

第3章 変化する雇用システムと今後の課題

我が国の雇用システムは、他の先進諸国と比べ長期雇用の特徴を持ち、労働者の雇用の安定と人材育成の機能を果たしながら、長期にわたる経済成長を実現してきた。また、こうした機能の下で能力の向上と所得の向上がともに実現され、勤労者生活の充実が図られてきた。しかし、バブル崩壊以降、経済・社会環境の変化に伴って、雇用システムにも変化が現れ、雇用期間の短い非正規雇用者が増加し、長期に雇用される者の数が絞り込まれるとともに、正規雇用者の労働関係も集団主義的であったものが、次第に、個別化の方向へと進んでいる。

一国の雇用システムは、社会の安定と持続的な経済発展が実現されるように運営される必要がある。しかし、今日では、長期雇用の下にある労働者は仕事と生活のバランスに悩み、一方で、短期で不安定な就業を繰り返す労働者もあり、生活を成り立たせていくための職業的基盤を形成し得ない若年労働者も少なくない。

こうした課題を抱える我が国の雇用システムは、今後、どのように展望されるのだろうか。戦後の経済成長を通じて、我が国の雇用システムは成長の成果をどれだけ有効に配分してきたのか、また、今日、長期雇用を基本とした雇用システムの下で、どのような変化がみられるのか、そして、労働者や企業は、我が国の雇用システムのどこを評価し、どこに問題を感じているのか。これらのテーマについて、それぞれ分析し、我が国の雇用システムの課題を検討する中で、仕事と生活の調和に向けた方策を考える。

第1節 経済・経営環境と労働条件

経済成長の成果は、企業活動と勤労者生活に、それぞれ適切に配分されることによって、社会の安定性と経済成長の持続性を強め、将来に向けた社会の活力を引き出すことができる。

労働力人口が一貫して増加を続けてきた戦後の我が国社会において、経済の成長は雇用機会を生み出し、失業を抑制してきた。また、経済成長は、労働生産性の向上を通じて、実質賃金を上昇させ、労働者の労働条件を向上させてきた。

しかし、近年では、労働生産性の向上の下でも、実質賃金の上昇や労働時間短縮はほとんど実現せず、企業規模間、地域間での賃金格差が拡大する傾向が出てきている。

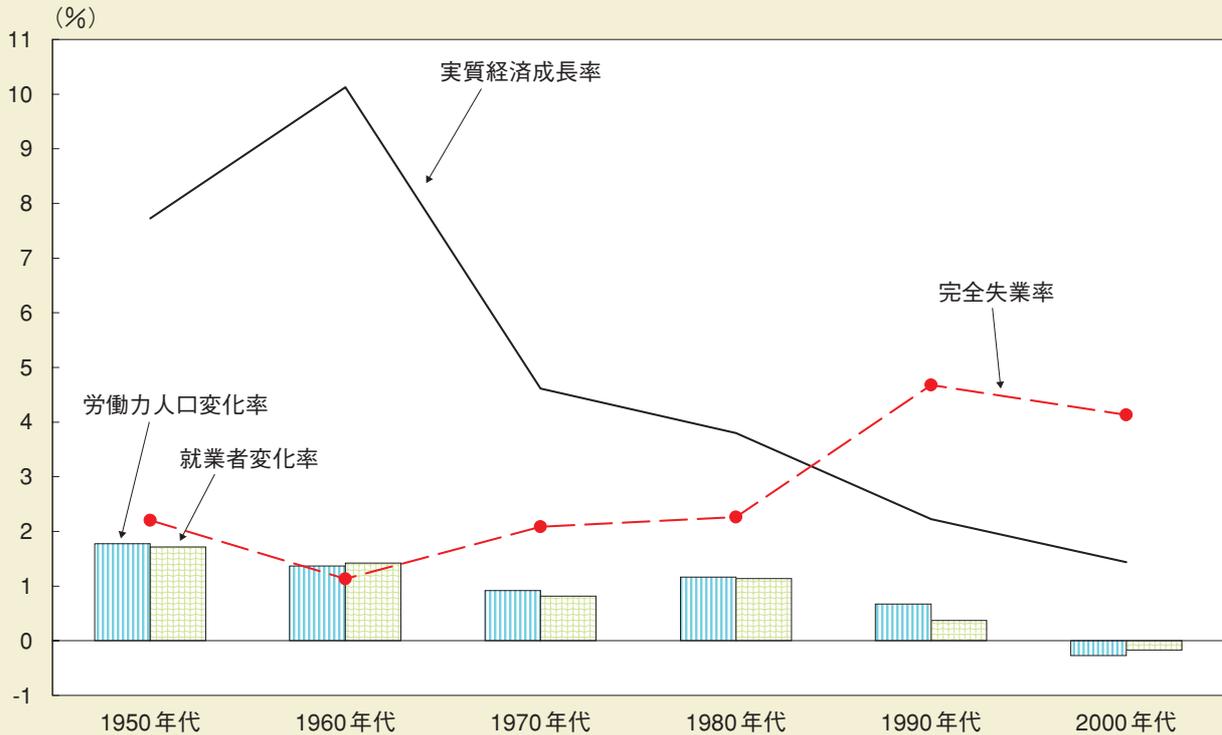
我が国の経済成長と成果配分の状況を長期的に分析し、成長成果の配分と勤労者生活の充実との関係を概観するとともに、今日の労働分配率の低下傾向を踏まえつつ、今後の社会の安定性と経済成長の持続性の確保に向けた課題について検討する。

1) 経済成長と労働条件

(経済の成長によって雇用機会が生まれてきた)

第3 - (1) - 1図により、我が国の経済成長と労働力需給の関係をみると、長期的には、経済成長率の鈍化に伴って、雇用機会を創造する力も低下し、完全失業率は上昇する傾向にある。

第3 - (1) - 1図 経済成長率と雇用失業状況



資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」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。

なお、実質GDPは1956年から1980年は平成2年基準、1981年から1994年は平成7年基準（固定基準年方式）、1995年以降は平成12年基準（連鎖方式）による。

2) 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。

我が国が高度経済成長期を迎えた、1950年代から1960年代にかけては、経済成長率も高まり、就業者数は高い伸びを示した。特に、1960年代には、就業者の増加率は労働力人口の伸びを上回り、完全失業率は、1969年には1.1%にまで低下した。その後、我が国の経済成長率は大きく低下し、労働力人口の増加に対し、就業者数の増加が下回ったため、完全失業率は傾向的に上昇してきた。特に、1990年代は、バブル崩壊など、景気後退期間が長期化し、完全失業率は上昇を続けた。

2002年以降の今回の景気回復過程においては、2002年に5.4%にまで上昇した完全失業率は低下に転じている。2000年代の経済成長率の大きさは、1990年代に比べ小さいが、労働力人口は減少に転じており、就業者数が減少しても、その減少率が労働力人口の減少率より

も小さいため、完全失業率は着実に低下している。

労働力人口が増加する下では、高い経済成長によって高い就業者の伸びを目指す必要があるが、人口減少に転じた我が国社会は、かつてに比べ、低い成長率であっても、失業者を吸収し、雇用情勢を改善させることができるようになっている。

(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)

経済成長率を示す国内総生産の伸びと就業者の伸びとをみると、経済成長率の方が高い伸びを示しており、これは、一人当たりの国内総生産額、すなわち、一人当たりの労働生産性が伸びていることを示している。完全失業率を低下させるためには、経済・社会における技術進歩に伴って上昇する労働生産性の上昇によって、労働力需要が削減される傾向にあることを織り込んで、経済成長率を高めていくことが求められる。

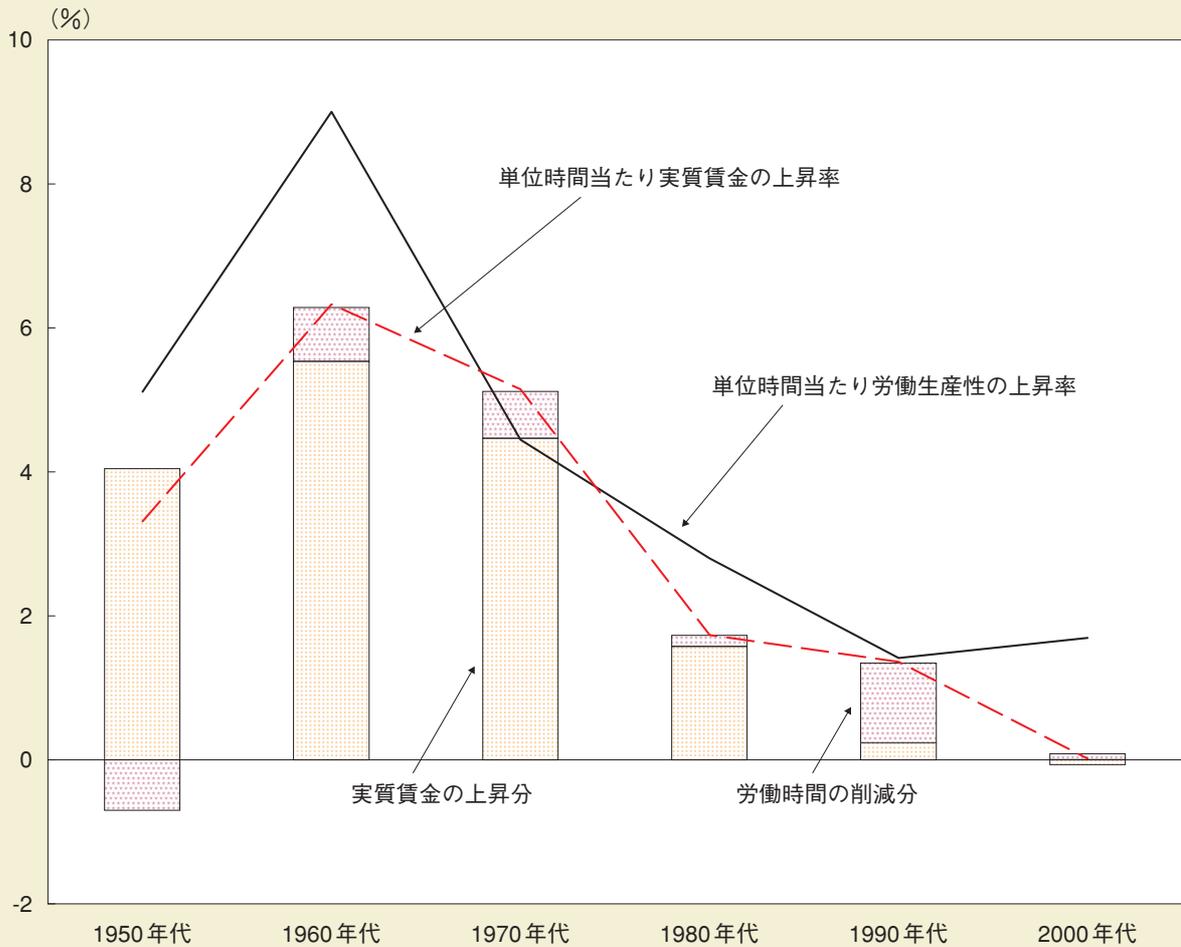
一方、労働生産性の上昇分は、労働者にとって賃金増加の原資となるなど、労働条件の向上に役立てられてきた。第3- (1) - 2図により、労働者数に労働時間を乗じた労働投入量をもとに、単位時間当たりの労働生産性の上昇率をみると、労働生産性の上昇は、単位時間当たりの実質賃金の増加の原資となってきたことが分かる。

また、単位時間当たりの実質賃金の上昇は、①一人当たりの実質賃金の上昇と②労働時間の短縮からなっている。1950年代には、実質賃金も労働時間もともに増加し、労働時間の増加が一人当たりの手取りの所得を増加させている。このような下で、単位時間当たりでみた実質賃金に対しては、労働時間の増加がマイナスの効果をもっていた。戦後復興期の我が国においては、まず、所得の拡大が志向され、労働生産性の上昇効果を労働時間の短縮へと還元することは、多くの労働者にとって好まれなかったものと思われる。一方、1960年代や1970年代になると、労働時間の短縮が行われ、労働生産性の上昇が、実質賃金の上昇ばかりでなく、労働時間の短縮へも配分されていることが分かる。

