

経済財政分析ディスカッション・ペーパー

～アベノミクスにおける賃金・所得関連施策の効果試算～

加藤 卓生・本橋 直樹・堤 雅彦

Economic Research Bureau

CABINET OFFICE

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付

本稿は、政策統括官（経済財政分析担当）のスタッフによる研究成果をとりまとめたもので、学界や研究機関等、関連する方々から幅広くコメントをいただくことを意図している。ただし、本稿の内容や意見は、執筆者個人に属するものである。

～アベノミクスにおける賃金・所得関連施策の効果試算～

目次

【要旨】	1
1. はじめに	2
2. アベノミクスにおける主な賃金・所得関連施策	2
3. アベノミクスにおける賃金・所得関連施策の効果試算	3
(1) 最低賃金引上げ	3
(2) 所得拡大促進税制	5
(3) 保育士処遇改善	6
(4) 介護職員処遇改善	7
4. まとめ	8
参考文献	10
補論1 都道府県ごとの最低賃金引上げの効果について	11
補論2 公共工事設計労務単価の引上げについて	13

～アベノミクスにおける賃金・所得関連施策の効果試算¹～

加藤 卓生²・本橋 直樹³・堤 雅彦⁴

【要旨】

アベノミクスでは、「成長と分配の好循環」の実現に向け、賃金・所得の引上げにつながる取組を継続的に実施している。本稿では、主な賃金・所得関連施策の実施状況を踏まえ、それぞれの効果額を機械的に試算した。その結果、2013年度から2016年度の間で2.8兆円程度の効果が見込まれ、同期間の賃金・俸給の増額額が11.5兆円程度と見込まれることから、政策努力による直接的な押し上げ分は24%程度と試算される。こうした押し上げが乗数過程を経て新たな好循環につながる面を勘案すると、賃金・所得引上げ効果はより大きいものになると考えられる。

¹ 本稿の作成には、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付の各スタッフから有益なコメントを頂いた。特に雇用担当の久保龍太郎氏には、「（1）最低賃金引上げ」の分析に貢献するなど、様々なご協力をいただいた。記して感謝の意を表したい。ただし、本稿に残された誤りはいうまでもなく筆者の責に帰すものである。また、本論文で示された見解は筆者の個人的なものであり、必ずしも属する内閣府の見解を示すものではない。なお、本稿は、原則として2017年2月15日までに入手したデータに基づいている。

² 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付調査官

³ 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付

⁴ 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）

1. はじめに

我が国では、長く続くデフレ状況の中、名目賃金も下落が続いてきた。内閣府（2017）の分析によると、賃金の継続的な上昇は、ラグをもって物価上昇につながるとされており、デフレ脱却の観点からも賃金の引上げは重要である。そのため政府は、賃金の継続的な引上げにつながるような環境整備に努めてきたところであり、実際、生鮮食品や原油価格等の外生的な要因による物価の増減はあるものの、それらの影響を取り除いた物価上昇率の基調はプラスに転じ、デフレではない状態まで状況は改善した。他方、物価上昇は、労使交渉を通じて名目賃金の改定に反映されると期待されるものの、これまでのところ、賃金決定においても、将来の物価見通しではなく、過去の実績を踏まえた改定が全体の基調を形作っているとされている⁵。物価と賃金の間にみられるこうした関係は、デフレ脱却を困難にする慣行であり、政府としては、賃金の引上げに向け、こうした関係を変えていくための様々な策も講じてきた。

そこで、本稿では、過去4年間に講じてきた主な賃金・所得関連施策の政策効果を分析する。

2. アベノミクスにおける主な賃金・所得関連施策

アベノミクスにおいては、「成長と分配の好循環」の実現を通じたデフレ脱却に向け、賃金の引上げに関する取組を継続的に進めてきた。具体的には、政労使会議の開催による賃金改定交渉に向けた社会・経済情勢のコンセンサス醸成や、最低賃金の継続的な引上げを進めるとともに、予算措置を伴った様々な事業等を展開している。

また、非正規雇用の労働者のキャリアアップ事業や、給与総額を上げた又は上げる企業や処遇改善に取り組む企業を補助金採択審査において加点している事業として、「ものづくり・商業・サービス新展開支援事業」、「地域未来投資促進事業」等の施策も講じられている。こうした取組もあり、賃金改定にかかる交渉妥結額については、3年連続で2%を超える賃上げが実現された。2013年以降の賃金・所得関連施策の中で、本稿で試算を行った最低賃金の引上げや「所得拡大促進税制」など、主な取組は表1のとおりである。

