加しており、業種としては、卸売業, 小売業、製造業、不動産業, 物品賃貸へ他産業からの転職者が増加している。同職業間転職の源泉は、事務従事者や生産工程従事者である可能性が考えられる。また女性では、業種としては、学術研究, 専門・技術サービス業、宿泊業, 飲食サービス業、生活関連サービス業, 娯楽業へ他産業からの転職者が増加している。同職業間転職の源泉は、事務従事者である可能性が考えられる。

2022年に入ってから、オミクロン株の影響もあり、社会経済活動が再び鈍化した。今後、社会経済活動のレベルが引き上がっていけば、比較的的好調な業種へ移動しようとして、産業転換を伴う転職が活発化する可能性も考えられる。他方、その場合でも、足下の動向を踏まえれば、同職業間転職を希望する者が増加する可能性も見込まれる。このため、上記のような「職種特殊的人的資本」の蓄積やその損失の回避に向けた支援に加え、「産業特殊的人的資本」の損失によってマイナスの影響が生じるのかどうか、重要な論点であると考えられる。特に、コロナ禍においては、「産業特殊的人的資本」の損失によって賃金の減少が生じる可能性を示唆する研究もあり、この点からも慎重な議論が必要であろう。

4.7 その他の論点について

最後に、本稿では論じることのできなかつた賃金の上方硬直性に関連するその他の論点について、若干触れておきたい。本稿で論じてきた賃金は、基本的には国単位の「平均賃金」の動向であり、労働者の様々な属性の差異によって生じる合理的な範囲での賃金の差は、ウェイト効果として「平均賃金」を押し下げる可能性がある。一例だが、2019年の一般労働者全体の平均賃金⁴⁴が約40.4万円である一方で、専門的・技術的分野（特定技能を除く）で働く一般労働者の外国人労働者は約35.8万円となっており、若干ではあるが、専門的・技術的分野（特定技能を除く）で働く一般労働者の外国人労働者の増加は「平均賃金」を押し下げることになる。しかしながら、こういった差は、学歴・年齢・勤続年数、役職、勤め先の産業・職業・企業規模などの差異によって生じている面もあり、こういったウェイト効果に影響されないように細かく属性をコントロールして考察していくことが肝要である。他方、経済学においては、生じている差がどのような要因によってもたらされているか検証する先行研究も多く蓄積されており、その中で、ライフステージの様々な変化によって構造的に生じやすい差の縮小に向けて対応すべき点もある。こういった不合理な差の是正は、個人の賃金を引き上げて、ウェイト効果を縮小させることで、「平均賃金」を上昇させる可能性もある。経済学における先行研究は、差の構造を紐解く研究が主流と思われ、その是正が「平均賃金」を上昇させる効果に着目したものがあるのかは、現時点で筆者の知見が及ぶものではないが、本稿では論じることのできなかつた論点として挙げておきたい。また、これに関連して、最低賃金の引上げによる賃金分布の底上げといったことも論点の1つであると思われる。

また、近藤(2017)では、人手不足なのに賃金が上がらない背景の1つとして、最も雇用成長率の高い医療、福祉において、診療報酬や介護報酬といった公定価格によってサービス提供の価格が設定され、価格メカニズムが働かない構造になっていることを挙げている。つまり、介護であれば、利用者が増加し、人手不足が深刻化しても、それに応じて介護報酬が上がる訳ではないため、賃金を上げられないといったことである。政府としても、介護報酬における介護職員処遇改善加算等による支援に取り組んでいるが、労働需給の逼迫度と賃金の連動性が弱いといった面では、賃金の上方硬直性の背景の1つと考えられる。

さらに、賃金の上方硬直性は、労働生産性をめぐる諸課題にも関連が深い。本稿においても、賃金と労働生産性が乖離するいくつかの考え方を紹介したが、それでも、賃金を向上させていくためには、労働生産性の向上が重要な要素であることに異論はないだろう。我が国では、生産性運動の中核組織として日本生産性本部が1955年に設立され、「生産性三原則」が掲げられてきた。具体的には、①雇用の維持・拡大（生産性の向上は、究極において雇を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立

⁴⁴ 厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を活用し、2019年調査の「きまって支給する現金給与額」と2020年調査の「年間賞与その他特別給与額」を12か月で除して合算した値。

って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする)、②労使の協力と協議(生産性向上のための具体的な方式については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする)、③成果の公正な分配(生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする)である。つまり、②から③への流れの中で、分配の源泉である労働投入を通じて稼ぐ力に、どのような課題があるかは、賃金の上方硬直性にも関連のある多岐にわたる重要な論点である。日本生産性本部の「2020年 生産性白書」においては、イノベーションの促進、人材への投資、働き方改革、企業の新陳代謝などを通じた課題が挙げられている。特に、能力開発、自己啓発、学びなおしの機会といった人的資本に直接的な影響を与える施策は、本稿におけるこれまでの議論からも明らかなように、個人の生産性の向上を通じて、賃金にも大きな影響を与えるものである。

他方、労働生産性が向上しても、それに相当する賃金の伸びが弱いのではないかと聞いたことを耳にすることも多い。この点については、本稿においてここまで議論してきた賃金の上方硬直性の論点が、本来ならば生じている労働生産性の向上分の効果を押し下げてしまっている面もあるかもしれない(例えば、労働生産性の向上分の賃金増加分が、別途構造問題への対応として講じられる定年退職年齢の延長などによる賃金プロファイルのフラット化によって抑制されている等)。しかし、ここでは、別の角度からの留意点にも少し触れておきたい。労働生産性は、いわゆるマンアワーベースであれば、GDPなどの付加価値額/労働投入量(就業者×総実労働時間)で算出される。つまり、労働生産性の向上といった場合、分子と分母の変動のバランスによるが、基本的には付加価値額の増加又は労働投入量の減少が影響することとなる。そのうえで、本稿では、一般労働者とパート労働者の総実労働時間が、働き方改革などの影響もあり、近年減少していることを確認した。仮に、大きな付加価値を生まない不必要な長時間労働時間が是正されたとすれば、分子である付加価値額は一定程度減少する⁴⁵が、分母である労働投入量のそれを上回る減少によって、労働生産性は向上する可能性がある。この場合、賃金を「賃金総額」と「時間当たり賃金」のどちらで捉えるか留意が必要だろうと考えられる。つまり、労働生産性の向上が「総実労働時間の減少」によってもたらされている場合、所定外給与への影響を中心に「賃金総額」は減少していくことが考えられる。一方、大きな付加価値を生まない不必要な長時間労働時間が是正されたとすれば、「総実労働時間の減少」が「賃金総額の減少」に勝って、「時間当たり賃金」は増加していくと考えられる。本稿においても、一般労働者・パート労働者ともに、2013年以降の景気回復局面において、「時間当たり賃金」は増加してきている

⁴⁵ 単純な生産量の変動だけでなく、上官・DEVARO・大湾が、以下リンク先のコラムで指摘するように、労働時間の減少によって、疲労から回復し、エネルギーと集中力を高めて仕事に臨むことで、付加価値の増加を生み出す効果も期待されることに留意が必要。
https://www.rieti.go.jp/jp/columns/a01_0667.html

ことを確認している。また、新古典派経済学では、競争的な労働市場においては、限界生産性と賃金が一致するという基本的命題があるが、この賃金についても実質値の「時間当たり賃金」が想定されている。他方、労働投入量に変動がない中で、能力開発などの成果が発現し、労働生産性の向上が「付加価値額の増加」によってもたらされた場合、「時間当たり賃金」だけでなく、「賃金総額」も増加していくことが期待されるだろう。つまり、労働生産性と賃金の間の連動性を考える場合には、「労働生産性の変動の仕方(分子・分母の動き)」を考慮しながら、賃金を「賃金総額」と「時間当たり賃金」のどちらで考えるか」といったことに留意しながら、議論することが肝要だと思われる。

