

基礎資料

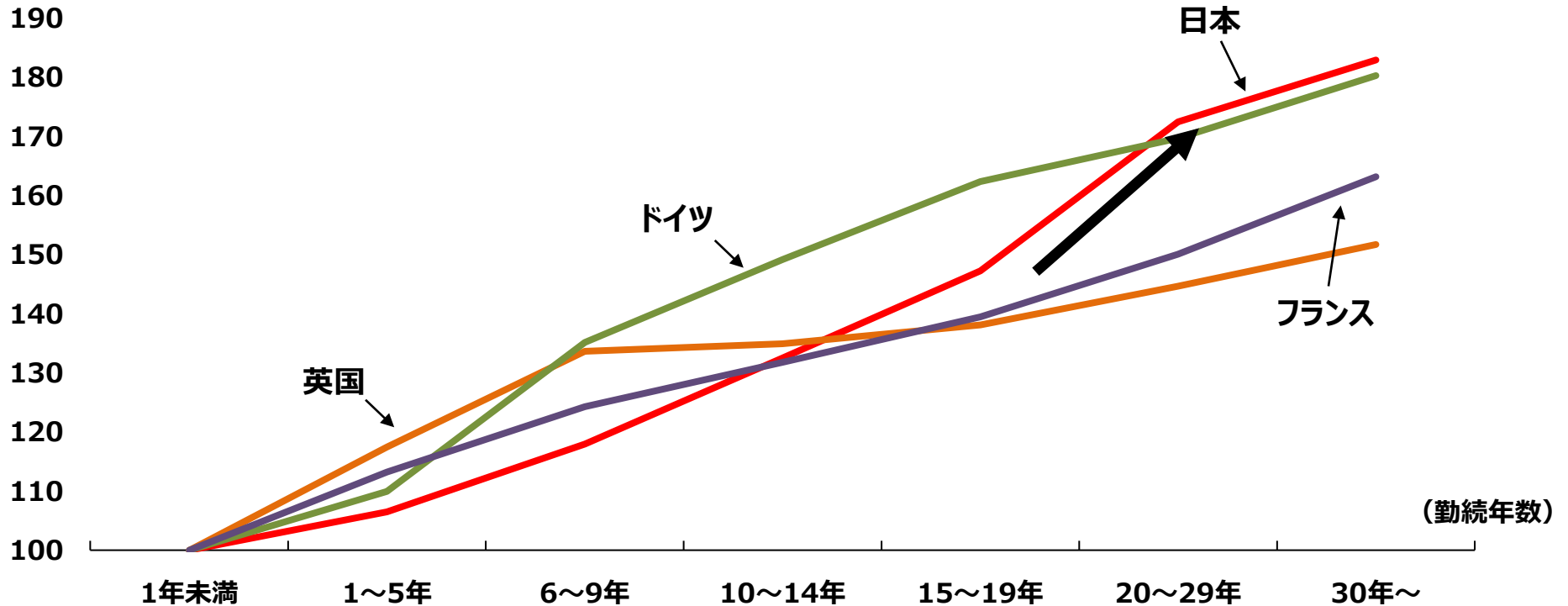
令和6年5月9日
内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局

勤続年数別賃金の国際比較

- 同一企業への勤続年数別の賃金を国際比較すると、**日本では、若い世代の賃金が低く、勤続15-19年目以降から急速に上昇する傾向。**
- 未婚率の上昇や平均出生子数の低さに悪影響。

勤続年数別賃金の国際比較（時給、2018年）

（勤続年数 1年未満=100）

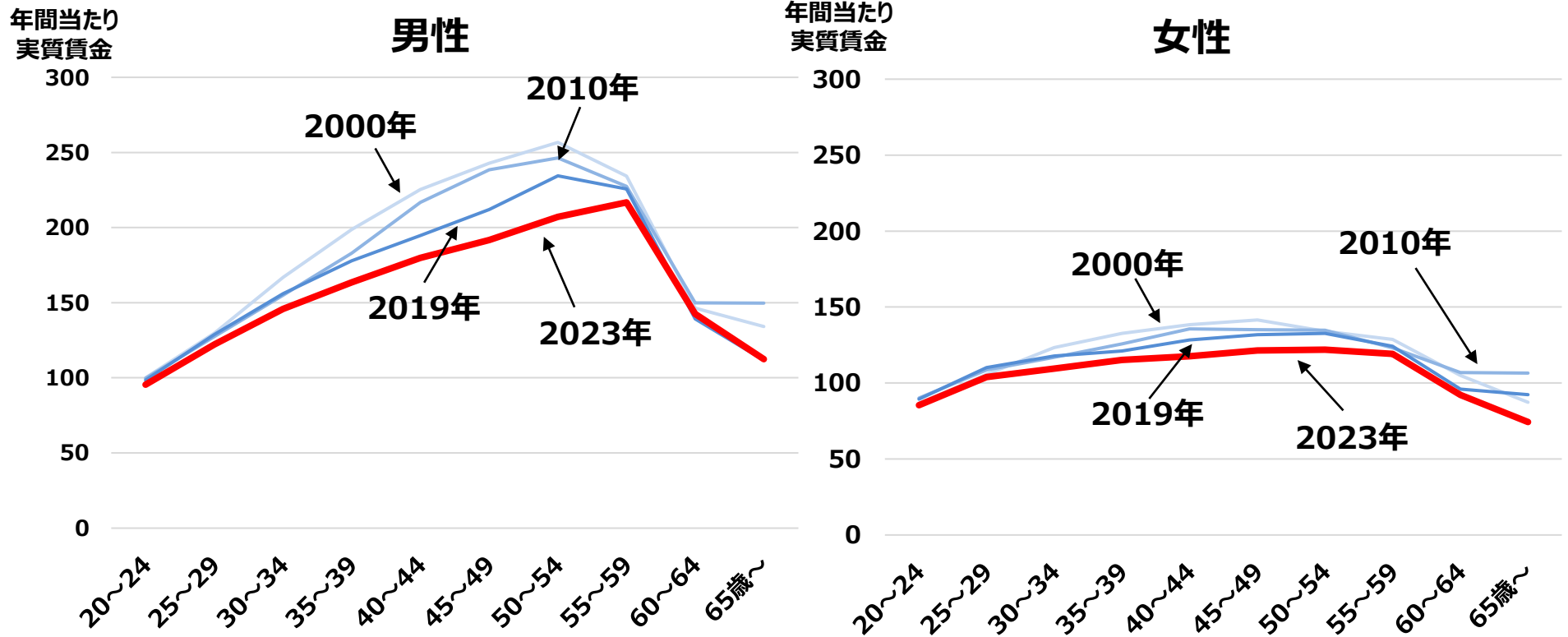


（注） 日本の勤続年数は、1~5年が1~4年、6~9年が5~9年に相当。
（出所） Eurostat、厚生労働省（賃金構造基本統計調査）を基に事務局で作成。

大企業における賃金カーブの変化

- 賃金カーブは、50代が男性の年収ピークである構造に変化はなく、依然として年功序列の傾向が見て取れるが、**少しずつフラット化**しつつある。

従業員1,000人以上の事業所における年齢別の実質年収 (2000年の20-24歳男性の年収=100)



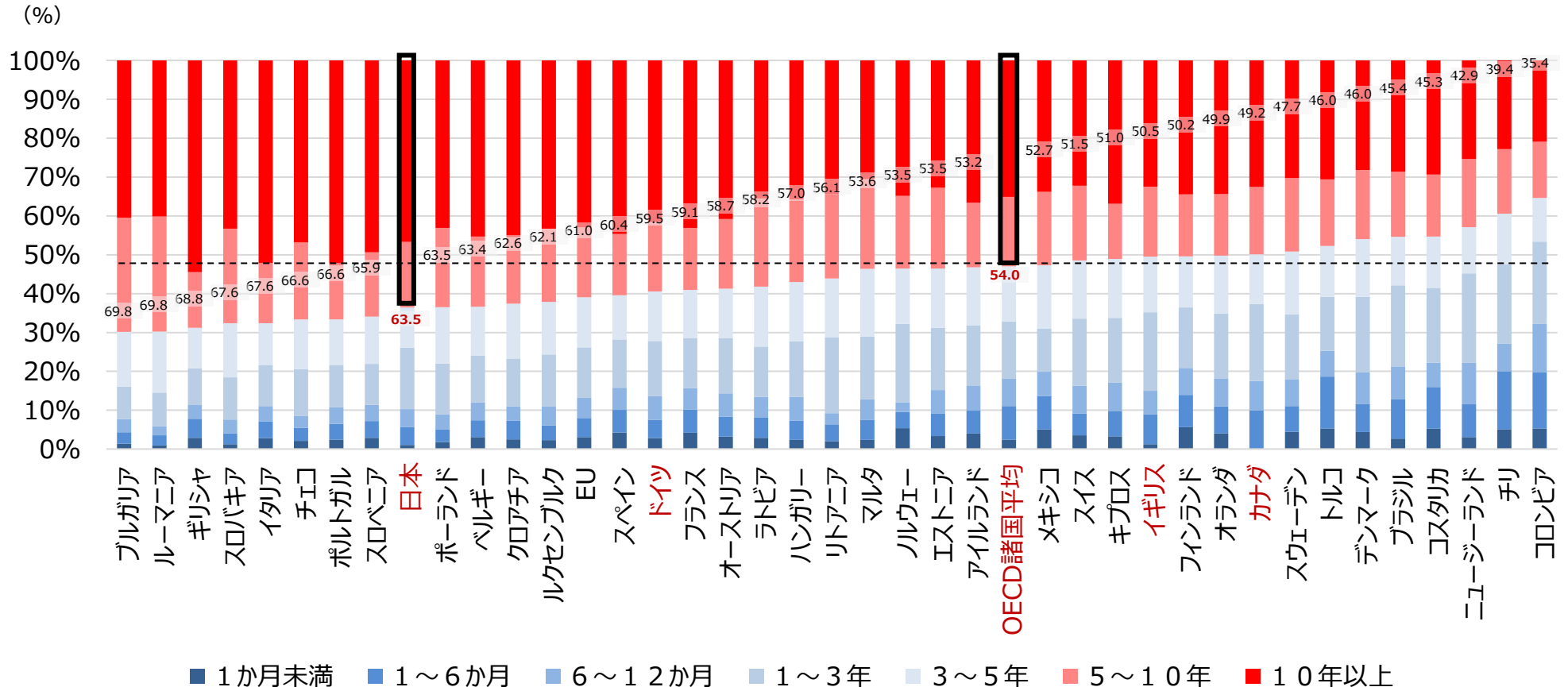
(注) 「賃金構造基本統計調査」の常用労働者1,000人以上の企業の「一般労働者」について、「きまって支給する給与（定期給与）」に12を乗じた数値に、「年間賞与其他特別給与額」を足した数値を用いている。また、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）により実質化している。

(出所) 厚生労働省（賃金構造基本統計調査（平成12年、平成22年、令和元年、令和5年））を基に事務局で作成。

平均勤続年数の主要国比較

○ OECD諸国の中で、全労働者のうち、勤続年数が5年以上の労働者の占める割合は、日本は直近においても63.5%と、OECD諸国の平均（54.0%）と比べても高く、労働の流動性は相対的に低い。

