

2016年2月23日 全12頁

経済構造分析レポート - No.39 -

賃金が上昇しない原因

労働需給、雇用形態の変化から考える

経済調査部
研究員 山口 茜
主任研究員 溝端 幹雄

[要約]

- 2000年頃から実質賃金は下降傾向にある。本稿では、労働需給と雇用形態の変化に焦点をあて、賃金が上昇しない原因を探る。
- 現在、需要不足失業率は0%に近付いており、構造的失業率と完全失業率はほぼ一致している。労働需給がひっ迫しているにもかかわらず、賃金が上昇しない原因の1つとして、実際の構造的失業率をもっと低く、完全雇用には至っていないということが考えられる。しかし、構造的失業者と需要不足失業者を厳密に分類することは難しく、その検証は慎重に行う必要がある。
- 非正規雇用割合は男女ともに増加している。非正規労働者の約3分の2を占める女性はパート・アルバイトで増えている。最近では男性の非正規労働者が増えており、結果、非正規全体に占める女性の割合は低下しつつある。男性の非正規雇用では契約・派遣・嘱託等で増えており、特に退職後に再雇用される高齢者を指す嘱託が多い。
- 正規と非正規の間、そして男女間でも大きな賃金格差がある。非正規でも男性の方が女性より賃金は高いものの、近年増加している男性高齢者の非正規労働の賃金は非正規の他の年齢階級の賃金より大きく落ち込んでおり、男性高齢者の非正規労働が増えても所得を高める要因にはなりにくい。
- 賃金が上昇しない原因の1つには、労働需給のひっ迫が賃金水準の低い非正規で起きていることが考えられる。実際、正規の雇用者数と賃金は増えない一方で、非正規の雇用者数と賃金は増えている。ただし、非正規雇用の賃金水準は低いため、それが賃金全体に与えるインパクトは弱い。
- 自ら非正規雇用を選択している割合の多い女性や高齢者には、主に多様な就業形態を認める雇用制度面を充実させていくことが必要である。一方で、不本意に非正規雇用を選択している割合が多く、また、就業率が低下している25~44歳の男性には、主に職業技能向上への再教育支援が必要である。

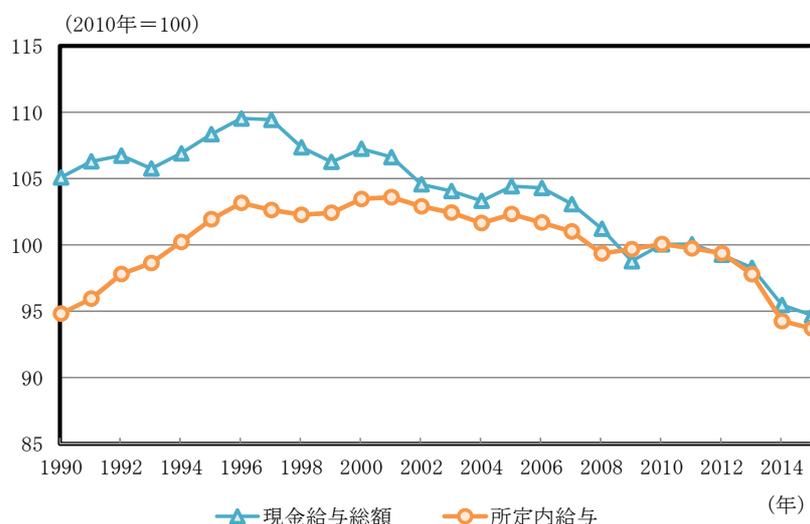
(1) 上昇しない賃金

アベノミクスがスタートしてから3年が過ぎた。デフレ脱却を掲げる安倍政権は、2017年の消費税増税に伴う軽減税率の導入や、低所得高齢者向け定額給付等、あらゆる手段を講じて消費水準を引き上げようとしている。

全体の消費を増加させる要因には様々なものが存在するが、中でも最も重要な要因の一つに、賃金の上昇が挙げられる。齋藤[2014]¹によると、賃金上昇の中でも、特に、所定内給与²の増加が消費の増加に結びつくという。これは、特別給与のような一時的な所得が増加する場合は、消費を平準化しようとする家計は増えた所得の大半を貯蓄に回すことになるが、所定内給与のような恒常的な所得が増加する場合には、家計は将来にわたって所得が増加すると判断し、増加分を消費に回すことができるからである。

近年の賃金の動きを確認するため、図表1で現金給与総額³と所定内給与の実質賃金指数の推移を見てみると、2000年頃から下降傾向にあることが分かる。もちろんこの数字は賃金の低いパートタイム労働者を含むので、パートタイム労働者の比率が上昇すれば現金給与総額や所定内給与は押し下げられるだろう。日本の賃金が上昇しないのはその他にも理由があるものと考えられるが⁴、本稿では、労働需給と雇用形態の変化に焦点をあて、賃金が上昇しない原因を探る。

