DP/26-1

経済財政分析ディスカッション・ペーパー

企業内における中途採用者と新卒継続雇用者との給与・賃金の違いに関する分析

岩上　順子・酒井　遼・酒巻　哲朗

Economic Research Bureau

CABINET OFFICE

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付

目次

企業内における中途採用者と新卒継続雇用者との給与・賃金の違いに関する分析*

岩上　順子†・酒井　遼‡・酒巻　哲朗§

【要旨】

本稿では、これまで内閣府政策統括官（経済財政分析担当）で実施してきたビッグデータ分析の一環として、匿名化された個々の労働者の賃金情報が把握できる給与計算代行サービスデータを活用し、同一企業内における中途採用者と新卒継続雇用者の給与・賃金水準や上昇率の違いについて分析を行った。

今回の分析データは 2015 年 1 月～2024 年 6 月を対象としているが、その間の企業内給与・賃金の動向を計量分析すると、中途採用者は、転職先の企業において、新卒入社後に同一企業で継続勤務している労働者（以下「新卒継続雇用者」という。）と比べて年齢ごとの給与・賃金水準が低く、特に転職時の年齢が高い中途採用者の方が、同年齢の新卒継続雇用者との差が大きかった。給与・賃金上昇率については、経験年数が 20 年以上を除く中途採用者の上昇率が新卒継続雇用者と同程度になるまでに一定期間を要していた。また、経験年数が５年未満の中途採用者は、給与・賃金に関して企業内で新卒継続雇用者とほぼ同様に扱われていること等が明らかとなった。

我が国の労働市場はこれまでの新卒一括採用を始めとするメンバーシップ型の雇用慣行等を背景に、いわゆる生え抜き社員を中心とする内部労働市場と転職市場等の外部労働市場が分断され、円滑な労働移動が起こりにくかったとも言われる。こうした状況を打破するためにも、政府は 2024 年 8 月に「ジョブ型人事指針」（内閣官房・経済産業省・厚生労働省）を策定するなど、個々の職務に応じたスキル設定や労働者主体のリ・スキリングの促進等を通じた円滑な労働移動を促す政策に取り組んでいる。今回の分析結果は、こうした取組が本格化する前のデータである点に留意が必要であるが、我が国企業においては依然としてメンバーシップ型の賃金

* 本稿は、「令和６年度『リアルタイムデータを活用した経済動向分析（給与計算代行サービスデータ活用）』」事業（株式会社ペイロールへの委託、分析については東京大学エコノミックコンサルティング株式会社への再委託）において得られた主な成果を報告するものである。本事業の実施にあたっては、武蔵大学の神林龍教授、東京大学の川口大司教授、同志社大学の奥平寛子准教授より貴重な助言及びコメントを頂いた。ここに記して感謝申し上げる。ただし、文中に残された誤りは執筆者の責に帰するものである。本稿の内容は内閣府全体の公式見解を示すものではない。

† 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付参事官補佐

‡ 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（企画担当）付事務官

§ 内閣府経済動向特別分析官（政策統括官（経済財政分析担当）付）

体系が大勢であることが示唆される結果となった。

本稿は、中途採用者が転職先の企業内において給与面でいかなる待遇を受けているかについて、分析対象の企業に在籍するほぼ全ての労働者を対象に、同一労働者を時系列で把握できるデータを用いて分析したことに特徴がある。ただし、データの制約から個々の労働者の職種の違いによる影響は十分考慮できていない。また、大企業における就業者のサンプルが多いこと、地域的な偏りが存在すること等、分析結果には一定の留意が必要である。

本稿の分析が、流動性の高い労働市場の構築に向けた政策の企画立案に役立つことを期待する。

１．はじめに

本稿では、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）におけるビッグデータの活用に向けた取組の一環として、給与計算代行サービスデータを用いて、中途採用者の転職先企業における年齢ごとの給与・賃金水準や給与・賃金上昇率を、新卒入社後に継続勤務している労働者（以下「新卒継続雇用者」という。） と比較する分析を行う。本章では、分析の背景と目的及び先行研究について概括していく。

（１）分析の背景と目的

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）においては、経済財政運営と改革の基本方針等[1]に基づき、これまでも家計や事業者を対象にリアルタイムに記録されたビッグデータを用いた分析を実施してきた。給与計算代行サービスデータについても、その活用に向けた取組を推進してきており、都竹ほか（2024）においては、データの概要について整理しつつ、サンプルの代表性について検討を進めるとともに、形態別の給与・賃金や総労働時間の動きについて公的統計との整合性を確認した。また、内閣府（2025）においては、賃金や労働時間を月次単位の高頻度パネルデータとして扱うことができるという給与計算代行サービスデータの特徴を活かして、「年収の壁」を意識した就業調整の実態や社会保険適用拡大等の制度変更による労働者の就業行動の変化について分析をした。

本稿では、同一労働者を時系列で把握できること、企業内の労働者のほぼ全数を把握できること及び部署情報を把握できることという、給与計算代行サービスデータの従来にない特徴を活かして、個人の給与・賃金の水準や上昇率を正確に計測するとともに、企業や部署の違いをコントロールしつつ、中途採用者の企業内の給与面の待遇の違いを推計する。

我が国ではこれまで長らく、新卒一括採用、終身雇用、年功序列型賃金の特徴を有する日本型雇用が維持されてきた。その結果、労働者が転職を通じて自らの能力を最大限発揮できる環境に移りにくいことが、労働移動を通じた給与・賃金上昇やキャリアアップを阻害し、現在の仕事に対するモチベーションの低下にもつながっている可能性が懸念されてきた。近年、こうした状況は徐々に変化がみられるものの[2]、高い付加価値を創出する企業への円滑な労働移動を更に進展させ、我が国全体の生産性を高め経済成長につなげることが重要である。そのために、転職や再就職など、新卒採用からの雇用継続以外の多様な採用機会の拡大が可能となるよう、柔軟な労働市場を確立することが必要となる。その際に、転職前後で個人単位の賃金が上昇するかどうかという観点に加え、中途採用者が転職先の企業内に

[1] 例えば、直近の「経済財政運営と改革の基本方針 2025」（令和７年６月 13 日閣議決定）においては、「ビッグデータを用いた分析や指標の実用化を進める。」と記載されている。

[2] 総務省「労働力調査」によれば、転職者、転職等希望者数は近年増加しており、年齢別にみると若年労働者における転職者比率、転職等希望者の割合が高く、人材の流動性が高まる傾向にある。また、前職の離職理由の最も多い理由が「より良い条件の仕事を探すため」となっている。

おいて給与・賃金面でいかなる待遇を受けているかを把握することは、今後の我が国の転職市場の更なる発展に向けた政策の企画立案を行う上で重要である。

本分析では、転職時の年齢から想定した転職以前の企業における経験年数（以下、「想定経験年数」という。）により中途採用者を分類し、年齢ごとの給与・賃金水準及び上昇率の期待値を推計し、新卒継続雇用者と比較した。その結果、中途採用者の給与・賃金水準は、同年齢の新卒継続雇用者と比べて低く、その差は 50～60 代まで続いていた。特に、転職時の年齢が高いため想定経験年数が長い中途採用者の方が、同年齢の新卒継続雇用者との差が大きかった。給与・賃金上昇率においては、経験年数が 20 年以上を除く中途採用者は、時間外手当等を含まない基本的な給与水準を示す所定内給与等をみると、上昇率が新卒継続雇用者と同程度になるまでに一定期間を要していた。また、経験年数が５年未満の中途採用者は、新卒継続雇用者との給与・賃金の差が水準・上昇率とも少なく、企業内で新卒継続雇用者とほぼ同様に扱われていること等が明らかとなった。

本稿の構成は以下のとおりである。まず、第１章第２節で先行研究について整理し、第２章ではデータの概要を説明しサンプルを構築した上で、本分析における推計式を説明する。第３章では同年齢の新卒継続雇用者と比べた際の中途採用者の給与・賃金水準及び給与・賃金上昇率の差についての分析結果を示し、第４章にて結論を述べる。

（２）先行研究

転職が給与・賃金に与える影響について、大きく分けると、人的資本論とジョブ・マッチング理論の２つの立場からの理論的説明が可能である。ただし、これらは互いに排除するものではないため、同時に考慮されることも多くある[3]。

