

人口動態の変化が労働市場や賃金の動向に与える影響

調査統計局 池田周一郎*、川野潮、高田耕平、眞壁祥史、八木智之**

Bank of Japan Review

2024 年 8 月

わが国の人口動態の見通しを前提にすると、先行き、労働供給量の大幅な増加は見込みにくく、人手不足が継続する可能性が高い。本稿では、こうした人手不足が労働市場や賃金の動向に与える影響を考察した。わが国の労働市場では、流動性の低さや、雇用形態等によって賃金決定メカニズムが異なること——いわゆる「二重構造」——が課題とされてきたが、人手不足感が強まるもとで、状況に変化がみられ始めている。すなわち、本稿の分析結果をみると、転職市場の拡大によって雇用の流動性が変化し始めていることや、これまで異なる仕組みで賃金が決まってきた市場間で、相互に関連して賃金が上昇するメカニズムが働き始めている——例えば、パートの賃金上昇が正社員の賃金上昇圧力となっている——ことが窺える。先行き、こうした変化が続き、企業の賃金設定行動が一段と積極化する可能性がある。

はじめに

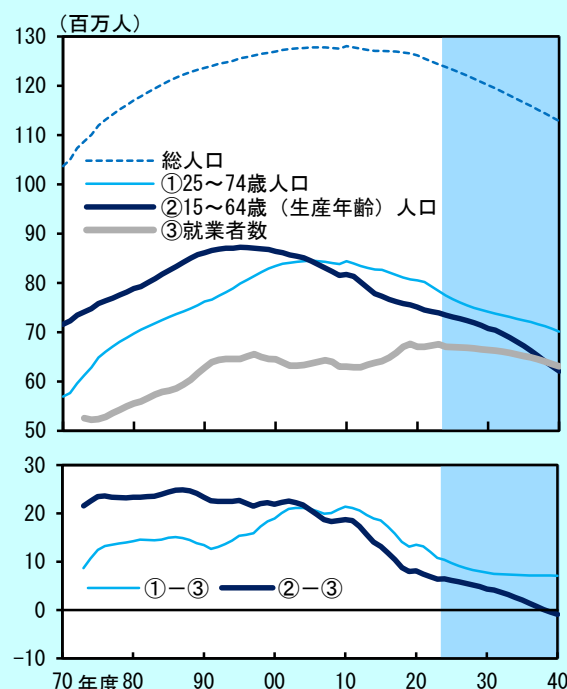
わが国では、2008 年をピークに総人口が減少に転じているが、これまで、高齢者と女性の労働参加が進み、総人口が減少するもとでも労働供給は増加傾向をたどってきた。もっとも、これらの投入余地は徐々に減少している（図表 1）。実際、就業者数と生産年齢人口および 25～74 歳人口との差を潜在的な労働供給のプールと考えると、2010 年頃から足もとにかけて大幅に縮小しており、先行き、さらに縮小していく見通しとなっている。

こうした労働供給面の変化は、様々な経路を通じて、わが国の経済に影響を与えうる。労働供給量の減少そのものは、経済に対して下押し圧力となるが、多くの研究で論じられてきたように、人手不足に対応した省力化投資やデジタル化などを通じて、資本装備率の高まりや生産性の改善が実現すれば、経済を押し上げる方向に作用する^{1,2}。また、人手不足を契機に、労働需給のタイト化が進めば、賃金・物価の上昇圧力となるほか、労働市場の流動化等を通じて資源配分の効率化が進めば、生産性が向上し、経済成長につながると考えられる³。

本稿では、まず、わが国の労働市場における課題を簡単に整理し、そのうえで、中長期的に労働供給の減少が見込まれることが、労働市場にどの

ような変化をもたらすのか、という論点について、足もとで生じつつある特徴的な動きを紹介する。また、こうした動きが、企業の賃金設定行動に及ぼしている影響についても、整理する。

