

## なぜ、家計は貧しくなったか（給与所得者編） ～報酬還元の不全、賞与は削減され、労働時間は延長～

発表日：2010年11月2日（火）

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

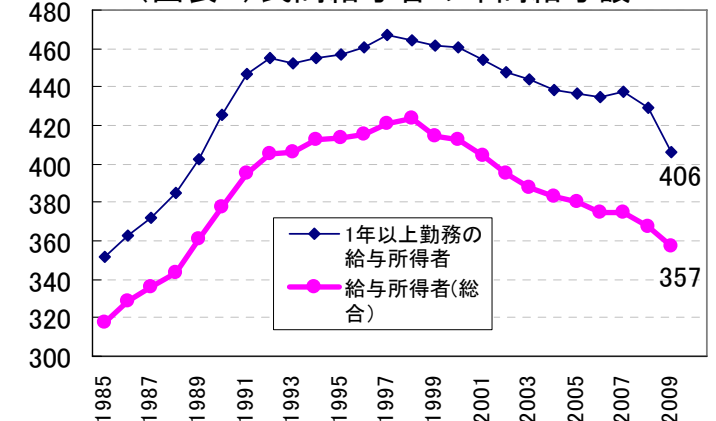
給与所得者の受け取る1人当たり平均給与額は、1988年以來の低水準になっている。給与削減は、賞与の調整を中心に進んでいる。労働時間が長くなった分、報酬が相対的に低下して時給換算の給与が伸びないことも、一般労働者の待遇悪化を意識させている。物価下落に連動するように賞与水準が調整されていることは、主に中堅所得層の給与を直撃し、一生懸命に働いたときの見返りを感じさせにくくなっている。業績に見合った報酬が少なくなり、時間当たりの報酬還元が細ってきているが、豊かさの実感を乏しくさせている原因と考えられる。

### 1988年以來の低水準

1人当たりの給与所得者の給与金額は、国税庁「民間給与実態統計調査」によれば、対前年比では、2009年は▲2.9%と過去最大の落ち込み幅を記録している。さらに、給与水準については、2009年は357万円と1988年以來の低位となっている（図表1）。ピークであった1998年から比べると▲15.7%の減少である。給与削減の直接的な理由が、リーマンショックだったことは間違いない。ただし、前年比マイナスが1988年以來10年連続で継続していることは、リーマンショックのほかに、趨勢として給与所得水準が下がっている別の理由があると理解できる。

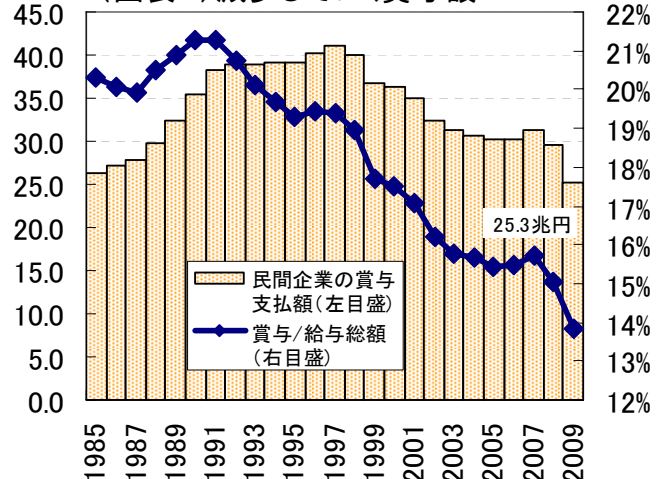
本稿では、「民間給与実態統計調査」と「毎月勤労統計」を分析することで、家計所得の中核を成している給与所得が趨勢的に下落して停滞している状況を詳しく調べていくこととする。そこで、まず、「民間給与実態統計調査」に基づいて、給与・賞与の内訳がどう変化してきたのかを確認してみたい。給与所得者の賃金調整の特徴としては、一貫して賞与の削減を中心に行われてきた。給与・賞与の支払総額（1年以上の勤続者）は、2009年の182.3兆円は、ピーク時の1997年211.5兆円から▲13.6%（▲28.7兆円）も削減されている（図表2）。給与削減の内訳としては、賞与削減額が55%（ピーク比・実額▲15.7兆円、▲38.4%）を占めている。企業が業績悪化に反応して、雇用者への報酬還元を劇的に減らしたことがわかる。このため、給与所得者の報酬（給与・手当・賞与）に占める賞与の割合（13.8%）は年々低くなり、2009年では1955年以來の低い割合になっている。

