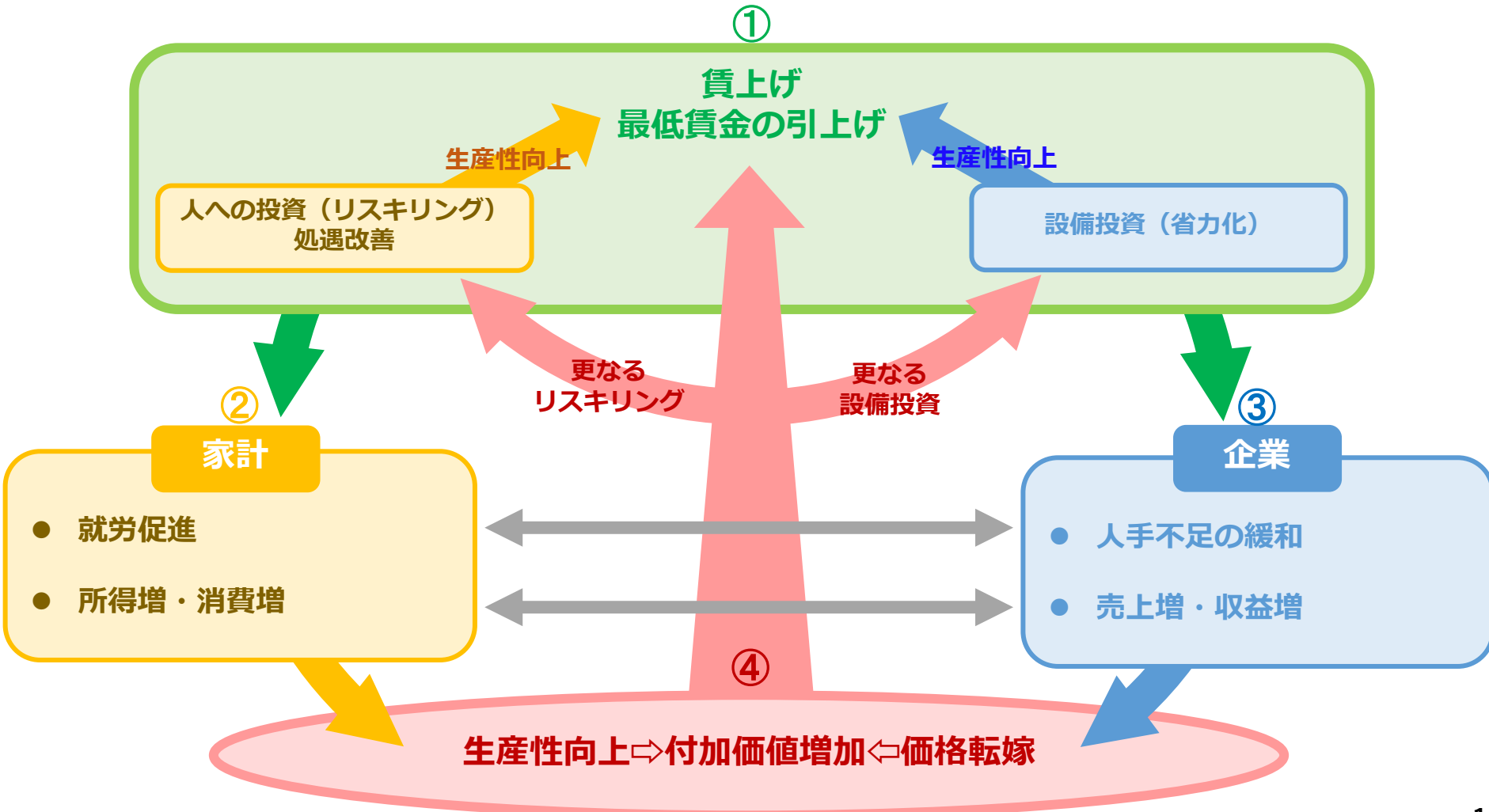


賃金向上特別セッション 基礎資料集

2024年11月26日
内閣府

賃上げを起点とした「成長と分配の好循環」(イメージ)

- ① 賃上げ・最低賃金の引上げ(人への投資や設備投資による生産性向上の支援)
- ② 家計部門では、賃金上昇による女性・高齢者を中心とした就労促進、それに伴う所得・消費の増加
- ③ 企業部門では、労働供給の増加による人手不足の緩和、所得・消費の増加による売上・収益の増加
- ④ 家計部門の所得増や企業部門の売上・収益増により、更なるリスクリング・設備投資が可能となる。生産性の向上や価格転嫁の進展によって、付加価値が増加し、更なる賃上げ・最低賃金の引上げにつながる。



