

アブストラクト

わが国では労働需給逼迫にもかかわらず賃金低迷が続いているが、労働需給と賃金の関係が大きく変わったのは2000年代に入ってからであり、今に始まったことではない。日本全体としての平均的な賃金の増加率が低下しているのは、基本的に、日本全体としての労働生産性上昇率が低下しているためである。

日本全体としての労働生産性上昇率が低下しているのは、産業構造の面で、労働生産性が高く賃金水準も高い製造業の比率が低下し、反対に、労働集約的で賃金水準が低い宿泊業、飲食サービス業や社会保険・社会福祉・介護事業などサービス業の比率が上昇したことが主因である。加えて、製造業自体の労働生産性上昇率も低下したことも一因となっている。

就業形態別にみると2010年代前半まで上昇していた非正規労働者の比率は最近頭打ちになっており、この点で、少なくとも最近の賃金の動きについて言えば、賃金水準の低い非正規労働者の比率の上昇といった、就業形態の構成比の変化が賃金上昇率を低下させているわけではない。

労働需給と賃金との関係は2000年代以降、薄れているが、非正規労働者の場合、労働需給と賃金との関連性は強い。反面、正規労働者の場合、労働需給などと無関係に賃金が長期にわたって横ばいで推移しており、これが全体としての労働需給と賃金との関係を薄れさせている大きな要因になっていると考えられる。

正規労働者の賃金が長期にわたって横ばいだった背景には、非正規労働者の単位労働コストが正規労働者に比べ抑えられていたため、2000年代以降、「既得権益層」であった正規労働者の賃上げ要求が沈静化したことがあったと考えられる。

(キーワード) 賃金 労働生産性 正規・非正規

目次

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 1. 日本における労働需要と賃金の関係について | 5. 正規・非正規別に分けた労働需給と賃金との関係 |
| 2. 労働生産性と実質賃金の動きについて | 6. むすびに代えて |
| 3. 労働生産性上昇率低下の原因について | 補論 (毎月勤労統計の不適切調査について) |
| 4. 正規労働者と非正規労働者 | |

1. 日本における労働需要と賃金の関係について

人手不足を背景に米国ではようやく賃金が上向き始めた感があるが、日本では依然として人手不足のなかにあっても賃金の低迷が続いている。

厚生労働省「毎月勤労統計」によれば、所定内給与（残業代やボーナスなどを除く給与）の前年比増加率は2017年の平均0.4%から18年1～11月は平均1.1%と伸びが加速したが、この加速については、毎月勤労統計の不適切調査に絡む調査対象事業所のサンプル替えの影響が大きいとされている（補論参照）。

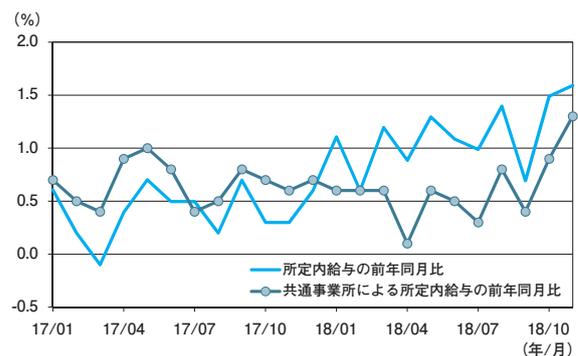
「参考資料」として「毎月勤労統計」に掲載されている共通事業所での集計データによると、所定内給与の前年比増加率は1～11月平均で0.6%と17年（同じ共通事業所ベースで0.7%）とほぼ変わらない低水準の増加が続いている（図1参照）。

なぜ、こうした賃金低迷が続いているのか。

少なくとも、1990年代までは労働需給逼迫時において賃金は増加していた。図2は就業者数の3年前比年率増加率と名目・実質賃金（1人・時間当たり実質雇用者報酬）の同増加率の動きを比べたものだ。就業者数の増加率を労働需要の増加率とみると、1990年代までは労働需要の増加率が高ければ高いほど名目・実質賃金の増加率も高かったことが窺われる。1983年から2000年の期間では、就業者数が1%増加すれば名目賃金は2.59%、実質賃金は1.42%増加するという相関関係が有意にみられた（表1参照）。

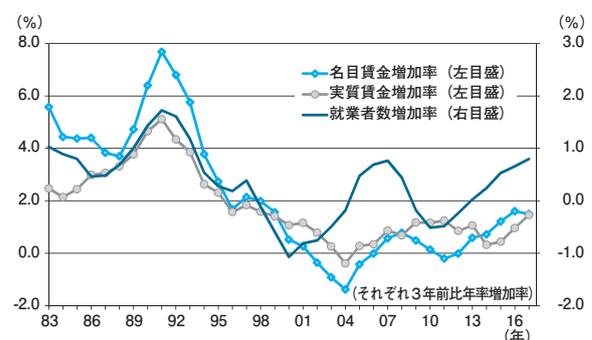
しかし、2000年代前半に就業者数と賃金と

（図1）最近の賃金指標の動向



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計」

（図2）就業者数増加率と賃金増加率



（注）賃金は1人・時間当たり雇用者報酬

（出所）内閣府「国民経済計算年報」

（表1）名目・実質賃金増加率と就業者増加率の関係

被説明変数を名目賃金増加率とした推計

	α	β	決定係数
1983～2017年	1.26 (4.4)	2.74 (7.4)	0.61
1983～2000年	2.43 (12.1)	2.59 (12.0)	0.89
2004～2017年	0.20 (1.0)	0.95 (2.3)	0.24

被説明変数を実質賃金増加率とした推計

	α	β	決定係数
1983～2017年	1.35 (7.0)	1.34 (5.3)	0.45
1983～2000年	1.95 (10.7)	1.42 (7.2)	0.75
2004～2017年	0.78 (5.0)	-0.09 (-0.3)	-0.08

（注）名目（実質）賃金増加率 = $\alpha + \beta \times$ 就業者増加率、として最小二乗法により α 、 β を推計したもの。下段括弧内は t 値

