

# 国立国会図書館 調査及び立法考査局

Research and Legislative Reference Bureau  
National Diet Library

論題 Title	労働者賃金の伸び悩みの背景—雇用形態と人口構成の変化を踏まえて—
他言語論題 Title in other language	Reasons Why Worker's Wage Level Growth is Sluggish: Based on the Change of Employment Types and Population Structure
著者 / 所属 Author(s)	小池 拓自 (Koike, Takuji) / 国立国会図書館調査及び立法考査局次長
雑誌名 Journal	レファレンス (The Reference)
編集 Editor	国立国会図書館 調査及び立法考査局
発行 Publisher	国立国会図書館
通号 Number	807
刊行日 Issue Date	2018-04-20
ページ Pages	31-49
ISSN	0034-2912
本文の言語 Language	日本語 (Japanese)
摘要 Abstract	景気回復が続き、労働需給の改善が進む中で、労働者賃金の伸び悩みが問題となっている。本稿は、就業形態や年齢別の労働者の賃金動向を分析してその要因を探り、政策への含意を考察する。

\* 掲載論文等は、調査及び立法考査局内において、国政審議に係る有用性、記述の中立性、客観性及び正確性、論旨の明晰（めいせき）性等の観点からの審査を経たものです。

\* 意見にわたる部分は、筆者の個人的見解であることをお断りしておきます。

# 労働者賃金の伸び悩みの背景

## —雇用形態と人口構成の変化を踏まえて—

国立国会図書館 調査及び立法考査局  
次長 小池 拓自

### 目 次

はじめに

#### I 近年の労働市場と賃金

- 1 雇用情勢の改善
- 2 賃金の動向
- 3 賃金伸び悩みの諸要因

#### II 労働者構成の変化と賃金動向

- 1 毎勤統計による要因分析
- 2 賃金構造基本統計調査による要因分析

#### III 政策上の含意

- 1 若年層および中堅層への支援
- 2 非正規雇用の待遇改善
- 3 就労調整要因の解消
- 4 労働供給増の限界点

おわりに

## 要 旨

- ① 5年以上にわたる景気拡大という循環的要因に、生産年齢（15～65歳）人口の減少という構造的要因が加わり、我が国の労働需給は順調に改善している。平成29（2017）年の有効求人倍率は、バブル経済末期の1.4倍を上回る1.5倍に達しており、また、完全失業率は、平成6（1994）年以来の3%割れである2.8%まで低下してきた。
- ② このように労働需給は改善し、人手不足が深刻となる業種もある中で、労働者の賃金が伸び悩んでいることは「日本経済の謎」とも言われる。賃金動向を示す代表的な統計である厚生労働省の毎月勤労統計調査（毎勤統計）によれば、一般労働者とパートタイム労働者を合わせた常用労働者の現金給与額は、世界同時不況時に急減し、約31.5万円となった後、平成29（2017）年までの8年間、ほぼ横ばいで推移している（伸び率0.5%、年率換算0.1%）。
- ③ 賃金が伸び悩む背景として、経済成長期待の低迷、我が国の雇用慣行、労働需給の業種や職種による偏り、団塊世代や就職氷河期世代の賃金動向などが挙げられている。これらは、いずれも賃金水準の低い非正規雇用の増加につながり、労働者賃金の全体平均を押し下げている。
- ④ 本稿は、毎勤統計による簡単な要因分析を行った上で、賃金構造基本統計を用いて、非正規雇用の増加、年齢構成の変化など、労働者の構成変化が労働者賃金の全体平均に与えた影響を分析した。賃金構造基本統計が示す過去5年間の労働者賃金の平均伸び率2.7%（年率換算0.5%）は、a) 短時間労働者の増加など労働者構成の変化（1.4ポイントの押し下げ要因）、b) 団塊ジュニアなど就職氷河期世代の正規雇用一般労働者の所定内賃金の減少（0.4ポイントの押し下げ要因）、c) 短時間労働者の労働時間の減少（1.1ポイントの押し下げ要因）の3つの要因によって、2.9ポイント押し下げられた結果と考えられる。
- ⑤ この結果を踏まえれば、労働者の賃金を引き上げる上で、若年層および中堅層への支援、非正規雇用の待遇改善、就労調整要因の解消の3つが重要と考えられる。いずれも政府が働き方改革などで取り上げている問題であり、今後、政策が有効に機能することが期待される。なお、非正規雇用を中心とした労働供給増は限界に近く、非正規雇用が主導する賃金上昇の可能性も指摘されている。その場合、予算制約などによって賃金水準が低いために人手不足となっている保育や介護の分野の状況が更に深刻化する可能性もあり注意が必要である。

## はじめに

平成 24 (2012) 年 11 月を谷とする景気回復は、5 年を超えて、戦後 2 番目の長さとなっている<sup>(1)</sup>。企業収益は大幅に改善し、雇用も極めて堅調であるものの、実質成長率は 1% 台にとどまり、労働者の賃金は上がらず、景気回復の実感が乏しいとも言われる<sup>(2)</sup>。景気拡大という循環的要因に、生産年齢 (15~65 歳) 人口の減少という構造的要因が加わって、労働需給は順調に改善しており、人手不足が深刻となる業種もある中で、賃金が伸び悩んでいることは、「日本経済の謎」<sup>(3)</sup>とも言われる。この背景には、将来の経済成長期待の低下に伴う企業の慎重姿勢、雇用の安定を重視する我が国の雇用慣行、労働市場の流動性の不足、労働需給の業種や職種による偏り、高齢化による労働力人口構成の変化、就職氷河期世代の賃金動向の影響、非正規労働の増加など、様々な問題がある。

本稿は、労働需給が改善する中での賃金の伸び悩みについて、高齢化、年功賃金体系の見直し、非正規雇用の増加などの動きに注目して、それらの影響を定量的に分析した上で、その結果の持つ政策への含意を考察する。以下、第 I 章においては、人手不足の中で労働者の賃金が上がらないとされる事実関係を整理した上で、賃金が停滞する要因について諸説を概観する。続く第 II 章においては、近年の賃金変化について、主に労働者構成の変化に着目して定量的な要因分析を行う。最後に、第 III 章において、要因分析結果の持つ経済政策あるいは労働政策への含意を考察する。

## I 近年の労働市場と賃金

### 1 雇用情勢の改善

図 1 は、労働需給を示す代表的な指標である完全失業率と有効求人倍率の推移を示している。リーマン・ショックを契機とした世界同時不況時の平成 21 (2009) 年を底として、我が国の雇用情勢の改善が続いている。平成 29 (2017) 年の有効求人倍率はバブル経済末期の 1.4 倍 (平成 2 (1990) 年と平成 3 (1991) 年) を上回る 1.5 倍に達しており<sup>(4)</sup>、また、完全失業率は平成 6 (1994) 年以來の 3% 割れである 2.8% まで低下してきた<sup>(5)</sup>。この間 (平成 21 (2009) ~29 (2017) 年)、就業者数は 6314 万人から 6530 万人に 216 万人増加し、完全失業者数は 336 万人から 190 万人に 146 万人減少している<sup>(6)</sup>。すなわち、労働市場の拡大 (就業者数の増加) を伴って、近年の労働需

\* 本稿は平成 30 (2018) 年 3 月 16 日までの情報を基にしている。インターネット情報への最終アクセス日も同日である。

(1) 平成 29 (2017) 年 12 月の景気動向指数の公表において、内閣府は 5 年連続して「景気拡大」の判断を示している (経済社会総合研究所景気統計部「景気動向指数速報からの改訂状況 (平成 29 (2017) 年 12 月分)」2018.2.26. 内閣府ウェブサイト <<http://www.esri.cao.go.jp/jp/stat/di/201712rsummary.pdf>>)。なお、正式には、内閣府景気動向指数研究会の分析を経て景気の谷と山は判断される。

(2) 「景気「いざなぎ」超え確実に 拡大 4 年 10 カ月 戦後 2 番目 生活に実感乏しく」『朝日新聞』2017.11.9.

(3) 例えば、菅野雅明「日本経済の謎：労働需給タイト化でも賃金上がらず—ジョブ型雇用への移行が賃金上昇への鍵—」『Kanno Report』2017.11.15. <[https://www.sonyfh.co.jp/ja/financial\\_info/market\\_report/pdf/k\\_171115\\_01.pdf](https://www.sonyfh.co.jp/ja/financial_info/market_report/pdf/k_171115_01.pdf)>