万円/年間 (図表1) 民間給与者の年間給与額



出所: 国税庁「民間給与実態統計調査」

兆円 (図表2) 減少していく賞与額



出所: 国税庁「民間給与実態統計調査」

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。

ただし、リーマンショックのあった2009年はやや例外的で、賞与だけではなく、給与本体が前年比▲5.6%と大きく切り込まれている。経済危機を意識させる企業収益の悪化に直面し、賞与調整だけでなく、給与本体も大きく削減されたのである。業種別に給与本体の削減が大きかった製造業（前年比▲7.5%）、卸小売（同▲7.5%）、情報通信（同▲6.0%）、不動産（同▲5.9%）である。

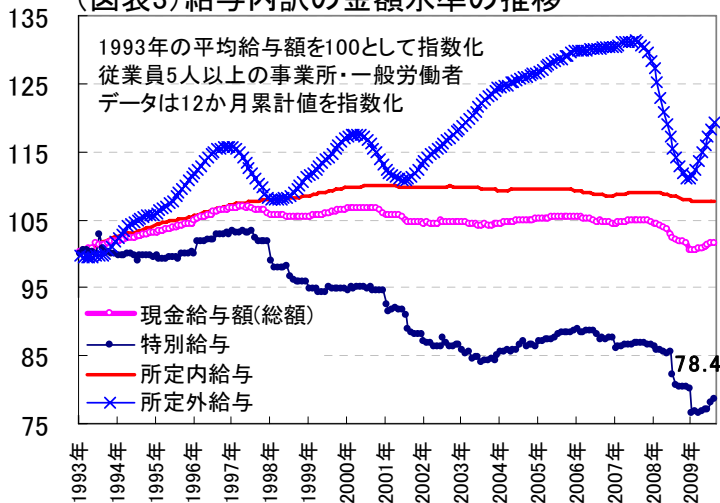
### 給与本体における質的变化

次に、給与本体の内訳について厚生労働省「毎月勤労統計」を使って調べると、一般労働者では、所定内給与が緩やかに減額されていく中で、所定外給与の方は増えていた（図表3）。これは、一般労働者の労働時間が長時間化<sup>※</sup>する傾向にあるということである。一方で所定内給与や賞与で報酬が支払われる部分が少なくなっているため、結果として単位当たり労働コスト（時給）は下がる（図表4）。しばしば、私達は残業すると給与水準が増えるような感覚に囚われるが、報酬をパー・アワーで測ると、残業をするほどに稼ぎの効率は低下しているのが実情である。

※一般労働者の総労働時間は、1999年から2008年にかけて趨勢的に増加してきた。2009年はさすがに減少したが、2010年にかけて急回復している。

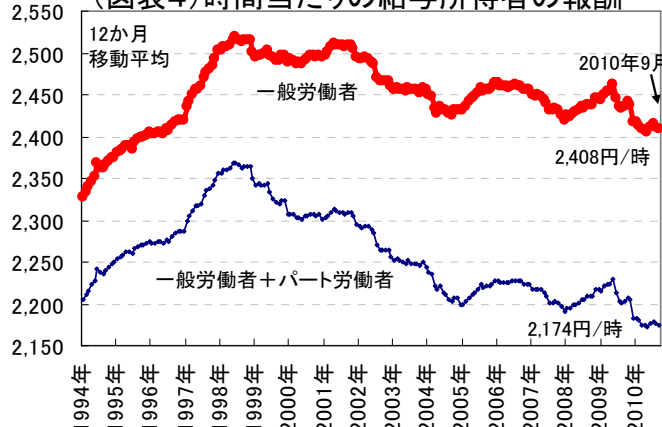
極めて興味深いのは、最近でも「毎月勤労統計」では、現金給与総額が前年比伸び率でプラス方向に回復したかにみえるが同じようなことが起こっていることである。一般労働者の報酬をパー・アワーで評価してみると、ほとんど改善していない（図表5）。ここでも、正社員が大勢を占めている一般労働者は、労働時間が長くなって稼ぎの効率性が低下している図式が確認される。働く時間が長くなっているのに、報酬がなかなか増えないことが、働き手の豊かさの実感を低下させてきていると理解できる。