その他の論点として、労働者の心理状態と労働生産性・賃金との関係を研究する分野もある。近年では、ワーク・エンゲイジメントが注目されている。ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態として定義される。つまり、ワーク・エンゲイジメントが高い人は、仕事に誇りとやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て、いきいきとしている状態にある。本稿では、Gary S. Beckerの人的資本論を紹介したが、ワーク・エンゲイジメントという概念は、「心理的資本(個人の資源)」によって特徴づけられる概念と捉えられる。厚生労働省(2019)「令和元年版 労働経済の分析—人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について—」では、労働政策研究・研修機構(JILPT)の「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査」などを活用して、ワーク・エンゲイジメントの向上が、労働生産性と健康増進を同時に向上させることのできる可能性を示した。さらに、久米・鶴・佐野・安井(2021)では、経済産業研究所(RIETI)が2019年に実施した「全世代的な教育・訓練と認知・非認知能力に関するインターネット調査」の個票データを活用し、ワーク・エンゲイジメントが時間当たり賃金に統計的に有意にプラスの影響を与えることなどを確認したうえで、ワーク・エンゲイジメントの先行要因を実証的に分析しており、その結果を踏まえ、正社員の自律的で多様な働き方を実現するためには、ワーク・エンゲイジメントの向上につながるような仕事機会の提供、職場の雰囲気醸成、個人や仕事の資源を考慮した人事施策が求められることを指摘している。つまり、賃金の上方硬直性を解消していくに当たって、経営状況を勘案すると、コストを要する人的資本投資が難しい場合もあると思われるが、労使で協力しながら「心理的資本の向上」に資するような業務遂行上の工夫を進めていくことで、賃金・生産性と従業員の健康増進の双方を実現していくことができることも重要な論点⁴⁶であると考えられる。

⁴⁶ 厚生労働省(2019)では、働く方の健康増進には、ワーク・エンゲイジメントを高める観点が重要であることが示唆されるが、ワーク・エンゲイジメントとワーク・ライフ・バランスの間には正の相関が確認され、状況によってはワーク・ライフ・バランスな状態に陥りやすい傾向にある。したがって、企業は、ワーク・ライフ・バランスな労働者を称えるような職場環境を見直す等、働き方をめぐる企業風土の在り方についても検討していく必要があるとしていることに留意が必要。

5. まとめ

本稿では、コロナ禍と中長期における賃金の動向を多角的に分析するとともに、賃金の上方硬直性に係る論点を整理してきた。

我が国では、「人手不足にもかかわらず、賃金が上がっていないのではないか」といった疑問が、昨今の大きな関心事項の1つとなっている⁴⁷。今般のコロナ禍においては、業種による差異も大きいですが、全規模・全産業としては、過去の景気後退局面でみられた人員過剰感の発生及びその高まりがみられず、人員不足感のある範疇にとどまり、2020年12月調査以降には、人員不足感は再度高まってきている。新型コロナウイルス感染症に関する今後の行方は予断を許さないものの、アフターコロナを見据えた際には、人手不足が再度深刻化し、労働需給が逼迫化していく蓋然性が高いと見込まれる中で、賃金をめぐる状況や賃金の上方硬直性に係る論点について共通認識を図るための材料を整理し、今後の政策の議論に資することが本稿の目的である。

本稿では、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けて、コロナ禍と中長期における動向を考察してきた。経済学では、賃金自体の分析に当たっては、賃金総額を総実労働時間で除した「時間当たり賃金」を活用することが多い一方で、「賃金総額」についても労働者の実感に近いといった特筆すべき利点があることから、本稿では双方を分析してきた。

また、一般労働者・パート労働者計の平均賃金においては、相対的に賃金水準が低いパート労働者の構成比の上昇が、平均賃金を押し下げる効果が生じてしまい、賃金の動向の実態が捉えにくい。このため、一般労働者とパート労働者の各々について、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けて、コロナ禍と中長期における動向を考察してきた。

本稿における分析の結果、コロナ禍の動きは、2022年前後を境に様相が異なっているとみられる。

2021年12月以前のコロナ禍では、2020年4月に緊急事態宣言が発令された後、コロナの新規感染者数の動向などに伴う対応によって、社会経済活動のレベルが大きく変動した。

こうした中で、全産業の動向をみると、一般労働者の「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加したが、2021年度に入ると特別給与(賞与)などの影響によって減少し、その後、横ばい圏内で推移した。また、パート労働者の「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加し、2021年度に入ると一時的に減少したが、その後は再び増加した。他方、一般労働者・パート労働者ともに、「総実労働時間」が2020年5月に大きく減少し、その後は持ち直しの動きが続いたが、2021年末時点においても前々年より低い水準となっており、「賃金総額」を押し下げている面が強い状況にあった。このため、2021年末までの

⁴⁷ 玄田有史編(2017)『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』や、最近では2022年3月7日の日経ビジネス (No. 2131) において「漂流する賃上げ なぜ給料は上がらない」といった特集があった。

数か月の動向をみると、一般労働者の「賃金総額」は減少し、パート労働者の「賃金総額」はおおむね横ばい圏内で推移していたと評価できる。

また、コロナ禍における産業別の「賃金総額」は、「K字型の動向」となっており、「時間当たり賃金」の増加が「賃金総額」を押し上げ、純粋に賃金が上がっていると評価できる産業があった一方で、「時間当たり賃金」「総実労働時間」とともに減少し、両面から「賃金総額」を押し下げ、厳しい状況が続いていた業種もあった。

他方、2022年1月以降のコロナ禍では、オミクロン株の影響などによって、社会経済活動のレベルが抑制されたものの、ワクチン接種が進展した中で、アフターコロナに向けて人手不足感が高まっており、さらには、建設業や医療、福祉などにおいて賃上げに向けた施策支援も講じられている。

こうした中で、全産業の動向をみると、一般労働者・パート労働者ともに「総実労働時間」はおおむね横ばい圏内で推移している中で、「時間当たり賃金」が増加している。このため、2022年3月までの数か月の動向をみると、一般労働者の「賃金総額」は増加し、パート労働者の「賃金総額」はおおむね横ばい圏内で推移していると評価できる。

また、コロナ禍における産業別の「賃金総額」は、引き続き「K字型の動向」となっているものの、持ち直しの動きが広がっているとみられる。特に、一般労働者の「賃金総額」では、建設業、情報通信業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）において、おおむね横ばい圏内での推移や減少していた状況から、持ち直しの動きに転じる動きがみられる。

本稿執筆時点においては、添乗員同行のパッケージツアーに限定されるが、6月10日から訪日外国人観光客の受入れが再開された。また、東京都では、都内の観光需要早期回復を目的とし、都民の都内旅行に対して定額支援を行う事業（「もっと Tokyo」）を実施している。このように、アフターコロナに向けて社会経済活動のレベルを引き上げていく機運が醸成されてきている中で、人手不足感の高まりに伴う労働需給の逼迫化や賃上げに向けた施策支援等によって「賃金総額」が増加していくことが期待されるが、今後の賃金動向の分析に当たっては、以下のような視点が重要だと考える。

- ① ウクライナ・ロシア問題による世界情勢の悪化や、円安方向への急激な為替変動によって、エネルギーコストや原材料費が高騰しており、消費者物価の上昇に伴い実質的な購買力が低下すること（実質賃金の減少）が懸念され、引き続き注視が必要である。
- ② 一般労働者・パート労働者ともに、多くの産業において、総実労働時間はコロナ禍以前の水準にまで戻っていない。コロナ禍での経験を踏まえ、アフターコロナにおいて企業の事業活動の在り方が変化し、労働者の働き方にも影響する可能性がある中で、今後、総実労働時間は、コロナ禍以前の水準に戻っていくのか、又は、減少した水準で構造的

な変化として維持されていくのか、「賃金総額」への影響といった観点からも引き続き注視が必要である。

なお、仮に総実労働時間が減少した水準で構造的な変化として維持され、「賃金総額」を押し下げる場合であっても、ワーク・ライフ・バランスを選好する者は、働く際の well-being を向上させる可能性があることに留意が必要である。

③ 2022年2月以降の労働力調査では、非労働力人口や完全失業者数が減少し、雇用者数が増加傾向にある。毎月勤労統計調査では、一般労働者・パート労働者計の実質賃金の変化分に対し、パート労働者の構成比はプラス寄与（相対的に賃金水準の低いパート労働者の減少による平均値の押し上げ）が続いているが、足下において、新たに雇用された者（転職も含む。）の産業・職業・雇用形態などの特性がコロナ禍以前からどのように変化し、賃金の動向に影響を与えているのか、引き続き分析・注視が必要である。

