

2 デフレ下の賃金動向

前節では、雇用動向や雇用形態の動きについて統計的な推移を確認したが、ここではデフレを巡る議論を踏まえた上で賃金動向を振り返り、その特徴的な動きを整理していく。

(1) 最近の賃金動向

●賃金調整は特別給与が中心だが、定期給与はパート比率の上昇により依然下押し

2000年以降の動きを見ると、現金給与総額の変動は特別給与によるところが大きい。続いて、定期給与の内数である所定内給与の変動となっている。例えば、2009年第4四半期の現金給与総額は、リーマンショック等の影響により、前年同期比4.2%の減少となったが、このうち3.1%分は特別給与の減少、残りの1.2%は定期給与の減少であった（第1-2-12図（1））。特別給与は、企業利益の変動に連動する程度が大きいため、景気の影響を受けやすいが、定期給与はより固定性の高い賃金であり、ある程度は構造的な要因によって動いている。そこで、所定内給与が大部分を占める定期給与について、その動きを一般労働者の給与、パートタイム労働者の給与、そして両者の人員比率（パート比率）に分解すると、以前より減少寄与が弱まっているものの、最近においてもパート比率の高まりによって、平均的な定期給与が下押しされている（第1-2-12図（2））。

●製造業の賃金は景気に反応して回復したものの、非製造業は低迷

こうした賃金の動きを製造業及び非製造業に分けると、2000年以降の賃金の減少傾向は非製造業によってもたらされていることが分かる。まず、1人当たり定期給与の動きについては、2011年における輸出関連製造業（輸送用機械器具）及び製造業全体のいずれにおいても、2000年比でプラスの水準に位置する一方、非製造業の水準は13%減少している（第1-2-13図（1））。これには短時間労働者やパートタイム労働者が増加する構成変化によって生じた下落が含まれている。そこで、時給換算すると、非製造業の賃金減少は7%程度に縮小し、1人当たり労働時間の変化が押し下げていることが確認できる。製造業においても同様の効果が確認できる（第1-2-13図（2））。

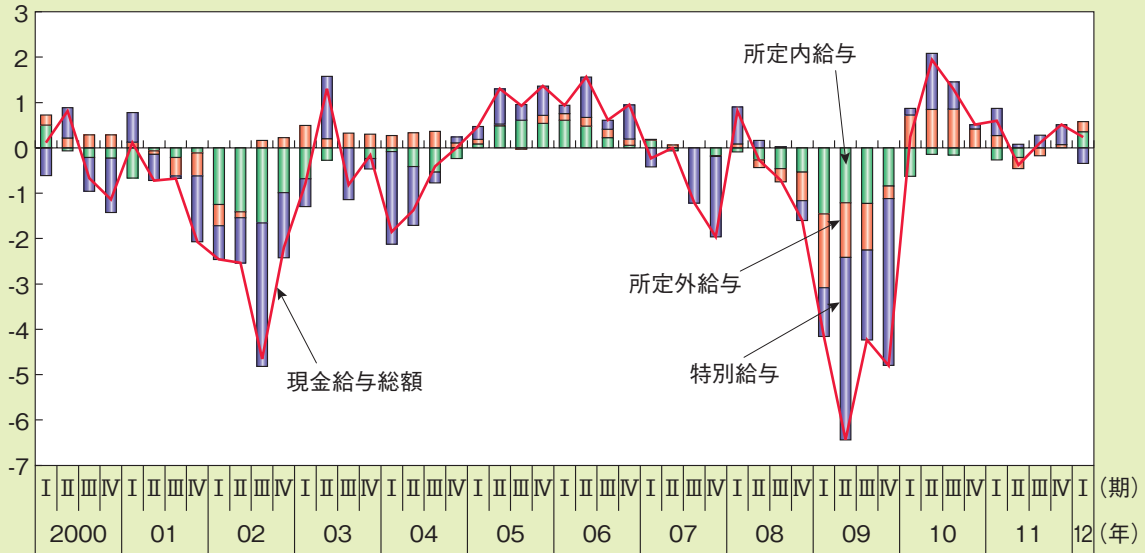
特別給与については、輸出関連製造業は、リーマンショックの落ち込み方が製造業全体よりも急角度であったが、回復経路に大きな差はない（第1-2-13図（3））。水準は2000年よりも3%程度下に位置しているが、両者とも持ち直している。他方、非製造業においては、2004年までの4年間で15%程度の落ち込みをみせた後に、2006年まで横ばい圏内で推移し、その後は再び減少を続けている。

