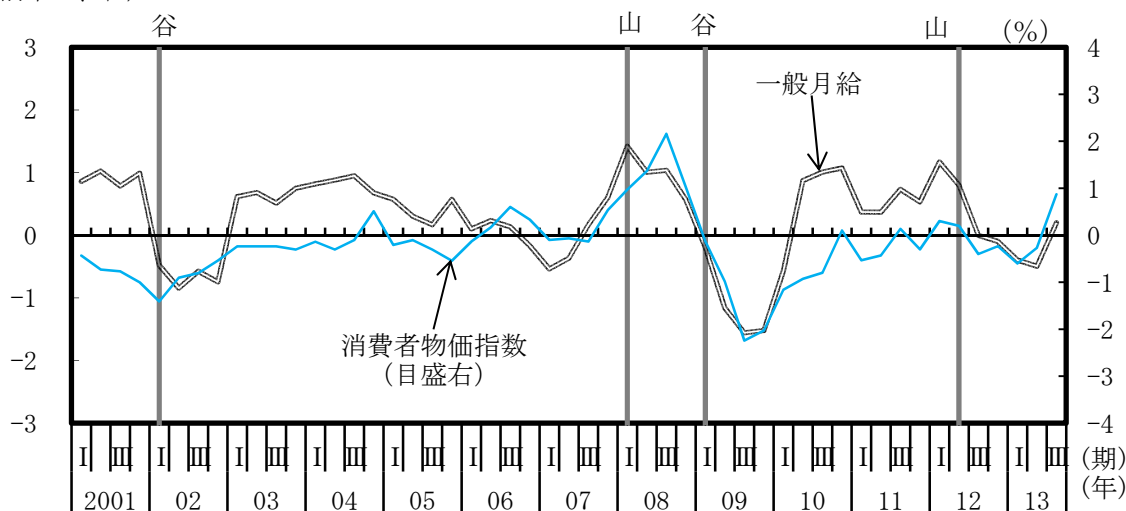


## 第2-2-3図 賃金と物価の関係

物価に対して一般労働者の賃金は先行、パート労働者の時給は一致して動く傾向

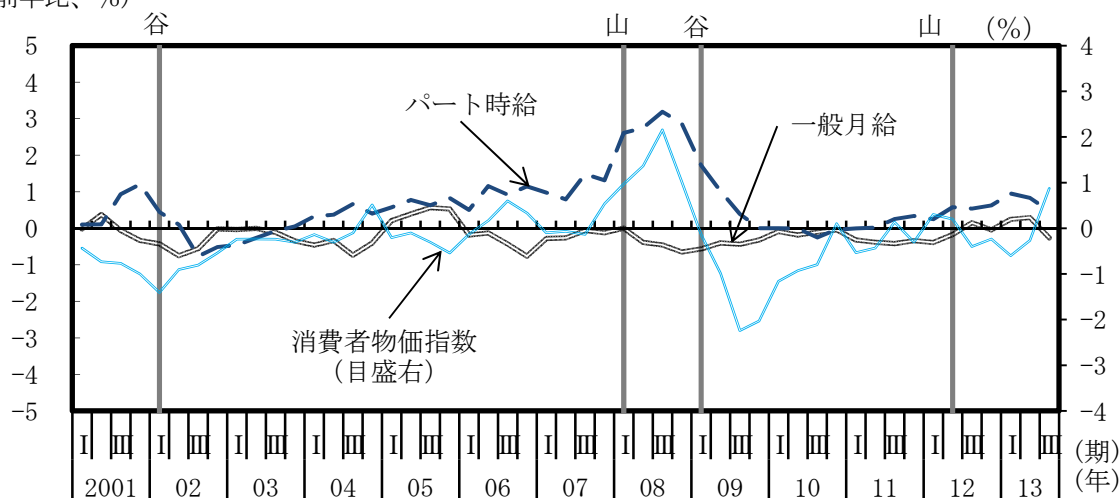
## (1) 消費者物価と製造業賃金

(前年比、%)



