

第2章

デフレ脱却への動きと 賃金をめぐる論点

第2章

デフレ脱却への動きと賃金をめぐる論点

第2章

物価は緩やかに上昇しているが、デフレからの脱却に向けて物価の上昇基調が定着し、デフレに後戻りする見込みがない状況を作っていかなければならない。また、現在、日本の労働供給は大きな転換点を迎つつあり、一部の業種では供給制約に直面している。今後は、ライフステージに合わせて柔軟に雇用形態や労働時間を選択できる社会を目指さなければならない¹。労働の成果を測るための指標としては、時間当たり生産性や時間当たり賃金が重要となる。デフレ脱却への動きとの関係では、物価の伸びを上回って時間当たり賃金が持続的に上昇し、その上昇が需要の増加につながることで、物価が安定的に上昇するという好循環が確かなものとなることが期待される。また、柔軟な働き方を選択できる社会を構築し、女性や高齢者を中心に労働参加を拡大していかなければならない。

こうした問題意識から、本章ではデフレ脱却への動きと賃金をめぐる論点について考察する。第1節では物価の基調やその背景から物価上昇の持続性を検証する。第2節ではデフレ脱却にとって重要となる時間当たり賃金と物価の関係について分析する。第3節では実質賃金の上昇と労働参加拡大への課題について考察する。

第1節 物価上昇の持続性

物価は緩やかに上昇しているものの、上昇基調は定着するのだろうか。デフレ状況に後戻りしないためには何が必要なのだろうか。本節では、物価上昇の要因や品目別の価格動向から物価の上昇基調の定着に向けた課題を探るとともに、物価動向の背景を点検し、物価上昇の持続性を検証する。

1 物価の動向

2009年以降下落が続いてきた物価は2013年に入って下げ止まり、2013年後半に入ると上昇

注

(1) 経済財政諮問会議・選択する未来委員会（2014年5月）「未来への選択－人口急減・超高齢社会を超えて、日本発成長・発展モデルを構築－」では、「年齢、性別、時間、場所に関係なく働くことができる」社会を構築していくことを提言している。

基調がはっきりとしてきた²。物価の基調が変化した背景とその後の推移を確認する。

●2012年秋以降の円安方向への動きを起点に物価は緩やかな上昇に

消費者物価の基調を捉える消費者物価（コアコア）³（以下「コアコアCPI」という。）はリーマンショック以降、下落が続いてきたものの、2013年に入って下げ止まった。2013年夏からは底堅く推移し⁴、2013年末以降、緩やかに上昇している。

このように物価の基調が変化する起点となったのが2012年秋以降の円安方向への動きである。為替レートから物価への波及の様子をみると、ドル円レートの円安方向への動きに伴って輸入物価が上昇し、その後、輸入物価の上昇が企業間取引から最終消費財へと徐々に転嫁されるにしたがって、国内企業物価、消費者物価（コア）⁵（以下「コアCPI」という。）、コアコアCPIが緩やかに上昇してきたことがみてとれる（第2-1-1図）。

また、2014年4月に消費税率が5%から8%に引き上げられたことに伴い、コアコアCPIは4月に前月比1.9%と一時的に上昇率が高まった。

●消費税率引上げ分の価格への転嫁は一定程度進展

消費税率の引上げ分は価格にどの程度転嫁されているのだろうか。国内企業物価（総平均）は4月に前月比2.9%、5月に同0.3%上昇した。消費税率引上げの直接の影響を除くと、このところ緩やかな上昇基調で推移しており、国内企業物価の基調に大きな変化はみられない（第2-1-2表（1））⁶。消費税率引上げ分を除いた主な類別の価格をみると、4月は国内外の需給要因によりスクラップ類や農林水産物が高い伸びとなったほか、燃料費調整制度等の影響により電力・都市ガス・水道が上昇した。一方、薬価引下げ等の影響により工業製品は4月に一時的に小幅下落した。5月については、国内の需給要因により農林水産物が下落する一方、燃料費調整制度等の影響により電力・都市ガス・水道が上昇した。

消費者物価については、コアCPIは4月に前月比2.3%、5月に同0.3%上昇し、コアコアCPIは4月に同1.9%上昇、5月に同0.0%となった。消費税率引上げの直接の影響を除くと、コアコアCPIは引き続き緩やかな上昇基調で推移しており、基調に大きな変化はみられない（第2-1-2表（2））。消費税率引上げ分を除いた主な類別の価格をみると、4月はその他工業製品が原料高等の影響で上昇する一方、主力商品等の一部で税込価格の引下げや据置き（実質値下

注

(2) こうした物価動向を踏まえ、2013年12月の月例経済報告において、我が国経済はデフレ状況ではなくなったと判断した。デフレ判断の経緯については、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2013）を参照。

(3) 総合から生鮮食品、石油製品、電気代、都市ガス代、米類、切り花、鶏卵、固定電話通信料、診察代、介護料、たばこ、公立高校授業料、私立高校授業料を除いたもの。ここでは連鎖基準方式。

(4) 2013年3月から5月にかけて消費者物価（コアコア）は上昇したが、自動車保険料の引上げ等の影響が含まれており、こうした特殊要因を除けば6月までは横ばい圏内で推移。

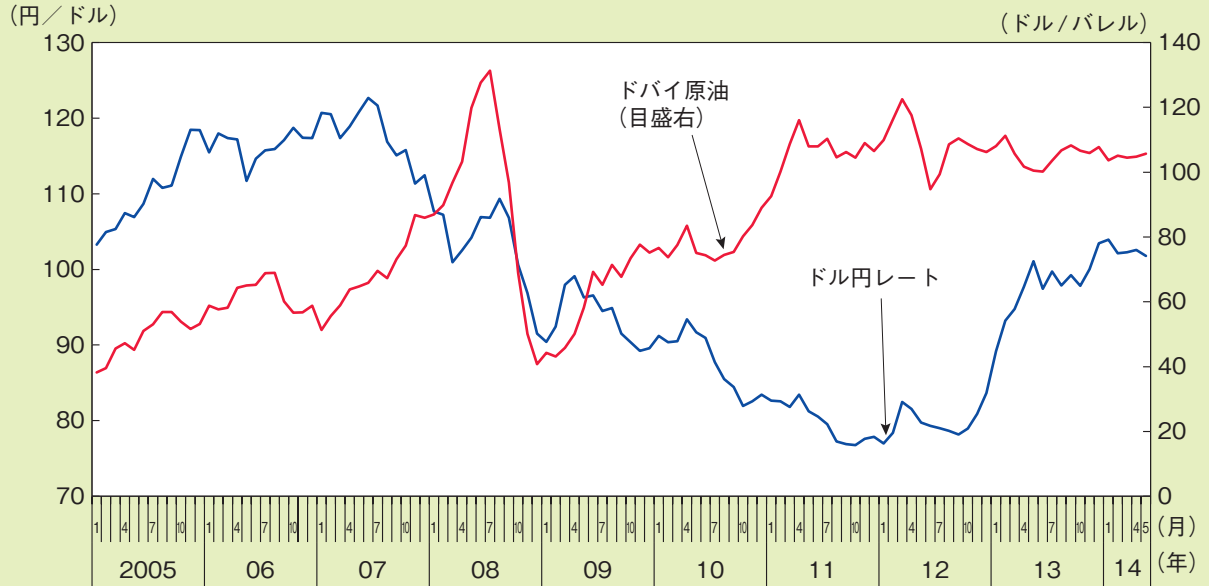
(5) 連鎖基準方式の生鮮食品を除く総合。

(6) 消費税率引上げの影響を除いた物価の動向についてはコラム2-1も参照。

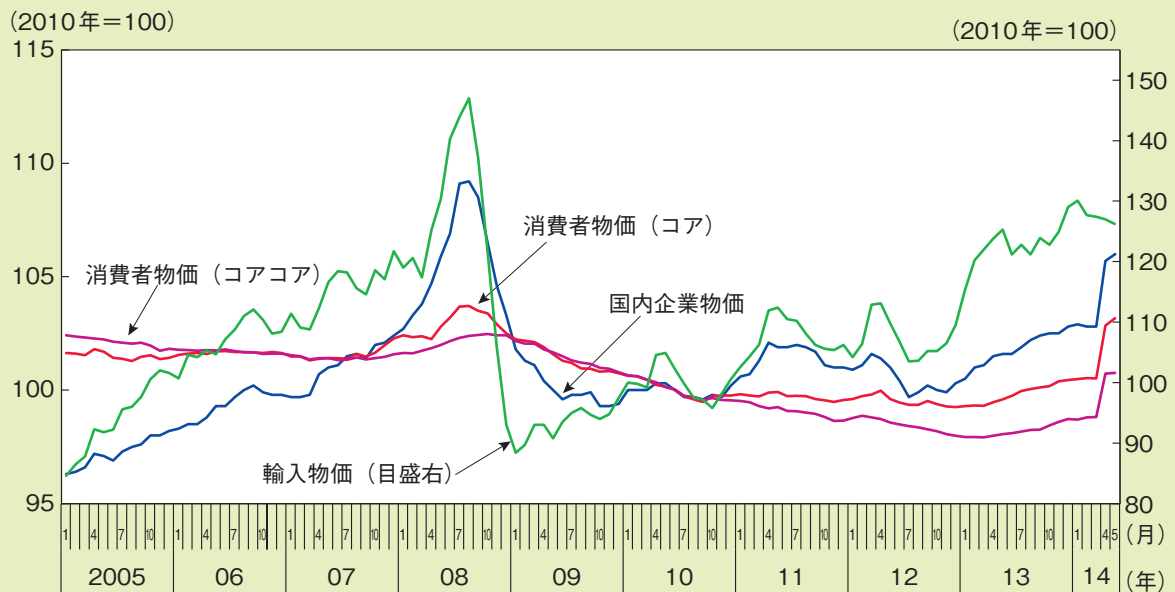
第2-1-1図 主な物価関連指標の推移

2012年秋以降の円安方向への動きを起点に物価は緩やかな上昇に

(1) ドル円レート・原油価格の推移



(2) 主な物価関連指標の推移



- (備考) 1. 日経NEEDS、日本銀行「外国為替市況」、「企業物価指数」、総務省「消費者物価指数」により作成。
 2. 国内企業物価は、夏季電力料金調整後。輸入物価は円ベース。
 3. 消費者物価は内閣府試算の季節調整値。連鎖基準方式。
 4. 消費者物価 (コア) は、「生鮮食品を除く総合」。消費者物価 (コアコア) は、消費者物価 (コア) から、石油製品、電気代、都市ガス代及びその他特殊要因 (米類、鶏卵、切り花、診療代、固定電話通信料、介護料、たばこ、公立高校授業料、私立高校授業料) を除いたもの。

第2-1-2表 消費税の転嫁の動向

消費税率引上げ分の価格への転嫁は一定程度進展

(1) 国内企業物価

前月比	2014年4月			5月		
	①税込	②税抜	消費税分 (試算値、 ①-②)	③税込	④税抜	消費税分 (試算値、 ③-④)
総平均	2.9	0.2	2.7	0.3	0.2	0.1
工業製品	2.8	▲0.1	2.9	0.1	0.1	0.0
農林水産物	3.5	0.7	2.8	▲0.8	▲0.8	0.0
鉱産物	4.5	1.6	2.8	0.0	0.0	0.0
電力・都市ガス・水道	3.7	2.6	1.1	3.8	2.1	1.7
スクラップ類	6.3	3.4	2.9	▲0.2	▲0.3	0.1

(2) 消費者物価

前月比 (季節調整済)	2014年4月			5月		
	①税込	②消費税分 (試算値)	税抜 (試算 値、①-②)	③税込	④消費税分 (試算値)	税抜 (試算 値、③-④)
コア	2.3	1.7	0.6	0.3	0.2	0.1
公共料金	2.9	0.6	2.2	1.4	1.1	0.4
一般食料工業製品	3.0	2.9	0.1	0.0	0.0	0.0
繊維製品	2.1	1.8	0.2	0.3	0.0	0.2
耐久消費財	3.1	2.8	0.3	▲0.5	0.0	▲0.5
その他工業製品	3.3	2.6	0.7	▲0.3	0.2	▲0.5
石油製品	3.7	2.3	1.5	0.4	0.6	▲0.1
個人サービス	2.4	2.3	0.1	▲0.2	0.1	▲0.3
外食	2.5	2.9	▲0.3	0.1	0.0	0.1
コアコア	1.9	1.8	0.1	0.0	0.1	▲0.1

- (備考) 1. 日本銀行「企業物価指数」、総務省「消費者物価指数」により作成。
2. 国内企業物価は、夏季電力料金調整後。
3. 消費者物価は、連鎖基準方式。「生鮮食品、石油製品その他特殊要因を除く総合」(コアコア)は、「生鮮食品を除く総合」(コア)から石油製品、電気代、都市ガス代及びその他特殊要因(米類、鶏卵、切り花、診療代、固定電話通信料、介護料、たばこ、公立高校授業料、私立高校授業料)を除いたもの。
4. 国内企業物価における消費税分(試算値)は、国内企業物価の前月比から消費税を除く国内企業物価(参考指数)の前月比を除いたもの。電力・都市ガス・水道は経過措置適用品目であるため、4月から5月にかけて消費税率引上げの影響が現れている。スクラップ類については、消費税率引上げの影響は全て4月に現れており、5月の消費税分は税込価格と税抜価格の端数によるもの。
5. 消費者物価における消費税分(試算値)は、内閣府において、消費税率の引上げ分が、完全に転嫁された場合の影響について、機械的な試算を行ったもの。公共料金、その他工業製品(石油製品)及び個人サービスは、経過措置適用品目(電気代、プロパンガス、携帯電話通信料(一部)等)を含むため、4月から5月にかけて消費税率引上げの影響が現れている。公共料金及び個人サービスは、経過措置適用品目のほかに、非課税品目(診療代、公立高校授業料、私立高校授業料等)を含むため、消費税率引上げの影響が小さい。また、繊維製品は、4月及び5月に調査しない季節品目(コート、マフラー等)について前調査期間の平均価格を当てはめているため、消費税率引上げの影響が小さい。

げ)を行う企業がみられた外食は下落した。5月は、国内の需給要因もあって耐久消費財やその他工業製品等が下落した。なお、高校授業料無償制への所得制限の導入⁷、高速道路料金の

注 (7) CPI上の公立高校授業料については、授業料と入学金により算出されており、2010年4月から導入された授業料の無償制により指数が低水準となっていたところ、2014年4月から導入された無償制への所得制限により指数が上昇した。なお、CPI上の公立高校授業料は、家計の消費支出を伴う価格により算出されるため無償制の影響を受けるが、都道府県が定めた公立高校授業料の額自体は変動していない。

見直し⁸、診療報酬の上昇等の影響により公共料金が4月に前月比2.2%上昇したことから、消費税率引上げの直接の影響を除いたコアCPIは4月に前月比0.6%とやや高めの伸びとなった。

こうした物価統計の動向を踏まえると、消費税率引上げ分の価格転嫁は一定程度進展しているとみられる。また、アンケート調査⁹をみても消費税の転嫁は進展しているとみられるが、十分に転嫁ができていない事業者がなお残されていることに留意が必要である。

●輸入物価による消費者物価の押上げはおおむね一巡

2012年秋以降の円安方向への動きを主に反映して上昇してきた輸入物価は2014年に入ってから横ばい圏内で推移している。輸入物価の上昇による消費者物価の押上げは一巡したのだろうか。消費者物価の基調を捉えるコアCPIとコアCPIの推移を確認してみよう。

コアCPIの前年比の推移をみると、輸入物価の上昇から価格転嫁に9か月程度の遅れを伴うその他工業製品等の価格転嫁が徐々に進む中で¹⁰、2014年年初までプラス幅が拡大してきた。2014年春以降、前年比のプラス幅は横ばいからやや縮小して推移しており、価格転嫁はほぼ一巡しているとみられる（第2-1-3図（1））。

こうしたコアCPIの動きに加えて、エネルギー関係品目の価格動向がコアCPIの前年比の推移に影響している。原油価格は2011年春以降横ばい圏内で推移してきたが（前掲第2-1-1図（1））、円安方向への動きを受けて2013年初めに輸入物価と連動する燃料価格が上昇に寄与し始めた。その後、半年程度の遅れを伴って電気代やガス代等の公共料金が2013年末にかけて上昇した。こうした動きを反映してエネルギーの前年比寄与度のプラス幅は2013年春まで大きく高まった。2014年に入って、エネルギーは上昇基調で推移しているものの、前年の同時期も上昇基調で推移していたことから、前年比ではプラス寄与が横ばい圏内で推移している（第2-1-3図（2））。

●予想物価上昇率の上昇が消費者物価の上昇に寄与し、GDPギャップのマイナス寄与は着実に縮小

このように2013年の消費者物価は輸入物価の上昇に伴って上昇してきたが、輸入物価による押上げ分（いわゆるコストプッシュ要因）はどの程度だろうか。最初に、輸入物価の上昇局面であっても、消費者物価への価格転嫁の程度は時々の経済状況によって異なることを確認しよう。

輸入物価の上昇がみられた2003年10-12月期から2008年7-9月期（以下「前回」という。）

注 (8) 2014年4月からの高速道路料金の見直しにより、一部の時間帯において割引が縮小された一方、高速道路の利用機会が多い車に配慮する割引が拡充された。CPI上の高速自動車国道料金は、このうち、一部の時間帯における割引縮小が影響し、指数が上昇したと考えられる。

(9) 経済産業省（2014年6月）「消費税の転嫁状況に関する月次モニタリング調査（6月WEB調査）」。

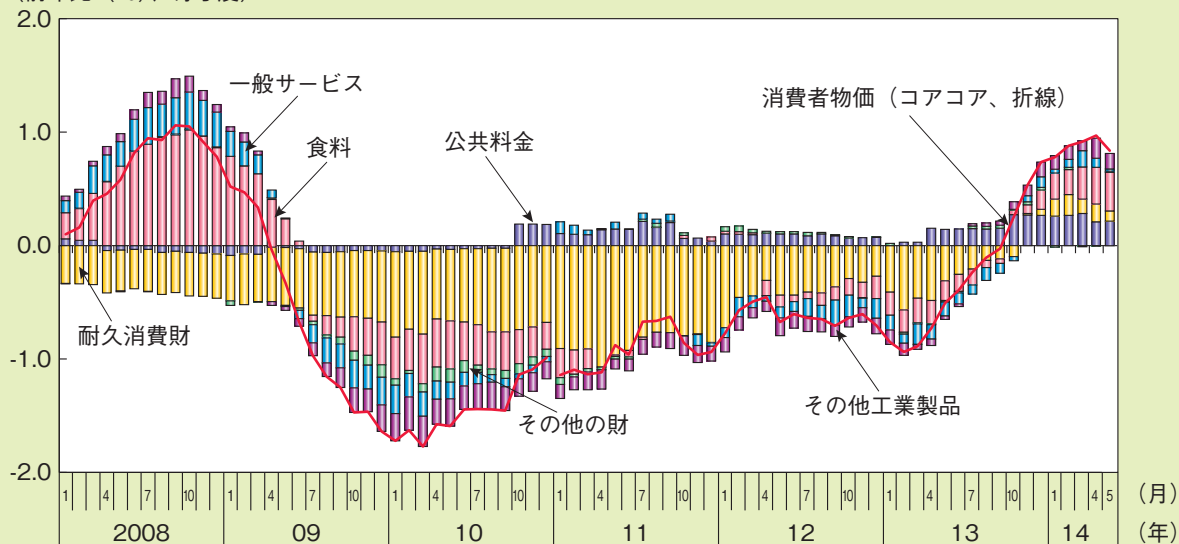
(10) 輸入物価の変動は品目ごとに異なるペースで消費者物価まで波及するが、主要品目の中でもっとも遅い「その他工業製品」でも9か月程度で波及は一巡する。詳細は内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2013）を参照。

