賃金と物価下落

――企業の人件費抑制の動向――

〔要　　旨〕

1　1990年代末まで企業物価指数（企業が国内の取引先に財を出荷する際の価格）が下落する一方，時間当たりの現金給与総額は増加し続けた結果，企業の収益を圧迫。企業は，人件費の抑制に本格的に取り組むようになった。

2　企業は，人件費抑制の手段の一つとして新規採用の抑制やボーナスの削減という方法だけでなく，時間当たり賃金の割安なパートタイマーの活用を進めた。さらに，正社員の賃金についてもＩＴバブル崩壊後，基本給の引下げが行われるなど，賃金制度の見直しが行われている。

3　過去において，賃金の上昇は，消費者物価の上昇を引き起こすという因果関係が見られた。景気の回復が続き，賃金の上昇が継続することにより，消費者物価が上昇する可能性は否定できない。しかし，企業側は雇用体系・賃金制度の見直しを行い，人件費抑制の手綱を緩めていない。そのため，賃金コストの伸びは抑制されており，消費者物価上昇への寄与は限定的と考えられる。

目　次

1　はじめに
2　バブル崩壊後の賃金
3　変わる雇用体系・賃金制度
4　賃金と物価
5　おわりに

1　はじめに

ＩＴバブル崩壊後，従来の雇用体系・賃金制度を見直す気運がかつてなく高まっている。

このような動きの背景には，人件費負担に企業が耐えられなくなったことがある。デフレーションと現金給与総額の増加の同時進行は，企業の収益を著しく圧迫した。

企業の人件費抑制により，職場ではパートタイマーや派遣社員など非正規労働者が増えている。また，年功重視から職務重視へ賃金体系を移行させる企業が増えている。

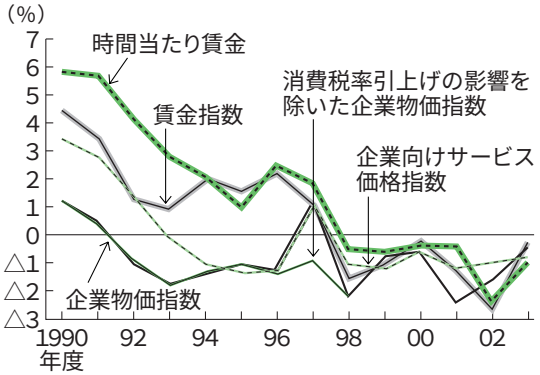
本稿では，まず物価と現金給与総額の推移を概観する。次に，1998年度から続いている現金給与総額の減少は，雇用体系・賃金制度のどのような変化から生じたかを分析する。さらに雇用体系・賃金制度の変化は，物価とくに日銀のゼロ金利政策継続の目安に採用されている消費者物価にどのような影響を及ぼすかを検証する。

2　バブル崩壊後の賃金

企業が国内の取引先に財を出荷する際の価格を表す企業物価指数は，92年度から前年比マイナスが続いている。サービスの価格である企業向けサービス価格指数も93年度から前年を下回り続けている。その一方，１人当たりの名目の現金給与総額（以下，実質の表記がない現金給与総額や時間当たりの賃金は名目を表すものとする）の前年比は97年度まで上昇していた。さらに現金給与総額を総労働時間で割った時間当たり賃金は，時短が進められたことにより，90年代の前半において現金給与総額の前年比を上回って推移した（第１図）。

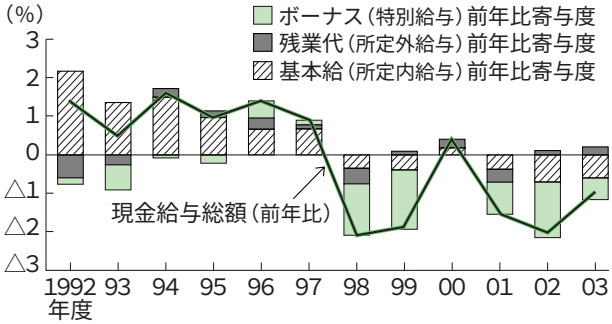
企業物価指数の前年割れが示すように販売時には価格低下にさらされる一方，時間

第1図　賃金と物価指数（前年比）



資料　厚生労働省「毎月勤労統計調査」,日本銀行「企業物価指数」から農中総研作成
（注）1　賃金指数は,現金給与総額を標本事業所の抽出替えの影響を除いて指数化したもの。
2　（労働者一人当たりの）時間当たり賃金＝現金給与総額/総労働時間

第2図　現金給与総額の動向



資料　厚生労働省「毎月勤労統計」から農中総研作成

当たり賃金が上昇していたことから，企業の収益が圧迫された。(注1)