図表1 現金給与総額と所定内給与の推移（実質賃金指数）



(注)一般労働者、パートタイム総計、調査産業計、従業員5人以上の暦年平均値。
(出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」より大和総研作成

¹ 齋藤勉[2014]「経済の好循環実現に向けた賃金の見方」『大和総研調査季報』2014年1月新春号 Vol.13 大和総研

² いわゆる基本給のこと。

³ 現金給与総額とは、きまって支給する給与(所定内給与+残業や休日出勤に対して所定内給与とは別に支払われる所定外給与)と特別給与(賞与など)をあわせたもの。

⁴ 例えば、中国など新興国の台頭による賃金低下の圧力や、労働の質や配分に問題がある点など。

(2) 労働需給：2つの失業で見る労働需給の現状

① 失業の種類と現状

ー現在、需要不足失業率は0%に近く、構造的失業率と完全失業率はほぼ一致

賃金が上昇していない理由として考えられるものの一つに、依然として労働市場に残る余剰労働力の問題が挙げられる。こうした現状を把握するには、まず失業の状況を知る必要がある。

失業はその発生原因により、本質的には「需要不足失業」⁵、「摩擦的失業」、「構造的失業」の3つに分けることができる。

「需要不足失業」は、景気後退期に労働需要が減少することによって生じる失業である。景気が悪化すると、モノやサービスが売れなくなり、企業は生産を減らす。すると、生産を減らした分だけ労働力は不要になるので、企業は雇用を減らす。その結果、失業者が増えることになる。このように、「需要不足失業」は景気の変動によって生じるものであるから、その失業対策としては、景気対策（財政・金融政策等）などが挙げられる。

次に、「摩擦的失業」は、企業と求職者が互いの情報を十分に得ることができないため、両者が相手を探すのに時間がかかることにより生じる失業のことを指す。求職者は自分の希望に合う仕事の求人を見つけるまでに時間がかかる。また、企業側も、求職者が採用にふさわしい人物か見極めるために書類選考や面接など、時間をかけて審査する。求職者は求人のあるすべての企業について細かく把握することはできないし、また、企業側も求職者がどのような能力・性格を持った人物であるかを知ることができないという「情報の非対称性」が存在するため、マッチングの間にどうしても一定期間の失業が発生してしまう。こうした「摩擦的失業」の対応策としては、職業紹介機能の強化などが挙げられる。

そして3つ目の「構造的失業」は、企業が求める人材と求職者の持っている特性（職業能力、年齢、勤務地等）などが異なることによって生じる失業のことである。例えば、看護師の求職者がいたとして、企業が求めているのはシステムエンジニアの資質を持った人だとすると、ミスマッチが生じ、就職はうまくいかない。また、求職者の住んでいる場所と、企業のある場所が大きく離れている場合もミスマッチが生じる。こうした「構造的失業」への対応策としては、職業能力の開発のための教育などが挙げられる。

ただし、失業のこれら3つの分類は、実際には、はっきりとは区別できないこともある。例えば、景気が低迷して需要不足失業が発生したことで失業者となった人が、その後長期間職を見つけられず、その間に技能が低下してしまったとする。すると、失業者と求人との間にミスマッチが生じやすくなり、その失業は構造的失業となる。このように構造的失業は循環的失業の要素も含むことに留意されたい。

「摩擦的失業」と「構造的失業」は、マッチングがうまくいかないために生じるという点で共

⁵「循環的失業」と呼ぶこともある。

通している。また、データ上、この2つを明確に区分することは難しい。そのため、ここでは、「摩擦的失業」と「構造的失業」の2つを併せて「(広義の) 構造的失業」⁶と呼ぶことにし、失業を「需要不足失業」と「(広義の) 構造的失業」の2つに分類して議論を進める(図表2)。

図表2 発生原因からみた失業の分類

| 名称 | 内容 | 対応策の例 |
|---------------|---|-----------------|
| 需要不足失業 | 景気後退期に労働需要が減少することによって生じる失業 | 景気対策(財政・金融政策)など |
| 構造的失業 | ◆摩擦的失業 企業と求職者が互いの情報を十分に得ることができないため、両者が相手を探すのに時間がかかることにより生じる失業 | 職業紹介機能の強化など |
| | ◆構造的失業(狭義) 企業が求める人材と求職者の持っている特性(職業能力、年齢、勤務地等)などが異なることによって生じる失業 | 職業能力の開発のための教育など |