（出所）内閣府「国民経済計算年報」を用い、当所計算。

の関係は崩れた。増減率の動きをみると、労働需要については上向き、反対に賃金は下向きで推移した。就業者数の増減率は1990年代末から2000年代前半にかけて上向きで、前年割れの状態ながら2000年代前半はその減少幅が幾分縮小した。これに対して賃金は下向きで、名目賃金は減少に転じ、実質賃金の増加率は鈍化していた。

その後、2004年以降は、名目賃金と就業者数の動きは再び連動するようになったが、1990年代以前のような強い関係ではなくなった。2004年以降のデータで計算すると、就業者1%増加に伴う名目賃金の増加率は0.95%だった。一方、実質賃金と労働需要の関係は有意な関係ではなくなった。

2017年までの3年間の就業者数増加率は年平均0.8%とかなり高水準であり、1990年代までの就業者数と名目賃金の関係から言えば、4.5%程度の名目賃金増加があってもおかしくない計算だった。しかし、実際の実質賃金増加率は14～17年の平均で1.6%にとどまっている。その意味では、賃金増加率はより高水準であるべきという見方もできるだろう。

図3は1981年以降の失業率と名目賃金増加率を縦・横軸にプロットした、いわゆる「フィリップス曲線」をみたものだ。時系列で両者の動きを追っていくと次のようになる。

- ① 1981～1987年…失業率が上昇する一方、賃金増加率は鈍化
- ② 1987～1991年…失業率が低下する一方、賃金増加率は加速
- ③ 1991～1995年…失業率が上昇する一方、賃金増加率は鈍化
- ④ 1995～2000年…失業率が上昇する一方、

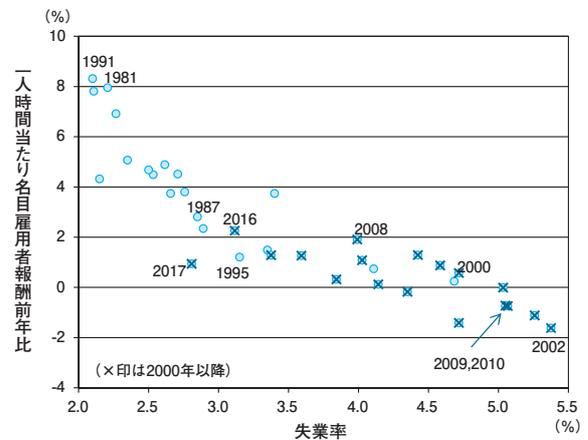
賃金増加率はやや鈍化

- ⑤ 2000～2002年…失業率が上昇する一方、賃金は下落に転じ下落幅が拡大
- ⑥ 2002～2008年…失業率が低下する一方、賃金は増加に転じ緩やかに増加
- ⑦ 2008～2010年…失業率が上昇する一方、賃金は小幅下落
- ⑧ 2010～2017年…失業率が低下する一方、賃金は小幅上昇

ここで注目すべきは、まず、2000年代初めに失業率が5%超に上昇するなかで、賃金の下落幅が拡大していった点だ。賃金には下方硬直性があると言われるが、ボーナスなどを含めた報酬全体でみた場合、2000年代初めにはかなり大幅な賃金下落があったことがわかる。

もう1つは、2010年代以降の失業率と賃金増加率の関係をみると、失業率の大幅低下にもかかわらず賃金はほとんど増加していない点である。2018年12月時点の失業率は2.4%で、2017年平均の2.8%から一段と低下した。失業率との関係からみると、賃金増加率はそろそろ加速してもよいはずだが、実際にはそう

(図3) 失業率と名目賃金増加率



(出所) 内閣府「国民経済計算年報」、総務省「労働力調査」

なっておらず、フィリップス曲線の形状がフラット化したのではないかという指摘もある。

2. 労働生産性と実質賃金の動きについて

このように賃金がほとんど増加しない状況が続いているのは、賃金が労働需給だけで決まるわけではないためだ。標準的な経済理論によれば、企業は実質賃金を労働の限界生産性に一致するように雇用量を定めることで利潤を最大化することができる。このため、実質賃金は労働生産性に等しくなると考えられる。

実質賃金（GDPベースの1人・時間当たり実質雇用者報酬）＝（名目雇用者報酬÷個人消費デフレーター）÷労働投入量、であり、

労働生産性＝実質GDP÷労働投入量

労働分配率＝名目雇用者報酬÷名目GDP

相対価格＝GDPデフレーター÷個人消費デフレーター

であるため、

実質賃金＝労働生産性×労働分配率×相対価格

と分解できる。

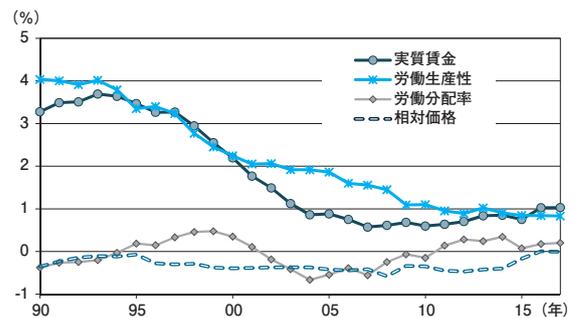
このため、相対価格¹を一定とすると、実質賃金増加率が労働生産性上昇率を上回れば、労働分配率は上昇することになり、逆に、労働生産性上昇率が実質賃金増加率を上回ると労働分配率は低下することになる。

国全体の生産活動の成果が労働者と企業に安定的に分配されるべきだと考えると、実質賃金増加率は労働生産性上昇率に近いものになる必要がある。

図4は景気変動などの要因を除くため、10年前比年率で計算した、実質賃金増加率と労働生産性上昇率の動きを比べたものだ。これを見ると、1980年代以降、実質賃金増加率が鈍化しているのは、おおむね労働生産性上昇率が鈍化していることが原因であることがわかる。

2000年から2010年頃にかけては、労働生産性上昇率に比べ実質賃金増加率が低く、このため労働分配率が低下する局面があった（次頁図5参照）。ただ、最近はその増加率はほぼ同水準になっている。2007～17年の実質賃金増加率は年率1.1%、これに対して同労働生産性上昇率は0.9%で、むしろ実質賃金増加率が生産性上昇率を幾分上回る状態であった。労働生産性の動きに照らしてみれば

