

新しい資本主義の  
グランドデザイン及び実行計画  
2023改訂版  
基礎資料集

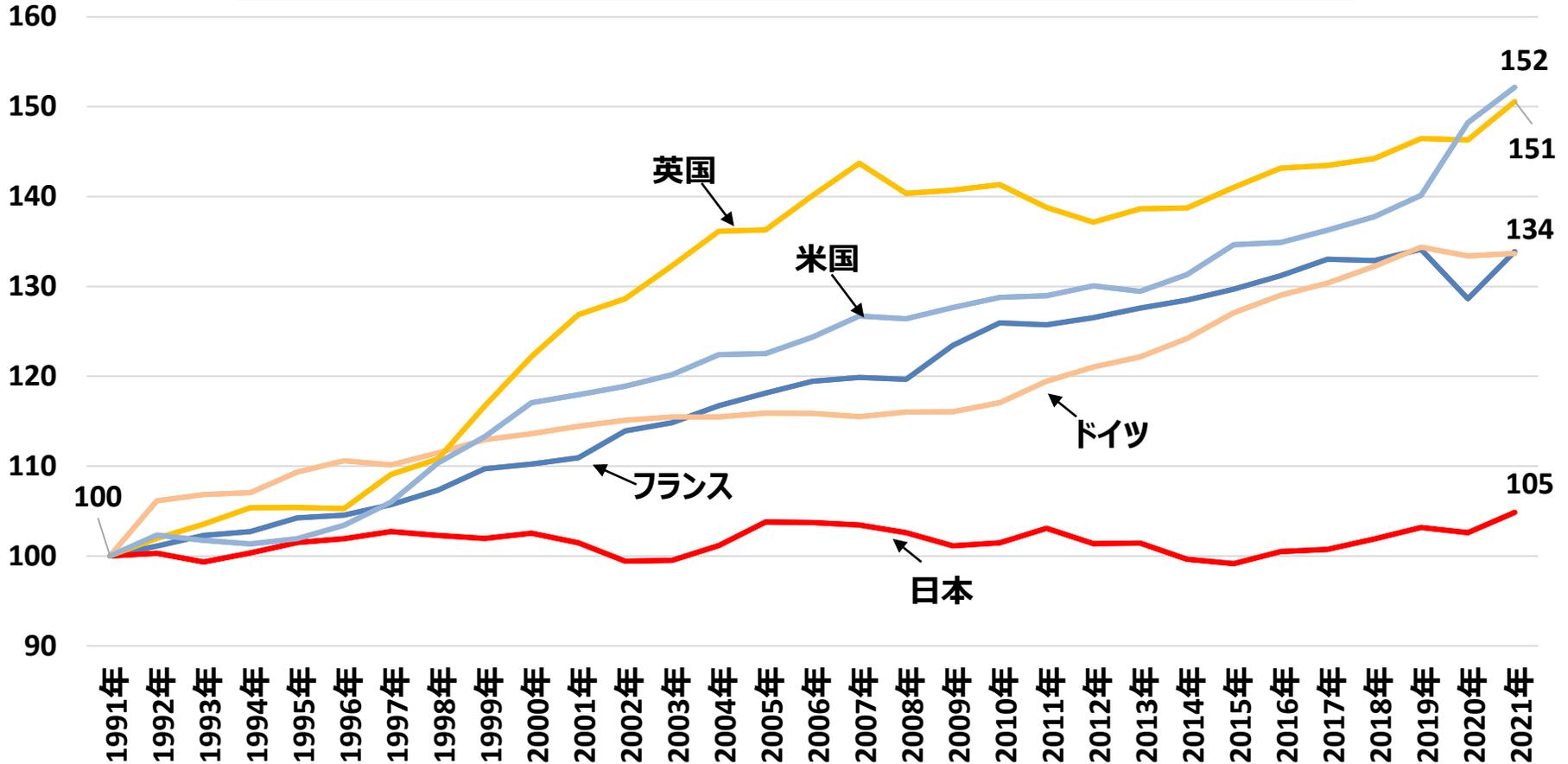
令和5年6月16日

# 1人あたり実質賃金の伸び率の低さ

○ 先進国の1人あたり実質賃金の推移を見ると、1991年から2021年にかけて、米国は1.52倍、英国は1.51倍、フランスとドイツは1.34倍に上昇しているのに対して、日本は1.05倍にとどまる。

1人あたり  
実質賃金  
(1991年=100)

## 1人あたり実質賃金の伸び率の国際比較 (1991年=100)



(注) 2021年の米国ドル(購買力平価ベース)により実質化した値。国民経済計算における「賃金・俸給」を雇用者数で割った上で、雇用者の平均週労働時間に対するフルタイム雇用者の平均週労働時間の割合を乗じて計算された数値。

(出所) OECD.Statを基に作成。

# 職務別の内外賃金格差

- 我が国と他の先進国等では、同じ職務であるにもかかわらず、著しい賃金差が存在し、特に高いスキルが要求される分野（IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、営業/マーケティング、技術研究、経営・企画等）では、その差が著しい。
- 日本企業と海外企業との賃金格差が大きいため、職務毎の賃金格差解消が不可避。ポストコロナの人材不足の中で、日本企業から人材が奪われつつある危機的状況。
- 年功賃金での対応は難しく、この賃金格差を無くすため、雇用制度の見直しが求められている。

## 職種別の内外賃金差

	全職種合計	経営/ 企画	総務	財務経理	人事	IT	クリエイティブ デザイン	データ アナリティクス	技術研究	プロジェクト マネジメント	営業 / マー ケティング	生産
日本企業	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
外資系企業 (日本)	114	122	107	118	116	119	110	127	112	129	121	100
シンガポール	165	174	165	170	163	172	163	178	167	180	173	171
ドイツ	157	156	148	157	151	155	133	150	156	163	166	154
米国	152	156	134	141	142	163	140	164	156	171	154	133
韓国	128	133	130	130	129	129	129	150	126	136	132	121
フランス	121	136	115	122	120	124	119	120	114	131	125	107
カナダ	120	120	105	116	114	122	111	118	127	128	121	109
イタリア	116	110	112	116	113	113	112	105	107	121	123	103
英国	112	120	106	114	108	114	103	116	108	111	118	95
中国(北京)	108	125	96	103	107	115	119	133	102	136	113	79

(注) 2023年1月時点の世界の職種別総現金報酬水準（専門職シニア7-10年目）について、各国の各職種平均の現地通貨の賃金を2021年の購買力平価ドル（OECD）を用いて実質化し、日本企業の各職種の賃金を100とし、各国の各職種の賃金を日本の数値との比率で示したもの。

(出所) マーサー社資料を基に作成。

# 在職者の学び直しに対する支援策の現状

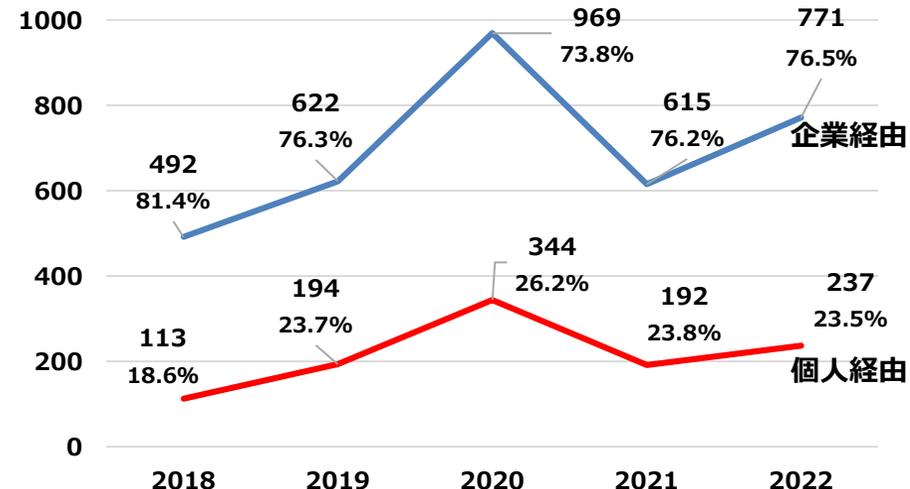
- 日本の在職者向けの学び直し支援策は、資金の提供ルートとして2種類が存在。企業を通じた支援と、個人への支援。
- 日本の在職者向けの学び直し支援策は、企業を通じた支援が年間771億円で全体の75%を占め、個人への直接支援は年間237億円で全体の25%を占める。
- また、個人への直接支援は、過去5年間で伸びも限定的。労働移動の円滑化のためには、企業経由が中心となっている在職者支援を、個人経由中心に見直す必要があるのではないか。
- この際、拡大する個人経由の支援に当たっては、キャリアコンサルティング等を受けていただく必要があるのではないか。