平均勤続年数の主要国比較（2021年）



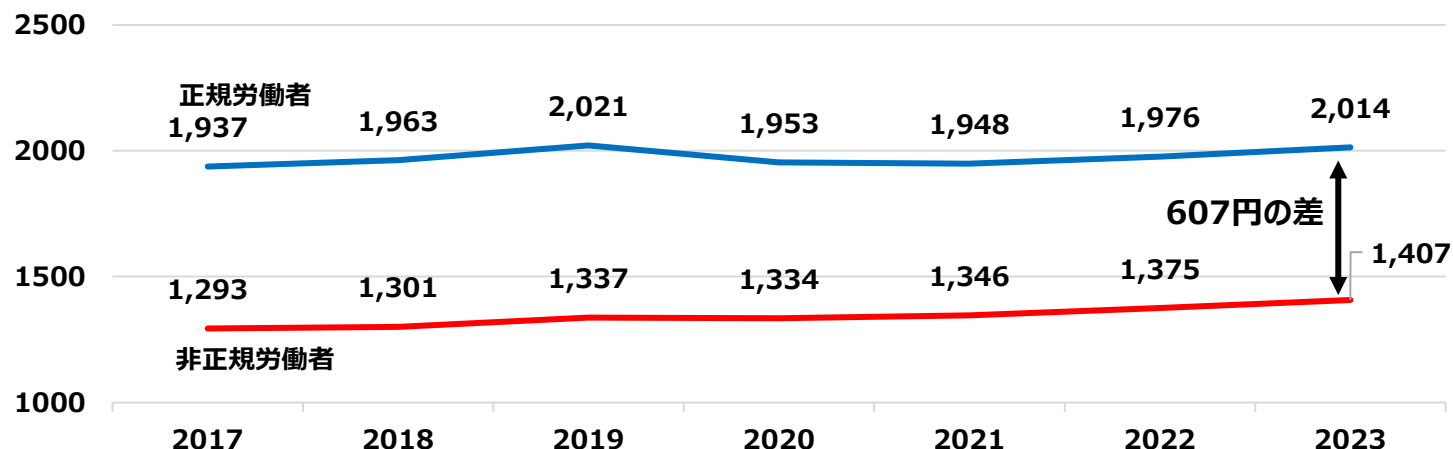
(注) OECD諸国のうち、上記期間の区分（1か月未満、1～6か月…、10年以上）のそれぞれのデータが存在する国について集計。
 (出所) OECD (OECD.stats) を基に事務局で作成。

同一労働・同一賃金の施行状況

- 非正規雇用労働者の賃金を上げていくためには、同一労働・同一賃金制の徹底した施行が不可欠。
- 同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の施行（パートタイム・有期雇用労働者は、2020年度から大企業、2021年度から中小企業で施行。派遣労働者は、2020年度から大企業・中小企業で施行）後も、正規雇用労働者・非正規雇用労働者間には、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在（この差が合理的でない結論はできないが）。
- 昨年11月より、基本給・賞与の差の根拠が不十分な企業のうち、各県の労働局が指導・助言を実施していない企業について、一律で、労働基準監督署が点検要請書を対面で交付、経営者に報告の上、対応結果の報告を2か月以内に行うことを求めるなど、施行を強化。

所定内労働における正規・非正規の賃金格差

平均所定内給与額（時給ベース）（円）

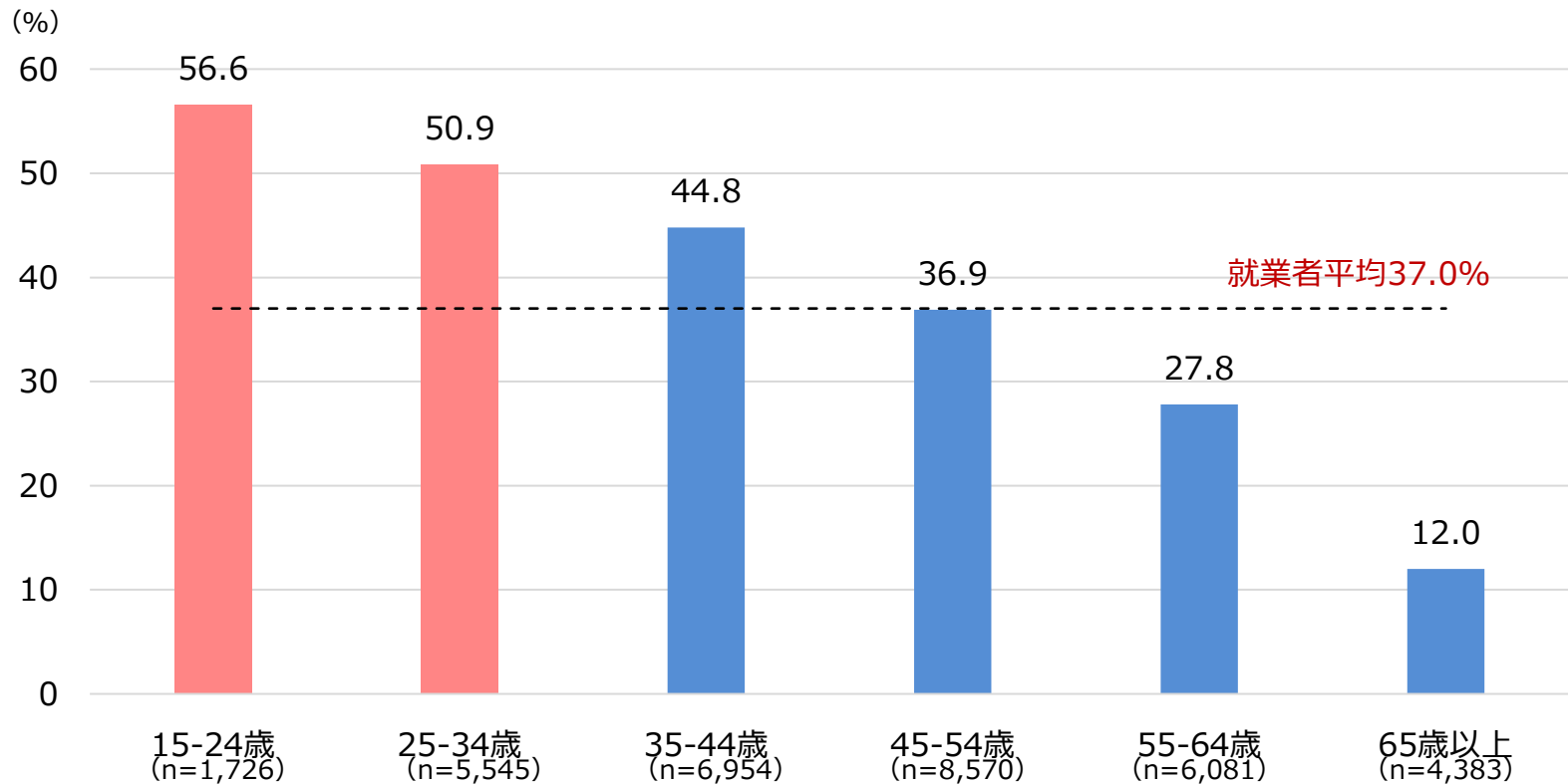


(出所) 厚生労働省（賃金構造基本統計調査）を基に事務局で作成。（所定内労働における正規・非正規の賃金格差は、短時間労働者を除いた常勤の一般労働者のうち、正社員・正職員を「正規労働者」、それ以外の者を「非正規労働者」として表示。）

転職希望者の年齢別の内訳

- 現在、転職活動中、またはいずれ転職したい人の割合は就業者全体の37.0%。世代が若いほど割合は高い。
- 特に34歳以下では過半数の人が転職の希望を持っており、終身雇用型の雇用慣行は適合しなくなっている。

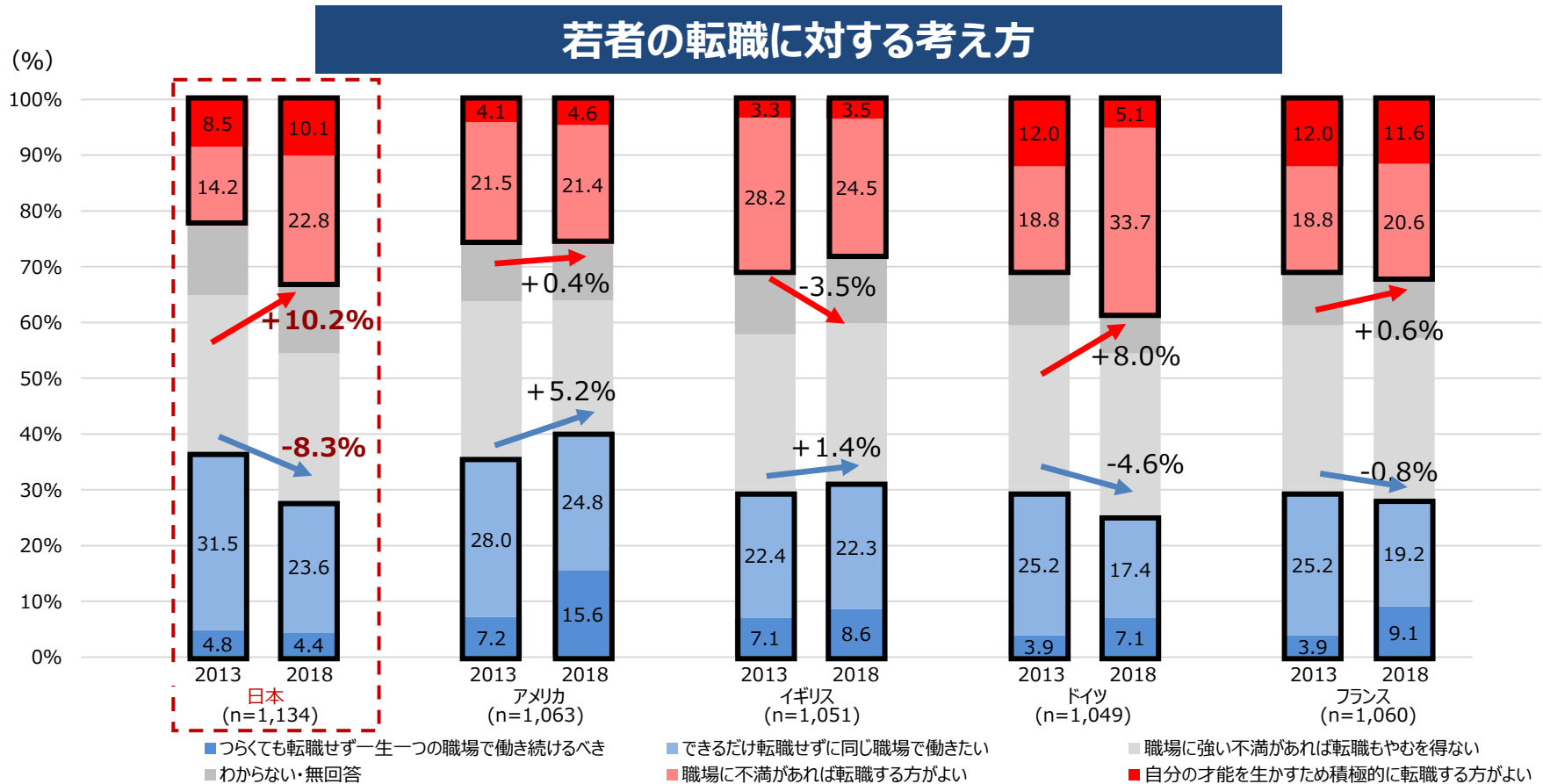
転職希望者の年齢別の内訳（2022年・2023年の回答者集計）



(出所) リクルートワークス(なぜ転職したいのに転職しないのか(2023年))を基に事務局で作成。

転職に対する考え方の変化

- 若者について、2013年度から2018年度にかけて、日本は「自分の才能を生かすため積極的に転職する方がよい」「職場に不満があれば転職する方がよい」の合計の伸び幅は10.2%と一番大きい。また、「つらくても転職せず一生一つの職場で働き続けるべき」「できるだけ転職せずに同じ職場で働きたい」の合計の減少幅は8.3%と一番大きい。
- 我が国において、転職に対する考え方が急速に変化しつつある。

