

日本経済：縮む世代間格差、広がる世代内格差 —賃金カーブは「フラット化」と同時に「ワイド化」が進む—

人手不足と物価高を背景に春闘賃上げ率は3年連続で5%超の高水準が続くが、その恩恵は主に40歳前後までの世代に集中。2025年の所定内給与の伸びは40～44歳以下で4%前後と高い一方、45～49歳以上では2%前後にとどまり、賃金カーブは若年層と中高年層の差が縮む「フラット化」が進展。背景として、①若年層ほど深刻な人手不足という人口動態、②就職氷河期世代が賃金ピーク層に位置するコーホート効果、③年功序列から能力・成果主義への移行が指摘可能。他方で、世代間格差が縮小するなか、同世代内では企業間・個人間の賃金格差が広がる「ワイド化」が進行。加えて、金融資産の保有状況でも、NISA普及などで世代間格差は縮む一方、資産増加の恩恵は各世代内の上位層に偏在。今後は人口動態要因と氷河期世代要因の剥落により、賃金カーブはスキルに応じたより合理的な形に向かう見込み。その際、賃金カーブが「スティープ化」し、世代間格差も再び拡大する可能性。

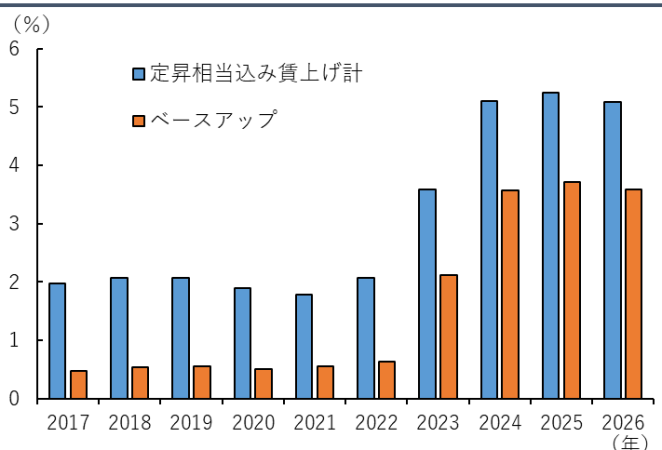
賃上げの恩恵は40歳前後までの世代に集中

深刻化する人手不足や長期化する物価高への対応から、賃上げ率の高い伸びが続いている。

日本労働組合総連合会（連合）が4月3日に公表した第3回回答集計における今年度の春闘賃上げ率は前年比+5.09%と、2025年春闘の同時点の+5.42%からは伸びが鈍化したものの、3年連続で+5%を上回っている（右図）。3月以降のイラン情勢の悪化などから集計を重ねるごとの下方修正幅が例年よりも大きくなっており、7月の最終集計までに賃上げ率が+5%を割り込む可能性も否定できないものの、高水準の伸びが続いていることに変わりはない。

もっとも、こうした賃上げの恩恵は労働者の年齢によってばらつきが大きい。5歳ごとに分類した年齢階級別の所定内給与（いわゆる基本給）の伸びをみると、2025年は「40～44歳」以下の年齢層で+4%前後の高水準となっている一方、「45～49歳」以上では+2%前後の伸びにとどまっている（右図）。そもそも賃金上昇率は若手世代のほうが高めになる傾向があるものの、2015年

