

（BOX 2）わが国労働市場の特徴とマクロでみた賃金

BOX 1では、労働需給がバブル期並みまで引き締まっているにもかかわらず、足もとの賃金上昇率は、バブル期に比べると、弱めであることを確認した。ここでは、こうした労働需給と賃金の関係を、正規雇用者と非正規雇用者で賃金決定メカニズムが異なるという、わが国労働市場の特徴を踏まえ、正規（一般労働者）と非正規（パート労働者）に分けて考察する。

まず、パート賃金は、労働需給の引き締まりに応じて、既にかなり上昇している。パートの時給（時間当たり所定内給与）を被説明変数、図表B1-1でみた各種の労働需給関連指標を説明変数として賃金関数を推計すると、どの労働需給指標も統計的に有意となり、パートの時給は労働需給に感応的であることがわかる（図表B2-1①）。加えて、最近のパート賃金は、同関数で予測される範囲に入っている（図表B2-1②）。こうしたことからすると、パート賃金については、労働需給の引き締まりに応じて上昇してきており、その上昇ペースは過去の労働需給との関係に見合っていることがわかる。

これに対し、正規雇用者の賃金は、労働需給の変動に対し非感応的である。この要因としては、正規雇用者で構成される労働組合は、長期安定雇用を優先する傾向が強く、労働需給が引き締まっても、高い賃上げ率を要求しないことが考えられる。また、企業側からみると、雇用者に対し「若年時には労働生産性対比で低い賃金しか支払わないが、中高年になれば生産性よりも高い賃金を支払う」という年功賃金を長期で約束することで、労働市場が一時的にタイト化しても、転職のインセンティブを抑制しているということになる。

図表B2-1：パート労働者の所定内時給関数

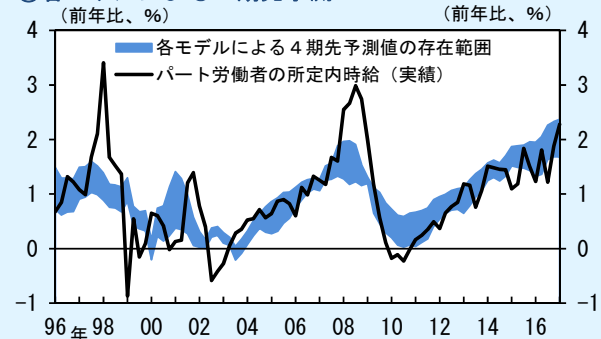
①推計式と推計結果

$$\begin{aligned} & \text{パート労働者の所定内時給（前年比、％）} \\ & = \text{定数項} + \rho \times \text{自己ラグ} + \beta \times \text{労働需給関連指標（％）} \\ & \quad + \gamma \times \text{最低賃金（上昇率、％）} \end{aligned}$$

	有効求人倍率	就業率ギャップ	労働投入ギャップ	雇用人員判断DI	失業率	短期失業率
定数項	0.64***	0.65***	0.53***	0.88***	1.03***	0.72***
ρ	0.68***	0.67***	0.72***	0.70***	0.70***	0.71***
β	0.21***	0.23***	0.21***	0.26***	0.30***	0.22***
<s.e.>	<0.07>	<0.05>	<0.05>	<0.08>	<0.10>	<0.07>
γ	0.08*	0.06	0.04	0.06	-0.07	-0.03
S.E. of regression	0.47	0.46	0.47	0.47	0.47	0.47

推計期間：1995/10～2016/4Q。***、**、*は、それぞれ1%、5%、10%有意。

②各モデルによる4期先予測



（出所）厚生労働省、日本銀行、総務省等

（注）1. 4期先予測は、各モデルについて、4期前のパート時給前年比を出発点として、各労働需給関連指標や最低賃金上昇率の予想（完全予見）をもとに計算。
2. 労働需給関連指標は基準化後。

図表B2-2：一般労働者の所定内給与関数

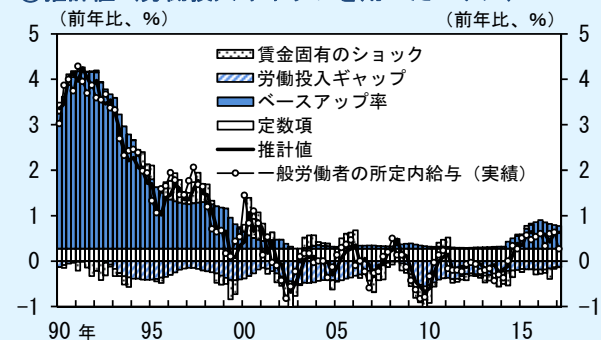
①推計式と推計結果

$$\begin{aligned} & \text{一般労働者の所定内給与（前年比、％）} \\ & = \text{定数項} + \rho \times \text{自己ラグ} + \beta \times \text{労働需給関連指標（％）} \\ & \quad + \gamma \times \text{ベースアップ率（％）} \end{aligned}$$

	有効求人倍率	就業率ギャップ	労働投入ギャップ	雇用人員判断DI	失業率	短期失業率
定数項	-0.01	0.05	0.08*	0.02	0.16	0.01
ρ	0.71***	0.70***	0.70***	0.71***	0.68***	0.71***
β	0.00	0.03	0.06**	0.01	0.07	0.01
<s.e.>	<0.03>	<0.04>	<0.03>	<0.04>	<0.05>	<0.04>
γ	0.32***	0.31***	0.32***	0.31***	0.30***	0.32***
S.E. of regression	0.27	0.27	0.26	0.27	0.27	0.27

