

人手不足にもかかわらず 賃金の上昇ペースが鈍いのはなぜか

2016年10月27日 調査部 遠藤 裕基
TEL 045-225-2375
E-mail: y-endo@yokohama-ri.co.jp

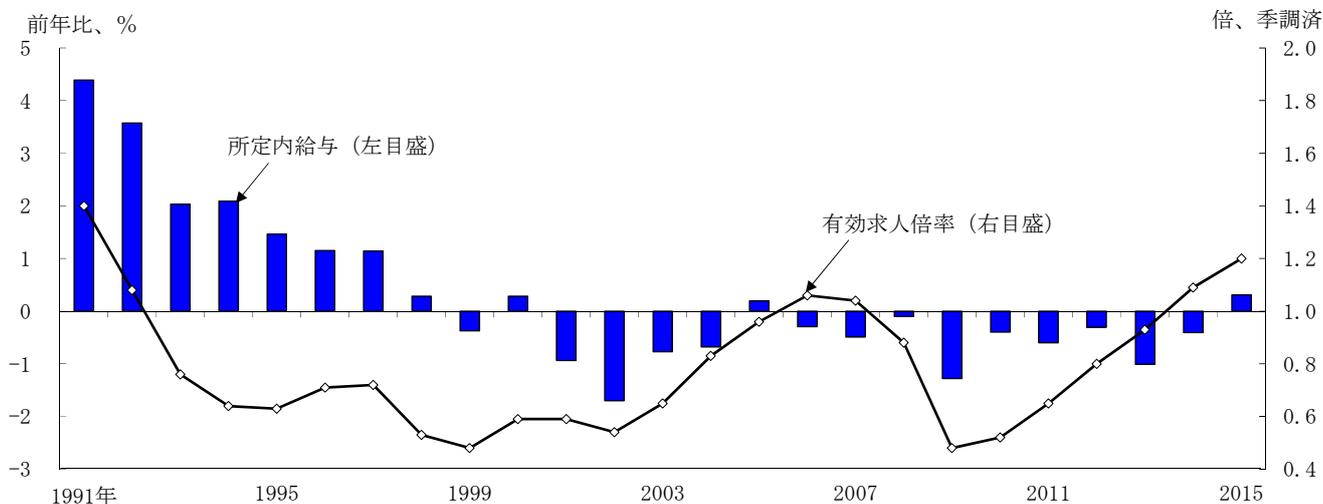
【要約】

人手不足の状況が続いている割に労働者の基本給の上昇ペースは鈍い。これは、相対的に賃金の低い非正規雇用が増加しているためであるが、加えて正社員の賃金が伸びにくくなっていることも一因として挙げられる。この背景には、高齢化に伴う雇用延長（定年延長、継続雇用など）の影響などがあると考えられる。年齢とともに賃金が上昇していく年功賃金の下で高齢者の雇用延長が行われると、企業の人件費負担が重くなる。このため、企業は年齢と賃金の連動性を緩める（年齢が上がってもかつてほど賃金を上昇させない）ことで、これに対応していると考えられる。少子高齢化が進み、社会保障の持続可能性が問われる中で、この先も高齢者の雇用延長の動きがさらに拡大する（70歳までの雇用延長の義務化など）公算が大きい。今後も正社員の賃金上昇のテンポは鈍いものとなる。

1. 伸び悩む正社員の基本給

近年、人手不足の状況が続いている割に、基本給を示す所定内給与の上昇ペースは鈍い。2015年の有効求人倍率は1.20倍と24年ぶりの高水準となっている（図表1）。その一方で、同年の所定内給与は前年比+0.3%とゼロ%台前半の伸びにとどまっている。24年前の1991年の所定内給与の伸び率が同+4.5%であったことを踏まえると、いかに足元で賃金が伸び悩んでいるかがわかる。また、2000年

図表1 有効求人倍率と所定内給与前年比



(厚生労働省「一般職業紹介状況」、「毎月勤労統計」)