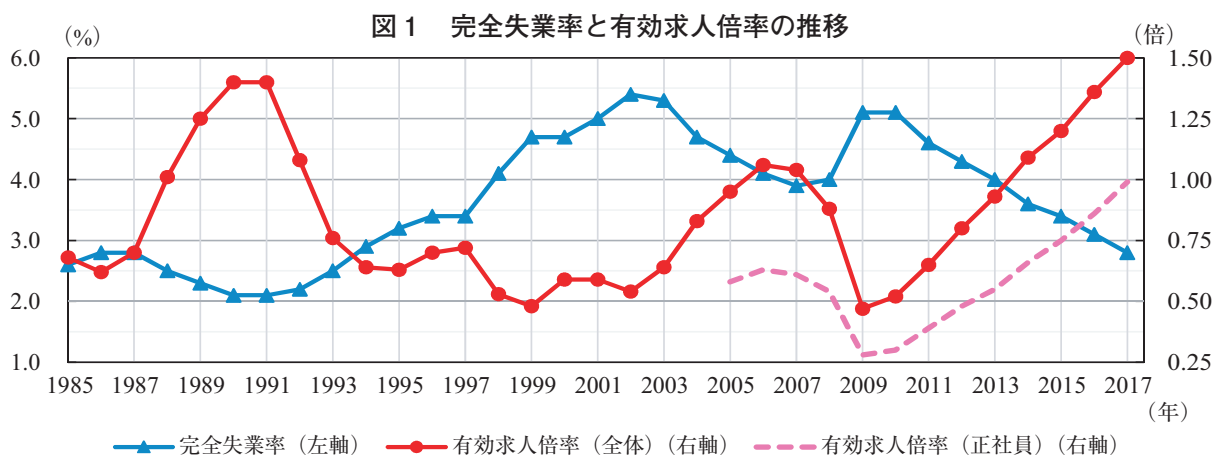
(4) 厚生労働省「一般職業紹介状況 (平成 29 年 12 月分及び平成 29 年分)」2018.1.30, pp.1, 9. <<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11602000-Shokugyouanteikyoku-Koyouseisakuka/0000192009.pdf>>

(5) 総務省統計局「労働力調査 (基本集計) 平成 29 年 (2017 年) 平均 (速報) 結果の要約」2018.1.30. <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/youyaku.pdf>>

(6) 総務省統計局「労働力調査 (基本集計) 平成 29 年 (2017 年) 平均 (速報) 結果の概要」2018.1.30, pp.5, 11. <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index.pdf>>

給は改善してきた<sup>(7)</sup>。

なお、正社員の有効求人倍率の改善は遅れているものの、月次統計（季節調整値）においては、平成29（2017）年6月に、1倍を上回っており（季節調整値、集計を開始した平成16（2004）年11月以来初。平成29（2017）年平均0.99倍<sup>(8)</sup>）、雇用の質の面においても改善が進んでいることがうかがえる。



(出典) 総務省統計局「長期時系列表2 就業状態別15歳以上人口—全国」『労働力調査（基本集計）』<<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt02.xls>>; 厚生労働省「有効求人倍率（実数及び季節調整値）」『長期時系列表3 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000031677232&fileKind=0>>; 同「長期時系列表14 正社員労働市場関係指標（実数及び季節調整値）」同 <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000031677247&fileKind=0>> を基に筆者作成。

## 2 賃金の動向

前述したように、労働需給は改善しているにもかかわらず、労働者の賃金はあまり増えていないと言われる。例年の春闘では少なくとも賃上げが続いており<sup>(9)</sup>、初任給も上がっているも

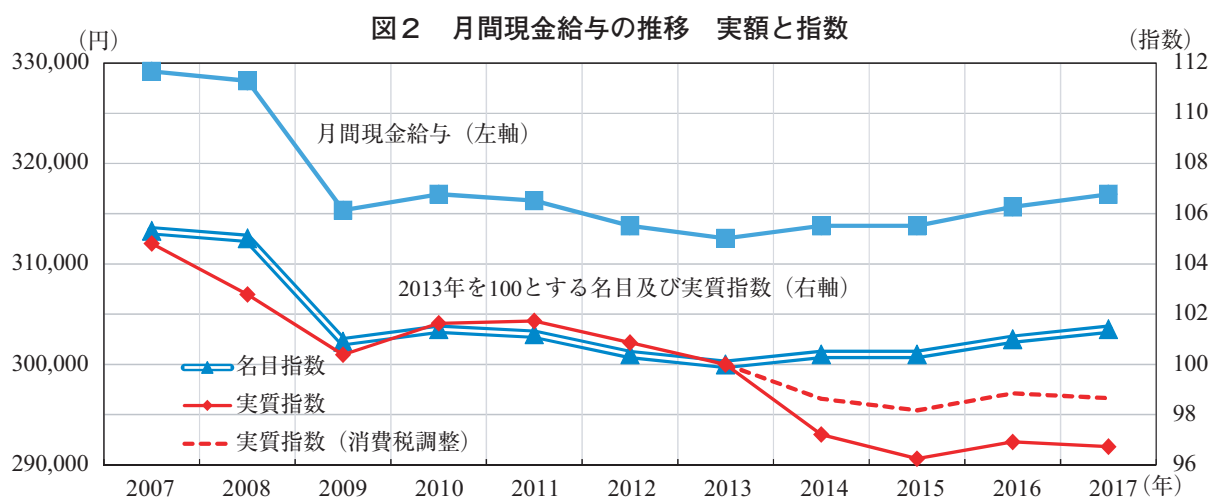
(7) 有効求人倍率がバブル経済期の1.4倍を超え、1.5倍となっても、完全失業率は、バブル経済期の水準2.1%（平成2（1990）年と平成3（1991）年）を上回る2.8%であり、一概にバブル経済期並みの人手不足とは言えないとの指摘（中川藍「雇用 賃金が上がらないのはまだ人手不足が不十分だからだ」『エコノミスト』4534号, 2018.1.23, pp.78-80.）や、完全失業率が低下しても、就業を希望しているが求職活動をしていない「求職意欲喪失者」や「出産・育児、介護・看護のため求職活動を行っていない周辺労働力」に、「正規の仕事がないという理由で非正規になっている雇用者」を加えた広義の失業率は約10%であり、「労働需給は明確なひっ迫を示していない」との見方（永濱利廣「数字ほどよくない雇用環境—「失業率低下」でも賃金が上がりにくい理由—」『Economic Trends』2017.8.28. <<http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/macro/2017/naga20170828koyou.pdf>>）もある。しかし、リーマン・ショック後には15%を超えていた広義の失業率が、現状、約10%まで下がってきたことは大幅な改善であり、少子高齢化によって生産年齢人口（15～65歳人口）が減少していることはバブル経済期にはない構造変化である。現在の雇用情勢がバブル経済期並みでないとしても、近年、企業収益が改善し、雇用情勢が改善する中で賃金が伸び悩んでいる理由を検討する必要があると考える。

(8) 厚生労働省「長期時系列表14 正社員労働市場関係指標（実数及び季節調整値）」『一般職業紹介状況（職業安定業務統計）』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000031677247&fileKind=0>> 正社員の有効求人倍率は、正社員の有効求人数を、パートタイムを除く常用の月間有効求職者数で除したものの。分母となるパートタイムを除く常用（後掲注(1)参照）の有効求職者には派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率は、この数値よりも大きくなる。（厚生労働省 前掲注(4), p.1.）

(9) 平成26（2014）～29（2017）年の過去4年間、大手民間企業の賃上げ率は2%（春闘妥結平均）を超えており、その前の4年間も約1.8%の水準にあった（厚生労働省「平成29年 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況を公表します—賃上げ率は2.11%で2%台が4年続いている—」2017.8.4. <[http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12604000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roushikankeitantou/0000173494.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12604000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roushikankeitantou/0000173494.pdf)>）。ただし、この数字には年齢などに応じた定期昇給が含まれており、それを除いた賃金上昇（いわゆる純ペア）は0.4%程度との指摘もある（斎藤太郎「目指すべき賃上げ率は定昇込みなら4%だ 日銀が掲げる物価目標2%と整合的なのは4%」『東洋経済online』2017.12.1. <<http://toyokeizai.net/articles/-/199373>>）。

の<sup>(10)</sup>、例えば、賃金動向を示す代表的な統計である厚生労働省の毎月勤労統計調査（以下「毎月勤労統計」）によれば、一般労働者とパートタイム労働者を合わせた常用労働者<sup>(11)</sup>の所定内給与、所定外給与（時間外手当等）、特別給与（賞与等）を合計した現金給与額は、リーマン・ショック時に急減し、約31.5万円（平成21（2009）年）となった後、平成29（2017）年までの8年間、ほぼ横ばいで推移している（伸び率0.5%、年率換算0.1%<sup>(12)</sup>）。

名目賃金が横ばいの中で、平成26（2014）年4月に消費税率が5%から8%に引き上げられ、消費者物価が上がったことから、実質賃金は切り下がっている。ただし、所得税などの直接税や社会保険料の引上げは統計上の実質所得の減少とされない点を考えれば、消費税率の引上げの影響を除いた実質賃金の動きも確認する必要がある。消費税率の引上げの影響を日本銀行の影響試算<sup>(13)</sup>を用いて調整し、これに基づく実質賃金動向をみれば、平成26（2014）年の落ち込みは緩和される。それでもなお、近年の実質賃金の低迷という状況は変わらない。（図2）



（注1）月間現金給与額は、時系列接続のため、2015年の月間現金給与額に各年の指数を乗じて求めたもの。

（注2）指数は実額を基にした名目指数、消費者物価を勘案した実質指数、日銀試算を利用して消費税率引上げの影響を考慮した実質指数（消費税調整）の3種とした。消費税率引上げ（2014年4月）を明確するため、2013年を100としている。

（出典）厚生労働省「長期時系列表 実数・指数累積データ【全国調査】」『毎月勤労統計調査』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/Csvdl.do?sinfid=000031515570>>; 日本銀行『金融経済月報（2015年2月）』2015.2.19. <[http://www.boj.or.jp/mopo/gp\\_2015/gp1502.pdf](http://www.boj.or.jp/mopo/gp_2015/gp1502.pdf)>; 同『金融経済月報（2015年11月）』2015.11.20. <[http://www.boj.or.jp/mopo/gp\\_2015/gp1511.pdf](http://www.boj.or.jp/mopo/gp_2015/gp1511.pdf)> を基に筆者作成。

