

2023年 7月 25日
No.2023-017

企業規模別にみた賃金動向の特徴

— 大企業の構造的な賃金抑制局面は終焉 —

調査部 主任研究員 小方尚子

《要 点》

- ◆ 短時間労働者を除く常用労働者の平均賃金は、すう勢的な人手不足を背景に2010年代前半から緩やかに上昇している。もっとも、大企業の平均賃金は、中小企業に比べ好業績が続いたにもかかわらずジリ貧傾向が続き、上昇に転じたのはコロナショックからの回復が始まった2021年である。この結果、大企業と中小企業の賃金格差は過去10年間で縮小した。
- ◆ 大企業の平均賃金がジリ貧で推移した背景には、年功賃金の調整や従業員の構成変化などが挙げられる。具体的には、①大企業の中高年男性の賃金が引き下げられたこと、②大企業が採用を抑制した就職氷河期（1990年代中盤～2000年代前半）に入社した世代が中高年に差し掛かり、賃金カーブのピーク近辺の労働者数が相対的に減ったこと、③賃金水準が低い女性や高齢者の活用が進んだことが挙げられる。
- ◆ 今後は、35～59歳の労働者が本格的に減少する。さらに、女性や高齢者の労働参加が進んだことから、それら労働力を増やす余地も乏しくなっている。このため、人手不足を背景とした賃金引き上げの動きが、若年層だけでなく中高年層にも広がっていく可能性が高い。
- ◆ これまで大企業の平均賃金抑制に作用していた構造要因が縮小することで、大企業の平均賃金に上昇圧力がかかると考えられる。その結果、大企業と中小企業の賃金格差が開いていくと見込まれる。
- ◆ 大企業の賃金上昇の定着は、経済全体の平均賃金の押し上げに寄与し、消費の活性化を通じて経済成長にプラスの循環をもたらす可能性がある。コスト上昇を企業努力で吸収する経営姿勢から、賃金を引き上げて人材を確保し、その人件費を販売価格に転嫁して利益の維持・改善を図る経営姿勢へのシフトも期待される。今後は、企業規模を問わず、生産性を引き上げることで、物価上昇を上回る賃金上昇を実現させることが課題となる。

本件に関するご照会は、調査部・主任研究員・小方尚子宛にお願いいたします。

Tel : 080-4353-7019
Mail : ogata.naoko@jri.co.jp

日本総研・調査部の「経済・政策情報メールマガジン」はこちらから登録できます。
<https://www.jri.co.jp/company/business/research/mailmagazine/form/>

本資料は、情報提供を目的に作成されたものであり、何らかの取引を誘引することを目的としたものではありません。本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。

1. はじめに

大企業では、一般労働者の平均賃金¹の上昇が中小企業よりも10年近く遅れた。本年の春闘では賃上げ率が30年ぶりの高さとなったが²、賃金上昇の定着は、基本的に正規雇用者のみが対象となる春闘賃上げ率だけでなく、非正規雇用を含むすべての労働者の賃金動向で判断することが望ましい。そこで以下では、一般労働者の平均賃金の動きを企業規模別に検証し、今後の賃金動向を展望する。

2. 大企業の平均賃金の伸び悩み

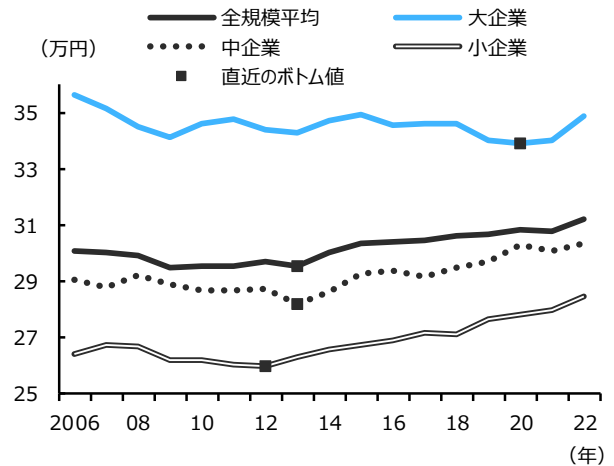
企業規模別の一人当たり平均賃金の推移をみると、大企業では2020年まで微減傾向が続いた(図表1)。この動きは2010年代前半を底に緩やかに上昇した中小企業とは対照的である。2012年から22年の累計変化率は、大企業では+0.5%、中企業では+5.5%、小企業では+9.6%と規模の大きい企業ほど伸び悩んでいる。この結果、小企業に対する大企業の賃金比率(大企業/小企業賃金比率)は、2012年の132.5%から2022年には122.6%と▲9.9%ポイント縮小した(図表2)。

