

# デフレ下の賃金動向を振り返る

## — 賃金の伸び悩みと雇用形態の変化の影響 —

第二特別調査室 柴田 英樹

### 1. はじめに

長引くデフレから脱却し、日本経済の再生を目指す安倍内閣は、金融政策・財政政策・成長戦略という、いわゆる「三本の矢」の政策を一体的に進めている。具体的には「日本再興戦略」、「経済財政運営と改革の基本方針」（いずれも平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）、「当面の財政健全化に向けた取組等について—中期財政計画—」（平成 25 年 8 月 8 日閣議了解）などを経済、財政政策の柱として定めてきた。この間の日本経済に目を転じると、円安や株高の進行などもあり、平成 25（2013）年 4-6 月期の GDP 成長率（季節調整済前期比）は、3 期連続のプラス成長（年率換算で実質 3.8%、名目 3.7%）となっている<sup>1</sup>。

デフレからの脱却に関しては、平成 25（2013）年 1 月、「日本銀行は、物価安定の目標を消費者物価の前年比上昇率で 2% とする」旨、政府と日本銀行の共同声明が出された<sup>2</sup>。さらに、日本銀行は同年 4 月、「（2% の物価安定の目標を）2 年程度の期間を念頭に置いて、できるだけ早期に実現する」、このため、「量・質ともに次元の違う金融緩和を行う」旨の決定をしている<sup>3</sup>。その後、消費者物価指数（CPI）が上昇傾向を示す中<sup>4</sup>、同年 8 月の政府・月例経済報告の基調判断においては、7 月の「物価の動向を総合してみると、デフレ状況は緩和しつつある」との判断から、「…デフレ状況ではなくなりつつある」との判断変更を行うまでに至っている。

このようにデフレからの脱却が現実味を増していく中、今後、物価が単に上昇するだけではなく、この動きを实体经济の成長に反映させていくことが重要となっている。すなわち、デフレ脱却を通じて、企業の業績改善や働く人の賃金向上による家計の安定が図られ、これが消費の活性化や企業の設備投資、更なる業績改善につながるという、経済の好循環へ発展させていくことが、日本経済の持続的な成長のためにも不可欠となっている。とりわけ、好循環の起点ともいえる、賃金の在り方に注目が集まっているところである。

そこで、本稿では、2000 年前後から見られる我が国のデフレ状況を簡単に整理した上で、この間伸び悩んでいた賃金動向について、政府の各種統計・調査を基に確認していこうとするものである。その際には、賃金伸び悩みの背景にあると考えられる非正規雇用の動向にも着目していく。そして最後に、昨今の賃金引上げに係る経過にも触れることとしたい。

<sup>1</sup> 平成 25 年 9 月 9 日公表の 2 次速報値による。

<sup>2</sup> 内閣府・財務省・日本銀行「デフレ脱却と持続的な経済成長の実現のための政府・日本銀行の政策連携について（共同声明）」（平成 25 年 1 月 22 日）

<sup>3</sup> 日本銀行『『量的・質的金融緩和』の導入について』（2013 年 4 月 4 日）

<sup>4</sup> 平成 25 年 10 月 25 日に公表された、平成 25（2013）年 9 月分の消費者物価指数（平成 22 年基準）では、「生鮮食品を除く総合指数」が 100.5（前月比 0.1%増、前年同月比 0.7%増）となっている。

## 2. デフレに関する政府の認識と経済動向の経過

政府が毎月の景気判断や政策態度などを表明する月例経済報告（以下「報告」という。）において、デフレに関する方針が大きく変更された過去3回の時点に着目しながら、デフレ下のGDPと物価の動向、あわせて、日本銀行の対応などを確認していく。

### （1）デフレとの初めての判断（平成13（2001）年）

平成13（2001）年3月報告の「今月のトピック」の中で「緩やかなデフレ」を取り上げたことが、デフレに関する記述の始まりである。ここでは、「デフレについては、…様々な定義が用いられてきたが、『持続的な物価下落』をデフレと定義すると<sup>5</sup>、現在、日本経済は緩やかなデフレにある」と判断している。翌4月の報告では、報告本文の物価判断の中で、「持続的な物価下落という意味において、緩やかなデフレにある」とされるに至った<sup>6</sup>。

当時の我が国経済は、世界的なIT関連の需要の落ち込みなどを受けたアメリカ経済の減速などを背景に、輸出の減少、それに伴う生産の減少という景気後退期に直面していた。また、消費者物価指数が平成11（1999）年からおよそ2年の間、前年比マイナスという状況が続いていた（図表1参照）。

この間、日本銀行は平成11（1999）年2月、「先行きデフレ圧力が高まる可能性に対処し、景気の悪化に歯止めをかけることをより確実にするため」に、「ゼロ金利政策」を導入したが<sup>7</sup>、平成12（2000）年8月、『「デフレ懸念の払拭が展望できるような情勢」に至った』として、これを解除していた<sup>8</sup>。しかし、その後の経済状況に鑑み、日本銀行は平成13（2001）年3月、新たな金融緩和措置として「量的緩和政策」を導入した<sup>9</sup>。

### （2）デフレ判断の見直し（平成18（2006）年）

その後、不良債権処理問題とも関連しつつ、デフレ脱却に向けた取組に対しては一層の重点強化策が図られていく中、平成18（2006）年9月の報告において、政府の政策態度から「デフレ」の文言が削られることになる<sup>10</sup>。

当時は、平成14（2002）年1月から平成20（2008）年2月までの長期間に及ぶ景気拡張期間にあった（図表1参照）。そして、平成18（2006）年のGDP成長率は、前年比で

<sup>5</sup> それまで内閣府（及び前身の経済企画庁）は、デフレを「物価の下落を伴った景気の低迷」と定義していた（内閣府「日本経済2007-2008」（平成19年12月14日）150頁参照）。

<sup>6</sup> IMF（国際通貨基金）等が「景気判断とは切り離して『少なくとも2年間の継続的な物価下落』をデフレと定義していることも踏まえ」、デフレと判断された（堤雅彦ほか「デフレ脱却の意義と課題」内閣府HP マンスリー・トピックス No.16（平成25年2月27日）1頁参照）。

