

## 賃金は上がるのか？

～ 無理な賃上げは雇用に悪影響を及ぼす恐れ～

< 要 旨 >

1990年代後半、国内景気が悪化し、企業の人件費抑制姿勢が強まったことを受けて、賃金は減少傾向に転じた。年功序列から成果主義へと賃金制度の見直しが進んだことで、所定内給与が上がりにくくなった上、企業収益の増加は賃金に十分に反映されず、ボーナスも減少してきた。

業種別に見ると、製造業の賃金は緩やかに増加しているが、非製造業では大きく減少し全体の賃金を押下げている。製造業では雇用者数の削減によって人件費を減らした一方、非製造業では雇用の非正規化を進めることで人件費の増加を抑制してきた。この結果、非製造業では、短時間労働者の賃金は横ばいを維持しており一般労働者の賃金もそれほど減少していないにもかかわらず、賃金水準の低い短時間労働者のウエイトが高まったために、賃金は減少してきた。

厳しい国際競争にさらされる製造業では、人件費は減少している。就業者ベースでみた生産性は上昇しているものの、雇用者数が減少しており、国内総生産は減少している。一方、非製造業では、人件費は緩やかに増加している。就業者ベースでみた生産性は低下しているものの、雇用者数は増加しており、国内総生産は横ばいを維持している。結果的に、就業者一人あたり国内総生産が少ない、すなわち生産性が低い非製造業へと雇用のシフトが進んできた。

足元では、景気回復への期待が高まっているが、企業がすぐに人件費抑制姿勢を和らげるとは考え難く、製造業における雇用者数の削減と、非製造業における雇用の非正規化の動きは続くと思われる。非製造業を中心に短時間労働者の需給は引き締まり、賃金に上昇圧力がかかる可能性があるため、全体でみた賃金は下げ止まる可能性があるが、増加するまでには至らないだろう。さらに、消費税率引き上げもあって、実質ベースでみた賃金は大きく減少することになる。

アベノミクスの下、一部では賃金を引き上げる企業もみられるが、企業業績が十分に回復していない中、賃金の増加が優先されると、雇用に悪影響が生じる懸念がある。製造業では雇用者数の削減、非製造業では雇用の非正規化という動きがさらに加速する可能性がある。

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

調査部 尾畠 未輝 ( [chosa-report@murc.jp](mailto:chosa-report@murc.jp) )

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

TEL: 03-6733-1070

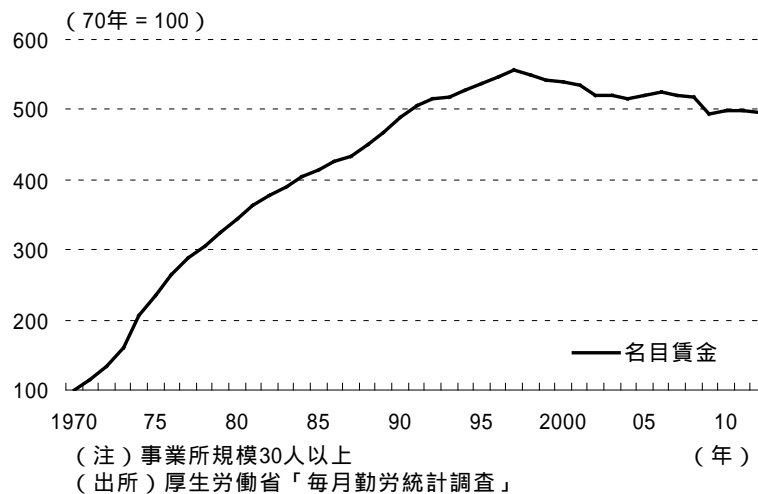
## 1. 減少が続く賃金

### (1) 1990年代後半以降、賃金は減少傾向へ

賃金が増えなくなったのはいつからだろうか。厚生労働省「毎月勤労統計」によると、現行方式での統計で遡ることができる1970年以降、名目ベースでみた一人あたり賃金（現金給与総額）は増加が続き、ピークである1997年には1970年と比べ5.57倍の水準となった（図表1）。バブルが崩壊してもしばらくの間は賃金が増え続けていたわけだが、1990年代後半になると相次ぐ大手金融機関の破綻が追い討ちを掛けたこともあって国内景気はさらに悪化し、賃金は減少に転じた。

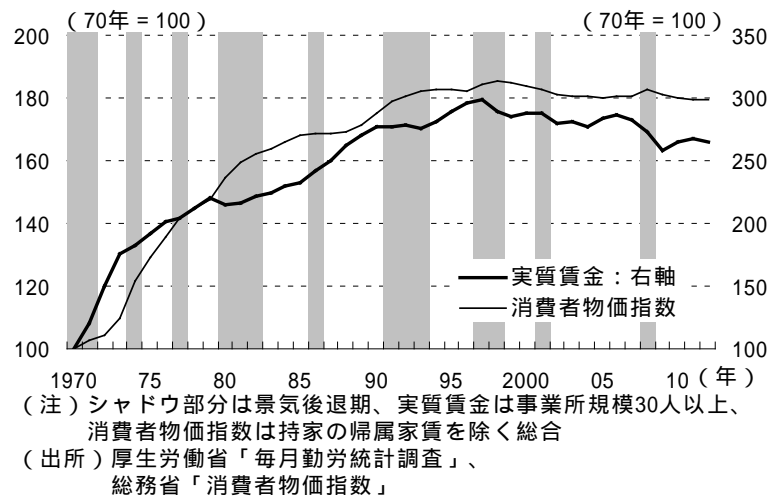
その後、経済の低成長が長く続く中で、賃金は足元までほぼ一貫して下がり続けている。戦後最長の景気回復期であった2000年代半ばでさえ、賃金が増加することはなくほぼ横ばいにとどまっていた。2012年の賃金は1997年と比べると1割以上減少している。

図表1. 賃金（現金給与総額）



もっとも、名目賃金が増加していた1990年代後半までは、消費者物価指数(CPI)も上昇していた（図表2）。しかし、名目ベースでみた賃金は消費者物価指数の上昇ペースを上回って増加しており、実質ベースでも賃金は増加傾向が続いていた。逆に、名目賃金が減少に転じた1990年代後半以降は、消費者物価指数が低下していた以上に名目賃金も下がっており、実質賃金も減少している。

図表 2. 賃金と消費者物価指数



## (2) 失業率が高止まりし、賃金を抑制

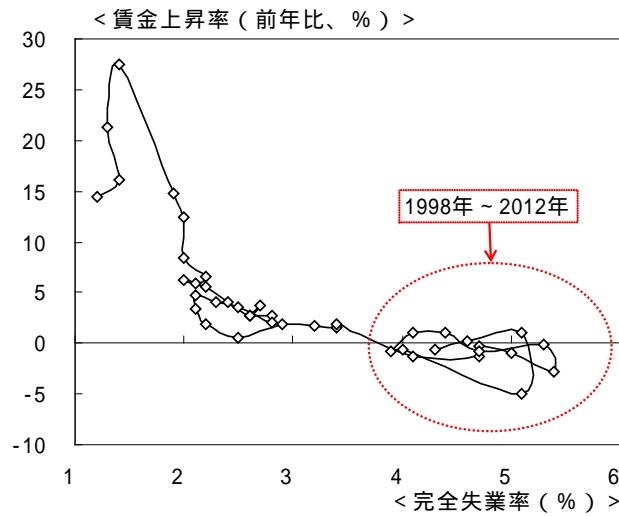
こうした賃金の伸び悩みは高い失業率、すなわち労働需給の緩和状態で説明できる。経済学では、賃金と失業の関係を示したものを「フィリップス曲線」と呼ぶ。具体的には、横軸に完全失業率、縦軸に賃金上昇率をとると、両者の間には右下がりの関係がみられるというものである。労働需給が引き締まり失業率が下がる時には、企業が雇用を確保しようとするため賃金が上昇する。逆に失業率が上がる時には賃金は低下する。その後、フィリップス曲線についての研究は数多く重ねられ、近年では賃金上昇率の代わりに物価上昇率が用いられ、失業率の代わりに需給ギャップが用いられることが多い<sup>1</sup>。

実際、1971年以降のデータを見ると、右下がりのフィリップス曲線が見てられる(図表3)。とくに賃金が減少傾向に転じた1998年以降に限ってみると、失業率が高水準にとどまったまま、賃金上昇率はほぼマイナスでの推移が続いており、賃金は低迷が続いている<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 物価上昇率と需給ギャップには人々の「期待」が関係しているが、フィリップス曲線にはこの「期待」による影響が加味されていないという「ルーカスの批判」がある。この点を考慮して、人々の合理的な期待形成という要素を含めた「ニューケインジアン・フィリップス曲線」などもある。

<sup>2</sup> 一部ではデフレ期待が定着化し、フィリップス曲線が下方シフトしたとの見方もある。

図表 3. フィリップス曲線



(注) 1971年～2012年、失業率の2011年は補完推計値  
賃金は現金給与総額、事業所規模30人以上  
(出所) 総務省「労働力調査」、  
厚生労働省「毎月勤労統計調査」

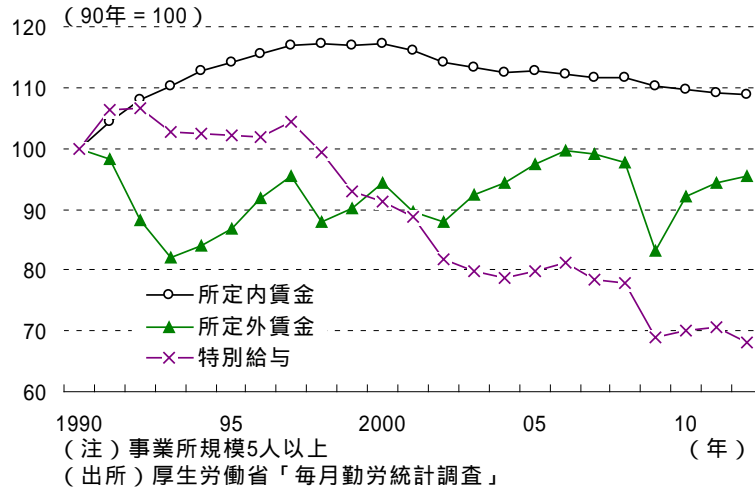
### (3) バブル崩壊後の賃金動向

冒頭で述べたように、賃金はバブル崩壊後もしばらくの間は増え続け、1997年をピークに減少傾向に転じた。そこで、そうした変化の背景を理解するために、1990年以降の賃金の推移についてさらに分析してみる。なお、これ以降、とくに断りのない限り、「賃金」とは名目ベースでみた一人あたり現金給与総額（事業所規模5人以上）を指す。賃金は、その性質によって「きまって支給する給与（定期給与）」と「特別に支払われた給与（特別給与）」に分類される。定期給与とは、協約や規則などによってあらかじめ支給条件などが定められている給与で、これはさらに、基本給などの「所定内給与」と休日労働や深夜労働などを含む時間外労働に対して支給される超過労働手当などの「所定外給与」に分けられる。特別給与とは、ボーナスや通勤手当といった一時的に支払われる給与が該当する。

