

2022年6月17日 全6頁

# 大卒者の賃金低迷の背景には何があるか

## 40代の非役職者の賃金低下やシェア拡大が全体を大きく下押し

経済調査部 研究員 永井 寛之

### [要約]

- 賃金の伸び悩みは日本経済の長年の課題だが、一般労働者の所定内給与を学歴別に見ると、とりわけ大卒・大学院卒者の賃金が低迷しており、40代でその傾向が顕著だ。背景は様々あるが、主に非役職者の賃金低下やシェア拡大が下押し要因となっている。
- 業種別に見ると、医療福祉や製造業、情報通信業など幅広い業種で賃金が下落しており、就職氷河期の影響が示唆される。また、製造業や金融業では特に、部長や課長といった管理職のシェアの低下が賃金低下に寄与している。
- 企業が賃金の源泉である収益を拡大させない限り、全体の賃金を持続的に引き上げることはできない。収益を拡大させずに、若年労働者の確保を優先すれば、相対的に労働者の数が多い中年層以上の賃金の下押し圧力は一層高まるだろう。なお、40代の賃金を大きく下押しした医療・福祉関連業では、岸田政権が現在進めている公的価格の見直しが賃金上昇の一助になるだろう。

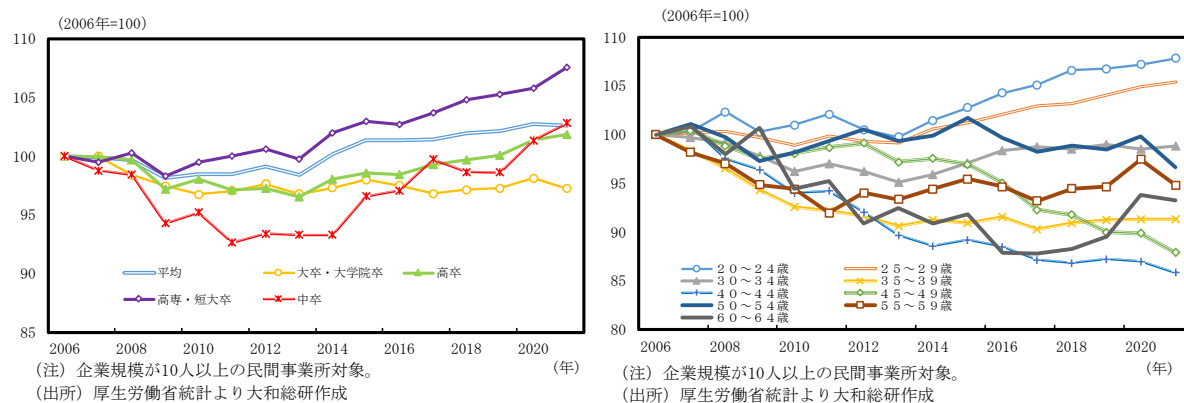
## 1. 大卒・一般労働者の賃金低迷の背景

### 40代では顕著に賃金が低下

日本では賃金の伸び悩みが長期的な課題となっている。賃金を分析するうえでの切り口には様々あるが、その一つに学歴がある。一般労働者の所定内給与<sup>1</sup>を学歴別に見ると、高専・短大卒者や中卒・高卒者の賃金が2010年代後半から顕著に上昇している（図表1左）。一方、全体の約3割を占める大卒・大学院卒者の所定内給与は足元でも低迷しており、マクロで見た賃金の主な下押し要因となっている。

図表1右は大卒・大学院卒者の所定内給与の推移を年齢別に示している。これを見ると、大卒・大学院卒者の中でも20代では賃金が増加傾向にあることがわかる。一方、20代以外の年齢層ではトレンドとして低下もしくは停滞している。その中でも40代の所定内給与が顕著に低下している。

