

東京三菱レビュー

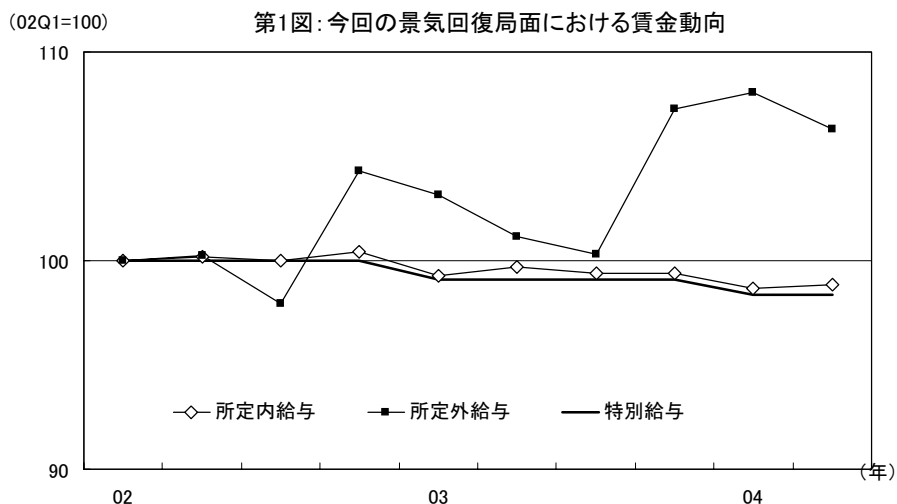


なぜ賃金は増えないのか？

減少が続く一人当たり給与

賃金の減少に歯止めがかからない。厚生労働省「毎月勤労統計」によれば、今回景気回復局面における一人当たり給与は、年率▲6.9%と大幅な減少を記録し、直近 2004 年 8 月でも前年比▲0.2%と水面下にとどまっている。翻って、過去の景気回復局面をみると、一人当たり給与が同+5.5%と増加したバブル崩壊後最初の回復局面は言うに及ばず、前回 I T バブル時の同▲2.6%と比較しても、今回局面の低迷振りが際立っている。

さらに今局面における一人当たり給与の中身をみると、生産など企業活動の活発化に伴い、時間外手当である所定外給与は堅調な回復を見せているものの、基本給を中心とした所定内給与、ボーナスを中心とした特別給与には大きな動意が窺えず、減少傾向が続いていることが分かる（第 1 図）。そこで以下では、今局面で所定内給与、特別給与が減少している原因について順に探ってみた。



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」



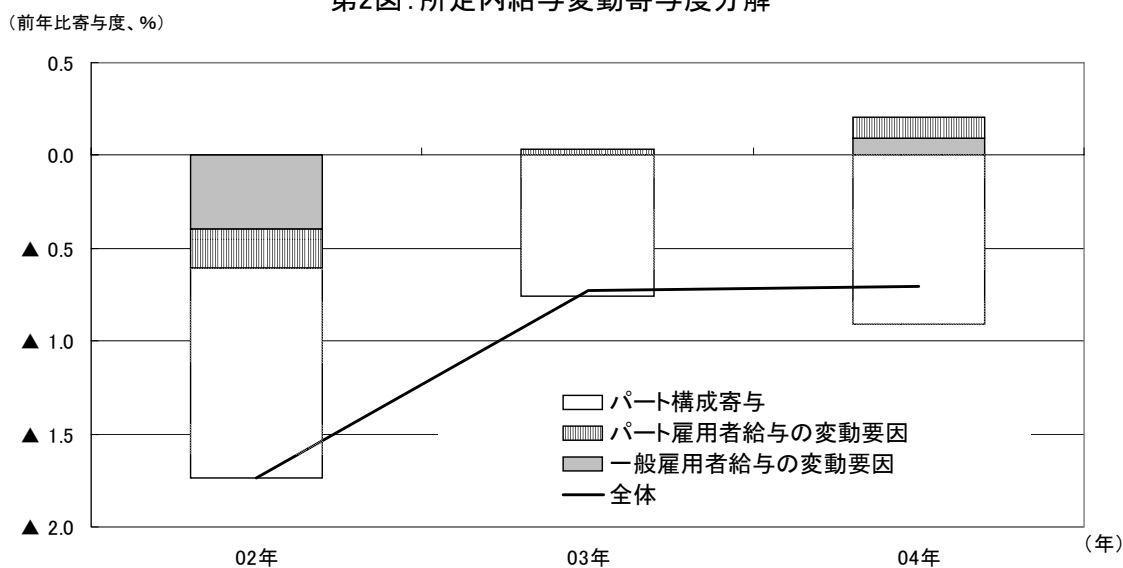
減少の主因が異なる所定内給与と特別給与

(1) 所定内給与

今回局面では、雇用者全体に占めるパート雇用者の比率が、2002年第1四半期の22%から足元2004年第2四半期には25%まで上昇している。パート雇用者の所定内給与は、それ以外の一般雇用者の約30%にとどまっており、パート雇用者の構成比率が上昇すれば、それだけ賃金に下押し圧力が掛かるのは当然である。実際、今回局面における所定内給与の伸び率を、①一般雇用者の給与の増減、②パート雇用者の給与の増減、および③パート雇用者の構成比率に分解すると（第2図）、パート雇用者および一般雇用者の給与がいずれも2003年以降、緩やかながら増加に転じているにも係わらず、パート雇用者の構成比率が上昇したため、一人当たりで均してみれば減少を余儀なくされたことが分かる。今回景気回復局面で、企業側がパート雇用者を積極的に採用し、雇用コストの削減に努めた結果であろう。

なお、最近のパート雇用者比率の上昇は、引退した団塊の世代の労働力をパート雇用者で補った結果との見方もあるが、団塊の世代の引退が本格化するのは2007年頃からとみられ、今回の景気回復局面でこうした動きが加速したとは考え難い。

第2図：所定内給与変動寄与度分解



(注)各年平均寄与度。各内訳は近似値で計算したため交絡項が残るが、合計に合致するよう調整。

(資料)厚生労働省「毎月勤労統計」

所定内給与の減少は業種別にみれば、卸売・小売業およびサービス業において顕著である。2002年～2004年の間、所定内給与は全業種でみれば前年比平均▲1.1%となったが、こ

のうち卸売・小売業（寄与度▲0.6%）、サービス業（同▲0.4%）で大半を占めていた。そこで、これらの業種について、第2図と同じ要因分解を行ったうえ、数少ないプラス寄与を示した製造業（同+0.1%）との比較を通じて、低迷の背景を探ったのが第1表である（注2）。

（注1） 製造業、卸売・小売業、サービス業で全雇用者の約8割（それぞれ21%、25%、32%）を占めている。

第1表：所定内給与(主要3業種)の寄与度分解

	全業種			
	製造業	卸売・小売業	サービス業	
全体	▲ 1.1	0.1	▲ 0.6	▲ 0.4
一般雇用者給与の変動要因	▲ 0.1	0.0	▲ 0.0	▲ 0.1
パート雇用者給与の変動要因	▲ 0.0	0.0	▲ 0.0	▲ 0.0
パート構成比の変動要因	▲ 1.0	0.0	▲ 0.5	▲ 0.3

（注1）2002年Q1～2004Q2の平均値

（注2）各内訳は近似値で計算しているため交絡項が残るが、合計に合致するよう調整。

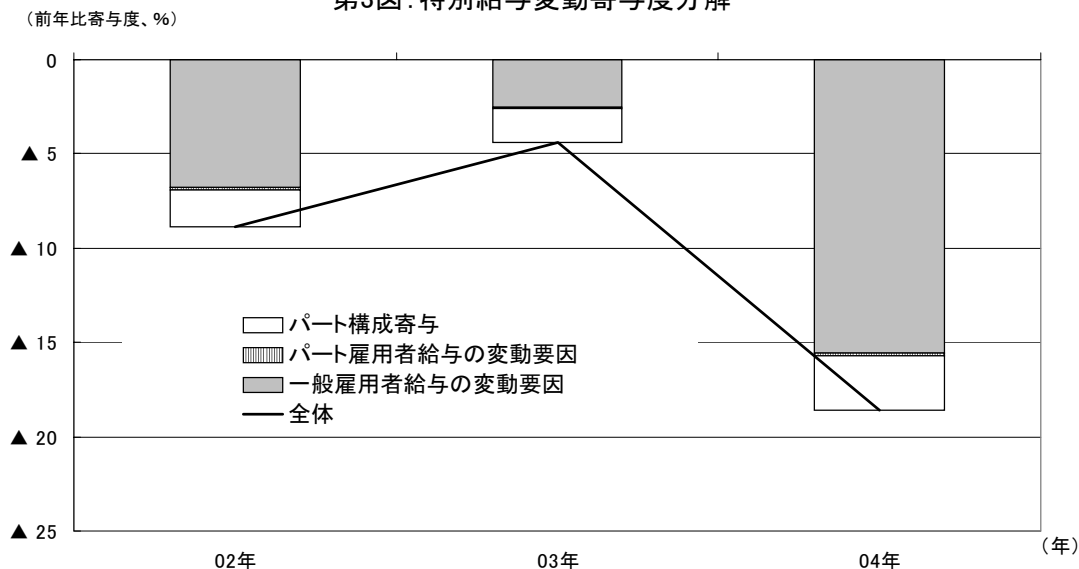
（資料）厚生労働省「毎月勤労統計」

これによると、卸売・小売業およびサービス業では、一般雇用者、パート雇用者いずれの給与もごく小幅ながら減少しているが、やはり目を引くのはパート雇用者の構成比率の上昇に伴う給与押し下げ圧力の大きさである。とりわけ、卸売・小売業における影響が大きい。同業種におけるパート雇用者の構成比率が、2002年第1四半期時点の43%から足元では同48%にまで達していることを踏まえれば違和感がないだろう。この間、製造業でパート雇用者の構成比率がほぼ横ばいにとどまり、所定内給与の増減へ影響を及ぼさなかったのとは対照的な姿となっている。

(2) 特別給与

一方、今局面における特別給与の低迷の原因を探るため、所定内給与と同じく、①一般雇用者の給与の増減、②パート雇用者の給与の増減、および③パート雇用者の構成比率、の3要因に分解したのが第3図である。これによれば、たしかにパート雇用者の構成比率の上昇に伴う押し下げ圧力も無視できないが、むしろ一般雇用者の給与の減少がこれを上回るマイナス寄与を続けているのが目立つ。

第3図: 特別給与変動寄与度分解



(注) 各年平均寄与度。各内訳は近似値で計算したため交絡項が残るが、合計に合致するよう調整。
 (資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

特別給与を業種別にみた場合、興味深いのはとりわけマイナス寄与の大きな業種が、所定内給与と同じく卸売・小売業、サービス業である点だ。サービス業（寄与度▲3.8%）、卸売・小売業（同▲2.1%）で、今回局面における特別給与の減少（年平均▲9.0%）の過半の寄与を示している。そこで、卸売・小売業、サービス業について同様に要因分解すると（第2表）、やはり全業種でみたのと同じく、一般雇用者の給与の落ち込みが主因となっている。

第2表: 特別給与(主要3業種)の寄与度分解

	全業種		
	製造業	卸売・小売業	サービス業
全体	▲ 9.0	▲ 0.7	▲ 4.2
一般雇用者給与の変動要因	▲ 6.8	▲ 0.7	▲ 3.6
パート雇用者給与の変動要因	▲ 0.1	▲ 0.0	▲ 0.1
パート構成比の変動要因	▲ 2.2	0.0	▲ 0.6

(注1) 2002年Q1～2004Q2の平均値

(注2) 各内訳は近似値で計算しているため交絡項が残るが、合計に合致するよう調整。

(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計」

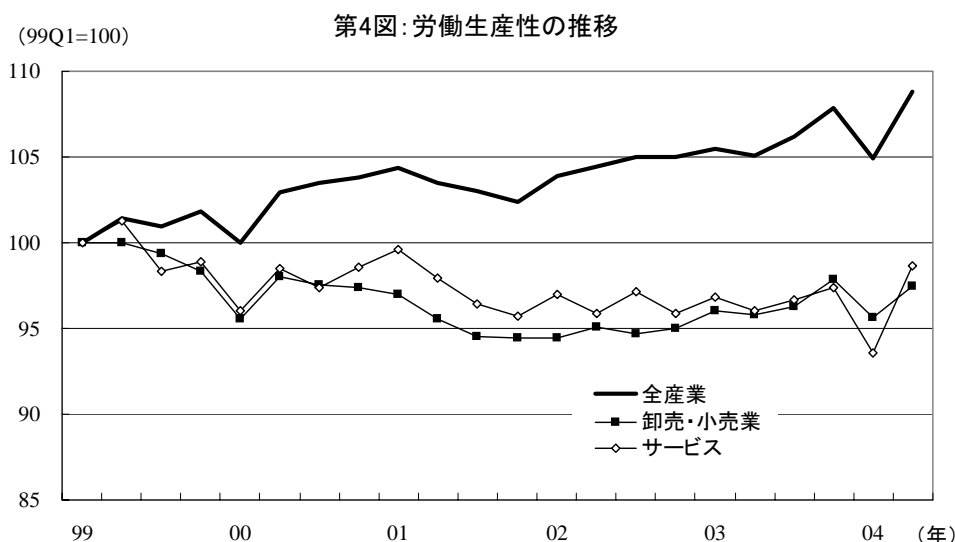
引き続き強い給与押し下げ圧力

こうしてみると、賃金を押し下げている主因は、①所定内給与についてはパート雇用者の構成比率の上昇、②特別給与については一般労働者の給与の減少、であり、かついずれ

においても卸売・小売業、サービス業でこうした特徴が顕著に現れている構図が浮き彫りとなった。問題は、先行きの展望だが、結論を先取りすれば、これら賃金押し下げ圧力は当面続くと考えられよう。

まず、卸売・小売業およびサービス業において、パート雇用者の構成比率は今後も上昇基調を辿る公算が大きい。例えば、内閣府が行った「平成16年企業行動に関するアンケート調査報告書」によると、今後3年間を展望した場合、企業のパート・派遣社員の増加予定率は、卸売・小売業で同+3.8%、サービス業で同+4.0%と、全産業平均の+2.4%を大きく上回っており、いずれの業種でも、パート・派遣社員増加の理由として「経営状況に応じて雇用量を調節できるようにするため」が最大となっている。また、今年3月に改正された労働者派遣法で派遣者の雇用期間が延長されるなど、法制度がパート雇用の活用を一層促進する方向に改定されていることも見逃せない。こうした点を踏まえると、やや長い目でみても、パート雇用者の活用を進める企業のスタンスが大きく変化するとは考え難く、この面からの給与押し下げ圧力は続く可能性が高い。

一方、特別給与についても、卸売・小売業、サービス業で顕著に回復する姿は当面見込み難い。なぜなら、給与が雇用者の産出した付加価値の対価だとみれば、これらの業種における労働投入量一単位当たりの産出付加価値（＝労働生産性）が低迷しているためだ。実際、全産業、サービス業、卸売・小売業の労働生産性を、前回の景気後退終了後から足元にかけて比較すると（第4図）、卸売・小売業、サービス業の労働生産性は、ITバブル崩壊に伴う景気後退局面で落ち込んだ後、今回回復局面でも低迷の域を脱していない。



(注) 労働生産性=第3次産業指数または全産業活動指数/常用雇用指数*総労働時間指数
 (資料) 経済産業省「第3次産業活動指数」、厚生労働省「毎月勤労統計」

まず、サービス業の労働生産性が上昇しにくいのは、産業構造の変化が影響している面が小さくない。今回局面で、サービス業を構成する業種のうち雇用者数のシェアが最も拡大したのは社会保険・社会福祉業で、99年1月の8.0%から2004年5月は10.4%に達した。社会保険・社会福祉業には老人福祉事業や保育所といった、労働生産性の大幅な上昇が見込み難い業種が多く含まれているため、これら業種の雇用者のシェアが高まれば、労働生産性という面では上昇が抑制されるわけだ。今後、高齢化が急速に進展していくことを踏まえれば、社会保険・社会福祉業の雇用者数の増加は一時的なものではなく、やや長い目で見て継続することが想定されよう。

一方、卸売・小売業についても、わが国の場合、小規模な個人商店が多く、例えば生産性向上の手段としてITを活用するにも、企業規模、技術面の知識などで限界がある。このため、なかなか効果を上げにくいといった構造的な面も影響しているのではないか。例えば、わが国に比べて小売業に占める個人商店の割合が極めて小さい米国などでは、IT投資等を梃子に小売業でも労働生産性の上昇がみられる。景気拡大のテンポや構造調整圧力の度合いなど日米では経営環境に違いがあることは言うまでもないが、労働集約的な企業の生産性がその規模の大小に左右される面があることもまた否めない。当面、わが国では、卸売・小売業の労働生産性を大きく引き上げるような地殻変動が起こる可能性は乏しいとみるのが自然だろう。

いずれにしても、今回局面における賃金の減少が、こうした構造的な押し下げ圧力を少なからず受けている以上、先行きについては、引き続き慎重にみておくべきではなかろうか。

(2004.10.5 福永 雪子)

当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客様御自身でご判断下さいませよう、宜しくお願ひ申し上げます。当資料は信頼できるとされる情報に基づいて作成されていますが、当室はその正確性を保証するものではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。また、当資料は著作物であり、著作権法により保護されております。全文または一部を転載する場合は出所を明記してください。

発行：株式会社 東京三菱銀行 調査室

〒100-8388 東京都千代田区丸の内 2-7-1

MTFG
三菱東京フィナンシャルグループ

 東京三菱銀行