この間、大企業では、人手不足が中小企業と同様に進行したほか、収益率は中小企業よりも上昇しており、賃上げの原資が乏しい状況ではなかった(図表3)。にもかかわらず、大企業で賃金が伸び悩んだ要因は、年功賃金の調整や労働者の年齢構成の変化が賃金を抑制した影響が

¹ 本原稿では、賃金として、特に断らない限り、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における公営事業所を含む大企業(常用労働者1,000人以上)、中企業(同100~999人)、小企業(同10~99人)の一般労働者の所定内給与(各年6月値)を用いた。一般労働者は、常用労働者(期間を定めずに雇われている労働者もしくは、1カ月以上の期間を定めて雇われている労働者)のうち、短時間労働者を除く労働者。短時間労働者は、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短いまたは1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

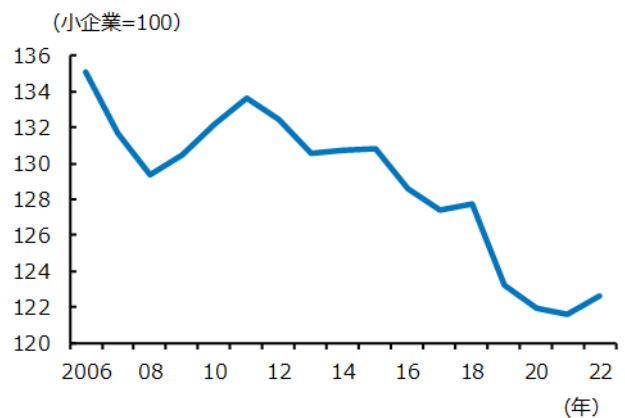
² 連合プレスリリース「未来につながる転換点」となり得る高水準の回答~2023春季生活闘争第7回(最終)回答集計結果について」2023年7月5日。

(図表1) 企業規模別の賃金の推移



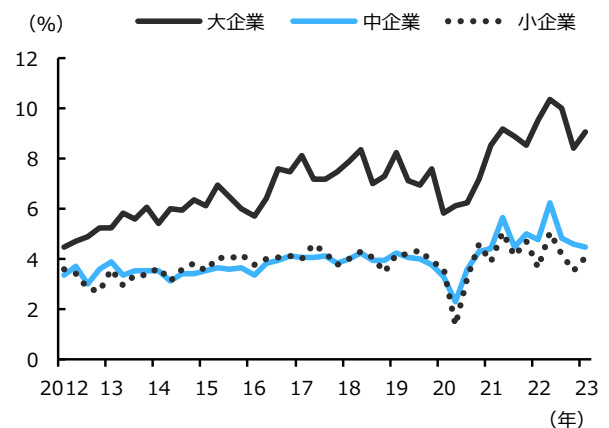
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 2020年調査方法変更後の遡及集計ベース。

(図表2) 大企業/小企業賃金比率



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(図表3) 企業規模別の売上高経常利益率



(資料) 財務省「法人企業統計季報」

大きい。具体的には、①大企業の中老年男性の賃金が引き下げられたこと、②大企業が採用を抑制した就職氷河期(1990年代中盤～2000年代前半)に入社した世代が中高年に差し掛かり、賃金カーブのピーク近辺の労働者数が減ったこと、③賃金水準が相対的に低い女性や高齢者の活用が中小企業以上に大企業で進んだことが挙げられる。以下で詳細に解説する。

(1) 中高年男性の賃金低下

大企業の賃金伸び悩みの一因として、中高年男性の賃金低下が挙げられる。大企業の35～59歳男性の賃金をみると、2021年にかけて顕著に減少している(図表4)。とりわけ減少幅の大きい45～49歳では、2021年の賃金が2012年を5.0万円下回った。大企業では、35～59歳の賃金は、西岡[2021]で指摘された通り、「後払い賃金方式」³の賃金体系の下で生産性よりも高く設定されてきた。少子化の影響で労働需給がひっ迫する若年層の賃金引き上げ⁴や、株主還元の原因確保などを実現するために中高年層の割高な賃金が引き下げられた形である。

