

賃金は上昇に転じるか

— 春季賃上げ率は2%台、所定内給与は増加に転じる見込み —

賃金の行方に注目が集まっている。冬のボーナスや所定外給与は増加しているものの、所定内給与は非製造業を中心に依然として減少を続けている。非製造業では、公務員給与の減額、短時間労働者の増加などが全体を押し下げている。ただし来年度には、こうした影響が剥落するほか、春闘賃上げ交渉でのベア回復などもあって、所定内給与は9年ぶりに増加に転じる見通しだ。

賃金は持ち直しつつある。2013年の1人当たり名目賃金は、前年比▲0.0%とマイナス圏脱却が視野に入ってきた。また、12月単月では、冬のボーナス増や生産増による所定外給与の増加などから、同0.5%増加した。もっとも、所定内給与は2013年12月まで1年7カ月連続で前年割れが続いている。

賃金回復は、アベノミクスが目指す経済の好循環の実現にとって不可欠な条件である。短期的にも、消費増税が予定される4月以降に家計負担が高まるなか、消費の腰折れを防ぐには、賃金の回復に対する期待感を維持することが重要になる。さらにいえば、賃金回復への期待を維持するためには、賃金の中核を成す所定内給与の回復が必要不可欠である。今年の春闘における賃上げ交渉の行方が注目されているのはこのためだ。以下では、果たして所定内給与が上昇に転じるのかどうかを検討する。

非製造業の所定内給与の改善が不可欠

2013年の所定内給与は前年比0.6%減少した。内訳をみると、従業者の多い非製造業が全体を押し下げた（非製造業の所定内給与が、全体を0.5%ポイント押し下げ）。製造業の所定内給与も前年割れが続いたが、年後半にかけて徐々にマイナス幅が縮小し、10～12月期は前年とほぼ同水準まで改善した。一方、非製造業の所定内給与は年初来ずっと前年比0.5%前後の落ち込みが続いてきた。所定内給与が改善するには、落ち込みが続いている非製造業の所定内給与の改善が不可欠である。

2014年度の給与環境は改善する見通し

2014年度の所定内給与は改善するのだろうか。所定内給与を取り巻く環境からみると、以下の三つの理由から所定内給与は改善に向かうとみている。

第一に、公務員給与の減額措置が終了することが挙げられる。国家公務員の給与を平均7.8%減額する特別措置が2012年度より2年間に渡って施行され、これに併せて昨年7月より地方公務員給与削減も要請されている。

こうした動きは所定内給与に以下のように表れている。非製造業の所定内給与を、一般労働者の給与、パートの給与、雇用構成（一般労働者に比べて相対的に賃金の低いパートの比率の変化）の3要素に要因分解すると、長年に渡って賃金を押し下げてきたパート比率の上昇以上に、パートや一般労働者の給与下落が、2013年下期の落ち込み幅拡大に寄与している。業種別にみると、教育・学習支援や医療・福祉が、2013年下期の所定内給与を前年比約0.4%ポイント押し下げた。これら2業種には、国公立の学校や、社会保険事業所及び福祉事業所等で働く公務員が含まれる。しかし、2014年度には国家公務員に関する特別措置が終了し、これに伴い地方公務員の給与削減要請も終了する見通しで、公務員給与減額による給与の押し下げの影響は剥落するとみられる。

第二に、労働需給が逼迫している業種において、賃金が次第に改善に向かうと予想される。足元では、建設業など労働需給が逼迫している業種で、所定内給与が落ち込んでいる。一見矛盾して見えるこうした

現象は、労働需給が逼迫した業種で、相対的に賃金の低い短時間労働者が増加し、平均的な賃金を押し下げたことが背景にある。2013年後半には、一般労働者やパートの時給が増加したにも関わらず、労働時間の減少によって、所定内給与は減少した。労働需給が逼迫した建設業を例に見ると、短時間労働者（月末の労働時間が34時間未満）は長時間労働者（労働時間35時間以上）に比べて大きく増加している。しかし、こうした短時間労働者の増加による所定内給与の押し下げは過渡的なもので、労働需給の逼迫に伴い、所定内給与は改善に向かうのが自然である。

第三に、相対的に賃金の低い業種へ雇用がシフトする動きが緩慢になってきたことで、賃金を押し下げる動きが薄らいでいる。情報通信、学術研究・専門技術、建設など相対的に賃金の高い業種の雇用シェアの縮小に歯止めがかかってきたことから、業種の間（全16業種）の雇用構成の変化（相対的に賃金の低い業種の雇用シェアの増加）が賃金を押し下げる圧力はこのところ小さくなってきた（図表1）。さらに、図表1の通り、第一、第二の影響を受ける業種を除けば、幅広い業種で、所定内給与の改善が広がっており、こうした動きが、今後も続くことが予想される。

