

2013年6月24日 全10頁

アベノミクスの鍵を握る賃金の行方

所定内給与の増加に向けた構造改革が不可欠

経済調査部
エコノミスト 齋藤勉

[要約]

- デフレからの脱却を目指して、「3本の矢」による経済政策を進める安倍政権は、同時に賃金の上昇を目指している。安倍首相は経済団体に対して賃上げを要求し、一部の企業がそれに呼応するように給与の引き上げを検討したこともあり、賃金動向が注目されている。
- 日本では1990年代後半以降賃金が減少傾向にある。賃金の内訳をみると、特別給与と所定内給与が減少している。特別給与については、国内企業の収益環境悪化によって減少しているとみられる。所定内給与については、製造業では底堅く推移しているものの、非製造業での減少が顕著である。非製造業における賃金減少は、一般労働者賃金の減少とパート労働者比率の上昇が主因である。
- 短期的には、海外経済の回復や円安を受けた収益環境の改善が特別給与、および所定外給与を増加させ、所得の回復に寄与するだろう。ただし、所定外給与や特別給与の増加には限界があることから、安定的な賃金上昇には、所定内給与の増加が不可欠である。
- 足下の所定内給与の減少は、雇用者数の増加が続く、医療・福祉を中心とするサービス業で、一般労働者賃金が減少し、パート労働者比率が上昇していることに起因する。今後は、医療・介護分野において労働生産性や付加価値の向上を目指した、構造改革の動きが一層重要になる。
- アベノミクスが目指す賃金上昇は、短期的には特別給与、所定外給与の増加を通じて達成される可能性がある。ただし、一時的に目標が達成されたとしても、特別給与、所定外給与が増加し続けるためには、所定内給与の増加が必須である。安定的な所得環境の改善につながる所定内給与の増加のために、規制改革を中心とする構造改革が欠かせない。

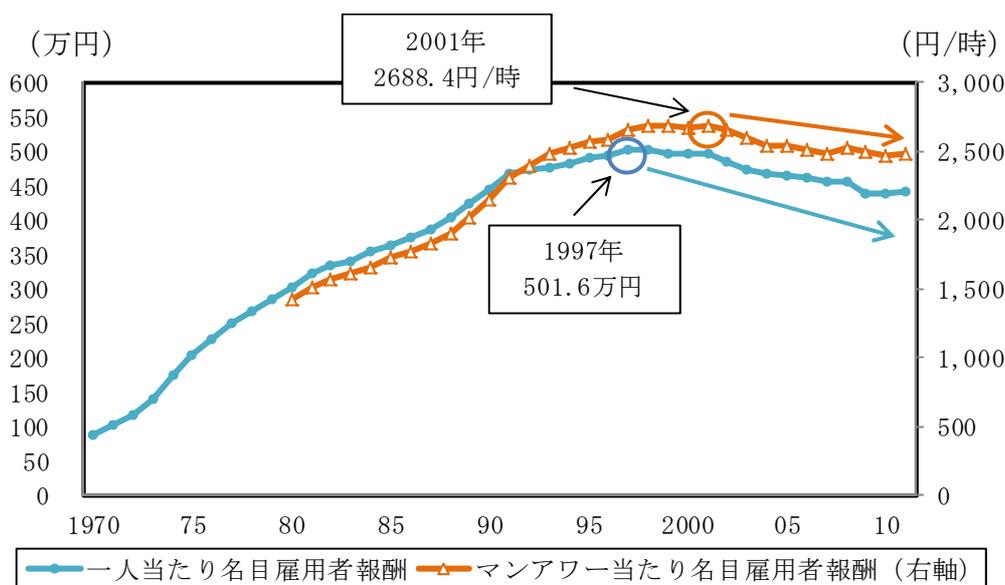
1. はじめに

1.1. 「アベノミクス」のもとで賃金動向が注目される

「3本の矢」による経済政策を進める安倍政権は、デフレ脱却を目指すため、賃金の上昇を不可欠と考えている。安倍首相は経済団体に対して賃上げを要求し、一部の企業がそれに呼応するように給与の引き上げを検討したこともあり、賃金動向が注目されている。