(出所)総務省統計局「労働力調査の結果を見る際のポイント No.11」より大和総研作成

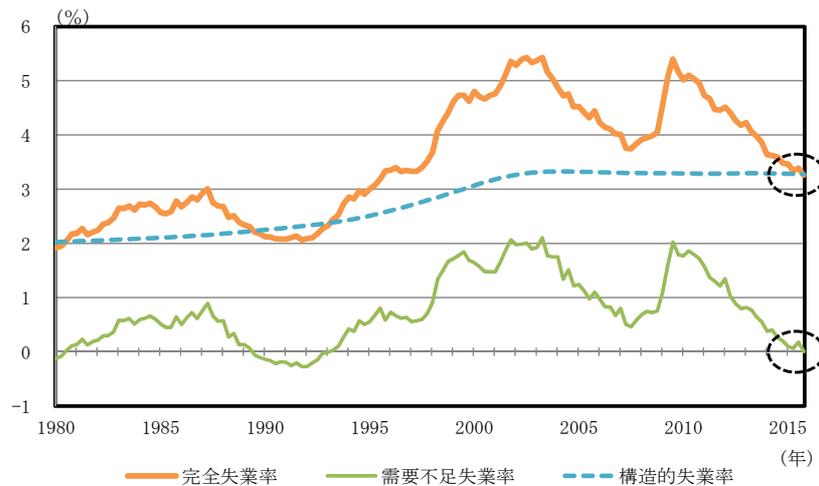
図表3は、日本の完全失業率、需要不足失業率、構造的失業率の推移を示している⁷。これを見てみると、現在は需要不足失業率が0%に近くなっており、構造的失業率と完全失業率がほぼ一致していることがわかる。

一般に、需要不足失業率が0%に近づくと、労働需給がひっ迫し、賃金は上昇すると考えられる。しかし、先の図表1で見たように賃金は上昇していない。

⁶ 「摩擦的・構造的失業」、「ミスマッチ失業」などと呼ぶこともある。

⁷ 各失業率は、労働力人口に占める各失業者数の割合を示している。

図表3 需要不足失業率と構造的失業率の推移



(注1)内閣府「平成27年度年次経済財政報告」の手法に従って、大和総研推計。

構造失業率はUV曲線を下記の通り推計した上で算出している。

1980年から2015年までにおいて2回構造変化しているものとして、1980～95年、1996～99年、2000～15年の3つの期間のUV曲線を推計している。

$$\log(u_t) = 0.199 - 0.153 * \log(v_t) + 0.101 * QR_t + 0.844 * \log(u_{t-1}) - 0.037D_1 + 0.024D_2$$

(3.29***) (-8.97***) (3.58***) (36.27***) (-3.70***) (2.16**)

自由度修正済み決定係数: 0.99、D.W. 値: 1.94

$\log(u_t) = \log(v_t)$ となる点から構造失業率を算出する。

$$u_t: \text{雇用失業率} \left(= \frac{\text{完全失業者数}}{\text{完全失業者数} + \text{非農林業雇用者数}} \times 100 \right)$$

$$v_t: \text{欠員率} \left(= \frac{\text{有効求人数} - \text{就職件数}}{\text{有効求人数} - \text{就職件数} + \text{非農林業雇用者数}} \times 100 \right)$$

QR_t : 離職率(30人以上の事業所)

D_1 : 1980～95年の間に1をとるダミー

D_2 : 2000～15年の間に1をとるダミー

(ダミー変数は失業率と欠員率が安定的であった期間に設定)

