

賃金下落の内訳、キャリアショックは続く

発表日：2007年10月11日(木)

～「民間給与実態統計」からみた賃金断面図～

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 熊野英生 (TEL: 5221-5223)

民間給与と所得者の1人当たり平均給与は、対前年でプラスに浮上していないが、年齢別には若年世代の平均給与は増えていた。企業は、人件費負担を長期雇用者を中心に削減する流れが続いており、これが年代平均の給与を押し下げている。一方、若年世代は役職者への人材登用がみられ、それに伴って平均給与が増えていると考えられる。年間所得別には、2,000万円超の高所得者と200万円以下の低所得者が二極化するかたちで増加している。

労働需給逼迫だけで賃金上昇は決まらない

労働需給が逼迫する中で、賃金の伸び率はなかなかプラスに浮上してこない。よく考えると、労働需給が逼迫するだけで賃金は増加していくと考えてよいのだろうか。確かに、人手不足は、ベースラインになる非熟練労働の単位労働コストの上昇を促す効果はある。しかし、生産性上昇から雇用者のスキルに対する還元は、労働需給だけでは決まらない。賃金水準が高い労働者ほど、スキル＝人的資本に対する成果の還元が大きくなる。従って、労働需給逼迫は賃金上昇の必要条件ではあるが、十分条件ではないと考えられる。

マクロ賃金をみているエコミストたちは、毎月勤労統計のような賃金を一本化した統計で、賃金動向を評価するが、その内訳ではいくつかの変化が起こっていると観察される。本稿では、年代別・勤務年数別など様々なクラスターで賃金動向を観察するために、最近発表された国税庁「民間給与実態統計調査」（2006年）や、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2006年）を使って、細かな変化を確認してみたい。

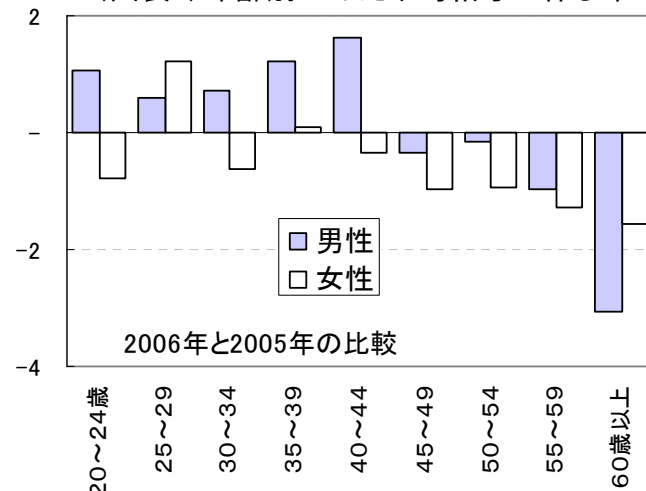
45歳を境にして平均給与は下落

まず、2006年の「民間給与実態統計調査」^注から印象的な動きとして読み取れるのは、年齢別の平均給与について、男性の平均給与が45歳未満で上昇している反面、45歳以上で下落が続いていることである（図表1）。労働需給の要因が若年層の賃金にプラスに作用していても、中高年層の給与削減が継続しているから、マクロ賃金は上昇しにくいと理解できる。

注：民間給与実態統計調査は、民間企業（除く公務員）における給与と所得（源泉徴収義務者）を事業所を対象に調べた調査。非正規雇用を含んでいる（源泉徴収対象者以外は除く）。

時系列でその様子を鳥瞰してみると、若年層（男性・20～24歳）では、これまで非正規雇用化が急速に進んでいた下げ止まりから反転上昇している（図表2）。男性20～34歳の年齢層は平均給与水準がピークだった1997年から平均給与水準が大きく低下した後、ここにきて下げ止まりから僅かなプラスに転化してきている。ここにも非正規雇用の需給逼迫は効いているだろうが、企業が若手の正社員を増やし始めた影響もあると考えられる。