そもそも、これまでの賃金の動きを振り返ると、「失われた20年」の中で一人あたりの名目賃金は減少を続けてきた。国民経済計算ベースで一人当たり名目雇用者報酬の動向をみると、1997年の501.6万円が最高となっており、2011年には440.8万円とピークから1割以上減少している。1990年代以降労働時間短縮の動きが進んでおり、一人当たりの労働時間が減少していることを踏まえても、マンアワー当たりの名目雇用者報酬は2001年の2688円/時をピークに、2011年には2483円/時まで低下している。

図表1：一人当たり名目雇用者報酬とマンアワー当たり名目雇用者報酬の推移



(注1) 一人当たり名目雇用者報酬=名目雇用者報酬/雇用者数。

(注2) マンアワー当たり名目雇用者報酬=一人当たり名目雇用者報酬/一人当たり労働時間。

(出所) 内閣府統計より大和総研作成

1.2. 賃金減少の要因分解～特別給与の減少が主因

1997年以降の賃金減少の要因は何なのだろうか。図表2は、年間の現金給与総額を所定内給与、所定外給与、特別給与に分解したものである。各項目の動きをみると、所定内給与は1990年代後半以降ゆるやかに減少傾向が続いている。2002年、2009年という経済に大きなショックが起きた際の減少幅が大きく、1999年のピーク(約335万円)と比べると2012年の所定内給与は約321万円と、15万円程度減少している。

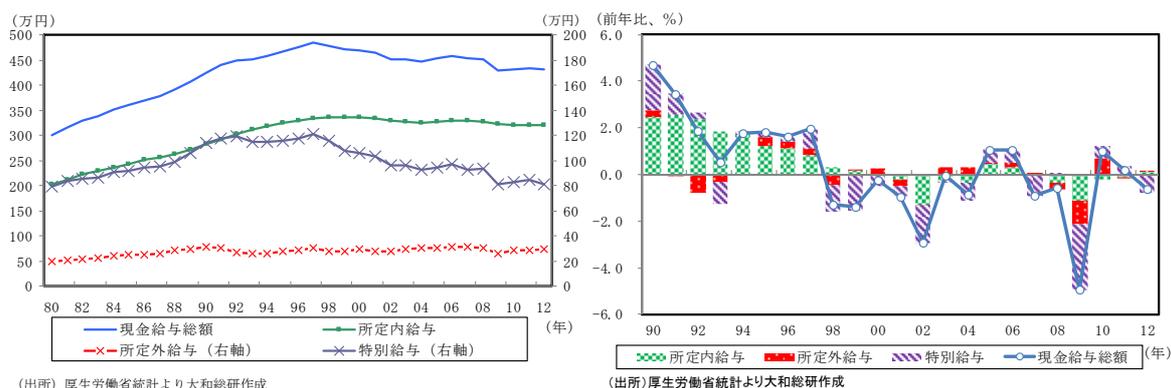
所定外給与は、景気循環の変動に応じて短期的に増減を繰り返している。ただし、金額は年間30万円前後と少ないことから現金給与総額に与える影響は小さい。過去のピークは2007年

の約 31 万円であるが、2012 年の所定外給与は約 29 万円と、減少額は大きくない。

特別給与はトレンドとして減少が続いている。1997 年のピーク（約 121 万円）から、2012 年には約 81 万円まで減少しており、最も減少幅が大きい。

現金給与総額で見れば、2012 年は約 430 万円と 1997 年のピーク（約 484 万円）から約 55 万円減少している。このうち、8 割程度が特別給与の減少によるものであり、2 割程度が所定内給与の減少に起因するものである。

図表2：年間給与総額の推移と要因分解



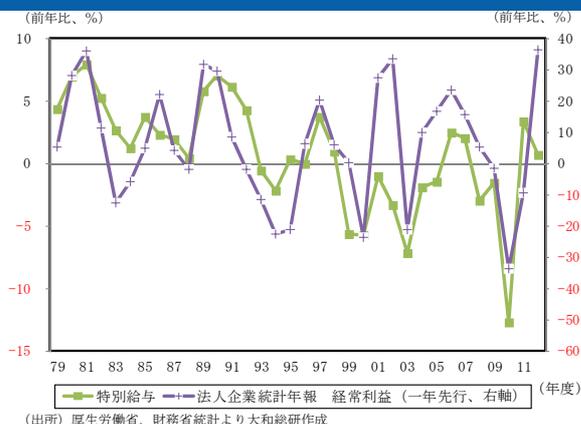
2. 賃金減少の背景～企業業績悪化と、サービス業への雇用者のシフトが賃金を押し下げ