【図表 1】人口・労働供給



(注) シェード部分は、先行き。人口の先行きは、国立社会保障・人口問題研究所の推計値。就業者数の先行きは、労働政策研究・研修機構の推計値をもとに試算。

(出所) 総務省、国立社会保障・人口問題研究所、労働政策研究・研修機構

わが国の労働市場における課題

わが国の労働市場を巡っては、数多くの課題が挙げられてきた⁴。とりわけ、労働市場の流動性の低さに関する課題が指摘されることが多い。わが国では、長年、終身雇用型の雇用形態のもとで転職などの労働移動が限られるなど、人的資本の効率的な再配分が生じにくい構図となってきた。1990年代以降、グローバルな競争環境や国内の経済構造が変化するなかで、必要な人材が衰退分野から成長分野にスムーズに移動することが求められてきたが、わが国の硬直的な労働市場はその障害となってきたとの指摘は多い⁵。

また、労働市場の「二重構造」に関する課題が指摘されることも多い。これは、企業を跨いで移動するなど、短期的な需給変動の影響を受けやすい労働者（「外部労働市場型」）と長期的な雇用契約を伴う労働者（「内部労働市場型」）の間で、賃金等の決定メカニズムが異なる点に着目する考え方である。例えば、パートと正社員の間、正社員のなかでも転職を通じてキャリアを形成するような労働者と終身雇用・年功序列型の賃金体系の労働者の間で、賃金決定メカニズムが分かれており、一部の体系における賃金上昇圧力の高まりが、市場全体に波及しにくいことが課題とされてきた⁶。この点、2010年代半ば以降、人手不足感が強まるなかで、なぜ正社員の賃金が上昇しないのか、多くの議論が行われてきた。そこでは、企業が、人手不足に対して、正社員の賃上げではなく、女性・高齢者を中心とした非正規雇用（パート）の増加で対応しているとの指摘が多くみられた⁷。

以上のような、わが国の労働市場における積年の諸課題は、一朝一夕で解決できるものではなく、企業の硬直的な賃金設定行動にもつながってきたといえる。もっとも、人口動態の変化が続くなかで、労働需給の引き締めが一段と進み、先行きもこうした状態が強まっていくとの見方が広がるにつれて、労働市場や企業の賃金設定行動に変化がみられ始めている。以下では、こうした動きを紹介することにする。

人手不足を契機とした労働市場の変化

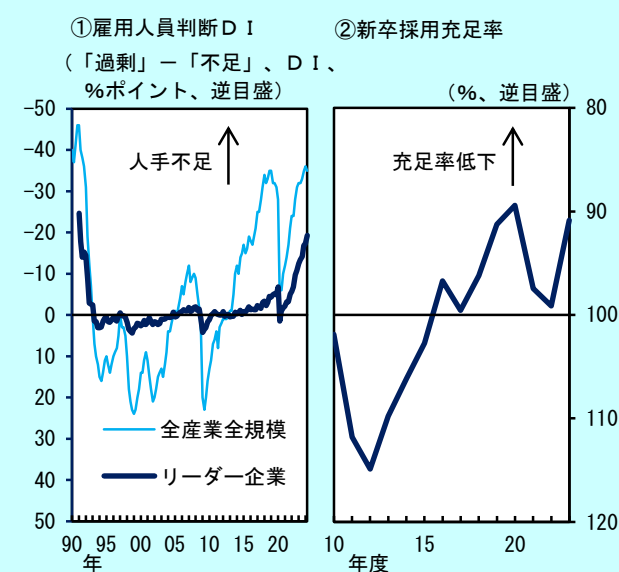
（労働需給のさらなる引き締め）

労働需給の現状を確認すると、高度人材や若年

層を中心に、全体として人手不足感が強まっている（図表2）。若年層における人手不足は、新卒採用の充足率低下という点からも確認できる。

人手不足感の強まりは、人材の確保・係留に優位性を持つと考えられる企業——例えば、各業界におけるリーディングカンパニー（以下、「リーダー企業」）——にも及んでいる。短観の個票を用いて分析すると、図表2①のとおり、リーダー企業は、従来、マクロ的な労働需給がタイト化した場面であっても人手不足感を示してこなかったが、足もとでは、人手不足感が急速に強まっていることが分かる。