所定内給与は、1990年代後半までは増加していたが、その後は緩やかな減少傾向が続いた（図表4）。所定外給与は、1990年代半ばや2000年代半ばの景気拡大期には残業時間の増加を受けて増加していたが、リーマン・ショック後には大きく落ち込んだ。もともと短期的な景気動向に連動しやすいものの、均してみると所定外給与は横ばいで推移している。ここで、1990年代後半以降、大きく減少しているのが特別給与である。バブル崩壊後の経済の低迷を受けて、

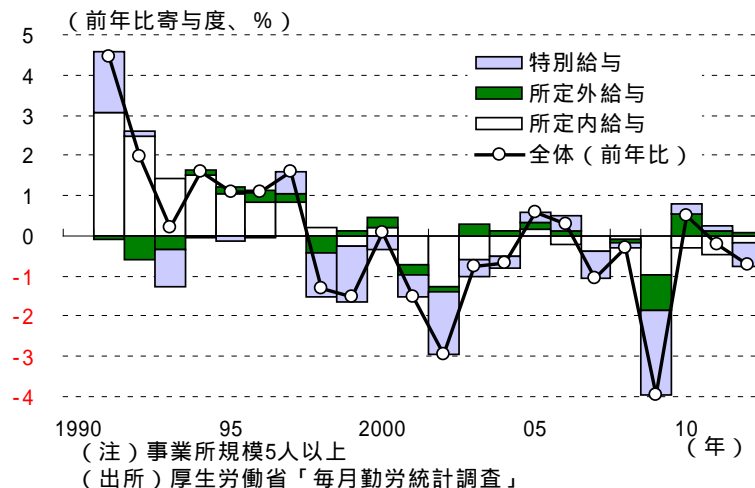
企業はまずボーナスを抑制した。さらに 1990 年代後半以降になると、企業はもっぱらボーナスの削減を進め、2012 年の特別給与は 1990 年と比べて 3 割以上減少している。

図表 4 . 賃金 (種類別)



また、前年比の動きを寄与度分解すると、1990 年代前半から半ばにかけては所定内給与の増加が賃金全体を押し上げていた(図表 5)。しかし、1990 年代後半以降は所定内給与が押し下げ寄与に転じた上、特別給与も賃金全体を大きく下押ししている。とくに、日本の金融システム危機後の 1999 年や、リーマン・ショック後の 2009 年には、特別給与が大幅に落ち込んだ。ピーク時の 1997 年から 2012 年にかけて賃金は - 12.8% 減少したが、そのうち所定内給与の押し下げ寄与度は累積で - 5.3%、特別給与の押し下げ寄与度は累積で - 8.2% となっている。

図表 5 . 賃金 (種類別)

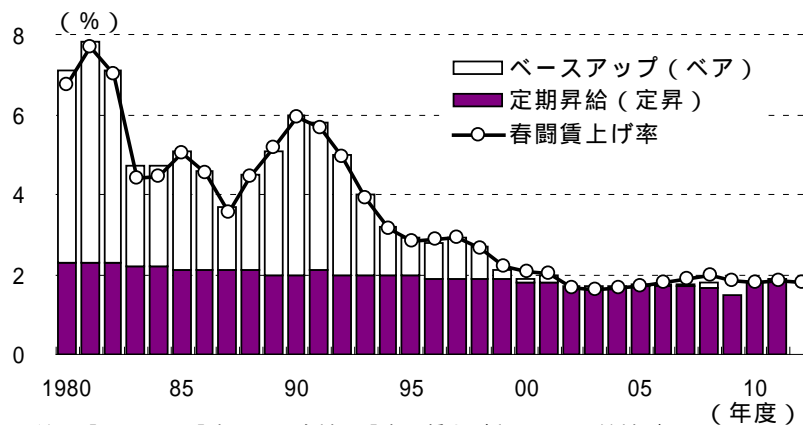


(4) 強まる企業の人件費抑制姿勢

それまで増加していた賃金が、1990年代後半を境に減少傾向に転じた背景には、賃金制度が変化したことがある。バブル崩壊に金融システム危機も加わり、1990年代後半の国内景気は大きな打撃を受けた。この結果、経営環境は急激に悪化し、企業にとって人件費の負担が重くのし掛かるようになってきた。そこで、企業は人件費を圧縮するべく、従来の年功序列型の賃金制度を見直し、仕事内容や役割への貢献に見合った対価として賃金を決定する成果主義という新たな賃金制度の導入を進めた。成果主義制度の下では、賃金を月給ではなく裁量度の高い年俵として支払ったり、ボーナスを個人の基本給ではなく会社や所属部門の業績に連動させて支払ったりするなどの方法が採り入れられた。

賃金制度の変化を受けて、春闘の在り方も変わってきた。業績連動型の成果主義制度が普及するに連れ、労働組合としても年功序列制度に基づいたベースアップ(ベア)の要求が難しくなった。このため、春闘では雇用の維持や定期昇給(定昇)の確保に重点を置きベアが見送られることが多くなった。1999年度以降は春闘における賃上げのほとんどが定昇によるものとなっており、所定内給与は増加し難い環境となっている(図表6)。

図表6. 春闘賃上げ率



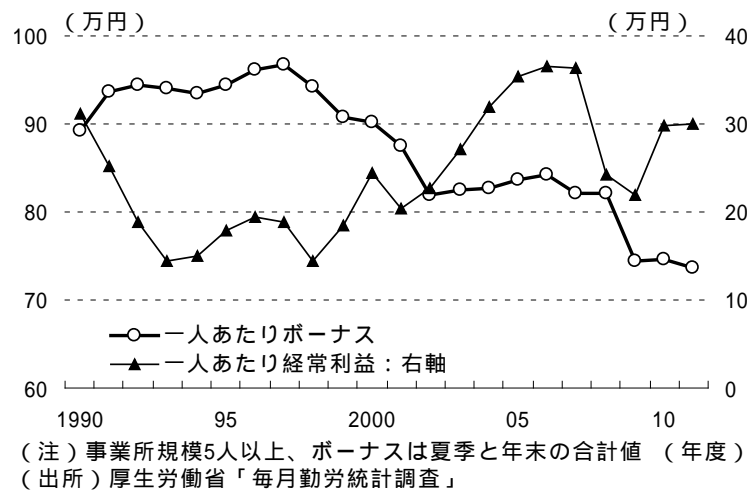
(注) 「ベア」と「定昇」の合計と「春闘賃上げ率」は、元統計が異なるため完全には一致しない。10、11年度の「ベア」は計算上の値。

(出所) 厚生労働省「春季賃上げ状況」、中央労働委員会「賃金事情等総合調査」など

もっとも、業績連動型の成果主義制度では、所定内給与の安定した増加が見込まれない代わりに、ボーナスは業績に連動して配分されるはずである。しかし、実際には一人あたり経常利益が増加していた2000年代初めから半ば頃に

かけての間も、一人あたりボーナスは増加していなかった（図表7）。結局、企業は業績が改善している時にも、収益を圧迫するような人件費の増加に対してはなかなか積極的になることが出来ず、経常利益の増加はボーナスに十分反映されてこなかった。さらに、過度な成果主義制度がリーマン・ショックを引き起こす一因であったともされたことから、最近では成果主義制度のデメリットに警鐘が鳴らされるようになった。厚生労働省「就労条件総合調査」によると、2012年時点で業績評価制度を導入している企業の割合は36.3%と、前回調査（2010年）時点の45.1%から低下している。春闘による賃上げが見込まれない状況の中、業績改善に連動した賃金の増加もますます期待し難くなっている。

図表7. ボーナスと経常利益



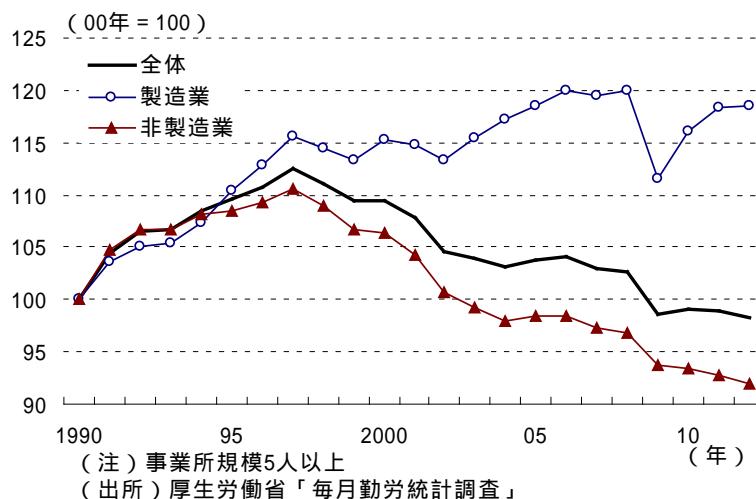


## 2. 賃金はなぜ減少したのか

### (1) 非製造業の賃金が大きく減少

日本全体でみて賃金が減少している状況を、製造業および非製造業に分けて分析してみる。まず、製造業の賃金は1990年代後半から2000年代前半までは、それまでの増加基調が一服したものの、横ばいを維持していた(図表8)。さらに、2000年代半ばには増加し、2008年にピークとなった。翌年にはリーマン・ショックの影響で急減したが、その後は再び持ち直し、2012年の製造業の賃金は、1997年と比べ+2.5%と増加している。一方、非製造業では、1997年をピークに賃金はほぼ一貫して減少傾向が続いている。2012年の非製造業の賃金は、1997年と比べると-16.9%と大きく減少しており、全体でみた賃金を減少させる主たる要因となっている。

