資料１

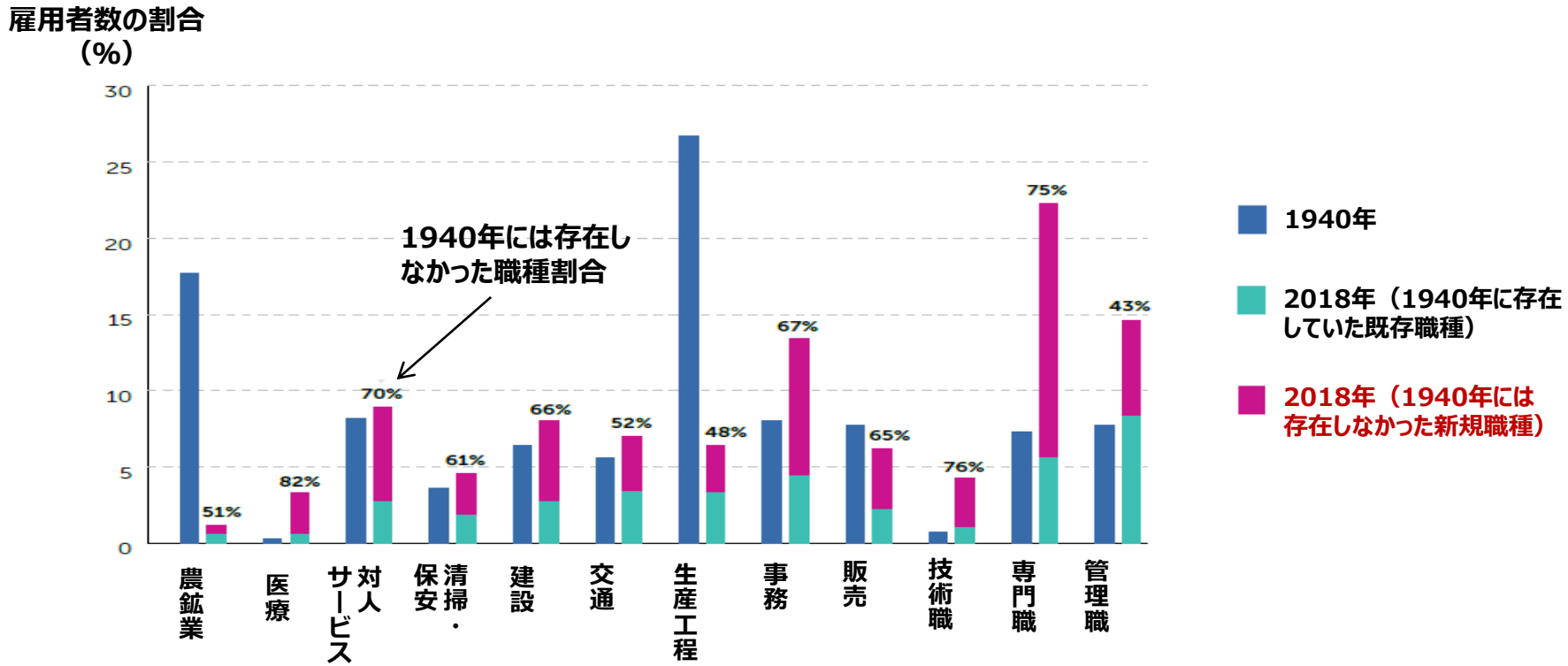
基礎資料

令和4年5月
内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局

新しい職種による雇用の増加

○ 2018年の雇用の６割を、1940年には存在しなかった新しい職種が占めている。
○ 職種は新しいものに入れ替わるので、スキルアップのための不断の人的投資が不可欠。

1940年と2018年の職業別雇用者数割合



（注）1940年と2018年の主要職種間の雇用分布を比較するとともに、2018年の雇用者数について、1940年から2018年の間に追加された職種と1940年に存在した職種の区別をしている。U.S. Census Bureauによる1940年から2018年までの職業分類（Census Alphabetical Index of Occupations）等に基づく。
（出所）David Autor, David Mindell and Elisabeth Reynolds. 2020. “The work of the future: building better jobs in an age of intelligent machines” The MIT Task Force on the Work of the Future

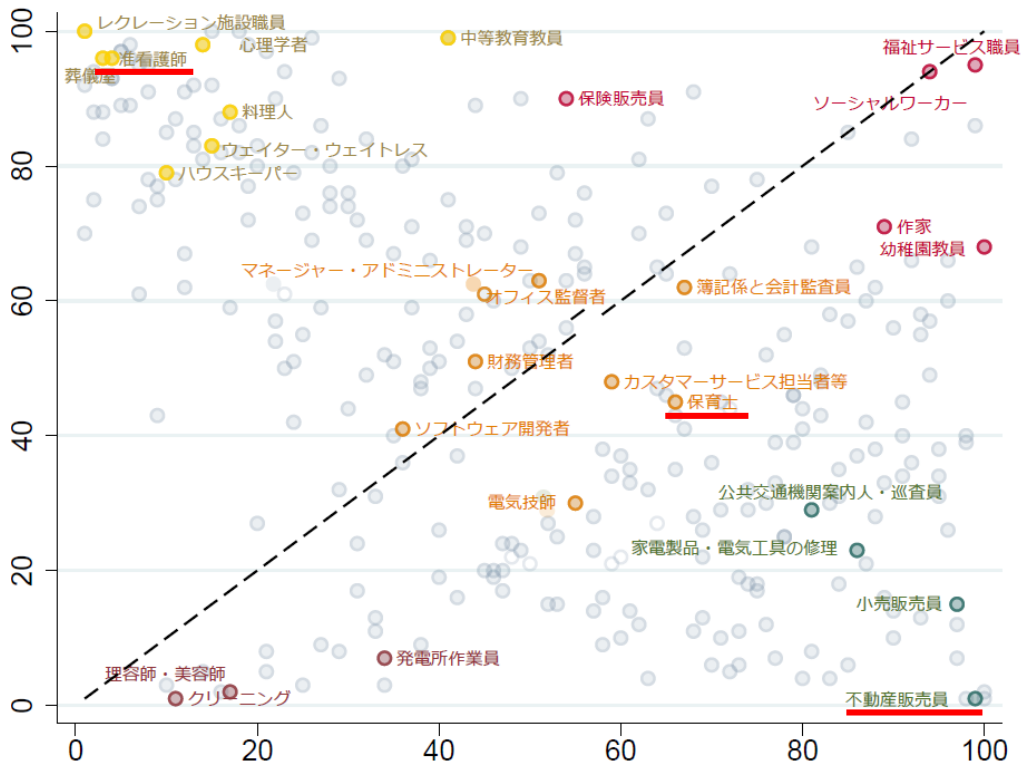
人口動態の変化による職業需要の変化

○ 労働経済学の実証分析によると、人口動態の変化に伴って、1980年から2000年にかけては、ベビーブーム世代が働き盛り世代となったことで、保育士、不動産販売員などの需要が上昇。2000年以降は、ベビーブーム世代が高齢化・退職を迎え、准看護師などの需要が上昇。

○ 職業需要は社会状況の変化に伴い変化するため、不断のスキルアップの人的投資が不可欠。

人口動態の変化と職業需要との関係
（1980-2000年及び2000-2018年）

2000-2018年の人口動態の変化による職業需要の変化



1980-2000年の人口動態の変化による職業需要の変化

（注）米国における年齢構成に応じた産業レベルでの需要を推計し、それに基づく職業への需要を推計。その上で、1980-2000年と2000-2018年の人口動態の変化が職業需要に与える影響について推計するとともに、その影響の大きさを推計したもの。数値が大きいほど、人口動態の変化による各職業需要の増加が大きいことを示す。

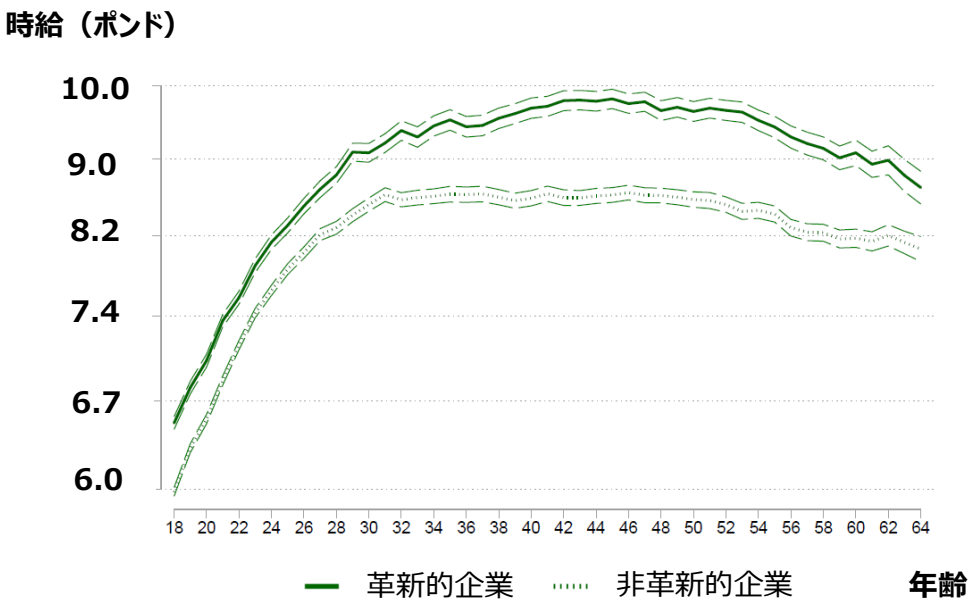
（出所）David Autor, Anna Salomons and Bryan Seegmiller (2021) “New Frontiers: The Origins and Content of New Work, 1940–2018” MIT Working Paper

革新的な企業と賃金

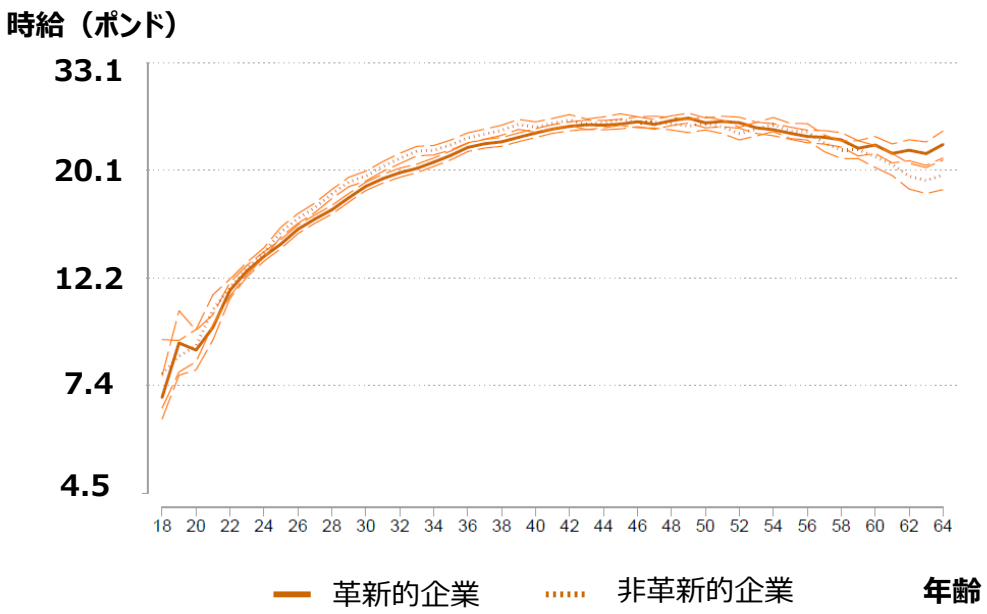
○ 高スキルの労働者は革新的企業においても、非革新的企業においても賃金は概ね同じ水準。

○ 他方で、低スキル労働者の賃金については、非革新的企業の労働者よりも革新的企業の労働者の方が賃金が高く、高スキル労働者が付加価値を創造することによる低スキル労働者へのプラスの効果が見て取れる。

