

2016年9月7日

三井住友アセットマネジメント  
シニアエコノミスト 渡邊 誠

エコノミスト便り

# 【日本経済】賃金上昇ペースはなぜ加速しないのか？

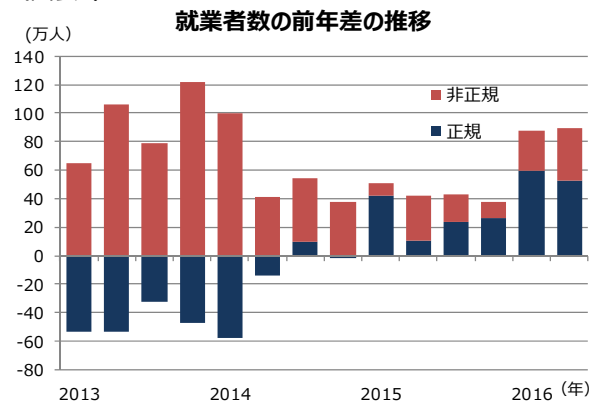
～正社員の雇用は増え始めているのだが・・・～

- 7月の失業率は3.0%と1995年5月以来の水準まで低下、増加する就業者の内訳を見ても、今や正規社員の増加が非正規社員の増加を上回り、雇用環境は極めて堅調である。
- にも拘らず、所定内給与を中心に、賃金上昇に加速感は見られない。
- 今春闘でのベースアップが小幅にとどまったこと、正社員の増加が賃金水準の低いセクターに偏っていること等が、賃金上昇を抑制している。

7月の失業率は3.0%と1995年5月（3.0%）以来、約21年ぶりの低水準まで低下し、労働市場はほぼ完全雇用にあると言われる。仕事や条件を選ばなければ、ほとんどの人に仕事が行きわたる状況だ。労働力調査の四半期データで、増加する就業者の内訳を見ると、非正規社員だけでなく、正社員も増加しており、足元ではむしろ正社員の増加ペースが非正規社員を上回っている（図表1）。これまで長らく正社員を増やすことに躊躇してきた企業部門が、非正規社員よりも正社員を増やしている状況から判断して、雇用環境はかなり堅調と言える。毎月勤労統計で見ても、2016年に入り、労働者に占めるパートタイム労働者の比率の上昇に歯止めが掛かっている（図表2）。

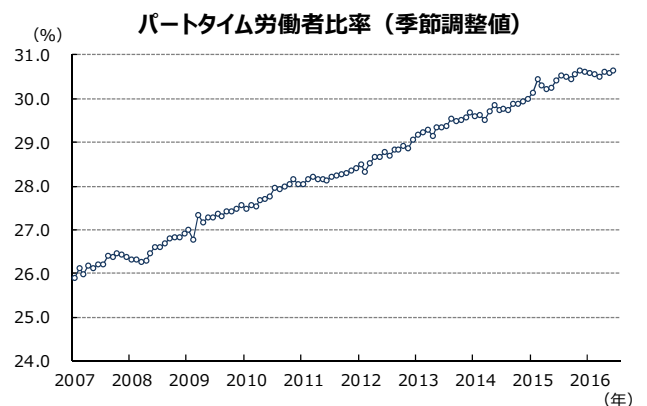
にも拘らず、名目賃金の動向を見ると、基調的な賃金の動きを示す所定内給与（基本給）の伸びは一向に加速せず、足元ではむしろ鈍化気味である（図表3）。これまで、日本の名目賃金がなかなか上がらない理由の一つとして、グローバルでの価格競争やデフレを背景に、企業が正社員を賃金の安いパートタイム労働者などに置き換えるために一人当たりの平均が抑制されている、つまりパートタイム比率が上昇していることが

（図表1）



（注）データは2013年1-3月期～2016年4-6月期、四半期ベース。  
（出所）総務省のデータを基に三井住友アセットマネジメント作成

（図表2）



（注）データは2007年1月～2016年6月。  
（出所）厚生労働省のデータを基に三井住友アセットマネジメント作成

賃金の抑制要因になっていると指摘されていた。しかし、その上昇に歯止めが掛かってきたにも拘わらず、なぜ賃金上昇率が加速しないどころか、むしろ鈍化しているのだろうか？