## (2) 消費者物価とサービス業賃金

(前年比、%)



- (備考) 1. 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。  
 2. 消費者物価指数は総合の値。  
 3. 一般月給は、一般労働者の所定内給与の値。パート時給は、パート労働者の一人当たり平均所定内給与額(月額)を、パート労働者の一人当たり平均所定内労働時間で除して算出している。  
 4. サービス業のパート時給は、建設業・鉱業等を除く非製造業の一人当たり所定内給与額(パート労働者)に基づき算出している。  
 5. 山・谷は景気基準日付による。2012年4-6月期の山は暫定。

## (非製造業では付加価値デフレの進行が賃金を下押ししている可能性)

企業にとっては、物価が変動したときに付加価値を生み出せるかどうか重要である。そこで、ここでは、生産一単位当たりの名目付加価値であるGDPデフレーターに着目する。

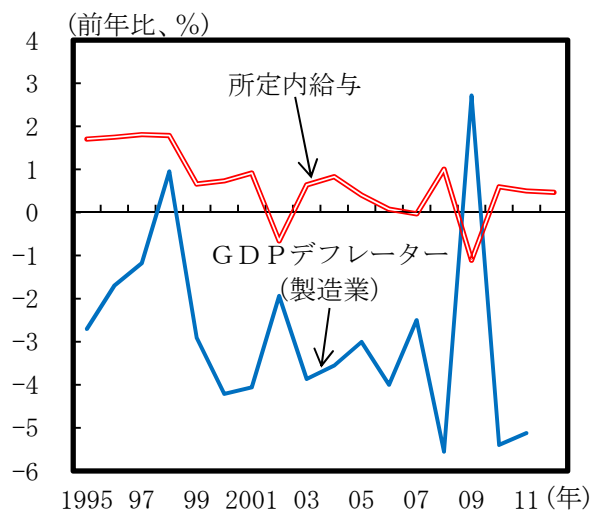
付加価値は雇用者報酬と利潤などから構成されるため、GDPデフレーターは単位労働コストと単位利潤（固定資本減耗を含む）に分けることができる。デフレ状況下で厳しい競争環境に置かれた企業は、付加価値デフレ（GDPデフレーターの下落）に直面する中で、労働コストを削減したり、利潤を圧縮したりすることによって対応してきた<sup>20</sup>。付加価値デフレが進行するような状況においては、労働コストを削減するため、賃金にも下落圧力がかかる可能性がある。

製造業と非製造業に分けて、GDPデフレーターと所定内給与との関係を確認しよう（第2-2-4図）。製造業ではGDPデフレーターと所定内給与の間に明確な関係は見られない。他方、非製造業ではGDPデフレーターの下落とともに賃金が下がる関係が見られる。これは、付加価値デフレが進む中で、製造業では、労働生産性を向上させることによって、単位労働コストを引き下げ、賃金の下落圧力を緩和することができたためであると考えられる<sup>21</sup>。他方、サービス業などの非製造業では、総コストに占める人件費の割合が高く、また製造業のように設備稼働率の上昇などを通じて労働生産性を向上させ、人件費を削減する余地が小さいため、パート比率の引上げなどを通じて賃金を抑制し、人件費の削減を行ったことによると考えられる。