低スキル労働者の平均賃金



高スキル労働者の平均賃金



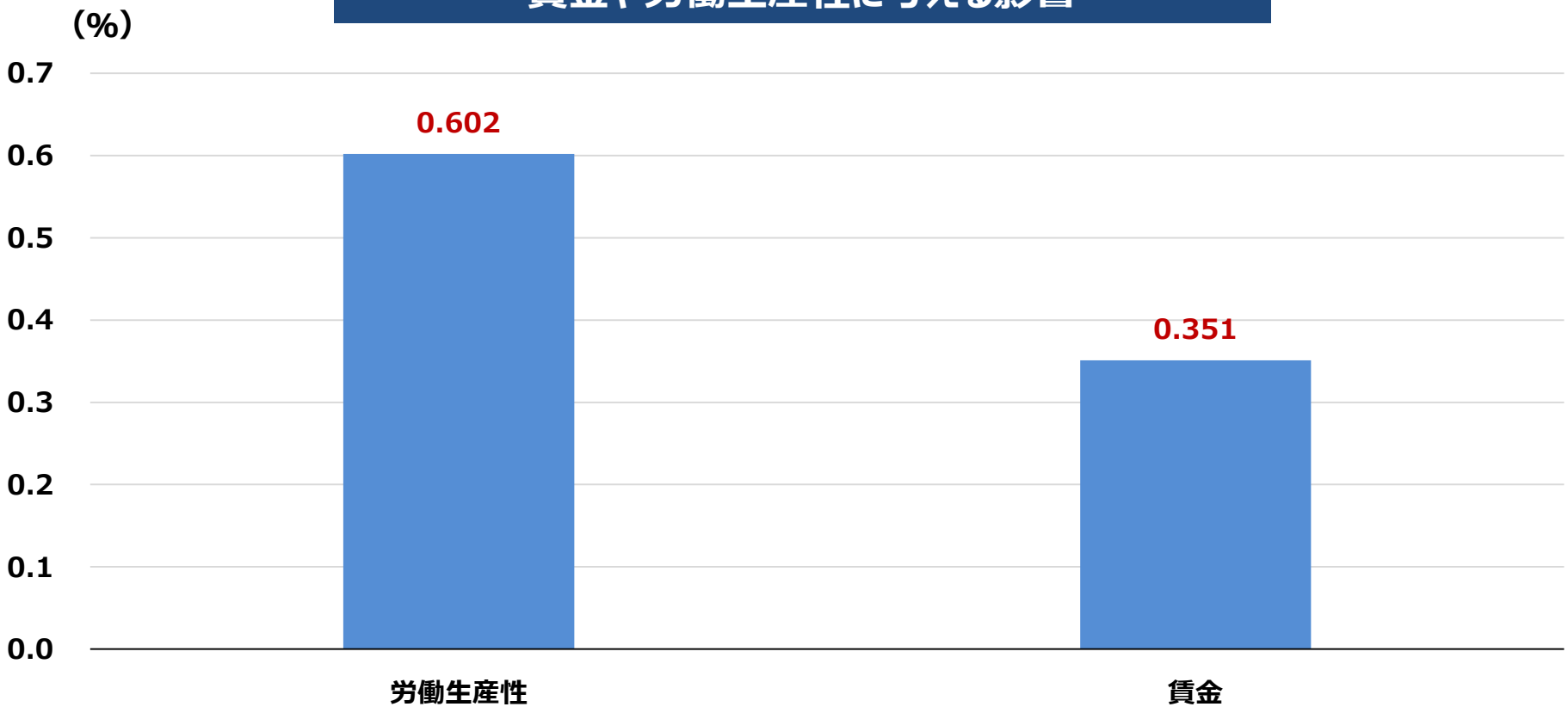
（注）英国国家統計局の The Business Expenditures on Research and Developmentに基づく企業の研究開発投資の情報と、英国国家統計局のAnnual Survey on Hours and Earnings に基づく労働者の賃金情報をマッチングさせて作成。非営利の公的機関等を除く従業員数400人以上の民間企業を対象に、6,941社の164,345人の労働者の情報を使用。2004年から2015年までのデータ。研究開発を行っている企業を革新的企業としている。時給の縦軸は対数を真数化したもの。

（出所）Philippe Aghion, Antonin Bergeaud, Richard Blundell and Rachel Griffith, 2019. "The innovation premium to soft skills in low-skilled occupations," CEP Discussion Papers dp1665, Centre for Economic Performance, LSE.

教育訓練の効果

○ 英国の経済学者の分析によると、産業内で教育訓練を受けた従業員の割合が1%ポイント増加すると、同じ産業内で労働者一人当たりの労働生産性が0.6%、労働者一人当たりの平均賃金が0.35%上昇する効果がある。

教育訓練を受けた従業員数の１%ポイントの増加が賃金や労働生産性に与える影響



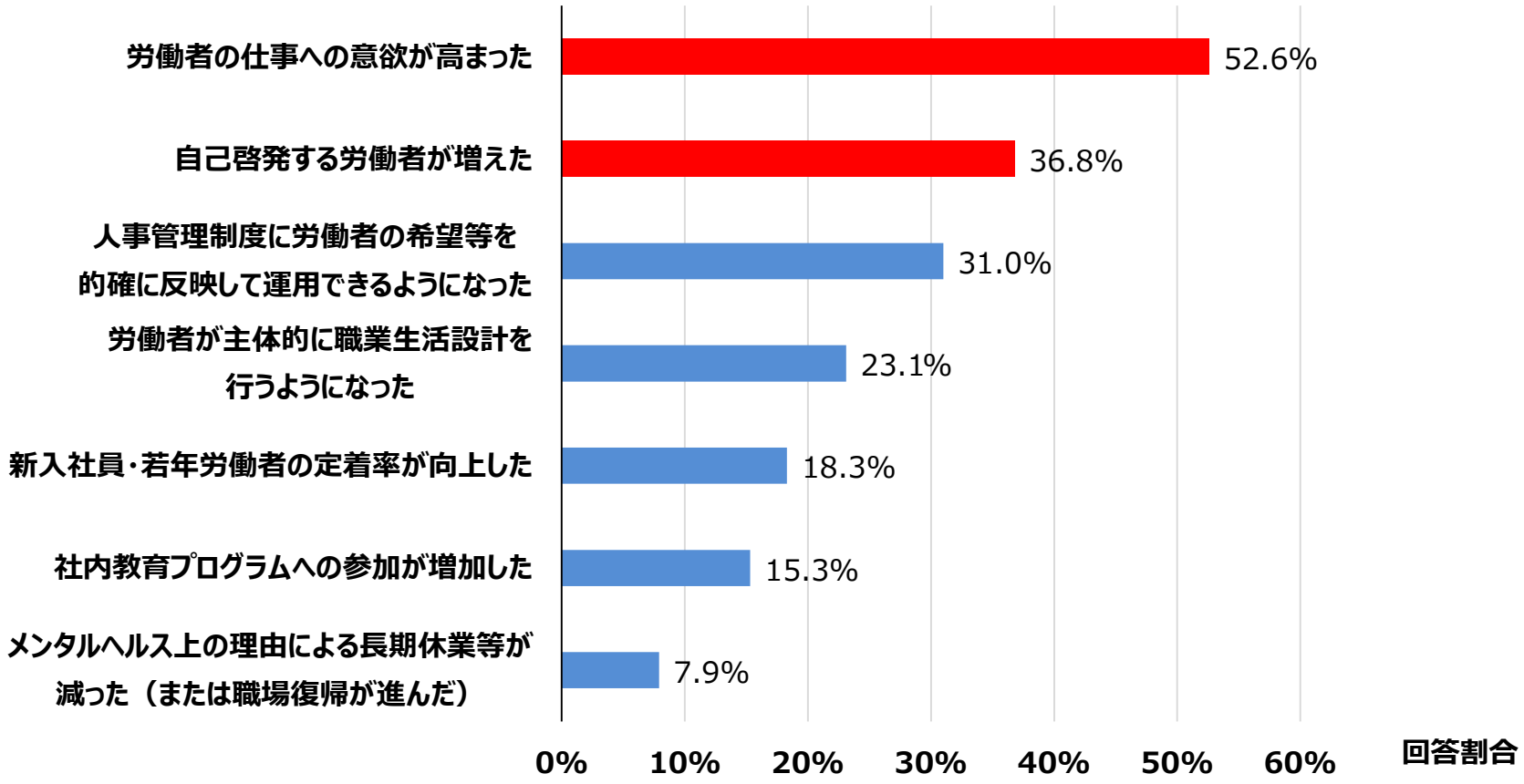
（注）Annual Census of Productionによる1984年から1996年までのサービス業を除く業種（小分類）別の資本ストック、労働力、産出量のデータを用いている。教育訓練の情報については、UK Labour Force Surveyにおいて、「過去４週間のうちに、現在就いている仕事又は将来就く予定の仕事に関する教育訓練を受けたことがある」と回答した業種別の労働者の割合を用いている。

（出所）Dearden, L., Reed, H., Van Reenen, J., 2006. The Impact of Training on Productivity and Wages: Evidence from British Panel Data. Oxford Bulletin of Economics and Statistics 68 (4), 397-421.

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を行った事業所に対して、その効果について問うたところ、労働者の仕事への意欲が高まった（53%）、自己啓発する労働者が増えた（37%）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、2020年、複数回答）

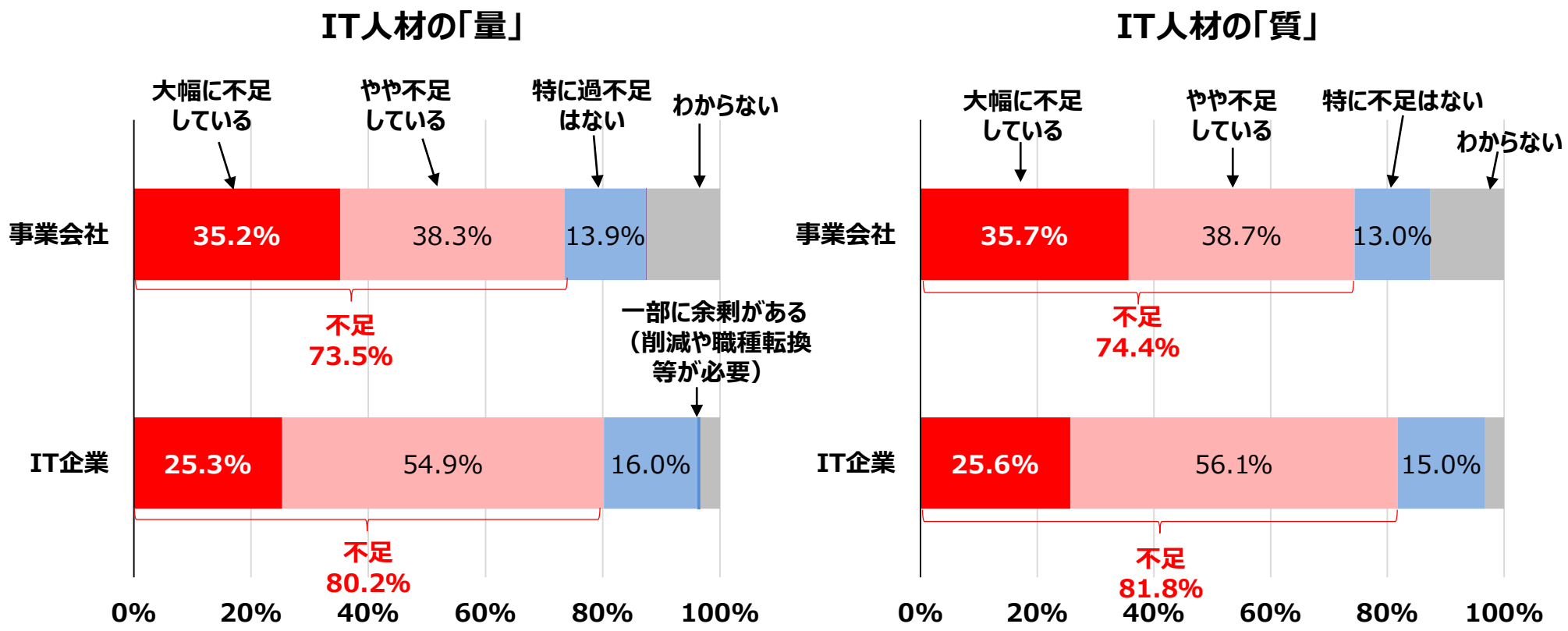


（注）　事業所に対する調査（回答数：3,609事業所）のうちキャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所を100%とした割合。
キャリアコンサルティングとは、「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」と定義している。
（出所）厚生労働省「令和２年度能力開発基本調査（事業所調査）」を基に作成。