推計期間: 1980年1～3月期～2015年10～12月期

括弧内の数値はt値。***は1%有意、**は5%有意。

(注2) 構造的失業率にはHPフィルタをかけた。

(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」、「毎月勤労統計調査」より大和総研作成

② 需要不足失業率と名目所定内給与の関係の変化

—2005年以降、需要不足失業率と名目所定内給与の負の相関は崩れた

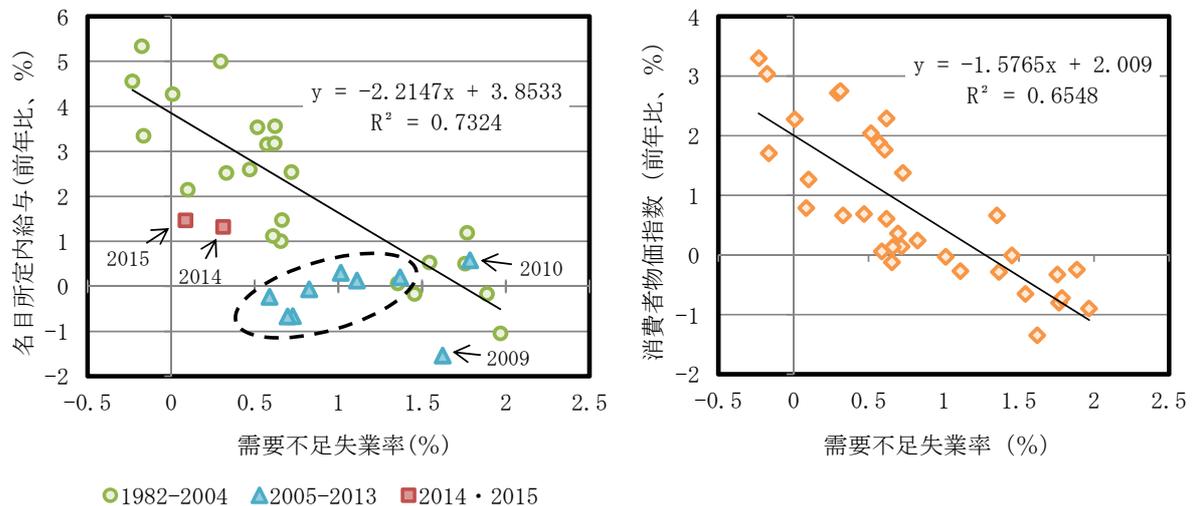
また、一般労働者⁸の所定内給与に関して、需要不足失業率と名目所定内給与の増加率にはこれまで一定の負の相関が確認されてきたものの、2005年以降、需要不足失業率が低下しても名目所定内給与が上昇しない状況が続いてきた(図表4左)。需要不足失業率と消費者物価の増加率は一貫して負の相関をもっているにもかかわらず(図表4右)、名目所定内給与は同様の動きをしていないということは、それだけ実質所定内給与が低下していたことが言えるだろう。

2014年と2015年は、多くの企業でベースアップが行われたことなどが影響し、名目所定内給与と増加率の停滞から一歩抜け出したように見える。しかし、これはあくまで政府による賃金引

⁸ 常用労働者のうち、短時間労働者以外の者を指す。

き上げ要請を受けて引き上げられたという側面が大きいいため、このまま名目所定内給与の上昇のペースが持続していくかについては疑問が残る。

図表4 需要不足失業率と名目所定内給与・消費者物価の関係（1982年～2015年）



(注1) 需要不足失業率は図表3と同様にして推計。

(注2) 名目所定内給与は一般労働者。

(注3) 消費者物価指数は2010年基準、全国、基本分類指数。

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「消費者物価指数」より大和総研作成

③ 構造的失業率に含まれる需要不足要因が、賃金が上がらない原因なのか

一構造的失業者と需要不足失業者を厳密に分類することは難しく、検証は慎重に行うべき

需要不足失業率が0%に近付いているにもかかわらず、賃金がなかなか上昇しない原因の一つとして考えられるのは、先に述べたように⁹、構造的失業率のなかにも需要不足要因が含まれていることから、実際の構造的失業率はもっと低く、完全雇用には至っていないという見方だ。つまり、日本の労働市場は、完全失業率が構造的失業率に至るまで余地があり、その水準に至るまでは賃金上昇にはなかなか結びつかないという可能性である。

別の推計方法では構造的失業率がさらに低い可能性も指摘されており¹⁰、もしそれが正しいとすると上記の仮説を支持することになる。

そこで、ここでは別のアプローチを考えてみたい。需要不足により技能劣化した失業者の割合を調べるため、足元で完全失業者が仕事に就けない理由別割合を図表5で示した。「その他」