まず、人的資本論について、人的資本とは個人が身につけている「技能、資格、能力」であって、所得をもたらすものである。Becker（1964）に連なる人的資本の考え方に基づくと、人的資本は、大きく一般的人的資本と企業特殊的人的資本の２つに大別される。一般的人的資本は、市場性が高くどの組織でも通用する一方、企業特殊的人的資本は、市場性が低く特定の企業でしか生産性が発揮できない。企業側からみると、一般的人的資本が同等であったとしても、新卒で入社し、同一企業に継続して勤めている新卒継続雇用者と中途採用者の間には、企業特殊的人的資本に差があるため、中途採用者について新卒継続雇用者と同水準の給与・賃金決定を行うとは限らない。一定の企業特殊的人的資本蓄積のための訓練投資を要する場合、中途採用者の定着が図れるかという不確実性を踏まえて、中途採用者の入社直後の給与・賃金水準を抑え、その後の勤続や成果に応じて給与・賃金を上げていくというインセンティブ付けを行う等の行動をとる可能性もある。

一方、ジョブ・マッチング理論では、ある個人が自分に合わない仕事についてしまい、現

[3] 萩原・照山（2016）参照。

在の仕事を続けても生産性の上昇が見込まれない場合を想定すると、前述の人的資本理論とは異なり、労働者は転職によって自分自身に合った仕事を発見することで、自身の生産性を引き上げることができる。

その上で、これまでの先行研究として、直接的に関連がある「中途採用者の賃金」に関するもの、直接的ではないものの給与と密接に関係がある「中途採用者の昇進」に関する実証研究を確認する。

まず、「中途採用者の賃金」の研究については、内閣府（2017）では、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて、卒業後に就職した企業に勤め続けている「生え抜き社員」と「中途社員」の賃金カーブを比較して、「中途社員」の賃金カーブは「生え抜き社員」よりも上昇が緩やかであることを指摘している。ただし、クロスセクションデータでそれぞれのグループの平均的な賃金カーブを描いたものであり、企業や部署の影響はコントロールしていない。リクルートワークス研究所（2023）では、総務省「就業構造基本調査」の各年の個票（匿名データ）を用い、大学・大学院卒の男性の正社員と企業役員を対象として、1992年と2017年における生え抜きと転職経験者の時間あたり賃金を比較した。中央値をみると1992年も2017年も生え抜きが転職経験者よりも高い位置にあるが、上位の分位点をみると1992年は転職経験者であっても生え抜きと遜色ない待遇の上位層がいたが、2017年は転職経験者にとって上位に食い込むことが難しくなっている可能性があり、この背景には近年の転職の一般化があるのではないかと指摘している。

なお、中途採用者は転職によって前職まで培った企業特殊的人的資本を失うため、転職者が前職までに培った一般的人的資本が転職後の産業・職位でも通用するか否かが転職後の賃金決定において重要であることが指摘されており（戸田 2010; 大橋・中村 2002; Neal 1995）、転職した後の内部労働市場における中途採用者の待遇は、職種によって異なる可能性がある。

中途採用者の賃金の文脈では本人の転職前後による賃金変化を検討したものは多く、例えば、内閣府（2023）ではリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を用いて労働移動が雇用者の所得に及ぼす効果を検証したところ、正規雇用者の自発的な転職や非正規雇用者の正規転換は賃金にプラスであるということを明らかにした。転職前後の賃金の情報は政府統計からも得ることが可能であり、厚生労働省「令和６年雇用動向調査」をみると、前職の賃金と比べ「増加」した割合は 40.5%、「減少」した割合は 29.4%、「変わらない」の割合は 28.4%となっている。

次に、給与面ではないが給与と密接に関係がある中途採用者の昇進等の処遇に関する分析をみると、中途採用者は新卒継続雇用者と比べると昇進において不利である可能性が指摘されている（西村（2008）、Ariga et al.（1999））。昇進とともに給与・賃金水準が上昇していくことを踏まえると、中途採用者は新卒継続雇用者と比べてその後の勤続年数に応じた給与・賃金の上昇率も低い可能性がある。アメリカにおいて、DeVaro and Morita（2013）は、転職者は生え抜き社員よりも企業特殊的人的資本が少なく、生え抜き社員よりも生産性

が低いため、企業は生え抜き社員を優先的に配置するとしている。一方で佐藤（2018）では、DeVaro and Morita（2013）の理論は、企業特殊的人的資本の重要性が高い事務・営業職には整合的であるが、スキルの一般性が高い技術・専門職では管理職相当の昇進には、転職者が生え抜きと比較しても不利にならないことを示唆している。JILPT（2022）では、ミドルエイジ層の転職に関するアンケート調査やインタビュー調査を通じて、未経験でも処遇が低下しない、あるいは一定量の雇用機会があるというのは 30 歳台前半までであり、35 歳以上の転職では、プロジェクトなどを推進した経験や管理職・事業経営の経験、特定領域における一定程度以上の経験や専門性などがないと、仕事内容の面で満足できる雇用機会を得ることや処遇の維持を図ることは難しいと、転職年齢による待遇の差について指摘している。

以上より、中途採用者の転職先の企業における新卒継続雇用者との給与・賃金や待遇について、個人の正確な給与・賃金が得られるパネルデータを用いて分析した先行研究は限られている。給与計算代行サービスデータにより、企業や部署の固定効果でその影響を制御するとともに、同一労働者の給与・賃金の水準や上昇率を時系列で正確に把握できるデータを用いた点に本分析の意義がある。株式会社ペイロールのデータ（以下「事業者データ」という。）は労働市場の代表性という点については留保が必要であるものの、昨今の中途採用者の実態を明らかにするうえで有用である。

２．データ及び分析手法

本章では、まず本稿で用いた給与計算代行サービスデータの概要を述べる。続いて分析で用いたサンプルの構築方法を説明し、最後に分析を用いる推計式を示す。

（１）給与計算代行サービスデータの概要

本節では、給与計算代行サービスデータの概要について整理する。給与計算代行サービスデータとは、顧客企業の給与計算業務を代行するアウトソーシングサービスを提供する事業者が保有している顧客企業の給与・人事データである[4]。各顧客企業の給与規定や毎月の労働時間等の情報を用いて、各企業の従業員の給与等の算定を行うことから、その過程で従業員単位の給与・賃金や労働時間、税・社会保険料等が月次単位で包括的に記録される。また、アウトソーシングされる業務には年末調整の補助等が含まれる場合があることから、年末調整に関する情報も保有されている。さらに、企業ごとの仕様による違いはあるものの、各従業員の勤続年数や家族情報、所属部門といった人事データも紐づけられ得る。

従業員属性が結びついた月次単位で取得可能な時間当たり賃金や労働時間を含むパネルデータは、我が国で利用可能なデータとしては他に例をみず、我が国における就業行動の分析に有用である[5]。一方で、事業者によって調査対象サンプルの属性構成に偏りがあること[6]や、各従業員の入社前・退職後に関する情報や、顧客企業によるサービス利用の開始前・解約後の情報が得られないこと等の制約がある点には留意が必要である。なお、分析に用いたデータセットの特徴やデータセットの前処理については本稿末尾の Appendix１及び２に記載している。

（２）サンプルの構築

本稿では、外部労働市場から採用した人材に対する企業側の処遇等の内部労働市場の構造について把握するため、同一企業内の新卒継続雇用者と比較した中途採用者の給与・賃金項目の年齢ごとの水準や上昇率について推計を実施する。分析を実施するにあたって、事業者データのデータセットから、月給者のサンプルを用いる。これは、パートタイム労働者については労働市場の流動性が高いものの、正規労働者については企業間の労働市場が未成熟であり、企業内でも年功賃金制度等の雇用制度が維持されているため、正規労働者に着目

[4] 内閣府（2025）、都竹ほか（2024）参照。
[5] 内閣府（2025）は、給与計算代行サービスデータを用いて、令和５年度に「リアルタイムデータを活用した経済動向分析（給与計算代行サービスデータ活用)」事業において、「年収の壁」に対する労働者の就業行動や、社会保険の適用拡大等の制度変更による労働者の就業行動の変化について分析を行った。
[6] 都竹ほか（2024）は、給与計算代行サービス自体の製品特徴により利用する顧客企業に偏りが生じ得ること、また、事業者による営業戦略によって顧客企業に偏りが生じ得ることを指摘している。

して中途採用者の待遇の状況把握のための分析を行う。データ期間は2015年1月から2024年6月である。

まず、データセットに想定経験年数の変数を作成する。想定経験年数は「入社時点の想定経験年数 = 年齢 - 当該企業における勤続年数 - 22年」と定義する。また、新卒継続雇用者は「月給者のうち、入社時点の想定経験年数が0年のサンプル」と定義する。次に、この想定経験年数に基づき、月給者のサンプル（n=3,176,357）から、想定経験年数が0年以上、かつ勤続年数が0年以上のサンプルに限定した（n=2,780,260）[7]。更に、想定経験年数を5年ごとに区切り、中途採用者の想定経験年数ごとのグループダミーを作成した。各々のカテゴリーの観察数を以下に示す（図表 2－1）。

