

近年の賃金/雇用変動の特徴

堀江, 康熙
九州大学 : 名誉教授

<https://hdl.handle.net/2324/7419079>

出版情報 : 経済学研究. 92 (2), pp.35-64, 2026-03-31. Society of Political Economy, Kyushu University
バージョン :
権利関係 :



近年の賃金 / 雇用変動の特徴

堀 江 康 熙

1. はじめに

日本経済は、停滞状態が続いているとされ、国政選挙等でも経済拡大 / 収入増加が大きなテーマとなってきた。そして全体としての賃金ないし給与水準は、伸び悩む状態が続いた。賃金上昇はコロナ禍明けの極く近年である。

他方、企業の利益率は極めて高い水準にある。この50年間でみると、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」の売上高経常利益率は、製造業 / 非製造業ともに過去最高で、とくに大企業は極めて高い水準を維持している。これは、財務省「法人企業統計年報」でも最高水準であるところからも窺われる。その背景には、経済活動自体が緩やかとはいえ拡大傾向を辿った一方、賃金水準 / 人件費が抑えられてきたことが大きく響いている。厚生労働省の有効求人倍率および新規求人倍率は、ともにパート / パートを除く両ベースとも高く、賃金も上昇傾向にある。

その限りで、日本経済は生産設備 / 労働力等の存在量に見合った「正常な」活動が続いてきた。そして近年は、そうした生産資源の余裕度合が縮小、換言すれば（低くなった）経済活動の天井に近付いており、物価上昇等も加わり賃金は上昇傾向にある。とくに労働力の面では、後述のように令和版「ルイスの転換点」ともいうべき状況に近づいたと判断される。

注目すべきは、2010年代後半以降は企業収益の増加傾向が続くなかでも、賃金 / 給与が低調な状態が長く続き、収益と賃金との関係に大きな変化が窺われるところにある。これには、経済活動全般が緩やかであったことに加えて、産業構造のサービス化進展に伴う雇用構造自体の変化が強く響いており、それは端的にはパート労働者の増加に反映される。こうした雇用構造の変化が、収益と賃金水準との乖離現象に繋がったと考えられる。本稿は、2010年代後半以降の賃金水準および雇用構造の変化とその背景、収益面からみた企業の賃金引上げ余力、そして上昇傾向となったコロナ禍以降の賃金動向の先行きを考察することを目指している。

以下、2. ではこうした利益と賃金を結び付けた先行する実証研究例を取り挙げて課題を指摘し、本稿の分析の枠組みを示す。3. では、賃金 / 給与水準の低迷状態が続いたことの内容を、男性一般労働者、女性一般労働者およびパート労働者に分けてその特徴を明らかにし、併せて雇用動向との関係を分析する。4. では製造 / 非製造業別および雇用タイプ別の賃金動向を考察する。5. は、雇用 / 賃金構造変化の背景と影響を取り挙げ、賃金動向と経済構造変化との関係、そして労働力の「質」の変化が生産活動に及ぼす影響を検討する。6. では、雇用構造と賃金水準および利益率との関係を対

象とする。雇用構造に変化のない場合の賃金水準および利益率への影響を試算し、賃金引上げの余力を検討する。また業種別にみた離職率と利益率との関係等を考察する。これらを踏まえて7. は、賃金に影響を及ぼす主要な要因を取り挙げ、定量的に分析する。最後に8. では、以上の分析結果を纏め、賃金/雇用に関する中期的な課題を考えていく。

2. 先行研究と分析の枠組み

(先行研究と特徴)

我が国の賃金動向を取り挙げた論文は数多い。とくに経済活動停滞が深刻化した二十一世紀入り後の賃金動向を取り挙げた論文は多いが、その背景について就業構造の変化を含めた分析例は少ない。ここではコロナ禍期以降に公表された実証的な論文を概観しておこう。近年の動向については、厚生労働省『令和7年版 労働経済の分析』(2025)の記述が参考となる(これまでの賃金制度の推移および近年の話題については濱口 [2024] が詳しい)。

先ず小野(2020)は、社会・経済の環境変化が賃金に与える影響を取り挙げ、現行の日本の賃金体系では優秀な人材が集まらず、内部育成、中高年優遇、長期雇用といったメンバーシップ型雇用がIT業界のような高度プロフェッショナルの労働市場では成り立たないこと、日本の企業特制的人的資本の重要度が低下していること等を指摘する。そして今後、賃金構造のフラット化はさらに進展し、賃金制度も多様化すること、しかし日本の雇用慣行・文化的特性に適した報酬制度が求められ、グローバル化とはいえ国の文化や慣習に適した制度が必要であることを指摘する。この論文では賃金構造の大きな流れおよびそれに基づいた先行きの展開等を主張しており、興味深い。ただ、これまでの賃金伸び悩みの背景等について踏み込んでいない。

佐野ほか(2022)では、個人の持つICTのスキルや仕事での利用状況と賃金や仕事の特性との関係を分析している。そしてICTのスキル保有とその利用ともに賃金プレミアムがあり、スキル保有が高度となっても賃金プレミアムは高まらない一方、利用に関しては高度になるほど賃金が高くなること等を導き出している。スキルはそれが十分に利用されることが重要で、活用されるように環境整備や高度なスキル保有者の労働移動を促進させるような政策が重要であることを示唆する。こうした指摘は、近年のデジタル化の進行下でその活用が重要性を増していることを表し評価出来る。ただ、全般的な賃金変動の特性等を取り挙げている訳ではない。

日本銀行の大久保ほか(2023)は、わが国の賃金上昇を抑制してきた要因がコロナ禍後は、労働力需給引締め、パート労働者比率上昇の頭打ち、賃金上昇を伴う転職市場の活発化、そして物価上昇として変化がみられることを示しており、近年の動向を手際よくフォローしている。同じく池田ほか(2024)は、人口動態の変化が賃金に及ぼす影響を検討し、転職市場の拡大により雇用の流動性が変化し始めていること、パートの賃金上昇が正社員の賃金上昇圧力となっていること等を指摘している。ただ、一般労働者に関する男性/女性別の賃金動向等については分析がなく、また近年のAI活用等の影響もふれていない。

古屋（2024）は、若年労働者の離職と定着を対象に、労働時間や有給休暇取得等の労働環境に改善がみられるが、その恩恵を受けている筈の大手企業在職の若年労働者の早期離職率は必ずしも低下傾向にはないこと、その背後には流動化する職業生活に対する不安があること等を指摘する。これは後述のように多くの非製造業で大手企業ほど離職率が高い事実と整合的で評価出来るが、賃金変動との関係は示している訳ではない。この点、金井（2024）は男女間の賃金格差を取り挙げ、生命保険営業職の歩合給を例に人的資本の違いや顧客への説明「能力」のほか労働時間（ペイドワークの時間確保）に依存することを指摘している。対象職は限られているが、賃金格差の背景を探る手掛かりとなり得ると言える。

中井（2025）は、一般労働者とパート別に分析し、相対的に賃金水準が低いパートタイム労働者の割合の上昇と労働時間の減少が総額でみた賃金伸び悩みの原因であることを示している。この指摘は賃金伸び悩みの背景をパートの増加に求める等、本稿の分析結果にも近く評価出来る。ただ、一般労働者をさらに男女別にまで踏み込んだ分析ではない。

このように賃金動向に関しては多くの先行研究で取り上げられており、年齢差や規模差等を含めた分析結果は大きな意味を持つ。ただ、経済ないし需要構造の変化に対応した業種的な雇用 / 賃金の変化にふれる例は少ない。賃金動向についても、一般労働者とパート労働者との区分に留まっており、一般労働者を男性 / 女性別に区分し雇用者数および賃金水準全般との関係に踏込んだ分析例はない。近年は企業の経営内容が多様化しているだけに、賃金動向の考察には一般労働者（男女別）とパート労働者、経営規模による区分のほか、変化の大きい業種およびその背景も考慮する必要がある。

（分析の前提）

本稿の対象は、日本経済が緩やかながら拡大基調を辿った2010年代半以降の賃金（給与）動向である（近年の職種間の賃金格差については堀江〔2025〕を参照）。この時期は、低くなった経済活動の「天井」の下でも企業収益が大きく伸びる一方、賃金は低迷状態が続いてきた。近年は、高齢者 / 主婦層の労働市場参加の増加や外国人雇用も増えているなかでも人手不足感が強まっており、消費者物価上昇とも相俟って賃金は上昇傾向にある。それでは2010年代後半以降の経済活動が緩やかながら拡大が続く状況下でも、全体としての賃金水準の停滞が続いた背景は何か。また、コロナ禍が終息しつつあったとみられる2022年以降は賃金が上昇しており、この傾向は先行きも続くのであろうか。本稿は、こうした賃金変動の背景を探ることを目指している。

以下の分析は基本的に、厚生労働省「毎月勤労統計調査」（「毎勤統計」）を利用しているが、男女間の賃金格差の算出等については同省「賃金構造基本統計調査」（「賃金構造統計」）を、また収益関係指標等については財務省「法人企業統計調査」（「法人企業統計」）を併せて使用する。なお、近年の賃金動向はこれまでのような理論式中心では解明が難しいと思われる。本稿ではそれに替えて、統計に基づき変化を追うことを主体としている。そのため、多くの図表（とくに図）を活用しつつ記述する。

3. 賃金水準の推移と特徴

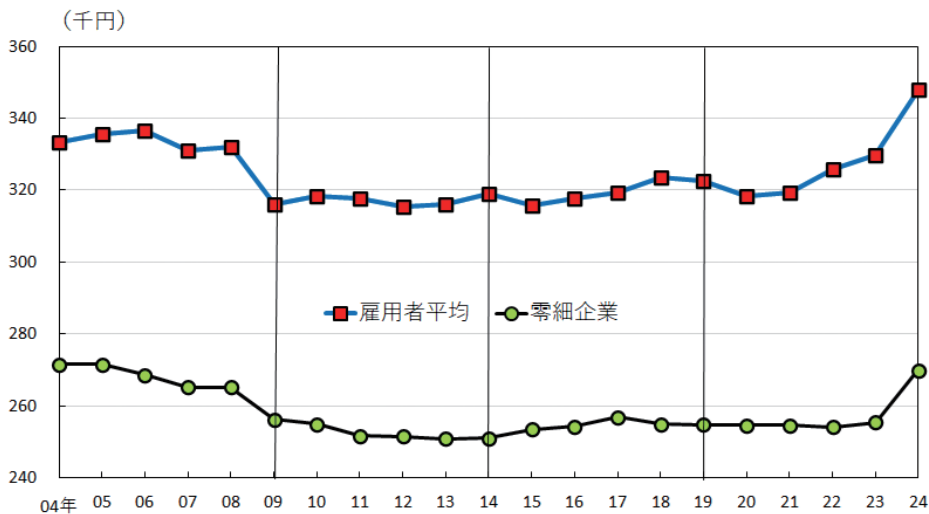
(賃金水準の動向)

まず、「毎勤統計」(従業員5人以上事業所を対象)を基に、この20年間の従業員1人当たり賃金水準をみておこう(月間平均ベース、図表1)。大きな特徴は、リーマン・ショックの影響等から低下した後は概ね横這い状態で推移、アベノミクスが始まった10年代半以降の上昇も微小に留まったところにある。その意味で10年代は概ね横這い状態で、コロナ禍が終息しつつあった22年以降は物価上昇や人手不足の表面化等を背景に上昇しており、これらは零細企業(5~29人事業所)についても同様である。

なお規模別には、当然ながら規模の大きい企業ほど賃金が高く、大企業とそれ以下の規模の企業との水準格差は大きい¹⁾。また格差自体は、大企業の上昇を主因に緩やかながら拡大気味である(例えば大企業と零細企業との格差は04年の1.96倍から20年後の24年には2.07倍に拡大)。

次に、雇用者数と賃金水準との関係を規模別にみておこう(図表2、2004年=100)。程度の差はあれ、何れの規模についてもU字型形状である。即ち、2010年代前半にかけて雇用者数は増加が緩やかなし横這い状態の一方、賃金水準は低下し、その後2010年代半以降は雇用者数が増加してきたが、賃金水準は底這いないし緩やかな増加に留まった。2020年代入り後は雇用者数の増加が緩やかであるなかで、賃金水準は上昇している(人手不足の表面化および消費者物価上昇も響いていると判断される)。ただ、全体として変化幅は、雇用者数と比べ賃金水準は近年に至るも小さい。