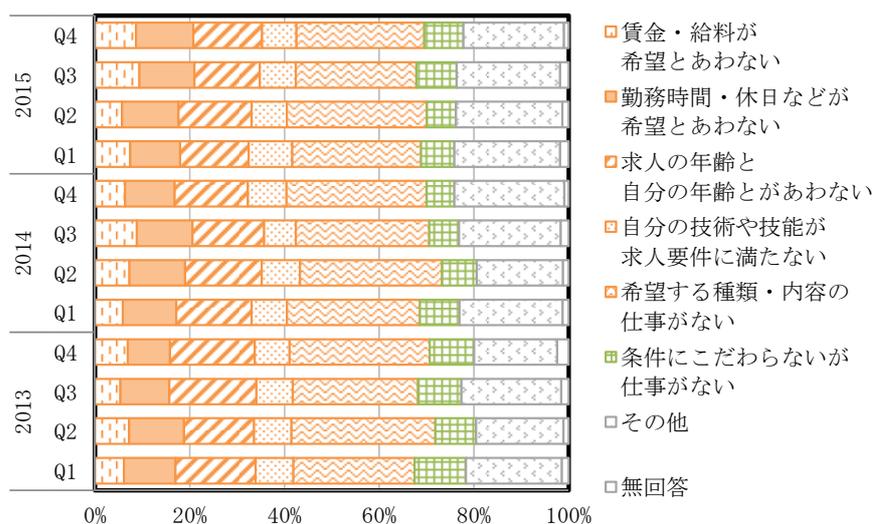
⁹ 本稿3ページ目、第6段落参照。

¹⁰ 構造的失業率は推計方法等によって値が異なるため、その水準は幅を持つてみる必要がある。例えば、内閣府推計では2001年以降の構造的失業率は3%台前半～半ば、日本銀行推計では2001年以降の構造的失業率は3%台前半～4%台前半で推移しているが、北浦・原田・篠原・坂村[2002]では、2001年の構造的失業率は2%台半ば～3%台半ばと推計している。(北浦・原田・篠原・坂村[2002]「構造的失業とデフレーションについて」『PRI Discussion Paper Series (No. 02A-26)』財務省財務総合政策研究所研究部)

や「無回答」を除く6つの理由の中で、「条件にこだわらないが仕事がない」は需要不足の側面が強い理由と考えられる。一方、「賃金・給料が希望とあわない」、「勤務時間・休日などが希望とあわない」、「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」に加えて、足元で需要不足失業率がほぼ0%なので「希望する種類・内容の仕事がない」も構造的側面が強い理由と考えられる。

これらの構造的失業に該当すると考えられる5つの理由のうち、元々需要不足が原因で失業したものの、その失業期間が長期化し技能劣化したため構造的失業者になってしまった人が含まれる理由（「自分の技術や技能が求人要件に満たない」）の割合は大きくない。さらに、既に長期の失業で技能が劣化してしまっていれば、仕事があればすぐに仕事に就ける状態にはない（労働供給に制約がある状態）と考えられるので、このアンケートに基づくアプローチでは、この理由により賃金が上昇しないという可能性は低いと考えられる。

図表5 完全失業者の仕事につけない理由別割合



(出所)総務省「労働力調査」より大和総研作成

また、完全失業者の仕事につけない理由の中で、最も多いのは「希望する種類・内容の仕事がない」であり、「勤務時間・休日などが希望とあわない」、「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」、「自分の技術や技能が求人要件に満たない」、「希望する種類・内容の仕事がない」もあわせると、足元では、構造的側面が完全失業者となっている理由の大半を占める。そのうち、多様な就業形態を認める雇用制度の充実などが対応策として考えられる「勤務時間・休日などが希望とあわない」、「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」といった理由の割合は大きい。一方、職業能力の開発のための教育などが対応策として考えられる「自分の技術や技能が求人要件に満たない」という理由の割合は小さい。

ここで示唆されるのは、現在の完全失業者への対応策として必要とされているのは、職業能

力の開発のための教育以上に、多様な就業形態を認める雇用制度面での対応ではないかということである。

ただし、こうしたアンケート調査に基づいても、実際の失業者が構造的失業者であるかどうかをうまく分類することは難しい。構造的失業かどうかによって賃金変動の要因を探るには、さらに慎重に調べる必要があるだろう。

