

第 1 章でみたように、2012 年末に持ち直しに転じて以降、我が国経済は回復してきた。この景気回復の動きをデフレ脱却と経済再生へ確実につなげるために、企業収益の拡大を賃金上昇や雇用拡大として家計部門に分配し、消費の拡大を通じてさらなる企業収益に結びつけるという経済の好循環の動きを一層推進していくことが求められる。

また、我が国経済の最大の課題である人口減少ということを踏まえると、その下において経済の供給力を労働投入量の拡大からのみ高めていくことには限界があり、グローバル経済・知識経済が世界的に深化する中で、我が国が高付加価値の商品・サービスを提供することによって他国との競争に打ち勝ち、持続的に成長し続けていくためには、労働生産性の向上に向けた取組が不可欠となってくる。

こうした観点から、本章では、我が国のマクロ経済が辿った状況をやや長期的な視点から振り返るとともに、デフレから脱却し、経済の好循環を確実なものとしていくために重要と考えられる賃金・雇用・消費といった需要面からみた成長基盤の確立に向けた検討を行う。

さらに、人口減少による経済成長の制約を乗り越えるため、また高付加価値の商品・サービスを継続的に生み出し、持続的な経済成長モデルを確立するため、労働生産性の国際比較や無形資産を考慮した新たな成長会計による労働生産性分析など、幅広い視点から労働生産性を上昇させる源泉を探り、我が国が取り組むべき課題を整理する。

## 第 1 節 デフレ下における賃金の伸び悩みとその要因

本節では、バブル崩壊以降のデフレ経済の状況について概観するとともに、デフレ脱却のカギを握る賃金がなぜ労働生産性との連動性を失ってきたのか、4つの仮説について検証していく。

### 1 労働生産性と賃金の関係

#### ● 需要不足が引き起こしたデフレ経済

足下の経済は緩やかな回復基調にあるが、バブル崩壊以降の我が国の経済が抱える最大の課題の一つであるデフレから脱却するまでには至っていない。

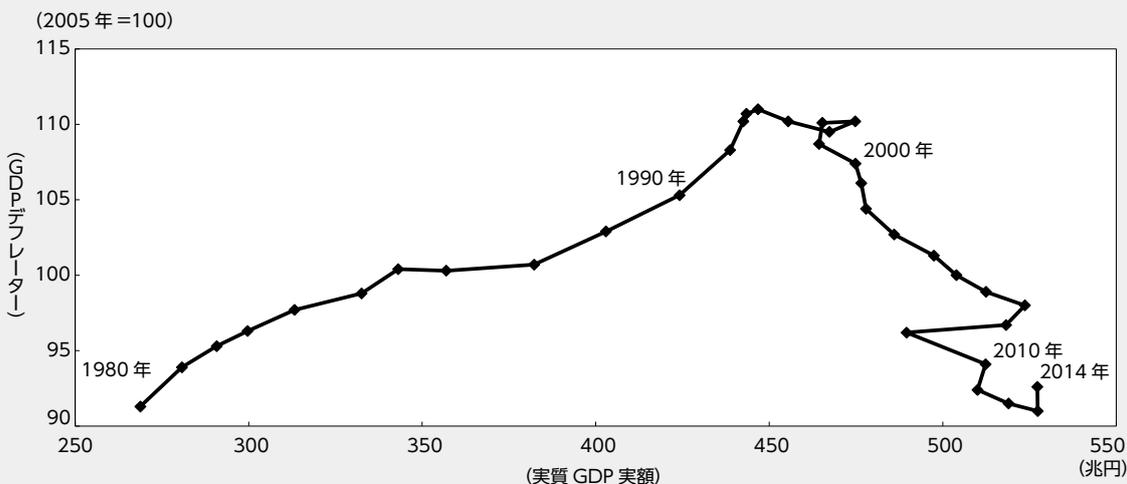
そもそもなぜデフレが問題であるかといえば、貨幣価値が継続的に低下することによって、家計にとっては貨幣を保有する方が実質的な購買力を高めることができるために、現在の消費行動が抑制され、経済全体に悪影響を与えることとなるためである。また、企業にとっては物価下落によって実質金利が上昇するため、企業の設備投資計画は実質金利を上回らなければ実行することができなくなり、こうした環境下においては設備投資行動に悪影響を与えることが予想されるためである。

まず、経済へ悪影響を与えると考えられるデフレが我が国においてどのように生じてきたのか、確認してみよう。第 2 - (1) - 1 図では、実質 GDP と物価の関係を描いているが、経済理論的にはこれらの点は経済の総需要曲線・総供給曲線の交点と考えることができる。交点の

動きについて考察してみると、例えば、右上方に動きがあった1980年代においては、経済の総需要と供給力がともに高まっていたことから、総需要曲線・総供給曲線がどちらも右にシフトしたため、実質GDPが拡大するとともに、物価水準も高まったと解釈することができる。一方、バブル崩壊後、継続的に物価が下落を始めた1998年以降では、経済の総需要が減退することによって総需要曲線が左にシフトする一方で、実質GDPが拡大している事実を踏まえると、総供給曲線が右にシフトしたために、右下方へ交点が動いていった可能性が考えられる。

第2-(1)-1図 実質GDPと物価の関係

○ 1980年代においては、実質GDPが拡大するとともに物価水準も高まったが、バブル崩壊以降、実質GDPは拡大傾向にあるものの、物価水準は大きく下落した。



資料出所 内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1994年以前は平成17年基準簡易週及改訂、1994年以降は平成17年基準。

●物価変動と相関するGDPギャップもいまだマイナス圏内で推移

この需要と供給の状況について別の視点からみてみよう。第2-(1)-2図では、マクロの総需要と潜在的な供給力の差から生じるGDPギャップの推移を載せているが、1997年以降で見ると、2002年から始まった長期の景気回復局面にあった2007年を除いて、マイナスで推移していることが分かる。

今回の景気回復過程においてもいまだギャップは埋まっておらず、我が国経済は引き続き供給過剰・需要不足の局面にあることが分かる。

●労働生産性は上昇するも、賃金面への分配は不十分

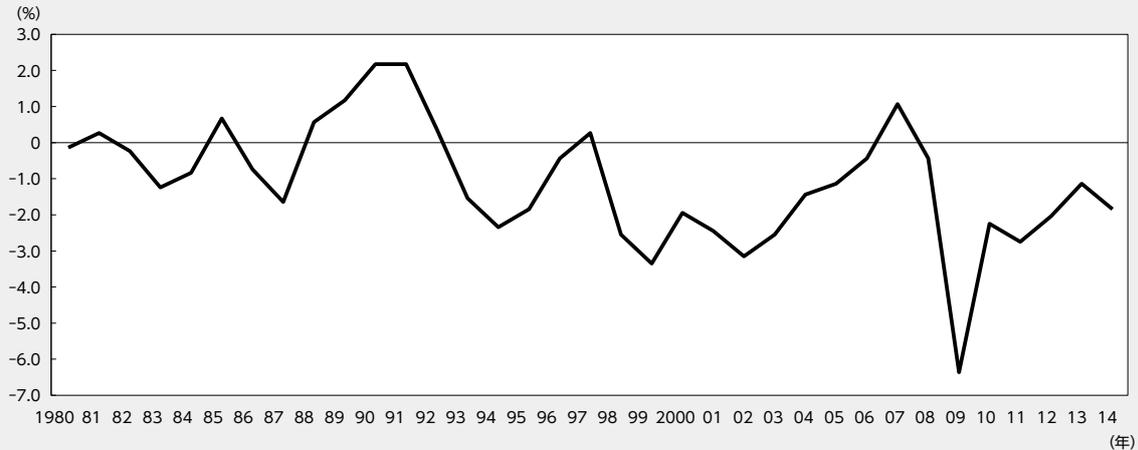
供給力が過剰な中で、需要が不足していたことがデフレをもたらした要因であったと考えられるが、物価が継続的に下落する中でも、実質GDPで見ると我が国経済はバブル崩壊以降も拡大してきている。それでは、このようにして生み出された付加価値は、一人ひとりの労働者が生み出す付加価値、すなわち労働生産性からみるとどのように評価され、さらにその付加価値は賃金としてどの程度分配されているのだろうか。

労働生産性は労働者一人(または時間当たり)が生み出す付加価値を意味するが、理論的<sup>9</sup>には限界労働生産性と実質賃金は一致することとなり、現実的にも労働生産性の上昇は賃

<sup>9</sup> コブ・ダグラス型生産関数と市場の完全競争を仮定すれば、賃金は労働生産性に比例して変動することとなる。しかし、標準的な経済理論では、長期においてこの関係が成立することを想定しており、現実には市場の調整コストが存在することから中短期的な変動を考慮すると、この関係が常に成立しているわけではないことに留意が必要である。

## 第2-(1)-2図 GDPギャップ(需給ギャップ)

○ 1997年以降で見ると、2007年を除いてマイナスで推移している。



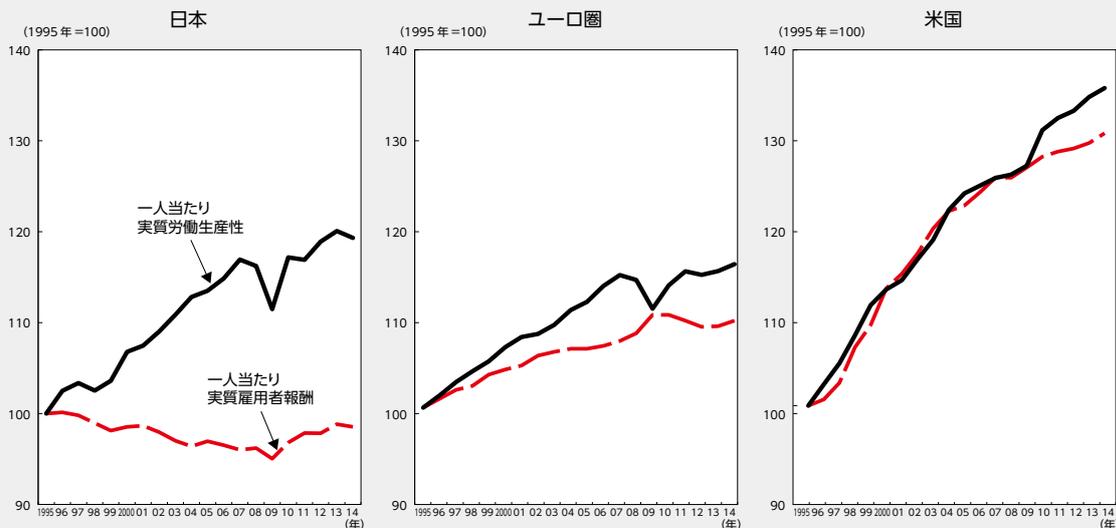
資料出所 内閣府「国民経済計算」「民間企業資本ストック」、経済産業省「鉱工業指数」等により、内閣府にて推計  
 (注) GDPギャップ=(実際のGDP-潜在GDP)/潜在GDP