IT人材の不足感

○企業を対象とした調査によると、IT企業でもそれ以外の企業でも、IT人材の「量」「質」ともに不足していると回答する企業が圧倒的に多い。

IT人材の「量」と「質」の不足感（2022年）



（注）　ここでは情報通信業の情報サービス業を営む企業をIT企業としている。事業会社とはIT企業以外の企業。
2022年1月7日～1月26日にかけて調査を実施。回答企業数は、事業会社1,046社、IT企業889社。
左図は、「御社では、事業戦略上必要なIT人材の「量」を現在十分に確保できていますか。」との質問。
右図は、「御社では、事業戦略上必要なIT人材の「質」を現在十分に確保できていますか。」との質問。

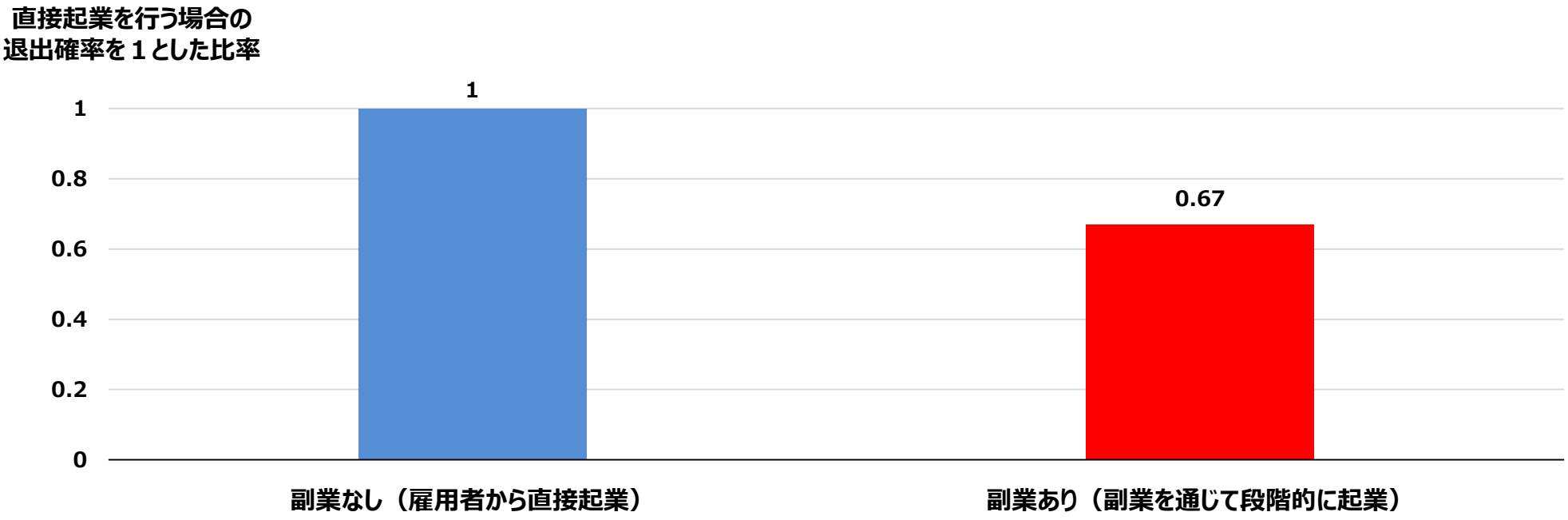
（出所）独立行政法人情報処理推進機構「デジタル時代のスキル変革等に関する調査（2021年度）企業調査報告書」（2022年4月）を基に作成。

副業を通じた段階的な起業による退出確率の低下

○ 経営学者の研究によると、副業は新たな取組の試行を可能にし、スキルの蓄積にも資する。雇用者から直接起業した者と、副業を通じて段階的に起業した者の比較では、直接起業する場合の退出する確率を100とすると、副業を通じて起業を行う場合には退出確率が67%に低下する。

○ 副業を通じた起業により、実現可能性について判断することができるとともに、起業家としてのスキルを実務を通じて学ぶことができるため。

雇用者から直接起業をする場合と、副業を通じて起業する場合との退出確率の比率



（注）National Longitudinal Survey of Youth, 1979 cohort(NLSY79)のデータに基づく。NLSY79は、アメリカ労働省労働統計局からの後援を受けてオハイオ州立大学の人材研究センターが実施する、1979年に最初に調査された時に14歳から22歳であった全国の男女12,686人を対象とする調査。本分析では、無回答者や週30時間未満の就業者をサンプルから除き、1994年から2008年の間に新たに自営業者となった2,198人を対象。

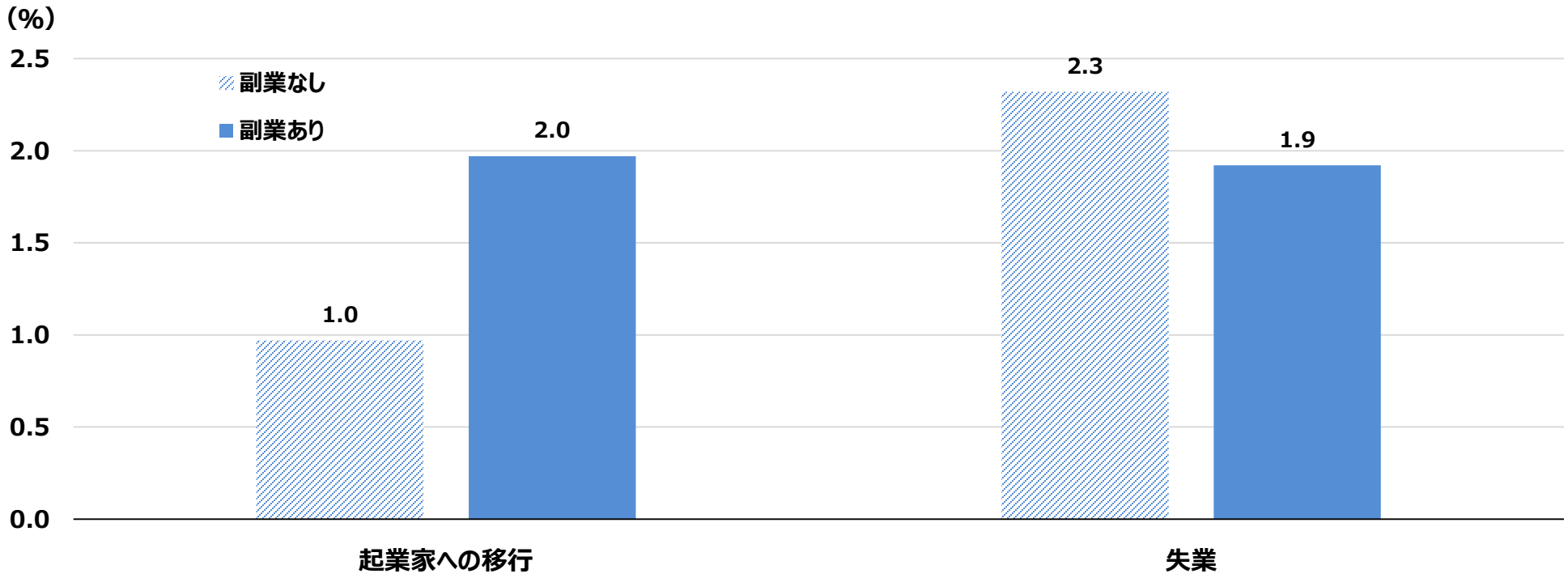
推計式は、フルタイムの起業家としてビジネスを継続できない確率がどのように変化するかを分析したもの。性別、年齢、学歴、世帯年収、企業規模、給与、前職の数、在職期間等の個人属性を説明変数に加え、これらの影響をコントロール（統計的に取り除くこと）している。

（出所）Joseph Raffiee & Jie Feng, 2014. “Should I quit my day job?: A hybrid path to entrepreneurship”, Academy of Management Journal

副業のキャリア選択への効果

○ 経済学者の研究によると、副業を実施した労働者は、後に起業家になる確率が１％から２％に上昇し、失業の確率が2.3%から1.9%と低下する。

副業の保有が起業家への移行確率及び失業確率に与える影響



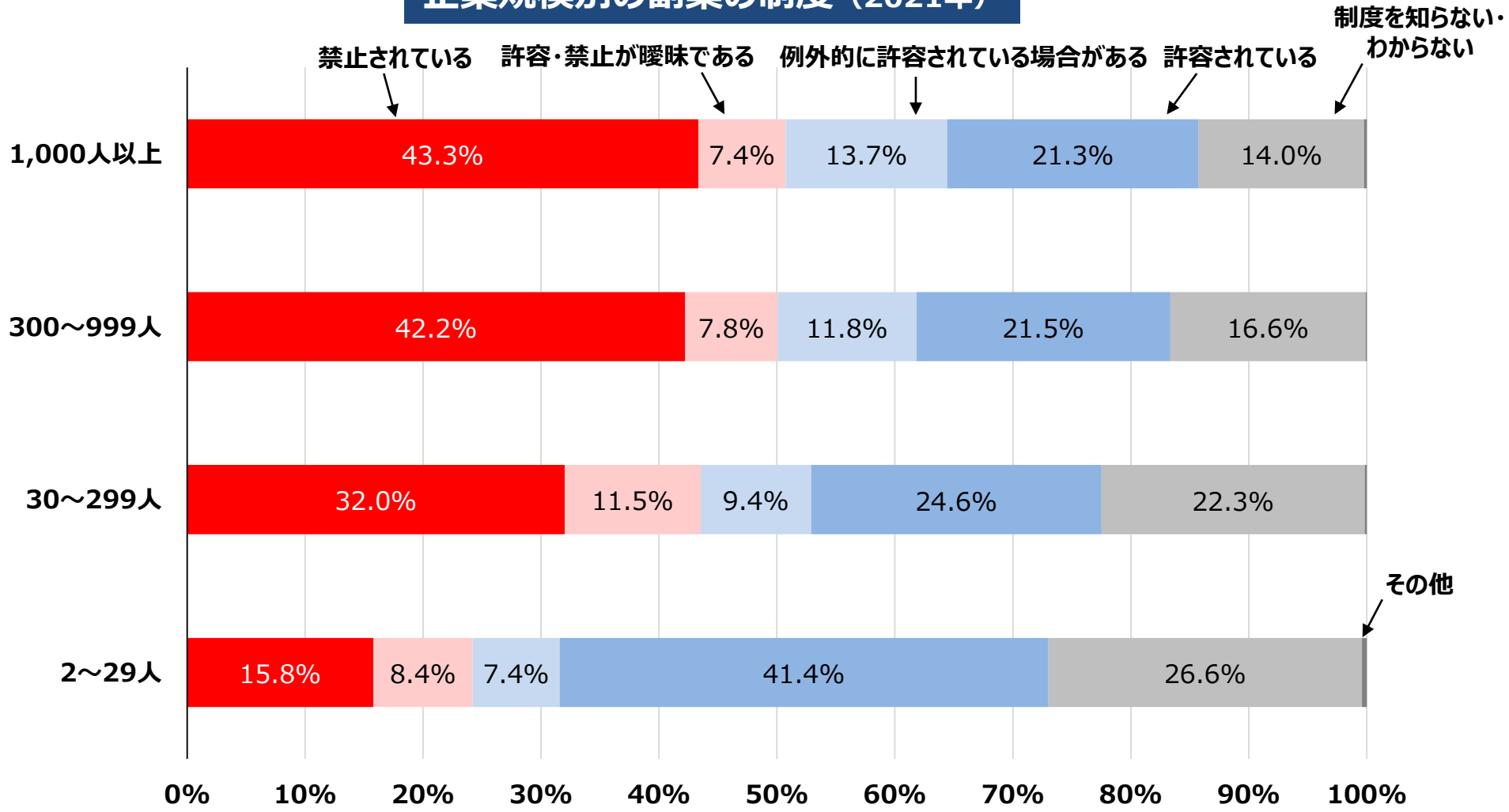
（注） 1991年から2005年のBritish Household Panel Surveyのデータを用いた推計。説明変数を副業の実施の有無のダミー変数、被説明変数をそれぞれ起業家への移行の有無、失業の有無のダミー変数とした変量効果プロビットモデルによる推計。推計では18～60歳の男性雇用者を対象としており、被説明変数を起業家への移行の有無、失業の有無とする推計式それぞれのサンプルは、22,268人、22,501人。仕事満足度、所得、勤続年数、労働時間、子供の数、配偶者の就業状況、学歴、職業、業種等の個人属性を説明変数に加え、これらの影響をコントロール（統計的に取り除く）している。