<sup>7</sup> 短期金融市場の調節方針について、「無担保コールレート（オーバーナイト物）をできるだけ低めに推移するよう促す」とし、その際、「当初0.15%前後を目指し…徐々に一層の低下を促す」などとされた（日本銀行「当面の金融政策運営について」（1999年2月12日））。

<sup>8</sup> 日本銀行「金融市場調節方針の変更について」（2000年8月11日）

<sup>9</sup> 金融市場調節の主たる操作目標が、無担保コールレート（オーバーナイト物）から日本銀行当座預金残高に変更された。また、この金融市場調節の方式が、消費者物価指数（全国、除く生鮮食品）の前年比上昇率が安定的にゼロ%以上となるまで継続することなども決定された（日本銀行「金融市場調節方式の変更と一段の金融緩和措置について」（2001年3月19日））。

<sup>10</sup> 政策態度において、前月の「デフレからの脱却を確実なものとし」から、「物価の安定基調を確実なものとし」と変更された。

実質 1.7%、名目 0.6%となっていた。そのような中、同年の消費者物価指数を見ると、「総合」は前年比 0.3%の上昇、「生鮮食品を除く総合」<sup>11</sup>は同 0.1%の上昇とプラスの値を示している。ただし、「食料（酒類を除く）及びエネルギーを除く総合」<sup>12</sup>が前年比 0.4%の下落であるように、原油価格高騰の影響を受けた石油製品（ガソリン、灯油など）の要因などを除くと、いまだ安定的な物価上昇とは言い難い面もあったと考えられる。

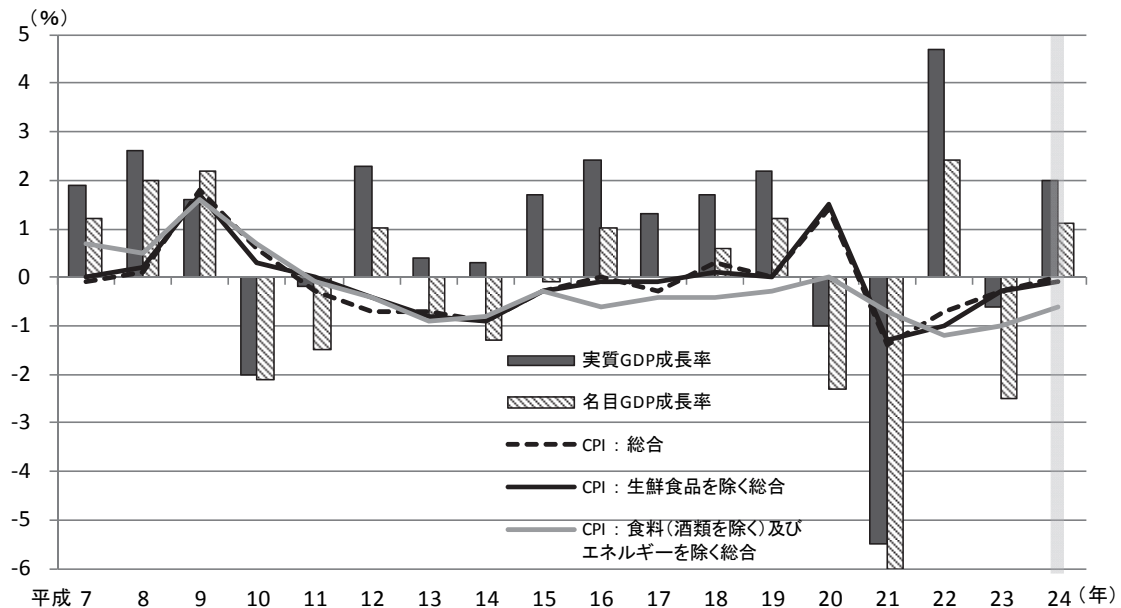
なお、日本銀行は平成 18（2006）年 3 月に量的緩和政策を解除していた<sup>13</sup>。

### （3）デフレ判断の見直し（平成 21（2009）年）

再び、報告でデフレと記述されたのは、平成 21（2009）年 11 月報告の基調判断においてであり、「物価の動向を総合してみると、緩やかなデフレ状況にある」との文言が追加されている。

当時は、図表 1 のとおり、平成 20（2008）年には消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）が前年比 1.5%の上昇となるなど、物価安定の基調を感じられる時期もあった。しかし、同年秋のリーマン・ショック後の深刻な景気悪化などを背景に、物価は再び下落傾向を示し、平成 21（2009）年の消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）は前年比 1.3%減に落ち込んでいた。

図表 1 GDP成長率と消費者物価指数(CPI)の推移(前年比)



(注) シャドー部分は景気後退期を示す。なお、平成24年4月は暫定設定の「景気の山」である。

(出所)「国民経済計算」(内閣府)、「景気基準日付」(内閣府)、「消費者物価指数」(総務省)より作成

<sup>11</sup> 「総合」から、天候による価格変動の大きい「生鮮食品」を除く総合指数。「コア指数」と呼ぶ場合もある。

<sup>12</sup> 「総合」から、「食料（酒類を除く）、電気代、都市ガス代、プロパンガス、灯油、ガソリン」を除く総合指数。アメリカなどで重視されており、「コアコア指数」と呼ぶ場合もある。