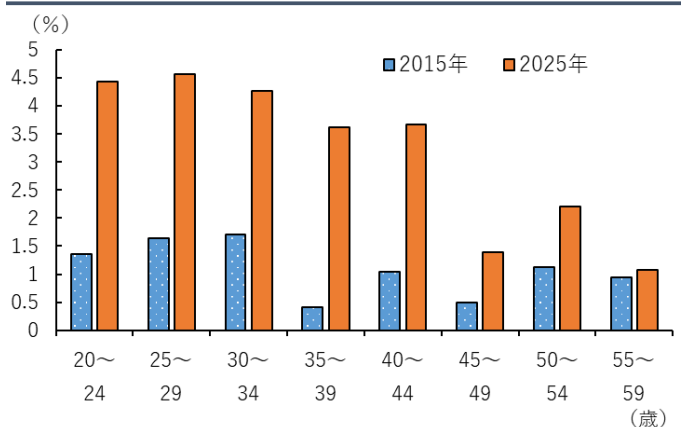
春闘での賃上げ率



(注) 2026年は第3回集計時点、その他は最終集計。

(出所) 日本労働組合総連合会

年代別の賃金上昇率（所定内給与）



(出所) 厚労省

時点の各年齢階級の賃上げ率と比較した上昇幅で見ても、「40～44 歳」以下の年齢層の賃上げ率が大きく上昇していることが分かる。

賃金カーブのフラット化の要因は①人口動態、②氷河期世代、③能力主義

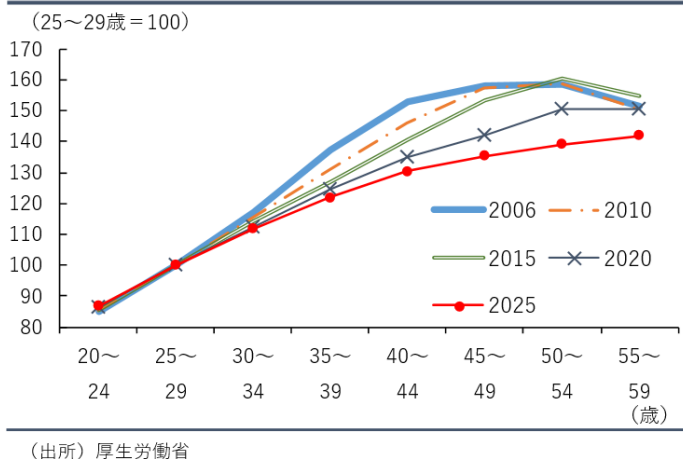
若年層を中心とした賃金上昇が進んだことによって、世代間の賃金水準の格差が縮小している。25～29 歳の賃金を 100 とした各年齢層の賃金水準を年ごとに曲線で示したグラフ（賃金カーブ）をみると、ここ 10 年ほどで若年層と中高年層の賃金水準が近づいたことで、曲線の傾きが小さくなっている（賃金カーブがフラット化している）ことが分かる（右図）。

賃金カーブがフラット化している背景として、①若年層ほど人手不足が深刻であること、②賃金カーブのピークに 1993～2004 年入社の氷河期世代¹が位置していること、そして③年功序列型から成果主義型へと賃金形態が移行しつつあること、の 3 点が指摘できる。

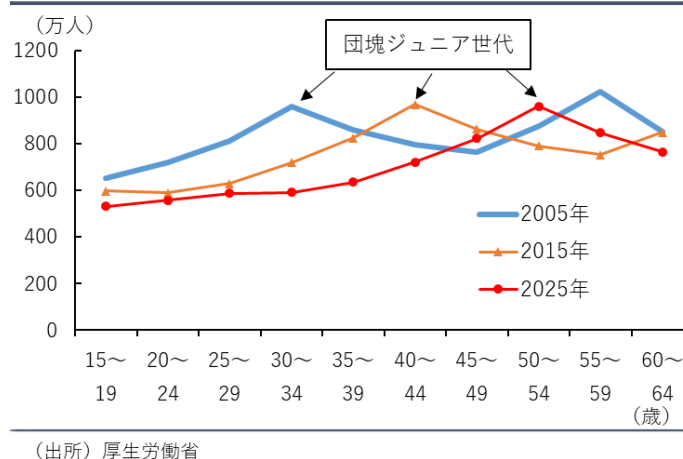
①については、人口動態による影響が大きい。日本では少子高齢化が年々深刻化し、総人口も 2008 年をピークに減少に転じているが、出生数は一定のペースで減少しているわけではなく、世代ごとに波がある。年代別の日本人の人口動態を見ると、いわゆる団塊ジュニア世代と呼ばれる 1970 年代前半生まれに人口の山があることが分かる（右図）。この世代が足元で 50 代に差し掛かっていることから、日本人全体の人口減少が進む中でも 50 歳前後の人口はここ 20 年でほとんど減っていない一方で、20 代～30 代の人口は大きく減少している（30 代日本人人口、2005 年：1,818 万人→2025 年：1,227 万人）。

