

情報提供資料

TDAMフワード・ルッキング・リサーチ

債券運用部 ストラテジスト兼ファンドマネージャー 浪岡 宏

2019年11月27日

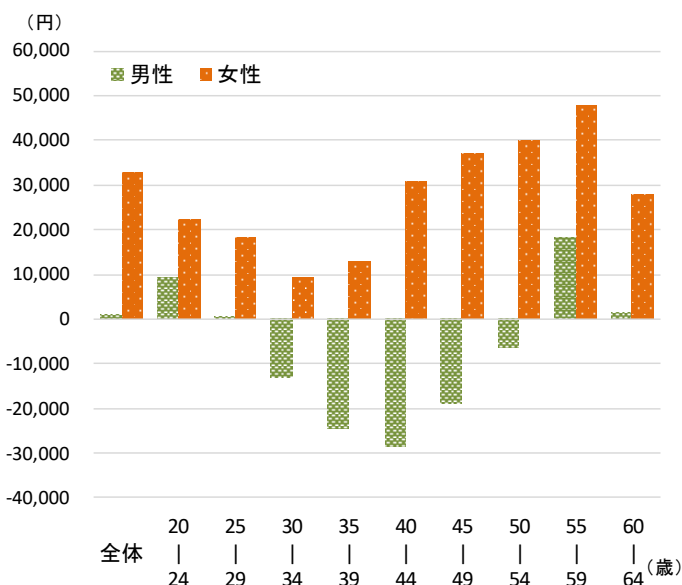
～就職氷河期世代の取り込みが重要か～

昨今の報道では、「新卒1年目から年収1千万円」などといった見出しや記事の内容が散見され、優秀な学生を採用するために企業が躍起になっていることがうかがわれますが、一方で就職氷河期世代（一般的には新卒時に就職で非常に苦労したとされる現在の30代後半から40代後半の世代）が報酬面で報われるようになったという記事はさほど見かけません。

年齢別の賃金について20年前と比較しますと（グラフ①）、いくつかの特徴がうかがえます。まず、冒頭の内容に符号することですが、短大・4年制大学新卒を含む20～24歳の賃金は男女とも上昇し、新卒採用において青田買いが進んでいる可能性があると考えられます。また、社会での女性の活躍を反映して、全般的に女性の賃金が上昇していることも確認できます。

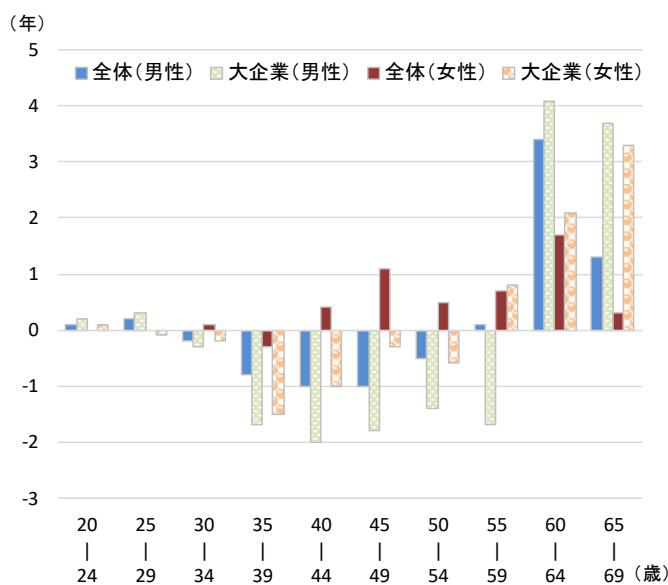
その反面、就職氷河期世代の男性の賃金が減少していることがうかがえます。2018年時点で35～49歳の男性の賃金は、20年前の同年代（2018年に55～69歳となっている）の男性と比較して低めの賃金となっています。また、55～59歳の男性に絞ってみると、20年前に比べて賃金が上昇していることがうかがえ、この世代は就職氷河期世代から見れば、報酬面で「自分たちより恵まれた世代」と言えます。

グラフ①：賃金について20年前との比較



期間：2018年（年間）と1998年（年間）の差分

グラフ②：勤続年数について10年前との比較



期間：2018年（年間）と2008年（年間）の差分

（次ページに続く）

出所：厚生労働省のデータをもとにT&Dアセットマネジメントが作成

【ご留意事項】本資料は、T&Dアセットマネジメントが情報提供を目的として作成したご参考資料であり、投資勧誘を目的としたものではありません。したがって、個別銘柄に言及した場合でも、関連する銘柄の当社ファンドへの組入れを約束するものでも、売買を推奨するものでもありません。本資料は、金融商品取引法に基づく開示書類ではありません。本資料は、当社が信頼性が高いと判断した情報等により作成したものです。その正確性・完全性を保証するものではありません。本資料中の数値・グラフ等の内容は、過去の状況であり、将来の市場環境等を示唆・保証するものではありません。本資料は作成時点での見解であり、今後予告なく変更する場合があります。ご投資に関する決定は、お客様ご自身でご判断ください。