金上昇と密接な結びつきを持つ。このため、労働生産性の動きを確認することは賃金の動きを占う意味でも重要となってくる。

第2-(1)-3図においては両者の動きを国際比較しているが、ユーロ圏及び米国では実質労働生産性が上昇する局面において、若干の水準のギャップはみられるものの実質賃金も上昇を続けている。一方、我が国においては、実質労働生産性は継続的に上昇しており、その伸び幅もユーロ圏と比較するとそれほど遜色ないといえるが、実質賃金の伸びはそれに追いついていない状況がみられ、両者のギャップはユーロ圏及び米国よりも大きいことが分かる。

## 第2-(1)-3図 賃金と生産性の国際比較

○ 一人当たり実質労働生産性は我が国においても上昇してきたが、ユーロ圏及び米国で一人当たり実質雇用者報酬も上昇を続けている一方、我が国においては伸び悩みがみられる。



資料出所 OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) ユーロ圏の国は、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、アイルランド、ルクセンブルク、オランダ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、英国。

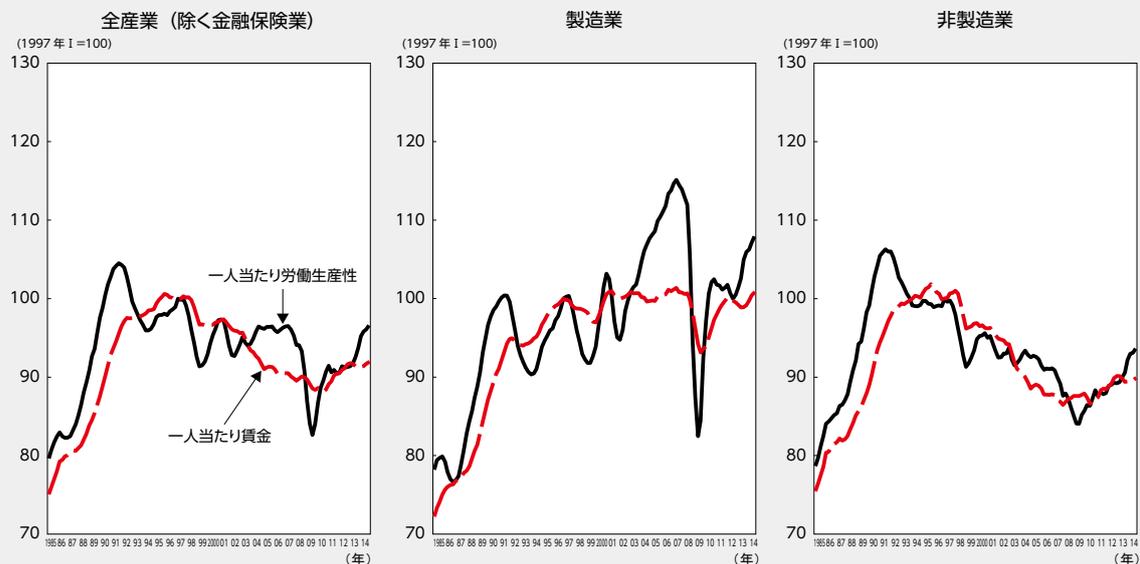
●業種別にみると非製造業に比べ製造業の方が、一人当たり労働生産性と一人当たり賃金のギャップが大きい

我が国の製造業・非製造業といった業種別に、一人当たり労働生産性の水準と一人当たり賃金の関係を見ると、どのようなことがいえるだろうか。

第2-(1)-4図で、まず全産業（除く金融保険業）についてみると、1985年から90年代半ばまでは両者に一定の相関関係があることが確認できるが、2000年代に入ってから労働生産性が上昇する局面においても賃金はむしろ低下していることが確認でき、近年でも労働生産性の上昇に比して、賃金は十分に上昇していない。また、業種別にみると、労働生産性と賃金のギャップは非製造業に比べて製造業の方が大きくなっている。この理由としては、付加価値の変動が製造業の方が大きいために、ギャップが拡がりやすいことも一因と考えられる。

第2-(1)-4図 労働生産性と賃金（業種別）

○ 足下では全産業、製造業、非製造業ともに、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップがみられるが、業種別にみると特に製造業で開きが大きい。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」（季報）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 一人当たり労働生産性は減価償却費、営業利益、人件費の合計を人員計で除して算出。一人当たり賃金は人件費を人員計で除して算出。

2) 原数値を後方4四半期移動平均し、1997年1～3月期を100として指数化。

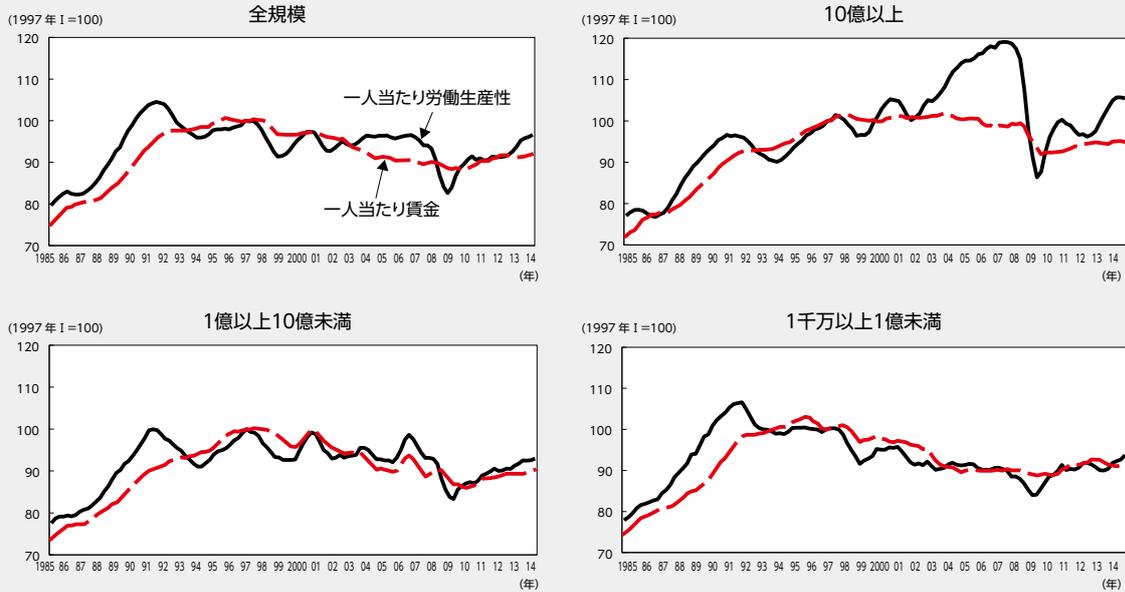
●資本金別にみると企業規模が大きいほど、一人当たり労働生産性と一人当たり賃金のギャップが大きい

次に、資本金別に労働生産性と賃金の動向について第2-(1)-5図で確認してみよう。中小企業（資本金1千万円以上1億未満）では労働生産性と賃金の間に高い相関が伺えるが、大企業（資本金10億以上）においては、とくに2000年以降、労働生産性が上昇する中でも賃金はほとんど伸びておらず、その他の企業規模と比較すると、両者のギャップは近年で大きくなっていることが分かる。

このように、我が国においては製造業で労働生産性と賃金のギャップが広がるとともに、特に大企業でその傾向が顕著であるといえる。

## 第2-(1)-5図 労働生産性と賃金（資本金規模別）

○ 企業規模が大きいくほど、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップがみられる。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」（季報）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 一人当たり労働生産性は減価償却費、営業利益、人件費の合計を人員計で除して算出。一人当たり賃金は人件費を人員計で除して算出。

2) 原数値を後方4四半期移動平均し、1997年1～3月期を100として指数化。

## 2 労働生産性の上昇が賃金上昇に結びつかなかった4つの仮説の検証

我が国においては、経済の需要が不足する中においても実質 GDP は拡大し、実質労働生産性も上昇してきたものの、一人当たり賃金の上昇には結びついてこなかったという事実を確認してきた。経済理論的には両者の動きには関係性があるといえるものの、なぜ我が国においては労働生産性の上昇が賃金上昇として結実してこなかったのだろうか。

これに対してはいくつかの仮説が考えられるが、ここからは、

- ①企業の利益処分が変化し、人件費への分配が抑制されたのではないか、
- ②交易条件の悪化に伴う海外への所得流出によって賃金が抑制されたのではないか、
- ③非正規雇用の増加によって一人当たり賃金が押し下げられているのではないか、
- ④春季労使交渉における賃金決定プロセスや労使の交渉力に変化が生じたのではないか、