本分析の限界として、データセットには教育年数や総合職・一般職といったコース別管理の変数がないことにより、推計結果にバイアスが生じる可能性がある点については留意が必要である。教育年数については、まず、大学院卒や浪人、留年を経る等して、例えば24歳で新卒継続雇用者として入社した労働者は「想定経験年数が5年未満」に含まれてしまう。そして、想定経験年数が0未満は除かれているため、高校卒業後に18歳で新卒継続雇用者として入社して継続的に働いている労働者は分析対象からは除かれるが、高卒で転職してきた労働者は新卒継続雇用者と中途採用者の双方に含まれ得るため、区別することができない。また、コース別雇用管理の変数については、仮に、総合職や一般職のどちらかで辞めにくいなどの一定の傾向がある場合、推計結果にバイアスをもたらす可能性がある。いずれにせよ、過大や過小のどちらの方向でのバイアスが生じているかについての把握には限界があり、今後の課題である。

図表 2－1 想定経験年数グループ別の観察数

想定経験年数グループ	観察数（月給者×年）
新卒継続雇用者	138,989
想定経験年数が5年未満	1,009,312
想定経験年数が5年以上、10年未満	514,072
想定経験年数が10年以上、15年未満	401,528
想定経験年数が15年以上、20年未満	270,240
想定経験年数が20年以上	446,119

（備考）ペイロール社データにより作成。

[7] 想定経験年数が0年未満または算出不可能及び勤続年数が負の値をとるサンプルを除外した。また、はじめて給与支払レコードが存在する年よりも、入社年のレコードが遅い観察がみられたサンプルについても、除外した。

（３）推計式

転職先企業における中途採用者の給与・賃金における企業内の待遇の違いを把握するため、月給者のサンプルを用いて以下の２つの推計式による分析を行った。（Ⅰ）式では、想定経験年数グループの違いにより各年齢で給与・賃金項目の水準がどのように異なるか、（Ⅱ）式では想定経験年数グループの違いにより各年齢で給与・賃金項目の上昇率がどのように異なるかについて分析をしている。なお、ここでの給与・賃金項目は、「現金給与総額」「きまって支給する給与」「所定内給与」「（時間当たり）賃金[8]」の４項目である。これらの項目は事業者データにおいて利用可能な給与・賃金にかかるデータを用いて、毎月勤労統計調査で集計が行われている給与・賃金項目の再現を試みたものである（詳細は、Appendix１における付表１－１を参照）。

被説明変数は、（Ⅰ）式ではt年m月における企業jの月給者iの給与・賃金項目、（Ⅱ）式ではでt年m月における企業jの月給者iの給与・賃金項目の前年同月との対数値差分（ln *給与・賃金項目*$_{ijmt}$ − ln *給与・賃金項目*$_{ijmt-1}$）である。

説明変数は、年齢、年齢の二乗項（スケール調整のため 100 で割ったもの）、前節で構築した想定経験年数グループダミー（新卒継続雇用者の場合はすべて０を取るよう設計）、想定経験年数グループダミーと年齢の交差項及び想定経験年数グループダミーと年齢の二乗項の交差項を含めた。さらに、制御変数として、月給者iの性別、t年m月における部署ダミー及び企業ダミーを追加している[9]。

[8] 所定内給与を所定内労働時間で割ったものである。所定内労働時間が不明である企業においては、個別法人の業種と従業員規模に基づき毎月勤労統計調査の所定内労働時間を月次単位で外挿する処理を施した。

[9] 本分析では、推計式のとおり pooled OLS（重回帰分析）を実施して採用しており、個人固定効果を含む固定効果モデルは採用していない。これは、推計式に想定経験年数グループダミーや性別といった時点によって変化しない変数を含むため、パネルデータとして固定効果モデルを適用すると、これらの変数の効果を推定することができなくなるためである。

$$
\begin{aligned}
ln\text{給与（賃金）}_{ijmt} &= \beta_1 \times \text{年齢}_{ijmt} + \beta_2 \times \left(\frac{\text{年齢}^2_{ijmt}}{100}\right) + \sum\gamma_l \text{想定経験年数グループ}l_{ij} \\
&+ \sum\delta_l \text{年齢} \times \text{想定経験年数グループ}l_{ij} + \sum\zeta_l \left(\frac{\text{年齢}^2_{ijmt}}{100}\right) \times \text{想定経験年数グループ}l_{ij} \\
&+ X'\eta + \epsilon_{ijmt}
\end{aligned}
\qquad (\text{Ⅰ})
$$

$$
\begin{aligned}
\Delta ln\text{給与（賃金）}_{ijmt} &= \beta_1 \times \text{年齢}_{ijmt} + \beta_2 \times \left(\frac{\text{年齢}^2_{ijmt}}{100}\right) + \sum\gamma_l \text{想定経験年数グループ}l_{ij} \\
&+ \sum\delta_l \text{年齢} \times \text{想定経験年数}l_{ij} + \sum\zeta_l \left(\frac{\text{年齢}^2_{ijmt}}{100}\right) \times \text{想定経験年数}l_{ij} + X'\eta + \epsilon_{ijmt}
\end{aligned}
\qquad (\text{Ⅱ})
$$

３．分析結果及び考察

はじめに、式（Ⅰ）を推計した結果である給与・賃金項目の水準の差についてみていく（図表３－１）。このグラフは新卒継続雇用者及び中途採用者の想定経験年数のグループ別にみた各年齢における給与・賃金項目の水準の期待値を示す。具体的には、男性の新卒継続雇用者の年齢０の給与・賃金項目の水準を基準（１倍）とした場合[10]に、各年齢及び各グループで何倍の水準に当たるかが示されており、新卒継続雇用者と中途採用者の年齢別の給与・賃金水準を想定経験年数のグループごとに比較することができる。なお、本分析の推計結果は巻末の Appendix３に記載されている。

中途採用者の給与・賃金水準は、想定経験年数が５年未満のいわゆる第二新卒者を除いて、入社直後に同年齢の新卒継続雇用者と比べていずれの給与・賃金項目においても低く、その差は転職時の年齢が高いため他企業での想定経験年数が長いほど大きい。中途入社後の勤続年数が長くなるにつれて、新卒継続雇用者との水準差は縮小するものの、その差は 50 歳代～60 歳まで続いている。想定経験年数 20 年以上の中途採用者については、新卒継続雇用者や他の中途採用者に比べ 60 歳までの全期間を通じて最も低い水準となっている。

一方で、想定経験年数が５年未満の第二新卒者にあたる中途採用者は、他の中途採用者と比較すると新卒継続雇用者との待遇の差が小さく、企業内でほぼ新卒継続雇用者と同様に扱われていることが推察される[11]。これは、企業側にとって企業特殊的人的資本の蓄積を前提として若年労働者を重視する傾向が存在していることを示唆している。卒業後２、３年のうちに常勤職をみつけることができれば、新卒継続雇用者として常勤職についた労働者と変わらない就業経路を歩めるとの先行研究[12]もあり、本分析の結果と一致している。

次に、式（Ⅱ）を推計した結果である給与・賃金項目の上昇率の差についてみていく（図表３－２）。このグラフは新卒継続雇用者及び中途採用者の想定経験年数のグループ別にみた各年齢における給与・賃金項目の上昇率の期待値を示す。具体的には、男性の新卒継続雇用者の年齢０の給与・賃金項目の上昇率を基準（１倍）とした場合に、各年齢及び各グループで何倍の上昇率に当たるかが示されており、（Ⅰ）と同様に新卒継続雇用者と中途採用者の年齢別の給与・賃金上昇率を想定経験年数のグループごとに比較することができる。

給与・賃金項目ごとに違いがみられるものの、時間外手当等を含まない基本的な給与水準

---

[10] データ上は年齢が０のサンプルは存在しないが、推計式（Ⅰ）の右辺が新卒継続雇用者の男性であり、想定経験年数グループ固定効果が０の場合、Appendix３の推定結果表を用いると$\log w = 0.083x + (-0.084)x^2/100$となる。ここで、年齢が０（$x = 0$）の時は、$0 = \log_e w \Leftrightarrow w = 1$となり、すなわち新卒継続雇用者の男性であり、想定経験年数グループ固定効果が０かつ年齢０の場合に給与・賃金項目の水準の期待値は１となる。ただし、本分析の目的は、図表３－１の相対的な位置関係により新卒継続雇用者・中途の別、年齢に応じた給与・賃金の違いをみることであり、サンプルが存在しない男性の新卒継続雇用者の年齢が０の場合と比較することは主眼ではないことに留意することが必要。

