
けいざい早わかり 2013年度第3号

賃金は上がるのか？

【目次】

- Q1. 賃金の減少が続いていますね。 p.1
- Q2. どうして賃金が下がるのでしょうか？ p.1
- Q3. 企業は簡単に賃金を下げたのですか？ p.3
- Q4. アベノミクスで賃金は上がりますか？ p.5

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

調査部 尾島 未輝 (chosa-report@murc.jp)

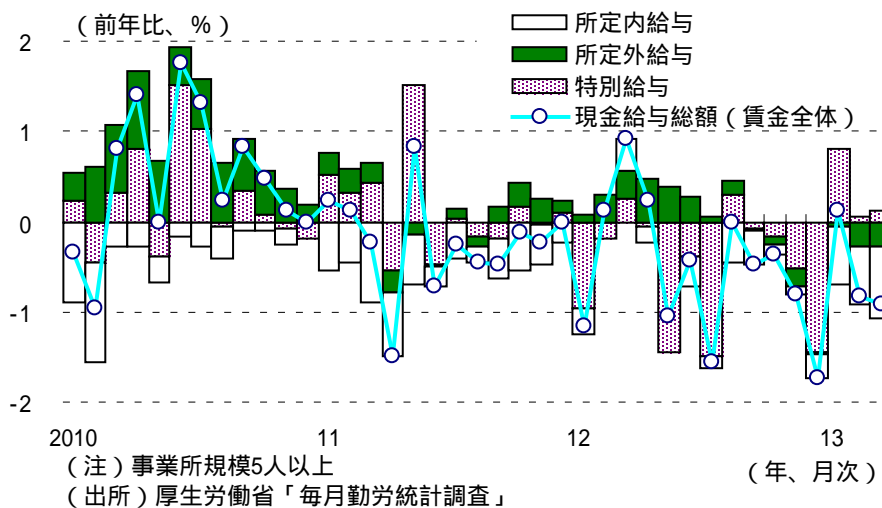
〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2

TEL: 03-6733-1070

Q1 . 賃金の減少が続いていますね。

- ・ 国内景気の持ち直しを背景に、失業率の低下や求人倍率の上昇が続くなど雇用環境は緩やかながらも改善傾向にあります。また、昨年11月以降、円安・株高がほぼ一本調子で進んできたこともあって、消費者マインドは急速に改善しています。内閣府の調査によると、消費者マインドを表す指標とされる消費者態度指数（一般世帯、季節調整値）は、「雇用環境」を中心に今年に入って急上昇した後、改善した状態が続いています。
- ・ こうした消費者マインドの改善も影響して、このところ個人消費は比較的大きく伸びています。しかし、足元で所得情勢の改善は遅れ、賃金は低迷が続いたままです。厚生労働省「毎月勤労統計」によると、2013年3月の一人あたり現金給与総額（事業所規模5人以上）は前年比 - 0.9%と減少しています（図表1）。
- ・ 今年度の春季労使交渉（春闘）では、安倍首相自らが賃上げを要請するなど、所得の増加に向けて政治力を行使しようという動きがみられました。しかし、多くの企業ではベースアップ（ベア）は労働組合による要求段階で見送られており、賃上げは定期昇給（定昇）の維持にとどまっています。また、ボーナス（一時金）についても、自動車や大手小売などで増額が決定されたケースもありましたが、業績の好調な一部の企業に限られています。中小企業などを中心に経営環境の厳しさは続いており、全体で見ると、2013年夏のボーナスは減少が見込まれます。