図表8. 賃金(業種別)



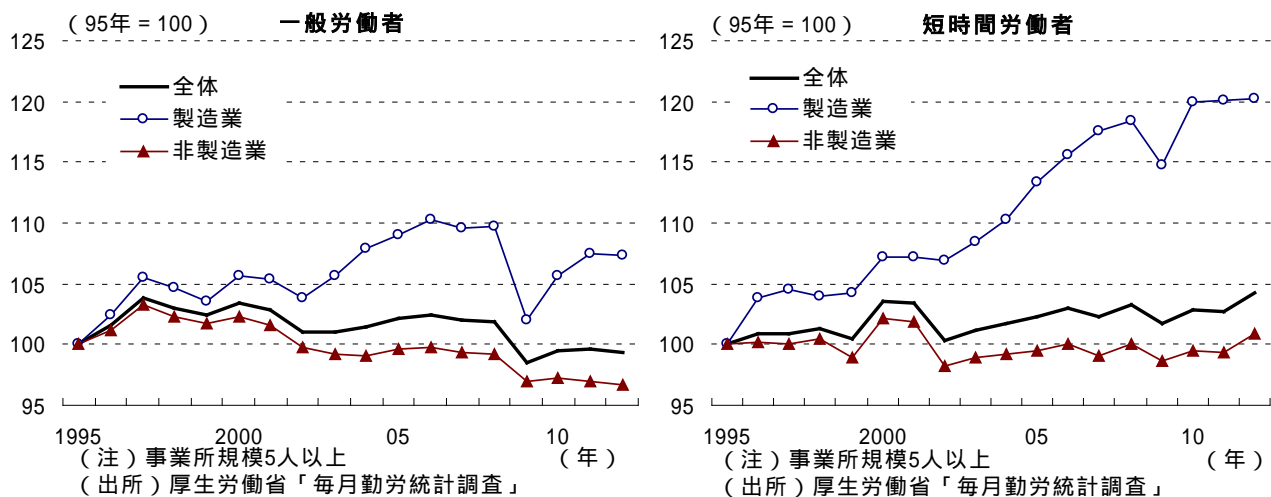
### (2) 一部の労働者では賃金が増加

厚労省の各種統計では、事業所に使用され給与を支払われている常用労働者を「一般労働者」と「短時間労働者(パートタイム労働者)」に分類している。「短時間労働者」とは、同じ事業所で働く労働者の中で1日の所定労働時間や1週の所定労働日数が少ない労働者を指す。また、「一般労働者」とは短時間労働者以外の労働者を指す。



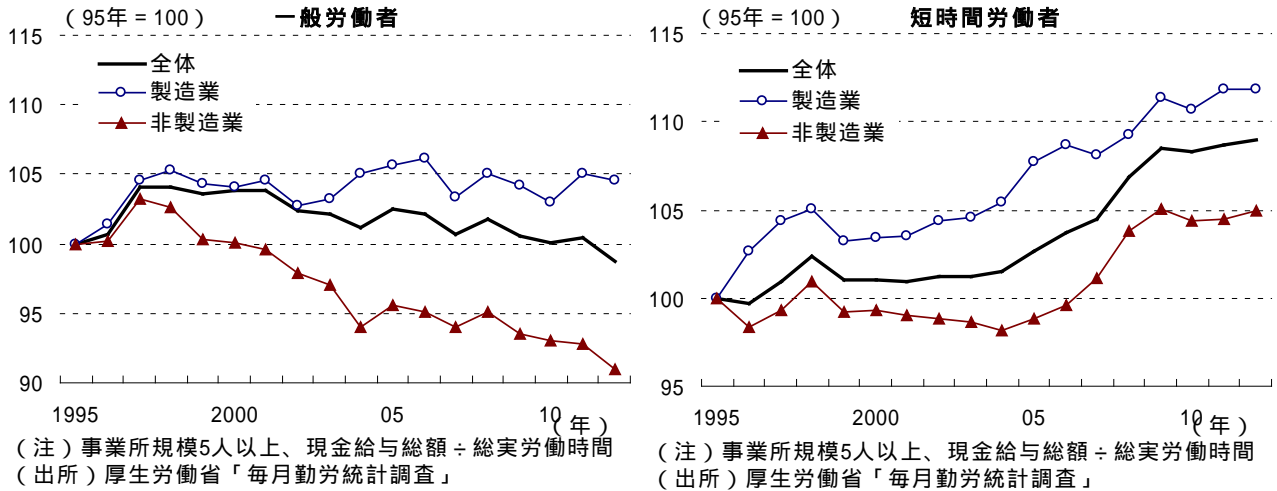
ここで、一般労働者の賃金についてみると、製造業では 1990 年代後半から 2000 年代前半まで横ばいで推移した（図表 9）。その後、2000 年代半ばには、世界経済の好況を受けて国内景気は戦後最長の回復期となり、賃金は上昇した。しかし、リーマン・ショック後の 2009 年には大きく減少し、その後、賃金は緩やかに上昇したものの、リーマン・ショック前の水準までは回復していない。これに対して、非製造業では、1990 年代後半以降、緩やかな減少基調が続いている。2012 年の一般労働者全体の賃金は 1997 年と比べ - 4.3%と減少した。一方、短時間労働者の賃金は、製造業では比較的大きく上昇している上、非製造業でも横ばいを維持している。2012 年の短時間労働者全体の賃金は 1997 年と比べ + 3.4%と増加していた。非製造業の賃金は、就業形態別に分けてみると一般労働者、短時間労働者とも全体でみるほどには減少していない。

図表 9 . 賃金（業種別、就業形態別）



さらに、労働者ごとに賃金を総実労働時間数で割って、それぞれの時間あたり賃金を算出してみる。すると、一般労働者については、製造業では横ばいとどまっている上、非製造業では大きく減少しており、賃金と比べると弱い動きとなっている（図表 10）。つまり、労働時間が増加することで賃金を下支えしていたのである。一方、短時間労働者の時間あたり賃金は、製造業では賃金の伸びを下回っているが、非製造業では賃金の伸びを上回っている。非製造業では、短時間労働者の中でも労働時間がより短い労働者が増えたことで、短時間労働者全体でみた労働時間が減少していたと考えられる。

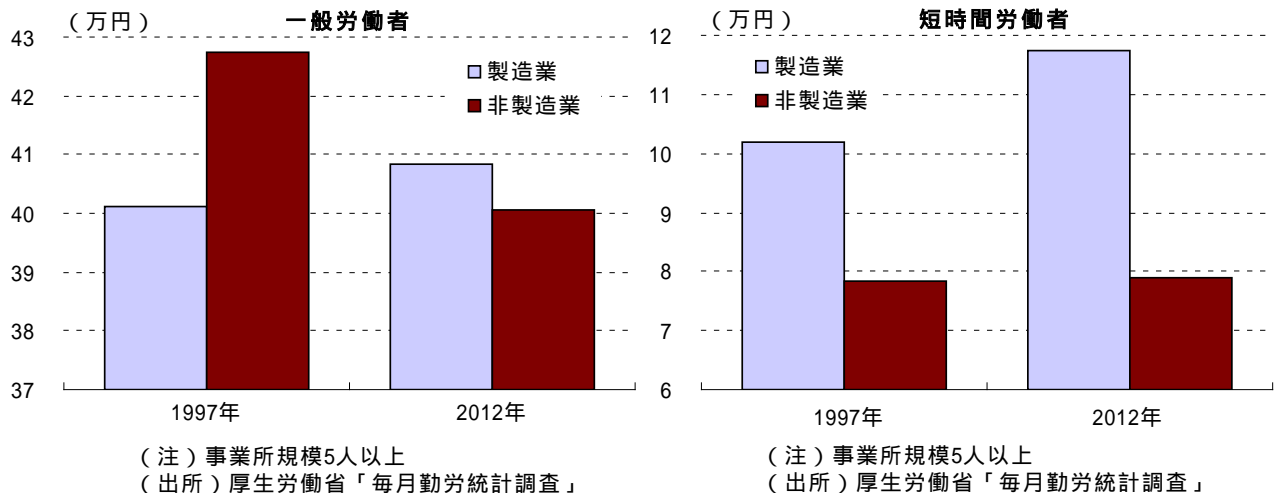
図表 10. 時間あたり賃金（業種別、就業形態別）



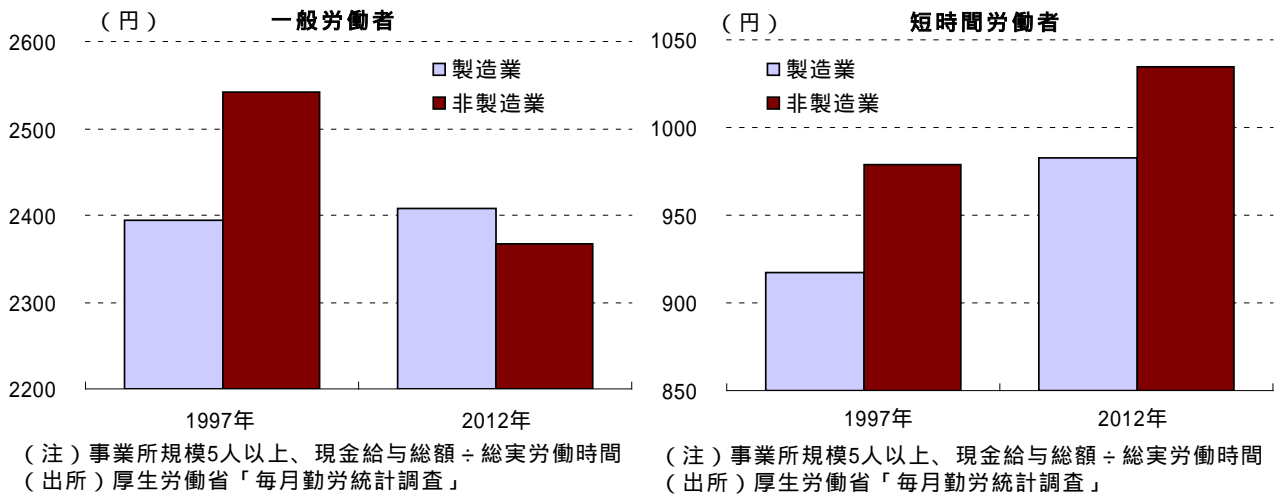
このような賃金動向の違いは、各労働者の賃金水準に影響してくる。まず、一般労働者では、1997年時点で製造業よりも非製造業のほうが賃金水準は高かった（図表 11）。しかし、製造業の賃金は横ばいで推移し、非製造業の賃金は減少した結果、2012年時点では製造業が非製造業の賃金水準を上回っている。こうした動きは時間あたり賃金水準でも同様である（図表 12）。