前年比% (図表1) 年齢別にみた平均給与の伸び率

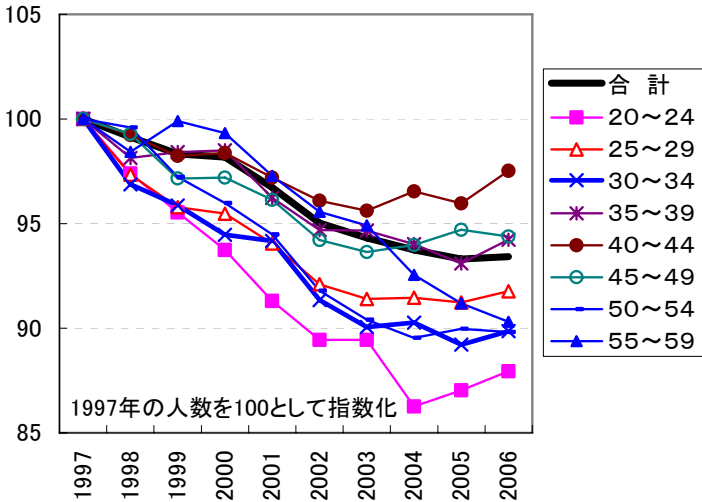


出所：国税庁「民間給与実態統計調査」

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

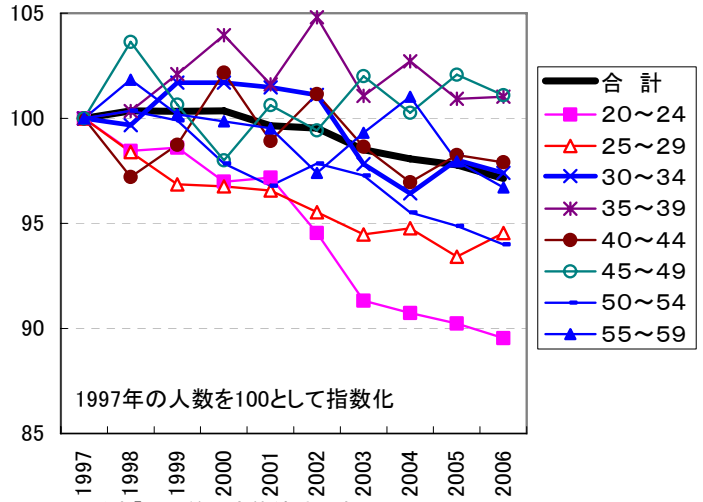
一方、女性の年齢別平均給与の状況を比べると、男性ほど趨勢的な傾向は読み取れない(図表3)。過去、女性は平均給与の水準が男性ほどは高くなかったこともあり、大規模な給与切り下げが回避されている半面、最近になって賃金が底を打っている変化も確認しにくい。

(図表2)年齢別にみた平均給与所得の推移(男性)



出所: 国税庁「民間給与実態統計調査」

(図表3)年齢別にみた平均給与所得の推移(女性)



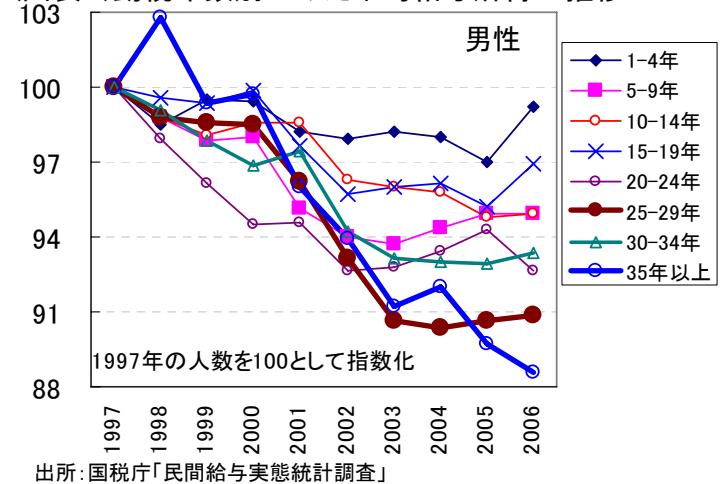
出所: 国税庁「民間給与実態統計調査」

こうした中で、45歳以上の中高年層では、平均給与の下落傾向が続いている。団塊世代が属している55-59歳の年齢層の給与削減は目立っている。勤続年数別にみても、勤続35年以上の長期雇用者は平均給与の下落が極めて大きい(図表4)。時系列にみて、勤続年数が短い人と長い人のコントラストははっきりしている。

しばしば、企業が求める人材、要求される能力・経験が大きく激変することを「キャリアショック」と表現される。「キャリアショック」論は若い人を中心に語られることが多いが、実際にこのショックが大きいのは中高年層であろう。長く勤続しているだけでは雇用条件を改善できないというキャリアに対する経営側の厳しい目があるのだろう。企業が長期雇用者に求める能力が変化していることが、年功制の見直しを迫っていると表現できるだろう。