（出所）Panos, G.A., Pouliakas, K., and Zangelidis, A. (2014) “Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility,” Industrial Relations 53, pp. 223-272

企業規模別の副業の制度

○　雇用者に対するアンケート調査によると、企業規模が大きいほど、副業が禁止されている割合が高い。

企業規模別の副業の制度（2021年）

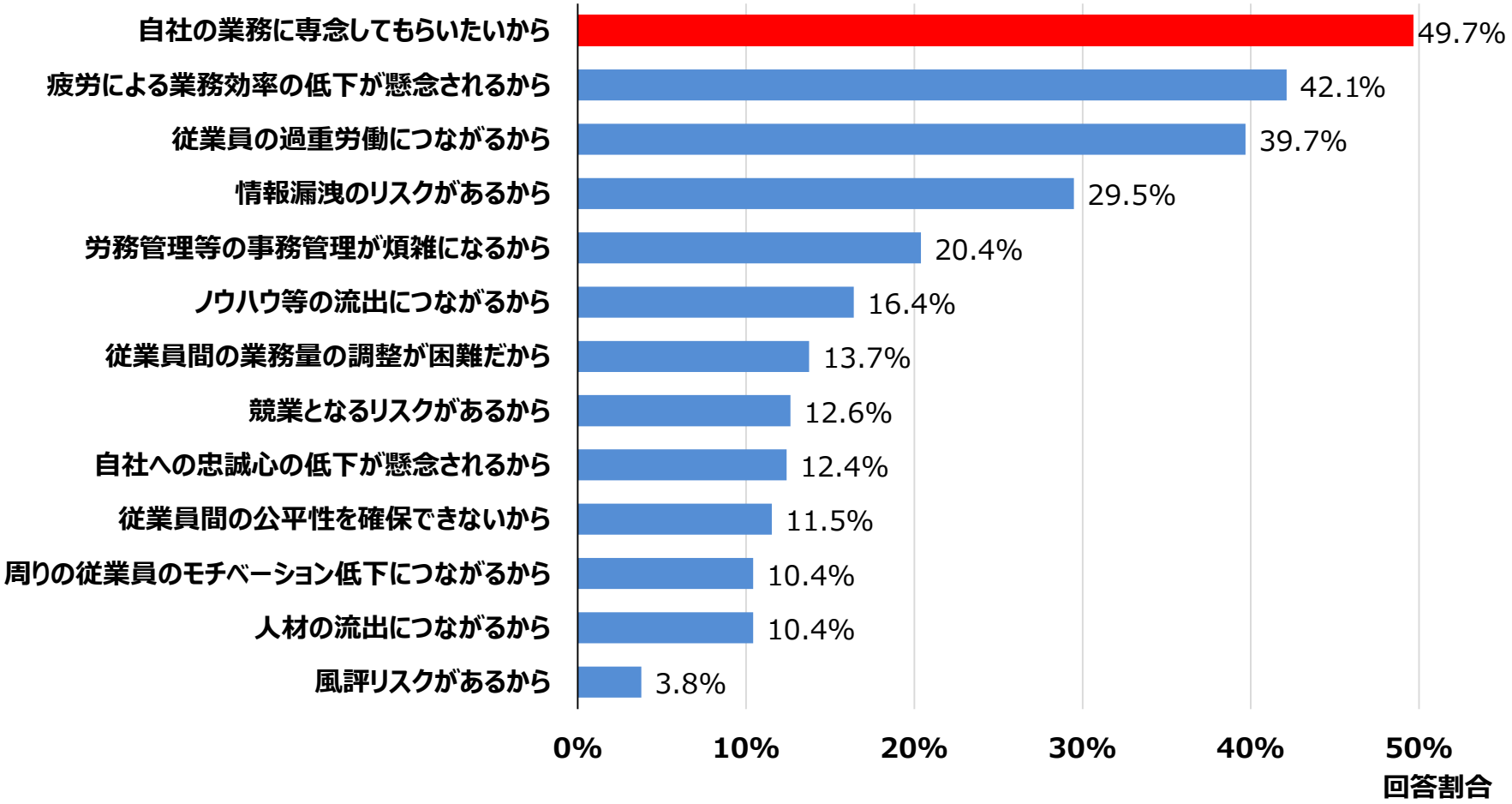


（注）　従業員数1人（個人事業主）を除いた、正規雇用・非正規雇用の雇用者5,993人による回答。
（出所）内閣府「第４回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」（2021年９月～10月調査）を基に作成。

副業禁止の理由

○　企業が副業を禁止する理由は、「自社の業務に専念してもらいたいから」が50%で最多。

副業禁止の理由（2021年、複数回答）

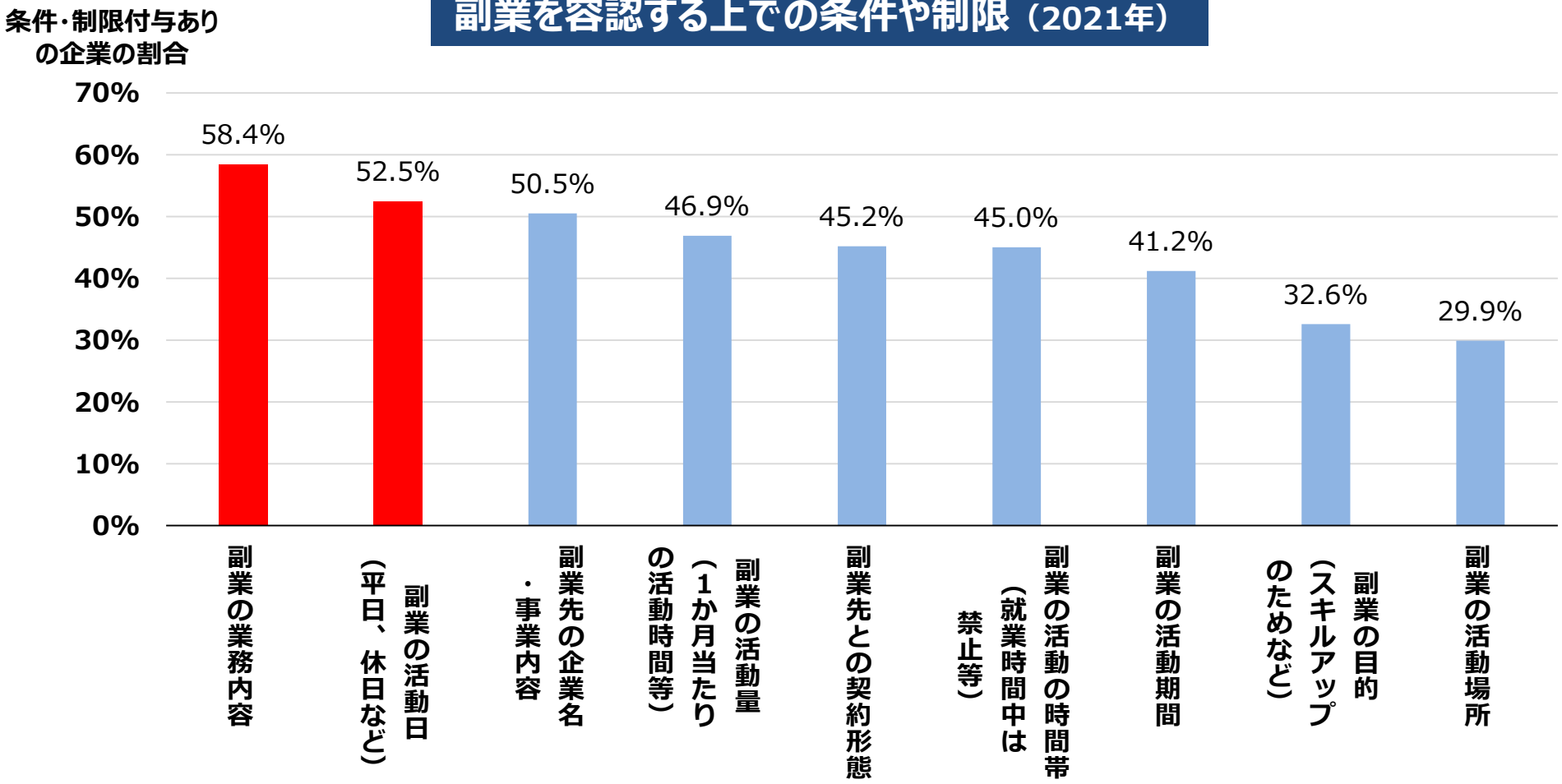


（注）　副業禁止意向企業（現在副業を禁止している　かつ　今後も禁止していく意向の企業）451社の回答。複数回答。
（出所）パーソル総合研究所「第二回　副業の実態・意識に関する定量調査」（2021年３月調査）を基に作成。

副業を容認する上での条件や制限

○ 条件付きで副業を容認している企業では、副業の業務内容（58%）、副業の活動日（53%）などについて条件を付けている企業が多いため、労働市場に対してその条件を開示する意味がある。