第2-1-3図 消費者物価の動向

輸入物価による消費者物価の押上げはおおむね一巡

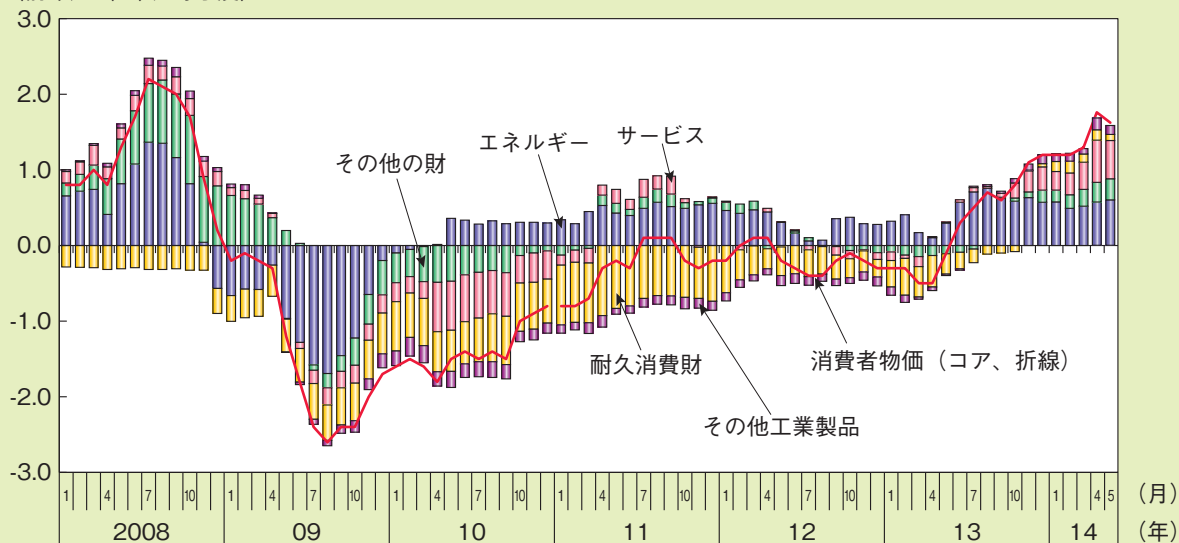
(1) 消費者物価（コアコア・連鎖基準）の寄与度分解

(前年比 (%), 寄与度)



(2) 消費者物価（コア・連鎖基準）の寄与度分解

(前年比 (%), 寄与度)



(備考) 1. 総務省「消費者物価指数」により作成。

2. 消費者物価（コア）は、「生鮮食品を除く総合」。消費者物価（コアコア）は、消費者物価（コア）から、石油製品、電気代、都市ガス代及びその他特殊要因（米類、鶏卵、切り花、診療代、固定電話通信料、介護料、たばこ、公立高校授業料、私立高校授業料）を除いたもの。

3. 消費者物価（コア）において、石油製品は「其他工業製品」から除き、「エネルギー」に含めるものとする。

4. 消費者物価の前年比は、2008年～2010年は2005年基準指数により、2011年以降は2010年基準指数により算出。2014年4、5月は、消費税率引上げの影響を除くベース。

と2012年10－12月以降（以下「今回」という。）について、コアCPIとそれに影響を与える主要要因である輸入物価、GDPギャップ、家計の予想物価上昇率を比較すると、次の点が確

コラム

2-1 消費税率の引上げと物価の基調

消費税率は2014年4月1日に5%から8%へと引き上げられた。各種の物価指数は消費税分を含めた財・サービスの価格を用いて作成されている。このため、物価の基調を把握する際は、消費税率引上げの影響を除いた指数の動きをみるのが有用である。

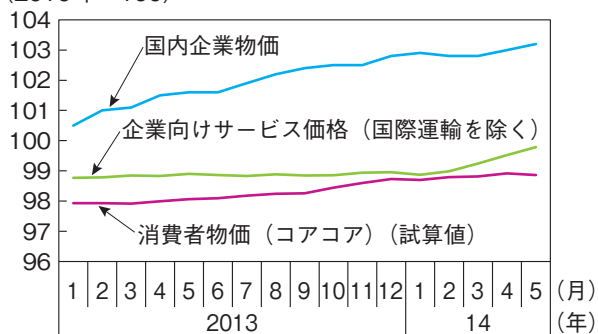
国内企業物価指数や企業向けサービス価格指数は、消費税を除く参考指数が日本銀行から公表されている。国内企業物価指数の参考指数の動きをみると、このところ緩やかな上昇基調で推移しており、基調に大きな変化はみられない（コラム2-1図（1））。

消費者物価指数については消費税を除いた参考指数が作成されていない。そこで、消費税の課税品目について消費税率引上げ分が完全に価格転嫁されたと仮定し、消費税率引上げによるコアコアCPIの押し上げ幅を試算すると、2014年4月は前月比1.8%ポイント、5月は同0.1%ポイントとなる（コラム2-1図（2））。消費税率の引上げ幅（3%）と比べてコアコアCPIの上昇幅が小さいのは、コアコアCPIに非課税品目（家賃等）が含まれるためである。また、一定期間旧税率が適用される経過措置がとられる品目（電気料金等）¹¹や4月に価格調査が行われない冬物衣料等が含まれるため、消費税率引上げの影響は数か月にわたって現れる。消費税率引上げの影響を除いた指数（試算値）の動きをみると、消費税率引上げ後もコアコアCPIは緩やかな上昇基調で推移しており、基調に大きな変化はみられない。

コラム2-1図 消費税率引上げによる影響を除いた物価指数の推移

(1) 消費税率引上げの影響を除く物価指数の推移 (2) 消費者物価（コアコア）への影響

(2010年=100)



季調済前月比	2014年4月	5月
税込 (①)	1.9%	0.0%
消費税分 (試算値、②)	1.8%pt	0.1%pt
税抜 (試算値、① - ②)	0.1%	▲0.1%

- (備考) 1. 日本銀行「企業物価指数」、「企業向けサービス価格指数」、総務省「消費者物価指数」により作成。
 2. 国内企業物価は、夏季電力料金調整後。企業向けサービス価格は、国際運輸を除くベース。いずれも消費税を除く参考指数。
 3. 消費者物価（コアコア）は、「生鮮食品を除く総合」（いわゆるコア）から、石油製品、電気代、都市ガス代及びその他特殊要因（米類、鶏卵、切り花、診療代、固定電話通信料、介護料、たばこ、公立高校授業料、私立高校授業料）を除いたもの。
 4. 消費者物価（コアコア）への影響の消費税分（試算値）は、内閣府において、消費税率の引上げ分が完全に転嫁された場合の影響を機械的に試算したもの。

注 (11) 継続供給契約に基づき2014年4月1日以前から継続して供給している電気料金等について、2014年4月1日から4月30日までの間に料金の支払いを受ける権利が確定するものについては旧税率を適用するとの経過措置が講じられている。こうした経過措置を踏まえ、消費者物価指数では電気代、都市ガス代、通信料等について2014年4月は旧税率に基づく価格を採用し、5月から新税率に基づく価格を採用すること等の対応が行われる。

認できる（第2-1-4図）。

第一に、消費者物価と輸入物価の平均上昇率から弾性値を求めると、前回の0.04（0.5%/13.8%）に対し、今回は0.09（1.1%/11.8%）と高めとなっている。特に、前回は食料・エネルギー以外の品目が下落したのに対し、今回は上昇しており、価格転嫁は幅広い品目に広がっている。同じ輸入物価の上昇であっても、特定の品目に価格上昇が集中する資源価格高局面（前掲第2-1-1図（1））と幅広い品目で価格が上昇する円安方向に推移した局面の違いが価格転嫁の程度に影響したと考えられる。

第二に、GDPギャップの平均的な水準をみると、前回の-0.7%ポイントに対し、今回は-2.3%ポイントとマイナス幅が大きい。ただし、前回はGDPギャップに対する民間消費要因のマイナス寄与が1%を超えているのに対し、今回は個人消費主導で景気が持ち直したことを背景に民間消費要因のマイナス寄与は小幅にとどまっており、設備投資や住宅投資等を含むその他の要因が全体を大きく押し下げている¹²。

第三に、今回の予想物価上昇率は0.6%と前回と比べてやや高めとなっている¹³。エネルギー等の価格上昇を受けて、家計の予想物価上昇率が高まったほか、日本銀行による大胆な金融緩和が家計の物価予想に影響した可能性がある。

以上の検討を踏まえて、消費者物価関数を推計し、各要因がコアCPIの上昇にどの程度寄与したかを試算すると、2014年4-5月期の前年比1.4%のうち、輸入物価による直接的な押上げ要因が0.1%ポイント、予想物価要因が0.9%ポイント寄与している（第2-1-5図（1））。また、GDPギャップ要因は依然としてマイナスに寄与しているものの、マイナス幅は着実に縮小している（第2-1-5図（2））。

●コスト上昇時の企業の価格設定行動に変化の兆し

企業の価格設定行動には何か変化がみられるだろうか。内閣府が実施した「企業経営に関する意識調査」¹⁴によると、2013年に販売価格を引き上げた企業の割合は調査対象企業1,652社のうち2割強の341社だった。販売価格引上げの要因として割合が高いのは、円安方向への推移以外の要因による原材料等の価格上昇と円安方向への推移によるコスト上昇となっている（第2-1-6図（1））。また、競合他社の価格変更も企業の価格転嫁を後押ししたことがうかがえる。

注 (12) 内閣府（2013）は2012年秋以降の株価上昇や消費者マインドの改善等を背景に個人消費が2013年の景気持ち直しを主導したと指摘している。

(13) 「消費動向調査」における物価予想に関する設問では消費税の扱いが明示されていないが、「記入の手引き」では品物の購入と同時に徴収される諸税を含むとしているため、ここで用いた予想物価上昇率には消費税率引上げの影響が含まれている可能性が高い。消費税の影響を明示的に除いた物価見通しを家計に尋ねている「生活意識に関するアンケート調査」と比較すると、2013年7-9月期から2014年1-3月期にかけて消費動向調査の結果が上振れており、当該期間に消費税率引上げが織り込まれたとみられる。このため、第2-1-4図（2）、第2-1-5図で用いている、2013年7-9月期、10-12月期の予想物価上昇率については、「生活意識に関するアンケート調査」との、2013年4-6月期以前の平均的なかきりを求めることで、消費税率引上げの影響を除いた。

(14) 2013年調査は2013年1月末から2月末にかけて、2014年調査は2014年2月末から3月中旬にかけて、企業の価格設定に関する現状や意識を尋ねた。調査の概要は付注2-1参照。

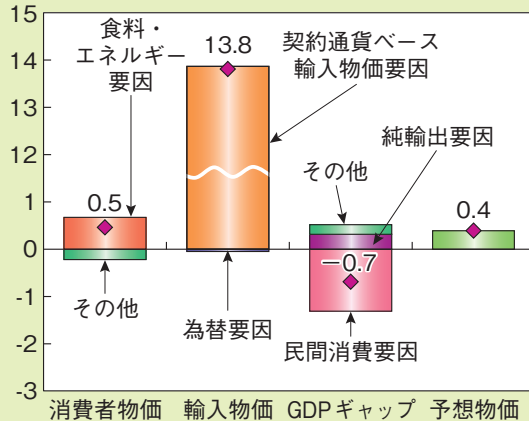
第2-1-4図 輸入物価の転嫁状況

経済状況によって異なる輸入物価上昇の消費者物価への影響

(1) 輸入物価と消費者物価等

(2003年10-12月期～2008年7-9月期)

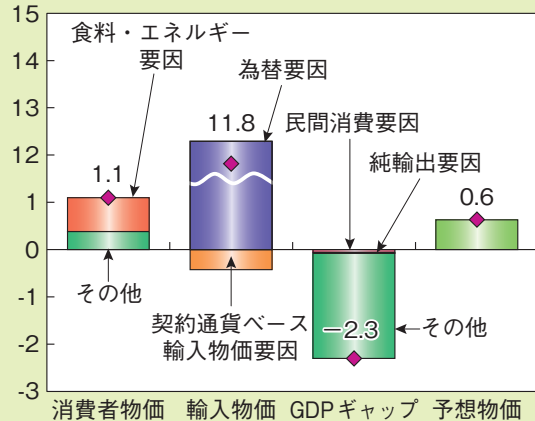
(年率変化、期間平均、寄与度)



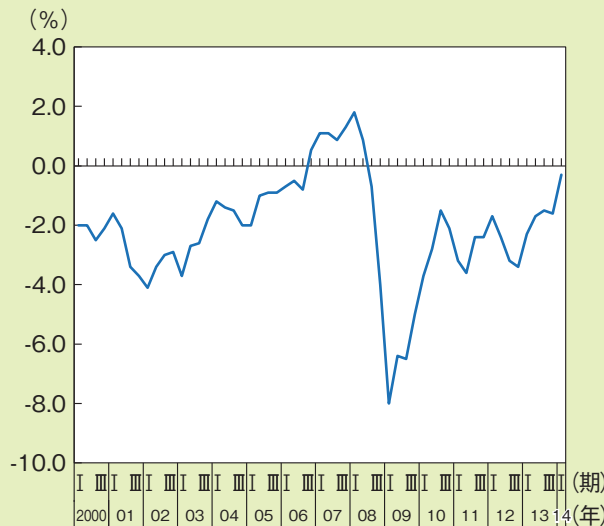
(2) 輸入物価と消費者物価等

(2012年10-12月期～2014年4-5月期)

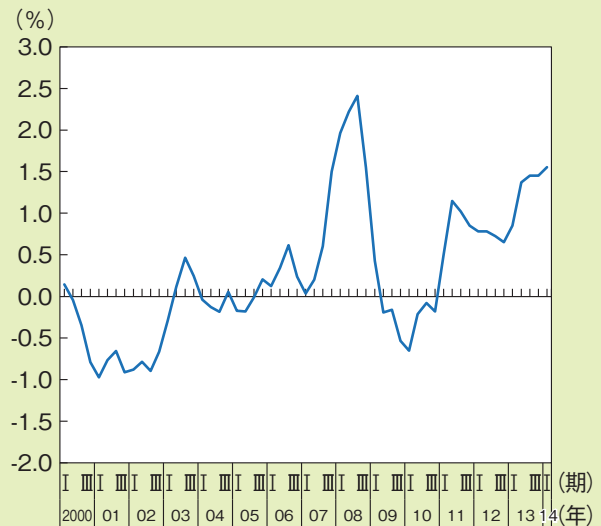
(年率変化、期間平均、寄与度)



(3) GDPギャップの推移



(4) 予想物価上昇率の推移



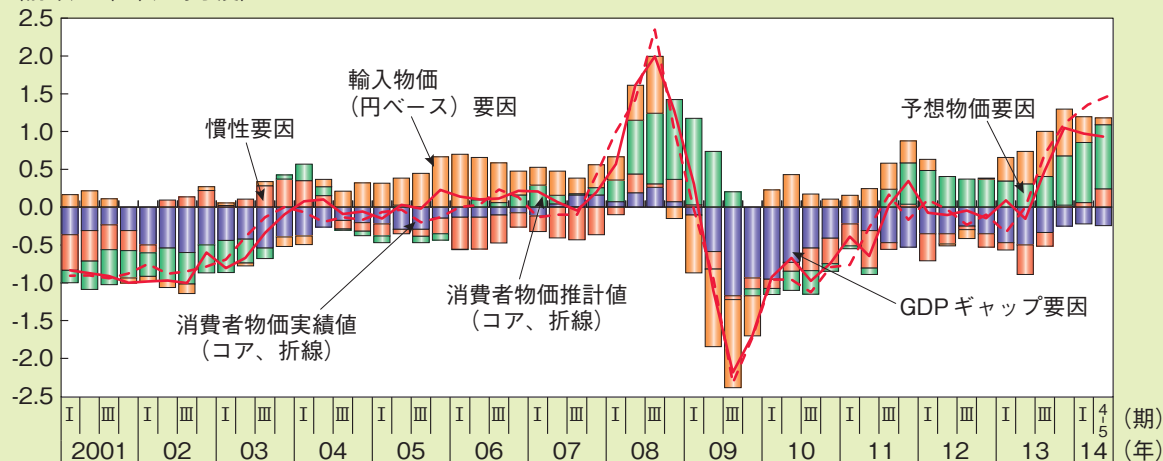
- (備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、「消費動向調査」、総務省「消費者物価指数」、日本銀行「企業物価指数」により作成。
2. GDPギャップは内閣府による試算値。GDPギャップ＝(実際のGDP－潜在GDP)／潜在GDP。
3. 予想物価上昇率は、2004年1-3月期以前は、合理的期待仮説を仮定したカールソン・パーキン法により算出。2004年4-6月期以降は、各回答レンジの加重平均により算出し、2004年1-3月期以前との乖離を調整（詳しくは、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2011）付注1-4-1参照）。
4. 2013年7-9月期、10-12月期の予想物価上昇率には消費税率引き上げの影響が含まれると考えられる。そこで、消費税の影響を除いた物価見通しを家計に尋ねる「生活意識に関するアンケート調査」との、2013年4-6月期以前の平均的な乖離を求めることで、消費税率引き上げの影響を除いた。
5. (1) 及び (2) において、消費者物価、輸入物価、予想物価は、各期間の変化を年率換算したもの。GDPギャップは、各期間の水準の平均値。消費者物価は、「生鮮食品を除く総合」（いわゆるコア）。GDPギャップと予想物価は、それぞれ消費者物価に対して2期ラグ（例えば、(1) では2003年4-6月期から2008年1-3月期までのGDPギャップと予想物価に基づき算出）。
6. 輸入物価の寄与度分解は以下のとおり。ただし、 E_y は円ベース輸入物価、 E_f は契約通貨ベース輸入物価、 EX は E_y/E_f により求めた為替指数を表す。
- $$\frac{\Delta E_y}{E_y} = \frac{\Delta E_f}{E_f} + \frac{\Delta EX}{EX} + \frac{\Delta E_f}{E_f} \times \frac{\Delta EX}{EX}$$
7. GDPギャップの各要因は、2000年以降の需要側実質GDPの平均的な構成比に基づき、潜在GDPを各項目に按分して算出。

