

賃金上昇率が高まらない“謎”

発表日：2015年1月30日（金）

～賃上げしない企業が多いからではない～

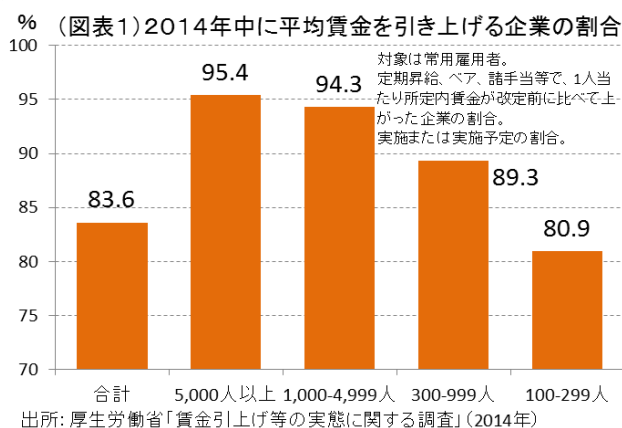
第一生命経済研究所 経済調査部
担当 熊野英生 (TEL: 03-5221-5223)

賃金アンケート調査をみると、前向きに「賃上げをする」と回答する企業が相当に多くなっている。しかし、過去、アンケート回答が前向きだったにも拘わらず、現金給与総額の伸び率やマクロの平均賃金上昇率はずっと低調であった、という「謎」が横たわっている。両者の間には、何らかの下方バイアスがあるのだろう。下方バイアスを勘案するならば、アンケート調査で表れる賃金上昇率が大幅に上がらないと、マクロ賃金を押し上げることは起こりにくいと考えられる。

「中小企業は賃上げできていない」か？

2015年の課題は、賃上げを実施する企業が、中小企業にも広がることだと言われている。この見解は、2014年度の賃上げが、専ら大企業だけで、中小企業では行われにくかったという認識に基づいている。

しかし、そうした通説とはやや食い違うような結果が、賃上げの状況を調べたアンケート調査によって提示されている。厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」（2014年）を確認すると、2014年中に1人当たり平均賃金を引き上げたと回答した企業の割合は83.6%にも及んだ（図表1）。さらに従業員規模100～299人の中小企業[※]でも、80.9%の企業が、1人当たり平均賃金を引き上げたと回答している。この数字は、「中小企業が賃上げを行っていない」という言説を疑わせるものである。



※中小企業の大まかな定義は「資本金・出資総額が3億円以下の会社、並びに常時使用する従業員数が300人以下の会社及び個人」である。従業員規模100～299人の企業は、中小企業に属する。確かに、100人未満の中小企業もあって、300人未満の中小企業のうち100～299人の属するのは、26.5%と部分集合ではある（2012年・経済センサス）。厚生労働省の調査対象である100人以上の企業は、全企業のうち62.9%を占めていて、母集団に対して決して狭い範囲ではない。

ほかにも、経済産業省が2014年の春闘を踏まえた賃上げの状況調査では、中小企業の64.5%がやはり賃上げをすると回答している（正社員の平均賃金の引き上げ）。このうち、36.2%はベースアップを実施したと回答している。こうした回答は、専ら大企業だけが賃上げを実施したイメージとは、多かれ少なかれ異なっている。

