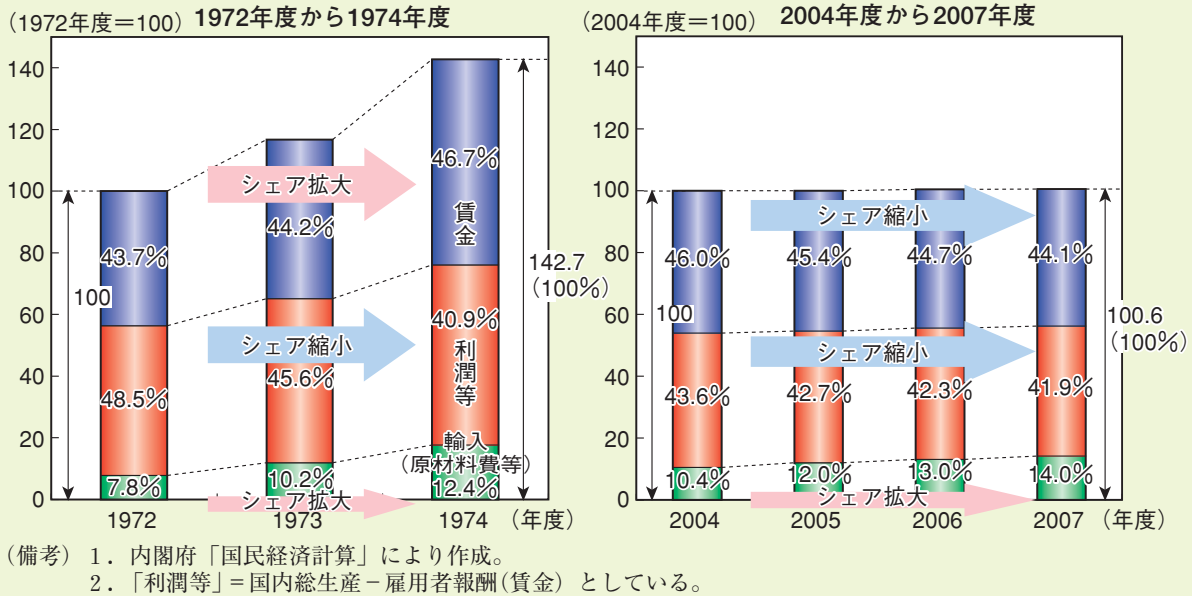


第1-3-12図 原油価格高騰の国内での負担

分配面から見ると、原油価格高騰等の影響は、第一次石油危機では企業の負担増となっていたが、このところの影響は家計と企業がともに負担



に分けることになるが、このときの賃金のシェア、利潤等のシェアはそれぞれ実質賃金、実質利潤³¹を意味する。そして、実質賃金、実質利潤が上がるか下がるかは、輸入価格の上昇による海外への所得移転分を企業が負担するか、家計が負担するかを意味している。

第一次石油危機時は海外への所得移転のシェアは4.6%ポイント拡大した一方、利潤等のシェアは7.6%ポイント縮小し、賃金のシェアは3.0%ポイント拡大している。すなわち、実質賃金が大幅に上昇したことから、家計には負担は生じず、企業が負担する姿となっている。しかし、このときは実質賃金の上昇が2年間で4割を超えるホームメイドインフレが発生し、マクロ経済へのマイナスの影響を及ぼしたことに留意が必要である。

最近の原油価格高騰局面(2004~2007年度)では、最終需要の価格がほとんど上昇しない中で、海外への所得移転のシェアが3.6%ポイント拡大した一方、賃金は1.9%ポイント、利潤等は1.7%ポイントとそれぞれシェアを縮小させており、家計と企業がともに負担を分かち合う姿となっている。

2 伸び悩む賃金

原油価格の高騰による交易条件の悪化については、企業と家計が負担を分かち合っている姿をみたが、企業収益は高水準にある中、賃金の上昇につながっておらず、景気回復が家計に波及していない。景気回復の成果配分が適当でないとの指摘もみられる。原油・原材料価格の上

注 (31) ここでは、実質化は最終需要デフレーター (=名目最終需要÷実質最終需要)で行ったことになる。

昇を背景に、消費者物価が上昇する中、賃金上昇への波及はまだはっきりしておらず、消費者の購買力の低下につながっている。賃金の伸び悩みは、先にみた世界経済の構造変化とどう関係しているのだろうか。また、国内の要因には何があるのだろうか。

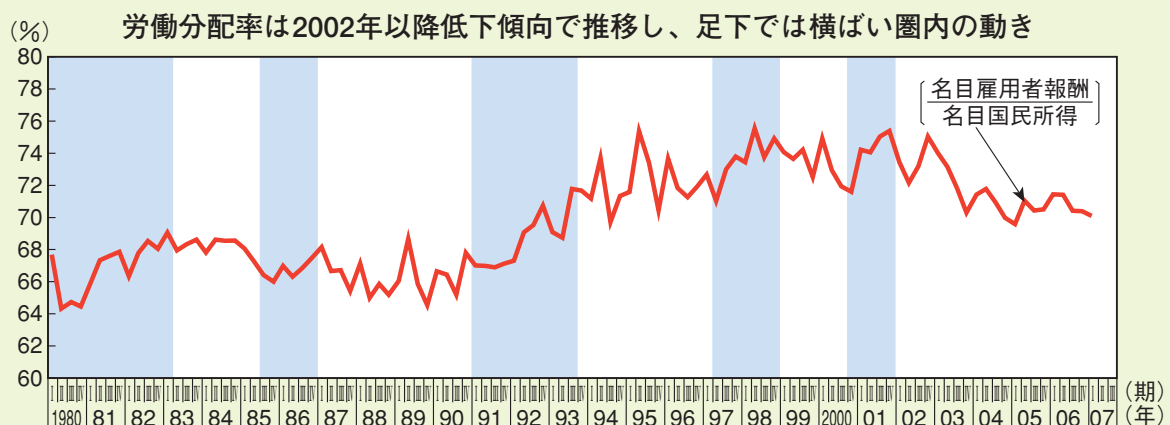
以下では、2002年以降の労働分配率の変化の要因を見ながら、今回の景気回復を通じて賃金が伸び悩んできた理由について改めて整理し、今後の展望について考えよう。

(1) 労働分配率の動向

まず、労働分配率の動向をみよう。労働分配率とは、経済全体の観点からは、国民の生産活動によって新たに作り出された付加価値（国民所得）のうち、労働者にどれだけ報酬（賃金等の人件費）として分配されたかを示す指標である。90年以降の労働分配率の推移をみると、90年代前半にその水準を高めた後、2001年までおおむね横ばいで推移した。2002年以降の景気回復期においては、低下傾向で推移し、足下では横ばい圏内の動きとなっている（第1-3-13図）。

2002年以降の景気回復の中で、企業収益が高水準で推移する中で労働分配率が低下したことから、「適正な成果配分のため労働分配率を高めるべきだ」との考え方も広がっている。一方で、「労働分配率が高まることは企業の競争力の面から必ずしも望ましくない」との指摘がなされることもある。また、労働分配率と景気の関係については、景気回復局面では賃金上昇が遅れ気味になるため労働分配率が低下し、景気後退局面では逆に労働分配率が上昇することが見て取れる。景気回復が足踏み状態にある中、労働分配率は下げ止まりつつあるが、これはどのように評価されるだろうか。

第1-3-13図 労働分配率の推移



コラム

7 労働分配率の定義

労働分配率を巡る議論に当たっては、用いられる指標の違いに注意する必要がある。例えば、国際比較を行う場合に、諸外国に比べて日本の労働分配率は高いのか低いのかは、どの指標を用いるかによって姿が異なっている。

国際比較可能な国民経済計算（SNA）での労働分配率についてみてみよう。例えば、労働分配率として、分母に国民所得（純所得）を用いる場合と、GDPを用いる場合がある（いずれも名目値）。国民所得ベースの労働分配率をみると、日本はアメリカを上回るなど主要先進国と比べると高い水準だが、GDPを分母とした場合は、日本はドイツに次いで低い水準となっている。国民所得とGDPの大きな違いは、国民所得には固定資本減耗が含まれないことである³²。日本では固定資本減耗がGDPに占める割合が他の国と比べて高いため、名目GDPを分母とした場合の労働分配率の水準は低くなる。

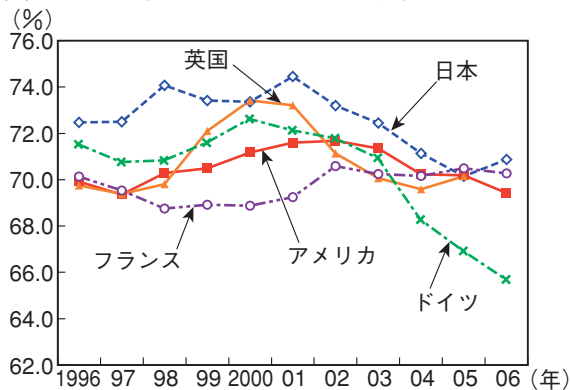
また、その他の要因として、産業ごとに労働分配率の水準が異なるため、各国の産業構造に応じて経済全体の労働分配率の水準も異なっていることもあるだろう。