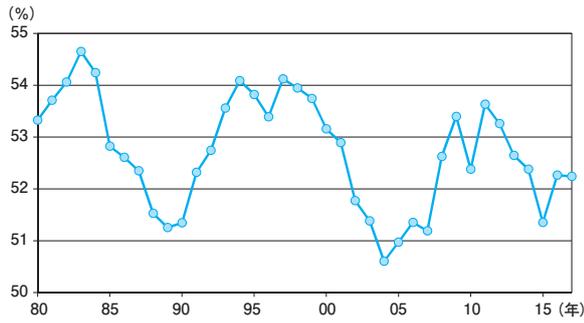
（図4）実質賃金増減の要因分析



（出所）図5、表2ともに内閣府「国民経済計算年報」

1 実際には相対価格（GDPデフレーター÷個人消費デフレーター）は低下傾向を辿っており、その分実質賃金増加率は労働生産性上昇率を幾分下回る傾向がある。OECD（2012）は「多くの先進国でGDPデフレーターより消費デフレーターの方が高い点に関して、国内ビジネスセクターで生産された財・サービスの品質が平均的に非市場サービス、燃料、輸入品などの品質より高まっているため」と指摘している。GDPデフレーターは消費財のほか投資財や輸出財の動きを含んだ総合的な物価指標である。2000年代前半頃まで相対価格（GDPデフレーター÷消費デフレーター）が低下したのは、主に投資財価格が消費財に比べて低下していたことが原因であり、2000年代後半頃からの相対価格低下は、主に輸入財の相対的な上昇による交易条件悪化が原因であるが、ほぼ一貫してGDPデフレーターの上昇率が消費デフレーターの上昇率を下回っていることは、国内生産の過程で常に行われている高付加価値化の取り組みを反映したものと考えられる。

(図5) 労働分配率の推移



ば、実質賃金上昇率はむしろ若干割高になっていることがわかる (表2参照)。

2017年の労働分配率は52.1%であり、1980年～2017年の労働分配率の単純平均値である52.7%とさほど大差ない。そうした意味では国全体での生産活動の成果は労働者に適切に分配されているとみることもできよう (図5参照)。労働生産性との比較から言えば、人手不足だからといって、もっと実質賃金が増加すべきだという結論にはなりにくい。

3. 労働生産性上昇率低下の原因について

では、なぜ労働生産性上昇率が長期的に鈍

化傾向を辿っているのか。実際には、日本だけでなく多くの先進国で労働生産性上昇率の鈍化が観察される。主因は、産業構造が変化し、労働生産性が相対的に高い製造業の就業者比率が低下し、サービス産業の就業者比率が高まっていることだと考えられるが、このほか、リーマンショック以降、先進国企業の利益留保重視姿勢が強まり、設備投資が抑制されたこと、ITなどの技術革新が成長に及ぼす影響に関しても、IT技術は消費者の利便性を高めているものの、企業の生産性押し上げに大きく寄与しておらず、過去の蒸気機関、電気、自動車の発明などの技術革新に比べると、労働生産性押し上げ効果が小さいこと、なども原因として指摘されている²。

そこで、まず、日本におけるサービス経済化の影響などをみるために、内閣府「国民経済計算年報」のデータを用いて、日本における就業者の産業別内訳の変化と産業別の労働生産性上昇率の変化をみてみよう (図6、7参照)。1994年から2017年にかけて就業者が大きく変化しているのが、製造業、建設業、

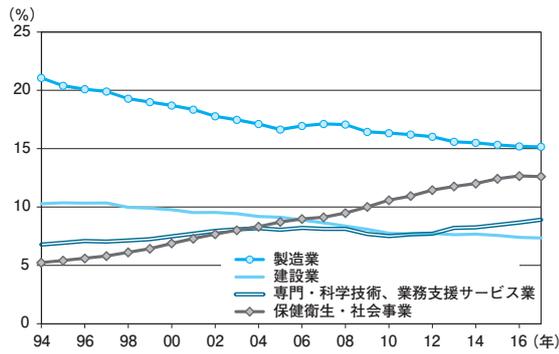
(表2) 実質賃金増減の要因分析

	1人・時間当たり実質賃金			
	雇用者報酬/ (労働投入量×消費デフレーター)	労働生産性 実質GDP/ 労働投入量	労働分配率 雇用者報酬/ 名目GDP	相対価格 GDPデフレーター/ 消費デフレーター
1980～1990 (1)	3.3	4.0	-0.4	-0.4
1990～2000 (2)	2.2	2.2	0.3	-0.4
2000～2010 (3)	0.6	1.1	-0.2	-0.3
2007～2017 (4)	1.0	0.9	0.3	-0.4
(2) - (1)	-1.1	-1.8	0.7	0.0
(3) - (2)	-1.6	-1.1	-0.5	0.0
(4) - (3)	0.4	-0.2	0.5	0.0

(出所) 内閣府「国民経済計算年報」

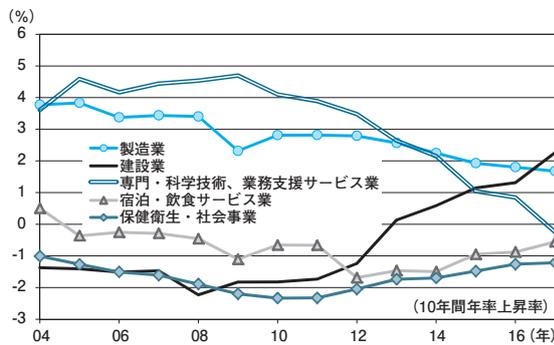
2 日本銀行国際局 (2016) は先進国における労働生産性の伸び率鈍化の背景として、①金融仲介機能の低下に伴う資本の非効率的な配分 (資本の非効率的な配分 Misallocation) により資本蓄積が停滞した、②労働市場のミスマッチ (Mismatch) 拡大により全要素生産性の伸び率が鈍化した、③計測の問題 (Measurement problem) から技術革新の成果がGDP統計に十分に反映されていない、という3つの論点 (「3つのM」) が指摘されている、と述べている。