代半ば以降、有効求人倍率の高さの割に、賃金が上昇しにくくなっていることも観察できる。

ここで所定内給与の前年比伸び率を、①一般労働者（いわゆる正社員^(注1)）の賃金変動要因、②パートタイム労働者の賃金変動要因、③パートタイム比率の変動要因^(注2)に分けてみると、1990年台前半と比べて現在は、①の押し上げが弱く、③が押し下げ要因として働いていることが確認できる（図表2）。本稿では、特に①に焦点をあてて議論を進めていくことにする^(注3)。

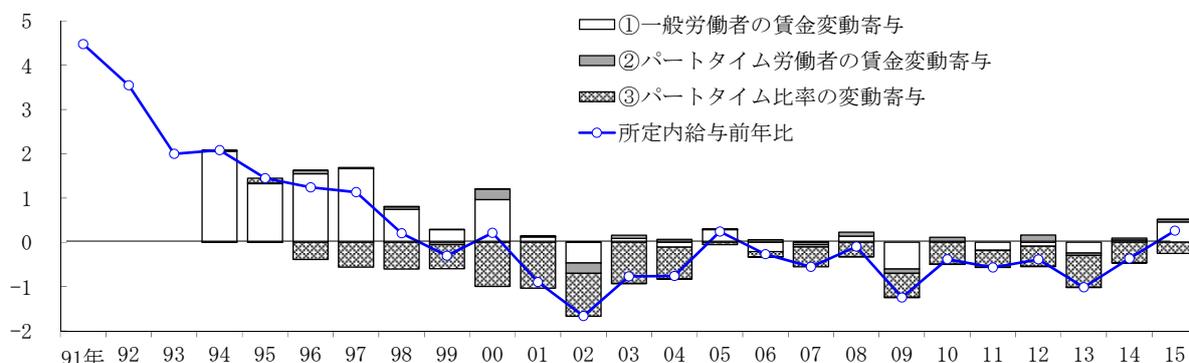
（注1）毎月勤労統計調査では、一般労働者をパートタイム労働者以外の労働者と定義している。パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者（調査票の記入要領では、いわゆる「正規従業員、正社員」としている）よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週間の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者を指す。

（注2）相対的に賃金水準の低いパートタイム労働者の増加は、平均としての1人あたり賃金にマイナスの影響を及ぼす。

（注3）③の背景分析については、経済のサービス化や女性の労働供給の増加など大きいテーマにもかかわるため、別稿に譲ることとする。

図表2 所定内給与の寄与度分解

前年比、%、%ポイント



（注）パートタイム労働者の構成比変化の寄与がマイナスとなっている場合、パートタイム労働者比率の上昇が所定内給与の低下につながったことを示す。1992年以前の一般労働者とパートタイム労働者のデータは公表されていないため、1993年以前の寄与度を計算していない。

（厚生労働省「毎月勤労統計」より当社作成）

2. 高齢化に伴う雇用延長の影響で賃金カーブがフラット（平坦）化

まず、正社員の基本給が1990年以降どのように変化したのかをみていくことにする。賃金構造基本統計調査の一般労働者^(注4)の賃金カーブをみると、2000年以降、賃金カーブのフラット（平坦）化が進んでいることがわかる（図表3）。賃金カーブとは、年齢（または勤続年数）とともに賃金がどのように上昇していくかを示した曲線である。日本は諸外国に比べ、賃金と年齢（または勤続年数）の連動性が高く、こうした関係は年功賃金と表現されてきた。この賃金の年功的な性格が薄まることを、賃金カーブのフラット化という。2000年代以降、年齢と賃金の連動性が徐々に緩やかとなり、年齢が上昇してもかつてほど賃金が上昇しない状況が広がりつつある。

こうした背景の1つとして、高齢者の雇用延長（定年延長、再雇用制度）の影響があると考えられる^(注5)。日本企業にとって、定年は重要な概念である。通常、経済学では、企業の利潤最大化行動のもとで、賃金と生産性（労働者の成果）は一致するとされている。しかし、日本企業では、ある時点の賃金と生産性を取り出してもこうした関係が成り立っていないことが多い。図表4は、日本企業の賃金カーブと生産性の関係を示した概念図である^(注6)。ABDFはある労働者の生産性、GHは賃金カーブを示している。若年期（賃金カーブのGCの期間）は、職業訓練期間であり、生産性が賃金を下回っているが、訓練後（賃金カーブのCEの期間）は生産性が賃金を上回るようになる。そして