こうしたことから、労働分配率の水準の高低を各国と比べて何らかの結論を導くことは難しい。各国間では、変化の方向についての比較を行うことが妥当であろう。

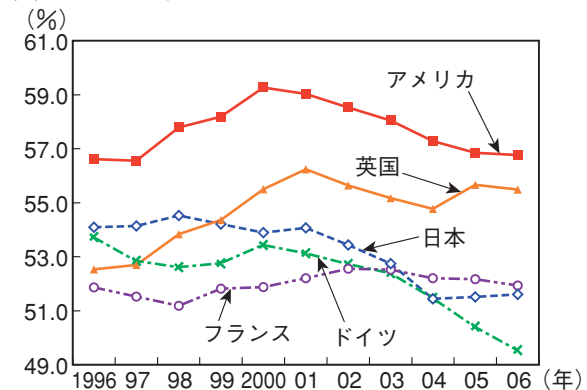
コラム7図 労働分配率の国際比較

定義の違いにより、労働分配率の水準は異なる

(1) 労働分配率＝雇用者報酬／要素費用表示の国民所得



(2) 労働分配率＝雇用者報酬／名目GDP



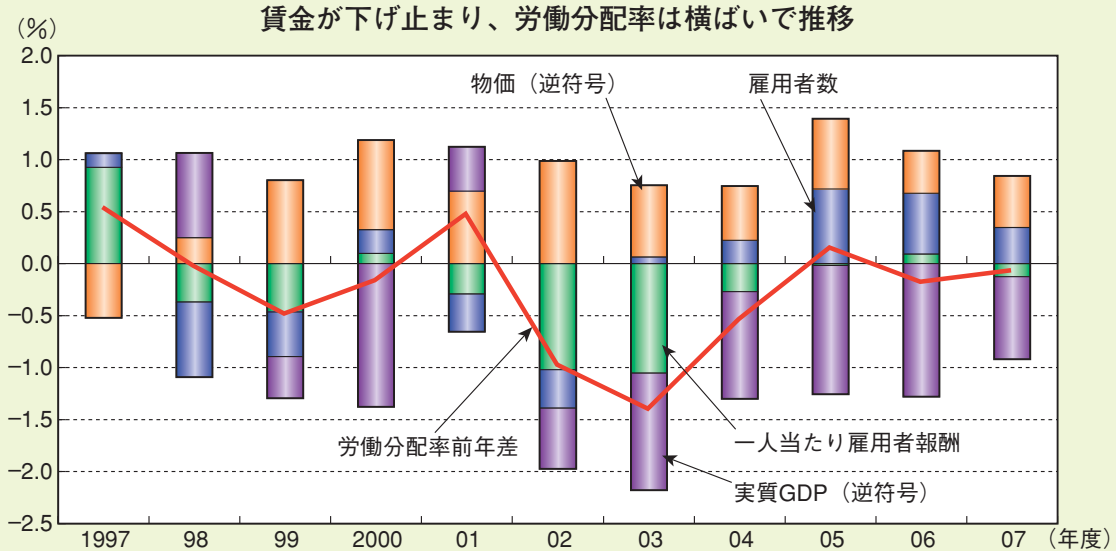
(備考) OECD “National Accounts” により作成。

固定資本減耗は生産活動の過程で構築物、機械設備等の固定資産が減価した分に対応しており、純粋に「新たに生産された付加価値」を考える場合には除いてみる必要がある。その場合に、労働分配率は、この「新たに生産された付加価値」のうち、雇用者報酬としての受取がどの程度の割合となるかを示していることになる。

なお、労働分配率の分析を行う場合には、業種別・規模別に四半期データが取れることから、財務省の法人企業統計を用いることも多い。法人企業統計は、金融機関を除く法人企業のみをカバーしていることなどには注意が必要³³であるが、SNAベースの労働分配率と法人企業統計ベースの労働分配率は水準が異なるものの、変化の方向についてはおおむね一致している（コラム8参照）。

注 (32) 国民所得は国内総生産に「海外からの所得（純）」を加え、固定資本減耗及び「生産・輸入に課せられる税－補助金」を除いたものである。ここでは一番大きな違いである固定資本減耗に注目して説明している。
 (33) 例えば、SNAベースでは含まれる個人企業の付加価値は法人企業統計には含まれない。

第1-3-14図 労働分配率の寄与度分解



● 2002年度以降の労働分配率の低下の原因は賃金の低迷

IMFは、2007年春の世界経済見通しにおいて、世界的な労働分配率の低下について分析を行い、技術進歩と労働のグローバル化が主な要因であると指摘した³⁴。この分析によれば、IT化の進展が非熟練労働への需要を減らし、日本を含む先進国で労働分配率を大きく低下させたとしている。一方、グローバル化による労働分配率の押下げは、労働集約財の輸入による輸入価格の低下と、国内での資本集約的な財へのシフトによる輸出価格の上昇等による労働への需要の相対的な減少というルートが想定されている。ただし、このグローバル化によるルートは日本以外では広くみられるものの、日本については逆にグローバル化は、労働分配率の押し上げ要因であるとの結果となっている。IMFの分析は1980年代から2000年代初めまでの約20年間の大きな変化を扱ったものであり、日本の2002年度以降の労働分配率の低下の要因はカバーされていないが、その後の変化をみれば、日本においてもグローバル化が労働分配率の押し下げ要因となっている可能性がある。以下では、グローバル化が労働分配率に与える影響を念頭に置きつつ、2002年以降の労働分配率の低下の要因について考えてみる。

労働分配率³⁵の変化（前年差、%ポイント）をみるために、労働分配率の分子である雇用者報酬を、賃金（一人当たり雇用者報酬）と雇用者数に分け、また分母の付加価値を実質GDPと物価（GDPデフレーター）に分けて、寄与度をみよう（第1-3-14図）。

まず、分子側の要因からみると、雇用者数の増加は2003年度からプラスの寄与となっている一方、賃金は2002年度、2003年度には大きなマイナス寄与であり、2004年度にはマイナス寄与が縮小し2005年度に前年比横ばいとなったが、その後も伸び悩む姿となっている。

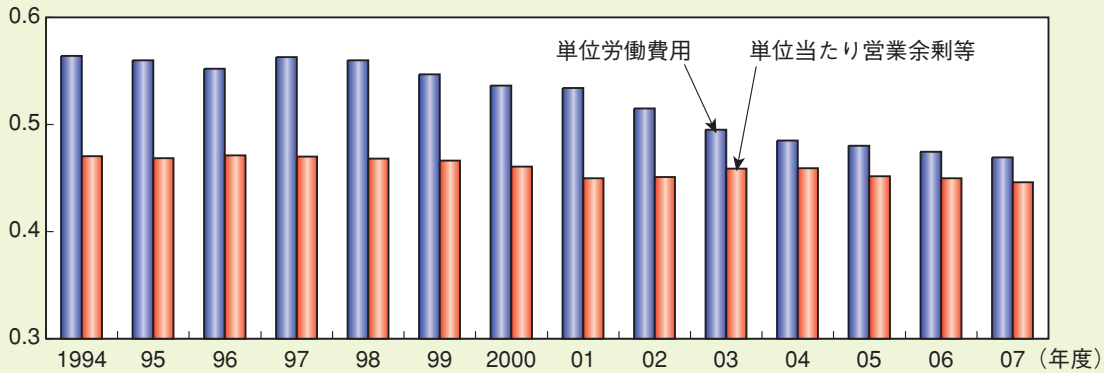
注 (34) IMF (2007) "World Economic Outlook April 2007"

(35) ここでは分析の都合上、雇用者報酬/名目GDPとしており、分母に固定資本減耗を含むことに注意。

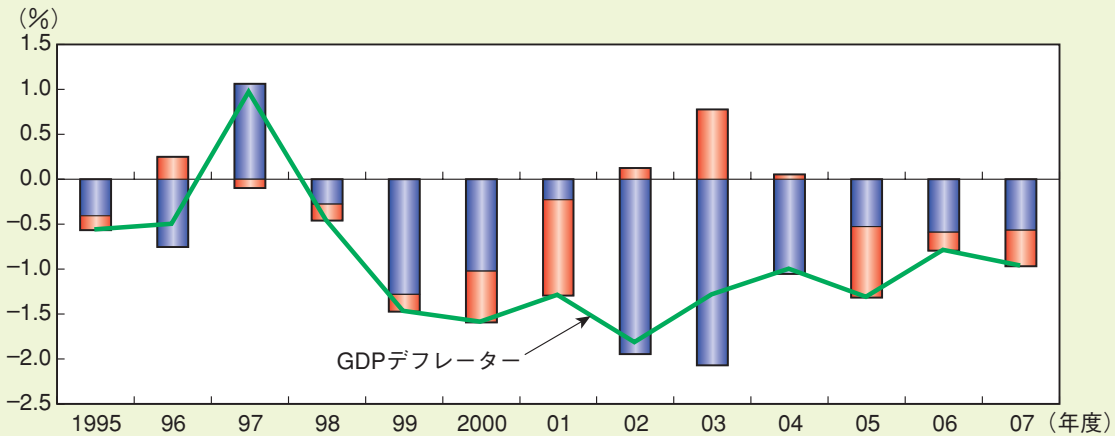
第1-3-15図 GDPデフレーターの変動と日本経済

—単位当たりでは、労働費用の削減幅が大きい

(1) 単位労働費用、単位当たり営業余剰等の推移



(2) 前年比



(備考) 1. 内閣府「国民経済計算」により作成。
 2. 単位労働費用 (ULC) = 名目雇用者報酬 / 実質国内総生産、
 単位当たり営業余剰等 = (名目国内総生産 - 名目雇用者報酬) / 実質国内総生産、として計算。

次に、分母側の要因について、実質GDPと物価は、それぞれ前年比プラスとなった場合にマイナス寄与となることに注意してみると、労働分配率に対して、実質GDPの成長が押下げ要因、物価の下落が押上げ要因となっている。

このように、実質GDP成長率の押下げ寄与が続く中で、2002年度、2003年度に大きく落ち込んだ分配率が下げ止まったあと横ばいとなっているのは、賃金がようやく下げ止まった後、横ばいとなっていることが大きい。

実質GDPが増加する中で、雇用者報酬が低迷しているのは、先にみたように、原油高等の原材料コスト上昇への対応により、単位当たりの賃金や単位当たりの営業余剰等を抑制することで販売価格の上昇を抑えつつ、販売数量の増加によって売上を確保しようとする企業行動を反映していると考えられる。