(10) 大学卒の初任給は8年間で3.7%、5年間で3.3%（平成21（2009）年：198.8千円、平成24（2012）年：199.6千円、平成29（2017）年：206.1千円）上昇している（厚生労働省「表2 産業別新規学卒者の初任給の推移<平成元年～平成29年>」『賃金構造基本統計調査』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000031641770&fileKind=0>>）。

(11) 常用労働者とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者、②日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者、のいずれかに該当する者。一般労働者とは、常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の者。パートタイム労働者とは、常用労働者のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれかに該当する者。（『毎月勤労統計調査について』厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/dl/maikin-setumei.pdf>>）

(12) 厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成29年12月分結果確報」2018.2.23. <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/29/2912r/2912r.html>>; 同「長期時系列表 実数・指数累積データ【全国調査】」『毎月勤労統計調査』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/Csvdl.do?sinfid=000031515570>> 金額は、時系列比較のため、平成27（2015）年の月間現金給与額を基準に各年の指数から算出したもの。

(13) 消費税率の引上げは、家賃や診療費などの非課税品目を除いて消費者物価を押し上げる（2%弱）。日本銀行は消費税率引上げの影響を除いた消費者物価の動向を『金融経済月報』において公表している。なお、『金融経済月報』は平成27（2015）年12月に廃刊となり、平成28（2016）年以降、「経済・物価情勢の展望」（展望レポート）に集約されている。

### 3 賃金伸び悩みの諸要因

このように完全失業率や有効求人倍率が改善し、人手不足が指摘される中で、労働者の賃金が伸び悩んでいる要因として、以下では有識者の指摘を整理する。<sup>(14)</sup>

#### (1) 経済成長期待の低下

人手不足の中で、足元の賃金・物価上昇を妨げているのは経済成長期待の低下であるとの指摘がある。経済成長期待が低下することは、企業が将来にわたる負担となる固定費の伸びを抑制する誘因となる。そのため、人手不足に対して、企業は主に非正規社員であるパートタイム労働者を増やして対応し、正規社員の基本給の伸びを抑制しているとの見方である。<sup>(15)</sup>

今後の人口減少（労働力減少）によって、我が国の潜在経済成長率は押し下げられ、これを労働生産性の向上で補うことは容易ではないことから、企業の経済成長期待は低下していると考えられる。なお、欧米先進国においても、失業率が低下する中で過去と比較して賃金は伸び悩んでおり、各国共通の要因として、労働生産性の伸びの鈍化が挙げられている<sup>(16)</sup>。

#### (2) 我が国の雇用慣行

雇用の安定を重視する我が国の雇用慣行は、不況時の解雇を難しくするため、米国やドイツと比較して、正規社員の採用増や基本給の持続的な引上げを妨げているとの見方<sup>(17)</sup>や、労働者側も、職の安定のために賃上げ要求を自制する面があるとの見方<sup>(18)</sup>がある。また、不況時に賃下げができなかった「賃金の下方硬直性」を経験したことが、好況時に賃上げができない「賃金の上方硬直性」につながっているとの指摘<sup>(19)</sup>もある。

雇用の安定を重視するため、我が国では企業内の配置転換が一般的であり、企業の中に労働市場（内部労働市場）が形成される一方で、転職が少ないことから外部労働市場が未発達である。

(14) この問題について、16人（組）の識者の論考を収めた書籍として玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会、2017がある。編者によれば、これらの論考には7つのポイント（①労働市場の需給変動からの考察、②行動経済学等の観点からの考察、③賃金制度などの諸制度の影響、④賃金に対する規制などの影響、⑤正規・非正規問題への注目、⑥能力開発・人材育成への注目、⑦高齢問題や世代問題への注目）がある（同、pp.xii-xiii.）。以下では、同書を参考にしつつ、様々な識者意見を踏まえて、筆者が考える主要な要因を5つ挙げる。

(15) 木内登英「フィリップス曲線分析の陥穽」2017.7.27. NRI Financial Solutions ウェブサイト <[http://fis.nri.co.jp/ja-JP/knowledge/commentary/2017/20170727\\_3.html](http://fis.nri.co.jp/ja-JP/knowledge/commentary/2017/20170727_3.html)>

(16) 内閣府は、欧米先進国において失業率が低下する中で過去と比較して賃金が伸び悩んでいる背景には、①労働需給の緩み（スラック、後述）の存在、②労働生産性上昇率の鈍化、③労働者の賃金交渉力の低下、④予想インフレ率の低下などの複合的な要因があるとして、米英独仏など各国の共通要因を探っている。各要因の影響の大きさには、各国・地域により差異があるものの、共通の要因としては、労働生産性上昇率の鈍化が挙げられている。（内閣府「第1章 欧米主要国における賃金の伸び悩み」『世界経済の潮流 2017年II』2018, pp.43-45. <[http://www5.cao.go.jp/j-j/sekai\\_chouryuu/sa17-02/pdf/s2-17-1-2-2.pdf](http://www5.cao.go.jp/j-j/sekai_chouryuu/sa17-02/pdf/s2-17-1-2-2.pdf)>）なお、労働需給の緩みとは、就業を希望しても求職活動を行っていない者や非自発的にパートタイム労働に就いている者などが存在することで、失業者以外にも未活用の労働力が多く存在し、人々が就業できる職の数よりも、就業を希望し、また可能である人の数の方がはるかに多いことを意味する（同、pp.13, 16. <[http://www5.cao.go.jp/j-j/sekai\\_chouryuu/sa17-02/pdf/s2-17-1-2-1.pdf](http://www5.cao.go.jp/j-j/sekai_chouryuu/sa17-02/pdf/s2-17-1-2-1.pdf)>）。労働生産性は、ここでは付加価値生産性（労働1単位当たりの付加価値額）を指す（同、p.26.）。

(17) 遠藤裕基「日本企業の賃金設定スタンスが慎重なのはなぜか？」『Economic View』6号、2017.9.27. <<https://www.yokohama-ri.co.jp/html/report/pdf/ev006.pdf>> 米国とドイツにおいては、好況期と不況期の失業率の差異が我が国よりも大きく、我が国においては賃金変化の差異が大きくなっていることが指摘されている。

(18) 菅野 前掲注(3)

(19) 山本勲・黒田祥子「第5章 賃金の下方硬直性がもたらす上方硬直性」玄田編 前掲注(14), pp.80-81.

このため、企業外部の労働需給の変動が賃金に反映されにくいとの指摘もある。<sup>(20)</sup>

### (3) 労働需給の業種や職種による偏り

人手不足の状況は業種ごとに大きく異なっている。生産性の高い業種は、製造業を中心に事業の海外展開を進めており、国内雇用を増やしていない<sup>(21)</sup>。一方、人手不足感が強い業種は、宿泊・飲食サービス、運輸、卸・小売、外食などであり、低賃金の非正規雇用によって低価格のサービスを提供するビジネスモデルが採用されている<sup>(22)</sup>。また、医療、介護などにおいても人手不足感は強いが、診療報酬制度や介護報酬制度によって、自由な価格設定ができないため、賃金の引上げが難しい。賃金伸び悩みの要因として、このような業種ごとの状況が挙げられることは少なくない。<sup>(23)</sup>

職種でみた場合、医師・薬剤師、建設土木技術者などの一定の技術・資格が必要な職種においても、人手不足となっているが、労働供給の制約から賃金上昇のけん引役にはならない。一方、求職者数の多い一般事務の求人は少なく、そもそも人手不足とはなっていないとされる。<sup>(24)</sup>

### (4) 特定世代の賃金動向

我が国の人口構成上の大きな塊である団塊の世代（昭和 22（1947）～24（1949）年生まれ）は、2000 年代後半に 60 歳の定年を迎えている。年功賃金によって相応に高い賃金であったこの世代の多くは、定年後も再雇用などによって就業を続けており<sup>(25)</sup>、現役時代と比較すれば賃金は大きく減っている。

また、人口構成上の次の大きな塊である団塊ジュニア世代（昭和 46（1971）～49（1974）年生まれ）を含む現在 40 歳前後の就職氷河期世代（バブル経済崩壊後の就職が困難な時期（平成 5（1993）～17（2005）年）に新卒として就職した世代）の賃金は、上の世代の同年齢時期の賃金と比較して少なくなっている。この世代は、大卒であっても大企業への就職が難しく、賃金水準の低い中小企業への就職が少なくなかったこと、就職後もバブル時代に採用された上の世代が多数であるため昇進が難しくなっていること、加えて、非正規雇用の割合も高いことなどがその理由である。<sup>(26)</sup>

このように人口構成上大きな割合を占める 2 つの世代の賃金低下が、平均でみた労働者の賃金を押し下げていると言われる。<sup>(27)</sup>

(20) 中井雅之「第 12 章 マクロ経済からみる労働需給と賃金の関係」同上, pp.183-184.

(21) 斎藤勉「偏った人手不足で賃金上昇せず 女性、高齢者の非正規採用が影響」『エコノミスト』4514 号, 2017.8.29, pp.38-40.

(22) 野口悠紀雄「賃金が下落するのは成長産業がパートに頼らざるを得ないからだ」『DIAMOND online』2017.6.15.