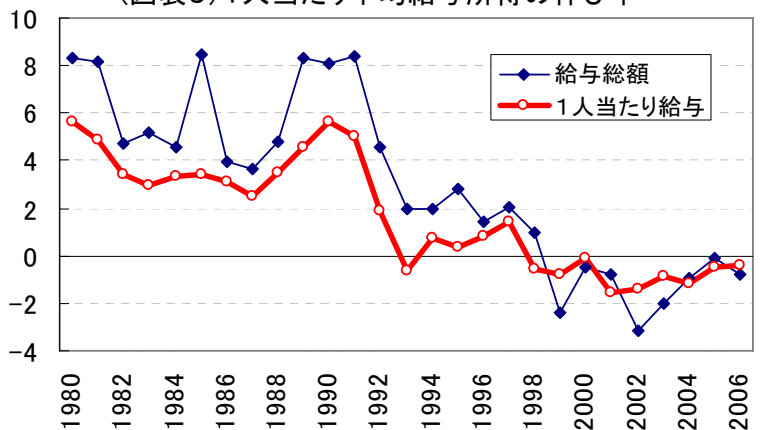
(参考) 雇用者に対する平均給与の動向は、「民間給与実態統計」では2006年は前年比▲0.4%と9年連続のマイナスの伸び率になっている(図表5)。過去1980年代から1991年にかけては1人当たりの平均給与は年3~5%の伸び率で推移してきた時期もあるが、1992年から1997年まではほとんど伸び率が1%以下に低迷し、1998年以降は減少傾向が続いている。給与総額全体でも、8年連続のマイナスであり、企業収益や労働生産性の伸び率とは非感応的になっているようにもみえる。

(図表4)勤続年数別にみた平均給与所得の推移



出所: 国税庁「民間給与実態統計調査」

前年比% (図表5) 1人当たり平均給与所得の伸び率



出所: 国税庁「民間給与実態統計調査」

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

長期雇用者に対する報酬削減の背景

長期雇用者の人件費が削減されていく背景には、企業が求める能力などのミクロの条件変化とは別に、企業の人件費負担が90年代にかけて膨らんだ事情がある。年齢別にみて、人件費のこぶが団塊世代を中心にできていたのを均そうとする圧力が、長期雇用者に強く働いた。それが今も続いていると理解できる。

企業の給与支給総額がピークにあった1997年では、大企業は雇用者数の約35%を占める45歳代後半・50歳代の人々が、給与総額の約48%を占めていた

(2005年は人数割合が34.5%に対して給与総額への割合は42%)。企業は、この中高年層の人件費負担を軽減すべく、(1)中高年層の給与支払額の削減と、(2)新卒採用の抑制などによって若年層の給与支払額を絞り込んできた。

現在でも、年齢別の給与総額の分布をみると、50歳代後半にこぶが残っているため、引き続き賃金削減圧力が働くとみられる(図表6)。

長期雇用者の処遇が厳しくなることは、マクロ賃金

の押し下げという影響もあろうが、日本的雇用のインセンティブ・メカニズムが漂流してしまうという懸念もある。かつて、日本的雇用は、その特徴として年功制を前提にして、「人的資本の成果に対する後払い」という雇用慣習があった。つまり、勤続年数が長くなると、人的資本の形成が雇用者の生産力を上昇させるが、その生産力の対価はその雇用者がさらに年長者になったときに支払うという「暗黙の契約」である。労働経済学者たちは、この仕組みについて「日本企業は雇用者の短期的成果を配分するのではなく、若い頃の成果を長期的に還元していく合理性がある」という説明してきた。ところが、ここ数年は企業の収益環境が厳しくなり、背に腹は替えられずに後払いされていた給与を絞り込んでいる。特に、中堅・年長の雇用者に対しては成果主義を適用して、人件費を増やしていく体制を作っている。キャリアショックが落ち着いた後のインセンティブ構造が頑健なものがどうかは不確かであろう。