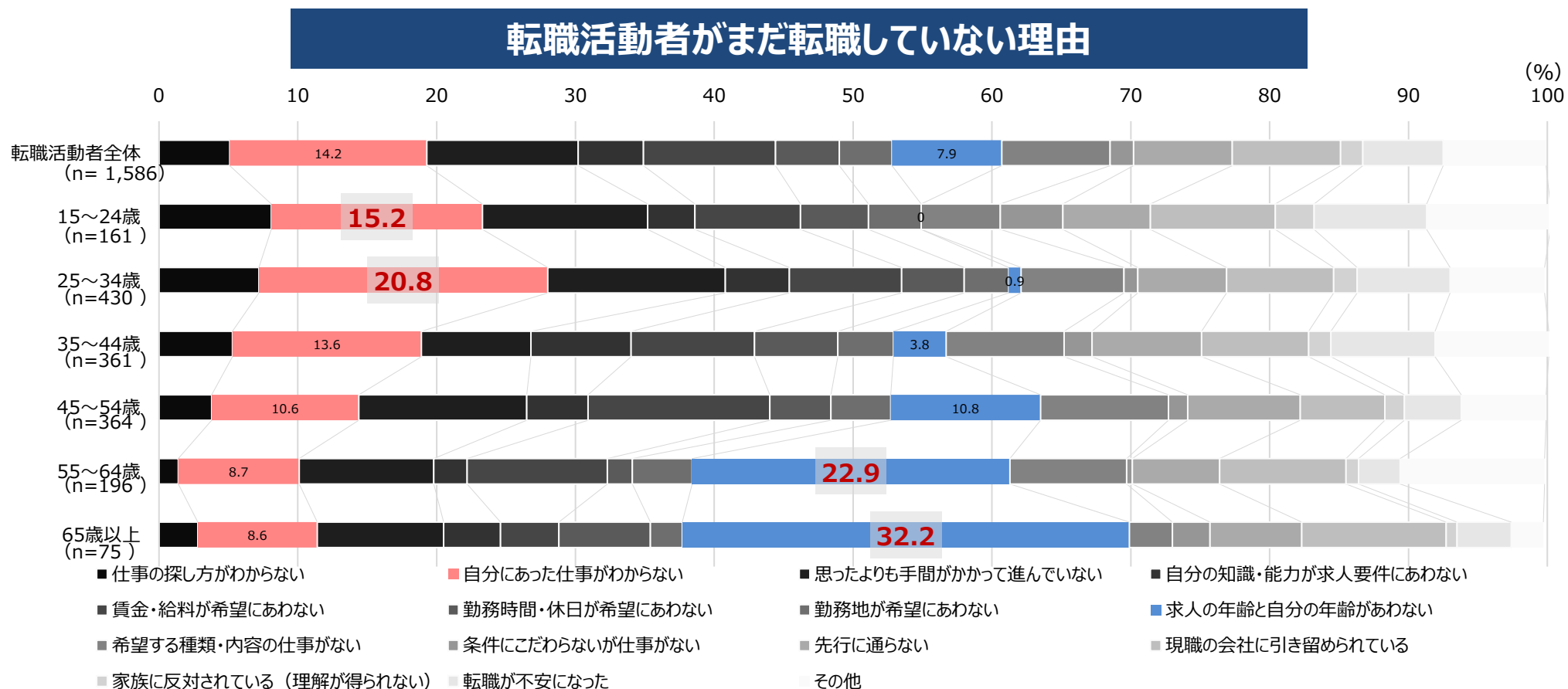


(注) 13~29歳を対象に調査。

(出所) 内閣府(我が国と諸外国の若者の意識に関する調査(2013年度・2018年度))を基に事務局で作成。

転職活動者がまだ転職していない理由

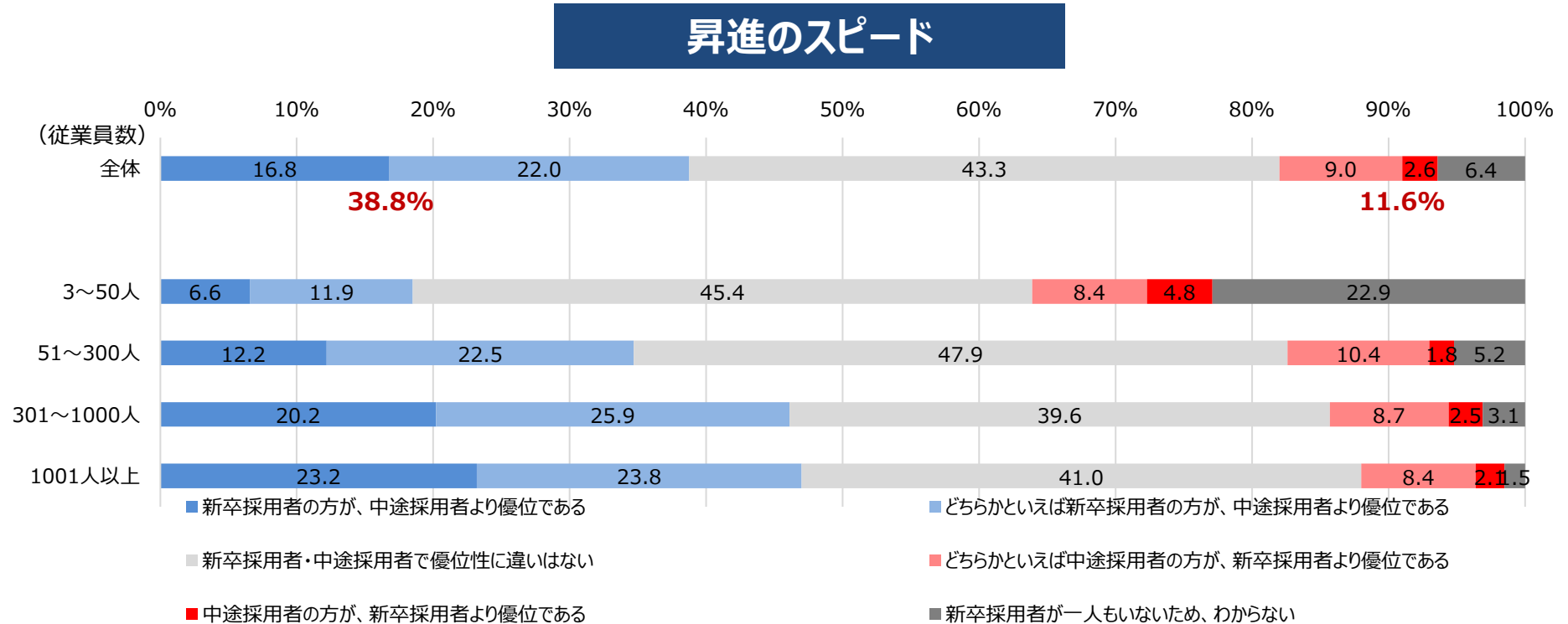
- 若手の転職活動者がまだ転職していない理由は、「**自分にあった仕事が見つからない**」がトップ（15～24歳、25～34歳では、それぞれ15.2%、20.8%）。
- 一方で、シニア層は「**求人年齢と自分の年齢があわない**」がトップ（55～64歳、65歳以上では、それぞれ22.9%、32.2%）。人手不足の中、**中高年齢層の活躍できる環境整備**が必要。



(出所) リクルートワークス(なぜ転職したいのに転職しないのか(2023年))を基に事務局で作成。

新規採用者と中途採用者の昇進スピード

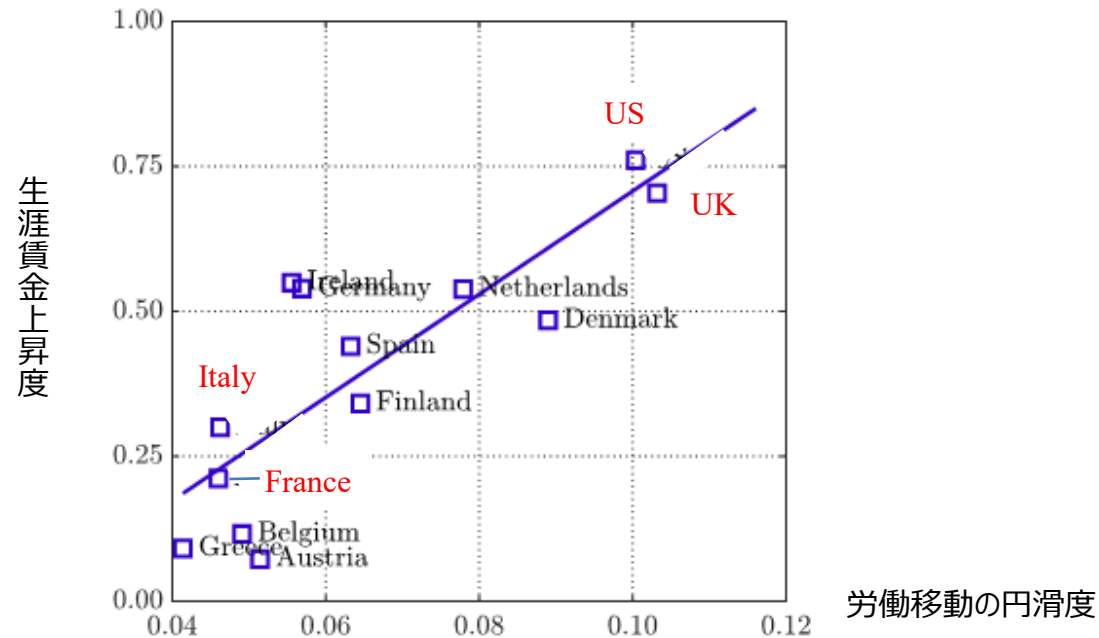
- **新規採用者のほうが中途採用者よりも昇進のスピードが速い会社の割合は38.8%**。中途採用者の方が早い会社の割合の11.6%より高い。**とりわけ企業規模が大きくなるほどその傾向は顕著。**
- その理由は「会社の古い体質で新卒社員の方が、出世をする傾向が習慣」「経営陣の考え方として、新卒者を優遇する社風」「勤続年数による評価の基準が大きいなどの慣例」などの声も多く、ジョブ型人事の導入が求められる。



労働移動の円滑度と生涯賃金上昇度

- OECD23ヶ国のデータを用いて、企業間の労働移動の円滑度と生涯賃金の上昇度（注）の関係性を調べると、労働移動が円滑である国ほど、生涯における賃金上昇率が高い。
- 例えば、労働移動の円滑度の高い米国や英国では、年に10%が労働移動し、生涯の賃金上昇は75%。

労働移動の円滑度と生涯賃金上昇度



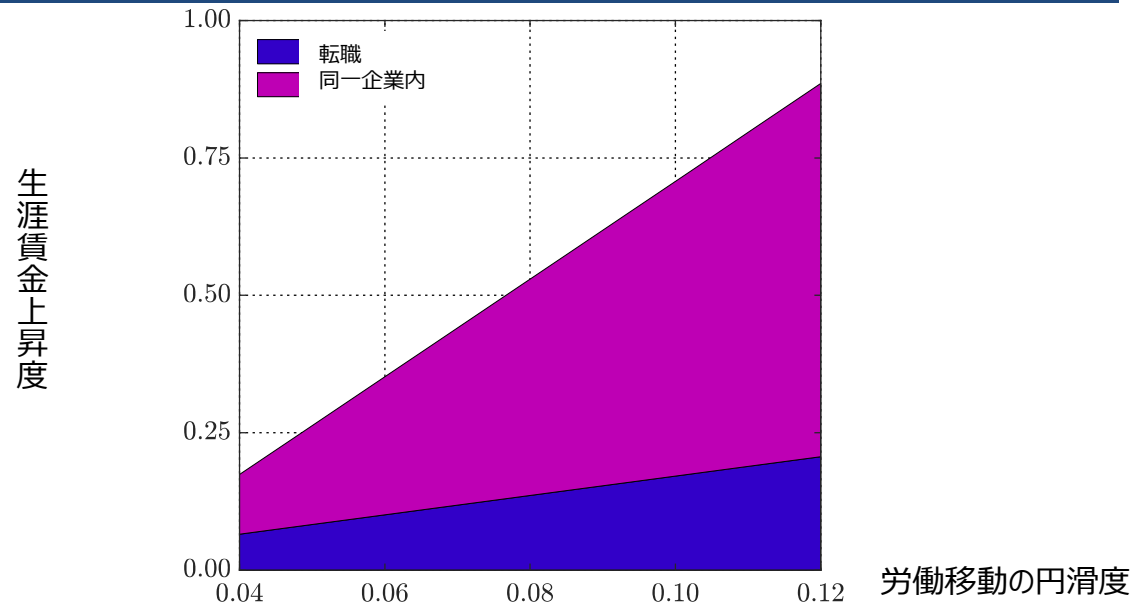
（注）生涯における賃金上昇度は、25歳から54歳までの男性の実質の時給の変化。労働移動の円滑度は、過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。対象国は、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、イタリア、オランダ、スペイン、英国、米国。1991年から2015年。

（出所）Niklas Engbom (2022), Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698. を基に事務局で作成。

生涯賃金上昇度の転職する方と同一企業内に留まる方の分解

- 前ページの生涯賃金上昇度を、転職に伴う賃金の上昇（青色）と同一企業内で働く方の賃金上昇（赤色）に分割すると、転職に伴う賃金上昇は4分の1に過ぎず、同一企業内で働く方の賃金上昇が4分の3を占める。
- 転職せず同一企業内にとどまる労働者についても、企業間の労働移動が円滑である国ほど、生涯における賃金上昇率が高くなる。
- 労働移動が円滑であれば、企業側も雇用している人材をきちんと評価し、エンゲージメント（従業員の企業に対する愛着心や思い入れ）を高めることで、労働市場において競争力を保つ努力を行うようになり、労働移動をしないで働く人の賃金も上昇。

