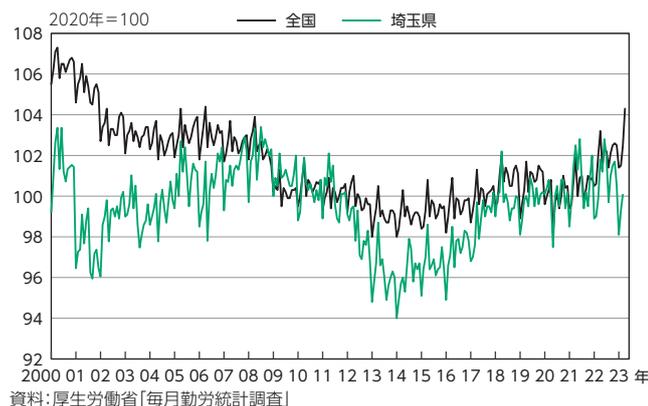


長期に低迷する賃金

全国および埼玉県の賃金の推移をみると、長期にわたり低迷していることがみてとれる。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば、基本給、家族手当、超過労働手当を含む「きまって支給する給与（定期給与）」は2000年以降、全国、埼玉県とも上昇する局面があるものの、ほぼ横ばいで推移している。最近の動きをみると、2013～2014年頃からそれまでの低下傾向から上昇に転じている。民間主要企業春季賃上げ集計（厚生労働省）をみても、賃上げ率は2002年から2013年までは1%台後半にとどまっていたが、2014年以降は2%台に上昇している。

本稿では、埼玉県内企業の賃金の動向について、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」をもとにレポートする。賃金は全体では伸び悩んでいるが、伸びているところもあり、全てが同じように伸び悩んでいるわけではない。以下では、どこが伸びており、どこが伸びていないのかを中心に探してみたい。

●きまって支給する給与（2020年=100）



賃金が伸びていないのはどこか

（男女別）

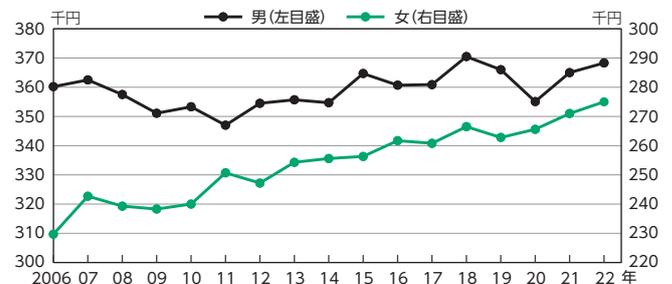
まず、一般労働者のきまって支給する現金給与額の推移を男女別にみる。一般労働者とは、短時間労働者（1日の所定労働時間が短い又は1週の所定労働日数が少ない労働者）以外の労働者で、フルタイム

で働く社員を指す。

男性は2011年まで減少傾向をたどった後、2012年以降は上昇しているもののそのテンポは緩やかなのに対し、女性は2006年以降増加が続いている。給与は、女性は増加しているが男性は伸び悩んでいる、と言える。この結果、給与水準の男女格差は、男性を100とすると、女性は2006年には63.8だったが、2022年には74.7まで増加し格差は縮小した。

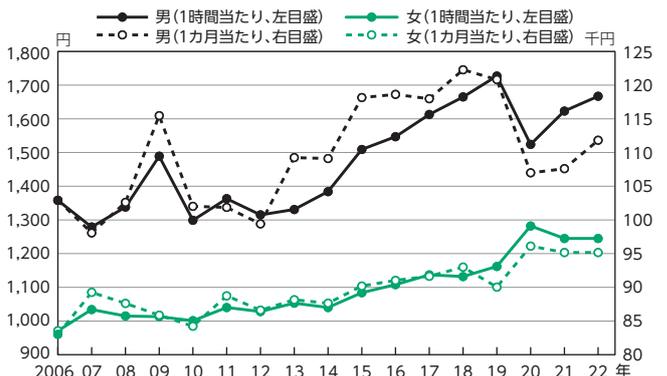
一般労働者の給与が伸び悩んでいる主因は、男女別にみると男性の給与の伸び悩みにある。

