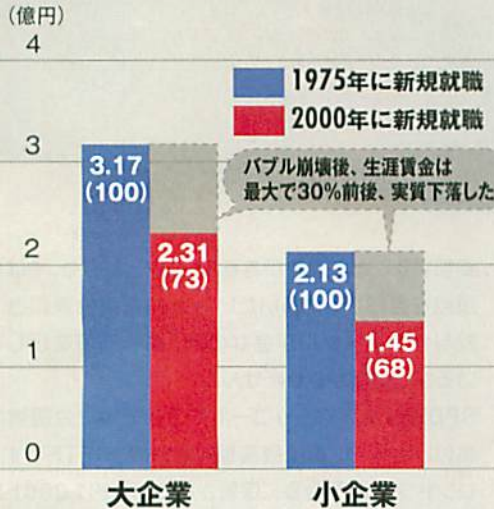
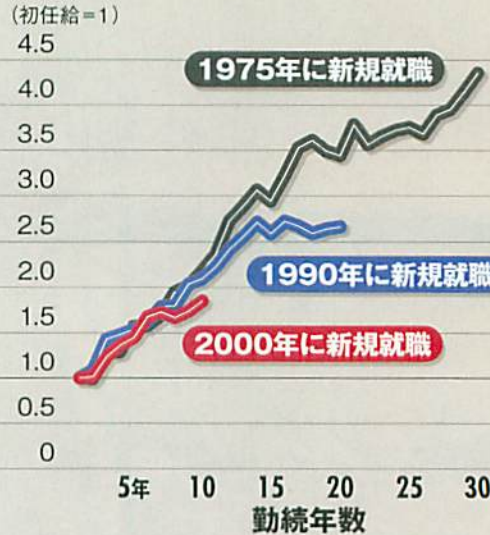


減少するサラリーマンの給料

生涯賃金



賃金カーブ



*左図は大卒ホワイトカラー（製造業）の生涯賃金。2005年価格表示。直近の賃金が今後も不変に維持されるケース。割引率はゼロと仮定した。大企業は従業員5000人以上、小企業は100人未満
*右図は大卒ホワイトカラー（製造業、従業員5000人以上の大企業）の賃金カーブ。横軸は新規就職時からの経過年数
出所：年金定期便を利用した雇用と子育てに関する調査（11年）

FLINT HILL

大卒の正規社員の生涯賃金 バブル崩壊後最大で3割下落

日本では、大卒正規社員の生涯賃金が25年前と比べて3・2億円から2・3億円へと最大で3割近く実質的に下落した恐れがある（大企業の場合。左図参照）。

このような衝撃的な研究成果を発表したのは一橋大学の堀雅博教授である（詳細は<http://cisier.hit-u.ac.jp/Japanese/publication/cis/dp2012/dp554/text.pdf>参照）。

バブル崩壊後、日本企業は生き残りを懸けて正規社員の雇用を厳選する一方、非正規社員を増やしたり、生産拠点を海外に移転したりしてきた。併せて正規社員の年功賃金カーブをフラット化してきた。堀教授は、その事実をデータで丹念に確認し、計数付きの成果を、この4月に発表した。

旧社会保険庁は企業から毎月送付される個人別の賃金データを年金記録として維持・管理していた。その賃金データを記載した第1回年金定期便が厚生年金の全加入者に2009年度に送付された。堀教授が利用したのは、第1回年金定期便に記載された賃金データの転記を求めたアンケート調査である（この調査は筆者が代表者となっている研究チームが実施した）。

(財)年金シニアプラン総合研究機構
研究主幹・一橋大学特任教授

高山憲之
Noriyuki Takayama



このアンケート調査によって従来、不可能であった研究が既にいくつか実現している。右図は、その成果の一つであり、この間、大卒ホワイトカラーの賃金がフラット化してきたことを示したものである。

賃

金のフラット化や生涯賃金の大幅な下落によって、現在の若者は正規社員になっても「親の世代より豊かになれない」という思いに支配されている。年金をはじめとする各種社会保障制度は、そのような若者を依然として頼りにしており、その財政基盤はかなり脆弱である。高齢者を含む全世代が社会保障制度を応分に支える。そのような体制への切り替えが急務となっているのだ。

年金定期便は政府が保管していた年金記録が正しいかどうかを確かめるために送付されたが、思わぬ副産物をもたらした。内外にはとんど例がない形で行政データを研究者が利用できる道を開いたからである。宝の山ともいえるデータを使って、転職の実態を調べたり、増大しつつある非正規社員の実態を究明したりする研究が既に始まっている。引き続き、それらの研究を注視したい。