副業を容認する上での条件や制限（2021年）

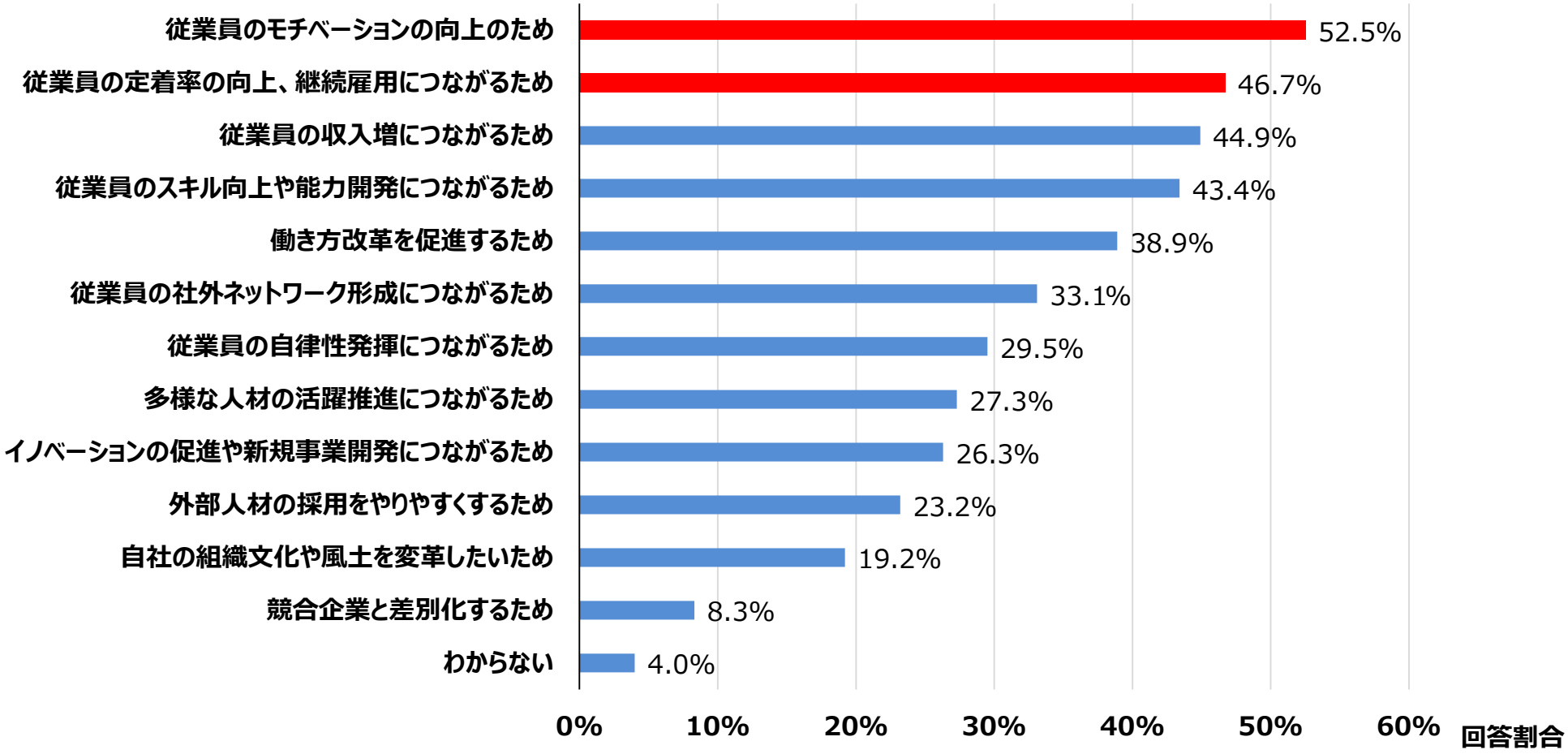


（注） 条件付きで副業を容認している企業（469社）に対して、付与している条件・制限の有無について聞いたもの。
（出所）パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」（2021年３月調査）を基に作成。

兼業・副業を認める人事制度の目的

○ 兼業・副業を認める人事制度を導入している企業は、従業員のモチベーションの向上（53%）や定着率の向上・継続雇用につなげること（47%）などを目的に兼業・副業制度を導入している。

兼業・副業を認める人事制度の目的（2020年、複数回答）

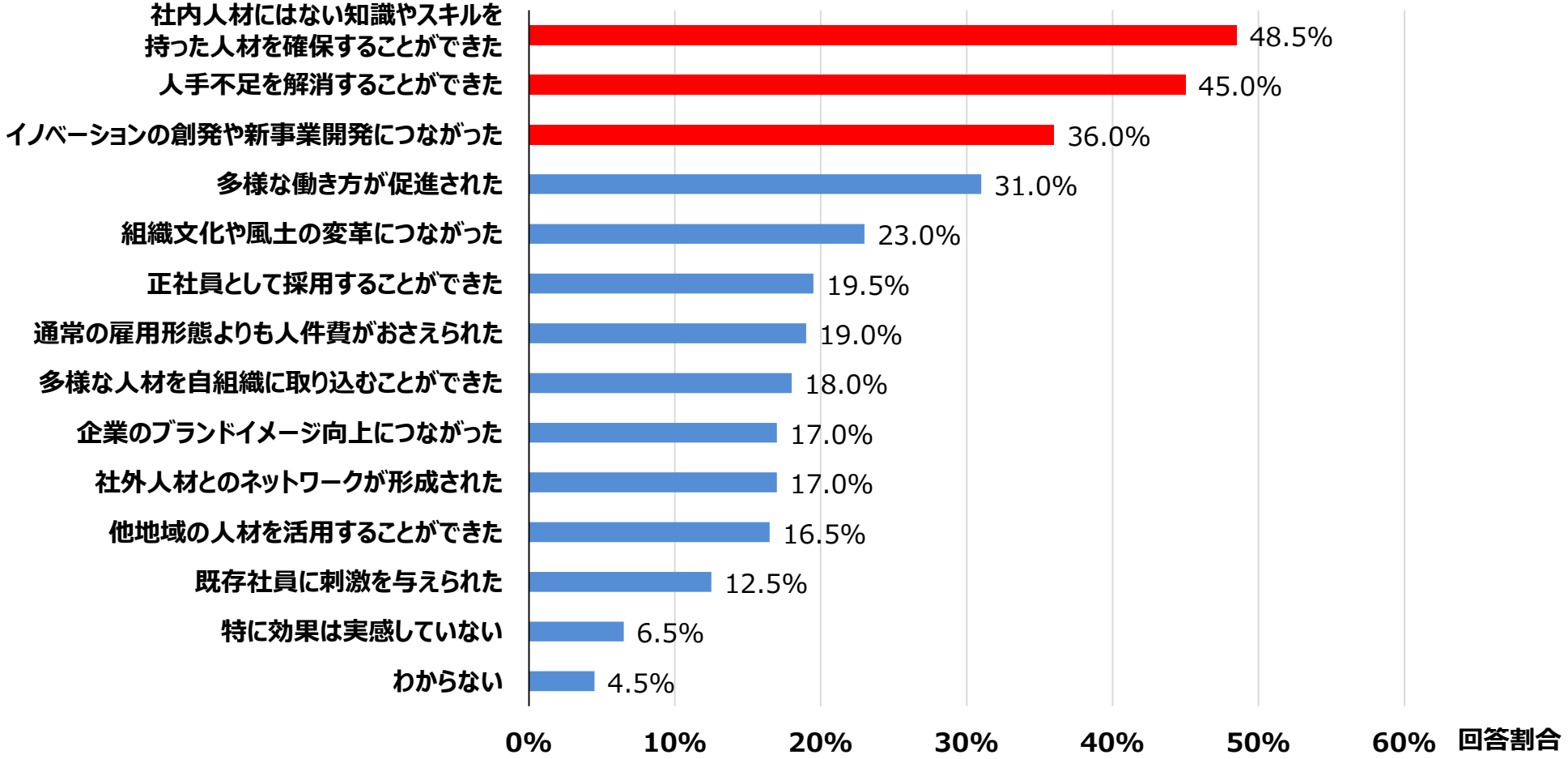


（注）兼業・副業を認める人事制度があると回答した企業の人事担当者（396人）の回答。複数回答。
（出所）リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2020」（2020年12月調査）を基に作成。

兼業・副業人材受け入れに伴う効果

○ 兼業・副業人材を受け入れている企業は、社内にはない人材を確保することができた（49%）、人手不足を解消することができた（45%）、イノベーションの創発や新事業開発につながった（36%）等の効果を感じている。

社外の兼業・副業人材を受け入れて感じる効果（2020年、複数回答）

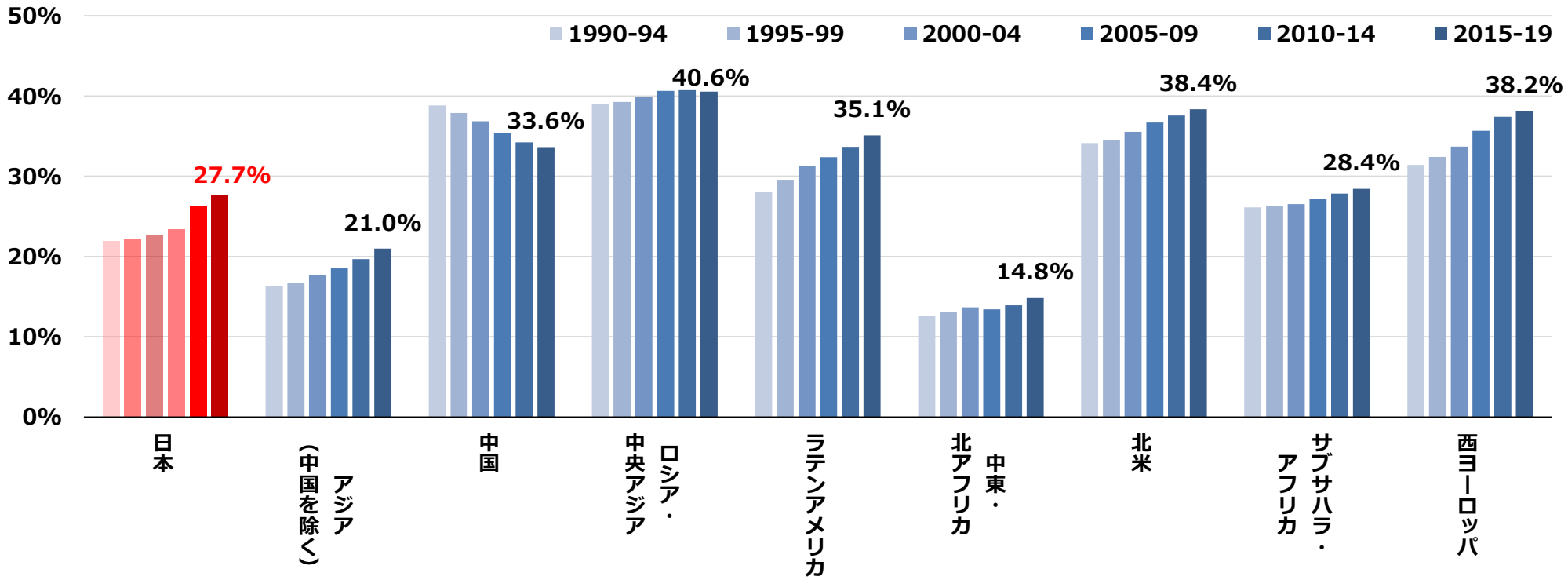


（注）社外の兼業・副業で働く人を「受け入れている」と回答した人事担当者（200人）の回答。複数回答。
（出所）リクルート「兼業・副業に関する動向調査データ集2020」（2020年12月調査）を基に作成。