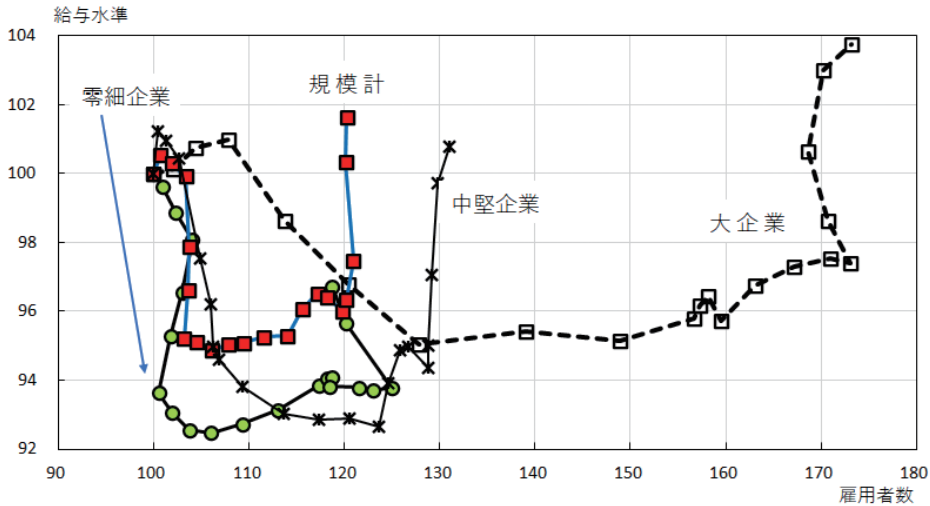
(図表1) 平均賃金の推移



(注)「毎勤統計」より作成した。零細企業は従業員規模5~29人事業所である。

1)「毎勤統計」を使う場合、本稿では従業員規模を基に、大企業：1,000人以上、中堅企業：100~999人、中小企業：30~99人、零細企業：5~29人としている。

(図表2) 規模別にみた雇用者数と給与水準 (2004年=100)



(注) 「毎勤統計」を基に作成した。3年移動平均で描いている(中小企業はやや込み入っている(U字型ではあるがかなり潰れた形状)となるため省略した)。

それでは、賃金水準の10年代前半にかけての低下、そして後半の増加も緩やかであったことの背景如何。賃金ないし給与動向の考察に際しては、雇用者全体ないし規模別だけでなく、雇用者のタイプ別、即ち一般労働者 / パート労働者(短時間労働者)別、一般労働者に関する男性 / 女性別、そして従業員規模別に考察することが重要となる²⁾。本稿ではこの区分を重視する。

(タイプ別の雇用動向)

「毎勤統計」を基にこの20年間(04→24年)をみると、雇用者数は全体として8.0百万人増えたが、このうち男性一般労働者は微増に留まり(7.1万人増)、増加の殆どは同女性労働者(3.0百万人増)およびパート労働者(4.9百万人増)である。製造業では、雇用ウエイトが20%から15%へ低下した(87.4万人減)ほか、何れの雇用タイプも数が減少し、とくに男性一般労働者の落込みが目につく(59.9万人減)。その分、非製造業が増え、とくに小売、医療 / 介護、宿泊 / 飲食サービス、娯楽の4業種(以下、非製造4業種)のウエイトが高まった(同5.5百万人増、32.6→38.3%)³⁾。なお、非製造4業種以外の非製造業の雇用者数は同期間中3.3百万人増となったが、雇用者全体に占めるウエイトは男性一般

2) 一般労働者は常用労働者のうちパート労働者(短時間労働者)以外の労働者を指し、その多くは雇用期間の定めのある無を別として正社員 / 正職員である(別途「賃金構造統計」によれば2024年の場合、一般労働者のうち正社員 / 正職員が84%を占め、正社員 / 正職員以外は契約 / 派遣の社員 / 職員とみられる)。またパート労働者には極く一部正社員 / 正職員も含まれるが、殆どが正社員 / 正職員以外である(同96%)。本稿では一般労働者を正社員 / 正職員、パート労働者を正社員 / 正職員以外と見做して考察する。なお、常用労働者以外には臨時労働者が存在するが、人数は僅かである(同30万人)。

3) 雇用者数全体に占める非製造4業種のウエイトは、20年間で男性一般労働者は低下したが(7.7→7.3%)、同女性労働者が微増となり(9.2→10.8%)、パート労働者はかなり上昇した(15.7→20.3%)。なお、これとは別に製造業について消費財関連、素材関連、機械関連別にみた雇用シェアに大きな変化はみられない。

労働者が微減、同女性労働者は微増、パート労働者は漸増となり、全体としてやや低下した。

コロナ禍期を挟む近年5年間は変化幅が小さいが、男性一般労働者およびパート労働者は人手不足の影響もあり何れも減少している。これは雇用者タイプ別ウエイトの変化にも反映され、一般女性労働者数は上昇した（19年24.1→24年25.8%）一方、男性一般労働者数（同44.4→43.4%）およびパート労働者は低下した（同31.5→30.9%）。ただ、全産業に関する趨勢をみる限り、一般労働者がパート労働者に代替されてきた傾向が窺われる。

（タイプ別の賃金動向）

以下では、基本的に労働者を3タイプ、つまり一般労働者の男性/女性別、そしてパート労働者の3タイプに分けて考えていく（2024年でみるとパート労働者のうち7割強が女性であるが、以下では男性/女性を纏めている）。また各職種/業種の労働者を全て纏めて3タイプとしているため、職種や経験年数等による格差は直接的には取り挙げない（職種/経験年数による差異については堀江 [2025] を参照されたい）。周知のように一般労働者とパート労働者の賃金格差は大きく、また一般労働者についても男性/女性間ではかなりの格差が存在する。2024年の場合、「賃金構造統計」によれば、男性一般労働者と比べ同女性労働者はその7割程度で15年前（2/3程度）と比べても微増、パート労働者は2割強でほぼ同程度の水準が続いている。

本稿は「毎勤統計」の賃金/雇用を主に使用しつつ考察するが、本統計は性別（男性/女性）、就業形態別（一般労働者/パート労働者）、経営規模別の賃金動向を入手可能である一方、一般労働者の男性/女性別賃金の公表はない。そこで一般労働者の男性/女性別の賃金水準については、別途「賃金構造統計」に於ける一般労働者の男女間の賃金格差を使用し推計した値を用いる⁴⁾。なお、男女別賃金については統計の連続性等を考慮し、2006年以降を対象とした。

これら統計を基にタイプ別の賃金水準の変化を概観しておこう（図表3）。何れのタイプもリーマン・ショック後の10年代入り後は緩やかながら上昇傾向を辿り、とくに22年以降は物価上昇の影響も加わり上昇テンポが高まっている。女性一般労働者は一貫して上昇を続け、09年以降の15年間で21.9%上昇した。またパート労働者も小幅ながら上昇を続け、同17.9%上昇した。この点、男性一般労働者はリーマン・ショック時に落ち込んだ後も増加テンポは緩やかであるが、同期間中でみれば13.4%上昇した。

もっとも労働者全体でみると、24年に至る同期間の伸びは各タイプを下回る低い状態に留まっている（同10.0%）。とくにコロナ禍前の19年に至る10年間は、男性一般労働者が6.3%、同女性労働者も

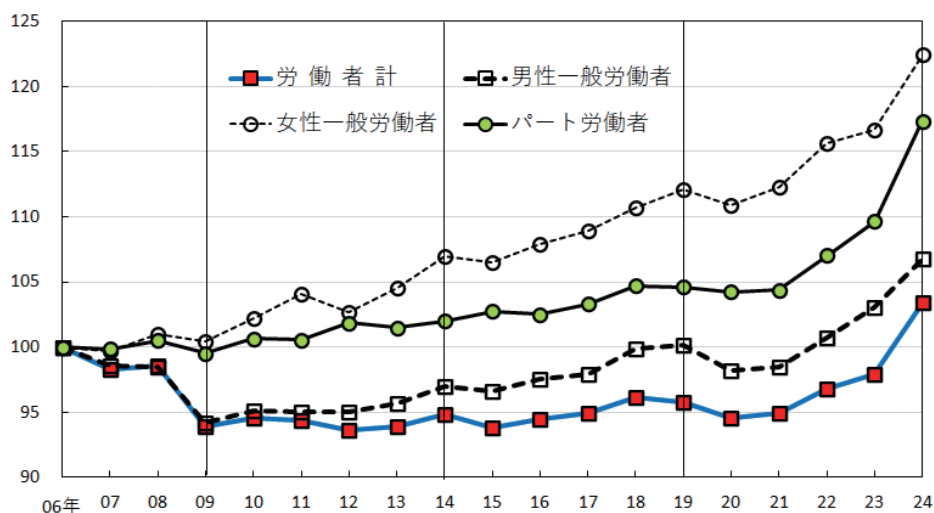
4) 「毎勤統計」を基にした一般労働者の男女別賃金水準の推定は、男性の賃金水準をX、女性のそれを $a \cdot X$ とする次式を基に算出した（ a は「賃金構造統計」の一般労働者に関する男女間賃金格差を示す実績値、 $a < 1.0$ ）。

「毎勤統計」の一般労働者の賃金支払総額＝一般労働者の賃金水準・一般労働者数＝ $X \cdot$ 「毎勤統計」の男性一般労働者数＋ $a \cdot X \cdot$ 「毎勤統計」の女性一般労働者数　ここから得られるXを男性労働者の賃金、 $a \cdot X$ を女性労働者の賃金とした。なお、従業員規模の区分について「毎勤統計」と「賃金構造統計」では、小規模の企業についてはやや異なる。本稿では、中小企業（従業員規模30～99人）について「賃金構造統計」の10～99人規模、零細企業（5～29人）は同5～9人規模の計数を使用した。

11.6%、パート労働者は5.1%の上昇に対し、雇用者平均は僅か2.0%である。これには、男性一般労働者のウエイトが低下し、相対的に賃金水準の低い女性一般労働者およびパート労働者のウエイト上昇が響いている⁵⁾。このうち製造業は雇用タイプ毎のウエイトに大きな変化がなく、平均賃金水準も10年間で11.7%上昇した⁶⁾。一方、非製造業(24年時点で雇用者数の85%を占める)はパートのウエイトが上昇しており、同期間中賃金水準は男性一般労働者が5.1%、同女性労働者は9.9%、そしてパート労働者も5.5%上昇したが、非製造業全体の賃金水準は0.4%増に留まった⁷⁾。このように、とくに2010年代に生じた平均賃金の伸び悩みは、増加した雇用者数の多くが賃金水準の低いパート労働者であったことが響いている。

賃金水準は、物価上昇等の影響を含む近年10年間でみても9.0%の上昇に留まっている。前記のように10年代初までの時期は、雇用者数は横這いなし緩やかに増えたのに対し、賃金水準は何れの従業員規模でも低下した。その後アベノミクス等による緩やかな景気拡大のなかでも賃金水準は概ね横這いなし微増で、その結果14→19年の増加は全体として1.1%である。22年以降は人手不足の広がり等を背景に、賃金水準の伸びが高まっている。

(図表3) タイプ別給与推移(全産業、2006年=100)



(注)「毎勤統計」を基にした。男性一般労働者および女性一般労働者については「賃金構造統計」を利用して算出している。

- 5) 同期間中、男性一般労働者のウエイトは低下(49.2→44.4%)、同女性労働者は微増(23.5→24.1%)、パート労働者は上昇した(27.2→31.5%)。
- 6) 同期間中、何れのタイプのウエイトも微増減に留まり(男性一般労働者67.0→67.6%、同女性労働者19.2→19.0%、パート労働者13.9→12.9%)、賃金水準は各9.9%、19.8%、7.7%上昇した。
- 7) 但し、コロナ禍を跨ぐ5年間(19→24年)は労働力需給の引き締まりを背景に雇用者タイプの構成比に大きな変化がなく、また物価上昇の影響も加わり男性一般労働者7.3%増(雇用シェア0.8%減)、同女性労働者9.0%増(同1.7%増)、パート労働者12.0%増(同1.0%減)となり、平均賃金水準は8.7%上昇している。

(規模別・産業別にみた雇用の特徴)

こうした賃金動向の背後にある雇用状況を規模別に検討しよう(図表4)。24年でみると、大企業/中堅企業/中小企業は男性一般労働者のウエイトが最も高いが、何れも低下傾向を辿っている(とくに大企業)。パートのウエイトは規模が小さくなるにつれ高くなり、且つ上昇幅も大きく、また零細企業では近年男性一般労働者を上回り、最大となっている。

大企業/中堅企業は女性一般労働者が多いが、中小/零細企業はパート労働者が女性一般労働者を上回っている。何れの規模も、男性一般労働者に代わり女性一般労働者およびパート労働者のウエイトが上昇しているが、その内容は規模により異なる。大企業ではパートは概ね横這いに近く、女性労働者が大幅に増加している。中堅企業は女性一般労働者及びパートが同程度増えている。一方、中小企業および零細企業では女性一般労働者は微増に留まる一方、パート労働者が大幅に増加、零細企業では4割を占めるに至った。2024年時点の雇用者数は、大企業は3.5百万人に留まり、中堅企業が14.4百万人、中小企業も13.1百万人の一方、零細企業は19.8百万人と多くその賃金動向が全体の水準に響き易い構造となっている。