### サンプル入れ替えの影響か？

2015 年に賃金上昇ペースが高まらなかった理由の一つとして、代表的な賃金統計である毎月勤労統計のサンプル入れ替えの問題が指摘されてきた。同統計は、2～3 年に一度、30 人以上の事業所でサンプルの入れ替えが行われるが、旧サンプルと新サンプルを接続する際の調整方法の影響で、2015 年については賃金の伸びが押し下げられた可能性がある。しかし、サンプル入れ替えの影響は 2015 年中で一巡しており、2016 年以降についてはサンプル入れ替えの問題は生じていないはずである。

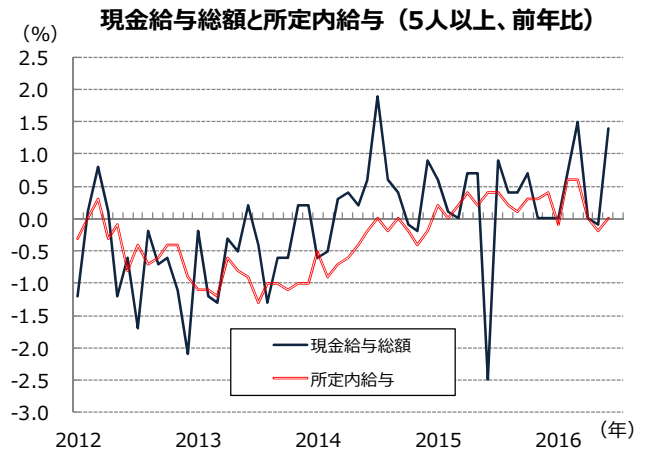
### パートタイム比率の上昇には歯止め

また、2015 年までは高齢者や子育ての一服した主婦など、働き方が限られる人々が、正社員の代替として労働時間の短いパートタイム労働者（＝一人あたりの賃金水準が低い）として雇用されたことで、一人あたりの賃金が抑制されていた面も大きかった。とはいえ、それはあくまで労働時間が短いため、労働時間を調整して時間当たりで見ると、賃金の伸びは高まっていた。しかし、足元、パートタイム比率の上昇は止まったにも拘わらず、時間当たりで見ても、賃金の伸びに加速感は見られず、むしろ勢いを欠いている（図表 4）。

### パートタイムや派遣労働者の時給はむしろ上がっている

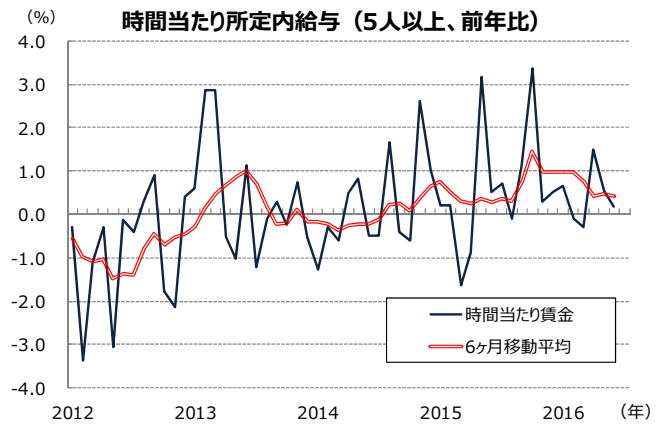
毎月勤労統計で、一般労働者（≒正社員）とパートタイム労働者の賃金（所定内給与）を時間当たりで見ると、パートタイム労働者の賃金の伸びは、加速こそしていないが、堅調な伸びを維持している（図表 5）。リクルート社などの調査する派遣スタッフの募集時平均時給も高めの伸びを維持し、日本銀行の企業向けサービス価格指数を見ても、労働者派遣サービスの価格は堅調な伸びとなっている。ただし、あくまでも時間当たりの賃金であり、パートタイム労働者の労働時間が短期化していること、またパートタイム労働者の比率は総労働者

