

デフレは日本人の時給にも進んでいる

発表日：2010年3月5日(金)

～勤労者平均・時給2,228円は14年ぶりの低水準～

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 熊野英生 (TEL: 03-5221-5223)

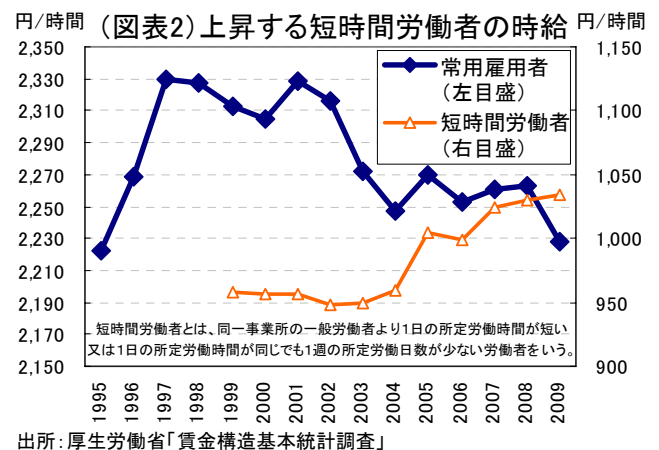
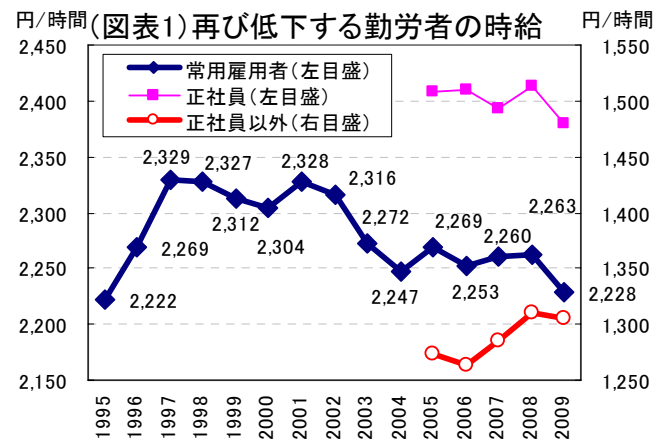
物価デフレの核心は、賃金デフレによる購買力の喪失にある。2009年の勤労者の時給は、1995年以来の低水準になった。この背景には、特に正社員に賃金調整圧力が働き、賃金体系が変容した状況が隠れている。年功・役職ごとの賃金体系の変化をみると、年功カーブはフラット化し、役職ごとの報酬も悪化している。時系列でみて2005年前後に年功・役職の報酬はわずかに改善したが、ここにきての再び悪化しようとしている。賃金構造のデフレ傾向はすぐには復元できそうにない。

正社員に振りかかる賃金削減

このところ、各種の給与・所得統計調査で勤労者の賃金水準が10数年ぶりの低位にまで下落していることが明らかになっている。日本人の賃金は、2002年来の景気拡大期の中で十分に水準回復することなく、再来するデフレに見舞われて底割れしたかたちである。現在、何が起ころうとしているのかについて、最も詳細な分析ができる厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を使い、以下では賃金下落の内容に基づいてきめ細かく構造変化をしてみたい。

「賃金構造基本統計調査」の年収・労働時間から、勤労者（一般労働者）の平均・時給を計算すると2009年は2,228円と、時給換算したデータで1995年以来14年ぶりの低水準になった（図表1）。過去の時系列の中では、以前の山であった2001年2,328円と比べるとちょうど▲100円（▲4.3%）の水準低下である。この変化の原因について、勤労者の中で、非正規社員の割合が増えて平均値が下がったせいだと考えがちであるが、必ずしもそうではない。本調査では、非正規雇用者の比率は2008年14.3%から2009年13.8%へと低下している。年代別にみると、2009年段階では、20・30歳代の正社員の比率が上昇した。非正規雇用者の時給も2009年は下がったものの、2008年までは上昇していた。常用雇用者のうち非正規雇用者や短時間労働者は、時給が上昇してきている（図表2）。むしろ、下がり方が報酬全体で大きいのは正社員である。

