ISSN 1343-6457

連　合　総　研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION
RESEARCH INSTITUTE FOR
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

激変する社会における働く人の安心の実現

2026～2027 年度
経済情勢報告

公益財団法人
連合総合生活開発研究所

激変する社会における働く人の安心の実現

2026 ～ 2027 年度 経済情勢報告

公益財団法人 連合総合生活開発研究所

コンポーズ・ユニ

公益財団法人　連合総合生活開発研究所

1987年12月に設立された連合総合生活開発研究所（略称：連合総研）は、「連合」のシンクタンクとして、連合及び傘下の加盟労働組合が主要な運動、政策・制度要求を展開するうえで必要とされる国内外の経済・社会・労働問題等に関する調査・分析等の活動を行うとともに、新たな時代を先取りする創造的な政策研究を通じて、我が国経済社会の発展と、国民生活全般にわたる総合的向上を図ることを目的としています。研究活動は研究所長を中心に、テーマごとに研究者や専門家の協力を得ながら進めています。

（連合総研ホームページ https://www.rengo-soken.or.jp/）

連合総研HP

年度	経済情勢報告副題	連合総研フォーラム開催日
1988～89	「生活の質向上をめざして」	（1988年11月　4日）
1989～90	「新成長時代に向けて」	（1989年11月13日）
1990～91	「調整局面をいかに乗り切るか」	（1990年11月　8日）
1991～92	「内需主導型成長の第二段階へ」	（1991年11月　1日）
1992～93	「人間中心社会の基盤構築にむけて」	（1992年11月　4日）
1993～94	「内需主導型経済の再構築」	（1993年11月　1日）
1994～95	「構造調整を超え生活の新時代へ」	（1994年11月　2日）
1995～96	「日本経済の新機軸を求めて」	（1995年11月　9日）
1996～97	「自律的回復の道と構造改革の構図」	（1996年11月　5日）
1997～98	「持続可能な成長と新たな経済社会モデルの構築」	（1997年11月　4日）
1998～99	「危機の克服から経済再生へ」	（1998年11月　4日）
1999～2000	「安心社会への新たな発展の布石」	（1999年11月　2日）
2000～01	「活力ある安心社会構築のために」	（2000年11月　9日）
2001～02	「デフレからの脱出と日本経済の再生」	（2001年11月　8日）
2002～03	「長引く不況､すすむ雇用破壊―デフレ克服なくして再生なし」	（2002年11月21日）
2003～04	「自律的な景気回復を確実にするために」	（2003年11月25日）
2004～05	「持続的回復の条件は何か」	（2004年10月27日）
2005～06	「生活の改善と安定成長への道筋」	（2005年10月26日）
2006～07	「公正で健全な経済社会への道」	（2006年10月24日）
2007～08	「暮らしと雇用の質を高める持続的成長へ」	（2007年10月29日）
2008～09	「生活防衛から安心安定経済へ」	（2008年10月27日）
2009～10	「雇用とくらしの新たな基盤づくり」	（2009年10月26日）
2010～11	「縮み志向の企業行動からの脱却を」	（2010年10月27日）
2011～12	「職場・地域から『絆』の再生を」	（2011年10月25日）
2012～13	「グローバリゼーションと雇用・生活の再生」	（2012年10月22日）
2013～14	「適切な配分と投資による『成長』を求めて」	（2013年10月28日）
2014～15	「『好循環』への反転を目指して」	（2014年10月21日）
2015～16	「一人ひとりが活き活きと働ける社会を目指して」	（2015年10月28日）
2016～17	「暮らしの底上げに向けて」	（2016年10月25日）
2017～18	「人間らしい働き方の実現」	（2017年10月24日）
2018～19	「働き方の多様化と公正な分配」	（2018年10月25日）
2019～20	「誰もが働きがいと生きがいを実感できる社会の実現」	（2019年10月18日）
2020～21	「新型コロナ・ショックとwithコロナ時代に向けて」	―
2021～22	「コロナ後を見据えて」	（2021年12月　3日）
2022～23	「新たな時代における経済の好循環実現に向けて」	（2022年10月28日）
2023～24	「持続的な賃上げにつながる社会経済の構築へ」	（2023年10月26日）
2024～25	「生活向上につながる賃上げの実現と労働環境の改善へ」	（2024年10月29日）
2025～26	「経済成長と生活向上を実感できる社会に向けた挑戦」	（2025年10月28日）
2026～27	「激変する社会における働く人の安心の実現」	（2026年10月26日）

「経済社会研究委員会」について

経済社会研究委員会は、連合総研に常設される研究委員会です。

経済情勢報告の取りまとめに当たり、当委員会において本報告書で取り上げる検討課題についてご議論いただくとともに、各委員・オブザーバーからご助言をいただいております。

【委　員】

主査	吉川　洋	東京大学名誉教授
委員	太田　聰一	慶應義塾大学経済学部教授
委員	小原　成朗	連合　総合政策推進局総合局長
委員	齋藤　潤	（公社）日本経済研究センター研究顧問
委員	永瀬　伸子	大妻女子大学データサイエンス学部教授
（オブザーバー）		
	新沼　かつら	連合　労働条件・中小地域対策局長
	大津　翠	連合　経済政策局部長

【連合総研事務局】

村上　陽子	事務局長
山脇　義光	副所長
伊藤　彰久	主幹研究員
中村　天江	主幹研究員
新垣　真理	主任研究員
内田　文子	主任研究員
小島　宗一郎	主任研究員
堀江　則子	主任研究員
松岡　康司	主任研究員
元　容立	主任研究員

（肩書は 2026 年 9 月現在）

「経済情勢報告」について

「経済情勢報告」は連合総研の責任においてとりまとめられたものです。したがって、その内容は、とりまとめに当たりご助言をいただいた経済社会研究委員会の各委員・オブザーバーの見解を示すものではありません。

（問合せ先：rengosoken@rengo-soken.or.jp）

はじめに

連合総合生活開発研究所（連合総研）では、勤労者生活にかかわる内外の経済情勢を分析し、毎年「経済情勢報告」として発表しています。第39回となる本報告書では、激変する社会における働く人の安心の実現に向けて、物価上昇を上回る持続的な賃上げ、賃金格差の是正、リスキリングを始めとする人材不足への対処、安心して働くことのできる労働環境の確保等の課題について、客観的な分析に基づいた提言を行っています。

第Ⅰ部では、我が国経済と労働市場の足元にかけての動向について分析しています。我が国では、過去30年にわたり賃金が上昇せず経済が低迷する状況が続いてきましたが、近年は景気の回復基調が続いており、春季生活闘争では３年連続で５％台の賃上げが実現し、今年に入って実質賃金もプラスが続いています。他方で、物価上昇圧力は強く、中東情勢の悪化による先行きへの不確実性が払しょくできない状況にあるほか、企業収益の賃金等への分配も十分とは言えません。労働市場では人手不足感が強まっており、特に非製造業や中堅・中小企業において人手不足が深刻です。正規雇用と非正規雇用、短時間労働者、男女間の賃金格差も未だ大きいと言わざるを得ません。

こうした状況を踏まえて、第Ⅱ部では、ＡＩの活用や、人材不足分野への労働移動、リスキリング、人材管理の透明化、高齢者・女性の活用、高齢者の労働環境の確保等について、現状や課題を整理するとともに、今後の取組の方向性について提言しています。重要なのは、勤労者の活用ありきではなく、どのような環境変化が生じても働く人が安心して働き続けることのできる環境の実現です。労働組合に期待される役割は今後も大きくなっていくと考えられます。

第Ⅲ部では、第Ⅰ部、第Ⅱ部での分析を踏まえ、更に有識者の方々に、経済成長と生活向上の実現に向けた課題と提言について、マクロ経済学、労働経済学、労働・雇用政策、税制・社会保障などの観点から、ご寄稿いただきました。

補論においては、2027年度までの我が国の経済情勢を展望しています。

本報告書は、2027年度における連合の政策・制度要求や春季生活闘争、そして経済政策や労働・雇用政策をめぐる活動に向けて参考資料となることを意図して作成したものです。労働組合関係者だけではなく、多くの方々に本書に目を通していただき、経済成長と生活向上を実感できる社会に向けた諸課題を議論するに当たり役立てていただければ幸いです。

本報告書は、当研究所に常設されている「経済社会研究委員会」でのご議論やご助言を踏まえて、当研究所の責任において取りまとめたものです。報告書作成にあたり、懇切なご指導と多大なご尽力をいただきました吉川洋主査をはじめ、経済社会研究委員会の各委員に対し心から感謝を申し上げる次第です。

2026年10月

公益財団法人　連合総合生活開発研究所
所長　市川正樹

激変する社会における働く人の安心の実現

2026～2027年度 経済情勢報告

（目　次）

はじめに　4

第Ⅰ部　経済と労働市場の動向　11

第１章　対外環境と国内経済の動向　12

第１節　世界経済の動向　13

第２節　輸出と生産の動向　22

第３節　物価上昇の波及と価格転嫁　25

第４節　家計部門への波及と消費の動向　33

第２章　労働市場の概況　39

第１節　雇用情勢が概ね安定して推移する一方で深刻化する人手不足　41

第２節　物価上昇を上回る持続的・包摂的な賃上げの定着に向けて　51

第Ⅱ部　経済社会の環境変化と労働を取り巻く課題　65

第１章　技術革新と人材の活躍　66

第１節　当面の雇用にＡＩが与える影響　69

第２節　成長分野等への労働移動とリスキリング　78

第３節　企業による人的資本の情報開示　94

第２章　労働者の高齢化と労働環境　104

第１節　高齢者・女性の労働参加の拡大と賃金　106

第２節　高年齢者就労の安全衛生の確保　116

目　次

第Ⅲ部　働く人の安心の実現に向けた課題 ―― 131

「高市政権のマクロ経済政策」
吉川　洋　　東京大学名誉教授 ―― 132

転職機会の拡大をどう評価すべきか
齋藤　潤　　（公社）日本経済研究センター研究顧問 ―― 135

女性の働き方と報酬をどう改革するのか
パートの年収の壁、社会保険改革、給付付き税額控除について
永瀬　伸子　　大妻女子大学データサイエンス学部教授 ―― 139

労働時間規制のあり方を考える
太田　聰一　　慶應義塾大学経済学部教授 ―― 147

給付付き税額控除（就業者負担軽減支援金）の概要と課題
森信　茂樹　　東京財団シニア政策オフィサー ―― 152

おわりに ―― 156

補論：2027年度の日本経済の姿 ―― 158

※第Ⅰ部及び第Ⅱ部については一部を除き、原則９月中旬までのデータを反映。

図表一覧

図表Ⅰ-1-1　実質ＧＤＰ成長率（Ｇ７、G20）
図表Ⅰ-1-2　世界の実質ＧＤＰ成長率の実績と見通し
図表Ⅰ-1-3　世界全体の貿易額
図表Ⅰ-1-4　デジタル関連財の輸入額シェア（Ｇ７計）
図表Ⅰ-1-5　デジタル関連財の貿易額伸び率寄与度（Ｇ７計）
図表Ⅰ-1-6　主要国・地域の経常収支（対世界ＧＤＰ比）の推移
図表Ⅰ-1-7　米国の消費者物価上昇率と実質個人消費支出
図表Ⅰ-1-8　米国の輸入額
図表Ⅰ-1-9　乗用車の米国への輸出
図表Ⅰ-1-10　乗用車輸出価格指数（北米向け・除北米向け）
図表Ⅰ-1-11　景気のリスクに関する見方
図表Ⅰ-1-12　供給制約関連指標の推移
図表Ⅰ-1-13　ナフサの輸入量及び企業間取引価格の推移
図表Ⅰ-1-14　実質ＧＤＰ成長率及び寄与度
図表Ⅰ-1-15　輸出額伸び率及び国・地域別寄与度
図表Ⅰ-1-16　輸出額伸び率及び主要商品別寄与度
図表Ⅰ-1-17　デジタル関連サービスの収支の推移
図表Ⅰ-1-18　鉱工業生産伸び率及び寄与度
図表Ⅰ-1-19　輸入物価指数と企業物価指数寄与度
図表Ⅰ-1-20　価格転嫁の状況
図表Ⅰ-1-21　企業物価指数と財ＣＰＩ寄与度
図表Ⅰ-1-22　ＣＰＩ総合と財・サービス寄与度
図表Ⅰ-1-23　特殊要因を除いた消費者物価
図表Ⅰ-1-24　売上高営業利益率と経常利益
図表Ⅰ-1-25　企業の経常利益、設備投資及び人件費の推移
図表Ⅰ-1-26　利益剰余金及び資産合計に対する利益剰余金の割合の推移
図表Ⅰ-1-27　労働分配率の推移
図表Ⅰ-1-28　労働分配率の前年比（対数変化率）の要因分解
図表Ⅰ-1-29　中小企業における価格転嫁の状況（コスト全体、労務費）
図表Ⅰ-1-30　名目賃金と実質賃金
図表Ⅰ-1-31　交易利得（損失）と実質家計可処分所得の推移
図表Ⅰ-1-32　実質可処分所得の伸び率及び寄与度
図表Ⅰ-1-33　所得階級別平均消費支出（2023年～2025年）
図表Ⅰ-1-34　百貨店売上高（国内顧客）
図表Ⅰ-1-35　食料価格とエンゲル係数

図表Ⅰ-2-1　完全失業率と求人倍率（季節調整値）の推移
図表Ⅰ-2-2　完全失業率（前年差）の要因分解
図表Ⅰ-2-3　新規求人数の推移
図表Ⅰ-2-4　雇用者数の推移（正規、非正規別）
図表Ⅰ-2-5　各年齢階級における正規、非正規の内訳
＜男性＞
＜女性＞
図表Ⅰ-2-6　生産年齢人口（男女計）・生産年齢人口（女性）・65－69歳人口（男女計）における就業率の推移
図表Ⅰ-2-7　雇用人員判断ＤＩの推移
業種別
規模別
図表Ⅰ-2-8　雇用人員判断ＤＩの変化（2020年第３四半期から2026年第２四半期の変化）
大企業・製造業
大企業・非製造業
中小企業・製造業
中小企業・非製造業
図表Ⅰ-2-9　大学（学部）卒業者（進学者を除く）に占める就職者の割合
図表Ⅰ-2-10　転職者総数及び年代別転職者比率の推移
図表Ⅰ-2-11　転職等希望者比率の推移（正規の職員・従業員、非農林業雇用者）
図表Ⅰ-2-12　平均賃金方式での賃上げ状況の推移
図表Ⅰ-2-13　１年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差（就業形態・年代・労組の有無別）
図表Ⅰ-2-14　常用労働者の１人平均月間現金給与総額（規模５人以上事業所）
図表Ⅰ-2-15(1)一般労働者の賃金の動向
図表Ⅰ-2-15(2)パートタイム労働者の賃金の動向
図表Ⅰ-2-16　事業所規模別に見た給与の推移
現金給与総額の推移（事業所規模別）
現金給与総額の前年度比（事業所規模別）

図表一覧

図表Ⅰ-2-17　実質賃金（前年同月比）の推移と増減要因（事業所規模５人以上）
図表Ⅰ-2-18　「経常利益」「配当金」「社内留保」「設備投資」「役員一人当たり給与」「従業員一人当たり給与」の推移（全規模・全産業（金融業・保険業を除く））
図表Ⅰ-2-19　労働分配率の推移
図表Ⅰ-2-20(1)実質平均年収（2000年＝100）の国際比較
図表Ⅰ-2-20(2)実質平均年収（水準）の国際比較
図表Ⅰ-2-21　男女間賃金格差及び雇用形態間賃金格差の推移
図表Ⅰ-2-22　男女間賃金格差の国際比較（男性＝100、2024年）
図表Ⅰ-2-23　大卒初任給の状況
図表Ⅰ-2-24　所定内給与の年齢別上昇率（2022～2025年）（一般労働者、企業規模10人以上）
図表Ⅰ-2-25　転職による賃金変動の状況（年代別、2025年）

図表Ⅱ-1-1-1　2010年代以降に見られるＡＩによる労働代替論推移
図表Ⅱ-1-1-2　ＡＩ活力ランキング（2023年）
図表Ⅱ-1-1-3　生成ＡＩの利活用の効果が期待以上の企業の割合（国際比較）
図表Ⅱ-1-1-4　企業の生成ＡＩ導入･利用率（業種別）
図表Ⅱ-1-1-5　日米新大学卒の就職（失業）率の推移
図表Ⅱ-1-1-6　完全失業率の推移
図表Ⅱ-1-1-7　「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」の教育訓練の状況（正社員比較）
図表Ⅱ-1-2-1　人口推移
図表Ⅱ-1-2-2　2040年における職種間ミスマッチ
図表Ⅱ-1-2-3　労働生産性の国際比較（2024年、時間当たり）
図表Ⅱ-1-2-4　週49時間以上働く長時間労働の割合（就業者）
図表Ⅱ-1-2-5　世界デジタル競争力ランキング2025
図表Ⅱ-1-2-6　世界デジタル競争力における日本内訳
図表Ⅱ-1-2-7　職種別有効求人倍率（2025年度）
図表Ⅱ-1-2-8　社会インフラ関連職賃金プロファイル
図表Ⅱ-1-2-9　リスキリングとリカレント教育
図表Ⅱ-1-2-10 三位一体の労働市場改革
図表Ⅱ-1-2-11 離職理由別離職率の推移
図表Ⅱ-1-2-12 30～54歳ホワイトカラー・フルタイム雇用者の前職の離職理由（自己都合離職者、複数回答）
図表Ⅱ-1-2-13 転職入職者の賃金変動状況別割合
図表Ⅱ-1-2-14 転職後の職業生活満足度
図表Ⅱ-1-2-15 人材投資（ＯＪＴ以外）の国際比較（ＧＤＰ比）
図表Ⅱ-1-2-16 日本企業のＯＦＦ－ＪＴ・自己啓発への費用支出
図表Ⅱ-1-2-17 過去１年間のＯＦＦ－ＪＴの取組
図表Ⅱ-1-2-18 ＯＦＦ－ＪＴの課題（複数回答）
図表Ⅱ-1-2-19 自己啓発の取組（過去１年間）
図表Ⅱ-1-2-20 自己啓発の課題（複数回答）
図表Ⅱ-1-2-21 研修の必要性
図表Ⅱ-1-3-1　人的資本の情報開示の変化
図表Ⅱ-1-3-2　有価証券報告書における３指標の開示状況
図表Ⅱ-1-3-3　業種別・トピック別の情報開示率
図表Ⅱ-1-3-4　有価証券報告書等における人的資本情報開示の効果
図表Ⅱ-1-3-5　求職者に情報開示を行った効果
図表Ⅱ-1-3-6　人的資本可視化指針の改訂による変化
図表Ⅱ-1-3-7　国際基準を踏まえた人的資本開示の全体像

図表Ⅱ-2-1-1　日本の人口ピラミッドの変化
図表Ⅱ-2-1-2　年齢階級別就業者数の変化
図表Ⅱ-2-1-3　労働力人口比率の変化
図表Ⅱ-2-1-4　高齢者の雇用者数の推移
図表Ⅱ-2-1-5　65歳以上を定年年齢とする企業（定年制廃止を含む）の割合
図表Ⅱ-2-1-6　収入を伴う仕事をしたい（続けたい）高齢者の割合の国際比較
図表Ⅱ-2-1-7　収入を伴う仕事をしたい主な理由の国際比較
図表Ⅱ-2-1-8　女性の雇用者数の推移
図表Ⅱ-2-1-9　女性の非正規雇用比率（年齢階級別）の推移
図表Ⅱ-2-1-10 女性の配偶関係別にみた年齢階級別非正規雇用比率の変化
図表Ⅱ-2-1-11 女性の給与水準の推移
図表Ⅱ-2-1-12 年齢階級別所定内給与額の変化

図表一覧

図表Ⅱ-2-1-13 賃金カーブの変化（男女計）
図表Ⅱ-2-1-14 年齢階級別部課長級労働者比率の変化
図表Ⅱ-2-1-15 部課長級労働者の所定内給与額の変化
図表Ⅱ-2-1-16 年齢階級別消費支出の変化
図表Ⅱ-2-2-1　労働力人口（推計：成長実現・労働参加進展シナリオ）
図表Ⅱ-2-2-2　2025年労働力人口（実績(成長実現・労働参加進展シナリオ)－推計）
図表Ⅱ-2-2-3　産業別就業者数
図表Ⅱ-2-2-4　年齢別・性別テストの結果
図表Ⅱ-2-2-5　雇用者数
図表Ⅱ-2-2-6　労働災害による死傷者数
図表Ⅱ-2-2-7　年齢別死傷度数率（休業４日以上・令和６年）
図表Ⅱ-2-2-8　年齢別の休業見込み日数の長さ（令和７年）
図表Ⅱ-2-2-9　休業４日以上死傷者数（令和６年）
図表Ⅱ-2-2-10 業種別の年齢別度数率の推移
図表Ⅱ-2-2-11 労働災害事故の内容
図表Ⅱ-2-2-12 職場における熱中症による業種別死亡者数の割合
図表Ⅱ-2-2-13 職場における熱中症による年齢別死亡者数の割合
図表Ⅱ-2-2-14
職場改善ツール「エイジアクション100」チェックリスト（一部）
転倒等リスク評価セルフチェック票（一部）
図表Ⅱ-2-2-15 企業規模・事業所規模・産業、高年齢労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無及び取組内容（複数回答）
図表Ⅱ-2-2-16 企業規模・事業所規模・産業、高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいない理由（複数回答）
図表Ⅱ-2-2-17 安全衛生教育の実施状況
図表Ⅱ-2-2-18 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無及び内容
図表Ⅱ-2-2-19 仕事や職業生活に関するストレスの相談先
図表Ⅱ-2-2-20 年齢階級別フリーランス数及び有業者に占める割合
図表Ⅱ-2-2-21 産業別、職業別フリーランス数及び有業者に占める割合
図表Ⅱ-2-2-22 高年齢者雇用安定法の高年齢者就業確保措置

第Ⅰ部

経済と労働市場の動向

第１章 対外環境と国内経済の動向

第２章 労働市場の概況

第１章　対外環境と国内経済の動向

第Ⅰ部　第１章のポイント

○世界経済は、インフレや金融引締めの影響が続く中でも総じて底堅く推移しており、G20では新興国・途上国を中心にＧ７を上回る成長が続いている。先行きについても世界全体では３％台前半の成長が見込まれる一方、中東情勢の緊迫化に伴う資源・エネルギー価格や供給制約への影響など、不確実性は依然として高い。

○世界貿易は、米国の関税政策などが注目される中でも現時点では大きく落ち込んでおらず、デジタル関連需要の拡大が貿易を支える要因の一つとなっている。Ｇ７では半導体、通信・ネットワーク機器、コンピュータ・情報処理機器などデジタル関連財の輸入シェアや貿易額への寄与が拡大している。

○米国では、関税率引上げ後も消費者物価や個人消費、輸入額に大きな変化はみられず、現時点では関税政策による影響は限定的となっている。一方、足元では輸入の弱含みもみられることから、今後の動向については引き続き注視が必要である。

○我が国経済では、一時的に成長率が弱含む局面もみられたが、個人消費や設備投資は大幅な落込みには至っていない。輸出や生産では、輸送用機器に弱さがみられる一方、電気機器、電子部品・デバイス、生産用機械などデジタル関連分野が下支えしている。

○2021年以降、国際商品市況の上昇と円安を背景として輸入物価が大きく上昇し、その影響は企業物価を経て消費者物価へ波及した。企業物価の押上げ要因は石油・石炭製品中心から、電力・都市ガス・水道、さらに農林水産物や飲食料品へと広がっている。

○価格転嫁は道半ばではあるものの進展しており、仕入価格の上昇は販売価格へ反映されるようになっている。また、消費者物価の上昇はエネルギー中心から食料、さらにサービスへと広がっており、特殊要因を除いた物価上昇率は高い水準で推移している。

○企業部門では、売上高経常利益率や経常利益が高い水準で推移するとともに、利益剰余金も増加している。一方、労務費の価格転嫁は改善しているもののコスト全体と比べるとなお低く、経常利益の伸びは人件費や設備投資を上回っているなど、企業収益の改善が賃金や投資へ十分には波及していない状況がみられる。

○家計部門では、交易条件の悪化により海外への所得流出がみられる一方、実質可処分所得は、雇用者数や財産所得の増加などを背景として持ち直しの動きがみられる。一方、一人当たり実質賃金の回復はなお緩やかであり、物価上昇による家計への影響には所得階層による違いがみられる。

第１節　世界経済の動向

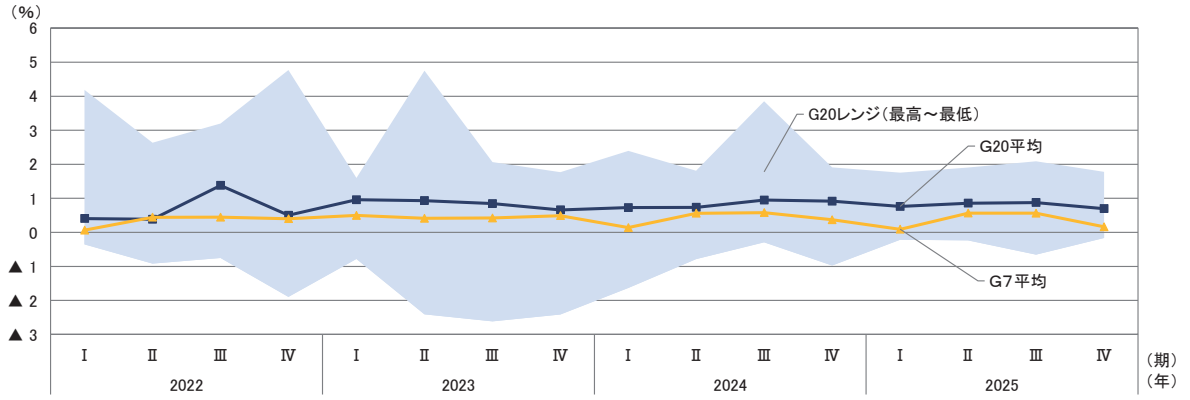
本章では、世界経済や物価、企業、家計など幅広い観点から、我が国経済の現状を整理する。その前提として、本節では対外環境の動向を確認する。近年の日本経済では、海外需要の変化が輸出や生産に影響を及ぼす一方、資源・エネルギー価格や為替の変動は輸入物価、企業物価、消費者物価を通じて企業収益や家計の購買力にも波及している。さらに、ＡＩ関連投資やデジタル関連財需要の拡大は、半導体関連財や生産用機械などの輸出・生産を支える要因となっている。このように、対外環境の変化は、外需にとどまらず、国内の物価、企業行動、家計所得にも関わるため、まず世界経済の成長、貿易、米国経済、リスク要因及び供給制約の動向を確認する。

１．世界経済の現状と見通し

世界経済は、コロナ禍後の急速な回復局面を経て成長率は緩やかとなっているものの、総じて堅調に推移している。2022年以降は、インフレ率の高止まりを受けた各国中央銀行による金融引締めが進められる中、景気の減速は限定的にとどまり、世界経済は安定した成長を維持している。

主要国・地域の実質ＧＤＰ成長率の推移を四半期ベースでみると、直近まで総じて堅調な成長が維持されている（**図表Ⅰ－１－１**）。Ｇ７では年率１％台の成長率で推移している一方、Ｇ20ではこれを上回る成長率が維持されている。Ｇ20には中国、インド、ブラジルなどの新興国・途上国が含まれることから、Ｇ７とＧ20の成長率の差には、新興国・途上国の成長が反映されている。

図表Ⅰ－１－１　実質ＧＤＰ成長率（Ｇ７、Ｇ20）

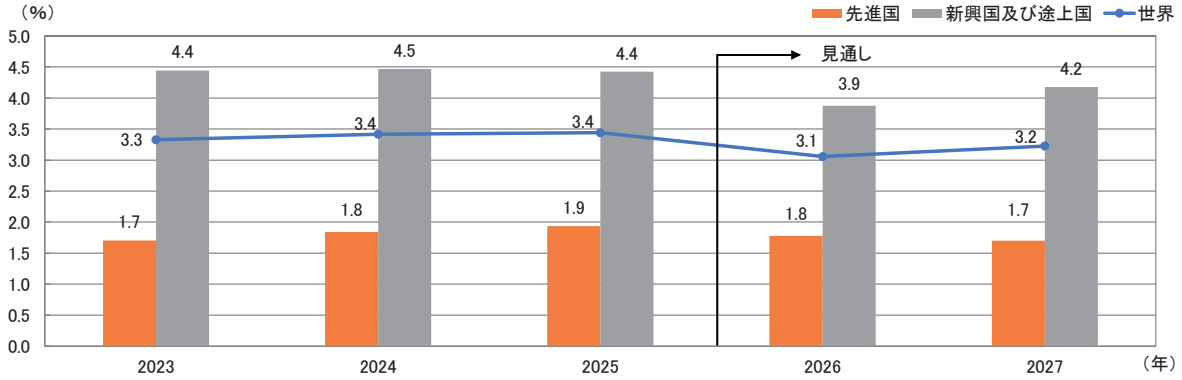


（備考）OECD Data Explorerより作成。

近年の経済情勢をみると、米国を中心にＡＩ・デジタル関連投資が拡大し、世界的に半導体など先端分野への投資が活発化している。また、インドをはじめとする新興国・途上国では内需を背景に高い成長が続く一方、中国では不動産市場の調整が続くものの、製造業やハイテク分野への投資も進められている。

ＩＭＦによる世界経済見通しをみると、世界全体の実質ＧＤＰ成長率は2026年にかけて成長ペースが緩やかになるものの、引き続き３％台前半の成長率が見込まれている（**図表Ⅰ－１－２**）。先進国では１％台後半、新興国・途上国では４％前後の成長率が見込まれており、新興国・途上国が先進国を上回る成長が続くと予測されている。

図表Ⅰ－１－２　世界の実質ＧＤＰ成長率の実績と見通し



（備考）IMF World Economic Outlook Databaseより作成。

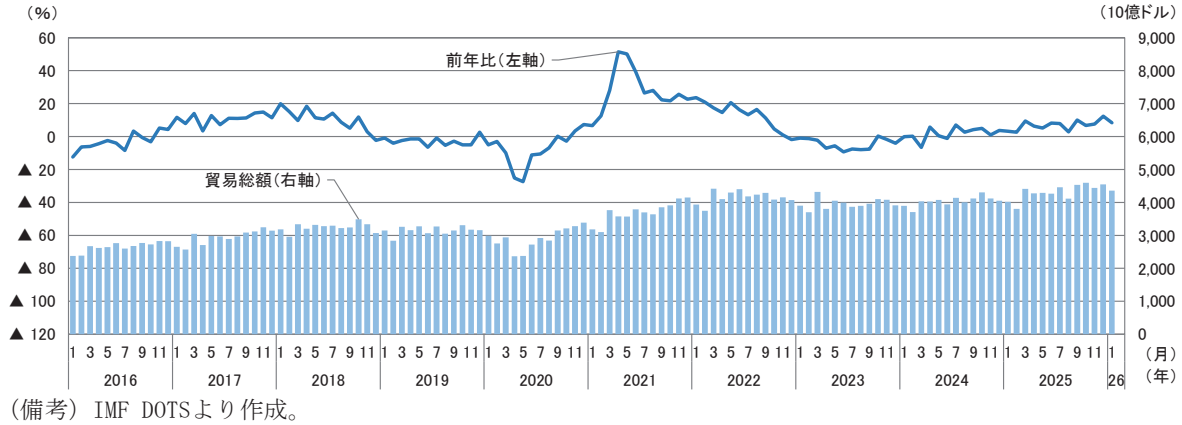
このように、世界経済は足元で底堅く推移しているものの、先行きには依然として高い不確実性が残されている。国際情勢の緊迫化に伴う資源・エネルギー価格やサプライチェーンへの影響、各国の政策動向を巡る不確実性、金融資本市場の動向などは、今後の経済活動に影響を及ぼす可能性がある。こうした中、今後の世界経済を展望する上では、経済の基調や成長を支える要因、さらには下振れリスクを含め、世界経済を取り巻く環境を総合的に捉えることが重要である。

２．世界貿易とデジタル関連需要

世界経済の動向を把握するに当たっては、国際的な貿易活動の推移を確認することが重要である。近年は、各国の通商政策や経済安全保障を巡る動きを背景として、サプライチェーンの再編が進められるなど、貿易を取り巻く環境は大きく変化している。一方で、ＡＩ・デジタル関連投資の拡大を背景に、半導体をはじめとするデジタル関連財への需要は高まっている。以下では、こうした環境変化の下で、世界貿易の推移を確認する。

世界の貿易額をみると、コロナ禍後の回復局面を経て増加基調が続いており、2025年以降も高水準で推移している（**図表Ⅰ－１－３**）。米国では関税率の引上げが進められているものの、現時点では世界貿易全体が大きく縮小している状況は確認されていない。関税の影響は品目や国・地域によって異なることから、世界貿易全体への影響については引き続き見極める必要があるものの、少なくとも足元では、世界貿易は底堅さを維持している。

図表Ⅰ－１－３　世界全体の貿易額



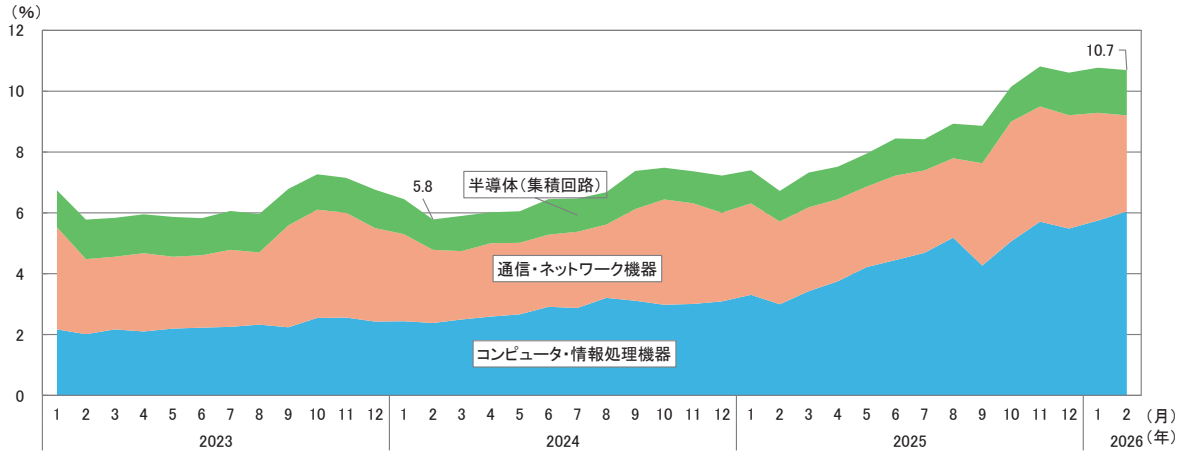
（備考）IMF DOTSより作成。

その背景の一つとして考えられるのが、デジタル関連需要の拡大である。生成ＡＩの普及、データセンター投資の増加、企業等におけるＤＸの進展などを背景として、半導体、コンピュータ関連機器、通信機器などに対する需要が高まっている。これらの財に対する需要は、世界的なデジタル関連投資の拡大と密接に関連しており、国際的な貿易活動を下支えする一因となっていると考えられる。

デジタル関連需要の拡大が貿易に与えている影響について、Ｇ７諸国の輸入額に占める主要品目のシェアを確認する。**図表Ⅰ－１－４**をみると、半導体、通信・ネットワーク機器、コンピュータ・情報処理機器の割合は近年上昇している。特に2020年代に入ってからは、これらの品目のシェアが高まっており、デジタル関連需要の拡大が貿易面にも表れている。

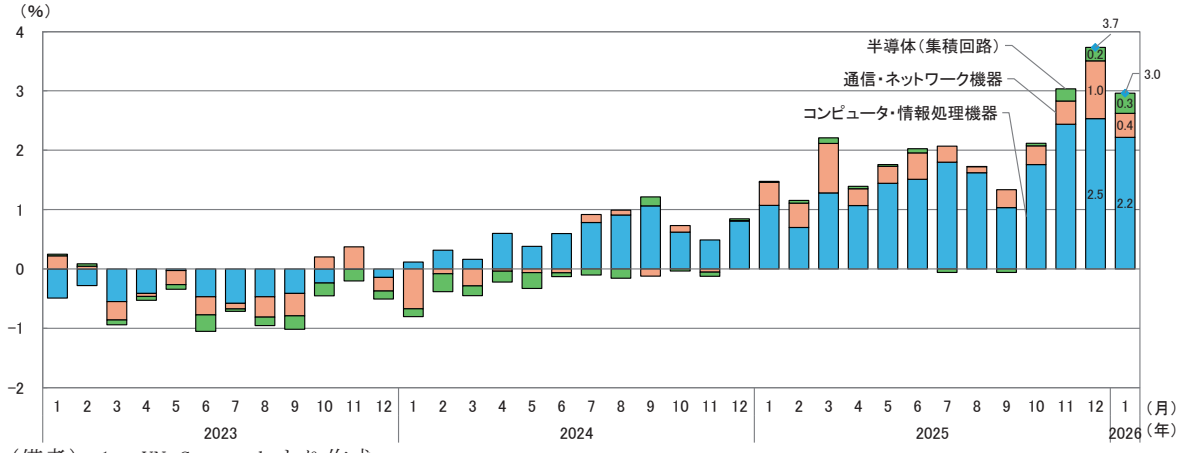
また、デジタル関連財の貿易額への寄与度をみると、直近では、これらの財だけでＧ７諸国の貿易額を３％以上押し上げている（**図表Ⅰ－１－５**）。世界貿易に占めるデジタル関連需要の重要性が高まっていることが示されている。

図表Ⅰ－１－４　デジタル関連財の輸入額シェア（Ｇ７計）



（備考）１．UN Comtradeより作成。
２．「コンピュータ・情報処理機器」は8471、「通信・ネットワーク機器」は8517、「半導体（集積回路）」は8542のＨＳコードに対応。

図表Ⅰ－１－５　デジタル関連財の貿易額伸び率寄与度（Ｇ７計）

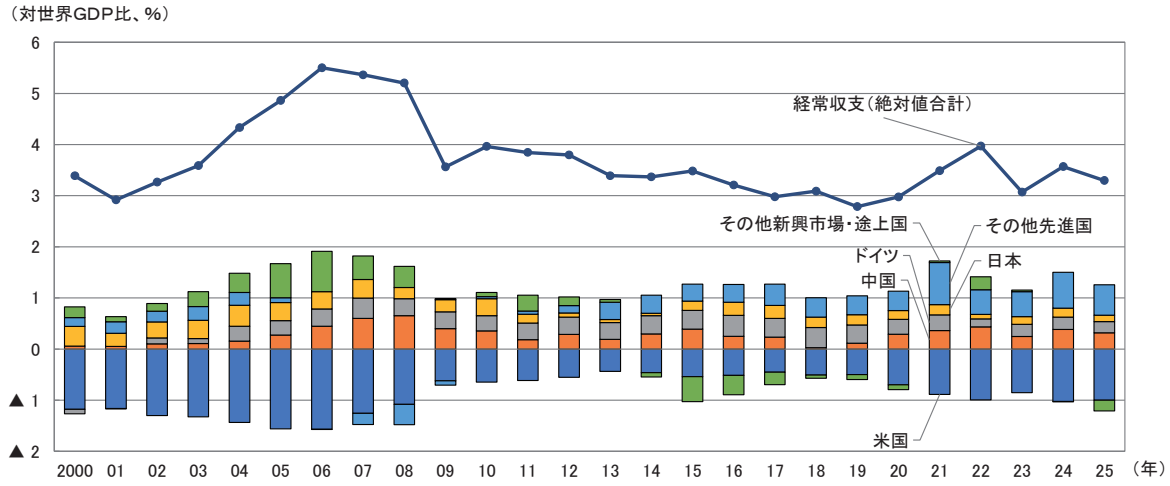


（備考）１．UN Comtradeより作成。
２．「コンピュータ・情報処理機器」は8471、「通信・ネットワーク機器」は8517、「半導体（集積回路）」は8542のＨＳコードに対応。

このように、デジタル関連需要は近年の世界貿易を支える要因の一つとなっている。今後も、生成ＡＩの活用拡大やデジタル化の進展を背景として、関連投資が各国で進められることが見込まれることから、デジタル関連需要の動向は、今後の世界経済や貿易の先行きを考える上で重要な視点となる。我が国においても、こうした需要の拡大が輸出や生産に及ぼす影響を引き続き注視する必要がある。

一方で、世界貿易の拡大とあわせて、各国・地域の経常収支の動向にも留意する必要がある。米国では大幅な経常赤字が続く一方、中国、ドイツ、日本では経常黒字が続いている。各国・地域の経常収支額の絶対値の合計をみると、世界金融危機後に縮小した後、近年は再び高まる局面もみられ、世界的な経常収支不均衡が拡大する動きがうかがえる（**図表Ｉ－１－６**）。ＩＭＦ（2026）は、世界的な経常収支不均衡は少数の主要な経済に集中し、持続性も高まっており、無秩序な調整が生じた場合には世界経済に大きな経済的コストをもたらす可能性があると指摘しており、その動向が注視されている[1]。

図表Ｉ－１－６　主要国・地域の経常収支（対世界ＧＤＰ比）の推移



（備考）１．IMF World Economic Outlook Databaseより作成。
２．各国・地域の経常収支を対世界ＧＤＰ比で表示。
３．折れ線は、各国・地域の経常収支（対世界ＧＤＰ比）の絶対値の合計。

３．米国の通商政策とその影響

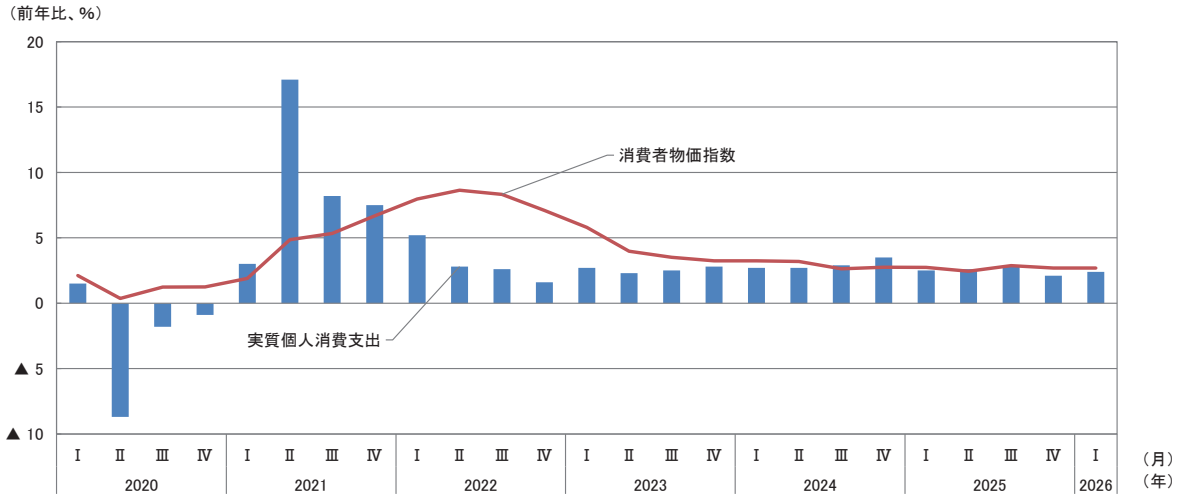
米国の通商・経済政策は、引き続き国際経済を左右する重要な要因となっている。米国は世界最大の消費市場であるとともに、ＡＩ・デジタル関連を中心とした投資を牽引しており、その経済動向は各国の輸出や企業活動に大きな影響を及ぼす。このため、関税政策が米国経済に及ぼす効果や、それが各国経済へどのように波及しているかを見極めることが重要である。

トランプ政権による関税引上げは、輸入品から国内生産品への代替を促すことを目的としている。ただし、こうした代替を進めるためには国内の生産能力を大幅に引き上げる必要があり、短期間で実現できるものではない。また、同政権は減税等を通じて内需の維持・拡大も図っている。このため、関税引上げ後も物価や内需の動向に大きな変化がみられなければ、輸入需要も大きく減少するとは考えにくい。

[1] IMF Policy Paper「Understanding Global Imbalances」（2026年４月）

米国の物価と消費の動向をみると、2025年以降も消費者物価上昇率に大きな変化はみられず、実質個人消費支出も増加基調を維持している（**図表Ⅰ－１－７**）。少なくとも現時点までは、関税率引上げによる物価や個人消費への影響は限定的であることが示唆される。企業が関税負担の一部を吸収していることに加え、良好な雇用環境による家計所得の下支えも、こうした結果に寄与しているものと考えられる。

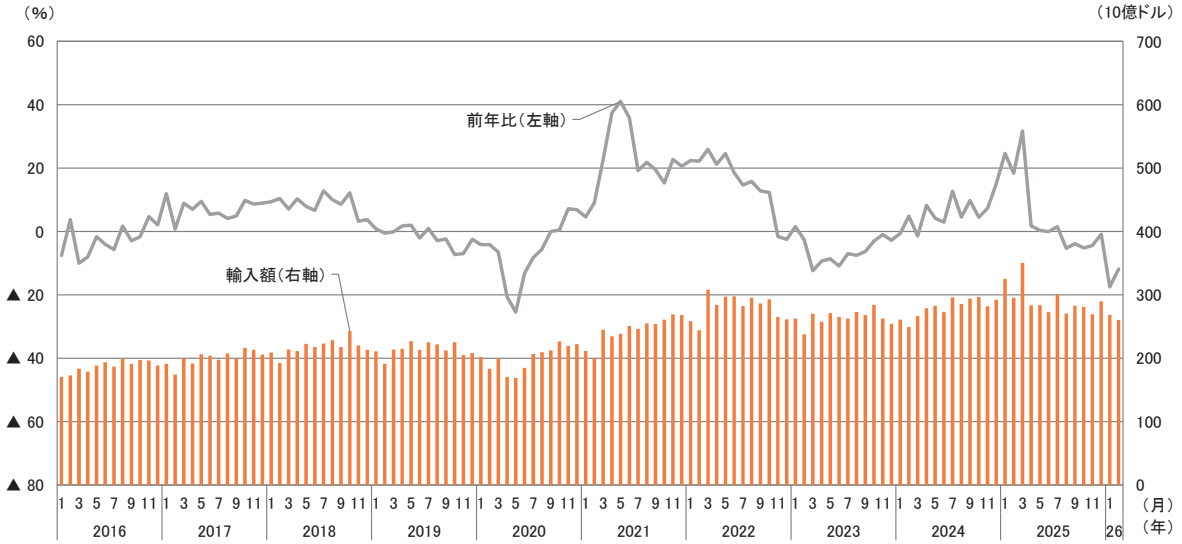
図表Ⅰ－１－７　米国の消費者物価上昇率と実質個人消費支出



（備考）米セントルイス連邦準備銀行データベースより作成。

また、米国の輸入額をみると、2025年４月の関税率引上げ前には駆込み需要とみられる増加が生じ、その後には反動減がみられる（**図表Ⅰ－１－８**）。しかし、その後の輸入額は比較的安定して推移しており、大幅な減少は確認されない。こうしたことから、少なくとも現時点までは、関税率引上げによる米国の輸入抑制効果は限定的であることが示唆される。ただし、足元ではやや弱含む動きもみられることから、今後の動向については引き続き注視する必要がある。

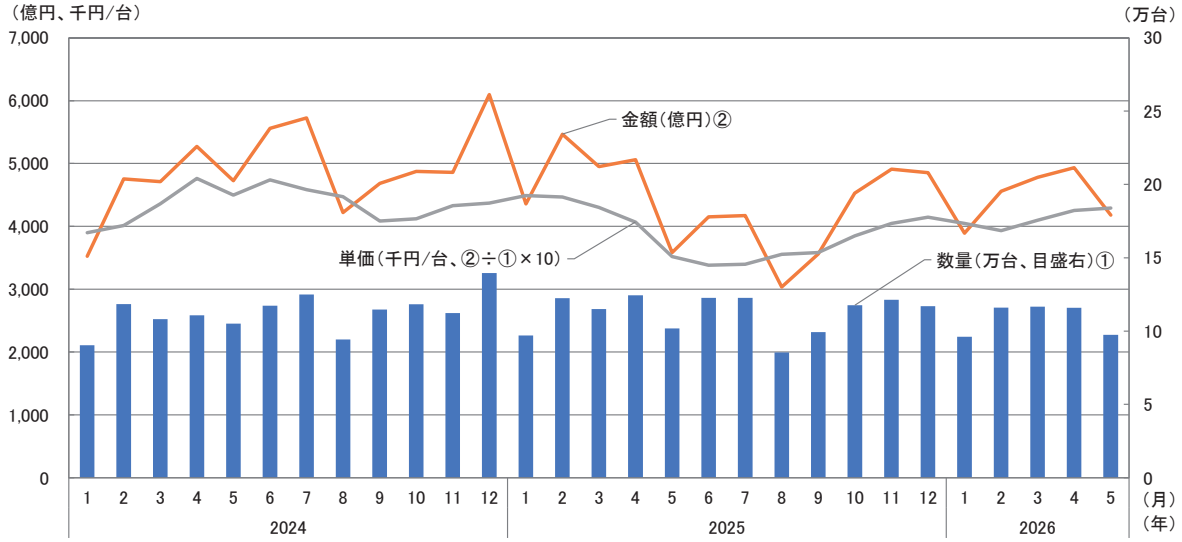
図表Ⅰ－１－８　米国の輸入額



（備考）IMF DOTSより作成。

日本の対米乗用車輸出についてみると、2025年４月の関税率引上げ後も、輸出台数に大きな減少はみられていない。一方、輸出金額を輸出台数で除して算出した単価は、関税率引上げ後に低下した。その後は持ち直しの動きがみられるものの、なお関税率引上げ前の水準を下回っている（**図表Ⅰ－１－９**）。

図表Ⅰ－１－９　乗用車の米国への輸出

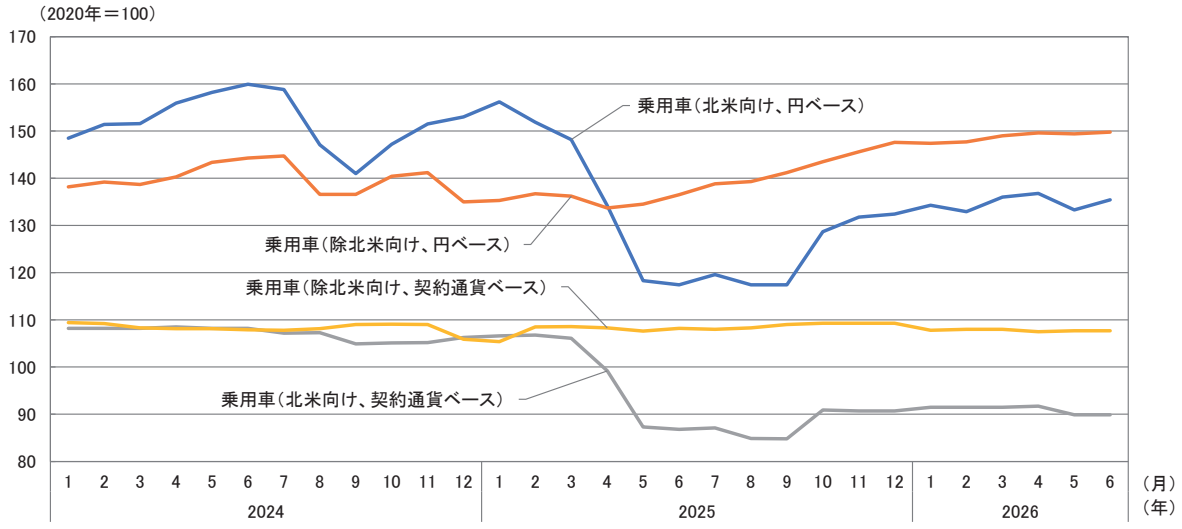


（備考）財務省「貿易統計」より作成。

また、乗用車の輸出価格指数をみると、北米向けでは、円ベース、契約通貨ベースともに関税率引上げ後に低下し、その後は持ち直しの動きがみられるものの、なお引上げ前の水準を下回っている。一方、北米以外向けではこうした動きはみられない（**図表Ⅰ－１－10**）。

こうした動きは、価格調整を通じて関税負担の一部が輸出企業側で吸収されている可能性を示唆している。

図表Ⅰ－１－10　乗用車輸出価格指数（北米向け・除北米向け）



（備考）日本銀行「企業物価指数」より作成。

ＩＭＦやＯＥＣＤなどの国際機関は、通商政策や地政学リスクを世界経済の下振れ要因として挙げる一方、世界経済全体については引き続きプラス成長を見込んでいる。こうした見通しを踏まえると、関税政策は今後も注視すべきリスク要因であるものの、その影響が世界経済全体を大きく下押しする可能性は、現時点では限定的とみられる。

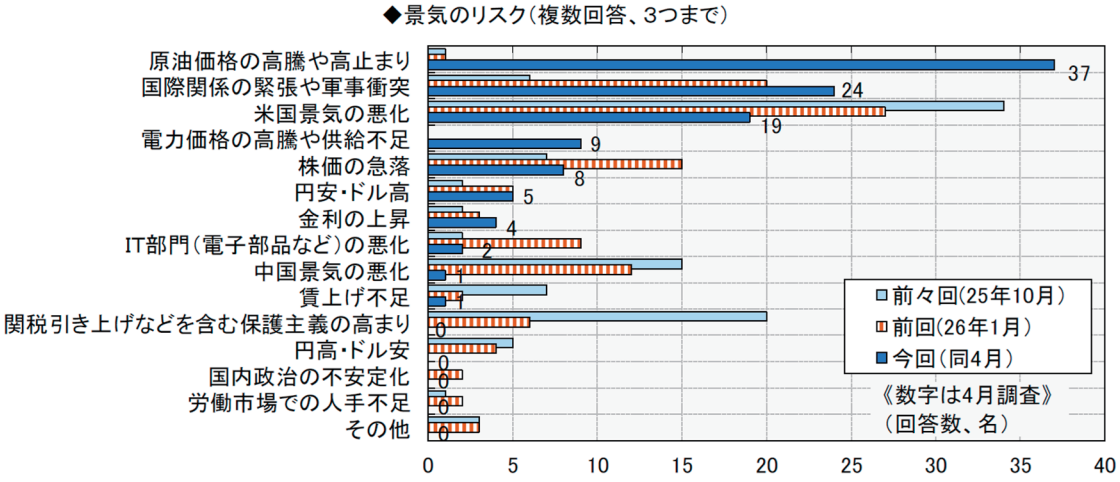
４．世界経済を巡るリスク要因

世界経済は総じて堅調に推移しているものの、その先行きには様々な不確実性が存在する。ここでは、民間エコノミストを対象とした調査結果により、世界経済の先行きを考える上でどのようなリスク要因が重視されているかをみる（**図表Ⅰ－１－11**）。なお、本調査は半年から１年程度先を対象とした景気下振れリスクに関する調査である。

この調査によると、前回調査と比べ、原油価格の高騰や高止まりを景気下振れリスクとして挙げる回答が大きく増加している。中東情勢の緊迫化などを背景として、エネルギー価格が世界経済や各国の物価に及ぼす影響への警戒感が強まっているものと考えられる。また、国際関係の緊張や軍事衝突を挙げる回答も増加しており、地政学リスクへの懸念が高まっていることがうかがえる。

他方で、米国景気悪化への懸念は低下しており、これまで比較的多く挙げられていた保護主義の高まりに対する懸念もみられなくなっている。このことは、足元では関税政策よりも、エネルギー価格や地政学的要因が景気下振れリスクとして強く意識されていることを示している。

図表Ⅰ－１－11　景気のリスクに関する見方



（備考）１．日本経済研究センター「ＥＳＰフォーキャスト調査」（2026年４月）より作成。
２．半年から１年後にかけて景気上昇を抑える（あるいは景気を反転させる）可能性がある要因についての回答数。

５．供給制約の状況

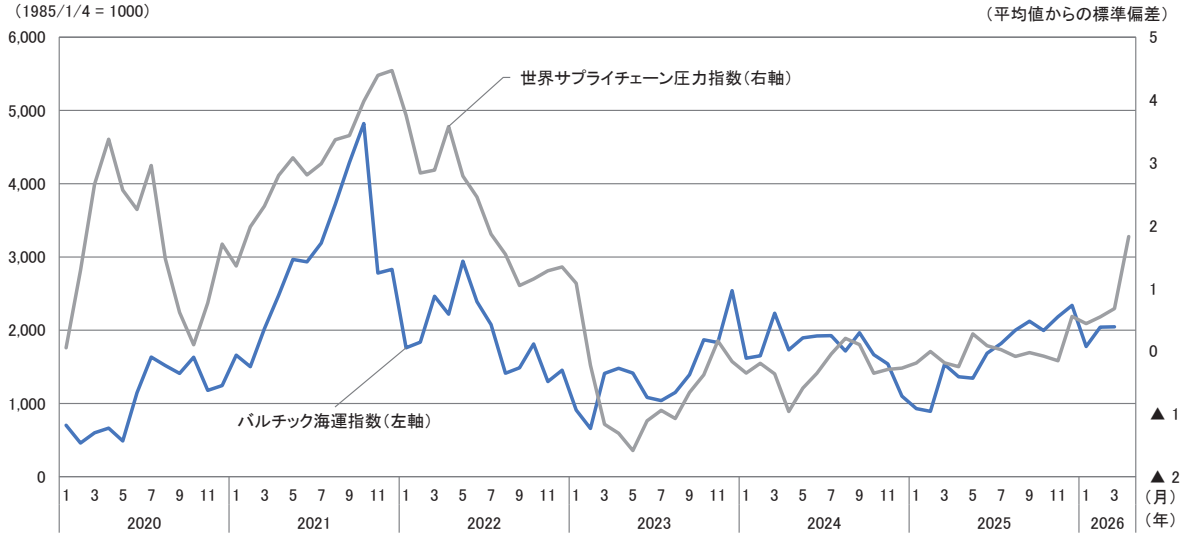
国際情勢の緊迫化は、資源・エネルギー価格の上昇やサプライチェーンの混乱を通じて世界経済に影響を及ぼし得る。コロナ禍やウクライナ紛争では、物流停滞や部品不足、資源・エネルギー供給への影響を通じて供給制約が深刻化した。こうした供給制約は国際経済に大きな影響を及ぼし得ることから、その動向を把握することが重要である。

世界的な供給制約や物流の状況を把握するため、ここでは世界サプライチェーン圧力指数及びバルチック海運指数を用いる（**図表Ⅰ－１－12**）。世界サプライチェーン圧力指数は、ニューヨーク連銀が輸送費や製造業関連の複数の指標を基に作成している指数であり、世界的な供給制約の度合いを示している。一方、バルチック海運指数は、ばら積み貨物の海上運賃を基に算出される指数であり、世界的な海上輸送需要や物流の動向を反映している。

これらの指標をみると、コロナ禍やウクライナ紛争の影響により一時大きく上昇したものの、その後は低下基調で推移し、供給制約や物流のひっ迫は総じて改善している。一方、足下では両指数ともやや上昇しており、供給制約や物流の状況については引き続き留意が必要である。

中東情勢については、緊迫化を受けて資源・エネルギーや物流への影響が懸念される状況となっている。ホルムズ海峡は原油やＬＮＧの輸送における重要な海上交通路であり、航行制限や封鎖が生じれば、エネルギー供給や海上保険料、海運コストに影響を及ぼす可能性がある。現時点では完全な供給途絶が継続している状況にはないものの、船舶の通航状況や原油価格、タンカー運賃、海上保険料等の関連指標については、引き続き注視が必要である。

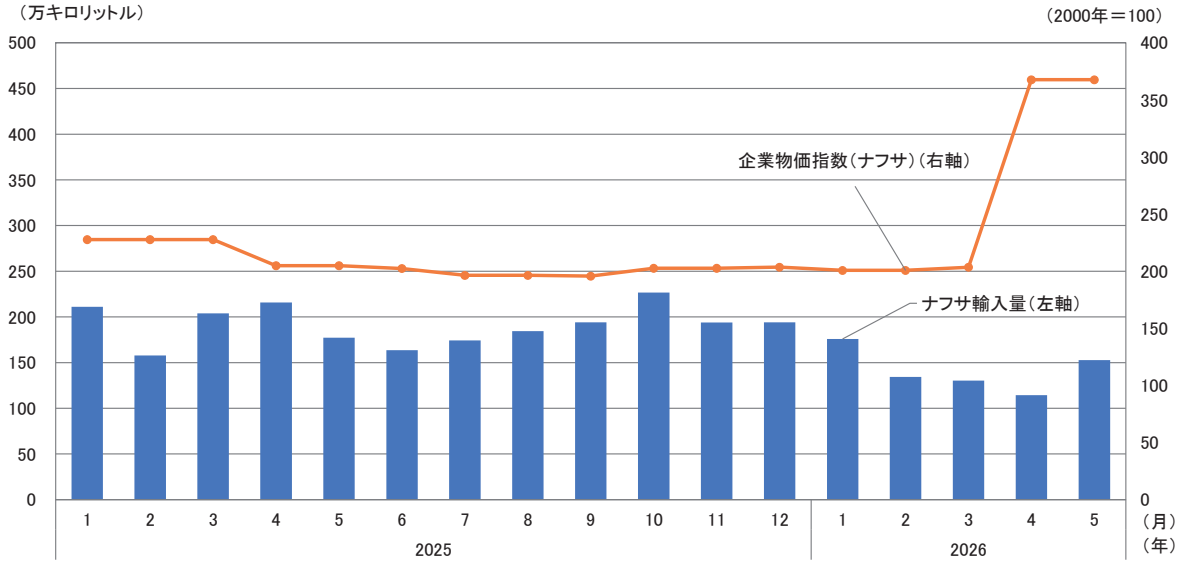
図表Ⅰ－１－12　供給制約関連指標の推移



（備考）米ニューヨーク連邦準備銀行データベース、バルチック海運取引所データベースより作成。

また、中東情勢の緊迫化を背景として、国内では石油化学製品の基礎原料であるナフサの供給不足が懸念されている。ナフサの輸入量及び企業間取引価格の推移をみると（**図表Ⅰ－１－13**）、輸入量は直近で減少がみられ、企業間取引価格は４月に大幅に上昇した。輸入量の減少と価格上昇が同時にみられており、国内での原料調達コストが上昇していることがうかがえる。今後は、石油化学製品の供給や価格を通じた国民生活への影響についても注視する必要がある。

図表Ⅰ－１－13　ナフサの輸入量及び企業間取引価格の推移



（備考）１．財務省「貿易統計」、日本銀行「企業物価指数」より作成。
２．石油連盟の定義を踏まえ、ＨＳコード2710.12-139及び2710.12-181をナフサ輸入としている。

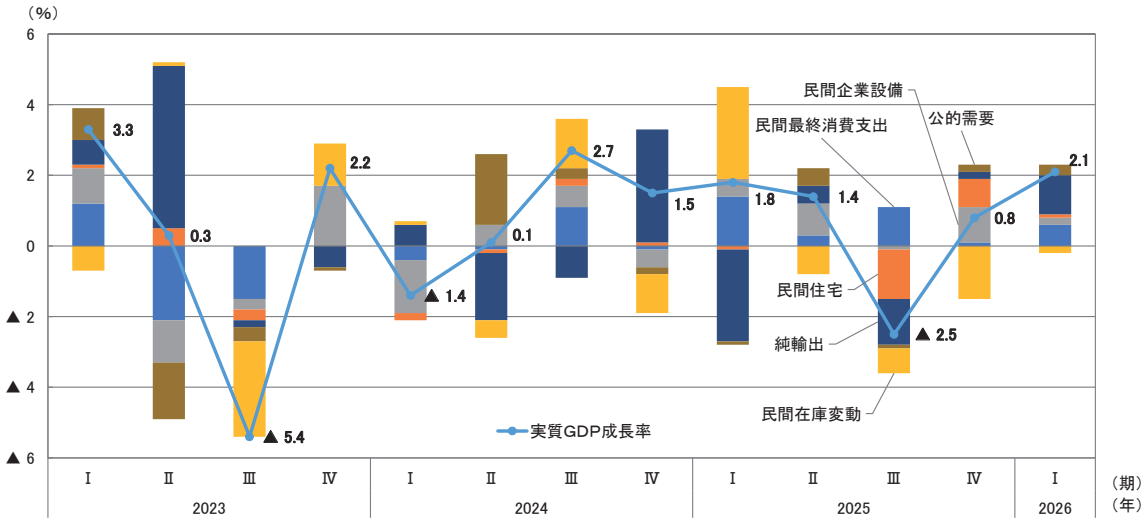
以上のように、世界経済は総じて堅調に推移している一方、資源・エネルギーや物流を巡る不確実性はなお残されている。こうした状況の中、次節では我が国の輸出と生産がどのように推移しているかを確認する。

第２節　輸出と生産の動向

１．実質ＧＤＰの動向

前節でみたように、世界経済や世界貿易は総じて底堅く推移しており、デジタル関連需要の拡大もみられる。一方、資源・エネルギー価格や供給制約を巡るリスクも残されている。本節では、まず実質ＧＤＰの動向により我が国経済全体の状況を確認した上で、輸出及び生産の動向について詳しくみていく。

図表Ⅰ－１－14　実質ＧＤＰ成長率及び寄与度



（備考）内閣府「国民経済計算」より作成。

我が国の実質ＧＤＰ成長率を需要項目別にみると（**図表Ⅰ－１－14**）、2025年第３四半期には純輸出の減少等を背景として一時的にマイナス成長となったものの、その後は純輸出の回復もあり、成長率は再びプラスとなっている。需要項目別にみると、個人消費は物価上昇の影響を受けながらも持ち直しの動きがみられ、設備投資は企業収益の改善等を背景に緩やかに持ち直している。

一方、物価上昇による家計負担や海外経済の不確実性、米国の通商政策、地政学的リスクなど、我が国経済を取り巻く下押し要因も残されている。以下では、輸出と生産の動向を確認していく。

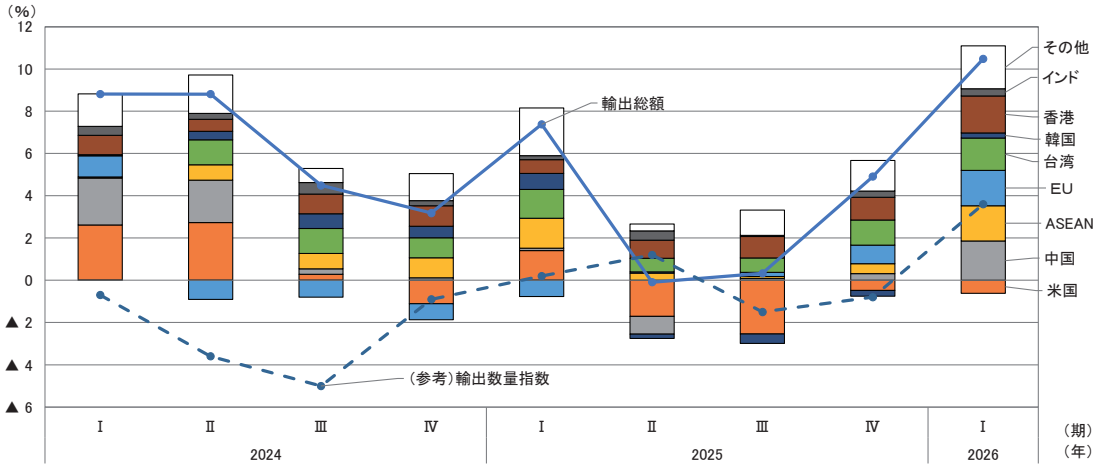
２．輸出の動向

まず、地域別及び品目別に輸出の動向を確認する。なお、近年は輸出価格の変動も大きいことから、価格変動の影響を除いた実質輸出についてもあわせて確認する。

地域別の輸出動向をみると、2025年第２四半期から第３四半期にかけては、米国の関税率引上げが進められる中で、米国向け輸出に弱さがみられ、輸出全体も一時的に伸び悩んだ（**図表Ⅰ－１－15**）。一方、アジア向け輸出は相対的に底堅く推移しており、輸出全体を下支えした。この結果、輸出全体は大幅な減少には至らず、その後は持ち直しの動きがみられている。

実質輸出は名目輸出ほどの伸びはみられず、輸出価格の上昇が名目輸出を押し上げていることがうかがえる。一方、実質輸出も足元ではプラスに転じており、数量面でも持ち直しの動きがみられる。

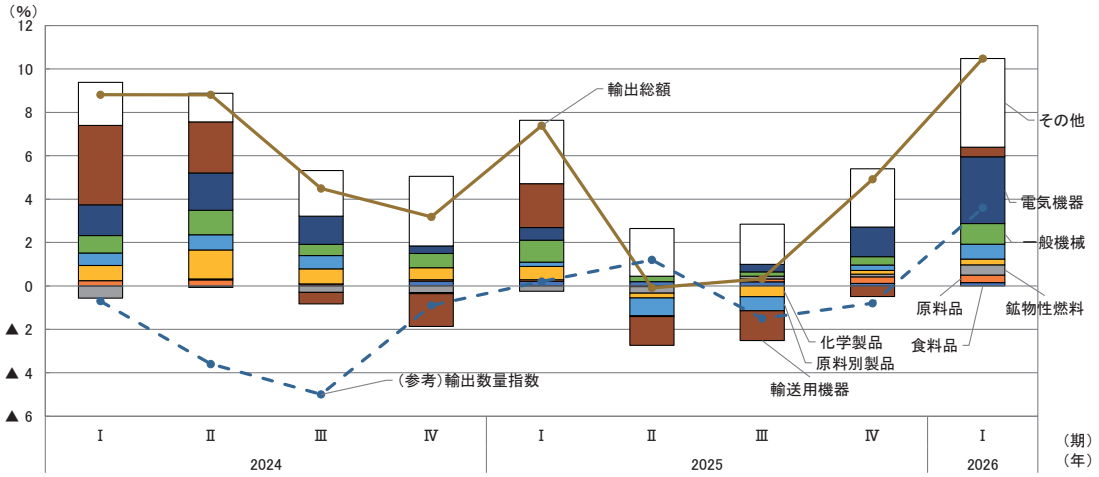
図表Ⅰ－１－15　輸出額伸び率及び国・地域別寄与度



（備考）財務省「貿易統計」より作成。

品目別の輸出動向をみると、輸送用機器の寄与が低下する一方、電気機器や一般機械の寄与が高まっている（**図表Ⅰ－１－16**）。輸送用機器の寄与低下には、米国の関税率引上げによる影響が表れていると考えられる。一方、電気機器や一般機械の寄与の高まりは、前節でみた世界的なデジタル関連需要の拡大とも整合的である。足元では、輸送用機器の寄与が弱まる一方、電気機器や一般機械が輸出の伸びを支える構図となっている。