[11] なお、前述のとおり、推計上の限界により、浪人・留年を経験した者及び修士課程等４年制大学以上に進学した後に就職した者は、想定経験年数が５年未満のグループに含まれる。

[12] 前田ほか（2010）参照。

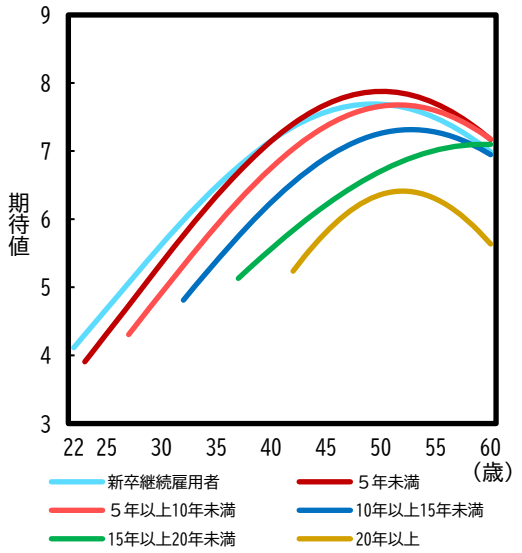
を示す所定内給与をみると、中途採用者の入社後一定期間の給与上昇率は同年齢の新卒継続雇用者と比べ低く、その後上昇して新卒継続雇用者を上回り、その後は新卒継続雇用者と同様に低下するという経路をたどっている。これは、企業が中途採用者に実質的な「試用期間」を設けており、その間は賃金上昇を抑えている可能性を示唆している。ただし、賞与等を含む「現金給与総額」では新卒継続雇用者を下回る期間は短く、所定内以外の給与で調整されている可能性もある。また、想定経験年数５年未満の中途採用者では新卒継続雇用者との上昇率の差はほとんど見られない。これは、想定経験年数５年未満の中途採用者については、企業が用いている賃金テーブルにおいて、新卒継続雇用者と同様の扱いをしていることを示唆している可能性がある。なお、時間外給与を含む現金給与総額及びきまって支給する給与の上昇率については、新卒継続雇用者や５年未満の中途採用者においては年齢が低い段階にピークがある。本データにおいては、年齢が高くなるほど残業時間が減り、上昇率が減少している可能性が考えられる[13]。

想定経験年数が 20 年以上の中途採用者については、概ね採用当初から給与・賃金上昇率が新卒継続雇用者や他の中途採用者を上回っている。これは転職先においても前職までの職種特殊的な人的資本が活用可能な職位であった可能性が考えられる。ただし、上昇率は高いものの、前述のとおり水準は常に他のグループよりも低いことに留意が必要である。

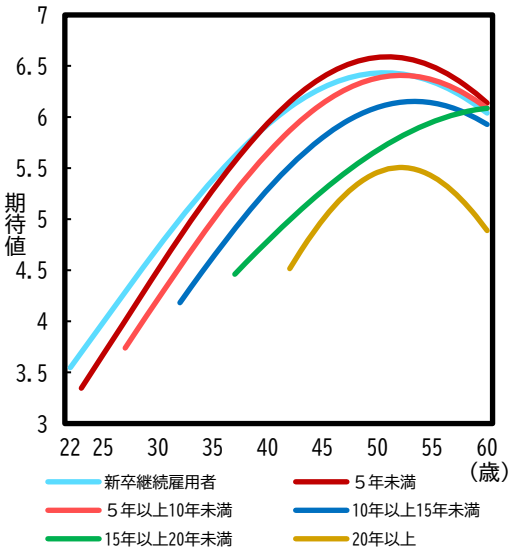
[13] 厚生労働省「令和６年賃金構造基本統計調査」によると、正社員・正職員計の超過実労働時間数をみると、年齢区分「25～29 歳」が最も多く、年齢区分が高くなるほど減少している。

図表３－１　新卒継続雇用者と中途採用者における給与・賃金の推移

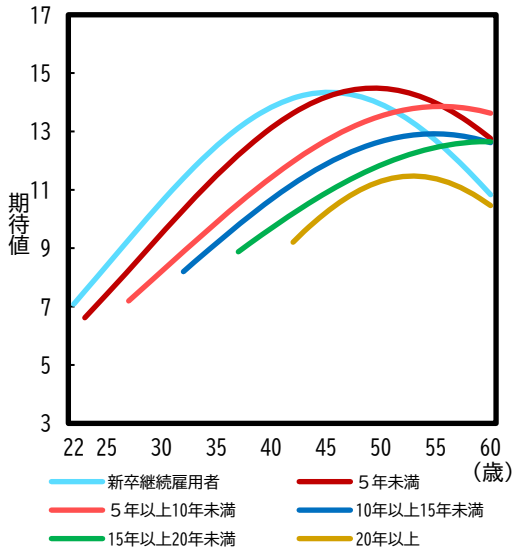
a）現金給与総額



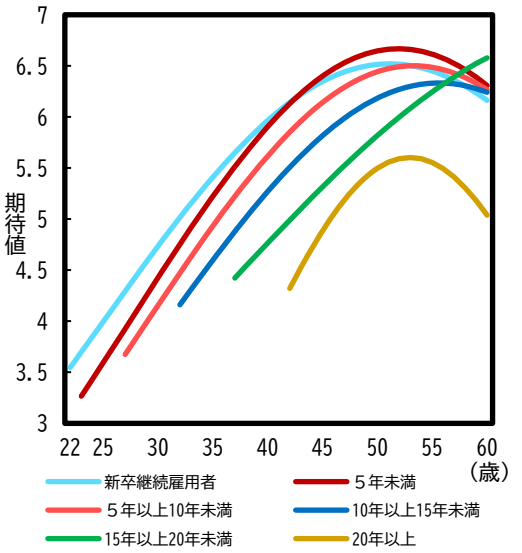
b）きまって支給する給与



c）所定内給与



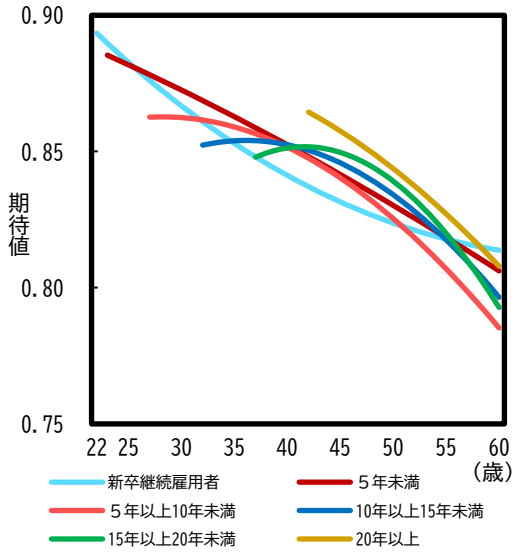
d）時間当たり賃金（所定内労働時間外挿値）



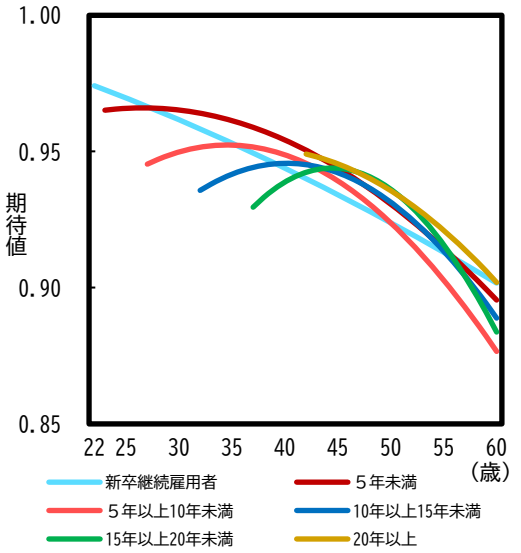
（備考）１．本推計結果は、制御変数をすべて含むものである。Y 軸は推定モデルにおける参照先の企業、部署における男性の新卒継続雇用者の年齢０の場合を１とした相対的な給与・賃金を示す。
２．本図表のバックデータである推計結果表は Appendix３に掲載している。

