

# 基礎研 レター

## 賃金低迷の原因を探る

経済研究部 研究員 岡 圭佑

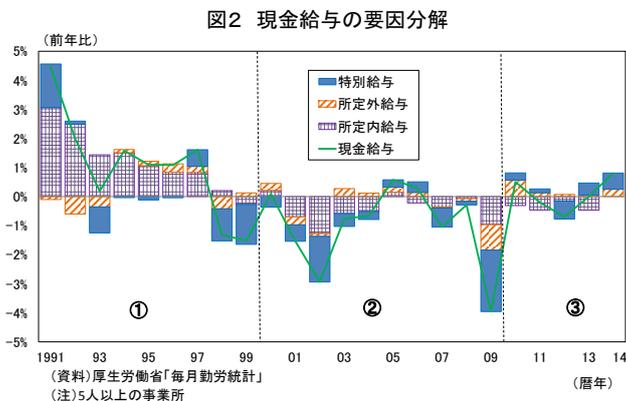
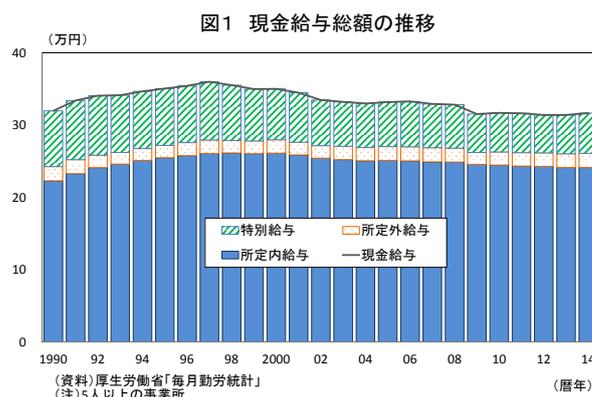
TEL:03-3512-1835 E-mail: koka@nli-research.co.jp

### 1—足元の賃金はピーク時よりも1割以上低い

賃金（一人当たり現金給与総額）は、国内景気の悪化を背景に企業の人件費抑制姿勢が高まったことなどから 1997 年をピークに緩やかな減少傾向が続いている。2014 年の現金給与総額は前年比 0.8%と 2010 年以来 4 年ぶりに増加したものの、1997 年のピーク時（36.0 万円）<sup>注1</sup>と比較すると、▲12.1%低い水準（31.7 万円）にある（図1）。

現金給与総額の内訳をみると、所定内給与は 1997 年の 26.1 万円から 2014 年には 24.1 万円と、減少幅（▲1.9 万円）は全体（▲4.3 万円）の 4 割程度だ。所定外給与（残業代等）、特別給与（賞与等）については、景気循環に応じて短期的に変動するため、それぞれ①1990 年代、②2000 年代（～2009 年）、③2010 年以降（～2014 年）に区切って期中平均すると、所定外給与はいずれの期間も 2 万円程度と大差ない。一方、特別給与（①：7.9 万円→②：6.2 万円→③：5.4 万円）の水準は大きく低下しており、現金給与総額の押し下げに寄与している（図2）。

このように、1990 年代半ば以降の現金給与総額減少の要因は、所定内給与の減少（4 割）と特別給与の減少（6 割）に起因するものだ。



<sup>注1</sup> 標本事業所の抽出替え時に生じる断層を排除するため、2013年以前の現金給与総額は2014年の現金給与総額を賃金指数で過去に遡って算出した。現金給与総額の内訳である、所定内給与、特別給与についても同様の調整を行った。

## 2—所定内給与の減少要因はパートタイム比率の上昇

2014年の所定内給与は1997年よりも▲7.4%低いですが、雇用形態別にみると一般労働者が1.5%、パートタイム労働者が4.3%といずれも増加している。それにもかかわらず、労働者全体の賃金水準が大きく下がっているのは、パートタイム比率が1997年の15.6%から2014年の29.8%までおよそ2倍に上昇しているためだ(図3)。パートタイム労働者は相対的に賃金水準が低いため、労働者全体に占める割合が高まると、所定内給与の平均水準は低下する。

パートタイム比率の上昇が所定内給与に与える影響を確認するため、常用労働者全体の所定内給与の変化率(前年比)を、一般労働者賃金要因、パートタイム労働者賃金要因、パートタイム比率要因に分解して寄与度をみてる(図4)。1997年から2014年における所定内給与の変化率▲7.4%のうち、一般労働者賃金要因が2.0%、パートタイム労働者賃金要因が1.4%であるのに対し、パートタイム比率要因は▲10.8%とパートタイム比率の上昇が所定内給与の下押し要因として働いている。

パートタイム比率の推移を業種別<sup>注2</sup>にみると、ほぼ変動がない製造業(2000年:13.5%→2014年:13.8%)とは対照的に、卸売業・小売業(2000年:38.9%→2014年:42.2%)、医療・福祉(2000年:19.5%→2014年:29.7%)は上昇しており、とりわけ医療・福祉はパートタイム比率がここ10年間で10%程度の上昇と他業種に比べ際立っている。医療・福祉分野を中心としたパートタイム比率の上昇が、所定内給与の下押し要因となっている。