(図表4) 規模別にみたタイプ別雇用者数

(構成比%, 実数欄は万人)

| 規模 | 大企業 | | | 中堅企業 | | | 中小企業 | | | 零細企業 | | |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 男性一般 | 女性一般 | パート | 男性一般 | 女性一般 | パート | 男性一般 | 女性一般 | パート | 男性一般 | 女性一般 | パート |
| 04年 | 70.1 | 19.2 | 10.7 | 55.8 | 25.2 | 19.0 | 52.0 | 22.9 | 25.1 | 45.9 | 23.4 | 30.7 |
| 09 | 67.1 | 21.7 | 11.1 | 54.8 | 25.2 | 20.0 | 48.4 | 23.3 | 28.3 | 43.6 | 22.9 | 33.5 |
| 14 | 62.1 | 24.2 | 13.7 | 51.3 | 25.8 | 22.9 | 48.0 | 22.8 | 29.2 | 41.0 | 22.1 | 36.9 |
| 19 | 59.3 | 26.6 | 14.1 | 49.5 | 27.3 | 23.2 | 44.9 | 23.6 | 31.5 | 38.4 | 21.9 | 39.8 |
| 24 | 57.0 | 30.3 | 12.8 | 48.5 | 28.8 | 22.6 | 44.6 | 24.9 | 30.5 | 36.4 | 23.3 | 40.3 |
| 実数 | 201 | 107 | 45 | 701 | 417 | 327 | 582 | 325 | 398 | 719 | 462 | 798 |

(注)「毎勤統計」による。

なお、06年を基準に従業員規模別/タイプ別に雇用者数と賃金水準との関係を見ると、男性一般労働者は何れの規模も人員数・賃金ともに3タイプのなかで最も伸びが低く、中堅/中小企業の雇用者数は2006年時点を下回っている(図表は省略)。一方賃金水準は、大企業の女性一般労働者およびパートは2~3割強上昇しているが、中堅以下の企業では雇用者数自体がかなり増える反面、賃金水準は10%台の上昇に留まっている。

4. 製造業/非製造業別、タイプ別動向

(製造業の特徴)

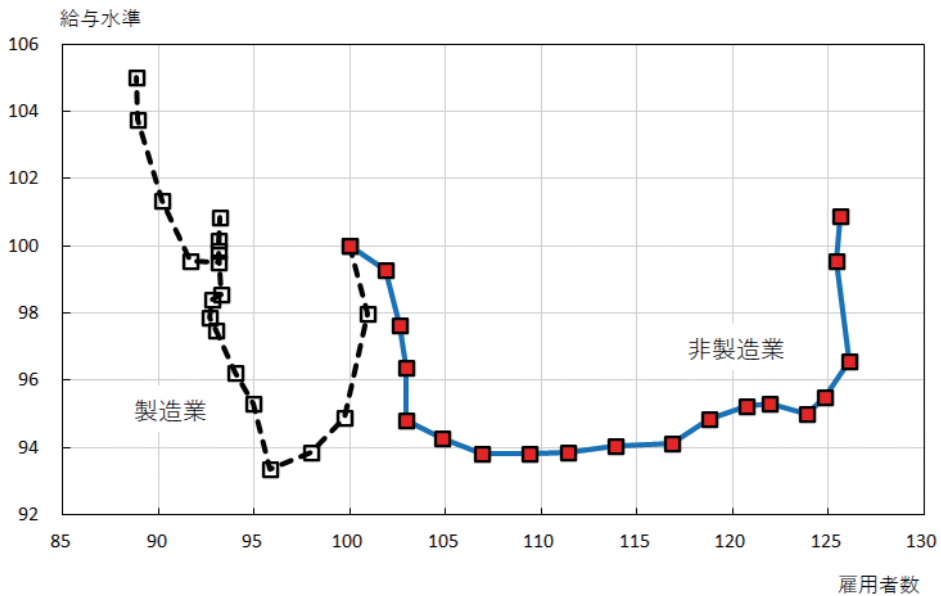
次に、雇用者数と賃金水準の動きを製造業および非製造業についてみておこう(図表5)。両業種とも大まかなU(ないしV)字型ながら、雇用者数の動きは対照的である。製造業は、雇用者数の減少

傾向が続くなかで賃金水準は低下したが、10年をボトムに上昇に転じている。雇用者数減少は、売上伸び悩み下での機械化（デジタル化）進展等を映じていると推察される。一方、非製造業は10年にかけて低下した賃金が底這い状態を続けるなかで雇用者数はかなり増加したが、近年は逆に雇用者数が横這い状態で賃金が増加している。非製造業の動向は、全雇用者数に占めるウエイトが大きいために、全産業と似通った動きとなる。

製造業を雇用タイプ別にみると、男性一般労働者数およびパート労働者数が減少傾向を辿る一方、女性労働者は減少が続いた後増加したが、コロナ禍期以降は減少気味である（図表は省略）。全体として雇用タイプの構成に大きな変化はみられない⁸⁾。他方、賃金水準は男性一般労働者の伸びは低い（06→24年で3.3%）、女性一般労働者およびパート労働者はかなり高い（各27.0%、19.1%）。こうした動向（雇用減、賃金の緩やかな上昇）は、規模別にみても概ね同様に窺われる。

このように賃金の上昇幅は、女性一般労働者およびパート労働者が相対的に大きい。従って表面上の雇用者数は何れの規模でも減少しているが、賃金水準が生産力を表すと見做すと、後述のように製造業については生産力ベースに換算した雇用者数の減少幅は何れの規模についても小さく、次項の非製造業と比べ対照的である。即ち、その限りで全体として製造業は、デジタル化の進展等もあり雇用者の生産力即ち「質」の落込みは生じていないと判断される。

（図表5）雇用者数と給与水準の推移（2006年=100）



（注）「毎勤統計」を基に2006年～2024年を対象とした。3年移動平均で描いている。

8) 製造業の雇用タイプ別ウエイトは、女性一般労働者数がやや増加（2006年18.9%→24年20.1%）の一方、男性一般労働者数（同67.5%→67.0%）およびパート労働者数（同13.5%→12.9%）は微減となっているが、何れも大きな変化ではない。

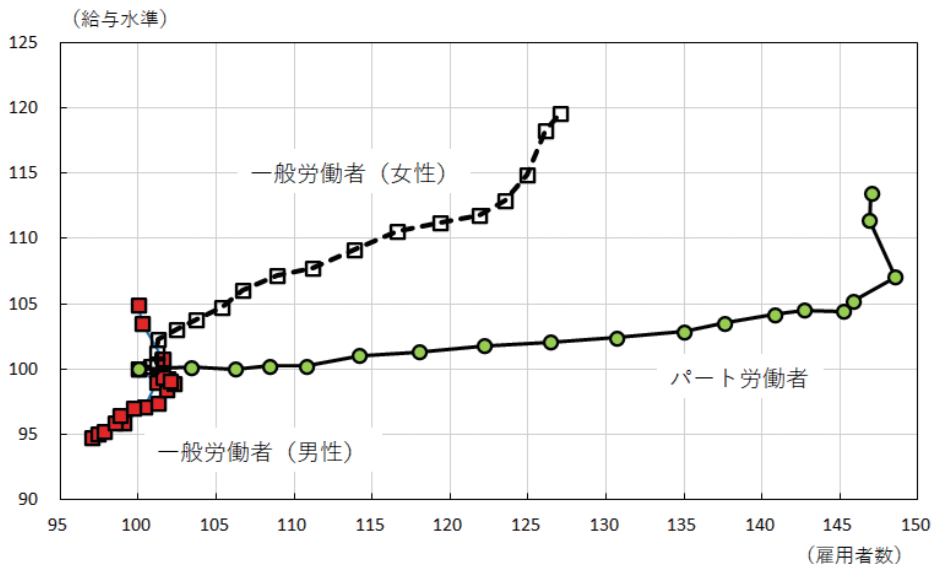
(非製造業の特徴)

一方非製造業は、製造業と異なり期間中の雇用者数がかなり増加（06→24年23.6%）、そのタイプ別構成比も大きく変化した。男性一般労働者数のウエイトがかなり低下する一方、パート労働者のウエイト上昇が目につく（図表6）⁹⁾。男性一般労働者数は減少後の持ち直しは緩やかで、24年時点でも06年時点と同程度の水準で、賃金も5%増程度に留まっている。これに対し女性一般労働者数は大幅に増加し、賃金も期間中2割程度増えている。パート労働者数は期間中5割弱増えたが賃金の伸びは緩やかで、逆に2020年代入り後は人員数が減り気味の一方、賃金が上昇してきており、これには人手不足の広がりの影響が考えられる。

非製造業に於ける男性一般労働者数のウエイト低下は、全ての従業員規模で生じている。このうち大企業ではパート労働者の割合も低下、代わりに女性一般労働者が大きく上昇している。中堅/中小企業では、女性一般労働者およびパート労働者の割合がともに増えている。この点、零細企業は女性一般労働者には大きな変化はなく、パート労働者への依存が4割強に達している。

他方、賃金水準は期間中（06→24年）3.7%の上昇に留まった。アベノミクス初期までマイナス（06→14年-5.7%）、その後の5年間は微増（1.2%）、そしてコロナ禍以降の5年間は物価上昇および人手不足広範化もありかなりの増加となった（8.7%）。ただこの10年間でみても、タイプ別賃金の上昇率は男性一般労働者が11.4%、女性一般労働者が14.0%、パート労働者が15.2%であるのに対し、非製

(図表6) タイプ別労働者数と賃金（非製造業、2006年=100）



(注)「毎勤統計」を基に06年～24年を対象とした。3年移動平均で描いている。

9) 非製造業のタイプ別雇用者数構成比は、男性一般労働者数が低下（06年47.0→24年39.2%）、女性一般労働者数は微増（同24.7→26.8%）、パート労働者数は上昇し（同28.3→34.0%）、3者の構成比は均等化の方向にあるとも言える。

造業全体はそれを下回っている（10.0%）。これは男性一般労働者と比べ賃金水準の低い女性一般労働者およびパート労働者が増え、これが非製造業全体の伸び悩みに響いている¹⁰⁾。こうした傾向は何れの従業員規模でも窺われ、とくに大企業の男性一般労働者の賃金の伸びはコロナ禍直前に至る期間（06→19年）にマイナスとなり、全般的な経済活動の伸び悩みと並んで非製造業全体としての賃金水準が低い儘であることのいまひとつの要因となっている。

（非製造業の主要業種別動向）

上記のように、非製造業では男性一般労働者の減少/パート労働者の雇用増加が目につく。そこで非製造業の主要な業種について、そのウエイトをチェックした（図表7）。多くの業種でパートのウエイトが上昇傾向にある。即ち、職務/作業遂行に際しての筋力（ないし敏捷性）的な要素が強いとみられる建設および運輸はパートのウエイトが低い一方、そうした要素が相対的に弱く対人接触型の性格が強い前記非製造4業種（小売、医療/福祉、宿泊/飲食サービス、娯楽）は、全体としてパートが5割を上回り且つ上昇している¹¹⁾。とくに、従来より比率の高い宿泊/飲食サービス業では近年8割近くに達している。もっとも、コロナ禍期以降は全体としてパート比率は横這いないし低下気味で、これには全般的な労働力不足が影響していると推察される。

これら非製造4業種について、雇用者数と賃金水準の関係をみておこう（図表は省略）。全体として雇用者数は、小売そして娯楽は相対的に変化幅が小さい一方、医療・福祉および宿泊・飲食サービスは大幅に増えており、これは後述のように高齢層増加（介護職等の就業増）や単身世帯増加を映じていると推察される。ただ、賃金水準は何れも20年頃までは横這いないし低下気味の状態が続いた。近

（図表7）非製造業に於けるパート労働者のウエイト

（%、実数欄は10万人）

| 業種 | 非製造業計 | | 建設 | 運輸 | 4業種計 | 小売 | 医療・福祉 | 宿泊・飲食 | 娯楽 |
|-----|-------|------|-----|------|-------|------|-------|-------|------|
| | 賃金格差 | | | | | | | | |
| 04年 | 28.2 | 22.3 | 5.2 | 11.4 | 48.1 | 56.9 | 22.9 | 67.5 | 41.3 |
| 09 | 30.4 | 23.2 | 4.6 | 13.8 | 50.1 | 57.7 | 26.8 | 72.6 | 48.4 |
| 14 | 33.0 | 23.3 | 5.6 | 19.3 | 51.7 | 57.9 | 29.7 | 75.4 | 53.5 |
| 19 | 35.0 | 23.2 | 5.5 | 18.5 | 53.8 | 60.8 | 32.4 | 78.2 | 60.2 |
| 24 | 34.0 | 24.3 | 5.6 | 15.5 | 52.9 | 61.3 | 33.2 | 77.7 | 58.2 |
| 実数 | 146.9 | 11.0 | 1.4 | 4.6 | 103.0 | 37.9 | 27.5 | 33.5 | 4.2 |

- （注）1. 「毎勤統計」による。賃金格差はパート労働者÷一般労働者として算出した。同項目の実数欄はパート労働者の月平均賃金（万円）である。運輸は郵便を含む。
 2. 一般労働者との対比でみた賃金格差（2024年）は、小売、宿泊・飲食、娯楽は2割強、医療・福祉、建設、運輸（郵便を含む）は3割弱である。

10) 全期間で見ると（06→24年）、男性一般労働者（7.9%）、同女性労働者（21.0%）、パート労働者（18.8%）と比べ、平均賃金の上昇率はかなり低い（3.7%）。期間中パート労働者等のウエイトが昇の影響は大きいことが窺われる。
 11) これら4業種は労働集約的な側面が強いだけに、付加価値に占める賃金支払総額の割合も、近年は4業種以外の非製造業が40%台前半であるのと比べ55%前後と10ポイント程度高い（なお製造業の同比率は50%台前半である）。

