

第2章

労働供給の拡大と家計所得の
向上に向けた課題

第2章 労働供給の拡大と家計所得の向上に向けた課題

第1章でみたように、我が国経済は、緩やかな回復基調が続き、コロナ禍でGDP比最大9%超まで拡大した負のGDPギャップはおおむね解消に向かいつつある。一方、名目賃金の上昇が物価上昇に追いついていない中で、個人消費は力強さを欠いた状態にあり、家計所得の継続的な向上が重要な局面にある。同時に、今後、人口減少が更に進行していく下で、マクロ経済の持続的な成長を実現するためには、主要先進国よりも低く、0%台にとどまる潜在成長率の上げが重要な課題となっている。

潜在成長率を規定する要因の一つである労働供給の観点では、2010年代以降、人口減少が進む中であっても、女性や高齢者の労働参加の高まりにより、就業者数が増加し、潜在成長率を下支えしてきた。しかしながら、少子高齢化の流れは加速しており、少子化対策が労働力人口増加という面で効果を表すとしても、それまでの間の今後20年超にわたっては、労働供給の制約が潜在成長率を押し下げる要因となり得る。こうした中、労働時間の追加を含め、人々の潜在的な就業希望を可能な限り実現しつつ、限られた人材が適材適所で活躍できる環境を整えることにより、労働供給面からの成長制約を緩和するとともに、労働者一人一人の所得の向上につなげていくことが重要である。

こうした認識の下、本章では、労働供給の拡大や家計所得向上のための論点を整理する。第1節では、最近の労働供給の動向を踏まえ、女性と高齢者に注目して労働供給の拡大余地について分析する。その際に、副業・兼業などを通じた潜在的な追加就業希望の実現に向けた論点も整理する。第2節では、家計所得向上に向けて、転職を通じた賃金向上の可能性、最低賃金上げやこれに密接に関わる就業調整への対応といった課題について考察する。

第1節 コロナ禍を経た労働供給の動向

我が国では、少子高齢化の進行や労働時間の縮減の中で、1990年代初頭以降、就業者数と労働時間から成る労働投入（労働供給）は全体として緩やかな減少傾向で推移してきた。2010年代前半以降は、女性や高齢者の労働参加の促進による就業者数の増加と、労働時間が相対的に短い女性、高齢者の増加等による一人当たり平均労働時間の減少が相殺し、労働投入全体の伸びとしてはゼロ近傍となってきた。しかし、今後、人口減少圧力が労働参加向上効果を上回ることで労働投入が減少していけば、経済の供給力である潜在成長率を押し下げる要因となる。一方、人手不足の状況が強まる中で、女性や高齢者による労働参加が限界を迎えれば、本格的な賃金上昇とこれを通じた物価上昇につながるという、いわゆる「ルイスの転換点¹」が近づいているという議論もある。こうした点を踏まえ、本節では、今後、

¹ ルイスの転換点とは、発展途上国において、工業化の過程で、当初は農村部から都市部へ低賃金の

女性や高齢者を中心とした就業者数や労働時間の拡大余地があるのか否か考察するとともに、柔軟な働き方の促進を通じた就業希望の実現の可能性を確認していく。

1 労働供給の増加余地

我が国では、少子高齢化の進行に伴い、1995 年をピークに生産年齢人口（15～64 歳人口）が減少に転じ、総人口も 2008 年をピークに減少が始まった。こうした中で、15 歳以上人口に占める就業者の割合である就業率をみると、コロナ禍で一時的に落ち込んだ後、女性の正規雇用者の増加を中心に回復し、2023 年春以降は、コロナ禍前の水準を超え、改善傾向が続いている。人口減少にもかかわらず、2010 年代前半以降、女性、さらには高齢者の労働参加の拡大により、就業者数は増加傾向を続けてきたわけであるが、こうした動きは将来にわたっても続くものであろうか。

（2010 年代半ばからコロナ禍前までは、実際の労働投入は潜在的な投入を上回っていた）

まず、労働供給が経済成長に与える影響について確認するため、潜在成長率に就業者数と労働時間がどの程度寄与してきたかみてみよう（第 2-1-1 図（1））²。1990 年代は、1988 年の労働基準法改正により、週法定労働時間が 48 時間制から 40 時間制に段階的に移行することになり、週休 2 日制度の導入企業の増加による労働時間の減少を主因に、就業者数要因と労働時間要因の合計である労働投入量の潜在成長率への寄与は継続的にマイナスであった。2000 年代は長時間労働の是正の動きによる長時間労働者の減少やパートタイム労働者の増加などによる労働時間の減少に加え、生産年齢人口の減少による就業者の減少もあって、1990 年代に引き続き、労働投入部分の潜在成長率への寄与はマイナスであった。また、実際の労働投入量をみると、バブル経済崩壊後の経済の停滞、需要不足もあり、潜在的な労働投入量を下回って推移していた（第 2-1-1 図（2））。

一方、2013 年からコロナ禍までの期間においては、アベノミクスの下で、女性や高齢者を中心に就業者の裾野が広がった。これらの就業者には短時間労働の就業者が多いこともあって、労働時間要因は引き続き潜在成長率の下押しに寄与したものの、就業者数要因は潜在成長率の押し上げに寄与し、結果として、両者が相殺する形で労働投入の潜在成長率への寄与はおおむねゼロ近傍で推移していた。実際の労働投入をみると、トレンドを上回る就業率の向上もあり、コロナ禍前は潜在的な労働投入を大きく上回っていた。

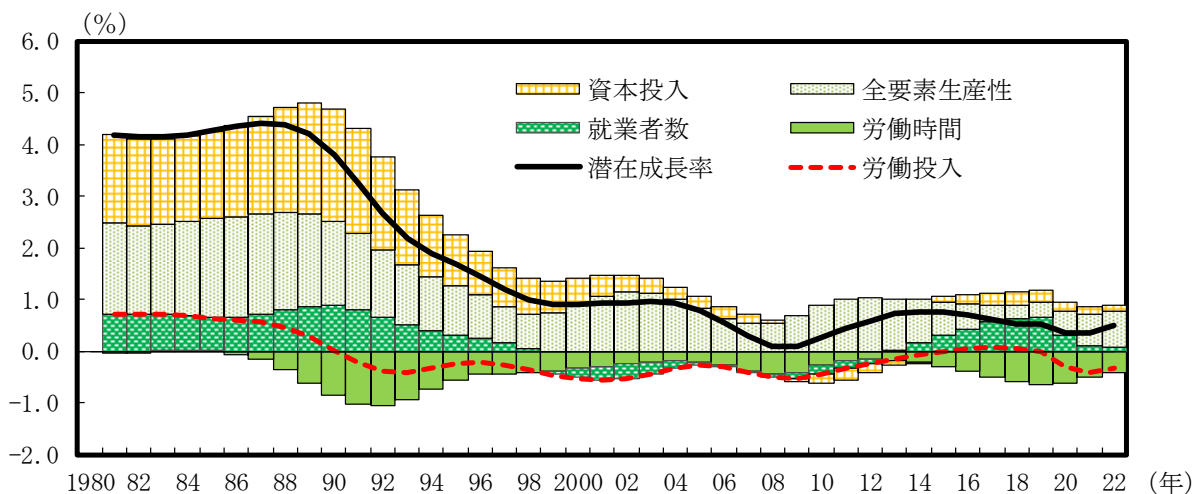
余剰労働力が供給されるが、工業化の進展に伴い農村から都市部への流入が減少し、賃金が上がり始める転換点を指す。我が国においては、近年、労働参加が拡大している女性や高齢者は労働供給の賃金弾力性が高く、こうした労働参加の拡大により、経済全体の平均的な賃金上昇が抑制される影響があったが、女性や高齢者の労働供給が限界を迎えれば、賃金上昇圧力がかかるようになる、という仮説として「ルイスの転換点」の考え方が応用されている。

² 詳細は付注 2-1 を参照。

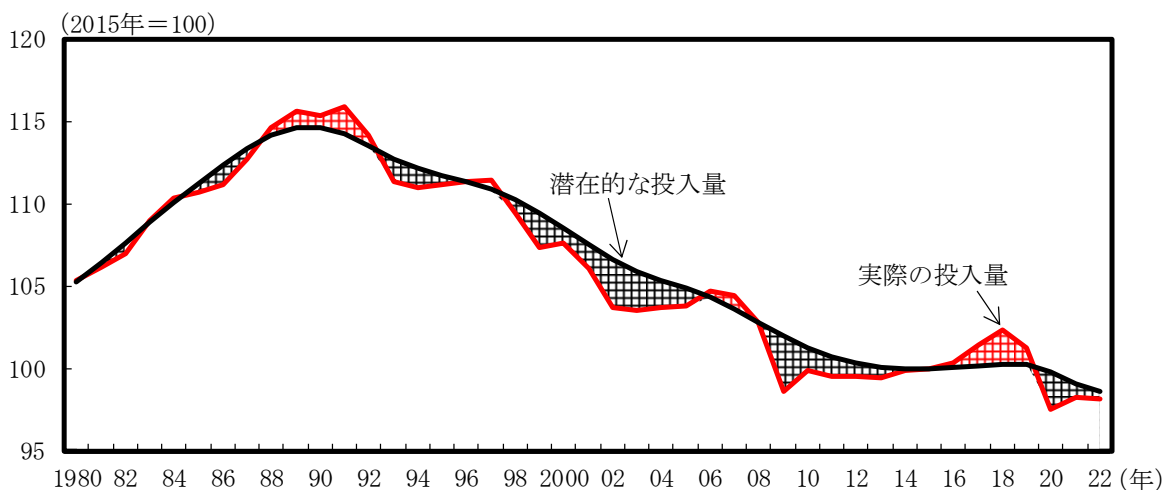
第2-1-1図 潜在成長率への労働時間と就業者数の影響

少子高齢化の中で労働投入は潜在成長率を下押し

(1) 潜在成長率



(2) 労働投入量



- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査(基本集計)」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」等により作成。
2. (1) について、潜在成長率は「2023年7-9月期四半期別GDP速報(2次速報)」等に基づく内閣府試算値。推計に当たっては、潜在GDPを「経済の過去のトレンドからみて平均的な水準で生産要素を投入した時に実現可能なGDP」と定義している。なお、潜在成長率については、前提となるデータや推計手法によって結果が大きく異なるため、相当の幅をもってみる必要がある。
3. (2) について、労働投入量=就業者数×一人当たり労働時間。潜在労働投入量の推計方法については、付注2-1を参照。

(女性の就業の拡大は継続している)

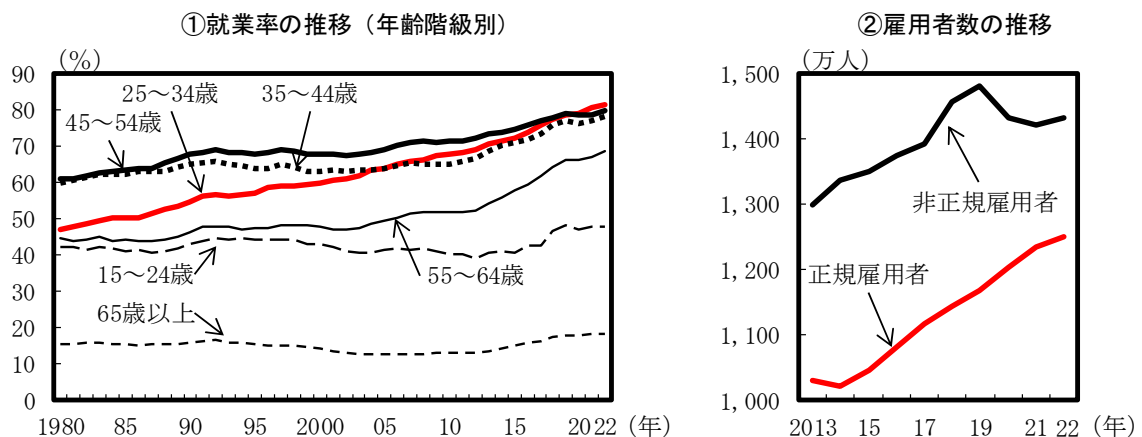
2013年以降、女性活躍の取組が進展し、高齢者を含め幅広い年齢層で女性の就業率が上昇してきた(第2-1-2図(1))。この中で、女性の正規雇用者数は2014年以降継続的に増加し、非正規雇用者については、コロナ禍の影響で一時的な減少がみられたものの、その後はコロナ禍前の増加トレンドに復帰している。

2008年には我が国の人口は減少に転じ、これ以降、労働参加率が年齢別・男女別で一定であれば、人口構造を含む人口要因のみでは労働力人口は減少することが想定されていたが、実際には、労働力人口は増加傾向で推移してきた。この点について、2012年以降の三時点（2012年、2017年、2023年）で公表された「日本の将来推計人口」を基に、それぞれのベンチマークとなる国勢調査対象年である2010年、2015年、2020年時点以降、人口要因だけで女性の労働力人口がどのように推移するか推計したもの（以下「推計値」という。）と、実際の女性の労働力人口の推移を比較した（第2-1-2図（2））。この結果、①2010年を起点とした場合、実際の労働力人口が2011年以降推計値を上回り、②2015年を起点とした場合、コロナ禍での停滞はあるものの、実際の労働力人口が推計値を大きく上回っていることがわかる。例えば、2010年起点の場合、5年後の2015年時点では実際の労働力人口が推計値を180万人程度、2015年起点の場合、同じく5年後の2020年時点では320万人程度上回っている。③2020年を起点とする場合についても、2022年時点では、引き続き、実際の労働力人口が推計値を上回っている。このように、女性の労働参加率の上昇は、これまでの間、人口減少圧力を跳ね返し、労働力人口の増加につながってきた。

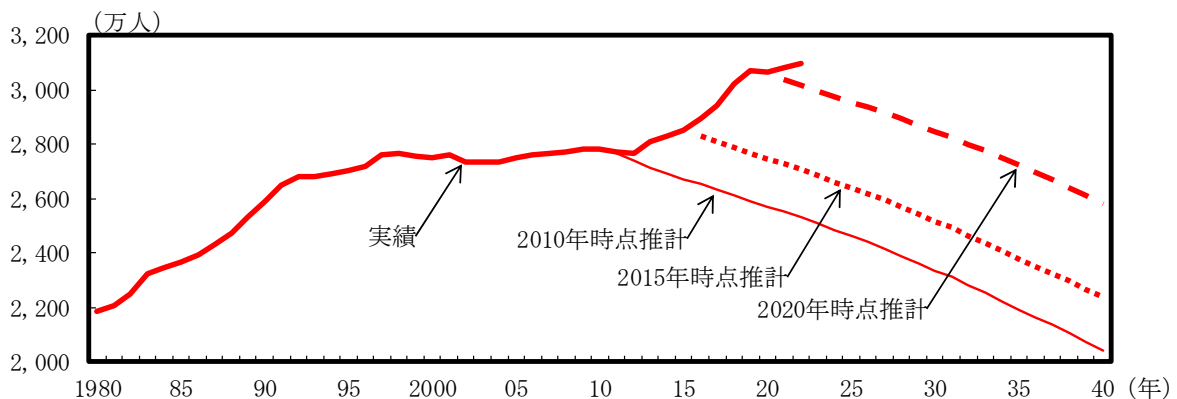
第2-1-2図 女性の就業動向

正規雇用者の増加など労働参加拡大により、人口減少圧力を超えて労働力人口が増加

（1）女性の就業動向



(2) 将来推計人口に基づく女性の労働力人口推計



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」により作成。
2. (1) ②の各年の数値は、長期時系列データにおける月次の数値の単純平均。
3. (2) の労働力人口は、2010年、2015年及び2020年それぞれの時点における労働参加率がその後も変わらないと仮定し、将来推計人口(出生中位(死亡中位)推計)を用いて推計したものである。

(コロナ禍前まで60~75歳を中心に就業率は上昇してきた)

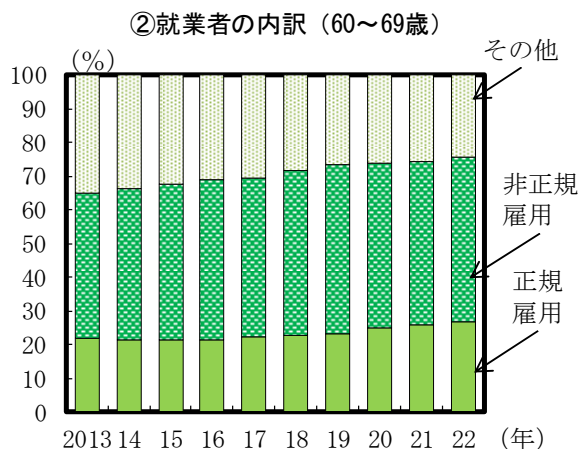
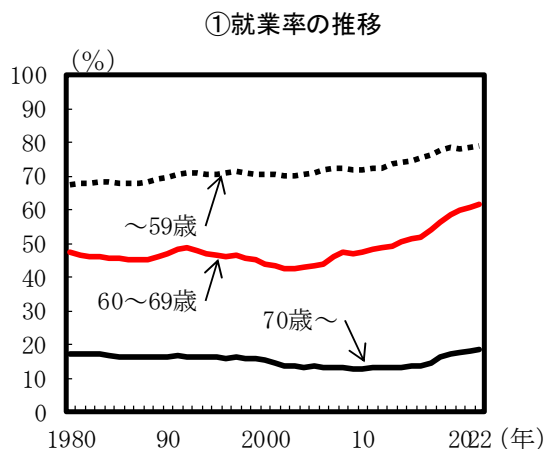
次に、高齢者の就業動向を確認する。2013年から開始された公的年金の支給開始年齢の引上げや65歳までの継続雇用の義務化を背景に、正規雇用や非正規雇用の労働者を中心に就業者が増えており、2010年以降、60代を中心に就業率は上昇してきた(第2-1-3図(1))。ただし、いわゆる団塊の世代(1947~49年生まれ)が2022年以降、後期高齢者に差し掛かり始める中で、上昇ペースが鈍化している点に留意する必要がある。

上述の女性のケースと同様、男性についても、2010年以降、各将来推計人口の基準時点ごとに人口要因だけで労働力人口がどのように推移するか推計したもの(推計値)と実際の労働力人口の推移を比較した(第2-1-3図(2))。高齢者に比べ、高齢者以外の男性の労働参加率は上昇トレンドにはなく、人口要因のみを考慮した労働力人口の推計値と実際の値の乖離は、主に男性高齢者の就業促進の効果と考えられる。2010年起点の場合、2015年時点で60万人程度、2015年起点の場合、2020年時点で200万人程度、実際の労働力人口が推計値を上回って推移し、2013年以降の高齢者雇用促進策の影響がみてとれる。一方、2020年時点を起点とした場合については、実際の労働力人口と推計値がおおむね同様に推移しており、高齢者就業の拡大ペースが鈍化していることが確認される。

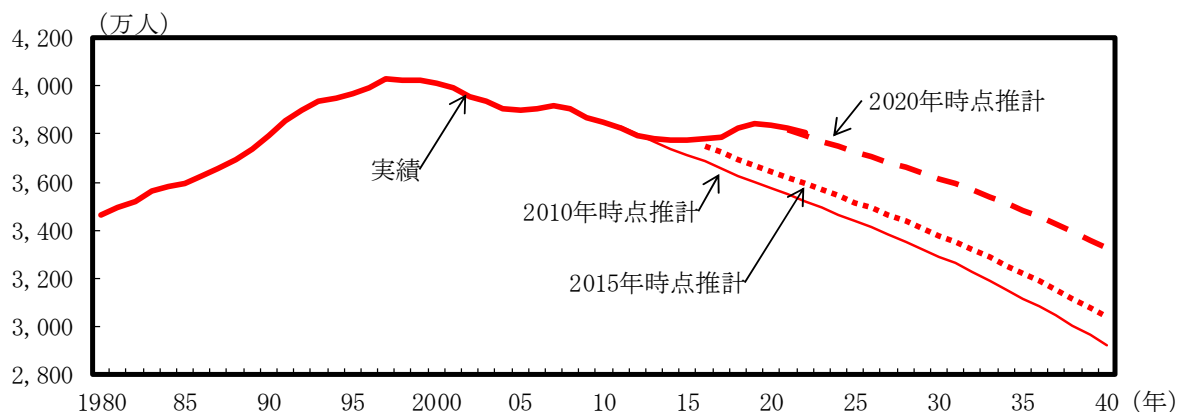
第2-1-3図 高齢者の就業動向

60代を中心に高齢者の就業率は拡大

(1) 高齢者の就業動向



(2) 将来推計人口に基づく男性の労働力人口推計



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」, 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」により作成。
 2. (1) ②は, 各年の公表値における就業者のうち不詳を除いた人数に占める割合。
 3. (2) の労働力人口は, 2010年, 2015年及び2020年それぞれの時点における労働参加率がその後も変わらないと仮定し, 将来推計人口(出生中位(死亡中位)推計)を用いて推計したものである。

(近年、高齢者の非労働力化は減少し、女性の非労働力から労働力への移行が増加)

次に、過去 10 年程度における非労働力人口と労働力人口の間のダイナミクスをみるために、尾崎・玄田 (2019) を参考に、「労働力調査」における前月の就業状態 (労働力人口か非労働力人口か) から当月への就業状態 (同) への遷移 (フロー) のデータを利用し、労働力人口から非労働力人口へのフロー、非労働力人口から労働力人口へのフローについて、人

ロストック要因及び男性、女性（それぞれ 15～54 歳）、高齢者（55 歳以上³）の遷移確率⁴の要因に分解する（第 2-1-4 図）。ここで、ロストック要因は、非労働力から労働力へのフローの場合は、非労働力人口の増減がどの程度影響しているかをみるもので、非労働力人口が減少していれば、それ自体は労働力人口へのフローを小さくするため、フロー総数のマイナス要因となる。ここでは、月々の振れをならすため、12 か月移動平均をとり、また、2014 年 1 月を起点とした累積値を示している。

まず、労働力人口から非労働力人口へのフローをみると、コロナ禍前にかけて、ロストック要因は、労働力人口がこの間増加してきたため押上げ要因となった一方、女性や高齢者の労働力人口から非労働力人口への遷移確率が低下し、押下げ要因となってきた（第 2-1-4 図（1））。これは、女性の場合、子育て年齢層での労働力率が低下するという M 字カーブが解消してきたこと、高齢者の場合、雇用の確保・促進策⁵がとられ、引退が後ずれしたことが影響しているとみられる。また、コロナ禍を経て、ロストック要因はおおむね横ばいの中で、女性の遷移確率の押下げ寄与は低い水準に縮小している一方、高齢者の遷移確率の押下げ寄与は、コロナ禍で一時縮小した後、再び高まっているとみられる。これは、2021 年 4 月より 70 歳までの雇用確保の努力義務が導入された影響の可能性もある。

また、非労働力人口から労働力人口へのフローをみると、ロストック要因は、非労働力人口の減少継続により、押下げ要因が傾向的に拡大している中で、女性の非労働力人口から労働力人口への遷移確率は、2017 年頃以降、押上げ要因となり、コロナ禍で一時縮小した際を除けば、一貫して押上げ幅を拡大してきていることがわかる（第 2-1-4 図（2））。女性の遷移確率については、この間、女性の労働参加が進み、非労働力状態から新たに就業機会を求めて労働市場に参加する者が増加する傾向が継続してきたことを示している。高齢者の遷移確率については、2016 年頃以降、マイナス幅が縮小し、非労働力人口から労働力人口へのフローの押上げに寄与する傾向にあった⁶。コロナ禍後は、2022 年頃から 2023 年初にかけて押下げ幅が拡大したが、2023 年末にかけては再び押下げ幅が縮小傾向に転じている。

このように、①女性については、これまでほぼ一貫して続いてきた非労働力人口から労働力人口への遷移確率の高まりによる労働力人口の押上げ傾向がどの程度続くのか、②高齢者

³ 「労働力調査」上、フローデータが利用可能な高齢者の年齢区分は 55 歳以上のみであるため。

⁴ 遷移確率とは、連続する 2 か月のデータが取得可能な労働者について、1 か月目にある状態であった者のうち、2 か月目に別のある状態に移行している労働者の割合をいう。例えば、1 か月目に労働力人口が 6,000 万人いて、翌月末時点でそのうち 300 万人が非労働力人口に移動していた場合、遷移確率は 5%となる。

⁵ 例えば、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）の改正により、65 歳までの希望者全員の雇用が確保されるよう、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが 2013 年 4 月から廃止された。

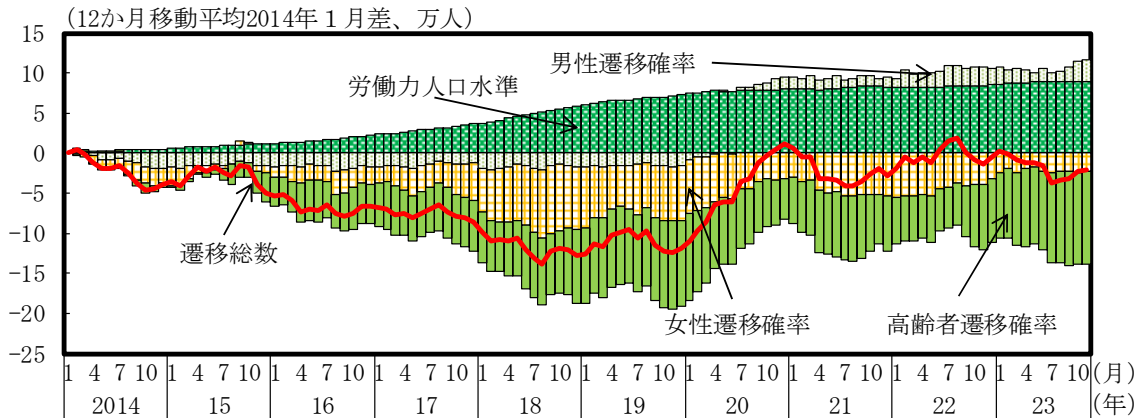
⁶ 尾崎・玄田（2019）は、2016 年頃以降の高齢者の動きについて、パート時給が増加したことで、無業者の一部の留保賃金を上回り、就業に転じた可能性があるとしている。

については、ここ最近の労働力人口から非労働力人口への遷移確率の低下による非労働力人口の押下げ傾向（引退の抑制傾向の拡大）がどの程度続くのか等が重要と考えられる⁷。

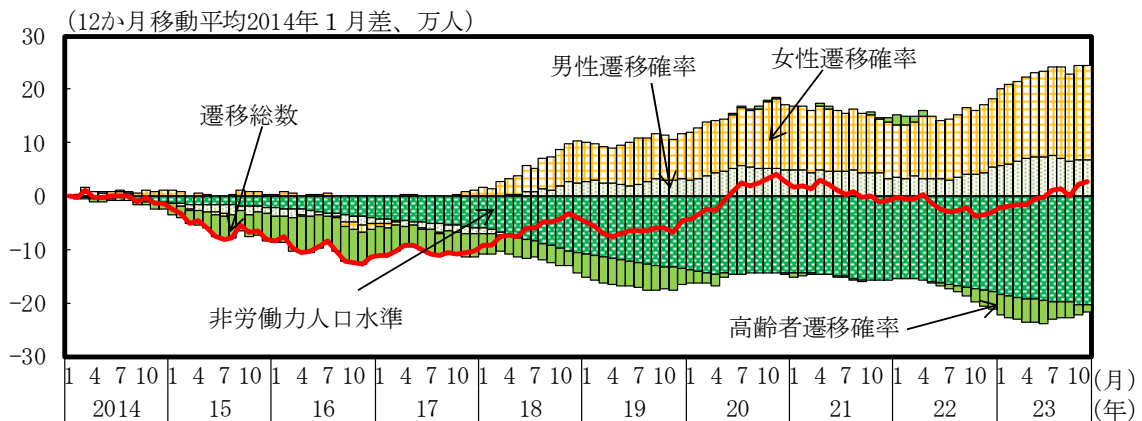
第2-1-4図 労働力の遷移要因分解

高齢者は労働力から非労働力へのフローが低下、女性は非労働力から労働力へのフローが上昇

(1) 労働力から非労働力への遷移



(2) 非労働力から労働力への遷移



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」により作成。
 2. 男性及び女性はそれぞれ15～54歳、高齢者は55歳以上男女計。
 3. 遷移確率の計算は、2か月連続で調査に回答している世帯を用いて計算している。要因分解については、労働省（1986）における手法を参考に補正した水準について分解している。

(人数ベースで見て、再び労働供給が労働需要に追いつかなくなりつつある)

以上みてきたように、これまでは、人口減少が進む下でも、女性や高齢者の就業拡大を背景に労働供給は一定程度維持されてきたが、足下では企業の人手不足感が深刻化しつつある。