(3) 雇用形態の変化：非正規雇用における労働需要と労働供給の増加

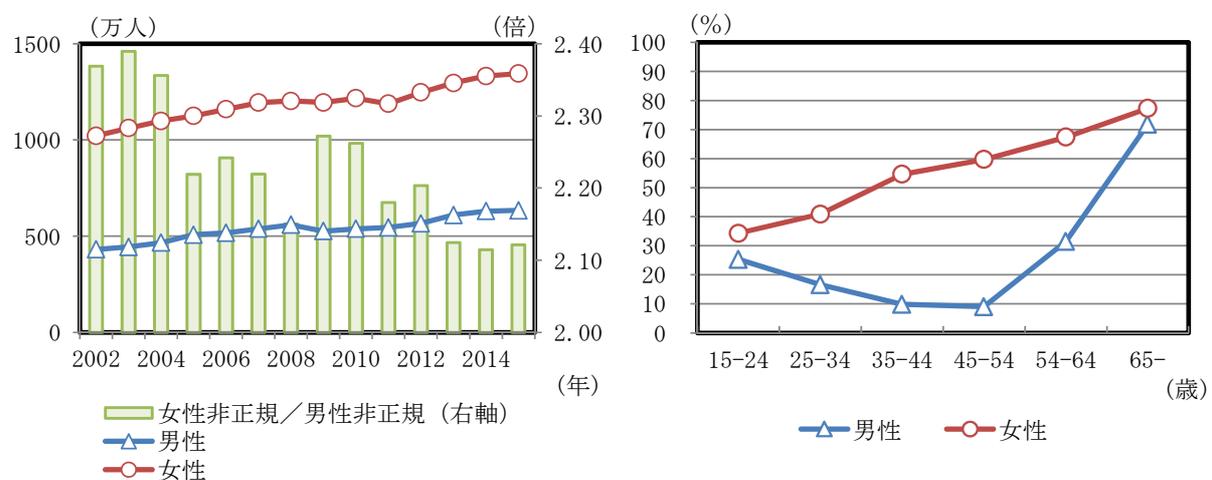
① 増加する非正規雇用

—非正規雇用は男女ともに増加し、2015年の非正規雇用割合は37.5%に達した

賃金が上昇しない他の原因として考えられるのは、雇用形態の変化だ。近年、特に変化が著しいのは非正規雇用の増加である。総務省の「労働力調査」によると、2005年に32.6%であった非正規雇用割合は、2015年には37.5%に達した。

雇用者数の内訳を見ると、正規雇用は男女ともに減少もしくは横ばいだが、図表6左で示すように、非正規雇用では男女ともに増えている。非正規労働者の約3分の2を占める女性はパート・アルバイトで増えている。最近では男性の非正規労働者が増えており、結果、非正規全体に占める女性の割合は低下しつつある。男性の非正規雇用では契約・派遣・嘱託等で増えており、特に退職後に再雇用される高齢者を指す嘱託が多い。実際、図表6右は、年齢別の非正規雇用割合を示しているが、これを見てみると、女性全体と高齢者の非正規雇用割合が高いことがわかる。ただし、高齢の非正規雇用者が増えている背景には、高齢者数が増えていることがあり、高齢者の労働力率自体は上昇していないことに注意すべきである。

図表6 非正規雇用者数の推移（左）、年齢別非正規雇用者の割合（2015年、右）



(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

(注) 数字は各年齢階級の雇用者に占める非正規雇用者の割合を示す。ただし、15-24歳は在学中を除く。

(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

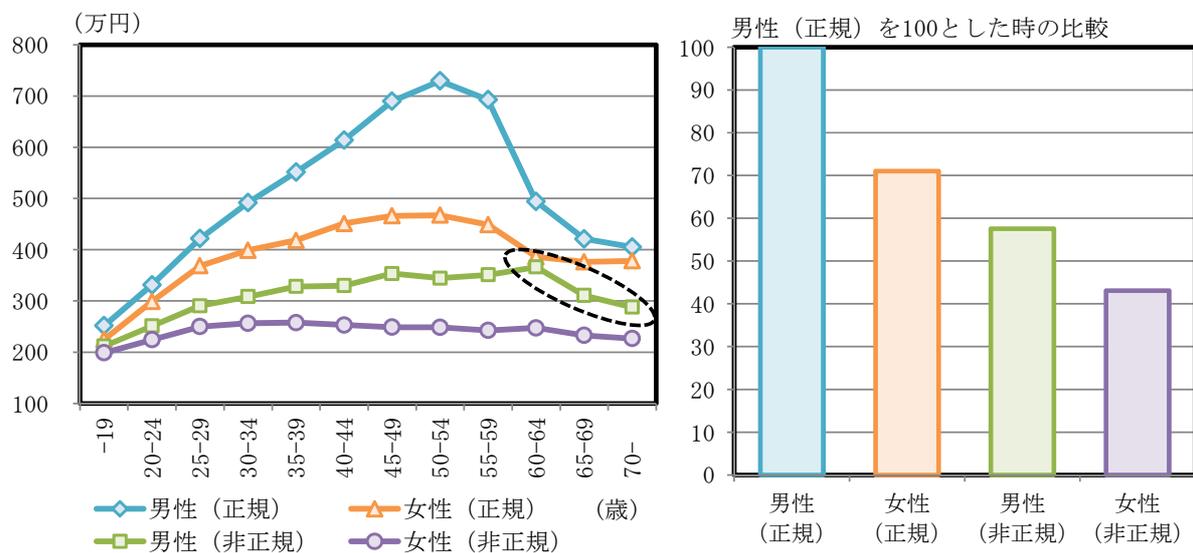
② 性別・雇用形態別に見る賃金

ー正規・非正規間、男女間で大きな賃金格差がある

非正規雇用割合の増加は、賃金にどのような影響を与えるのか。図表7は、一般労働者の総支給額（いわゆる年収）を示している。これを見てみると、正規と非正規の間、そして男女間でも大きな賃金格差があることがわかる。

非正規でも女性より男性の方が賃金は高いが、男性で増えているのは嘱託など高齢の非正規労働者であって、図表7で見ると、彼らの賃金は非正規の他の年齢階級のそれより大きく落ち込んでいる。従って、非正規労働者の中身は少しずつ変化してきているものの、引き続き、賃金の低い非正規雇用の割合の増加は全体の賃金水準の押し下げ要因になると言えるだろう。