達観すると、リーマンショック後の景気後退の中で、正社員と非正規社員ではダメージの受け方が異なっていたと考えられる。正社員は人件費削減圧力によって賃金調整にさらされ、非正規社員は人員削減によって雇用調整に見舞われるという違いがあった。だから、非正規雇用は2009年後半になると、今後は早めに調整が一段落して再雇用が始まるという変化がみられている。その一方で、企業の固定費負担が重石となっている正社員は、引き続き賃金抑制の慣性が働いていると理解できる。

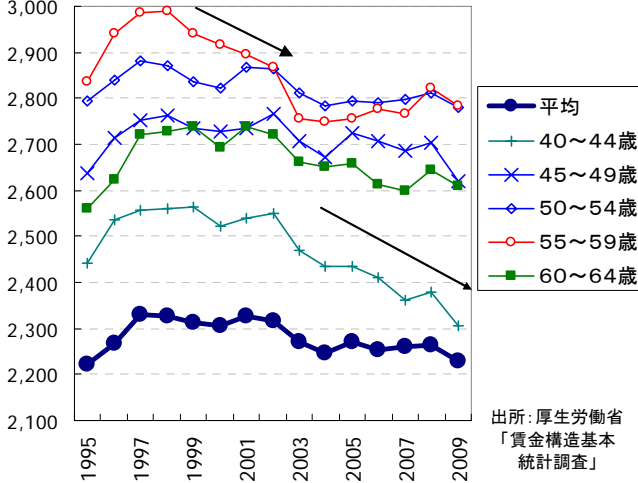


本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

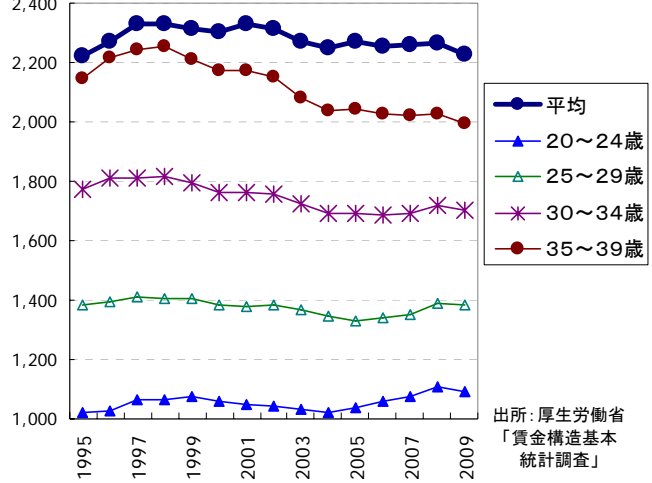
40歳代に集中する調整圧力

人件費削減圧力を背景にした勤労者の賃金調整は、時系列でみていくと質的変化があったことがわかる。まず、賃金水準の高い年代が賃金リストラの対象にされる。90年代後半から2000年代初頭にかけては、賃金水準が高かった50歳以上の調整が行われた(図表4)。その後、2003年頃から50歳代の賃金調整圧力は和らぐが、この時期から今度は40歳代前半、30歳代後半に賃金削減の標的が移った印象がある。これは40歳代前半が、バブル世代と呼ばれて、大企業を中心に新卒採用が増えたボリュームゾーンの年代だという事情があるだろう。その年代はここ数年で賃金カーブが上昇していく時期にさしかかっている。だから、当面はそうした傾向はさらに強まるとみられる。

円/時給 (図表3) 年代別にみた一般労働者の時給 (1)



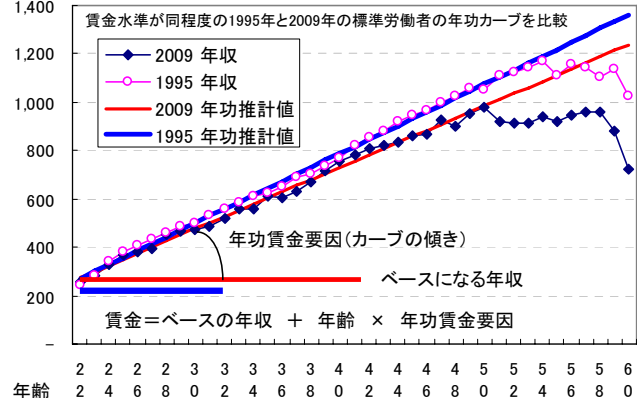
円/時給 (図表4) 年代別にみた一般労働者の時給 (2)