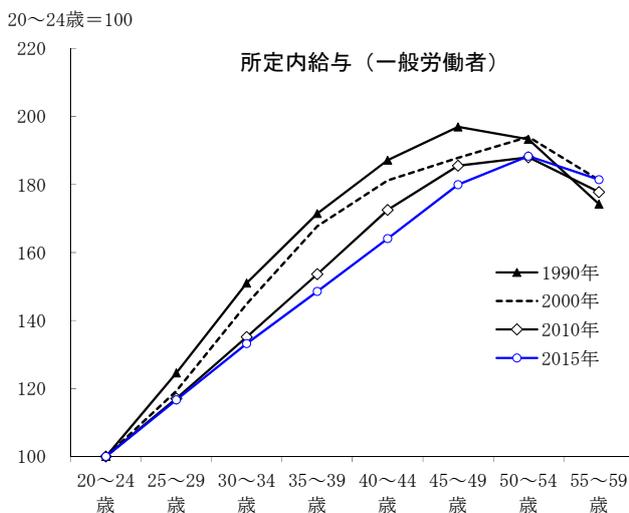
高年期（賃金カーブのEHの期間）には、再び賃金が生産性を上回り、定年時に退職金を受け取り労働者は退職することになる。ここで重要なことは、一時点の賃金と生産性を取り出しても両者は一致していないものの、入社から定年までの長期では、賃金と生産性が一致しているということである。すなわち、賃金と生産性の関係は以下の式のようなになる。

$$\sum_{i=22 \text{ 歳}}^R \text{賃金}_i + \text{退職金} = \sum_{i=22 \text{ 歳}}^R \text{生産性}_i$$

（ただし、Rは定年年齢。）

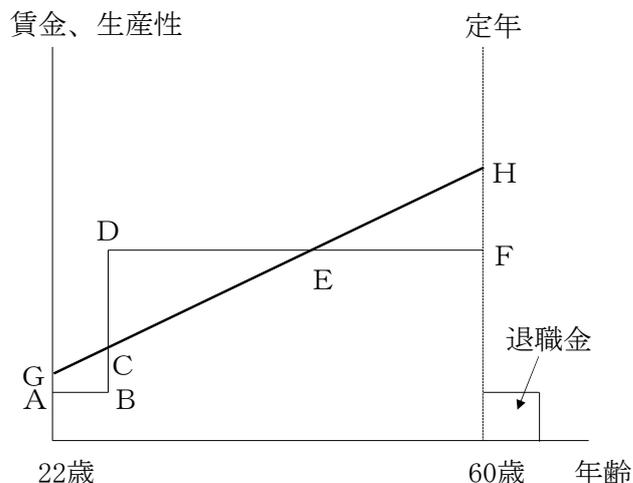
企業は、賃金カーブのCEの期間に生産性より低い賃金を払い、後年、生産性に見合う残りの部分の賃金（退職金含む）を労働者に後払いする。こうした雇用制度の元で、解雇されたり、転職したりすると、労働者は後払い分の賃金の一部を獲得できなくなってしまう。このため、労働者は解雇されないようにまじめに職務に取り組むとともに、極力転職をしないようにすることが最適な行動となる。退職金を含む後払い賃金制度を導入することで、企業は労働者の不正や職務怠慢、転職を防ぐことができるというメリットがある。こうした賃金体系に起因する長期の勤続が日本型雇用慣行（終身雇用、年功賃金）の背景にある。

