

10801P-00

2024

年度版



よくわかる  
社労士

別冊

# 合格テキスト

直前  
対策

一般常識・統計/白書/労務管理

TAC社会保険労務士講座 ● 編著

社労士試験に

本気で合格するための



## 最強の一般常識対策本



- ▶ 最新の白書・統計資料をスッキリ収載!
- ▶ 重要事項は Check Point でイッキに確認!
- ▶ 問題チェックで実践対策もばっちり OK!

**TAC出版**  
TAC PUBLISHING Group

---

## はじめに

ここ最近の社労士試験の出題傾向をみると、選択式については、年度により難易度に変動はあるものの、「覚えた事柄から単純・反射的に選ぶ性質の問題」から「知識をフル活用して推測しつつ、選択語群の語句を消去法で絞り込まないと正解を選べない高度な問題」まで出題内容が多岐にわたっています。単にテキスト中の語句や数字等を記憶しているだけでは、すべての科目において基準点（3点）をクリアするための得点ができるとは言えない試験になってきているといえます。

また、択一式については、「組合せ問題」と「正解の個数問題」という出題形式は定着しており、とくに「正解の個数問題」については、1問にかける時間が長くなるため、非常に負荷が高くなっています。事例形式の問題も増え、「実務と直結した内容の出題を。」という意図も感じられるようになっていきます。

これらの傾向に対応するためには、素早く確実に出題の意図を読み取り判断していく能力が求められるので、基本事項の反復を徹底し、早い時期にそのレベルでの対策を仕上げておき、時間的に余裕をもって応用問題等の細かい知識の対応に時間を割けるようにしておくことが必要でしょう。

本書は、社労士試験に確実に合格するための「本格学習テキスト」というコンセプトをもっており、条文や通達、判例など、多くの情報を、社労士本試験問題を解く際に使いやすいよう、コンパクトにまとめています。

今回の改訂では、直近の法改正事項に対応するために本文内容の加筆・修正を行い、直近の本試験の出題傾向にも対応できるよう内容の見直しも行いました。

本書を利用したみなさんが、社労士試験に合格されることを、TAC社会保険労務士講座一同、願ってやみません。

令和6年3月吉日  
TAC社会保険労務士講座

# 本書の特色と効果的な活用法

## ●本書の特色

本書は、一般常識科目で出題される、「白書・統計」部分を中心にまとめており、次のような特色を持っています。

### 1 出題頻度の高い直近の統計で記述したこと

本書では、「労働力調査」「毎月勤労統計調査」「就労条件総合調査」など、本試験でよく出ている重要統計のほとんどを最新年版で、統計ごとに取り上げています。

### 2 白書対策も万全のものとしたこと

本試験では、「白書(厚生労働白書等)」からの出題も多くありますので、その対策をとっておく必要があります。本書では、「白書」については、最新年版の白書にとどまらず、出題される可能性が高い箇所を中心に、体系的に再整理して収録しています。

### 3 社会保障制度全般、労務管理用語対策も万全であること

一般常識科目では、白書・統計以外にも、「労務管理」「社会保障制度」に関する出題もあります。本書は、これらについても、まんべんなく対策ができるようにしています。

具体的には、「労務管理」については体系的な記述を行うことにより、「労務管理用語」を理解して覚えることが可能となっています。また、「社会保障制度」についても、近年出題の多い沿革部分を中心に、体系的に知識の整理ができるようまとめています。

## ●本文の構成要素

### 重要度

A、B、Cの3段階です。

A：試験頻出の重要事項。  
必ずおさえる。

B：頻出箇所ではないが、  
おさえておきたい。  
可否の分かれ目。

C：A、Bを優先とし、余裕  
があれば、見ておく。

第1章 令和5年版労働経済白書

1

持続的な賃上げに  
向けて

### ① 賃金の現状と課題

#### ① 賃金の現状

賃金については、1970年からおおむね1990年代前半までは、ほぼ一貫して増加している一方で、1990年代後半以降、それまでの増加トレンドから転換し、減少又は横ばいで推移している。

## 概要

まずは全体像をつかむために、大事なところを概要として載せています。  
赤字は、過去の本試験で論点となったキーワードや、これから出題が予想される重要語句です。それ以外の重要語句は黒太字にしています。

## Check Point!

本試験頻出事項などを箇条書きでまとめています。

## 問題チェック

統計資料などでとくに重要な事項については、より力を入れて読み込めるよう、穴埋め問題形式で掲載しています。

### ② 令和5年集計結果のポイント

民間企業（法定雇用率2.3%）における障害者雇用状況は、次の通りである。

- ・雇用障害者数は64万2,178.0人、対前年比4.6%**増加**、対前年差2万8,220.0人**増加**
- ・実雇用率2.33%、対前年比0.08ポイント**上昇**

#### Check Point!

- ☐雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新した。
- ☐法定雇用率達成企業の割合は50.1%、対前年比で1.8ポイント上昇した。

