

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

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。

コロナ禍における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ていたが、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ている。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、再び増加している。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、持ち直しが続いているが、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げている面が強い。このため、総じてみると、一般労働者の「賃金総額」は減少しており、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。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る一方で、「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る業種もある。足下では、世界情勢の悪化に伴って、消費者物価の上昇も懸念されることから、賃金の動向については、引き続き注視が必要である。

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、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」は増加していた。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）が生じているとみられる。

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）、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」）について、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。

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。

本レポートの目次

1. はじめに	P. 4
2. コロナ禍における賃金の動向について	P. 7
3. 中長期的にみた賃金の動向について	P. 29
4. 賃金の上方硬直性に係る論点整理	P. 39
● 賃金プロファイルのフラット化	P. 39
● 名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性	P. 49
● 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）	P. 51
● WLB 施策と補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）	P. 56
● 労働組合と賃金	P. 58
● 転職などの労働移動と賃金	P. 76
● その他の論点について	P. 92
5. まとめ	P. 95

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）	P. 101
-------------------------------------	--------

本レポートの要約（ポイント）

- 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いる。
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。今般のコロナ禍においては、業種による差異も大きい。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、足下では人員不足感が再度高まっている。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可能な限り整理し、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いる。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いる。
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いる。
- その結果、「時間当たり賃金」と「総実労働時間」の動向は、コロナ禍において「K字型の動向」と表現される業種間の差異をより一層明らかにした。
一般労働者について、全産業をみると、「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかな増加が続いていたが、2021年度に入ると特別給与（賞与）の減少などの影響によって、6月前後まで減少し、その後、横ばい圏内で推移している。一方、「総実労働時間」は、2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げている面が強い。総じてみると、一般労働者の「賃金総額」は減少している。
足下の一般労働者の動向をみた際、「総実労働時間」が「賃金総額」を押し下げている産業は、建設業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業である。また、「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し下げている産業は、情報通信業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉である。このうち、運輸業、郵便業では、「総実労働時間」と「時間当たり賃金」の双方が減少しており、両面から厳しさがうかがえる。一方、「総実労働時間」が「賃金総額」を押し上げている産業は情報通信業である。また、「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し上げている産業は、建設業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、サービス産業（他に分類されないもの）である。このうち、建設業、卸売業、小売業では、「総実労働時間」の抑制もあり、「賃金総額」はおおむね横ばい圏内での推移となっているが、不動産業、物品賃貸業では「総実労働時間」が横ばい圏内の推移の中で、「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た。
- パート労働者について、全産業をみると、「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6月前後まで減少したが、その後、再び増加している。一方、「総実労働時間」は、2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げている面が強い。総じてみると、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。
足下のパート労働者の動向をみた際、「総実労働時間」が「賃金総額」を押し下げている産業は多く、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、サービス業（他に分類されないもの）である。また、「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し下げている産業は生活関連サービス業、娯楽業である。「総実労働時間」が「賃金総額」を押し上げている産業は、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。「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し上げている産業は多く、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、サービス業（他に分類されないもの）である。このうち、情報通信業、運輸業、郵便業では、「時間当たり賃金」と「総実労働時間」の双方が「賃金総額」を押し上げている。特に、運輸業、郵便業では、一般労働者の賃金において厳しさがみられることを踏まえると、一般労働者からパート労働者に労働需要がシフトし、後者で労働需要が逼迫化している可能性がうかがえる。

- パート労働者については、コロナ禍においても、多くの産業で時間当たり賃金が増加し、賃金総額を押し上げている。コロナ禍においても人手不足感が再度高まっており、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。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する者も少なくないため、時間当たり賃金が増加した場合、就業調整が生じることで、パート労働者の賃金総額の増加として現れにくくなっている面もある。
- 以上のように、コロナ禍においては、一般労働者・パート労働者ともに、「時間当たり賃金」は減少には至っていないものの、「総実労働時間」の減少が「賃金総額」を押し下げている面が強いことを明らかにした。足下では、世界情勢の悪化に伴って、消費者物価の上昇も懸念されることから、賃金の動向については、引き続き注視が必要である。
- 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。しかしながら、「時間当たり賃金」の増加について、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。
 - 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」
- 上記のすべてをここで記載することは難しいが、例えば、「転職などの労働移動と賃金」では、特定の産業のみで通用し他の産業に転職してしまえば全く通用しない「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えば全く通用しない「職種特殊的人的資本」に着目している。特に、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、「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、同一の職種間で転職した場合には、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。

コロナ禍の転職者の動向をみると、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。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、「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。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を示唆する研究もあり、慎重な議論が必要であろう。
- 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である。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についても補足した。

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。

1. はじめに

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いく¹。

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。

例えば、基本的には、賃金は個人の労働生産性（限界生産性）に依拠しつつも、年功賃金であれば、壮年期のある時期までは、労働生産性（限界生産性）を下回る賃金が支払われるが、ある時期を過ぎれば労働生産性（限界生産性）を上回る賃金を得られるといったように、賃金と個人の労働生産性（限界生産性）が一時的に乖離するといった考え方もある²。また、労働組合が組織されている場合であれば、経営側との団体交渉（労使交渉）の中で、賃金がどのように議論され、最終的にどのように妥結されるのかによっても、個人の賃金は影響されることとなる。さらに、外部労働市場における労働需給の状況にも大きな影響を受け、理論的には、労働需給が逼迫化すれば、人材を募集するための賃金の増加（価格調整機能）を通じて、労働市場への新たな参入者や転職者がより高い賃金を獲得する機会を得るとともに、優秀な人材の流出を防止したい経営側は従業員の賃金の引上げを検討するだろう。ただし、企業にとって、人件費があまりにも過大になれば、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、企業収益の労働への分配が抑制されるかもしれない。

このように、賃金に影響するいくつかの要因を例示したが、マクロの賃金動向に目を向ければ、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³。この点に関して、様々なデータを後述していくが、本稿における筆者の視座を事前に明記すると、「賃金自体は実際には上がっているものの、その伸び方が、過去と比較して弱い状況にある」とみており、こうした賃金の上がり方の鈍さ（賃金の上方硬直性）の背景について、先行研究の知見をまとめることで、「今後の議論に資する論点整理」をすることが肝要だと考えている。

この点に関して、もう少し詳細に問題意識を述べておきたい。現在、政府の方向性としては、経済成長の恩恵を幅広い所得層に分配し、消費を活性化することで、更なる経済成長を実現するといった「成長と分配の好循環」に向けて、所得拡大促進税制の強化等、分配面への支援策の強化を図っている。さらに、近年では「官製春闘」と表現されることもあるが、岸田総理大臣が「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」と述べており、賃上げの重要性といったことは明らかであろう。これに加え、現在、オミクロン株による感染状況の影響で、社会経済活動のレベルが引き下がっているが、我が国の特徴としては、短期的な変動や業種による差異はあるものの、コロナ禍

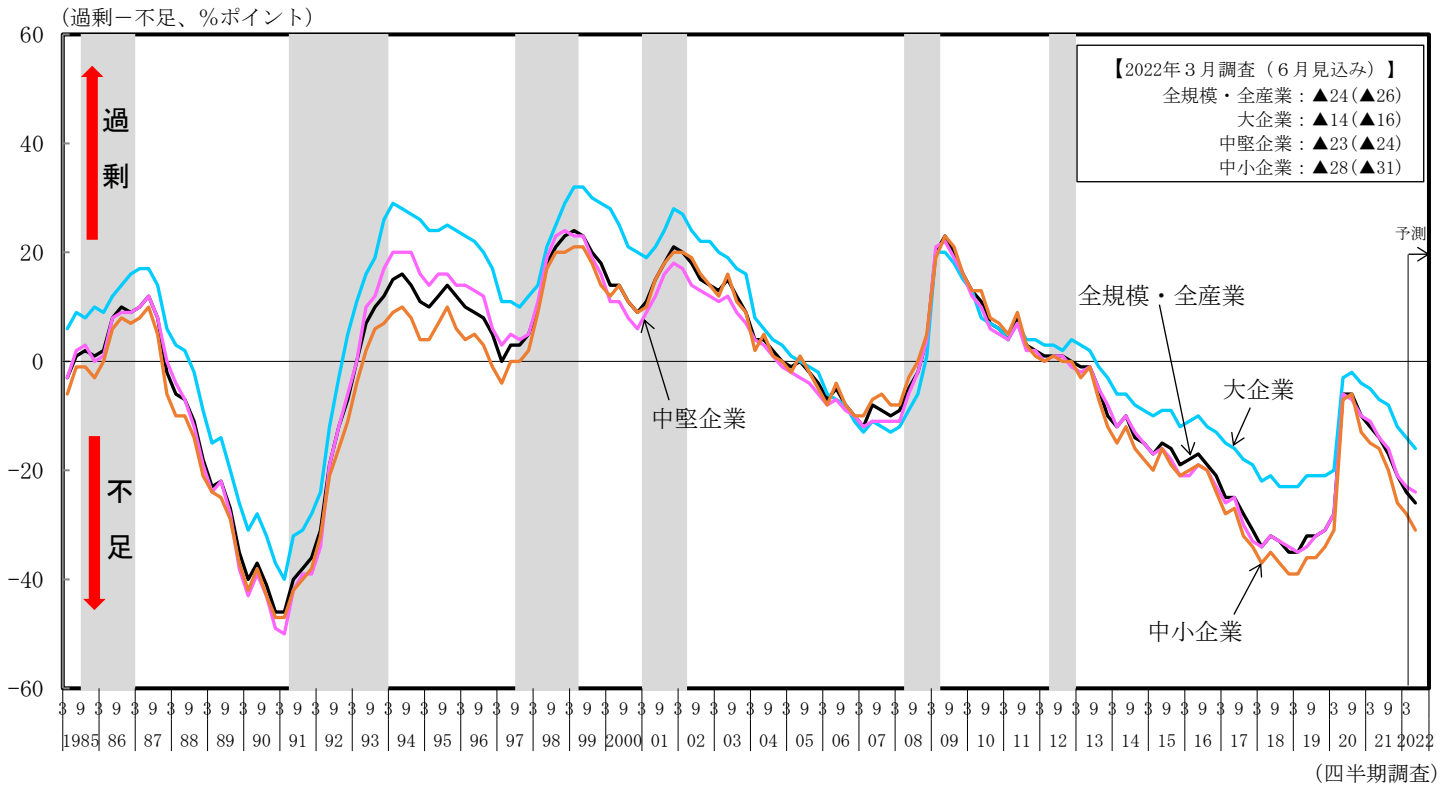
¹ 本稿では、レポート作成時に活用可能であったデータに基づき分析を行っており、主に活用しているデータの時点としては、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」が2021年12月の確報値まで、「賃金構造基本統計調査」が2020年調査まで、「職業安定業務統計」が2021年2月まで、総務省の「労働力調査（詳細集計）」が2021年第IV四半期までなどとなっている。

なお、「毎月勤労統計調査」は、公表されている指数に対し、各々の基準値（2015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場合がある点に留意いただきたい。

² 後述するが、Gary S. Becker の人的資本論や、Edward P. Lazear の暗黙的契約仮説（後払い賃金仮説やインセンティブ仮説とも呼ばれる）では、年齢や勤続年数の増加に伴って賃金が増加する現象（いわゆる年功賃金）を理論的に説明するため、一時的には、賃金と労働生産性（限界生産性）が乖離すると考える。

³ 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。

図表1 日銀短観における雇用人員判断D.I.の動向



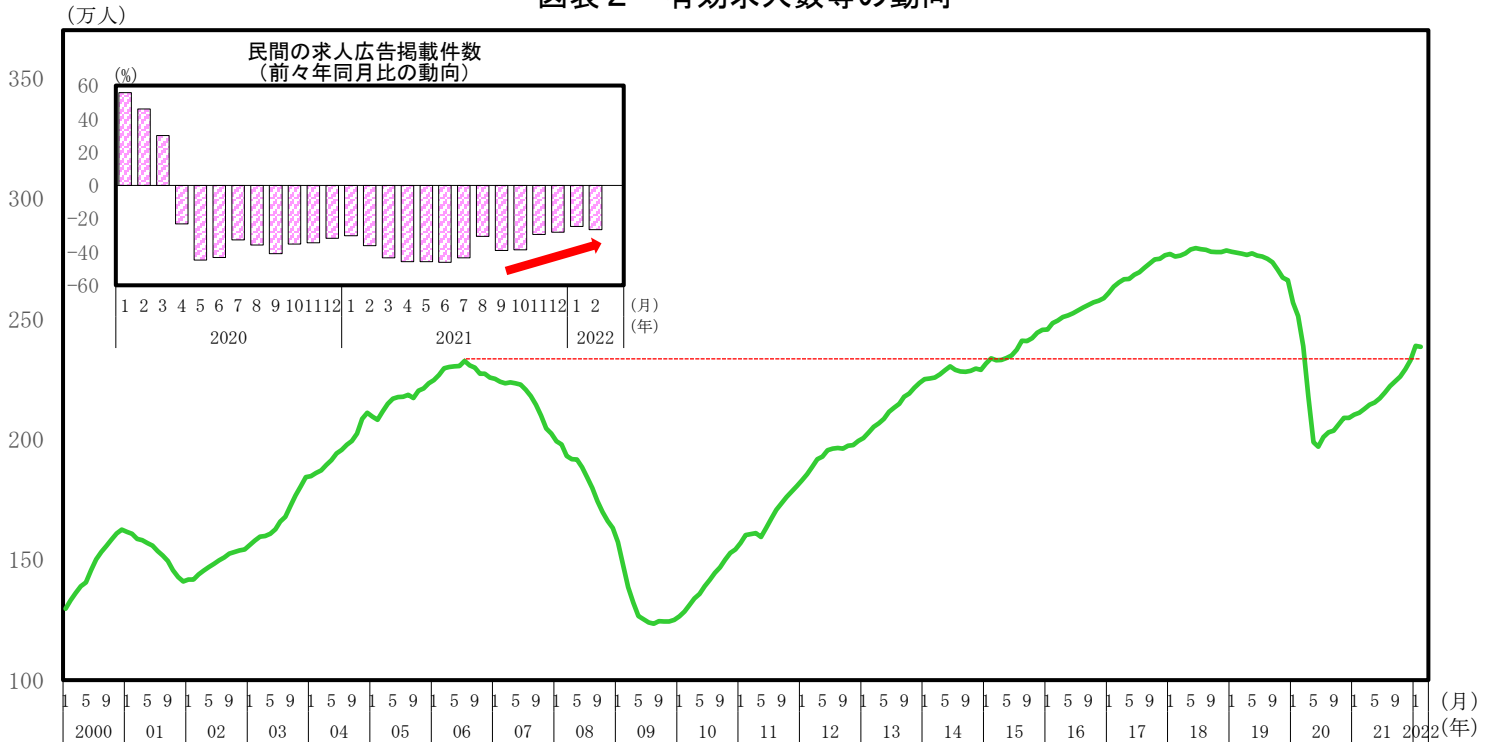
(資料出所) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」

(注1) 回答企業の人手状況を「過剰」と回答した企業から「不足」と回答した企業の割合を差し引いてD.I.を算出。

(注2) グラフのシャドー部分は景気後退期。

(注3) 企業規模の区分は、資本金を基準とし、大企業：資本金10億円以上 中堅企業：1億円以上10億円未満 中小企業：2千万円以上1億円未満とされている。

図表2 有効求人数等の動向



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」、全国求人情報協会「求人広告掲載件数等集計結果」

(注1) 有効求人数は季節調整値。

(注2) 「求人広告掲載件数」とは、全国求人情報協会が主要15社から週ごとの広告データの提供（労働者派遣、職業紹介案件は除く）を受け、週平均値を算出したものである。民間の情報を網羅的に集約したものではないことに留意が必要。

においても「人手不足感」が維持され、さらには労働需要（求人数）も含めて、足下では再度高まっている様子がうかがえることも、今後の賃金の動向に関する議論の際には重要な留意点だと考えられる。具体的に、日銀短観における雇用人員判断 D. I. の動向をみると、2013 年 3 月調査以降、人員不足感が高まっていたが、コロナ禍において人員過剰感の方向に動いた。しかし、全規模・全産業の水準としては、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。さらに、長期的にみた際、過去の景気後退局面では、人員過剰感の発生又はその高まりがみられたが、今般のコロナ禍においては、業種による差異も大きい。全規模・全産業としては、人員不足感のある範疇にとどまっているのが特徴的である（図表 1）。

こうした中で、有効求人数（季節調整値）は、足下でも持ち直しの動きが続いており、コロナ禍以前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。また、民間の求人広告掲載件数の前々年同月比をみても、コロナ禍以前の水準には達していないものの、2021 年 9 月以降、持ち直しの動きがみられる（図表 2）。

以上のように、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可能な限り整理し、今後の政策の議論に資することが本稿の目的である。

なお、レポート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短期的な動向について整理し考察する。3 で中長期的にみた賃金の動向について整理し、特に賃金は上がっているのかといった観点を中心に考察する。さらに、4 で賃金の上方硬直性につ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整理する。最後に、5 でレポートのポイントをまとめる。

2. コロナ禍における賃金の動向について

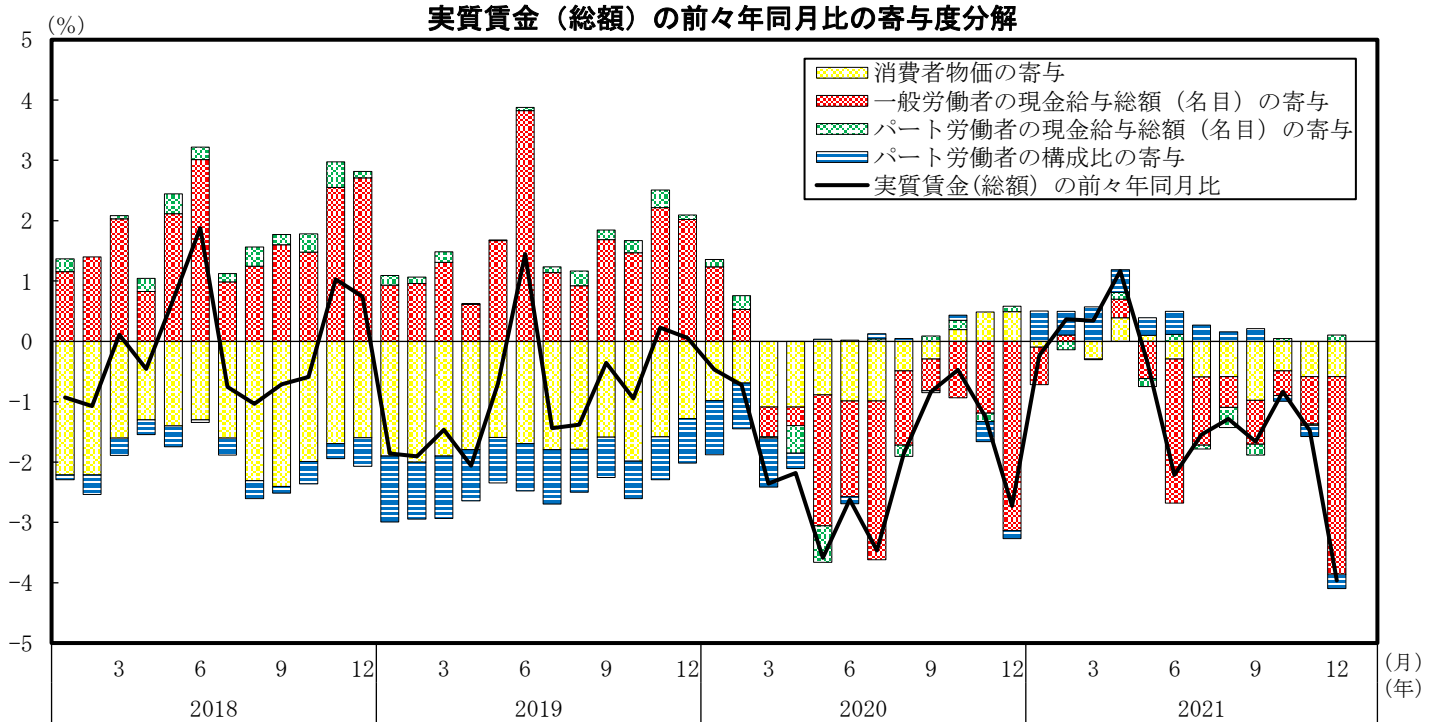
まずは、コロナ禍における賃金の短期的な動向について整理していく。ここでは、コロナ禍における直近の状況まで把握可能な厚生労働省の「毎月勤労統計調査」を活用していくが、事前について確認しておこう。当該調査では、現金給与総額＝定期給与（所定内給与＋所定外給与）＋特別給与といった関係性となっている。「現金給与総額」とは、賃金、給与、手当、賞与その他の名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に通貨で支払うもので、所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く前の金額であり、退職を事由に労働者に支払われる退職金は含まれない。また、「所定内給与」とは、基本給などの所定外給与以外の定期給与を指し、「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、当該調査では、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、重要な点として、「賃金総額」と「時間当たり賃金」の差異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、その分少なくなるだろう。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だろう。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いるが、これは、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、双方を分析していく。

まずは、実質賃金（総額）の動向を確認していこう（図表3）。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、2018年と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）は上がっているものの、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。

図表3 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。

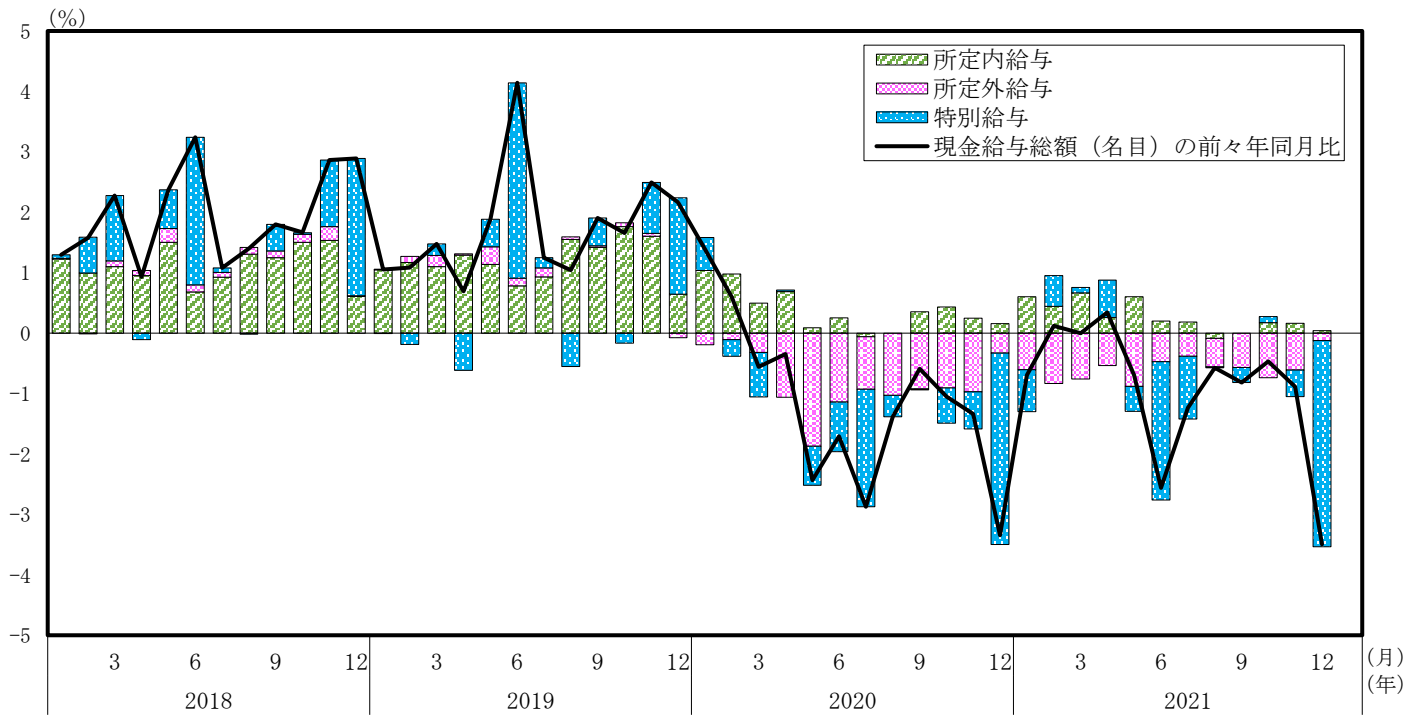
(注2) 消費者物価については、持家の帰属家賃を除く総合を用いている。

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▲3.59%となった中で、一般労働者の現金給与総額（名目）が▲2.17%、パート労働者の現金給与総額（名目）が▲0.60%となった。また、消費者物価は▲0.89%と引き続きマイナス寄与ではあるが、マイナス幅はやや縮小した。さらに、パート労働者の構成比は、+0.03%となっており、僅かだがプラス寄与となっている。つまり、コロナ禍において、対人サービス関連産業に従事するパート労働者が大きな影響を受けているが、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低下が、平均賃金を押し上げていることを意味する。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、おおむね同様の基調が続いており、特に賞与支払い事業所が多い月（6月・7月・12月）では、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。