図表3 賃金カーブのフラット化が進む



（厚生労働省「賃金構造基本調査」）

図表4 賃金と生産性の概念図①



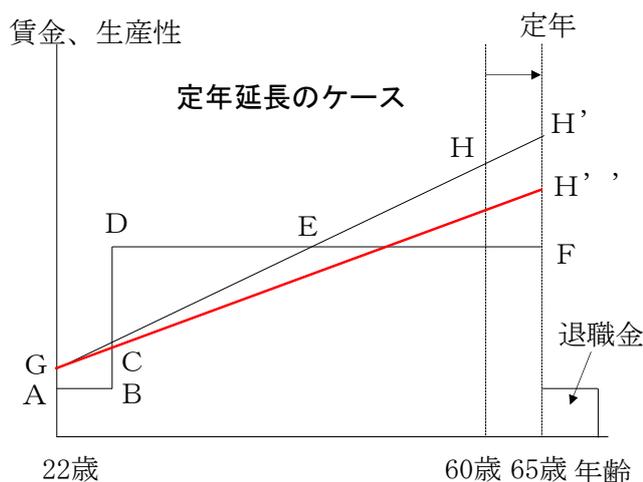
日本型雇用慣行を前提として、①65歳への定年延長、②定年後の再雇用、のいずれかの選択が義務化された場合、どのようなことが起こるだろうか。まず、①のケースを考える。この状況を図示したのが図表5である。①のように、定年が60歳から65歳に延長されると、賃金カーブの終点はHからH'に移動する。企業は定年を延長した期間だけ、生産性を上回る賃金を支払うことになる（前述の式では左辺>右辺）。この結果、長期でみた場合の「賃金＝生産性」が崩れ、企業の人件費負担が増すことになる。これを調整するには賃金カーブをフラット化（GH'→GH''）し、前述の式の左辺と右辺が再びイコールになるように調整すればよい。

次に、②60歳でいったん定年とし、その後再雇用という形を考える。この際、再雇用期間の賃金と生産性をリンクさせれば、前述の式の等号は崩れない。つまり、企業が賃金カーブを図表6のGHF

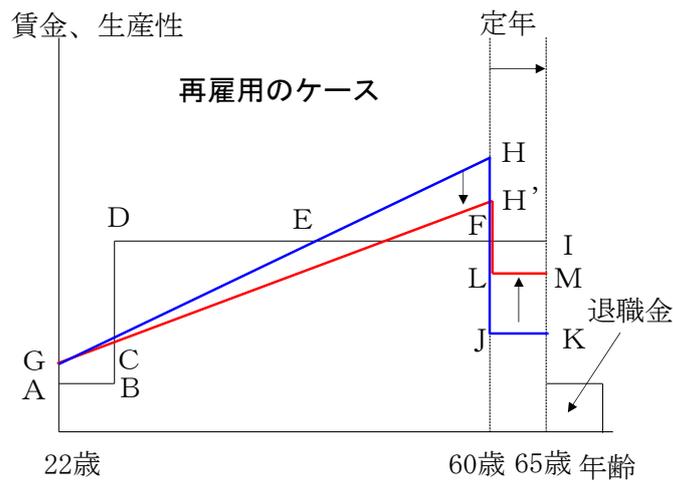
Iのように変更するということである。ただ、実際には、処遇、役割の変化に起因するモチベーションの低下や、体力的な問題により、生産性は低下し、賃金も大幅に下がることになる。これは、60歳以降の賃金と生産性がJKへと下方シフトすることを示している。ただ、年金の支給開始年齢が65歳へと引き上げられる中で、この賃金水準では生活が成り立たなくなる恐れがあり、企業は高齢労働者の生活への配慮から、ある程度生産性を上回る賃金を支払わざるを得なくなる（JK→LM）。これにより、高齢労働者は生産性を上回る賃金を受け取るようになるため、企業は60歳以下の労働者の賃金カーブをフラット化させることで、その原資を捻出することが合理的な選択となる。結果として、新たな賃金カーブは赤線（GH' LM）として示されることになる。