参考

①現金給与総額：所定内給与（基本給＋諸手当）と所定外給与（超過労働給与）の合計額を定期給与（きまって支給する給与）といい、定期給与と特別給与（賞与等）の合計額を現金給与総額とする。

②総実労働時間

③強度率

④度数率

⑤可処分

⑥失業率

⑦需要不足

⑧構造

⑨摩擦

⑩地域

⑪産業

⑫労働

⑬時間

⑭労働

⑮時間

⑯労働

⑰時間

⑱労働

⑲時間

⑳労働

㉑時間

㉒労働

㉓時間

㉔労働

㉕時間

㉖労働

㉗時間

㉘労働

㉙時間

㉚労働

㉛時間

㉜労働

㉝時間

㉞労働

㉟時間

㊱労働

㊲時間

㊳労働

㊴時間

㊵労働

㊶時間

㊷労働

㊸時間

㊹労働

㊺時間

## 参考

さらに知識を深めるための参考的事項をまとめています。本文に関連する補足的な内容でもあるため、まずは本文を優先して読んでいきましょう。

### 問題チェック 予想問題

次の文中の□の部分を適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

□  
□  
□

で算出される労働分配率は、分母である□A、特に営業利益が景気感応的であるのに対して、分子である□Bが変動しにくいことから、景気拡大局面においては□Cし、景気後退局面において□Dするといった特徴のある指標となっている。また、労働集約型産業では高く、資本集約型産業では低い傾向にあるといわれている。

#### 解答

A：付加価値 B：人件費 C：低下 D：上昇

※説明用のため、実際の紙面内容とは異なる場合があります。

## ◎効果的な白書・統計対策

法律科目の学習では、“すべてを網羅的に”という対策をとってきた方も多いと思います。しかし、「白書・統計」では同じような対策をとる必要はありません。ここで示した学習順序を参考にしながら「知らなければいけないこと」と「知っておいてもいいこと」との線引きをしながら優先順位を考えて学習していくことが重要となります。

基本事項、重要事項についてはしっかりマスターし、本試験で出題された場合には必ず得点できるようにしておきましょう。

## ●よくわかる社労士シリーズの活用法

「よくわかる社労士」シリーズは、社労士試験の完全合格を実現するための、実践的シリーズです。条文ベースの学習を通して、本試験問題への対応力をスムーズにつけていくことができます。

### 『合格テキスト』全10冊+別冊



### 『合格するための過去10年本試験問題集』全4冊



『合格テキスト』をご利用いただく際は、常に姉妹書『合格するための過去10年本試験問題集』の内容を引き合わせながら使用すると、学習効果が倍増します。

- ・この問題文の論点は何か？
- ・この問題文の正誤を判断するために必要な要素は何か？
- ・この問題文の空欄には選択語群のうち、どうしてその語句等が適当とされるのか？

を考えながら、本書を精読することで皆さんの受験勉強が「単に記憶する作業」から「問題文を比較考量して正解を選んでいく行動」へ変化していきます。

本書を最大限に活用して、「確実に合格ラインをこえる解答能力をつけて合格する」という能動的な学習スタイルを身につけていきましょう。

# 本試験の傾向

過去10年間の出題項目は、次のようになっています。★が労一選択式試験、☆が労一択一式試験、●が社一選択式試験、○が社一択一式試験となっています。

		H26	H27	H28	H29	H30	R元	R2	R3	R4	R5
白書	労働経済白書		☆						☆		
	厚生労働白書	●○	○	●○	☆	☆○	★		★○		●
	労働力調査							★		☆	
	毎月勤労統計調査	★									
	就労条件総合調査	☆	☆	★☆			☆	★		☆	
	賃金構造基本統計調査										
	雇用均等基本調査 (旧女性雇用管理基本調査)	★						★			☆
	賃金引上げ等の実態に関する調査										
	障害者雇用状況の集計結果										
	高年齢者雇用状況等報告の集計結果										
	外国人雇用状況の届出状況				★						
	労働組合基礎調査			★							
	その他*	☆	★	★☆	★☆	☆	★☆	★☆	☆	☆	☆
社会保障統計	社会保障費用統計		○					●			
	国民医療費の概況			○						●	
	厚生年金保険・国民年金事業の概況		○								
	人口動態統計					★					
	その他*		○	○							
労務管理	人事情報										
	雇用管理										
	能力開発										
	賃金管理										
	人間関係管理										
	その他(労働経済用語)										