第1-2-12図 名目賃金変化の要因分解

現金給与総額、定期給与ともほぼ横ばいで推移

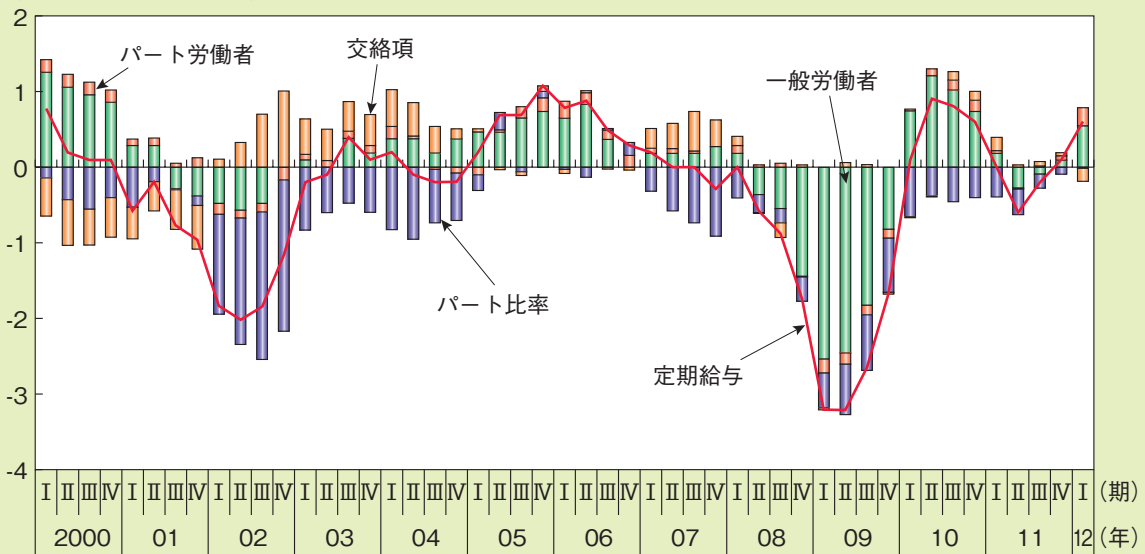
(1) 現金給与総額

(前年同期比寄与度、%)



(2) 定期給与

(前年同期比寄与度、%)



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
2. (1)、(2)とも常用労働者規模5人以上を対象とした。

●産業別雇用シェアの変化はあまり賃金に影響しない

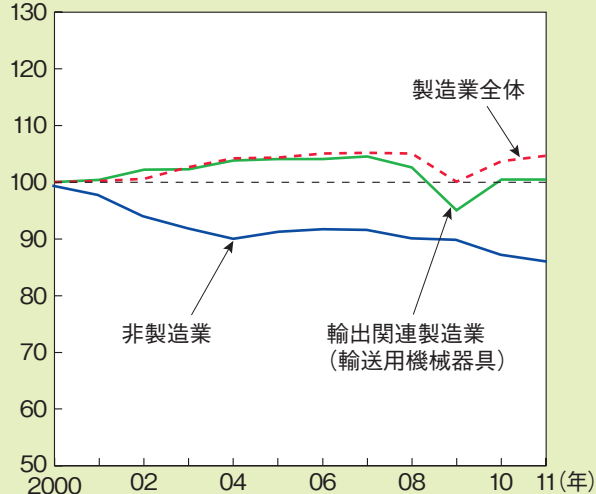
こうした製造業と非製造業の間における賃金動向の違いには、それぞれの直面する財サービス市場の状況が影響しているとしても、賃金水準の大きく異なる非正規雇用比率が高まったことが、特別給与（ボーナス）等に表れている（前掲1-1-29図）。他方、一般労働者のうち、相対的に賃金の低い業種で働く者が増えることにより生じる産業別雇用シェアの変化によって