そこで、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▲2.43%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▲1.87%とマイナス寄与が拡大し、特別給与は▲0.65%となったことが分かる。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、所定内給与はプラス寄与が縮小した状況が続いており、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、大きなマイナス寄与が生じている状況がうかがえる（図表4）。

図表4 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。

さらに、賞与について詳細に確認していく。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⁴」は383,439円、図表4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%ポイント、「支給事業所割合」は▲1.5%ポイントとなっている。さらに、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%ポイント、「支給事業所割合」は▲1.9%ポイント、また、2021年の夏季賞与について、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▲1,075円、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲2.6%ポイント、「支給事業所割合」は▲2.8%ポイントとなっている。

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▲35,269円、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲3.1%ポイント、「支給事業所割合」は▲4.3%ポイント、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▲41,881円、「支給事業所に雇用される労働者の割合」は▲2.1%ポイント、「支給事業所割合」は▲4.0%ポイントとなっている。

以上を踏まえれば、現時点で収束にまで至らないコロナ禍とリーマンショック時の影響の大きさを論じることはできないものの、コロナ禍における2021年の夏季までの賞与は、「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対応しているといったよりも、賞与の支

⁴ 「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。

給自体を見送ること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と考えられる⁵。図表4から分かるように、2021年12月の特別給与も大きなマイナス寄与となっており、年末賞与の支給自体の見送り又は減額が続いているものとみられる。

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▲5.57%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▲1.06%とマイナス寄与が拡大し、特別給与は+0.54%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。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、6,000円～8,000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1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。より分かりやすいように、特別給与の変動を前々年同月差でみると、2020年6月が+2,204円、2020年12月が+2,333円、

図表5 年末賞与・夏季賞与をめぐる動向

年末賞与の支給状況						夏季賞与の支給状況					
	支給事業所における労働者一人平均賞与額	きまって支給する給与に対する支給割合	所定内給与に対する支給割合	支給事業所に雇用される労働者の割合	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	きまって支給する給与に対する支給割合	所定内給与に対する支給割合	支給事業所に雇用される労働者の割合	支給事業所割合
	円	か月	か月	%	%		円	か月	か月	%	%
2007年	416,816	1.09	1.16	86.2	75.3	2007年	406,072	1.04	1.11	82.6	70.0
2008年	422,313	1.09	1.15	84.9	73.2	2008年	406,611	1.03	1.09	82.8	69.9
2009年	381,547	1.04	1.09	83.1	71.0	2009年	364,191	0.98	1.03	80.5	66.0
2010年	380,309	1.02	1.08	83.4	70.0	2010年	368,551	0.98	1.03	81.3	67.1
2011年	375,747	1.01	1.07	83.5	70.6	2011年	365,158	0.95	1.00	80.5	65.9
2012年	368,144	0.99	1.06	84.1	71.0	2012年	359,974	0.97	1.03	81.2	66.9
2013年	370,898	1.00	1.06	84.5	72.1	2013年	362,794	0.96	1.02	81.5	66.9
2014年	381,409	1.00	1.07	85.0	72.6	2014年	375,260	0.95	1.02	82.3	68.2
2015年	374,338	1.03	1.10	85.0	73.2	2015年	360,889	0.96	1.02	82.3	68.4
2016年	375,207	1.02	1.09	84.9	72.9	2016年	370,298	0.97	1.03	82.3	69.2
2017年	386,614	1.05	1.12	83.3	70.5	2017年	371,600	0.98	1.04	81.8	67.7
2018年	391,158	1.03	1.10	84.6	71.8	2018年	387,048	0.99	1.06	81.5	66.8
2019年	390,733	1.02	1.09	84.8	73.2	2019年	381,343	0.98	1.04	81.9	67.9
2020年	380,481	1.02	1.10	81.8	69.9	2020年	383,439	1.01	1.06	79.5	65.3
						2021年	380,268	0.99	1.04	79.3	65.1

（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全常用労働者数（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。

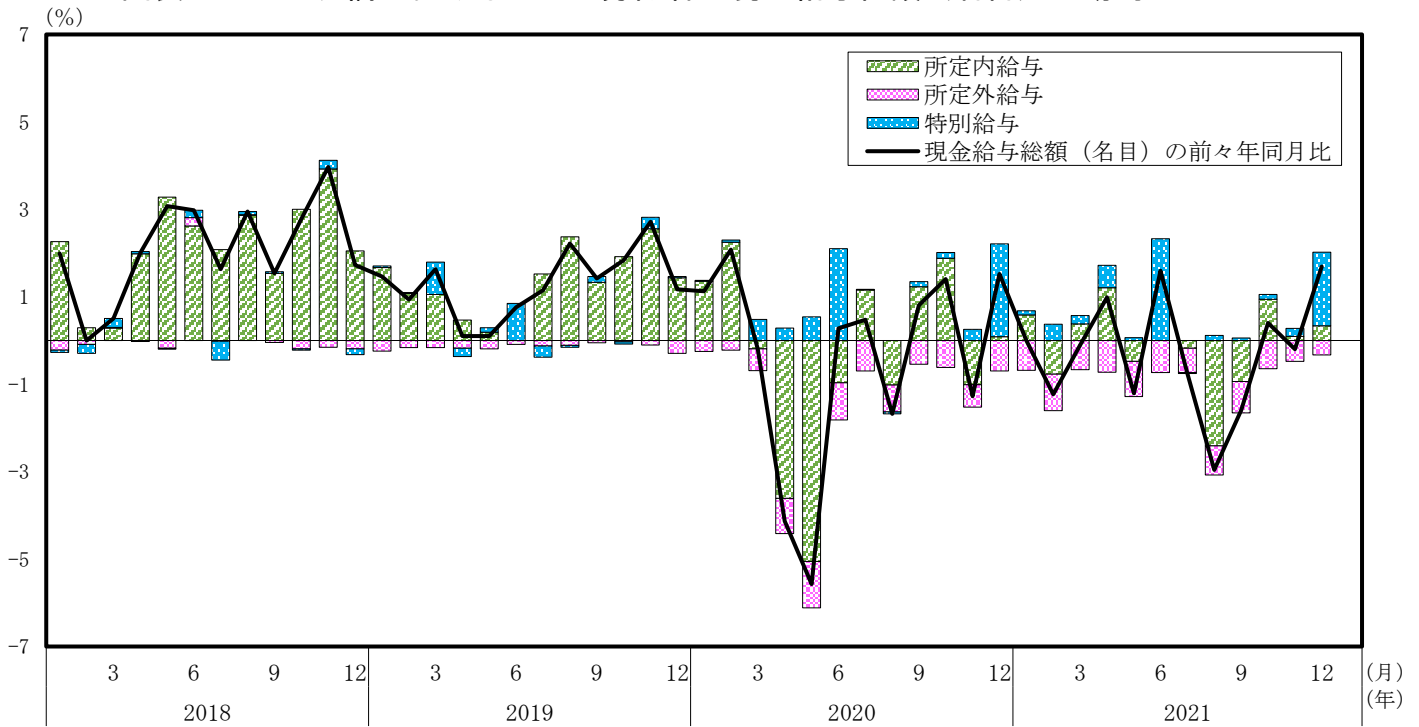
（注2）「支給事業所割合」は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合である。

（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

⁵ 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。また、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6 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。

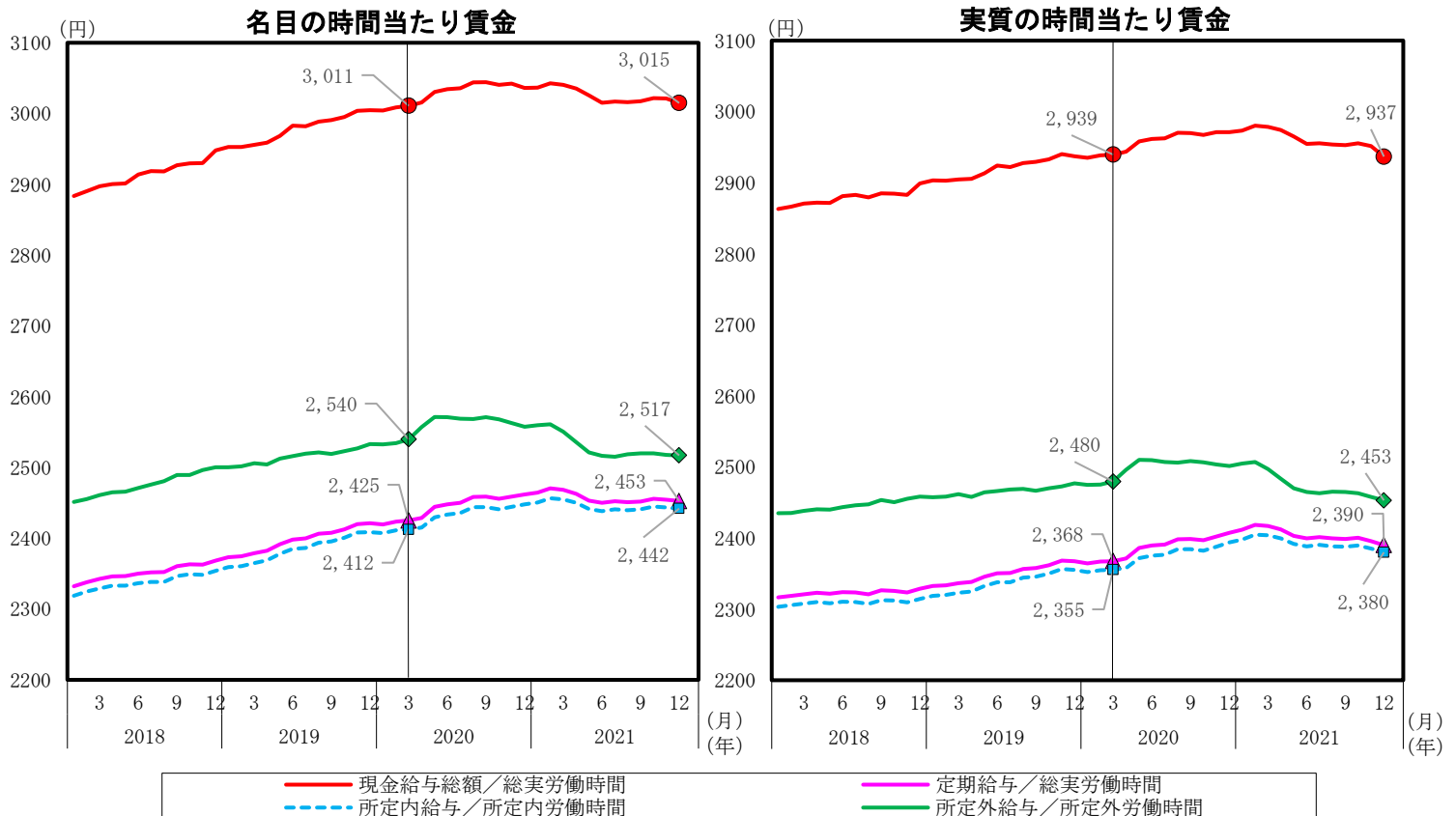
2021年6月が+2,429円、2021年12月が+1,861円といった規模感となっている。特別給与には賞与が含まれており、コロナ禍の賞与支払い事業所が多い月（6月・12月）において、一般労働者の特別給与が大きめに減少していた中で、パート労働者の特別給与が増加したことを踏まえれば、何らかの制度的な要因がある可能性も示唆されるだろう。その可能性の1つとしては、同一労働同一賃金の施行（大企業2020年4月1日、中小企業2021年4月1日より施行）が考えられ、同一労働同一賃金のガイドラインにおいては「賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者との同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者との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ては、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いた事業所のデータに影響はないが、当該施行を契機として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現場販売や医療、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もあり⁶、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（図表6）。

⁶ 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4万人に対して、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」を傘下に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。

続いて、コロナ禍における「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」「所定外給与／所定外労働時間」について、名目値と実質値の値を整理した（図表7）。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4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ていた。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、名目値は横ばい、実質値はここ数ヶ月だがやや減少している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、「所定外給与／所定外労働時間」は名目値が30円・実質値が25円増加しており、労働時間としては通常は所定外労働時間のウェイトが低いことから、「定期給与／総実労働時間」は名目値が28円・実質値が22円増加となっている。一方、「現金給与総額／総実労働時間」は、名目値・実質値のともにおおむね同値となっており、図表4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、コロナ禍の動向としては、「時間当たり賃金（定期給与／総実労働時間）」が趨勢的には緩やかに増加していたものの、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（現金給与総額／総実労働時間）」がおおむね横ばい圏内での推移にとどまったと評価できる。他方、図表4で確認したように「賃金総額（現金給与総額）」は減少が続いていることから、この背景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（全産業・一般労働者の総実労働時間の動きは図表20を参照）。

図表7 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



（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。

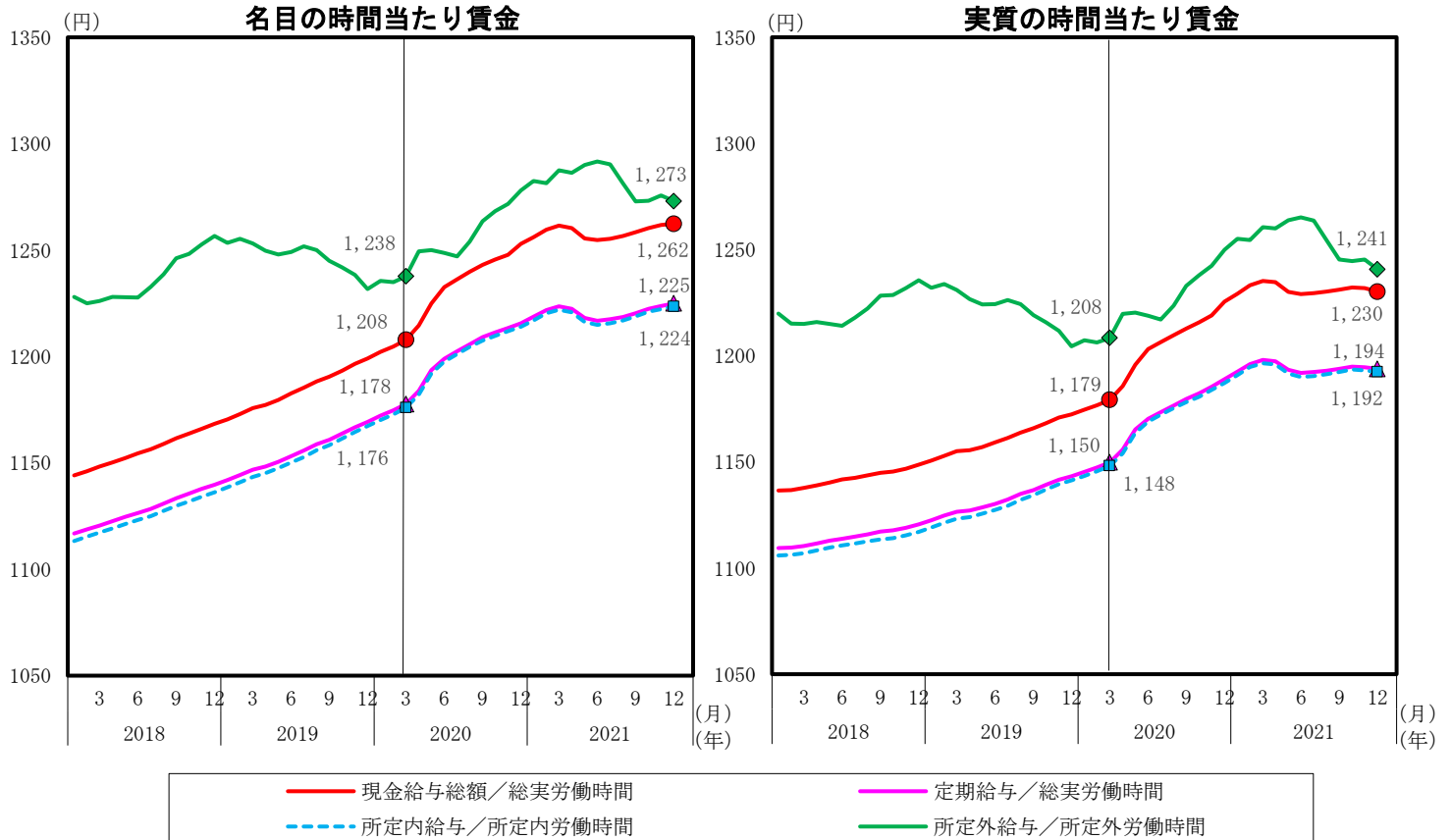
（注2）実質化に当たっては、消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合）を用いている。

（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。

同様に、パート労働者の動向を考察していく(図表8)。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「時間当たり賃金」がやや大きめに増加していた。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、名目値は緩やかに再び増加、実質値は横ばい圏内で推移していることが分かる。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、4つの値のいずれの名目値・実質値のともに、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、趨勢的には増加しており、図表6で確認したように「賃金総額(現金給与総額)」が単月の変動が大きいのは、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(全産業・パート労働者の総実労働時間の動きは図表20を参照)。

図表8 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



(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。

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⁷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。

そのうえで、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9）。参照の際、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ていることが分かる。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。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ていることが分かる。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てきており、予断を許さないものの、方向性としては徐々に持ち直している様子がうかがえる。情報通信業では、他産業より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ている。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

⁷ 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。

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。

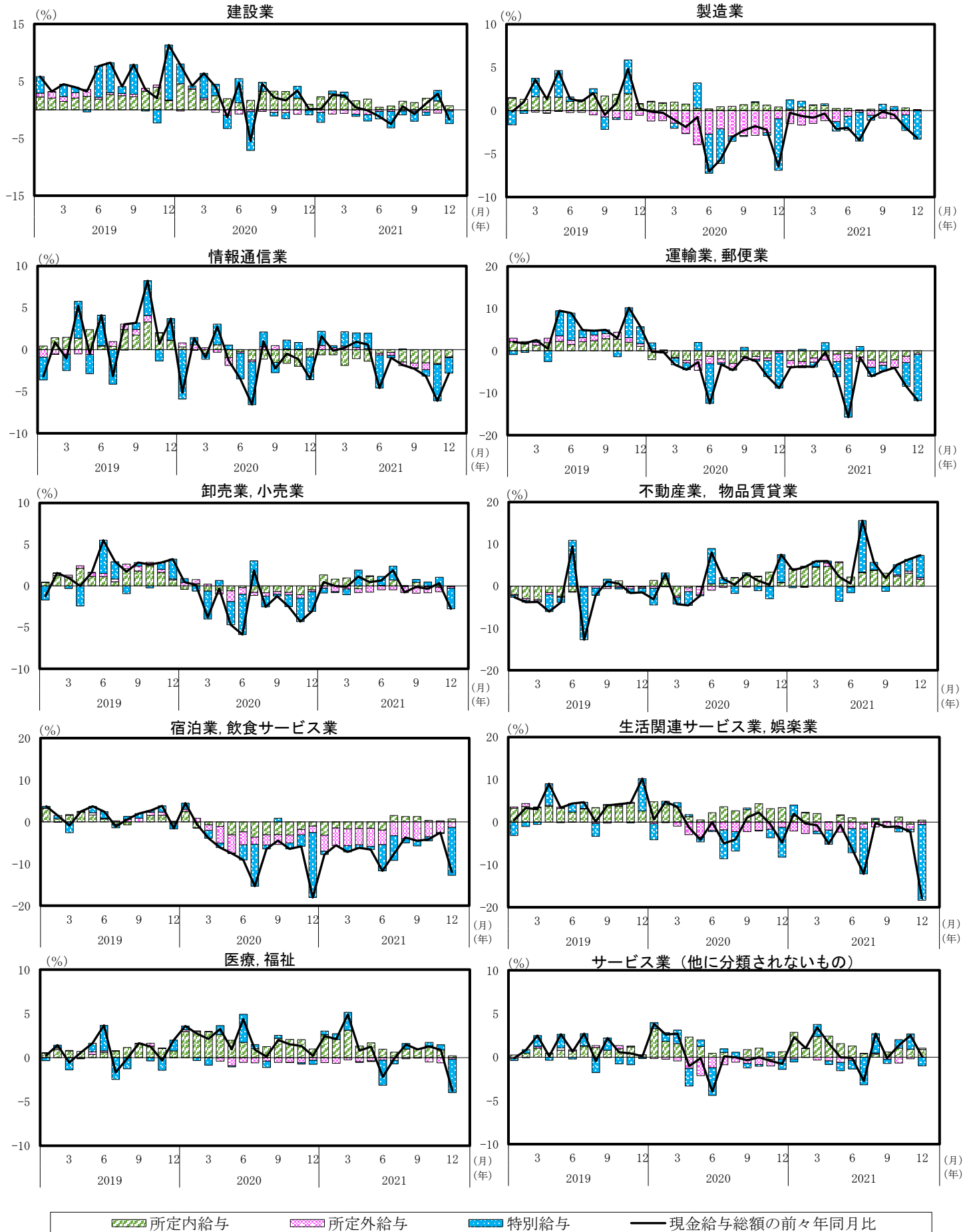
¹² 映画、ビデオ、又はテレビジョン番組の制作・配給を行う事業所、レコード又はラジオ番組の制作を行う事業所、新聞の発行又は書籍、定期刊行物などの出版を行う事業所並びにこれらに附帯するサービスを提供する事業所が分類される。

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。

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る業種では、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るとみられ、今後、D Xの加速の中で盛り上がっていくことが期待されるものの、情報通信業においても賃金面では厳しさがみられる状況にある。運輸業、郵便業では、コロナ禍に入り、所定内給与・所定外給与・特別給与ともにマイナス給与が続いており、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給与が大きく、2021年12月の特別給与のマイナス給与は▲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。卸売業、小売業では、コロナ禍に入ってから、所定外給与のマイナス給与が続いているものの、2021年12月の特別給与のマイナス給与は▲2.5%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給与が続き、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給与となっており、一般労働者の現金給与総額（名目）は増加している。宿泊業、飲食サービス業では、コロナ禍に入ってから、所定内給与・所定外給与・特別給与ともにマイナス給与が続き、足下では所定内給与がプラス給与に転じる月もあるが、所定外給与のマイナス給与が相対的に大きく、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給与も大きく、2021年12月の特別給与のマイナス給与も▲11.4%となり、一般労働者の現金給与総額（名目）は減少している。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見え、コロナ禍に入ってから、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年度に入ってから所定内給与のプラス給与も縮小しており、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給与も大きく、2021年12月の特別給与のマイナス給与も▲17.8%となり、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、コロナ禍に入ってから、それまでの基調に変化はなく、所定内給与のプラス給与が続いている一方で、所定外給与のマイナス給与が続いており、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給与がみられ、2021年12月の特別給与のマイナス給与は▲3.8%となったが、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。最後に、サービス業（他に分類されないもの）では、コロナ禍に入ってから、2020年の5月・6月に所定外給与の大きめのマイナス給与がみられたが、2021年に入ってから所定内給与のプラス給与が続き、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。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、業種によって状況は大きく異なっている。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る産業もあれば、建設業、製造業、情報通信業、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又は方向性として持ち直している産業もあり、その一方で、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、娯楽業のように、特別給与（賞与）を中心に賃金総額の減少

