

基本給にも生じてきた賃金上昇の兆し

発表日：2013年8月27日（火）

～非製造業・フルタイム給与やパート給与に薄明かり～

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 エコノミスト 星野 卓也
TEL:03-5221-4526

（要旨）

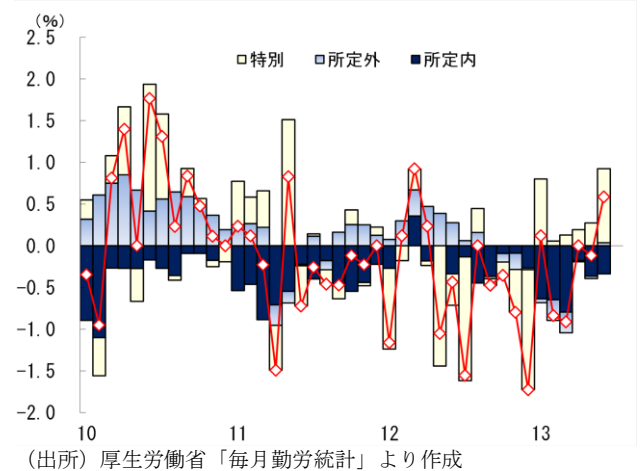
- 残業時間の増加、夏のボーナスの増加を背景に、賃金に徐々に明るさがみられてきた。そして、減少が続いている所定内賃金についても、一部に下げ止まりの動きが生じてきた。
- 労働形態別に所定内賃金をみると、パート労働者の時給が上昇傾向を辿っている。また、非製造業におけるフルタイム労働者の賃金に下げ止まりの動きがみられる。人手不足感の強い卸・小売業や医療福祉業、サービス業などのフルタイム賃金が上向いていることが背景にある。
- 本年の春闘では、主要製造業の多くが賃上げを見送っており、春闘賃上げ率はほぼ横ばいという結果であった。ただし、春闘賃上げ率調査は大企業・製造業を中心とした調査であり、足元の労働需給が逼迫している非製造業や中小企業の動向が十分に反映されていない可能性がある。
- 賃金に薄明かりが射してきたことは確かだが、雇用のパート代替が下押し要因となる構図は続いていることに加え、製造業の基本給は依然弱い動きとなっており、賃金の本格回復というには心許ない。来年の春闘において、製造業を含んだより多くの企業において賃上げが広がるかどうか、本格的な賃金回復のカギを握ることになるだろう。

○賃金に薄明かり

長らく低迷が続いた賃金に、徐々に明るさがみられてきた。6月の一人当たり賃金（確報）は前年比+0.6%と増加した。主因は特別給与（同+2.1%）であり、夏のボーナスの増加が背景にある。所定外給与についても、鉱工業生産の回復などを背景とした残業時間の増加によって改善しており、6月は同+1.0%となっている。

対して、所定内給与は同▲0.6%と減少が続いており、足もとの賃金の押し下げ要因となっている。雇用のパート比率の上昇が主因だ¹。しかし、統計を詳細にみていくと、所定内賃金にも徐々に薄明かりが射していることがみえてくる。本稿では、所定内給与を中心に足もとの賃金環境を整理する。

資料1. 一人当たり賃金の推移



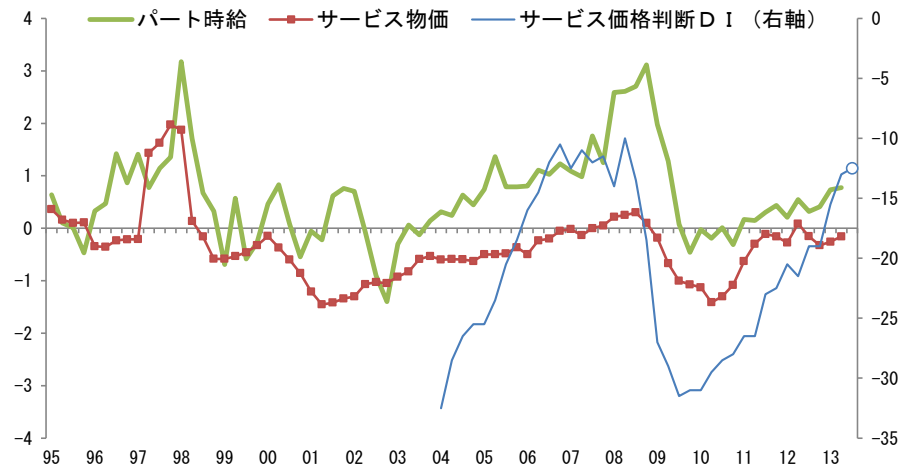
¹ パート比率上昇の背景については、Economic Trends 「なぜパート労働者比率の上昇が続いているのか？～非製造業・女性パート労働者の増加が平均賃金の恒常的な押し下げ要因に～」（2013年6月19日発行）をご参照ください。