2.1. 特別給与、所定外給与は企業の業績次第

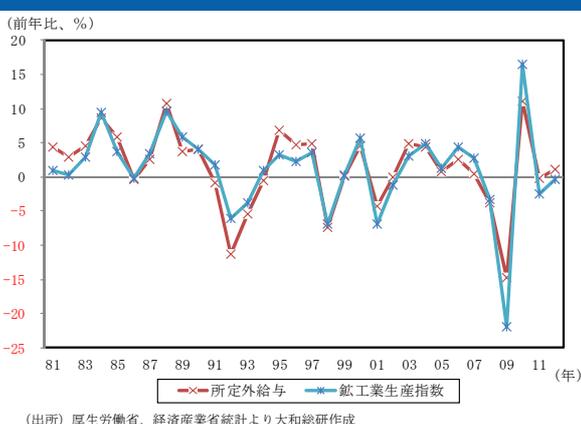
では、これまで賃金が減少してきた要因について、さらに掘り下げた考察を行っていきたい。

まず、賃金減少の主因である、特別給与の動向について検討しよう。図表 3 を見ると、特別給与の増減がおおむね企業の経常利益の動向に沿って推移していることがわかる。経常利益が増加して半年から一年程度のラグをおいて特別給与が増加しており、多くの企業が過去の業績を踏まえて賞与を決定していることと整合的である。すなわち、特別給与は企業の企業業績の改善/悪化に遅行して増加/減少する。

図表3：特別給与と経常利益



図表4：所定外給与と鉱工業生産指数



また、図表 4 からは、企業の生産が増加すると、所定外給与がほぼ同時に増加することがわかる。これは、生産が増加すれば残業時間が増加し、所定外給与の増加につながるためである。

これらの関係から、企業の経営環境が改善し、生産の増加、経常利益の増加につながると、短期的に所定外給与が、遅行して特別給与が増加し、所得環境を改善させることがわかる。逆に企業の経営環境が悪化すると、所定外給与、特別給与は減少につながるのである。

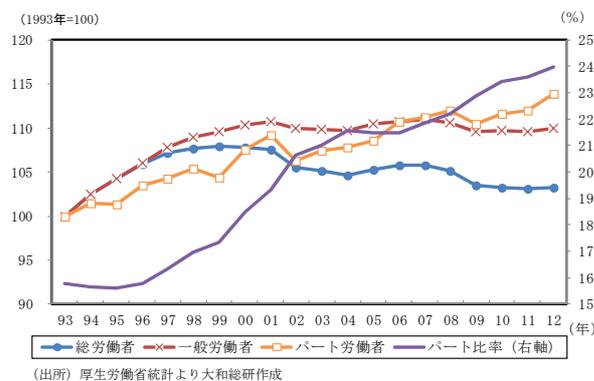
2.2. 所定内給与の減少は、パート比率上昇の影響が大きい

次に、所定内給与の動向について検討しよう。

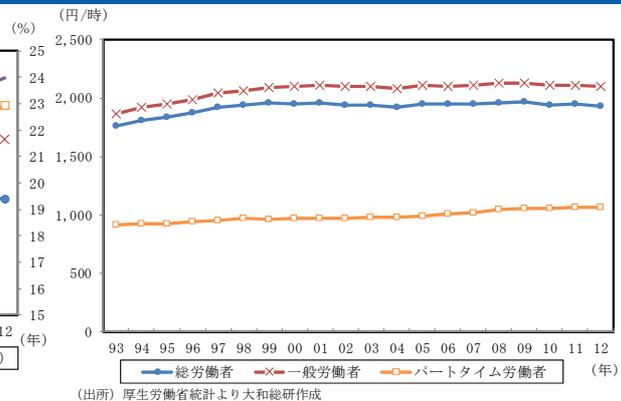
図表 5 は、雇用形態別の所定内給与の動向を示したものである。一般労働者の所定内給与は 2001 年まで上昇トレンドで推移していたものの、2002 年以降、緩やかな減少傾向にあることがわかる。一方、パート労働者の所定内給与は上昇が続いているが、一般労働者と比べれば時給換算で半分程度にとどまっている（図表 6）。

こうした状況の中で、1990 年代からパート労働者比率は一貫して上昇を続けている。賃金水準が低い労働者が全体に占める割合が増えることで、総労働者ベースの賃金は一般労働者の所定内給与よりも減少傾向が強い。