図表9 主な産業別にみた一般労働者の現金給与総額（名目）の動向について

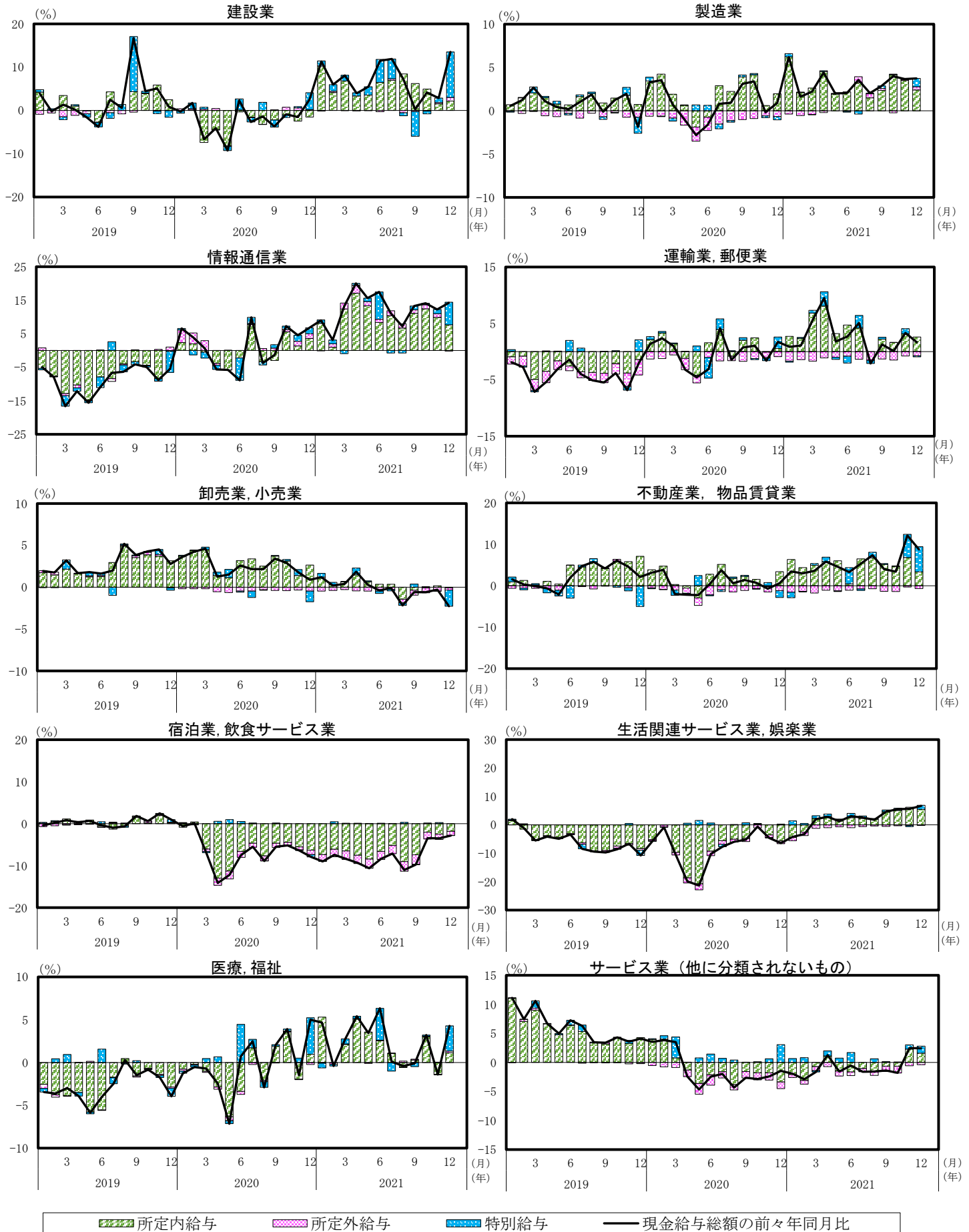


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注1) 事業所規模5人以上の数値を示している。

が続いている産業があることが分かる。

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 10）。参照の際、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+10.5%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、建設業では事業所規模 99 人以下に属するパート労働者の割合が 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とから、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。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大きくなったものの、その後、所定内給与は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ており、パート労働者の現金給与総額は増加している。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大きくなったものの、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、水準でみれば、所定内給与はやや増加している状況にあるとともに、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+6.8%となっており、パート労働者の現金給与総額は増加している。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れば、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。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大きくなったものの、その後、所定内給与はプラスに転じている。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だが、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、総じてみれば、パート労働者の現金給与総額としては、やや増加している状況にある。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 年の所定内給与が大きめに増加した反動減とみられ、パート労働者の現金給与総額としては、おおむね横ばい圏内で推移している。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

図表 10 主な産業別にみ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。

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% となっており、パート労働者の現金給与総額は増加している。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っており、依然としてマイナス寄与が続いているもの、2021 年 10 月～12 月にはマイナス寄与の縮小もみられ、パート労働者の現金給与総額に持ち直しの兆しもみられる。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大きくなり、その後、マイナス寄与は縮小し、2021 年度に入ると、所定外給与はマイナス寄与が続いているが、所定内給与はプラスに転じた。ただし、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ため、総じてみれば、パート労働者の現金給与総額としては、おおむね横ばい圏内で推移しているとみられる。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、その後、所定内給与はプラス寄与に転じたものの、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ていることに留意が必要である。他方、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¹⁴。総じてみれば、反動増を勘案し、パート労働者の現金給与総額はおおむね横ばい圏内で推移しているとみられる。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大きくなり、その後、緩やかにマイナス寄与は縮小し、2021 年 11 月・12 月ではプラス寄与に転じている。ただし、前々年同月比の前提となる 2018 年、2019 年における所定内給与の動向をみると、2018 年後半に大きなプラス寄与となり、その後、2019 年央にプラス寄与が縮小している。つまり、この間にプラス寄与が縮小した裏の反動で、2021 年央前後まではプラス方向に影響を受けているとみられる。しかしながら、いずれにせよ、足下ではプラスに転じており、総じてみれば、パート労働者の現金給与総額は緩やかな持ち直しの動きがみられる。

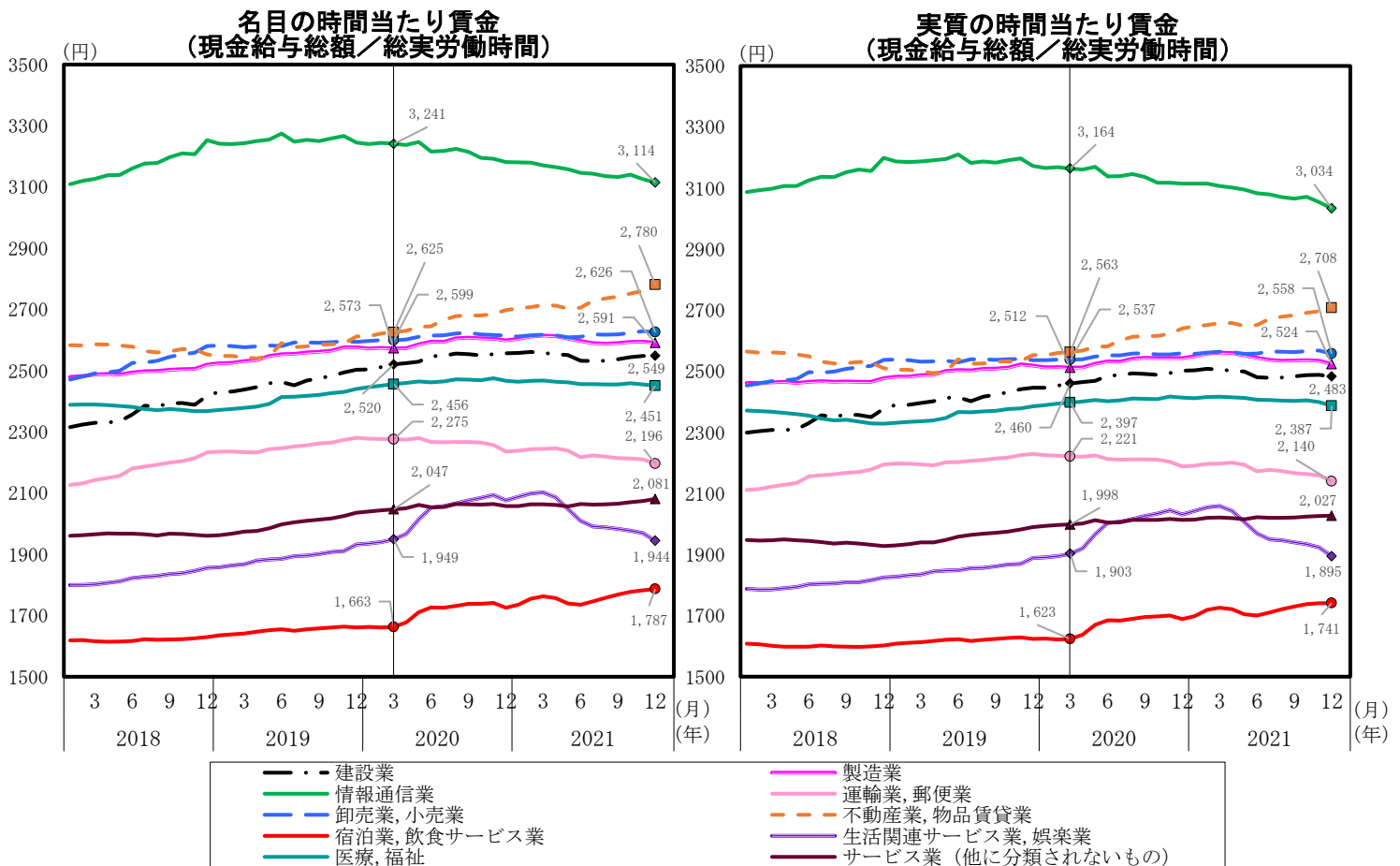
以上のように、産業別にパート労働者の現金給与総額（名目）を確認してきたが、一般労働者と同様に、コロナ禍において「K字型の動向」と表現されるように、業種によって状況は大きく異なっている。足下では人手不足感の高まりに伴って労働需要に持ち直しの動きがみられるが、コロナ禍において依然として景況に不透明感がある中においては、正規雇用労働者よりもパート労働者へのニーズを高める業種も少なくないと想定され、こうした中で、パート労働者の現金給与総額（名目）に持ち直しの動きがみられる産業も少なくない。ただし、オミクロン株の影響によって、まん延防止等重点措置が再度講じられ、飲食サービス業においては時短営業の協力が求め

¹⁴ 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 3 千円、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。

られる等、対人サービス関連産業を中心に影響が生じる懸念があることから、2022年1月以降のパート労働者の現金給与総額（名目）の動向には、引き続き注視が必要である。

続いて、産業別にコロナ禍における「時間当たり賃金」の動向を考察するとともに、図表9で整理した「賃金総額」の動向もあわせて評価していく。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」について、名目値と実質値の値を整理した（図表11）。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、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、名目値は緩やかに増加、実質値はおおむね横ばい圏内で推移している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は20円～30円程度増加している。つまり、建設業の一般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、時間当たり賃金は緩やかに増加しており、労働時間の減少が賃金総額を押し下げているとみられる¹⁵。製造業では、2020年度中はそれまでの基調から大きな変動はみられず、緩やかに時間当たり賃金は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、名目値はおおむね横ばい圏内、実質値は緩やかに減少していることが分かる。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は10円～20円程度増加している。つまり、製造

図表11 主な産業別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12か月移動平均を示している。

¹⁵ 建設業の一般労働者の総実労働時間は、2021年12月が172.0時間、2019年12月が177.4時間となっている。

業の一般労働者の賃金総額は、コロナ禍に入った直後に大きめに減少し、その後に徐々に持ち直していたことから、前者の期間では、時間当たり賃金が緩やかに増加していた中で、労働時間の減少が賃金総額を押し下げる影響が強く、また、後者の期間では、時間当たり賃金が横ばい圏内の推移となった中で、労働時間の増加が賃金総額を押し上げる影響があったとみられる¹⁶。情報通信業では、他産業より相対的に一般労働者の時間当たり賃金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る。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は130円程度減少している。つまり、情報通信業の一般労働者の賃金総額は、所定内給与と特別給与を中心とした弱い動きによって減少しており、月々の変動が大きいものの、少なくとも総実労働時間が大きく減少している状況にはなく、むしろやや増加している状況¹⁷にあることから、コロナ禍に入っても一貫して減少傾向にある時間当たり賃金が賃金総額を押し下げているとみられる。運輸業、郵便業では、コロナ禍に入って、時間当たり賃金は減少傾向にある。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は70円～80円程度減少している。つまり、運輸業、郵便業の一般労働者の賃金総額は減少が続いており、労働時間の減少¹⁸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とみられる。卸売業、小売業では、2020年9月前後までは増加基調が続いていたが、その後、時間当たり賃金は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2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は20円～30円程度増加している。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となっている中で、時間当たり賃金は2020年9月前後までの増加基調もあり、水準がやや高まった一方で、戻ってきてはいるものの、労働時間の減少¹⁹が賃金総額を押し下げているとみられる。不動産業、物品賃貸業では、コロナ禍以前の2019年上期より一般労働者の時間当たり賃金が緩やかに増加傾向にあり、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2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は150円程度増加している。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傾向にある中で、労働時間がおおむね横ばい圏内で推移²⁰していることから、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げているとみられる。宿泊業、飲食サービス業では、コロナ禍以前の2018年下期より一般労働者の時間当たり賃金が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、足下においても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2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は120円程度増加している。これは、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ものと考えられる。こうした動きが生じる背景としては、宿泊業、飲食サービス業の総実労働時間の前々年同月比が、2020年5月に▲53.2%となり、2021年度に入っても▲30%を超える月がある中で、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、

¹⁶ 製造業の一般労働者の総実労働時間は、コロナ禍直後の2020年5月が140.0時間、2018年5月が162.0時間であったが、直近2021年12月が168.4時間、2019年12月が169.7時間となっている。

¹⁷ 情報通信業の一般労働者の総実労働時間は、2021年12月が163.4時間、2019年12月が161.0時間となっている。

¹⁸ 運輸業、郵便業の一般労働者の総実労働時間は、2021年12月が183.9時間、2019年12月が186.0時間となっている。

¹⁹ 卸売業、小売業の一般労働者の総実労働時間は、2021年12月が165.1時間、2019年12月が167.7時間となっている。

²⁰ 不動産業、物品賃貸業の一般労働者の総実労働時間は、2021年12月が163.7時間、2019年12月が164.9時間となっている。

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、実質的に事業主負担もなく²¹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大きめの減少が続いており、労働時間も 2021 年 10 月以降は持ち直しの動きもみられるが、大きな減少幅が続いている中で、施策の支援によって時間当たり賃金が上がっている状況にあり、それが賃金総額を下支えしている面があるとみられる。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 2021 年 12 月の値を比較すると、上記のような動きの結果、名目値・実質値はおおむね同水準となっている。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であり、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ものと考えられる。実際に、生活関連サービス業、娯楽業における一般労働者の総実労働時間の前々年同月比は、2020 年 5 月に▲52.5%となった。他方、生活関連サービス業、娯楽業では、宿泊業、飲食サービス業と異なり、労働時間の持ち直しが続いており、2021 年 12 月の同前々年同月比は▲2.1%にまで戻っているため、時間当たり賃金自体の弱さが目視できるようになっていると考えられる。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、特別給与を中心とした弱い動きによって減少が続いており、コロナ禍に入った直後には、労働時間が大きく減少した中で、施策の支援による時間当たり賃金の増加が賃金総額を下支えしたが、2021 年度に入ると、労働時間の持ち直しが続いている中で、業況の厳しさが時間当たり賃金の減少に現れてきており、賃金総額を押し下げているとみられる。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、2021 年度には緩やかに減少傾向にある。さらに、コロナ禍前として 2020 年 3 月の値と直近 2021 年 12 月の値を比較すると、名目値・実質値は 5 円～10 円程度減少となっている。つまり、医療、福祉の一般労働者の賃金総額は、2021 年度の賞与月以外の月は緩やかな増加が続いているものの、同年度の賞与月には減少しており、労働時間はおおむね横ばい圏内で推移²²する中で、賞与が勘案された時間当たり賃金の減少が、賃金総額を押し下げているとみられる。最後に、サービス業（他に分類されないもの）では、2019 年に入って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 9 月前後より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 2021 年 12 月の値を比較すると、名目値・実質値は 30 円程度の増加となっている。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、おおむね横ばい圏内で推移している中で、2021 年 9 月前後より時間当たり賃金は増加しているものの、2021 年 5 月前後から労働時間は小幅のマイナスが続いた²³ことから、労働時間が賃金総額を押し下げているとみられる。

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）」の動向を考察するとともに、図表 9 で整理した「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

²¹ 正確には、雇用調整助成金などの財源は有限であるため、財源確保のための雇用保険料率が上昇すれば、事業主負担となる。

²² 医療、福祉の一般労働者の総実労働時間は、2021 年 12 月が 157.3 時間、2019 年 12 月が 157.4 時間となっている。

²³ サービス業（他に分類されないもの）の一般労働者の総実労働時間の前々年同月比は、2021 年 4 月が +1.3%であった中で、同年 5 月が▲6.3%、6 月が▲0.1%、7 月が▲4.3%、8 月が▲5.8%、9 月が▲1.8%、10 月が▲1.8%、11 月が▲2.2%、12 月が±0%となっている。

図表 12 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月比への寄与)	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：プラス寄与が縮小（減少） 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に大きめの減少 現金給与総額：減少している	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。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
建設業	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：賞与月に減少 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移	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。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
製造業	所定内給与：プラス寄与が縮小（減少） 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。ただし、2021 年度はマイナス寄与が縮小 現金給与総額：持ち直している	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。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いており、前々年同月比は依然としてマイナスが継続しているが、おおむね前々年と同水準まで戻っている。
情報通信業	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：賞与月に大きめの減少 現金給与総額：減少している	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が続いている。	コロナ禍以前は減少傾向にあり、コロナ禍に入って、2020 年 5 月に大きく減少した後は、前々年が減少していた反動も含まれると思われるが、やや増加している。
運輸業、郵便業	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：賞与月に大きめの減少 現金給与総額：減少している	コロナ禍に入ってから減少傾向が続いている。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
卸売業、小売業	所定内給与：プラス寄与が縮小（減少） 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に減少。ただし、2021 年度はマイナス寄与が縮小 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移	時間当たり賃金は 2020 年 9 月前後までの増加基調もあり、水準がやや高まった。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然として、ややマイナスが継続。
不動産業、物品賃貸業	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：賞与月に増加 現金給与総額：増加している	コロナ禍以前の 2019 年上期より緩やかに増加傾向にあり、コロナ禍に入っても一貫して増加傾向が続いている。	2020 年 5 月に大きく減少したが、その後、おおむね横ばい圏内で推移。
宿泊業、飲食サービス業	所定内給与：マイナス寄与が継続。ただし、足下ではプラス寄与 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に大きめの減少 現金給与総額：減少している	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、足下においても緩やかに増加している（注 3）。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然として大きなマイナスが継続。
生活関連サービス業、娯楽業	所定内給与：プラス寄与が縮小（減少） 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月に大きめの減少 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が続いている（注 3）。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いており、前々年同月比は依然としてマイナスが継続しているが、おおむね前々年と同水準まで戻っている。
医療、福祉	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：2021 年度は賞与月に減少 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、2021 年度には緩やかに減少傾向が続いている。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いており、前々年同月比は依然としてマイナスが継続しているが、おおむね前々年と同水準まで戻っている。
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 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移	2019 年に入ってから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 9 月前後より緩やかに増加している。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続き、2021 年 12 月はおおむね前々年と同水準まで戻っているが、2021 年 5 月前後から労働時間は小幅のマイナスが続いた。

（資料出所）図表 4、図表 5、図表 7、図表 9、図表 11 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である。

（注 3）宿泊業、飲食サービス業や生活関連サービス業、娯楽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、労働時間の大きな減少幅よりも、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ものと考えられる。この背景に対する考察については、本文を参照いただきたい。

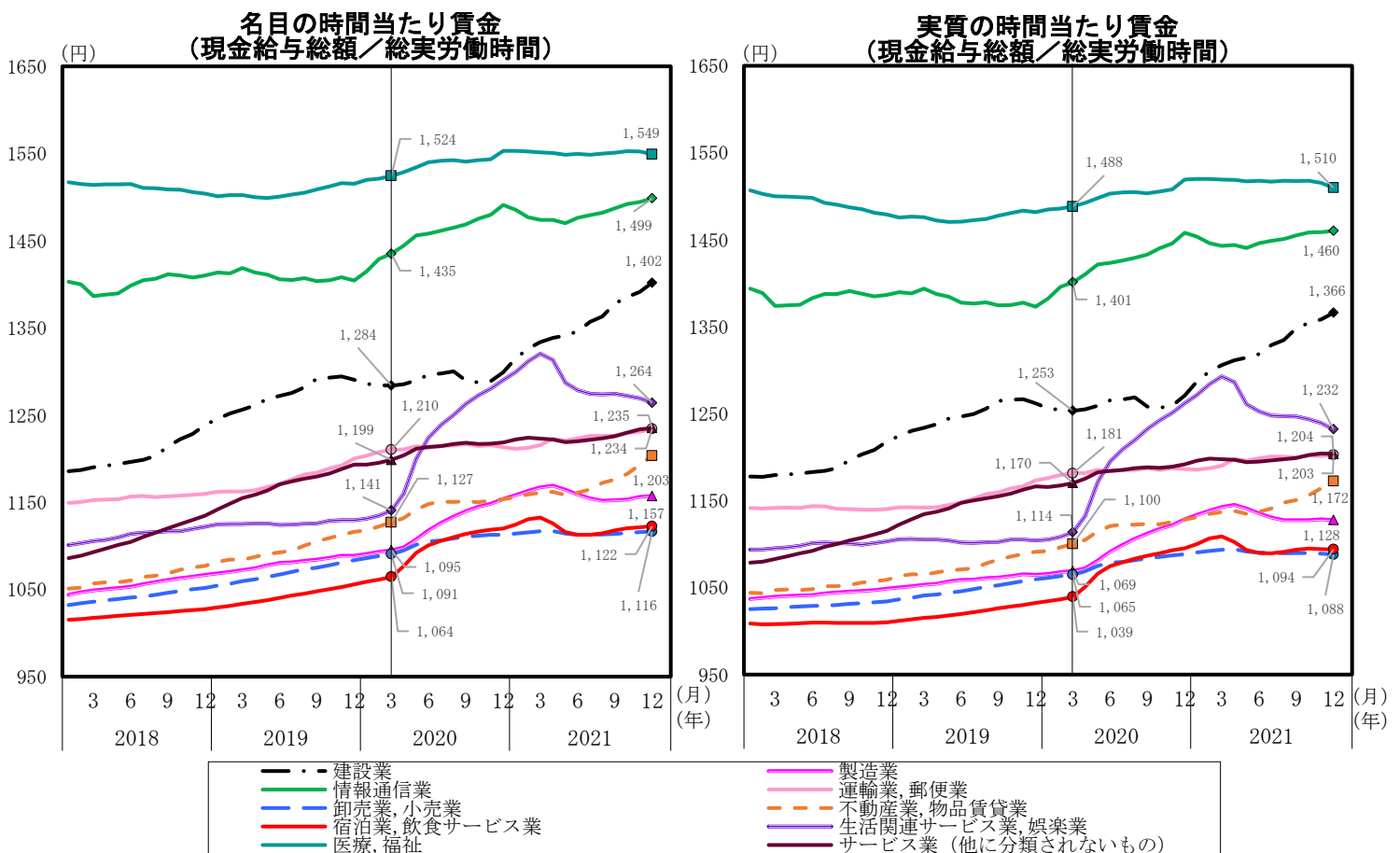
「労働時間」に分けて考察した場合、業種における現状の差異がより一層明らかになることであり、全産業及び考察した産業別の特徴は、分かりやすいように表にまとめた（図表 12）。総じてみると、全産業では、特別給与（賞与）の減少などが影響し、時間当たり賃金が緩やかな増加からおおむね横ばい圏内の推移に転じたものの、労働時間の減少が一般労働者の賃金総額を押し下げていることが確認できた。足下のここ数か月の動向をみた際に、賃金総額の動向は勘案せず、労働時間の減少が一般労働者の賃金総額を押し下げている様子がみられる産業は、建設業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業である。一方、同様に、時間当た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、医療、福祉である。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、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、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

げており、両面から厳しさがうかがえる。

このように、コロナ禍における一般労働者の賃金の動向について考察してきたが、「賃金総額」を「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」に分けて分析する観点、労働者にとっての働く際の well-being を考える際にも有用であろう。つまり、漠然と賃金を引き上げるといったことが目標にされやすいが、労働時間の増加のみを通じた賃金総額の増加は、労働者にとっては賃金が引き上がったとは感じにくく、結果として労働時間の増加をデメリットと感じる個人の場合、働く際の well-being の低下につながる懸念がある。一方、労働時間に変化がなく、時間当たり賃金の増加のみを通じた賃金総額の増加は、労働者にとっては賃金が引き上がったと感じやすく、働く際の well-being の向上にもつながりやすいだろう。さらに、労働時間が減少し、時間当たり賃金の増加を通じて、賃金総額が維持されている場合であっても、結果として労働時間の減少をメリットと感じる個人の場合、働く際の well-being の向上につながる可能性も考えられる。つまり、賃金を考える際には、「賃金総額」を「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」に分けて分析する観点も有用だと考えられる。

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」の動向を考察するとともに、図表 10 で整理した「賃金総額」の動向もあわせて評価していく。ここでは、これまで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、まずはパート労働者の「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 13)。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

図表 13 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。

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り、コロナ禍に入っても大きな基調変化はみられなかったが、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2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は110円～120円程度増加している。つまり、建設業のパート労働者の賃金総額は、2021年に入って増加しており、労働時間は、2020年5月に大きく減少し、その後に持ち直したが、2021年8月以降にやや減少している²⁴ことから、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げているとみられる。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、名目値は緩やかに増加、実質値はおおむね横ばい圏内で推移している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は60円程度増加している。つまり、製造業のパート労働者の賃金総額は増加しており、労働時間は2020年5月に大きく減少し、その後に持ち直しているが、前々年同月比は依然としてマイナスが続いている²⁵ことから、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げているとみられる。情報通信業では、2020年に入ると時間当たり賃金は増加傾向にあり、コロナ禍に入っても、12月前後までは増加基調が続いたが、2021年に入ると5月前後までは減少し、その後、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2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は60円程度増加している。つまり、情報通信業のパート労働者の賃金総額は、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、2021年度に入って増加しているとみられ、労働時間の前々年同月比は、2021年に入ってプラスが続いている²⁶ことから、時間当たり賃金と労働時間の増加があいまって、賃金総額を押し上げているとみられる。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、コロナ禍に入って、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2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は20円程度増加している。つまり、運輸業、郵便業のパート労働者の賃金総額はやや増加しており、労働時間は2020年5月に大きく減少し、その後に持ち直しており、前々年同月比がプラスに転じている²⁷ことから、時間当たり賃金と労働時間の増加があいまって、賃金総額を押し上げているとみられる。卸売業、小売業では、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月前後まで減少し、その後、名目値は緩やかに増加、実質値はおおむね横ばい圏内で推移している。さらに、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は20円程度増加している。つまり、卸売業、小売業のパート労働者の賃金総額は、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増加した反動減を勘案すると、おおむね横ばい圏内で推移しており、時間当たり賃金は緩やかに増加していることから、労働時間の減少²⁸が賃金総額を押し下げているとみられる。不動産業、物品賃貸業では、コロナ禍以前より、時間当たり賃金は増加傾向にあり、コロナ禍に入ってその増加幅がやや縮小したが、2021年度に入るとその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2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は70円程度増加している。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、2021年に入って増加しており、労働時間は2020年5月に大きく