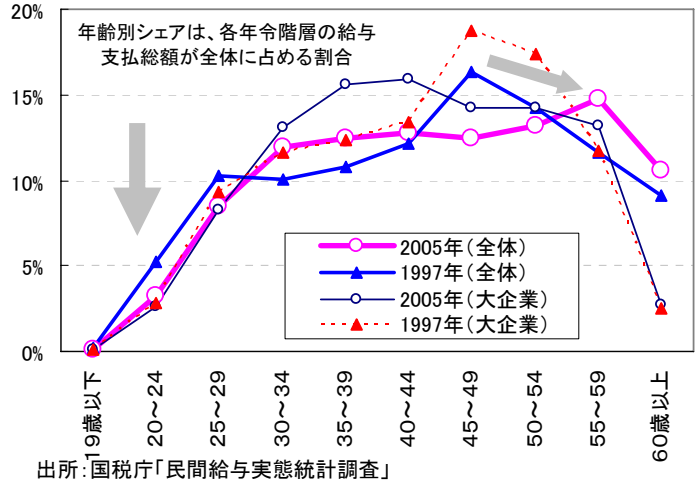
なお、最近の企業の年齢別人件費負担をみると、大企業を中心に一頃に比べてかなり軽減されていることがわかる。先行き2007～2009年にかけて団塊世代の退職が進むと、人件費のこぶは姿を消していく公算が高い。そのときにはキャリアショックは落ち着くと考えられる。企業は、かつてのような年功制に戻ることなく、成果賃金の運営を継続させながら、潜在的な賃金上昇圧力をコントロールしていくと考えられる。

新しい動き

筆者の見方では、当面は年功賃金カーブは、若年層からフラット化する流れになると考える。マクロ賃金も、企業の総人件費の管理が緩和されず、雇用逼迫の圧力があっても、マクロの賃金が大きく伸長させることにはなりにくいとみる。

しかし、その一方で、若年・中堅層の賃金にはいくつかの変化が生じているように思う。30歳代後半・40歳代前半の雇用者は、平均給与の伸び率が高まっている。その背景には、中堅雇用者の昇進昇格が進んできていることがあるだろう。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」をみると、一般労働者(パートを含まず)の中で、課長や部長に昇進する年代別の人数は、40歳代前半などがゆっくと増加している(図表7、8)。これまで抑え込んでいた中間管理職への昇進を企業は進めてきていることを示唆している。

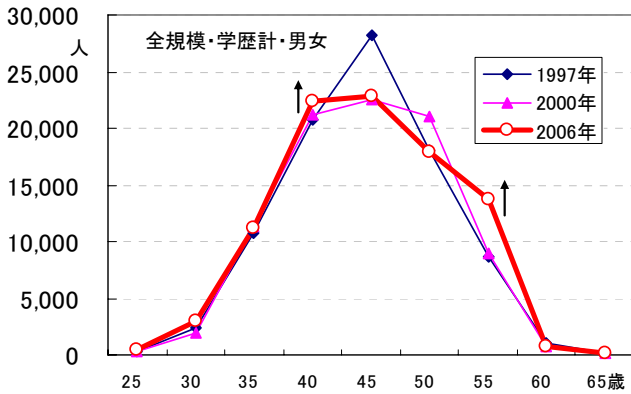
(図表6)民間企業の給与総額の年齢別シェア



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

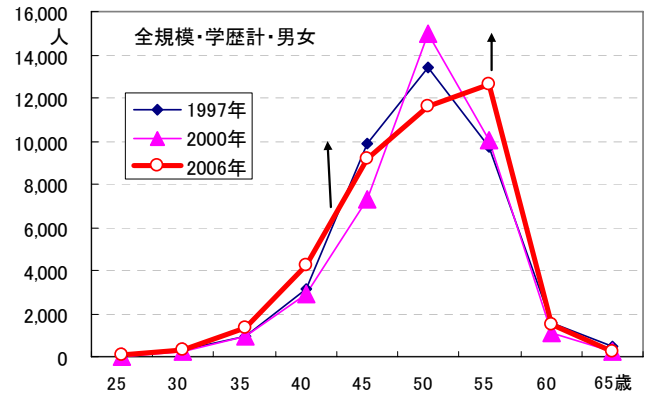
最近は、役職者であっても、管理職だけでなくプレーヤーを兼任させながら、業績評価を賃金に反映させる動きが広まっている。成果主義的な報酬体系の導入は、より若手への賃金配分をシフトさせる効果を持っていると考えられる。その代わりに、年長の役職者は、年功制が薄まり、成果主義の強まりによって所得環境は厳しくなっている可能性がある。年長の役職者が増えている割に、長期雇用者の平均給与が減少しているのは、役職者でも厳しく給与を査定されるからだと理解できる。

(図表7)一般労働者の中で課長職に就いている人数



出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(図表8)一般労働者の中で部長職に就いている人数



出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

また、役職者の構成で目立っているのは、部長職に若い年代から登用が進んでいることである。これは、団塊世代の退職を睨んで、企業が役職者の世代交代を行おうとしていることが背景にあるのだろう。雇用者のキャリア形成は、若手の役職者への人材登用と、長期雇用者の競争激化という明暗を伴いながら変化しているようだ。

