

テーマ：実は増えてなかった2016年の賃金

2017年6月21日(水)

～45～54歳大企業男性正社員の賃金下落が消費の抑制要因に～

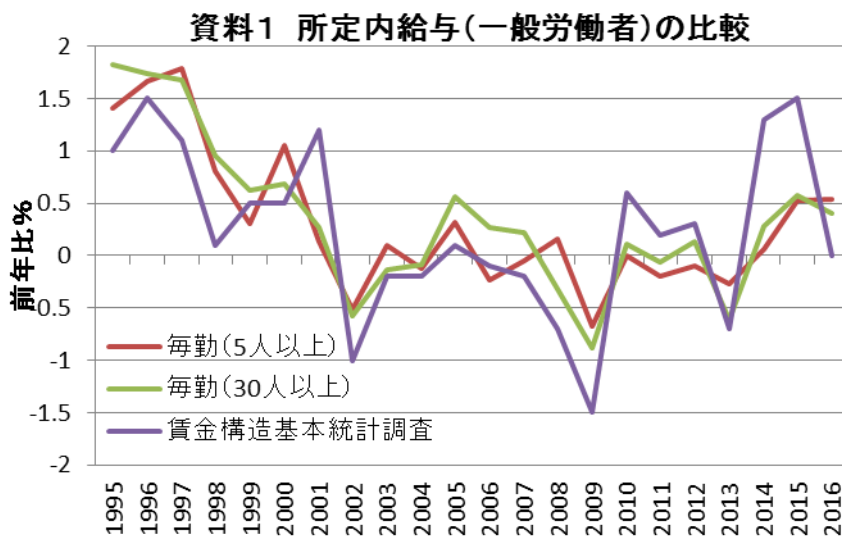
第一生命経済研究所 経済調査部
首席エコノミスト 永濱 利廣

(要旨)

- 厚生労働省の賃金構造基本調査によれば、2016年の一般労働者の所定内給与は前年比0.0%と横ばいにとどまった。
- 一方、毎月勤労統計における一般労働者の所定内給与と比べても、賃金構造基本統計調査は名目GDPの家計消費との関係が深い。
- 背景には、賃金構造基本統計調査の相対的な正確性の高さと、一般労働者の所定内給与は恒常所得的な色彩が強いことがあるため、マクロの家計消費の変動を左右しやすいと考えられる。
- このため、2016年の家計消費の低迷は、家計の恒常所得が増えなかったことが一因であることが推察される。
- 日本で平均賃金の上昇を阻んでいるのは、人手不足感が低い企業や職種から人手不足感の高い企業や職種に人材が異動するような労働市場の流動化が乏しいことも一因と推察される。背景には、同じ会社で長く働くほど賃金や退職金等の面で恩恵を受けやすくなる日本的雇用慣行があると考えられる。
- 日本の個人消費を本格的に回復させるために必要な恒常所得を引き上げるためには、正社員の解雇ルールの特典化や職業訓練なども含めた転職支援の充実が必要となつてこよう。

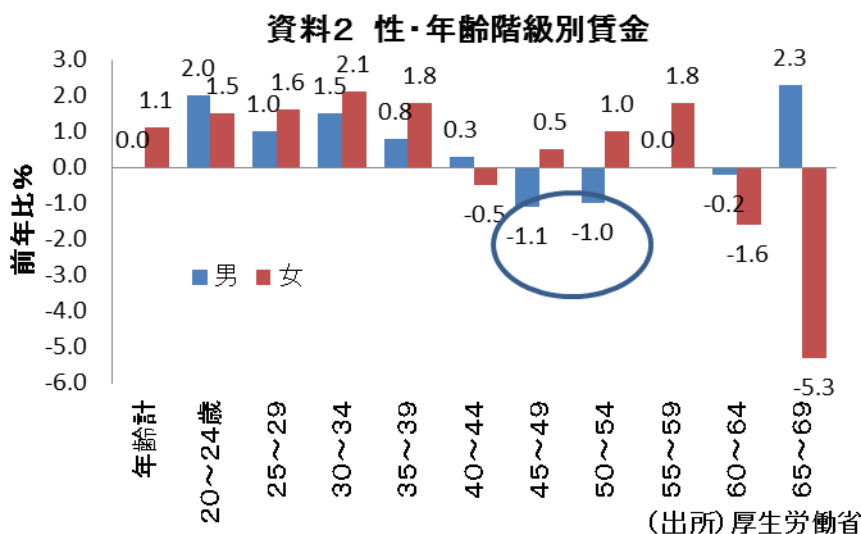
●実は増えてなかった2016年の一般労働者の所定内給与

厚生労働省の賃金構造基本統計調査によれば、2016年の一般労働者の所定内給与は前年比横ばいにとどまった(資料1)。

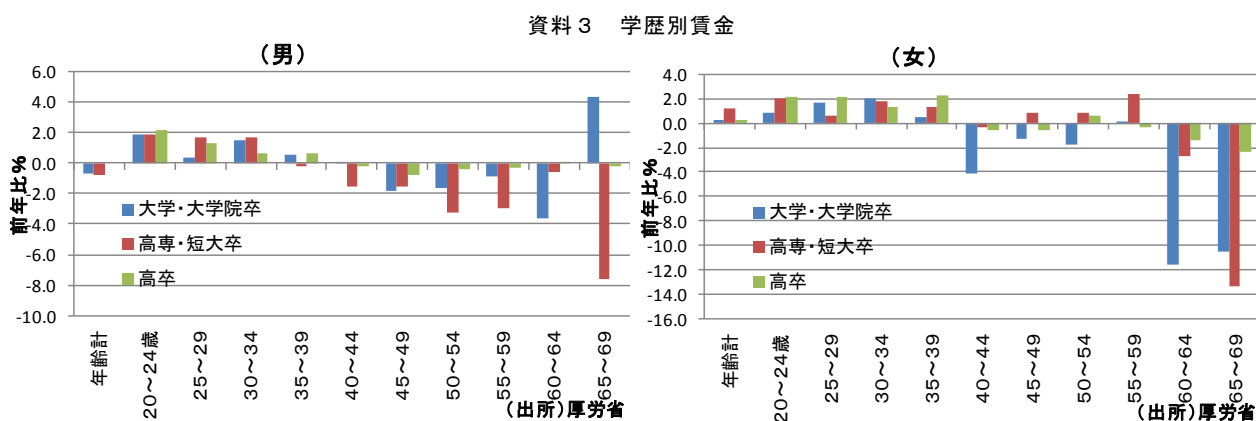


(出所) 厚生労働省

これを性・年齢階級別にみると、45～54歳男性と60代女性の賃金が下落していることがわかる（資料2）。労働者数のボリュームを勘案すれば、40代後半～50代前半の男性が最大の賃金押し下げ要因となっていることが推察される。背景には、バブル期前後の売り手市場で大量採用された世代であるがゆえに、昇進率の低下等により平均賃金が下がっている可能性が高い。



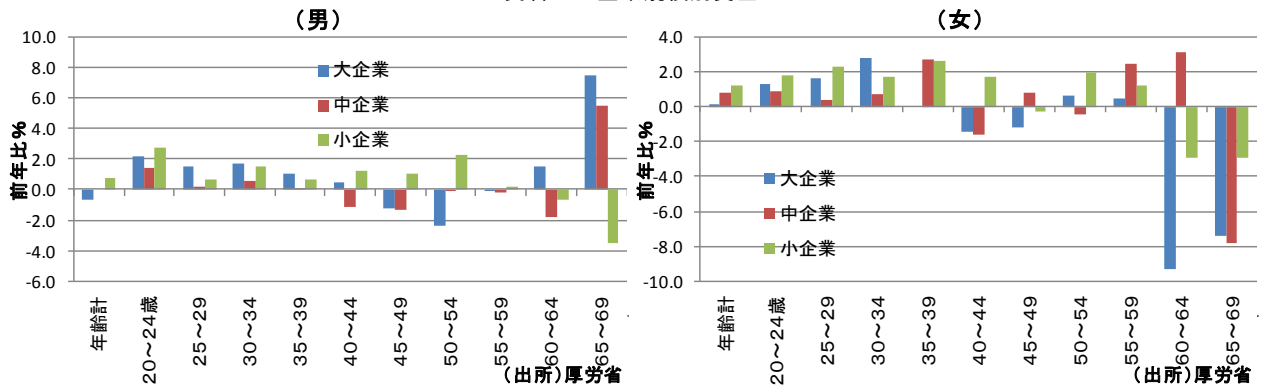
また、学歴別にみると、中高学歴（大学・大学院卒や高専・短大卒）の中高年男性の賃金が押し下げに効いていることがわかる（資料3）。こうしたことから、学歴による賃金格差が縮小する傾向にあることが読み取れるが、相対的に人手不足感が低いホワイトカラーの賃金が上がりやすくなっていることを示唆している。



一方、企業規模別にみると、大企業の男性賃金のみが全体を押し下げていることがわかる（資料4）。これは、企業規模による賃金格差が縮小傾向にあることを意味し、相対的に人手不足感が強い中小企業の賃金が上がりやすくなっている可能性が高い。

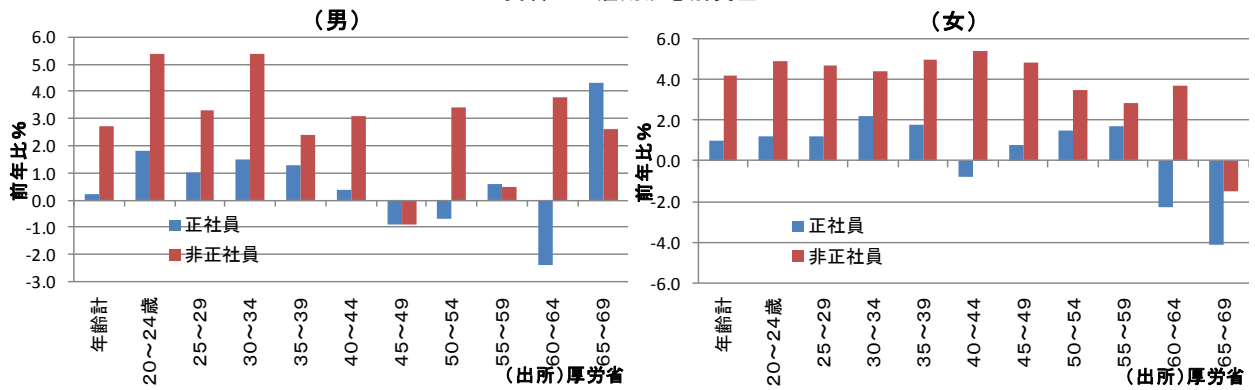
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