(23) 湯元健治「深刻な人手不足なのに賃金が上がらない 5 つの理由」2017.8.8. 日本総合研究所ウェブサイト <<http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/yumoto/pdf/10059.pdf>>

(24) 菅野 前掲注(3)

(25) 60 歳以上の者の就業率上昇の背景には、平成 13（2001）年度以降の年金支給開始年齢の引上げと、これに伴って 65 歳までの雇用を確保するための法整備が進んだことが挙げられる。ただし、ほとんどの企業は、定年の延長や廃止ではなく、一旦退職した後に低い賃金で再雇用する継続雇用制度を選択している。（小池拓自「働き方改革と日本経済—労働参加率と労働生産性の向上—」『レファレンス』801 号, 2017.10, pp.34-36. <[http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_10978285\\_po\\_080102.pdf?contentNo=1](http://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10978285_po_080102.pdf?contentNo=1)>）

(26) 黒田啓太「第 4 章 今も続いている就職氷河期の影響」玄田編 前掲注(14), pp.51-67; 太田聡一「アラフォークライシスの教訓」『週刊東洋経済』6772 号, 2018.2.3, p.9.

(27) 玄田有史「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」『電機連合 navi』64 号, 2017.秋, pp.2-6.



### (5) 非正規雇用割合の増加

ここまで示した要因のうち、(1)～(3)は労働需要の点で、いずれも、非正規雇用比率を高める要因であった。そして、非正規雇用の増加を労働供給面から支えた要因は(4)に示した団塊の世代の高齢化と、40～59歳の女性であった。表1は、世代別・男女別の就業者数の変化を示している。60歳以上と女性が主導した8年間の非正規雇用者の増加(309万人)は、自営業等の減少をカバーして、就業者数の増加(約222万人<sup>(28)</sup>)を可能とした。

正規雇用と比較して、非正規雇用は時間当たり賃金が低く、労働時間も短いことから、非正規雇用比率が高まることは、労働者全体の平均給与を押し下げることになる。毎勤統計の就業形態別の統計においてはパートタイム労働者の増加となり<sup>(29)</sup>、全体平均である常勤雇用者の現金給与額を停滞させることになった(詳細はII1)。

表1 就業者数の変化 平成21(2009)年～29(2017)年

(単位:万人)

	男性				女性				合計			
	計	15-39歳	40-59歳	60歳以上	計	15-39歳	40-59歳	60歳以上	計	15-39歳	40-59歳	60歳以上
就業者	10	-178	85	106	211	-65	165	111	222	-243	250	217
雇用者	59	-167	110	115	248	-60	186	122	309	-227	296	237
役員	-24	-11	-12	-1	-5	-2	-9	4	-27	-13	-21	3
正規	-35	-165	108	24	64	-20	81	5	28	-185	189	29
非正規	120	10	15	94	189	-41	113	114	309	-31	128	208
自営業等	-49	-11	-25	-9	-37	-5	-21	-11	-87	-16	-46	-20

(出典) 総務省統計局「長期時系列表10(2)年齢階級(5歳階級)別就業者数及び年齢階級(5歳階級)、雇用形態別雇用者数—全国」『労働力調査(詳細集計)』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/Xlsdl.do?sinfid=000031575450>>を基に筆者作成。

## II 労働者構成の変化と賃金動向

前章では、我が国の近年の労働市場について、労働需給と賃金の動向を代表的な統計で確認した上で、賃金が停滞する諸要因を整理した。これらの要因のうち、労働者の構成変化などが労働者賃金の全体平均に与えた影響について、以下では定量化を試みる。最初に、賃金動向を示す代表的な統計である毎勤統計を用いて、簡単な要因分析を行い、その後、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて、より詳細な要因分析を行う。

<sup>(28)</sup> 年齢別、雇用形態別の動向を把握するため利用した詳細集計の値。調査サンプル数と対象範囲の相違などのため基本集計に基づく就業者数の増加(11:216万人)とは数字が異なっている(「E-1 労働力調査には「基本集計」と「詳細集計」がありますが、雇用者数などは両方の集計で結果が公表されており、年平均結果などの数値が若干異なっています。どちらを利用すればよいのですか?」『労働力調査に関するQ&A(回答)』総務省統計局ウェブサイト <[http://www.stat.go.jp/data/roudou/qa-1.htm#Q\\_E01](http://www.stat.go.jp/data/roudou/qa-1.htm#Q_E01)>)。

<sup>(29)</sup> 毎勤調査は、所定労働時間あるいは週の所定労働日数を基準として、「一般労働者」と「パートタイム労働者」に区分している(就業形態別、前掲注II参照)。一方、表1の『労働力調査』は、雇用者を、勤め先での呼称により、「正規の職員・従業員」、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の7つに区分し、「正規の職員・従業員」以外の6区分をまとめて「非正規の職員・従業員」としている(雇用形態別、「労働力調査用語の解説」総務省統計局ウェブサイト <<http://www.stat.go.jp/data/roudou/definit.htm>>)。毎勤統計の「パートタイム労働者」と労働力調査の「非正規の職員・従業員」は重なる部分が大きく、「パートタイム労働者」の増加の背景に「非正規の職員・従業員」の増加があると考えられる。ただし、厳密には、正規のパートタイム労働者(例えば、短時間勤務)、非正規の一般労働者(例えば、フルタイムの派遣労働者)などもあり、完全に一致するものではない。

## 1 毎勤統計による要因分析

### (1) 一般労働者とパートタイム労働者の構成変化

前述したように、毎勤統計によれば、リーマン・ショック後の平成 21 (2009) 年から直近の平成 29 (2017) 年までの 8 年間、全労働者の平均現金給与額は、ほぼ横ばいであった。しかし、これは一般労働者とパートタイム労働者を合わせた労働者全体の平均であり、この間、一般労働者の現金給与額 (月間) は 39.8 万円から 41.4 万円 (伸び率 4.0%、年率換算 0.5%)、パートタイム労働者は 9.5 万円から 9.8 万円 (同 3.8%、0.5%) と若干ではあるが増加している<sup>(30)</sup>。

表 2 は、全労働者の平均現金給与額の毎年の変化とその要因をまとめたものである。過去 8 年間においては、一般労働者の現金給与額の伸び 4.0% が全体平均を 3.7% 押し上げ、パートタイム労働者の現金給与額の伸び 3.8% が全体平均を 0.3% 押し上げている。これらの押し上げ効果の合計は 4.0% である。しかし、現金給与総額の絶対水準が低いパートタイム労働者の比率が 27.3% から 30.8% に増加した構成変化によって、全体平均は 3.5% 押し下げられ、全体の現金給与額の伸びは 0.5% (年率換算 0.1%) にとどまっている。ただし、構成変化の賃金押し下げ効果は、平成 25 (2013) 年をピークに徐々に減少している。

表 2 毎勤統計による賃金変化とその要因分析 平成 21 (2009) ~29 (2017) 年 (単位: %)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	前半	後半	過去 5 年	通期
全体	0.5	-0.2	-0.8	-0.4	0.4	0.0	0.6	0.4	-0.9	1.4	1.0	0.5
構成変化	-0.5	-0.3	-0.6	-0.7	-0.5	-0.4	-0.2	-0.1	-2.2	-1.2	-2.0	-3.5
一般労働者	0.9	0.1	-0.3	0.4	0.8	0.4	0.8	0.4	1.1	2.5	2.9	3.7
パートタイム労働者	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.2	0.1	0.1	0.3

(注 1) 現金給与額の変化は、時系列接続のため、2015 年を 100 とする指数を用いた。

(注 2) 要因分析は、月間現金給与額の変化率を、①労働者に占めるパートタイム労働者の割合 (構成変化)、②一般労働者の月間給与額の変化、③パートタイム労働者の月間給与額の変化の 3 つに分解したものの。

(注 3) 年を表示する列は、各年の対前年比変化率と要因別の寄与度を示している。

(注 4) 前半、後半、過去 5 年、通期の列は、それぞれ 2009~2013 年、2013~2017 年、2012~2017 年、2009~2017 年の変化率と寄与度を示している。

(出典) 厚生労働省「長期時系列表 実数・指数累積データ【全国調査】」『毎月勤労統計調査』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/Csvdl.do?sinfid=000031515570>> を基に筆者作成。

労働者全体の平均賃金の伸びを示す代表的な統計である毎勤統計の現金給与額が伸び悩んでいる要因に、このような労働者の構成変化があることはよく指摘される事実である。このため、厚生労働省は、毎勤統計公表時に、パートタイム労働者割合の増加による影響を明示している<sup>(31)</sup>。このことは、前章で挙げた諸要因が、いずれも非正規雇用の増加に関係していることとも整合する。

### (2) 一般労働者とパートタイム労働者それぞれの状況

前述したように、一般労働者とパートタイム労働者の賃金は、それぞれ、この 8 年間で 4% 弱増えているものの、この水準を年率換算すれば 0.5% にすぎない。このような伸び悩みの理由は、一般労働者とパートタイム労働者で異なる。表 3 は、過去 8 年間と過去 5 年間の一般労働者とパートタイム労働者の賃金変化について、定期給与と特別給与の伸び率に分けた上で、定期給与の伸び率に関しては、所定内給与と所定外給与に分けた変化率および、総労働時間と

(30) 厚生労働省「長期時系列表 実数・指数累積データ【全国調査】」前掲注(12)

(31) 例えば、厚生労働省「毎月勤労統計調査 平成 29 年 12 月分結果確報」前掲注(12), p.4.