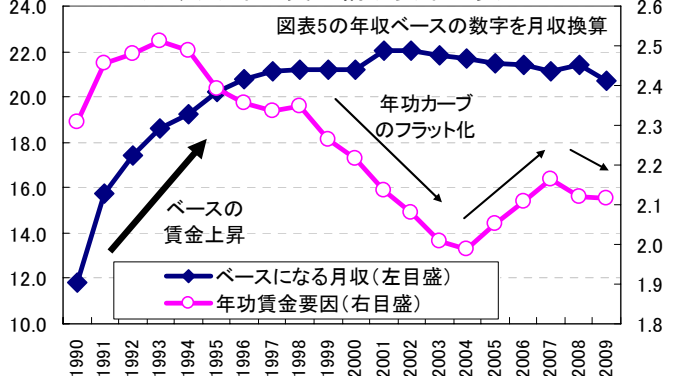
ところで、近年の賃金体系は年功色が弱まってきたと言われるが、そうした傾向は「賃金構造基本統計調査」でも確認できるのだろうか。計量的な手法を使って、そうした年功賃金の弱まりを確認してみたい。手法としては、年功賃金体系が明確になっている22~50歳の各年の賃金カーブ(大卒・標準労働者<継続雇用>)を対象に、賃金体系を(1)ベースになる賃金部分と、(2)年齢が上がるとともに増えていく昇給部分(年功賃金要因)に分解する

(図表5)。この(1)と(2)の部分を出して、時系列で推移を見比べると非常に興味深いことがわかる(図表6)。それは、(1)のベースになる月収部分は、1990年代にかけて一貫して上昇し、2000年以降は漸減している。一方、(2)の年齢昇給部分は1994~2004年にかけて減少している。1990年代初頭には、1歳勤続年数が増えるごとに平均月収が2.5万円増えていたのが、2004年頃には2.0万円しか増えなくなってしまった。2005年以降は、そうした年功色が再び強まる方向に変わってきたところだった。

円/時間 (図表5) 年功賃金カーブの比較



円/月収 (図表6) 年功賃金構成要素の変化



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

2009年の賃金デフレの再燃は、一旦は回復しつつあった年功賃金を弱める可能性が高い。春闘で定期昇給を止める企業が増えると、そうした賃金体系のフラット化が進むことになる。

年功賃金カーブの変容は、家計行動の微妙な変化を生み出すことになる。例えば、従来、勤労者は30歳代になって住宅取得を始めるライフプランを組むことが一般的だった。しかし、経済環境の変化によって家計の住宅取得能力は著しく低下することになった。年齢が上がっても賃金が増えない仕組みは、住宅取得や、自動車など大型消費を抑制する構造的な圧力になっているとも考えられる。

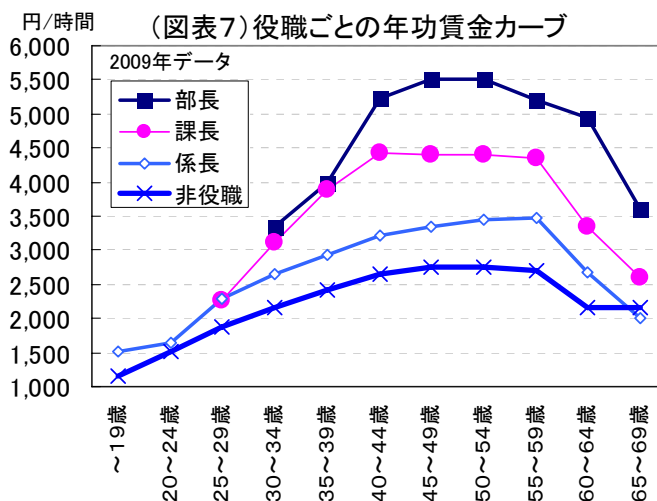
役職による賃金配分メカニズムの変容

正社員の場合、賃金上昇が役職への昇進に応じて行われるケースがある。非役職者→係長→課長→部長と賃金カーブは上方にスライドしたかたちになっている(図表7)。これは、勤労者が上位職位に昇進を遂げながら、高い報酬クラスに移行することを示している。こうした仕組みについては、時系列データをみて、ほとんど変わっていないようにみえる(図表8)。