※ 過去に出題された統計資料・白書等（本年度の本書に詳細な掲載はありません）

R5 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「令和3年度能力開発基本調査（事業所調査）」</li> <li>・厚生労働省「令和3年パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査（事業所調査）」</li> </ul>
R4 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「令和2年転職者実態調査（事業所調査）」</li> </ul>
R3 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査」</li> </ul>
R2 選択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「雇用動向調査」</li> <li>・総務省「就業構造基本調査」</li> </ul>
R2 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」</li> <li>・厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査」</li> </ul>
R元 選択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総務省「平成29年就業構造基本調査」</li> </ul>
R元 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成29年労使間の交渉等に関する実態調査」</li> </ul>
H30 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成28年労働災害発生状況の分析等」</li> </ul>
H29 選択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査（事業所調査）」</li> </ul>
H29 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣府「平成28年版男女共同参画白書」</li> </ul>
H28 選択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成25年労働組合活動等に関する実態調査」</li> </ul>
H28 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成26年国民年金被保険者実態調査」</li> <li>・厚生労働省「平成26年年金制度基礎調査」</li> <li>・厚生労働省「平成26年度国民年金保険料の納付状況」</li> <li>・厚生労働省「平成25年若年者雇用実態調査」</li> </ul>
H27 選択	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「中高年者縦断調査」「平成25年度雇用動向調査」</li> <li>「平成24年度仕事と介護の両立に関する企業アンケート調査」</li> <li>・総務省「平成24年就業構造基本調査」</li> </ul>
H27 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査」</li> <li>・厚生労働省「平成26年度後期高齢者医療制度被保険者実態調査」</li> <li>・厚生労働省「平成24年度介護保険事業状況報告」</li> </ul>
H26 択一	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働省「平成24年労働者健康状況調査」</li> <li>・厚生労働省「平成23年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」</li> </ul>

# 目 次

はじめに / (3)

本書の特色と効果的な活用法 / (4)

本試験の傾向 / (7)

## 第1章 令和5年版労働経済白書 / 1

1 持続的な賃上げに向けて <b>B</b>	2
1 賃金の現状と課題	2
2 賃上げによる企業や労働者への好影響	10
3 企業と賃上げの状況について	13
4 スタートアップ等の新規開業と賃金の関係	19
5 転職によるキャリアアップと賃金の関係	23
6 正規雇用を希望する非正規雇用労働者の正規雇用転換に向けて	26
7 最低賃金引上げの影響	28
8 同一労働同一賃金の影響	29

## 第2章 令和5年版厚生労働白書 / 31

1 国民が安心できる持続可能な医療・介護の実現 <b>A</b>	32
1 医療及び介護の総合的な確保の意義	32
2 医療保険制度改革の推進	33
3 介護保険制度の現状と目指す姿	37
2 現下の政策課題への対応 <b>B</b>	39
1 就職氷河期世代に対する集中支援	39
2 障害者雇用対策の沿革	40
3 子どもを産み育てやすい環境づくり <b>B</b>	44
1 少子社会の現状	44
2 仕事と育児の両立支援策の推進	45
3 育児・介護休業法	45
4 企業における次世代育成支援の取り組み	46
5 仕事と家庭を両立しやすい環境整備の支援	47
4 非正規雇用労働者の待遇改善等 <b>B</b>	48
1 非正規雇用の現状と対策	48

## 第3章 統計調査 / 53

### 第1節 労働経済関係統計調査 / 55

1 労働経済用語 <b>A</b>	56
1 完全失業率	56

② 求人倍率	56
③ 就業構造	57
④ ミスマッチ（需給ミスマッチ）	57
⑤ ディスカレジットワーカー	57
⑥ ジョブ型雇用・メンバーシップ型雇用	58
<b>2 労働力調査</b> <b>A</b>	60
① 概要等	60
<b>3 毎月勤労統計調査</b> <b>B</b>	65
① 概要等	65
<b>4 就労条件総合調査</b> <b>A</b>	68
① 概要等	68
② 労働時間制度	68
③ 賃金制度	72
④ 退職給付（一時金・年金）制度	73
⑤ 退職給付（一時金・年金）の支給実態	75
<b>5 賃金構造基本統計調査</b> <b>C</b>	77
① 概要等	77
<b>6 雇用均等基本調査</b> <b>B</b>	78
① 概要等	78
② 企業調査結果概要	79
③ 事業所調査結果概要	85
<b>7 賃金引上げ等の実態に関する調査</b> <b>C</b>	96
① 概要等	96
② 賃金の改定の実施状況	97
③ 賃金の改定額及び改定率	97
④ 定期昇給制度、ベースアップ等の実施状況	98
⑤ 賃金カットの実施状況	99
⑥ 賃金の改定事情	99
⑦ 夏の賞与の支給状況	99
<b>8 派遣労働者実態調査</b> <b>A</b>	100
① 概要等	100
② 事業所調査	101
③ 派遣労働者調査	105
<b>9 障害者雇用状況の集計結果</b> <b>B</b>	112
① 概要等	112
② 民間企業における雇用状況	113
<b>10 高齢者雇用状況等報告の集計結果</b> <b>C</b>	115
① 概要等	115
② 高齢者雇用確保措置の実施状況	116
③ 70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況	118