第2-1-5図 消費者物価の要因分解

予想物価上昇率の上昇が消費者物価の上昇に寄与し、GDPギャップのマイナス寄与は着実に縮小

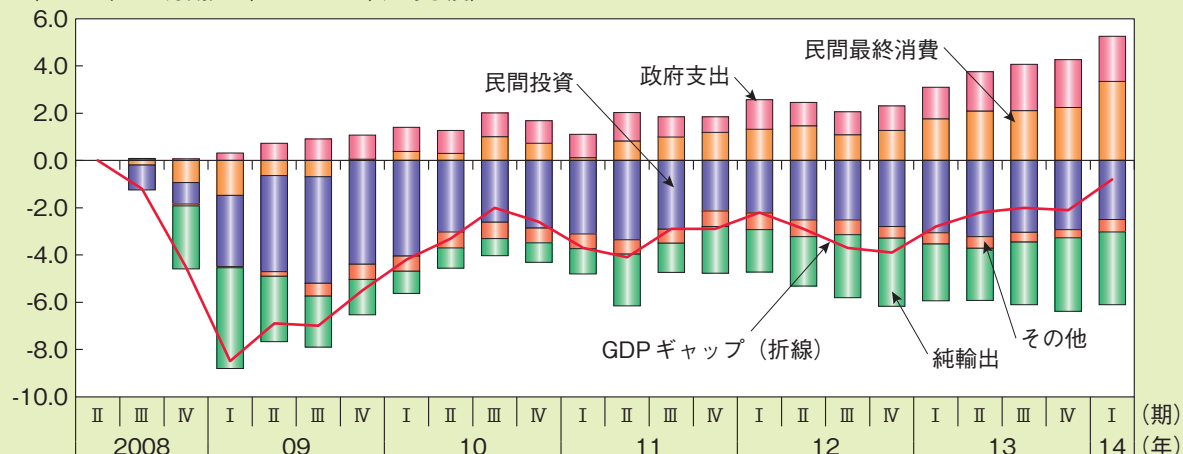
(1) 消費者物価の要因分解

(前年比 (%), 寄与度)



(2) GDPギャップの要因分解

(2008年4-6月期差 (%ポイント)、寄与度)



(備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、消費動向調査、総務省「消費者物価指数」、日本銀行「企業物価指数」により作成。

2. GDPギャップは内閣府による試算値。GDPギャップ = (実際のGDP - 潜在GDP) / 潜在GDP。

3. 予想物価上昇率は、2004年1-3月期以前は、合理的期待仮説を仮定したカルソン・パーキン法により算出。2004年4-6月期以降は、各回答レンジの加重平均により算出し、2004年1-3月期以前とのかきりを調整（詳しくは、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2011）付注1-4-1参照）。

4. 2013年7-9月期、10-12月期の予想物価上昇率には消費税率引き上げの影響が含まれるとみられる。そこで、消費税の影響を除いた物価見通しを家計に尋ねる「生活意識に関するアンケート調査」との、2013年4-6月期以前の平均的なかきりを求めることで、消費税率引き上げの影響を除いた。

5. 消費者物価実績値（コア）の前年比は、2001年～2005年は2000年基準指数により、2006年～2010年は2005年基準指数により、2011年以降は2010年基準指数により算出。

6. 消費者物価（コア）の推計式は以下のとおり。ただし、CPI：消費者物価（コア）前年比、IPI：円ベース輸入物価前年比、GAP：GDPギャップの水準、EXP：予想物価上昇率、 μ ：誤差項、データ期間は2000年1-3月期以降。

$$CPI(t) = \alpha IPI(t) + \beta IPI(t-1) + \gamma GAP(t-2) + \delta EXP(t-2) + \mu(t)$$

$$\mu(t) = \rho \mu(t-1) + \varepsilon(t)$$

推計結果は以下のとおり。いずれも5%水準で有意。なお、図中の慣性要因は、系列相関に係る係数 ρ に由来する寄与。

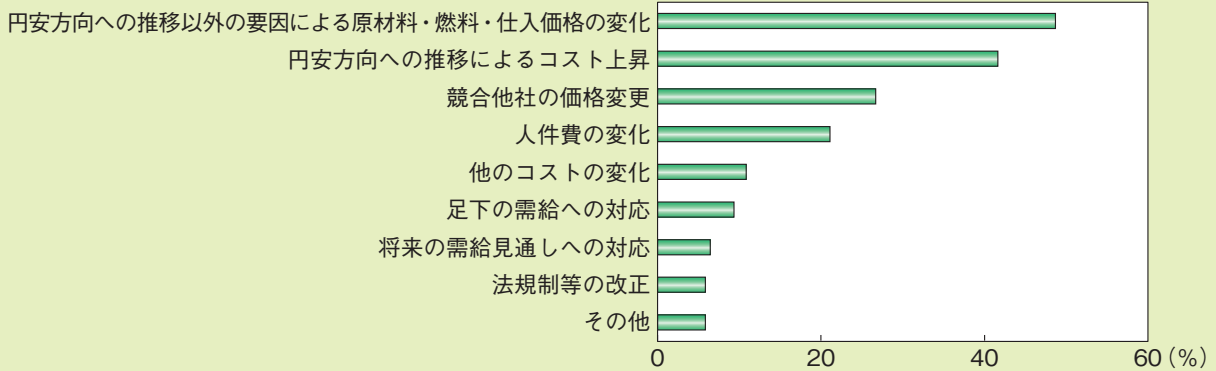
$$\alpha = 0.029, \beta = 0.006, \gamma = 0.140, \delta = 0.503, \rho = 0.777$$

7. GDPギャップの要因分解は、2008年4-6月期（GDPギャップ：0.5%）からの累積寄与により算出。なお、GDPギャップの各要因は、2000年以降の需要側実質GDPの平均的な構成比に基づき、潜在GDPを各項目に按分して算出。

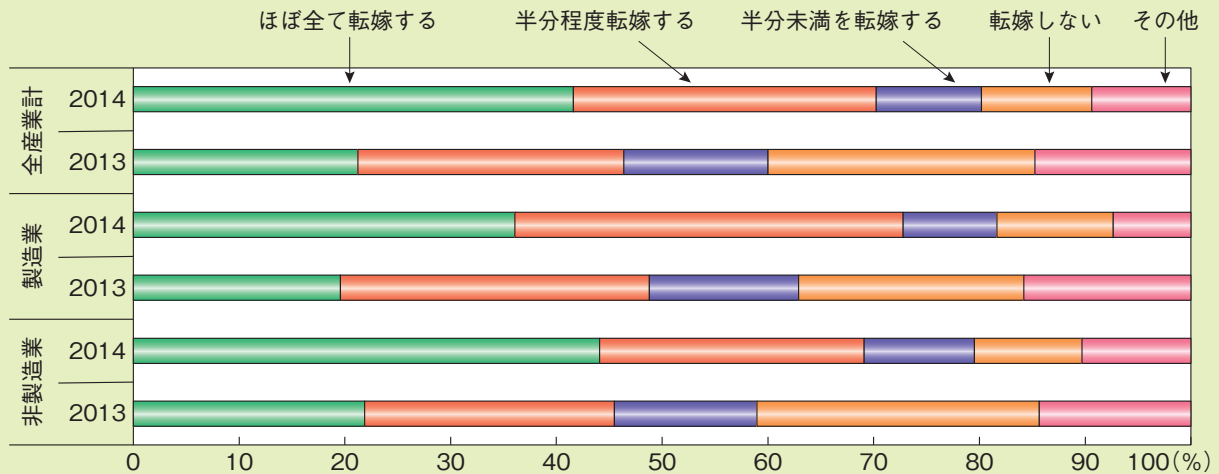
第2-1-6図 販売価格引き上げの原因と企業の価格設定行動の変化

コスト上昇時の企業の価格設定行動に変化の兆し

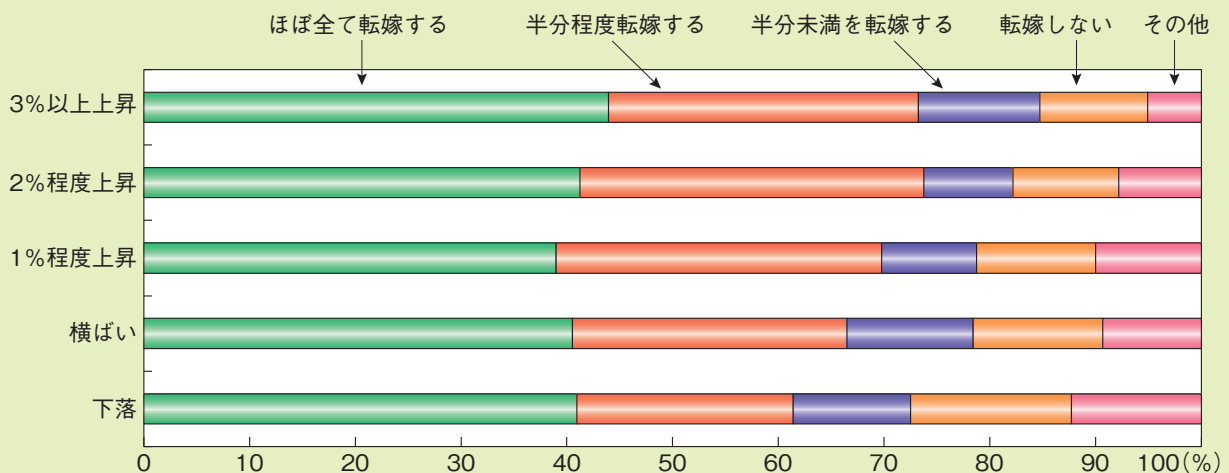
(1) 2013年に販売価格を引き上げた原因



(2) コスト上昇の販売価格への反映



(3) 向こう1年の物価見通しと販売価格への反映



- (備考) 1. 内閣府「企業経営に関する意識調査」により作成。
 2. (1) については複数回答のため、合計が100%を超える場合がある。
 3. 2013年調査と2014年調査については調査した企業の一部で異なっていることから、(2)の結果については、幅を持ってみる必要がある。
 4. (3)の向こう1年の物価見通しは消費税率引き上げの直接の影響を除いたもの。

2013年の調査と比較すると、コスト上昇時の企業の価格設定行動に変化が生じつつあることもうかがえる（第2-1-6図（2））。企業の主要なコストが10%上昇した場合、販売価格に一部を転嫁すると回答する企業の割合は、製造業でも非製造業でも大幅に増加しており、転嫁しないと回答する企業の割合は半分以下に低下している。また、向こう1年間の物価見通しと販売価格への転嫁の程度の間をみると、見通しの物価上昇率が高いほど価格転嫁を行う企業の割合が高まる傾向にある（第2-1-6図（3））。企業の価格設定行動の変化に予想物価上昇率の上昇も影響した可能性がある。

●付加価値デフレに歯止め、単位利潤は増加

消費者物価の上昇には円安方向への動きに伴う輸入物価の上昇が寄与してきたことを確認した。それでは、国内要因に基づく物価変動を表すGDPデフレーターの動きから物価動向をどのように評価できるだろうか。為替レートが円安方向に動くと、GDPデフレーターは当初、低下する傾向がある。これは、円安方向への動きによる輸入価格の上昇を企業が国内の財・サービス価格や輸出価格に転嫁するのに一定の時間を要するためである¹⁵。輸入価格の上昇が財・サービス価格に転嫁されるにしたがって、GDPデフレーターの低下幅は縮小し、価格転嫁が完全に行われると、他の条件を一定とすればGDPデフレーターは元の水準に戻ることになる。このため、価格転嫁が一巡した段階でGDPデフレーターが上昇していれば、それは国内要因による物価上昇を反映したものと評価できることになる。同時に、GDPデフレーターは生産一単位当たりの付加価値（企業や家計の所得）も表しており、名目でみた企業所得や賃金が伸び悩む付加価値デフレ¹⁶の動向も確認できる。

GDPデフレーターの推移を2005年の円安方向に推移した局面（以下「前回」という。）と2012年秋以降の円安方向に推移した局面（以下「今回」という。）で比較すると、今回の特徴として次の点が挙げられる。

第一に、今回は円安方向への動きに加えて、資源価格が継続的に上昇したこともあってGDPデフレーターの低下傾向に歯止めがかからなかったのに対し、今回はGDPデフレーターのマイナス幅が2013年4-6月期以降、横ばい圏内で推移しており、付加価値デフレに歯止めがかかりつつある。ただし、GDPデフレーターの水準は円安方向への動きが始まる前の水準には戻っていない。

第二に、需要面をみると、物価上昇が押下げに寄与する輸入物価要因と政府消費以外のデフレーターは個人消費や設備投資も含めて全てプラスに寄与している（第2-1-7図（1））。

第三に、所得面をみると、特に、生産一単位当たりの資本の取り分を表す単位利潤がプラスに寄与している（第2-1-7図（2））。これまで確認した輸入物価上昇によるコスト増を価格

注 (15) GDPデフレーター変化率＝内需デフレーター変化率寄与度＋輸出デフレーター変化率寄与度－輸入デフレーター変化率寄与度。

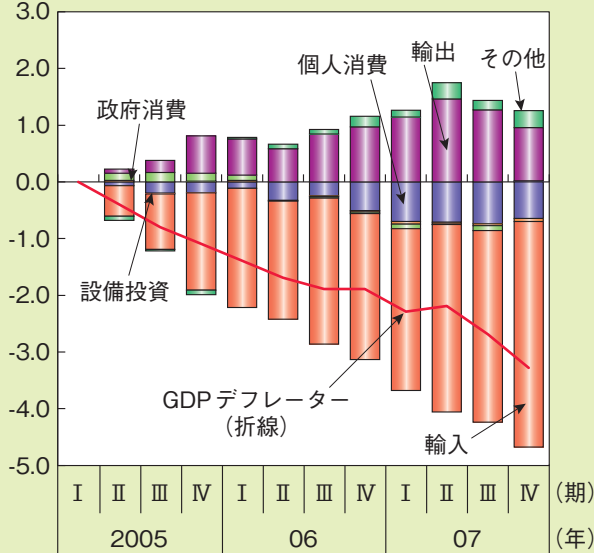
(16) 付加価値デフレとは、企業がコスト増を販売価格に十分転嫁できないこと等により、企業が生み出す名目付加価値が圧縮されている状況を指す。

第2-1-7図 GDPデフレーター寄与度分解

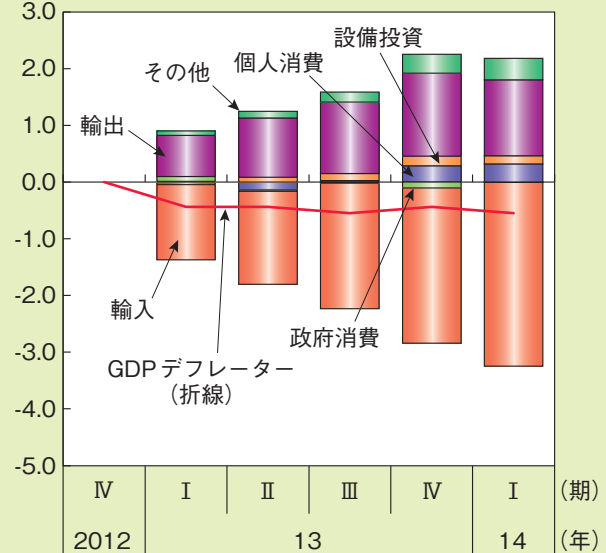
付加価値デフレに歯止め、単位利潤は増加

(1) 需要面の分解

(2005年1-3月期比 (%), 累積寄与度)

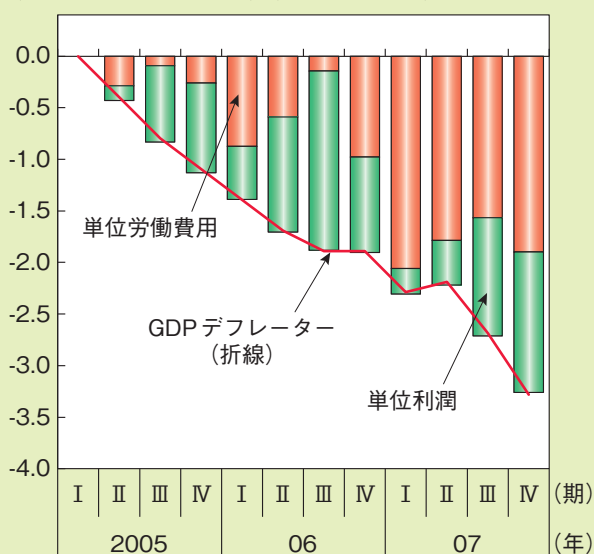


(2012年10-12月期比 (%), 累積寄与度)

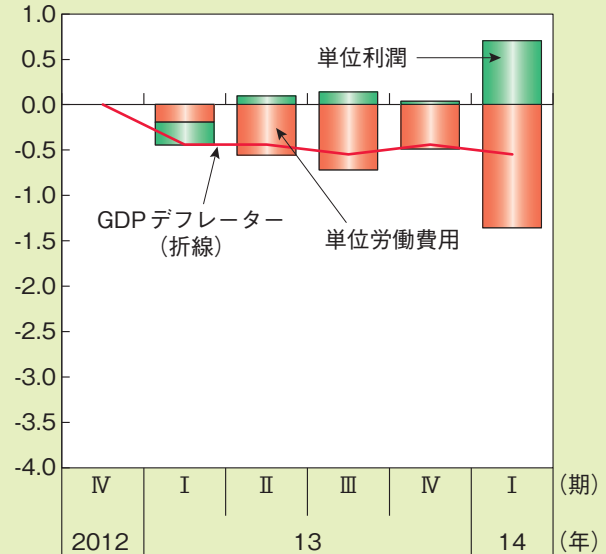


(2) 所得面の分解

(2005年1-3月期比 (%), 累積寄与度)



(2012年10-12月期比 (%), 累積寄与度)



(備考) 1. 内閣府「国民経済計算」により作成。

2. 需要面の分解は、各項目の名目GDP累積寄与と実質GDP累積寄与の差により算出。

3. 所得面の分解は、以下の関係を基に、2005年1-3月期及び2012年10-12月期からの累積寄与を算出。

$$\text{GDP デフレーター} = \text{名目GDP} / \text{実質GDP} = (\text{名目雇員報酬} + \text{名目利潤}) / \text{実質GDP} = \text{単位労働費用} + \text{単位利潤}$$

なお、ここでの名目利潤には固定資本減耗も含まれる。

に転嫁しやすい経済環境や円安方向への動きにより輸出企業の収益が改善したこと¹⁷が単位利潤の増加に寄与したとみられる。一方、生産一単位当たりの労働コストを表す単位労働費用は

注 (17) 前回と今回の円安方向に推移した局面における企業収益の比較については内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2013）を参照。

コラム

2-2 消費者物価のコア指標と予測力

消費者物価の基調を捉えるため、天候要因等により価格が一時的に変動する傾向がある品目を除いた複数のコア指標が作成されている。除去する品目が多いほどコア指標の一時的な変動は小さくなる一方、対象とする品目の減少（ウェイトの低下）により総合指数との乖離が生じる可能性も高まる。このため、コア指標はそれぞれの特徴を踏まえながら目的に合わせて活用していく必要がある（コラム2-2図（1））。

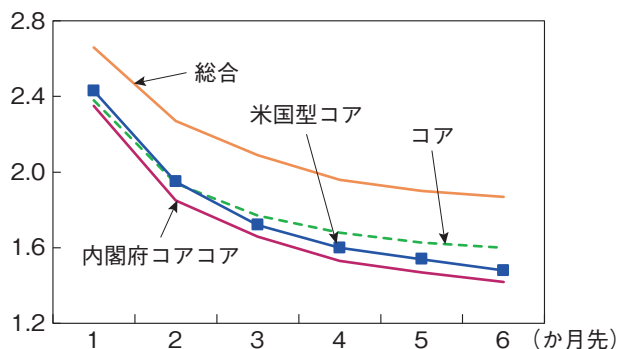
ここでは、消費者物価（総合）の予測力¹⁸という観点から各コア指標を評価してみよう。具体的には、ある時点の過去6か月までのコア指標の伸びとある時点から6か月先までの消費者物価指数（総合）の伸びにどの程度の違い（予測誤差¹⁹）があるかを計測した。予測誤差が小さいコア指標ほど、消費者物価（総合）の予測に有用な情報を含んでいると解釈できる。2001年から2013年のデータを用いて、消費者物価指数の総合、コア、米国型コア、内閣府コアコアの予測誤差を比較したところ、6か月先までの短い予測期間では、内閣府コアコアの予測誤差がもっとも小さい（コラム2-2図（2））²⁰。