しかし、データを加工して1990年をベンチマークにして水準変化を辿っていくと、賃金デフレが本格化した1998～2004年の期間は、非役職者の賃金が趨勢的に上昇していたのに対して、役職者は総じて報酬が切り下げられていることがわかる(図表9)。逆に、2005～2007年は賃下げ圧力は低下して、役職者の報酬は改善している。役職者の報酬は、意外に景気に敏感なのである。

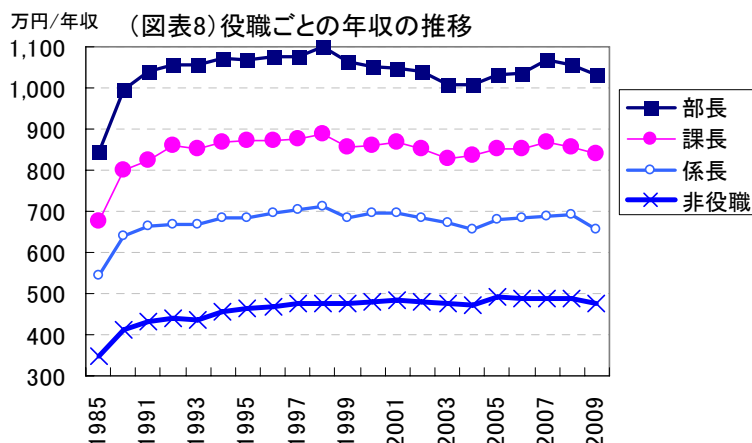
では、この間、役職者の人数は変わっているのか。役職者・非役職者の人数について、1990年をベンチマークとして比べると、部長・課長の人数はほとんど下がることはなく、係長や非役職者の人数が減っている(図表10)。このことは、賃金デフレの中で上位ポストに就く人数が減らずに、むしろ、非役職者の正社員が、非正規社員に置き換えられることによって人件費が調整されて

(図表7) 役職ごとの年功賃金カーブ



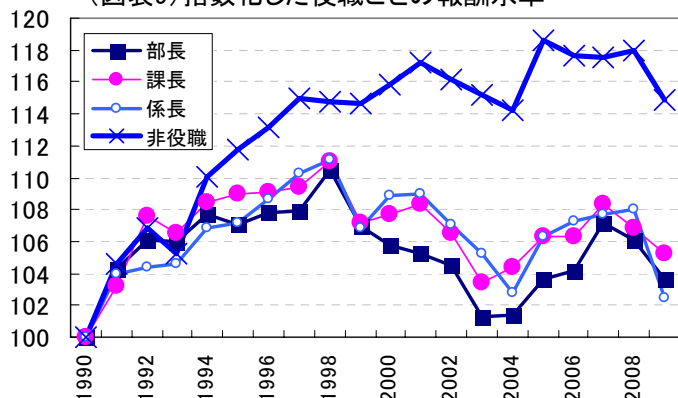
出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(図表8) 役職ごとの年収の推移



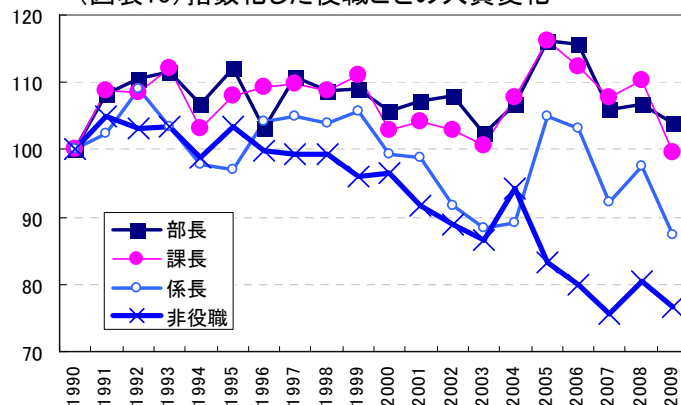
出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(図表9) 指数化した役職ごとの報酬水準