しかし、1980年代には、労働時間の短縮は滞り、国際的にも日本人の、いわゆる「働き過ぎ」が問題とされた。1988年には抜本的に改正された労働基準法が施行されるとともに、1980年代末から1990年代にかけては、完全週休2日制の広がりにより労働時間短縮が大きく進展した(付3- (1) - 1表)。これに伴い1990年代には、労働生産性の上昇の成果は、その多くが労働時間の短縮によって配分されることとなった。なお、労働時間の短縮の効果の中には、労働時間の短いパートタイム労働者の構成比が上昇したことにより労働者全体でみた労働時間が短くなった効果が含まれていることには注意が必要である。また、2000年代に入ってから、2002年以降、長期の景気回復過程にあることもあって、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。

また、第3- (1) - 3図にみられるように、フルタイムの労働者の労働時間を示す一般労働者の総実労働時間は1990年代末にかけて、緩やかに低下した後、近年では、緩やかに増加する傾向にある。高度な経済成長によって発展を続けてきた我が国は、成長の成果を配分するにあたり、賃金の増加に加え、労働時間の短縮によって、仕事と生活の調和を図り、生活の豊かさを享受することができるよう目指していくことも重要な課題となっている。

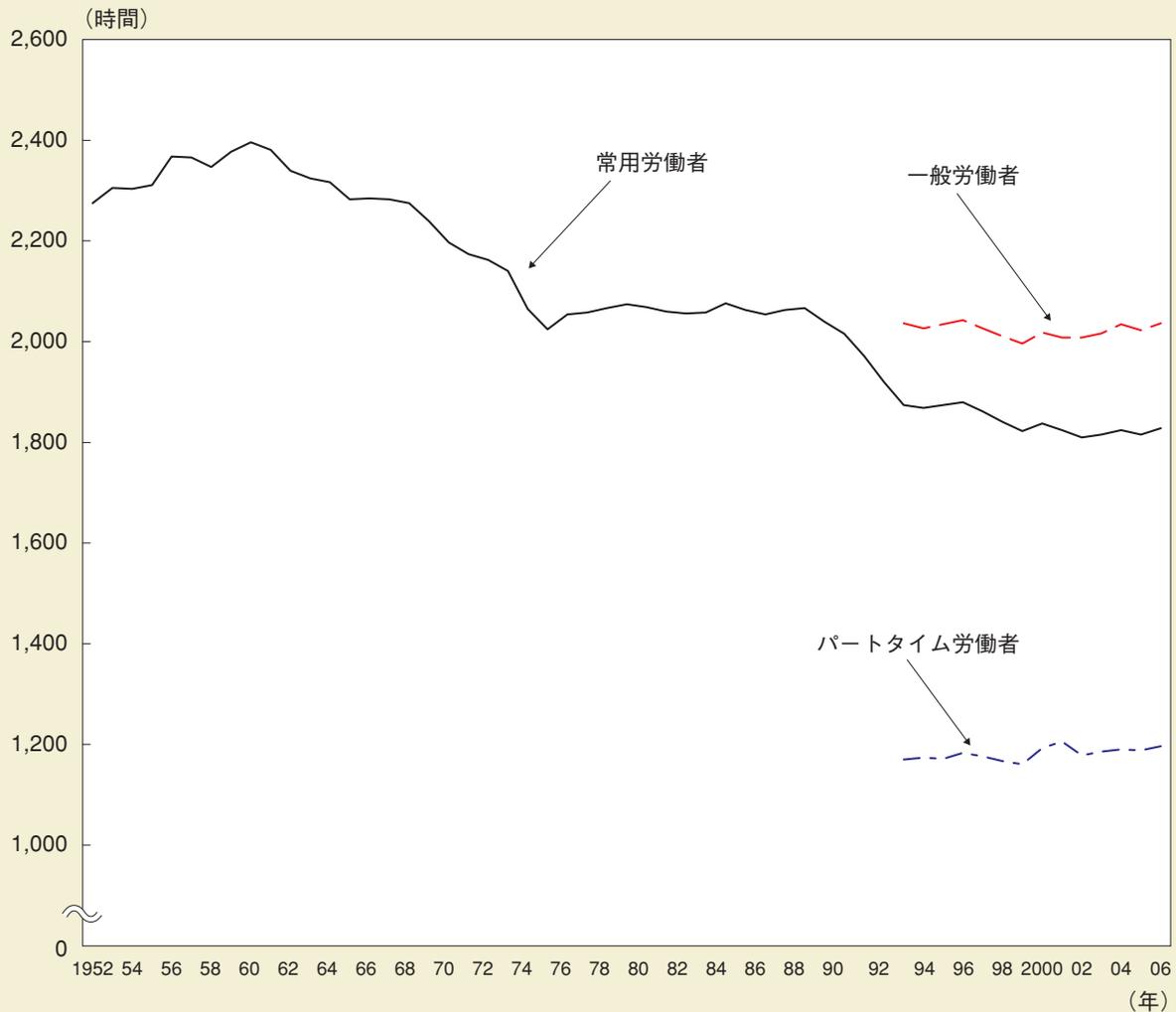
第3 - (1) - 2図 労働生産性上昇率と時短・賃金への配分



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。
 なお、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3—(1)—3図 雇用形態別総実労働時間の推移



資料出所 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) 1969年以前はサービス業を除く調査産業計である。
 2) 労働時間は毎月勤労統計調査の指数を基準年の基準数値により実数化し、12倍したもの。
 3) 常用労働者とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、
 ① 期間を定めずに、又は1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者
 ② 日々又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2ヵ月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者のいずれかに該当する者のことをいう。
 また、パートタイム労働者とは、常用労働者のうち、
 ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
 ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者のいずれかに該当する者のことをいい、一般労働者とは、常用労働者のうち、パートタイム労働者でない者をいう。

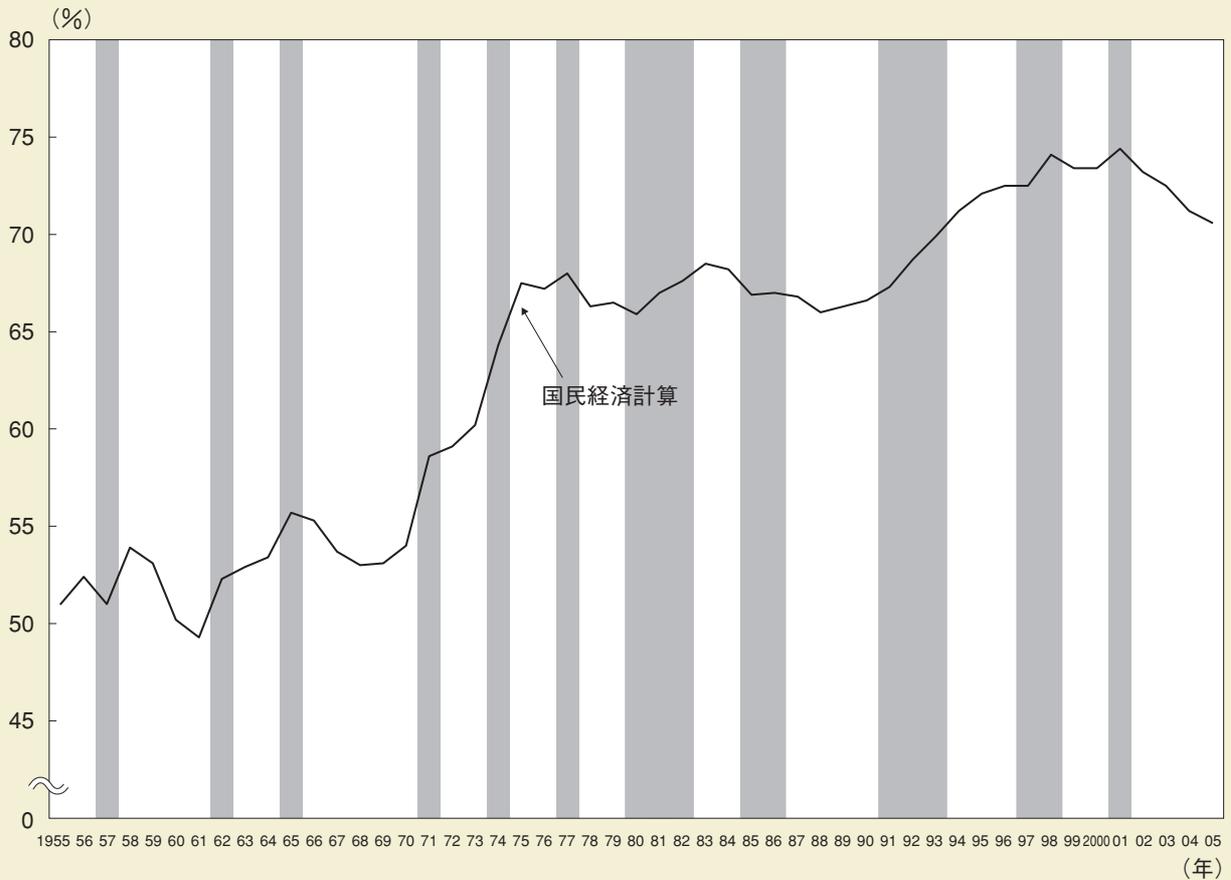
(2000年代以降、人件費の削減を通じて労働分配率は低下の傾向)

経済成長の結果実現した社会全体の付加価値生産額が、賃金による分配を通じてどれだけ労働者に分配されたかを示す指標として労働分配率がある。労働分配率は、それぞれの期において生み出された付加価値のうち、どれだけが労働者に分配されたかをみるもので、内閣府経済社会総合研究所「国民経済計算」でみる場合には、雇用者報酬を国民所得で除したものの百分率、財務省財務総合研究所「法人企業統計調査」でみる場合には、人件費を付加価

値で除したものの百分率となっている。

第3 - (1) - 4図により、労働分配率の推移を長期的にみると、1960年代から70年代半ばにかけて長期的に上昇した後、景気循環に応じて、景気拡大期に低下し、景気後退期に上昇するという大まかな循環を描きながら推移している。これは、景気拡大期においては、国民所得や付加価値が拡大し、雇用者報酬や人件費の伸びを上回ることによるもので、反対に、景気後退期には、成長率などが低下しても、企業は雇用を維持するなどの対応によって、結果として、労働分配率が上昇する（付3 - (1) - 2表）。