（図表3）給与内訳の金額水準の推移



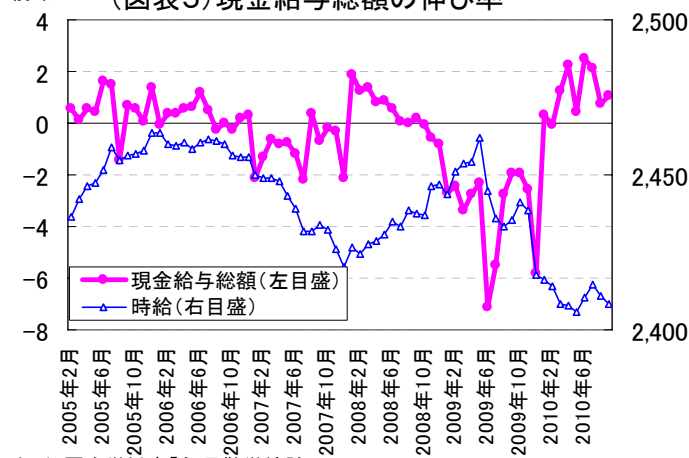
出所：厚生労働省「毎月勤労統計」

（図表4）時間当たりの給与所得者の報酬



出所：厚生労働省「毎月勤労統計」

（図表5）現金給与総額の伸び率



出所：厚生労働省「毎月勤労統計」

趨勢的に正社員の労働時間が増えてきている背景には、近年増えてきているパート・アルバイトなど非正規雇用者との働き方の差があると考えられる。すなわち、正社員は、決まった時間だけ働くパート・アルバイトにはでき

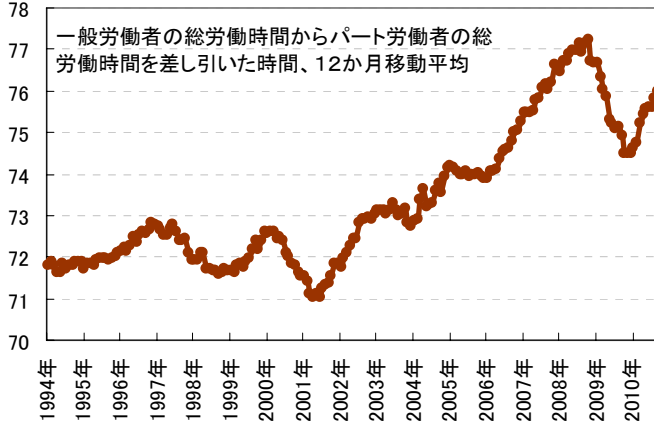
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

ない仕事を役割分担するかたちで、長時間労働を担っているのであろう（図表7）。本来、正社員が行う仕事までパート・アルバイトが代替していくと、決められた労働以外の部分は、正社員が余計に働いて仕事の穴を埋めなくてはならなくなる。「年々、正社員の仕事が見つくなっていく」という声を聞くこともあるが、これは時代の変化という面だけではなく、正規雇用者の人員拡充がされない中で、従来以上の役割分担をこなしていかなざるを得なくなっていることがあるのだろう。

一方のパート労働者の賃金水準の推移を調べると、こちらの方は時給が上昇する傾向が読み取れる（図表8）。これは、シニアな労働者が非正規で参入していることから、報酬が引き上がっていることがあると考えられる。実は、パート労働者の側では、非定型の仕事に分野が拡大していき、一般労働者の役割を肩代わりするかたちになってきている。パート労働者であっても、一般労働者に似たような働き方を要求される人が増えてきているので、全体として一般労働者とパート労働者の時給が収斂してきているとみることができる。