年は上昇してきているが、医療・福祉や娯楽では基準時点（06年）の水準を下回る状態が続いている。これは賃金水準の低いパート労働者のウエイトが高まったことが響いている。

（雇用タイプ別にみた賃金水準）

パート労働者の賃金水準は、平均でみて一般労働者の2割強、業種別でも2～3割と大差はない。そこで、やや長い眼（15年間）でみた賃金水準の変化を雇用タイプ別にみておこう（図表8）。製造業が全体として2割弱増えたのに対し非製造業はその半分で、うち建設そして運輸は製造業と同程度に対し、その他の業種の伸びが低い。製造業等の伸びの高い業種は、賃金水準の高い男性一般労働者のウエイトが大きく、そのウエイトが低い業種では賃金水準の伸びも低い。また非製造業と比べ、機械化の進展や業務フローの見直し等も進んでいると推察される。逆に、非製造業のうち伸びの低い業種は、賃金水準の低いパート労働者や女性一般労働者のウエイトが高く、全体としての水準も相対的に低くなる傾向が窺われる。

特徴的であるのは、最上段の全産業および非製造業全体でみた賃金水準が雇用タイプ別賃金水準の伸びを下回っていることで、これには非製造業の雇用構造の変化が響いている。即ち、前記のように非製造4業種では2010年代にかけてパート労働者のウエイトが高まった。パート労働者の賃金水準は男性一般労働者の2割台で、このタイプの労働者の増加が全体としての賃金水準の伸びを抑えている。とくに娯楽は全体として極めて低い伸びに留まっており、男性一般労働者および女性労働者が1～2割の伸びを示しているのに対し、6割近くを占めるに至ったパート労働者の賃金低迷が響いている。また医療／福祉の賃金は、パート労働者の上昇が大きいがその雇用ウエイトも上昇したほか、男性一般労働者の賃金がマイナスで、全体としての伸びは同様に低い。他方、男性一般労働者のウエイトが高い製造業や建設、運輸ではそうした傾向はみられない。

全体として一般労働者およびパート労働者は、何れも（高くはなくとも）賃金水準は上昇している。しかし、賃金水準の低いパート労働者への代替を進めたことから、それが当該業種全体としてみた賃

（図表8）近年の賃金動向

（09→24年の増減率、%、万円）

| | 雇用者計 | 男性一般 | 女性一般 | パート | 平均賃金 | 男性一般比率 |
|-------|------|------|------|------|------|--------|
| 全 産 業 | 10.0 | 13.4 | 21.9 | 17.9 | 34.8 | 43.4 |
| 製 造 業 | 18.0 | 14.7 | 32.1 | 24.5 | 41.2 | 67.0 |
| 非製造業 | 9.1 | 12.8 | 19.7 | 18.2 | 33.6 | 39.2 |
| 建 設 | 20.7 | 21.5 | 39.7 | 5.4 | 45.4 | 77.9 |
| 運 輸 | 17.3 | 18.2 | 36.0 | 22.7 | 38.7 | 70.2 |
| 小 売 | 9.9 | 15.7 | 26.1 | 16.9 | 21.5 | 22.1 |
| 医療／福祉 | 0.9 | -2.7 | 7.4 | 19.7 | 31.0 | 18.7 |
| 宿泊／飲食 | 11.3 | 27.5 | 44.5 | 10.1 | 14.0 | 13.5 |
| 娯 楽 | 1.1 | 15.2 | 23.2 | -2.3 | 21.3 | 27.4 |

- （注）1. 「毎勤統計」を基に作成した。
 2. 平均賃金および男性一般労働者比率は、何れも24年の計数である。

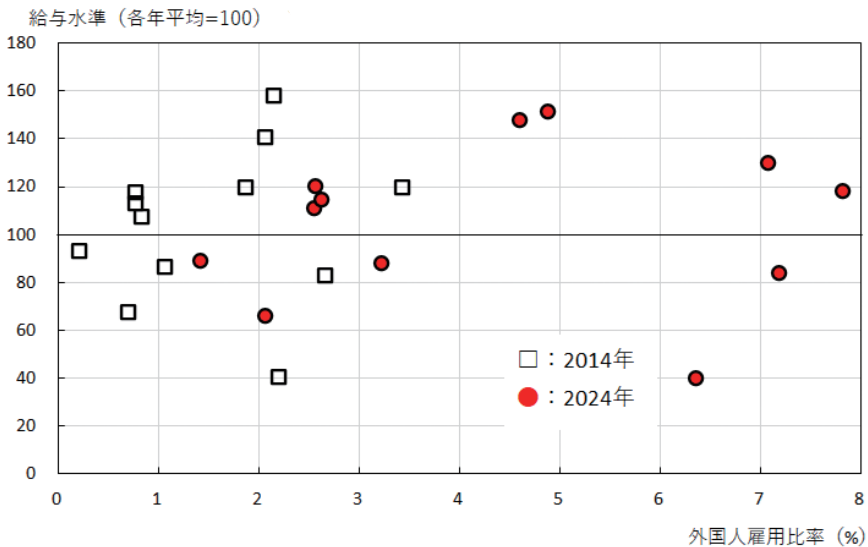
金水準の伸び悩み、換言すれば企業サイドからみた賃金支払総額の抑制、ひいては利益増加に繋がったと判断される。ただ、このことはとくに非製造業に関して後述のように（限界）生産力でみた企業の労働投入量の減少ないし熟練の蓄積不足、換言すれば労働の質の低下を意味する。

他方、全体としての労働力の減少傾向が続くなかで、こうしたパート労働者への代替も行き詰まりつつある。このことは前掲図表等からも窺われ、近年のパート労働者の賃金水準の上昇率は一般労働者をかなり上回っている。アベノミクス開始後の10年間（14→24年）でみると、製造業では一般労働者の6.5%に対しパート労働者は18.2%、非製造業では同10.7%に対して15.2%上昇している。これは、厚生労働省調査によるパートの求人倍率が高水準にあることから窺われる。人手不足の傾向は次第に強まっており、従来のような「安価な労働力」を求めることには限界が生じている。

（外国人労働者との関係）

この「安価な労働力」依存の一環として、近年急増している外国人労働者の動向も考慮する必要がある。外国人雇用者数は厚生労働省「外国人雇用状況」に示され、この10年間で2.9倍増となった（78.8万人→230.3万人）。ここでは「毎勤統計」と組み合わせ業種毎の外国人雇用状況と当該業種の賃金水準について、14年と10年後の24年を取り挙げた（図表9）。外国人労働者のウエイトは10年間でかなり右方へシフト即ち上昇、製造業や建設業では当該業種の7%強に達している。また、別途「賃金構造統計」を基に賃金水準を試算すると、一般労働者のうち外国人労働者は日本人労働者の2/3程度と、平

（図表9）業種別の外国人雇用比率と給与水準



- （注） 1. 外国人雇用比率は厚生労働省「外国人雇用状況」および「毎勤統計」より算出した。賃金水準は「毎勤統計」（従業員規模5人以上事業所）に於ける当該業種の平均値で、外国人を含む。
2. 右端の4個の●は、上より建設業、製造業、その他サービス業、宿泊/飲食サービス業である。また中央上部の2個の●は右から情報通信業、学術研究・専門/技術サービス業である。

均的な水準はかなり低い¹²⁾。規模別には小規模の企業ほど賃金の格差は小さい。ただ図表からも窺われるように、外国人雇用比率と当該業種の平均賃金水準との関係にはかなりのバラツキがある。全体としてみた場合、外国人雇用比率が高い業種の（日本人を含む）賃金水準が有意に低い訳ではなく、現状では当該業種の賃金水準自体を左右するほどの影響は生じていないと判断される。

もっとも、近年は賃金水準が全産業平均（=100）以下である5業種が外国人雇用者数合計の5割近くを占めるに至った（図上左より、医療／福祉、生活関連／娯楽、卸／小売、宿泊／飲食サービス、その他サービス¹³⁾）。前記のようにこれら業種の殆どが労働集約的な性格が強い一方、企業規模は小さく人件費節約傾向も強いことからパート等の依存度が極めて高い。今後も現状のような外国人雇用増加が続く場合には、それが低賃金労働力のひとつの大きな供給源となる可能性も否定出来ない。

5. 雇用／賃金構造変化の背景と影響

（経済活動指標等との関係）

こうした賃金／給与の動向には、経済が拡大したとは言えそのテンポが緩やかであったことのほか、産業構造の変化とともに雇用構造も変貌を遂げたことが大きく響いている。「法人企業統計」を基に産業別に20年間の経済活動指標の変化をみると（図表10）、ウエイトについて売上高に大きな変化はないが、付加価値および営業利益は製造業が低下、雇用者数も低下／減少し、これとは対照的に非製造業が拡大している。ただ、そのうち非製造4業種（小売、医療／福祉、宿泊／飲食サービス、娯楽）のウエイトは、売上高や付加価値が微増で営業利益も小さい反面、雇用者数が増加しており、特に近年10年間の伸びがかなり高い。第三次産業の活動ないし需要には、機械化による労働代替が難しい面が

（図表10）経済活動を示す諸指標の変化

（全体に占める割合、増減率、％）

| | | 売上高 | | 付加価値 | | 営業利益 | | 雇用者数 | |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | 04年 | 24年 | 04年 | 24年 | 04年 | 24年 | 04年 | 24年 |
| 産業合計に 占める割合 | 製造業 | 28.8 | 27.6 | 30.9 | 25.7 | 42.3 | 33.4 | 25.6 | 21.1 |
| | 非製造業 | 71.2 | 72.4 | 69.1 | 74.3 | 57.7 | 66.6 | 74.4 | 78.9 |
| | 4業種 | 15.7 | 15.8 | 16.2 | 16.4 | 7.1 | 9.9 | 24.1 | 27.6 |
| | その他 | 55.4 | 56.5 | 52.9 | 57.8 | 50.6 | 56.7 | 50.3 | 51.3 |
| 増減率 | 製造業 | -1.1 | 15.5 | -9.6 | 20.0 | -8.5 | 49.4 | -7.4 | -1.3 |
| | 非製造業 | 3.2 | 17.4 | 9.9 | 27.4 | 45.2 | 38.1 | 5.5 | 11.1 |
| | 4業種 | 0.9 | 18.8 | 10.2 | 20.0 | 62.5 | 48.8 | 10.4 | 14.5 |
| | その他 | 3.8 | 17.1 | 9.8 | 29.7 | 42.7 | 36.3 | 3.1 | 9.4 |

- （注）1. 「法人企業統計」による。増減率は各欄とも10年間の増減率である（左側04→14年、右側14→24年）。雇用者数は「毎勤統計」の計数とは異なる。
2. 4業種は、前出のように小売、宿泊／飲食サービス、医療／福祉、娯楽である。

12) 「賃金構造統計」は外国人雇用者数が不明な業種が多いため、合計を対象とした。

13) 外国人雇用者数全体に占めるこれら5業種のウエイトは、14年の39.6%から24年には46.9%に上昇している。

あり、それは端的に非製造4業種に表れている。後掲のように、一般にこれら業種の利益率は低い(図表18)。また業務上、対人接触型の性格が強く、且つ必ずしも特殊な技能等は要されないだけに、作業が相対的に簡易そして安価な労働力とくにパート労働等へ依存し易い。そして、それが全体としての賃金水準を低く抑える状態が続く背景にある。

これらの統計的事実から浮かび上がるのは、非製造業中心に企業が利益確保の観点から賃金水準の高い男性一般労働者を減らし、相対的に低いその他のタイプの労働者とくにパート労働者を増やし賃金支払総額を抑制する行動である。それはとくに中小/零細企業、とりわけ非製造4業種に顕著である(4業種のパート労働者のウエイトは近年、中小企業では55%程度、零細企業では6割強に達している)。

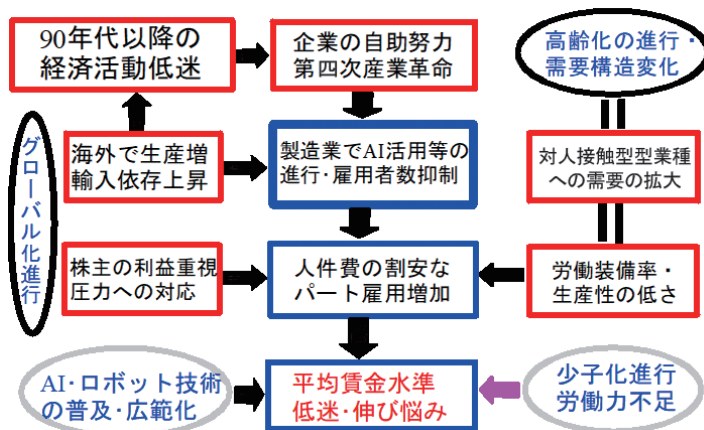
因みに、雇用者数の増加は既述のように20年間(04→24年)で8百万人であり、このうち4.9百万人がパート労働者である。そして非製造4業種の増加は5.5百万人で、パート労働者が3.6百万人を占める。その限りで、雇用増加は非製造4業種のパート雇用が中心であったと判断される。