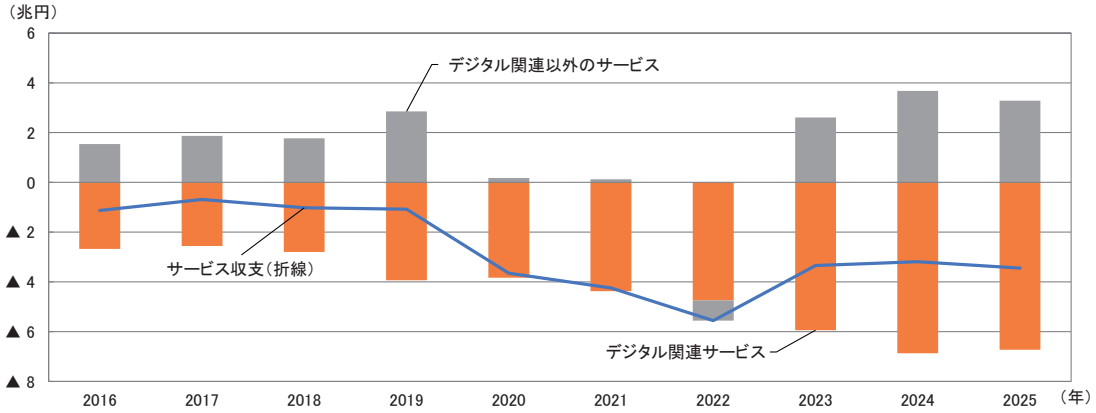
図表Ⅰ－１－16　輸出額伸び率及び主要商品別寄与度



（備考）財務省「貿易統計」より作成。

こうしたデジタル需要の拡大を踏まえ、我が国のデジタル分野についてサービスの動向もみると、コンピュータサービスや著作権等使用料などを対象とするデジタル収支は、旅行などデジタル関連以外のサービスの黒字を上回る赤字となっており、サービス収支全体の赤字につながっている（**図表Ⅰ－１－17**）。このように、デジタル分野ではサービス面で海外への依存が大きい状況が続いていることから、我が国のデジタル分野の国際競争力にはなお課題があることがうかがえる。

図表Ⅰ－１－17　デジタル関連サービスの収支の推移



（備考）１．財務省「国際収支状況」より作成。
２．「デジタル関連サービス」とは、サービス収支の項目のうち、「著作権等使用料」「通信・コンピューター・情報サービス」「専門・経営コンサルティングサービス」を指す。

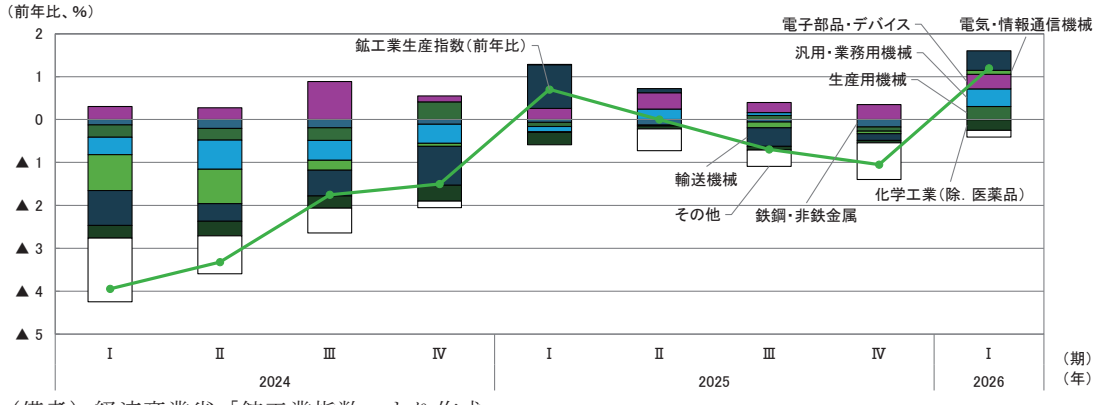
３．生産活動の動向

輸出の動向とあわせて、国内の生産活動の状況を確認する。鉱工業生産の動向をみると、全体としては横ばい圏で推移しているが、業種ごとにみると動きには差がみられる（**図表Ⅰ－１－18**）。輸送機械では弱い動きがみられる一方、電子部品・デバイスや生産用機械では相対的に堅調な動きが続いている。

輸送機械では、米国の関税率引上げを受けた米国向け輸出の停滞が、生産の弱さにつながっているものと考えられる。一方、電子部品・デバイスには半導体や電子部品、生産用機械には半導体製造装置などが含まれており、ＡＩやクラウドサービスの普及、データセンター投資の拡大などを背景とした世界的なデジタル関連需要の高まりが、これらの業種の生産を下支えしているものと考えられる。

このように、足元の輸出・生産は総じて底堅く推移しているものの、その下支え要因には変化がみられる。近年は、世界的なデジタル関連需要の高まりが輸出や生産を支える要因となっており、今後もその動向が注目される。一方、国際情勢の緊迫化に伴う供給制約や資源・エネルギー価格の動向などには、引き続き留意が必要である。

図表Ⅰ－１－18　鉱工業生産伸び率及び寄与度



（備考）経済産業省「鉱工業指数」より作成。

次節では、物価上昇や価格転嫁、企業収益及び家計を取り巻く状況について確認する。

第３節　物価上昇の波及と価格転嫁

１．輸入物価の上昇と国内物価への波及

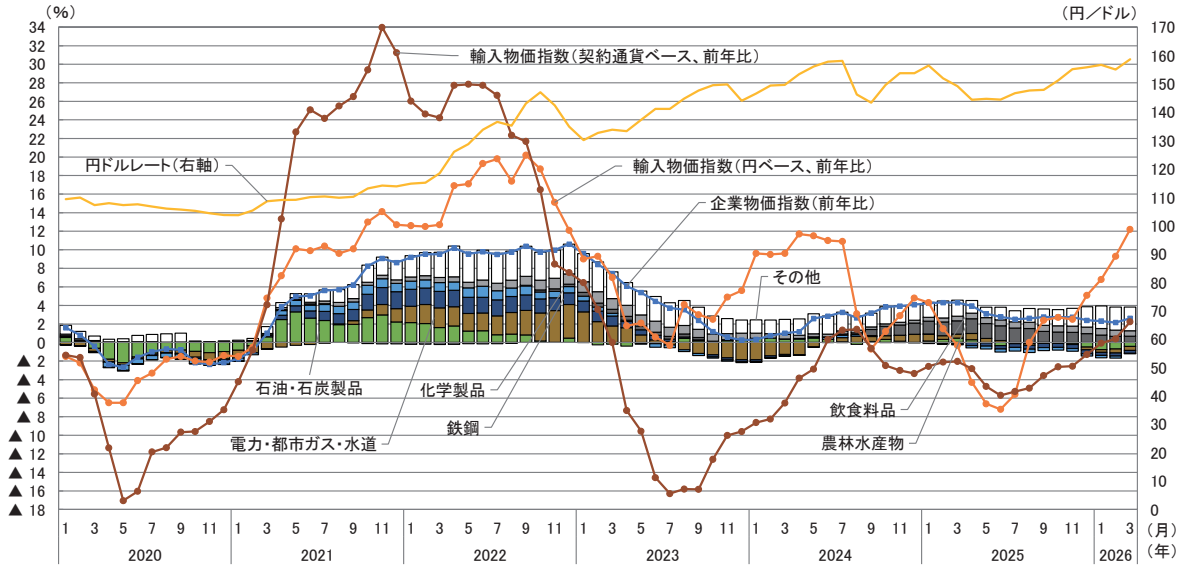
前節では、対外環境の変化が我が国の輸出や生産に与える影響を確認した。一方、対外環境の変化は、輸入物価や国内物価を通じて企業や家計にも波及する。2021年以降は、国際商品市況の上昇と円安が重なったことにより、輸入物価が大幅に上昇した。エネルギー、食料原材料、鉱物性燃料などの価格上昇に加え、円安の進行が円建ての輸入コストを押し上げ、企業の仕入価格や国内価格に波及していった。

輸入物価指数の推移をみると、契約通貨ベースでは国際商品市況の上昇を反映して2021年から2022年にかけて大きく上昇した後、国際商品価格の落ち着きとともに伸び率は低下している（**図表Ⅰ－１－19**）。一方、円ベースでは、円安の進行が輸入価格を押し上げたため、契約通貨ベースがマイナスに転じた局面以降も総じて相対的に高い伸びが続いた。

このように、輸入物価の上昇は一時的なものにとどまらず、企業の仕入コストを継続的に押し上げる要因となった。輸入原材料やエネルギーへの依存度が高い業種を中心にコスト負担が増加し、その影響は企業物価にも波及している。**図表Ⅰ－１－19**では、輸入物価の上昇に続いて企業物価指数も上昇しており、企業間取引段階でコスト上昇が価格に反映されていったことが確認できる。

企業物価指数の品目別寄与をみると、2022年頃までは石油・石炭製品の寄与が大きく、原油価格の上昇が企業物価全体を押し上げていた。その後、石油・石炭製品の寄与は縮小する一方、電力・都市ガス・水道の寄与が高まり、エネルギー価格上昇の影響が電力料金等を通じて波及していったことが確認できる。さらに、農林水産物や飲食料品では、輸入原材料やエネルギーなど様々なコストの影響を受けやすいこともあり、2023年以降その寄与が高まっており、企業物価の押上げ要因がより広い品目へ広がっていったことがうかがえる。

図表Ⅰ－１－19　輸入物価指数と企業物価指数寄与度



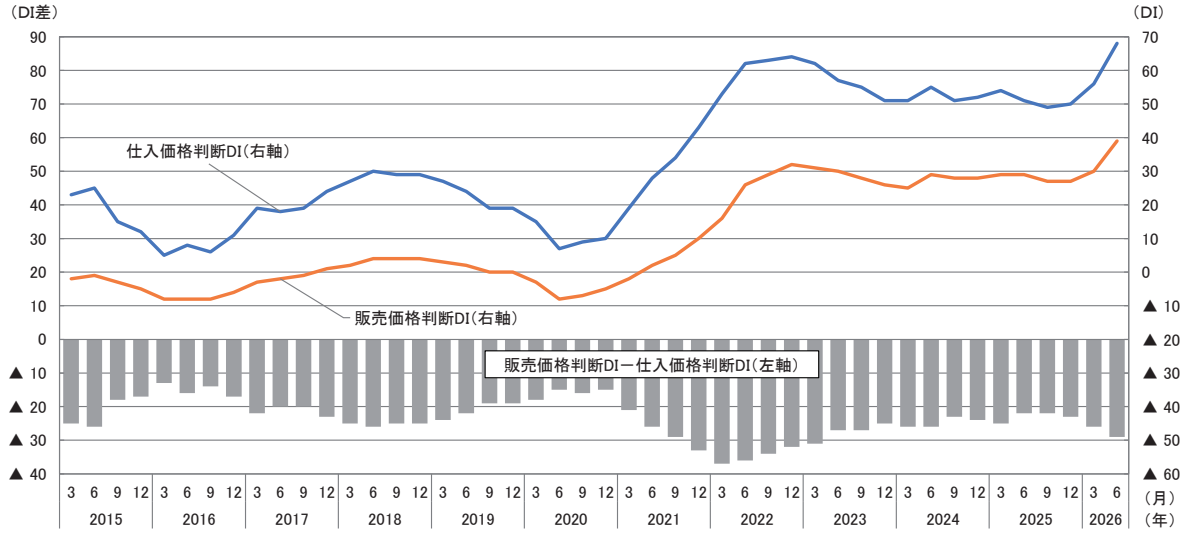
（備考）日本銀行「企業物価指数」等より作成。

２．価格転嫁と消費者物価

企業物価の上昇が続く中で、企業の価格設定行動にも変化がみられる。日本銀行短観の仕入価格判断ＤＩと販売価格判断ＤＩをみると、2021年以降、仕入価格判断ＤＩが大きく上昇し、企業が仕入価格の上昇を強く認識していたことがわかる（**図表Ⅰ－１－20**）。その後、販売価格判断ＤＩも上昇しており、仕入価格上昇の一部が販売価格に反映されていったことが確認できる。

2022年頃には仕入価格判断ＤＩと販売価格判断ＤＩの差が大きく拡大しており、コスト上昇に対して販売価格への反映が追いついていなかった。その後、この乖離は徐々に縮小しており、価格転嫁が一定程度進展したことがうかがえる。長く低インフレ環境が続いた日本では、価格引上げに慎重な企業行動がみられてきたが、近年はコスト上昇の大きさと継続性を背景に、価格改定の動きが広がっていると考えられる一方、2016年あるいは2020年当時と比べると依然として乖離が大きく、価格転嫁は未だ道半ばと言うべき状況にある。

図表Ⅰ－１－20　価格転嫁の状況



（備考）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。

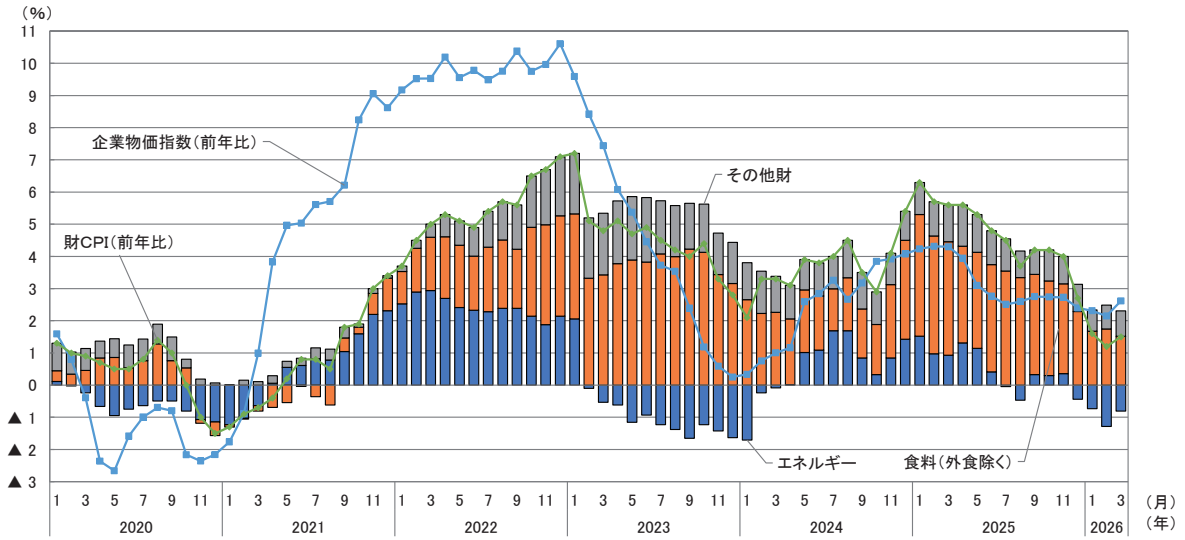
企業物価の上昇が消費者物価へどのように波及しているかを確認する。物価上昇が家計へ及ぼす影響を把握するためには、企業間取引段階でのコスト上昇が最終的な消費者価格へどの程度反映されているかを確認することが重要である。ここでは、その対応関係をみるため、消費者物価のうち財価格に着目する。

企業物価と消費者物価（財）の動きを比較すると、2021年以降、企業物価が大きく上昇した後、消費者物価（財）が時間差を伴って上昇している（**図表Ⅰ－１－21**）。企業物価は2023年以降、輸入物価や資源価格の落ち着きを受けて上昇率が低下しているものの、消費者物価（財）はその後も上昇を続けている。このことは、企業間取引段階で生じたコスト上昇が一定の時間をかけて最終消費者向け価格へ波及していったことを示している。

また、消費者物価（財）の内訳をみると、物価上昇局面の初期にはエネルギーの寄与が大きかったが、その後はガソリン補助金や電気・ガス料金負担軽減策などの政策効果もあり、その寄与は低下している。これに対し、食料（外食を除く）の寄与は次第に高まっている。食料価格について

は、当初は輸入原材料価格や物流費等のコスト上昇を背景とした加工食品の価格改定が中心であったが、近年ではコメ価格の大幅な上昇も加わり、食料全体の押上げ要因となっている。このように、財価格の押上げ要因はエネルギー中心の局面から食料中心の局面へと移っていることが確認できる。その他財も押し上げ要因として作用しており、今後も消費者物価（財）に対する上昇圧力が続くことが見込まれる。

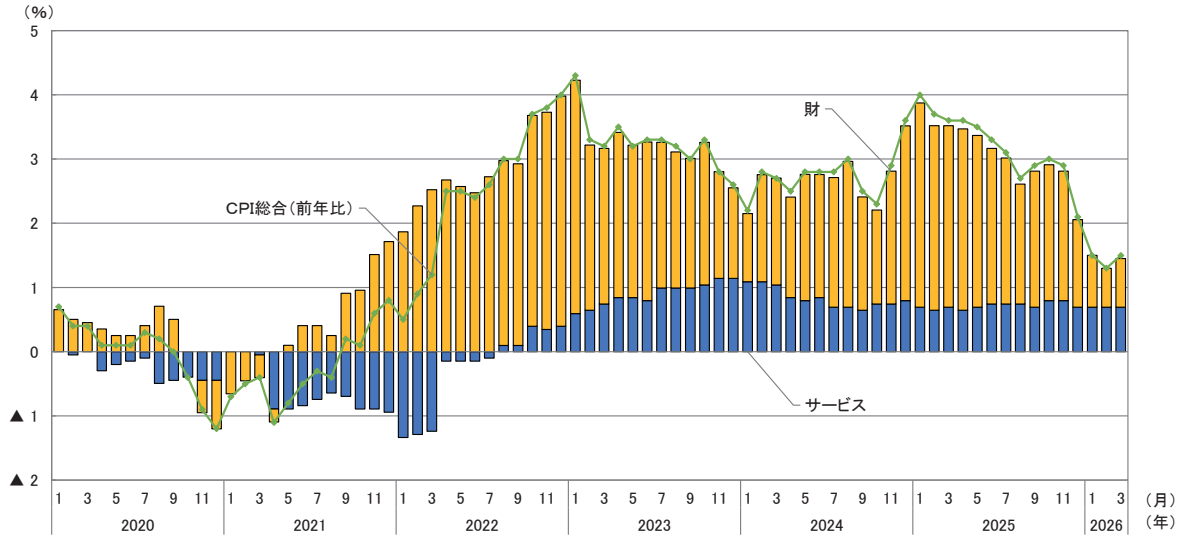
図表Ⅰ－１－21　企業物価指数と財ＣＰＩ寄与度



（備考）日本銀行「企業物価指数」、総務省「消費者物価指数」より作成。

さらに、消費者物価全体の動きをみると、物価上昇局面の初期には財価格が上昇率を押し上げていたが、その後はサービス価格の寄与も高まっている（**図表Ⅰ－１－22**）。前述のとおり、財価格については、エネルギー中心の局面から食料中心の局面へと押上げ要因が移っている。これに加えて、サービス価格の寄与も高まっていることから、消費者物価の上昇は財価格にとどまらず、サービスにも広がりつつあることが確認できる。

図表Ⅰ－１－22　ＣＰＩ総合と財・サービス寄与度



（備考）総務省「消費者物価指数」より作成。

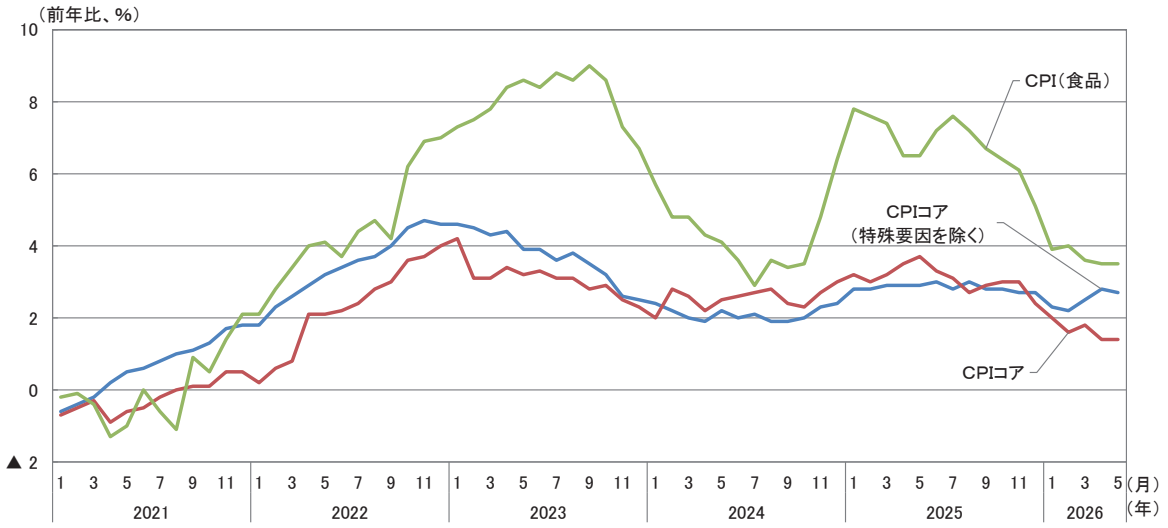
サービス価格は、財価格に比べて輸入物価や国際商品市況の影響を直接受けにくい一方、人件費や国内需要の動向との関係が相対的に強い。このため、サービス価格の寄与が高まっていることは、物価上昇が輸入コストを起点とした財価格中心の局面から、国内要因も含むより広い物価上昇へと移りつつあることを示唆している。その背景には、賃上げに伴う人件費の上昇に加え、サービス分野においても価格改定の動きが広がっていることが影響していると考えられる。

消費者物価を評価する際には、政策・制度要因による一時的な変動にも留意する必要がある。近年は、ガソリン・電気・ガス料金負担軽減策や高校授業料の実質無償化など、物価指数に影響を及ぼす政策・制度変更の影響が大きかった。このため、通常の消費者物価指数だけでは、こうした要因による影響を含めた物価動向をみることになる。そこで、ここでは日本銀行が公表している特殊要因を除いた消費者物価指数もあわせて確認する。

特殊要因を除いた消費者物価指数をみると、政策・制度要因による物価押下げ効果が拡大する中でも、特殊要因を除いた消費者物価上昇率は高い水準を維持しており、足元では再び上昇している（**図表Ⅰ－１－23**）。2026年の４月と５月は、コアＣＰＩが前年比1.4%だったのに対し、特殊要因を除いたコアＣＰＩはそれぞれ前年比2.8%、2.7%となっている。このように両者に大幅な乖離があることは、政策・制度要因によってコア消費者物価上昇率は押し下げられているものの、物価上昇圧力は引き続き強いことを示している。また、食料価格は足元で伸び率の鈍化がみられるものの、依然として高い伸びを維持しており、消費者物価上昇率を押し上げている。

政策・制度要因による価格押下げ効果は、導入後は前年比上昇率を押し下げ、その効果が終了すれば前年比上昇率を押し上げる。このため、通常の消費者物価上昇率は政策・制度要因の影響を受けて変動することがある。足元の物価動向を評価する際には、通常の消費者物価指数だけでなく、特殊要因を除いた指数もあわせて確認することにより、物価上昇圧力も含めて把握することが重要である。

図表Ⅰ－１－23　特殊要因を除いた消費者物価



（備考）１．総務省「消費者物価指数」、日本銀行「消費者物価のコア指標」より作成。
２．ＣＰＩコアは生鮮食品を除く総合。
３．特殊要因を除いた消費者物価は、総務省公表値から、消費税率の変更、教育無償化政策（2026年４月の学校給食無償化政策を含む）、2021年の携帯電話通信料の引き下げ、旅行支援策、ガソリンや電気・ガス代等の負担緩和策、の各影響を除いた日本銀行による試算値。

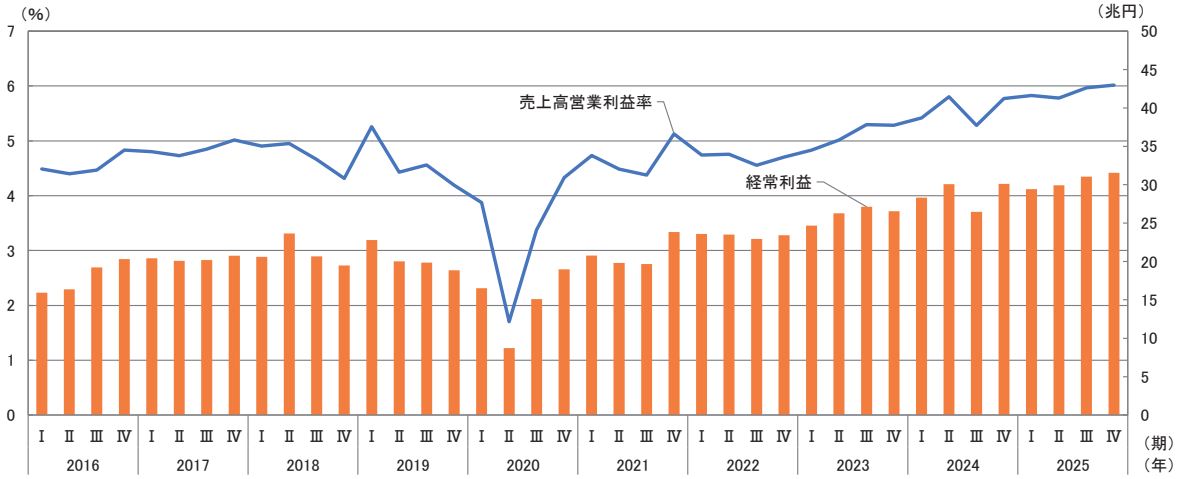
３．企業収益と利益配分

ここまでは、価格転嫁が消費者物価へどのように波及したかを確認してきた。以下では、その動きを企業側から捉え直し、企業収益や利益配分との関係についてみていく。

物価上昇や価格転嫁の進展は、企業収益にも影響している。法人企業統計をみると、売上高営業利益率、経常利益はいずれも上昇傾向で推移している。企業部門全体としてみれば、収益環境はコロナ禍後に改善している（**図表Ⅰ－１－24**）。

この背景には、経済活動の回復に伴う需要の持ち直し、円安による輸出企業の収益改善、価格転嫁の進展などがあると考えられる。

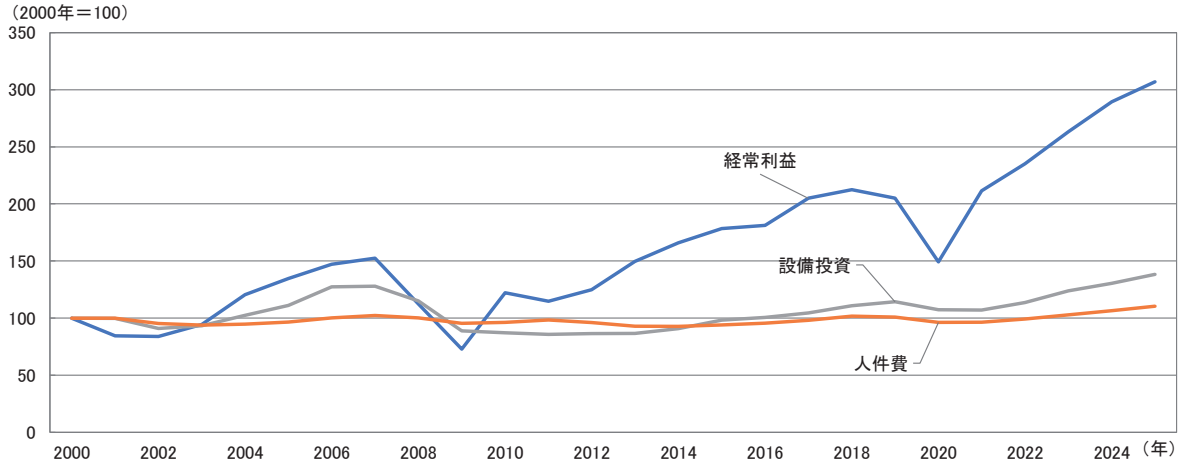
図表Ⅰ－１－24　売上高営業利益率と経常利益



（備考）財務省「法人企業統計」より作成。

こうした収益改善が設備投資や賃上げなどの企業行動にどのようにつながっているかが重要である。そこで、経常利益、人件費、設備投資の推移を比較すると、経常利益は人件費や設備投資を上回るペースで増加しており、特に2010年代以降、その傾向が目立っている（**図表Ⅰ－１－25**）。

図表Ⅰ－１－25　企業の経常利益、設備投資及び人件費の推移



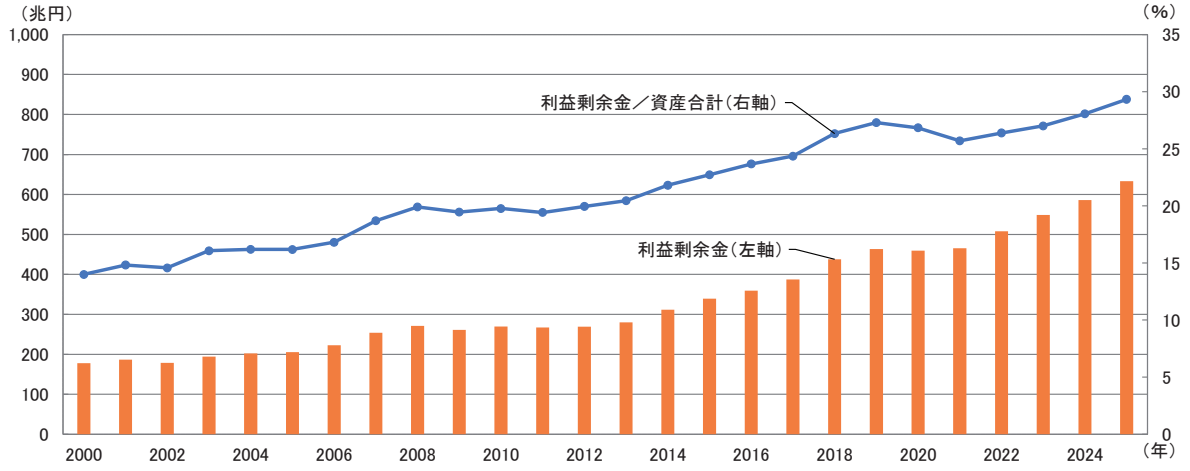
（備考）財務省「法人企業統計調査」により作成。金融業、保険業を除く。年次値は四半期値の単純平均。

このことは、企業収益の改善が直ちに賃金や設備投資へ十分に結び付いているわけではないことを示している。賃金や設備投資は、家計所得の増加や生産性の向上を通じて持続的な経済成長を支える重要な要素である。その背景には、我が国では長年、企業収益の改善局面においても、将来の固定費の増加や需要変動を見据え、賃金や設備投資について慎重な判断が行われてきたこともあると考えられる。一方、近年は人手不足の深刻化やデジタル化・ＧＸへの対応などを背景として、人的投資や設備投資の重要性は一段と高まっている。今後は、企業収益の改善が賃金や設備投資へより着実に波及し、企業部門から家計部門への所得循環や持続的な成長につながっていくことが期待される。

企業収益の増加と並行して、企業部門では利益剰余金の積み上がりも続いている。利益剰余金の推移をみると、残高は長期的に増加しているが、特に2010年代以降、その増加ペースは加速している（**図表Ⅰ－１－26**）。また、資産に占める利益剰余金の割合も上昇傾向にあり、企業収益の改善が利益剰余金として企業内部に蓄積されてきたことが確認できる。

企業収益の改善が続く中で、先行きの変化に備えながら、利益の一部を内部に蓄積し、財務基盤の充実を図る企業行動が続いてきたことが、こうした利益剰余金の積み上がりにつながったものと考えられる。今後は、財務基盤の充実と両立しながら、収益が賃金や設備投資へより厚く配分されていくことが期待される。

図表Ⅰ－１－26　利益剰余金及び資産合計に対する利益剰余金の割合の推移

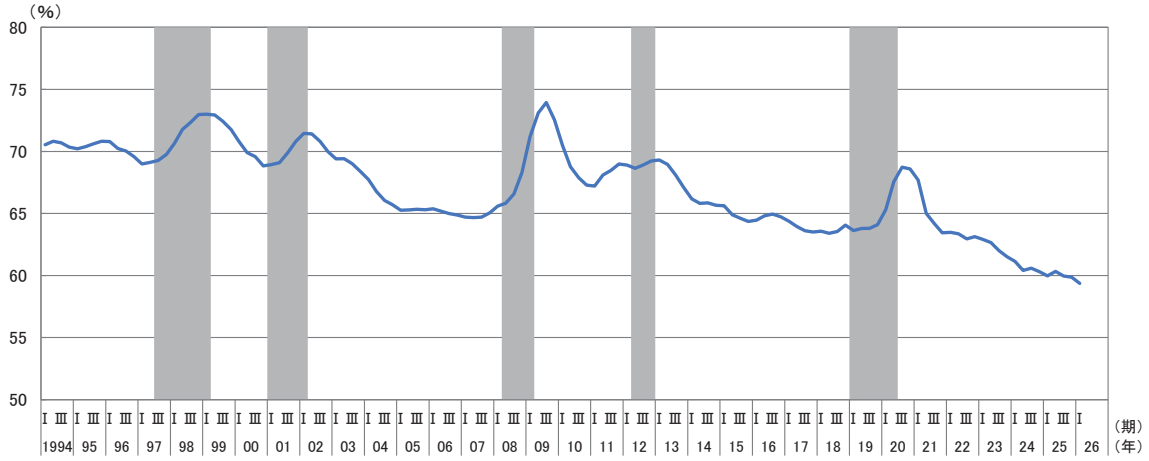


（備考）財務省「法人企業統計調査」により作成。金融業、保険業を除く。年次値は四半期値の単純平均。

ここまでみてきた企業収益や人件費、利益剰余金の動向について、企業部門で生み出された付加価値の配分という観点から、労働分配率の動向を確認する。

労働分配率の推移をみると、景気循環などに応じて変動してきたが、長期的には低下傾向で推移しており、2020年代に入ってからも低下が続いている（**図表Ⅰ－１－27**）。

図表Ⅰ－１－27　労働分配率の推移

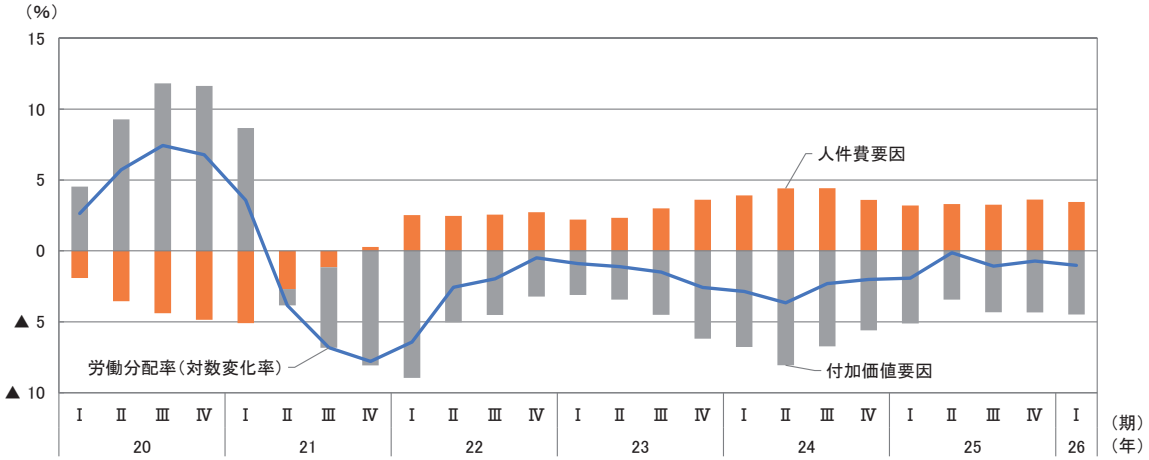


（備考）１．財務省「法人企業統計」（金融・保険業を除く全産業、資本金規模計）より作成。データは、後方４四半期移動平均により算出。
２．労働分配率＝人件費÷付加価値額×100。付加価値額＝営業利益＋人件費＋減価償却額。
３．シャドーは景気後退期。

こうした近年の労働分配率の変化を人件費要因と付加価値要因に分けてみると、2020年第１四半期から2021年第１四半期にかけてはコロナの影響と思われる付加価値の落ち込みによって労働分配率が上昇した後、2021年第２四半期から同第３四半期にかけては景気回復初期によくみられるように人件費の低下が続く一方で付加価値が上昇したことで労働分配率が低下し、2022年以降は、企業収益が大きく改善を続ける一方で、人件費は企業収益ほど伸びておらず、結果として、労働分配率の低下が続いている（**図表Ⅰ－１－28**）。足元でも、この傾向に大きな変化はみられない。

この背景には、長く低インフレ環境下にあった企業が、将来の需要変動や経営環境の不確実性を強く意識して、ベースアップに消極的であった可能性や、賃上げのすそ野の広がりが十分でなかった可能性がある。

図表Ⅰ－１－28　労働分配率の前年比（対数変化率）の要因分解



（備考）１．財務省「法人企業統計」（金融・保険業を除く全産業、資本金規模計）より作成。データは、後方４四半期移動平均により算出。
２．労働分配率＝人件費÷付加価値額×100。付加価値額＝営業利益＋人件費＋減価償却額。
３．労働分配率、人件費及び付加価値の対数変化率（前年同期比）を算出し、人件費の対数変化率をプラス要因、付加価値の対数変化率をマイナス要因として表示した。両要因の合計は、労働分配率の対数変化率に一致する。

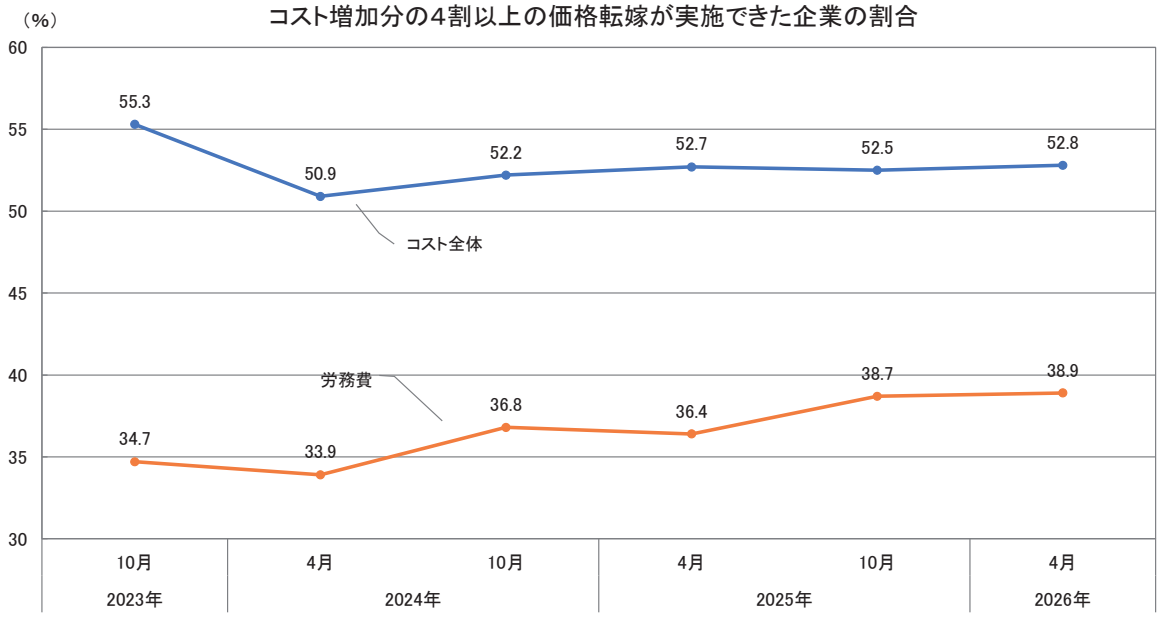
一方、足元では、人手不足の深刻化等もあり、春季労使交渉において高水準の賃上げが連続して実現するなど、企業収益を賃金へ反映する動きも広がっている。ただし、物価上昇が続く中では、名目賃金の上昇が実質賃金の改善につながるかが引き続き課題となる。

以上みてきたように、企業収益の改善が進む中で、その成果を賃金や設備投資へどのように結び付けていくかが重要となっている。今後は、企業収益の改善が賃金や人的投資、設備投資へ着実につながり、それを通じて家計部門への所得循環が一層強まることが期待される。

コラム　中小企業における労務費の価格転嫁の状況

労務費の価格転嫁は、持続的な賃上げを実現する上で重要である。ここでは、大企業と比べて価格転嫁が困難とされる中小企業を主な調査対象としている日商ＬＯＢＯ調査を通じて、人件費を含むコスト上昇に対する中小企業の価格転嫁の状況を確認する。本調査は、「４割以上を転嫁できた企業」の割合を価格転嫁の動向として調査しており、**図表Ⅰ－１－29**にあるように、コスト全体では、コスト増加を販売価格へ転嫁できた企業の割合は横ばいとなっており、価格転嫁の実施は足踏みの状況と言える。労務費についてもほぼ横ばいとなっており、直近では38.9％とコスト全体と比較して依然として低水準にとどまっている。

図表Ⅰ－１－29　中小企業における価格転嫁の状況（コスト全体、労務費）



（備考）日本商工会議所「商工会議所ＬＯＢＯ（早期景気観測）調査」各月調査結果より作成。

中小企業の価格転嫁に関しては、今なお足踏みの状況となっており、とりわけ労務費の価格転嫁に関しては限定的となっていることがわかる。労務費の価格転嫁が今後どのように進展していくかは、持続的な賃上げを考える上で重要な要素となる。

第４節　家計部門への波及と消費の動向

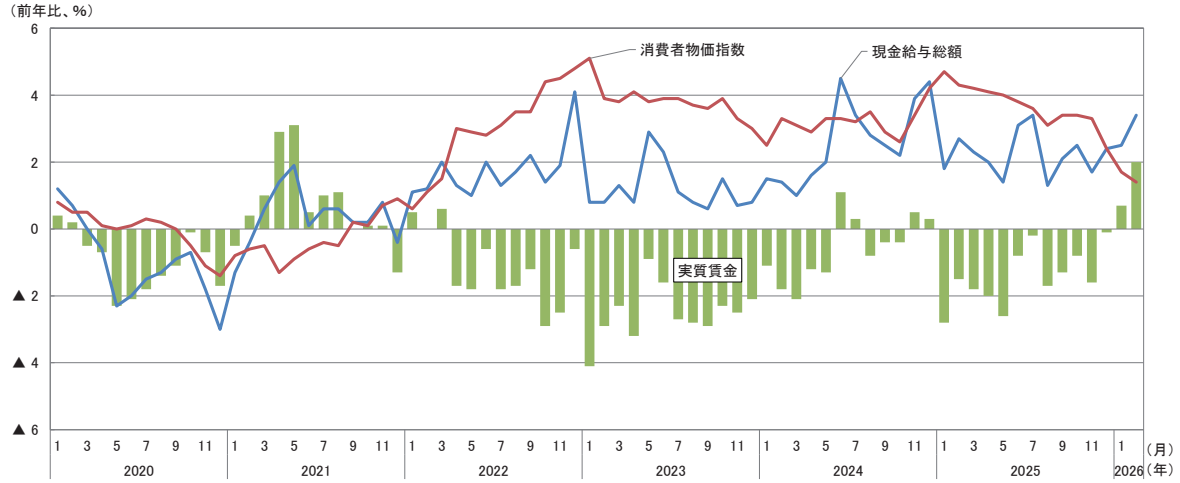
１．実質賃金の動向

前節までにみたように、企業部門では価格転嫁の進展や収益改善がみられる。一方、家計部門では物価上昇が購買力を下押ししており、企業部門の改善がどの程度家計所得へ波及しているかが重要な論点となる。まず、家計所得の中心である賃金の動向を確認する。

近年は春季労使交渉で高水準の賃上げが連続して実現するなど、企業収益の改善を賃金へ反映しようとする動きがみられる。この結果、名目賃金は上昇しているものの、物価上昇率も高い水準で推移してきたため、実質賃金の回復はなお緩やかなものにとどまっている。特に2022年から2024年にかけては、物価上昇が賃金上昇を上回る局面が続き、家計の購買力は低下した（**図表Ⅰ－１－30**）。

足元では、名目賃金の伸びの高まりや消費者物価上昇率の鈍化を背景として、実質賃金には改善の動きもみられる。ただし、前節で確認したように、消費者物価上昇率の鈍化には政策要因による一時的な押下げ効果が含まれ、特殊要因を除いた消費者物価指数とは乖離がみられるため、実質賃金の改善が一時的なものでないか慎重に評価する必要がある。

図表Ⅰ－１－30　名目賃金と実質賃金



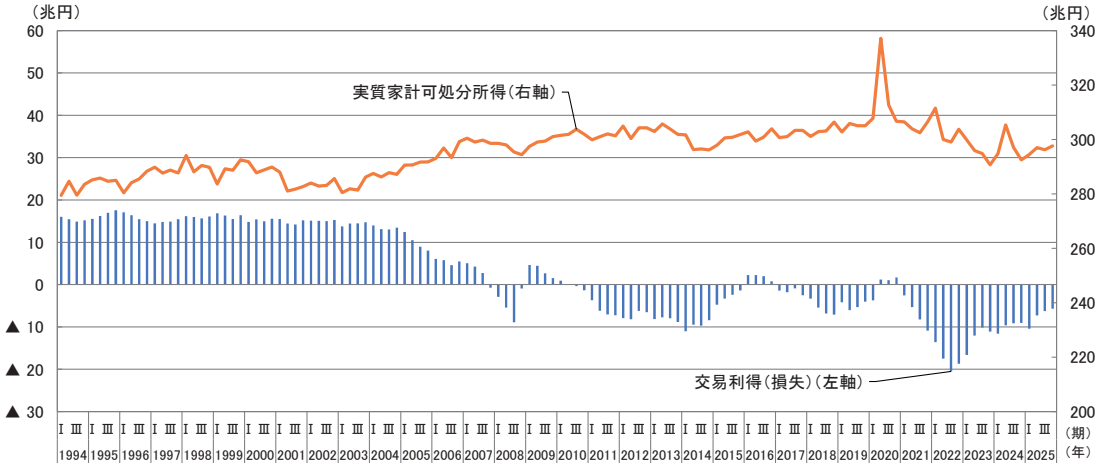
（備考）１．厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」より作成。
２．消費者物価指数は、持家の帰属家賃を除く総合。
３．実質賃金は、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化したもの。

２．所得環境の変化

賃金の動向に加え、家計の所得環境を考える上では、交易条件の悪化が日本全体の実質所得に与えた影響にも留意する必要がある。国内で生み出された付加価値の合計である実質国内総生産（ＧＤＰ）が生産面から経済をとらえているのに対し、実質家計可処分所得（ＧＤＩ）は国内で国内外から得た所得の合計を表しているため、その差が海外との貿易による交易利得（損失）に当たる。交易条件が悪化すると、輸入価格の上昇により海外への支払いが増えるため、国内で分配される実質所得が減少する。この実質所得の減少は、最終的には家計、企業、政府の間で分担されることとなる。

図表Ⅰ－1－31をみると、2021年以降は大幅な交易損失が発生している。資源や食料の多くを輸入に依存する日本にとって、資源・エネルギー価格の高騰や円安の進行は交易条件を悪化させ、国内で分配される実質所得を押し下げる要因となった。足元では交易損失は縮小傾向にあるものの、依然として交易損失が生じている。これに伴い、実質家計可処分所得も低下しており、交易条件の悪化による実質所得の減少は家計にも及んでいることがうかがえる。

図表Ⅰ－１－31　交易利得（損失）と実質家計可処分所得の推移

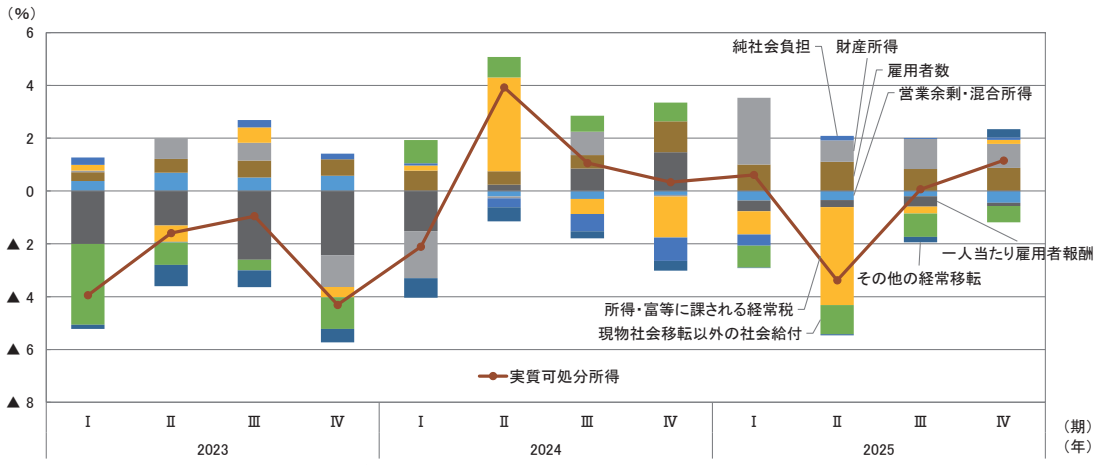


（備考）１．内閣府「国民経済計算」より作成。
２．交易利得（損失）は、実質ＧＤＩから実質ＧＤＰを差し引いて算出した。プラスは交易利得、マイナスは交易損失を表す。

交易条件の悪化や物価上昇を経て、家計の消費を支える所得環境がどのように変化しているかをみるため、実質可処分所得の動向を確認する。実質可処分所得の推移をみると、2025年第２四半期には定額減税の反動等もあり減少したものの、2024年第２四半期以降、前年比で増加傾向が続いている（**図表Ⅰ－１－32**）。

実質可処分所得の内訳をみると、一人当たり雇用者報酬は実質賃金の低下を背景として押下げ要因となっている。一方、雇用者数の増加や財産所得の増加が実質可処分所得を下支えしている。

図表Ⅰ－１－32　実質可処分所得の伸び率及び寄与度



（備考）１．内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」より作成。
２．一人当たり雇用者報酬は、雇用者報酬を労働力調査の雇用者数で除したもの。

雇用者数の増加については、人手不足を背景に高齢者や女性の労働参加が進んでいることが影響している。すなわち、一人当たりの実質賃金が弱い中でも、働く人の数が増えることで家計部門全体の所得が支えられている面がある。

財産所得については、国民経済計算上、利子、配当、投資信託の分配金などが含まれる。株価上昇によるキャピタルゲインそのものは財産所得には含まれないが、企業収益の改善に伴う配当収入の増加や、金利上昇に伴う利子収入の増加などは、財産所得の増加要因となり得る。ただし、財産所得の恩恵は金融資産等の保有状況によって異なるため、家計全体に均等に及ぶものではない。

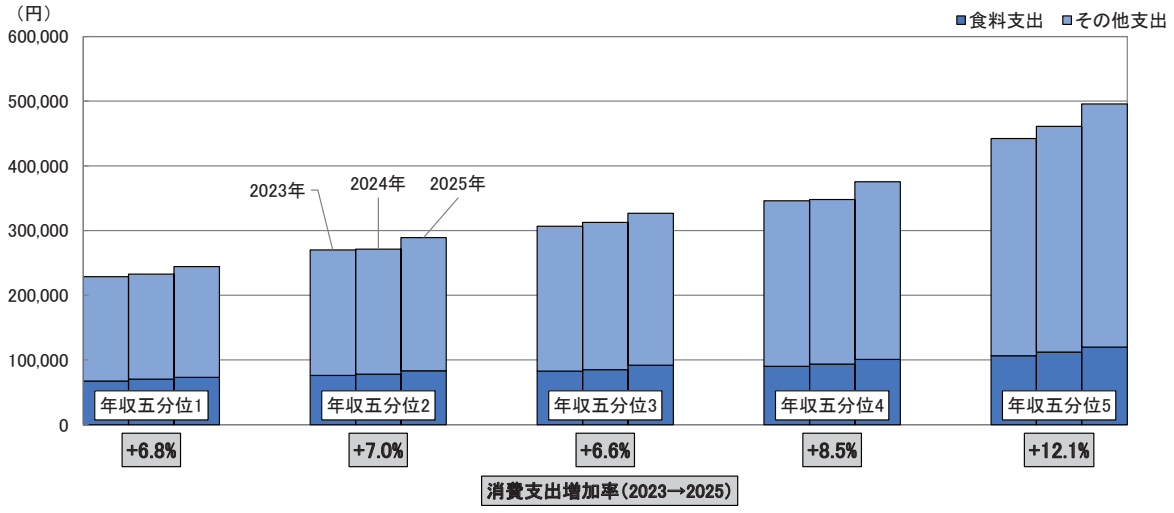
このため、家計部門全体としてみれば実質可処分所得は持ち直しつつあるものの、その改善は、一人当たり賃金の力強い改善というよりも、雇用者数の増加や財産所得の増加に支えられた側面が大きいと考えられる。

３．消費支出の動向

実質可処分所得に持ち直しの動きがみられる中、名目消費支出も増加している。所得階級別の平均消費支出をみると、2023年から2025年にかけて、すべての所得階級で名目消費支出は増加しているが、その伸びは年収の高い世帯ほど大きくなっている。また、食料支出はすべての所得階級で増加しているが、最も所得の高い世帯では、消費支出全体の伸びに比べて食料支出の伸びは相対的に小さい（**図表Ⅰ－１－33**）。

この背景としては、高所得世帯では生活必需品への支出割合が相対的に低く、物価上昇の影響を受けにくいことに加え、企業収益の改善に伴う配当収入や、金利上昇に伴う利子収入など、財産所得の増加の恩恵を受けやすいことなどが影響している可能性がある。

図表Ⅰ－１－33　所得階級別平均消費支出（2023年～2025年）

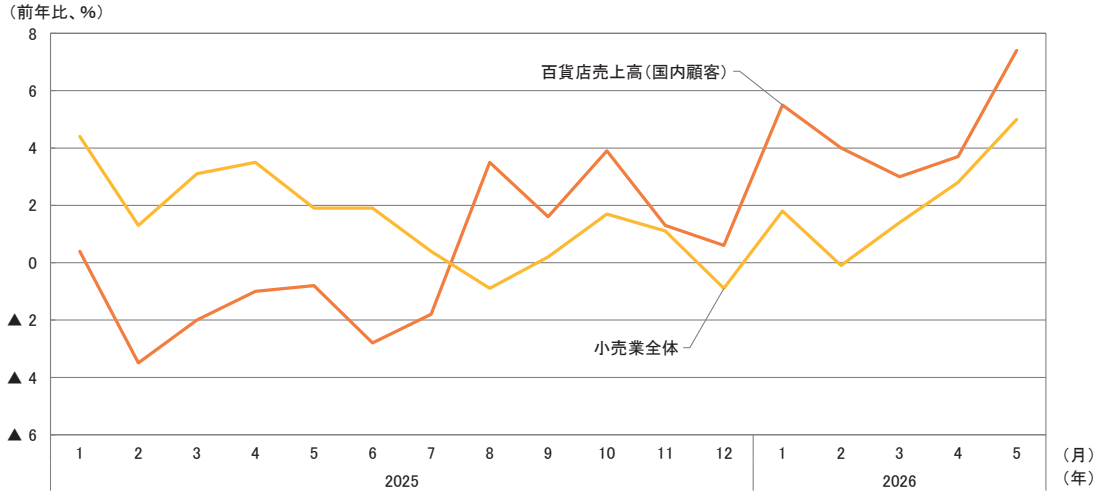


（備考）１．総務省「家計調査」により作成。
２．二人以上の世帯のうち勤労者世帯ベース。

こうした高所得世帯の消費の動きは、百貨店売上高からもうかがえる。日本百貨店協会による百貨店売上高をみると、国内顧客向け売上高は2025年後半以降、商業動態統計の小売業販売額を上回る伸びで推移している（**図表Ⅰ－１－34**）。また、同協会によれば、時計や宝飾品など高額品

の販売も好調であり、高所得層を中心とした消費は底堅く推移していることが示唆される。

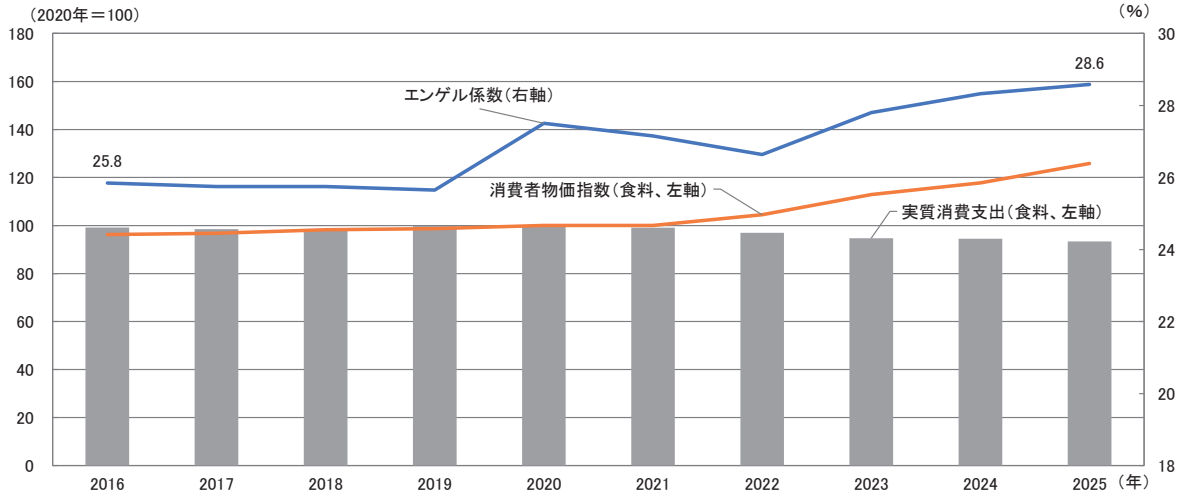
図表Ⅰ－１－34　百貨店売上高（国内顧客）



（備考）日本百貨店協会「百貨店売上高」、経済産業省「商業動態統計」より作成。

次に、食料価格とエンゲル係数の推移をみると、食料価格の上昇に伴ってエンゲル係数は上昇している（**図表Ⅰ－１－35**）。一方、食料の実質消費支出は低下傾向にあり、価格上昇を受けて購入数量を抑える動きがみられる。食料は生活に不可欠な支出であるため、食料価格の上昇は家計支出に占める食料費の割合を押し上げやすい。こうした影響は、所得が低く食料支出の割合が高い世帯ほど相対的に大きいと考えられる。

図表Ⅰ－１－35　食料価格とエンゲル係数



（備考）１．総務省「家計調査」、総務省「消費者物価指数」により作成。
２．家計調査は二人以上の世帯。

このように、名目消費支出は増加しているものの、その伸びや物価上昇の影響は家計によって一様ではない。家計部門が持続的に消費を拡大していくためには、物価上昇を上回る所得の改善が幅広い家計に及ぶことが重要である。

４．家計部門への波及と課題

以上みてきたように、企業部門では価格転嫁の進展等を背景として収益が改善し、利益剰余金も積み上がっている。一方、家計部門では名目賃金や実質可処分所得に持ち直しの動きがみられるものの、その改善は雇用者数や財産所得の増加にも支えられており、一人当たり実質賃金の回復はなお緩やかである。また、家計消費についても名目では増加している一方で、所得階級や支出項目によって物価上昇の影響に違いがみられる。

このように、企業部門で生み出された所得は家計部門へ波及しつつあるものの、その効果はなお限定的であり、幅広い家計の実質所得や消費の改善には十分には結び付いていない。企業部門の改善を経済全体の成長へ結び付けていくためには、企業収益の改善が持続的な賃上げへ結び付き、それが家計所得や消費の拡大を通じて再び企業活動を支えるという所得循環を強めていくことが重要である。

第１章のまとめ

本章では、世界経済の動向を起点として、我が国の輸出・生産、物価、企業収益、家計所得・消費への波及について確認した。世界経済は、インフレの動向や各国の金融政策、地政学的リスクなどの不確実性を抱えながらも、デジタル関連需要の拡大が貿易を支える要因の一つとなっているなど、全体としては底堅く推移している。一方、中東情勢をはじめとする地政学的リスクは、エネルギーや原材料の供給を巡る不確実性を高めており、世界経済や我が国経済の下振れリスクとなっている。こうした先行きの不透明感は、企業の賃金決定や投資行動にも影響を及ぼし得ることから、持続的な賃上げにも影響を及ぼすおそれがある。一方で、労働分配率は近年低下しており、企業部門には賃金引上げの余地がなお存在すると考えられることから、企業収益の改善を持続的な賃上げにつなげていくことが重要である。

我が国経済は、一時的な弱さがみられる局面もあったものの、個人消費や設備投資は持ち直しの動きが続いている。輸出や生産についても、米国の通商政策等の影響が一部にみられる中で、半導体関連装置や電子部品などのデジタル関連分野を中心に底堅い動きが続いている。

物価面では、2021年以降、国際的な資源価格の高騰と円安を背景として輸入物価が大きく上昇し、その影響は企業物価、消費者物価へと波及した。価格転嫁は徐々に進展し、企業収益の改善を支える一因となった。また、物価上昇は財価格中心の局面からサービス分野にも広がっており、物価上昇圧力はなお強い状況にある。一方、労務費の価格転嫁はコスト全体に比べてなお低い水準にあり、持続的な賃上げを実現する上で引き続き重要な課題となっている。

企業部門では、価格転嫁の進展や円安などを背景として企業収益が高い水準で推移し、利益剰余金の積み上がりも続いている。一方、人件費や設備投資の伸びは企業収益の伸びを下回っており、近年の労働分配率は低下が続いている。また、近年は、資本コストや資本収益性を意識した経営への取組が進められてきた。こうした取組は、収益性や資本効率を重視した経営への転換を促し、企業収益の改善にも寄与してきた一方で、その成果を賃金や人への投資、設備投資へ結び付ける環境は、必ずしも十分ではなかった可能性がある。持続的・包摂的な賃上げを実現して労働者分配率を上昇させるとともに、経済成長力を強化していくためには、企業において、「コーポレ

ートガバナンス・コード」や「成長投資ガイダンス」を踏まえつつ[2]、企業収益の改善を賃金や人への投資、設備投資へより着実に結び付ける取組を一層進めていくことが重要である。

他方、家計部門では、実質可処分所得に持ち直しの動きがみられるものの、その背景には雇用者数や財産所得の増加も寄与しており、一人当たり実質賃金の回復はなお緩やかである。また、名目消費支出は増加しているものの、所得階層によって消費支出の伸びには違いがみられ、物価上昇の影響は必ずしも一様ではない。

以上を総合すると、企業部門では収益改善が進展している一方、その成果が家計部門へ十分に波及しているとはなお言い難い。今後は、企業収益の改善を賃金や人的投資、設備投資へ着実に結び付けるとともに、それが家計所得の増加と消費の拡大を通じて企業活動を支える好循環へ発展していくことが重要である。

[2] 金融庁・東京証券取引所は2026年７月に公表した「コーポレートガバナンス・コード（2026年改訂版）」において、成長投資等に関する取締役会の役割・責務を明記した。経済産業省も、同コードの考え方を前提に「成長投資ガイダンス」を定め、賃上げを含めた成長投資に関する新たな指針を明らかにした。

第２章　労働市場の概況

第Ⅰ部　第２章のポイント

○雇用情勢を見ると、完全失業率は低い水準で推移しており、足元の2026年７月は2.4％となっている。

○新規求人数は、2020年に新型コロナウイルス感染症の影響によって大幅に減少した後、2021年から2022年にかけて回復基調にあったが、2023年以降は前年同月を下回る月が多くなっている。産業別に見ると、足元では、特に「宿泊業・飲食サービス業」及び「卸売業・小売業」における弱い動きが続いている。

○正規雇用の労働者数は2015年にプラスに転じて以降11年連続で増加している。新型コロナウイルス感染症の影響により大きく減少した非正規雇用の労働者数についても、2022年以降４年連続で増加している。

○2002年から2025年までの23年間における正規雇用及び非正規雇用の労働者数の推移について、男女別・年齢階級別に見てみると、正規雇用の労働者については、55～64歳の男性及び45歳以上の女性を中心に増加が見られる一方で、25～34歳の男性が大きく減少している。また、非正規雇用の労働者については、65歳以上の男性と45歳以上の女性が大きく増加している。なお、女性については、45歳以上の非正規雇用の労働者数の増加が大きい一方、45歳以上の正規雇用の労働者数も増加している。

○日本の生産年齢人口は1990年代半ばをピークに減少を続けているが、これまでは労働力を女性・高齢者から補う形で全体の就業者数が維持されてきた。しかしながら、女性の生産年齢人口の就業率及び男女計の65～69歳の就業率がいずれも既にＧ７平均を大きく上回っていることを踏まえれば、今後も就業率の上昇によって人口減少を補い続ける余地は限られてくると思われ、人口減少が進む中で、今後は人材供給制約が一層強まることが懸念される。

○雇用人員判断ＤＩについて、コロナ禍に一時的に「過剰」方向に動いたが、その後再び「不足」と判断する企業が増え、足元でも強い人手不足感が続いている。特に非製造業では製造業よりも人手不足が深刻な状況にある。また、規模別に見ると全規模において「不足」と判断する企業が「過剰」と判断する企業を上回っているが、中堅・中小規模の企業においてその傾向が顕著となっている。

○新卒就職率の推移を1990年以降について見てみると、2003年に62.1％まで落ち込んだ後は、リーマンショックやコロナ禍における一時的な低下を除き上昇傾向で推移し、2025年３月卒業者の就職率は88.1％と、2024年に続いてバブル期の1991年を上回るとともに、1990年以降で最も高い水準となった。

○転職の動向を見ると、コロナ禍において一時的に低下が見られたものの、2022年以降増加に転じ、2025年も転職者総数は高い水準で推移している。年代別の転職者比率を見てみると、若い層ほど高くなっているが、15～24歳及び25～34歳では年による変動幅も大きい。一方、55～64歳及び65歳以上は緩やかな上昇傾向にある。特に、55～64歳は45～54歳を上回る水準で推移している。

○2026年春季生活闘争では、平均賃金方式で回答を引き出した5,368組合の「定昇相当込み賃上げ計」は加重平均で16,400円・5.01％となり、1991年以来33年ぶりに５％台となった2024年以降、３年連続で５％を超える高水準となった。

○連合総研「第51回勤労者短観（2026年４月調査）」において、勤労者の実感として、「賃金の増加幅よりも物価上昇幅の方が大きい」と回答した割合は57.0％。特に50代及び60代前半で66.7％とその割合が高い。

○常用労働者の現金給与総額の推移を見てみると、新型コロナウイルス感染症の影響により2020年に減少した後、2022年にはコロナ禍前の2019年の水準を上回り、2025年には35万円台半ばまで上昇した。しかし、実質賃金については、名目賃金の上昇を上回る物価上昇により、年平均では、2022年から2025年まで４年連続で減少した。一方、2026年に入ると、物価上昇率が鈍化する中で名目賃金の上昇がこれを上回るようになり、実質賃金は前年同月比でプラスに転じたものの、先行きは予断を許さない。

○労働分配率は長期的に低下傾向にあり、企業収益が改善し、人手不足感も強まる中で、その効果が賃金に十分に反映されていない可能性がある。ＯＥＣＤ諸国の実質平均年収は2000年と比較して2025年時点で21％増加しているのに対し、日本は３％減少している。

○賃上げは幅広い層において行われている。しかし、男女間賃金格差は緩やかに縮小しているものの、国際的に見てなお大きい水準にとどまっている。雇用形態間賃金格差については、一般労働者では正社員・正職員と正社員・正職員以外との賃金格差は緩やかに縮小している一方、正社員・正職員と短時間労働者との賃金格差は拡大している。

○一般労働者について年齢階級別の賃金上昇率を見ると、賃金上昇は若年層及び60～64歳の高齢者が中心となっており、50～54歳の伸び率は他の年齢層と比較してその上昇率が低く抑えられている。

○最低賃金の引上げ額の全国加重平均は56円で、引上げ幅は、過去最高となった前年度の66円を10円下回ったものの、最低賃金の目安制度が始まった1978年度以降で２番目に高い水準となり、全国加重平均で時給1,177円となった。

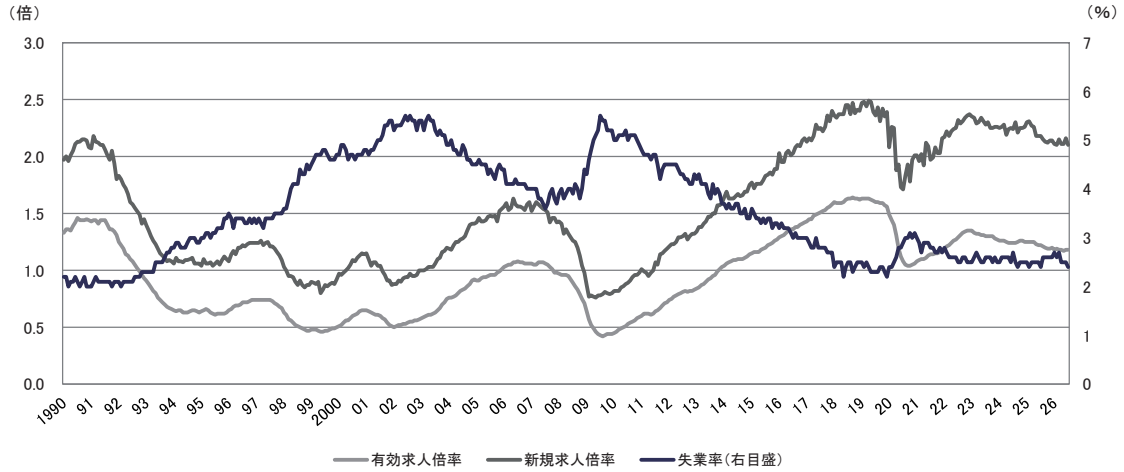
第１節　雇用情勢が概ね安定して推移する一方で深刻化する人手不足

雇用情勢が概ね安定して推移する一方、幅広い業種で人手不足が続き、労働需要は引き続き旺盛である。本節では、雇用情勢の動向を見たあと、新規大学卒業者の就職率及び年代別の転職の動向について確認する。

雇用情勢は概ね安定して推移

完全失業率の動向を見ると、長期的には低下傾向にある。新型コロナウイルス感染症の影響により完全失業率は2019年12月の2.2%から2020年10月の3.1%まで上昇したが、その後は低下した。2022年度以降は振れを伴いつつも２%台半ばで概ね横ばいで推移しており、足元の2026年７月は2.4%となっている（**図表Ⅰ－２－１**）。

図表Ⅰ－２－１　完全失業率と求人倍率（季節調整値）の推移



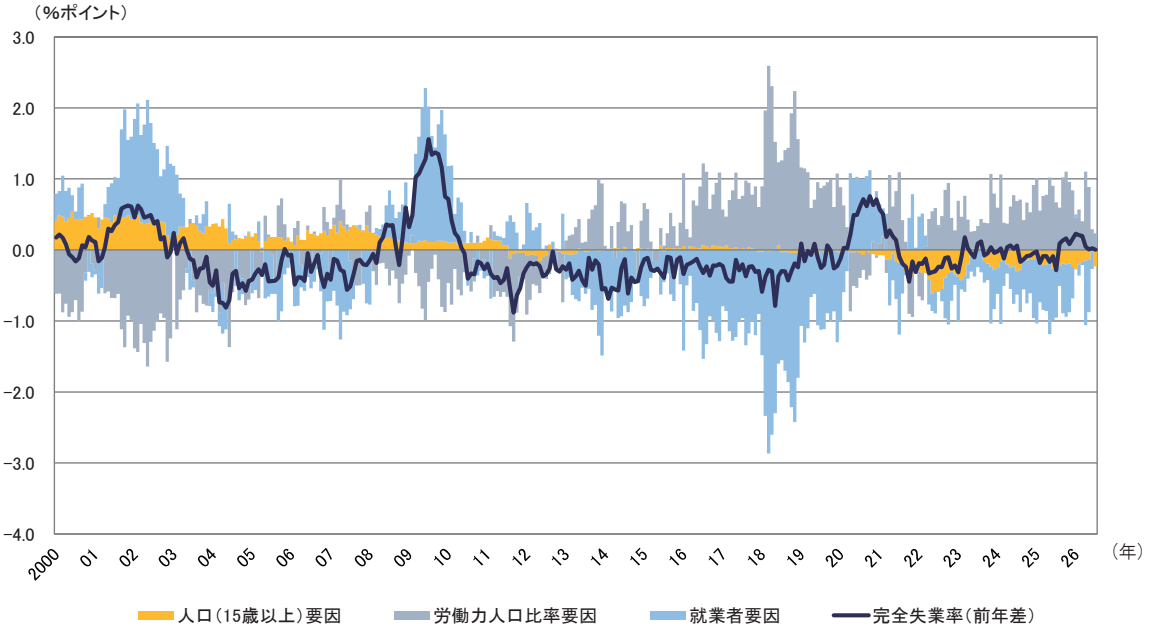
（備考）１．総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成。
２．有効求人倍率及び新規求人倍率は、新規学卒者を除きパートタイムを含む。
３．完全失業率は右目盛り、有効求人倍率及び新規求人倍率は左目盛り。
４．2020年１月から求人票の記載項目が拡充され、一部に求人の提出を見送る動きがあったことから、求人数の減少を通じて有効求人倍率の低下に影響していることに留意が必要。

完全失業率の上昇・低下の要因を、15歳以上人口要因、労働力人口比率要因、就業者要因に分けて見てみると、2010年から2012年にかけては労働力人口比率の低下が大きく寄与していた一方で、2013年以降は就業者数の増加が大きく寄与しており、特に2016年から2019年はその傾向が顕著であった。日本の総人口は2008年をピークに減少局面に入り、高齢化により労働市場から退出する人が増えることも予想されたことから、2012年頃には人口減少及び労働力人口比率の低下を背景として完全失業率が抑えられる可能性が示唆されていた[1]。しかしながら、総人口は2011年以降15年連続で減少しているものの、実際にはアベノミクス下においてこの時期女性や高齢者の労働参

[1] 三井住友信託銀行調査月報（2012年５月）「失業率高止まりの背景にある雇用ミスマッチ」15頁（https://www.smtb.jp/-/media/tb/personal/useful/report-economy/pdf/1.pdf）、連合総研（2012年10月）「グローバリゼーションと雇用・生活の再生：2012～2013年度経済情勢報告」42頁参照。

加が拡大し、就業者数が増加した結果[2]、予想に反し人口減少は完全失業率に大きな影響を与えなかったことが分かる。一方、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が小さくなった2021年以降は、景気回復等に伴う就業者数の増加に加え、人口の減少が完全失業率を押し下げる方向に寄与するようになってきている。2025年には団塊の世代が全て75歳以上となったが、さらに団塊ジュニア世代が全て65歳以上となる2040年には65歳以上人口が全人口の約35％となることが推計されている[3]ことから、中長期的には労働力人口比率の低下が見込まれている。このため、今後は15歳以上人口の減少及び労働力人口比率の低下によって完全失業率が抑えられやすい局面に入っていく可能性が示唆される（**図表Ⅰ－２－２**）。

図表Ⅰ－２－２　完全失業率（前年差）の要因分解



（備考）１．総務省「労働力調査」より作成。
２．計算方法は、以下の通り。第１項が人口要因、第２項が労働力人口比率要因、第３項が就業者要因。
UR：完全失業率、N：人口（15歳以上）、L：労働力人口、E：就業者数、LR：労働力人口比率

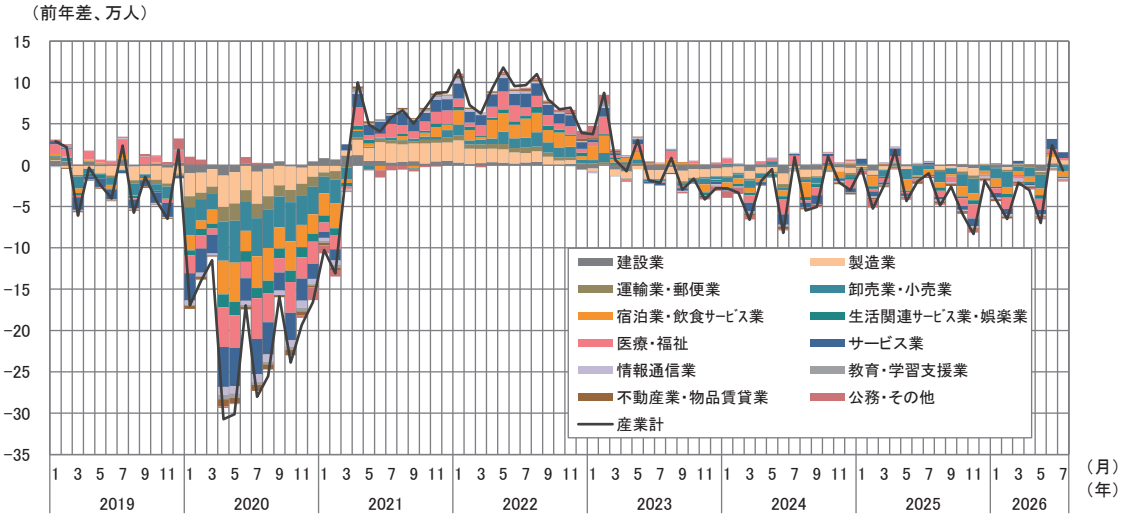
$$\Delta UR = \frac{E}{LR * N^2}\Delta N + \frac{E}{LR^2 * N}\Delta LR - \frac{1}{LR * N}\Delta E + \frac{E}{LR^2 * N^2}\Delta LR\Delta N$$

次に、厚生労働省「一般職業紹介状況」により、有効求人倍率及び新規求人倍率の動向を見ると、2022年末頃をピークに緩やかに低下傾向が続いており、足元の2026年７月時点でそれぞれ1.18倍、2.10倍となっている（**図表Ⅰ－２－１**）。新規求人数は、2020年に新型コロナウイルス感染症の影響によって大幅に減少した後、経済活動の再開に伴い2021年から2022年にかけて回復基調に

[2] 図表Ⅰ－２－６参照。
[3] 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和５年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）参考。

あったが、2023年以降は前年同月を下回る月が多くなっている。産業別に見ると、足元では、特に「宿泊業・飲食サービス業」及び「卸売業・小売業」における弱い動きが続いている（**図表Ⅰ－２－３**）[4]。

図表Ⅰ－２－３　新規求人数の推移

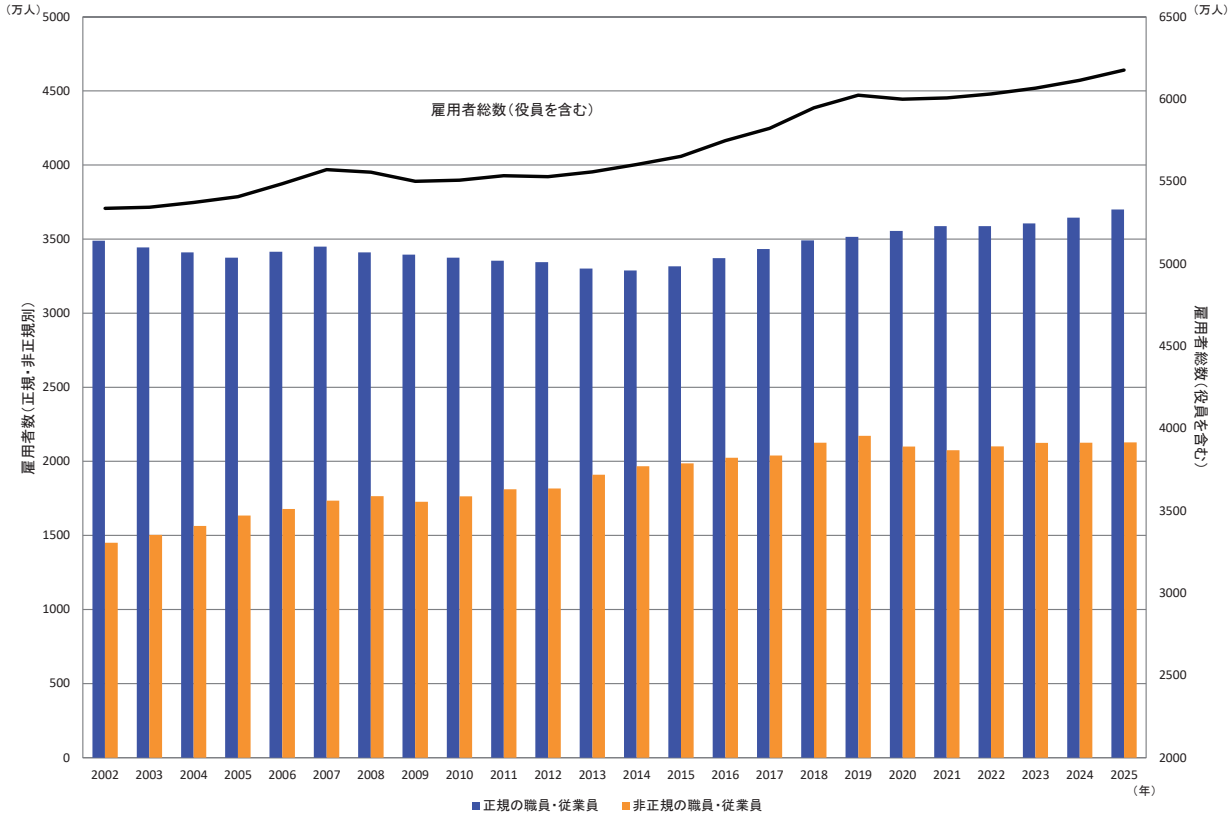


（備考）厚生労働省「一般職業紹介状況」より作成。

我が国の雇用者数は増加を続けており、雇用者数の動きを雇用形態別に見ると、正規雇用の労働者数は、2015年にプラスに転じて以降、11年連続で増加している。新型コロナウイルス感染症の影響により大きく減少した非正規雇用の労働者数についても、2022年以降４年連続で増加している（**図表Ⅰ－２－４**）。次に、2002年から2025年までの23年間における正規雇用及び非正規雇用の労働者数の推移について、男女別・年齢階級別に見てみると、男性の雇用者総数は2002年から2025年までの23年間で134万人と緩やかに増加している。役員を除く雇用者について年齢階級別・雇用形態別に見てみると、55～64歳の正規雇用の労働者数が136万人増加するとともに65歳以上の非正規雇用の労働者数が157万人増加する一方で、25～34歳の正規雇用の労働者数が218万人減少しており、男性雇用者の高齢化が進んでいることが分かる。女性の雇用者総数は、2002年から2025年までの23年間で706万人と大きく増加している。役員を除く雇用者について年齢階級別・雇用形態別に見てみると、45歳以上では655万人増加しており、そのうち非正規雇用の労働者数が454万人であることから、増加の中心は主に中高年齢層の非正規雇用であったことが分かる。ただし、45歳以上の正規雇用の労働者数が201万人増加していることも注目に値する（**図表Ⅰ－２－５**）。

[4] 厚生労働省「一般職業紹介状況」における有効求人倍率等は、公共職業安定所における求人・求職を対象とした指標である。一方、2025年の雇用動向調査によれば、新規学卒者を除く入職者のうち、公共職業安定所及びハローワークインターネットサービスを通じた入職は合わせて15.9%にとどまっている。このため、有効求人倍率等の動向は、必ずしも労働市場全体の求人・求職動向を示すものではないことに留意が必要である。特に、入職経路を産業別に見ると「宿泊業・飲食サービス業」、及び「卸売業・小売業」では、民間職業紹介所又は求人メディア・広告を通じて入職した者の割合が、それぞれ53.3%及び44.4%と高くなっており、ハローワーク以外の経路を通じた採用の比重が大きいことが分かる。したがって、これらの産業では新規求人数が実際の採用需要の動きを十分に反映していない可能性がある。
　なお、民間職業紹介所における求人数の動向を示す参考データとして、内閣府「月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料」において、株式会社ナウキャスト「HRog賃金Now」に基づくデータが随時掲載されているので必要に応じて参照されたい。

図表Ⅰ－２－４　雇用者数の推移（正規、非正規別）



（備考）総務省「労働力調査」（「詳細集計」の「長期時系列表10-1」）より作成。

※　2013年以降は総務省統計局「労働力調査（基本集計）」（年平均）、2002年～2012年は同「労働力調査（詳細集計）」（年平均）（2011年は東日本大震災の影響で岩手、宮城、福島の３県で３～８月分調査が困難で、参考として全国補完推計値が作成されたが、その全国補完推計値を掲載。）

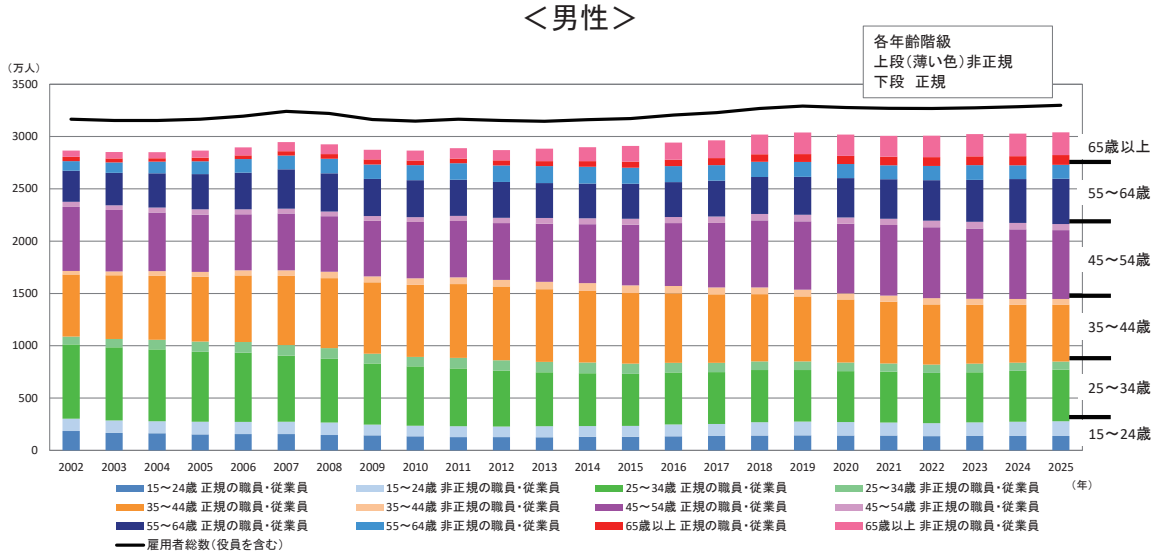
注１）　2022年１～３月期平均から、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2015年国勢調査結果を基準とする推計人口（旧基準）から2020年国勢調査結果を基準とする推計人口（新基準）に切り替えた※。これに伴い、2015年から2021年までの数値については、比率を除き、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。
また、2005年から2009年までの数値については2010年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値、2010年から2014年までの数値については2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。このため、当該期間の数値は、各年の報告書の数値及び統計表やe-Stat上のデータベースの数値とは異なる。
※この切替えによる変動（ギャップ）は、全国の15歳以上人口（2020年10～12月期平均結果）で＋38万人（新基準－旧基準）となっている。
【参考】https://www.stat.go.jp/data/roudou/220201/index.html

注２）　雇用形態別統計は2013年から基本集計でも作成されるようになった。

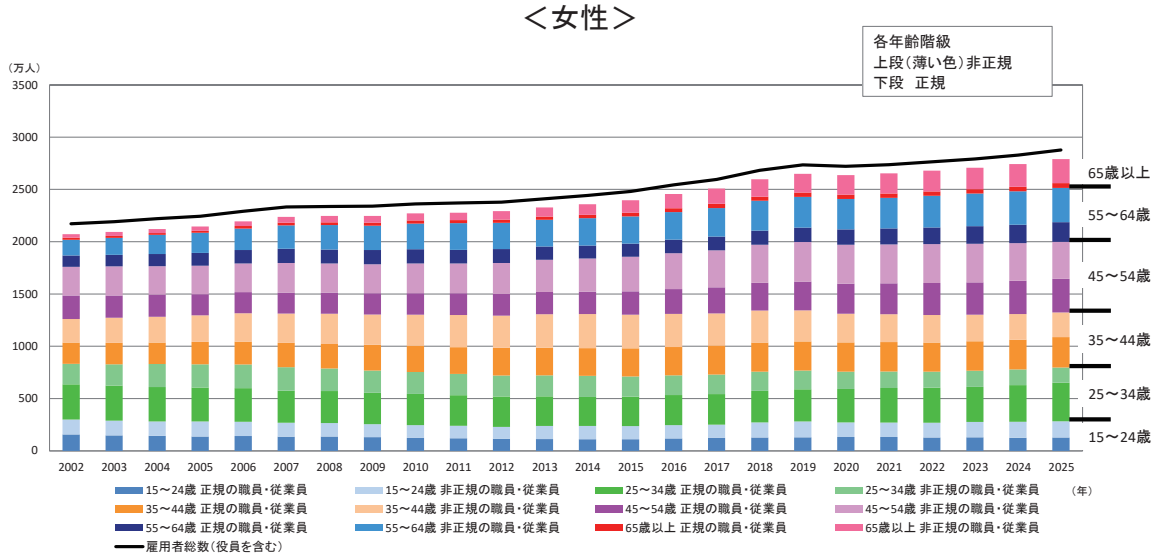
注３）　雇用形態の区分は、役員を除く雇用者について調べられている。正規の職員・従業員数と非正規の職員・従業員数を加えたものにさらに役員の数を加えると雇用者総数となる。

図表Ⅰ－２－５　各年齢階級における正規、非正規の内訳

＜男性＞



＜女性＞



（備考）総務省「労働力調査」（「詳細集計」の「長期時系列表10－１」）より作成。

※　2013年以降は総務省統計局「労働力調査（基本集計）」（年平均）、2002年～2012年は同「労働力調査（詳細集計）」（年平均）（2011年は東日本大震災の影響で岩手、宮城、福島の３県で３～８月分調査が困難で、参考として全国補完推計値が作成されたが、その全国補完推計値を掲載。）

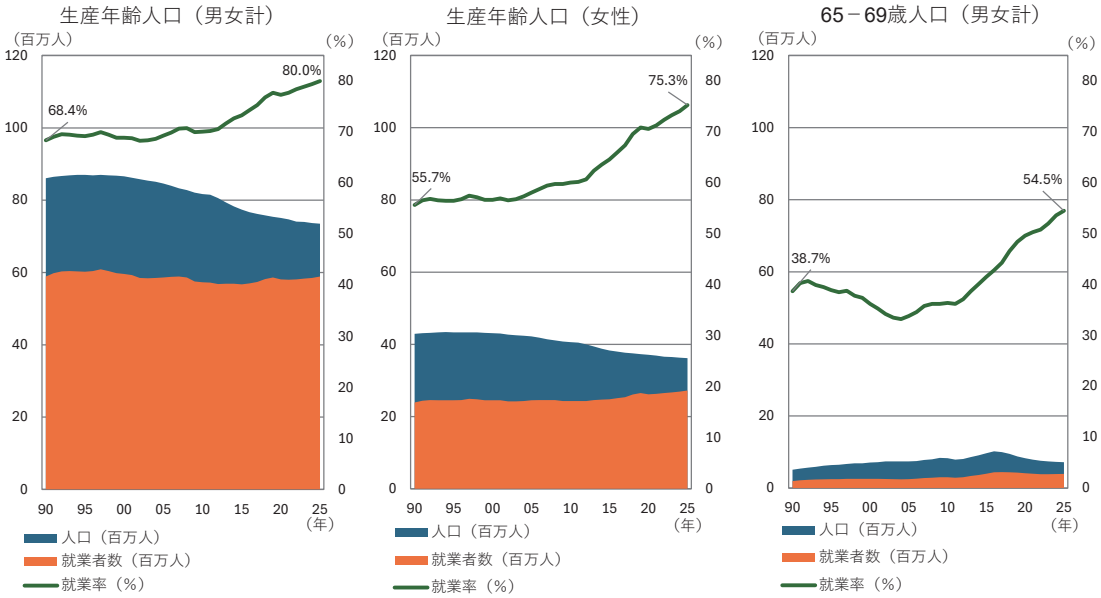
注１）　2022年１～３月期平均から、算出の基礎となるベンチマーク人口を、2015年国勢調査結果を基準とする推計人口（旧基準）から2020年国勢調査結果を基準とする推計人口（新基準）に切り替えた※。これに伴い、2015年から2021年までの数値については、比率を除き、新基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。
また、2005年から2009年までの数値については2010年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値、2010年から2014年までの数値については2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。このため、当該期間の数値は、各年の報告書の数値及び統計表やe-Stat上のデータベースの数値とは異なる。
※この切替えによる変動（ギャップ）は、全国の15歳以上人口（2020年10～12月期平均結果）で＋38万人（新基準－旧基準）となっている。
【参考】https://www.stat.go.jp/data/roudou/220201/index.html

注２）　雇用形態別統計は2013年から基本集計でも作成されるようになった。

注３）　雇用形態の区分は、役員を除く雇用者について調べられている。正規の職員・従業員数と非正規の職員・従業員数を加えたものにさらに役員の数を加えると雇用者総数となる。

我が国の生産年齢人口は1990年代半ばをピークに減少を続けているが、女性及び65～69歳の高齢者の就業率が上昇し、就業者数が増加することで、全体の就業者数が維持されてきた。足元では、生産年齢人口の就業者数と65～69歳の就業者数を合わせると2025年に6,279万人となり、３年連続で増加している。他方、女性の生産年齢人口の就業率は75.3%、65～69歳の就業率も54.5%に達している。女性の生産年齢人口の就業率及び男女計の65～69歳の就業率が、直近で国際比較が可能な2024年で見ると、いずれも既にＧ７平均を大きく上回っている[5]ことを踏まえれば、今後も就業率の上昇によって人口減少を補い続ける余地は限られてくると思われ、人口減少が進む中で、人材供給制約が一層強まることが懸念される[6]（**図表Ⅰ－２－６**）。このような状況の下で、人材供給制約の強まりに対応しながら経済活動を維持・発展させていくためには、労働生産性の着実な上昇が不可欠である。生産性の向上に向けては、人手で行っていた作業でのロボット・ＡＩ・ＩＣＴ等の技術などの活用、現場の知見をいかしたデータ分析の活用による高付加価値の商品・サービスの提供等を進めていく必要があり、生産性向上に向けた企業の取組や人材育成が重要である[7]。

図表Ⅰ－２－６　生産年齢人口（男女計）・生産年齢人口（女性）・65－69歳人口（男女計）における就業率の推移



（備考）総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

[5] OECD Data Explorerによれば、2024年における女性の生産年齢人口の就業率は、Ｇ７平均が68.6%であったのに対し、日本は74.2%であった。また、OECD, Pensions at a Glance 2025, Figure 6.7の基データによれば、2024年における男女計の65～69歳の就業率は、Ｇ７平均が27.0%であったのに対し、日本は53.5%であった。なお、米国では、連邦政府の閉鎖により2025年10月の雇用統計が公表されなかったため、OECD Data Explorerでは、2025年のＧ７平均は公表されていない。

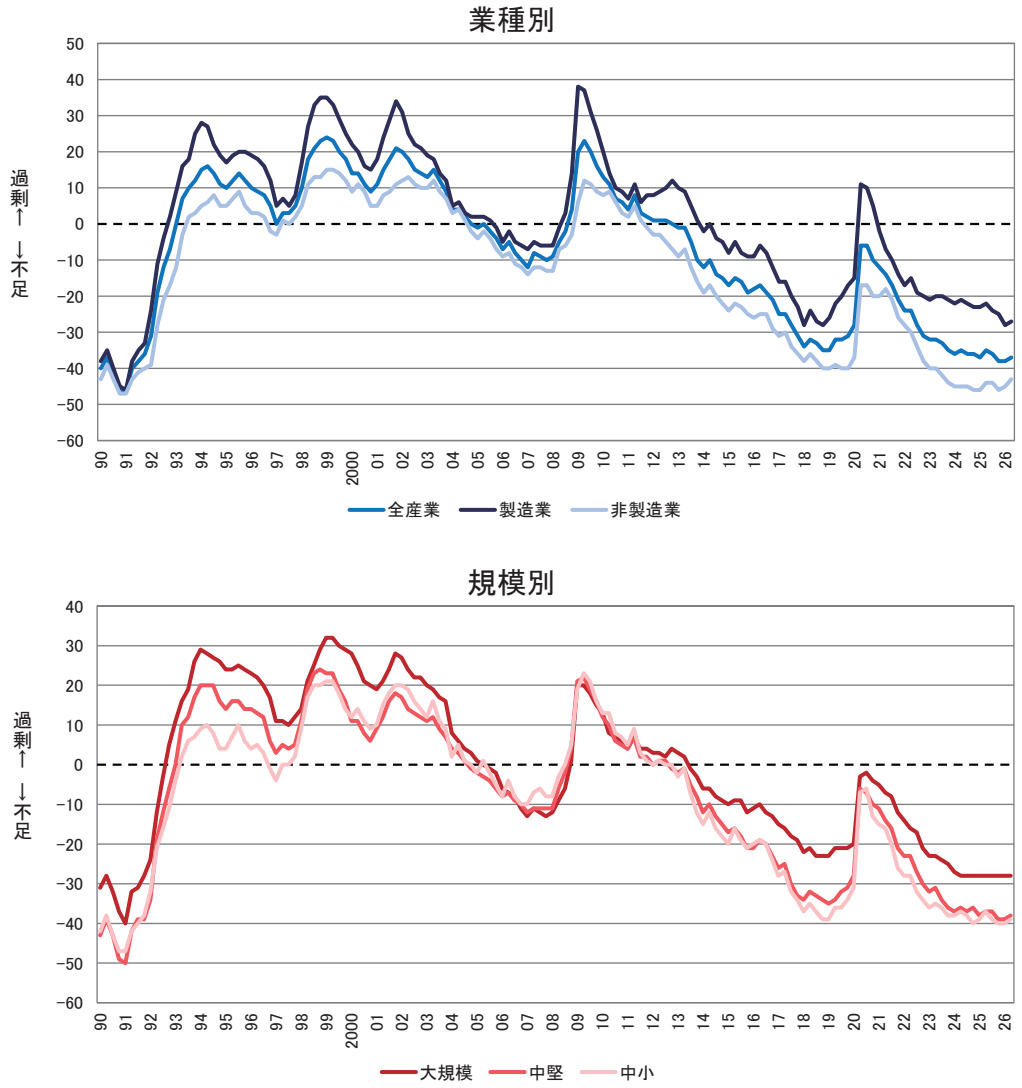
[6] ただし、賃金の局面から見ると、人手不足の状況が強まる中で、女性や高齢者による労働参加が限界を迎えれば、本格的な賃金上昇とこれを通じた物価上昇につながるという、いわゆる「ルイスの転換点」が近づいているという議論もある。（内閣府「日本経済レポート（2023年度）（令和６年２月）」（https://www5.cao.go.jp/keizai3/2023/0213nk/pdf/n23_2.pdf）106頁参照）

[7] なお、経済産業省が2026年３月に公表した「2040年の就業構造推計（改訂版）について」（第30回産業構造審議会経済産業政策新機軸部会参考資料２）では、2040年に十分な国内投資や産業構造転換が実現する場合、人口減少により就業者数は約6,700万人(2022年)から約6,300万人となるが、ＡＩ・ロボット等の利活用やリスキリング等により労働需要が効率化され、全体で大きな不足は生じない。一方で、職種・学歴・地域間では需給ミスマッチが生じるリスクがあり、事務職(約440万人)や文系人材(約80万人)が余剰、ＡＩ・ロボット等利活用人材(約340万人)を含む専門職や現場人材(約260万人)、理系人材(約120万人)が不足する可能性があるとの分析がなされている。

人手不足が続く労働市場

次に、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」の雇用人員判断ＤＩから、企業の雇用人員の過不足状況を見る。製造業は2008年のリーマンショックを契機とした世界金融危機時に「過剰」と判断する企業の割合が「不足」と判断する企業の割合を大きく上回ったが、その後は「不足」と判断する企業の割合が高まっている。新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に「過剰」方向に動いたが、再び「不足」と判断する企業が多くなり、足元でも強い人手不足感が続いている。非製造業については、世界金融危機後に「不足」と判断する企業の割合が「過剰」と判断する企業の割合を上回るようになって以降、コロナ禍も含めて一貫して「不足」と判断する企業の割合が上回っており、製造業よりも人手不足が深刻な状況にある。雇用人員判断ＤＩを企業規模別に見ると、足元では規模を問わず「不足」と判断する企業が「過剰」と判断する企業を上回っており、特に中堅・中小規模の企業においてその傾向が顕著となっている。もっとも、足元の2026年６月調査では、３月調査と比べてＤＩが概ね横ばい又はわずかに上昇しており、人手不足感の強まりには一服感が見られる（**図表Ⅰ－２－７**）。

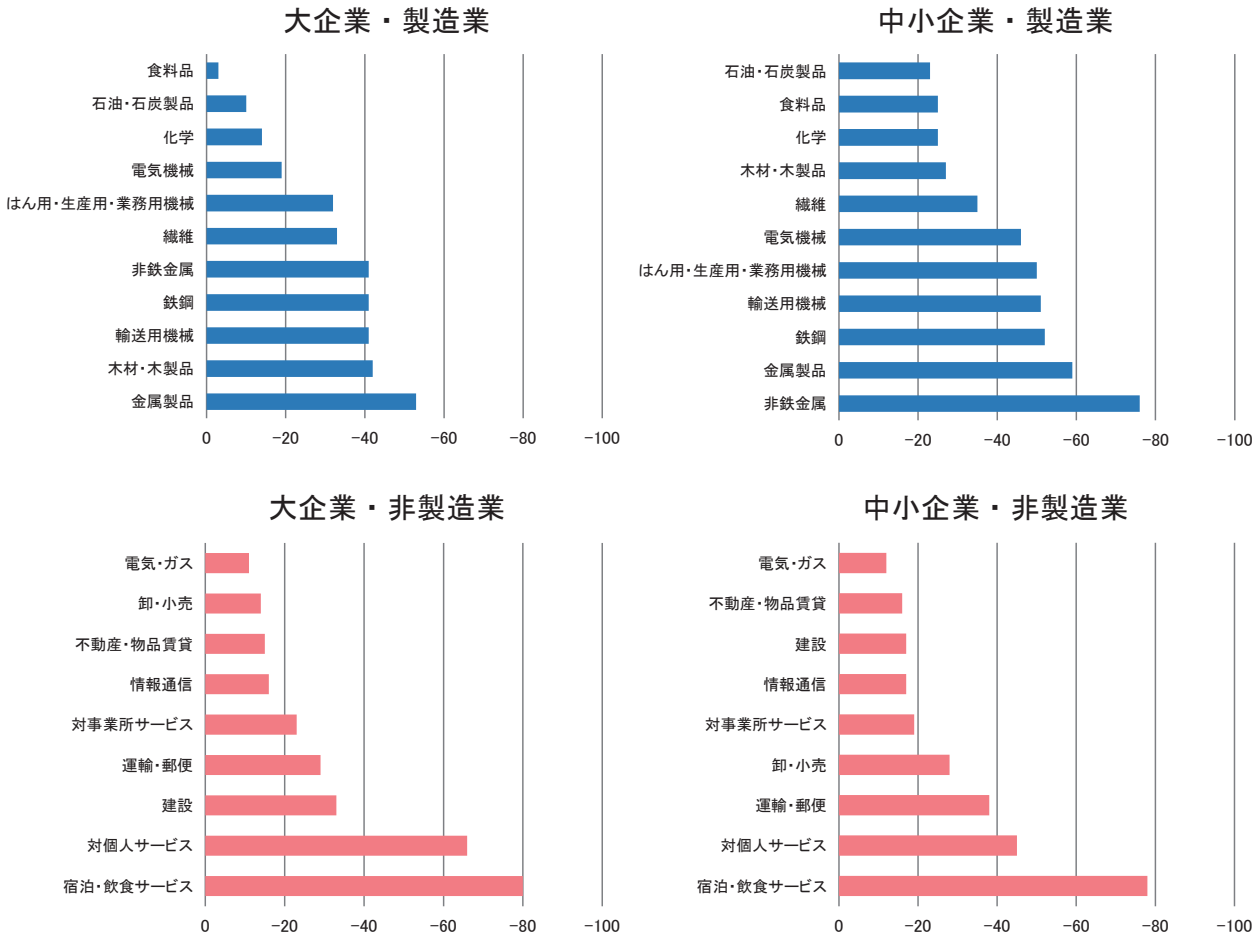
図表Ⅰ－２－７　雇用人員判断ＤＩの推移



（備考）日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。

コロナ禍によって人手不足が緩和していた2020年から足元までの人手不足感の変化を見るため、2020年第３四半期から2026年第２四半期までの雇用人員判断ＤＩの変化幅を、業種別・規模別により詳細に見る。製造業については、中小規模の企業は、大企業に比べて、全体的に人手不足感の強まり方が大きい傾向にあり、特に「非鉄金属」において人手不足感の強まりが大きい。また、「金属製品」については規模に関わらず、人手不足感が強まっている。一方で、非製造業については、「宿泊・飲食サービス」及び「対個人サービス」について、大企業・中小規模の企業ともに人手不足感が大きく強まっている。なかでも「対個人サービス」については、中小規模の企業よりも大企業における人手不足感の強まりが大きい。なお、「宿泊・飲食サービス」などで変化幅が特に大きい背景には、コロナ禍の影響により、比較の起点である2020年第３四半期に人手不足感が大きく緩和していたことにも留意が必要である（**図表Ⅰ－２－８**）。

図表Ⅰ－２－８　雇用人員判断ＤＩの変化（2020年第３四半期から2026年第２四半期の変化）

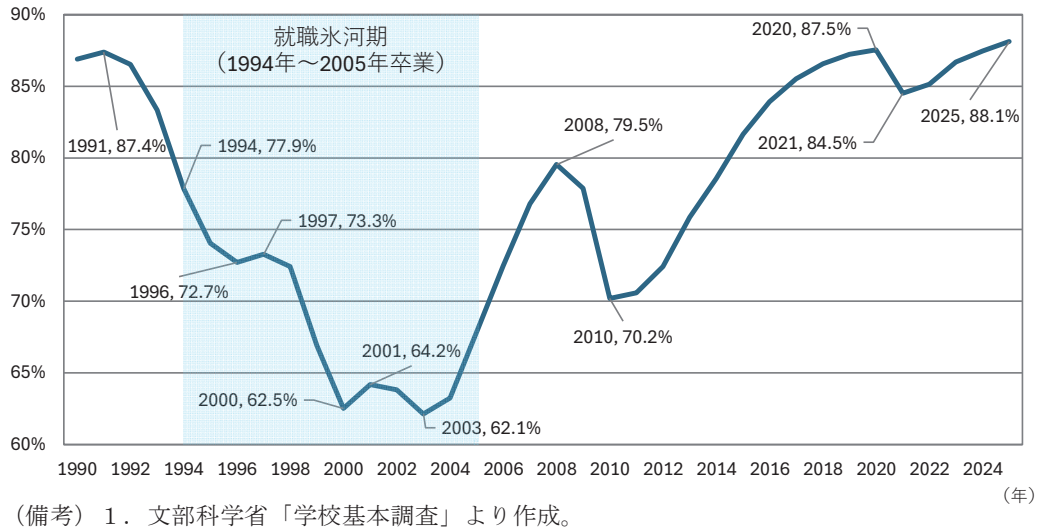


（備考）１．日本銀行「全国企業短期経済観測調査」より作成。
２．グラフの値は、雇用人員判断ＤＩについて、直近の2026年第２四半期の値から、コロナ禍で人手不足が緩和していた2020年第３四半期の値を引いて、人手不足感の変化幅を見たものである。

新卒就職率（大学（学部）卒業者（進学者を除く）に占めるその年に就職した者の割合）の推移を1990年以降について見てみると、1991年に87.4％だった就職率が1994年には77.9％と10％ポイント近く低下し、2003年には62.1％まで落ち込んだ。しかしながら、その後はリーマンショックや

コロナ禍における一時的な低下を除き上昇傾向で推移しており、2025年３月卒業者の就職率は88.1％と、2024年に続いてバブル期の1991年を上回るとともに、1990年以降で最も高い水準となった。一方、いわゆる就職氷河期世代と呼ばれるバブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期（1993～2004年）に就職活動を行った世代（大学（学部）卒業者の場合、概ね1970～1981年度生まれ、2026年時点で概ね44～56歳）の新卒就職率は平均して68.4％となっており、その期間を除く1990～2025年の平均である81.8％よりも10％ポイント以上低くなっている（**図表Ⅰ－２－９**）。

図表Ⅰ－２－９　大学（学部）卒業者（進学者を除く）に占める就職者の割合

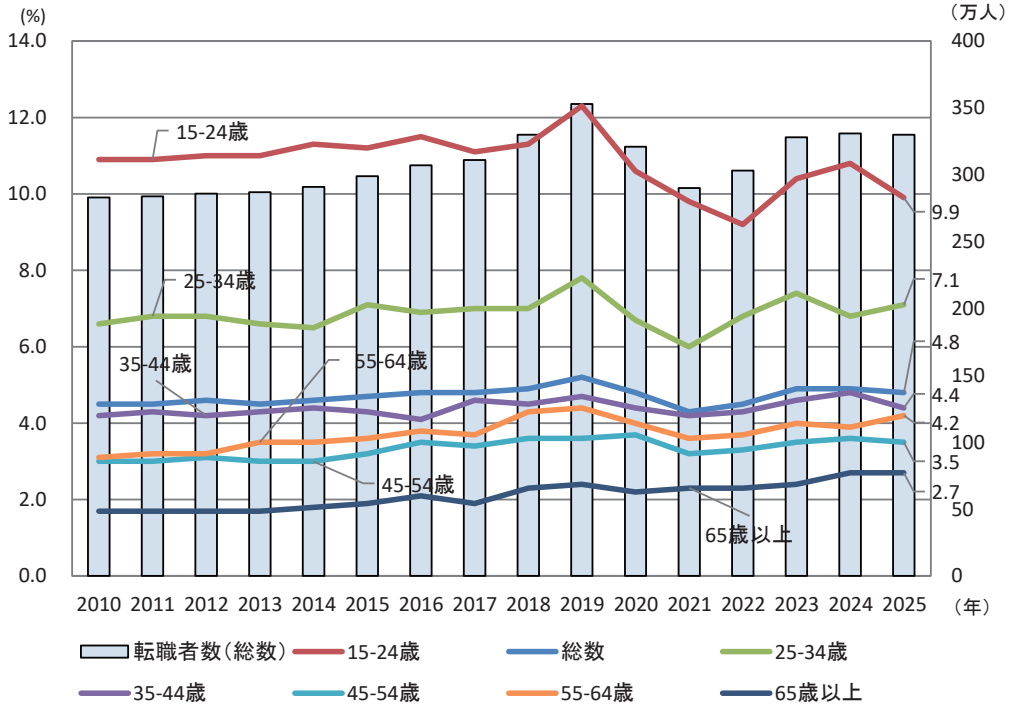


（備考）１．文部科学省「学校基本調査」より作成。
２．各年３月卒業者が対象。
３．2020年以降の就職者数は就職者等から自営業主等を除いた数。

次に、2010年以降の転職の動向を見ると、転職者総数については、コロナ禍において一時的に低下が見られたが、2022年以降増加に転じ、2025年は前年からわずかに減少したが、高水準を維持している。転職者比率について年代別に見てみると、若年層では、15～24歳で概ね10％前後、25～34歳で７％前後となっており、若い層ほど流動性が高いことが分かる。また、15～24歳及び25～34歳では年による変動幅も大きい。これに対し、35～44歳では４％台、45～54歳では３％台で概ね安定的に推移しており、若年層と比較してこれらの年代層の流動性は低い。一方、55～64歳及び65歳以上では転職者比率の緩やかな上昇傾向が続いている。特に、55～64歳は45～54歳を上回る水準で推移しており、定年を見据えた転職など、職業生活の後半における転職の動きが一定程度広がっていることがうかがえる（**図表Ⅰ－２－10**）。なお、正規の職員・従業員に占める転職等希望者の割合について見てみると、15～34歳では2013年の12.6％から2025年には20.6％へ、35歳以上でも7.8％から13.4％へ上昇している（**図表Ⅰ－２－11**）。若年層の転職者比率は2019年以降大きく上昇してはいないものの、若年正社員の転職等に対する潜在的なニーズが高まっていることがうかがえる。厚生労働省の調査によれば、若年正社員は、特に賃金や労働時間・休日・休暇といった労働条件の改善を求めて転職を希望していることから、こうしたニーズを踏まえた処遇や働

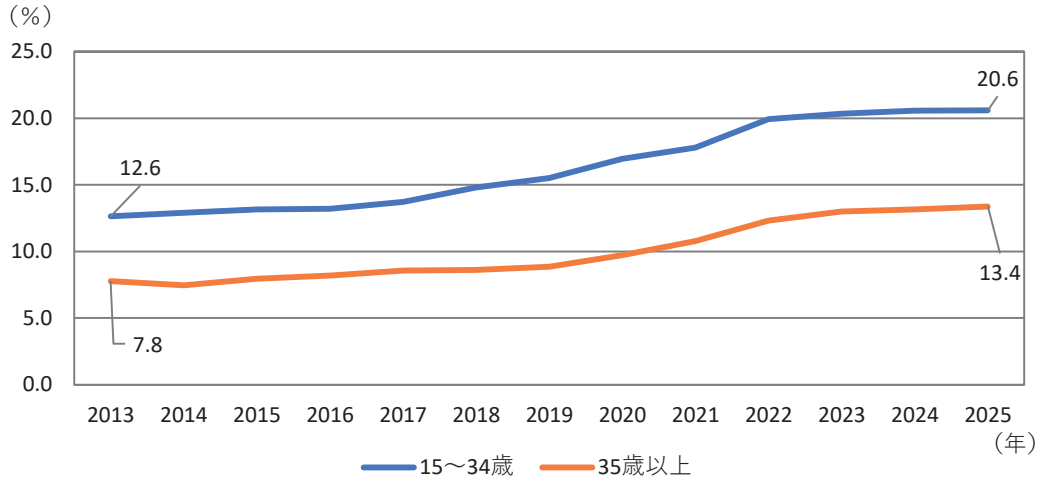
き方の改善が求められる[8]。

図表Ⅰ－２－10　転職者総数及び年代別転職者比率の推移



（備考）１．総務省「労働力調査」より作成。
２．2011年は補完推計値。

図表Ⅰ－２－11　転職等希望者比率の推移（正規の職員・従業員、非農林業雇用者）



（備考）総務省「労働力調査」より作成。

[8] 厚生労働省「令和５年若年者雇用実態調査」によれば、現在の会社から定年前に転職したいとする若年正社員は31.2%であり、転職しようと思う理由（複数回答）として、「賃金の条件がよい会社にかわりたい」が59.9%、「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」が50.0%、「仕事が自分に合った会社にかわりたい」が41.9%、「自分の技能・能力が活かせる会社にかわりたい」が33.8%、「将来性のある会社にかわりたい」が33.1%となっている。

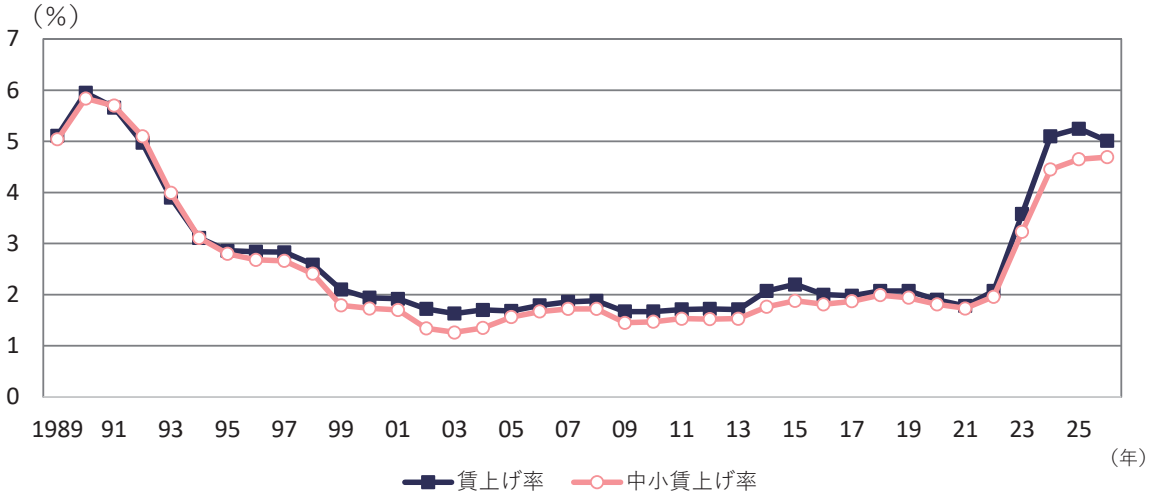
第２節　物価上昇を上回る持続的・包摂的な賃上げの定着に向けて

2026年春季生活闘争は、３年連続の５％超えという結果となったものの、中東情勢等を受けた物価高が続いており、生活向上の実感や消費行動には十分に結びついていないとの指摘も多い。本節では、物価上昇が続く中で行われた本年の春季生活闘争を振り返るとともに、足元の賃金・物価・企業収益の動向を整理し、賃上げの効果を社会全体に広く波及させることを通じて、持続的・包摂的な賃上げを実現する必要について考察する。

2026春季生活闘争

2026年春季生活闘争では、中東情勢による不透明な状況への危機感を持ちつつも、労使が、賃金、経済、物価を安定した巡航軌道に乗せ「賃上げがあたりまえの社会」を実現する正念場であるとの共通認識の下、組合員の生活の安心・安定と企業の持続的成長、日本全体の生産性向上につながる「人への投資」の重要性について、粘り強く真摯に交渉した結果、平均賃金方式で回答を引き出した5,368組合の「定昇相当込み賃上げ計」は加重平均で16,400円・5.01％（昨年同時期比44円増・0.24ポイント減）となり、３年連続で定昇込み５％台の賃上げを実現した。また、300人未満の中小組合（3,831組合）は、12,866円・4.69％（同505円増・0.04ポイント増）であった（**図表Ⅰ－２－12**）。このように３年連続で高水準の賃上げが実現した背景には、労使による粘り強く真摯な交渉に加え、物価高が続く中で、実質賃金の改善に向けて物価上昇を上回る賃上げへの要請が強かったことや、多くの産業・企業において人手不足が続き、人材確保の必要性が高まっていたことも影響したと考えられる。

図表Ⅰ－２－12　平均賃金方式での賃上げ状況の推移

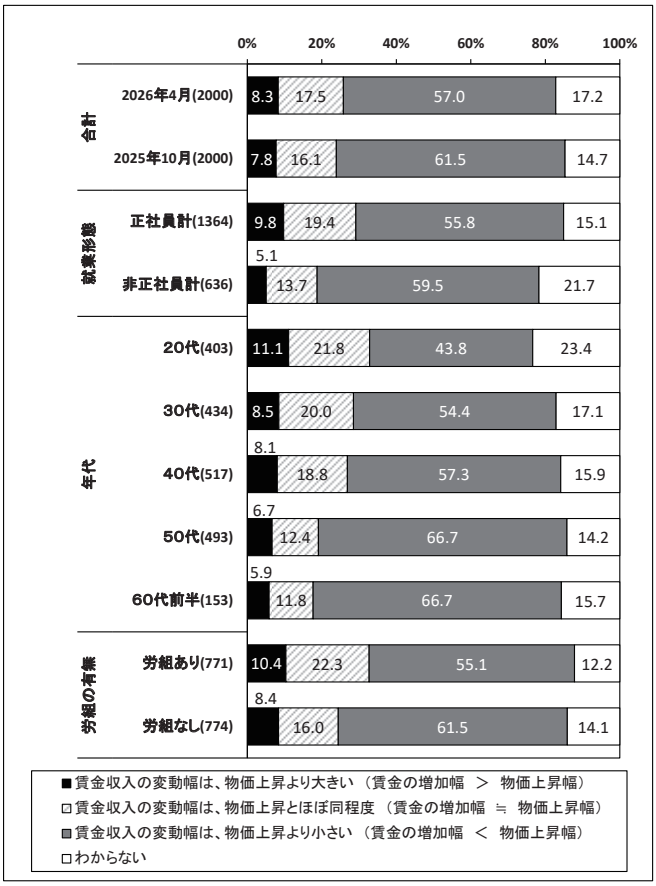


（備考）連合「2026春季生活闘争 第７回（最終）回答集計結果について」より作成。

この結果について、連合は「この５年間の積み重ねによって、日本社会は、賃金も物価も上がらない『慢性デフレのサイクル』から脱却し、『人への投資』を起点とする好循環が回っていく『賃上げがあたりまえの社会』に向けて前進した」と評価している。

このように労使双方の努力等[9]により、３年続いて５％台という高い水準での賃上げを実現しているものの、2025年までは名目賃金の上昇を上回る物価上昇により、実質賃金は４年連続で減少した[10]。一方、2026年に入ると、物価上昇率が鈍化する中で名目賃金の上昇がこれを上回るようになり、実質賃金は前年同月比でプラスに転じている。また、連合総研「第51回勤労者短観（2026年４月調査）」によると、勤労者の実感として、「賃金の増加幅よりも物価上昇幅の方が大きい」と回答した割合は57.0％となっており、特に50代及び60代前半で66.7％とその割合が高くなっている（**図表Ⅰ－２－13**）。こうした状況を踏まえると、中高年齢層を取り残さないよう十分に留意しつつ、来年度以降も引き続き高いレベルでの賃上げに向けた取組を継続していくことが重要である。

図表Ⅰ－２－13　１年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差
（就業形態・年代・労組の有無別）



（備考）連合総研「第51回勤労者短観（2026年４月調査）」。

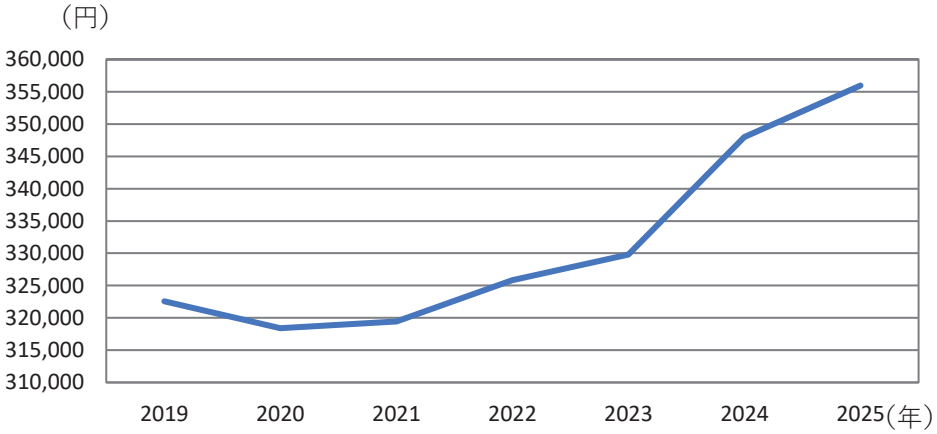
[9] ３年連続５％台の賃金引上げとなった背景には、経団連が、十倉雅和前会長の下、従来の「ベア否定論」から距離を置き、ベースアップ実施を有力な選択肢とした「構造的な賃金引上げ」への貢献が経団連・企業の社会的な責務であるとのスタンスを継続し、2026年春季労使交渉において、賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」を掲げ、各企業に、「賃金・処遇決定の大原則」にのっとり、「人への投資」と位置付けた積極的な賃金引上げの検討と着実な実行を求めたことも影響していると考えられる。また、中小企業への波及に向け、適正な価格転嫁の推進の重要性も強調した（https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2026/0122_01.html）。なお、経団連は「人的投資（『人への投資』）」について、賃金引上げに加え、リスキリングを含むリカレント教育、柔軟で自律的な働き方、多様な人材の活躍推進を含むものとして位置付けている（経団連「『投資牽引型経済』を確立し、力強い成長を生み出す―2026年度事業方針―」（https://www.keidanren.or.jp/policy/2026/021.html）参照）。

[10] 高い水準での賃上げが実現していたにもかかわらず、2025年まで実質賃金がマイナスになっていた原因については、連合総研（2025）『経済成長と生活向上を実感できる社会に向けた挑戦：2025～2026年度経済情勢報告』pp.100-101を参照されたい。

実質賃金は2026年に入りプラスに転換

次に、厚生労働省「毎月勤労統計調査」から常用労働者の現金給与総額の推移を見てみると、新型コロナウイルス感染症の影響により2020年に減少した後、経済活動の正常化に伴い、2021年以降は増加基調に転じ、2022年にはコロナ禍前の2019年の水準を上回った。特に2024年には春季労使交渉における高い賃上げ等を背景に大きく増加し、2025年には35万円台半ばまで上昇している（**図表Ⅰ－２－14**）。

図表Ⅰ－２－14　常用労働者の１人平均月間現金給与総額（規模５人以上事業所）



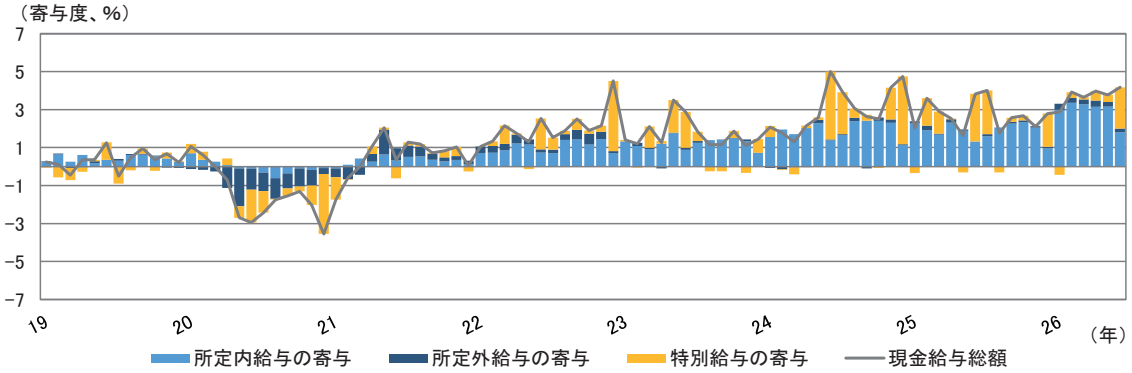
（備考）厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。

続いて、賃金の動きを一般労働者とパートタイム労働者に分けて見てみることとする。一般労働者の給与は、2020年の賃金減少局面においては主に所定外給与と特別給与の減少によって賃金が押し下げられたが、2021年及び2022年は所定内給与及び所定外給与がプラスに寄与した。2023年以降は所定外給与の寄与度が相対的に縮小する一方で、所定内給与は継続的に安定してプラスに寄与するとともに、特別給与も月によって賃金の伸びを押し上げている。2024年は夏季賞与、年末賞与ともに賃金の増加に大きく寄与し、2025年以降も、所定内給与を中心として概ね前年を上回る賃金の伸びが続いている。

一方、パートタイム労働者については、その性質上、賃金の動向は基本的には所定内給与がその変動の主な要因となる。2020年には、新型コロナウイルス感染症の影響でパートタイム労働者の所定内給与及び所定外給与は大幅に減少したが、特別給与については増加した。この背景には、働き方改革関連法のうち、いわゆる「同一労働同一賃金」に関する規定が大企業について2020年４月に施行され、賞与を含めた待遇の見直しが進んだことも影響したと思われる。その後、現金給与額は所定内給与を中心に上昇し、2024年には所定内給与の伸びに加え、所定外給与や特別給与の寄与によって伸び率が大きく高まる月も見られた。2025年以降はこうした急激な伸びは一服したものの、所定内給与を中心に、現金給与総額は引き続き、概ね前年を上回って推移している。パートタイム労働者の現金給与総額上昇の背景には、人手不足や最低賃金の大幅な引上げがあると考えられるが、2024年に見られたような大幅な伸びが2025年以降継続しなかった背景には、2024年10月から短時間労働者の社会保険の適用拡大の対象が被保険者数101人以上の企業から51人以上の企業に拡大されたことを受け、社会保険の適用を回避するために就業調整が行われ、勤務時

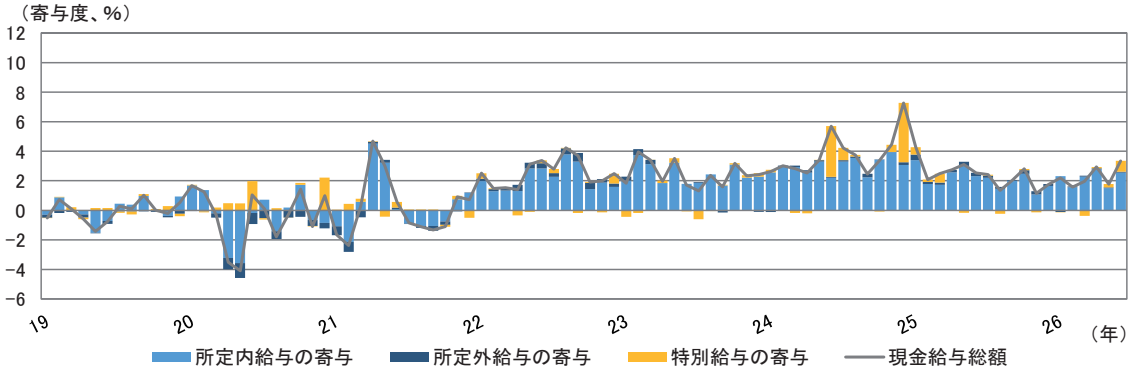
間を短縮する動きが生じたことが影響している可能性もある[11]（**図表Ⅰ－２－15**）。パートタイム労働者の所定内給与を持続的に引き上げていくためには、社会保険制度等を働き方に中立な制度とし、就業調整を抑制することに加え、能力開発の機会を充実させ、労働者のスキル及び生産性の向上を図ることも重要である。

図表Ⅰ－２－15（１）　一般労働者の賃金の動向



（備考）１．厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
２．各月の指数（現金給与総額、きまって支給する給与、所定内給与）にそれぞれの基準数値（2020年平均）を乗じて実数を試算し、所定外給与及び特別に支払われた給与は以下の式により算出し、寄与度等を計算。
所定外給与＝きまって支給する給与－所定内給与
特別に支払われた給与＝現金給与総額－きまって支給する給与

図表Ⅰ－２－15（２）　パートタイム労働者の賃金の動向

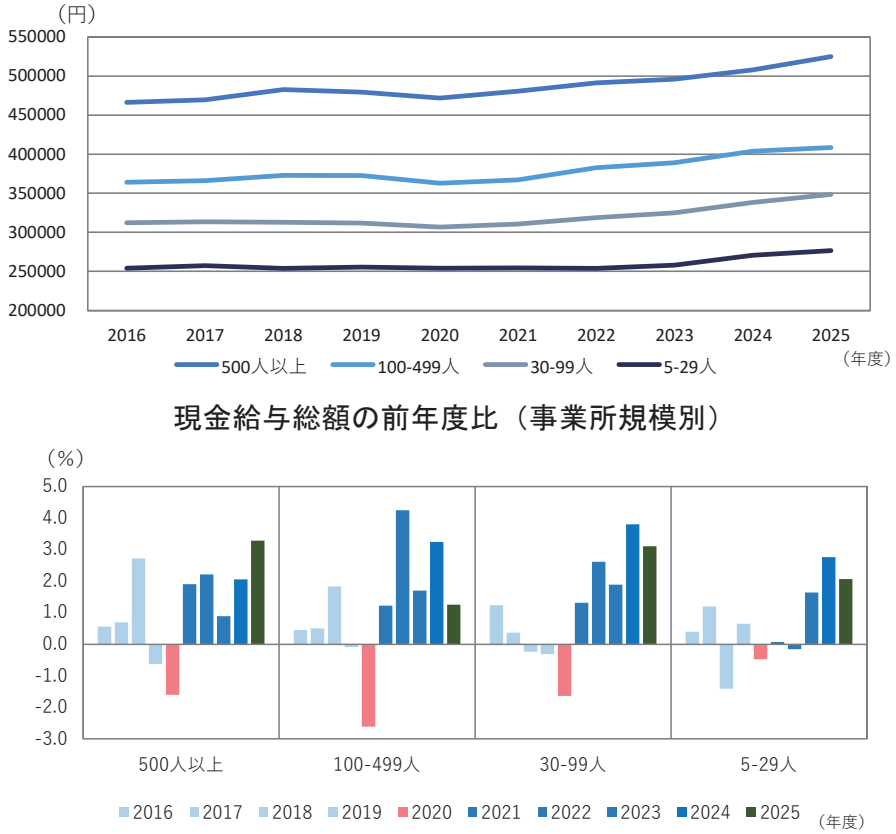


（備考）１．厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
２．各月の指数（現金給与総額、きまって支給する給与、所定内給与）にそれぞれの基準数値（2020年平均）を乗じて実数を試算し、所定外給与及び特別に支払われた給与は以下の式により算出し、寄与度等を計算。
所定外給与＝きまって支給する給与－所定内給与
特別に支払われた給与＝現金給与総額－きまって支給する給与

[11] 賃金構造基本統計調査の個票分析によれば、2014年から2024年にかけて、企業規模500人以上では、社会保険の適用拡大の対象となった週20～29時間層が41%から25%へ低下する一方、週20時間未満層は37%から54%へ上昇している。また、企業規模500人未満でも、同期間に週20時間未満層が41%から53%へ上昇している。2022年10月にも、短時間労働者に対する厚生年金保険・健康保険の適用対象について、特定適用事業所の企業規模要件が厚生年金保険の被保険者数501人以上から101人以上へ引き下げられたが、2022年から2024年にかけて週20時間未満層の割合の上昇幅が大きくなっていることから、適用拡大を回避するための就業調整が一定程度生じた可能性があり、時間当たり賃金が上昇しても、労働時間の短縮により月額の所定内給与額の増加にはつながりにくいことが示唆される。もっとも、こうした就業調整が行われる原因が、労働者本人による社会保険料負担の回避によるものか、企業側による事業主負担の回避によるものかは、同分析からは明らかではない（永瀬伸子「正規雇用と非正規雇用に分かれた二重労働市場がもたらす日本の賃金停滞」（2026年３月29日日本経済学会連合会主催「第８回アカデミック・フォーラム」における口頭説明））。

過去10年の賃金（現金給与総額）の動向を事業所規模別に見ると、500人以上規模の事業所は45～52万円、100－499人規模の事業所は36～41万円、30－99人規模の事業所は31～35万円、５－29人規模の事業所は25～28万円程度で推移している。事業所規模ごとの賃金の変化を見ると、2020年度は新型コロナウイルスの影響により、事業所規模に関わらず減少したが、その後の持ち直しの動きには、事業所規模による違いが見られる。500人以上規模、100－499人規模、30－99人規模の事業所は2021年度から賃金の前年度比がプラスに転じていた一方で、５－29人規模の事業所は2021年度に小幅に増加した後、2022年度に再び減少し、2023年度から増加に転じた。2024年度には全ての事業所規模で賃金が増加し、30－99人規模の事業所で最も高い伸びとなった。2025年度は、500人以上規模では前年度を上回る伸びとなった一方、100－499人規模、30－99人規模、５－29人規模の事業所では、前年度と比べ伸びが鈍化しており、500人以上規模の事業所において賃金上昇の動きがより強く表れている（**図表Ⅰ－２－16**）。

図表Ⅰ－２－16　事業所規模別に見た給与の推移

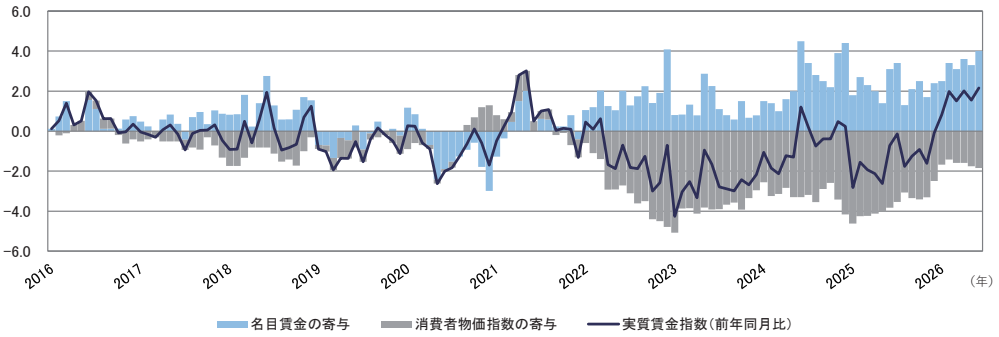


（備考）１．厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成。
２．実数原表の事業所規模別の現金給与総額の値から作成。

実質賃金の動きを見ると、新型コロナウイルス感染症の影響が限定的になった2021年当初は消費者物価が下落したこともあり、実質賃金は前年同月比で増加に転じた。しかしながら、2021年後半からの円安やロシアによるウクライナ侵攻の影響などにより、食料・エネルギー価格を中心に消費者物価が上昇に転じ、その後も高止まりが続いていた。この結果、2025年までは、物価上昇が名目賃金の上昇を上回り、名目賃金が堅調な動きをみせていたにもかかわらず、実質賃金は、

前年同月比で一時的にプラスになる月はあったものの、年平均で見ると、2022年から2025年まで４年連続で減少した[12]。一方、2026年に入ると、物価上昇率が鈍化する中[13]で名目賃金の上昇がこれを上回るようになったことから、実質賃金は前年同月比で増加に転じ、足元では、６月の実質賃金は前年同月比2.2%増で６カ月連続のプラスとなっている（**図表Ⅰ－２－17**）。もっとも、2026年２月末以降の米国・イスラエルによるイラン攻撃を契機とする中東情勢の緊迫化により、原油価格や燃料価格の上昇圧力が再び強まっており、今後の物価上昇率を押し上げるリスクとなっている。このため、今後の先行きについては予断を許さない状況にある。なお、2026年春季生活闘争では、平均賃金方式による賃上げ率が３年連続で５％を超える5.01%となり、定期昇給相当分を除くベアや賃金改善分だけで見た賃上げ率も3.50%となるなど、高水準の賃上げが続いている。しかしながら、実質賃金の改善を持続的なものとするためには、賃上げの動きを幅広い企業・労働者に波及させていくことが重要である。一方、中小企業の賃上げの状況を見ると、賃上げの実施割合や賃金改定率には企業規模による差も見られており[14]、とりわけ小規模企業への賃上げの波及はなお課題となっている。このため、賃金引上げの効果を労働組合のない中小企業や非正規で働く労働者にも拡大させていくことが強く求められる。

図表Ⅰ－２－17　実質賃金（前年同月比）の推移と増減要因（事業所規模５人以上）



（備考）１．厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」より作成。
２．消費者物価指数には、「持家の帰属家賃を除く総合指数」を用いている。「消費者物価指数の寄与」は、消費者物価指数の前年同月比の符号を反転させている。なお、厚生労働省では、国際比較を容易にする観点から、2025年３月分以降、「（持家の帰属家賃を含む）総合指数」を用いて計算した実質賃金も追加的に公表しているが、ここでは労働者の生活実感に近い賃金の購買力を把握するのにより適している「持家の帰属家賃を除く総合指数」を用いて計算した実質賃金で推移を比較。
３．「名目賃金の寄与」は、就業形態計の現金給与総額の前年同月比を使用。
実質賃金指数（前年同月比）≒名目賃金の寄与＋消費者物価指数の寄与、として試算。
４．毎月勤労統計の値は、2019年５月までは再集計値、2019年６月以降は500人以上規模の事業所について全数調査した値を使用。

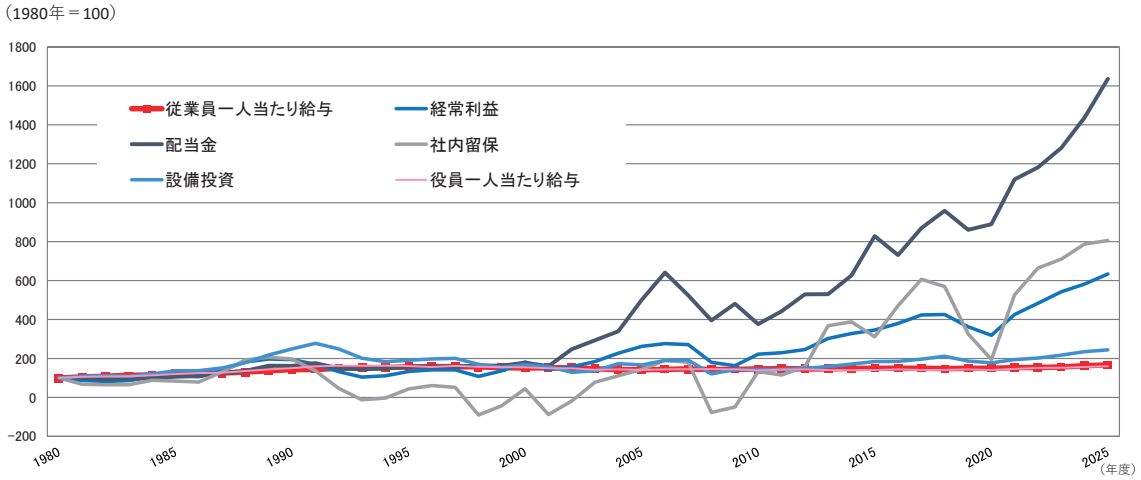
[12] 高い水準での賃上げが実現していたにもかかわらず、2025年まで実質賃金がマイナスになっていた原因については、前掲注(10)参照。
[13] なお、足元の消費者物価上昇率の鈍化には、ガソリン・電気・ガス料金負担軽減策等の政策・制度要因による押下げ効果も含まれている。詳細については、第Ⅰ部第１章第３節２を参照。
[14] 中小企業の賃上げの状況について、日本商工会議所・東京商工会議所が全国47都道府県の商工会議所会員企業を対象に実施した『「中小企業の賃上げ・賃金改定に関する調査」集計結果（2026年６月８日公表）』では、2026年度に賃上げを「実施済」又は「実施予定」とする企業は全体で71.3%であるのに対し、20人以下の零細企業では59.9%にとどまり、2025年４月と2026年４月の正社員の月給を比較した賃金改定率（加重平均、定昇込み）も、全体の4.29%に対し、20人以下の零細企業では3.52%と企業規模によって差が見られる。

企業収益・国際比較から見た賃上げの余地と必要性

ここでは企業活動や労働分配率の状況から賃上げの余地について、また国際比較の観点から賃上げの必要性について、見ていきたい。なお、労働分配率については第１章でも触れているが、ここでは企業規模別にも確認することとしたい。

まず、企業活動の状況について、「経常利益」「配当金」「社内留保」「設備投資」「役員一人当たり給与」「従業員一人当たり給与」に着目し、1980年の値を100として、その推移を見てみる。経常利益が増加するなかで、配当金が2000年代以降大きく増加し、社内留保も2010年代以降大きく増加している。その一方で、従業員一人当たりの給与、役員一人当たりの給与はほとんど伸びていない（**図表Ⅰ－２－18**）。なお、近年の企業収益の増加には、円安による海外収益の押上げや、企業活動のグローバル化に伴う海外事業収益の拡大といった構造的な要因も影響していると考えられるが、こうした要因による収益の増加は、国内の労働者の賃金に自動的に反映されるものではないことから、企業収益の改善を国内の賃上げに結び付けていくことが、より重要になっている。

図表Ⅰ－２－18　「経常利益」「配当金」「社内留保」「設備投資」「役員一人当たり給与」「従業員一人当たり給与」の推移（全規模・全産業（金融業・保険業を除く））



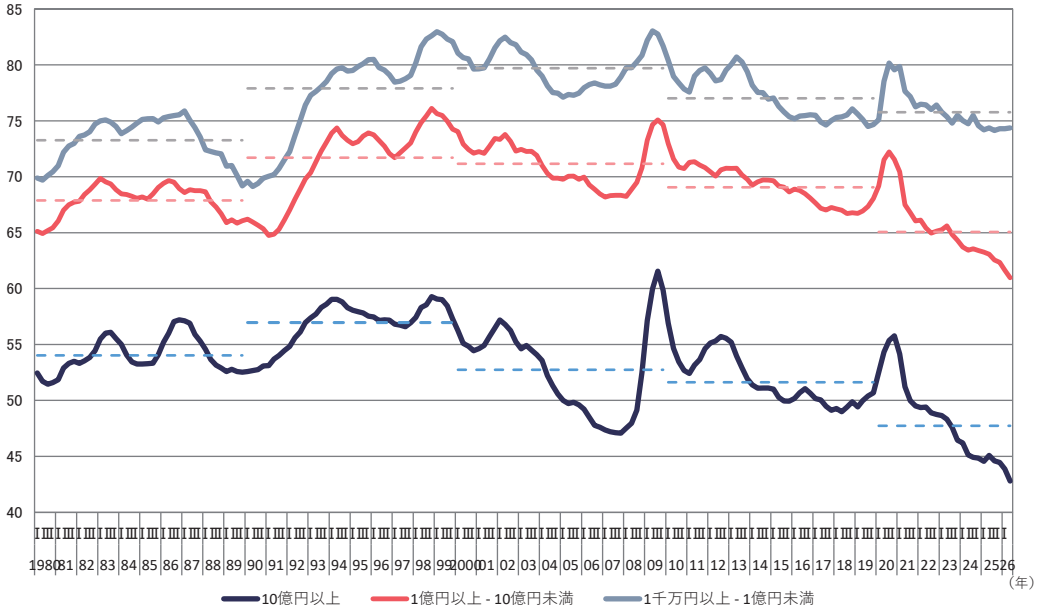
（備考）財務省「法人企業統計調査」より作成。

そこで、企業収益の改善が賃金にどの程度配分されているかを確認するため、労働分配率の推移を企業規模別に確認する。ここでの労働分配率は財務省「法人企業統計調査」を用いて算出する。労働分配率は、分母である付加価値の構成要素のうち、特に営業利益が景気感応的であるのに対し、分子である人件費は短期的には大きく変動しにくいことから、景気拡大局面においては低下し、景気後退局面において上昇するといった特徴があり、短期的な変動を見る上では注意が必要である。コロナ禍においては、経済活動制限により営業利益が大幅に減少する中、雇用を一定程度維持したことを背景に、2020年１－３月期から同年10－12月期にかけて労働分配率が上昇した。その後、緊急事態宣言が解除された2021年10－12月期以降の労働分配率は規模を問わず低下傾向が続いている。2026年春季生活闘争は３年連続の５％超えという高い賃上げ率となっていたにもかかわらず、労働分配率が低下傾向にある背景には、景気回復局面においては、営業利益の増加によって分母である付加価値が増加しても、分子である人件費が短期的には大きく変動し

にくく、労働分配率が低下しやすいという指標の特徴が影響している可能性もあることに留意する必要がある。

もっとも、こうした短期的な変動をならしてみても、労働分配率は長期的に低下傾向にある。1990年以降の労働分配率の10年ごとの平均値の推移を見ると、資本金10億円以上の企業と資本金１億円－10億円の企業は90年代をピークに、資本金１千万円－１億円の企業は2000年代をピークに低下傾向にあることが分かる（**図表Ⅰ－２－19**）。このことは、企業収益が改善し、人手不足感も強まる中で、その効果が賃金に十分に反映されていない可能性を示しており、さらなる賃上げを行う余地があることが示唆される。

図表Ⅰ－２－19　労働分配率の推移



（備考）１．財務省「法人企業統計調査」より作成。
２．労働分配率＝人件費／付加価値として算出。付加価値は人件費、減価償却費、営業利益の合計。
グラフは後方４四半期移動平均の値。
３．破線は労働分配率の10年ごとの平均値（1980年代、1990年代、2000年代、2010年代、2020年代（2020年代は2026年４～６月期まで））。
４．各期の計数は、2026年９月公表時点の時系列データによる。
５．2026年４～６月期調査から、全数抽出層の未回収法人に係る欠測値の補完方法が変更されている。
６．2026年４～６月期は、熊本地震の影響により一部法人の調査票が未回収となっている。

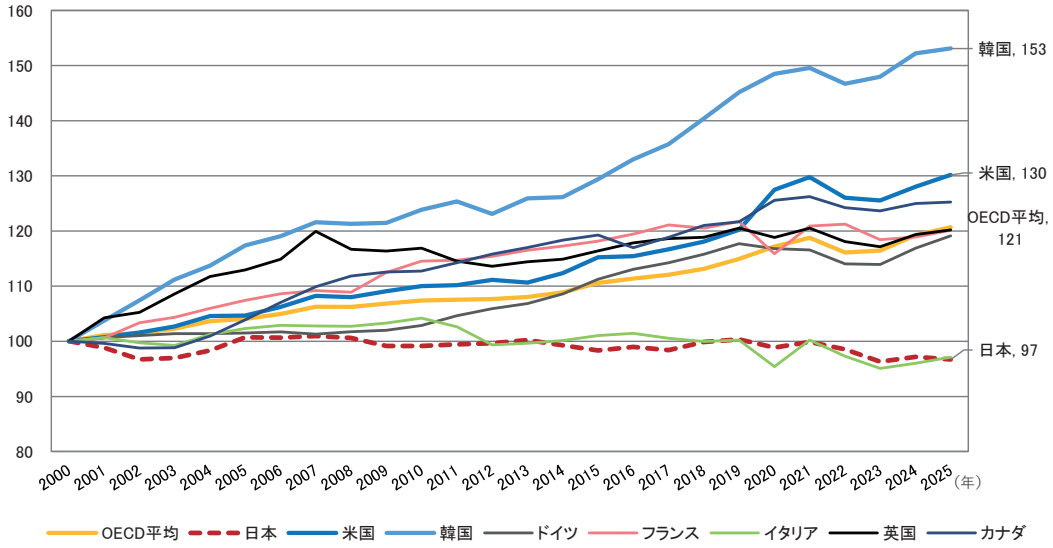
続いて、日本の賃金水準が国際的に見てどのような状況にあるのかを確認するため、ＯＥＣＤ諸国との比較を行う。各国の実質平均年収の動向を検証すると、日本の賃金が伸び悩む一方、ＯＥＣＤ諸国の賃金はこの四半世紀で着実に増加している。2000年の水準を100として見ると、2025年時点で、ＯＥＣＤ諸国の年収は平均で21％増加しており、米国は30％、韓国は53％の増加である。それに対し、日本の2025年の平均年収は2000年の水準と比較して３％減少している（**図表Ⅰ－２－20（１）**）。平均年収の水準で見ても、日本は他国に大きく差をつけられている（**図表Ⅰ－２－20（２）**）。日本の平均年収が伸びていない背景には、本統計は雇用形態の区別を行わずにフルタ

イム換算を行い算出したものであることから、この四半世紀の間、日本においては時間当たり賃金が低いことの多い非正規で働く労働者が増加した（**図表Ⅰ－２－４参照**）ことも押下げ要因となっていると考えられる。他方で、経済活動のグローバル化が進む中で、企業の人材獲得競争は、国内市場のみならず海外市場にまで広がっていることを鑑みると、優秀な人材を獲得するためにも、海外企業に匹敵する賃金水準まで引き上げていく必要がある。

今後、労働力不足が一層深刻化するなかで、企業は必要な人材を確保するためにも、積極的に賃金に配分し、更なる賃上げに取り組むことが求められる。

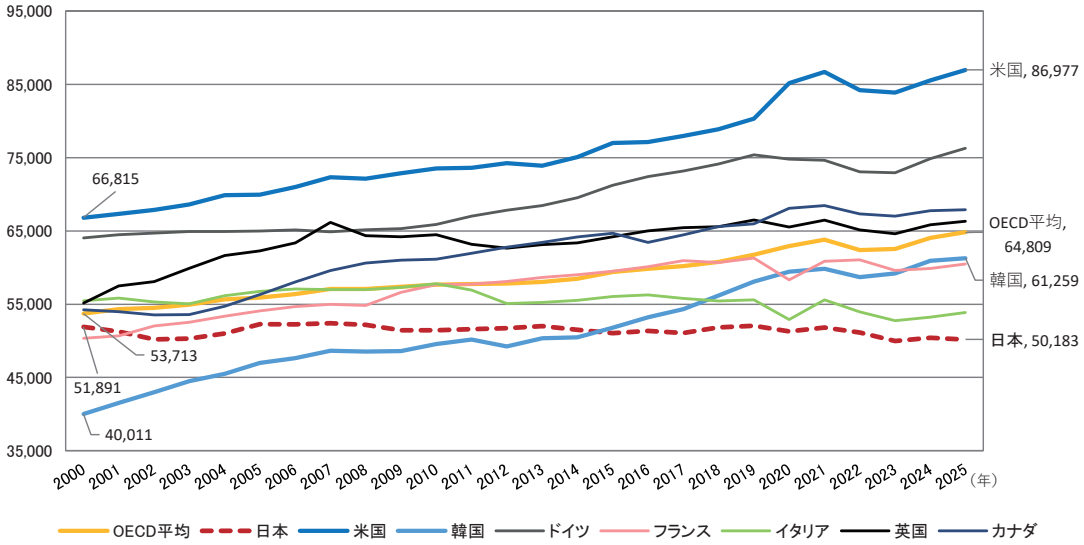
図表Ⅰ－２－20（１）　実質平均年収（2000年＝100）の国際比較

（平均年収(USD)：2000年＝100）



図表Ⅰ－２－20（２）　実質平均年収（水準）の国際比較

（平均年収（USD,PPP））



（備考）OECD Data Explorerより作成。数値は2025年を基準年とする米ドルと購買力平価（ＰＰＰ）で表記。

全ての労働者を取り残さない賃金上昇と格差是正の必要性

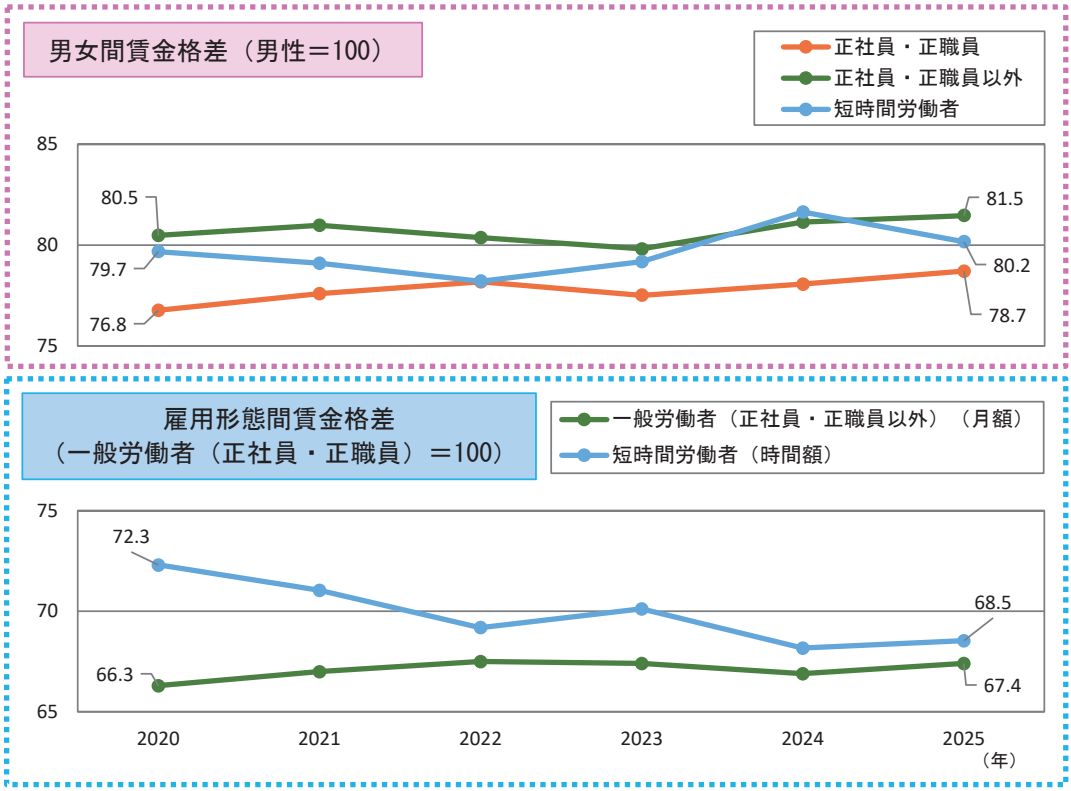
近年、賃上げは幅広い層に見られるが、賃上げが特定の層に偏ることなく、その効果が幅広く及ぶことが重要である。賃上げの広がりを見る上では、企業規模や地域による差にも留意する必要があるが、ここでは、労働者の属性に着目し、性別、雇用形態及び年齢によって賃金上昇の程度に差が生じていないか、また、近年の賃金上昇が既存の賃金格差の縮小につながっているかについて見ていきたい。

まず、男女間賃金格差を見てみると、正社員・正職員、正社員・正職員以外及び短時間労働者のいずれにおいても、男性の賃金を100とした女性の賃金は８割前後で推移している。2025年時点では、正社員・正職員で78.7、正社員・正職員以外で81.5、短時間労働者で80.2となっており、男女間賃金格差は2020年以降も緩やかな縮小傾向にある（**図表Ⅰ－２－21上段**）。しかしながら、日本の男女間賃金格差について国際比較をしてみると、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値は、ＯＥＣＤ諸国の平均値が2024年時点で89.9であるのに対し、日本は79.3にとどまっている（**図表Ⅰ－２－22**）。このように、日本の男女間賃金格差は、先進諸外国と比較すると、依然として大きい水準にあることから、男女間賃金格差の更なる縮小が求められている。

次に、雇用形態間賃金格差について見てみると、一般労働者について、正社員・正職員の所定内給与額を100としたときの正社員・正職員以外の所定内給与額は、2020年以降、６割台後半で推移している。また、一般労働者の正社員・正職員の１時間当たり所定内給与額を100としたときの短時間労働者の１時間当たり所定内給与額は、2020年の72.3から2025年には68.5となっており、格差は緩やかに拡大している。近年、正社員・正職員以外及び短時間労働者の賃金も上昇しており、一般労働者では正社員・正職員と正社員・正職員以外との賃金格差は緩やかに縮小している。一方、正社員・正職員と短時間労働者との賃金格差は拡大している（**図表Ⅰ－２－21下段**）。なお、同図は所定内給与額に基づく比較であり、賞与その他特別給与額は含まれていない。正社員・正職員は、正社員・正職員以外や短時間労働者に比べて賞与の支給額が大きいことから、賞与を含む年間賃金で比較した場合には、雇用形態間賃金格差は同図に示されるものより大きくなることに留意が必要である。

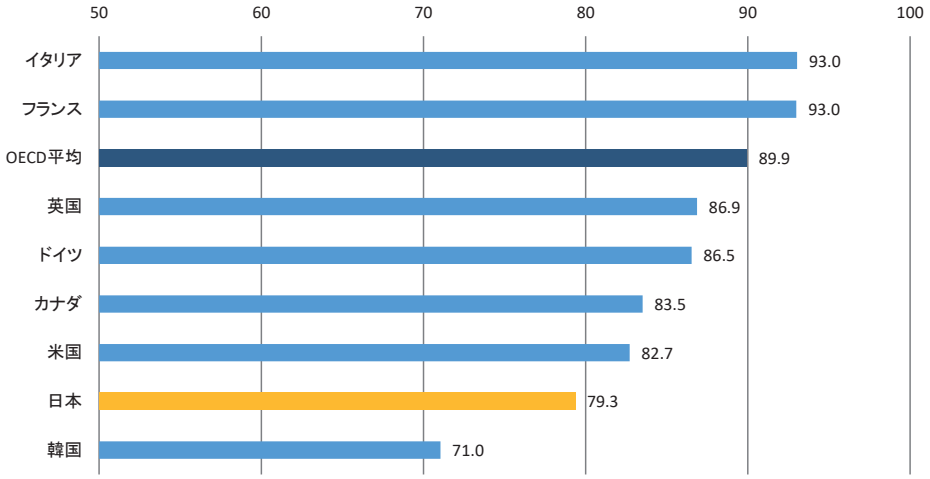
近年の賃上げは幅広い層に見られる。しかしながら、男女間賃金格差は緩やかに縮小しているものの、国際的に見てなお大きい水準にとどまっている。また、雇用形態間賃金格差については、一般労働者の正社員・正職員と正社員・正職員以外との賃金格差は緩やかに縮小している一方、正社員・正職員と短時間労働者との格差は拡大している。したがって、賃上げを進めるに当たっては、平均的な賃金水準を引き上げるだけでなく、相対的に賃金水準の低い層の賃金をより大きく引き上げ、既存の格差を着実に縮小していくことが重要である。

図表Ⅰ－２－21　男女間賃金格差及び雇用形態間賃金格差の推移



（備考）１．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
２．男女間賃金格差は、各区分について、男性の所定内給与額を100としたときの女性の所定内給与額。
３．雇用形態間格差は、一般労働者については正社員・正職員の所定内給与額（月額）を100とした正社員・正職員以外の所定内給与額（月額）、短時間労働者については一般労働者の正社員・正職員の１時間当たり所定内給与額を100とした短時間労働者の１時間当たり所定内給与額。なお、一般労働者の正社員・正職員の１時間当たり所定内給与額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除して算出。

図表Ⅰ－２－22　男女間賃金格差の国際比較（男性＝100、2024年）



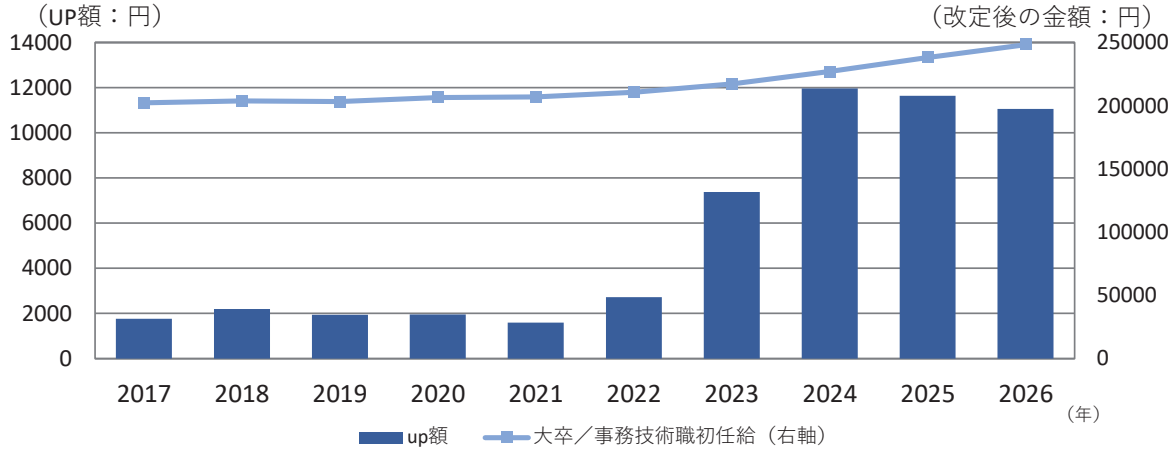
（備考）１．OECD Data Explorerより作成。
２．ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100としたときの女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値をいう。

続いて、正社員の大卒初任給について過去10年間の引上げ状況を見てみると、2022年まではおおむね2,000～3,000円程度で推移していたが、2023年以降は引上げ額が大幅に増加した。2024年をピークにその後はやや縮小しているものの、2026年も１万1,000円を超えており、引き続き高い水準にある（**図表Ⅰ－２－23**）。一方、一般労働者の賃金について、2021年を基準とした2022～2025年の年齢階級別の賃金上昇率を見てみると、賃金上昇は若年層及び60～64歳の高齢者が中心となっており、50～54歳の伸び率が他の年齢層と比較してその上昇率が低く抑えられている（**図表Ⅰ－２－24**）。

また、2025年における転職による賃金変動の状況を年齢階級別に見てみると、賃金が増加した割合は若年層ほど高く、19歳以下では63.6%、20～24歳では55.2%と過半数を占めているほか、25～29歳でも49.8%、30～34歳でも48.6%となっている。一方、50歳以上では賃金が増加した割合はいずれの年齢階級でも３割を下回り、賃金が減少した割合が増加した割合を上回っていることから、転職に伴う賃金上昇は年齢が高くなるほど生じにくい傾向にあることが分かる（**図表Ⅰ－２－25**）。

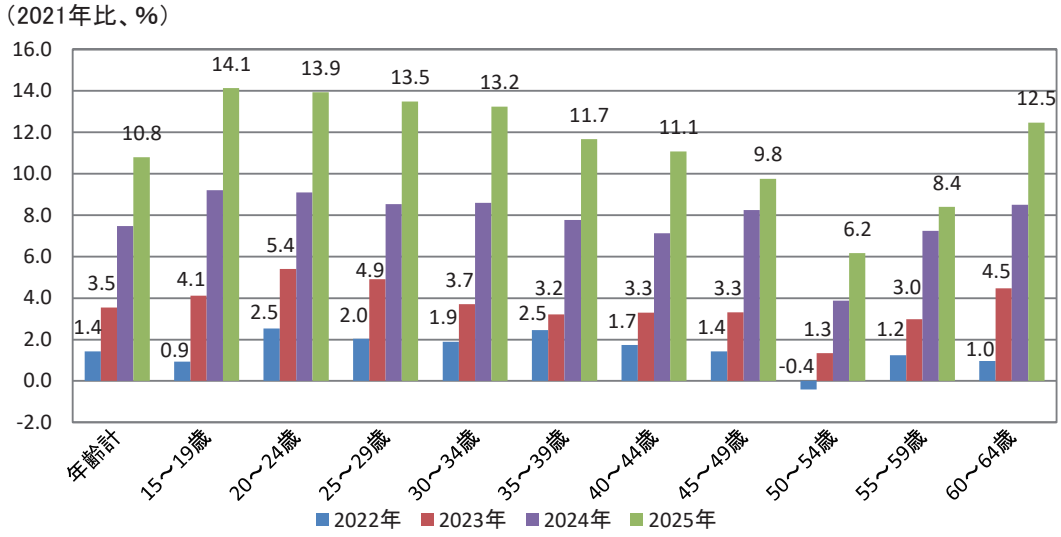
若年労働者の賃金の上昇幅が他の年齢層と比較して大きい背景について、多くの企業では、新入社員をはじめスキル習得過程にある若年労働者は年功的賃金管理が行われているところ、年功的賃金体系の下で人手不足により初任給を引き上げた結果、20代後半以降の労働者についても賃金を上げざるを得ない状況が生じ、結果として若年労働者を中心とした40代までの労働者の賃金の底上げにつながったことが考えられる。一方、50～54歳の賃金上昇率が他の年代と比べて顕著に低い背景には、定年の延長に伴う年功的な賃金カーブのフラット化や昇進の抑制、新卒時に希望する就職ができなかったために大企業と比較して相対的に賃金水準の低い中小企業に就職した人が他の世代よりも多かったり、不本意ながら現在も不安定な仕事に就いていたりする人がいる等複数の構造的・制度的要因が重なっていると思われる。物価上昇が続く中、中高年齢層を取り残さないよう十分に留意しつつ、引き続き、全ての年齢層における高い水準の賃上げを行うことが強く求められている。

図表Ⅰ－２－23　大卒初任給の状況



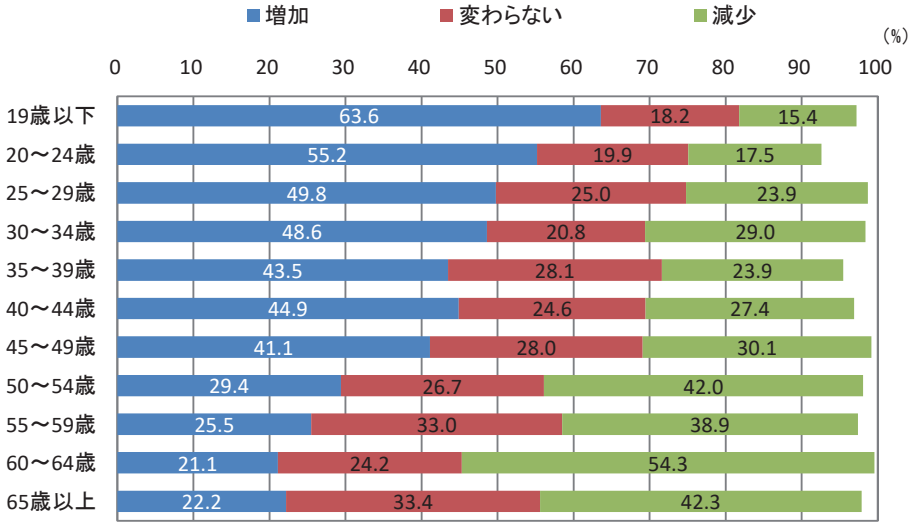
（備考）各年の連合の春季生活闘争 最終回答集計結果から作成。

図表Ⅰ－２－24　所定内給与の年齢別上昇率（2022～2025年）（一般労働者、企業規模10人以上）



（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。年齢計は65歳以上を含む。

図表Ⅰ－２－25　転職による賃金変動の状況（年代別、2025年）



（備考）１．厚生労働省「令和７年雇用動向調査」より作成。
２．賃金変動状況不詳を含む総数に対する割合であるため、各区分の合計は100%にならない。

これまで見てきたとおり、近年、名目賃金は上昇していたものの、2025年までは物価上昇を上回るには至らず、実質賃金は低下していた。しかしながら、2026年に入ると、物価上昇率が鈍化する中で名目賃金の上昇がこれを上回るようになり、実質賃金は前年同月比でプラスに転じた。しかしながら、賃金水準や賃金上昇の程度には、雇用形態、性別、年齢等による差が見られ、一部では格差の縮小も見られるものの、近年の賃金上昇が既存の賃金格差を十分に縮小させる形で進んでいるとはいえない。賃上げが特定の層に偏って進めば、平均的な賃金が上昇しても、その恩恵を十分に受けられない層が生じるだけでなく、既存の賃金格差が十分に縮小せず、格差が固定化又は拡大する可能性もある。

したがって、今後賃上げを進めるに当たっては、平均賃金や平均賃上げ率を見るだけではなく、

企業規模や地域の差によって生じる賃金格差に加え、雇用形態、性別、年齢等の属性別に賃金水準とその動きについても継続的に確認し、物価上昇を上回る賃金上昇を持続させるとともに、相対的に賃金水準の低い層や賃金上昇が限定的な層を取り残すことなく、属性間格差を着実に縮小することで、持続的・包摂的な賃上げを実現していくことが重要である。

最低賃金の着実な引上げと地域間格差の縮小

最低賃金については、2026年７月に閣議決定された骨太方針2026において、骨太方針2025で掲げられた「2020年代に全国平均1,500円」という目標の達成に向け、官民でたゆまぬ努力を継続することに言及しつつ、「遅くとも2030年代前半できる限り早期に全国平均1,500円を達成する。」とされた。厚生労働省中央最低賃金審議会では、当該方針も踏まえ、６回にわたる審議を重ね、７月の答申において、2026年度の地域別最低賃金改定の目安を、Ａランク54円、Ｂランク56円、Ｃランク56円とする引上げ額の目安が示された。その後、地方最低賃金審議会での審議を経て答申された引上げ額の全国加重平均は56円となった。これは、過去最高となった前年度の66円を10円下回るものの、最低賃金の目安制度が開始された1978年度以降で２番目に高い引上げ幅であり、改定後の最低賃金額は、全国加重平均で時給1,177円となった。また、33府県で中央最低賃金審議会が示した目安を上回る答申となったことから、当該改定後の最低賃金額は、目安どおりに引き上げた場合の全国加重平均1,176円を１円上回った。なお、2025年度には地域によって改定額の発効時期が大幅に遅れるケースが見られたが、2026年度の発効予定日は10月１日から12月２日までとなり、11月以降の発効予定は10府県にとどまるなど、前年度と比べて発効時期のばらつきは大幅に縮小した[15]。

今年の春季生活闘争の賃上げ率は、前年の5.25％を0.24ポイント下回ったものの、定昇相当分込みで5.01％となり、1991年以来33年ぶりに５％台となった2024年以降、３年連続で５％を超える高水準となった。また、定期昇給相当分を除くベアや賃金改善分だけで見た賃上げ率も3.50％となった。しかしながら、今回の春季生活闘争の成果を未組織の労働者へと波及させ、社会全体の賃金の底上げにつなげていくには、最低賃金の着実な引上げを継続して実施することが重要である。また、最高額（1,280円）に対する最低額（1,085円）の比率は、84.8％と、前年度の83.4％から改善し、12年連続で改善した。しかしながら、最高額と最低額の差は195円となっており、依然として、最低賃金の金額に地域間格差が存在する。物価上昇が続く中、今後は連合が掲げる「一般労働者の賃金中央値の６割水準」の中期目標の実現及び地域間の「額差」縮小に向けて、引き続き公労使で議論を続けていく必要がある。

[15] 2025年度は、11月以降を発効日とする地域が27府県、翌年１月以降を発効日とする地域が６県に達し、発効日に大きなばらつきが生じていた。このような状況を受け、中央最低賃金審議会の「目安制度の在り方に関する全員協議会」では、一時的な地域間格差の拡大や、年度ごとに発効時期が大幅に変動することによる労使双方の予見可能性への影響等を課題として整理した。その上で、2026年６月23日、指定日発効とする場合には、その必要性について地方最低賃金審議会の公労使委員間で十分に議論して決定すること、発効日を大幅な引上げ額を確保するための過度な交渉材料とすべきではないこと、企業の支払いのための準備期間を主な理由として指定日発効とする場合には、賃金原資の確保や給与規程の見直し等に要する具体的な期間について公労使委員間で十分に議論すること、指定日発効とする場合には、その判断理由をできる限り明らかにすること等を対応方針として取りまとめ(https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001714252.pdf)、厚生労働大臣も、地方最低賃金審議会において、この取りまとめ内容を踏まえた審議が行われることを期待する旨を述べていた(https://www.mhlw.go.jp/stf/kaiken/daijin/0000194708_00961.html)。

第 Ⅱ 部

経済社会の環境変化と労働を取り巻く課題

第１章 技術革新と人材の活躍

第２章 労働者の高齢化と労働環境

第１章　技術革新と人材の活躍

第Ⅱ部　第１章のポイント

第１節　当面の雇用にＡＩが与える影響

○2013年のFrey & Osborne論文に始まる「ＡＩ失業論」は、「職業単位」から「業務単位」での分析へと深化した。生成ＡＩの登場で知的労働の代替可能性と新たな雇用創出の可能性が指摘される一方、近年はＡＩを人間の補完・拡張ととらえる「協働」の視点が主流となっている。

○日本の生成ＡＩ活用は国際的に遅れており、導入後の効果創出に課題がある。ただしこの遅れは設計余地でもあり、人材不足が深刻な今こそ既存業務の効率化を通じた生産性向上と働きやすさの改善を両立させることが当面の現実的な方向性である。

○ＩＭＦやＩＬＯ、ＪＩＬＰＴの推計では、事務系・金融系職種を中心に相当数の雇用が影響を受けるとされ、女性や高所得国で顕著である。ただし現時点は完全代替の可能性は低く、大半の業務で人間の関与が引き続き必要とされる。

○日本でＡＩ失業が顕在化していない背景には、メンバーシップ型雇用の配置転換機能があると推察される。ただしリスキリングは不可欠であり、安易なジョブ型移行は米国型の大量解雇リスクを招く恐れがある。

○正社員以外の労働者・ギグワーカーは、ＡＩ代替リスクが高い一方でリスキリング機会にも乏しく、二重の不利を抱える。最低賃金の引き上げや社会保険の適用拡大など、セーフティネットの強化が急務である。

○正社員以外の労働者等の二重の脆弱性に対応するには、産業横断的な政労使連携のもと、すべての労働者が能力開発と就労支援を受けられる一体的な仕組みの構築が求められる。産業の枠を超えた取り組みへと労使関係を発展させることが、ＡＩ時代における労働組合の重要な課題である。

第２節　成長分野等への労働移動とリスキリング

○人口減少と産業構造の転換により、職種間の労働需給のミスマッチが拡大すると見込まれる。2040年時点で、事務職に437万人の余剰が生じる一方、ＡＩ・ロボット等利活用人材で339万人、現場人材で260万人の不足が見込まれる。

○日本の時間当たり労働生産性はＯＥＣＤ加盟38カ国中28位、Ｇ７諸国では最下位にとどまる。背景の一つに長時間労働の構造がある。とりわけ男性正規雇用者の労働時間の長さは、能力開発に充てる時間の確保を難しくし、家事・育児への参画も制約している。

○建設・介護・物流等のエッセンシャル・ワーカーが働く分野の人手不足は、労働移動とリスキリングのみでは解消しない。賃金水準の構造的な低さを踏まえた処遇改善と、労働負荷の軽減が不可欠である。

○リスキリングの取組は、企業・労働者の双方で低調である。ＯＦＦ－ＪＴや自己啓発支援に費用を支出した企業は54.9%にとどまり、労働者１人当たりの支出額も低水準にある。過去１年間にＯＦＦ－ＪＴに取り組んだ労働者は20.0%、自己啓発に取り組んだ労働者は20.5%であり、いずれも正社員と正社員以外の労働者の間に２倍前後の差がある。労働者は、自己啓発の課題として、仕事の忙しさ、費用負担、社内で評価されないことを挙げている。

○労働移動の実態をみると、転職により賃金が増加した者は40.5%である一方、減少した者も29.4%に上る。転職後の満足度は、満足層53.4%に対し、どちらでもない34.5%、不満層11.4%となっている。

○労働移動に対する本人の納得性と、移動後の処遇の確保は、個人の交渉だけでは実現し難い。労使協議や労働組合を通じた集団的な発言により、本人の意向を踏まえた移動と労働条件の適正化を図る必要がある。あわせて、労働移動とリスキリングの機会が性別、年齢、雇用形態等によって偏らないよう、制度の設計と運用の双方で公平性を確保することが求められる。

○労働移動の促進は、それ自体を目的とすべきものではない。目的は、労働者が自ら望む処遇と安定した雇用環境の実現にある。移動先での処遇の改善と、安心して働き続けられる環境の整備を政策の中心に置く必要がある。

第３節　企業による人的資本の情報開示

○2023年、上場企業等に対し、有価証券報告書において人的資本に関して①女性管理職比率、②男性育児休業取得率、③男女間賃金格差、④人材育成方針、⑤社内環境整備方針の開示が義務づけられた。

○2026年３月、『人的資本可視化指針』の改訂版が公表され、（１）経営方針・経営戦略等と関連付けた人材戦略、（２）人材戦略を踏まえた従業員給与等の決定方針、（３）平均年間給与の前年度比増減率の記載も義務化された。

○人的資本の情報開示により、企業内で人的資本に関する検討や施策の推進が進み、また従業員や求職者に対しても透明性が高まっている。

○企業の情報開示は急激に進んでいるが、項目や企業によって開示率にムラがあり、さらなる開示推進が求められる。また、国際基準などと比較すると、開示項目の追加を検討する必要がある。

○有価証券報告書における情報開示により、投資家と経営の間で人材戦略や人事施策、人的資本投資に関する対話（エンゲージメント）が拡充している。これは外部から企業の成長・変革を促すという面と、労働組合が担ってきた役割と重なる面がある。

○労働組合は、経営側の情報開示を積極的に推し進め、その指標や実態をふまえた社内環境の整備を推進する必要がある。また、人的資本の情報開示はこれまで経済政策として進められてきたが、労働政策・人事施策と不可分なため、政策レベルでも労働組合の関与を高める必要がある。

第１節　当面の雇用にＡＩが与える影響

１．ＡＩによる労働代替論の変遷

人工知能（ＡＩ）が雇用に与える影響をめぐる議論は、この十数年で大きく変化してきた。その出発点となった2013年のオックスフォード大学のFrey and Osborneが公表した論文[1]では、米国の雇用の約47％がコンピュータ化によって代替される可能性があるとの推計を公表した。この研究は世界的な注目を集め、日本でも野村総合研究所が国内労働人口の約49％がＡＩやロボット等によって代替可能になるとの試算を公表[2]したことで、いわゆる「ＡＩ失業論」が広く認識されるようになった。

しかし、その後の研究では、Frey and Osborneの研究内容を踏まえつつ業務（タスク）単位で影響を分析する考え方がより主流となった。ＯＥＣＤは、多くの職業において自動化されるのは職業全体ではなく一部業務であり、実際に高い自動化リスクに直面する雇用は当初の推計より限定的であると指摘している。しかし、生成ＡＩの登場により、これまで自動化が困難とされてきた複雑な知的労働にも影響が及ぶことが、より明確になった。これは将来の労働代替と新たな雇用創出の可能性を同時に示している。また、技術の進化に伴い、「人間が働くことの意味」や「ＡＩを用いて生み出された情報の権利帰属」といった課題に加え、人口減少局面での労働力補完や格差の拡大など、多角的な視点から、短期・中長期の両面で幅広い議論を巻き起こしている。一方で、近年ではＡＩを人間の代替手段としてのみ捉えるのではなく、人間の能力を補完・拡張し、生産性向上につなげる「協働」の視点が重視されるようになっている（**図表Ⅱ－１－１－１**）。

こうした潮流を踏まえ、次項以降では、ＡＩを活用するために労働者の能力をより高める観点に着目しつつ、当面の雇用への影響と必要な対応について考察していく。

図表Ⅱ－１－１－１　2010年代以降に見られるＡＩによる労働代替論推移

フェーズ	主要な出来事・指標	主な議論のポイント	労働への影響の見方	備　考
1. 衝撃の始まり(2013年～)	Frey & Osborne (2013)米国の47%の仕事が自動化されると推計。	「職業単位」での代替可能性を予測。定型的(ルーチン)な事務・手作業がターゲット。	【悲観・脅威】AIが人間に取って代わる。	Frey & Osborne (2013) タイトル: The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/the-future-of-employment
2. 日本への波及(2015年～)	野村総合研究所 (NRI)日本版推計：国内労働人口の49%が代替可能。	日本の雇用慣行や業務特性を考慮。事務職、タクシー運転手、スーパー店員などが高リスク。	【危惧】ホワイト・ブルーカラー問わず代替の恐怖。	野村総合研究所 (NRI) タイトル: 日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能に URL: https://www.nri.com/jp/news/newsrelease/lst/2015/cc/1202
3. 推計の精緻化(2016年～)	OECD／各種調査機関タスク単位での分析。	職業全体ではなく**「タスク(業務)」**単位で分析。人間独自の対人スキルや非定型業務の重要性が再認識。	【下方修正】完全に消失する職業は数%～10%程度。	OECD (経済協力開発機構) タイトル: The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5jlz9h56dvq7-en
4. 生成AIの衝撃(2024年～)	ChatGPT等の登場ゴールドマン・サックス推計(3億人の仕事に影響)など。	代替領域が**「非定型な知的生産(クリエイティブ、専門職)」**まで拡大。ホワイトカラーが主役に。	【再燃・進化】生産性の飛躍的向上。誰でもAIを使いこなす必要性。	ゴールドマン・サックス (Goldman Sachs) タイトル: The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth (2023) URL: https://www.goldmansachs.com/insights/articles/generative-ai-could-raise-global-gdp-by-7-percent.html
5. 現在の主流論(2024年～)	人間中心の変革(Human-Centered)リスキリング、AIとの協働。	AIは「代替」ではなく**「増幅(Augmentation)」**のツール。AIを使いこなす側への移行を重視。	【建設的・適応】リスキリングによる「人間＋AI」の価値創出。	世界経済フォーラム (WEF) / 各国政府の指針 タイトル: Future of Jobs Report 2023 URL: https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/

（備考）備考欄のサイトを参考に連合総研が作成。

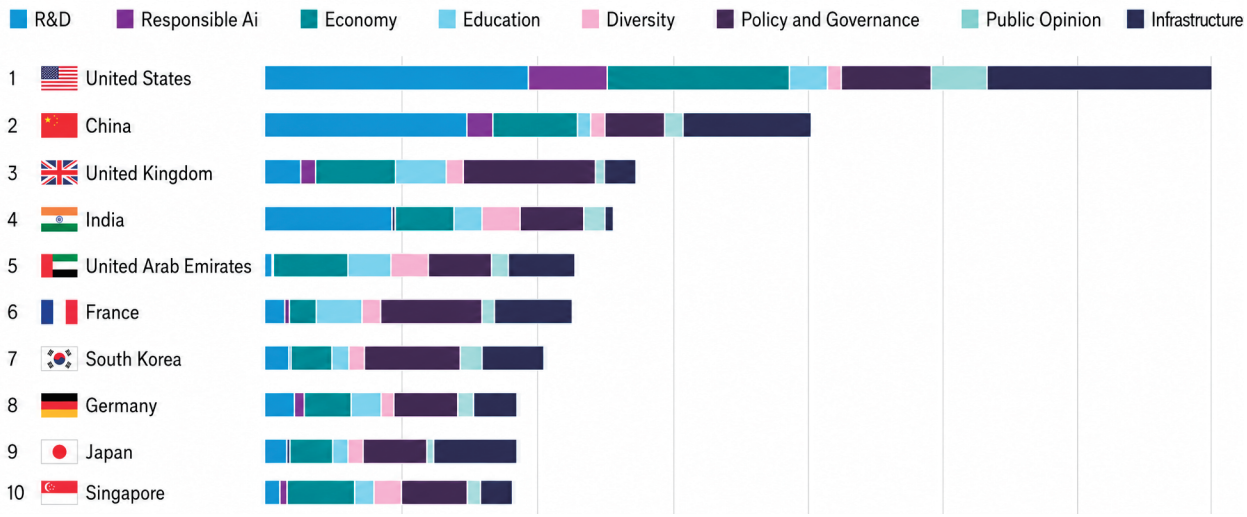
[1] マイケル・A・オズボーン教授とカール・ベネディクト・フレイ博士による、労働経済学に大きな衝撃を与えた論文『The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?（雇用の未来：仕事はどのくらいコンピュータ化されやすいのか？）』を指す。米国の702の職種を対象に、テクノロジーによる代替可能性を数理モデルで推計した。

[2] 野村総合研究所（ＮＲＩ）がオックスフォード大学のマイケル・A・オズボーン教授らとの共同研究として公表した、「国内労働人口の約49％が、10～20年後に技術的に人工知能やロボット等で代替可能になる」とした試算を指す。日本における「ＡＩ失業論」や労働移動の議論が本格化する契機となった。

２．日本における生成ＡＩ活用の現状と課題

総務省『令和６年情報通信白書』やＰｗＣ[3]の「生成ＡＩに関する実態調査2025春」によれば、日本の生成ＡＩ活用は国際的に見て遅れている。ＡＩの研究開発力や活用に関する国際的評価（ＡＩ活力ランキング）において、日本は世界をリードする国々に対して低い位置づけ（９位）にとどまっている（**図表Ⅱ－１－１－２**）。

図表Ⅱ－１－１－２　ＡＩ活力ランキング（2023年）

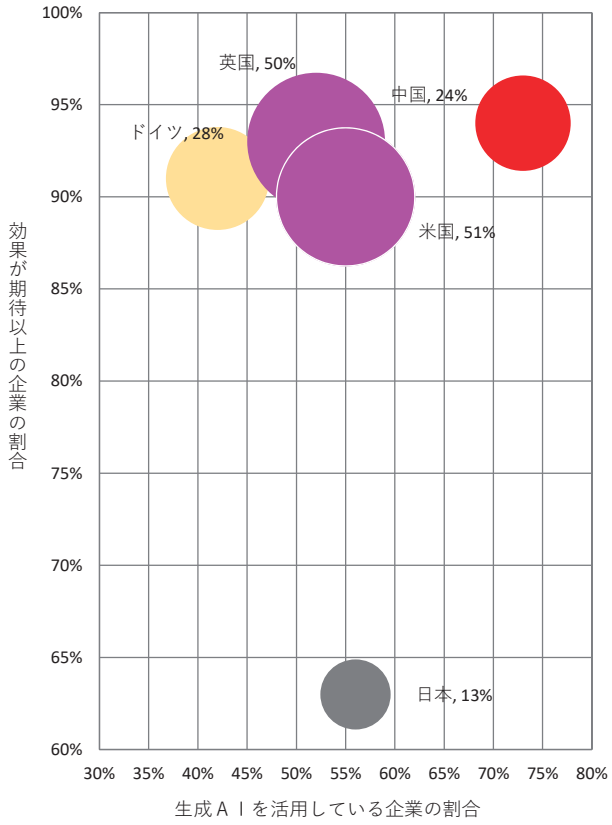


（備考）総務省令和６年情報通信白書を参考に連合総研が作成。

またＰｗＣの５カ国比較によれば、米国と英国は効果的な導入を進め、中国は積極的な活用を展開する一方で、日本は導入を進めても自社のビジネスや業績において、事前の期待通りのメリットや具体的な成果を生み出す「効果創出」の段階で課題を抱えるという特徴的な構図が浮かび上がる（**図表Ⅱ－１－１－３**）。業種別に見ると、情報通信業（35.1%）や金融・保険業（29.0%）を除き、日本の得意分野である製造業（22.9%）や、深刻な人材不足に直面する建設業（14.0%）、医療・福祉（6.6%）などでの導入・利用率は依然として低い水準にある（**図表Ⅱ－１－１－４**）。

[3] 日本で70年以上、世界で170年以上にわたり、会計・監査、税務、コンサルティング、ディールアドバイザリー、法務などにおいてプロフェッショナルサービスを提供する企業。
https://www.pwc.com/jp/ja/about-us.html

図表Ⅱ－１－１－３　生成ＡＩの利活用の効果が期待以上の企業の割合（国際比較）



米国
中国よりも生成ＡＩを活用している企業の割合が低いものの、生成ＡＩの効果が期待以上の割合は同程度に高い

英国
「期待を上回る」割合は中国の２倍以上

中国
効果が期待以上の企業の割合、生成ＡＩを活用している企業の割合が最も高く、生成ＡＩ導入を積極的に推進
「期待を上回る」割合は米・英・独に見劣り

ドイツ
他国と比べて生成ＡＩを活用している企業の割合は低いものの、生成ＡＩの効果が期待以上の企業の割合が米・英・中に見劣りしない水準
「期待を上回る」割合は中国より高く、米・英に次ぐ水準

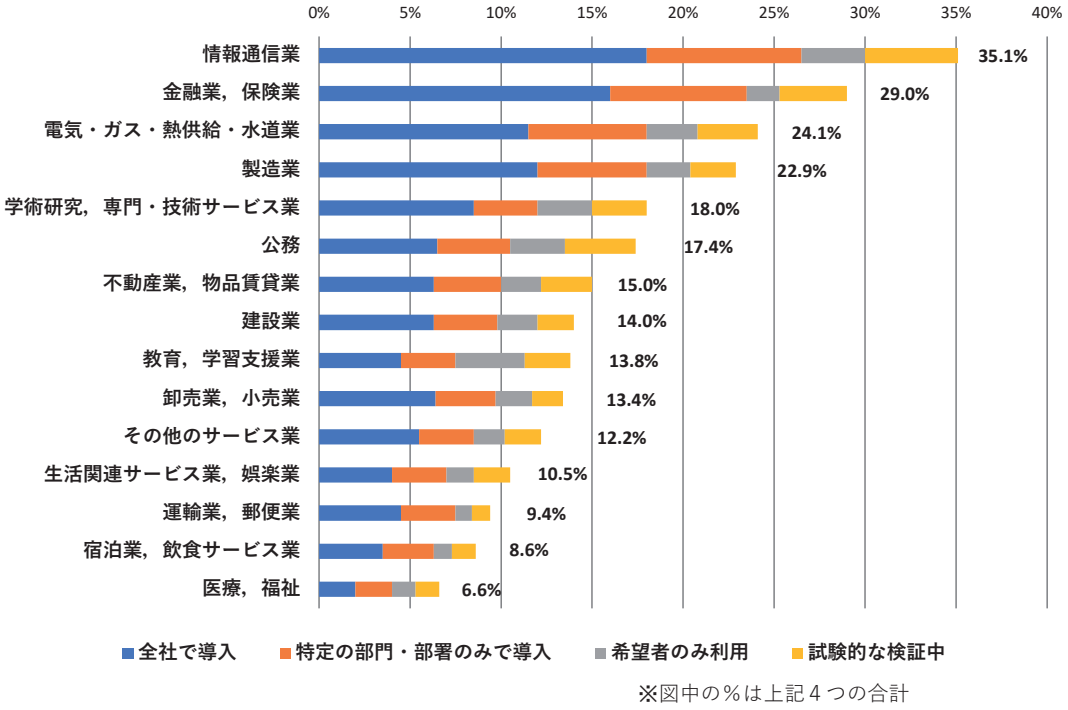
日本
生成ＡＩを活用している企業の割合は平均的な水準にあるものの、生成ＡＩの効果が期待以上の企業の割合は、他国と比べて低い
「期待を上回る」割合は、米・英の１／４、独・中の半分程度

【注記・定義】
効果が期待以上の企業の割合： 生成ＡＩを「既に活用している」を選択した企業の内、生成ＡＩの効果が「期待を大きく上回っている」「期待通りの効果があった」と回答した割合
生成ＡＩを活用している企業の割合： 生成ＡＩの推進度合いとして「社外向けの生成ＡＩ活用サービスを提供している」「社内業務等で生成ＡＩを活用している」と回答した割合
円の大きさ： 生成ＡＩを「既に活用している」を選択した企業の内、生成ＡＩの効果が「期待を大きく上回っている」と回答した割合

（備考）ＰｗＣ生成ＡＩに関する実態調査 2025春　５カ国比較を参考に連合総研が作成。

ただし、この「遅れ」は必ずしも悲観材料ばかりではない。労働者視点に立てば、ＡＩがまだ十分に浸透していない今こそ、働きやすさ向上のツールとして導入する設計余地（伸びしろ）が残されているとも言える。人材不足が顕著な業種においては、ＡＩ導入による業務効率化が労働者の負担軽減や産業の活性化につながる可能性が高い。この点については、単にＡＩ技術の積極的な活用のみならず、ＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）そのものの課題として捉える必要があるとの指摘もある。連合総研「ＡＩ・デジタル時代の『支え合い社会』の在り方に関する調査研究委員会」における識者ヒアリング（2026.5.22）で東京大学大学院の柳川範之教授は、日本におけるＡＩ活用の成否は技術導入そのものではなく、ＡＩによって生じた余力を新たな付加価値創出へ結びつけるための組織・業務改革にかかっていると指摘する。また、労働者の経験や能力を活かしながらＡＩを活用する「労働者親和型ＡＩ」の重要性を提起している。生成ＡＩを活用した新規事業や新産業の創出は重要な課題であるが、現時点の日本企業においては、まず既存業務の効率化や高度化を通じて労働者一人ひとりの能力を引き出し、生産性向上につなげていく取り組みが現実的な活用の方向性と考えられる。

図表Ⅱ－１－１－４　企業の生成ＡＩ導入・利用率（業種別）



※図中の％は上記４つの合計

（備考）情報通信総合研究所ＨＰ資料を参考に連合総研が作成。
（https://www.icr.co.jp/publicity/5135.html）

この方向性は、特に長期雇用と人材育成を特徴とする日本型雇用システムとの親和性が高い可能性があり、ＡＩを人間の代替ではなく補完・拡張の手段として活用する余地は大きいと推察される。実際、日本企業では生成ＡＩの試行導入は進んでいるものの、それを前提として業務や組織を再構築する段階には十分至っていないとの見方が多い。今後は単なるツール導入ではなく、事業戦略や人材戦略と一体となった活用を進めるとともに、ＡＩを人間の代替ではなく能力補完の手段として位置づけることが重要である。特に人手不足が深刻化する日本においては、ＡＩによって労働者一人ひとりの能力を引き出し、既存業務の生産性向上と働きやすさの改善を両立させていくことが当面の課題となろう。

３．ＡＩ活用における雇用への影響

ＡＩと雇用の関係を考える上で、米国の動向は重要な参考となる。国際通貨基金（ＩＭＦ）は、先進国では約60％の雇用がＡＩの影響を受ける可能性があると指摘している[4]。また、近年の米国ではテクノロジー企業を中心に大規模な人員削減が実施されており、生成ＡＩとの関係が注目を集めている。もっとも、こうした雇用調整をすべてがＡＩによるものとみなすことは適切ではない。高金利環境や景気減速懸念、コロナ禍における過剰採用の反動など複数の要因が重なっているためであり、現時点で米国の雇用調整をＡＩのみで説明することは困難であるとことには留意

[4] 「60％」は先進国を対象に、生産性向上の恩恵を含む「何らかの影響を受ける雇用」を広く捉えた推計。
IMF HP imf.orgarticles/2024/01/14/ai-will-transform-the-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity

する必要がある。一方で、米国企業が生成ＡＩを活用した業務効率化を進めるなかで、人員計画や採用戦略に変化が生じ始めている可能性も指摘されている。特に定型的な事務業務や情報処理業務については、今後の日本の動向を想定するためにも、米国の今後の影響を注視する必要がある。

代替の対象となりやすい業務について、労働政策研究・研修機構（ＪＩＬＰＴ）が国際労働機関（ＩＬＯ）の研究レポート（2025）に基づき行った推計では、世界の総雇用の24％が生成ＡＩの影響を受けるとされる[5]。性別で見ると、男性が21％であるのに対し女性は28％と高く、これは高所得国において特に顕著（女性41％、男性20％）である。これは事務職に女性が多く就業しており、当該分野で自動化リスクが高いことに起因すると分析しているが、後に述べる正社員以外の労働者に女性が多いことも関連していると考えられる。加えて、ＡＩの開発・導入過程において性差や多様性の視点が十分に反映されない場合、既存の格差や偏りが再生産される可能性も指摘されている。こうした観点から、研究・技術開発の段階から性差の視点を取り入れる「ジェンダード・イノベーション」の考え方にも留意する必要がある。

最も大きな影響を受ける職業としては、データ入力事務員、タイピスト・ワープロオペレーター、会計・経理事務員、統計・財務・保険担当事務員、証券・金融のディーラー、金融アナリスト、給与計算事務員、コールセンター販売員、ウェブ・マルチメディア開発者、貸付審査担当者、一般事務員、人事担当事務員などが並ぶ。事務系職種と金融系職種の集中が顕著であり、いずれも定型的な情報処理を中核業務とする点で共通している。ただしこれらは論理的な見通しに過ぎず、実際にはインフラや技術コスト等の制約がある（ＪＩＬＰＴ）との指摘がある一方で、人の関与を極限まで減らした無人・遠隔マネジメントによりコストを削減し、商品を安価に提供する新しい流通モデルを確立した事例[6]もあり、引き続き状況を見極めていく必要がある。

４．日本型雇用システムとＡＩの影響

米国ではＣｈａｔＧＰＴが公開された2022年末以降、新卒大学卒業者の失業率が高止まりし、全労働者の失業率も増加傾向を見せた時期がある。一方、日本の大卒就職率はコロナ禍以降の落ち込みからむしろ回復基調（2025年卒の内定率は92.6％）にあり、完全失業率も2.4％～2.6％前後の低水準で推移しているため、ＡＩ失業と呼べる現象は今のところ目立っていない（日米新大学卒の就職（失業）率の推移および完全失業率の推移については**図表Ⅱ－１－１－５、図表Ⅱ－１－１－６**）。この差異を説明する要因の一つとして、雇用システムの違いを指摘する識者もいる[7]。米国型のジョブ型雇用は「職務（ジョブ）」を基本単位とし、雇用契約が職務内容を明確に限定す

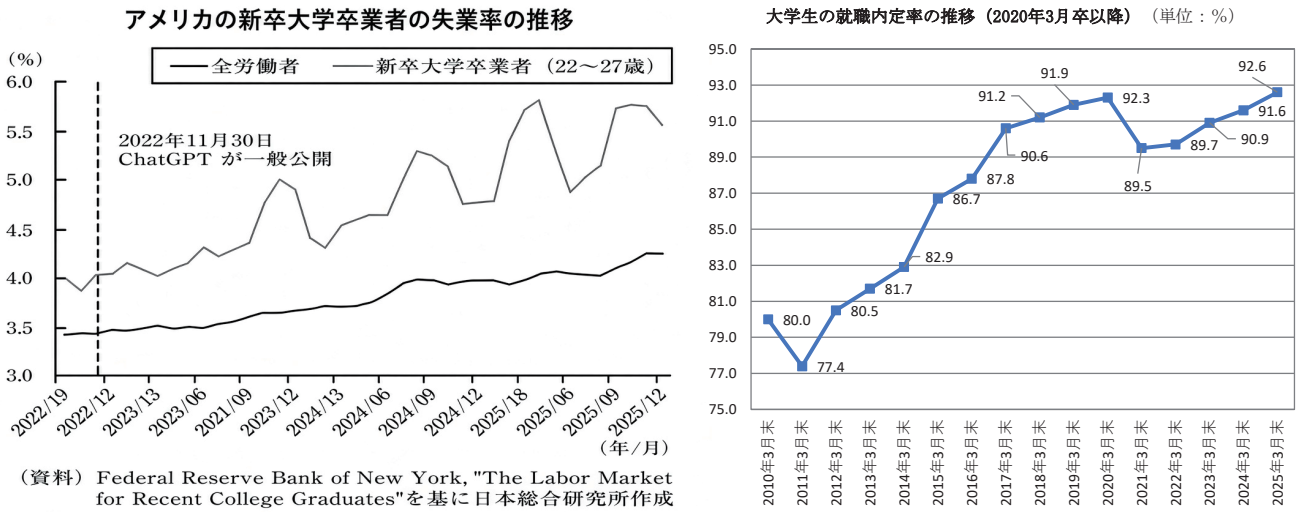
[5] 「24％」は世界全体を対象に代替・変容リスクが高い職業に絞った保守的な推計であり、先述したＩＭＦとは測定対象・地域・定義が異なる。

[6] 国内ディスカウントストア「トライアル」の事例。ＡＩカメラと遠隔管理システムにより１人のオペレーターが複数店舗を集中管理する体制を構築し、省人化による低価格販売を実現している。

[7] 日経新聞電子版（2026.2.7）十字路
「ＡＩと日本型雇用の意外な相性」（りそな総合研究所主席研究員・荒木秀之氏）
https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUF193SY0Z10C26A2000000/

るため、その職務が生成ＡＩなどの技術に代替されれば雇用そのものが失われやすい。職務価値ベースで賃金が決まり、外部労働市場を通じた解雇・採用で雇用調整がなされる仕組みが、ＡＩによる失業を「明示的な失業」として顕在化させていると推察される。日本においても2020年以降、大手企業において「ジョブ型雇用」を導入する動きが見られた。厳密には米国のそれとは異なり、日本特有の雇用慣行を踏まえたハイブリッド的な制度として現時点運用されているものの、ここから日本全体が米国型のジョブ型雇用に移行・進展した場合、米国でみられるような大量解雇リスクも想定されることから、移行に際しては慎重な検討が求められる。

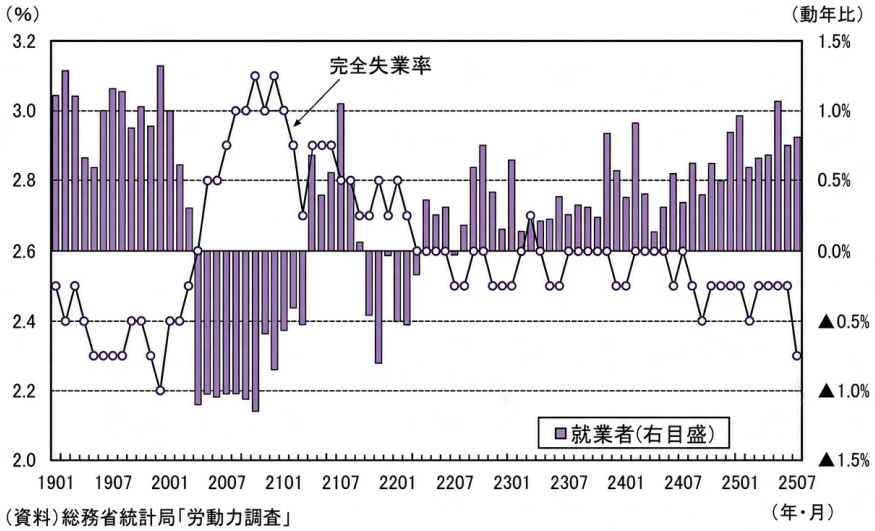
図表Ⅱ－１－１－５　日米新大学卒の就職（失業）率の推移



（資料）Federal Reserve Bank of New York, "The Labor Market for Recent College Graduates"を基に日本総合研究所作成

（備考）左）日本総研レポートを参考に連合総研が作成。
https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/16641.pdf
※「失業率」の推移となっていることに留意。
右）労働政策研究・研修機構（ＪＩＬＰＴ）ＨＰを参考に連合総研が作成。
https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2025/05/shinsotsu_03.html
※「就職率」の推移になっていることに留意。

図表Ⅱ－１－１－６　完全失業率の推移



（資料）総務省統計局「労働力調査」

（備考）ニッセイ基礎研究所レポートを参考に連合総研が作成。
https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=83060?site=nli

これに対して、日本のメンバーシップ型雇用は企業への包括的な所属（「人」）を前提とし、企業内で柔軟な配置転換が可能である。雇用調整は配置転換・出向・社内吸収（内部労働市場）によって行われ、特定の職務が消滅しても直ちに失業に直結しにくい。ＡＩは特定の職務だけでなく職務横断的に影響を及ぼすため、包括的な雇用契約と柔軟な人員配置や長期の人材育成を特徴とするメンバーシップ型雇用は、ＡＩのさらなる活用で発生する社内・外におけるＡＩ失業やそれに伴う格差拡大を一定程度抑制する効果が期待できるものと考えられる。

ただし、これは決して日本型雇用が万能であることを意味しない。第一に、社内でのスキルミスマッチは確実に発生するため、ＡＩに対応するための企業内再配置を前提とするリスキリングなどの人材育成は不可欠である。第二に、より深刻な問題として、メンバーシップ型雇用の「外側」に位置する正社員以外の労働者などへの影響はダイレクトに及ぶ可能性が高い。

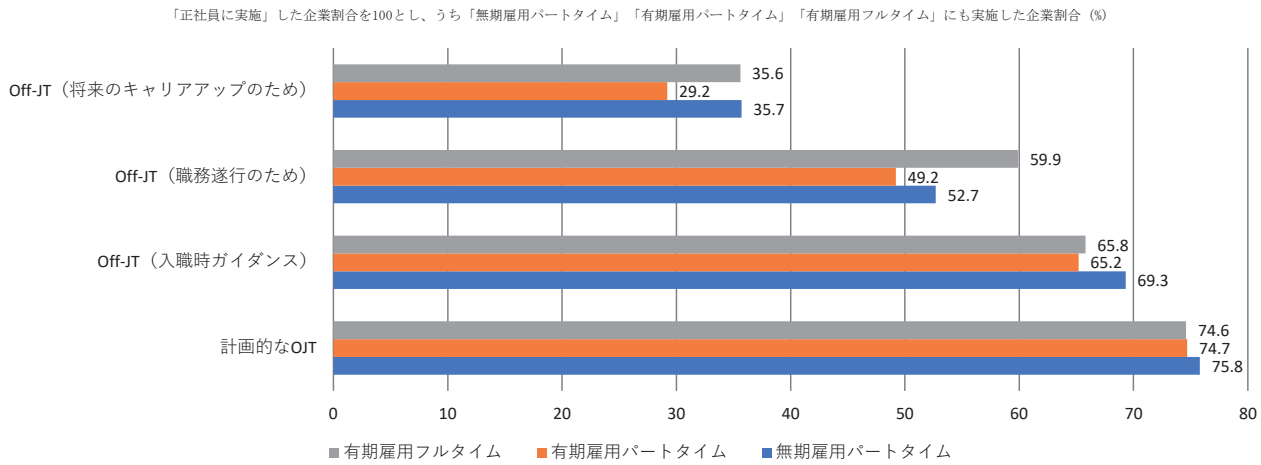
５．正社員以外の労働者などメンバーシップ型雇用の外側への影響

日本における最大の課題は、メンバーシップ型雇用の保護から外れた脆弱層への影響である。約37％を占める非正規雇用に加え、ギグワーカーや立場の弱いフリーランスも含まれる。これらの層は定型業務を中心に担うことが多く、企業内での再配置機会も乏しいため、ＡＩ代替の影響を最も強く受ける構造にある。

厚生労働省の調査によれば、非正規雇用における「計画的な教育訓練（ＯＪＴ）」や、Ｏｆｆ－ＪＴとしての「入職時ガイダンス」の実施率は、正社員を100とした場合に７割程度の実施にとどまっており（**図表Ⅱ－１－１－７**）、連合総研が2026年４月初旬にアンケート調査を実施した第51回勤労者短観調査においても同様の傾向が見られた[8]。特に「将来のキャリアアップのための教育訓練（Ｏｆｆ－ＪＴ）」にいたっては、いずれの非正規就業形態（無期雇用パートタイム・有期雇用パートタイム・有期雇用フルタイム）においても４割を下回る水準（29.2％～35.6％（厚生労働省））であり、リスキリング機会が構造的に欠如しているものと推測される。

[8] 第51回『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート（勤労者短観）』「Ⅳ 職業能力開発・教育訓練に関する意識と実態」より。
https://www.rengo-soken.or.jp/work/2026/05/211100.html

図表Ⅱ－１－１－７　「無期雇用パートタイム」「有期雇用パートタイム」「有期雇用フルタイム」の教育訓練の状況（正社員比較）



資料出所）厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」（2021年）（事業所調査）

無期雇用パートタイム： 常用労働者のうち、企業（事業所）に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者をいう。

有期雇用パートタイム： 常用労働者のうち、企業（事業所）に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者をいう。

有期雇用フルタイム： 常用労働者のうち、企業（事業所）に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用された通常の労働者（正社員）と同じ労働者をいう。

計画的なOJT： 日常の業務に就きながら行われる教育訓練をいい、教育訓練に関する計画を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。

OFF-JT： 業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）をいう。

（備考）厚生労働省「非正規雇用」の現状と課題を参考に連合総研が作成。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/index.html

大和総研のレポート『生成ＡＩが描く日本の職業の明暗とその対応策』[9]も、特に懸念されるのは正社員以外の労働者への影響であると指摘する。日本では正社員以外の労働者を低賃金で大量に雇用できたため、デジタル技術の導入が他国より遅れたとの研究（山本　2017）[10]もあるが、今後、人件費に比べてコストが安い生成ＡＩの導入が本格化すれば、この職業グループに属する契約社員やアルバイトなどは、賃金減少や雇い止めに直面するリスクがより高まる。同レポートは、生成ＡＩの進展に伴う雇用環境の変化に対応し格差拡大を阻止するためには、リスキリングに加えて労働者保護の強化が必要であると主張する。最低賃金の引き上げや失業手当の拡充など、セーフティネットの拡充は喫緊の課題であり、特に雇用調整の影響を受けやすい正社員以外の労働者や近年増加するいわゆるあいまいな雇用のもとで働くギグワーカーに対する最低賃金や社会保険の適用拡大を進めるべきである。これは日本型雇用が抱える「二重構造」の問題そのものであり、ＡＩの普及はこの構造的格差をさらに拡大させる恐れがある。

[9] 『大和総研調査季報 2024年春季号（Vol.54）』
https://www.dir.co.jp/publicity/publication/chousakiho2404.html
[10] 労働政策基本部会・説明資料「ＡＩが日本人の働き方に与える影響に関する論点整理」。

６．ＡＩとの協働に向けた労働組合の役割

前項で述べたように、正社員以外の労働者は、ＡＩ・生成ＡＩによる代替の影響を受けやすい一方で、能力開発やリスキリングの機会にも十分アクセスできていない。すなわち、「代替リスクの高さ」と「学習機会の不足」という二重の不利を抱えている。この二重の脆弱性を解消するためには、企業内の労使折衝にとどまらず、より広い枠組みでの対応が不可欠となる。

連合総研「人材育成と企業連携」報告書（2024年）所収の第５章（松岡2024）[11]が示すように、一部の産別労働組合は産業内での能力開発機会と就労機会提供を一体化した取り組みや、公的な人材マッチング機関との連携による雇用のセーフティネット構築に先行して取り組んできた。しかしこれらは同産業内にとどまるという構造的な限界を抱えており、ＡＩ・ＤＸの影響が産業横断的に及ぶ現状への対応としては十分とは言えない状況にある。

こうした課題の解消に向けては、政府・企業・労働組合が連携する政労使の枠組みを通じた対応が求められる。労働組合には、企業内での労使協議や産別・連合を通じた政策提言を通じて、この枠組みの具体化を主体的に推し進める役割が期待される。特に、正社員以外の労働者やギグワーカーを含むすべての労働者が能力開発と就労支援を受けられる一体的な仕組みの構築に向けて、政府の資金援助や制度的な裏付けを引き出しながら、産業の枠を超えた取り組みへと労使関係を発展させていくことが、ＡＩ時代において、雇用の安定と能力開発を両立し、格差拡大を抑制するための重要な課題となっている。

[11] 連合総研「産業構造の大きな変化などをふまえた就労支援と能力開発の一体的な仕組みの実現に向けた調査研究委員会」（戎野主査・立正大学教授）が2024年に取りまとめた報告書。
https://www.rengo-soken.or.jp/work/2024/10/251000.html

第２節　成長分野等への労働移動とリスキリング

はじめに

人口減少や技術革新、産業構造の変化を背景に、労働需給のミスマッチが拡大すると見込まれる。政府は、労働市場改革の柱として、成長分野等への労働移動とリスキリングの推進を急いでいる。しかし、議論の重心は労働移動の促進に置かれ、労働者の納得性やキャリアの持続性といった側面は必ずしも十分とは言えない。

本節では、政府・企業・労働者の動向を踏まえ、労働者の視点に立った望ましい労働移動とリスキリングのあり方について検討する。

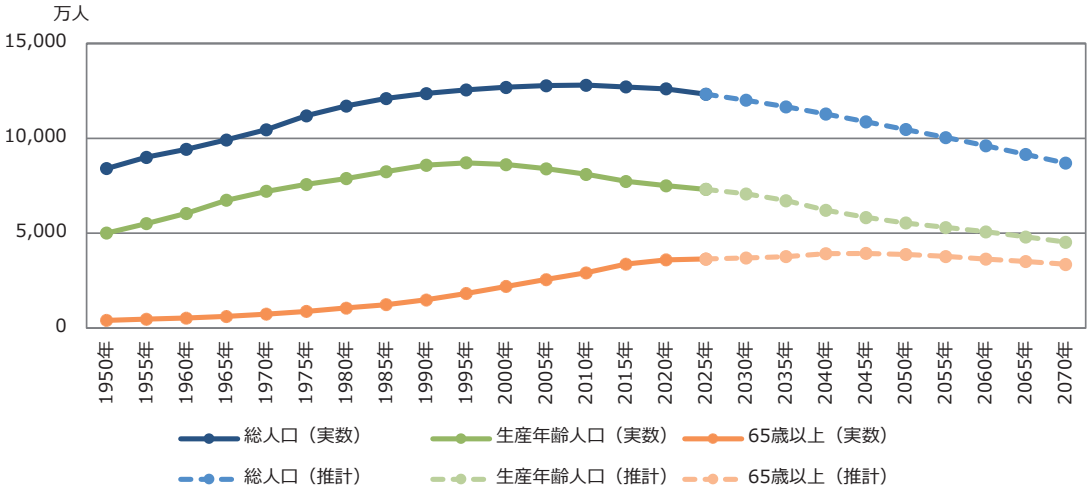
１．労働移動とリスキリングが求められる背景

(1) 生産年齢人口の減少

我が国は少子高齢化の進行により、経済活動の中核を担う生産年齢人口の急速な減少が続いている。総務省「国勢調査」によると、日本の生産年齢人口は1995年の約8,716万人をピークに減少に転じ、2020年には7,508万人となった。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和５年推計）」によれば、この減少傾向は今後さらに加速し、2050年には約5,540万人まで落ち込むと予測されている（2020年比で約26%減）。一方、65歳以上の高齢者人口は高止まりし、社会保障を支える現役世代の負担はかつてない水準へと上昇する見込みである（**図表Ⅱ－１－２－１**）。

このような急激な人口動態の変化は、単なる労働力不足にとどまらず、国内市場の縮小や社会保障制度の維持困難といった複合的な問題を引き起こす。以上のことから政府は、限られた労働力を成長分野等へ適切に配置し、生産性を高めることが急務であるとしている。

図表Ⅱ－１－２－１　人口推移



（備考）総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「「日本の将来推計人口（令和５年推計）」（出生中位・死亡中位仮定）」をもとに筆者作成。

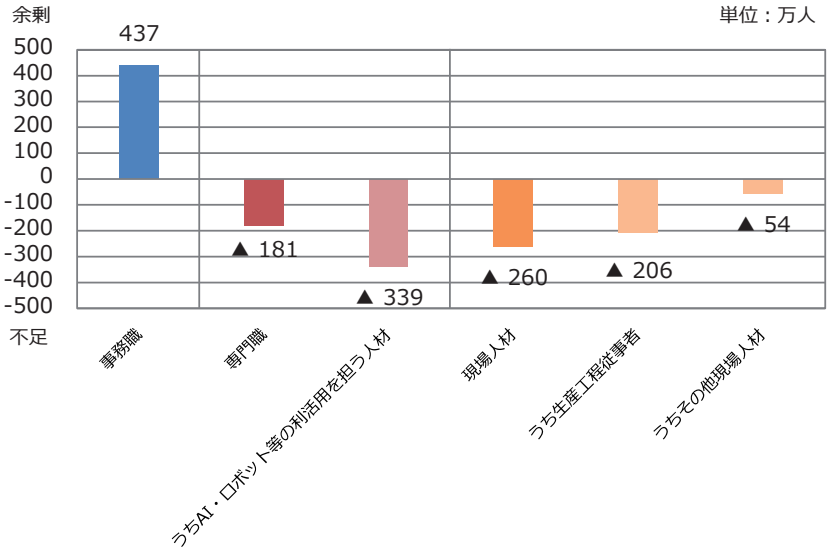
(2) 労働需給のミスマッチ

生産年齢人口の減少に加え、技術革新や産業構造の転換に伴う労働需給のミスマッチも今後深刻化することが懸念される。

政府は、日本成長戦略において、17の戦略分野を起点とした人的資本投資の促進や円滑な労働移動の推進を図る方針を示している[12]。経済産業省「2040年の就業構造推計（改訂版）について」（2026年３月作成）によれば、国内投資や産業構造転換が進むシナリオ[13]では、ＡＩ・ロボット等の利活用やリスキリングを通じて労働需給が効率化され、2040年時点での全体としての人手不足は限定的にとどまる見通しである。

ただし、職種別では深刻な需給の偏在が生じる。同推計によれば、2040年時点で事務職に437万人の余剰が生じる一方、ＡＩ・ロボット等利活用人材で339万人、現場人材で260万人の不足が見込まれている（**図表Ⅱ－１－２－２**）。

図表Ⅱ－１－２－２　2040年における職種間ミスマッチ



（備考）経済産業省経済産業政策局「2040年の就業構造推計（改訂版）について（2026年３月）」より筆者作成。

(3) 労働生産性の国際比較

少子高齢化が進む中、政府は持続的な経済成長と賃上げを実現するため、労働生産性の向上を重要な課題として位置づけている。

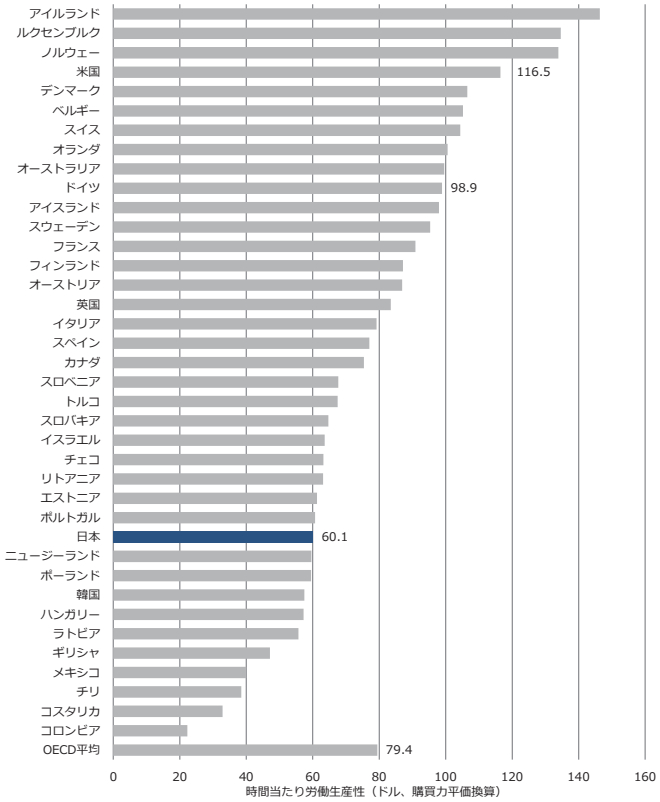
しかし、日本の労働生産性は依然として低い水準にある。日本生産性本部「労働生産性の国際比較2025」（2025年12月）によると、2024年の日本の時間当たり労働生産性は60.1ドル（5,720円）で、ＯＥＣＤ加盟38カ国中28位、Ｇ７諸国では最下位であった。米国116.5ドル、ドイツ98.9ドルといった主要先進国の水準を大きく下回っている（**図表Ⅱ－１－２－３**）。

---

[12] 2026年４月27日内閣官房日本成長戦略本部事務局「日本成長戦略について」

[13] 2025年６月経済産業省産業構造審議会経済産業政策新機軸部会「第４次中間整理」における2040年の産業構造推計（新機軸ケース）を前提としている。

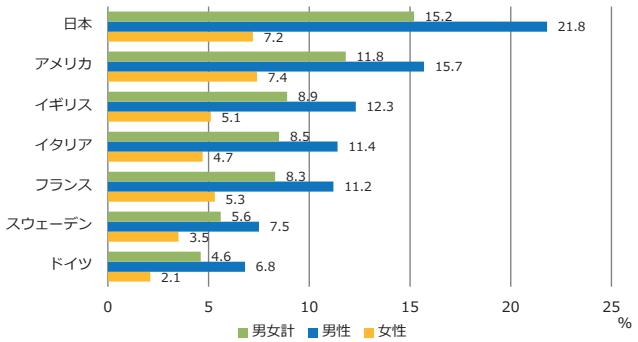
図表Ⅱ－１－２－３　労働生産性の国際比較（2024年、時間当たり）



（備考）日本生産性本部「労働生産性の国際比較2025」より筆者作成。

労働生産性が「時間当たり」で算出される指標であることに鑑みれば、その低位の背景として、日本の長時間労働の構造は無視できない。労働政策研究・研修機構（ＪＩＬＰＴ）「データブック国際労働比較2025」によれば、週49時間以上働く就業者の割合は、日本15.2％（男性21.8％）であり、米国11.8％（同15.7％）、英国8.9％（同12.3％）、フランス8.3％（同11.2％）、ドイツ4.6％（同6.8％）等の主要国の水準を上回る[14]。とりわけ男性の労働時間の長さが顕著である（**図表Ⅱ－１－２－４**）。

図表Ⅱ－１－２－４　週49時間以上働く長時間労働の割合（就業者）



（備考）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2025」より筆者作成。

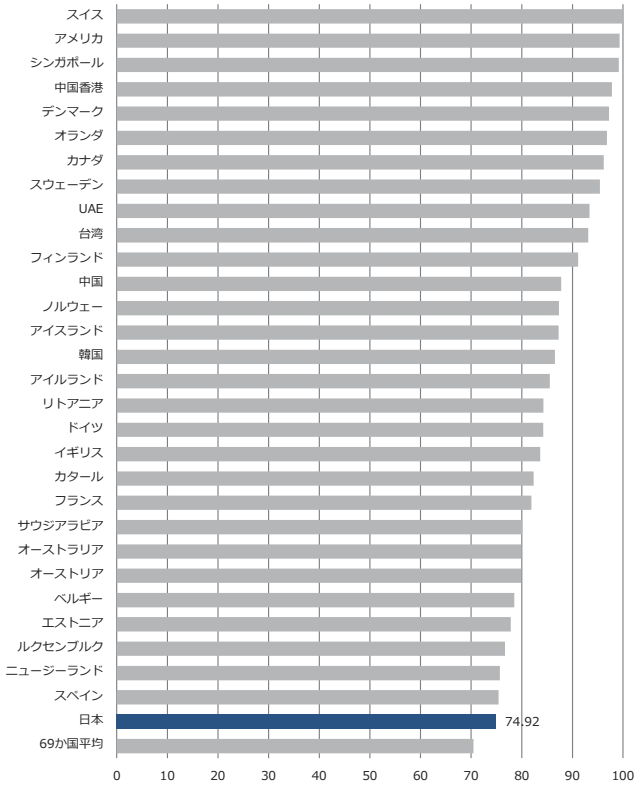
[14] イタリア・フランス・ドイツ・スウェーデンは、フルタイムおよびパートタイム労働者が対象。

(4) デジタル競争力の国際比較

スイスの国際経営開発研究所（ＩＭＤ）が2025年11月に発表した、「世界デジタル競争力ランキング2025（World Digital Competitiveness Ranking）[15]」によれば、日本の総合順位は世界69カ国・地域中30位であった（**図表Ⅱ－１－２－５**）。

ＩＭＤは「知識」「技術」「将来への準備」の３つを主要要因として競争力を評価している。日本は「知識」23位、「技術」27位、「将来への準備」39位であり、「科学集中度」５位、「技術基盤」９位と高い評価を得る一方、「人材」63位、「企業の俊敏性」60位と低い水準にとどまる（**図表Ⅱ－１－２－６**）。

図表Ⅱ－１－２－５　世界デジタル競争力ランキング2025



（備考）「IMD World Digital Competitiveness Ranking 2025」をもとに筆者作成。
https://imd.widen.net/content/xclarczvwr/pdf/WDCR_Report_2025.pdf（2026年４月30日取得）

[15] 世界デジタル競争力ランキングは、各国・地域のデジタル技術の導入・活用能力を評価する指標であり、「知識」「技術」「将来への準備」の３分野から構成される。これらはさらに９つのサブ分野（「人材・教育・研究」「規制環境・資本・技術基盤」「適応性・企業の俊敏性・ＩＴ活用」）に細分化され、統計データと専門家評価を組み合わせた計61指標に基づき、100点満点で評価される。

図表Ⅱ－１－２－６　世界デジタル競争力における日本内訳



（備考）「IMD World Digital Competitiveness Ranking 2025」をもとに筆者作成。
https://imd.widen.net/content/xclarczvwr/pdf/WDCR_Report_2025.pdf
（2026年４月30日取得）

(5) 労働移動・リスキリングだけでは埋まらない領域

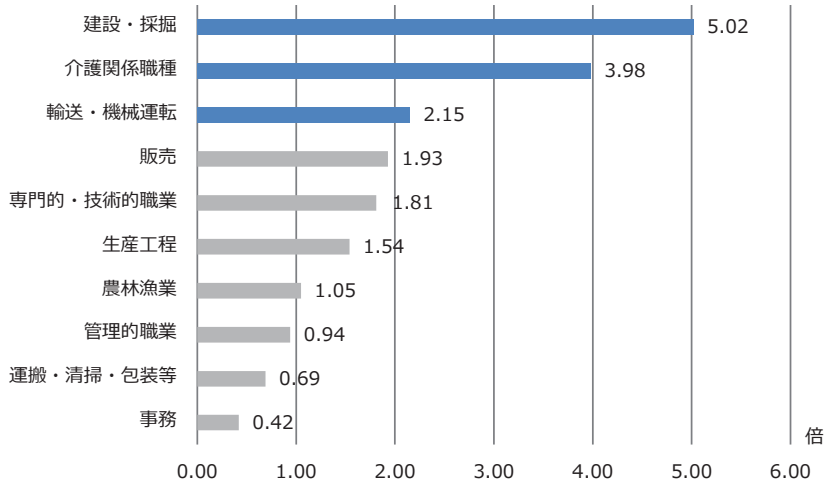
政府は労働需給のミスマッチへの対応として労働移動とリスキリングを政策の柱に据えているが、これらの取組のみでは解消が困難な領域も存在する。建設、介護、物流等のエッセンシャル・ワーカーが働く分野では、社会の基盤を支える職種でありながら、深刻な人手不足が常態化している。

厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」によると、2025年度の職種別有効求人倍率は、建設・採掘の職業が5.02倍、介護関係職種が3.98倍、輸送・機械運転の職業が2.15倍と極めて高い水準にある。これに対し、事務的職業は0.42倍にとどまっており、建設・採掘の職業と事務的職業の間には10倍以上の開きがある。職種間の需給の偏在が著しく、求職者の希望と求人側のニーズが大きく乖離している実態がうかがえる（**図表Ⅱ－１－２－７**）。

こうした人手不足の背景には、賃金水準の構造的な低さがある。厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」によると、社会インフラ関連職[16]の年間所得は、40歳代以降で非社会インフラ関連職との差が顕著に拡大する。非社会インフラ関連職が55～59歳でピーク（約630万円）を迎えるのに対し、社会インフラ関連職は50～54歳でピーク（約430万円）に達するものの、両者のピーク差は約200万円に及ぶ。加えて、夜勤や身体的負荷の大きい業務であることも、人材確保を阻む要因となっている（**図表Ⅱ－１－２－８**）。

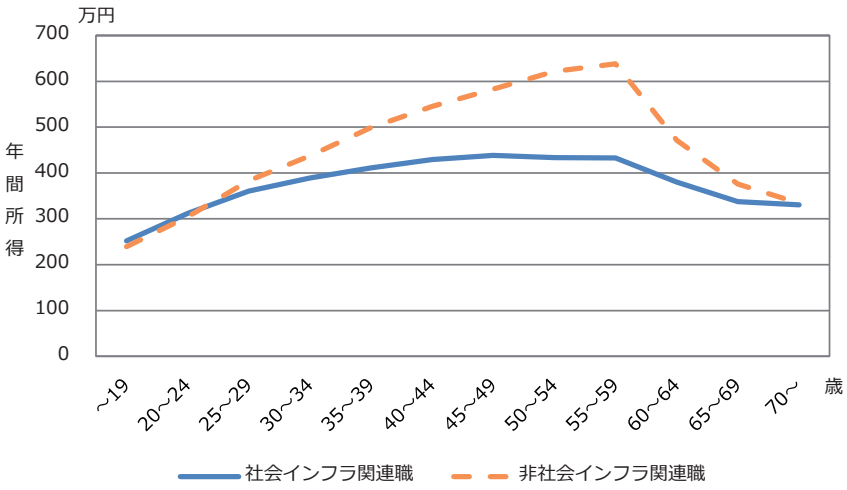
[16] 厚生労働省は、人手不足がみられ、安定的な人材確保が求められる社会インフラを支える職業として、命に関わる仕事、物流・インフラに関わる仕事、日々の生活に関わる仕事の３つを想定し、これらに対応する職業を「医療・保健・福祉グループ」「保安・運輸・建設グループ」「接客・販売・調理グループ」に分類し、３グループの総称を「社会インフラ関連職」と定義している。https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/25/dl/25-1-2.pdf（2026年７月３日取得）

図表Ⅱ－１－２－７　職種別有効求人倍率（2025年度）



（備考）厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」をもとに筆者作成。

図表Ⅱ－１－２－８　社会インフラ関連職賃金プロファイル



（備考）厚生労働省「令和７年版労働経済の分析」をもとに筆者作成。

なお、エッセンシャル・ワーカーが働く分野の人手不足に対し、政府は「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」の育成を進める方針を示している。これは、デジタル技術等も活用して、現在よりも高い賃金を得るエッセンシャル・ワーカーを育成しようとするものである。医療・介護・保育・福祉、物流、建設等の分野において、デジタル技術の活用により業務の高度化や効率化を図ることは重要である。ただし、これらの分野における人材確保には、スキル向上だけでなく、処遇改善、労働負荷の軽減、安定した雇用環境の整備が不可欠である。

２．リスキリングとは

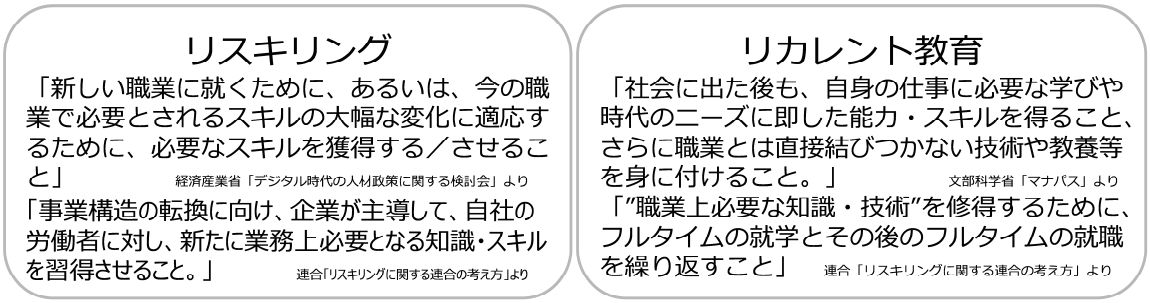
ここでは、改めて「リスキリング」とは何かを確認する。

リスキリング（Reskilling）とは、技術革新等の外部環境の変化に対応するため、新たな知識やスキルを習得することをいう。経済産業省「デジタル時代の人材政策に関する検討会」は、リスキ

リングを「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する／させること」と定義している[17]。連合は、「事業構造の転換に向け、企業が主導して、自社の労働者に対し、新たに業務上必要となる知識・スキルを習得させること」と説明している[18]。近年では、デジタル化の進展に伴うスキルの習得を指す場合が多い。なお、現在の職務における専門性や業務遂行能力を高めるため、既存の知識やスキルをさらに向上させることを「アップスキリング（Upskilling）」という。

リスキリングと混同されやすい概念に「リカレント教育（Recurrent Education）」がある。リカレント教育とは、社会に出た後も仕事と学びを繰り返しながら能力を高めていくことであり、文部科学省が運営する「マナパス」では、「社会に出た後も、自身の仕事に必要な学びや時代のニーズに即した能力・スキルを得ること、さらに職業とは直接結びつかない技術や教養等を身に付けること」と定義されている[19]。連合は、リカレント教育を「“職業上必要な知識・技術”を修得するために、フルタイムの就学とその後のフルタイムの就職を繰り返すこと」と説明している（**図表Ⅱ－１－２－９**）。

図表Ⅱ－１－２－９　リスキリングとリカレント教育



（備考）筆者作成。

なお、ＥＵでは、欧州職業訓練開発センター（Cedefop[20]）が、リスキリングを「新しい職業または新しい職業活動に就くための新たなスキルを個人が獲得できるようにする訓練」と定義している。欧州委員会は2020年に「European Skills Agenda」を策定し、リスキリングを企業内教育にとどまらず、失業者、低資格者、正社員以外の労働者・自営業者、転職希望者も含めた、社会全体で技能転換を支える仕組みとして位置づけている。

[17] 経済産業省(2021)「第２回 デジタル時代の人材政策に関する検討会」
https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_jinzai/pdf/002_02_02.pdf（2026年４月３日取得）
[18] 連合の考える「リスキリング」は、主に同じ社内で引き続き活躍することを前提としている。
[19] マナパス（社会人の大学等での学びを応援するサイト）
https://manapass.mext.go.jp/recurrent/necessity（2026年４月３日取得）
[20] European Centre for the Development of Vocational Training：欧州職業訓練開発センター

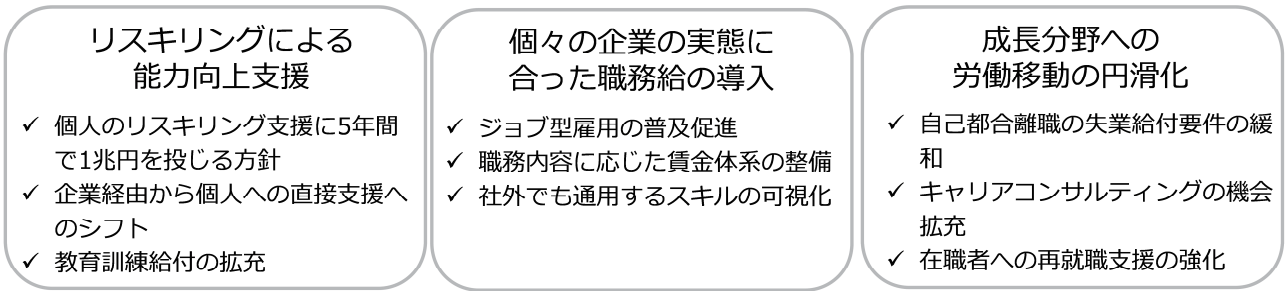
３．労働移動とリスキリングの動向

(1) 政府の動向

政府は、「人への投資」を新しい資本主義の中核的な柱と位置付けている。2022年10月の岸田文雄首相（当時）の所信表明演説では、急速な産業構造の変化や技術革新に対応するため、個人のリスキリング支援に５年間で１兆円を投じる方針が示された。

続く2023年の「新しい資本主義実行計画」および「骨太の方針」では、リスキリング支援、職務給の導入、労働移動の円滑化を柱とする「三位一体の労働市場改革」が打ち出され、人的資本投資を軸とした政策体系が明確化された。これらの取組により生産性向上と賃上げの好循環を実現することが、政策の重要な目標とされている（**図表Ⅱ－１－２－10**）。

図表Ⅱ－１－２－10　三位一体の労働市場改革



（備考）筆者作成。

(2) 企業・労働者の動向

①　労働者本位の労働移動とは

労働移動は、労働者本位の視点、すなわち当該移動が労働者本人にとって望ましいものであったかという観点から捉える必要がある。

本節では、こうした「労働者本位の労働移動」を測る視点として、「労働移動が自発的または納得感のあるものであったか」、「労働移動によって処遇が改善したか」、「労働移動後の職業生活に対する満足度」の３点に着目し、現状を確認する。

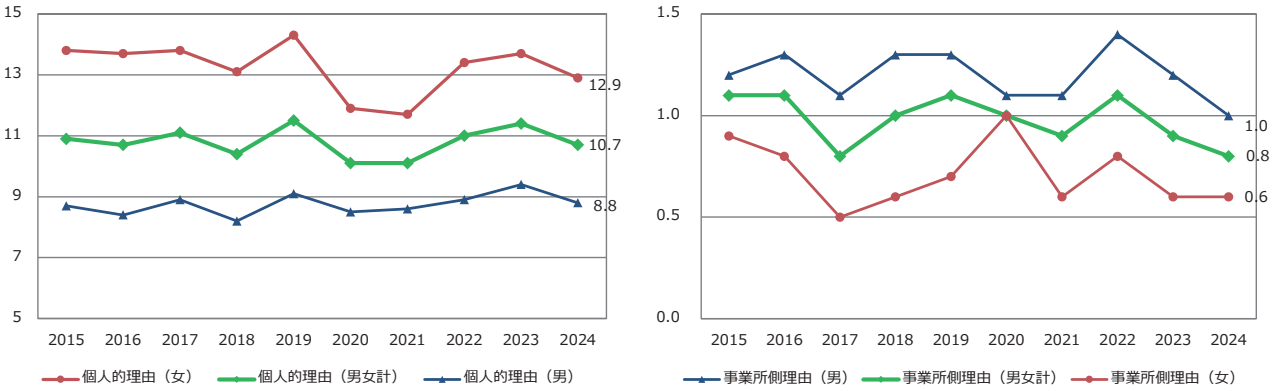
②　労働移動の自発性：離職理由

「労働移動が自発的または納得感のあるものであったか」を測る手がかりのひとつに、離職理由が挙げられる。厚生労働省「令和６年　雇用動向調査結果の概要」によれば、離職者の離職理由をみると、個人的理由が大半を占めており、事業所側の理由（解雇・経営上の都合等）による離職は１％前後と低水準で推移している（**図表Ⅱ－１－２－11**）。

もっとも、個人的理由による離職であっても、それが直ちに労働者本位の労働移動であったとは限らない。ホワイトカラーを対象に実施した労働政策研究・研修機構「ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成―転職者アンケート調査結果―」によれば、自己都合により離職したミドルエイジ層の前職離職理由は、「満足のいく仕事内容ではなかったため」が36.0％、

「賃金が低かったため」が27.9％と上位を占めている（**図表Ⅱ－１－２－12**）。すなわち、個人的な理由によるもののなかにも、前職への不満等を背景とした消極的な選択としての離職が一定程度含まれていることがうかがえる。こうした労働移動は、消極的な選択と捉えられがちであるが、労働者がよりよい就業環境を求める機会であるとともに、企業に職場環境や処遇の改善を促す契機にもなりうる。

図表Ⅱ－１－２－11　離職理由別離職率の推移



（備考）厚生労働省「令和６年　雇用動向調査結果の概要」をもとに筆者作成。

図表Ⅱ－１－２－12　30～54歳ホワイトカラー・フルタイム雇用者の前職の離職理由（自己都合離職者、複数回答）

（単位：％）

	満足のいく仕事内容ではなかったため	能力・実績が正当に評価されなかったため	賃金が低かったため	労働条件（賃金以外）が良くなかったため	人間関係がうまくいかなかったため	会社の将来に不安を感じたため	結婚・出産・育児のため	親等の介護のため	病気・ケガのため	色々な会社で経験を積みたかったため	前職のままではキャリアが頭打ちになるため	その他
合計(3,448名)	36.0	21.2	27.9	21.8	21.8	23.5	4.9	2.2	3.8	10.3	13.0	7.5
男性(2,126名)	38.3	25.4	28.9	21.1	21.2	27.7	2.7	2.2	3.2	10.3	16.0	5.7
女性(1,322名)	32.3	14.3	26.2	23.0	22.8	16.7	8.4	2.3	4.8	10.3	8.2	10.4

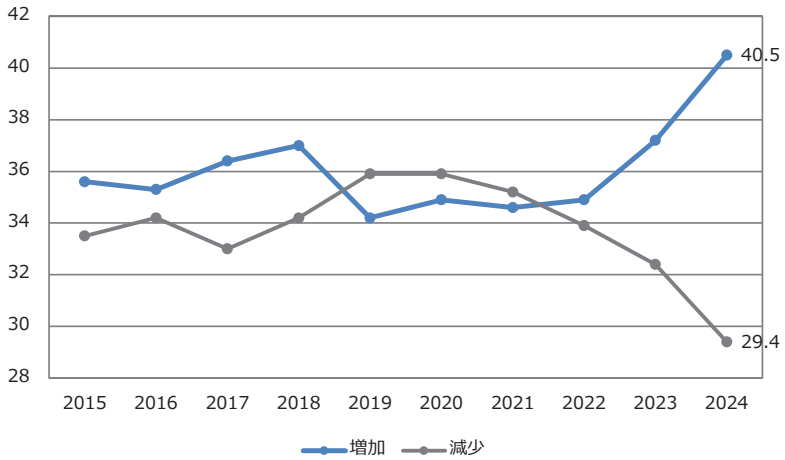
（備考）労働政策研究・研修機構(2021)「ミドルエイジ層の転職と能力開発・キャリア形成―転職者アンケート調査結果―」をもとに筆者作成。

③　労働移動による処遇の改善：賃金変動

「労働移動によって処遇が改善したか」を測る要素のひとつに、転職に伴う賃金の変動がある。厚生労働省「令和６年　雇用動向調査結果の概要」によれば、転職入職者のうち、前職と比較して賃金が「増加」した者の割合は近年上昇傾向にあり、2024年には40.5％に達した。これは賃金が「減少」した者の割合（29.4％）を上回る結果であり、人手不足を背景として、労働移動が処遇改善につながりやすい局面に入っていることを示唆している（**図表Ⅱ－１－２－13**）。

ただし、依然として転職入職者の約３割は前職と比較して賃金が減少しており、労働移動が必ずしも処遇の改善に結びついているわけではない。もっとも、労働移動の評価にあたっては、賃金だけでなく労働時間の短縮など本人が重視する条件の改善も考慮する必要がある。

図表Ⅱ－１－２－13　転職入職者の賃金変動状況別割合

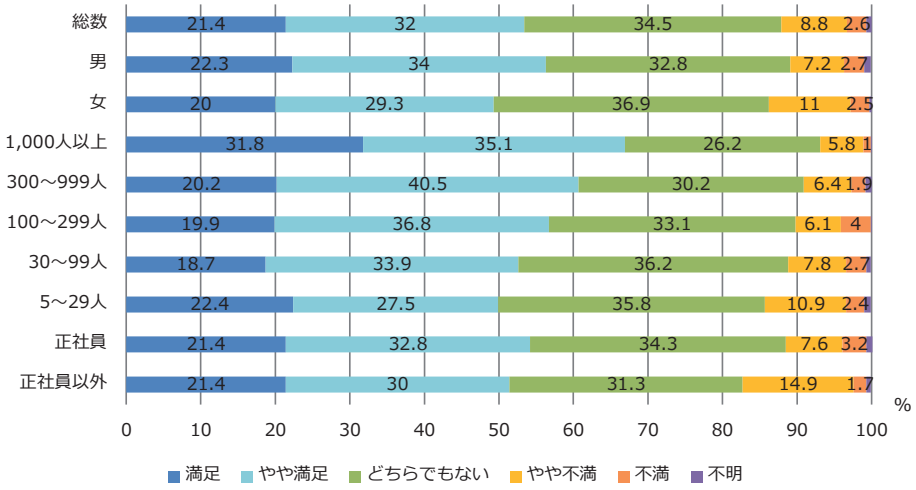


（備考）厚生労働省「令和６年　雇用動向調査結果の概要」をもとに筆者作成。

④　労働移動後の職業生活に対する満足度

「労働移動後の職業生活満足」を示す転職後の職業生活満足度についてみると、厚生労働省「令和２年　雇用の構造に関する実態調査（転職者実態調査）」によれば、「満足」「やや満足」を合わせた満足層が53.4％を占め、「やや不満」「不満」を合わせた不満層の11.4％を大きく上回っている。ただし、「どちらでもない」も34.5％を占めており、転職後の職業生活に対する評価は全体として肯定的であるものの、積極的な満足にまでは至っていない層も一定程度存在する（**図表Ⅱ－１－２－14**）。

図表Ⅱ－１－２－14　転職後の職業生活満足度



（備考）厚生労働省「令和２年　雇用の構造に関する実態調査（転職者実態調査）」をもとに筆者作成。

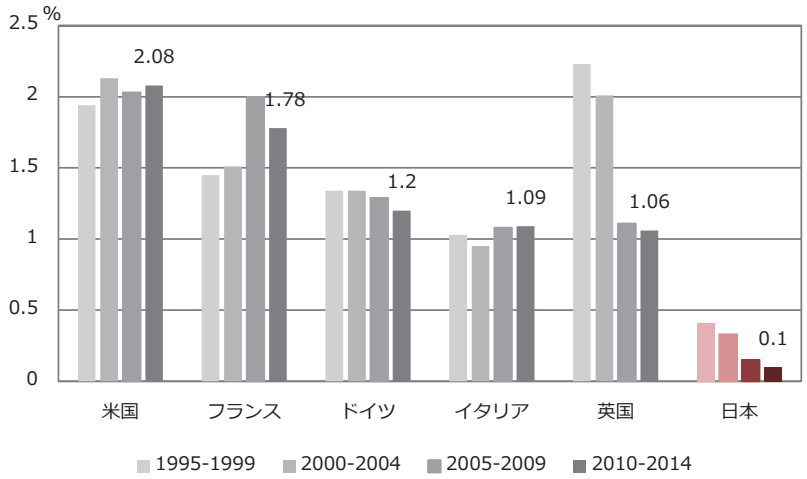
⑤　企業のＯＪＴ以外の人材投資

企業によるＯＪＴ以外の人材投資についてみると、日本は国際的に低い水準にあると指摘されている。経済産業省「経済産業省の取組」（令和４年９月）に掲載された推計によれば、2010

～2014年における日本企業のＯＪＴ以外の人材投資は対ＧＤＰ比0.1％とされ、米国、フランス、ドイツ等の諸外国を下回る水準にある（**図表Ⅱ－１－２－15**）。

ただし、こうした国際比較には留意が必要である。当該推計は各国の集計方法や対象範囲が必ずしも統一されていないため、水準差は幅をもって解釈する必要がある。もっとも、日本企業の能力開発がＯＪＴ中心に展開され、外部での体系的な訓練機会が限定的であった構造そのものは、おおむね共通の認識が形成されているといえよう。

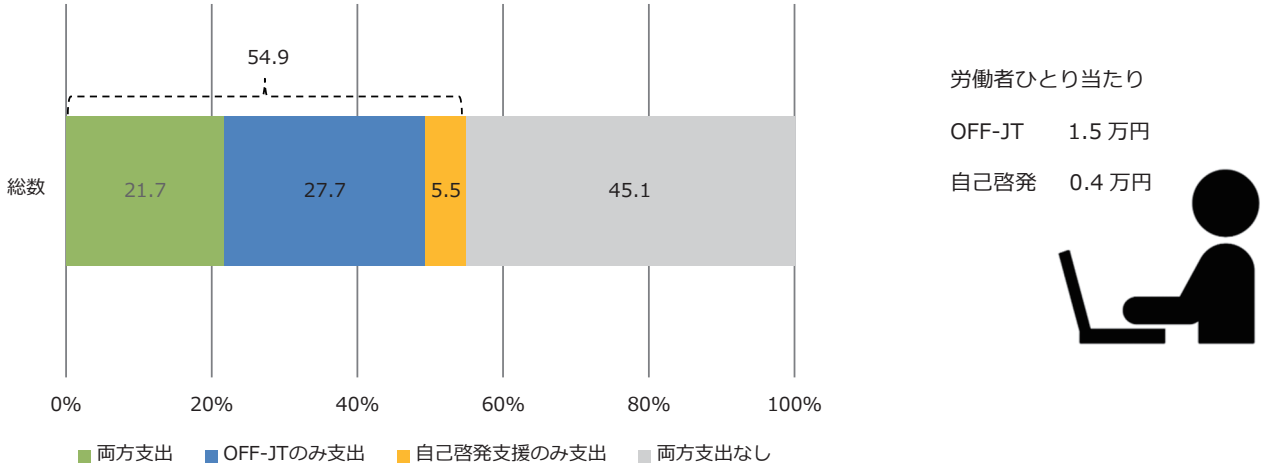
図表Ⅱ－１－２－15　人材投資（ＯＪＴ以外）の国際比較（ＧＤＰ比）



（備考）経済産業省「経済産業省の取組」（令和４年９月）をもとに筆者作成。

また、厚生労働省「令和６年度能力開発基本調査」によれば、2023年度にＯＦＦ－ＪＴや自己啓発支援費用を支出した企業は54.9％にとどまり、45.1％の企業はいずれにも支出していない。労働者１人当たりの支出額も、ＯＦＦ－ＪＴ費用1.5万円、自己啓発支援費用0.4万円と低水準にある（**図表Ⅱ－１－２－16**）。

図表Ⅱ－１－２－16　日本企業のＯＦＦ－ＪＴ・自己啓発への費用支出

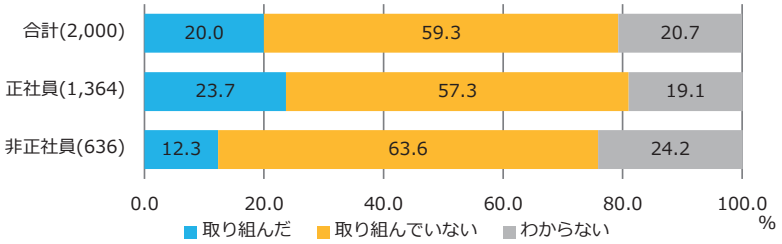


（備考）厚生労働省「能力開発基本調査」（令和６年度）をもとに筆者作成。

⑥　労働者のＯＦＦ－ＪＴ受講状況

連合総研「第51回勤労者短観　首都圏・関西圏版」によれば、勤務先でＯＦＦ－ＪＴに取り組んだ労働者は全体の20.0%にとどまっている。雇用形態別にみると、正社員23.7%に対し、非正社員は12.3%と、２倍近い差がみられる（**図表Ⅱ－１－２－17**）。

図表Ⅱ－１－２－17　過去１年間のＯＦＦ－ＪＴの取組



（備考）連合総研「第51回勤労者短観　首都圏・関西圏版」をもとに筆者作成。

ＯＦＦ－ＪＴの課題としては、「特に問題はない」が57.6%と最も多い。具体的な課題としては、「会社が、職業能力開発や教育訓練の機会や支援等を全く行っていないこと」が11.0%、「本来の業務とＯＦＦ－ＪＴの両立が難しいこと」が7.9%、「ＯＦＦ－ＪＴが行き当たりばったりで実施されていること」が6.6%となっている（**図表Ⅱ－１－２－18**）。

非正社員では、ＯＦＦ－ＪＴに取り組んだ層において「受講したい職業能力開発や教育訓練コース等がないこと」が11.5%、ＯＦＦ－ＪＴに取り組んでいない層において「会社が、職業能力開発や教育訓練の機会や支援等を正社員だけに提供していること」が9.1%と高めの数値を示している（**図表Ⅱ－１－２－18**）。

以上の結果からは、ＯＦＦ－ＪＴの受講機会が十分に広がっていないことに加え、雇用形態による機会格差、業務との両立、実施方法の計画性といった課題がうかがえる。

図表Ⅱ－１－２－18　ＯＦＦ－ＪＴの課題（複数回答）

（単位:%）

属性	OFF-JTの取組状況	会社が、職業能力開発や教育訓練の機会や支援等を、全く行っていないこと	本来の業務とOFF-JTの両立が難しいこと	OFF-JTが行き当たりばったりで実施されていること	会社が、職業能力開発や教育訓練の機会や支援等を、正社員だけに提供していること	OFF-JTにより身につけた知識が現在の仕事の役に立たないこと	OFF-JTにより身につけた知識が今後の仕事やキャリアの役に立たないこと	会社が、職業能力開発や教育訓練の機会や支援等を、選抜した人だけに提供していること	OFF-JTの受講が社内で評価されないこと	自分の職業能力開発に関する相談相手やアドバイザーがいないこと	OFF-JTの内容が不十分であること	受講したい職業能力開発や教育訓練コース等がないこと	OFF-JTで新しく学ぶことがないこと	その他	特に問題はない
合計(N=2,000)		11.0	7.9	6.6	6.3	5.9	5.6	5.5	5.4	4.9	4.8	4.8	3.3	0.3	57.6
正社員	OFF-JTに取り組んだ(N=323)	8.7	16.1	13.9	12.4	13.3	13.0	11.5	9.3	6.2	6.5	6.8	4.6	0.3	33.4
正社員	OFF-JTに取り組んでいない(N=781)	15.2	8.8	6.5	5.1	6.7	5.2	6.4	7.2	6.3	5.4	6.3	4.1	0.1	52.4
非正社員	OFF-JTに取り組んだ(N=78)	7.7	7.0	7.8	7.0	3.8	8.2	6.4	5.7	3.8	6.4	11.5	9.0	0.0	48.8
非正社員	OFF-JTに取り組んでいない(N=404)	13.1	6.0	4.7	9.1	2.2	5.1	2.0	2.2	3.7	5.1	3.3	2.5	0.5	60.7

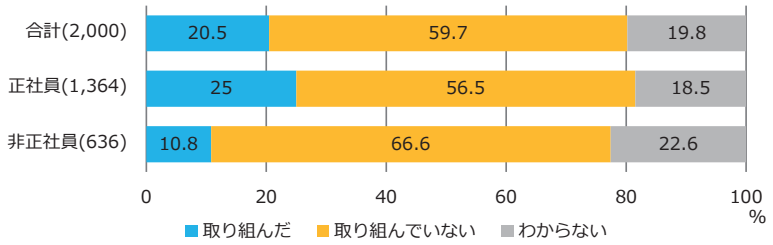
注：属性ごとに上位3位までを網掛け

（備考）連合総研「第51回勤労者短観　首都圏・関西圏版」をもとに筆者作成。

⑦　労働者の自己啓発実施状況

連合総研「第51回勤労者短観　首都圏・関西圏版」によれば、自己啓発に取り組んだ労働者は全体で20.5％であった。雇用形態別にみると、正社員25.0％に対し、非正社員は10.8％と、２倍以上の差がみられる（**図表Ⅱ－１－２－19**）。

図表Ⅱ－１－２－19　自己啓発の取組（過去１年間）



（備考）連合総研「第51回勤労者短観　首都圏・関西圏版」をもとに筆者作成。

自己啓発の課題をみると、「仕事が忙しくて余裕がないこと」が21.0％と最も高く、次いで「費用がかかりすぎること」16.1％、「自己啓発が社内で評価されないこと」11.9％、「どのような自己啓発を行ったらよいかわからないこと」11.6％となっている。自己啓発に取り組んだ非正社員では、「家事・育児や介護が忙しくて余裕がないこと」が18.9％と、「仕事が忙しくて余裕がないこと」に次いで高い（**図表Ⅱ－１－２－20**）。

図表Ⅱ－１－２－20　自己啓発の課題（複数回答）

（単位:%）

属性	自己啓発取組状況	仕事が忙しくて余裕がないこと	費用がかかりすぎること	自己啓発が社内で評価されないこと	どのような自己啓発を行ったら良いかわからないこと	家事・育児や介護が忙しくて余裕がないこと	会社の支援が十分ではないこと	自己啓発により身につけた知識が現在の仕事の役に立たないこと	自己啓発により身につけた知識が今後の仕事やキャリアの役に立たないこと	自分の職業能力開発に関する相談相手やアドバイザーがいないこと	受講したい職業能力開発や教育訓練コース等がないこと	その他	特に問題はない
合計(N=2,000)		21.0	16.1	11.9	11.6	10.7	9.3	8.9	7.4	6.2	5.5	0.4	44.3
正社員	自己啓発に取り組んだ(N=341)	27.6	23.2	21.1	7.6	15.5	11.4	14.1	11.7	8.5	9.4	0.6	22.0
	自己啓発に取り組んでいない(N=770)	24.9	16.6	13.0	13.1	10.9	9.4	10.3	8.4	6.9	5.7	0.1	39.5
非正社員	自己啓発に取り組んだ(N=69)	21.7	13.0	13.7	16.0	18.9	15.9	7.3	13.2	5.8	4.3	0.0	29.6
	自己啓発に取り組んでいない(N=423)	19.2	18.0	9.5	19.5	11.3	12.6	8.7	5.8	7.3	5.9	0.9	41.9

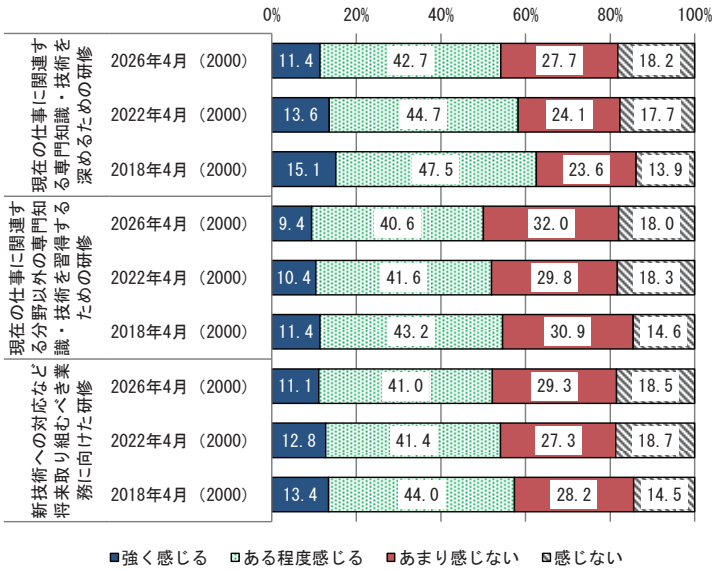
注：属性ごとに上位3位までを網掛け

（備考）連合総研「第51回勤労者短観　首都圏・関西圏版」をもとに筆者作成。

研修の必要性については、いずれの項目においても「強く感じる」と「ある程度感じる」を合わせた割合が５割前後となっており、労働者の約半数が研修の必要性を認識していることがうかがえる（**図表Ⅱ－１－２－21**）。

一方で、政府がリスキリングを推進しているにもかかわらず、研修の必要性を認識している割合は低下傾向にあり、「新技術への対応など将来取り組むべき業務に向けた研修」については、「強く感じる」と「ある程度感じる」を合わせた割合は、2018年は57.4％であったのに対し、2026年は52.1％となった（**図表Ⅱ－１－２－21**）。

図表Ⅱ－１－２－21　研修の必要性



（備考）連合総研「第51回勤労者短観　首都圏・関西圏版」。

４．労働者にとって望ましい労働移動とリスキリングに向けて

これまで政府・企業・労働者の動向を概観してきた。これらを踏まえ、労働者本位の労働移動とリスキリングを実現するうえで求められる視点を整理する。

まず、政府の労働市場改革をめぐっては、いくつかの懸念がある。労働移動の促進が企業都合による雇用調整圧力につながる可能性[21]、リスキリングが自己責任論と結びつき能力開発の費用や時間が個人に過度に転嫁される懸念[22]、職務給の導入やスキルの可視化が処遇格差の拡大や労働者間の選別強化につながる恐れ[23]である。これらは改革を進めるうえで看過できない論点であり、政

[21] 第18回新しい資本主義実現会議「『三位一体労働市場改革の指針(案)』に対する意見書」において、連合は、「仮にリスキリングが「労働移動にむけた手段」と捉えられれば（中略）リスキリングが新たなリストラの手段になる危険性があることに留意すべき。」と述べている。
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai18/shiryou9.pdf（2026年７月８日取得）

[22] 藤本(2023)では、リスキリングを個人の責任問題として捉えがちであると指摘している。
藤本真(2023)「リスキリングにおける労使の役割を考える」．連合総研レポート DIO，36(2)，11.

[23] ＯＥＣＤ（2025）は、スキルを基準とする人事管理について、スキル別の価値付けを賃金決定に適用すると処遇が個別化され、賃金決定や職務分類を含む集団的労使関係および労働者保護に影響を及ぼし得ることを指摘している。
OECD（2025）「Empowering the Workforce in the Context of a Skills-First Approach」
https://doi.org/10.1787/345b6528-en（2026年７月23日取得）

策設計の段階から十分に踏まえる必要がある。

そのうえで、第１に求められるのは、学び続けられる環境の整備である。自己啓発を行わない理由として、仕事の忙しさや費用負担の大きさが挙げられていることを踏まえると、長時間労働の是正を通じた学習時間の確保と、教育訓練給付の拡充等による費用面での支援が求められる。とりわけ日本では、男性正規雇用者の労働時間が高止まりしており、こうした働き方の構造そのものが、労働者から能力開発の時間を奪うとともに、男性の家事・育児への参画を阻む要因にもなっている。学習時間の確保とワーク・ライフ・バランスの実現は、労働時間の構造的な見直しを共通の基盤としており、個人の取組のみに委ねることには限界がある。あわせて、学習の成果が評価や処遇等に反映される仕組みを整備し、能力開発が賃金やキャリア形成に結びつくようにすることが重要である。

第２に求められるのは、能力開発の経路を企業内に閉じない仕組みの整備である。とりわけ異業種間の労働移動に伴う汎用的なスキルの習得については、労働移動先に人材が定着するとは限らない以上、現在の雇用主が費用を負担する誘因は乏しく、企業単独で取り組むことには構造的な限界がある。諸外国では、米国のコミュニティカレッジ[24]が企業の人材ニーズに対応した訓練を公的資金の支援のもとで提供する仕組みなど、企業外でスキルを習得できる経路が制度化されている。日本においても、教育訓練給付の拡充に加え、地域の高等教育機関や公的職業訓練機関を活用し、政府が直接的な役割を担うかたちでリスキリングの仕組みを整備することが求められる。

第３に求められるのは、労働者にとって望ましい労働移動の実現である。本節でみたとおり、労働移動が常に望ましい結果につながるとは限らないため、労働移動そのものを促すだけでなく、本人が重視する条件や新たな挑戦への意向を踏まえ、納得性を確保することが重要である。

第４に、労働者の納得性や労働移動後の処遇は、個人の交渉だけで確保することは難しい。労使協議や労働組合を通じた集団的な発言により、送り出し側では本人の意向の尊重を、受け入れ側では職務や能力等を踏まえた処遇の公正性・透明性の確保を図る必要があり、労働組合の機能強化と、産業・業種横断的な連携の充実・深化が求められる。

第５に、ジェンダーをはじめとする多様な属性の視点を、ポジティブ・アクションも活用しながら組み込むことが重要である。例えば、女性は男性に比べて職業訓練・自己啓発を行った者の割合が低い[25]。その背景には、女性は非正社員の割合が高く、企業を通じた能力開発の機会を得にくいことに加え、出産・育児等のライフイベントや家事・育児負担の偏りによって、就業の中断や働き方の変更を余儀なくされ、継続的な能力開発やキャリア形成が難しくなることがあると考えられる。労働移動とリスキリングの機会が性別、年齢、雇用形態等によって偏ることのないよう、制度の設計と運用の双方において公平性を確保していく必要がある。

---

[24] 例えば、ノースカロライナ州では、州内58のコミュニティカレッジを通じて、企業向けのカスタマイズ訓練を提供している。
https://www.commerce.nc.gov/grants-incentives/workforce-grants/customized-training（2026年７月８日取得）

[25] 内閣府「男女共同参画白書 令和８年版」によると、2021年10月から2022年９月までの職業訓練・自己啓発をした者の割合は、女性22.2%、男性30.1%。
https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r08/zentai/pdf/05.pdf（2026年７月23日取得）

労働移動の促進において重要なのは、労働者自らが望む処遇や安定した雇用環境を実現することであり、労働移動先での処遇改善や安心して働き続けられる環境整備を政策の中心に据えることである。労働者が自ら移りたいと思えるような魅力ある成長産業へと発展させるためにも、政府は産業政策や人材育成につながる施策を拡充すべきである。労働移動の促進を名目として、雇用の安定が損なわれるような見直しがなされないよう慎重に議論すべきである。労働移動にあたっては、重層的な雇用対策や社会的なセーフティネットの整備、そして労働者の交渉力の確保が前提であり、これらを欠いたままでは、改革は企業都合の論理に転化しかねない。労働者本位の視点を貫き、集団的労使関係の機能を活かしながら、持続可能な労働市場の構築を目指すことが求められる。

第３節　企業による人的資本の情報開示

（１）人的資本に関する情報開示の経緯

企業による非財務情報の開示が世界的な潮流となっている。非財務情報とは財務諸表に表れない経営戦略や人事戦略、環境・社会課題へのコミットメント等で、人的資本に関する事項も含まれる。「人的資本」の定義はさまざまあるが、ＯＥＣＤ（2001）によれば人的資本とは「個人的、社会的、経済的なウェルビーイングの創出を促進する、個人に備わる知識やスキル、能力、属性」である[26]。これらの情報は、有価証券報告書、統合報告書、サステナビリティレポートなどに記載される。

人的資本に関する情報開示は、2018年に国際標準化機構（ＩＳＯ）が情報開示ガイドラインISO30414を公表し、2020年に米国証券取引委員会（ＳＥＣ）が企業に対して人的資本の情報開示を義務づけたことにより決定的となった。

日本でも、2021年に金融庁と東京証券取引所による「コーポレートガバナンス・コード」の改訂で人的資本に関する情報開示が追加され[27]、2022年に内閣官房に設置された非財務情報可視化研究会が『人的資本可視化指針』を公表し、2023年には有価証券報告書における開示が義務化された。

2023年から有価証券報告書において開示が義務化された事項は、人材の多様性に関して「男女間賃金格差」「女性管理職比率」「男性育児休業取得率」、人的資本に関して「人材育成方針」「社内環境整備方針」である。「人材育成方針」とは、経営戦略を達成するためにどんな人材をどのように育てるのか、「社内環境整備方針」とは、多様な人材がエンゲージメント高く働く環境や仕組みをどのように整えるのか、である。なお、この区分では「男女間賃金格差」「女性管理職比率」「男性育児休業取得率」は多様性とくくられているが、本節ではこれらも含めて人的資本と称することとする。

有価証券報告書等における人的資本の情報開示は経済政策の一環だが、「男女間賃金格差」「女性管理職比率」「男性育児休業取得率」「人材育成方針」「社内環境整備方針」は労働政策・人事施策の重要項目と一致している。例えば、「男女間賃金格差」「女性管理職比率」「男性育児休業取得率」は、上場企業でなくても、一定以上の従業員規模の企業はインターネット等での公表が、女性活躍推進法や育児・介護休業法によって義務づけられている。労働法による情報開示の対象企業に比べ、有価証券報告書の提出が課せられている企業の数は大幅に少ないが、日本経済や商慣行を牽引する大企業が多数含まれることから、その影響は大きいものがある。

そこで本節では、経済政策による人的資本の情報開示の現状を整理し、労働政策・人事施策の観点から課題をまとめる。なお、2026年３月には『人的資本可視化指針（改訂版）』が公表されており、この点については後述する。

---

[26] ＯＥＣＤ（2001）”The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital”

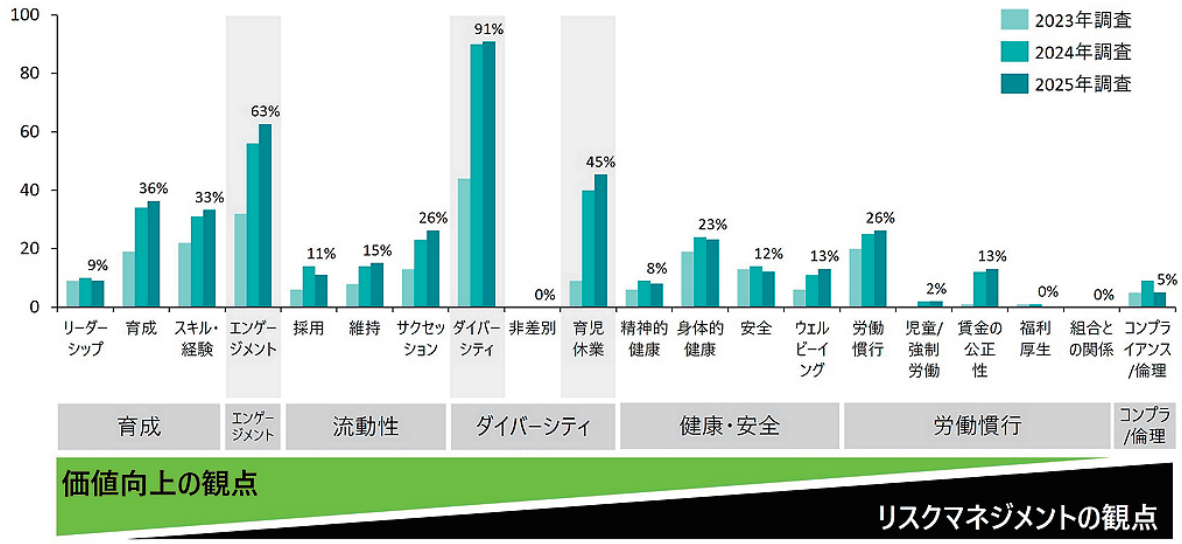
[27] 「コーポレートガバナンス・コード」とは、上場企業が行う企業統治（コーポレートガバナンス）において参照すべき原則・指針。2015年に策定され、2018年、2021年、2026年に改訂。

（２）2023年以降の有価証券報告書の必須事項

2023年３月期決算から有価証券報告書において、①女性管理職比率、②男性育児休業取得率、③男女間賃金格差、④人材育成方針、⑤社内環境整備方針の記載が義務づけられた。

それ以降の各種項目の開示状況について、デロイトトーマツグループがまとめた**図表Ⅱ－１－３－１**から、３点指摘できる。第一に、2023年調査、2024年調査、2025年調査と回を追うにつれ、ほぼすべての項目で開示率が上昇しているが、2023年調査から2024年調査の伸びは大きいのに対し、2024年調査から2025年調査は微増にとどまっている。したがって企業の初期対応が一段落し、積極的に情報開示に取り組む企業とそうでない企業に差が生じていると推察される。第二に、人材のダイバーシティ（多様性）に関する項目の開示率が際立って高く、「社内環境整備方針」の重要な観点の一つであるエンゲージメントがそれに続いている。よって、法整備で義務化された事項で開示が進み、法整備の効果があったと評価できる。第三に、それ以外の項目の開示率は、「育成」などを含めても高くない。つまり、項目によって開示率にばらつきがあり、企業の情報開示は十分とはいえず、発展途上にある。

図表Ⅱ－１－３－１　人的資本の情報開示の変化



（備考）デロイトトーマツグループ「有価証券報告書における開示実態調査2025」より転載。
※TOPIX100構成銘柄のうちの99社の有価証券報告書を分析したもの。

人材の多様性に関する３指標については、PwC Japanが2025年３月期の開示状況を分析している（**図表Ⅱ－１－３－２**）。開示率は、女性管理職比率97%、男性育児休業取得率97%、男女間賃金差異97%と、開示そのものは概ね行われている。ただし、女性管理職比率は「実績と目標」を記載している企業が82%なのに対し、男性育児休業取得率では「実績のみ」が55%、男女間賃金差異も「実績のみ」が93%と、実績のみの記載が多い。情報開示は企業の実態を可視化し、投資家などの外部からも評価・判断できるようにするだけでなく、この開示を通じて企業が環境を整え、企業価値を高めることが目的である。よって、企業は数値のモニタリングにとどまらず、目標や行動計画を策定し取り組むことが期待され、その可視化が望まれる。

さらに業種別・トピック別に開示率をまとめたのが**図表Ⅱ－１－３－３**である。**図表Ⅱ－１－３－１**同様に、やはり項目によって開示率にばらつきがあり、「ダイバーシティ（多様性）」や「従業員エンゲージメント」の開示率は高いのに対し、「人材育成」や「健康・安全」の開示率は高くない。よって、多様性以外の項目、とくに「人材育成方針」や「社内環境整備方針」の情報の充実が望まれる。

加えて、業種によっても開示状況に差がある。「鉄鋼」「輸送用機器」では、「人材育成」よりも「健康・安全」の開示率のほうが高く、「電気・ガス業」や「建設業」でも「人材育成」と「健康・安全」が同率となっている。第二次産業では安全衛生の確保が極めて重要であるという業種特性を反映しているといえる一方で、「人材育成方針」は情報開示が義務づけられていることをふまえれば、「人材育成方針」の開示が遅れているといえよう。

図表Ⅱ－１－３－２　有価証券報告書における３指標の開示状況

項目	2025年3月期				
	開示社数	調査対象企業数（1,014社）に占める開示率	定量情報の開示内容		
			実績のみ	目標のみ	実績と目標
女性管理職比率	980	97%	174 (18%)	7 (0.7%)	799 (82%)
男性育児休業取得率	988	97%	543 (55%)	1 (0.1%)	444 (45%)
男女間賃金差異	982	97%	916 (93%)	-	66 (7%)

（備考）PwC Japan（2026）「人的資本に関する開示状況の分析（2025年３月期有価証券報告書）」より転載。

図表Ⅱ－１－３－３　業種別・トピック別の情報開示率

業種	調査対象企業数	全体平均	1.ダイバーシティ	2.従業員エンゲージメント	3.流動性	4.人材育成	5.健康・安全	6.コンプライアンス・労働慣行
電気・ガス業	14社	36%	100%	57%	29%	14%	14%	0%
非鉄金属	16社	34%	94%	44%	19%	31%	19%	0%
鉄鋼	14社	31%	86%	36%	14%	14%	36%	0%
銀行業	60社	29%	87%	60%	8%	17%	2%	0%
輸送用機器	24社	27%	83%	46%	0%	13%	21%	0%
電気機器	70社	26%	90%	36%	10%	11%	10%	1%
情報・通信業	64社	26%	92%	33%	17%	16%	0%	0%
その他金融業	15社	26%	93%	40%	20%	0%	0%	0%
建設業	48社	25%	90%	29%	15%	6%	6%	2%
卸売業	73社	24%	93%	18%	19%	11%	4%	1%
その他業種（上位10業種以外）	403社	21%	86%	19%	8%	9%	4%	1%
合計	**801社**	**24%**	**88%**	**28%**	**11%**	**11%**	**5%**	**0.9%**

（備考）PwC Japan（2026）「人的資本に関する開示状況の分析（2025年３月期有価証券報告書）」より転載。

このように、2023年以降、企業の人的資本の情報開示は大きく前進した。一方で、企業や項目によって開示率には濃淡があり、開示が遅れている企業の取り組み強化が必要になっている。

とくに多様性（ダイバーシティ）に関する「男女間賃金格差」「女性管理職比率」「男性育児休業取得率」が進展しているのに対し、それ以外の「人材育成方針」「社内環境整備方針」が遅れている。この背景には、前者が数字で示すものなのに対し、後者は質的な情報を求められるという違いがある。質的、かつ、「方針」というある種の企業の約束を表明するとなると、企業内では情報の取りまとめや開示範囲についてかなりの調整が必要となる。企業内で労働法への対応や人事制度について担っているのは人事部だが、有価証券報告書等への情報開示は経営企画部やＩＲ（株主・投資家対応）部が担うことが多い。近時、情報開示が求められているのは人的資本に限らず、環境やガバナンスなど多岐にわたるため、企業内では「情報開示疲れ」といわれるほどになっている。

したがって、「方針」に関する情報を厚くするためには、企業に一層の取り組みが求められるだけでなく、開示にともなう負荷を下げる工夫も必要である。例えば、「人材育成方針」であれば、経営上の人材課題、目指す人材像、具体的な施策、目標・指標・実績など、開示が望まれる要素を整理した「型」を示し、企業が自社の戦略に応じて内容を具体化できるようにすることが考えられる。金融庁による好事例集などを活用して、各社が一から開示内容を設計する負担を軽減し、質の高い開示を広げていくことが重要である。

（３）情報開示の効果・影響

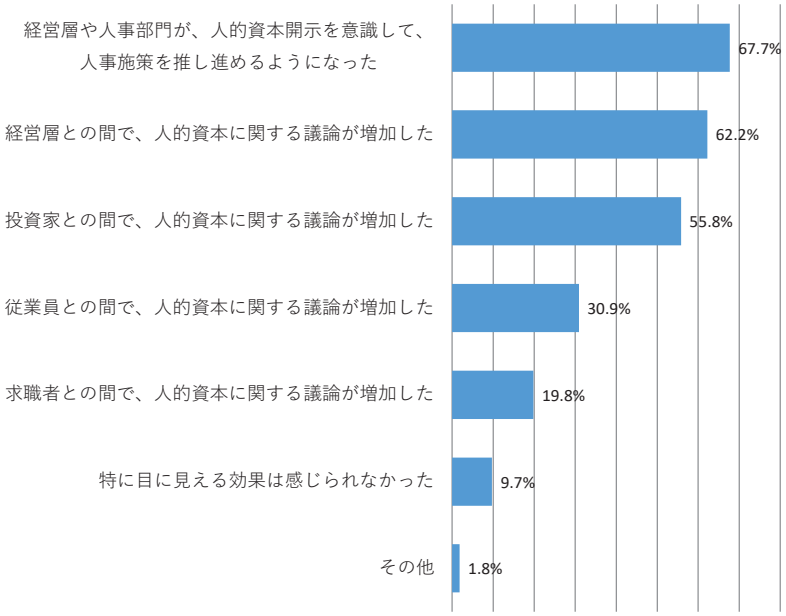
では、人的資本の情報開示はどのような効果・影響を生んでいるのか。経済産業省人的資本経営コンソーシアム事務局の調査によれば（**図表Ⅱ－１－３－４**）、有価証券報告書等における情報開示の効果は上位から、「経営層や人事部門が、人的資本開示を意識して、人事施策を推し進めるようになった」67.7%、「経営層との間で、人的資本に関する議論が増加した」62.2%となっており、情報開示が企業内の取り組みに関する検討や実施を促していることがわかる。

また、「従業員との間で、人的資本に関する議論が増加した」30.9%、「求職者との間で、人的資本に関する議論が増加した」19.8%であり、経営・人事に限らず、従業員や求職者に対する情報の透明化にも寄与している。

求職者に対する情報開示の効果では（**図表Ⅱ－１－３－５**）、「自社に応募する人材や志望度の高い人材が増えた」が45.1%と最も高く、情報の透明化が外部労働市場にも波及している。また、「求職者や従業員から開示内容に対する説明を求められるようになった」が24.5%であり、個人が企業の実態を把握し、声をあげる一助にもなっている。

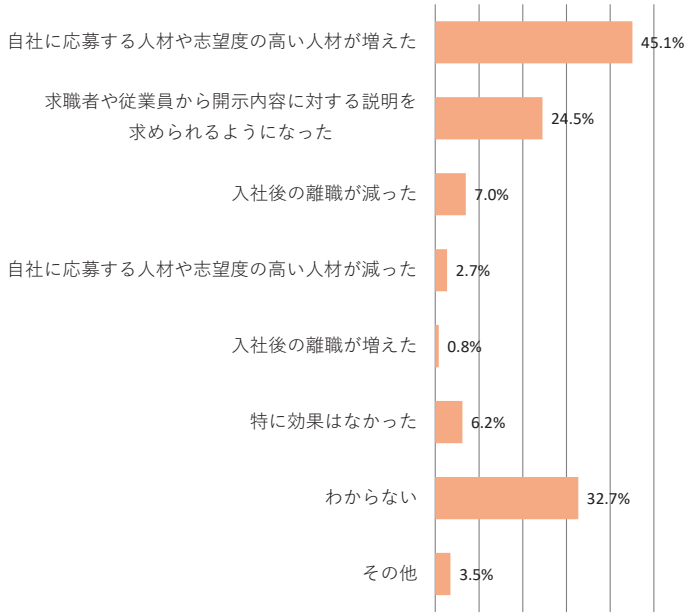
なお、リクルート「企業情報の開示と組織の在り方に関する調査　2024」（図表略）によれば、企業が労働条件や職場環境に関する情報を積極的に開示している場合、約45%の個人が、選考参加優先度が向上すると回答している。近時、人材獲得競争が激化しているため、企業は外部労働市場からの人材獲得のためにも情報開示を行うことが重要である。

図表Ⅱ－１－３－４　有価証券報告書等における人的資本情報開示の効果



（備考）経済産業省人的資本経営コンソーシアム事務局（2024）「人的資本経営に関する調査結果（詳細）」より作成。

図表Ⅱ－１－３－５　求職者に情報開示を行った効果



（備考）経済産業省人的資本経営コンソーシアム事務局（2024）「人的資本経営に関する調査結果（詳細）」より作成。

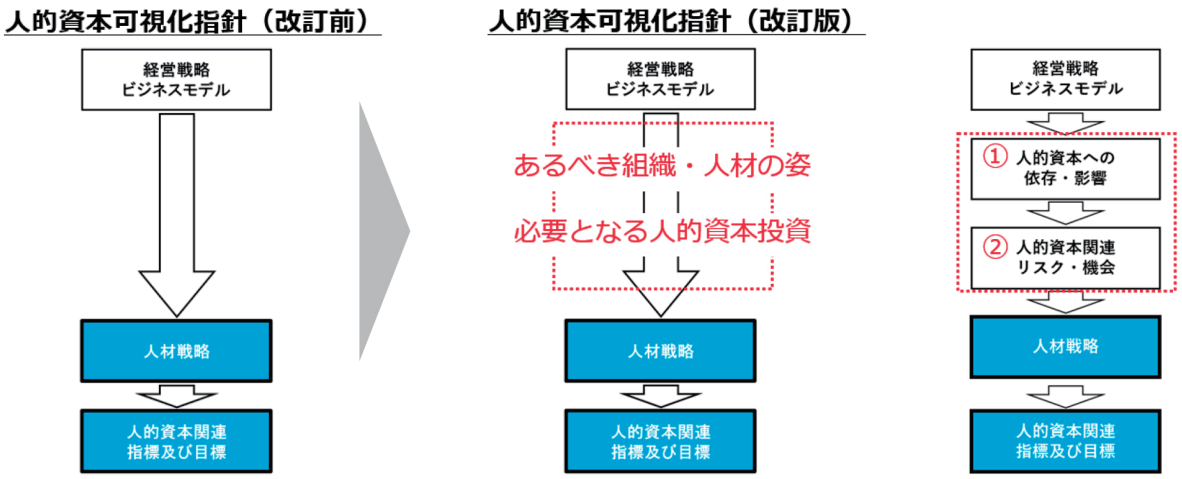
（４）2026年の「人的資本可視化指針」の改訂

人的資本に関する情報開示は、ここまでみてきたように基本的には有益な政策である。とはいえ、課題も存在する。2023年以降、情報開示が進むなかで投資家からは、人的資本の情報開示が指標（数字）の羅列にとどまり、企業の経営戦略や価値向上とどのように結びついているのかがわからないことが問題視されてきた。また、企業の人的資本投資のさらなる促進や、国際的な開示

基準との整合性の確保も求められていた。

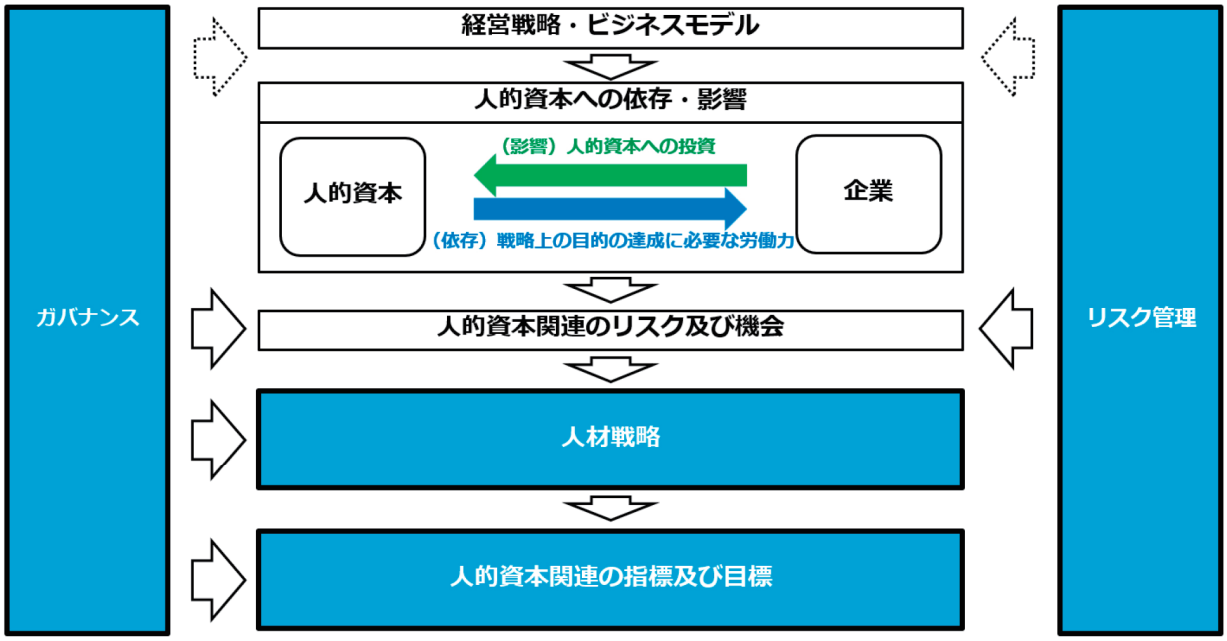
そこで2026年３月、内閣官房・金融庁・経済産業省は『人的資本可視化指針（改訂版）』を公表した。この改訂により、経営戦略・ビジネスモデルと人材戦略の間のブラックボックスを説明することが求められるようになった。具体的には、両者の間の「あるべき組織・人材の姿」や「必要となる人的資本投資」について、「人的資本への依存・影響」「人的資本関連のリスク・機会」を介して整理する枠組みが示された（**図表Ⅱ－１－３－６**、**図表Ⅱ－１－３－７**）。

図表Ⅱ－１－３－６　人的資本可視化指針の改訂による変化



（備考）内閣官房・金融庁・経済産業省（2026）「人的資本可視化指針（改訂版）」より転載。

図表Ⅱ－１－３－７　国際基準を踏まえた人的資本開示の全体像



（注）ISSB基準/SSBJ基準における4つの要素を参考に、人的資本開示の考え方の例示的な整理を試みたものである。ISSB基準/SSBJ基準において人的資本に関連する記載はあるものの、人的資本に対する開示要求事項は定められていない。
（出所）ISSB基準/SSBJ基準を参考に金融庁作成

（備考）内閣官房・金融庁・経済産業省（2026）「人的資本可視化指針（改訂版）」より転載。

また、国際潮流として、2023年６月にＩＳＳＢ（International Sustainability Standards Board：国際サステナビリティ基準審議会）から基準が公表され、企業はこうした国際基準への対応も求められていた。そこで改訂版では、国際基準で求められる４つの要素（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標）をふまえることが提起され、内閣官房・金融庁・経済産業省は『人的資本可視化指針（改訂版）』とあわせて『戦略に焦点をあてた人的資本開示 ～投資家の期待に応えるための考え方の整理～』も公開した。

そのうえで、2026年３月期以降の有価証券報告書には、新たに以下の３つ、（１）連結ベースの経営方針・経営戦略等と関連付けた人材戦略、（２）（１）の人材戦略を踏まえた従業員給与等の決定方針、（３）平均年間給与の前年度比増減率の記載が義務化された。

まとめると、『人的資本可視化指針（改訂版）』は、経営戦略と人材戦略の関係を明確にし、人的資本投資を促進し、給与に関する記述の強化を求めるものである[28]。

（５）投資家と企業の対話（エンゲージメント）

有価証券報告書等における人的資本に関する情報開示は、一般的な事業規制と異なり、株式市場の投資家や労働市場の個人からの注目や対話を通じて、企業の施策推進や改善行動を促進するものである。上場企業にとって投資家は経営に不可欠なステークホルダーであり、情報開示により、人材戦略や人事制度、働き方などに関する投資家との対話（エンゲージメント）も拡充している。

投資家が人的資本経営をどのようにとらえ、企業とどのような対話を行っているのかについて、市川（2025）がインタビューをまとめている[29]。それによれば、投資家たちは企業の人事制度（ジョブ型雇用への移行）や人的資本投資（教育訓練の内容や目的）、従業員の多様性（ダイバーシティ）、エンゲージメントや離職率（人材の定着・活躍の見込み）や、それらに対する取り組みについて、実態を把握し、時には期待や要望を伝えていることがわかる。投資家の大きな関心は株価の上昇にあるため、人材戦略や人事施策がいかに事業成長や収益構造に影響し、企業価値の向上に寄与するかも、対話には当然含まれる。

こうした企業の経営行動や人事施策に関するチェックや改善の申し入れは、伝統的に労働組合が担ってきた領域である。その意味では、投資家の役割が労働組合の役割とクロスオーバーするようになっている。さらに近年、少子高齢化や人口減少などを背景に、働き方改革や待遇改善を、企業は経営や人事主導で推し進めることも増えている。全体として、従来、労働組合が担ってきた役割を投資家や人事が担うようになっており、今まで以上に改善・変革が強力に進むというポジティブな変化と、労働組合の存在意義が相対的に低下する（代替される）という変化が同時に生じている。そのため、労働組合は経営に対して情報開示やその対応・活用を積極的に促すと同時に、投資家や人事とは異なる存在意義を追求する必要が生じている。

---

[28] 2026年のコーポレートガバナンス・コード改訂では、「成長投資」の例として、設備・研究開発と並んで「人的資本」が原則レベルに明記された。

[29] 市川祐子（2025）『有力投資家が明かす「株価」と「採用」に効く人的資本経営』日経ＢＰ。

（６）労働政策・施策としての課題

では、人的資本の情報開示が拡大し、それにもとづく経営・人事・投資家の対話が充実するなかで、労働組合だからこそできること、すべきことは何なのか。労働組合の重要な役割の一つは、不利な立場にとめおかれやすい個人も含めて、待遇や職場環境を底上げしていくことである。ここまでみてきたように人的資本の情報開示は基本的に経済政策であり、事業成長や収益力向上に直結する取り組みが優先されるのに対し、それらへの影響が少ない事項に関して見過ごされやすい。

加えて、日本の有価証券報告書の開示項目には追加の余地が大いにある。PwC Japan（2026）[30]は、日本の有価証券報告書の開示項目と国際的な開示基準、ＳＡＳＢ（Sustainability Accounting Standards Board：サステナビリティ会計基準審議会）基準やＥＳＲＳ（European Sustainability Reporting Standards：欧州サステナビリティ報告基準）を比較して、追加検討の必要性を提起している。例えば、ＳＡＳＢ基準では「労働災害の発生件数・割合・死亡数など」「離職率」「団体労働協約の対象となる従業員の割合」も開示項目に含まれる。ＥＳＲＳはさらに項目が多く、「正社員・非正規社員などの福利厚生の差」「研修時間」「育児休業などの後の復職率・定着率」「深刻な人権問題の件数」「差別事例の件数・対応措置」「苦情の件数」なども対象である。したがって、日本の有価証券報告書の必須項目に比べると、人的「資本」という経済性の面だけでなく、「人権」や「安全」「集団的労使関係」なども重視していることがわかる。

一方、日本における有価証券報告書の開示義務は、①女性管理職比率、②男性育児休業取得率、③男女間賃金格差、④人材育成方針、⑤社内環境整備方針、（１）連結ベースの経営方針・経営戦略等と関連付けた人材戦略、（２）（１）の人材戦略を踏まえた従業員給与等の決定方針、（３）平均年間給与の前年度比増減率、にとどまる。連合総研はQuick ESG研究所と共同で2023年に『日本版ディーセント・ワーク８指標（Japan Decent Work 8 Index：ＪＤ８）』を発表しているが、その際の議論も組み合わせると、開示項目は４つの点から拡充が必要である。

第一に、現状、情報開示率が低調な「人材育成方針」に関する記述の充実である。まず、技術革新によりリスキリング・アップスキリングの重要性が高まっており、人材育成はその要である。加えて、教育訓練の機会や投資額は雇用形態によって差があることが多く、人的資本投資により賃金やキャリアの格差がさらに拡大することが懸念される。しかも有価証券報告書において人材育成方針について雇用形態別の記載をしている企業はほぼない。よって、雇用形態別に一人あたりの年間総研修時間や研修費を記載することが肝要である。

第二に、ジェンダーの観点からの「社内環境整備方針」や人材戦略の記述の充実が求められる。情報開示が進んだものの、依然として低い女性管理職割合、家事時間の男女格差、その背景にある男性の長時間労働や男性育休の短さ、女性特有の健康課題による損失など、現状を把握できる情報を盛り込み、その対応方針を示すことが必要である。

第三に、人権・差別に関する記述の強化である。上記の雇用形態格差やジェンダー格差もその一種ともみなせるが、近年ではより広範に「ビジネスと人権」が問われるようになっている。「ビ

[30] PwC Japan（2026）「人的資本に関する開示状況の分析（2025年３月期有価証券報告書）」。

ジネスと人権」では自社従業員だけでなく、取引先を含むサプライチェーン企業の労働者の人権の尊重が求められるため、『ＪＤ８』では「サプライチェーンの人権デューデリジェンス」や「サプライチェーン企業との適正取引（価格・納期）」の記載を提起している。人権に関して何を問題ととらえ、どのような取り組みを行っているのか可視化することが望まれる。

第四に、集団的労使関係に関する記述である。なぜなら働き方の多様化・柔軟化や労使コミュニケーションを再構築するためには、労使関係に関する明示的な説明・理解の重要性が高まっているからである[31,32]。有価証券報告書では「従業員の状況」のなかで「労働組合との間に特記すべき事項等があった場合にはその旨を簡潔に記載すること」が求められている[33]。日本では安定的な労使関係を築いているところがほとんどなので、労働組合の存在について記載したうえで、「労使関係については特筆すべき点はない」といった説明が続くことが多い。だが、情報開示が目指す人的資本投資の促進や社内環境の整備は、まさに労働組合が担ってきた領域であり、投資家などの社外からのチェック・要請だけでなく、企業内からの推進があることで、より多くの従業員を巻き込んだ地に足のついた施策になる。一方、過半数労働組合が存在しない企業も多く、そうした企業では従業員の声や意向をどのように把握し、施策を推進していくのかは、一層の工夫がいる。つまり、各種指標をモニタリングしながら、経営戦略と人材戦略を有機的につなぐうえでは、労使関係は要といっても過言ではない。よって、現行は「労働組合との間に特記すべき事項等があった場合にはその旨を簡潔に記載すること」となっているが、労働組合と何を協議し、いかに推進していくのか、労働組合がない場合にはどのような方法でそれを実現するのかについて、簡潔さよりも、今日的な要所を押さえた記載に拡充することが求められる。

（７）労働組合の役割

人的資本に関する情報開示は、労働政策・人事施策としても積極的に推進すべきものである。2023年からのわずか３年ではあるが、上場企業に対する影響は大きなものがあり、それが労働市場にも波及している。一方で、前述したようにまだまだ課題もあり、漸次的な改善が期待される。そうした今後の変化において労働組合が果たすべき役割は大きく４つある。

まず、有価証券報告書の提出義務がある企業に関しては、労働組合は人的資本についての開示内容の検討や、開示状況のモニタリング、また指標を踏まえた目標や行動計画の策定、その推進に、積極的に関わっていくことが肝要である。労働組合のなかには人的資本の情報開示に関しては経営の事項として、まったく関与していないところが少なくない。だが、ここで公表されてい

[31] 36協定の締結や裁量労働制導入のためには、企業内の集団的労使関係を通じた手続きが必須であり、厚生労働省（2025）『労働基準関係法制研究会報告書』は「まずは、労働組合の活性化が望まれるとともに、過半数代表者の改善策を実施し、その状況を把握しながら、労使コミュニケーションの在り方について更に議論を深めていくべきである。」と指摘する。

[32] 2000年以降、複数の個人調査で労働組合の組織率の上昇が観察され、組合成果の恩恵を労働組合に加入していない労働者が受ける「フリーライド（ただ乗り）」や、組合加入に関する誤解が生じている。労働組合の輪郭を明確にし、集団的労使関係を有効に機能させるためには、「労働組合の有無や組合員の範囲」などに関する明示も望まれる（中村天江・桑原進・神林龍・Bryson, Alex・Wels, Jacques（2025）「なぜ労働組合の組織率は政府統計では低下し、個人調査では上昇しているのか？」財務総合政策研究所『フィナンシャル・レビュー』161号，98-132.）。

[33] 企業内容等の開示に関する内閣府令（開示府令）第二号様式の「記載上の注意」。

る内容やそれに関する施策は、労働組合にとって最重視すべき事項である。労働者の立場からすると、数字の列挙だけではその意味するところがわからないこともあるだろう。したがって、労働組合が個人の視点から開示内容を精査すると同時に、社内においては労使が連携して情報周知をはかることで透明性が向上する。投資家と労働組合が経営に対して二重に対話や協議を行うことで、従業員のウェルビーイングを高め、企業の発展を促すことが強く望まれる。

一方、有価証券報告書の提出が義務づけられていない企業においても、労働組合は人的資本に関する情報開示とそれにもとづく施策推進を促していくべきである。前述したように、有価証券報告書等の記載事項は内閣府令などで規定されているが、ほとんどの事項は対となる規定が労働法に存在する。例えば、女性活躍推進法では事業主に対して、女性活躍に関する状況把握や課題分析をふまえた「一般事業主行動計画」の策定・社内周知・公表や、「男女の賃金の差異」「女性管理職比率」などの情報公表を義務づけている。つまり、有価証券報告書でなくても、企業は待遇や働き方の実態に関して、従業員への説明やインターネットでの情報公表が求められるようになっており、その推進が期待される。労働組合同士の横のネットワークで優れた取り組みに関して情報を入手し、それを自社のなかで展開することも有益だろう。

加えて、連合や産別労組などは政策・制度の面からも、人的資本に関する情報開示に積極的に関与していくべきである。『人的資本可視化指針』は2026年３月に改訂版がだされているが、改訂の主眼は経営に対する全体像の把握や国際基準への対応であり、労働政策・人事施策としての課題はほとんど対応されないままであった。これは、『人的資本可視化指針』の策定は経済界を中心に行われ、その検討や決定に労働側が関与する余地が少なかったことも影響しているだろう。一方で、情報開示に関する国際動向をみても、労働側の観点からの情報の充実や施策の推進は必要であり、連合や産別労組が積極的に意見を表明し、より地に足のついた有益な仕組みに進化するよう働きかけていくことが望まれる。これについては、政府側も関連する委員会等に労働側の委員をいれるなど、経済政策でありながら労働政策でもあるという人的資本の情報開示という制度特性を反映した推進が強く求められる。

また、かつてに比べ、人的資本に関する情報開示は、有価証券報告書だけでなく、企業のホームページや厚生労働省のホームページも含め大幅に進展している。今後、労働組合はこうした開示情報を分析し、項目や企業、業種等による開示の進展度合いのチェックや、優れた開示事例の紹介などを行い、情報開示のさらなる促進に取り組むことが望まれる。また、本稿では正面から論じなかったが、労働組合自身が組合員の労働条件や労働環境に関する実態情報を収集し、企業の内外に向けて発信し、改善を促していくことも合わせて肝要である。

第２章　労働者の高齢化と労働環境

第Ⅱ部　第２章のポイント

第１節　高齢者・女性の労働参加の拡大と賃金

○高齢者や女性の労働参加の拡大を背景として、人口減少が進む中でも就業者数は高い水準を維持している。一方、就業者全体では高齢化が進み、就業者の年齢構成も大きく変化している。

○高齢者の雇用者数は一貫して増加している。近年は、定年年齢の引上げや継続雇用制度の見直しなどを背景として、正規雇用として就業を継続する高齢者も増加している可能性が示唆される。

○女性の雇用者数も一貫して増加している。女性の非正規雇用比率は近年低下傾向にあり、足元ではその傾向がより明確となっている。また、一般労働者について男女別の所定内給与額をみると、女性の所定内給与額は一貫して上昇しており、男女間の所定内給与額の差も縮小している。一方で、依然として非正規雇用が半数以上を占め、正規間、非正規間ともに男性との賃金格差が大きいことから、更なる格差の縮小に向けた取組を進めていくことが重要である。

○年齢階級別の賃金水準を全体平均に対する相対的な水準でみると、2010年と比べて2025年には40～54歳を中心に相対的な賃金水準の低下がみられ、特に45～49歳及び50～54歳では低下幅が大きい。これを賃金カーブでみると、フラット化していることが見て取れ、若年層への配分が手厚くなっていることがわかる。

○年齢階級別に部課長級の労働者が占める割合をみると、40～54歳で低下しており、部課長級労働者の割合が高い45～49歳及び50～54歳では特に低下幅が大きい。また、部課長級労働者の割合が最も高い年齢層も、50～54歳から55～59歳へと移っている。

○年齢階級別の消費水準を全体平均に対する相対的な水準でみると、45～54歳において低下がみられ、相対的な賃金水準の低下と同様の傾向が確認される。

第２節　高年齢者就労の安全衛生の確保

○少子高齢化が進行している中、女性や高年齢者等の就労参加により、労働力人口は近年推計を上回る水準で増加しており、今後も維持することが見込まれている。

○労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）により、高年齢労働者の労働災害防止措置の実施が事業者の努力義務とされるとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策が進められることとなった。

○第14次労働災害防止計画（2023～27年度）に基づき中高年齢労働者の労働災害防止対策、長時間労働の縮減に着目した労働者の健康確保対策、個人事業者等に対する安全衛生対策が推し進められている。

○70歳までの就業確保措置の努力義務化と相まって、高年齢フリーランスの増加が見込まれる中、事業者においてはフリーランスの安全確保を念頭においた業務の注文などの徹底が求められる。

○60歳以上労働者による労働災害が全体に占める割合が増加しているにもかかわらず、高年齢者が従事している事業所における労働災害防止対策の実施状況は６割弱にとどまるなど、事業所における労働災害防止対策の取り組みは十分とはいえず、教育をはじめとする取り組みの一層の徹底が求められる。特に転倒等による骨折の割合が高いことから、いずれの職場においても転倒防止対策の重要性の認識を高める必要がある。現場の課題を抽出し労使協議を行うなど、労働組合のある職場における労働組合の役割は大きい。

第１節　高齢者・女性の労働参加の拡大と賃金

我が国では、人口減少が進む中にあっても、高齢者や女性の労働参加の拡大などを背景に、就業者数は高い水準を維持している一方、就業者の年齢構成も大きく変化しており、全体として高齢化が進んでいる。

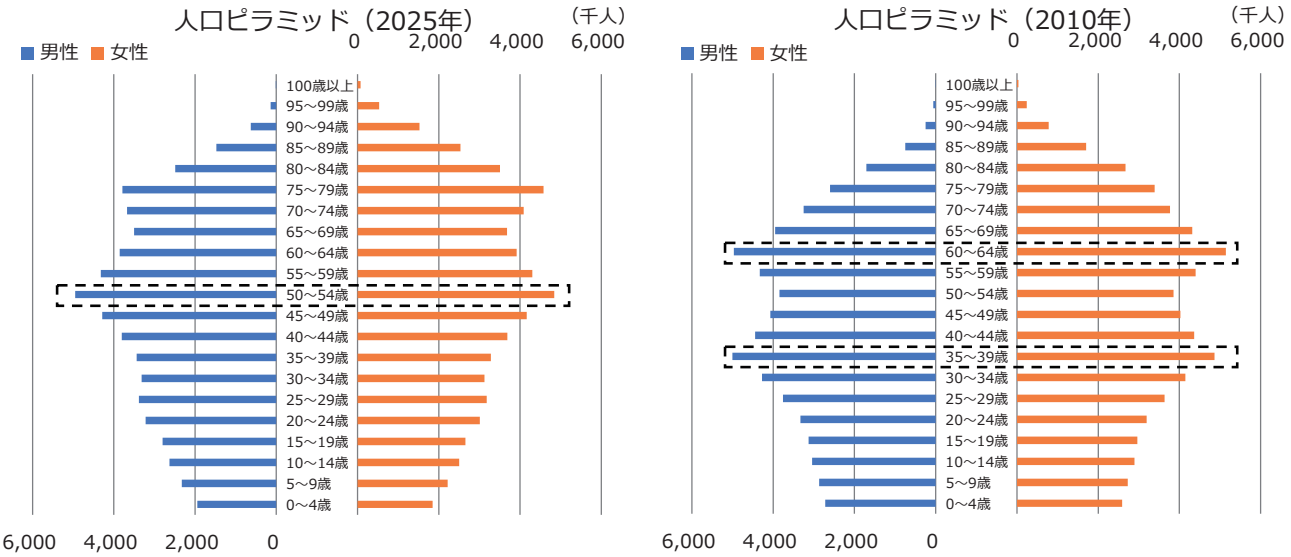
こうした中、賃金や所得の動向、さらには個人消費の変化を把握することは、労働市場の課題を整理し、将来を占う上で重要である。

本節では、まず人口及び就業者の年齢構成の変化や高齢者・女性の労働参加の進展について確認する。その上で、就業者の高齢化を踏まえつつ、年齢階級別の賃金の変化を整理するとともに、個人消費への影響についても確認する。

１．人口構成及び就業者の年齢構成の変化

我が国では、高齢化の進展に伴い、人口構成が大きく変化している。人口を年齢階級別にみると、2010年には60～64歳の年齢層が最も多く、次いで35～39歳が多かったが、2025年には50～54歳が最多となっている（**図表Ⅱ－２－１－１**）。団塊ジュニア世代を中心とする人口ボリューム層が15年間で上の年齢層へ移ったことに伴い、人口構成のピークもほぼ15歳分高年齢側へ移っていることが確認できる。

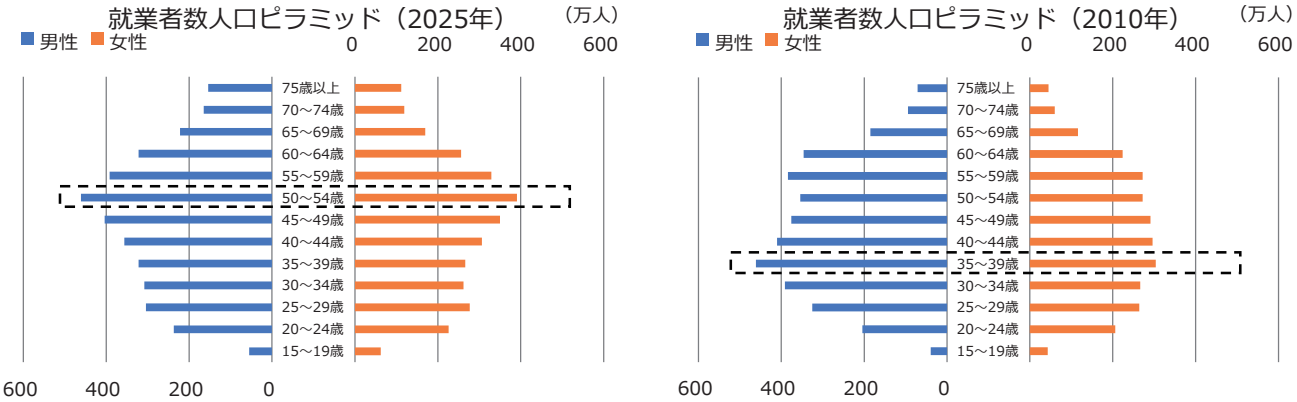
図表Ⅱ－２－１－１　日本の人口ピラミッドの変化



（備考）総務省「人口推計」より作成。

こうした人口構成の変化は、就業者の年齢構成にも反映されている。年齢階級別就業者数をみると、2010年には35～39歳が最も多かったが、2025年には50～54歳が最多となっており、人口構成と同様に、就業者数のピークもより高い年齢層に移っていることが分かる（**図表Ⅱ－２－１－２**）。この結果、就業者全体の年齢構成は15年前と比べて高年齢化が進んでいる。また、女性の就業者数も増加しており、就業者数全体の増加に寄与している。

図表Ⅱ－２－１－２　年齢階級別就業者数の変化



（備考）総務省「労働力調査」より作成。

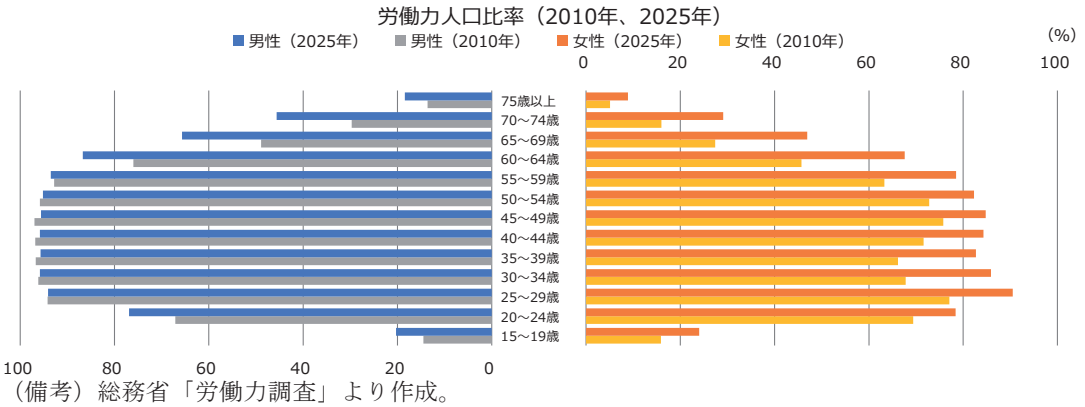
このように、近年は就業者数が増加するとともに、就業者の年齢構成も大きく変化している。こうした変化は、賃金形成にも影響を及ぼしている可能性があり、その影響は家計や経済全体にも波及し得る。以下では、まずこうした変化の背景について確認した上で、就業者の構成の変化と賃金との関係についてみていく。

２．高齢者及び女性の労働参加の進展

近年の就業者数の増加は、高齢者や女性の労働参加の拡大によって支えられている。こうした労働参加の状況がどのように変化したのかを具体的にみるため、まず年齢別・男女別の労働力人口比率や高齢者の雇用の状況について確認する。

年齢階級別の労働力人口比率をみると、男性では25～59歳の各年齢層で大きな変化はみられない一方、60歳以上ではいずれの年齢層でも労働力人口比率が大きく上昇している（**図表Ⅱ－２－１－３**）。65歳までの雇用確保措置や70歳までの就業機会の確保といった法制度上の措置[1]に加え、人手不足などを背景として、高齢者の就業が着実に拡大していることがうかがえる。

図表Ⅱ－２－１－３　労働力人口比率の変化



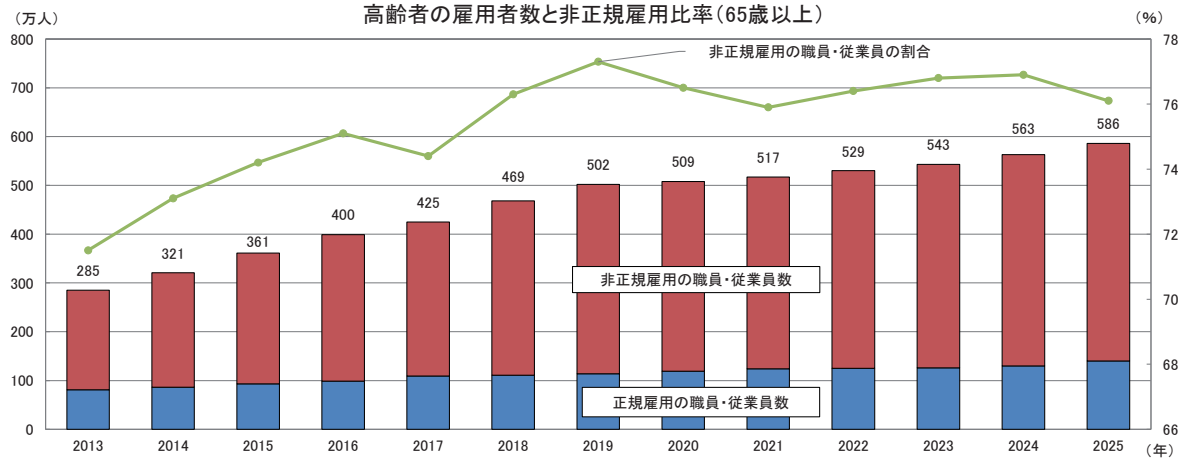
（備考）総務省「労働力調査」より作成。

[1] 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の改正により、2013年４月から、原則として希望者全員を対象とした65歳までの雇用確保措置（①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止）の実施が義務付けられた。また、2021年４月施行の同法改正（令和２年法律第14号）により、70歳までの就業機会の確保が事業主の努力義務とされた。

女性では、高齢者に限らず幅広い年齢層で労働力人口比率が上昇している。高齢者の就業拡大に加え、こうした女性の労働参加の拡大も、人口減少や人手不足が進む中で労働力を確保し、就業者数を高い水準で維持する要因となっている。

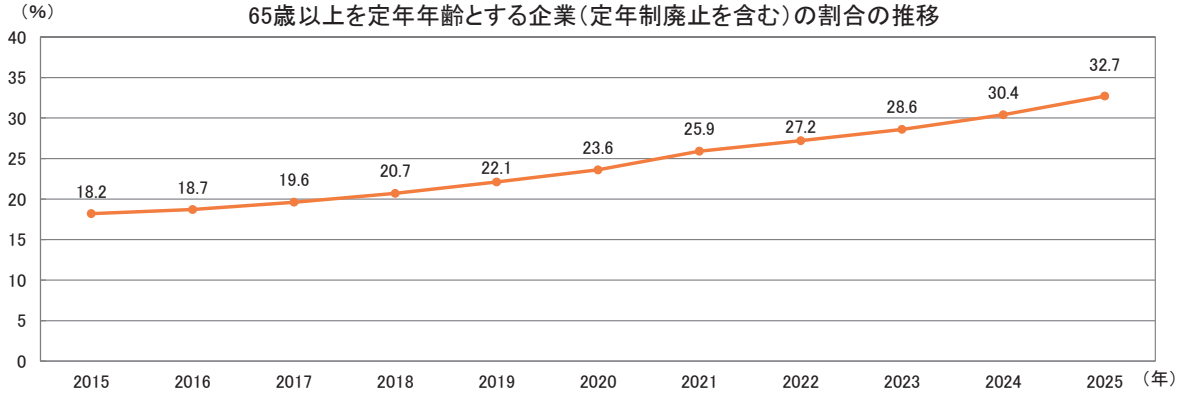
年齢階級別の労働力人口比率では高齢者の労働参加の拡大が確認された。こうした労働参加の拡大を雇用者数でみると、高齢者の雇用者数は2010年代前半の約300万人から2020年代半ばには約600万人へと、一貫して増加している（**図表Ⅱ－２－１－４**）。次に、雇用形態の変化をみると、非正規雇用比率は2010年代には上昇しており、その背景には、定年後に再雇用される高齢者の多くが非正規雇用として就業していたことがあると考えられる。その後、非正規雇用比率はおおむね横ばいで推移している一方、高齢者の雇用者数は引き続き増加している。また、65歳以上を定年年齢とする企業（定年制の廃止を含む）の割合も上昇している（**図表Ⅱ－２－１－５**）。これらを踏まえると、近年は定年年齢の引上げや継続雇用制度の見直しなどにより、正規雇用として就業を継続する高齢者も増加している可能性が示唆され、高齢者の就業機会の確保が進展しているものと考えられる。一方、定年後の再雇用では賃金水準が低下する場合も多い点には留意が必要である。

図表Ⅱ－２－１－４　高齢者の雇用者数の推移



（備考）総務省「労働力調査」より作成。

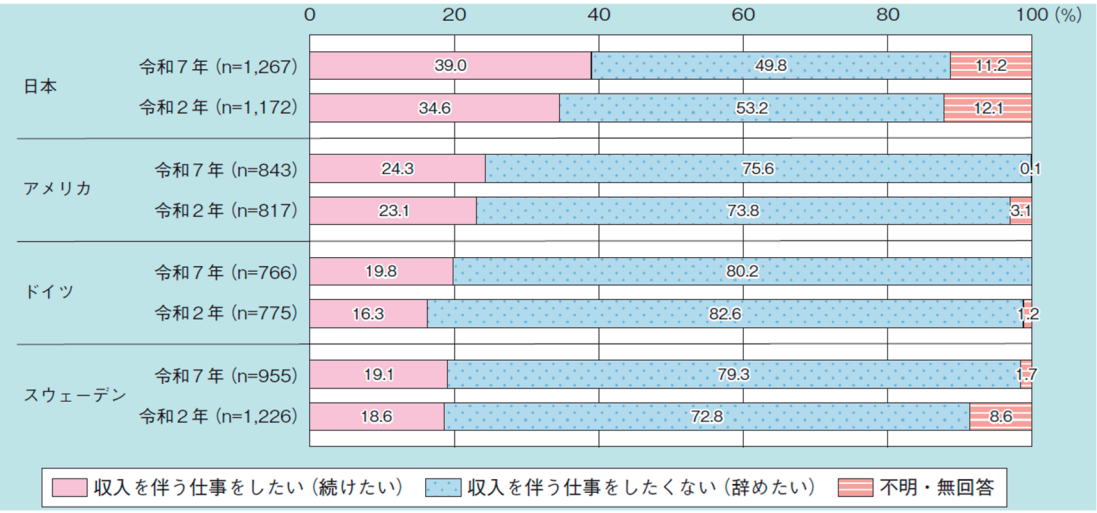
図表Ⅱ－２－１－５　65歳以上を定年年齢とする企業（定年制廃止を含む）の割合



（備考）１．厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」より作成。
２．31人規模以上企業。

高齢者の雇用者数が増加する背景には、定年延長や人手不足などに加え、高齢者自身の就業意欲もあると考えられる。高齢者の就業意欲について国際比較調査をみると、日本では収入を伴う仕事をしたい（続けたい）と回答した割合は39.0％と、令和２年調査（34.6％）から上昇している（**図表Ⅱ－２－１－６**）。一方、アメリカ、ドイツ及びスウェーデンではその割合は２割前後にとどまっており、日本では高齢期における就業意欲が相対的に高いことが分かる。

図表Ⅱ－２－１－６　収入を伴う仕事をしたい（続けたい）高齢者の割合の国際比較



（備考）内閣府「令和８年版高齢社会白書」より転載。

高齢者が収入を伴う仕事をしたい（続けたい）理由については、日本では「収入がほしいから」が48.2％と最も多く、アメリカやドイツと比べてもその割合が高い（**図表Ⅱ－２－１－７**）。このことから、日本では高齢期においても、経済的な理由が就業を希望する重要な背景となっていることがうかがえる。

図表Ⅱ－２－１－７　収入を伴う仕事をしたい主な理由の国際比較

(%)

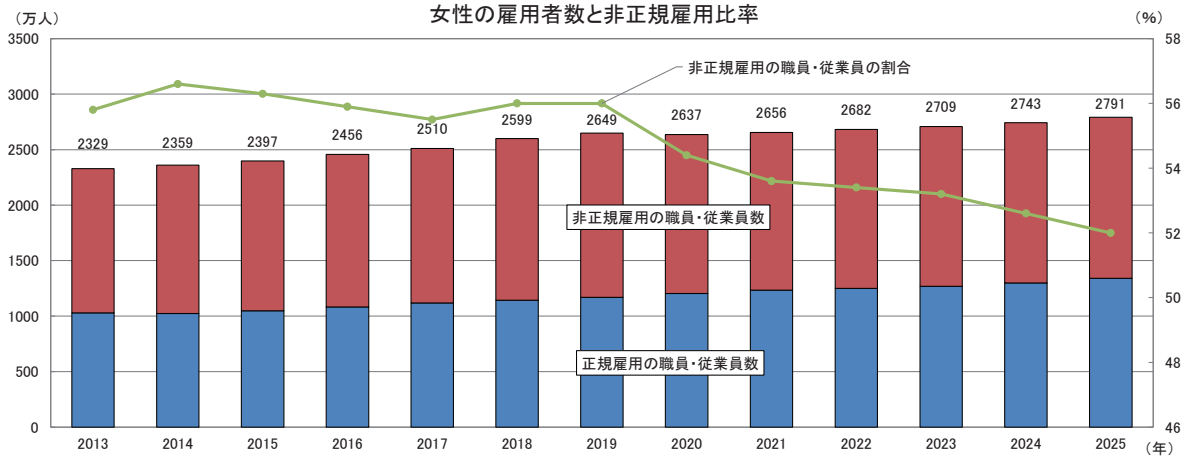
	日本		アメリカ		ドイツ		スウェーデン	
	令和7年	令和２年	令和７年	令和２年	令和７年	令和２年	令和７年	令和２年
全体 (n)	494	406	205	189	152	126	182	228
収入がほしいから	48.2	45.3	34.6	28.0	37.5	24.6	16.5	16.2
仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから	12.6	17.5	24.4	35.4	35.5	54.8	26.9	41.7
仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから	6.1	7.1	1.0	2.1	1.3	0.8	0.5	0.9
働くのは体によいから、老化を防ぐから	25.1	26.8	25.9	25.9	12.5	17.5	16.5	22.4
自分の知識・能力を生かせるから（第10回）	5.7	－	9.8	－	9.9	－	37.9	－
その他	2.4	2.0	3.9	7.9	3.3	2.4	1.6	3.1
不明・無回答	－	1.2	0.5	0.5	－	－	－	15.8

（備考）１．内閣府「令和８年版高齢社会白書」より転載。
２．収入を伴う仕事をしたい（続けたい）と回答した人に対して質問。

また、第Ⅰ部第２章でも確認したところであるが、女性の雇用者数も一貫して増加している（**図表Ⅱ－２－１－８**）。雇用形態をみると、女性の非正規雇用比率は近年低下傾向にあり、足元では

その傾向がより明確となっている。こうした背景には、人手不足を背景とした企業の採用行動の変化や女性の就業継続の進展などにより、正規雇用が増加しているためと考えられる。

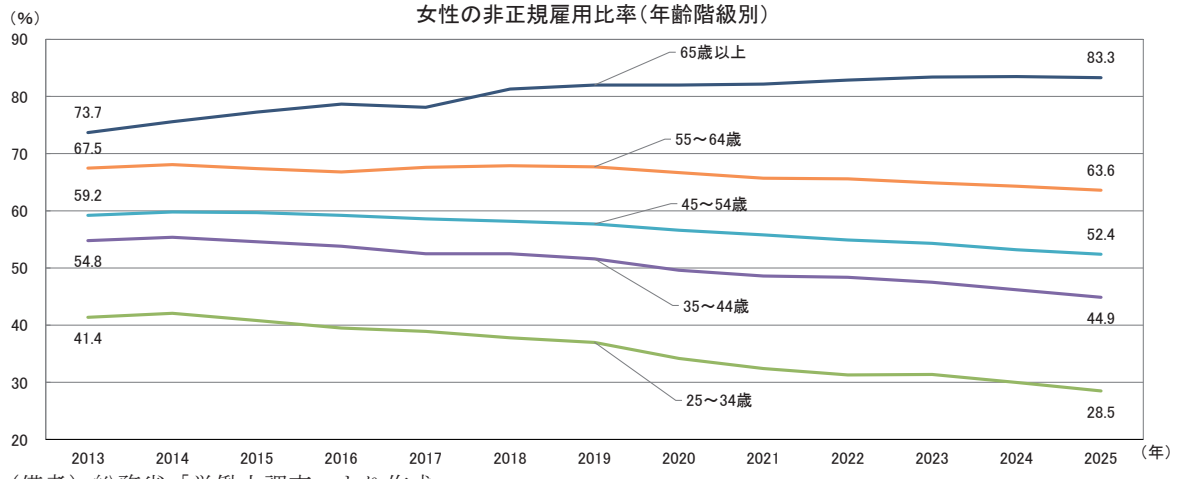
図表Ⅱ－２－１－８　女性の雇用者数の推移



（備考）総務省「労働力調査」より作成。

女性の非正規雇用比率を年齢階級別にみると、年齢が高いほど非正規雇用比率が高い傾向がみられる。また、2013年から2025年にかけては、25～64歳の各年齢層で非正規雇用比率が低下しており、その低下幅は若い年齢層ほど大きい。これは、人手不足などを背景として、若い年齢層を中心に正規雇用が増加していることや就業継続が進んだことによるものと考えられる。一方、65歳以上では非正規雇用比率が上昇しており、高齢期の就業拡大は引き続き非正規雇用を中心に進んでいることがうかがえる（**図表Ⅱ－２－１－９**）。

図表Ⅱ－２－１－９　女性の非正規雇用比率（年齢階級別）の推移

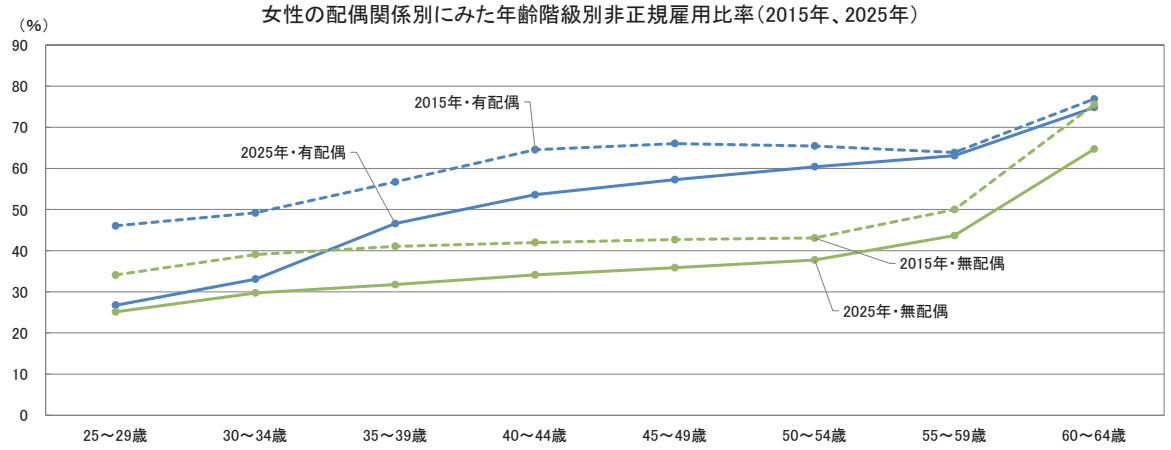


（備考）総務省「労働力調査」より作成。

女性の非正規雇用比率を年齢階級別に配偶関係でみると、有配偶女性、無配偶女性ともに25～64歳の全ての年齢階級で2015年から2025年にかけて非正規雇用比率が低下している。無配偶女性では各年齢階級で低下幅がおおむね同程度である一方、有配偶女性では25～29歳で最も低下幅が

大きく、30～49歳でも比較的大きく低下している。この背景には、結婚・出産・育児後も正規雇用で就業する女性が増加したことなどがあると考えられる。2025年時点でみると、25～34歳では有配偶女性と無配偶女性の非正規雇用比率の差は比較的小さいものの、35～59歳では有配偶女性の方が高い水準となっており、なお配偶関係による差がみられる（**図表Ⅱ－２－１－10**）。

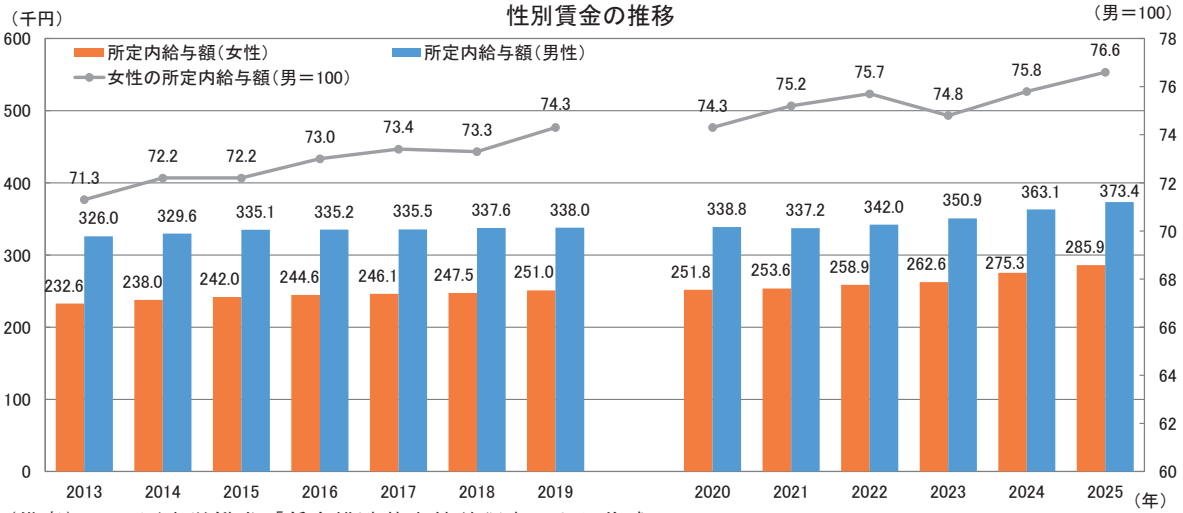
図表Ⅱ－２－１－10　女性の配偶関係別にみた年齢階級別非正規雇用比率の変化



（備考）１．総務省「労働力調査」より作成。
２．非正規雇用比率＝非正規の職員・従業員数÷役員を除く雇用者数×100。

さらに、一般労働者について男女別の所定内給与額をみると、女性の所定内給与額は一貫して上昇しており、男性を100とした女性の所定内給与額も2013年の71.3から2025年には76.6まで上昇している（**図表Ⅱ－２－１－11**）。この背景には、女性の正規雇用比率が上昇しているほか、能力発揮や処遇改善が進んできたことなどが影響していると考えられる。

図表Ⅱ－２－１－11　女性の給与水準の推移



（備考）１．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成。
２．一般労働者について集計。右軸は男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額。
３．2020年以降は推計方法の見直しにより、2019年以前とは単純に接続できないことに留意が必要。

以上のように、高齢者や女性の労働参加の拡大を背景として、人口減少が進む中でも就業者数は高い水準を維持している。また、女性については正規雇用比率の上昇や賃金水準の改善もみられる。

女性の所定内給与額は上昇し、男女間の賃金格差も縮小傾向にあるものの、依然として非正規雇用が半数以上を占め、給与水準にも大きな差が残っている。第Ⅰ部第２章でも指摘したように、女性の就業・賃金の動向を踏まえると、今後、更なる格差の縮小を図るためには、女性の正規雇用への移行やリスキリングを含む能力開発を促進するとともに、管理職への登用[2]を含めたキャリア形成を支援し、多様な働き方を可能とする環境整備を進めていくことが重要である。

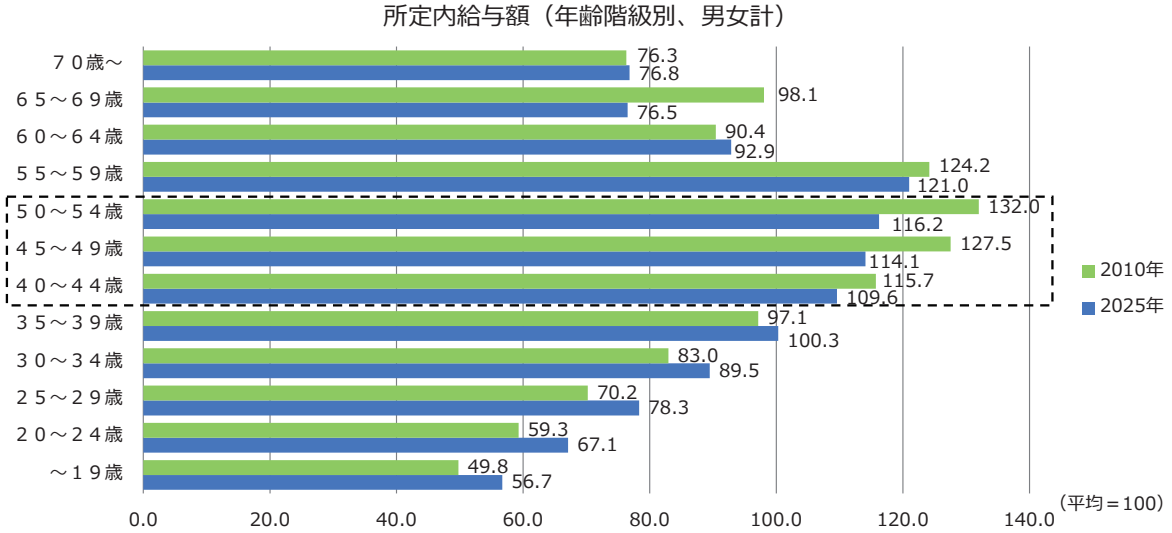
一方、就業者全体では高齢化が進み、就業者の年齢構成も大きく変化している。以下では、中高年層を中心にその賃金動向について確認する。

３．中高年層の賃金水準の変化

我が国では、就業者の高齢化が進む中で、就業者全体の年齢構成が大きく変化している。我が国の賃金は年齢や勤続年数、役職などとの関係が深いことから、こうした就業者の構成の変化は、賃金形成にも影響を及ぼしている可能性がある。そこで、まず年齢階級別の賃金の変化を確認するとともに、その背景についてみていく。

年齢階級別の賃金水準を比較するため、物価の上昇などによる全体の賃金水準の変化を除いた、全体平均に対する相対的な賃金水準で確認する。それによると、2010年と比べて2025年には、40～54歳を中心に相対的な賃金水準の低下がみられ、特に45～49歳及び50～54歳ではその幅が大きい（**図表Ⅱ－２－１－12**）。このように、中高年層を中心として、全体平均に対する賃金水準が低下していることが分かる。

図表Ⅱ－２－１－12　年齢階級別所定内給与額の変化



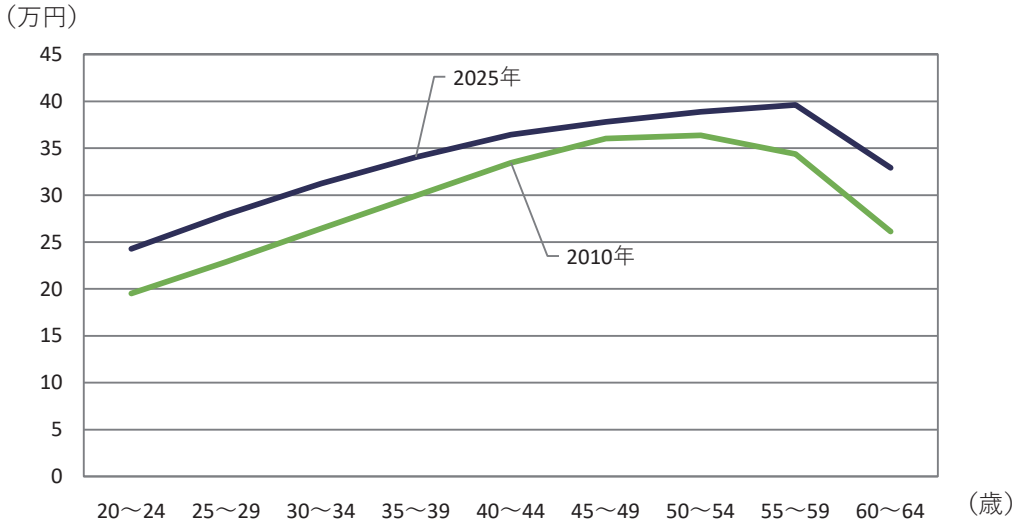
（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における企業規模1,000人以上のデータを用いて作成。

[2] 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の改正により、2026年４月から、101人以上の企業を対象に女性管理職比率の公表が義務付けられている。

このように中高年層を中心に相対的な賃金水準が低下したのを賃金カーブでみると、全体としてフラット化していることがわかる（**図表Ⅱ－２－１－13**）。

すなわち、各年代の賃金そのものは2010年から2025年にかけて上昇している一方、若年層と比較して中高年層の上昇率が低い。従来は大企業を中心に、いわゆる日本型雇用システムの下、終身雇用と年功序列を前提に、若い時は低賃金でも、長期勤続につれて賃金が大きく上昇する仕組みとなっていたが、前提となる企業の成長が見通せない現代においては、こうした仕組みが一層の弱まりを見せていることがうかがえる。また、若年層に関しては、人手不足を背景に初任給をはじめとする賃金の大幅な引上げが行われており、これらが相まって、賃金カーブがフラット化していると考えられる。企業の側としては総人件費の膨張を避ける観点から、若手労働者に手厚く配分するにあたり、中高年層の賃金上昇を抑制している可能性もある。

図表Ⅱ－２－１－13　賃金カーブの変化（男女計）



（備考）１．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
２．フルタイム労働者の所定内給与の月実額。

中高年層では、企業内で担う役職にも変化がみられる。年齢階級別に部課長級の労働者が占める割合をみると、2010年と比べて2025年には、40～44歳で16.5%から13.3%へ、45～49歳で23.5%から18.0%へ、50～54歳で25.0%から20.3%へと低下している（**図表Ⅱ－２－１－14**）。部課長級労働者の割合が高い年齢層である45～49歳及び50～54歳においては、低下幅が特に大きい。

このように、部課長級労働者の割合は40～54歳を中心に低下し、部課長級労働者が多い年齢層も高年齢化している。

この背景には、まず、就業者の年齢構成の変化により、中高年層の労働者数が増加したことがあると考えられる。企業における管理職ポストの数は、組織運営に必要な管理体制によって決まるものであり、労働者の年齢構成に応じて増減するものではない[3]。このため、中高年層の労働者

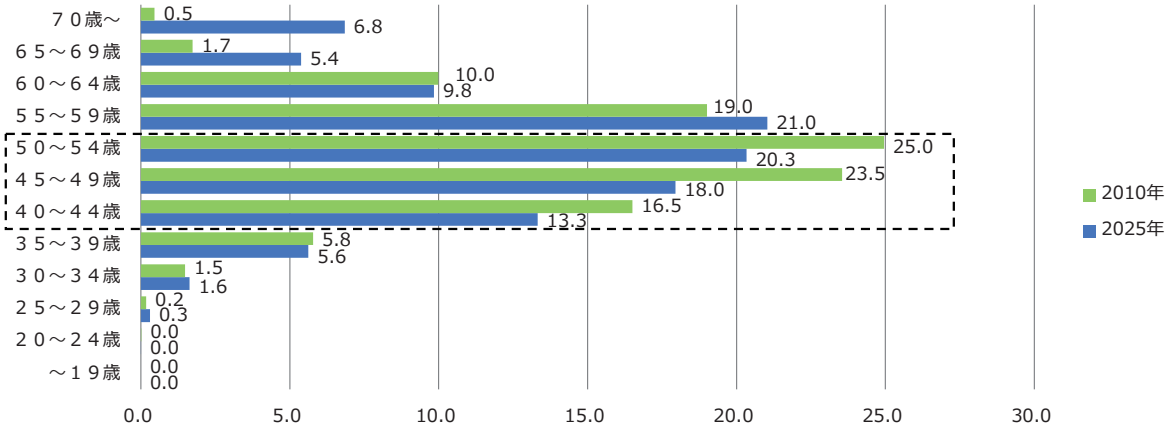
[3] 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、企業規模1,000人以上の企業における役職別労働者比率は、部長級では2010年の2.9%から2025年の3.0%、課長級では8.2%から7.8%と、大きな変化はみられない。

数が増加すると、同じ年齢層に占める管理職の割合は低下する方向に働く。

また、企業の人材登用のあり方の変化も影響している可能性がある。従来は、管理職への登用に当たり、年齢や勤続年数が重視されることが一般的であったが、経済成長の鈍化やグローバル競争の激化など企業を取り巻く環境の変化を背景として、近年は役割を担うために必要な能力を重視した人材登用へ移行する企業も増えている。こうした変化により、年齢に応じて一律に管理職へ登用するのではなく、実際に担う役割に応じて登用する傾向が強まり、管理職への昇進時期や登用年齢にも幅が生じ、中高年層における管理職比率の変化につながっている可能性がある。

図表Ⅱ－２－１－14　年齢階級別部課長級労働者比率の変化

部課長級労働者の比率（年齢階級別、男女計）

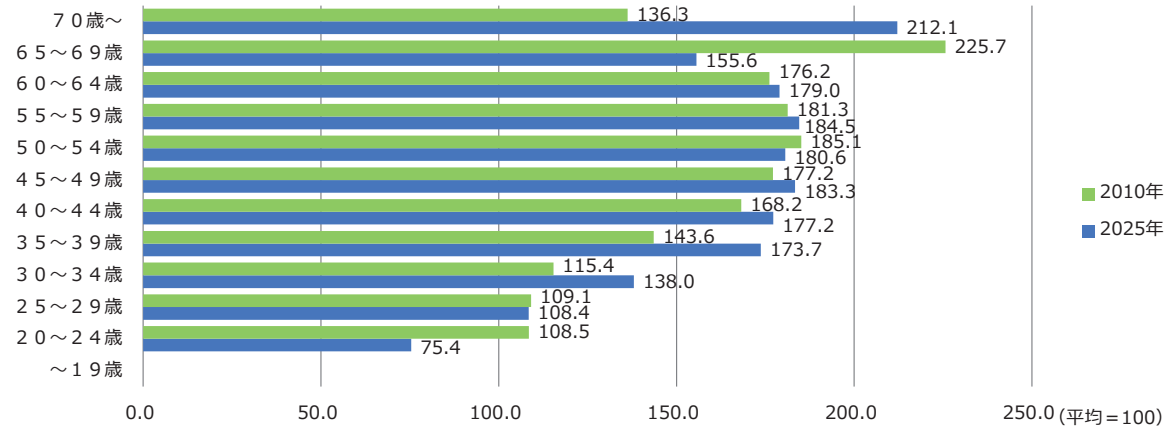


（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における企業規模1,000人以上のデータを用いて作成。

なお、部課長級労働者の給与水準について、物価上昇や賃金全体の上昇の影響を除くため、各年の一般労働者全体の所定内給与額平均を100としてみると、30～40歳代では2010年と比べて上昇している一方、50～60歳代前半ではおおむね横ばいとなっており、部課長級労働者の相対的な給与水準は低下していない（**図表Ⅱ－２－１－15**）。

図表Ⅱ－２－１－15　部課長級労働者の所定内給与額の変化

部課長級労働者の所定内給与額（年齢階級別、男女計）



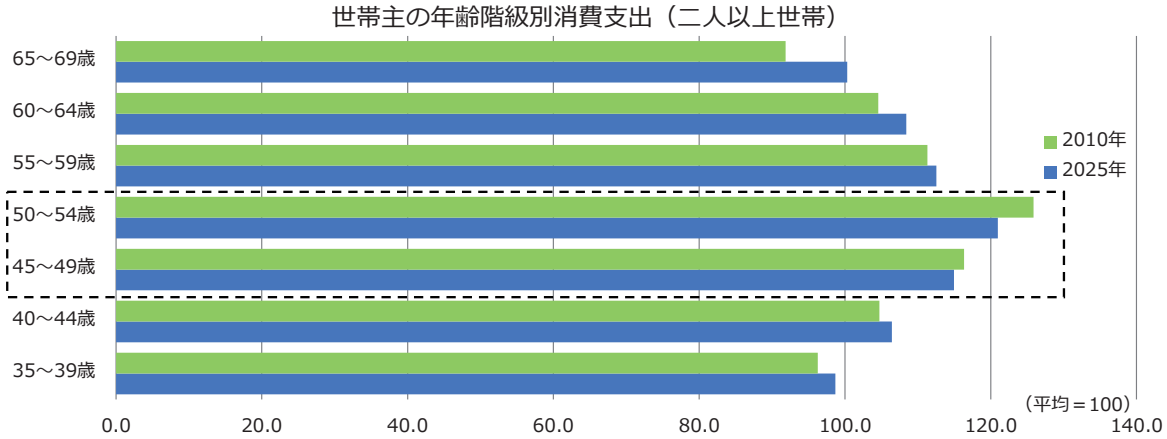
（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における企業規模1,000人以上のデータを用いて作成。

以上のことから、中高年層では相対的な賃金水準の低下がみられ、年齢階級間の賃金分配の変化や、企業内の年齢構成の変化が、相対的な賃金分布に一定の影響を及ぼしている可能性が示唆される。こうした賃金水準の変化は家計行動にも影響を及ぼすことが考えられることから、次に年齢階級別の消費支出との関係について確認する。

４．中高年層の消費への影響

前項で確認した中高年層における賃金水準の変化は、家計の消費行動にも影響を及ぼしている可能性がある。年齢階級別の消費支出を比較するため、物価の上昇などによる消費支出全体の水準の変化の影響を受けないよう、全体平均に対する相対的な消費支出で確認する。それによると、2010年と比べて2025年には、45～49歳及び50～54歳で相対的な消費支出が低下しており、特に50～54歳では低下幅が大きい（**図表Ⅱ－２－１－16**）。相対的な消費支出が低下しているのはこの二つの年齢階級のみであり、それ以外の年齢階級では上昇している。このような変化は、前項で確認した賃金水準の変化とおおむね一致しており、賃金の伸びが相対的に抑制されたことが消費支出に一定の影響を及ぼしている可能性が考えられる。

図表Ⅱ－２－１－16　年齢階級別消費支出の変化



（備考）総務省「家計調査」より作成。

以上みてきたように、近年は高齢者や女性の労働参加の拡大により、人口減少が進む中でも労働供給が支えられてきた一方、就業者の高齢化も進んでいる。中高年層の相対的な賃金水準や消費支出の低下も確認された。こうした結果は、高齢化が労働供給だけでなく、家計消費を通じて経済活動全体にも影響を及ぼしている可能性を示唆している。

今後、高齢化がさらに進展する中では、こうした変化は一定程度構造的に生じることも想定される。高齢化は労働供給だけでなく、賃金や消費を通じて人々の生活にも影響を及ぼし得ることを踏まえ、高齢化社会への対応のあり方を考えていくことが重要である。

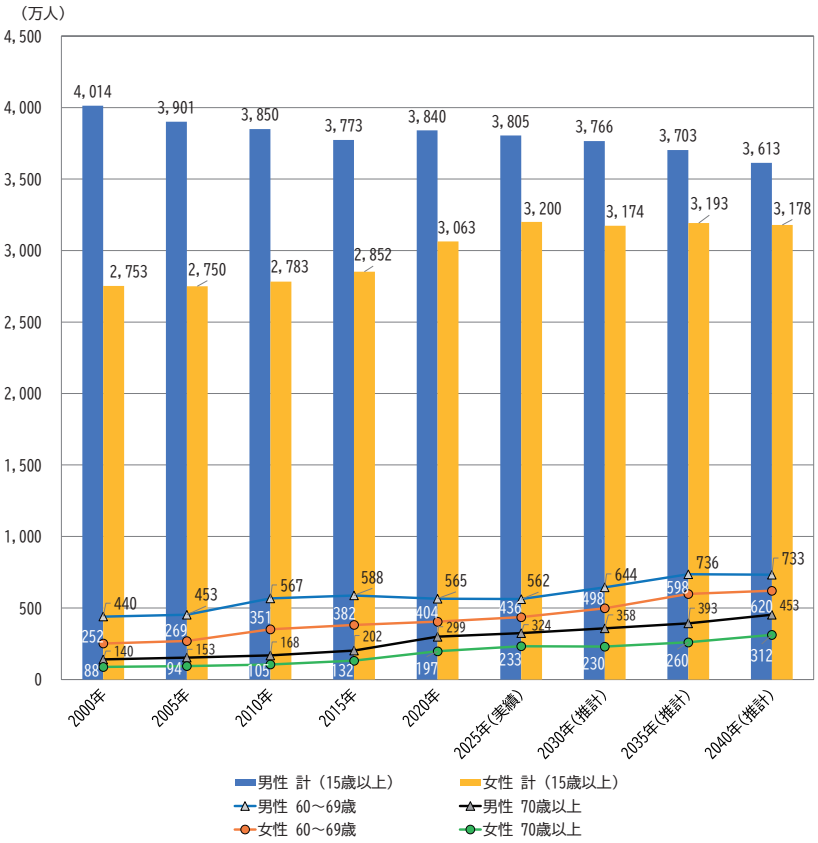
第２節　高年齢者就労の安全衛生の確保

１．高年齢就労者の増加

日本の総人口は少子高齢化により2008年の１億2,808万人をピークに年々減少しており、生産年齢人口も2024年で7,373万人と2008年に対し約10%減少している。そのような中、政府は、女性とともに高齢者の就業率を高めることにより、労働力の維持を図る政策を進めてきている[4]。

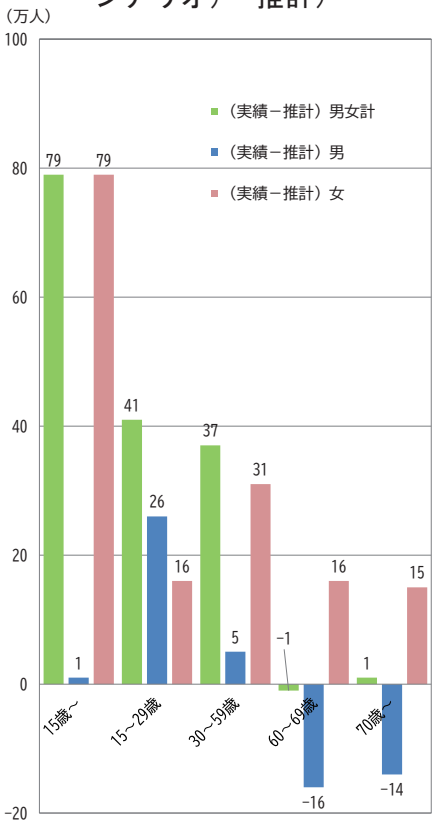
独立行政法人労働政策研究・研修機構は概ね５年ごとに労働力需給の推計を行い、公表している。直近の推計である「2023年度版　労働力需給の推計」によると、楽観シナリオである「成長実現・労働参加進展シナリオ」で2025年度の労働力が6,925万人であるのに対し、2026年１月30日公表の労働力調査（基本集計）2025年平均結果が7,004万人で、実績が推計を79万人上回った（**図表Ⅱ－２－２－１**、**図表Ⅱ－２－２－２**）。

図表Ⅱ－２－２－１　労働力人口
（推計：成長実現・労働参加進展シナリオ）



（備考）実績：総務省「労働力調査」長期時系列表　年平均結果、
推計：ＪＩＬＰＴ「2023年度版　労働力需給の推計（速報）」
から作成。

図表Ⅱ－２－２－２
2025 年労働力人口（実績（成長実現・労働参加進展シナリオ）－推計）



（備考）実績：総務省「労働力調査」長期時系列表　年平均結果、
推計：ＪＩＬＰＴ「2023年度版　労働力需給の推計（速報）」
から作成。

[4] 厚生労働省「令和６年版　労働経済の分析　－人手不足への対応－」では、人手不足解消に向けて必要な取組等を確認し、女性、高齢者、外国人の多様な労働参加を促すことが重要であると指摘している。

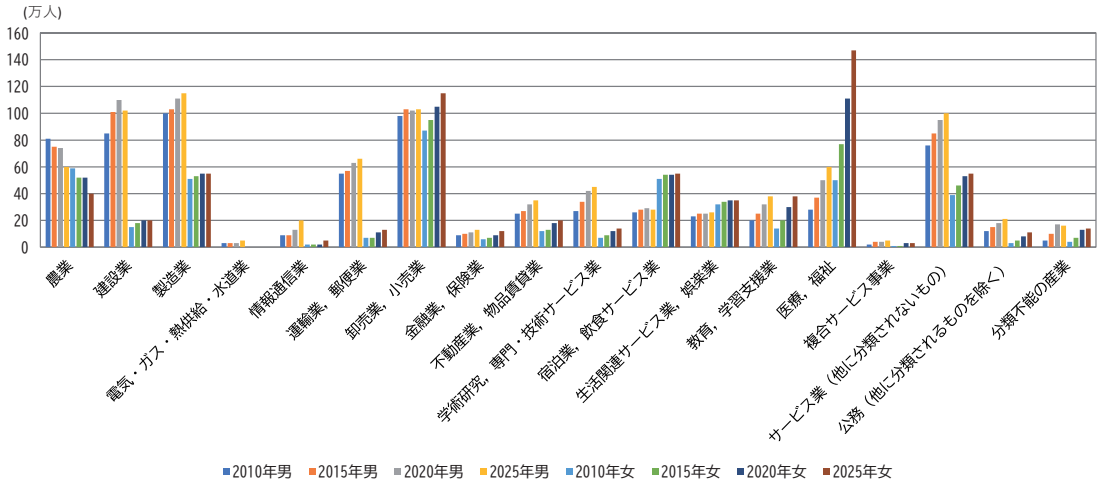
実績と推計との差は、女性はすべての年齢階層で実績が推計を上回り79万人上振れしたのに対し、男性は１万人の上振れにとどまった。60歳以上に着目すると、女性は60～69歳で＋16万人、70歳以上で＋15万人上振れしたのに対し、男性は同じく△16万人、△14万人下振れし、仕事に就く高齢女性が急増している。

また、「労働力需給の推計」では2030年以降も高齢者の労働力人口の増加が想定されており、高齢就業者の増加が今後も見込まれる。

２．高年齢者の産業別就業状況

60歳以上の産業別就業者数をみると、性別を問わず医療、福祉で大きく増加しており、教育、学習支援業、サービス業（他に分類されないもの）、学術研究、専門・技術サービス業等も増加している。性別にみると、男性では建設業、製造業、運輸業、郵便業、女性では卸売業、小売業で特に増加している（**図表Ⅱ－２－２－３**）。

図表Ⅱ－２－２－３　産業別就業者数



（備考）総務省「労働力調査」から作成。

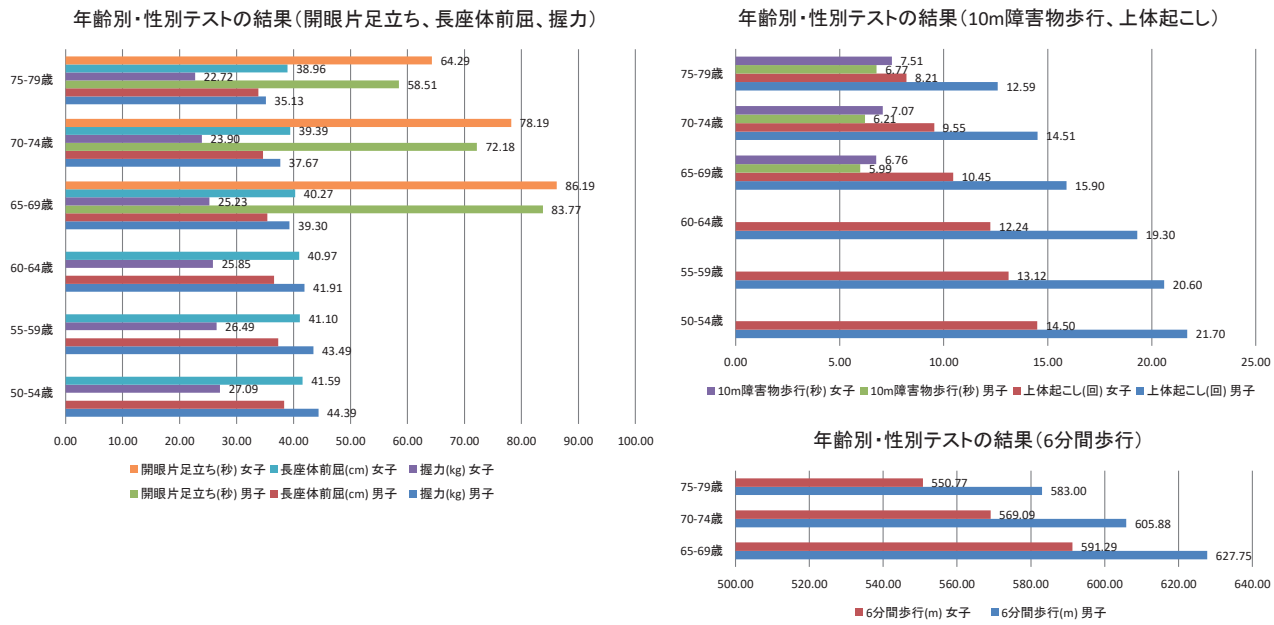
３．高年齢者の体力・運動能力

一般に、継続的に就労するには、一定の体力や運動能力が要求される場合が多い。体力は通勤や職場内の移動、一定時間の姿勢の維持等に必要であり、さらに業務の特性に応じた体力等が必要となる場合もある。また、作業の能率や安全確保のために、俊敏性や柔軟性、バランスを崩さずに体位を確保できる能力は重要である。

体力・運動能力は一般的傾向として、女性では中学生年代で、男性では高校生年代でピークレベルに達し、握力は30～40歳台でピークレベルに達し、以後加齢に伴い直線的に低下していくとされる[5]（**図表Ⅱ－２－２－４**）。

[5] スポーツ庁「令和６年度体力・運動能力調査報告書」

図表Ⅱ－２－２－４　年齢別・性別テストの結果



（備考）スポーツ庁「令和６年度体力・運動能力調査」から作成。

また、安全な労働との相関性の高い身体機能として２ステップ値（歩行能力・下肢筋力を把握するため、バランスを崩さずに実施可能な最大２歩幅を測定する）、片脚立位時間（静的バランス能力を図るため、眼を閉じた状態または眼を開けた状態で片足立ちを行う）、歩行速度、転倒災害防止の評価に必要な身体機能として２ステップ値、片脚立位時間等が挙げられている[6]。

このように、筋力、バランス能力、俊敏性、全身持久力など体力・運動能力のほか、視力や聴力、温度に対する感覚機能と調節機能、認知判断力、記憶力等が低下するという高年齢者の特性を考慮した就労環境の確保が求められる[7]。

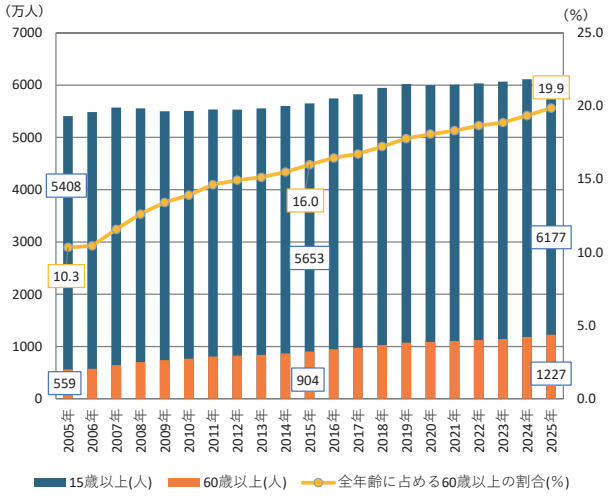
４．高年齢者の労働災害の状況

2025年の労働災害による死傷者数は13万5,333人で、近年横ばいから上昇傾向がみられる。そのうち、60歳以上の高年齢労働者は４万2,318人で31.3％を占めている。その割合はこの20年間で約２倍に上昇している。その背景としては、雇用者に占める高年齢者の割合が約２倍に上昇していることと合わせて、先に述べた高年齢雇用者が多く就労する業種に特徴的な労働災害が増加している（**図表Ⅱ－２－２－５、図表Ⅱ－２－２－６**）。

[6] 厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業「労働災害防止を目的とした高年齢労働者の身体機能を簡易に測定するためのプログラム開発と実装検証」令和２－４年度総合研究報告書

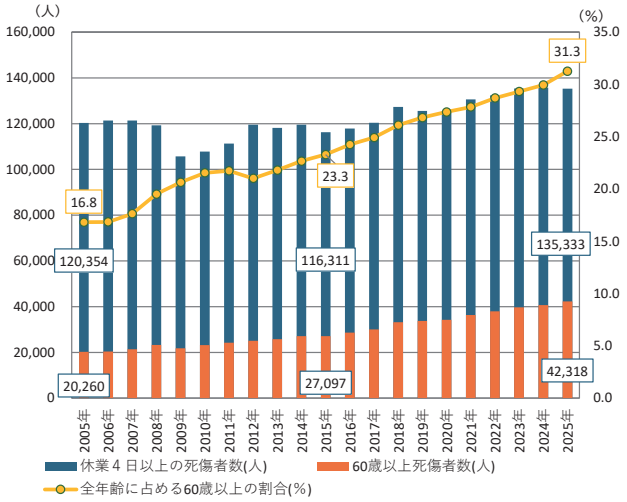
[7] 塩﨑恭大・他（2025）「過去の運動習慣が高齢期の心身機能に与える影響」によると、若年期に運動習慣があった者は高齢期となった現在も歩行日数が多く、中年期に運動習慣があった者は高齢期となった現在も体幹筋力や下肢筋力が強く、食欲が旺盛で、身体的フレイルのリスクが低いこと、中年期から運動を継続している高齢者は下肢筋力が強く、注意機能が高く、身体的フレイルのリスクが低く、食欲が旺盛なことを明らかにしている。

図表Ⅱ－２－２－５　雇用者数



（備考）総務省「労働力調査」長期時系列データ　年平均結果から作成。

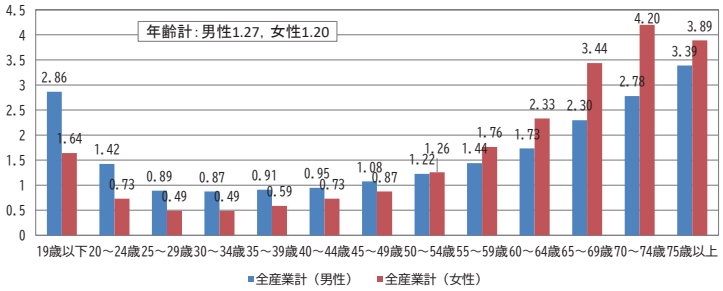
図表Ⅱ－２－２－６　労働災害による死傷者数



（備考）厚生労働省「労働災害発生状況」から作成。

労働災害発生率は概ね30歳代を底として加齢に応じて上昇する傾向にあり、全年齢平均に比べ２倍前後高い（男性約1.7倍、女性約2.4倍）。また、休業見込み期間は年齢が上がるにつれ長期間となっている（**図表Ⅱ－２－２－７**、**図表Ⅱ－２－２－８**）。

図表Ⅱ－２－２－７　年齢別死傷度数率（休業４日以上・令和６年）



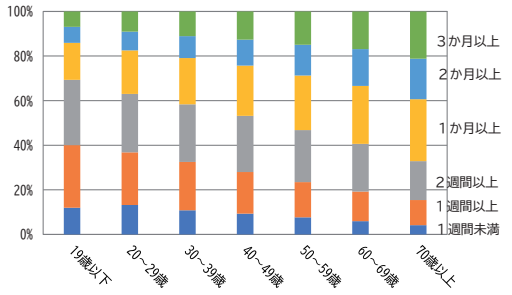
出所：労働者死傷病報告及び総務省労働力調査を基に労働基準局安全衛生部安全課において作成
注1）度数率とは、100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、労働災害の頻度を表すもので、次式で表される。

$$度数率 = \frac{労働災害による死傷者数}{延べ実労働時間数} \times 1{,}000{,}000$$

注2）死傷者数は労働者死傷病報告による休業4日以上の死傷者数を用いて算出した。
注3）延べ実労働時間数は、独立行政法人統計センターからオーダーメード集計により提供を受けた労働力調査（総務省）による業種別の役員を除く雇用者数及び週平均就業時間数を用いて算出した。
注4）労働者死傷病報告と労働力調査の業種分類は、細部が異なることに注意を要する。
注5）新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを含まない。

（備考）厚生労働省　労働災害統計から作成。

図表Ⅱ－２－２－８　年齢別の休業見込み日数の長さ（令和７年）



出所：労働者死傷病報告※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く
※死亡災害は、休業３ヶ月以上に算入

（備考）厚生労働省　労働災害統計から作成。

労働災害の産業別発生件数をみると、男性は製造業、運輸交通業、建設業、女性では保健衛生業、商業、製造業等で多く発生しており、高年齢者においても共通の傾向がみられる。男性においては60～64歳で運輸交通業、70歳以上で建設業、商業で多く発生。また、75歳以上では男女とも清掃・と畜業で多く発生している（**図表Ⅱ－２－２－９**）。

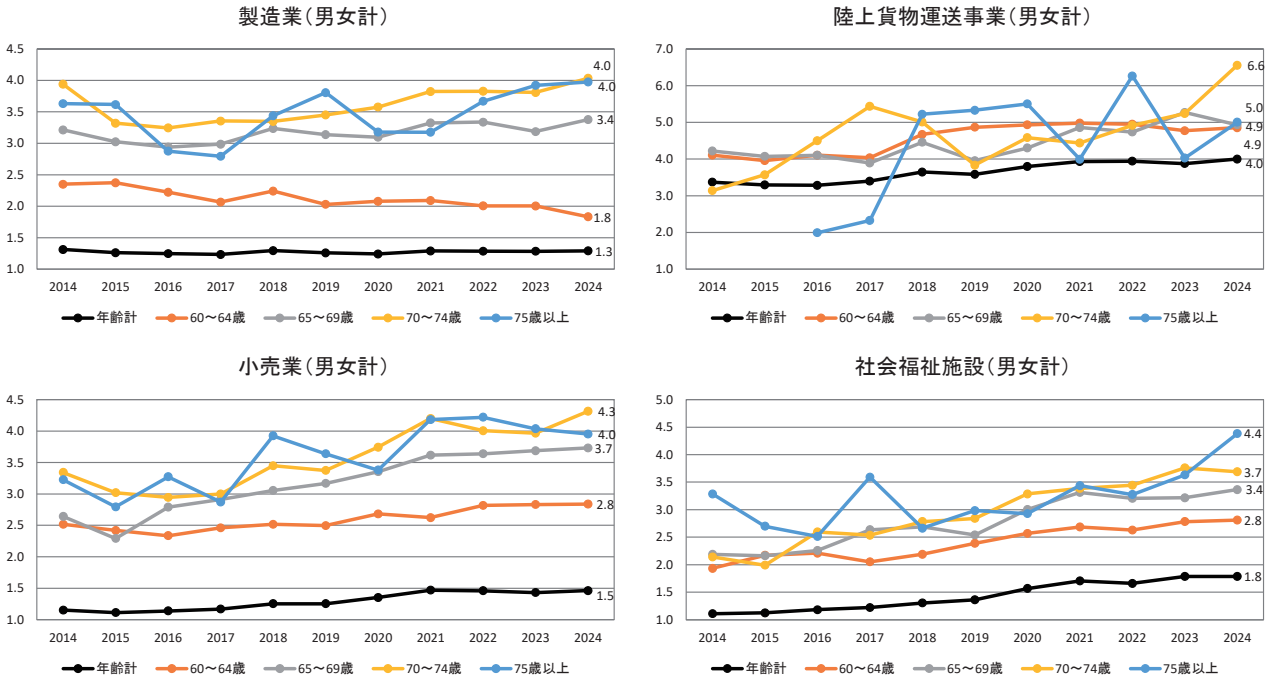
図表Ⅱ－２－２－９　休業４日以上死傷者数（令和６年）

	男性 総数	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上	女性 総数	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上
全産業	81,357	8,637	6,056	4,186	2,313	54,361	7,623	5,836	3,900	2,103
製造業	18,731 ①	1,697 ②	1,088 ①	661 ②	367 ②	7,945 ③	1,048 ③	771 ③	440 ⑤	190 ⑤
鉱業	180	29	17	12	8	12	3	2	0	0
建設業	13,361 ③	1,155 ③	1,068 ②	734 ①	353 ③	488	34	30	33	22
運輸交通業	15,095 ②	2,014 ①	1,034 ③	570 ④	225	2,422	204	106	55	26
貨物取扱業	1,515	155	79	34	15	694	79	40	14	5
農林業	2,191	214	174	165	113	498	59	53	54	36
畜産・水産業	1,376	126	73	63	39	294	31	12	15	6
商業	9,494 ④	1,080 ④	822 ④	584 ③	368 ①	12,545 ②	1,975 ②	1,566 ②	898 ②	391 ③
金融・広告業	306	38	15	10	4	927	130	66	55	21
映画・演劇業	72	5	1	2	1	53	3	2	1	0
通信業	2,030	212	41	4	2	438	78	10	3	1
教育・研究業	589	76	97	67	21	950	157	88	32	16
保健衛生業	3,314	342	287	209	125	15,553 ①	2,415 ①	1,782 ①	1,044 ①	572 ①
接客娯楽業	3,759	301	282	213	99	6,381 ④	704 ④	585 ④	501 ④	303 ④
清掃・と畜業	4,467	569	391	370	236 ⑤	2,639 ⑤	357 ⑤	472 ⑤	581 ③	423 ②
官公署	68	9	10	8	11	63	12	12	6	0
その他の事業	4,809 ⑤	615 ⑤	577 ⑤	480 ⑤	326 ④	2,459	334	239	168	91

（備考）厚生労働省「休業４日以上の死傷災害に係る労働者死傷病報告　全件データ」（令和６年）から作成。

また、労働災害発生率を産業別でみると、陸上貨物運送事業や社会福祉施設、小売業、製造業など、高年齢者が多く就業する産業において高く、また上昇傾向がみられる（**図表Ⅱ－２－２－10**）。

図表Ⅱ－２－２－10　業種別の年齢別度数率の推移



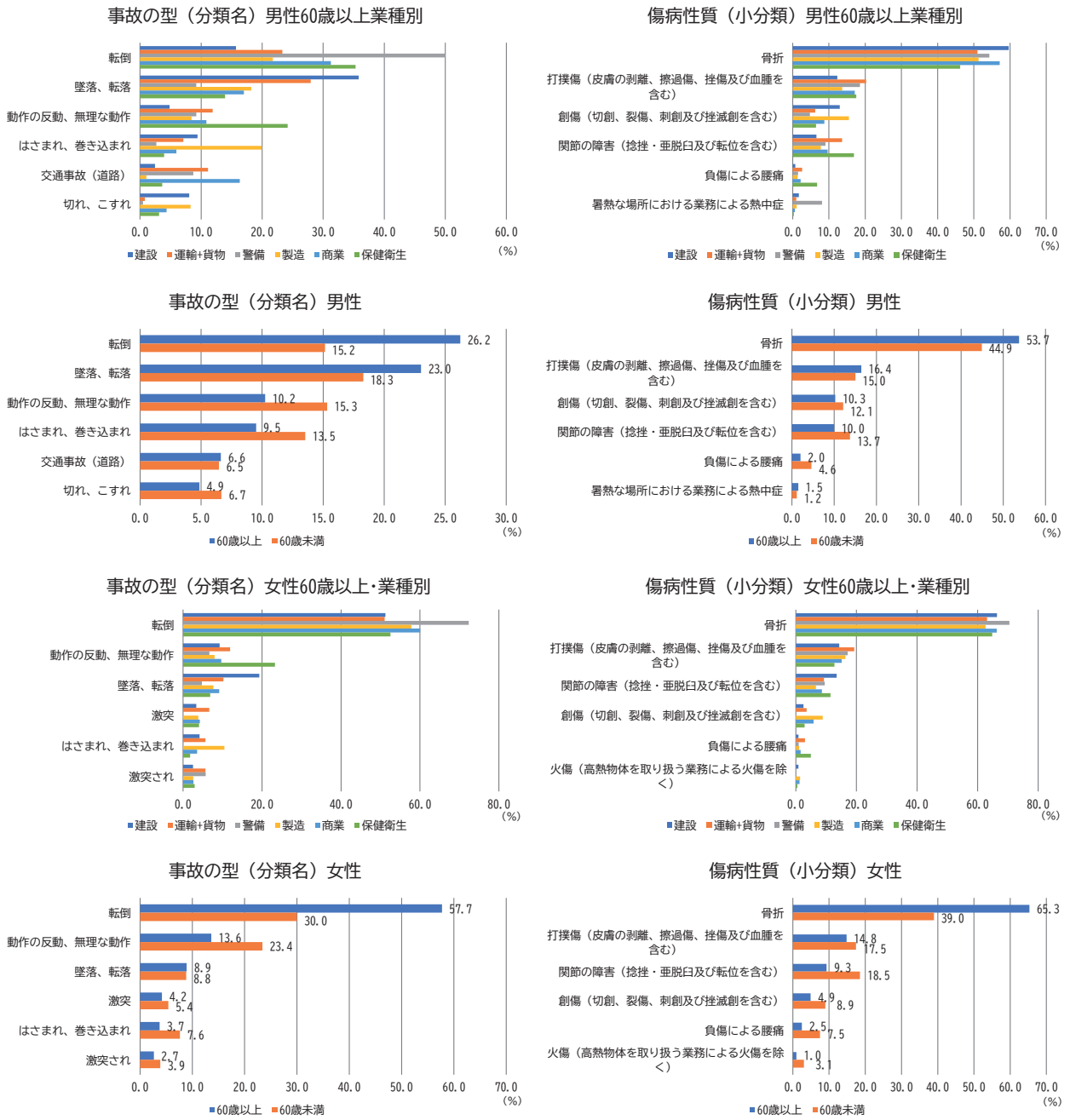
（備考）厚生労働省　労働災害統計から作成。

60歳以上の労働災害が比較的多く発生している業種について、労働災害事故の型では、多くの業種で転倒の割合が最も多く、建設業では墜落、転落が最も多い[8]。続いて、建設業では転倒、運

[8] 厚生労働省「休業４日以上の死傷災害に係る労働者死傷病報告」（令和６年）。60歳以上男性では運輸交通業・貨物取扱業においても墜落、転落が最も多い。

輸交通業・貨物取扱業では墜落、転落、保健衛生業と警備業では動作の反動、無理な動作、製造業でははさまれ、巻き込まれが続く。労働災害の傷病性質では、いずれの業種でも骨折の割合が最多であり、加齢による骨密度の低下が顕著とされる女性における割合は特に高い（**図表Ⅱ－２－２－11**）。

図表Ⅱ－２－２－11　労働災害事故の内容



（備考）厚生労働省「休業４日以上の死傷災害に係る労働者死傷病報告　全件データ」（令和６年）から作成。
60歳以上男女それぞれについて事故の型及び傷病性質（小分類）の各上位６位までを集計。

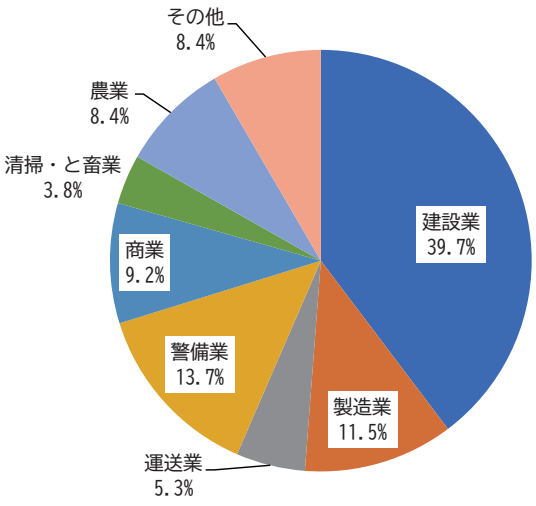
一般に加齢とともに身体機能が低下し、転倒しやすくなり、特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大することから、「つまずき」と「滑り」による転倒災害の防止について、在宅勤

務を含むいずれの職場においても認識を高める必要がある。

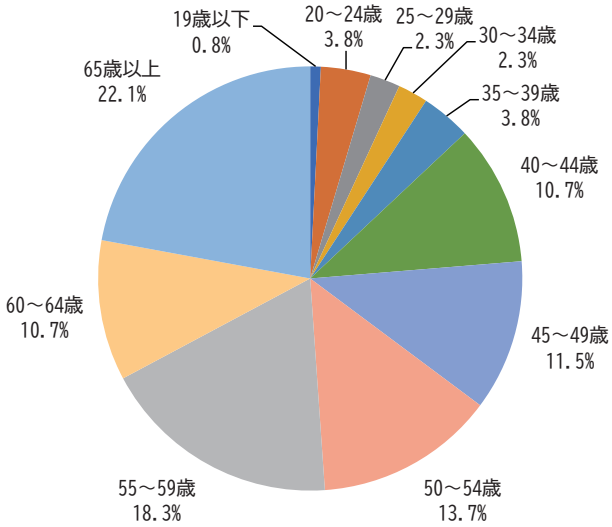
転倒災害には、床面の滑りやすさや歩行路の障害物の存在といった職場の環境因子と、身体機能等の個人因子があり、個人因子に対する運動介入を中心とした戦略の重要性も指摘されている[9]。労働者の継続的な能力の発揮を可能とすることにもつながることが期待されることから、企業による労働者自身の運動機能維持などの取り組みなどの支援や地域の転倒予防教室との連携促進など啓発の強化が求められる。また、厚生労働省が「ＳＴＯＰ！転倒災害プロジェクト」で提唱する「転倒しにくい作業方法」の一つである「時間に余裕をもって行動」を実践するには、焦らずに行動できる労働時間と業務量、人員配置が必要となる[10]。

また、近年熱中症による労働災害が増加傾向にあり、高年齢労働者が比較的多く雇用されている業種で多く発生している傾向がある。また、熱中症による労働災害死亡者の約３分の１を高年齢労働者が占めている[11]。厚生労働省は2025年の死亡者19人について、すべて男性で、屋外での発生がうち15件で、熱中症予防のための労働衛生教育の実施が確認できなかった事例がうち９件であったことを公表している（**図表Ⅱ－２－２－12**、**図表Ⅱ－２－２－13**）。

図表Ⅱ－２－２－12　職場における熱中症による業種別死亡者数の割合



図表Ⅱ－２－２－13　職場における熱中症による年齢別死亡者数の割合



（備考）１．厚生労働省「2025年（令和７年）職場における熱中症による死傷災害の発生状況（確定値）より転載。
２．割合は、それぞれ2021～2025年の死亡者数計より算出されたもの。

一般に、高年齢者は暑さや水分不足に対する感覚機能が低下しているとされ、特に夏季に高年齢者を雇用する事業者においては、暑さ指数（ＷＢＧＴ）の把握と周知、適切な休憩場所の確保、作業中の労働者の健康状態の確認、緊急時の対応手順の確立などの徹底が求められる。

[9] 松垣竜太郎、松田晋哉、佐伯覚(2021)「製造業における高年齢労働者の転倒災害予防に関する指針の作成」労働安全衛生研究Vol. 14, No. 1

[10] 連合は「労働安全衛生取り組み指針（2023年度～2027年度）」において、転倒予防対策や、「職場における腰痛予防対策指針」を踏まえた腰痛予防対策の徹底、およびリスクの見える化と作業内容に適した器具等の導入・着用に関する取り組みの推進を事業者に対し求めている。

[11] 2025年の職場における熱中症による死傷者数は1,803人で前年比43.4%増加した。

５．高年齢労働者の労働災害防止政策

労働安全衛生法が1974年に制定された際に、中高年齢者についての配慮規定（第62条）が整備され、心身の条件に応じた適正配置が事業者の努力義務とされてきた。

厚生労働省は同法の規定に基づき、労働災害防止計画を５年ごとに策定し、労働者の健康確保をめぐる動向や課題を示しつつ、国、事業者、労働者における労働災害の防止対策をとりまとめており、高年齢者数の増加と高年齢者による労働災害発生率の高さに留意し、作業環境や作業方法の改善を含む安全衛生対策の実施の促進を図ってきた。

2006年の同法改正で、製造業の元方事業者による関係請負人を含めた作業間の連絡調整等の安全衛生対策が義務付けられた。また、2016年制定の議員立法である建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律に基づく基本計画[12]で、安全及び健康の確保に関する経費の積算、安全及び健康に配慮した工期の設定、建設業者間の連携の促進などが政府の施策と位置付けられ、請負事業者に対する安全面のしわ寄せを防止する取り組みが進められてきた。

さらに厚生労働省は2020年３月「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（略称・エイジフレンドリーガイドライン）を公表し、高年齢者労働者が安全かつ健康に働ける職場環境の実現に向けて事業者と労働者の取り組むべき事項を明示した。

2023年３月に新たに策定された第14次労働災害防止計画では、「労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」「高年齢労働者の労働災害防止対策の推進」が重点事項とされ、数値目標も定められた。

その後、労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）により労働安全衛生法が改正され、高年齢者の作業環境の改善、作業管理等の措置を講じることが事業者の努力義務とされるとともに、厚生労働大臣が「高年齢者の労働災害防止のための指針」（以下「指針」という。）を公表することとされた（2026年２月10日公示、４月１日から適用され、従来のエイジフレンドリーガイドラインは３月31日をもって廃止された。）。厚生労働省は指針と併せて、高年齢者の安全と健康確保のための職場改善ツールやセルフチェック票を公表している（**図表Ⅱ－２－２－14**）。

[12] 建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画

図表Ⅱ－２－２－14

職場改善ツール「エイジアクション100」チェックリスト（一部）

番号	チェック項目（100の「エイジアクション」）	結果	優先度
1	**高年齢労働者の戦力としての活用**		
1	高年齢労働者のこれまでの知識と経験を活かして、戦力として活用している。		
2	**高年齢労働者の安全衛生の総括管理**		
	（1）基本方針の表明		
2	高年齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策の基本方針の表明を行っている。		
	（2）高年齢労働者の安全衛生対策の推進体制の整備等		
3	高年齢労働者の対策も盛り込んで、安全衛生対策を推進する計画を策定している。		
4	加齢に伴う身体・精神機能の低下による労働災害発生リスクに対応する観点から、高年齢労働者の安全衛生対策の検討を行っている。		
5	高年齢労働者による労働災害の発生リスクがあると考える場合に、相談しやすい体制を整備し、必要に応じて、作業内容や作業方法の変更、作業時間の短縮等を行っている。		
3	**高年齢労働者に多発する労働災害の防止のための対策**		
	（1）転倒防止		
	①　つまずき、踏み外し、滑りの防止措置		
6	通路の十分な幅を確保し、整理・整頓により通路、階段、出入口には物を放置せず、足元の電気配線やケーブルはまとめている。		
7	床面の水たまり、氷、油、粉類等は放置せず、その都度取り除いている。		
8	階段・通路の移動が安全にできるように十分な明るさ（照度）を確保している。		
9	階段には手すりを設けるほか、通路の段差を解消し、滑りやすい箇所にはすべり止めを設ける等の設備改善を行っている。		
10	通路の段差を解消できない箇所や滑りやすい箇所が残る場合は、表示等により注意喚起を行っている。		
	②　安全な作業靴の着用		
11	作業現場の環境に合った耐滑性があり、つまずきにくい作業靴を着用させている。		
	③　歩行時の禁止事項		
12	書類や携帯電話を見ながらの「ながら歩き」、ポケットに手を入れた「ポケットハンド」での歩行や「廊下を走ること」は禁止している。		
	④　危険マップ等の作成・周知		
13	ヒヤリ・ハット情報を活用して、転倒しやすい箇所の危険マップ等を作成して周知している。		
	（2）墜落・転落防止		
	①　高所作業の回避		
14	高所作業をできる限り避け、地上での作業に代えている。		
	②　作業床・手すり等の設置		
15	高所で作業をさせる場合には、安全に作業を行うことができる広さの作業床を設けて、その端や開口部等には、バランスを崩しても安全な高さの囲い、手すり、覆い等を設けている。		
	③　保護具の使用		
16	高所で作業をさせる場合には、ヘルメット（「飛来・落下物用」と「墜落時保護用」の規格をともに満たすもの。以下同じ。）を着用させた上で、安全帯を使用させている。		

転倒等リスク評価セルフチェック票（一部）

Ⅰ　身体機能計測結果

①２ステップテスト（歩行能力・筋力）

あなたの結果は［　　］cm／［　　］cm(身長)＝［　　］

下の評価表に当てはめると →［評価］

評価表	1	2	3	4	5
結果／身長	～1.24	1.25～1.38	1.39～1.46	1.47～1.65	1.66～



②座位ステッピングテスト（敏捷性）

あなたの結果は［　　］回／20秒

下の評価表に当てはめると →［評価］

評価表	1	2	3	4	5
(回)	～24	25～28	29～43	44～47	48～



③ファンクショナルリーチ（動的バランス）

あなたの結果は［　　］cm

下の評価表に当てはめると →［評価］

評価表	1	2	3	4	5
(cm)	～19	20～29	30～35	36～39	40～



④閉眼片足立ち（静的バランス）

あなたの結果は［　　］秒

下の評価表に当てはめると →［評価］

評価表	1	2	3	4	5
(秒)	～7	7.1～17	17.1～55	55.1～90	90.1～



⑤開眼片足立ち（静的バランス）

あなたの結果は［　　］秒

下の評価表に当てはめると →［評価］

評価表	1	2	3	4	5
(秒)	～15	15.1～30	30.1～84	84.1～120	120.1～



身体機能計測の評価数字を
Ⅲのレーダーチャートに黒字で記入

６．事業者における労働災害防止対策の実施状況

厚生労働省の「労働安全衛生調査（実態調査）」によると、2024年における60歳以上労働者が従事している事業所の割合は78.5％で、年々上昇している。高年齢者が従事している事業所における高年齢労働者に対する労働災害防止対策の実施状況は57.2％で、約４割で対策が行われていない。指針において事業者に求められている対策のうち、高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（63.6％）が最も多く、個々の健康や体力の状況に応じた対応（42.2％）が続く。設備・装置の導入、教育、リスクアセスメントの実施、高年齢労働者の労働災害防止対策の取組方針の表明はいずれも１割台で、体力チェックの実施は4.7％にとどまる。

産業別では、高年齢労働者が従事している事業所割合と高年齢労働者に対する労働災害防止対策の実施率には正の相関がみられるが、農業、林業、製造業、医療、福祉のように高年齢労働者が従事している事業所割合が比較的高いにもかかわらず対策の実施率が必ずしも高くない産業もあり、指針等で事業所に求められている取組の実施状況には濃淡がみられる。

また、高年齢者が従事している事業所におけるエイジフレンドリーガイドラインの認知度は21.6％で、同ガイドラインを知っている事業所における対策の実施率は２割弱にとどまり、産業別の認知度、実施率はいずれもばらつきが大きい（**図表Ⅱ－２－２－15**）。

図表Ⅱ－２－２－15　企業規模・事業所規模・産業、高年齢労働者に対する労働災害防止対策の取組の有無及び取組内容（複数回答）

単位：%

	60歳以上の高年齢労働者が従事している事業所計（注）	高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる	高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる：高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針の表明	身体機能の低下等による労働災害発生リスクに関するリスクアセスメントの実施	身体機能の低下を補う設備・装置の導入（転倒災害防止のための通路の手すり設置や段差解消、パワーアシストスーツの使用など）	高年齢労働者の作業管理（高齢者一般に見られる持久性、筋力の低下等を考慮した高年齢労働者向けの作業内容の見直し）	労働災害防止を目的とした体力チェックの実施（厚生労働省作成の「転倒リスク評価セルフチェック」等を活用した体力の客観的な把握）	個々の高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応（健康診断や体力チェックの結果に基づく運動指導や栄養指導、保健指導などの実施など）	高年齢労働者の特性に応じた教育（加齢による身体能力低下に伴う労働災害リスクや体力維持の重要性の教育など）	その他	エイジフレンドリーガイドラインを知っている	高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいる
合計	78.5	57.2	(11.4)	(16.1)	(19.3)	(63.6)	(4.7)	(42.2)	(18.4)	(2.2)	21.6	18.1
農業，林業（林業に限る。）	90.7	63.6	(13.5)	(35.6)	(8.2)	(67.7)	(2.8)	(35.2)	(20.3)	(1.1)	22.5	18.2
鉱業，採石業，砂利採取業	94.2	72.3	(5.2)	(22.4)	(23.3)	(69.0)	(6.9)	(34.0)	(28.1)	(2.3)	22.4	17.3
建設業	84.4	68.3	(16.9)	(31.4)	(16.0)	(71.9)	(4.5)	(40.1)	(22.3)	(0.6)	27.3	25.6
製造業	88.9	60.9	(10.8)	(16.7)	(28.4)	(68.5)	(5.1)	(39.9)	(14.3)	(1.6)	26.9	22.3
電気・ガス・熱供給・水道業	86.1	68.4	(20.3)	(17.8)	(22.0)	(59.6)	(10.6)	(49.4)	(15.7)	(1.6)	37.3	32.3
情報通信業	63.5	39.4	(7.3)	(10.5)	(14.5)	(47.1)	(0.5)	(58.3)	(13.5)	(4.7)	27.2	16.3
運輸業，郵便業	86.6	72.0	(13.0)	(20.4)	(18.3)	(54.9)	(9.6)	(53.4)	(38.3)	(2.4)	29.9	28.8
卸売業，小売業	68.6	50.9	(12.7)	(13.4)	(12.7)	(63.8)	(2.4)	(33.6)	(16.7)	(3.1)	20.0	17.4
金融業，保険業	76.4	45.1	(32.6)	(19.2)	(35.9)	(30.6)	(21.1)	(68.1)	(18.0)	(5.2)	36.7	26.9
不動産業，物品賃貸業	71.0	46.3	(7.6)	(18.7)	(14.8)	(51.3)	(9.7)	(48.2)	(19.4)	(3.9)	26.0	18.4
学術研究，専門・技術サービス業	85.3	42.0	(15.8)	(8.9)	(28.2)	(43.9)	(13.6)	(46.3)	(14.6)	(2.8)	19.8	15.1
宿泊業，飲食サービス業	73.5	55.2	(8.4)	(10.8)	(11.3)	(58.8)	(2.4)	(30.7)	(9.5)	(0.7)	12.9	11.3
生活関連サービス業，娯楽業	68.0	43.1	(12.6)	(15.6)	(14.0)	(75.4)	(7.0)	(32.7)	(16.8)	(6.8)	16.3	13.0
教育，学習支援業	76.3	39.1	(15.6)	(16.7)	(19.9)	(73.3)	(3.6)	(36.3)	(14.5)	(5.6)	18.0	11.0
医療，福祉	85.2	64.7	(2.4)	(9.9)	(23.0)	(68.5)	(2.4)	(52.2)	(14.4)	(1.8)	14.3	12.6
複合サービス事業	71.9	60.0	(21.3)	(30.9)	(16.5)	(28.4)	(2.7)	(49.8)	(36.9)	(5.6)	20.8	17.5
サービス業（他に分類されないもの）	87.3	59.9	(17.6)	(20.7)	(19.7)	(65.5)	(5.0)	(37.9)	(27.0)	(1.5)	26.2	20.2

（注）：全事業所のうち、60歳以上の高年齢労働者が従事している事業所の割合である。
（備考）厚生労働省「令和６年労働安全衛生調査（実態調査）」から作成。

高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいない理由では、「自社の60歳以上の高年齢労働者は健康である」（48.2%）が最多で、「取り組み方がわからない」（32.3%）、「必要性を感じない」（24.0%）、「他の経営課題と比較して優先順位が低い」（15.2%）が続く。指針では事業者に健康と体力の状況の把握が求められており、加齢による体力等の低下について認識を高め、アセスメントの実施の徹底が急がれる（**図表Ⅱ－２－２－16**）。

図表Ⅱ－２－２－16　企業規模・事業所規模・産業、高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいない理由（複数回答）

単位：%

	60歳以上の高年齢労働者が業務に従事している事業所計（注）	高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいない	取り組んでいない理由（複数回答）：必要性を感じない	自社の60歳以上の高年齢労働者は健康である	他の経営課題と比較して優先順位が低い	高齢者扱いをすると労働者が反発する	取り組み方がわからない	労働者の関心がない	その他	エイジフレンドリーガイドラインを知っている	高年齢労働者に対する労働災害防止対策に取り組んでいない
合計	[78.5]	40.4	(24.0)	(48.2)	(15.2)	(7.6)	(32.3)	(14.9)	(7.2)	21.6	3.3
農業，林業（林業に限る。）	[90.7]	36.4	(16.8)	(65.2)	(6.8)	(16.8)	(27.2)	(14.3)	(2.5)	22.5	4.3
鉱業，採石業，砂利採取業	[94.2]	26.0	(19.5)	(47.9)	(26.0)	(-)	(24.4)	(19.5)	(-)	22.4	5.1
建設業	[84.4]	30.2	(26.9)	(45.4)	(16.6)	(9.9)	(29.1)	(11.6)	(7.6)	27.3	1.7
製造業	[88.9]	37.1	(23.5)	(58.0)	(17.2)	(8.7)	(28.7)	(17.3)	(3.1)	26.9	4.4
電気・ガス・熱供給・水道業	[86.1]	30.2	(35.1)	(41.2)	(8.2)	(4.7)	(32.4)	(19.1)	(3.6)	37.3	3.6
情報通信業	[63.5]	57.5	(30.5)	(42.4)	(19.9)	(8.8)	(20.7)	(16.6)	(12.6)	27.2	10.8
運輸業，郵便業	[86.6]	25.8	(14.5)	(51.1)	(17.2)	(9.2)	(40.1)	(26.9)	(6.0)	29.9	1.1
卸売業，小売業	[68.6]	45.9	(23.5)	(43.5)	(17.0)	(4.2)	(40.1)	(17.4)	(8.8)	20	2.6
金融業，保険業	[76.4]	54.7	(25.2)	(46.5)	(21.8)	(-)	(25.2)	(7.3)	(7.2)	36.7	9.9
不動産業，物品賃貸業	[71.0]	52.2	(26.6)	(47.3)	(13.2)	(8.5)	(40.8)	(17.7)	(5.5)	26	7.7
学術研究，専門・技術サービス業	[85.3]	58.0	(30.1)	(61.2)	(14.3)	(11.8)	(25.3)	(11.4)	(2.1)	19.8	4.7
宿泊業，飲食サービス業	[73.5]	44.7	(9.2)	(51.0)	(8.2)	(10.4)	(32.4)	(12.2)	(5.7)	12.9	1.6
生活関連サービス業，娯楽業	[68.0]	54.8	(22.7)	(56.1)	(20.2)	(16.9)	(27.7)	(21.9)	(4.7)	16.3	3.3
教育，学習支援業	[76.3]	53.1	(41.9)	(63.1)	(20.8)	(6.2)	(24.1)	(15.6)	(2.2)	18	7
医療，福祉	[85.2]	32.4	(29.2)	(39.9)	(7.9)	(7.6)	(30.8)	(9.5)	(14.8)	14.3	1.7
複合サービス事業	[71.9]	38.3	(16.8)	(34.7)	(36.6)	(11.8)	(28.3)	(14.2)	(7.0)	20.8	3.3
サービス業（他に分類されないもの）	[87.3]	36.3	(25.9)	(41.5)	(16.7)	(6.7)	(30.3)	(12.0)	(3.0)	26.2	5.2

（注）：[ ]は、全事業所を100とした60歳以上の高年齢労働者が業務に従事している事業所である。
（備考）厚生労働省「令和６年労働安全衛生調査（実態調査）」から作成。

７．事業者における教育の実施状況

労働安全衛生法では、事業者が労働者を雇用したとき、または作業内容を変更したときは、当該労働者に対し、その従事する業務に関する安全衛生教育を行うことが義務付けられている。しかし、雇入れ時教育の実施率は５割強であり、実施が徹底されているとは言えない上、労働災害に被災した高年齢労働者が教育を受けたとの認識も４割程度にとどまり、労働災害の発生予防の観点から教育の徹底が求められる（**図表Ⅱ－２－２－17**）。

図表Ⅱ－２－２－17　安全衛生教育の実施状況

○労働安全衛生調査

・労働者に労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育を実施していますか。

	R5（有効回答数7,842）	R6(有効回答数8,304)
労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育を実施している	56.1	54.5
正社員	(54.9)	(52.0)
契約社員	(26.8)	(22.5)
パートタイム労働者	(34.2)	(33.4)
労働安全衛生法に基づく雇い入れ時教育を実施していない	39.8	41.0
不明	4.1	4.5

() 内は雇入れ時教育を実施している就業形態別の割合（複数回答）

（備考）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」から作成。

○被災者アンケート（高年齢労働者）

・事業所から高年齢労働者に特有の労働災害リスク等の教育、周知を受けましたか。

	R6（N=554）	R7（N=400）
受けており、内容も理解している	37.0	38.3
受けているが、内容は理解していない	4.0	1.8
受けたかどうか分からない	23.5	25.5
受けていない	35.6	34.5

（備考）第184回労働政策審議会安全衛生分科会（2026.3.16）資料４－１より転載。

○労働安全衛生調査

・腰部に負担のかかる業務に従事する労働者がいる事業所のうち、腰痛予防に関する教育を行っている事業所の割合

※腰部に負担のかかる業務に従事する労働者がいる事業所を100としたとき。

	R5	R6
腰痛予防に関する教育を行っている	82.7	85.5

○被災労働者アンケート（腰痛）

・事業所が実施しているノーリフトの導入について教育、周知を受けていますか。

	R6（N=36）	R7（N=56）
受けており、内容も理解している	22.2	16.1
受けているが、内容は理解していない	8.3	0.0
受けたかどうか分からない	22.2	42.9
受けていない	47.2	41.1

○災害発生事業場への再発防止対策指導結果（転倒）

・雇入れ時教育の際に転倒災害防止のための教育を実施していましたか。

	R6（N=653）	R7（N=4111）
実施していた	57.0	63.1
実施していなかった	30.9	28.8
雇入れ時教育を実施していない	10.7	8.1
いずれも該当しない	0.9	-
空欄	0.5	-

○被災労働者アンケート（転倒）

・事業所が実施している転倒災害防止対策について教育、周知を受けていますか。

	R6（N=369）	R7（N=639）
受けており、内容も理解している	52.3	50.9
受けているが、内容は理解していない	2.4	1.6
受けたかどうか分からない	23.3	24.1
受けていない	22.0	23.5

（備考）第184回労働政策審議会安全衛生分科会（2026.3.16）資料４－１より転載。

８．高年齢労働者の仕事上のストレス

仕事や職業生活上の強い不安や悩み、ストレスを感じる割合は、高年齢労働者においては比較的低いが、仕事の量、対人関係、仕事の失敗、責任の発生、仕事の質に関する悩みが多い（**図表Ⅱ－２－２－18**）。指針では、ゆとりのある作業スピードや無理のない業務量とすること、高年齢者の特性を踏まえた作業マニュアルの策定などを求めており、安全に無理なく仕事ができる職場環境づくりが重要である。

図表Ⅱ－２－２－18　仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの有無及び内容

	強い不安、悩み、ストレスと感じる事柄がある	強い不安、悩み、ストレスの内容（主なもの３つ以内）									
		仕事の量	仕事の質	対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）	役割・地位の変化等（昇進・昇格、配置転換等）	仕事の失敗、責任の発生等	顧客、取引先等からのクレーム	事故や災害の体験	雇用の安定性	会社の将来性	その他の事柄
20歳未満	28.7	(23.4)	(14.6)	(15.8)	(5.5)	(72.1)	(0.6)	(－)	(3.7)	(9.4)	(31.4)
20～29歳	64.9	(40.7)	(21.0)	(30.8)	(15.2)	(38.7)	(26.6)	(0.8)	(10.7)	(27.2)	(11.2)
30～39歳	73.3	(42.2)	(20.7)	(26.1)	(19.8)	(42.7)	(27.6)	(2.0)	(9.7)	(32.2)	(9.9)
40～49歳	73.0	(50.6)	(28.0)	(22.5)	(27.7)	(35.0)	(21.4)	(3.0)	(6.5)	(22.5)	(5.8)
50～59歳	69.4	(36.9)	(31.6)	(24.2)	(18.1)	(32.7)	(13.9)	(5.4)	(14.7)	(15.1)	(14.7)
60～64歳	58.7	(50.4)	(27.9)	(32.6)	(8.3)	(24.2)	(12.4)	(2.8)	(21.9)	(12.2)	(20.8)
65歳以上	44.6	(38.8)	(30.0)	(43.6)	(6.0)	(38.3)	(16.4)	(18.7)	(18.8)	(7.0)	(3.3)

注：（カッコ）内は、「強い不安、悩み、ストレスと感じる事柄がある」をそれぞれ100%とした場合の割合。

（備考）厚生労働省「令和６年労働安全衛生調査（実態調査）」個人調査から作成。

また、仕事や職業生活に関するストレスの相談先については、高年齢労働者は他の年代に比べ、上司の割合が低く、同僚、家族・友人、地域のかかりつけ医・主治医の割合が高い傾向がみられる（**図表Ⅱ－２－２－19**）。指針でも、企業内相談窓口の設置や、高年齢者が孤立することなくチームに溶け込めるような風通しの良い職場風土づくりを求めており、垣根の低い相談体制を含めた職場環境づくりが求められる。

図表Ⅱ－２－２－19　仕事や職業生活に関するストレスの相談先

	仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人がいる	相談先（複数回答）										
		職場における事業場外資源を含めた相談先	上司	同僚	人事労務担当者	産業医等の専門職	衛生管理者又は衛生推進者等	事業場が契約した外部機関のカウンセラー、「こころの耳電話相談」等の相談窓口	その他、職場における相談先	家族・友人	地域のかかりつけ医・主治医	左記以外の相談先
20歳未満	99.7	(86.8)	(74.3)	(16.3)	(7.5)	(1.2)	(0.2)	(0.2)	(0.2)	(35.5)	(0.7)	(3.6)
20～29歳	98.4	(83.7)	(72.4)	(55.4)	(12.5)	(11.2)	(2.5)	(3.7)	(4.7)	(79.0)	(6.1)	(2.3)
30～39歳	96.2	(81.7)	(65.7)	(57.9)	(7.6)	(8.3)	(1.4)	(1.6)	(2.2)	(74.7)	(2.4)	(4.2)
40～49歳	93.3	(90.1)	(71.4)	(70.6)	(8.2)	(13.9)	(3.8)	(1.8)	(4.2)	(68.5)	(4.3)	(2.2)
50～59歳	93.9	(86.3)	(62.6)	(64.4)	(7.2)	(10.6)	(4.0)	(2.2)	(3.0)	(60.6)	(2.5)	(2.4)
60～64歳	89.8	(89.2)	(45.0)	(72.9)	(7.9)	(11.6)	(0.5)	(4.0)	(2.1)	(74.4)	(10.6)	(1.0)
65歳以上	91.7	(89.6)	(55.4)	(54.8)	(4.1)	(5.7)	(0.5)	(1.2)	(4.4)	(49.5)	(4.7)	(0.6)

注：（カッコ）内は、「仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人がいる」をそれぞれ100%とした場合の割合。

（備考）厚生労働省「令和６年労働安全衛生調査（実態調査）」個人調査から作成。

９．労働者以外の安全確保

労働安全衛生法の保護対象とならない者に対する安全については、まず建設業において対応が進められた。2016年の建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律に基づく基本計画で、安全及び健康の確保に関する経費の積算、安全及び健康に配慮した工期の設定のほか、労働安全衛生法の保護対象とならない一人親方の安全及び健康への配慮の促進などが政府の施策とされた。

その後、建設アスベスト訴訟の最高裁判決（2021年５月）を受け、厚生労働省は労働安全衛生法施行規則を改正し、事業者が労働者以外の者にも危険有害な作業の一部を請け負わせる場合には一人親方や下請け業者に対しても、保護具の使用や作業方法の遵守等が必要である旨の周知とい

った、労働者に対するものと同等の保護措置を行うことを義務付けた。また、同じ作業場所にいる労働者以外の者に対して、危険箇所への立ち入り禁止や危険性等の掲示等の義務も課した（以上、2023年４月１日施行）。

2020年の改正高年齢者雇用安定法により、65歳から70歳までの就業機会の確保のために事業主が講ずるべき措置（努力義務）に、雇用によらない措置である「創業支援等措置」が含まれたことに伴い、就業者が被災した際に創業支援等措置被災報告をハローワークに対し行うことが望ましいとされているが、義務とはされていない。

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律により改正された労働安全衛生法では、注文者が施工方法や作業方法、工期、納期等について、安全で衛生的な作業の遂行を損なう恐れのある条件を付さないようにする配慮規定が設けられた（2025年５月14日施行）。また、業務上災害の報告対象に個人事業者等が追加された（2027年１月１日施行）ほか、安全衛生教育の受講等個人事業者等自身が講ずべき措置が定められた（2027年４月１日施行）。今後、個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策を強化するため、運送業者等の混在作業を行う作業従事者に対し講ずべき連絡調整等の措置が「作業場所管理事業者」に義務づけられる（2027年４月１日施行）。

本業フリーランス（209.4万人）のうち60歳以上が78.6万人（37.5%）であり、有業者に占める本業フリーランスの割合は年齢が高くなるほど高い。産業別では男女とも学術研究、専門・技術サービス業と不動産業、物品賃貸業で多く、男性では建設業で多い。情報通信業、生活関連サービス業、娯楽業でも男女ともに比較的多い。職業別では男性で建設・採掘従事者に特に多く、専門的・技術的職業従事者や販売従事者で男女ともに比較的多い（**図表Ⅱ－２－２－20**、**図表Ⅱ－２－２－21**）。

図表Ⅱ－２－２－20　年齢階級別フリーランス数及び有業者に占める割合

（万人、%）

フリーランスの本業・副業の別 / 年齢	有業者数	フリーランスの数	本業がフリーランス	本業のみ	本業及び副業	副業のみ	有業者に占める本業がフリーランスの割合
総数	6706.0	257.4	209.4	202.9	6.4	48.0	3.1
15～19歳	99.8	0.3	0.3	0.2	0.0	0.1	0.3
20～24歳	428.9	4.6	3.1	3.1	0.1	1.5	0.7
25～29歳	556.6	11.2	7.7	7.5	0.2	3.6	1.4
30～34歳	554.7	16.5	11.8	11.3	0.6	4.6	2.1
35～39歳	618.7	23.5	17.1	16.4	0.8	6.3	2.8
40～44歳	688.9	25.5	19.4	18.8	0.6	6.1	2.8
45～49歳	826.4	30.5	24.5	23.8	0.6	6.1	3.0
50～54歳	809.1	29.3	24.4	23.7	0.6	5.0	3.0
55～59歳	667.1	26.5	22.5	21.8	0.7	4.0	3.4
60～64歳	539.3	23.8	19.9	19.4	0.5	3.8	3.7
65～69歳	383.7	24.4	20.8	20.2	0.6	3.6	5.4
70～74歳	311.0	22.5	20.2	19.6	0.7	2.2	6.5
75歳以上	222.0	19.0	17.7	17.1	0.6	1.3	8.0

（備考）総務省「令和４年就業構造基本調査結果の要約」より転載。

図表Ⅱ－２－２－21　産業別、職業別フリーランス数及び有業者に占める割合

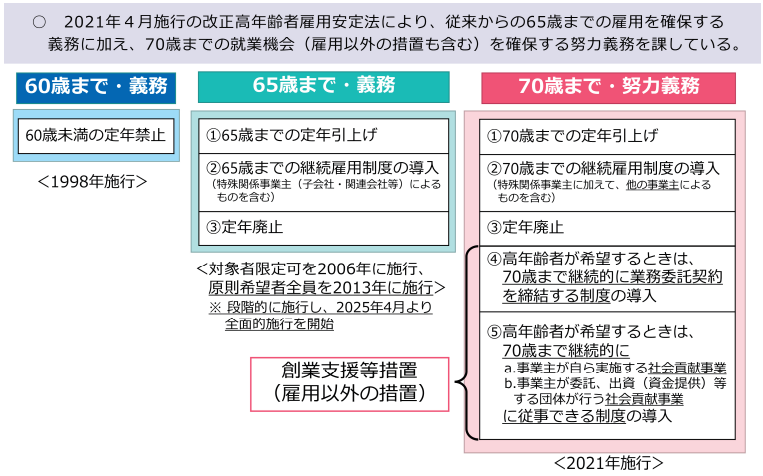
		男性 (人)	男性 (%)	女性 (人)	女性 (%)
合計		1,460,100	4.0	633,600	2.1
産業	鉱業，採石業，砂利採取業	400	2.0	－	－
	建設業	491,900	13.1	5,400	0.6
	製造業	80,200	1.1	81,900	2.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	2,300	0.7	300	0.6
	情報通信業	110,900	5.3	41,800	5.0
	運輸業，郵便業	90,300	3.3	3,900	0.5
	卸売業，小売業	113,100	2.5	62,100	1.2
	金融業，保険業	14,000	2.0	6,400	0.7
	不動産業，物品賃貸業	98,000	11.1	65,600	10.3
	学術研究，専門・技術サービス業	237,800	14.0	129,400	12.7
	宿泊業，飲食サービス業	5,900	0.4	2,500	0.1
	生活関連サービス業，娯楽業	50,200	5.7	56,300	4.2
	教育，学習支援業	34,300	2.4	91,100	4.6
	医療，福祉	17,900	0.8	17,800	0.3
	複合サービス事業	100	0.0	0	0.0
	サービス業（他に分類されないもの）	112,900	4.3	69,000	3.5
職業	管理的職業従事者	29,900	2.5	7,800	3.7
	専門的・技術的職業従事者	391,800	5.8	273,000	4.5
	事務従事者	29,400	0.5	47,900	0.5
	販売従事者	182,700	4.3	98,200	2.8
	サービス職業従事者	38,700	1.6	52,700	1.0
	保安職業従事者	3,600	0.3	200	0.2
	生産工程従事者	193,000	3.3	105,000	4.2
	輸送・機械運転従事者	50,700	2.4	1,600	1.7
	建設・採掘従事者	418,300	17.0	3,400	4.9
	運搬・清掃・包装等従事者	122,000	4.9	43,800	2.0

注）(%)は有業者数に占める割合

（備考）総務省「令和４年就業構造基本調査」主要統計表（全国）（参考表）から作成。

改正高年齢者雇用安定法により、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、事業者の努力義務とされる高年齢者就業確保措置として、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度等（創業支援等措置）が導入された（**図表Ⅱ－２－２－22**）。今後こうした雇用以外の就業機会が高年齢者の間で増えていくことが考えられ、事業者においては雇用によらない就業者の安全確保を念頭においた業務の注文などの徹底が求められる[13]。

図表Ⅱ－２－２－22　高年齢者雇用安定法の高年齢者就業確保措置



（備考）厚生労働省ＨＰより転載。

10. 実効ある高年齢者就労の安全衛生の確保を

少子高齢化が進む中、高年齢労働者の労働災害防止対策、個人事業者等に対する安全衛生対策が推し進められているが、事業所における労働災害防止対策の取り組みは十分とはいえない。高年齢者の労働災害による死傷者数の増加に歯止めはかかっておらず、一層の取り組みの徹底が求められる。

事業者による安全衛生対策の取り組みの徹底において、労働組合のある職場においてその役割は大きい。指針でも「労使の協力の下で取組を進めることが必要」とされている。安心して働ける職場づくりのための労働組合の役割として、雇入れ時教育の実施状況をはじめとする職場点検を強化するとともに、事故発生時に確実に行政への報告が行われるよう目を光らせる役割もある[14]。高年齢労働者を積極的に労働組合員の加入対象とすることや、高年齢者に対するアンケート調査などを通じて、課題の抽出を行い、労使協議の対象とすることが求められる。その際、高齢者の特性を考慮した職場づくりは、若年を含むあらゆる労働者にとって働きやすく事故の抑止につながる職場であるという視点や、若年からの運動習慣が高齢期の体力や運動能力の維持に効果的であるとの視点を持つことが大事である。

---

[13] 森下久美･石橋智昭(2023)「シルバー人材センターにおける事故防止体制下の課題」は、登録者が高齢化し事故が微増傾向にある同センターについて、労働衛生の基本的な考えである安全衛生教育、健康管理、作業管理、作業環境管理の各カテゴリーで課題があることを指摘している。

[14] 厚生労働省は毎年度「労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について」（都道府県労働局長あて厚生労働省大臣官房審議官(労災、賃金担当)通知)において「労災かくしの排除に係る対策の一層の推進」を求めている。

また、65歳から70歳までの就業機会の確保のため、元従業員と業務委託契約を締結する際に策定が必要となる「創業支援等措置の実施に関する計画」に労働組合が同意するにあたり、安全や衛生、災害補償等に関する事項が適切な内容となるよう、チェック機能を果たすことも重要である。労使交渉の相手方となる事業者が元方や注文者となる場合も多いと考えられることから、フリーランスの安全確保にも留意した労働組合の取組を検討することも重要である。労働組合が把握した労働災害に関する情報や労働災害防止対策の取り組み状況の共有・発信も、労働者の安全のための重要な取り組みである[15]。

高年齢者の就労については、労働災害の発生による企業の経済的損失の観点から高齢者雇用を疎外する懸念も指摘されている[16]。また、賃金や処遇、業務内容の変更などによりモチベーションの低下を招くという問題も指摘されてきている。指針では高年齢者の健康や体力の状況に応じた様々な対応が求められているが、エイジズム（年齢を理由にした偏見や差別）の助長につながらないよう、年齢を過度に意識した取り組みではなく、あらゆる人が安全に働けるユニバーサルな視点で取り組む視点も必要となろう[17,18]。高年齢者個々の状況や考え方を把握しつつ対応を行うためには、事業者や労働組合は当事者との対話を重視することも必要である。

「急がせる」ことは事故のリスクを高める。安全行動再確認運動として「いそがない」「あせらない」「おこたらない」「手順を守ってひとつずつ」が求められているが、すべての労働者がこれらを確実に実践できる職場環境を醸成することが重要である[19]。労働生産性を高めるつもりが労働損失を生じさせることにならないよう、「急がない、急がせない」職場文化の視点を労使で醸成することも大切である。

[15] 連合は「労働安全衛生取り組み指針（2023年度～2027年度）」において、構成組織ごとに発生頻度の高い労働災害または業種特有の労働災害の把握、地域の労働災害の発生状況を把握、各種セミナーの開催や情報交換等の実施、連合全体での安全衛生に関する調査の３年ごとの実施等を行うとしている。
[16] 酒井正、長谷部拓也「高齢者の労働災害－経済学の観点からの考察－」社会保障研究Vol.10 No.2
[17] 指針では「身体機能の低下は高年齢者に限られるものではないことから、事業場の実情に応じて、青年、壮年期から体力チェックを実施することが望ましいこと」も指摘している。
[18] 年齢を理由とするハラスメントについては柳澤武「中高年齢者雇用政策をめぐる法的課題」（DIO No.415）で論じられている。
[19] 厚生労働省群馬労働局の安全行動再確認運動スローガン。

第 Ⅲ 部

働く人の安心の実現に向けた課題

ご寄稿者一覧

◆東京大学名誉教授　吉川 洋氏

◆(公社) 日本経済研究センター研究顧問　齋藤 潤氏

◆大妻女子大学データサイエンス学部教授　永瀬 伸子氏

◆慶應義塾大学経済学部教授　太田 聰一氏

◆東京財団シニア政策オフィサー　森信 茂樹氏

第 Ⅲ 部

「高市政権のマクロ経済政策」

吉川　洋氏　東京大学名誉教授

日本経済は、本報告第Ⅰ部にあるとおり、穏やかながら成長を続けている。７月29日に公表された内閣府「月例経済報告」における基調判断も、「中東情勢の影響を注視する必要がある」としつつも、「景気は、緩やかに回復している」という６月の判断を維持した。景気の山谷を決める内閣府の景気動向指数を見ても、９月７日に公表された７月の速報により、現在進行中の「拡張期」は2020年５月に底を打ってから74カ月を経過しており、戦後最長の「いざなみ景気」（2002-08年）を超えた可能性が高い。また、６月12日に公表された内閣府「国民経済計算年次推計」の「ＧＤＰギャップ」、４月３日に公表された日本銀行「資金循環」の「需給ギャップ」は、いずれも2025年時点でマクロの「需要不足」が解消されたことを示している。

一方、消費者物価指数（ＣＰＩ）の上昇率は、ロシアによるウクライナ侵攻直後の2022年４月に2.1％と日銀が目標とする２％を超えて以来、４年あまり高い上昇を続けている。2026年に入ってからは２％を下回っているが、政府による電気・ガス料金の補助等の影響がある。日銀がこうした「特殊要因」を除いて再推計したＣＰＩ上昇率は２％を超え、直近７月は2.3％である。こうした中、多くの人に身近な「生鮮食品を除く食料」価格の上昇率は、23年、25年には瞬間的に８％を超え、７月も３％と高い率で上昇している。実際「物価上昇」は、今や国民的な問題となり、それへの対策として高市政権は食料品への消費税率を８％から２年間１％へ引き下げることを閣議決定した。

マクロ経済の実体面では需要不足が解消し、しかも物価上昇（インフレーション）が大きな問題となっている日本経済の現状に鑑みれば、財政政策については、健全化へのシフト、金融政策については引き締めというのが教科書的な処方箋である。しかし高市政権の下では、そのような政策運営がなされてはいない。以下、財政、金融の順でマクロ経済政策を検討することにしたい。

財政政策

高市内閣は、経済政策の運営上最大のスローガンとして「責任ある積極財政」を掲げ、これまでの「過度の緊縮政策」を改めるとしている。しかし、わが国の債務残高／ＧＤＰ比率は200％を超え、IMF, World Economic Outlook, April, 2026によれば、172カ国・地域中172位である。「過度の緊縮財政」を続けた国が、どうして世界一の借金大国になるのだろうか。厳しい状況であり、かつ需要不足が解消しインフレが問題になっている最中に、なぜ拡張的な財政政策を推し進める必要があるのか。

日本国内では、高い支持率を背景とする高市政権の掲げる政策なのだからと思う人、迎合するメディアも存在するが、冷静に考えるなら、積極財政はまさに異様としか言いようのないものである。果たせ

るかな９月１日、米国アッシュビルで開催された主要20カ国・地域（G20）財務相・中央銀行総裁会議で、ベッセント財務長官は、日本に対して「リフレ政策はやめるべきだ」と伝えたことを公にした。米国が懸念しているのは、日本の拡張的な財政政策が債券、為替市場にもたらしかねない混乱である。

積極財政がいかに異様なものでも、国会で300議席を擁する政権にとって政治的な障害はない。政権の前に立ちはだかるのは「市場の力」だけである。実際、政権は市場の動向に神経質である。７月30日、高市首相は、2027年４月より食料品の消費税率を現行の８％から１％に引き下げることを表明した。まさにこの日、財務省は15兆円規模の円買い介入を行った。消費減税を表明した日に円安が進んだのでは、「責任ある」を掲げる政権にとって面目は丸潰れだからである。

「積極財政」は大多数の働く日本人に大きな影響を与える。まず第一は、ほかならぬ消費減税である。食料品価格の上昇などインフレが多くの世帯を苦しめている中、世論調査では消費減税を支持する人も多い。しかし多くの識者が指摘してきたように、消費減税により価格がどれだけ下がるかは不透明であること、減税の恩恵を最も受けるのはもともと消費額が大きい富裕層であること、さらに小売業者、外食産業、農家などにさまざまな実務的影響が生じることなど問題がありすぎる。さらに、最大の問題は消費税が社会保障を財政面で支える基幹税であるということである。

年金、医療、介護保険等からなる社会保障給付の総額は、2026年度予算ベースで144兆円だが、労使折半で現役世代が支払う保険料はその６割に達していない。残り４割56.6兆円は国、地方の「公費」が支えている。しかし、公費の背後で本来あるべき税収が不足しているため、それが平行移動した形で39兆円を負担する国の財政赤字となっている。消費税は実質的に社会保障目的税となっているが、国の消費税収26.7兆円は国が負担する39兆円に遠く及ばない。そうした中で食料品の消費減税は、国、地方合わせて年間５兆円の減収となる。減税は国が一方的に決めたことから、地方の減収分は国が負担することに政府は合意したため、結局国の減収は５兆円規模になるものと思われる。

現状で国の社会保障負担は12.3兆円不足しているが、減税により17.3兆円の不足に拡大することになる。こうしたことから多くの識者、メディアが政府に消費減税の財源を明らかにするよう求めてきたが、政府は明確にしていない。年金、医療、介護等社会保障は、少子高齢化の下で格差の防波堤とも言うべき存在である。消費減税はその財政的基盤を危うくする。

金融政策

日本銀行は「物価の番人」と言われている。しかし、その役割を適切に果たしているだろうか。賃金も上がらない「デフレ」が長く続いた後、2022年２月にロシアがウクライナに侵攻すると、わずか２カ月後、４月にＣＰＩは対前年比で2.1％上昇し局面は一変した。しかし、リフレを掲げる黒田東彦総裁は任期最後の１年頑なに利上げを拒んだ。インフレ下での金融正常化、すなわち日銀が保有する国債残高の縮減と利上げは、2023年４月に就任した植田和男総裁に託されることになった。しかし昂進するインフレにもかかわらず、最初の１年植田日銀は利上げを行わず、結局異次元緩和が「出口」を迎えたのは2024年４月だった。このとき政策金利はようやく0.25％に上げられたが、その後も日銀は「基調的」な物価上昇はいまだ２％に達していないとして、利上げのペースは遅かった。直近2026年９月に1.25％に引き上げられても、物価上昇が２％を超える現状では、実質金利はなおマイナスである。日米欧の失業率、物価上昇率は、ほぼ同じぐらいの水準で推移してきた。直近７月でも失業率は日米欧2.4、4.1、

6.4、インフレは2.3（特殊要因除く）、2.4、3.3である。こうした中、政策金利は1.25、3.75-4.0、2.4と日本は突出して低い。

わが国の低金利は、内外金利差を生み円安の一因となってきた。６年前2020年10月には１ドル104円であった為替レートは、黒田総裁の任期末2023年３月に１ドル133円まで減価していたが、植田総裁が就任して１年あまり経った2024年６月には１ドル160円とさらに円安が進んだ。その後も2026年に入り、円買い介入が行われたにもかかわらず、直近まで１ドル150円台後半から160円台の円安が続いている。この間円安は、イラン戦争による原油価格の急騰と相まって、輸入価格を押し上げ、消費者物価インフレを助長してきた。

こうした日銀の重い足取りは、海外から見ると積極財政と並び異様な政策運営ととらえられてきた。実際９月、米国のベッセント財務長官は、G20後の記者会見で日銀の利上げを支持すると公言し、そもそも日本政府はなぜ日銀の独立性を尊重しないのかと苦言を呈したと報じられている。日銀自身は、実質政策金利がマイナスの超緩和状態にあり、インフレ抑制のためにはさらに利上げが必要であることの情報発信に努めているが、その一方で、植田総裁はG20会議の数日前に同じ米国内のジャクソン・ホールで開催された中央銀行の会議を欠席し、重要な情報発信の機会を自ら放棄した。金融政策の先行きには政府との関係も含め不透明感が漂う。

労働組合の役割

労働組合が、本報告第Ⅱ部にあるような労働に直接関わる問題に対して、積極的に発言するのは当然のことである。たとえば、高市政権が進める労働時間規制の緩和に対し、連合は明確に反対している。これに対して、財政、金融政策は、組合運動からすると一見迂遠に思われるかもしれない。しかし、それは働く人にとって大きな関心事である物価や社会保障に直接影響を与えるものである。しかも最近の財政、金融政策は、日に日に政治的色彩を強めている。労働組合が、マクロ経済政策についても、政府に対し積極的に意見を述べるよう期待したい。

第 Ⅲ 部

転職機会の拡大をどう評価すべきか

齋藤　潤氏　（公社）日本経済研究センター研究顧問

１．はじめに

転職希望者が増加しつつあります[1]。高度成長期に確立された日本の雇用システム（以下では「高度成長期型雇用システム」という）では、いったん新卒として企業に採用されたなら、その企業で定年まで勤めあげることが一般的でした。そこでは、転職は例外的な現象でしかありませんでした。しかし、現在は、転職希望者が増加してきています。これにはどのような意味があるのか。歓迎すべき現象なのか、そうでないのか。本稿では、この点について考えてみたいと思います。

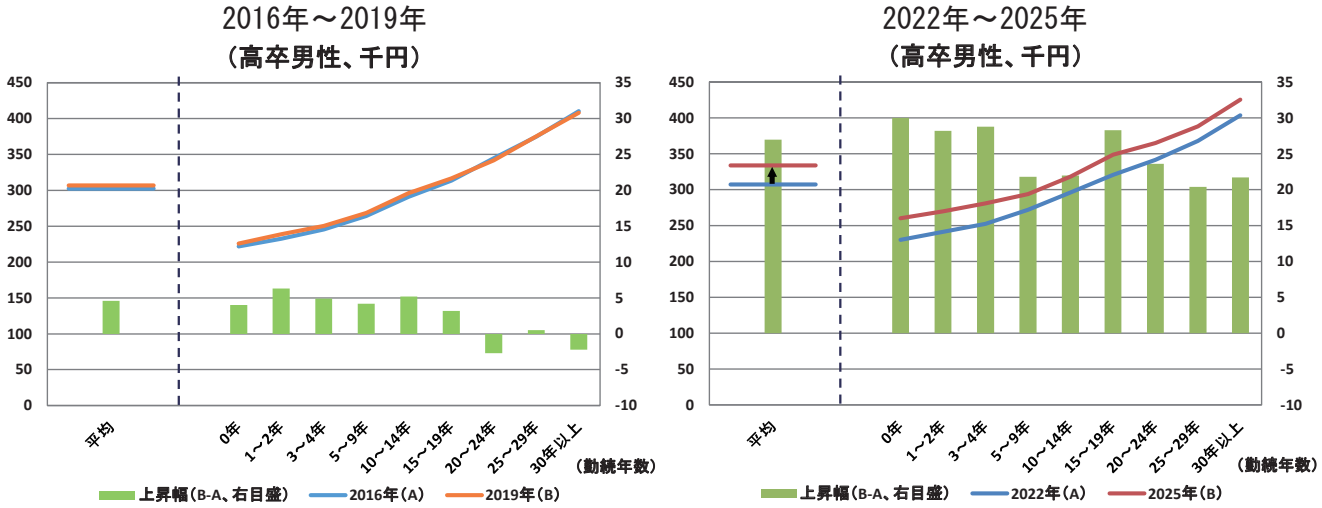
２．人手不足下における転職

2010年代半ば以降の日本経済の動向を見ると、高齢化・人口減少が進む一方で労働需要が堅調に推移してきたことから、新型コロナ感染症の感染拡大（以下では「コロナ」という）に伴う一時的な停滞期を除くと、労働市場では逼迫した状況が続いてきました。例えば、失業率はこれまで完全雇用に相当すると考えられてきた２％台半ばを下回っていますし、有効求人倍率も1.20を上回って推移してきました。「人手不足」と言われる状況が続いてきたのです。

こうした状況に対して、コロナまでは、女性や高齢者の労働参加率の上昇や外国人労働者の受入れの拡大による労働供給の増加で対応してきました。それによって生産年齢人口が減少基調にあるなかでも、雇用者数はある程度の増加を続けることができたのです。それでも、非正規雇用や新卒を中心に人材の獲得競争は激しかったので、パートの賃金や新卒の初任給、あるいは若年層の正規雇用の賃金などにおいて上昇がみられました。しかし、この時期においては、正規雇用者の転職は一般的でなかったこともあって中高年層の賃金上昇は限定的でした。このため、正規雇用者の賃金全体を平均してみると、大きな変化が見られないような状況が続いたのです（**第１図左**）。人手不足であるにも関わらず平均賃金が上昇していないという奇妙な現象がみられた背景には、このようなことがあったと考えられます[2]。

[1] ここで転職とは、企業間の労働移動のことを指しています。
[2] この点については、Jun Saito, “Wages Rise Where It Should: Market mechanism at work”, Japanese Economy Update, Japan Center for Economic Research, July 2017　も参照してください。