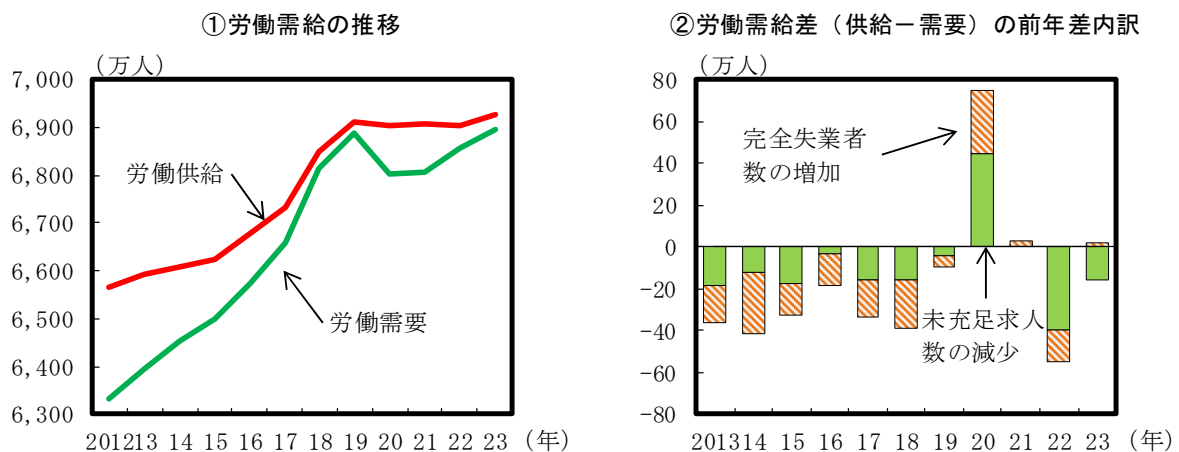
⁷ ただし、②については、2021年4月以降の70歳までの雇用確保の努力義務の効果が一巡した後には、労働力人口から非労働力人口へのフローの押下げ寄与も剥落する可能性もある。

第1章でもみたように、日銀短観の雇用判断D Iをみると、コロナ禍の期間中一時的に需給が緩んでいたものの、2023年半ば以降は、非製造業を中心にバブル期の既往ピークに近い状況となっている。

人数ベースでのマクロの労働需給として、労働供給（労働力人口）と労働需要（就業者数＋未充足求人数）の状況をみると、コロナ禍前においても、人手不足感が高まる中で、労働需要が労働供給に追い付こうとしていた。コロナ禍の始まった2020年以降は、労働供給がおおむね横ばいで推移する中で、労働需要が一旦落ち込み、需給は緩和したが、2022年以降には、未充足求人の増加を背景に、再び、労働需要が労働供給に近づきつつある状況がみられる（第2-1-5図）。

第2-1-5図 労働需給の推移

労働需給はコロナ禍を経て再びひっ迫へ



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「雇用動向調査」により作成。
 2. 労働需要は就業者数と未充足求人数（各年6月末日時点）の和、労働供給は労働力人口。
 3. 2023年の労働力人口及び就業者数の値は、同年1月から11月の平均値。

（潜在的な新規就業希望者は少なくとも260万人程度）

このように、人数ベースでみると、労働の需給がマクロレベルで再びひっ迫に向かいつつある中で、労働投入面からの我が国の供給力の下押し要因を緩和していくために更なる労働力活用の余地がないか検討する。

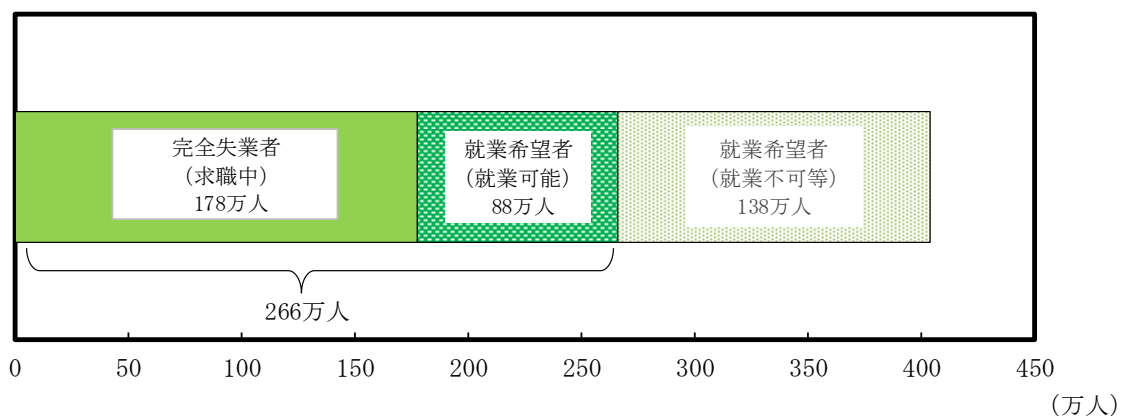
現在、我が国の就業者は約6,800万人いる中で、①完全失業者、すなわち労働力人口ではあるが、就業状態にはなく、求職活動を行っている者は約178万人（うち男性約105万人、女性約74万人）、②現在、非労働力人口であるが就業希望を持っている者は約226万人（うち男性約72万人、女性約155万人）存在する（第2-1-6図（1））。③後者の非労働力の就業希望者のうち、実際に就業可能であるとしている者は、約88万人（うち男性約27万人、女性約61万人）となる。これらの人々の就業希望が実現した場合、①と③の合計（求

職活動中及び就業希望がある非労働力人口で就業可能な者)と低めに見積もっても、潜在的に約266万人(うち男性約132万人、女性約135万人)、現在の就業者数に対して約3.9%、15歳以上人口に対して約2.4%の就業者数の拡大余地が存在することになる。このうち①完全失業者の「仕事につけない理由」は、希望する種類・内容の仕事がないといった回答が多い。また、③非労働力人口の就業希望者(かつ実際に働ける者)について「求職活動をしない理由」を確認すると、健康上の理由や出産育児を除くと、勤務時間や賃金等の希望があわない、自分の知識・能力等が要件とあわない等の回答が多い(付図2-1)。これらは、個人へのリ・スキリング支援の充実や効果的なマッチング等によってある程度緩和し得るものではあるが、少子高齢化による人口要因のみによる労働力人口の減少圧力⁸が男女計で年間約40万人規模あり、2030年以降はさらに強まる中にあることは、就業者数の増加によって将来の人口減少圧力を跳ね返すには一定の限界があることも事実である。

第2-1-6図 就業希望者の動向とその背景

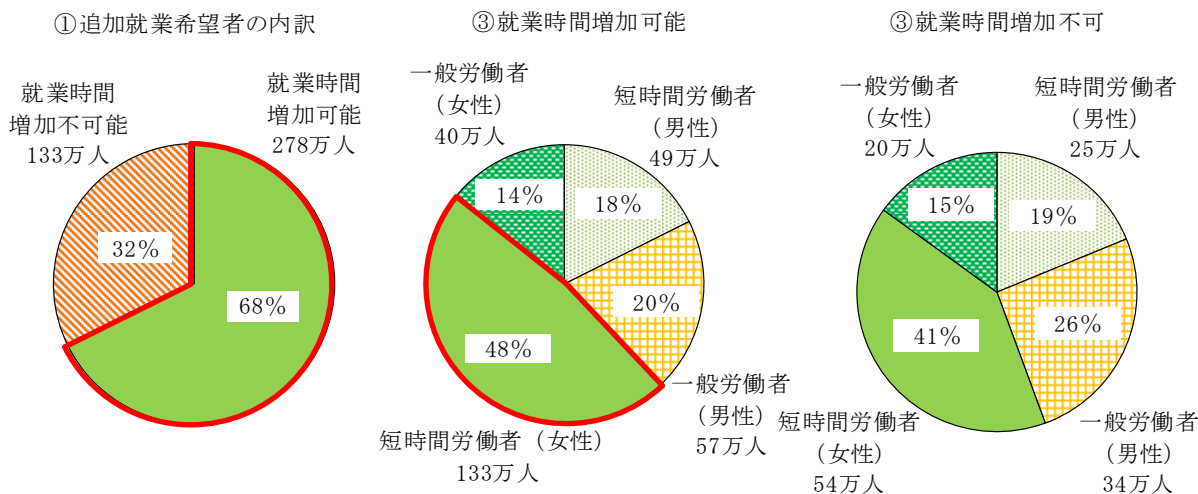
追加就業の希望は女性の短時間労働者が多い

(1) 就業希望者の内訳

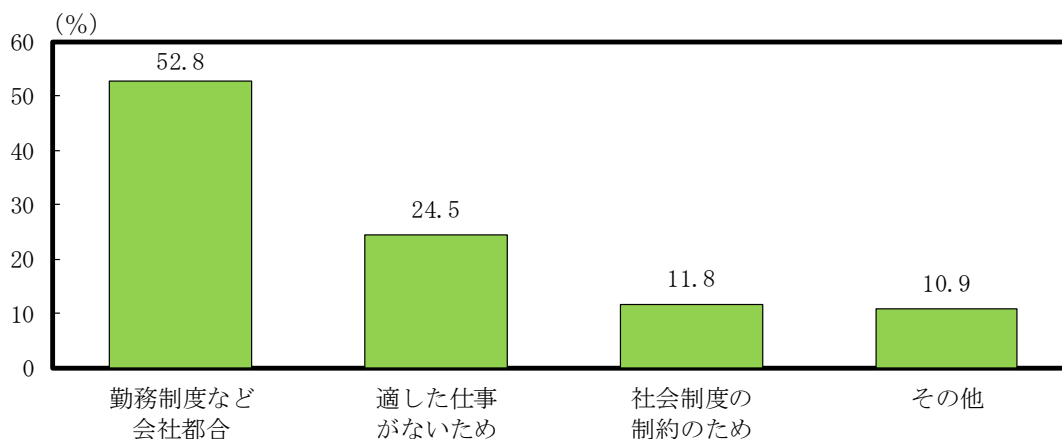


⁸ 第2-1-2図(2)や第2-1-3図(2)の2020年をベンチマークとし、人口要因だけで今後どの程度労働力人口が減少するかをみた場合の数値。

(2) 追加就業希望者の内訳



(3) 追加就業を実施できない理由



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. (1)、(2)は、2023年7-9月期の値を用いている。また「一般労働者」は就業時間が週35時間以上の者、「短時間労働者」は週35時間未満の者(休業者除く)を指す。
 3. (3)は2022年の調査を利用している。

(子どもを持つ非正規雇用の女性を中心に、追加就業希望の実現が課題)

他方、労働時間という観点でみると、仕事時間の追加を希望する就業者は、約410万人(就業者数の約6%)存在する(第2-1-6図(2))。このうち、労働時間の追加が可能とする者は、約280万人(就業者の約4%)存在する。また、追加就業を希望し、かつ可能な人の属性をみると、女性の短時間労働者が半数近くと最も多く、次いで、男性の一般労働者(2割程度)、男性の短時間労働者(2割弱)が続いている。

追加就業を希望しているが実施できない理由を尋ねた調査結果をみると、「社会制度の制約のため」が約1割で、これは、所得税や社会保険料がかからないようにするため、年収を抑えるよう労働時間を調整する年収の壁の問題が一つの背景になっていると考えられる。一

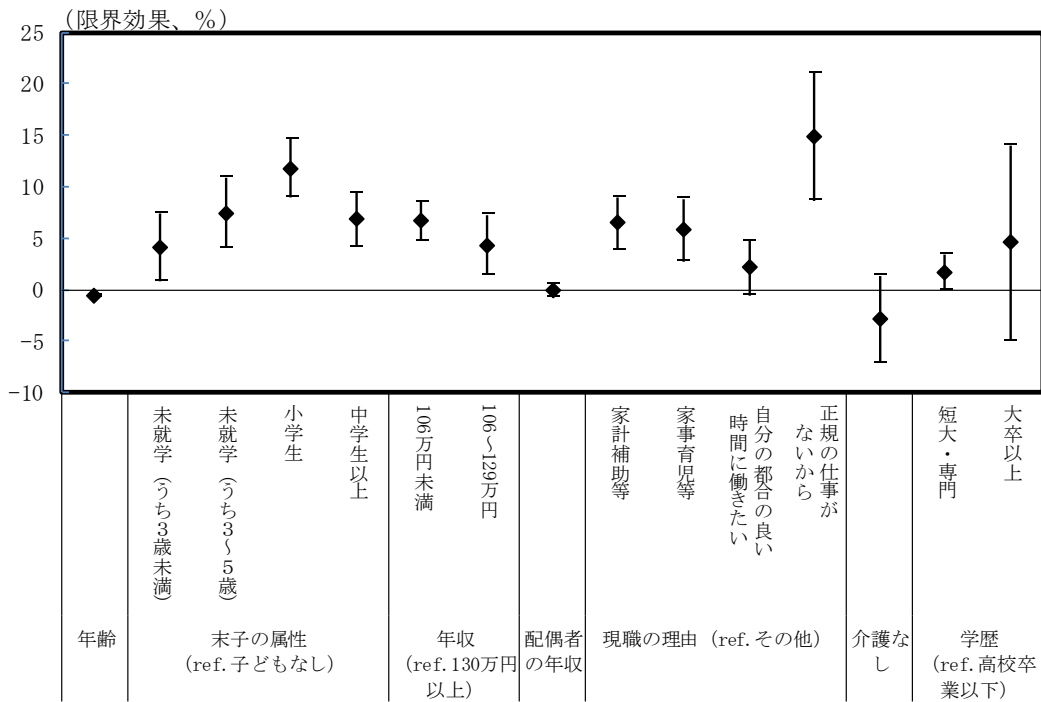
方、「勤務制度など会社都合」を背景と答える回答者が約5割、「適した仕事がないため」と答える回答者が約2割おり、労働市場におけるミスマッチが影響していることもわかる（第2-1-6図（3））。後述するように、副業の促進等を通じた労働時間の拡大が、追加就業希望の実現に向けた重要な課題の一つとなる。

次に、就業希望がかなう職場に転職することが理想であるものの、何かしらの阻害要因があるという想定の下、希望するにもかかわらず追加就業ができない要因を探るために、追加就業の希望が多い非正規雇用の女性を対象に、どのような要因が追加就業希望につながっているのかについて回帰分析を行った（第2-1-7図）。具体的には、末子の属性、年収、配偶者の年収、現職に就いた理由などを説明変数とした。

結果をみると、まず、末子の属性については、子どもがいる場合はいない場合に比べ追加就業希望確率が有意に高い。また、その程度は子どもが小学生になるまで上昇し、中学生になるとやや低下している。これは、子どもを持つ女性非正規雇用者は子どもの成長に伴いより長く働くことを希望する一方、子育て支援は進みつつあるものの、子どもがいない女性に比べて時間制約が多い中で希望に沿った就職先が見つかりにくい可能性を示唆している。また、106万円という年収の壁未満の労働時間で働く女性は、追加就業の希望を持つ確率が有意に高く、制度による障壁がなくなれば、労働時間の増加を通じて労働供給が増加する可能性を示している。また、現職に就いた理由と追加就業の希望との関係をみると、正規の仕事を求めているもののやむを得ず非正規の職に就いている人や、家計補助、家事育児等を理由に現職に就いている人において、より追加就業を希望していることがわかる。後述するように、末子の年齢が上がるにつれて就業率は上昇する一方、正規雇用は減少し、非正規雇用が増加する傾向がある。上述のとおり、非正規雇用の女性は、正規の仕事がないから現職に就いていると答える人ほど追加就業を希望していることを併せて考えると、育児を背景に一度離職した女性が再度、正規雇用でキャリアを築くことが難しいことを示唆している。なお、「年収の壁」に関しては本章第2節で詳細に議論することとする。

第2-1-7図 女性の非正規雇用者における追加就業希望の要因

子どもがいる、正規の仕事が見つからない女性の非正規雇用者などが追加就業を希望



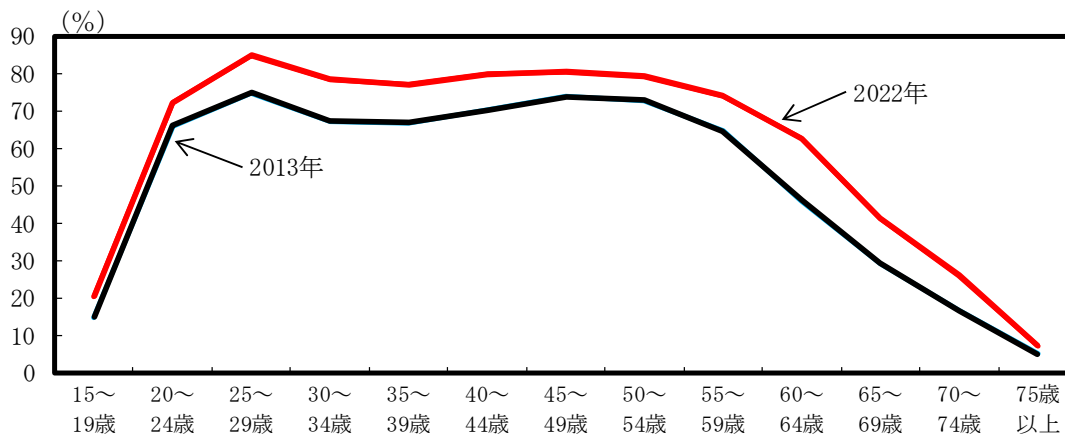
(備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
2. 2016年から2023年の調査を使用している。推計方法については、付注2-2を参照。

(女性の出産・育児を背景とした正規雇用率の低下への対応の必要性)

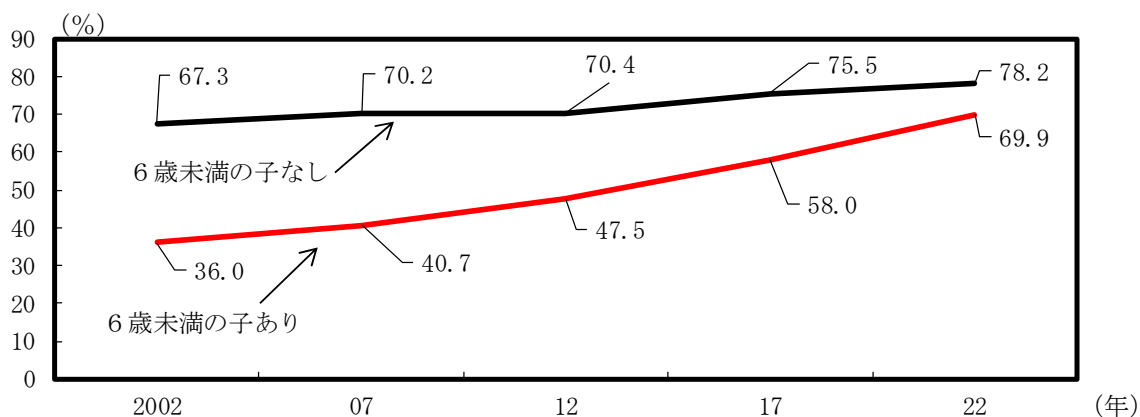
女性の就業は拡大傾向にあるものの、前掲第2-1-6図で確認したとおり、追加就業を希望する非正規の女性は多くみられる。年齢階級別の就業率をみると、これまでの女性就業の後押しなどもあり、女性の就業率は10年前より全ての年代で上昇しており、出産や育児をしている女性の多い30代の就業率の落ち込みも以前に比べると、小さくなっている(第2-1-8図(1))。実際、6歳未満の未就学児を持つ女性の就業率は2002年の36%から2022年に70%まで高まり、6歳未満の子がいない女性の78%より低い状態は変わっていないものの、その差は10年前の23%ポイントから8%ポイントまで縮小している(第2-1-8図(2))。こうしたいわゆるM字カーブの解消傾向に対し、女性の年齢階級別にみた正規雇用率の動向をみると、就業率と同様に幅広い年齢層で10年前と比べると上昇しているものの、30代を境に大きく正規雇用率が低下する、いわゆるL字カーブの構造は変わっていない(第2-1-8図(3))。

第2-1-8図 女性の年齢階級別就業率

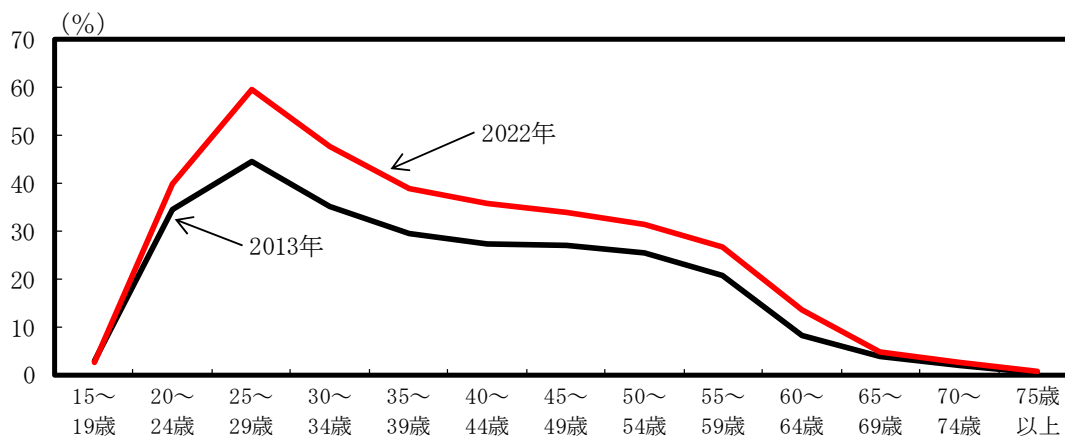
6歳未満の子どもを持つ女性を含め就業率は上昇しているが、30代以降は正規雇用率が低下
 (1) 年齢階級別に見た就業率



(2) 6歳未満の子供の有無別就業率 (有配偶世帯の15~49歳女性)



(3) 年齢階級別に見た正規雇用割合



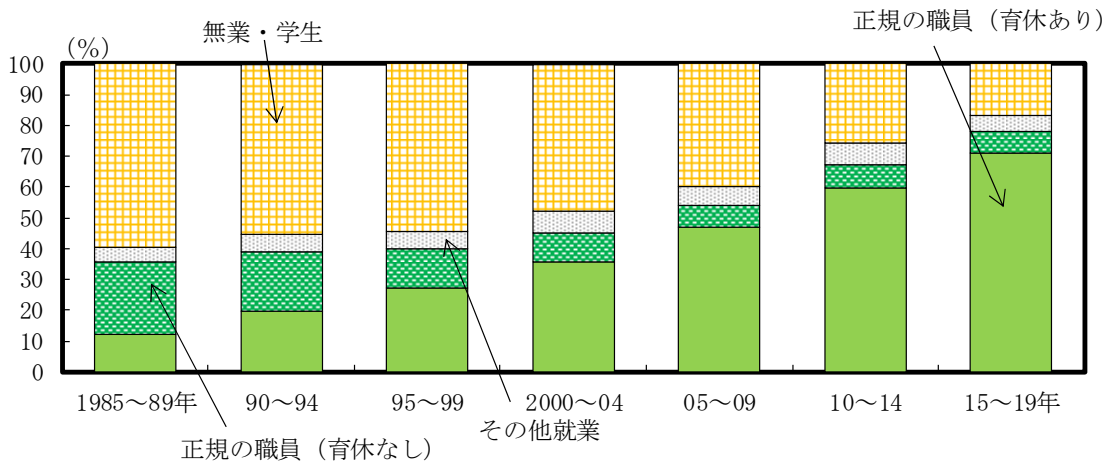
(備考) 総務省「労働力調査(基本集計)」、「就業構造基本調査」により作成。

では、女性の正規雇用から非正規雇用や離職への転換タイミングはどこで発生しているのだろうか。まず、第1子出産前に正規雇用者であった女性の出産後にかけての就業形態の変化をみると、1990年代までは出産を機に無業・学生（主に専業主婦と考えられる）になるケースが多かった（第2-1-9図）が、1991年の育児・介護休業法の成立もあって、育児休業制度を利用し、就業を継続する人が徐々に増加してきた。この結果、2010年代後半には、出産後に就業を継続する女性は8割を超えるようになっただけでなく、就業を継続した人の9割以上が出産後も正規雇用となっており、出産時の就業の壁は小さくなりつつあることがわかる。次に、子育てのステージ別の就業形態の変化を確認する（第2-1-10図）。子どもの年齢別に女性の就業形態をみると、本来負担が重いと考えられる末子が0歳時点での正規雇用者割合は35%と最も高く、8～11歳辺りにかけて20%前後まで低下しており、育児休業制度の活用もあり幼児期には正規雇用に残る者が一定数存在しているものの、末子が成長し休業期間が終了する中、その他の就業形態の割合が高まっている。育児休業から復帰した女性が、保育園等に子どもを通わせながらの子育てと正規雇用との両立のハードルや、いわゆる「小1の壁⁹」による子育てと仕事の両立の困難さ等を背景に、正規雇用から非正規雇用へに転換した可能性があると考えられる。また、正規・非正規等を合計した就業率は、末子が1歳の時点で最も低く、末子が小学校高学年になるまで上昇するが、この間、正規雇用率は低下しており、子育ての負担が軽くなり再度就業する人の多くが非正規雇用を選択しているとみられる。さらに、正規雇用者割合は末子の年齢が18歳になってもさほど上昇せずに推移している。子育てステージを経るにつれて正規雇用から非正規雇用へに振り替わっていることに加え、再就業する女性の多くが非正規雇用となっていることから、正規雇用者比率は30代を境に急激に低下し、40、50代でも回復していないと考えられる。前掲第2-1-7図でみたように、非正規雇用者で現職に就いている背景に正規の仕事がないからと答える女性も多い。2022年の「労働力調査」では女性の不本意非正規雇用労働者が107万人いるが、子育てを理由に一度離職した女性の中には再就職の際に不本意に非正規雇用へに就いている者も相応にいる可能性がある。

女性の就業率は以前に比べてある程度水準まで上昇した中で、今後は、正規雇用を希望するが、意図せず非正規雇用へに就いている女性への対応を強化していく必要がある。正規雇用を継続するための子育て支援に加え、子育てが一段落して、正規雇用への復職を希望する女性に対するリ・スキリングの支援などにより、一定年齢以上の女性の正規雇用を広げていく施策を推進することが、追加就業希望の実現による労働供給の拡大のために重要である。

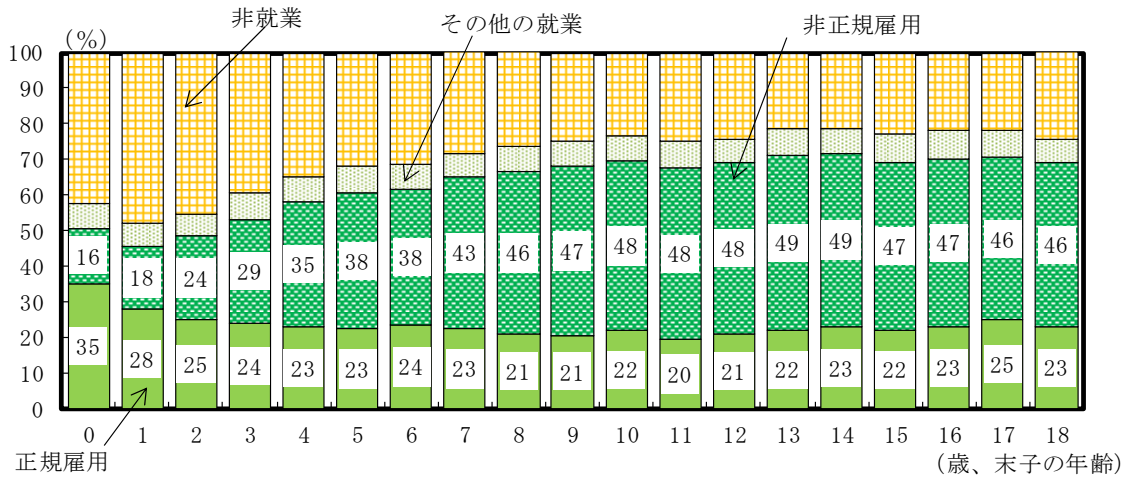
⁹ 子どもが小学校に上がると保育園時代に比べて、夏休みなどの長期休暇があるほか、保育園のような延長保育がなく、学童保育だけでは十分に対応ができず、仕事と子育ての両立が困難になること。

第2-1-9図 子の出生年代別にみた妊娠時正規雇用女性の就業形態変化
各種制度の拡充もあり、出産前後で正規雇用者であり続ける女性は約8割に



(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」により作成。
2. 第1子の出生年代別にみた、第1子1歳時点の就業上の地位をみている。

第2-1-10図 末子の年齢別にみた女性の就業形態
育児休業から復帰した女性は「小1の壁」などで非正規雇用に転換している可能性



(備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
2. 2016年から2023年の調査を使用している。

(高齢者の就業意欲を引き出す取組が重要)

次に、高齢者の就業拡大余地について検討する。実際の就業率と日常生活の機能制限状況や健康状態を併せてみると、高齢者のうち 65～74 歳では健康な人は8～9割程度で、就業率は男性で約 40～60%、女性で約 25～40%であることを考えると、いわば健康人口対比でみた就業率は低いといえる(第2-1-11図(1))。

