

第3章 変化する雇用システムと今後の課題

第1節 経済・経営環境と労働条件

一国の経済成長は、労働力人口の増加と労働生産性の上昇により実現される。この労働生産性の上昇の成果は、実質賃金上昇と労働時間短縮に配分できる。我が国の成果配分は、実質賃金の上昇から次第に労働時間の短縮へと移り変わってきたが、ここでは、集団的な労働関係を基本とした労働条件決定のシステムが大きな役割を果たしてきた。しかし、1990年代半ば以降、正規雇用割合が大きく低下し、労働組合組織率の低下に拍車がかかり、さらに、業績成果主義型の賃金制度が導入され、労働関係の個別化が進展している。経済成長と労働生産性の上昇を労働条件の改善につなげる従来のメカニズムは十分に機能しなくなり、2000年代に入ると、労働生産性は高まったにもかかわらず、賃金は減少し、労働時間の短縮も停滞している。我が国社会の大きな変化の下で、成果配分の方式について、抜本的な見直しが避けられなくなっている。

(労働生産性の上昇によって賃金上昇と労働時間短縮が実現されてきた)

労働者数に労働時間を乗じた労働投入量をもとに、単位時間当たりの労働生産性の上昇率をみると、労働生産性の上昇は、単位時間当たりの実質賃金の増加の原資となってきたことが分かる(第30図)。単位時間当たりの実質賃金の上昇は、一人当たりの実質賃金の上昇と労働時間の短縮からなる。1950年代の戦後復興期には、生活のゆとりより所得増大が志向され、労働生産性の上昇は、実質賃金の上昇に配分され労働時間は延長された。1960年代や1970年代の高度経済成長期になると、労働生産性上昇率も高まり、実質賃金の上昇率もさらに高まったが、同時に、労働時間の短縮も進展した。1988年に週40時間労働を基本とする改正労働基準法が施行され、完全週休二日制が広がると、1990年代には、労働生産性の上昇の成果の多くは労働時間の短縮に配分されることとなった。2000年代に入ってから、2002年以降、長期の景気回復過程で労働生産性が高まっているものの、単位当たり実質賃金は上昇しておらず、実質賃金の増加の面でも、労働時間短縮の面でも、労働条件に改善がみられないことが懸念される。

(賃金の抑制に伴う国際競争力の高まりと輸出の拡大)

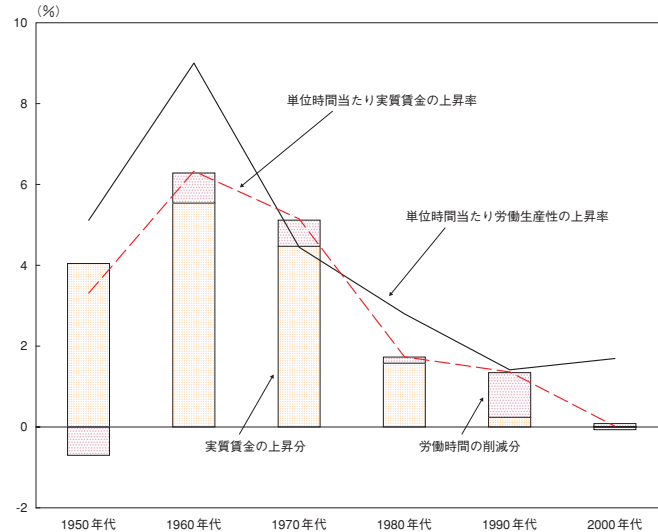
我が国企業の価格競争力は、人件費コストの抑制により、国際的にみて相対的に高まっていると考えられる。労働分配率の国際的な動向をみると、2001年には国際的にみて高い水準にあった我が国の労働分配率は、現在は、主要国に近い水準にまで低下してきている。

また、製造業の賃金の国際比較では、1990年代後半以降、我が国の賃金の伸びが抑制されているとともに、近年、円の価値が低下していることから、為替レート換算でみた時間当たり賃金は、相対的に低い水準にある(第31図)。

