
けいざい早わかり 2015年度第3号

最近の賃金動向

【目次】

Q1. 昨年度は久しぶりに給料が上がったそうですね。	p.1
Q2. 賃金は2%以上上がっていると聞きました。	p.2
Q3. 給料が大きく上がっている人もいますか？	p.4
Q4. 人手不足で賃金は上がりますか？	p.6
Q5. 賃金が増えても生活は苦しくなっています。	p.7

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

調査部 研究員 尾畠 未輝

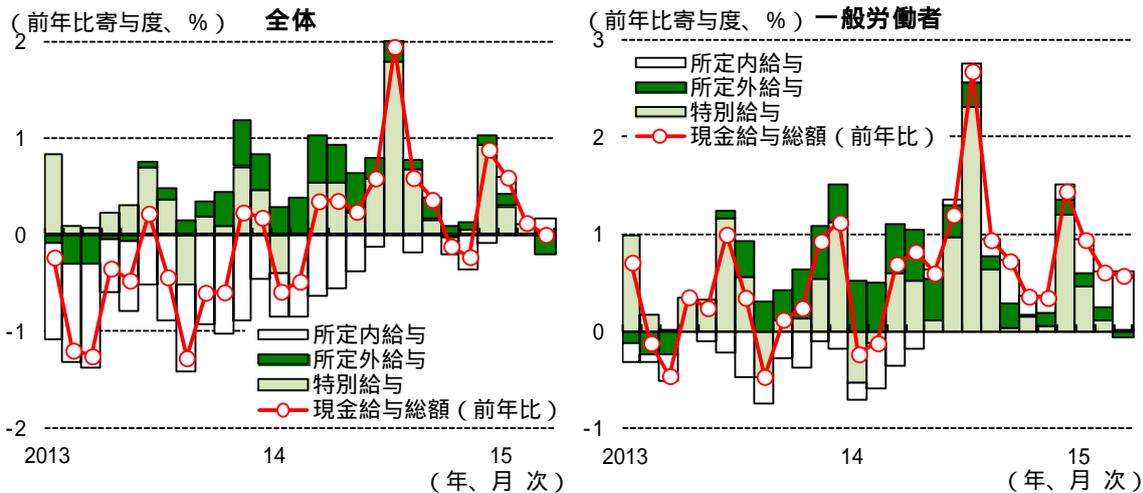
〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2

TEL: 03-6733-1070

Q 1 . 昨年度は久しぶりに給料が上がったそうですね。

- ・ 厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、2014年度の賃金（現金給与総額、事業所規模5人以上）は4年ぶりに増加に転じました。しかし、増えたとはいえ伸び率は前年比+0.5%と小幅にとどまっており、金額にすると年間では約1.5万円、月々ではわずか1200円程度の増加に過ぎません。これでは労働者は給料が増えたと感じることは難しいでしょう。
- ・ さらに、賃金の増え方にも問題があります。賃金は、基本給などの「所定内給与」、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」、ボーナスや通勤手当など一時的に支払われる「特別給与」に分けられます。月次の動きをみると、2014年度の賃金の増加は特別給与が中心でした（図表1）。好調な企業収益を反映し、ボーナスが夏冬ともに増えました。また、企業活動が活発になる中、所定外給与も押し上げに寄与しました。しかし、これらは景気が悪くなると減少する可能性の高い不安定な所得といえます。一方、賃金の4分の3を占める所定内給与は前年比-0.2%と依然として減少が続いており、安定して所得が増えているという状況ではありません。
- ・ もっとも、所定内給与が減っている背景には、雇用の非正規化の進展により賃金水準の低い短時間労働者が増え、全体の平均を押し下げていることがあります。その影響を除けば、賃金は増えているのでしょうか。正規雇用が中心の一般労働者に限って賃金の動きをみてみましょう。
- ・ 一般労働者の2014年度の一人あたり賃金は前年比+0.9%と、全体と比べ増加幅が大きくなっています。内訳をみると、特別給与や所定外給与が押し上げに寄与しているのに加え、2014年5月以降は所定内給与もわずかながら増加が続き、足元では伸びが徐々に拡大しています。それでも、2014年度全体でみると所定内給与は前年比+0.2%とほぼ横ばいのままでした。これでは、給料の増加を実感することは難しいでしょう。なお、パートタイム労働者でも、2014年度の所定内給与は前年比+0.3%と微増にとどまっていた。