第3 - (1) - 4図 労働分配率の推移



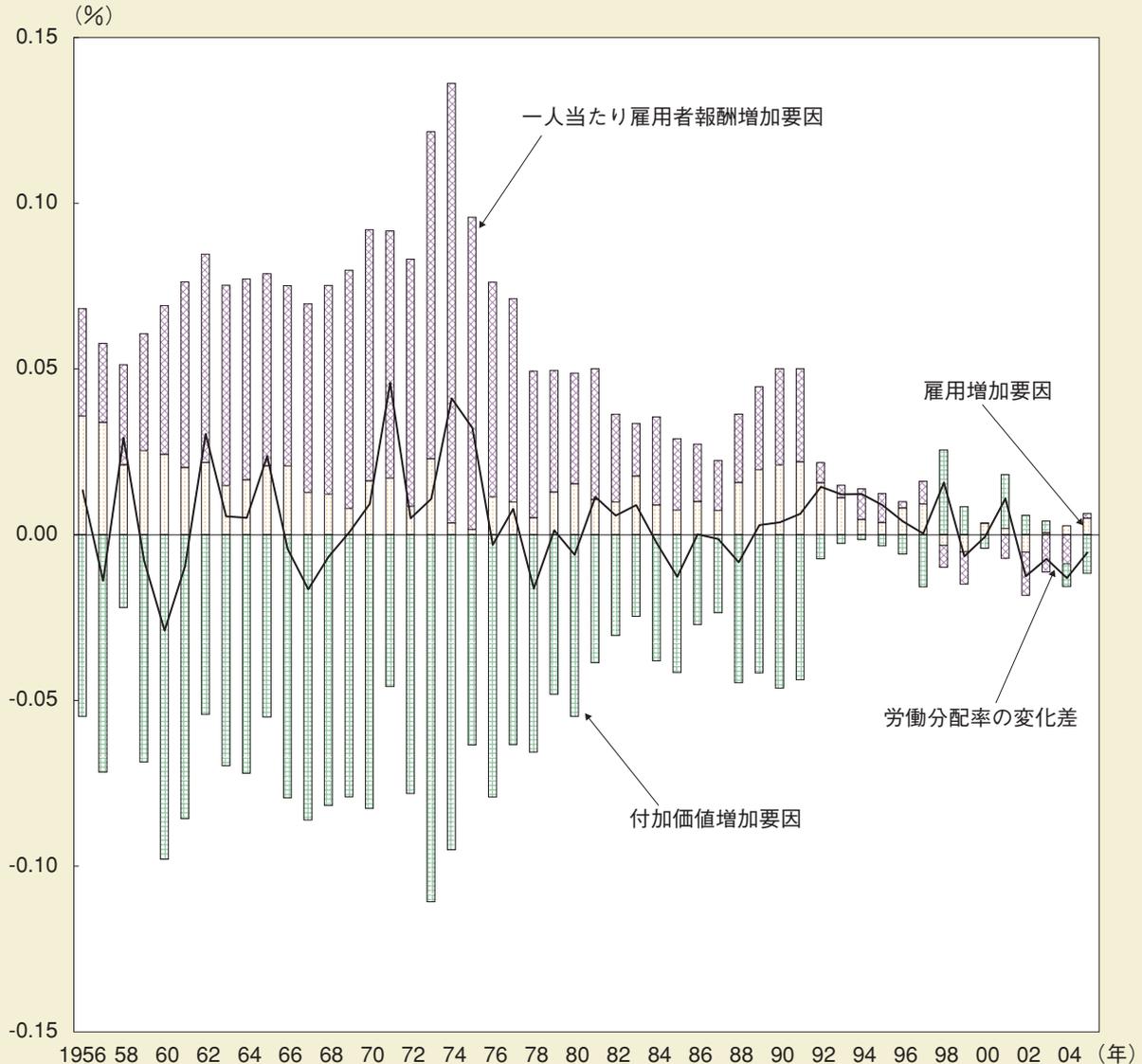
資料出所 内閣府「国民経済計算」

- (注) 1) 1955年から1979年までは「平成2年基準改定国民経済計算(68SNA)」、1980年から1995年までは「平成7年基準改定国民経済計算(93SNA)」、1996年以降は「平成12年基準改定国民経済計算(93SNA)」に基づく計数である。
 2) 労働分配率 = 雇用者報酬 ÷ 国民所得 × 100 (%)
 3) グラフのシャドーは景気後退期。

このように、労働分配率の動き自体は、景気循環や生産・所得の総和の動きから大きく影響を受けているため、マクロ経済の動きと人件費を負担する企業行動から結果として決まってくる指標であるという側面が強い。特に、1990年代は、バブル崩壊以後、経済停滞の期間が長かったため、労働分配率は長期的に上昇傾向をたどった。

第3 - (1) - 5図により、前出「国民経済計算」の労働分配率の動きを要因分解すると、1960年代から1970年代半ばにかけては、一人当たり雇用者報酬の増加要因によって労働分配率が引き上げられており、長期の経済成長の下で実現された労働生産性の上昇による成果

第3 - (1) - 5図 労働分配率の変化差の要因分解



資料出所 内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 労働分配率の変化差の要因分解は次の式による。

$$\begin{aligned}
 D_1 - D_0 &= \frac{W_0 + \frac{1}{2}(W_1 - W_0)}{V_0 + (V_1 - V_0)} \cdot (N_1 - N_0) && \text{雇用増加要因} \\
 &+ \frac{N_0 + \frac{1}{2}(N_1 - N_0)}{V_0 + (V_1 - V_0)} \cdot (W_1 - W_0) && \text{一人当たり雇用者報酬増加要因} \\
 &- \frac{W_0 \cdot N_0}{(V_0 + (V_1 - V_0)) \cdot V_0} \cdot (W_1 - W_0) && \text{付加価値増加要因}
 \end{aligned}$$

D: 労働分配率 (I/V×100) V: 国民所得 (名目) I: 雇用者報酬 (名目) N: 雇用者
 W: 一人当たり雇用者報酬 (I/N) 添字は、1が当期、0が前期を示している。

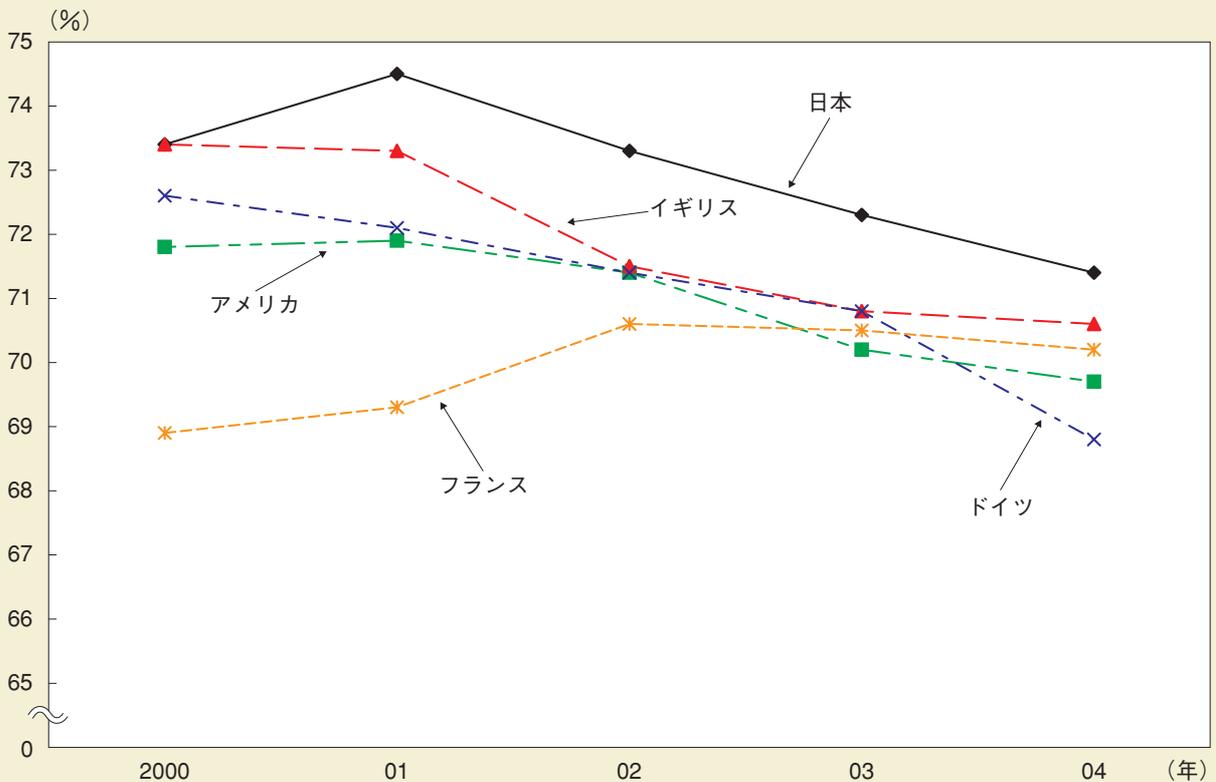
を賃金によって分配してきたものと考えられる。一方、1970年代末から80年代初めにかけての石油危機後の景気後退期や、1990年代のバブル崩壊後の景気後退期には、雇用の増加が労働分配率の引上げ要因として作用しており、経済が低迷する下で、企業が雇用維持の方針をとったことが、結果として労働分配率を高めたことが分かる。また、1998年には、実質経済成長率はマイナスとなったが、マイナス成長が労働分配率を高める要因として大きく作用した他、2000年から2002年にかけては実質経済成長率はプラスであるものの、名目成長率はマイナスとなって、労働分配率を高める方向へと作用した。

2002年以降、労働分配率は低下傾向にあるが、これは、景気回復によって国民所得が増加したこともあるが、雇用者報酬の減少がみられるという点で、過去の景気回復期の労働分配率の低下とは異なる特徴を示している（付3-（1）-3表）。なお、この背景としては、次節に述べるように、所得水準の相対的に低い非正規雇用者の割合が高まったことが、雇用者報酬の削減効果を持ったことによるものと考えられる。

（賃金の抑制に伴う国際競争力の高まりと輸出の拡大）

企業の人件費コストは抑制されており、これに伴って我が国企業の価格競争力は国際的にみて相対的に高まっているものと考えられる。第3-（1）-6図により、労働分配率の国際的な動向をみると、主要諸国に比べ、我が国の労働分配率の低下は大きい。2001年には、我が国の労働分配率は、国際的にみて高い水準にあったが、現在は、主要国に近い水準にまで

第3-（1）-6図 労働分配率の動向（主要国の国際比較）

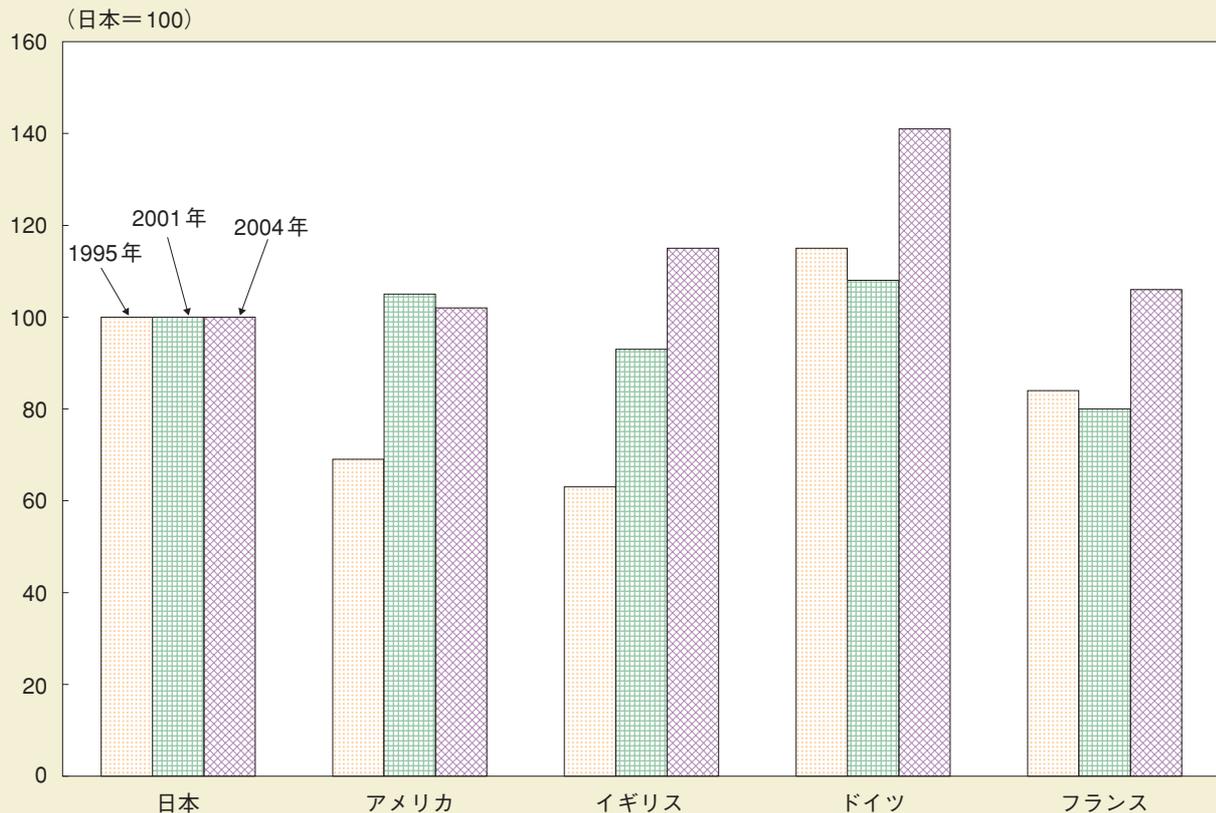


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」(2007年)
 (注) 労働分配率 = (雇用者報酬 + 海外からの雇用者所得 - 海外への雇用者所得) / 要素費用表示の国民所得をもとに各国の数値を調整した。

低下してきている。

また、第3 - (1) - 7図により、国際的に比較可能な製造業について、時間当たりの賃金を比較してみると、1990年代後半以降、我が国の賃金は、その伸びが抑制されるとともに、近年の為替レートの変動の下で、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3 - (1) - 7図 為替レート換算でみた時間当たり賃金（製造業）