これに対して、短時間労働者では、1997年および2012年とも賃金水準は製造業のほうが非製造業より高い状態は変わらないが、両者の格差は拡大している。一方、時間あたり賃金水準でみると、1997年および2012年とも非製造業のほうが製造業の水準より高い状態は変わらないが、両者の格差は縮小している。

図表 11. 賃金水準（業種別、就業形態別）

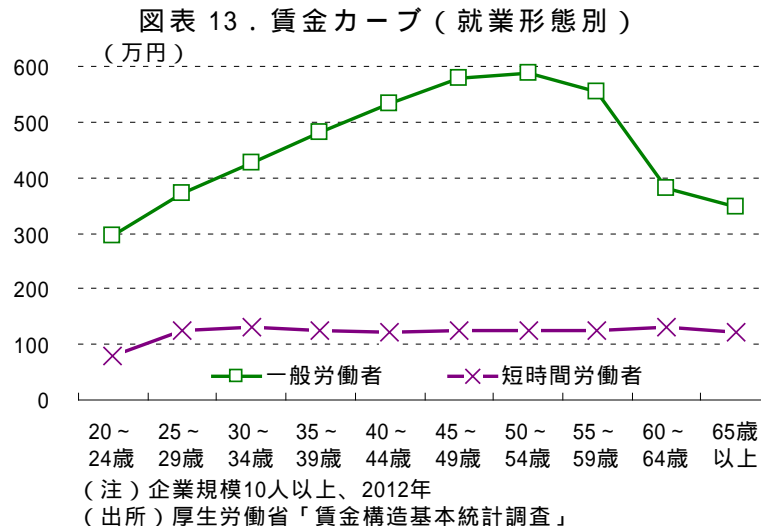


図表 12. 時間あたり賃金水準（業種別、就業形態別）



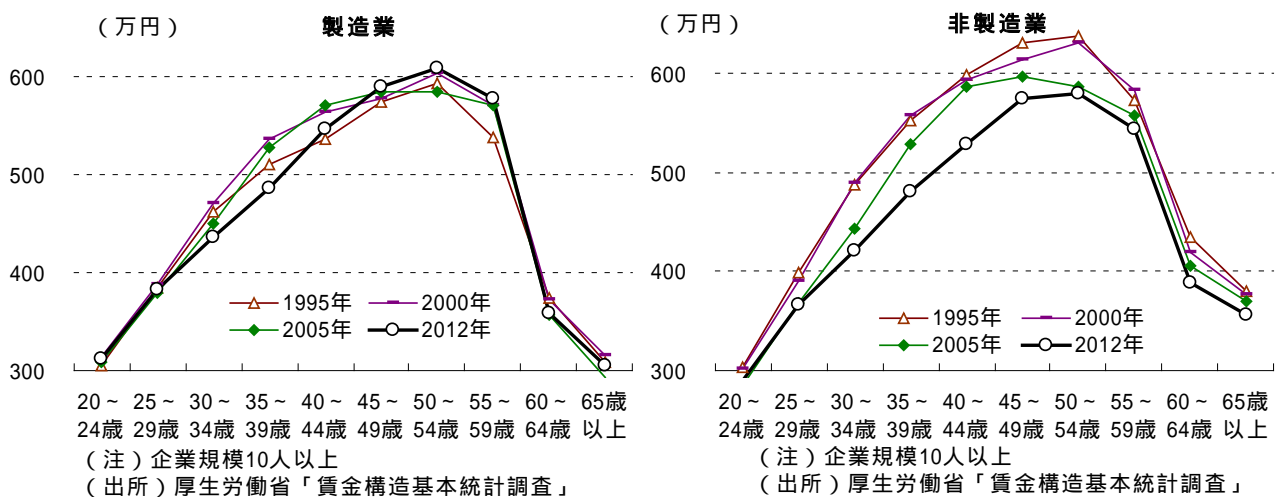
（3）賃金カーブは下方シフト

こうした一般労働者と短時間労働者の間にみられる賃金格差は、賃金カーブにも表れている。賃金カーブとは、横軸に年齢、縦軸にその年齢における賃金（平均年収）を示したものである。通常、一般労働者の賃金カーブは山型を描く（図表 13）。2012 年の一般労働者の賃金（平均年収、企業規模 10 人以上）は、50 歳頃までは年齢とともに増加し、50～54 歳に 588.2 万円でピークをつけている。その後、多くの企業において定年年齢とされる 60 歳になると、雇用条件が変化することなどから賃金は大幅に減少する。一方、短時間労働者の賃金カーブはフラットである。すなわち、年齢が上がっても賃金はほとんど上がらず、さらに短時間労働者の賃金カーブは一般労働者と比べて低位にある。



それでは、賃金が減少傾向に転じた 1990 年代後半以降、各労働者の賃金カーブは変化したのだろうか。2000 年代半ばまで賃金が上昇傾向にあった製造業の一般労働者では、賃金カーブも 2005 年まではそれほど変化しなかった（図表 14）。その後、2008 年 9 月にリーマン・ショックが発生し、とくに輸出企業を中心に製造業の収益は大打撃を受けた。30 歳代から 40 歳代前半の賃金に収益悪化のしわ寄せが及び、賃金カーブが下方にシフトしてきた。今後は 40 歳代以降の賃金水準も徐々に低下し、賃金カーブがフラット化することで、製造業の一般労働者の賃金は減少してしまう可能性がある。一方、1990 年代後半以降、賃金が減少している非製造業の一般労働者の賃金カーブは、2000 年以降、全体的に下方シフトが進んだ。このため、非製造業の賃金はほぼ一貫して減少し、一般労働者全体でみた賃金を押下げてきたのである。

図表 14 . 賃金カーブ（業種別、一般労働者）



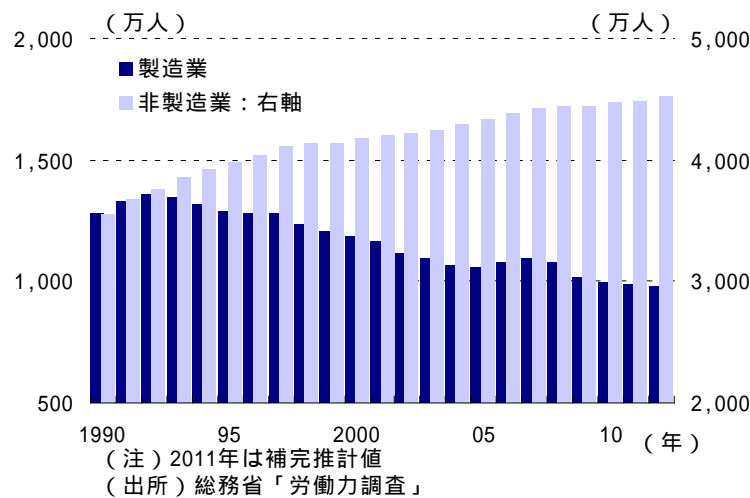
#### (4) 製造業では雇用の削減、非製造業では雇用の非正規化が進む

労働者ごとの賃金がそれほど減少していないにもかかわらず、なぜ賃金は下がり続けているのだろうか。その理由は、非製造業を中心とした雇用の非正規化の進行によって、賃金水準が低い短時間労働者のウエイトが高まっていることがある。図表 11 をみると、製造業、非製造業とも、短時間労働者の賃金水準は一般労働者の賃金水準と比べて低い。2012 年時点で、一般労働者に対する短時間労働者の賃金水準は、製造業では 3 分の 1 以下、非製造業では 5 分の 1 以下にとどまっている。

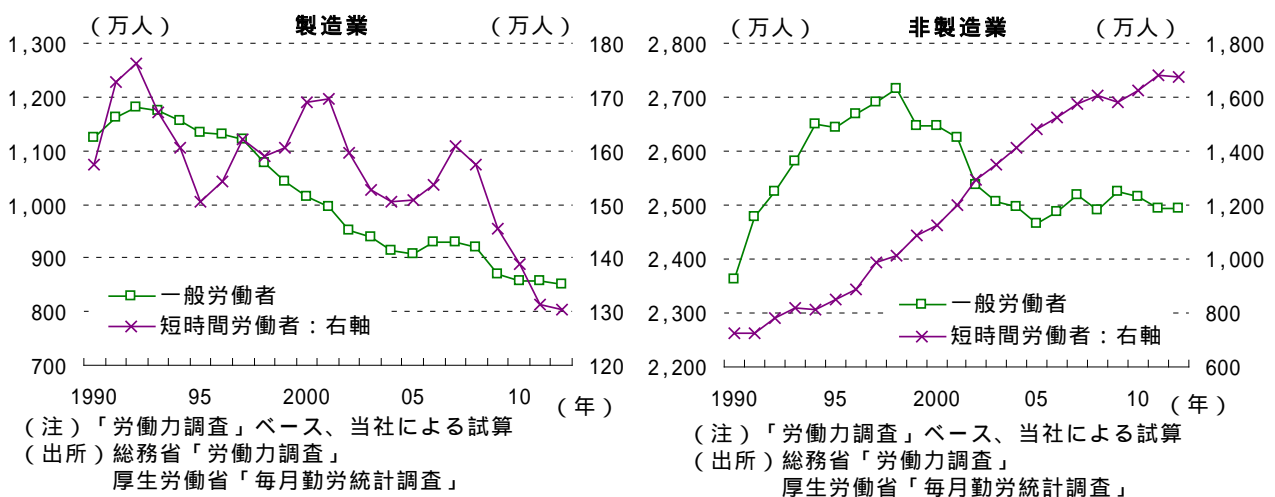
1990年代前半には1300万人程度だった製造業の雇用者数は、その後は減少傾向が続き、2010年に1000万人を下回り、2012年は980万人となった（図表15）。製造業では国際競争が激化し収益環境が厳しくなる中、主に一般労働者、すなわち正規雇用を削減することによって人件費の抑制が進められた（図表16）。さらに、リーマン・ショック後には、“派遣切り”問題が注目されたように、短時間労働者が中心である非正規雇用の削減も急激に進んだ。