図表1.一人あたり賃金（全体）

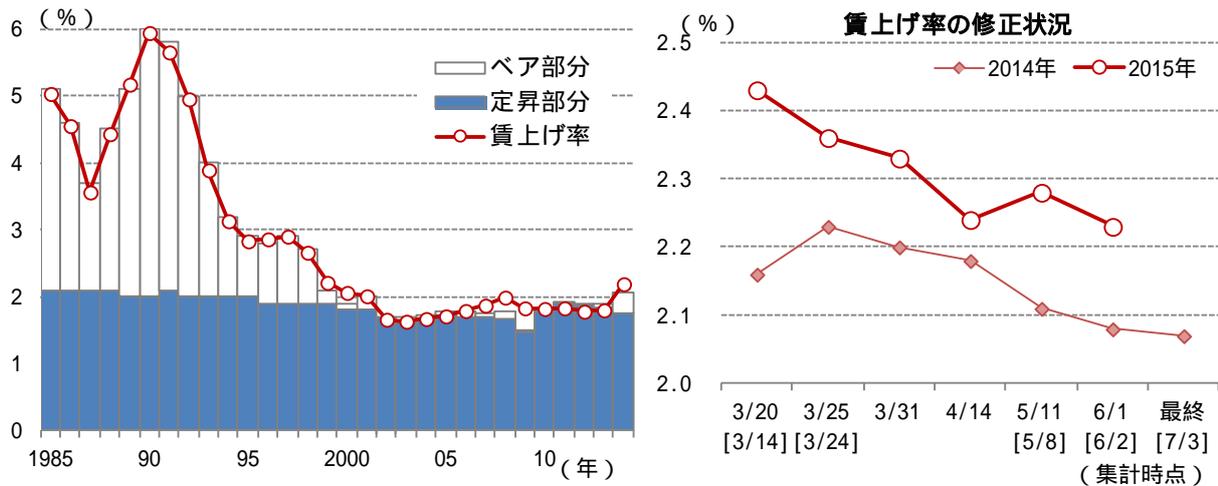


(注) 事業所規模5人以上
(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

Q2. 賃金は2%以上上がっていると聞きました。

- 厚生労働省のまとめでは、2014年の民間主要企業（資本金10億円以上かつ従業員規模1000人以上の労働組合のある企業）の賃上げ率は2.19%と、13年ぶりに2%を超えました（図表2）。
- 2015年の結果はまだ発表されていませんが、現時点の日本労働組合総連合会（連合）や日本経済団体連合会（経団連）の集計状況をみると、2014年をやや上回る賃上げ率になったとみられます。春闘が始まる前から大手企業を中心にベースアップ（ベア）を含めた賃上げの決定が相次ぎ、ニュースなどでも大きく取り上げられました。たしかに2年連続で2%以上賃金が上がっています。
- 連合の集計結果では、2015年2月末時点の労働組合側からの要求は3.74%（平均賃金方式、以下同じ）と、前年の水準（3.07%）を大きく上回っていました。3月下旬の第1回集計時点の賃上げ率は2.43%で要求よりは下がったものの、前年同期（2.16%）と比べると高い水準でした。
- しかし、集計が進み、中小企業が集計対象に加わるにつれ、賃上げ率は徐々に下がっています。前年同期（2.08%）の水準はまだ上回っているものの、6月1日時点で賃上げ率は2.23%にまで低下しました。さらに、組合員数300人未満では賃上げ率が1.90%にとどまっています。前年同期（1.78%）と比べると水準は高いですが、上昇幅は全体と比べて小幅です。賃上げの動きは中小企業でも徐々に広がっているものの、十分に波及しているとはいえず、大企業との差が広がっているようです。