【図表2】労働需給



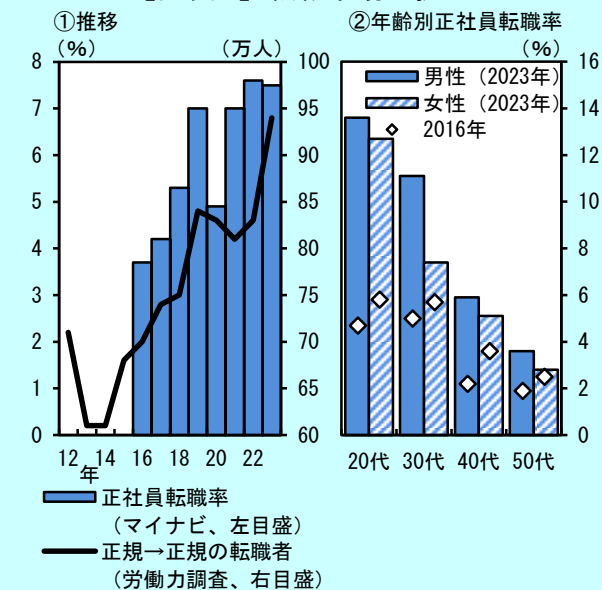
（注）1. ①のリーダー企業は、1991～2019年の約90%以上の期間において、雇用人員判断を「適正」と回答した先。
2. ②の充足率は、短観における新卒採用人数の実績/当初計画。

（出所）日本銀行

（転職市場の拡大）

こうしたなかで人材獲得競争が激化しており、従来、市場流動性が低く、人材確保・係留のための賃金改定プレッシャーも小さいとされてきた正社員について、転職者数が大幅に増加している（図表3）。硬直的だったわが国の労働市場の流動性に変化がみられ始めているといえる。また、正社員の雇用者数の変化を子細にみると、最近は、より生産性の高い先への労働移動が増えているとみられ、労働市場の変化を契機に、資源配分の効率化が進み始めている可能性も示唆される（図表4）。

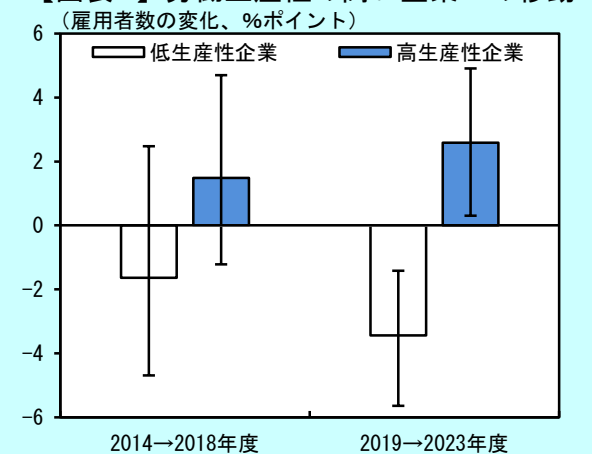
【図表 3】転職市場の拡大



(注) 転職率は、過去1年間に転職した20～50代の正社員の割合。

(出所) マイナビ「転職動向調査2024年版(2023年実績)」、総務省

【図表 4】労働生産性の高い企業への移動



(注) 1. 法人企業統計季報の個票を用いて作成。各企業の雇用者数の変化率(全体平均からの乖離幅)について、労働生産性が上位/下位33%に含まれるグループの中央値を表示。