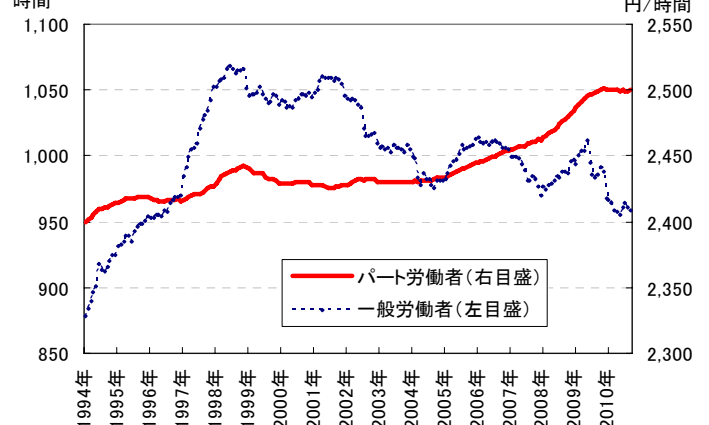
なお、先に一般労働者は趨勢的に労働時間は長くなっていることを指摘したが、パート労働者の方は趨勢的に労働時間が短縮される傾向にある。この点は、一般労働者とはコントラストを成しており、パート労働者は、労働時間が短くなりつつも、時給が趨勢的に増えている。

時間/月 (図表6) 一般労働者の労働時間の差



出所: 厚生労働省「毎月勤労統計」

円/時間 (図表7) 増加していくパート労働者の平均時給



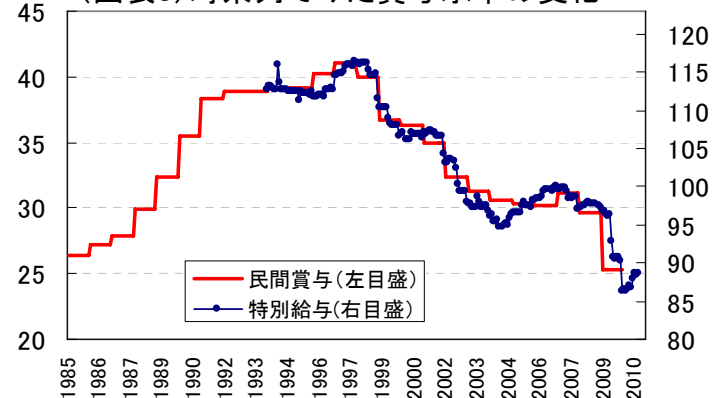
出所: 厚生労働省「毎月勤労統計」

### 賞与調整のメカニズム

2010年の賞与については、前年比でプラスになったということが喧伝されることが多い。9月の「毎月勤労統計」でも、夏季賞与が前年比1.1%増加という結果になっている。おそらく、年末賞与も前年比プラスになりそうである。もっとも、2009年よりも賞与が増えることを単純に喜んでよいかどうかは微妙である。2008年から2009年にかけて、一般労働者の夏・年末の賞与は合計で前年比▲15%削減されたので、現時点ではその分を取り戻すのには程遠いからである（図表8）。

一般的に、賞与は業績に連動して動くとして理解されるが、本当にそうした通説的な理解が正しいのかどうかはわからない。最近のように企業業績が回復しても、雇用者への報酬還元は慎重姿勢が続いているのではないかと。そこで、賞与水準の変化と、所定外給与の変化がどんな経済