図表 5：所定内給与の推移と要因分解



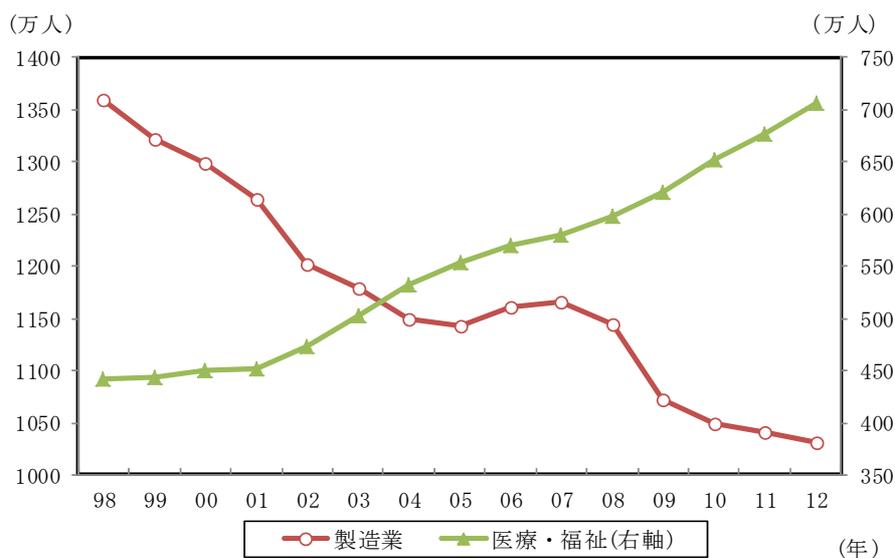
図表 6：雇用形態別所定内給与水準（時給）



それでは、一般労働者の所定内給与が減少している要因、パートタイム労働者比率が上昇している要因は何であろうか。両者に共通して重要な点は、就業構造の変化である。すなわち、製造業の雇用者数が減少し、代わりに医療・福祉を中心とするサービス業で雇用者数が増加していることが、大きな影響を及ぼしているのである。

図表 7 に示したのは、1990 年代後半以降の製造業と医療・福祉の就業者数の推移である。これを見ると、製造業では経営環境が良かった 2006 年、2007 年を除くと、一貫して就業者数が減少し続けており、逆に、医療・福祉の就業者数は増加が続いている。この期間の製造業の就業者数は約 300 万人減少しており、一方で医療・福祉では就業者数が約 250 万人増加している。製造業で職を失った人がそのまま医療・福祉に転職したとは考えにくいだが、様々な労働移動の結果、医療・福祉が雇用の最大の受け皿となっていることが見て取れる。何れにしても、製造業から医療・福祉へと労働市場で就業構造の転換が進んでいることは間違いない。

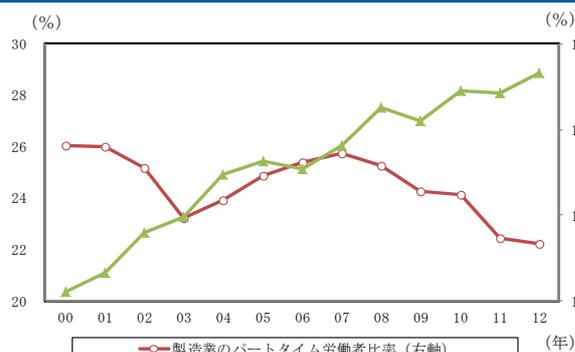
図表7：製造業と医療・福祉の就業者数の推移



(出所) 総務省統計より大和総研作成

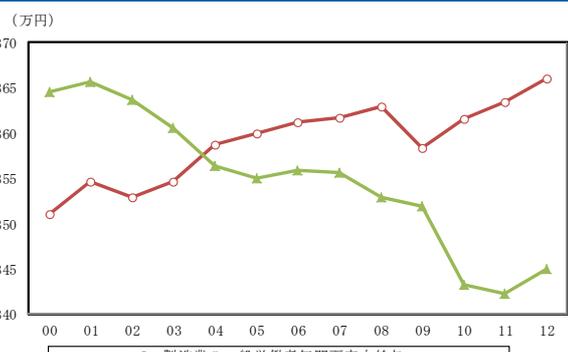
さて、こうした労働市場の構造変化は、所得環境にどういった影響を与えているだろうか。図表8を見ると、2000年以降、医療・福祉の分野では一貫してパートタイム労働者比率の上昇が続いていることがわかる。さらに、図表9を見ると、医療・福祉では、一般労働者の所定内給与の減少が続いている。一方、これらの期間において製造業では、パートタイム労働者比率はほとんど横ばいで推移しており、一般労働者の所定内給与も増加が続いている。