こうした動きは、GDPデフレーターの前年比低下が労働分配率を押し上げる要因 (GDPデフレーターは前年比マイナス) となっていることから確認できる。GDPデフレーターは、計算上、

名目GDP／実質GDPで算出されるが、これは、概念的には生産量1単位当たりの名目付加価値とみることができる。つまり、「1個（1単位）でいくら稼げるか」を示す。この「稼ぎ」が減れば、その1個の値段が下がったことになることから、GDPデフレーターは物価指標とみなされる場合もある。また、名目GDPを名目雇用者報酬（＝労働費用）＋営業余剰等とすれば、GDPデフレーターは、生産量1単位当たりの労働費用（単位労働費用）と生産量1単位当たりの営業余剰等（単位営業余剰等）の和となる³⁶。単位労働費用と単位営業余剰等の推移をみると、デフレ下での「稼ぎ」の縮小に企業がどのように対応したかが分かる（第1-3-15図）。単位労働費用は97年度の上昇を最後に前年比マイナスが続いている。また、単位営業余剰等は2002～2004年度には前年比プラスになったが、その後、原油・原材料の高騰等により、再びマイナスとなっている。両者ともマイナスだが、単位労働費用の方がマイナスが大きいのは、生産量1単位に必要な労働費用と営業余剰等が圧縮されてきているが、その圧縮の割合は、労働費用の方が大きいということである³⁷。

●グローバル化による労働分配率押下げの動き

労働分配率の変化は、実質賃金と労働生産性の相対的な動きから説明することもできる。ここでは、「実質賃金」として一人当たり実質雇用者報酬³⁸を用いて、労働分配率の前年差（%ポイント）を分解してみよう。

労働生産性の上昇は労働分配率の変化にマイナスの寄与となることに注意しながら、第1-3-16図(1)をみると、2002年度、2003年度には労働生産性が上昇しているだけでなく、実質賃金も低下しており、双方の要因から労働分配率を押し下げている。2005年度、2006年度には実質賃金の上昇率はプラスの寄与となっているが、労働生産性の上昇によってその影響は相殺されている。また、2007年度には労働生産性が上昇しているのに実質賃金の伸びはマイナスとなっている。このように、労働生産性の上昇に見合った実質賃金の上昇はみられていない。

一方、第1-3-16図(2)で業種別の労働分配率をみると、グローバルな競争に直接さらされている輸出関連製造業では2002年以降、労働分配率が低下している。また、(3)で労働生産性（雇用者一人当たりの経済活動別の実質国内総生産）の変化をみると、輸出関連製造業では高い伸びとなっている一方で、非製造業ではほぼゼロで推移しており、業種ごとの違いが現れている。したがって、2002年以降の労働分配率の低下の要因には、輸出関連製造業での労働生産性の上昇が大きく寄与していることが分かる。

注 (36) すなわち、 $GDPデフレーター = (ユニット・レーバ・コスト) + (ユニット・プロフィット)$

(37) なお、単位労働費用は、2008年1～3月期には、約10年振りに前年同期比でプラスとなった。これでデフレ脱却が一步進んだとの見方も広がったが、GDPデフレーターは依然として前年比マイナスである。すなわち、単位当たりの営業余剰等が大きくマイナスとなっていることを意味する点に注意が必要である。

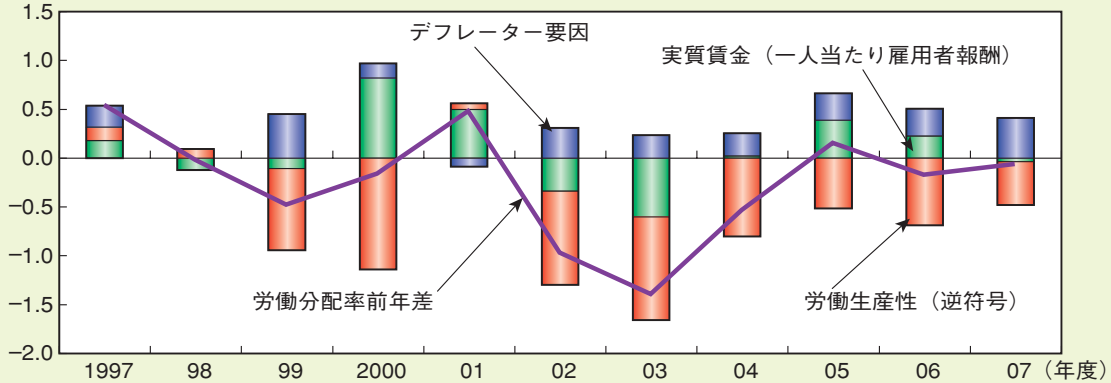
(38) 雇用者報酬を最終消費支出（除く持家の帰属家賃）デフレーターで実質化したことから、寄与度分解は、労働分配率の変化＝一人当たり実質雇用者報酬の変化－労働生産性の変化＋（雇用者報酬を実質化する消費支出デフレーター／GDPデフレーター）の変化となる。デフレーター要因は、GDPデフレーターの変化が消費支出デフレーターの変化を下まわっていることから、プラスに寄与している。

第1-3-16図 労働生産性と実質賃金

(1) 労働分配率の変化の要因分解

実質賃金の伸びは労働生産性の伸びを下回っている

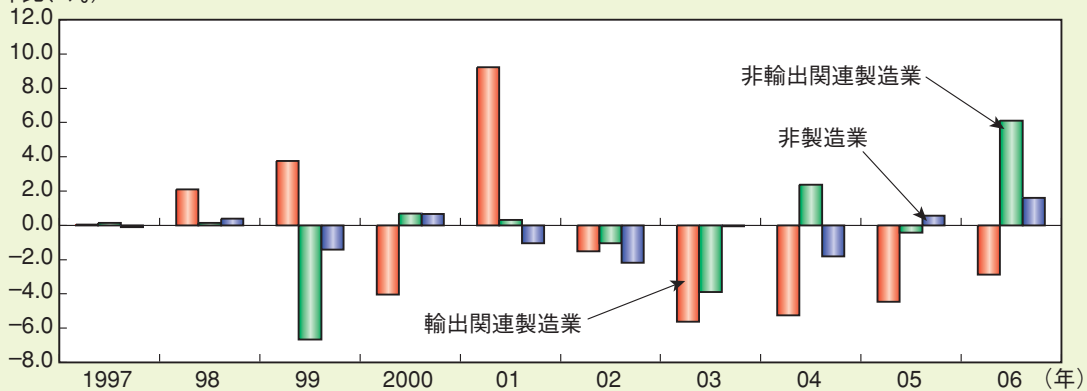
(前年差寄与度、%)



(2) 業種別労働分配率の推移

輸出関連製造業の労働分配率は低下

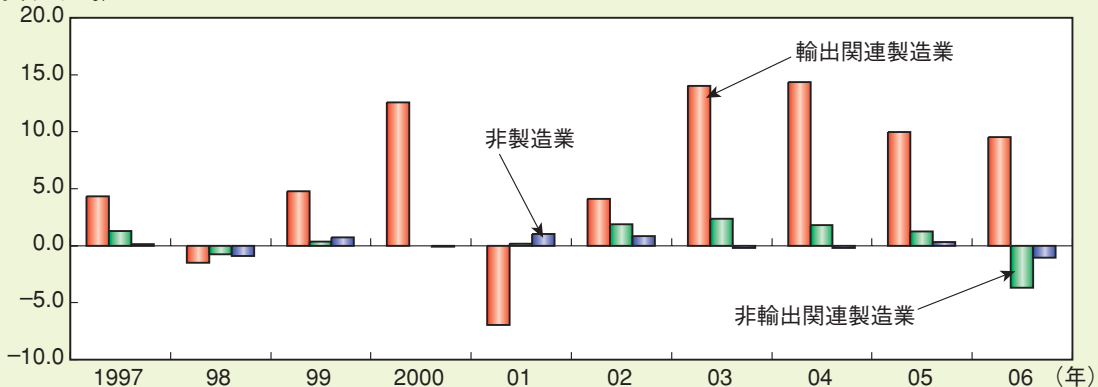
(前年比、%)



(3) 業種別労働生産性上昇率の推移

輸出関連製造業の労働生産性は高い伸び

(前年比、%)