(図6) 就業者の産業別内訳の変化



(出所) 内閣府「国民経済計算年報」

(図7) 産業別労働生産性上昇率



(出所) 内閣府「国民経済計算年報」

人材派遣業などが含まれる「専門・科学技術・業務支援サービス業」、医療・介護などの「保健衛生・社会事業」³の4業種で、製造業、建設業の比率が低下する一方で、「専門・科学技術・業務支援サービス業」、「保健衛生・社会事業」の比率が上昇した。

製造業の比率は1994年の21.1%から2016年には15.2%と、この20年間余りで約6%ポイント低下し、また建設業は同期間で10.3%から7.4%へと約3%ポイント低下した。これに対して、保健衛生・社会事業は同期間に5.2%から12.7%へと約7%ポイント上昇、専門・科学技術・業務支援サービス業は同期間に6.8%から8.7%へと約2%ポイント上昇した。

次に、産業別の労働生産性の動きをみると、建設業を除けばほとんどの産業において労働生産性上昇率が低下しているか、あるいは労働生産性の水準が下落していることがわかる。

製造業の場合、1990年代半ばの労働生産性上昇率は4%近かったが、直近では2%程度に低下している。日本は「モノづくりの国」と言われ、製造業の生産性は高いとされていたが、最近の労働生産性上昇率低下は、ITなどの技術革新の波に乗り遅れていることを示すものであるかもしれない。

一方、「保健衛生・社会事業」の労働生産性上昇率は一貫してマイナス域で推移しており、労働生産性の水準自体が下落していること、すなわち労働投入の増加に見合う付加価値の増加がないことを示す。マイナス幅は2010年のマイナス2.3%から2016年にはマイナス1.2%と幾分縮小しているものの、現状もマイナスであることには変わらない。

労働生産性の水準が下落傾向を辿っている産業としては、保健衛生・社会事業のほか、宿泊・飲食サービス業（2016年の労働生産性下落率は1.3%）、運輸・郵便業（同1.1%）がある。

専門・科学技術、業務支援サービス業については2009年頃までの労働生産性上昇率は5%近い高さだったが、2016年には1%以下に低下している。これはリーマンショック以降、同産業の就業者のなかで、専門性の低い派遣業などが増えたことが原因と考えられる。

以上から、1990年代から最近までに産業全体としての労働生産性上昇率が低下してきた

3 内閣府「国民経済計算年報」による業種区分

のは、①産業構造の面で労働生産性上昇率が相対的に高い製造業の就業者比率が低下し、代わって同上昇率が相対的に低い保健衛生・社会事業や派遣業などの就業者比率が上昇していること、②これまで高いとされてきた製造業の労働生産性上昇率が低下していること、が原因だということがわかる。

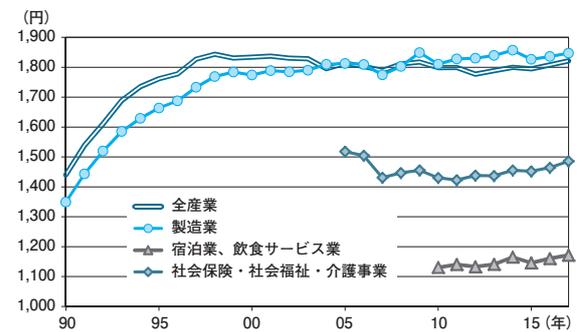
一方、労働生産性上昇率の「水準」を押し下げている要因としては、保健衛生・社会事業、宿泊・飲食サービス業、運輸・郵便業など多くのサービス業の労働生産性上昇率が一貫してマイナスのまま推移していること、があると考えられる。

厚生労働省「毎月勤労統計」のデータを用いて、産業別の賃金（時間当たり所定内賃金）の水準を比較すると（図8参照）、製造業は2017年時点で1,847円と他業種に比べ高い。1990年代までは賃金は明らかに上向きで推移していたが、2000年代に入ると賃金の増加は止まり、横ばいに近い状態になった。

これに対して、相対的に賃金の水準が低い産業が「宿泊業、飲食サービス業」、「社会保険・社会福祉・介護事業」、「職業紹介・労働者派遣業」などである。2017年時点の時給はそれぞれ宿泊業、飲食サービス業が1,172円、社会保険・社会福祉・介護事業が1,486円、職業紹介・労働者派遣業が1,520円、運輸業、郵便業が1,688円となっており、製造業に比べ賃金水準は1～4割程度低い。

産業別にみると、最近、雇用者数が増加しているのは、こうした賃金水準の低い産業であることもわかる。2010年から17年にかけて雇用者数（常用労働者）は589万人増加（年率換算で1.8%増）した。このうち最も多く

（図8）製造業、宿泊・飲食サービス業、介護事業の時給



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計」

の雇用を吸収したのが宿泊業、飲食サービス業で118万人（年率4.0%増）、次いで社会保険・社会福祉・介護事業96万人（同5.2%増）、運輸・郵便業75万人（同3.6%増）だった。これに対して製造業は1万人弱（同0.5%増）にほとんど増えていない。

以上から、2000年代以降、平均賃金がほとんど増加しなかったのも、産業構造の面で、賃金水準が高い製造業などの雇用が増えず、反対に、労働集約的で賃金水準が低い産業である宿泊業、飲食サービス業や社会保険・社会福祉・介護事業などの雇用が大幅に増加したことが原因であったことがわかる。

4. 正規労働者と非正規労働者

日本の平均賃金の上昇率を押し下げてきたのは、以上のような産業構造の変化の影響のほか、就業形態の変化、すなわち正規労働者の比率が低下し非正規労働者の比率が上昇したことが原因との指摘が多い。