ここで雇用の受け皿となったのが、医療、介護や各種サービス業などを中心とした非製造業である。非製造業の雇用者数は1990年の3552万人から2012年は4525万人へと、約20年間で1000万人近く増加した。もっとも、1990年代後半以降、非製造業の雇用者で増加しているのは短時間労働者であり、一般労働者は1990年代後半から2000年代半ばにかけて減少した後、横ばいで推移している。1990年代後半以降、非製造業でも人件費の抑制は進められたが、企業は雇用者数そのものを削減させるのではなく、コストの安い短時間労働者で雇用を賄う方法が採られたのである。

図表15. 雇用者数（業種別）

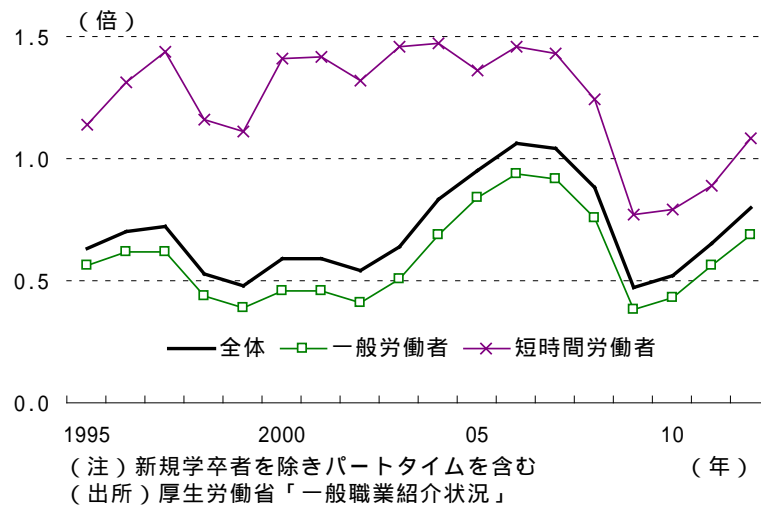


図表16. 雇用者数（業種別、就業形態別）

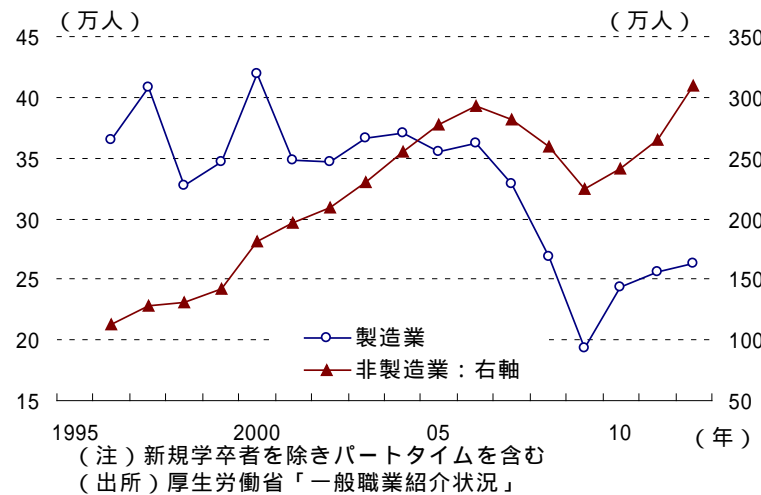


こうした雇用の非正規化の流れによって、短時間労働者の労働需給は逼迫している。1995年以降、リーマン・ショック後の3年間を除くと、短時間労働者の有効求人倍率は1倍を上回る、すなわち求人が求職を上回る状態が続いていた（図表17）。短時間労働者の新規求人数は、非製造業では2007年から2009年以外は増加が続いており、企業による需要の強さがうかがえる（図表18）。

図表17. 有効求人倍率（就業形態別）



図表18. 新規求人数（業種別、短時間労働者）

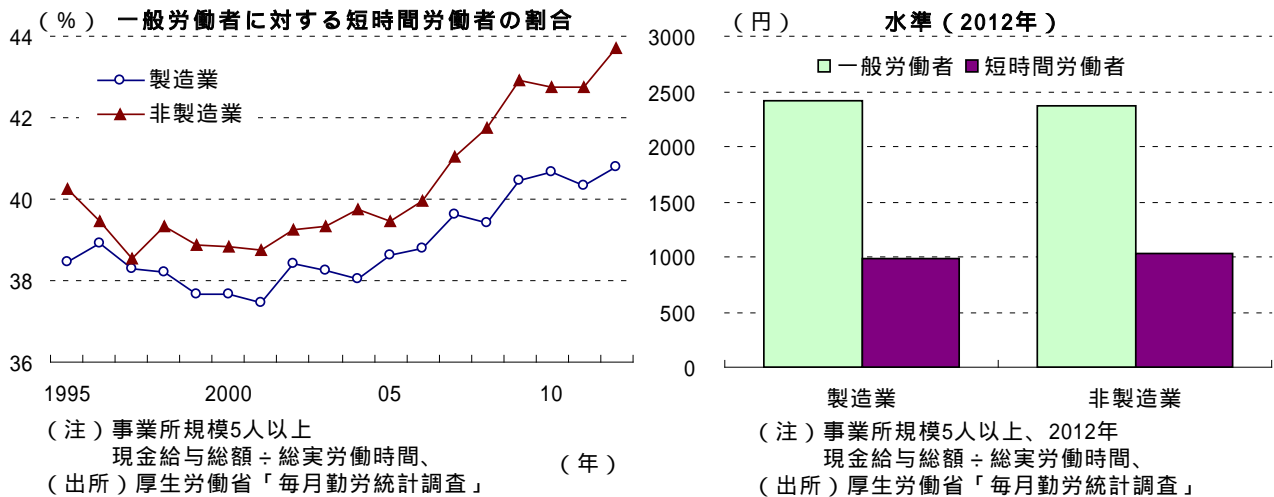


このように非製造業を中心に短時間労働者の労働需給がタイトな状態が続いていることは、先にみたような短時間労働者の時間あたり賃金を押上げている要因と考えられる。雇用環境全体でみると、2000年代半ば頃は労働需給が引き締まり完全失業率が低下していたものの高水準であり、賃金は低迷が続いていた。しかし、一部に限ってみると、労働需給の逼迫が賃金を上昇させる兆しが



見受けられる。一般労働者に対する短時間労働者の時間あたり賃金水準は、1997年時点では製造業で38.3%、非製造業で38.5%だったが、2012年には製造業で40.8%、非製造業で43.7%と、非製造業を中心に格差は徐々に縮小している（図表19）。

図表19. 時間あたり賃金水準（業種別、短時間労働者）



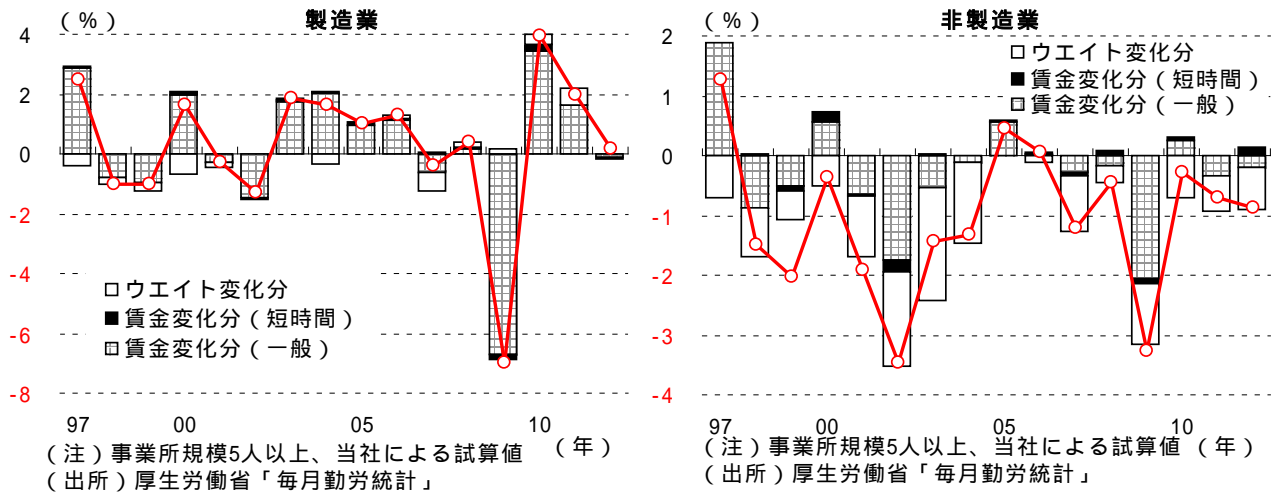
### (5) 一般労働者の賃金減少と雇用の非正規化

以上を踏まえ、本節のまとめとして、「一般労働者の賃金変化」、「短時間労働者の賃金変化」、および「就業形態の変化」という3つの要因から、1990年代後半以降の賃金の変化についての寄与度分解を行う。