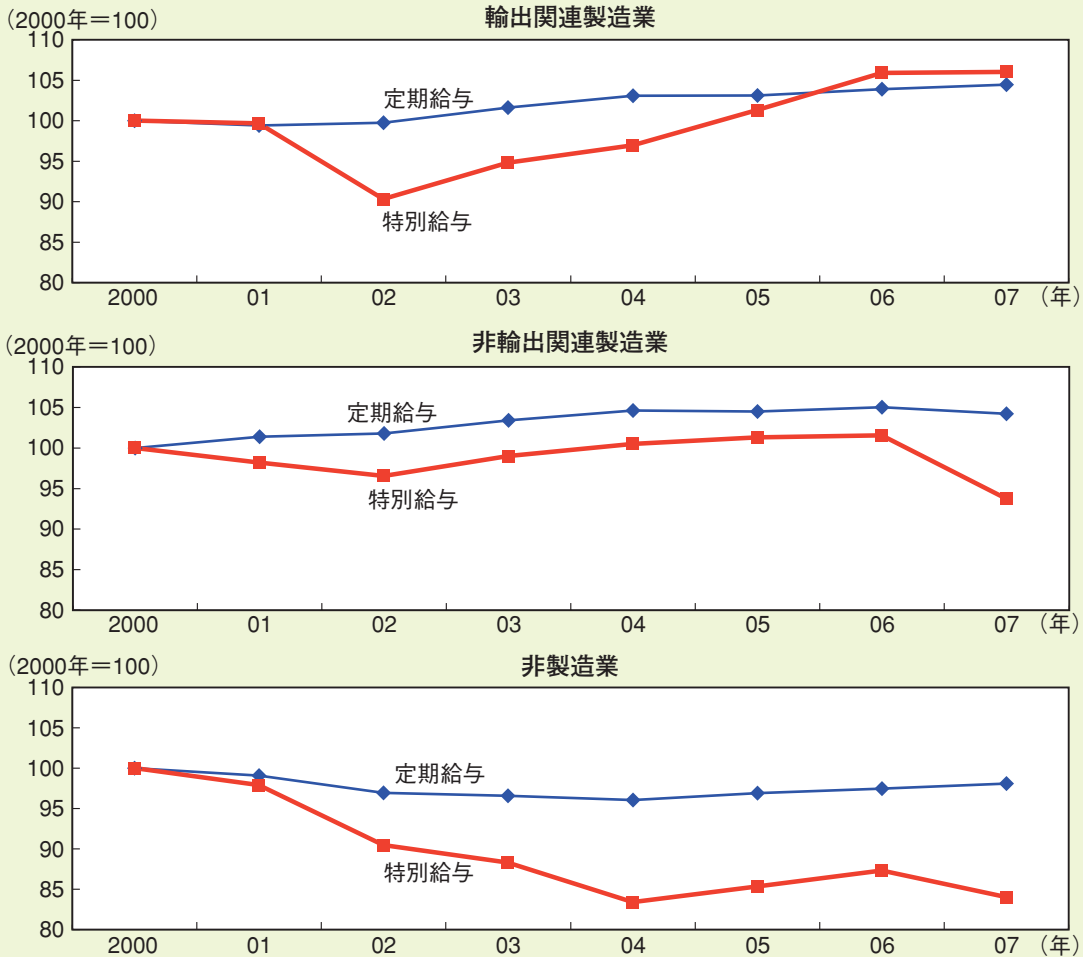


(備考) 1. 内閣府「国民経済計算」により作成。

2. 輸出関連製造業は、一次金属、金属製品、一般機械、電気機械、輸送用機械、精密機械。非輸出関連製造業は、食料品、繊維、パルプ紙、化学、石油・石炭製品、窯業・土石製品。非製造業は、建設業、電気・ガス・水道業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、サービス業。

第1-3-17図 業種別にみた賃金の推移

定期給与が伸び悩む中、輸出関連製造業では、好調な業績を反映してボーナスが増加
非輸出関連製造業や非製造業では、ボーナスが伸び悩み、ないし減少



- (備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により内閣府にて試算。
 2. 特別給与 = 現金給与総額 - 定期給与として計算した。従業員30人以上規模の事業所が対象。
 3. 輸出関連製造業は、「鉄鋼業」、「非鉄金属製造業」、「金属製品製造業」、「一般機械器具」、「電気機械器具」、「情報通信機械器具」、「電子部品・デバイス」、「輸送用機械器具」、「精密機械器具」。
 4. 非輸出関連製造業は、「食料品・たばこ」、「繊維工業」、「衣服」、「木材・木製品」、「家具・装備品」、「パルプ・紙」、「印刷・同関連業」、「化学工業」、「石油・石炭」、「プラスチック製品」、「ゴム製品」、「なめし革」、「窯業・土石製品」。

●賃金が伸び悩んだ背景としてのグローバル競争

また、賃金についても業種別の動きを確認しよう。ここでは、業種別に、30人以上の事業所の現金給与総額（定期給与＋特別給与）の動きをみる（第1-3-17図）。定期給与については、輸出関連、非輸出関連、非製造業とも伸び悩んでいるが、非製造業が特に弱く、2007年でも2000年の水準を下回っている。一方、特別給与（ボーナス等）の動きをみると、輸出関連製造業では、2002年に特別給与が大きく減少した後、増加している。一方、非輸出関連製造業では、特別給与も伸び悩んでいる。さらに非製造業では、特別給与は減少傾向で推移している。

こうしたことは、次のように説明できる。輸出関連企業では、グローバルな競争の下で労働コストの低下に努めた結果、労働生産性が上昇し労働分配率は低下した。また、賃金について

は定期給与の伸びを抑えており、好調な業績はボーナスで一部を雇用者に還元している。一方、こうした輸出関連企業の定期給与の抑制は、2002年以降、春の賃金交渉においてベースアップがみられなくなるという形で、輸出関連以外の、非輸出関連、非製造業にも影響が及んだものと考えられる。輸出関連企業は、労働生産性の上昇分を、ボーナスという形で還元できたが、非製造業においては、ボーナスを含めて賃金を抑制することで収益が確保されたものと考えられる。

また、輸入品と競合する国内品の価格が大幅に下落する中、原油や原材料価格の高騰によるコスト増を製品価格に転嫁できず、前述のとおり国内で生み出す付加価値に縮小圧力が増加してきたことから、企業は一層労働費用の抑制姿勢を強めていった。さらに、こうした賃金の抑制の影響で、所得面で家計の消費支出が盛り上がらないことなどから、サービス業等の内需関連でもコスト削減のため、賃金の抑制が行われた。

このように、グローバルな競争の下での賃金抑制姿勢が、原油・原材料高の中で、広範囲に波及していったものと考えられる。

コラム

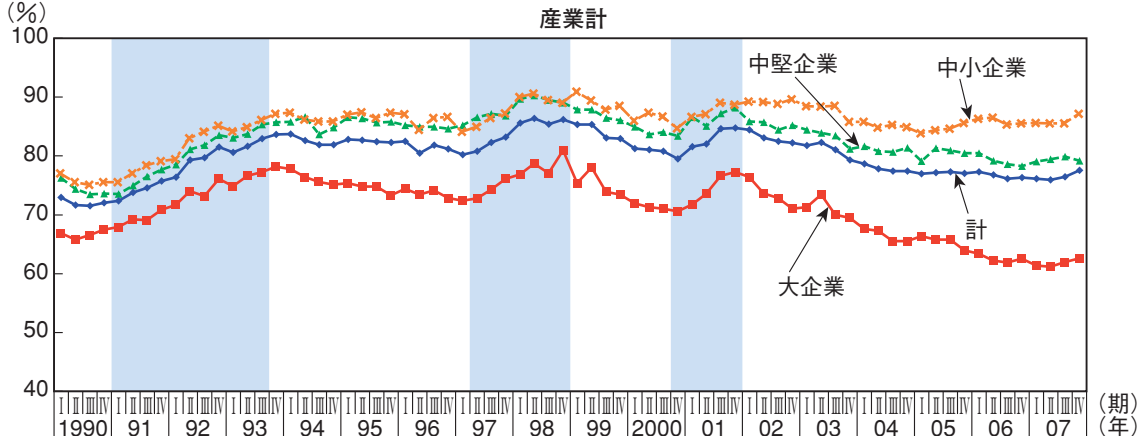
8 企業規模別にみた労働分配率の動き

労働分配率（法人企業統計ベース）は企業の規模が大きいほど低く、製造業、非製造業でみても同じ傾向である。しかし、従業員（雇用者）一人当たりの人件費を比較すると、規模が大きいほど高くなっている。すなわち、労働分配率の低さは必ずしも賃金水準の低さを意味しない。

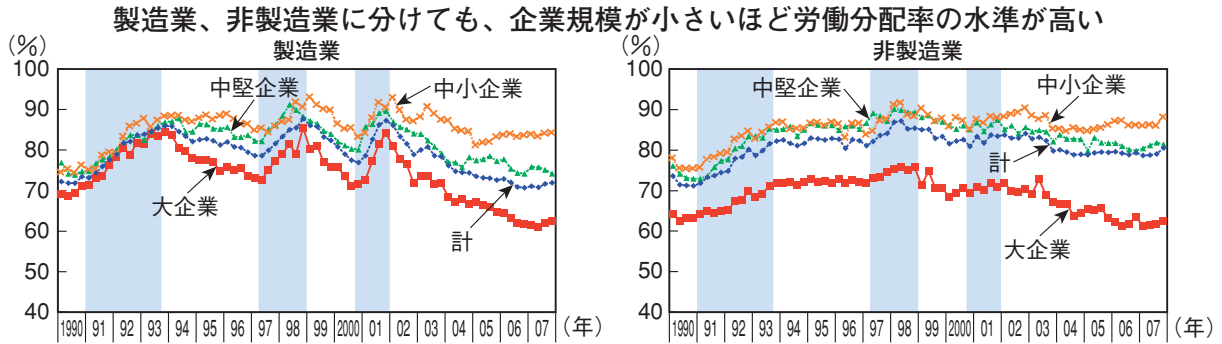
また、労働分配率の変化をみると、2002年ごろまでは大企業、中堅企業、中小企業³⁹のいずれにおいても低下傾向で推移してきたが、2005年ごろから規模によって動きに違いがみられる。中堅企業、中小企業においては横ばい圏内の動きとなっているものの、大企業では引き続き低下傾向で推移している。大企業の労働分配率の水準は中堅、中小企業より低いいため、足下で差が広がっている。

コラム8図 業種別・規模別の労働分配率（法人企業統計ベース）

企業規模が小さいほど労働分配率の水準が高い。大規模企業の労働分配率はこのところ低下傾向



注 (39) ここでは、資本金10億円以上を大企業、1億円～10億円を中堅企業、1千万円～1億円を中小企業とした。財務省「法人企業統計調査四半期別調査」では、資本金1千万円未満は調査の対象外であることに注意。



- (備考) 1. 財務省「法人企業統計調査」により作成。
 2. 労働分配率=人件費/(人件費+営業余剰)
 3. 大企業は資本金10億円以上、中堅企業は1億円から10億円、中小企業は1千万円から1億円とした。
 4. 内閣府にて季節調整した値。
 5. 網掛部は景気後退期を表す。

大企業では、2002年以降の景気回復期において営業利益が増加した一方、人件費は横ばい圏内の動きとなっている。さらに人件費を詳しくみると、2002年に従業員数が減少しており、それ以降は従業員一人当たり給与及び従業員数は横ばい圏内に抑制されている。こうした結果として、労働分配率は低下傾向となっている。