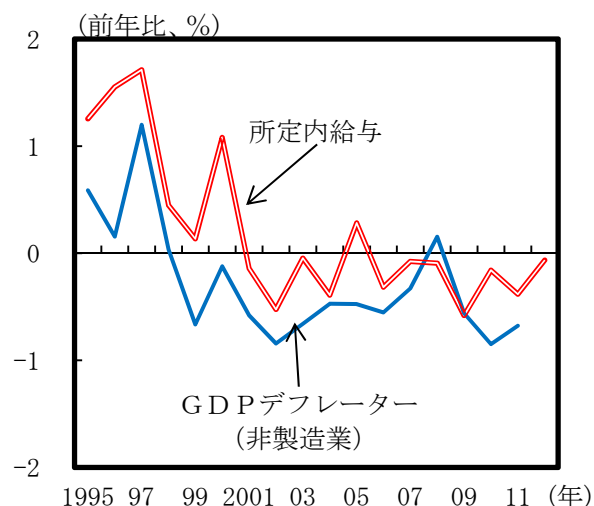
### 第2-2-4図 GDPデフレーターと賃金

非製造業では付加価値デフレの進行が賃金を下押ししている可能性

(1) 製造業



(2) 非製造業



- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。  
 2. 所定内給与は、一般労働者の値。  
 3. 非製造業のGDPデフレーターは、電力・ガス・水道業を除く。

<sup>20</sup> 内閣府（2012）を参照。

<sup>21</sup> 製造業では、GDPデフレーターが輸入原材料費などの動きを反映した輸入デフレーターの変動の影響を受けやすいことも背景にあると考えられる。

### 3 賃金の今後の行方

賃金の変動を説明する重要な要因と考えられる企業業績は、賃金にどのように影響を及ぼしているだろうか。企業業績と賃金の関係から今後の賃金の行方を探る。まず、企業はどのような要素を重視して、賃金改定を行っているのかを確認するとともに、企業業績と所定内給与の関係を分析する。また、景気が回復すると、企業業績が改善するとともに、労働需要が高まると考えられることから、労働需給と賃金の関係を見る。さらに、労働費用の調整には時間を要するため、景気回復に伴って、賃金よりも先に付加価値が改善すると、当初は労働生産性が上昇し、その後徐々に生産性に見合った水準に実質賃金が調整されると考えられることから、生産性から見た実質賃金の現状について分析する。

#### (非製造業は製造業に比べて、業績の増加が長い期間を経て賃金に反映)

まず、企業は賃金改定に際してどういった要素を重視しているかを確認すると、最も重視している要素は、「企業の業績」である。過去と比較すると、物価上昇率が高かった1980年は「物価の動向」を重視している企業も一定数見られたが、企業業績を重視している傾向は変わらない(第2-2-5図(1))。また、業種別の動向を見ても、製造業・非製造業ともに、多くの業種で企業の業績を重視して賃金改定を判断している(第2-2-5図(2))。

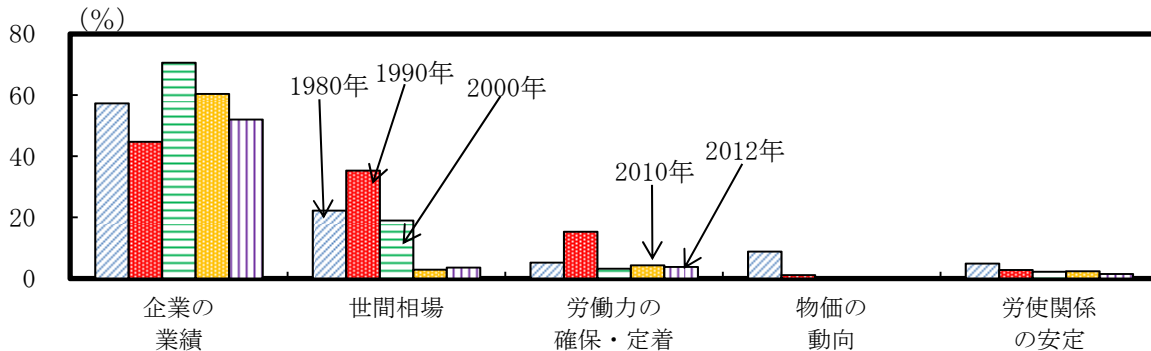
企業が賃金の決定に際して企業業績を重視することを見たが、付加価値を多く生む企業では、業績も良く、賃金を引き上げる余地も大きいと考えられる。そこで、賃金と付加価値の関係を見てみよう。付加価値と所定内給与(一般労働者かつ正規労働者)の時差相関をとると、製造業では、2~3四半期前の付加価値との相関が最も大きく、過去1年の付加価値の改善が賃金に波及していることがうかがえる。他方、非製造業では4四半期前の付加価値と賃金の相関が高く、製造業に比べて、付加価値の改善が長い期間を経て賃金に反映されている(第2-2-5図(3))。