図表7 一般労働者の総支給額（2015年）

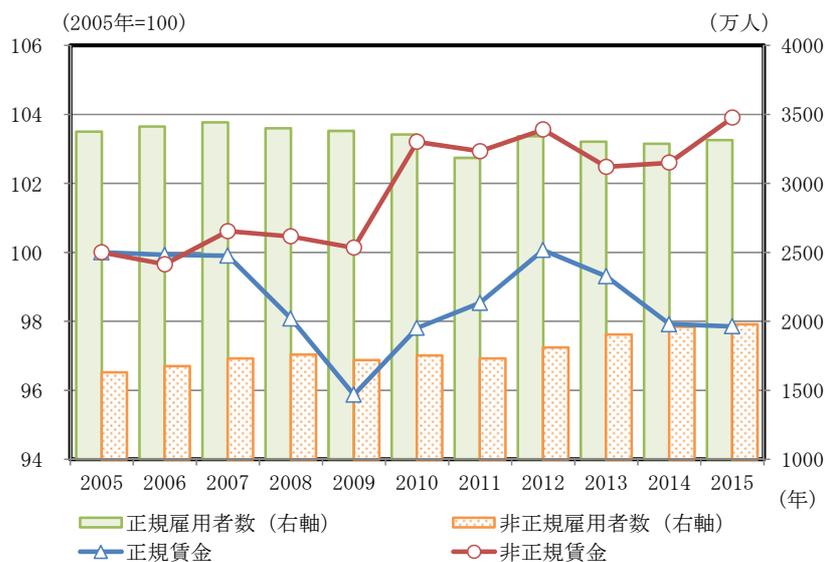


(注) 正規は正社員・正職員、非正規は正社員・正職員以外を指す。

(出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より大和総研作成

実際、正規の雇用者数と賃金は増えない一方で、非正規の雇用者数と賃金は増えている（図表8）。従って、正規雇用では労働需給は引き締まっていないが、非正規雇用では女性や高齢者の労働力化による労働供給増以上に労働需要が改善しており、雇用と賃金の両方が増えている。ただし、非正規雇用の賃金水準は低いため、それが賃金全体に与えるインパクトは弱い。

図表8 正規・非正規の雇用者数および賃金の推移



(注) 各賃金(実質値)は一般労働者の「きまって支給する現金給与額」を指数化。
 (出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査」「消費者物価指数」より
 大和総研作成

③ なぜ非正規雇用を選択しているのか

—女性・高齢者は前向きな理由で、男性若年層は不本意に非正規雇用を選択している傾向

さらに、図表9は、男女別、年齢別の非正規雇用の理由を示したものであるが、これを見ると、女性や高齢者は前向きな理由で、自ら非正規雇用を選択している割合が大きいとわかる。このことから、今後、女性や高齢者の労働参加が増えていく中で、非正規雇用割合はさらに増加していくだろう。そうした中で、正規、非正規両者の賃金水準が上昇しても、賃金が相対的に低い非正規雇用者割合が増加すると、全体としては賃金水準が低下してしまうことが考えられる。

女性や高齢者のように、自ら希望して非正規雇用を選択するという事は、雇用の多様性という観点からも好ましいことであり、今後も、多様な就業形態を認める雇用制度面を充実させていくことが必要である。

