

第2章 地域間の賃金水準や賃金上昇の違いの背景

前章では、最近の賃金上昇と雇用環境について確認した。本章では、こうした賃金・雇用環境に影響を与える企業を取り巻く事業環境や労働市場、各制度面の要因について、確認していきたい。

(1) 事業環境要因：価格転嫁の動向を中心に

本節では、企業を取り巻く事業環境についてみていく。

1. 業況判断

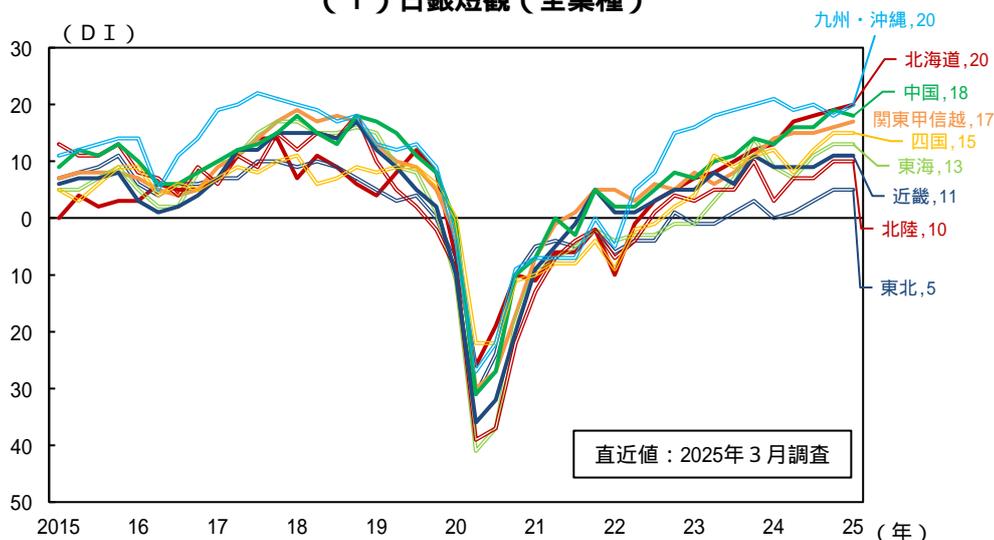
(業況判断はいずれの地域でもおおむね改善傾向)

各地域の企業を取り巻く環境を反映するものとして、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(以下、日銀短観)の業況判断DIをみると、コロナ禍が明けて以降、DIは改善傾向が続き、多くの地域でコロナ禍前の水準に戻っている。東北や北陸ではコロナ禍前の水準には戻っていないものの、改善しており、総じて業況は「良い」が超過する状態が続いている(図表2-1(1))。

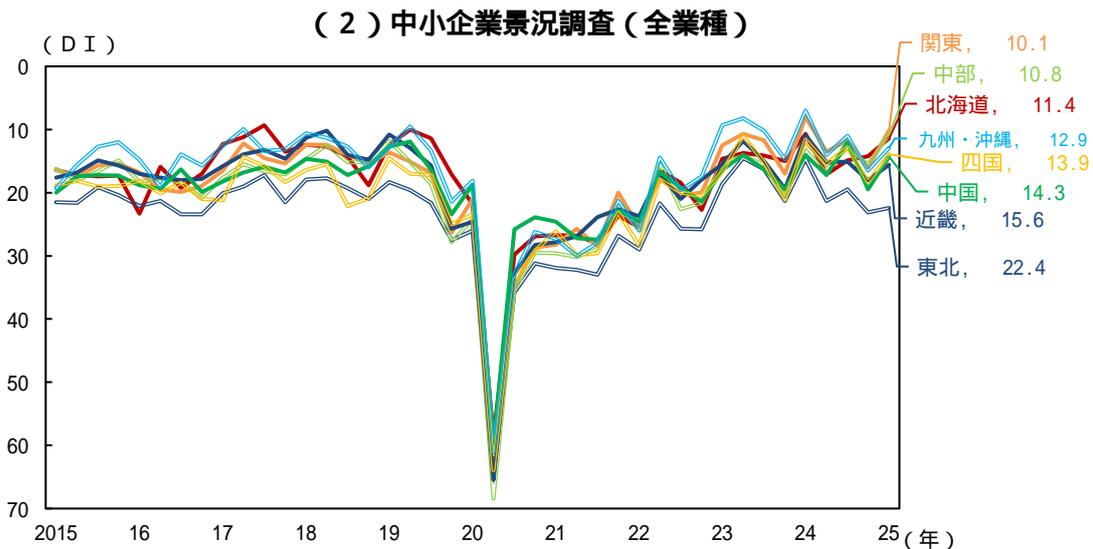
日銀短観は資本金2,000万円以上の企業が調査対象となっていることから、より小規模の企業も含めた業況を確認する。中小企業法上の中小企業を対象にアンケート調査を行っている独立行政法人中小企業基盤整備機構(以下「中小機構」という。)による「中小企業景況調査⁶」をみると、こちらのDIも、おおむねコロナ禍前の水準に戻っている。また、東北の水準がやや他地域より低い点も含めて、おおむね日銀短観で確認した業況と似た傾向を示している(図表2-1(2))。

図表2-1：地域別 業況推移

(1) 日銀短観(全業種)



⁶ 中小企業景況調査では、四半期ごとに、前期と比較した今期の業況を調査している。景気拡張局面においても、前期より悪化していると答える企業が傾向的に多い。

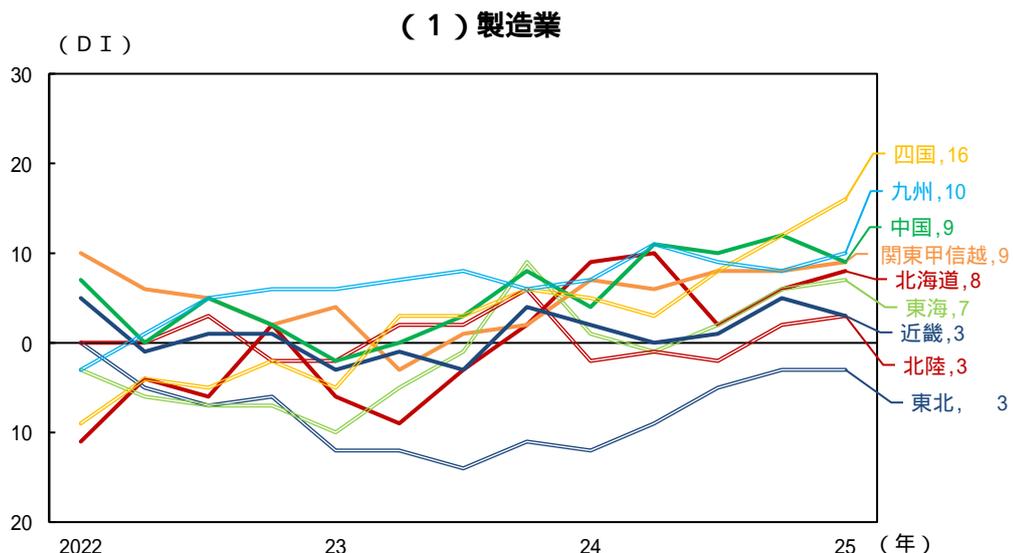


- (備考) 1. 日本銀行本店及び各支店「全国企業短期経済観測調査」、中小機構「中小企業景況調査」により作成。
 2. 日銀短観は、資本金2,000万円以上の企業が対象で、全国で11,528社。本店及び各支店の公表している地域別の数値。
 3. 中小企業景況調査は、中小企業法上の中小企業が対象で、全国で18,592社。自社の業況が前期と比べてどうなのかを四半期ごとに調査。季節調整値。

(業種別にみると、非製造業の方が高水準)

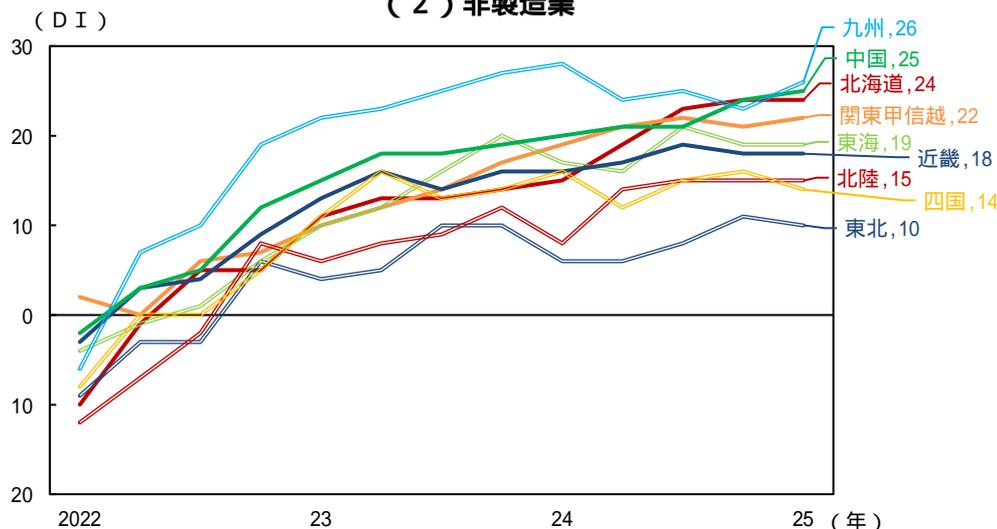
続いて、日銀短観で地域別に製造業・非製造業の業況判断DIをみていくと、全業種での改善は、主に非製造業によることが分かる(図表2-2(1) (2))。いずれの地域も、コロナ禍後に旅行・観光需要が振れを伴いつつも回復してきていることなどを背景に、飲食・宿泊業で高い水準となっている。また、非製造業のDIは、バブル期までデータが遡及可能な地域⁷についてみると、北海道、中国、九州・沖縄ではバブル期以降で最も高い水準となっている。一方、製造業についても、2024年以降は、水準の低かった東北も含めて改善傾向にある。

図表2-2：地域別 製造業・非製造業別業況推移 (日銀短観)



⁷ 関東甲信越、東海については、2004年6月からの公表。その他の地域についても、厳密には調査対象企業等の見直しから、単純比較はできないものの、多少の断層を加味しても、これら3地域については、バブル期以来の高水準と考えることができる。

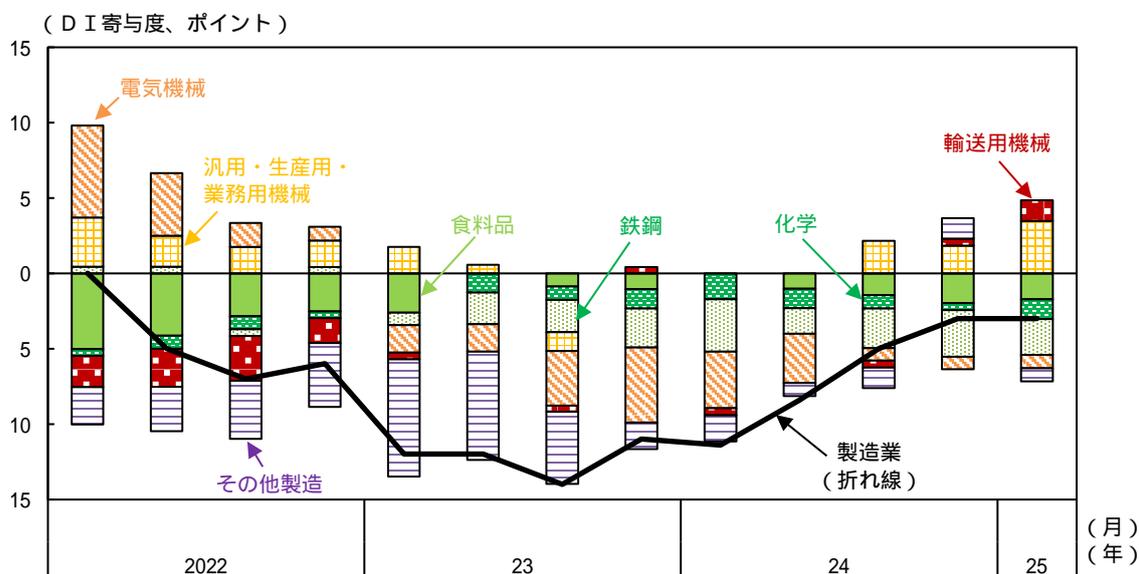
(2) 非製造業



(備考) 1. 日本銀行本店及び各支店「全国企業短期経済観測調査」により作成。
2. 資本金2,000万円以上の企業が対象で、全国で11,528社。本店及び各支店の公表している地域別の数値。

コロナ禍後の回復に遅れがみられる東北の製造業について、業況判断DIの業種別寄与度をみると、2022年1 - 3月から2023年7 - 9月までの低下傾向は、電気機械がプラスからマイナスに転じた影響が大きい。2024年はマイナス幅が縮小したが、これは電気機械の下押し緩和に加えて、汎用・生産用・業務用機械の改善による。他方、鉄鋼業や食料品製造業はマイナスが続いており、2024年後半からの主たる下押し要因となっている(図表2 - 3)。

図表2 - 3 : 東北の製造業DIの要因分解



(備考) 日本銀行仙台支店「全国企業短期経済観測調査」により作成。

2. 価格転嫁状況

企業が持続的に賃上げを進めていく上では、売上の拡大が必要となるが、そのためには販売数量増に加えて価格転嫁の進展も重要である。本項では、日銀短観や民間調査、公正取引委員会調査の結果から企業の価格転嫁の状況を地域ごとにみていく。

(仕入価格の販売価格への転嫁は 2023 年以降高水準で進み、業況とも相関)

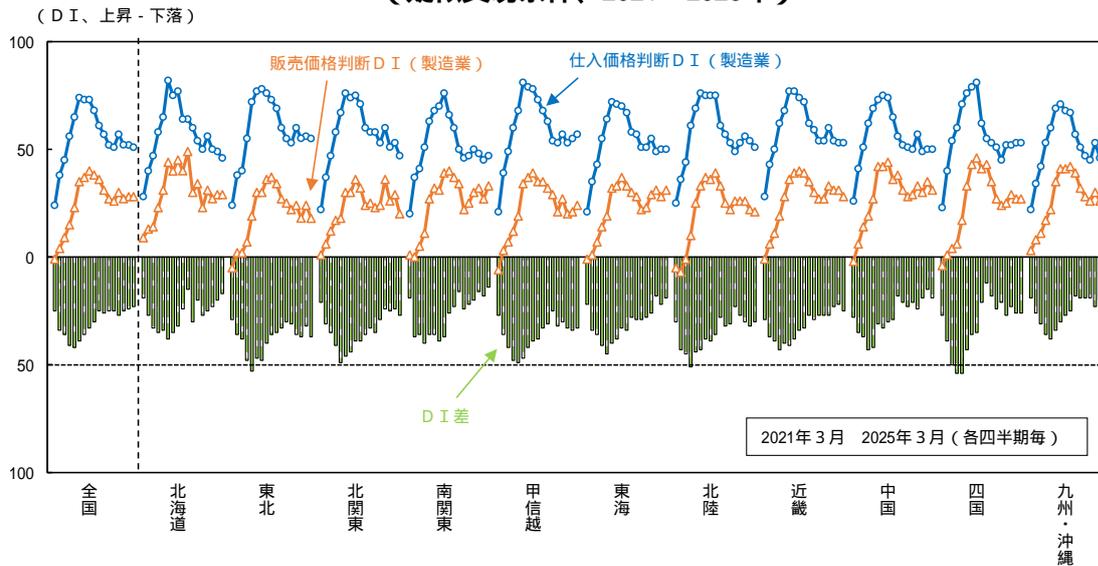
まず、製造業について、仕入価格がどれだけ販売価格に転嫁できたのかをみるため、日銀短観の「販売価格判断DI（販売価格が3か月前と比べて上昇したと答えた企業の割合と下落したと答えた企業の割合の差）」から「仕入価格判断DI（仕入価格が3か月前と比べて上昇したと答えた企業の割合と下落したと答えた企業の割合の差）」を差し引いた疑似交易条件の推移を地域別にみていきたい。なお、これはあくまでそれぞれ価格が上昇したか否かというアンケート調査であるため、仕入価格のうち実際にどの程度の金額を転嫁できたかを示す転嫁率そのものとは異なる点に留意が必要である。