図表1：学歴別（左）と大卒・大学院卒の年齢別（右）の所定内給与の推移

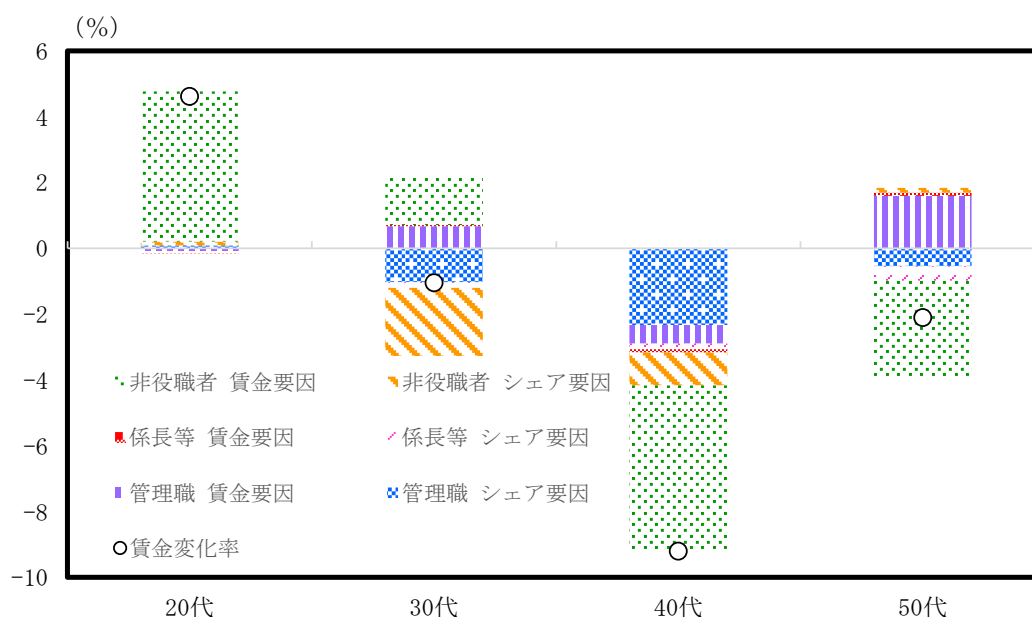


図表2は、20代から50代における大卒・大学院卒の一般労働者の長期的な賃金変化率を、役職別の賃金の伸びとシェアに要因分解したものである。具体的には、年代別平均賃金の変動を、①ある役職の賃金の変動要因と、②ある役職者のシェアの変動要因（例えば比較的賃金水準の高い管理職のシェアが増加したことで平均賃金が押し上げられるなど）に分解した。

40代の平均賃金は全ての要因によって押し下げられている。特に、20代や30代の平均賃金の上昇に寄与している「非役職者の賃金要因」が大きく下押ししている。また、50代の平均賃金を押し上げている「管理職の賃金要因」も40代では全体を押し下げている。さらに、「管理職のシェア要因」や「非役職者のシェア要因」も賃金低下に寄与している。

<sup>1</sup> 一般労働者とはある事業所において勤務時間や勤務日数が少ない労働者。また、所定内給与とは就業規則等から決定される給与支給額から時間外勤務手当などを控除したもの。

図表 2：年代別に見た賃金変化率の要因分解（2009 年から 2021 年への変化）



(注1) 事業所の規模は100人以上。管理職は部長と課長としている。要因分解の式は補論に記載。  
雇用形態は雇用期間定め無し。

(出所) 労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計2017』、厚生労働省統計より大和総研作成