企業側の人手不足感からもこうした状況が見て取れる。パーソル総合研究所が 2025 年に実施した、年齢階層別の正社員の人手不足状況を企業に尋ねたアンケート調査では、30 代までは不足しているとの回答が大多数を占めている一方、50 代以

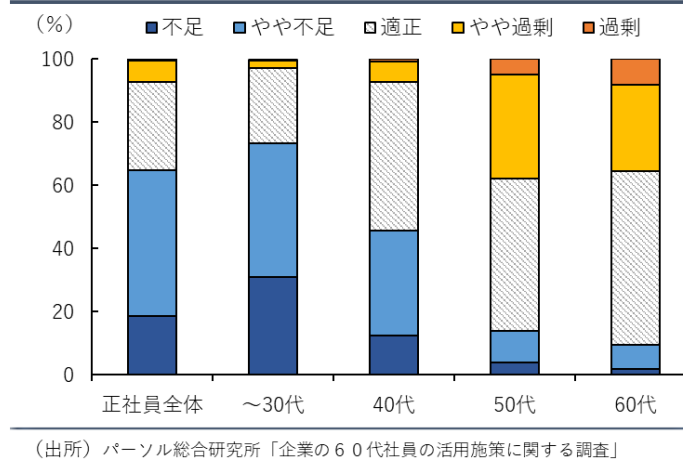
賃金カーブ（所定内給与）



年代別・日本人の人口動態



年代別・正社員の人手不足感



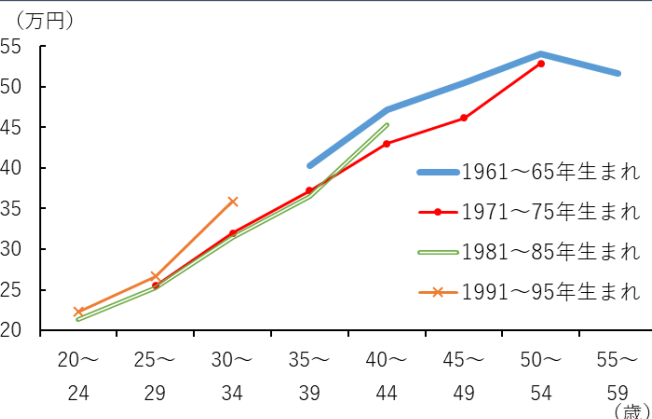
¹ 2019 年の内閣府による定義。

上では過剰であるとの回答が不足しているとの回答を上回った（前頁右下図）。

②は、1990年代初頭のバブル崩壊の影響で就職難となった時期に就職活動を行った、いわゆる就職氷河期世代の多くが、賃金水準が最も高くなる50歳前後に達していることを指す。大卒であれば1970～80年代前半生まれにあたるこの世代は、就職活動時の就職難に加えて、その後の日本経済の長期的な低迷の影響などから、その前後の世代と比較して、キャリアを通じて賃金が低水準に抑えられてきた（右図）。このような世代特有の影響（コホート効果）で賃金カーブのピークが低水準に抑制されていることが、フラット化の一因となっている。

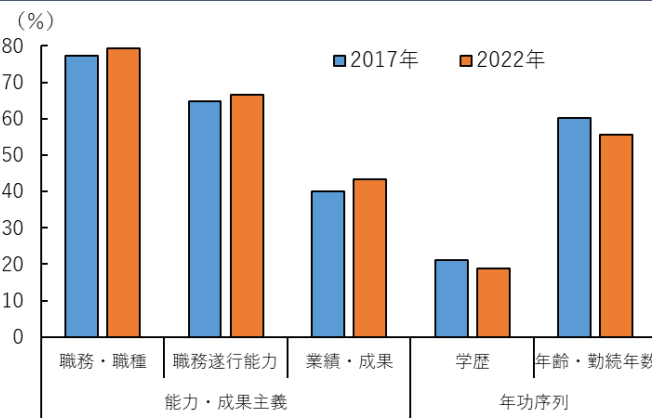
③に関しては、日本ではこれまで、勤続年数や年齢などを基に賃金が決定する、年功序列型の雇用形態が多くの企業で採られてきた。しかし、近年は労働市場の流動化などの影響から、職務や能力、成果を基に賃金が決定する能力主義への移行が徐々に進んでいる。厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、基本給の決定要素として「学歴」や「年齢・勤続年数」を挙げた企業の割合は2017年から2022年にかけて減少している一方、「職務遂行能力」や「業績・成果」を挙げる企業の割合は増加している（右図）。