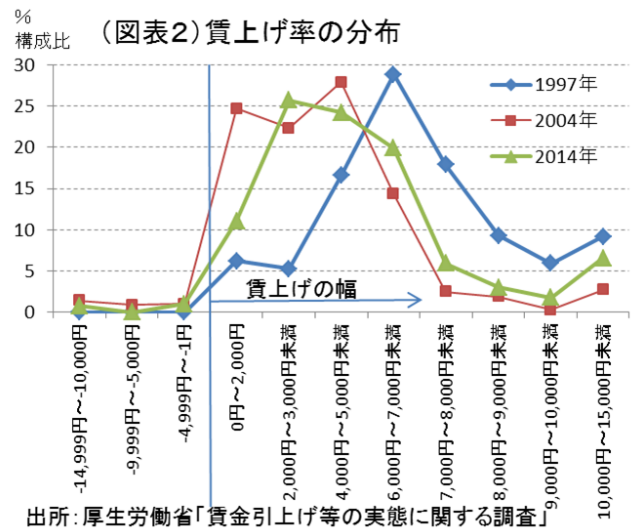
企業が賃上げしたと意識しても、マクロの所得増につながりにくい「謎」

これまで、筆者は多くの企業が事実として賃上げをしているのに、どうしてマクロ賃金のデータが目

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。

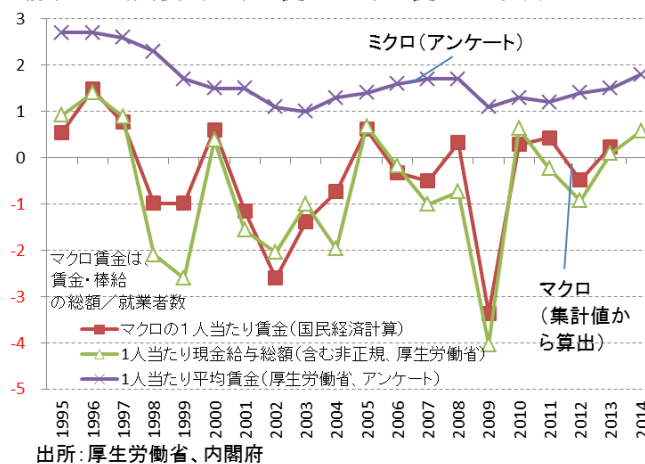
立って上昇しないのかという点について、強い疑問を抱いてきた。では、なぜ、多くの企業の賃上げの努力が成果として表れにくいのだろうか。

その点を考えると、「賃上げをしたか」、「しないか」という問題設定ではなく、「賃上げをした」企業がどれだけの幅で賃上げをしたのか、が問題になると思われる。つまり、賃上げしたと回答した企業であっても、そのときの賃上げ率が小さければ、マクロ賃金の上昇率を押し上げることはできない。過去の賃上げ率の分布と、2014年の賃上げの分布を見比べると、確かにプラス方向に賃上げをした企業であってもその幅は、以前よりもプラス幅が小さい分布にシフトしている(図表2)。「なぜ、マクロの賃金上昇率が大きくないのか」という答えは、賃上げした企業であっても、その賃上げ幅が十分に高くはないからだということになる。



ところで、マクロ賃金と、アンケート調査(前述の「賃金引上げ等の実態に関する調査」)の間にはどのくらいのギャップが具体的にあるのだろうか。マクロ賃金は、内閣府「国民経済計算」の年度の賃金・棒給金額を就業者数で割ったもの、すなわち1人当たり就業者の賃金を参照した。掲示したグラフでは、マクロ賃金と「賃金引上げ等の実態に関する調査」の1人当たり平均賃金はかなり大きく乖離していることがわかる(図表3、4)。両者の乖離幅は、+1~+2%もの幅にもなっている。

前年比% (図表3) マクロ賃金とミクロ賃金のギャップ



(図表4) 賃金データの乖離

年度	1人当たり平均賃金(厚生労働省、アンケート)	マクロの1人当たり賃金(国民経済計算)
2005	1.4	0.6
2006	1.6	-0.3
2007	1.7	-0.5
2008	1.7	0.3
2009	1.1	-3.4
2010	1.3	0.3
2011	1.2	0.4
2012	1.4	-0.5
2013	1.5	0.2
2014	1.8	-

出所: 厚生労働省、内閣府

どうして、こういった食い違いが起こるのかについて考えると、まず簡単に思いつくのは、定義の違いである。「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、常用雇用者が対象であり、短時間労働者は含んでいない。また、所定内賃金の変化率を対象にして1人当たり平均賃金を増やしたかどうかを確認している。短時間労働者を含まない分、所定内賃金が上がりやすくなっている。一方、マクロ賃金はそれらを含んでいる分、上昇しにくくなっている構造である。非正規化という構造変化によって、賃上げの作用が減殺されているという点は、確かにありそうだ。

次に、もうひとつの理由としては、アンケートで社内の1人当たりの平均賃金を引き上げたと回答しても、そうした範囲が限定されていて、マクロと食い違ってくる可能性である。企業には、常に入職

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。

者と離職者の活発な出入りがある。この出入りの部分がバイアスにはなっていないだろうか。10～20歳代の勤労者よりも、60歳代前半の勤労者の賃金水準の方が高い(図表5)。また、社内でも、59歳の方が60歳以降の年齢に達すると、賃金水準が大きく引き下げされている。

例えば、社内から退出した人の賃金の総額が大きく、新しく就職した人の賃金の総額がそれよりも小さい場合、社内の1人当たり平均賃金は低下していく。通常、企業においては、定期昇給を行うことで、シニアの退職者の人件費を分配する格好で、総人件費の維持を図ることになっている。通説は、定期昇給の効果は、ゼロサムになると説明されている。しかし、厳密に考えて、定期昇給で必ず総人件費がゼロになるかどうかは、定かではない。90年代以降、新卒採用数の絞込みが長期化して、定期昇給による総人件費の増加が抑え込まれるようになると、全体の人件費は増えにくくなってきた。つまり、社内に居るメンバーの平均給与が上がっているようにみえて、やはり、家計全体に還元されるマクロの総所得は低下している可能性がある。データを確認すると、「賃金引上げ等の実態に関する調査」の1人当たり平均賃金の上昇率は、定期昇給を含んだ賃上げ率と同じような伸び率になっている。筆者は、このバイアスが実は結構大きく寄与しているのではないかとみている。