図表8：製造業と医療・福祉のパートタイム労働者比率の推移



(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成

図表9：製造業と医療・福祉の一般労働者所定内給与の推移



(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成

すなわち、パートタイム労働者比率の上昇と所定内給与の減少は、あらゆる産業で起こっていることではなく、医療・福祉の分野を中心とするサービス業で集中的に起きていることなのである。

雇用者数が増え続けている医療・福祉分野で、パートタイム労働者比率が上昇していることで、マクロで見たパートタイム労働者比率は上昇する。同様に、雇用者数が増え続けている産業で、一般労働者の所定内給与が減少していれば、マクロで見た一般労働者の所定内給与も減

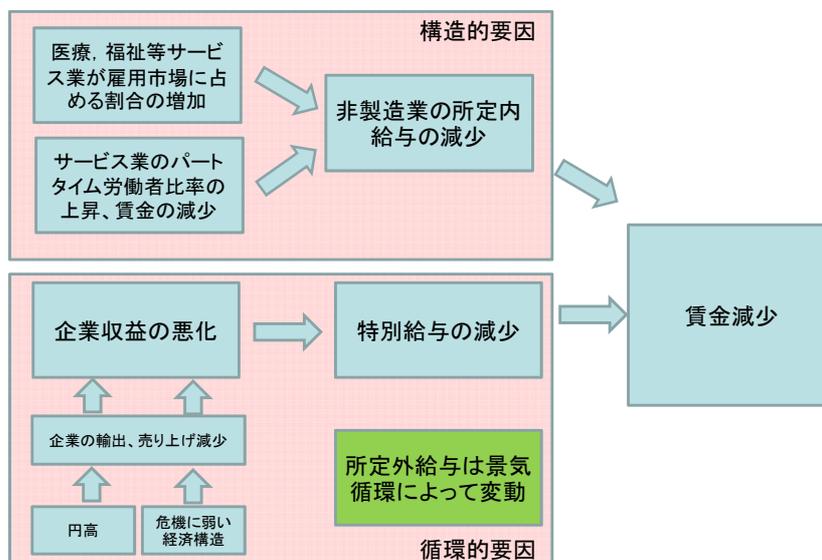
少に向かうのである。

2.3. 賃金減少をもたらす構造的要因と循環的要因

ここまでの議論をまとめると、図表 10 のようになる。

まず構造的な要因として、産業構造の変化と、医療・福祉分野における賃金減少、パートタイム労働者比率の上昇がマクロ的な所定内給与の減少をもたらした。さらに、循環的な要因として、各種の需要ショックや長期にわたって続いてきた円高による競争力の低下が企業収益を悪化させ、業績に連動する特別給与の減少をもたらしたのである。

図表10：賃金減少をもたらすルート



(出所) 大和総研作成

3. 賃金上昇には何が必要か

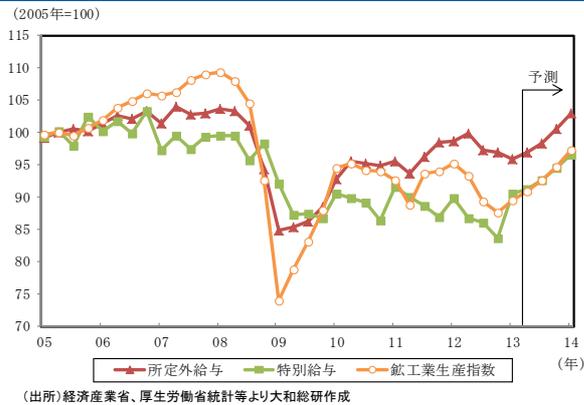
3.1. 賃金増加の短期的な視点～特別給与、所定外給与の増加が賃金を押し上げる見込み

これまで賃金減少の要因について分析を行ってきた。では、今後所得環境はどうなっていくのだろうか。図表 11 に、当社の経済見通しを前提とした所定外給与と特別給与の先行きの予測値を示した。