④ 企業における定年制の状況	119
⑤ 66歳以上まで働ける制度のある企業の状況	119
⑥ 高齢常用労働者の状況	120
<b>11 外国人雇用状況の届出状況</b> <b>B</b>	121
① 概要等	121
② 外国人労働者の状況	122
③ 外国人を雇用する事業所の状況	123
④ 産業別の状況	124
<b>12 労働組合基礎調査</b> <b>B</b>	125
① 概要等	125
<b>13 個別労働紛争解決制度の施行状況</b> <b>B</b>	128
① 概要	128
② 令和4年度結果のポイント	128

## 第2節 社会保障関係統計数値 / 131

<b>1 社会保障費用統計</b> <b>B</b>	132
① 調査の概要	132
② 令和3（2021）年度 集計結果のポイント	132
<b>2 国民医療費の概況</b> <b>A</b>	135
① 調査の概要	135
② 令和3（2021）年度 結果のポイント	135
<b>3 厚生年金保険・国民年金事業の概況</b> <b>C</b>	137
① 公的年金制度の概況	137
② 厚生年金保険	138
③ 国民年金	141
<b>4 人口動態統計</b> <b>B</b>	144
① 調査の概要	144
② 令和4（2022）年人口動態統計（確定数）調査結果のポイント	144

## 第4章 社会保障制度 / 147

<b>1 社会保障総論</b> <b>B</b>	148
① 社会保障の目的及び機能	148
<b>2 社会保障制度の変遷</b> <b>B</b>	156
① 第2次世界大戦以前の社会保障制度	156
② 第2次世界大戦後の社会保障制度	160
③ 平成の30年間の社会保障制度等の改革	163
④ 参加型社会保障	166
⑤ 「全世代型」社会保障への更なる方向転換	168
⑥ 年収の壁・支援強化パッケージ	170

<b>3 医療保険制度の変遷</b> <b>A</b>	175
1 医療制度の沿革	175
2 医療保険の創設期	176
3 医療保険の整備期	177
4 高齢化への対応期	179
<b>4 介護保険の変遷</b> <b>B</b>	181
1 介護保険制度の実施	181
<b>5 年金制度の変遷</b> <b>A</b>	184
1 年金制度の沿革	184
2 年金制度の創設期	186
3 年金制度の整備期	187
4 高齢化への対応期	188
<b>6 社会保障協定等</b> <b>B</b>	192
1 社会保障協定	192
2 公的年金に係る税金	195
<b>7 日本年金機構及び審議機関等</b> <b>B</b>	196
1 日本年金機構	196
2 審議機関等	196

## 第5章 労務管理 / 201

<b>1 人事情報</b> <b>B</b>	202
1 職務に関する情報	202
2 労働力に関する情報	205
<b>2 雇用管理</b> <b>B</b>	208
1 採用管理	208
2 異動管理	209
3 退職管理	213
<b>3 能力開発</b> <b>B</b>	216
1 定義	216
2 教育訓練	216
3 人材開発	220
<b>4 賃金管理</b> <b>B</b>	223
1 賃金額管理	223
2 賃金体系管理	225
3 賃金形態管理	226
4 フリンジ・ベネフィット管理	227
5 年俸制の普及	228
6 企業の雇用管理の変化	229
<b>5 人間関係管理</b> <b>B</b>	230

① 科学的管理法 .....	230
② モラル管理 .....	230
③ モチベーション管理 .....	232
④ 労働の人間化 .....	234
<b>6</b> <b>その他</b>  .....	236
① その他の労務管理用語 .....	236

● 索引 / 241

# 第1章

## 令和5年版 労働経済白書

### 1 持続的な賃上げに向けて

# 1

# 持続的な賃上げに向けて

政策目標 B

## ① 賃金の現状と課題

### 1 賃金の現状

賃金については、1970年からおおむね1990年代前半までは、ほぼ一貫して増加している一方で、1990年代後半以降、それまでの増加トレンドから転換し、減少又は横ばいで推移している。

- ・ 1970年代～1990年代前半までは、名目労働生産性と名目賃金がどちらもほぼ一貫して増加しており、両者は極めて強く連動していたが、1990年代後半以降、生産性の上昇ほどは賃金が増加しづらい状況が継続している。

(令和5年版「労働経済白書（要約版）」P6)

### 2 主要先進国の賃金の動向

- ・ 1人当たり名目労働生産性・名目賃金は、我が国では25年間ほぼ横ばいで推移している。
- ・ 物価の影響も考慮した実質でみると、1人当たり実質労働生産性は他国並みに上昇しているものの、1人当たり実質賃金は伸び悩んでいる。
- ・ 我が国においては、労働時間の減少や労働分配率の低下等が1人当たり賃金を押し下げている。

(令和5年版「労働経済白書（要約版）」P7)

### 3 我が国において賃金が伸び悩んだ背景

- ・ 我が国の労働時間は、他国と比べても大きく減少している。この背景には、フルタイム・パートタイム労働者それぞれの労働時間の減少だけではなく、パートタイム労働者比率の上昇が大きく寄与している。
- ・ また、労働分配率は一貫して低下傾向であり、1996～2000年から2016～2020年までの労働分配率の低下幅はOECD諸国の中でも大きい。