出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(図表10) 指数化した役職ごとの人員変化



出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

きた流れが窺える。興味深いのは、2005年前後に役職者の報酬改善が起こった時期には、部長・課長に昇進する人数が増えていたことである。これは、景気が良くなり企業収益が増えてくると、経営者側に近い上位の役職者はその恩恵として昇進昇格・報酬増の恩恵に浴することができることを示している。裏返しでみれば、景気が良くなっても、非役職者は待遇改善が進捗せず、厳しく傾向が続きそうなことを予想させる。

スキルに応じた職種別の賃金

勤労者が自分の賃金を上げようとするときに思いつくのは、高報酬の仕事に就くことである。職種別に時給の高い順のランキングをつくると、大学教授、医師、航空機操縦士、公認会計士・税理士の時給が高くなっている（図表11）。彼らは、統計でカウントされる労働時間以外にも、労働時間のための備えとして勉強・研究をしているので、時給の概念に合わないかもしれない。とはいえ、高スキル・資格が求められる職業である点では共通している。

また、一般にサービス業は低賃金と言われるが、スキルの内容によってはサービス業の中に、高時給を獲得できるものがあることもわかる。

一方、職業別の労働者数の大きさに注目すると、上位ランキングには、看護師、福祉施設介護員、販売員が挙げられている。看護師は例外的に報酬も相対的に高く人数も多いが、介護員、販売員は必ずしも高報酬ではない。勤労者全体の平均時給が2,228円であることを勘案すると、市場規模が大きく、平均を上回っているのは看護師

(2,282円)、システムエンジニア(2,761円)、技術士(2,436円)に止まる。もしも、政策的に雇用吸収力の高い産業を育成しようとする、介護・保育・福祉分野で高付加価値化路線を採りながら、高報酬の勤労者が増やせるような自由度を高めることが必要になってくる。また、運輸や小売では、市場規模が大きいにもかかわらず、報酬が低いままであり、資本集約度を上げながら効率化・高付加価値化を目指すことも、待遇改善のためには重要になってくる。

視点を変えて、産業ごとの年齢別の報酬についてみていく。時給の最も高い産業は、電ガス・熱供給・水道業であり、次いで金融保険業になっている（図表12）。これらは、事業規制が相対的に多い業種であり、非正規化が進んでいない産業という共通点がある。反対に、宿泊飲食サービス、生活サービス・娯楽、運輸・郵便業は、非正規化が進んでいて、正社員についても労働代替の圧力が報酬を低位に抑えている。