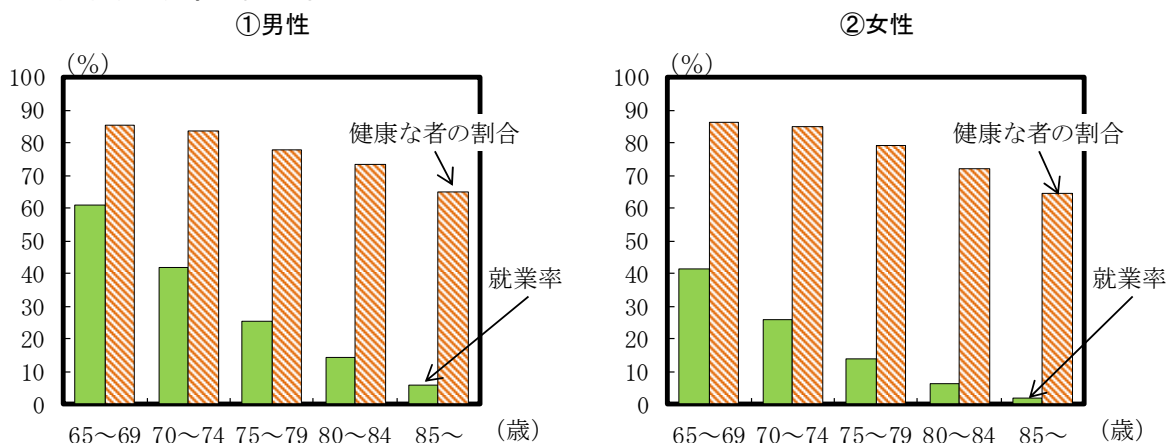
これに対し、就業意欲と就業率の関係を年齢階層別にみると、男性について、両者の相関は高く、水準としても就業意欲がある者の割合と就業率との差は大きくない。男性高齢者の

場合、就業するかどうかの決定には、健康状態よりも就業意欲の方が重要であると考えられる（第2-1-11図（2））。一方、女性は、就労意欲と実際の就業率の相関はみられるものの、就業意欲がある者の割合が就業率を20～25%程度上回り、かい離がみられる。介護や家事のため就業できないといった事情を持つ者は、65～74歳の男性で1割以下なのに対し女性で2～3割程度と高いことから、就業率と就業意欲のかい離はこうした事情が背景にある可能性がある（第2-1-11図（3））。

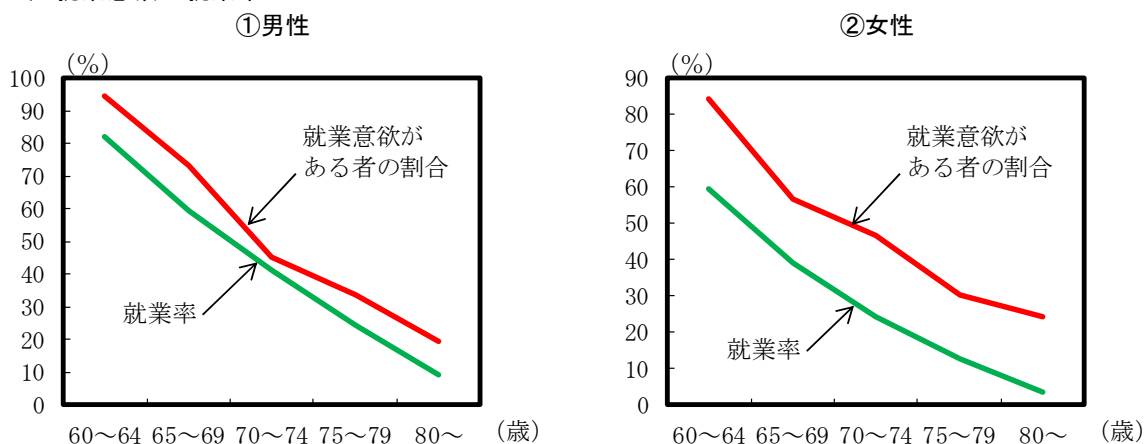
健康な高齢者は、65～74歳のみならず75歳以上でも男女共に多く、後述するように社会保障制度において高齢者の就業意欲を阻害しない仕組みを構築していくこと等により、就業意欲そのものを引き上げていくことが65歳以上の就業率向上につながると考えられる。加えて、女性については、介護や家事のために就業していない割合が男性に比べて高く、より若い世代における子育て・家事負担と同様に、高齢者においても女性に負担が偏っている可能性にも留意する必要がある。

第2-1-11図 高齢者の就業率・就業意欲・健康状況の動向
高齢者の就業拡大余地は依然大きい

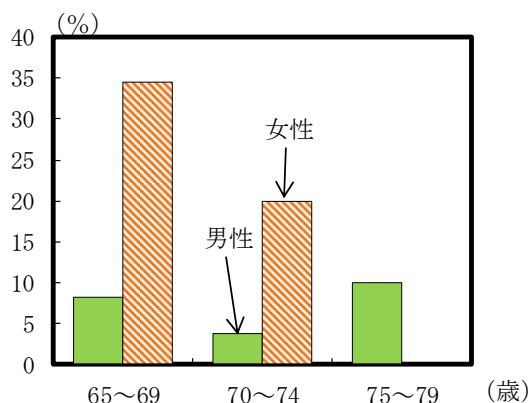
(1) 就業率と健康な者の割合



(2) 就業意欲と就業率



(3) 介護や家事のために就業していない者の割合



- (備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」、厚生労働省「令和4年国民生活基礎調査」、内閣府「高齢者の経済生活に関する調査(令和元年度)」により作成。
2. (1)はそれぞれ2022年時点の割合。健康な者の割合は、自身の健康状態について「よい」、「まあよい」又は「ふつう」と回答した者の割合(不詳を除く)。
3. (2)はそれぞれ2019年度時点の割合。就業意欲がある者の割合は、「何歳まで収入を伴う仕事をしたいか」という質問に対し、自身より高い年齢階級まで、又は「働けるうちはいつまでも」と回答した者の割合(不明・無回答を除く)。回答数は、男性：854、女性：901。
4. (3)は、収入のある仕事につきたいと考えているにもかかわらず現在仕事をしていない理由(複数回答可)として、「家族の介護や家事のため」を選択した者の割合。回答数は、男性：69、女性：65。

2 新しい働き方の広がり と 経済的な影響

ここでは、労働供給の拡大余地、とりわけ、前項の追加就業希望の実現という観点から、近年増加傾向にある副業(雇用者のみならず、個人事業主に当たるフリーランスによる副業を含む)の動向について、労働供給や所得の向上といった面での経済的な影響を整理する。また、新たな働き方として、コロナ禍で急速に普及が進んだテレワークは、通勤時間の縮減から、余裕時間を活用し副業につなげられるという観点も重要であり、その現状や経済活動への影響について確認する。

(近年の副業実施者の増加は高齢者がけん引しているが、広がりもみられる)

副業実施者数の長期的な推移を「就業構造基本調査」から確認すると、1990年代から2000年代初頭にかけて副業実施者数は減少傾向で推移し、2000年代は横ばいであったが、2017年以降は増加傾向に転じている(第2-1-12図(1))。特に、直近の2022年にかけての5年間では、268万人から332万人へと64万人増加し、副業実施率も4.0%から5.0%に1%ポイント増加している。ただし、「就業構造基本調査」では、調査対象者に対して副業の有無のみを調査しているため、複数の副業を掛け持つ動きが広がっている場合には、延べ副業者数は更に増加している可能性もある。

また、年齢階級別にみると、2012年以降の過去10年においては、65歳以上の高齢層の増加が全体の副業実施者数の増加に最も大きく寄与していることがわかる(第2-1-12図(2))。65歳以上の高齢層は定年や再雇用を通じた職責の変化による本業からの制約の緩

和や、勤務時間短縮による就労余力増加が副業の実施を可能したと考えられる。こうした65歳以上の高齢層だけでなく、2012年から2017年、さらに2022年にかけて、65歳未満の幅広い年齢層でも副業実施者数の増加がみられる。2017年から2022年にかけての副業実施者数の64万人の増加について、年齢階級別に、有業者数要因（就業者数の変化）と副業実施率要因（副業実施率の変化）に分けると、50歳以上では有業者数要因、副業実施率要因が共に副業実施者数の増加につながっている一方、40代以下の年齢層では、人口減少により有業者数要因がマイナスに寄与する中で、副業実施率要因が副業実施者数の増加に大きく寄与していることがわかる（第2-1-12図（3）、（4））。

次に、本業における従業上の地位別に副業実施者数をみると、女性の非正規雇用者が83万人と最も多く、次いで、男性の正規雇用者が63万人となっている（第2-1-13図（1））。本業が非正規雇用の女性について、副業における従業上の地位をみると、非正規雇用が48万人（約6割）と多くを占めている（第2-1-13図（2））。本業の産業別にみると、医療・福祉、卸・小売、宿泊・飲食で半数超を占め、副業の産業としては、本業が医療・福祉の場合は、同じ医療・福祉のほか、教育・学習支援等が、本業が卸・小売の場合は、同じ卸・小売のほか、宿泊・飲食が、本業が宿泊・飲食の場合は、同じ宿泊・飲食のほか、卸・小売が多いことがわかる（付図2-2）。医療・福祉を本業とする場合は、その専門性を活かし、病院の掛け持ち等を行っている可能性がうかがわれるほか、教育機関での非常勤の講師等を行っている可能性がある。

一方、男性の中で構成割合の高い本業が正規雇用の男性について、副業における従業上の地位をみると、フリーランスを含む自営業主が22万人（約35%）、次いで非正規雇用が20万人（約32%）となっている（第2-1-13図（3））。前者について、本業の産業別にみると、情報通信、製造業、卸・小売業の順で多く、副業の産業としては、本業が情報通信の場合、同じ情報通信、次いで学術研究・専門・技術サービス等が、本業が製造業の場合は、農林業が、本業が卸・小売の場合は、同じ卸・小売のほか、農林業が多いことがわかる（付図2-2）。本業が情報通信の場合は、専門性を活かし、副業ではウェブ広告や技術系の分野等のフリーランスで活動する者が多い一方、本業が製造業等の場合は、副業として農業に従事する兼業農家が相応に存在することがわかる。また、本業が正規雇用で副業が非正規雇用の場合は、本業の産業は、医療・福祉、教育・学習支援で多く、それぞれ副業の産業としては同じ医療・福祉、教育・学習支援の割合が大きく、やはり専門性を活かした病院や教育機関での掛け持ちが多いとみられる¹⁰。

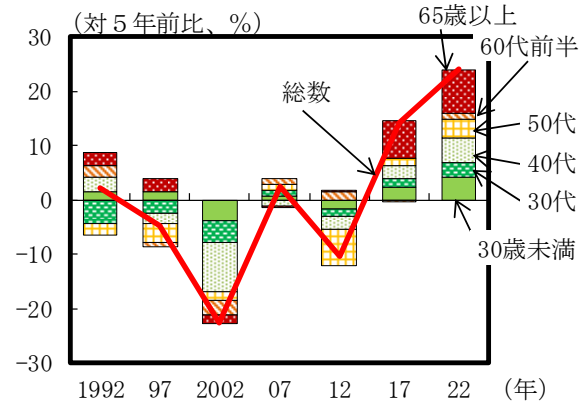
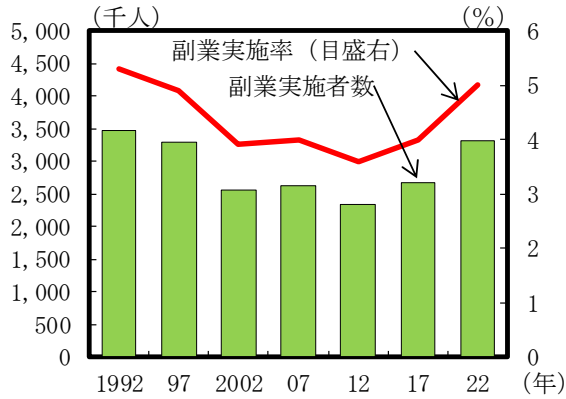
¹⁰ なお、令和5年度年次経済財政報告では、副業実施率を本業の年収階級別にみると、比較的低い収入層と高い収入層で、副業実施率が高い「U字型」の関係があるとしたが、前者については、女性の非正規雇用における副業実施者が多いこと、後者については、比較的年収階級が高い医療・福祉や情報通信において副業実施者が多いことが影響していると考えられる。

第2-1-12図 副業の実施動向

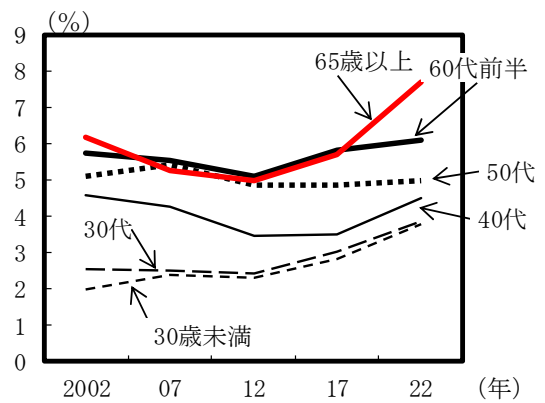
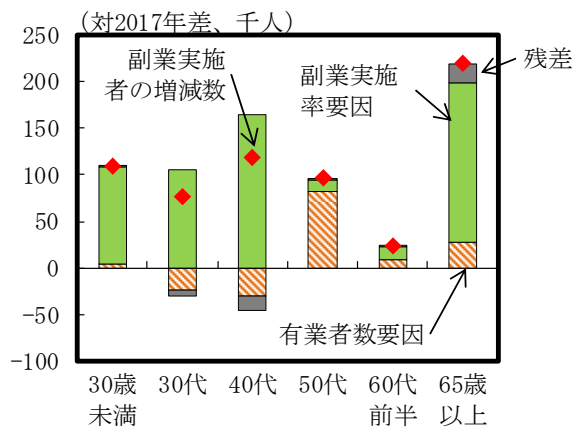
高齢者をはじめ幅広い年齢層で副業実施者が増加

(1) 副業実施者数及び副業実施率の推移

(2) 副業実施者増加率の年齢別寄与度



(3) 副業実施者 (2022年) の年齢別増減要因分解 (4) 副業実施率 (年齢別) の推移

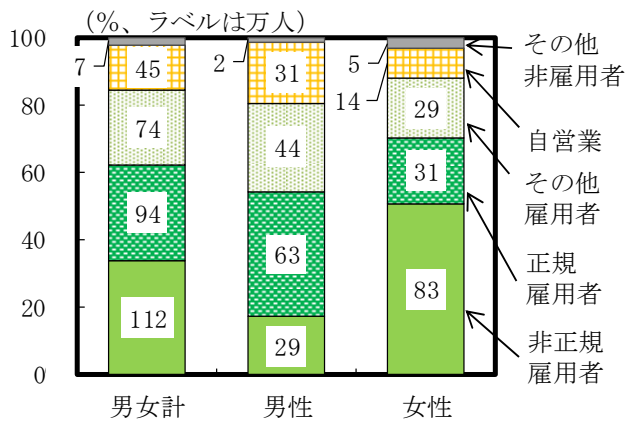


(備考) 総務省「就業構造基本調査」により作成。

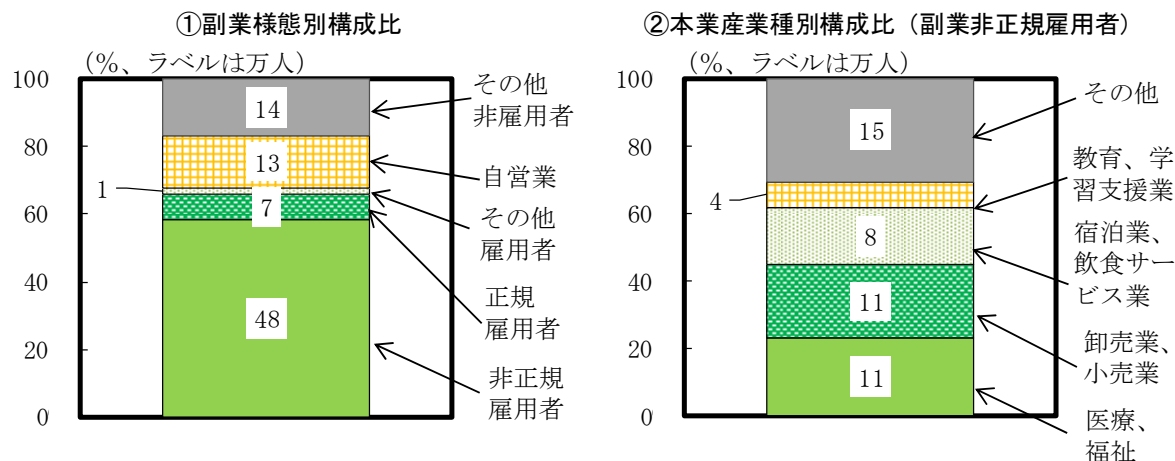
第2-1-13図 副業実施者の構成割合

女性は非正規雇用者で、男性は正規雇用者で副業実施者が多い

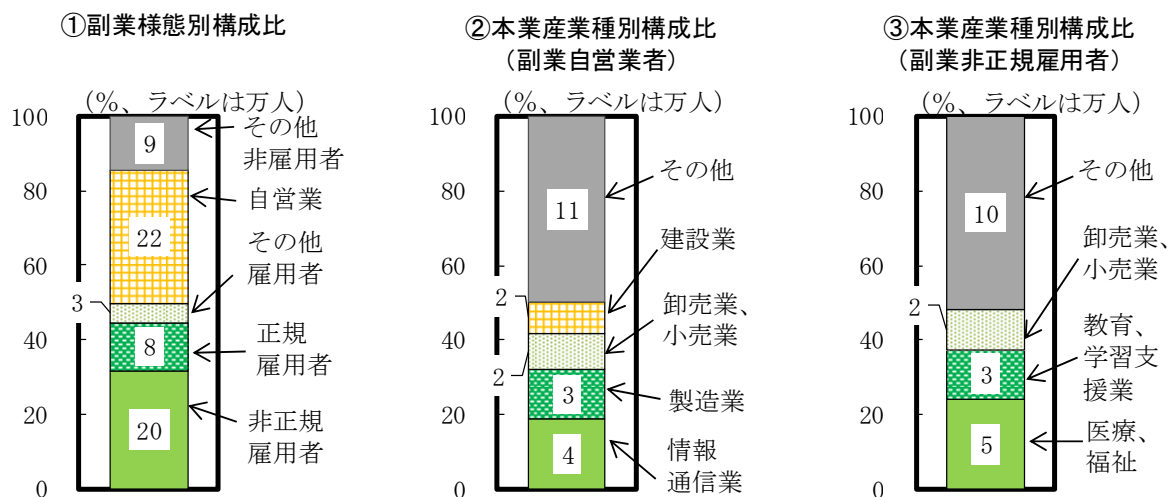
(1) 副業従事者の本業様態別構成比



(2) 副業従事者の構成比 (本業が非正規雇用の女性)



(3) 副業従事者の構成比 (本業が正規雇用の男性)



(備考) 1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」により作成。
 2. 本業様態における非正規雇用は、会社などの役員を除く雇用者のうちパート・アルバイト。
 3. 産業種別構成比については産業種のうち構成割合の高い業種を表章し、それ以外の合計をその他とした。

(主たる勤務先の理解などが副業拡大の壁となっている)

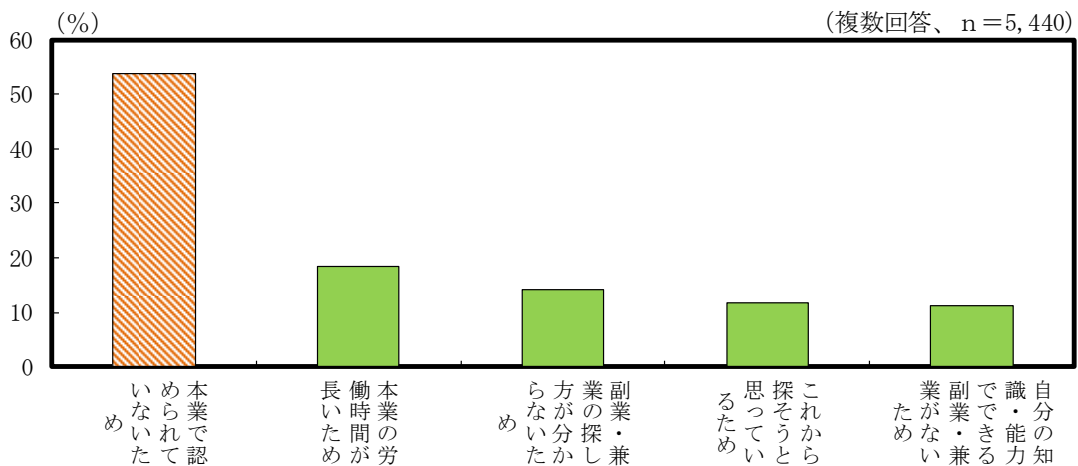
ここで、副業実施による労働供給拡大余地の可能性を探るために、正規雇用で勤務している労働者について、副業の実施意向があるものの、副業を実施していない人について、副業実施の阻害要因がどこにあるかをみると、勤務先からの制約を挙げる回答者の割合が突出して高いことが確認される(第2-1-14図(1))。副業実施に際して勤務先からの制約にはどういった背景があるか検討する。回答者の属性をみると、金融・保険など一般的に就業規則が厳しいと考えられる業種に勤めている雇用者のほか、従業員規模が大きい会社に勤めている人ほど、本業から副業の制約を受けていると回答している(第2-1-14図(2))。一方で、農林漁業や建設業等の従事者は本業からの制約を受けている雇用者は少ない。1990

年代以降、これらの産業の従事者が減少していたことは、前述のとおり、この間に副業実施者数が減少していた動きと整合的である。副業実施による労働時間の追加希望を実現するためには、大企業を中心に雇用者の副業可能な範囲を広げることが重要であり、2018年に厚生労働省が「モデル就業規則」を改訂し、「許可なく他の会社などの業務に従事しないこと」の文言を削除したが、多くの大企業ではこうした就業規則や運用が残っているとみられる。労働者の健康への配慮と利益相反行為の禁止等は引き続き留意しつつ、副業による労働時間と所得の増加の希望を阻害しないためには、行政側の対応として、就業規則において副業の禁止規定を設けることを原則取りやめることを企業に促す、あるいは、本業の業務時間外の就労について、労働者側に職業選択の自由があることを明示していくこともあり得るだろう。

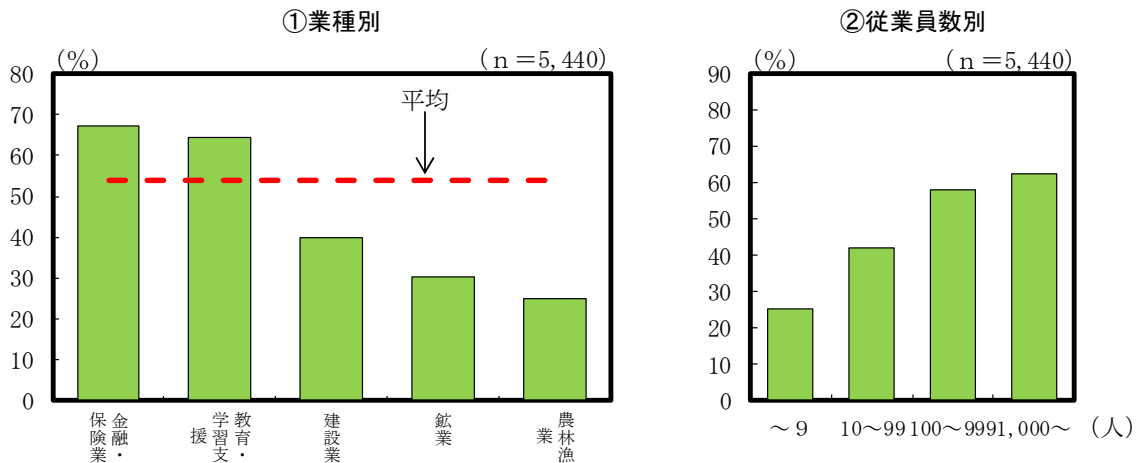
第2-1-14図 副業の阻害要因

副業の推進には企業側の制約を緩めていくことが必要

(1) 副業実施の阻害要因（上位5項目）



(2) 副業実施意向者のうち本業から制約を受けている者の割合



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. 2022年の調査を利用している。
 3. 個票により特別集計を行い、集計に当たってはウェイトバックを行っている。
 4. (1)、(2)ともに、正規の職員・従業員における割合。

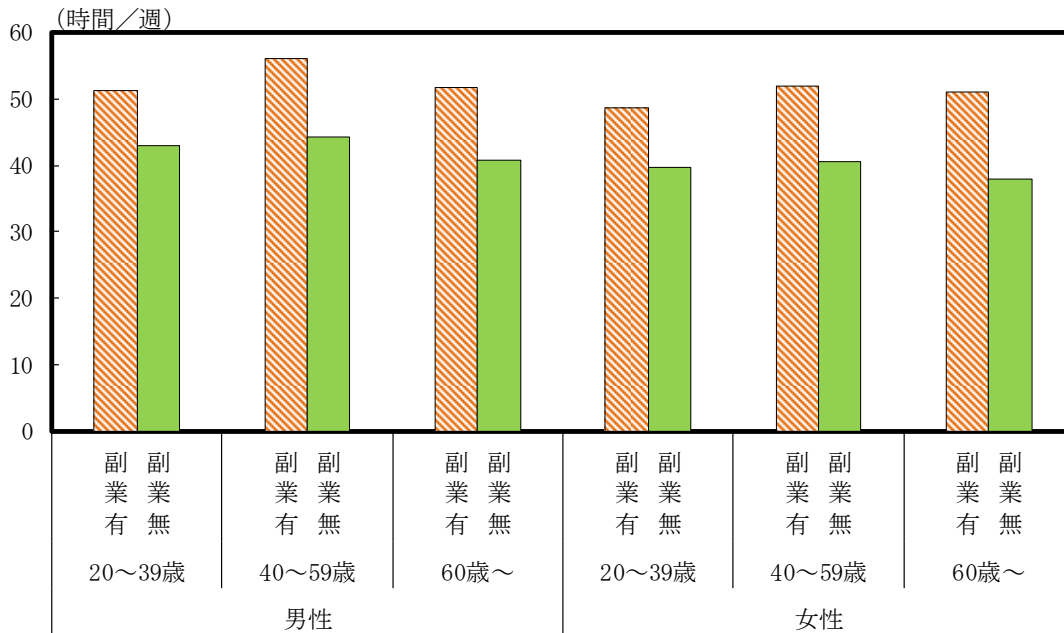
(新しい働き方を通じた労働投入、所得増加の可能性)

副業実施による労働供給への影響について確認したい。正規雇用者のうち、副業実施者はそうでない人に比べ、就業時間が8～13時間程度有意に長い(第2-1-15図)。すき間時間などを効果的に活用できれば、副業を通じた週当たりの労働時間の押上げによる所得増加が見込むことができる。第1項でみてきたとおり、人数ベースでの高齢者や女性の就業者増加の限界が近づきつつある中にあることは、希望する人に対して、副業など多様な働き方を通じた労働時間の追加が可能となる環境整備が重要であり、これにより、少子高齢化の中でマンパワーベースでの労働供給を底上げし、家計所得の向上につながることを期待される。

さらに、マクロの雇用者報酬の主たる内訳である賃金・俸給へのインパクトという観点からみてみる。国民経済計算における賃金・俸給は、産業別に、副業を加味した仕事数という意味での雇用者数と、事業所統計から得られる仕事当たりの賃金の積を求め、その総和として推計されている。このうち、副業については、現行の2015年基準の国民経済計算では、2017年の「就業構造基本調査」に基づいて副業者比率を使用している。この間、2022年に副業の雇用者数は5年間で154万人から195万人へと41万人程度増加しており、就業者に対する副業の雇用者数の割合も0.5%ポイント程度高まっているため、マクロの賃金・俸給は、この5年間で現行よりも0.5%程度大きくなっている可能性がある。賃金・俸給を人数ベースの雇用者数で割った一人当たりの賃金・俸給という意味でも同様に、実態は、現行よりも0.5%程度は高い水準にある可能性がある。さらに、上述のとおり、「就業構造基本調査」では、一人の就業者に対して一つの副業のみ把握しているが、実際には、複数の副業を実施している場合も少なからずあると考えられる。実際、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」によると、副業実施者のうち役員で3割、非正規雇用者では25%、正規雇用者では2割超で2つ以上の副業を実施しているなど、無視できない数で複数副業者がいる(第2-1-16図)。雇用者の所得をよりの確に捉える観点から、副業実施者に関するタイムリーで、実態をより正確に捕捉する統計の整備も重要な課題と考えられる。

第2-1-15図 新しい働き方を通じた労働投入増加の可能性

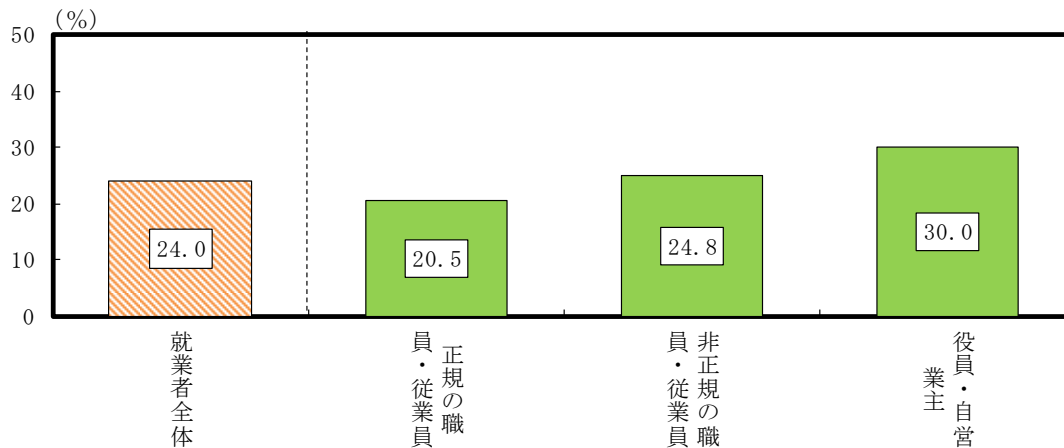
副業実施により週あたり労働時間は8～13時間程度増加



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. 2023年の調査を利用している。
 3. 個票により特別集計を行い、集計に当たってはウエイトバックを行っている。
 4. 各数値は、正規の職員・従業員の1週間の平均労働時間(未回答・不明の者を除く)。

