

40歳代の賃金不況

～中堅所得層が薄くなる原因～

発表日：2017年8月3日（木）

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

年功賃金カーブの形状を2006年と2016年で比べると、35～49歳のゾーンで大きく押し下げられている。バブル末期から就職氷河期に入社した人々の賃金はどのように引き下げられてしまったのか。彼らは団塊世代の次のボリュームゾーンとして先々の人件費増加要因とみられてきた。年金改革の肩代わりをするように雇用継続のプレッシャーも加わる。そのため、企業は当分の間、人件費を削りたいと考える指向を変えないだろう。これがデフレのもう一つの犯人である。

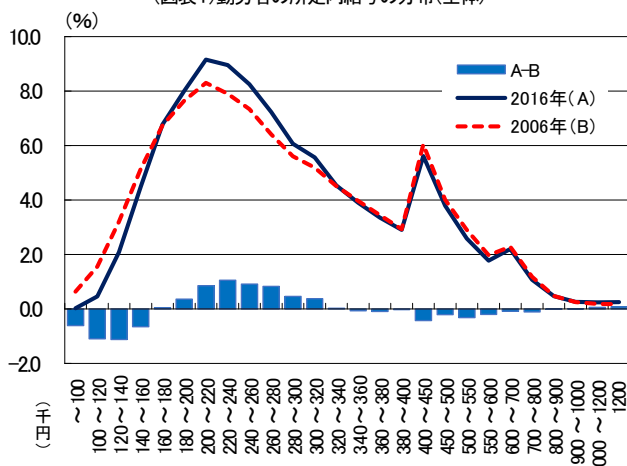
将来不安を40歳代の視線で考える

日本に豊かさの実感が乏しいのは、中堅所得層が薄くなっているからだ。勢いのある新興国で中流階級（≡中堅所得層）が厚みを増している現象とは正反対のことが、日本で起こっている。その中核で起こっているのは、現時点で40歳代である勤労者たちが以前の世代のような賃金水準を得られなくなっている変化である。これは、現在の40歳代の多くが将来への備えをするのに十分な所得を得ないまま、リタイアしていくことを心配させる。つまり、彼らの生活設計において、50歳代になって子育てや住宅ローンの負担からようやく解放され、老後の生活資金を貯め始めることが満足にできずに年金受給世代を迎える可能性である。また、年金収支の悪化を予想して、「自分の時代には、掛けた分を上回って受け取ることができないだろう」と感じているのも、この40歳代以降の世代である。そうした経済環境下では、将来不安が定着して消費が増えないことは当然のことのように思える。中堅層の消費が増えなければ、景気拡大がいくら長く続いたところで、インフレ率が高まるほどの需要増には展開しない。デフレが終わっても、その延長線上でインフレは描けない。デフレ体質の中核は、家計の購買力が世代効果によって制約され続けているからであろう。本稿では、日本経済がインフレに向かっていかない背景を賃金構造から分析する。

40歳代で減っていた賃金

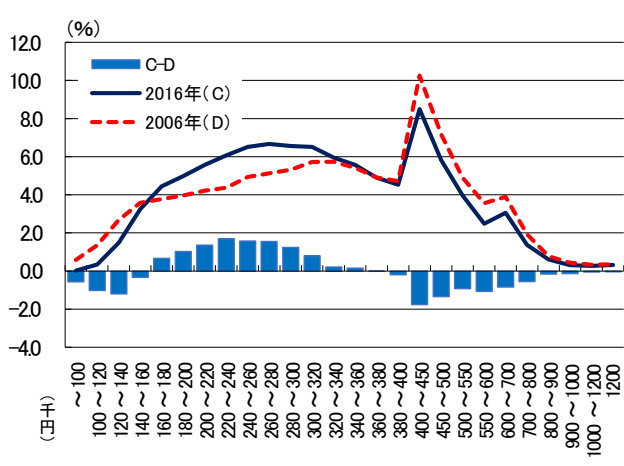
勤労者の所得分布を10年前と比較すると、月例の所定内給与が20～34万円の所得層が増えて、40～60万円の所得層が減っていた（図表1、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の2016年と2006年の比較）。この階層は年収に換算（推定）すると、330～550万円が増加、650～980万円が減少となる。後者の所得者では、その4割を40歳代が占めている。40歳代の所得分布を比較しても、まさに月40～60万円の所得層が構成ウエイトを減らしていた（図表2）。そうした結果は、中堅所得層の減少の原因が、主に40歳代の分布変化によって引き

（図表1）勤労者の所定内給与の分布(全体)



（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2016、2006年）

（図表2）40～49歳の所定内給与の分布



（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2016、2006年）

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。

起こされていることを示している。

こうした変化を別の角度からみるために、年齢別の平均給与の比較に注目してみた。5歳毎の年齢階級別所定内給与は、一般的に賃金カーブと呼ばれる遷移を示している（図表3）。