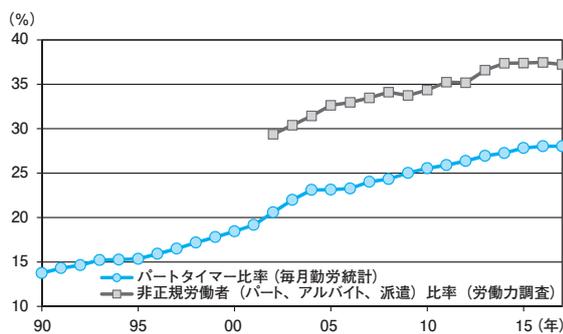
非正規労働者は正規労働者に比べてスキルの面で劣り、労働生産性の水準が低いと考えられ、実際の賃金水準も低い⁴。このため、非正規労働者の比率が高まることは労働生産

性の上昇率を低下させる要因になり、また平均的な賃金水準を押し下げる圧力にもなる。

非正規労働者比率の推移をみたものが図9だ。雇用全体に占めるパートタイマーの比率は1990年には14%だったが、直近2017年には28%と27年間でその比率は14%ポイント上昇した。とくに同比率が大きく高まったのは2000年代前半であり、2001年の19.2%から2004年の23.1%と3年間で4%ポイント近く上昇した。

ただ、最近では非正規労働者の比率は頭打ちになっており、パートタイマー比率は2015年以降ほぼ横ばい、パートタイマーにアルバイト、派遣などを加えた非正規労働者全体の比率も2014年以降37%台でほぼ横ばいの推移となっている。非正規労働者の構成比の上昇

(図9) 非正規労働者の比率



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」、総務省「労働力調査」

が2010年代初めにかけて平均賃金を押し下げてきたわけだが、少なくとも最近においてはそうした押し下げ圧力は小さくなっていることがわかる。⁵

5. 正規・非正規別に分けた労働需給と賃金との関係

一方、正規労働者の賃金が上がらず、非正規労働者の賃金だけが上がっているという状況に変わりはない。次頁図10は正規労働者と非正規労働者の代替変数として、一般労働者とパートタイム労働者の賃金(所定内給与の時給)の動きをみたものだ⁶。パートタイム労働者の賃金は1993年から2018年にかけて約28%増加した(年率換算0.9%増加)。2009年から2011年頃にかけて賃金増加が止まった時期がみられたが、これはちょうどリーマンショックの労働需給悪化によるものだろう。

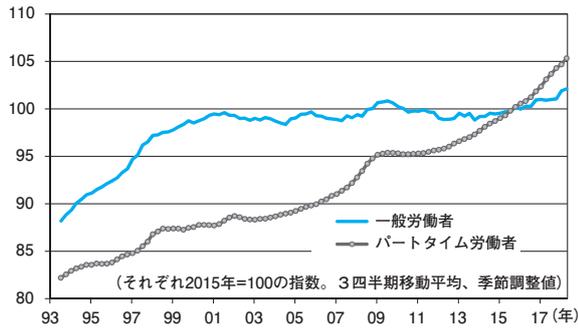
次頁図11で示した有効求人倍率の動きとあわせてみると、パートタイム労働者の有効求人倍率はほとんど1倍を超えていたが、リーマンショック後の2009年から11年にかけては1倍を割り込んでいた。それ以前にも有効求人倍率が1倍近くに低下した1994年頃、あるいは1998～99年頃には賃金増加テンポは

4 日本の正規労働者と非正規労働者の賃金格差は海外諸国と比べても大きいと言われる。労働政策研究・研修機構(2018)によれば、フルタイム労働者の賃金水準を100とした場合、パートタイム(短時間)労働者の賃金水準は、比較可能な欧州諸国の場合、イギリスが71.8(2017年)、ドイツが72.1(2014年)、フランスが86.6(2014年)、イタリアが66.4(2014年)、オランダが74.3(2014年)、デンマークが79.0(2014年)、スウェーデンが82.2(2014年)であるのに対して、日本は59.4(2017年)と低い。こうした大幅な賃金格差について、有田(2017)は、正規雇用と非正規雇用との区分は本来、雇用契約期間の有無などの客観的な労働条件に基づいて行われるべきだが、日本では、非正規労働者は人事管理上周辺的に位置づけられた従業員カテゴリーであり、そのような序列的体系が報酬格差を拡大させていると述べている。また、有田(2016)は報酬格差を説明するロジックとして「正規雇用の従業員の果たすべき責任や義務は非正規のそれより重い」「正規雇用と非正規雇用とでは採用時の選抜度と採用基準が異なるため、正規雇用の従業員は非正規雇用の従業員より職務遂行能力が優れている」といった正当化ロジックが都合よく使われていることが、こうした格差の問題解決を難しくしていると述べている。

5 仮に一般労働者とパートタイム労働者の構成比が2000年時点のままであったとすると、平均賃金は2000年から2017年にかけて累計5.0%増加していた。実際には累計0.8%の増加にとどまっており、構成比の変化が平均賃金を4%強押し下げていたと考えられる。

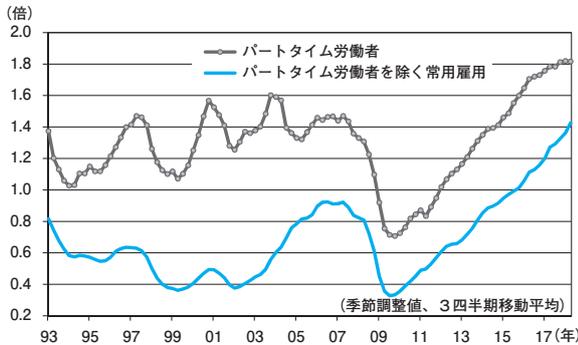
6 絶対水準としての一般労働者とパートタイム労働者の時給(所定内給与)の格差は大きく、2017年時点では一般労働者が1,992円、これに対してパートタイム労働者は1,110円、一般労働者の56%にとどまる。

(図10) 一般労働者とパートタイム労働者の賃金(時給)



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(図11) パートタイム労働者とそれ以外の労働者の有効求人倍率



(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況」

緩やかになっていた。反対に、直近の有効求人倍率は1.8倍を超えており、労働需給逼迫が賃金増加テンポを急にしている。パートタイム労働者の賃金は労働需給に見合った動きになっている。