### 就職氷河期の負の影響も賃金抑制の要因の一つ

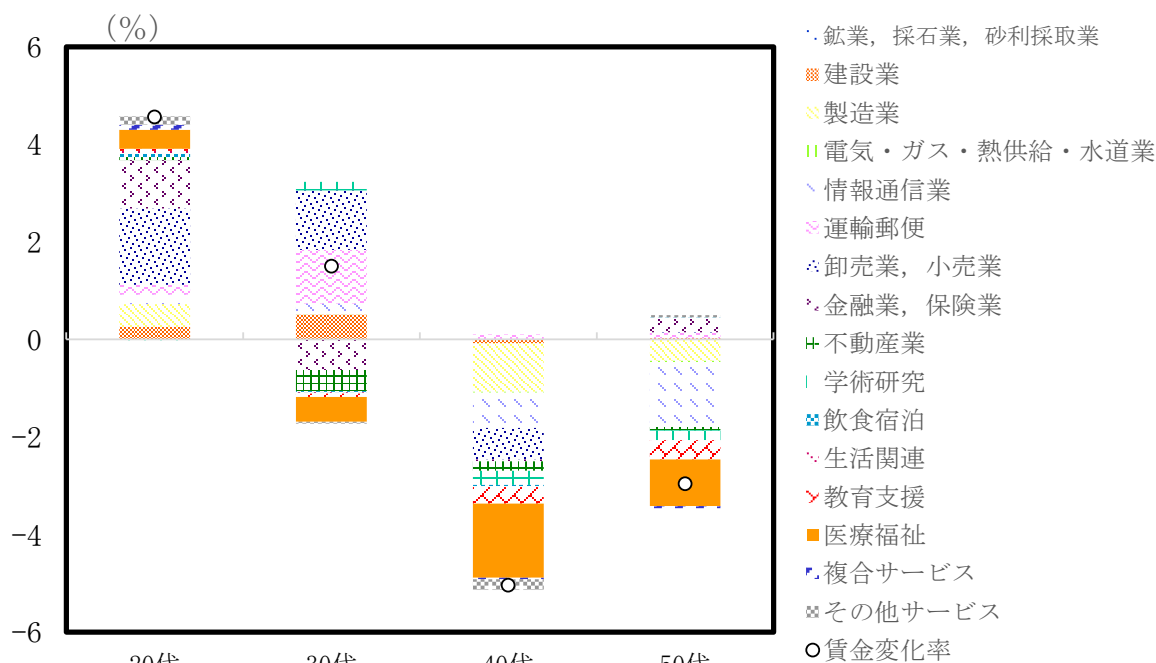
40代の賃金をとりわけ押し下げている「非役職者の賃金要因」について、各年代での業種別の寄与度を示したものが図表3である。20代では卸売業・小売業や金融業・保険業、30代では卸売業・小売業や運輸郵便業などが年代別全体の賃金上昇を押し上げている。内閣府「日本経済2019-2020」<sup>2</sup>でも指摘しているように、若年層の人口減少などが労働需給のひっ迫を通じてこの層の賃金上昇を後押ししたと考えられる。

しかしながら40代では、医療福祉業や製造業、情報通信業など幅広い業種の賃金低下が平均賃金を押し下げている。1990年代半ばから2000年代初頭に見られた就職氷河期の影響が考えられる。例えば太田（2011）<sup>3</sup>は、就職時の景気動向がその後の労働の質に影響を与える可能性があることを指摘している。すなわち、就職氷河期世代は賃金水準の低い仕事に不本意ながら従事している者の割合が他の世代よりも高いとみられる。加えて、日本の労働市場の流動性が乏しいこともあり、転職を通じて就労条件を改善させることが難しかった可能性がある。

<sup>2</sup> 内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2020）「日本経済 2019-2020 -人口減少時代の持続的な成長に向けて-」

<sup>3</sup> 太田聡一（2011）「バブル/デフレ期の日本経済と経済政策」第6巻『労働市場と所得分配』「若年雇用問題と世代効果」

図表 3 : 非役職者の賃金変化への業種別寄与 (2009 年から 2021 年への変化)



