

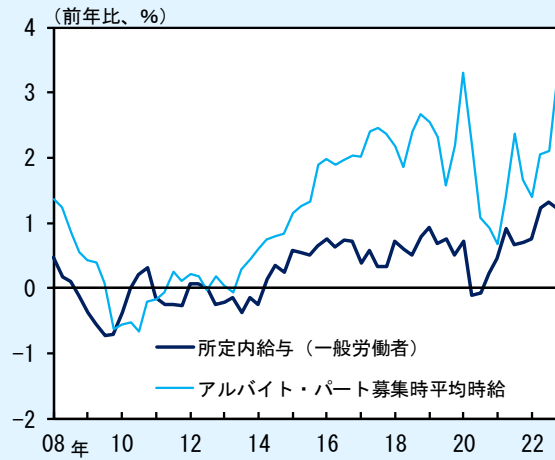
（BOX 3）労働市場の二重構造と賃金の先行き

わが国では、1990年代後半以降、賃金の伸び悩みが続いてきた。ただし、正規雇用者（一般労働者）と非正規雇用者（パート労働者）の賃金が一緒に伸び悩んできたわけではない。2010年代後半の労働需給の引き締まりが明確化した局面では、パート労働者の賃金が伸び率を高めた一方、一般労働者の所定内給与の伸び率は小幅にとどまった（図表 B3-1）。

こうした正規と非正規の賃金の違いは、①そもそも両者の間には雇用の流動性に差があり、労働需給の引き締まりが賃金に波及する程度も異なることに加え、②過去の厳しい雇用調整の経験もあって、正規雇用については労使ともに賃上げより雇用安定を優先する傾向があったことなどが影響したとみられる<sup>20</sup>。今回の展望レポートでは、こうした労働市場の二重構造も踏まえたうえで<sup>21</sup>、先行きの賃金は、ペースは緩やかなものにとどまるものの、徐々に上昇率を高めていくと見込んでいる。

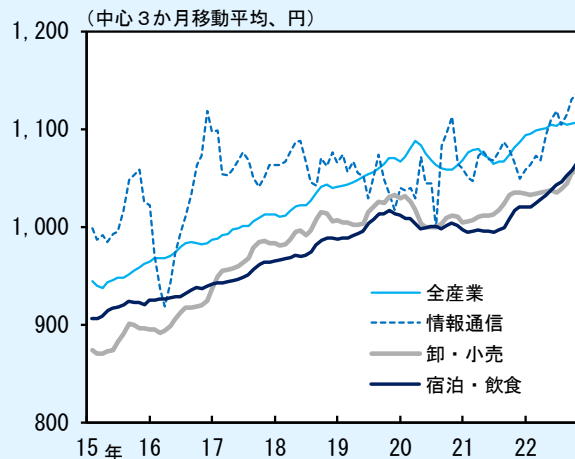
まず、パート賃金については、労働需給の引き締まりを反映して、伸び率をはっきりと高めていくと考えられる。足もとでは、経済活動の再開が本格化しつつある宿泊・飲食等の対面型サービス業では、需給を反映する形で時給がはっきりと上昇している（図表 B3-2）。先行きは、BOX 2で

図表B3-1：所定内給与



（出所）厚生労働省、リクルート「アルバイト・パート募集時平均時給調査」  
 （注）1. 所定内給与（一般労働者）の2016/10以降は、共通事業所ベース。アルバイト・パート募集時平均時給は三大都市圏（首都圏、東海、関西）の集計値。  
 2. 2022/4Qは、10～11月の値。

図表B3-2：パートの募集賃金（時給）



（出所）フロッグ社  
 （注）主要民間求人媒体に掲載されたパート・アルバイトの募集賃金を基に算出。時給が3,000円以上の求人除外して集計。

図表B3-3：「留保賃金」



（出所）大阪大学グローバルCOE「くらしの好みと満足度についてのアンケート」  
 （注）回答の上位・下位各3%を除いて日本銀行スタッフが試算した平均値。

<sup>20</sup> わが国の労働市場の二重構造とその賃金への影響については、2018年7月展望レポートのBOX 1も参照。

<sup>21</sup> 「コロナ禍における物価動向を巡る諸問題」に関するワークショップ（2022年11月開催）では、二重構造などわが国の労働市場の特徴点等を踏まえたうえで、賃金動向や賃金と物価の関係に関して議論された。ワークショップの様子は、日本銀行調査論文「「コロナ禍における物価動向を巡る諸問題」に関するワークショップ第3回「わが国の賃金形成メカニズム」の様式」（2022年12月）を参照。