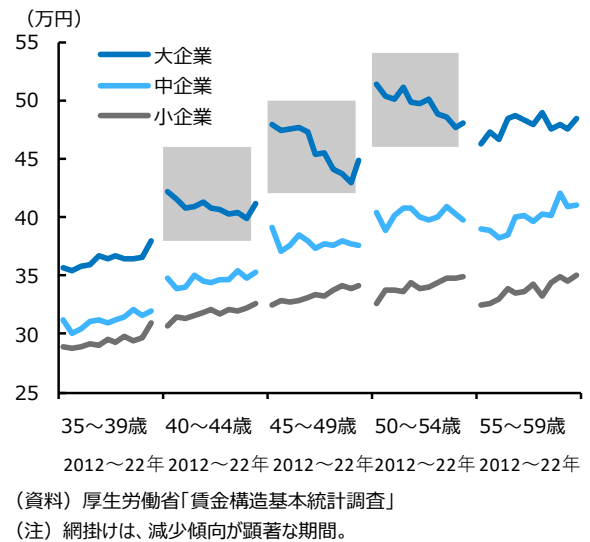
一方、中小企業では、中高年層の賃金が大企業に比べると底堅く推移した。中小企業でも年功賃金の調整が進み、35～59歳男性労働者の賃金上昇率が他の年齢の労働者を下回った点は大企業と同様であったものの、賃金水準は緩やかに上昇している。

この結果、2012年から22年にかけて大企業と小企業の賃金格差は縮小した。なかでも45～54歳の賃金格差は20%ポイント以上縮小している(図表5)。

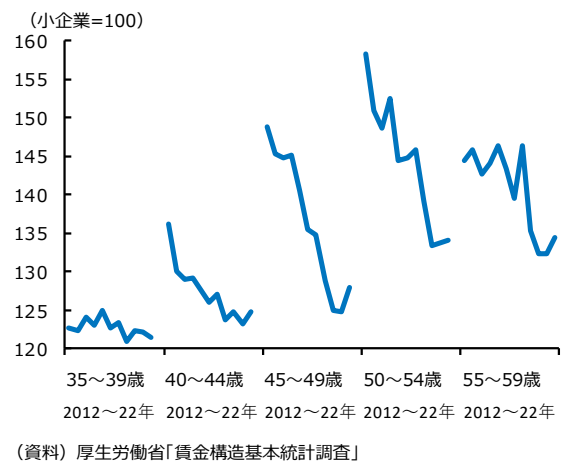
³ 「後払い賃金方式」は、若年期に就職した企業で働き続ける雇用者のモチベーションを高め、人材流出を防ぐべく、若年期の賃金を生産性よりも低く、中高年期の賃金をより高く設定する方式。

⁴ 34歳以下の賃金は、20歳代では過去10年に10%前後上昇するなど、企業規模を問わず35～59歳を上回る伸びとなっている。

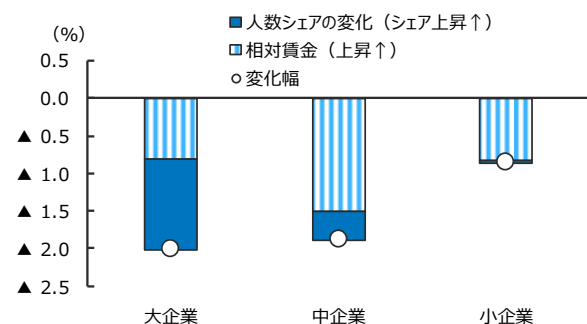
(図表4) 企業規模別の35～59歳男性の賃金



(図表5) 35～59歳男性の
大企業/小企業賃金比率



(図表6) 35～59歳男性労働者の平均賃金
への寄与度の変化 (2012～22年)



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 男女別年齢5歳階級別の(労働者数シェア) × (平均所定内給与との乖離率)の変化幅の合計。相対賃金は、(全年齢平均賃金対比の相対賃金の変化幅) × (期間平均労働者数シェア)。人数シェアの変化は、(労働者数シェアの変化幅) × (期間平均相対賃金)。