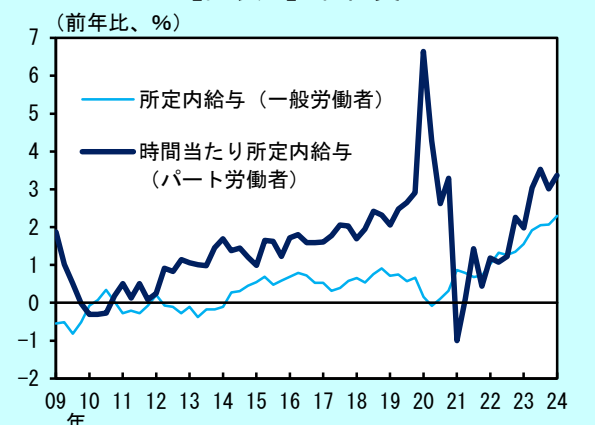
2. 誤差範囲はブートストラップ法で算出した90%信頼区間。

(出所) 財務省

企業の賃金設定行動の変化点

足もとにかけて、こうした労働需給の引き締まりを受けて賃金上昇圧力が働きやすくなっており、正社員やパートの賃金は高い伸びとなっている(図表5)。この間、前述の二重構造に代表されるように、これまで異なる仕組みで賃金が決まってきた市場間において、相互に関連して賃金が増えるメカニズムが働き始めている可能性がある。

【図表 5】名目賃金



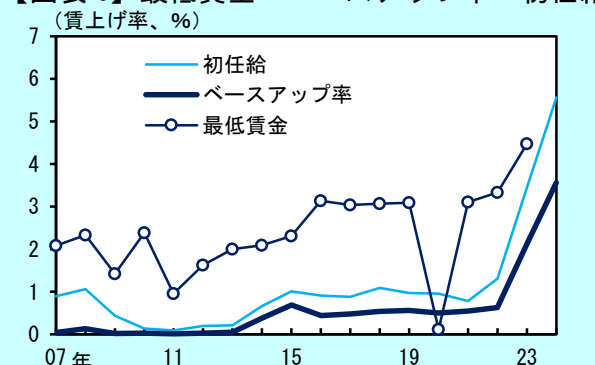
(注) 2016/1Q以降は、共通事業所ベース。各四半期は、1Q: 3～5月、2Q: 6～8月、3Q: 9～11月、4Q: 12～2月。

(出所) 厚生労働省

(パート賃金上昇の正社員賃金への波及)

まず、パート賃金は、労働需給の引き締まりに加え、最低賃金の引き上げもあって、大幅に上昇している。この点は、正社員とパートの賃金水準の差が小さい業種や企業において、パートだけでなく、正社員の賃金上昇圧力になっていると考えられる(図表6)。

【図表 6】最低賃金・ベースアップ率・初任給



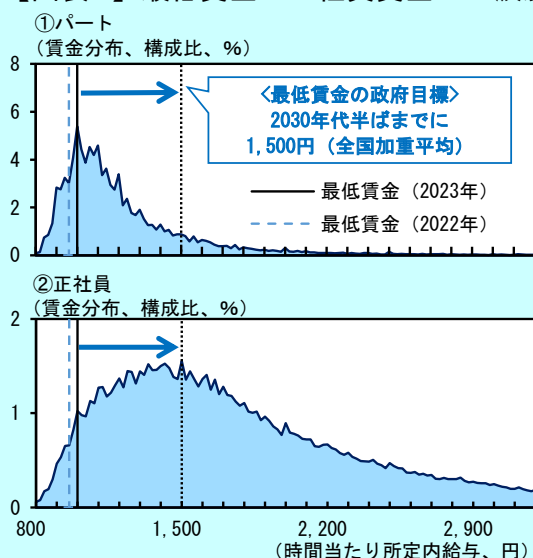
(注) 初任給は大卒・事務技術職の連合の公表値。ベースアップ率は2013年までは中央労働委員会、2014年以降は連合の公表値。最低賃金は、各年10月初の全国加重平均の改定率。