図表1 . 一人あたり賃金（現金給与総額）の内訳（前年比）



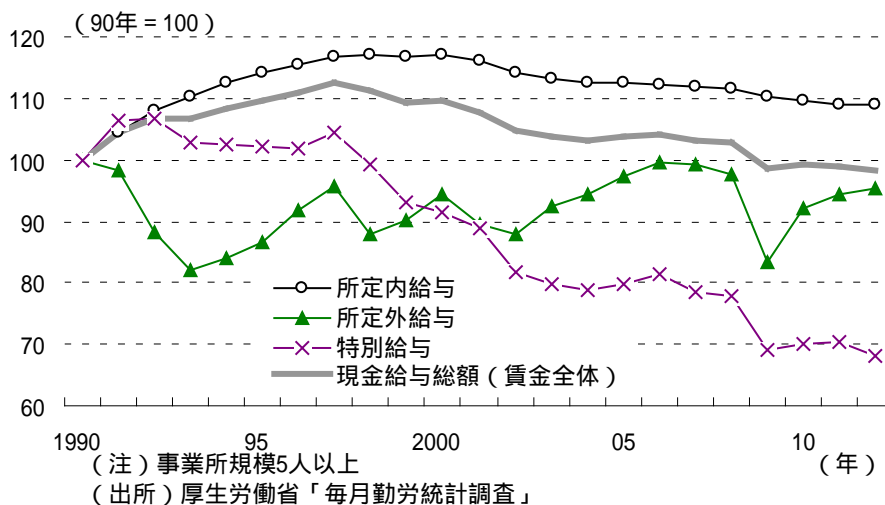
Q2 . どうして賃金の下がるのでしょうか？

- ・ 賃金(現金給与総額)の減少は最近に限ったことではなく、ここ15年以上にわたって続いています。バブル崩壊後もしばらくの間は増加が続いていた賃金でしたが、1990年代後半になって相次ぐ大手金融機関の破綻が国内景気の悪化に追い討ちを掛けたこともあって、1997年をピークに減少基調に転じました。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

ます。戦後最長の景気回復期だった 2000 年代半ばでさえ、賃金は増加することなくほぼ横ばいにとどまっていた（図表 2）。

- 賃金が減少し始めた背景には賃金制度が変化したことがあります。経営環境が悪化する中、企業は人件費を圧縮するため、それまでの年功序列型の賃金制度を見直し、成果主義の導入を進めました。成果主義制度においては、賃金は固定的な月給ではなく変動性の高い年俵として支払われたり、ボーナスは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われたりするなどの方法が採り入れられました。
- 従来は、年功序列制度に基づいて春闘でベアが実施されることで、基本給などの「所定内給与」が増加していました。しかし、1990 年代後半以降、定昇しか実現しなくなり、所定内給与は増加し難い環境となったのです。
- もっとも、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すが、現実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ませんでした。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のです。実際、ボーナスや通勤手当など一時的に支払われる「特別給与」の動きをみると、1990 年代後半以降大きく減少しています。
- なお、休日や深夜などの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」は、短期的な景気動向に連動しやすい傾向があります。1990 年代半ばや 2000 年代半ばの景気回復期には残業時間の増加を受けて増加していましたが、リーマン・ショック後には大きく落ち込んでおり、均してみると横ばいで推移しています。