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。

○パート時給はじわじわと上昇傾向を強めている

パートの時間当たり給与をみると、前年比での上昇幅を徐々に高めている。パート労働者の需給が引き締まっていることが背景にあるのだろう。また、国内景気の改善に伴い、サービス物価が次第に減少幅を縮小していることも、パート労働者の多いサービス関連業種の賃金上昇に繋がっていると考えられる（資料2）。

資料2. パート時給とサービス物価、サービス価格判断D Iの推移
前年比、%

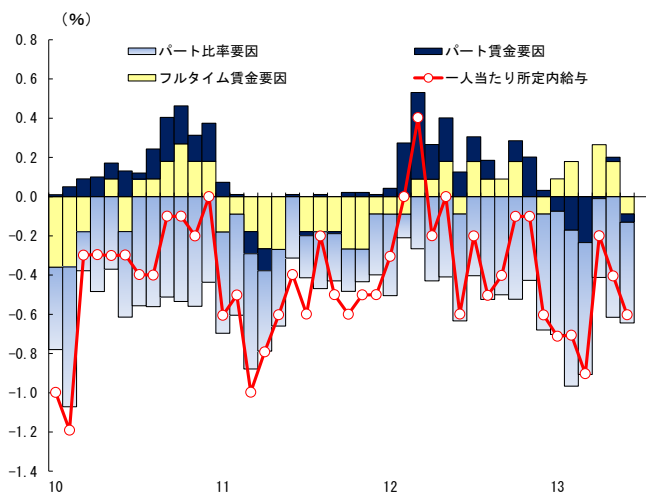


- (注1) サービス物価は、C S P I（除く国際運輸）とC P I（サービス）の平均値。
- (注2) サービス価格判断D Iは対個人向けサービス販売価格判断D Iと対事業所向けサービス販売価格判断D Iの平均値。
- (注3) サービス価格判断D Iの直近値は7-9月期の見通し。
- (出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」、日本銀行「短観」「企業向けサービス価格指数」、総務省「消費者物価指数」

○フルタイム給与にも下げ止まりの兆し

資料3は、所定内給与を「フルタイム労働者の賃金」「パートタイム労働者の賃金」「雇用のパート比率の変化による増減」の3つに要因分解したものである。所定内給与は、恒常的にパート比率要因が押し下げ要因になっていることがわかる。一方で、フルタイム給与は6月こそ減少に転じたものの、このところ前年比プラス圏での推移となっており、季節調整値でも上昇の動きがみられる（資料4）。

資料3. 所定内給与（前年比）



(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」より作成。

資料4. フルタイム・所定内給与（調査産業計）

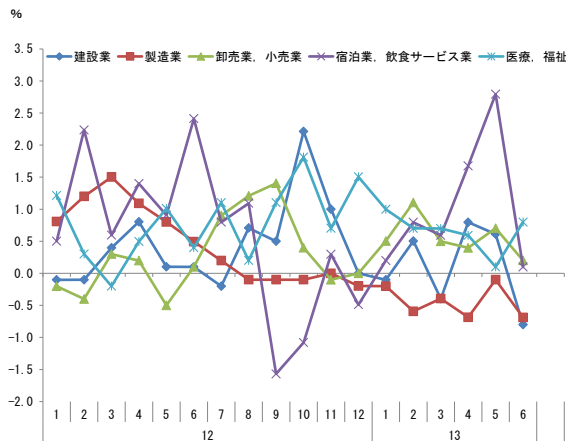


(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」より作成。
(注) 事業所規模5人以上。季節調整値は当社作成。3ヶ月移動平均値。