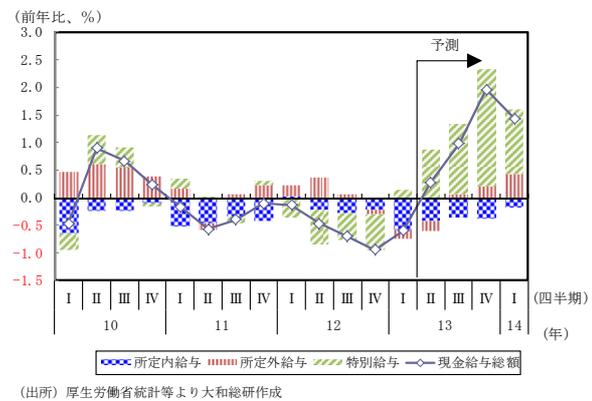
海外経済の回復に加えて、為替が円安傾向で推移していることを追い風に、輸出はこの先増加が見込まれている。また、国内需要も徐々に増加に向かうとみていることから、鉱工業生産指数は堅調に推移すると見ている。鉱工業生産指数の上昇と同時に所定外給与は増加する見込みであり、企業収益の改善を受けて、特別給与も若干のラグを伴って増加に転じる見込みである。

特に、1990 年代後半以降の賃金減少の主因であった特別給与は、大幅に上昇余地を残している。過去のピーク(1997 年、約 121 万円)と比べれば、現在の水準(2012 年、約 81 万円)は 2/3 程度に留まっているため、本格的に増加に転じた場合所得環境を大きく改善させる要因になるだろう。

図表11：所定外給与と特別給与の先行き予測



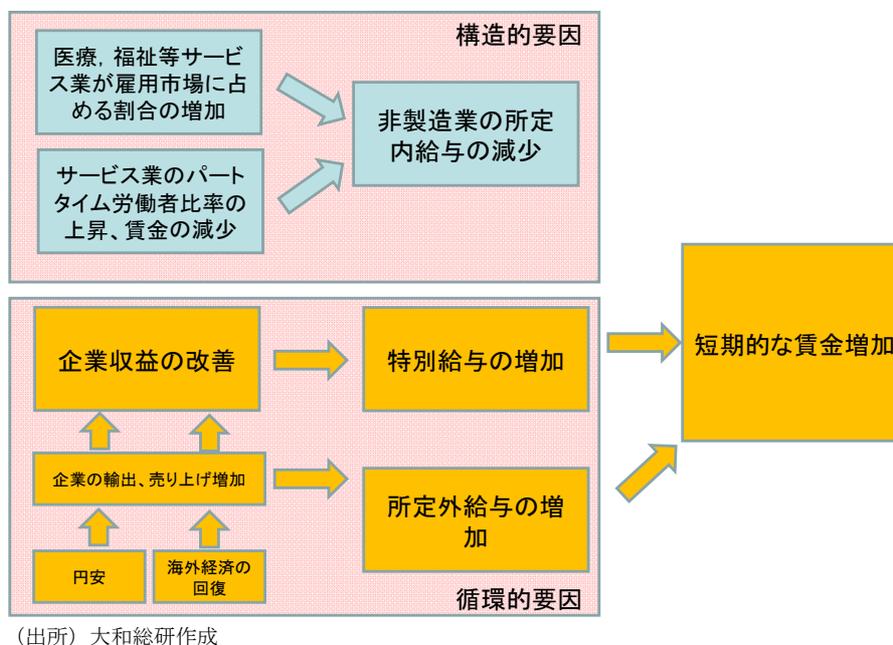
図表12：現金給与総額の見通し



ただし、所定内給与については減少が続き、現金給与総額を押し下げ続ける見込みである（図表12）。医療・福祉分野における雇用者の増加は少子高齢化の中で不可避であると考えられ、既得権益に踏み込んだ大胆な規制緩和などが断行されない限り、同産業における雇用・所得環境についても、直ちに改善するとは考えにくい。

以上より、短期的な視点で見れば、賃金は企業活動の活発化に伴い上昇に転じる見込みである。ただし、所定内給与の改善は当面見込めないため、全体を押し下げる圧力が残り続けると見ている。

