今月の焦点

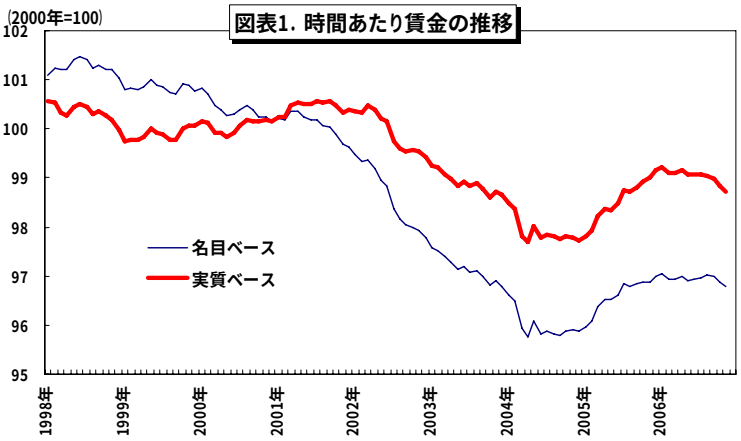
国内経済金融

遅れる「企業から家計への波及」

～労働生産性上昇率を下回る状況が続く賃金上昇率～

南　武志

今回の景気拡大期間は2006年11月には戦後最長となったものの、多くの家計・労働者にとっての景気回復の実感は乏しい。このことの背景には、賃金上昇率がなかなか上昇しないということが挙げられるだろう。以下では、賃金上昇率低迷の背景などについて分析していく。



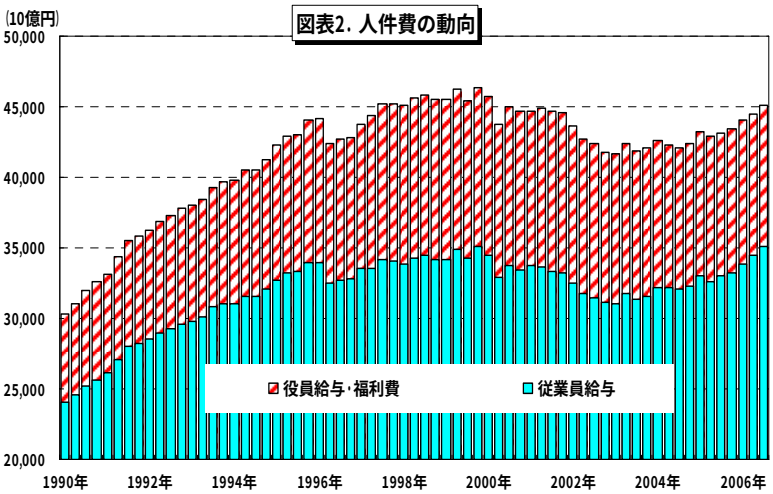
(資料) 厚生労働省　(注) 12ヶ月移動平均

低い賃金上昇率とその背景

まず、賃金上昇率を見てみよう。図表1は「毎月勤労統計」から時間あたり賃金（＝現金給与総額/総労働時間、12ヶ月移動平均）の動きを見たものである。これによると、1990年代後半から2003年にかけて時間あたり賃金は低下基調を辿ったが、02年初からの景気回復を受けて、04年には下げ渋るようになり、05年には上昇に転じる動きを見せた。しかし、06年に入ると、その動きも止まり、同年後半以降は再び低下する動きを見せている。非正規雇用者の時間当たり賃金は05年以降一貫して上昇傾向にあることを考慮すれば、図表1で示す以上に正規雇用者の時間当たり賃金は抑制されているものと推察される。

一方、図表2は「法人企業統計季報」より全規模・全産業ベースの人件費の動きを見たものである。これによれば、図表1と同様、03年にかけて企業の人件費を抑制する様子が分かるが、それ以降は従業員給与やそれを含む人件費総額は上昇に転じていることがわかる。