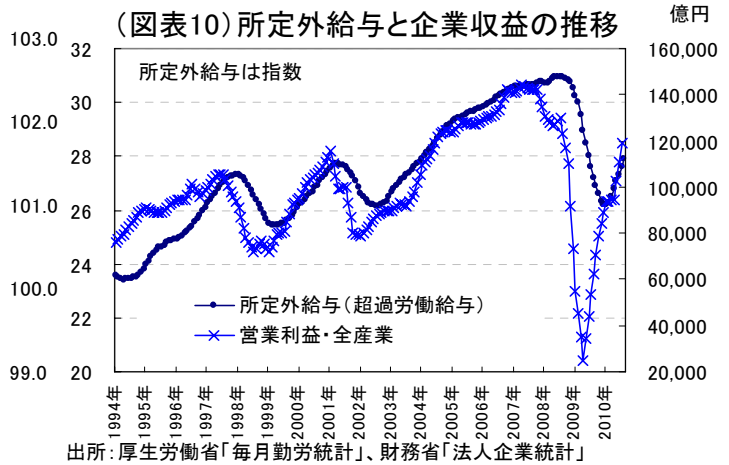
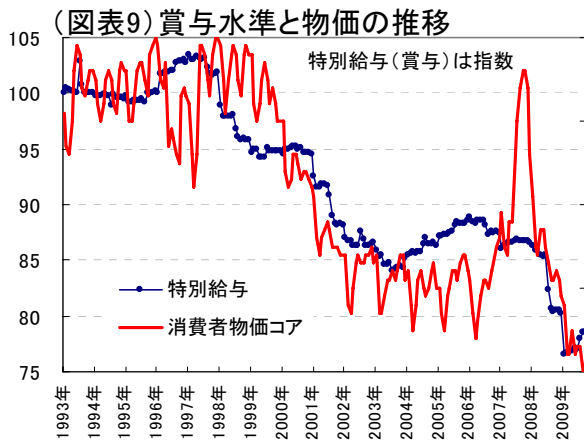
兆円 (図表8) 時系列でみた賞与水準の変化



出所: 国税庁、厚生労働省

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。

指標と連動しているかを確認すると、賞与水準は物価指数と連動していた（図表9）。意外なことに、データ上は企業収益と連動性が高いのは、所定外給与の方であった（図表10）。企業収益と所定外給与の関係は、稼働率が高まるので、所定外給与も増えて、企業収益も回復するという見せかけの相関である可能性が高い。

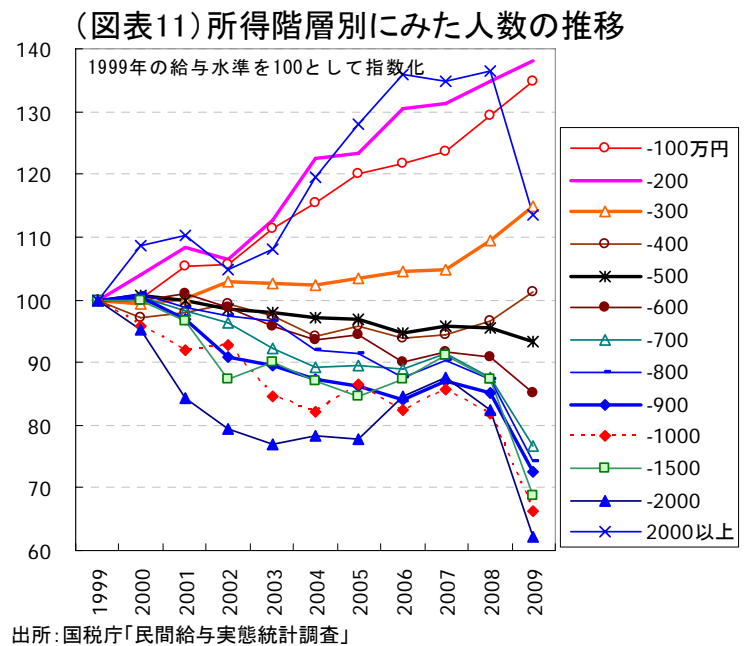


ここでみられるように、賞与水準が企業収益とは連動せず、むしろ物価に似た動きになっているのは意外な結果である。その背景には、デフレだから賞与が切り下げられる作用と、賞与が切り下げられるからデフレになる作用の双方向の因果関係があるだろう。デフレ脱却の視点で考えると、賃金を増やしてデフレ脱却を図ろうとしても、企業経営者にとっては物価下落が続くことが不安材料になって、業績回復のペースほどは賞与を十分には増やせないということになる。賞与を通じた雇用者報酬の還元には、下方バイアスが強く働いて、デフレ脱却を困難にする作用があると考えられる。