時間当たり定期給与の変化率を示したものである。

表3 毎勤統計による就業形態別の賃金変化の内訳 過去8年間 / 過去5年間

(単位：%)

8年間 / 5年間	全体		定期給与			特別給与	定期給与	
	4.0 / 3.2	2.3 / 1.6	所定内		22.1 / 6.5		総労働時間 所定外込み	時間当たり 定期給与
			0.9 / 1.2	22.1 / 6.5				
一般労働者	4.0 / 3.2	2.3 / 1.6	0.9 / 1.2	22.1 / 6.5	11.6 / 10.1	2.5 / -0.3	-0.1 / 1.9	
パート労働者	3.8 / 1.2	4.0 / 1.3	3.7 / 1.1	14.0 / 7.4	-4.0 / -2.7	-4.5 / -6.3	9.0 / 8.1	

(注1) 現金給与額の変化は、時系列接続のため、2015年を100とする指数を用いた。

(注2) パート労働者はパートタイム労働者のこと。

(出典) 厚生労働省「長期時系列表 実数・指数累積データ【全国調査】」『毎月勤労統計調査』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/Csvdl.do?sinfid=000031515570>> を基に筆者作成。

### (i) 一般労働者

過去8年間の一般労働者の賃金の伸び4.0%は、主に時間外手当などの所定外給与の伸び(22.1%)と賞与などの特別給与の伸び(11.6%)によっており、所定内給与の伸びはわずか0.9%である。一般労働者の労働時間は2.5%増加しているものの、所定内給与と所定外給与を合わせた定期給与の伸びは2.3%にとどまっており、一般労働者の労働時間当たり定期給与は減少したことになる。過去5年間についても、その傾向はほぼ同じであり、給与の伸びは所定外給与と特別給与主導となっている。時間当たり定期給与はプラスにはなっているものの、1.9%(年率0.4%)にとどまっている。

賃金が伸び悩む要因として挙げた、経済成長期待の低下や我が国の雇用慣行の影響が、一般労働者の賃金動向に表れており、人手不足対策として時間外労働が増加し、好調な企業業績の労働者への還元策としては主に賞与増が用いられたことがうかがえる。一般労働者については、そもそも労働時間当たり定期給与が過去8年間でみれば減少しており、過去5年間でみても伸び悩んでいることが注目される。その理由については、第2節で掘り下げることとする。

### (ii) パートタイム労働者

一方、過去8年間のパートタイム労働者の賃金の伸び3.8%は、ほぼ定期給与の伸びと一致する。パートタイム労働者の賃金変化の大きな特色は労働時間が4.5%減少する中で、定期給与が4.0%伸びていることである。すなわち、労働時間当たり定期給与は9.0%増加したことになる。この傾向は過去5年間についても同様である。労働時間が6.3%減少する中で、定期給与が1.3%伸びて、労働時間当たり定期給与は8.1%(年率1.6%)伸びている。

パートタイム労働者の労働時間当たり定期給与が伸びていることは、人手不足の状況や最低賃金の引上げと整合的である。ただし、労働時間が減少したことには注意が必要である。

## 2 賃金構造基本統計調査による要因分析

賃金(現金給与額)の伸び悩みの背景には、就業形態別(一般労働者とパートタイム労働者に区分)でみればパートタイム労働者比率の拡大がある(前節(1))。このような就業形態の構成変化の要因を除いても、労働者の賃金は伸び悩んでおり、賃金を所定内給与、所定外給与、特別給与に区分すれば、一般労働者とパートタイム労働者では状況は異なっている(前節(2))。

これらの事実を踏まえれば、雇用情勢が改善する中で賃金が伸び悩んでいる問題については、

労働者の就業形態別（できれば正規、非正規といった雇用形態別）の検討が必要である。さらに、人口構成の変化や高齢者の就業が増加したことを踏まえて年齢階層別の賃金の動向や、労働時間が大きく変化しているパートタイム労働者については労働時間当たり賃金の動向もできるだけ把握した上で検討することが必要である。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」は、労働者の就業形態、雇用形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数等の属性別の賃金を示しており、賃金構造の実態を把握することに役立つ。以下では、賃金構造基本統計調査を用いて、労働者の賃金動向のより詳しい要因分析を試みる<sup>(32)</sup>。なお、賃金構造基本統計調査の調査項目は、平成 22（2010）年以降、現在と同一となっており、平成 21（2009）年以前の結果は調査項目がやや不足する。また、世代別の影響を検討するためには、年齢階層が 5 歳ごととなっていることを踏まえて、5 年変化を確認することが適切である。これらを勘案して、ここからの分析は、平成 24（2012）年から平成 29（2017）年の 5 年間の変化を対象とする。この 5 年間は、おおむね、第 2 次安倍晋三内閣発足後にアベノミクス政策が進められた時期に当たる。

### （1）就業形態別・雇用形態別の賃金動向

賃金構造基本統計調査は、労働者を就業形態別に一般労働者と短時間労働者（毎勤統計のパートタイム労働者に相当）に区分することに加えて、それぞれについて「正社員・正職員」（以下「正規雇用者」）と「正社員・正職員以外」（以下「非正規雇用者」）に区分した雇用形態別の統計を用意している。表 4 は、これらのカテゴリー別に、平成 24（2012）年と平成 29（2017）年の賃金と労働時間の変化率をまとめたものである。別の統計であるため、表 3 に示した毎勤統計による 5 年変化とは個々の数値は異なるが<sup>(33)</sup>、大きな特徴はほぼ一致している。

一般労働者については、特別給与や時間外手当などの所定外給与の伸びが大きいものの、所定内給与の伸びが低いため、時間当たり定期給与の伸びは 1.9%（年率 0.4%）にとどまっている。

表 4 賃金構造基本統計調査による就業形態別・雇用形態別の過去 5 年間の賃金変化の内訳（単位：%）

	全体（年収）									総労働時間			時間当たり定期給与		
	正規			非正規			特別給与			正規	非正規	正規	非正規		
	正規	非正規	全体	正規	非正規	全体	正規	非正規	全体						
一般労働者	4.2	3.6	8.1	2.7	2.1	7.1	11.2	10.5	22.6	0.8	1.0	-0.5	1.9	1.1	7.7
短時間労働者	2.4	9.6	1.0	1.9	7.2	0.8	19.9	34.2	7.6	-4.7	-0.1	-5.4	6.9	7.3	6.6

（注 1）正規とは「正社員・正職員」（正規雇用者）、非正規とは「正社員・正職員以外」（非正規雇用者）の雇用形態を表す。

（注 2）全体（年収）は定期給与（月額）の 12 倍と特別給与の和とした。

（注 3）一般労働者用の定期給与は、所定内給与に所定外給与を加えたもの。短時間労働者の定期給与は、実労働日数、1 日当たり所定内実労働時間数、1 時間当たり所定内給与額の積とした。

（注 4）一般労働者用の労働時間は、所定内と所定外の和である。一方、短時間労働者の労働時間は所定内のものである。

（注 5）時間当たり定期給与は、定期給与を労働時間で除したものである。

（注 6）原典データは企業規模別（5-9 人と 10 人以上）であるため、労働者数で加重和した値を用いた。

（出典）厚生労働省『賃金構造基本統計調査』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429>> を基に筆者作成。

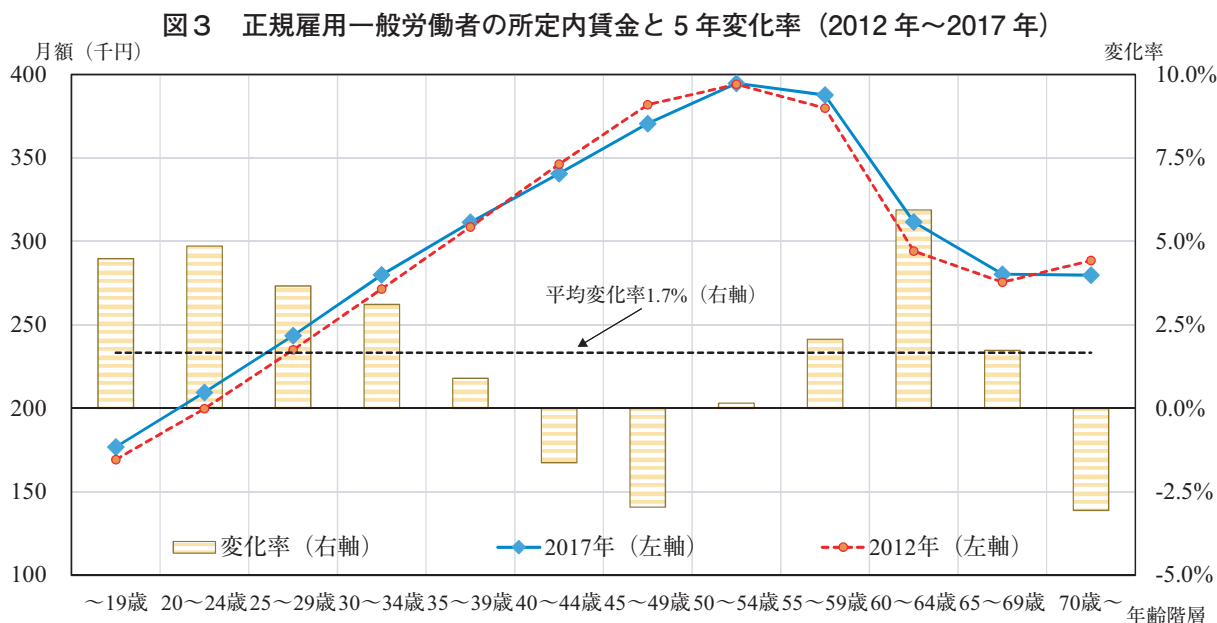
<sup>(32)</sup> 賃金構造基本統計調査は、労働者の性別、年齢、学歴などの属性別の賃金や分布をみるためのものであり、本来は賃金の動向をみるものではない。このため、分析結果に一定の限界がある点には留意する必要がある。