図表2. 賃上げ率の推移と修正状況

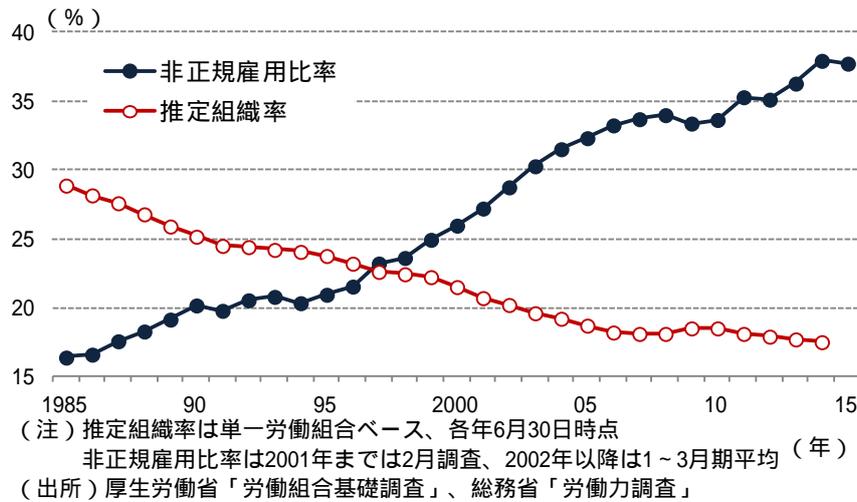


(注) 2010年以降の「定昇部分」は「賃上げ率」から「ベア部分」を引いた値
 「賃上げ率」と「ベア部分+定昇部分」は元統計が異なるため一致しない
 (出所) 厚生労働省「春季賃上げ状況」、中央労働委員会「賃金事情等総合調査」

(注) []は2014年の日付
 (出所) 日本労働組合総連合会

- ・ しかも、2014年の春闘でベアを含めた賃上げが実施されたにもかかわらず、先に述べたように、一般労働者の所定内給与はあまり伸びませんでした。2014年の賃上げ率2.19%のうち、ベアは0.3~0.4%ポイント程度であり、残りの1.7~1.8%ポイントは定期昇給(定昇)です。先ほどみた「毎月勤労統計調査」の数字には、ベアの部分しか反映されません。
- ・ また、近年では労働組合に加入している組合員の数が減少傾向にあり、春闘で賃上げが行われても賃金が上がりにくい状況になってきています(図表3)。労働組合員数を総務省「労働力調査」の雇用者数で割った推定組織率は、戦後すぐの頃は5割を超えていましたが、2014年は17.5%にまで下がっています。もっとも、この推定組織率にはパートタイム労働者なども含まれていますが、一般労働者に限っても労働組合に属しているのは5人に1人程度とみられます。このため、賃上げの結果が直接反映されるのは、一般労働者の中でも一部の労働者に限定されるようになってきました。
- ・ さらに、雇用の非正規化は依然として進んでおり、非正規雇用比率(役員を除く雇用者数に占める非正規の職員・従業員の割合)はほぼ一貫して上昇が続いています。多くの非正規雇用者は、定昇やベアといった賃上げが適用されない賃金体系です。たしかに大手企業では賃上げの動きが活発になっていますが、中小企業への広がりには欠ける上、現在ではその恩恵を受けられない労働者が大半なため、ベアが実施されたからといって、一人あたり賃金がそれに見合って増えるとは限らないのです。