2014年度の所定内給与は増加に転じる見通し

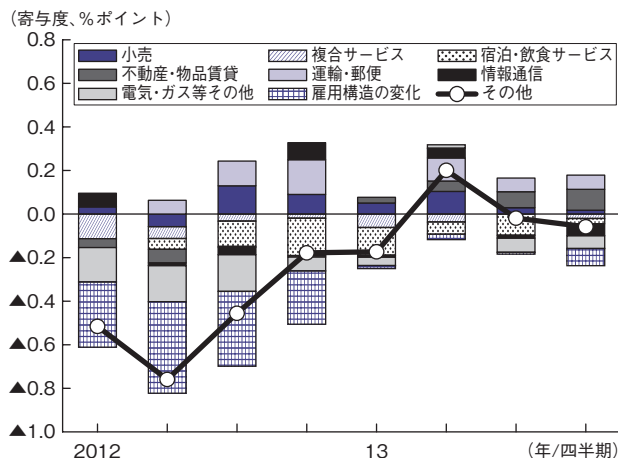
2014年の春闘では、日本労働組合総連合会が5年ぶりにベースアップの統一基準（1%以上のベースアップ）を掲げた。これを受けて、多くの労働組合が

労使交渉の場で1%程度のベースアップを要求した。経営側である日本経済団体連合会もベースアップを容認する姿勢を示しており、大企業などでは妥結割合が、1990年代半ば並みの3~4割程度まで持ち直すと予想される。労務行政研究所の調査でも、経営側、労働側ともに、2014年度の春季賃上げ率は、1.6~1.7%と言われている定期昇給分も含め2%程度まで改善する見通しである。みずほ総合研究所では、民間主要企業の賃上げ率が、2014年度に2.01%、2015年度に2.30%に上昇し、その結果、2014年度の所定内給与は前年比+0.2%と9年ぶりに増加し、2015年度は同+0.5%まで増加すると予測している。

このように所定内給与を取り巻く環境は悪くないが、所定内給与が本格回復するには、中小企業の賃上げが必要となる。利益の確保が可能となる売上高の、現在の売上高に対する比率を示す損益分岐点比率は、80年代以降の景気回復初期段階で最も低水準となっている（図表2）。従って、中小企業では十分に人件費を拡大させる余地があると考えられ、所定内給与は2014年度にプラスに転じるとみている。もっとも、中小企業は、大企業に比べて景況感に左右されやすく、また約6割の中小企業が賃金改定の決定時期を4~6月期としていることから、中小企業の賃上げが増税後の中小企業の景況感に大きく左右される点には留意が必要だ。■

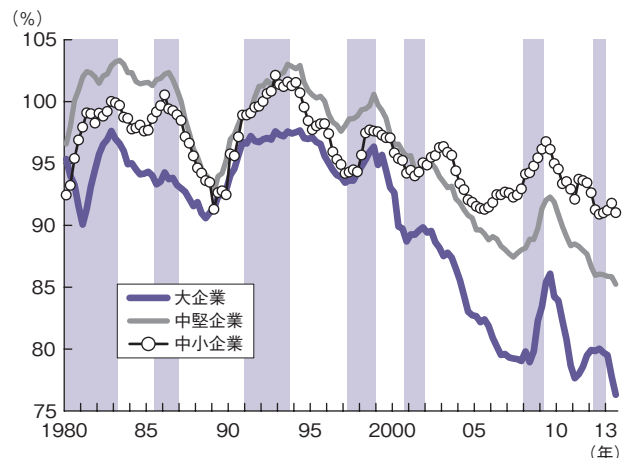
みずほ総合研究所 経済調査部
エコノミスト 千野珠衣
tamai.chino@mizuho-ri.co.jp

●図表1 非製造業の所定内給与の寄与度（一部業種を除く）



(注) ①教育・学習支援、医療・福祉、他5業種（情報通信、学術研究・専門技術、建設等）を除いた9業種の所定内給与の変化と、②全16業種の間での雇用シフト（相対的に賃金の高い業種⇄相対的に賃金の低い業種）の影響。
(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」よりみずほ総合研究所作成

●図表2 中小企業の損益分岐点比率の推移



(注)1. 網掛けは、景気後退期。
2. 損益分岐点比率=損益分岐点÷売上高。
3. 後方4四半期平均値。最新値は、2013年7~9月期。
4. 最後の景気の谷は、みずほ総合研究所による推定。
(資料)財務省「法人企業統計季報」よりみずほ総合研究所作成