第2-1-16図 複数の副業を実施する者の割合

副業実施者の2割以上が、複数の副業を行っている



(備考) リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。2023年の調査を利用している。

(テレワークの定着により出勤率は1割程度減少)

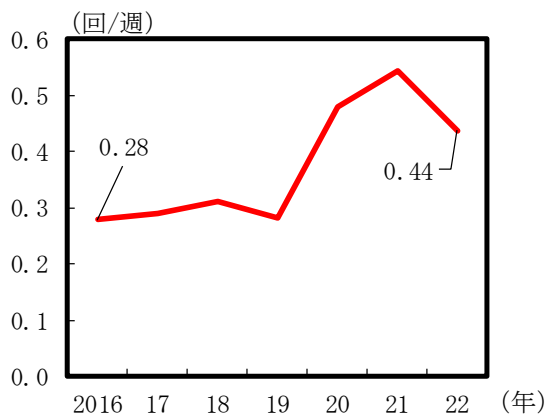
次に、コロナ禍を機に、新しい働き方として広がったテレワークの実態とその影響について概観する。コロナ禍以降、2020年から2021年にかけて、雇用者のテレワークの実施回数は

大きく増加した（第2-1-17図（1））。その後、テレワーク実施回数は2022年に減少したが、コロナ禍前よりは高い水準にある。また、2023年に入って以降は、東京都内の企業ベースの実施率でしか確認できないが、緩やかな減少傾向にはあるものの、コロナ禍前よりも高い水準で下げ止まりつつあり、テレワークがコロナ禍を経て一定程度定着していることがわかる（第2-1-17図（2））。2022年における全国でのテレワーク実施状況を出勤日ベースで加重平均すると、1週間（5営業日）当たり0.44回の実施となっており、全国的に出勤率を1割程度引き下げているとみることができる。実際、JRと民営鉄道の鉄道輸送人員のうち、定期輸送をみると、コロナ禍以前を1割から2割程度下回ったままとされており、テレワーク定着の影響がうかがわれる（第2-1-17図（3））。

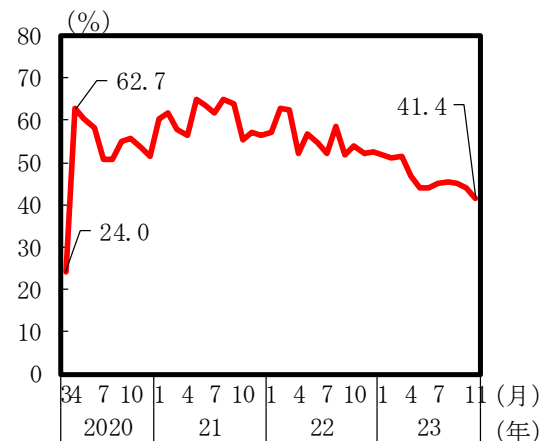
第2-1-17図 テレワークの実施状況

テレワークの実施状況は、2021年より低下しているものの、コロナ禍前を上回る水準に定着

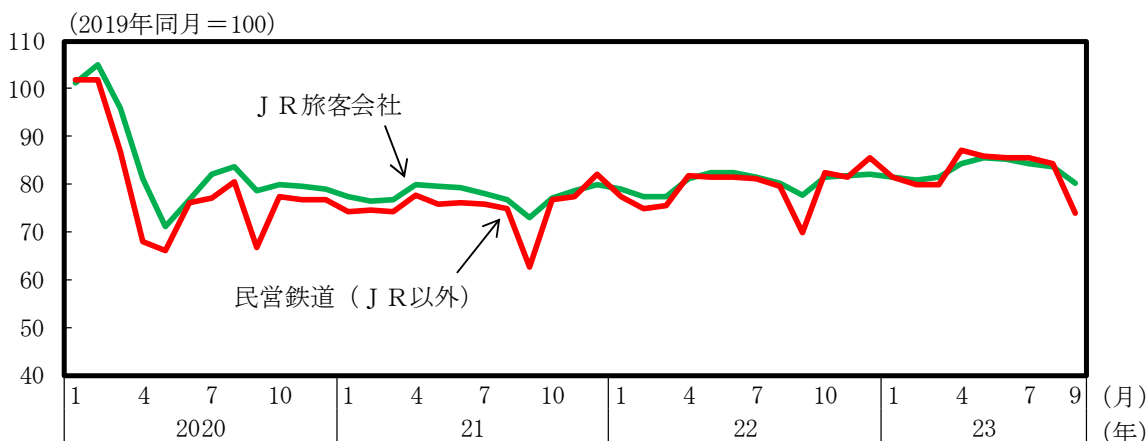
（1）全国のテレワーク実施状況



（2）東京都のテレワーク実施状況



(3) 鉄道（JR・民営鉄道）の定期輸送人員



- (備考) 1. 国土交通省「テレワーク人口実態調査」、「鉄道輸送統計調査」、東京都報道発表資料により作成。
 2. (1)は、雇用型就業者（民間会社、官公庁、その他の法人等の正社員やアルバイト等を本業としている人）を対象にした、テレワークの実施有無及び週次での実施頻度の回答を加重平均して作成。週5～7日は6回、週1回未満は0回として計算。
 3. (2)は、都内企業（従業員30人以上）のテレワーク実施率を示す。2021年1月～3月については、月前半と後半のデータを単純平均して算出。
 4. 「JR旅客会社」とは、北海道、東日本、東海、西日本、四国及び九州の各旅客鉄道会社である。「民営鉄道（JR以外）」とは、JR以外の鉄・軌道会社を総称している。

(テレワークは一部の対面型サービス消費の減少と代替分野の活性化につながっている)

次に、テレワークの定着が経済的な影響を与えているかみてみる。形態別の実質国内家計最終消費支出をみると、サービスのみがコロナ禍前を大きく下回って推移している（付図2-3(1)）。この背景には、テレワークの浸透を背景とした外出機会の減少により、出社によって発生する外食などの消費機会が失われたことがあるとみられる。実際、人流とサービス消費の動向をみると、強い相関がある（付図2-3(2)）。外出と関連が高いと考えられる一般外食の客数はコロナ禍前の水準を回復しておらず、また、半耐久財等の財に含まれる被服・履物の実質消費も同様にコロナ禍前の水準を下回っており、テレワークの浸透を背景に、消費の一部が下押しされている可能性がある（第2-1-18図(1)）。

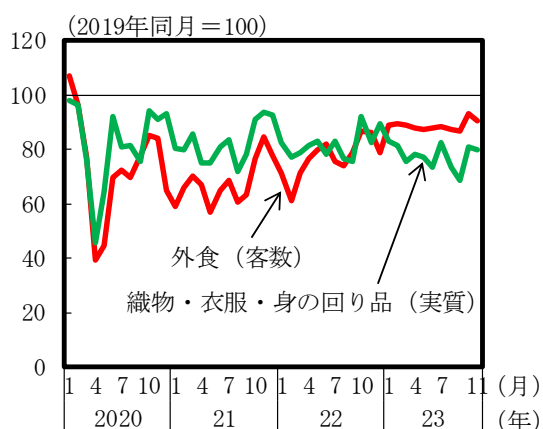
もっとも、テレワークの進展により、一部の消費への需要が失われたと結論づけるのは早計と考えられる。財関係のEC消費は、コロナ禍による外出自粛が徐々に剥落する下、コロナ禍前対比で2倍弱の水準で推移している一方、出前（デリバリー）の消費の動向をみると、新型コロナウイルス感染症の5類移行後も、コロナ禍前対比で3倍以上という高い水準が維持され、振れはあるものの引き続き増加傾向で推移している（第2-1-18図

(2)）。こうしたことから、コロナ禍を通じて減少したと考えられる外食などの一部消費は別の形態の消費支出に振り替わっている可能性がある。

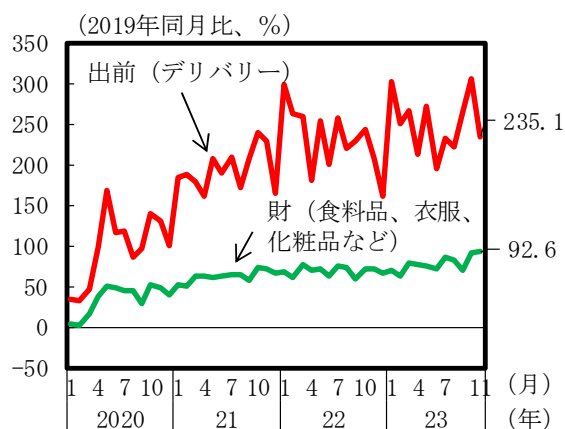
第2-1-18図 サービス消費の動向

テレワークの定着もあって、消費構造には様々な変化がみられている

(1) 一般外出、被服・履物の家計消費



(2) EC消費(出前、財)の推移



- (備考) 1. 経済産業省「商業動態統計」、株式会社ポストス、総務省「消費者物価指数」、「家計消費状況調査」により作成。
2. (1)について、被服・履物の実質化に当たっては消費者物価指数の「被服及び履物」、「かばん類」、「他の身の回り用品」のウェイトを加重平均し使用した。
3. (2)について、財は「家計消費状況調査」の「食料品」、「飲料」、「衣類・履物」、「保健・医療」、「化粧品」、「自動車等関係用品」、「書籍」、「音楽・映像ソフト・パソコン用ソフト・ゲームソフト」の合計。

(テレワークによるすき間時間拡大と副業促進の可能性)

テレワークは外出機会減少によるサービス消費の減少など経済的にはマイナスの影響が指摘されることもある一方で、通勤時間減少による労働者の余裕時間の拡大に寄与する。実際、東京圏など通勤時間の長い都市部を中心に、テレワークが浸透しており、こうした地域を中心に通勤時間の縮減効果は高いとみられる(第2-1-19図)。コラム2-1でも後述するとおり、既婚女性の有業率は通勤時間と逆相関の関係があると指摘されることから、家庭の総就労時間の選択は通勤時間も含めて検討されているとみられる。テレワークの浸透は、通勤時間も含めた実質的な家庭の本業での総就労時間の減少につながり、余裕時間における副業実施の拡大を通じて、労働投入量の増加につながる可能性もある。

また、東京都や周辺都市圏では、他の地域に比べてテレワーク実施率が高いが、これら地域は、他の地域と比べて第3次産業のウェイトが大きく、テレワークとの親和性が高い業種が多いことも影響していると考えられる。一方、テレワークの実施状況は、そうした産業構造の違い以上に差がある可能性も考えられることから、産業構造をコントロールした上で、他の道府県は東京都対比でどの程度テレワークの余地があるのかを確認した。

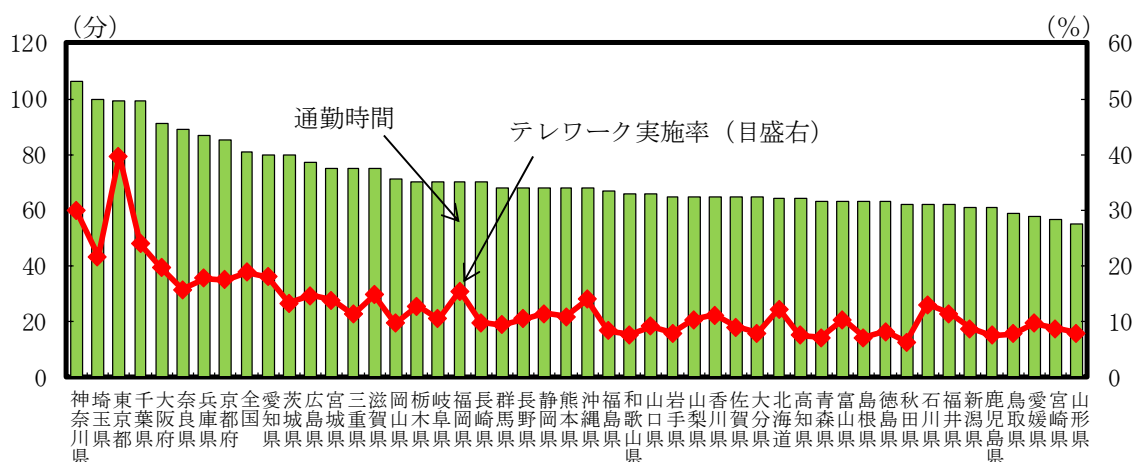
推計結果をみると、多くの道府県において、産業構造の差では説明できない水準で、東京都とのテレワークの実施率の差があることがわかる(第2-1-20図)。すなわち、首都圏などの都市圏以外の地方部では、産業構造の差では説明できないレベルでテレワークの実施率が低くなっており、裏を返せば、これらの地域におけるテレワークの潜在的な押し上げ余地

は、実施率ベースで3%ポイントから10%ポイント程度あると示唆される。

こうした結果を踏まえると、地方部でのテレワークの活用余地は高く、子育て世代の就労促進、副業の実施拡大など新しい柔軟な働き方を実施するためにもテレワークを地方部にも広げていくことが重要である。また、各地域の職業選択時の訴求力を高める観点からも可能な範囲でテレワーク実施率を高めることは、若年層の都市部への人口流出を緩和する要因となる可能性がある。

第2-1-19図 テレワークと通勤時間

通勤時間が長い都道府県ほどテレワーク実施率も高い傾向

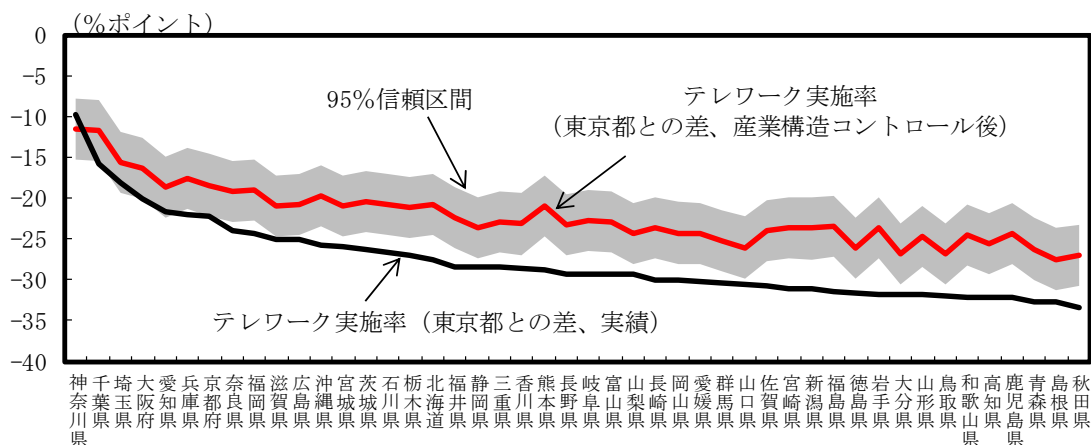


(備考) 1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」、「令和3年社会生活基本調査」により作成。
2. 通勤時間は平日の数値。

第2-1-20図 テレワークの地域別格差

多くの地方部では、テレワーク実施率が高まる余地

東京都を基準とした道府県ごとのテレワーク実施率



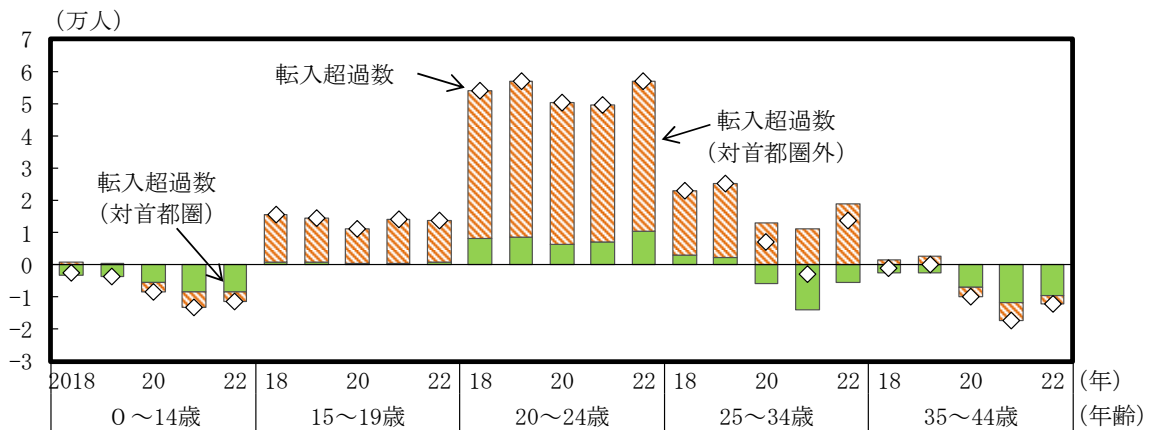
(備考) 1. 総務省「令和4年就業構造基本調査」により作成。
2. 産業構造のコントロールは「就業構造基本調査」の20の産業分類のうち、「分類不能の産業」を除く19の産業分類に基づいた回帰分析による。詳細は付注2-3参照。

コラム 2-1 子育て世帯の住居選択について

理想の人数の子どもを持たない理由として住宅の狭さを挙げる人が 2015 年の調査の 18.0%から 2021 年の調査では 21.4%に増加している¹¹。ここでは、首都圏など大都市圏を中心に、2020 年以降拍車がかかっている住宅価格の上昇が若年世帯の住居選択にどのような影響をもたらすのかについてみていく。

まず、直近 5 年の人口移動の動向を確認する。20 歳前後の進学・就職を機に東京都に流入する人口はコロナ禍期間において一時的に減少したものの、直近ではコロナ禍前の 2018、2019 年と同水準まで回復している（コラム 2-1-1 図）。他方で、子育て世帯に当たる 25～44 歳とその子どもと考えられる 0～14 歳は、東京都から東京都を除く首都圏への人口流出が増加する傾向もみられる。さらに、東京都においては、单身向けの賃貸価格にあまり変化がない一方で、ファミリー向けの賃貸やマンション価格が上昇を続けており、東京都内の住宅価格が上昇し、子育て世代が住宅価格や賃料の低い首都圏近郊へ向かっていることを示唆している¹²。

コラム 2-1-1 図 人口移動の動向（東京都の転入超過の推移）
子育て世帯の東京都から他の首都圏への流出が増加する傾向もみられる



（備考） 1. 総務省「住民基本台帳人口移動報告」により作成。
2. ここでの首都圏は埼玉県、千葉県、神奈川県を合わせた範囲。

次に、住宅取得能力指数についてみると、低下傾向が続いており、収入の伸び幅を上回る住宅価格の上昇が確認できる。最近の住宅取得能力指数の低下に対して、既婚世帯がどのように対応しているかを確認するため、住宅能力指数の変化を、購入住居の質（利便性、広さなど）、購入者の年収倍率（価格に対する年収比率）、購入層の年収の 3

¹¹ 国立社会保障・人口問題研究所（2023）を参照（第 16 回出生動向基本調査（独身者調査ならびに夫婦調査）報告書）。対象は子ども数が理想子ども数を下回る夫婦のうち、妻の年齢が 35 歳未満の夫婦。

¹² アットホーム（2023）全国主要都市の「賃貸マンション・アパート」募集家賃動向（2023 年 10 月）を参照。

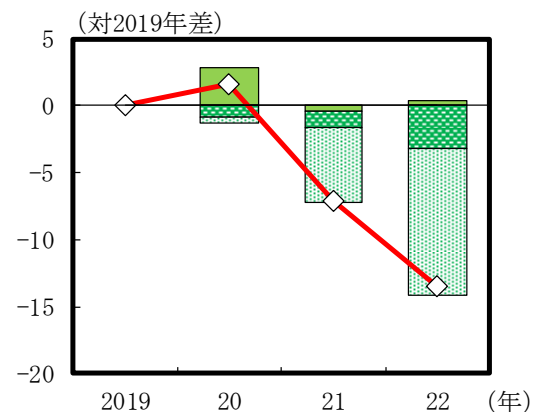
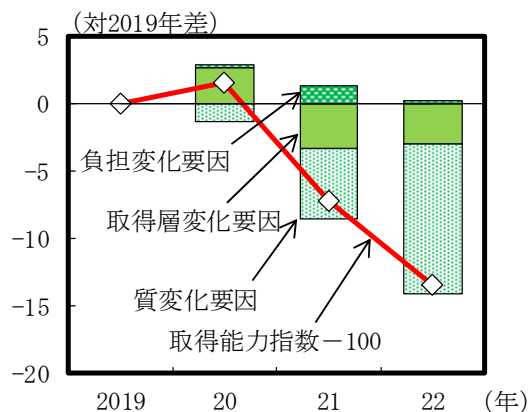
つの要因に分解する¹³。まず、負担変化要因は小幅にプラス要因に寄与していることから、年収対比で借入れを増やすといった行動はさほどみられていないと考えられる。一方、取得層変化要因は、住宅取得能力指数の低下に寄与しており、住宅の購入がこれまでよりも年収の高い層に限られるようになってきていることを示唆している。また、質変化要因の押下げ幅が拡大しており、質（利便性や広さ）を犠牲することで物件を購入している可能性があることがわかる（コラム2-1-2図）。この傾向は子どものいる既婚世帯に限ってみても共通しており、前述した東京都から東京都以外の首都圏への子育て世代の人口流出は、住宅価格が上昇する環境において、購入に際し以前より高い年収が必要になる中で、利便性や広さといった住宅の質を妥協せざるを得ない結果として発生している可能性がある。実際、新築マンション契約者の平均占有面積は低下しているほか、東京23区内の物件の占める割合は低下傾向で推移している（コラム2-1-3図）。

コラム2-1-2図 マンション取得能力指数の変動要因分解

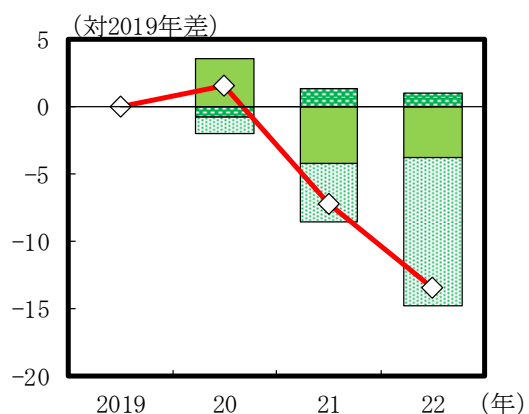
購入住宅の質（利便性・広さ）を妥協する動きが近年拡大している可能性

(1) 既婚世帯計

(2) うち夫婦のみ世帯



(3) うち子どもがいる世帯



- (備考) 1. 総務省「家計調査」、一般財団法人日本不動産研究所「不動産住宅価格指数」、2019年首都圏新築マンション契約者動向調査（株式会社リクルート住まいカンパニー）、2020年首都圏新築マンション契約者動向調査（株式会社リクルート住まいカンパニー）、2021年首都圏新築マンション契約者動向調査（株式会社リクルート）、2022年首都圏新築マンション契約者動向調査（株式会社リクルート）により作成。
2. マンション取得能力指数は世帯収入／マンション価格指数。2019年＝100。
3. 要因分解は、マンション取得能力指数の変化のうち、世帯収入／マンション取得世帯収入の変化によるものを取得層変化要因、マンション取得世帯収入／マンション取得価格の変化によるものを負担変化要因、マンション取得価格／マンション価格指数の変化によるものを質変化要因としたもの。詳細は付注2-4を参照。

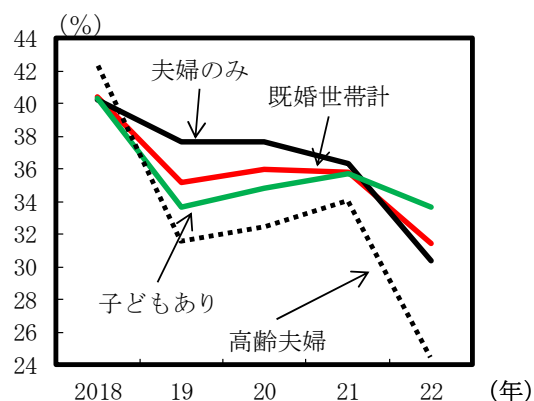
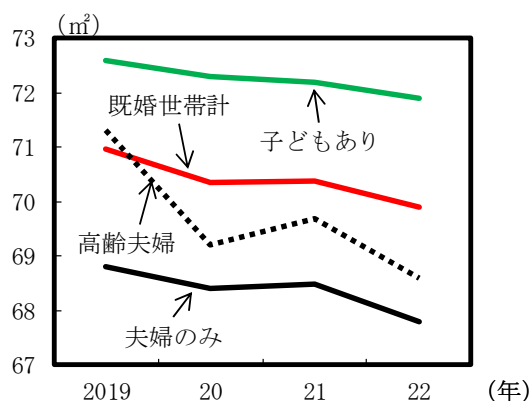
¹³ 詳細は付注2-4を参照。

コラム2-1-3 首都圏新築マンション契約者動向

狭めの物件や郊外の物件にシフト

(1) 平均専有面積

(2) 東京23区内物件の占める割合



(備考) 2019年首都圏新築マンション契約者動向調査(株式会社リクルート住まいカンパニー)、2020年首都圏新築マンション契約者動向調査(株式会社リクルート住まいカンパニー)、2021年首都圏新築マンション契約者動向調査(株式会社リクルート)、2022年首都圏新築マンション契約者動向調査(株式会社リクルート)により作成。

住宅の利便性に関して、通勤時間と20代後半から40代前半までの既婚女性の有業率の関係を見ると、通勤時間が15分長いと、有業率は5.0%ポイント低下するという研究¹⁴もあり、子育てなどの時間制約が厳しい子育て世帯では、郊外物件の取得に伴う平均通勤時間の増加は女性の就業率押下げに影響する可能性がある。また、近年、理想の人数の子ども数を持たない理由の一つに家の広さを挙げる人も一定数いる¹⁵中で、郊外物件を取得せず、希望よりも狭い都心の住宅を取得せざるを得なかった世帯は2人目、3人目の子どもを諦める可能性もある。

子育て世帯が希望する質の住宅を購入できない場合、中長期的に就業率や出生率の低下につながる可能性がある。これに対する政策対応として、更なる価格上昇につながる補助金や各種控除よりは、子育て世帯が安く借りることができる公的住宅の供給拡大といった供給面の施策を着実に進めることで、子育て世帯が希望の場所に住めるようにする必要がある。こうした施策の積み重ねが女性の就業率、労働時間の向上にもつながるものと考えられる。

第2節 転職や最低賃金引上げを通じた家計所得拡大に係る課題

第1節では、潜在成長率に影響する労働投入量の引上げの可能性という観点から、労働供給の拡大余地について議論したが、本節では、賃金を中心とする家計所得拡大に向けた論点を扱う。具体的には、第一に、我が国において、特に正規労働者間の転職市場が活性化しつ

¹⁴ 森川(2017)を参照。

¹⁵ 国立社会保障・人口問題研究所 出生動向基本調査(2023)を参照。

つあり、転職の拡大は、企業の人手不足感が深刻化する中で、人材の引留め等の観点から企業による賃金引上げにつながり得る要素である。ここでは、転職に伴う賃金変化の実態と課題について確認する。第二に、パート労働者の賃金に大きな影響を与える最低賃金について、我が国では全国加重平均 1,000 円を目指し、大幅な引上げを実現してきたが、こうした最低賃金引上げの効果を確認するとともに、かつてと異なり物価上昇が定着する環境に変わりつつある中で、諸外国のプラクティスも踏まえながら、今後の最低賃金の設定の在り方についての論点を示す。第三に、最低賃金に関連して、時給が増加しても、年収の壁を超えないために労働時間が抑制されるという就業調整について、これまでの実態を確認し、今後の課題を展望する。