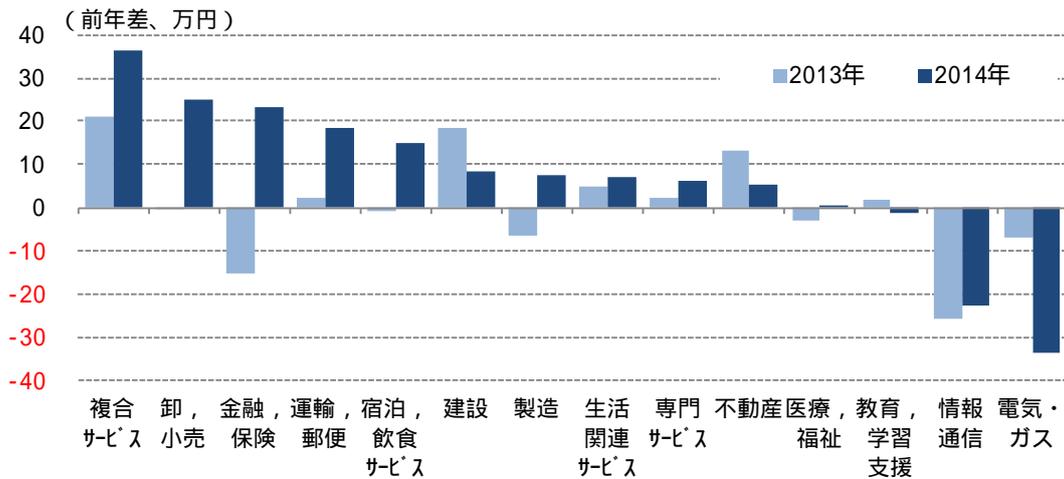
図表3．推定組織率と非正規雇用比率



Q3．大きく給料が上がっている人もいるのですか？

- ・ 労働者全体で見ると一人あたり賃金は伸び悩んでいますが、中には給料が大きく増えている人もいます。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」から算出した一般労働者（正社員・正職員）の平均年収は、産業ごとに足元の動きは大きくバラついていることが分かります（図表4）。
- ・ 2014年に最も平均年収が増えたのは、「複合サービス」で、次いで「卸，小売」でした。これらの産業では増税前の駆け込み需要で2013年の収益が好調だったため、ボーナスが増えました。また、旺盛な需要を受けて、「建設」や「不動産」では2013年に年収が大きく上がり、2014年も増加が続きました。
- ・ 一方、「電気・ガス」や「情報通信」では、2年連続で平均年収が大きく下がっています。とくに電力業界は、東日本大震災以降、コストの上昇もあって企業業績の低迷が続き、労働者の賃金は削減が進められています。他にも、2014年に年収が下がった産業としては「教育，学習支援」があります。ただし、「電気・ガス」の年収は減少した2014年時点でも663万円と全ての産業の中で最も高くなっています。また、「情報通信」と「教育，学習支援」の年収も600万円を上回り、全産業の平均（516万円）と比べ高水準です。

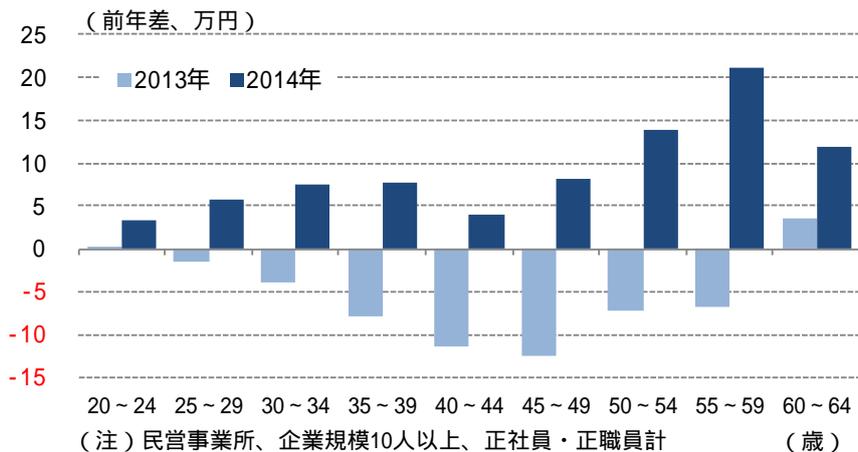
図表4．2013年、2014年の年収増減幅（産業別）



（注）民営事業所、企業規模10人以上、正社員・正職員計、除く「鉱業」、「その他のサービス業」
 （出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- ・ 年齢別にもみてみましょう（図表5）。2013年には全ての年齢層で平均年収が下がっていましたが、中でも減少幅が大きかったのは40歳代でした。減少率で見ても同じです。しかし、2014年はすべての年齢層で年収が上がっています。とくに大きく増えたのが50歳代です。先にみたように、2014年の賃金の増加はボーナスが中心でしたが、50歳代は算定の基準となる基本給の水準が高く、年収を押し上げたと考えられます。
- ・ 先にみたように、大企業と比べ中小企業では賃上げの動きが広がっていませんが、企業規模だけでなく産業や年齢などでも賃金の状況にはバラつきがみられます。