次に、中堅企業についてみると、景気回復期に営業利益が増加したが、足下では前年比減少となり、労働分配率を押し上げる方向に寄与している。また人件費は、これまで増加してきたが、足下では前年比減少となり、労働分配率を押し下げる方向に寄与している。2002年以降の人件費の増加は従業員数の増加によるものであり、一人当たり給与は弱い動きとなっている。

中小企業では、回復に時間を要したが、2003年後半から営業利益が増加し始めた。しかし、足下では弱い動きとなっている。人件費も回復初期はマイナスとなっていたが、2004年ごろからプラスに寄与している。人件費の増加はほとんどが従業員数の増加によるもので、一人当たり給与は弱い動きとなっている。このように、営業利益が弱い動きを示す中で、従業員数が増加していることから、労働分配率は横ばいないしは若干上向きの動きとなっている。

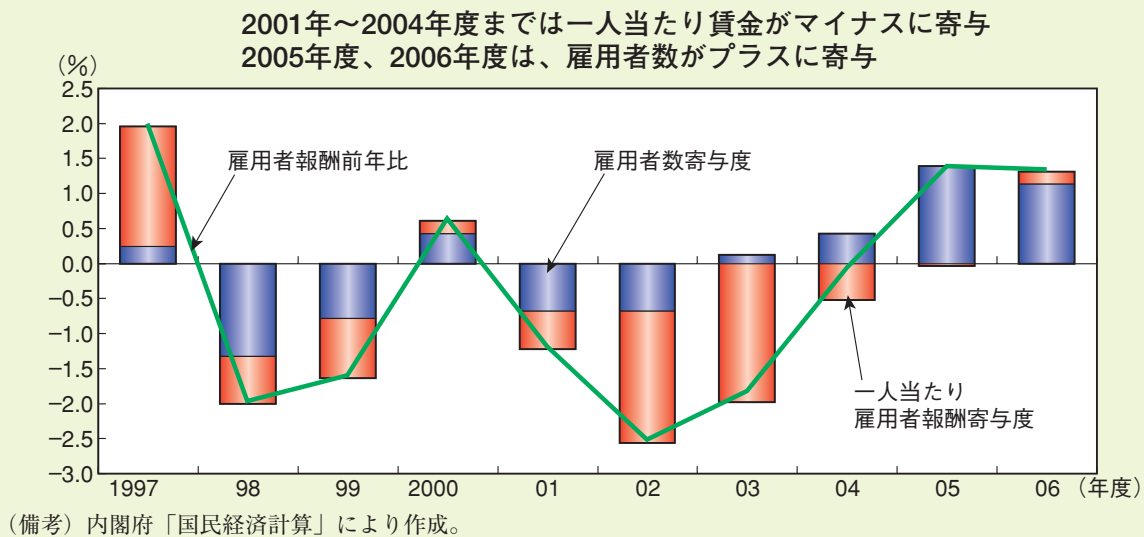
以上を踏まえると、企業活動が生み出した付加価値の分配という観点からは、企業収益が高水準であるにもかかわらず労働分配率が高まらなかった理由として、大企業では人件費を従業員数、一人当たり賃金の両方から抑制し、中堅・中小企業では従業員数を増加させているものの、一人当たり賃金を抑制していることが挙げられる。

現在、企業収益は、原油や原材料価格の高騰により圧迫されており、減少していることから、それに伴って賃金抑制が行われなければ、今後、労働分配率の分母が小さくなる形で一時的に労働分配率が高まってくることも考えられる。

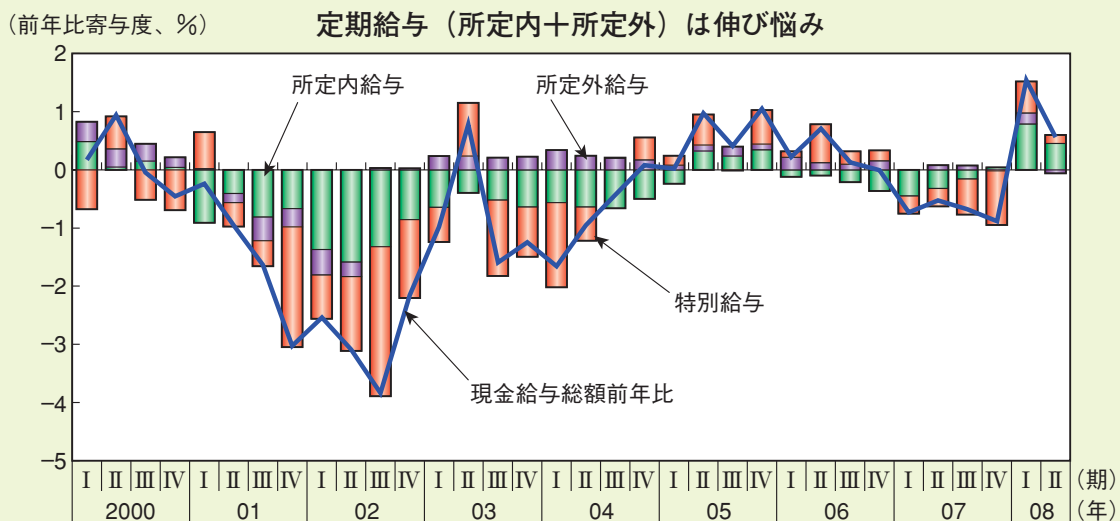
(2) 賃金はどのように抑制されたのか

次に、賃金がどのように抑制されてきたのかをみよう。雇用者報酬の動きをみると、景気回復が始まってからも、2002年度、2003年度と伸びが大きくマイナスとなっており、ようやく2005年度から増加している。雇用者報酬の変動を、雇用者数の変化と、雇用者一人当たりの報酬の変化に要因分解してみると、賃金の下落ないし低迷が目立っている⁴⁰（第1-3-18図）。

第1-3-18図 雇用者報酬の動向



第1-3-19図 現金給与総額の要因分解



注 (40) 2008年1～3月期には雇用者数が横ばいとなる一方、賃金が前年の低迷の反動増を上回って増加しており、今後の動向には注視が必要である。

●賃金体系の見直し、非正規雇用、団塊世代の退職等により賃金を抑制

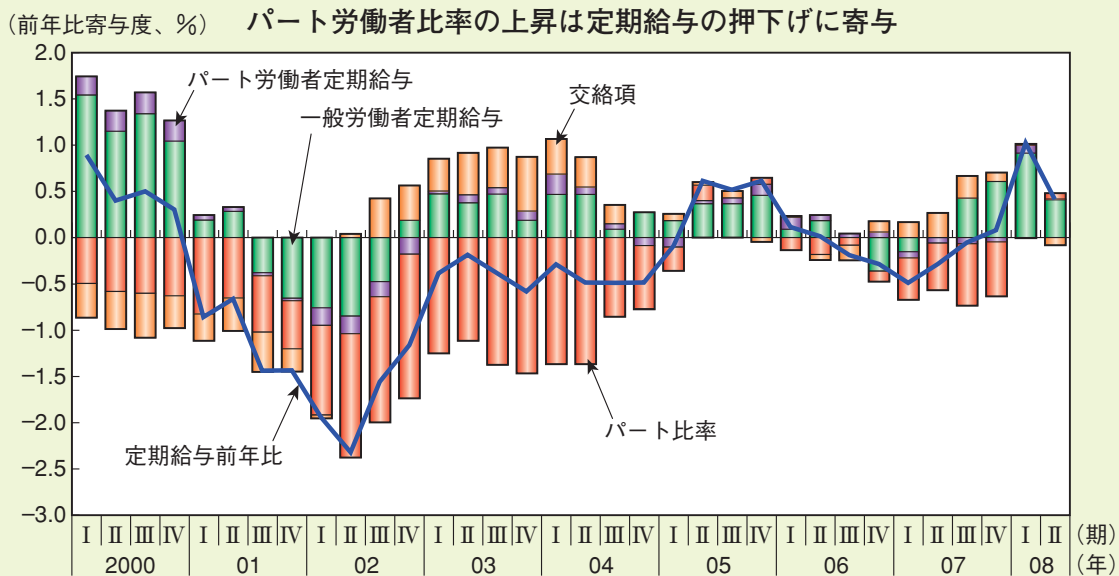
賃金の動きについて、ボーナスを含めた形で、所定内給与、所定外給与、特別給与に分解して考察してみる（第1-3-19図）。2002年のマイナスは特別給与（ボーナス等）と所定内給与がともに大きくマイナスに寄与している。その後は、景気回復に伴って残業時間が増加したことから所定外給与がプラスに寄与しているが、定期給与（所定内+所定外給与）は今回の景気回復局面において伸び悩んでいる。

①業績連動型の賃金体系へ

景気回復に伴う企業収益の改善が賃金を通じて家計に波及する姿となっていないが、これには企業側が、基本給（定期給与）のベースアップを行っていないことが影響しているとみられる。前述のとおり、好業績の輸出関連製造業では、業績の改善はボーナスの形で従業員に還元するとの姿勢をとっているが、非製造業ではボーナスを含めて賃金を抑制することで収益を確保している（前掲第1-3-17図）。

業績に連動する賃金体系は、企業にとっては、バブル崩壊後、雇用過剰感が高まり、調整が長期に渡ったことによるものである。だが、労働者側にとっては、所得が企業の業績に大きく左右される可能性がある。