第1-2-13図 業種別の賃金動向

非製造業の賃金は低下傾向

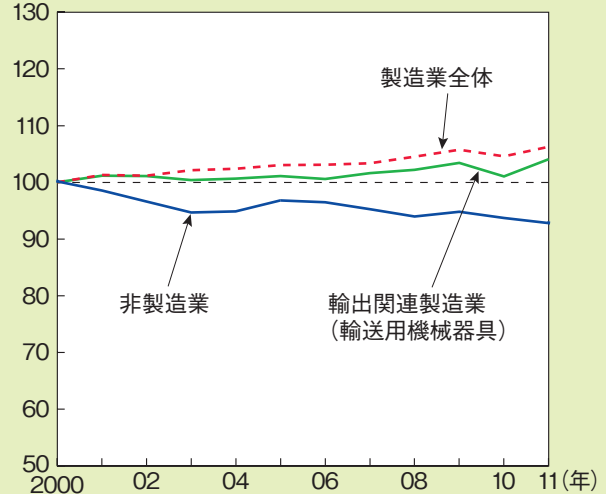
(1) 定期給与（一人当たり換算）

(2000年=100)



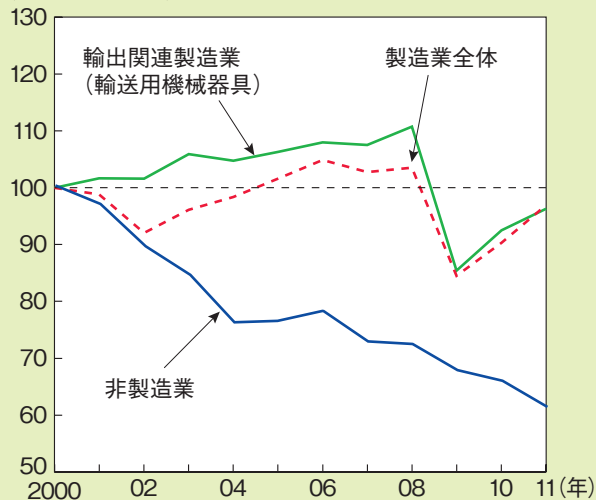
(2) 定期給与（時給換算）

(2000年=100)



(3) 特別給与

(2000年=100)

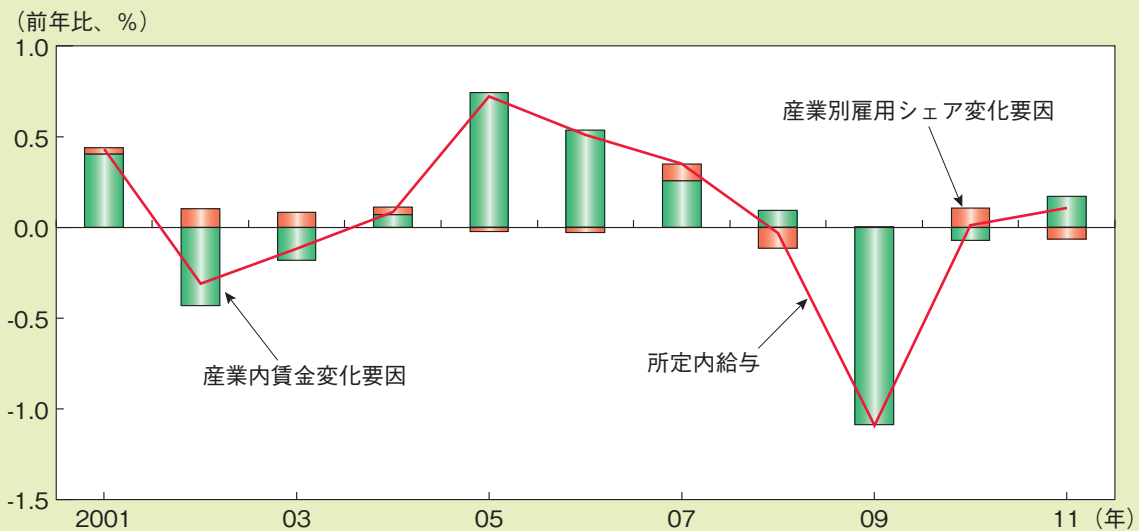


(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。常用労働者30人以上規模の事業所が対象。数値は名目値。
 2. 時給換算は、定期給与を各産業の総労働時間で割った。
 3. 特別給与 = 現金給与総額 - 定期給与として計算。