図表13：短期的な賃金増加のルート

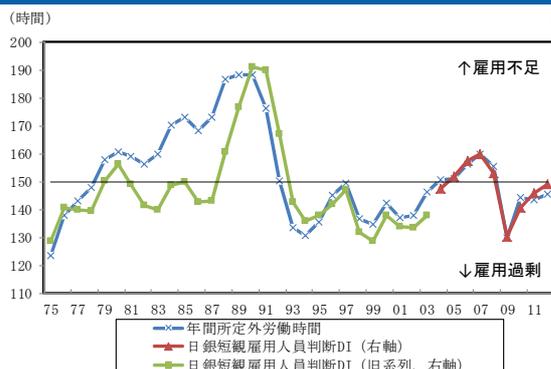


3.2. 短期的な所得環境改善には限界がある

短期的な視点からは賃金上昇が見込まれるものの、所定外給与の増加と特別給与の増加のみによって、継続的に賃金を上昇させることは困難である。

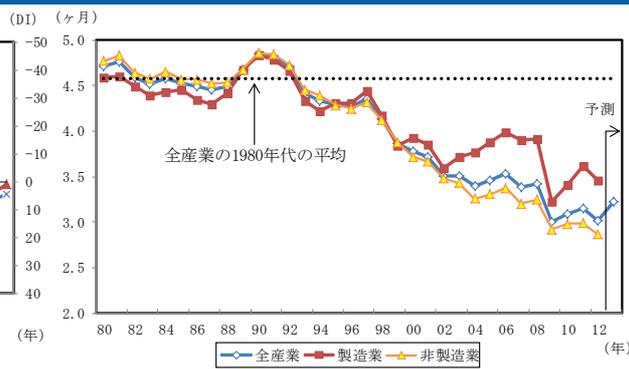
所定外給与の増加は残業時間の増加に起因している。企業は、従業員に過度の残業を強いることはできないため、一定程度残業時間が増加してくると、人員の補充を検討し始める。実際、過去の例を見ても、所定外労働時間が年間 150 時間を超えてくると、雇用人員の過剰感が薄らぐ傾向がある（図表 14）。従って、所定外労働時間がこうした水準に達した場合、企業は労働時間の増加よりも、雇用者数の増加で業務の増加に対応する。そのため、一人あたりの残業代が増加を続けるということは考えにくい。

図表 14：所定外労働時間と雇用過剰感



(出所) 厚生労働省、日本銀行統計より大和総研作成

図表 15：特別給与対月間所定内給与金額比率

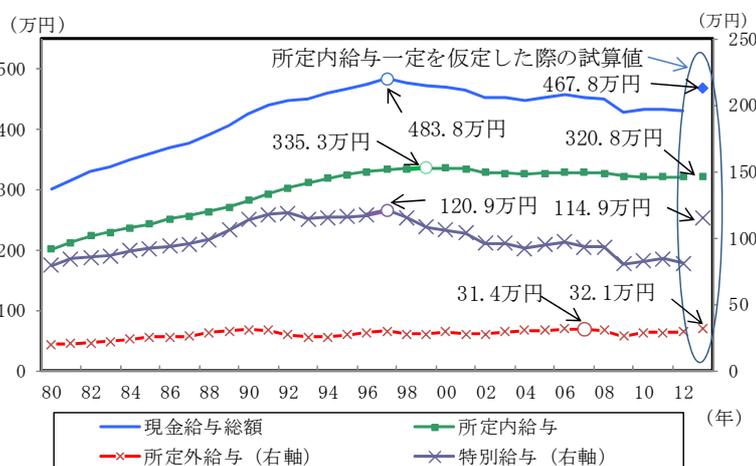


(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成

また、前述のように大幅に上昇の余地が残る特別給与に関しても、増加にはいずれ限界が来ると考えた方がよいだろう。図表 15 は、特別給与の金額が、所定内給与に対してどの程度の水準であったかを、時系列で確認したものである。安定的に経済が成長していた 80 年代を見ると、特別給与の年間総額は所定内給与の約 4.5 ヶ月分で推移している。すなわち、今後特別給与が増加に転じたとしても、将来的に特別給与の水準は、所定内給与の 4.5 ヶ月分程度で頭打ちとなる可能性が高いのである。

以上のことから、所定外給与や特別給与が循環的に改善した場合でも、所定内給与の増加が無ければ、現金給与総額は増加を続けることは困難である。図表 16 は、所定内給与を一定として、所定外給与、特別給与の上限値を上記の関係性から試算したものである。