また、デフレ状況下では、売上げに下押し圧力がかかる中、債務償還費などの費用は固定されており、付加価値を圧迫するため、付加価値の改善が賃金の上昇につながりにくい環境にあるといえる。最近では物価が底堅く推移し、デフレ状況ではなくなっており、今後は、付加価値の改善がこれまで以上に賃金の上昇につながっていくことが期待される。

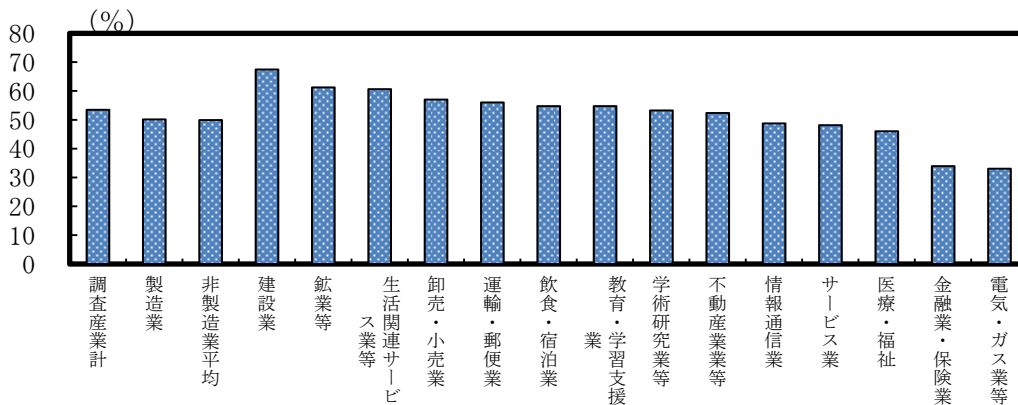
第2-2-5図 賃金改定の決定と業種別賃金

非製造業は製造業に比べて、業績の増加が長い期間を経て賃金に反映

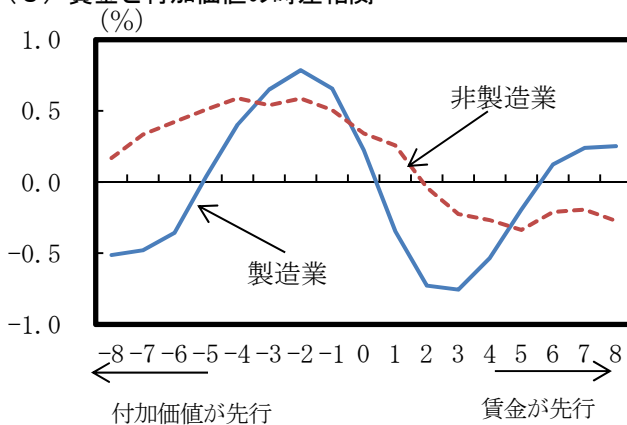
(1) 賃金改定の決定に当たり重視した要素別企業割合 (全産業)



(2) 賃金改定の決定に当たり企業業績を最も重視した企業の割合 (2012年・産業別)



(3) 賃金と付加価値の時差相関



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」、「毎月勤労統計調査」、「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査(詳細集計)」、財務省「法人企業統計季報」により作成。  
 2. (1)、(2)は、賃金の改定を実施し又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業を対象とする調査。各企業が最も重視した要素を一つ選択している。  
 3. (1)について、2010年から「雇用の維持」、「親会社または関連(グループ)会社の改定の動向」、「前年度の改定実績」、「重視した要素はない」、「不明」の調査項目が追加されている。  
 4. (2)について、非製造業平均は、調査産業計から製造業と鉱業等を除いた単純平均。  
 5. (3)について、付加価値は、営業利益、人件費及び減価償却費の合計。時差相関は、所定内給与(対前年比)と付加価値総額(対前年比)の時差相関を取っている。