④ パート労働者については、労働需給の逼迫化等により時間当たり賃金が増加した場合、収入を一定の金額に抑えるために、総実労働時間を減少させることで調整しようとする動きが生じ、「賃金総額」の増加として現れにくい面があることに留意が必要である。

さらに、中期的な賃金動向、特に2013年以降の景気回復局面に着目すると、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けた場合、一般労働者・パート労働者ともに、「総実労働時間」が減少していた中で、「時間当たり賃金」が増加し、「賃金総額」を押し上げてきた⁴⁸。

しかしながら、「時間当たり賃金」の増加については、パート労働者は、過去と比較すると、相対的に高い増加率であった一方で、一般労働者は、1990年代後半と比較すると、抑制的な賃金の上がり方であったと評価でき、賃金に上方硬直性（上がりにくさ）が生じていると考えられる。

このため、本稿では、賃金の上方硬直性に関連する論点として、以下に力点を置いて、先行研究から得られる知見のポイントを整理するとともに、活用できる公表データの範囲で、当該知見に資するような足下の状況を分析し、いくつかのインプリケーションをまとめた。

⁴⁸ 2013年以降の実質賃金を評価する際には、消費税率の引上げやデフレ脱却による経済成長への道筋をつけるといった施策要因があったことを勘案する必要があり、特に前者は消費に対する税であることから、消費税率の引上げ分に対応した純粋な物価上昇分に対して、労働者側がそれに応じた賃金引上げを要求する理屈は想定されない中で、負担する必要がある税分が物価上昇を通じて賃金の購買力の低下として現われているといった解釈もできるだろう。ただし、毎月勤労統計調査における賃金が、本来は税などを差し引く前の賃金であるにもかかわらず、消費税率の引上げ分（個人が税負担する必要がある分）が物価上昇を通じて賃金の購買力の低下として現われてしまっており、この分を差し引いて評価する必要があり、実質賃金の総額もやや上がっていたと評価できると考える。

- ①賃金プロファイルのフラット化
- ②名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性
- ③企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等）
- ④「WLB施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）」
- ⑤「労働組合と賃金」
- ⑥「転職などの労働移動と賃金」

詳細は、各パートを参照して頂きたいが、以下ではポイントのみをまとめる。

- ① 近年においても、大企業・中小企業ともに賃金プロファイルのフラット化が進んでおり、その背景の1つとして、定年延長によって高齢者の活躍の場を増やすといった施策が挙げられる。Lazear が提唱する賃金の考え方では、定年退職時には入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致する。このため、定年延長に対して、既に壮年期・定年退職に差し掛かる時期の労働者は、若年期に「預託金」として企業に支払い、現在「後払い金」として受け取っている上乗せ分を抑制しながら対応していると考えられる。また、若年期の労働者は「預託金」が将来を見据えて増額されていると考えられる。結果として、延長後の定年退職時においても、入社後に得た賃金総額が、労働者が生んできた付加価値総額に一致するといった関係性を堅持しようとするため、若年期も含めて賃金プロファイルのフラット化が生じる。つまり、定年退職年齢の延長は、労働者の生涯に得られる「賃金総額」には影響を及ぼさないものの、各年齢で得られる「平均賃金」を減少させ、加齢に伴う「賃金上昇分」を抑制しているものと考えられる。

特に、既に壮年期・定年退職に差し掛かる時期の労働者は、賃金プロファイルのフラット化によって抑制された賃金額であっても、転職の結果、労働市場によって得られる期待賃金額よりも高い場合には、受け入れた方が有利となる。つまり、自社のみで評価され、他社では評価されない企業特殊的人的資本が多く積まれている労働者の多い上記の年齢層では、容易に転職といった選択肢を採らず、賃金が抑制されても受け入れるため、賃金の上方硬直性にもつながっているとみられる。

こうした論点は、定年延長によって高齢者の活躍の場を増やすといった施策の是非を問うものではなく、賃金に影響を及ぼす構造があることを理解することが重要であり、総じてみれば、高齢期において働く際の well-being をどのように向上させていくといった視点が重要だと思われる。

- ② 我が国では、景気後退局面であっても、名目賃金に下方硬直性（下がりにくさ）が生じることが確認されている。名目賃金の下方硬直性は、企業が賃金を引き上げることに躊躇を生み、賃金の上方硬直性（上がりにくさ）にもつながっていると考えられている。

さらに、過去の景気後退局面において賃金を十分に下げられなかった経験だけでなく、景気回復局面においても、期待成長率の低下や不確実性の増大等、将来の賃金引下げリスクが上方硬直性を強めるように作用するメカニズムも指摘されている。

コロナ禍において経済・雇用情勢の先行きは不透明感が高まるが多かったものの、アフターコロナでは、期待成長率を底上げするような施策によって、将来の賃金引下げリスクを懸念する企業マインドを改善させていくことが、賃金の上方硬直性を弱めることにつながることを期待される。

- ③ 企業は、資本や労働力を活用して財・サービスの生産・提供を行い、得た企業収益の一部を労働者に賃金などの形で分配している。こうした中で、企業を取り巻く環境変化は、企業収益の労働者への分配にも影響を与える。具体的に、「グローバル化の進展」や「外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響」による影響は、2002年から2007年までの景気回復局面においては、労働分配率を低下させ、賃金を抑制してきたことが多く指摘されてきた。他方、近年の研究では、当該影響は、労働分配率に対して、明確な影響を与えていないという結果もみられる。「外国法人等」の株式保有比率は、1970年度から2007年度までは上昇傾向にあったものの、近年ではおおむね横ばい圏内で推移しているため、労働分配率や賃金に与える影響も生じていないのかもしれないが、世界経済の動向を踏まえながら、引き続き注視が必要な論点だと考えられる。

また、AIなどのデジタル技術が進展する中で、技術導入の価格の低下に伴って、産業ロボットなどの省力化投資の促進が進めば、雇用を代替・補完するといった議論もあるが、人手不足感・労働需要を減退させ、賃金に影響を与える可能もある。さらに、経済・雇用情勢の先行きに、不確実性や不透明感が増大すれば、企業は内部留保（利益剰余金）の蓄積を優先する可能性もある。

企業を取り巻く環境変化が、企業収益の労働分配にも影響を与え、賃金の上方硬直性の要因になり得ることを認識しておくが重要であろう。

- ④ 柔軟な働き方や短時間勤務など、労働者にとって魅力的な労働条件を提供している企業では、そうではない企業に比べて、より低い賃金で労働者を集めることができるはずであり、こうした考え方は、補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）と呼ばれ、その存在が多くの実証研究で確認されている。近年、我が国では働き方改革が推進される中で、魅力的な雇用管理制度や働き方が導入されているが、補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）で考えた場合、賃金面では負の賃金プレミアムを生じさせる可能性もある。先行研究は海外の事例も含まれ、近年の日本においても同様に成立するのかは、慎重に判断されるべきであるが、仮に成立するとすれば、賃金の増加を抑制している側面があるとみられる。

しかし、これをもって、働き方改革の推進を否定すべきでないことは、いうまでもない。重要なのは、賃金の増加を抑制している構造要因として理解することであり、賃金よりも魅力的な雇用管理制度や働き方に対する効用が高い労働者が選択した結果だということである。つまり、賃金が抑制されていても、総じてみれば、働く際の well-being は向上しているものと考えられる。

本稿は、賃金を分析ターゲットにしているが、近年、女性・高齢者などの多様な人材の労働参加が進んだ中で、働く際の well-being に関連する価値観の多様化も進んでいる。多くの労働者にとって賃金は重要な指標であるが、補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）は、賃金が上がらないことを直ちに問題視するのではなく、表裏一体のものとして、雇用管理や働き方の改善が推進されている可能性があることを示唆しており、賃金のみではなく、労働者の働く際の well-being を総合的に捉えていくことが重要である。

- ⑤ 我が国において、労働組合への所属が賃金を引き上げる効果は、過去に確認されなかった時期もあるが、2000年代・2010年代のデータからは、統計的に有意なものとして確認されている。また、労働組合への所属が賃金分布に与える影響として、賃金分布の下層に属する労働者の底上げにつながっている可能性が示唆されている。さらに、労働組合は生産性にも明瞭な正の効果があり、賃金への効果の大きさと比較しても、企業収益に対して負の影響は生じさせないことも指摘されている。