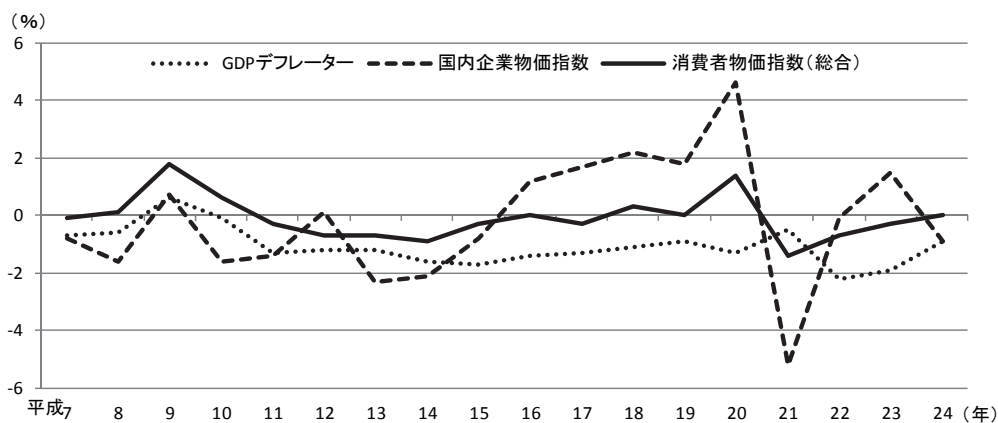
<sup>13</sup> 金融市場調節の操作目標を、日本銀行当座預金残高から無担保コールレート（オーバーナイト物）に変更した上で、金融市場における調節方針を「概ねゼロ%で推移するよう促す」などとした（日本銀行「金融市場調節方針の変更について」（2006年3月9日））。

#### (4) 今後のデフレ脱却の判断

以上、報告のデフレに関する記載の変遷に沿いながら、デフレ下の経済動向の一端などを紹介した。

今後、物価の安定的な上昇という状況が継続していく場合、デフレ脱却の判断時期や要件なども争点となつてこよう。甘利内閣府特命担当大臣（経済財政政策担当）は、第183回国会（常会）において、「デフレ脱却については、物価が持続的に下落する状況を脱し、再びそうした状況に戻る見込みがないこととしており、具体的には、①現状における物価の基調が上昇に転じ、その後もプラスで推移すると見込まれ、②持続的な物価下落をもたらすようなショックが生じる可能性が低いと見られる状況になる必要があると考えており、デフレ脱却の判断は種々の指標で総合的に判断されるものである」旨答弁している<sup>14</sup>。図表2のとおり、各物価指標の動きだけを見ても必ずしも一様とはいえない中<sup>15</sup>、<sup>16</sup>、今後政府が、種々の関係指標の基調を総合的に考慮し、デフレ脱却に係る判断をいかにしていくのか、注視されるところである。

図表2 各物価指標の推移(前年比)



(出所) 「国民経済計算」(内閣府)、「消費者物価指数」(総務省)、「企業物価指数」(日本銀行)より作成

### 3. デフレ下の賃金動向

#### (1) 賃金の推移

前節では、平成11(1999)年頃から消費者物価指数がマイナス基調になり、我が国はデフレ状況となつていったことなどを確認した。本節では、まず、デフレ下の賃金の推移について、厚生労働省「毎月勤労統計調査」のデータを用いて確認していく。図表4は、デ

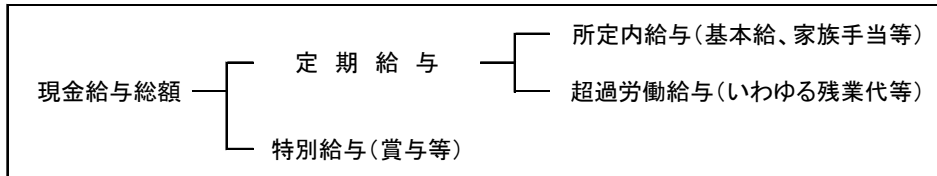
<sup>14</sup> 第183回国会衆議院内閣委員会議録第13号18頁(平25.5.22)

<sup>15</sup> GDPデフレーターは、名目GDPを実質GDPで割ることによって算出できる。GDPデフレーターと消費者物価指数が乖離する理由として、消費者物価指数が家計消費を対象を限定している一方、GDPデフレーターは設備投資なども対象に含めていることなどが挙げられる(総務省統計局HP「消費者物価指数に関するQ&A(回答)」参照)。

<sup>16</sup> 企業物価指数と消費者物価指数が乖離する理由として、①消費者物価指数には、企業物価指数が対象としないサービスの価格(授業料、外食など)が約5割含まれていること(サービス価格は人件費割合が高く、財の価格が変動しても、それほど変化しない)、②原油などの原材料費等の値上がりは、世帯が購入する消費者物価を直接上げるのではなく、間接的に影響を与えることなどが挙げられる(総務省統計局HP「消費者物価指数に関するQ&A(回答)」参照)。

フレとなる前の平成3（1991）年からの常用労働者（パートタイム労働者を含む）の給与額の伸び率について、前年比で示したものである。なお、丸い点線が現金給与総額、長めの点線が定期給与、実線が所定内給与を示している（各給与の関係は、図表3を参照）。

図表3 給与の内訳



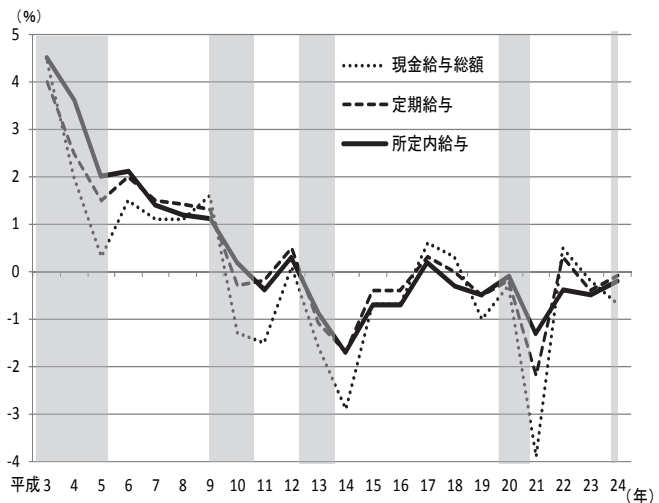
（出所）「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）を参考に作成

図表4のとおり、平成3（1991）年のバブル崩壊以降、給与額の減少傾向が継続している。その中で景気循環と給与額の間を見比べると、景気後退を契機として給与額が大きく落ち込む一方、景気拡張期間には給与額が幾分か持ち直すという一定の関係が成立していることも分かる。しかし、デフレ下の給与額の持ち直しはマイナス圏内であることが多く、この間の給与額の伸び悩みが見て取れる。

図表4で注目すべき点は、所定内給与の変化幅が小さく、かつ、ほとんどの年で前年比マイナスを示していることである。前年比で1%台を示したのは平成9（1997）年の1.1%が最後であり、直近でプラスとなったのは平成17（2005）年の0.2%である<sup>17</sup>。主に基本給から成る所定内給与は、勤労者世帯の生活基盤を最も支えている賃金と位置付けることができる。景気動向に応じた所定内給与の安定的な増加が、家計の消費拡大という観点からも欠かせないものといえよう。

デフレ下において各企業は、景気動向や個々の業績に応じて、賞与や残業代を中心に給与額の増減を図ってきたようである。例えば、景気後退を受けた平成21（2009）年には、特別給与（賞与等）を含む現金給与総額が前年比3.9%減と大きく落ち込んでいる。また、景気拡張期間の平成15（2003）年には、マイナス圏ではあるが、所定内給与に比べて、いわゆる残業代を含む定期給与の方が、高い伸び率を示している（定期給与が前年比1.3ポイント増、所定内給与が同1.0ポイント増）。

図表4 給与額の推移（伸び率、前年比）



（注）1 常用労働者が5人以上の事業所の、パートタイム労働者を含む結果。  
 2 シャドー部分は景気後退期を示す。なお、平成24年4月は暫定設定の「景気の山」である。  
 （出所）「景気基準日付」（内閣府）、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「労働統計データ検索システム」内、「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）のデータより作成

<sup>17</sup> このほかに平成9（1997）年以降でプラスを示したのは、平成10（1998）年の0.2%と、平成12（2000）年の0.3%の2回である。

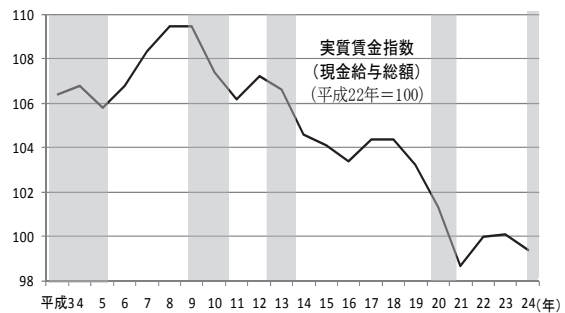
図表4では物価要因を含めた名目賃金の推移を見たが、次に、物価要因を除く実質賃金の動向を見ることとする。

図表5は、消費者物価指数の影響を取り除いた実質賃金指数<sup>18</sup>（現金給与総額、平成22年=100）の推移を示したものである。全体的に右下がりのグラフであり、物価下落要因を除いても、賃金が伸び悩んでいることが分かる。

この問題は、政府の「経済の好循環実現に向けた政労使会議（第1回）」<sup>19</sup>の内閣府提出資料においても触れられている。同資料によると「諸外国においては、名目賃金上昇率が物価上昇率と同水準あるいはそれを上回る傾向（リーマンショック後も同様）」である一方、日本は「名目賃金の下落率が消費者物価の下落率より大きく」なっている。具体的には、2000年以降の年平均の上昇率は、名目賃金が0.8%減、一方の消費者物価指数が0.3%減である、と指摘されている<sup>20</sup>。

このようにデフレ下で物価以上に賃金が下がっている状況を速やかに解消することは、喫緊の課題と考えられる。

図表5 実質賃金指数の推移



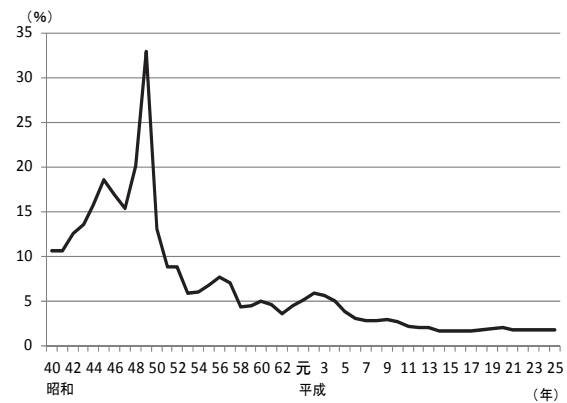
(注)1 常用労働者が5人以上の事業所の結果。  
2 シェド一部分は景気後退期を示す。なお、平成24年4月は暫定設定の「景気の山」である。  
(出所)「景気基準日付」(内閣府)、独立行政法人 労働政策研究・研修機構「労働統計データ検索システム」内、「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)のデータより作成

## (2) 近年の賃上げの動向

(1)では、賃金の全体像を把握するという観点から、パートタイム労働者も含めた賃金に係るデータを用いた。ここでは、いわゆる正社員を中心とする賃金の伸び悩みを検討することとし、関係する調査結果を確認していきたい。

まずは、厚生労働省「平成25年 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」<sup>21</sup>の集計結果を紹介する。同結果によると、平成25年平均妥結額（定期昇給込みの賃上げ額）は5,478円（前年の5,400円からは78円増）であり、現行ベース（交渉前の平均賃金）に対する賃上げ率は1.80%（前年の1.78%に比べ、0.02ポイント増）であった。

図表6 民間主要企業の賃上げ率の推移



(注) 現行ベース(交渉前の平均賃金)に対する賃上げ率。  
(出所)「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」(厚生労働省)より作成

<sup>18</sup> 実質賃金は、名目賃金指数を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出している。

<sup>19</sup> 平成25年9月20日開催

<sup>20</sup> 名目賃金は2000年以降2011年まで、消費者物価指数は2000年以降2012年までの年平均上昇率である（「経済の好循環実現に向けた政労使会議（第1回）」（平成25年9月20日、内閣府提出資料））。

<sup>21</sup> 平成25年7月30日公表。主要企業の労使交渉の実情把握のために毎年実施されている。平成25年の集計対象企業は、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業のうち、妥結額（定期昇給込みの賃上げ額）などを把握できた313社である。

図表6は、昭和40(1965)年からの賃上げ率の推移を示したものである。高度経済成長期に10%台で推移していた賃上げ率は、石油危機による物価高騰を受け、昭和49(1974)年には32.9%に急上昇した。その後、バブル景気までは、おおむね4%から8%の間で推移し、バブル崩壊等を受けて2%台となっていた。さらに、平成14(2002)年には1%台(1.66%)に落ち込み、それ以降は1%台後半にとどまっている。このように、我が国の主要企業の賃上げ率を見ると、デフレ下において、かつてのように大きく伸びない傾向が続いている。

次に、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」<sup>22</sup>の結果から、最近の賃金改定の動向、ベースアップの有無、企業規模別の動向、賃上げの条件について整理する。

同調査結果によると、平成24年中に1人平均賃金を引き上げた、又は引き上げる予定の企業は75.3%(前年は73.8%)であり、その改定額は4,036円(前年は3,513円)、同改定率は1.4%(前年は1.2%)であった。

また、「賃金の引上げ」といっても、①「定期昇給」<sup>23</sup>と、②各企業が賃金表<sup>24</sup>を改定し、賃金水準を引き上げる「ベースアップ(ベア)」に大きく分けられる。ベースアップの実施が賃金全体の底上げにつながることから、その実施の有無が重要とされることが多い。そこで、その実施状況を見ると、平成19(2007)年に「一般職のベアを行った(行う)」とする企業の割合は23.5%であったが、その後、その割合は低下し、平成24(2012)年には12.1%となっている<sup>25</sup>。

図表7は、企業規模別の1人平均の賃金改定額について、前年結果と比較したものである。両年共に、企業規模が大きいほど改定額は多くなるが、改定額の伸び率の前年比較では、「100～299人」の企業規模で、最も高い伸び率を示していることも分かる。我が国では、中小企業の雇用者数が全体の約7割を占めることから、規模の小さな企業の賃金引上げは、賃金の底上げの観点からも特に重要であると考えられる。

図表7 企業規模別の1人平均の賃金改定額

企業規模	平成23年 改定額(円)	平成24年 改定額(円)	平成23年と24年の比較	
			増減額(円)	伸び率(%)
100～299人	2,906	3,563	657	22.6
300～999人	3,181	3,673	492	15.5
1,000～4,999人	3,617	4,289	672	18.6
5,000人以上	4,828	4,779	-49	-1.0
計	3,513	4,036	523	14.9

(出所)「平成24年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」(厚生労働省)より作成

ところで、企業が賃金を引き上げる条件とは何であろうか。同調査の「賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素」は何かとの設問に対して、約半数の企業(52.0%)が、「企業の業績」<sup>26</sup>と回答しており、経済状況の改善が賃金引上げに強く関係していることが裏付けられている。

<sup>22</sup> 平成24年11月29日公表。労働組合のない企業を含めた民間企業における賃金の改定額等を把握するために毎年実施されている。なお、平成25年結果の概況は、同年11月末頃に公表予定となっている。

<sup>23</sup> 定期昇給とは、あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいう。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む。

<sup>24</sup> 賃金表とは、学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているかを表にしたものである。

<sup>25</sup> なお、2009年春闘を最後に、連合は労使交渉におけるベア要求を行っていない。

<sup>26</sup> そのほか、「重視した要素はない」(18.3%)、「親会社又は関連(グループ)会社の改定の動向」(6.3%)、「雇用の維持」(5.8%)、「前年度の改定実績」(4.1%)、「労働力の確保・定着」(3.8%)と続いている。

#### 4. 雇用形態の変化と賃金の関係

雇用者全体の給与総額が上がらない背景には、3. (2) で見た賃金引上げに関する近年の動向に加えて、非正規雇用に関する雇用・賃金の動向も強く影響していることが考えられている。つまり、一般的に低賃金とされる非正規雇用者数の増加は、1人当たり給与総額の引下げ要因の一つとなるからである(図表8参照)。そこで本節では、非正規雇用の動向について、雇用形態、性別、産業間の違いなどにも着目しながら確認していく。

図表8 1人当たり給与総額の構成イメージ

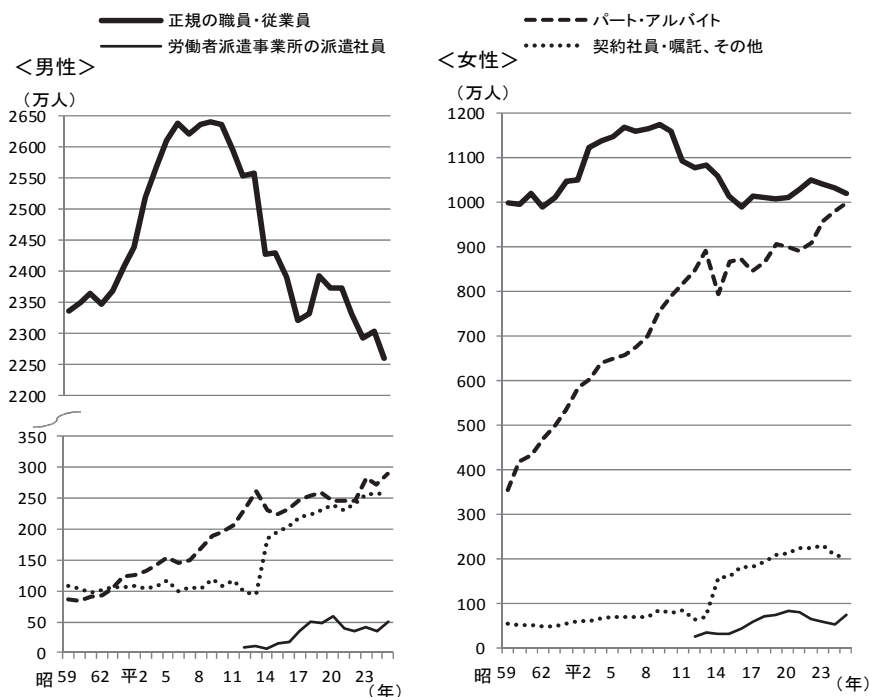
正規雇用の給与額	×	正規雇用者数	=	正規雇用の給与総額 …①
非正規雇用の給与額	×	非正規雇用者数	=	非正規雇用の給与総額 …②
1人当たり給与総額	=	①+②	÷	全雇用者数

##### (1) 非正規雇用者数の推移

まず、デフレ状況の間、非正規雇用者数が増加していることについて確認する。

図表9は、総務省「労働力調査」に基づき、雇用形態別の雇用者数の推移を示したものである。正規の職員・従業員の数は、男女共に平成9(1997)年をピーク(男性は2,639万人、女性は1,172万人)に減少傾向にあり、平成25(2013)年には、男性が2,261万人、女性が1,020万人となっている。その一方で、非正規の職員・従業員の数は、年々、増加傾向にあり、平成25(2013)年には、男性が600万人、女性が1,270万人となっている。その結果、同年の非正規の職員・従業員の割合は、男性で21.0%、女性で55.5%、男女計で36.3%にまで高まっている。

図表9 男女別、雇用形態別の雇用者数の推移



(注) 平成13年までは各年2月、平成14年以降は1～3月平均の結果であるなど、調査方法が相違する。

(出所)「労働力調査」(総務省)より作成



非正規雇用の増加要因であるが、女性については、男性中心の長期雇用慣行の下、従前より家計補助的なパート労働者が比較的多い状況であった。しかし、近年では、厳しい経済情勢やグローバル経済の進展などを背景として、各企業が労務費の効率化<sup>27</sup>を進めていることや、サービス産業が拡大する中、同産業では特に非正規雇用の積極的な活用<sup>28</sup>が図られていることなどが、その増加に寄与しているものと考えられる。その結果、男女共に、また、若者や壮年者など年齢にかかわらず、非正規という雇用形態で働く者が増加している。あわせて、高齢者については、企業が定年年齢に達した者を嘱託・契約社員として再雇用することが多いことも影響している<sup>29,30</sup>。このような背景から、いわゆる非正規という働き方は、従前に比べて一般化しつつあるといえる。

## (2) 多様化する非正規雇用者の働き方と賃金の動向

次に、一般的に低賃金とされる非正規雇用者の賃金の動向について、雇用形態による違いに着目しながら確認していく。

図表 10 は、総務省「平成 24 年就業構造基本調査」<sup>31</sup>の結果であり、それぞれの雇用形態の中で、最も人数の多い（構成割合の高い）所得階級の欄を色塗りしたものである。

図表 10 からは、やはり男女共に、正規の職員・従業員において、高い所得階級に属する者が多いことが分かる。ただし、男性は「500～699 万円」を頂点とした分布であるのに対し、女性は「200～299 万円」を頂点とした分布であるといった違いには、留意が必要であろう。

また、非正規雇用の中でも、雇用形態により所得階級の分布傾向の違いが見受けられる。すなわち、パートとアルバイトでは「100 万円未満」から「100～199 万円」の層が中心となっている<sup>32</sup>。その一方で、派遣社員と契約社員では、男性で「200～299 万円」が最も多く、女性を見ても「100～199 万円」と「200～299 万円」の層が中心となっている。こうした所得分布の違いは、各雇用形態での働く動機や平均的な労働時間には一定の傾向があり、その結果が反映されたものと考えられる。そこで、厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様

<sup>27</sup> 厚生労働省「平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」（平成 23 年 8 月 29 日）によると、事業所が正社員以外の労働者を活用する理由は、「賃金の節約のため」が最も多く 43.8%、次いで「1 日、週の中の仕事の繁忙に対応するため」が 33.9%、「賃金以外の労務コストの節約のため」が 27.4%と続く。なお、同調査は不定期の実施であり、平成 22 年調査が最新結果である。

<sup>28</sup> 総務省・経済産業省「平成 24 年経済センサス-活動調査（確報）」（平成 25 年 8 月 27 日）によると、「正社員・正職員以外の雇用者」の構成比率は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く 78.4%であり、次いで、「生活関連サービス業、娯楽業」（56.4%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（53.9%）、「教育、学習支援業」（53.6%）、「農林漁業（個人経営を除く）」（52.8%）、「卸売業、小売業」（49.9%）、「医療、福祉」（39.5%）と続く。

<sup>29</sup> 高齢者の意欲や能力に応じた雇用の機会の確保を図ることなどをねらいとして、近年、高齢者等の雇用の安定等に関する法律が、逐次改正されている。

<sup>30</sup> 独立行政法人労働政策研究・研修機構「『高齢者の雇用・採用に関する調査』結果」（平成 22 年 3 月 29 日）によると、正社員を定年後に継続雇用した場合の雇用・就業形態（複数回答）として、「嘱託・契約社員」が 79.4%と最も多くなっている。

<sup>31</sup> 平成 25 年 7 月 12 日公表。同調査は、我が国の就業・不就業の実態を明らかにすることを目的に 5 年ごとに実施されている。平成 24 年調査の対象は、全国の世帯から選定した世帯（約 47 万）にふだん住んでいる 15 歳以上の世帯員（約 100 万人）である。

<sup>32</sup> 本集計には在学者が含まれている点に留意されたい。

化に関する総合実態調査」の結果に沿いながら、代表的な非正規雇用者像をイメージしてみたい。まず、パート労働者は、生活の主な収入源が自分自身の収入ではなく（前述の調査結果の約6割が該当）<sup>33</sup>、週30時間未満の短時間勤務であり（約6割）、職種としてはサービスの仕事を中心（約3割）というイメージ像となる。一方の派遣社員や契約社員は、自分自身の収入で生活費を賄い（約7割）、週30時間以上の勤務時間であり（約9割）、職種としては専門的・技術的な仕事や事務的な仕事を中心（約6割）というイメージ像となる。雇用形態の多様化が進む中、個々人の生活様式により異なってくる働き方の違いにも着目しながら、非正規雇用者の賃金水準や所得の動向を見ていくことも必要であろう。

図表10 雇用形態別に見た年間所得の状況

＜男性＞		(人)			
	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
総数	22,809,000	1,014,300	2,193,800	447,300	1,551,500
100万円未満	166,300	286,800	1,091,500	57,700	77,000
100～199万円	1,042,000	515,900	722,700	129,200	410,800
200～299万円	3,979,600	162,200	277,500	163,800	591,100
300～399万円	4,418,300	23,900	41,200	58,000	275,700
400～499万円	3,826,700	5,300	9,100	19,800	101,300
500～699万円 ※500万円以上	4,910,500	6,200	5,600	7,100	79,900
700～999万円	3,149,900				
1000～1249万円	738,600				
1250～1499万円	175,100				
1500万円以上	143,000				

＜女性＞		(人)			
	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
総数	10,301,300	8,546,500	2,198,100	740,100	1,357,700
100万円未満	419,900	4,397,200	1,479,200	130,800	129,100
100～199万円	1,651,900	3,543,100	568,600	275,000	569,400
200～299万円	3,268,500	465,100	107,300	267,000	494,400
300～399万円	2,098,600	41,300	11,900	47,000	107,300
400～499万円	1,212,400	9,400	1,300	6,500	25,200
500～699万円 ※500万円以上	1,104,200	9,300	1,600	1,400	17,300
700～999万円	379,800				
1000～1249万円	41,700				
1250～1499万円	7,900				
1500万円以上	7,900				

- (注) 1 色塗りは、各雇用形態の中で最も属する人数が多い所得階級の欄であることを示す。  
 2 総数に分類不能又は不詳の数値を含むため、また、四捨五入をしているため、総数と内訳の合計とは一致しない。  
 3 「500～699万円」の欄については、正規の職員・従業員以外は「500万円以上」の分類である。  
 4 在学者、会社などの役員を含む結果である。

(出所)「平成24年就業構造基本調査」(総務省)より作成

<sup>33</sup> 括弧内の割合は、「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」の結果に沿って、筆者がおおよその割合を示したものである。続く文章内における括弧内の割合も、同様のことを示している。

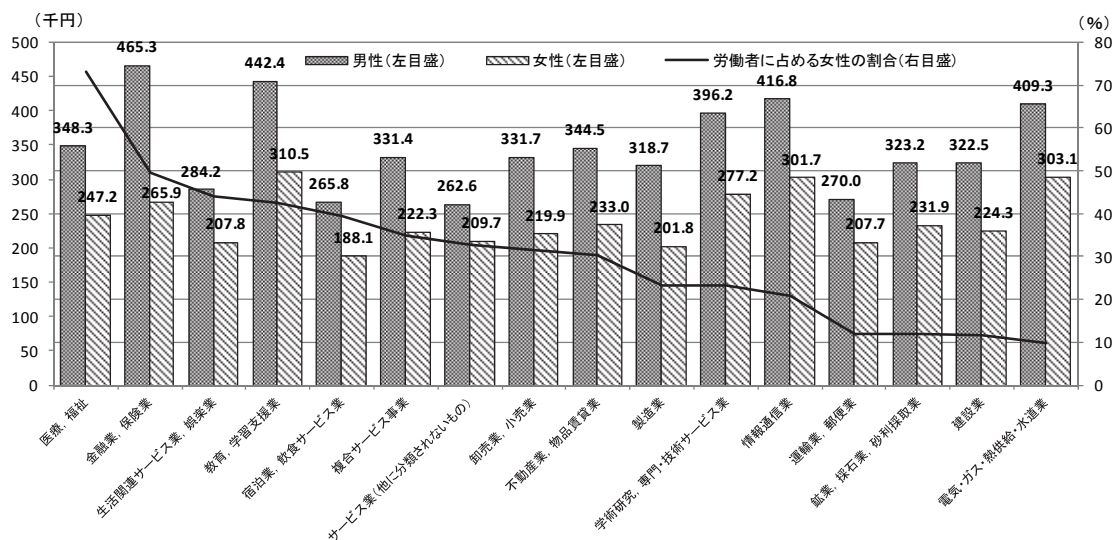
### (3) 産業別、男女別の賃金の違い

最後に、産業別、男女別の賃金の違いについて確認しておきたい。

図表 11 は、厚生労働省「平成 24 年賃金構造基本統計調査」を基に、産業別、男女別に一般労働者<sup>34</sup>の所定内給与額を比較したものである。なお、図の左から、女性の占める割合の高い産業順となっている<sup>35</sup>。

図表 11 から、いずれの産業においても、女性の賃金が男性の賃金を下回っていることが分かる。また、非正規雇用者の構成比率が高い「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「サービス業（他に分類されないもの）」<sup>36</sup>では、男女共に低い賃金水準となっている。

図表11 産業別、男女別の所定内給与額の比較



(注) 1 平成24年6月分の結果。

2 常用労働者のうち、短時間労働者を除く結果(正社員・正職員以外の一般労働者は含む)。

(出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「労働統計データ検索システム」内、「平成24年 賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)のデータより作成

### (4) 本節のまとめ

本節は、前半では非正規雇用者数の増加について、後半では非正規雇用者の賃金動向を中心にきてきた。その結果、比較的賃金の低い非正規雇用者数の増加により、1人当たりの賃金が上がりにくい構造が生み出されていることが考えられた。経済のグローバル化の進展など企業を取り巻く環境が変化する中、雇用者の4割近くを占める非正規雇用者は、

<sup>34</sup> 「一般労働者」の定義には、正社員・正職員と同様の労働時間で働く非正規労働者(いわゆるフルタイムパート)は含まれ、「短時間労働者(1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない労働者)」は除かれている。

<sup>35</sup> 女性労働者の割合は、最も多い「医療、福祉」では73.1%、「宿泊、飲食サービス業」では39.4%、「卸売業、小売業」では31.5%、最も少ない「電気・ガス・熱供給・水道業」では9.9%となっている。

<sup>36</sup> 総務省・経済産業省「平成24年経済センサス活動調査(確報)」(平成25年8月27日)によると、「正社員・正職員以外の雇用者」の構成比率は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く78.4%であり、次いで、「生活関連サービス業、娯楽業」(56.4%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(53.9%)と続く。