(雇用構造変化の要因)

こうした賃金/雇用動向をもたらした要因を、アベノミクス開始以降の十数年間に於ける日本経済の変動のなかで位置付けておこう。この時期は、金融「超」緩和政策の下で経済活動は回復していったが、その足取りは緩慢なものであった。これは他方で、①グローバル化進展に伴う企業の人件費節減姿勢の強まり、②第四次産業革命を背景とする労働→機械代替の動きの広がり、そして③人口/世帯構造の変化に伴う需要変化の影響が重なって生じたと考えられる(図表11)。

先ず、①二十世紀末頃から生じたグローバル化の動きが一段と強まり、海外への生産拠点切换えや安価な輸入品流入を背景に産業構造の転換が進むなかで、製造業中心に国内の生産活動が伸び悩み、労働力需要が低迷した。また、海外を含む株主の配当増圧力も加わり企業は(短期的な)利益重視姿

(図表11) 経済環境の変化と雇用・賃金動向



(注) 金融政策の影響等は省略している。

勢を強め、全体として人件費節減／割安なパート依存が進み、それが全体としての賃金水準抑制に繋がった（これには年功制を重視する日本型雇用体制の弱点も響いている）。そうしたなか、②とくに製造業では第四次産業革命でもある IOT/AI・ロボット技術の活用等による労働代替の動きが広がり、この面でも雇用者数減／人件費節減の動きに繋がったのである。

他方、③人口／世帯構造の変化は、高齢化（既存の零細企業等の廃業、福祉関係需要増）や生活パターン変化（単身世帯増による小売、飲食サービス需要増）等を惹き起こし、この面では雇用増加を齎した。もっとも、その中心でもある対人接触型の非製造4業種は、利益率の相対的に低い小規模企業が中心で、且つその多くは職務上特殊な技能等は必要とされないケースが多いだけに、賃金水準の低いパート労働者等への依存が強まったと考えられる。

金融「超」緩和政策を主体とするアベノミクスは、その限りで企業の資金調達の容易化を通じて長期に亘り企業活動を支え経済活動の拡大に寄与した。しかし、これら①～③の大きな要因が存在しただけに、生産そして正規雇用の拡大による全体としての賃金上昇に繋げていくことは難しかったと推察される。もっとも、少子化の進行とともに労働力需給はパートを含めて引き締まった状態が続いている。既に人件費節減を目指したパート労働へ依存した経営は限界が生じており、その限りで賃金には上昇圧力が続くとみられる。他方、AI/ロボット技術により労働代替はそうした賃金上昇圧力を抑える可能性もあり、中期的な賃金動向は両者の作用如何であろう。

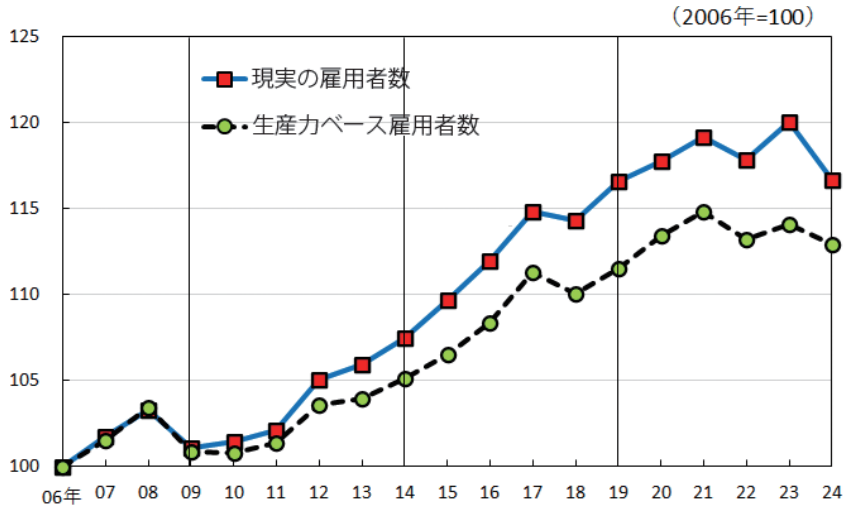
（生産力ないし労働力の「質」との関係）

このような雇用タイプの変化とくにパート代替が進むなかで、生産性（生産力）は確保されてきたのであろうか。一般に経済学では、賃金（給与）は生産への貢献度（〔限界〕生産性）に等しい水準に支払われ、企業の賃金支払総額はその合計であると見做している。現実には、労働組合をはじめとする制度的要因の影響等もあり、こうした関係が厳密に成立するとは考え難いが、生産活動に於ける雇用者の貢献度に応じて賃金が支払われるとみることは妥当であろう。その意味で全体としての生産活動への貢献度合いは、労働時間等の制約が相対的に小さく且つ体力（筋力）等の面でも優位と考えられる男性一般労働者の賃金水準が最も高く、次いで女性一般労働者、最後にパート労働者の順となる。そしてこれは、生産活動に於ける各タイプの労働者の貢献度合いを表すと考えられる。その限りでタイプ毎の賃金水準と雇用者数を掛け合わせ合計した値は、当該企業の生産力ないし全体としての労働力の「質」を表すと考えられる。

図表12は、こうした考えに従い「毎勤統計」の賃金水準を基に、現実の雇用者数と労働力の「質」を考慮した生産力ベースの雇用者数を示した。後者は、男性一般労働者の生産力を基準とし、女性一般労働者数およびパート労働者数を男性一般労働者との賃金格差を考慮して集計した（2006年＝100と表示している）¹⁴⁾。

14) 計算式は、男性一般労働者数＋女性一般労働者数×(女性一般労働者の賃金÷男性一般労働者の賃金)＋パート労働者数×(パート労働者の賃金÷男性一般労働者の賃金)である。本計算では年齢や学歴等を考慮することなく、各タイプの雇用者数を纏めて扱っている。

(図表12) 一般男性労働者の賃金を基準とする雇用者数



(注)「毎勤統計」他より作成した。詳細は本文を参照されたい。全産業ベースで描いている。

これをみると、例えば2024年の生産力ベース雇用者数を試算すれば34.8百万人で、現実の雇用者数(50.8百万人)の68.5%に留まる。この比率は2006年(70.7%)以降幾分低下している、換言すればこの期間中の労働者全体としての生産力は、雇用者総数ほどには増えていない(+16.6% ⇔ +12.9%)。06年を基準とすると、両者のギャップは15年以降緩やかながら拡大している。近年は雇用者総数と生産力ベースの雇用者数ともに頭打ち感が生じているように窺われる。

もっとも、雇用者総数に占める男性一般労働者のウエイト低下(06年51.1% → 24年43.4%)と比べれば、生産力ベースの雇用者数が現実の総雇用者数に対する比率の低下幅はかなり小さい。これには、男性一般労働者との対比でみた女性一般労働者およびパートの相対的な賃金水準上昇が響いている。その背景のひとつには、業務フローの改善等を始めとする企業の生産 / 販売体制の見直し / 効率化等も響いていると考えられる。他方、近年の頭打ち感には、全体としての人手不足が各タイプの労働者数により強く反映してきたことを表し、それが現実の雇用者数と生産力ベースの雇用者数の両者ともに人手不足が影響してきていることを表すと言えよう。

両者の差を規模別にみると、大企業ほど両者の差は小さい(24年の場合、現実の雇用者数に対する生産力ベース雇用者数の比率は大企業80.2%、中堅企業74.8%、中層企業71.0%、零細企業64.1%)。これは、大企業では男性一般労働者のウエイトが高く、タイプ別構成に大きな変動がないことを反映している。また上記期間中の低下幅は、大企業 / 中堅企業 / 中小企業は2%未満と小さい。他方、零細企業については5%弱と相対的に大きい。図表4でみた如く零細企業に於けるパートの割合は4割に達しており、他の規模と比べ男性一般労働者のパートへの代替(ないし依存)がそれだけ進んだことを示している。

〔業種別にみた「質」の特徴〕

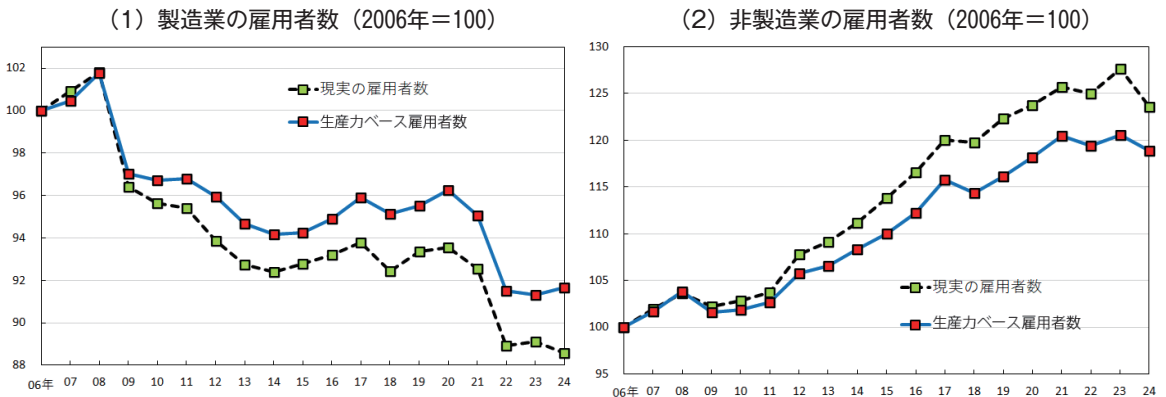
これを業種別にみると、製造業では現実の雇用者数そして生産力ベース雇用者数ともに09年のリーマンショック時を起点に減少、その後10年代は概ね横這い状態の後、コロナ禍で再び落ち込んでいる（図表13 (1)）。ただ、現実の雇用者数が24年には06年当時の88.6%となっているのに対し、生産力ベースの落ち込みはやや緩やかで（同91.7%）、また10年以降は一貫して現実の雇用者数を上回っている。

これは、男性一般労働者と比べ賃金水準の低い女性一般労働者およびパート労働者の賃金上昇率が大きく（06→24年、各3.3%、27.0%、19.1%）、且つタイプ別雇用者数の構成比に大きな変化がないことが響いている（同67.5%→67.0%、18.9%→20.1%、13.5%→12.9%）。全体として10年以降は生産力を考慮した雇用者数が一貫して現実の雇用者数を上回っていることには、労働力需給の引き締め傾向を反映して女性一般労働者やパート労働者の賃金上昇率が相対的に高まったことを示唆する。他方、「ものづくり」の現場では、パート労働者等を含めて従業員の生産への効率的活用が進み生産力向上（それが延いては賃金上昇）に繋がったとも解釈される。そしてこのことは、製造業では雇用者数減少の一部が生産力ないし労働力の質向上で補われてきたと判断されよう。従業員規模別にみても概ね同様の傾向が窺われ、両指標とも小規模事業所ほど落ち込みが大きい（06年=100とした場合、従業員5～29人規模では両指標とも各73.6、78.1、1,000人以上規模では各97.8、98.0である）。

逆に非製造業では、現実の雇用者数と生産力ベース雇用者数は、ともに2010年以降増加傾向を辿りコロナ禍期以降は概ね横這い状態にあるが、現実の雇用者数は一貫して生産力ベース雇用者数を上回っている（06年=100とすると24年の両者の差は4.7ポイント、図表13 (2)）。これは、男性一般労働者の減少、賃金水準の低い女性一般労働者およびパート労働者のウエイト上昇が響いている（06→24年、各-7.8ポイント、+2.1ポイント、+5.7ポイント）。女性一般労働者およびパート労働者の賃金上昇は相対的に高いが、ウエイト増加が目立つパート労働者の賃金水準がかなり低いことが響いている（24年の場合男性一般労働者の21.5%、因みに製造業は28.2%）。

非製造業全体として生産力ベース雇用者数が現実の雇用者数を下回る状態は、実際の生産力ないし

（図表13）生産力を考慮した雇用者数の動向



（注）資料出所および作成方法は前図表と同じである。

労働力の質向上が緩やかで、その限りで現実の雇用者数の増加ほどには生産力の拡大が大きくはないことを表す。勿論、非製造業の活動現場でも（AIないしデジタル化を含む）労働代替の進展等を背景に作業内容の簡易化/定型化が進行しており、現時点で生産活動上の大きな制約となっている訳ではない。なお従業員規模別には、とくに小規模企業に於ける両者の乖離が大きい（06年=100とした場合、従業員5～29人規模では現実の雇用者数113.2に対し、生産力ベースの雇用者数は104.2である）。非製造業では小規模企業を中心にパートへの代替が進み、それが労働力の「質」の低下を齎している。とくに対人接触型である非製造4業種は経営規模も小さく、需要拡大の一方で利益水準の低い状態が続いていることの影響は大きい。

こうした試算は、賃金水準が生産力を的確に反映していることを前提とし、また機械化進展による作業内容の変化等は対象外となるだけに、結果はある程度の幅をもって解釈することも必要であろう。もっとも、近年の雇用構造変化が生産力に及ぼす影響の一端を示すと判断される。そして、この変化はとくに非製造業で、小規模企業を中心に収益確保のための人件費節減が強いことを表すと考えられる。