第1-3-20図 定期給与の変動要因



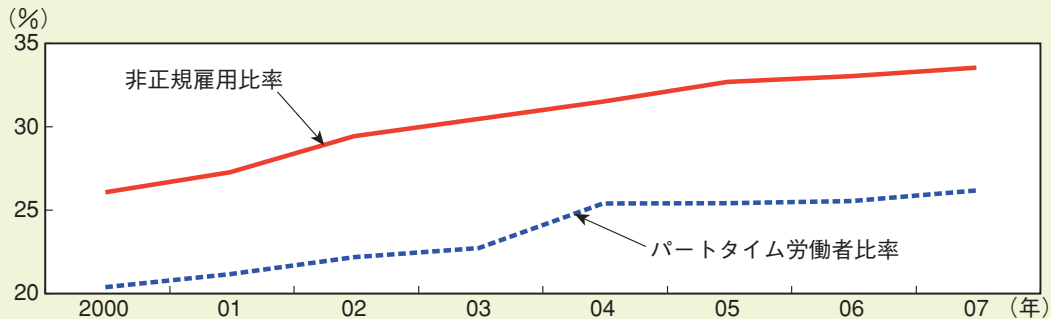
(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
2. 2008年第II期は4、5月の平均値の前年比。08年5月の値は速報値。

②パートタイム労働者、非正規雇用者の増加

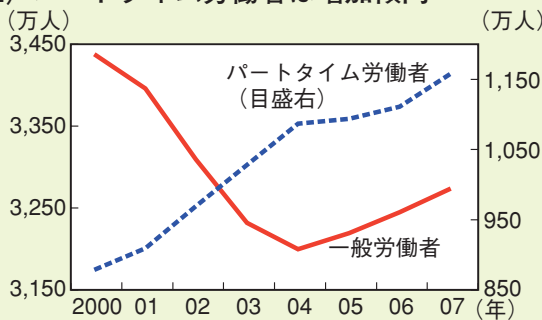
次に定期給与の変動要因をみると、一般労働者の賃金が伸び悩んでいることに加えて、パートタイム労働者比率の上昇の影響が大きい（第1-3-20図）。

第1-3-21図 パートタイム労働者と非正規雇用者

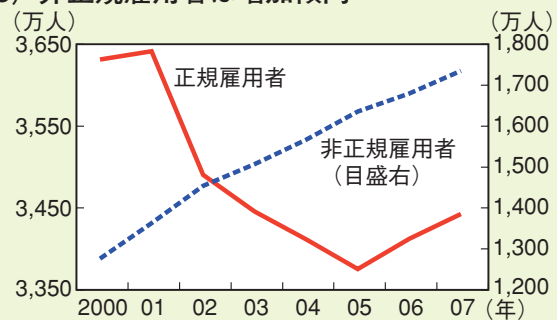
(1) パートタイム労働者比率、非正規雇用比率ともに上昇



(2) パートタイム労働者は増加傾向



(3) 非正規雇用者は増加傾向



(備考) 総務省「労働力調査特別調査」(2月)(2000年、2001年)、「労働力調査詳細集計」(年平均)(2002～2007年)、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

パートタイム労働者の賃金は、一般に、フルタイムの労働者（一般労働者）に対して水準が低い。パートタイム労働者の比率が高まってきていることが、平均賃金の押下げに寄与している。また、一般労働者に分類される労働者には、派遣・嘱託等の非正規労働者が含まれており、非正規雇用者比率の高まりは一般労働者の賃金の伸び悩みの要因の一つにもなっている（第1-3-21図）。

非正規雇用者の割合について、産業別にみると、非正規雇用比率が高いのは「卸・小売業、飲食店」、「サービス業」だが、製造業を含めその他の業種でも上昇している。規模別にみると、大企業において非正規雇用比率の高まりが顕著である（第1-3-22図）。

パートタイム労働者あるいは非正規雇用者の増加は、もともと非正規雇用比率が高い女性の就業率が高まった影響もある。しかし、男性についても、90年代には非正規雇用比率が10%程度であったものが、2007年には18%程度にまで上昇している。

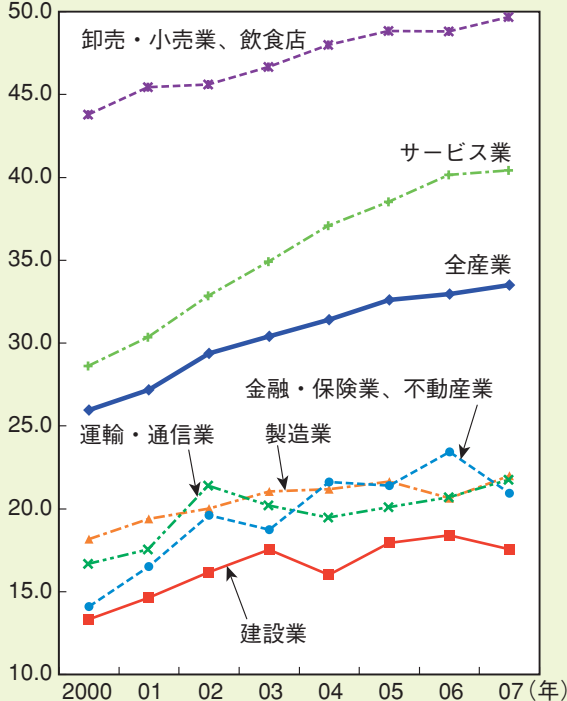
企業側の行動としては、バブル崩壊後、雇用過剰感が高まり、その調整から正規雇用者の採用を抑制し、パート・アルバイトや派遣労働者等の非正規雇用者を増加させることによって、人件費の削減を行ってきたと考えられる。正規雇用者と非正規雇用者の格差については均衡の取れた待遇を確保する必要があり、現在、法改正を含めた取組が進められている⁴¹。

注 (41) 「4 政策対応（賃金の伸び悩み等への対応）」等を参照。

第1-3-22図 産業別・規模別の非正規雇用比率の推移

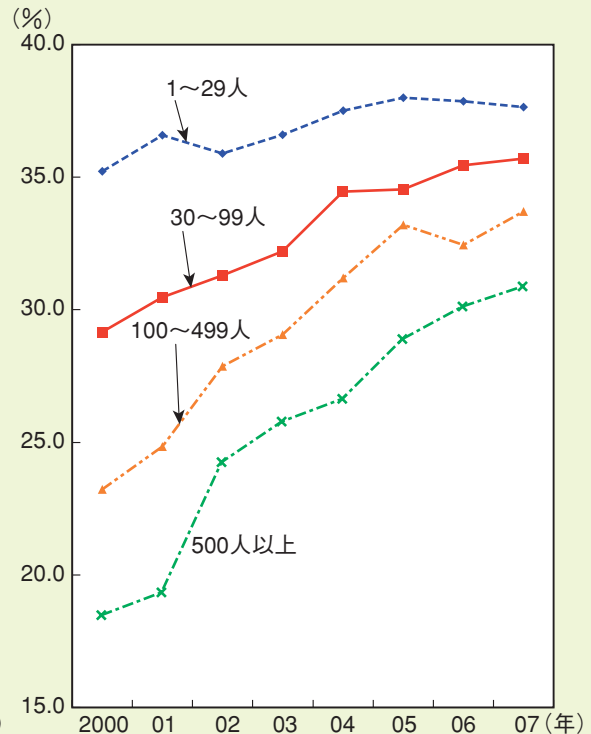
(1) 産業別非正規雇用の推移

「卸売・小売業、飲食店」、
「サービス業」の非正規雇用比率が高い



(2) 規模別非正規雇用の推移

大企業でも非正規雇用比率は上昇



- (備考) 1. 総務省「労働力調査特別調査」(2月)(2000~2001)、「労働力調査詳細集計」(年平均)(2002~2007)により作成。
2. 日本標準産業分類の改定に伴い、2003年以降と2002年までの産業分類は時系列接続していない。そのため、2003年以降に関しては、内閣府で算出したものである。
- (1)では、旧産業分類の「卸売・小売業、飲食店」、「サービス業」「金融・保険業、不動産業」、「運輸・通信業」を便宜的に使用している。

③ 団塊世代退職の影響

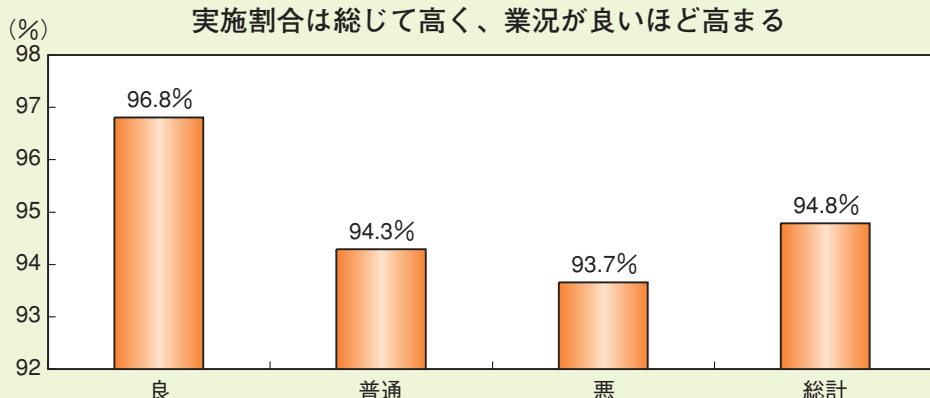
企業の賃金抑制姿勢に加え、2006年度以降の定期給与の伸び悩みについて、団塊世代の退職による平均賃金の押下げ効果が指摘されている。定年で退職する場合、完全に労働市場から退出せずにパート、嘱託などの形態である程度の賃金を確保しながら継続雇用となる場合もあるが、一般的には59歳から60歳にかけて就業率は低下する。また、継続雇用であっても賃金が低くなる傾向がある。こうした現象は、年齢ごとの労働者の数が同じであれば、マクロ的に何の効果も持たない。しかし、団塊世代は文字通り数が多いため、その動きが平均賃金に無視できない影響を及ぼしうる。