生涯賃金上昇度に関する転職要因と同一企業内要因の分解



(注) 生涯における賃金上昇度は、25歳から54歳までの男性の実質の時給の変化。同一企業内による賃金上昇分：生涯の賃金上昇と転職分との差により計算。

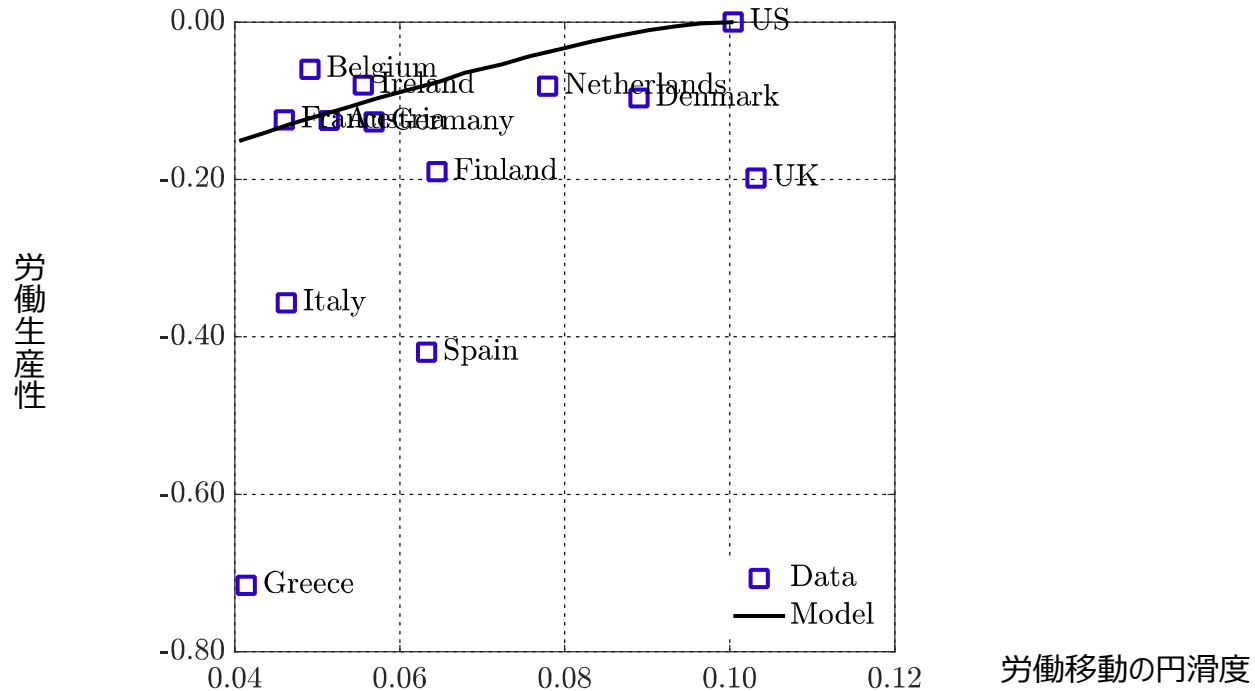
労働移動の円滑度は、過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。

(出所) Niklas Engbom (2022), Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698. を基に事務局で作成。

労働移動の円滑度と労働生産性

○ 以上の結果として、企業間の労働移動が円滑である国ほど、国の労働生産性（労働時間当たり実質GDP）が高い。

労働移動の円滑度と労働生産性



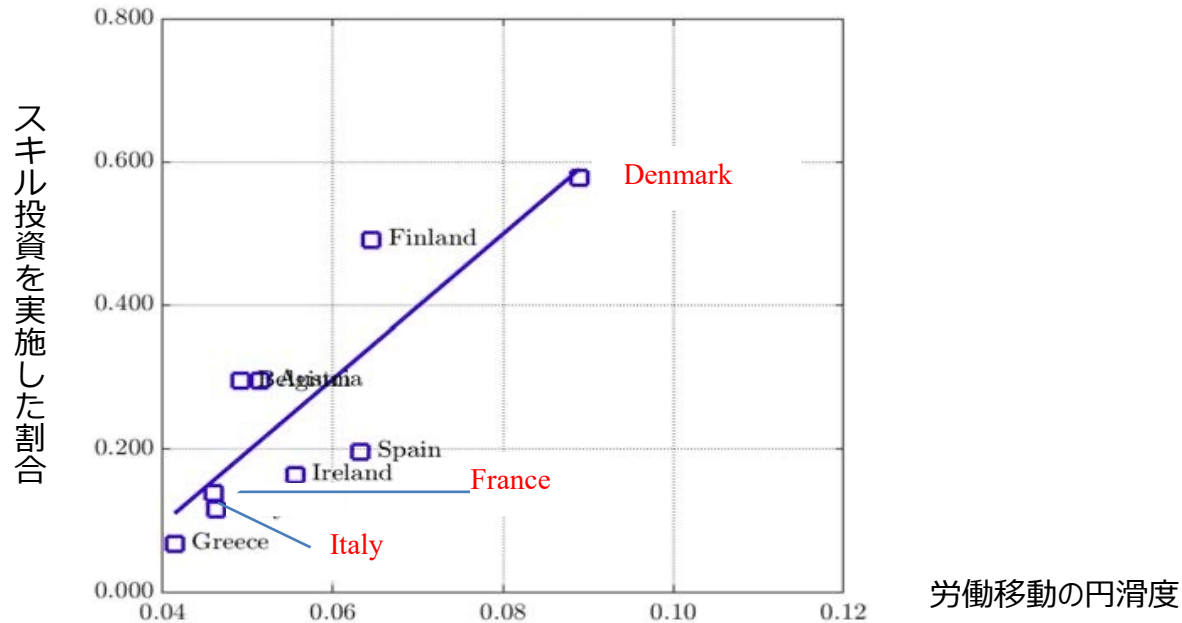
(注) 労働生産性は、2014年の労働時間当たりの実質GDP（2004年購買力平価ドル）の米国対比。労働移動の円滑度は、過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。

(出所) Niklas Engbom (2022), Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698. を基に事務局で作成。

労働移動の円滑度とスキル投資

- 労働移動が円滑であれば、より良い機会を求めてスキルへの投資意欲が増す。
- 年に9%移動する労働移動の多いデンマークでは、年に6割の労働者がスキル投資を実施。

労働移動の円滑度とスキル投資



(注) スキル投資を実施した割合は、データ取得前年の1月以降、労働者が何らかの職業訓練を受けたかどうか。労働移動の円滑度は、過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。

(出所) Niklas Engbom (2022), Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698. を基に事務局で作成。

スキル差と対比した賃金差

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

全職種合計を100とした場合の職種別の賃金差

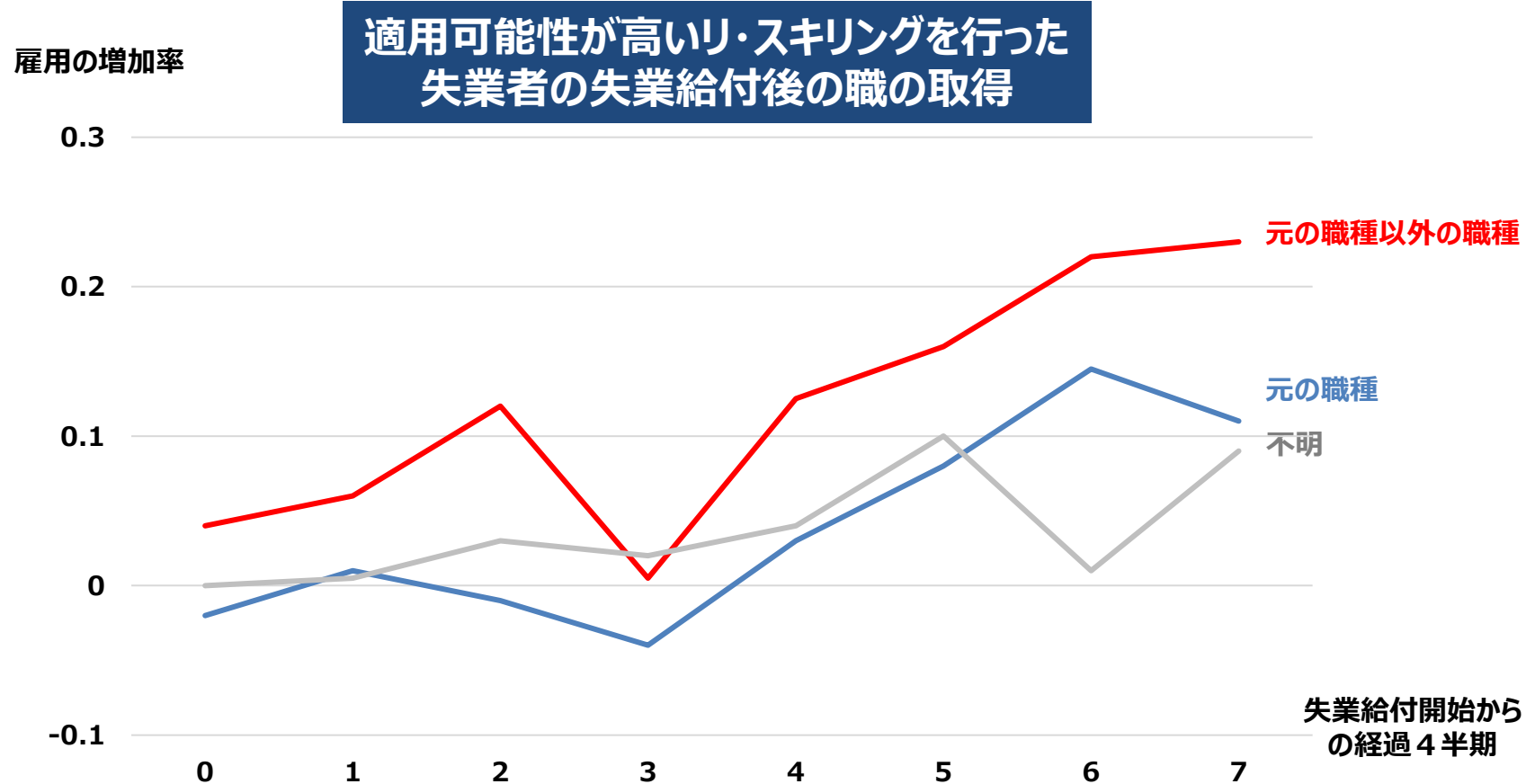
	全職種合計	経営 / 企画	総務	財務経理	人事	IT	クリエイティブ デザイン	データアナ リティクス	技術研究	プロジェクト マネジメント	営業 / マー ケティング	生産
日本企業	100	100	98	96	99	101	96	101	102	99	100	100
外資系企業 (日本)	100	107	92	100	100	105	93	112	101	113	106	88
シンガポール	100	106	98	99	97	104	95	108	103	108	105	103
ドイツ	100	100	93	97	95	99	81	96	102	103	106	98
米国	100	103	87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

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

(出所) マーサー社資料を基に事務局で作成。

リ・スキリングと職種間の移動

- デンマークでは、一般的に適用可能性が高いスキルについてリ・スキリングを行った場合、求職者の新たな雇用は、元の職種以外の職種での雇用増加が多く、**成長分野への円滑な移動**が行いやすい。



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

(出所) Anders Humlum, Jakob R. Munch and Mette Rasmussen "What Works for the Unemployed? Evidence from Quasi-Random Caseworker Assignments" mimeo を基に事務局で作成。

リ・スキリング参加者の日・デンマーク比較

- デンマークのリ・スキリングは、受講者の7割が在職者だが、日本は**失業者が6割**。
- 我が国では、**就職をすると、学び直し慣行が薄くなる**。労働者の生活安定性を維持したままで、リ・スキリングを進めるためにも、**在職期間中のリ・スキリングの強化が必要**。

日本とデンマークのリ・スキリングの参加者属性

	デンマーク (2010年)	日本 (2021年度)
参加者	421,994人	211,812人
期間	平均7日間	在職者平均16時間 失業者平均6ヶ月間
年齢	平均40歳	平均38歳
性別	男性64.5% 女性35.5%	男性57% 女性43%
スキルレベル	低 33% 中 56% 高 11%	基礎：74% 専門：26%
労働市場における属性	被雇用者（在職者） 67% 自営業者 4% 失業者 24% 非就業者/ 不明 5%	在職者 44% 失業者 56%