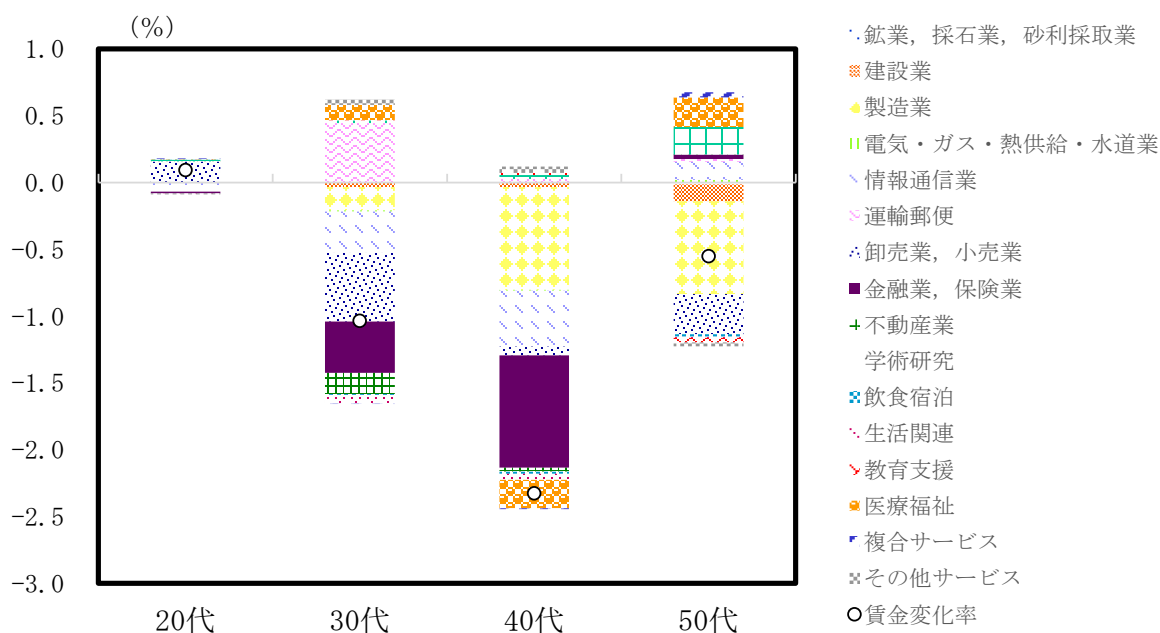
(注) 事業所の規模は100人以上、雇用形態は雇用期間定め無し。要因分解の式は補論に記載。

(出所) 労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計2017』、厚生労働省統計より大和総研作成

#### 昇進機会の減少も 40 代の賃金低下に寄与

図表 4 では 40 代の賃金を下押ししている「管理職のシェア」に着目して、各年代で業種別の寄与を示している。図表 4 を確認すると、40 代では、製造業や金融業で特に、管理職のシェアの低下が全体の賃金を低下させている。この背景には企業における昇進の抑制などが考えられる。実際、製造業や金融業では 40 代の課長や部長といった管理職の労働者数はトレンドとして減少している。多くの企業が雇用の維持を図りつつ人件費の調整を進めた結果、管理職ポストが減少した格好となった。また、医療福祉業は先にみた非役職者の賃金低下のみならず、管理職の減少も 40 代の平均賃金の押し下げ要因となっている。

図表 4：各業種の管理職のシェアの変化の年代別賃金への寄与（2009年から2021年）



(注) 事業所の規模は100人以上、雇用形態は雇用期間定め無し、管理職は部長と課長としている。  
要因分解の式は補論に記載。

(出所) 労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計2017』、厚生労働省統計より大和総研作成

## 2. 今後の見通し

前章では、大卒者の賃金が低下している主因は40代の賃金低下であり、背景には非役職者の賃金低下や40代における管理職シェアの低下などがあることを指摘した。

若年層に関しては少子化を背景に労働供給がさらに減少することがほぼ確実に見込まれるため、労働需給のひっ迫により賃金の増加基調が継続するだろう。しかし、企業が賃金の源泉である収益を拡大させない限り、全体の賃金を持続的に引き上げることはできない。こうした中で若年労働者の確保を優先すれば、40代といった相対的に労働者の数が多い中年層以上の賃金の下押し圧力は一層高まるだろう。

なお、40代の賃金を大きく下押しした医療・福祉関連業では、岸田政権が職員の賃金を政策的に引き上げる動きが見られる。岸田政権が現在進めている公的価格の見直しはこのような業種の賃金上昇の一助になるだろう。