### 中堅所得者がますます減少

2009年の「民間給与実態統計調査」をみて驚くのは、所得階層別で年収600万円以上の人数が激減していることである（図表11）。具体的に2009年が対前年でどのくらいの人数変化になっているかを示すと、600-800万円が前年比▲13.4%、800-1,000万円が同▲16.4%、1,000-1,500万円が同▲21.3%、1,500-2,000万円が同▲24.5%、2,000万円以上が同▲17.0%である。この階層のうち、2,000万円以上の高額所得者は2008年までは数が増えていたが、さすがにリーマンショックに見舞われて、その人数は減少に転じている。

特徴的なのは、おおむね年収500万円以上の中堅所得層が大きく所得を絞り込まれる反面、年収300万円以下の給与所得者が急増していることである。家計は2009年に軒並み低所得化していて、年収400万円以下が全体の60%を占めるに至っている（年収300万円以下は42%）。



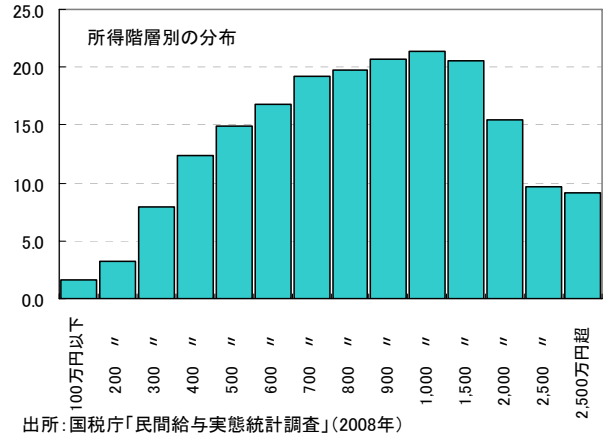
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見通しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

こうした給与削減は、賞与を中心に進められてきたことと深い関係があると考えられる。年収階層別に、給与全体に占める賞与の割合が高いのは、年収600-1,500万円までの中堅層を中心とした給与所得者である(図表12)。中堅所得層は、賞与を通じて報酬還元を受ける割合が高かっただけに、激しい給与水準の調整のダメージを受けやすかったと考えられる。

また、企業規模別に賞与調整が厳しかったのは、大企業が中心である。資本金規模別・事業所従業員規模別の各クラスターの変化は、資本金10億円以上、従業員1,000人以上のところ、年収比で2009年は前年比▲5%前後の賞与カットが行われている。一方、個人企業や従業員規模の少ない事業所では、賞与以外よりも給料・手当でのカット率が相対的に大きくなっていて、給与削減の手法に違いがあったことを窺わせる。

将来のことを考えるとき、私達は今後の給与所得水準の回復について、大企業の収益拡大が進めば、年収に占める賞与のウェイトが大きい中堅所得層が、賞与水準を切り上げて以前の待遇を取り戻すと考えがちである。しかし、ここ数年、賞与が業績とは連動せずに切り下げられた経緯を振り返ると、今までのトレンドが続いてしまう前提の下、中堅所得層が元通りに復元することは容易ではないように感じられる。