●きまって支給する現金給与額（埼玉県）



次に、短時間労働者の給与の推移を男女別にみる。1時間当たりの所定内給与額の推移をみると、一般労働者とは異なり、男女とも変動はあるものの増加傾向にある（コロナ禍の2020年の男性の給与は減少した）。1日当たり労働時間数×1カ月当たり労働日数×1時間当たりの所定内給与額により、1カ月当たりの給与額を計算すると、年により労働時間数や労働日数が異なるため振れが大きいですが、女性は一貫して増加

●短時間労働者の所定内給与額（埼玉県）



し、男性も振れ幅は大きい（コロナ禍を除き）一応増加しているとみることができる。

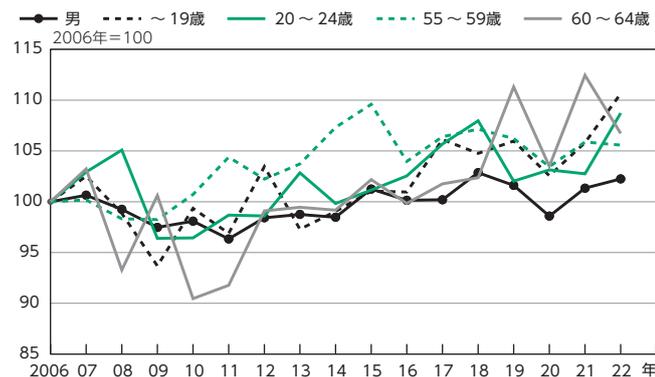
以上から、賃金低迷の主因は、一般労働者・男性の給与の低迷にあるといえる。

（年齢別）

給与が伸び悩んだ一般労働者の男性について、2006年=100として年齢別に給与を比較してみる。

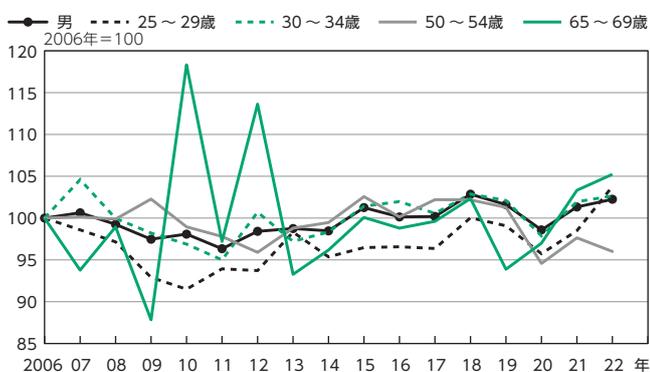
年齢別にみると3つのグループに分けられる。まず、男性全体の給与を上回って推移する年齢層で、19歳以下、20～24歳、55～59歳、60～64歳である。24歳以下の若年層と55歳以上の中高年齢層の給与が、男性全体の給与を上回って推移している。

●きまって支給する現金給与額（年齢別、男、埼玉県）



2つめは、男性全体の給与とほぼ同じように推移している年齢層で、25～29歳、30～34歳、50～54歳、65～69歳がこれにあたる。

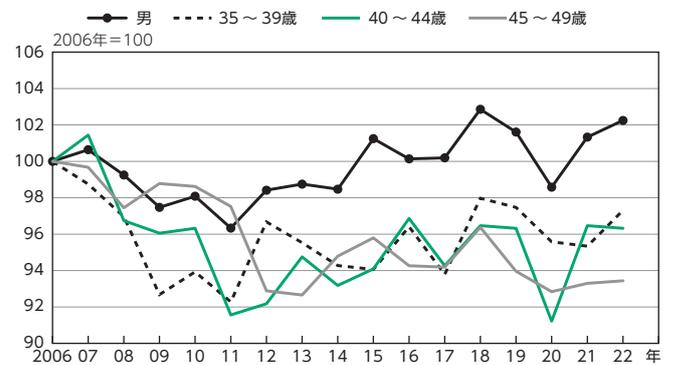
●きまって支給する現金給与額（年齢別、男、埼玉県）



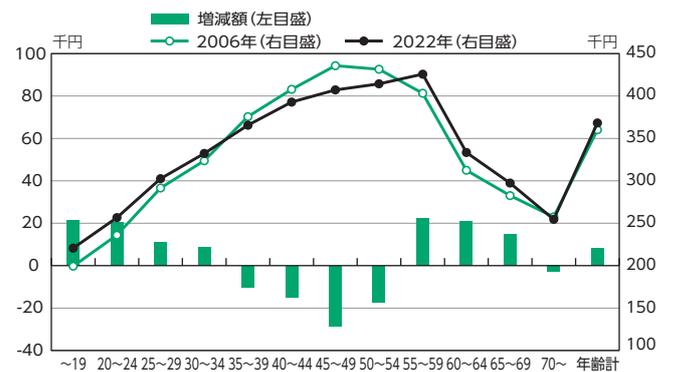
最後は、男性全体の給与を下回って推移する年齢層である。35～39歳、40～44歳、45～49歳の年齢層が男性全体を下回っている。なお、2006年と2022