コラム2-2図 消費者物価の主なコア指標と予測力の比較

(1) 主なコア指標

名称	生鮮食品を除く総合（コア）	食料（酒類を除く）及びエネルギーを除く総合（米国型コア）	生鮮食品、石油製品及びその他特殊要因を除く総合（内閣府コアコア）
定義	総合から、生鮮魚介、生鮮野菜及び生鮮果物を除いた指標。	総合から、酒類以外の食料及び電気代、都市ガス代、石油製品を除いた指標。	「生鮮食品を除く総合」から、石油製品、電気代、都市ガス代、米類、切り花、鶏卵、固定電話通信料、診察代、介護料、たばこ、公立高校授業料、私立高校授業料を除いた指標。
特徴	カバレッジが広く、コア概念として日本では一般的だが、価格変動の大きいエネルギーの影響を受ける。	エネルギーの価格変動の影響を受けないが、生鮮食品以外の食料も除外される等、カバレッジが狭い。	(1) 海外市況要因、(2) 天候要因、(3) 制度要因、(4) その他要因に該当する品目を除いているが、必ずしも唯一の基準ではない点に留意が必要である。
除去後のウェイト	96.0%	68.3%	83.2%

(2) 主なコア指標の予測誤差（2001～2013年）



- （備考） 1. 総務省「消費者物価指数」により作成。
 2. (2) の予測誤差は、ある時点の過去1～6か月の各コア指標の伸びとある時点から1～6か月の消費者物価指数（総合）の伸びのかいりの二乗平均平方根誤差。

- 注 (18) 月例経済報告では景気の現状に加え、3～4か月程度先を念頭に置いて先行きも示していることから、その期間を中心に各コア指標の予測力を比較した。
 (19) ある時点の過去6か月までの各コア指標の前月比とある時点から6か月先までの消費者物価指数（総合）の前月比のかいりの二乗平均平方根誤差。
 (20) 頑健性を確認するため、エネルギーの価格変動が小さい期間（2001～2006年）と大きい期間（2007年～2013年）に分けた比較も行ったところ、エネルギーの価格変動が小さい期間では、3か月先以上先の期間でコアの予測力がやや高い結果となった（付図2-1参照）。

これまでのところマイナスに寄与している。

2 品目別の価格動向と物価上昇の広がり

品目別の価格動向から物価上昇の広がりを確認するとともに、物価の上昇基調の定着に向けた課題を探る。

●価格が上昇する品目の割合は着実に上昇

物価が緩やかに上昇している背景には、輸入物価の上昇に伴うコストの増加だけでなく、予想物価上昇率の上昇や経済全般の需給の改善があることを確認した。品目別の価格の動向にはどのような特徴がみられるだろうか。

最初に、物価上昇の広がりを確認するため、価格が上昇している品目数の割合から下落している品目数の割合を引いて物価DIを求めてみよう。コアコアCPIの物価DIをみると、2013年4月には30%超の品目の価格が下落していたが、その後はマイナス幅が着実に縮小し、2013年10月以降はプラスへと転じている（第2-1-8図（1））。また、物価DIの水準としては2008年秋頃の30%超には達していないものの、当時、物価DIがマイナスとなっていた耐久消費財も含めて全ての種類の財・サービスでプラスに転じていることが今回の特徴といえる。

●サービス価格の価格上昇率の分布は総じて上方にシフト

次に、コアコアCPIの対象品目の価格上昇率の分布にどのような特徴がみられるかを確認しよう。消費税率引上げ直前の2014年3月と1年前の2013年3月を比較すると、次の点が分かる（第2-1-8図（2））。

財価格についてみると、価格上昇率が-2.0%未満の品目の寄与率が大きく低下している。これは、大幅な価格下落が続いてきたパソコン、ビデオカメラ等の一部耐久消費財の価格が下げ止まったこと等を反映している。このほか、価格上昇率が-2.0%~0.0%未満の品目の寄与率が全て低下している。一方、価格が上昇した品目をみると、供給不足により価格が上昇した牛肉等の寄与もあって2.0%以上の価格上昇率の寄与率が大きく高まったが、次に寄与率が高いのは0.0%~0.5%未満となっている。財価格の価格上昇率の分布は価格が下落する品目の割合が総じて低下する形で上方にシフトする一方、価格が上昇する品目の価格上昇率の分布にはばらつきがみられる。

これに対し、サービス価格については、価格上昇率が-0.5~0.0%未満の品目の寄与率ももっとも高いものの、全体として価格上昇率の分布が上方へシフトしていることがみてとれる²¹。

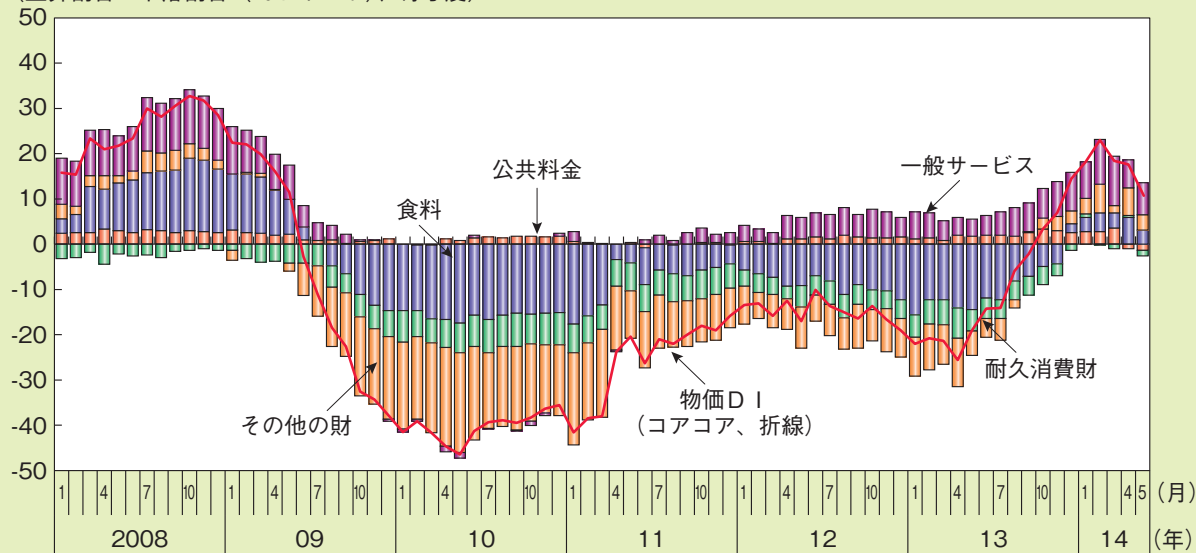
注 (21) ただし、サービス価格については、2.0%以上価格が上昇した品目の中に価格が大幅に上昇した品目（自動車保険料（自賠責）前年比13.6%、傷害保険料同10.1%）が含まれている。

第2-1-8図 消費者物価の品目別の価格動向

価格が上昇する品目の割合は着実に上昇

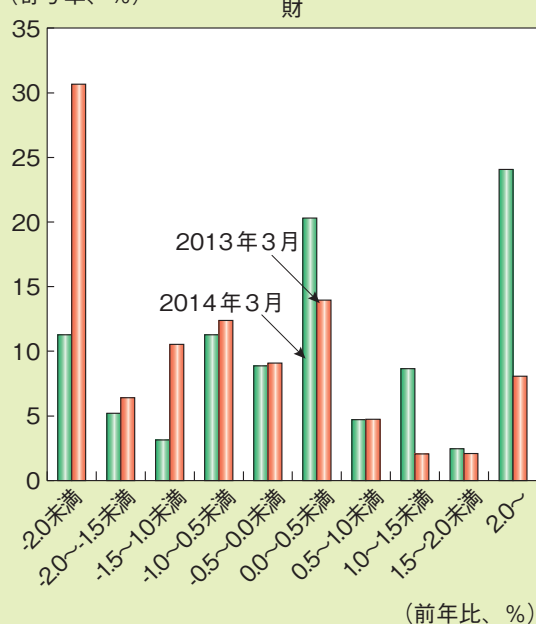
(1) 消費者物価（コアコア）の物価DI

(上昇割合－下落割合（%ポイント）、寄与度）

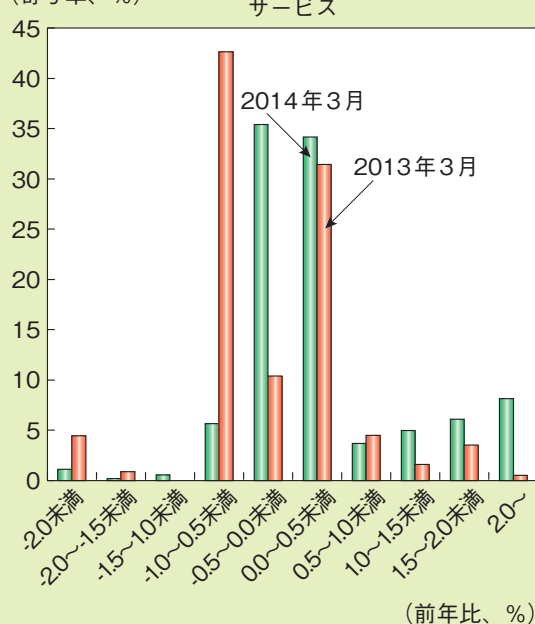


(2) 消費者物価（コアコア）の対象品目の価格上昇率の分布

(寄与率、%)



(寄与率、%)



(備考) 1. 総務省「消費者物価指数」により作成。

2. 消費者物価（コアコア）は、「生鮮食品を除く総合（いわゆるコア）」から、石油製品、電気代、都市ガス代及びその他特殊要因（米類、鶏卵、切り花、診療代、固定電話通信料、介護料、たばこ、公立高校授業料、私立高校授業料）を除いたもの。

3. 物価DIは、消費者物価（コアコア）に対する前年比上昇品目の割合から前年比下落品目の割合を引いたもの。2014年4、5月は消費税率引上げの影響を除いた前年比より算出。

4. 消費者物価（コアコア）の対象品目の価格上昇率の分布は、総務省の財・サービス分類に基づく分類。前年比は2013年3月が-0.8%、2014年3月が0.9%。財・サービス分類別の前年比でみると、2013年3月は財：-1.7%、サービス：-0.3%、2014年3月は財：1.2%、サービス：0.7%。

●アメリカ、ユーロ圏と比べて依然として低い日本のサービス価格の上昇率

次に、主要国・地域との比較を通じて、日本の品目別の価格動向の特徴をみてみよう。財価格とサービス価格（持家の帰属家賃を除く。以下同じ。）をアメリカ、ユーロ圏と比較すると日本の財価格、サービス価格は共に2000年代を通じて価格上昇率が総じて低かったが、2013年以降、日本の財価格はアメリカ、ユーロ圏を上回る伸びとなっている（第2-1-9図（1））。

一方、日本のサービス価格の上昇率は2013年秋以降、高まっているものの、2%台前半のアメリカや1%台半ばのユーロ圏と比べると依然として低い（第2-1-9図（2））。また、主な品目の寄与度をみると、アメリカでは全ての品目が安定的にプラスに寄与しているのに対し、日本ではこれまで安定的に寄与する品目がみられず、2013年秋以降の上昇も家賃の寄与が大半を占めている（第2-1-9図（3））²²。

●外食、建設、宿泊料を中心にサービス価格は上昇

今後、日本のサービス価格はアメリカやユーロ圏のように安定的な上昇に向かうことが期待できるのだろうか。サービス価格に含まれる品目のうち公共サービスや民営家賃・持家の帰属家賃を除く一般サービスの価格は、デフレ状況に入る1998年以前は、賃金上昇率や需給の改善に伴って価格が緩やかに上昇する関係がみられた（第2-1-10図（1）、（2））。今後、こうした関係が一般サービスの価格に広がることが期待される。

品目別の価格動向をみると、こうした関係がうかがえる品目も一部に現れ始めている。サービス価格の15%を占める外食は、需要が底堅い中で、食材や人件費等のコスト上昇を背景に、上昇基調で推移している（第2-1-10図（3））²³。2014年3月のサービス価格上昇の大半を占めた家事については自動車保険料等の値上げの一時的要因の影響が大きいものの、その一部を占める建設については需要が好調に推移する中で、人手不足もあって2013年秋以降、上昇基調が続いている。このほか、景気と連動する傾向がある宿泊料も、振れは大きいものの、最近では前年比プラスで推移している。

一方、教育については高校授業料無償制への所得制限の導入²⁴、医療・福祉については消費税率引上げに伴う診療報酬の改定等により2014年4月に上昇した。これらの価格は制度に左右される面が大きいこともあって、持続的な価格上昇にはつながりにくい。また、家賃について

注 (22) ただし、2013年4-6月期は自動車保険料の値上げ（寄与度0.12%）、10-12月期は傷害保険料の値上げ（同0.13%）も含まれる。

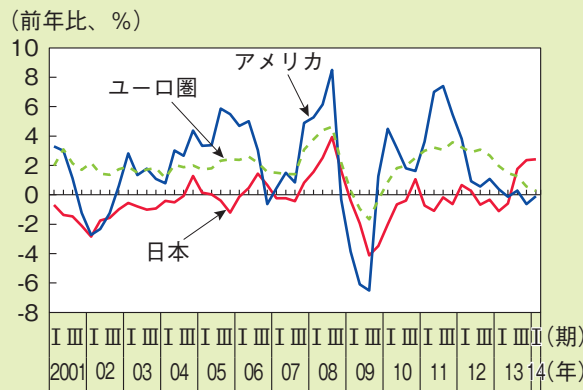
(23) 外食については、消費税率引上げに伴い、主力商品等の一部で税込価格の引下げや据置き（実質値下げ）を行う企業がみられたため価格が下落し、2014年4月に前年比の上昇幅が縮小した。また、2014年5月には、再び価格が上昇に転じたものの、2013年5月に価格が大幅に上昇したことから、2014年4月に引き続き前年比の上昇幅が縮小した。

(24) 「公立高等学校に係る授業料の不徴収及び高等学校等就学支援金の支給に関する法律の一部を改正する法律」が2014年4月1日から施行され、2014年4月以降の入学者を対象として高校授業料無償制に所得制限が導入された（年収910万円未満程度の世帯の生徒に就学支援金（全日制で月額9,900円）を支給）。

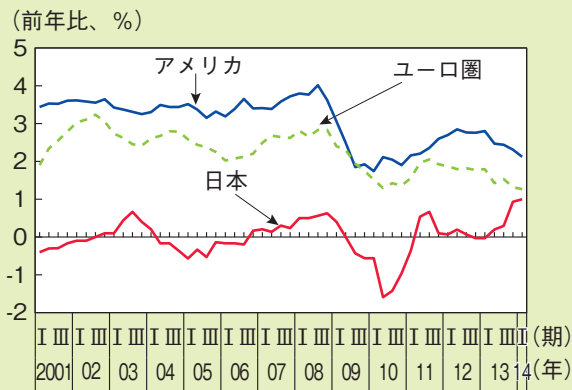
第2-1-9図 財・サービス価格の日米欧比較

アメリカ、ユーロ圏と比べて依然として低い日本のサービス価格の上昇率

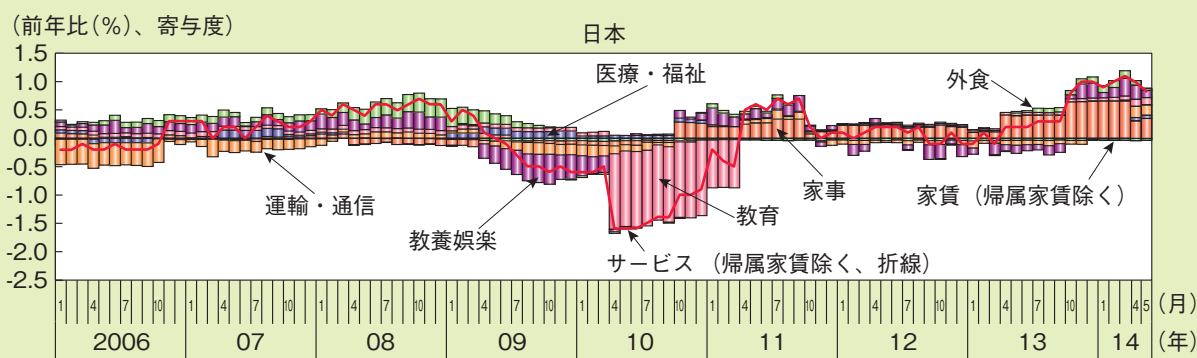
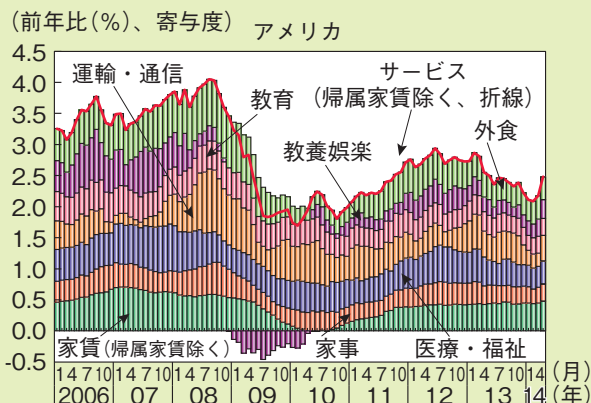
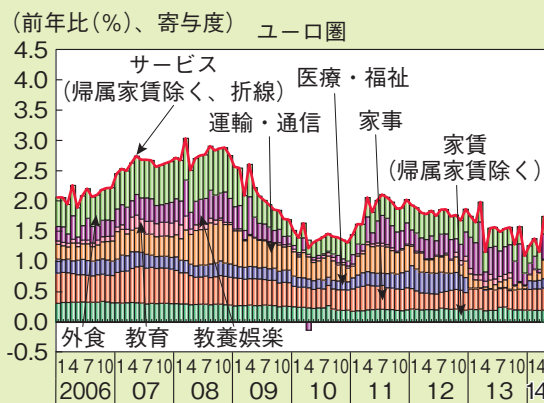
(1) 財価格の推移



