

第2節 賃金の動向

- 2019年には所定内給与・所定外給与・特別給与の全てが減少し、名目賃金が減少。2020年には、所定内給与が増加した一方、所定外給与・特別給与が減少し、名目賃金が2年連続で減少

次に、賃金の動向について概観していく。

まず、税や社会保険料等を差し引く前の額である現金給与総額について、名目賃金を用いて就業形態別に動向を確認していく。

第1-(3)-12図は、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により、従業員5人以上規模の事業所について就業形態別の名目賃金（月額）をみたものである。2019年、2020年の名目賃金（月額）は、就業形態計でそれぞれ32.2万円、31.9万円、一般労働者で42.5万円、41.8万円、パートタイム労働者で10.0万円、9.9万円となった。²⁶

2019年には、一般労働者では所定内給与が前年比0.6%増、所定外給与が前年比0.2%増と、いずれも2018年より伸びは鈍化したものの増加した一方、特別給与が前年比0.3%減と減少に転じたことから、現金給与総額は前年比0.3%増と増加幅は鈍化したものの6年連続の増加となった。パートタイム労働者では所定内給与が前年比横ばい、特別給与が前年比1.6%増といずれも伸びが鈍化し、所定外給与が前年比3.7%減と減少幅が拡大した結果、現金給与総額は前年比横ばいとなった。就業形態計では所定内給与が前年比0.1%減と5年ぶりに減少、所定外給与が前年比0.8%減と3年ぶりに減少、特別給与が前年比1.0%減と4年ぶりに減少となったため、現金給与総額は前年比0.4%減と2013年以来6年ぶりに減少となった。²⁷2019年の所定外給与が2018年より弱い動きになった背景としては生産活動の鈍化による所定外労働時間の減少などがあるものと考えられる。また、2019年の特別給与が2018年より弱い動きとなった背景としては企業業績に緩やかな低下の動きがみられる中での賞与の減少などがあるものと考えられる。さらに、就業形態計の賃金の減少については、パートタイム労働者比率の上昇が大きく影響しているが、後ほど分析する。

2020年には、一般労働者では所定内給与が前年比0.1%減と7年ぶりに減少し、所定外給与が前年比12.3%減と大幅に減少（減少は4年ぶり）したほか、特別給与が前年比4.5%減と大きく減少したため、現金給与総額は前年比1.7%減と2012年以来8年ぶりに減少し、リーマンショック期の2009年（前年比3.3%減）以来の大幅な減少となった。パートタイム労働者では、特別給与が前年比19.6%増と大幅に増加した一方、所定内給与が前年比0.4%減と4年ぶりに減少し、所定外給与が前年比15.2%減と大幅に減少したことから、現金給与総額は前年比0.4%減と4年ぶりに減少した。就業形態計では、所定内給与が前年比0.2%増と増加に転じたものの、所定外給与が前年比12.1%減と大幅に減少し、特別給与も前年比3.6%減と減少したことから、現金給与総額は前年比1.2%減と2年続けて減少し、減少幅はリーマンショック期の

26 第2節の「毎月勤労統計調査」の賃金の値は、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、実際の公表値とは異なる。なお、賃金（労働時間も同様）については2018年に母集団労働者数（ベンチマーク）の切り替え、2019年、2020年に30人以上規模の事業所の標本の部分入れ替えを行っており、一定の断層が生じている点に留意が必要である。

27 賃金の増減及び増減率の値は、修正した実数値から算出した値によるものでなく、「毎月勤労統計調査」の公表値に基づいて記載している。

2009年（前年比3.8%減）以来の大幅な減少となった。

なお、一般労働者、就業形態計の所定外給与の減少率が10%超となったのは、リーマンショック期の2009年以来であり、パートタイム労働者の所定外給与の減少率が10%超となったのは、2000年代以降で初めてである。一般労働者、就業形態計の特別給与の減少率は、リーマンショック期の2009年ほどではないが、2000年代以降では比較的大きな減少率となっている。パートタイム労働者の所定内給与の減少率も調査を開始した1993年以降で比較的大きくなっている。こうしたことから、一般労働者、パートタイム労働者、就業形態計の現金給与総額の減少率はリーマンショック期の2009年よりは小さいものの、調査を開始した1993年（就業形態計では1990年）以降で比較的大きなものとなっている。他方、パートタイム労働者の特別給与の伸びは2000年代以降最大となっている。²⁸