このように、時間当たり賃金（図表1）と人件費総額（図表2）の動きに乖離が見られるのは、企業は雇用増については積極的であ

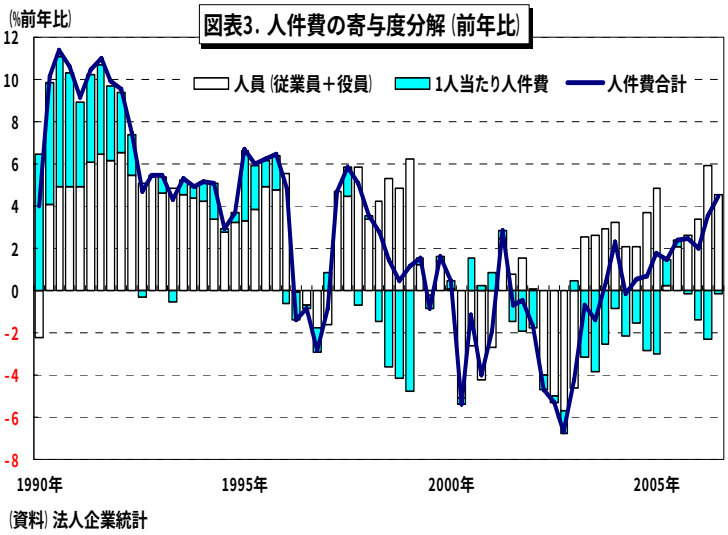


(資料) 法人企業統計季報より作成　(注) 季節調整 (X-12-ARIMA) を施している。

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます

るが、1人あたり人件費は抑制しているからである(図表3)。

このように、景気の拡大傾向が継続しているにもかかわらず、1人あたり人件費が上昇しない要因としては、賃金プロファイル（年功賃金カーブ）のフラット化が進展したことに加え、雇用者の年齢構成が急激に変化していることの影響があるものと思われる。これに先立つ90年代後半にかけては、企業は過大な雇用コスト（　高水準の労働分配率）に直面した結果、収益が低迷するという事態に陥り、人員数、賃金水準の両面に渡るリストラ路線を強化した。この背景には、90年代前半までは雇用人員に加え、1人あたり人件費も増加傾向にあったが、このうちの大部分を構成する1人あたり賃金が主として「雇用者の高齢化・高学歴化による要因」によって上昇していたことが指摘できる(注1)。その後、2000年代前半になって団塊世代が最も賃金水準が高い「50～54歳」を通過し、賃金が低下していく過程で、マクロ指標としての1人あたり賃金が伸び悩む状況になっていったと見ることができる(注2)。



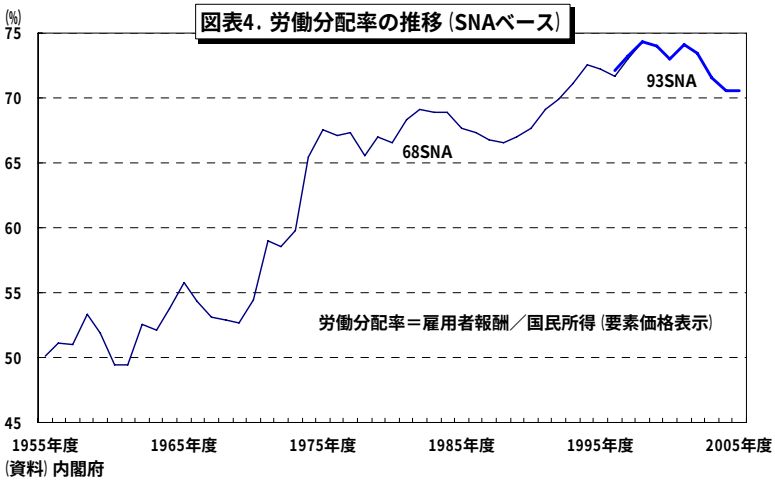
加えて、企業が非正規雇用を増加させたことも一因として挙げることができるだろう。

（注1）服部・前田（2000）は、1992～97年にかけての1人あたり賃金上昇率のほとんどが雇用者の高齢化・高学歴化要因によって説明できることを示している。

（注2）なお、ある特定の雇用者の賃金をフォローしていった場合、その人の経験や技能向上によって生産性が上昇していくことに応じ、賃金水準も上昇すること自体には変化は見られていないものと思われる。