(注) デンマークのリ・スキリングのスキルレベルは、低 - 「高校以下」、中 - 「職業教育」、高 - 「高等教育」と定義。

日本は、公共職業訓練（在職者向け、離職者向け）、求職者支援訓練を合わせたもの。日本の「年齢」は、都道府県が実施する在職者向け公共職業訓練の年齢別のデータがないため、それを除いた値。日本のスキルレベルは、基礎 - 「都道府県による在職者向け公共職業訓練と離職者向け公共職業訓練、求職者支援訓練」、専門 - 「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による在職者向け公共職業訓練」と定義。

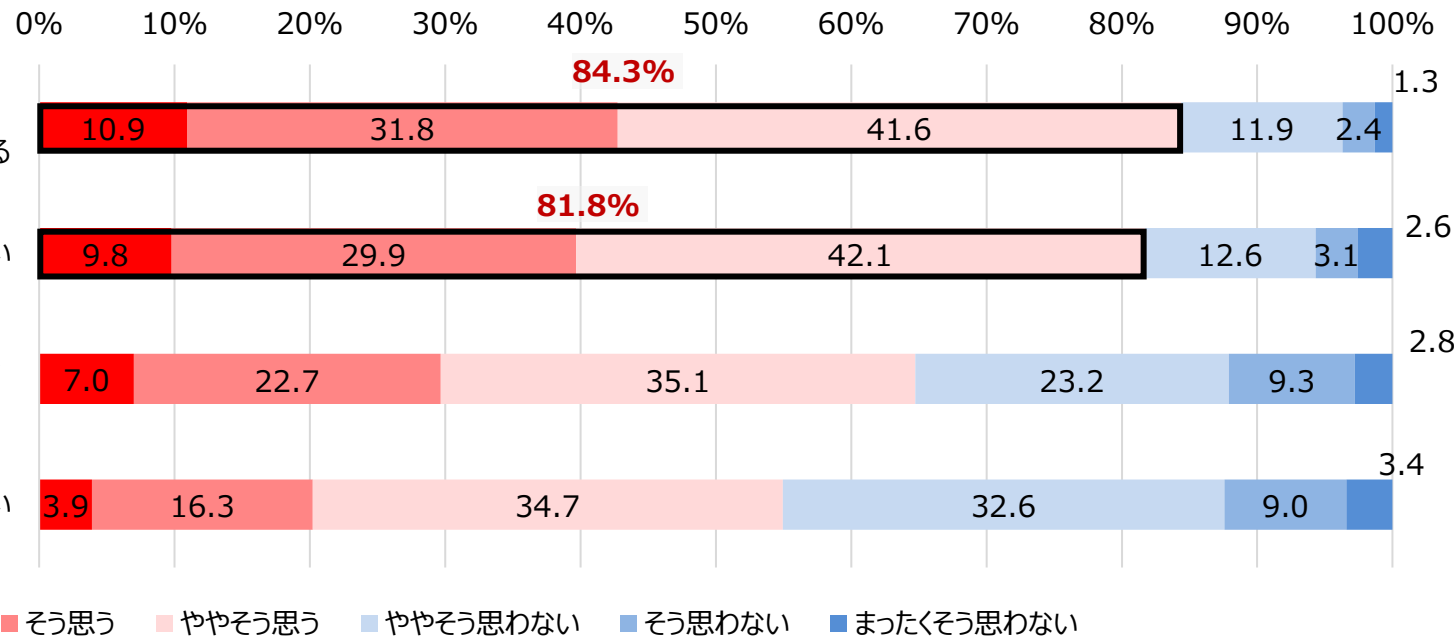
(出所) 厚労省資料、Anders Humlum, and Jakob R. Munch and Mette Rasmussen. 2019. "Globalization, Flexicurity and Adult Vocational Training in Denmark" In *Making Globalization More Inclusive*, (WTO)等を基に事務局で作成。

キャリア形成の意識

- 25～44歳の社員の8割以上が「これからは、多くの人に自律的・主体的なキャリア形成が求められる」、「自分自身は、自律的・主体的なキャリア形成をしたい」と思っている。

若手・中堅社員の自律的・主体的なキャリア形成に対する考え方

(n= 613)



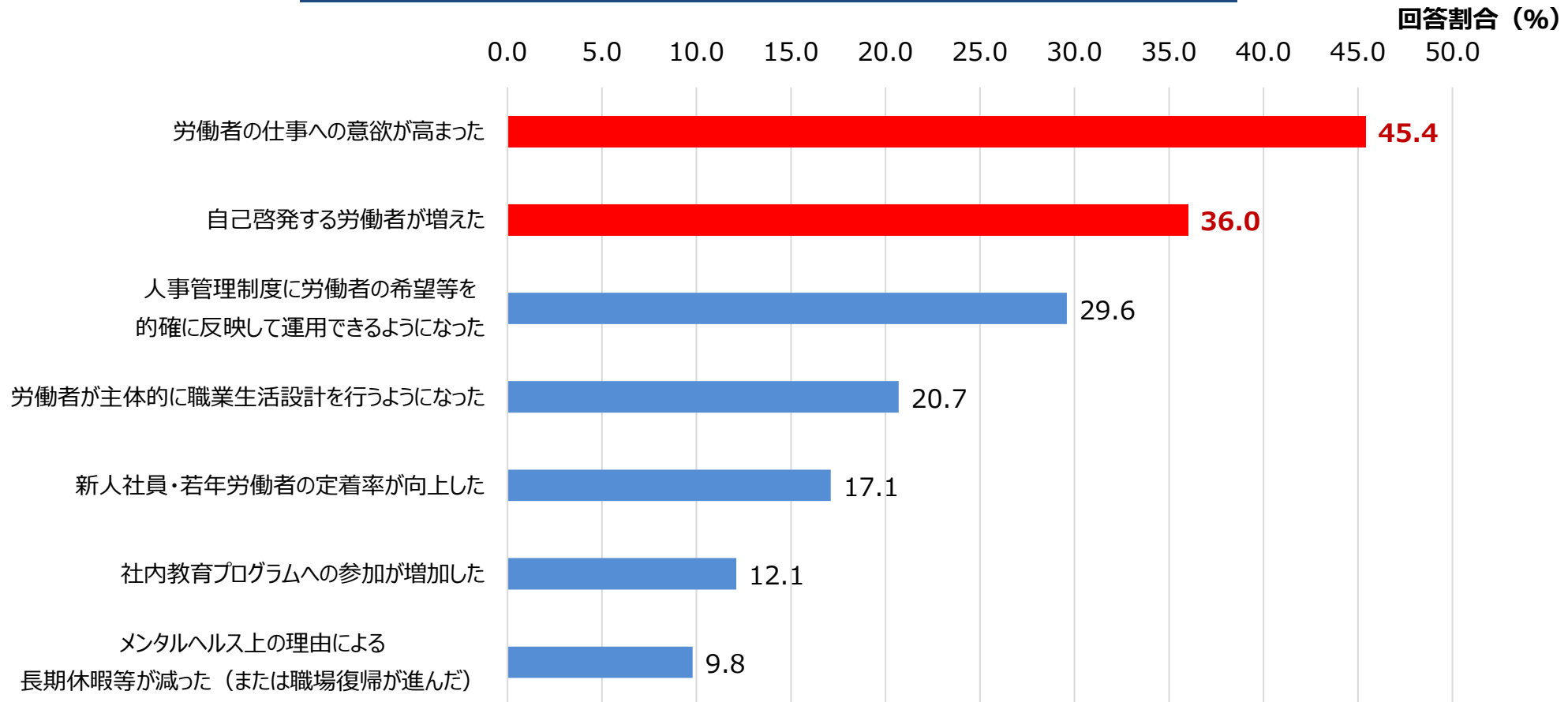
(注) 25～44歳を対象に調査。

(出所) リクルートマネジメントソリューションズ「若手・中堅社員の自律的・主体的なキャリア形成に関する意識調査(2021年)」を基に事務局で作成。

キャリアコンサルティングの効果

○ キャリアコンサルティングの効果は、仕事への意欲が高まった（45.4%）、自己啓発する労働者が増えた（36.0%）といった効果を感じている事業所が多い。

キャリアコンサルティングを行った効果 （正社員、2022年、複数回答）



（注） 事業所に対する調査（回答数：3,609事業所）のうちキャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所を100%とした割合。

キャリアコンサルティングとは、「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」と定義している。

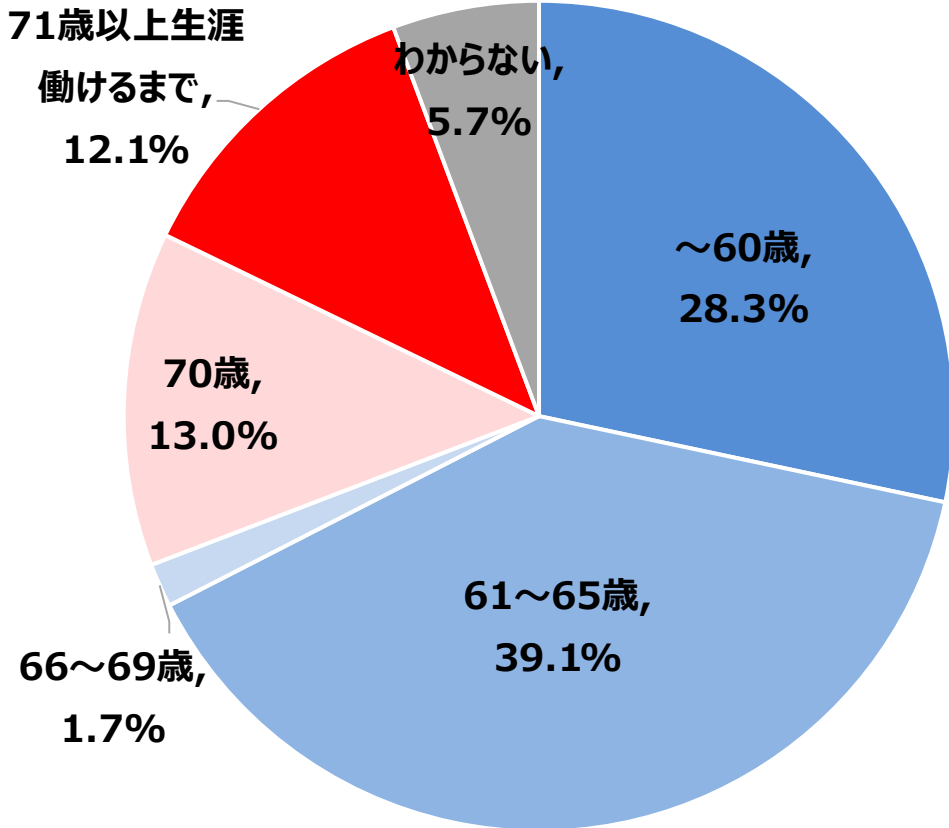
（出所）厚生労働省「令和4年度能力開発基本調査（事業所調査）」を基に作成。

70歳以上までの就労希望割合

○ 何歳まで働き続けたいかを尋ねたところ、70歳以上の年齢まで働き続けたいと回答した者は、50代で25.1%、60代で41.4%、存在する。

現在50代の従業員

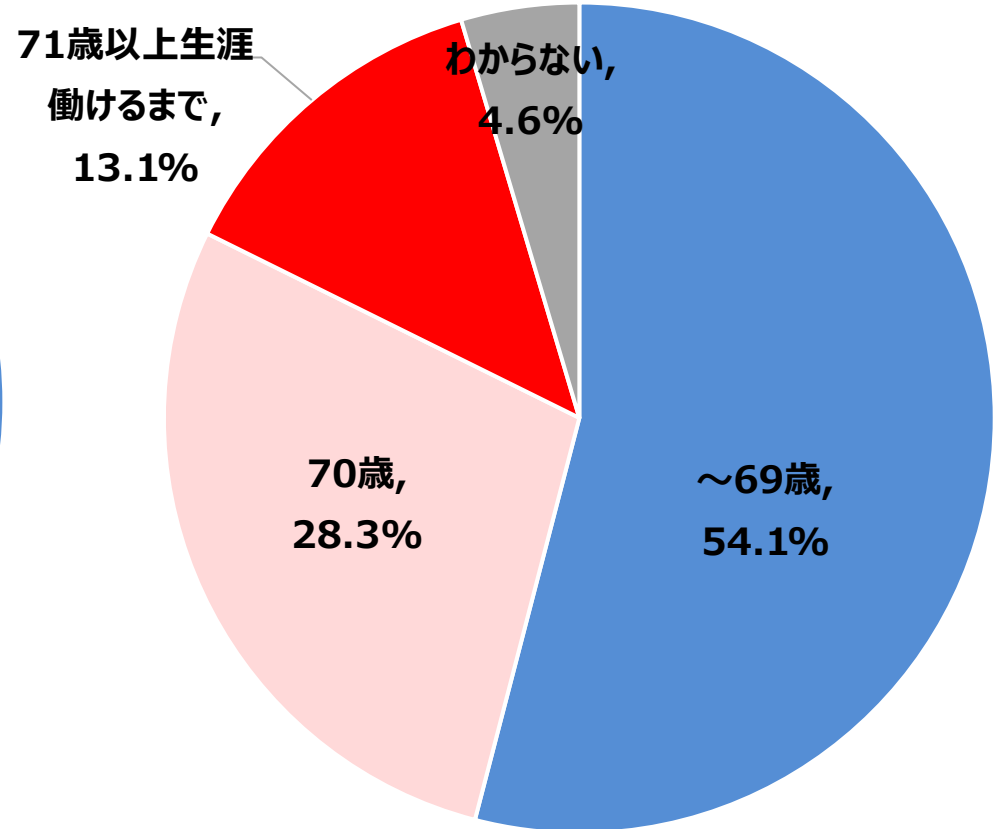
(n=1,829)