平均賃金が押し下げられている可能性もある。この点について、2001年以降の賃金変化を各産業内における賃金の変化と産業別雇用シェアの変化に分解したところ、雇用シェアの変化が賃金に与える影響はプラスにもマイナスにも出る上に、その寄与は限定的である（第1-2-14図）。こうしたことから、一般労働者に関しては、産業別雇用シェアの変化が平均賃金を押し下げている要因ではなさそうである。

第1-2-14図 産業別雇用シェアの変化と賃金

産業別雇用シェアの変化による賃金押上げ・押下げ効果は限定的



- (備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計」により作成。
 2. 対象は30人以上の事業所の一般労働者。データの接続を考慮し、業種別では、鉱業・採石業等、建設業、製造業、電気・ガス業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス事業を対象とした。
 3. $\Delta I/I = \sum \Delta \omega_i * (I_i - I) / I + \sum \Delta I_i * \omega_i / I$ とし、第一項が産業別雇用シェア変化要因、第二項が産業内賃金変化要因。ただし I は賃金、 ω は各産業のウェイト、 i は各産業を表す。

●雇用者の高齢化により賃金構造は変化

賃金の動きに対しては、高齢化の進展も様々な影響を与えている。雇用者の年齢別人員構成の変化や退職年齢の引上げは、労働者（一般労働者及び短時間労働者）の賃金プロファイル（定期給与の年齢階層別変化）の形状に影響する。まず、2001年と2011年で比較すると、三つの変化が指摘できる（第1-2-15図（1））。まず、賃金プロファイルの下方シフトが生じている。これは、非正規又は短時間（パート）労働者の増加（全労働者数に占める短時間労働者比率は15%から23%へ上昇）による平均の低下であり、全ての年齢階級で生じている。次に、20歳台後半から30歳台後半における賃金プロファイルのフラット化が見られる。最後に、賃金のピーク年齢が50歳台前半から40歳台後半に前倒しされている。

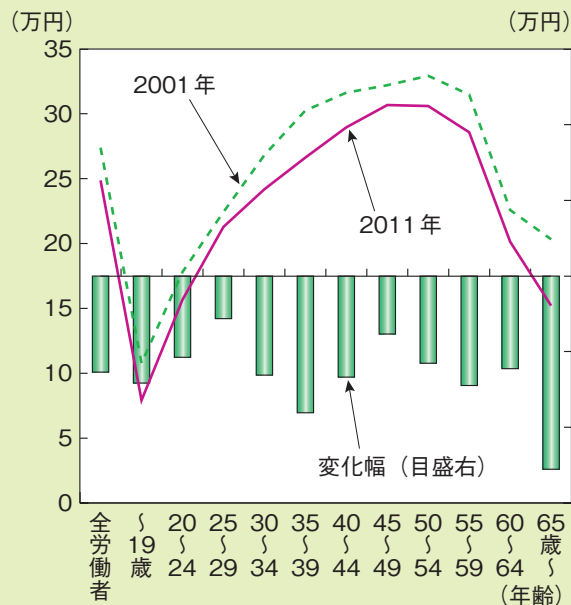
次に、年齢階級毎の勤続年数の動きについては、20歳台後半から60歳手前までの階層において、平均して1.3年程の短縮化が見られる。これは離転職頻度の上昇や就学期間の長期化に伴う就業年齢の高齢化が関係していよう。他方、60～64歳の年齢階級における勤続年数は1.5年程度伸びており、年金支給年齢の段階的引上げに伴う2006年の高齢者雇用安定法の制度改正によって促進された定年延長や再雇用制度が定着したことによる効果も含まれるとみられる（第1-2-15図（2））。

これらの動きは、年齢階級別の賃金総額割合に影響を与えている。2001年から2011年の10年間で、全労働者の賃金総額は-9.4%の減少であり、うち、賃金要因は-9.3%である。賃金要因がプラスに働く年齢階級はない中、若年層の賃金シェアは、年齢構成要因によっても減っ