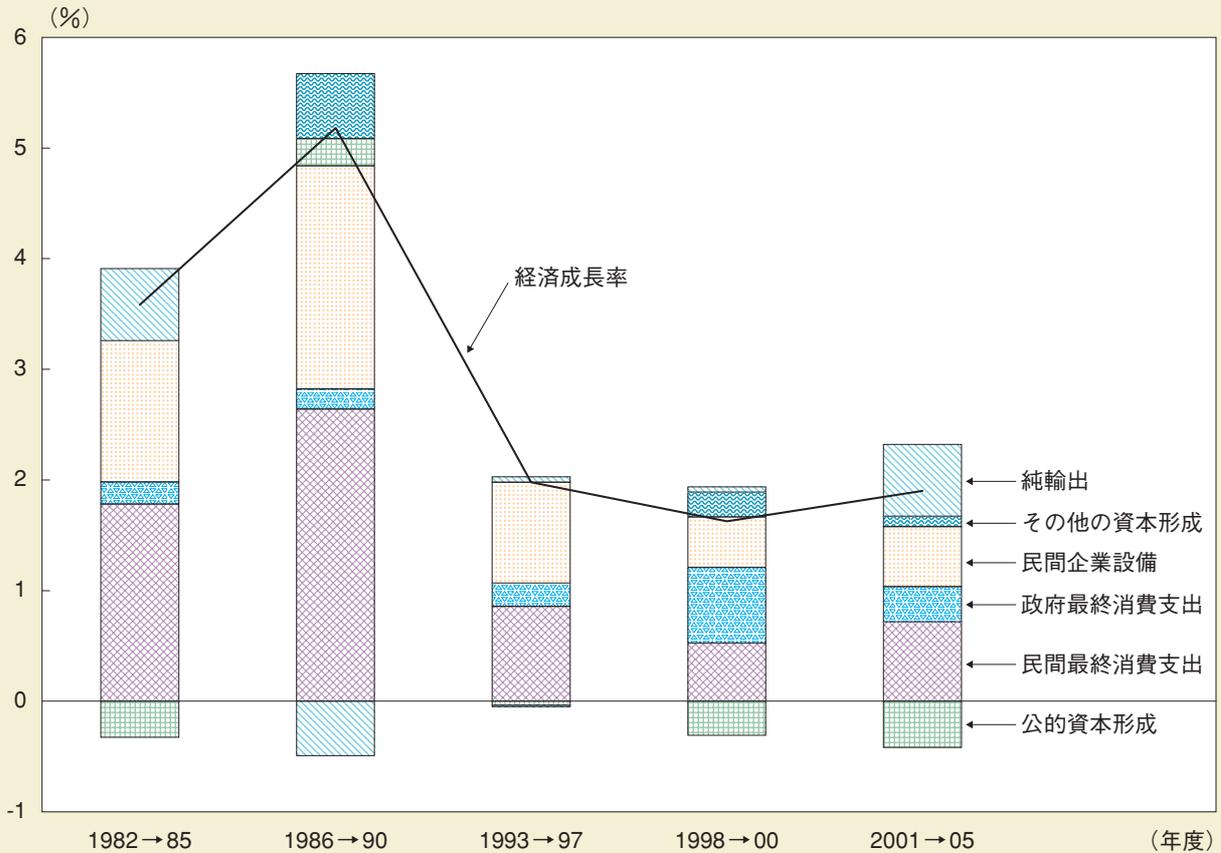
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」(2007年)

こうしたことから、第3 - (1) - 8図にみられるように、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。このように人件費コストの抑制は、国際競争力の強化を図る我が国企業の価格競争力を高めることに貢献するが、企業から支払われる賃金は労働者にとっては生活の資金であり、雇用者報酬の抑制は我が国における民間最終消費支出の伸びを抑制することになる。第3 - (1) - 9図により、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。

我が国社会の持続的な発展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、労働者の職業能力開発に努め、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、労働生産性の向上に裏付けのある雇用者報酬の拡大によって、総需要項目の中でも太宗をしめる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。なお、今後の、雇用者報酬と民間最終消費支出の動向については、景気回復期間が、高度経済成長期のいざなぎ景気を超える中で、次第に回復していくものと期待されており、平成19年度政府経済見通しでは、雇用者報酬は、2007年度には景気の谷であった2001年度の水準を上回るものと見通されている。雇用者報酬と消費支出の拡大を通じて、内外需のバランスのとれた、持続性をもった経済成長を実現していくことが重要である。

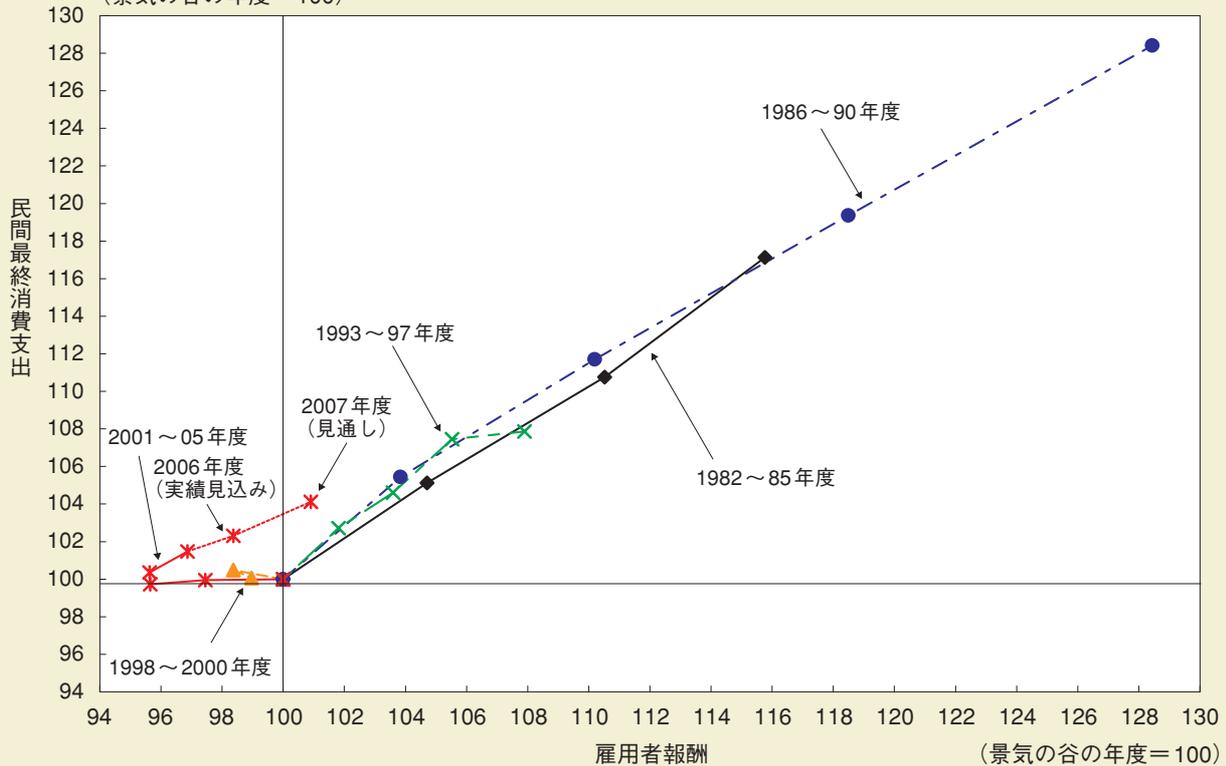
第3- (1) - 8図 経済成長率の要因分解 (需要項目別)



資料出所 内閣府「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) 経済成長率は景気の谷を含む年度から景気の山を含む年度にかけての実質国内総生産の変化率(年率換算)とした。
 2) 各項目の寄与度は、寄与率を経済成長率に乗じて計算した。
 3) 1982から85、1986から90、1993から97年度については、平成7年基準の93SNA、1998から00、2001から05年度については、平成12年基準の93SNAによった。
 4) 「その他の資本形成」は、民間住宅、民間在庫品増加、公的在庫品増加の計とした。
 5) 純輸出は、財貨・サービスの輸出から輸入を引いた外需である。

第3 - (1) - 9図 雇用者報酬と民間最終消費支出（景気回復局面）
 （景気の谷の年度=100）



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から85、1986から90、1993から97年度は平成7年基準の93SNA、1998から2000、2001から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、直近は、2005年度までを実績とした。

2) 企業経営と労働条件

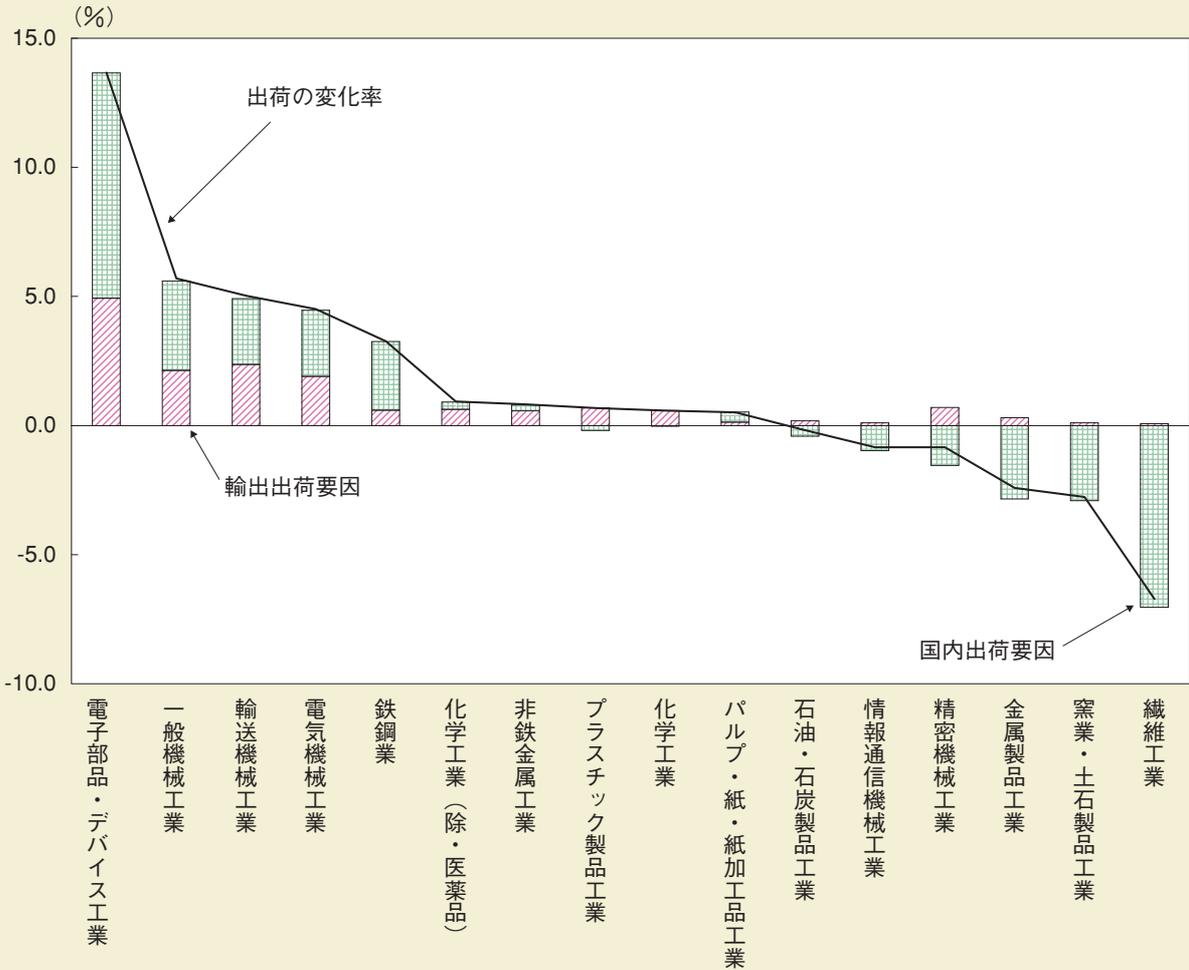
(輸出関連企業にみられる売上げ、利益の拡大)

今回の景気回復局面では、経済成長に対する外需の牽引力が過去の回復局面に比べても大きく、また、雇用者報酬が抑制される中で、企業所得の増大も大きい。

経常利益は2001年を底として増加に転じているが、輸出関連の製造業において売上高と経常利益の増大が著しい。第3 - (1) - 10図により、製造業の業種別出荷動向をみると、電子部品・デバイス工業、輸送用機械工業などにおいて、輸出の寄与による出荷の伸びが大きい。