図表5．2013年、2014年の年収増減幅（年齢別）

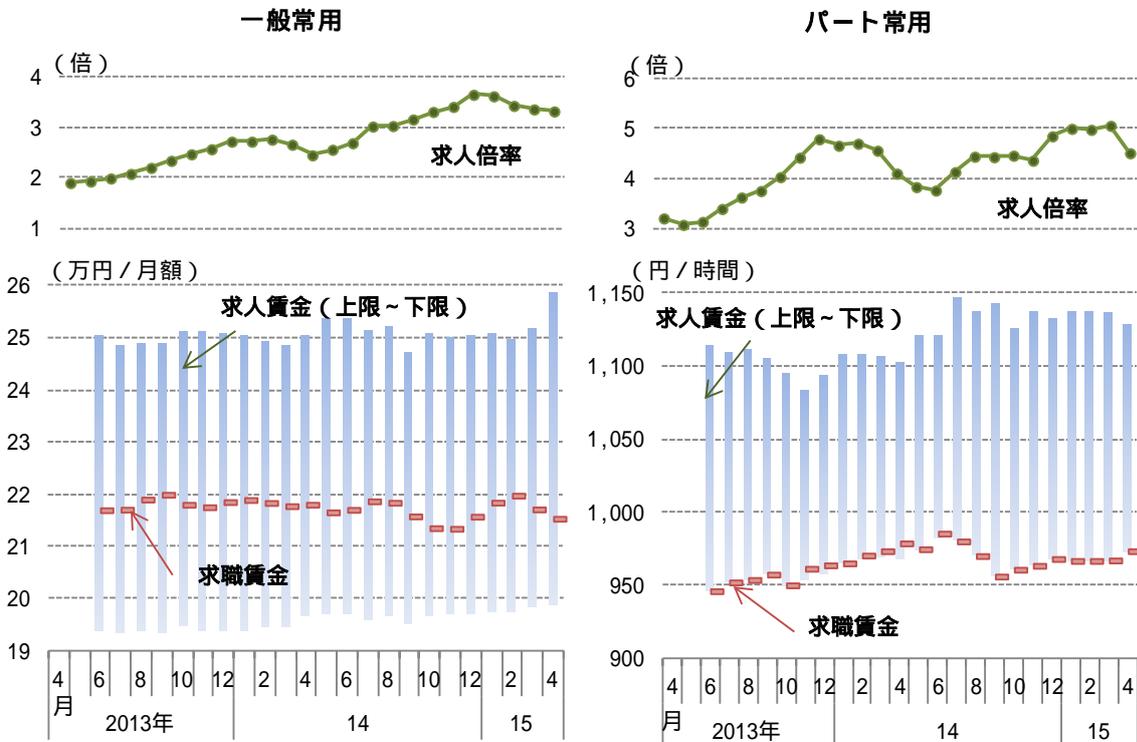


（注）民営事業所、企業規模10人以上、正社員・正職員計
 （出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

Q 4 . 人手不足で賃金は上がりますか？

- ・ 2015年3月の有効求人倍率は1.17倍と、1992年頃の水準にまで高まっています。2013年11月以降は求人が求職を上回る状況が続いており、雇用環境はタイトな状態です。労働需給がひっ迫すると、企業は人手を確保するために賃金を上げる傾向にあります。
- ・ 人手不足と賃金上昇の関係を、東京都のデータでみてみましょう(図表6)。全国的にも人手が不足しているサービス関連の職業では、足元で求人倍率が一般では3倍、パートでは4倍を超えており、労働需給がかなりひっ迫しています。
- ・ しかし、一般では求人賃金の上限と下限は緩やかに上がっているに過ぎず、求職賃金は横ばいです(2015年4月の求人賃金が急上昇していますが、一時的な振れと考えられます)。労働需給がタイトになっても、賃金が上がる状況にはなっていません。
- ・ 一方、パートでは季節性による振れがあるものの、均してみると求人賃金や求職賃金は緩やかに上昇しています。さらに、求職賃金は求人賃金の下限にほぼ一致しています。つまり、企業は労働者が希望するよりも高い時給を提示しているにもかかわらず、なかなか人が集まっていないようです。