といった4つの仮説について検証してみる<sup>10</sup>。

## ◎仮説1：企業の利益処分の変化

●我が国の労働分配率には1990年以降で変動がみられるものの、2013年の労働分配率は90年とほぼ同水準

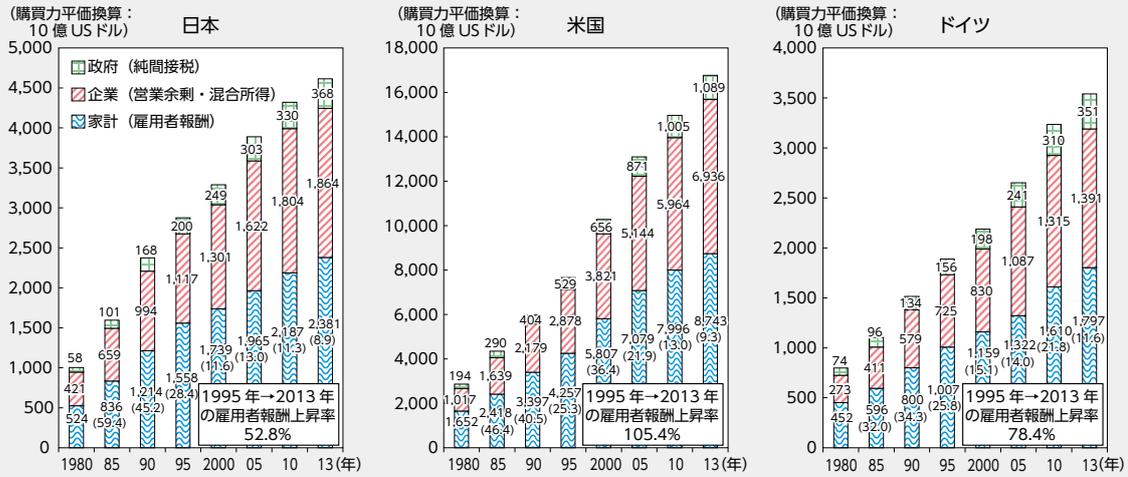
我が国経済は実質ベースではバブル崩壊以降も拡大しているが、生み出された付加価値が家計・企業・政府に対してどのように分配されてきたかみていこう。

第2-(1)-6図では、1980年から2013年にかけての日本・米国・ドイツにおけるGDPと家計・企業・政府に対する分配額（購買力平価換算：10億ドル）を示している。これによると、

<sup>10</sup> 賃金の抑制に関する主な先行研究については、厚生労働省「平成24年版労働経済の分析」の付注8を参照

第2- (1) - 6 図 GDP各分配額の国際比較

○ 我が国の雇用者報酬の上昇率は、米国及びドイツと比較すると、1995年以降小さくなっている。



資料出所 OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

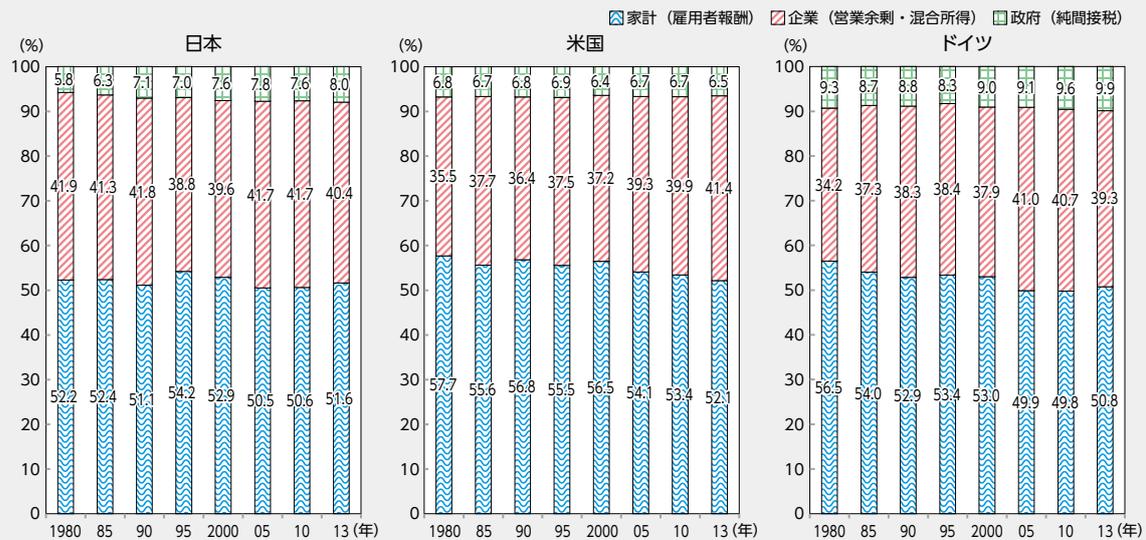
- (注) 1) 家計への分配は、雇用者報酬。企業への分配は、営業余剰・混合所得と固定資本減耗を加算。政府への分配は、純間接税。  
2) 家計の括弧内の数字は、5年前との比。2013年は2010年との比。

我が国の家計への分配である雇用者報酬については、米国及びドイツと比較すると、その上昇率が1995年以降小さくなっている。

また、雇用者報酬の対GDP比である労働分配率について、第2- (1) - 7図により我が国の推移をみていくと、1980年から90年にかけては労働分配率にそれほどの大きな変化はなかったが、バブル崩壊の影響を受け景気が後退する中で95年には労働分配率は高止まった。

第2- (1) - 7 図 分配面からみたGDPの構成要素の推移 (国際比較)

○ 我が国の労働分配率には1990年以降で変動がみられるものの、2013年の労働分配率は1990年とほぼ同水準。



資料出所 OECD.Statをもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 家計への分配は、雇用者報酬。企業への分配は、営業余剰・混合所得と固定資本減耗を加算。政府への分配は、純間接税。  
2) 家計、企業、政府への分配比率はGDP実額から統計上の不突合部分を除いた額を100%としている。  
3) 労働分配率の国際比較においては、その算出方法によって、我が国の水準が諸外国に比して高くなる場合もあることに留意。

2000年代に入っていわゆる「雇用の過剰」の解消が行われるとともに、企業が賃金の引上げに慎重になったこと等から2000年、05年にかけて労働分配率は低下した。その後は、リーマンショックの影響を受け労働分配率は上昇する局面もあったが（第2 - (1) - 9図）、13年の労働分配率は90年とほぼ同水準となっている。

なお、米国及びドイツの労働分配率の推移をみると、1980年以降、低下傾向で推移しており、2013年では日本と同水準となっている。その逆の動きとしてシェアを高めている項目は営業余剰等の企業への分配となっている。こうした動きについては、Karabarounis and Neiman (2014)<sup>11</sup>においても世界的に確認されており、その背景として、情報化の進展等によって設備投資価格が相対的に低下し、生産投入要素が労働から資本へと代替していることが指摘されている。

●企業の付加価値の分配先として、営業利益への分配が高まる

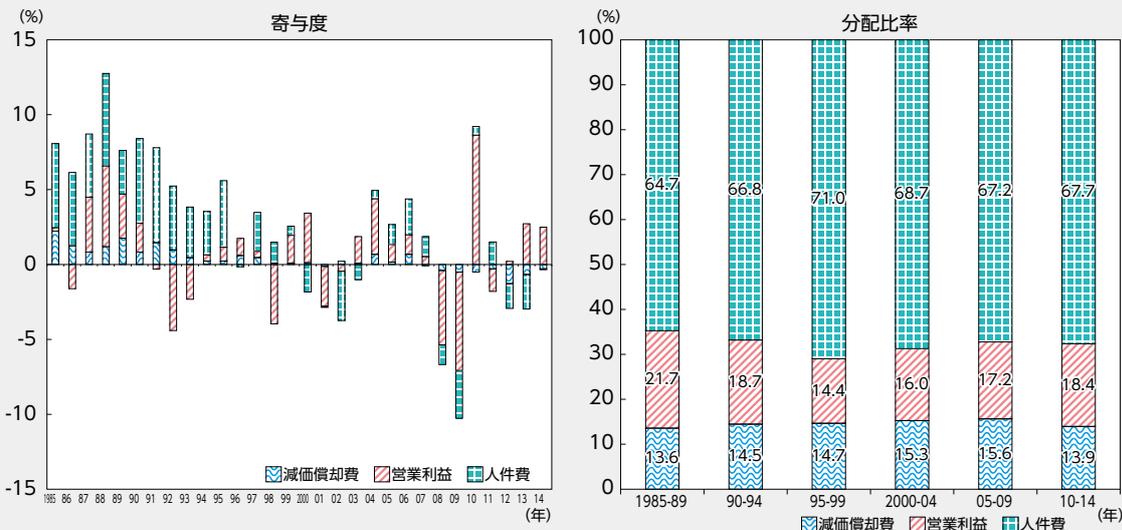
上述のように、我が国においても1995年以降では労働分配率の低下がみられるが、これは個別企業が商業活動を通じて生み出した付加価値の分配先が変化したためであろうか。

ここからは我が国の企業の付加価値が具体的にどのように分配され、分配先として変化があったのかどうか検証していこう。ここでは、財務諸表ベースでみた付加価値の分配先として、①企業利益（営業利益）、②資本への分配（減価償却費）、③労働者への分配（人件費）の3ルートが考えられることからその経年変化をみていく。

財務省「法人企業統計調査」をもとに、営業利益・減価償却費・人件費の付加価値に対する寄与度の推移を第2 - (1) - 8図により確認すると、バブル崩壊後の1998年以降、全体の付加価値の変化率に占める営業利益の割合が高まっていることが確認できる。一方、それ以前では、付加価値上昇率のプラスの寄与のうち人件費が大きな割合を占めていたが、98年以降

第2 - (1) - 8図 付加価値に対する寄与度の推移

- 寄与度をみると、バブル崩壊後の1998年以降、付加価値の変化率に占める営業利益の割合が高まっている。
- 分配比率をみると、足下では営業利益の割合は上昇傾向で推移している。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 付加価値は減価償却費、営業利益、人件費を加算した額とする。暦年の数値は、各四半期の数値を合算して算出した。

11 Karabarounis L. and Neiman B. (2014) "The global decline of the labor share" The Quarterly Journal of Economics, 129(1), pp61-103