⁵ 厚生労働省（2015a）を参照。

表1 アベノミクスにおける主な賃金・所得関連施策

事業名	概要	実施期間 会計等区分	予算額 減収見込額 (国費)	決算額 租特適用額 執行率・執行状況	成果・効果
最低賃金 引上げ	最低賃金については「年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す」との方針のもと、4年連続で大きく上昇。	毎年10月頃 改定	-	-	全国加重平均 (前年度比) 13年度 764円 (+15円) 14年度 780円 (+16円) 15年度 798円 (+18円) 16年度 823円 (+26円)
所得拡大 促進税制	給与等支給額を増加させた場合、当該支給増加額について、原則10%の税額控除を認める。14年度改正、15年度改正で給与総額増加要件を緩和。14年度改正で適用期限を2年間延長。16年度改正で雇用促進税制との重複適用を可能に。	2013～17年度 税制 (法人・ 所得・法人住 民税)	13初年度▲ 630億円 平年度▲1,050億円 14初年度▲1,350億円 平年度▲1,060億円 15平年度▲ 340億円	国税適用額・件数 13年度 420億円 10,874件 14年度2,478億円 78,261件 15年度2,774億円 90,594件	個人の所得水準の拡大を通じた消費拡大及びそれに伴う経済の好循環の実現を目指す。
保育士の 処遇改善	2013年度に安心こども基金において、保育士の月額給与に処遇改善等加算(賃金改善要件分) + 約3%を創設。14年度には保育緊急確保事業でこれを継続。15年度には公定価格に組み込み恒久化。また、人事院勧告に準拠し、14年度には + 約2.0%、15年度には + 約1.9%、16年度には + 約1.3%補正予算で引き上げ。	2013年度～	13年度 340 億円 14年度 275 億円 15年度 530 億円 15補正 92.7億円 16年度 177 億円 16補正 217.3億円	-	一人当たり月額(私立) 12年度比 増加額 増加率 13年度 + 約0.9万円 + 約3% 14年度 + 約1.5万円 + 約5% 15年度 + 約2.1万円 + 約7% 16年度 + 約2.6万円 + 約8%
介護職員の 処遇改善	2012年度介護報酬改定において、従来介護職員処遇改善交付金(介護職員の給料を月額平均1.5万円相当引上げ)と同様の仕組みで、介護職員処遇改善加算を創設。15年度改定において、現行の仕組みは維持しつつ、更なる賃金向上の取組、雇用管理の改善、労働環境の改善の取組を行う事業所を対象とし、更なる上乗せ評価を行う区分を創設。	2012年度～	15年度 396 億円	-	一人当たり月額 12～14年度 加算額 1.5 / 1.35 / 1.2万円相当 15～16年度 加算額 2.7 / 1.5 / 1.35 / 1.2万 円相当
公共工事設計 労務単価の引 上げ	2013年度公共工事設計労務単価について、技能労働者の減少等に伴う労働市場の実勢価格を適切に反映し、必要な法定福利費相当額も反映。被災地等の入札不調の増加に応じ、機動的に単価を引き上げるよう措置。その後も実勢価格を適切・迅速に反映。	毎年2～4月 頃改定	-	-	単価 増加率 13年度 15,175円 +15.1% 14年度 16,190円 +7.1% 15年度 16,678円 +4.2% 16年度 17,704円 +4.9%

(備考) 厚生労働省公表資料、財務省「租税特別措置の適用実態調査の結果に関する報告書」、財務省公表資料、国土交通省「平成29年3月から適用する公共工事設計労務単価について」、行政事業レビューシート等より作成。

このほかにも、賃金引上げに向けた環境づくりとして、事業者を対象に生産性向上のための各種施策も講じてきている。「未来への投資を実現する経済対策」(2016年8月2日閣議決定)においては、「キャリアアップ助成金」や「受入れ人材育成支援奨励金」、「業務改善助成金」について、生産性向上に関する要件を設定し、助成金の割増を行うといった施策も講じられており、様々な経路を通じて継続的な賃上げが実現するよう、取組を行ってきたところである。

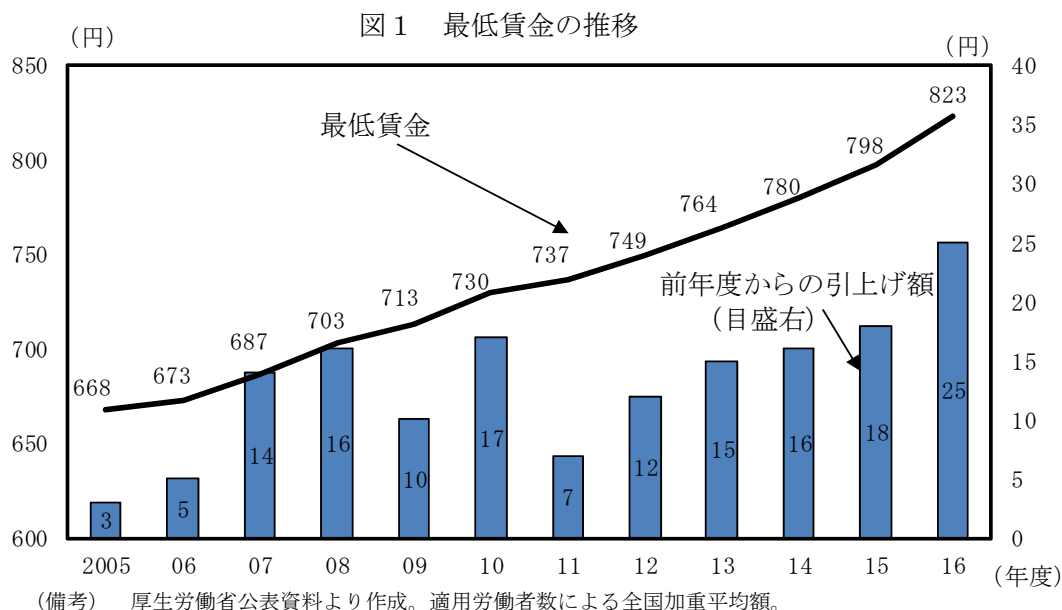
3. アベノミクスにおける賃金・所得関連施策の効果試算

上述した主な賃金・所得関連施策の実施状況を踏まえ、効果額を求めてみたい。政策の内容と影響経路が多岐に渡るため、包括的に効果額を求めることは困難であることから、主な政策項目の部分均衡的な効果額を積み上げて集計することにした。具体的には、1) 最低賃金引上げ、2) 所得拡大促進税制といったある程度広範囲に効果が均霑するものに加え、政策上の重点課題であった3) 保育士及び4) 介護職員の処遇改善の効果を算出することにした。

(1) 最低賃金引上げ

アベノミクスの4年間において、全国の最低賃金は毎年大きく引き上げられてきた(図1)。具体的な推移を確認すると、全国加重平均額でみて2013年から2016年の4年間で74円の最低賃金の引上げが行われている。2016年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2016」(骨太の方針)でも「年率3%目途として、名目GDPの成長率にも考慮しつつ引き上げていく。これにより全国加重平均が1,000円となることを目指す」ことが決定され、同日に閣議決定され

た「日本再興戦略」、「ニッポン一億総活躍プラン」でも同様の記載がされている。



こうした最低賃金の引上げは、賃金全般の水準に対して一定の影響を与えることが知られている。例えば、内閣府（2017）では、最低賃金1%の引上げにより約0.2~0.4%程度の中位値の上昇が期待されるとの結果が示されている。

