

小方尚子 - 新型コロナ禍と「定昇効果」の縮小で下振れる賃金



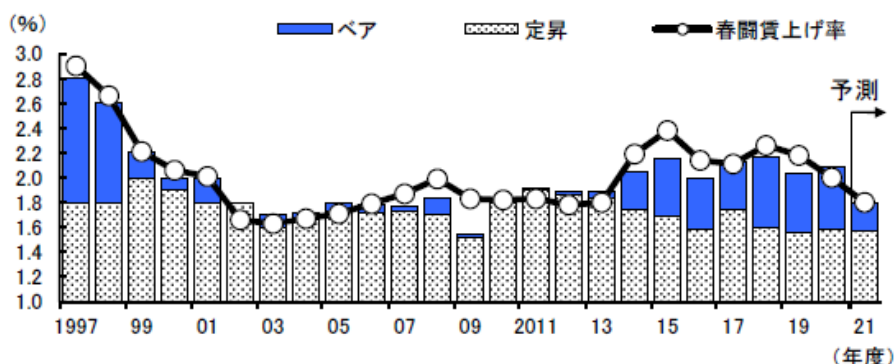
小方尚子

株式会社日本総合研究所
 調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

HR watcher

年が明け、春季賃上げ交渉が本格化する時期となってきました。昨年末の経団連の会合に出席した西村経済再生担当相は、今年の春季賃上げ交渉について「経済の好循環を進めるため、賃上げの流れの継続を改めてお願いしたい」と述べ、経済界に前向きな対応を求めました。政府からの賃上げ要請は8年連続となります。また連合は、昨年と同様に、ベア（ベースアップ）2%の獲得と定昇（定期昇給）2%の確保を春闘で要求していく方針です。しかし、今年の賃金上昇率（厚生労働省集計・民間主要企業ベース）を、日本総研では1.80%と2013年度以来となる2%割れと見込んでいます【図表1】。

【図表1】春闘賃上げ率



資料出所：中央労働委員会「賃金事情等総合調査」、連合「2020春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

【注】折れ線は厚生労働省ベース。予測は日本総研。ベア・定昇の内訳は中央労働委員会集計値。ただし2020年度は連合集計値。

背景には、まず新型コロナ禍に伴う企業収益の悪化が挙げられます。常用労働者一人当たりの賃金は、既に2020年春以降、所定外給与、特別給与を中心に大きく下振れています。2021年度には、これらの減少が一巡する一方で、収益悪化の影響がベアの縮小に及び、所定内給与の下押し圧力が強まる見込みです。もっとも、各業種で軒並みベアがほぼゼロとなった2013年度とは異なり、足元では新型コロナ禍の影響にバラつきがあり、収益の好不調の二極化が見られます。経団連も今年のベアについて「業績が好調な企業の選択肢」としています。そのため今回は、一部の業況が堅調な企業のみでベアが実施される見込みです。

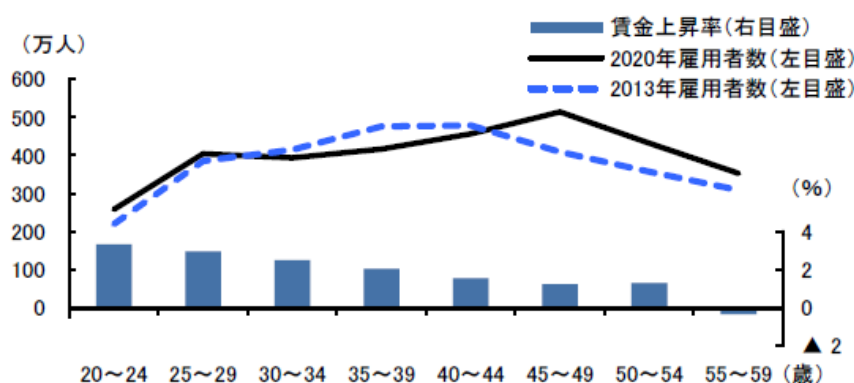
もっとも、賃金伸び悩みの原因は、収益悪化を反映したベアの縮小だけではありません。「定昇」部分には、人口動態要因が下押しに作用する見込みです。

ここで取り上げる「定昇」部分には、通常定昇が意味する①制度改定による定昇原資の変化に加え、②定昇が適用される雇用者の年齢構成の変化の影響、③定昇が適用される雇用者の業種・職種構成の変化の影響を含みます。

個人や個別の企業における通常定昇を左右する制度変更が無い場合でも、比較的高い定昇が適用される若年層の人数シェアが低下したり、定昇率が低い業種・職種の雇用者シェアが高まったりすると、マクロの「定昇」部分は伸び悩むことになります。

そこで上記の②と③の影響を含むマクロの所定内給与の賃金カーブ（年齢階層別の賃金上昇率）を見ると、20代では3%強、30代では2%強、40代から50代前半までは1%強と、年齢が高くなるにつれ伸び率が漸減し、50代後半からは減少に転じます【図表2】。一方、年齢階層別の人口分布を見ると、人数の多い団塊ジュニア世代（1971～74年生まれ）が40代後半に達したことで、2020年は2013年に比した雇用者数が、30～40代前半で減る一方、40代後半～50代で増加しています。この結果、2021年度の広義の「定昇」部分の伸び率は、2013年度に比べ▲0.2ポイント低い水準にとどまる見込みです。

【図表2】 年齢階層別の賃金上昇率と正規雇用者数



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「労働力調査」

【注】1. 「賃金上昇率」（年平均増加率）は所定内給与の賃金カーブ（2019年）から試算。一つ下の年齢グループからの変化の年率。

2. 雇用者数の2020年は1～11月の平均値。

「定昇」部分の伸び悩みは、既に2014年度頃から続いており、今年度、急に低下するわけではありませんが、「定昇」の伸び悩みをベア改善が底上げしてきた賃上げの構図が崩れ、2021年度は、ベアの失速に伴い賃金の伸び悩みが顕在化する形になると見込まれます。

業績堅調な企業が一部あるため、ベアゼロに直面する雇用者の人数は、2013年度に比べると少ないとみられるものの、マクロの賃金が伸び悩む中、デフレ圧力が再び強まる可能性には注意していく必要があります。

Profile

小方尚子 おがた なおこ

株式会社日本総合研究所 調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

東京大学教養学部教養学科卒業。三井銀行（現三井住友銀行）入行と同時に三井銀総合研究所（現日本総合研究所）へ出向。2005年、法政大学大学院修士課程修了。アジア経済、米国経済の調査分析を担当した後、現在は、個人消費、雇用、賃金、物価など家計部門を中心とする国内マクロ経済分析に従事。