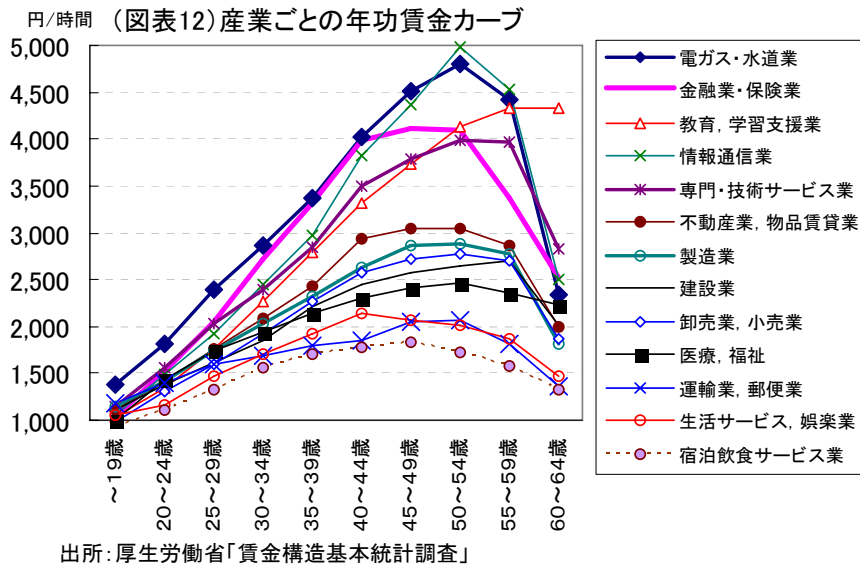
（図表11）職種ごとの上位ランキング

＜高時給ランキング＞				＜雇用者数・規模ランキング＞			
順位		労働者数 (千人)	時給(円/ 時間)	順位		労働者数 (千人)	時給(円/ 時間)
1	大学教授(男)	55.0	5,985	1	看護師(女)	449.7	2,282
2	医師(男)	44.4	5,708	2	福祉施設介護員(女)	325.6	1,446
3	航空機操縦士(男)	1.5	5,608	3	販売店員(百貨店店員を除く。)(男)	302.7	1,718
4	公認会計士、税理士(男)	5.3	4,961	4	営業用大型貨物自動車運転者(男)	301.3	1,644
5	医師(女)	18.9	4,622	5	販売店員(百貨店店員を除く。)(女)	290.9	1,280
6	大学准教授(男)	28.5	4,506	6	営業用普通・小型貨物自動車運転者(男)	285.1	1,424
7	公認会計士、税理士(女)	0.8	3,902	7	タクシー運転者(男)	228.7	1,158
8	記者(男)	17.4	3,901	8	准看護師(女)	179.3	2,005
9	大学講師(男)	14.2	3,721	9	システム・エンジニア(男)	177.0	2,761
10	弁護士(男)	0.9	3,671	10	保育士(保母・保父)(女)	158.2	1,573

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2009年)

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

また、産業ごとの年功賃金カーブをみると、電ガスや通信の属する業種では40・50歳代の中高齢層までカーブの傾斜が山型になっていて、製造業やサービス業とはコントラストを成している。これは、事業規制の少ない産業の方が、景気の波の悪影響を受けやすく、非正規化の浸透が賃金下落に作用しやすいことの裏返しにもみえる。



賃金構造からみてデフレ脱却はかなり困難なハードル

以上のように日本企業の報酬体系を概観すると、勤労者の所得環境が安定的に向上していくためには、景気拡大が相当に大きく、かつ持続的にならないと賃金上昇圧力が高まらないと感じられる。昨年末から日本経済のデフレ構造が再び問題視されるようになってきているが、その背景には労働市場で深刻な賃金デフレがある。このことは、筆者は当然だと考えるが、最近は何故か見落とされやすくなっているように感じられる。この理屈は、家計の購買力が減退し、購買行動が保守化すると、その作用が企業側の収益環境を悪化させ、そこから賃金抑制を引き起こすかたちでネガティブ・フィードバックするからである。

構造化したデフレに対しては、その背後にある労働市場の健全化が得られなくては本質的なデフレ脱却が進まない。金融財政政策を動員したところで、デフレの背景にある賃金体系の変容に前向きな影響を与えることは容易ではないとみた方がよい。

ところで、構造的なデフレ環境が改善する動きはないのだろうか。昔は、「少子化が進めば賃金上昇が起こる」と言われた。この作用については、仔細にみると、非正規雇用者の方の待遇改善には少しずつ作用しているようにも思える（前掲図表1、2）。しかし、賃金に占める人的資本の報酬部分が大きい正社員にとっては、非正規雇用者の存在がデフレ作用をもたらし、景気回復が進んでも賃金上昇に結びつきにくい傾向を作っている作用の方が大きいのではないだろうか。

また、巷間、言われる「景気が良くなれば、賃金デフレが終わるか」についても、あまり前向きな展望を持ってないのが実情である。過去10数年で進んだ年功賃金カーブがフラット化する状況は、それが復元するには長い時間を要するだろう。一度崩れた年功賃金体系は以前のように復元されず、別のかたちの賃金体系を構築する方向に進むだろう。デフレ対策を長期のタームで考えるには、勤労者が将来的に豊かになれるようなイメージを念頭に置いて、腰を据えて労働市場を変革することが重要になる。あるべき姿は、企業が生産性上昇の成果を分配することに躊躇することなく、成果が勤労者に行き渡りやすい仕組みを作ることである。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。