まず、企業の団塊世代に係る雇用の動向について、上場企業へのアンケート結果⁴²をみると、団塊世代の継続雇用を実施している企業の割合は、全体では95%程度と高く、業況が良いほどその割合が高くなっている。また、継続雇用の形態としては、正社員から正社員へという形

注 (42) 内閣府(2008)「平成19年度企業行動に関するアンケート調査」。調査対象は、東京、大阪、名古屋の証券取引所第1部及び第2部に上場する企業(2513社)。回答率は41.2%であった。

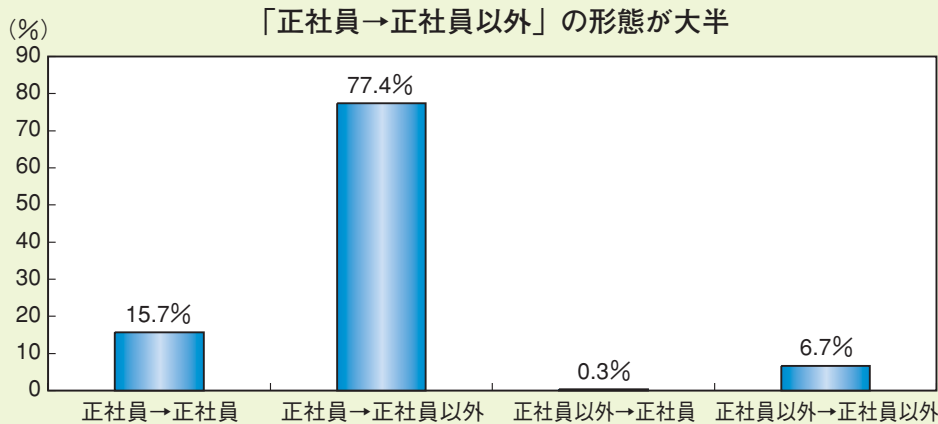
第1-3-23図 団塊世代の継続雇用

(1) 団塊世代の継続雇用実施割合（業況判断別）

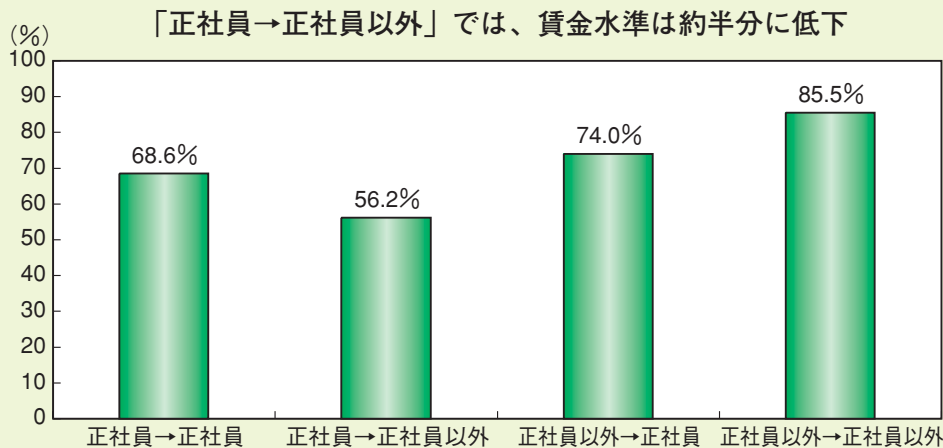


☆順序プロビットで推計した結果、業績の良い企業ほど継続雇用を実施する割合が高いことが有意に得られた。

(2) 継続雇用の方法



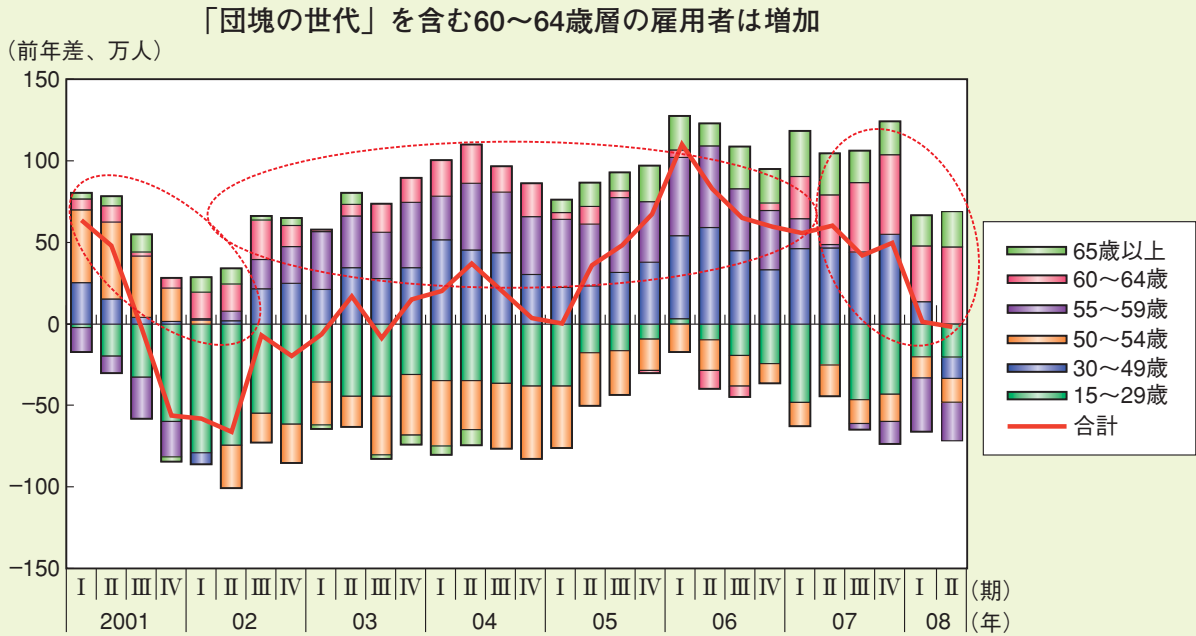
(3) 継続雇用後の賃金水準（継続雇用前=100）



（備考）内閣府（2008）「平成19年度企業行動に関するアンケート調査」により作成。

態もある程度存在するようであるが、やはり正社員から正社員以外の従業員へという形態が大半を占めており、その前後で賃金水準を比較すると、約半分程度まで低下している。したがって、団塊世代のこうした動きが、賃金の押下げに寄与している可能性がある（第1-3-23図）。

第1-3-24図 年齢別雇用者の推移



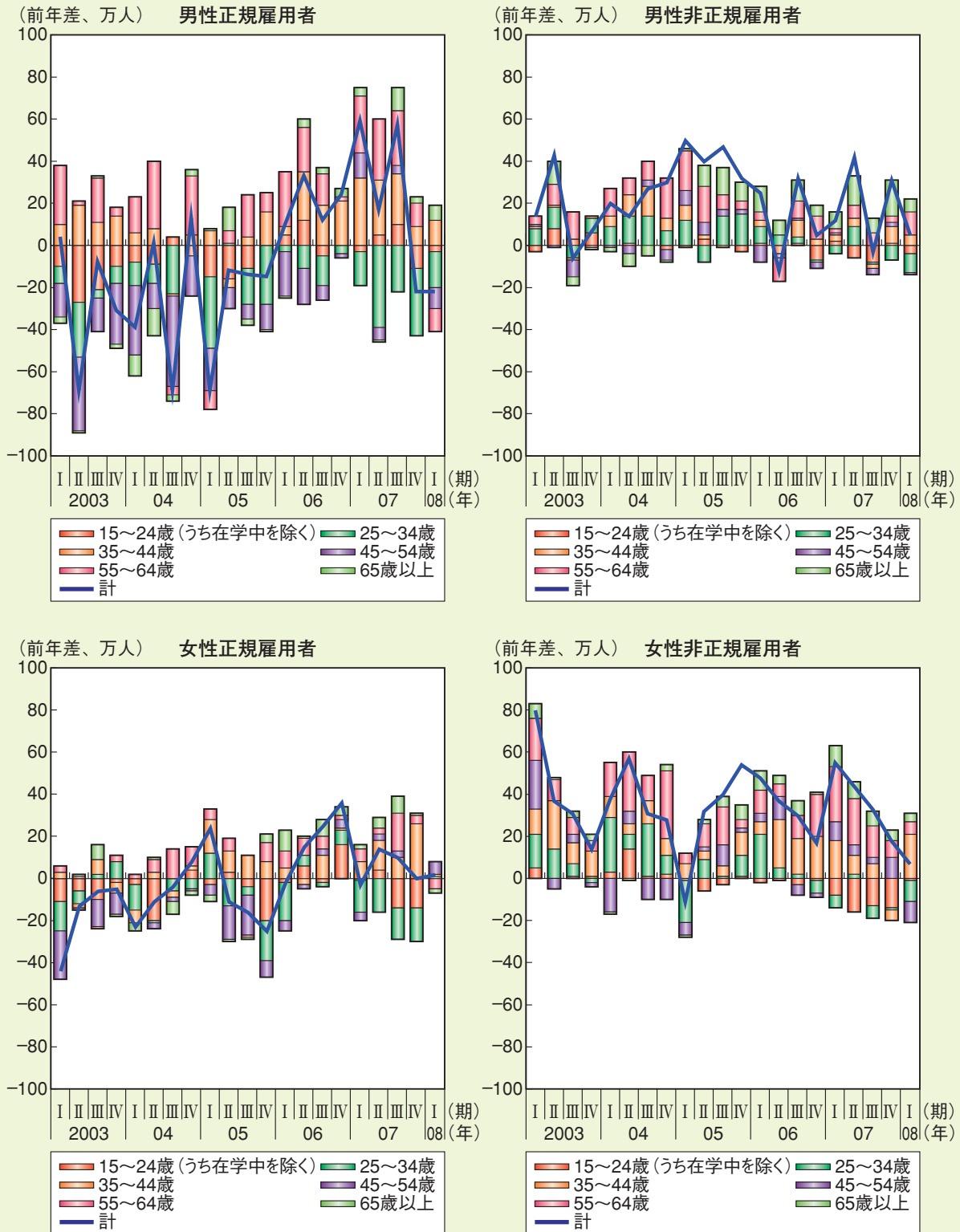
もともと、現実の高齢者雇用は中小企業で多いと考えられる。そこで、大企業、中小企業を合わせた雇用者全体について前年差をみると、団塊世代の影響がはっきりと出ている。2001年までは50～54歳が大きく増加しているが、ここに団塊世代が含まれている。この塊が次第に55～59歳に移った2002年から2006年の5年間には、その年齢層が増加している。そして2007年には、60～64歳に移行し始めている。この結果からは、団塊世代は60歳を迎えても直ちには退出せず、依然として労働力の塊として残っていることが分かる（第1-3-24図）。