これに対して、一般労働者の賃金をみると2000年頃まで増加したが、その後、ほとんど増加していない。18年に入ってからやや上向きになっているが、最初に述べた通り、調査対象事業所のサンプル替えの影響もあることに注意しなければいけない。2000年から2017年までの17年間の賃金増加率は約2%にとどまっている(年率換算0.1%増加)。

パートタイム労働者と違って、賃金と有効求人倍率との関係も明確でない。一般労働者

の有効求人倍率は2015年頃にかけて一貫して1倍を割り込んでおり、労働需給の面からみると、とくに有効求人倍率が0.4倍以下に低下した1999～2002年頃や2009～2010年頃については、より大幅な賃金減少があっても不思議ではなかったと考えられる。

実際には、こうした過去の不況時においては所定内賃金の時給の削減という形ではなく、違う形での賃金削減が実施されていた。表3でみるように、1997年から2004年にかけては現金給与総額が累計2.2%減少したが、この時はボーナスなどの特別給与が累計15.7%減と大幅に減少し、それが寄与度としては現金給与総額を4%押し下げていた。この間所定内給与の時給は増加していた。

2006年から2009年にかけては現金給与総額は累計4.7%減少したが、このときの特別給与の寄与度はマイナス2.8%だった。このほかに、給与総額を減少させたのは、所定内労働時間の減少(寄与度はマイナス2.0%)、所定外給与の時間当たり給与の減少(マイナス同2.0%)だった。この期間においても所定

(表3) 過去の不況時における一般労働者の賃金増減率

(寄与度、%)

	1997年～ 2004年	2006年～ 2009年
現金給与総額	-2.2	-4.7
うち時間当たり給与	-2.8	-1.5
うち労働時間	0.7	-3.2
所定内給与	1.4	-1.0
うち時間当たり給与	1.9	1.0
うち労働時間	-0.4	-2.0
所定外給与	0.4	-0.9
うち時間当たり給与	-0.7	-2.0
うち労働時間	1.2	1.2
特別給与	-4.0	-2.8

(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」

内給与の時間当たり給与は増加していた。

一般労働者の場合、不況時の給与総額はボーナスや所定内給与の減少、あるいは労働時間の減少などで抑制されていたが、所定内給与の時給は好不況あるいは労働需給の動向とはあまり関係なく推移していたことがわかる。

図12は建設業、製造業のほか非製造業13業種の計15業種（鉱業を除く）において、一般労働者とパートタイム労働者のそれぞれについて、最近の雇用増加率（2012年から17年の累計増加率）と賃金増加率（所定内給与の時給、2014年から17年にかけての累計増加率）の関係をプロットしたものである。これをみても、やはりパートタイム労働者の場合、雇用が増加している業種ほど賃金も増加していた（表4参照）。しかし、一般労働者の場合、雇用増加率と賃金増加率との関係は明確でない。

確かに、日本では非正規労働者の賃金水準が低すぎるのが問題と言われるが、労働需給の変化に応じて賃金が増加する、いわば正

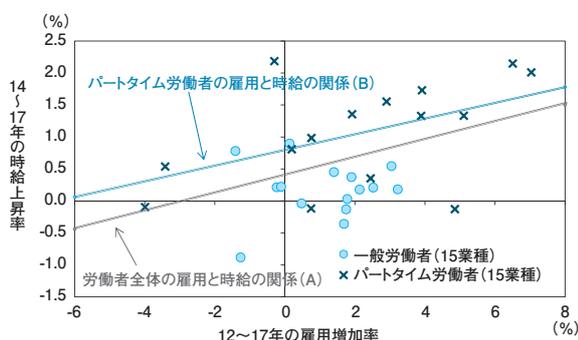
常な関係性がみられるのはむしろ非正規労働者である。労働需給動向にほとんど関係なく、2000年代以降、賃金（所定内給与の時給）が横ばいで推移していた正規労働者の方に何らかの問題があったと言わざるをえない。

川本・篠崎（2009）によれば、2000年代以降、労働組合の賃上げ要求は沈静化した。背景には、正規労働者並みの仕事をする非正規労働者が増加するなかで、非正規労働者の賃金は正社員の賃金に比べ、相当低めに抑えられてきたため、言わば「既得権益層」である正規労働者の留保賃金⁷が低下し、組合の賃上げ要求の沈静化につながった可能性がある」と述べている。

日本全体としての賃金（報酬）の増加率が、低下傾向にある労働生産性上昇率によって抑制されていると考えられ、しかも、労働需給の逼迫が主として非正規労働者の賃金を上昇させているとすれば、その分、正規労働者の賃金が増加しなかったとしても不思議ではない。

1990年代以降の年間賃金改定率と、そのうち定昇分を除いた賃上げ（下げ）分の動きを

（図12）業種別・雇用形態別にみた雇用の増加率と時給の上昇率



（注）それぞれ年率換算値
（出所）厚生労働省「毎月勤労統計」

（表4）雇用形態別にみた雇用増加率と賃金増加率の関係

	α	β	決定係数
労働者全体 (A)	0.39 (2.5)	0.14 (2.6)	0.17
パートタイム労働者 (B)	0.80 (3.5)	0.12 (2.0)	0.18
一般労働者	1.09 (2.6)	0.27 (0.3)	-0.07

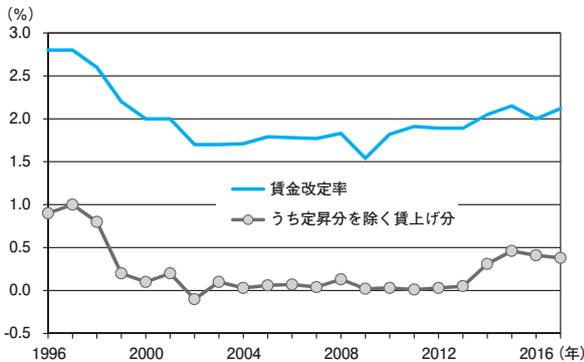
（注）時給増加率 = $\alpha + \beta \times$ 雇用増加率、として最小二乗法により α 、 β を推計した。下段括弧内は t 値
（出所）厚生労働省「毎月勤労統計」を用い、当所計算。