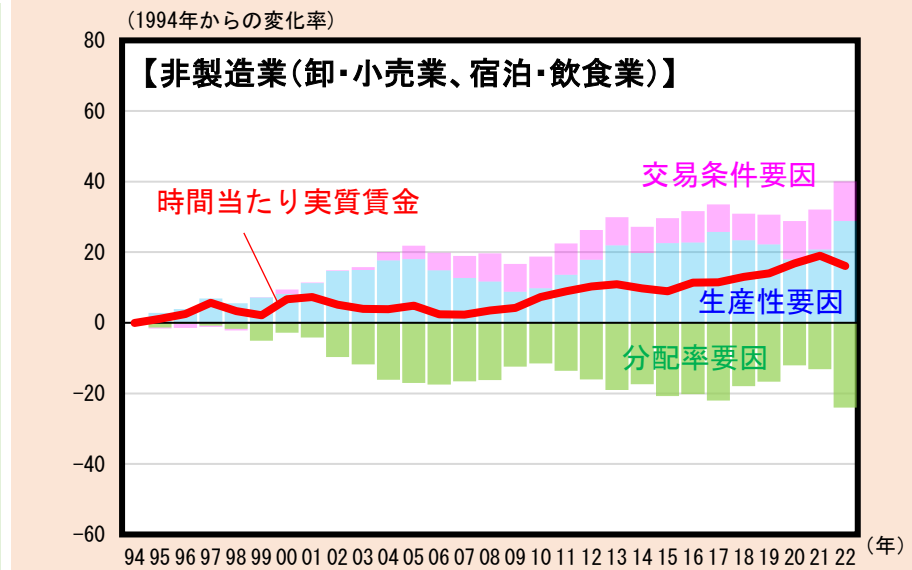
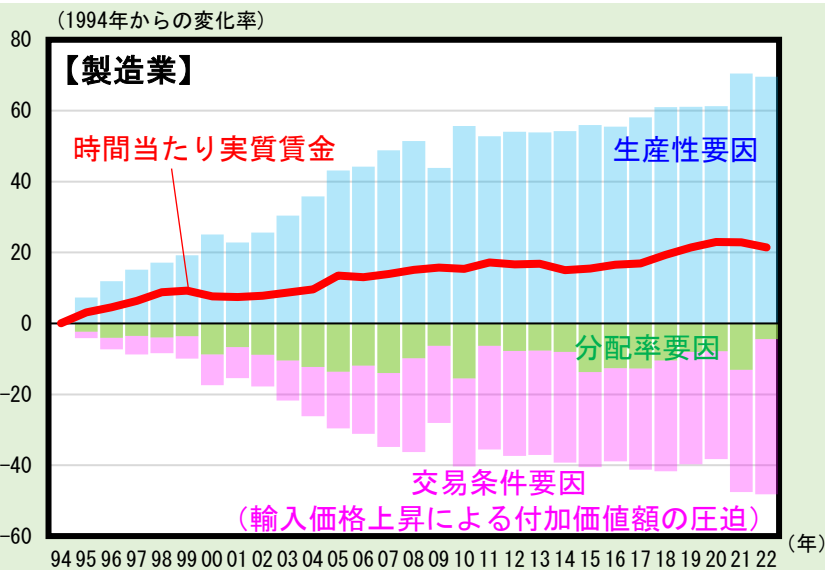
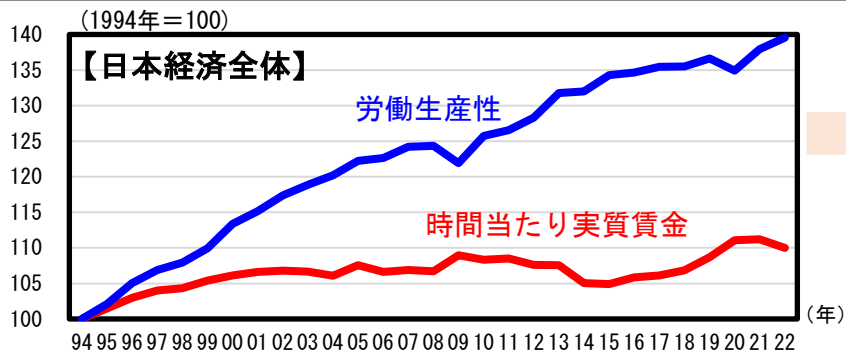
労働生産性と実質賃金の関係

労働生産性と実質賃金の関係について、「製造業」と「非製造業」に分けてみると、

- ① 製造業は、労働生産性は伸びている一方で、交易条件の悪化が賃金を下押ししている。コストを転嫁できるよう、ものづくりの高付加価値化を進めることが重要。
- ② 非製造業は、労働生産性の伸びが限定的となる中、労働分配率の低下が賃金を下押ししている。生産性向上に向けた取組と合わせ、雇用者の処遇改善を進めることが重要。

① 製造業

② 非製造業



(備考) 1. 「日本経済全体」の図は、内閣府「国民経済計算」、総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
 2. 「製造業」「非製造業」の図は、内閣府「国民経済計算」により作成。非製造業は、便宜上、卸・小売業、宿泊・飲食業の合計で計算している。

$$\text{時間当たり実質賃金} = \text{労働分配率} \times \text{労働生産性} \times \text{交易条件}$$
 (当該業種の付加価値デフレーター/家計最終消費支出デフレーター) で分解。各項について94年を起点とした対数差分で要因分解を表示している。