1 労働移動（転職）を通じた所得向上の可能性

（正規雇用者（正社員）を中心に転職活動は活発化）

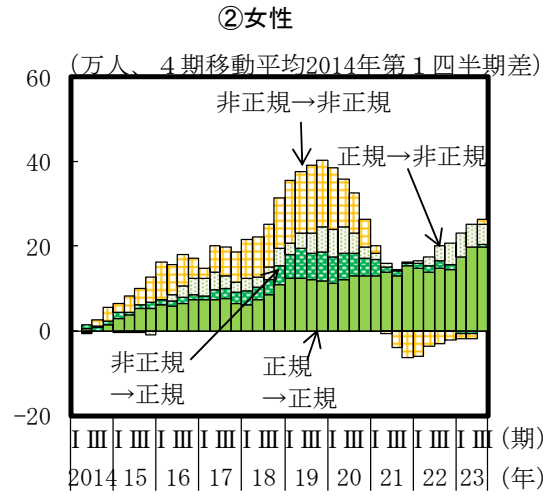
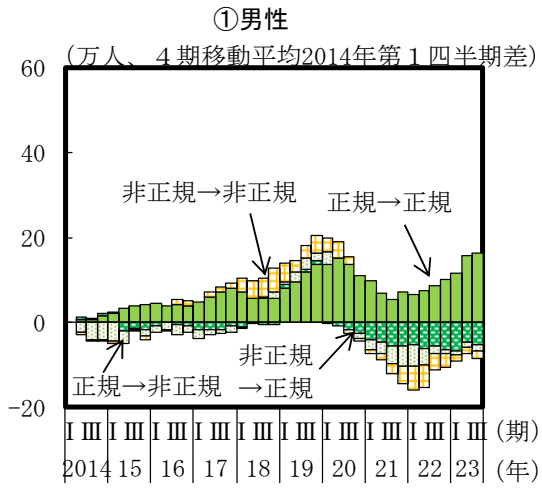
コロナ禍以前から、正規雇用労働者（正社員）を中心に転職者数は増加傾向にあり、コロナ禍後は、男性全般や女性の非正規雇用労働者間等の転職が減少したが、近年では、男女を問わず、再び正社員を中心に転職活動が活発になっている（第2-2-1図（1））。また、転職を希望する就業者は、コロナ禍を経て、男女共に正社員を中心に、1,000 万人を超える水準まで増加し、就業者の 15%が転職を希望する状況になっている（第2-2-1図（2））¹⁶。転職を通じた賃金の上昇も多くみられるようになっており、転職を通じて賃金が1割以上上昇した転職者の割合は、デジタル化が進展する下で引き合いの強い情報通信関係の労働者（IT系エンジニア）を中心に、2020 年末以降着実に増加している（第2-2-2図）。転職を通じた労働移動の活発化は、企業に対し労働者を引き留めるために賃金を引き上げる誘因となり、マクロの賃金の底上げにつながり得る。ここでは、コロナ禍を経た転職やこれを通じた賃金変化の動向と課題について考察したい。

¹⁶ 就業者に対する転職希望者の割合を年齢別にみると、男女とも 25～34 歳が最も大きく 25%程度となっている。

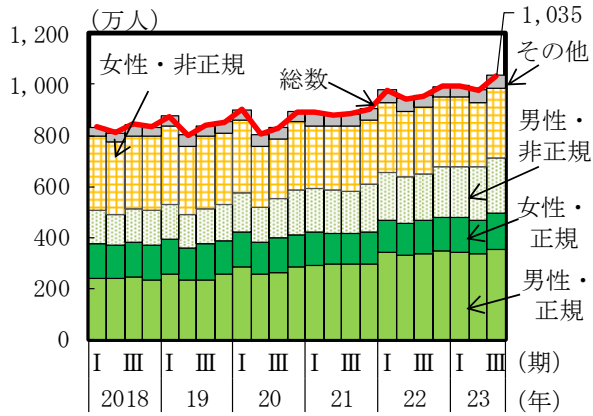
第2-2-1図 転職動向と転職希望者

正規間転職は男女共に、コロナ禍を経て増加傾向

(1) 雇用形態ごとの転職

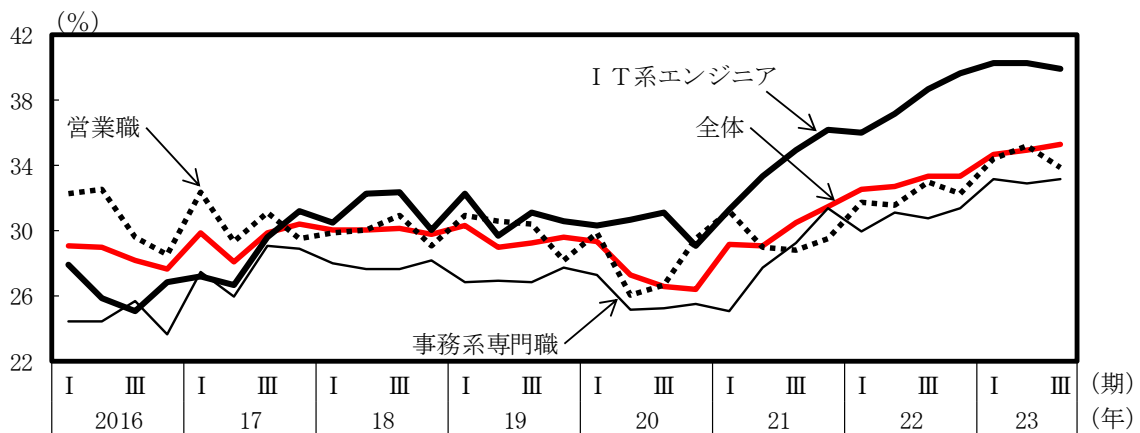


(2) 転職希望者数



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。
2. (2)の「その他」は、役員、自営業主及び家族従業員。

第2-2-2図 転職で賃金が1割以上上昇した人の割合
 情報通信関連職種を中心に転職により賃金が上昇する労働者が増加



(備考) 株式会社リクルート「転職時の賃金変動状況」により作成。

(コロナ禍後、高所得層では転職により年収が増加する割合が高まっている)

まず、「雇用動向調査」から、年齢階層別に、転職によって賃金が1割以上増加した労働者及び1割以上減少した労働者の割合の推移を確認する(第2-2-3図(1)、(2))。労働者全体では、転職によって賃金が1割以上増加した労働者の割合は、29歳以下の若年層で約37%に達するなど、40代以下で近年上昇傾向にある。一方、転職によって賃金が1割以上減少した割合は、29歳以下の層では近年12%程度にまで縮小しているほか、30代や40代では2割前後で横ばい傾向となっている。ここには非正規雇用から正規雇用への転職の効果が含まれるため、一般労働者間の転職に限定してみると、転職により賃金が1割以上増加した労働者の割合は、29歳以下や30代で近年約33%に高まっているほか、40代でも約27%に達している。一方、転職によって賃金が1割以上減少した労働者の割合は、これらの年齢層で近年緩やかな低下傾向にあり、直近では20%以下となっている。他方で、定年が近づく50歳以上については、賃金が増加した割合は緩やかに高まっているものの、賃金が減少した割合が40%程度と高止まりしており、他の年齢層とは動態が異なる。

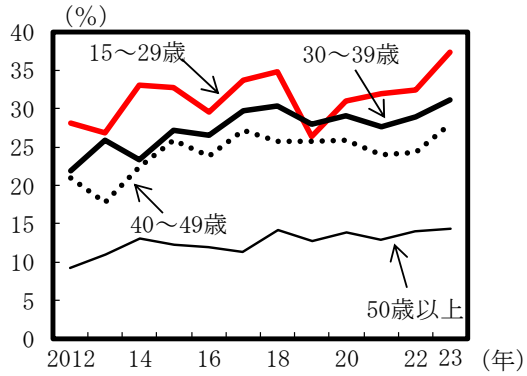
上記の結果として、転職により賃金が1割以上増加した労働者の割合から1割以上減少した割合を差し引いたD Iをみると、40代以下のいずれの年齢層でもゼロを上回り、近年改善傾向にあることがわかる(第2-2-3図(3))。以下では、より詳細なデータを活用して、近年、転職市場が活性化する中で、転職前後の賃金の変化にどのような特徴がみられているのかを確認していく。

第2-2-3図 転職で賃金が1割以上増減した労働者の割合

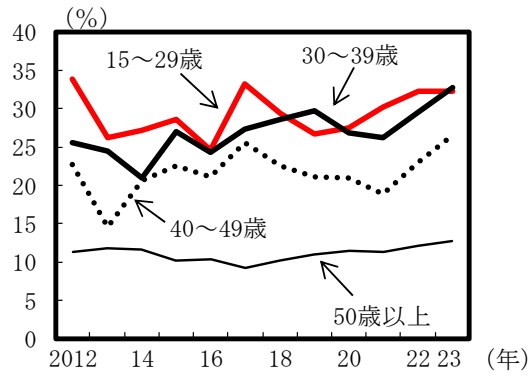
40代以下の年齢層で、転職により賃金が上昇する労働者の割合が増加

(1) 転職により賃金が1割以上増加した労働者の割合

①労働者計

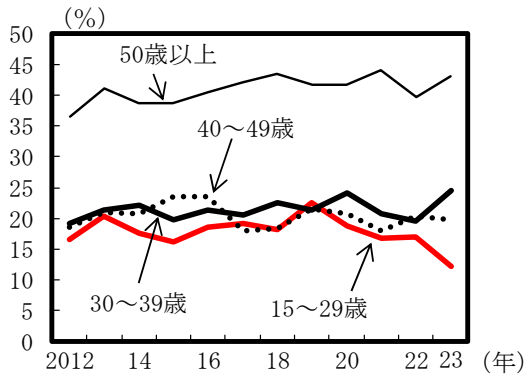


②一般労働者→一般労働者

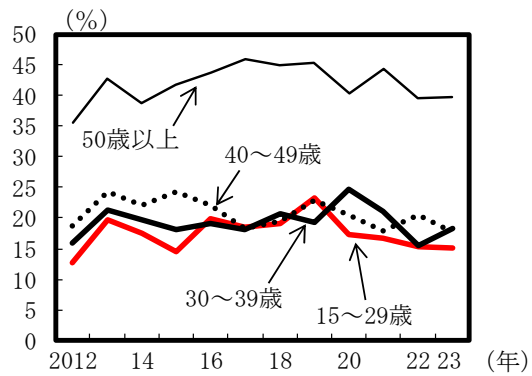


(2) 転職により賃金が1割以上減少した労働者の割合

①労働者計

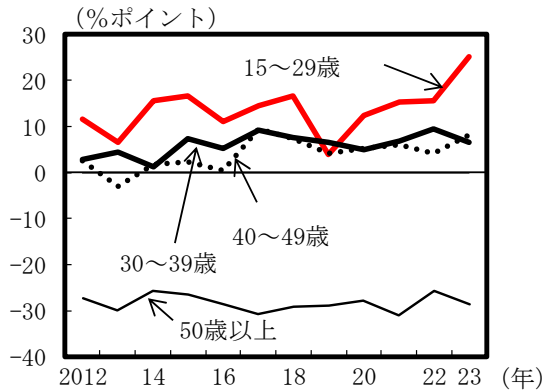


②一般労働者→一般労働者

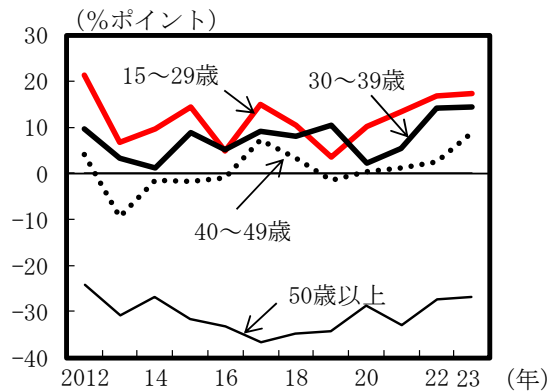


(3) 転職により賃金が1割以上増加した労働者の割合－1割以上減少した労働者の割合 (D I)

①労働者計



②一般労働者→一般労働者



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」より作成。2023年は上半期調査時点。
2. (3)は賃金が1割以上上昇した割合から1割以上減少した割合を引いた値。

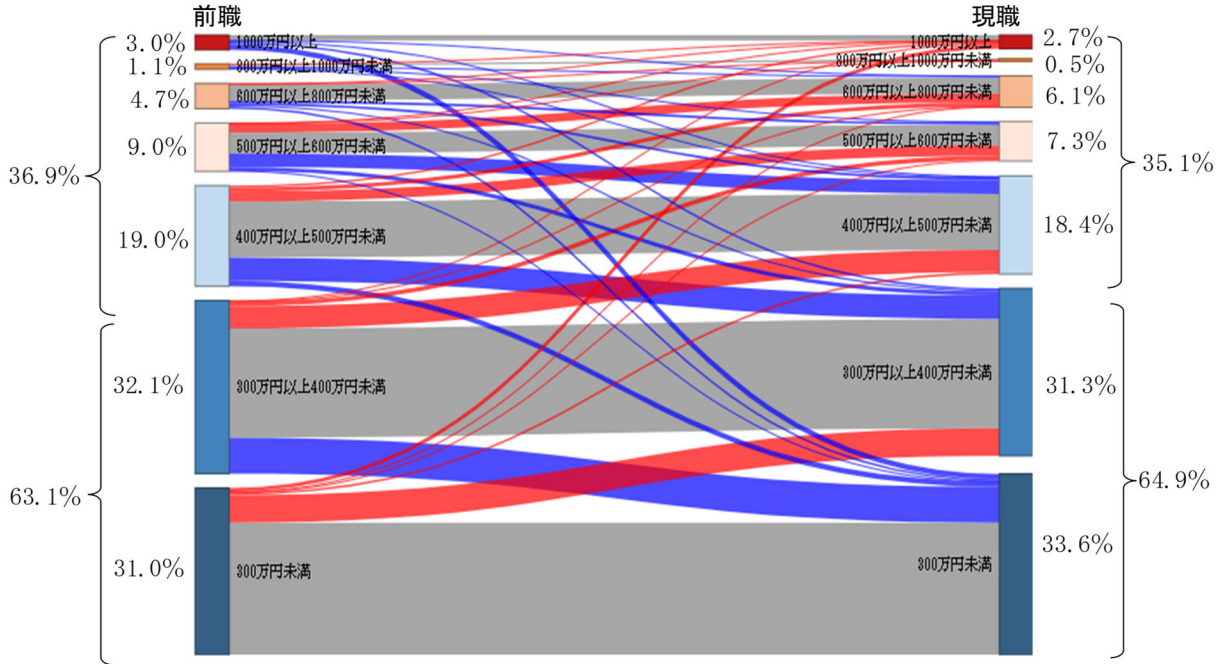
具体的には、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」を用い、サンプルを50歳以下に限定した上で、コロナ禍前(2017年から2018年までとする。)とコロナ禍後

(2021年から2022年までとする。)に転職した正規雇用労働者の転職前後の年収の変化をみる(第2-2-4図)。この結果によると、コロナ禍前からコロナ禍後にかけて、転職前収入・転職後収入ともに、400万円未満の年収層の割合が低下し、400万円以上の年収層の割合が上昇している。ただし、転職前の年収層ごとに、転職前後で年収が上昇した割合をみると、転職前収入が600万円以上の層で明確に高まっているが、600万円未満では、コロナ禍前と比べ、おおむね変化がない(第2-2-5図)。コロナ禍前からコロナ禍後にかけて、特に年収が高い層において、転職により賃金が増加するケースが増えていることがわかる。

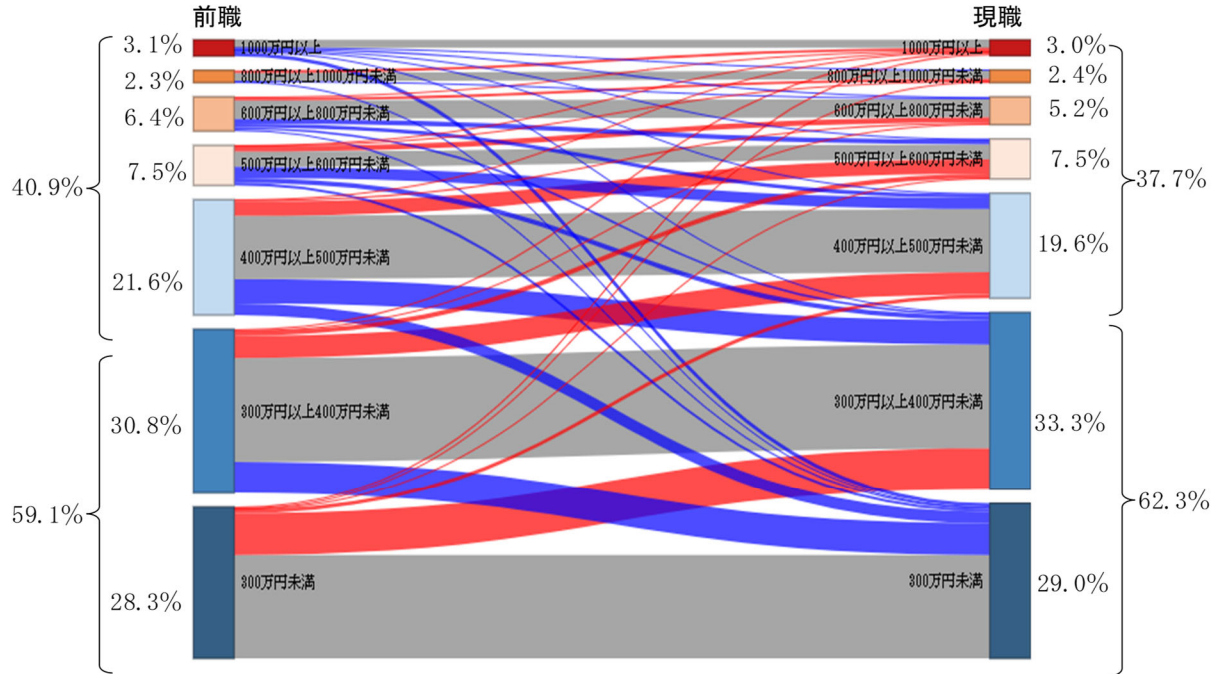
第2-2-4図 正規雇用者における転職前後の年収区分変化（50歳以下）

コロナ禍前にと比べると、転職前・転職後共に年収が400万円未満の層の割合は低下

(1) 2017年から2018年に転職した正規雇用労働者

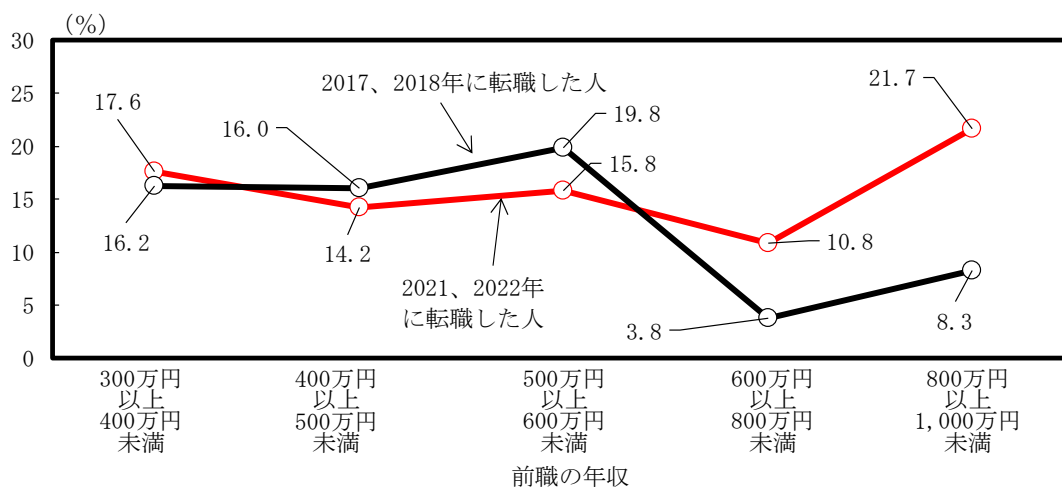


(2) 2021年から2022年に転職した正規雇用労働者



(備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. 2018年から2019年、2022年から2023年の調査を使用している。
 3. 直近一年以内に離職（出向等を除く）と就職を経験した者を転職者としている。
 4. 四捨五入の関係で、内訳と合計が一致しない場合がある。

第2-2-5図 前職の年収からみて転職時に年収層が上昇した割合（50歳以下）
 年収の高い層で転職により賃金が増加する割合が、コロナ禍後にかけて上昇



(備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. 2018年から2019年、2022年から2023年の調査を利用している。

(正規雇用間の転職の更なる促進に向けリ・スキリング支援が重要)

この背景をみるため、正規雇用労働者の転職の際の職種の変化に注目すると、コロナ禍前後を問わず、転職者に占める構成比の高い医療関係では同職種間の転職が過半数を占めており、専門性の高さから同職種間の転職が中心になっているとみられる（第2-2-6図（1））。また、転職前後の職種ごとの構成割合をみると、比較的年収の高い情報通信は、特にコロナ禍後において、転職前の構成割合に比べ、転職後の構成割合が高くなっており、他職種からの転職者も相応に集めているとみられる。一方、比較的年収の低い一般事務職も、コロナ禍前後を問わず、転職前の構成割合よりも転職後の構成割合が高く、他職種から人を集めていることがわかる。こうした背景もあって転職前後で年収が下落する労働者も相応にいと考えられる。

次に、一定の規模で発生している職種間移動に焦点を当ててみると、①理系専門職から情報通信、②運輸・郵便から生産工程で、一定規模の職種間移動がみられる。①は年収が同程度か高い職種への移動であり、逆に②は年収の低い職種への移動となる。これらの職種間移動の理由をみると、①の年収の高い職種へ移動している層は賃金や労働条件への不満から転職している割合が最も高い一方、②は人間関係や仕事内容への不満などから転職している割合が最も高いことがわかる（第2-2-6図（2））。

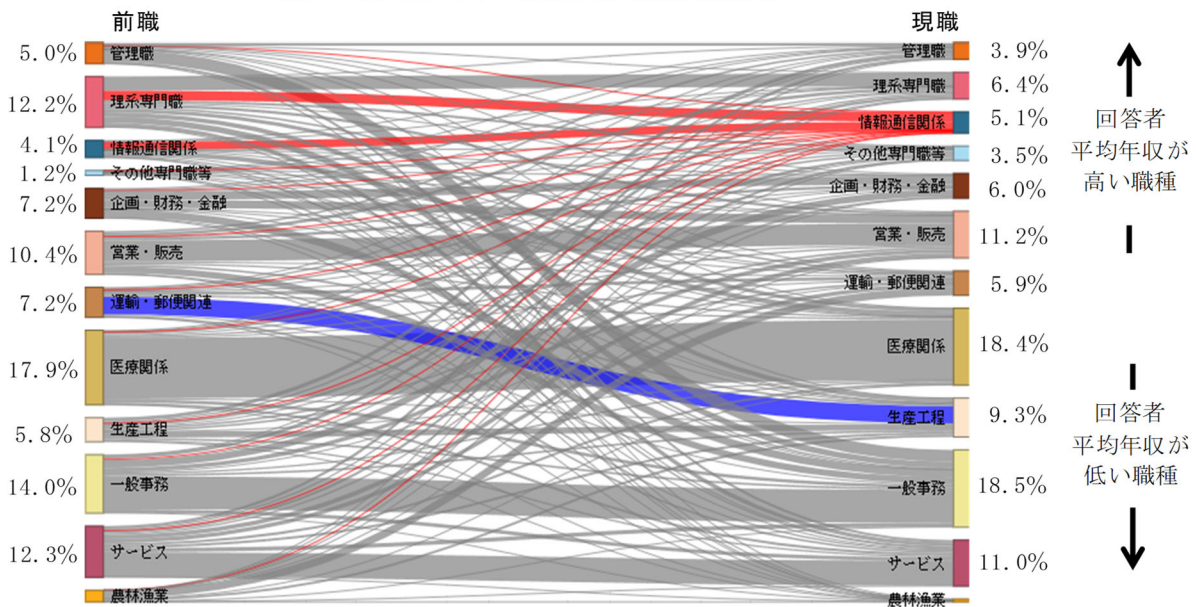
このほか、年収が相対的に高い職種のうち、管理職等は比較的幅広い職種から転職者を集めている一方、理系専門職は多くが同職種からの転職であり、情報通信は同職種と理系専門職からの転職でほとんどを占めるほか、企画・財務・金融は同職種のほか一般事務からの転職がほとんどを占めており、この状況はコロナ禍前後で大きくは変わっていない（付図2-

4)。正規雇用労働者のうち年収の高い職種は一定の専門性が求められる可能性がある。

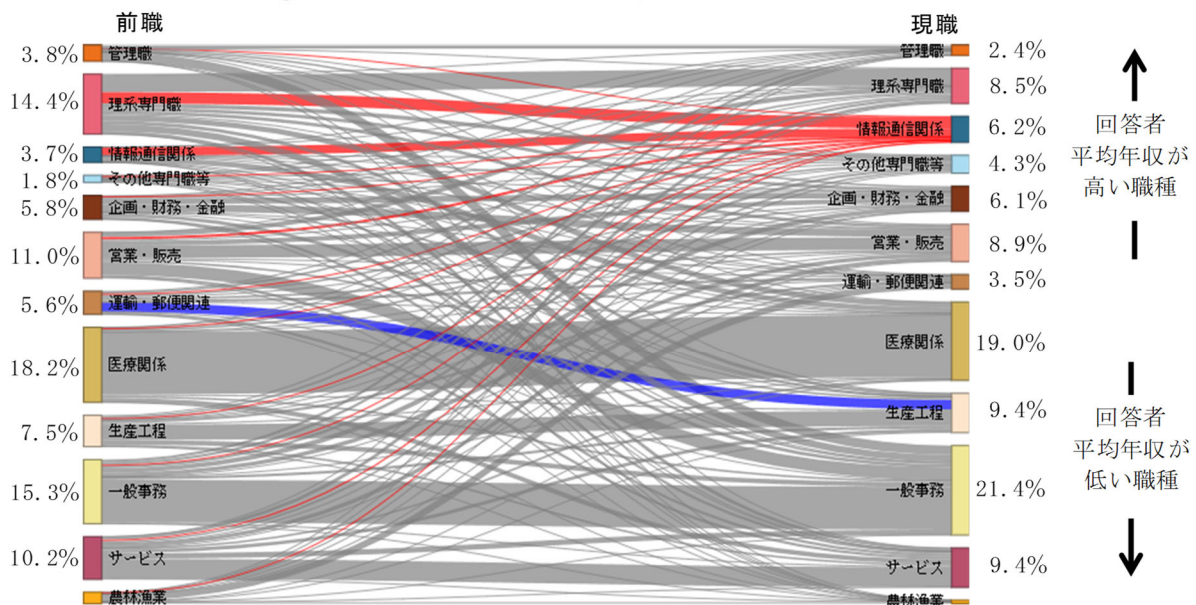
第2-2-6図 正規雇用者における転職前後の職種変化及び転職理由（50歳以下）
 高年収職種への転職は待遇改善を、低年収職種への転職は
 職場環境の改善を求めて行われている可能性

(1) 転職前後の職種変化

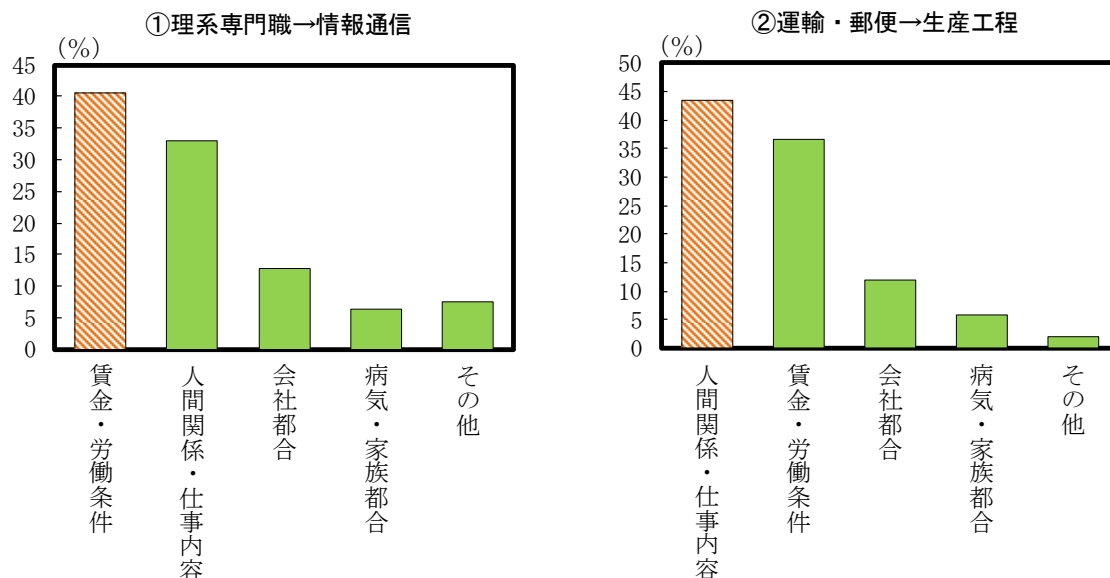
①2017年から2018年に転職した正規雇用労働者



②2021年から2022年に転職した正規雇用労働者



(2) 転職により職種が変わった正規雇用労働者の転職理由 (2015年から2022年)



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. 2016年から2023年の調査を利用している。
 3. 直近一年以内に離職（出向等を除く）と就職を経験した者を転職者としている。職種分類は、調査における職種コードに基づき内閣府で独自集計している。各職種の平均年収は、「全国就業実態パネル調査」における2021年から2022年時点の正規雇用労働者を抽出し、職種ごとの平均年収を算出した。
 4. (2)の転職理由は、複数回答可能。

以上の結果をまとめると、第一に、正規雇用労働者の転職による職種間移動には一定の困難さがあるものの、互いに親和性の高い職種間では流出入がみられ、そうした職種では、転職行動の活発化による賃金上昇圧力がかかりやすいとみられる。第二に、年収が低い職種についても、人間関係・仕事内容といった職場環境の観点から転職先として一定の人気があり、その意味では、転職市場全体としての賃金上昇圧力を抑制する要因になっているとみられる。もっとも、コロナ禍を経て、転職後の年収層は400万円以上の年収層の割合がおおむね高まっており、相対的に年収が高めの層での転職が広がりつつある。物価とともに賃金が動き出し、価格メカニズムが働く下で、転職による労働移動の活発化は、限られた労働力が適切に配分されることを促し、経済のダイナミズムにつながる。今後、更なる家計所得向上に向け、需給がひっ迫しているものの、その専門性ゆえに参入が難しい情報通信分野等の職種への転入が可能になるような効果的なり・スキリング支援等が重要になると考えられる。