²⁴ 建設業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が90.1時間、2019年12月が93.3時間となっている。

²⁵ 製造業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が111.7時間、2019年12月が114.4時間となっている。

²⁶ 情報通信業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が88.0時間、2019年12月が86.3時間となっている。

²⁷ 運輸業、郵便業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が103.7時間、2019年12月が102.6時間となっている。

²⁸ 卸売業、小売業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が88.8時間、2019年12月が91.4時間となっている。

減少し、その後に持ち直しているが、前々年同月比は依然としてマイナスが続いている²⁹ことから、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げているとみられる。宿泊業、飲食サービス業では、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2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は50円～60円程度増加している。つまり、宿泊業、飲食サービス業のパート労働者の賃金総額は、依然として減少が続いているものの、2021年10月～12月には減少幅が縮小し、持ち直しの兆しもみられる。そうした中で、労働時間は2020年5月に大きく減少し、その後に持ち直しているが、前々年同月比は依然として他産業と比較して大きなマイナスが続いている³⁰ことから、時間当たり賃金の増加が賃金総額を下支えしていると考えられる。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は増加傾向にあり、コロナ禍に入るとその増加幅が急激に拡大したが、2021年度に入ると6月前後まで大きめに減少し、その後、名目値・実質値ともに緩やかに減少している。コロナ禍に入って、時間当たり賃金の増加幅が急激に拡大した背景は、一般労働者と同様で、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ものと考えられる。実際に、生活関連サービス業、娯楽業におけるパート労働者の総実労働時間の前々年同月比は、2020年5月に▲45.1%となり、他産業と比較して減少幅が突出して大きい。また、週の労働時間が20時間を超える等、雇用保険に適用されるパート労働者であれば、事業主は休業手当を支払うために雇用調整助成金を活用することも可能となっている³¹。こうした中で、コロナ禍前として2020年3月の値と直近2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は120円程度増加している。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、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を勘案すると、おおむね横ばい圏内で推移しており、時間当たり賃金は2021年度に入ると減少していることから、労働時間の増加³²が賃金総額を下支えしていると考えられる。医療、福祉では、2019年央から時間当たり賃金は増加傾向にあり、コロナ禍に入っても増加基調に変化はなかったが、2021年に入ると名目値・実質値ともに横ばい圏内で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2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は20円程度増加している。つまり、医療、福祉のパート労働者の賃金総額は、単月の変動も大きく、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を勘案すると、おおむね横ばい圏内で推移している。そうした中で、労働時間は2020年5月に大きく減少し、その後に持ち直しており、前々年同月比がおおむね前々年と同水準で推移している³³ことから、総じてみると、時間当たり賃金・労働時間ともに賃金総額に対して大きな変動を生む要因とはなっていないとみられる。最後に、サービス業（他に分類されないもの）では、コロナ禍前後において、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2021年12月の値を比較すると、名目値・実質値は30円程度増加している。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、緩やかな持ち直しの動きがみられ、労働時間は2020年5月に大きく減少し、その後に持ち直しており、2021年12月にはおおむね前々年と同水準ま

²⁹ 不動産業、物品賃貸業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が87.5時間、2019年12月が90.1時間となっている。

³⁰ 宿泊業、飲食サービス業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が69.3時間、2019年12月が73.9時間となっている。前々年同月比でみると、2020年5月に▲27.5%となり、2021年9月時点でも▲16.7%であったが、2021年12月は▲5.5%となっている。

³¹ 雇用保険の適用対象外である労働者に休業手当を支払うことで雇用維持を図る事業主は緊急雇用安定助成金が活用できる。

³² 生活関連サービス業、娯楽業のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が80.7時間、2019年12月が79.2時間である。

³³ 医療、福祉のパート労働者の総実労働時間は、2021年12月が77.4時間、2019年12月が77.6時間となっている。

で戻っている。ただし、同年 11 月以前は前々年同月比が依然としてマイナスとなっていた³⁴ことから、時間当たり賃金の増加が賃金総額を押し上げているとみられる。

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）」の動向を考察するとともに、図表 10 で整理した「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 14）。総じてみると、全産業では、趨勢的に時間当たり賃金（現金給与総額／総実労働時間）が増加しているものの、労働時間の減少が賃金総額を押し下げており、総じてみると、パート労働者の賃金総額はおおむね横ばい圏内での推移となっている。足下のここ数か月の動向をみた際に、賃金総額の動向は勘案せず、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、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、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、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業である。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、サービス業（他に分類されないもの）である。なお、上記のように、情報通信業と運輸業、郵便業では、労働時間の増加と時間当たり賃金の増加があいまって、パート労働者の賃金総額を押し上げている。

このように、コロナ禍においても、多くの産業で時間当たり賃金が増加し、パート労働者の賃金総額を押し上げている。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。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する者も少なくない³⁵ため、時間当たり賃金が増加した場合、就業時間や日数を抑制して調整する可能性もあり、パート労働者の賃金総額の増加として現れにくくなっている面もあるものと思われる。

ここまでを小括しておく、コロナ禍における全産業の動向としては、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ていたが、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ている。また、パート労働者の「時間当たり

³⁴ サービス業（他に分類されないもの）のパート労働者の総実労働時間は、2021 年 12 月が 87.2 時間、2019 年 12 月が 87.5 時間となっている。他方、2021 年 11 月が 86.9 時間、2019 年 11 月が 88.3 時間となっており、また、2021 年 10 月が 84.4 時間、2019 年 10 月が 88.5 時間となっている。

³⁵ 平成 29 年 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。

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、再び増加している。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、持ち直しが続いているが、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げている面が強い。このため、総じてみると、一般労働者の「賃金総額」は減少しており、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。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る業種もあった。足下では、世界情勢の悪化に伴って、消費者物価の上昇も懸念されることから、賃金の動向については、引き続き注視が必要である。

図表 14 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月比への寄与)	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：賞与月に大きめの増加 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移	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。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
建設業	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：賞与月に増加 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り、コロナ禍に入っても大きな基調変化はみられなかったが、2021 年に入ると、再び増加傾向。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後に持ち直したが、2021 年 8 月以降にやや減少。
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 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、増加幅が大きめに拡大したが、2021 年度に入ると、同年度の 8 月前後まで減少し、その後は緩やかに増加。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
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：賞与月に増加 現金給与総額：増加している（注 3）	2020 年に入ってから増加傾向にあり、コロナ禍に入っても、2020 年 12 月前後までは増加基調が続いたが、2021 年に入って、2021 年 5 月前後までは減少し、その後は緩やかに増加。	2021 年に入って、前々年同月比はプラスが継続。
運輸業、郵便業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：単月の変動が大きい 現金給与総額：やや増加している	2019 年央から増加幅が拡大していた中で、コロナ禍に入って、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、再び緩やかに増加。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後に持ち直しており、前々年同月比がプラスに転じている。
卸売業、小売業	所定内給与：ほぼ横ばい 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：賞与月にやや減少 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移（注 4）	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入って、増加幅がやや拡大したが、2021 年度に入ると、同年度の 6 月前後まで減少し、その後は緩やかに増加。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
不動産業、物品賃貸業	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：2021 年は賞与月に増加 現金給与総額：2021 年は増加している	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 年度に入ると、増加幅が拡大。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然としてマイナスが継続。
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：ほぼ横ばい 現金給与総額：減少しているが、2021 年 10 月～12 月には持ち直しの兆しもみられる	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 年度に入ると、同年度の 6 月前後まで減少し、その後は緩やかに増加。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、前々年同月比は依然として他産業と比較して大きなマイナスが継続。
生活関連サービス業、娯楽業	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：ほぼ横ばい 特別給与：賞与月にやや増加 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移（注 5）	コロナ禍以前より増加傾向にあり、コロナ禍に入ると、その増加幅が急激に拡大したが、2021 年度に入ると、同年度の 6 月前後まで大きめに減少し、その後も緩やかに減少。（注 6）	2020 年 5 月に大きく減少し、その後に持ち直しており、前々年同月比がプラスに転じている。
医療、福祉	所定内給与：プラス寄与が継続 所定外給与：ほぼ横ばい 特別給与：賞与月に増加 現金給与総額：おおむね横ばい圏内で推移（注 5）	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、横ばい圏内での推移。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後に持ち直しており、前々年同月比はおおむね前々年と同水準で推移。
サービス業 (他に分類されないもの)	所定内給与：マイナス寄与が多いが、2021 年 11 月・12 月はプラス寄与 所定外給与：マイナス寄与が継続 特別給与：プラス寄与が継続 現金給与総額：緩やかな持ち直し	コロナ禍前後において、一貫して増加傾向。	2020 年 5 月に大きく減少し、その後に持ち直しており、2021 年 12 月にはおおむね前々年と同水準まで戻っているものの、同年 11 月以前は前々年同月比が依然としてマイナスとなっていた。

（資料出所）図表 6、図表 8、図表 10、図表 13 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である。

（注 3）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ものの、総じてみると、2021 年度に入ってから増加していることとみられる。

（注 4）2019 年の所定内給与が大きめに増加した反動減が含まれることに留意が必要であり、総じてみると、2021 年度に入ってもおおむね横ばい圏内で推移しているとみられる。

（注 5）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り、総じてみると、2021 年度に入ってもおおむね横ばい圏内で推移しているとみられる。

（注 6）生活関連サービス業、娯楽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、労働時間の大きな減少幅よりも、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ものと考えられる。この背景に対する考察については、本文を参照いただきたい。

3. 中長期的にみた賃金の動向について

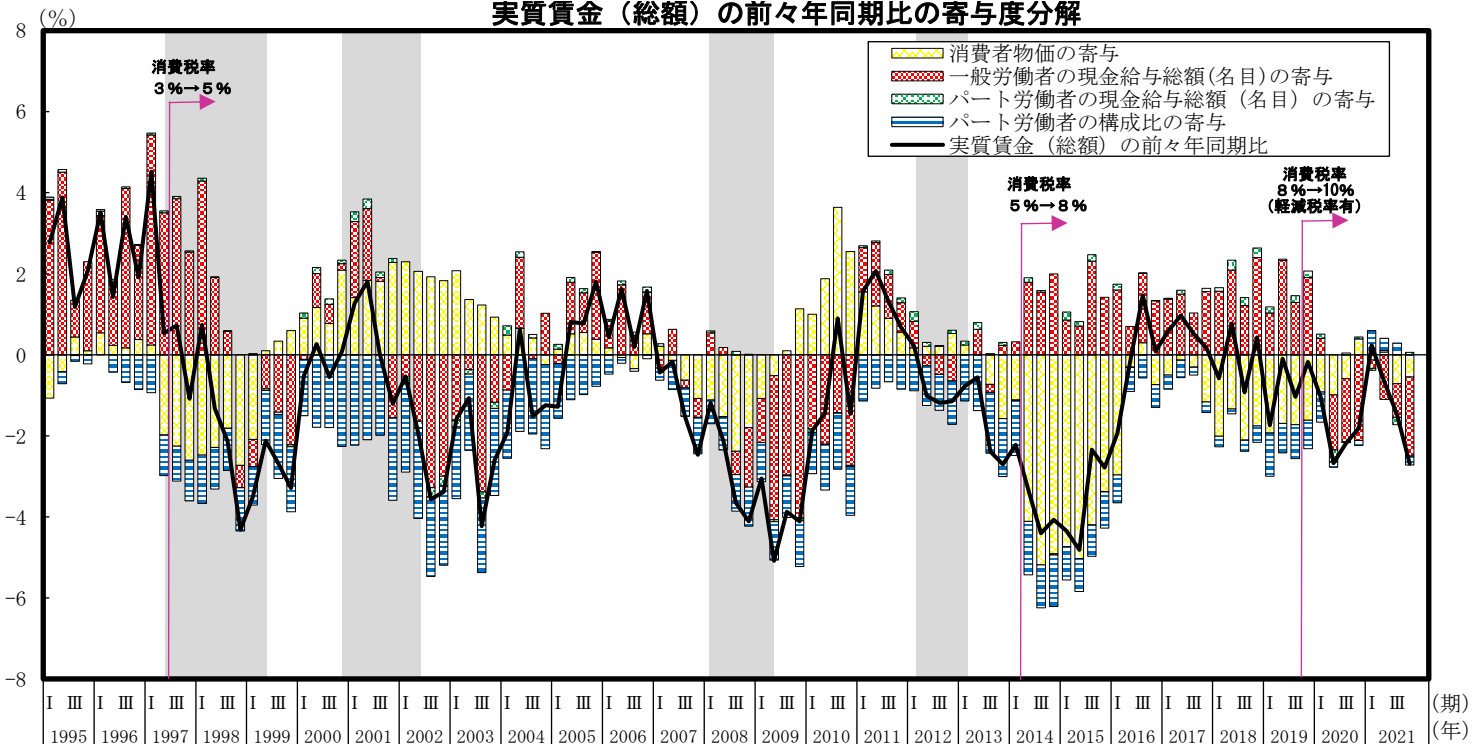
ここからは、コロナ禍に限らず、中長期的にみた賃金の動向について、引き続き、厚生労働省の毎月勤労統計調査を用いて、「賃金総額」「時間当たり賃金」「総実労働時間」を考察していく。

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15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15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

図表15 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。直近2021年第Ⅳ四半期まで示している。

(注2) 消費者物価については、持家の帰属家賃を除く総合を用いている。

(注3) シャドーは、景気後退局面を示している。

運用が開始され、1997年9月より3%から5%に引き上がり、2014年4月より5%から8%に引き上がり、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%ポイント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る。特に前者は消費に対する税であることから、消費税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ることが分かる。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れば、2013年より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、上述のように消費税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³⁶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。

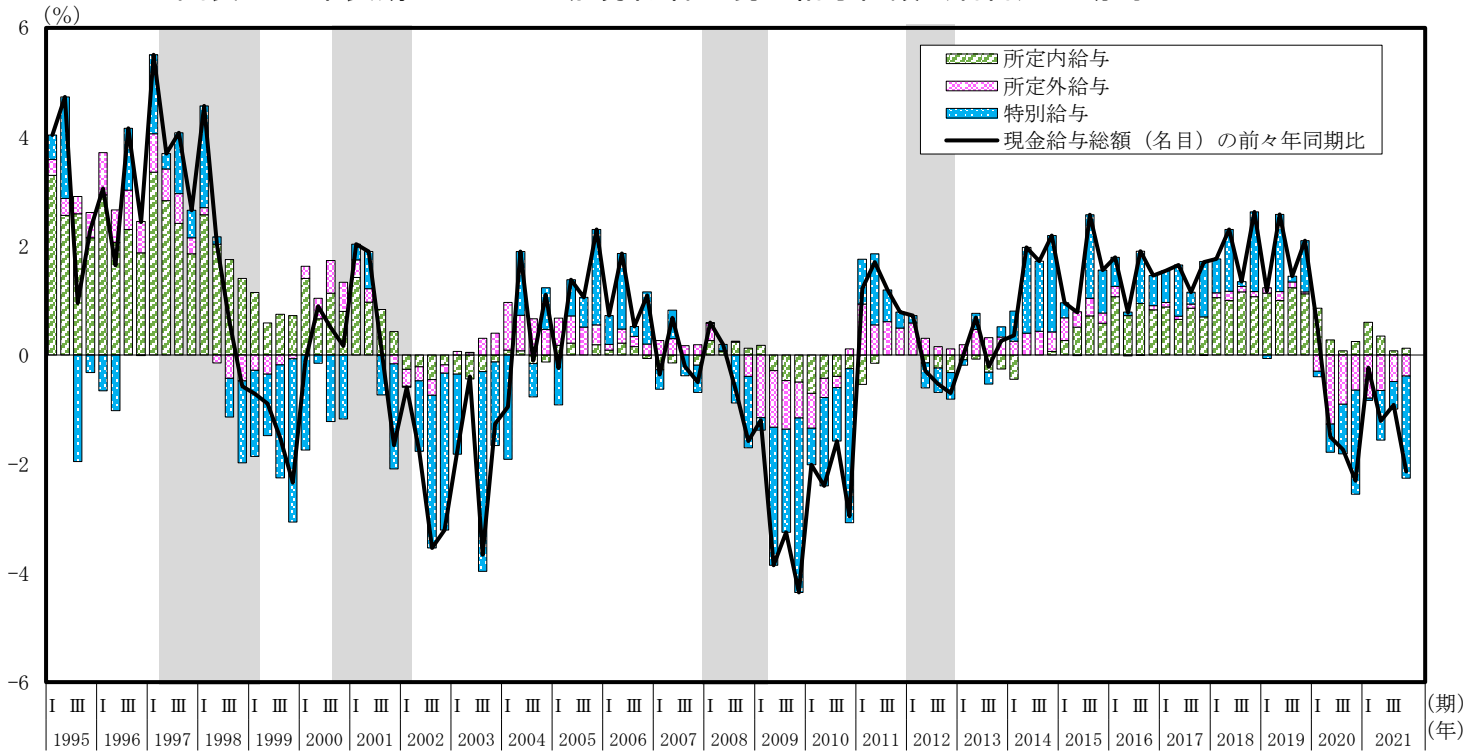
さらに、現金給与総額（名目）の内訳の変動を考察していきたい。この際、一般労働者・パート労働者計の平均賃金では、パート労働者の構成比の影響が生じるため、一般労働者とパート労働者に分けて、各々の動向を考察していく。

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 16 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、相対的に下がりやすく、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、相対的に上がりやすいことが特徴の 1 つとしてみられる³⁷。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、「特別給与」については、特徴をもう 1 点挙げておきたい。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 16 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もあったことから、賞与ではなくベースアップによ

³⁶ 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：109.7、1995 年：110.9 となっており、減少がみられる状況にはない。

³⁷ 賃金の上方硬直性に関して後述する「名目賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」に関連する特徴である。

図表 16 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。直近2021年第IV四半期まで示している。

（注2）シャドーは、景気後退局面を示している。

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³⁸。）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15の考察を図表16で補足すると、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。しかしながら、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。
- 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

³⁸ 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。

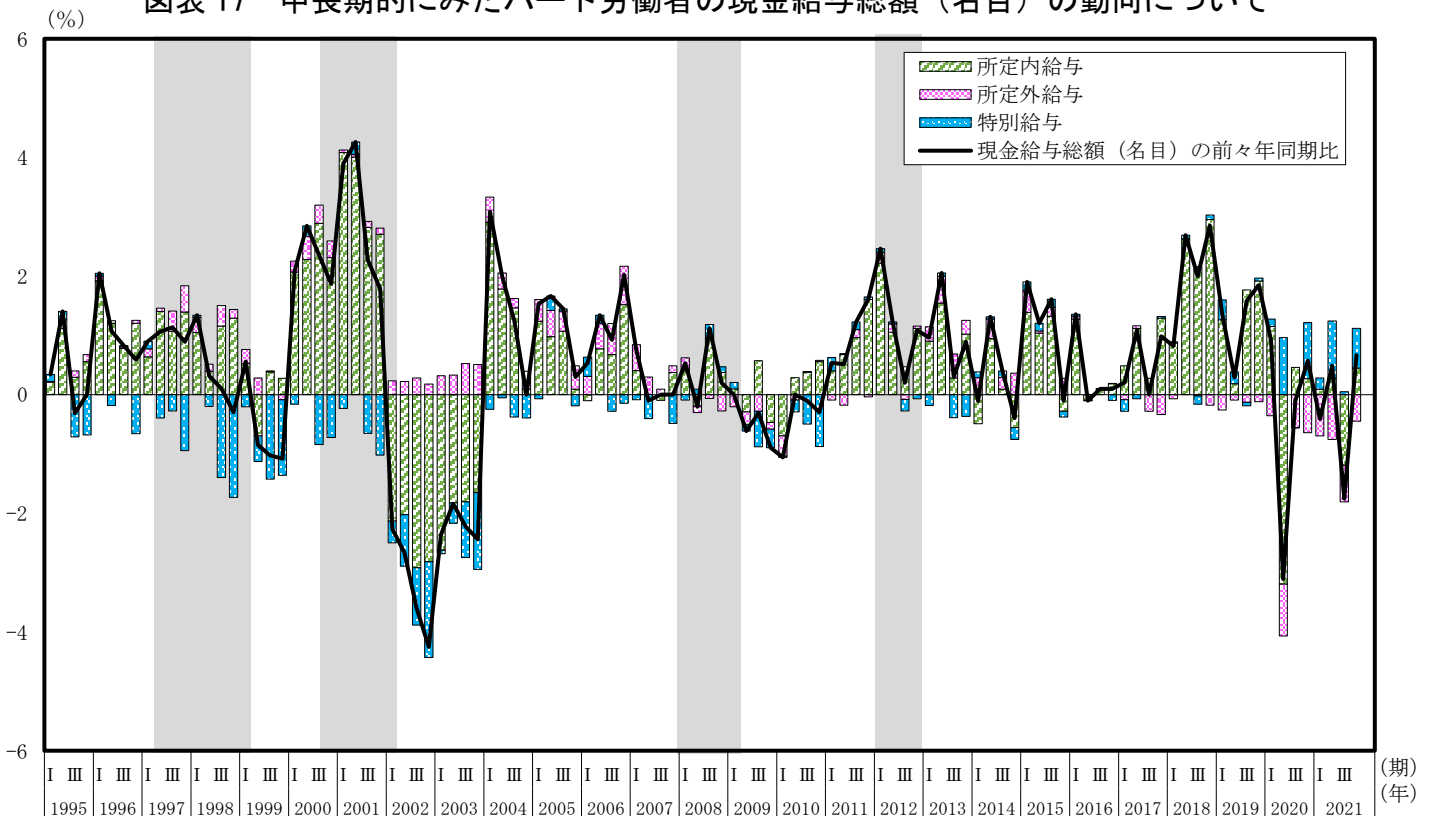
いても、長時間労働が是正された効用が高い個人は、働く際の well-being が向上していると考えられる。

- 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、景気後退局面の後半と過年度数年における減少幅と、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 17 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

図表 17 中長期的にみ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。直近 2021 年第 IV 四半期まで示している。

（注 2）シャドーは、景気後退局面を示している。

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、最も大きな減少幅が続いていたことが分かる。

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 10,776 円となっており、直近 2021 年第Ⅳ四半期が 4,966 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、いわゆるパートや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も短時間・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。

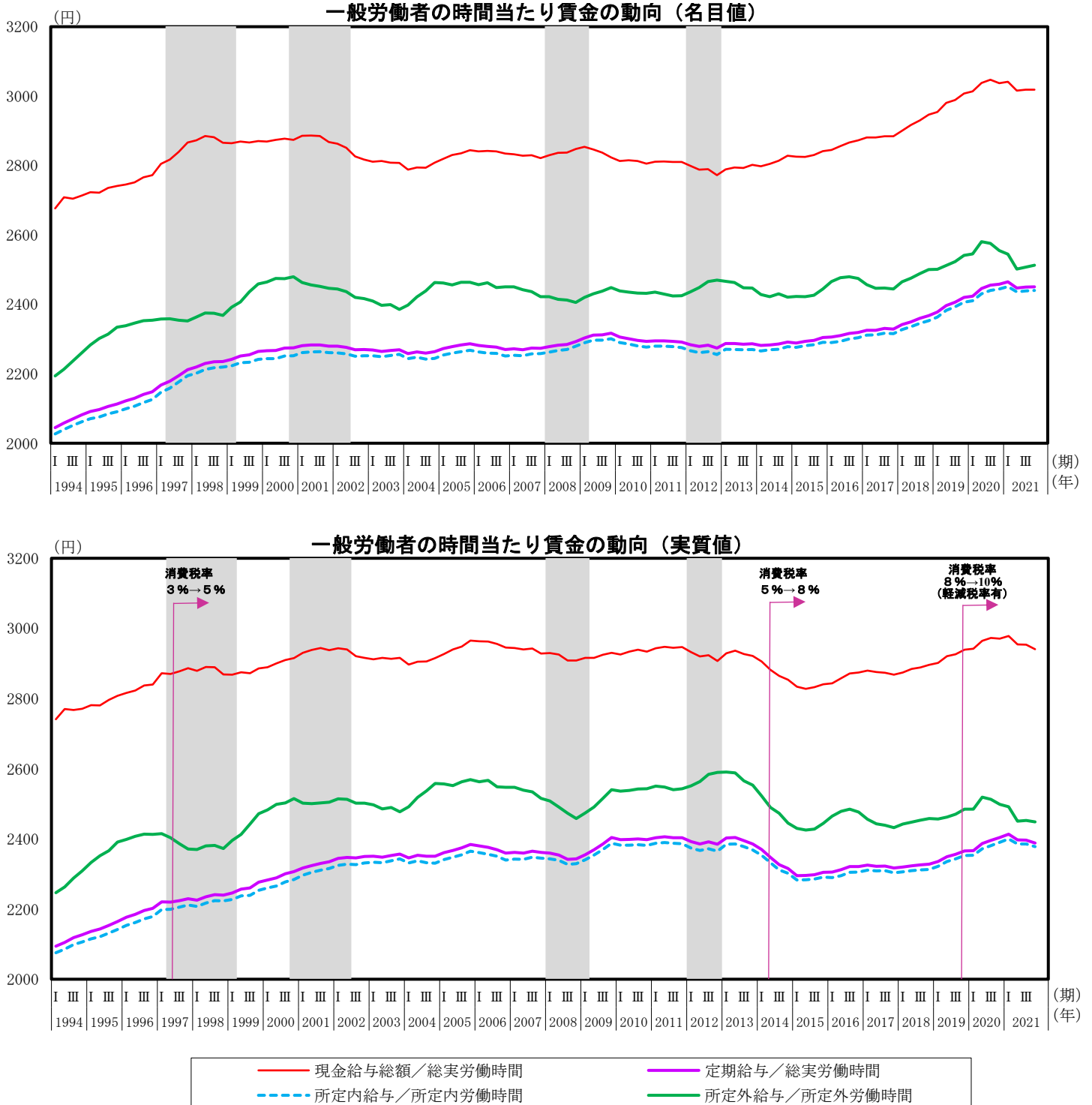
なお、コロナ禍に入った直後には、パート労働者の「特別給与」が増加したが、長期的にみると、1995 年以降の四半期ベースでは、プラス寄与となることがほぼなく、最も大きな増加幅が生じていたことが分かる。

