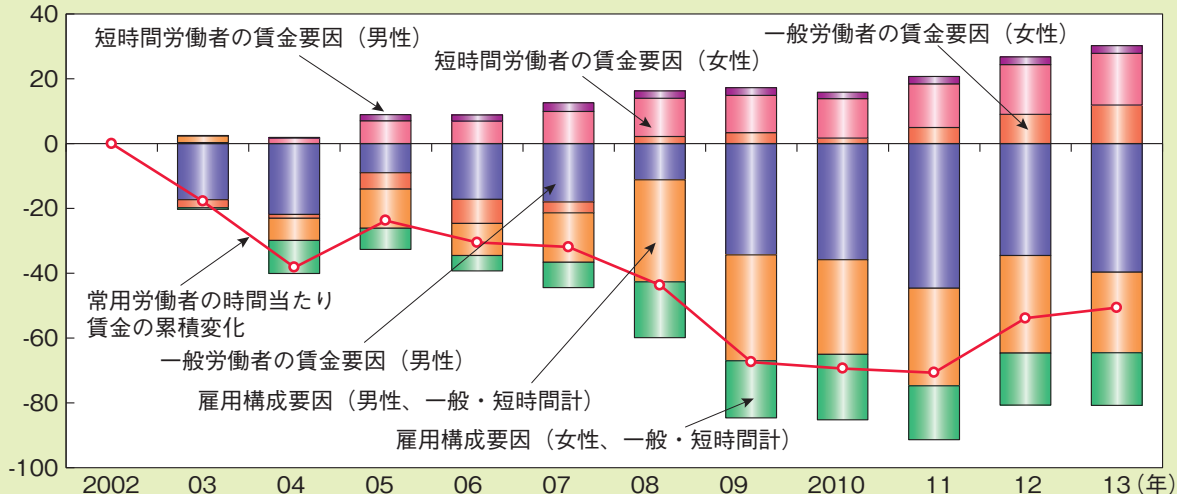


第2-3-16図 時間当たり賃金の性別・年齢別の寄与度分解

時間当たり賃金の上昇が課題

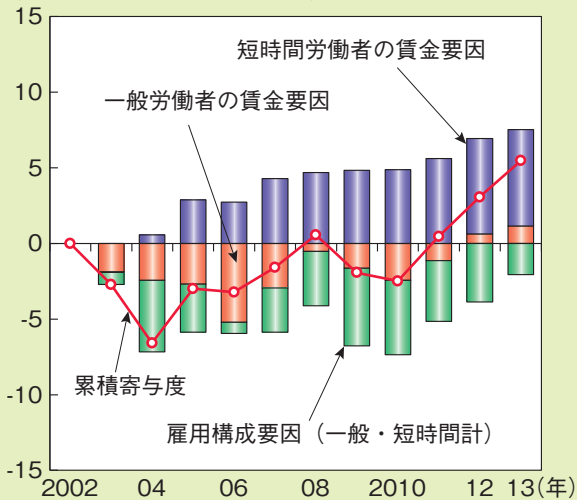
(1) 常用労働者の時間当たり賃金の累積変化

(2002年からの累積変化及び寄与度、円)



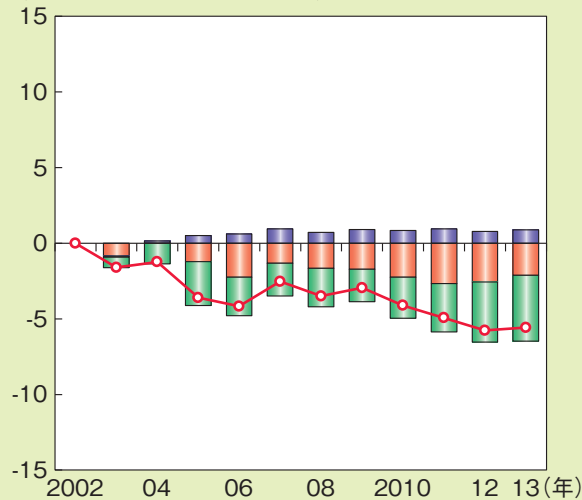
(2) 子育て世代 (25~44歳) の寄与度

(2002年からの累積寄与、円)



(3) 男性高齢者 (60歳以上) の寄与度

(2002年からの累積寄与、円)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

2. 常用労働者の時間当たり賃金は、一般労働者と短時間労働者の性別・年齢別の1時間当たり所定内給与額を、労働者数を用いて加重平均した内閣府試算値。一般労働者の1時間当たり所定内給与額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。

3. 性別・年齢層の寄与度 $i = E_{i,2002} \times (w_{it} - w_{i,2002}) + (E_{it} - E_{i,2002}) \times (w_{it} - W_t)$
ただし、 i は各性別・年齢層、 E_{it} は t 年の i の全体に占める雇用者の割合、 w_{it} は i の時給、 W_t は常用労働者の時間当たり賃金、右辺の第1項が「賃金要因」、第2項が「雇用構成要因」。

4. 雇用構成要因は、当該性別・年齢層の雇用者の割合が上昇した場合にどの程度全体の時間当たり賃金が増減するかを表している。このため、平均より賃金が高い性別・年齢層の雇用者の割合が低下すると全体の時間当たり賃金が増えるため雇用構成要因は増加に寄与するが、平均より賃金の低い性別・年齢層の雇用者の割合が低下した場合は全体の時間当たり賃金が増加するため雇用構成要因は増加に寄与する。各階層の時間当たり賃金の水準は、付図2-10(1)を参照。

増加に伴って、雇用構成要因のマイナス寄与が拡大していることによる。高齢者が定年退職後に嘱託社員等の形で再雇用されると賃金が大きく低下するため、我が国全体の時間当たり賃金を押し下げる面がある。しかし、高齢者の労働参加を促進させることで短時間労働者が増加することは労働供給を増やす点では好ましいことである。今後は、子育て世代の女性のように一般労働者と短時間労働者の時間当たり賃金を上昇させることが課題であり、そのためには、高度な技能や専門性の高い知識を備えた高齢者が能力に見合った賃金を受け取れるようになること等が重要である。

● 「医療・福祉」は一般労働者と短時間労働者とも賃金要因がプラスに寄与

産業構造の変化が時間当たり賃金に与える影響については、どのように考えればよいのだろうか。そこで、常用雇用者の時間当たり賃金を、産業別に寄与度分解することによって、その影響を検討しよう。

製造業と非製造業に分けて2002年以降の時間当たり賃金の累積変化を確認すると、以下の点が指摘できる。第一に、平均より賃金の低い短時間労働者の増加を背景に、非製造業の雇用構成要因のマイナス寄与が2010年にかけて拡大傾向にあったが、2011年以降はおおむね横ばいとなっている（第2-3-17図（1））。第二に、非製造業の賃金要因は、短時間労働者の時間当たり賃金が緩やかな上昇を続けていることに加えて、一般労働者の賃金が2012年以降に改善したことから、両者の寄与度の合計は2013年にプラスへ転じた。第三に、製造業においては、一般労働者の賃金要因が景気変動の影響を受ける傾向がみられるものの、2002年から2013年にかけての累積寄与度はいずれの要因も小幅なものとなっている。

また、産業別の寄与度について、現在の産業分類のデータが利用できる2009年から2013年にかけての累積寄与を確認しよう。ここでは、雇用構成要因を一般労働者と短時間労働者に分けて検討する。第一に、「製造業」と「情報・通信」においては、一般労働者の雇用構成要因のマイナス寄与が大きい。これは、両産業とも一般労働者数は増加していたものの、その増加ペースが他の階層より遅く、全体に占める両産業の雇用者の割合が低下したことによる。第二に、平均より賃金の低い短時間労働者の増加を背景に、「医療・福祉」、「その他サービス」の短時間労働者の雇用構成要因が押下げに寄与している。第三に、「医療・福祉」においては、一般労働者と短時間労働者の賃金要因が共に上昇しており、同産業の全ての要因を合計すると、全体の時間当たり賃金の押上げに寄与していることが分かる。

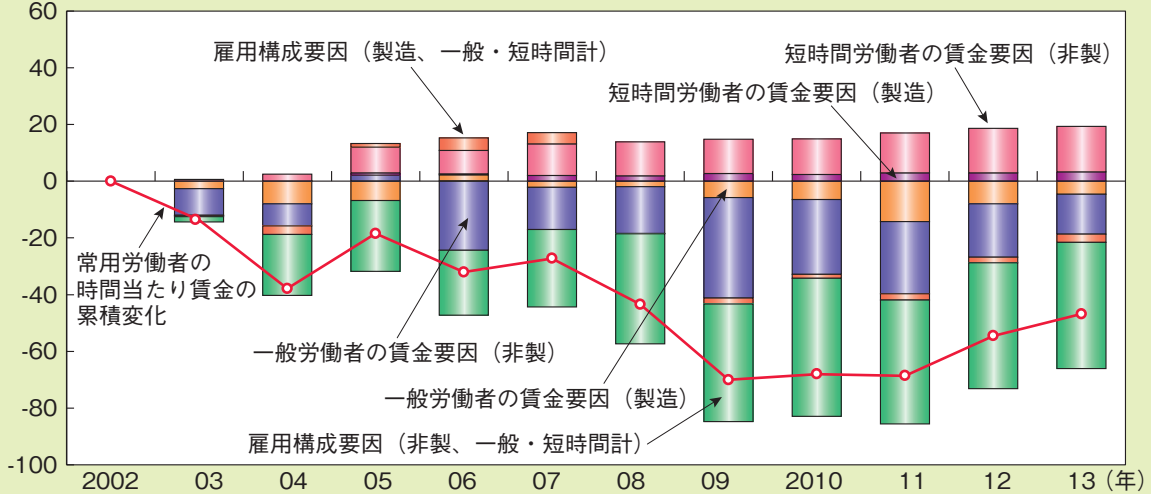
我が国では、女性や高齢者の労働参加や少子・高齢化が進んでいるが、労働者が希望する働き方で雇用されるという前提に立った上で、短時間労働者を含む非正規労働者が増加した場合、そうした雇用構造の変化は時間当たり賃金に対してマイナスに作用する可能性がある。しかし、時間当たり賃金の動向を考える際には、個々の賃金の上昇を実現することによって全体の時間当たり賃金の改善につなげることが重要である。