2021年以降、資源価格の高騰や円安の影響により、全地域で仕入価格DIは大きく上昇した。販売価格DIも上昇したが、両者の差は広がり、疑似交易条件（DI差）は悪化した。DI差は、2021年末から2022年にかけて最大となり、東北や北陸、四国では50超となった。2023年以降は仕入価格DIの上昇超幅が低下する一方、販売価格DIの上昇超幅の低下は小さかったため、疑似交易条件は改善し、2025年3月時点では、2021年3月とおおむね同じ水準にまで落ち着いている。また、北海道、南関東、東海、近畿、中国、四国では当時より改善している（図表2-4）。

なお、同じく資源価格が高騰していた2007～2008年の動きと比較すると、仕入価格DIは今回と同様に上昇していたが、当時の販売価格DIは僅かしか上昇せず、その結果、疑似交易条件は今回と比較しても大きく悪化していた（図表2-5）。今回は、仕入価格の上昇に対し、企業は販売価格を積極的に引き上げたことが明らかであり、価格転嫁行動に変化がみられる。

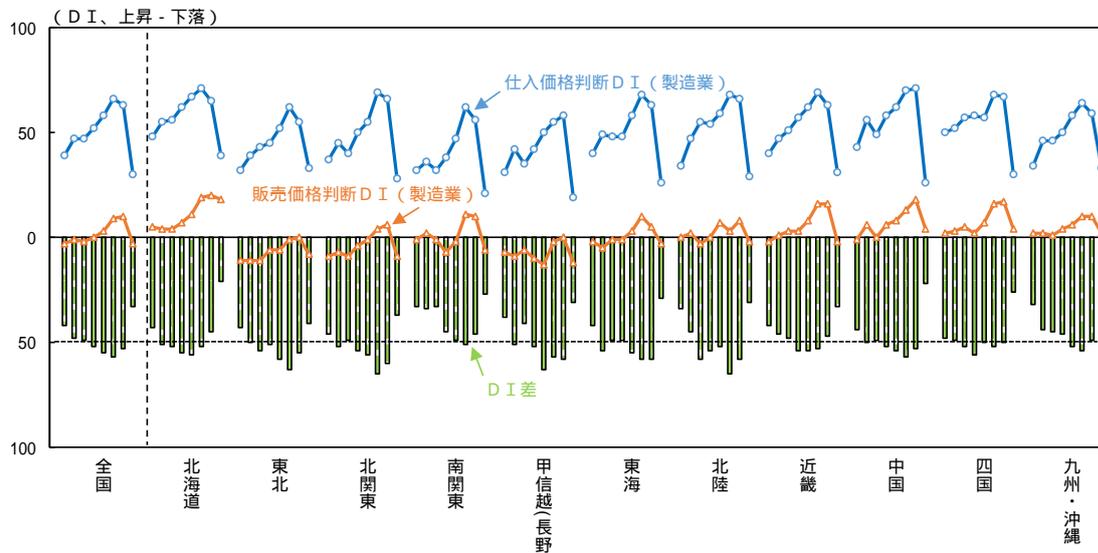
また、疑似交易条件と業況判断には正の相関がみられ、今回は、価格転嫁を積極的に行うことで疑似交易条件の悪化を防ぎ、業況を維持、改善させている地域が多い（図表2-6）。

図表 2 - 4 : 地域別 製造業の販売価格判断D I と仕入価格判断D I の差分
(疑似交易条件、2021 ~ 2025年)



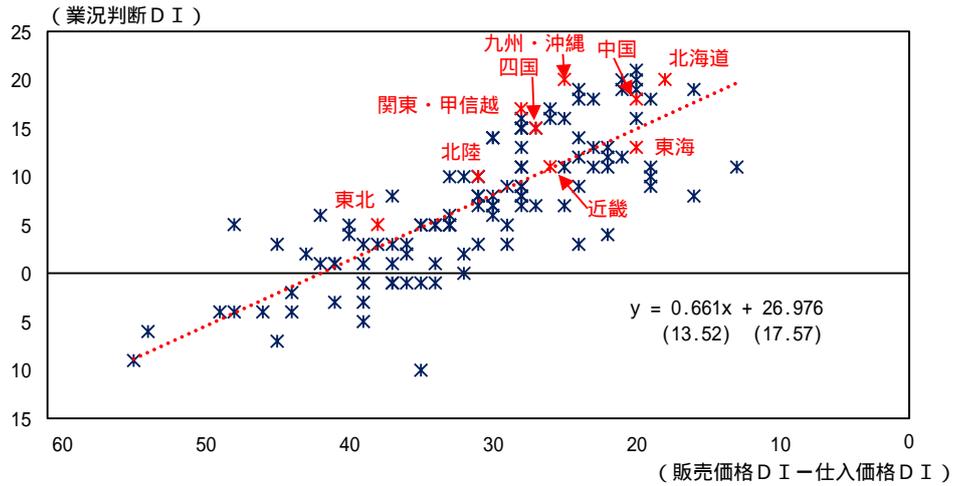
- (備考) 1 . 日本銀行本店及び各支店「企業短期経済観測調査 (短観) 」により作成。
- 2 . 各地域のD I は、北海道 (札幌支店)、東北 (仙台支店)、北関東 (前橋支店と水戸事務所の加重平均値)、南関東 (横浜支店)、甲信越 (新潟支店、甲府支店、松本支店の加重平均値)、東海 (名古屋支店、静岡支店の加重平均値)、北陸 (金沢支店)、近畿 (大阪支店が公表する大企業D I と中小企業D I の加重平均値)、中国 (広島支店)、四国 (高松支店)、九州・沖縄 (福岡支店) から作成している。
- 3 . 販売価格判断は、回答企業の主要製商品の販売価格、または主要サービスの提供価格について3か月前と比べた最近の変化を判断。仕入価格判断は、回答企業の主要原材料購入価格、または主要商品の仕入価格について3か月前と比べた最近の変化を判断。

図表 2 - 5 : 地域別 製造業の販売価格判断D I と仕入価格判断D I の差分
(疑似交易条件、2007 ~ 2008年)



- (備考) 1 . 日本銀行本店及び各支店「全国企業短期経済観測調査」により作成。
- 2 . 甲信越について、データが存在しないため松本支店から作成している他は、図表 2 - 4 と同様。

図表 2 - 6 : 製造業の業況と疑似交易条件 (2022 ~ 2025年)



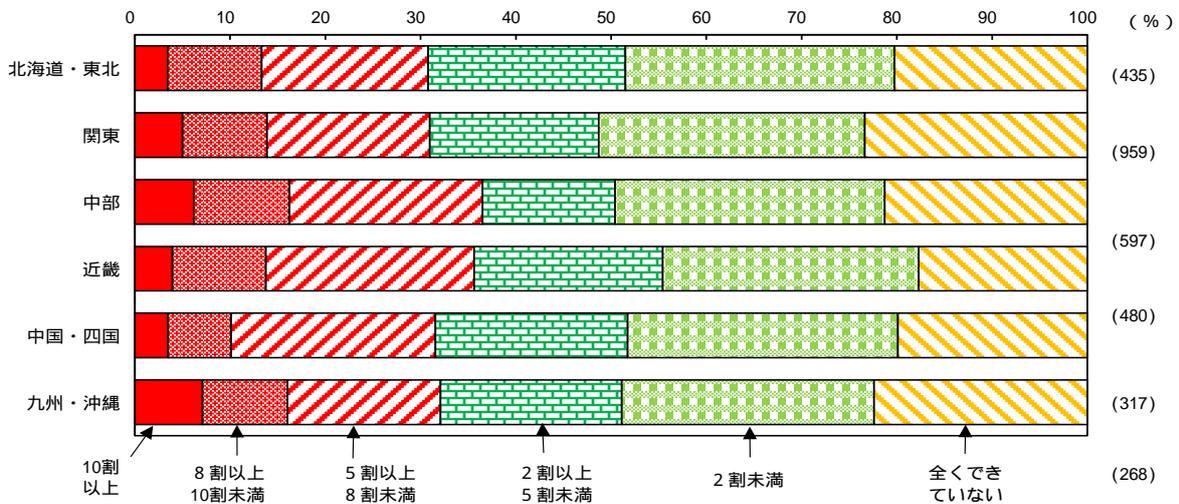
- (備考) 1. 日本銀行本店及び各支店「全国企業短期経済観測調査」により作成。
 2. 地域区分を図表 2 - 1 及び 2 に合わせるため、関東・甲信越は、前橋支店、水戸事務所、横浜支店、新潟支店、甲府支店、松本支店の加重平均値としている。
 3. サンプル期間は 2022 年 3 月調査 ~ 2025 年 3 月調査。赤色は直近の 2025 年 3 月調査の値。傾向線の計椅子の下の括弧内は t 値。

(価格転嫁状況には地域差もみられる中、賃上げは九州・沖縄が積極的)

続いて、非製造業も含めた価格転嫁状況について、賃上げとの関係も含めてみていきたい。

2025年2月に実施された民間調査から地域別の価格転嫁率の分布をみると、価格転嫁が8割以上できたとする割合は、どの地域も10%台だが、中国・四国では低めとなっている。一方で、5割以上価格転嫁できたとする割合は、どの地域も30%台となっているが、中部、近畿で35%を超えるなど、多少の地域差もみられる。全国的にも、全くできていないとする企業も含め、2割未満とする企業は、関東で半分超となるなど、地域間、地域内で転嫁状況に差が生じている(図表 2 7)。

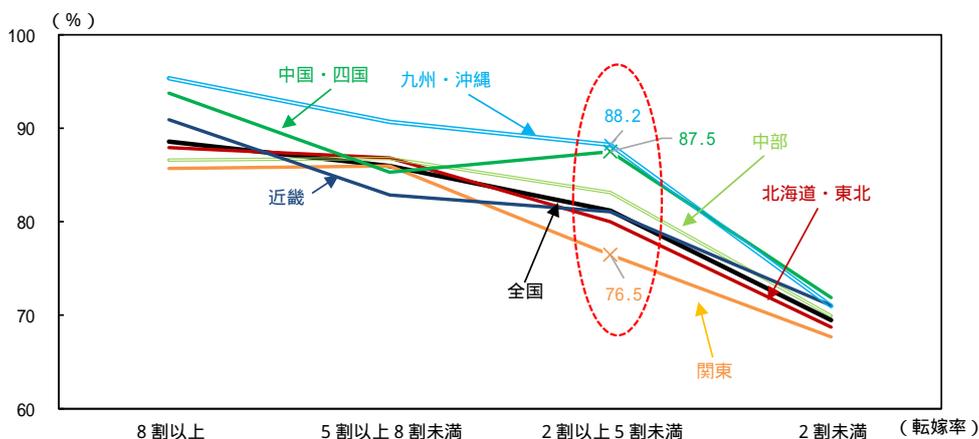
図表 2 - 7 : 地域別価格転嫁の状況 (2025年2月調査)



- (備考) 1. 東京商工リサーチ「2025年2月物価高・価格転嫁に関するアンケート調査」(東京商工リサーチによる特別集計)により作成。
 2. グラフの右側の括弧内はサンプルサイズ。

次に、こうした価格転嫁の状況と賃上げの実施率の関係をみると、価格転嫁率が高まれば、賃上げの実施率も高まる傾向がみられる（図表2 - 8）。いずれの地域においても、転嫁率が2割未満でも70%程度が賃上げを実施するとしている。その中で、中国・四国や九州・沖縄の企業は、転嫁率が2割以上5割未満の場合に賃上げ実施率が88%前後となっているが、関東の企業は76.5%にとどまっている。価格転嫁率が低くても賃上げを行う意向を示す企業は多いが、持続的な賃上げという観点からは、適切な価格転嫁を進めることで付加価値を生み出すことが重要である。

図表2 - 8：地域別 価格転嫁状況別賃上げの実施率（2025年2月調査）



- (備考) 1. 東京商工リサーチ「2025年2月「物価高・価格転嫁に関するアンケート調査」及び「2025年2月「賃上げ」に関するアンケート調査」(東京商工リサーチによる特別集計)により作成。
2. 賃上げについて、「実施する」「実施しない」「答えられない」の3択を調査し、全体に占める「実施する」の割合を地域別・転嫁率別に示したものの。

(労務費の転嫁率は、一昨年公表の指針の効果もあり、大幅に改善)

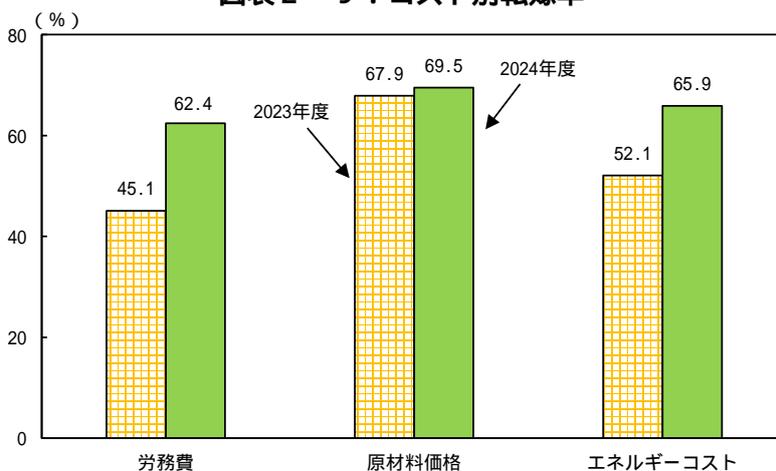
次に、コスト別の価格転嫁状況について調べた調査結果をみよう。公正取引委員会による調査結果をみると、原材料価格の価格転嫁率は、2023年度が67.9%、24年度が69.5%と高水準となっている。エネルギーコストについては、2023年度の52.1%から24年度には65.9%へと改善している。労務費については、2023年度は45.1%にとどまっていたが、24年度は62.4%と大幅に改善した（図表2 - 9）。この背景には、2023年11月の「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(以下「労務費転嫁指針」という。)の公表⁸やそれに基づく情報提供、働きかけの効果もあると考えられる。