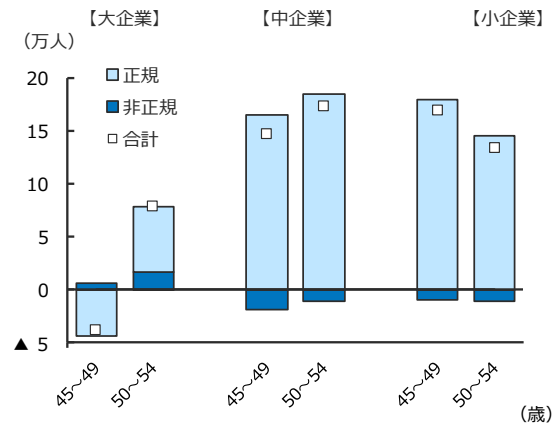
(2) 就職氷河期世代の中高年化

大企業では、いわゆる就職氷河期世代の新卒採用が抑制された。この結果、賃金カーブがピークを迎える中高年齢層が中小企業ほど増えなかったことも、大企業の平均賃金の押し下げに作用した。2012年から2022年にかけて、企業規模を問わず35～59歳男性の賃金が平均賃金を押し下げており、なかでも大企業では▲2.0%ポイントと、小企業の▲0.9%ポイントより大きく低下した(図表6)。

これを人数シェアの変化と相対賃金(平均賃金に対する35～59歳の賃金比率)の変化に分解すると、大企業では相対賃金が低下した影響は▲0.8%と比較的小さい一方、人数シェア低下の影響が▲1.2%と大きい。

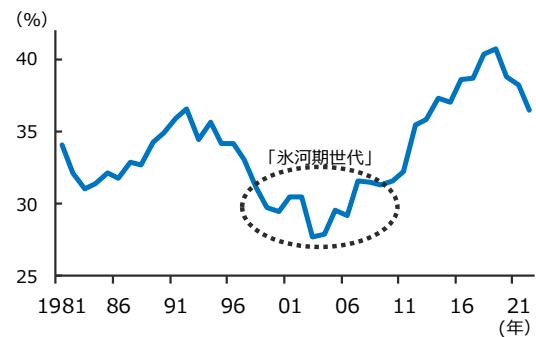
人数シェアの変化について詳しくみると、35～59歳男性労働者の賃金水準は平均賃金を上回っているため、人数シェアの低下は平均賃金を押し下げる。過去10年間に35～59歳男性労働者数が全体に占める割合は、大企業では▲1.0%ポイント低下して63.6%となる一方、中企業では0.8ポイント増の61.1%、小企業では2.1ポイント増の61.4%である。実数で見ると、中企業では▲16.2万人、小企業では▲14.2万人の減少にとどまる一方、大企業では▲53.4万人も減少している(図表7)。この差を生んだ主因は45～54歳である。この10年間は団塊ジュニア世代が45～54歳に入り、その人口総数が増えるタイミングであった。実際、中企業、小企業では30万人以上増えた一方、大企業では4万人増にとどまった。この世代は就職氷河期世代にあたり、大企業が採用を絞った層である(図表8)。大企業でこの年代が少なかったことが、この10年の平均賃金上昇を抑える要因となった。

(図表7) 45～54歳男性労働者数の変化
(2012→2022年)



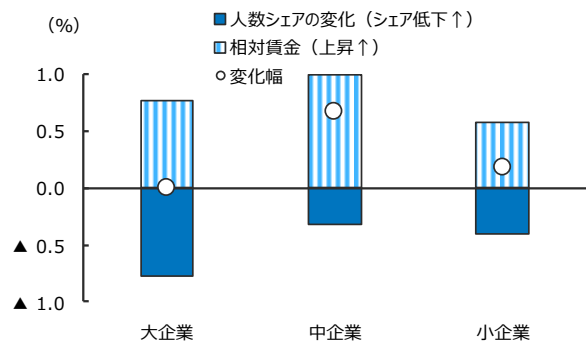
(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 労働者数は、民営事業所。

(図表8) 25～29歳男性の大企業雇用割合



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 一般労働者。

(図表9) 35～59歳女性労働者の平均賃金への寄与度の変化(2012～22年)



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 男女別年齢5歳階級別の(労働者数シェア)×(平均所定内給与との乖離率)の変化幅の合計。相対賃金は、(全年齢平均賃金対比の相対賃金の変化幅)×(期間平均労働者数シェア)。人数シェアの変化は、(労働者数シェアの変化幅)×(期間平均相対賃金)。