#### 4 我が国において賃金が伸び悩んだ理由①

- ・企業の利益処分の変化

企業の内部留保は付加価値額の増加等を背景に増加している。先行きの不透明感等、将来見通しの低さが企業をリスク回避的にさせ、企業が賃上げに踏み切れなかった可能性がある。

- ・労使間の交渉力の変化

企業の市場集中度が高く、また、労働組合加入率が低いほど、賃金水準が低い傾向があり、労働組合組織率の低下等、労使間の交渉力の変化が賃金を下押しした可能性がある。

- ・雇用者の構成変化

雇用者の構成（産業構成・勤続年数・パート比率等）割合を1996年で固定した試算値や、賃金の寄与度分解をみると、雇用者の構成変化が賃金に影響している可能性がある。

(令和5年版「労働経済白書（要約版）」P9)

#### 1. 将来見通しの低さが企業をリスク回避的にさせてきた可能性

(独)労働政策研究・研修機構が実施した企業への調査をもとに、経済見通しと内部留保の関係について確認すると、今後1年間の不透明感が高い企業ほど内部留保を増加させようとしている割合が高いことが確認できる。さらに、内部留保を減少させようとしている企業の割合についてみても、不透明感が高い企業ほどおおむね低い傾向にあることが分かる。

また、先行きの経済見通しと賃上げ（ベースアップ）を実施した企業割合の関係をみると、先行きの成長の見込みが高い企業ほどベースアップを実施した企業の割合が高く、先行きの経済見通しが高いと積極的に賃上げに取り組む傾向がみとれる。

内閣府の企業アンケート調査から、企業が想定している実質経済成長率の見通しをみると、1996年以降、3年後・5年後見通しともに長期的に低下傾向にある。こうした長期的な成長見通しの低さにより、企業は、付加価値を増加させる中であっても、将来への不安の高まり等からリスク回避的になり、その結果、労働者への分配になかなか踏み切れなかった可能性がある。

## 2. 労働組合の有無と賃金改定率の関係について

労働組合の有無別・企業規模別に賃金の改定率について企業収益が大きく改善しはじめた2013～2022年に限ってみると、どの企業規模であっても、労働組合がある方が賃金の改定率は高い傾向にあることが分かる。

企業規模別にみると、5,000人以上企業では組合の有無による賃金改定率の大きさにあまり差がない一方で、企業規模が小さくなるほどに、労働組合の有無による賃金改定率の差が大きくなる。特に、100～299人規模の企業では、組合がない場合は改定が0%以下（前年維持かマイナス改定）の割合が10%を超えている一方で、組合がある場合には5%程度である。加えて、賃金改定が1%～2%未満となった割合をみると、企業規模が5,000人未満の企業では、おおむね組合がない場合と比べて、7～10%ポイント程度高くなっていることが分かる。

労働組合の存在は、特に比較的企業規模が小さい企業における賃金改定を底上げする効果を持っている可能性がある。

(令和5年版「労働経済白書」P124)

## 3. パートタイム労働者の増加が一貫して賃金を下押し

雇用者の賃金の平均値には、様々な変化が影響しうる。全員の賃金が一律に同じように変化することは考えづらく、業況の良い産業等において特に賃金が増加すること、あるいはその逆も十分ありうる。また、雇用者の構成割合の変化も平均賃金に大きな影響を及ぼす。例えば、平均賃金が減少する要因については、相対的に労働時間が短いパートタイム労働者等が増加することや、企業が新規採用を増やせば、相対的に勤続年数が短い雇用者が増加することも考えられるだろう。このように、平均賃金の変動は、**各労働者の賃金が増加することによる「賃金要因」と、各労働者の構成比が変化することによる「構成要因」**の2つに大別することができる。

**賃金変化要因と構成変化要因**が年収に及ぼす影響について、それぞれ、一般（60歳未満）・一般（60歳以上）・パート（60歳未満）・パート（60歳以上）の4つの要素でみると、賃金変化要因については、**全ての要素が1996～2012年ではマイナスに、2012～2019年ではプラスに寄与していることが分かる。**

一方、**構成変化要因**については、**1996～2004年と2012～2019年では一般（60歳未満）はプラスに寄与しており、60歳未満の一般労働者の中でも産業や勤続年数の構成等の変化はこの時期にはプラスに寄与していたことが分かる。**

パートタイム労働者が増加したことによる構成変化は、2012～2019年ではその幅は小さくなるものの、1996～2019年まで一貫してマイナスに寄与しており、多様な労働参加が進む中で、比較的労働時間が短いパートタイム労働者等の増加は、ここ25年間、1人当たり年収にマイナスに寄与し続けている。パートタイム労働者の増加については、1996～2012年までは60歳未満の増加が賃金に大きくマイナスの影響を与えていた一方で、2012～2019年では、60歳未満の増加よりも60歳以上の増加によるマイナス寄与の方が大きいことから、労働者の高齢化は、主にパートタイム労働者の増加を通じて、1人当たり賃金に対してマイナスの影響を及ぼしてきたことが確認できる。（令和5年版「労働経済白書」P108、110）