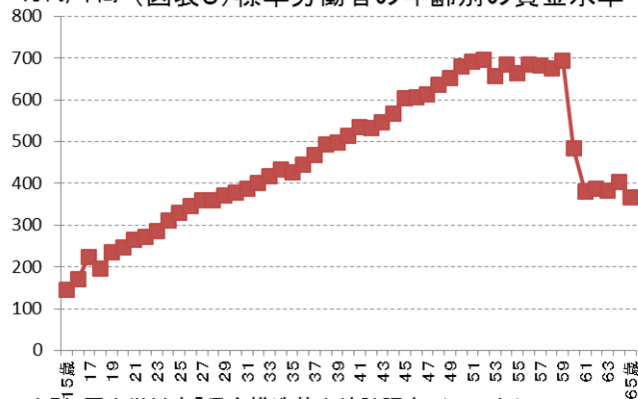
具体的に、法人企業統計における1人当たり人件費の推移を確認すると、リーマンショック前後に大きく下がっている(図表6)。この低下が著しい期間は、団塊世代が企業内から大挙してリタイヤした時期と重なっている。すなわち、この時期は、1946～1949年生まれの人が60歳前後になった2006～2009年の時期に相当する。ここでは、企業内のボリュームゾーンだった年齢層が、退職したことで、企業の人件費負担が相当軽くなったということである。また、2009～2011年には、いくらかの日本企業が、定期昇給をストップ※※したことで、人件費の削減効果を著しく高めたとも考えられる。

※※「賃金引上げ等の実態に関する調査」では、一般職の定期昇給をしなかった企業は、2009年17.0%、2010年11.1%、2011年13.5%と高い割合になっていた。なお、2014年は5.4%と僅少。

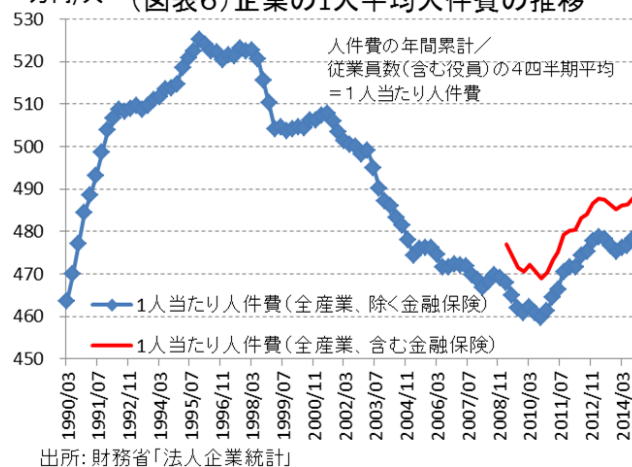
企業の財務分析をすると、企業の採算ラインは大幅に改善して、損益分岐売上高比率が歴史的に低下しているのも、構造的に人件費の軽減が図られていることと密接な関係があるだろう。

反面、そうした効果は、2010年台前半には、かなり一巡してきているとも考えられる。定期昇給は再開されたとしても、企業内の年齢構成がスリム化して、ベースアップをしても総人件費が増えにくいという体質転換が起こってきているとも推察される。

万円/年間 (図表5) 標準労働者の年齢別の賃金水準



万円/人 (図表6) 企業の1人平均人件費の推移



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。

2015年度の賃上げへの期待感

2015年の春闘交渉では、前年よりもベースアップ率が上乘せされるという期待感が高まっている。マクロの賃金を増やすために、ベースアップに注目が集まっていることは、非常に好ましい。2014年のベースアップ率が0.38%だったとすると、それ以上の率が期待できるということになる。エコノミスト達が予想する賃上げ率は、2015年1月の日本経済研究センターのESPフォーキャストでは、2015年度0.7%（平均値）となっている。

筆者の予想値はもっと高くなってもおかしくないとみている。レンジを設定すると、所定内賃金の上昇率は0.7~1.0%まで高まるだろう。マクロ賃金は、伸び率が0.9~1.5%まで上昇する。最近の消費者物価の変動をみていると、2015年4月前後から消費者物価の伸び率は、実質的にマイナスの伸びになる公算が高い。すると、実質賃金は、2015年春先からしばらくの間はプラスの伸びに転じるということになる。2015年度でも、消費者物価上昇率が0.8~1.0%になるとみられるので、2015年度を通じて実質賃金はプラスになる公算が高い。実質賃金がプラスになることは、思い切って賃上げに踏み切った企業側も、好循環をつくるために貢献したという点で、高く評価されることになる。