男女格差の国際比較

○ 1990年から2019年までの５年ごとの世界各地域の女性の所得シェアの水準と推移をみると、中国を除く全ての地域で女性の労働所得シェアが上昇。

世界各地域の女性の労働所得シェア（1990-2019年）

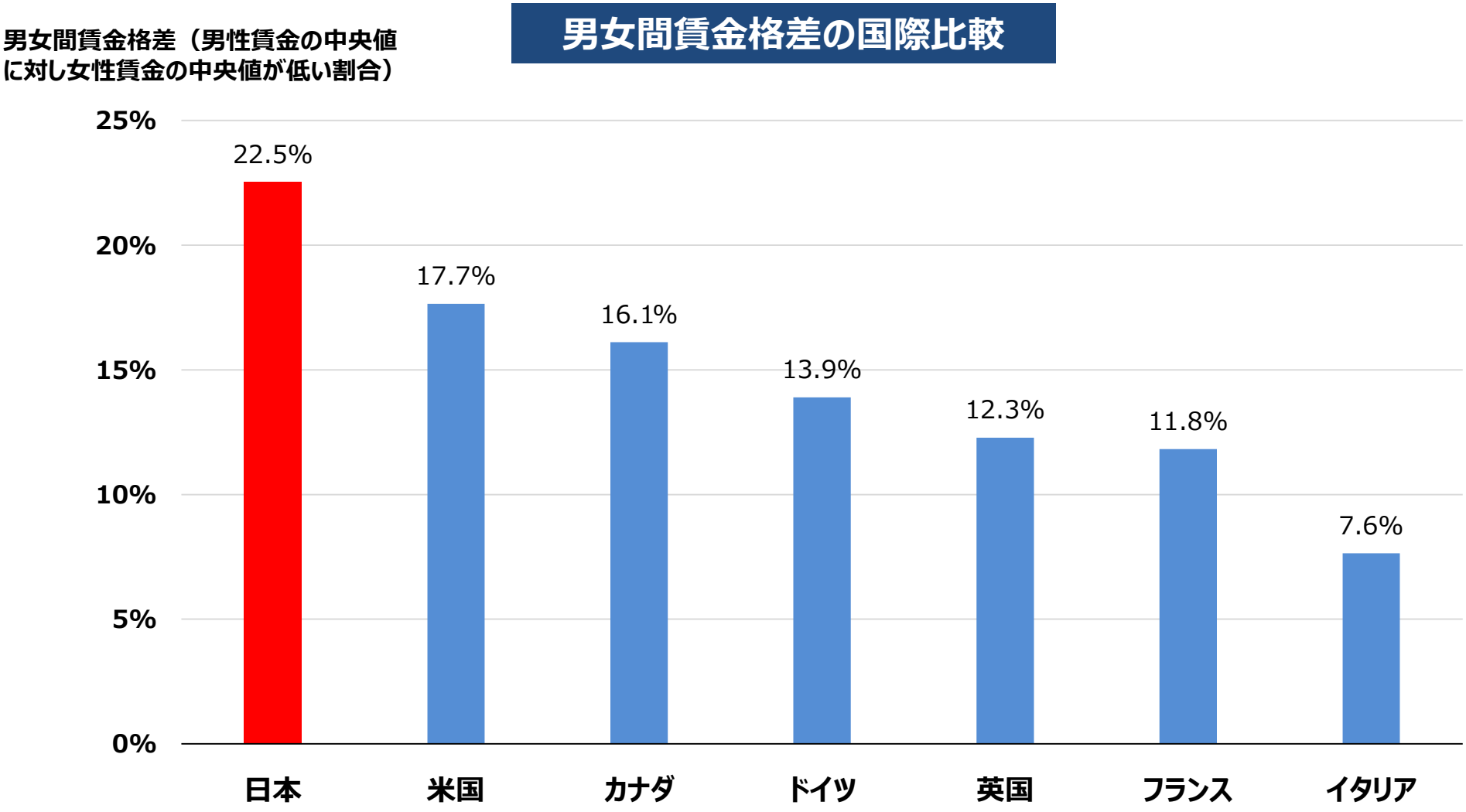


（注）女性の労働所得シェアは、それぞれの国の労働所得の総額に占める女性の労働所得の割合。労働所得は、雇用者の所得のほか、自営業者の所得も含む。50パーセントのラインは、男性と女性の労働所得シェアが同一であることを示す。所得分布に関する国際的なデータベースであるLuxemburg Income Study（LIS）やEU-SILCのデータに基づく。世界各国の比較のため、データが限られる場合には得られるデータを元にして、雇用者に占める女性の割合などを用いることで延長して推計。LISでは、日本の所得データとして「日本家計パネル調査」を使用。日本の数値は各期間の平均の数値を用いた。

（出所）World Inequality Lab. 2021. “The World Inequality Report 2022”, World Inequality Database

男女間賃金格差の国際比較

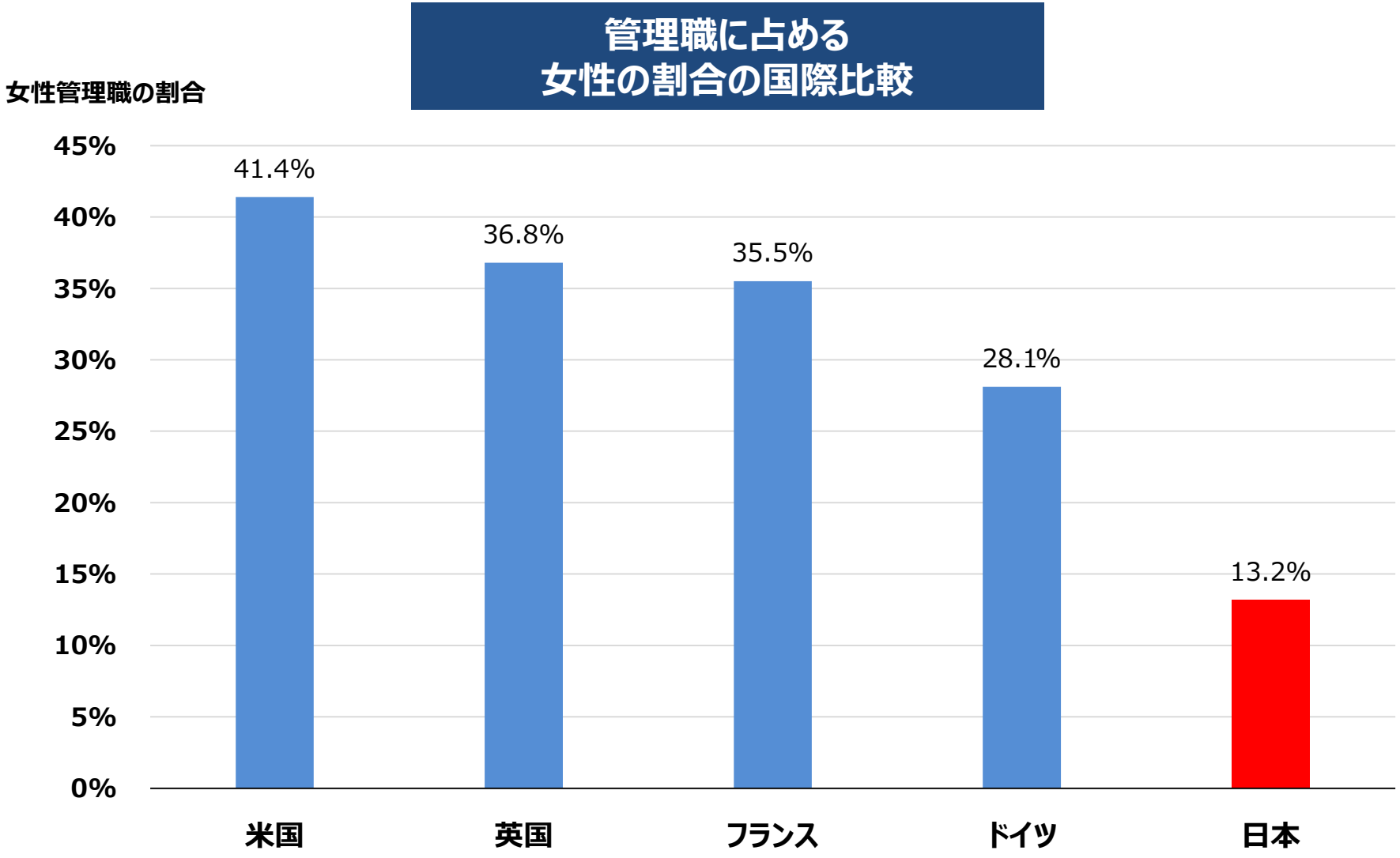
○（正規・非正規雇用の）日本のフルタイム労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較しても高い水準にある。



（注）　男女間賃金格差とは、男性の賃金の中央値に対して、女性の賃金の中央値がどれほど低いかを示す指標。正規・非正規雇用のフルタイム労働者が対象。
日本、米国、カナダ、英国は2020年、ドイツ、イタリアは2019年、フランスは2018年の値。
（出所）OECD Statを基に作成。

管理職に占める女性割合の国際比較

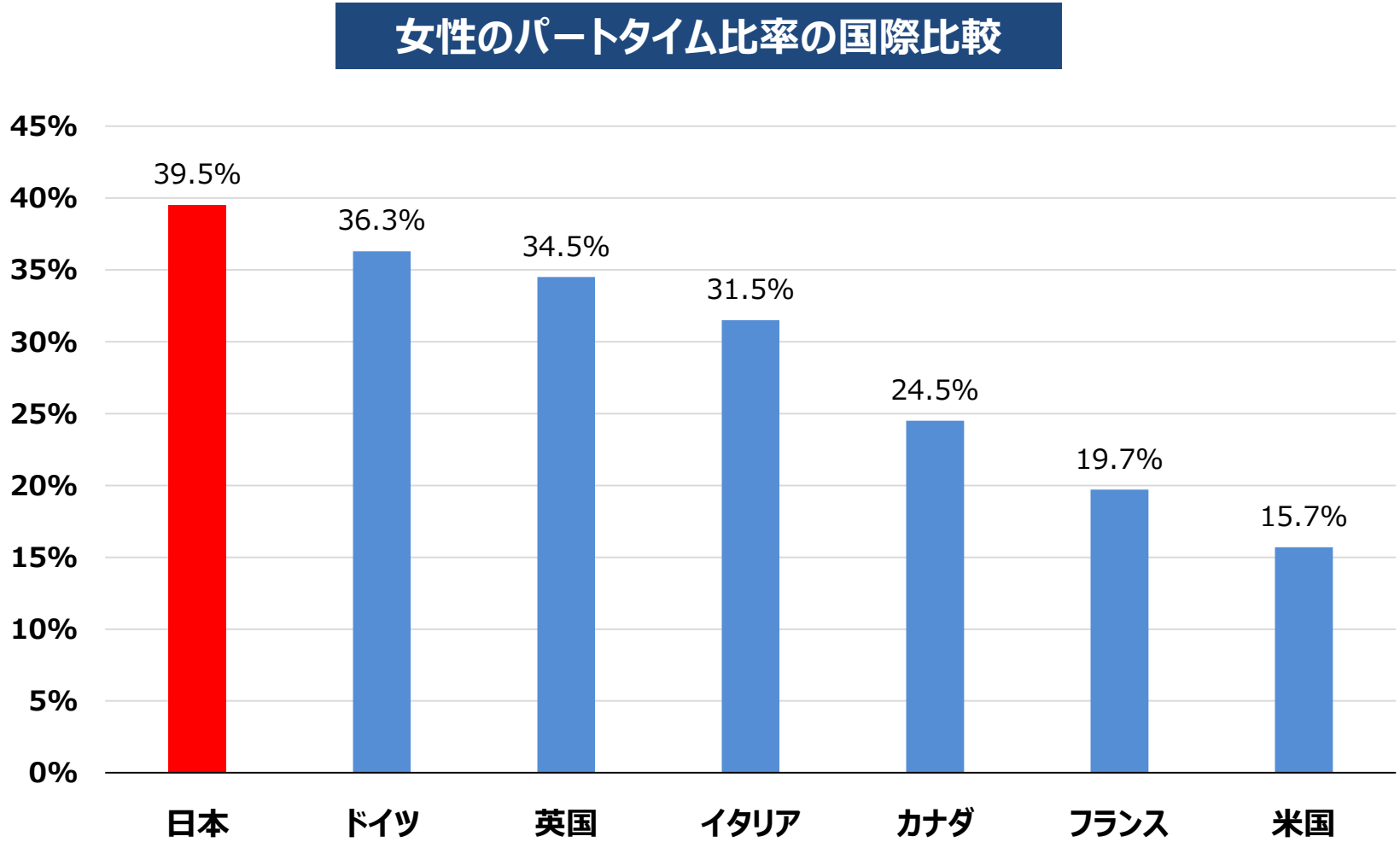
○ 日本の管理職に占める女性の割合は、13%。他の先進国と比較して低い水準となっている。



（注） 日本、米国は2021年、フランス、ドイツは2020年、英国は2019年の値。日本は総務省「労働力調査」の値。
（出所） ILO Stat、総務省「労働力調査」を基に作成。