こうしたことから、2002年に始まる今回の景気回復過程では、過去の景気回復局面に比べ、輸出の寄与が大きくなっている。

一方、雇用者報酬と民間最終消費支出の関係をみると、1980年代から1990年代の半ばまでの景気回復過程では、雇用者報酬の拡大をもとに民間最終消費支出の伸びがみられたが、1998年度からの回復過程や2001年度からの回復過程においては、雇用者報酬の削減がみられ、景気回復に対する消費の牽引力は力強さを欠いている(第32図)。しかし、我が国社会の持続的な発展

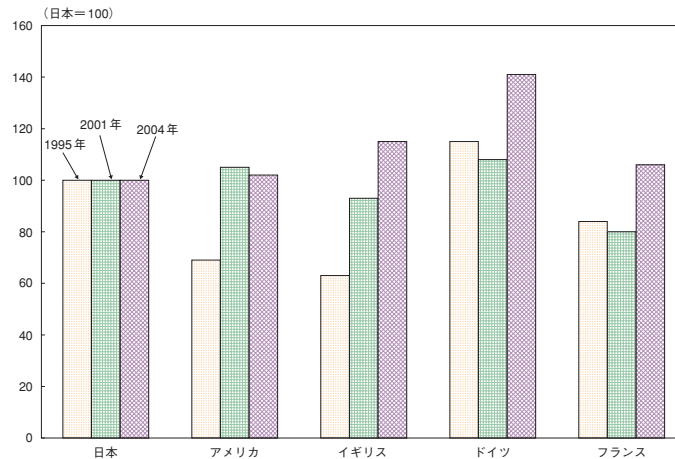
第30図 労働生産性上昇率と時短・賃金への配分



資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

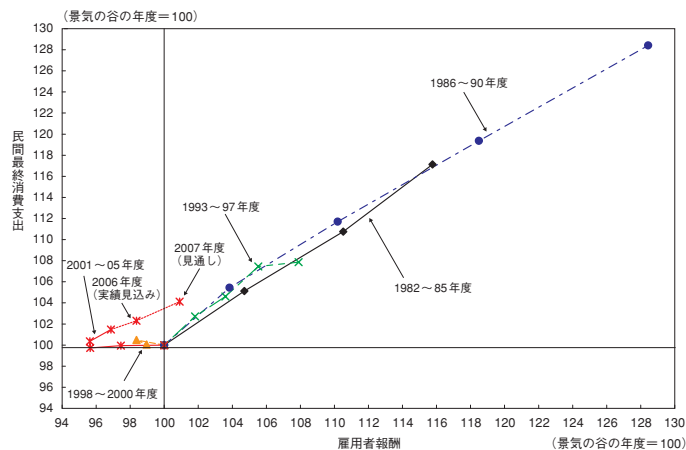
- (注) 1) 単位時間当たり労働生産性とは、実質GDPを就業者、総実労働時間により除したものの、実質GDPは1956年から1979年は平成2年基準、1980年から1993年は平成7年基準（固定基準年方式）、1994年以降は平成12年基準（連鎖方式）による。
 2) 1969年以前の毎月勤労統計調査は調査産業計（サービス業を除く）の結果を用いている。
 3) 単位時間当たり実質賃金は、実質現金給与総額を総実労働時間により除したものの。
 4) 1950年代とは1956年から1959年、1960年代とは1960年から1969年、1970年代から1990年代は1960年代と同様、2000年代とは2000年から2006年とし、当該期間の変化を年率換算したものである。

第31図 為替レート換算でみた時間当たり賃金（製造業）



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」(2007年)

第32図 雇用者報酬と民間最終消費支出（景気回復局面）



資料出所 内閣府「平成19年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」及び同「国民経済計算」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 雇用者報酬と民間最終消費支出は名目値であり、1982~85、1986~90、1993~97年度は平成7年基準の93SNA、1998~2000、2001~2005年度は平成12年基準の93SNAによった。
 2) 各景気回復局面は、景気の谷を含む年度を始点とし、景気の山を含む年度を終点とした。ただし、直前は、2005年度までを実績とした。