ここで筆者は、算術平均ではなく、年齢階級の中央値を使っている。40～64歳の階層では、上位の分布に引っ張られるために算術平均が中央値を大きく上回るようになっていて、平均像＝算術平均とする一般的手法には大きな歪みが生じている。だから、中央値を平均像として用いる。その中央値の賃金カーブは35～39歳、40～44歳、45～49歳の3つのゾーンで10年前よりも平均的な賃金水準が大きく下がっていた。これは、賃金デフレの影響が35～49歳の中堅で特に強く働いたことを示すものだろう。2016年の賃金カーブの場合、サラリーマンの給与水準のピークは、50～54歳の33.75万円である。ところが、彼らは2006年（10年前）に40～44歳だった当時33.14万円の月例給与をもらっていた。それが10年前に50～54歳のピーク時になっても、33.75万円とほぼ変わっていないことになる。つまり、40歳代前半に賃金カーブの上限近くまで上がり、それ以降ピークの50～54歳までほとんど年功的な賃金上昇の恩恵を受けられなくなっている。このことは、いくら統計上のばらつきがあるとしても、概ね年功賃金カーブがフラット化したことを意味している。このフラット化は、35歳くらいから始まって、年齢が上がっても給与が増えない職種・雇用形態が増加したことを暗示する。学歴別にみて、中堅の給与が減少が著しいのは、男性・高卒、男性・大卒院卒である。2006年には、役職に上がって給与増の恩恵に浴していた男性が、2016年には随分と減ったということだ。この間、増加してきた女性の勤労者にしても、減っていく男性・役職者の代わりにはなっておらず、その多くが低い給与のままにいるということでもある。

賃金カーブの変化については、内閣府の「経済財政白書」（平成29年度）でも注目している。そこでは賃金カーブの変化について、正社員に占める中途採用組の割合が高まったことが原因としている。「30代以降では転職経験者が多くなるため、中途採用組が増加していくが、中途正社員の賃金カーブは生え抜き正社員に比べて上昇が緩やかであり、転職によるマイナスの賃金プレミアムが存在する可能性が示唆される。中途正社員のスキル・経験を正當に評価して処遇する仕組みをつくることで、労働市場の効率性が高まり成長を押し上げる効果が期待できる」（白書）とある。

筆者は、白書の指摘もあろうが、もっと別に年功賃金のフラット化を企業が求める動機があって40歳代の中から、中堅層にステップアップする者の絞込みが、この10年間で厳しさを増していると考えている。

ボリュームゾーンだから狙われる

40歳代の勤労者は、1968～1977年生まれの人々である。入社年で言えば、1991～2000年である。バブルの末期から氷河期を含む2000年までの入社組である（就職氷河期とは1993～2005年頃までを指すようだ）。調べてみると、意外なことに彼らの特徴は人数が多いことである。正確に言えば、1968～1977年生まれは、団塊世代に次ぐ人口のボリュームゾーンであり、正社員として入社した人数も多かった。そして、非正規化が進んでいく初期の年代とも重なっている。

恐らく、企業の中では人数が多いだけに競争も激しく、その前の世代よりも賃上げなどの恩恵も少なかった。大企業などでは、1988～1992年頃の入社をバブル世代と呼ぶが、その一部を含み、就職氷河期にあたるのが現在40歳代の人々だ。ベースアップ率は1998年までは1%程度はあったので、現在の40歳代は20歳代の時期だけ賃上げの恩恵を受けて、30歳代になると本格的なデフレ時代を経験した人が多いだろう（図表4）。勤労者の定期昇給は、若い頃は上昇率が高く、30歳代後半になると緩やかになる。40歳代の人々は、賃金カーブが緩

（図表3）年齢階級別の所定内給与

	中央値、千円/月		
	2016年	2006年	変化率(%)
全体	264.8	264.6	0.1
～19	171.3	-	-
20～24	201.7	190.8	5.7
25～29	230.7	222.9	3.5
30～34	258.0	258.6	▲0.2
35～39	280.9	300.4	▲6.5
40～44	304.4	331.4	▲8.1
45～49	324.2	339.6	▲4.5
50～54	337.5	343.1	▲1.6
55～59	323.4	317.7	1.8
60～64	226.3	219.5	3.1
65～69	205.4		-
70～	194.3	192.7	-

（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2016、2006年）

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。

やかになる年齢の時期にベースアップが停止していたため、待遇改善を受けにくかったと考えられる。

さらに、採用時の人数が相対的に多く、企業側の人件圧縮圧力を受けやすかった。例えば、「団塊世代がリタイアしても、次に人件費の嵩むバブル世代が控えている」などと言われた。そのため、30歳代から賃金上昇を抑えるような企業側の努力が準備されていたと考えられる。成果主義への移行や、年俸制の導入は、結果的にミドルの勤労者の年功賃金カーブを右肩上がりでなくした。だから、2006年と2016年の年功賃金カーブは、35～54歳で中央値が減少したのだろう。