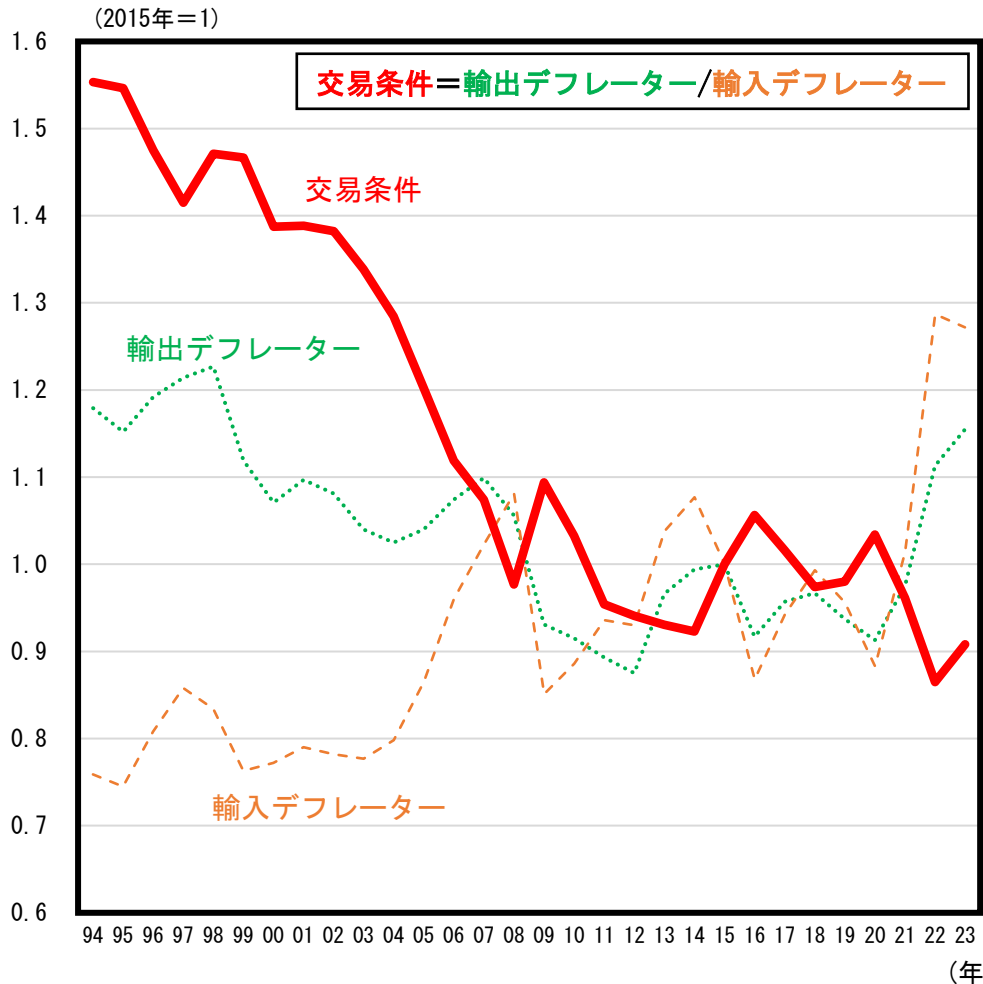
(例) 製造業の要因分解式

$$\frac{\text{製造業の名目雇用者報酬}}{\text{製造業の雇用者数} \times 1人当たり労働時間} \div \frac{\text{家計最終消費支出デフレーター}}{\text{製造業の名目付加価値}} = \frac{\text{製造業の名目雇用者報酬}}{\text{製造業の名目付加価値}} \times \frac{\text{製造業の名目付加価値}}{\text{製造業の付加価値デフレーター}} \div \frac{\text{製造業の付加価値デフレーター}}{\text{家計最終消費支出デフレーター}} \times \frac{\text{製造業の付加価値デフレーター}}{\text{製造業の雇用者数} \times 1人当たり労働時間}$$

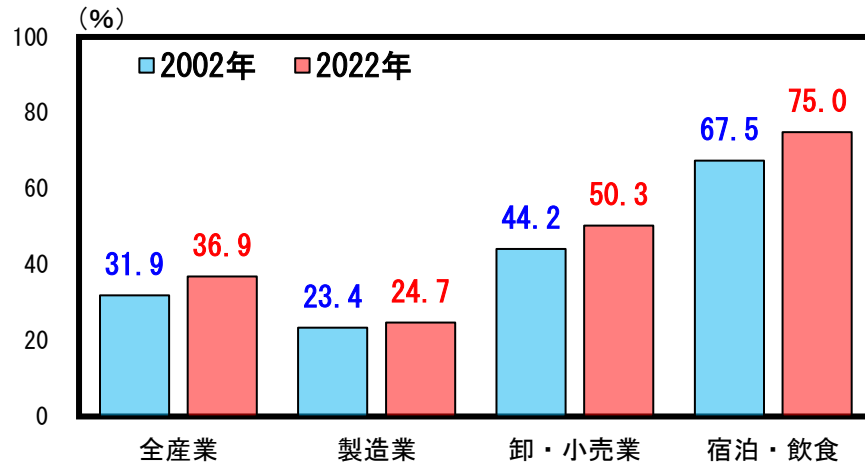
交易条件・非正規雇用比率・収入分布

- 交易条件は、長期的に悪化してきている。
- 非正規雇用比率は、非製造業中心に上昇。相対的に低い賃金の非正規へのシフトが、労働生産性と実質賃金の乖離の要因となっている可能性。