我が国における賃上げの具体的なメカニズムとしては「春闘」がある。1955年に起源のある「春闘」の機能は、①出来るだけ多くの産業別労働組合が同時期に集結、②パターンセッターである労働組合が賃上げを獲得、③さらに他産業組合や中小企業などに賃上げを波及させていく、といった構図であった。他方、近年は2つの課題がある。1点目は、長年の課題でもあるが、労働組合員数と推定組織率の伸び悩みであり、2006年以降、雇用者数全体の増加を勘案すると、労働組合員にならない人が、実質的にはやや増加している。2点目は、「パターンセッターの不在」が指摘されている。本稿では、定量データによって団体交渉の個別分散化が生じている様子を確認したうえで、それが我々に何をもたらしているのか考察した。

1つの可能性は、労働組合が、産業といった個社よりも大規模である従業員の労働供給の独占を失うことで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）を弱め、さらには他社の妥結状況の情報も得られないことから賃上げの波及効果も生じ得ず、結果として、全体の賃上げが抑制されるのかもしれない。もう1つの可能性は、団体交渉の個別分散化が、パターンセッターへの依存からの脱却を促し、それぞれの労使間の真の対話を促進することで、必要な賃金引上げが促進される可能性も期待できる。

本稿では、1人当たり平均賃金改定率に関する労働者分布の時系列的な変化を考察す

ることで、解釈には一定の留意が必要だと思われるが、後者の可能性が示唆された。

賃金の上方硬直性を解消していくためには、春闘の機能に変化が生じている可能性はあるものの、その機会を捉まえて、労使が対話を促進していくことで、生産性と賃金を向上させる好循環を実現していくことが、引き続き重要である。

- ⑥ 本稿では、Gary S. Becker の人的資本論が「企業特殊的人的資本」と「一般的人的資本」に峻別する考え方を紹介したが、「転職などの労働移動と賃金」を考察する際には、この二分法では不十分である。すなわち、特定の産業のみで通用し他の産業に転職してしまっただけは全く通用しない「産業特殊的人的資本」と、特定の職種のみで通用し他の職種に転職してしまっただけは全く通用しない「職種特殊的人的資本」といった概念が重要となる。

基本的に、転職後の賃金との関係でみれば、転職などの労働移動によって、それまで蓄積してきた人的資本を如何に損失させないかが重要な要素となる。

先行研究では、職種特殊的人的資本の蓄積よりも企業特殊的人的資本の蓄積の方が、賃金（時間当たり賃金率）を上昇させる効果が高い。こうした状況下においては、経年的に企業特殊的人的資本を蓄積してきた年齢層（特に高齢層）は転職を選択しにくい。仮に転職した場合には、他社で評価されない企業特殊的人的資本の特性のため、転職後の賃金が減少しやすい。また、他産業間移動や他職業間移動、あるいは両方を伴うような大きなキャリアチェンジは、蓄積してきた人的資本を損失し、転職後の賃金は減少しやすいことも確認されている。

一方、転職といった行動をとる際には、次の職にも引き継ぐことのできるポータビリティがあるものとして、特に「職種特殊的人的資本」の重要性が注目される。先行研究では、「職種特殊的人的資本」によって、同一の職業に転換した場合には、相対的に賃金の低下幅が小さいことが指摘されており、断定できる段階ではないものの、賃金増加が期待できる研究結果もあった。

加えて、転職の際の入職経路が賃金に与える影響といった論点が存在する。選択できる入職経路は、各々が異なる役割を担っており、転職に当たって、ある入職経路を活用した方が良いといった議論ではなく、そのメカニズムの背景にある情報仲介機能といったものをどのように向上させていくのが、重要な視座となる。そして、転職による賃金減少の発生を抑制するといった観点からは、情報仲介機能においても、職種特殊的人的資本などを引き継ぐことのできる支援のあり方が問われていくと考える。

そのうえで、転職者について、2014年以降及びコロナ禍におけるマクロの動向を時系列的にみると、算出方法の関係で一定の幅をもった解釈が必要であるが、以下のとおりである。

- 2014年以降からコロナ禍までは、転職者数は、同産業間移動・他産業間移動・同職業間移動・他職業間移動ともに増加傾向にあった。また、転職者の人数規模は、同産業間移動<他産業間移動、他職業間移動<同職業間移動となっており、他産業に同職業で転職する動きが多かったと類推される。
- その後、コロナ禍に入って労働需要が大きく減退した中で、上記4つの移動のいずれも大きく減少した。特に4四半期移動平均で2019年第Ⅳ四半期と2021年第Ⅳ四半期を比較すると、同産業間移動と同職業間移動が大きく減少した。
- 2021年9月末に緊急事態宣言が解除された後、2021年第Ⅲ四半期から2021年第Ⅳ四半期に掛けて、他産業間移動と同職業間移動では、転職者数に持ち直しの動きがみられる。つまり、他産業に同職業で転職する動きが増加している。

2022年以降、オミクロン株の影響が生じていることに留意が必要であるが、今後、社会経済活動のレベルが引き上がっていけば、比較的为好調な業種へ移動しようと、産業転換を伴う転職が活発化する可能性も考えられる。他方、その場合でも、足下の動向を踏まえれば、同職業間転職を希望する者が増加する可能性も見込まれる。このため、上記のような「職種特殊的人的資本」の蓄積やその損失の回避に向けた支援に加え、「産業特殊的人的資本」の損失によってマイナスの影響が生じるのかどうか、重要な論点であると考えられる。特に、コロナ禍においては、「産業特殊的人的資本」の損失によって賃金の減少が生じる可能性を示唆する研究もあり、この点からも慎重な議論が必要である。

最後に、本稿では論じることのできなかつた賃金の上方硬直性に関連するその他の論点としては、格差縮小による平均賃金への影響、医療、福祉における労働需給の逼迫と賃金の連動性の弱さ、労働生産性をめぐる諸課題がある。また、ワーク・エンゲイジメントや心理的資本の向上に資するような業務遂行上の工夫を推進することでも、賃金・生産性と従業員の健康増進の双方を実現していくが可能であることを補足した。

いずれにせよ、賃金の上方硬直性に係る論点は多岐にわたり、「複合的な要因」だと考えられるため、今後とも先行研究の知見をいかした丁寧な議論が肝要だと思われる。

＜参考文献＞

- 赤羽亮・中村二郎(2008)「企業別パネルデータによる賃金・勤続プロファイルの実証分析」『日本労働研究雑誌』No. 580, 44-60 頁.
- 阿部正浩(1996)「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」『三田商学研究』第 39 巻第 1 号, 125-139 頁.
- 阿部正浩・Jess DIAMOND(2017)「労働分配率の低下と企業財務」『経済分析』第 195 号, 9-33 頁.
- 荒井一博(1992)「賃金プロファイル論の再検討」『一橋論叢』第 107 号, 799-817 頁.
- 井川静恵(2004)「制度改定による賃金構造の変化企業内人事マイクロデータによるパネル分析」『日本労働研究雑誌』No. 534, 54-64 頁.
- 茨木秀行・井上裕介・有馬基之・中野貴比呂(2007)「企業の賃金決定行動の変化とその背景」『日本労働研究雑誌』No. 560, 31-40 頁.
- 上野有子(2021)「わが国の 60 代労働者の就業変化と労働市場への影響」『日本労働研究雑誌』No. 734, 43-51 頁.
- 大湾秀雄・佐藤香織(2017)「日本的人事の変容と内部労働市場」川口大司編『日本の労働市場—経済学者の視点』, 有斐閣.
- 荻野登(2015)「春闘六〇年の軌跡—高度成長、バブル、デフレを経た変容と今日的意義」『Business Labor Trend』2015 年 6 月号 22-29 頁.
- (2020)「企業業績と賃金決定—賞与・一時金の変遷を中心に」『日本労働研究雑誌』No. 723, 42-57 頁.
- 尾崎達哉・玄田有史(2019)「賃金上昇が抑制されるメカニズム」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, No. 19-j-6.
- 小野 浩(2020)「社会・経済の環境変化が賃金に与える影響について—高齢化, グローバル化, 技術革新によるストレステスト」『日本労働研究雑誌』No. 723, 1-18 頁.
- 何 芳(2022)「地域移動の移動パターンと賃金」JILPT Discussion Paper 22-09.
- 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」RIETI Discussion Paper Series 11-J-026.
- 川口大司・神林龍・金榮慤・権赫旭・清水谷諭・深尾京司・牧野達治・横山泉(2007)「年功賃金は生産性と乖離しているか—工業統計調査・賃金構造基本調査個票データによる実証分析—」『経済研究』58 巻 1 号, 61-90 頁.
- 川口大司・原ひろみ(2007)「日本の労働組合は役に立っているのか?—組合効果の計測—」JILPT Discussion Paper 07-02.
- 川本卓司・篠崎公昭(2009)「賃金はなぜ上がらなかったのか?—2002~07 年の景気拡大期における大企業人件費の抑制要因に関する考察—」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, No. 09-j-5.
- 神林龍(2011)「日本における名目賃金の硬直性(1993-2006)—擬似パネルデータを用いた接近—」『経済研究』62 巻 4 号, 301-317 頁.
- 岸智子(1998)「ホワイトカラーの転職と外部経験」『経済研究』Vol. 49, No. 1, 27-34 頁.
- 久谷與四郎(2010)「春闘」の意味と役割, 今後の課題」『日本労働研究雑誌』No. 597, 84-87 頁.
- (2019)「労働組合は春闘においてどのように関わっているか」『日本労働研究雑誌』No. 710, 28-41 頁.
- 久米功一・鶴光太郎・佐野晋平・安井健悟(2021)「正社員のワーク・エンゲイジメント」RIETI Discussion Paper Series 13-J-045.