(図表3)



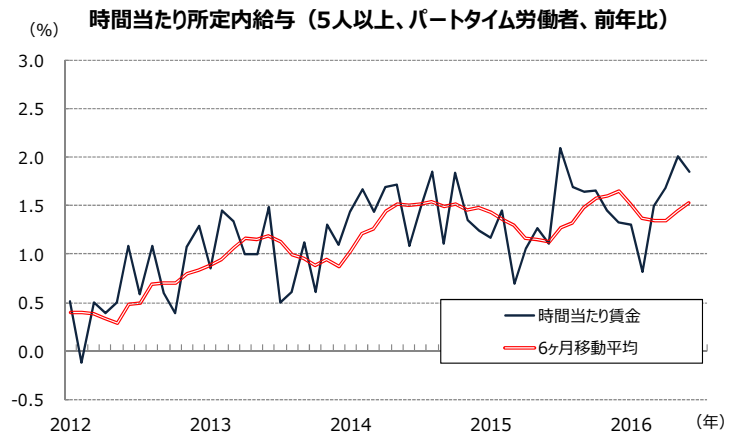
(注) データは2012年1月～2016年6月。  
(出所) 厚生労働省のデータを基に三井住友アセットマネジメント作成

(図表4)



(注) データは2012年1月～2016年6月。  
(出所) 厚生労働省のデータを基に三井住友アセットマネジメント作成

(図表5)



(注) データは2012年1月～2016年6月。  
(出所) 厚生労働省のデータを基に三井住友アセットマネジメント作成

の3割で、所定内給与の水準も一般労働者の3割程度と低い  
ため、パート労働者の時給が伸びても、労働者全体の平均  
賃金を押し上げる効果は限定的である。

**問題は正社員の賃金の伸びが高まっていないこと**

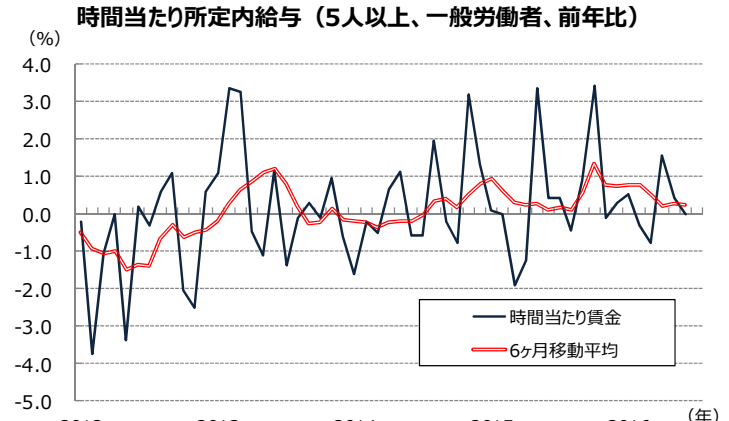
問題は、正社員の賃金の伸びが高まっていないことである。毎  
月勤労統計で一般労働者の所定内給与の伸びを見ると、4  
月～6月にかけてゼロ近傍まで鈍化している（賞与や通勤費  
を含む特別給与は増えているが、前年に大きく減少した反動  
が大きい）。時間当たりで見ても、伸びは鈍化している（図表  
6）。なぜ、正社員などの一般労働者の賃金の伸びが鈍化、  
足踏みしているのだろうか。上述の通り、正社員は非正規社  
員を上回るペースで増加しており、正社員に対する需要は高  
まっているはずである。

一つの理由は、今年の春闘にある。連合によると、今年の春  
闘は、3年連続でのペースアップとなったが、平均のペースアップ  
率自体は前年を下回った（2015年 0.6%、2016年  
0.4%）。ペースアップの結果が所定内給与に反映されるタイ  
ミングは企業によっても異なり、5～7月にかけてと見られるが、  
小幅なペースアップが、5、6月の所定内給与の伸びの鈍化に  
つながった可能性がある。