ではその割合は低下するとともに、景気回復期の2004年から07年にかけて、またリーマンショックによる付加価値の落ち込みの反動を受けた10年、11年においてはプラスに寄与する年もみられるものの、98年以降はマイナス方向への動きもみられるようになったことが特徴的な変化といえよう<sup>12</sup>。

付加価値の内訳として営業利益の付加価値に占める割合を確認すると、1985年から89年の平均値が21.7%、90年から94年は18.7%、95年から99年は14.4%と推移したが、2000年から04年は16.0%、05年から09年は17.2%、10年から14年は18.4%と上昇傾向で推移している。一方、付加価値に占める人件費の割合（労働分配率）については、1985年から89年が64.7%、90年から94年は66.8%、95年から99年には71.0%となり、2000年から04年は68.7%、05年から09年は67.2%、10年から14年は67.7%と推移している。

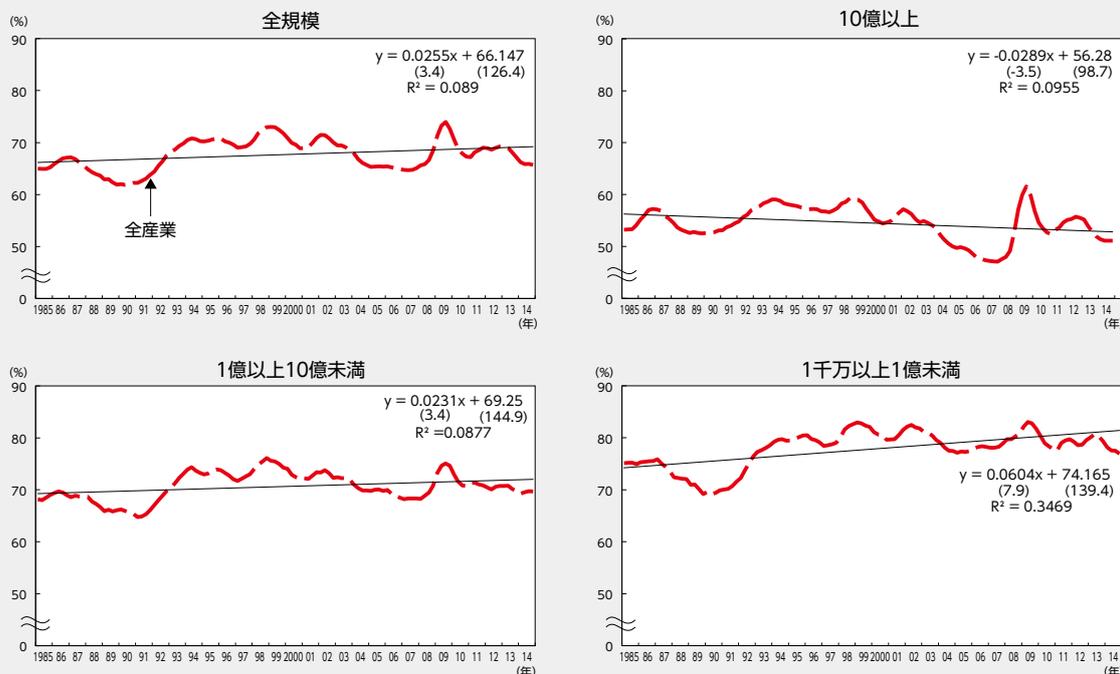
●労働分配率のトレンドは大企業において低下傾向がみられる

付加価値に占める人件費としての労働分配率の低下は、企業規模別にみるとどのように評価できるだろうか。

第2-(1)-9図により企業規模別に動きをみていくと、まず1985年から2014年にかけての労働分配率のトレンドとして、中小企業では上昇傾向がみられる一方で、大企業においては低下傾向がみられる。大企業における労働分配率の動向には構造的な変化が起きている可能性があり、その背景としてはグローバル競争に直面している大企業ほど、労働への分配を抑制

第2-(1)-9図 労働分配率（資本金規模別）の推移

○労働分配率のトレンドは、大企業で低下傾向となっている。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(季報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 労働分配率は人件費を減価償却費、営業利益、人件費の合計で除して算出。  
 2) 原数値を後方4四半期移動平均している。  
 3) ( ) 内はt値。

<sup>12</sup> 厚生労働省「平成26年版労働経済の分析」第1-(2)-13図では、1998年以降、企業の経常利益がプラスであっても、賞与が減少する場合があることを指摘している。

し、省力化投資等による資本への代替を進める流れが強まっていることが指摘されている<sup>13</sup>。

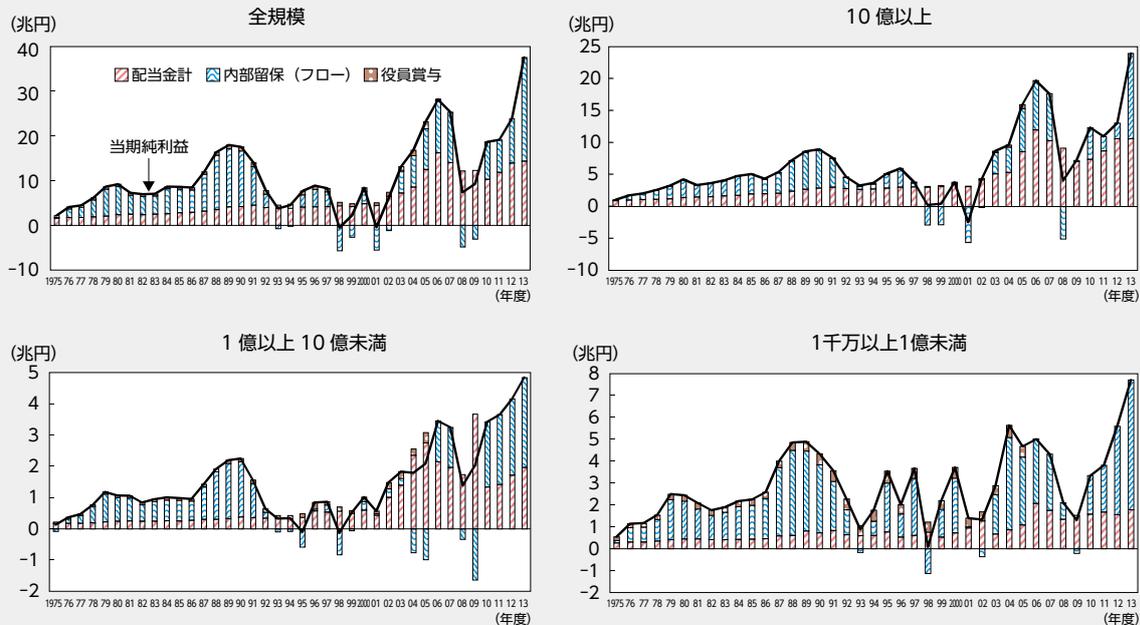
● 当期純利益の分配先としては、内部留保に比して配当金に向ける割合が高まっている。また、当期純利益が増加する中で、内部留保も増加している

このようにして高まってきた企業利益は、さらにどのように分配されているのだろうか。当期純利益の分配先としては、役員賞与・配当・内部留保（利益剰余金）<sup>14 15</sup>が考えられるが、第2 - (1) - 10 図で示されるように、2000 年以降、配当金の割合は大きく上昇した。また、当期純利益が増加する中、内部留保も増加していることが分かる。

なお、内部留保と固定資産等を重ね合わせてその動きをみていくと、第2 - (1) - 11 図で示されるように、当期純利益が増加する中において、内部留保が増加傾向にある中、1990 年代後半から1年以内に売却予定のない有価証券への投資の伸び幅が高くなっていることが分かる。この傾向は特に大企業において顕著となっている。

第2 - (1) - 10 図 役員賞与・配当・内部留保の推移

○ 2000 年以降、配当金の割合は大きく上昇するとともに、当期純利益が増加する中で、内部留保も増大。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」（年報）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 1) 役員賞与は 2006 年度調査まで利益処分項目として調査を行っていたが、2007 年度調査以降は費用項目として調査を行っていることから、図中の役員賞与のデータは 2006 年度までとなっている。  
 2) 内部留保（フロー）は当期純利益から配当金を控除したものと定義。

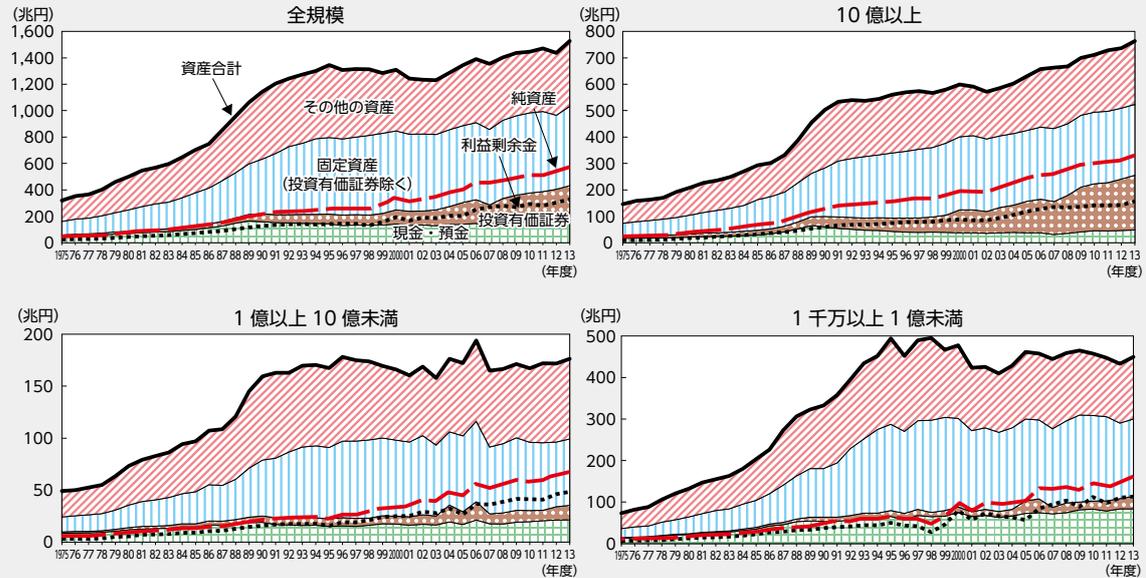
● 経済の好循環の継続に向けて、企業利益が設備投資や労働者へと分配される環境作りが重要  
 ここまでみてきたように、付加価値の配分先として人件費の割合は 90 年代から比べればやや低下し、企業側への分配がやや高まってきたと指摘できよう。