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 15 の考察を図表 17 で補足すると、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おり、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。
- 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。
- 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る可能性が考えられる。
- なお、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 年以降で増加となる局面がほぼない中で、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」「定期給与／総実労働時間」「所定内給与／所定内労働時間」「所定外給与／所定外労働時間」について、名目値と実質値の値を整理した（図表 18）。原数値の4四半期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

図表 18 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。

要であるが、まずは名目値をみると、2001 年前後までは上記 4 つのいずれの値も増加していたが、その後、単期の増減はあるものの、2013 年前後まではおおむね横ばい圏内で推移していた。さらに、2014 年前後からコロナ禍までは上記 4 つのいずれの値も再び増加していることが分かる。次に、実質値をみると、「現金給与総額／総実労働時間」「所定外給与／所定外労働時間」は、2002 年の第Ⅱ四半期前後までは趨勢的に増加傾向にあったが、2004 年前後までは減少、さらには 2006 年前後まで再び緩やかに増加し、その後、単期の増減はあるものの、2013 年前後まではおおむね横ばい圏内で推移していた。他方、「定期給与／総実労働時間」「所定内給与／所定内労働時間」は、2008 年のリーマンショックにやや減少したが、2010 年前後までは趨勢的に増加傾向にあり、その後、2013 年前後までは横ばいとなっていた。2013 年以降をみると、消費税率が 5 % から 8 % に引き上がった影響などにより、2015 年前後までは上記 4 つのいずれの値も減少しているが、その後、実質値でみても 2014 年前後からコロナ禍までは上記 4 つのいずれの値も再び増加していたことが分かる。

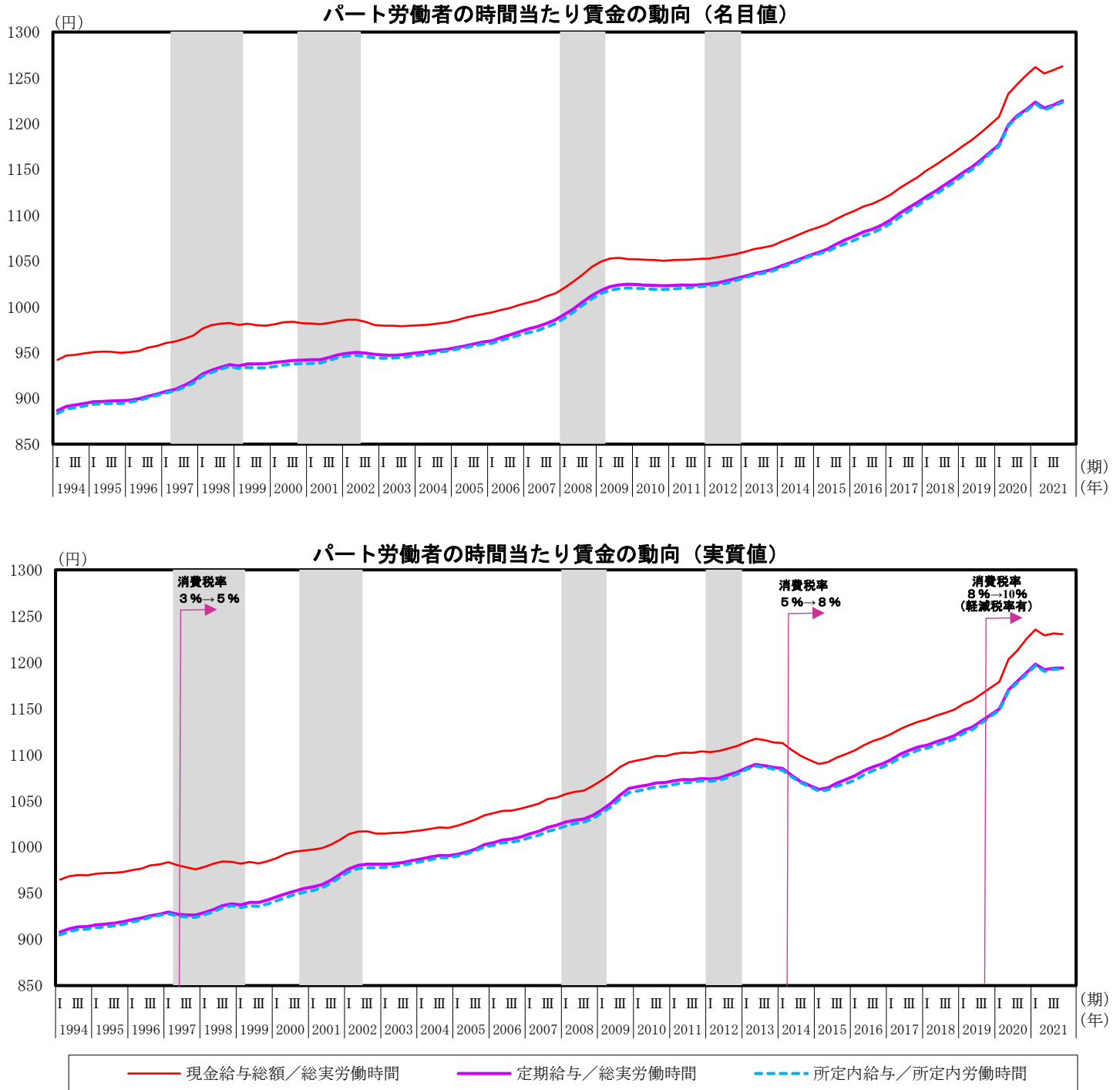
以上を踏まえれば、中長期的にみた際、2014 年前後からコロナ禍までは、名目値の時間当たり賃金は増加しており、また、消費税率が 5 % から 8 % に引き上がった影響などを勘案すれば、実質値の時間当たり賃金も増加していると評価できるだろう。そのうえで、時間当たり賃金の上がり方について図表 18 で考察してみる。基本的には、実質値で比較すべきであり、①2015 年第Ⅰ四半期と 2020 年第Ⅰ四半期を比較した 5 年間と②1994 年第Ⅰ四半期と 1999 年第Ⅰ四半期を比較した 5 年間における時間当たり賃金の上昇率を比較すると、「現金給与総額／総実労働時間」は①が +3.82%・②が 4.63%、「定期給与／総実労働時間」は①が +3.09%・②が 7.25%、「所定内給与／所定内労働時間」は①が +3.11%・②が 7.31%、「所定外給与／所定外労働時間」は①が +2.27%・②が 6.55%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。

続いて、同様の方法³⁹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 19)。「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」のいずれをみても、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 19 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 年間と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 +8.16%・②が 1.79%、「定期給与／総実労働時間」は①が +8.20%・②が 3.22%、「所定内給与／所定内労働時間」は①が +8.23%・②が 3.27%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 20)。

³⁹ パート労働者の所定外給与／所定外労働時間は、長期的にみると、レベル変動が大きく、1994 年頃には 3,000 円台である一方で、その後、経年的に緩やかに減少していき、1,000 円前後の範囲で景況とともに変動するようになってきている。パート労働者のこれらの数値は、そもそも水準も低いため、長期的にみた際には、変化していく個別産業の特徴・影響などを受けやすい可能性も懸念されたことから、ここでは割愛することとした。

図表 19 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



（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。

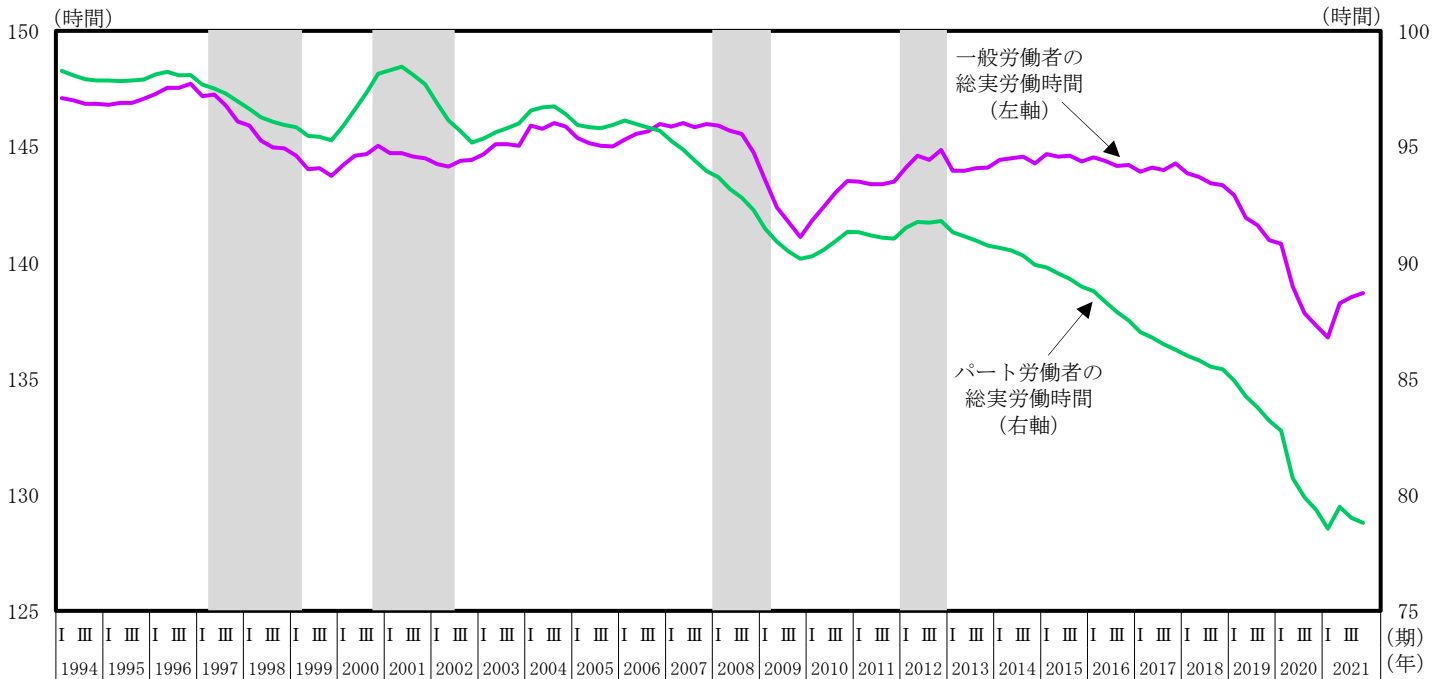
（注2）実質化に当たっては、消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合）を用いている。

（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。

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

図表 20 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) シェドローは、景気後退局面を示している。

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、賃金総額は上がっ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。しかしながら、1990年代後半と比較すれば、賃金総額・時間当たり賃金ともに、抑制的な賃金の上がり方であったことに留意が必要である。

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上がっていた中で、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」が増加し、「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とともに、その他の論点も可能な範囲で補足したい。

具体的には、賃金の上方硬直性に関連する論点として「賃金プロファイルのフラット化」「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。こうした論点は、個人の賃金の上がり方の変化に関連する論点、企業収益と労働分配に関連する環境変化に関連する論点、働き方改革によるWLB施策の推進が賃金との関連でどういった影響が生じ得るかといった論点、賃金等に係る労使の団体交渉の中で労働組合がどのような機能を果たしているのかといったことに関連する論点、外部労働市場を通じた転職などの労働移動と賃金に関連する論点といったように、多角的な観点となっている。

さっそく、先行研究が最も多い「賃金プロファイルのフラット化」について整理していきたい。本稿の冒頭で触れたように、基本的には、賃金は個人の労働生産性（限界生産性）に依拠しつつも、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（賃金プロファイル）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ァイ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⁴⁰。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。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

⁴⁰ 荒井（1992）を参考に記載している。なお、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ァイルと、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ァイルを比較し、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。

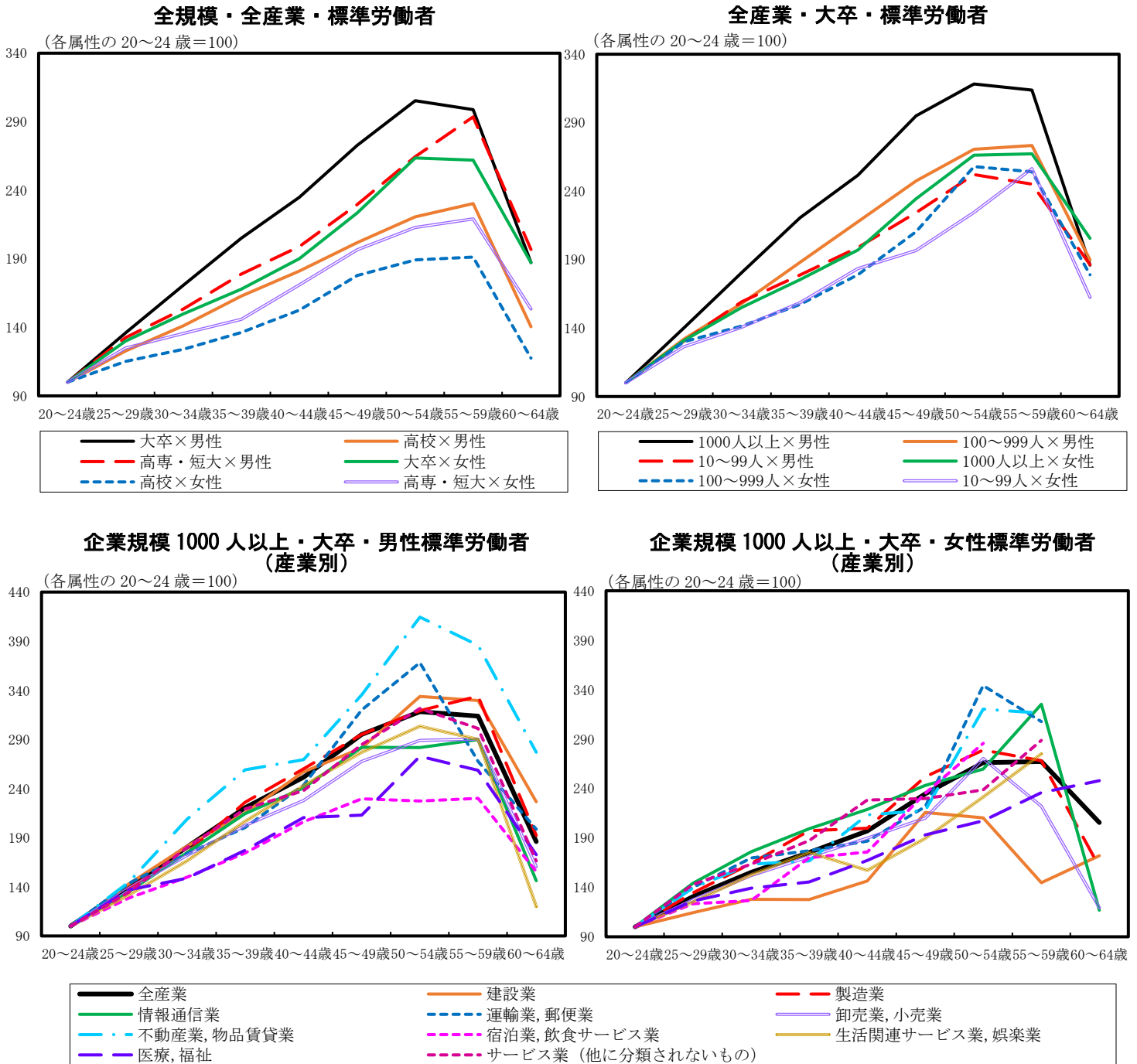
に形成するのに役立っていると指摘している。さらに、Hashimoto and Raisian(1985)⁴¹、Mincer and Higuchi(1988)⁴²では、賃金プロファイルの日米比較を行っており、その結果、日本は賃金プロファイルの傾きが急勾配であることを指摘している。つまり、年功賃金は、日本に限らず、西欧においても確認される特徴であったが、そうした中での我が国の特徴としては、年功賃金の対象範囲がより広いことと、年齢・勤続年数に起因する賃金の上昇率が相対的に高いといったことが挙げられるということである。2点目は、直近の公表データの範囲においても、右肩上がりの賃金カーブを描いているのか、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、最新の調査結果は2020年分であるが、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21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21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21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、ピークアウトになる年齢階級も早い段階となっている特徴がうかがえる。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て、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。しかしながら、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、補足的に示すこととする。

⁴¹ 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。

⁴² 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 21 2019 年の賃金プロファイルの特徴について



(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。

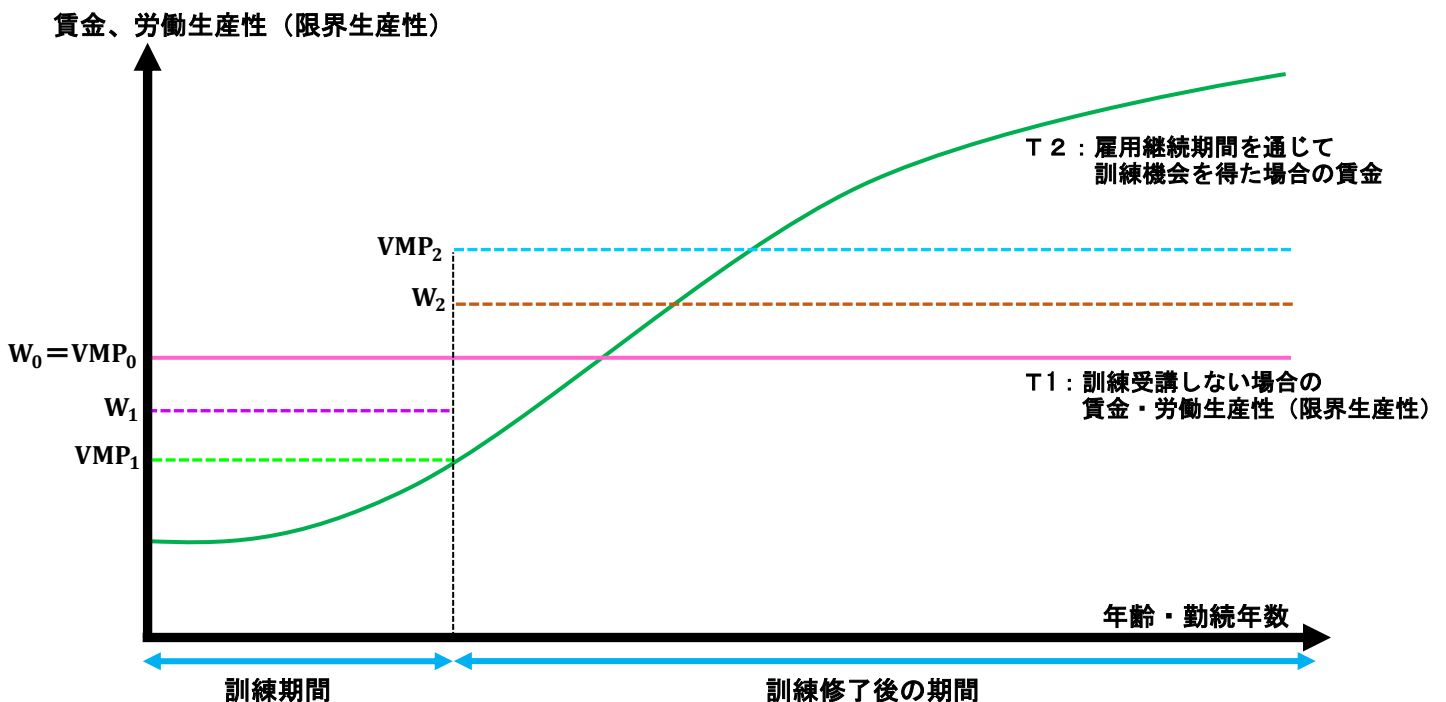
それでは、賃金プロファイルのフラット化の先行研究を整理する前に、Gary S. Becker と Edward P. Lazear の年功賃金に関する理論モデルの考え方に触れておきたい。この 2 人を中心とした議論以前の古典派経済学では、競争的な労働市場においては、限界生産性と賃金が一致するという基本的命題があった。しかしながら、Gary S. Becker と Edward P. Lazear の年功賃金に関する理論モデルは、限界生産性と賃金が乖離して成立するといった考え方をもたらすことになる。

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、費用総額が、収益総額を上回る場合のみ、人的資本投資を行う。図表 22 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、

図表 22 人的資本論と賃金プロファイルの考え方 (Gary S. Becker)

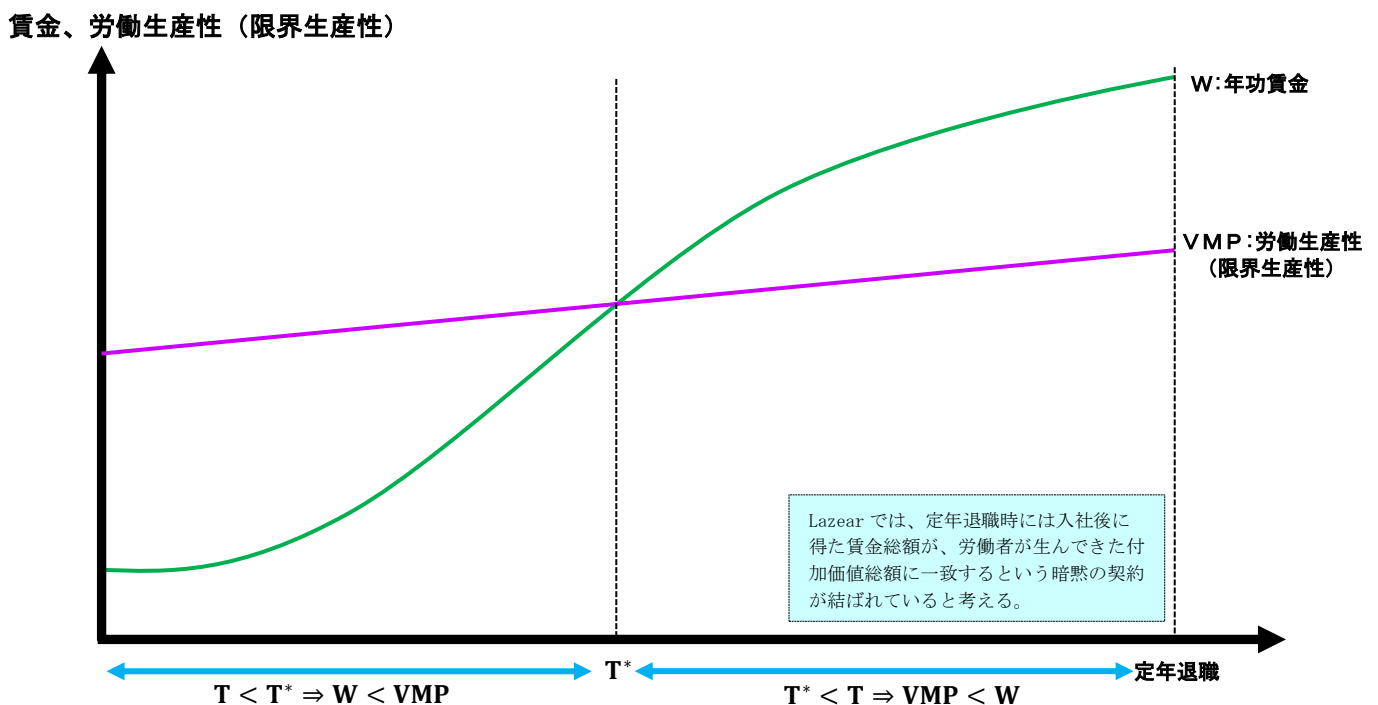


(資料出所) Becker(1962)、島田(1977)、清家・風神(2020)を参考にしながら筆者作成

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 22 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 23 の $T < T^*$ ）には、限界生産性よりも低い賃金（図表 23 の $W < VMP$ ）を設定し、労働者は企業に対する「預託金」を支払うような形をとり、壮年期以降のある時期（図表 23 の $T^* < T$ ）