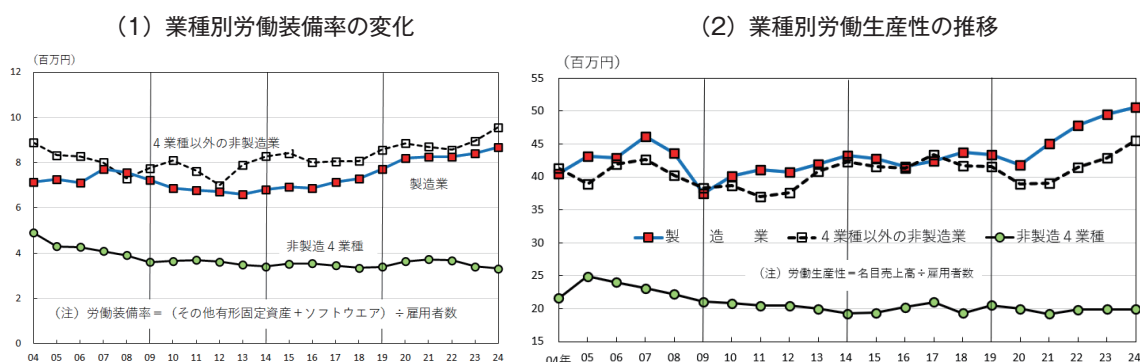
6. 雇用構造と賃金水準および利益率との関係

(雇用構造変化と生産活動)

こうした雇用構造の変化は現実の生産活動にどのように影響しているのだろうか。図表14は、「法人企業統計」を用いて労働装備率（＝[その他有形固定資産残高＋ソフトウェア残高]÷雇用者数、(1)）および労働生産性（＝名目売上高÷雇用者数、(2)）の推移を描いている。先ず労働装備率(1)に関して、非製造4業種以外の非製造業（卸売、電力、運輸、不動産、建設等）および製造業は高く、且つ2010年代半以降着実に上昇傾向を辿っている。他方、非製造4業種は対人接触型主体であるだけに、その値自体がかなり小さく、且つ幾分低下気味に推移している。

この間、労働生産性(2)は同期間中4業種以外の非製造業および製造業は緩やかな上昇ないし横這い状態で推移し、近年は価格引上の広範化も響き上昇傾向にある。しかし非製造4業種は横這いしない

(図表14) 労働装備率および労働生産性の推移



(注) 「法人企業統計」より作成した。

し低下気味で、近年の物価上昇のなかでも（名目ベースでみた）生産性はむしろ低下気味である。その限りで非製造業のうち低迷基調が強くみられるのはこの4業種で、前記のようにパート労働者のウエイトが上昇しており、雇用者数がかなりの増加であるのと比べ、生産（売上）増加は緩やかであることを表す。労働生産性の実額をみると、製造業は09年の38百万円から近年は51百万円と増加し、4業種以外の非製造業も水準はやや低いと同様の傾向を示している（38→46百万円）が、非製造4業種は同21百万円から近年は20百万円へと幾分低下している。

これらから判断すると、非製造業とくに非製造4業種は雇用吸収力が大きいとは言え、その多くをパート労働者に依存していることから、人的資源管理の観点からみれば労働生産性が低い状態が続いている。このことは勿論、資本（機械）代替による労働作業の簡易化や業務フローの改善効果の影響を否定するものではないが、これら4業種は非製造業のなかでも対人接触型の性格が強いだけに、雇用者数の確保が難しくなった場合には他の業種と比べ生産（売上）伸び悩みが強く生ずる可能性を表している。

（雇用構造変化の影響）

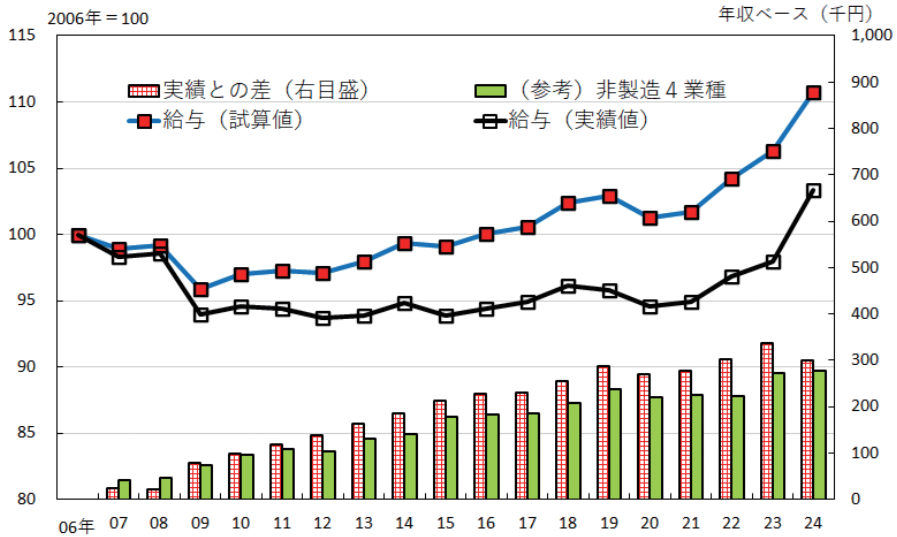
それでは、上記のような雇用構造変化（男性一般労働者減・パート増）が起きなかった場合、平均賃金（給与）水準はどの程度高まったのか、また企業は上乘せとなる人件費負担に耐えられたのかについて考えてみよう。まず、「毎勤統計」のタイプ別雇用者（一般労働者の男性と女性そしてパート労働者）の構成ウエイトが、基準時の06年以降も不変とした場合の賃金水準への影響を取り出した¹⁵⁾。この試算は賃金水準の低いパートの増加がない（男性一般労働者のウエイト低下はない）と仮定するだけに、現実の賃金と比べ試算値は高くなる。全産業ベースの結果は図表15（試算値）に示される。

前記のように、2000年代以降は女性一般労働者およびパート労働者のウエイトが高まった。これら労働者の賃金水準は男性一般労働者と比べ低く、それだけに賃金支払総額は少なくなる。前記のように実績値は20年代初にかけて概ね横這い状態で推移し、24年に漸く基準時点（06年）の水準に戻った。他方、試算値は10年代以降着実に上昇傾向を辿り、24年には基準時点比1割以上高く、実績値をかなり上回る結果となる。そして24年の場合、両者の差は1人当たり30万円と実績を約7%上回る。このことは、タイプ別の賃金水準は男性一般労働者を含めて緩やかながら上昇を続けたとは言え、前述のように雇用者数の構成比変化（とくにパート労働者の増加）が全体としての賃金の伸び悩みを齎したことを意味する。

資本金規模別には24年の場合、雇用者構成の変化の小さい大企業では両者の乖離幅が5%程度であるのに対し、人数の多い零細企業が1割強に達している（図表は省略）。また業種別には、前記のように製造業では雇用者構造の変化が小さいことから、両者（実績値および試算値）の差も僅かである。他方、非製造業では大企業が両者の差は僅少であるのに対し、規模の小さい企業では差が1割強と大きく、パート雇用のウエイト上昇の目立つ業種ではかなりの差が生じている。先述の非製造4業種（小

15) 因みに06年時点の構成比は、男性一般労働者51.1%（24年43.4%）、女性一般労働者23.5%（25.8%）、パート労働者25.4%（30.9%）である。なおタイプ別の賃金水準は、実績を使用している。

(図表15) 年間給与の推移 (実績値と試算値)



(注) 「毎勤統計」を基に試算した。各タイプの賃金水準は実績を使用している。

売、医療 / 福祉、宿泊 / 飲食サービス、娯楽) は、男性一般労働者のウエイト低下、パート労働者の上昇が著しく¹⁶⁾、平均した賃金水準は24年時点で実績が基準時点比5.6%増に留まるのに対し、試算値は15.1%増となる。全産業ベースと同様、賃金の実績が2010年代に概ね横這い状態で推移したのに対し、試算値ベースは緩やかながらも上昇傾向を辿ると言った相違が生じている。なおパート等への依存度が高い非製造4業種も、賃金水準自体は低い概ね全産業と同様の動きとなる。

(利益率との関係)

次に、こうした試算値即ち雇用構造に変化がない場合の件数増高は、どの程度企業収益(売上高営業利益率)の押し下げ要因となるのかについて「法人企業統計」を用いて考えてみよう¹⁷⁾。図表16は、「法人企業統計」を基に全産業 / 全規模と零細企業(資本金規模1~5千万円)の営業利益率の実績値¹⁸⁾と、雇用者数構成比が06年度以降も変化がない場合の利益率(試算値)を示した¹⁹⁾。本試算は、

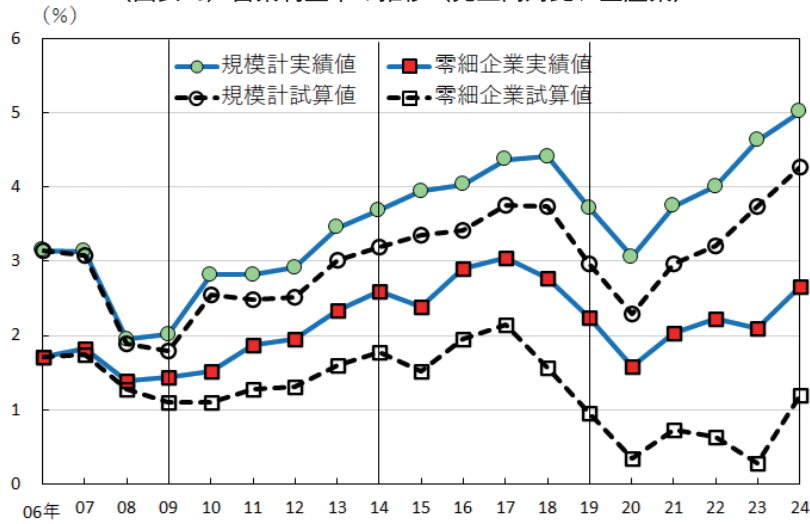
16) この4業種のパートウエイトは24年には52.9% (06年47.9%)を占め、とくに宿泊 / 飲食サービス業は77.7% (同68.4%)に達している(既出図表7を参照)。

17) ここでは、「毎勤統計」でみた雇用構造の変化が、その儘「法人企業統計」のベースでも生じると前提している。

18) 「法人企業統計」の1社当り雇用者数(24年度)は、資本金10億円以上が1,552人、1~10億円が272人、5千万円~1億円が98人、1~千万円は17人である。本稿ではこの区分を「毎勤統計」の従業員規模1,000人以上(大企業)、100~999人(中堅企業)、30~99人(中小企業)、5~29人(零細企業)と対応させている。その限りで大まかに一致するに留まるが、従業員数 / 雇用者数では対応している。

19) 本稿では、利益の指標として経常利益ではなく営業利益を使用している。近年の日本企業は、海外進出の影響もあり海外からの利息 / 配当受取が急増している。その結果、大企業を中心に営業外利益の寄与が大きくなっており、経常利益は国内での生産 / 賃金構造との関係が以前と比べ弱まっている。例えば、「法人企業統計」によれば04年は営業利益43.5兆円(うち10億円以上企業25.6兆円)に対し、営業外利益は1.1兆円(0.1兆円)であったが、14年には同53兆円(29.4兆円)、11兆円(8.0兆円)に拡大、24年には同84.8兆円(48.5兆円)、29.9兆円(20.2兆円)に膨らんでいる。

(図表16) 営業利益率の推移 (売上高対比、全産業)



(注)「法人企業統計」等より作成した。年度ベースである。

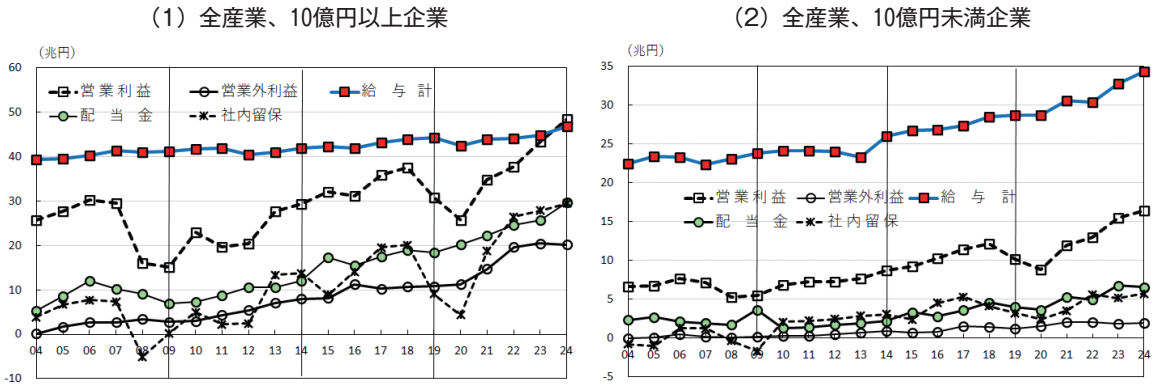
「毎勤統計」を基に算出した前記賃金上乘せ額を企業の人件費増嵩分とし、営業利益から控除して算出した。本稿ではタイプ別雇用者数のウェイトを一定としていることから、賃金水準の高い一般労働者（とくに男性）のウェイトが高くなる。そのため賃金支払総額が膨らみ、営業利益はその分減少することとなり、その場合に算出される利益率が試算値である。人件費以外の経費や売上高そして雇用者総数は「法人企業統計」の実績をその儘使用する。