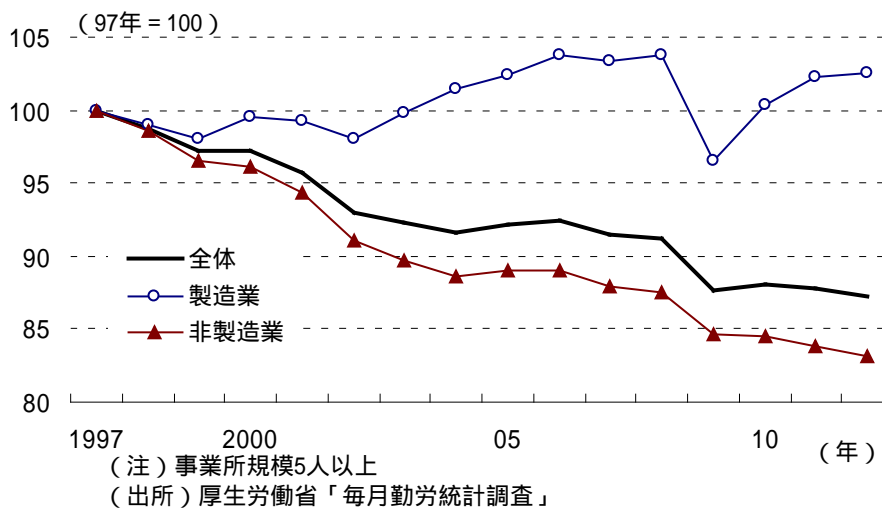
図表 2 . 賃金の推移（種類別）



Q3 . 企業は簡単に賃金を下げたのですか？

- 1990年代後半以降、減少傾向が続いている賃金ですが、その動きを製造業と非製造業とに分けてみると、両者の動きは異なっています（図表3）。製造業では、賃金は1990年代後半から2000年代前半まで横ばいを維持しており、2000年代半ばには増加していました。2008年にピークをつけた後、翌年にはリーマン・ショックの影響で急減しましたが、その後は再び持ち直しています。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おり、賃金全体を押し下げていることが分かります。

図表3 . 賃金の推移（業種別）

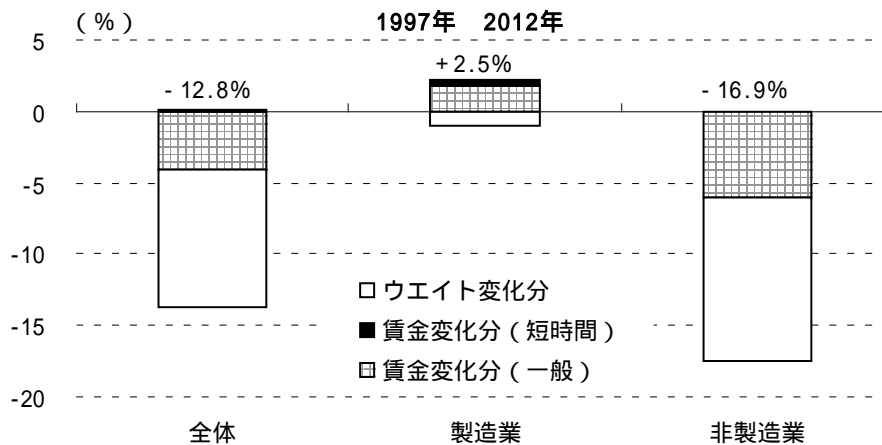


- 経営環境の悪化を背景に、製造業、非製造業とも人件費抑制姿勢を強めたことは同じでしたが、その方法が異なりました。製造業では雇用者数の削減によって人件費を積極的に削減してきた一方、非製造業では雇用の非正規化を進め一人あたり賃金を低下させることで人件費の増加を抑制したのです。
- 1990年代前半には1300万人程度だった製造業の雇用者数は、一般労働者を中心に減少傾向が続き、2010年に1000万人を下回って、2012年は980万人となりました。製造業では国際競争が激化するなど収益環境の厳しさが増す中、主に正規雇用を減らすことによって人件費の削減が進められました。さらに、リーマン・ショック後には、“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みました。
- 一方、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1000万人近く増加しています。しかし、1990年代後半以降、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、横ばいとどまっています。1990年代後半以降、非製造業でも人件費の抑制は進められましたが、雇用者数そのものを減らすのではなく、コストの安い短時間労働者で対応する方法が採られました。つまり、雇用の非正規化が進められたのです。もっとも、非製造業の人件費は製造業のように減少していたわけではありません。

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ます。

- ・ 非製造業の賃金を就業形態別に分けてみると、一般労働者、短時間労働者とも非製造業全体でみるほどには減少していません。しかし、雇用の非正規化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たことで、非製造業全体でみた一人あたりの賃金が大きく押下げられることになりました。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5分の1に抑えられています。
- ・ ピークだった1997年から足元（2012年）までにかけての賃金の変化を、「一般労働者の賃金変化」、「短時間労働者の賃金変化」、「雇用者数における一般労働者と短時間労働者のウエイト変化」という3つの要因に分解してみると、製造業と非製造業の差は明らかです（図表4）。
- ・ 製造業では、ウエイト変化が押下げ要因（寄与度 - 0.9%ポイント）となったものの、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、賃金は + 2.5%と増加しました。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、ウエイト変化による押下げ寄与（同 - 11.5%ポイント）も大きく、非製造業の賃金は - 16.9%と大幅に減少しています。全体でみても、1997年から2012年にかけて賃金は - 12.8%と減少しましたが、そのうちウエイト変化による押下げ寄与度は - 9.6%と大きくなっています。