## 在職者向けの学び直し支援策

	企業を通じた支援		個人（在職者）への直接支援
	人材開発支援助成金	公共職業訓練（在職者訓練） 生産性向上人材育成支援センター	教育訓練給付制度 （専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練）
支援内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業自身あるいは企業が民間教育訓練機関等に委託して、労働者の現在の職務に関連する訓練を行う場合、訓練内容に応じ、経費の30%～75%を、<b>企業に助成</b>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生労働省の設置したポリテクセンター・ポリテクカレッジ（全国86か所）、及び都道府県が設置した職業能力開発校等において、在職者向けの職業訓練を実施。</li> <li>職業訓練の受講費用は<b>企業が負担</b>。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働者のキャリア形成等に資すると認定された講座を受講する場合、その受講費用の20%～50%を<b>個人に給付</b>。</li> <li>さらに、労働者の中長期的キャリア形成をターゲットとする専門実践教育訓練の場合、訓練終了後1年以内に資格取得・再就職すれば20%を<b>個人に追加支給</b>する。</li> </ul>
予算額	681億円	90億円	237億円

(億円)

## 予算額の推移

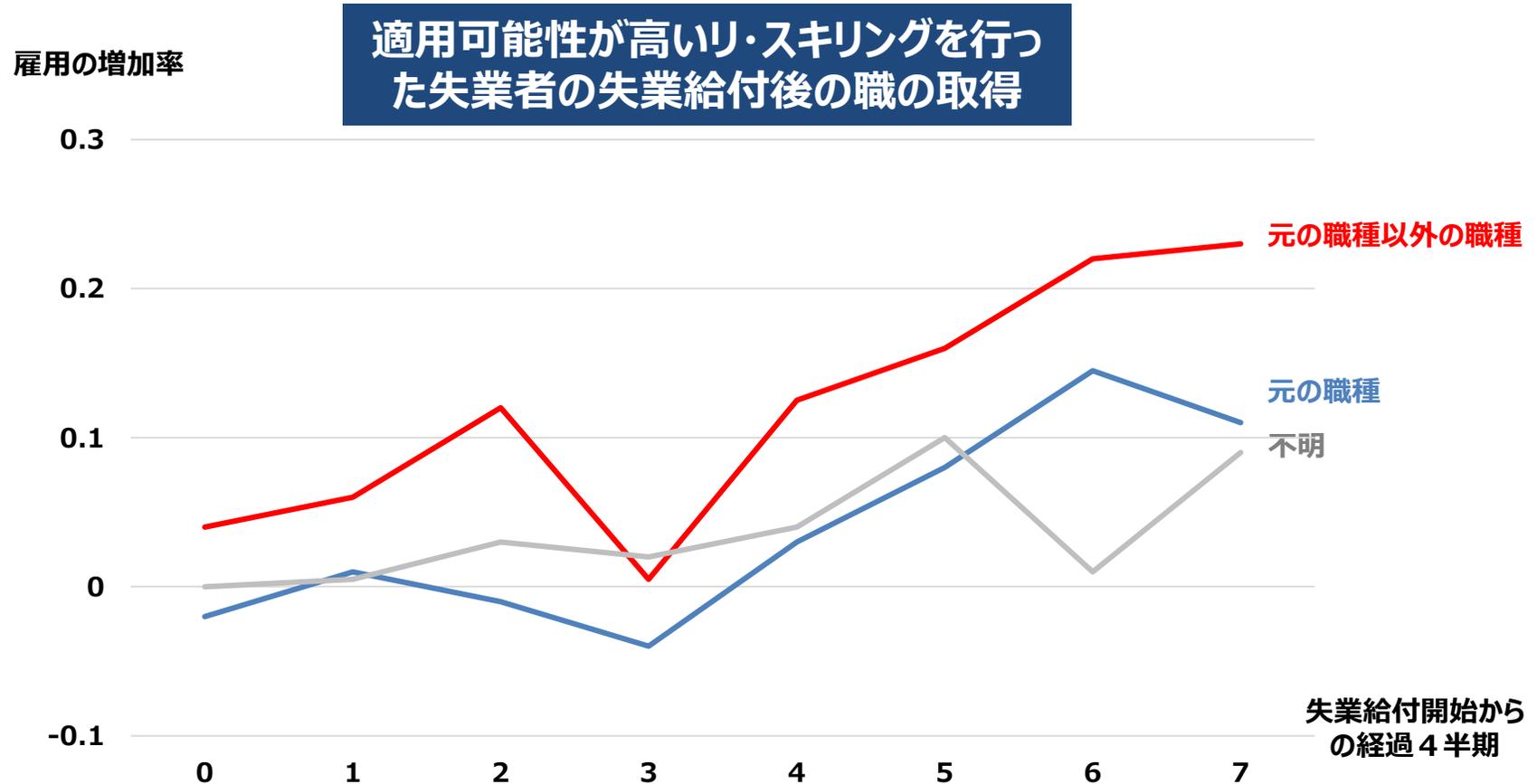


(注) 右図について、「企業経由」は、人材開発支援助成金、公共職業訓練（在職者訓練）及び生産性向上人材育成支援センターに用いる運営費交付金と、都道府県が行う職業訓練への交付金（運営費交付金及び都道府県向けの交付金については、当該年度決算における実績に基づき、予算額を試算したもの）。「個人経由」として、教育訓練給付制度を加え、在職者支援向けの学び直し支援策の全体額とした上で、それに対する、それぞれの割合として算出。

(出所) 厚生労働省資料を基に作成。

# リ・スキリングと職種間の移動

- デンマークでは、適用可能性が高いスキルについてリ・スキリングを行った場合（一般的な資格、クラスルームでの教育など）、求職者の新たな雇用は、元の職種以外の職種での雇用増加が多く、成長分野への円滑な移動が行いやすい。



(注) 2012年から2018年までにデンマークで失業保険を受給した失業者のうち196,322サンプルを用いたもの。3桁のISCO08職業コードを用いて、元の職種、異なる職種、不明の3つに分類。

(出所) Anders Humlum, Jakob R. Munch and Mette Rasmussen "What Works for the Unemployed? Evidence from Quasi-Random Caseworker Assignments" mimeo

# スキル差と対比した賃金差

- 同じ国の中でも、他の先進国においては職務に求められるスキルに応じた賃金差がある。例えば、IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、技術研究といった高いスキルが要求される職種は高い賃金を獲得できている。
- これに対し、日本企業は、獲得したスキルに応じた賃金差が小さく、スキルの高い人材が報われにくい制度となっている。

## 全職種合計を100とした場合の職種別の賃金差

	全職種合計	経営 / 企画	総務	財務経理	人事	IT	クリエイティブ デザイン	データアナ リティクス	技術研究	プロジェクト マネジメント	営業 / マー ケティング	生産
日本企業	100	100	98	96	99	101	96	101	102	99	100	100
外資系企業 (日本)	100	107	92	100	100	105	93	112	101	113	106	88
シンガポール	100	106	98	99	97	104	95	108	103	108	105	103
ドイツ	100	100	93	97	95	99	81	96	102	103	106	98
米国	100	103	87	90	93	108	88	109	105	111	101	88
韓国	100	104	99	98	99	101	97	117	100	105	103	95
フランス	100	113	94	97	98	103	94	100	96	107	103	88
カナダ	100	100	86	94	94	102	89	100	108	106	101	91
イタリア	100	95	95	96	96	98	93	91	95	104	106	89
英国	100	107	93	99	96	103	88	105	99	98	105	85
中国(北京)	100	115	87	91	98	107	106	123	96	124	104	73

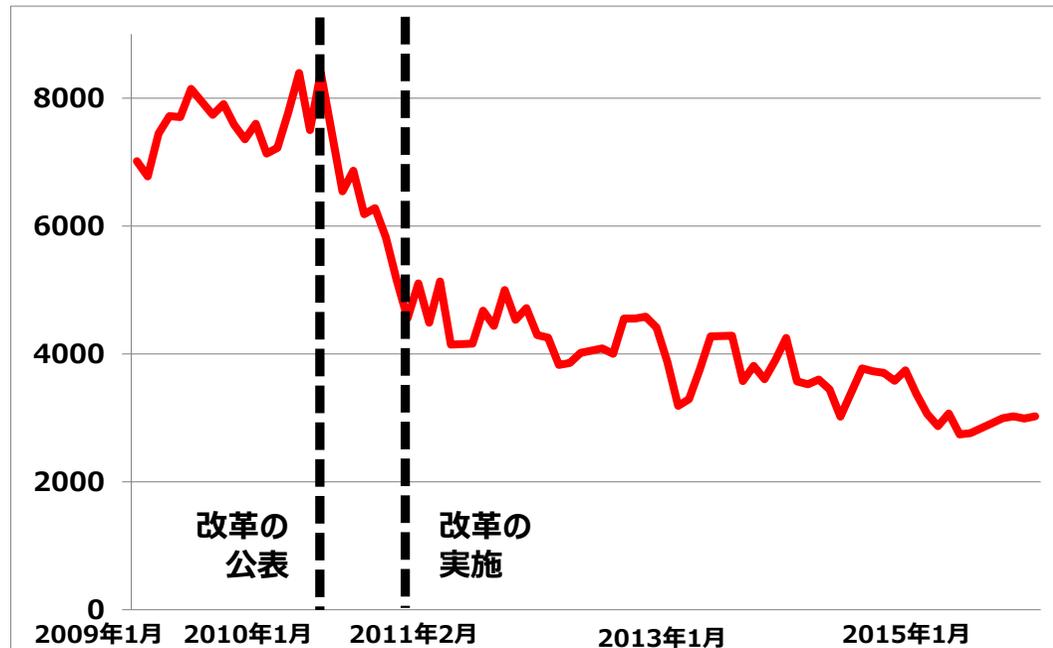
(注) 2023年1月時点の世界の職種別総現金報酬水準(専門職シニア7-10年目)について、それぞれの国において、全職種合計を100とし、各国ごとに全職種合計と各職種の賃金の比率を示したもの。

(出所) マーサー社資料を基に作成。

# リ・スキリングについての賃金助成の効果

- デンマークにおいては、リ・スキリングを企業が行わせた場合、企業に対する賃金補助を行うことになっている。
- この賃金補助は、企業がリ・スキリングを従業員に行わせる強いインセンティブとなっている。
- 実際のところ、訓練コースの参加者数（食品衛生検定、仕事と教育のための自己啓発等）の推移を見ると、政府が2011年2月にこの賃金補助を20%削減したところ、参加者数が激減した。
- すなわち、賃金助成は、リ・スキリングの受講者数と強い相関があることが分かっている。我が国の場合、雇用調整助成金の給付要件に必ずリ・スキリングを行うことが要件となっているわけではない。

## リ・スキリングコースの参加者数（デンマーク）



# 従来の日本のメンバーシップ型雇用とジョブ型人事（職務給）の違い

- 従来の我が国のメンバーシップ型の雇用制度においては、採用は新卒一括採用中心、異動は従業員の意向ではなく会社主導。企業から与えられた仕事を頑張るのが従業員であり、将来に向けたリ・スキリングが生きるかどうかは人事異動次第。構造的な賃上げの基礎となる従業員の意思による自律的なキャリア形成が行われにくいシステム。
- 個々の職務に応じて必要となるスキルを設定し、スキルギャップの克服に向けて、従業員が上司と相談をしつつ、自ら職務やリ・スキリングの内容を選択していく制度に移行する必要。

	メンバーシップ型雇用	ジョブ型人事（職務給）
基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 人の出入りは原則無い</li> <li>➤ 結果の公平性</li> <li>➤ 会社と従業員の関係：保護者と被保護者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 人の出入りがある（内部労働市場と外部労働市場がシームレスに接続）</li> <li>➤ 機会の公平性</li> <li>➤ 会社と従業員の関係：パートナーの関係</li> </ul>
人事制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 等級：職能</li> <li>➤ 報酬：年功、内部貢献</li> <li>➤ 人事権：昇給賞与は中央管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 等級：役割×職種</li> <li>➤ 報酬：職務別市場価値</li> <li>➤ 人事権：昇給賞与は各部門</li> </ul>
人事マネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 採用：新卒一括中心</li> <li>➤ 異動：会社主導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 採用：職務別採用中心</li> <li>➤ 異動：社内公募（ポスティング制度）の機会</li> </ul>
人事運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 要員計画：既存-定年+新卒</li> <li>➤ ジョブ定義：必要なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 要員計画：ビジネスベース</li> <li>➤ ジョブ定義：必要</li> </ul>
キャリア形成	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ キャリア形成は会社主導                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 与えられた仕事を頑張る。</li> <li>• キャリアは分からないが、雇用は保障</li> <li>• 将来に向けたリスキル・スキルアップが生きるかどうかは、人事異動次第</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ キャリア形成は、個人の意思尊重                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 希望するキャリア実現を目的に、実績を上げる</li> <li>• 社内公募・転職を活用し、従業員が望むキャリアを選択</li> <li>• 自らリスキル・スキルアップする強い動機</li> </ul> </li> </ul>
特徴	➤ 自律的にキャリア形成が構造的に発生しにくい	➤ 自律的なキャリア形成が構造的に促されやすい