図表３－２　新卒継続雇用者と中途採用者における給与・賃金上昇率の推移

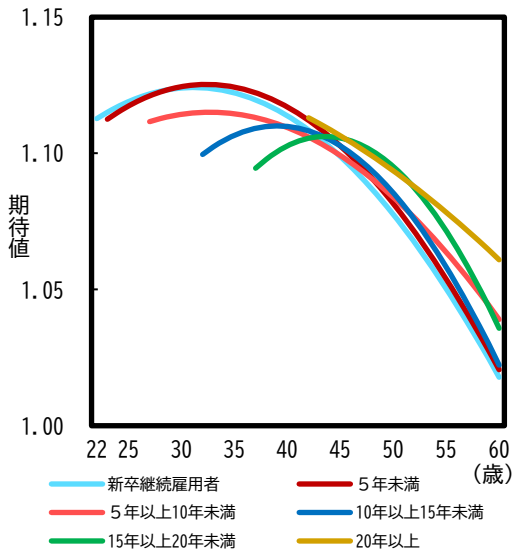
a）現金給与総額



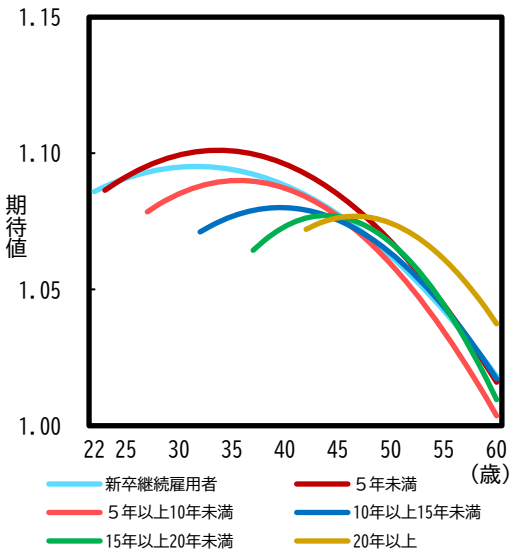
b）きまって支給する給与



c）所定内給与



d）時間当たり賃金（所定内労働時間外挿値）



（備考）１．本推計結果は、制御変数をすべて含むものである。Y 軸は推定モデルにおける参照先の企業、部署における男性の新卒継続雇用者の年齢０の場合を１とした相対的な給与・賃金を示す。
２．本図表のバックデータである推計結果表は Appendix３に掲載している。

以上の結果より、中途採用者は、転職先の企業において新卒継続雇用者よりも給与・賃金水準は低く、給与・賃金上昇率が同程度になるまで一定期間を要することが示された。ただし、この分析結果は、部署や年齢、性別といった条件を同じにした場合の平均的な推計値を表しており、個体間のばらつきを考慮したものではないことに留意する必要がある。すなわち、想定経験年数 20 年以上の中途採用者であっても、同じ企業の同じ部署の新卒継続雇用者より高いケースも多くあるだろう。データから月給者個々の詳細な職種情報について把握できないため本分析では考慮していないが、これまでの先行研究からは、転職した後の内部労働市場における中途採用者の待遇は職種によって異なる可能性が指摘されている[14]。

転職先の企業において中途採用者の給与・賃金の水準や上昇率が新卒継続雇用者よりも低くなる結果の解釈として、中途採用者が新卒継続雇用者と比べてその企業特有の技術や商品知識、組織運営に必要な情報などの企業特殊的人的資本[15]が少ないため、両者の一般的人的資本が同じ場合でも中途採用者の方が生産性が低く、その結果給与・賃金が低いことが考えられる。一方、企業の雇用慣行・賃金制度の影響や、雇用のミスマッチにより、必ずしも中途採用者のスキルに応じた給与・賃金が支払われていない可能性もある。

ジョブ型の労働市場では、企業を移っても通用する一般的人的資本が蓄積されるのに対し、メンバーシップ型の労働市場では、その会社ならではの企業特殊的人的資本が蓄積される傾向が強い。また、メンバーシップ型の雇用制度・慣行の下では労働者のスキルが給与・賃金に十分反映されない可能性もある。本分析は、対象とした期間の我が国の労働市場において、依然としてメンバーシップ型の賃金体系が大勢であることを反映している可能性があり、円滑な労働移動を実現するためジョブ型の雇用制度の普及を図る必要があることを示唆している。

[14] 例えば、大橋・中村（2002）では、開発・技術職といった職位特殊的なスキルが比較的標準化されている職位の場合、前職までの経験が毀損されにくく、転職後の賃金上昇につながりやすい可能性を示唆している。

[15] 企業特殊的人的資本とは、例えば部署ローテーションを通して培われる社内の組織構造やノウハウ、人間関係、特定の製品やサービスの開発や製造に関する知識、特定の手続きに関する知識、特定のソフトウェアやツールの使用方法等である。企業特殊的人的資本を蓄積することにより、社内の人的リソースをタスクに応じて効率的に割り振って生産性を高めることができるような状況等が考えられる。

４．結論

本稿では、これまで内閣府政策統括官（分析担当）で実施してきた給与計算代行サービスデータを経済動向分析や政策の効果分析に活用する上での課題や対処方法に関する議論を更に発展させるという目的のもと、給与計算代行サービスデータを用いて我が国の中途労働者にかかる給与・賃金水準及び上昇率について分析を行った。

結果として、中途採用者は、転職先の企業において、新卒継続雇用者に比べて給与・賃金水準が低く、上昇率が追いつくまでに一定期間を要することが示された。水準においては、特に、転職時の年齢が高いため転職以前の企業の経験年数が長い中途採用者の方が、同年齢の新卒継続雇用者との差が大きいこと、想定経験年数が５年未満の第二新卒者にあたる中途採用者は企業内でほぼ新卒継続雇用者と同様に扱われていること等が明らかとなった。

ただし、本稿の分析は部署や年齢、性別などの属性をコントロールした場合のサンプルの平均的な推計値を表しており、職種による違いは十分に考慮できていない。また、大企業における就業者のサンプルが多いこと、地域的な偏りが存在すること等、分析結果には一定の留意が必要である。

我が国の労働市場はこれまでの新卒一括採用を始めとするメンバーシップ型の雇用慣行等を背景に、いわゆる生え抜き社員を中心とする内部労働市場と転職市場等の外部労働市場が分断され、円滑な労働移動が起こりにくかったとも言われる。一方で、我が国は人口減少社会を迎え、様々な職種において人手不足が深刻化し、成長産業では労働需要が高まることが予想され、人材の適材適所な配置を実現する必要は高まっている。また、労働供給の観点からも、就業者はよりよい待遇を求めて転職を行う傾向は今後も拡大すると考えられる。こうした状況を後押しするためにも、政府は 2024 年８月に「ジョブ型人事指針」（内閣官房・経済産業省・厚生労働省）を策定するなど、個々の職務に応じたスキル設定や労働者主体のリ・スキリングの促進等を通じた円滑な労働移動を促す政策に取り組んでいる。本稿の分析結果はこうした取組が本格化する前のデータである点に留意が必要であるが、我が国企業においては依然としてメンバーシップ型の賃金体系が大勢であることが示唆される結果となった。引き続き、職務内容に基づく評価と処遇を重視するジョブ型雇用を取り入れる動きをさらに加速させることで、企業間の労働移動を円滑化し、成長産業への人材シフトを促進することにより、我が国全体の生産性向上と給与・賃金引上げに寄与することが期待される。

Appendix 1　分析に用いたデータセットの特徴[16]

ここでは、分析に用いたデータセットの特徴について示す。本稿で扱うサンプルは、ペイロール社の保有する給与計算代行サービスデータである。ペイロール社が 2015 年からデータを保有している約 190 社（約 40 万人のデータ）[17]から、同社サービスを利用している企業に本事業への協力を依頼し、データ活用の同意を得られた法人のデータを活用することとした。以下では、データセットの概略等について述べた後、記述統計の結果について報告する。

まず、本稿で用いたデータセットの規模、期間は、以下のとおりである。

対象企業数	：62 法人（企業グループ数：33）[18]
対象労働者数（ユニーク）	：289,290 人[19]
対象労働者数（のべ）	：8,039,636 人
データ期間（月次）	：2015 年 1 月～2024 年 6 月
データ期間（年次）	：2015～2024 年

対象となる労働者は、サンプル企業からの給与支給があった者であり、各法人の派遣社員を除く給与計算をしているすべての従業員が含まれている。また、役員への給与支払いに給与計算代行サービスを利用している企業では、役員も労働者に含まれており、集計する賃金には役員報酬等が含まれるため、毎月勤労統計調査などの公的統計で用いられている定義とは一致していない点は留意が必要である。データ期間（月次）は、月次の給与または賞与の支払いを単位とするデータの期間を、データ期間（年次）は、年末調整を単位とするデータの期間をそれぞれ示している。

次に、ペイロール社データにおいて利用可能な給与・賃金に係るデータを用いて、毎月勤労統計調査で集計が行われている給与・賃金項目にできるだけ近い定義の変数を作成した（付表１－１）。なお、ペイロール社データにおいて所定内労働時間が不明である企業が 20 グループ法人と多数存在したため、時間当たり賃金の算出においては、データから実際の実労働時間が把握可能なデータのみを用いた算出に加えて、所定内労働時間が不明である企業において、個別法人の業種と従業員規模に基づき毎月勤労統計調査の所定内労働時間を月次単位で外挿する処理を施した時間当たり賃金の算出を行った。