現在60代の従業員

(n=1,171)

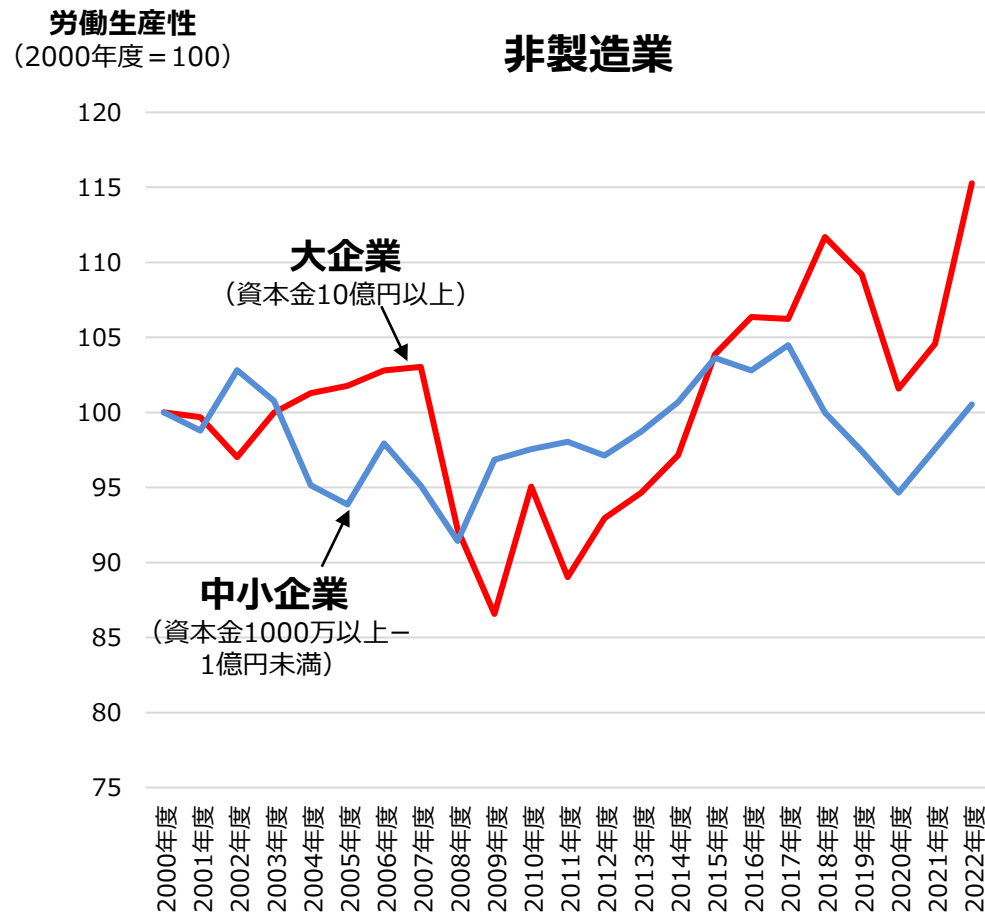
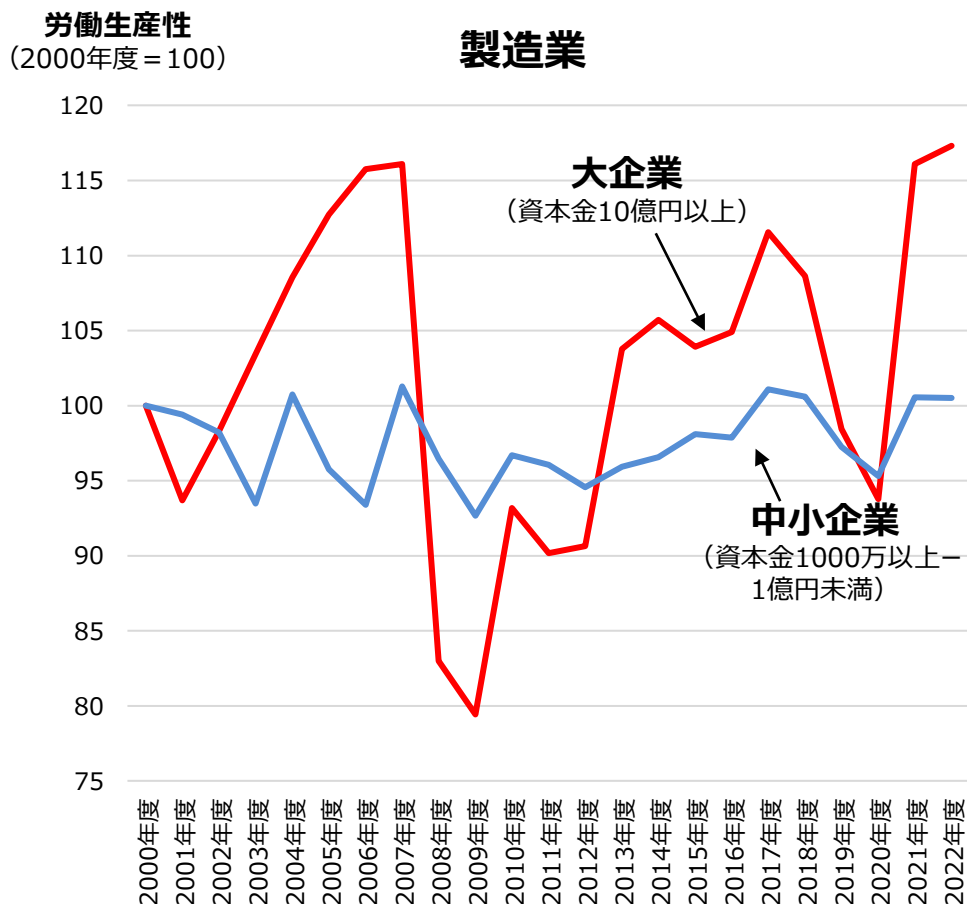
回答割合 (%)



企業規模別の労働生産性の企業間格差

○ 就業者 1 人当たり労働生産性は、近年大企業が急速な伸びを示しているのに対し、中小企業の伸びが停滞しており、格差は2010年代に拡大。人手不足の中、中小・小規模企業の労働生産性向上が急務。

企業規模別の就業者1人当たり労働生産性 (2000年度の労働生産性を「100」とした場合)

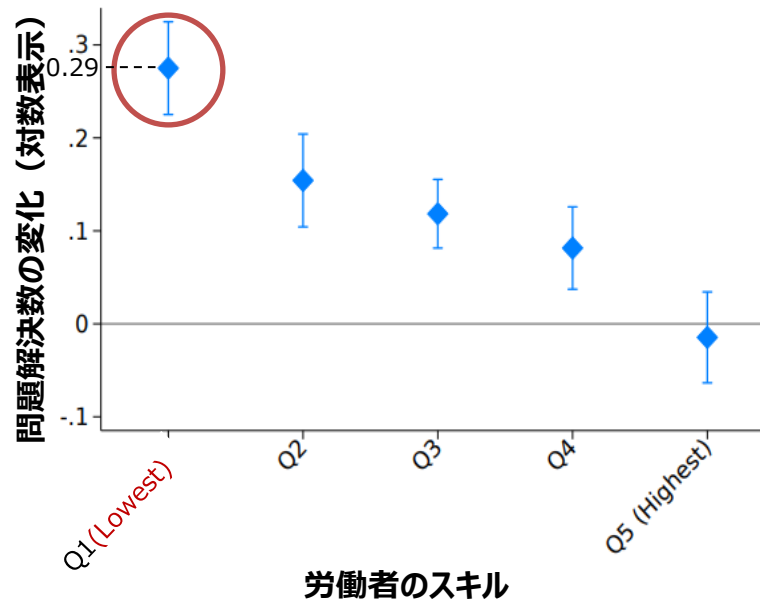


(注) 付加価値額を期中平均従業員数で割った値。
(出所) 財務省「法人企業統計」を基に事務局で作成。

AIツール導入と低スキル労働者の生産性向上

- スタンフォード大学、MITなどの研究者の実証研究によると、AI自動会話プログラム（チャットボット）の活用により、カスタマーサポートに従事する従業員が1時間当たりに解決できる問題数は平均して14%増加。特に、スキルの低い従業員の効果が顕著であり、34%増加（対数表示で0.29）。
- AIツールは、高スキルの労働者のベストプラクティスを反映しているため、低スキルの労働者が特にその恩恵を受ける。

AIツール導入がスキル別の労働者の労働生産性に与える影響



(注 1) AIを活用した自動会話プログラム（チャットボット）を提供する米国企業とその顧客企業のデータを活用した実証研究。実際のカスタマーサポートの現場において、5,179人の従業員による300万件のチャット内容を分析。AIが従業員に対してカスタマーへの対応をリアルタイムで提案。

(注 2) 労働生産性を測定する主な指標は、従業員の1時間当たりの問題解決数とする。

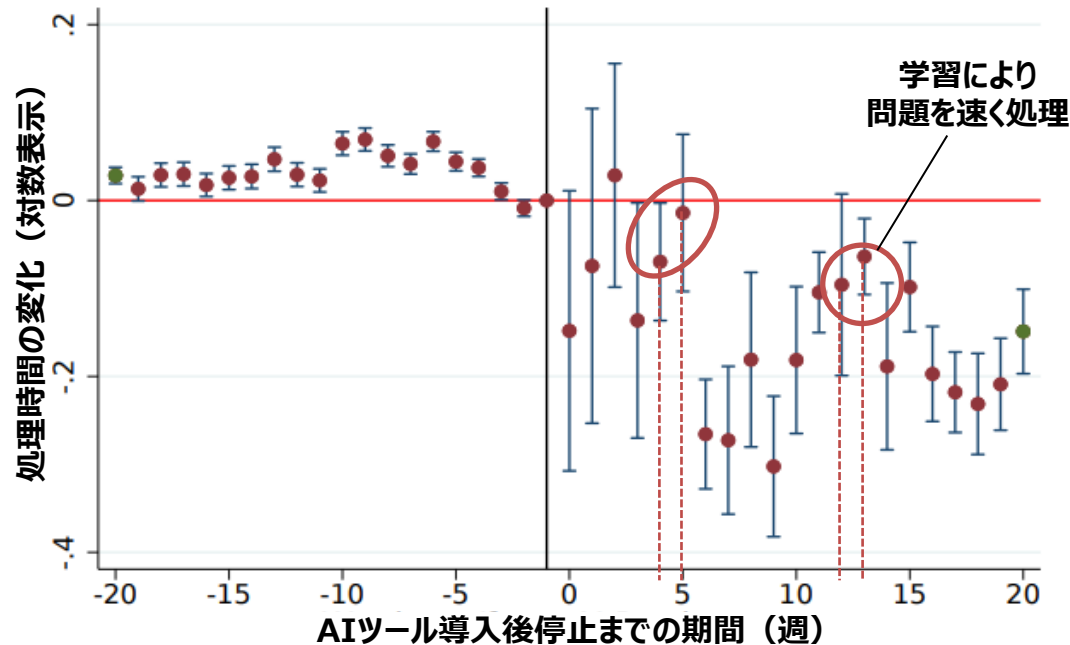
(注 3) 労働者のスキルは、AIツール導入前の平均処理効率、問題解決率、顧客満足度調査の結果にもとづいて、5段階に分類。

(出所) Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2023). Generative AI at work (No. w31161). National Bureau of Economic Research.