**(労働需給の改善も賃金の押上げ要因に)**

景気回復とともに企業業績が改善すると、一方で、労働需要も高まり、賃金の押上げに寄与すると考えられる。そこで、労働需給と賃金の関係について業種別に確認しよう（第2-2-6図）<sup>22</sup>。

まず、製造業について見ると、1994年1-3月期から2001年10-12月期の期間<sup>23</sup>では、雇用過剰感が残る中で、雇用過剰感の改善は所定内給与上昇率の増加につながっておらず強い相関は見られない。一方、2002年1-3月期から2013年7-9月期の期間<sup>24</sup>を見ると、雇用過剰感の改善は所定内給与を押し上げているが、過去の局面と比べて下方にシフトしており、賃金の上昇率が低くなっている。

非製造業については、1994年1-3月期から2001年10-12月期の期間では、雇用過剰感の解消に伴い賃金が上昇しており、製造業の場合よりも上昇幅は大きくなっている。2002年1-3月期から2013年7-9月期の期間を見ると、製造業と同様に、過去の局面と比べて下方にシフトしているが、非製造業の場合は、傾きも小さくなっている。

製造業・非製造業ともに、最近になるほど雇用過剰感の水準は同じでも賃金上昇率がより低くなっているのは、期待成長率や予想物価上昇率の低下に加え、比較的賃金水準の低い非正規雇用者の割合が高まる<sup>25</sup>ことで、平均賃金が上昇しにくくなっていることによると考えられる。

2013年に入ってから、有効求人倍率は上昇し、雇用判断DIも改善傾向にあることから、今後の賃金には、労働需給の面からも、緩やかに上昇圧力がかかってくることが予想される。他方、雇用過剰感と賃金の関係は、以前と比べて弱まっているため、予想物価上昇率の上昇に加え、正規雇用と非正規雇用の二極化解消や非製造業を中心とした労働生産性の向上などが期待される。

<sup>22</sup> 業種別の有効求人倍率のデータがとれないため、ここでは、業種別の雇用判断DIを労働需給の動向を表す指標として用いている。

<sup>23</sup> データの制約上、開始時期を1994年1-3月期としている。2001年10-12月期は景気基準日付における第13循環の谷の1期前の時点。

<sup>24</sup> 2002年1-3月期は景気基準日付における第13循環の谷の時点。

<sup>25</sup> 製造業の非正規雇用者比率は、2002年7-9月期に20.3%であったものが、2013年7-9月期には24.5%に増加、非製造業では、2002年7-9月期に32.1%であったものが、2013年7-9月期には39.2%に増加している（総務省「労働力調査」により算出）。