また、サプライチェーンの段階別に労務費の転嫁率をみると、労務費転嫁指針の効果もあり、2024年度は全段階で転嫁率が改善しているものの、最終需要者から遠い、いわゆる2次受注以降の企業ほど価格転嫁が行いづらい傾向にあり、2次受注者と3次受注者の間では、転嫁率は5割

⁸ 公正取引委員会による「令和5年度独占禁止法上の「優越的地位の濫用」に係るコスト上昇分の価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査」によれば、「労務費の上昇分は受注者の生産性や効率性の向上を図ることで吸収すべき問題であるという意識が発注者に根強くある」といった声もみられたことから、内閣官房及び公正取引委員会は2023年11月29日、労務費転嫁指針を公表し、労務費の価格転嫁の考え方について整理を行い、特に、労務費について独占禁止法や下請法上問題になりうる点を「留意すべき点」として整理することで、労務費が適切に転嫁されるための指針を示した。

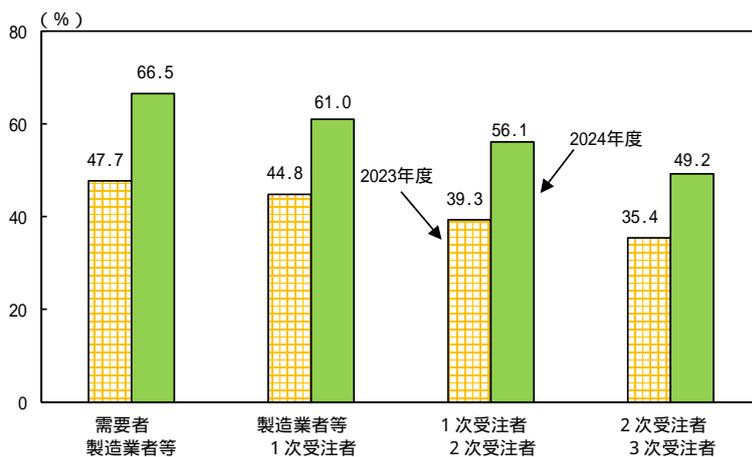
未満にとどまっている（図表2 - 10）。

図表2 - 9：コスト別転嫁率



- （備考）1．公正取引委員会「令和6年度価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査」により作成。
 2．対象は製造業に限られない。
 3．転嫁率は、受注者の価格転嫁の要請額に対して引き上げられた金額の割合で定義される。

図表2 - 10：サプライチェーンの段階別 労務費の価格転嫁率



- （備考）1．公正取引委員会「令和6年度価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査」により作成。
 2．対象は製造業に限られない。
 3．転嫁率は、受注者の価格転嫁の要請額に対して引き上げられた金額の割合で定義される。

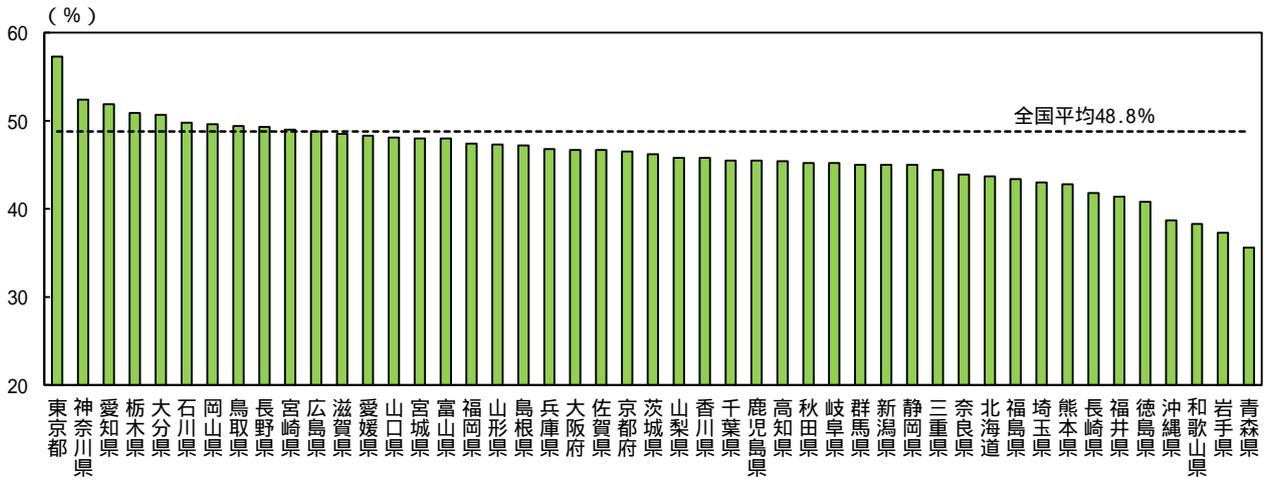
（今後、労務費転嫁指針の認知度の向上とともに、指針内容の実効性が問われる）

労務費転嫁指針の事業者認知度をみると、公表の半年後の2024年5月の調査では、全国的に5割弱であった。都道府県別にみると、5割を超えたのは東京都などの5都県に限られ、青森県や岩手県などの4県では4割弱にとどまっている（図表2 - 11）。

労務費転嫁指針を認知した者としていない者を比べると、認知した者の方が労務費の価格転嫁に応じた割合が約13%も高くなる（図表2 - 12）。したがって、労務費転嫁指針の認知度をさらに高めていくことによって、労務費の価格転嫁が進むことが期待される。

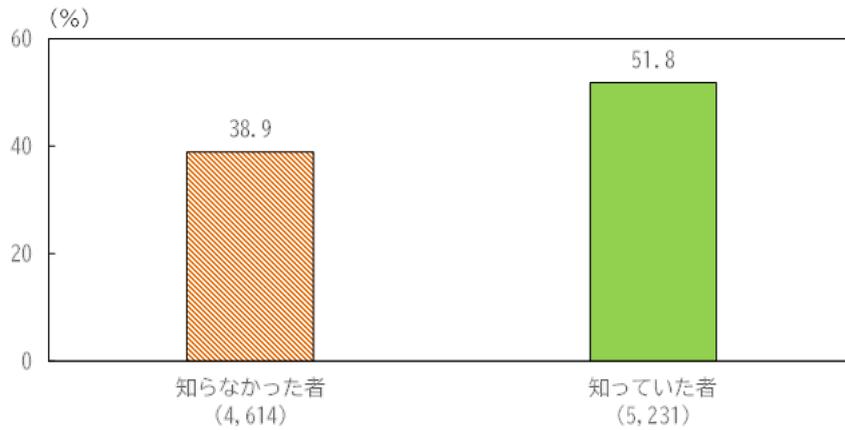
ただし、受注者側からみると、仮に認知していたとしても実際に労務費の価格転嫁が行われた割合は5割程度にとどまっている。したがって、引き続き適切な価格交渉の実施を促す働きかけを図っていくことが必要である。

図表 2 - 11：都道府県別 労務費転嫁指針の認知度（2024年5月末時点）



(備考) 1. 公正取引委員会「令和6年度価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査」により作成。
 2. 発注者、受注者を問わず労務費転嫁指針について知っていたか否かの割合。サンプルサイズは27,714。

図表 2 - 12：労務費転嫁指針の受注者側の認知状況別
 労務費上昇を理由とした価格転嫁が行われた割合



(備考) 1. 公正取引委員会「令和6年度価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査」により作成。
 2. 対象は受注者（非製造業も含む）。
 3. 受注者側からみて、指針の認知状況別に転嫁が実際に行われたか否かの2択を調査。
 4. 括弧内はサンプルサイズ。

(2) 労働市場要因：ミスマッチの動向を中心に

続いて本節では、労働市場に焦点を当てて賃金上昇の背景を確認したい。

1. ミスマッチの状況

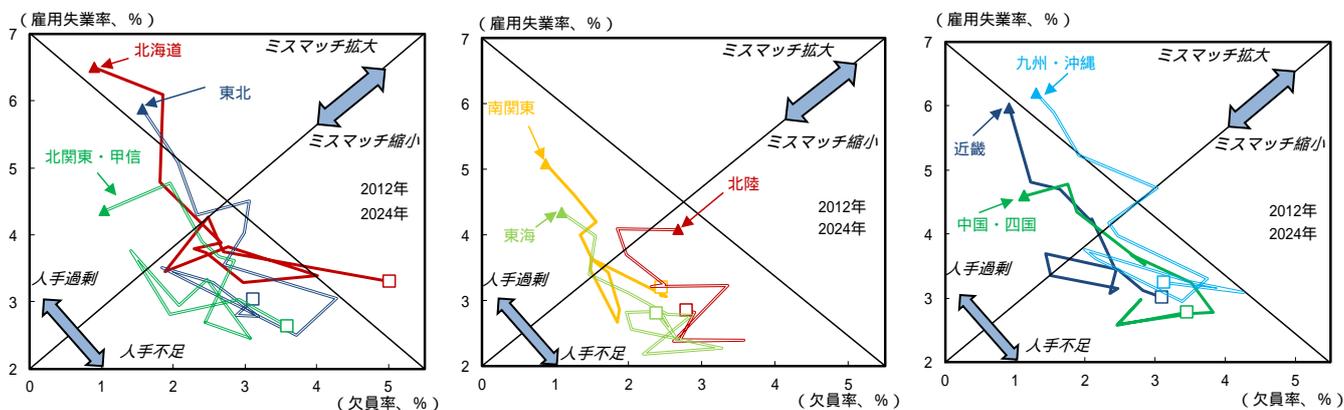
(全国的に人手不足が進む中、一部地域ではミスマッチ縮小傾向)

賃上げが進むための要因の一つとして、労働需給の引き締まりがある。そこで、労働市場の需給動向について、地域別のU V曲線の動きからみていきたい。ここでのU V曲線は、縦軸に雇用失業率、横軸に企業の欠員率をとったものと定義する。

一般的に、景気拡張局面では労働需要が増加して人手不足状態となり、失業率の低下と欠員率の上昇が起こる。景気後退局面では逆の動きとなり、交点を結んだ線は右下がりとなる。また、失業率と欠員率の交点が原点に近いほど、失業率が低く欠員率も低い状態となり、労働市場が効率的に機能してミスマッチが小さいと判断できる。

以上を踏まえ、地域別にU V曲線をみると、いずれの地域も景気の谷にあたる2012年は左上に位置していたが、2022~24年は右下方向に移動し、程度の差はあるものの、人手過剰から人手不足の方向へ移行している(図表2-13)。その上で、2012年と2024年の位置を比べると、北海道、北関東、南関東、東海は、原点からの距離があまり変わらず、構造的な変化はみられない。ミスマッチ程度で評価すると、北海道は比較的ミスマッチが高く、東海は低い構造と言える。他方、東北や北関東・甲信、北陸では、失業率の低下ほど欠員率の上昇が進んでおらず、2012年と2024年の位置を比べると、原点に近づき、ミスマッチが縮小している傾向がみられる。

図表2-13：地域別U V曲線(2012~2024年)



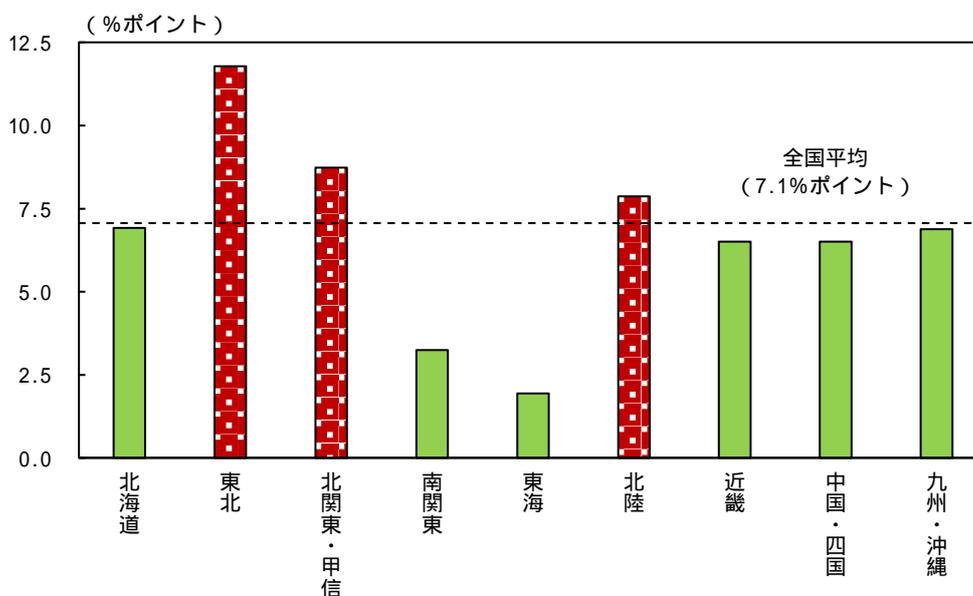
- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「雇用動向調査」により作成。
 2. 雇用失業率 = 完全失業者数 / (非農林雇用者数 + 完全失業者数)。欠員率は、雇用動向調査の常用雇用における欠員率。欠員率が各年6月末日時点なので、雇用失業率は同年4 - 6月期で算出している。
 3. 北関東・甲信は、北関東及び山梨県、長野県。北陸は、新潟県、富山県、石川県、福井県。

(入職経路の多様化によるミスマッチ縮小の可能性)

失業率が低下しても欠員率が上昇しない理由はいくつか考えられる。まず、景気とは無関係に非労働力化が進むことで失業率が低下する場合である。次に、就業要件が緩和・弾力的になったり、労働者の技能が高まったりすることで、雇用機会に結び付く確率が上昇する場合である。この間、非労働力人口はいずれの地域においても大きく減っている⁹ことを踏まえると、これらの地域では、雇用機会に結び付く確率が高まって、いわゆるミスマッチが縮小していると考えられる。

実際、2012年と2023年で就職者の入職経路を比較すると、民間職業紹介・広告を通じた入職者割合の上昇幅は、東北、北関東・甲信、北陸が全国と比較しても大きく、前掲図でミスマッチが縮小した地域と一致している(図表2-14)。入職経路の多様化により、雇用のマッチングの効率性が上昇している可能性が示唆される。

図表2-14：地域別 民間職業紹介・広告を通じた入職者割合の変化幅(2012年 2023年)



- (備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。
 2. 各年中に入職した常用労働者を対象に、入職経路を調査。そのうち民間職業紹介または広告を通じて入職した者の割合について、2023年と2012年の差分をとっている。
 3. 点線は全国平均値。赤塗は、全国平均より変化幅が大きい地域。

⁹ 2012年から2024年にかけての非労働力人口の増減率を総務省「労働力調査」で見ると、北海道が13.9%、東北が14.2%、南関東が6.5%、北関東・甲信越が10.8%、北陸が13.2%、東海が9.5%、近畿が11.8%、中国・四国が15.8%、九州・沖縄が10.7%と、いずれの地域も1割程度減少している。