グローバル経済の進展や市場の不確実性の増大といった競争環境の変化に対応しながらも、

<sup>13</sup> 星屋・永田（2007）「企業行動の変化と経済成長・利益分配」PRI D.P.S.No07A-03 では、2002 年を境に大企業において資本と労働の代替の弾力性に構造変化が生じたことを指摘している。  
<sup>14</sup> 内部留保のフローの定義は、岩瀬・佐藤（2014）「法人企業統計からみる日本企業の内部留保（利益剰余金）と利益配分」ファイナンス第 50 巻第 4 号の手法に依っている。  
<sup>15</sup> 役員賞与は 2006 年度調査まで利益処分項目として調査を行っていたが、2007 年度調査以降は費用項目として調査を行っており、当期純利益には含まれない。

第2-(1)-11図 内部留保・資産の内訳等の推移

○ 当期純利益が増加する中で、内部留保（利益剰余金）も増加。特に大企業を中心に、固定資産のうち投資有価証券の伸びが大きい。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」(年報)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) その他の資産=受取手形+売掛金+棚卸資産+有価証券+その他流動資産+繰延資産。

近年の景気の回復基調を背景として企業の中には設備投資を行う動きがみられるようになってきたが<sup>16</sup>、設備投資の長期的な動向としてはリーマンショック以前の水準に回復していない中で、設備投資動向に注視する必要がある。

いずれにせよ、個々の企業が置かれる環境には留意しつつも、内部留保も含めた企業利益が経済の好循環につながる設備投資や労働者へ分配される環境作りが重要である。

◎仮説2：交易条件の悪化の影響

●交易条件の悪化が一貫して実質賃金に対してマイナスに寄与

次の仮説として、我が国の賃金の低下が、交易条件の悪化によってもたらされているという説を検証してみよう。

実質賃金の上昇率は、労働分配率・労働生産性・交易条件の変化に恒等式上分解することができる。労働分配率の低下は労働者に回る賃金総額の減少によって一人当たり賃金にも影響を与えることになり、労働生産性の低下は労働者一人当たりが生み出す付加価値の減少を意味することから賃金上昇にマイナスの影響を与えることとなる。また、交易条件については、輸出物価と輸入物価の相対価格の変化として賃金に作用することになるが、より現実の経済に即していえば、輸出価格が低下することは企業の海外からの取り分の減少につながるることとなり、輸入価格の上昇はエネルギーや素材価格の上昇によって企業収益を圧迫することになることから、国内労働者の賃金についても悪影響が及ぶこととなると理解できる。

この要因分解を基に我が国の実質賃金<sup>17</sup>の変動をみていくと、第2-(1)-12図で示されるように、労働生産性の上昇は実質賃金に対して一貫してプラスに寄与していることが分かる。

<sup>16</sup> 財務省「法人企業景気予測調査(平成27年1-3月期調査)」によると、2014年度における利益配分のスタンスを、重要度の高い順にみると、大企業では「設備投資」、中堅企業、中小企業は「内部留保」が第1位に挙げられている。

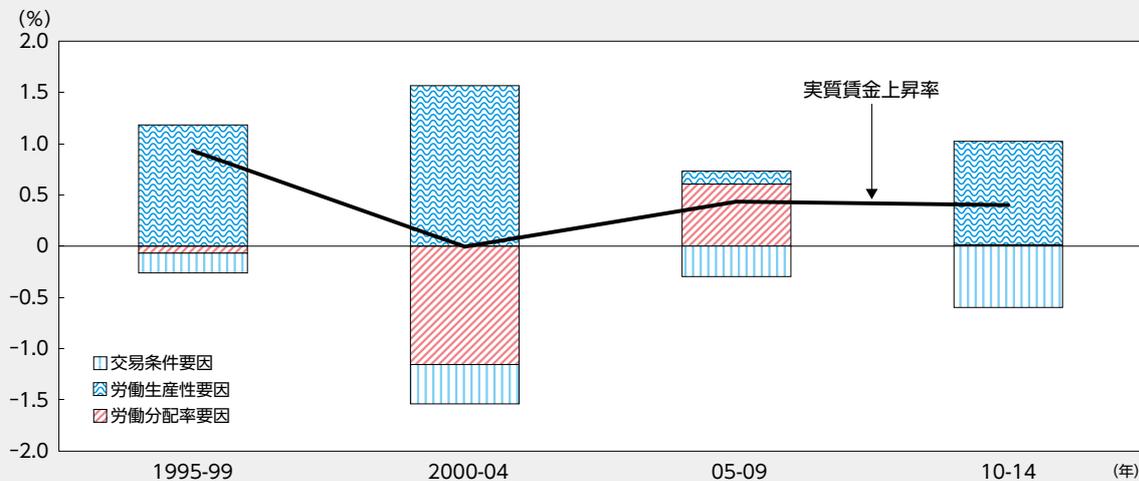
<sup>17</sup> この分析における実質賃金にはマンアワーベースの実質雇用者報酬を用いており、厚生労働省「毎月勤労統計調査」で公表されている実質賃金とは異なることに注意。

次に、労働分配率の影響をみていくと、労働分配率が2000年初頭に大きく低下したことを受け、00年から04年にかけて賃金に対して大きなマイナス寄与となった。また、05年から09年にかけて労働分配率はプラスの方向で寄与したが、これはリーマンショックの影響により企業の付加価値が急激に減少したため、労働分配率が大きく高まったことが要因として考えられ、10年以降では労働分配率の賃金に与える影響はみられなくなっている。

さらに、交易条件の影響をみていくと、交易条件の悪化が実質賃金に対して継続的にマイナスの影響を与えていることが分かる。この影響は2010年以降でさらに大きくなっており、労働生産性の上昇の好影響をかなりの程度相殺していることが分かる。

第2-(1)-12図 実質賃金上昇率の要因分解

○ 労働生産性の上昇はプラスに寄与しているが、交易条件の悪化が一貫して実質賃金上昇に対してマイナスに寄与している。



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

- (注) 1) 実質賃金と労働生産性はマンアワーベース。実質賃金の変化率は前年比の5か年平均。  
 2) 実質賃金=名目雇用者報酬/家計最終消費支出デフレーター (持家の帰属家賃を除く)  
 3) 実質賃金は、以下により表される。ただし、 $W$ は名目雇用者報酬、 $Y_N$ は名目GDP、 $Y_R$ は実質GDP、 $E$ は雇用者数、 $h$ は労働時間、 $P_{GDP}$ はGDPデフレーター、 $P_{PCE}$ は個人消費デフレーターを表す。

$$\left(\frac{W}{P_{PCE}}\right) / Eh = \frac{W}{Y_N} \times \frac{Y_R}{Eh} \times \frac{P_{GDP}}{P_{PCE}} = \text{労働分配率} \times \text{労働生産性} \times \text{交易条件等}$$

● 他国においても交易条件の悪化はみられるものの、輸出価格が弾力的に変動し、我が国ほどの悪影響を受けていない

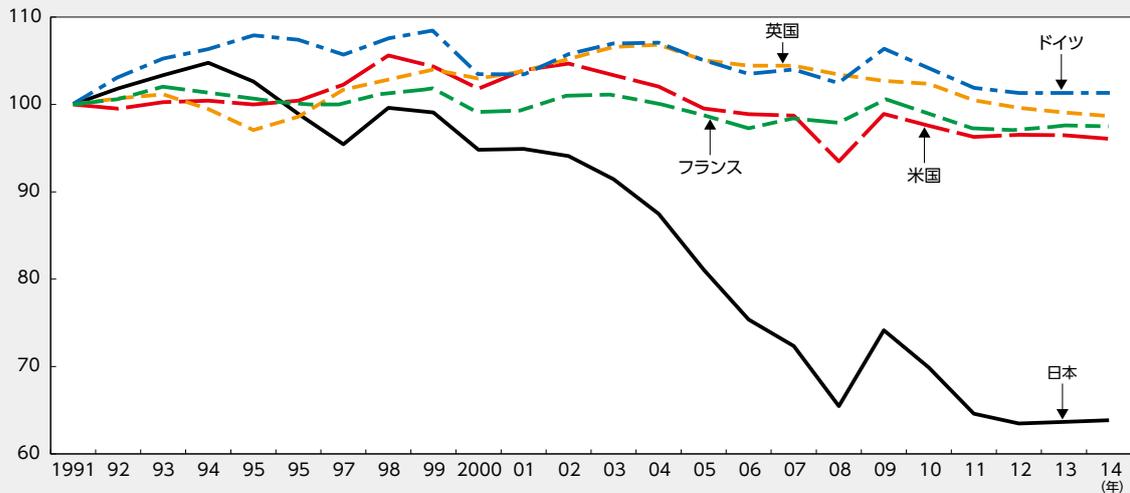
こうした交易条件の悪化は我が国だけで起きているものではない。実際に、交易条件の動きの国際比較について第2-(1)-13図をみると、米国・英国・ドイツ・フランスといった国でも交易条件の悪化は確認される。