2020年の現金給与総額の減少率が大きかった要因について、所定内給与、所定外給与、特別給与のそれぞれから背景をみることにする。

一般労働者、パートタイム労働者の所定外給与の大幅な減少については、感染拡大に伴う経済活動の低下の影響等に伴う所定外労働時間の大幅な減少が背景にあるものと考えられる。また、一般労働者の特別給与の減少については、感染拡大に伴う経済活動の低下の影響等に伴う企業業績の悪化により一般労働者の賞与が減少したことによるものと考えられる。²⁹ 一般労働者、パートタイム労働者の所定内給与の減少については、感染拡大に伴う経済活動の人為的な抑制等に伴う所定内労働時間の大幅な減少等の影響が考えられる。これにより歩合制や出来高払いの賃金や手当等が減少している可能性があること、休業した場合の休業手当が休業前の所定内給与の額を下回る場合があることなどが所定内給与の減少の背景にあるものと考えられる。^{30、31}

他方で、パートタイム労働者の特別給与が大幅に増加した背景としては、働き方改革関連法のうち同一労働同一賃金（同一企業におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消）に関する規定が、パートタイム・有期雇用労働法では大企業で2020年4月から（中小企業では2021年4月から施行）、労働者派遣法では2020年4月から施行されたことに対応し、パートタイム労働者に賞与等を新設又は拡充した事業所が増加したことが背景にあるものと考えられる。この同一労働同一賃金に関する規定への各企業における対応を調べた（独）労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という。）「パートタイム・有期契約労働者の雇用状況等に関する調査」（2020年）によると、パート・有期社員を雇用している企業

28 所定外給与、特別給与の2004年～2012年の前年比は、現時点では、従来の公表値（東京都の「500人以上規模の事業所」について本来全数調査を行うべきところ抽出調査を行い、2004年～2017年の間、抽出調査の場合に行う必要のある統計的処理である復元を行わずに集計した値）のみ公表されており、それによるとリーマンショック期の2009年の一般労働者の所定外給与は-13.0%、特別給与は-10.7%、就業形態計の所定外給与は-13.5%、特別給与は-11.8%である。2020年の一般労働者の現金給与総額の減少率（-1.7%）は集計を開始した1993年以降で2009年（-3.3%）、2002年（-1.8%）に次ぐ大きさ、特別給与の減少率（-4.5%）は2009年（-10.7%）（2002年（-6.4%））に次ぐ大きさであり、パートタイム労働者の現金給与総額の減少率（-0.4%）は2009年（-1.4%）、1999年（-0.9%）、2007年（-0.5%）に次ぐ大きさ、所定内給与の減少率（-0.4%）は2002年（-2.9%）、2009年（-0.9%）、1999年（-0.8%）に次ぐ大きさである。2020年の就業形態計の現金給与総額の減少率（-1.2%）は、2009年（-3.8%）、2002年（-2.9%）、2001年（-1.6%）、1999年（-1.5%）、1998年（-1.3%）に次ぐ大きさ、特別給与の減少率（-3.6%）は2009年（-11.8%）、2002年（-7.9%）に次ぐ大きさとなっている。

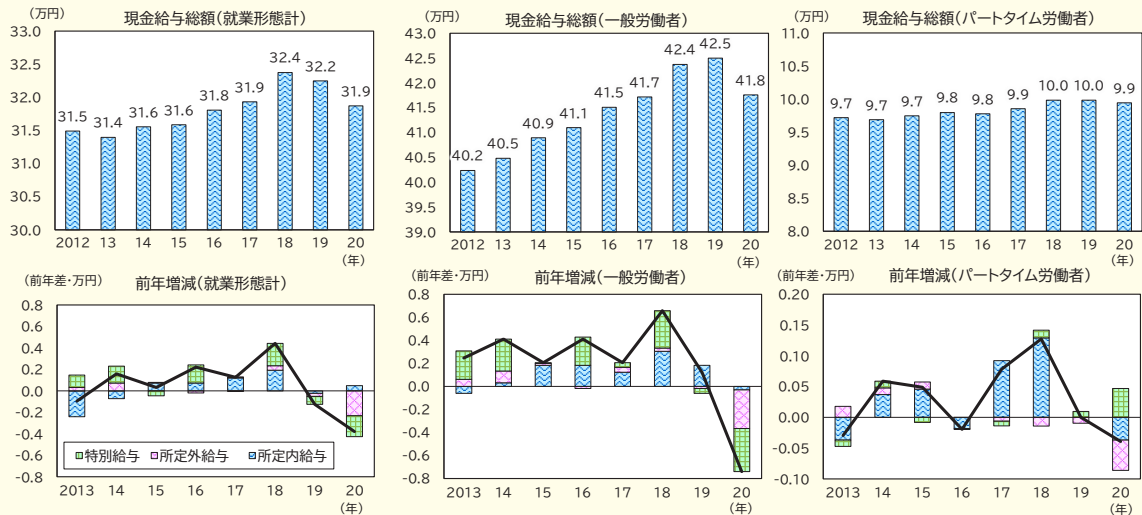
29 パートタイム労働者への賞与にもマイナスの影響はあったと考えられるが、同一労働同一賃金に係る取組の効果等の方が大きかったことが示唆される。

で同一労働同一賃金に関する規定に対応するために待遇面で「必要な見直しを行った・行っている、または検討中」とした企業について、待遇の要素別に見直し内容（複数回答）をみると、賃金関連では、パート・有期社員の「基本的な賃金（賃金表を含む）の増額や拡充」（43.4%）、「昇給（評価・考課を含む）の増設や拡充」（33.7%）、「賞与（特別手当）の増額や拡充」（28.8%）、「通勤手当（交通費支給を含む）の増額や拡充」（19.7%）、「賞与（特別手当）の（制度の）新設」（16.2%）となっており、パートタイム労働者への特別給与（賞与等）により対応した企業が一定割合存在することがうかがえる。

-
- 30 「平成26年就労条件総合調査」によると賃金形態（複数回答）別に採用企業割合（当該形態の労働者（常用労働者のうち期間を定めずに雇われている労働者で、パートタイム労働者を除く。）が1人でもいる企業を計上）をみると、「定額制」が99.2%で、その内容をみると「月給」が94.0%、次いで「時間給」21.7%、「日給」16.2%、「年俸制」9.5%、「出来高制」が4.6%（「定額制+出来高制」が3.1%、「出来高制」が1.8%）となっている。「毎月勤労統計調査」の所定内給与には、基本給のほか、諸手当（超過勤務手当は除く）も含まれる。「令和2年就労条件総合調査」では常用労働者のうち期間を定めずに雇われている労働者（パートタイム労働者を除く。）の2019年11月の所定内賃金のうち基本給の割合は85.1%、諸手当（「毎月勤労統計調査」の対象範囲よりは広い点留意が必要）の割合は14.9%となっており、「業績手当など」1.2%、「勤務手当計」4.9%、「精皆勤手当、出勤手当など」0.3%、「通勤手当など（1か月分に換算）」2.7%、「生活手当計」3.8%、「調整手当など」0.8%等となっている。
- 31 休業手当について、労務行政研究所「新型コロナウイルス感染症への企業の対応アンケート」（2020年、調査は8月末～9月初旬に実施）によると、新型コロナウイルス感染症の影響で休業したケース（調査回答企業495社のうち131社が回答）で、実際に支給した休業手当の平均賃金に対する支給率は、「100%」が61.1%と最多、「60%」14.5%、「80%」10.7%、「90%」7.6%となっている。

第1-(3)-12図 就業形態別にみた現金給与総額(名目、月額)の推移

- 就業形態別の名目賃金についてみると、2019年には、一般労働者では所定内給与の増加幅の鈍化、特別給与の減少から増加幅は鈍化したものの6年連続の増加、パートタイム労働者では所定内給与が横ばいとなったこと等により名目賃金も横ばいとなったが、就業形態計では2013年以来の減少となった。
- 2020年には、一般労働者では、所定内給与、所定外給与、特別給与の全てが減少し、名目賃金は減少となった。また、パートタイム労働者では、特別給与が増加したものの、所定内給与及び所定外給与が減少したことで減少となった。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。
 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、指数(現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数)のそれぞれに基準数値(2015年)を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値である。
 3) 所定外給与=定期給与(修正実数値)-所定内給与(修正実数値)、特別給与=現金給与総額(修正実数値)-定期給与(修正実数値)として算出している。このため、「毎月勤労統計調査」の公表値の増減と一致しない場合がある。
 4) 2018年に母集団労働者数「ベンチマーク」の切り替え、2019年、2020年に30人以上規模の事業所の標本の部分入替えを行っており、一定の断層が生じている点に留意が必要である。

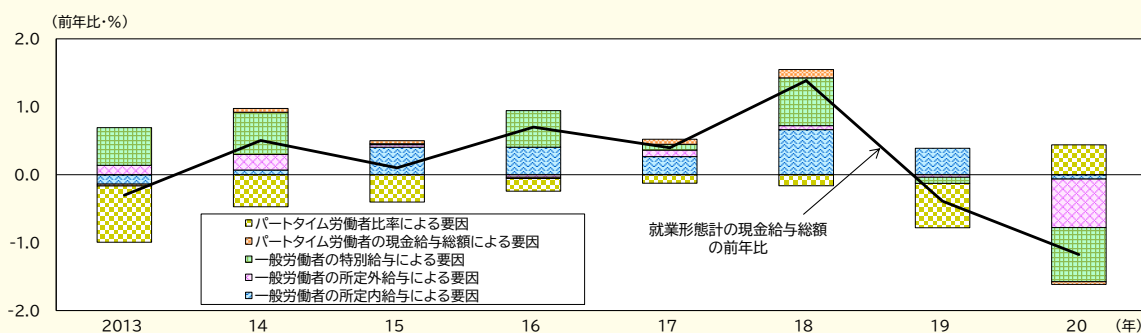
次に、就業形態計の現金給与総額(名目)の変動要因について、第1-(3)-13図によりみてみる。就業形態計の現金給与総額(名目)は、一般労働者の現金給与総額とパートタイム労働者の現金給与総額とを各労働者の構成比により加重平均したものと考えられることから、就業形態計の現金給与総額の変動は、一般労働者の現金給与総額の変動分、パートタイム労働者の現金給与総額の変動分、労働者構成比(本分析ではパートタイム労働者比率)の変化分に要因分解することができる。その際、パートタイム労働者の現金給与総額は一般労働者の現金給与総額より少ないことから、パートタイム労働者比率の上昇(又は低下)は就業形態計の現金給与総額の伸びを低下させる(又は上昇させる)ことに寄与することに留意が必要である。

まず、2013年から2018年までの現金給与総額(名目)の変動要因の推移をみると、一般労働者の現金給与総額の変動がプラスに寄与した一方、パートタイム労働者比率の変化がマイナスに寄与していた。他方で、パートタイム労働者の現金給与総額の変動の寄与は総じて小さく

なっていた。2019年には、一般労働者の所定内給与の伸びの鈍化、特別給与³²の減少等から一般労働者の賃金によるプラス寄与が鈍化し、パートタイム労働者の賃金は横ばいとなる中で、パートタイム労働者比率の上昇によるマイナス寄与が拡大したことから、就業形態計では2013年以来の減少となった。2020年には、パートタイム労働者比率が低下し、プラスに寄与した一方、一般労働者の所定外給与及び特別給与の減少が大きくマイナスに寄与したことから、就業形態計では、2019年に引き続き、2年連続で減少し、減少幅が拡大した。

第1-(3)-13図 現金給与総額（名目）の変動要因の推移

- 現金給与総額（名目）についてみると、2019年には、一般労働者では所定内給与の増加幅の鈍化、特別給与の減少等から増加幅は鈍化し、パートタイム労働者の賃金は横ばいとなる中で、パートタイム労働者比率の上昇によるマイナス寄与が拡大したことから、就業形態計では2013年以来の減少となった。
- 2020年には、パートタイム労働者比率が減少し、プラスに寄与した一方、一般労働者の所定外給与及び特別給与の減少がマイナスに寄与したことから、2019年に続き減少し、減少幅が拡大した。



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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。

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、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）のそれぞれに基準数値（2015年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計している。

3) 所定外給与＝定期給与（修正実数値）－所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）－定期給与（修正実数値）として算出している。このため、「毎月勤労統計調査」の公表値の増減とは一致しない場合がある。

続いて、物価の動向を加味した実質賃金の状況をみていく。第1-(3)-14図では、実質賃金の動向について、名目賃金の要因と物価（消費者物価）要因³³に分解している。2019年には、消費者物価のマイナス寄与が縮小したものの、名目賃金がマイナスに転じたことから、前年比で1.4%減少と2年ぶりにマイナスとなった。2020年には、消費者物価は横ばいであったが、名目賃金のマイナス寄与が拡大し、前年比1.2%減と2年連続で減少し、マイナス幅が拡大した。

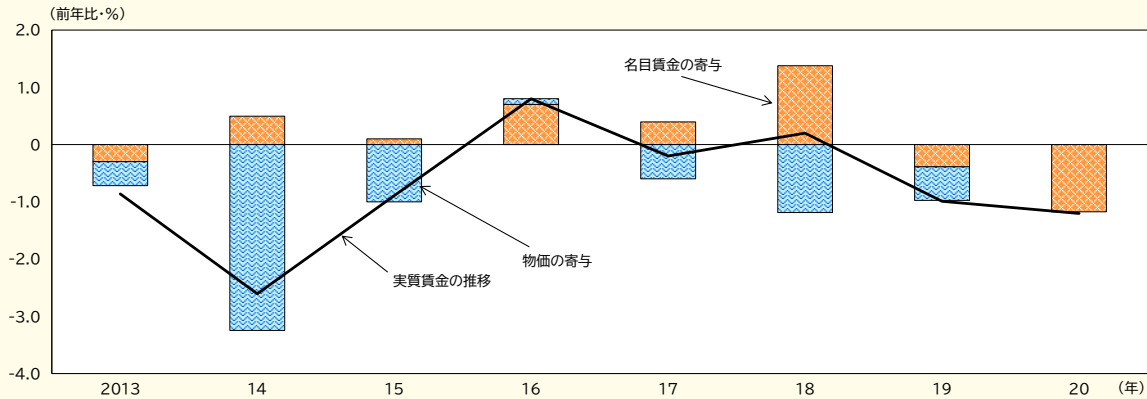
32 「毎月勤労統計調査」の特別給与とは、労働協約、就業規則等によらず、一時的又は突発的事由に基き労働者に支払われた給与又は労働協約、就業規則等によりあらかじめ支給条件、安定方法が定められている給与で以下に該当するもの。

- ① 夏冬の賞与、期末手当等の一時金
- ② 支給事由の発生が不定期なもの
- ③ 3か月を超える期間で算定される手当等（6か月分支払われる通勤手当等）
- ④ いわゆるベースアップの差額追給分

33 物価は総務省統計局「消費者物価指数」の「持家の帰属家賃を除く総合指数」を用いて実質賃金を算出しており、消費者物価の上昇（低下）は実質賃金の減少（増加）に寄与する。「持家の帰属家賃を除く総合」は、2019年には前年比0.6%増と2018年（1.2%増）より伸びが鈍化し、2020年には前年比で横ばいとなった。

第 1-(3)-14 図 現金給与総額（実質）の変動要因の推移

- 実質賃金の動向をみると、2019年には、名目賃金及び物価変動がマイナスに寄与し、前年比で減少となった。
- 2020年には、物価が横ばいとなったものの、名目賃金のマイナス寄与が拡大し、2年連続で減少した。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値を示している。
 2) 実質賃金は、名目の現金給与総額指数を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除し、100を乗じて算出している。

● 2019年の総雇用者所得（実質）は、2019年には5年連続のプラス、2020年には6年ぶりのマイナス

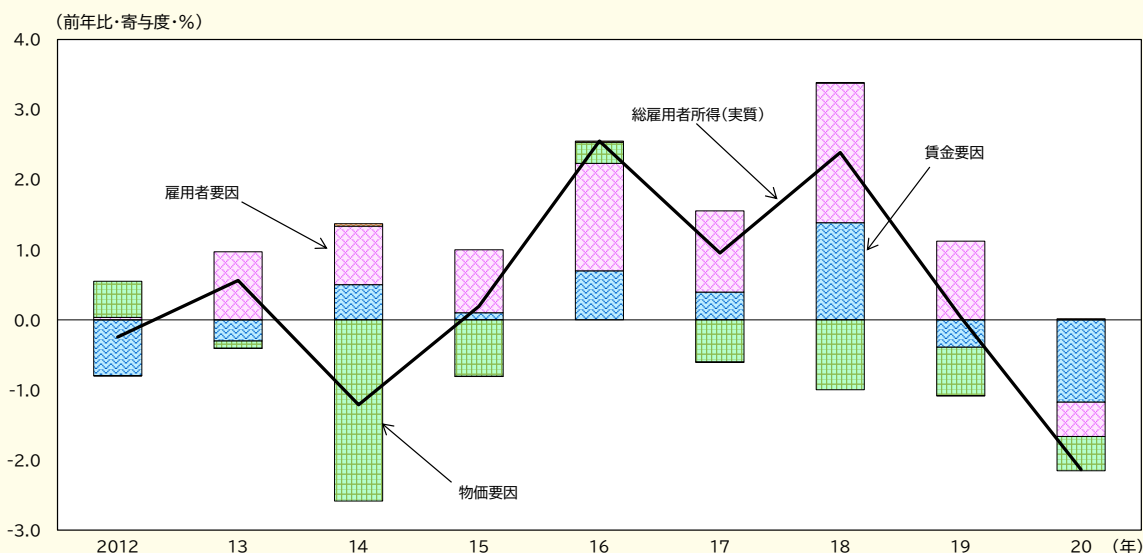
ここまで労働者1人当たりの賃金の推移をみてきたが、第1-(3)-15図により、一人当たりの賃金に雇用者数を乗じた総雇用者所得（実質）の動向を確認する。³⁴2019年は、雇用情勢の改善が続く中、雇用者要因（雇用者の増加による要因）が1.1%と引き続きプラスに寄与したものの、賃金要因（賃金の増加による要因）が-0.4%と2013年以来のマイナスに寄与し、物価要因（物価の上昇による要因）が-0.7%と引き続きマイナスに寄与した結果、前年比で横ばいとなった。

2020年には、雇用者要因が-0.5%と2009年以来のマイナス寄与、賃金要因が-1.2%と2年続けてのマイナス寄与、物価要因が-0.5%と引き続きのマイナス寄与となり、総雇用者所得（実質）は、前年比2.1%減と、2014年以来6年ぶりにマイナスになった。

34 本節の総雇用者所得（実質）は、厚生労働省において独自に作成した試算値であり、内閣府の「月例経済報告」の実質総雇用者所得とは算出方法が若干異なっている点に留意が必要（図の注参照）。

第1-(3)-15図 総雇用者所得（実質）の寄与度分解

- 総雇用者所得（実質）については、2019年には、賃金要因が-0.4%と2013年以来のマイナス寄与、物価要因が-0.7%のマイナス寄与となった一方、雇用者要因が1.1%のプラス寄与となり、前年比で横ばいとなった。
- 2020年には、賃金要因が-1.2%、雇用者要因が-0.5%、物価要因が-0.5%といずれもマイナスに寄与した結果、総雇用者所得（実質）は前年比2.1%減となり、2014年以来6年ぶりにマイナスになった。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 総雇用者所得（実質）は、厚生労働省「毎月勤労統計」の指数（現金給与総額指数）に基準数値（2015年）及び総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の非農林業雇用者数を乗じ、内閣府「国民経済計算」の家計最終消費支出（持ち家の帰属家賃を除く）デフレーターで除した数値である。なお、厚生労働省において独自に作成した試算値であり、内閣府の「月例経済報告」の実質総雇用者所得とは若干算出方法が異なる。

●2020年の労働分配率は、全ての資本金規模の企業で大きく上昇

第1章でみたように企業の収益が減少に転じ、また、1人当たり賃金も減少となっている中で、労働分配率がどのように推移しているのか確認する。

労働分配率は、付加価値に占める人件費の割合であり、企業にとっての人件費負担の状況を確認することができる。労働分配率は、分母である付加価値（特に営業利益）が景気感応的であるのに対して、分子である人件費が変動しにくいことから、景気拡大期に低下し、景気後退局面で上昇する傾向がある。

なお、労働分配率は、内閣府「国民経済計算」や財務省「法人企業統計調査」等で算出が可能であるが、各々の統計により水準やトレンドが異なり、各統計の特性を踏まえ一定の幅をもってみる必要がある。また、労働分配率は産業による水準の差異が大きく、産業構造の変化が労働分配率の変動に影響を及ぼしている可能性があることに留意する必要がある。

ここでは、第1-(3)-16図³⁵により、資本金規模別にみた労働分配率の推移を確認していく。2013年以降の景気拡大局面では、全ての資本金規模において労働分配率は低下傾向で推移していたが、2019年前後には、資本金1億円以上10億円未満の企業では2018年第IV四半期（10-

35 ここでは、企業規模別の動向及び景気局面の動向について着目して分析を進めていくため、財務省「法人企業統計調査」の四半期別調査により算出した労働分配率（分母の付加価値は粗付加価値）を用いる。なお、数値の動きは厚生労働省で独自に作成した季節調整値でみている（後方3四半期移動平均）。

12月期)以降に、資本金10億円以上の企業では2019年第Ⅱ四半期(4-6月期)以降に、資本金1千万以上1億円未満の企業では2019年第Ⅳ四半期(10-12月期)以降に、労働分配率はそれぞれ上昇に転じ、全規模では2019年第Ⅳ四半期(10-12月期)以降上昇傾向に転じた。³⁶

2020年には、感染拡大防止のために経済活動が抑制された一方で雇用維持が図られたこと等の影響により、人件費の減少率のマイナス幅よりも付加価値の減少率のマイナス幅が大きくなり、結果として、労働分配率は全ての資本金規模で2020年第Ⅱ四半期(4-6月期)に大きく上昇し、その後、2020年第Ⅲ四半期(7-9月期)にも上昇した。2020年第Ⅲ四半期(7-9月期)には資本金1千万円以上1億円未満及び資本金1億円以上10億円未満の企業において、リーマンショック期のピークである2009年第Ⅱ四半期(4-6月期)に近い水準まで上昇した。その後、2020年第Ⅳ四半期(10-12月期)には、資本金10億円以上の企業で引き続きやや上昇したが、資本金1億円以上10億円未満、資本金1千万以上1億円未満の企業では低下し、全規模でも低下することとなった。³⁷

なお、このように企業収益が厳しく、労働分配率も上昇している中で、企業の内部留保(利益剰余金)の状況をみると、2020年第Ⅱ四半期(4-6月期)以降3四半期続けて前年同期比で減少しており、内部留保を取り崩して収益の悪化に対応している様子がうかがわれる。資本金規模別には、資本金1千万円以上1億円未満の企業では2020年第Ⅰ四半期(1-3月期)以降に前年同期比で減少し、減少率も比較的大きくなった。また、資本金1億円以上10億円未満の企業では2020年第Ⅱ四半期(4-6月期)以降前年同期比で減少し、資本金10億円以上の企業では2020年第Ⅳ四半期(10-12月期)に減少に転じた。(付1-(3)-7表)³⁸

労働分配率の分子の人件費は雇用者にとっては暮らしの糧であるとともに消費の源泉でもあることから、経済の好循環につなげるためにも、適切な分配について労使間で十分に話し合っていくことが重要である。

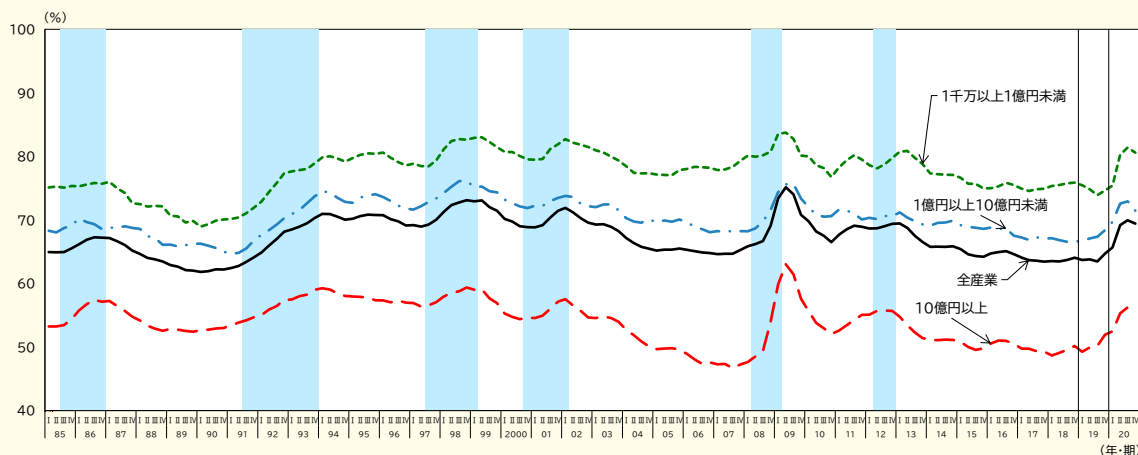
36 2019年においては、付加価値は、資本金規模により減少に転じる時期に差がみられたが、人件費は、資本金10億円以上規模、資本金1千万以上1億円未満規模、全規模の企業は減少傾向、資本金1億円以上10億円未満規模の企業は増加傾向で推移した。

37 2020年度第Ⅳ四半期(10-12月期)は、全ての資本金規模で人件費が引き続き減少した。他方で、付加価値についてみると、資本金10億円以上規模の企業では減少し、その減少率のマイナス幅は人件費の減少率のマイナス幅よりも大きくなった。一方、資本金1億以上10億円未満規模、資本金1千万以上1億円未満規模の企業では、付加価値は増加に転じた。これらの結果として、全規模の企業では、付加価値の減少率のマイナス幅は人件費の減少率のマイナス幅より小さくなり、労働分配率は低下した。

38 内部留保(利益剰余金)は原数値の推移をみている。

第1-(3)-16図 資本金規模別にみた労働分配率の推移

- 2013年以降の景気拡大局面では、全ての資本金規模において労働分配率は低下傾向で推移していたが、2018年には、資本金1億円以上10億円未満の企業で、2019年には、資本金10億円以上の企業及び資本金1千万円以上1億円未満の企業で、労働分配率は上昇に転じ、全規模では2019年第Ⅳ四半期（10-12月期）以降上昇傾向に転じた。
- 2020年には、感染拡大防止のために経済活動が抑制された一方で雇用維持が図られたこと等の影響により、人件費の減少率のマイナス幅よりも付加価値の減少率のマイナス幅が大きくなった結果、全ての資本金規模において労働分配率は、特に2020年第Ⅱ四半期（4-6月期）に大きく上昇した。
- また、2020年第Ⅲ四半期（7-9月期）には資本金1千万円以上1億円未満及び1億円以上10億円未満の企業において、リーマンショック期のピーク（2009年第Ⅱ四半期（4-6月期））に近い水準まで上昇した。2020年第Ⅳ四半期（10-12月期）には、資本金10億円以上の企業で引き続きやや上昇したが、資本金1千万円以上1億円未満及び1億円以上10億円未満の企業では低下し、全規模でも低下した。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 「金融業、保険業」は含まれていない。データは厚生労働省において独自で作成した季節調整値（後方3四半期移動平均）を使用。
- 2) 労働分配率 = 人件費 ÷ 付加価値額、人件費 = 役員給与 + 役員賞与 + 従業員給与 + 従業員賞与 + 福利厚生費。
付加価値額（四半期） = 営業利益 + 人件費 + 減価償却額。
- 3) グラフのシャドー部分は景気後退期。
- 4) 本白書では、2019年～2020年の労働経済の動向を中心に分析を行うため、見やすさの観点から2019年と2020年の年区切りに実線を入れている。