そもそも、昨年度の堅調な企業業績を受けた今春闘のペース  
アップが低調な結果となった背景には、労働組合の組織率が  
低下し、経営に対する労働組合の交渉力が弱いという面もあ  
るが、組合側のペースアップの要求自体が、主に前年の物価  
上昇率を前提にしたバックワードなもので、従業員の生産性  
という視点が欠如していることも大きい。組合の協約システムが  
異なるため、単純に同列比較はできないかもしれないが、ドイツ  
では労働組合が賃金交渉をするにあたってのベースラインは、  
物価上昇率 + 生産性上昇率である。

二つ目の理由として、正社員が増えているといっても、実は正  
社員が多く増えている業種は、労働集約的で、賃金水準が比  
較的低い業種が多いことが挙げられる。正社員が増えても、賃

(図表6)



(注) データは2012年1月～2016年6月。  
(出所) 厚生労働省のデータを基に三井住友アセットマネジメント作成

(図表7)

**Key wordsの整理**

労働力調査の雇用形態  
 ・正規の職員・従業員  
 ・非正規の職員・従業員・・・パート、アルバイト、派遣、契約社員、  
 嘱託など

毎月勤労統計の雇用形態  
 ・一般労働者・・・パートタイム労働者以外  
 ・パートタイム労働者・・・1日の所定労働時間が一般労働者より短  
 い、あるいは週の所定労働日数が一般労働者よりも短い

現金給与総額は一人あたりの名目賃金を示す代表的な指標で、現  
 金給与総額 = 所定内給与 + 所定外給与 + 特別給与  
 ・所定内給与 = 基本給 + 家族手当  
 ・所定外給与 = 残業代  
 ・特別給与 = 賞与、通勤手当など

(出所) 各種資料を基に三井住友アセットマネジメント作成

金水準の低い正社員が増えるだけなら、賃金の伸びは抑制される。図表 8 は労働力調査の四半期データを下に、業種ごとの正社員の増減を見たものだが、正社員が増えているのは、医療・福祉（介護）、卸・小売、建設業などで、医療・福祉については高齢者需要（+公的需要）、建設については公共投資+オリンピック需要に支えられ、内外の価格競争にさらされにくいセクターでもある。

**物価の観点から重要なのは名目賃金**

もちろん、賃金の伸びが抑制されても、雇用者数が増えているのだから、雇用者報酬（雇用者数×賃金）で見れば増加ペースは堅調と言えるだろう。消費を考える上では、雇用者報酬は重要である。しかし、雇用者報酬が増えても、消費は一向に力強さを欠いているのも現実である（詳細は 6 月 22 日付エコノミスト便り『消費低迷の背景を探る』を参照下さい）。また、2%インフレ目標達成の観点で考えると、重要なのは名目賃金（より厳密には、時間当たり賃金や単位当たり労働コスト）である。なぜなら、価格は、 $(1 + \text{マークアップ率}) \times (\text{時間当たり賃金} / \text{労働生産性})$  で定義されるためである（マークアップ率は労働以外のコスト+利潤）。黒田日銀総裁は、物価、賃金ともに思うように上がらない現状を踏まえて、「物価が上がらなければ賃金も上がらないし、賃金が上がらなければ物価も上がらない」と述べている。