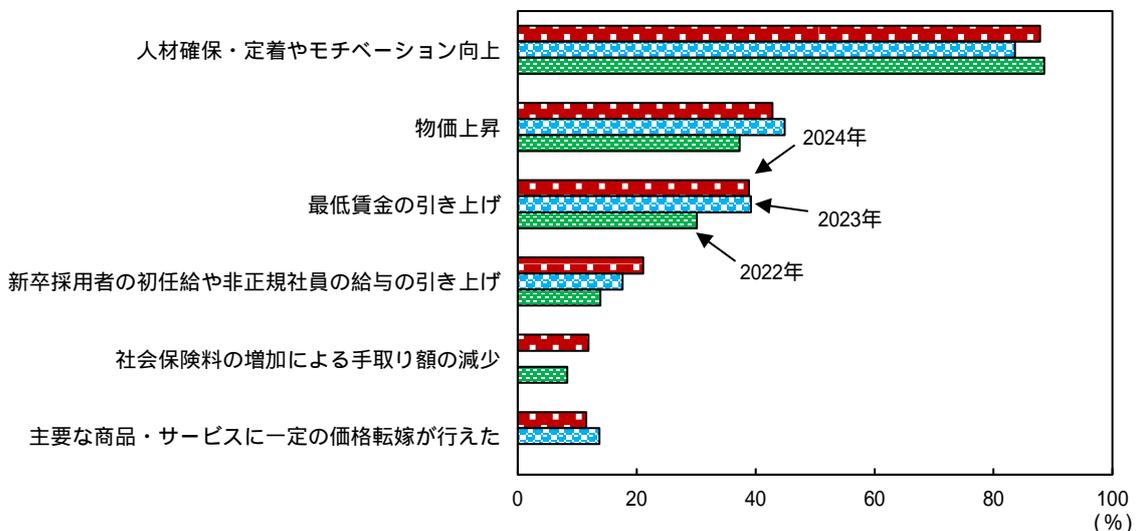
2. 労働需要の動向

前章及び前項までの議論でみたように、雇用の拡大と賃金上昇が同時に進んでいる。前項では労働市場の状況を見てきたが、こうした状況に対する企業の姿勢や対応もみていきたい。

(中小企業は、人材確保やモチベーション向上を意図した賃上げ動機が強い)

人手不足感が強い中小企業の賃上げ動機について、日本商工会議所が調査した結果によると、ここ3年間は、「人材確保・定着やモチベーション向上」を理由とするという回答割合が最も高く、8割以上を占めている(図表2-15)。また、「物価上昇」を理由とするという回答割合も、ここ2年間は4割を超えており、従業員確保を意識した賃上げが進んでいる。

図表2-15：中小企業の賃上げ理由(日商L O B O調査、各年12月調査)



(備考)日本商工会議所「L O B O調査」により作成。

(賃金上昇が進む中、省人化を含めたソフトウェア投資が進展)

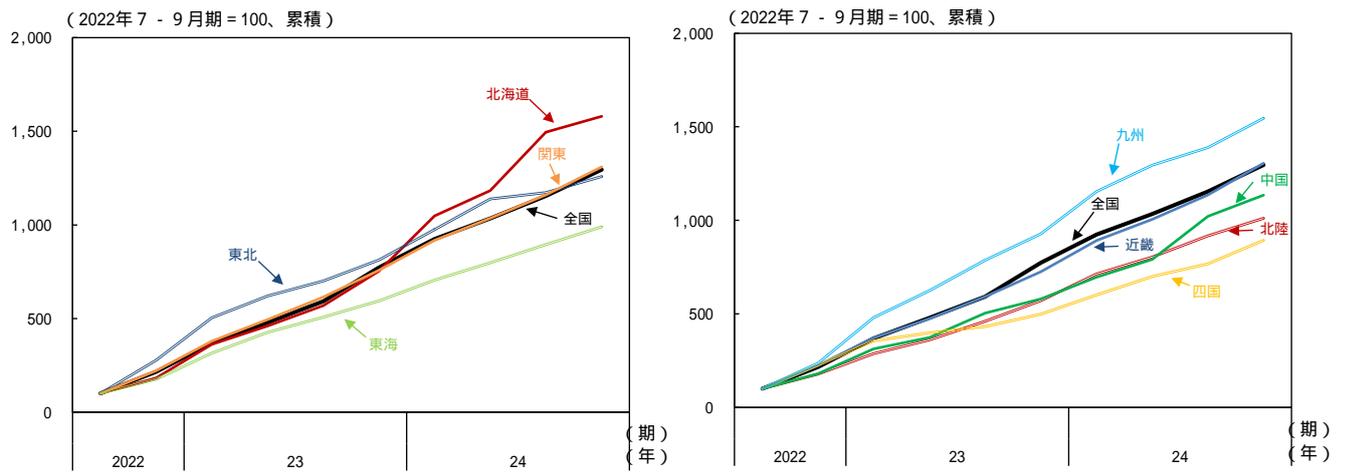
相対的に金利が低い中で賃金上昇が続いていることは、企業とすれば、新たな投資によって雇用に代替するインセンティブを持つことになると考えられる。

そこで、大企業に限ったサンプルとなるが、省人化も含めたソフトウェア投資¹⁰の累積値¹¹について地域別に動向をみると、半導体製造企業が進出している北海道と九州が2024年10-12月期までに15倍以上と顕著であるが、いずれの地域においても増勢がみられる(図表2-16)。北陸、中国、四国などは全国平均を下回る動きとなっているが、これらの地域では人手不足も進行しており、省人化投資をさらに進めていくことが重要となる。

¹⁰ 間瀬(2023)によれば、近年のソフトウェア投資の拡大の要因として、人手不足対応やコロナ禍によるデジタル化の進展への対応などが挙げられている。

¹¹ 概念的にはソフトウェア資産に近いが、厳密には減価償却を考慮する必要がある。

図表 2 - 16 : 地域別 ソフトウェア投資 (累積) 推移



- (備考) 1. 財務省、各財務局「法人企業統計調査」により作成。
 2. 資本金 10 億円以上の集計。
 3. 各地域、2022 年 7 - 9 月期調査 = 100 と指数化を行った。

コラム2：スーパーのセルフレジの導入状況

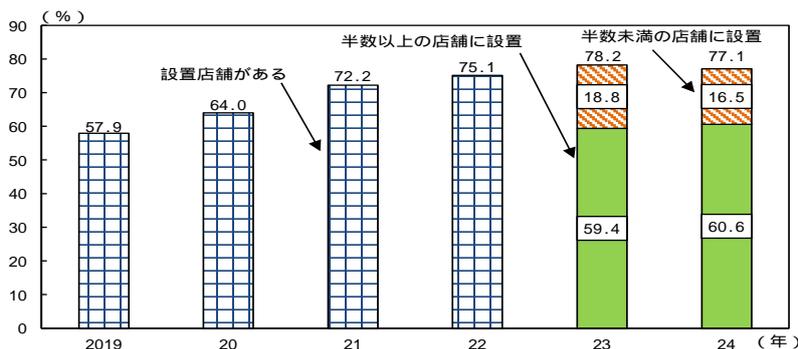
本コラムでは、人手不足を生産性の向上で補う例として、スーパーにおけるセルフレジの導入状況について最近の動きを紹介する。

セルフレジには、商品のバーコード読み取りは店員が行い、精算のみ購入者が行う「セミセルフレジ」と、商品のバーコード読み取りから精算まで購入者が行う「フルセルフレジ」の2種類が存在する¹²。

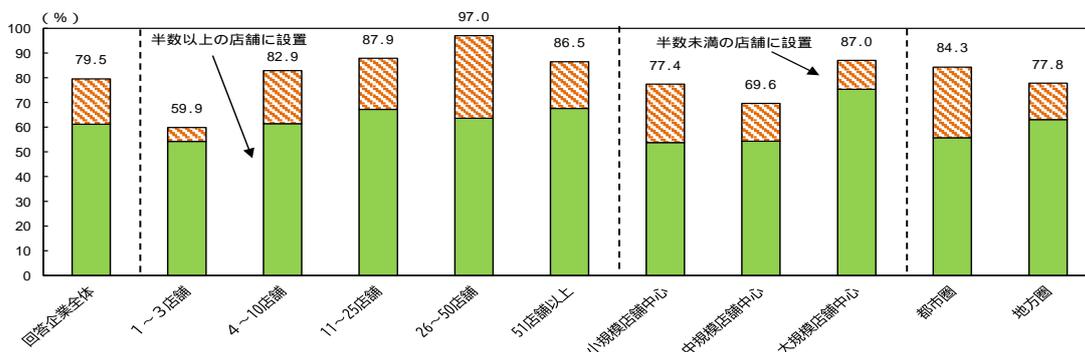
「セミセルフレジ」は、2019年時点でもすでに半数以上の企業で導入されており、2024年は80%弱と高い水準で頭打ちの状況となっている（コラム2 図表1（1））。店舗数や店舗規模別にみると、4店舗以上保有する企業では80%以上、大規模店舗中心型では87%の企業が導入している。本社の所在別にみると、都市圏に本社がある企業の導入割合は高いものの、半数以上の店舗に導入している程度で比べると、地方圏に本社を置く企業の取組が進んでいる（コラム2 図表1（2））。今後の設置意向のアンケートによると、すでに導入済の企業が多いため、「新たに設置したい」企業は2022年以降減少傾向にあり（18.5% 12.8% 11.6%）、「台数維持」の回答が33.9%で最も高い割合を占めている。

コラム2 図表1：セミセルフレジの導入状況

（1）導入状況の推移（2019～2024年）



（2）規模・地域圏別の導入状況



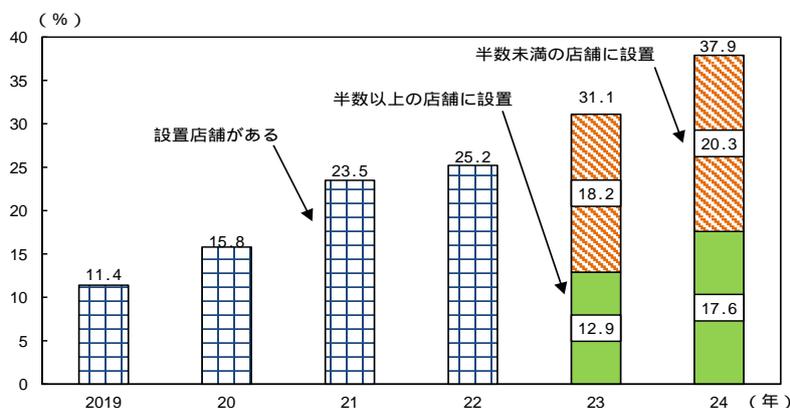
- （備考）1．一般社団法人スーパーマーケット協会「スーパーマーケット年次統計調査」により作成。
 2．調査期間は各年7～8月、2024年の有効回答数は294社。（1）は業界推計値。2023年調査より設置店舗の内訳を公表。
 3．東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、大阪府、愛知県のいずれかに本社がある企業を「都市圏」、本社所在地がその他道府県にある企業を「地方圏」としている。

¹² 他にも、購入者がスマホ等でバーコードを読み取り決済を行う「セルフバーコードスキャン」や、購入者が選んだ商品をセンサー等で自動的に読み取り決済を行う「レジレス」という形態も存在するが、導入率は低位であるため、本コラムでは省略している。

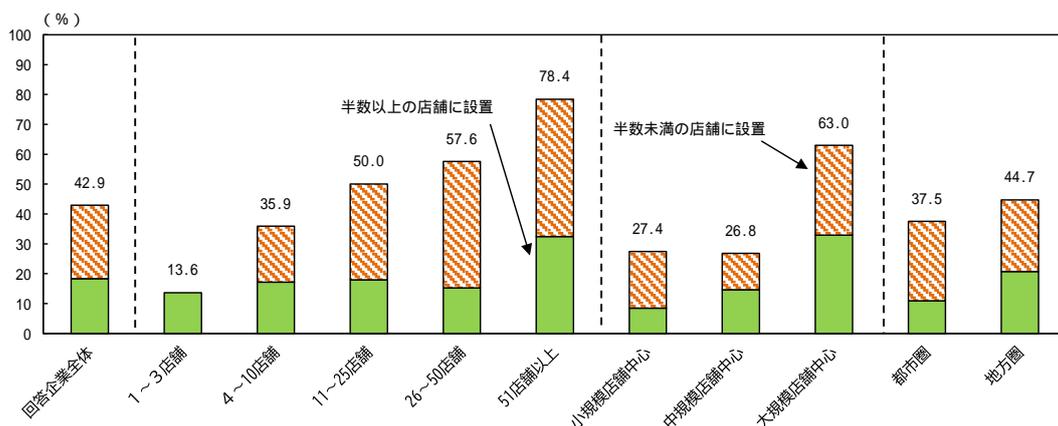
一方で「フルセルフレジ」については、2019年時点では10%程度の企業でしか導入されていなかったものの、ここ5年で40%弱まで増加しており、特に半数以上の店舗に設置している割合が高まっている（コラム2 図表2（1））。店舗数や店舗規模別にみると、11～25店舗保有する企業では50%が、さらに51店舗以上では80%弱が導入しており、大規模店舗中心型では63%の企業が導入している。店舗数や店舗規模が大きいほど導入が進んでいる点は「セミセルフレジ」と同様であるが、小・中規模店舗中心型と大規模店舗中心型には35%ポイント程度もの差がみられ、都市圏よりも大規模店舗が比較的多いと思われる地方圏に本社を置く企業において、導入が進んでいる（コラム2 図表2（2））。今後の設置意向のアンケートによると、「新たに設置したい」企業は2022年以降30%弱と高い水準を保っており、「台数を増やしたい」企業も20%弱存在することから、今後も設置店舗や設置台数の増加が予想される。

コラム2 図表2：フルセルフレジの導入状況

（1）導入状況の推移（2019～2024年）



（2）規模・地域圏別の導入状況



（備考）1．一般社団法人スーパーマーケット協会「スーパーマーケット年次統計調査」により作成。

2．調査期間は各年7～8月、2024年の有効回答数は294社。（1）は業界推計値。2023年調査より設置店舗の内訳を公表。

3．分類はコラム2 図表1と同じ。

(3) 公的部門の賃金

これまで民間事業所における雇用と賃上げの状況を見てきたが、地域経済をみる場合、公的分野のウェイトが高いことから、こうした部門の賃金改定についても整理していきたい。

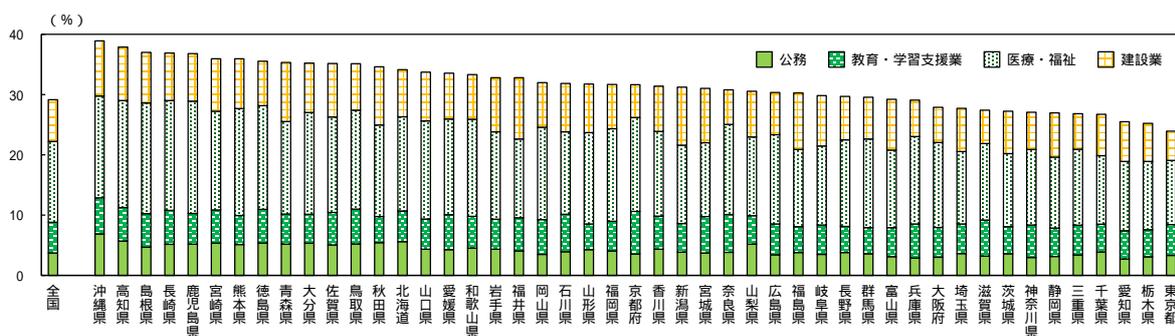
1. 公的部門の規模

本項では、まず基本的な事項として公的部門の経済活動の規模について確認する。

(公務、医療・福祉等の就業者は全国で3割であり、県により4割弱を占める)