(出所) 日本労働組合総連合会、中央労働委員会、厚生労働省

実際、賃金構造基本統計調査の調査票情報を使って、パートおよび正社員の賃金分布を描くと、最低賃金の近傍で働いている正社員も相応に存在することが分かる(図表7)⁸。とくに、中小企業や飲食などのサービス業では、正社員とパートの賃金水準の差が小さく、最低賃金の引き上げが、パートだけでなく、正社員の賃上げを促していると考えられる。近年、最低賃金が継続的かつ大きめに引き上げられていることは、こうした動きを後押ししているとみられる。

この点、前述のとおり、2010年代半ば以降、パート賃金が上昇しても正社員の賃金が上昇しなかったことは、二重構造の問題とあわせて議論されてきた。足もとにかけて、追加的な労働供給余地が減少してきている（前掲図表 1）もとで、最低賃金の引き上げもあって、パート賃金の上昇が続き、正社員の賃金との差が縮小してきたことで、ようやく、正社員の賃金にも上昇圧力が働くようになってきた面がある。なお、政府が最低賃金を2030年代半ばまでに1,500円（全国加重平均）へ引き上げる方針を示していることを受けて、先々も賃金が上昇するとの見方から、人材確保に向けて、先んじて賃金を引き上げる動きも一部でみられている。

【図表 7】最低賃金の正社員賃金への波及



(注) 賃金構造基本統計調査の調査票情報を用いて作成。2023/6月の値。縦線の最低賃金は、各年10月初の全国加重平均値を示す。

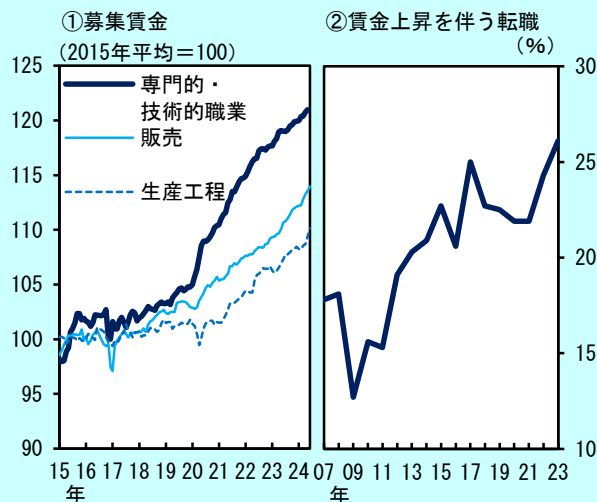
(出所) 厚生労働省

(転職市場拡大の正社員賃金への影響)

また、転職市場（外部労働市場）の拡大は、転職者の募集賃金の上昇だけでなく、人材確保・係留を目的に、既存社員（内部労働市場）の賃金上昇にもつながりやすい。外部労働市場に関するデータは限られているが、近年、転職者が増加するもとで、転職市場における募集賃金は、高度人材を中心に増加傾向をたどっている（図表 8）¹⁰。さらに、賃金上昇を伴う転職も増加している。図表 9 では、賃金構造基本統計調査の調査票情報を用いて、正社員を外部労働市場型と内部労働市場型の労働者に二分したうえで、前者の労働者の賃金

が+1%上昇した時の後者の労働者の賃金への波及効果を計測している¹¹。従来、前者から後者への統計的に有意な賃金波及は確認できなかったが、最近では、その度合いは限られているものの、有意に波及している。

【図表 8】転職市場における賃金

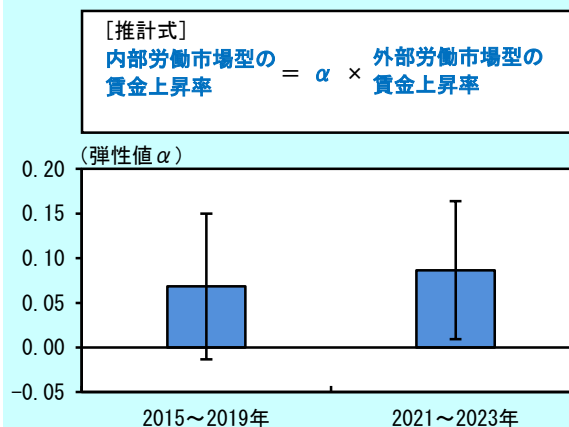


(注) 1. ①は、各月の最終月曜日に主要民間求人媒体に掲載されている正社員求人の平均募集賃金。

2. ②は、一般労働者から一般労働者への転職者のうち、賃金が10%以上上昇した割合。2023年は上期調査の値。

(出所) フロッグ社、厚生労働省

【図表 9】外部労働市場の賃金上昇の波及



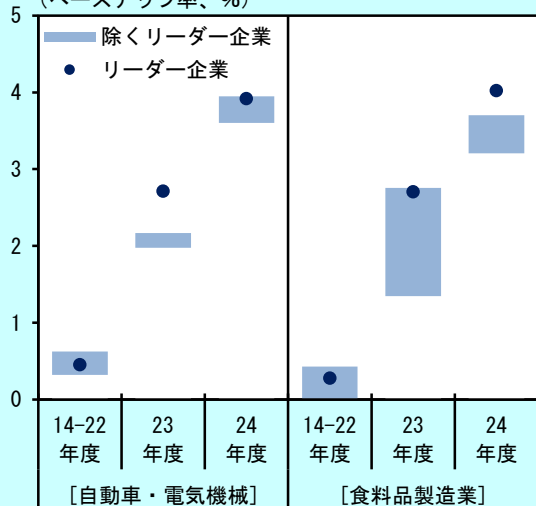
(注) 賃金構造基本統計調査の調査票情報を用いて作成。外部労働市場型労働者の賃金上昇率が同一事務所の内部労働市場型労働者の賃金上昇率に与える影響を推計（企業規模および業種をコントロール）。誤差範囲は99%信頼区間。

(出所) 厚生労働省

この間、2023年および2024年の春季労使交渉では、多くの組合員を抱えるリーダー企業が高水準の賃金改定に踏み切り、それに多くの企業が追随した（図表 10）¹²。高水準の賃金改定が行われた背景としては、物価上昇率の高まりなど、多くの要因が挙げられるが、前述のとおり、足もとで

はリーダー企業でも人手不足感が強く意識されており、転職市場の拡大や外部労働市場における賃金上昇圧力の高まりも、リーダー企業を含めた企業の賃金改定に一定の影響を及ぼしていると思われる。実際、企業ヒアリングでは、人材確保・係留を企図して、競合企業の賃金動向を意識しながら、賃金改定を行っているとの声が増えている。

【図表 10】リーダー企業の賃上げの波及
(ベースアップ率、%)



- (注) 1. ベースアップ率は、連合に加盟する主な組合の賃上げ額と賃金水準の個票に基づく日本銀行スタッフによる試算値。
2. リーダー企業は、業種別に組合員数が多い3社の平均値。
3. 除くリーダー企業は、リーダー企業を除く企業の25～75%タイルの分布。

(出所) 日本労働組合総連合会

加えて、若年層の転職が増加するもとの、初任給を引き上げて新卒採用を積極化する動きもみられている（前掲図表 6）。初任給の引き上げは、若年層を中心に、初任給と近い賃金水準となっている正社員の賃金改定へ波及していると考えられる（図表 11）。