図表 23 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 23 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える。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⁴³。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。非常に実感として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し、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

⁴³ 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。

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より一層の導入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み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歳代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⁴⁴と勤続年数の交差項が、2009年～2012

⁴⁴ 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。

年及び 2013 年～2017 年において統計的に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ィー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の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23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ィールのフラット化が生じるものと考えられる。

こうした賃金プロフィールのフラット化は、Lazear型の賃金(図表23)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、賃金プロフィー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、賃金プロフィー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。

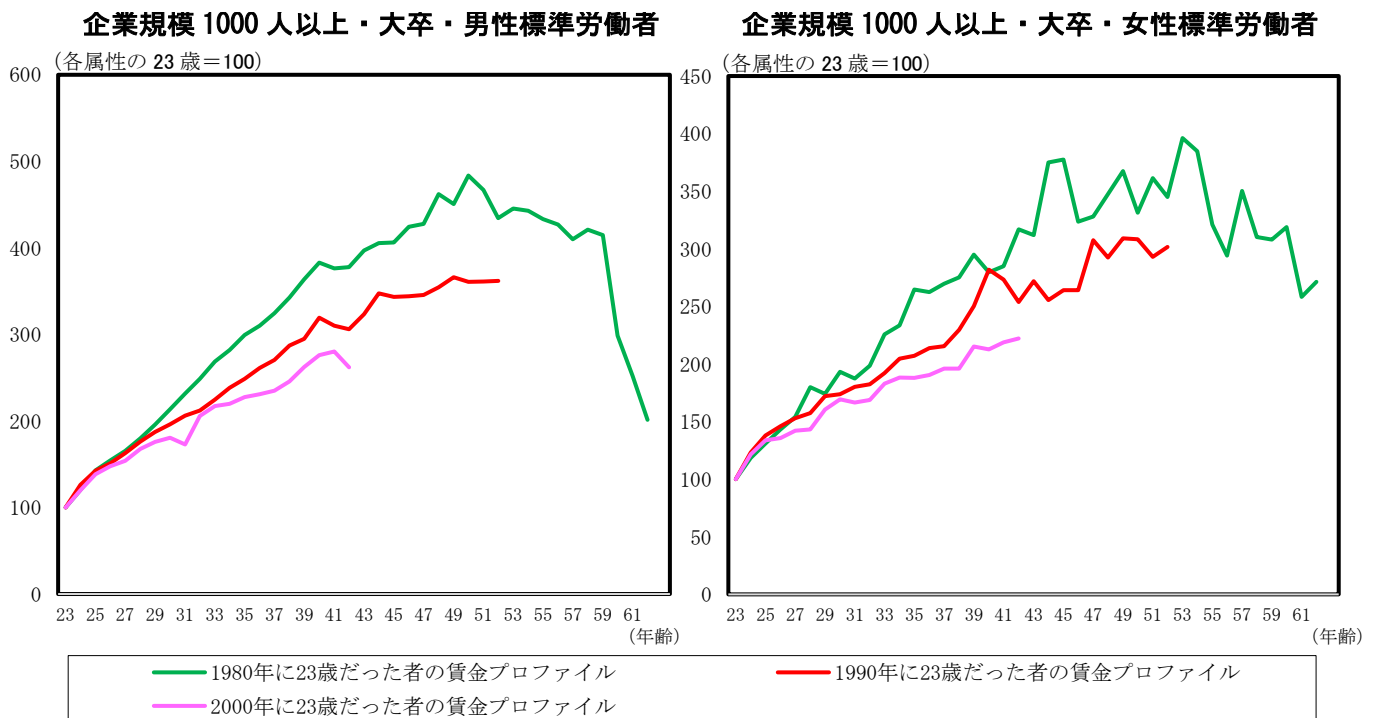
最後に、疑似パネルデータを活用し、視覚的にも賃金プロフィールのフラット化を確認しておきたい(図表24)。公表データで可能な工夫として、今回は「1980年に23歳だった者」「1990年に23歳だった者」「2000年に23歳だった者」に着目し、これらの者が1歳の加齢に伴う変化を追跡して整理し、疑似パネルデータを作成した。例えば、「1980年に23歳だった者」であれば、翌年は24歳であるため、1981年調査における24歳の所定内給与と、1982年の調査における24歳の年間賞

と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る。さらに、25歳の時には、1982年調査における25歳の所定内給与と、1983年の調査における25歳の年間賞与と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、直近でデータが揃う2019年まで追跡して整理した。

なお、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、最新の調査結果は2020年分であるが、労働者に着目して時点を揃えるためには、2019年のデータが最新時点となる。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24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」が辿っているであろう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る。こうした論点は、賃金に生じる上方硬直性の要因の1つとみなせるであろう。

図表24 疑似パネルデータでみた標準労働者の賃金プロファイルの変化



（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歳の年間賞与と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。

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と呼んできた。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世紀末～20世紀末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、その時代に応じて変わりうること。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かったり、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 %ポイント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においては、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はたす時間賃金では、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ものの、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ると考える。

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金引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、賃金引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%ポイント程度押し下げていた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と考ええる。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と思われるが、アフターコロナにおいては、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。

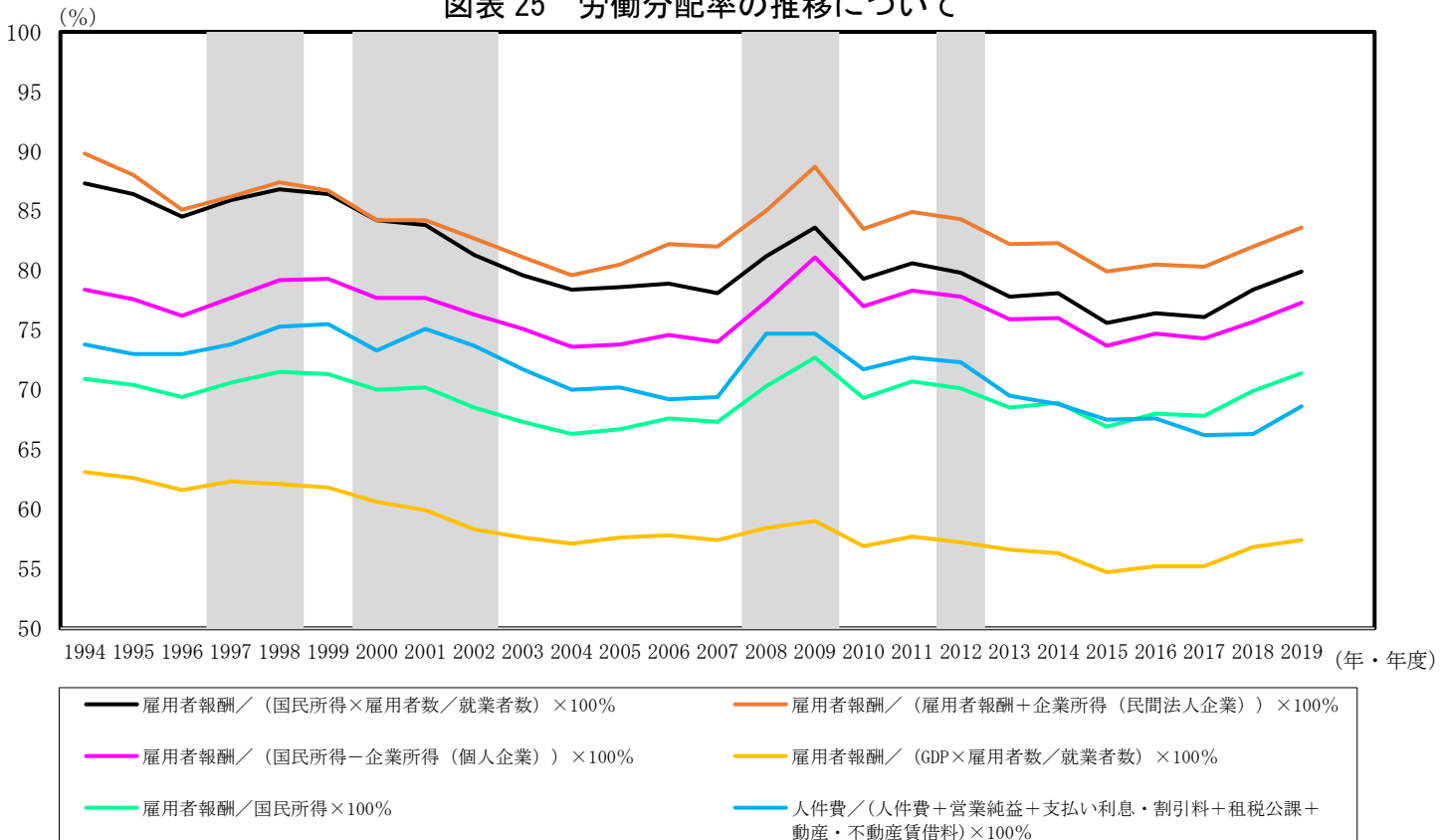
続いて、「企業を取り巻く環境変化（グローバル化の進展、外国人株主・機関投資家による企業ガバナンスへの影響の高まり、技術革新、不確実性の増大等）」について整理していきたい。企業は、資本や労働力を活用して財・サービスの生産・提供を行い、得た企業収益の一部を労働者に賃金などの形で分配している。こうした中で、企業を取り巻く環境変化は、企業収益の労働者への分配にも影響を与えられ、例えば、グローバル化の進展による国際的な企業間競争の激化は、企業収益を競争に打ち勝つためにイノベーションを実現するための研究開発投資や設備投資へ優先配分する圧力を高めるかもしれない。また、リーマンショック後には、金融機関の「貸し渋り」「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。その前に、基礎的な情報として、労働分配率、経常利益、内部留保（利益剰余金）の動向について確認しておきたい。まずは、図表 25 により、算出方法の異なる 6 つの労働分配率について確認する。労働分配率については、景気の変動によって生産活動は大きく変動するが、賃金はそれに比べて緩やかな変動にとどまるため、景気回復局面に低下し、景気後退局面に上昇する特性があり、短期的な変動を評価するといったよりも、中長期的な基調を評価することが肝要である。その観点でみると、労働分配率を示す 6 つの指標ともに、1990 年後半から 2008 年のリーマンショック以前までは、中長期的な基調として減少している。また、リーマンショックによる企業収益などの悪化によって、分母が大きく減少したため、労働分配率は一時的に上昇したが、その後、2011 年以降をみると、2017 年前後までは中長期的な基調として減少している。また、2018 年・2019 年と労働分配率は上昇している様子がうかがえる。

次に、図表 26 により、経常利益、内部留保（利益剰余金）の動向について確認する。時系列で評価する際、母集団の企業数の変動が影響しないように、当期末の経常利益、内部留保（利益剰余金）の総額を当期末の母集団の企業数で除して 1 企業当たりになっている。全産業に加えて、製造業と非製造業を示しており、1 つの産業である前者と複数の産業の集合体である後者は金額の大きさも異なり、金額が大きい方が変動率は小さくみえることに留意が必要である。他方、製造業は 1 つの産業であるが、経常利益や内部留保（利益剰余金）の金額規模は存在感が大きなもの

図表 25 労働分配率の推移について



(資料出所) 労働政策研究・研修機構(JILPT)の「ユースフル労働統計 2021」より引用

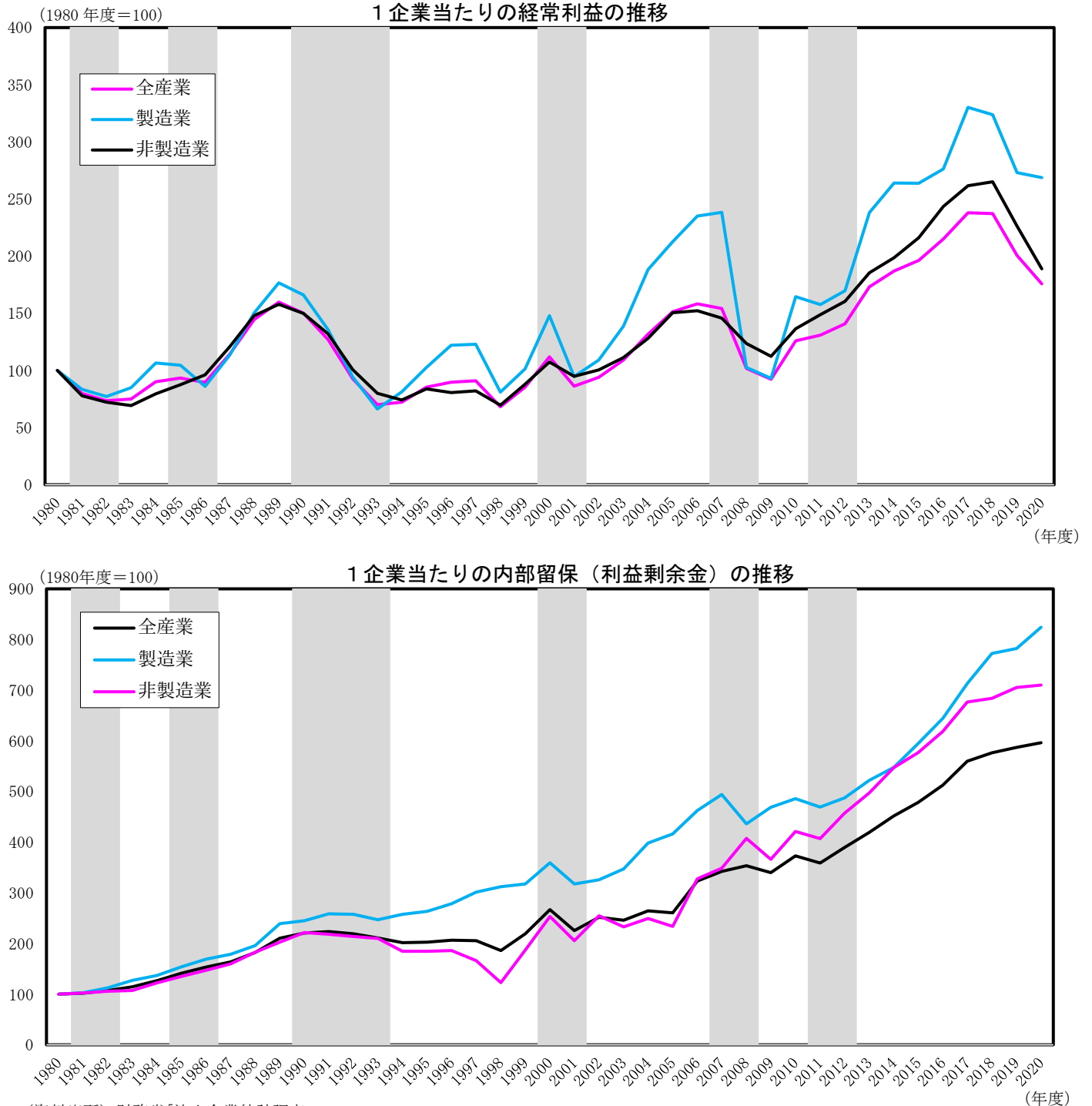
(注 1) ユースフル労働統計では、総務省「労働力調査」、内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計調査」を活用して作成。

(注 2) 法人企業統計調査を用いた青線のみが年度ベースとなっており、その他は年ベースとなっている。

(注 3) シャドーは、景気後退局面を示している。

になっている。まずは、経常利益をみると、景気回復局面には増加し、景気後退局面には減少している。また、図表 25 の労働分配率は 2018 年以降に上昇していたが、同期間の経常利益は減少していることから、基調というよりもこの影響が表れているものとみられる。他方、2013 年以降の景気回復局面では、経常利益は増加傾向にあり、過去最高の水準を記録していたことが分かる。次に、内部留保（利益剰余金）をみると、景気後退局面とその後の過年度において、増加幅の鈍化や小幅の減少がみられるが、コロナ禍の 2020 年度も含めて、増加が続いていることが分かる。特に、2013 年以降の景気回復局面では、積み上がり方の傾きも急勾配になっている。内部留保が積

図表 26 1 企業当たりの経常利益と内部留保（利益剰余金）の推移について



（資料出所）財務省「法人企業統計調査」

（注 1）金融保険業を除く数値を活用している。

（注 2）当期末の経常利益、内部留保（利益剰余金）の総額を当期末の母集団の企業社数で除している 1 企業あたりにしている。

（注 3）シャドーは、景気後退局面を示している。

み上がる理由は、必ずしも定かではないが、将来の設備投資への準備や不測の事態に備える体力を十分に蓄えていることが企業価値を高め、資金調達のしやすさにも影響する側面もあるのかもしれない。いずれにせよ、コロナ禍における動向は引き続き注視が必要であり、また、個社・産業によっては厳しさがみられる面もあると思われるが、1企業当たりの平均値でみた際には、長期的には内部留保（利益剰余金）は増加傾向にあり、賃金引上げにも向けることのできる原資が、著しく影響を受けて減少しているとまではいえない状況であろう。

ここからは、先行研究をいくつか紹介していく。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、グローバルゼーション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⁴⁵、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点を指摘している。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。

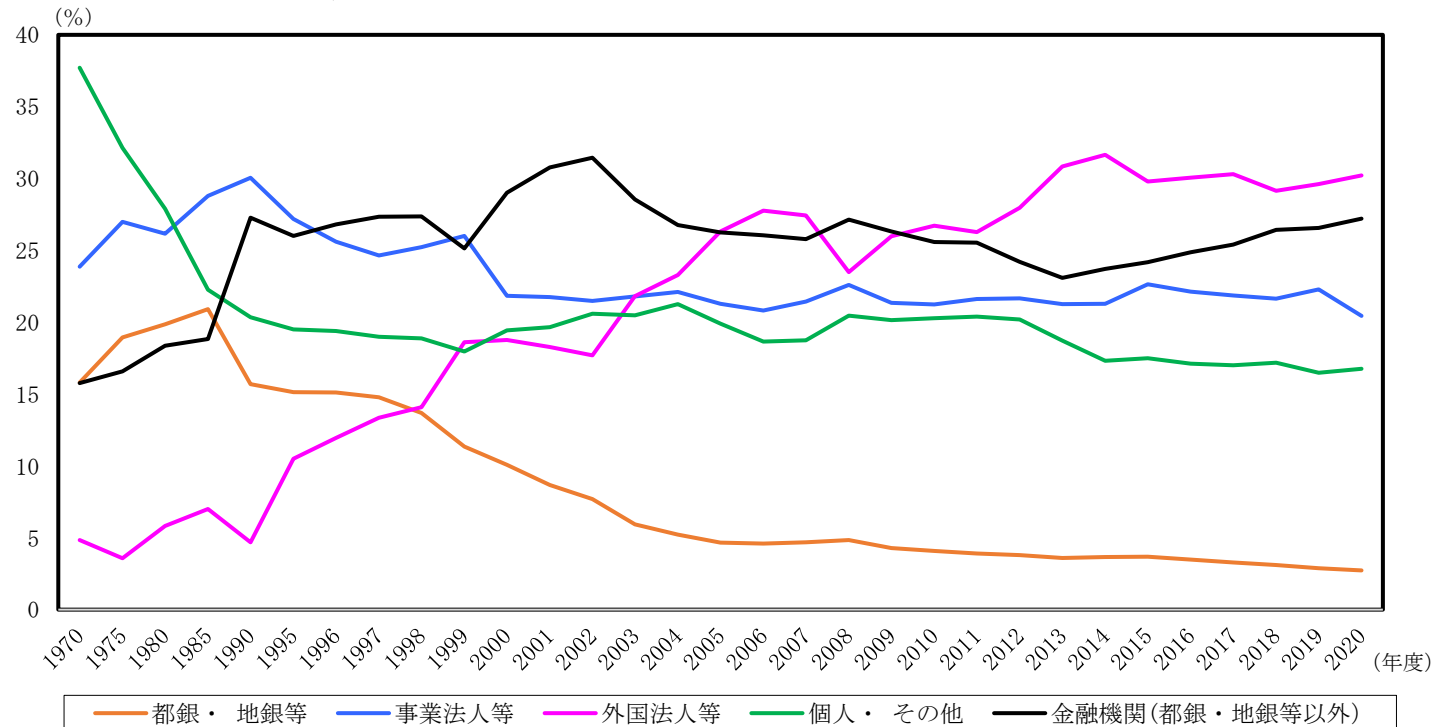
また、労働分配率に関する興味深い研究として、阿部・DIAMOND(2017)では、労働分配率が世界的にも長期的な低下傾向にあり、わが国でも2000年代に低下傾向にある中で、賃金が伸び悩み、株主への配当や内部留保は増加傾向にあることから、企業の付加価値の配分方法が変化しているとし、労働分配率と内部留保は内生性を伴うことに留意しつつも、リーマンショック前後における1人当たり労務費等と企業財務との関係について、メインバンクを有しているかに着目し分析している。不況期で経営が大変な時期でも、雇用や賃金を維持するため、メインバンクが貸し出しなどで協力してきたといわれているためである。日経 NEEDS と日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、以下のようなことを明らかにしている。

⁴⁵ 企業が賃金設定に際して参照する「世間相場」が最頻値に依存して決まっているとし、ここでは賃金分布（最頻値）の左側への歪みの拡大を指しており、賃金抑制圧力として働いてきた可能性を指摘している。

- 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ためだとしている（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

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。

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での推移となり、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で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、A I 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。A I 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。

続いて、「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だと指摘しており、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。

仮に労働移動が自由で、労働者が様々な賃金とその他の条件の組み合わせから、自らの効用を最大化する仕事を選択できるならば、魅力的な労働条件を提供している企業は、その分だけ賃金を低く設定することが可能になるはずである。こうした考え方が成立するならば、他の条件を一定として、WLB 施策に関しても、施策を導入している企業の賃金は、非導入企業の賃金に比べて低く抑えられており、WLB 施策の導入コストを勘案しても、WLB 施策によって必ずしも企業のコストは増大しない可能性もある。

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ことは、賃金コストとならないことを示し、実際に利用する

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こと。ただし、女性については、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こと。
- 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こと。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こと。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、施策を賃金の引き下げることによって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%程度であること。

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の柔軟性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

図表 28 働き方と補償賃金に関する実証研究例

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。

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。

続いて、「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 Medof 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ったり、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という。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の意志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、真の選好をめぐって表現できないため、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。また、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、組合員の意志を代表し、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という。近現代であれば、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。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を推定し、その実在は認めつつも、3つの組合効果が相殺し、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、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金引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%であるため、総じて、不平等を 3%低下させることを示した。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、主要なものを図表 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、歴史的な流れを確認していきたい。

その前に、我が国における賃金等に係る労使間の団体交渉といえば、「春闘⁴⁶」が毎年実施されている。近年では「官製春闘」と表現されることもあるが、岸田総理大臣が「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」と述べているように、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。図表 29 の実証分析の結果を理解するうえでも、先に春闘の歴史・軌跡を簡単にまとめておくことが有用だと思われる。ただし、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あるため⁴⁷、詳細はそれらを参照していただきたい。そして、最後に、実証分析の結果を踏まえながら、近年の春闘にどのような課題があるのか整理していく。

それでは、春闘の歴史・軌跡を追っていく⁴⁸。春闘は、1955 年に 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）の共闘を起源としている。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「立ち上げら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、全体的な賃金水準の押し上げて

⁴⁶ 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。

⁴⁷ 小島(1979)、千葉(1998)、荻野(2015) 久谷(2010)、久谷(2019)などを参照。

⁴⁸ 小島(1979)、千葉(1998)、荻野(2015) 久谷(2010)、久谷(2019)などを参考に記載していく。

いこうとしたものである。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、みんなでお手々つないで進めば、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⁴⁹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。その後、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、電機や造船重機の手前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）となっていき、春闘の主導権は次第に民間の大手労組に移っていった。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。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%の大幅な賃金引上げが実施された。こうした経験が、大きな転機につながる。このまま物価上昇にあわせた賃金引上げが続けば、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。また、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った。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。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、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。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 Medof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、「集団的発言・制度的反応の側面」といった労使対話による意志疎通の色彩が、1975年以降に色濃くなっていったとみられる。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を自ら宣言し辞退した⁵⁰。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に立つと、十分に熟していない面があり、賃金決定のリーダー企業が空位となる時代が暫く続いた⁵¹。その後、1986年には、JCの中で電機と自動車が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の機能発揮を始めるという姿が明確になり、その後、パターンセッターとしての地位を確立する。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

⁴⁹ 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必要があるとしている。

⁵⁰ 千葉(1988)によれば、JCの公式の場において、鉄鋼は「鉄は、その役割（パターンセッター）を果たせないし、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。

⁵¹ 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」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。

「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、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、産業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、産業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る。さらに、2000年代初頭のITバブル崩壊と米国の景気停滞の中で、完全失業率は5%台まで上昇し、経営側が「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、雇用か賃金かの選択肢が迫られる中で、雇用維持を優先させていく。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』は終焉した」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、春闘要求の中に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を盛り込んだ。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、リーマンショック前までは、長期の景気回復局面に入ったが、この間も「ベア要求」は復活せず、労働側は「格差是正」「社会的配分の是正」を新基軸として、底上げを重視していった。さらに、リーマンショック、東日本大震災といった景気後退局面において、雇用か賃金かの選択肢が迫られる中で、雇用維持を優先させていく。その後、近年では「官製春闘」と表現されることもあるが、経済の好循環に向けた取組が重要であるといった共通認識を醸成し、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。翻って、現代の状況を踏まえた論点については、可能な範囲のデータとともに後述したい。