年の給与を年齢別に比較すると、上記の年齢層に加え50～54歳の年齢層も給与が減少している。

●きまって支給する現金給与額（年齢別、男、埼玉県）



●年齢別・きまって支給する給与額の変化（男、埼玉県）



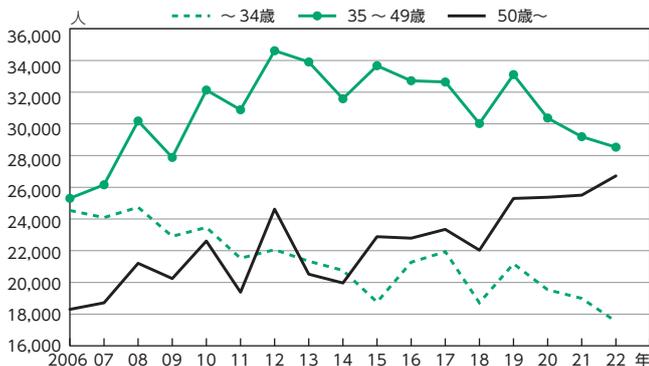
35～49歳の年齢層はいわゆる就職氷河期世代を含む年齢層に当たり、この世代の給与が男性全体の給与を押し下げてきたことが分かる。就職氷河期世代とは、バブル経済崩壊後の雇用環境が厳しい時期である1993～2004年頃に就職時期を迎えた世代をいう。大卒では1971～1982年頃、高卒では1975～1986年頃に生まれた人が当たる。1971～1974年に生まれた団塊ジュニア世代も就職氷河期世代に含まれる。グラフに示した2022年時点では、大卒は40～51歳、高卒は36～47歳である。

以上から、賃金低迷は、一般労働者・男性のなかでも35～49歳の年齢層の給与の低迷が主因であることが分かる。

年齢別の労働者数をみると、35～49歳の労働者数が最も多い。2022年時点では、1位が45～49歳、3位が40～44歳、5位が35～39歳（2位50～54歳、4

位55～59歳)となっている。労働者数が多い年齢層の給与が男性全体の給与を下回っており、これが全体の給与の伸びを抑制してきたと考えられる。

●労働者数(年齢別、男、埼玉県)



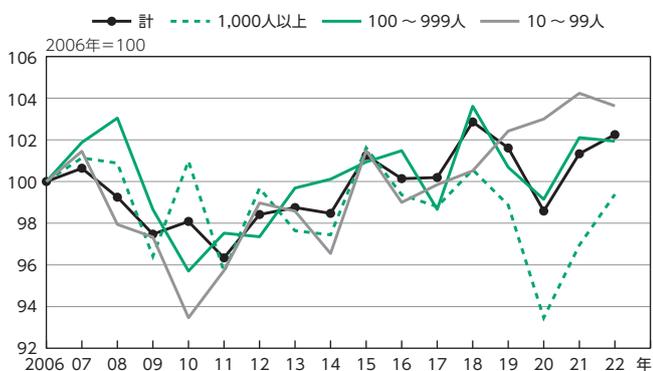
(企業規模別)

企業規模の違いが給与の伸びに影響しているかを見る。男性の給与について、2006年=100として企業規模別に比較してみる。

従業員規模1,000人以上を大企業、100～999人を中堅企業、10～99人を中小企業とすると、中堅企業と中小企業は男性全体と同じように2011年以降、増加気味に推移しているのに対し、大企業では横ばいからやや減少気味に推移している。