---

16 給与計算代行サービスデータに含まれている主なデータ項目やその観察頻度の一覧は、都竹ほか（2024）を参照。

17 2024 年４月時点で、本業務のデータ要件を満たしている企業等。

18 グループ法人単位で、データ期間（2015 年１月以降）に途中から観察期間が開始する法人は６社存在する。

19 例えば、労働者 i が、t 年 m 月、t 年 m＋１月、t 年 m＋２月に観測される場合、労働者数として、ユニーク数で１、のべ数で３と集計される。

付表１－１　毎月勤労統計調査と対応した給与・賃金項目の変数の作成

給与・賃金項目名	再現方法
現金給与総額	課税支給合計額+非課税支給合計額+賞与
きまって支給する給与	課税支給合計額+非課税支給合計額
所定内給与	時間外基準額
所定外給与	課税支給合計額+非課税支給合計額-時間外基準額
賃金	月給者：所定内給与/所定内労働時間 時給者：時間単価

（備考）ペイロール社データにより作成。

ここでは、データセットの記述統計について、業種別、従業員規模別、労働者種別の結果を確認する。

はじめに、データ利用にかかる許諾を得られた個別企業 62 法人の構成をみると、毎月勤労統計調査[20]のもととなっている日本標準産業分類に基づき、12 産業のいずれかに分けられる（付表１－２）。そのうち、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「製造業」の順で全体に占める割合が高く、これら３業種で半分以上を占めている。また、1,000 人以上の従業員規模の法人が全体の４分の１程度となっている。本稿における分析結果の解釈においては、業種の偏りが存在する点や法人規模が比較的大きい企業が多い点に留意する必要がある。

付表１－２　業種別・従業員規模別でみた法人数の割合

業種別（毎月勤労統計大分類）	従業員規模別						
	5人未満	5 ～ 29人	30 ～ 99人	100 ～ 499人	500 ～ 999人	1,000人以上	合計
製造業（E）	1(1.6%)	2(3.2%)	1(1.6%)	3(4.8%)	1(1.6%)	2(3.2%)	10(16%)
情報通信業（G）	1(1.6%)	1(1.6%)	0(0%)	1(1.6%)	1(1.6%)	1(1.6%)	5(8.1%)
運輸業、郵便業（H）	0(0%)	0(0%)	2(3.2%)	0(0%)	2(3.2%)	0(0%)	4(6.5%)
卸売業、小売業（I）	3(4.8%)	2(3.2%)	1(1.6%)	3(4.8%)	1(1.6%)	2(3.2%)	12(19%)
金融業、保険業（J）	1(1.6%)	2(3.2%)	1(1.6%)	0(0%)	0(0%)	1(1.6%)	5(8.1%)
不動産業、物品賃貸業（K）	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	2(3.2%)	0(0%)	2(3.2%)
学術研究、専門・技術サービス業（L）	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	1(1.6%)	1(1.6%)	2(3.2%)
宿泊業、飲食サービス業（M）	0(0%)	2(3.2%)	7(11.3%)	1(1.6%)	0(0%)	3(4.8%)	13(21%)
生活関連サービス業、娯楽業（N）	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	2(3.2%)	2(3.2%)
教育、学習支援業（O）	1(1.6%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)	1(1.6%)	2(3.2%)
公務（S）	0(0%)	0(0%)	0(0%)	1(1.6%)	0(0%)	1(1.6%)	2(3.2%)
サービス業（他に分類されないもの）（R）	0(0%)	0(0%)	0(0%)	2(3.2%)	1(1.6%)	0(0%)	3(4.8%)
合計	7(11%)	9(15%)	12(19%)	11(18%)	9(15%)	14(23%)	62(100%)

（備考）ペイロール社データにより作成。

次に、労働者種別でみた労働者の構成割合（のべ数）をみると、観測期間を通じて、時給者が約６割、月給者が約４割を占める（付表１－３）。これは、業種別の法人構成でみたとおり、本サンプルにおいて「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」の法人が多く、当該業種が時給者であるパート・アルバイト比率が比較的高いことから、時給者の割合が高

[20] なお、厚生労働省 HP によると、毎月勤労統計調査全国調査は、日本標準産業分類に基づく 16 大産業に属する常用労働者５人以上の事業所を対象とした調査である。

くなっていることが背景にある[21]。

付表１－３　労働者種別でみた労働者の構成割合（2015～2024 年）

労働者種別	年									
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
役員	2,652	2,898	2,986	3,109	3,222	3,230	3,034	3,171	3,422	1,715
	(0.4%)	(0.4%)	(0.4%)	(0.3%)	(0.3%)	(0.3%)	(0.3%)	(0.4%)	(0.4%)	(0.4%)
月給者	281,461	301,951	321,272	349,956	356,621	355,515	354,234	347,269	339,843	168,235
	(41%)	(41%)	(42%)	(39%)	(37%)	(38%)	(39%)	(40%)	(40%)	(40%)
時給者	405,720	425,956	437,807	550,051	595,516	584,190	539,418	515,596	498,197	248,203
	(58%)	(58%)	(57%)	(61%)	(62%)	(62%)	(60%)	(59%)	(59%)	(59%)
日給者	4,412	3,680	3,665	3,859	4,020	3,171	2,717	2,836	3,213	1,613
	(0.6%)	(0.5%)	(0.5%)	(0.4%)	(0.4%)	(0.3%)	(0.3%)	(0.3%)	(0.4%)	(0.4%)
合計	694,245	734,485	765,730	906,975	959,379	946,106	899,403	868,872	844,675	419,766

（備考）ペイロール社データにより作成。数値はのべ数であり、各月のサンプルを年間で合算した数値。

従業員規模別・労働者種別の構成（のべ数）をみると、従業員５人未満の法人では役員がサンプルの８割を占めていることが分かる（付表１－４）。従業員規模 100～499 人、1,000 人以上の法人では、５～６割強を時給者が占める。従業員規模 5～29 人、30～99 人、500～999 人の法人では、月給者の比率が８割前後と最も大きい。従業員 100～499 人規模の法人では日給者の比率が５%程度となっており、他の区分よりも高いものの、全体として、役員と同様に、日給者が労働者数のサンプルに占める割合としては大きくはない。

[21] 都竹ほか（2024）参照。

付表１－４　従業員規模別・労働者種別でみたサンプル数の割合

従業員規模別	労働者種別			
	役員	月給者	時給者	日給者
5人未満	2,500(82%)	540(18%)	16(0.5%)	0(0%)
5 ～ 29人	1,266(9.0%)	11,762(84%)	1,001(7.1%)	0(0%)
30 ～ 99人	431(1.1%)	33,912(86%)	5,258(13%)	0(0%)
100 ～ 499人	2,079(0.9%)	101,259(44%)	115,259(50%)	10,006(4.4%)
500 ～ 999人	5,425(0.7%)	594,098(77%)	165,309(21%)	7,813(1.0%)
1,000人以上	17,738(0.3%)	2,434,786(35%)	4,513,811(65%)	15,367(0.2%)
合計	29,439	3,176,357	4,800,654	33,186

（備考）ペイロール社データにより作成。数値はのべ数であり、各月のサンプルを全期間で合算した数値。

業種別と労働者種別の構成（のべ数）をみると、時給者が多い業種と月給者が多い業種が異なっていることが分かる（付表１－５）。「製造業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」では９割以上が月給者である一方で、「卸売業、小売業」、「宿泊業、サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」及び「公務」では８割以上が時給者である。なお、時給者のサンプルに着目すると、その大宗を、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」における時給者が占めている。また、役員は各業種に分散してサンプルが存在している一方で、日給者は教育・学習支援業等の特定の業種に存在することが分かる。