ますます各企業の戦力として不可欠な存在になってくると思われる。今後、デフレからの脱却、企業業績の向上などを踏まえ、各企業が雇用者への利益配分を行う際には、正規雇用と非正規雇用の両者に対して、どのような賃金の配分をしていくのか、その動向を注視していく必要がある。さらに中長期的な視点に立てば、賃金の問題も含めた非正規雇用に係る労働条件の在り方、例えば、雇用の安定化や職業訓練の機会の付与といった課題についても、その在り方の見直しに向けた検討を進めていくことが重要ではないか。

現在、「日本再興戦略」、「規制改革実施計画」<sup>37</sup>などを踏まえて、厚生労働省は『『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会』<sup>38</sup>を設置し、その議論を開始している。「多様な正社員」とは、「無期労働契約であるが、職種、勤務地、労働時間等が限定された正社員」というような働き方を指す。そして、その活用方法の一つには、「非正社員から正社員へのステップアップ」という事項も含まれている。今後、このような検討を進めていくことを通じて、いわゆる正規雇用と非正規雇用に分けられる「働き方の二極化」<sup>39</sup>の是正を図っていき、雇用形態にかかわらず、全ての雇用者の労働条件の整備・向上を図っていくことが求められている。

## 5. おわりに

本年10月1日に公表された日銀短観（2013年9月調査）では、大企業・製造業の「業況判断D I」（収益を中心とした全般的な業況判断）が「プラス12」となるなど、足元では企業業績の着実な改善が進んでいると考えられる<sup>40</sup>。企業業績が賃金改定に当たって最重視されていることから（3.（2）の記述参照）、現下の経済状況の継続、さらには一層の好況を生み出すことによって、賃金の引上げが広く実現されていくことへの期待も高まってこよう。

その一方で、「平成24年度の各企業の利益配分のスタンス」について調査した、内閣府・財務省「法人企業景気予測調査（平成25年1-3月期調査）」<sup>41</sup>によれば、全産業で見ると、全ての企業規模で「内部留保」<sup>42</sup>を最も重視するという結果となっている。そして、賃金引上げに相当する「従業員への還元」については、中小企業では2番目に重視する、中堅企業では3番目に重視するとの結果である一方、大企業では6番目に重視するという結果

<sup>37</sup> 平成25年6月14日閣議決定

<sup>38</sup> 平成25年9月10日に第1回懇談会を開催した。平成26年中を目途に取りまとめを行う予定となっている。

<sup>39</sup> 一般的に、正規雇用については長時間労働や転勤の多さといった問題、非正規雇用については雇用の不安定や低い処遇といった問題が、それぞれの大きな課題とされている。

<sup>40</sup> 全国企業短期経済観測調査（日銀短観）は年4回実施されている。調査対象企業数は、全国の企業1万548社で、うち「大企業・製造業」は1,152社であった。「業況判断D I」は、「良い」、「さほど良くない」、「悪い」の3つの選択肢から1つを回答してもらい、それぞれの構成比を求めた上で、「良い」から「悪い」を引いて算出した値である。なお、今回の大企業・製造業の「プラス12」という結果は、近年では、2007年12月調査の「プラス19」に次ぐ高い値である。

<sup>41</sup> 平成25年3月12日に公表された、同年2月15日時点の調査結果である。回答法人数は1万2,229社。大企業とは資本金10億円以上の企業を、中堅企業とは資本金1億円以上10億円未満の企業を、中小企業とは資本金1千万円以上1億円未満の企業をいう。

<sup>42</sup> なお、平成25年4-6月期の利益剰余金は、全産業（金融業、保険業を除く）で約279兆円となっている（財務省「法人企業統計調査結果（平成25年4-6月期）」（平成25年9月2日））。

であった。各企業の置かれた状況に応じて、例えば、財務体質の改善や設備投資などに利益配分を重視することもある。しかし、そうした状況下にあっても、各企業が賃金引上げにも配慮していけるような環境を整備していくことが肝要と思われる。この点、企業税制面では、平成 25 年度に創設した「所得拡大促進税制」（企業が雇用者の給与等支給額を増加させた場合に、増加額の 10%を税額控除する制度）を拡充し、その適用要件等を緩和する方針<sup>43,44</sup>となっている。このような方策が幅広く活用され、実際に賃金の引上げが実現されていくことが望まれる。

現在、政府は「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を設置し、本年 9 月 20 日から議論を開始している。安倍総理は第 1 回会議の中で、「デフレ脱却、経済のダイナミズムを取り戻す方向に向かっているのは事実である。この動きを、企業収益、そして賃金・雇用の拡大を伴う経済の好循環につなげられるかが、まさに勝負どころだと思う」旨、また、「政労使の三者が、好循環実現のための課題についての共通認識を醸成するとともに、課題解決に向けて、それぞれが行うべき取組をしっかりと進めていくこととしたい」旨、述べている<sup>45</sup>。

今後、来年 4 月からの消費税率引上げを念頭に置きつつ、デフレからの早期脱却と日本経済の好循環の確立に向けた関連施策が推し進められていく中、賃金の在り方について、労使間における物価情勢や企業業績、雇用者の職務実績などを基にした真摯な協議が進められることにより、適正かつ公平な賃金額が決定されていくことを期待したい。

#### 【参考文献】

吉川洋『デフレーション』（日本経済新聞出版社 2013 年）

（しばた ひでき）

<sup>43</sup> 現行制度では、適用期限は平成 25～27 年度であり、主な適用要件は「給与等支給額の総額が平成 24 年度から 5%以上の増加」などとなっている。制度が見直されると、適用期限は平成 29 年度まで延長され、適用要件も平成 25・26 年度については前述の 5%が 2%に引き下げられるなどの措置が講じられることになる（自由民主党・公明党「民間投資活性化等のための税制改正大綱」（平成 25 年 10 月 1 日））。

<sup>44</sup> なお、所得拡大促進税制による減収見込額は、平年度ベースで 1,600 億円（国税 1,500 億円、地方税 100 億円）である（「消費税率及び地方消費税率の引上げとそれに伴う対応について」（平成 25 年 10 月 1 日閣議決定））。

<sup>45</sup> 「経済の好循環実現に向けた政労使会議（第 1 回）」（平成 25 年 9 月 20 日）