ここでは、上記の内閣府（2017）の推計手法を参考に、パートタイム労働者の平均賃金の押し上げ額を求め、該当する労働者数を勘案することで、マクロ的な賃金への影響額を試算することとする。具体的には、最低賃金の水準を説明変数とし、パートタイム労働者の平均賃金を被説明変数として回帰分析を行ったところ、推計結果は（1）のとおりになった⁶。

$$\log(w_{it}^{average}) = -27.64 + 9.929 \log(mw_{it}) - 0.711(\log(mw_{it}))^2 + \gamma D_{1\sim 46} + u_{it} \quad (1)$$

[-2.03] [2.41] [-2.28] ([]内は t 値)

ただし、 $w_{it}^{average}$ は、i 地域（都道府県）における t 期（2005 年から 2015 年）のパートタイム労働者の賃金の平均値である。 mw_{it} は、i 地域（都道府県）における t 期の最低賃金を表し、 $D_{1\sim 46}$ は都道府県ダミーである。また、 u_{it} は、誤差項を表す⁷。

これにより、2012~16 年度の最低賃金の引上げ（全国平均で累積 74 円、約 10%）は、以下の式より、パートタイム労働者の平均賃金を 52 円程度押し上げたと推計される。その結果、マクロの賃金増加額は 0.81 兆円程度になると見込まれる。

⁶ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに、内閣府による特別集計により得た値を用いている。平均賃金は、所定内給与を所定内労働時間で除すことで時給化した。

⁷ なお、パートタイム労働者の平均賃金については、「賃金構造基本統計調査」の短時間労働者のデータを用いているが、短時間労働者の中には、特定の業種を中心に、1 時間当たりの所定内給与額が著しく高いものが少数であるが存在し、その標準誤差率にはばらつきがあることから、結果は幅をもってみる必要がある。

$$\begin{aligned}
 \text{平均賃金の押上げ額} &= \text{パートタイム労働者の平均賃金 (2012年度: 約 1,198 円)} \\
 &\times (1) \text{式から求められる最低賃金近傍の平均弾性値 (0.45 程度)} \\
 &\times \text{最低賃金引上げ率 (約 10\%)} \\
 &\approx 52 \text{ 円}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{マクロの賃金増加額 (A)} &= \text{平均賃金の押上げ額 (52 円程度)} \\
 &\times \text{パートタイム労働者のマンアワー (2016年度)}^8 \\
 &\approx 0.81 \text{ 兆円 (15年度までは 0.56 兆円)}
 \end{aligned}$$

(2) 所得拡大促進税制

次に、賃金引上げを支援する法人税制の効果を求めよう。法人税の計算において、賃金俸給は費用であるから、課税対象所得を算出する際には控除項目となる。したがって、定義上、賃金俸給を引き上げた企業の法人税額は減少することになるが、個人の所得拡大を図り、所得水準の改善を通じた消費喚起及び経済の好循環を実現するために、2013年度の税制改正において、「所得拡大促進税制（雇用者給与等支給額が増加した場合の法人税額の特別控除）」が創設された。

具体的には、給与総額の増加要件、総額維持要件、平均額維持要件等を満たした企業に対し法人税の税額控除を行うことで、企業による賃上げを促す仕組みである。さらに2015年度の税制改正においては、要件を使いやすくする一方で賃上げへのインセンティブを高める等、継続して着実に賃上げに取り組む企業を一層サポートするように制度設計が行われた。

「所得拡大促進税制」による賃金引上げ効果の推計に当たっては、当該租税特別措置の適用額（2013～15年度の実績適用額、16年度の減収見込み額）を利用し、税額控除率から本税制の適用対象となった給与等支給増加額を求めた。その上で、企業へのアンケート調査⁹において、本税制が「賃上げの実施の判断を後押しした」と回答した企業の割合（W）を引用し、給与等支給増加額に乗じることにより、本税制が直接的な誘因となったと見込まれる賃金俸給の引上げ効果を推計した。

以下の計算の結果、マクロの賃金増加額は、2013年度から2016年度にかけて1.46兆円程度になると見込まれる。

$$\begin{aligned}
 \text{マクロの所得増加額 (B)} &= \text{本税制適用額または減収見込み額 (13年度:420億円、14年度:2,478} \\
 &\quad \text{億円、15年度:2,774億円、16年度:2,450億円)}
 \end{aligned}$$

⁸ 2016年度のパートタイム労働者のマンアワーは、同労働者の年間労働時間（2015年度：1,061時間）、常用雇用者数（2015年度：1,470万人）をそれぞれOECDのEconomic Outlook、政府経済見通しの伸び率を用いて推計。

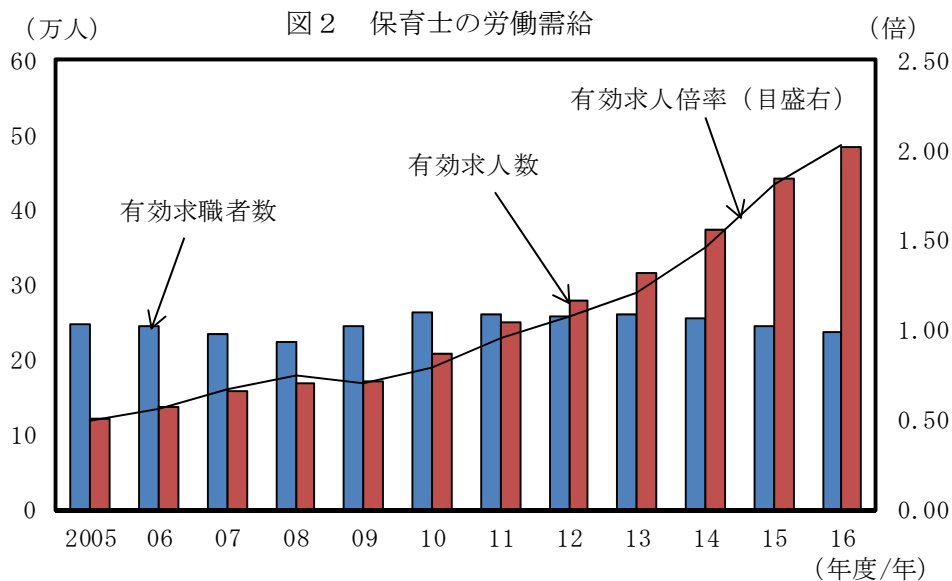
⁹ デロイトトーマツコンサルティング株式会社（2015）による。

÷ 税額控除率（原則10%）× W（約18%）

≒ 1.46兆円（13年度：0.08兆円程度、14年度：0.45兆円程度、15年度：0.50兆円程度、16年度：0.44兆円程度）

（3）保育士処遇改善

（1）及び（2）は、民間主体における賃金へ働きかける効果を求めたものだが、公務員賃金同様、政府支出を通じて直接的に働きかけることが出来る賃金等も存在する。このうち、保育士については、女性の就業率等の高まりを背景とした保育需要に支えられ、求人数が増加傾向にあったが、2012年度前後以降、有効求職者数を上回る傾向が続いており、需要超過が鮮明となっている（図2）。