- 黒田祥子・山本勲(2006)『デフレ下の賃金変動 名目賃金の下方硬直性と金融政策』, 東京大学出版.
- (2013)「ワークライフバランスに対する賃金プレミアムの検証」RIETI Discussion Paper Series 21-J-004.
- 玄田有史編(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.
- 小池和男(2005・1999・1991)『仕事の経済学』(第3版、第2版、第1版), 東洋経済新報社.
- 厚生労働省(2019)『令和元年版 労働経済の分析—人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について—』
- 河野敏鑑・齊藤有希子(2016)「企業内, 企業間の賃金格差の時系列変化—健康保険組合データを用いた分析」『日本労働研究雑誌』No. 670, 43-59 頁.
- 小島健司(1979)「Ⅲ 国民春闘の諸課題 —国民春闘と賃金闘争—」『社会政策叢書』1 巻, 39-67 頁.
- 児玉俊洋・樋口美雄・阿部正浩・松浦寿幸・砂田充(2004)「入職経路が転職成果にもたらす効果」RIETI Discussion Paper Series04-J-035.
- 小松恭子(2022)「転職行動の男女差: 転職前後のタスク距離と賃金変化に着目して」JILPT Discussion Paper 22-05.
- 近藤絢子(2017)「人手不足なのに賃金が上がらない三つの理由」玄田有史編(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, 1-15 頁.
- 佐藤一磨(2017)「女性の賃金上昇には同じ企業で働くことが重要なのか, それとも同じ職種で働くことが重要なのか」『社会保障研究』Vol. 2 No. 2・3, 349-365 頁.
- 佐野陽子・小池和男・石田英夫編(1969)『賃金交渉の行動科学—賃金波及のしくみ—』, 東洋経済新報社.
- 島田晴雄(1977)『労働経済学のフロンティア』, 総合労働研究所.
- 周燕飛(2021)「コロナ禍が賃金に与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 729, 8-14 頁.
- 首藤若菜(2019)「労働組合は誰を代表しているのか?—産別統一闘争を手がかりにして」『日本労働研究雑誌』No. 710, 42-52 頁.
- 鈴木宏昌(2011)「EU 主要国における団体交渉と賃金決定—制度の持続性と変化」『日本労働研究雑誌』No. 611, 14-25 頁
- 清家篤・風神佐知子(2020)『労働経済』, 東洋経済新報社.
- 橘木俊詔・野田知彦(1993)「賃金, 労働条件と労働組合」橘木俊詔・連合総合生活開発研究所『労働組合の経済学』, 東洋経済新報社, 195-216 頁.
- 千葉利雄(1998)『戦後賃金運動—軌跡と展望—』, 日本労働研究機構.
- 蔡苙錫・守島基博(2002)「転職理由と経路, 転職結果」『日本労働研究雑誌』No. 506, 38-49 頁.
- 高橋康二(2021)「コロナ離職と収入低下」JILPT リサーチアイ 第 63 回.
- 高見具広・山本雄三(2022)「コロナ禍における所得変動と所得格差」JILPT Discussion Paper 22-03.
- 田上皓大(2022)「コロナショックの産業間多様性と企業が見出した活路—ポストコロナの経済社会の変革に向けて—」JILPT Discussion Paper 22-06.
- 都留康(1992)「春闘における産業間賃金波及効果の変化」『経済研究』43 巻 3 号, 214-224 頁.
- 都留康・阿部正浩・久保克行(2003)「日本企業の報酬構造—企業内人事データによる資格, 査定, 賃金の実証分析—」『経済研究』54 巻 3 号, 264-285 頁.
- 都留康・吉中孝・榎広之・徳田秀信(2009)「労働組合の賃金・発言効果と未組織労働者の組織化支持—〈失われた 10 年〉の前後比較—」『経済研究』60 巻 2 号, 140-155 頁.

- 戸田淳仁(2010)「職種経験はどれだけ重要になっているのかー職種特殊的人的資本の観点から」『日本労働研究雑誌』No. 594, 5-19 頁.
- 戸田卓宏(2021)「コロナ禍における非労働力人口の動向に係る特徴についてーリーマンショック前後・コロナ初期・夏以降の直近4ヶ月間の比較ー」労働政策研究・研修機構(JILPT)レポート.
- (2022)「コロナ禍における学生アルバイトをめぐる動向についてー月間就業時間の増加の一方で、減少後の水準にとどまるアルバイト総報酬ー」労働政策研究・研修機構(JILPT)レポート.
- 外館光則(2007)「労働組合と離職率」『日本労働研究雑誌』No. 568, 51-62 頁.
- (2009)「労働組合の経済効果ー研究成果と課題」『日本労働研究雑誌』No. 591, 15-24 頁.
- (2015)「労働組合の設立・解散の効果」『日本労働研究雑誌』No. 591, 54-67 頁.
- 中井雅之・戸田卓宏(2021)「新型コロナの感染拡大の影響を受け続けた雇用動向についてー長引くコロナの影響を受け、就業を希望しない非労働力人口が増加ー」労働政策研究・研修機構(JILPT)レポート.
- 中嶋哲夫・松繁寿和・梅崎修(2004)「賃金と査定に見られる成果主義導入の効果 企業内マイクロデータによる分析」『日本経済研究』第48号, 18-33 頁.
- 永沼早央梨・西岡慎一(2014)「わが国における賃金変動の背景:年功賃金と労働者の高齢化の影響」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, No. 14-j-9.
- 中村圭介・佐藤博樹・神谷拓平(1988)『労働組合は本当に役に立っているのか』, 総合労働研究所.
- 中村二郎(1984)「製造業における産業間賃金波及効果の検証」『三田学会雑誌』76(6), 153-157 頁.
- (2002)「転職支援システムとしての公的職業紹介機能」『日本労働研究雑誌』No. 506, 26-37 頁.
- 中村二郎・大橋勇雄(2002)「転職のメカニズムとその効果」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』, 東洋経済新報社.
- 長松奈美江(2020)「労働組合と賃金格差拡大ーRIF 回帰分析および要因分解法による検討ー」『社会学評論』2020年71巻3号, 394-410 頁.
- 西村 純(2002)「企業の賃金決定と労使関係に関する今後の研究課題に関する一考察ー自動車製造A社の事例研究を通じてー」JILPT Discussion Paper 22-08.
- 仁田道夫(2009)「企業別組合に何ができるかー歴史から学ぶ」『日本労働研究雑誌』No. 591, 4-14 頁.
- 仁田道夫・篠崎武久(2008)「労働組合の賃金効果の検証」谷岡一郎・仁田道夫・岩井紀子編『日本人の意識と行動』, 東京大学出版会, 121-134 頁.
- (2011)「JGSS データを用いた労働組合の賃金効果の異時点間比較」日本版総合的社会調査共同研究拠点 研究論文集[11] JGSS Research Series No. 8.
- 野崎華世(2011)「JGSS-2009 ライフコース調査を用いた職種経験と所得に関する分析」日本版総合的社会調査共同研究拠点 研究論文集[11] JGSS Research Series No. 8.
- 野田知彦(2005)「労働組合の効果ー賃金と雇用調整に対する効果の検討ー」中村圭介・連合総合生活研究所編,『衰退か再生か:労働組合活性化への道』, 勁草書房, 71-84 頁.
- 野田知彦・阿部正浩(2010)「労働分配率、賃金低下」樋口美雄編『労働市場と所得分配』, 慶應義塾大学出版会, 3-45 頁.

