

全国における埼玉県の給与額

埼玉県は、6つの高速道路および新幹線が通る首都圏の交通の要衝であることから、多くの人や企業が集まっている。令和2年国勢調査によると、人口は734万人と全国5位であり、生産年齢人口の割合は60.8%と全国で4番目に高い。県外からは多くの企業が転入しており、帝国データバンク「埼玉県・本社移転企業調査」によると、令和5年までの10年間で企業転入超過数は全国2位であった。

●都道府県別給与額

順位	都道府県名	給与額(千円)
1	東京	5,807
2	神奈川	5,709
3	大阪	5,456
4	栃木	5,352
5	愛知	5,320
6	兵庫	5,146
	全国	5,069
7	京都	5,018
8	茨城	4,999
9	埼玉	4,970
45	宮崎	3,901
46	鳥取	3,898
47	青森	3,838

資料:厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

しかしながら、令和5年賃金構造基本統計調査によると、埼玉県の一般労働者の年間給与額(きまって支給する現金給与額12か月分+年間賞与等。以下、給与額とする)は4,970千円で全国9位である。これは埼玉県内の事業所で働いている人の給与額であり、就業のために県外から通勤している人の給与額を含む。

埼玉県は上位ではあるものの、全国の5,069千円を下回っており、近隣都県と比較しても低い水準だ。地域間競争に打ち勝ち、就業時に埼玉県を選択する人を増やすためにはこの順位を上げる必要があると考えられる。

パーソル総合研究所が毎年実施している「働く10,000人の就業・成長定点調査」によると、令和6年調査で「勤務条件を選ぶ際に重視することは何ですか?」という問いに、「休みが取れる/取りやすいこと」の選択率が38.5%と最も大きく、次いで「希望する収入が得られること」が37.3%であった。働く場所や企業を決めるうえで、給与額は重要な条件である

ことがわかる。

賃金構造基本統計調査では、一般労働者と短時間労働者の区分があり、一般労働者とは短時間労働者(1日の所定労働時間が短い又は1週の所定労働日数が少ない労働者)以外の労働者で、フルタイムで働く就業者のことを指す。

本稿では一般労働者を分析の対象とし、埼玉県の給与額はなぜ低くなっているのかを明らかにしたい。産業構造と給与額の関係についてみたく、同一産業における東京都および全国との比較を行う。

産業構造と給与額

(産業別・企業計)

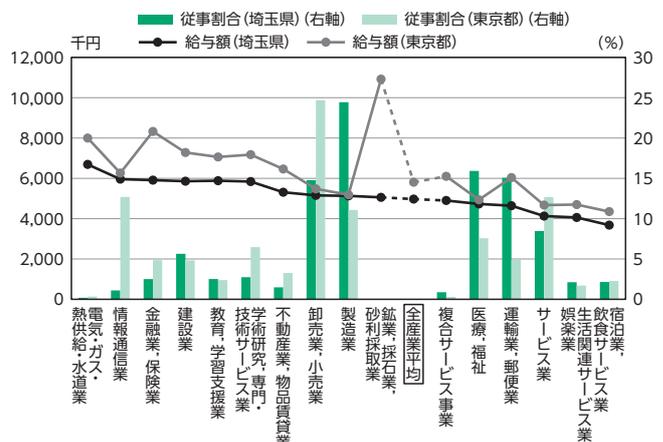
本稿で対象とする産業は、賃金構造基本統計調査が対象としている、農林業や公務を除く産業とする。

埼玉県と全国で最も給与額が高い東京都とは、各産業における就業者の従事割合は大きく異なっている。

埼玉県における産業別従事割合は、製造業24.4%、医療・福祉15.9%、運輸業・郵便業15.1%、卸売業・小売業14.8%の順に大きい。特に製造業と運輸業・郵便業の全国の従事割合はそれぞれ21.6%、7.5%であり、全国的にみても埼玉県の割合は大きい。

一方、東京都における産業別従事割合は、卸売

●埼玉県と東京都における産業別給与額と従事割合(企業計)



資料:厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

について

業・小売業24.7%、情報通信業12.7%、サービス業12.7%、製造業11.1%の順に大きい。このように、埼玉県は交通の利便性を活かした産業、東京都は人や企業が集まっている利点を活かした産業に就業者が集中しているようだ。

東京都は比較的給与額の高い産業の従事割合が大きい就業構造のため、全産業平均の給与額を押し上げている。

比較的給与額の高い産業における従事割合をみると、情報通信業は埼玉県が1.1%・東京都12.7%、金融業・保険業は埼玉県が2.5%・東京都4.8%、学術研究・専門・技術サービス業は埼玉県が2.7%・東京都6.5%であり、いずれも東京都の割合の方が大きい。特に埼玉県と東京都の間で従事割合の差が大きかった情報通信業については、全国の従事割合は4.8%であり、埼玉県の割合の小ささが際立つ。

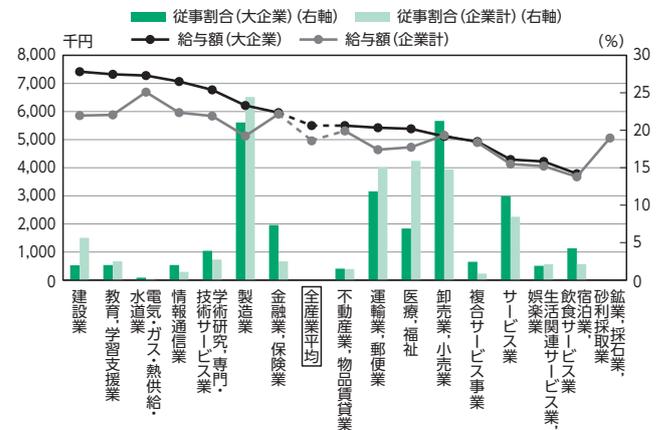
一方給与額をみると、情報通信業は埼玉県が5,961千円・東京都6,261千円、金融業・保険業は埼玉県が5,910千円・東京都8,327千円、学術研究・専門・技術サービス業は埼玉県が5,841千円・東京都7,176千円であり、いずれも東京都の給与額の方が高い。

(産業別・大企業)

埼玉県において、企業規模を大企業（就業者1,000人以上の企業）に絞ると、企業計でみたときに従事割合の大きかった産業は、大企業においても従事割合が大きい。企業計でみたときよりも比較的給与額の高い産業の従事割合が大きくなるのが特徴的だ。

企業計における比較的給与額の高い産業の従事割合と給与額は前述のとおりであるが、大企業の従事割合と給与額をみると、情報通信業は2.0%で7,069千円、金融業・保険業は7.4%で5,961千円、学術研究・専門・技術サービス業は3.9%で6,772千円である。すなわち、比較的給与額の高い産業の従事割合は大企業のほうが大きいため、大企業における全産業平均の給与額は企業計のそれよりも高い。

●企業計と大企業における産業別給与額と従事割合（埼玉県）



資料：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

(埼玉県の取組)

埼玉県は、令和4～6年度にかけて、「企業誘致 Soul-Saitama戦略」を行っており、3年間で企業立地件数を150件、および企業へのアプローチ件数6,000件を目標に掲げている。産業立地促進に関する補助金や融資の支援も行っており、対象施設は製造業の工場または研究所、流通加工施設、本社、アグリテック・フードテック施設、観光施設である。

企業誘致をすることは、県内の就業の受け皿が増えることに加え、職住近接によりモチベーションや創造性が上がり、地域の活性化も期待できる。勤務条件を選ぶ際に重視されている「希望する収入が得られる」企業を積極的に誘致することも必要であろう。比較的給与額の高い企業が県内に集積すれば、全産業平均の給与額も上昇する。

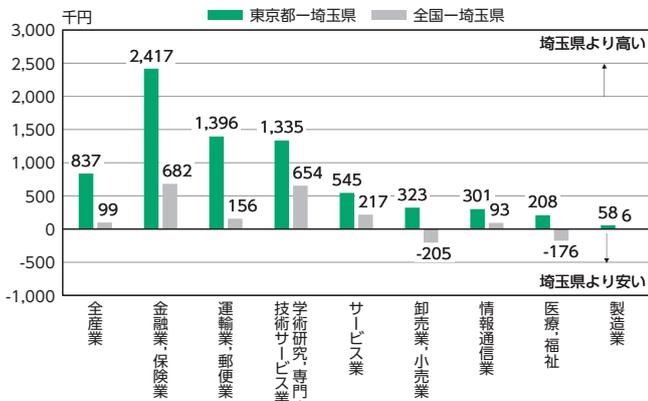
同一産業における東京都・全国との比較

(同一産業別・企業計)