図表 16：所定内給与が増加しない場合の現金給与総額の上限値



(出所) 厚生労働省統計より大和総研作成

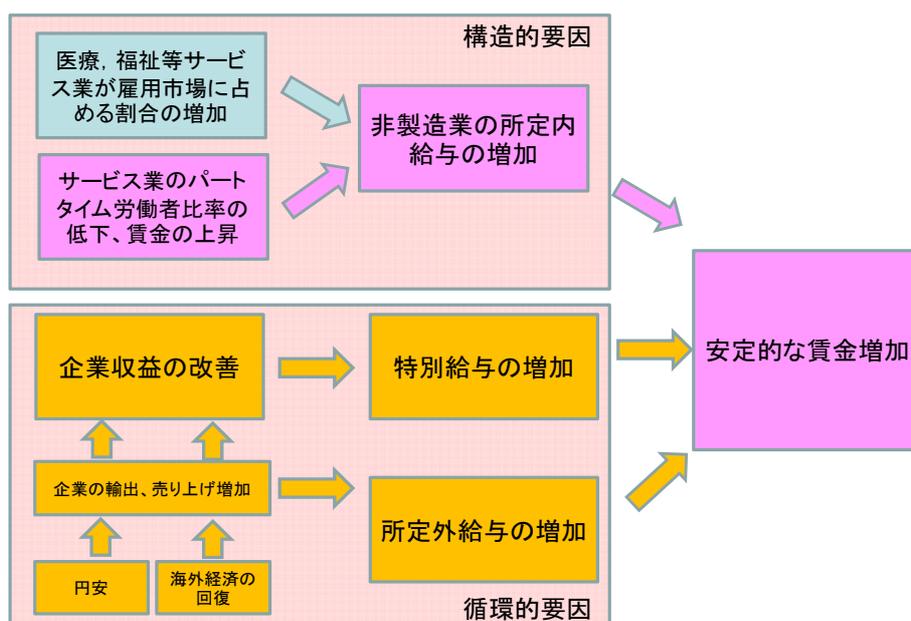
所定内給与が増加しなければ、現金給与総額は過去のピークから16万円ほど低い467.8万円を上限として、頭打ちになる可能性がある。循環的な賃金増加だけでなく、構造的な問題を解決して、安定的な賃金増加を目指す必要がある。

3.3. 賃金増加の中長期的な視点～医療・福祉分野の雇用・所得環境の改善が不可欠

中長期的に見れば医療・介護などのサービス分野において労働力の需要が高まっていくことは不可避である。しかし、これまで見てきたように、医療・福祉分野では一般労働者の賃金が減少し、パート労働者比率が上昇するという労働環境の悪化が続いている。こうした産業構造の変化は、経済全体の賃金の減少を助長することになるだろう。

すなわち、今後中長期的に賃金を上昇させるためには医療・介護分野において、一般労働者の賃金を増加させること、パートタイム労働者比率を引き下げることが不可欠である。そのために、今後は医療・介護分野において労働生産性や付加価値の向上を目指した、規制緩和や構造改革の動きが一層重要になると言えよう。

図表17：安定的な賃金増加への道



(出所) 大和総研作成

4. まとめ

日本では1990年代後半以降賃金が減少傾向にある。賃金の内訳をみると、特別給与と所定内給与が減少している。このうち、特別給与については、企業の収益力の低下によって減少しているとみられる。所定内給与については、医療・福祉分野における一般労働者賃金の減少とパート労働者比率の上昇が主因である。

短期的には、海外経済の回復や円安を受けた収益環境の改善が特別給与、および所定外給与を増加させ、所得環境の改善に寄与するだろう。安倍政権の目指す賃金上昇は、短期的には特

別給与、所定外給与の増加を通じて達成される可能性がある。ただし、一時的に目標が達成されたとしても、特別給与、所定外給与のみの増加で安定的な賃金の増加を目指すことは困難である。

そのため、安定的な賃金の上昇を続けるためには所定内給与の上昇が不可欠である。今後は、医療・介護分野において、医療・福祉を中心とするサービス業で、雇用環境が悪化していることに起因する。今後は、医療・介護分野において労働生産性や付加価値の向上を目指した、規制緩和や構造改革の動きが一層重要になる。既得権益や過去のしがらみに捉われない、大胆な構造改革が行われることを期待したい。