(非正規雇用間の転職では職場環境を異業種転職の理由にする割合が高い)

最後に、一般的に熟練度が低く、職種間移動のハードルが低いと考えられる非正規雇用の転職行動をみってみる¹⁷。薬剤師などの資格職を含む「その他専門職」を除き、平均時給はど

¹⁷ ここでは全ての年齢層を対象にしている。

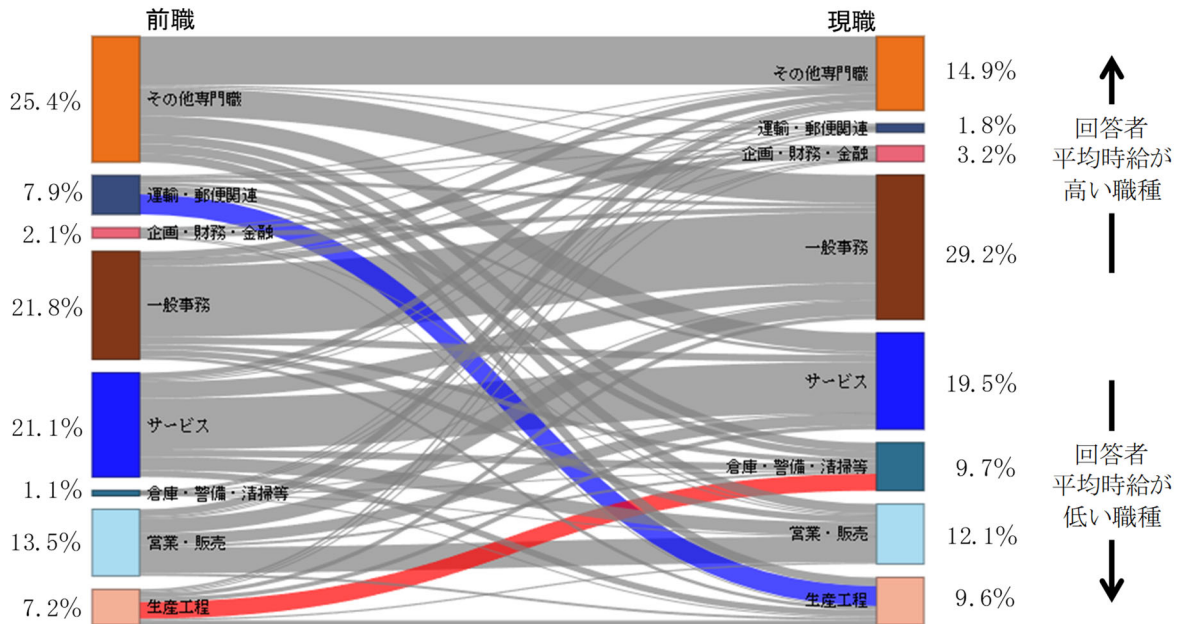
の職種もおおむね同水準である（第2-2-7図（1））。正規雇用労働者と同様に、同じ職種間の転職も多いが、正規雇用労働者と異なり、コロナ禍後にかけて、近年、物流倉庫の建設などで需要が高まっていると考えられる倉庫・警備清掃業により多くの人が移動するようになっていることがわかる。また、倉庫・警備清掃業は生産工程から人を集めており、翻って生産工程は運輸・郵便から人を集めている。転職理由をみると、非正規雇用の雇用形態に照らして多くみられる雇用期間満了を含む会社都合を除くと、人間関係や仕事内容で転職している割合が高いことがわかる（第2-2-7図（2））。このように、賃金水準に大きな差がない非正規雇用では、人間関係・仕事内容といった職場環境を転職の基準にする割合が相対的に高いとみられる。人手不足感が高いとされるものの、人材が流出している運輸・郵便などの業態においては、賃金水準の改善に加え、省力化投資の拡大や勤務制度の見直し等による職場環境の改善も重要である可能性が示唆される。

第2-2-7図 非正規雇用者における転職前後の職種変化及び転職理由

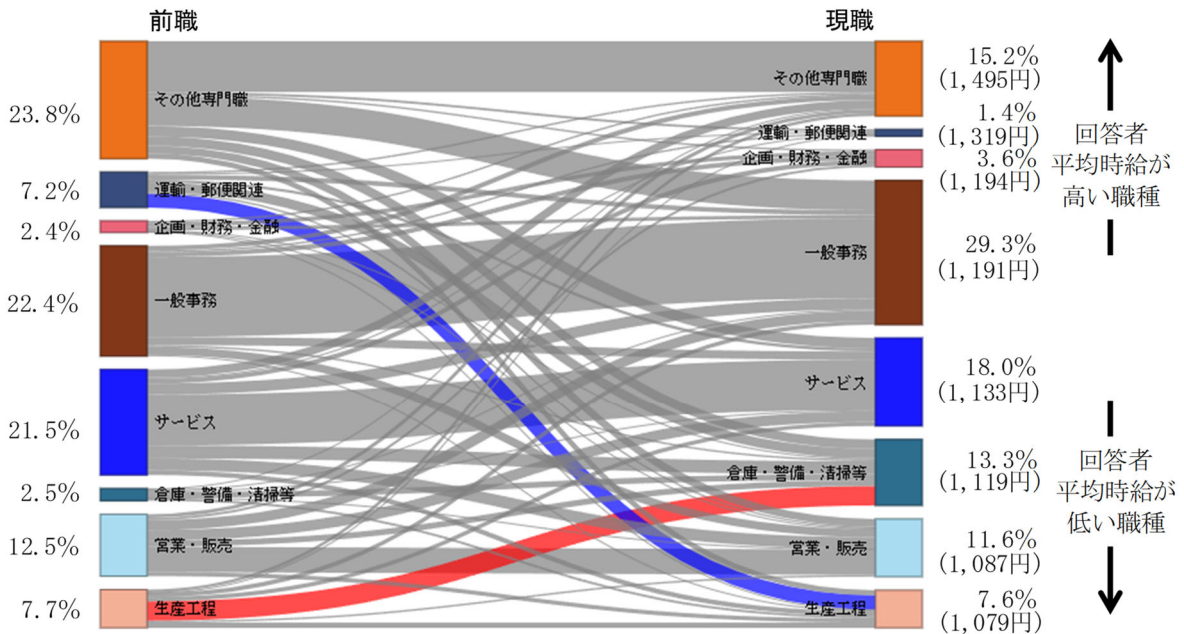
人手不足業種においては人材維持・確保のため職場環境の改善等も重要に

(1) 転職前後の職種変化

①2017年から2018年に転職した非正規雇用労働者

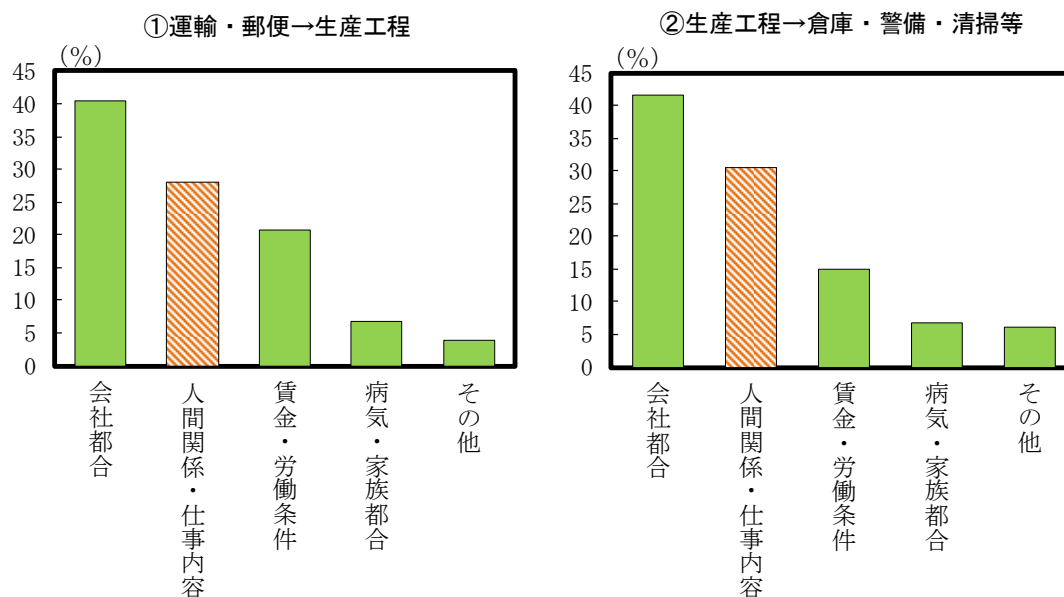


②2021年から2022年に転職した非正規雇用労働者



括弧内は各職種の平均時給

(2) 転職により職種が変わった非正規雇用労働者の転職理由（2015年から2022年）



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. 2016年から2023年の調査を利用している。
 3. 直近一年以内に離職（出向等を除く）と就職を経験した者を転職者としている。職種分類は、調査における職種コードに基づき内閣府で独自集計している。各職種の平均時給は、「全国就業実態パネル調査」における2021年から2022年時点の非正規雇用労働者を抽出し、職種ごとの平均時給を算出した。
 4. (2)の転職理由は、複数回答可能。

2 最低賃金の引上げの影響と物価上昇下での最低賃金設定の在り方

(年々最低賃金上昇の影響を直接受ける労働者は増加している)

次に、最低賃金の引上げを通じた所得向上への影響と課題について検討する。我が国における最低賃金¹⁸の動向をみると、近年は、2020年を除き、引上げ率が上昇し、これに伴いパート労働者の平均時給も増加傾向にある（第2-2-8図）。実際、これまでの実績を踏まえると、最低賃金1%の引上げはパート労働者平均時給0.4%弱の増加と相関がある（第2-2-9図）。

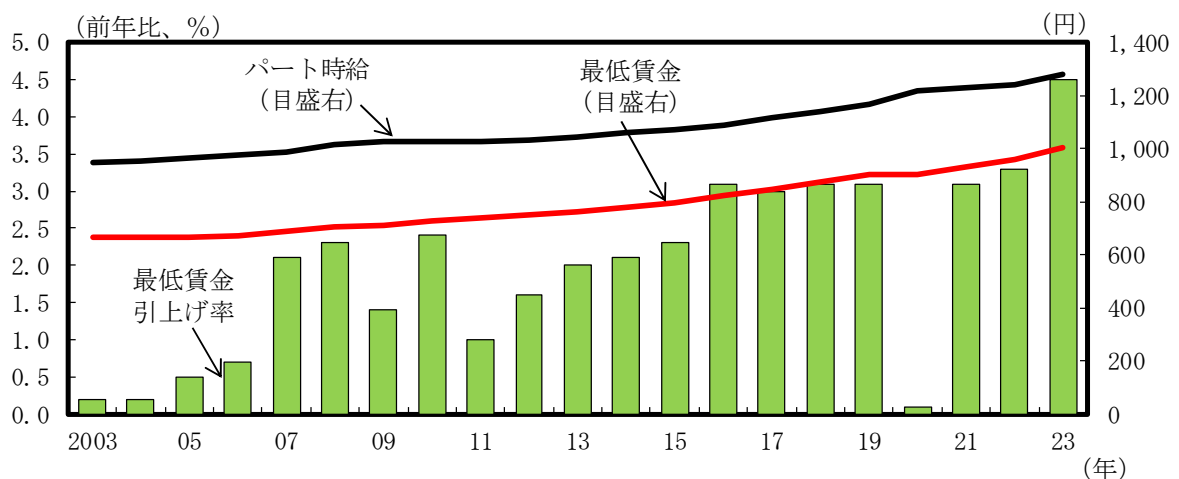
こうした中、最低賃金引上げの直接的な影響を受ける労働者が増加している。具体的には、非正規雇用者の賃金分布をみると、最低賃金近傍で働く労働者は年々増加していることがわかる（第2-2-10図）。さらに、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2023a）と同様に、非正規雇用者の時給を上位から下位にかけて10%刻みで分けて、70%分位点（下位から数えて70%に位置する雇用者の賃金）を基準に、他の分位点の動きを検証すると、基準

¹⁸ 我が国の最低賃金には地域別最低賃金と特定最低賃金の二種類がある。地域別最低賃金は、都道府県ごとに設定されている最低賃金であり、特定最低賃金は、産業や職業ごとに設定される最低賃金である。特定最低賃金の適用者は労働者全体の一部であることから、ここでは、特段の記載がない限り、「最低賃金」とは地域別最低賃金を指す。

点より低い幅広い雇用者の賃金に対して、統計的に有意に時給の上昇効果をもたらすとともに、より低賃金の雇用者ほど上昇効果が高く、賃金分布の圧縮に貢献していることが改めて確認される（第2-2-11 図）。このように、最低賃金の引上げは、相対的に低めの賃金で働いている労働者に対して、賃金水準を引き上げるという観点からは一定の効果があることが確認される。前節でも述べたように、少子高齢化の下で、我が国では、高齢者の就業拡大が進んできたが、非正規雇用形態での短時間勤務が多い高齢者は、最低賃金近傍で働いている労働者の割合が他の年齢層に比べて高い¹⁹とされ（2015年時点の厚生労働省の調査によると、60歳以上の労働者の2割超が最低賃金近傍で働いている）²⁰、最低賃金引上げによる賃金上昇効果は、高齢化が進む下で、中長期的に拡大する可能性もある。

第2-2-8 図 最低賃金の設定動向

最低賃金の引上げ幅は2021年以降拡大



- (備考) 1. 厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」、「毎月勤労統計調査」により作成。
 2. パート時給は所定内給与と所定内労働時間により試算。2023年におけるパート時給は2023年1月から11月までの平均値。

¹⁹ ここでは、高校新卒者や高校生のアルバイトも含む20歳未満は除いて比較している。

²⁰ 厚生労働省（2015）を参照。

第2-2-9図 最低賃金とパート時給に関する推計

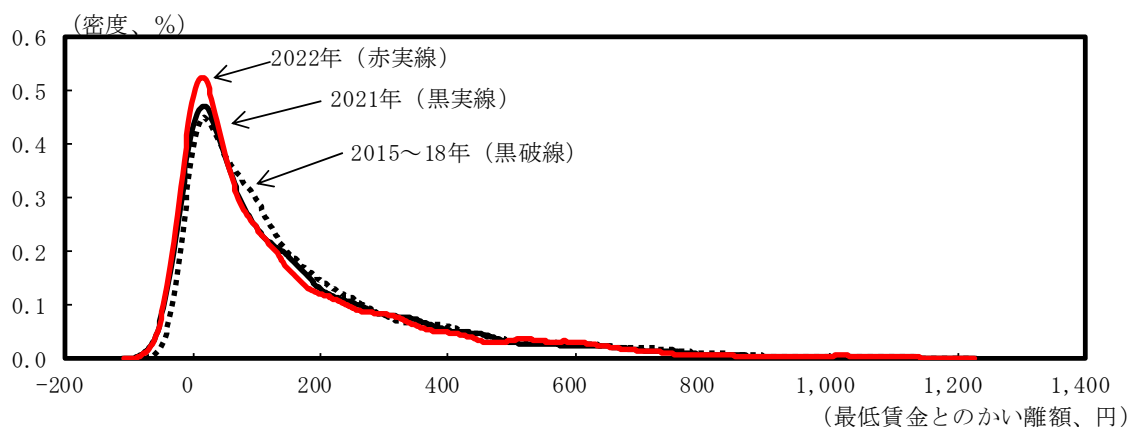
最低賃金の1%の上げはパート時給を約0.4%増加

説明変数 被説明変数	地域別最低賃金	都道府県別有効求人倍率
パート時給	0.353*** (0.119)	0.000 (0.004)

- (備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」、「地域別最低賃金改定状況」、リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
 2. ***は1%水準で有意であることを示す。括弧内は標準誤差。詳細は付注2-5を参照。
 3. パート時給及び地域別最低賃金は対数値。
 4. パート時給については、各調査年において2.5%点を下回る値及び97.5%点を上回る値を外れ値として除外している。

第2-2-10図 最低賃金とのかい離でみた時給の分布

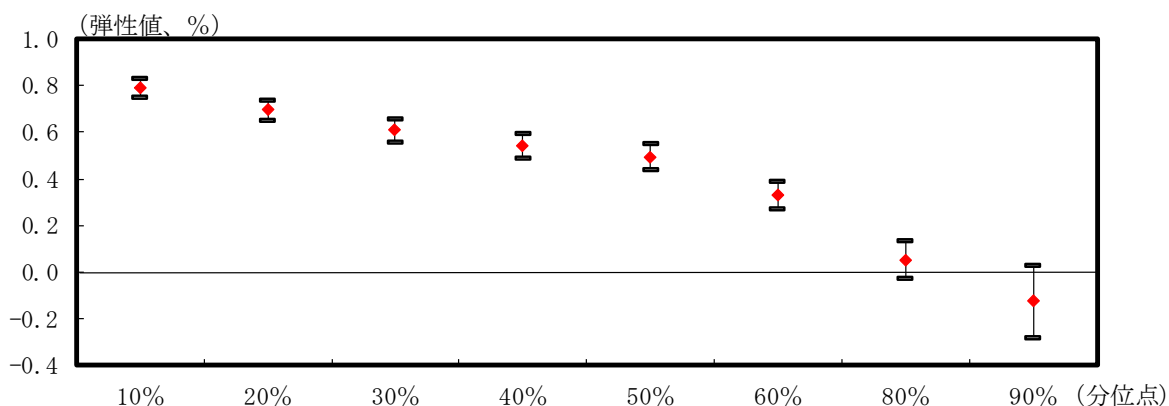
最低賃金の上昇の影響を受ける非正規雇用労働者は増加傾向



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」、厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」により作成。
 2. リクルートワークス研究所の調査は2016年から2019年、2022年から2023年の調査を利用している。
 3. 時給を回答している非正規雇用労働者について、都道府県及び年度別に、最低賃金とのかい離額を計算した後、2.5%点を下回る値及び97.5%点を上回る値は外れ値として除外している。

第2-2-11図 最低賃金上昇による時給分布への影響

最低賃金の上昇は統計的に有意に下位の賃金分布を圧縮



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル」、厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」により作成。
 2. リクルートワークス研究所の調査は2016年から2023年の調査を利用している。
 3. アンケート調査において時給を回答している非正規労働者のデータを用いて、最低賃金の引上げが時給の各分位点に与える影響を、70%分位点を基準として分析をした。詳細については、付注2-6を参照。
 4. 推定値の上下のバーで挟まれた区間は、95%信頼区間を示す。

(地方での最低賃金引上げの影響は大きい)

次に、地域別に、最低賃金引上げの影響を直接受ける労働者の割合の違いや変化をみてみる。我が国では、中央最低賃金審議会が、地方最低賃金審議会に対し、各都道府県の地域別最低賃金額の改定についての目安を示し、地方最低賃金審議会がそれぞれの都道府県の最低賃金引上げ幅を決定している。目安制度は、1978年から始まり、2022年以前までは、所得・消費、給与、企業経営に関する指標を踏まえ、47都道府県をAランク、Bランク、Cランク、Dランクの四つのランクに分けて目安額が提示されてきた²¹。2023年からは、ランク間の格差是正の一環として、最低賃金のランク区分は四つから三つに削減されることとなった²²。

ここでは、従前の四区分のランクごとに、近年の最低賃金の引上げによる影響を確認する。前掲第2-2-10図を、ランク区分ごとに分けると、Dランクを始め最低賃金水準が相対的に低い都道府県において、最低賃金上昇の影響を直接的に受ける労働者が多い傾向があることがわかる(第2-2-12図(1))。また、最低賃金上昇の影響を直接的に受ける労働者の割合の変化をみると、最低賃金が相対的に低いDランクでは最低賃金引上げの影響を直接的に受ける労働者が、他のランクに比べて、2022年では、相対的により増加しているこ

²¹ 玉田、森(2013)

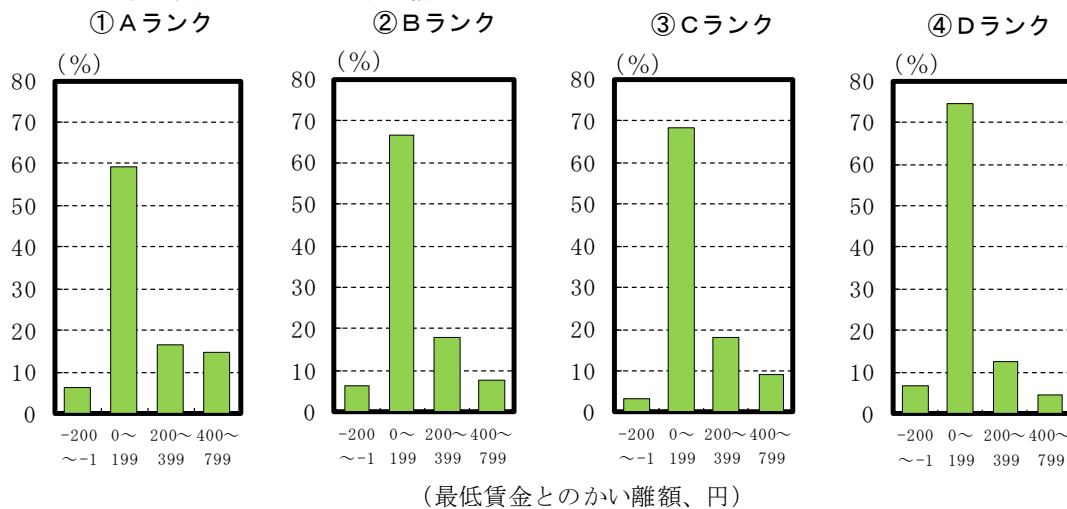
²² 2007年の最低賃金法の改正では、生活保護受給者の方が最低賃金水準で働く労働者よりも収入が高くなるという「逆転現象」を解消することが明記され、東京都や神奈川県のようなAランクに属する都道府県で最低賃金がより引き上げられ、最低賃金の都道府県間格差は拡大していった。こうした格差是正の一環として、2023年からは最低賃金のランク区分は四つから三つに削減されることとなった。

とがわかる（第2-2-12図（2））。このように、パート労働者を中心に、地方部ほど賃金の底上げ効果が高いものとなっている²³一方で、企業側からみた場合、地方の方が、最低賃金引上げによる人件費負担の上昇の影響をより受けるとみられる。最低賃金の労働需要・雇用への影響の有無や程度については、各種研究でも議論が分かれており、引き続き、効果の検証を行いながら、地域別最低賃金の設定の在り方について議論を深めていく必要がある。

第2-2-12図 最低賃金とのかい離でみた時給

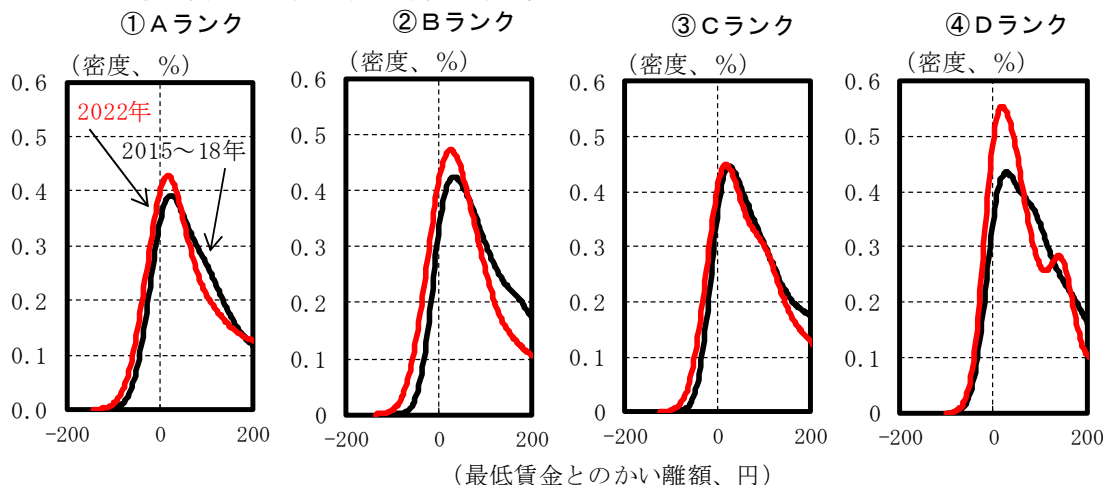
最低賃金の水準が相対的に低い地域において、引上げの影響を受ける非正規労働者が増加

(1) 地域別最低賃金とのかい離額の構成比（2022年）



²³ 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2023b）においては、2023年の最低賃金引上げに関して、引上げ幅の大きい都道府県では、アルバイト（コンビニエンスストア）の時給の伸びが大きいことを示している。

(2) 地域別最低賃金近傍労働者の時給分布の変化



- (備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」、厚生労働省「地域別最低賃金改定状況」により作成。
2. リクルートワークス研究所の調査は2016年から2019年、2023年の調査を利用している。
3. 時給を回答している非正規雇用労働者について、都道府県及び年度別に、最低賃金とのかい離額を計算した後、2.5%点を下回る値及び97.5%点を上回る値については外れ値として除外している。
4. (1)において、地域別最低賃金とのかい離額が800円以上のサンプルは図示していないため、各ランクごとの合計は100%にはならない。

(諸外国では日本を上回るペースで最低賃金の上げが行われている)

次に、主要先進国と日本の最低賃金の動向を比較する。日本を含め主要先進国では、継続的な最低賃金の上げが行われているが、2000年以降の最低賃金水準の推移をみると、日本は相対的に低めの伸び幅となっている(第2-2-13図(1))。日本の場合、この間の名目賃金の伸びが他の主要国対比で低いこともあって、最低賃金の上昇度合いも相対的に低い。また、OECDが公表するフルタイム労働者の賃金中央値対比でも、着実な上昇傾向にはあるものの、他の主要国に比べると直近の2022年でも低い水準となっている(第2-2-13図(2))。

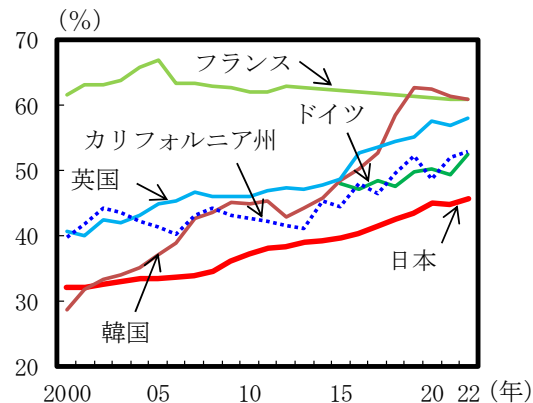
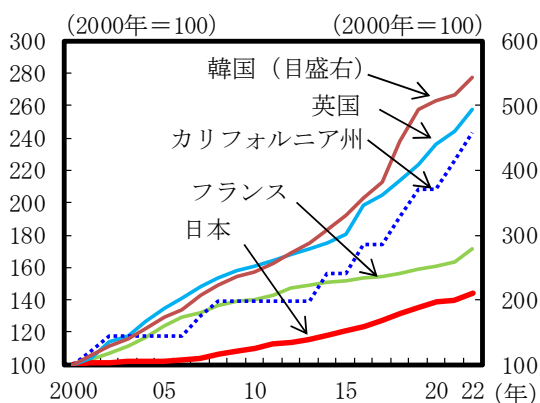
日本の長期的な最低賃金の推移の背景を振り返ると、2007年までは、最低賃金の設定が、賃金改定状況調査による賃金上昇率とおおむね同程度であった。このため、我が国のフルタイム労働者の賃金中央値対比での最低賃金の推移をみると、2000年代後半までは、微増の範囲内で推移していた。その後、最低賃金法改正により、生活保護の受給金額との逆転を目指すことが示されたほか、2015年以降は、一億総活躍社会の実現に向けた対策の中で、2020年までに全国平均1,000円の最低賃金を目指すことが掲げられたことから、賃金中央値対比での最低賃金は上昇傾向で推移してきた。

第2-2-13図 主要国の最低賃金の変化

日本の最低賃金は上昇しているものの、賃金中央値に対する比率は低め

(1) 最低賃金の推移

(2) 最低賃金のフルタイム労働者賃金中央値比



(備考) 1. OECD, Stat、アメリカ労働省により作成。

2. アメリカでは連邦政府のほか、州などの地域別の最低賃金が設定されている(後掲第2-2-15図)。連邦最低賃金は2009年以降改定されていないため、人口の多いカリフォルニア州の最低賃金の推移を掲載している。