全産業・全規模ベースの売上高営業利益率の実績値はリーマン・ショック後2010年代に入り上昇を続け、コロナ禍の時期に落ち込んだ後も上昇傾向を辿っている。同試算値は実績値をやや下回るとはいえ同様の傾向を示しており、近年は高水準の状態にある。他方、零細企業（資本金1～5千万円）の水準は全規模と比べ低いが、コロナ禍の時期に落ち込んだ後は上昇し、かなり高い水準に達している。試算値もコロナ禍の時期にはかなり低い水準となったがプラス状態にあり、またその後は回復してきている。

その限りでは、雇用形態の変化／パート依存度上昇による人件費節減は営業利益の押し上げ要因となるが、そうした雇用者構成の変化がなくとも利益確保は可能であったと推察される。逆にこのことは、近年の営業利益の大幅増加には雇用形態の変化による影響、換言すれば人件費総額の抑制効果が寄与している部分がとくに大企業では大きいことを表している。

これを利益／費用構造の変化の観点からみておこう。図表17は、「法人企業統計」に於ける大企業と中堅以下の企業の利益／費用そして利益配分の状況をみたものである。資本金10億円以上の大企業の多くは上場企業とみられる。賃金総額が概ね横這いしないし緩やかな増加に留まっているのに対し、営業利益は大幅に増加、24年には賃金総額を上回る水準となった。また、営業外利益（営業外収益－営業外費用）も大きく増えており、法人企業の海外進出に伴う配当／利子受取額の増加を表すと推察される。そして配当および内部留保の増加も目につく。配当増加には海外を含む株主の増配要請が響い

(図表17) 利益・費用構造



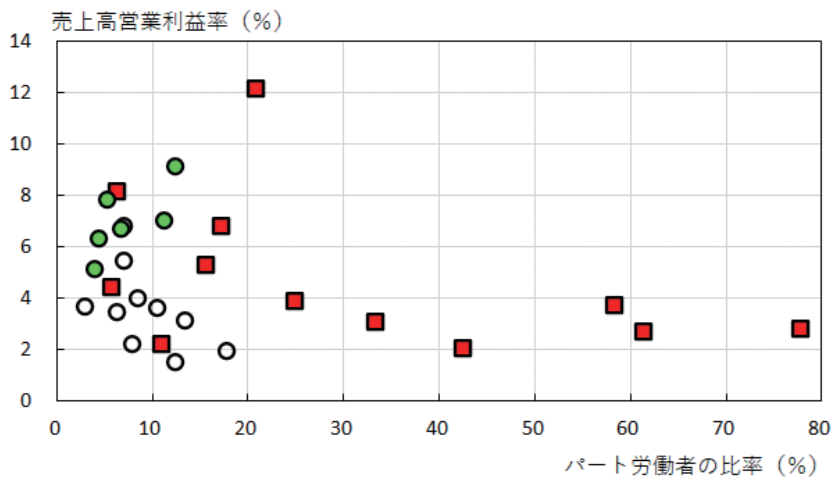
(注) 「法人企業統計」より作成した。営業外利益＝営業外収益－営業外費用である。

ており、内部留保増加は国内での企業投資の伸び悩みも反映すると考えられる。この点、中堅以下の企業は賃金総額も増加しているが、近年は営業利益の増加テンポが速まっている（営業外利益等は緩やかな増加である）。このことは営業外利益を別としても、全体として企業の配当重視、賃金支払総額抑制に伴う営業利益確保ないし増加、そして国内投資への慎重姿勢を反映していると言える。

(パート比率と利益率、離職率と給与水準)

ここで、営業利益増を齎した1つの大きな要因でもあるパート労働者の比率と売上高営業利益率との関係を図示しておこう。パート労働者の比率は「毎勤統計」、利益率は「法人企業統計」を業種毎に組合せ、24年を対象とした（図表18、省略したが14年についても概ね同様の傾向である）。

(図表18) 業種別パート労働者比率と利益率の関係



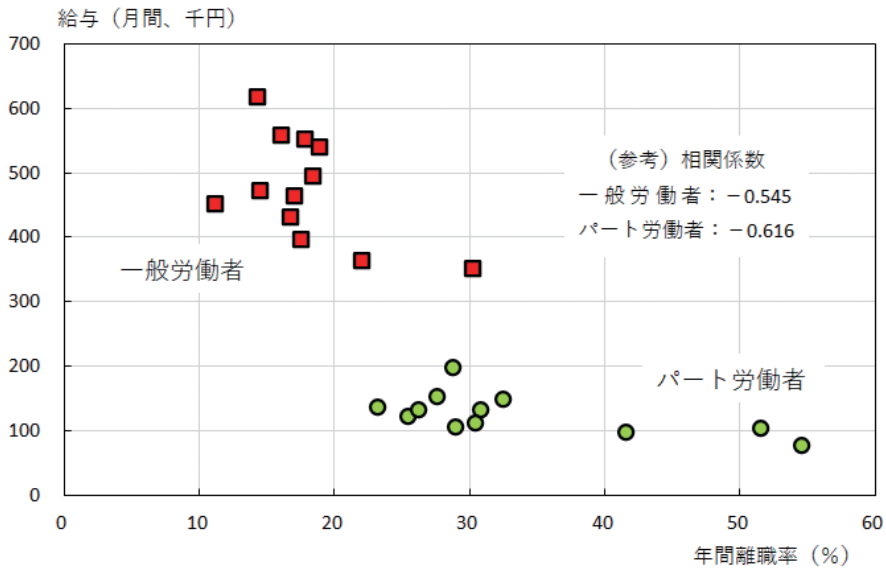
(注) 1. 「法人企業統計」と「毎勤統計」の当該業種を組み合わせで作成した。●は製造業のうち機械関係6業種、○はその他の製造業、■が非製造業である。
 2. ■について、右端から宿泊/飲食サービス、小売、娯楽、生活関連サービス、医療/福祉、職業紹介/労働者派遣で、最上段の■は不動産である。

製造業全体でみると、パートのウエイト自体が低く両者の関係は明確ではないが、そのうち機械関係6業種以外のその他の製造業は緩やかながら右下がり、即ちパート比率の高い業種の利益率は低い関係が窺われる（製造業全体でみた両指標の相関係数は-0.306、うち機械関係0.187、その他-0.530）。これは、製造業のうち本来的に利益率の低い軽工業等の業種は、相対的に労働集約型であり人件費節減のためパート依存度が高くなることを表すと解釈される。

他方、非製造業の多くはパート比率が高く、利益率は全般的に低い（同-0.449）。とくに宿泊／飲食サービス、小売、娯楽等の対人接触型中心の業種は本来的に労働集約型で、人件費のウエイトが大きく利益率自体が相対的に低いことから、割安な労働力で収益を確保する傾向が強いと推察される²⁰⁾。

既述のようにパートのウエイトが大きい業種は、利益率そして平均でみた賃金水準が低くなる傾向がみられる。それでは賃金水準の低い業種は、それ故に離職者も多くなるのであろうか。図表19は、24年に於ける業種別離職率と給与水準の関係を、一般労働者とパート労働者に分けて示している。この図によれば、離職率（勤続年数に繋がる）と賃金水準には一般労働者、パート労働者ともにマイナスの関係がみられ、とくにパート労働者は離職率が高く賃金は低い。これは、経営者の提示する賃金水準が低いことを理由に離職者が増えることを示すとも考えられる。しかし逆に、職場環境が見劣りする業種（例えばいわゆる3K業種²¹⁾）は、本来的に中小企業が多く利益率も低いだけに従業員も将

(図表19) 離職率と給与水準 (2024年)



(注) 「毎勤統計」より作成した。一般労働者の右端は宿泊／飲食サービス業、その左は生活関連サービス／娯楽業である。パート労働者の右端は宿泊／飲食サービス業、その左は教育／学習支援業、次いで生活関連サービス／娯楽業である。

20) 24年度の営業利益に賃金支払総額を加えた「営業粗利益率」((営業利益+賃金支払総額)÷売上高)は、製造業が15.580% (営業利益率5.390%)、4業種以外の非製造業も15.452% (同5.446%) に対し、非製造4業種は14.828% (同2.795%) と低く、業種自体の収益率の低さに加えて労働集約型の構造であることを表している。因みに、製造業のうち機械関係6業種は19.401% (同7.044%) と高い。

(図表20) 非製造業の雇用者数構成比、離職率

(%, 年)

| (従業員規模) | 非製造4業種 | | | | それ以外の業種計 | | | |
|----------|--------|--------|------|-----------|----------|--------|------|-----------|
| | 雇用者の構成 | パートの割合 | 離職率 | (参考) 勤続年数 | 雇用者の構成 | パートの割合 | 離職率 | (参考) 勤続年数 |
| 1,000人以上 | 3.4 | 17.4 | 16.8 | 10.7 | 7.7 | 17.1 | 22.5 | 13.5 |
| 100～999人 | 21.1 | 35.8 | 16.9 | 10.4 | 30.7 | 20.0 | 21.0 | 12.6 |
| 30～99人 | 24.9 | 54.1 | 19.3 | 9.6 | 26.8 | 17.2 | 17.2 | 11.3 |
| 5～29人 | 50.5 | 61.8 | 23.2 | — | 34.9 | 18.5 | 15.9 | — |
| 規模計 | 100.0 | 52.9 | 20.1 | 10.3 | 100.0 | 18.5 | 18.3 | 12.4 |

(注) 1. 「毎勤統計」、「賃金構造統計」(勤続年数)を使用した。対象は非製造業である。

2. 雇用者の構成は各業種の規模別人員ウエイトを表し、離職率は年間計のベースである。離職率および勤続年数の対象は一般労働者、雇用者の構成はパートを含む。勤続年数の30～99人の欄は10～99人の計数を使用した。

来性を期待し難く、定着率が低く(勤続年数も短く)なり、低熟練度の雇用者が多いことが全体としての賃金水準を抑える方向に作用するとも考えられる。総じて小規模企業は職場環境も厳しいケースが多いだけに、雇用者が長続きしないことを表すのである。即ち、離職率の高さは賃金水準の低さに加えて、そうならざるをえない職場環境の厳しさ、そしてその背後には本来的な企業利益率の低さが存在すると推察されよう。とくに非製造4業種は、小規模企業が多いことに加えて離職率が高いことも相対的に賃金水準が低くなると考えられる(図表20)。なお、非製造4業種以外の非製造業(売上の5割以上を占める)で大企業の離職率が高いことには、古屋(2024)も指摘するような若年層を中心に自身の職業生活への期待の弱さも存在すると言えよう。

また各業種には、その業種特有でもある経営規模の相違がある。とくに非製造4業種に代表される(広義の)サービス関連業種は全般的に小規模企業が多く、それら企業はパート依存度が高く離職率も相対的に高い。そして職場環境の相違も、業種間で比較した場合の賃金水準およびその増減に影響するとみられる。

7. 賃金の変動要因に関する計測

(賃金の変動要因)

以上の分析結果を踏まえて、賃金水準の変動要因を定量分析しよう。対象は「毎勤統計」ベースの13業種で、被説明変数は賃金水準の増減率である。説明変数は、賃金増加要因として①当該業種の売上高(増減率)、②パートを含む新規求人数(同)、③時間外労働時間数(増減幅)、④消費者物価指数(増減率)、同減少要因として、⑤労働装備率(増減幅)、⑥パート労働者比率(同)、⑦一般労働者の離職率(同)を取り挙げる。消費者物価以外の幾つかの項目は「法人企業統計」の該当業種の計数を

21) 3つの面での厳しさ、即ちきつい(肉体的な負担大)、汚い(衛生面で問題)、危険(事故等のリスク大)を伴う業種で、例として建設、清掃、介護等を挙げることが多い。

使用する。

①一般に売上高の増加は賃金水準引き上げに寄与し、「法人企業統計」の計数を使用する。また、②新規求人数の増加は、当該業種の経営規模拡大を反映し賃金の引き上げ要因として作用するとみられ、厚生労働省「一般職業紹介状況」の計数を使用する。もっとも、売上増加時には求人が増える傾向があるほか、近年はインターネット等を利用する求人が大幅に増えていることも考慮する必要がある。③時間外労働時間の増加はその儘賃金増加となるが、同様に売上増加と結び付き易いことや定例給与と比べ額が小さいことも念頭に置く必要がある。そして、④消費者物価の上昇は賃金引き上げに寄与する。もっとも、物価水準が総じて安定していた2010年代には大きな決定要因ではない面もあると思われる（①～④の想定符号はプラスである）。