(2) サービス(持家の帰属家賃除く)価格の推移



(3) サービス（持家の帰属家賃除く）価格の寄与度分解



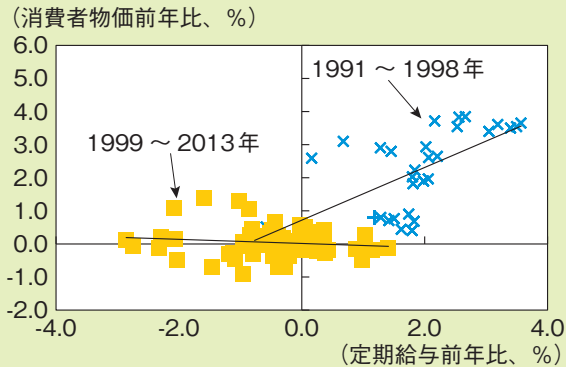
- (備考) 1. 総務省「消費者物価指数」、Bureau of Labor Statistics “Consumer Price Index”、Euro stat により作成。
2. ユーロ圏の消費者物価指数 (HICP) には持家の帰属家賃が含まれないため、日本、アメリカについても持家の帰属家賃を除くベースを用いている。
3. 日本、アメリカ、ユーロ圏の財、サービス価格 (持家の帰属家賃を除く) の前年比は、2001年～2005年は2000年基準指数により、2006年～2010年は2005年基準指数により、2011年以降は2010年基準指数により算出。日本の2014年4、5月は、消費税率引上げの影響を除くベース。
4. アメリカ、ユーロ圏のサービス価格の分類は、可能な限り日本の分類に近づけた。ただし、日本の分類で教養娯楽に含まれる通信関係の費用 (携帯電話通信料、インターネット接続料) は、運輸・通信に分類した。

は、新規成約物件の家賃が既契約の家賃に波及しにくく、1年間に家賃が改定される住戸の割合が低いといった日本の住宅市場の特徴等の影響もあって、上昇に転じた場合でもプラス幅が

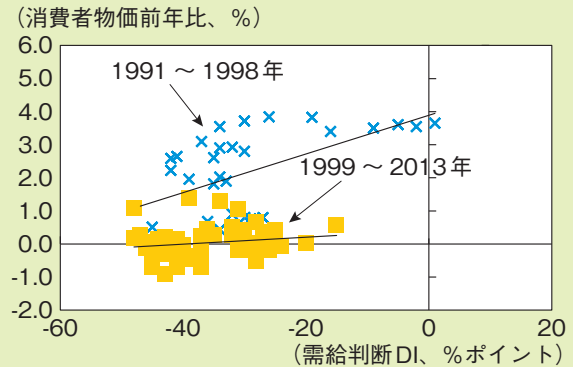
第2-1-10図 サービス価格の動向

外食、建設、宿泊料を中心にサービス価格は上昇

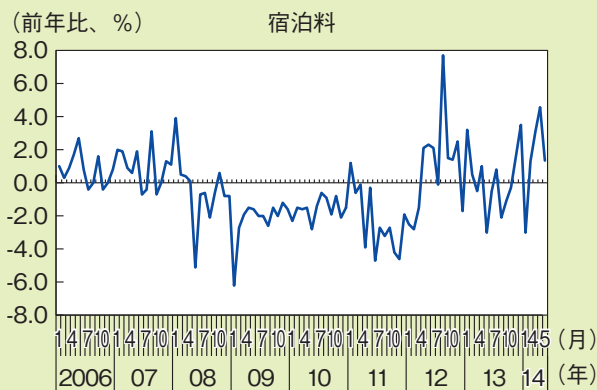
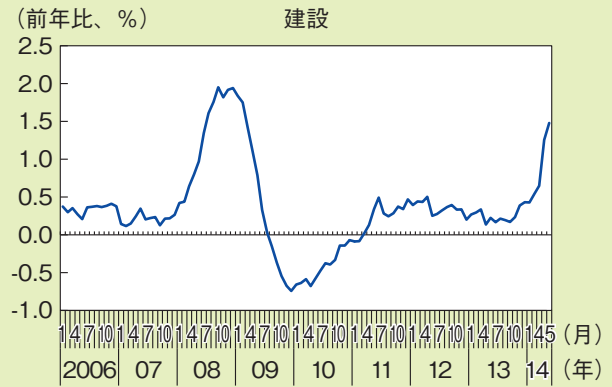
(1) 一般サービス（民営家賃、持家の帰属家賃を除く）物価と非製造業定期給与



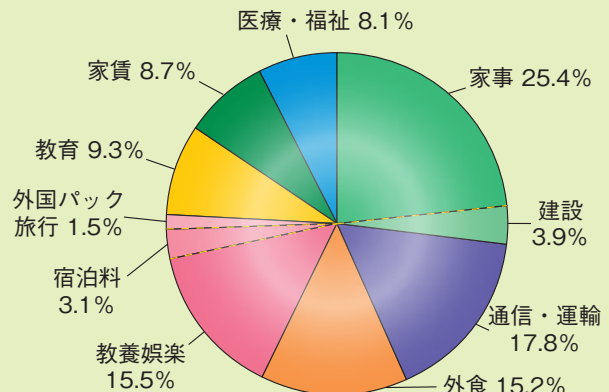
(2) 一般サービス（民営家賃、持家の帰属家賃を除く）物価と非製造業需給判断DI



(3) サービス価格の推移



(4) サービス価格（帰属家賃を除く）に占めるウエイト



- (備考) 1. 総務省「消費者物価指数」により作成。厚生労働省「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. 総務省の分類で家事に含まれる畳表取替費、水道工事費、左官手間代、塀工事費、植木職手間代、板ガラス取替費、ふすま張替費、大工手間代、ルームエアコン取付け料を建設に分類した。
3. 建設の前年比は、2006年～2010年は2005年基準指数により、2011年以降は2010年基準指数により算出。
4. 外食、建設、宿泊料の2014年4、5月の前年比は、消費税率引上げの影響を除くベース。
5. 「サービス価格（帰属家賃を除く）に占めるウエイト」において、建設のウエイトは家事の、宿泊料・外国バック旅行のウエイトは教養娯楽の内数とする。

小幅にとどまる傾向がある²⁵。

こうしたことから、当面は外食、建設、宿泊料等の一般サービスが上昇基調を保つなかで、教育や医療・福祉等の公共サービスの一時的上昇もあって、サービス価格の上昇率が高まっていくことが期待される。

3 物価を取り巻く環境

物価は緩やかな上昇基調にあり、付加価値デフレも歯止めがかかっている。また、価格が上昇する品目は着実に増加している。デフレからの脱却のもう一つの条件である「デフレ状況に後戻りする見込みがないこと」を満たすためには、物価の動向に加えて、物価に影響を与える実体経済や金融面の要因が物価の下押し圧力とならないことが必要である。デフレ脱却に向けて改善の動きがみられた2005年から2007年の局面やアメリカ、ユーロ圏と比較しつつ、物価を取り巻く環境を点検する。

●需給ギャップは中小企業を中心に大幅に改善

物価に影響を与える要因としては、実体経済面では供給力と比べた需要の強さを表す需給ギャップ、供給面から物価との相関関係をもつ単位労働コスト（1単位の生産に必要な労働費用）、企業の価格設定行動及び実質金利を通じて設備投資等に影響を与える予想物価上昇率等がある。金融面では、2012年以降の物価動向に影響を与えてきた為替レートのほか、マネーストック²⁶も長期的な物価上昇率に影響を与える変数として知られている。

経済全般の需給ギャップを表すGDPギャップは依然として物価の押下げ要因となっているものの、マイナス幅は着実に縮小している（前掲第2-1-5図）。GDPギャップのマイナス幅が縮小している背景を探るため、日銀短観の需給判断DI（国内での製商品・サービス需給判断）を規模別・業種別にみると、次の点が確認できる。企業は慎重に回答する傾向があるため、いずれも供給超過と回答する企業が多いものの、大企業でも中小企業でも2013年に入って着実に需給が改善し、2014年3月調査時点では2000年代を通じて需給が最も引き締まった状況にある（第2-1-11図）。規模別では、特に中小企業の需給の引き締めが顕著である。デフレ脱却に向けて改善の動きがみられた2005年から2007年の局面と比較すると、製造業のDIの水準が同程度となっているのに対し、建設・不動産を中心に幅広い非製造業でDIが改善している。こうした非製造業での需給改善が今後のサービス価格の上昇につながることを期待される。

注

(25) 詳しくは内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2013）を参照。

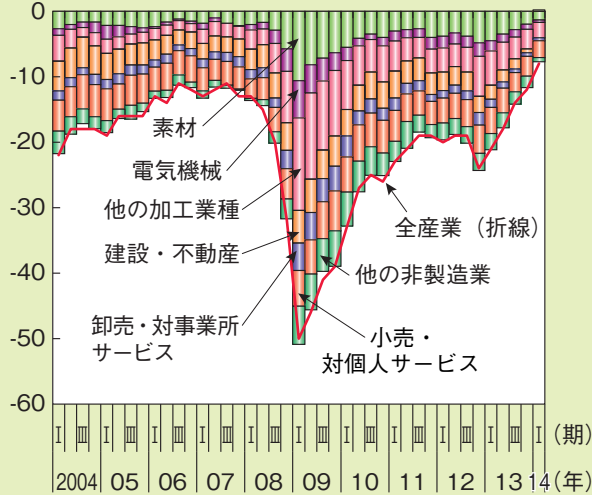
(26) 金融面の動向については第1章第2節参照。

第2-1-11図 需給関連指標の動向

需給ギャップは中小企業を中心に大幅に改善

(1) 大企業の需給判断DI

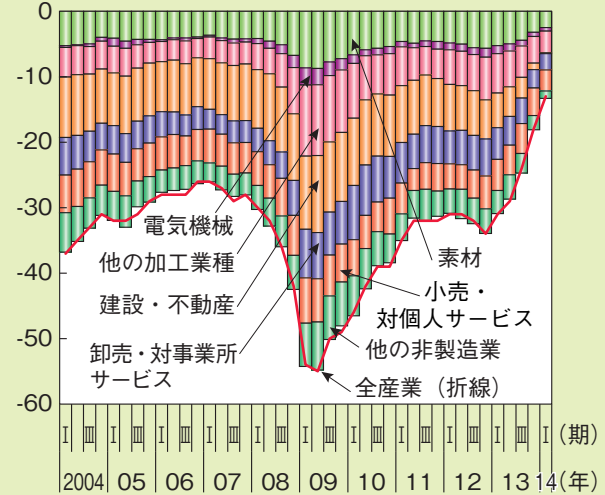
(需要超過—供給超過 (%ポイント)、寄与度)



(備考) 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」により作成。

(2) 中小企業の需給判断DI

(需要超過—供給超過 (%ポイント)、寄与度)



●下落が続いてきた日本の単位労働コストは2013年後半以降、上昇の兆し

実体経済の需要面からは物価上昇圧力が高まりつつあるが、供給面からはどのように評価できるだろうか。2000年代の単位労働コストの推移をみると、アメリカやユーロ圏が上昇傾向を維持してきたのに対し、日本は総じて下落が続いてきたため、供給面からの物価上昇圧力はほとんど働かなかった。(第2-1-12図 (1))。

2013年以降の動きに着目すると、アメリカで横ばい圏内、ユーロ圏で弱めの動きとなっているのに対し、日本では単位労働コストが2013年後半以降、上昇する兆しもみられる。単位労働コストの要因分解をみると、生産性要因が単位労働コストの押下げに寄与する一方で、賃金要因の押上げがプラス寄与を維持しており、生産や賃金の前向きな動きを背景としたものと評価できる(第2-1-12図 (2))。ただし、アメリカやユーロ圏と比べると賃金要因の押上げは依然として小幅にとどまっている。また、デフレ脱却に向けて改善の動きがみられた2005年から2007年の局面では、2006年後半以降に賃金要因が押下げ寄与に転じたこともあって、デフレ脱却には至らなかった。2014年の春闘では企業収益の改善が賃金引上げに波及する動きが着実に進んでいることから、デフレ脱却に向けて、賃金要因の押上げ寄与が着実に高まっていくことが期待される。

●デフレ脱却に向けて着実に進んでいるものの、金融面の一層の改善が必要

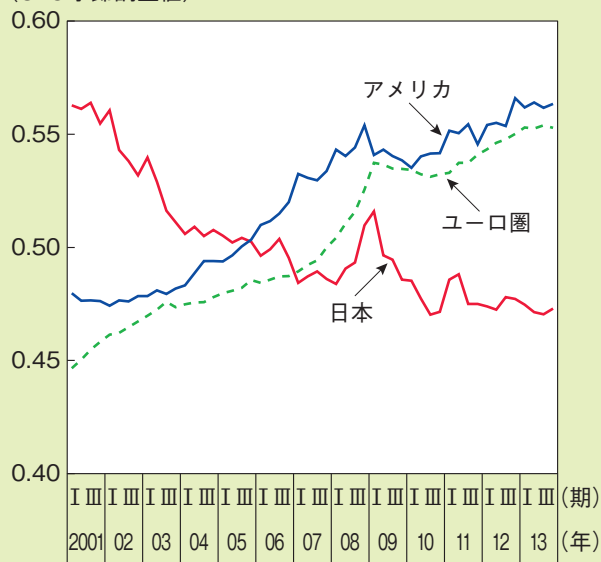
これまで確認した指標も含めて、物価、需給、金融の動向を表す指標を組み合わせたデフレ

第2-1-12図 単位労働コストの動向

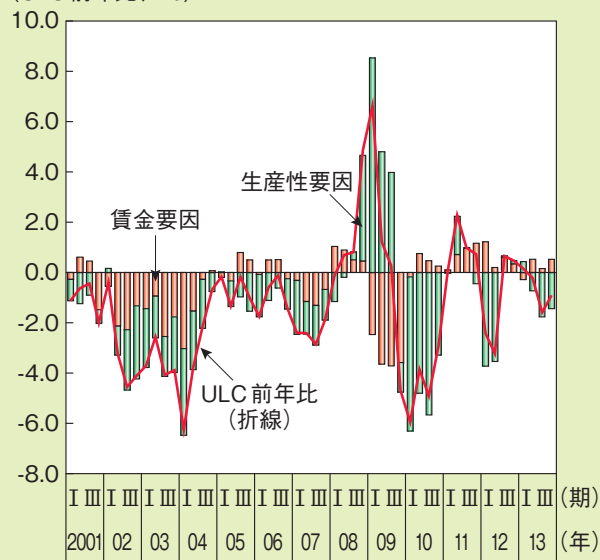
下落が続いてきた日本の単位労働コストは2013年後半以降、上昇の兆し

(1) 日米欧の単位労働コスト (ULC) の比較 (2) 日本の単位労働コスト (ULC) の推移

(ULC 季節調整値)

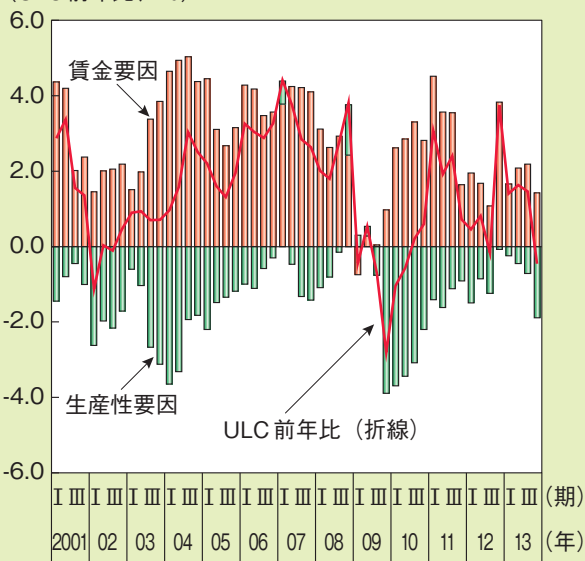


(ULC 前年比、%)

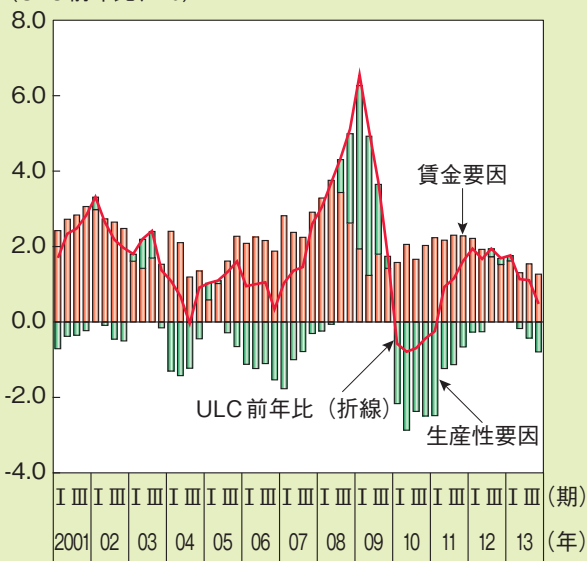


(3) アメリカの単位労働コスト (ULC) の推移 (4) ユーロ圏の単位労働コスト (ULC) の推移

(ULC 前年比、%)



(ULC 前年比、%)



(備考) 1. Eurostat, OECD, stat より作成。

2. $ULC = \text{名目雇用者報酬} / \text{実質GDP} = (\text{名目雇用者報酬} / \text{労働投入}) / (\text{実質GDP} / \text{労働投入}) = \text{賃金要因} / \text{生産性要因}$

リスク指数をみると、デフレ脱却に向けて改善の動きがみられた2007年と同じ水準までリスクは低下しており、デフレ脱却に向けて着実に進んでいるといえよう（第2-1-13表）。2007年と比べると、消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）がデフレリスク指数から外れる一方で、マネタリーベースの前年比と比べて広義流動性の前年比が低いという意味でリスク要

第2-1-13表 デフレリスク指数の推移

デフレ脱却に向けて着実に進んでいるものの、金融面の一層の改善が必要

(暦年)

	指標	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
物価	消費者物価指数（総合）	1	0	0	1	1	1	1	0
	消費者物価指数 （生鮮食品を除く総合）	1	1	0	1	1	1	1	0
	GDP デフレーター	1	1	1	1	1	1	1	1
アウトプットギャップ	GDP ギャップ増減	0	0	1	0	0	0	0	0
	GDP ギャップ水準	0	0	1	1	1	1	1	0
	実質 GDP 成長率	0	0	0	1	1	1	0	0
株価	TOPIX	0	0	1	1	1	1	1	0
為替	実質実効為替レート	0	0	1	0	0	0	0	0
銀行貸出	名目 GDP 成長率との差	0	0	0	0	1	0	0	0
	対前年伸び率の累積	1	1	1	1	1	1	1	1
通貨供給	マネタリーベースと広義流動性	0	0	0	0	1	1	1	1
デフレリスク指数		0.36	0.27	0.55	0.64	0.82	0.73	0.64	0.27

- (備考) 1. 総務省「消費者物価指数」、内閣府「国民経済計算」、日本銀行「金融経済統計」、日経NEEDS - Financial QUESTにより作成。
 2. GDP ギャップは内閣府による試算値。
 3. デフレリスク指数は、IMF “Deflation: Determinants, Risks, and Policy Options – Findings of an Interdepartmental Task Force” (2003.4.30) に基づき算出。各指標の値を単純平均。
 4. 「消費者物価指数」、「GDP デフレーター」は、第4四半期の対前年同期比が0.5%未満の場合「1」。
 5. 「GDP ギャップ増減」は、「第4四半期のGDP ギャップ」と「前年同期のGDP ギャップ」との差（引き算）がマイナス、かつ差の絶対値が2%ポイント以上の場合「1」。
 6. 「GDP ギャップの水準」は、第4四半期のGDP ギャップがマイナス、かつその絶対値が2%以上の場合「1」。
 7. 「実質GDP成長率」は、過去3年間を通じた成長率が、過去10年間における年平均成長率よりも低い場合「1」。
 8. 「TOPIX」は、該当年12月の数値が36ヶ月前の水準よりも低下している場合「1」。
 9. 「実質実効為替レート」は、第4四半期の対前年同期比が4%以上の場合「1」。
 10. 「名目GDP成長率との差」は、第4四半期における銀行貸出残の対前年同期比が、第4四半期における名目GDPの対前年同期比よりも小さい場合「1」。
 11. 「対前年伸び率の累積」は、銀行貸出残について、過去3年間の累積の伸びが10%ポイント未満の場合「1」。
 12. 「マネタリーベースと広義流動性」は、広義流動性の対前年比が、マネタリーベースの対前年比と比較して2年連続で2%ポイント以上低い場合「1」。