しかしながら、その悪化の度合いはそれらの国よりも我が国の方が大きいのは事実であり、その主な要因としては、第2-(1)-14図が示すとおり、他国では輸入価格の上昇に応じて輸出価格も弾力的に変化しているのに対し、我が国では輸入価格が上昇する中でも、輸出価格が上昇することはなく、むしろ長期的に低下しているという特徴がみられる。輸出製品の価格上昇が抑えられる理由としては、各国の輸出構造の違いに依存しており、グローバルな価格競争にさらされる財が主要な輸出品となる場合には、価格転嫁が行われにくく交易条件は悪化し

第2-1-13 図 交易条件の国際比較(1)

○ 日本の交易条件は、欧米諸国に比べて悪化している。

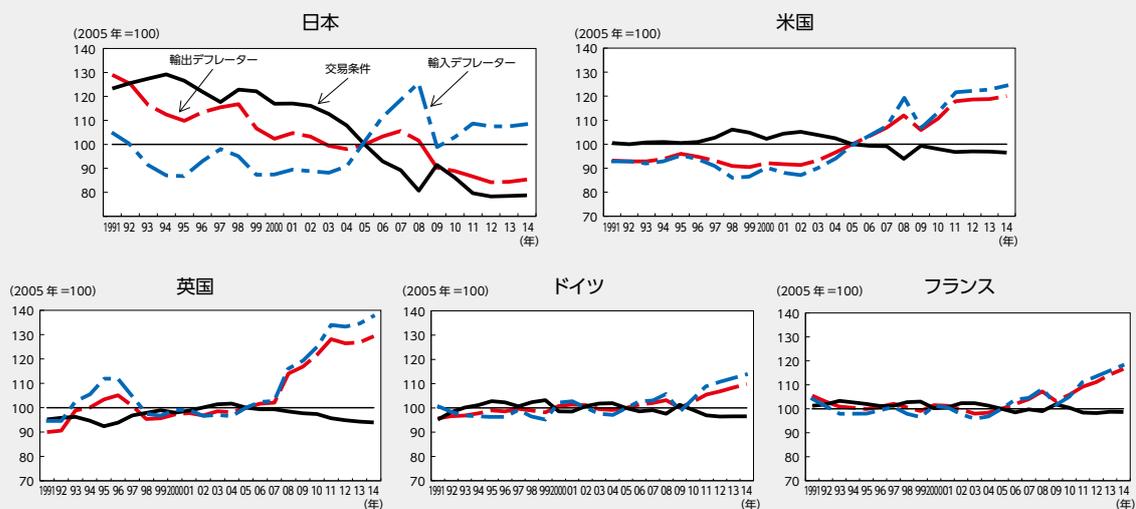
(1991年=100)



資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 交易条件は輸出デフレーター／輸入デフレーターにより算出。

第2-1-14 図 交易条件の国際比較(2)

○ 日本の交易条件は、欧米諸国に比べて輸出価格が低下しているため、交易条件は悪化している。



資料出所 OECD.Stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 交易条件は輸出デフレーター／輸入デフレーターにより算出。

やすいことが指摘されている<sup>18</sup>。

このように、労働生産性の上昇が賃金にプラスの影響を与える中で、交易条件の悪化によりその影響が相殺されている状況を改善するためにも、交易条件の悪化を食い止めることは極めて重要である。このため、価格競争力を高める取組としてプロダクトイノベーションの促進や価格転嫁が適切に行われるよう、国際交渉力の向上等の取組が不可欠といえる。

18 内閣府「世界経済の潮流 2011」

## ◎仮説3：非正規雇用増加の影響

- 過去10年間の非正規雇用労働者の増加のほぼ9割を60歳以上の高齢者及び60歳未満の女性が占める中、それらの層の増加による賃金押下げ寄与はパートタイム労働者比率全体の賃金押下げ寄与の大半を占める

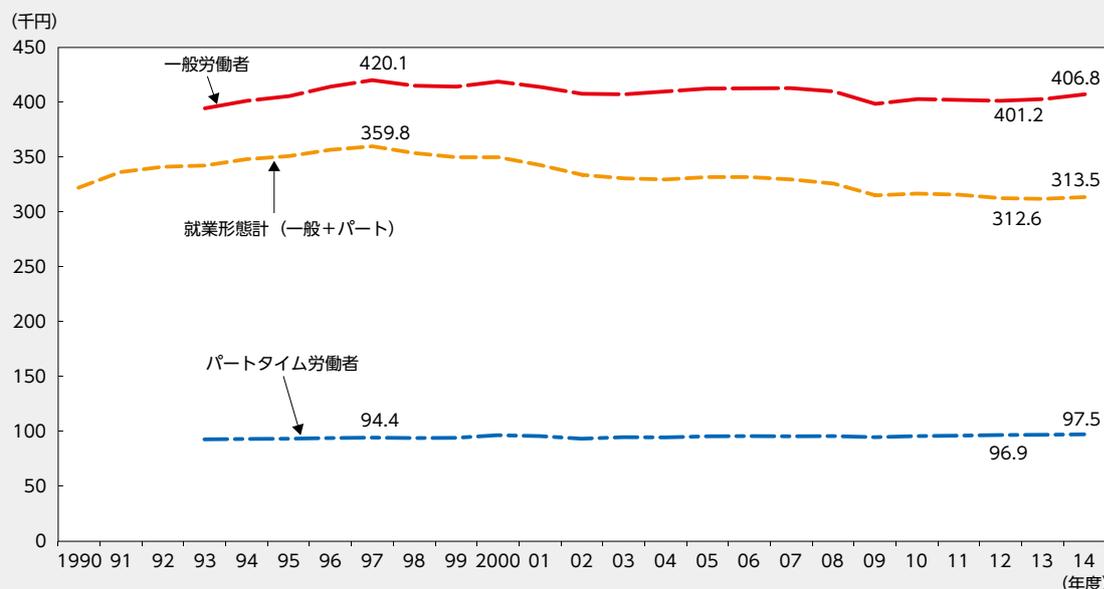
我が国の雇用者数の動向をみると、長期的にみて非正規雇用労働者の増加が中心となって雇用の拡大が進んでいるが、賃金に対する影響としては、相対的に賃金の低いパートタイム労働者を含む非正規雇用労働者の増加は、常用労働者一人当たり平均賃金を減少させることとなる。ここでは、非正規雇用労働者がどのように増加し、それが賃金にどのような影響を与えたかについて検証していこう。

まず、賃金の推移について第2-(1)-15図により常用労働者と就業形態別の賃金の動きをみると、1997年度から2012年度にかけて常用労働者では13.1%減少してきたが、一般労働者・パートタイム労働者別にみると、一般労働者の賃金の減少は同期間において4.5%の減少にとどまっており、むしろここ2年では増加していることが分かる。一方、相対的に賃金の低いパートタイム労働者の賃金は1997年度から2014年度にかけて3.2%増加しており、常用労働者の平均賃金の減少のかなりの部分はパートタイム労働者比率の上昇に起因するものと考えられることができる。

こうしたパートタイム労働者比率の押下げ圧力はどのような年齢層の動きによるのか、より詳細に年齢階級別にみたパートタイム労働者比率の高まりによる賃金の押下げ圧力について検討してみよう<sup>19</sup>。

第2-(1)-15図 一人当たり名目賃金の推移

- 一般労働者・パートタイム労働者別にみると、一般労働者の賃金は減少傾向にあったが、ここ2年では増加しており、相対的に賃金の低いパートタイム労働者の賃金は概ね増加傾向で推移している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。  
 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与総額指数に基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列比較が可能となるように修正した実数値を用いている。  
 3) 就業形態別は1993年度以降把握可能。

19 この分析におけるパートタイム労働者比率は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における短時間労働者が常用労働者に占める割合であることに注意。

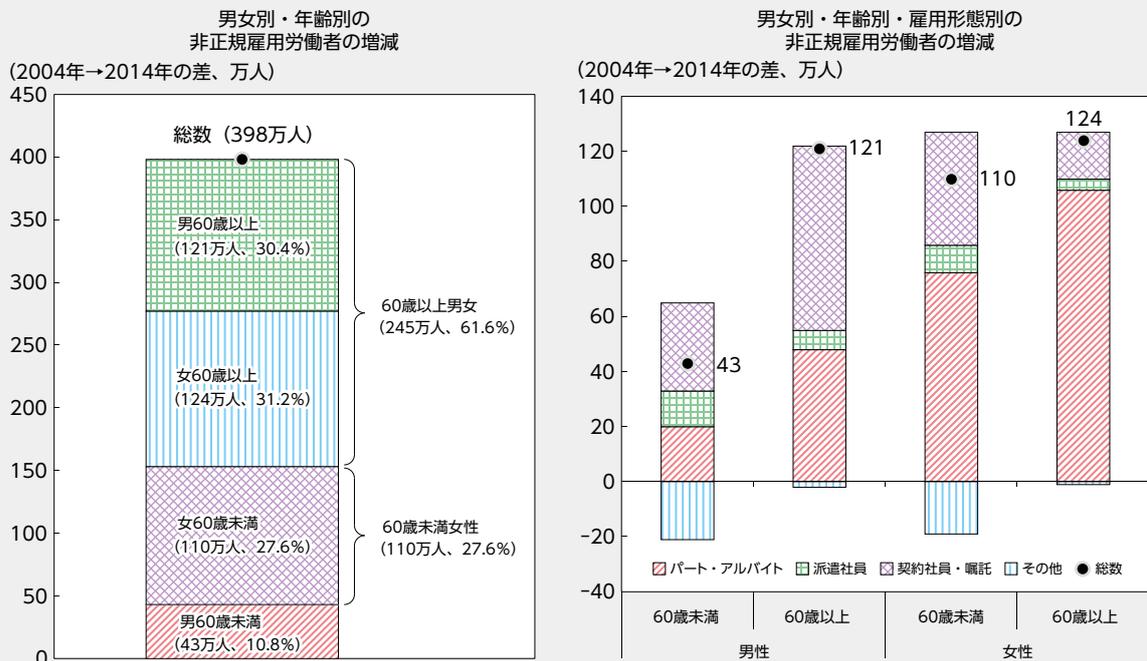
賃金の押下げ圧力を検討する前に、過去10年間の年齢階級別の非正規雇用労働者の動きを第2-(1)-16図でみると、過去10年間で増加した非正規雇用労働者のほとんどが60歳以上の高齢者及び60歳未満の女性の非正規雇用労働者であることが分かる。これらの労働者層がどのような理由から現在非正規雇用に就いているのかみてみると、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」から分かるように、男性の60歳未満層では「正規の職員・従業員の仕事がないから」といういわゆる不本意非正規雇用労働者が多くみられるが（同層の約45%）、60歳以上の高齢者や60歳未満の女性では、不本意非正規比率は低くなっているように、自ら非正規雇用を選んだ者が多いことが分かる（付2-(1)-1図）。