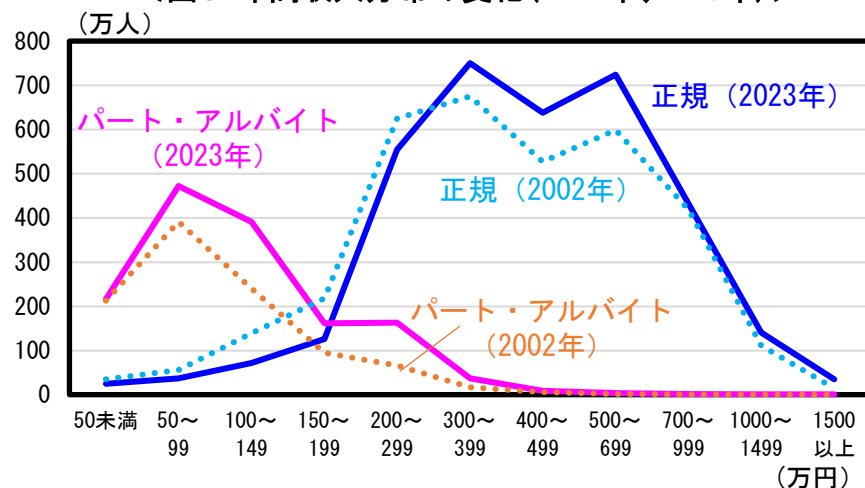
<図1: 交易条件、輸出・輸入デフレーターの推移>



<図2: 産業別にみた非正規雇用比率の推移>



<図3: 年間収入分布の変化(2002年、2023年)>

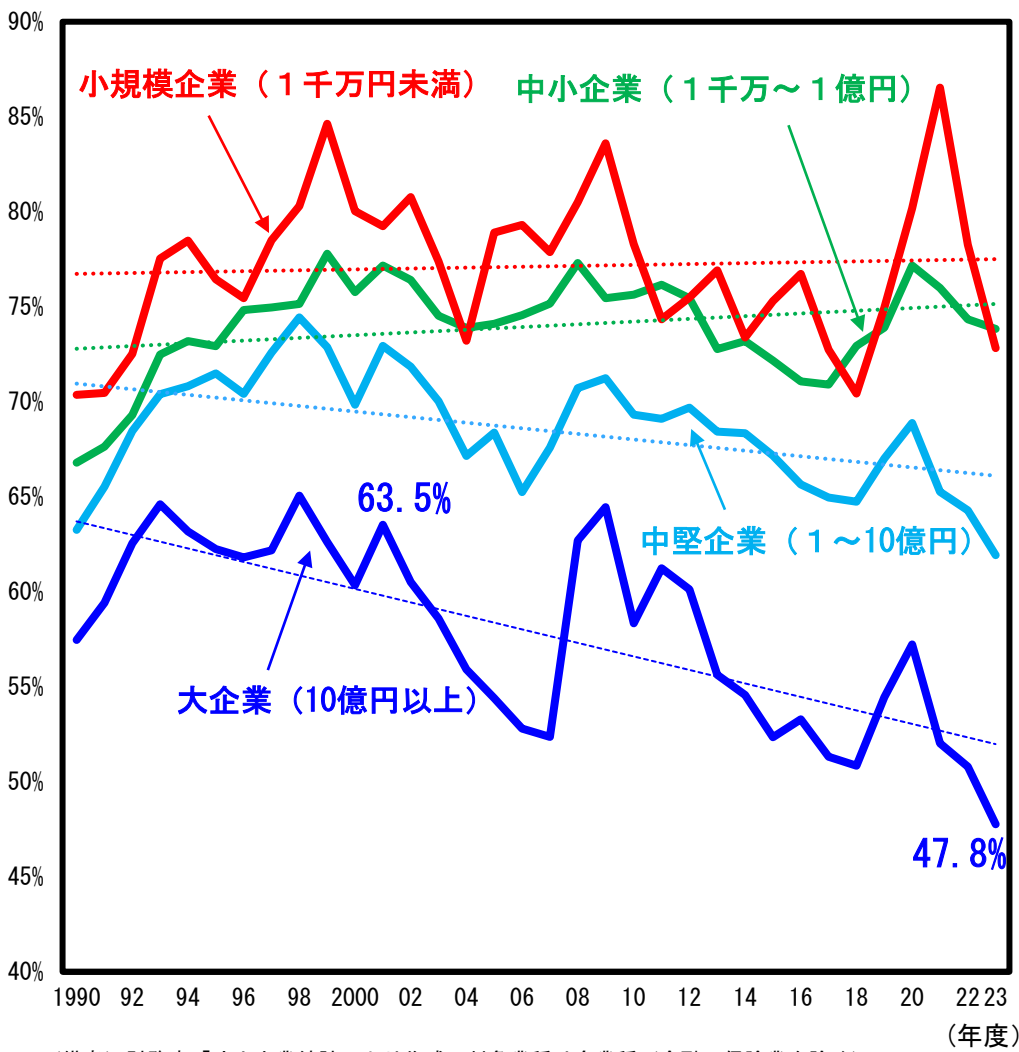


(備考) 1. 図1は、内閣府「国民経済計算」により作成。
 2. 図2は、総務省「就業構造基本調査」により作成。
 3. 図3は、総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。

企業規模別にみた労働分配率

- 労働分配率は、大企業・中堅企業を中心に低下傾向。中小・小規模企業の労働分配率は、相対的に高い水準で推移。
- 大企業の労働分配率の構成要素の変化をみると、営業利益が増加する一方で、人件費の伸びは限定的となっている。

＜図1：企業規模別の労働分配率の推移＞



＜図2：大企業(資本金10億円以上)の労働分配率＞

	2001年度	2023年度	変化幅
①営業利益 (兆円)	17.1	43.5	26.4
②人件費 (兆円) ※役員報酬除く	52.0	53.7	1.7
③動産・不動産賃借料、 租税公課 (兆円)	12.8	15.2	2.5
④労働分配率 (%) 【=②/ (①+②+③)】	63.5	47.8	-15.8
⑤経常利益 (兆円)	15.3	64.0	48.6
⑥配当 (兆円)	3.1	25.7	22.6

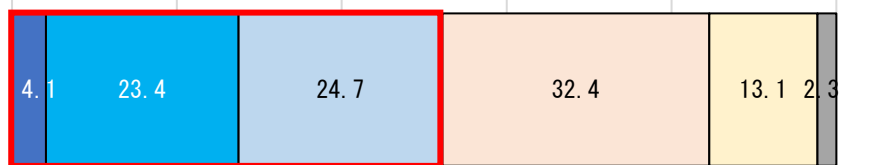
(備考) 財務省「法人企業統計」より作成。対象業種は全業種(金融・保険業を除く)。
労働分配率は、人件費 / (営業利益+人件費+動産・不動産賃借料+租税公課)。
人件費については、従業員給与・賞与+福利厚生費(役員報酬を除く)。

賃上げの環境整備

- コスト（原材料・労務費）増加分の4割以上を価格転嫁ができた企業は52.2%。業種別にみるとサービス業、規模別にみると小規模な事業者において、転嫁が十分に進んでいない。
- 労務費の増加分の4割以上を価格転嫁できた企業は36.8%。原材料費と比較すると、労務費の転嫁は十分に進んでいない。その傾向は、業種別にみると小売業とサービス業、規模別にみると小規模な事業者で顕著。

＜図1：日本商工会議所アンケート結果（価格転嫁の動向、2024年10月）＞

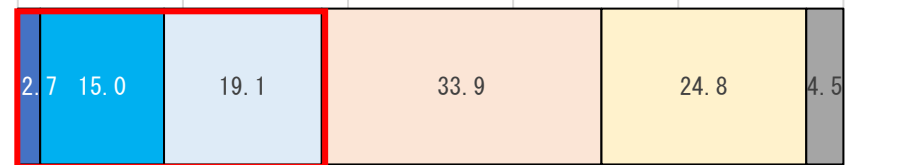
【コスト（原材料・労務費）増加分の何割を価格転嫁できたか】



コスト増加分の4割以上を価格転嫁ができた企業の割合：52.2%

■10割 ■7割～9割程度 □4割～6割程度 ■1割～3割程度 □0割 □その他

【労務費増加分の何割を価格転嫁できたか】



労務費増加分の4割以上を価格転嫁ができた企業の割合：36.8%

■10割 ■7割～9割程度 □4割～6割程度 ■1割～3割程度 □0割 □その他

【コスト増加分の4割以上を価格転嫁できた企業の割合】

(1)業種別

(%)

建設業	製造業	卸売業	小売業	サービス業
63.1	52.8	69.4	55.3	34.4

(2)従業員規模別

(%)

100人以上	50～99人	10～49人	10人未満
56.2	64.1	58.0	45.2

【労務費増加分の4割以上を価格転嫁できた企業の割合】

(1)業種別

(%)

建設業	製造業	卸売業	小売業	サービス業
58.1	37.9	38.8	30.7	24.8

(2)従業員規模別

(%)