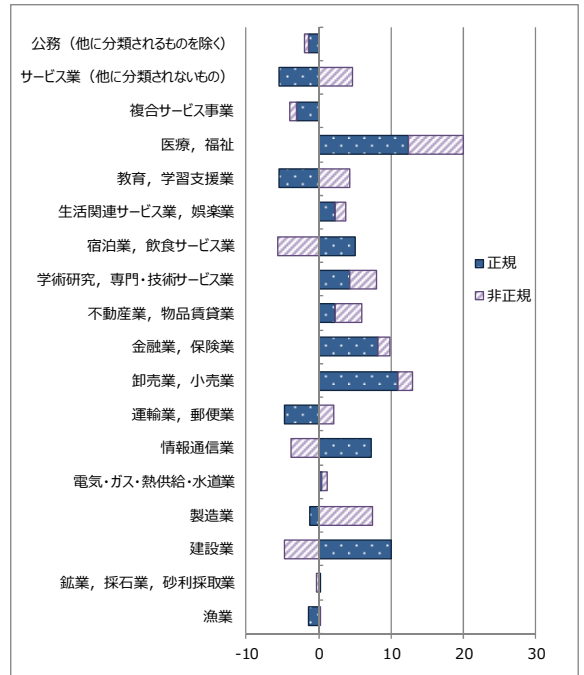
**賃金は今後も上がらないのか？**

それでは、賃金はそのまま上がらないのだろうか。一つの可能性として、今後、高齢者や女性の労働参加の動きが滞ることで、労働力不足が一段と深刻になり、賃金が上昇することが考えられる。とりわけ女性の労働参加については、かつて日本の労働市場の問題として指摘された 30~40 歳代の労働参加率の低迷（いわゆる M 字カーブの問題）は修正されつつあり、女性の一段の労働参加余地は限られているようにも見える（図表 10）。すぐにではないにせよ、そう遠くない将来に、女性の労働参加率の上昇が止まり、労働供給不足に直面する可能性はあるだろう（この点については、改めて述べる予定である）。

(図表8)

**業種別の正規社員・非正規社員の増減**

(単位: 万人)

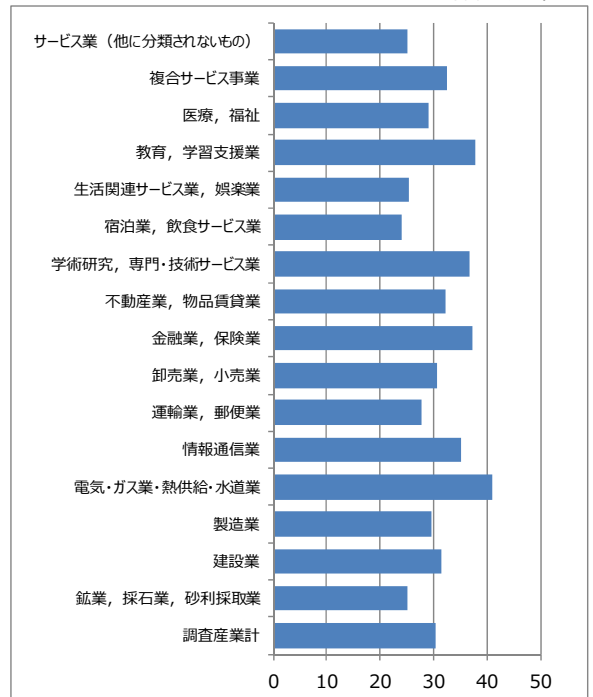


(注) 四半期ベース、データは2016年4-6月期時点。前年差の4四半期移動平均。  
(出所) 総務省のデータを基に三井住友アセットマネジメント作成

(図表9)

**一般労働者の所定内給与の水準**

(単位: 万円)



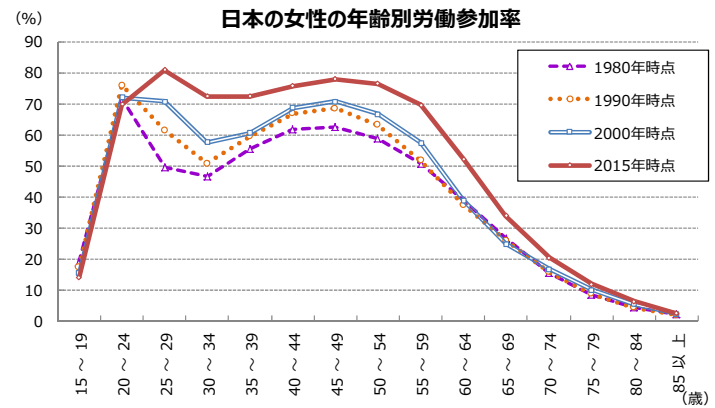
(注) データは2015年平均  
(出所) 厚生労働省のデータを基に三井住友アセットマネジメント作成