AIツールの機能停止と従業員による学習効果

- AI自動会話プログラムが一時的に機能停止した際、従業員はその間AIからの提案を受けられない。
- ツール導入から1カ月後（4-5週）に機能停止が起きた場合、従業員の**問題処理時間に大きな変化は見ない**。しかし、**機能停止が3か月後（12-13週）に起きた場合、AIツールによる支援を受けていないにもかかわらず、問題をより速く処理**できた。
- これは、AIからの提案が、**従業員に学習をもたらすため**。AIツールが、既存の**OJTを補完**する。

AI機能停止時の処理時間

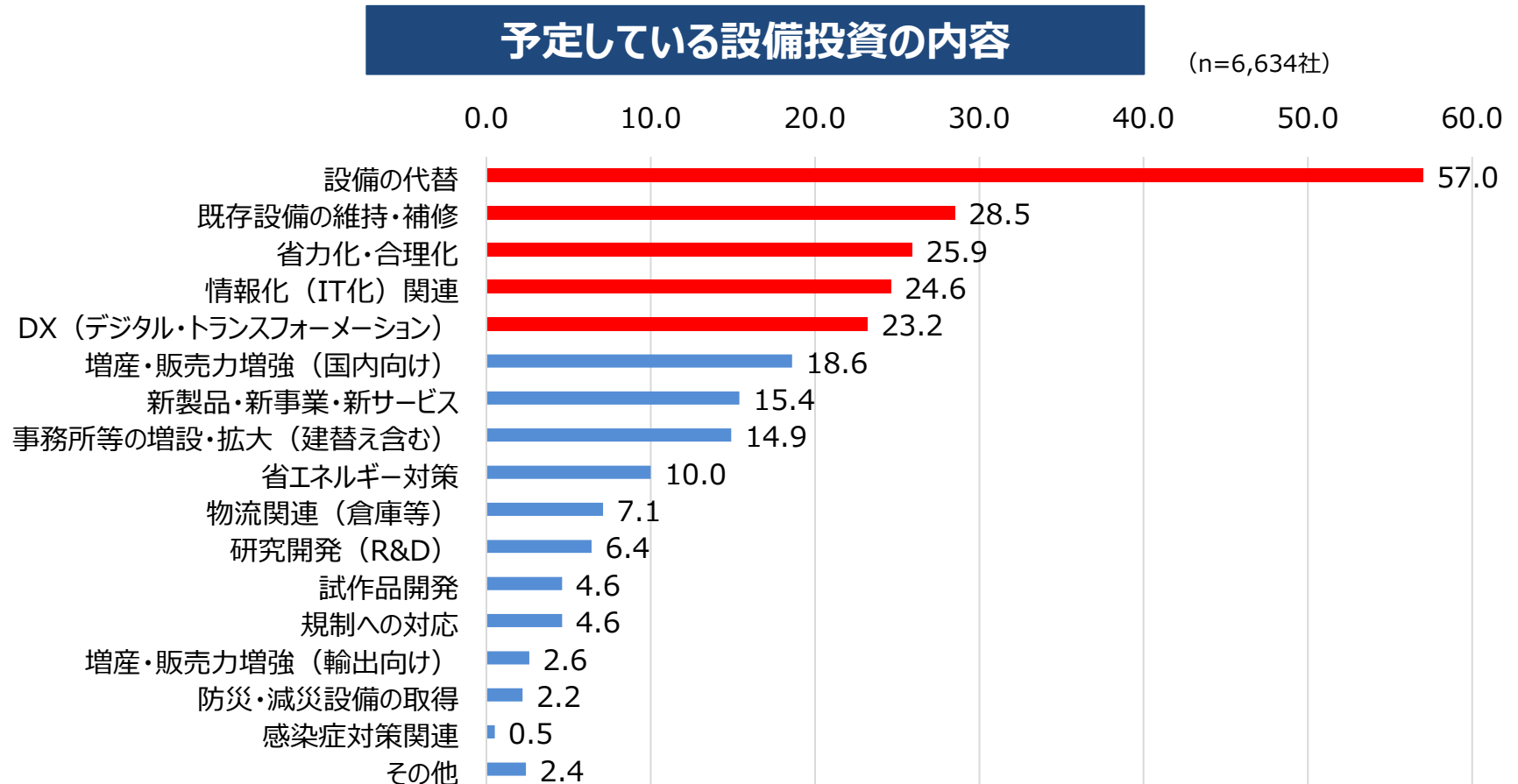


(注) AIを活用した自動会話プログラム（チャットボット）を提供する米国企業とその顧客企業のデータを活用した実証研究。実際のカスタマーサポートの現場において、5,179人の従業員による300万件のチャット内容を分析。AIが従業員に対してカスタマーへの対応をリアルタイムで提案。

(出所) Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2023). Generative AI at work (No. w31161). National Bureau of Economic Research.

企業が予定している設備投資の内容

- 企業が予定している設備投資は、「設備の代替」が57.0%、「既存設備の維持・補修」が28.5%と多い。「省力化・合理化」、「情報化（IT化）関連」、「DX（デジタル・トランスフォーメーション）」は未だ少ない。



省力化投資の具体例

- 新設のカタログ式補助金は、面倒な申請書類や、面倒な手続きなしに、省力化効果の高い汎用製品をカタログから選ぶ支援措置（3年で5,000億円規模）。現在は9カテゴリ（無人搬送車、清掃ロボット、券売機、配膳ロボット、自動倉庫、検品・仕分けシステム、スチームコンベクションオープン、自動チェックイン機、自動精算機）について、製品の登録作業を進めており、6月下旬に申請受付開始を予定。

カタログ式補助金の具体例

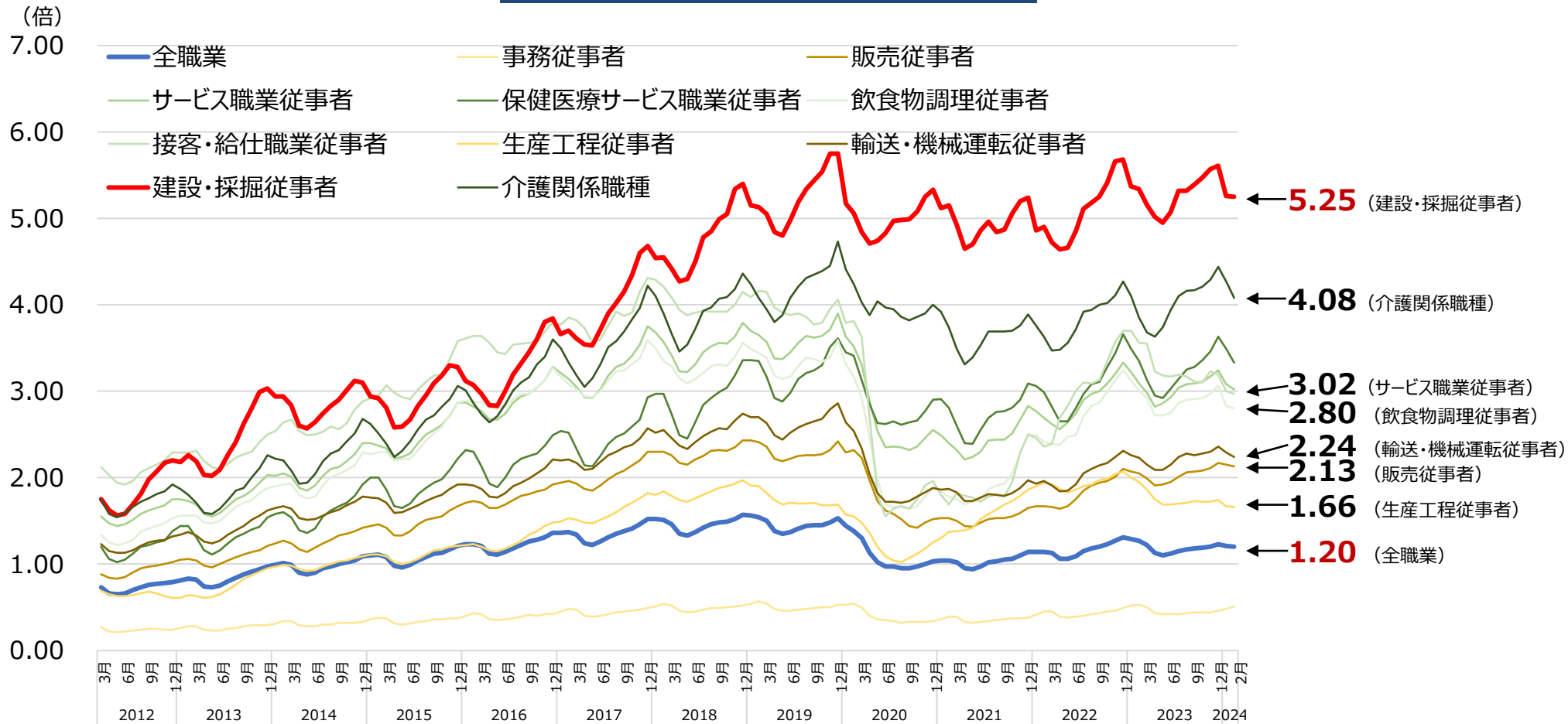
無人搬送車	<p>「無人搬送車」は、工場や倉庫において、ルート等を設定するだけで自動で搬送を行う機械。 従業員により行われていた荷積み、荷物搬出、荷下ろし等が代替されることで、<u>荷物1個の運搬のための人手を2分から15秒に縮めることができる。</u></p>
券売機	<p>「券売機」は、飲食店において、注文と会計を自動化する機械。 従業員により行われていた注文や会計などの接客業務が代替され、<u>1日あたり3時間以上の省力化もできる。</u></p>
清掃ロボット	<p>「清掃ロボット」は、自律走行で、センサにより、人や障害物を回避しながら清掃を行う機械。 従業員により行われていた清掃業務が代替されることで、<u>1フロアを清掃するためにかかっていた人手15分を、ほとんど不要とすることができる。</u></p>
配膳ロボット	<p>「配膳ロボット」は、センサにより人や障害物を回避しながら自律走行により料理や飲み物を配膳するロボット。 従業員により行われていた配膳、下膳業務が代替されることで、<u>1卓あたり人手が3分かかっていたところ、ほとんど不要とすることができる。</u></p>

（出所）中小企業省力化投資補助事業の製品カタログを基に事務局で作成。

我が国の足もとの人手不足の状況

○ 2024年2月時点における全職業の平均有効求人倍率は1.20倍。建設・採掘従事者は5.25倍で最も高い。

有効求人倍率



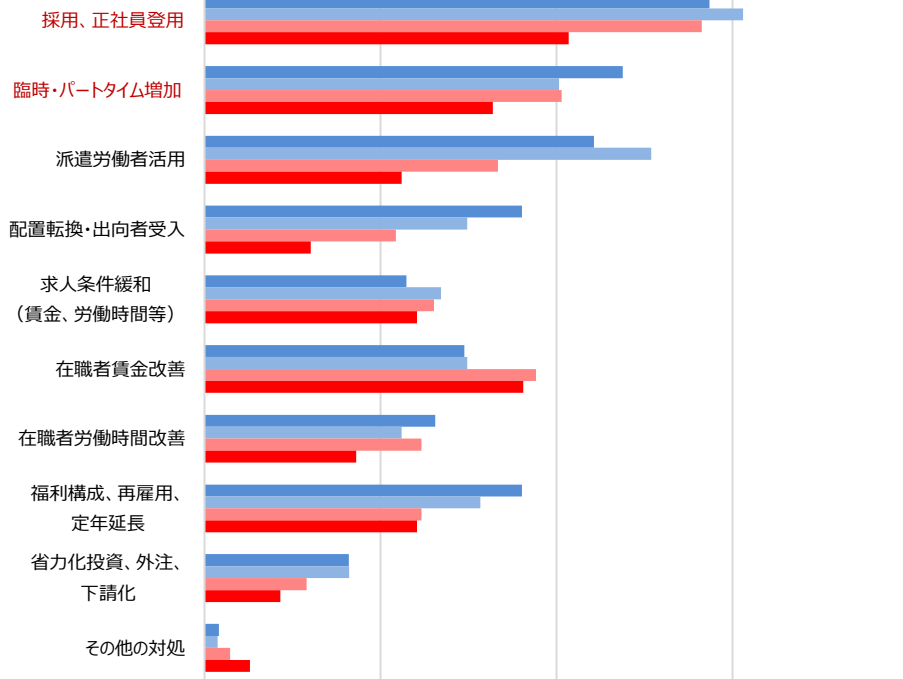
(出所) 厚生労働省 (職業安定業務統計) を基に事務局で作成。

日本企業の人手不足への対応

- 過半の企業は採用増に頼っており、人手不足にも関わらず**省力化投資**を行っている企業は**2割未満**で少ない。
- 特に、**運輸業・郵便業、生活関連サービス業・娯楽業、医療福祉、宿泊業・飲食サービス業**で省人化投資を行う企業割合が**低い**。
- 全政府・全業界を挙げた中小・小規模企業の**省力化投資のさらなる強化が期待**される。