女性のパートタイム比率の国際比較

○ 日本の女性のパートタイム労働者の比率は、40%。欧米諸国と比較して高い水準となっている。

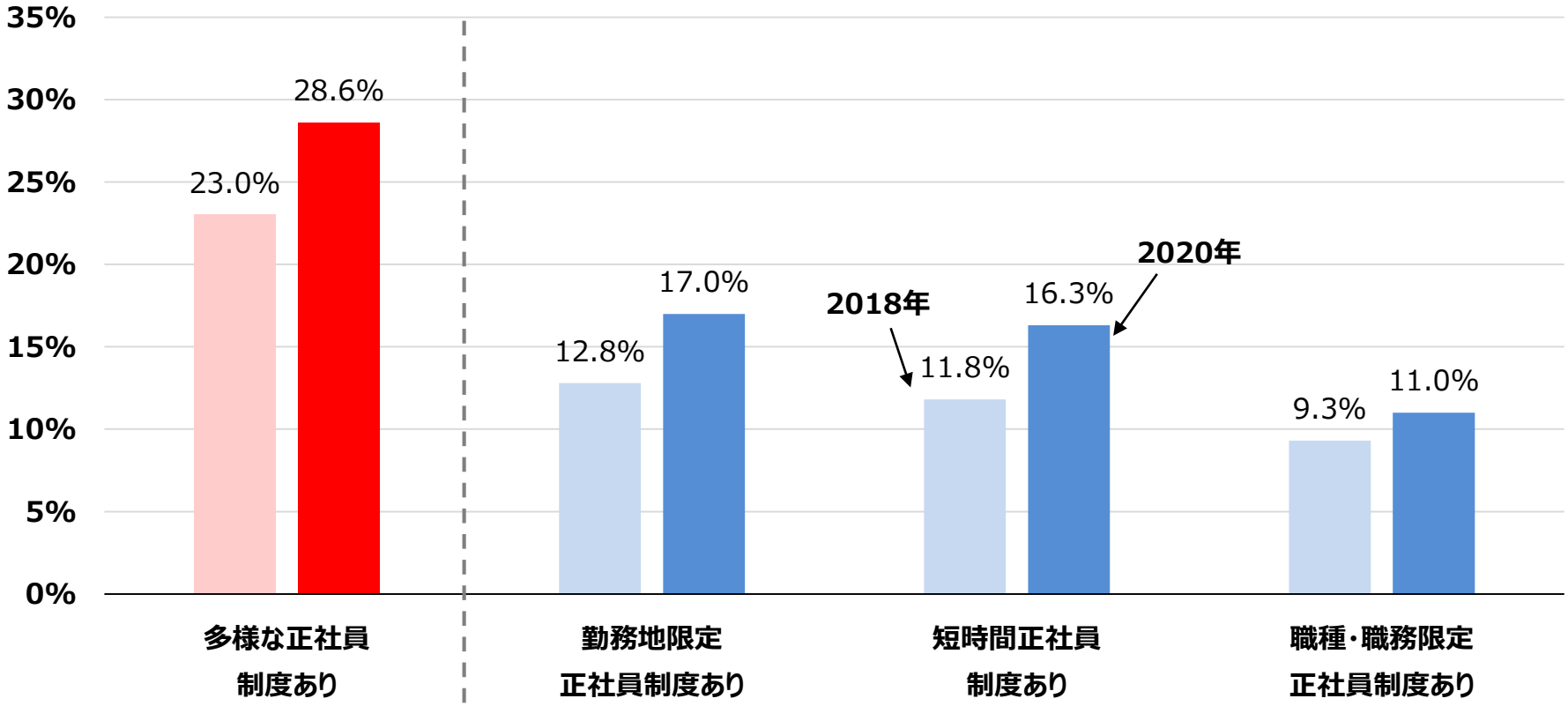


（注）　ドイツは2019年、それ以外の国は2020年の値。パートタイムの定義は、主たる勤務での労働時間が週30時間以下の労働者。
（出所）OECD Statを基に作成。

多様な正社員制度をもつ事業所の割合

○ 勤務地限定正社員制度、短時間正社員制度、職種・職務限定正社員制度といった多様な正社員制度がある事業所割合は、2018年から2020年にかけて増加しているが、３割に満たない。

多様な正社員制度をもつ事業所の割合



（注）　多様な正社員制度とは、勤務地限定正社員制度、短時間正社員制度、職種・職務限定正社員制度のこと。
（出所）厚生労働省「雇用均等基本調査」（2018年10月調査及び2020年10月調査）を基に作成。

最低賃金の決定方法

○ 最低賃金の決定については、ILO条約において、「関係のある使用者及び労働者」が同数で、かつ、平等の条件で参加しなければならないこととされている。これに基づき、日本では、最低賃金法が定められており、公労使三者構成の最低賃金審議会において審議し、決定することとなっている。

○ その際、地域における①労働者の生計費、②賃金、③通常の事業の賃金支払能力を考慮し、定めることとなっている。

１．ILO条約と最低賃金審議会の構成

○ ILO条約では、最低賃金決定制度について、関係のある使用者及び労働者は、同数で、かつ、平等の条件で参加することとされている（ILO第26号条約第３条の２、ILO第131号条約第４条の３）。

○ これに基づき、厚生労働省に中央最低賃金審議会、都道府県労働局に地方最低賃金審議会が置かれている。

○ 中央最低賃金審議会（会長：藤村博之 法政大学教授）は、計18名の委員で構成されており、労働者委員は連合（６名）、使用者委員は経団連（２名）・日商（２名）・中央会（２名）が推薦されている。

２．最低賃金の決定方法

○ 7月下旬に、中央最低賃金審議会は、地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、厚生労働大臣の諮問を受けて、地域別最低賃金額改定の「目安」（※）を作成し、地方最低賃金審議会へ提示。

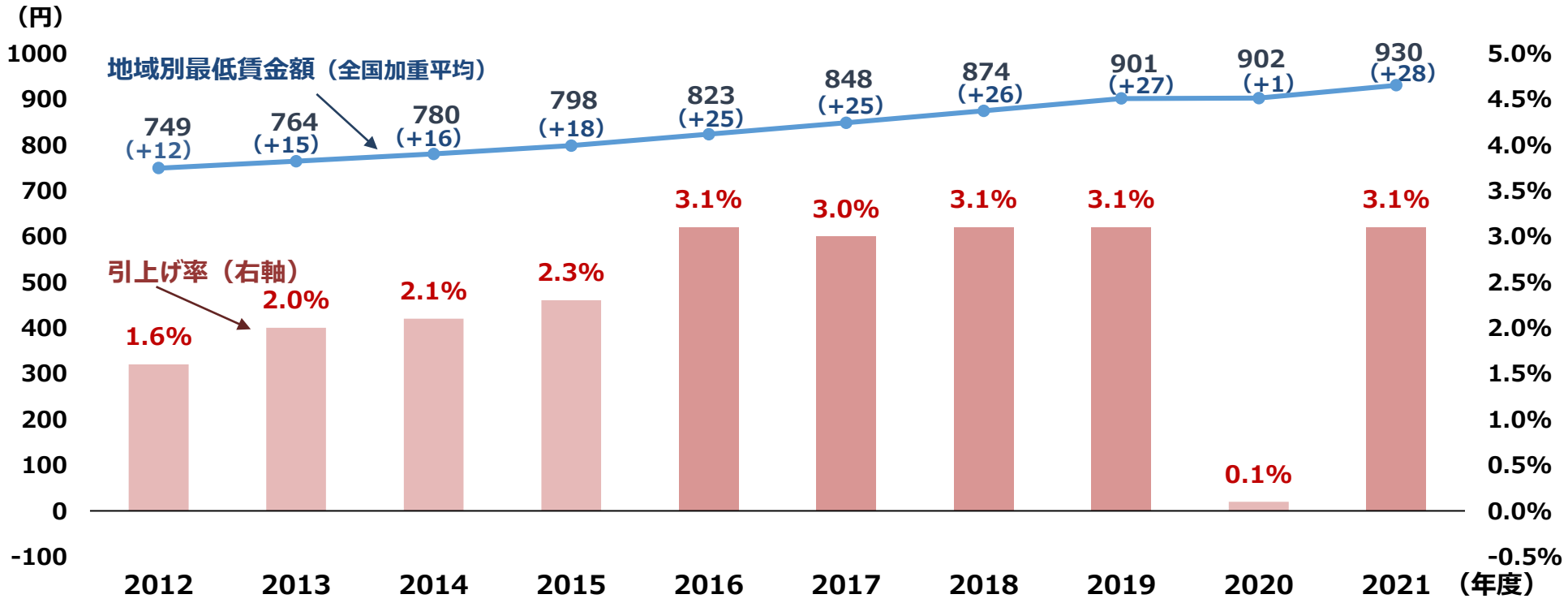
○ これを受けて、８月頃に、 地方最低賃金審議会の審議を経て、都道府県労働局長が地域別最低賃金を決定。公示から30日後（毎年10月上旬頃）に効力（最低賃金法第10条、第12条、第14条）。