その前に、図表29により、「労働組合と賃金」の先行研究を概観していくと、1980年代や1990年代前半を調査期間とする Kalleberg and Lincoln(1989)、Brunello(1992)、橘木・野田(1993) Tsuru and Rebitzer(1995)では、賃金に対する労働組合の効果が有意な結果としては確認されていない。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年に誕生した連合では、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、労働組合の賃金引上げ効果（賃金引下げ抑制効果）が測定しにくかったのではないと思われる。

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、女性での効果が有意に確認されないケースもあるものの、労働組合の賃金引上げ効果が有意なものとして確認されている。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に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る良い面が現われているのだろうとみられる。

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、労働組合の賃金引上げ効果が、中小企業においても有意であ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～40%タイルの層の賃金を引き上げ、85%タイル～90%タイルの層の賃金を引き下げることで、賃金分布全体では組合所属が格差縮小させていたが、2015年にはこういった効果が確認されず、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している。Okamoto and Matsuura(2020)では、2004年度～2013年度を分析対象とし、労働組合の賃金引上げ効果が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、日本的雇用慣行でない可能性があり、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金引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、金融機関が従業員との長期的な関係を築くために、顧客企業の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興味深いものであるが、日本のみを記載すると、2004年～2018年を分析対象とし、労働組合の賃金引上げ効果が、男女ともに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が示唆され、労使にとって非常に有益な存在だと思われる。

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%（有意） 女性：－15.4%（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%（非有意）	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。
橘木・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%（非有意） 女性：＋3.4%（非有意） <対月収の水準> 男性：－2.3%（非有意） 女性：＋12.1%（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%（非有意）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%（非有意） 男性：＋11.3%（有意） 女性：－5.3%（非有意） ※男性は、企業規模と組合の交差項を加えると、19.1%（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。
川口・原(2007) Hara and Kawaguchi(2008)	2000 年～2003 年	●「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） ※パート労働者はサンプルから除去	時間当たり賃金の対数値	<対賃金水準> 男女計：＋17.0%（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%（有意） <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小さくし、組合員間の賃金格差を縮小すると指摘。	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。

都留・吉中・榎木・徳田(2009)	1992 年と 2007 年	●同一質問票による以下の類似データを活用している。 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) 2007 年：内閣府のモニター調査(4,371 名)	年間給与所得の対数値	<対賃金水準：男性計> 1992 年：-2.6% (非有意) 2007 年：+8.9% (有意) <対賃金水準：女性計> 1992 年：+5.8% (非有意) 2007 年：+0.7% (非有意) ※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。	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。
仁田・篠崎(2008) 仁田・篠崎(2011)	2000 年～2003 年 と 2005 年・2006 年・2008 年を比較	●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)』 2000年代前半：1,400人強 2000年代後半：1,200人強 ※一般労働者に分析対象を限定	昨年 1 年間の主な仕事からの 税引き前収入の対数値	<対賃金水準：男女計> 2000 年前半：+12.6% (有意) 2000 年後半：+9.1% (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。 <対賃金水準：男性計> 2000 年前半：+5.3% (有意) 2000 年後半：+10.9% (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。 <対賃金水準：女性計> 2000 年前半：+22.8% (有意) 2000 年後半：+1.5% (非有意) ※2000 年前半と後半のプラス効果の差は統計的有意。	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。
森川(2014)	1998 年度～ 2004 年度	●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」の個票をマッピングさせたパネルデータ 1998 年度：4,500 社強 2004 年度：3,500 社強 1998 年度～2004 年度：27,000 社強	時間当たり賃金の対数値	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、労働組合賃金プレミアムは+12%前後と指摘している。 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。 一方、日本では、生産性に明瞭な正の効果が見られ、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。	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	●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 2013 年度：19,091 事業所 2016 年度：18,873 事業所	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。

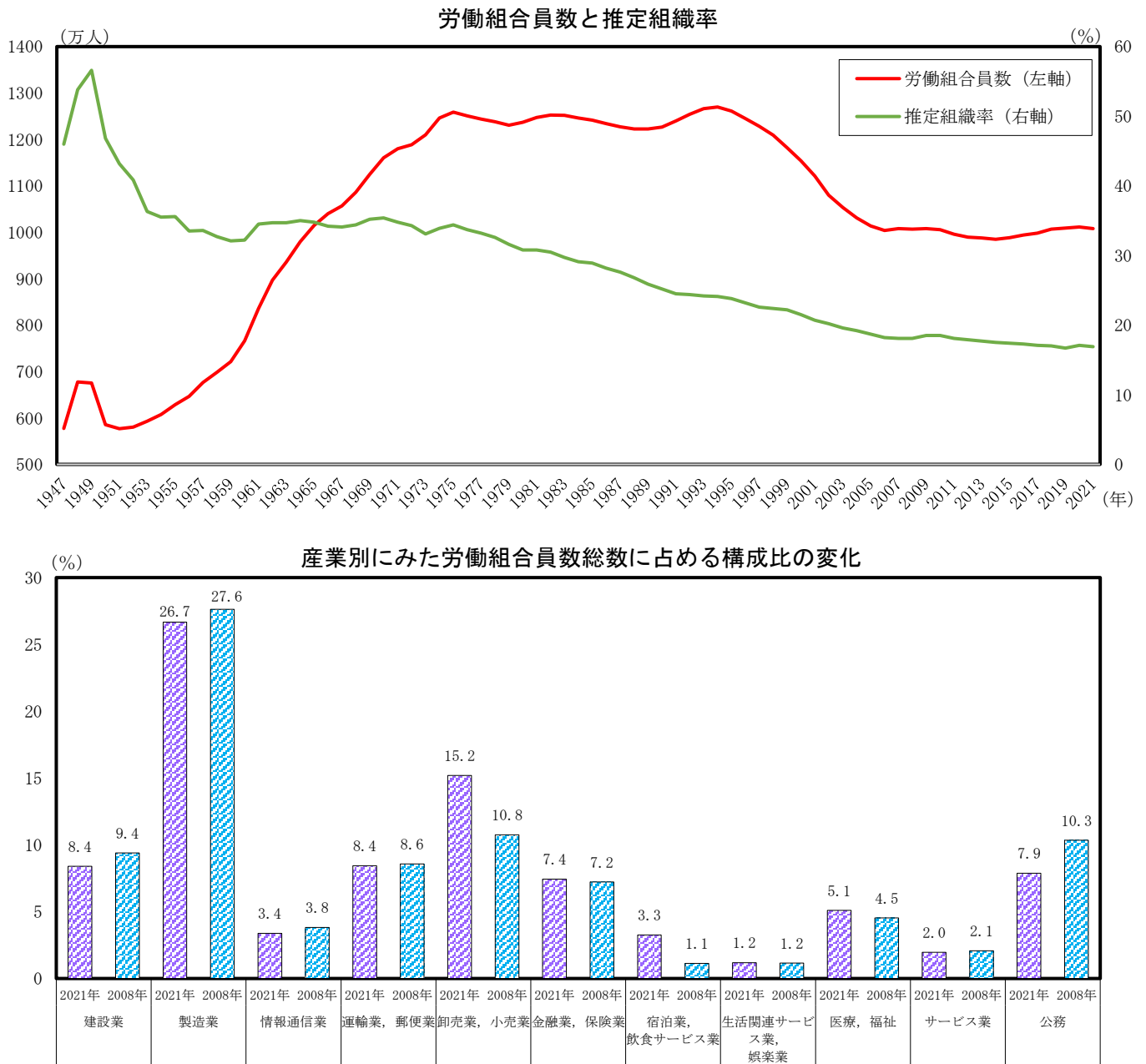
長松(2020)	1985 年と 2015 年	●社会階層と社会移動全国調査 1985 年：1,259 名 2015 年：1,267 名 ※1985 年が男性のデータしか得られないため、分析対象は男性に限定	過去 1 年間の個人収入の総額（税込み）の対数値	<対賃金分布：RIF 回帰分析> 【1985 年】 Q10%～Q15%：プラス（非有意） Q20%～Q40%：プラス（有意） Q85%～Q90%：マイナス（有意） →分布全体では組合所属が格差縮小。 【2015 年】 いずれの分位点でも組合所属は統計的有意ではなかった。 1985 年から 2015 年の賃金格差拡大に対しては、組合組織率の低下が寄与していると指摘。	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	●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: 8572～8856 社	平均賃金(人件費／従業員数)の対数値	<対賃金水準> OLS：+10.7%（有意） 固定効果モデル：+ 6.0%（有意） 変量効果モデル：+ 8.5%（有意） ※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。 「外国人の持ち株比率」は、日本の雇用慣行でない可能性があり、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金引上げを要求している可能性が示唆されるとしている。 「金融機関の持ち株比率」は、金融機関が、従業員との長期的な関係を築くために、顧客企業の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としている。	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	●KHPS(Keio Household Panel Survey): 全国約 4000 世帯,7000 人 ●JHPS(Japan Household Panel Survey): 全国人 4000 人 ※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。 ※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。	昨年 1 年間の仕事から得た収入の対数値	<対賃金水準：固定効果モデル> 男女計：+14.3%（有意） 男性：+12.6%（有意） 女性：+12.1%（有意） <対賃金分布：固定効果モデル> 25%タイル：+18.0%（有意） 50%タイル：+13.5%（非有意） 75%タイル：+10.7%（非有意）	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

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の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。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、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

図表 30 労働組合員数と推定組織率の推移等について



（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。

をみると、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人が、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 Medof の古典著書にある労働組合の「2つの顔」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。現代において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⁵²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 年間で多い場合だと 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、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てず、バーゲニング・ポジションを低下させている側面が表れているともみることができるだろう。

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（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 割近くを占める。職場が各地に点在し、短時間勤務の組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 人の専任執行委員のうち 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。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という。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。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考えられる。翻って、労働組合員数や推定

⁵² 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。

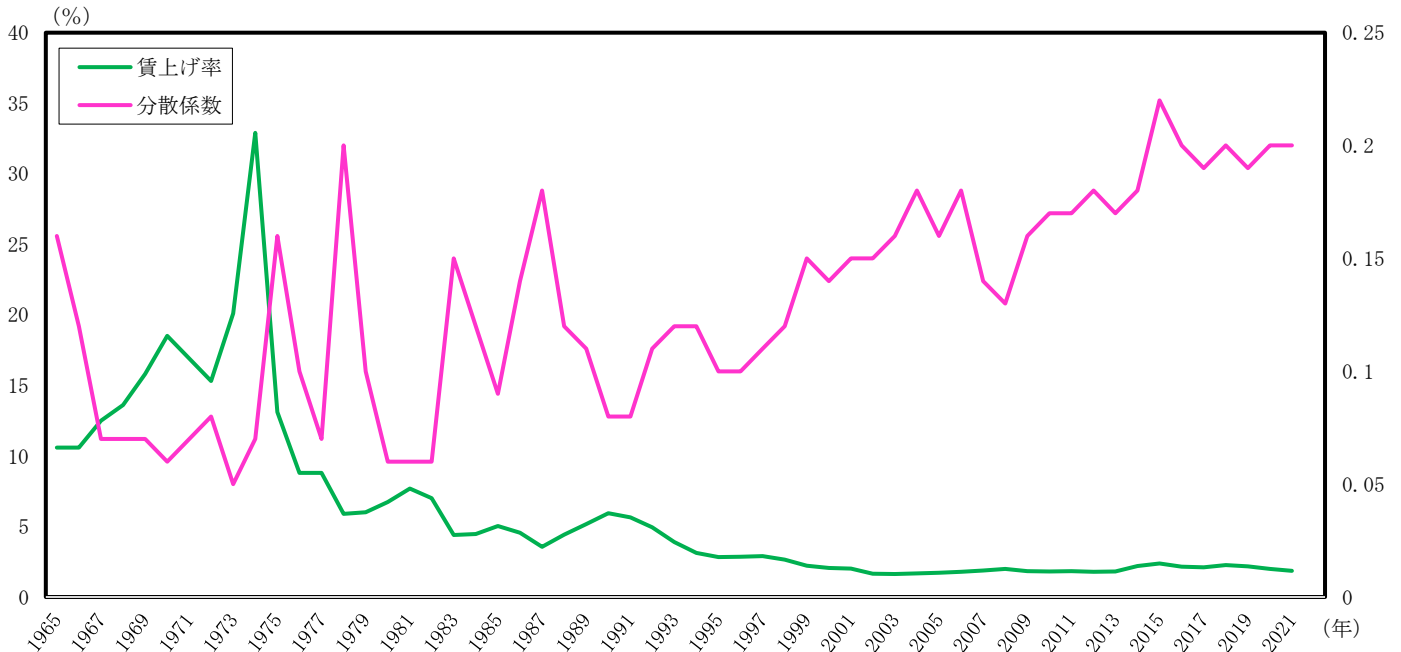
組織率が向上していない現状は、組合員の悩みや苦情を聞く活動を行ったとしても、こうした活動の範疇外となる従業員が多くなったり、組合員が現場で情報収集をしようと思っても、組合活動への知識がないため、積極的な協力を得られないといったことがあるかもしれない。つまり、労働組合が「現場感覚」を醸成する難しさがあるのではないかと思われる。

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。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。他方、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」については、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⁵³の分散係数と同値となっている。

⁵³ 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。

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

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。

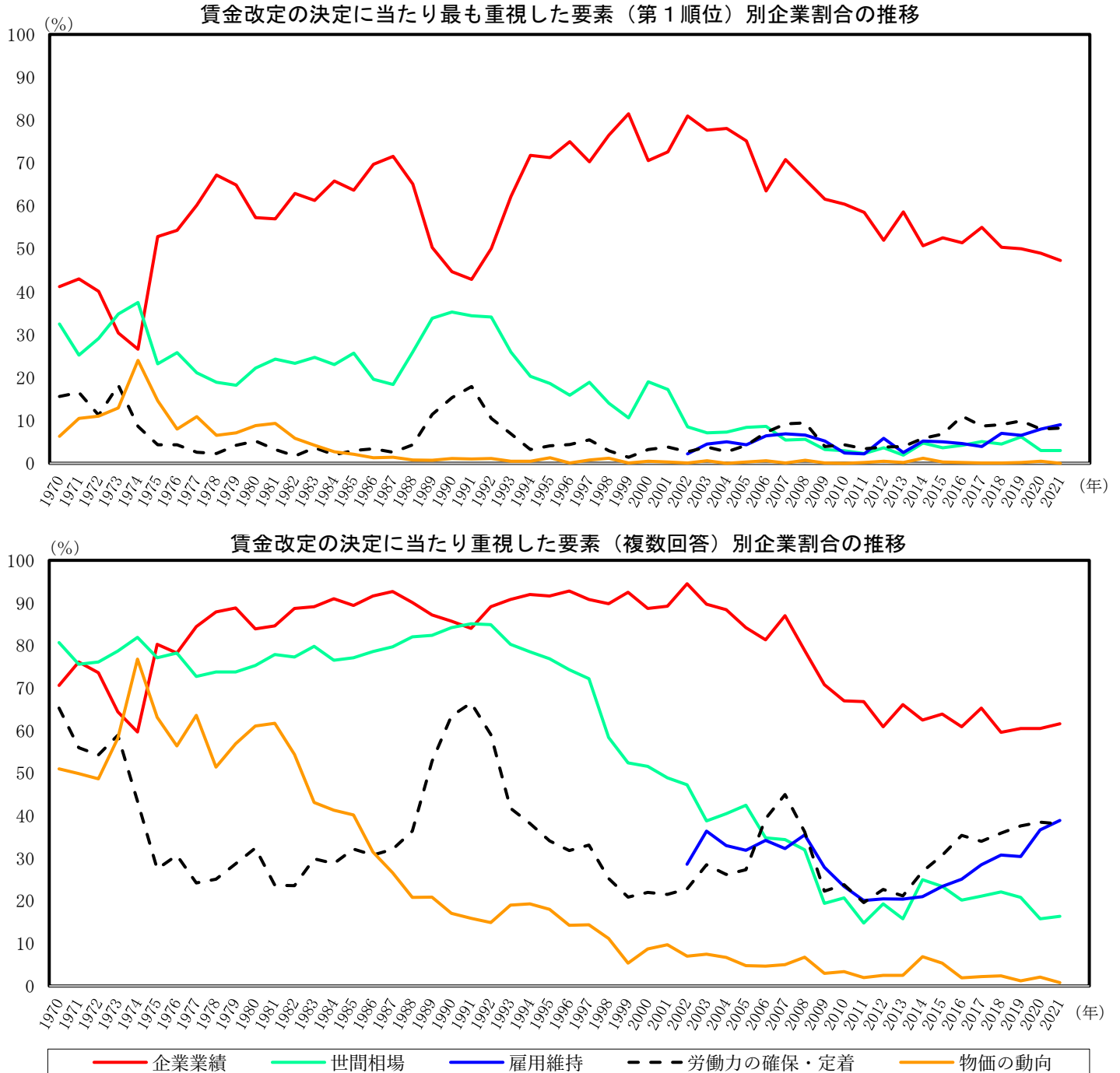
なお、全体をみると、「企業業績」が最も高い構成比を維持しているものの、2005年前後から低下傾向にある。一方、「雇用維持」や「労働力の確保・定着」の構成比が上昇してきている。

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。

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。

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



(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。

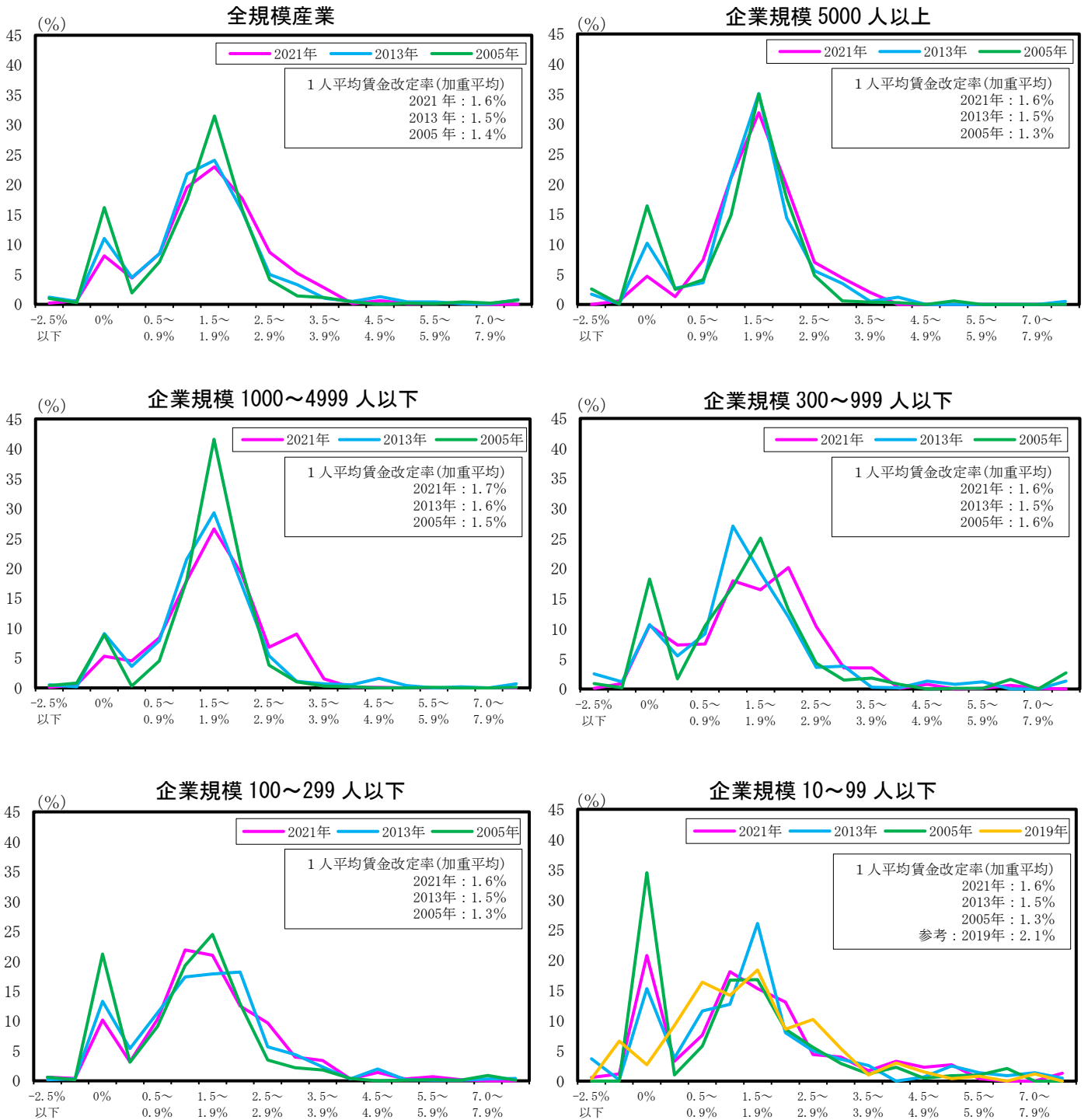
団体交渉の個別分散化が生じている様子が確認できたことから、これが何をもたらしているのかについて、1人当たり平均賃金改定率に関する労働者の分布変化をみることで、考察してみたい(図表33)。具体的に、パターンセッターの賃上げの波及効果によって、賃上げ率のばらつきが小さい場合、賃上げ率の階級値別の労働者割合によってみた分布においては、パターンセッターの賃上げ分に相当する賃上げ率の階級値における労働者割合が、相対的に高い水準として突出するものと考えられる。一方、団体交渉の個別分散化によって、賃上げ率のばらつきが拡大した場合、突出していた賃上げ率の階級値の労働者割合が低下する一方で、いずれかの階級値の労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 時点において、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。「1.0～1.9%」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。

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。

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 年と比較すると、「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。「0%」の右2つ⁵⁴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がうかがえる。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。

⁵⁴ 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。

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、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、労使にとって非常に有益な存在だと思われる。
- 本稿では、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。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人が、実質的にはやや増加していること。
- (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」が指摘されている。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こと。

(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年間で多い場合だと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、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現れているともみられる。

「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、こうした活動の範疇外となる従業員が多くなったり、組合員が現場で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

ための賃金引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か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。他方、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、「集団的発言・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、上記のような分析においては、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。

続いて、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」について説明していく。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)⁵⁵がある。

先行研究の確認に入る前に、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てきたが、「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ことを紹介しておきたい。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つては全く通用しない「産業特殊的人的資本⁵⁶」と、特定の職種のみで通用し他の職種に転職してしまつては全く通用しない「職種特殊的人的資本⁵⁷」という概念が導入されている。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、賃金面からみた場合のこの分野の研究の視座となっている。

そのうえで、先行研究を辿っていききたい。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ついての共通点・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問題点を整理している⁵⁸。

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眼している。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、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い。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

⁵⁵ 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。

⁵⁶ 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、企業特殊のスキルか一般的スキルに焦点を当ててきた。しかし、多くの企業では、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。」

⁵⁷ Shaw(1984)では、Occupation-specific skill の考え方と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。」

⁵⁸ 具体的には、日米比較すると、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。

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っているとしている。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低下は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ような機能を果たしていると指摘している⁵⁹。

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

⁵⁹ 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。

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～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、本稿に係る部分として、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は、事務従事者との比較で、賃金上昇率が高い（または賃金低下率が小さい）⁶⁰。
- 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。このことは、正規雇用の方が企業特殊的技能の蓄積が高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⁶¹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⁶²」「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「民営職業紹介」も賃金上昇を中心として効果を発揮していると指摘している。

⁶⁰ 前職の職業をみると、専門・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・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が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。

⁶¹ 「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。

⁶² 「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。

- 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わ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てい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)ことを指摘しており、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指摘されたことを踏まえ、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て、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な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、職種転換が生じることによる賃金減少幅があることを確認している。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⁶³。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。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が指摘されている。

⁶³ 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。

●「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% 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、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。

さらに、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は増加しているが、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、男性女性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～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正確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い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⁶⁴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」を用いた検証を行っている⁶⁵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。

⁶⁴ 女性のみを分析対象とする理由について 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にたいする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。

⁶⁵ 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。

- 日本では⁶⁶、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増加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、論点とすべき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)を増加させる効果が高く、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、欧州債務危機、そしてコロナ禍といった景気後退局面を受けて、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カ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、企業内格差の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確認している。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

⁶⁶ 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が示唆しており、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。

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。上記と同様に、職業間賃金格差が関連している部分もあるかと思われる。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を受けて、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があり、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かが、重要な視座だと思われる。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。先行研究の多くでは厚生労働省の「雇用動向調査」を活用しているが、公表データを活用して把握できる範囲で、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することは難しい状況にある⁶⁷。

⁶⁷ 厚生労働省の「雇用動向調査」は、直近調査年が2020年、直近半期調査（1～6月、7月～12月）が2021年上半期となり、各々調査結果の概況が公表されているが、本稿作成時に筆者が確認した時点では、e-statにおける入職者に関する細かなデータの公表が2019年までとなっている。また、厚生労働省の「雇用の構造に関する実態調査（転職者実態調査）」は、令和2年調査の結果概況が公表されている。本稿作成作業時に筆者が確認した時点では、e-statにおける細かなデータはまだ公表されていなかったが、その後、2022年3月30日に公表された。