製造業では、基本的に一般労働者の賃金変化が製造業全体の賃金を決定してきた（図表20）。リーマン・ショック後の2009年には製造業全体の賃金は前年比-7.0%と大きく減少したが、そのうち一般労働者の賃金による押下げ寄与度が-6.7%ポイントとほとんどを占めていた。一方、非製造業では、一般労働者の賃金変化に加え、就業形態の変化も非製造業全体の賃金に影響を与えている。非製造業では、1990年代後半以降、一般労働者の賃金が減少していることに合わせ、賃金水準の高い一般労働者から賃金水準の低い短時間労働者へと雇用のウエイトがシフトしたことも、非製造業全体でみた賃金を押下げてきている。

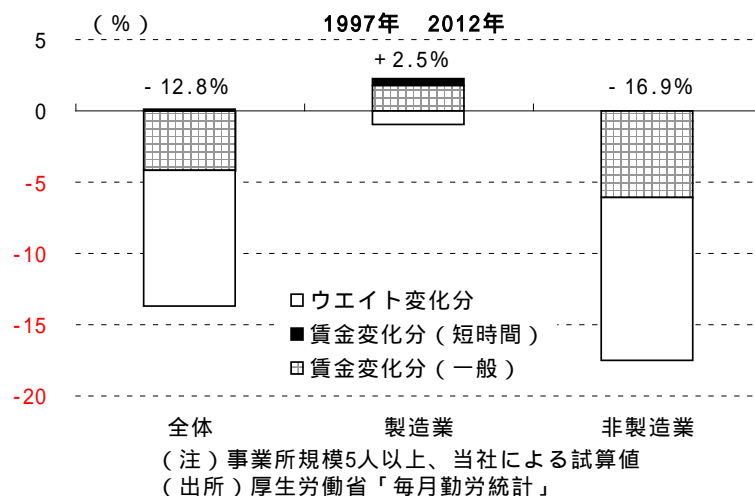


図表 20 . 賃金変化の要因分解 (業種別)



1997年から2012年までの累積で見ると、製造業では就業形態のウェイト変化が押し下げ要因(寄与度 - 0.9%ポイント)となったが、一般労働者(寄与度 + 1.7%ポイント)と短時間労働者(同 + 0.5%ポイント)とも賃金が増加したため、製造業の賃金は + 2.5%と増加した<sup>3</sup>(図表 21)。一方、非製造業では、短時間労働者の賃金はほぼ横ばいにとどまったものの、一般労働者の賃金が下押し要因(寄与度 - 6.0%ポイント)となった上、就業形態のウェイト変化による押し下げ寄与(同 - 11.5%ポイント)も大きく、非製造業の賃金は - 16.9%と大幅に減少した。製造業と非製造業を合わせた全体で見ても、賃金は - 12.8%と減少したが、そのうちウェイト変化による押し下げ寄与度は - 9.6%と大きくなっている。

図表 21 . 賃金変化の要因分解



<sup>3</sup> 計算上の誤差が生じるため、内訳の合計値と全体の値は一致しない。

### 3. 賃金動向がマクロ経済に与える影響

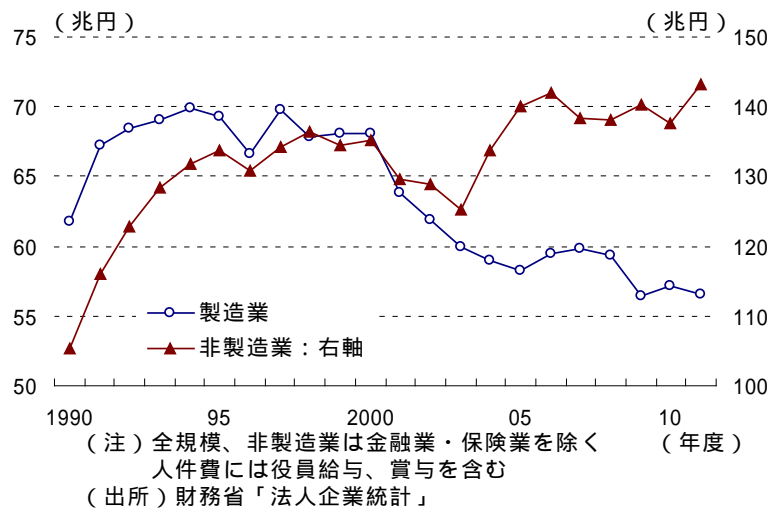
#### (1) 人件費は非製造業で横ばい、製造業で減少

1997年をピークに、それまで増加していた一人あたり賃金は、非製造業を中心に減少が続くことになった。1990年代後半以降、企業が人件費抑制姿勢を強めるようになったことは、マクロでみた日本経済にどのような影響を与えたのだろうか。

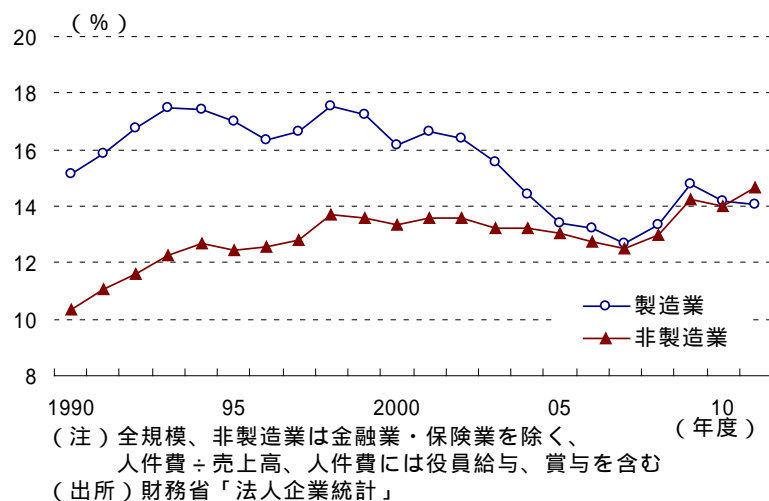
2000年代前半まで賃金が横ばいを維持していた製造業では、人件費の水準も2000年頃までは一定に保たれていた(図表22)。しかし、製造業は輸出関連企業のウエイトが高く、厳しい国際競争が続く中で収益を維持するために、その後は雇用者数を削減することによって人件費を減らす動きが進んだ。2000年代半ばには売上高が拡大していたにもかかわらず人件費は増加せず、人件費率(=人件費÷売上高)は大きく低下することとなった(図表23)。1990年時点では、製造業の人件費率は非製造業の水準を大きく上回っていたが、2000年代半ばにほぼ同じ水準となり、2011年度には非製造業の水準を下回っている。

一方、非製造業では雇用の非正規化を背景として、1997年をピークに賃金の減少が進んだが、人件費は決して減少していたわけではない。非製造業の人件費は1990年代後半に横ばいで推移した後、2000年代前半には減少したものの、2000年代半ばに水準が切り上がり、2011年度は143.3兆円と過去最高となっている。これまでみてきたように、非製造業の短時間労働者数は増加し、労働需給の逼迫を受けて時間あたり賃金も上昇する中、人件費は緩やかに増加が続いた。しかし、人件費率は1990年代後半以降2000年代半ばまで緩やかに低下してきた。つまり、売上高の伸びほどには人件費は増えてこなかった。2008、2009年度および2011年度はそれぞれリーマン・ショックと東日本大震災の影響で売上高が急減したため人件費率は上昇しているが、企業は基本的に人件費を抑制しながら雇用を増やし、業容を拡大しようとしている。

図表 22 . 人件費 (業種別)



図表 23 . 人件費率 (業種別)



## (2) 生産性を高めた製造業、国内総生産を維持した非製造業

このように企業が人件費抑制姿勢を強めるようになった時期について、マクロ経済の状況を見ると、賃金が減少に転じた 1990 年代後半以降は国内総生産 (GDP) が低迷するようになっている。

国内では需要の伸び悩みに直面し海外では新興国の追い上げを受けた製造業では、バブル崩壊後の 1990 年代前半から国内総生産は減少傾向が続いている (図表 24)。とくに 2009 年にはリーマン・ショックの影響によって急減し、2011 年の国内総生産は 87.1 兆円と、1997 年と比べ -25.2% 減少した。もっと

も、国内総生産が増えるためには、労働力と資本、そして技術進歩などの全要素生産性（TFP）が必要であるが、製造業では雇用の削減によって労働投入量が減少した結果、国内総生産が押下げられたとも考えられる。

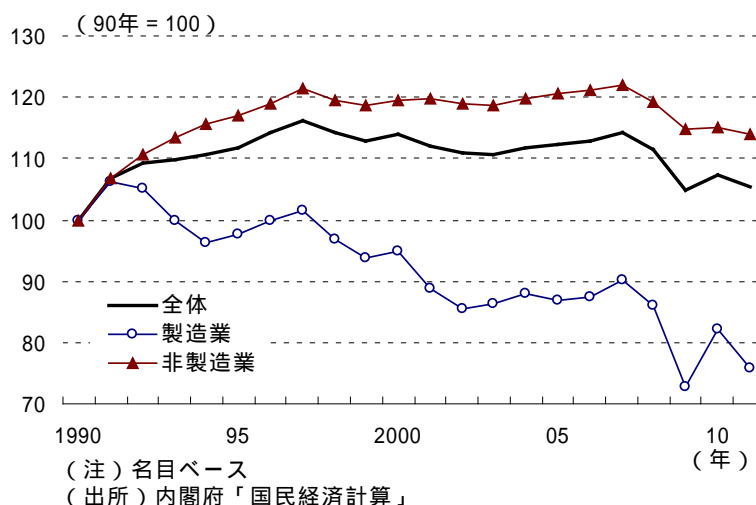
一方、非製造業の国内総生産は、バブル崩壊後もしばらくの間は増えていたが、1990年代後半以降はほぼ横ばいでの推移が続いた後、リーマン・ショックによって水準が切り下がった。もっとも、2011年の国内総生産は326.6兆円と、1997年と比べて-6.3%と、減少幅は小幅にとどまっている。

製造業では非製造業のように賃金が下がらなかった代わりに、雇用の削減によって人件費を抑制してきた。国内総生産の減少ペースを上回って就業者数が減少してきたため、就業者一人あたり国内総生産、すなわち就業者ベースでみた労働生産性は1990年以降、上昇傾向が続いている（図表25）。とくに、リーマン・ショック後には国内総生産が大きく減少したものの、雇用調整が進んだ結果、2010年は就業者一人あたり国内総生産が過去最高となった。

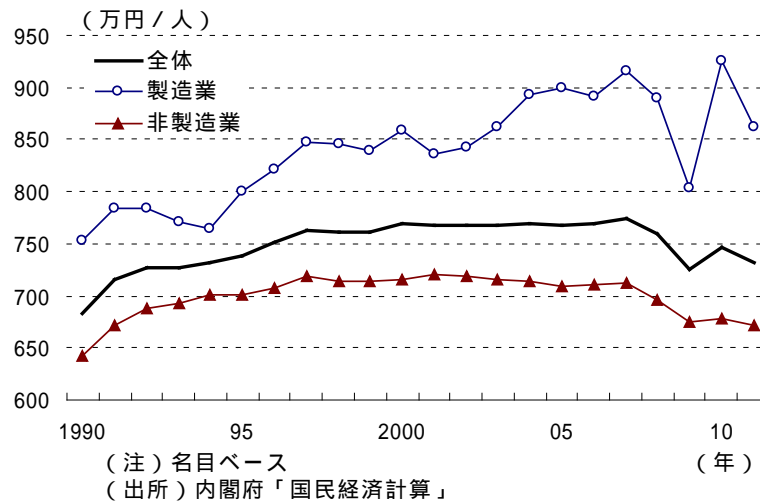
これに対して、非製造業では人件費の増加をなるべく抑えるように賃金水準の高い一般労働者から賃金水準の低い短時間労働者へと雇用のシフトを進めることで、企業は雇用を拡大させてきた。非製造業の就業者数は増加しており、就業者ベースでみた労働生産性は1990年代後半以降横ばいで推移した後、2000年代後半からは緩やかに低下している。

この結果、2011年における就業者一人あたり国内総生産は、製造業では862万円である一方、非製造業では同672万円となっており、その差は徐々に拡大してきている。

図表 24 . 国内総生産（業種別）



図表 25．就業者一人あたり国内総生産（業種別）



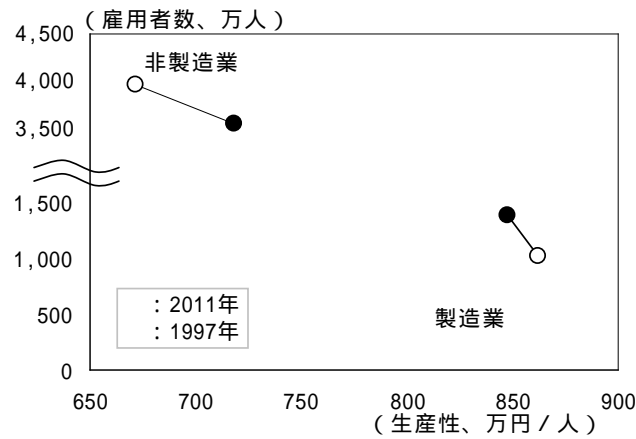
### (3) 生産性の高い製造業から低い非製造業へと雇用がシフト

以上をまとめると、国内総生産が減少した製造業はもちろん、国内総生産がほぼ横ばいにとどまった非製造業でも、企業は人件費抑制姿勢を強めてきた。ただし、製造業では賃金水準を維持する一方、もっぱら雇用者数を減らすことで人件費を削減したため、就業者ベースでみた労働生産性は上昇してきた。一方、非製造業では、雇用の非正規化を進めることで一人あたり賃金を抑えながら雇用を拡大させてきた。均してみると人件費が緩やかに増加する中、就業者ベースでみた労働生産性は低下した。

ここで、横軸に就業者数一人あたり国内総生産、縦軸に雇用者数をとって、1997年から2011年にかけての雇用と生産性の関係をもてみる（図表26）。すると、1997年時点で図の右下に位置していた製造業は2011年にかけて右下方への移動がさらに進んだ。一方、1997年時点で図の左上に位置していた非製造業では2011年にかけて左上方への移動がさらに進んだ。すなわち、もともと就業者数一人あたり国内総生産が多く雇用者数が少ない製造業では、就業者数一人あたり国内総生産がさらに増加した一方、雇用者数はさらに減少した。そして、もともと雇用者数が多く就業者数一人あたり国内総生産が少ない非製造業では、雇用者数がさらに増加した一方、就業者数一人あたり国内総生産はさらに減少した。

製造業と非製造業の間の雇用と生産性の格差は広がり、就業者ベースでみた労働生産性が高い製造業から低い非製造業へと、雇用のシフトが進んだのである。

図表 26 . 雇用と生産性の関係（業種別）



(注) 生産性は、国内総生産(名目) ÷ 就業者数  
(出所) 内閣府「国民経済計算」

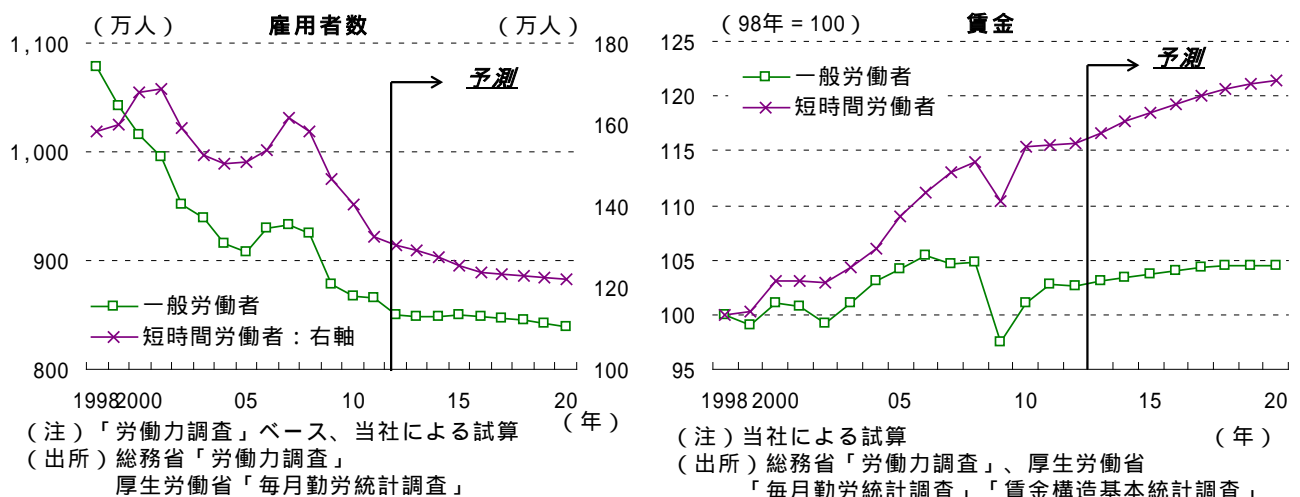
## 4. 賃金は上がるのか？

### (1) 構造的な押下げ圧力が続く

最後に、これまでの分析を踏まえた上で、賃金の先行きについて考える<sup>4</sup>。ここ15年間近くにわたって減少が続いてきた賃金は、果たして今後増えてくるのだろうか。1990年代後半の金融システム危機後、景気の低迷が長引いている上、近年ではリーマン・ショックが発生し、日本の賃金は上がり難い状況となっている。また、世界経済の成長率がリーマン・ショック前の水準に戻ることに難しい中、国内では人口減少と少子高齢化がさらに進むため、今後も日本経済の成長ペースは緩やかにとどまるだろう。足元では、円安株高が進んでおり景気回復への期待が高まっているが、企業がすぐに人件費抑制姿勢を和らげるとは考え難い。

厳しい国際競争にさらされる製造業では、賃金水準を高める一方、雇用者数の削減によって人件費を抑制する動きが今後も続く見通しだ(図表27)。短時間労働者では労働需給が引き締まることを受けて、賃金は緩やかながらも増加が見込まれる。雇用者数は一般労働者および短時間労働者とも緩やかな減少が続くだろう。

図表27. 雇用者数と賃金の予測(製造業、就業形態別)

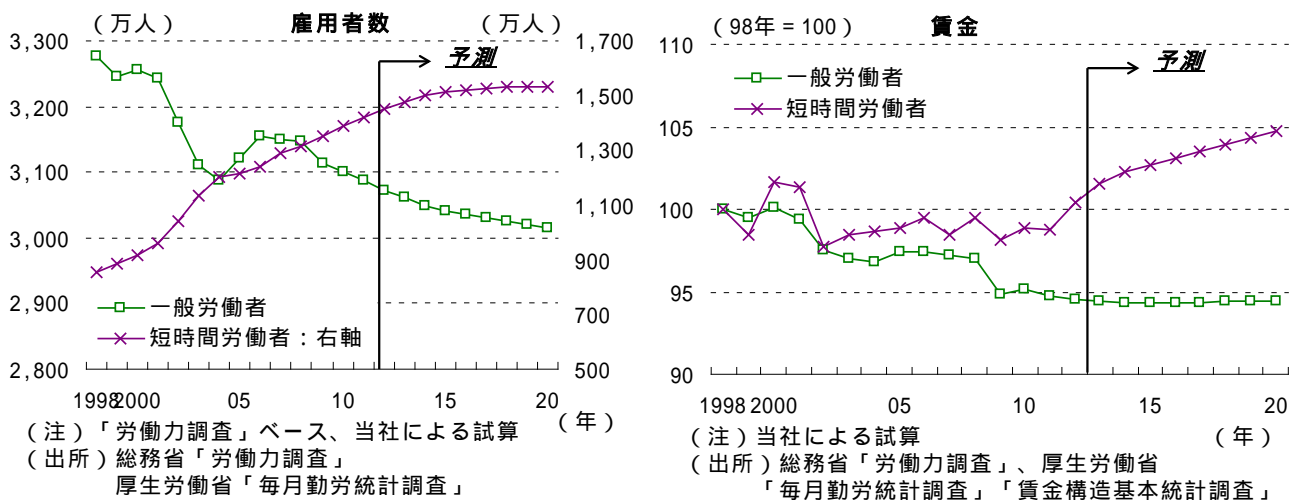


<sup>4</sup> なお、日本経済の先行きに対する考え方は、2013年1月11日に当社が発表した「日本経済の中期見通し(2012~2025年度)」に基づいている。  
([http://www.murc.jp/thinktank/economy/economy\\_prospect/midium/medium\\_1301](http://www.murc.jp/thinktank/economy/economy_prospect/midium/medium_1301))