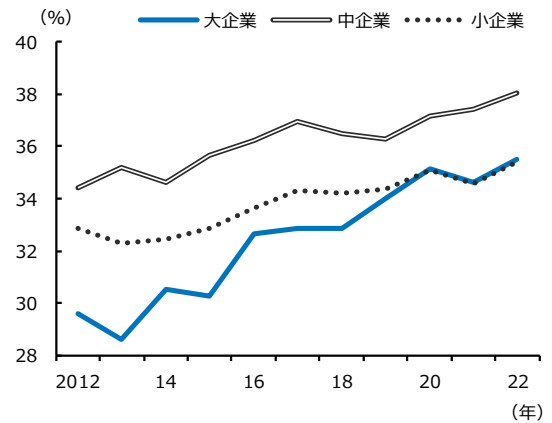
(3) 女性・高齢労働者の増加

大企業で、賃金水準が低い女性や高齢者が大幅に増加したことも、大企業の平均賃金を押し下げた。35～59歳の女性労働者の賃金が平均賃金に及ぼした影響をみると、2012年から2022年にかけて、中企業の平均賃金を0.7%ポイント、小企業の平均賃金を0.2%ポイントそれぞれ押し上げた一方、大企業ではゼロとなっている（図表9）。

女性の賃金は、2010年から2022年にかけて緩やかに上昇したものの、大企業では女性の賃金上昇の効果が、人数シェアの増加による下押し効果で相殺されている。女性労働者の賃金水準は非正規雇用者の多さなどを背景に平均を下回っているため、構成比が大きくなるほど平均賃金を下押しする。女性労働者比率は、2012年には、大企業が29.6%と、中企業や小企業を下回ったが、2022年には35.5%に達し、中企業には及ばないものの小企業を追い越した（図表10）。さらに、大企業では男性との賃金格差が大きく平均賃金下押し効果が大きい40～54歳の女性労働者がとくに増加したため、人数シェア増加による下押し効果が大きくなった。

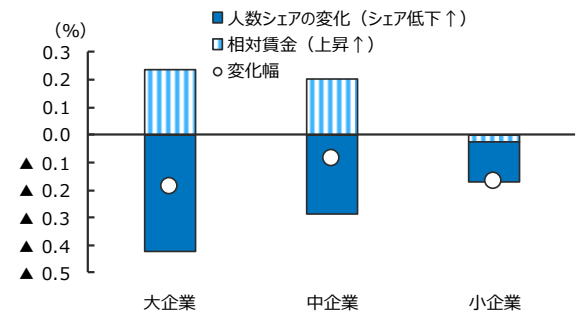
高齢者の増加も企業規模間の賃金格差を小さくさせた。高齢者の継続雇用促進策の導入や人手不足の深刻化を背景に、60歳以上の労働者が増加した。60歳以上の賃金は、2012年から22年にかけて、平均賃金を大企業で▲0.2%下押しした（図表11）。60歳以上の労働者の人数シェアは過去10年間で大企業、中企業、小企業いずれも上昇し（図表12）、なかでも大企業では、人数シェアの拡大による平均賃金下押し効果が大きかった。一方、相対賃金の上昇による平均賃金押し上げ効果も大きく、トータルでは平均賃金への寄与は小企業と同程度となった。

(図表10) 35～59歳女性労働者の人数シェア



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

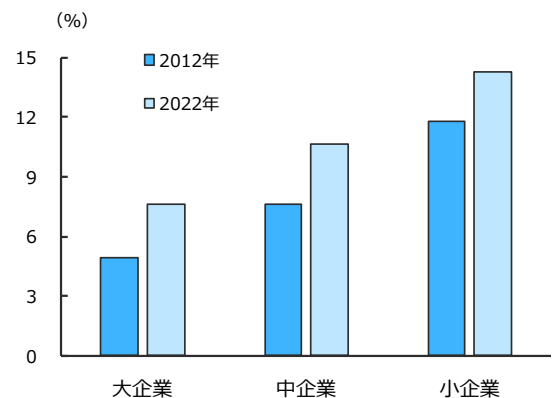
(図表11) 60歳以上の平均賃金への寄与度の変化 (2012～22年)



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 男女別年齢5歳階級別の(労働者数シェア) × (平均所定内給与との乖離率) の変化幅の合計。相対賃金は、(全年齢平均賃金対比の相対賃金の変化幅) × (期間平均労働者数シェア)。人数シェアの変化は、(労働者数シェアの変化幅) × (期間平均相対賃金)。

(図表12) 60歳以上の労働者比率



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

3. 今後の展望

賃金水準が相対的に高い大企業では、中小企業への人材流出が大規模に生じる可能性が低かったことから、35～59歳男性の賃金抑制が可能となったほか、多くの女性・高齢労働者の活用で平均賃金が押し下げられた。もともと今後は、大企業の平均賃金を下押ししてきた構造的な要因が縮小すると見込まれる。