付表１－５　業種別・労働者種別からみたサンプル数の割合

業種（毎月勤労統計大分類）	労働者種別			
	役員	月給者	時給者	日給者
製造業（E）	3,382(0.7%)	410,878(91%)	34,171(7.5%)	5,356(1.2%)
情報通信業（G）	1,828(0.7%)	248,747(90%)	25,566(9.3%)	0(0%)
運輸業、郵便業（H）	763(0.5%)	104,504(72%)	40,413(28%)	0(0%)
卸売業、小売業（I）	2,717(<0.1%)	696,191(19%)	3,004,819(81%)	0(0%)
金融業、保険業（J）	10,594(3.1%)	326,199(96%)	3,674(1.1%)	0(0%)
不動産業、物品賃貸業（K）	829(0.5%)	158,578(97%)	3,830(2.3%)	0(0%)
学術研究、専門・技術サービス業（L）	3,415(0.5%)	564,288(85%)	96,889(15%)	28(<0.1%)
宿泊業、飲食サービス業（M）	2,835(0.2%)	145,971(11%)	1,200,614(89%)	0(0%)
生活関連サービス業、娯楽業（N）	2,432(0.5%)	435,113(89%)	52,705(11%)	0(0%)
教育、学習支援業（O）	355(0.3%)	64,810(55%)	35,762(30%)	17,293(15%)
公務（S）	0(0%)	8,180(3.3%)	232,509(93%)	10,509(4.2%)
サービス業（他に分類されないもの）（R）	289(0.3%)	41,946(51%)	40,654(49%)	0(0%)
合計	29,439	3,176,357	4,800,654	33,186

（備考）ペイロール社データにより作成。数値はのべ数であり、各月のサンプルを全期間で合算した数値。

給与や賃金にかかるデータ項目の記述統計をみると、現金給与総額やきまって支給する給与の平均値をみると、時給者、月給者、役員の順で高くなり、一般的な報酬のイメージと整合的である（付表１－６）。ただし、日給者については平均値が約 20 万円超であり、日払いの不安定な単発の職務というよりは、出勤した日数に応じて支給される形態で運用され

ている比較的安定的な職務が多い可能性がある。また、多くの給与項目の最小値において明らかに小さな観測値がみられるが、これらは実際に支払われた金額であり、恣意性を排除するため、０以下でない限り欠損処理を実施しなかった。

付表１－６　労働者種別の給与・賃金項目の記述統計

給与項目	労働者種別	観測数	欠損数	平均	標準偏差	最小値	第一四分位	中央値	第三四分位	最大値
現金給与総額	役員	29,439	610	1,855,083	2,320,719	315	856,000	1,400,000	2,091,810	92,016,735
	月給者	3,176,357	54,568	524,887	437,044	1	308,198	418,671	596,400	100,842,766
	時給者	4,800,654	273,281	116,930	71,570	4	69,421	98,880	159,581	12,262,448
	日給者	33,186	551	236,659	87,681	100	187,356	240,186	276,538	1,693,509
きまって支給する給与	役員	29,439	617	1,579,586	1,237,412	315	850,660	1,400,000	2,000,400	54,190,306
	月給者	3,176,357	57,222	425,942	217,264	1	297,314	389,504	516,495	39,734,730
	時給者	4,800,654	273,515	114,778	67,200	4	68,888	97,519	157,328	12,262,448
	日給者	33,186	553	229,726	83,407	100	181,000	235,704	271,620	1,693,509
所定内給与	月給者	3,176,357	78,765	362,585	181,635	100	244,500	315,000	429,250	4,605,000
所定外給与	月給者	3,176,357	370,347	76,274	82,399	1	26,192	60,000	106,540	32,868,834
賃金	月給者	3,176,357	1,799,794	2,398	3,938	3	1,578	2,088	2,789	2,923,920
	時給者	4,800,654	121,051	1,053	176	600	950	1,020	1,115	7,000

（備考）ペイロール社データにより作成。数値は、全期間の各月のサンプルをプールして平均等を算出したもの。表中における賃金は、実際の実労働時間が把握可能なデータのみを用いた算出である。

最後に、月給者及び時給者の労働時間にかかるデータ項目の記述統計をみていく（付表１－７）。前述のとおり、所定内労働時間が不明の企業が 20 グループ法人存在するため、月給者における実労働時間の欠損数が多い。一部の分析においては、毎月勤労統計調査の業種・従業員規模別に年月単位で所定内労働時間の外挿を行っている。

付表１－７　実労働時間と所定内労働時間の記述統計

給与項目	労働者種別	観測数	欠損数	平均	標準偏差	最小値	第一四分位	中央値	第三四分位	最大値
実労働時間	時給者	4,800,654	20	5,330	3,094	0	3,156	5,080	7,905	30,900
	月給者	3,176,357	1,829,172	9,748	2,451	0	9,168	10,080	10,912	33,810
所定内労働時間	月給者	3,176,357	1,739,035	8,876	2,168	0	8,550	9,181	9,870	26,822
所定外労働時間	月給者	3,176,357	122,357	847	1,288	0	0	230	1,386	18,960

（備考）ペイロール社データにより作成。単位は分数。数値は、全期間の各月のサンプルをプールして平均等を算出したもの。

Appendix２　データの前処理

データセットを構築する前段階で、分析に用いる各変数に実施した処理について説明する。まず、労働者種別の変数については、本データセットでは役員、月給者、時給者、日給者のうちいずれかをとるサンプルに絞り、それらに分類できない 1,487 サンプルは除外した。また、性別が不明であった７サンプルについても除外した。

給与・賃金項目の時間当たり賃金については、月給者は所定内給与が欠損している場合もしくは所定内労働時間が欠損もしくは０であった場合を欠損値とし、時給者は０以下を欠損値として処理した。変数を構成する各抽出項目について労働時間の変数については、所定内労働時間、所定外労働時間、実労働時間のいずれにおいても、各法人のデータ構成仕様書の該当抽出項目で０未満を欠損値として処理した。

付表２－１　データの前処理

変数		ペイロール社の抽出項目との対応	欠損処理方法	左記で欠損処理されたサンプルサイズ（年月×労働者）
労働者種別		役員、月給者、時給者、日給者のうちいずれかをとるカテゴリ変数	・左記４区分に分類ができないもの	1,487
性別		男性、女性、いずれかをとるカテゴリ変数	・左記２区分に分類ができないもの	7
給与・賃金項目	現金給与総額	各社の抽出項目から以下式のとおり構築：課税支給合計額+非課税支給合計額+賞与	・変数の定義内容に示す各抽出項目について、０以下を欠損値として処理 ・合算に用いる各抽出項目のうちすべてが欠損値である場合、合算値の欠損処理を行った ・合算に用いる各抽出項目のうち１つでも値が入っている場合、他の欠損している抽出項目については無視したうえで合算処理 ・所定外給与については、所定外給与計算後の値が０以下であった場合は欠損値として扱った	329,010
	きまって支給する給与	各社の抽出項目から以下式のとおり構築：課税支給合計額+非課税支給合計額		331,919
	所定内給与	以下の抽出項目をそのまま用いた：時間外基準額		78,110
	所定外給与	各社の抽出項目から以下式のとおり構築：課税支給合計額+非課税支給合計額-時間外基準額		323,387
	賃金（月給者）	各社の抽出項目から以下式のとおり構築：所定内給与/所定内労働時間	・所定内給与と所定内労働時間の欠損処理については本表のとおり ・所定内労働時間が欠損、もしくは０であった場合、当該項目は欠損値として処理	73,118（うち、所定内給与、所定内労働時間の本表に示す欠損処理によるものは12,581）
	賃金（時給者）	以下の抽出項目をそのまま用いた：時間単価	・変数の定義内容に示す抽出項目について、０以下を欠損値として処理	120,935
労働時間	所定内労働時間	各法人のデータ構成仕様書より「所定内労働時間」に該当する抽出項目から定義	・変数の定義内容に示す抽出項目について、０未満を欠損値として処理	932
	所定外労働時間	各法人のデータ構成仕様書より「所定外労働時間」に該当する抽出項目から定義	・変数の定義内容に示す抽出項目について、０未満を欠損値として処理	475
	実労働時間	各法人のデータ構成仕様書より「実労働時間」に該当する抽出項目から定義	・変数の定義内容に示す抽出項目について、０未満を欠損値として処理	11