3. (2)について、ドイツは2015年からの値。カリフォルニア州の値は、カリフォルニア州の最低賃金とアメリカのフルタイム労働者賃金中央値を比較した値。

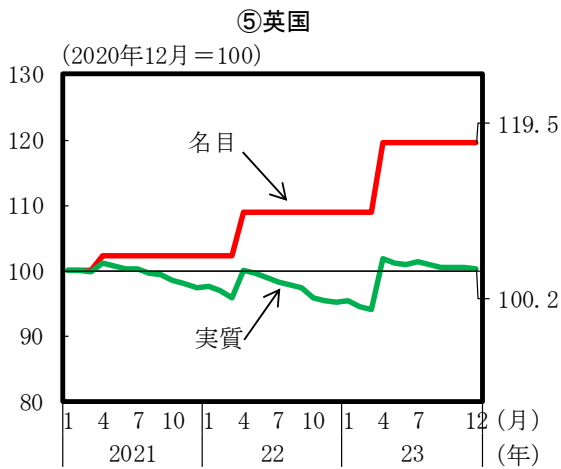
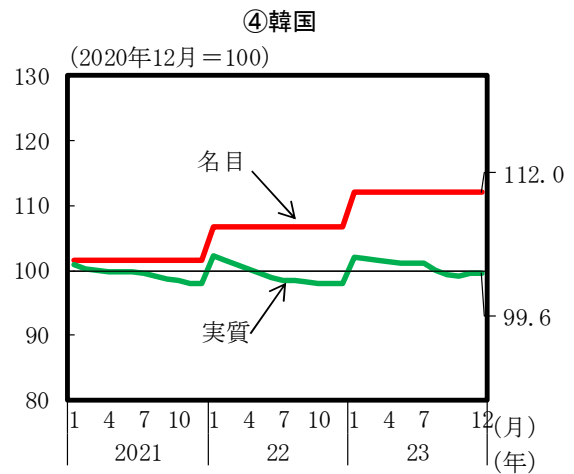
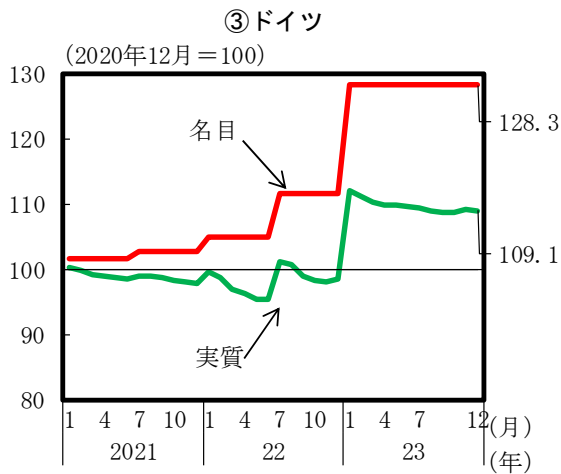
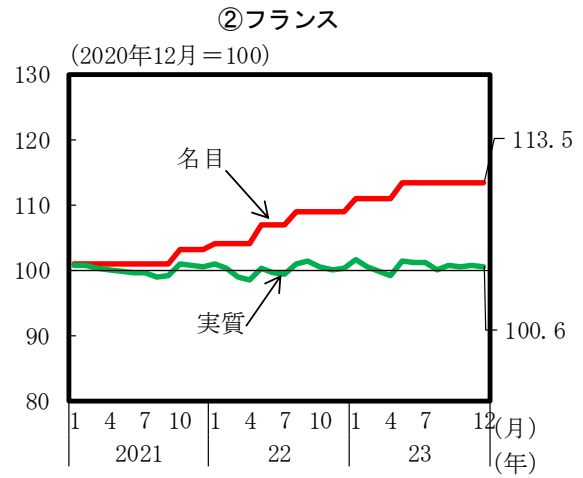
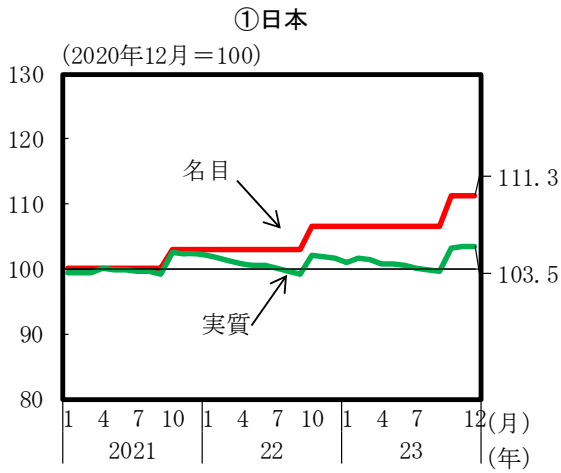
(日本の最低賃金は、近年の物価上昇に対して実質時給ベースで購買力を維持)

次に、今回の物価上昇局面に焦点を当て、最低賃金の上昇度合いを国際的に比較する。ここでは、2020年12月を起点とし、主要国の名目最低賃金の累積変化をみると、日本は、2023年10月の最低賃金の引上げもあり、物価上昇前の2020年12月比で+11%となっているが、依然として、欧州各国はこれを超える最低賃金の上昇となっている(第2-2-14図)。他方、この間の物価上昇分を差し引いた実質ベースの最低賃金での累積変化をみると、日本の場合、他国に比べて物価上昇率が相対的に抑制されていたことから、物価上昇前の水準をやや超える実質水準が維持されていることがわかる。他の主要国についても、足下では、おおむね物価上昇前と同程度の水準の実質最低賃金となっているが、①ドイツでは、2023年の名目最低賃金の引上げ幅が大きく、実質水準は物価上昇前の水準を上回っている、②英国では、年一回の引上げまでの間、物価上昇が相対的に大きく、実質最低賃金の水準が物価上昇前を下回る状況が生じている、③フランスは、名目の最低賃金の改定頻度が高く、実質の最低賃金水準はおおむね一定に維持されている、といった特徴がみられる。今回のように、急速な物価上昇が生じた局面において、最低賃金近傍の賃金で働く労働者の生活水準を維持する観点から、最低賃金の設定の在り方がいかにあるべきか、という点は、国際的にも議論がなされている²⁴。

²⁴ OECD (2022)

第2-2-14図 最近の物価上昇局面における主要国の最低賃金の動向

最低賃金を物価に機動的に連動させているフランスでは、実質でみた最低賃金が比較的安定



- (備考) 1. 各国報道資料、労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」、OECD.Stat、総務省「消費者物価指数」により作成。
2. 実質最低賃金は、消費者物価指数（全国、総合）で実質化。

(海外の最低賃金の設定方法と日本への含意：物価上昇を前提とした制度の検討が重要)

そこで、最低賃金の設定の仕組み等について、日本と主要国を比較することで、日本の今後の最低賃金の設定に向けた含意を検討したい（第2-2-15図）。

まず、最低賃金制度の導入時期をみると、日本は1959年の最低賃金法により全国的に最低賃金が設定されるなど比較的以前から最低賃金制度が存在する一方、ドイツは2015年、英国は1998年と比較的近年に導入されている。ドイツや英国では、労使交渉による賃金決定が弱まる中で、実質賃金を維持・引き上げる目的もあり最低賃金が導入された²⁵。こうした背景もあり、これらの国では、賃金中央値対比でみた最低賃金は高めの水準となっている。欧州各国の中で1950年と比較的古くから導入されているフランスは、第二次世界大戦後の戦後混乱期の激しいインフレ進行に際し、国民の購買力の維持を図る観点から導入された経緯もあり、賃金中央値対比でみた最低賃金は、以前からドイツや英国よりも高めの水準となっていた。一方、韓国は、零細事業所の低賃金労働者を保護する目的で1988年以降、最低賃金が導入されたという背景²⁶もあり、最低賃金の設定に当たっては、競争力の低い事業所が目安となっていたことから、2000年代の賃金中央値対比でみた最低賃金は低めで推移していたが、2017年に文政権が時給10,000ウォン達成を公約とし、2018年、2019年は10%を超える大幅な引上げが実施されたことで、急速に最低賃金が上昇した。

最低賃金の決定プロセスをみると、各国とも、労使代表及び有識者が参加する審議会等で決定するなど似通っているが、改定頻度については、日本のほか、英国、韓国は年一回であるのに対し、ドイツは不定期ながら最近においては年二回程度、フランスは原則年一回であるものの、後述するように、物価上昇が前回の引上げから2%を超えると物価上昇分を引き上げる制度となっており、物価上昇局面での改定頻度が高くなるという特徴がある。

また、最低賃金の目標水準の置き方や、最低賃金の改定が物価上昇率等の何らかの指標に連動したものであるか否かについては各国で状況が異なる。まず、最低賃金の目標について、欧州においては、2022年10月に採択されたEU指令「適切な最低賃金の考え方」の中で、国際的に共通の参照水準として、名目賃金水準の中央値の6割や平均値の5割等が例示されている。フランスでは、従前からこの水準を超えた最低賃金設定がなされているが、ドイツでは、2022年にシュルツ政権が名目賃金中央値の60%を目標とし、最低賃金の引上げを行っている。また、英国では、2024年までに、最低賃金を名目賃金中央値の3分の2相当に引き上げるとの目標を掲げている²⁷。これに対し、日本や韓国では、名目賃金中央値の一定割合といった相対的な水準目標ではなく、1,000円や10,000ウォンのように、直感的に理解しやすい最低賃金の絶対的な水準を目標に設定しているという特徴がある。

他方、各回における具体的な最低賃金の引上げ幅が、物価など何らかの指標に連動してい

²⁵ 松丸和夫（2019）、神吉（2012）等。

²⁶ 日本労働研究機構（1999）

²⁷ 労働政策研究・研修機構（2022）「最低賃金の改定」

るか、という点でみると、日本を含め多くの国では、労働者の生計費、事業者の賃金支払能力、雇用や経済への影響、所得分布等の定性的な基準であり、明示的な参照指標があるわけではない。一方、フランスにおいては、物価や賃金との連動があり、物価については、毎年一回の定例改定に加え、直近の改定から物価上昇率が2%を超えた場合、物価上昇分だけ自動的に改定される制度となっている²⁸。また、賃金については、名目の最低賃金上昇率が年間実質賃金上昇率の2分の1を下回る場合は、上回るように設定するとされているほか、政府の政治的判断によって最低賃金上昇率が上乘せられる場合もあるとされている。物価との連動という点では、連邦レベルの最低賃金のほか州別に最低賃金が設定されるアメリカにおいては、これまでカリフォルニアなど13の州とワシントンD. C.において、最低賃金の物価スライド制が導入され、2024年以降はさらに六つの州で導入予定となっている。こうした州では、近年、物価が高まる中で、州議会の改定手続きを経ずに最低賃金を自動的に改定することが可能となっている。物価連動制については、物価上昇率が高い下で、交渉力の低い低賃金労働者の購買力を維持することで労働者の生活保障、働く意欲の向上、内需の維持につながるといったメリットがある一方で、賃金の上昇が人件費の増加を通じて価格に転嫁され、物価上昇が加速するという懸念点もあるとされる²⁹。

このように、最低賃金設定の目標や具体的な設定の考え方は各国においてそれぞれ異なる。それぞれメリット・デメリットがあり、必ずしもベストプラクティスが確立しているとも言いが、我が国において、1990年代後半以降長期にわたり「物価や賃金は動かない」ことがノルムとなっていた状態から、「物価や賃金は上昇する」というノルムに移行していく中であっては、最低賃金の設定の考え方についても、時代に即した制度に見直していくための検討が必要になると考えられる。具体的には、近年の我が国の最低賃金引上げが労働者の賃金水準の底上げを目的に行われてきていることも踏まえつつ、例えば、国際的にみられるように賃金中央値との対比での水準目標の導入を検討することや、最低賃金水準を物価・賃金動向に何らかし連動させる仕組み、特に、フランスのように、物価上昇が急速に進んだ場合に、年一回の機会を待つことなく最低賃金の改定が随時可能になるような仕組みの導入の是非について検討していくことには一定の意義があると考えられる。

²⁸ カナダでは、連邦最低賃金は前暦年の消費者物価指数にリンクされている。また、ベルギーでは、たばこ・アルコール・ガソリンを除く消費者物価の上昇率が前回改定から2%を超えると最低賃金が連動して改定される仕組みとなっている。

²⁹ IMF (2022)、内閣府政策統括官(経済財政分析担当) (2023c) 等

第2-2-15図 主要国の最低賃金制度

最低賃金の導入時期、改定頻度、改定に当たって重視される事項は国によって違い

	日本	フランス	ドイツ	韓国	アメリカ	英国
根拠法	最低賃金法	労働法典	最低賃金法	最低賃金法	公正労働基準法	全国最低賃金法
導入年	1959年	1950年	2015年	1988年	1938年	1998年
設定方式	地域別	全国一律	全国一律	全国一律	全国一律（連邦最賃）と地域別（州・市・郡最賃）の併用	全国一律
改定方法	審議会等で審議し、政府において改定	審議会等で審議し、政府において改定	審議会等で審議し、政府において改定	審議会等で審議し、政府において改定	法律（連邦法・州法）の改正	審議会等で審議し、政府において改定
改定頻度	毎年	毎年（物価上昇に応じて随時改定）	不定期	毎年	—	毎年
改定にあたり重視される事項	①労働者の生計費（生活保護基準を下回らないように配慮）、②賃金、③通常の事業の賃金支払能力、④政労使等の合意内容や政府方針への配慮 *1	物価上昇率と実質賃金上昇率の1/2の比較 *2	労働協約の賃金動向 *3	①労働者の生計費、②類似の労働者の賃金、③労働生産性、④所得分配率等	政治状況 *4	2024年までに最低賃金を賃金中央値の2/3の水準とする政府目標

- (* 1) 2023年度の中央最低賃金審議会における目安審議にあたっては、厚生労働大臣から中央最低賃金審議会に対し、「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（2023年6月16日閣議決定）及び経済財政運営と改革の基本方針2023（同日閣議決定）に配慮した、貴会の調査審議を求める」との諮問がなされている。
- (* 2) 物価上昇率と実質賃金上昇率の1/2の高い率に基づく改定に加え、政府裁量による上乘せが可能。また、消費者物価指数が前回の賃金改定の水準より2%以上上昇した場合、指数の上昇分だけの金額が随時改定される。
- (* 3) 最低賃金法上は、①労働者の必要最低限の生活を保障すること、②公正かつ機能的な競争力を維持できること、③雇用危機を招かないこと、④労働協約の賃金動向に従うこと、といった四つの考慮要素が示されているが、実質的には、「④労働協約の賃金動向」が重視される。
- (* 4) 最低賃金の改定が法改正によるため、政治状況に左右されやすい。

（備考）三菱総合研究所「最低賃金に関する報告書」、厚生労働省「海外情勢報告」、労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2023」、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2023c）により作成。

3 就業調整の実態と課題

（これまで最低賃金の上昇に伴い就業調整が増加してきた可能性）

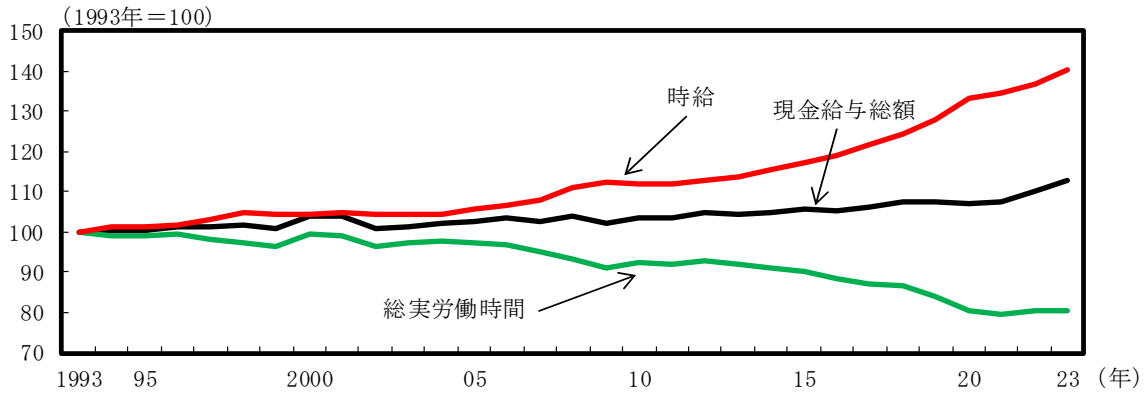
最低賃金の引上げもあり、我が国のパート労働者の賃金は、時給ベースではこれまで着実に増加してきた一方、労働時間は減少傾向で推移していることから、これらを合わせた年収ベースでは伸び幅は小幅にとどまっている（第2-2-16図）。時給増加の効果を打ち消すようにパート労働者の労働時間が減少傾向にある背景の一つと指摘されるのが、「年収の壁」である。具体的には、まず、税制上、給与収入が103万円（基礎控除48万円と給与所

得控除 55 万円) を超えると、住民税に加えて所得税の納税義務が発生する。主たる稼得者の配偶者として、給与収入が 103 万円以下であれば主たる稼得者には配偶者控除が適用され、103 万円超 150 万円以下であれば、主たる稼得者が一定の年収以下であれば年収に応じて配偶者特別控除が満額適用される。次に、社会保険制度について、第 3 号被保険者として配偶者の扶養に入りパート等の形態で従業員 101 人以上の企業において働く労働者は、年収が 106 万円を超えると扶養を外れ、厚生年金や健康保険に加入する必要があることから、保険料の支払によって手取り収入が減少するため、壁を超えないように労働時間の抑制、すなわち就業調整を行うインセンティブが発生する。一例として、家計の主稼得者が年収 400 万円の夫婦二世帯について、配偶者が家計補助者として就業し、収入を得る場合に、年収 106 万円の壁前後における家計全体の手取りの変化をみると、約 15 万円の減少が生じることがわかる (第 2-2-17 図)。加えて、従業員が 100 人以下の企業など厚生年金の適用対象になっていない企業で働く労働者は、年収が 130 万円を超えると扶養を外れ、国民年金や国民健康保険の保険料を支払うこととなるため、やはり壁を超えないように就業調整を行う誘因が生じる。社会保険料については事業者側の負担もあることから、企業側も労働者に対して就業調整を働きかけるインセンティブがある。こうした税・社会保険制度以外にも、各企業で独自に実施されている配偶者手当もこうした年収の壁を基準に支給の有無が決められている。このため、短時間労働を希望する就業者は、各人の状況に応じて、年収を 100 万円前後から 200 万円の範囲に意図的に抑えているとされる。

こうした年収の壁の存在により就業調整を行っている労働者は、2022 年時点で、約 540 万人おり、その過半を 15~64 歳の有配偶女性が占めている (第 2-2-18 図)。また、近年では高齢化の進展もあり、65 歳以上女性の非正規雇用労働者の割合も拡大している。最低賃金の上昇などを背景にパート労働者の平均賃金も上昇してきた一方、年収の壁となる 106 万円等の収入水準は、現行制度上、平均時給の上昇に伴い毎年度変化することはないため、年々、非正規雇用で働く有配偶者の女性を中心に、年収の壁を意識しながら働く短時間労働者の割合が増えてきたと考えられる。15~64 歳の非正規雇用労働者のうち、年収の壁前後の収入階層である年収 100 万円~149 万円のグループをみると、2017 年から 2022 年にかけて 5 年で就業調整の実施率は約 4%ポイント上昇している (第 2-2-19 図 (1))。その中でも 15~64 歳の非正規雇用で働く有配偶者の女性の就業調整の実施率をみると、年収 50 万円~149 万円の労働者では就業調整の実施率が 50%を超えており、特に 100 万円~149 万円の層では就業調整の実施率が過去 5 年間で約 4%ポイント上昇していることがわかる (第 2-2-19 図 (2))。

第2-2-16図 パート時給と現金給与総額

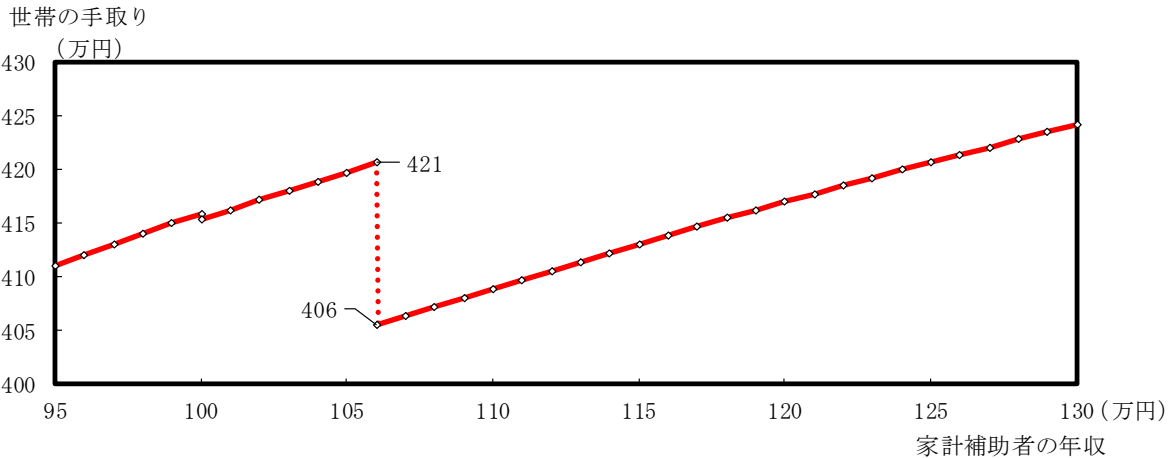
パート労働者の時給は伸びているものの、労働時間の減少により現金給与総額の増加は限定的



- (備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
 2. 時給は現金給与総額/総実労働時間。
 3. 2023年は1～10月の単純平均の前年比により外挿。

第2-2-17図 年収の壁

年収の壁対策前は、家計補助者の年収が106万円前後で世帯手取り収入の大きな段差が発生



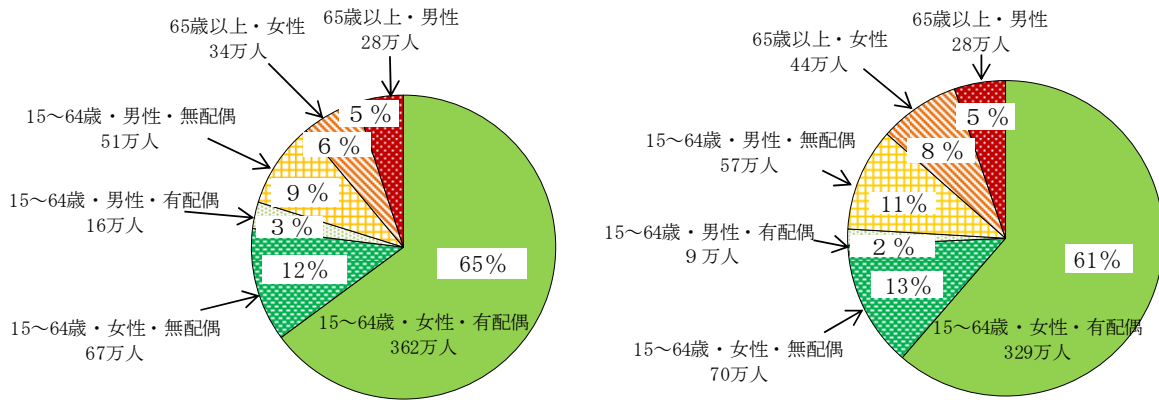
- (備考) 1. モデル世帯として、給与収入のみの夫婦二世帯を想定し、配偶者の給与収入400万円の際の家計補助者本人の給与収入に対する世帯の手取りを算出。
 2. 世帯の手取り=本人給与収入+配偶者給与収入-社会保険料-住民税-所得税及び復興特別所得税
 3. 社会保険料は厚生年金保険料、健康保険、雇用保険料、介護保険料の合計であり、厚生年金保険料率18.3%、健康保険料率10.0% (協会けんぽの全国平均) 及び介護保険料率1.82%の半分 (本人負担分) 並びに雇用保険料率0.6% (本人負担分) を給与収入に適用して算出。本人の給与収入が106万円以上の場合に被扶養者でなくなると仮定。
 4. 住民税は均等割額5,000円、所得割率10%を適用。所得税及び復興特別所得税並びに住民税における控除は基礎控除、社会保険料控除及び配偶者 (特別) 控除のみを考慮。

第2-2-18図 就業調整の実施動向

就業調整は15～64歳の有配偶の女性が約6割を占める一方、65歳以上の女性で増加

①2017年（計559万人）

②2022年（計537万人）

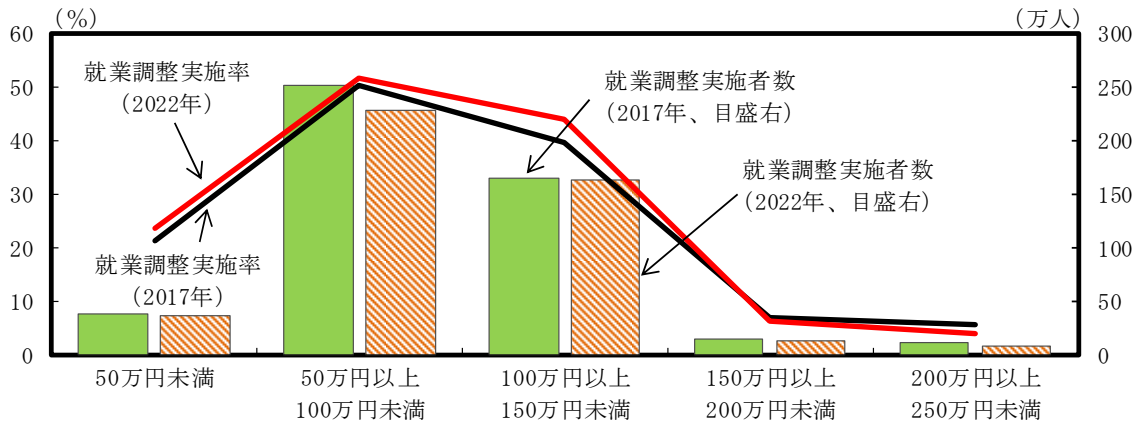


(備考) 総務省「就業構造基本調査」により作成。

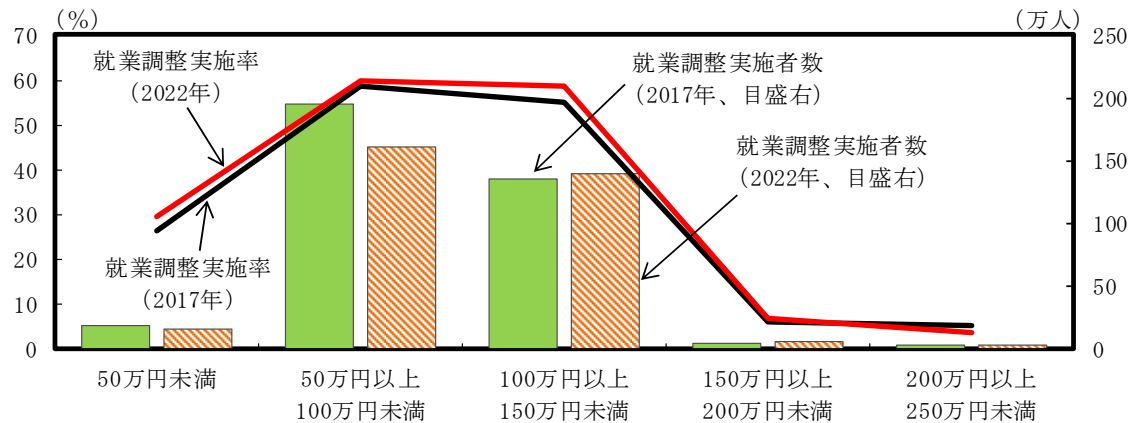
第2-2-19図 非正規労働者における就業調整実施者割合の変化（2017年→2022年）

2022年にかけて年収の壁付近の収入層における就業調整実施率が増加

(1) 非正規雇用労働者（15～64歳）



(2) 非正規雇用労働者のうち有配偶女性（15～64歳）



(備考) 総務省「就業構造基本調査」により作成。

(年収の壁を背景とした就業調整は大幅な労働時間の減少を生む)

次に、就業調整の開始時期を確認するため、女性の結婚前後の年収の分布をみる。まず、正規雇用で働く女性は、結婚の前後で年収の壁付近での年収分布の変化はみられない一方で、非正規雇用の女性は、結婚の前後で年収のピークが200万円から100万円に変化している(第2-2-20図(1)、(2))。このように、非正規雇用の女性は、結婚を機に年収の壁を意識した働き方を選択しているとみられる。同様に、女性の結婚前後の週当たり労働時間の分布の変化をみると、正規雇用の女性では、結婚前後でおおむね分布に変化がみられないが、非正規雇用の女性では、結婚前はピークが週35~40時間であるところ、結婚後はその山が崩れ、週15~20時間等のより短い労働時間にシフトしていることがわかる(第2-2-20図(3)、(4))。非正規雇用の女性は、結婚前は正規雇用の女性と同じく週40時間勤務していたが、結婚を機に週20時間勤務を選択する女性が増加しているとみられる³⁰。非正規雇用の未婚女性の場合、最頻値の年収が200万円程度となっている。こうした女性が結婚後、自身の労働時間を短縮すれば、年収の壁の効果により、世帯として税や社会保険料の各種負担を抑え、主稼得者である配偶者が勤務している企業から配偶者手当を受給できる場合もあることから、就業調整を行っている可能性がある。前掲第2-1-7図のとおり、非正規雇用の女性の追加就業希望の有無と配偶者の年収に関係がみられなかったことと併せて考えると、各種の制度要因により、労働インセンティブが低下しているとみられる。