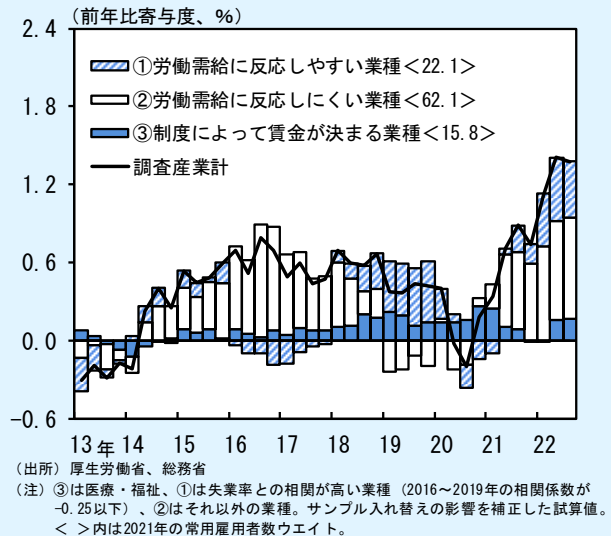
指摘したように需給両面から労働市場が引き締まり、人手不足感が強まると見込まれるも、パート賃金は、従来以上に上がる可能性もある。この点、アンケート調査からは、このところ、未就業者の「留保賃金」が、最低賃金引き上げの影響も相まって、高まっていることが示唆される（図表 B3-3）<sup>22</sup>。

こうした労働需給の引き締まりを背景とした賃金の上昇圧力は、一部の一般労働者の所定内給与にも波及してきている。具体的には、一般労働者のなかでも相対的に雇用の流動性が高いとみられる「対面型サービス等の特定の業種」、「中小企業」、「若年層」などの賃金に、最近の労働需給等を反映した変化の兆しが窺われる。

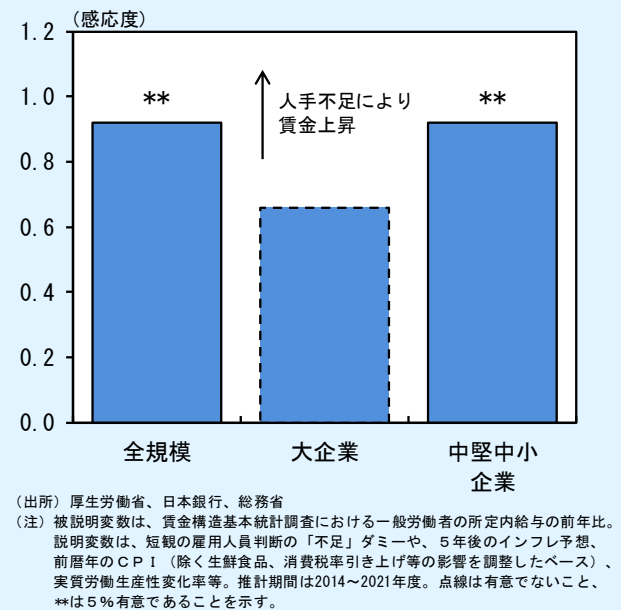
まず、業種毎の動向を確認する。一般労働者の所定内給与の前年比を、①マクロの労働需給に対して相対的に反応しやすい業種と②反応しにくい業種、③制度によって賃金が決まる傾向がある業種（医療・福祉）に分けると、このところ、対面型サービス業など需給に反応しやすい業種の賃金が相対的に大きく上昇している（図表 B3-4）<sup>23</sup>。

次に、労働需給が賃金に及ぼす影響を企業規模別に確認する。短観と厚生労働省の賃金構造基本統計調査の個票データをマッチングし、各社の雇

図表B3-4：一般労働者の所定内給与



図表B3-5：賃金の人手不足に対する感応度



<sup>22</sup> 留保賃金とは、未就業者が「この金額以上の収入であれば就職するが、それ以下であれば就職しない」と考える賃金水準。ここでは、大阪大学「くらしの好みと満足度についてのアンケート」で、未就業者の「仮にあなたが働いていたとしたら、時給いくらの仕事に就いているとお考えですか」への回答を留保賃金の代理変数とした。