企業は，残業時間の削減，新規採用の抑制などにより，人件費の抑制を図ったが，賃金そのものの引下げは98年度になるまで見られなかった（第1・2図）。

ここで現金給与総額を基本給（所定内給与），残業代（所定外給与），ボーナス（特別給与）に分けることによりその動向を見てみよう（第2図）。

90年代の前半までは企業は景気後退期に残業代とボーナスを減らすことで現金給与総額の伸びを抑えていたが，基本給は増加し続けていたことがわかる。

現金給与総額が前年比を下回った98年度以降も，主にボーナスの削減によりその引下げが行われている。しかし，それだけでなく，基本給の引下げも見られようになった。基本給が引き下げられるということは従来では考えられないことであったが，その動向についてもう少し詳しく見てみよう。

（注1） 売上高人件費比率（財務省「法人企業統計」より算出）は90年度に10.7%であったものが，98年度には14.1%へ上昇。これをピークに，企業の人件費抑制継続と景気回復により，03年度には13.4%に低下。

3　変わる雇用体系・賃金制度

基本給を表す「毎月勤労統計調査」の「所定内給与」は，一般労働者（以下「正社員」）とパートタイム労働者（以下「パートタイマー」）を区別することなく，加重平均して算出されている。しかし，正社員の時間当たり基本給は，パートタイマーの時間当たり基本給の2倍に相当する（第1表）。この時間当たり基本給の格差から，パートタイマーの全労働者に占める割合を上げれば，結果的に1人当たりの基本給は減少する。

そこで，基本給の削減の内容について，①正社員の基本給の変化，②パートタイマーの基本給の変化，③パートタイマーが全労働者に占める割合の変化，に分けてみたのが第3図である。所定内労働時間の増減による影響を除くために時間当たりに換算して推計した。

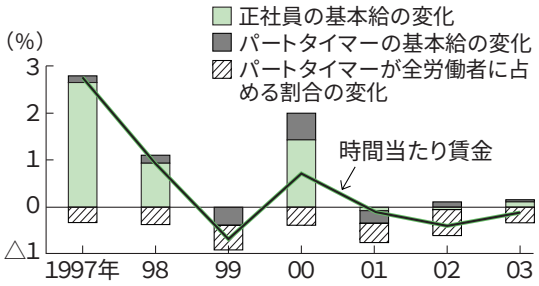
第1表　就業形態別時給格差

（単位　円，時間）

	基本給（所定内給与）(a)		所定内労働時間 (b)		時間当たり基本給 (a/b)		時給格差（①/②）
	正社員層	パートタイマー層	正社員層	パートタイマー層	正社員層①	パートタイマー層②	
1995年	293,819	87,480	158.8	96.1	1,850	910	2.03
2000	309,515	89,034	157.0	95.3	1,971	934	2.11
2003	310,177	88,395	156.5	93.5	1,982	945	2.10

資料　第2図に同じ

第3図　所定内給与の前年比の要因分解
── 調査産業計（1時間当たりに換算）──



資料　第2図に同じ
（注）1　要因分解は以下の式による。

$$\triangle Ha/Ha=\triangle Hn/Ha\{((1-r)+(1-r-\triangle r))/2\}+\triangle Hp/Ha\{((r)+(r+\triangle r))/2\}+\triangle r/Ha\{((Hp+(Hp+\triangle Hp)-Hn-(Hn+\triangle Hn))/2\}$$

H:所定内給与（添え字aは労働者全体,nは一般労働者,pはパートタイム労働者を表す）
r:パートタイム労働者の構成比

2　1999年,2002年は標本事業所の抽出替えにより,データの連続性が保たれていない可能性がある。

第３図によると，90年代後半以降の基本給の引下げ要因として最も貢献しているのは，③のパートタイマーが全労働者に占める割合の上昇である。

パートタイマーが全労働者に占める比率は，93～97年までの５年間で1.2ポイントの上昇であったのに，98年～02年は6.0ポイントの上昇とパートタイマーを活用する動きが一層強くなった（第４図）。03年には22.6%とおおよそ４人に１人がパートタイマーという状況である。

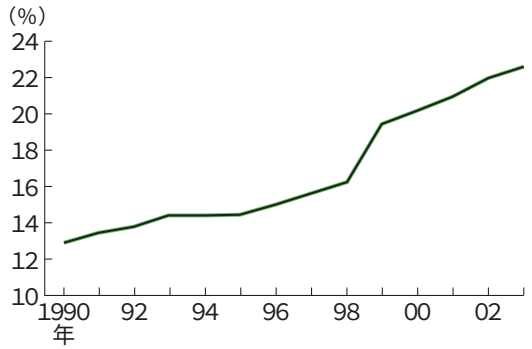
そして，正社員に対しては相変わらず基本給の引上げが続いていた。正社員の基本給が下方に伸縮的でないことが，企業のパートタイマーの活用を一層促進したとも考えられる。しかし，その正社員の基本給も01年に前年を下回ってから，横ばいで推移している。