- 橋口三千代(2009)「両立支援策が賃金に与える影響」OSIPP Discussion Paper: DP-2009-J-003.
- 羽田翔・権赫旭・井尻直彦(2021)「日本における労働分配率の決定要因」RIETI Discussion Paper Series 21-J-006.
- 濱秋純哉・堀雅博・前田佐恵子・村田啓子(2011)「低成長と日本的雇用慣行一年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」『日本労働研究雑誌』No. 611, 26-37 頁.
- 樋口美雄(1990)「転職行動と賃金構造の経済合理的関係」『日本経済研究』No. 22, 57-79 頁.
 ———(2001)『雇用と失業の経済学』, 日本経済新聞社.
- 久本憲夫(2015)「日本の労使交渉・労使協議の仕組みの形成・変遷, そして課題」『日本労働研究雑誌』No. 661, 4-14 頁.
 ———(2019)「雇用類型と労働組合の現状」『日本労働研究雑誌』No. 710, 4-15 頁.
- 平田渉・丸山聡崇・嶺山友秀(2020)「賃金版フィリップス曲線のフラット化と名目賃金の下方硬直性:2010年代の経験」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, No. 20-j-3.
- 藤田博之(2011)「日本の労働組合—過去・現在・未来」『日本労働研究雑誌』No. 606, 79-89 頁.
- 松浦司(2017)「日本の中小企業における労働組合が雇用条件に与える影響」IERCU Discussion Paper NO. 289.
- 松浦司・江天瑤(2021)「労働組合が賃金に与える影響の日中比較」IERCU Discussion Paper NO. 354.
- 村松久良光(2000)「企業内キャリアと転職による賃金変化」『南山経済研究』第15巻第2号10月, 87-104 頁.
- 三谷直紀(2005)「90年代の賃金構造の変化と人口要因」『国民経済雑誌』第191巻, 第2号, 13-27 頁.
- 美濃口時次郎(1964)「労働組合賃金政策の効果」『一橋論叢』第51巻, 551-567 頁.
- 村田啓子・堀雅博(2019)「賃金プロファイルのフラット化と若年労働者の早期離職」RIETI Discussion Paper Series 19-J-028.
- 森川正之(2010)「雇用保障とワーク・ライフ・バランス—補償賃金格差の視点から—」RIETI Discussion Paper Series10-J-042.
 ———(2014)「労働組合と生産性」『サービス産業の生産性分析 ミクロデータによる実証』, 慶應義塾大学出版会, 201-220 頁.
 ———(2017)「労働力の質と生産性—賃金ギャップ—パートタイム労働者の賃金は生産性に見合っているか?—」RIETI Discussion Paper Series 17-J-008.
 ———(2019)「日本の賃金は上がっていない?」『統計』12月号, 15-20 頁.
 ———(2020)「柔軟な働き方は賃金をどう変化させるか」『日本労働研究雑誌』No. 723, 82-91 頁.
- 山田久(2019)「労働政策過程の変容と労働組合」『日本労働研究雑誌』No. 710, 16-27 頁.
- 山田亮・戸田淳仁・村上貴昭(2009)「なぜ賃金は抑制されたのか~前回景気回復期とバブル期の比較を中心に~」New ESRI Working Paper Series No.12.
- 山本勲(2019)「労働—技術失業の可能性」山本勲編『人工知能と経済』, 勁草書房.
- 山本勲・黒田祥子(2016)「過去の賃下げ経験は賃金の伸縮性を高めるのか:企業パネルデータを用いた検証」RIETI Discussion Paper Series 16-J-063.
- 勇上和史(2001)「転職時の技能評価—過去の実務経験と転職後の賃金—」猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『「転職」の経済学』第4章, 93-113 頁.
 ———(2005)「転職と賃金変化:失業者データによる実証分析」JILPT Discussion Paper 05-004.

- Bognanno, M. and Kambayashi, R. (2006) "Trends in Worker Displacement Penalties in Japan: 1991-2002," ESRI Discussion Paper Series No. 169.
- Brunello, G. (1992) "The Effect of Unions on Firm Performance in Japanese Manufacturing" *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.45, No.3, pp.471-487.
- Clark, R.L. and Ogawa, N. (1992) "The Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profiles in Japan" *Industrial and Labor Relations Review* 45: pp.258-266.
- Freeman, R. and Medoff, J. (1984) "What Do Unions Do ?" , New York :Basic Books, Ins. (島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』)
- Hara, H. and Kawaguchi, D. (2008) "The Union Wage Effect in Japan" *Industrial Relations : A Journal of Economy and Society*, 47(4): pp.569-590.
- Ikenaga, T. and Kambayashi, R. (2016) "Task Polarization in the Japanese Labor Market: Evidence of a Long-Term Trend" *Industrial Relations*, Vol. 55 (2) , pp.267-293.
- Gary S. Becker (1962) "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis" *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 70, pp.1-9.
- Hashimoto, M. and Raisian, J. (1985) "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States" *American Economic Review*, September 75(4), pp.721-735.
- Kalleberg, A. and Lincoln, J. (1988) "The Structure of Earnings Inequality in the United States and Japan" *American Journal of Sociology* Volume 94 Supplement, pp.121-153.
- Kimura, T. , Kurachi, Y. and Sugo, T. (2019) "Decreasing Wage Returns to Human Capital: Analysis of Wage and Job Experience Using Micro Data of Workers" *Bank of Japan Working Paper Series No.19-E-12*.
- Kodama, N. and Odaki, K. (2012) "A New Approach to Measuring the Gap between Marginal Productivity and Wages of Workers," *RIETI Discussion Paper Series*, 12-E-028.
- Lazear, Edward P. (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy* 87: pp.1261-1284.
- Mincer, J. and Higuchi, Y. (1988) "Wage Structures and Labor Turnover in the U.S. and in Japan" *Journal of Japanese and International Economics*, 2(2): pp.97-133.
- Neal, D. (1995) "Industry-Specific Human Capital: Evidence From Displaced Workers" *Journal of Labor Economics* 13, pp. 653-77.
- Okamoto, H. and Matsuura, T. (2020) "The Influence of Unions on Wages in Japan: Taking into Account Factors Related to Corporate Governance" , 中央大学経済研究所年報 第52号, pp.361-375.
- Ono, H. and Odaki, K. (2011) "Foreign Ownership, Human Capital, and the Structure of Wages in Japan" *International Journal of Human Resource Management* 22: pp.3036-3050.
- Shaw, K. (1984) "A Formulation of the Earnings Function Using the Concept of Occupational Investment" *Journal of Human Resources* 19, pp. 319-40.
- Shaw, K. (1987) "Occupational Change, Employer Change, and the Transferability of Skills" *Southern Economic Journal* 53, pp. 702-19.
- Tsuru, T. and Rebitzer, J. (1995) "The Limits of Enterprise Unionism: Prospects for Continuing Union Decline in Japan" *British Journal of Industrial Relationship* Volume 33, Issue 3, pp.459-492.