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（付3 - (1) - 4表）。

第3－(1)－10図 鋳工業出荷の動向（2001年と2006年の比較、年率換算）



資料出所 経済産業省「鋳工業出荷内訳表」

(注) 1) 年データは季節調整値月次指数を単純平均したもの。

2) 輸出入荷要因、国内出荷要因はそれぞれの変化率にウエイトの比率を乗じたもの。

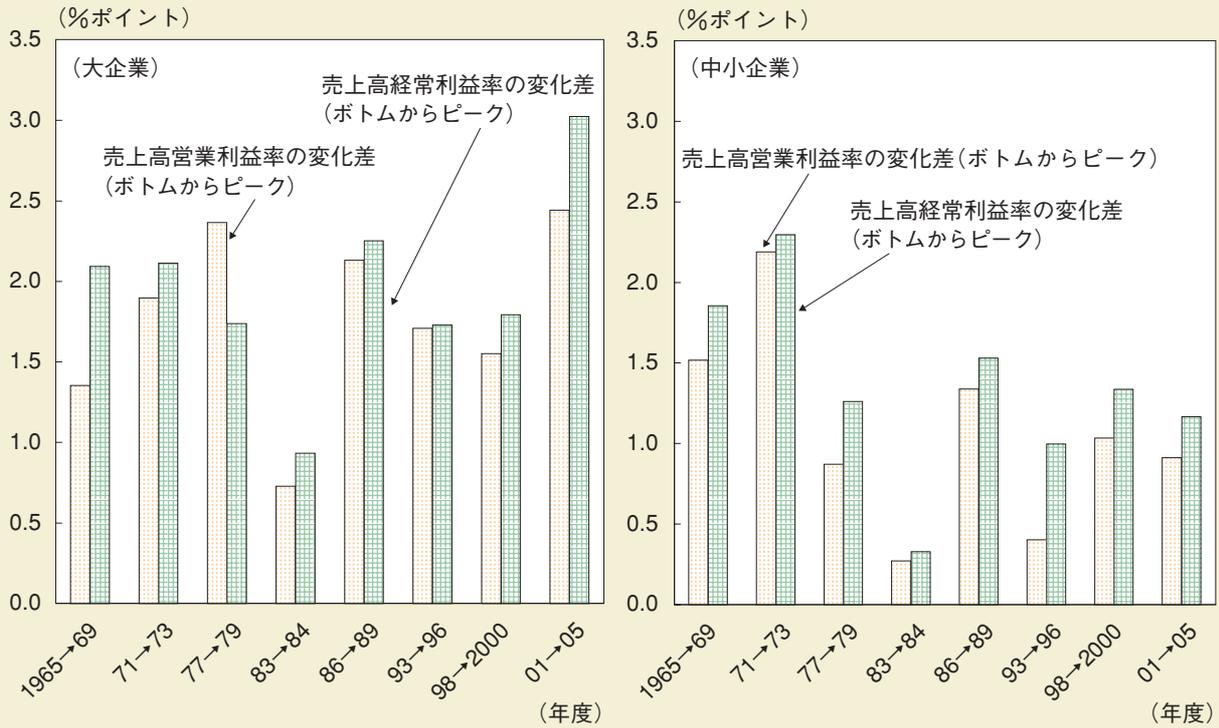
(大企業の成果配分は配当金、内部留保へ)

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。今回の輸出主導による売上げと利益の増加は、主に大企業製造業の売上げと利益の改善に大きく寄与しているものと考えられる。

景気回復過程における製造業の利益率の回復の大きさを、第3－(1)－11図により、利益率のピークの数値からボトムの数値を減じた数値によってみると、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が特に目立っており、売上高営業利益率の上昇幅もかつてに比べ大きい。一方、中小企業については、1960年代や1970年代前半において、大企業をしのぐ売上高営業利益率の上昇がみられた時期もあったが、近年は、その伸びは大企業と比べ小さく、企業規模間の格差が目立っている。

なお、大企業において経常利益が営業利益以上に大きく増加している背景としては、営業外収益の増加が大きい。

第3－(1)－11図 景気拡大過程における売上高営業利益率と売上高経常利益率



資料出所 財務省「法人企業統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

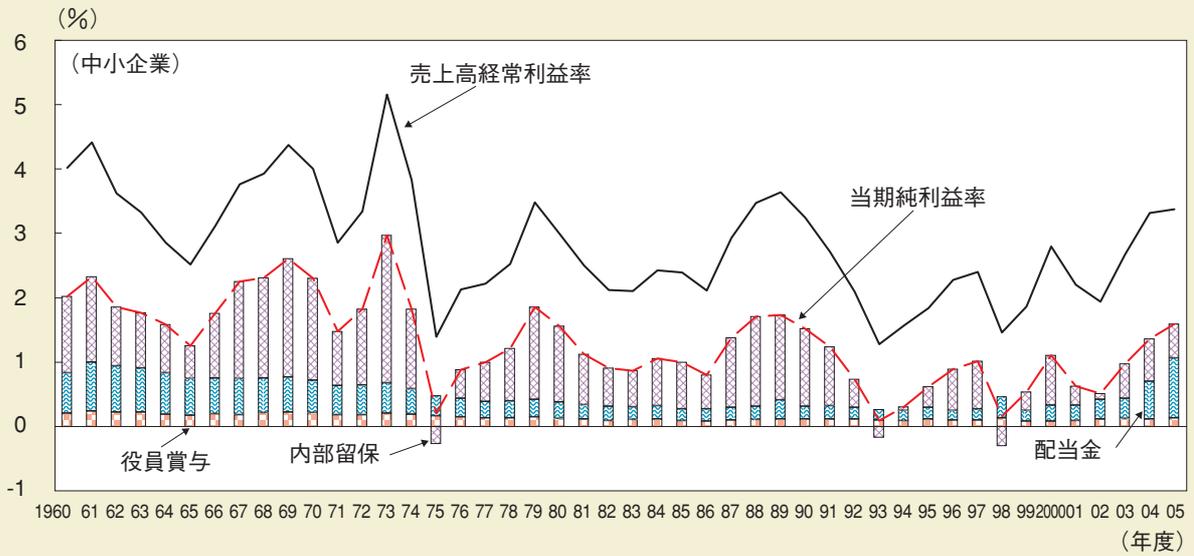
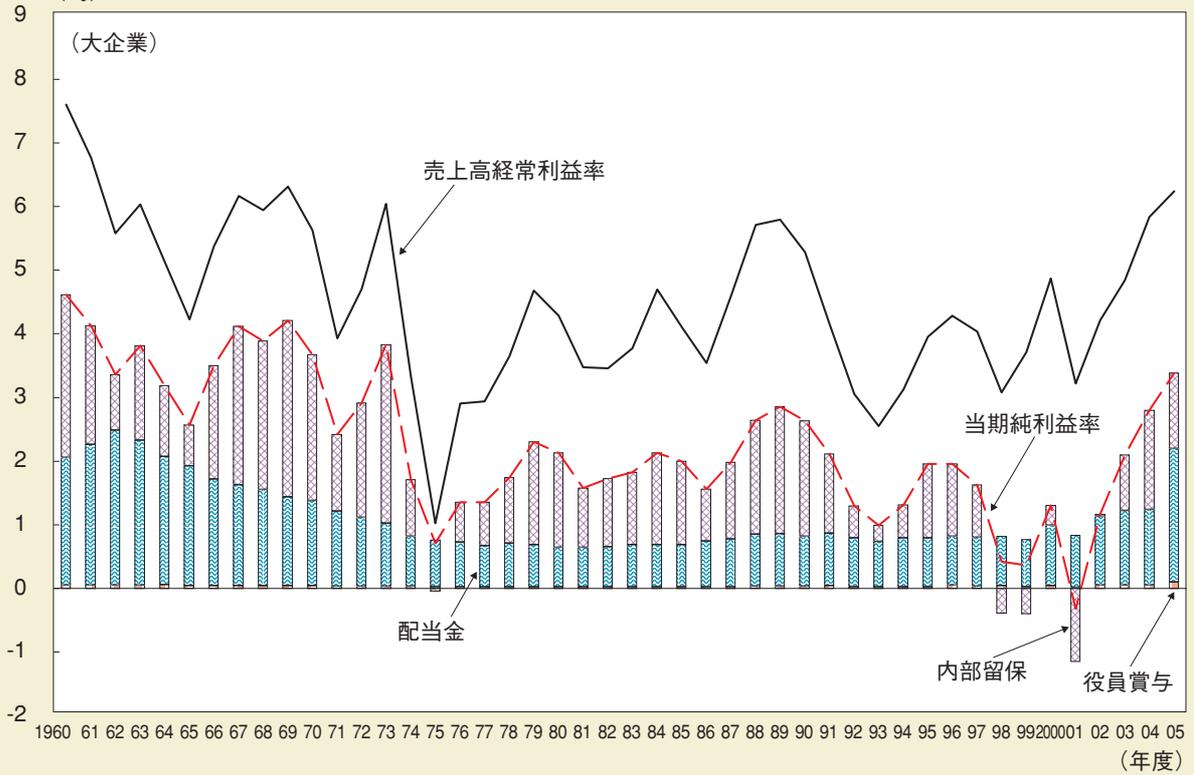
- (注)
- 1) 計数は利益率のボトムからピークへの変化差
 - 2) 売上高営業利益率＝営業利益÷売上高×100
 - 3) 売上高経常利益率＝経常利益÷売上高×100
 - 4) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金10億円未満。

次に、第3－(1)－12図により、当期純利益が配当金、内部留保、役員賞与のいずれに分配されているかをみるために、当期純利益を売上高で除した当期純利益率の構成によってみると、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ことが分かる。また、この他、内部留保、役員賞与の増加もみられる。

大企業における利益の増大は、配当金の増加などにより株式価値の向上に向かうとともに、内部留保の増大などによって、企業の資本構成を強化するために用いられる傾向が強まっている。

このように、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・拡大が志向されており、賃金の支払いに向かう部分はあまり大きくない。

第3- (1) - 12図 企業規模別にみた売上高経常利益率の推移 (製造業)
(%)



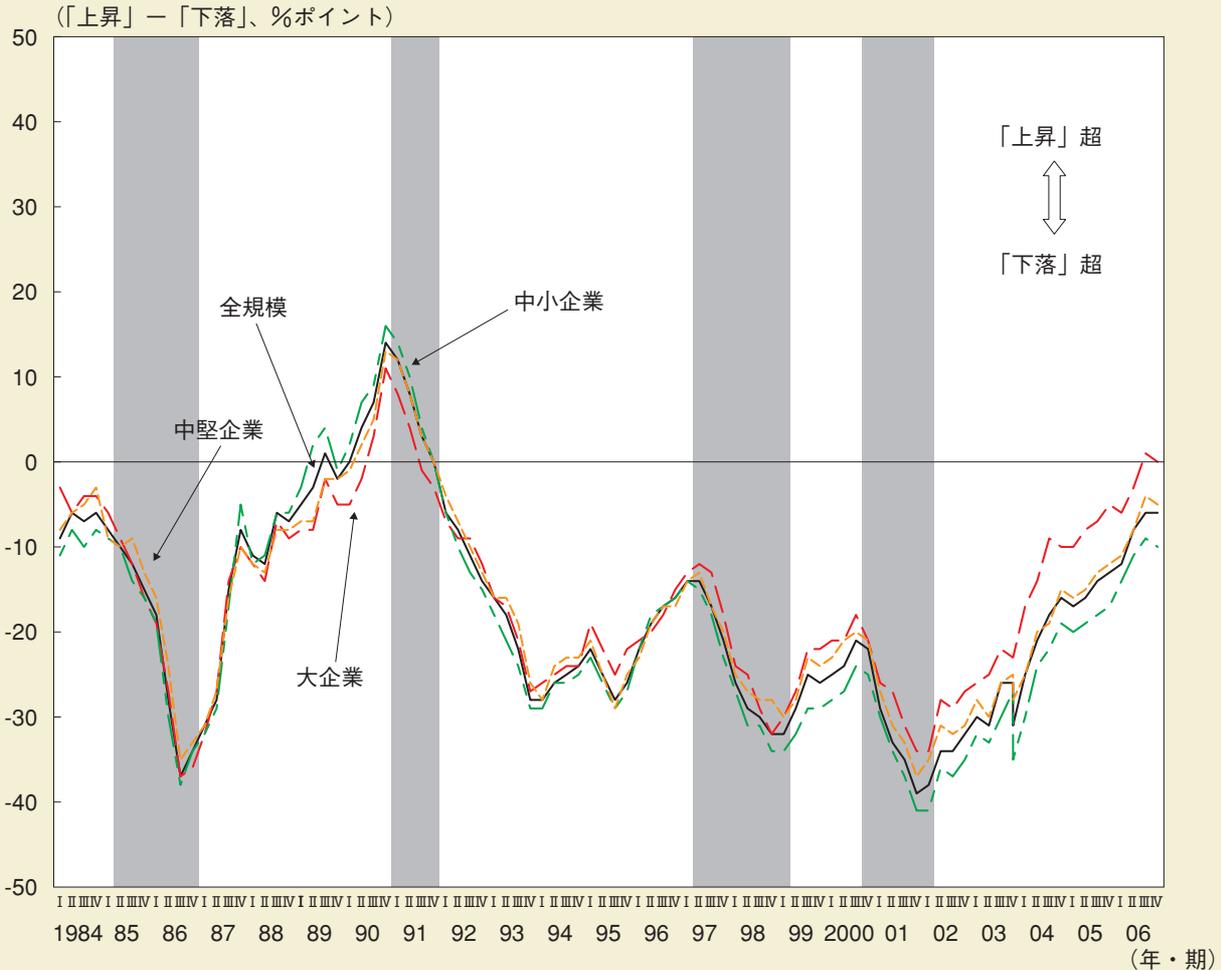
資料出所 財務省「法人企業統計調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 当期純利益率=当期純利益÷売上高×100
 2) 当期純利益=内部留保+配当金+役員賞与
 3) 売上高経常利益率=経常利益÷売上高×100
 4) 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。