地域の就業構造においては、公的部門は一定の割合を占める。実際に、公務、教育・学習支援業、医療・福祉、あるいは建設業など、公的部門やそれに近い産業に従事する就業者比率は、全国的には3割弱、うち医療・福祉が最も多く、13%程度となっている。都道府県別では、一番高い沖縄では4割近く(うち医療・福祉は約17%)となるなど、地方圏、特に、北海道・東北・中国・四国・九州・沖縄で相対的に高い(図表2-17)。

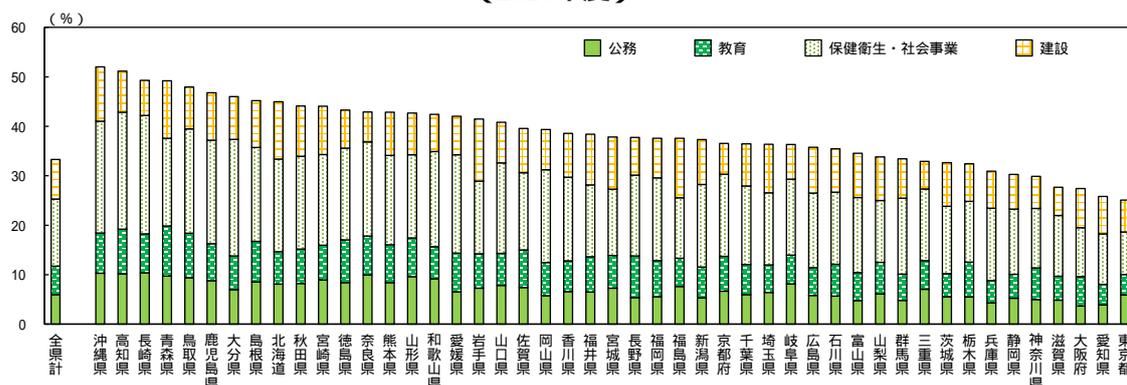
図表2-17: 都道府県別 公的部門及び公的制度的影響を受ける分野の就業者比率(2022年)



(備考) 総務省「就業構造基本調査」(2022)により作成。

また、各都道府県の雇用者報酬のうち、これらの産業が占めるシェアを確認すると、全国平均で約33%、最も多い沖縄県で約52%、最も少ない東京都で約25%となっている(図表2-18)。前掲図の就業者比率では、それぞれ約39%、約24%となっており、特に地方部において、就業者比率以上に雇用者報酬に占める公的部門の割合は高い。

図表2-18: 都道府県別 公的部門及び公的制度的影響を受ける分野の雇用者報酬の比率(2021年度)



(備考) 内閣府「県民経済計算」(2021年度)により作成。

コラム3：過去25年の公的部門の就業者割合

前項では2022年の公的分野の就業者割合をみたが、ここではその変遷を長期的に確認したい。

まず、現在と同じ分類で確認できる最も古い1997年の就業構造をみると、公的分野の割合が高い都道府県の順位は2022年と大きく変わらないが、その水準は大きく異なっている。全国平均でも2割程度で、特に建設業従事者がほぼ1割であったのに対し、医療福祉はわずかに4%程度、都道府県別にみても、3~7%程度であった(コラム3図表(1))。その後、2002年になると、医療福祉の割合は全国平均で約7.5%、最大の県で11%程度にまで増加、その後も割合が増加し続け、それが公的部門従事者のシェア拡大の主因となっている(コラム3図表(1)~(5))。

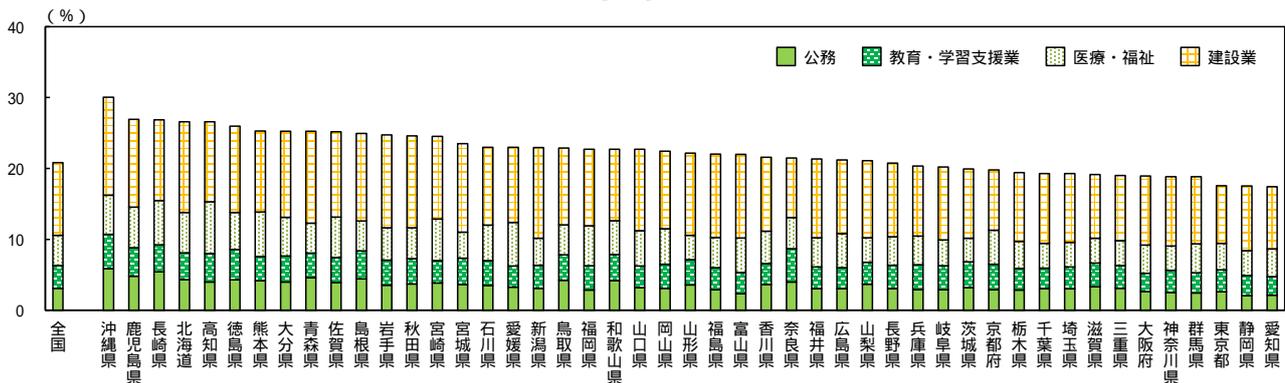
一方で割合を減らしているのが建設業で、1997年から2007年にかけて、5年で約1%ポイントずつ減少している。特に地方部では、1997年にはシェアが10%超の都道府県は32を数えていたが、10年後の2007年には7県となっており、2022年においては福井県のみである。

この25年間、公共事業の削減に伴い、建設業従事者の割合が減少していった一方で、高齢化に伴い医療・福祉に従事する者が大きく増えていったことが分かる。

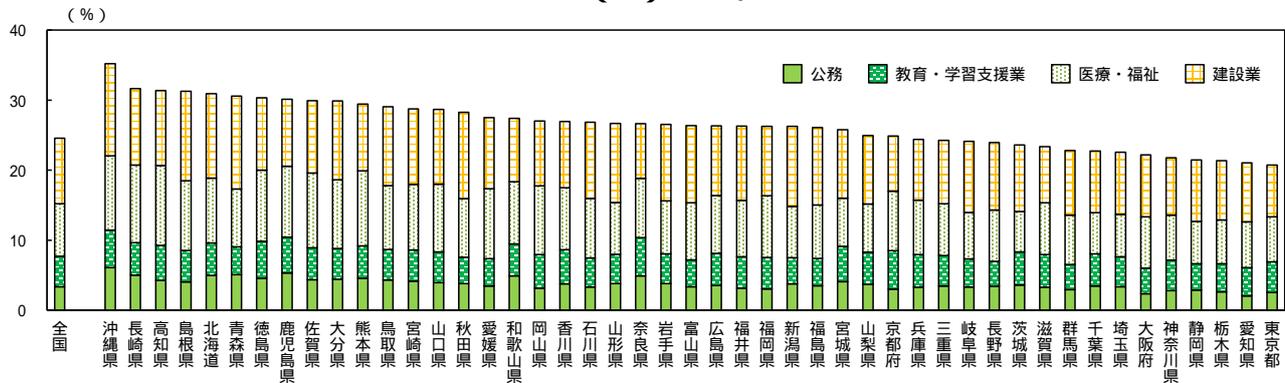
コラム3図表：都道府県別 公的部門及び公的制度の影響を受ける分野の就業者比率

(1997~2017年)

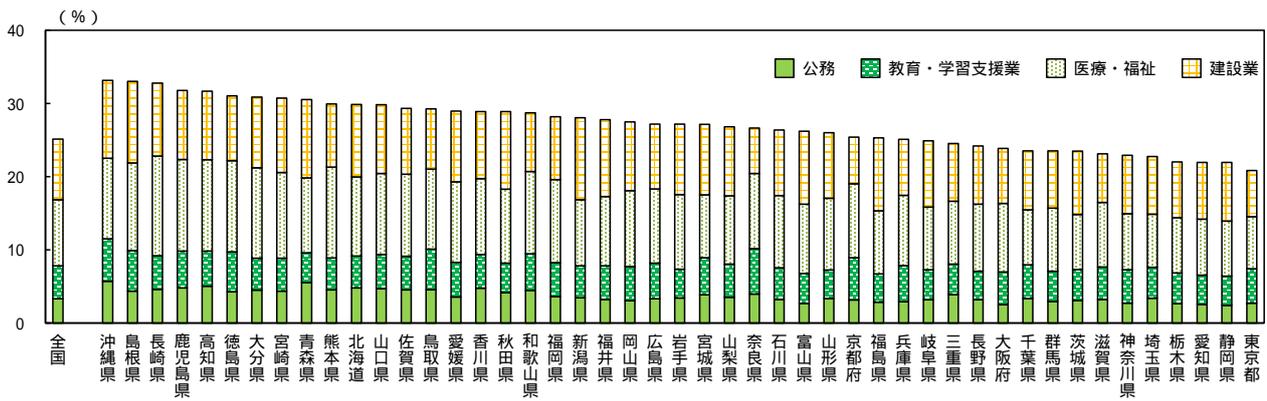
(1) 1997年



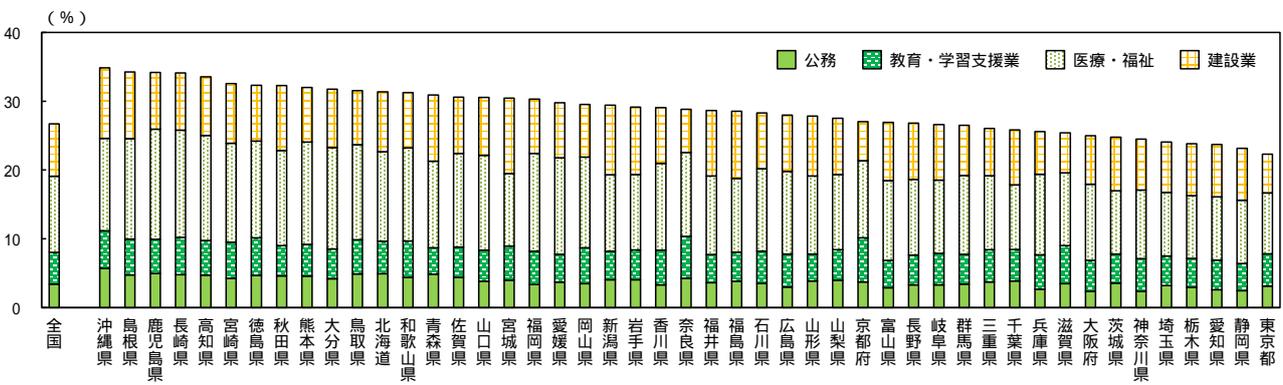
(2) 2002年



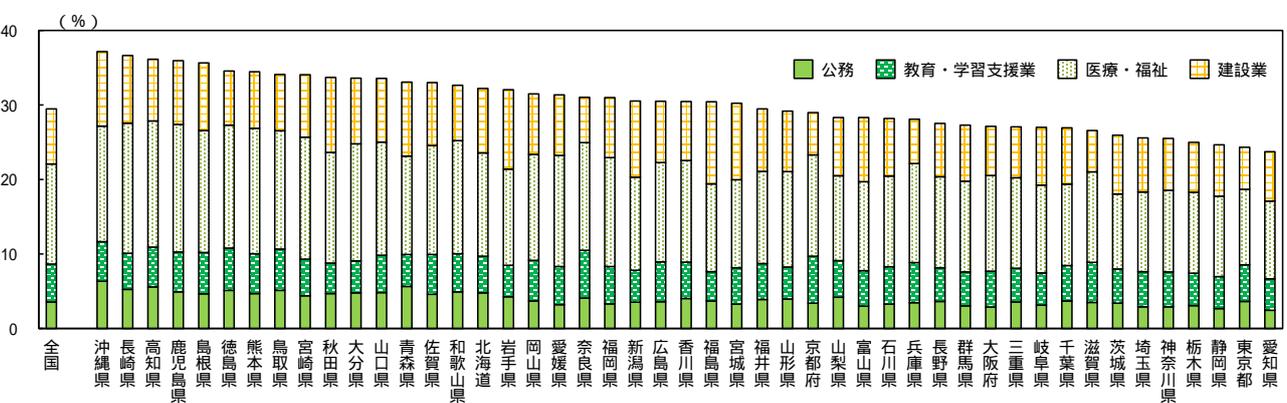
(3) 2007年



(4) 2012年



(5) 2017年



(備考) 総務省「就業構造基本調査」により作成。

2．公務部門の賃金改定

本項では、具体的に、行政に携わる公務員の賃金について確認していく。

（地方公務員の給与改定率は、過去2年と比較して大きく上昇も、民間のペアには及ばず）

まず、公務員の賃金改定は、法令等に基づき決定される。例えば、国家公務員については、労働基本権が制約されているため、代償措置としての人事院勧告（給与勧告）に基づき、一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）等の改正をもって行われる。同様に、地方公務員についても、各都道府県の人事委員会勧告に基づき、給与改定方針が決定され、条例等の改正をもって決定される。その際、それらの水準については、民間給与との均衡を図ることとされている。

そこで、地方公務員の給与改定率の推移をみると、2024年度は、過去2年と比較して、月次給与、ボーナスともに、全都道府県で上昇している（図表2 - 19）。しかし、全国で民間企業のペア及び一時金と比較すると、その伸びは下回っている。民間企業の春季労使交渉は、いわゆる労働組合を持つ企業に限られ、また都道府県によってもその結果が異なるために単純比較はできないが、公務部門においては、民間企業ほどの強さはない可能性が示唆される。