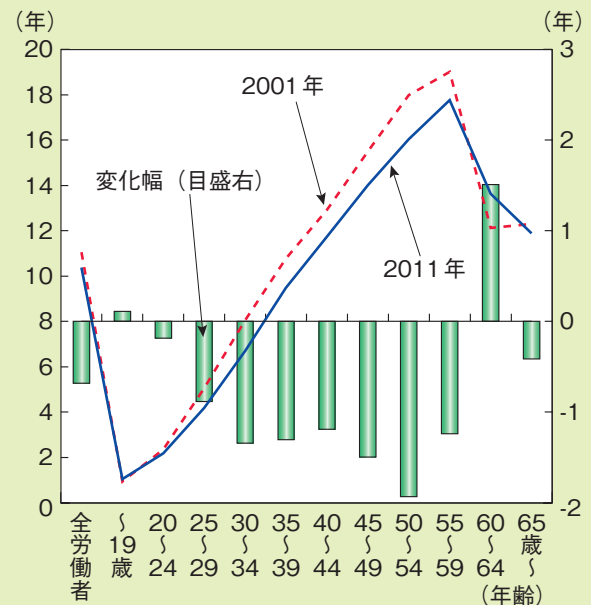
第1-2-15図 賃金構造の変化

雇用者の高齢化により賃金構造は変化

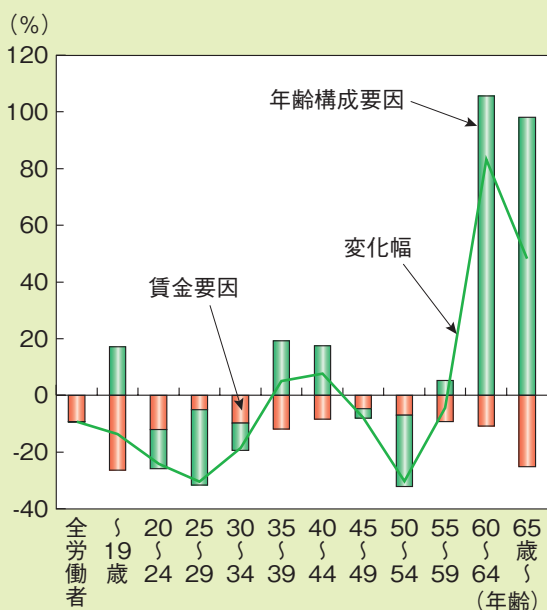
(1) 所定内給与の変化



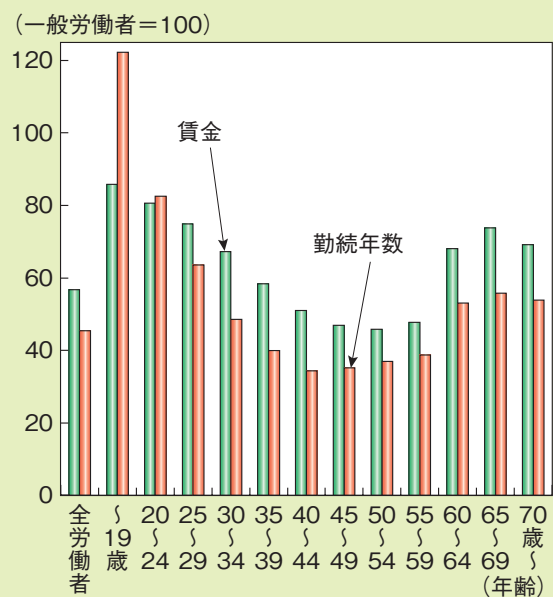
(2) 勤続年数の変化



(3) 年齢別賃金総額の変化



(4) 一般労働者・短時間労働者の格差



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. (1) ~ (3) については2001年から2011年の変化を、また (4) については2011年の実績をもとに作成。
 3. (1) ~ (3) について、一般労働者および短時間労働者 (2001年はパートタイム労働者) の加重平均値を参照。
 4. 年齢別賃金総額の変化については、2001年から2011年にかけての変化を各世代別に求め、下記①~③について各々賃金要因、年齢構成要因、変化幅とした。
 ①賃金 (1人当たり所定内) = (1人当たり所定内給与 (一般) × 労働者数 (一般) + 1人当たり所定内給与 (短時間) × 労働者数 (短時間)) ÷ (労働者数 (一般 + 短時間))
 ②労働者数 = 労働者数 (一般・短時間計)
 ③賃金総額* = 賃金 × 労働者数 *①、②により求めた賃金、労働者数を乗じたもの。
 5. (4) の賃金は一般労働者の所定内給与を時給換算し、短時間労働者の時給と比較したもの。一般労働者を100としたときの短時間労働者の賃金、勤続年数をプロットした。