100人以上	50～99人	10～49人	10人未満
41.7	49.1	41.5	29.3

【中小企業の声】

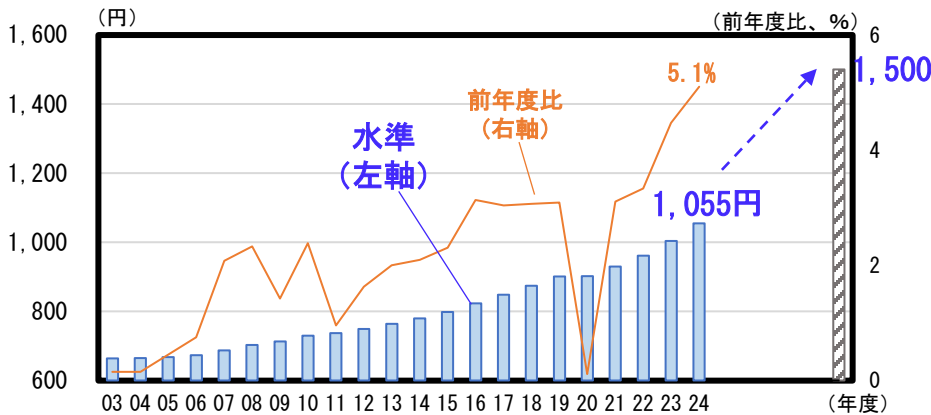
- 仕入価格上昇に伴う価格転嫁は、取引先からの理解が得られやすく、価格転嫁に応じてもらえることが多い。（新潟県糸魚川市 食料・飲料卸売業）
- 原材料価格上昇は比較的転嫁しやすいが、労務費上昇分については、取引先の理解が得られず、転嫁することが難しい。（広島県大竹市 電気工事業）
- 原材料費・労務費の上昇分については、半分程度は価格転嫁できているが、値上げに伴って、顧客離れが起こっている。（北海道札幌市 印刷業）
- 価格転嫁を行うと資本力のある企業に売り負けることになり、価格転嫁は難しい。（三重県四日市市 総合スーパー）

（備考）日本商工会議所・東京商工会議所「商工会議所LOBO（早期景気観測）2024年10月調査結果」により作成。調査期間：2024年10月16日～22日、有効回答数2041企業。

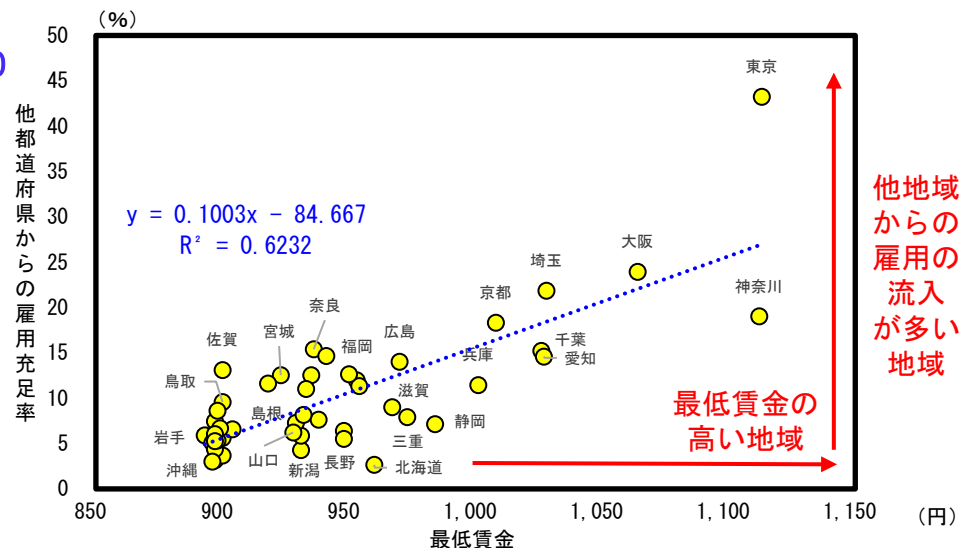
最低賃金①

- 本年の最低賃金の全国加重平均は過去最大の引上げとなったが、諸外国と比較すると、低水準かつ伸びが緩やか。
- 他の都道府県からの雇用充足率でみると、最低賃金水準が高い地域へ雇用の流入が進む傾向がみられる。
- 最低賃金の地域差は、高卒初任給の地域差と比べて大きい。低水準の最低賃金は、それに近い賃金体系で働く者にとって、大都市圏で就業することのインセンティブとして作用する可能性。
- 引き続き、最低賃金の引上げを進めるとともに、地方創生の観点から、地域差を縮小していくことが期待される。

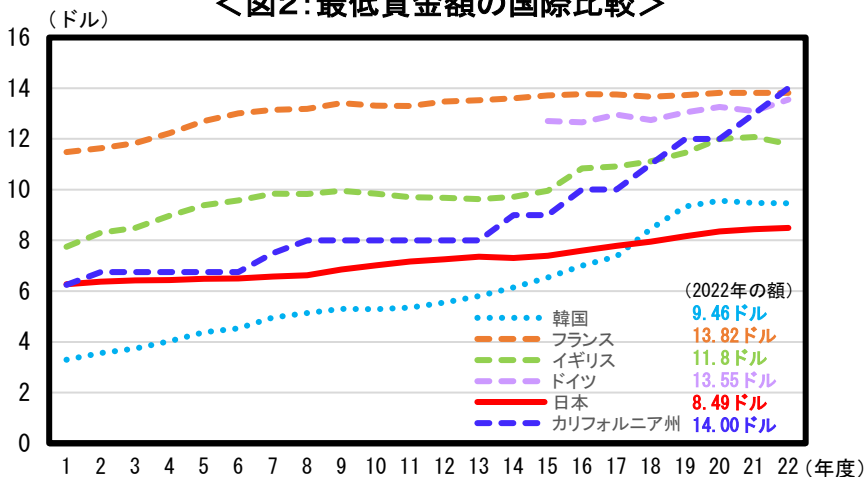
＜図1：最低賃金全国加重平均の推移＞



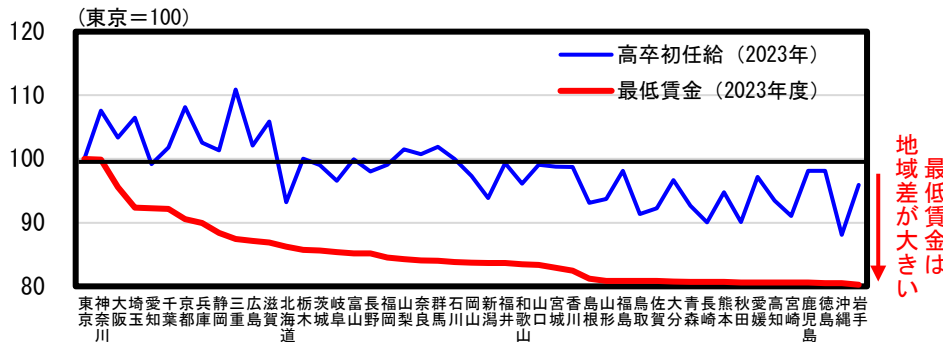
＜図3：最低賃金の地域差と雇用流入の関係(2023年度)＞



＜図2：最低賃金額の国際比較＞



＜図4：東京を100とした場合の最低賃金・高卒初任給の地域間分布＞



(備考) 図1は、厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」により作成。

図2は、OECD Stat “Real minimum wages”、アメリカ労働省により作成。米ドル購買力平価換算した場合の最低賃金額(時給額・時系列)。各国で最低賃金の適用対象等が異なることに留意が必要。アメリカの連邦最低賃金は2009年以降改定されていないため、人口の多いカリフォルニア州の推移を掲載。ドイツの最低賃金制度の導入は2015年。