図表 2 - 19 : 都道府県別給与改定率の推移

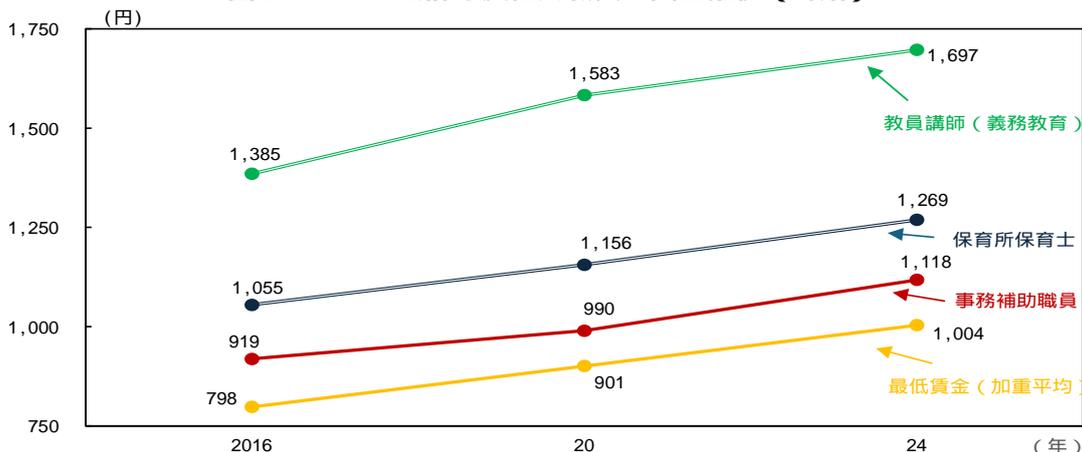
都道府県	月給与改定率 (%)			ボーナス支給月数		
	2022年度	2023年度	2024年度	2022年度	2023年度	2024年度
	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
民間	0.63	2.12	3.56	4.87	4.87	5.09
国家公務員	0.23	0.96	2.76	4.40	4.50	4.60
北海道	0.23	0.99	3.01	4.40	4.50	4.60
青森県	0.30	1.11	3.22	4.30	4.40	4.55
岩手県	0.29	1.10	3.11	4.40	4.50	4.60
宮城県	0.26	1.05	2.99	4.40	4.50	4.60
秋田県	0.17	1.04	2.95	4.30	4.45	4.60
山形県	0.20	0.90	2.32	4.35	4.45	4.60
福島県	0.21	0.88	2.80	4.35	4.45	4.60
茨城県	0.21	0.90	2.62	4.40	4.50	4.60
栃木県	0.21	0.86	2.56	4.40	4.50	4.60
群馬県	0.17	0.78	2.37	4.40	4.50	4.60
埼玉県	0.25	0.94	2.79	4.40	4.50	4.60
千葉県	0.33	1.19	3.30	4.40	4.50	4.60
東京都	0.20	0.88	2.59	4.55	4.65	4.85
神奈川県	0.27	0.98	2.78	4.40	4.50	4.60
新潟県	0.16	0.74	2.29	4.40	4.50	4.60
富山県	0.26	1.02	2.98	4.40	4.50	4.60
石川県	0.24	0.95	2.70	4.40	4.50	4.60
福井県	0.22	0.88	2.63	4.40	4.50	4.60
山梨県	0.21	0.91	2.58	4.40	4.50	4.60
長野県	0.22	0.77	2.62	4.40	4.50	4.60
岐阜県	0.23	0.96	2.76	4.40	4.50	4.60
静岡県	0.20	0.84	2.62	4.40	4.50	4.60
愛知県	0.28	1.05	2.94	4.40	4.50	4.60
三重県	0.11	0.75	2.54	4.40	4.50	4.60
滋賀県	0.28	0.98	2.84	4.40	4.50	4.60
京都府	0.30	1.13	3.25	4.40	4.50	4.60
大阪府	0.31	1.21	3.13	4.40	4.50	4.60
兵庫県	0.25	0.95	2.78	4.40	4.50	4.60
奈良県	0.25	1.02	3.04	4.35	4.50	4.60
和歌山県	0.21	0.91	2.66	4.40	4.50	4.60
鳥取県	0.33	0.82	2.60	4.10	4.20	4.35
島根県	0.35	1.03	2.65	4.15	4.30	4.40
岡山県	0.15	0.75	2.71	4.40	4.50	4.60
広島県	0.21	0.99	3.05	4.40	4.50	4.60
山口県	0.32	1.05	2.86	4.40	4.50	4.60
徳島県	0.21	0.88	2.56	4.40	4.50	4.60
香川県	0.21	0.83	2.49	4.40	4.50	4.60
愛媛県	0.28	1.08	2.93	4.40	4.50	4.60
高知県	0.21	1.19	3.10	4.20	4.35	4.45
福岡県	0.27	1.09	2.78	4.40	4.50	4.60
佐賀県	0.24	1.08	2.94	4.40	4.50	4.60
長崎県	0.24	0.99	2.84	4.40	4.50	4.60
熊本県	0.22	0.85	2.64	4.40	4.50	4.60
大分県	0.39	1.12	2.96	4.40	4.50	4.60
宮崎県	0.24	0.97	2.81	4.40	4.50	4.60
鹿児島県	0.25	1.02	3.15	4.40	4.50	4.60
沖縄県	0.25	0.96	2.76	4.40	4.50	4.60

- (備考) 1. 日本労働組合総連合会公表資料、人事院「人事院勧告」、各都道府県「人事委員会勧告」等により作成。
 2. 民間は、春季労使交渉の最終集計結果。月給与改定率は、定昇を除いたいわゆるベアの賃上げ率。ボーナス支給結果は一時金の年間支給月数。
 3. 各年度の上位10府県を色塗り、ボーナス支給月数は国家公務員超の都を色塗り。

(会計年度任用職員の賃金は上昇しているが、最低賃金とかなり近い層も)

公務部門の従事者には、一般職の職員とは別に、各地方自治体で採用している臨時・非常勤職員である会計年度任用職員もいる。会計年度任用職員の賃金は、最低賃金が前回調査から約11%上昇する中、各職種で7~13%ほど上昇しているものの、職種による水準差がある。例えば、事務補助職員は最低賃金にかなり近い水準となっている(図表2-20)。

図表 2 - 20 : 会計年度任用職員の賃金推移 (時給)

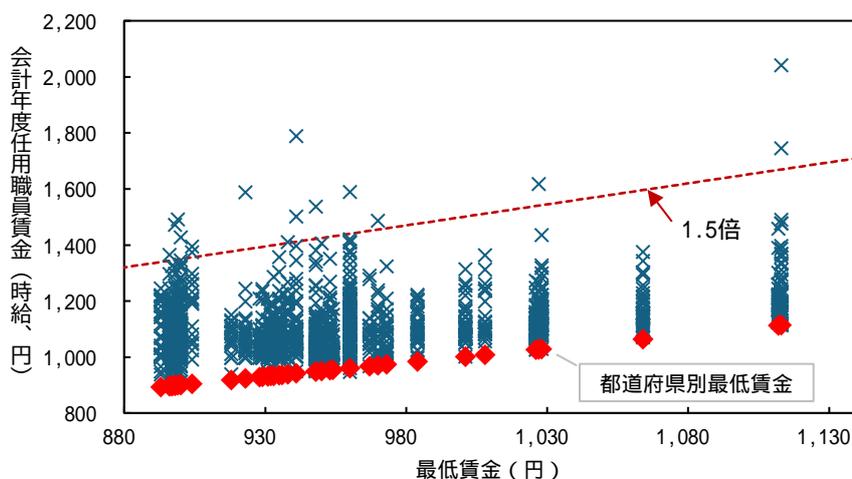


(備考) 1. 総務省公表資料、厚生労働省公表資料により作成。
2. 最低賃金は各年 4 月 1 日時点 = 前年度改定のもの。

そこで、事務補助職員の賃金と最低賃金の関係をみていきたい。最低賃金法 (昭和34年法律第137号) は、国家公務員法附則第 6 条及び地方公務員法 (昭和25年法律第261号) 第58条において適用除外とされている。実際、2022年の最低賃金引上げ後は、複数の自治体で時給が改定後の最低賃金を下回る状況となった。しかし、最低賃金は「賃金の最低額を保障することにより、労働条件の改善を図る」ことで、「労働者の生活の安定、労働力の質的向上」に資することを目的の一つとしている。これを踏まえ、総務省は、最低賃金も踏まえて会計年度任用職員の給与を適切に決定するよう通知¹³を発出した。

こうした経緯もあり、2024年 4 月時点では、各自治体等で採用する事務補助職員の平均賃金と、その都道府県における最低賃金をプロットした図をみると、ほぼ全自治体¹⁴で最低賃金以上の賃金となり、おおむねどの自治体も、最低賃金から1.5倍の範囲に収まっている (図表 2 - 21)。

図表 2 - 21 : 会計年度任用職員 (事務補助職員) の給与と最低賃金 (2024年 4 月時点)



(備考) 1. 厚生労働省公表資料、総務省「令和 6 年度 会計年度任用職員制度の施行状況等に関する調査結果」により作成。
2. 都道府県及び各市区町村の会計年度職員 (事務補助職員) の平均時給と、当該地域の最低賃金をプロットした。
3. 最低賃金は 2024 年 4 月 1 日時点 = 2023 年度改定のもの。

¹³ 総務省自治行政局公務員部長「会計年度任用職員制度の適正な運用等について (通知)」(2022 年 12 月 23 日)。

¹⁴ 全国で唯一、地方公共団体財政健全化法 (平成 19 年法律第 94 号) に基づく財政再生団体である夕張市のみ、平均賃金が北海道の最低賃金である 960 円を下回っている (946 円)。

3. 医療・介護、保育分野

最後に、医療・介護、保育分野の賃金についても、確認していく。

(医療・介護、保育分野は報酬等の改定の影響もあり、一定程度賃金は上昇)

医療・介護、保育分野では、公的制度によってサービス受益者の支払う金額がある程度決まっている。例えば医療分野においては、公的医療保険制度を利用して医療機関を受診した場合の医療費を診療報酬といい、患者が3割の一部負担金を医療機関の窓口で支払い、残りは医療機関が審査支払機関を通じて保険者に請求して受け取る仕組みとなっている。診療報酬は、個々の技術・サービスごとに点数が決められており、医療機関は提供した技術・サービスに基づき対価を得る。この診療報酬は医療の進歩や社会情勢、日本の経済状況などを踏まえ、2年に一度見直される(診療報酬改定)。介護についても同様に、介護サービスに対する点数が定められており、3年ごとに見直しが行われる。

こうした医療・介護分野においては、報酬価格への上乗せ分の活用などを通じ、賃上げ対応を行ってきている。特に診療報酬改定時に、処遇改善、賃上げに関する加算措置が行われた年は、医療・介護分野の給与も、2020年は約2.0%、22年は約1.7%、24年は約2.8%となっている(図表2-22)。

また、保育分野についても、保育士や幼稚園教諭、認定こども園等の職員の給与のベースとなる公定価格(保育運営に必要な費用として国が定める基準)を改定することにより、人件費として、その上乗せ分の一部が保育士の待遇改善に充てられている。

図表 2 - 22 : 報酬等改定率及び賃金の増減率の推移

(%)

報酬等改定率	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
医療・介護								
診療報酬(2年改定)	-	0.55	0.41 消費税対応	0.55	-	0.43	-	0.88
うち、処遇改善、賃上げに資する加算措置分	-	-	-	-	-	0.20	-	0.89
介護報酬(3年改定)	1.14 臨時	0.54	2.13 消費税対応 臨時	-	0.70	1.13 臨時	-	1.59
うち、処遇改善、賃上げに資する加算措置分	介護職員処遇 改善加算等	-	1.67	-	特定処遇改善 加算の介護職 員間の配分 ルールの柔軟 化等	1人当たり月 額平均9,000円 の賃金引上げ	-	0.98
障害福祉サービス等報酬 (3年改定)	1.09 臨時	0.47	2.00 消費税対応 臨時	-	0.56	-	-	1.12
うち、処遇改善、賃上げに資する加算措置分	-	-	1.56	-	-	-	-	-
保育								
公定価格の人件費改定	1.1	0.8	1.0	0.3	0.0	2.1	5.2	10.7



賃金増減率(対前年)								
医療、福祉	0.04	0.82	0.99	2.00	0.41	1.71	0.44	2.82
保育士	3.29	4.35	2.32	3.28	1.83	4.19	1.38	2.23

- (備考) 1. 厚生労働省、こども家庭庁資料、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 診療報酬のうち、処遇改善、賃上げに資する加算措置分については、2022年度改定については、看護の処遇改善のための特例的対応+0.20%。2024年度改定については、40歳未満の勤務医師等への賃上げに資する措置分+0.28%と看護職員その他医療関係職種への実施のための特例的対応+0.61%の合計。
 3. 賃金増減率は、賃金構造基本統計調査のフルタイム労働者の各産業または職種の所定内給与額の前年比。

(診療報酬・介護報酬は上方改定、保育士等に適用される公定価格の人件費改定も1割超)

診療報酬と介護報酬は、2024年度も上方改定されている。医療分野を例にとると、賃上げによって加算される報酬改定、賃上げ促進税制等も通じて、2024年度、2025年度と2%以上の医療分野の賃上げを目指すこととしている(図表2-23)。実際に2024年の医療福祉分野の賃金上昇率は2.8%となっている(図表2-22)。

もっとも、これは物価上昇率や前項でみた民間企業のベースアップに比べると高くなく、まずは加算措置を活用し、物価上昇に負けないよう賃金を引き上げていくことが求められている。さらに人手不足に対応するためには、更なる賃金上昇が必要となるが、そのためには、報酬改定を引き上げるだけでなく、省力化投資の促進等も求められよう。

保育士の賃上げについては、公定価格の引上げどおりに賃金が上昇していくことが重要であり、その上でデジタル化による事務負担の軽減等を通じた効率化も重要である。2024年度についてみると、まずは公定価格を10.7%引き上げることによって処遇改善につなげることをしている。これは前年度の引き上げ率(5.2%)のおよそ2倍で、2017年度以降で最大の引き上げ率となっている(図表2-22、24)。公定価格改定は、同年8月に行われることの多い人事院勧告を踏まえて決定されるので、統計に表れるのが翌年度からであり、今回の大幅引上げがどの程度来年の賃金統計に反映されることになるのか注目される。

図表 2 - 23 : 2024年度報酬等改定の概要

医療、介護

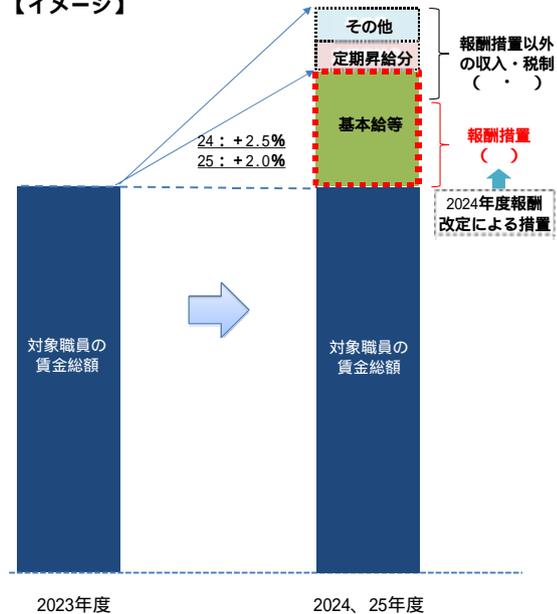
診療報酬	+ 0.88%
・ 保険医療サービスに対する対価として、保険医療機関（保険証が使用できる病院・診療所・薬局）に支払われる費用	
介護報酬	+ 1.59%
・ 要介護者または要支援者に提供した介護サービスの対価として、事業者を支払われる費用	
・ 障害福祉サービス等報酬	+ 1.12%
・ 利用者に提供した障害福祉サービスや障害児支援の対価として、事業者を支払われる費用	