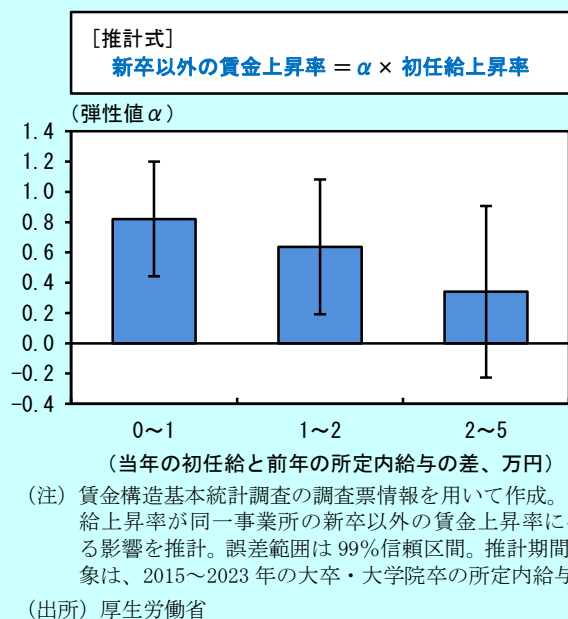
以上のように、人手不足を契機に、企業の賃金設定行動が前向きなものに変化してきている。冒頭で触れたとおり、人口動態の見通しを前提にすると、追加的な労働供給余地は徐々に縮小していくとみられ、このことは、需給の引き締めを通じて賃金を押し上げる方向に作用し続けると考えられる。

* 現・総務人事局

** 現・企画局

¹ 池田ほか (2023) では、人手不足を契機に、企業が労働を資本（機械）で代替する動きを強める傾向があると指摘している。詳

【図表 11】初任給上昇の波及



おわりに

本稿では、人口動態が変化し、追加的な労働供給余地が縮小するもとの、わが国の労働市場を取り巻く構造的な課題について、変化がみられ始めていることを指摘した。すなわち、分析結果をみると、①人手不足を契機に、転職市場が拡大し、労働市場の流動性が変化し始めていることや、②二重構造に代表されるように、これまで異なるメカニズムで賃金が決定されてきた市場間で、相互に関連して賃金が上昇するメカニズムが働き始めていることが窺える。

先行き、こうした変化が続き、企業の賃金設定行動が一段と積極化する可能性がある。さらには、労働市場の変化を契機に資源配分の効率化が進み、生産性の向上を通じて経済を押し上げる方向に作用するか、注視していく必要がある。なお、労働市場や賃金の動向を巡っては、本稿で取り上げた論点以外にも、経済情勢や労働政策など、多岐にわたる要因が影響を及ぼしうる。引き続き、労働市場の状況や企業の賃金設定行動について、様々なデータを分析するとともに、ヒアリング情報も丁寧に収集・確認していくことが重要となる¹³。

しくは、以下を参照。

池田周一郎・近松京介・八木智之 (2023)、「人口動態の変化が中長期的な設備投資に与える影響」、日銀レビュー・シリーズ、No.2023-J-13

² なお、労働供給に関して、労働者の人数としては、本文で議論しているとおり追加的な余地が縮小しつつあるとみられるが、いわゆる「103 万円・106 万円の壁」等に対する政策効果により、労働時間については女性を中心に一定の増加が期待できる。

³ わが国の生産性に関する最近の議論は、以下を参照。

八木智之・古川角歩・中島上智 (2022)、「わが国の生産性動向―近年の事実整理とポストコロナに向けた展望―」、日本銀行ワーキングペーパーシリーズ、No.22-J-3

⁴ 本稿では、労働市場の課題について、流動性と二重構造に関する議論を紹介している。そのほかの議論については、例えば、以下を参照。

大久保友博・城戸陽介・吹田昂太郎・高富康介・幅俊介・福永一郎・古川角歩・法眼吉彦 (2023)、「わが国の賃金動向に関する論点整理」、日本銀行ワーキングペーパーシリーズ、No.23-J-1

玄田有史 (編) (2017)、『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』、慶應義塾大学出版会

⁵ 例えば、以下の論文を参照。

塩路悦朗 (2016)、「付加価値生産性と部門間労働配分」、経済分析、Vol.191

深尾京司・金榮慤 (2023)、「企業グループ内の資源再配分がマクロ経済の全要素生産性に与える影響」、RIETI Discussion Paper Series、No.23-J-023

⁶ 2010 年代半ば以降、労働需給がタイト化するも、パートの賃金が上昇傾向をたどる一方、正社員の賃金は伸び悩みが続き、この原因として、労働市場の二重構造の問題が取り上げられてきた。二重労働市場について、次の論文では、2021 年までのデータを用いて、内部労働市場と外部労働市場の間で、市場が分断されており、労働需給に対する感応度等が異なることを示している。

Date, Daiki, Takushi Kurozumi, Takashi Nakazawa, Yu Sugioka (2024), "Heterogeneity and wage growth of full-time workers in Japan: An empirical analysis using micro data," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.73, 101324.