団塊世代がどのような形態で雇用されているかは、まだ60歳を迎えたばかりでデータでははっきりしない。雇用者数の前年差を男女別、正規・非正規別にみると、男性の正規雇用者による押上げがみられ、65歳への定年の延長や、正規雇用者としての継続雇用が進んでいるものと考えられる。なお、足下では、非正規雇用者でも団塊世代による押上げがみられている（第1-3-25図）。

これらを踏まえると、上場企業に対する調査で、定年制がとられているケースでは、団塊世代の再雇用等による賃金の一定程度の押下げ効果が確認される。しかしながら、中小企業等では60歳を超えて継続的に正規雇用されるケースも多いと考えられ、全体としてみると、団塊世代による平均賃金の押下げ効果はそれほど明確にはなっていない。

第1-3-25図 男女別にみた正規・非正規雇用数の推移

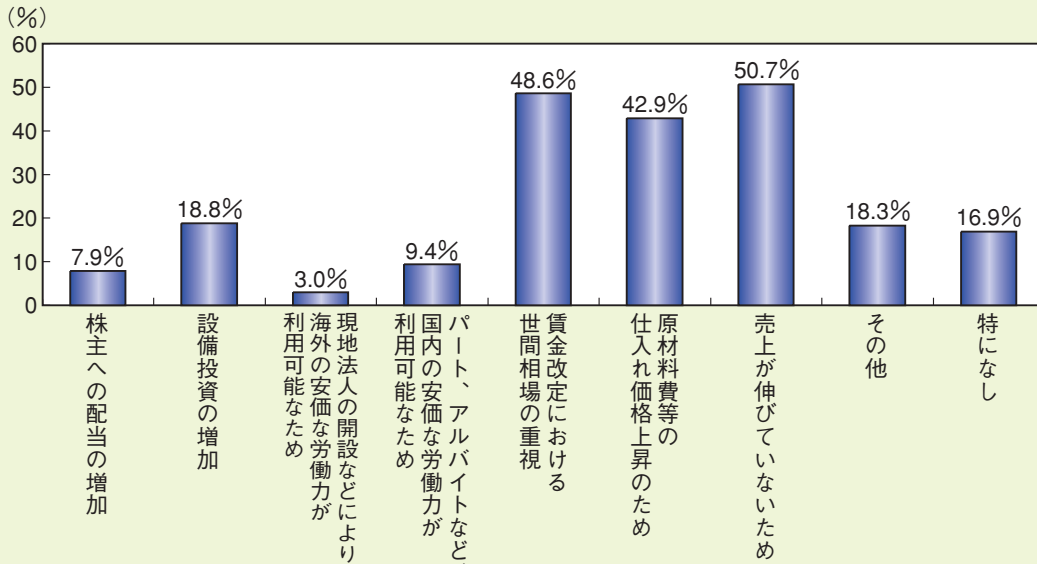
2007年に入り、男性の正規雇用者では団塊世代の押し上げがみられるが、足下では非正規雇用者でも増加



(備考) 総務省「労働力調査詳細集計」により作成。

第1-3-26図 賃金の上昇を抑制する要因（複数回答）

賃金の上昇を抑制する要因として最も重要なものについてみると、「売上が伸びないため」が最も多い



(備考) 内閣府 (2008) 「平成19年度企業行動に関するアンケート調査」により作成。

(3) 今後の賃金の動向について

以上、長期的にはIT化等の技術革新による労働分配率の低下圧力の中、グローバルな競争を背景に、2002年以降、企業が賃金抑制姿勢を強めてきたことをみた。特にここ数年は、輸出関連企業が競争力を維持するため、賃金の上昇を抑制する一方、雇用者数の増加によって生産力の拡大を図るといふ行動がみられ、これが「世間相場」を形成して輸出関連以外の企業にも波及したと考えられる。

最近における賃金の動向について、企業へのアンケート結果からもその背景を確認することができる。すなわち、賃金の上昇を抑制する要因として最も重要なもの（複数回答）としては、「売上げが伸びていないため」が最も多く、次いで「賃金改定における世間相場の重視」、「原材料費等の上昇」が挙げられている（第1-3-26図）。

このように、賃金の伸び悩みには様々な要因が作用しているが、技術革新やグローバルな競争などの影響は、短期的には変化しないとみられる。したがって、当面の先行きは、内外の需要動向と原油・原材料価格の動向とその波及が鍵を握っている。また、非正規雇用の正規化に向けた政策的取組が賃金の下支えに役立つことも期待される。

2008年に入り、所定内給与は前年比で増加している。一方で、2008年の春闘の回答・妥結状況によれば、賃金の引上げ率はおおむね前年並みにとどまった。また、2008年1～3月期においても、非正規雇用比率は引き続き上昇している。こうしたことから、所定内給与の増加傾向が今後とも続くかどうかについては、慎重にみていくべきである。さらに、生産や企業収益の状況から、所定外給与やボーナスの増加が期待しにくいことにも留意する必要がある。

コラム

9 日米ベビーブーマーの比較

日本の団塊の世代は、1947年～49年生まれ、つまり2007年末時点で58～60歳であった人を指し、約670万人と人口の約5%を占める。一方、アメリカのベビーブーマーは1946年～64年生まれ、つまり2007年末時点で43～61歳であった人を指し、約7,800万人と人口の約25%を占める。ベビーブーマーはなだらかであるが、塊を形成しており、経済活動に影響している。団塊の世代は、ベビーブーマーに比べてはるかに小さな人口層にすぎないが、他方、他の年齢層に比べて塊として突出している。

日本のベビーブームはアメリカに比べ短期間で終了している。これは、日本では1947年から出生数が戦前に比べかなり増えたが、終戦によって海外にいた日本人が帰国し、食糧不足などから人口の抑制が急務と考えられ、出産抑制が行われたために、出生数が急速に減少したからである。

団塊の世代は既に60歳に差しかかっているが、アメリカではベビーブーマーの中心年齢は40代後半から50代前半と消費活動が活発な時期にあるとみられる。

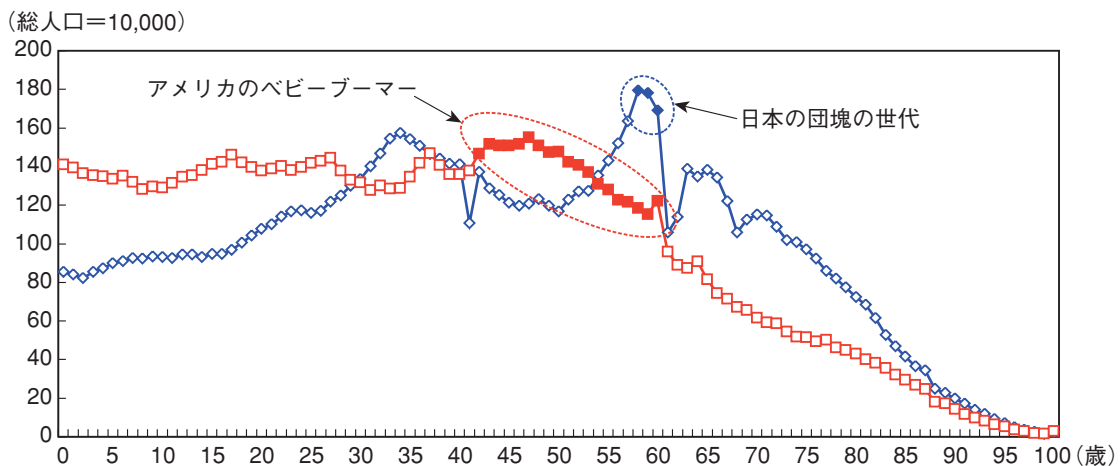
団塊の世代は他の世代の人口に比べ突出して多いために、高齢化による経済や社会への影響は、アメリカのベビーブーマーの高齢化による影響よりも急激なものとなると考えられる。

労働力人口が減少する中で、増加が見込まれる60歳以上の比較的年齢の高い労働力をどう活用できるかは、日本経済の活力を維持するためには大きな課題といえる。60歳以上の高齢就業者の活用が進めば、団塊の世代の経済への急激なショックを和らげることができるであろう。

アメリカにおいても日本と同様に、ベビーブーマーの高齢化により2010年代前半には社会保障費の膨張により財政を圧迫することが懸念される。特に公的年金問題は深刻で、2018年には年金給付金総額が掛け金総額を上回り、2042年には年金財政が破綻するともいわれている。年金、医療保険などの社会保険制度の大半が民間にゆだねられているアメリカにおいては、退職者の生活費負担は日本に比べて重い。このため、老後の生活を支える貯蓄とその維持・管理に対するニーズも高い。

コラム9図 日米の人口構造 (2007年)

日本の団塊の世代の高齢化による影響は、アメリカのベビーブーマーの高齢化による影響よりも急激



(備考) 1. U.S Census Bureau “National population estimates for the 2000s”、総務省「人口推計」により作成。
2. アメリカの「ベビーブーマー」は1946年～64年生まれ、日本の「団塊の世代」は1947年～49年生まれの人を指す。