【基本的な方針】

次の ~ を組み合わせた賃上げ対応
 医療機関や事業所の過去の実績を
 ベースにしつつ、更に
今般の報酬改定による上乗せの活用
賃上げ促進税制の活用

2024年度に + 2.5%、2025年度に
 + 2.0%のベースアップを実施し、定期
 昇給なども合わせて、昨年を超える賃上
 げの実現を目指す。

【イメージ】



(備考) 厚生労働省資料により作成。

図表 2 - 24 : 人事院勧告を踏まえた公定人件費単価の改定 (2024年度)

保育

・ 公定価格の人件費改定	+ 10.7%
・ 保育所・幼稚園・認定こども園等に従事する職員について、2024年人事院勧告に伴う国家公務員の給与改定の内容に準じた保育士・幼稚園教諭等の処遇改善を実施	

(備考) こども家庭庁資料により作成。

(4) 最低賃金引き上げの影響

本章の最後として、最近の最低賃金引き上げについて都道府県別に確認するとともに、パート・アルバイトを中心とした時給への影響について分析をしていきたい。

1. 最近の最低賃金の引き上げについて

(2年連続で過去最大の引き上げにより、最低賃金1,000円超は16都道府県に増加)

まず、全国加重平均¹⁵の最低賃金の推移をみると、コロナ禍の2020年度を除き、近年着実に上昇傾向が続いている。2023、2024年度は2年連続で引き上げ幅が過去最大¹⁶となり、2023年度に初めて全国加重平均値が1,000円を超え、2024年度は1,055円となった。1,000円を超える都道府県数は、2023年度には8、2024年度は16と増加している(図表2-25)。

図表2-25：都道府県別最低賃金の推移

都道府県/年度		(円、%)													
		2019		2020		2021		2022		2023		2024			
順位	ランク	金額	前年比	金額	前年比	金額	前年比	金額	前年比	金額	前年比	金額	前年差	前年比	
1	北海道	B	861	3.1	861	0.0	889	3.3	920	3.5	960	4.3	1,010	50	5.2
2	青森県	C	790	3.7	793	0.4	822	3.7	853	3.8	898	5.3	953	55	6.1
3	岩手県	C	790	3.7	793	0.4	821	3.5	854	4.0	893	4.6	952	59	6.6
4	宮城県	B	824	3.3	825	0.1	853	3.4	883	3.5	923	4.5	973	50	5.4
5	秋田県	C	790	3.7	792	0.3	822	3.8	853	3.8	897	5.2	951	54	6.0
6	山形県	C	790	3.5	793	0.4	822	3.7	854	3.9	900	5.4	955	55	6.1
7	福島県	B	798	3.4	800	0.3	828	3.5	858	3.6	900	4.9	955	55	6.1
8	茨城県	B	849	3.3	851	0.2	879	3.3	911	3.6	953	4.6	1,005	52	5.5
9	栃木県	B	853	3.3	854	0.1	882	3.3	913	3.5	954	4.5	1,004	50	5.2
10	群馬県	B	835	3.2	837	0.2	865	3.3	895	3.5	935	4.5	985	50	5.3
11	埼玉県	A	926	3.1	928	0.2	956	3.0	987	3.2	1,028	4.2	1,078	50	4.9
12	千葉県	A	923	3.1	925	0.2	953	3.0	984	3.3	1,026	4.3	1,076	50	4.9
13	東京都	A	1,013	2.8	1,013	0.0	1,041	2.8	1,072	3.0	1,113	3.8	1,163	50	4.5
14	神奈川県	A	1,011	2.8	1,012	0.1	1,040	2.8	1,071	3.0	1,112	3.8	1,162	50	4.5
15	新潟県	B	830	3.4	831	0.1	859	3.4	890	3.6	931	4.6	985	54	5.8
16	富山県	B	848	3.3	849	0.1	877	3.3	908	3.5	948	4.4	998	50	5.3
17	石川県	B	832	3.2	833	0.1	861	3.4	891	3.5	933	4.7	984	51	5.5
18	福井県	B	829	3.2	830	0.1	858	3.4	888	3.5	931	4.8	984	53	5.7
19	山梨県	B	837	3.3	838	0.1	866	3.3	898	3.7	938	4.5	988	50	5.3
20	長野県	B	848	3.3	849	0.1	877	3.3	908	3.5	948	4.4	998	50	5.3
21	岐阜県	B	851	3.2	852	0.1	880	3.3	910	3.4	950	4.4	1,001	51	5.4
22	静岡県	B	885	3.1	885	0.0	913	3.2	944	3.4	984	4.2	1,034	50	5.1
23	愛知県	A	926	3.1	927	0.1	955	3.0	986	3.2	1,027	4.2	1,077	50	4.9
24	三重県	B	873	3.2	874	0.1	902	3.2	933	3.4	973	4.3	1,023	50	5.1
25	滋賀県	B	866	3.2	868	0.2	896	3.2	927	3.5	967	4.3	1,017	50	5.2
26	京都府	B	909	3.1	909	0.0	937	3.1	968	3.3	1,008	4.1	1,058	50	5.0
27	大阪府	A	964	3.0	964	0.0	992	2.9	1,023	3.1	1,064	4.0	1,114	50	4.7
28	兵庫県	B	899	3.2	900	0.1	928	3.1	960	3.4	1,001	4.3	1,052	51	5.1
29	奈良県	B	837	3.2	838	0.1	866	3.3	896	3.5	936	4.5	986	50	5.3
30	和歌山県	B	830	3.4	831	0.1	859	3.4	889	3.5	929	4.5	980	51	5.5
31	鳥取県	C	790	3.7	792	0.3	821	3.7	854	4.0	900	5.4	957	57	6.3
32	島根県	B	790	3.4	792	0.3	824	4.0	857	4.0	904	5.5	962	58	6.4
33	岡山県	B	833	3.2	834	0.1	862	3.4	892	3.5	932	4.5	982	50	5.4
34	広島県	B	871	3.2	871	0.0	899	3.2	930	3.4	970	4.3	1,020	50	5.2
35	山口県	B	829	3.4	829	0.0	857	3.4	888	3.6	928	4.5	979	51	5.5
36	徳島県	B	793	3.5	796	0.4	824	3.5	855	3.8	896	4.8	980	84	9.4
37	香川県	B	818	3.3	820	0.2	848	3.4	878	3.5	918	4.6	970	52	5.7
38	愛媛県	B	790	3.4	793	0.4	821	3.5	853	3.9	897	5.2	956	59	6.6
39	高知県	C	790	3.7	792	0.3	820	3.5	853	4.0	897	5.2	952	55	6.1
40	福岡県	B	841	3.3	842	0.1	870	3.3	900	3.4	941	4.6	992	51	5.4
41	佐賀県	C	790	3.7	792	0.3	821	3.7	853	3.9	900	5.5	956	56	6.2
42	長崎県	C	790	3.7	793	0.4	821	3.5	853	3.9	898	5.3	953	55	6.1
43	熊本県	C	790	3.7	793	0.4	821	3.5	853	3.9	898	5.3	952	54	6.0
44	大分県	C	790	3.7	792	0.3	822	3.8	854	3.9	899	5.3	954	55	6.1
45	宮崎県	C	790	3.7	793	0.4	821	3.5	853	3.9	897	5.2	952	55	6.1
46	鹿児島県	C	790	3.8	793	0.4	821	3.5	853	3.9	897	5.2	953	56	6.2
47	沖縄県	C	790	3.7	792	0.3	820	3.5	853	4.0	896	5.0	952	56	6.3
	全国加重平均		901	3.1	902	0.1	930	3.1	961	3.3	1,004	4.5	1,055	51	5.1

(備考) 1. 厚生労働省公表資料より作成。

2. ランクは、2024年度のランク(都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCの3ランクに分けて、引き上げ額の目安を提示している)。

3. 赤字は、最低賃金が1,000円を上回ることを示している。

¹⁵ 労働者数による加重平均。

¹⁶ 厚生労働省の発表によると、全国加重平均の引き上げ幅は、2023年度43円、2024年度51円となり、1978年度の目安制度開始以降の最大値を2年連続で更新した。

(答申後、2か月で4割程度、半年後までに6割程度がパート・アルバイトの募集賃金に反映)

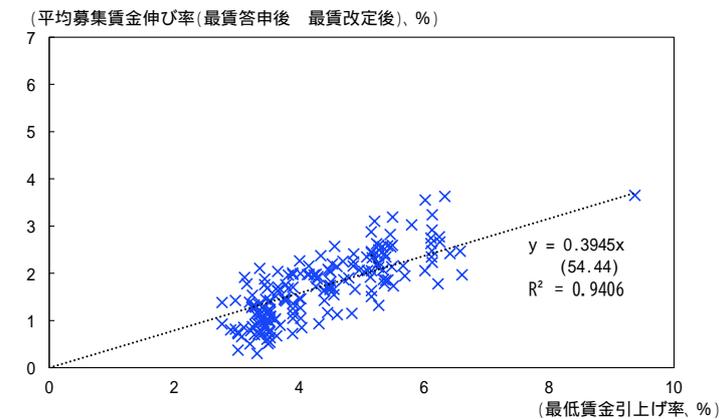
こうした最低賃金の上げがパート・アルバイトの時給に与える影響について、求人情報サイトに掲載されている募集賃金データを抽出・集計した週次のビッグデータで確認したい。なお、最低賃金は、各都道府県における地方最低賃金審議会の答申後、おおむね2か月後に発効(改定)される¹⁷。

2021年度以降の最低賃金の上げ率とパート・アルバイトの平均募集賃金の上昇率を比べると、おおむね最低賃金上げ率の4割程度が8~10月にかけてパート・アルバイトの平均募集賃金上昇率に反映され、半年後までに6割程度反映されることが分かる(図表2-26(1)(2))。改定の発効前に募集賃金が上昇するのは、各都道府県の答申が出た後、発効までに最低賃金の上げ分を見込んで、募集賃金を上げているためと考えられる。また、最低賃金の上げ幅が拡大した2024年度のみでみると、半年後までに66%が反映されており、3月初週までの数値をみると、7割以上が反映されている。

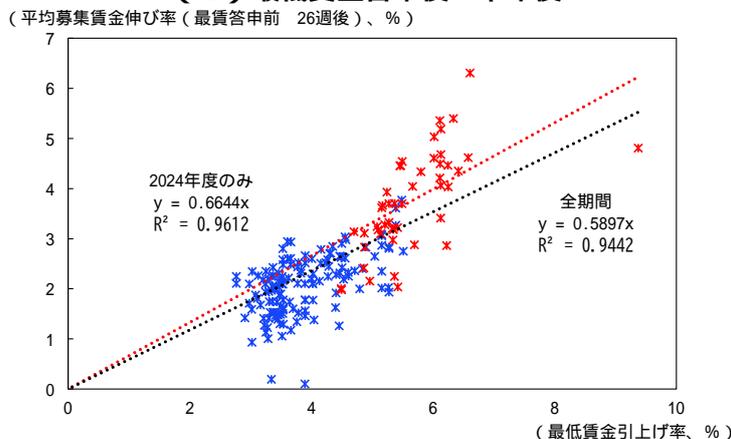
以上のことから、最低賃金の上げが、パート・アルバイトの平均募集賃金を押し上げる関係性が観察できる。

図表2-26: 最低賃金上げ率とパート・アルバイトの平均募集賃金の上昇率
(2021~2024年度)

(1) 最低賃金答申後 最低賃金改定直後



(2) 最低賃金答申後 半年後



(備考) 1. 厚生労働省資料、株式会社ナウキャスト「HRog 賃金 Now」により作成。

2. (2)の赤点は2024年度の結果。黒い線は全期間の傾向線で、赤い線は2024年度だけの傾向線。

¹⁷多くの場合、8月上旬に答申が出され、10月上旬に発効され最低賃金が改定される。

2. 2024 年度の最低賃金引上げの影響

続いて、過去最大の引上げとなった 2024 年度の最低賃金引上げの影響について確認していく。

(ボーナスも含めた現金給与総額ベースのカイツ指標は 0.40)

最低賃金引上げの影響をみるため、カイツ指標¹⁸を確認したい。カイツ指標とは、最低賃金の平均賃金への近さを表す指標であり、本稿では、「都道府県別最低賃金 / 都道府県別時間あたり平均給与¹⁹」と定義している。1 に近いほど、最低賃金が実際に支払われる給与と近いため、最低賃金引上げが給与に与える影響が大きい一方、特に労働需給が緩んでいるような状況では、雇用への影響にも留意が必要となる。

まず、フルタイム・パートの双方を含めた就業形態計について、ボーナスも含めた現金給与総額ベースでみると、2024 年の平均で 0.40 となっている。また、2024 年度の最低賃金改定の影響をみるため、最低賃金改定から 1 ~ 2 か月経過した 2024 年 12 月でみると、0.50 となっている (ボーナス支給月であるため、その影響を除いた所定内給与ベースで比較している)。

(フルタイム労働者のカイツ指標はここ 3 年上昇も、水準としては高くない)

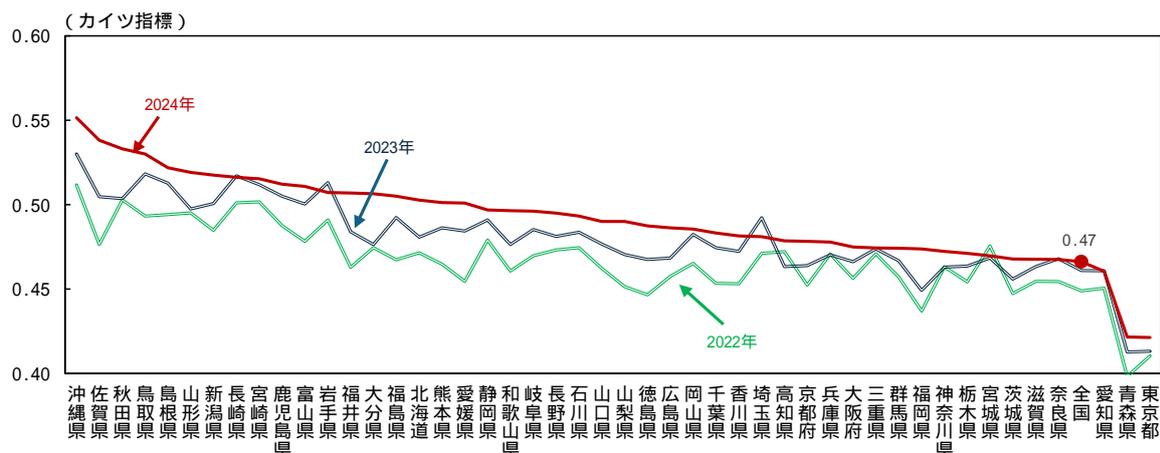
続いて、フルタイム労働者のカイツ指標の推移を都道府県別にみていきたい。各年の最低賃金反映の状況をみるため、また変動の大きいボーナスの影響を除くため、各年 12 月の所定内給与でみていくと、ほぼ全都道府県で上昇している中、水準は三大都市圏から地理的に離れるほど高くなる傾向がみられる。2024 年 12 月の水準は、全国平均で 0.47、東京都、青森県を除くと 0.45 ~ 0.55 の範囲にある (図表 2 - 27)。フルタイム労働者の平均賃金上昇率は近年の最低賃金の上昇率ほどではないため、カイツ指標は上昇しているものの、フルタイム労働者の平均賃金水準は十分高く、最低賃金の引上げによって雇用に大きな影響を与えているわけではないといえる²⁰。