<sup>(33)</sup> 表 3（毎勤統計）は、月次調査の年平均であり、一般労働者を正規雇用と非正規雇用に区分した統計はない。一方、表 4（賃金構造基本統計調査）は、年 1 回の調査であることから、定期給与は 6 月分、特別給与は調査時点までの 1 年間のものである。また、短時間労働者の所定外労働についての統計はない。

特に、一般労働者の大部分（平成 29（2017）年は 85%）を占める正規雇用者の時間当たり定期給与の伸びは 1.1%（年率 0.2%）にすぎない。一方、短時間労働者については、労働時間が減る中で賃金が増えており、時間当たり定期給与の伸びは 6.9%（年率 1.3%）となっている。短時間労働者を雇用形態別にみると、大部分（平成 29（2017）年は 95%）を占める非正規雇用者は、労働時間が 5.4% 減少する中で、時間当たり定期給与は 6.6%（年率 1.3%）伸びている。なお、正規雇用の短時間労働者は、特別給与も大きく増加しており、待遇改善が進んだことがうかがえる。

## （2）正規雇用一般労働者の所定内賃金

労働者の賃金が伸び悩む要因として、まず、正規雇用一般労働者の所定内賃金の伸び悩みについて考える。図 3 は、平成 24（2012）年と平成 29（2017）年について、正規雇用一般労働者の年齢階層別に所定内賃金の水準と、5 年間の変化率を図示したものである。正規雇用一般労働者の所定内賃金の伸びの全体平均は 1.7%（年率 0.3%）にとどまっている。これを年齢階層別でみた場合、34 歳までの若年層と、55～69 歳のシニア層の所定内賃金の伸び率は全体平均である 1.7% を上回っているが、35～54 歳の中堅層の所定内賃金の伸び率は、全体平均を下回っている。特に 40～49 歳については、所定内賃金が 5 年前と比較して減少している。



（注）原典データは企業規模別（5-9人と10人以上）であるため、労働者数で加重和した値を用いた。  
 （出典）厚生労働省『賃金構造基本統計調査』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429>> を基に筆者作成。

所定内賃金が伸び悩む 35～54 歳の中堅層の労働者の割合は 5 割を超えており（平成 29（2017）年は 53%）、所定内賃金が減少した 40～49 歳の労働者の割合は約 3 割である（平成 29（2017）年は 29%）。この層の賃金の伸び悩みあるいは低下が、正規雇用一般労働者全体の所定内賃金の伸びを引き下げていることになる。

平成 29（2017）年現在、団塊ジュニア世代は 43～46 歳、同世代を含む就職氷河期世代は、大卒であれば 35～47 歳であり、正に、所定内給与が伸び悩む、あるいは減少する 35～54 歳の中堅層に含まれている。すなわち、この世代の賃金低下が、労働者全体の賃金の伸び悩みにつな

がっているとの見方（I3（4））が確認できる。ただし、この世代の少し上、いわゆるバブル時代に採用された層も、最も所定内賃金が低下した45～49歳の階層と、ほぼ横ばいの50～54歳の階層である。就職氷河期によって就職が望む結果とならなかった人の割合が高いことが所定内賃金の伸び悩み、あるいは減少となっていることに加えて、そもそも、企業が年功賃金カーブを見直している可能性もあると考えられる。

一方、若年層の所定内賃金の伸び率は、短時間労働者の時間当たり賃金の伸び率6.9%（表4）には及ばないものの、20～24歳の伸び4.9%を筆頭に相応の水準となっている（図3）。短時間労働者の時間当たり賃金の伸びや、新卒市場における初任給の引上げ<sup>(34)</sup>が若年層の賃金に影響したものと見えよう。一般的には定年時期に当たる55～69歳のシニア層においては、60～64歳の所定内賃金の伸びが5.9%と顕著である。この層は、再雇用などによって短時間労働者になる、あるいは一般労働者であっても非正規となるといったケースも少なくないが、正規雇用一般労働者を継続した者については、賃金上昇率がどの世代よりも大きい。経験豊富な人材が活用される動きがあると言えよう。

賃金構造基本統計調査が示す過去5年間の所定内賃金の平均伸び率1.7%は、①年齢階層別賃金の変化と②年齢階層別の労働者割合の変化の2つに分解できる。前者（①）は、賃金が上がった年齢階層の影響の1.6ポイントが、40～49歳の賃金が下がった年齢階層の影響のマイナス0.7ポイントを上回ったため、0.9ポイントの押し上げ効果となった。後者（②）は、高齢化によって、賃金水準の低い若年層の割合が低下し、賃金水準の高い中堅層の割合が上昇したことで0.8ポイント押し上げ効果となった。<sup>(35)</sup>

### （3）労働者の構成変化

毎勤統計においてパートタイム労働者比率の増加が平均賃金を引き下げたように、賃金構造基本統計においても、平成24（2012）～29（2017）年の5年間で、労働時間の短い短時間労働者比率の増加などの労働者構成の変化が平均賃金を引き下げている。労働者の構成変化をより細かくみれば、一般労働者の中では女性の割合が増加し、短時間労働者の中では非正規雇用の割合が高まった。性別、一般労働者・短時間労働者、正規雇用・非正規雇用などのカテゴリー別でみた場合、比率が増加したカテゴリーはいずれも賃金水準が低いため、平均賃金を引き下げる要因となっている。（表5）

賃金構造基本統計が示す同期間の年取ベースの賃金の伸びは、一般労働者4.2%、短時間労働者2.4%である（表4）。労働者の構成割合に変化があるため、労働者全体の賃金の伸びは2.7%となるが、もし、労働者の構成割合に変化がなければ、労働者全体の賃金の伸びは4.1%となる。したがって、表5に示した労働者構成の変化は、平均賃金の伸びを1.4ポイント押し下げていると考えられる。<sup>(36)</sup>

<sup>(34)</sup> 厚生労働省 前掲注(10)

<sup>(35)</sup> 各年齢階層別の労働者割合を平成24（2012）年から変化がないとして、各年齢階層の所定内賃金を平成29（2017）年に変化させた場合、平均賃金は314.5千円から317.2千円に0.9%上昇する。さらに、各年齢階層別の労働者割合を平成29（2017）年水準に変化させれば、平均賃金は319.8千円（平成24（2012）年水準比1.7%増）となることから、労働者の年齢構成割合の変化の影響は両者の差の0.8ポイントとした。なお、各年齢階層の労働者割合を平成24（2012）年から変化がないとし、平成29（2017）年賃金水準について、40～49歳について平成24（2012）年水準で変わらず減少しないと仮定した場合の平均賃金は319.4千円（平成24（2012）年水準比1.6%増）となることから、同年齢階層の賃金低下の影響は1.6%と0.9%の差の0.7ポイントとした。（賃金構造基本統計調査を用いて筆者試算）

表5 性別・就業形態別・雇用形態別の過去5年間の構成割合変化と年収水準

	構成割合の変化 (2012年→2017年)							年収水準 (2017年、千円)						
	一般労働者				短時間労働者			一般労働者			短時間労働者			
		正規	非正規		正規	非正規		正規	非正規		正規	非正規		
全体	0.0%	-1.3%	-0.9%	-0.4%	1.3%	0.3%	1.0%	3,945	4,874	5,219	2,948	1,177	2,038	1,133
男性	-2.2%	-2.6%	-2.1%	-0.5%	0.4%	0.1%	0.4%	4,956	5,471	5,731	3,373	1,195	2,017	1,145
女性	2.2%	1.3%	1.2%	0.1%	0.9%	0.2%	0.6%	2,699	3,771	4,128	2,570	1,171	2,047	1,129

(注1) 正規とは「正社員・正職員」(正規雇用)、非正規とは「正社員・正職員以外」(非正規雇用)の雇用形態を表す。  
 (注2) 全体(年収)は定期給与(月額)の12倍と特別給与の和とした。  
 (注3) 一般労働者用の定期給与は、所定内給与に所定外給与を加えたもの。短時間労働者の定期給与は、実労働日数、1日当たり所定内実労働時間数、1時間当たり所定内給与額の積とした。  
 (注4) 原典データは企業規模別(5-9人と10人以上)であるため、労働者数で加重和した値を用いた。  
 (出典) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429>>を基に筆者作成。

#### (4) 小括

賃金構造基本統計によれば、短時間労働者、特に非正規雇用が増えたことなどによって、平均賃金の過去5年間の伸びは1.4ポイント押し下げられている(Ⅱ2(3))。これは、毎勤統計ベースの2.0ポイントマイナス(Ⅱ1(1))と数値は異なるが、おおむね同じ程度と言えよう。ただし、賃金が伸び悩んでいることは、このような労働者の構成変化だけでは説明できない。