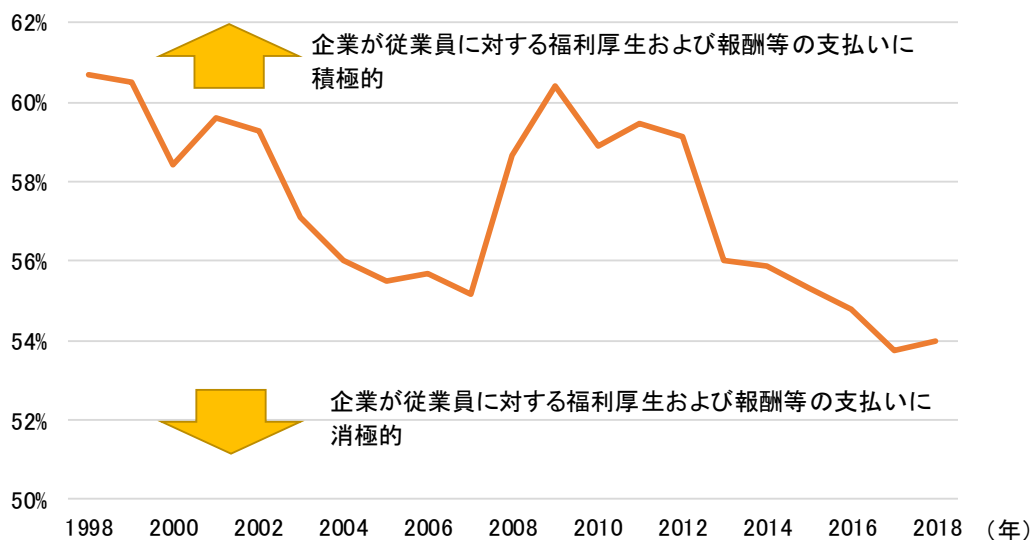
こうした世代間格差が影響しているのかはわかりませんが、就職氷河期世代の男性を中心に転職が広まっており、年齢別の勤続年数を10年前と比較しますと(グラフ②)、就職氷河期世代にあたる40～44歳とその前後の世代の男性の勤続年数が減少しています。これまでは転職というと若年層が主体であったように思いますが、昨今は中高年でも増えていると言われ、このような勤続年数の減少はそのことを裏付ける内容であると思います。

40～44歳と言えば、企業の中でも中核を担う重要な人材も多く含まれると考えられ、こうした中核の人材が転職市場に流出しているのではないかと推察します。人材の流動性が高まること自体は悪いことではないですが、企業側からすれば中核の人材が流出することを何とか食い止めたいと考えられると思います。

それでは、企業側はこの状況にどのように対処するべきなのでしょう。もっとも容易に考えられる手段として、こういった世代の賃金を上げることが思い浮かびます。企業にとって中核となる人材を確保するため、または転職市場から良い人材を引き寄せるために、ある程度の賃金の引き上げが重要になると考えられます。

過去20年間の労働分配率が明らかに低下していることから(グラフ③)、再び労働分配率を引き上げていく余地はあると言えます。一方で、こうした対処は株主にとっては悩ましい問題にもなると思われれます。なぜならば、短期的な利益に重点を置くのであれば、恐らく株主は企業に対して労働分配率を高めるよりも株主還元を進めてほしいと考えるからです。しかしながら、長期的な資産形成を主眼に投資をしているのであれば、短期的な利益よりも企業の成長を見守ることが求められると思料しますので、例えば労働分配率が上昇したとしても、それが中核の人材確保に役立っている限り、株主は好ましい状況であると評価した方がよいのかもしれませんが。

グラフ③：従業員の労働分配率の推移



期間：1998年度～2018年度（年次）

注：従業員の労働分配率は、法人企業統計上の全業種（金融・保険業を除く）を対象に、「従業員の給料・賞与」「福利厚生費」を分子として、「経常利益」「従業員の給料・賞与」「役員の給料・賞与」「福利厚生費」「減価償却費」「支払利息等」を分母として算出。