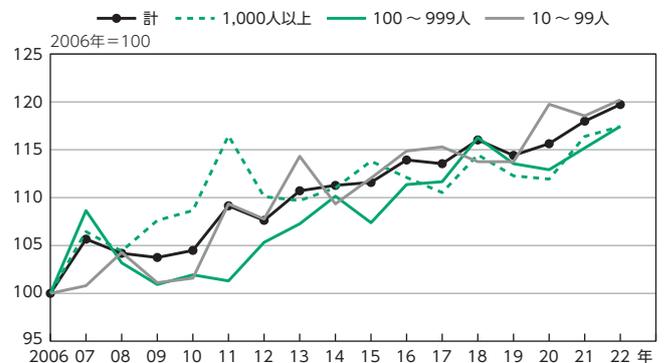
企業規模別にみると、男性の給与の伸び悩みの主因は大企業の給与にあることが分かる。

●企業規模別・きまって支給する給与額(男、埼玉県)



一方、女性の給与をみると、いずれの企業規模でも右肩上がりに増加しているが、増加テンポをみると、中小企業が最も増加しており、大企業や中堅企業を上回っている。

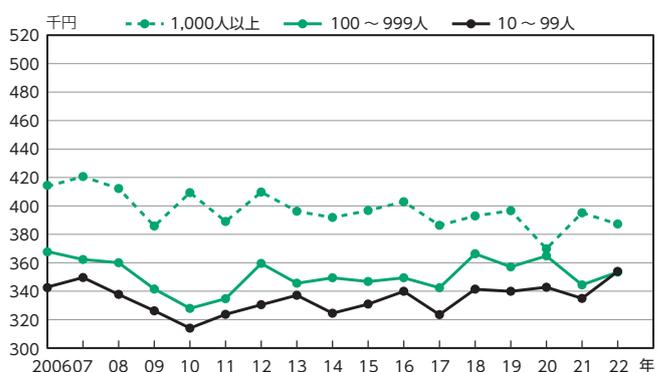
●企業規模別・きまって支給する給与額(女、埼玉県)



給与は、男女とも中小企業が大企業に比べ増加しているが、依然として給与格差は大きい。2022年時点で大企業の給与を100とすると、男性では中堅企業88.7、中小企業84.8、女性では中堅企業99.2、中小企業91.6となっている。

次に、労働者数が多い35～39歳、40～44歳、45～49歳の年齢層それぞれについて、企業規模別に給与の推移を比較する。大企業ではいずれの年齢層でも低下傾向にあるのに対し、中小企業は横ばい～やや上昇している。中堅企業は45～49歳層で低下がみられる。大企業では労働者数の多い3つの年齢層のいずれでも給与が減少しており、これが大企業の給与の低迷につながっている。

●企業規模別・きまって支給する給与額(男、35～39歳、埼玉県)

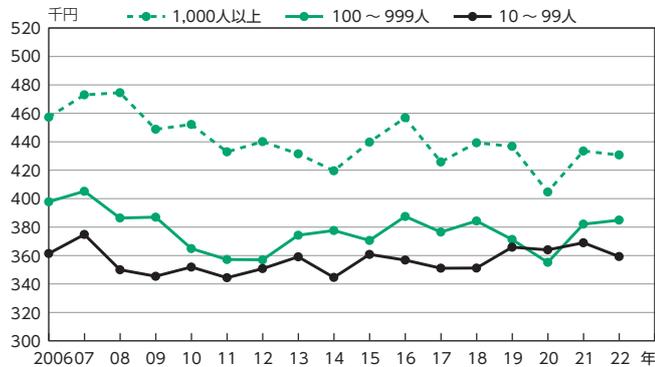


(業種別)

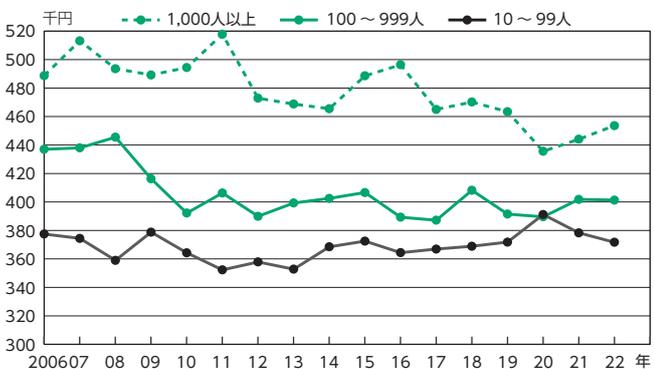
従事する業種が男性と女性で異なることも、男性の給与の低迷に影響を与えている。

業種別の労働者数をみると、男性では製造業、卸売業・小売業、運輸業・郵便業、サービス業、医療・福

●企業規模別・きまって支給する給与額(男、40～44歳、埼玉県)