なお、厚生労働省の「雇用動向調査」について、本稿のこれまでの説明との関連で、若干の留意点を申し添えておきたい。1点目は、本稿におけるこれまでの分析において、「賃金総額」を「時間当たり賃金」と「総実労働時間」に分けて議論したが、雇用動向調査において「直前の勤め先と比べて、賃金はどう変わりましたか」といった間で把握している賃金変動分の前提となる賃金は「超過勤務手当を含み、賞与など臨時的なものを除いた税込み額」であり、所定外給与も含めた「賃金総額」となる。したがって、解釈の際には、「時間当たり賃金」と「総実労働時間」の動きが混在している点に留意が必要であろう。つまり、例えば、賃金総額を増加させることを目的とした転職の結果、3割増加を実現したといった回答があった場合であっても、「時間当たり賃金」は増加しておらず、「総実労働時間」が増加したことで、「賃金総額」の増加に結びついているケースも考えられる。この場合、実態面からみれば、転職で賃金自体が上がったというよりは、転職で新たに熱中できる仕事などに就き、労働時間が増加した結果、得られる賃金総額は結果として上がったと解釈した方が適切であろうと思われる。2点目は、「直前の勤め先と比べて、賃金はどう変わりましたか」といった問に対して、「3割以上増加 or 減少」「1割以上3割未満増加 or 減少」「1割未満増加 or 減少」「変わらない」といった回答項目の中から、回答者の状況に応じた選択をする形によって、賃金変動分を直接的に把握している一方で、賃金水準に関する情報が得られない。したがって、一般的には、賃金水準が低い場合、変動率は大きくなる一方で、賃金水準が高い場合、変動率は小さくなることに留意が必要であり、出来るだけ属性をコントロールした上で、調査結果をみるのが肝要である。

そのうえで、本稿では、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。

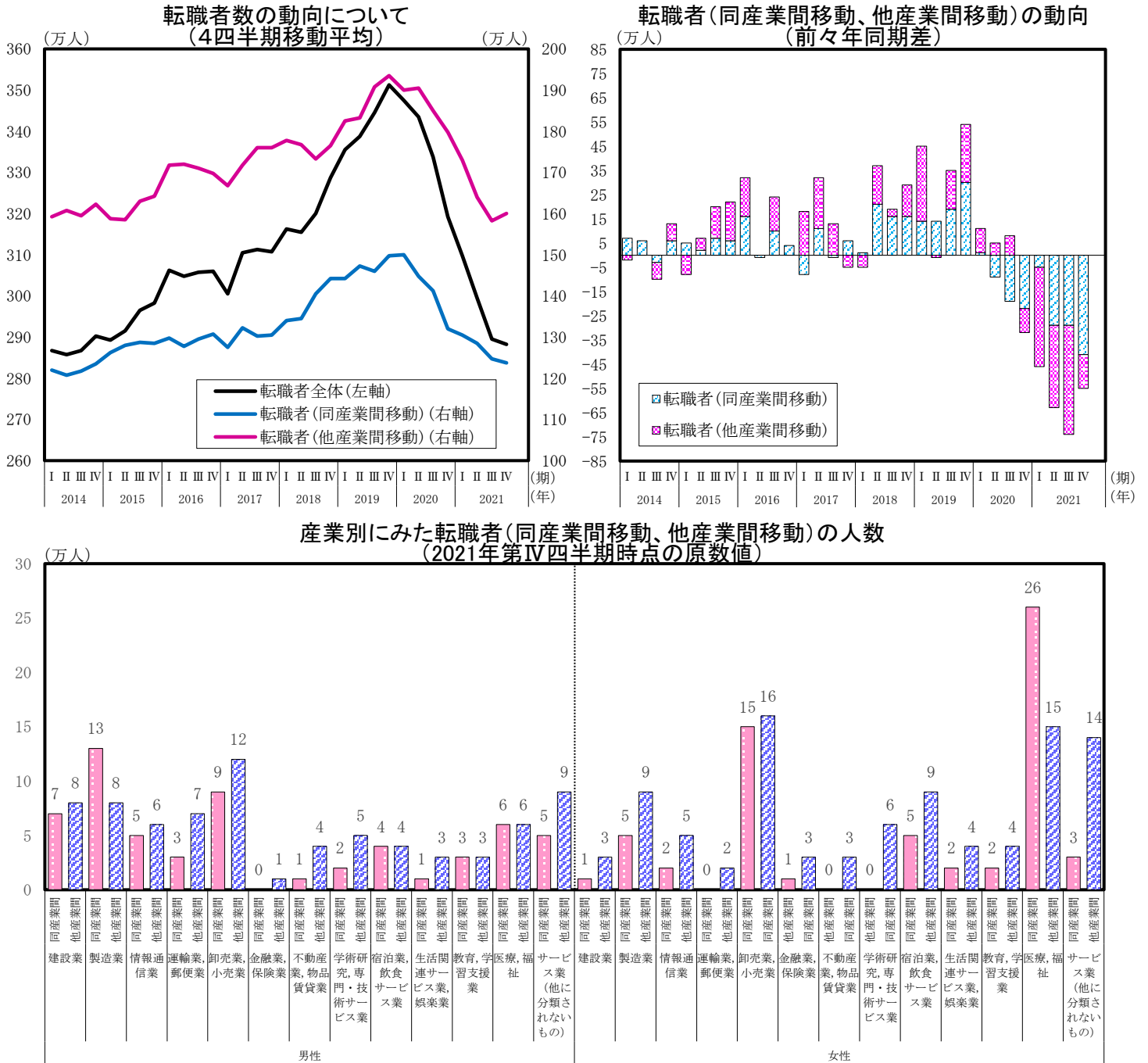
まずは、図表34により、転職者について産業に着目した労働移動の特徴を考察する。図表34左上図は、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を活用しており、単月の動きが動向として反映されるのにラグが生じることに留意が必要であるが、「転職者全体」「転職者(同産業間移動)」「転職者(他産業間移動)」の動向をみると、分析期間である2014年第Ⅰ四半期以降からコロナ禍以前までは、いずれの値も趨勢的に増加傾向にあった一方で、コロナ禍に入っただ、労働需要も減退した中で、いずれの値も大きく減少している。ただし、他産業間移動については、2021年の第Ⅲ四半期から第Ⅳ四半期に掛けて持ち直しの動きがみられる。

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についても、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

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



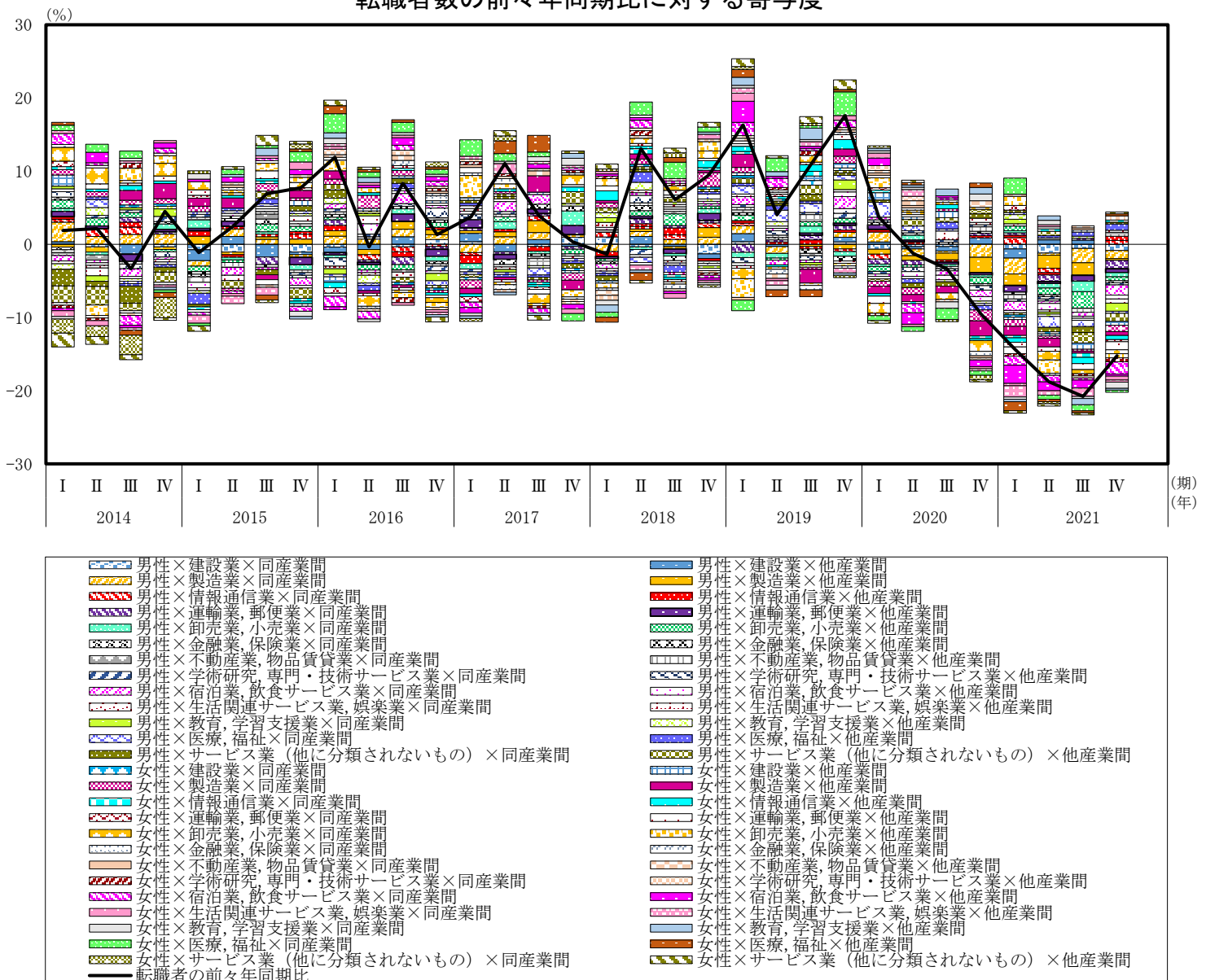
（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」
（注1）データ制約上、日本標準産業大分類ベースで算出した結果であることに留意が必要。転職後の現産業と転職前の前産業が同一である場合を「同産業間移動」とし、転職後の現産業と転職前の前産業が異なる場合を「他産業間移動」として算出した。左上図は、個別産業で算出した結果の総計となっており、また、不詳も存在すると思われるため、「同産業間移動」と「他産業間移動」を合算しても転職者全体の数値とは合致しない。
（注2）左上図では、季節性を考慮するため、原数値の4四半期移動平均を示している。
（注3）「農業、林業」「漁業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・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。

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（▲1.9%pt）」

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



（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。

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。

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がっている。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、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がっている。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、コロナ禍に入っただけで、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。

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。

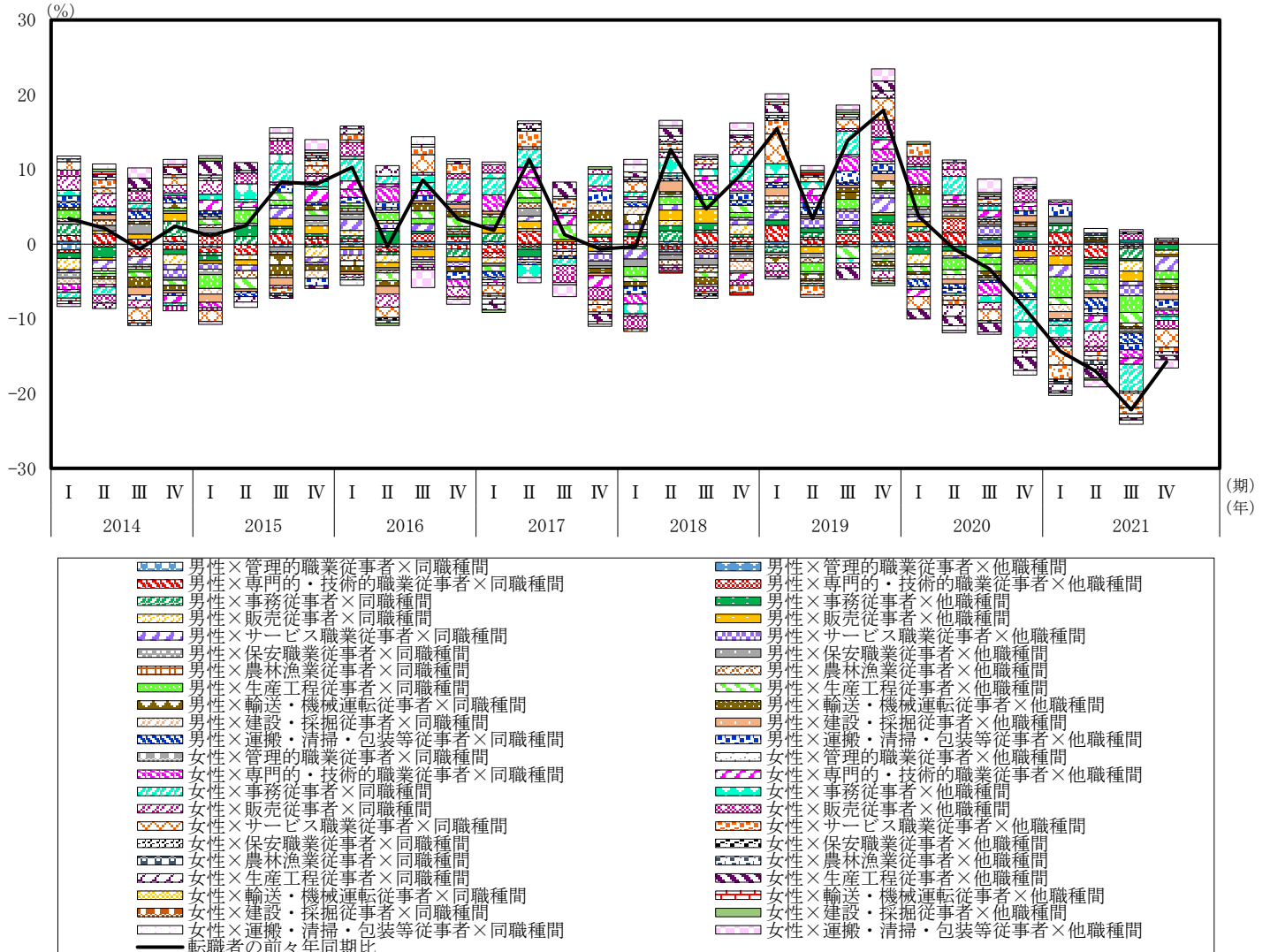
続いて、転職者数の前々年同期比を性別・職業ごとの労働移動の特徴（同職業間・他職業間）別に寄与度分解した（図表 37）。コロナ禍以前としての 2019 年第Ⅳ四半期と直近 2021 年第Ⅳ四半期を比較することで、寄与度の変化分をみると、「女性×サービス職業従事者×同職業間移動」が▲5.4%pt と最も低下しており、次いで「男性×サービス職業従事者×同職業間移動（▲3.9%pt）」「女性×販売従事者×他職業間移動（▲3.4%pt）」「女性×運搬・清掃・包装等従事者×他職業間移動（▲2.7%pt）」「女性×専門的・技術的職業従事者×同職業間移動（▲2.1%pt）」「男性×運搬・清掃・包装等従事者×他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

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



(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。

最後に、ここまでの分析を整理し、コロナ禍の動きに考察を加えてみたい。ただし、本稿では、データ制約上、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多々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、

- ①2014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。

③2022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、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。

●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、

④②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、こういった職種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、こういった職種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。

⑤③においては、産業に着目すると、「男性×卸売業, 小売業×他産業間移動」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×他産業間移動」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⁶⁸×他職業間移動」、「男性×サービス業（他に分類されないもの）⁶⁹×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×他産業間移動」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種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た。つまり、過去1年間の期間においてアルバイト辞め、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。仮にそうだとすれば、アルバイト学生の一部では、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。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。

⁶⁸ 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ている。

⁶⁹ 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ている。

また、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。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。

最後に、本稿では論じることのできなかっ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⁷⁰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った。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が、個人の賃金を引き上げ、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だろう。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かは、現時点では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っ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

⁷⁰ 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。

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ものの、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と思われる。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、究極において雇用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といったことを耳にすることも多いと思われる。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、本稿の図表20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⁷¹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について、留意が必要だろうと考えられる。つまり、労働

⁷¹ 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。

https://www.rieti.go.jp/jp/columns/a01_0667.html

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だろう。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だろう。本稿においても、図表 18 や図表 19 において、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て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、熱心に取り組む、仕事から活力を得て、いきいきとしている状態にあるといえる。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明らかにしている。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⁷²であると考えられる。

⁷² 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・エンゲイジメントとワーク・エンゲイジメントの間には正の相関が確認され、状況によってはワーク・エンゲイジメント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・エンゲイジメント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⁷³。今般のコロナ禍においては、業種による差異も大きい、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可能な限り整理し、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。その結果、「時間当たり賃金」と「総実労働時間」の動向は、コロナ禍において「K字型の動向」と表現される業種間の差異をより一層明らかにした。

一般労働者について、全産業をみると、「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかな増加が続いていたが、2021年度に入ると特別給与（賞与）の減少などの影響によって6月前後まで減少し、その後、横ばい圏内で推移している。一方、「総実労働時間」は、2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げている面が強い。総じてみると、一般労働者の「賃金総額」は減少している。

足下の一般労働者の動向をみた際、「総実労働時間」が「賃金総額」を押し下げている産業は、建設業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、宿泊業、飲食サービス業である。また、「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し下げている産業は、情報通信業、運輸業、郵便業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉である。このうち、運輸業、郵便業では、「総実労働時間」と「時間当たり賃金」の双方が減少しており、両面から厳しさがうかがえる。一方、「総実労働時間」が「賃金総額」を押し上げている産業は情報通信業である。また、「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し上げている産業は、建設業、卸売業、小売業、不動産業、物品賃貸業、サービス産業（他に分類されないもの）である。このうち、建設業、卸売業、小売業では「総実労働時間」の抑制効果もあり、「賃金総額」としてはおおむね横ばい圏内での推移となっているが、不動産業、物品賃貸業では「総実労働時間」は横ばい圏内での推移であり、「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た。

さらに、パート労働者について、全産業をみると、「時間当たり賃金」は、2020年度中も緩やかに増加していたが、2021年度に入ると6月前後まで減少し、その後、再び増加している。一方、

⁷³ 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。

「総実労働時間」は、2020年5月に大きく減少し、その後、持ち直しが続いているが、依然として前々年より低い水準にあり、「賃金総額」を押し下げている面が強い。総じてみると、パート労働者の「賃金総額」は、おおむね横ばい圏内での推移となっている。

足下のパート労働者の動向をみた際、「総実労働時間」が「賃金総額」を押し下げている産業は多く、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、サービス業（他に分類されないもの）である。また、「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し下げている産業は生活関連サービス業、娯楽業である。「総実労働時間」が「賃金総額」を押し上げている産業は、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。「時間当たり賃金」が「賃金総額」を押し上げている産業は多く、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、サービス業（他に分類されないもの）である。このうち、情報通信業、運輸業、郵便業では、「時間当たり賃金」と「総実労働時間」の双方が「賃金総額」を押し上げている。特に、運輸業、郵便業では、一般労働者の賃金において厳しさがみられたことを踏まえると、一般労働者からパート労働者に労働需要がシフトし、後方で労働需要が逼迫化している可能性がうかがえる。

パート労働者については、コロナ禍においても、多くの産業で時間当たり賃金が増加し、パート労働者の賃金総額を押し上げている。コロナ禍においても人手不足感が再度高まっており、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。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する者も少なくない⁷⁴ため、時間当たり賃金が増加した場合、就業調整が生じることで、パート労働者の賃金総額の増加として現れにくくなっている面もある。

以上のように、コロナ禍においては、一般労働者・パート労働者ともに、「時間当たり賃金」は減少には至っていないものの、「総実労働時間」の減少が「賃金総額」を押し下げている面が強いことを明らかにした。足下では、世界情勢の悪化に伴って、消費者物価の上昇も懸念されることから、賃金の動向については、引き続き注視が必要である。

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⁷⁵。

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。

⁷⁴ 平成29年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。

⁷⁵ 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、負担する必要の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。

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。

- 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。

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、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それを受け入れるため、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ことが多いものの、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、説明するまでもない。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、雇用管理や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である。

- ⑤ 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る。

我が国においても、上記のような労働組合の有益性が先行研究で確認されているが、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の分布に関する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ものの、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えば全く通用しない「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えば全く通用しない「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種間移動、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ものが存在する。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かが、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、比較的的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。

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。

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）

【①賃金プロファイルのフラット化】

定年延長などを背景に、賃金プロファイルのフラット化が進んでいる。壮年期以降の労働者は、本来の労働生産性よりも高い賃金を得ており（暗黙的契約仮説）、転職で得られるであろう期待賃金よりも抑制された賃金の方が高ければ、抑制された賃金額を受け入れた方が有利。

※右肩上がりの賃金カーブのホワイトカラー等が対象

【ホワイトカラー】【ブルーカラー】【パート労働者】



【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 → 企業収益の配分に影響

【企業】



【②名目賃金の下方硬直性による上方硬直性】

- 我が国では、景気後退局面でも、名目賃金の下がりにくい特徴がある。
- 名目賃金の下方硬直性は、企業が賃金を引き上げること躊躇を生み、賃金の上方硬直性にもつながっている。
- 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。

【④補償賃金仮説（ヘドニック賃金仮説）】

- 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。
- 言い換えれば、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その導入の代替として賃金の減少（負のプレミアム効果）を受け入れても良いと考える可能性がある。
- この場合、賃金が抑制されても、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。

労働組合員減少
推定組織率の低下

(a)団体交渉の
個別化・分散化

(b)パターン
セッターの不在

【労働組合】



【労使交渉（春闘）】



【⑤労働組合（春闘）と賃金】

- 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金引上げを獲得、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。
- 近年では、パターンセッター不在と表裏一体で「団体交渉の個別化・分散化」が進んでいる。この結果、①労働組合が、産業といった個社より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）を弱める可能性。一方、②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がある。
- 本稿に分析では、一定の幅をもってみる必要があるものの、②が生じている可能性が示唆された。

外部労働市場

【⑥転職などの労働移動と賃金】

- 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。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。
- 足下では、他産業に同職業で転職する動きが増加。アフターコロナを見据えて、職業特殊的人的資本の蓄積やその損失の回避に向けた支援なども重要。

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

＜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)「日本の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.
- 荻野登(2020)「企業業績と賃金決定一賞与・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.
- 川口大司(2011)「ミンス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・清水谷論・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ー工業統計調査・賃金構造基本調査個票データによる実証分析ー」『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?ー組合効果の計測ー」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?ー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ー」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)ー擬似パネルデータを用いた接近ー」『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.
- 久谷與四郎(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.
- 黒田祥子・山本勲(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 労働経済の分析ー人手不足の下での「働き方」をめぐる課題についてー』
- 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ー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 ー国民春闘と賃金闘争ー」『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 Series 04-J-035.
- 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ー賃金波及のしくみー』, 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?ー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ー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.

- 橋本俊詔・野田知彦(1993)「賃金、労働条件と労働組合」橋本俊詔・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)『戦後賃金運動一軌跡と展望一』, 日本労働研究機構.
- 蔡芒錫・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.
- 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—く失われた 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—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(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—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—」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.
- 外館光則(2009)「労働組合の経済効果—研究成果と課題」『日本労働研究雑誌』No. 591, 15-24 頁.
- 外館光則(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.
- 中村二郎(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—RIF 回帰分析および要因分解法による検討—」『社会学評論』2020 年 71 巻 3 号, 394-410 頁.
- 仁田道夫(2009)「企業別組合に何ができるか—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.
- 仁田道夫・篠崎武久(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—賃金と雇用調整に対する効果の検討—」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—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.
- 樋口美雄(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.
- 久本憲夫(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)「賃金プロフィー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・バランスー補償賃金格差の視点からー」RIETI Discussion Paper Series10-J-042.
- 森川正之(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.
- 森川正之(2017)「労働力の質と生産性ー賃金ギャップーパートタイム労働者の賃金は生産性に見合っているか?ー」RIETI Discussion Paper Series 17-J-008.
- 森川正之(2019)「日本の賃金は上がっていない?」『統計』12月号, 15-20頁.
- 森川正之(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ー前回景気回復期とバブル期の比較を中心にー」New ESRI Working Paper Series No.12.
- 山本勲(2019)「労働ー技術失業の可能性」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)「転職時の技能評価ー過去の実務経験と転職後の賃金ー」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.
- 勇上和史(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 Medof, 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.

労働政策研究・研修機構では、新型コロナウイルス感染症の雇用・就業への影響をみるため、関連する統計指標の動向をホームページに掲載しているので、そちらもご覧いただきたい。
(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/covid-19/index.html>)。

(注) 本稿の内容や意見は、執筆者個人の責任で発表するものであり、労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではありません。