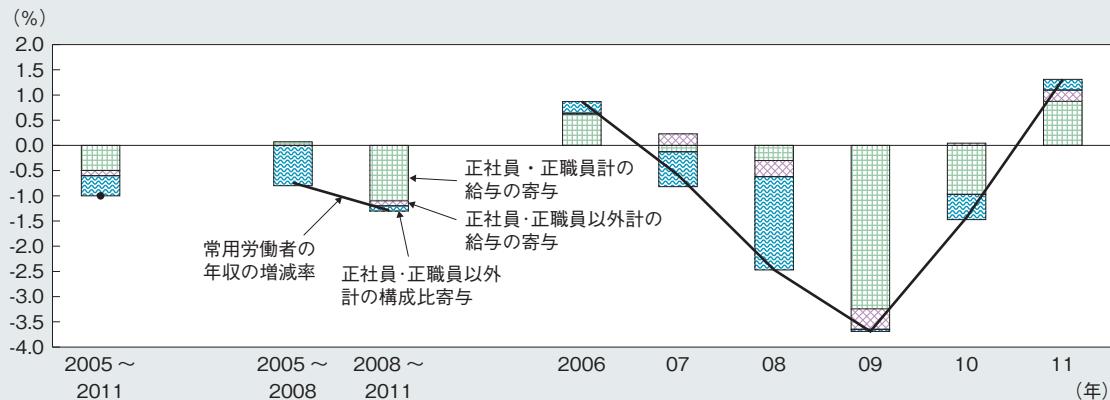


第2-(2)-21図 正規・非正規別常用労働者の年収の増減の要因分解

2005～2011年においては、正社員の給与の減少が年収の減少の最大の要因であるが、正社員以外の年収、非正規比率も減少要因。



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) 正社員・正職員計と正社員・正職員以外計の双方を含む常用労働者全体の年収の増減率に対し、正社員・正職員計の年収の増減、正社員・正職員以外計の年収の増減、正社員・正職員計と正社員・正職員以外計の構成比の変化の3つの要素が与えた影響の度合いを示したものである。

具体的な要因分解の方法は、次式による。

$$\frac{\Delta \bar{W}}{\bar{W}} = \frac{\Delta W_n |(1-r)+(1-r-\Delta r)|/2}{\bar{W}} + \frac{\Delta W_p |r+(r+\Delta r)|/2}{\bar{W}} + \frac{\Delta r |W_p + (W_p + \Delta W_p) - W_n - (W_n + \Delta W_n)|/2}{\bar{W}}$$

「正社員・正職員計の給与寄与」 「正社員・正職員以外計の給与寄与」 「正社員・正職員以外計の構成比寄与」

W: 年収 (きまつて支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額)

() は雇用形態計、添字nは正社員・正職員計、pは正社員・正職員以外計、Δは対前年同期からの増減を示す)

r: 正社員・正職員以外計の構成比

2) 調査産業計、企業規模10人以上。

3) 雇用形態計、正社員・正職員計、正社員・正職員以外計のそれぞれについて、実数値をもとに正社員・正職員以外計構成比を推計している。

4) 2005～2011、2005～2008、2008～2011については各々年率換算している。

470.9万円となっている。

このうち男性では、2011年の年収は1997年から8.4%減の526.8万円、女性では2011年の年収は1997年から4.6%増の355.9万円となっている。

こうした動向を反映して、男女間の年収の差は、1990年で女性が男性の55.2%、97年で59.2%、2011年で67.6%と、1990年から2011年までで12.4%ポイント縮小したが、依然として女性の年収は男性の7割を下回る水準となっている。

次に年齢階級別の年収の推移をみると、2000年代に入り30歳台、50歳台の減少傾向が目立っている。

また、学歴別の年収の推移をみると、2000年代に入り中学卒、高卒が減少傾向で推移してきたが、2008年以降は大学・大学院卒の減少幅が相対的に大きくなっている。

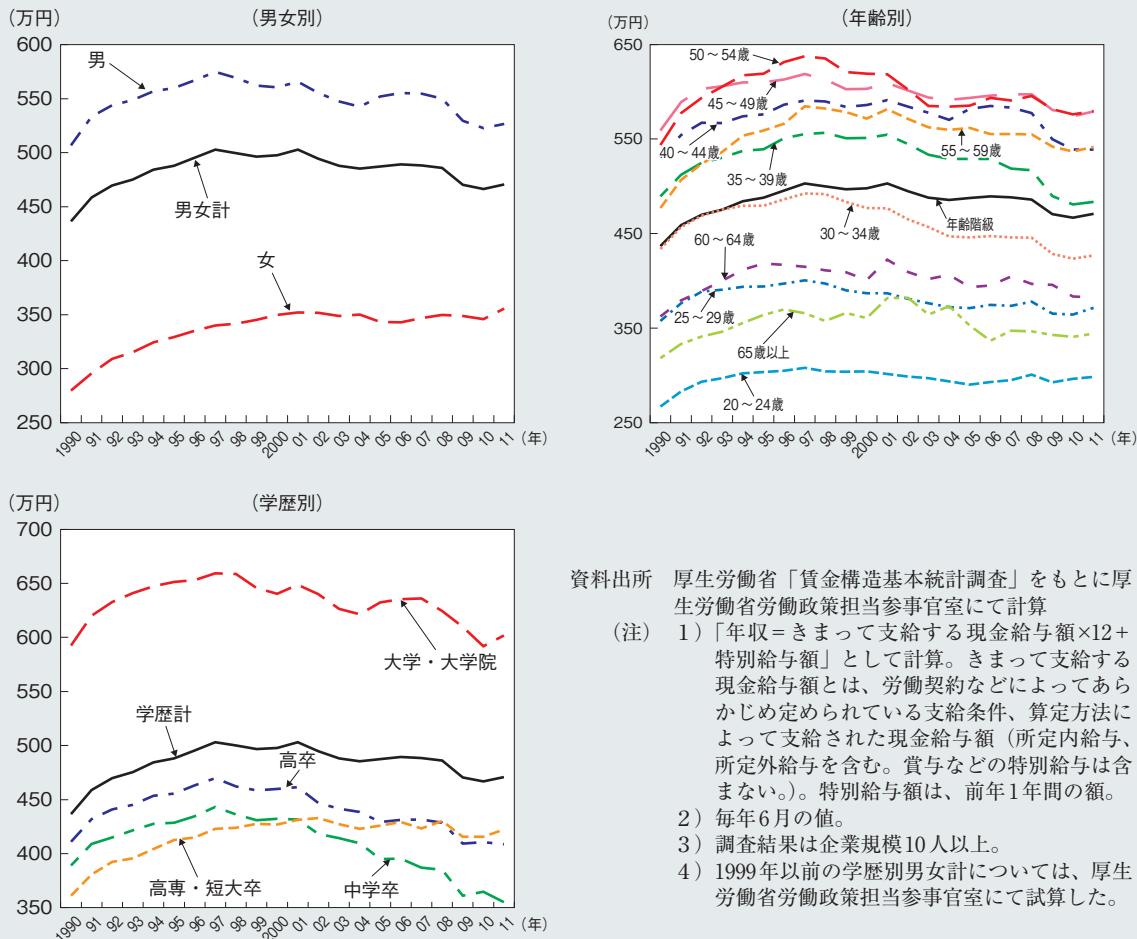
● 企業規模が小さくなるほど、賃金の減少幅は拡大、産業別には卸売業、小売業、医療・福祉で減少傾向

第2-(2)-23図により、企業規模別の年収の推移をみると、1000人以上規模では、2011年は1997年と比較して5.6%減(ピーク時の2001年からは6.6%減)、100～999人規模では、7.4%減、10～99人規模では9.5%減と、規模が小さくなるほど減少幅が大きくなっている。このため、1000人以上規模と比較した10～99人規模の年収の水準は、1997年の65.7%から、2011年の62.9%にまで低下している。

また、産業別の年収をみると、製造業では2006～2008年にかけて増加した後減少に転じている。2000年以降は、卸売業、小売業や医療・福祉で減少傾向となっている。

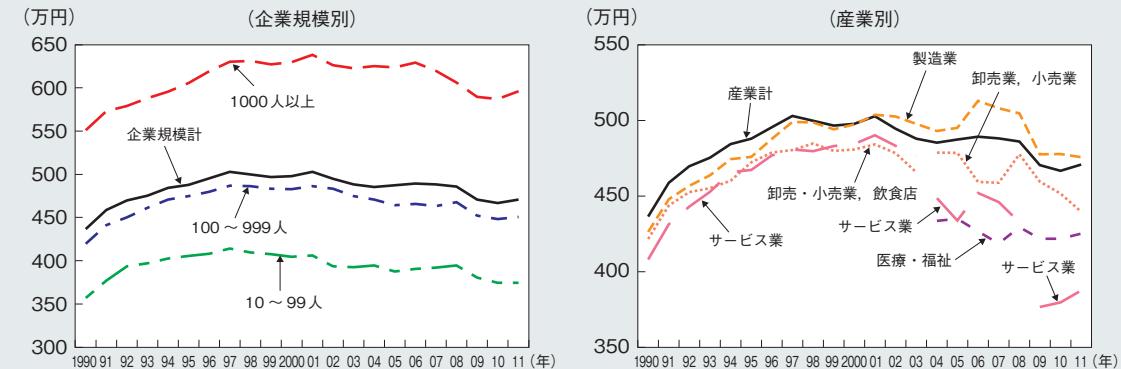
第2-(2)-22図 男女別・年齢別・学歴別一般労働者の年収の推移

- 男女別には男性は減少傾向、女性は増加傾向にあるが、男女間の格差は依然として大きい。
- 年齢別には2000年代に入り、30歳台、50歳台の減少傾向が目立っている。
- 学歴別には中学卒・高卒が減少傾向で推移する中、2008年以降は大卒・大学院卒の減少幅が相対的に大きくなっている。



第2-(2)-23図 企業規模別・産業別一般労働者の年収の推移

- 企業規模別には、規模が小さくなるほど1997年からの減少幅が大きくなっている。
- 産業別には、2000年以降は卸売・小売業、医療・福祉で減少傾向。



● 専門的・技術的職業で賃金が上昇、不足感も根強い

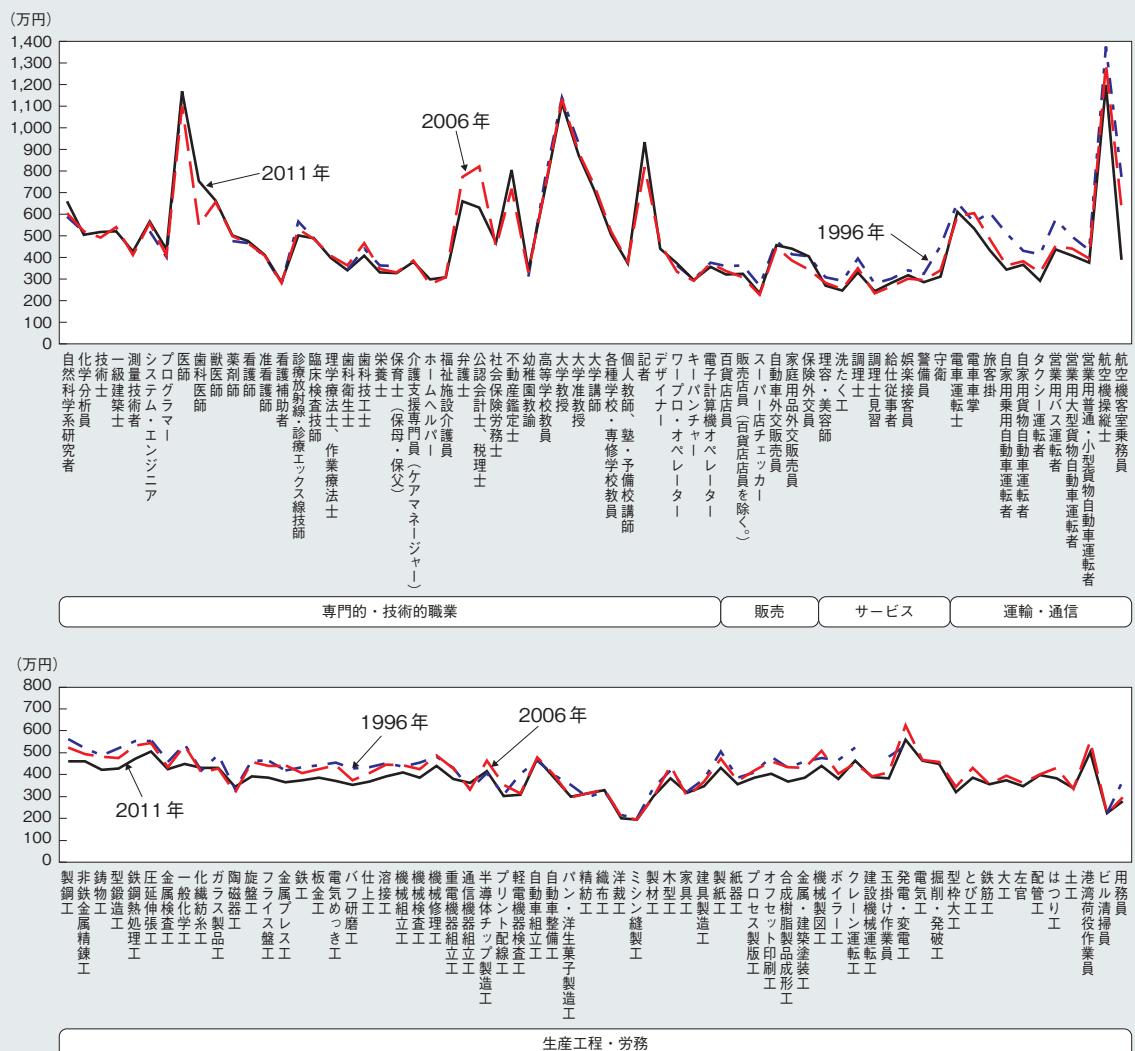
第2-(2)-24図により、職種別に2011年の年収水準をみると、相対的に水準の高い医師、大学教授、記者、航空機操縦士などの職種を除き、300~500万円の職種が多い。

5年前(2006年)、15年前(1996年)との年収の変化をみると、プログラマー、システム・エンジニア、看護関係などの専門的・技術的職業や、通信機器組立工などの一部の職種を除き、大半の職種で年収が低下している。

また、労働者数をみると¹²⁴、看護師、福祉施設介護員、販売店員、タクシー運転者、営業用自動車運転者などの数が多くなっている。こうした職種の5年前、15年前との比較では、看護師、福祉施

第2-(2)-24図① 職種別にみた年収、労働者数の変化(年収水準の変化)

相対的に水準の高い医師、大学教授、記者、航空機操縦士などの職種を除き、300~500万円の職種が多い。



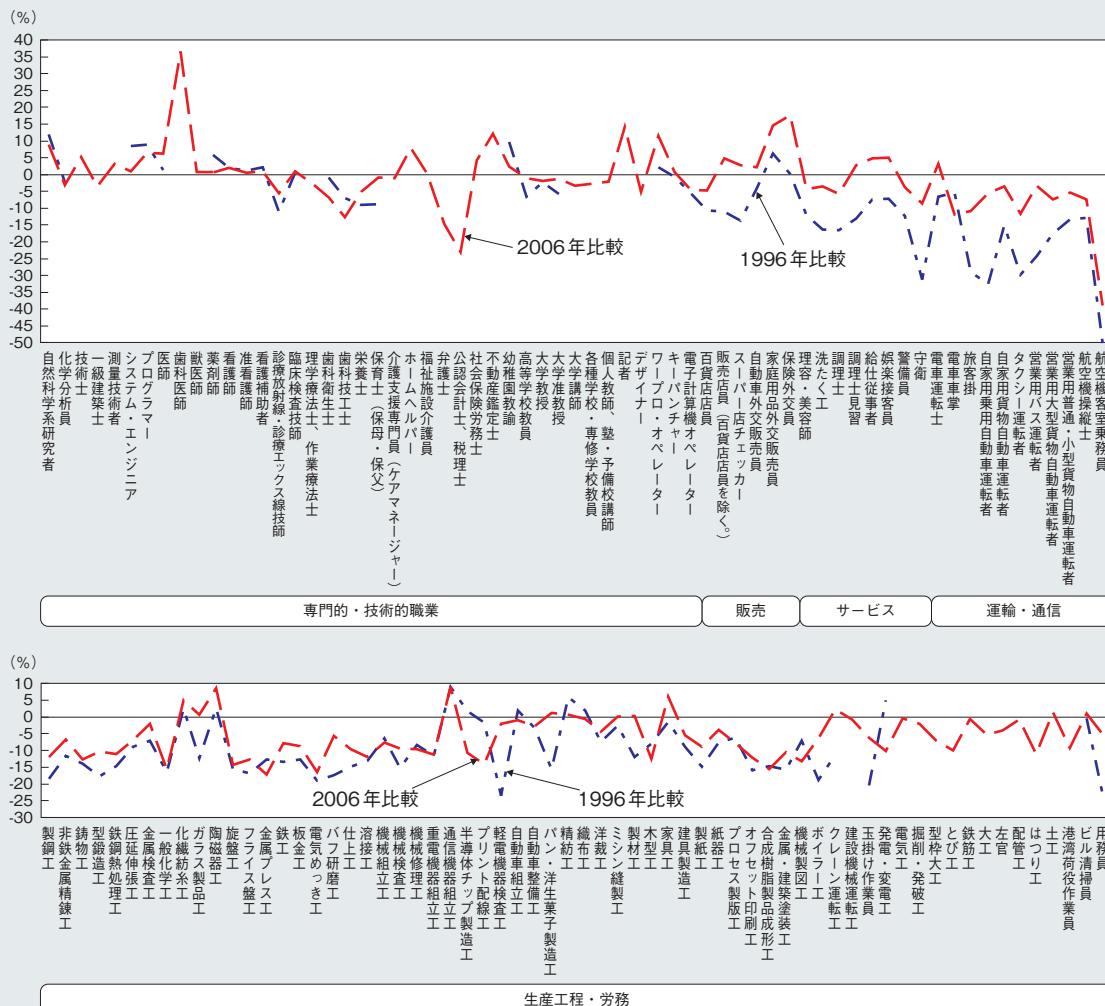
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて計算

(注) 1) 産業構造審議会新産業構造部会(第5回)配布資料(2012年2月23日)を参考に作成。
 2) 「年収=きまって支給する現金給与額×12+特別給与額」として計算。きまって支給する現金給与額とは、労働契約などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額(所定内給与、所定外給与を含む。賞与などの特別給与は含まない)。特別給与額は、前年1年間の額。
 3) 職種別の労働者数については、調査対象となった労働者のうち、それぞれの職種に該当する人数の増減によって変動するため、特に人数の少ない職種では実際の労働者数の変動と一致しない可能性があることに注意を要する。

¹²⁴ 職種別の労働者数については、調査対象となった労働者のうち、それぞれの職種に該当する人数の増減によって変動するため、特に人数の少ない職種では実際の労働者数の変動と一致しない可能性があることに注意を要する。

第2-(2)-24図② 職種別にみた年収、労働者数の変化(年収の増減率)

プログラマー、システム・エンジニア、看護関係などの専門的・技術的職業や、通信機器組立工などの一部の職種を除き、大半の職種で年収が低下。



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計算

(注) 1) 産業構造審議会新産業構造部会（第5回）配布資料（2012年2月23日）を参考に作成。
2) 「年収＝きまつて支給する現金給与額×12+特別給与額」として計算。きまつて支給する現金給与額とは、労働契約などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額（所定内給与、所定外給与を含む。賞与などの特別給与は含まない）。特別給与額は、前年1年間の額。
3) 職種別の労働者数については、調査対象となった労働者のうち、それぞれの職種に該当する人数の増減によって変動するため、特に人数の少ない職種では実際の各職種の労働者数の変動と一致しない可能性があることに注意を要する。

設介護員、販売店員が増加している一方、タクシー運転者、営業用自動車運転者では減少している。

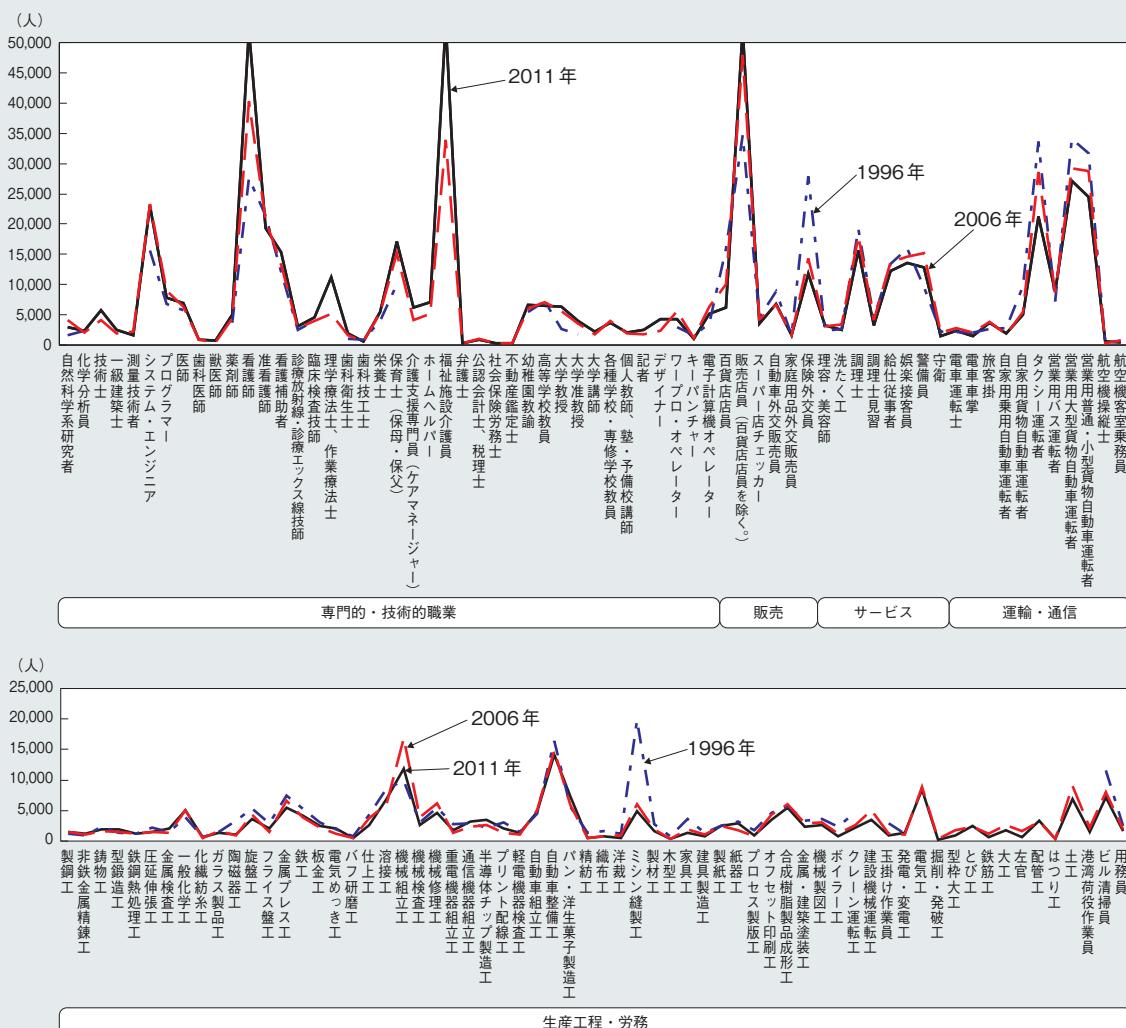
全体としては専門的・技術的職業では年収や労働者が増加している職種が多い一方、運輸・通信関係、生産工程・労務関係では年収が減少している職種が多い。

なお、統計の制約上産業が限定されるが、建設業、製造業について、生産労働者、管理・事務・技術労働者別に年収の推移をみると、生産労働者より管理・事務・技術労働者の水準が高くなっているが、男性では製造業の管理・事務・技術労働者で2000年代半ばの一時期に増加した以外は、いずれも緩やかな減少傾向で推移している一方、女性の製造業では、生産労働者では横ばい、管理・事務・技術労働者で増加傾向がみられている（付2-（2）-10表）。

こうした背景に、職種別の労働者の過不足状況の基本的な構造として、専門・技術的職業に対する不足感が最も高く、管理、事務に対する過剰感が相対的に高いという状況が続いていることがある（付2-（2）-11表）。

第2-(2)-24図③ 職種別にみた年収、労働者数の変化(労働者数の変化)

看護士、福祉施設介護員、販売店員、タクシー運転者、営業用自動車運転者などの数が多くなっている。



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計算

(注) 1) 産業構造審議会新産業構造部会(第5回)配布資料(2012年2月23日)を参考に作成。
 2) 「年収=きまって支給する現金給与額×12+特別給与額」として計算。きまって支給する現金給与額とは、労働契約などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額(所定内給与、所定外給与を含む。賞与などの特別給与は含まない)。特別給与額は、前年1年間の額。
 3) 職種別の労働者数については、調査対象となった労働者のうち、それぞれの職種に該当する人数の増減によって変動するため、特に人数の少ない職種では実際の各職種の労働者数の変動と一致しない可能性があることに注意を要する。

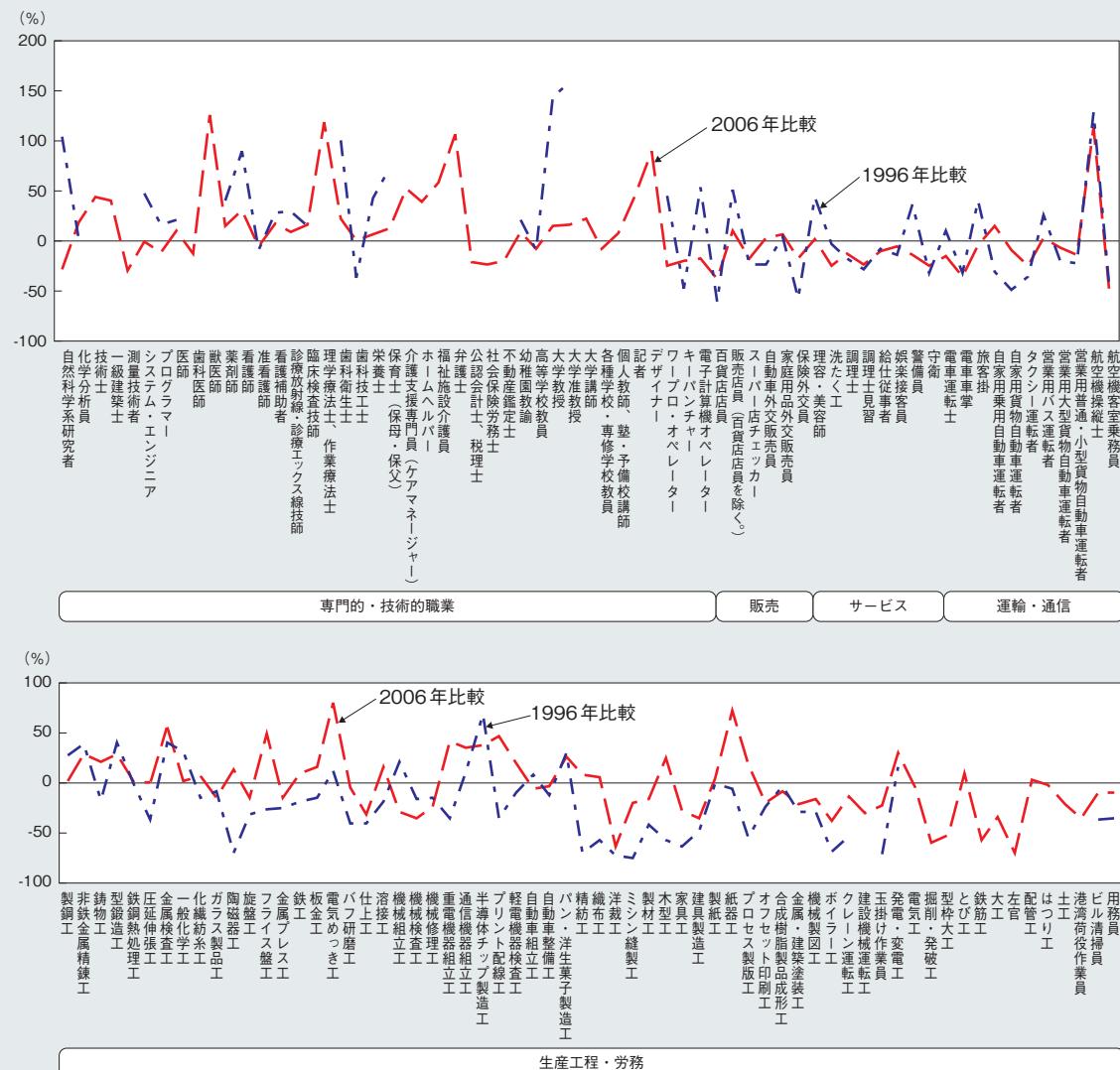
● 労働費用は2000年代に入り減少

第2-(2)-25図により、労働費用の推移を見ると、労働費用総額は1998年まで増加した後、2000年代に入り減少している。法定福利費、法定外福利費¹²⁵など現金給与以外の労働費用の労働費用全体に占める割合は1985年の15.4%から2006年の19.0%まで緩やかな上昇傾向で推移した後、2011年では18.9%と横ばいとなっている。このうち法定福利費の割合は1985年の7.7%から2011年には10.8%に上昇した一方、法定外福利費の割合は1985年の2.8%から2011年には2.1%に低下した。

125 現金給与額以外の労働費用のうち、法定福利費は社会保険料(健康保険・介護保険料、厚生年金保険料、労働保険料)、児童手当拠出金、障害者雇用納付金などが、法定外福利費は住居に関する費用、健康診断等の医療保健に関する費用、食事に関する費用、文化・体育・娯楽に関する費用などが含まれる。また、法定福利費、法定外福利費以外としては、退職金等の費用(2011年の労働費用総額に占める割合は5.4%)、教育訓練費(同0.3%)などがある。

第2-(2)-24図④ 職種別にみた年収、労働者数の変化(労働者数の増減率)

看護士、福祉施設介護員、販売店員が増加している一方、タクシー運転者、営業用自動車運転者では減少している。



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計算

(注) 1) 産業構造審議会新産業構造部会（第5回）配布資料（2012年2月23日）を参考に作成。
2) 「年収＝きまって支給する現金給与額×12+特別給与額」として計算。きまって支給する現金給与額とは、労働契約などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額（所定内給与、所定外給与を含む。賞与などの特別給与は含まない。）。特別給与額は、前年1年間の額。
3) 職種別の労働者数については、調査対象となった労働者のうち、それぞれの職種に該当する人数の増減によって変動するため、特に人数の少ない職種では実際の各職種の労働者数の変動と一致しない可能性があることに注意を要する。

● 1990年代以降の賃金の動向

以上まとめると、1990年代以降の賃金については、

○1997年をピークとして減少傾向

○男性では減少、女性では増加

○年齢別には30歳台、50歳台の減少が相対的に大きくなっている

○学歴別には中学卒・高卒が減少傾向で推移する中、2008年以降は大学・大学院卒の減少幅が大きくなっている

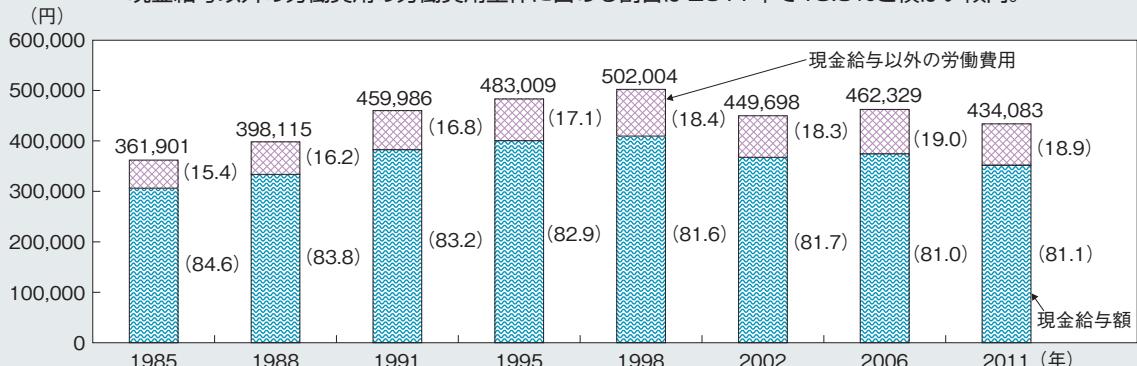
○企業規模別には規模の小さい企業の減少幅が大きくなっている

○産業別には卸売業、小売業、医療・福祉などで減少傾向

○職種別には、一部の専門的・技術的職業で賃金が上昇した以外は、多くの職種で賃金が減少

第2-(2)-25図 労働費用総額及び構成比の推移

労働費用総額は1998年まで増加の後、2000年代に入り減少。
現金給与以外の労働費用の労働費用全体に占める割合は2011年で18.9%と横ばいの傾向。

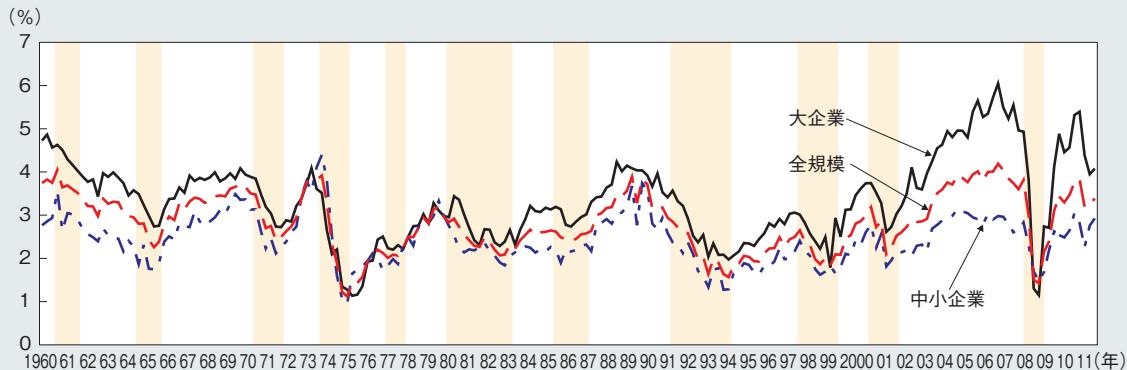


資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」(2002年以降)、「賃金労働時間制度等総合調査」(1998年以前)

(注) 1) 本社の常用労働者一人が30人以上の企業の1か月の平均。
2) () 内の数値は、構成比 (%)。

第2-(2)-26図 売上高経常利益率の推移(企業規模別)

売上高経常利益率は、2002年以降の景気拡大期において、バブル期を上回る水準まで上昇し、特に大企業で顕著であった。



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作成

(注) 1) 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(1千万円以上)とした。
2) 数値は四半期値の季節調整値。季節調整の方法は、センサス局法(X-12ARIMA)による。
3) 売上高経常利益率=経常利益(季節調整値)÷売上高(季節調整値)×100
4) グラフのシャドー部分は景気後退期。

となっている。また、

○パートタイム労働者は一般労働者の賃金の4分の1弱

○非正規雇用者は正規雇用者の賃金の3割強

という賃金の差がある中で、非正規雇用者比率の上昇が賃金の減少の最大の要因となってきたが、リーマンショック後については、一般労働者、正社員の賃金の減少の要因が大きくなっている。

3 企業行動と所得、消費

ここまで消費の動向とその要因、所得、賃金の動向についてみてきたが、次に、その背景にある企業を取り巻く環境と企業行動についてみていく。

● 企業収益の増加が人件費の増加に結びつかない現状

第2-(2)-26図により、売上高経常利益率の推移をみると、前回(2002年から)の戦後最長の

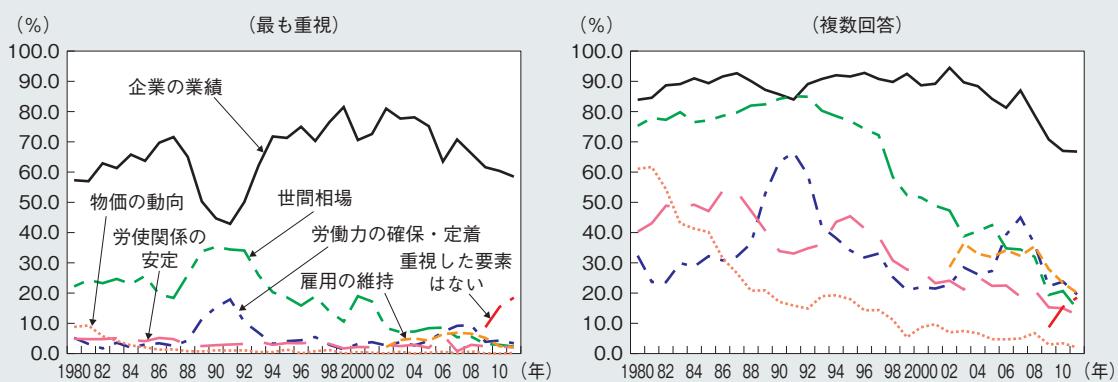
景気拡大期においては、バブル期を上回る水準にまで上昇しており、特に、大企業で顕著であった。また、リーマンショック後の今回の景気回復期においても、2011年に入り、東日本大震災の影響もあって低下がみられる前までは過去と比較しても相対的に上昇幅が大きくなっていた。

一方、企業の売上高、経常利益、人件費の推移をみると、前回の景気拡大期においては、売上高、経常利益とも、これまでの最高を更新する水準にまで増加しているが、人件費については、1990年代の水準を概ね下回る水準にとどまっている（付2-（2）-12表）。

第2-（2）-27図により、企業が賃金の改定に当たり重視した要素の推移をみると、最も割合が高いのは企業の業績であるが、2000年代に入り低下傾向で推移しており¹²⁶、企業業績の改善を賃金の

第2-（2）-27図 賃金の改定の決定に当たり重視した要素別企業割合の推移

賃金の改定に最も影響を与えるのは企業の業績であるが、近年重視度合いは低下。
また、世間相場を重視する割合も以前は2番目に高かったが、近年は大幅に低下している。

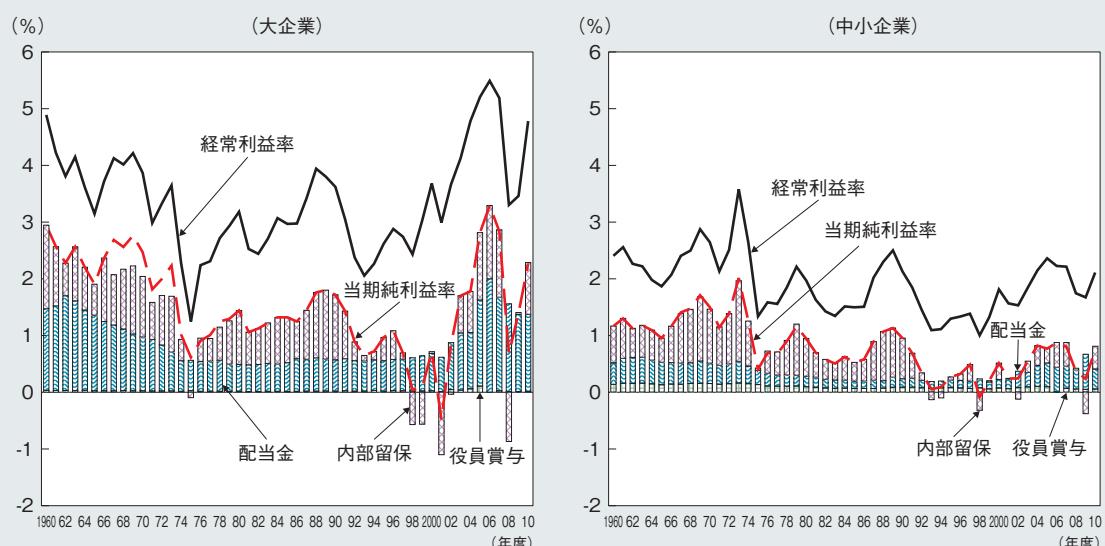


資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(注) 1) 賃金の改定を実施し又は予定していて額も決定している企業についての数値。
2) 複数回答計は、その要素を重視したすべての企業（最も重視したもの1つ、そのほかに重視したもの2つまでの最大3つまでの複数回答による）の数を集計対象企業数で除したもの。
3) 「雇用の維持」は2002年から、「重視した要素はない」は2009年からの調査項目。

第2-（2）-28図 利益率の推移とその内訳（企業規模別）

企業の増加した利益は、配当金や内部留保の増加につながっている。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」（年報）

(注) 1) 当期純利益率 = 当期純利益 ÷ 売上高 × 100
2) 経常利益率 = 経常利益 ÷ 売上高 × 100
3) 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（1千万円以上）。

¹²⁶ 「企業の業績」については、最も重視している割合では、バブル期にも大きく低下しているが、同時に「世間相場」、「労働力の確保・定着」が大きく上昇しており、当時の人手不足による人材獲得競争が賃金の上昇要因となっていたと考えられる。

上昇に結びつける行動が弱くなっていると考えられる。また、1990年代初めまでは重視されていた度合いが強かった世間相場についても、重視する度合いが大幅に低下している。

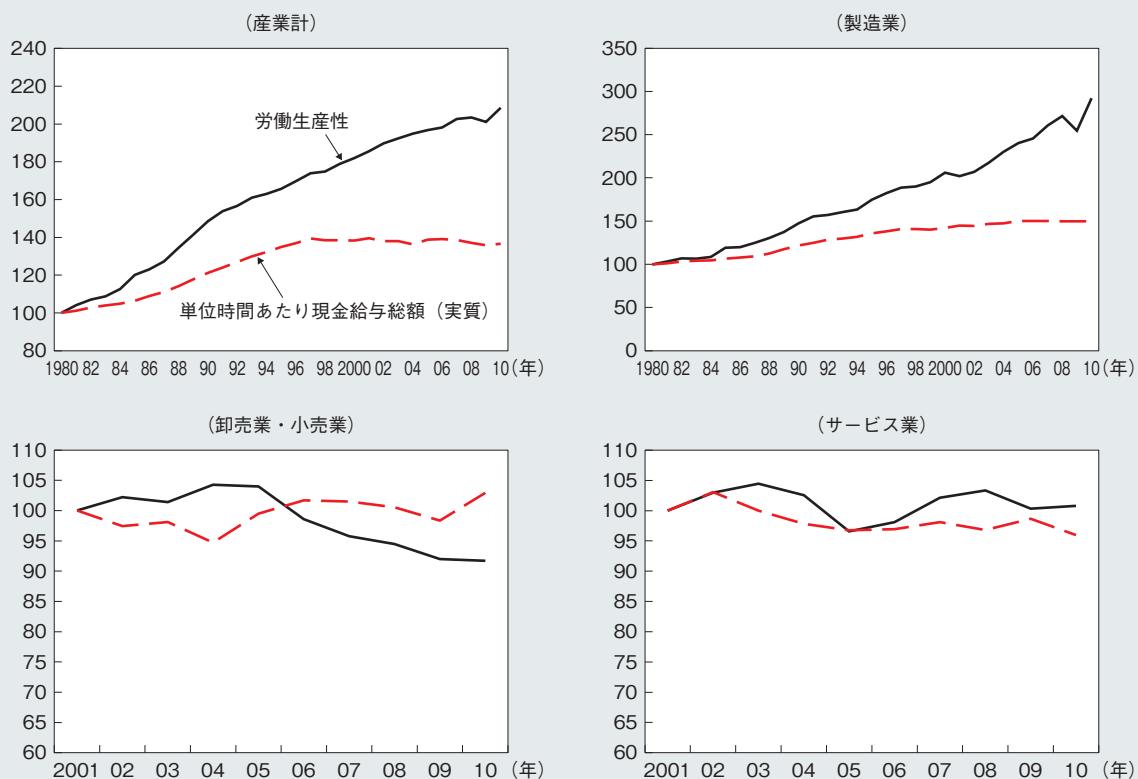
第2-(2)-28図をみると、企業の増加した利益は、配当金や内部留保の増加につながっていることがわかる¹²⁷。

● 2000年代の会計基準の変更が企業行動に影響

こうした企業行動に影響を与えた要因としては、バブル崩壊後の日本経済の成長鈍化やグローバル化の進展などに加え、2000年代に入り、2001年に導入された金融商品時価評価や退職給付会計をはじめとして、企業会計基準が変更されたことも大きいと考えられる。こうした背景の中、今後の企業の行動としては、量的拡大経営から収益性重視経営へ、利益分配は株主を重視し人件費を抑制する方向にあると指摘されている¹²⁸。

第2-(2)-29図 労働生産性と実質賃金の推移

労働生産性と実質賃金の推移を比較すると、労働生産性が上昇を続ける一方、実質賃金はその伸びを下回って推移。産業別には製造業でも同様の傾向がみられる。



資料出所 内閣府「国民経済計算」、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算出
(注) 1) 労働生産性は実質GDP（連鎖方式）を就業者数及び労働時間で除したもの。産業計、製造業は1980年=100、卸売・小売業、サービス業は2001年=100。

- 2) 実質GDPは基準年によって接続しないことに注意を要する。
- 3) 実質賃金は30人以上の事業所の推移。
- 4) デフレーターが異なるため、伸び率を単純に比較できない。

¹²⁷ 齊藤誠（2007）「家計消費と設備投資の代替性について：最近の日本経済の資本蓄積を踏まえて」においては、2002年以降の景気回復局面において、企業の資本収益率の改善について、「経済全体の付加価値生産性の改善ではなく、企業内部留保を厚めに、労働所得を薄めに企業部門の付加価値が配分された帰結であった。同時に、労働所得と利子所得が低迷して企業から家計付加価値が十分に配分されなかつた結果、現在までのところ、設備投資に対して家計消費が改善するに至っていない。」としている。また、脇田成（2005）「労働市場の失われた10年：労働分配率とオーケン法則」においては、潜在成長率が低下している中で、超低金利政策が企業の過剰投資をもたらし、その減価償却負担が労働分配率の見かけの上昇をもたらしたとし、日本のマクロ経済をめぐる論争である「過少投資説」と「過剰投資説」については、過剰投資説に好意的であり、側面から傍証したとしている。

¹²⁸ 星屋和彦、永田久美子（2007）「企業行動の変化と経済成長・利益分配～法人企業統計を用いた企業部門のマクロ分析」（財務省財務総合研究所（PRI Discussion Paper Series））

なお、前掲第2-(2)-28図において、2001年度に大企業の当期純利益率がマイナスに転じ、経常利益率の水準と比較しても厳しい数字となっているが、これは、企業会計基準の変更による年金債務の顕在化、時価会計を先取りした評価損の表面化などによるものと考えられる。

● 労働生産性と実質賃金の関係

労働生産性と実質賃金の関係については、実質賃金の伸びは生産性の伸びに比例して増加する関係にあるとされている¹²⁹。

第2-(2)-29図により、実質GDPを就業者数と労働時間の積で除した労働生産性と実質賃金の推移を比較すると、1980年以降、労働生産性が上昇を続ける一方、実質賃金はその伸びを下回って推移しており¹³⁰、近年においては労働生産性と実質賃金の伸びに乖離がみられていることがわかる¹³¹。

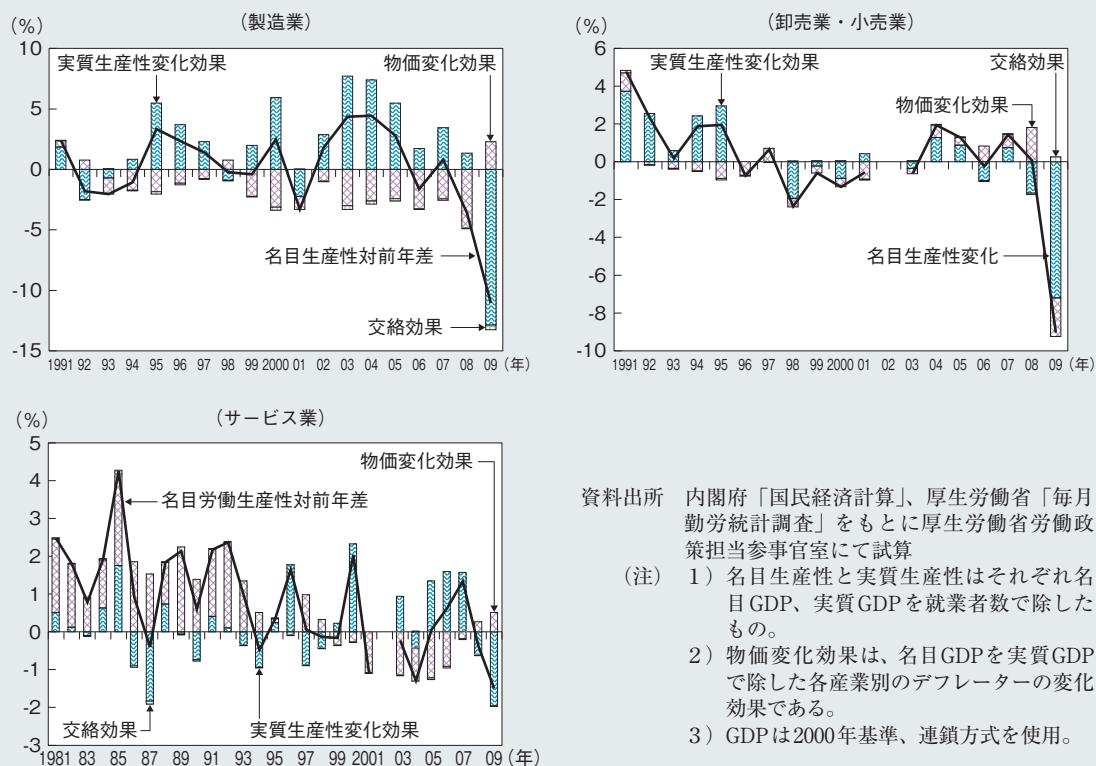
主な産業別にみると、特に製造業では労働生産性の伸びが実質賃金に反映されていない。また卸売業・小売業では労働生産性は低下しているが実質賃金は概ね横ばいであり、サービス業では労働生産性は微増しているが実質賃金は減少傾向である。

● 労働生産性の要因分解

第2-(2)-30図により、産業別に名目労働生産性を物価要因と実質生産性要因に分解したところ

第2-(2)-30図 名目労働生産性の要因分解

産業別に名目労働生産性を物価要因と実質生産性要因に分解すると、2000年代に入り、製造業とサービス業では物価下降の影響により名目労働生産性が押し下げられているが、実質ベースで見ると生産性は上昇している。



資料出所 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月労働統計調査」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) 名目生産性と実質生産性はそれぞれ名目GDP、実質GDPを就業者数で除したもの。

2) 物価変化効果は、名目GDPを実質GDPで除した各産業別のデフレーターの変化効果である。

3) GDPは2000年基準、連鎖方式を使用。

¹²⁹ 新古典派の第一公準と言われる。ロバート・B・ライシュは、(2011)「余震（アフターショック）そして中間層がいなくなる」（日本語版）において、アメリカにおける一時間当たり平均報酬と生産性が1975年以降乖離してきた図を示し、労働者の働きぶりに応じた報酬が保障される「経済の基本取引」が行われなくなってきたと指摘している。

¹³⁰ 星屋・永田（2007）（脚注128参照）においては、財務省「法人企業統計」を用いて実質賃金と労働生産性の推移を比較し、2000年代前半の動きについて「このところの動きは、生産性が回復しつつあるにも拘わらず実質賃金が伸び悩む姿となっている」としている。

¹³¹ 特に、2002年からの戦後最長の景気拡大期において賃金の上昇がみられなかつたことについて多くの分析がなされてきた。主な論文等については付注8を参照。

ろ、2000年代に入り、製造業とサービス業では物価の影響により名目労働生産性が押し下げられているが、実質ベースで見ると生産性は上昇している。これは、製造業、サービス業では、物価の下落により、労働生産性が上昇しなかったことを示している。

労働生産性について

労働生産性は、労働投入量と産出量の関係を示すものとして、労働者がどれだけ効率的に成果を生み出したかについて単位労働力当たりの産出量を数値化し、効率性を測る指標として利用されている。

労働生産性には「物的労働生産性」、「価値労働生産性」、「付加価値労働生産性」がある。

「物的労働生産性」は、成果として生産量（自動車の製造台数など）をみるものであり、生産効率を測る上で有益な指標である。また、「価値労働生産性」は、生産量をその時点での価格で示したものであり、その概念には商店の売上高なども含まれる。

一方、「付加価値労働生産性」は、成果として中間投入を除いた付加価値（企業が新たに生み出した価値）をみるものであり、この付加価値の一国の総額が国内総生産（GDP）である。

こうした産出量を金額でみる場合には、物価の上昇の影響も考えられ、物価上昇の影響を考慮しない名目労働生産性と、影響を考慮した実質労働生産性がある。

労働の投入については、マンベース（人数=就業者数、雇用者数）と、マンアワーベース（人数と平均労働時間の積による総労働時間数。労働投入量ともいう。）がある。パートタイム労働の増加など就業形態の多様化が進む中では、労働者一人当たりの労働時間のばらつきが大きくなるため、マンアワーベースの方が労働の投入としてはより正確である。

なお、労働生産性は、生産の効率を示す指標ではあるが、中期及び短期的には景気の動向（需要面）に大きく左右される。労働生産性の動向に影響すると考えられる設備の稼働率や労働密度（単位時間当たりの労働者の稼働状況）は、好況期には高まり、不況期には低くなる傾向があり、労働生産性もその影響を受ける。すなわち現実の労働生産性は、潜在的な生産能力ではなく、あくまで実現された生産性ということになり、言い換えれば、生産性を考える際には需要面も考慮する必要があるということである。

〔労働生産性の国際比較について〕

労働生産性の国際比較を行う場合、労働の投入については国によって労働時間の水準や動向は大きく異なるが、労働時間の統計は、特に国際的にみる場合、比較が難しいことから、就業者数をとる場合も多い。このため、国民経済全体での労働生産性の国際比較を行う場合、就業者一人当たり実質GDPがしばしば用いられる。

また労働生産性は、各国の貨幣単位で測られるので、労働生産性の「水準」を国際比較する場合には、何らかの交換比率で貨幣単位を揃える必要がある。この交換比率としては、まず、為替レートを用いることが考えられるが、為替レートは、必ずしも国と国との間の財やサービスの価格の比率を反映していない。このため、より望ましいものとして購買力平価（PPP）などが用いられている。ただし、購買力平価はあくまで推計値であって、推計の対象となる品目やウェイトの置き方によって異なることとなるので注意が必要である。また、産業別の推計を行う際には、産業ごとに財・サービスの価格の交換比率を推定する必要がある。2008年について、日本と欧米諸国との間で労働生産性（名目ベース）の比較を行うと以下のとおりとなった。