#### 4. 2012年以前と2012年以降では60歳未満の一般労働者の賃金変動の背景が大きく異なる

60歳未満の一般労働者について、産業別・企業規模別・勤続年数別の雇用者における賃金や構成割合の変化が賃金に与えてきた影響を同じく3期間に分けて確認すると、**1996～2004年**における特徴として、**勤続10年以上の層における賃金変化・構成変化要因のマイナス寄与**が挙げられる。この期間においては、中小企業において、勤続10年以上の中堅・ベテラン層の賃金水準が低下すると同時に、大企業の建設・製造業において、平均賃金が比較的高い勤続10年以上の中堅・ベテランの割合が大きく低下し、これらが賃金の押し下げに大きく寄与している。

一方で、中小企業においては、第3次産業化が進む中で勤続10年未満の若手が大きく減少したが、若手は平均賃金が低いため、構成変化は賃金に対してプラスに寄与した。**2004～2012年**においても、大企業における中堅・ベテラン層の減少と、中小企業における中堅・ベテラン層の賃金減少は続くが、中小企業においても中堅・ベテラン層の割合が低下し、**賃金に対してマイナス**の影響を及ぼすようになった。

こうしたトレンドは**2012～2019年**では転換している。2012年以降では、**中堅・ベテラン層の減少は下げ止まった結果、構成変化要因の下押しは小さくなる一方で、賃金変化要因をみると、勤続10年未満・勤続10年以上の中小企業において大きくプラスとなっており、勤続年数を問わず、中小企業における賃上げが、全体の賃金水準を牽引するようになった。大企業においても、勤続10年未満の層で賃上げの動きがみられる中、勤続10年以上の建設・製造業でも賃上げがなされた結果、全体の賃金水準に対して大きくプラスに寄与**している。

このように、雇用形態、産業構成、勤続年数等の様々な雇用者の属性の違いが

とに、その属性内での賃金変化や、その属性が全体に占める構成割合の変化が全体の平均賃金に影響を及ぼしており、平均賃金の変動をみるに当たっては、こうした属性ごとの変化を確認することも重要である。（令和5年版「労働経済白書」P111）

## 5 我が国において賃金が伸び悩んだ理由②

- ・日本型雇用慣行の変容

同一企業に勤め続ける「生え抜き正社員」割合は低下傾向で推移している。大企業では、「生え抜き正社員」の昇進の遅れも賃金を下押しした可能性がある。

- ・労働者のニーズの多様化

ここ25年で就業者に占める女性や高齢層の男女の割合が上昇している。女性や高齢層では、希望賃金が低い傾向があり、また、相対的に求人賃金の低い事務的職業や運搬・清掃等の職業を希望する割合が高い。

（令和5年版「労働経済白書（要約版）」P10）

### 1. 正社員の3～6割は生え抜き正社員に該当

若年期に入職し、そのまま同一の企業で勤め続ける正規雇用の雇用者を「**生え抜き正社員**」と定義した上で、正社員に占める割合をみると、長期的に低下傾向にあるものの、2021年時点においても、**高卒等の正社員の約3割、大卒等の正社員の約6割**を占めている。

生え抜き正社員の割合については、**年齢が上がるごとに低下**しており、また、特に若手においてその割合が長期的には低下傾向で推移しているものの、2021年時点において、**高卒等では30～39歳層と40～49歳層で約3割、大卒等では30～39歳層で約5割、40～49歳層において約4割**となっている。

2020～2021年時点の状況について、企業規模別・学歴別・年齢別にみると、**企業規模が大きく、学歴の高い若年者ほど生え抜き正社員割合が高い傾向**がうかがえる。生え抜き正社員割合は、特に**1,000人以上企業の大卒等の50～59歳では60%を超えて**おり、その割合は40～49歳層よりも高く、**大企業の中老年層**においては、日本型雇用の特徴とされるいわゆる**終身雇用（長期勤続）の傾向が顕著**にみられる。生え抜き正社員については、経年的には少しずつその割合が低下しているものの、近年においても、特に大企業におけるベテラン層を中心に、高い割合で存在していると考えられる。

（令和5年版「労働経済白書」P113）

## 2. 生え抜き正社員の賃金プロファイルは全体的にフラット化

生え抜き正社員が正社員に占める割合が、依然として高いことを踏まえれば、その賃金変動はマクロの賃金に大きな影響を及ぼすものと考えられる。学歴・企業規模別の生え抜き正社員の賃金プロファイルについて、2005～2006年、2010～2011年、2015～2016年、2020～2021年の4期間に分けてその変化を確認すると、特に、1,000人以上企業の大卒等の勤続10年以降、高卒等の15年以降においてフラット化が顕著にみられる。

一方、比較的小さい規模の企業においては、大卒・高卒ともに1,000人以上企業ほどのフラット化はみられない。**勤続年数を経るごとに賃金が上がっていく年功性**は、その程度は違うものの、どの学歴・企業規模においてもみられるが、2005年以降の状況をみると、いわゆる**終身雇用の労働者が多く存在する大企業を中心に弱まってきた**ことがうかがえる。

(令和5年版「労働経済白書」P115)

## 3. コーホートでみると若い世代を中心に賃金は増加傾向

世代（コーホート）での賃金プロファイルの推移をみると、どの学歴・企業規模でみても、2010年入社の者の勤続11年までや、2015年入社の者の勤続6年までの賃金プロファイルが、2005年入社の者の賃金プロファイルをおおむね上回って推移しており、新しい世代において賃金が改善していることが確認できる。改善の程度は学歴や企業規模によって異なるが、特に**高卒等**においては、**2015年入社の者の賃金が、他の世代に比べて大幅に改善**しており、雇用環境が改善する中で、企業が若い世代を中心に賃金を引き上げていることがうかがえる。

(令和5年版「労働経済白書」P116)

## 4. 生え抜き正社員の役付割合が低下

生え抜き正社員について、学歴別に勤続年数別の役職割合を確認する。高卒等について、25年以下の勤続年数（年齢にすると45歳前後以下）における役付割合をみると、係長・職長や、課長補佐等のポジションに就いた者の割合の上昇により、2005、2006年～2020、2021年にかけて上昇している。高卒等については、**卒業直後に就職する人数が減少する中、若手の存在はより貴重となり、能力や意欲のある者については、これまでよりも短い勤続年数で昇進させている**可能性がある。

一方で、大卒等については、勤続11～15年（年齢にすると35歳前後）について、2005、2006年～2020、2021年にかけての内訳の変化をみると、若手の課長補佐等への登用は増えている可能性はあるものの、役付割合に変化はほとんどみら

れない。ただし、勤続16年以上（年齢にすると40歳前後以上）の者についてみると、特に部長・課長級の管理職割合の低下により、役付割合が低下している。

これは、**雇用者の高齢化**が進む中で、これまでであれば部長や課長に就くことができた勤続年数が経過したとしても、**ポストが限られ、結果として昇進の遅れが生じている**可能性や、これらのポストに**転職等を通じた外部登用が増えた**可能性が考えられる。

（令和5年版「労働経済白書」P116、117）

## 5. 役付割合の低下は大卒等の大企業で勤続16年目以降の労働者の賃金を押し下げ

勤続年数ごとに、学歴別・企業規模別の2005、2006年～2020、2021年までの年収の変化を、役職に就いている雇用者の年収の変化による寄与（賃金効果（役職あり））と、役職に就いていない雇用者の年収の変化による寄与（賃金効果（役職なし））と、役職に就いている者の割合が変化したことによる寄与（役付効果）の3つに分解してみると、若手で役付割合が高まっていた高卒等では、役付効果がプラスに寄与しており、大企業に勤める勤続11～20年（年齢にするとおおむね30～40歳程度）の者の平均年収を1%ほど増加させる効果をもった。

役付効果は300～999人規模企業や、100～299人規模企業では大企業に比べて小さいものの、勤続20年目（年齢にすると40歳前後）までの者の賃金を増加させる効果をもっていることが確認でき、高卒等では、企業規模にかかわらず若手登用が進んだ結果、これによる賃上げが生じていたことが分かる。

ただし、高卒等においても、特に勤続16年目以降（年齢にすると35歳前後以降）は、役職の有無にかかわらず賃金が減少した結果、2005、2006年と比べて、2020、2021年では5～10%程度賃金水準が低くなっている。

一方で、大卒等についてみると、大企業における勤続16年目以降（年齢にすると40歳前後以降）の者の役付割合が大きく低下した結果、役付効果が賃金を1%超引き下げている。大卒等の場合は、高卒等と異なり、役付効果の影響は300～999人、100～299人規模企業ではほとんどみられず、**特に昇進の遅れによる賃金の停滞は、日本型雇用の特徴の強い大企業において生じていた**ことが分かる。

（令和5年版「労働経済白書」P117～118）

## 6. 労働者の構成は25年で大きく変化

就業者の構成について1996～2022年の変化をみると、1996年時点では50%を超えていた**60歳未満の男性割合は大きく低下**し、その代わり60歳以上の男女が占める割合が上昇している。60歳未満に限ってみれば、1996年では女性は男性の労

働者の7割弱であったが、2022年では、男性労働者の8割程度にまで上昇している。  
(令和5年版「労働経済白書」P118)

## 7. 高齢層は現役世代よりも社会的活動や生きがいを求めて働く傾向

賃金は、重要な労働条件の一つであるが、女性や高齢者等の労働参加が進み、労働者が多様化する中で、働くことに対する考え方や、求める賃金についても多様化している。

働く目的について男女別・年齢別にみた内閣府の世論調査によると、男性・女性ともに**60歳未満**であれば、「**お金を得るために働く**」割合が**7割を超えて**おり、現役世代の多くにとって、賃金は最も重要な要素であると考えられる。