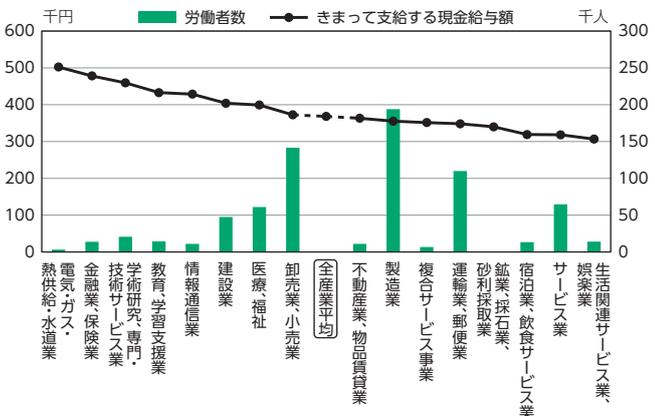


●企業規模別・きまって支給する給与額(男、45～49歳、埼玉県)



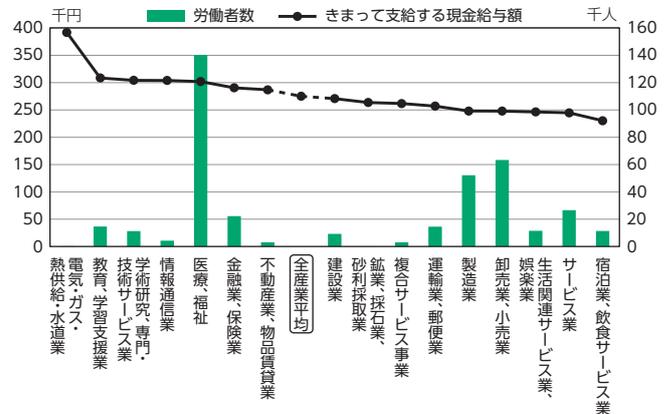
社、建設業の順で多くなっている。労働者数と給与額
の関係をみると、男性では労働者数の多い製造業、
運輸業・郵便業、サービス業の給与額が、全産業平
均より低くなっている。

●給与額と労働者数(男、2022年、埼玉県)



一方、女性では労働者数は医療・福祉、卸売業・小
売業、製造業、サービス業の順で多く、労働者数が最
も多い医療・福祉の給与額が全産業平均より高い。こ
うした業種構成の違いも、男女の給与増加テンポに

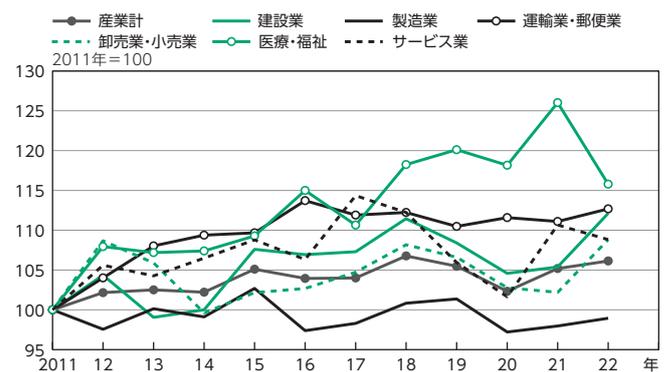
●給与額と労働者数(女、2022年、埼玉県)



影響していると考えられる。

男性の給与額の推移を労働者数上位6業種につ
いてみると、3つのグループに分けられる。まず、給与
額が全産業平均を上回って増加している業種で、医
療・福祉、運輸業・郵便業がこれにあたる。次に、全産
業平均とほぼ同じ推移となっている業種で、サービ
ス業、建設業、卸売業・小売業である。最後は、全産
業平均を下回って推移している業種で製造業である。
製造業は最も多くの男性が働く業種であり、これが男
性の給与の上昇を抑えていたことになる。

●業種別・きまって支給する現金給与額(男、埼玉県)



以上をまとめると、給与低迷の原因は、短時間勞
働者ではなく一般労働者、男女別では男性、年齢は
35～49歳の就職氷河期世代、企業規模別では大企
業、業種別では製造業にあった。2023年の春闘では、
物価高や人手不足等を背景に企業による賃上げの
動きが強まったが、こうした傾向に変化が生じたのか
注目される。(樋口広治)