埼玉県と東京都との給与額の差は同一産業でも開きがある。埼玉県の給与額はどのようになっているのか、東京都および全国と比較を行う。

埼玉県で従事割合の大きい産業と比較的給与額の高い産業について、東京都および全国で給与額を比較すると、製造業は大きな差はなく、卸売業・小売

● 埼玉県を基準として比較した給与額の差(企業計)



資料:厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

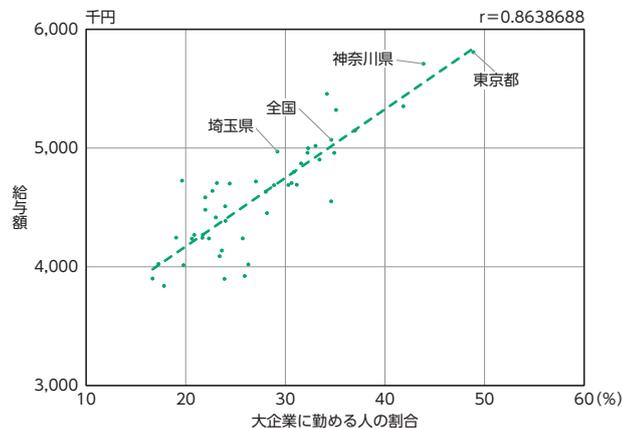
業と医療・福祉は東京都の給与額を下回るものの、全国を超えている。運輸業・郵便業に関しては東京都と比較すると給与額が1,400千円近く下回っており、全国よりも低い。

金融業・保険業および学術研究・専門・技術サービス業の給与額の差が、東京都と比較するとそれぞれ1,000千円以上、全国と比較すると600千円以上となっており、埼玉県の給与額の低さが目立つ。特に金融業・保険業については東京都と2,400千円以上の差がある。このように、金融業・保険業と学術研究・専門・技術サービス業では埼玉県の給与額が特に低くなっていることが特徴的だ。

(企業規模別)

企業規模と給与額の間を都道府県別にみると、大企業に勤める人の割合と給与額は相関関係にある。

● 大企業に勤める人の割合と給与額の相関(47都道府県および全国)



資料:厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

埼玉県は大企業に勤める人の割合が上位の都府県よりも小さいため、給与額が低くなっている。給与額の高い東京都および神奈川県と、埼玉県および全国で比較してみると、大企業に勤める人の割合が大きい東京都と神奈川県で給与額が突出して高い。

● 企業規模別給与額および大企業に勤める人の割合(3都県および全国)

都県名	企業計の給与額(千円)		大企業に勤める人の割合(%)
	企業計の給与額(千円)	大企業の給与額(千円)	
東京	5,807	5,930	48.9
神奈川	5,709	6,409	43.9
全国	5,069	5,778	34.6
埼玉	4,970	5,500	29.2

資料:厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

大企業に勤める人の割合をみると、埼玉県は29.2%であるのに対し、東京都は48.9%、神奈川県は43.9%、全国は34.6%であった。給与額を企業計と大企業で比較すると、埼玉県、東京都、神奈川県、全国ともに大企業において給与額が高くなっており、埼玉県で530千円、東京都で123千円、神奈川県で699千円、全国で709千円の格差が生じている。

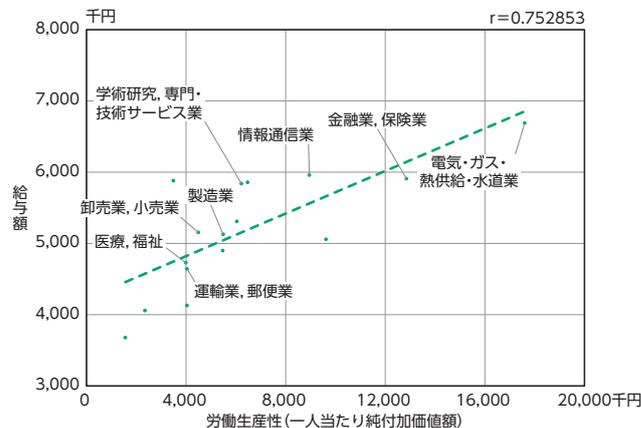
(労働生産性)

労働生産性が高い産業ほど給与額が高い相関関係にあり、これは埼玉県についても同様である。

労働生産性とは、付加価値額を従業員数で割ったものであり、付加価値とは企業等の生産活動によって新たに生み出された価値のことである。

一人当たりの給与額は労働分配率と労働生産性に分解でき、次の計算式で表すことができる。

● 産業別給与額と労働生産性の相関(企業計、埼玉県)



資料:総務省・経済産業省「令和3年経済センサス活動調査」
厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

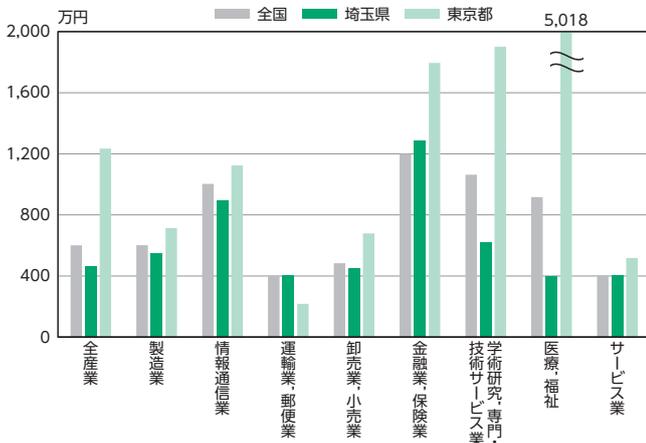
$$\frac{\text{現金給与総額}}{\text{従業者数}} = \frac{\text{現金給与総額}}{\text{付加価値額}} \times \frac{\text{付加価値額}}{\text{従業者数}}$$

(一人当たり給与額) (労働分配率) (労働生産性)

労働分配率を一定とすると、労働生産性が高ければ一人当たりの給与額も高くなる。

労働生産性について同一産業別に東京都および全国と比較すると、埼玉県はおおむね低いと、給与額に差が生まれている。給与額を上げるためには、労働生産性を向上させることが課題である。

●労働生産性(企業計、従事者一人当たり純付加価値額)



資料：総務省・経済産業省「令和3年経済センサス活動調査」

(埼玉県の取組)

埼玉県は企業の付加価値や労働生産性を高めるため、様々な支援を行っている。まず、企業の省力化の支援である。DX推進を目的とした新サービスおよび製品の開発や設備投資、人材確保に対する補助金や、専門家を現地派遣することにより既存設備へのAI・IoT導入支援等を行っている。

次に、人材のスキルアップの支援である。在職者向けに簿記やITパスポート試験等さまざまな専門的な知識を身に着けるためのメニューが用意されている講習や、中小企業向けのニーズに合わせたオーダーメイド型、講師派遣型講習を実施している。また、県内の中小企業の従業員向けに「DX推進講座」を行っており、デジタルツールを活用した営業販路の拡大、自社商品やサービスの開発・改善、既存業務の効率化等を図れるよう支援している。人材の育成に

は時間がかかり、すぐにモノやサービスの価値等には表れないかもしれないが、付加価値や労働生産性の向上が賃上げに寄与することから、引き続き推進していく必要があるといえる。

上記のような取組のほかにも、現在埼玉県が力を入れている価格転嫁の取組も重要だといえる。埼玉県は、埼玉りそな銀行をはじめとした16金融機関と連携し、企業に価格転嫁の支援情報を届ける「価格転嫁サポーター」制度を創設した。主に下請け・受注者側の立場である中小企業には原材料費や労務費等の価格転嫁を行うための中小企業診断士による伴走型支援や、原材料費等の高騰状況をグラフ化できる「価格交渉支援ツール」等の無料公開等を行っている。また、主に親会社・発注者側の立場である大企業は、「パートナーシップ構築宣言」でサプライチェーン全体の付加価値向上や中小企業との共存共栄を目指す旨を宣言することで、国や県の補助金等での優遇措置や各種支援を受けることができる。大企業を巻き込んだ取組によって、受注者側が価格転嫁を行いやすい機運が高まっている。

今後の展望

これまでみてきたように、埼玉県の給与額は東京都および全国と比較すると低かった。その要因は、産業構造の違いにより比較的給与額の高い産業の従事割合が小さいこと、大企業に勤める人の割合が小さいこと、また、同一産業であっても労働生産性が低いことであった。

埼玉県の給与額が上昇するためには、企業が安定的に収入を得られ、それが安定的に就業者に還元されるための支援をしていく必要がある。モノやサービスの価格は世界情勢の影響を受けるため、時代の変化に対応できる取組が求められる。地域間競争に打ち勝ち、就業時に埼玉県を選択してもらえるよう、今後の取組に期待したい。(松本光璃)