<sup>23</sup> ここでは、毎月勤労統計のサンプル替えに伴うギャップを修正したうえで、まず、病院や介護事業等、診療報酬・介護報酬によって賃金が決まりやすい業種を抽出。それ以外について、失業率と業種別の所定内給与との相関が-0.25を上回る業種を「労働需給に対して相対的に反応しにくい業種」（製造業等）、相関が-0.25を下回る業種を「反応しやすい業種」（対面型サービス業等）に分類している。

用人員判断と賃金変化率の関係をみると、大企業では労働需給から賃金への影響が有意ではないのに対して、中堅中小企業では、労働需給の引き締まりが賃金を押し上げる傾向が窺われる（図表B3-5）。

さらに、賃金カーブをみると、近年、フラット化しており、大企業についても、人手不足感が強く、流動性も比較的高いとみられる若年層では小幅ながら上昇している。正社員転職市場での募集賃金をみても、人手不足感が強まるもとの、水準を引き上げる先が増えている（図表B3-6）。

このように、最近では、正規雇用者でも賃金を引き上げる動きは窺われる。そのうえで、先行き、マクロでみた賃金上昇が本格化するには、相対的に流動性が低い層も含め、幅広く賃金が上昇していく必要がある。

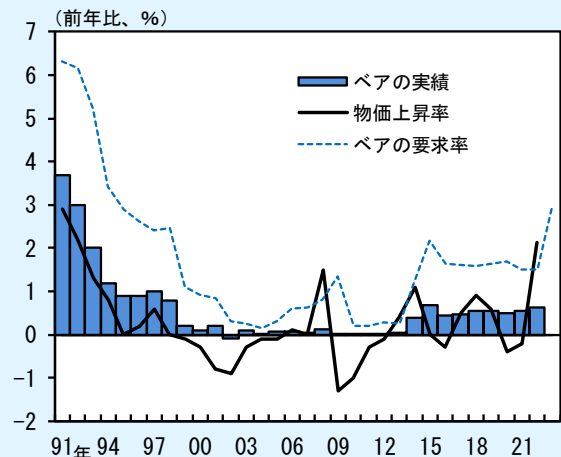
この点、今春の労使交渉に向けて、ベアを含めた労働者の賃上げ要求率が高まっており、その帰趨が注目される（図表B3-7）。こうしたなか、最近のアンケート調査をみると、賃上げの理由として物価上昇を挙げる先が増加している（図表B3-8）。BOX 2でみたように労働需給の引き締まりが進むもとの、労使交渉において、最近の物価上昇がどの程度賃金に反映されるか、注視していく必要がある。

図表B3-6：大企業の賃金



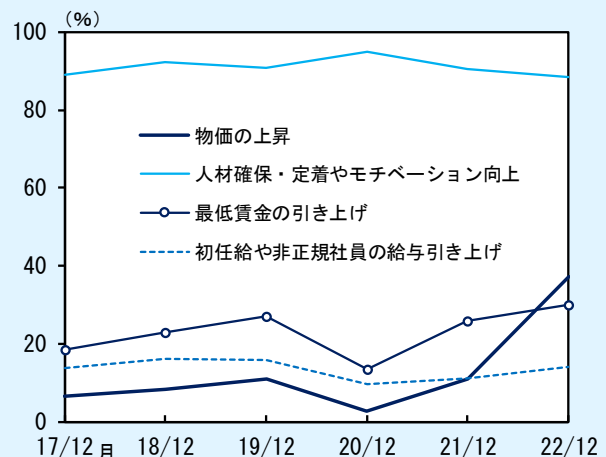
(出所) 厚生労働省、フロッグ社  
 (注) 1. ①の集計対象は、常用雇用者1,000人以上の民営事業所の大学・大学院卒業業者。正社員・正規職員の所定内給与。  
 2. ②は、主要民間求人媒体に掲載された正社員の募集賃金を基に算出。企業（事業所）・職種等別にみた募集賃金が、前年同月時点から上昇した求人割合。

図表B3-7：物価と賃金交渉



(出所) 日本労働組合総連合会、中央労働委員会、総務省  
 (注) 1. 物価上昇率は、消費者物価指数（除く生鮮食品、消費税率引き上げ等の影響を除く）。2022年は、2022/1～11月の値。  
 2. ベアの実績は、2013年までは中央労働委員会の公表値、2014年以降は連合の公表値。ベアの要求率は、定期昇給を含む賃上げの要求率から定期昇給率を差し引いて試算。2023年は「2023春季生活闘争方針」ベース。

図表B3-8：賃上げの理由



(出所) 日本商工会議所「LOBO調査」  
 (注) 中小企業が正社員の所定内賃金を引き上げる理由。