ＩＴバブル崩壊後から本格化した賃金制度の見直しにより，わずかではあるが正社員の基本給の抑制が数値に表れるまでになったといえる。

この事実を裏付けるように，正社員の基本給に大きな影響を与える春闘における引上げ率でも，近年1.6%台とベースアップゼロ（注２）の水準で推移している（第５図）。

しかし，賃金制度の再構築はいまだ途上であり，日本経済団体連合会の2004年版経営労働政策委員会報告「高付加価値経営と多様性人材立国への道」では，具体的な方向として「(1)硬直的な人件費管理から業績を反映した人件費管理へ，(2)高止まり

第4図　パートタイム労働者比率



資料　第2図に同じ
（注）　99年,02年は標本事業所の抽出替えにより,データの連続性が保たれていない可能性がある。

第5図　民間主要企業春季賃上げ等の状況

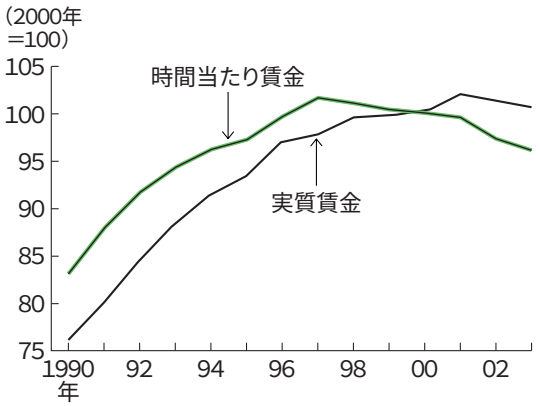
資料　厚生労働省調べ

の賃金水準を，国際競争力を保てるような適正な賃金水準へ，(3)年功型賃金システムから能力・成果・貢献度反映の賃金システムへ，(4)一律型賃金管理から複線的な賃金管理へ」という記述がなされている。

時間当たり賃金を国内企業物価指数で割ることによって，販売価格の下落を加味した実質賃金は，01年度から上昇は収まったものの，水準としてはいまだに高い（第６図)。物価が継続して下落する中，時間当たりの現金給与額の引下げは，かろうじて実質賃金の上昇を抑えている程度の状況であることがわかる。

また福利厚生費は，90年度には人員（従業員＋役員）１人当たり64万円であったものが，03年度は70万円に増えている。今後も厚生年金保険料の雇用者側の負担が受動的に増えていくなか，企業は国際的競争力の強化という観点からも賃金を増加させる余力はなく，賃金制度の見直しなどによる人件費抑制の動きは今後も続くと考えられる。

第６図　実質賃金の推移



資料　日本銀行「企業物価指数」,厚生労働省「毎月勤労統計」から農中総研推計・作成
（注）　時間当たり賃金と（企業から見た）実質賃金は,以下の式で求め,2000年を基準として指数化した。
時間当たり賃金
＝現金給与総額/総実労働時間
（企業から見た）実質賃金
＝現金給与総額/（総実労働時間×国内企業物価指数）

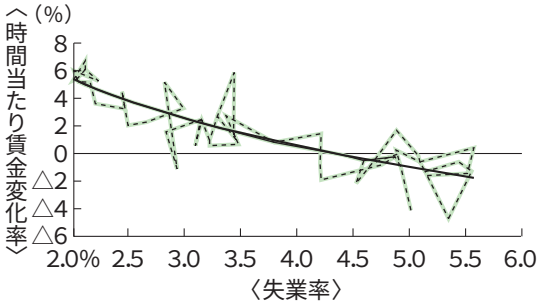
（注２） 年齢や在社期間などに応じて賃金が上昇する部分を定期昇給（定昇）という。一方，ベースアップとは，年齢や在社期間などによらず一律に賃金を上方に引き上げることをいう。春闘では定昇部分とベースアップ部分を区別せず賃上げとしている。定昇部分は従来２％程度といわれているので，1.6％は賃金抑制が行われていることを意味している。

４　賃金と物価

このような企業の人件費抑制姿勢は，物価とくに消費者物価にどのような影響を与えるのであろうか。

第７図は，完全失業率（以下「失業率」）と時間当たり賃金の関係を示すフィリップス曲線であるが，負の相関が成り立っているように見える。また，賃金制度の再構築でその影響は薄れつつあるも，労使が賃金交渉する際に消費者物価が用いられてきた。そこで，これらの時間当たり賃金，消費者物価指数（生鮮食品を除く），失業率の