（備考） 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
2. 2005年～2015年については年度値で、2016年については、暦年値。

こうした中、2015年1月に「保育士確保プラン」（厚生労働省）が策定された¹⁰。その中で示された国全体で必要となる保育士数は、2017年度末時点において「46.3万人」となる一方、同時期までの自然増分の2万人の保育士数を差し引いても、「6.9万人」の保育士が追加的に必要になる見込みとされ、保育士試験の年2回実施の推進や学生に対する保育所への就職促進支援といった保育士を増やす取組を行うことが決められた。取組の一つとして、保育士に対する処遇改善の実施が盛り込まれており、職員の勤続年数や経験年数に応じた加算や公務員給与改善に対応した単価のアップが打ち出された。

¹⁰ 「待機児童解消加速化プラン」の確実な実施のため、子ども・子育て支援新制度において国全体で必要となる保育士数を明らかにした上で、数値目標と期限を明示し、人材育成や再就職支援等を強力に進めるためのものである。

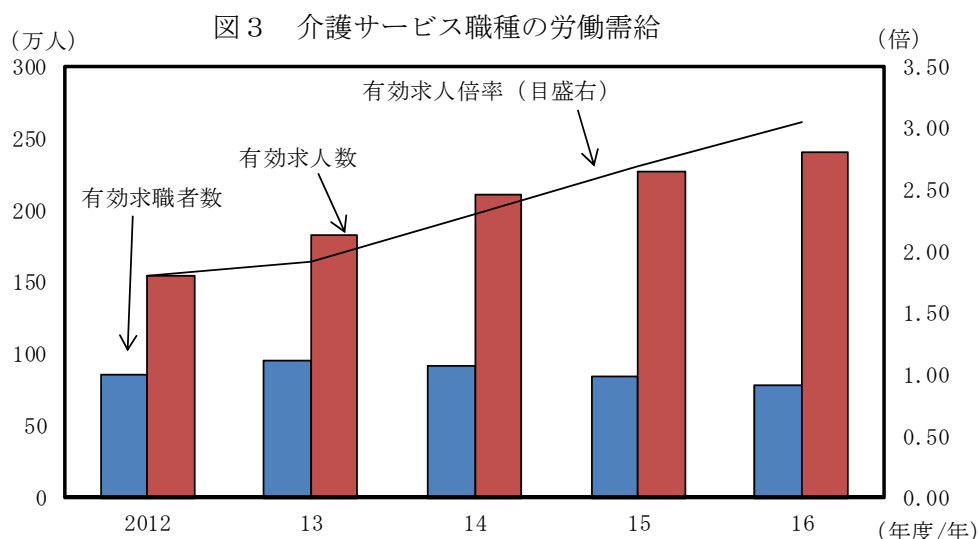
ここでは、こうした処遇改善によって引き上げられた賃金俸給総額の推計を行った。具体的には、2012年度と比較した処遇改善額に保育士数（幼保連携型認定こども園、保育所型認定こども園、保育所勤務を対象として計上。私立で23万人程度、公立で13万人程度）を乗じることで算出した。なお、16年度の保育士数については、政府経済見通しの雇用者数の伸び率を用いて延長推計を行っている。処遇改善額は、制度に対応して、私立の場合には、12年度と比べて、月額で13年度が0.9万円程度、14年度が1.5万円程度、15年度が2.1万円程度、16年度が2.6万円程度、公立の場合には、月額で14年度が0.6万円程度、15年度が1.2万円程度、16年度が1.5万円程度と想定している。

以下の計算の結果、保育士の処遇改善に向けた取組によるマクロの賃金増加額は、2013年から16年にかけて0.25兆円程度になると見込まれる。

$$\begin{aligned} \text{マクロの賃金増加額 (C)} &= \Sigma_{2013}^{2016} (\text{処遇改善額} \times \text{保育士数}) \\ &\approx 0.25 \text{兆円 (15年度までは0.16兆円)} \end{aligned}$$

(4) 介護職員処遇改善

次に介護職員の処遇改善について効果額を試算する。介護職員は、高齢化と共に増加する介護サービスの担い手であることから、求人数は増加傾向が顕著ではあるものの、勤務条件の厳しさや処遇上の課題により、求職者数には伸び悩みがみられる（図3）。その結果、有効求人倍率は3倍を超える水準となっており、需給のミスマッチの解消が強く求められる分野となっている。



- (備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
 2. 2012年～2015年については年度値で、2016年については、暦年値。
 3. 介護サービスの職業は、「施設介護員」、「訪問介護職」の合計値。

こうした労働需給の改善に向けて、求職者の増加や離職者の減少を期待する介護人材の処遇改

善については、2009年度補正予算において介護職員処遇改善交付金（月額1.5万円相当）を創設して以来、継続的な取組が行われてきた。2012年度の介護報酬改定においては、介護職員処遇改善加算が創設され、処遇改善交付金が介護報酬に組み込まれた。その後の2015年度改定においては、それまでの仕組みを維持しつつ、更なる資質向上の取組、雇用管理の改善、労働環境の改善を行う事業所を対象とした上乘せ評価（月額1.2万円相当）を行うなどのインセンティブ付与も行われてきた。

また、定期的な報酬改定以外においても、一億総活躍社会の実現のため「介護離職ゼロ」を掲げ、「未来への投資を実現する経済対策」（2016年8月2日閣議決定）において、「介護保険制度の下で、介護人材の処遇については、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を平成29年度から実施する」といった追加的な取組を推進している。