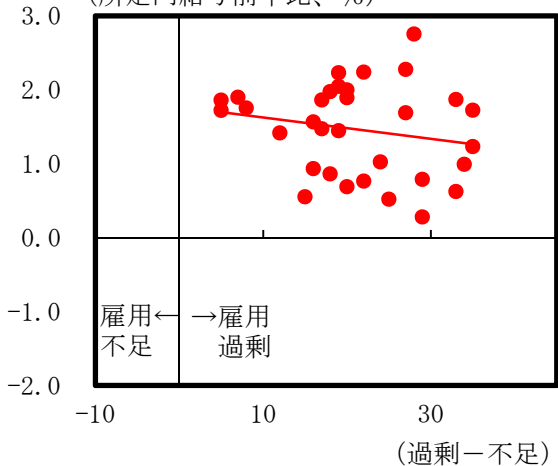
第2-2-6図 労働需給と賃金上昇

労働需給の改善も賃金の押上げ要因に

(1) 所定内給与と労働需給（製造業）

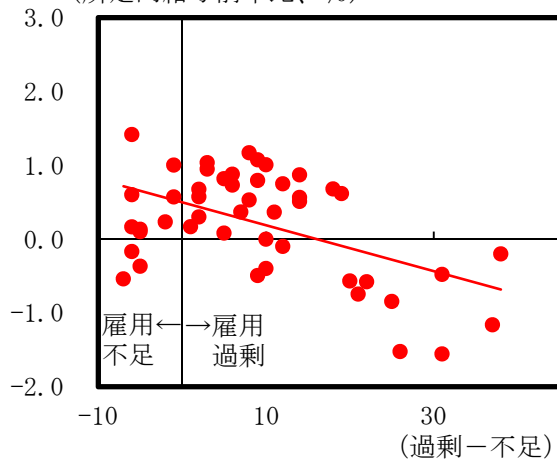
1994年1-3月期～2001年10-12月期

(所定内給与前年比、%)



2002年1-3月期～2013年7-9月期

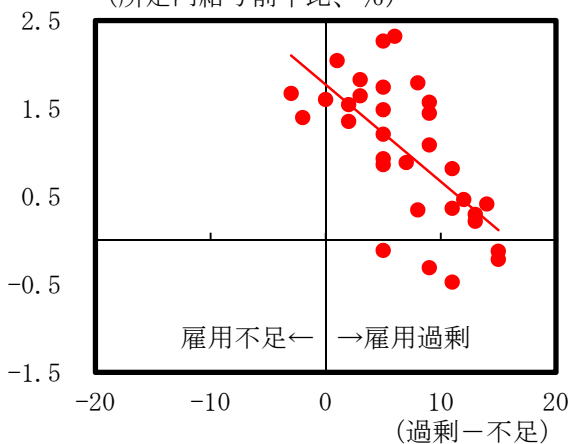
(所定内給与前年比、%)



(2) 所定内給与と労働需給（非製造業）

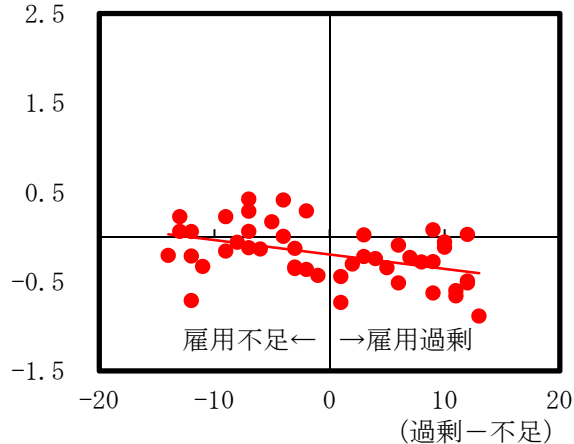
1994年1-3月期～2001年10-12月期

(所定内給与前年比、%)



2002年1-3月期～2013年7-9月期

(所定内給与前年比、%)



(備考) 1. 財務省「法人企業統計季報」、厚生労働省「一般職業紹介状況」、「毎月勤労統計調査」、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。  
2. 所定内給与（一般労働者）の対前年比と雇用人員判断D Iの散布図。

(実質賃金はおおむね労働生産性に見合った水準)

企業業績の改善に伴い、賃金が改善に向かうことが期待されることを見た。他方、労働生産性の上昇は更に実質賃金を改善させ、賃金上昇に寄与すると考えられる。ここでは、実質賃金が長期的に労働生産性に見合った水準に収束すると考え、労働生産性の伸びに見合った実質賃金と実際の実質賃金の乖離を見てみよう（第2-2-7図（1）、（2））。