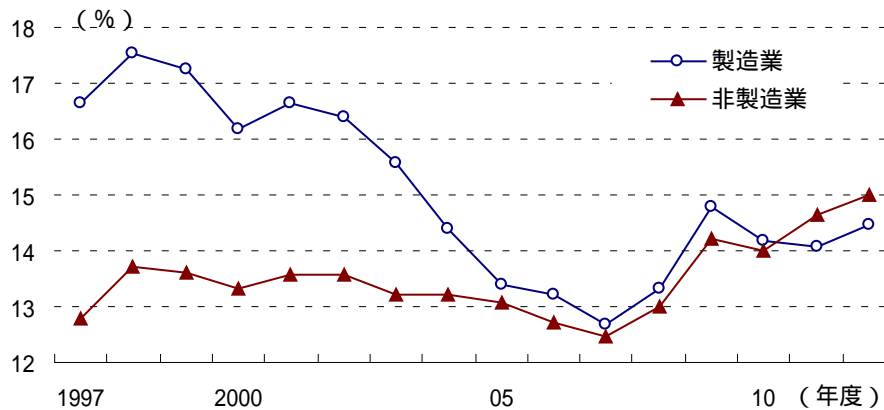
図表4．賃金の変化要因（寄与度分解）



Q4 . アベノミクスで賃金は上がりますか？

- ・ アベノミクスにおける“三本の矢”の目論見では、「大胆な金融政策」と「機動的な財政政策」によって、まずは人々の期待に働きかけて足元の需要を喚起させ、企業収益が増えることで、雇用環境の改善を通じて所得の増加に繋がることが想定されています。そして、「民間投資を喚起する成長戦略」のもと、規制緩和などによって日本の経済成長力を高めることが目指されています。しかし、足元で消費者マインドは改善していても、企業マインドは慎重なままであり、企業がすぐに賃金を増加させることは考え難いでしょう。
- ・ 基本的には、景気の回復を背景として企業業績が持続的に改善し、労働市場が引き締まらない限り、企業が賃金の引き上げを許容することは考え難いでしょう。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た時でさえ、企業は人件費抑制姿勢を崩しませんでした。ましてや、足元の状況は、雇用環境は改善しているとはいえ、労働需給の逼迫感はまだ強くはない状態です。また、業績の改善も一部の企業にとどまっており、賃金が上げられる環境が整っているとは言えません。
- ・ 業種別にみると、製造業では、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）は大きく低下しました（図表5）。また、人件費が緩やかに増加している非製造業でも、人件費率は1990年代後半以降2000年代半ばまで徐々に低下しており、売上高の伸びほどには人件費は増えてきませんでした。リーマン・ショックと東日本大震災の後には、売上高が急減したため人件費率は上昇しましたが、企業は基本的に人件費を抑制しながら、業容を拡大させようとしてきたことがうかがえます。
- ・ こうした中、円安の進行は、輸出企業にとっては採算改善を通じて収益の押上げ要因となる一方、輸入価格の上昇を通じて企業のコスト負担が増す要因となってしまいます。アベノミクスのもと、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%」としています。物価が上昇しても企業の収益が改善されなければ、賃金の増加は難しいままです。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ましたが、今後はそうした効果が見込めなくなりかねません。さらに、2014年4月には消費税率引き上げが予定されていますが、増税に見合う分だけ賃金も上がるとは考えられず、実質ベースでみた賃金は大きく減少してしまう可能性が高いといえます。

図表5 . 人件費率



(注) 12年度は季報に基づく試算値。全規模、非製造業は金融業・保険業を除く、
 人件費 ÷ 売上高、人件費には役員給与、賞与を含む
 (出所) 財務省「法人企業統計」

お問い合わせ先 調査部 尾畠 未輝
 E-mail : chosa-report@murc.jp

- ご利用に際して -

- Ⅰ 本資料は、信頼できるとさ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。
- Ⅰ 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、当社の統一した見解を示すものではありません。
- Ⅰ 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。
- Ⅰ 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。
- Ⅰ 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。