一連の介護職員の処遇改善加算による賃金俸給の引上げ効果を推計するに当たり、まずは介護職員数に処遇改善加算取得率及び加算の種類別取得割合を乗じて、加算種類別¹¹の処遇改善加算の適用を受けた介護職員数を算出した。その上で、各処遇改善加算額に対応するそれぞれの介護職員数を乗じることで、全体の加算額を積算した。なお、16年度の介護職員数は政府経済見通しの雇用者数の伸び率を用いて推計を行った。

具体的な処遇改善加算額（12～14年度）は、加算Ⅰは1.5万円程度、加算Ⅱは1.35万円程度、加算Ⅲは1.2万円程度である。15～16年度の加算額は、加算Ⅰは2.7万円程度、加算Ⅱは1.5万円程度、加算Ⅲは1.35万円程度、加算Ⅳは1.2万円程度となっている。

加算の波及効果のラグを考慮し、以下のとおり、2016年度の全加算額から2012年度の全加算額を引くと、総額で0.23兆円程度の賃金俸給の増加となっている。

$$\begin{aligned} \text{年度ごとの全加算額} &= \Sigma (\text{種類別処遇改善加算額} \times \text{各介護職員数} \times \text{各加算取得率} \\ &\quad \times \text{加算の種類別取得割合}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{マクロの賃金増加額 (D)} &= \text{2016年度の全加算額} - \text{2012年度の全加算額} \\ &\approx 0.23 \text{兆円} \end{aligned}$$

4. まとめ

以上の個別試算値を集計すると、2013年度から2016年度の間における賃金俸給の押上げ効果は2.8兆円程度と推計された（表2）。同期間の賃金・俸給増額（推計）は11.5兆円程度と見込まれることから、政策努力による直接的な押上げ分は、24%程度となる（図4）。直接的な賃金俸給の押上げ分は、所得支出の乗数過程を経ることで新たな好循環につながることを勘案すれば、

¹¹ 加算（Ⅰ～Ⅳ）は、職務内容等の規定の作成や、資質向上支援の実施といったキャリアパス要件及び処遇改善内容の周知といった定量的要件の充足状況に応じて算定される。

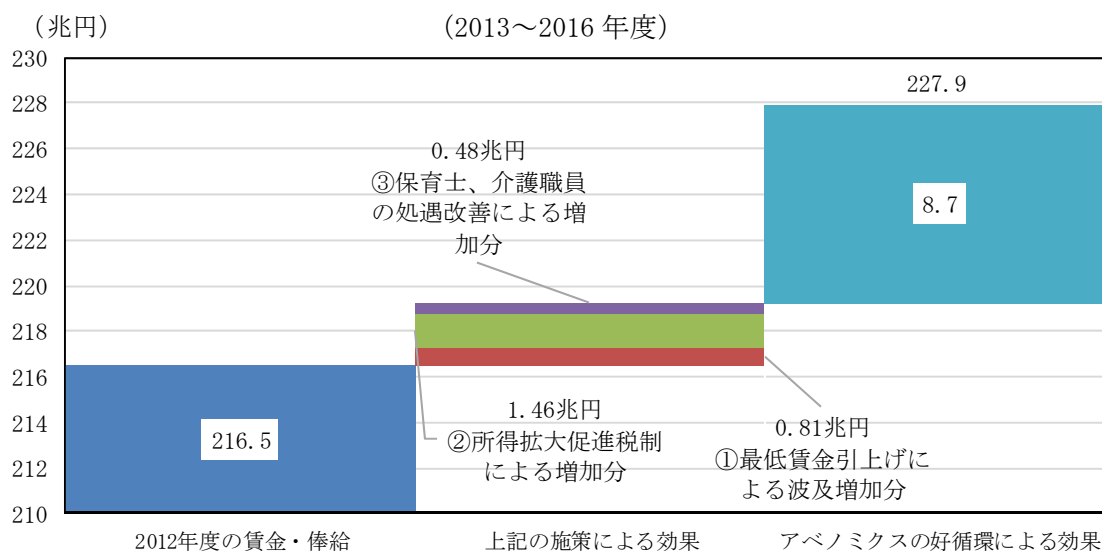
寄与の程度はさらに大きくなると見込まれる。

表2 賃金・所得関連施策効果の試算結果

変化額 (前年度差、兆円)	賃金・俸給	最賃効果①	税制効果②	その他政策効果③	
		最低賃金 引上げ	所得拡大促 進税制	保育士 処遇改善	介護職員 処遇改善
2013	1.17	-	0.08	0.03	-
2014	3.29		0.45	0.05	
2015	2.72		0.50	0.08	
2016(実績見込み)	4.27		0.44	0.10	
累積額	11.46	0.81	1.46	0.25	0.23
			2.75		

- (備考) 1. 筆者による推計。
 2. 賃金・俸給の2016年値については、内閣府(2017)を参考に内閣府で推計している総雇用者所得の16年12月までの伸びを用いて延伸をした。

図4 アベノミクスにおける賃金・所得関連施策の効果



以上

参考文献

厚生労働省 (2015a) 「平成27年版 労働経済の分析 ー労働生産性と雇用・労働問題への対応ー」

(<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/15/15-1.html>)

厚生労働省 (2015b) 「保育士確保プラン」

(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11907000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Hoikuka/0000070942.pdf>)

厚生労働省 (2015c) 「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計 (確定値) について」

(http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12004000-Shakaiengokyoku-Shakai-Fukushikibanka/270624houdou.pdf_2.pdf)

総務省 (2011) 「租税特別措置等に係る政策評価に関する政策効果等の分析手法に関する調査研究」

(http://www.soumu.go.jp/main_content/000119225.pdf)

デロイトトーマツコンサルティング株式会社 (2015) 「平成26年度産業経済研究委託事業 所得拡大促進税制の利用促進に関する調査 報告書」

(http://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2015fy/000708.pdf)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2015) 「建設労働者に関する分析ー建設事業主団体等へのヒアリング調査を中心にー」

(<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2015/documents/0149.pdf>)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2016) 「2007年の最低賃金法改正後の労働者の賃金の状況」