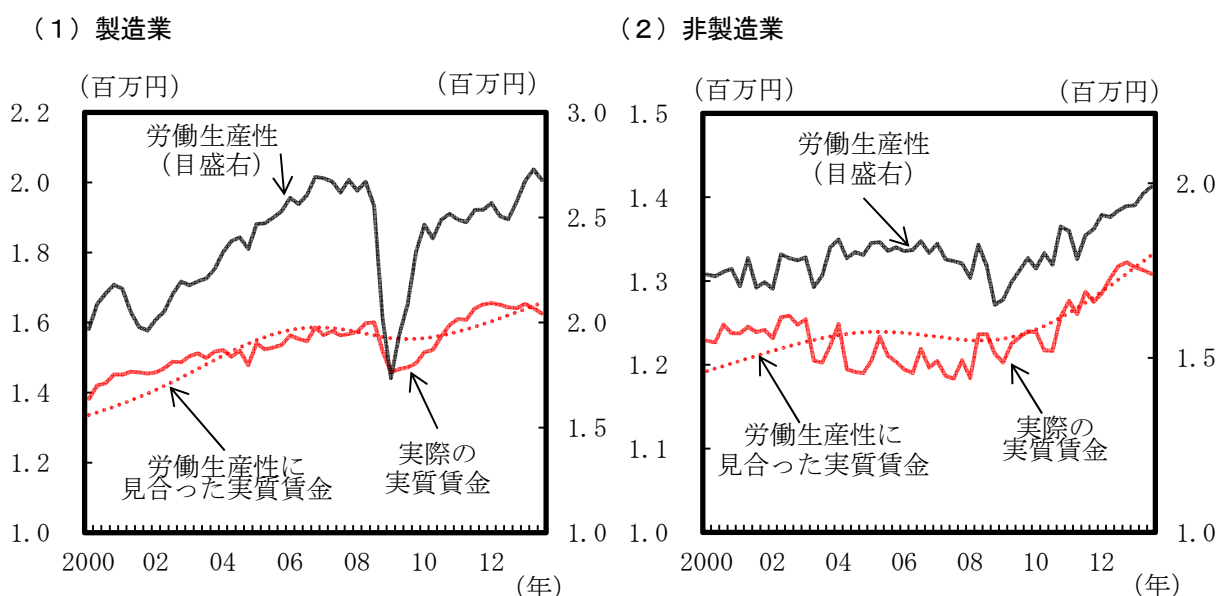
2000年代半ばから2012年までの業種別の特徴を見ると、製造業・非製造業ともに、バブ

ル崩壊後の人件費抑制の動きが続いたため、2000年代半ばには実質賃金が労働生産性に見合った実質賃金を下回るようになった。その後、2012年中は労働生産性に見合った水準を上回って推移した。2013年に入ってから、企業業績の改善によって労働生産性が改善する中で、実質賃金は労働生産性に見合った水準まで調整が進んでいる。

今後は、成長戦略が着実に実行され、生産性の上昇が図られる中で、賃金も緩やかに上昇していくことが期待される。

### 第2-2-7図 実質賃金の調整圧力

実質賃金はおおむね労働生産性に見合った水準



- (備考) 1. 財務省「法人企業統計季報」、内閣府「国民経済計算」により作成。  
 2. 実質賃金 = (人件費 / 従業員数) / GDPデフレーター。GDPデフレーターは、製造業、非製造業共通。季節調整値。  
 3. 労働生産性 = ((人件費 + 営業利益 + 減価償却費) / 従業員数) / GDPデフレーター。季節調整値。  
 4. 労働生産性に見合った実質賃金は、2. で算出した実質賃金を被説明変数、3. で算出した労働生産性を説明変数として、以下の推計式を基に推計した実質賃金の予測値にHPフィルターをかけたもの。括弧内はt値。
- |      |   |          |              |
|------|---|----------|--------------|
| 製造業  | : $\ln(\text{実質賃金}) = 0.7731 \times \ln(\text{労働生産性}) - 0.2422$ |          |              |
|      | (30.36)   | (-13.50) | $R^2 = 0.87$ |
| 非製造業 | : $\ln(\text{実質賃金}) = 0.8272 \times \ln(\text{労働生産性}) - 0.2676$ |          |              |
|      | (27.02)   | (-16.94) | $R^2 = 0.85$ |