図表6. 求人倍率と求職・求人賃金【サービス関連の職業】(東京都)



(注) 後方3ヶ月移動平均。

求人賃金は、求人票の所定内賃金・所定内時給の上限・下限の平均値。

求職賃金は、希望税込み額・希望時給額の平均値。

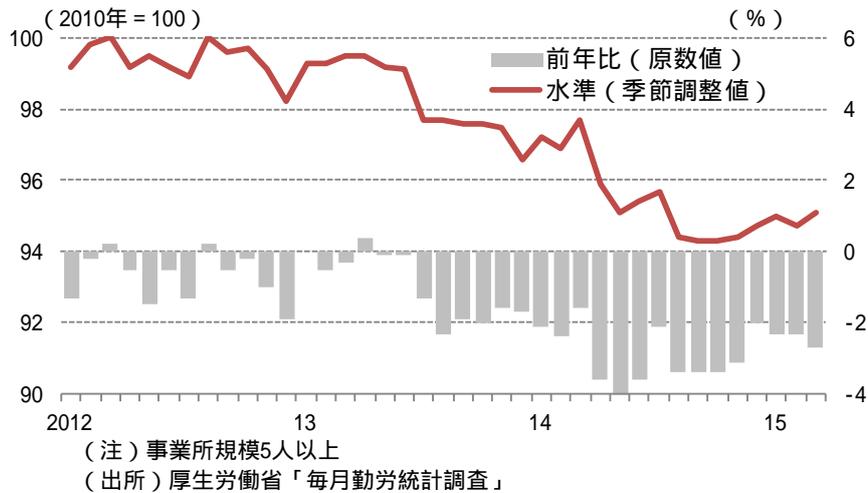
(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

- ・ 職業全体でみても、一般と比べパートの方が、労働需給の状況が賃金に反映されやすい傾向があります。ただ、求人倍率の水準がかなり高くなっても、パートの求人賃金の上昇ペースは緩やかです。販売価格や仕入れコストが変わらない中では、企業は人手不足だからといって急に労働者の賃金を大きく上げることは出来ません。賃金が十分上がってこないのが、人手不足もなかなか解消されません。

Q 5 . 賃金が増えても生活は苦しくなっています。

- ・ 生活が苦しくなっていると感じられるのは、名目で賃金が増えてもそれ以上に物価が上がっている、つまり実質でみた賃金水準が下がっているためと考えられます。やや長い目でみると、名目でみた一人あたり賃金は1997年をピークに減少傾向に転じました。もっとも、物価が下落していたため、実質ベースでみた賃金は落ち込みが緩和されていました。
- ・ しかし、2013年半ば以降は物価が上昇基調に転じたことで、実質賃金を押し下げようになりました。2014年4月には、消費税率が引き上げられたことで消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)は前年比+4.1%と大幅に上がりました。このため、2014年度の一人あたり賃金は、名目ではわずかに増えていたものの、実質では前年比-3.0%と大きく落ち込みました(図表7)。統計で遡ることができる1990年度以降、2014年度の実質賃金の水準は過去最低となっています。また、直近でピークだった1996年度と比べると-14.0%も下がっており、こうした状況では生活が苦しくなったと感じる人が増えても仕方がありません。
- ・ もっとも、季節調整値でみると、実質賃金指数は2014年秋頃には底を打ち、前月比で上昇に転じ始めました。このため、増税前と比べると依然として暮らしは厳しいものの、少しは厳しさが和らいできたと感じている人もいるかもしれません。
- ・ このところ実質賃金が上がっていた理由は、2014年後半からの原油価格の急落を受けて消費者物価指数の上昇が頭打ちになっていたからです。しかし、足元では原油価格も下げ止まっている上、一段の円安によって輸入価格には上昇圧力がかかっています。季節調整値でみた消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)は上がり始めており、今後も緩やかに上昇していく見込みです。賃金の大半を占める所定内給与(名目)の大幅な増加が期待出来ない中、実質賃金が再び下がってしまう可能性もあります。

図表7. 実質賃金



お問合せ先：調査部 尾畠 未輝
chosa-report@murc.jp

- 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、当社の統一した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。