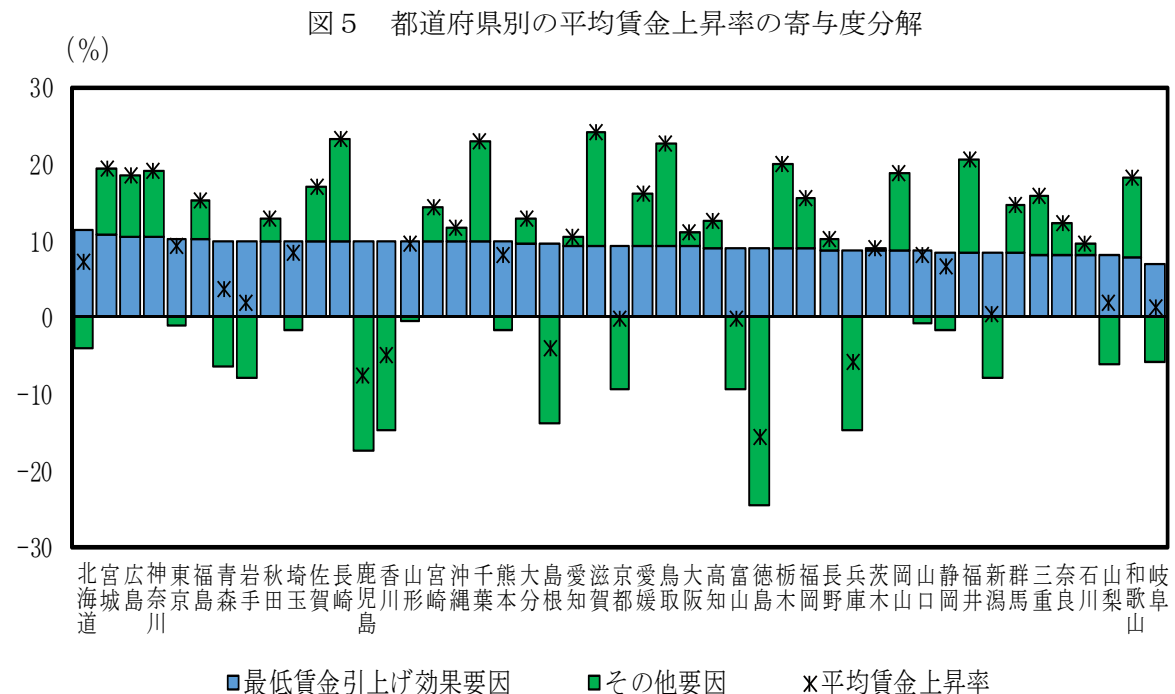
(<http://www.jil.go.jp/institute/siryu/2015/documents/0149.pdf>)

内閣府 (2017) 『日本経済2016-2017』

(<http://www5.cao.go.jp/keizai3/2016/0117nk/nk16.html>)

補論1 都道府県ごとの最低賃金引き上げの効果について

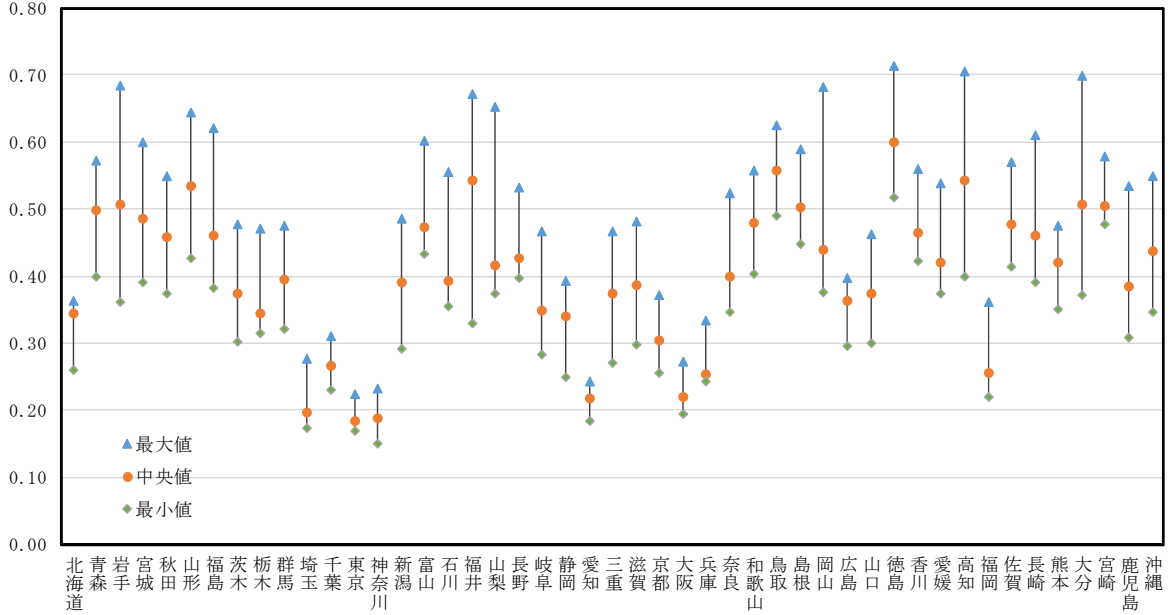
最低賃金水準は都道府県別に異なっているが、本稿で取り上げた推計結果はこれらのデータをパネル化して推計した全国平均値である。したがって、最低賃金がパートタイム労働者の平均賃金に影響する程度を示すパラメーターは全国共通であるが、(1)式は、賃金水準の違いによって、両者間の弾力性が変化するようにになっている。そこで、都道府県別に平均賃金上昇率を分析するため、これを利用して、都道府県別に最低賃金がパートタイム労働者の平均賃金を押し上げた程度を算出する。2005年から2015年におけるパートタイム労働者の平均賃金の累積変化率に対する最低賃金上昇率の寄与を求めたところ、最大の北海道で11%、最小の岐阜県では7%程度である(図5)。ただし、最低賃金以外の要因寄与も大きく、これらの特定化は重要であるが、引用した式ではこうした点が考慮されていないという限界がある。