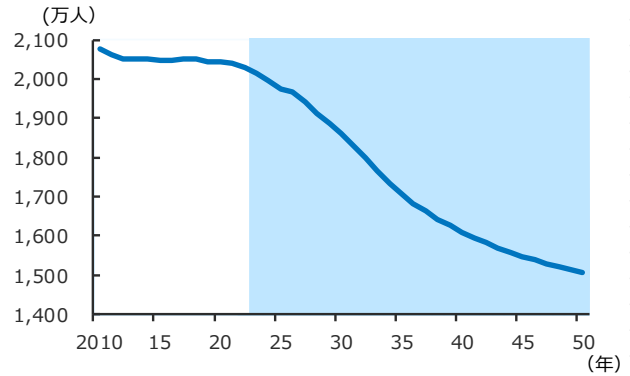
まず、35～59歳の男性労働者については、賃金下落に歯止めがかかりつつある(前掲図表4)。今後、この年代の男性では、賃金が上昇に転じる見込みである。35～59歳男性の労働者数は、過去10年に2,000万人強とほぼ横ばいで推移してきた。しかし今後は少子化の影響で2040年までに約400万人減少する見込みである(図表13)。このグループの労働力率は、過去30年以上にわたり概ね95%前後で推移し、これ以上上昇する余地がほぼないため、労働力人口が減少しやすい。人手不足感が高まることで、賃金上昇圧力が強まることが見込まれる。

女性の労働参加による平均賃金への下押し圧力も縮小すると見込まれる。女性の労働力率は、2012年から2022年にかけて6.0%ポイント上昇して54.2%に高まった。とりわけ現在40～54歳の女性では、30歳代前半のときに家事や育児のために労働市場からいったん離れた後、再び労働市場に戻る人が多かったため、労働力率が顕著に上昇している(図表14)。団塊ジュニア世代が含まれることから人口総数も多い。

しかし、現在30歳代前半の女性は、上の世代よりも人口総数が少ないうえ、育児休業制度の整備や晩婚化・非婚化などを背景に、労働市場から退出する動きが弱まっている。このため、追加的な女性労働力の供給余地は狭まってきている。仮に過去10年間と同様のペースで労働力率が上昇し続けると楽観的に仮定しても⁵、人口

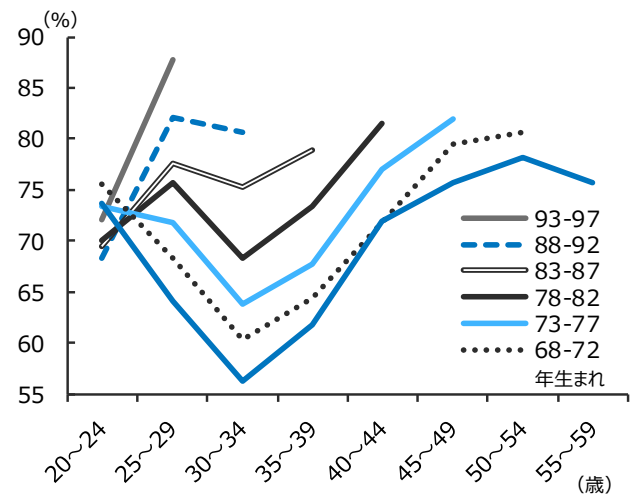
⁵ このケースでは、2030年代には、30～64歳の女性の労働力率は順次90%超に達する。

(図表13) 35～59歳男性労働者数



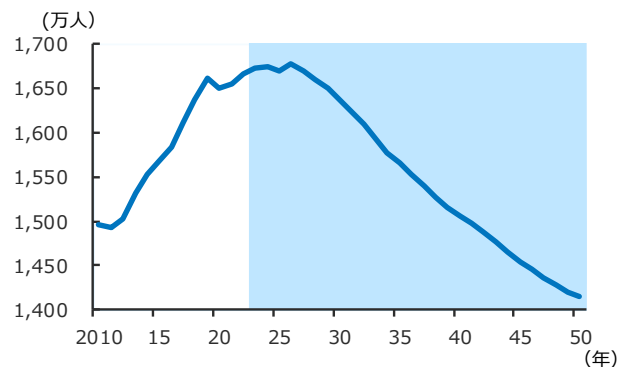
(資料) 総務省「労働量力調査」、国立社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」を基に日本総研作成
(注) 網掛けは、年齢5歳ごとの労働力率が、2022年の水準のまま推移した場合のシミュレーション。