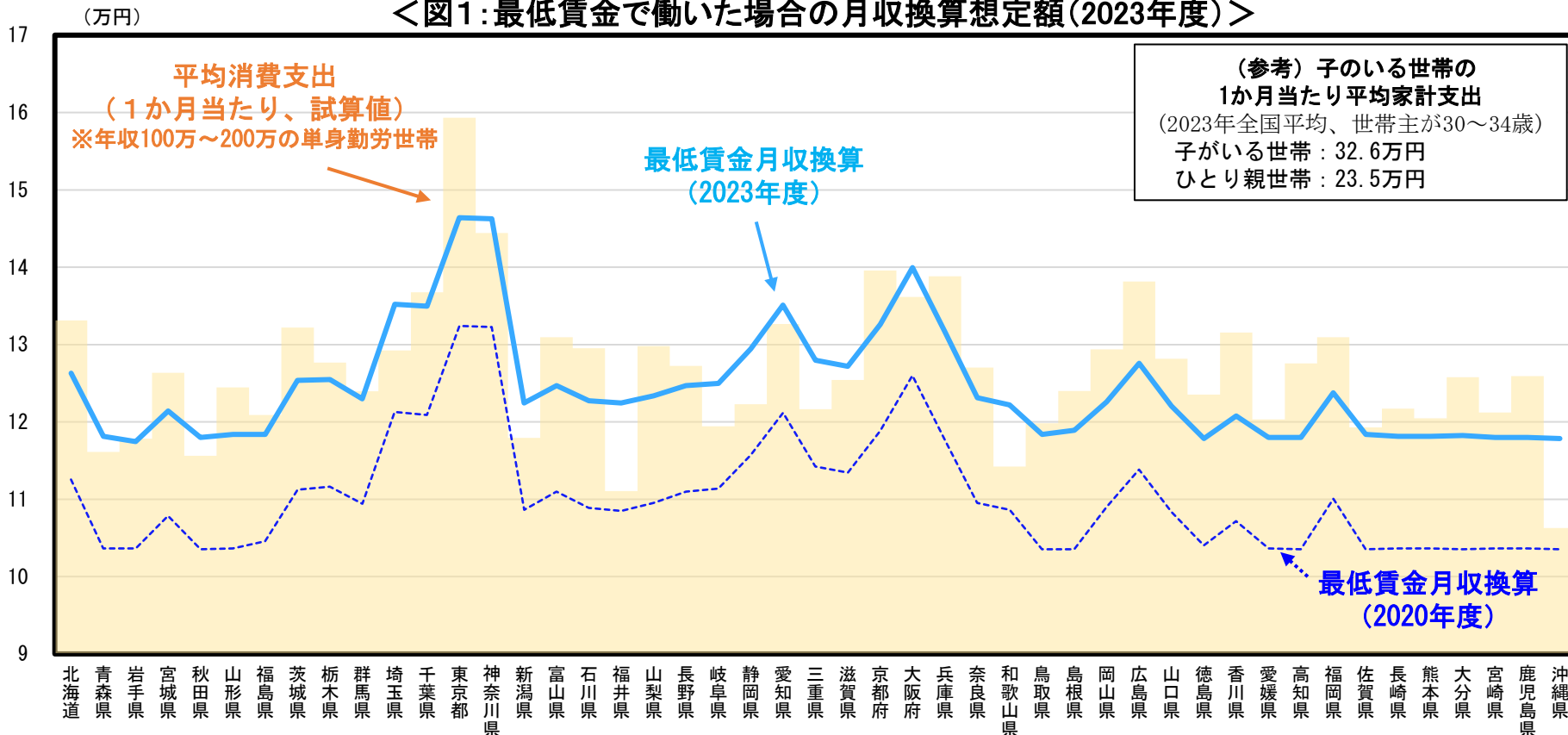
図3は、厚生労働省「一般職業紹介状況」「地域別最低賃金改定状況」により作成。他都道府県からの充足率は、「他県からの充足数/充足数」(受理地ベース)で計算。

図4は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。高卒初任給は、月額を平均所定内労働時間166時間で除して求めたもの。

最低賃金②

- 物価高が継続する中、2020年度から2023年度にかけて最低賃金が引き上げられ、最低賃金の月収換算(※週40時間程度働いたと仮定した場合)は増加。
- 最低賃金の月収換算が、年収100万円～200万円の単身勤労世帯の平均的な支出(試算値)を下回っている可能性がある地域もある。