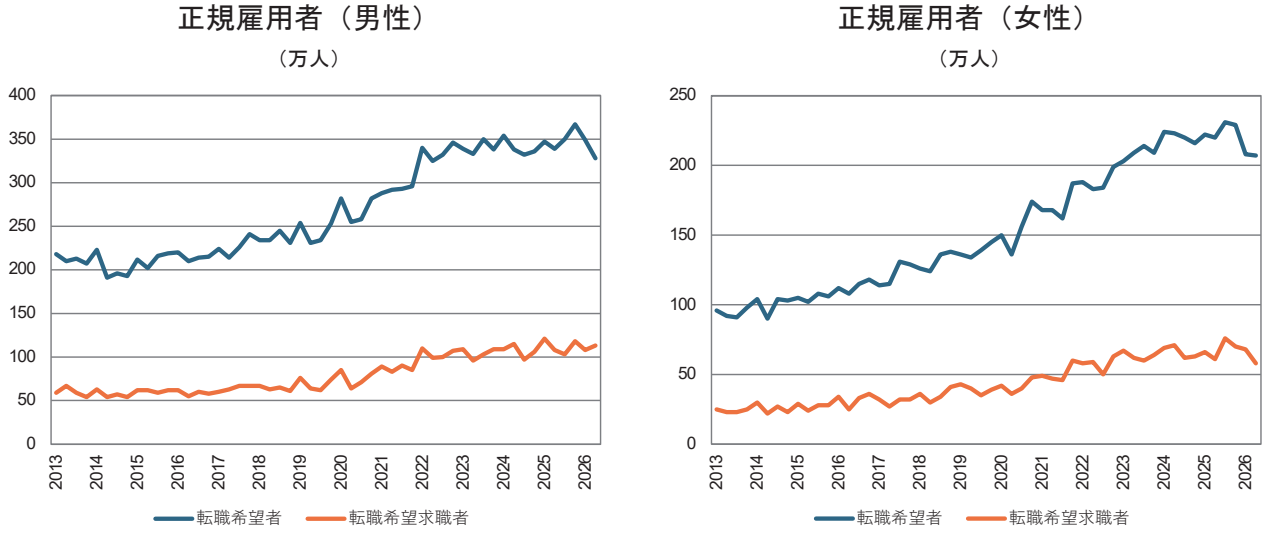
第１図　正社員の勤続年数別所定内給与



（備考）１．所定内給与の金額は６月分月額。
２．厚生労働省「賃金構造基本統計調査」。

しかし、コロナ後になると人手不足が一層深刻化し、こうした状況にも変化が見られるようになりました。企業の間で人材獲得競争が一層激しくなり、人材を求める企業は、対象をこれまでより拡大し、中高年層の正規雇用者をも対象とするようになったのです。それに伴い、賃金を上昇させることに成功した転職者も増加してくるようになり、転職の魅力が高まることになりました。実際、単に転職を希望するだけではなく、その気持ちを実際の行動に移し、転職するための求職活動を開始するようになった人も増加してきています（**第２図**）。

第２図　転職希望者の男女別推移



（備考）１．データは四半期別。
２．転職希望求職者数は転職希望者の内数。
３．総務省「労働力調査」（詳細集計）。

こうなると、現在の雇用主も、人材を失わないために賃金上昇に寛容になります。春闘における高い賃金引上げ要求もあって、中高年層の正規雇用者も含めた賃金が上昇し、雇用者の賃金全体の平均も上

昇するようになった背景には、こうしたことがあったものと考えられます（**前掲第１図右**）。

このように、人手不足下での転職機会の拡大は、労働者のバーゲニング・パワーを高めることになり、賃金の引上げをもたらす契機になったと考えられます。転職機会を得ることは労働者にとって重要な意味を持つのです。そのような観点から、労働組合はもちろんのこと、受け入れ側の企業だけでなく送り出し側の企業も、労働者が転職する権利を積極的に位置づけ、それが保障されるような環境整備を行う必要があると考えられます。

ところで、現状における賃金上昇は、必ずしも労働生産性の上昇に制約されているわけではありません。なぜなら、これまでの労働分配率の低下によって、企業には豊富な内部留保が蓄積されており、後払いという形でそれを労働者に分配することが可能だからです。しかし、長期的には、賃金上昇は労働生産性の動向に大きく影響を受けることになります。しかも、今後の労働生産性上昇のあり方は、転職の意味合いを考えるうえで、新たな問題を提起する可能性があります。次にこの問題について考えてみたいと思います。

３．ＡＩ導入下における転職

日本の労働生産性は低いと言われています。その理由としてはいくつか考えられますが、その一つとして、企業におけるデジタル化、特に人工知能（ＡＩ）の導入が遅れていることが挙げられます。

このような状況が許容されてきたのも、これまで非正規労働者や外国人労働者などを低賃金で雇用することができたことが大きかったように思われます。しかし、政治的、制度的な制約もあり、いずれそれが限界に直面することになるものと考えられます[3]。そうなると、ＡＩ化が促進されることになりますが、このことは、雇用に大きな影響を及ぼすものと予想されます[4]。

特に懸念されるのが、ＡＩが代替するような業務にこれまで従事してきた労働者が、その職を失う可能性があることです。この点は、ＡＩ脅威論としてしばしば強調される側面です。しかし、ＡＩ化は労働を代替するだけとは限りません[5]。

第１に、ＡＩ化は、特定の業務に従事する労働者には補完的な役割を果たす可能性があるからです。そうした労働者にとっては、ＡＩをその業務遂行に利用する形で使用することによって、労働生産性を引上げ、より高い賃金を享受することができることになります。

第２に、ＡＩ化は、新たな職業を創出する可能性もあるからです。例えば、ＡＩにデータを供給し、学習をさせる職業、ＡＩが導き出した答えはブラックボックスなので、その解説をする職業、ＡＩが導き出した答えが倫理規定に沿っているかをチェックする職業などが新たに必要になってくると考えられます[6]。

---

[3] 潜在的な余地ということで言えば、女性の労働参加率は北欧諸国に比べるとまだ低く、外国人労働者の労働力人口に占める割合も主要先進国に比べるとまだ低いので、引き続き増加を見込めるものと考えられます。

[4] ＡＩ化に伴う様々な論点については、齋藤潤「ＡＩの進化と労働の未来」（経済バーズアイ、日本経済研究センター、2024年４月）も参照してください。

[5] 労働を代替させないような方向でＡＩを発展させることが必要だし、それは可能でもあるという議論もあります。これについては、例えば、アンソニー・Ｂ・アトキンソン『21世紀の不平等』（東洋経済新報社、2015年）などを参照してください。

[6] この点については、Daron Acemoglu and Pascual Restrepo, “Artificial Intelligence, Automation, and Work”, in Ajay Agrawal, Joshua Gans, and Avi Goldfarb (eds.) *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*, University of Chicago Press, 2019 を参照してください。

こうしたことは、人間のする仕事が完全になくなるわけではないことを示しています[7]。しかし、問題は、ＡＩによって代替されてしまう労働者が有しているスキルと、ＡＩ化によって新たに作り出される職業が求めるスキルとが一致するという保証が必ずしもないことです。むしろ、スキルのミスマッチが見られるような状況が一般的だと考えられます。そうなると、労働者には、不断に新たなスキルを獲得する努力をすること（リスキリング）や、自分のスキルを高める努力をすること（アップスキリング）が求められることになります。これに対応できるか否かが、雇用を維持することができるかどうかを大きく左右することになるのです。

しかも、重要な点は、必要なスキルを身に付けることができ、雇用機会を確保することができたとしても、それが以前と同じ企業における雇用とは限らないことです。同じ企業内でＡＩで代替されてしまう雇用を補うだけの雇用が創出されるという保証はどこにもないからです。したがって、労働者が雇用機会を確保するためには、転職することが可能になっていることが必要不可欠になってきます。前節で指摘した人手不足下とは別の意味で、転職機会の保障が労働者にとって重要になってくるのです。

なお、転職が可能になってくると、スキルを身に着けるためのコストをだれが負担するかということが問題になってきます。これまでの高度成長期型雇用システムでは、企業がコストを負担しながら企業内訓練を施してきました。これは、企業がコストを負担しても、終身雇用システムの下で、その労働者が定年まで勤め続けてくれることが期待でき、生産性上昇の成果を企業が回収できると考えられたからでした。しかし、現在所属している企業にその労働者が残る保証がなくなると、こうした技能訓練を企業に求めることは困難になってきます。代わって重要になってくるのは、機能を高めるための労働者自身の努力のほか、労働者が技能訓練を受けられるよう、制度的な整備を行うための政府、産業界、労働界の取組みです。労働者の雇用が維持できるような状況は社会全体にとっても望ましいことなので、そうした取組みは多くの支持を得ることができると考えられます[8]。

４．おわりに

以上で考えてきたように、人手不足下とＡＩ導入下では、転職の意味合いは異なってきます。しかし、転職機会の保障が重要であることに変わりはありません。

かつては、終身雇用が前提であり、転職が例外的な現象であった時期が確かにありました。しかし、高齢化・人口減少や技術進歩の急速な進行によって、雇用システムが前提とする条件が変わってしまった今日、労働者の利益を守るためにも、転職の意義を認めることが必要になってきています。政府、労使がともに、労働者が円滑に転職できるような環境整備に努めることが極めて重要になっているものと考えられます。

---

[7] 内生的経済成長論にはＡＫモデルというのがあります。これは物的資本だけで経済成長が続くというもので、暗黙に人間はその物的資本の所有者としてそこから利潤を得るだけの存在になることを示しています。そうしたモデルはＡＩ化の行きつく先を示しているとも考えられますが、本文で示したような可能性が現実のものになれば、必ずしもＡＫモデルで想定しているような状況になるわけではないということになります。

[8] この点については、齋藤潤「賃金引上げと人的資本への投資」（『持続的な賃上げにつながる社会経済の構築へ』、2023～2024年度経済情勢報告、連合総合生活開発研究所、2023年10月の第Ⅲ部所収）を参照してください。

第 Ⅲ 部

女性の働き方と報酬をどう改革するのか
パートの年収の壁、社会保険改革、給付付き税額控除について

永瀬　伸子氏　大妻女子大学データサイエンス学部教授

日本は2000年から約1,000万人現役世代が減少、2020年からさらに1,000万人以上の現役人口の減少過程に入っている。このためコロナ禍が緩和した2022、23年頃から人手不足が急速に深刻化している。働く者の生産性を高めること、主婦に対する保護を受けるための就業調整といった不効率をなくしていくことが、物価高に面する日本の家計にとっても、日本経済にとっても重要課題だ。

今後を見据えれば、出産を契機に無職化し、その後、扶養内で短時間働くことの多かった女性が、妊娠・出産というライフステージを安心してナビゲートでき、かつ、生涯を通じてより高い賃金率を得られる雇用政策、社会保障政策、家族政策を創出することが重要となる。

女性の就業調整の解消に向けた政策が検討されている。社会保障国民会議「中間とりまとめ」として令和８年７月29日に「給付付き税額控除のイメージ」が出され、ここでは年収の壁を超え低収入を得る雇用者に対しての社会保険料を相殺するような給付について概要が示された後、それを踏まえて９月15日に就業者負担軽減支援金の導入が政府方針として閣議決定された。もっともどの年収水準から給付がされ、どの年収水準で給付がもっとも高くなり、その後下がるのか、そうした金額水準は来年度からの先行導入と令和11年度の本格導入に向けてこれから検討されることになる。また令和８年９月４日より筆者も構成員となったが、厚生労働省「国民年金第３号被保険者制度等に関する検討会」がはじまった。この議論の結果は2030年の年金改正につながると目される。さらに最低賃金は2026年７月28日、厚生労働省中央最低賃金審議会で改定の目安が示され、全国加重平均で1,176円と、前年から55円、4.9%引き上げられた。ただしこれも年収の壁が意識されれば就業調整によって労働時間削減ともなりうる。また非正規雇用で働く無配偶女性が増えているが、その賃金水準が自立可能な水準となっているかは大きい課題である。人手不足と就業調整が主婦保護の政策の見直しの契機となっている。

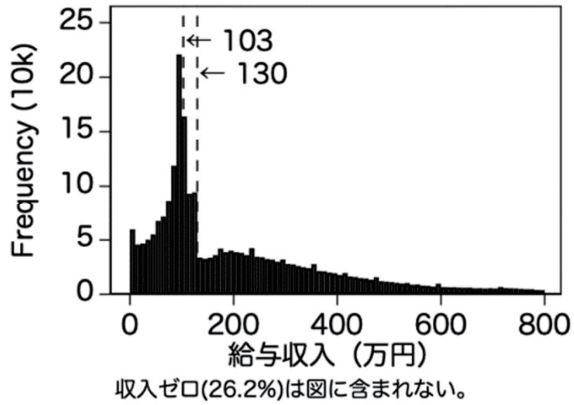
１．女性の年収の壁をめぐる現状

【大規模な就業調整】

主婦層が「103万円の壁」を目指して働く状況は長く続いてきた。すでに2003年の男女共同参画会議の中で、就業調整は「103万円の壁が顕著」とされていた。これは1999年の全国消費者実態調査データから示されたものであり（永瀬他（2004）、永瀬・村尾（2005））、当時は、配偶者手当の影響も大きいと見られていた。また配偶者特別控除があれば、急な収入下落はないが、妻の収入増に対して、自分だけでなく夫の税率も加えてかかることに変わりはない。

最近の分析として近藤・深井（2023）がある。彼らは18の自治体からの業務データより正確な年収のパネルデータ（2018－2021年）を得て、**図１**の通り103万円でのきわめて大きい就業調整、次いで130万円での就業調整がある実態を示している。

図１　有配偶女性の年収分布（無業者を除く）



（備考）近藤絢子・深井太洋（2023）「市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析」
RIETI DISCUSSION PAPER Series 23-J-049.

近藤氏は、2026年９月13日の日本経済学会における石川賞受賞講演「行政業務データを活用した既婚女性の労働供給の実証分析」において、現実の限界税率は15％でありさほど大きくないが（つまり103万円を超えたところから１万円の収入の手取りが8,500円になるということだが）、女性の実際の就業調整からは、限界税率は65％（１万円の収入増加は3,500円しか手取りを増やさない）と認識しているかのような行動が見られること、壁での就業調整の大きさから推計すると、壁を境とした収入下落は28万円相当（なお現実に世帯収入を下げる夫の家族手当がストップされることを含めたもの）として推計されると報告した。

また、出産を境に女性の年収は下落し、子どもが４歳時点で出産した女性の中位年収は少なくとも50％低下（８自治体の2015－2021年の７年のパネルデータから）、より長い期間がとれる１自治体14年のパネルデータをみても、就業率はもどってくるが、年収は戻らず、結婚・出産後、女性の収入は結婚前と比べて大きく下落したままであること、特に結婚・出産前に女性の年収分布の中でのトップ10％は結婚・出産で一時的に収入が下がっても戻るが、中位である50％以下は低収入のままであることを指摘している。なお以上は筆者のメモに基づくものであるので、詳細は今後、日本評論社『経済セミナー』に掲載される予定であるとのことであり、そちらを見ていただきたい。

【税制の壁の変更】

このような就業調整の実態があったが、令和７年度税制改正大綱では、「物価上昇局面における税負担の調整及び就業調整対策の観点から、所得税の基礎控除の控除額及び給与所得控除の最低保障額の引上げを行う」とし、税制改正により2025年には課税最低限は低収入者は160万円に、2026年には三党合意を先取りし178万円に上昇した。つまり103万円から課税されることはなくなった。しかしそれで就業調整が縮小したのかどうか、まだあまり研究は出ていないがおそらくそうした変化を統計は示していないようだ。

２．第３号被保険者制度、週20時間の壁と就業調整

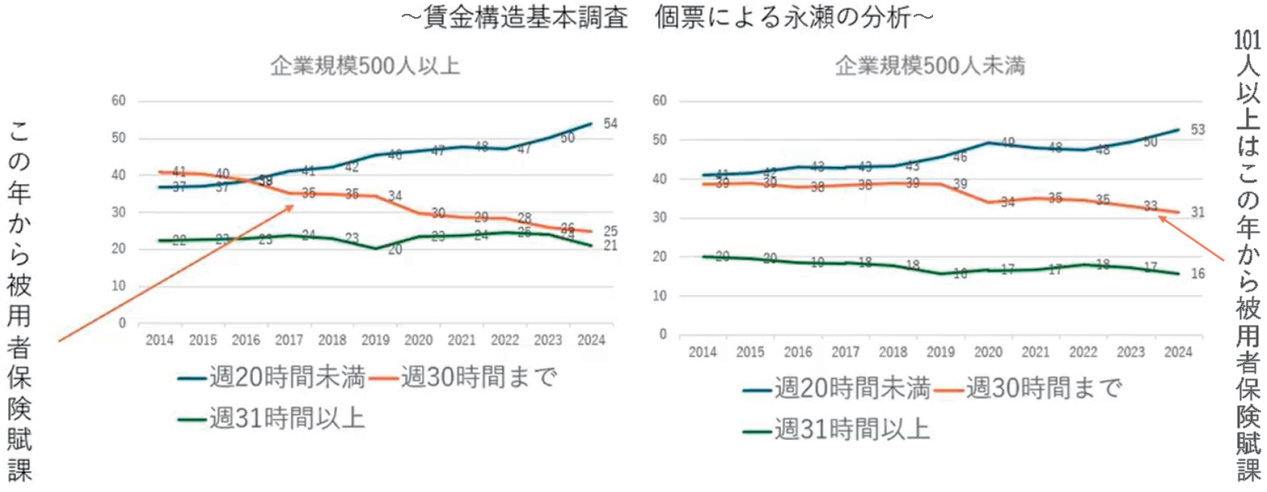
【週20時間の社会保険の壁】

１企業で週20時間、年間「106万円」以上から被用者年金と医療保険の加入が義務化（2016年は501人以上企業、2022年は101人以上、2024年は51人以上）されたこと、および130万円から第３号被保険者からはずれることで、短時間雇用者の被用者年金の加入は2016年度の29万人から2024年度末には111万人に増えている。しかし一方で、この社会保険料を回避しようとする雇用者側、あるいは企業側の行動で、週20時間未満労働が大きく増えるなど、これが別の就業調整の原因となっている。

図２は週20時間未満の短時間雇用者が企業規模500人以上でどう変化したかを見たものである。週20時間の定義であるが、『賃金構造基本統計調査』は月間の所定内労働時間であるため、週20時間の定義によって下記の割合は若干異なるものとなるが、第１部２節　注11において筆者が講演で用いた資料を引用していただいているのでこれを掲載した。下記は所定内労働時間80時間未満、120時間未満でとっている。もし１か月が4.33週と考えると、月間所定内労働時間は85時間くらいが「週20時間」に該当するかもしれず、この定義とすれば、割合は変わるが傾向はかわらない。いずれにせよ、企業規模500人以上では適用拡大対象とならないと目される週20時間未満の雇用が大きく拡大し、新たに適用拡大となった週20時間以上30時間未満の雇用者数は減少していっている。なお『賃金構造基本統計調査』は６月にとられる統計のため、適用拡大は、2017年６月以降の数字に出る。週20時間以上30時間未満の雇用者の割合は、500人以上企業では、500人未満の企業と比べて、2017年から2019年にかけて大きく減少している。なお2020年から2022年はコロナ感染症拡大の影響があるのでここでの変化は別の要因によるものの可能性が高い。また2023年６月調査から101人以上企業が新たに適用対象となっているため、**図２**の右側の企業も2023年から一部が適用対象となっている。

図２　週20時間未満の短時間雇用者の拡大

～賃金構造基本調査　個票による永瀬の分析～



（備考）永瀬伸子講演「正規雇用と非正規雇用に分かれた二重労働市場がもたらす日本の賃金停滞」日本経済学会連合第８回アカデミック・フォーラム　2026年３月29日（於早稲田大学）

【第３号被保険者制度と就業調整】

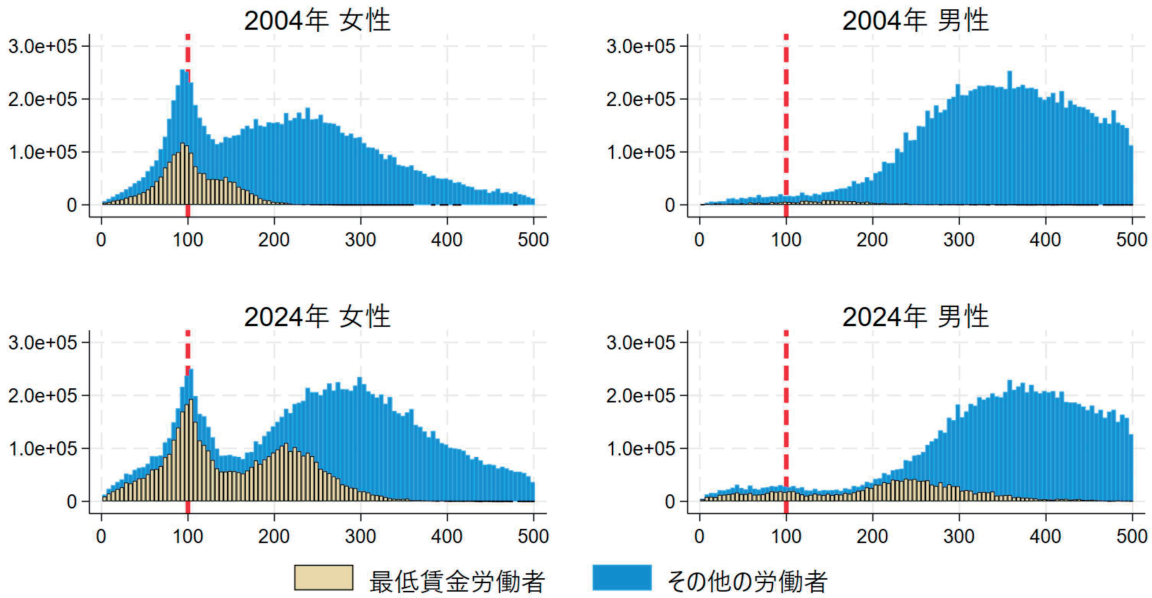
図表Ⅱ－２－１－３（107頁）より、2010年と比べて2025年の女性の労働力率はすべての年齢層で上昇、特に30－34歳層、35－39歳層、54－59歳層、60－64歳層、65－69歳層では20%ポイント近く上昇していることがわかる。また非正規雇用者よりも正規雇用者に近年は増加傾向があることも指摘されている。

もっとも（５年ごとの統計のためやや前の統計となるが）総務省統計局『就業構造基本調査』2022年をみると、女性の正規雇用者の人数は約1,250万人、非正規雇用者数は約1,400万人と非正規雇用者の方が多い。また同調査の表66によれば、非正規雇用者に占める有配偶女性は64%だが無配偶女性も36%いる。「就業調整」として参照される年収程度（50－99万円階級と100－149万円階級）の者の人数は、約800万人である。このうち有配偶女性は560万人で約半数が就業調整をしていると回答している。一方、無配偶女性は就業調整をしているとする者は少ないがこの年収階級に210万人もいる。

【生計自立する女性の低賃金】

図３は、社会保障国民会議でも紹介されたMori and Okudaira(2026)の論文からの引用である。100万円近辺を目標とした女性の就業調整行動が見られることが示されるとともに、そうした就業調整をしている層と同じ最低賃金しか得られずにフルタイムで働く層が女性に拡大している実態を示している。これは10人以上の企業に勤務する雇用者に限定し、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』から年収相当額を計算したものであるだろう。2004年には、女性について最低賃金近傍の雇用者がより少なかった（無職女性も多かった）のに対して、2024年には、フルタイムで働きながら、最低賃金しか得られない雇用者が女性を中心に増加している。男性の年収も2004年から2024年にかけて高収入者の人数が若干減っている。女性については、フルタイムで働きながら最低賃金水準であり、年収は180万円から240万円程度の雇用者がふえている。

図３　年間収入の頻度分布（23歳以上60歳未満、単位：万円）



出所：Mori and Okudaira (2026 RIETI DP 改訂版)。横軸の単位は万円。赤点線は100万円を示す。「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）より作成した。年間収入は決まって支給される現金給与額（月額）に年収換算調整係数をかけて年間相当額を計算した。年収換算調整係数は「毎月勤労統計調査」により事業所規模別・一般／パート労働者別に算出した。最低賃金労働者は「時給が同じ年に改定される地域別最低賃金額×1.2以下の労働者」として定義した。なお、前年ボーナスを含めてヒストグラムを描いても、同様の傾向が観察される。抽出率によるウェイト調整済。

（備考）社会保障国民会議　給付付き税額控除等に関する実務者会議（第６回）（令和８年４月15日）

３．給付付き税額控除の導入について

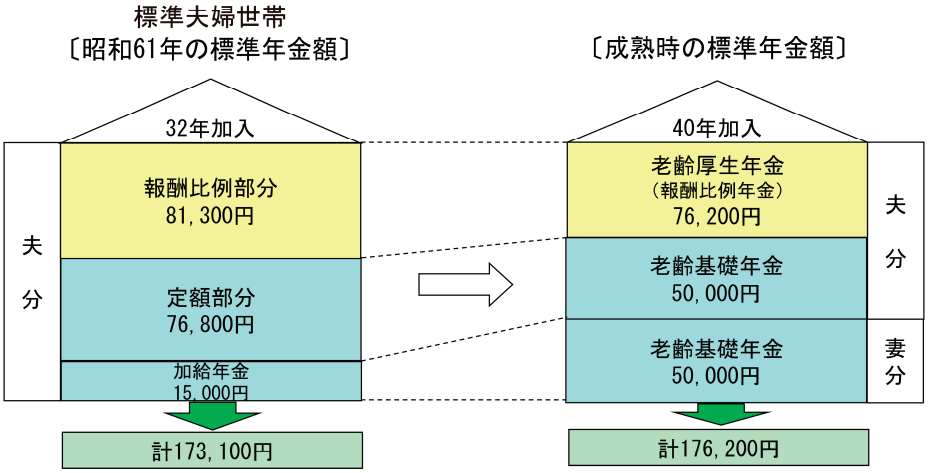
来年度の先行導入と令和11年度の本格導入に向け、政府において、「給付付き税額控除」の具体的な制度設計が進められている。「中間とりまとめ」によれば、就業調整をなくすために、壁を超えて社会保険に加入した雇用者に対してこれを相殺するに近い給付を行うことも検討しているようだ。週20時間の壁（あるいは第３号被保険者の壁）を超えた直後、たとえば110万（130万）円の年収にたいして、超えた１万円ではなく全体に対して15％の社会保険料がかかるのは重い負担と言える。しかし年収240万円程度、月給20万円程度でフルタイムで働き生計自立している女性は少なくない。この場合も15％の社会保険料がかかれば月給は20万円から社会保険料引き後は17万円となってしまう。給付付き税額控除がどの年収層まで給付が及ぶのかは未定だが、一人暮らしで年収240万円程度で働く層は、夫の収入もあって社会保険に加入する層よりも等価所得が低い可能性が高く、こうした層に対する配慮も必要だと考えられる。

４．第3号被保険者制度に代わる低収入者への配慮のある年金制度

【第３号被保険者制度の導入（1985年改革）で働く女性の年金はどう変わったか】

第３号被保険者制度について、**図４**は厚生労働省がこの改革が行われたときの制度説明に使ってきた資料である。1986年の標準夫婦世帯の年金額は、32年加入で達成された173,100円が、この制度の成熟時には、40年加入で夫婦合計で176,200円であり、世帯の年金水準は変わらないという説明図である。名義としては、改革前は左の図のように、夫名義のみ、32年加入で合計で173,100円が支払われたが（内訳は76,800円の定額部分と、81,300円の報酬比例部分、これに加えて、妻がいれば15,000円の加給年金である）、これが、1985年改革後の成熟時には、夫には126,200円（内訳は50,000円の基礎年金と76,200円の報酬比例部分）、そして新たに妻名義で妻の老齢基礎年金が50,000円給付され、合計金額は176,200円で変わらない。社会保険料についても、改革前も後も夫のみから徴収するので、世帯の社会保険料も妻分はとらないのでかわらない。

図４　基礎年金導入による給付構造の変化（イメージ）



（備考）厚生労働省 第３回社会保障審議会年金部会（平成23年９月29日）

しかしこの改革は、厚生年金に加入して働く女性の年金権を実は大きく下げるものであった。というのは、第３号被保険者の夫を持つ妻がほぼ皆無に近いというだけではない。改正前は、32年働けば、男性と同じ76,800円を得られた雇用者の年金の定額部分（雇用者同士の再分配部分）が、５万円に下がったからである（なお扶養する妻がいる男性の再分配部分は逆に10万円に上昇した）。また40年も厚生年金に入って働き続ける女性は男性に比べて少ない。報酬比例部分は、32年加入で平均的な男性は81,300円、これが40年加入で76,200円へと下がったが、女性が男性の賃金の半分、加入年数はせいぜい30年とすれば、改革後の30年加入の女性雇用者の年金は76,200×１／２×３／４であるので、28,575円である。改革前は、76,800円＋40,650円程度（女性の賃金が男性の半分、32年加入で81,300×１／２）＝117,450円だった女性の年金は、改革後の完成時にほぼ同じ30年加入で50,000＋28,575＝78,575円と33％も下がったのである。ただし、被扶養の妻に40年間とどまれば、社会保険料は完全に免除された上に50,000円の基礎年金が得られるようになった。つまり結果としては妻が被扶養にとどまることを強く推進する改革であったと言える。

【総報酬制により非正規雇用者の老後年金は23%下がった】

さらに2003年の総報酬制の導入により、月給だけでなく賞与について、社会保険料徴収の際にも給付の際にも含めるようになった。従前は、報酬比例部分の乗率は、7.125／1000であったが、これが5.481／1000に引き下げられた。これは、賞与を考慮して中立的（つまり乗率を下げたわけではない）と説明されている。しかし賞与がほとんど出ない非正規雇用者で厚生年金に加入する者が増えているが、こうした者にとっての給付は、7.125が5.481に約23％カットされたのに等しい。1985年改革では40年加入で給料の３割が報酬比例部分として上に乗る形であった。その後2000年に7.125となり、さらに2003年に5.481となった。その結果、ボーナスが平均的にあれば40年加入で月給の28.5％の報酬比例部分が基礎年金に上乗せされるが、ボーナスが出ない非正規雇用者の報酬比例部分は40年加入しても上乗せ部分は月給の21.9％に下がった。

【第３号被保険者制度に代わる低収入雇用者と妊娠・出産・育児への配慮】

就業調整が起きるのは、社会保険料の壁などがあるからである。そこで給付付き税額控除で壁を超える手伝いをする案が出ているが、抜本的に、第３号被保険者制度は改革する方が良い。

子育てによる低収入期の社会保険料の免除は、今後も第２号被保険者の配偶者に限らずシングルマザー等を含めて行われる必要があると私は考える。英国、フランス、ドイツなどにおいても、期間はさまざまだが、子育て期への配慮がある。近藤氏の前記の研究では、子どもを１人持った女性の就業率は10年後にかなり回復するが、賃金は平均的には少なくみても結婚前の50％に落ちるという。だから第３号被保険者制度を廃止するとしても、子育てが女性の年金下落につながらない工夫が必要となる。

もし単純に第３号被保険者制度を廃止したらどうなるか。離職期間が多く低収入になりやすい女性の年金は下がるだろう。

そこで廃止をする際には、子育て期の年金権の拡充をすすめるとともに、1985年改正で大幅に下がった被用者相互の助け合い（被用者内の再分配）を復活させる必要があると考える。

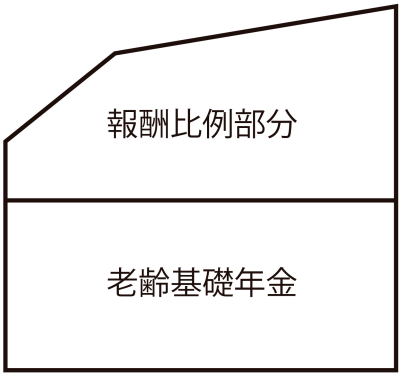
第３号被保険者に対しては、厚生年金が人数分、国民年金勘定へ拠出金を支払っている。2024年には、拠出金として年間1.29兆円、保険料収入の３％程度、第３号被保険者数が多かった2015年では保険料収

入の4.9%が主婦のために支払われていた[1]。

図５のように、報酬比例部分を米国のようなキンク型とし、低賃金者の報酬比例部分の乗率を高くすることにする、あるいは、雇用者内だけの再分配部分である定額部分を薄く設けるなどの工夫ができないか検討すべきである。もちろん財政的な検討も必要になるだろう。

年収240万程度しか得られない低収入者の年金の報酬比例部分は、乗率5.481／1000であれば、30年加入で3.29万円が基礎年金の上に乗るのみである。基礎年金は現在は７万となったが、すると月給の20万円から30年間15%の社会保険料を納めても、老後に10.29万円が支給されるのみとなる。10年勤務を延ばしても報酬比例部分は1.1万円増えるのみである。第３号被保険者制度を廃止する際には、非正規雇用者の賃金水準に関する法政策を見直すとともに低収入者の老後年金を拡充する就業奨励的な制度を検討する必要がある。

図５　低賃金者の報酬比例部分の乗率を高めた年金のイメージ図



また、2016年以降の短時間雇用者の年金加入の義務化（主に女性パートの年金加入）を通じて、現在中年期の主婦の年金加入が増えているが、こうした者の遺族年金の見直しも必要となる。現行制度のもとでは、夫の死後の妻の年金水準に、妻が年金保険料を納めた実績はほとんど反映されない。夫の生前は、夫の基礎年金＋夫の報酬比例部分、妻の基礎年金＋妻の報酬比例部分が支払われるので、妻が厚生年金加入することで確かに夫婦の老後の年金は妻の報酬比例部分だけ増える（第３号被保険者制度がある現行制度のもとでは妻の年金加入で増えるのは妻の報酬比例部分のみである）。

しかし女性の貧困がもっとも懸念されるのは夫の死後である。妻の年金は、妻の基礎年金＋夫の報酬比例部分の３／４が上限となる場合がほとんどだ。それは妻の厚生年金加入分だけ夫の遺族年金が100%カットされる設計だからである。一人暮らしとなった妻の年金は夫一人分に満たないのだが、自分で年金を積み上げてきた分だけ夫の遺族年金がカットされる。

70歳代以下では、1985年改革、2004年改革、さらに現役時代の賃金の再評価が負となっていることな

[1] 令和６年では基礎年金拠出金の厚生年金負担分は22.1兆円の半分（半額は国庫負担）であるので、11.05兆円、拠出金単価は１人あたり月額19,389円である。令和６年末の第３号被保険者数は628万人であり、第２号被保険者数は、4,740万人、つまり第３号被保険者は基礎年金拠出金の人数割合の11.69%にあたる。つまり年間約1.29兆円を厚生年金保険料41.8兆円の中から第３号被保険者のために負担していることになり、これは厚生年金保険料として入る金額の3.09%にあたる。なお2015年時点でみると第３号被保険者数は厚生年金（ここでは簡単のために共済を入れていない）から基礎年金拠出金を出す人数全体の18.8%であったから当時は厚生年金の基礎年金拠出金（16兆7,200億）の半額の18.8%とすると、1.57兆円とより大きい金額が払われていた。当時の厚生年金保険料32.3兆円の4.86%を主婦のために厚生年金が負担していたことになる。

どから、夫の厚生年金水準は下がっており、遺族年金そのものが小さくなっているから、遺族年金に加えて妻自身の年金加入実績が反映されるものに変えるべきだ。

第３号被保険者制度の廃止の際には、女性の高齢シングル期の年金について、それが十分かどうか、夫に離死別したシングル女性、生涯シングル女性などを含め、男性より平均的に賃金が低く、特に出産を境に平均的に大きく賃金が下落する女性の長生きリスクがカバーされているか検討すべきである。

参考文献

近藤絢子「石川賞受賞講演　行政業務データを活用した既婚女性の労働供給の実証分析」日本経済学会　2026年９月13日（於大東文化大学板橋キャンパス）。

近藤絢子・深井太洋（2023）「市町村税務データを用いた既婚女性の就労調整の分析」　RIETI DISCUSSION PAPER Series 23-J-049.

社会保障国民会議「給付つき税額控除のイメージ　中間とりまとめ」令和８年７月29日.
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/kokuminkaigi/contents/20260729-4/02_siryou2.pdf

永瀬伸子・縄田和満・村尾祐美子・原尚幸・出島敬明（2004）「男女共同参画会議影響調査会専門委員会ワーキングチームⅠ報告」男女共同参画会議影響調査専門調査会　第29回2004年７月１日

永瀬伸子・村尾祐美子（2005）「社会保障や税制等は家族・家族形成に影響を与えるか。日本の社会的保護の仕組みが持つ特定タイプの家族へのバイアス」『季刊社会保障研究』41（2）　137－149。

Mori, Y. and Okudaira, H. (2025), ‘Higher Minimum Wage, Stagnant Income? The Case of Women’s Work Hours in Japan’, RIETI Discussion Paper Series, 25-E-042.

第 Ⅲ 部

労働時間規制のあり方を考える

太田　聰一氏　慶應義塾大学経済学部教授

労働時間規制の見直しをめぐる議論が進んでいる。政府は、働く人の心身の健康を維持しつつ、本人の選択を尊重することを前提として、労働時間制度の見直しを検討している。一方、労働者側からは、規制緩和によって長時間労働が助長されることへの懸念も示されている。そこで本稿では、労働時間規制について経済学的に再考したい。

単純な労働市場モデルの帰結

まず仮想的な労働市場の模型を考える。労働市場は競争的であり、企業および労働者は価格（賃金）支配力をもたず、賃金は労働サービスの需給の一致で決まる。労働者は合理的であり、従事しようとする仕事について完全な情報を保有している。また、労働移動には時間を含めたコストがかからないため、少しでも有利な仕事があれば直ちに移動できるものとする。

こうした状況下で、労働時間が長い企業と短い企業という２種類の企業が存在しているとする。前者の「長時間労働企業」は、労働時間を短くすると大きな利潤のロスが生じるものとする。一方、労働者は、他の条件が同じであれば短時間労働を好むものとする。また、労働者にも、家庭環境や健康状態、その他の理由によって、長時間労働によるダメージが小さい者と大きい者という異質性があるとする。

こうした状況では、「長時間労働企業」は「短時間労働企業」よりも高い給与を支払う必要がある。どのタイプの労働者も、給与水準が同じであれば長時間労働企業より短時間労働企業で働くことを望むからである。同時に、長時間労働によるダメージが大きい労働者は、給与格差があっても短時間労働企業を選ぶ。他方、長時間労働への耐性が高い労働者は、より高い給与を得られる長時間労働企業に就業する。このような労働条件の違いを賃金差によって調整する考え方は、「均等化差異」の理論と呼ばれる。

ここで、労働時間規制が導入され、長時間労働企業の現在の労働時間が長すぎて違法だとみなされたとしよう。そうなると長時間労働企業は労働時間を短くせざるを得ず、それだけ利益水準が低下する。競争的な労働市場では、この利益低下は労働者への賃金支払い能力の低下につながる。その結果、長時間労働によるダメージが小さい労働者にとっては、労働時間短縮による効用の上昇よりも賃金低下による効用の低下の方が大きくなり、総合的な効用水準が低下する可能性がある。したがって、この単純な経済モデルにおいて、かつ完全な情報、完全競争、自由な労働移動といった前提が満たされている限り、労働時間を一律に規制する根拠は必ずしも強くない。

労働時間規制の根拠―市場の不完全性と戦略的相互作用

しかし、現実の労働市場では、上述のモデルの前提がそのまま成立しているとは考えにくい。

第１に、労働者側に情報の不足や認知バイアスが存在する。すべての労働者が長時間労働の健康への影響を正確に理解しているとは限らない。長時間労働は睡眠時間の減少などを通じて健康状態に悪影響を及ぼす可能性があり、長時間労働と心血管系疾患やメンタルヘルスとの関係も指摘されている[1]。労働者がこうしたリスクを十分に知らないまま労働時間を選択すれば、本人が予期しない健康上の損失を負うことになる。

さらに、健康リスクを知っている労働者であっても、その影響を過小評価する可能性がある。その理由の一つが「双曲割引」である。人間は一般に、将来得られる利益や将来発生する損失よりも、現在得られる利益を相対的に重く評価する傾向を持つ。このため、目先の賃金上昇を将来の健康障害よりも重く評価し、長期的には本人の利益を損なう選択をする可能性がある。

また、「楽観性バイアス」も重要である。これは、自分に悪い出来事が起こる確率を他人より低く見積もる傾向である。長時間労働が健康に良くないことを知っていても、「健康被害が起こるのは他人であって、自分には起こらないだろう」と考えれば、健康リスクを過小評価して長時間労働を選択する可能性がある。

第２に、外部性の問題がある。労働者が長時間労働によって健康を損なった場合、その費用のすべてを本人が負担するとは限らない。医療や社会保障制度を通じて、健康悪化に伴う費用の一部が公的に負担される場合には、個人の選択が社会全体にも影響を及ぼす。本人が長時間労働を選択する際にこうした社会的費用を十分に考慮しないのであれば、労働時間は社会的に見て過大になる可能性がある。

第３に、不完全競争市場の問題がある。現実の労働市場では、労働者が現在の企業から別の企業に移動するには、転職活動、引っ越し、人的関係の変化など、さまざまな経済的・心理的コストがかかる。また、仕事や労働者の質についての情報も完全には共有されないため、企業と労働者はサーチ活動を行い、マッチングには時間がかかる。こうした状況では、労働者にとって現在の仕事を維持する価値が高くなり、企業から提示された労働条件を容易に拒否できない場合がある。その結果、一部の労働者は、長時間労働などの不利な労働条件を引き受けざるを得なくなる可能性がある。これは、最初に想定した「少しでも有利な仕事があれば労働者が直ちにコストなしで移動できる」という完全競争モデルの前提とは異なる。

第４に、労働者間の戦略的な相互作用の問題がある。個々の労働者が同僚より長時間働くことで高い評価を得ようとすると、他の労働者も対抗して労働時間を延ばす誘因を持つことになる。その結果、各労働者にとっては合理的な行動であっても、全員が長時間働く状態が成立しうる。しかし、全員が労働時間を短くすれば、同じような評価関係を維持しながら、より多くの生活時間を確保できる可能性がある。この問題は、企業が個々の労働者の努力や成果を正確に観察することが難しく、労働時間を努力の代理指標として用いる場合に生じやすい。こうした労働者間の競争によって、社会全体としてみれば過大な労働時間が成立する可能性がある[2]。

---

[1] 長時間労働が健康を悪化させることを示す実証分析は多い。例えば、Pega et al. (2021)は週55時間以上の長時間労働がもたらす虚血性心疾患と脳卒中の世界的な疾病負荷を推計している。

[2] Freeman (2007)は、欧州に比べて米国の労働時間が長い理由を労働者間の囚人のジレンマによって説明している。関連する研究としてBell and Freeman (2001)やLanders, Rebitzer, and Taylor (1996)がある。

労働者の自由な選択と規制

ここで重要になるのが、労働者自身が長時間働くことを望んでいる場合をどのように考えるかという問題である。「もっと長く働いて所得を増やしたい」という労働者の希望を規制によって制限することには、慎重な検討が必要である。

一方で、労働者本人の選択であるからといって、その選択が常に本人にとって最善であるとは限らない。前述の双曲割引や楽観性バイアスが存在する場合、本人が自由に選択した長時間労働であっても、将来の健康状態を考慮すれば本人の長期的な利益と一致しない可能性がある。さらに、労働者と企業の間には交渉力の差が存在しうる。形式的には「長時間働くか、働かないか」を労働者が選択できるように見えても、実際には昇進、評価、雇用継続などを考慮すれば、長時間労働を拒否することが難しい場合がある。この場合、「本人の同意があること」だけを根拠として規制を緩和することには限界がある。

したがって、労働時間政策では、「自由な選択を尊重すること」と「自由な選択が実質的に可能な条件を整えること」を区別する必要がある。労働者が十分な情報を持ち、転職の自由があり、長時間労働を拒否しても不利益を受けず、そのうえで追加労働を望むのであれば、その選択を尊重する余地は大きい。しかし、そうした条件が満たされていない場合には、一定の規制によって労働者の選択を補完することに合理性がある。

雇用への影響

労働時間規制の緩和は、雇用人数にも影響を及ぼす可能性がある。一人の労働者がより長く働くことが可能になれば、企業にとって必要な雇用人数は少なくて済む。労働者を一人雇用するためには、福利厚生や訓練費などの固定費用がかかるため、企業には労働時間を延長して既存の労働者を活用する誘因がある。

したがって、労働時間規制の緩和は、一人当たりの労働時間への需要を増やす一方で、雇用人数への需要を減らすという代替効果をもたらす可能性がある。もっとも、企業がその分利益を増やし、生産活動を拡大すれば、雇用人数への需要が増加する可能性もある。これは規模効果と呼ぶことができる。したがって、規制緩和が雇用人数に与える最終的な影響は、代替効果と規模効果のどちらが大きいかによって異なり、一概には判断できない。この点からも、労働時間規制の緩和を単純に「雇用を増やす政策」あるいは「雇用を減らす政策」とみなすことは適切ではない。労働市場の状況や企業の生産活動、労働者の供給行動などを考慮する必要がある。

男女間格差への影響

もう一つの論点は、男女間の賃金格差や雇用格差への影響である。長時間労働に対して追加の報酬が支払われる場合、長時間労働をより多く引き受ける労働者ほど所得を増やすことができる。そのため、男性と女性で平均的な労働時間に違いがある場合、労働時間規制の緩和によって男女間の所得格差が拡

大する可能性がある[3]。

また、企業が労働時間の長さを採用や昇進の際の重要な要素として評価するならば、長時間働くことが容易な労働者が相対的に有利になる可能性がある。家事や育児、介護などによって長時間労働が難しい労働者が女性に多い場合には、このことが男女間の雇用機会や昇進機会の格差拡大につながる可能性もある。

さらに、男性の労働時間が長くなれば、男性の家事・育児参加が難しくなり、男女間の役割分担にも影響する可能性がある。したがって、労働時間規制の問題は、単なる労働市場内部の問題ではなく、家庭内の時間配分や男女共同参画にも関係する。

労働時間と生産性

労働時間規制を考えるうえでは、生産性との関係も重要である。企業が労働者一人当たりの生産量を増やす方法には、労働者一人当たりの労働時間を増やす方法と、労働時間当たりの生産性を高める方法がある。前者は短期的には生産能力を高めることができるが、長時間労働による疲労や健康悪化が生じれば、労働者の時間当たり生産性を低下させる可能性もある[4]。したがって、労働時間を延長することが企業の利益向上につながるとは限らない。むしろ、業務の効率化、省力化、デジタル技術の活用、業務プロセスの改善などによって、同じ労働時間からより大きな成果を得ることが重要になる。

政策的含意

以上の検討から、労働時間規制は、規制の強化か緩和かという二者択一ではなく、労働者の選択と市場の不完全性を踏まえて設計する必要があることがわかる。十分な情報、交渉力、転職の自由が確保されている場合には、「もっと長く働いて所得を増やしたい」という労働者の選択を尊重する余地がある。一方、健康リスクに関する情報の不足や認知バイアス、外部性、企業との交渉力の格差、労働者間の競争などが存在する場合には、労働者の選択だけに委ねることで、社会的に望ましくない長時間労働が生じる可能性がある。

また、労働時間規制のあり方は、雇用、男女間格差、生産性にも影響しうる。規制緩和による労働時間の増加は、労働者一人当たりの労働時間を増やす一方、企業の生産拡大を通じて雇用を増加させる可能性もあり、雇用への影響は一義的ではない。長時間労働を採用・昇進の基準とする慣行は、家事・育児などの制約を持つ労働者に不利に働き、男女間の機会格差を拡大させる可能性がある。また、長時間労働は疲労や健康状態を通じて時間当たり生産性にも影響しうる。

したがって、市場の不完全性がもたらす問題の性質に応じて、情報提供、休息確保、勤務間インターバル、割増賃金など複数の政策手段を考慮する必要がある。労働時間規制のあるべき姿は、労働者が自ら望む働き方を一律に禁止することではなく、本人が十分な情報と交渉力を持って選択できる環境を確

[3] Cha and Weeden (2014)は、1979年から2009年までの米国のＣＰＳデータを用いて、この30年間における時間給の男女格差の縮小が、週50時間以上の労働と定義される「過剰労働」の増加と、過剰労働に対する賃金の上昇によって鈍化したことを示した。

[4] Pencavel (2015)やCollewet and Sauermann (2017)では、労働時間が長くなると生産性が上がらなくなる（後者では下落する）ケースを報告している。Kuroda and Yamamoto (2019) では、長時間労働がメンタルヘルスを悪化させることを示した上で、人々が過重労働がメンタルヘルスに与える影響を過小評価しているという解釈を提示している。

保することにある。したがって、政策設計においては、労働者の選択の自由を尊重しつつ、過度な長時間労働の抑制、健康の確保、所得・雇用への影響、男女間の機会均等を総合的に考慮する必要がある。

参考文献

Bell, L. A. and Freeman, R. B. (2001) “The Incentive for Working Hard: Explaining Hours Worked Differences in the US and Germany” *Labour Economics*, 8,181-202.

Cha, Y. and Weeden, K. A. (2014) “Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages” *American Sociological Review*, 79, 457-484.

Collewet, M. and Sauermann, J. (2017) “Working Hours and Productivity” *Labour Economics*, 47, 96-106.

Freeman, R. B. (2007) *America Works: The Exceptional U.S. Labor Market*, Russell Sage Foundation.

Kuroda, S. and Yamamoto, I. (2019) “Why Do People Overwork at the Risk of Impairing Mental Health?” *Journal of Happiness Studies*, 20, 1519-1538.

Landers, R. M., Rebitzer, J. B., and Taylor, L. J. (1996) “Rat Race Redux: Adverse Selection in the Determination of Work Hours in Law Firms” *American Economic Review*, 86, 329-348.

Pega, F. et al. (2021) “Global, Regional, and National Burdens of Ischemic Heart Disease and Stroke Attributable to Exposure to Long Working Hours for 194 Countries, 2000-2016: A Systematic Analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury” *Environment International*, 154, 106595.

Pencavel, J. (2015) “The Productivity of Working Hours” *Economic Journal*, 125, 2052-2076.

第 Ⅲ 部

給付付き税額控除（就業者負担軽減支援金）の概要と課題

森信　茂樹氏　東京財団シニア政策オフィサー

1，給付付き税額控除がなぜ必要か

給付付き税額控除は、中低所得者や世帯を対象に、減税と給付を組み合わせて所得の再分配を行う制度だ。米国の経済学者フリードマン氏が、所得が一定の基準を上回ると税を課し、下回る場合には現金を給付する仕組みである「負の所得税」を提言、共和党フォード政権下の1975年に給付付き税額控除として導入された。民主党クリントン政権の下で勤労インセンティブの確保を重視する仕組みとして充実され、今日米国の基本政策として定着している。

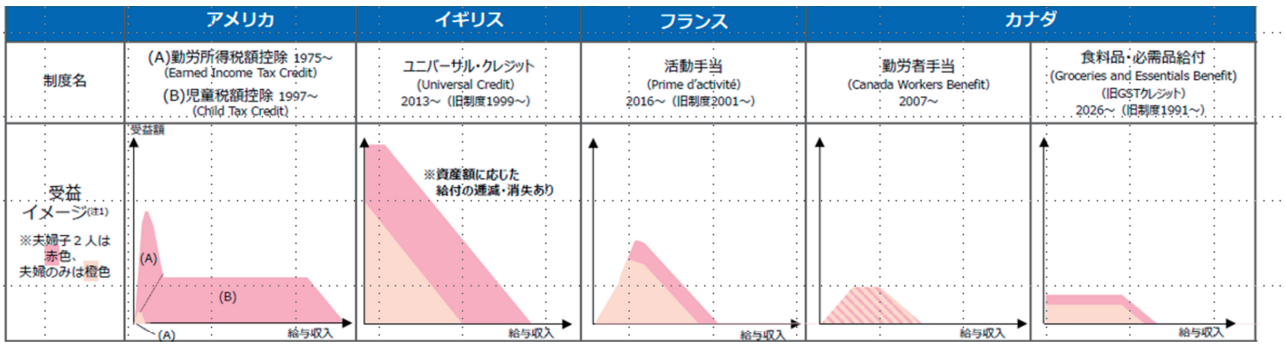
英国では、労働党ブレア政権時の1999年に、ワーキングプア対策や失業対策として導入され、保守党キャメロン政権がユニバーサル・クレジットとして拡充させた。このように保守・リベラル相互から支持される制度で、わが国でも同様である。

筆者は各国の制度を四つに分類している。

第１は、勤労者の所得を底上げし自助努力による生活向上を後押しする「勤労税額控除」で、これが基本だ。第２は、子育て世帯の負担を軽減する「児童税額控除」で、英米、カナダなどで導入されている。第３は、中低所得者の社会保険料負担を軽減する「社会保険料負担軽減税額控除」で、オランダで導入されている。第４は中低所得者の「消費税逆進性対策税額控除」で、カナダなどで導入されている。

給付の形は、給付・税額控除をどこから始めどこで終えるのかなどにより各国で異なっており、**図表１**のように、直角三角形、三角形、台形など多様である。

図表１　先進諸国の給付付き税額控除のイメージ図



社会保障国民会議資料

わが国では「失われた30年」と言われる状態が長く続いてきた。アニマルスピリッツの欠如などが指摘されてきたが、筆者は社会保障の持続可能性への信頼が揺らぎ、国民の将来不安が経済低迷の主因の一つだと考えている。最近ではＡＩの急速な発達が雇用を抑制し、所得の二極化が現実化しつつある。この状況を打破するには、まずは所得税を通じた所得再分配をさらに進めるとともに、就労を促進しつつ人的資本を高め、労働生産性の向上を賃上げにつなげていく政策が必要で、給付付き税額控除導入の狙いはそこにある。強い経済を裏打ちする国民のセーフティネットといえよう。

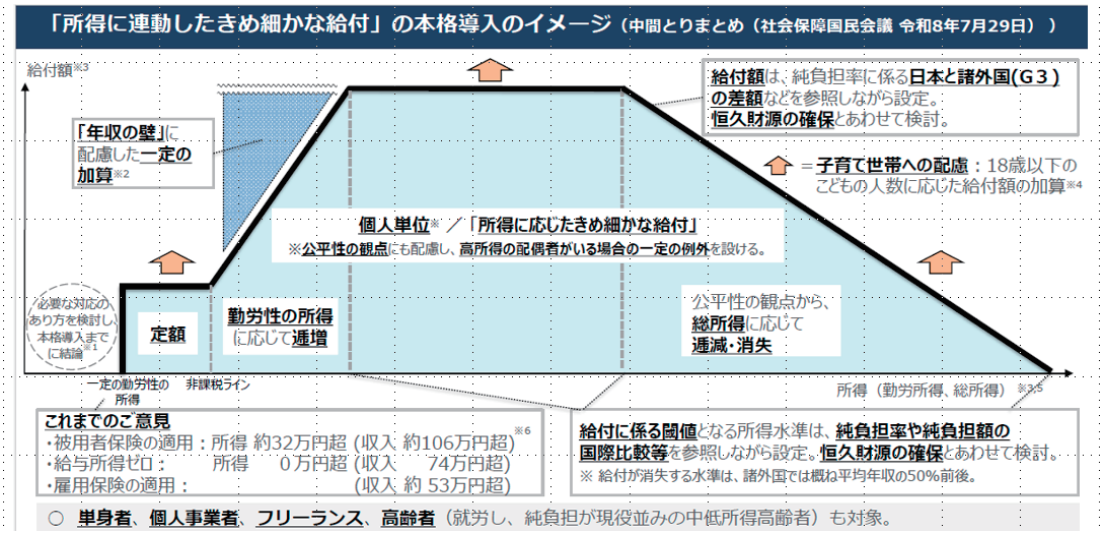
２．中間とりまとめ案の概要と大綱

高市内閣は、給付付き税額控除を政策の「本丸」と位置づけ、社会保障国民会議の有識者会議や実務者会議で議論を積み重ねてきた。７月29日の社会保障国民会議で「中間とりまとめ」と「給付付き税額控除のイメージ」が公表され、９月15日に「就業者負担軽減支援金」という名称で枠組みが閣議決定された。今秋の臨時国会で法律案が審議され、2027年度からの先行給付を経て2029年度から規模を拡大して本格導入される予定だ。

大綱のもとになる「中間とりまとめ」を筆者が要約すると以下のとおりである。

対象者は中低所得の現役勤労者、一定の税・社会保険料負担がある個人とする。給付は所得に連動し、逓増し定額となり一定額を超えると消失する。「年収の壁」などによる「働き控え」を緩和し就労促進を図ることが目的である。執行は国と地方が協力して運営し、情報インフラを整理する。恒久財源は、特例公債に頼らず、補助金・租税特別措置の見直しなど歳出・歳入のあらゆる見直しを通じて確保する。税制に関して、人的控除の在り方の見直しを含む所得税の抜本的な改革について着実に検討を進める。

図表２　中間とりまとめのイメージ図



３．議論となった「給付」への一本化

議論になったのは、給付付き税額控除を本来の姿である減税と給付の組み合わせにするのか、給付のみにするのかという点である。先般行われた定額減税では、情報連携の基盤が整っておらず地方の事務

コスト増につながった。英国でも当初、税務当局と給付官庁で別個に対応していたが、事務の煩雑さからユニバーサル・クレジットとして給付に一本化された。そこでわが国でも、事務負担の増加を避け、諸外国の例等も勘案し短期的には給付への一本化が望ましいとされた。早期導入のためには給付一本はやむを得ないというべきだろう。

また資産要件の取り扱いも問題となった。預貯金口座へのマイナンバー付番が進んでいない状況では当面金融所得の勘案を目指すこととされ、預貯金口座のマイナンバー付番の必要な利子所得や資産そのものの把握は今後の課題として先送りされた。

４．東京財団の具体案

残された最大の課題は、具体的な設計と恒久財源である。このことを考えるにあたって、筆者らが東京財団から公表した案を説明したい。「勤労者が社会保険料を払い始める130万円の年収から年20万円の支給がスタートし、250万円まで定額、その後は所得に応じて逓減し300万円で打ち切りとなる。20万円の根拠は、130万円の者の社会保険料本人負担がおよそ20万円（15％）ということで、これにより働き止めをする『壁』をなくす効果が見込まれる。」というもので、支給対象者は1,500万人超、必要財源は2.4兆円と試算される。

給付付き税額控除の議論の原点は、所得控除から税額控除、更には給付付き税額控除に変えていくことにより、所得税の累進構造を高めていく所得税改革である。そうである以上恒久財源は所得税改革でねん出する必要がある。具体的には、分離課税の結果「一億円の壁」が生じている金融所得税制の強化、きわめて高い水準の所得に対する負担増（ミニマムタックスの強化）や人的所得控除・税率構造の見直しが考えられる。給付の水準など具体的な姿はどこまで財源が確保されるかということと連動している。

５．残された課題

残された大きな課題は、個人事業者を中心とする正確な所得の把握だ。「議論の整理」では、非課税ライン以下の者にも定額の給付が行われる設計になっている。給与所得者は給与支払報告書で対応できるが、ギグワーカーやフリーランスなどの個人事業者の正確な所得把握をどうするのか。

筆者は、「マイナポータルを活用した（収入）情報連携の拡大」と「法定調書制度の拡充」の充実を進めていく必要があると考えている。現在「書かない確定申告」「日本版記入済み申告書」ということで、申告に必要な情報をマイナポータル経由で入手しイータックスに自動的に取り込む仕組みが整備されているが、この範囲を拡充し納税者利便を向上させていくことが必要だ。あわせて報酬・料金の支払調書の対象となる役務提供の範囲（源泉徴収の範囲と同じ）を、広くフリーランス全体に広げていくことも検討すべきだ。

また、データベースについて、前年所得から現年所得へレベルアップすることの必要性も指摘しておきたい。自治体が持つ住民税のデータは「前年の所得」なので、納税者の経済状況をリアルタイムで表しておらず、コロナ禍や大規模災害など危機時の緊急支援策の情報としては機能しない。今後はデータベースを「前年所得」ではなく「現年所得」に変えていく見直しを進めていく必要がある。

最後に、給付付き税額控除を単なる弱者救済のバラマキにしないために、人的控除の在り方の見直し

を含む所得税の抜本的な改革について検討を進め、恒久財源の確保につなげていくことが必要だ。大綱にも、「所得税の抜本的な改革について着実に検討を行うようにする。」との記述がなされている。

「つなぎ」としての消費税減税（食料品実質ゼロ）が令和９年４月から始まり、２年間の時限措置が終わる令和11年度から本格導入される予定で、それまでの間に執行に伴う様々な課題を整理することになる。筆者は給付付き税額控除を20年前から研究・提言してきたが、長年の懸案であった給付付き税額控除がここまでまとまったのは、高市首相のリーダーシップがあったからであることを付け加えておきたい。

おわりに

激変する社会における働く人の安心の実現に向けて

我が国では、少子高齢化・人口減少の進行や国際情勢の不確実性の高まり、デジタル技術の急速な進展など、経済社会を取り巻く環境が大きく変化している。一方、雇用情勢は総じて堅調に推移し、女性や高齢者の労働参加の拡大などを背景として就業者数は高い水準を維持してきた。賃金については、春季生活闘争における高い賃上げ率などを背景として、上昇の動きが着実に広がってきた。こうした中、国際情勢を含め、経済社会の環境がいかに変化しようとも、働く人の安心を実現し、経済社会の持続的な発展につなげるという観点から、賃上げの定着、人への投資の促進、多様な人材の能力発揮、働きやすい環境の整備を一体的に進めていくことが重要である。

持続的な賃上げを実現するための環境整備

企業収益は改善し、利益剰余金も増加している一方、賃金や設備投資への波及は十分とはいえない。実質賃金は足元で持ち直しの動きがみられるものの、この背景にはエネルギー価格支援などの政策要因による消費者物価の押下げも含まれており、物価上昇に賃金の上昇が十分追い付いているとは言い難い。労働分配率も長期的な低下傾向にある。こうした状況を踏まえ、企業収益の改善や利益剰余金の蓄積を踏まえつつ、持続的かつ包摂的で労働分配率の上昇をもたらすような賃上げにつなげていくことが重要である。併せて、賃上げの成果が労働者全体に広く行き渡るよう、男女間賃金格差や雇用形態間格差の是正に取り組んでいく必要がある。

人への投資と生産性向上の推進

生成ＡＩをはじめとするデジタル技術の進展は、働き方や企業活動に大きな変化をもたらしている。知的労働の代替可能性と新たな雇用創出の可能性が指摘される一方、近年はＡＩを人間の補完・拡張ととらえる「協働」の視点が主流となっており、人材不足が深刻化する中で、生産性向上と働きやすさの改善を両立させることが期待される。

また、産業構造の変化や技術革新を背景として労働需給のミスマッチが拡大する中、人口減少や成長分野での人手不足を踏まえ、成長分野への労働移動の必要性が指摘されている。一方で、労働移動だけでは対応が困難な領域もあることから、リスキリングや能力開発を進めるとともに、生産性向上や産業競争力の強化だけでなく、労働者の納得性やキャリア形成、処遇改善を重視した取組を進める必要がある。また、人的資本に関する情報開示を推進するとともに、その内容や開示項目の充実を図り、労働組合が情報開示の推進や開示内容を踏まえた取組に積極的に関与するとともに、政策レベルでも関与を高めていくことも重要である。

女性の能力開発と活躍促進

女性の労働参加は着実に拡大しており、就業者数の維持にも大きく寄与してきた。また、正規雇用の増加や非正規雇用比率の低下、所定内給与額の上昇などの動きもみられる。

一方で、男女間賃金格差は縮小傾向にあるものの依然として大きく、女性では非正規雇用が半数以上を占めるなど、能力を十分に発揮する上での課題はなお残されている。このため、リスキリングや能力開発を進めるとともに、企業における人材育成や社内施策の充実、人的資本に関する情報開示の推進を通じて、多様な人材が能力を発揮できる環境を整備し、更なる格差の縮小につなげていくことが重要である。

高齢者が安心して働き続けられる環境整備

少子高齢化・人口減少が進む中、高齢者の就業は着実に拡大しており、定年年齢の引上げや継続雇用制度の見直しなどを背景として、正規雇用として働く高齢者も増加している。一方、就業者全体の高齢化が進む中で、高年齢労働者による労働災害の割合は上昇しており、安全衛生対策の一層の充実が求められている。

こうした状況を踏まえ、安全衛生対策の充実や職場環境の改善を進めるとともに、現場の課題を抽出し労使協議を行うなど、労働組合の役割を発揮しながら取組を進めていくことが重要である。

働く人の安心に向けて

今後も、人口減少・少子高齢化が一層進展し、人手不足への対応は引き続き重要な課題となる。また、ＡＩをはじめとするデジタル技術の進展により企業活動や働き方は大きく変化するとともに、国際情勢や世界経済を巡る不確実性も引き続き高い状況が予想される。

国際情勢を含め、経済社会を取り巻く環境がいかに変化しようとも、賃上げをはじめとする処遇改善と働く人の雇用の安定を着実に図るとともに、こうした変化を踏まえつつ、働く人を取り巻く課題を的確に捉え、人への投資と生産性向上、多様な人材の能力発揮などの取組を一体的に進め、持続的な成長と働く人の安心につなげていくことが重要である。本報告書が、今後の政策や企業等における様々な取組を検討する上での一助となることを期待したい。

2026～2027年度・経済情勢報告

［補論］
2027年度の日本経済の姿

日本経済の姿について、26年度から27年度にかけて物価上昇率を上回る賃金上昇が継続し、消費や設備投資が安定的に増加するケース（以下、「ケース１」という。）と、物価上昇率に比べて十分な賃金上昇が起きないことに加え、中東情勢が悪化することにより石油の安定供給に支障が生じて、生産活動の下押し、設備投資の抑制などが生じるケース（以下、「ケース２」という。）の２つのケースに分けて示す（付表参考）。

各ケースとも一定の仮定に基づいた試算であることや、先行きの不確実性が極めて高いことに鑑み、本見通しで提示した諸係数は相当程度幅を持って捉えられる必要がある。

両ケース共通の前提

（１）公需に係る想定は、26年度、27年度ともに一定の増加を見込んでいるが、今後策定が見込まれる経済対策による追加的な効果は反映していない。

（２）世界経済は、中東情勢がリスク要因ではあるものの、世界的にＡＩ・半導体関連需要が拡大しており、輸出は底堅く推移する。

（３）為替レート、原油価格については、2026年７－９月期の水準で一定と見込んでいる。

（４）消費者物価は、輸入物価の上昇や川上段階に当たる企業物価の上昇が転嫁されることで26年代は２％台の上昇が見込まれる一方、27年４月からの食料品への消費税率の１％への引き下げにより27年度の上昇率は１％台に鈍化する。

ケース１

26年度は物価上昇が見込まれつつも、それを上回る賃金上昇が実現するなど、所得環境の改善が継続することにより、消費は26年度、27年度とも増加基調が続く。住宅投資は、価格上昇や人口動態等を反映しつつも横ばいとなる。設備投資は、26年度は物価上昇が下押し要因となるものの、堅調な企業収益や、人手不足対応のためのデジタル化投資の必要性等を背景として、27年度にかけて継続的に拡大する。輸入も、26年度は鈍化が見込まれるものの、内需が拡大する中で27年度にかけて緩やかな増加を続ける。

この結果、ＧＤＰ成長率は実質で26年度は1.3％程度、27年度は1.3％程度と見込まれる。

ケース２

賃金上昇が物価上昇率に比べて十分なものとならず、消費の伸びが抑制される。住宅投資も価格上昇や人口動態等を反映して減少する。設備投資は、中東情勢の悪化等の不透明感から企業の投資

姿勢が慎重化し、伸びが低下する。輸出は、中東情勢混迷の影響による世界経済の減速により鈍化する。輸入は、内需の弱さを反映して、ケース１よりも低い伸びにとどまる。

この結果、ＧＤＰ成長率は実質で26年度は0.8％程度、27年度は0.8％程度と見込まれる。

【付表】

単位（％）	25年度（実績）	26年度		27年度	
		ケース１	ケース２	ケース１	ケース２
実質ＧＤＰ	0.9	1.3	0.8	1.3	0.8
（民需寄与度）	0.9	0.5	0.1	1.1	0.6
民間最終消費支出	1.3	0.8	0.4	1.3	0.8
民間住宅投資	▲2.6	0.5	▲0.4	▲0.1	▲0.7
民間設備投資	2.2	0.4	▲0.5	2.4	1.2
（公需寄与度）	0.1	0.4	0.4	0.1	0.1
政府最終消費支出	0.8	1.9	1.9	0.6	0.6
公的固定資本形成	▲0.3	0.2	0.2	0.5	0.5
（外需寄与度）	▲0.1	0.3	0.2	▲0.1	▲0.1
財・サービスの輸出	2.0	2.5	1.4	2.8	1.5
財・サービスの輸入	2.5	1.0	0.4	3.5	2.0
名目ＧＤＰ	4.3	3.8	3.2	3.6	3.1
ＧＤＰデフレータ	3.3	2.4	2.4	2.3	2.3

（参考）想定為替レート及び原油価格 (注)

	26年度（残余期間）	27年度
為替（円/ドル）	159.2	159.2
原油価格（ドル/バレル）	88.2	88.2

（注）作業のための想定であって、予測あるいは見通しを示すものではない。

編集後記

本報告書は、以下の執筆分担により連合総研の責任でとりまとめました。発刊に当たり、ご助言・ご示唆を賜りました経済社会研究委員会の委員・オブザーバー各位に厚く御礼申し上げます。

第Ⅰ部　第１章	木村　順治（前連合総研主任研究員）
小島　宗一郎（連合総研主任研究員）	
第２章	千谷　真美子（前連合総研主任研究員）
第Ⅱ部　第１章第１節	松岡　康司（連合総研主任研究員）
第２節	堀江　則子（連合総研主任研究員）
第３節	中村　天江（連合総研主幹研究員）
第２章第１節	木村　順治（前連合総研主任研究員）
小島　宗一郎（連合総研主任研究員）	
第２節	伊藤　彰久（連合総研主幹研究員）
第Ⅲ部　とりまとめ	小島　宗一郎（連合総研主任研究員）
おわりに	木村　順治（前連合総研主任研究員）
小島　宗一郎（連合総研主任研究員）	
補　論	小島　宗一郎（連合総研主任研究員）

（肩書は 2026 年 9 月現在）

激変する社会における働く人の安心の実現
＜2026～2027年度　経済情勢報告＞

2026年10月26日　初版第１刷発行

編集・発行　公益財団法人 連合総合生活開発研究所
所　長　市川　正樹
〒102-0074　東京都千代田区九段南 2-3-14
靖国九段南ビル 5 階
ＴＥＬ　03-5210-0851
ＦＡＸ　03-5210-0852

制作・発売　株式会社コンポーズ・ユニ
〒100-0011　東京都千代田区内幸町 1-3-1
幸ビルディング 6F
ＴＥＬ　03-4330-0741
ＦＡＸ　03-4330-0730

印刷／株式会社コンポーズ・ユニ

ISBN 978-4-911536-09-4

© JTUC Reserch Institute for Advancement of Living Standards, 2026 Printed in Japan

ISBN978-4-911536-09-4
C3033 ¥1455E

9784911536094

コンポーズ・ユニ

定価：1600 円(本体1455 円＋税)

1923033014556

連 合 総 研