世代別・各年齢時点の所定内給与（大卒男性）



（出所）厚生労働省

基本給の決定要素別企業割合（複数回答）



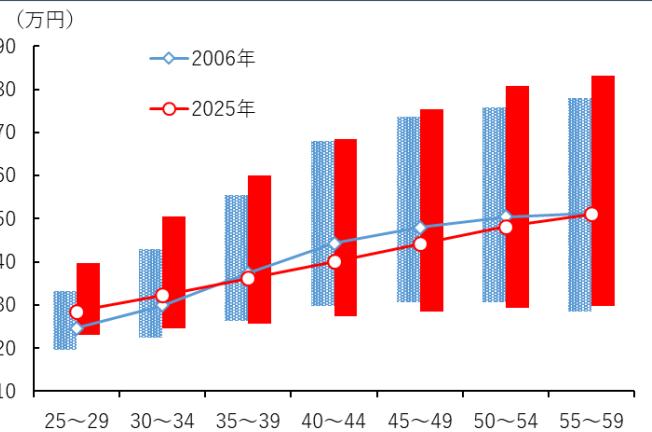
（出所）厚生労働省

世代間の賃金格差は縮小も、同世代内での賃金格差は拡大

このように賃金カーブがフラット化している、つまり世代間の賃金水準の格差が縮小している一方で、同世代内での賃金格差はむしろ広がっている。

5歳ごとの各年齢階級の中で、賃金水準の上位10%と下位10%を除いた中間の80%に位置する人々の所定内給与のばらつきを見ると、30代後半から50代前半の年齢層を中心に、2006年時点よりも2025年時点のほうがその範囲が広がっていることが分かる（右図、棒グラフの縦の幅）。言わば、賃金カーブは「フラット化」と同時に「ワ

年代別賃金の格差（所定内給与・大卒・男性）



（注）折れ線は各年代の中央値、棒グラフの上端は第9十分位数、下端は第1十分位数を表す。（出所）厚生労働省

イド化」が進んでいる状況だ。

この背景には、上述の年功序列型から能力・成果主義への賃金形態の移行に加え、デフレからの脱却や「金利ある世界」への回帰といった日本経済の正常化が進展する中で、賃上げを積極的に行うことができる企業とそうでない企業との差が明確になっていることなどが考えられる。

企業ごとの差が明確になることは、基本的には望ましい現象だと言える。より賃金の高い（≒生産性の高い）企業に労働者が集まりやすくなるという分配の面と、労働力を確保するための生産性向上に向けた投資が促進されるという競争の面から、経済全体の生産性も高まりやすくなると考えられるためだ。もっとも、過度な格差の拡大は社会の不安定化といったデメリットをもたらすため、社会保障などのセーフティネットやリスクリングによる転職支援といった国・地方自治体による公的なサポートの拡充は欠かせない。特に、賃金カーブがフラット化している状況では、勤労者世帯全体では格差が縮小しているように見えるため、世代内での格差拡大（ワイド化）が同時に進行している点を十分に認識したうえでの政策対応が求められる。