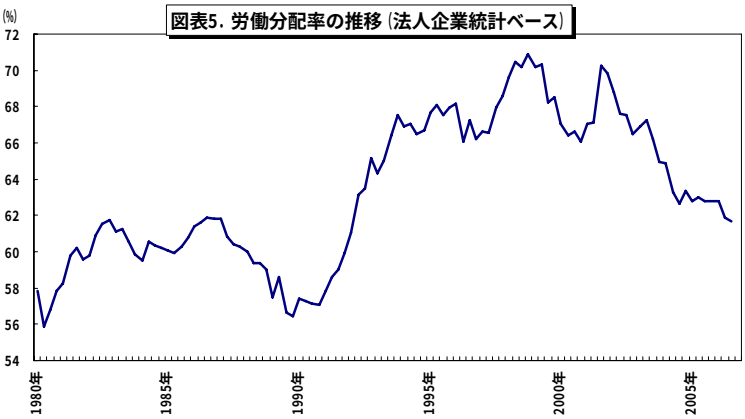
低下傾向にある労働分配率

一方、06年夏場にかけて民間消費に低調な動きが見られ、景気の足腰が必ずしも安定していないとの指摘がされるようになっている。実際、企業部門は02年度から5年連続での増益となることはほぼ確実である。しかし、上述してきたように人件費は抑制気味であり、企業部門が生産した付加価値（経常利益、支払利息等、人件費、減価償却費の合計）



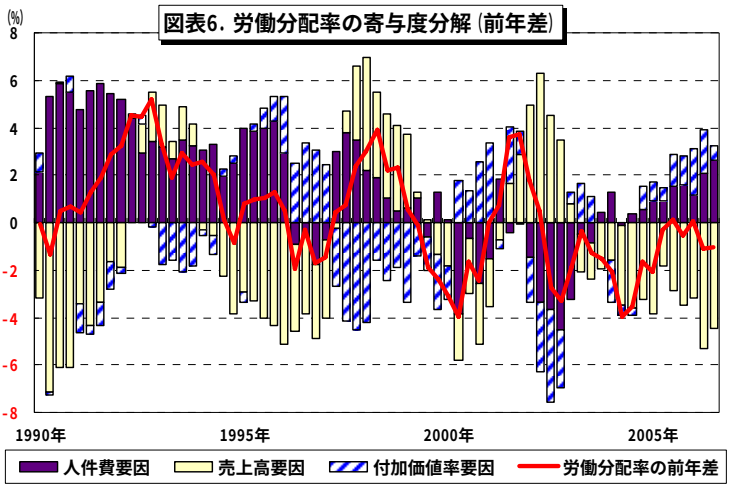
ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます

が家計部門へ適正に分配されていないのではないか、との意見も浮上している。そこで、実際に労働分配率の動きを見てみよう。図表 4 は国民経済計算（SNA)、図表 5 は法人企業統計季報により作成したものである。両者の数値には乖離が見られるが、全般的な動きとしては 2000 年代前半にピークを迎え、その後低下している点は同じである。



（資料）財務省「法人企業統計季報」より作成
（備考）労働分配率=人件費/（経常利益＋支払利息・割引料＋減価償却費＋人件費）

このような低下の要因としては、雇用者報酬または人件費総額は、雇用者数の多い団塊世代が賃金プロファイルのピーク期を通過したため増加しづらい面が挙げられるが、更に法人企業統計ベース（図表 5）の労働分配率の前年差を①人件費要因、②売上高要因、③付加価値率要因に要因分解したものを図表 6 に示している。これによれば、最近は人件費増加（図表 2 より）や付加価値率（付加価値/売上高）の低下が見られており、労働分配率の押上げ要因となっているものの、それを相殺して余りあるほど売上高が増加していることが、労働分配率が低下している要因であることが見て取れる。この企業部門の堅調な売上高は、好調な海外経済を受けた輸出の大幅増が起因となっているものと思われ、GDP の過半数を示す家計消費が下支えしているわけではない。



（資料）法人企業統計より作成
（注）労働分配率＝人件費／付加価値×100、付加価値＝売上高×付加価値率

今後の動向

07 年春闘を目前に控え、連合など労働組合サイドはベースアップ（ベア）を求めているが、経営サイドは一律賃上げに対して慎重であり、あくまで賃金制度の歪み是正や個々人の成果に応じて配分する姿勢を崩していない。