7 個々の労働者がこの賃金水準であれば働いてもよいと思える賃金水準のこと。例えば、実際には時給1,000円で働いているが、最低限、時給900円でも働いていいと思えるのであれば、900円が留保賃金になる。

みたものが図13だが、2000年以降、2013年までは定昇分を除いた賃上げはほとんどゼロの状態が続いていたことがわかる。

表5をみると、民間企業の組合は結果がどうあれ、1990年代までは高めの賃上げ要求を行っていた。1997年の賃上げ要求額は14,886円とかなり高く、結果としての妥結額は8,232円と抑えられたため、妥結率（平均妥結額÷平均要求額）は55.3%と低水準だった。

(図13) 賃金改定率の動き



(出所) 厚生労働省・中央労働委員会「賃金事情等総合調査」

しかし、2000年代以降、2013年まではそもそも組合は高い賃上げ要求を行わなくなり、結果としての妥結額は5,000円台にとどまった。図13の動きを合わせてみると、5,000円台の賃上げというのはほぼ定昇分だったということがわかる。

最近になって、組合が賃上げ要求を積極化し出したように見えるのは、春闘が「官製春闘」になったためだ。2013年9月に、首相官邸の主催により、政府・経済界・労働界の合意形成を図る「経済の好循環実現に向けた政労使会議（政労使会議）」が開催され、その後、安倍首相は経済界に賃上げを幾度となく要請した。2014年以降の春闘は官製春闘と呼ばれるようになり、組合ではなく政府が賃上げを主導するようになった。そのために、2014年以降の定昇分を除く賃上げ分は0.3～0.5%とわずかながらプラスになった。政府の後押しがなかったなら、今でも組合は積極

(表5) 民間企業の春季賃上げ要求と妥結額

(単位：円、%)

(年)	従業員5,000人以上の企業			従業員1,000人以上の企業		
	平均要求額	平均妥結額	妥結率	平均要求額	平均妥結額	妥結率
1997	14,886	8,232	55.3%			
2000	7,711	5,523	71.6%			
2004	5,623	4,846	86.2%	5,737	5,348	93.2%
2005				5,803	5,422	93.4%
2006				7,099	5,661	79.7%
2007				6,975	5,890	84.4%
2008				7,300	6,149	84.2%
2009				8,002	5,630	70.4%
2010				5,761	5,516	95.7%
2011				5,870	5,555	94.6%
2012				6,403	5,400	84.3%
2013				5,916	5,478	92.6%
2014				8,618	6,711	77.9%
2015				10,587	7,367	69.6%
2016				9,045	6,639	73.4%
2017				9,092	6,570	72.3%
2018				9,105	7,033	77.2%

(出所) 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

的な賃上げ要求を行っていないのではないかとと思われる。

6. むすびに代えて

日本経済がデフレから脱却できないのは賃金が低迷しているからであり、政府からも賃上げを望む声が強まっていることもあり、人手不足なのになぜ賃金が上昇しないかという疑問が提起されている。賃金が上がらないことについては以下のような原因が挙げられている。

第1に、労働市場の需給構造が変わり、労働供給の賃金弾力性が高まったために、賃金が上がらなくなったという見方だ。川口・原(2017)は、高齢者や女性などが非正規労働者として働くようになると、少し賃金があがるだけで大量に労働市場が市場に参入しようとするため、賃金は上昇しなかったと述べている。ただ、これでは労働需給逼迫のなかで、非正規労働者の賃金が比較的上昇し、正規労働者の賃金が全く上昇していない点をうまく説明できない。

第2に、賃金の下方硬直性の裏返しで賃金が上方硬直的になっているという見方がある。山本・黒田(2016)は、企業パネルデータを用いて実証分析を行い、過去に所定内給与の引き下げができなかった企業ほど、景気回復後の賃上げを躊躇する傾向にあると述べている。ただ、表3で示したように、過去2回の不況時における賃金の調整は、いろいろな形で行われていたことに注意が必要だ。確かに、両ケースともに、所定内給与の時給はさほど減少していなかったが、労働時間やボーナスの形で報酬全体のカットがなされてい

た。また、正規労働者の所定内給与の動きをみると、景気の変動に応じて下方・上方硬直的だったというより、2000年以降全く変動しなかった、とみた方が自然なのではないかと思われる。

第3に、規制により賃金上昇が抑制されているという見方もある。近藤(2017)によれば、医療・福祉産業で明らかに労働需要が増加しているのに賃金が上昇しない一番の理由は、診療報酬制度や介護報酬制度により医療サービスや介護サービスの価格が抑制されていることだと述べている。ただ、ここへきて医療・福祉産業でも賃金増加率が高まってきていると言うのも事実だ。2010～2017年における産業別の所定内賃金年平均増加率をみると、一般労働者の場合、全産業では0.2%で、うち医療・福祉産業では0.4%、パートタイム労働者の場合、全産業では1.3%で、うち医療・福祉産業では1.5%となっており、必ずしも規制の大きい医療・福祉産業の賃金増加率が低いわけではない。

第4に、しばしば多くの人々が指摘するのは就業形態の問題、すなわち正規・非正規の問題である。特に、非正規労働者の賃金水準が正規労働者に比べ低く、非正規労働者の比率が高まっていつているために、平均的な賃金水準が低下しているという見方だ。ただ、最近の正規・非正規の比率をみると、非正規労働者の比率の上昇は止まっており、両者の比率の変化が平均的な賃金水準を低下させているわけではない。非正規労働者の賃金水準が低すぎることも問題と言われる場合があるが、非正規労働者の場合、労働需給と賃金との関連性は強い。むしろ労働需給などと無関