（※）中央最低賃金審議会の目安は、地方最低賃金審議会の審議の参考として示すもの。

近年の最低賃金額（引上げ率）の推移

○最低賃金の引上げ率及び全国加重平均の最低賃金額の推移は下記のとおりとなっている。

地域別最低賃金額（引上げ率）の推移



（参考１）経済財政運営と改革の基本方針2016（2016年６月２日閣議決定）

最低賃金については、年率３％程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。

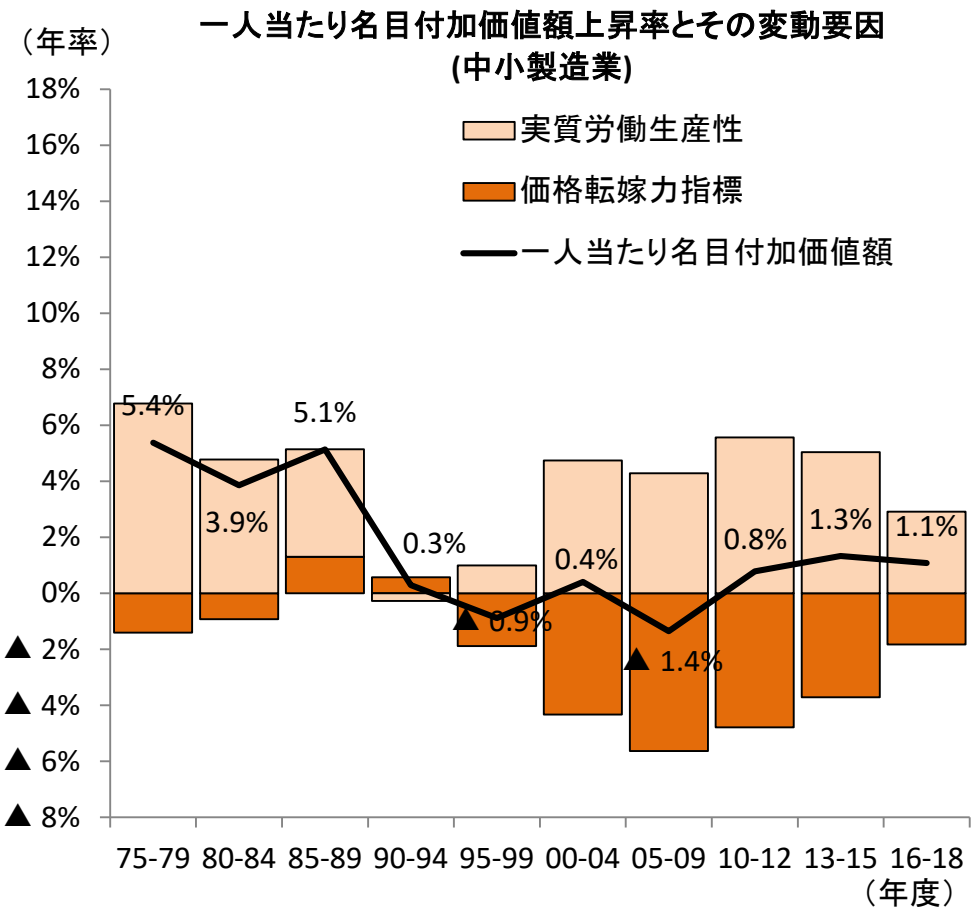
（参考２）経済財政運営と改革の基本方針2021（2021年６月18日閣議決定）

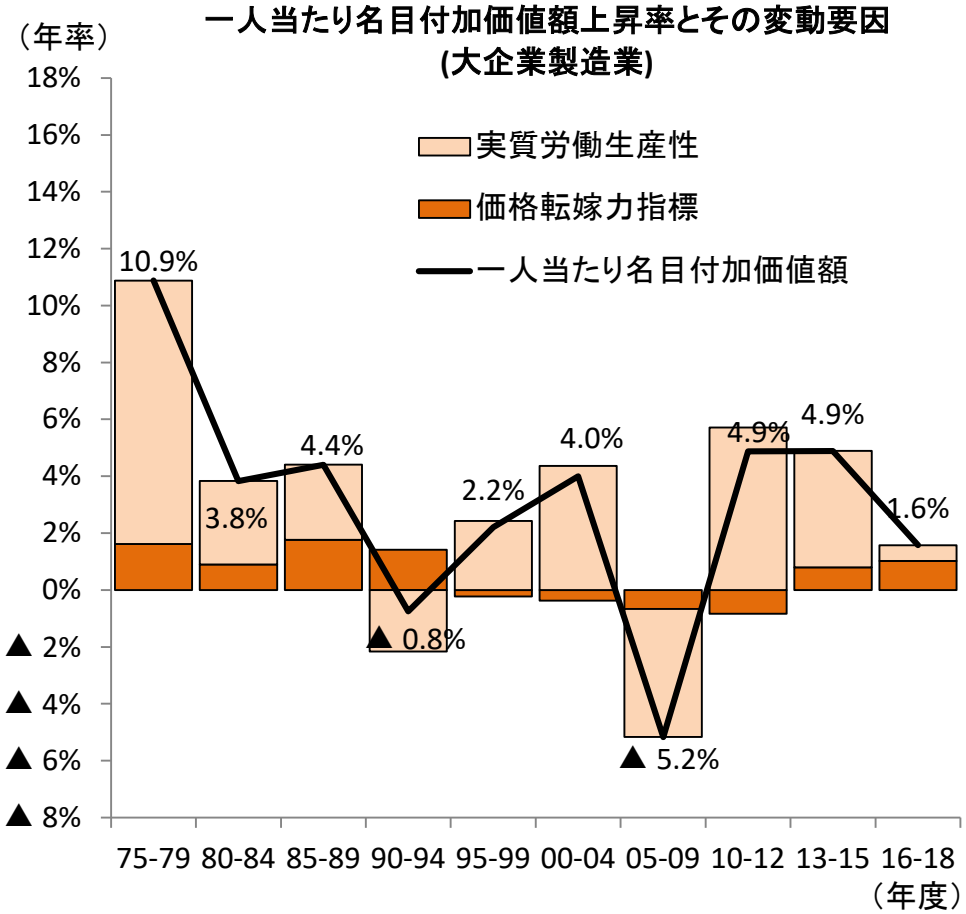
最低賃金について、感染症下でも最低賃金を引き上げてきた諸外国の取組も参考にして、感染症拡大前に我が国で引き上げてきた実績を踏まえて、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均1000円とすることを目指し、本年の引上げに取り組む。

製品等の価格への転嫁の状況

○ 中小企業の労働生産性は、実質労働生産性が上昇する中、価格転嫁力の低迷が原因で、伸び悩んでいる。

従業員一人当たり名目付加価値額（労働生産性）上昇率とその変動要因

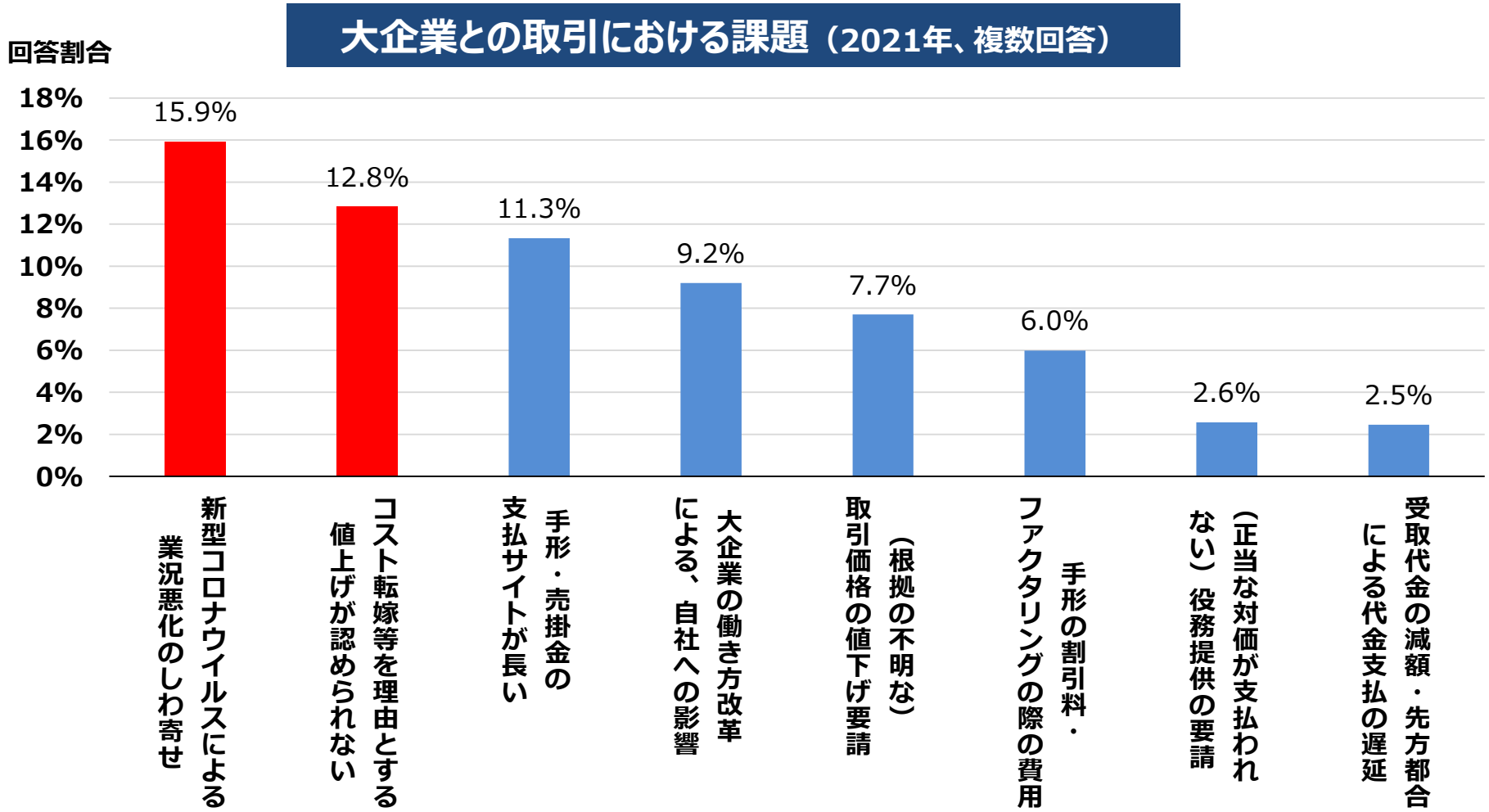




（注１）価格転嫁力指標については、資本金2千万以上1億円未満を中小企業、資本金10億円以上を大企業としている。一人当たり名目付加価値額については、資本金1千万円以上1億円未満を中小企業、資本金10億円以上を大企業としている。
（注２）価格転嫁力指標：販売価格の上昇率の違いから、仕入価格の上昇分をどの程度販売価格に転嫁できているか（価格転嫁力）を数値化したもの。
（出所）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、「企業物価指数」、財務省「法人企業統計年報」、2020年版中小企業白書を基に作成。

大企業との取引における課題

○ 中小企業に対するアンケート調査によると、大企業との取引における課題として、コロナ禍による業況悪化のしわ寄せ、コスト転嫁等を理由とする値上げが認められない、という点が多く指摘されている。



（注）　東京23区内の中小企業8,000社に対して、2021年9月15日～10月6日に実施したアンケート調査。
「大企業との取引がある」と回答した企業に対し、「大企業との取引において、貴社が問題・課題と感じるものについて、該当するものを全てご回答ください。」という質問に対する回答（回答数：935社）。
（出所）東京商工会議所「中小企業の経営課題に関するアンケート調査」（2021年11月26日）を基に作成。

転嫁円滑化施策パッケージ

○ 中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、取引事業者全体のパートナーシップにより、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できる環境を整備するため、岸田総理の指示の下、2021年12月27日に、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」を取りまとめ、取組を進めているところ。

１．転嫁円滑化施策パッケージに基づく主な取組

- 公正取引委員会と中小企業庁が「違反行為情報提供フォーム」を設置するなど、問題となる事例を幅広く把握し、立入調査や要請を行う価格転嫁円滑化スキームを創設。重点立入業種を定め、転嫁拒否が疑われる事案に集中的に対応。
- 労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇を取引価格に反映しない取引が、下請代金法の「買いたたき」に該当するおそれがあることとともに、独占禁止法上の優越的地位の濫用にも該当するおそれがあることを明確化。
- 公共調達において、賃上げを積極的に行う企業の申請に対する加点を実施。
- 賃金不払をはじめとした基本的な労働条件の履行確保を図るため、労働基準監督署等により、賃金引上げの意向や労働条件の改善状況を確認するとともに、転嫁対策関連の施策の紹介等を行う。
- 大企業と中小企業の共存共栄を促すパートナーシップ構築宣言の実行強化及びそのフォローアップを実施。

２．これまでの主な実績

- 岸田総理から事業所管大臣に対する指示を踏まえ、３月に公正取引委員会・中小企業庁が集中的に状況把握を実施。
- 「違反行為情報提供フォーム」により、下請事業者から情報提供を155件受付。また、下請相談窓口の相談を2,619件受付。【2022年１月～３月末時点】

公正取引委員会によるアドボカシー（唱導）機能

○ 公正取引委員会は、取引慣行や規制により競争が働いていない分野を調査し、取引慣行の改善や規制の見直しを提言する（アドボカシー（唱導））機能の強化が重要。

近年のアドボカシー活動の例

＜新規株式公開（IPO）における公開価格設定プロセス等に関する実態把握について（2022年１月28日公表）＞

- 日本の新規株式公開（IPO）について、初値が、公開価格を大幅に上回る要因となり得ると考えられる事項について調査。
- 優越的地位にある主幹事会社が、一方的に公開価格を設定するなどして、新規上場会社に正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えたと認められる場合には、独占禁止法上問題となるおそれがあること等を指摘。

＜フィンテックを活用した金融サービスの向上に向けた競争政策上の課題について（2020年４月21日公表）＞

- 銀行間決済の手数料が長期間固定化され、実際の事務コストを大きく上回る水準が設定されていると指摘。
- クレジットカード決済のインフラであるCAFISサービス（Credit And Finance Information Switching system）について、１取引当たりのコストは低下していると考えられる一方で、データ処理１件当たりの従量制料金の改定が10年以上行われていない状況を指摘。
- 本調査の公表後、銀行間の送金手数料が162円（3万円未満の場合は117円）から一律62円へ、CAFISの利用料金が最大3.15円から1円（即時口座振替取引の場合）へと引き下げられた。

＜携帯電話市場における競争政策上の課題について（2016年８月２日、2018年６月28日公表）＞

- 携帯電話の長期契約とそれに伴う中途解約時の不当に高い契約解除料等によりユーザーを囲い込むことは競争政策の観点から望ましくない旨を指摘。
- ２年間の契約期間中に契約を解除する場合に契約解除料を支払う必要がある、いわゆる「2年縛り」の契約について、利用者を２年間拘束すること以外に合理的な目的はないと判断される場合、独占禁止法上問題となるおそれがあると指摘。
- 本調査の公表後、制度改正が行われ、契約解除料の上限は1,000円以下に制限された。