賃金自体の伸び悩みの大きな要因としては、①全体の6割を占める正規雇用一般労働者の所定内賃金が伸び悩んでいること、②短時間労働者の労働時間が減少していることの2つが挙げられる。前者(①)は、就職氷河期世代と、その上のバブル期採用世代の40~49歳の所定内賃金が減少した影響が大きい。この世代の所定内賃金の減少は、正規雇用一般労働者の所定内賃金を0.7ポイント押し下げている(Ⅱ2(2))、全体の平均賃金の押し下げ幅は0.4ポイントと考えられる<sup>(37)</sup>。後者(②)は短時間労働者の時間当たり賃金が人手不足を反映して6.9%上昇したにもかかわらず、これに匹敵するほど、労働時間が減少(4.7%)した影響である。短時間労働者の労働時間減少は、全体の平均賃金を1.1ポイント押し下げている<sup>(38)</sup>。

すなわち、過去5年間において、短時間労働者の増加など労働者構成の変化したこと(1.4ポイントの押し下げ要因)、正規雇用一般労働者のうち特定世代の所定内賃金が減少したこと(0.4ポイントの押し下げ要因)、短時間労働者の労働時間が減少したこと(1.1ポイントの押し下げ要因)の3つの変化は、労働者の平均賃金を合計2.9ポイント押し下げた可能性がある<sup>(39)</sup>。これは、同期間の実際の労働者の平均賃金の伸び率は2.7%に匹敵する大きさであり、平均賃金の伸び率を半減させたとも言える。政策形成に当たっては、これらの押し下げ要因を踏まえた議論が必要と

<sup>(36)</sup> カテゴリー別の労働者割合を平成24(2012)年から変化がないとして、各カテゴリーの賃金(年収)を平成29(2017)年水準に変化させた場合、全体平均は平成24(2012)年の3,840千円から3,998千円に4.1%上昇する。カテゴリー別の労働者割合を平成29(2017)年水準に変化させた全体平均が3,945千円(平成24(2012)年水準比2.7%増)であるため、労働者構成割合変化の影響は1.4ポイントとした。(賃金構造基本統計調査を用いて筆者試算)

<sup>(37)</sup> 正規雇用一般労働者の年収に占める所定内給与の割合は74%(平成29(2017)年)、全労働者に占める正規雇用一般労働者の割合は75%(同)であり、押し下げ効果0.7にこれらの数値(74%と75%)を掛ければ、0.4ポイントとなる(賃金構造基本統計調査を用いて筆者試算)。

<sup>(38)</sup> 短時間労働者の年収に占める定期給与の割合は97%(平成29(2017)年)、全労働者に占める短時間労働者の割合25%(同)であり、押し下げ効果4.7にこれらの数値(97%と25%)を掛ければ、1.1ポイントとなる(賃金構造基本統計調査を用いて筆者試算)。

<sup>(39)</sup> 労働者構成、特定世代の賃金減少、短時間労働者の労働時間などが変化しなければ、各カテゴリーの賃金水準も変わる可能性が高いため、2.9ポイント改善は過大評価であるかもしれない。しかし、この3つの要因の押し下げ効果が、平均賃金の伸びを半減させるほど大きかったことに注目すべきであろう。

なろう。なお、この期間の名目 GDP 成長率は 10.4% (年率 2.0%)<sup>(40)</sup>であり、仮にこれらの押下げ要因がなかったとしても、賃金の伸び率は名目 GDP 成長率の半分程度である。押下げ要因を別にしても、景気の改善に比して、賃金は伸び悩んでいることにも注意が必要である。

### Ⅲ 政策上の含意

前章の要因分析の結果を踏まえて、以下では、経済政策や労働政策への含意を考察する。

#### 1 若年層および中堅層への支援

要因分析でみたように、短時間労働者、特に非正規短時間労働者の割合が増加したことが、労働者の平均賃金を押し下げている。非正規雇用の増加した主な要因としては、年金支給開始年齢の引上げと 65 歳までの継続雇用制度の実施を背景として、60 歳以上の就業率が高まり、その雇用形態として非正規雇用が多かったことが挙げられる。

ただし、就職氷河期世代である 35～54 歳の中堅層においても非正規雇用の割合が増えていることに注意が必要である。特に、この世代においては、「正規の職員・従業員の仕事がない」ことを理由として非正規雇用には就いている非自発的非正規雇用者の割合が 60 歳以上の年齢階層よりも大きい点は見逃せない。また、34 歳までの若年層においても、非正規雇用の割合は減少しているものの、非自発的非正規雇用者の割合は高い点にも注意が必要である。(表 6)

表 6 年齢階層別・非正規雇用者の現状と変化 (平成 24 (2012) 年～29 (2017) 年)

	全体	年齢階層 (歳)												
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-
人数 (2017年・万人)	5460	111	392	486	571	584	717	693	586	499	395	274	106	45
割合 (2017年)	37.3%	70.3%	40.8%	25.9%	25.7%	27.9%	29.1%	32.3%	32.3%	34.7%	63.0%	74.8%	77.4%	64.4%
変化 (人数・万人)	221	13	7	-18	-6	-14	16	46	23	10	5	89	32	15
変化 (割合)	2.1%	-1.2%	-1.0%	-0.9%	-0.3%	1.2%	0.7%	1.1%	0.7%	0.2%	3.1%	4.5%	6.9%	6.1%
非自発的割合	14.3%	2.6%	12.7%	24.8%	20.9%	15.0%	14.1%	15.0%	15.8%	16.6%	13.5%	9.9%	7.9%	3.8%

(注 1) 割合とは、非正規雇用の数を正規雇用と非正規雇用の数の和で除したものである。

(注 2) 非自発的割合とは、非正規雇用には就いている主な理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合 (2017 年)。

(出典) 総務省統計局「長期時系列表 10 (2) 年齢階級 (5 歳階級) 別就業者数及び年齢階級 (5 歳階級) 雇用形態別雇用者数—全国」『労働力調査 (詳細集計)』政府統計の総合窓口ウェブサイト <<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/Xlstd.do?sinfid=000031575450>>; 同「表 I-1 就業状態・新規就業者・転職者・現職の雇用形態についている理由・求職理由・前職の離職理由・失業期間・探している仕事の形態・就業希望の有無・非求職理由, 年齢階級別 15 歳以上人口」同 <<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/file-download?statInfId=000031674037&fileKind=0>> を基に筆者作成。

(40) 平成 24 (2012) 年と平成 29 (2017) 年の国内総生産 (支出側) を比較したもの。なお、企業の社会保険料負担を含む雇用者報酬は同期間に 8.3% (年率 1.6%) 伸びている。(内閣府「国内総生産 (支出側) 及び各需要項目 実額 名目暦年」『統計表一覧 (2017 年 10-12 月期 2 次速報値)』2018.3.8. <[http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data\\_list/sokuhou/files/2017/qe174\\_2/\\_icsFiles/afiedfile/2018/03/07/gaku-mcy1742.csv](http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/sokuhou/files/2017/qe174_2/_icsFiles/afiedfile/2018/03/07/gaku-mcy1742.csv)>; 同「形態別国内家計最終消費支出、形態別総固定資本形成及び財貨・サービス別の輸出入 雇用者報酬 実額・増加率」同 <[http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data\\_list/sokuhou/files/2017/qe174\\_2/\\_icsFiles/afiedfile/2018/03/07/kshotoku1742.csv](http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/sokuhou/files/2017/qe174_2/_icsFiles/afiedfile/2018/03/07/kshotoku1742.csv)>) 各種賃金の統計の伸びよりも、国民所得計算上の雇用者報酬の伸びが大きい背景としては、近年の社会保険料率の引上げの影響がある。社会保険料負担の増加が労働者の賃金の抑制や、非正規雇用の増加につながっているとの指摘もある (岡圭佑「企業の賃上げ意欲を削ぐ社会保障負担」『ニッセイ基礎研 Report』242 号, 2017.5, pp.6-7. <[http://www.nli-research.co.jp/files/topics/55608\\_ext\\_18\\_0.pdf?site=nli](http://www.nli-research.co.jp/files/topics/55608_ext_18_0.pdf?site=nli)>))。



若年層や中堅層に非自発的非正規雇用者が多いことは、賃金水準の伸び悩みのみならず、必要な職業スキルの習得が不十分となり、将来の賃金の伸び悩みにもつながることが懸念される。さらに、年金の加入状況によっては、退職後の生活にも支障が生じる可能性がある。この問題は、労働者個人の生活が不安定となることに加えて、労働者の質に関わることでもあり、我が国の経済全体にも影響が及ぶおそれがある。また、低年金者の増加は社会保障制度の観点からも、放置できない問題である。

政府の重要な政策課題に位置付けられている「働き方改革」は、11分野のテーマのうち、「女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」と「雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援」において、「就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備」、「転職、再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定」、「受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化」などの施策の実行を掲げている<sup>(41)</sup>。これを受けて、厚生労働省は、若者の雇用・生活の安定を図るため、新卒者・既卒者に加えて、フリーターや若年失業者等に対し、正社員への就職を支援する若年者雇用対策<sup>(42)</sup>、中小企業を対象として中途採用の拡大を促進する労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）<sup>(43)</sup>などを展開している。これらの政策の効果を定期的に確認し、必要な見直しを行うことで、成果を着実にあげることが、労働者個人の生活にとどまらず、我が国経済にとっても重要な課題と言えよう。