(備考) パートタイム労働者の平均賃金については、「賃金構造基本統計調査」の短時間労働者のデータを用いているが、短時間労働者の中には、特定の業種を中心に、1時間当たりの所定内給与額が著しく高いものが少数であるが存在する(「賃金構造基本統計調査」の利用上の一般的注意を参照)。

こうしたその他要因が生じる背景には、パートタイム労働者の平均賃金(賃金構造基本統計調査の所定内給与(月額)を労働時間で時給賃金化)が、県・年によってサンプル数はまちまちであり、個々の標準誤差率にばらつきがあることも影響している(図6)。

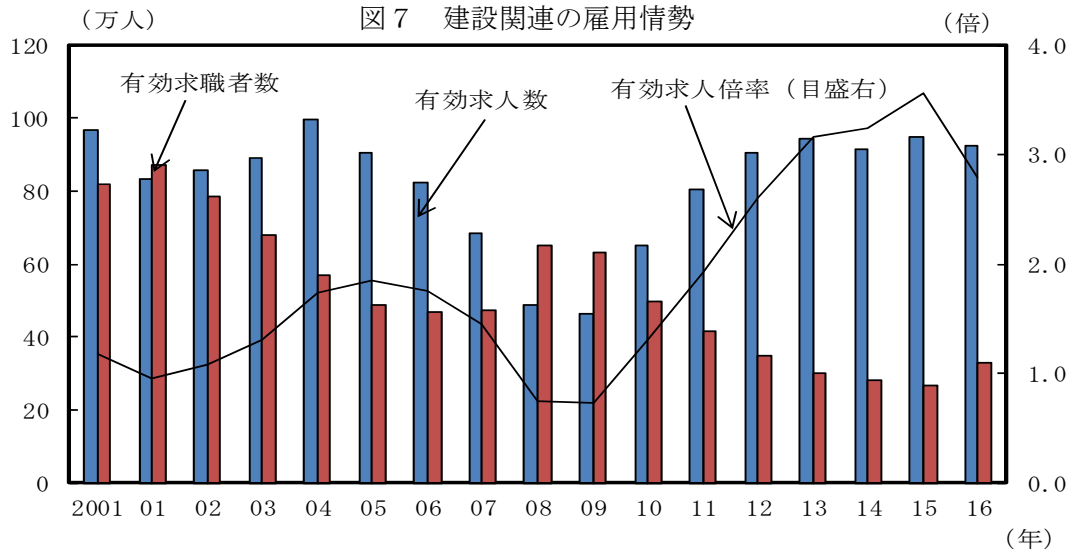
(%) 図6 都道府県別平均賃金の標準誤差率の分布 (2005年 - 2015年)



(備考) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに、内閣府による特別集計により得た値を用いている。

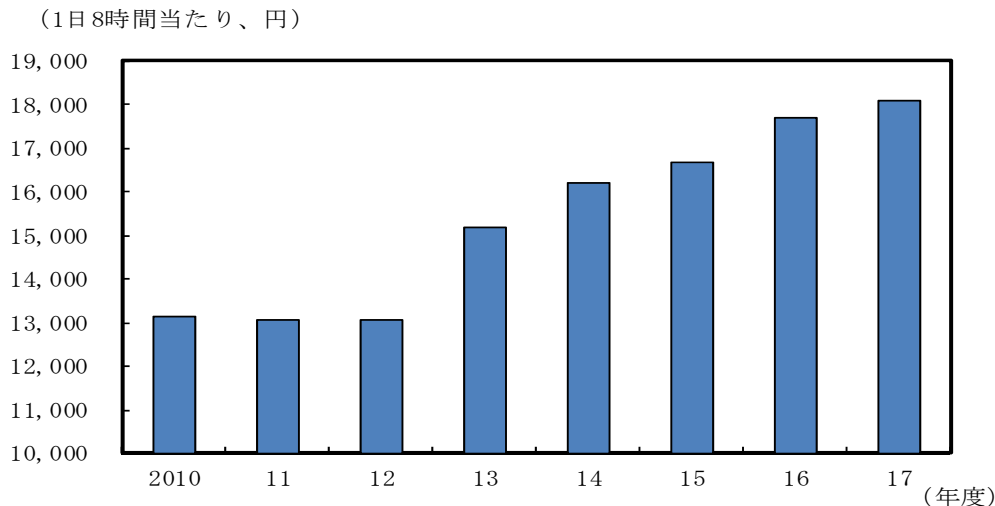
補論2 公共工事設計労務単価の引上げについて

本稿で取り上げた保育士や介護職員だけでなく、近年では、建設関連についても労働需要が回復しているにもかかわらず、求職者数に伸び悩みがみられる(図7)。こうした中、公共工事設計の労務単価は、人手不足等も背景に、大幅に引上げられている¹²(図8)。



- (備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
2. 「建設躯体工事」「建設」「土木」の職業の合計値。