## 補論：賃金の属性ごとの要因分解

役職別・業種別の平均賃金額やウェイトの変化が平均賃金にどの程度影響したかを測るため、労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計 2017』<sup>4</sup> の pp.360-361 を基に以下のような寄与度分解を行った。

$W_{2009}$ ：2009年時点での全体の平均賃金（同様に  $W_{2021}$ ）

$W_{2009i}$ ：2009年時点での属性  $i$  の賃金（同様に  $W_{2021i}$ ）

$R_{2009i}$ ：2009年時点での属性  $i$  のウェイト（同様に  $R_{2021i}$ ）

$L_{2009i}$ ：2009年時点での属性  $i$  の集団の労働者数（同様に  $L_{2021i}$ ）

$$R_{2009i} = L_{2009i} / \sum_i^n L_{2009i}, W_{2009} = \sum_i^n W_{2009i} \times R_{2009i}$$

全体の平均賃金の増減は以下のように表される

$$\begin{aligned} W_{2021} - W_{2009} &= \sum_i^n W_{2021i} \times R_{2021i} - \sum_i^n W_{2009i} \times R_{2009i} \\ &= \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2021i}) / 2 + \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2021i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2009i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2009i}) / 2 \\ &= \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2021i}) / 2 + \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2021i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2009i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2009i}) / 2 \\ &\quad + \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2009i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2009i}) / 2 + \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2021i}) / 2 \\ &\quad - \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2021i}) / 2 + \sum_i^n (W_{2021} + W_{2009}) (R_{2009i} - R_{2021i}) / 2 \\ &= \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2021i}) / 2 + \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2021i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2009i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2009i}) / 2 \\ &\quad + \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2009i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2009i}) / 2 + \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2021i}) / 2 \\ &\quad - \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2021i}) / 2 + \sum_i^n (W_{2021} \times R_{2009i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2021} \times R_{2021i}) / 2 + \sum_i^n (W_{2009} \times R_{2009i}) / 2 \\ &\quad - \sum_i^n (W_{2009} \times R_{2021i}) / 2 \\ &= \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2009i}) / 2 + \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2021i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2009i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2021i}) / 2 \\ &\quad + \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2021i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2021} \times R_{2021i}) / 2 + \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2021i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2009} \times R_{2021i}) / 2 - \\ &\quad \sum_i^n (W_{2021i} \times R_{2009i}) / 2 + \sum_i^n (W_{2021} \times R_{2009i}) / 2 - \sum_i^n (W_{2009i} \times R_{2009i}) / 2 + \sum_i^n (W_{2009} \times R_{2009i}) / 2 \\ &= \sum_i^n W_{2021i} \times ((R_{2009i} + R_{2021i}) / 2) - \sum_i^n W_{2009i} \times ((R_{2009i} + R_{2021i}) / 2) + \sum_i^n W_{2021i} / 2 \times (R_{2021i} - R_{2009i}) \\ &\quad - \sum_i^n W_{2021} / 2 \times (R_{2021i} - R_{2009i}) + \sum_i^n W_{2009i} / 2 \times (R_{2021i} - R_{2009i}) - \sum_i^n W_{2009} / 2 \times (R_{2021i} - R_{2009i}) \\ &= \sum_i^n (W_{2021i} - W_{2009i}) \times ((R_{2009i} + R_{2021i}) / 2) + \sum_i^n (((W_{2021i} - W_{2021}) + (W_{2009i} - W_{2009})) / 2) \times (R_{2021i} - R_{2009i}) \end{aligned}$$

この式から、属性  $i$  の賃金の増減による寄与は

$$(W_{2021i} - W_{2009i}) \times (R_{2009i} + R_{2021i}) / 2$$

属性  $i$  の割合の変化による寄与は、

$$((W_{2021i} - W_{2021}) + (W_{2009i} - W_{2009})) / 2 \times (R_{2021i} - R_{2009i})$$

<sup>4</sup> 労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計 2017』

[https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2017/documents/useful2017\\_22\\_p349-377.pdf](https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2017/documents/useful2017_22_p349-377.pdf)