(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。第3-(1)-13図により、企業規模別に販売価格の動向をみると、中小企業は大企業に比べ売上原価の上昇を販売価格に転嫁することが難しい。特に、2002年以降の景気回復過程においては、大企業の販売価格D.I.は、相対的に改善が進んでいるのに対し、中小企業の販売価格D.I.は改善が遅れている。

第3-(1)-13図 販売価格D.I.の推移

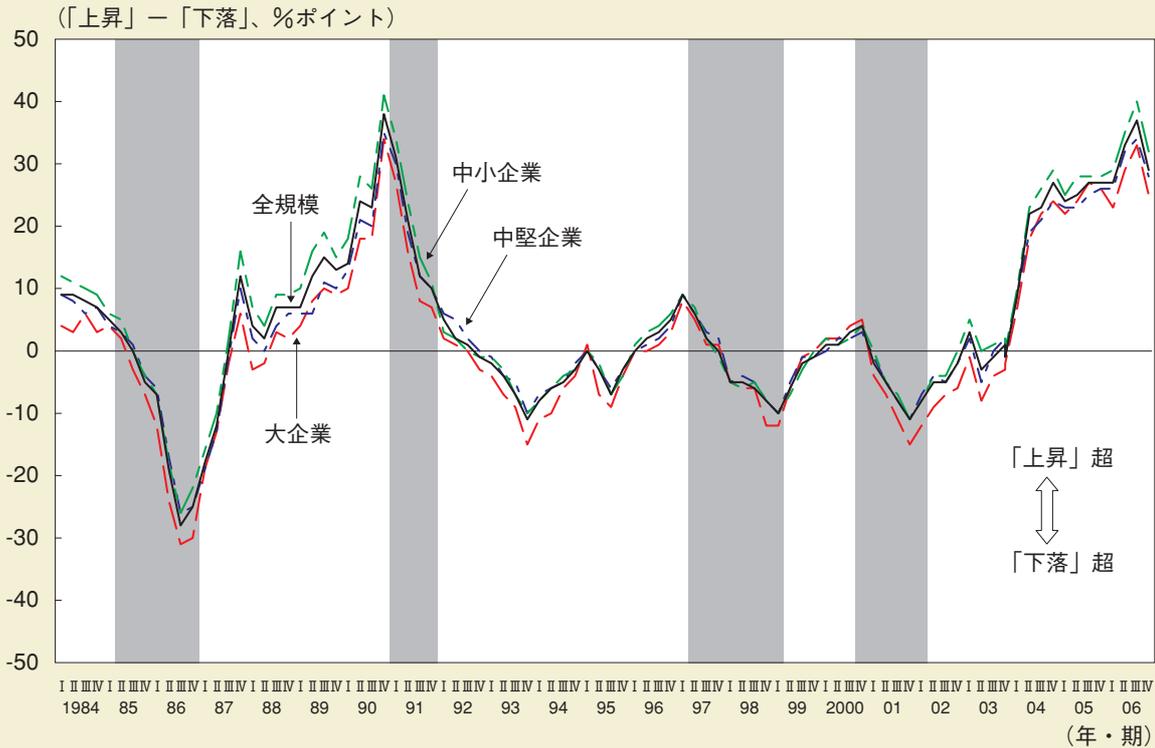


資料出所 日本銀行「全国短期経済観測調査」

- (注) 1) 2004年3月調査より調査方法が変更(調査対象企業の拡充、企業規模分類の変更等)となっており、調査方法変更前と変更後の計数は接続していない。2003年第IV期は調査方法変更前の数値とともに調査方法変更後の参考値を掲げている。
2) グラフのシャドーは景気後退期。

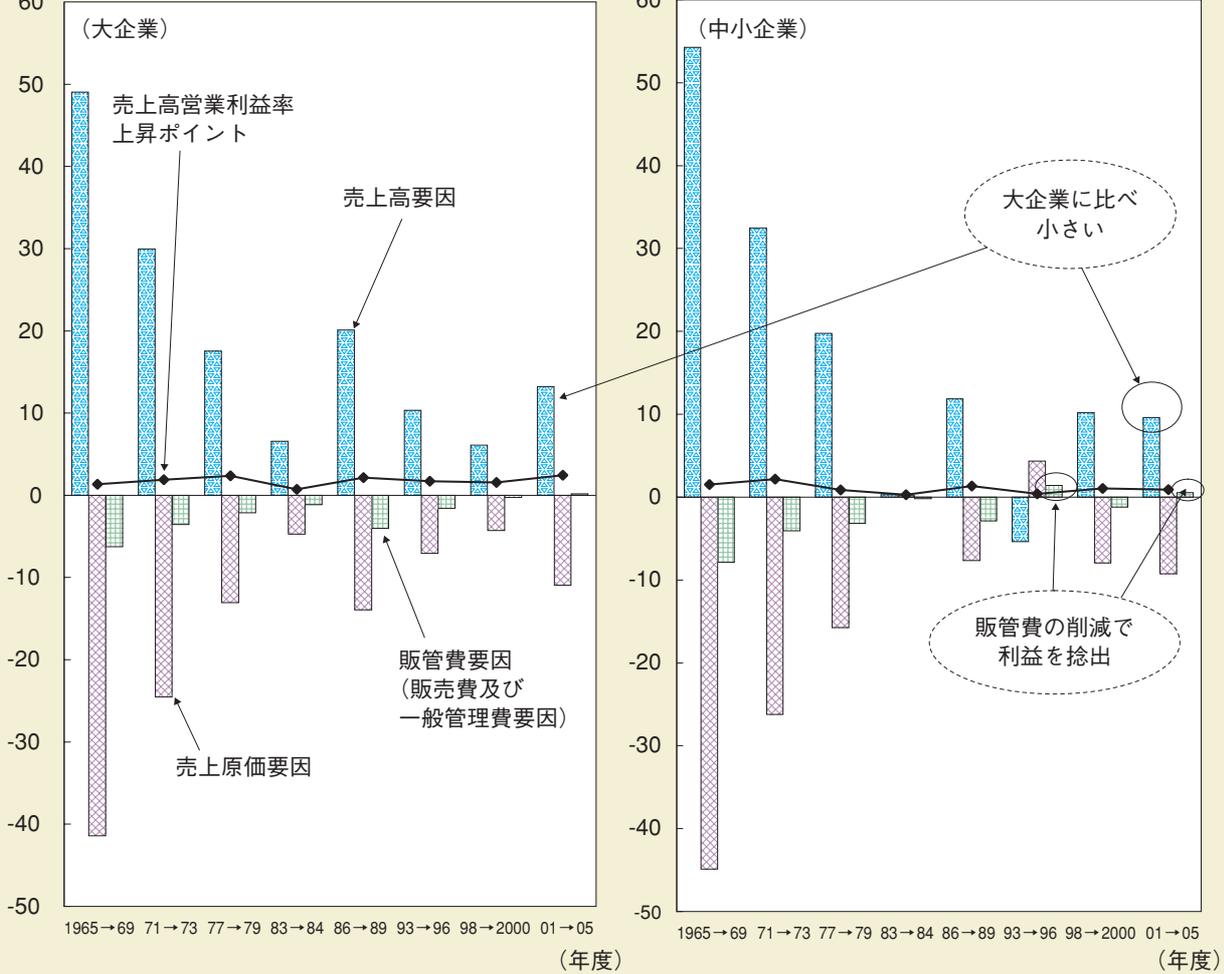
また、第3-(1)-14図により、企業規模別に仕入価格の動向をみると、2004年以降、原油価格の上昇など、仕入価格の上昇が、企業経営の圧迫要因となる中で、中小企業の仕入価格D.I.が上昇しており、大企業に比べ、仕入価格の上昇の影響を強く受けていることが分かる。

第3- (1) - 14図 仕入価格D.I.の推移



第3- (1) - 15図により、景気拡大期ごとの売上高営業利益率の上昇ポイントを①売上高上昇による利益率の向上、②売上原価抑制による利益率の向上、③販売費及び一般管理費の削減による利益率の向上、の3つに要因分解すると、1960年代から1970年代においては、大企業に比べ中小企業においても、売上高の上昇率は大きく、中小企業も高い売上げを実現できていたことが分かる。一方、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、利益を実現する場合においても、中小企業の価格転嫁力が低下していることが懸念される。また、販売費及び一般管理費の削減が利益率の向上に与える影響については、中小企業において、1993年度から1996年度にかけて、また、2001年度から2005年度にかけてプラスの効果が生じており、中小企業は経費の削減によって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ことが分かる。

第3- (1) - 15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）—
（%ポイント）



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事官室にて推計
 (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。