(図表14) 女性労働者の世代別労働力率



(資料) 総務省「労働力調査」

(図表15) 35～59歳女性労働者数



(資料) 総務省「労働量力調査」、国立社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」を基に日本総研作成
(注) 網掛けは、年齢5歳ごとの労働力率が2012～22年の平均上昇率で上昇する場合のシミュレーション。93.5%(2022年55～59歳男性実績)に達した後は横ばいとした。

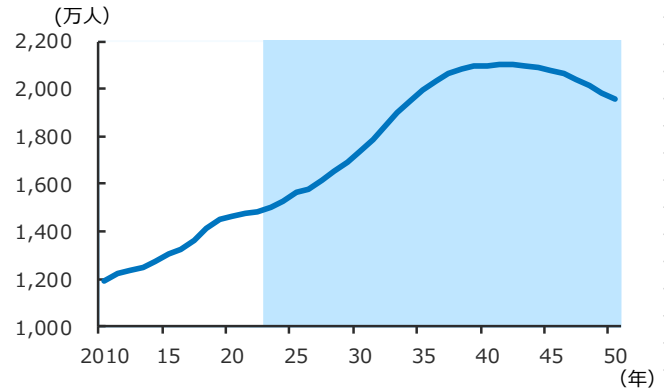
総数の減少によって、35～59歳の女性労働者数は2020年代後半には減少に転じる見込みである(図表15)。このため、女性労働者の増加に伴う平均賃金下押し圧力も縮小すると予想される。

一方、高齢の労働者は、女性とは異なり増え続けると見込まれる。仮に、60～74歳の労働力率が、男女ともに過去10年と同様に上昇すると仮定すると、60歳以上の労働力人口は、2038年までこれまでと同様のペースで増加を続ける

(図表16)。しかし、今後も過去10年と同様の労働力率の上昇が続くという仮定はかなり楽観的であり、実際の増加ペースは緩やかとなる可能性がある。過去10年については、65歳までの雇用機会の確保の義務化が、60歳以上の常用労働者の増加をけん引した。仮に現在努力義務となっている66～70歳の就業機会の確保が義務化されたとしても、高齢になるにつれて就業希望は低下するため(図表17)、60歳代前半ほどの労働参加は見込み難い。

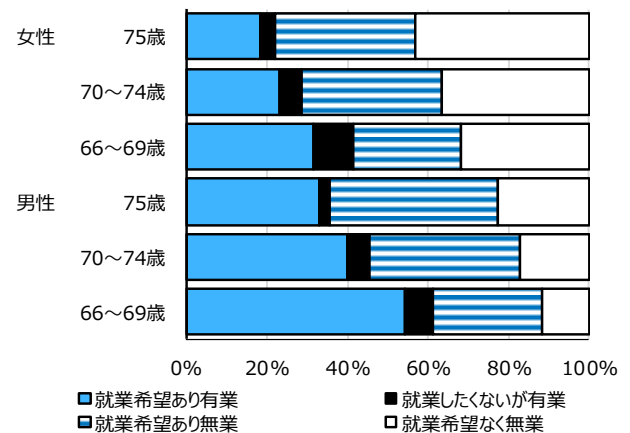
以上のように大企業では、構造的な平均賃金下押し圧力が薄れる結果、人手不足を背景とした賃上げ圧力が高まると見込まれる。既に2021年、22年には大企業の賃金も上昇しているが(前掲図表1)、大企業では、引き続き中小企業を上回る好調な業況が見込まれており(図表18)、これまで大企業の平均賃金抑制に作用していた構造要因が縮小することで、大企業と中小企業との間における業況と平均賃金動向の逆転現象が消え、業況の差に応じた大企業と中小企業との賃金格差が開いていくことが見込まれる。大企業における賃金上昇圧力の高まりは、中小企業にとっても人材獲得競争がより厳しいものとなることを意味している。