もう一つの可能性は、安倍政権の政策対応である。安倍首相は、政権発足後から経営者にベースアップ実施を強く働き掛けた。2014年の春闘で2008年以来のベースアップが実現し、その後も2016年まで3年連続のベースアップとなった点で、一定の成果があったと言える。しかし、ベースアップ率は政権の望む2%には届かなかった。足元、政権は、同一賃金同一労働を目指す「働き方改革」に取り組むことを強く表明した。安倍首相は「非正規という言葉を一掃する」と意気込むが、低賃金の非正規雇用というあり方を改めることで、賃金水準の大幅な底上げを図りたいという意図もあるのだろう。政権の望む形で同一労働同一賃金が導入されれば、賃金上昇が実現する可能性はある。ただ、同一労働同一賃金を徹底するためには、同一労働を定義することが必要で、そのためには正社員の職務・勤務地・労働時間についての無制限な働き方を改め、欧米のようなJob description（職務範囲の明確な定義）を導入する必要がある。しかし、それを実現するためのハードルは低くないように思われる。また、企業はコスト抑制のために非正規社員という形での採用を進めたのだから、労働コストが高まれば、企業の採用意欲を損なう要因ともなりかねない。メリット、デメリットを広く深く議論し、労使の意向も踏まえて、働き方改革を進めていく必要があるだろう。

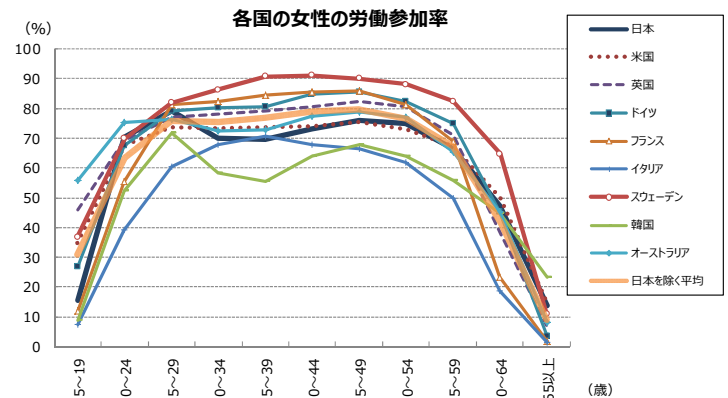
労働供給面、政策面の動向を踏まえても、目先、賃金上昇にあまり期待はできず、賃金が加速するとしても、もう少し先の話であろう。

(図表10)



(出所) 国勢調査を基に三井住友アセットマネジメント作成

(図表11)



(注) データは2013年時点。  
日本を除く平均は、米国、カナダ、英国、ドイツ、フランス、イタリア、スウェーデン、韓国、オーストラリアの平均。  
(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構の資料を基に三井住友アセットマネジメント作成

- 当資料は、情報提供を目的として、三井住友アセットマネジメントが作成したものであり、投資勧誘を目的として作成されたもの又は金融商品取引法に基づく開示書類ではありません。
- 当資料に基づいて取られた投資行動の結果については、当社は責任を負いません。
- 当資料の内容は作成基準日現在のものであり、将来予告なく変更されることがあります。
- 当資料は当社が信頼性が高いと判断した情報等に基づき作成しておりますが、その正確性・完全性を保証するものではありません。
- 当資料に市場環境等についてのデータ・分析等が含まれる場合、それらは過去の実績及び将来の予想であり、今後の市場環境等を保証するものではありません。
- 当資料にインデックス・統計資料等が記載される場合、それらの知的所有権その他の一切の権利は、その発行者および許諾者に帰属します。
- 本資料の内容に関する一切の権利は当社にあります。本資料を投資の目的に使用したり、承認なく複製又は第三者への開示等を行うことを厳に禁じます。
- この資料の内容は、当社が行う投資信託および投資顧問契約における運用指図、投資判断とは異なることがありますので、ご了解下さい。

三井住友アセットマネジメント株式会社

金融商品取引業者 関東財務局長（金商）第 399 号

加入協会：一般社団法人投資信託協会、一般社団法人日本投資顧問業協会、一般社団法人第二種金融商品取引業協会