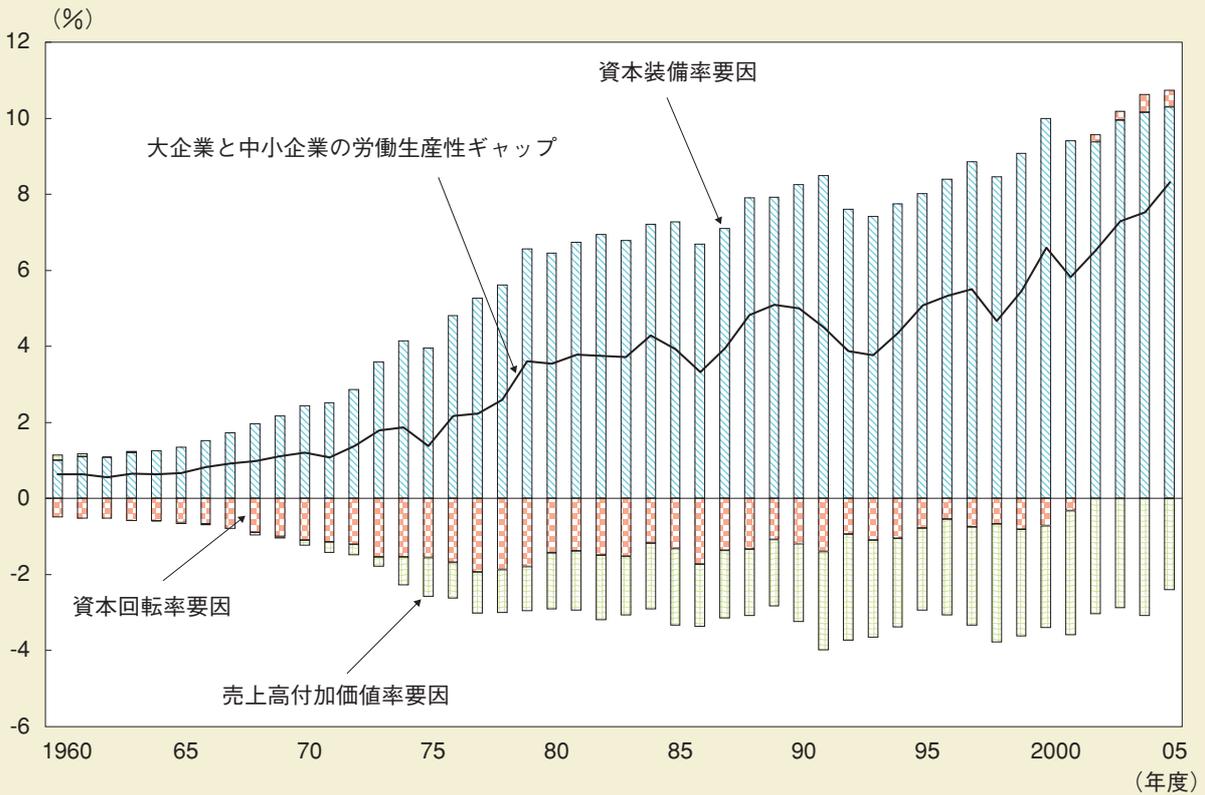
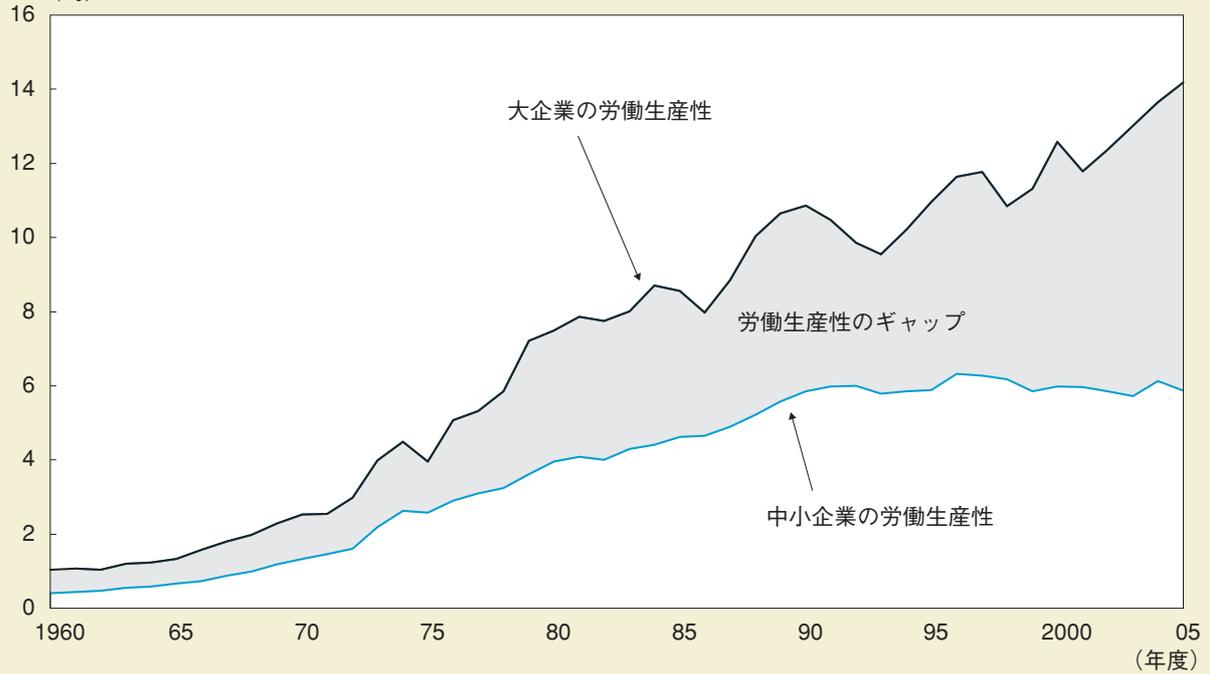
$$\{(P+\Delta P)/(G+\Delta G)\} - \{P/G\} = \{(C+M)/G\} \cdot \Delta G - \{1/(G+\Delta G)\} \cdot \Delta C - \{1/(G+\Delta G)\} \cdot \Delta M$$
 売上高営業利益率の上昇ポイント 売上高要因 売上原価要因 販管費要因
 P：営業利益 (P=G - (C+M)) G：売上高 C：売上原価 M：販売費及び一般管理費
 2) 大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金10億円未満。

(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)

第3- (1) - 16図により、大企業と中小企業の労働生産性の格差（ギャップ）をみると、1990年代に入って、中小企業の労働生産性に伸びがみられなくなったため、規模間の生産性ギャップは、年々、拡大する傾向にある。

一般に、労働生産性の向上は、①資本装備率の向上、②資本回転率の向上、③売上高付加価値率の向上、によって説明することができる。資本装備率は、従業員一人当たりの有形固定資産の額であり、従業員一人当たりが用いることのできる機械設備の規模を示している。企業において、資本装備が進み、一人当たりが用いることのできる資本設備が増加すること

第3- (1) - 16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事官室にて推計
 (注) 1) $P = K \cdot R \cdot A$ の関係に基づき、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。

によって、労働生産性は向上する。また、資本回転率については、単位当たりの有形固定資産が生み出すことのできる売上高を示しており、かつては、中小企業は、資本装備が少なくても、相対的に大きな売上高を上げていたことから、資本回転率は大企業より大きかったが、近年は、売上げの伸びの鈍化もあり、大企業の数値を下回っている。最後に、売上高付加価値率については、付加価値を売上高で除したものであり、大量生産を行う大企業に対し、中小企業は、小ロットの生産を行い、製品の売上高に対する付加価値割合が高いことから、大企業よりも大きな値を示している。

同図は、企業規模間の労働生産性のギャップを、この資本装備率要因、資本回転率要因、売上高付加価値率要因によって分解したものであるが、大企業と中小企業と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、大企業と中小企業の資本装備率の格差は拡大しており、このことが、企業規模間の労働生産性ギャップの拡大に大きく影響していることが分かる。

一方、資本回転率要因や売上高付加価値率要因については、大企業に比べ、中小企業に強みがあり、労働生産性のギャップを縮小させる方向に作用してきたが、近年では、中小企業にとって、売上げを実現する環境が厳しくなっており、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いる。また、中小企業での、人材確保、人材育成が懸念される中で、中小企業における生産技能の蓄積もかつてに比べ、低下していると考えられ、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。

このように、中小企業の経営環境は厳しく、また、それ故に、生産力を高めるための取り組みも滞りがちで、労働生産性の規模間格差も拡大している。

3) 労働力需給と賃金格差の動向

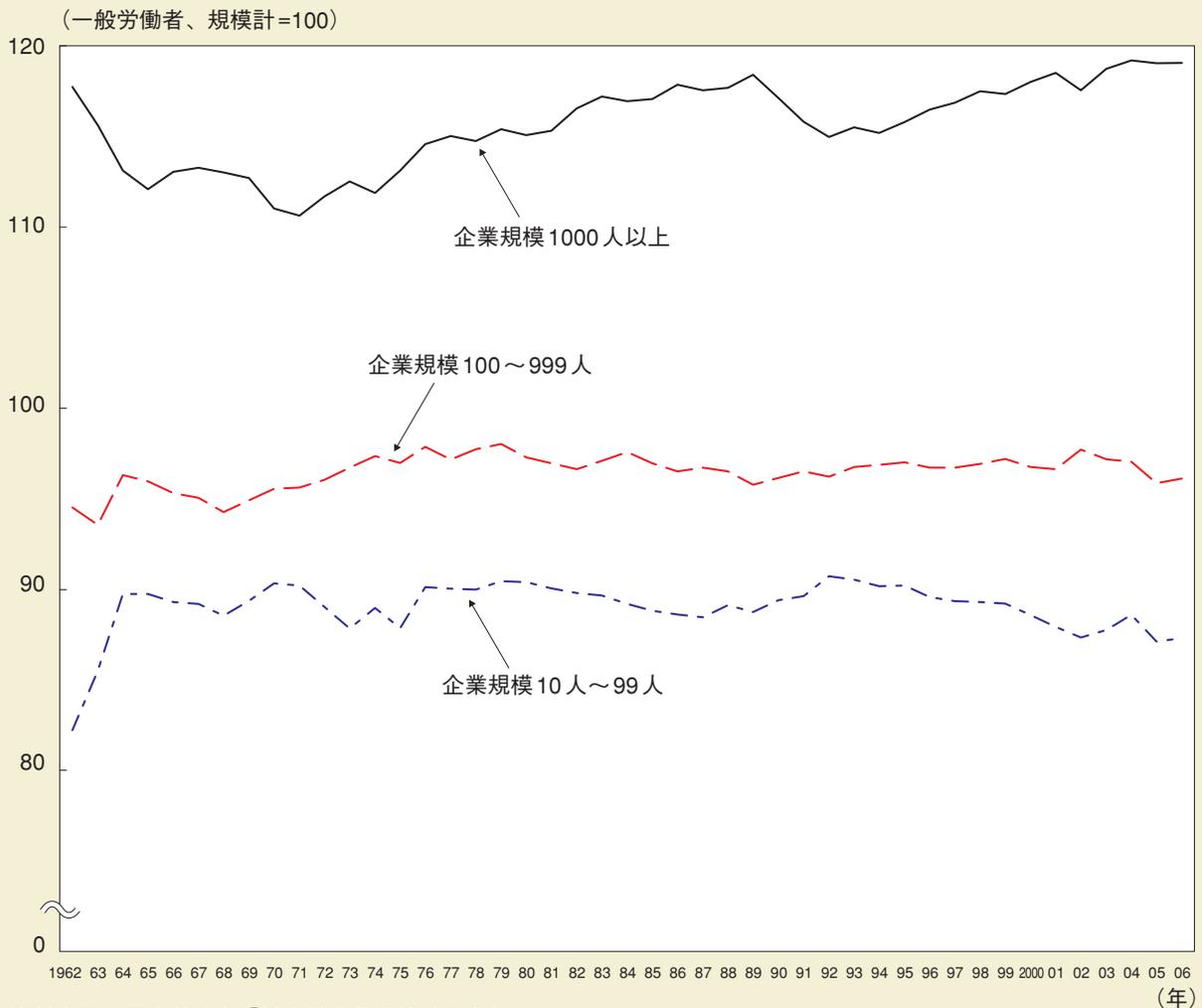
(事業所規模間の賃金格差が拡大)

先の、第1章第2節でみたように、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。

第3 - (1) - 17図により、企業規模間の賃金格差の長期的な傾向をみると、景気拡大が力強かった1989年から1992年にかけて、賃金の規模間格差は顕著に縮小したが、それ以降、賃金の規模間格差は緩やかに拡大する傾向にある。

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。こうした中で、中小企業は、賃金水準の低い労働者を活用して事業活動を行うこととなるが、製造業についてみると、非正規雇用比率や短時間労働者比率は中小企業が高く、また、中小企業の方が、勤続年数は短くなっている（付3 - (1) - 5表）。

第3- (1) - 17図 所定内給与額の規模別推移



(小規模企業の労働者の不足感は大規模企業に比べ相対的に低い)