企業の人手不足対応の取組の内訳
(従業員規模別、2023年8月)

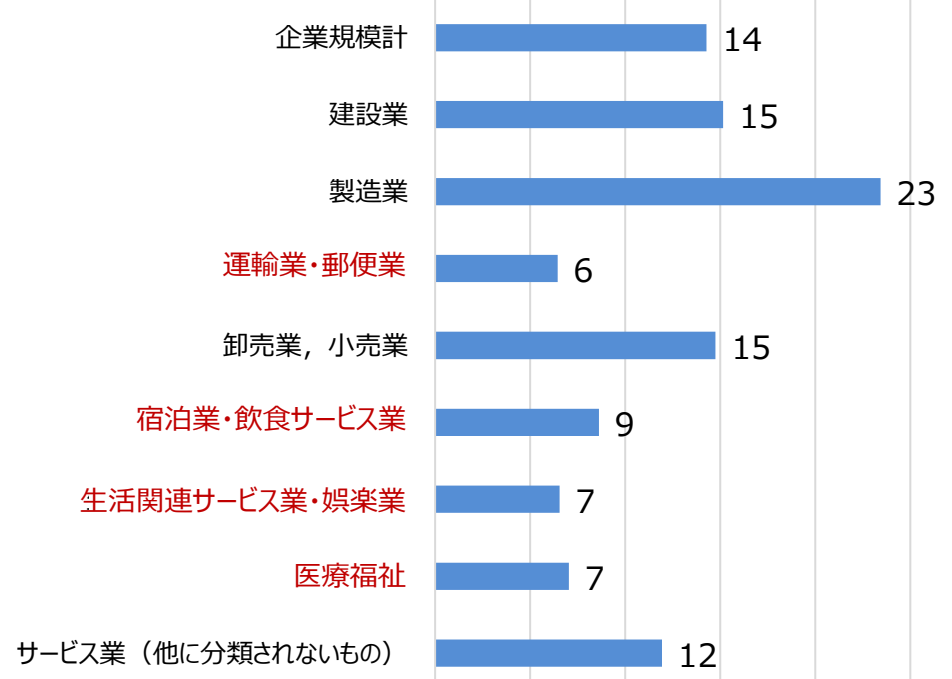
0 20 40 60 80 (%)



■ 1000人以上 ■ 300~999人 ■ 100~299人 ■ 30~99人

省力化投資等に取り組む
企業の割合 (2023年8月)

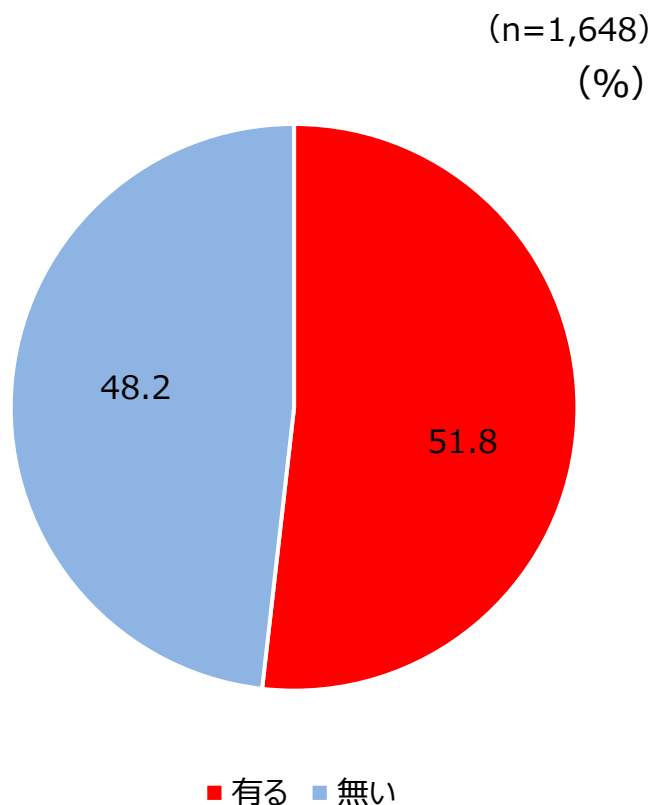
0 5 10 15 20 25 (%)



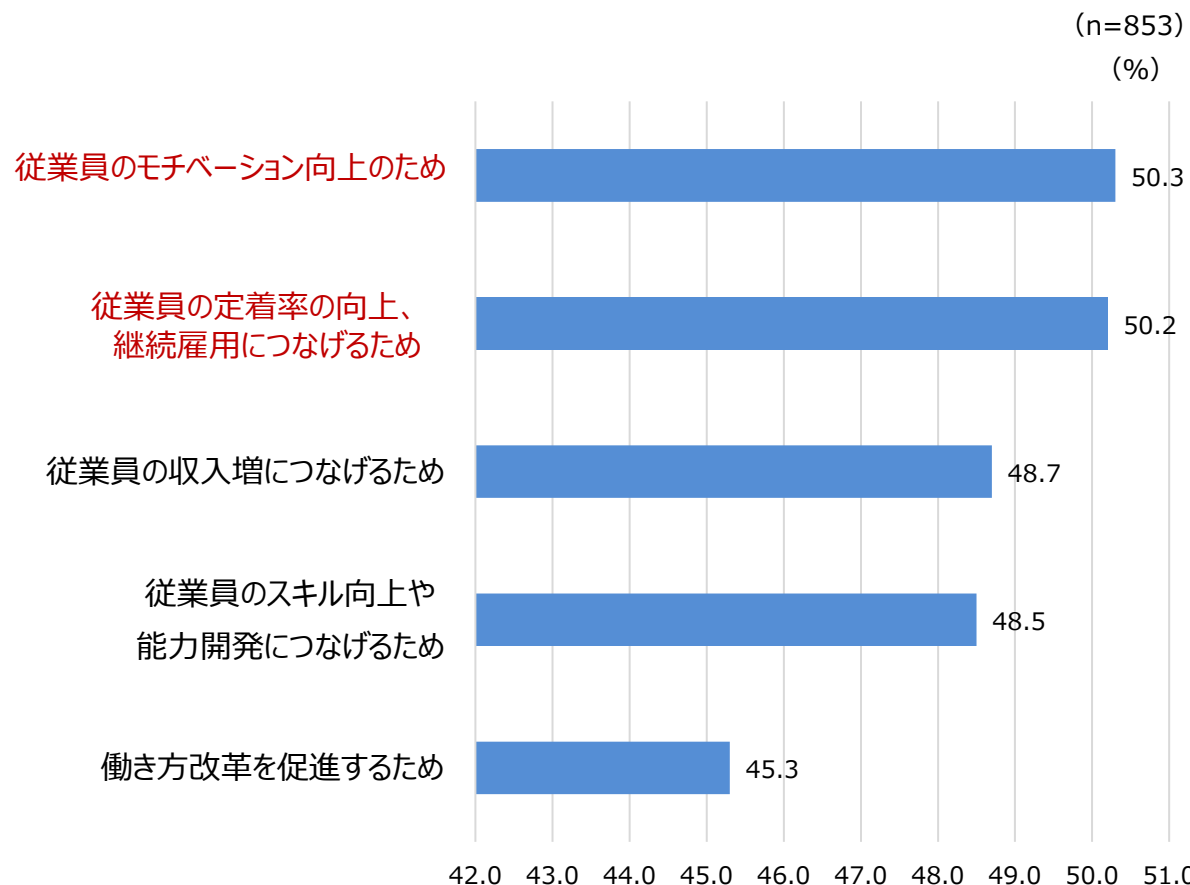
兼業・副業制度の導入状況

- 兼業・副業制度がある会社は、2022年は**51.8%**。
- 兼業・副業制度を創設した目的は、「従業員のモチベーション向上」が50.3%、「従業員の定着率の向上、継続雇用につなげるため」が50.2%。

兼業・副業を認める制度がある企業の割合（2022年）



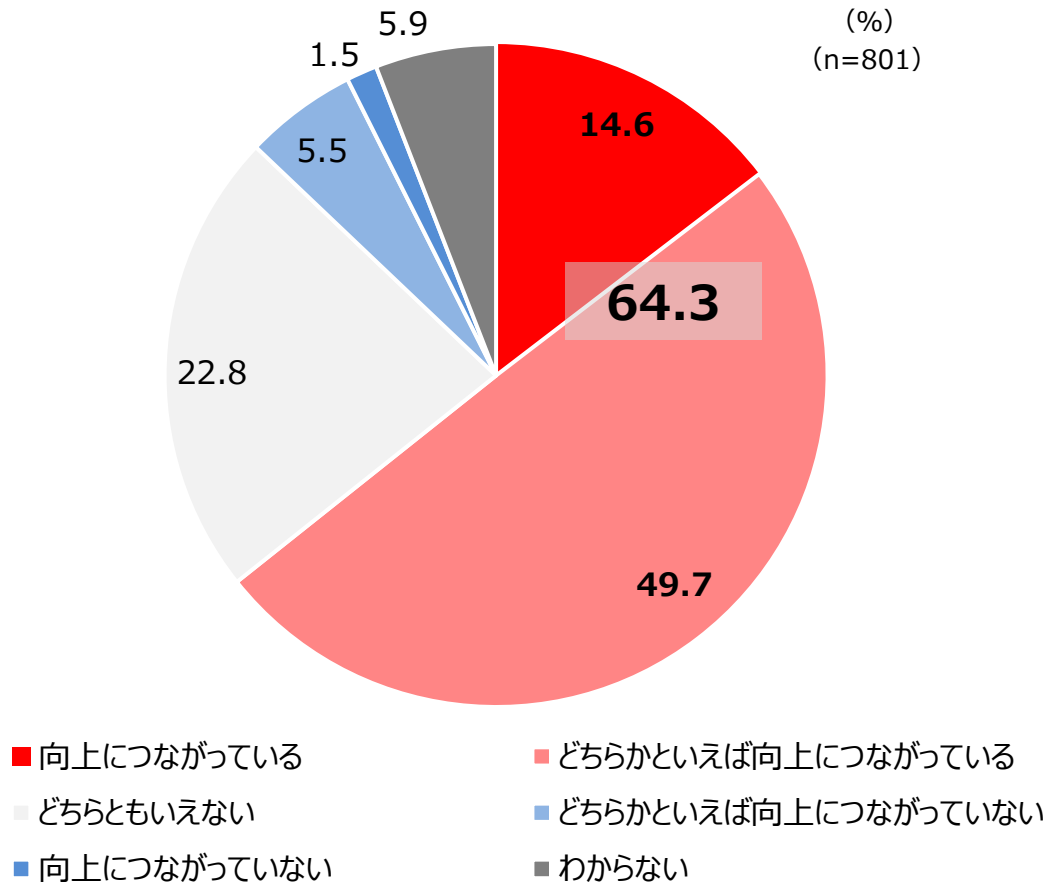
兼業・副業の人事制度の企業側の目的



兼業・副業人材受け入れの効果

- 兼業・副業人材の受け入れにより業績の向上につながっている企業の割合は64.3%。
- 兼業・副業が業績向上につながっている会社が意識している事項は、「契約条件を詳細に決めよう」が60.2%、「業務内容・期待成果を明確にしている」が54.8%と高く、これらを事前にすり合わせる事が重要。

兼業・副業人材受け入れの効果



兼業・副業の活用が業績向上につながっている会社が意識している事項