図表12) 給与全体に占める賞与の割合

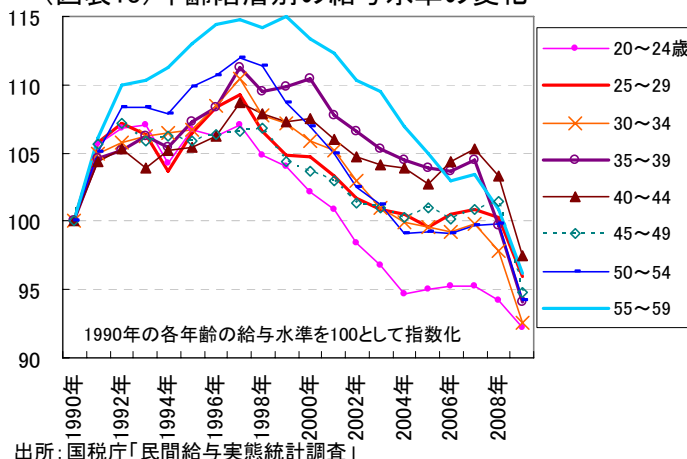


### 若手にまで給与カットが及ぶ

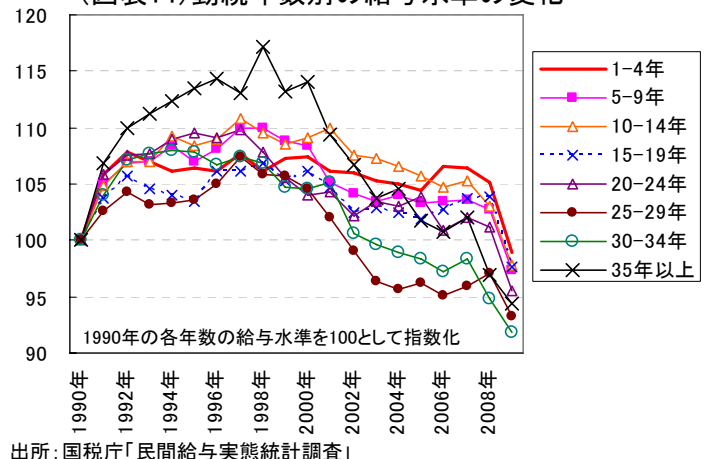
ここ数年、中堅所得層が減っていくのと並存するかたちで年齢別のクロスセクション・データでも中高年層の賃金削減が確認される(図表13)。すなわち、年収が相対的に高い40-44歳が前年比▲5.6%、45-49歳が同▲6.5%、50-54歳が同▲5.6%となっている。給与水準の高い働き盛りの勤労者ほど削減額が大きくなる構図である。

年齢別の給与削減については、勤続年数別のデータを参照することもできる(図表14)。2009年は1-4年の人が前年比▲5.9%、5-9年が同▲5.3%、10-14年が同▲5.0%、15-19年が同▲6.0%、20-24年が同▲5.6%とマイナス幅が大きく、25年以上の人はマイナス幅が縮小していく。この説明だけみると、経験年数が浅い人ほど率先して給与カットを受けたような印象を受けるが、長期時系列で1990年以降の時系列の給与水準の推移で確認すると別の側面がみえる。2008年までの給与削減では、勤続年数25年以上のベテランが大幅に給与水準の引き下げを余儀なくされて、若手の方は相対的に給与削減の難を免れてきていた。それが、2009年は従来は給与カットを回避できていた若手の方に調整圧力が一気に及んで、なりふり構わず給与削減が進んだのである。

図表13) 年齢階層別の給与水準の変化



図表14) 勤続年数別の給与水準の変化



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。

巷間、リーマンショックは非正規雇用者ほど厳しい環境に置かれたイメージが流布されているが、正社員も著しい給与削減に遭った。年功賃金制度の仕組みが歪んでいくように、正社員の年功賃金のフラット化が一層進んだ。経済危機が意識される局面になると、ベースアップの凍結だけではなく、定期昇給を停止する企業も増える。定期昇給の停止は年功色を薄め、生涯賃金を相対的に小さくさせる。

ここにきて、年功賃金を薄めるような給与水準見直しが経験年数の浅い若手にまで及んでいることは、スキルを身につけてもすぐには待遇改善に結びつきにくくさせるだろう。このことは、個々の勤労者がスキルを蓄積すれば、将来所得の増加が見込めるという期待感を低下させ、長期雇用・年功賃金制度の良さを実感させなくさせる効果を持つ。こうした変容も、若い給与所得者のやりがいを喪失させることにつながっていく。そうした傾向を改めることも、デフレ構造から抜け出すためには重要である。