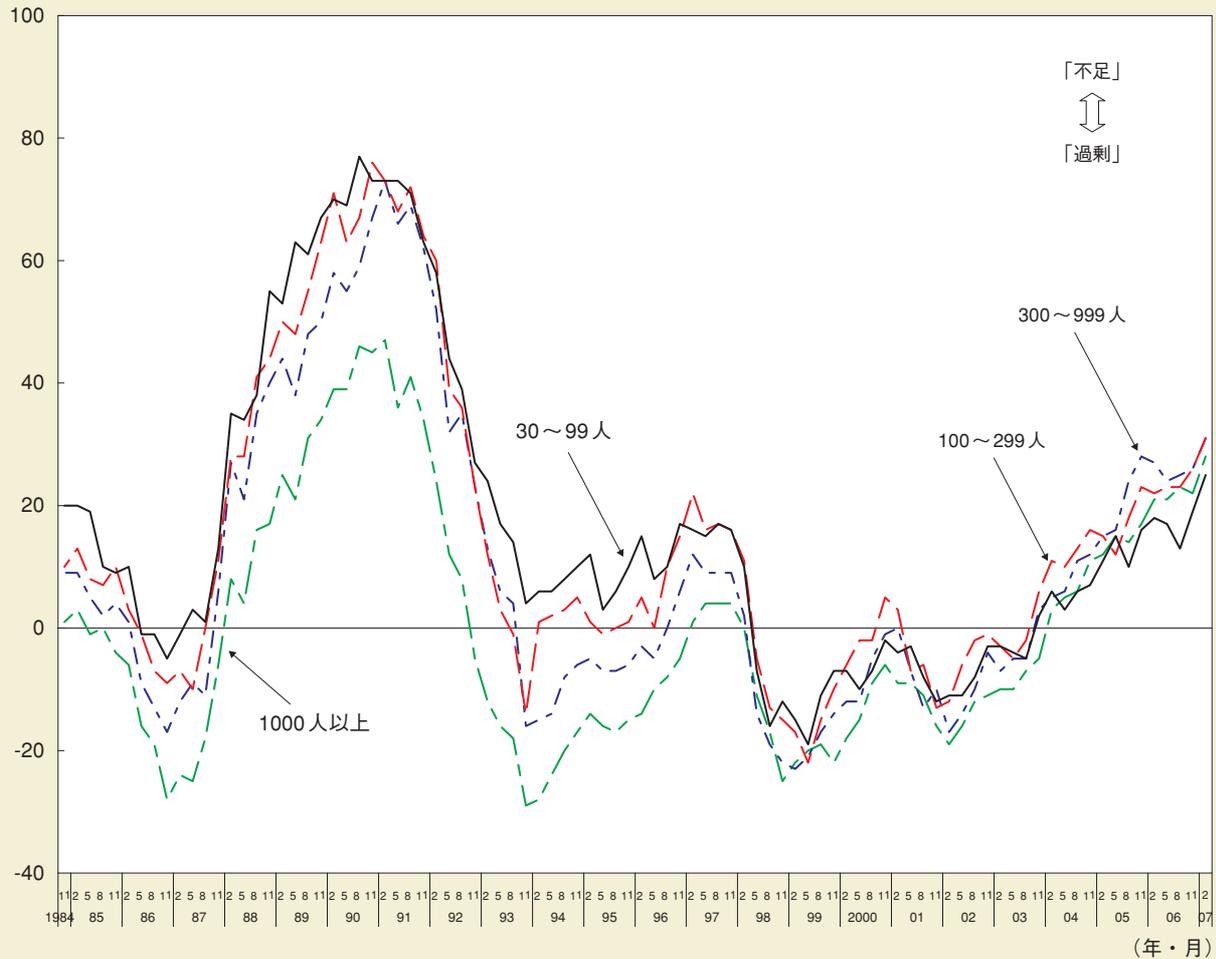
第3- (1) - 18図により、常用労働者の過不足判断D.I.の推移をみると、近年では、小規模企業の不足感は相対的に小さくなっている。1990年代は、大規模企業で労働者の過剰感が大きい一方で、小規模企業では不足感が大きかったが、2000年代に入って、大規模企業で不足感が高まってくる中で、小規模企業の不足感の高まりは小さく、近年では、小規模企業の労働者の不足感は相対的に小さい。

賃金の上昇など、労働条件の改善は、労働力需給の動向が作用しており、景気拡張期に中小企業の労働力不足感が強まれば、規模間の賃金格差は縮小する方向に向かうと考えられる。企業規模間格差が縮小した1980年代末から1990年代初めにかけては、景気拡張に伴う労働力不足感は、大企業に比べ中小企業で強く、こうした労働力需給の逼迫も中小企業の労働条件の改善に寄与し、格差を縮小させたものと考えられる。

これに対し、近年の中小企業の労働力需要は、大企業に比べ強くなく、中小企業が賃金を改善させようとする動機はかつてほど強くはないと考えられる。

第3- (1) - 18図 企業規模別常用労働者過不足判断D.I.の推移

(「不足」 - 「過剰」、%ポイント)



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」

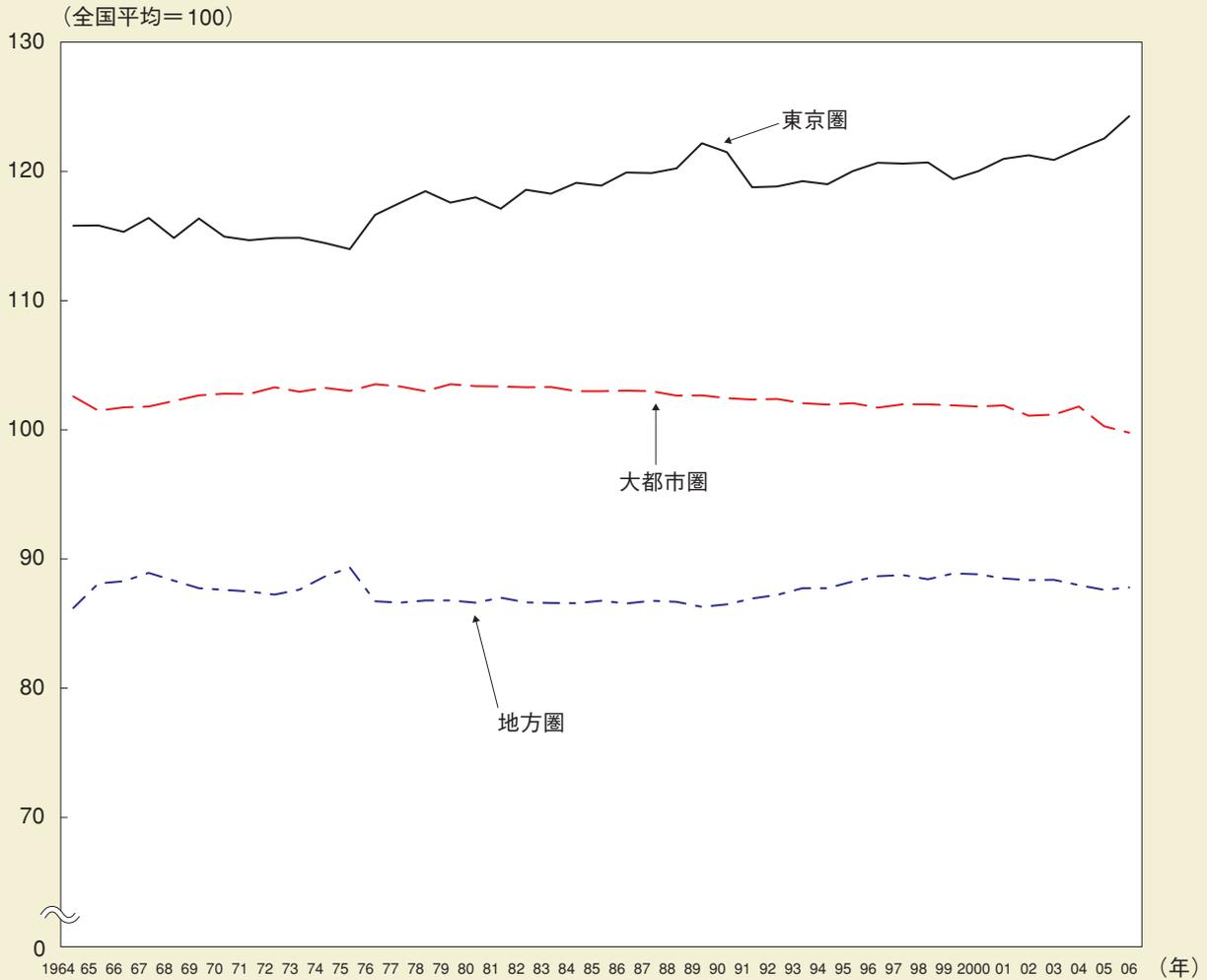
(注) 1993年以前は製造業、それ以降は調査産業計である。

(地域間の賃金格差も拡大傾向)

事業所規模間で賃金格差は拡大する傾向にあるが、地域間の賃金格差も拡大している。一般に、労働力の調達が容易な大都市圏ほど大企業が多いが、地域構造や産業構造の特徴が、地域間の賃金格差に影響を与えているものと考えられる。

第3- (1) - 19図により、東京圏、大都市圏、地方圏にわけて賃金の動きをみると、地方圏の賃金は、全国平均値に対して、1990年代を通じて改善する傾向にあったが、2000年代に入って、低下傾向にある。一方、東京圏については、1990年代には、全国平均値に対して緩やかに上昇していたが、2000年代に入って顕著な上昇を示しており、これらの動きから、近年、賃金の地域間格差は拡大傾向にある。

第3 - (1) - 19図 所定内給与の地域間格差の推移

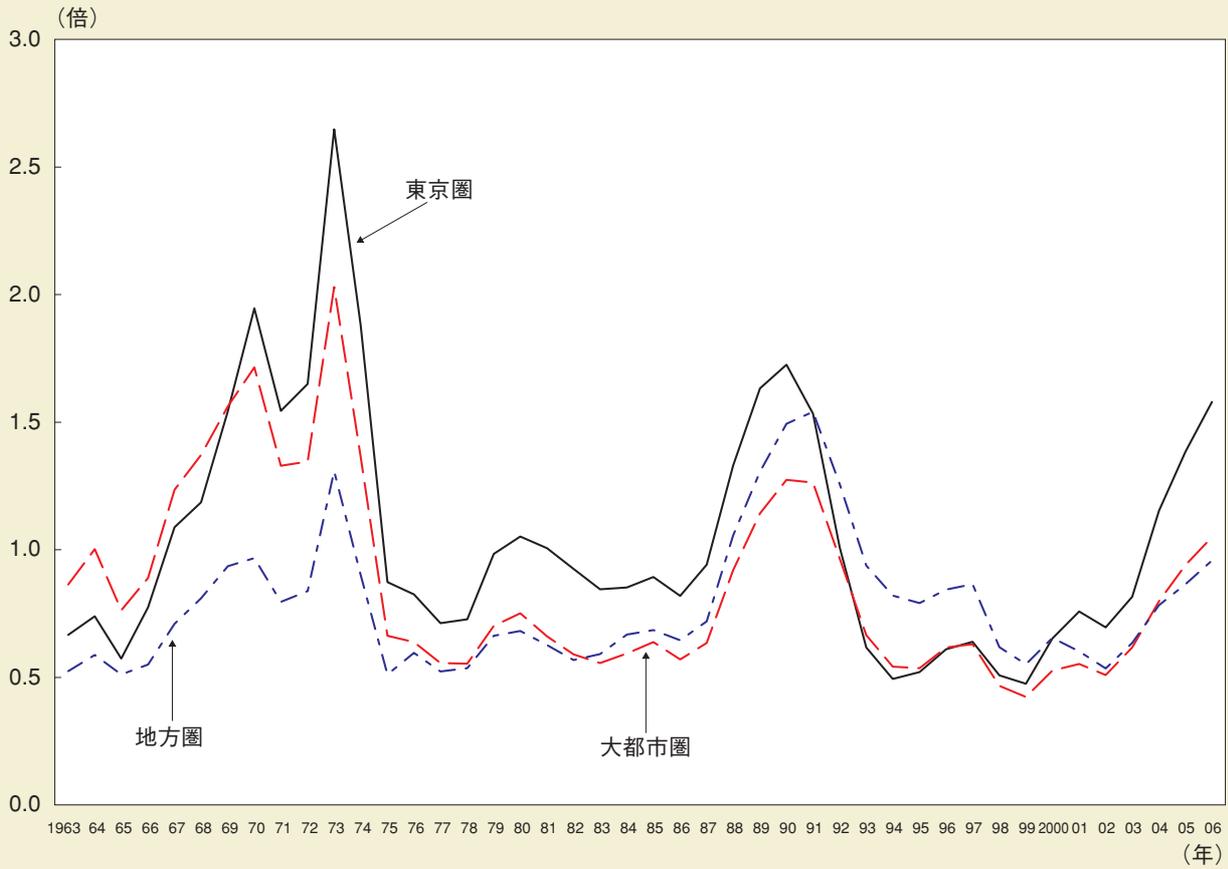


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

(注) 東京圏は東京都、大都市圏は北海道、宮城県、埼玉県、千葉県、神奈川県、静岡県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県、地方圏はそれ以外の県とした。

また、第3 - (1) - 20図により、地域別の有効求人倍率の推移をみると、1980年代後半から1990年代前半にかけて、公共事業の拡大などによる需要喚起の効果もあり、地方圏の有効求人倍率も相対的に高まったが、1990年代後半以降、地方圏の労働力需給は相対的に緩和しており、労働力需給や雇用機会の地域間格差が、賃金の地域間格差にも影響を及ぼしていると考えられる。

第3 - (1) - 20図 地域別有効求人倍率の推移



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 東京圏は東京都、大都市圏は北海道、宮城県、埼玉県、千葉県、神奈川県、静岡県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県、地方圏はそれ以外の県とし、1973年以前についても沖縄を含んでいる。