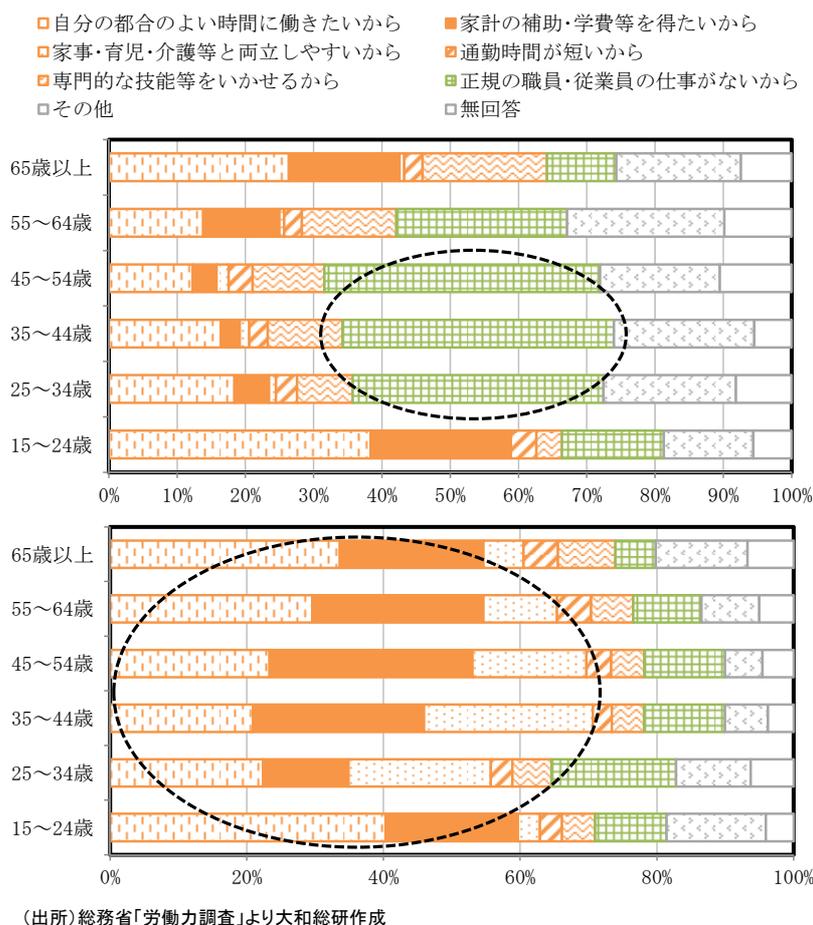
一方で、25～54歳男性では、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由で非正規雇用を選択せざるを得ない人が多く存在している。人手不足の企業が正社員として求める人材と、これらの正社員になりたい人の間には、何らかのズレが生じており、マッチングがうまくいっていないのであろう。

近藤[2014]¹¹では、25～44歳の男性の就業率の低下が指摘されているが、この世代の就業していない男性の活用や、正規雇用を目指す非正規雇用者の支援を行うことが、賃金を引き上げる

¹¹ 近藤智也[2014]「日本の労働市場の課題」『大和総研調査季報』2014年7月夏季号 Vol.15 大和総研

ための手段の一つとして今後必要になるだろう。若年男性の未就業や、不本意な非正規雇用は、景気が良くなることや、情報不足を解消するだけで解決できる問題ではない。近年、女性や高齢者の労働拡大や活躍に向けた動きが目立っているが、それとは別に、これらの若年男性への対応策として、技能訓練の再教育などを行う必要があるだろう。

図表9 非正規雇用の理由（2015年、上：男性、下：女性）



以上

【経済構造分析レポート】

- 近藤智也・溝端幹雄・石橋未来・濱田真也・山口茜「日本経済中期予測（2015年2月）－世界の不透明感が増す中、成長と分配の好循環を探る」2016年2月3日
- No. 38 石橋未来「人材不足が課題の「介護離職ゼロ」－スウェーデンの取り組みを参考に」2016年1月28日
- No. 37 濱田真也「長期化の様相を呈する世界貿易の停滞－構造的要因の分析と将来の見通し」2016年1月28日
- No. 36 溝端幹雄「設備投資が伸び悩む原因（2）－高まる研究開発リスクを社会全体で分散する仕組みを」2016年1月27日
- No. 35 溝端幹雄「設備投資が伸び悩む原因（1）－業種間の資本蓄積の歪みと製造業が直面する不確実性」2016年1月27日
- No. 34 溝端幹雄「今後10年間の消費市場の展望－コーホート＝データと人口推計を用いた消費の予測」2015年11月20日
- No. 33 溝端幹雄「「人材力」を活かした生産性向上を目指せ－高度人材の育成、雇用流動化、地域人口の集約化による成長戦略」2015年8月21日
- No. 32 石橋未来「高齢者の移住で地方は創生するか－米国のCCRCとの比較でみる日本版CCRCの課題」2015年8月14日
- No. 31 近藤智也・溝端幹雄・石橋未来「変貌する高齢者の家計と次世代への課題－世代間連鎖する格差は政策によって克服できるか」2015年8月7日
- No. 30 溝端幹雄「地方創生を加速する地方歳入の再設計－地方法人二税と地方交付税の改革を」2015年5月25日
- 近藤智也・溝端幹雄・小林俊介・石橋未来・田中豪「日本経済中期予測（2015年2月）－デフレ脱却と財政再建、時間との戦い」2015年2月3日
- 田中豪「人手不足は本当に深刻なのか？－建設業の人手不足・男性の非正規化・雇用のミスマッチなど」2014年12月1日
- No. 29 石橋未来「大都市圏における在宅ケア普及のカギ－高齢者の孤立を防ぐため、「互助」関係を意図的に創設する」2014年9月30日
- 近藤智也「日本の労働市場の課題－成長戦略を妨げる人手・人材不足」2014年9月1日

レポートは弊社ホームページにてご覧頂けます。

URL : <http://www.dir.co.jp/>