因となっている。これは、広義流動性の前年比は2007年とほぼ同程度²⁷となっているものの、日本銀行による大胆な金融緩和によりマネタリーベースが大幅に拡大したことが影響しており、実質的には2007年よりもデフレリスクは低いとみることができる。しかし、過去3年間の銀行貸出残高の累積の伸びが10%未満にとどまっていることも含めて金融面の指標の改善は依然として緩やかなものとなっている。また、デフレリスク指数はデフレに陥る現在のリスクが低下したことを示す一方、将来のリスクも小さいことを意味しない。デフレ脱却に向けて、引き続き強力な取組が求められる。

注 (27) 2007年の前年比3.2%に対し、2013年は同3.0%。

第2節 好循環を支える所得・賃金の動向

これまでは、我が国経済が緩やかな回復基調にあること、デフレ脱却へ向けて着実に進んでいることを確認してきた。本節では、経済の好循環を確かなものにするために重要な所得・賃金の動向について考察する。前半部分では、我が国全体の名目雇用者所得、一般労働者とパートタイム労働者の一人当たり名目賃金にみられる変化を分析するとともに、賃金引上げの動きを概観する。後半部分では、国際比較を通じて、我が国の時間当たり名目所得・賃金に観察される中長期的な特徴を明らかにする。また、我が国がデフレから脱却するためには、名目所得・賃金の上昇率が物価上昇率を上回ることが重要である。そこで、物価変動の影響を除いた時間当たり実質賃金と労働生産性の関係、時間当たり実質賃金の変動要因等についても国際比較を行う。

1 名目雇用者所得と名目賃金にみられる変化

我が国の所得・賃金の動向を、一国全体の名目雇用者所得（マクロ）と労働者の一人当たり名目賃金（ミクロ）という2つの視点によって整理する。前者については、基本給や諸手当等の所定内給与、残業代等の所定外給与、雇用者数といった要因に分けて、過去の景気回復局面との比較を行う。後者については、一般労働者とパートタイム労働者に分けて、両者の賃金動向にみられる変化を概観し、その背景について検討する。なお、後者に関しては、一般労働者とパートタイム労働者の名目賃金を平均した我が国全体の一人当たり名目賃金が、パートタイム労働者の全労働者に占める割合（以下、「パート比率」という。）の上昇によって押し下げられるという点についても議論する。さらに、企業業績の回復を背景に前向きな変化がみられる賃金引上げの動きを概観する。賃金引上げの動きが中小企業まで波及しているかについても確認する。

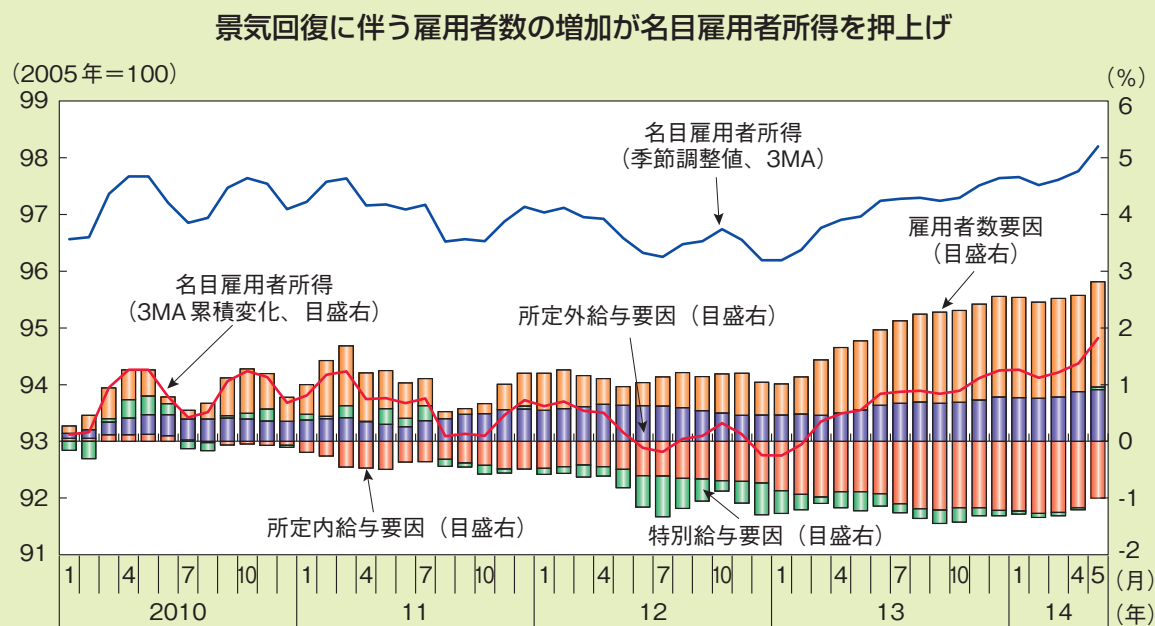
(1) 名目雇用者所得の変動要因

ここでは、2012年末から緩やかに持ち直している名目雇用者所得の特徴を、寄与度分解や過去の景気拡張期との比較を通じて明らかにするとともに、所得改善の背景にある雇用情勢の変化についても整理する。

●景気回復に伴う雇用者数の増加が名目雇用者所得を押し上げ

我が国全体の名目所得を月次で捉えるためには、一人当たり名目賃金（現金給与総額に基づくものをいう。以下同じ。）と雇用者数を掛け合わせて作成した名目雇用者所得の推移を分析

第2-2-1図 名目雇用者所得の寄与度分解



- (備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」により作成。
 2. いずれも内閣府による季節調整値。
 3. 名目雇用者所得は、現金給与総額と非農林業雇用者数を掛け合わせて作成した内閣府試算値。
 4. 寄与度は2009年12月からの累積。
 5. 2014年5月の値は速報値。

することが有用である。名目雇用者所得は、2011年4月から2012年末まで緩やかに減少していたが、2013年に入って持ち直しに転じた（第2-2-1図）。これは、景気が持ち直す中で、雇用者数が増加したことが主因である。また、2013年春以降は、企業の生産活動が活発化し、残業時間や休日出勤が増加したことから、残業代等の所定外給与が小幅ながらプラスに寄与している。他方、基本給や諸手当等の所定内給与は、後述するパート比率の上昇等によって2013年秋頃まで緩やかに低下し、その後はおおむね横ばいで推移している。ボーナス等の特別給与は、世界経済の減速や円高進行による企業業績の悪化を受けて、2012年半ばから弱い動きが続いていた。しかし、2012年秋以降の好調な内需や円安方向への動き等を背景に企業収益が製造業を中心に改善したことから、2013年春以降、特別給与に改善の動きがみられる。

●過去の景気拡張期と比べても雇用者数の増加が顕著

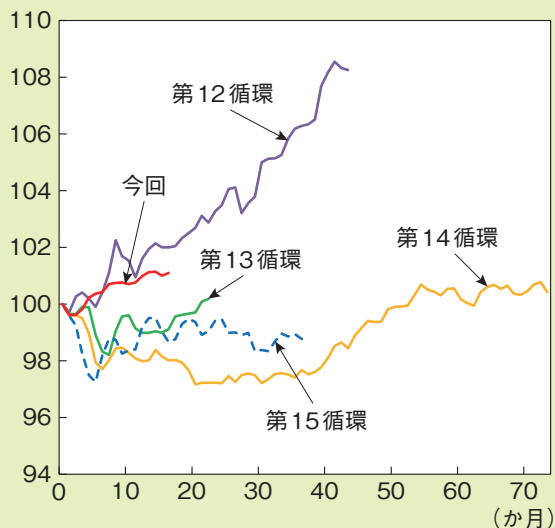
2012年末以降の名目雇用者所得の回復ペースを1990年代以降の過去4回の景気拡張期（第12～15循環）と比較すると、今回は第12循環と同じように堅調な回復を示しており、名目雇用者所得が伸び悩んでいた第13～15循環とは様相が大きく異なっている（第2-2-2図（1））²⁸。この背景を確認するために、名目雇用者所得の構成要素の推移をみると、次のような特徴が指

注 (28) 第12循環の景気拡張期は1993年11月～1997年5月、第13循環は1999年2月～2000年11月、第14循環は2002年2月～2008年2月、第15循環は2009年4月～2012年4月（暫定）。今回の景気の谷は2012年11月（暫定）。

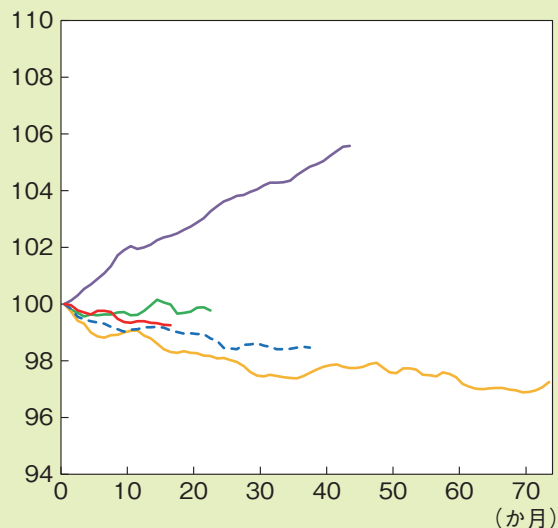
第2-2-2図 過去の景気拡張期と名目雇用者所得

過去の景気拡張期と比べても雇用者数の増加が顕著

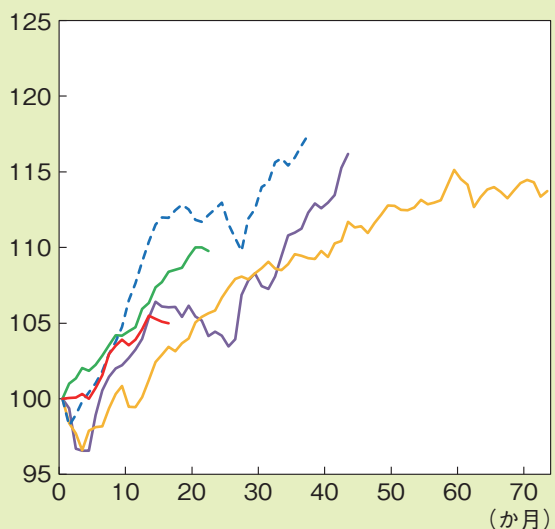
(1) 名目雇用者所得



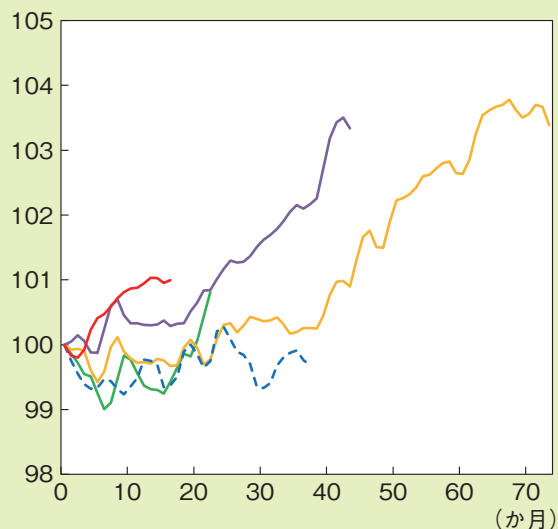
(2) 所定内給与



(3) 所定外給与



(4) 雇用者数



- (備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「労働力調査」により作成。
 2. それぞれの景気循環において谷から山までの推移を表しており、第12循環は1993年10月～1997年5月、第13循環は1999年1月～2000年11月、第14循環は2002年1月～2008年2月、第15循環は2009年3月～2012年4月(暫定)、今回は2012年11月～をグラフに示している。景気拡張期は、谷の翌月から山まで。
 3. それぞれ、景気循環の谷=100、3か月移動平均ベース。
 4. いずれも内閣府による季節調整値。
 5. 2014年5月の値は速報値。

摘できる。

まず、所定内給与は、第12循環の景気拡張期においてのみ増加しており、それ以降の景気拡張期には、おおむね横ばいか緩やかな減少傾向にあった(第2-2-2図(2))。この背景として、デフレが続いたこと、一般労働者による雇用の調整が難しい中で、パート比率の上昇を通じて賃金コストの抑制が図られたこと等が挙げられる。次に、所定外給与は、いずれの景気

拡張期においてもほぼ同じペースで増加している（第2-2-2図（3））。前述したように、2013年春以降、所定外給与が名目雇用者所得の増加に寄与しているが、それは今回特有のものではなく、いずれの景気拡張期においても共通してみられたものである。最後に、雇用者数の増加ペースは今回が最も速く、それが2012年末以降の名目雇用者所得の回復局面にみられる顕著な特徴である（第2-2-2図（4））。

●雇用情勢が着実に改善

こうした雇用者数の増加の背後にある雇用情勢の改善について概観する。まず、完全失業率は、2009年10-12月期から低下傾向を続けており、景気が緩やかに回復しつつある中で、2013年10-12月期に3%台まで改善した（第2-2-3図（1））。15~24歳層の若年失業率は、景気が悪化すると企業の新卒採用の抑制によって高水準で推移する傾向があるが、2012年10-12月期に8%を下回るまで改善し、最近では6%台で推移している。雇用者の需給が均衡している場合の失業率を表す構造失業率は、2012年中は緩やかに上昇していたものの、2013年に入ってから、おおむね横ばいで推移している²⁹。

また、労働需給の強さを示す有効求人倍率も2009年10-12月期から改善傾向にあり、2013年10-12月期以降は1を超えている（第2-2-3図（2））。これは、景気が持ち直す中で企業の求人数が増えたことに加え、求職していた人の就職が進展したことで求職者数が緩やかに減少したことによる。就業形態別にみても、正社員とパートタイム労働者の有効求人倍率はいずれも上昇傾向にある³⁰。2008年9月に発生したリーマンショック直前の2008年4-6月期の完全失業率が4.0%、有効求人倍率が0.94倍であったことを踏まえると、失業率と有効求人倍率でみる我が国の雇用情勢は当時よりも改善された状況にあると判断できる。

さらに、こうした雇用情勢の改善を背景に、2013年春以降、企業活動の持ち直しが雇用者数の増加に結び付いている。全産業活動指数と労働投入量の前年比は連動する傾向にあるが、いずれも2013年4-6月期からプラス圏で推移しており、後者については雇用者数のプラス寄与が大きい（第2-2-3図（3））。今回のように労働投入量が、労働時間ではなく雇用者数の増加によって調整されている要因としては、企業の雇用過剰感の緩和が挙げられる。企業の雇用過剰感を示す日銀短観の雇用人員判断DIをみると、過去の景気拡張期の開始時期と比べて、今回はかなり低い水準にあったことが確認される（付図2-2（1））。雇用が過剰である場合には、雇用者を新たに採用しなくても従業員の労働時間を増やすことによって労働投入を増加させることが容易であるが、雇用の過剰感が小さい場合には、労働時間ではなく雇用者数の増加が必要になる。また、最近の特徴としては、中小企業の雇用不足感が大企業より高いこと、「建設・不動産」の雇用不足感が強まっていること等が指摘できる（付図2-2（2））。

注

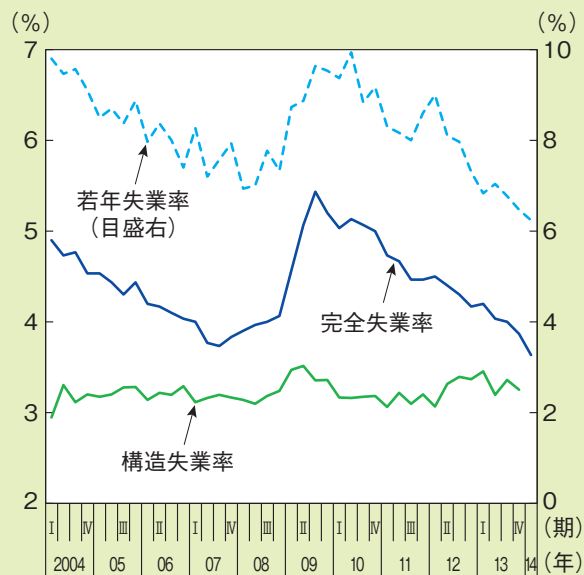
(29) 構造失業率は、推計方法等によって値が異なるため、幅をもってみる必要がある。

(30) 雇用者の分類は経済統計によって異なる点に留意が必要である。第2章の第2~3節で利用する各種統計における雇用者の分類と定義については、付注2-2を参照。

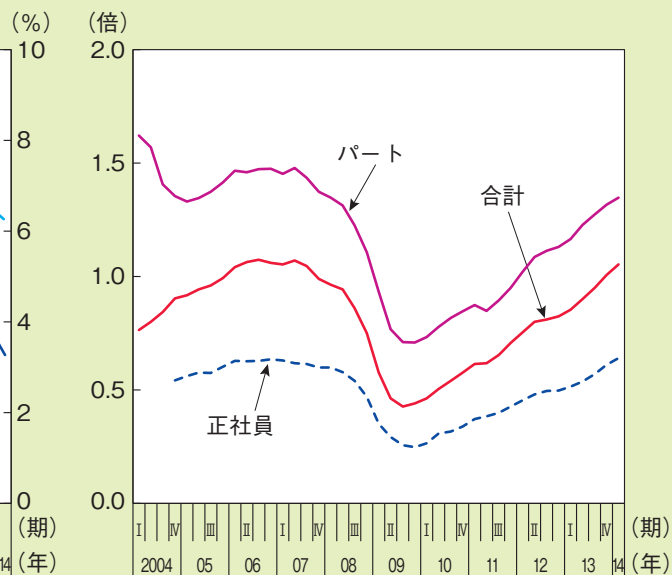
第2-2-3図 雇用情勢と企業活動

雇用情勢が着実に改善

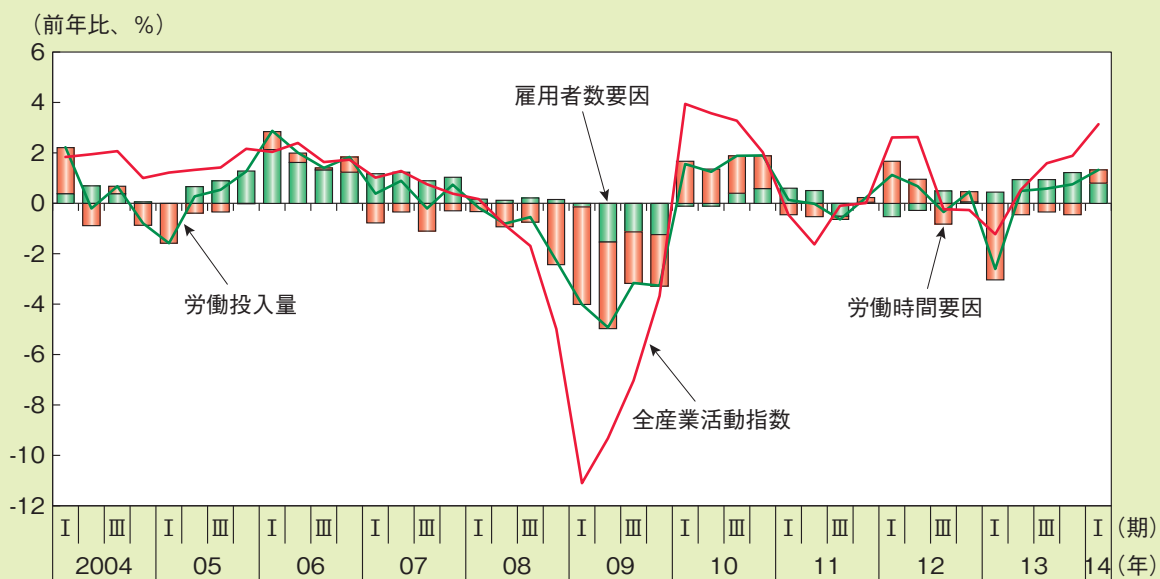
(1) 失業率の推移



(2) 有効求人倍率の推移



(3) 企業活動と労働投入



(備考) 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」、「毎月勤労統計調査」、経済産業省「全産業活動指数」により作成。