## 2 非正規雇用の待遇改善

前述したように、非自発的非正規雇用者を中心に若年層および中堅層を支援することは極めて重要である。ただし、非自発的な非正規雇用の割合は全体で14.3%であり、「自分の都合のよい時間に働きたいから」(28.3%)、「家計の補助・学費等を得たいから」(21.3%)、「家事・育児・介護等と両立しやすいから」(12.3%)などを主な理由として、自発的に非正規雇用を選択している人は少なくない。非正規雇用を自発的に選択しているとしても、合理性に欠ける待遇格差があるならば、是正されるべきである。非正規雇用の割合が約4割となった現在、その待遇改善は労働者の平均賃金を引き上げる力となる。

前述の「働き方改革」は、11分野の1つとして「非正規雇用の待遇改善」を掲げ、「同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備」などの施策を提示している。具体的には、労働者の待遇に関して、基本給、賞与、各種手当、福利厚生、教育訓練などにおいて、正規と非正規の間の均等・均衡待遇<sup>(44)</sup>の原則を明示している。職務内容が同じであれば、同じ賃金を支払うという厳密な同一労働・同一賃金とは異なるものの、少なくとも諸手当については均等待遇を求め、賃金については均衡待遇として処遇格差を合理的な程度とすることを求め

(41) 「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）首相官邸ウェブサイト <[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun\\_h290328.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun_h290328.pdf)> 働き方改革の位置付けと概要は、小池 前掲注(25), pp.44-52を参照。

(42) 「若年者雇用対策」厚生労働省ウェブサイト <[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jakunen/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/index.html)>

(43) 「労働移動支援助成金（中途採用拡大コース）」同上 <<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160737.html>>

(44) 「均等待遇」とは、同一（価値）労働に就く労働者について同一の処遇を与えることであり、「均衡待遇」とは、同一（価値）労働同一賃金を緩やかに解して、同一（価値）労働に就く労働者間の処遇の差異を合理的な程度にとどめて、バランスを保つことである（緒方桂子「均等と均衡」『日本労働研究雑誌』657号, 2015.4, pp.36-37. <<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/04/pdf/036-037.pdf>> 参照）。

るものである。

今後、働き方改革実施のための法案に、①労働者が司法判断を求める際の根拠規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明の義務化、③行政による裁判外紛争解決手続の整備等が盛り込まれて<sup>(45)</sup>、第196回国会に提出される見込みであり、法案審議の行方が注目される。法整備が実現した場合には、非正規雇用の待遇改善の進捗を確認しつつ、実効性を高めていくことが期待されよう。

### 3 就労調整要因の解消

前述したように、非正規雇用短時間労働者は、時間当たり賃金が上昇する中で、労働時間を短縮しており、その年収の伸びはわずかとなっている（表4）。例えば、高齢者が必要な収入や体力を考えて働く量を調整する、時給の上昇によって必要な収入が確保できたため労働時間を短縮するなど、どれだけ働くかは個人の生活の中での選択ではある。ただし、税制などの制度が労働時間決定の制約要因となる可能性がある点には注意が必要である。

例えば、主婦が短時間労働者となる場合、夫が配偶者控除を受けられなくなることや自らが被用者保険の適用対象となることを避けるため、年収が一定額を超えないように就労時間を調整するケースがあるとされる<sup>(46)</sup>。税制で言えば従来の「103万円の壁」（現在は「150万円の壁」）であり、被用者保険で言えば「130万円の壁」と呼ばれる。また、これらの制度のいずれかと連動して、企業の配偶者手当が支給されるケースが多いことも、「壁」を強固にしている<sup>(47)</sup>。現在の税制、社会保険制度、企業の給与体系は、夫が働き、妻が専業主婦の家庭が標準的であった時代に整備されたものである。

また、同様の問題は高齢者の就業についても存在している。年金支給対象であっても、厚生年金の被保険者（70歳以上は在職者）であり、一定以上の所得がある場合には、年金は減額あるいは停止されるため、就労時間の調整が行われることがある。

このように制度が個々の労働者の労働時間の決定に何らかの影響を持ち、場合によっては就労調整要因となっていることを踏まえれば、労働者の賃金を増やす観点からも、税制や社会保障制度を時代に適合した形に見直し、問題を解消することが求められよう。

(45) 同一労働同一賃金のための法整備については、労働政策審議会が「同一労働同一賃金に関する法整備について（建議）」（労審発第923号）2017.6.16. 厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11651000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Kikakuka/0000168023.pdf>> を厚生労働大臣に提出している。対象となる法律は、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号。いわゆる「パートタイム労働法」）、「労働契約法」（平成19年法律第128号）、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（昭和60年法律第88号。いわゆる「労働者派遣法」）である。

(46) 厚生労働省の調査によれば、就業時間の調整を行った女性パートの割合は、配偶者がいない者では8.1%、配偶者がいる者では21.0%となっている（配偶者がいる男性パートのうち就業時間の調整を行った者の割合は9.8%）。配偶者がいる女性パートは、そもそも就労時間の調整が不要な者の割合が38.9%に及んでおり、合計6割の者が短時間労働者を選んでいると推察される。（「パートの状況」『平成23年パートタイム労働者総合実態調査の概況：個人調査』厚生労働省ウェブサイト <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23e.html#02>>）

(47) 税制については、平成29（2017）年度税制改正によって壁は150万円に引き上げられ、被用者保険の適用範囲については、平成28（2016）年度から一部の労働者について適用対象が106万円に引き下げられた。前者は壁を上げることで、就労調整が必要となる人の割合を小さくすることを目指しており、後者は壁を下げることで、当面の負担を強いるものの、年金受給額の増加等が誘因となって主体的に壁を超える人が増えることを期待している。全く逆の対応となった両者の効果が判明するのはこれからであり、その帰すうが注目される。（小池 前掲注<sup>(25)</sup>、pp.50-51.）

#### 4 労働供給増の限界点

近年、人手不足の中で、非正規雇用を中心に就業者数が増加してきたことは、労働者の平均賃金の上昇を抑制する要因となってきた。人口減少社会にもかかわらず、労働参加率の上昇によって就業者数が増加してきたが、これには限界があるはずである。実際、構成変化による平均賃金の押下げ効果は縮小している(表2)。団塊の世代が70代となっていくこと、女性の労働参加率は北欧には劣るものの、米国を上回る水準となってきたことから、今後、これまでのように高齢者や女性の労働参加率が上がって非正規雇用者が増加することは予想しづらいとの見方がある<sup>(48)</sup>。そのことは、非正規雇用者の賃金を高める要因であり、その結果、初任給、正規雇用の若年層賃金に波及することで、労働者の賃金上昇が広がっていく可能性がある。また、非正規から正規への転換が進むことも期待される。

賃金が上がることは冒頭の「日本経済の謎」が解消することであり、労働者にとって朗報となる。ただし、その場合、非正規雇用への依存度が高く、低賃金と厳しい労働条件のため既に人手不足となっている業界においては、賃金を含めた労働条件の改善がなければ、人材確保が更に困難な状況となる。そのような業界の代表格である保育や介護分野の人手不足は深刻化し、喫緊の課題である待機児童ゼロの実現や、団塊の世代の後期高齢者入りへの備えが難しくなる可能性があり、抜本的な対策が必要となろう。

#### おわりに

景気回復が続き、労働需給の改善が進む中で、労働者賃金が伸び悩む背景には、経済成長期待の低下、我が国の雇用慣行、労働需給の業種や職種による偏り、団塊世代や就職氷河期世代の賃金動向などがあると言われる。本稿は、労働者を就業形態・雇用形態に分けた上で、近年の賃金の変化を、その内訳である所定内給与、所定外給与、特別給与ごとに分析することで、この問題を検討した。労働者の賃金は、①低賃金の非正規雇用短時間労働者の比率が高まっていること、②非正規雇用短時間労働者については、時間当たり賃金は伸びていても、労働時間が減っているため、結果として収入の伸びは芳しくないこと、③正規雇用一般労働者については時間外手当などの所定外手当や賞与などの特別手当は増えても、賃金の大部分である所定内給与は増えていないことなどによって、伸び悩んでいることが明らかになった。すなわち、景気回復によって、雇用情勢が改善する中で、労働者全体の平均賃金が伸び悩んでいるとしても、中身を分解すれば、それぞれに特徴があり、識者によって指摘されている我が国の経済社会の状況や人口動態などを反映した結果であることが分かった。

賃金変化の分析結果を踏まえれば、労働者の賃金を引き上げる上で、若年層および中堅層への支援、非正規雇用の待遇改善、就労調整要因の解消が重要であると考えられる。いずれも政府が働き方改革などで取り上げている問題であり、今後、政策が有効に機能することが期待される。一方、これまで人手不足の中で賃金が上昇しなかった大きな要因である非正規雇用の労働供給増は、そろそろ限界が近づいているとの見方もある。賃金の上昇は労働者にとって望ましいことであるものの、保育や介護の分野においては、予算の制約によって賃金が上がらなけ

(48) 早川英男「『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』：書評と考察」『オピニオン』2017.6.22. <<http://www.fujitsu.com/jp/group/fri/column/opinion/2017/2017-6-1.html>>

れば、人手不足が更に深刻化する可能性があることに注意が必要である。

今後の状況に的確に対応していく上では、就業形態、雇用形態、人口構成、働き方の変化の影響を踏まえて賃金の動向を分析していくことが必要となろう。

(こいけ たくじ)

(本稿は、筆者が社会労働調査室在職中に執筆したものである。)