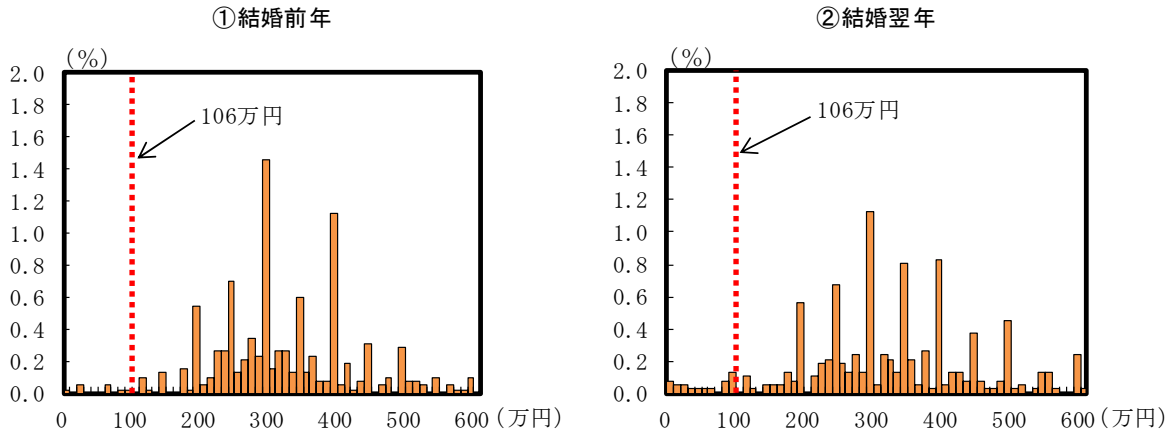
最低賃金の引上げは、最低賃金近傍で働く非正規雇用者の時給を増加させ、労働のインセンティブを向上させる効果がある一方、年収の壁が固定されていることから、「壁」に到達するまでの総労働時間が短くなり、労働供給を押し下げる効果がある点に留意が必要である。後述するように、最低賃金の引上げが家計所得の向上と労働供給の増加につながるように、年収の壁による就業調整を緩和するための対策が極めて重要である。

³⁰ ここでのデータにおいては、結婚後に非正規雇用者の大宗は結婚前も非正規雇用者であるが、非正規雇用者の結婚後の労働時間の減少には、一部、結婚前に正規雇用者だった者が結婚後に非正規雇用となったことによる影響も含まれている。

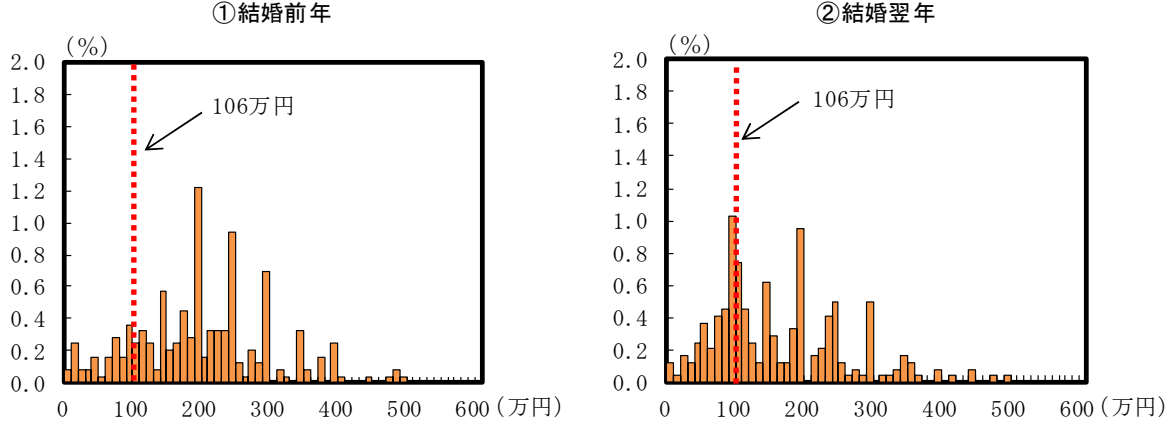
第 2 - 2 - 20 図 結婚前後の年収と労働時間の変化

女性の非正規雇用者では、年収の壁が意識され、結婚前から後にかけて労働時間が減少している可能性

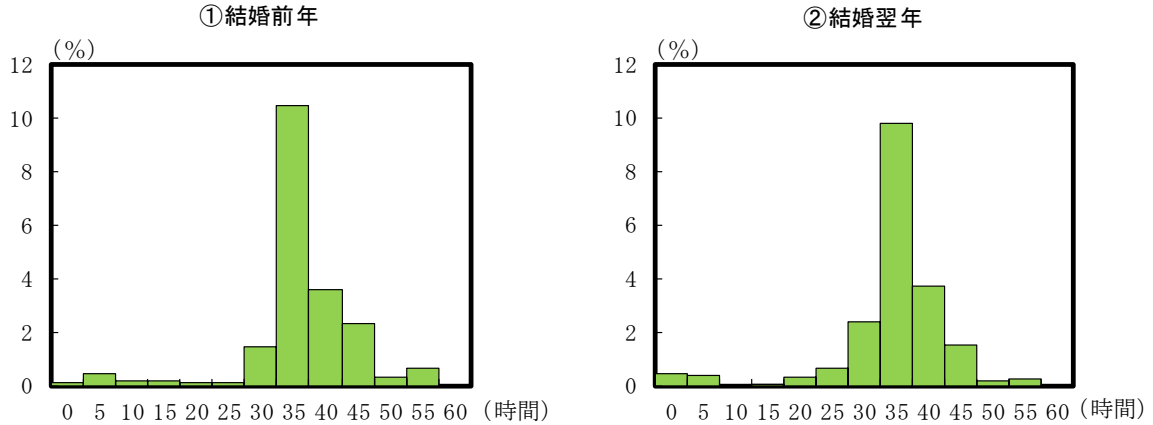
(1) 現在正規雇用である女性の年収分布



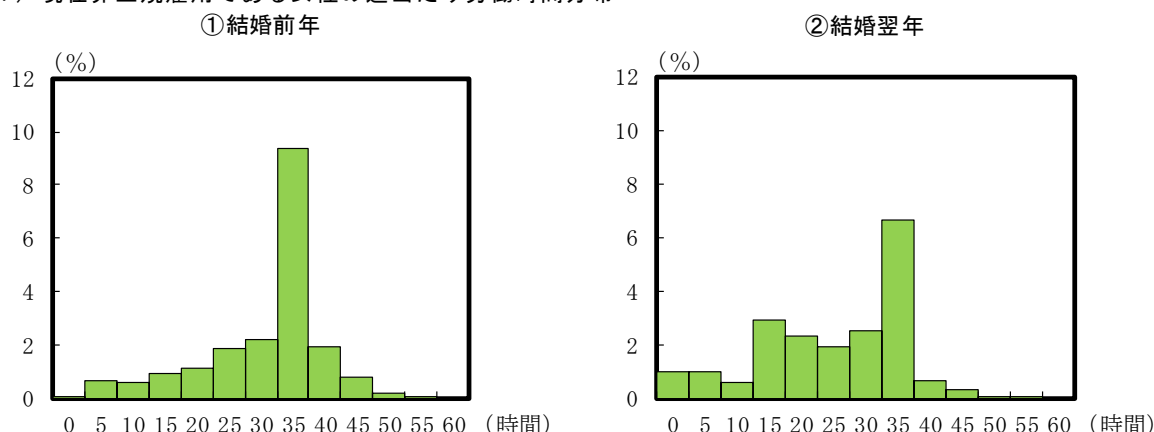
(2) 現在非正規雇用である女性の年収分布



(3) 現在正規雇用である女性の週当たり労働時間分布



(4) 現在非正規雇用である女性の週あたり労働時間分布



(備考) 1. リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」により作成。
2. 少なくとも3年連続で回答している女性について、結婚する前年と翌年のデータを用いている。

(高齢者の労働参加が進む中、高齢者の就業調整にも留意が必要)

次に、高齢就業者に着目して、就業調整の実態を確認する。65歳以上の非正規雇用で働く高齢者の就業調整の状況をみると、男女で異なる結果がみてとれる(第2-2-21図)。

まず、女性については、15~64歳の有配偶女性と同様に、2017年から2022年にかけて、賃金の上昇に加え、高齢化の進展という人口要因もあり、就業調整の実施率、実施人数共に50万円~149万円の層で大幅に増加している。高齢者のうち年収の壁を超えた場合に厚生年金保険料の支払義務が発生する65~69歳は、年金加入期間は基礎年金の満額支給が可能な40年を超えている可能性が高く、追加的に厚生年金保険料を支払っても年金全体の収入額が大きく増えるわけではないため、年収の壁を前にした就業調整のインセンティブは現役世代よりも高くなっていると考えられる。

一方、男性高齢者では、年収50~149万円の層の就業調整の実施者数は少なく、過去5年で実施率も低下しているが、逆に、300万円以上の層で実施率、実施人数ともやや増加していることがわかる。この背景には、月給に加え賞与や年金などを含めた月収総額が48万円を超えると、段階的に年金支給額が減額される在職老齢年金制度による年金支給の停止といった制度要因があると考えられる。具体的には、現在の平均年金受給状況³¹をみると、厚生年金と国民年金の平均受給額の合計は約20万円であり、こうしたケースの場合、勤務先からの年収が340万円程度で年金支給額の減額が始まることになる。こうした年金支給額が減額される年収基準は、同世代の平均年収³²とほぼ同額で、フルタイムで勤務している場合、この基準に抵触しやすい状況にある。また、「就業構造基本調査」では、主に非正規雇用労働者の就業調整の状況を調査しているが、年収300万円を超えると、正規雇用労働者の割合

³¹ 厚生労働省年金局(2022)「令和3年度厚生年金保険・国民年金事業の概況」を参照。

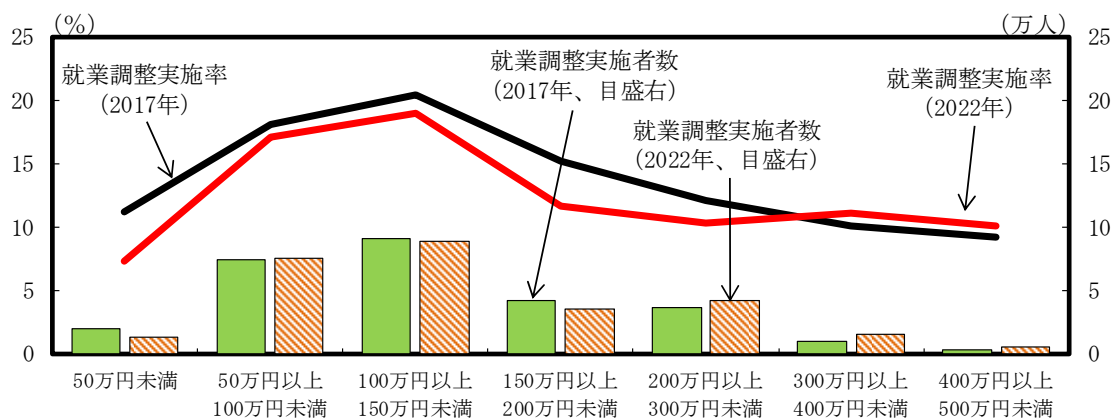
³² 令和4年分民間給与実態統計調査結果によると、65~69歳の平均年収は342万円。

も増える中で、高齢者の正規雇用労働者の中にも就業調整を行っている者が一定数いるとみられる。2021年の高齢者雇用安定法の改正により、70歳までの雇用継続が努力義務となり、65歳以上でもフルタイムで働く労働者が増える中で、40年を超えて保険料を支払った場合には基礎年金の支給額を増額する、あるいは、在職老齢年金制度による年金支給の停止が始まる年収基準の閾値を引き上げるなど、高齢者の就労インセンティブを高めていく制度の在り方を検討することが重要である。

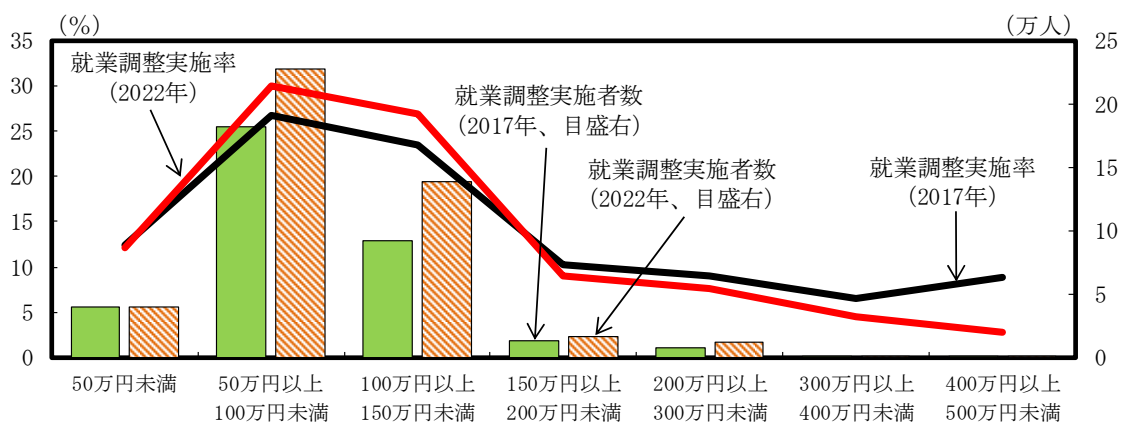
第2-2-21図 高齢者の就業調整の実施状況（2017年→2022年）

高齢化が進展する中、女性を中心に高齢者の就業調整は拡大

(1) 非正規労働者における就業調整実施者割合及び人数の変化（男性・65歳以上）



(2) 非正規労働者における就業調整実施者割合及び人数の変化（女性・65歳以上）



(備考) 総務省「就業構造基本調査」により作成。

(短時間労働の割合は、社会保険制度にも依存している可能性)

ここでは、諸外国との比較を通じて、社会保険制度が、短時間労働者の労働時間にどのような影響を与えているか確認する。まず、週当たりの労働時間をみると、日本を含む多くの国で週40時間から48時間（1日当たり8時間から10時間）の分布が最も多く、フルタイ

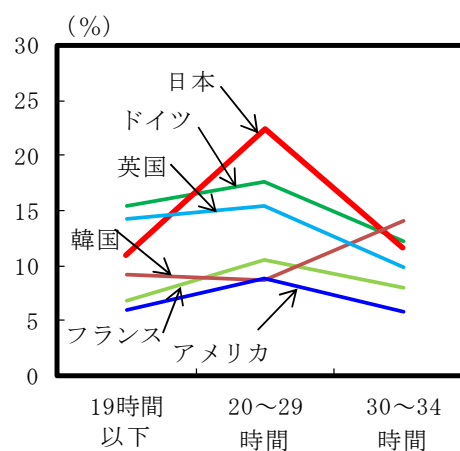
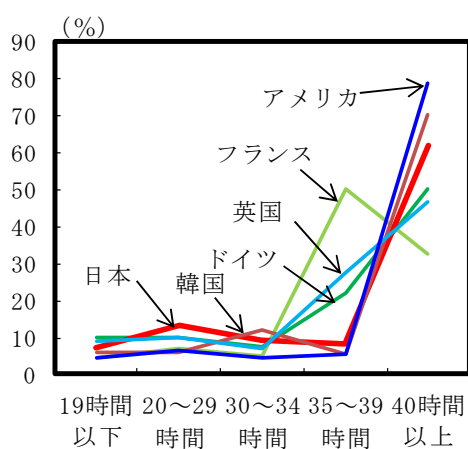
ムで働く労働者の標準的な勤務時間は各国でほぼ同様である（第2-2-22図（1））。一方で、短時間労働者については、各国で動向が異なる。具体的には、一般的に、短時間労働者は家事・育児の負担が重い女性を中心に多くみられることから、女性の労働者に占める短時間労働者の割合に焦点を絞って比較すると、日本は、週20～29時間を中心に他国対比で短時間労働の割合が高い（第2-2-22図（2））。ドイツ、英国では、日本ほどではないが、週当たり労働時間が20～29時間の労働者の割合が相対的に高いこともわかる。

第2-2-22図 主要国の1週間当たりの労働時間と社会保険制度

社会保険制度の年収の壁が大きい日本では週20～29時間の短時間就業者の割合が高い

(1) 就業時間別就業者の割合（男女計）

(2) 就業時間別就業者の割合（女性）



(3) 被用者年金制度の国際比較

	日本	ドイツ	英国	フランス	韓国	アメリカ
収入と手取りのイメージ						
保険料賦課対象	月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）の被用者	原則全ての被用者 * 2	週123ポンド（約2.3万円）以上の収入のある被用者	全ての被用者 * 5	全ての被用者 * 6	全ての被用者
保険料率 * 1	定率	段階的に保険料率引上げ * 3	一定額を超えた部分に賦課 * 4	定率	定率	定率

- (* 1) 中高所得部分についての負担率の変化は割愛している。我が国では厚生年金の標準報酬月額の上限は65万円となっているように、社会保険料は給付の受益に対する拠出という応益的性格を持つことから、負担額の上限や限度額以上で保険料率が低下する制度を設けている国が多い。表中、フランスでは月額3,666ユーロ（約59.4万円）、韓国では553万ウォン（約63.5万円）、アメリカでは年額16万2,000ドル（約2,430万円）がその限度額となっているが、中高所得者の保険料率は本文の議論とは外れることから省略した。
- (* 2) 被用者の賃金が月520ユーロ（約8.4万円）以下の場合、申請により加入義務の免除を受けることが可能。
- (* 3) 被用者負担分の保険料率について、月520ユーロ以下（約8.4万円）の場合は3.6%。ただし申請により免除可能。月521～2,000ユーロ以下（約8.4万円～約32.4万円）の場合、労働者の保険料は賃金に応じて軽減。
- (* 4) 週123～242ポンド（約2.3万～4.5万円）部分：0%、週242.01～967ポンド（約4.5万～18.0万円）部分：12%、週967ポンド（約18.0万円）超部分について：2%。
- (* 5) 強制加入の職域年金が多数分立している。本表では、最も代表的な制度である、商工業被用者を対象とした「一般制度」について掲載。
- (* 6) 韓国は国民皆年金制度となっており、国民年金のほか、公務員・軍人等の特殊年金が存在。また、国民年金は事業所加入者・地域加入者・任意加入者・任意継続加入者に区分され、本表では事業所加入者区分について掲載。

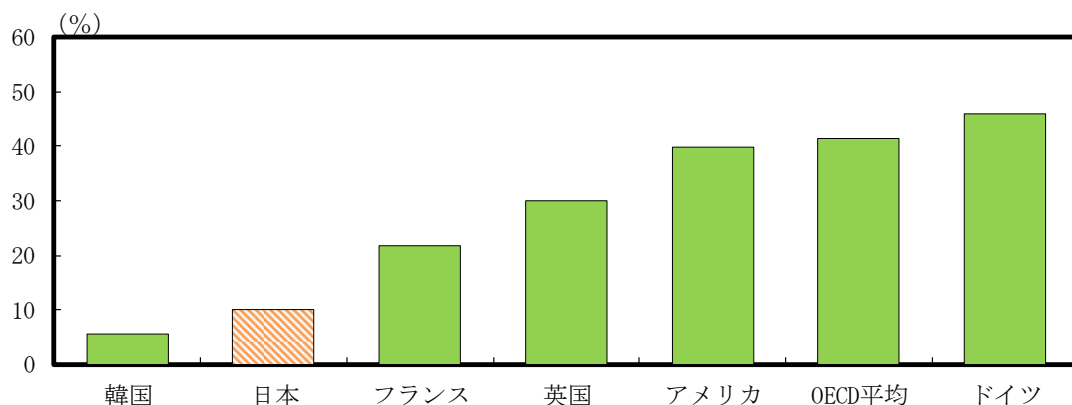
(備考) 1. OECD.Stat、厚生労働省社会保障審議会年金部会（2023年9月21日、12月26日）資料、「海外情勢報告」により作成。
 2. (1) は、週当たり就業時間別就業者が15～54歳の就業者（アメリカは従業員）に占める割合。
 3. (2) の換算レートは2023年12月中に適用される基準外国為替相場及び裁定外国為替相場による。

次に、各国の社会保険制度を比較し、各国における短時間労働者の労働時間の分布の差に係る背景を確認する。各国の制度を基に、社会保険料控除前の勤労収入（以下「額面収入」という。）と控除後の手取り収入の関係をみると、大きく三つのカテゴリーに分かれる（第2-2-22図(3)）。ここでは、日本については、後述する2023年10月以降の年収の壁への対策を講じる前の姿としている。一つ目は、一定の額面収入を超えると年収の壁の効果により一旦手取り収入が減少する日本、二つ目は、一定の額面収入を超えると手取り収入の伸びが鈍化するドイツや英国、三つ目は、額面収入と手取りが定率で変化するアメリカ、フランス、韓国である。こうした制度上の類型は、前述の週当たり労働時間が20～29時間の短時間労働者の割合における各国の違いとも整合的である。額面収入と手取りが定率のアメリカ、フランス、韓国では20～29時間の短時間労働者は女性労働者の10%以下である一

方、日本のほか、手取り収入の鈍化という意味での壁があるドイツや英国では相応の割合で短時間労働者が存在する。このように、労働者の勤務時間の選択には、社会保険制度が影響を与えている可能性がある。

なお、ここでは社会保険料にのみ着目したが、これに限らず、額面収入の増加に対して、税負担の増加や各種給付の削減が生じると、これらをネットアウトした手取り収入の増加が抑制され、労働インセンティブを阻害する点にも留意が必要である。OECD（2022）は、一定のモデル世帯について、税・社会保険制度を踏まえ、最低賃金の増加のうち、どの程度の割合が手取り収入として残るのかを国際比較しているが、日本については、後述する年収の壁対策前の制度を前提としている面もあるが、この割合が低くとどまっている（第2-2-23図）。ここでも指摘されているとおり、短時間労働者の賃金に強く影響を与える最低賃金の在り方を考えるに当たっては、税制や社会保険制度との相互関係も踏まえた総合的な検討が重要である。

第2-2-23図 最低賃金近傍労働者の給与増加額に対する可処分所得の増加割合
主要先進国の中でも日本の水準は低い



- (備考) 1. OECD「Minimum wages in times of rising inflation」により作成。
2. アメリカは2021年、その他は2022年のデータ。子どもが二人いる最低賃金で働く共働き世帯を想定。夫婦とも時給が最低賃金から5%上昇した場合の給与増加額に対して可処分所得が何%増加するか試算（OECDによる試算）。

（年収の壁・支援強化パッケージの効果が表れ始めている可能性）

年収の壁への対策として、2023年9月に「年収の壁・支援強化パッケージ」が公表された。これにより、2023年10月からの2年間の措置として、「106万円の壁」に対しては、パート・アルバイトで勤務する人の社会保険の新規加入に伴い手取り収入を減らさない取組（社会保険加入促進手当、賃上げなど）を実施する企業に対して、労働者一人当たり最大50万円の補助金を支給することとなり、また、「130万円の壁」に対しては、パート・アルバイトで勤務する労働者の収入が繁忙期に労働時間の延長などで一時的に上がった場合で

も、事業主がその旨を証明することで、被扶養者認定の継続が可能となった。

こうした対策が実際に就業調整の緩和につながっているかの検証を行うことは、今回の2年間の時限措置後の制度を検討していく上で極めて重要となる。現時点においては、利用可能なデータは限られているため、ここでは、「労働力調査」を用い、就業調整の実施率が高い有配偶女性の非正規雇用者における月間労働時間の変化をみることにする。具体的には、これら女性雇用者について、ここ数年の9月と10月から11月における月間労働時間別のシェアの前年からの変化をみると、2023年9月は、106万円の年収の壁を超えない範囲の労働時間とみられる月間41～60時間や61～80時間の労働者の割合は、前年比で増加した一方、年収の壁を超える労働時間が含まれる月間80～100時間ないし月間100時間以上働く労働者の割合は減少していた。「年収の壁・支援強化パッケージ」が導入された後の2023年10月から11月については、61～80時間の労働者の割合は対前年比でやや減少している一方、月間100時間以上働く労働者の割合は、2021年と2022年の10月から11月は対前年で減少していたのに対し、2023年は増加に転じていることがわかる（第2-2-24図）。このように、今回の年収の壁対策は、就業調整の抑制という点で、一定の効果を生んでいる可能性はある。

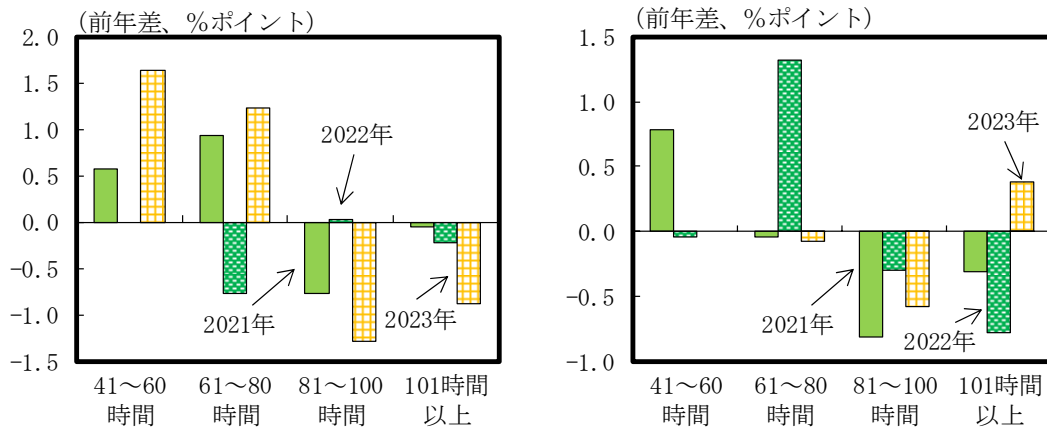
ただし、上述の分析は、あくまで単月の動向であり「労働力調査」におけるサンプルの振れの影響を受けている可能性もあるため、引き続き、給与計算代行サービスデータといったリアルタイムデータを含む各種データを用いた分析を通じて、今回の年収の壁対策による就業調整の抑制効果に係る詳細な検証が課題となる。また、今回の対策は、人手不足にも配慮して当面の措置として実施されたものであるが、今後の中長期的な年収の壁対策に当たっては、共働き世帯の増加や女性の正規雇用者の増加といった大きな流れがある中で、女性は被扶養者、あるいは短時間労働者であるといった前提に拠らない各種制度の構築も視野に入れていくことが重要である。

第2-2-24図 非正規雇用配偶者女性の月間労働時間

2023年10月以降、年収の壁対策の効果が表れ始めている可能性

①9月分

②10~11月平均分



(備考) 総務省「労働力調査(基本集計)」により作成。家計の主たる担い手ではない女性のうち、非正規雇用として月1時間以上働いている者が集計対象。

第3節 まとめ

本章では、少子高齢化の中で労働の担い手となる人口が減少していることを踏まえて、我が国の労働供給を安定的に確保していくための課題と、労働供給の増加の果実として家計の所得向上のための課題を整理した。

まず、第1節の分析によれば、2010年代以降、就業者数の面から我が国の潜在成長率を下支えしてきた女性や高齢者の労働参加の更なる拡大の余地は残されているものの、人口減少が更に進行していく中においてこうした効果にも限界があり、先行きは労働投入の減少による負の影響が拡大する可能性も認識しなければならない。こうした状況を少しでも緩和するための方向性として、いくつかの可能性が示唆される。第一に、労働時間を追加する希望を持った就業者への対応であり、特に子育て世帯の女性の就業率は改善しつつあるものの、その多くは非正規雇用であり、家庭の制約もあり労働時間を思うように拡大できていないことから、出産期前後の支援だけでなく、子どもの年齢が上がるごとに発生するハードルを緩和する支援が重要である。第二に、今後、更に人口に占める割合の増加が見込まれる65歳以上の高齢者についてみると、健康や親族の介護の問題がない高齢者は相応におり、就業意欲を高める制度設計に加え、企業側も高い人手不足感の中で高齢者にも大きくない負担で就労可能な機会を設けることが重要である。第三に、副業などを通じた新しい働き方は、労働供給の上積みのためには効果を発揮することから、より柔軟に実施可能な環境を整えることが重要である。

第2節では、転職による家計所得上昇の可能性を検討したほか、最低賃金引上げの賃金上昇効果や物価上昇下での制度の在り方、就業調整の課題などを各国比較も交えながら分析を

行った。転職市場はコロナ禍を経て正社員を中心に活性化している中で、転職による賃金上昇を更に後押ししていくために、効果的なリ・スキリング支援を推し進めることの重要性を確認した。最低賃金については、引上げによるパート労働者等の賃金上昇効果を確認するとともに、物価上昇の下では、低所得の労働者の購買力を維持する観点からも、諸外国の事例も参考に、物価上昇に弾力的に対応できる制度の検討が必要であることを示した。また、最低賃金が増加する中で、年収の壁に直面し就労時間を抑制する非正規雇用労働者の割合が増加してきたことから、制度を背景とした逸失労働供給は小さくない。主要先進国と比較しても日本の短時間労働者の割合は高く、人手不足への対応と家計所得の向上に向けて、「年収の壁・支援強化パッケージ」の効果を精緻に検証しつつ、就業時間拡大のインセンティブを阻害しない、恒久的な制度を構築していく必要がある。