(2) 名目賃金の動向

前項では、今回の名目雇用者所得の持ち直しは雇用者数の増加が主因であり、労働者の一人当たり名目賃金による押上げ効果は限定的であることを確認した。ここでは、そうした賃金動向をどのように捉えればよいのか検討する。

●一般の名目賃金とパートの時給は緩やかに増加

労働者の一人当たり名目賃金を、一般労働者とパートタイム労働者に分けてみると、それぞれ以下のような特徴が指摘できる（第2-2-4図（1））³¹。一般労働者の一人当たり名目賃金は、リーマンショック後に大きく落ち込んだ後、おおむね横ばいで推移していたが、2012年末から緩やかな増加基調にある。一人当たり名目賃金の前年比の寄与度分解を行うと、特別給与が2013年に入ってからプラスに寄与する中で、同年半ば以降は所定外給与のプラス寄与が拡大している（第2-2-4図（2））。そのため、一般労働者に関しては、2012年末以降の景気の持ち直しに伴う企業収益の改善や企業活動の活発化等が、特別給与と所定外給与の増加を通じて一人当たり名目賃金を押し上げていると考えられる。

パートタイム労働者の一人当たり名目賃金は、2011年春から1年ほど増加した後に伸び悩み、おおむね横ばいで推移している。この期間において、パートタイム労働者の所定内給与（前年比）の変動要因を確認すると、時給は全体的にプラスに寄与しており、その傾向は2013年に入ってから幾分強まっている（第2-2-4図（3））³²。この背景としては、我が国の労働需給が改善する中で、パートタイム労働者を確保するために時給を引き上げる企業が増加していることが挙げられる。他方、所定内労働時間は大きく増減しており、2012年末以降はマイナス寄与が続いている。これは、個々のパートタイム労働者の労働時間が減少したことによって生じているのではなく、労働時間のより短い労働者の構成比が高まったためであると考えられる。

●我が国の一人当たり名目賃金はアメリカに比べてパート比率の影響が顕著

一般労働者の一人当たり名目賃金とパートタイム労働者の時給は、それぞれ緩やかに増加していることをみてきたが、両者を合算した労働者全体の一人当たり名目賃金は個々の推移と比べて弱い（前掲第2-2-4図（1））。この背景として、パート比率の上昇という就業構造の変化が挙げられる。これは、一般労働者とパートタイム労働者の名目賃金が共に低下していない場合においても、賃金水準の低いパート労働者の比率が上昇することによって全体の平均賃金が押し下げられるというものである。そこで、ここでは日米の定期給与（所定内給与＋所定外給与）の変動要因を比較することによって、我が国のパート比率の変化が平均賃金に与える影響について考察する³³。

我が国の定期給与の前年比は、2012年7-9月期から2013年1-3月期にかけてマイナス幅を拡大した後、パートタイム労働者の定期給与が横ばいで推移する中で、一般労働者の定期給

注

(31) ここでは中期的な変動として、X-12-ARIMAの「傾向・循環変動」を用いた。

(32) パートタイム労働者は、ボーナスの支給されないケースが多いこと、残業時間も一般労働者と比べて抑制される傾向が強いことから、ここでは特別給与と所定外給与を除く所定内給与の寄与度分解によって賃金動向を評価している。

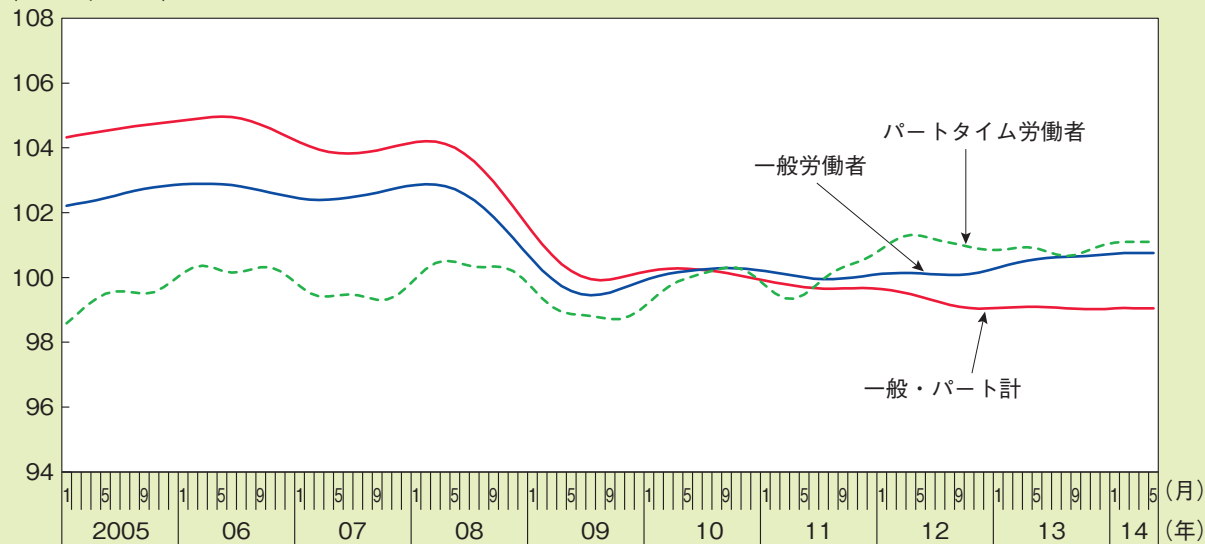
(33) 日米比較においては、日米のパートタイム労働者の定義の違い等に留意する必要がある。例えば、日本のパートタイム労働者は、(1) 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、(2) 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者、のいずれかで定義されるが、アメリカでは、週の労働時間が35時間未満の労働者と定義される。

第2-2-4図 一般とパートの一人当たり名目賃金の寄与度分解

一般の名目賃金とパートの時給は底堅く推移

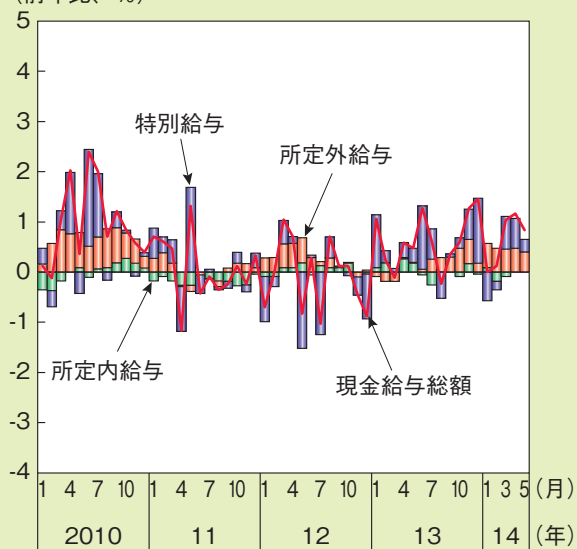
(1) 一人当たり名目賃金（現金給与総額）の中期的な変動

(2010年=100)



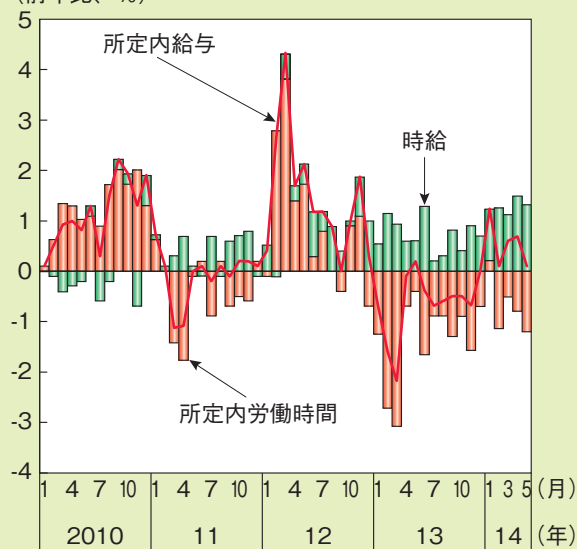
(2) 一般労働者の一人当たり名目賃金（現金給与総額）

(前年比、%)



(3) パートタイム労働者の所定内給与

(前年比、%)



- (備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
 2. (1) は、それぞれ現金給与総額の傾向・循環要因の推移。
 3. 2014年5月の値は速報値。

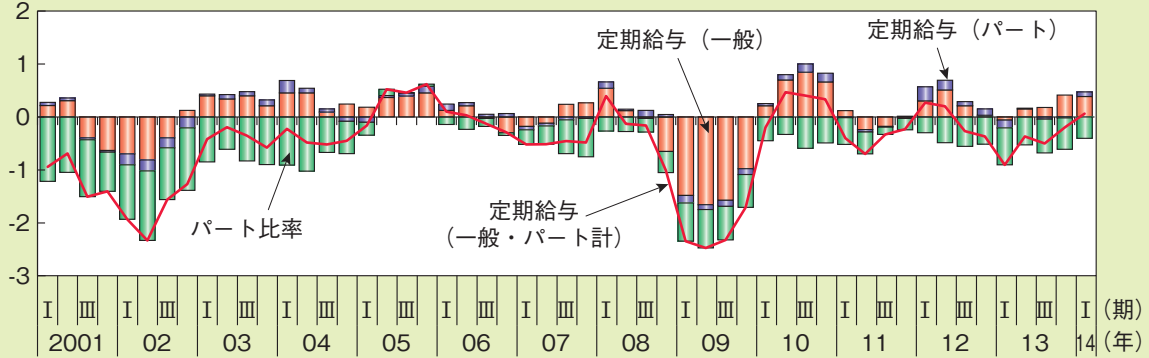
与がプラスに転じたことから、マイナス幅を縮小した（第2-2-5図（1））。ただし、この間もパート比率が上昇したため、そのマイナス寄与が継続した。2001年以降についてパート比率の寄与度をみると、それがプラスに寄与している時期は2005年の4-12月のみであり、我が国では、パート比率の上昇が長期にわたって定期給与の押下げに寄与している。

第2-2-5図 日米のパート比率と定期給与

我が国の一人当たり名目賃金はアメリカに比べてパート比率の影響が顕著

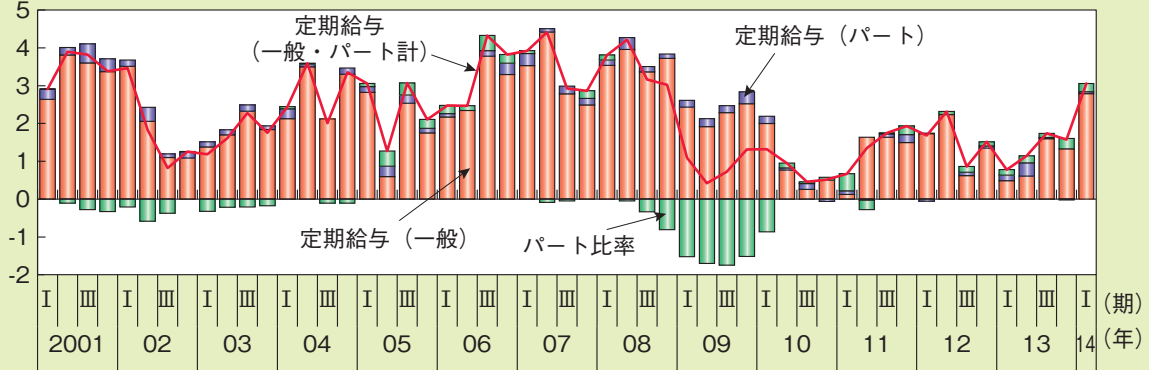
(1) 日本の定期給与の寄与度分解

(前年比 (%), 寄与度)



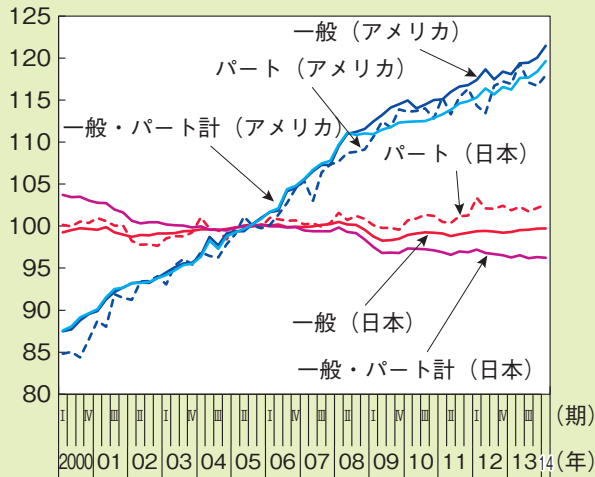
(2) アメリカの定期給与の寄与度分解

(前年比 (%), 寄与度)



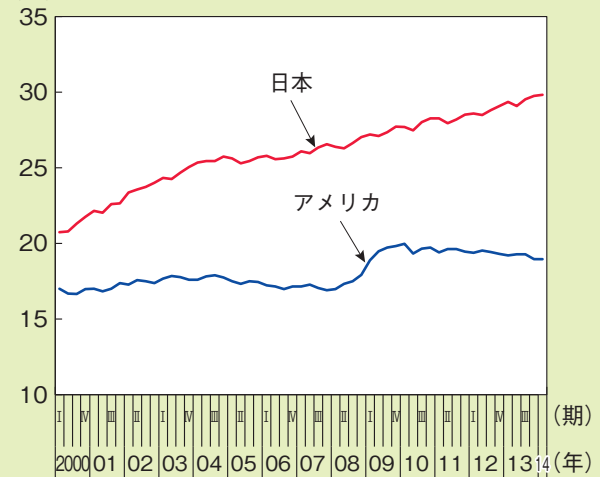
(3) 日米の定期給与の推移

(指数、2005=100)



(4) 日米のパート労働者比率の推移

(%)



- (備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、Bureau of Labor Statistics「Current Population Survey」により作成。
2. アメリカの定期給与は、フルタイム労働者とパートタイム労働者の「通常の週間賃金の中央値 (Median usual weekly earnings)」をパート労働者比率で加重平均したもの。
3. (3) 図は、いずれも内閣府試算の季節調整値。

アメリカの定期給与をみると、ITバブル崩壊やリーマンショック後の景気悪化期にパート比率の上昇が定期給与の押下げに寄与したが、一般労働者とパートタイム労働者の定期給与の増加が支えとなり、全体として増加基調を維持している（第2-2-5図（2）、（3））。また、我が国とは異なり、アメリカのパート比率は景気回復に伴って緩やかに低下する傾向がみられ、2011年7-9月期以降はパート比率のプラス寄与が続いている（第2-2-5図（2）、（4））³⁴。

以上のことから、我が国の定期給与に関しては、一般労働者とパートタイム労働者それぞれの定期給与が持続的に上昇するような雇用・所得環境を実現するとともに、アメリカのように景気回復に伴って正社員化が進むようにしていくことが課題である。さらに、同一職種において、パートタイム労働者と一般労働者の処遇を近づけていくことも重要である。

●企業収益の改善を受けて特別給与は2013年に入って改善

特別給与の動向を、夏季（6～8月累計）と年末（11月～1月累計）の前年比の寄与度分解によって確認しよう。第一に、製造業と非製造業のいずれも2013年に入って特別給与がプラスに転じている（第2-2-6図）。特別給与は前年度の企業の経常利益に連動する傾向が強く、2012年末以降に景気が持ち直す中で、企業収益が着実に改善したことが特別給与の押上げに寄与した³⁵。

第二に、製造業は2013年夏季と年末の特別給与が共に2年ぶりのプラスとなり、伸び率は年末の方が大きい。これは、2012年秋以降の円安方向への動き等を背景に、製造業の経常利益の増加幅が2012年10-12月期から2013年4-6月期にかけて拡大したこと、その後も高い伸びを維持したこと等による。

第三に、非製造業は2013年の夏季の特別給与が3年ぶりのプラス、年末が8年ぶりのプラスとなり、ここ数年の減少傾向が止まり、増加に転じている。非製造業については、パート比率の上昇が継続的にマイナス寄与している点に留意が必要である。

（3）賃金引上げをめぐる動き

我が国では、景気の持ち直しや企業業績の回復等を背景に、2013年後半以降、賃金引上げ機運が高まっている。そこで、以下では、賃金引上げをめぐる動きについて概観する。

●政労使が取り組むべき4つの課題で共通認識を醸成

2013年9月20日、経済界、労働界、政府は「経済の好循環実現に向けた政労使会議」の第1

注 (34) 男女別のパート比率の特徴としては、日本の女性のパート比率がアメリカに比べて非常に高いことが知られている。この背景として、アメリカにおいては、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組によって、女性が一般労働者として働きやすい環境が整備されていること等が挙げられる。

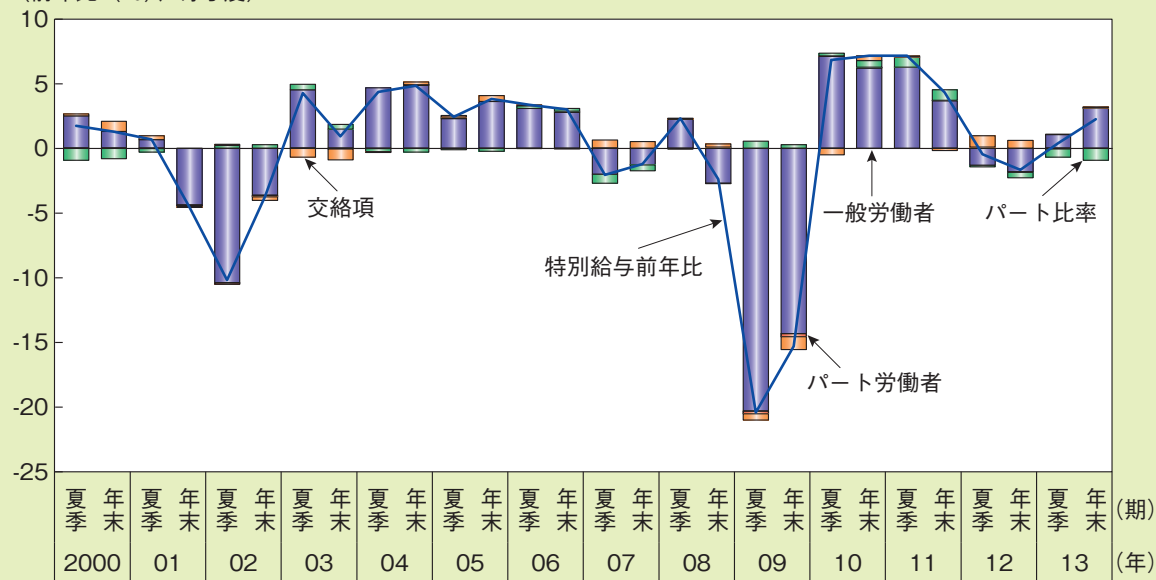
(35) 坂本・村上（2013）では、調査産業計の前年度と前々年度の経常利益が1%改善すると、当該年度の特別給与が0.12%改善するとの推計結果が示されている。