(図表16) 60歳以上の労働者数



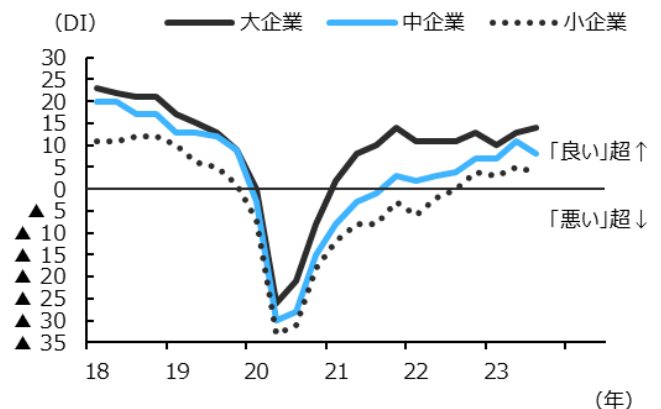
(資料) 総務省「労働量力調査」、国立社会保障人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」を基に日本総研作成
(注) 網掛けは、60～74歳の男女別年齢5歳ごとの労働力率が2012～22年の平均上昇率で上昇する場合のシミュレーション。93.5%(2022年55～59歳男性実績)に達した後は横ばいとした。

(図表17) 高齢者の就業状況と就業希望



(資料) 厚生労働省「令和3年中高年齢者縦断調査」

(図表18) 企業規模別の業況判断 DI



4. 生産性向上に向けた取り組みが必須

大企業の賃金上昇の定着は、経済全体の平均賃金の押し上げ⁶に寄与し、消費の活性化を通じ、経済成長にプラスの循環をもたらす可能性がある。企業の経営姿勢が変化し、経済成長にプラスの効果をもたらすことも期待される。従来の日本企業は、コスト上昇を企業努力で吸収する傾向が強く、大企業では人件費の抑制策がとられてきたが、こうした経営姿勢は経済全体の縮小均衡を招きやすい。しかし賃金抑制策が限界を迎えたことで、今後は、賃金を引き上げて人材を確保し、その人件費を販売価格に転嫁して利益の維持・改善を図る経営姿勢へシフトする可能性がある。

労働力が減少するなかで経済成長の好循環を実現していくには、生産性を引き上げることで、実質賃金を上昇させることが経済全体の課題となる。このため、企業としては、労働者一人一人の生産性を引き上げる投資の拡大や教育訓練の拡充、多様な労働者が活躍できる柔軟な働き方・職場環境の整備に一層注力することが求められる。企業の中には、こうした動きを見越して定年制の廃止に踏み切る動きや、競合企業とも協力して省力化を図るビジネスモデルを構築する動きがみられる。ただし、経済全体としてみれば生産性向上の動きは鈍い。政府では、①労働者や企業によるリスクリングへの取り組み支援、②短時間労働者の就業調整を招かない税・社会保険料の制度設計の見直し、③外国人労働者の受け入れ拡大など、労働供給を質的・量的に底上げする取り組みについて検討が進められており、今後はその具体化が急がれる。

以 上

参考文献

井上肇、北辻宗幹[2023]「2023～24年度日本経済見通し：日本経済は緩やかに回復～労働供給の確保と生産性の向上が急務～」、日本総合研究所、リサーチ・レポート、No. 2023-003

井上肇[2023]「人手不足下の持続的な成長と賃上げに向けて―労働供給の確保と生産性の向上が急務―」、日本総合研究所、リサーチ・フォーカス、No. 2023-015

小方尚子 [2022]、「男女間賃金格差になお大きな開き：統計的差別やアンコンシャスバイアスも背景」、日本総合研究所、リサーチ・フォーカス No. 2022-013

北辻宗幹 [2023]、「30年ぶりの高さのわが国賃上げ率、消費回復の追い風に：GDPを+0.6%押し上げるインパクト」、日本総合研究所、リサーチ・アイ、No. 2023-008

下田祐介[2019]、「団塊ジュニア世代の実情：「不遇の世代」を生み出したわが国経済・社会が抱える課題」、日本総合研究所『JRIレビュー』Vol. 5、No. 66、pp42-64

西岡慎一 [2021]、「歯止めがかからぬ中高年層の賃金下落：割高な賃金の調整完了には生産性の向上が不可欠」、日本総合研究所、リサーチ・フォーカス、No. 2021-017

西岡慎一 [2022]、「深刻な人手不足でわが国賃金に上昇圧力：労働参加率の停滞で失業率2%割れも視野」、日本総合研究所、リサーチ・フォーカス、No. 2022-051

⁶ 日本総研の経済見通しによると、実質賃金は、足元で前年比マイナスとなっているものの、物価上昇や人手不足、底堅い企業収益を反映して来年にかけて前年比プラスとなる見込み。