こうした非正規雇用の動きを踏まえ、賃金の要因分解についても、就業形態別に60歳未満・60歳以上の労働者の寄与に分解し、その効果を定量的に把握してみよう。すると、第2-(1)-17図で示されるように、賃金変動の大半は一般労働者の賃金の動きで説明されるが、パートタイム労働者比率上昇による押下げ圧力については、非正規雇用の増加のほぼ9割を占めている60歳以上の労働者及び60歳未満の女性によってその大半が説明できる。

このように、人々の労働参加が進んでいることはマクロ経済成長にとっては好ましいものの、非正規雇用に就いた者の増加により雇用者一人当たり賃金が押し下げられているといった状況が生じていると考えられる。

第2-(1)-16図 非正規雇用労働者増加の要因分解（2004年から2014年）

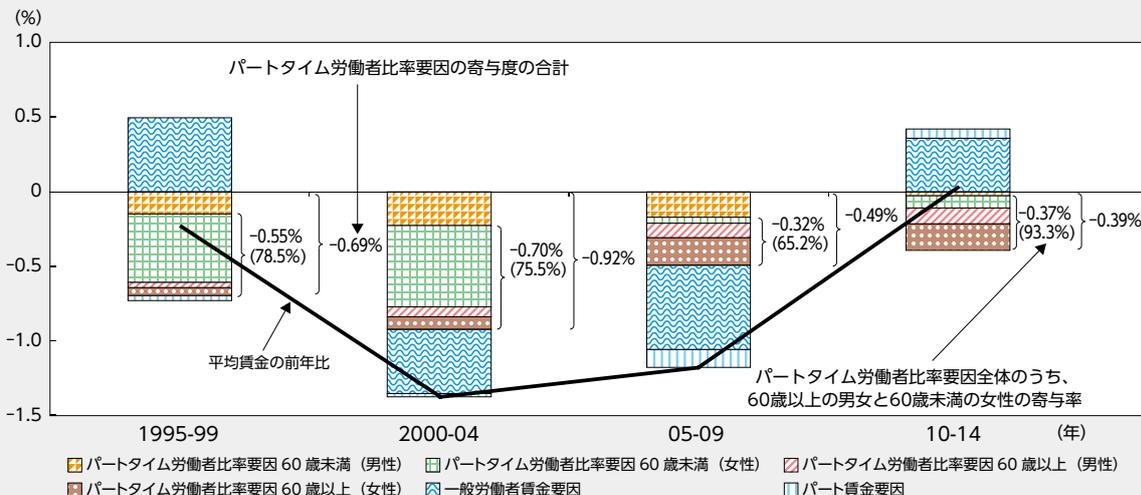
○ 過去10年の非正規雇用労働者の増加の約9割は、60歳以上の男女（61.6%）と60歳未満の女性（27.6%）である。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成  
 (注) 右図については、各雇用形態別の増減の合計と総数の増減は必ずしも一致しない。

第2- (1) - 17 図 賃金の年齢別要因分解

○ 賃金に対するパートタイム労働者比率の押し下げ寄与のうち、2010 年からの 5 年間では 93.3%が 60 歳以上の高齢者と 60 歳未満の女性によって説明される。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

- (注) 1) 賃金は、年間賞与等を含む年間給与としている。変化率は前年比の5か年平均。  
 2) 括弧内の数値は、パートタイム労働者比率要因全体に占める、60歳以上の男女と60歳未満の女性の寄与率の割合。  
 3) 試算方法は以下のとおり。

$$\Delta W_{計} = \Delta r_{p,m,<60} (\bar{W}_{p,m,<60} - \bar{W}_n) \quad (60歳未満男性パートタイム労働者比率変動要因)$$

$$+ \Delta r_{p,f,<60} (\bar{W}_{p,f,<60} - \bar{W}_n) \quad (60歳未満女性パートタイム労働者比率変動要因)$$

$$+ \Delta r_{p,m,\geq 60} (\bar{W}_{p,m,\geq 60} - \bar{W}_n) \quad (60歳以上男性パートタイム労働者比率変動要因)$$

$$+ \Delta r_{p,f,\geq 60} (\bar{W}_{p,f,\geq 60} - \bar{W}_n) \quad (60歳以上女性パートタイム労働者比率変動要因)$$

$$+ \bar{r}_n \Delta W_n \quad (一般労働者賃金変動要因)$$

$$+ \bar{r}_{p,m,<60} \Delta W_{p,m,<60} + \bar{r}_{p,f,<60} \Delta W_{p,f,<60} + \bar{r}_{p,m,\geq 60} \Delta W_{p,m,\geq 60} + \bar{r}_{p,f,\geq 60} \Delta W_{p,f,\geq 60} \quad (パートタイム労働者賃金変動要因)$$

W<sub>属性</sub> : 当該属性の労働者の平均賃金  
 r<sub>属性</sub> : 当該属性の労働者の労働者全体に占める比率  
 n : 一般労働者を表す添え字  
 p : パートタイム労働者を表す添え字  
 m : 男性を表す添え字  
 f : 女性を表す添え字  
 <60 : 60歳未満を表す添え字  
 ≥60 : 60歳以上を表す添え字  
 Δ : 当年と前年の増減差  
 - : 当年と前年の平均

### ◎仮説4：賃金決定プロセスの変化

#### ●生産性を基準に据えた労使交渉における行動原理

標準的な経済理論からは労働生産性と賃金は長期的に比例して変動していくことが予想されるが、市場における調整コストの存在によって中短期的には変動が生じることを踏まえると、こうした関係は常に成立しているものではない。

むしろ現実的な賃金決定の仕組みとしては、使用者と労働者による労使交渉プロセスが賃金の動きに対して大きな影響を持つことが考えられる。ここでは、賃金決定の仕組みの変化が賃金水準に与える影響について考察することとしたいが、その前に我が国の労使交渉プロセスの歴史的経緯について振り返るとともに、労使の行動原理について考えてみよう。

我が国においては、産業別の労働組合が毎年春に一斉に賃金引上げ等を中心とする要求を企業に提出し、全国的中央組織の労働団体や産業別組織の指導・調整のもとに各企業と団体交渉を行っている。これらを総称して「春闘」と呼んでいるが、この方式は1956年から始まったと言われており、長い歴史を有している。

賃金に関係する交渉については、経営者側・労働者側がそれぞれの行動原理に基づいて交渉

内容を決していると考えられる。具体的には、経営者側は1954年から①物価上昇を賃上げに反映させない、②経営状態に応じた賃上げをする、③生産性向上がなければ賃上げしないとといった主張を展開し、この考え方の延長線上として、インフレが続く高度成長期において物価の安定性を重視した「生産性基準原理」が提唱された。この原理は、「名目賃金上昇率を実質生産性上昇率の範囲内に抑える」という考え方で、国民経済的観点からインフレ抑制を目的としたものといえる。

一方、労働者側は、ある程度の消費者物価の上昇がある下で生産性基準原理を貫けば、実質賃金は生産性上昇率を下回る結果となり、国内需要拡大の足を引っ張る結果となるとし、「逆生産性基準原理」と呼ばれる原理を主張していた。この考え方は、「実質賃金上昇率を実質生産性上昇率と等しくする」というものであり、インフレ時に生産性基準原理を貫けば、実質賃金が低下する場合があります、消費の減少を通じて国内需要拡大を阻止することになるため、これを防ぐことを目的としたものであるとともに、標準的な経済理論が想定する世界と等しいものといえよう。

### ●現実的な労使交渉プロセスでは労働生産性が行動原理の重要な要素となる

こうした基本的な行動原理を背景としつつ、我が国ではどのように賃金引き上げが行われてきたのかみていくこととする。

第2-(1)-18図では「生産性基準原理」及び「逆生産性基準原理」に基づいて導かれる労使の賃金改定率を試算し、それに厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」による実際の賃上げ率と厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における一般労働者の所定内給与額上昇率を重ね合わせている。また、付2-(1)-2表では、日本労働組合総連合会「春季生活闘争方針」及び日本経済団体連合会「経営労働政策委員会報告」（2002年以前は日本経営者団体連盟「労働問題研究委員会」）から賃上げに係る方針を抜粋したものを示している。

第2-(1)-18図から読み取れることとしては、1980年代では生産性基準原理と逆生産性基準原理の間で実際の賃上げ率が概ね決定されており、両原理は機能していたようにみえる。しかしながら、90年代に入ってバブル期には賃上げ率が大きく上回っていたが、バブル崩壊以降は3つの過剰（雇用・設備・債務の過剰）の調整過程において、労働生産性上昇率が急速に落ち込んだこともあり、実際の賃上げ率は両原理よりもやや高いものの低水準で推移し、いわゆるベースアップ<sup>20</sup>を使用者側が容認しなくなったと考えられる2002年以降<sup>21</sup>では賃上げ率も2%を下回る水準で推移してきた。

一方、2014年に入って、経団連がいわゆるベースアップを容認してからは、賃上げ率は13年ぶりに前年比で2%を上回る水準（2.19%）となった。また、所定内給与額の上昇率については、賃上げ率と極めて高い相関関係を持って推移する中、2002年以降はゼロ%近傍で推移してきたが、いわゆるベースアップを行う企業が再び出てきた2014年は同様に13年ぶりに前年比で1%を超える水準（1.3%）となった。