こうした企業の行動は賃金と生産性を対応させるという意味で合理的な行動なのだが、図らずも賃金カーブに下押し圧力をかけ、賃金の上昇テンポを抑える（賃金の上方硬直性を生み出す）ことになる。なお、こうした賃金体系の変更は中長期の件費に大きな影響を及ぼすため、短期的な業績変動の影響をほとんど受けないと考えられる^(注7)。アベノミクス開始以降の大幅な円安で企業業績が急回復したにも関わらず、正社員の賃金の上昇テンポが相変わらず鈍い背景にはこうした雇用延長の影響があると推察される。

図表5 賃金と生産性の概念図②



図表6 賃金と生産性の概念図③



に義務化された。さらに、2012年改正では、65歳までの希望者全員の継続雇用を実施することが義務付けられた（労使の合意で継続雇用対象者を限定することを禁止、2013年4月施行、2025年まで段階的に実施）。

（注6）ラジアーの後払い賃金仮説を説明した図表である。本文での説明は清家篤（2002）『労働経済学』東洋経済新報社に依っている。

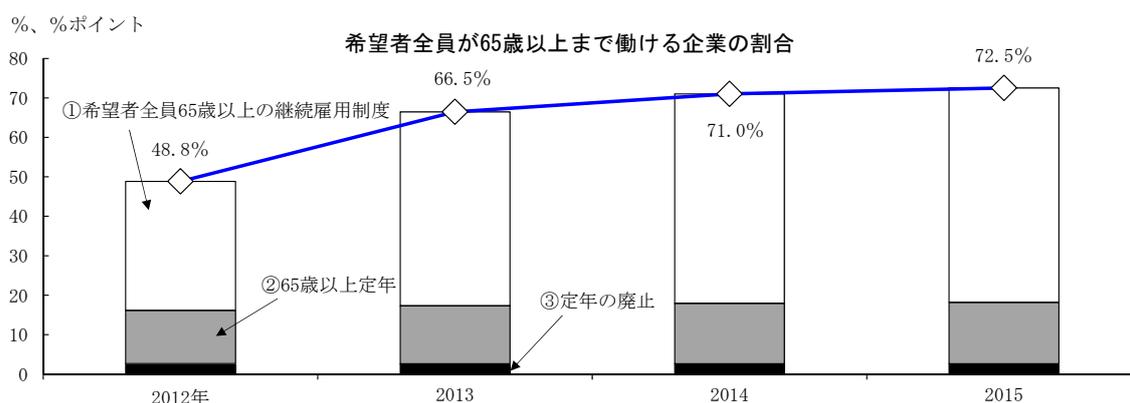
（注7）図表6において、仮に賃金カーブを下方シフトさせなかったとすると、定年以降の「賃金＞生産性」の部分は、この賃金体系が存在する限り、企業の負担として残り続けることになる。国内外で激しい競争を行っている企業が「賃金＞生産性」を中長期で放置するとは考えにくい。

3. 高齢化が進む中で今後も賃金の上昇テンポは鈍いものに

厚生労働省「高齢者の雇用状況」をみると、改正高齢者雇用安定法（2012年）が施行された2013年に希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合が大きく上昇し、2014年には約7割に達している（図表7）。多くの企業で継続雇用制度（定年後再雇用）を中心に雇用延長の動きが拡大しており、こうした点が賃金の上昇テンポを抑えている可能性が指摘できる。

少子高齢化が進み、社会保障の持続可能性が問われる中で、先行き雇用延長の動きがさらに拡大する（70歳までの雇用延長の義務化など）可能性が高い。こうした中では、賃金カーブに下押し圧力がかかりやすい状況が続くとみられ、今後も正社員の賃金の上昇テンポは鈍いものにとどまる恐れがある点には注意が必要であろう。

図表7 改正高齢者雇用安定法（2012年）を受けて企業の雇用確保措置が拡大



（注）各年の6月1日の数値。①～③は、「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」が実施した雇用確保措置。（厚生労働省「高齢者の雇用状況」）

本レポートの目的は情報の提供であり、売買の勧誘ではありません。本レポートに記載されている情報は、浜銀総合研究所・調査部が信頼できると考える情報源に基づいたものですが、その正確性、完全性を保証するものではありません。