（備考）ペイロール社データにより作成。

Appendix３　推計結果表

付表３－１　新卒継続雇用者と中途採用者における給与・賃金項目の水準の推計結果

	追加の制御変数を含む				追加の制御変数を含まない			
	現金給与総額	きまって支給する給与	所定内給与	賃金	現金給与総額	きまって支給する給与	所定内給与	賃金
年齢	0.083***	0.073***	0.118**	0.073***	0.086***	0.073***	0.110**	0.073***
年齢^2/100	-0.084***	-0.073***	-0.130*	-0.072***	-0.081***	-0.067***	-0.117*	-0.065***
想定経験年数[0,5)	-0.334*	-0.366**	-0.072	-0.401**	-0.116	-0.171	-0.064	-0.219*
想定経験年数[5,10)	-0.508*	-0.454*	0.137	-0.470**	-0.316	-0.248	0.502	-0.243
想定経験年数[10,15)	-0.719*	-0.592+	-0.066	-0.482	-0.336	-0.128	0.328	-0.149
想定経験年数[15,20)	-0.327	-0.112	0.104	0.005	0.709	1.052	1.041	0.864
想定経験年数 20年以上	-3.607***	-3.536**	-2.718	-4.330***	-4.084***	-3.596***	-2.619	-4.131***
年齢 × 想定経験年数[0,5)	0.013+	0.015*	-0.006	0.015*	0.004	0.007	-0.005	0.008
年齢 × 想定経験年数[5,10)	0.016	0.015	-0.028	0.014	0.007	0.007	-0.041	0.006
年齢 × 想定経験年数[10,15)	0.02	0.017	-0.022	0.01	0.002	-0.003	-0.034	-0.002
年齢 × 想定経験年数[15,20)	-0.006	-0.012	-0.036	-0.019	-0.049	-0.059+	-0.071	-0.054+
年齢 × 想定経験年数 20年以上	0.127***	0.128**	0.077	0.155***	0.143***	0.129**	0.076	0.146***
年齢^2/100× 想定経験年数[0,5)	-0.012	-0.014+	0.017	-0.013	-0.002	-0.005	0.015	-0.006
年齢^2/100× 想定経験年数[5,10)	-0.012	-0.012	0.049	-0.011	-0.003	-0.004	0.061	-0.003
年齢^2/100× 想定経験年数[10,15)	-0.014	-0.012	0.042	-0.004	0.005	0.009	0.053	0.009
年齢^2/100× 想定経験年数[15,20)	0.019	0.023	0.062	0.034	0.061	0.069+	0.094	0.068+
年齢^2/100× 想定経験年数 20年以上	-0.118***	-0.120**	-0.054	-0.144***	-0.134***	-0.122***	-0.054	-0.135***
観測数	2730271	2727819	2705474	2615994	2730271	2727819	2705474	2615994
決定係数	0.307	0.363	0.598	0.441	0.094	0.101	0.134	0.131

（備考）１．追加の制御変数とは (1)式における性別、 t年m月における部署ダミー、企業ダミーを指す。
２．標準誤差の推定においては個別企業単位のクラスタロバスト標準誤差を用いた。
３．+ p < 0.1、* p < 0.05、** p < 0.01、*** p < 0.001 を示す。
４．第３章の図表３－１は本表の推計結果に対応するアウトカムを指数変換して表示している。

付表３－２　新卒継続雇用者と中途採用者における給与・賃金項目の上昇率の推計結果

	追加の制御変数を含む				追加の制御変数を含まない			
	現金給与総額上昇率	きまって支給する給与上昇率	所定内給与上昇率	賃金上昇率	現金給与総額上昇率	きまって支給する給与上昇率	所定内給与上昇率	賃金上昇率
年齢	-0.006	-0.001	0.007	0.006*	-0.005	0	0.007	0.006+
年齢^2/100	0.004	-0.001	-0.012*	-0.009**	0.003	-0.003	-0.012+	-0.009*
想定経験年数[0,5)	-0.084	-0.082	-0.017	-0.037	-0.069	-0.072	-0.008	-0.03
想定経験年数[5,10)	-0.221*	-0.202*	0.008	-0.092+	-0.178*	-0.156+	-0.002	-0.041
想定経験年数[10,15)	-0.317**	-0.311**	-0.184**	-0.149*	-0.290*	-0.276*	-0.189*	-0.117+
想定経験年数[15,20)	-0.527*	-0.600**	-0.363	-0.408+	-0.410+	-0.471*	-0.354	-0.305
想定経験年数 20年以上	-0.171	-0.197	0.103	-0.381***	-0.06	-0.067	0.144	-0.288
年齢 × 想定経験年数[0,5)	0.005	0.004	0.001	0.002	0.004	0.004	0	0.001
年齢 × 想定経験年数[5,10)	0.011*	0.010+	-0.001	0.004	0.009*	0.007	-0.001	0.002
年齢 × 想定経験年数[10,15)	0.015*	0.014*	0.007*	0.006*	0.013*	0.012*	0.007*	0.004
年齢 × 想定経験年数[15,20)	0.024*	0.025**	0.014	0.016+	0.018+	0.020*	0.013	0.012
年齢 × 想定経験年数20年以上	0.01	0.009	-0.005	0.014***	0.005	0.003	-0.007	0.01
年齢^2/100× 想定経験年数[0,5)	-0.006	-0.005	-0.001	-0.003	-0.005	-0.004	0	-0.002
年齢^2/100× 想定経験年数[5,10)	-0.014*	-0.011+	0.003	-0.005	-0.011+	-0.009	0.002	-0.002
年齢^2/100× 想定経験年数[10,15)	-0.017*	-0.014*	-0.007*	-0.005+	-0.015*	-0.013+	-0.007+	-0.004
年齢^2/100× 想定経験年数[15,20)	-0.026*	-0.026**	-0.012	-0.016+	-0.020+	-0.020*	-0.011	-0.011
年齢^2/100 × 想定経験年数20年以上	-0.012	-0.009	0.007	-0.012**	-0.007	-0.004	0.009	-0.008
観測数	2205360	2202259	2182279	2102080	2205360	2202259	2182279	2102080
決定係数	0.075	0.075	0.094	0.11	0.002	0.002	0.031	0.002

（備考）１．追加の制御変数とは (2)式における性別、 t年m月における部署ダミー、企業ダミーを指す。
２．標準誤差の推定においては個別企業単位のクラスタロバスト標準誤差を用いた。
３．+ p < 0.1、* p < 0.05、** p < 0.01、*** p < 0.001 を示す。
４．第３章の図表３－２は本表の推計結果に対応するアウトカムを指数変換して表示している。

参考文献

大橋 勇雄、中村 二朗(2002)「転職のメカニズムとその効果」玄田有史、中田喜文編 『リストラと転職のメカニズム』 東洋経済新報社

小野 浩(2025)「なぜ企業は従業員の人的資本に投資すべきか」日本労働研究雑誌、No.777、pp.30-35、労働政策研究・研修機構

小前 和智（2023）「生え抜きと転職経験者 ―賃金からみる転職の四半世紀の変化―」リクルートワークス研究所『千思万考 ―なぜ今「労働移動」を再考するのか―』研究プロジェクト「労働移動を再考する」コラム、リクルートワークス研究所ウェブサイト、2023 年 3 月 15 日、https://www.works-i.com/research/project/mobility/column1/detail004--.html；（2025 年 12 月 3 日閲覧）

佐藤 香織(2018)「企業内労働市場における転職と昇進の関係」日本労働研究雑誌、No.695、pp.80-97、労働政策研究・研修機構

都竹 直樹、岩上 順子、栗山 博雅（2024）「給与計算代行サービスデータの活用検討」経済財政分析ディスカッション・ペーパー、DP/24-2、内閣府

戸田 淳次（2010）「職種計系はどれだけ重要になっているのか―職種特殊的人的資本の観点から」日本労働研究雑誌、No.594、pp.5-19、労働政策研究・研修機構

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2025）「給与計算代行サービスデータの更なる活用　－短時間労働者の就業行動と制度変更の影響の分析－」政策課題分析シリーズ 27

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2023）「令和５年度　年次経済財政報告」

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2017）「平成 29 年度　年次経済財政報告」

西村 孝史（2008）「就業形態の多様化と企業内労働市場の変容―「ワーキングパーソン調査 2006」の再分析」日本労働研究雑誌、No.571、pp.145-157、労働政策研究・研修機構

萩原 牧子、照山 博司（2016）「転職が賃金に与える短期的・長期的効果 ―転職年齢と転職理由に着目して―」リクルートワークス研究所、*Works Discussion Paper* No.16

前田 佐恵子、濱秋 純哉、堀 雅博、村田 啓子（2010）「新卒時就職活動の失敗は挽回可能か？―家計研パネルの個票を用いた女性就業の実証分析―」、ESRI Discussion Paper Series No.234

労働政策研究・研修機構（2022）「ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成―ミドルエイジ層の転職に関わる人々のインタビュー調査記録―」JILPT 資料シリーズ、No.252

Ariga, K., Y. Ohkusa and G. Brunello（1999） “Fast track: is it in the genes? The promotion policy of a large Japanese firm,” Journal of Economic Behavior & Organization, 38（4）, pp. 385–402.

Becker, G.S. (1964) “Human capital: a theoretical and empirical analysis with Special Reference to Evidence” National Bureau of Economic Research

DeVaro, Jed and Morita, Hodaka（2013）“Internal Promotion and External Recruitment: A Theoretical and Empirical Analysis.” Journal of Labor Economics, vol.31, pp.227-269.

Neal, Derek （1995）“Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers.” Journal of Labor Economics, Vol. 13, No. 4, pp. 653–677.