＜図1：最低賃金で働いた場合の月収換算想定額(2023年度)＞

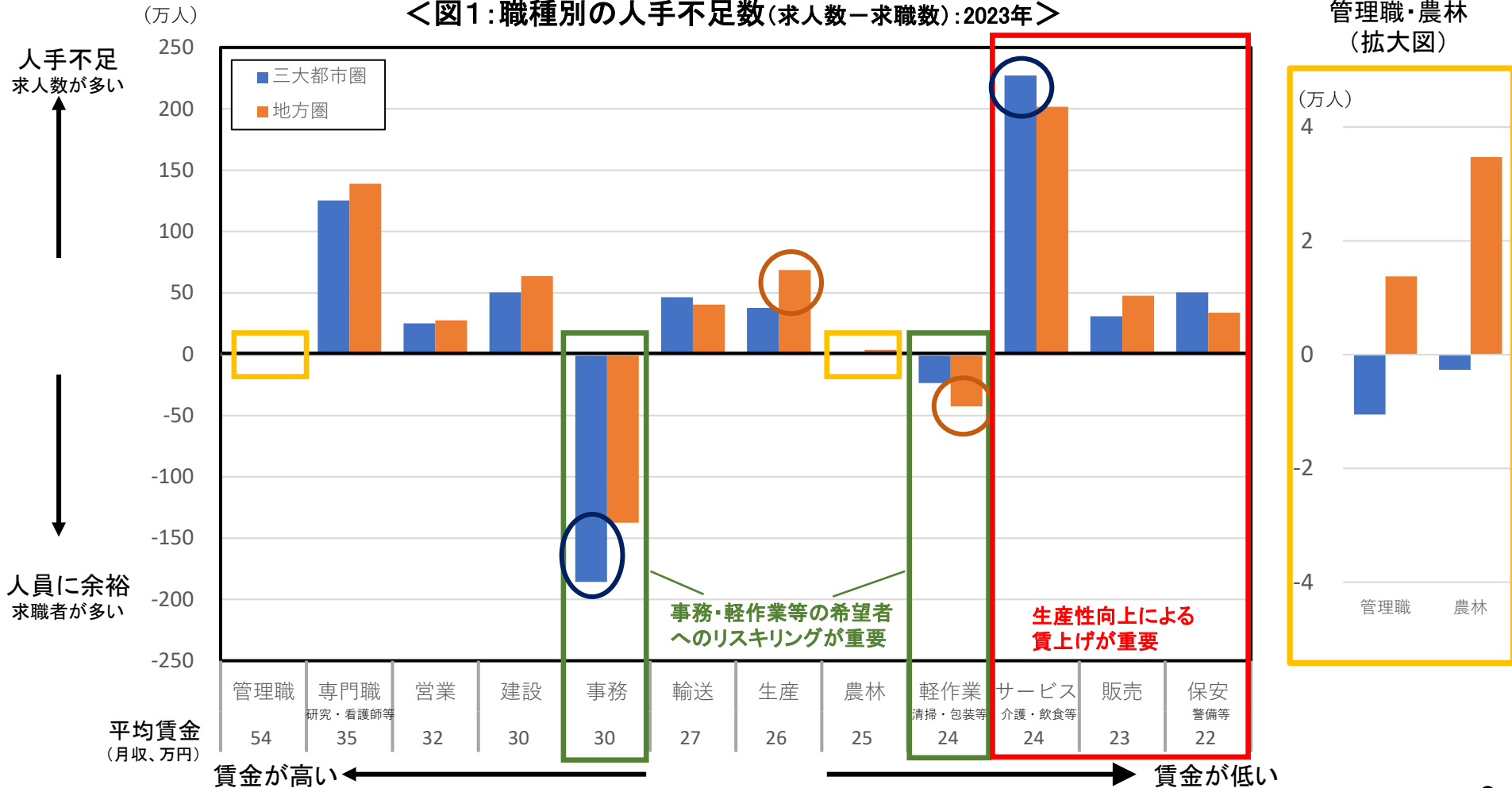


(備考) 厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」、「中央最低賃金審議会目安に関する小委員会」資料、「毎月勤労統計調査」、「国民生活基礎調査」、総務省「家計調査」「全国家計構造調査」より作成。
 最低賃金月収については、一般労働者の総実労働時間(2023年度は163.0時間、2020年度は159.8時間)を地域別最低賃金額に乘じ、さらに収入に対する税・社会保険料負担を考慮して、税・社会保険料を考慮した可処分所得の総所得に対する比率(2023年度は0.807、2020年度は0.818)を乘じて可処分所得に換算した月収を計算(可処分所得の係数は中央最低賃金審議会で使用されている数値を使用)。
 図中の平均消費支出(年収100万～200万の単身勤労世帯)については、「家計調査(2023年)」の年収100～200万円の単身勤労世帯の全国平均消費支出額(13.3万円)に、「2019年全国家計構造調査」の1か月間の消費支出(全世帯、世帯人員1人当たり)の地域差指数(全国平均を100として指数化した数値)を乘じて機械的に算出。

人手不足と賃金

- サービス・販売・保安分野(いずれも、エッセンシャル・ワーカーと呼ばれる分野)は、人手不足で賃金が低い。省力化投資等による生産性向上が重要。
- 人員に余裕がある事務・軽作業等の求職者(※)・従業員に対し、リスクリング等の支援を行うなど、労働需給のミスマッチ解消に向けた取組が期待される。(※) 事務の求職者の約7割が女性、軽作業の求職者の約8割が40歳以上、といった特徴がある。
- 地域ごとに労働需給の状況は異なるため、地域の実情に応じた取組も期待される。