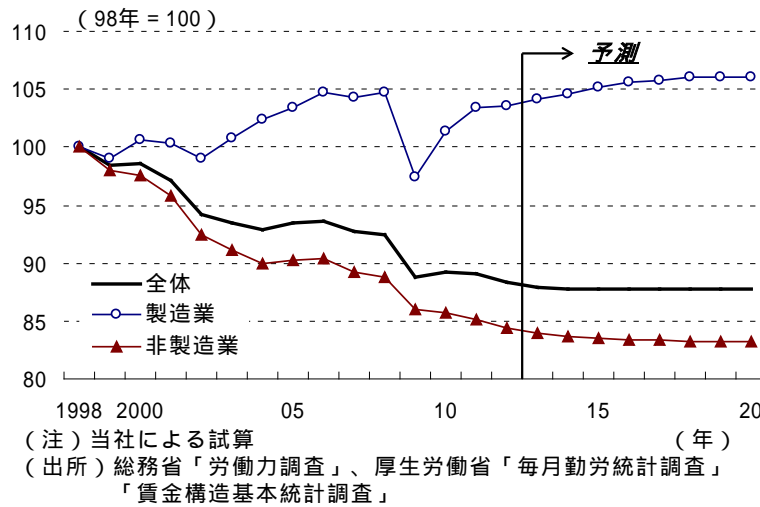
医療、介護やサービス業といった成長産業を有する非製造業では、雇用者数は緩やかながらも増加するとみられ、引き続き雇用の受け皿としての役割を担うことになるだろう（図表 28）。とくに短時間労働者については、一般労働者と比べてコストが安い状態が続くため企業の需要は底堅く、女性や高齢者の労働参加がさらに進むとみられることからパートや嘱託といった供給の拡大も見込まれる。非製造業における短時間労働者の割合は今後も高まる見通しだ。もっとも、短時間労働者の中でも賃金水準が低い女性や高齢者のウエイトが高まることは賃金の上昇を抑制する要因となるものの、労働需給が逼迫した状況が続くことで、短時間労働者では賃金に上昇圧力が掛かる可能性が高い。

図表 28 . 雇用者数と賃金の予測（非製造業、就業形態別）



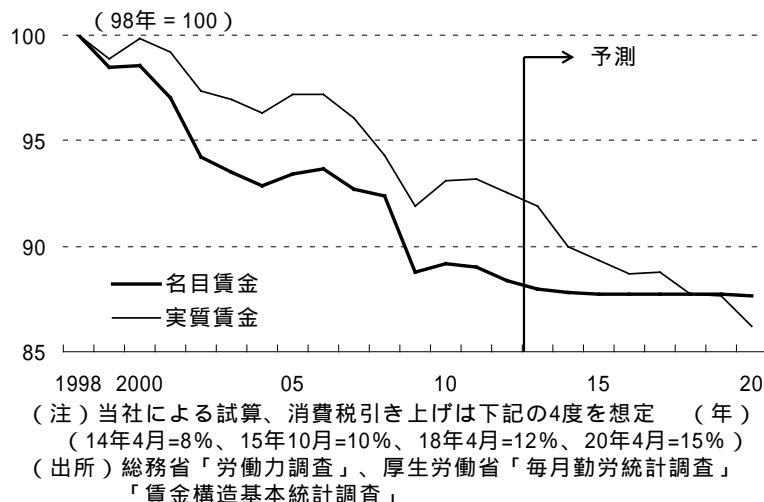
この結果、製造業全体の賃金はリーマン・ショック後の大幅減からの反動で持ち直した後は増加ペースが緩やかになり、ほぼ横ばいでの推移が続くとみられる。一方、非製造業全体では賃金水準の低い短時間労働者のウエイトが上昇することを受けた賃金の減少が続くだろう（図表 29）。ただし、企業の収益環境は改善が見込まれる中、非製造業における雇用の非正規化の動きは徐々に落ち着いてくる見込みだ。就業形態のウエイト変化による賃金の押下げ圧力は徐々に緩和され、非製造業の賃金は減少ペースが緩やかになるとみられる。

図表 29. 賃金の予測 (業種別)



非製造業を中心とした雇用の非正規化の流れに歯止めが掛かることで、全体でみた賃金は徐々に下げ止まる可能性があるが、増加するまでには至らないだろう(図表 30)。ただし、世界経済の拡大を背景に国際商品市況の上昇が見込まれる中、輸入物価の上昇を通じて消費者物価に対する上昇圧力が強まる見込みである。このため、名目ベースでみた賃金が横ばいにとどまっても、実質ベースでみた賃金は減少することになる。さらに、今後は「経済状況を好転させることを条件」に、税制の抜本的な改革の一環として消費税率の引上げが予定されている。1997年4月の消費税率引上げ(5%→8%)時の状況を振り返ると、物価の上昇にともなって賃金が上昇することは期待しがたく、消費税率引上げの際に実質賃金の水準は一段と低下することになるだろう。

図表 30. 賃金の予測 (名目、実質)



## (2) アベノミクスによる影響

2013年1月、政府と日本銀行は「デフレ脱却と持続的な経済成長の実現のための政府・日本銀行の政策連携について」という共同声明を公表した。文書では、日本銀行は物価安定の「目標」を「消費者物価の前年比上昇率で2%」とすることが示された。物価目標を明示することによって、人々の予想インフレ率に働きかけて需要を喚起させ、雇用環境の改善を通じて賃金の増加を促すことが期待されている。実際に物価の上昇が賃金に波及するかどうかは見方が分かれるところであるが、波及したとしても物価の上昇幅ほどには賃金は上がらない可能性が高く、実質ベースでみた賃金は減少することになるだろう。また、予想インフレ率が上がっても、物価が上昇するまでにはタイムラグがある上、賃金が増加するまでにはさらに時間がかかることになると考えられる。

しかし、最近では安倍首相自らが経済3団体（日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会）に対して賃上げを要請したり、現役の閣僚が特定の企業名を挙げて「(賃上げを)期待している」と述べたりするなど、賃金の上昇に向けて政治力を行使しようという動きがみられる。もっとも、政府がいくら要請したところで、基本的には労働需給が逼迫した上で、収益に余裕がなければ企業が積極的に賃金を上げることはない。

足元では、2013年度の春闘で賃上げを実施する企業も出てきているものの、現時点で賃上げに踏み切れる企業は、ここ数年の間継続して業績が好調な大手小売業界や、円安によって採算が大きく改善した自動車業界など一部に限られている。さらに賃上げの中心は定昇の実施やボーナスの増額であり、ベアの実施はほとんどみられない。景気の回復を背景として労働市場が引き締まる中、企業収益が持続的に増加しない限り、賃金の引上げは一時的に終わってしまう懸念がある。

2000年代半ば頃のように景気が回復し雇用環境と企業収益が改善していても企業が人件費抑制姿勢の緩和になかなか踏み切ることが出来なかった状況であれば、政府の要請をきっかけに賃金が増加することによって、景気が上手く好循環に入る可能性もある。しかし、アベノミクスの下で物価上昇が実現した場合、自律的な名目賃金の増加が見込めなければ、実質賃金は減少することになってしまう。これまでは、名目ベースの賃金が減少しても物価も下落していたため、実質ベースでみた賃金は減少幅が緩和されていた。しかし、今後、物価が上昇すれば、実質賃金は押下げられることになり、物価下落と賃金減少というバランスが崩れることになるかもしれない。

一方、企業収益が十分に改善していない中で、企業が賃金を上げることを無理に優先すれば、企業にとって人件費の負担は増してしまう。その場合、最も懸念されるのが、製造業では雇用者数の削減、非製造業では雇用の非正規化というこれまでの動きがさらに加速する可能性である。企業が人件費を抑制しながら賃金を引き上げる時、製造業では一般労働者および短時間労働者とも雇用者数の削減が進められることになりかねない。また、非製造業では一般労働者から短時間労働者へと雇用のシフトが進み、短時間労働者が全体に占める割合が高まる可能性がある。

仮に、2012年時点について、各労働者の賃金水準がそれぞれ1%上昇、すなわち人件費総額が1%増加することを考える。すると、製造業の人件費は56.6兆円から57.2兆円へと約0.6兆円、非製造業の人件費は143.3兆円から144.7兆円へと約1.4兆円増加することになる。ここで、企業が人件費を一定に維持するためには、製造業では一般労働者、短時間労働者をともに-1.4%削減する必要がある。製造業の一般労働者数は849万人から838万人へ、短時間労働者数は130万人から129万人へと減少することになる。また、非製造業では、一般労働者を3073万人から3027万人へと減少させる一方、短時間労働者数を1451万人から1497万人へと増加させ、50万人近くの雇用を非正規化しなければならない。企業収益が改善し、企業の人件費抑制姿勢が和らがない限り、賃金を無理に増加させることによって雇用に悪影響が生じる懸念がある。

## おわりに

それまで堅調に増加してきた賃金が、1990年代後半以降、減少が続くようになった背景には、経済の低成長が続く中で企業が人件費抑制姿勢を強めたことがあった。もっとも、製造業では雇用者数の削減、非製造業では雇用の非正規化の促進と、それぞれ採った方法は異なった。今後も、非製造業を中心に短時間労働者のウエイトが高まることによる賃金の押下げ圧力は続くだろう。

足元ではアベノミクスをきっかけに賃金が増加するという期待が高まっている。しかし、景気回復を背景に労働需給が逼迫し、企業収益が継続的に増加しなければ、賃金が一時的に増えることはあっても、増加基調は続かない。企業の人件費抑制姿勢が強い中で、無理に賃金水準を上げることを優先させれば、雇用に悪影響が生じることになるだろう。重要なのは、中長期的な景気回復の道筋が明確になり、賃金と雇用のバランスを崩すことがないよう、企業が自ら人件費抑制姿勢を緩和するようになることである。

- ご利用に際して -

- | 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- | また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一的な見解を示すものではありません。
- | 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- | 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- | 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい。