

伸び悩む賃金の行方

低賃金雇用増加の背景を探る

雇用者数が順調に増加する一方で、一人当たり賃金の低迷が続いている。背景には、非正規雇用の広がりなどによる低賃金雇用者の増大がある。しかし人手不足感が強まるなか、企業は人材確保のため雇用の質的改善に動き出した模様だ。こうした動きが広がるにつれ、今後賃金の上昇幅は拡大に転じるとみられる。

力強さに欠ける個人消費。
賃金の伸び悩みが消費回復の重石に

夏場以降、内需の柱である個人消費の回復ペースが鈍化している。2006年7～9月期の名目個人消費は前期比 0.8%(前期同+0.3%)と2004年10～12月期以来7四半期ぶりのマイナスに転じた。夏場の消費不振については、天候不順による夏物衣料の低迷に加え、タバコ増税(7月実施)に伴う駆け込み需要の反動、生鮮食品やガソリン価格高騰による消費意欲の減退など特殊要因が少なからず影響したとみられるが、こうした要因がはく落した秋口以降も、消費関連指標は冴えない動きが続いている。これを受けて、政府は11月の月例経済報告で個人消費の基調判断を「おおむね横ばい」に下方修正した。

足元で個人消費が低調な背景には、所得の伸び悩みがある。消費の源泉である雇用者報酬(雇用者数×一人当たり賃金)は前年比プラスを維持しているものの、2006年7～9月以降、増勢鈍化が鮮明となっている(図表1)。雇用者数が前年比1～2%程度の高い伸びを続ける一方で、一人当たり賃金の伸びが低下したためだ。一人当たり賃金の動向をみると、2006年に入り基本給に相当する所定内給与が弱含み、賃金全体の伸びを押し下げたことがわかる(図表2)。

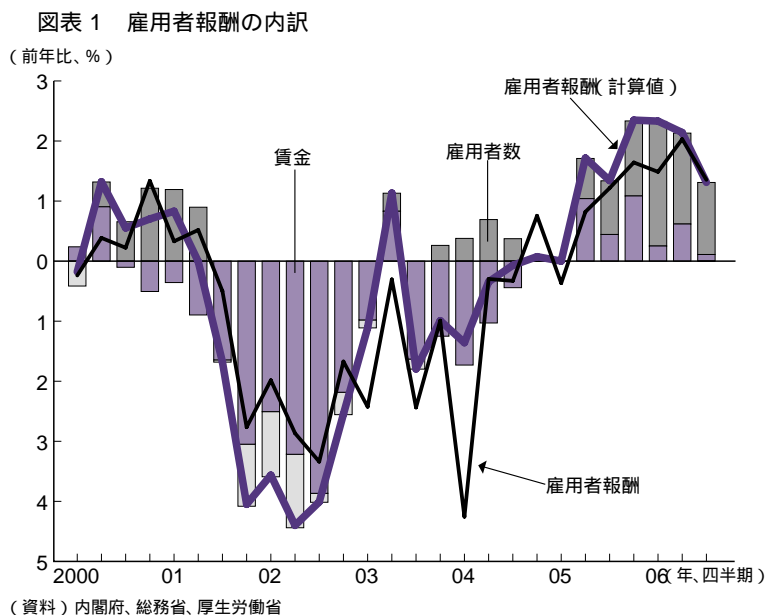
この間も企業収益は好調を維持しており、こうした企業部門の好調さが家計部門(具体的には賃金)に先行き波及するかどうか、持続

的成長のカギを握るといわれている。その意味において、今後の所定内給与の動向は日本経済を占う上で重要なポイントといえよう。

本稿では、足元における所定内給与低迷の要因を整理したうえで、それらが今後も賃金抑制要因となりうるのかどうかについて検討する。

所定内給与を抑制する三つの要因

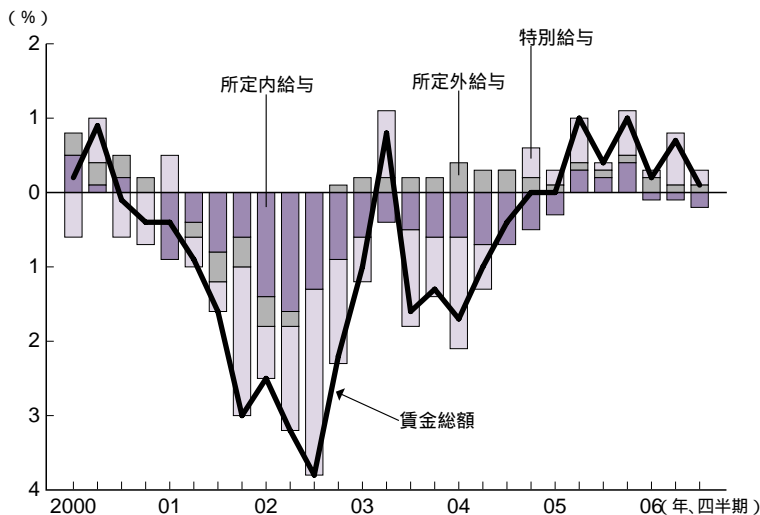
2006年に入り所定内給与の伸びが鈍化した当初は、その理由としてサンプルバイアスの影響が指摘された。賃金統計は毎年1月と7月に小規模事業所(5～29人事業所)のサンプルを3分の1ずつ入れ替えるため、サンプル替えで相対的に賃金の低い事業者が多く含まれたというものである。しかし、7月以降、サンプルが固定され



ている30人以上事業所についても所定内給与の伸びが鈍化したため、今ではサンプル以外に賃金を抑制する要因が作用したとの見方が一般的だ。

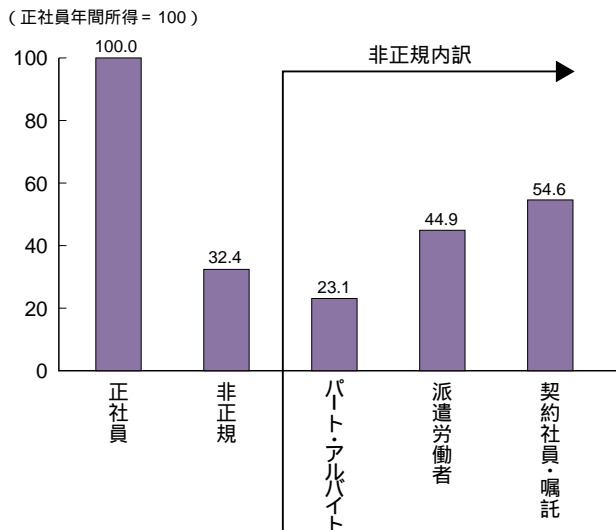
雇用者数が堅調に増加する一方で所定内給与が伸び悩む背景には、足元で低賃金の雇用者が増加していることがある。低賃金雇用者が増加する理由として、主に雇用形態の変化、産業構造の変化、年齢構成の変化という三つの要因が指摘されている。以下、これらの要因について現状を整理したうえで、今後の動向について検討する。

図表2 名目賃金の要因分解



(注) 折れ線グラフは名目賃金総額の前年比変化率。棒グラフはそれぞれの寄与度。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

図表3 雇用形態別給与水準



(注) 2005年度平均値。
(資料) 総務省「労働力調査」

非正規雇用の増加が賃金を押し下げ

まず雇用形態の変化からみてみることにしよう。1990年代後半以降、企業はパートタイム労働者や派遣、契約社員といったいわゆる非正規雇用者を積極的に活用するようになった。2000年に26.0%だった非正規比率(役員除く雇用者に占める割合)は、2005年時点で32.5%まで上昇している。

非正規雇用の活用は、通常の勤務形態では就業が難しい層(子育て期の女性など)に柔軟な雇用形態を提供することで雇用量を確保できるという利点がある反面、非正規雇用者の給与水準は正社員に比べると低く、その増加は平均賃金の押し下げ要因となる。実際、2005年度時点の正社員を100とした場合、非正規雇用者の賃金水準は32.4と正社員の半分にも満たない(図表3)。

こうした非正規雇用者は今もなお増加している。2006年7~9月期の雇用者数をみると、正社員数が前年比+35万人(前期同+38万人)と2期連続で増加したものの、非正規雇用者数も同+56万人(前期同+20万人)と大幅に増加したため、非正規比率は前年同期から0.5%ポイント上昇した。

こうした非正規雇用者の増加が止まらないことが、所定内給与伸び悩みの一因と考えられる。

一方で、非正規雇用者の増加基調に変化の兆しがみえ始めたのも事実である。具体的には、非正規雇用者のなかで最低の給与水準にあるパート労働者の比率が足元で低下に転じている。所定内給与の伸び率をパート労働者の賃金変化、パート以外の労働者の賃金変化、パート比率の変化(構成変化)に要因分解すると、2004年まではパート比率の上昇が所定内給与を大きく押し下げていたが、2005年以降はパート比率の変化による下押し効果はほぼ解消され、直近(2006年9~10月)ではむしろパート比率の低下によるプラス寄与が高まっていることがわかる(図表4)。これは、賃金水準の低いパートから、派遣や契約社員、正社員などより好条件の雇用へシフトする(雇用の質的改善が進む)動きが広がり

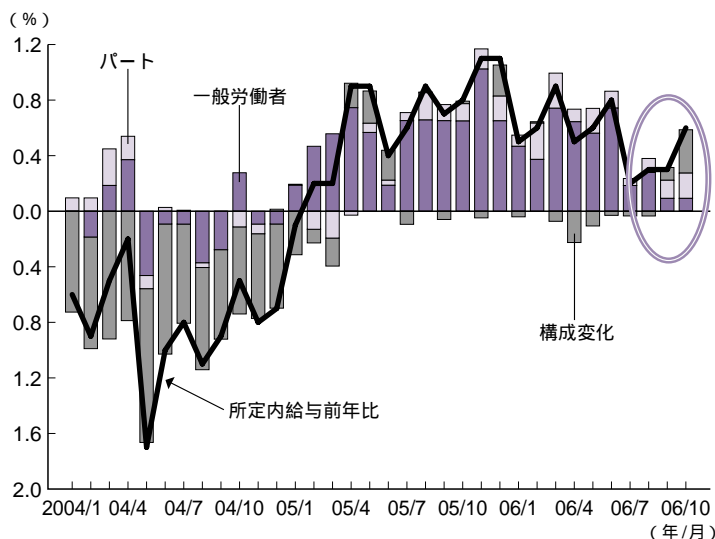
つつあり、賃金抑制効果が徐々に和らいでいることを示唆している。

このように雇用の質的改善が進んだ背景には、人手不足感の高まりから企業が人材確保のために正社員化などの待遇改善に取り組み始めたことがある。パート労働者のうち3割は1週間の労働時間がフルタイム労働者と大きく変わらず(2005年時点で、一週間の勤務時間が35時間以上のパート・アルバイトは29.8%)、また約半数(46.8%)は正社員と同等の仕事をしているとの調査もある(独立行政法人労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」)。こうした正社員並みに働くパート労働者を

中心に、より好条件の雇用形態への転換が図られているのである。

実際、小売業では44.3%の企業が正社員化を実施しており(日本経済新聞「日本の小売業調査(2006年4~6月調査)」)、数千人単位での正社員化の事例も散見されるようになってきている(図表5)。12月の日銀短観によると、全産業ベースの人手不足感はさらに強まっており、とりわけ非製造業では企業規模にかかわらず深刻な状況だ。少子高齢化により先行きの恒常的な労働者不足がほぼ確実視されており、こうした状況に鑑みれば、早晚パート労働者を含めた非正規雇用比率は低下に転じるとみてよいだろう。

図表4 所定内給与の要因分解



(注) 30人以上事業所。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

給与水準の低い業種における雇用増も抑制要因に

また雇用増をけん引している業種の所定内給与水準が相対的に低いことも、低賃金雇用者の増加につながった模様である。特に産業構造の変化によってサービス業の比率が高まっていることから、同業種における賃金動向が全体へ与える影響は従来に増して大きくなっている。

2006年1~10月について業種ごとに雇用者数の伸びと給与水準の関係をみると、所定内給与水準が全産業平均を下回るサービス業で、雇用者数が前年同期差+34万人と最も増加していることがわかる(図表6)。また同様に、給与水準が低い運輸業、卸売・小売業でも雇用者数が増加しており(3業種で雇用増の5割強を占める)、全体の所定内給与を押し下げたとみられる。

ただし、所定内給与水準の低い業種では、一般的に非正規比率が高く、前節で述べたように正社員化が進行することを前提とすれば、当該業種の給与水準は今後上昇する可能性が高いと考えられる。その結果、サービス業など雇用吸収力の高い業種による賃金下押し圧力も徐々に緩和されるだろう。

またこれらの業種では、新卒を中心に正社員の賃金も上昇しつつあるようだ。2006年度の学卒初任給は多くの業種で前年を上回っており、

図表5 最近1年の正社員化の事例

企業名	業種	内容
NTT 西日本	通信	コールセンター業務のパート・派遣社員約4,000人を正社員化
キヤノン	製造	2007年上期までに派遣や請負労働者を数百人正社員化予定
サンエーインターナショナル	アパレル	販売職の契約社員1,000人を正社員化
ワールド	アパレル	販売子会社の契約社員約6,000人を正社員化
すかいらーく	外食	中途採用の3割(80人程度)をパート・アルバイトから採用
平和堂	小売	売り場責任者経験1年以上かつ50歳未満のパートを正社員化する制度導入
JR 西日本	運輸	3年以上勤務32歳以下の契約社員を正社員登用する制度を導入
ニチイ学館	介護	介護事業所で働く管理職のパート社員約2,000人の給与体系を正社員並みに変更
イオン	小売	経験豊富なパートの処遇を正社員並みとする制度を導入、800人登用

(資料) 各種報道資料より、みずほ総合研究所作成

なかでも学生の就職者数が多いサービス業では大卒が前年比+4.7%(前年同 5.5%)、高卒が同+3.0%(前年同 0.1%)と大幅増に転じている。今後人手不足感が強まってくれば、人材確保のため新卒以外の賃金も徐々に上昇するとみられる。

年齢構成の変化による影響は
トータルで見ればない

最後に、年齢構成の変化による賃金への影響についてみてみよう。年齢構成の変化とは、新卒採用がバブル期並みの売り手市場といわれるなか、最近の雇用増は主に若年採用の増加によるものであり、それが所定内給与を押し下げているとの考え方である。しかしこのような見方は正しくない。というのも、少子高齢化の進行によって若年労働力は減少しており、雇用者に占める30歳未満比率は2006年(1~11月平均)に21.9%と、前年より0.5ポイント低下しているからだ。若年層比率の上昇が賃金抑制の要因として指摘されるようになったのは、前述のサービス業など雇用吸収力が高い業種に若年層が多く就業していることから、あたかも全体として若年層が増加しているとの誤解が生じたためとみられる。

なお、先行きについては団塊世代の退職が本格化するにつれ相対的に賃金の高い中高年層の比率が低下する(若年層の比率が上昇する)ため、一人当たり賃金を押し下げる可能性がある。実際、日本人事行政研究所の調査(2005年10月)によると、8割近くの企業が、団塊世代の退職によって総人件費が低下するとみている。

しかし、当研究所の試算によると、団塊世代の退職が本格化する2007年以降でもその影響はわずかなものにとどまる。団塊世代の退職で相対的に高い賃金層の割合は低下するものの、団塊ジュニア世代が賃金カーブの上昇局面に差し掛かり、その影響が相殺されてしまうからだ。したがって、当面は年齢構成の変化が賃金に与える影響は限定的であるといつて差し支えないだろう。

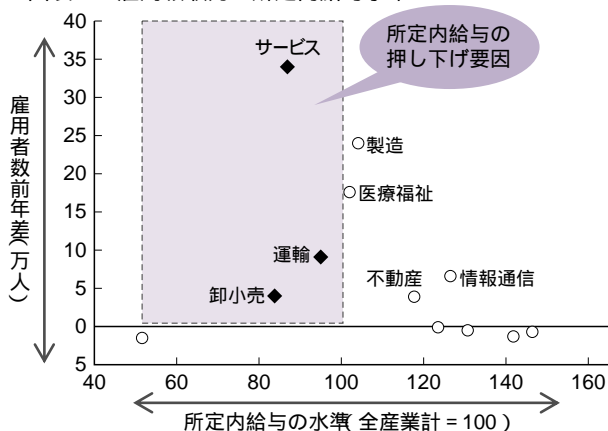
今後賃金のプラス幅は拡大する見込み

以上みてきたように、足元で賃金を抑制していたとみられる雇用形態の多様化や産業構造の変化は、今後徐々に解消していく可能性が高いと考えられる。また先行き懸念される年齢構成の変化による下押し圧力も、限定的なものにとどまるとみてよさそうだ。加えて、高齢化の進行によって人手不足が恒常化することを考慮すれば、今後賃金の上昇幅は緩やかながらも拡大するとみてよいだろう。

実際、ベースアップを実施する企業の割合は緩やかに上昇している(図表7)。企業ははまだ賃上げに対して慎重姿勢を崩していないものの、収益増を所定内給与の上昇という形で労働者に分配し始める企業が増えているのも事実である。遅ればせながら2007年度には家計部門でも所得の増加を通じて景気回復の実感が強まるとみている。□

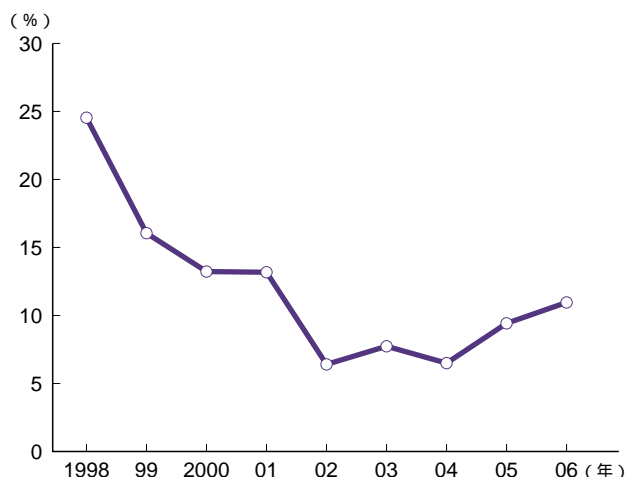
みずほ総合研究所 経済調査部
エコノミスト 大和香織
kaori.yamato@mizuho-ri.co.jp

図表6 雇用吸収力と所定内給与水準



(注) 1. 雇用者数前年差は1~10月平均値の前年差。
2. 所定内給与は30人以上の1~10月平均。
(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」

図表7 ベア実施企業割合



(資料) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」