図8 公共工事設計労務単価の推移

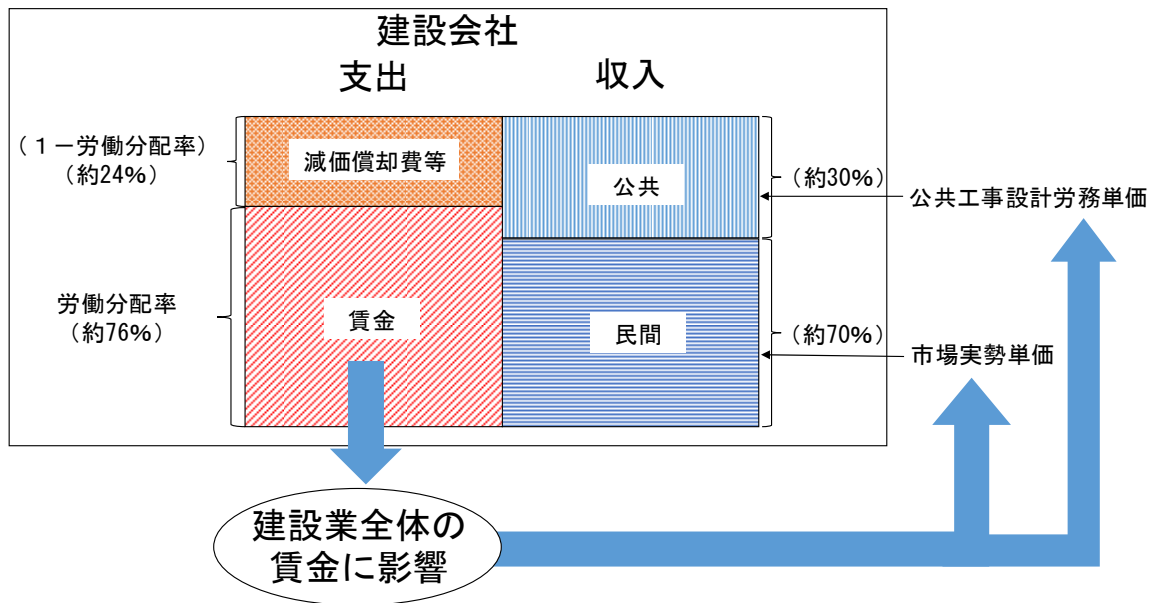


- (備考) 1. 「平成29年3月から適用する公共工事設計労務単価について」により作成。
2. 全国全職種の加重平均値。加重平均値は、平成25年度の標本数をもとにラスパイレス方式で算出。

¹² 国土交通省によると、我が国の建設業には、ダンピング受注の激化と下請けへのしわ寄せによって技能労働者の賃金の低下や法令上の義務があるにもかかわらず、最低限の福利厚生すら確保されない企業が多数存在し、若年入職者が減少しているとの課題が挙げられている。国土交通省土地・建設産業局長「技能労働者への適切な賃金水準の確保について」(平成28年1月20日付け国土入企第13号)(<http://www.mlit.go.jp/common/001120153.pdf>)参照。

公共工事設計労務単価の引上げが労働者の受け取る賃金に波及するには、一定の条件が必要である。公共工事設計労務単価は、民間部門の受発注の影響を反映した市場実勢単価を参照して決められるが、雇主側にとって、同単価は収入を構成する様々な単価の一つに相当する。雇用者への報酬である賃金は、減価償却等の資本費用や雇用者総数にも影響されて決まる（図9）。

図9 公共工事設計労務単価引上げの賃上げへの波及経路



- (備考) 1. 収入の公共・民間比率は、国土交通省「建設工事受注動態統計」の元請受注高の比率を参照。
 2. 労働分配率は、財務省「法人企業統計年報」より作成。労働分配率＝人件費／(人件費＋営業利益＋減価償却費)。
 3. 図中の数値は、2012年度から2015年度の4年間の平均。

こうした関係を考えると、公共工事設計労務単価の変化が賃金へ影響する程度は、建設会社の支出・収入の構成項目の分配率や各々の変化率に依存して決まっていることがわかる。そこで、過去4年間の主な指標の動きから、両者の関係を類推しよう。まず、賃金構造基本調査によると、建設業に従事する労働者の年収は4年間で12%程度増加した。他方、法人企業統計年報より求めた建設業の労働分配率は、同期間に11%程度低下していることから、図9における支出の4年間の変化が求められる。ここで支出＝収入と仮定すると、下記の式のように産業全体の収入の変化(E)を逆算することができる。

$$\begin{aligned}
 \text{産業全体の収入の変化 (E)} &= (1 + \text{建設業労働者の年収の伸び}) \\
 &\times (1 + \text{建設作業等労働者数}^{13}\text{の変化}) \\
 &\div (1 + \text{労働分配率の変化}) - 1 \\
 &\doteq (1 + 0.12) \times (1 - 0.00) \div (1 - 0.11) - 1
 \end{aligned}$$

¹³ 建設作業等労働者数は、建設業就業者数のうち、「生産工程従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「建設・採掘従事者」の合計。2012年度の値は、東日本大震災の影響により数値が公表されていないため、暦年値の伸び率を用いて推計した。2016年度の値は、政府経済見通しの伸び率を用いて推計した。

$$\cong 26\%$$

この（E）は公共分の寄与と民間分の寄与に分けられるが、公共部門については、公共工事設計労務単価の伸びが35%程度であり、国土交通省「建設工事受注動態統計」の元請受注高による公共比率が30%程度であることから、公共分の寄与は41%程度と求められる。（E）から公共部門の寄与分を控除することで、民間分の寄与が得られるため、そこから以下のとおり民間部門の単価の伸び（F）を求める。

$$\begin{aligned} (E) &= (\text{公共分の寄与} + \text{民間分の寄与}) \times (1 + \text{建設業労働者数の変化}) \\ &= (\text{公共工事設計労務単価の伸び} \times \text{公共比率} + \text{民間部門の単価の伸び (F)}) \\ &\quad \times (1 - \text{公共比率}) \times (1 + \text{建設作業等労働者数の変化}) \\ &\cong ((1 + 0.35) \times 0.30 + (1 + (F)) \times (1 - 0.30)) \times (1 + 0.00) \\ (F) &\cong 23\% \end{aligned}$$

ここで公共工事設計労務単価の引上げによる賃上げ効果を、すべて民間単価であった場合の建設業の年収の伸びと実際の年収の伸びの差であるとみなすと、以下のとおり政策で押し上げられた年収の伸びを求めることができる。

$$\begin{aligned} \text{すべて民間単価であった場合の建設業の年収の伸び (G)} \\ &= (1 + (F)) \times (1 + \text{労働分配率の変化}) - 1 \\ &\cong 9\% \end{aligned}$$

$$\text{政策で押し上げられた年収の伸び (H)} = 12\% - (G) \cong 3\%$$

これらの結果から労働者一人当たりの賃金増加額を求め、マクロの賃金増加額を以下のように求める。

$$\begin{aligned} \text{一人当たり賃金増加額 (I)} &= \text{年収 (2012 年度 : 390 万円程度)} \times (H) \\ &\cong 13 \text{ 万円} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{マクロの賃金増加額 (J)} &= (I) \times \text{建設作業等労働者数 (2016 年度 : 333 万人程度)} \\ &\cong 0.44 \text{ 兆円} \end{aligned}$$