推計期間：1988/10～2016/4Q。***、**、*は、それぞれ1%、5%、10%有意。

②推計値（労働投入ギャップを用いたモデル）



（出所）厚生労働省、日本銀行、総務省、中央労働委員会、日本労働組合総連合会等

（注）1. 寄与度分解は、逐次代入により、過去からの累積的な影響を計算（歴史分解）。
2. 労働需給関連指標は基準化後。所定内給与の1993年以前は、事業所規模30人以上のデータを使用。

一方で、正規雇用者の賃金は、インフレ予想の変化に対しては労使の合意を経て変動するものと考えられる。インフレ予想が上昇する場合には、家計は実質購買力を維持するのに必要な分だけの賃上げ（ベースアップ）を求め、企業も名目賃金の上昇を販売価格に転嫁できると予想すれば、組合の要求に応じるはずと考えられるためである。

この点を確認するため、一般労働者の所定内給与を被説明変数、労働需給関連指標とベアを説明変数とする賃金関数を推計すると、労働需給は殆ど有意とならない一方、ベアは有意な説明力を持つことが確認できる（図表 B2-2）。さらに、ベアを被説明変数、インフレ予想³³と労働生産性（前年比）を説明変数とするベア関数を推計すると（図表 B2-3）、①近年のベアの動きは、インフレ予想や労働生産性の動向で概ね説明可能であること、②バブル期のベアの高さは、当時のインフレ予想と労働生産性の高さに起因すること、がわかる。

以上のように、①パート賃金は、労働需給の引き締まりを反映して、はっきりと上昇しているものの、②労働需給に感応的でない一般労働者の所定内給与が、インフレ予想と生産性の低さを反映して、鈍めの動きを続けている。雇用者所得のうち、労働需給に反応しにくい一般労働者の所定内給与は、雇用者所得全体の7割弱ものウェイトを占める（図表 B2-4）。この結果、マクロでみた時間当たり賃金は、バブル期と比較して弱めの動きになっていると考えられる。

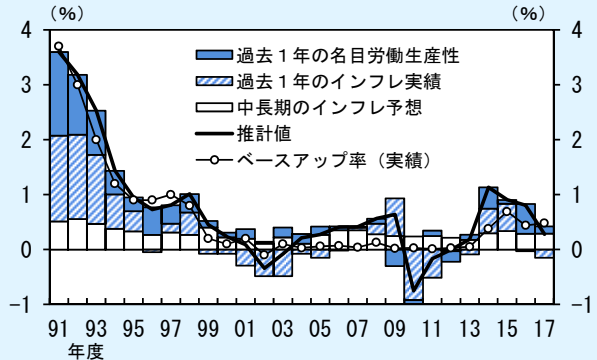
図表B2-3：ベースアップ率関数

①推計式と推計結果

$$\begin{aligned} \text{ベースアップ率 (\%)} \\ = (1-0.58-0.19)^{***} \times \text{中長期のインフレ予想 (\%)} \\ + 0.58^{***} \times \text{過去1年のインフレ実績 (\%)} \\ + 0.19^{***} \times \text{過去1年の名目労働生産性変化率 (\%)} \end{aligned}$$

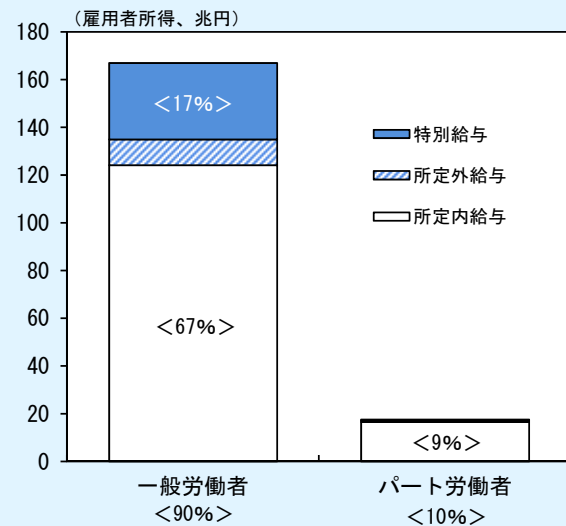
推計期間：1991～2017年度。***は1%有意。

②推計値



(出所) 中央労働委員会、日本労働組合総連合会、Consensus Economics「コンセンサス・フォーキャスト」、総務省、内閣府等
 (注) 1. 中長期のインフレ予想は、コンセンサス・フォーキャストの6～10年先予測。
 2. 名目労働生産性＝名目GDP÷（就業者数×労働時間）。

図表B2-4：雇用者所得の内訳



(出所) 厚生労働省
 (注) 1. 2016年の雇用者所得（名目賃金×常用労働者数、毎月勤労統計ベース）。
 2. < > は全体に占めるウェイト。

³³ 関数上、インフレ予想は、「中長期インフレ予想」（フォワードルッキングなインフレ予想）と「過去1年のインフレ実績」（適切的なインフレ予想）として捕捉されている。