

県内では、さらなる労働需給の引き締まりが予想される。賃上げのほか、保育施設の充実など子育て世代を支援する環境づくりや働き過ぎの是正をはじめとする働き方改革など、関係者が知恵と工夫を総動員する必要がある

2月末に公表された「賃金構造基本統計調査」によると、17年6月時点の県内フルタイム労働者の所定内給与（毎月決まって支給される給与のうち残業代や休日手当などを除いたもの）は、前年比+3.5%増の309.4千円（全産業、男女計）と、東京、神奈川、大阪、愛知、京都に次いで全国で6番目に高い水準だった。業種別では、物流施設・ホテル・マンションなど建設プロジェクトの豊富さや、宅配など物流分野の人手不足から、建設業（327.9千円）や運輸業・郵便業（311.6千円）などが全業種平均に比べて高い金額となっている。

男女別伸び率は、女性（同+6.2%）が男性（同+4.9%）を上回った（図表1、※男女間の賃金差や構成人数の差から、全体の伸びは男女それぞれに比べて小さい）。また、年齢区別では女性の20代前半と40代以降の伸びが高い。人手不足と女性の活躍促進の機運も高まるなか、企業が女性の新卒採用を初任給を引き上げつつ増やしたり、女性管理職の登用を進めている姿が伺われる。同調査によると、大卒女子の初任給（226.2千円）は全国で最も高くなり（図表2）、女性大卒者の区分ができた07年の調査以降、初めて男性（211.4千円）を上回った。また、千葉県が実施する「ワーク・ライフ・バランス取組状況調査」の最新結果（17年度）によると、県内で女性管理職がいる事業所は回答全体の68.1%と15年度に比べて10.5ポイント上昇し過去最高を更新している。

男女間の賃金格差は県内で徐々に縮小しており、男性を100とした時の女性の給与水準は、この30年の間に63.4から76.9へと13.5ポイント改善した（図表3）。しばらく横ばいの動きを続けていた大企業では、女性の活躍を促進する政策と人手不足の強まりから、アベノミクス入り後急速に格差が縮小しており、これが全体の改善に寄与した。もっとも、依然、2割強の差も残っている。

女性の賃金の底上げには、同一労働同一賃金の浸透とともに、働き盛りの退職を防ぐため、子育て世代向けの保育サービスを充実させる必要がある。県内では、市町村や民間企業（自社内保育所の設置や託児所付きの大型物流倉庫の新設など）の動きが目立っていたが、県も子育て支援に本腰を入れ始めた。18年度当初予算では、地価が高い都市部の保育需要に対応し、賃貸物件で保育所を整備する事業者向けに独自の補助金制度を新設したほか、民間保育士を確保するための給与加算助成枠を5.5億円から12.6億円に約2倍に増やした。保育待機児童の解消は地域の魅力向上にもつながるため、これらの追加的な取組みが成果を挙げることが期待したい。

生産年齢人口の減少と内外経済の堅調を反映して県内では、さらなる労働需給の引き締まりが予想される。これに向けた対応には、賃上げや保育施設の充実など仕事と家庭を両立できる環境づくりのほか、働き過ぎの是正やテレワーク導入など働き方改革を含め、関係者が知恵と工夫を総動員する必要がある（下出）。

【図表1】千葉県の年齢区別所定内給与額（千円）

年齢区分	男性		女性	
	前年比(%)		前年比(%)	
全体	338.7	4.9	260.4	6.2
20～24歳	219.2	1.9	215.8	6.8
25～29歳	261.7	4.4	240.6	4.7
30～34歳	298.5	6.0	253.9	5.2
35～39歳	339.9	5.5	262.2	5.5
40～44歳	352.7	1.1	276.7	6.2
45～49歳	391.3	3.2	291.4	11.6
50～54歳	411.8	4.5	285.4	9.6
55～59歳	420.0	9.2	286.2	4.2

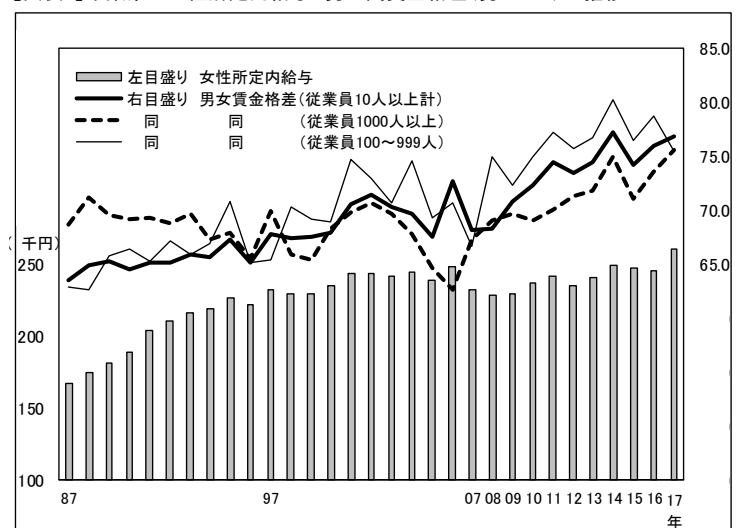
（厚生労働省「2017年賃金構造基本統計調査」）

【図表2】千葉県大卒者の初任給推移（千円）

	男性	女性
07年	203.6	198.3
08年	201.0	192.8
09年	202.1	194.4
10年	207.0	196.9
11年	201.1	191.2
12年	210.4	194.3
13年	202.6	190.2
14年	204.6	199.7
15年	203.4	201.1
16年	206.9	202.8
17年	211.4	226.2

（「賃金構造基本統計調査（初任給）」）

【図表3】千葉県の女性所定内給与と男女間賃金格差（男=100）の推移



（「賃金構造基本統計調査」をもとにちばぎん総合研究所が作成）