第2-3-17図 時間当たり賃金の産業別の寄与度分解

「医療・福祉」は一般労働者と短時間労働者とも賃金要因がプラスに寄与

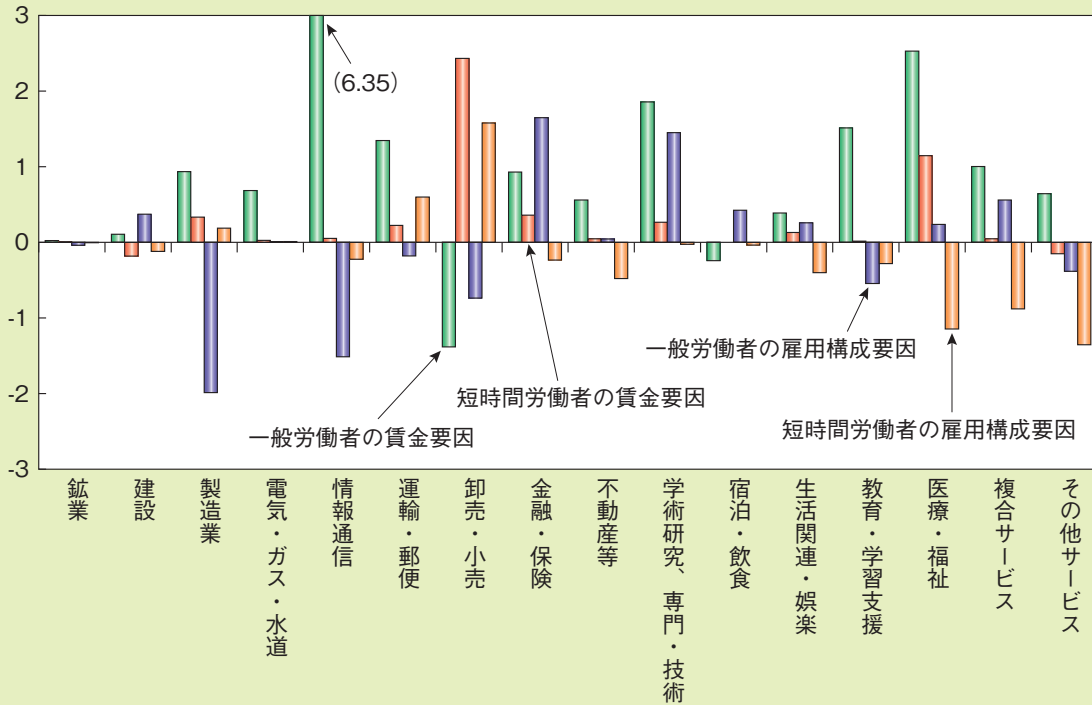
(1) 常用労働者の時間当たり賃金の変化

(2002年からの累積変化及び寄与度、円)



(2) 時間当たり賃金の変化 (2009~2013年) の産業別の寄与度

(2009~2013年の変化の寄与度、円)



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 常用労働者の時間当たり賃金は、一般労働者と短時間労働者の産業別の1時間当たり所定内給与額を、労働者数を用いて加重平均した内閣府試算値。一般労働者の1時間当たり所定内給与額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。なお、この試算値は、区分の違いや四捨五入の影響によって、第2-3-16図とは完全には一致しないもの、両者はおおむね同じ推移となっている。
 3. 寄与度については、第2-3-16図の脚注を参照。
 4. (2) は、現在の産業分類 (第13改定) のデータが利用可能な2009年から2013年にかけての時間当たり賃金の差を産業別に寄与度分解したもの。