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。

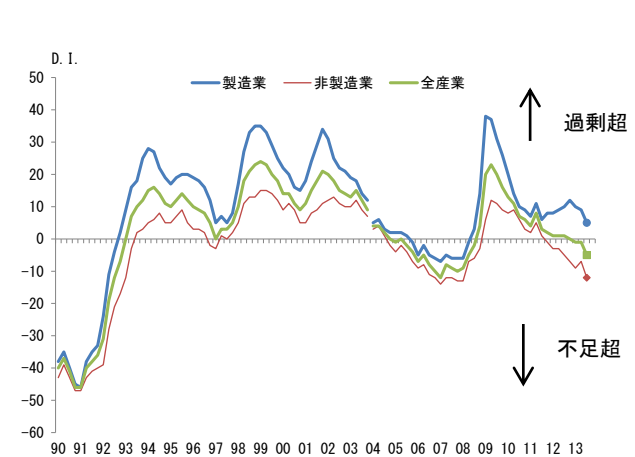
フルタイム給与を業種別にみていくと、増加しているのは卸・小売業や医療・福祉業などの非製造業が中心であることがわかる（資料5）。非製造業では従来から人手不足感が強まっており（資料6）、人材確保のために企業が賃上げに踏み切った可能性が指摘できる。これに対して、冴えないのが製造業である。製造業は、昨年後半の輸出悪化の影響を大きく受けたことから、雇用は依然過剰超の水準にある。足元では円安を背景に収益が急改善していることが予想されるものの、人材過剰の中で製造業の賃上げインセンティブはまだ小さい状態にあると考えられる。

資料5. 業種別・フルタイム所定内給与（前年比）



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計」より作成。

資料6. 業種別・雇用判断D I



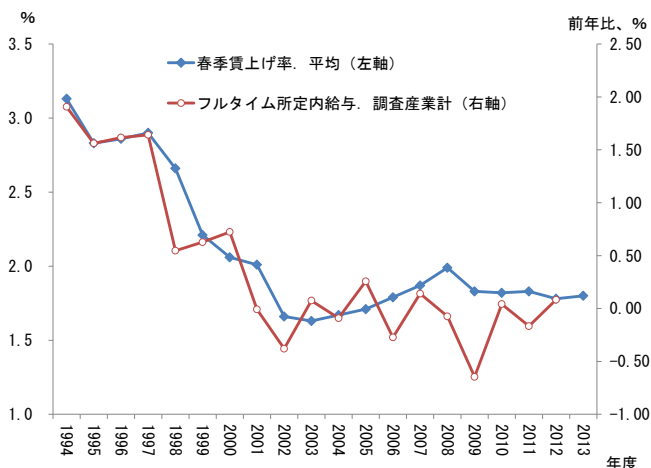
（出所）日本銀行「短観」
（注）直近値は7－9月期見通し。

○春闘賃上げ率調査の結果は冴えなかったのだが・・・

本年の春闘賃上げ率（定期昇給＋ベースアップ）は、前年からほぼ横ばいの1.80%（2012年度：1.78%、資料7）であった。大手製造業において、円安などを背景とした収益改善を見込んで賞与を引き上げる動きがみられたが、ベースアップまで踏み込む企業は限定的であった。

ただし、春闘賃上げ率の調査業種は、製造業への偏重が大きい²。足もとで上昇しているのは春闘賃上げ率調査の中心である製造業（資料8）ではなく非製造業のフルタイム賃金であり、春闘賃上げ率の数値は実態より低めに出ていることが考えられる。

資料7. 春闘賃上げ率とフルタイム所定内給与



（出所）厚生労働省「春季賃上げ要求・妥結状況」「毎月勤労統計」

資料8. 春闘賃上げ率調査の業種別社数（人数）

| | 経団連 | 連合 | 厚生労働省 |
|------|------|----------|-------|
| 計 | 111社 | 1989509人 | 313社 |
| 製造業 | 103社 | 1105159人 | 202社 |
| 非製造業 | 8社 | 884350人 | 111社 |

（出所）経団連・連合・厚生労働省の春闘賃上げ率調査

² 雇用者数に占める製造業の比率は17.8%（2012年平均）。雇用者報酬（賃金×雇用、直近の2011年SNAベース）でも、製造業の割合は23.8%である。

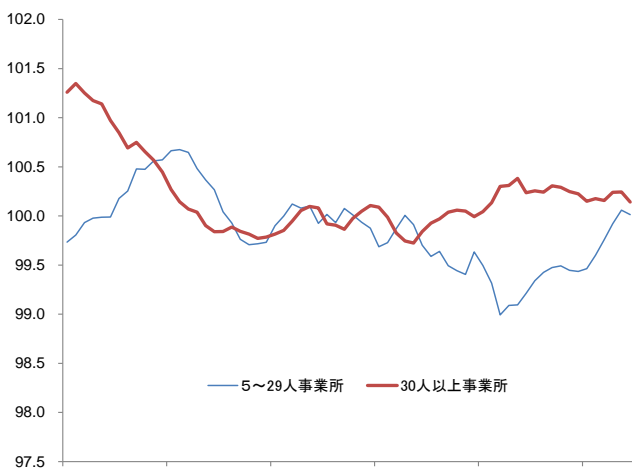
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

また、春闘賃上げ率（厚生労働省）の調査対象は大企業（資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上）のみであり、中堅・中小企業は含まれていない。そして、足もとでは5～29人の小規模事業所の賃金上昇が目立っている（資料9）ほか、財務省・内閣府公表の「法人企業景気予測調査」をみると、利益の配分について、「従業員への還元」を重視すると回答する割合は、中小企業での上昇が顕著である（資料10）。大企業よりも中堅・中小企業の方が、足もとの労働需給が逼迫していることが影響しているものとみられる（資料11）。企業収益の改善については大企業が先行していることが予想されるが、“労働需給の逼迫度合い”という面に着目すれば、企業側の賃上げインセンティブは、むしろ中小企業の方が大きいと考えられる。

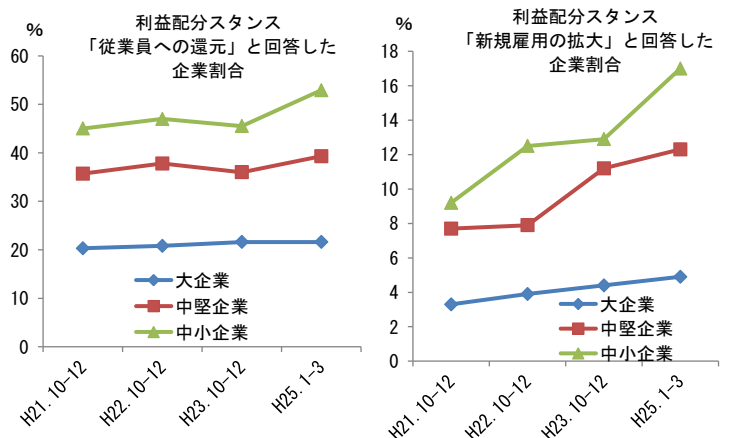
このように、春闘調査対象の中心ではない①非製造業や②小規模事業所の賃金が改善していることが、“冴えない春闘賃上げ率”の中で、フルタイム給与に下げ止まりの兆しが生じているという、一見相反する現象の原因となっている可能性があるだろう。

資料9. 事業所規模別・フルタイム所定内給与（調査産業計） 資料10. 企業の利益配分スタンス

2010年=100

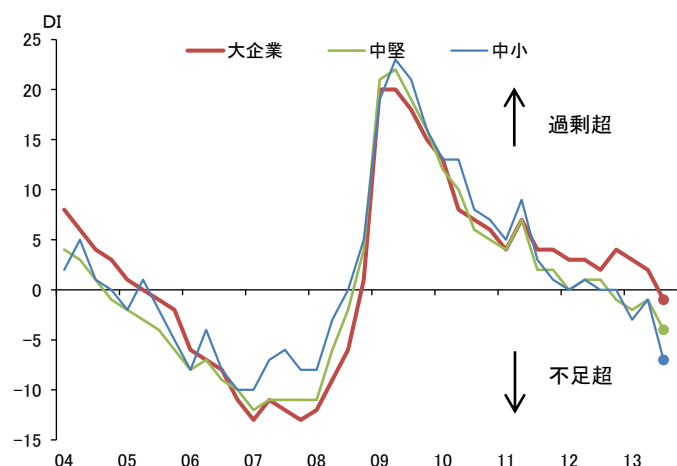


(出所) 厚生労働省「毎月勤労統計」より作成。
(注) 季節調整値は当社作成。3ヶ月移動平均値。



(出所) 財務省・内閣府「法人企業景気予測調査」
(注1) 設備投資、新製品・技術研究、関連会社への出資・M&A、有利子負債削減、新規雇用拡大、従業員への還元、役員報酬・賞与、株主への還元、内部留保、その他から、重要度の高いものを3つ回答。
(注2) 平成24年度から、1～3月期に調査時期が変更となっている。

資料11. 規模別・雇用判断D I



(出所) 日本銀行「短観」
※直近値は7～9月期見通し

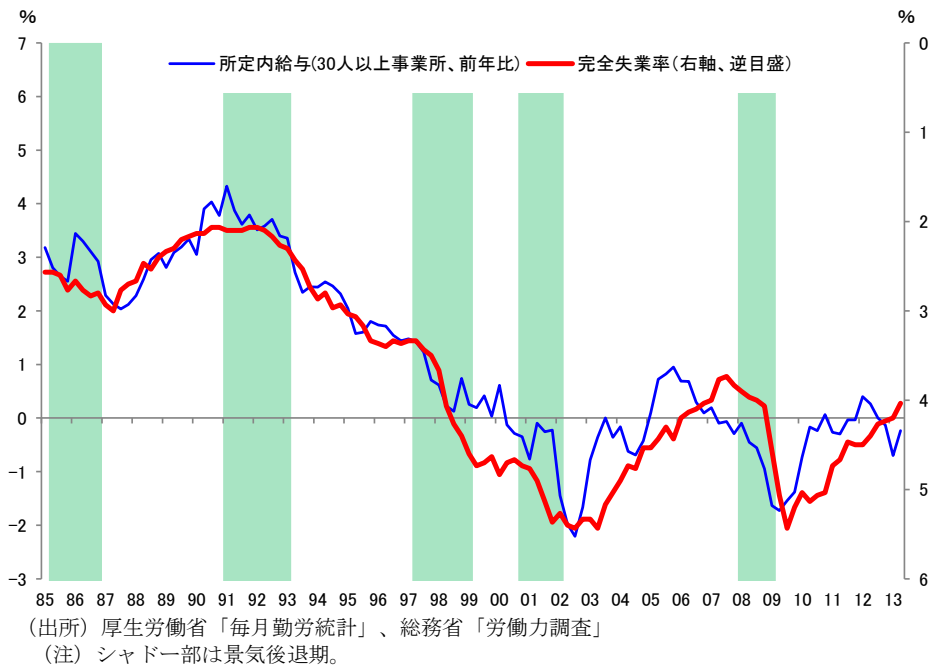
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見通しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

○カギを握る 2014 年度の春闘。注目点は製造業の賃上げ

このように、前年比マイナス圏での推移となっている所定内給与にも、仔細に見ると徐々に改善の動きが生じていることがみえてくる。もっとも、非製造業では雇用のパート代替が所定内給与の下押し要因となる構図は続いていることに加え、製造業の賃金も前年比マイナスが続くなど依然弱い動きとなっており、賃金の本格回復と評するには心許ない状況であることも確かである。

足もとで失業率が3%台まで低下するなど、労働需給は着実に改善しているほか、13年度の企業収益は大きく改善することが見込まれ、賃金上昇に向けた地合いは徐々に整いつつある。来年の春闘において、賃上げの動きがより多くの企業に広がるかどうか、とりわけ、足もとの所定内賃金が弱含んでいる製造業の賃上げ動向は、本格的な賃金回復に向けての重要なポイントになるだろう。

資料 12. 完全失業率と所定内給与



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。