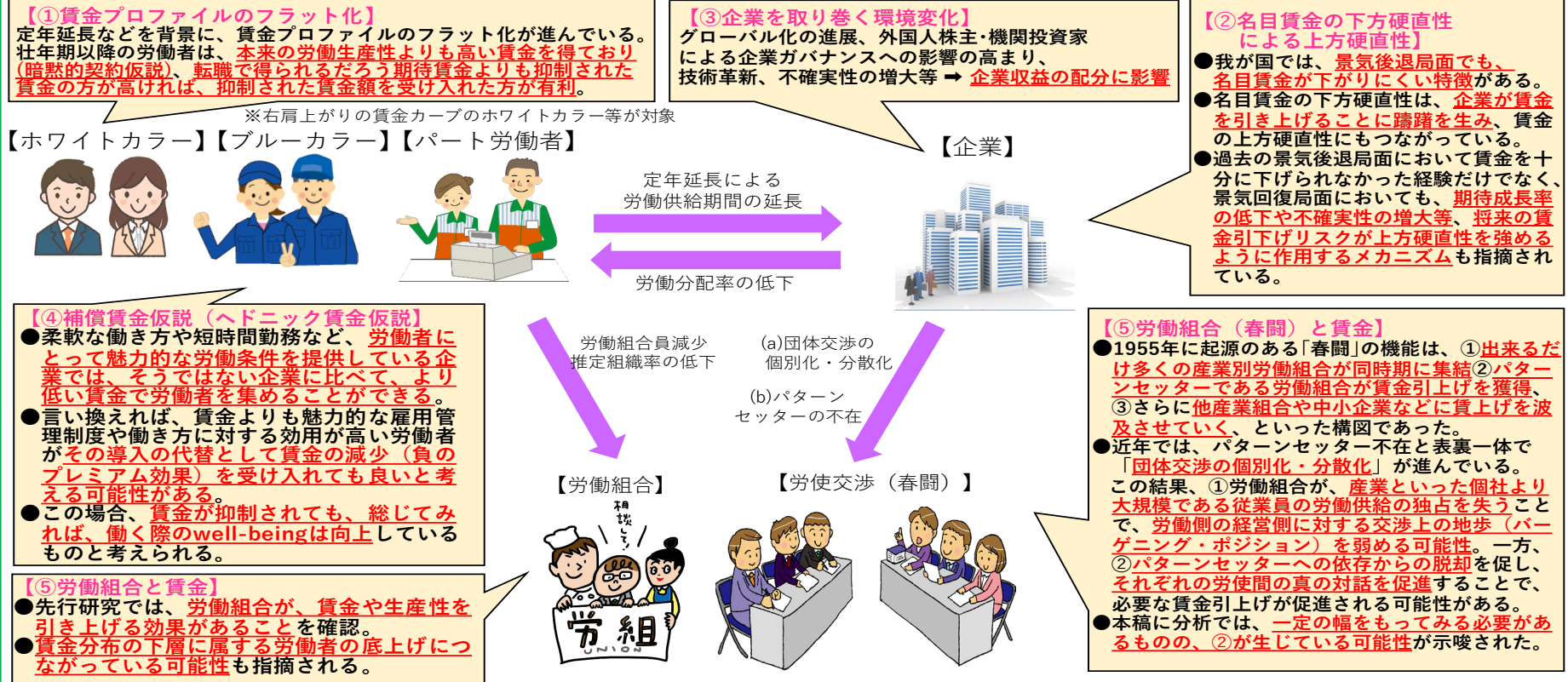
<参考資料>

本稿における賃金の上方硬直性に関する考察の視座（イメージ図）

<賃金分析への視点>

- 経済学では、賃金自体の分析に当たっては、賃金総額を総実労働時間で除した「時間当たり賃金」を活用することが多い一方で、「賃金総額」についても労働者の実感に近いといった特筆すべき利点がある。そのため、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に峻別し、双方を分析することが肝要。
- 一般労働者・パート労働者計の平均賃金においては、相対的に賃金水準が低いパート労働者の構成比の上昇が、平均賃金を押し下げる効果が生じてしまい、賃金の動向の実態が捉えにくい。そのため、一般労働者とパート労働者の各々に分けて分析することが肝要。

内部労働市場（企業・労働者・労働組合）



外部労働市場

- 賃上げ促進税制による支援
- 最低賃金の引上げによる底上げ支援
- 業務改善助成金による生産性向上と賃上げへの支援
- 官製春闘（推定組織率が低下している中で、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）を高める観点から重要と考えられる）
- 各種助成金等による労働生産性向上への支援

政府

- 賃上げ促進税制による支援
- 最低賃金の引上げによる底上げ支援
- 業務改善助成金による生産性向上と賃上げへの支援
- 官製春闘（推定組織率が低下している中で、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）を高める観点から重要と考えられる）
- 各種助成金等による労働生産性向上への支援

補論（春闘に関するこれまでの歴史）

我が国における賃金等に係る労使間の団体交渉としては、「春闘⁴⁹」が毎年実施されている。近年では「官製春闘」と表現され、岸田総理大臣は「新しい資本主義実現会議」の中で「来年（2022年）の春闘では業績がコロナ前の水準を回復した企業は3%を超える賃上げを期待する」と述べた。雇用形態の多様化の進展もあり、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）に変化が生じている中で、政府関与の是非には議論もあろうかと思われるが、いずれの形にせよ、我が国において春闘という機会が賃金を引き上げていく上で重要な機能を果たしており、また、果たしてきたことはいまでもない。

なお、ここでは、春闘の歴史・軌跡を簡単にまとめていくが、春闘の歴史・軌跡をより深く丁寧にまとめた先行研究は多く存在するため⁵⁰、より詳細について興味がある場合には、それらを参照していただきたい。

春闘は、1955年に実施された8単産共闘（合化労連、私鉄総連、電産、炭労、紙パ労連、全国金属、化学同盟、電機労連）を起源としている。その前年に、合化労連の太田薫委員長が、低賃金を打破するために「立ち上がれる単産が立ち上がり、産業別の統一ストライキを重点に闘うべきだ」と呼びかけ、それに賛同した単産が集まった。つまり、比較的賃上げが可能な状況にある単産が集まり、集団的なパターンセッターとして先んじて賃上げを獲得し、それを他産業・中小企業が追随していくことで、全体的な賃金水準を押し上げるためのスキームの形成を目的にしたものである。春闘の発案者である太田薫合化労連委員長は、春闘について「暗い夜道を一人で歩くのは不安だ。だから、みんなでお手つないで進めば、安心だ」と表現した。スタートした1955年には、実際に大きな成果を獲得した訳ではないが、高度成長期の波に乗って、年を追うごとに春闘方式は定着していき、交渉時期だけでなくストライキのスケジュールの戦術⁵¹もすり合わせて交渉に臨むようになった。また、この時期には、ストライキによって及ぶ影響が広範囲な私鉄や炭労が、パターンセッターとして相場を形成していた。

1967年には、IMF-JC（金属労協）が「賃金闘争連絡会議」を設置して春闘に参加した。この年の春闘は、鉄鋼労連の回答を基準とし、電機や造船重機の大手各社が妥結していった。従来のパターンセッターであった私鉄総連は鉄鋼の賃上げを超えないまま終息し、この年の春闘は「JC春闘」と呼ばれ、それ以降、春闘のパターンセッターは、鉄鋼を中心とした金属4業種（鉄鋼、造船重機、電機、自動車）が担うようになり、春闘の主導権は次第に民間の大手労組に移っていった。

その後、1973年に入ると、第1次オイルショックが生じ、高度経済成長期は終焉した。

⁴⁹ 1989年11月に結成された連合は、春闘を正式には「春季生活闘争」と呼ぶ。

⁵⁰ 小島(1979)、千葉(1998)、荻野(2015)、久谷(2010)、久谷(2019)などを参照。

⁵¹ 美濃口(1964)によれば、労働者は通例ストライキ時には賃金所得を全く得ることができなくなるため、労働組合が前もって十分に大きなストライキ資金を用意し、ストライキ期間中に困窮に陥ることなく生活できるように足るだけの生活資金を支給することが肝要であるとも指摘しており、こうした準備も必要であったとみられる。