第７図　フィリップス曲線（90～03年度）
―― 前年同月比 ――



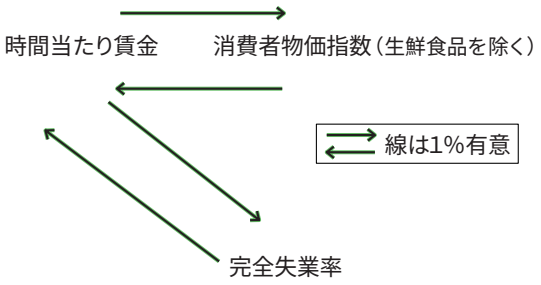
資料　厚生労働省「毎月勤労統計」,総務省「労働力調査」から農中総研作成
（注）　太線は対数近似曲線。

３変数について，ある変数の過去の値が他の変数に影響を及ぼすかどうかを検定するグレンジャー因果性テストを行った結果，第８図のようになった。

これから，時間当たり賃金と失業率，時間当たり賃金と消費者物価は相互関係があることが改めて示された。しかし，消費者物価指数と失業率は因果関係が見られなかった（第８図）。

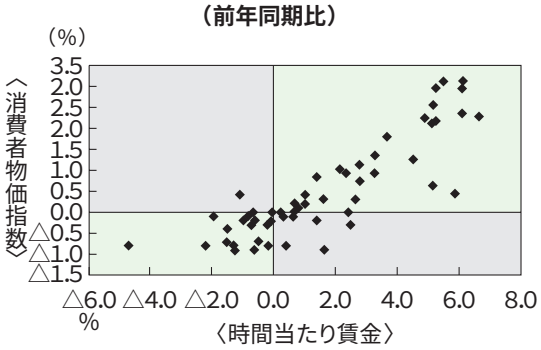
時間当たり賃金が消費者物価指数に与える影響は，第９図のとおりである。これによると，時間当たり賃金の上昇（低下）は消費者物価指数の上昇（低下）につながることがわかった。時間当たり賃金の１％の変化で，消費者物価指数は前年同期比約0.4％の引上げとなる。

第8図　グレンジャー因果性テストの結果



資料　厚生労働省「毎月勤労統計」,総務省「消費者物価指数」「労働力調査」から農中総研推計
（注）　統計に用いたデータは四半期ベース。推計期間は90年4～6月期から04年1～3月期。

第9図　賃金と消費者物価指数（前年同期比）



資料　第7図に同じ
（注）　時間当たり賃金は1期先行
Y:消費者物価指数（前年同月比）
x（-t）:t期前の時間当たり賃金（前年同月比）
Y=-0.233+0.152X（-1）+0.143X（-2）+0.125X（-3）
（-3.18）　（3.78）　（3.81）　（3.18）
R2=0.847
D.W.=0.538

足元では企業収益の改善から，製造業を中心に賞与を引き上げる動きがあり，今後，時間当たり賃金の上昇が消費者物価指数の上昇に結びつく可能性は否定できない。

しかし，前述のとおり，景気が回復している現在も企業は人件費を抑制する姿勢を変更していない。企業によるパートタイマーの活用は現在も進展しており，労働者１人当たりの時間当たり賃金の伸びは抑えられている。

また，企業，部署，個人などの業績に連動させた賃金制度に変更する企業が増えているため，景気の上昇局面でも過去に比べ全員一律に時間当たり賃金が上昇する状況にはない。

失業率が４％後半と高水準であり，労働市場の引き締まりから時間当たり賃金が上昇するという動きは考え難い。そのため，時間当たり賃金の上昇が消費者物価を上昇させるといってもその寄与は限定的であろう。

5　おわりに

98年度から賃金は下落傾向にあるが，その大きな引下げ要因は，賞与の削減とパートタイマーの割合の上昇であった。しかし，デフレの継続とＩＴバブルの崩壊に直面し

た企業は，正社員の基本給を引き下げるなど賃金制度の改革に着手するようになった。

企業物価指数により推計した実質賃金は現在でも高水準であり，今後も引下げ努力が続くと思われる。

現在，日銀の量的緩和政策の指標として注目されている消費者物価への時間当たり賃金が与える影響は，１％の賃金上昇で前年同月比0.4％増程度である。

企業は，人件費抑制を継続しており，消費者物価を上昇させるような賃金上昇はおこりにくいであろう。

（研究員　田口さつき・たぐちさつき**）**