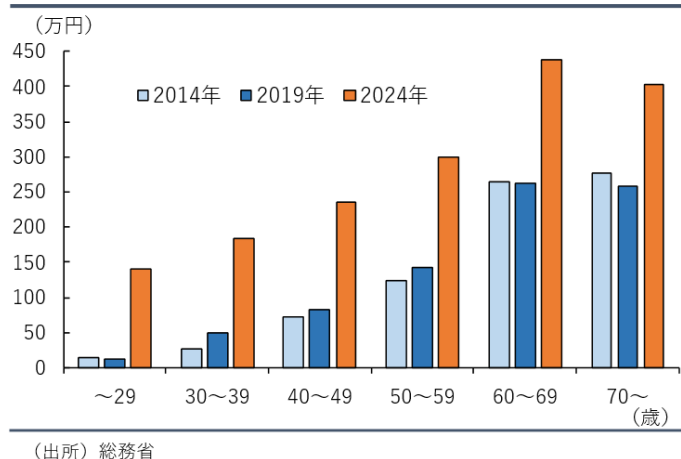
金融資産の保有残高でも同世代内の格差が広がる

賃金に加え、家計が保有する金融資産の大きさでも、世代間格差の縮小と世代内格差の拡大の同時進行という現象が起きている。

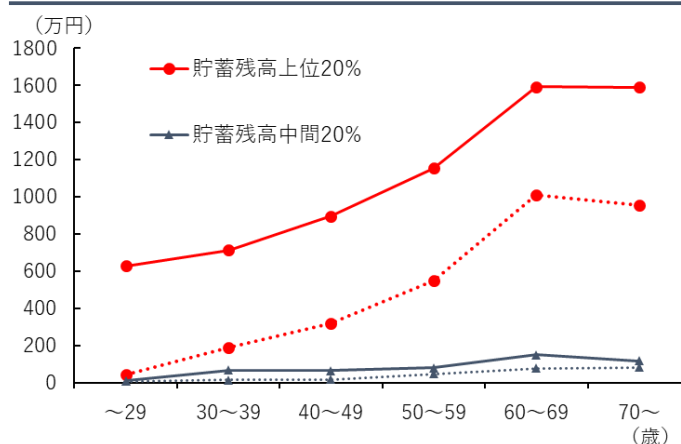
日本では、かつては株式・株式投資信託の保有残高は高齢者世帯に集中していたが、NISA（少額投資非課税制度）の浸透などをきっかけに、株式投資を行う現役世帯が増加したことで、その差が縮小している。1世帯当たりの株式・株式投資信託の保有残高をみると、2019年時点では60～69歳の世帯が平均で259万円であった一方で、29歳以下の世帯では平均で13万円にとどまっており、20倍以上の格差が存在した（右上図）。しかし、2024年には60～69歳の世帯が平均439万円、29歳以下の世帯が平均140万円と、その格差は約3倍にまで縮んでいる。

しかし、再び各世代内の状況を詳しく見ると、こうした金融資産の増加は一部の世帯に限られていることが分かる。世帯主の年齢階層ごとに、預金なども含んだ貯蓄残高の大きさで各世帯を分けて見ると、貯蓄残高上位20%の家計の株式・株式投資信託の保有残高は2019年から2024年にかけて大幅に増加している一方、中間20%の家計の株式資産はほとんど増えていない（右図）。コロナ

1世帯当たり株式・株式投資の保有残高



1世帯当たり株式・株式投資保有残高の変化



ショック後の株価の大幅な上昇の恩恵は、もともと金融資産を保有していた、あるいは株式投資に取り組む余裕のある世帯に集中しており、多くの家計がその恩恵を享受できていない状況だ。

こうした金融資産の格差は、賃金の格差以上に、一度開いた差を縮めるのが難しい。2025 年後半以降、日本の株式市場では一段と株高が進展しているため、足元ではむしろ差が開いているとみられる。NISA の普及などにより、「貯蓄から投資へ」の移行はここ数年でようやく進展してきたと評価できるものの、今後はさらなる金融教育の拡充によって幅広い世帯に裾野を拡大することに加え、そもそも貯蓄する余裕のない世帯をどう支えるかという観点も重要になってくるだろう。

世代間の格差も再び広がる可能性

ここまで、世代内の隠れた格差の拡大を指摘してきたが、今後は世代間の格差も再び拡大するおそれがある。賃金カーブのフラット化の背景として挙げた 3 点のうち、③の年功序列型から能力・成果主義への移行は今後も続くとみられる一方、①の人口動態要因と②の氷河期世代のコーホート効果は残り 10 数年で解消するためだ。

①については、少子化に歯止めがかからないなかで徐々に人口が減少していく点は変わらないものの、団塊ジュニア世代のような人口の山が現役世代に存在しなくなることで、人手不足の深刻度における世代間の格差は縮小していく公算が大きい。②についても、世代特有の効果は、その世代が現役から引退するにつれて見られなくなるだろう。

人口動態要因とコーホート効果が薄れれば、賃金カーブはより能力や成果を反映した合理的なものへと向かうと考えられる。就業年数に応じてスキルが積み重なるとすれば、これまでフラット化が進んできた賃金カーブは、再びスティーブ化に向かう（傾きが大きくなる）可能性があるだろう。