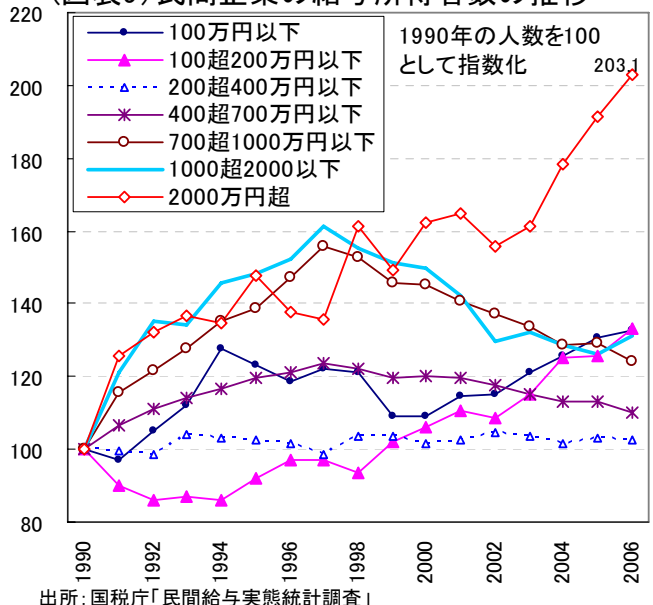
年収別動向にみられる極端な二極化

「民間給与実態統計調査」を時系列でみて、特徴的なのは年間給与所得2,000万円超の人数がここ数年は急速に増えていることである(図表9)。1990年の人数を100とすると、2006年は203.1、つまり2倍以上になっている。実数では、年間給与2,000万円超の一般労働者は、男性20.3万人、女性2.0万人の合計22.3万人であるが、女性の方は1990年0.5万人だったのが、最近では4倍と顕著にも増えている(男性1990年10.5万人)。また、年間給与1,000万円超2,000万円以下の人数もここにきて増加しており、高所得のサラリーマンが増えていることを示している。

ただし、この動きは一方で、年間給与200万円以下の人数も趨勢的に増えている。給与所得者は二極化するかたちで変化していると言える。実数では、後者の増加の方が圧倒的に大きいので、全体としては給与所得者の低所得化が進んでいると表現した方がよいだろう。

ところで、なぜ、年間給与2,000万円超の人数が増えているのだろうか。ひとつの大きな要因は、企業収益の回復する中で、大企業の役員報酬が増えていることがあるだろう。法人企業統計では、四半期ごとの役

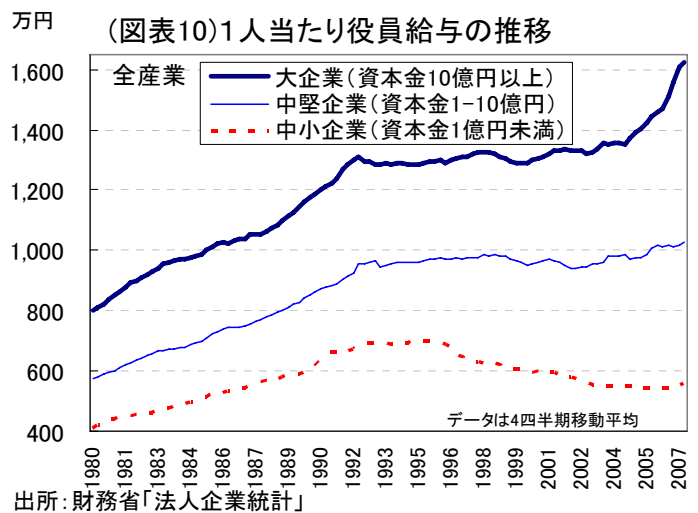
(図表9)民間企業の給与所得者数の推移



出所:国税庁「民間給与実態統計調査」

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

員報酬を年平均すると、ここ数年で急増している（図表10）。企業収益の拡大は、支払配当を増やしたり、1人当たり報酬を増やすなどメリハリがつくようになってきている。「民間給与実態統計調査」でも、90年代の厳しい絞込みを経て、サラリーマン重役になった人々が景気拡大の恩恵を受けていることが、高所得者の人数の増加につながっていると考えられる。雇用者全体では、長期雇用者の報酬は厳しくなっているが、厳しい環境で残ったごく一部の人々は高い報酬を得ていることがわかる。こうしたメリハリは、団塊世代の退職が進んで、企業の総人件費が軽減されていくとともにより色濃くなっていく可能性がある。先行きも全員が等しく報酬を享受できる時代ではなく、各人のばらつきが大きくなる時代が当面は続くと思われる。



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。