これまで繰り返し述べたように、90 年代の高コスト体質の背景には、雇用者の年齢構成の変化が大きかった可能性もあるが、それを是正する過程では雇用者に対して相当の負担を強いたのも実際のところであろう。図表 7 は労働生産性と賃金の上昇率を比較したものであるが、90 年代後半以降、企業は労働生産性が上昇していたにもかかわらず、その分を雇用者に配分して

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます

こなかったことがわかる。

また、賃金上昇率が低調な原因として「グローバル化による国際競争の激化」を指摘する意見もある。特に、中国など東アジア諸国などと競合関係にある産業では、非技能労働者にとって雇用削減あるいは低賃金化を促す圧力として働いた可能性が高いとしている。ただし、こうした「グローバル化」は日本だけに特有ではなく、先進国共通の現象であるが、賃金上昇率が低調な国は日本だけである(注3)。つまり、低調な賃金上昇率の背景には日本独自の原因があると見るべきだろう。

なお、労働分配率は景気拡大局面では低下する傾向があるため、最近の動きはそれと整合的といえる。ただし、中長期的に見れば労働分配率は安定的に推移することが知られているほか、他の先進諸国も70%前後（SNA ベース）であり、日本だけが低水準であるわけではない。労働分配率引上げのための賃上げはあまり説得的ではない。

いわゆる日本的雇用慣行は徐々に修正され、雇用調整のスピードも速まったとの推計結果もあるが、企業サイドでは景気悪化期において雇用調整をなかなか進められない可能性を過剰に意識しており、固定費上昇につながる賃金水準引き上げに慎重な状況は当面続く可能性が高いと考えられる。

一方で、団塊世代の退職や少子化の影響で労働供給余地が低下していくことにも留意する必要がある（南（2004）を参照のこと）。現状4%程度の失業率は中期的に3%に向かって低下していく可能性が高く、日本は本格的な人手不足経済に突入する時期が迫っている。そういう状況では、希少な生産要素となる労働力提供の対価である賃金は上昇し、かつそれを有効利用する動きも強まる可能性は高い。60歳定年後の雇用継続制度でそうした時期がやや先延ばしされた感もあるが、数年先には賃金上昇率が高まる可能性は十分あると思われる(注4)。

（注3）例えば、米国（06年12月）の時間あたり賃金は前年比+4.2%である。

（注4）ただし、人件費総額はそれほど高まらず、労働分配率自体は低水準のまま推移する可能性があるだろう。

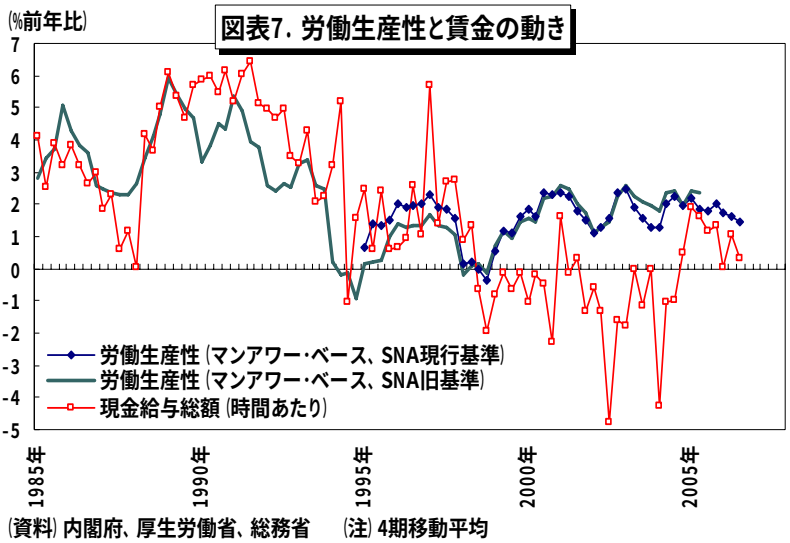
【参考文献】

石川経夫編(1994)、『日本の所得と富の分配』、東京大学出版会

服部良太・前田栄治（2000)、「日本の雇用システムについて」、日本銀行調査月報2000年1月号

南武志（2004)、「団塊の世代」の退職と労働供給の変化」金融市場2004年11月号

図表7. 労働生産性と賃金の動き



（資料）内閣府、厚生労働省　（注）4期移動平均

ここに掲載されているあらゆる内容の無断転載・複製を禁じます