係に賃金が長期にわたって横ばいで推移してきた正規労働者の賃金が異常ではないかと思われる。

本稿での検証結果によれば、労働需要と賃金の関係は2000年代に入ってから薄れており、今に始まったことではない。また、2000年代以降のトレンドとして、賃金増加率が低下していったのは、基本的に、実質賃金増加率に連動すべき労働生産性上昇率が鈍化傾向を辿っていることが原因であると言える。少子高齢化に伴って労働力人口が減少傾向を辿りつつある日本の現状を考えると、本来、技術集約・資本集約的な産業構造を目指していくべきだろう。ところが、現状は、労働集約的で賃金水準が低い宿泊業、飲食サービス業や社会保険・社会福祉・介護事業などの雇用ばかりが増加している。このことが人手不足を助長し、労働生産性上昇率と同時に賃金増加率を低下させているのではないかと思われる。

正規労働者と非正規労働者の問題で言えば、正規労働者の賃金は景気変動や労働需給の動きとは全く関係なくほぼ横ばいで推移した。背景には、正規労働者並みの仕事をする非正規労働者が増加するなかで、「既得権益層」である正規労働者の賃上げ要求が正当性を持たなくなり、労働組合の賃上げ要求がなくなったことが原因であると考えられる。最近になって、組合が賃上げ要求を積極化しだしたように見えるのは、政府が賃上げを後押しする「官製春闘」になっているからであり、それが、足もとの賃金上昇率の若干の高まりにつながっていると考えられるが、そうした官製春闘であっても、労働生産性の動きを無視した形で行われることは考えにくい。

補論（毎月勤労統計の不適切調査について）

2019年1月11日に、賃金や雇用などの動向を示す基幹統計である毎月勤労統計において不適切な調査が行われ、2004年から17年までそれが放置されてきたことが明らかになった。

毎月勤労統計は対象となる事業所について、500人以上の事業所についてはすべて調べることになっているが、東京都については1,400か所を調べなければいけないところを500か所程度しか調査していなかった。しかも、抽出調査を行った際に行うべき統計的処理が行われていなかった。従業員数の多い大企業は中小企業に比べると賃金が高いため、不適切な調査がなされていた2004～17年分は、発表されていた統計上の賃金水準は低くなっていったというものである。

2004～17年に調査されていなかった約1,000社について改めて調査し直すことは不可能と考えられるが、同日に厚生労働省は「毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことについて」で、本来、行うべき統計的処理に必要なデータ等が存在し、遡って推計が可能な2002年以降の「きまって支給する給与」のデータについて、「再集計値」を公表している。

それによれば、「再集計値」はこれまでの公表値に比べ、「きまって支給する給与」の金額については、水準でみると、平均0.6%程度高くなる。一方、統計的処理により、金額の水準がほぼ一律に上方修正されることになるため、「決まって支給する給与」の前年同月比を比較した場合は、常態化した大きな

誤差があるわけではないが、それでも2013年、15年、18年頃のように両者の動きが0.2%ポイント以上かい離している時期もある(図14、15参照)。毎月のデータをある程度均して、しかも長期のスパンでみた場合はかい離幅はより小さくなると考えられる(2012年通年～17年通年の5年間の増加率は年率換算で、再集計値がマイナス0.01%、これまでの公表値がマイナス0.06%)。

本稿についても、基幹統計である毎月勤労統計の信頼性が低下しているため、今回の調査結果についてもある程度の誤差があると考えざるをえなくなっている。とくに、賃金の「水準」や労働分配率などについては、過小

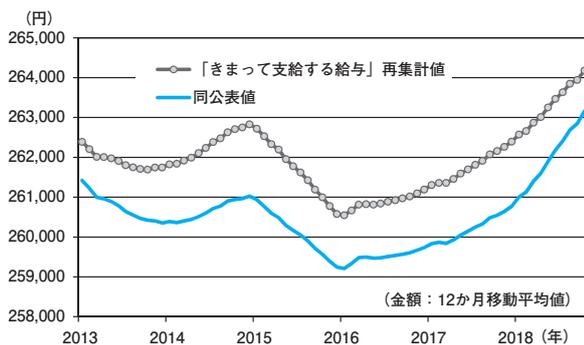
になっていると考えられる。

一方、賃金の「増加率」などについては、2004～17年の本来行うべき調査をし直すことは不可能で、実態は不明であるという点は否めないが、仮に、本来行うべき統計的处理が施されたとした場合の「再集計値」と「これまでの公表値」とのかい離は、さほど大きなものにならない可能性がある。

本稿での検証結果については、こうした点に鑑み、短期的な動きについては重要視せず、長期的な傾向をとらえるようにするものだが、ある程度の誤差があるという点に注意しておかなければならない。

以上

(図14) 毎月勤労統計の不適切調査の影響①



(出所) 図15とも、厚生労働省プレスリリース(2019.1.11)「毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことについて」より作成

(図15) 毎月勤労統計の不適切調査の影響②



参考文献

- ・ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2012) "Labour Losing to Capital: What Explains the Declining Labour Share?" OECD Employment Outlook 2012
- ・ 有田伸 (2016) 「就業機会と報酬格差の社会学」東京大学出版会
- ・ 有田伸 (2017) 「社会学から考える非正規雇用の低賃金とその変容」『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』第15章、慶應義塾大学出版会
- ・ 川口大司・原ひろみ (2017) 「人手不足と賃金停滞の並存は経済理論で説明できる」『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』第7章、慶應義塾大学出版会
- ・ 近藤絢子 (2017) 「人手不足なのに賃金が上がらない三つの理由」『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』第1章、慶應義塾大学出版会
- ・ 川本卓司・篠崎公昭 (2009) 「賃金はなぜ上がらなかったのか?、2002～07年の景気拡大期における大企業人件費の抑制要因に関する一考察」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ2009年7月
- ・ 山本勲・黒田祥子 (2016) 「過去の賃上げ経験は賃金の伸縮性を高めるのか: 企業パネルデータを用いた検証」RIETI Discussion Paper Series, 16-J-063、2016年12月
- ・ 日本銀行調査統計局 (2016) 「先進国における労働生産性の伸び鈍化」、2016年3月
- ・ 古金義洋 (2015) 「最近の賃金低迷を巡る諸問題」『共済総合研究』2015年9月号
- ・ 労働政策研究・研修機構 (2018) 『データブック国際労働比較2018』、労働政策研究・研修機構