賃金に関する労使交渉の背景にある行動原理と実際の賃上げ率及び所定内給与額の動きをみてきたが、1980年代では生産性を基礎に据えた労使の行動原理は概ね機能していたようにみえるが、バブル崩壊以降に労働生産性が急速に落ち込み、2002年以降にいわゆるベースアップが無くなった結果、所定内給与額は伸び悩みがみられるようになった。しかし、2014年に

<sup>20</sup> 「ベースアップ」について個々の調査によって定義が異なっているが、ここでは企業の賃金表を（一部又は全部）引き上げるという趣旨の用語として使用している。

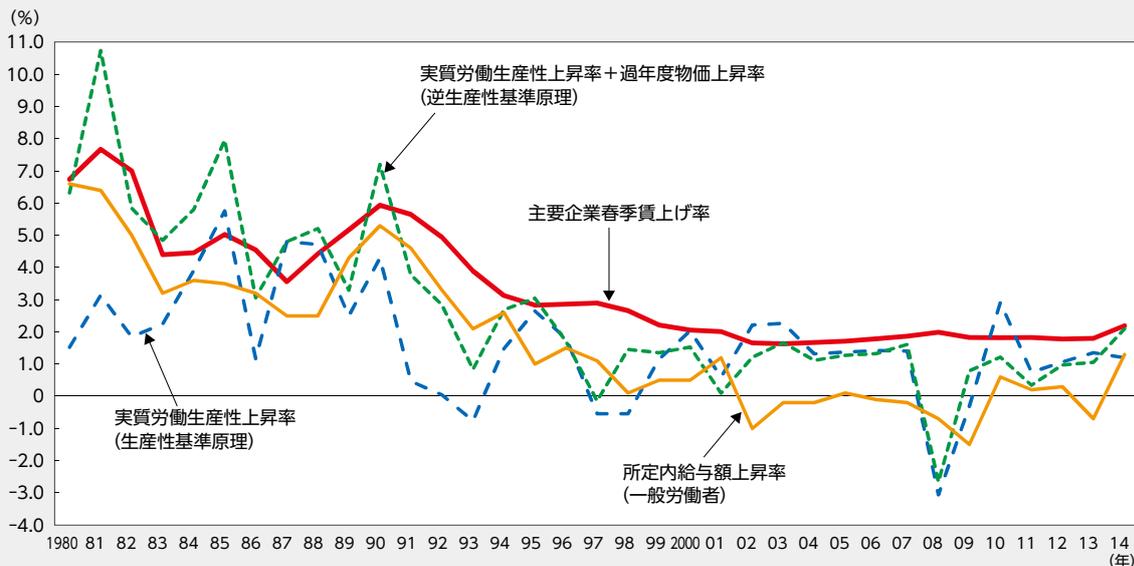
<sup>21</sup> 付2-(1)-2表のように、2002年に使用者側の方針として「ベア見送り」とされている。

は緩やかな景気の回復基調の下で企業収益が増加し、いわゆるベースアップが実現したことを背景として所定内給与額も1%を超える伸びとなった。

企業の財務体質が健全化する中、労働生産性の向上分を賃金として労働者に分配していくためには、今後、労働生産性を基礎に据えた労使交渉が安定的に行われることが重要となってくる。

第2-(1)-18図 春季労使交渉における賃上げ率と労働生産性・物価等の関係

- 1980年代では、賃上げ率は労使の行動原理の間に収まる場合が多く、行動原理は概ね機能していたと考えられる。
- 2014年は、いわゆるベースアップが13年ぶりに実現し、所定内給与額の上昇率も13年ぶりに1%を超えた。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」「賃金構造基本統計調査」、内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 生産性基準原理及び逆生産性基準原理に対比させる指標として何を採用するかは様々な議論があるが、ここでは「実質労働生産性上昇率」として実質GDP成長率及び就業者数増加率の実績値を用い、「物価上昇率」については過年度(前年度)消費者物価上昇率を用いている。また、2014年については、「平成26年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」における2014年度の実質GDP成長率及び就業者数増加率の見通し値を用いている。

●より高い賃上げ水準の達成に重要な役割を担う労働組合

労使交渉の歴史的な形成過程や行動原理についてみてきたが、実際の賃金の引上げの水準は、どのような要素によって異なってくるだろうか。製造業・非製造業別、企業規模別にその妥結水準の分布を確認していく。また、労使交渉においては労使の交渉力が賃金の妥結水準にも影響を与えることが予想されることから<sup>22</sup>、労働組合がどのような影響を持っているのかについてもみていこう。

2014年の厚生労働省「賃金の引上げ等の実態に関する調査」の調査票情報を用いて分析した結果(第2-(1)-19図)によると、製造業において最頻値の妥結水準が非製造業に比べて高くなっており、規模別にみるとより大きな企業で妥結水準が高くなる傾向が確認できる。

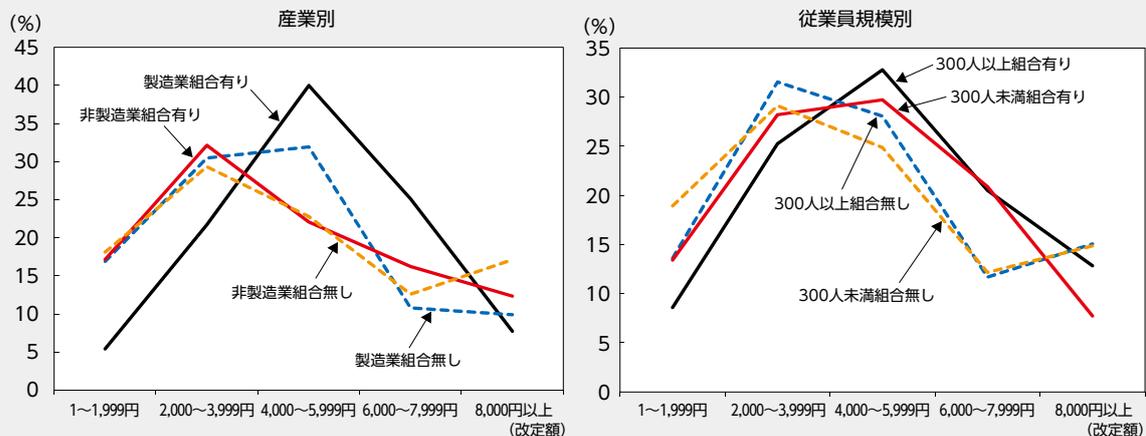
また、労働組合の有無による賃金妥結水準の差をみると、非製造業ではそれほど差はみられないが、製造業において労働組合がある企業ではより高い賃金妥結水準となっている。さらに、規模に関わらず、労働組合がある企業ほど賃金妥結水準が高くなっており、労働組合による賃

22 団体交渉を含む賃金決定に関する経済理論の分かりやすい説明については、佐々木(2011)「賃金はどのように決まるのか」日本労働研究雑誌 No.611 を参照。

金交渉はより高い賃金妥結水準へとつながることが示唆される。労使交渉において、個々の労働者の交渉力は限られており、より強い交渉力を持つ労働組合が与える影響は大きいことが確認できよう<sup>23</sup>。

第2-(1)-19図 業種別・規模別・組合の有無別の賃金改定水準の分布(2014年)

○ 組合の有無によって妥結水準には差がみられる。



資料出所 厚生労働省「賃金の引上げ等の実態に関する調査」(2014年)の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

● 労使交渉力の基礎となる労働組合組織率が低下する中、より多くの者に賃金上昇の恩恵が配分される仕組み作りが重要

以上の分析から労使交渉における労働組合の交渉力の重要性が指摘できるが、付2-(1)-3図にみられるように、我が国の労働組合組織率は長期的に低下傾向にある。

また、非正規化の進展によって雇用構造に変化がみられる中、労使交渉における賃金上昇の恩恵が組合加盟労働者に偏って配分されることが指摘されるが<sup>24</sup>、経済の好循環の動きを強めるためには、より多くの者に恩恵が配分される仕組み作りをすることが重要である<sup>25</sup>。

● 実質賃金の上昇が企業の労働生産性向上に向けた努力を促す可能性

これまでみてきたように、我が国において労働生産性が上昇しているにも関わらず、賃金上昇が起きてこなかった背景としては、企業の利益処分に変化が生じ、企業利益への配分が高まる一方で労働者への配分が低下したこと、また交易条件の悪化による企業収益の圧迫が実質賃金の押下げの方向に働いたこと、さらに非正規化の進展によって賃金に対し雇用者一人当たり賃金としてみた場合に押下げ圧力がかかっていることなどが確認できた。同時に、労働生産性の上昇は賃金上昇にプラスの寄与が確認され、また現実的な労使交渉プロセスを踏まえても、労働生産性の上昇はさらなる賃金上昇にとって重要であることがこれまでの分析から明らかとなった。

<sup>23</sup> 労働組合が賃金に対しプラスの影響を与える可能性について、森川(2008)「日本の労働組合と生産性」Rieti D.P.08-J-030では、組合が無い企業に比べて組合が有る企業において、約20%の賃金プレミアムを計測している。

<sup>24</sup> 厚生労働省「平成19年労働経済の分析」

<sup>25</sup> 「2015年春季生活闘争方針」においても「賃金相場の波及力を高め、未組織労働者も含め広く社会全体の底上げ・底支えをはかり、格差の是正(規模間、正規・非正規間、男女間)に全力を尽くす」との考え方が示されている。なお、我が国のパートタイム労働者の組織率は付2-(1)-4図にみられるように上昇傾向にある。

一方、賃金上昇が逆に労働生産性の向上を促すといった指摘<sup>26</sup>を踏まえると、賃上げを行うことによって企業の付加価値向上の努力を促す可能性も示唆されており、賃金と労働生産性のこうしたサイクルが回ることによって、持続的な賃上げが実現することが期待される。

<sup>26</sup> 日本総研 Research Focus 「持続的賃上げに向けた2つの条件」(2015年2月20日)