狂乱物価の中で、1974年の実質GDPは、戦後初めてマイナスとなった。この大きな混乱の中で、戦後最大規模の交通ゼネストも行われ、その結果、同年の主要大手企業では32.9%の大幅な賃上げが実施された。こうした経験が、その後に影響を与える大きな転機につながる。まずは、大幅な物価上昇にあわせた賃上げが続けば、ハイパーインフレを引き起こしかねないため、経団連の前身である日本経営者団体連盟（日経連）は、1975年は15%以下の賃上げとするためのガイドラインを示した。さらに、パターンセッターであった鉄鋼労連においても、経済安定化優先の自制的な賃金決定、つまり「危機管理型の賃金決定」といった新たな流れを形成していくことになる。鉄鋼労連の宮田委員長は「1975年春闘では経済成長に見合った実質賃金向上を目指す闘争に転換する」と表明した。こうした中で、1975年の主要大手企業の賃上げは13.1%にとどまり、これ以降、10%超の賃上げは影を潜めることとなった。春闘の生みの親で、育ての親を自認していた太田氏は、闘わない鉄鋼労連をパターンセッターとした上記のような戦術を批判し、『春闘の終焉』を出版して「春闘方式はこれで、ザ・エンドとなる」と宣言したという。しかしながら、当時の欧米諸国が陥ったスタグフレーション（景気後退とインフレの同時進行）から、日本は労使自治によっていち早く脱し、日本政府は、翌年1976年に狂乱物価の終息を宣言することができたといった評価もできる。そして、これ以降、民間主導で「ストライキなしの一発回答」といったパターンが定着していく。つまり、Richard B Freeman and James L Medoffの古典著書の中で上げられた労働組合の2つの顔のうち、「集团的発言・制度的反応の側面」といった労使対話による意思疎通の色彩が、1975年以降に色濃くなっていったものとみられる。

その後、第2次オイルショック後の長期不況の中で、1983年以降、特段厳しい状況にあった鉄鋼労連はパターンセッターの辞退を自ら宣言した⁵²。この時期、産業自体にリーディング産業といえるものが登場しても、賃金決定における指導力発揮といった見地からは十分に熟していない面もあり、賃金決定のリーダー企業が空位となる時代が続いた⁵³。

1986年になると、JCの中で電機と自動車为主体性をもって活動するようになり、パターンセッターとして機能を発揮する姿が明確となった。他方、1987年には円高不況もあって、賃上げ率は過去最低となる厳しい局面もあった。

1989年には、分裂していたナショナルセンターが統一され、「連合」が誕生した。連合は、春闘を「総合生活改善の取組」と称して、賃上げとあわせて労働時間短縮、政策・制度要求を3本柱として位置づけ、1990年代前半は、労働時間短縮に力点を置いた。

また、1990年代に入ると、月例賃金だけでなく、一時金との一括交渉が始まるとともに、

⁵² 千葉(1988)によれば、JCの公式の場合において、鉄鋼は「鉄は、その役割（パターンセッター）を果たせないと、果たしてはならない。したがって、電機さん、自動車さんをお願いするからリードをしてください」と述べたという。

⁵³ 千葉(1988)によれば、1984年には、JC討論集会において宮田議長が「鉄鋼は厳しい産業不況と合理化に襲われていて、役割（パターンセッター）は果たせない。自動車、電機が主導して、鉄鋼、造船を引っ張っていくパターンが今後の姿としては基本的な方向であってしかるべし」といった発言があったという。これに対して、自動車と電機は、宮田発言を前向きに受け止めたいと表明し、鉄鋼に代わるリーダーたらん決意を示したという。

月例賃金の要求方式についても従来の従業員全体の賃金水準を引き上げる「平均方式」から、年齢や勤続年数など一定の議論対象を決めて、その賃金をいくら引き上げるか議論し、産业内の格差是正を目的とした「個別賃金方式」へ移行する新たな動きもあった。

その後、1990年代後半には長期不況が続き、日経連は「構造改革春闘」を提起し、総額人件費の抑制や、業績見合い分は一時金で対応する方針等を打ち出し、ベアなどを牽制した。一方、産业内でも厳しさの差異が大きくなっていく中で、鉄鋼労連では、1957年以来初となるベアの産業としての統一要求ができない事態に陥り、労働組合側の産業別統一闘争はほころび始めた。

さらに、2000年代初頭のITバブル崩壊と米国の景気停滞によって、我が国の完全失業率は5%台まで上昇し、経営側は「雇用を維持・創出し、失業を抑制する」とした一方で、労働組合側は「賃金については柔軟に対応する」とした中で、雇用か賃金かの選択肢が迫られ、その結果、雇用維持を優先させていくことになる。2002年には、経団連と日経連が統合して、日本経済団体連合会が発足後、2003年の春闘に向けた「労働問題研究委員会報告」において、「労組が賃上げ要求を掲げ、実力行使を背景に社会的横断化を意図して『闘う』といった『春闘』は終了した」と主張した。個別企業の労使の関心は「賃金水準や賃金の引上げ幅のいかんではなく、自社の生き残りをかけ、雇用の維持に最大限の努力を払いつつ、いかに付加価値の高い働き方を引き出す人事・賃金制度を構築するかにある」と表明した。一方、労働側では、連合と当時のパターンセッターであった金属労協が、初めてベアの統一要求を断念した。そして、2003年からの春闘の機能を「ベア中心からミニマム重視」に転換し、全ての構成組合が取り組むべき事項を列記したミニマム運動課題が、春闘要求に盛り込まれた。こうした中でも、実際には経営側からは、定昇の縮減や廃止といった賃金制度の見直しの提起が相次いだという。

その後、長期の景気回復局面（「いざなぎ景気」、～2008年2月）に入ったものの、この間も「ベア要求」は復活せず、労働側は「格差是正」や「社会的配分の是正」を新基軸として、底上げを重視した。さらに、リーマンショックや東日本大震災によって景気後退局面に入ると、雇用か賃金かの選択肢が再度迫られた中で、雇用維持が優先された。

こうした状況が転じて、2013年前後以降の近年の景気回復局面では、経済の好循環の実現に向けて、消費需要を喚起する観点から賃上げが重要であるといった共通認識が広く醸成され、政労使の出席する会議において総理が賃上げを要請してきており、つまりは、政府がパターンセッターを担っているともいえる状況にある。こうした状況を踏まえ、「官製春闘」といった文言が定着してきている。

以上のように、春闘の歴史を簡単に概観してきたが、改めて春闘の機能を振り返れば、①出来るだけ多くの産業別労働組合が同時期に集結、②パターンセッターである労働組合が賃上げを獲得、③さらに他産業組合や中小企業などに賃上げを波及させていく、といった構図であった。

こうした賃上げの波及効果については、佐野・小池・石田編(1969)の「賃金交渉の行動科学—賃金波及のしくみ—」などにおいて、経済学としての理論的枠組の構築や実態検証などが行われ、その効果が確認されている。他方、都留(1992)では、産業間賃金波及効果について、1967年～1974年と1975年～1989年の変化を検証し、産業間の企業業績の格差拡大によって、後者の期間においては模倣が難しくなり、その波及効果が弱まったことを明らかにしており、産業別統一闘争の機能低下とともに、賃金決定が分権化・分散化してきたことを指摘している。

現代においても同様の課題が生じていると考えられ、詳細は本文中に記載しているが、特定産業が担うパターンセッターとしての賃上げの波及効果が弱まっており、その表裏一体として、団体交渉の個別分散化が生じている。これが、産業といった個社よりも大規模である従業員の労働供給の独占を失うことで、労働側の経営側に対する交渉上の地歩（バーゲニング・ポジション）を弱め、さらには他社の妥結状況の情報も得られないことから賃上げの波及効果も生じ得ず、結果として、全体の賃上げが抑制されている可能性もある。一方、小島(1979)では、共闘的な春闘のデメリットとして「相場形成組合の運動に依存して、自力で賃上げをとるという気風が諸単産に育たなかった」と指摘している。つまり、団体交渉の個別分散化が、パターンセッターへの依存からの脱却を促し、それぞれの労使間の真の対話を促進することで、必要な賃上げが促進される可能性も期待できるだろう。

補論の冒頭で記載したように、いずれの形にせよ、我が国において春闘という機会が賃金を引き上げていく上で重要な機能を果たしており、また、果たしてきたことはいうまでもない。春闘といったスキームが、今後どのような機能を果たしていくのか、また、生じている変化が我が国の賃金の動向に対してどのように影響にしていくのか、引き続き注視が必要である。