図3 所定内給与とパートタイム比率

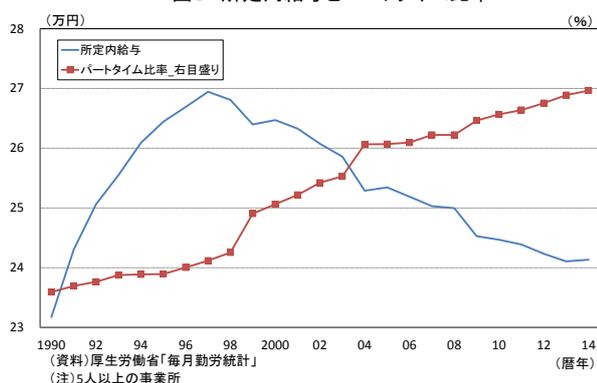
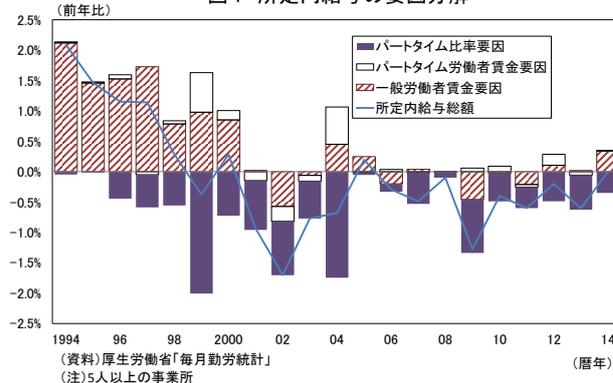
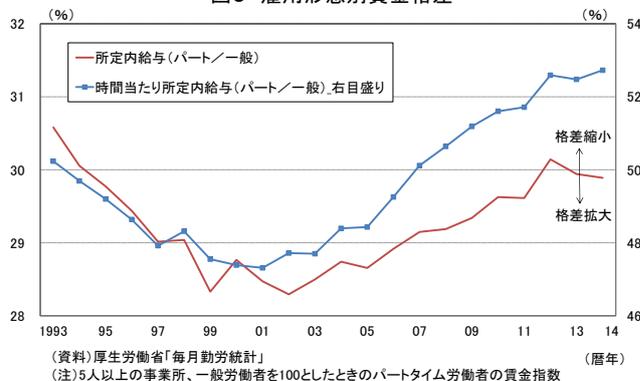


図4 所定内給与の要因分解



時間当たり所定内給与を雇用形態別に比較すると、2000年以降一般労働者とパートタイム労働者の格差は縮小傾向にある(図5)。しかし、足元の所定内労働時間は2000年の水準から一般労働者が▲1.9%の減少に留まっているのに対し、パートタイム労働者は▲8.4%と減少幅が大きいため、パートタイム労働者の所定内給与は一般労働者の50%程度に留まっている。

図5 雇用形態別賃金格差



注2 業種別のパートタイム比率は2000年以降のデータしか取得できないため、2000年との比較とした。

### 3—特別給与も減少

特別給与は、業績連動の部分が多いため、経常利益に半年から1年程度遅れて反映される傾向がある。しかし、長い目でみれば、経常利益（1990年：36.7兆円→2014年：65.8兆円）は水準を上げているのに対し、特別給与（1990年：8.0万円→2014年：5.6万円）は右肩下がりで推移し、企業収益が十分に還元されていない状況が続いている（図6）。2014年の特別給与を雇用形態別に1997年と比較すると、一般労働者が▲19.5%、パートタイム労働者が▲48.8%と、所定内給与と違ってともに水準は低下している。

常用労働者全体の特別給与の変化率を、一般労働者賃金要因、パートタイム労働者賃金要因、パートタイム比率要因に分解し寄与度をみると、1997年から2014年における特別給与の変化率▲31.1%のうち、一般労働者賃金要因が▲15.9%、パートタイム労働者賃金要因が▲2.2%、パートタイム比率要因が▲13.0%だ（図7）。パートタイム比率の上昇が、特別給与の減少にも影響を与えている。

このように、1990年代半ば以降労働者全体の平均賃金が減少している背景には、長引くデフレ下で企業が収益確保の手段として、賞与等の特別給与を削減するとともにパートタイム労働者を増やしたことが挙げられる。景気が緩やかに回復するもとの企業の人手不足への危機感が高まっているが、人件費抑制姿勢は根強いいためパートタイム比率の上昇傾向は今後も続くとみられる。労働者全体の平均賃金を引き上げるためには、パートタイム労働者の賃金水準を引き上げることが不可欠であり、この春闘では一般労働者だけでなく、パートタイム労働者の待遇改善も同レベルで議論する必要があるだろう。

図6 特別給与と経常利益

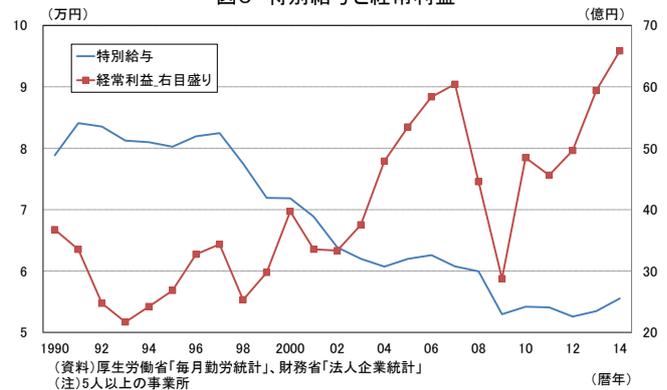


図7 特別給与の要因分解

