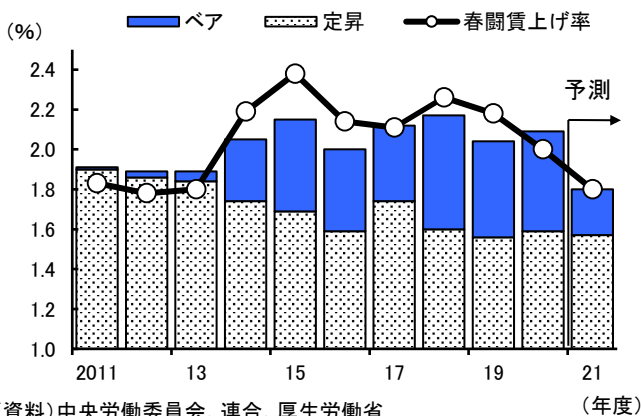


新型コロナ禍と人口動態要因で下振れる賃金

— 団塊ジュニア世代の40歳代後半入りで定昇効果が縮小 —

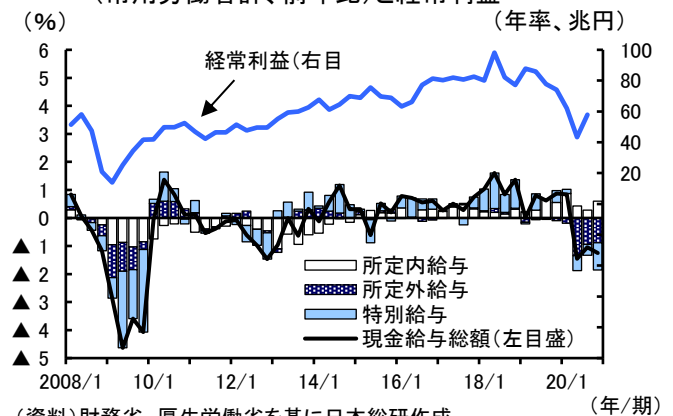
- (1) 今後、本格化する春季賃上げ交渉では、賃金上昇率（厚生労働省集計民間主要企業ベース）が2013年以来となる2%割れ（1.8%）となる見込み（図表1）。
- (2) 新型コロナ禍に伴う企業収益の悪化により、すでに2020年春以降、所定外給与、特別給与を中心に大きく下振れ（図表2）。2021年度には、これらの減少が一巡する一方、ベア（ベースアップ）の縮小により所定内給与で下押し圧力が強まる見込み。もっとも、各業種で軒並みベアがほぼゼロとなった2013年度とは異なり、2021年度は、収益好不調の二極化により、一部企業ではベアが実施される見込み。
- (3) 一方、定昇（定期昇給）部分には、人口動態要因が縮小に作用。わが国の賃金上昇率は、年齢が高くなるにつれ伸び率が漸減し、50歳代後半からは減少（図表3）。人口の多い団塊ジュニア世代（1971～74年生まれ）が40歳代後半に達するなか、2020年には、2013年に比べ雇用者数が、30～40歳代前半で減る一方、40歳代後半～50歳代で増加（図表4）。この結果、2021年度の定昇の伸び率は、2013年度に比べ▲0.2%ポイント低下する見込み。2014年度以降、定昇の伸び悩みをベア改善が下支えしてきたが、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。
- (4) ベアゼロに直面する雇用者は、2013年度に比べると少ないものの、マクロの賃金が伸び悩むなか、デフレ圧力が再び強まる可能性には要注意。

（図表1）春闘賃上げ率の見通し



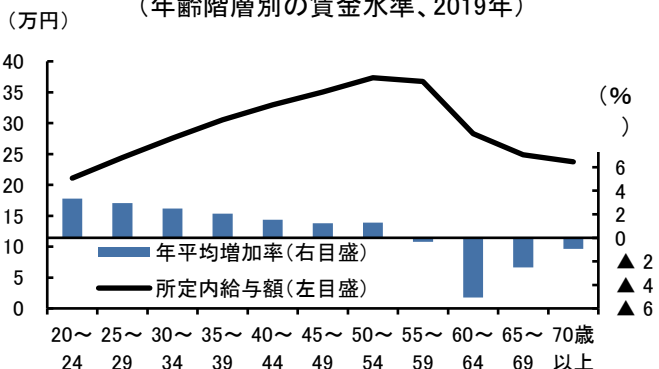
(資料) 中央労働委員会、連合、厚生労働省
(注) 折れ線は厚生労働省ベース。予測は日本総研。ベア・定昇の内訳は中央労働委員会集計値。ただし2020年度は連合集計値。

（図表2）現金給与総額の寄与度分解
（常用労働者計、前年比）と経常利益



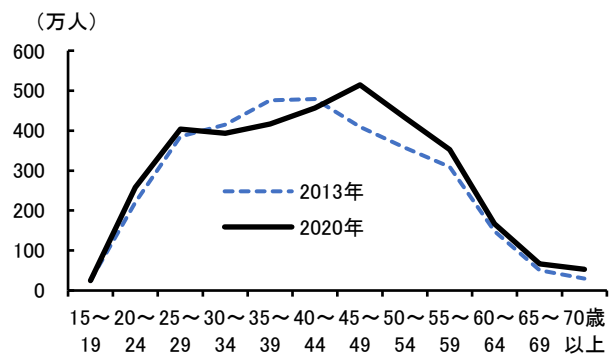
(資料) 財務省、厚生労働省を基に日本総研作成
(注1) 調査対象企業の入れ替えにより生じたデータの断層調整。
(注2) 2020年10～12月期は10～11月。

（図表3）一般労働者の所定内給与の賃金カーブ
（年齢階層別の賃金水準、2019年）



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
(注) 年平均増加率は一つ下の年齢グループからの変化の年率。

（図表4）正規雇用者の年齢階層別分布



(資料) 総務省「労働力調査」
(注) 2020年は1～11月の平均値。

【ご照会先】 調査部 主任研究員 小方尚子 (ogata.naoko@jri.co.jp, 080-4353-7019)