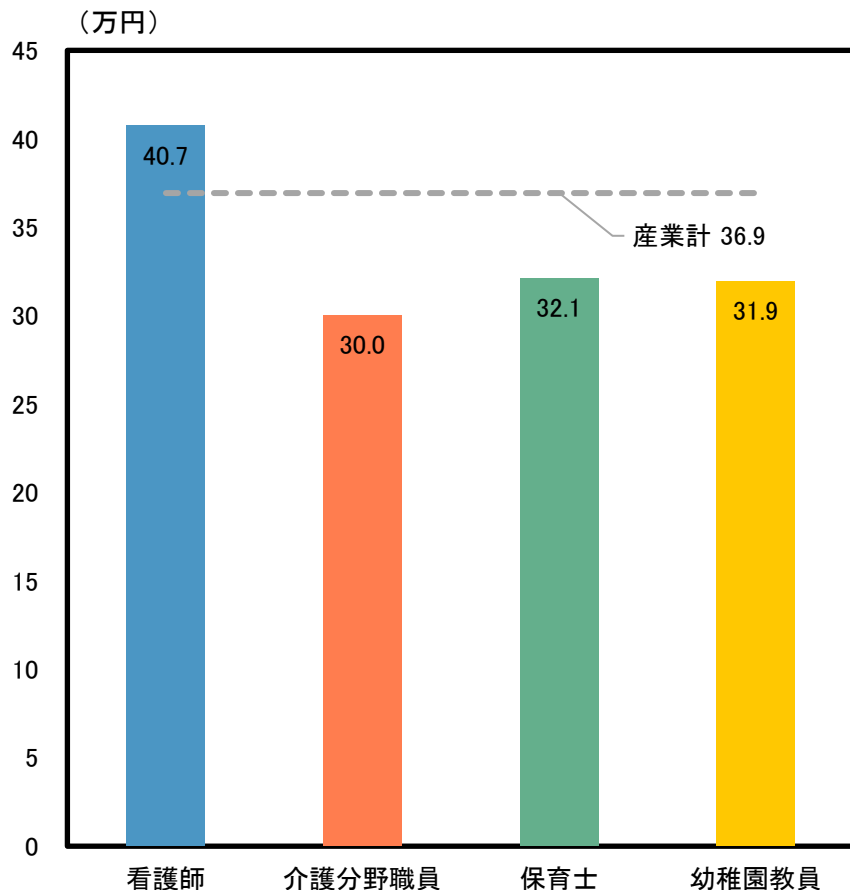
＜図1：職種別の人手不足数(求人数－求職数)：2023年＞



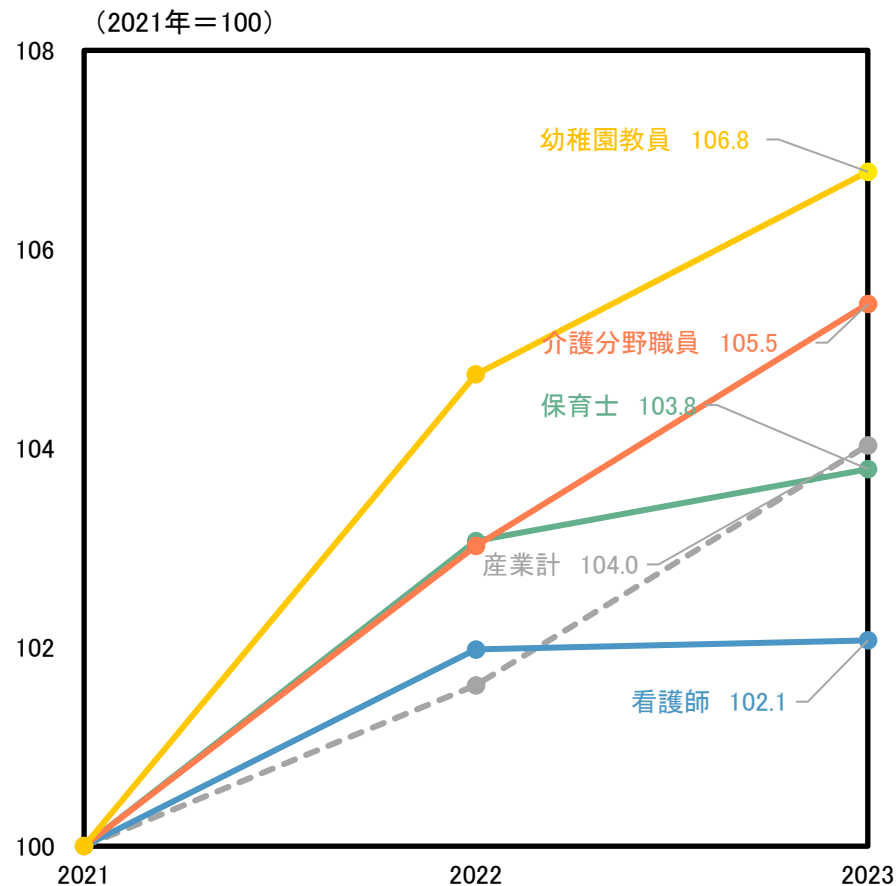
看護・介護・保育士・幼稚園教員の賃金

- 看護師の賃金は、水準は相対的に高い一方で、伸びは限定的。
- 介護職員、保育士及び幼稚園教員は、伸びは相対的に高い一方で、水準は総じて低い。

<図1:看護・介護・保育士・幼稚園教員の賃金水準(月収、2023年)>



<図2:看護・介護・保育士・幼稚園教員の賃金(月収)の伸び>



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。いずれも一般労働者（短時間労働者を含まないもの）、役職者を除くベース。
 2. ここでの賃金(月収)は、「きまって支給する現金給与額」(基本給、各種手当、超過労働給与額を含む)に、「年間賞与その他特別給与額」の1/12を足した額(税・保険料控除前)。
 3. 上記の介護職員は、賃金構造基本統計調査における「介護職員(医療・福祉施設等)」と「訪問介護従事者」の加重平均値。

政府による賃上げ・処遇改善の取組状況

分野	取組状況
<p>医療・介護 【厚生労働省】</p>	<p><看護職員等></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>2024年度診療報酬改定において看護職員、病院薬剤師その他の医療関係職種のベースアップを実施していくための特例的な対応として+0.61%の改定。</u> また、40歳未満の勤務医師・勤務歯科医師・薬局の勤務薬剤師、事務職員、歯科技工所等で従事する者の賃上げに資する対応（改定率+0.28%程度を活用した初再診料、入院基本料等の引上げ）。 <p><介護職員></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>2024年度介護報酬改定において介護現場で働く方々の処遇改善を着実にを行うものとして、+1.59%の改定。</u>さらに、既存の3種類の加算を「<u>介護職員等処遇改善加算</u>」に一本化するとともに<u>加算率を引き上げ。</u> <p>⇒ 足元の人材確保の課題に対応する観点から、2024年度報酬改定において講じた医療・介護分野の職員の処遇を改善するための措置（<u>2024年度+2.5%、2025年度+2.0%のベア</u>）を確実に届け、賃上げを実現するとともに、<u>生産性向上・職場環境改善等による更なる賃上げ等を支援する。</u></p>
<p>保育 【こども家庭庁】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>2024年度の保育士等の人件費（公定価格）について、2024年人事院勧告に準拠し、+10.7%引き上げ。</u> ● <u>事業者や地方公共団体の手続・事務負担の軽減を図るため、処遇改善等加算Ⅰ～Ⅲの一本化等を検討。</u>
<p>建設業 【国土交通省】</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>2024年3月から適用の公共工事設計労務単価を+5.9%引き上げ。</u> ● <u>2024年6月に建設業法等を改正・公布。国に労務費の基準の作成・勧告権限を付与（2024年9月施行）。労働者の処遇確保を建設業者に努力義務化予定。</u> ● <u>建設キャリアアップシステム（技能者の資格や就業履歴等を業界横断的に登録・蓄積し、技能・経験に応じた適切な処遇につなげる仕組み）の利用拡大。</u> ● <u>今般の経済対策を踏まえ、重層下請構造の適正化に向けた実態調査、適正な見積りの普及、建設Gメンを活用した事業者間の取引に係る調査・改善指導を強化する予定。</u>