資料4 企業規模別賃金



さらに雇用形態別にみると、45～54 歳男性、60 代前半男性、60 代女性それぞれの正社員の賃金が全体を押し下げていることがわかる（資料5）。これも、正社員と非正社員の賃金格差が縮小傾向にあることを意味するが、60 代正社員については定年延長等による賃金低下が響いていることが示唆される。

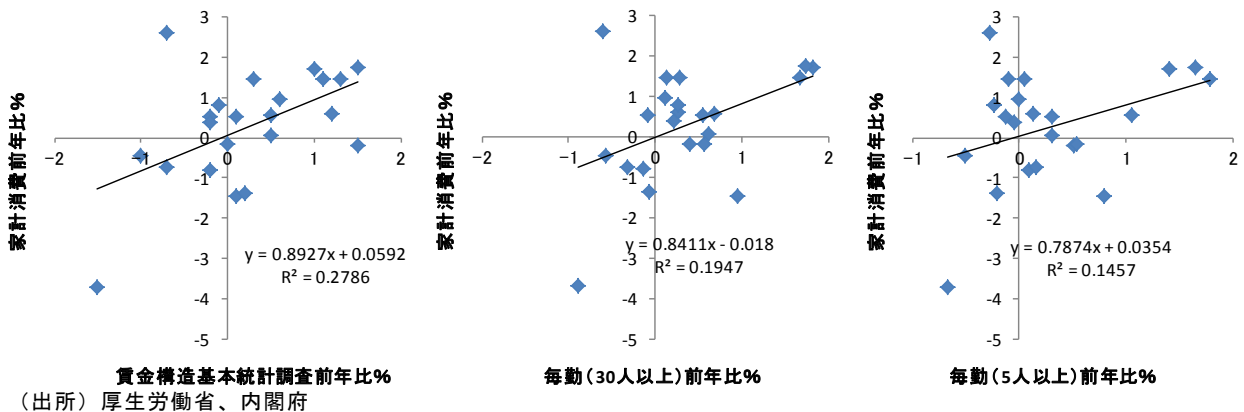
資料5 雇用形態別賃金



●家計消費との関係が深い賃金構造基本調査の賃金

一方、1995 年以降の名目家計消費と各種一般労働者の所定内給与との関係について、自由度調整済み決定係数の大きさで見ると、賃金構造基本統計調査が 0.2786、毎月勤労統計 30 人以上の 0.1947、同 5 人以上の 0.1457 の順となる（資料 6）。

資料6 各種所定内給与（一般）と家計消費の関係



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。

この背景には、賃金構造基本統計調査は約5万事業所を対象に労働者個人のレベルで賃金を調査するのに対し、毎月勤労統計の対象は約3.3万で事業所全体の人件費を従業員数で除して賃金を求めるため、賃金構造基本統計調査の正確性が高いことがあると考えられる。そしてこの結果は、2016年の個人消費の低迷と整合的となる。つまり、賃金統計の正確性を踏まえると、2016年の個人消費が低迷したのは恒常所得の色彩が高い一般労働者の所定内給与が伸びなかったことが一因と考えられる。

●重要な恒常所得の上昇

以上より、賃金上昇の足を引っ張っているのは45～54歳の大企業男性正社員であると考えられ、この世帯は消費支出額も大きいと、個人消費低迷の一因になっていると考えられる。この世代はバブル期の大量採用で出世率が低いことに加え、人手不足感が相対的に低いため、賃金が上がりにくくなっている可能性が高い。一方で、高卒・中小企業・非正社員の賃金がそれぞれキャッチアップ過程にあることからすれば、生産性に見合った賃金への調整過程にあるともいえる。他方、シニアの賃金も平均賃金の足を引っ張っているが、これはむしろ労働力率上昇を通じて人手不足緩和に貢献している可能性があり、総賃金で見れば増加要因と前向きにとらえることができる。

こうして見ると結局、日本で平均賃金の上昇を阻んでいるのは、人手不足感が低い企業や職種から人手不足感の高い企業や職種に人材が異動するような労働市場の流動化が乏しいことも一因と推察される。特に最も賃金上昇の足を引っ張っている45～54歳の大企業男性正社員の労働市場の流動化を阻んでいる背景には、同じ会社で長く働くほど賃金や退職金等の面で恩恵を受けやすくなる日本的雇用慣行があると考えられる。

従って、日本の個人消費を本格的に回復させるために必要な恒常所得を引き上げるためには、正社員の解雇ルールの特典化や職業訓練なども含めた転職支援の充実が必要となつてこよう。