一方で、**60歳以上**では、「**お金を得るために働く**」割合は**5割弱**であり、**60歳未満**の男女よりも低い一方で、「**社会の一員として、務めを果たすために働く**」が15%程度、「**生きがいを見つけるために働く**」割合が2割超であり、**60歳未満の男女よりも高くなっている**。

次に、仕事探しに当たって希望する賃金の形態や額について、厚生労働省行政記録情報（職業紹介）を用いて、男女別・年齢別にみると、**60歳未満の男性**では**8割以上が月給制**の仕事を希望している一方で、**60歳未満の女性**では**6割**、**60歳以上の男女**では**5割程度**まで低下する。

時給制を希望する者は、いわゆるアルバイトやパートタイム労働者での就業を希望しているものと考えられることから、女性や60歳以上の男女では働く時間の自由度へのニーズが特に高い可能性が考えられる。

60歳未満の男性では、月額賃金が20～25万円未満の仕事を希望する者が最も多いが、それより高い賃金の仕事を求める割合も、60歳以上の男女や60歳未満の女性と比べて高い。一方で、60歳未満の女性や60歳以上の男女では、15～20万円未満の仕事を希望する割合が最も高く、希望する賃金水準が60歳未満の男性に比べて低い傾向にあることが分かる。  
(令和5年版「労働経済白書」P119～120)

## 8. 女性や高齢層が主に希望する事務的職業や運搬・清掃等の職業は、求人賃金が低い傾向

ハローワークにおける求職者について、その希望する職業の割合をみると、60歳未満の女性については、約50%が全求人約20%にすぎない事務職を希望する職業に含めている。

この割合は、60歳未満の男性や60歳以上の男女に比べても突出して高く、女性の事務職に対するニーズは極めて強いことがうかがえる。

一方で、60歳以上では、運搬・清掃等の仕事を希望する割合が比較的高い。2022年1～3月に受け付けられた新規求人について、フルタイム求人の職業別求人賃金（下限）の月給分布をみると、事務的職業や運搬・清掃等の職業では、比較的人賃金の下限が低く設定されている求人の割合が高く、下限の求人賃金が25万円以上の求人の割合は、職業計の半分の3%程度となっている。

職業別に、パートタイム求人の時給分布をみると、月給分布と同様、事務的職業や運搬・清掃等の職業は、職業計と比べて時給が低い求人の占める割合が高いことが分かる。求職者の希望職業と職業別の求人賃金の分布を踏まえれば、女性や高齢者では求人賃金が比較的低い事務や運搬・清掃等の職業に希望者が多いことは、求人倍率の低下を通じて、こうした職業における賃金を押し下げる方向に寄与している可能性がある。

加えて、求職者の休日の希望や転居の可否についてみると、全ての属性において、完全週休2日は6割以上、転居なしは7割以上が希望する中、60歳未満の女性や60歳以上の男女において、完全週休2日や転居なしの希望割合が高い傾向がうかがえる。

**女性や高齢者等の多様な労働参加**と、それに伴う**働き方の多様化**が進む中で、賃金が依然最も重要な労働条件でありつつも、**休日、転勤の有無といった賃金以外の条件**も併せて重視されるようになってきていることがうかがえる。**希望する労働条件が多様化**し、求職者が賃金よりもむしろ労働条件を重視するようになると、相対的に賃金の重要度が低下し、その結果として賃金に対して下押し圧力が生じている可能性が考えられる。

（令和5年版「労働経済白書」P121）

## ② 賃上げによる企業や労働者への好影響

- ・近年、企業の人手不足は企業規模にかかわらず深刻化しているが、高い求人賃金や完全週休2日、ボーナスあり、時間外労働なし等の条件が加わると、求人の被紹介確率が上昇する。
- ・賃上げは、企業にとっては、既存の社員のやる気向上や離職率の低下等の効果があり、増加額が高いほど、仕事への満足度の向上や、生き生きと働けるようになる等の効果がある可能性がある。

（令和5年版「労働経済白書（要約版）」P11）

2024年度版 よくわかる社労士 別冊 合格テキスト  
直前対策 一般常識・統計／白書／労務管理

発行日 2024年4月23日

初版発行

編著者 TAC株式会社（社会保険労務士講座）

発行者 多田敏男

発行所 TAC株式会社 出版事業部（TAC出版）

〒101-8383 東京都千代田区神田三崎町3-2-18

電話（営業） 03-5276-9492

FAX 03-5276-9674

<https://bookstore.tac-school.co.jp/>

© TAC 2024

管理コード 10801P-00

〈ご注意〉

本書は、「著作権法」によって、著作権等の権利が保護されている著作物です。本書の全部または一部につき、無断で複製（コピー）、転載、改ざん、公衆送信（ホームページなどに掲載すること（送信可能化）を含む）されると、著作権等の権利侵害となります。上記のような使い方をされる場合、および本書を使用して講義・セミナー等を実施する場合には、小社宛許諾を求めてください。