他方、⑤労働装備率（「法人企業統計」の〔その他固定資産残高＋ソフトウェア〕÷雇用者数）は、機械化（デジタル化/AI活用等）・労働代替効果による人的資源（人件費）節減可能性の度合を示す指標となる。また、⑥パート労働者の多さは特別のノウハウ等が要求されず簡易/定型化された作業中心の構造を示すと考えられ、前述のようにその比率上昇は当該業種全体としての賃金水準引き下げに作用する。

考慮すべきは、業種間の規模および業務内容/職場環境の優劣（いわゆる「質」）の相違に起因する賃金変動である。前記のように各業種には、その業種特有とも言える経営規模に偏りがあり、職場環境の相違も賃金水準に影響すると考えられる。そうした要因は、雇用者の離職率/定着率の変化に代表される。この場合、一般にパート労働者は定着率が低いことを考慮し、業種間/業務内容（職場環境）面からくる賃金水準/増減率へ影響する変数として、⑦一般労働者の離職率を使用する（⑤～⑦の想定符号はマイナスである）。変数は何れも、アベノミクス開始後の期間の増減率ないし幅で、4期間分のパネルデータを利用した²²⁾、²³⁾。

（計測結果と解釈）

結果は図表21に示され、符号は想定通りながら有意性の低い変数もみられ、更なる検討も必要である。①売上高、②新規求人数、③時間外労働時間、④消費者物価は何れも賃金増加方向に作用する。ただ、新規求人数は有意性が低く、求人方法の多様化等を背景にハローワークの新規求人数が必ずしも求人全体の動向を表さなくなっていることも影響しているとも解釈されよう。一方、⑤労働装備率、⑥パート労働者比率、⑦一般労働者の離職率は何れも賃金の減少要因として作用する。

この結果を基に近年の変数の傾向をみると、売上高および消費者物価がかなりの程度賃金の増加要因として作用する（1%の消費者物価上昇は0.7%の賃金引き上げ要因となる）。もっとも、労働力需給の引き締まりを背景に企業側は機械化/労働代替投資を増やしており、これは賃金抑制要因として

22) 対象は、建設業、製造業、電気/ガス/水道/光熱業、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、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、教育/学習支援業、医療/福祉業、職業紹介/労働者派遣業である。

23) 傾向的な変化を捉える観点から3年毎の増減率/幅を使用した。期間は、12→15年、15→18年、18→21年、21→24年である。

(図表21) 賃金水準の変動要因

| | 計測 1 | 計測 2 | 計測 3 |
|--------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 売上高増減率 | (2.9 ^{***}) 0.0587 | (3.0 ^{***}) 0.0617 | (5.7 ^{***}) 0.1255 |
| 労働装備率変化幅 | (1.7 [*]) - 0.1947 | (1.8 [*]) - 0.1909 | (6.8 ^{***}) - 0.3347 |
| パート労働者比率変化幅 | (4.2 ^{***}) - 0.6726 | (4.0 ^{***}) - 0.7383 | (5.1 ^{***}) - 0.7146 |
| 一般労働者離職率変化幅 | (1.8 [*]) - 0.1659 | (1.8 [*]) - 0.1506 | (2.9 ^{***}) - 0.1992 |
| 新規求人増減率 (含むパート) | | (1.6) 0.0444 | |
| 時間外労働時間変化幅 | (4.1 ^{***}) 0.5521 | | |
| 消費者物価期間中上昇率 | | | (7.6 ^{***}) 0.7333 |
| [F値] 自由度調整済決定係数 | [12.6 ^{***}] 0.646 | [12.2 ^{***}] 0.637 | [9.0 ^{***}] 0.726 |

- (注) 1. 増減率および変化幅は、3年間隔(12→15年、15→18年、18→21年、21→24年)を使用している。
2. Hausman 検定により変量効果モデルを使用した。***は1%、**は5%、*は10%水準で有意であることを示す。
3. 売上高および労働装備率は「法人企業統計」、一般労働者離職率、パート労働者比率、時間外労働時間は「毎勤統計」、新規求人は厚生労働省「一般職業紹介状況」、消費者物価は総務省「消費者物価指数」による。

作用する。また、前記のようにとくにサービス関連産業分野では、作業の単純化 / 定型化を背景にパート労働が増加し、これは全体としての賃金水準の押し下げ要因として作用する。但し近年は、パート労働者の需給も引き締まってきており、この面からの賃金低下圧力は弱まる可能性がある。

なお、一般労働者離職率の上昇は前記のように業務内容 / 職場環境の見劣り等を反映し、それは賃金水準の抑制方向に作用すると解釈される。ただ逆に、賃金の低い職場で離職者が多くなることも事実である。労働力需給が引き締まり傾向が続くと予想されるだけに、両方向からの作用状況を見極めることも重要である。

8. 纏めと課題

(分析結果の要約)

2010年代以降の賃金水準は、コロナ禍期まで概ね横這い状態が続いた。タイプ別には、女性一般労働者およびパート労働者はかなりの増加を示し、男性一般労働者も緩やかながら上昇傾向を辿った。しかし、非製造業中心にパート労働者への代替が進み賃金支払総額は抑制され、全体として1人当た

り賃金水準は概ね横這い状態が続いたのである。

これは第1に、経済の拡大テンポが緩やかで全体として企業に賃金引上げの余裕に乏しかったことがある。第2に、低成長やグローバル化等を背景とする企業の利益重視 / 人件費節減姿勢の強まりが挙げられる。製造業では労働代替（ロボット等の活用）による雇用節減が進むなかでも、全体としての賃金水準は上昇傾向を辿った。一方、ウエイトの大きい非製造業は雇用増が続いたが、賃金水準の高い男性一般労働者が相対的に低いパート / 女性一般労働者へと代替され、全体としての賃金水準は横這いに近い状態が続いた。

第3は、産業（需要）構造変化の影響である。高齢社会入りの進行に伴う福祉 / 介護関係ニーズの強まりや単身者増加を反映した飲食サービス等、対人接触型業種が拡大した。非製造4業種に代表されるこれら分野の企業は、経営規模が小さく一般に利益率も低いだけに、雇用増加の多くをパート労働者で賄ったのである。また、一般労働者に関して離職率の高い業種は経験年数が浅くなるだけに熟練等が不足し、賃金水準が低くなる傾向も存在する。それは対人接触型業種等、（職務内容の単調性等を含む）職場環境が相対的に見劣りするとみられる業種に代表される。アベノミクスは金融「超」緩和政策による企業の資金調達の容易化を通じて景気回復に寄与したが、こうした要因が重なり正規雇用の拡大や全体としての賃金上昇に繋がり難かったと判断される。

こうした雇用構造の変化は、生産力の面にも影響を及ぼす。雇用増加が目立つ非製造4業種はパート依存を高めた結果、男性一般労働者の平均賃金で換算した生産力ベース雇用者数は現実の雇用者数を下回り、労働力の「質」の低下が生じた。これは非製造業で生じており、とくに非製造4業種を中心に現実の雇用者数と比べ生産力ベース雇用者数の伸びは低い状態にある。この点、製造業では機械化による労働代替が進行し雇用者数は減少傾向を辿る一方、パートへの代替は限定的で「質」を維持し易かったとみられる。

これらは、関数推計によっても裏付けられる。賃金の増減要因の計測結果によれば、売上高、時間外労働時間、消費者物価は何れも賃金引上げ方向に作用する。他方、労働装備率、パート労働者比率そして一般労働者の離職率は賃金のマイナス要因となる。

近年は労働力不足が表面化しており、一般 / パートともに求人倍率は高い状態にある。既にパート労働者の賃金上昇率は一般労働者を上回っており、アベノミクス開始後の10年間（2014→2024年）の賃金上昇率は、製造業で一般労働者の6.5%に対しパート労働者は18.2%、非製造業では同10.7%に対して15.2%上昇している。その限りではパート労働者や高齢労働者等を中心に、令和版「ルイスの転換点」の到来とも言うべき状況にある。

（賃金 / 雇用の動向と課題）

このように、人手不足傾向の強まりとともに賃金上昇率も高まっており、従来のようなパートを主体とする「安価な労働力」に依存する経営は難しくなっている。勿論、賃金上昇は生活水準の向上に直結するほか生産性向上にも繋がる（効率性賃金仮説）が、人手不足のみを背景とする賃金上昇は企業の人件費負担増にも繋がり、そうした事態を回避することも必要となる。

その対応としては、①家庭内に留まっている女性労働力の活用、②（①とも関連して）パート労働者の一般労働者化、③定年延長等による高齢者の活用、④外国人労働者の雇用増、そして⑤ AI、デジタル活用による省力化が挙げられる。

先ず、①の女性労働力の活用についてはかなりの程度進展し、男女間の賃金格差も縮小傾向にある（堀江「2025」）。もっとも、既に共働きは一般化しているほか、女性を主体とするパート労働者の賃金上昇率が一般労働者を上回っていることを考慮すると、今後は大きな伸びを予想することが難しい（2024年の女性の有業率：15～64歳74.1%、25～44歳81.9%）。またこれとも絡めて、②パート労働者の一般労働者化を進めることもひとつの対応として考えられる。この点については、各種所得控除制度等「収入の壁」を見直すほか、とくに既婚女性労働者の活動範囲拡大の面からも育児施設拡充をはじめ一般労働者へと転換し易い職場環境の整備も必要である。

③高齢者の活用（就業期間延長）も、実現には年金支給開始時期の見直し（例えば75歳以降）と併せて対応する必要がある。近年は機械代替等により「筋力」等の負担は減少しており、高齢者の活動可能な範囲も拡大したと推察される。ただ、主対象となる65～74歳人口は、「団塊の世代」の後期高齢者への移行もありこの10年間で1.6百万人減少している。また、高齢であるだけに、デジタル活用技術の習得等のリスクリングも課題となる。

一方、④外国人労働者の雇用は既にかかなり増えており、今後も増加が見込まれる。しかし、現状は技術水準の低い低賃金労働者として雇用されるケースが多いだけに、その増加は全体として低賃金層の拡大に繋がり、労働供給面から産業構造高度化の妨げとなる恐れもある。また生活習慣の相違等、社会システム維持への問題も生じており、それが長い眼でみて経済全体として効率性低下に繋がることも考えられる。外国人労働者の増加には解決すべき課題が多い。

この①～④の対応策は、（労働時間数の増加も含めて）労働力の増加策であり、何れも大きな課題を抱えている。これらを回避するひとつの方策は、⑤ AI、デジタル活用による省力化/労働代替の推進であろう。既に AI 活用による生産現場の効率化やレジの自動化等から販売/事務作業の効率化が進み、企業は中核的な業務以外を派遣スタッフ等を活用する体制が一般的となっている。前記製造業に於ける雇用者数減少の一端はここに背景がある。こうした傾向は今後さらに強まると予想される。ただその場合、AI 活用等に伴う労働代替が進み易い定型的な作業中心の職種/業種は、一部専門職も含め先行き雇用ニーズが落ち込み、それが賃金上昇の抑制に繋がることも考えられる。

こうした変化を踏まえると、今後企業サイドは AI 等活用経済の進行に対応した職場環境の整備が課題となり、その際には年功制の強い賃金体系の大幅な見直しに迫られよう。そして雇用者サイドも求職に際し、デジタル技術や特定分野に関する高水準の技能保有が求められていくと言えよう。

[参考文献]

池田周一郎ほか（2024）「人口動態の変化が労働市場や賃金の動向に与える影響」『日銀レビュー』2024-J-12 2024年8月

- 池永肇恵 (2011) 「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」『日本労働研究雑誌』 No. 608/Feb.-Mar. 2011 (71～87頁) 労働政策・研修機構
- 大久保友博ほか (2023) 「わが国の賃金動向に関する論点整理」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ No.23-J-1
- 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」『日本労働研究雑誌』 No.723/October 2020 (4～18頁) 労働政策・研修機構
- 金 明中・姜 英淑 (2024) 「日本における男女間の格差とその原因を考察する—統計的差別や性別役割分担意識の解消等意識改革が必要—」基礎研レポート 2024-3-6 ニッセイ基礎研究所
- 玄田有史 (2025) 「雇用は改善、賃金なお低く」『Analysis』 2025年6月3日 日本経済新聞
- 厚生労働省 (2025) 『令和7年版 労働経済の分析』厚生労働省
- 佐野晋平ほか (2022) 「スキルの保有と利用の実証分析：ICTスキルと英語スキルに着目して」『RIETI Discussion Paper Series』 22-J-032 経済産業研究所
- 中井雅之 (2025) 「統計データから見る賃金の現状と賃金制度の変化」『日本労働研究雑誌』 No. 785 2025 (71～87頁) 労働政策・研修機構
- 濱口桂一郎 (2024) 『賃金とは何か』朝日新聞出版
- 古屋星斗 (2023) 「日本は「令和の転換点」を越えたか」『働くの論点』 Vol.28 2023年10月 リクルートワークス研究所
- 古屋星斗 (2024) 「若年労働者の離職と定着、その現代的論点」『日本労働研究雑誌』 No. 767/June 2024 (19～32頁) 労働政策・研修機構
- 堀江康熙 (2025) 「近年の賃金格差に関する考察」『経済学研究』 第91巻第5・6合併号 (19～43頁) 九州大学経済学会

[九州大学名誉教授]