⁷ 例えば、玄田 (編) (2017) を参照。以下の論文では、賃金抑制要因として非正規労働に注目し、人手不足の受け皿となってきた女性や高齢者の追加的な労働供給余地が縮小していけば、同市場が「ルイスの転換点」を迎え、マクロの賃金上昇圧力となりうる可能性に言及している。

尾崎達哉・玄田有史 (2020)、「賃金上昇が抑制されるメカニズム」、金融研究、Vol.39 (4), pp.55-105.

⁸ 図表 7 を子細にみると、最低賃金（縦線）よりも低い賃金で働いている労働者が一部に存在しているように見受けられる。これは、図中の縦線で示している最低賃金は、全国加重平均値であり、これよりも低い最低賃金を設定している都道府県もみられるこ

とや、試用期間中の者など、最低賃金の減額特例が適用される労働者が一定数存在していることが影響している。

⁹ 「経済財政運営と改革の基本方針 2024（骨太の方針）」では、この政府目標について、「より早く達成ができるよう、労働生産性の引上げに向けて、自動化・省力化投資の支援、事業承継や M&A の環境整備に取り組む」と記載されている。

¹⁰ 古川ほか (2023) では、オンライン求人サイトに掲載された正社員求人広告情報をもとに、正社員の募集賃金を計算している。本稿では、同分析のデータを直近まで延伸している。計算方法等の詳細は、下記を参照。

古川角歩・城戸陽介・法眼吉彦 (2023)、「求人広告情報を用いた正社員労働市場の分析」、日本銀行ワーキングペーパーシリーズ、No.23-J-2

¹¹ Date *et al.* (2024) に倣い、労働者と所属企業の属性をもとに推定した有限混合モデルを用いて、正社員（フルタイム労働者）を賃金構造の異なる 2 つのクラスに区分した。Date *et al.* (2024) では、こうした二分されたクラスが、先行研究で指摘されてきた外部労働市場型と内部労働市場型にそれぞれ相当することを確認している。ここでは、同一事業所に 2 年以上連続で雇用されているとみられる労働者を一定の仮定に基づいて抽出しているため、転職者を直接的に捉えているわけではないが、転職者の賃金動向が転職者以外の外部労働市場型労働者の賃金に影響し、それが内部労働市場型労働者の賃金へ波及している可能性が考えられる。

¹² 近年の春季労使交渉については、日本銀行 (2024)「経済・物価情勢の展望 (2024 年 7 月)」BOX1、同 (2024)「経済・物価情勢の展望 (2024 年 4 月)」BOX2 なども参照。

¹³ 賃上げについて、日本銀行による企業へのヒアリング調査結果をみても、企業行動が変化してきていることが窺える。最近の調査結果については、日本銀行地域経済報告（さくらレポート）別冊シリーズ (2024)、「地域の中堅・中小企業における賃金動向―最近の企業行動の変化を中心に―」を参照。

日銀レビュー・シリーズは、最近の金融経済の話題を、金融経済に関心を有する幅広い読者層を対象として、平易かつ簡潔に解説するために、日本銀行が編集・発行しているものです。ただし、レポートで示された意見は執筆者に属し、必ずしも日本銀行の見解を示すものではありません。

内容に関するご質問等に関しましては、日本銀行調査統計局（代表 03-3279-1111）までお知らせ下さい。なお、日銀レビュー・シリーズおよび日本銀行ワーキングペーパーシリーズは、<https://www.boj.or.jp> で入手できます。