を図っていくために、いたずらに人件費コストの抑制を図ることは好ましくなく、付加価値創造力を高めることによって、国際競争力を高めていくとともに、雇用者報酬の拡大によって、民間最終消費支出が着実に拡大していくことが期待される。

(大企業の成果配分は配当金、内部留保へ)

今回の景気回復は輸出の回復によって主導されており、輸出関連製造業を中心に売上高が増加している。また、内需や国内消費関連の産業は売上高、経常利益とも伸びは小さい。このように、最終需要の動向によって産業動向や企業収益には業種ごとにばらつきがあるが、企業の支払う人件費は、収益があがっている業種を含めて、総じて減少している。

製造業の業況を大企業と中小企業に分けてみると、大企業の利益改善が著しい。今回の景気回復過程における大企業の売上高経常利益率の上昇幅の大きさは特に目立っており、売上高営業利益率の上昇幅もかつてに比べ大きい。当期純利益率の構成をみると、2001年以降、特に、大企業において、配当金が大きく増加している。また、内部留保、役員賞与の増加もみられる。輸出主導の需要拡大の下で、企業が生み出す付加価値も増大しているが、大企業においては、利益の拡大と企業の資産価値の維持・拡大が志向され、賃金の支払いに向かう部分はあまり大きくない。

(中小企業は引き続き厳しい事業環境)

中小企業をとりまく経営環境は厳しく、今回の景気回復過程においては、中小企業の賃金は低下傾向で推移している。景気拡大期ごとの売上高営業利益率の上昇ポイントを要因分解すると、1960年代から70年代においては、大企業、中小企業とも、売上高の上昇率は大きいですが、2000年代は、中小企業の売上げの伸びは大企業に比べ小さく、価格転嫁力の低下が懸念される。また、中小企業は、販売費及び一般管理費の削減により利益を作り出すなど、大企業に比べ、厳しい経営環境にある（第33図）。

(資本装備率の停滞などにより中小企業と大企業の労働生産性ギャップは拡大)

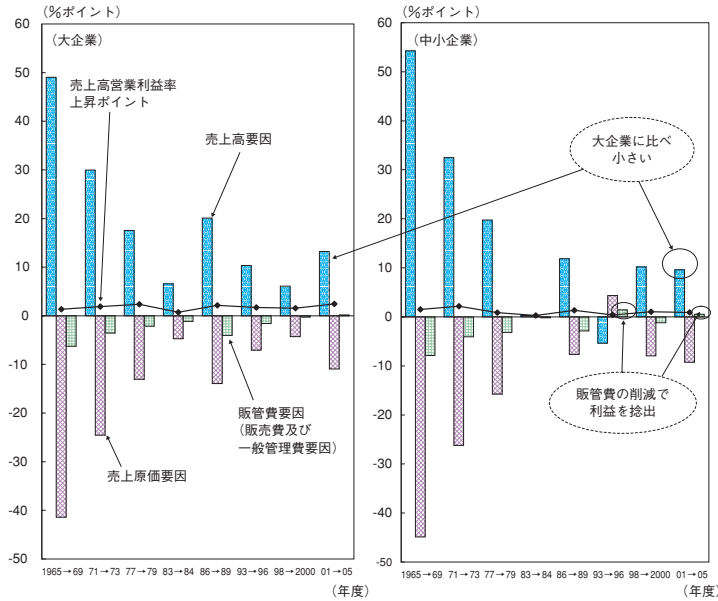
1990年代に入り、中小企業の労働生産性に伸びがみられなくなったため、大企業と中小企業の労働生産性の格差（ギャップ）は、年々、拡大する傾向にある（第34図）。大企業と中小企業間の資本装備の格差が、労働生産性の格差のかなりの部分を規定している。特に、1990年代以降、資本装備の格差は拡大している。一方、大企業に比べ中小企業に強みがあった要因についても、近年では、資本回転率は、大企業に比べ小さくなり、労働生産性のギャップを拡大させる要因として働いており、売上高付加価値率の大企業に対する相対的な強みも、次第に減じられる傾向にある。

(事業所規模間の賃金格差が拡大)

賃金は、近年、その伸びに力強さを欠いているが、小規模事業所の賃金は、2006年においても、引き続き減少しており、賃金の規模間格差が拡大している。

賃金の規模間格差の拡大の背景としては、労働力需給が緩和する中で、中小企業の賃金上昇がみられないことが主な原因であるが、一方、先にみたように、大企業に比べ中小企業の経営環境が厳しく、労働生産性の伸びが停滞していることから、賃金の原資となる付加価値自体の伸びが相対的に劣っていることもあると考えられる。

第33図 売上高営業利益率上昇ポイントの要因分解
—利益率上昇期（景気拡大過程）—

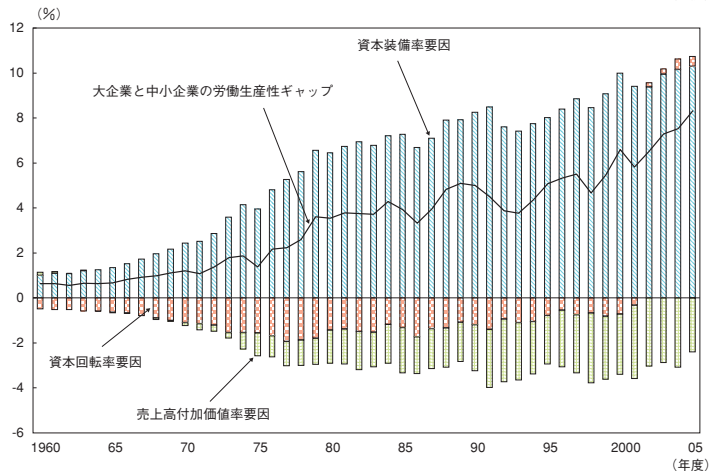
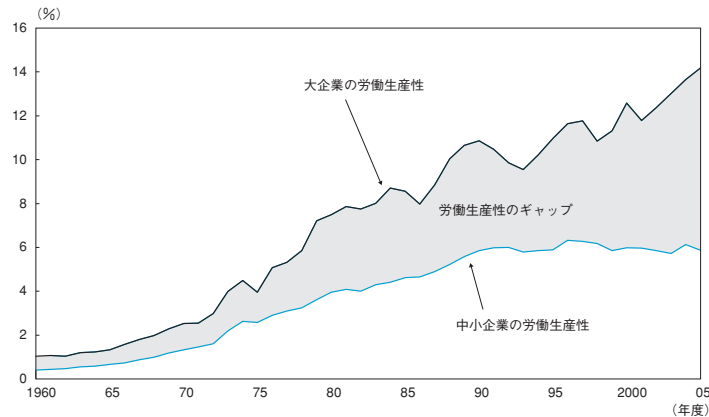


資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参考室にて推計
 (注) 1) 売上高営業利益率の要因分解は景気循環における同利益率のボトムからピークにかけての上昇ポイントを次式によってあらわしたものを、

$$\frac{(P+\Delta P)/(G+\Delta G)}{(P/G)} = \frac{(C+M)/G}{(G+\Delta G)} \cdot \Delta G - \frac{1}{(G+\Delta G)} \cdot \Delta C - \frac{1}{(G+\Delta G)} \cdot \Delta M$$

 売上高営業利益率の上昇ポイント 売上高要因 売上原価要因 販管費要因
 P：営業利益 (P=G-(C+M)) G：売上高 C：売上原価 M：販売費及び一般管理費
 2) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金10億円未満。

第34図 大企業と中小企業の労働生産性ギャップとその要因分解



資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参考室にて推計
 (注) 1) $P = K \cdot R \cdot A$ の関係を基に、両辺の自然対数を取り、寄与率を計算した上で推計。
 P (労働生産性) = 付加価値 ÷ 従業員数
 K (資本装備率) = 有形固定資産 ÷ 従業員数
 R (資本回転率) = 売上高 ÷ 有形固定資産
 A (売上高付加価値率) = 付加価値 ÷ 売上高
 2) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金10億円未満。