年金改革のしわ寄せ

筆者は、企業を人件費圧縮に駆り立てる要因が、年金制度改革にもあったと考える。2004年に改正された高年齢者雇用安定法は、厚生年金の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられるのに伴い、企業に雇用確保を義務付けた。まず、2006年4月から施行されたルールでは、前提として「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できるとした上で、①定年の廃止、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止を選択することとなった。実際、3つのうち8割以上は②継続雇用を選んだようである。さらに、2013年4月実施の改正では、労使協定で限定できる扱いを止めて、希望者全員の雇用確保を行うことが義務付けられた。これらの制度は、企業にとっては、年金支給を65歳に変更する代わりに、企業に雇用負担を押し付けるものにみえた。確かに、60歳以降は大幅に給与カットが行われたが、それだけに止まらずに現役の40・50歳代の賃金水準を低く抑える強い動機になった。

特に、2009・2010年のリーマンショック後の賃下げ圧力が働いたときは、一旦、大幅に賃金カットが行われる。その後、2012・2013年度は本当は賃金のリバウンドがあってもよかったのに、2013年4月の希望者全員への雇用確保が重石になって、ベースアップに極めて慎重なスタンスが続いた。この圧力は、2013～2025年度にかけて厚生年金の報酬比例部分が61～65歳へとステップアップするに従って、雇用確保の年齢層も広がる仕組みであるがゆえに、今も重石として続いている。

達観すると、年金発のデフレ圧力が35歳以上の正社員の年功賃金カーブを低目に抑える働きをしているのである。社会保障の負担を政府がカバーし切れなくなったことが、「見えざるデフレ圧力」として経済全体に突き刺さったまま放置されているのが現状なのである。

賃金を巡る様々な錯覚

私たちが経験した賃金デフレの十数年間には、数々の議論が浮かんで消えていった。そのいくつかを挙げて、そこで生じていた錯覚を思い出してみたい。

まずは、人件費負担は、団塊世代が多くいるから重くなり、彼らがリタイアすると負担増から解放されるという見解だ。人件費負担が軽くなれば、現役の勤労者の賃金が増えるというのは錯覚だ。現に、団塊世代が居なくなると、団塊ジュニアを含む次のボリュームゾーンを狙って人件費圧縮が行われているのではないか。

2014年からベースアップが再開されたが、インフレ予想が低いのでベースアップ率が低いままだというリフレの発想もある。日銀がインフレ目標を掲げればベースアップ率は高まるのか。実際は、高年齢者雇用安定法があって、前述のように今も中高年の賃上げに企業は慎重である。インフレ目標とは、「紙でできた月」と同じで、本物の月だと誰にも思ってもらえないまやかしの存在だ。

また、年功賃金など日本的雇用が悪いという見解も広く支持者がいる。90年代以降、成果主義や年俸制が導入されたが、年功制が薄まったせいで、逆に賃金は右肩上がりではなくなった。問題の本質は、現在の日本の雇

(図表4)賃上げ率の推移



(出所)厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2016、2006年)

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。

用をどう見直せば、右肩上がりのトレンドを回復できるかなのだが、そこには目が行き届かなかった。

同一労働同一賃金も、立場によって奇妙な使い分けが行われている。当初は、同じ仕事場で正規と非正規の労働者が同じ仕事をしていて、賃金格差があるのはおかしいという話だった。これは暗に非正規の賃上げを認めてほしいという要請だったと思う。しかし、シニアの正社員が60歳以降で再雇用されて、賃金が下がることにあまり文句は出ない。彼らこそ、以前の仕事と現在の仕事にあまり差がないのに、賃金が下がっている。まさしく同一労働同一賃金の原則が崩れている。

筆者には、数々の問題を一刀両断に切る術はないが、一つははっきりと言えることは、日本企業の分配システムがこの10年間は特に機能不全だということである。生産性が上昇したならば、その上昇分の一定割合が労働者にも適正に分配されるべきだ。最近では、生産性上昇のかけ声が大きくなるのに、分配システムの適正化について顧みる声は少ない。リ

ーマンショック後、生産性は急上昇したが、1人当たり人件費はそれに追いついていない(図表5)。

労働経済学の視点から言えば、勤労者の中で40歳代は生産力が高最も高い年代である。一方、企業側からみると、若い時代は人的投資を行ってきたので、40歳代の報酬は生産力から投下資本の代金を差し引いて支払われても仕方がないことになっている。本来は、勤労者と企業の利害が一致するところで、賃金分配が行われる。しかし、現在は、年金制度を縮小させる肩代わりを企業に求めているために、40歳代の賃金カーブは下押しされてしまっている。以前に比べて、老後の準備が十分にできない40・50歳代は自ずと購買力を落として、貯蓄を増やす。現在の40歳代は65歳まで働けるとしても、最後の方は役職定年や再雇用年齢を迎えて賃金は下がらざるを得ない。生産力よりも低い賃金しか支払われなくなるとすれば、勤労意欲も下がる。世の中には、人材とか生産性とか勇ましい掛け声が多いが、本当に大切なのは勤労意欲を上げるためのインセンティブ設計の再構築である。

(図表5)1人当たり人件費の推移(20年前比較)