¹⁸ 最低賃金を賃金で除した数値。賃金の中央値を用いることもあるが、本稿では平均賃金で除する。なお、EU 最低賃金指令では、法定最低賃金について、国際的に共通の参照基準として、賃金水準の中央値の 6 割、平均値の 5 割等が例示されている。

¹⁹ 厚生労働省及び各都道府県「毎月勤労統計調査」におけるフルタイム・パートタイム労働者の「現金給与総額 / 総実労働時間」または「所定内給与 / 所定内労働時間」(調査産業計、事業所規模 5 人以上)で算出。

²⁰ OECD.stat で国際的に比較すると、日本の数値は厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を用いている (直近の 2023 年時点) で 0.40。最低賃金改定前の 6 月の数値。) 点には留意が必要であるものの、加盟 30 か国中 20 位となっており、先進諸国と比較して引上げ余地はまだあるといえる。

図表 2 - 27：都道府県別カイツ指標の推移（フルタイム労働者、所定内給与、各年12月比較）



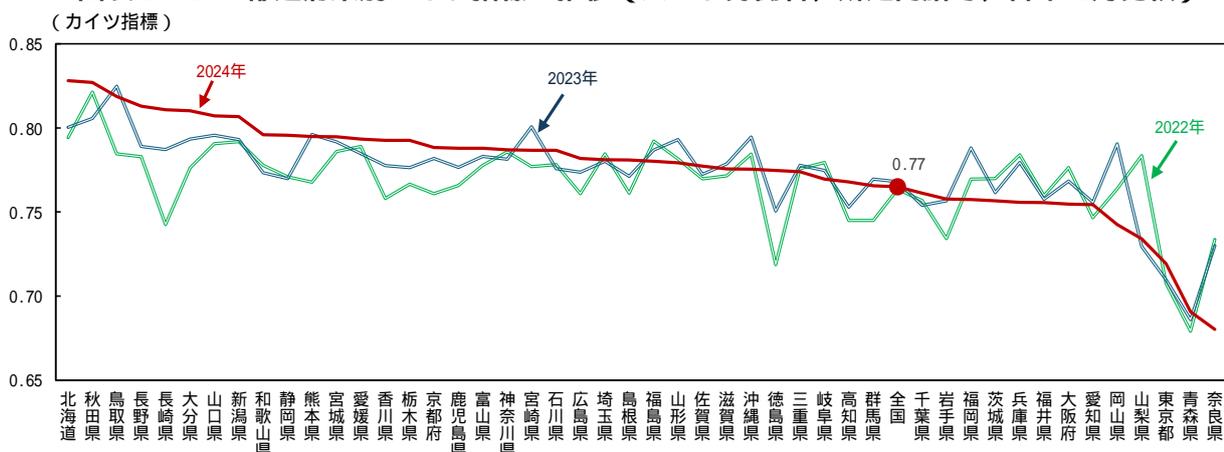
(備考) 1. 厚生労働省公表資料及び各都道府県「毎月勤労統計調査地方調査」により作成。
2. カイツ指標は、都道府県別最低賃金 / フルタイム労働者の所定内給与 (時給換算) の比率と定義。
3. 2024年12月のカイツ指標の大きい順に並べた。

(一部都府県では引き続き最低賃金の引上げ余地あり)

続いて、パート時給 (平均) でみた都道府県別カイツ指標をみると、2024年12月は、下位3都府県を除くと、0.73~0.83の範囲にあり、フルタイム労働者の平均賃金でみた場合と比べて高い (= 平均賃金の水準が低い)。2024年の順位で見ると、秋田県や鳥取県が上位、東京都等が下位など、おおむねフルタイム労働者と同様の傾向を示しているが、フルタイム労働者の賃金水準が相対的に低い沖縄県など、やや順位の異なる都道府県もある (図表 2 - 28)。

また、3年間の推移をみると、全国平均は 0.77 からあまり動いていないものの、都道府県別では変動がみられる。統計のサンプル要因による変動に留意する必要があるものの、2024年のカイツ指標が、2022年、2023年より低下している都府県についてはパート時給と最低賃金の差が大きくなっていることから、引き続き最低賃金を引き上げる余地があると考えられる。

図表 2 - 28：都道府県別カイツ指標の推移（パート労働者、所定内給与、各年12月比較）



(備考) 1. 厚生労働省公表資料及び各都道府県「毎月勤労統計調査地方調査」により作成。
2. カイツ指標は、都道府県別最低賃金 / パート労働者の所定内給与 (時給換算) の比率と定義。
3. 2024年12月のカイツ指標の大きい順に並べた。

コラム4：徳島県の最低賃金引上げについて

2024年度の徳島県の最低賃金は、時給980円に改定され、全国で最大（84円）の引上げ幅、過去最大の引上げ幅²¹となった。本コラムでは、引上げの経緯や引上げ後の状況をみていきたい。

徳島県の1人あたり県民所得は、2021年度においては全国9位にもかかわらず、2023年度改定時の最低賃金（896円）は沖縄県と並び、全国45位であった（コラム4図表1）。こうした状況も踏まえ、徳島地方最低賃金審議会においては、法定3要素（生計費、賃金、企業余力）を考慮した上で、おおむね中位にあたる930円から、厚生労働省の中央最低賃金審議会（以下「中央審議会」という。）において示された引上げの目安額50円を加えた980円を答申した。中央審議会の資料によれば、都道府県別のパート賃金分布において、徳島県で一番高い山（最頻値）は1,000円であり、未満率（最低賃金に満たない労働者割合）及び影響率（引上げ後に最低賃金以下となる労働者割合）のいずれも低く、最低賃金引上げの影響が他県より少ないという状況も、引上げにあたっては加味された。

コラム4図表1：1人あたり県民所得と最低賃金（2021年度、上位20都道府県）

都道府県名	2021年度 1人あたり県民所得 (千円)	2023年度 最低賃金		2024年度 最低賃金		2024年度 引上額 (円)
		(円)	(順位)	(円)	(順位)	
1 東京都	5,761	1,113	1	1,163	1	50
2 愛知県	3,597	1,027	5	1,077	5	50
3 茨城県	3,438	953	15	1,005	14	52
4 静岡県	3,314	984	9	1,034	9	50
5 栃木県	3,307	954	14	1,004	15	50
6 富山県	3,291	948	17	998	17	50
7 福井県	3,263	931	25	984	24	53
8 山梨県	3,243	938	20	988	20	50
9 徳島県	3,202	896	45	980	27	84
10 神奈川県	3,199	1,112	2	1,162	2	50
11 群馬県	3,187	935	22	985	22	50
12 広島県	3,179	970	11	1,020	11	50
13 滋賀県	3,161	967	12	1,017	12	50
14 三重県	3,111	973	10	1,023	10	50
15 岐阜県	3,092	950	16	1,001	16	51
16 和歌山県	3,084	929	27	980	27	51
17 千葉県	3,059	1,026	6	1,076	6	50
18 大阪府	3,051	1,064	3	1,114	3	50
19 埼玉県	3,049	1,028	4	1,078	4	50
20 京都府	3,026	1,008	7	1,058	7	50

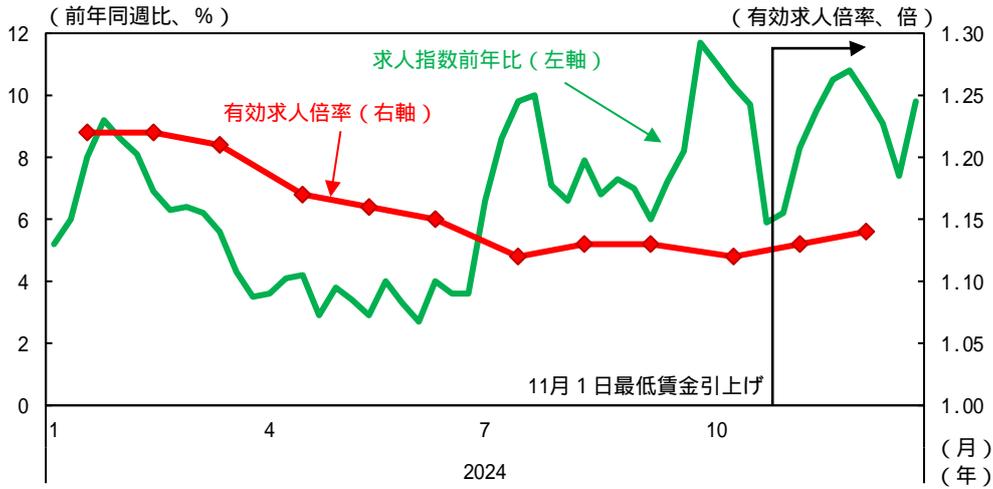
（備考）1．内閣府「県民経済計算」及び厚生労働省資料により作成。
2．1人あたり県民所得順に並べ、上位20都府県を載せている。

このように、徳島県の最低賃金引上げは、経済状況に即したものとして実施された。また、引上げにあたり、使用者側からは支援が求められたことから、最低賃金付近から賃上げを行った企業を対象とした県の補助事業も行われた。こうした背景もあり、最低賃金引上げの前後で求人状況に大きな変化はみられない（コラム4図表2）。一方、求職面では、関係団体へのヒアリングによると、最低賃金引上げ直前の10月のパート新規求職者が増加²²しており、好影響は一定程度あったと考えられるとの声が聞かれた。

²¹ 全都道府県でみて、現在の時給形式で最低賃金を示す方式となった2002年以降で最も大きい引上げ幅。

²² 同じタイミングで社会保険適用拡大による働き方変化の影響もあったため、時給上昇期待のみを取り出すことはできない。

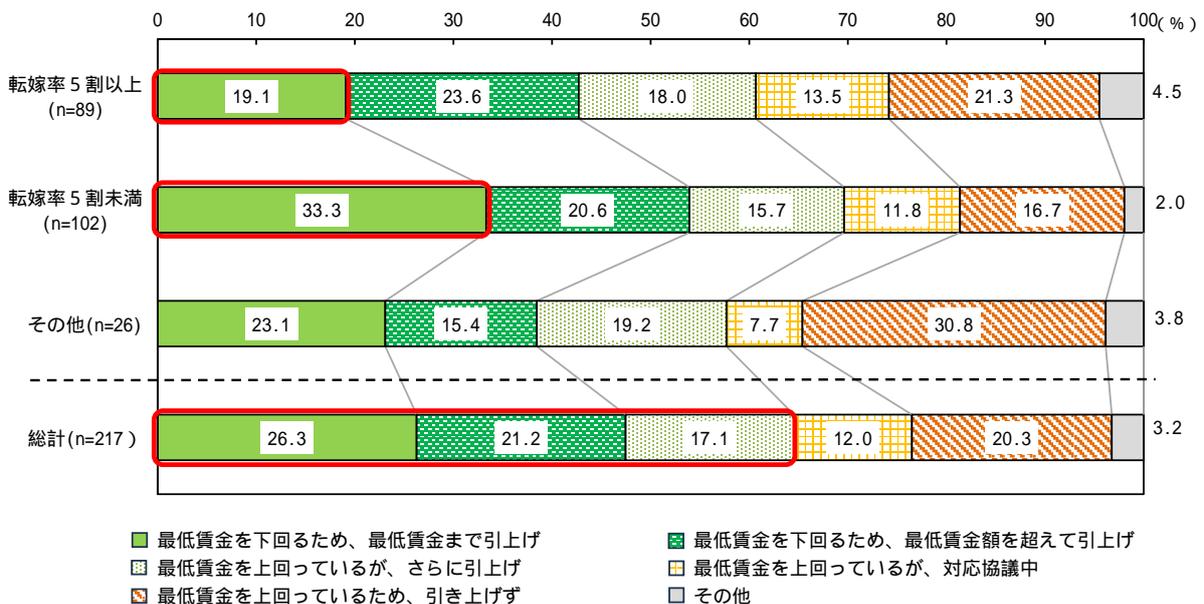
コラム4 図表2：徳島県の求人状況（2024年）



（備考）1．厚生労働省「一般職業紹介状況」、株式会社ナウキャスト「HRog 賃金 Now」により作成。
 2．有効求人倍率は月次（受理地）HRog 賃金 Now は週次データ。

次に、最低賃金引上げ後に実施された、県内企業の最低賃金引上げ、価格転嫁状況に関するアンケート調査結果をみていきたい。それによると、最低賃金引上げにより賃金を引き上げた企業は全体で64.6%となっている。一方、価格転嫁状況別に最低賃金引上げ状況を見ると、価格転嫁率が「5割未満」の企業群では、「最低賃金を下回るため、最低賃金額まで引上げ」た企業割合が33.3%、「最低賃金を下回るため、最低賃金額を超えて引上げ」た企業割合が20.6%である一方、価格転嫁率が「5割以上」の企業では、両者の割合が19.1%、23.6%と逆転している（コラム4 図表3）。価格転嫁率が低い企業においても最低賃金までは賃金を引き上げているが、転嫁率を高めることが出来れば、より高い賃上げが実現できることが示唆される。

コラム4 図表3：今年度の最低賃金引上げに伴う対応（価格転嫁状況別）



（備考）1．公益財団法人徳島経済研究所「県内企業の最低賃金引上げ、価格転嫁状況に関する調査結果」により作成。
 2．調査期間は2024年12月中旬～2025年1月中旬。

なお、アンケート調査では、企業側の具体的なコメントも掲載されている。賃上げは時代の要請、経営者の責務であるとの指摘、最低賃金の引上げ幅やペースを考慮してほしいとの指摘、あるいは、行政に価格転嫁の実効性向上を求める意見もみられた（コラム4 図表4）。

コラム4 図表4：今年度の最低賃金引上げに対する企業コメント

業種	従業員規模	コメント
製造業	100人以上	最低賃金アップ同様、行政等による実効力をもった価格転嫁に対する具体的かつ効果的な施策が求められる。
製造業	10～99人	最低賃金が上がること自体は賛成であるが、もう少し時間を掛けて上げて欲しかった。今が踏ん張りどころだと思っており、思い切った価格転嫁に舵を切って行きたい。
製造業	10～99人	今回の最低賃金の上昇幅は、弊社や業界の状況とかけ離れている。今年もこれほどの上昇があれば、大きな負担となる。
サービス業	100人以上	時代の要請であると踏まえ、前向きに取り組んでいる。一つの社会現象でもあり、顧客や取引企業の理解の範囲でもある。
サービス業	10人未満	わが社に最低賃金の社員はいないが、物価上昇に合わせた基本給改定や賃上げは常に意識している。生活者である従業員の生活を守ることは経営者の最低限の役割だと考えている。
その他非製造業	10人未満	現在のところ、最低賃金はクリアしているがそれ以上の引き上げは難しい。

- （備考）1．公益財団法人徳島経済研究所「県内企業の最低賃金引上げ、価格転嫁状況に関する調査結果」により作成。
2．内閣府において、文意を損なわない程度に要約している。