第2-2-6図 特別給与の寄与度分解

企業収益の改善を受けて特別給与は2013年に入って改善

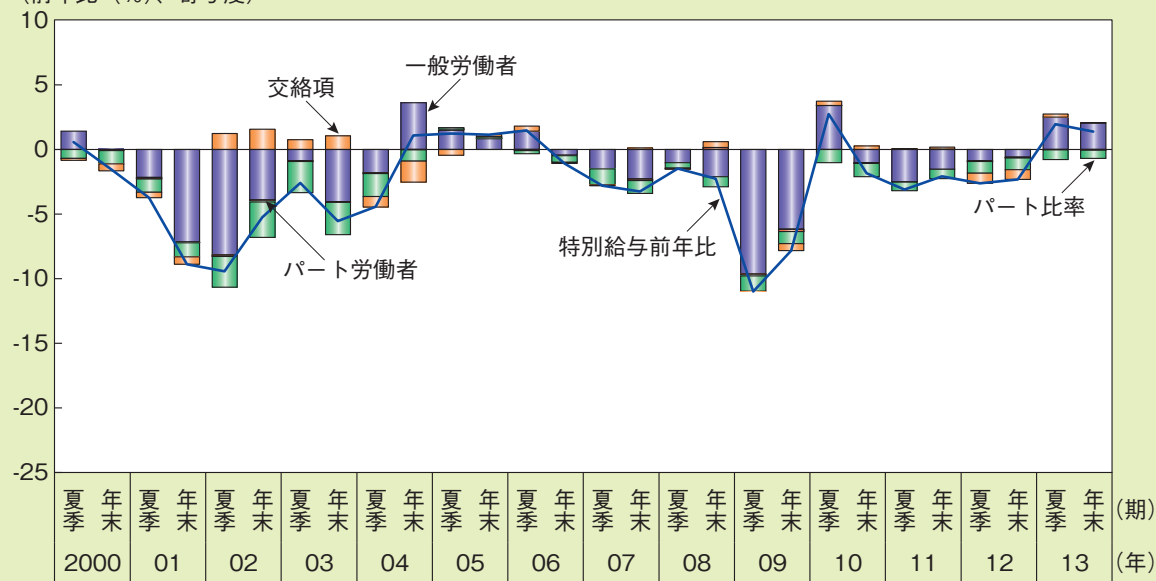
(1) 製造業の特別給与の寄与度分解

(前年比 (%), 寄与度)



(2) 非製造業の特別給与の寄与度分解

(前年比 (%), 寄与度)



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

2. 夏季特別給与には6～8月の特別給与の累計額を、年末特別給与には11～1月の特別給与の累計額を使用している。

回会合を開催した。この会議は、我が国の景気が持ち直し、企業収益が改善する下で、経済の好循環の実現に向けて、政労使の三者が意見を述べ合い、包括的な課題解決のための共通認識を得ることを目的として開催されたものである。

政労使の代表者は、数か月間の議論の末、2013年12月20日の第5回会合において共通認識を取りまとめるに至った。取りまとめでは、(1) 賃金上昇に向けた取組、(2) 中小企業・小規模事業者に関する取組、(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組、(4) 生産性の向上と人材の育成に向けた取組、という4点について、政労使が共通認識を持つとともに、それぞれが具体的な取組を進めることを確認した³⁶。

これらは後述するように、本年の春闘交渉におけるベースアップの実現に向けた議論や正社員化に向けた動きにおいて効果があったと考えられる。

●企業収益の改善等がベースアップ等にも波及

我が国の企業では、例年2月頃から行われる労使の春季生活闘争（以下「春闘」という。）における賃金交渉が賃金改定に大きな影響を及ぼす。労働組合のない企業でも、春闘の結果を間接的に反映して賃金改定が行われることが多い。賃金改定額の長期推移をみると、我が国に特徴的な年功賃金制度を背景に、年齢や勤続年数に伴って上昇する定期昇給額は、1970年から1990年前半にかけて増加した後、おおむね同水準が維持されている（第2-2-7図（1））。ベースアップ等の額は、物価変動による生活水準の変化を調整する役目があったことから、1990年代前半までは消費者物価指数の上昇とともに増加していたが、その後は、景気低迷やデフレ状況が続く下で、ベースアップ等はほとんど行われなかった³⁷。2014年の春闘では、企業収益の改善や政労使の共通認識を背景に、ベースアップ等の動向が大きな焦点となっていた。

日本労働組合総連合会の調査（6月上旬調査）を中心に2014年度の春闘の状況を確認すると、定期昇給とベースアップを含む賃金改定率は約2.1%となり、ベースアップの実施率は前年同期比で24.3%ポイント上昇した（第2-2-7図（2）、（3））。このように、我が国では企業収益の改善が賃金引上げに波及する動きが着実に進んでいる³⁸。

また、今回の春闘においては、新入社員の初任給の引上げや若手社員中心のベースアップを実施する企業も少なくなかった。この背景としては、社員の士気を高めて収益性を高めることや、景気の持ち直しに伴って新卒採用と若手の中途採用が増加する中で、優秀な学生と社員を確保する意図等が考えられる。新卒採用市場の状況について確認しておく、大学卒業者の内定率は2011年を底に上昇に転じ、新卒需要は増加傾向にある（付図2-3）。内定率の上昇とは逆に初任給はこれまでのところ低下傾向にあるが、内定率と初任給が同時に上昇していた2005年以降の局面よりも労働需給が改善していることに鑑みると、初任給は今後上昇に転じる可能性がある（前掲第2-2-3図（1）、（2））。

注

(36) 経済の好循環実現に向けた政労使会議（2013）「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」を参照。

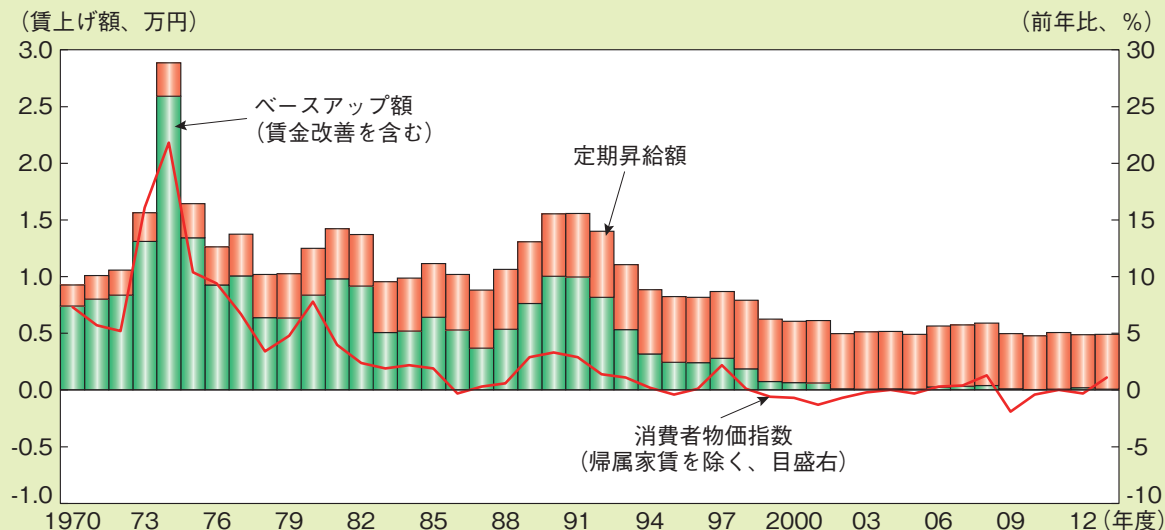
(37) ここでは、ベースアップ（ベースダウン）を、賃金表を改定することによって賃金を引き上げる（引き下げる）ことと定義する。以下同じ。

(38) 東証一部上場の大手企業を対象にした、経済産業省の「企業の賃上げ動向に関するフォローアップ調査」の中間集計結果でも、今年度ベースアップを行った企業の割合は46.7%に上っており、前年度の7.7%から大幅に上昇している。

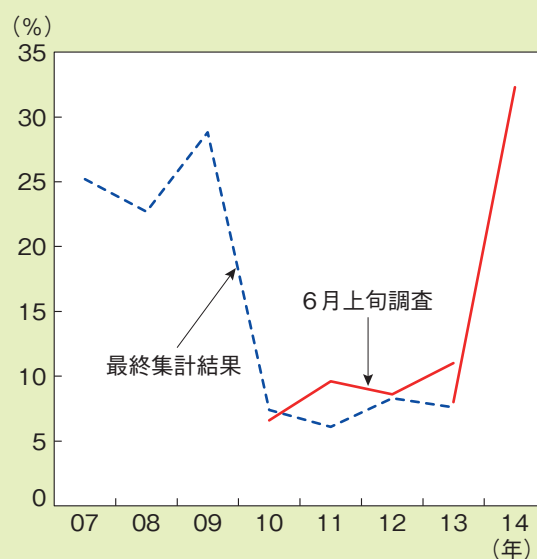
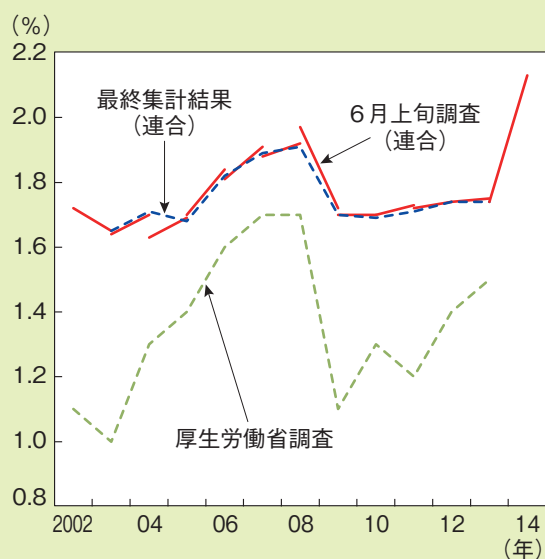
第2-2-7図 ベースアップ額等の推移

企業収益の改善等がベースアップにも波及

(1) 賃金改定と消費者物価上昇率の推移



(2) 賃金改定率(定期昇給及びベースアップ等) (3) ベースアップ等の実施率



- (備考) 1. 労務行政研究所「2013年度モデル賃金・年収調査」、総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争」により作成。
2. ベア等の実施率については、2014年調査より算出方法が変更されており、2013年は旧方式と新方式による実施率が異なる数値となっている。
3. 連合調査は最終集計まで数次にわたって集計を行っているため、2014年については、現時点で判明している6月上旬の調査で比較をしている。

●中小企業においてもベースアップの動きに広がり

企業の賃金引上げに関しては、ベースアップの動きが中小企業においても広がっているのが大きな焦点である。そこで、前節で用いた内閣府の「企業経営に関する意識調査」を利用して、ベースアップの実施を見込む企業の割合が2013年度から2014年度にかけて、どのように変化したかを確認しよう。

従業員規模別にみると、いずれの企業規模においても、ベースアップの実施を見込む企業の回答割合が2013年度から2014年度にかけて上昇している（第2-2-8図（1））³⁹。パートタイム労働者は一般労働者よりも改善幅が小さい傾向にあるが、ベースアップを実施すると回答した企業割合（水準）の低さ等を反映したものと考えられる（第2-2-8図（2））。また、2013年度のベースアップ実施見通しの達成率が全体で9割を超えていることを踏まえると、今回もおおむね見通しに沿ったベースアップが実施されることが期待される（付図2-4）⁴⁰。以上のことから、ベースアップの動きは大企業に限ったものではなく、中小企業においても着実に広がっていると判断することができる⁴¹。

また、産業別の動向を確認すると、製造業と非製造業のいずれもベースアップの実施を見込む企業割合が上昇しているが、非製造業では産業によって様相が異なっている（第2-2-8図（3）、（4））。第一に、建設業は、復興需要が継続していることや経済対策による公共投資の増加を背景に建設労働者の需給が逼迫しており、後述する公共工事設計労務単価の引上げという制度要因もあって、ベースアップの実施を見込む企業の回答割合が全体よりも大きく上昇している。第二に、賃金水準が相対的に低い医療・福祉、飲食店においても、ベースアップの動きが広がっている。ただし、労働需要の強い飲食店のパートタイム労働者を除くと、その改善幅は全体よりも小さい。第三に、飲食料品小売では、パートタイム労働者のベースアップ実施見通しの改善幅が小さいことに加え、一般労働者のベースアップの実施を見込む企業の回答割合が低下している。この背景としては、国内市場の拡大が見込みにくい中で、消費者の節約志向に伴う価格競争が続いているため、企業経営者が賃金引上げに対して慎重になっていること等が挙げられる。

●2014年度にベースアップを見込む企業は労働力の確保・定着も重視

それでは、企業はベースアップ（ダウン）をどのように決定するのだろうか。企業の賃金改定の理由をみると、以下のような特徴が指摘できる。まず、当然のことながら、一般労働者とパートタイム労働者のいずれも「企業の業績」を挙げる企業の割合が最も高い（第2-2-9図（1））。そのため、企業のベースアップの動きが2015年度以降も継続するかを見通すためには、企業の収益環境の変化を丹念に点検する必要がある。

次に、一般労働者とパートタイム労働者を比較すると、パートタイム労働者は相対的に「企業の業績」の回答割合が低い一方で、「世間相場」という回答割合が高い。これは、パートタ

注 (39) 本調査では、ベースアップ（ダウン）の状況について質問しているが、企業によっては、ベースアップの他に定期昇給を念頭に回答している場合もあり、その点には留意が必要である。

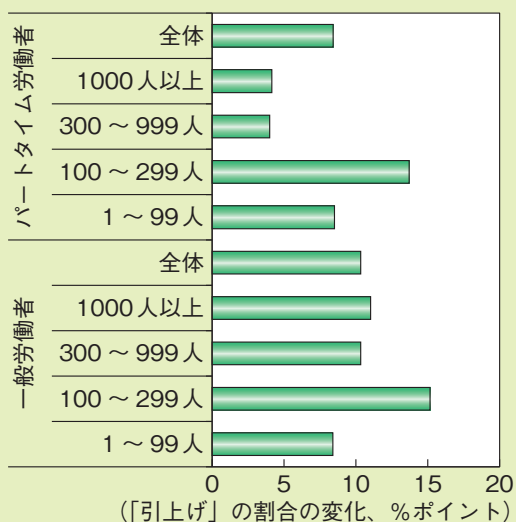
(40) 今回の調査（2014年2月21日～2014年3月18日）では、賃金改定に関して「昨年度現時点における2013年度の見込み」を尋ねており、多くの企業で賃金改定計画がほぼ固まっていたことが達成率の高さにつながっていると考えられる。

(41) 厚生労働省の「毎月勤労統計調査」によって、2014年4月の中小企業の所定内給与額を確認すると、事業所規模5～29人の一般労働者は前年比0.5%減、パートタイム労働者は同1.2%増、事業所規模30～99人の一般労働者は同1.0%増、パートタイム労働者は同0.6%増となった。事業所規模5～29人の一般労働者以外においては、春闘の結果が現れつつあるとみられる。春闘については、まだ全ての組合で妥結に至っていないことを踏まえると、5月以降の統計に更に現れてくる可能性がある。

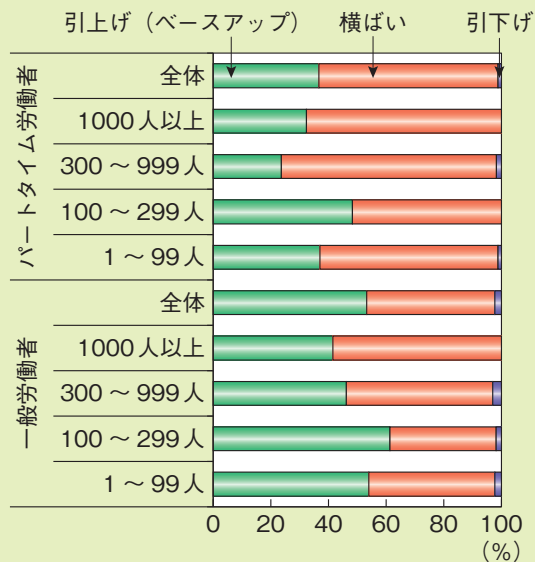
第2-2-8図 企業のベースアップ実施見通し

中小企業においてもベースアップの動きに広がり

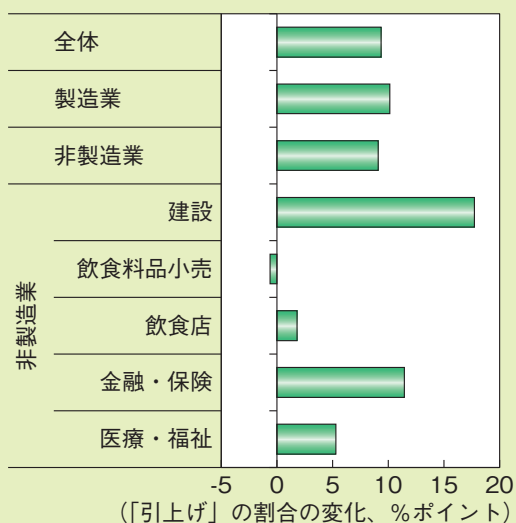
(1) 企業規模別のベースアップ実施見通しの変化幅



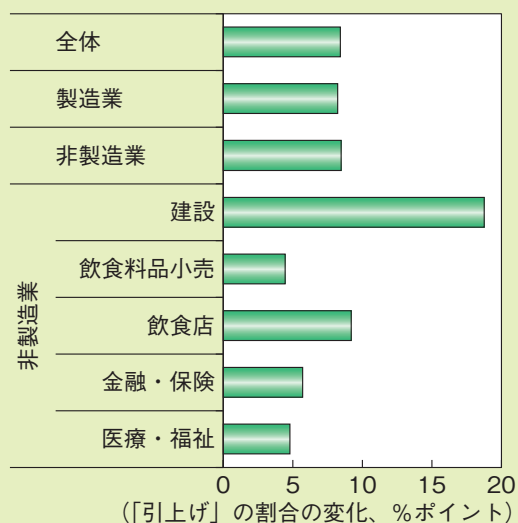
(2) 企業規模別の2014年度の賃金改定見通し



(3) 産業別のベースアップ実施見通しの変化幅 (一般労働者)



(4) 産業別のベースアップ実施見通しの変化幅 (パートタイム労働者)



(備考) 1. 内閣府「企業経営に関する意識調査」により作成。

2. 「引上げ」の割合の変化幅とは、2014年調査において賃金を引き上げると回答した企業の割合と2013年調査において賃金を引き上げると回答した企業の割合の差を示す。なお、本調査では、ベースアップ(ダウン)の状況について質問しているが、企業によっては、ベースアップの他に定期昇給を念頭に回答している場合もあり、その点には留意が必要である。

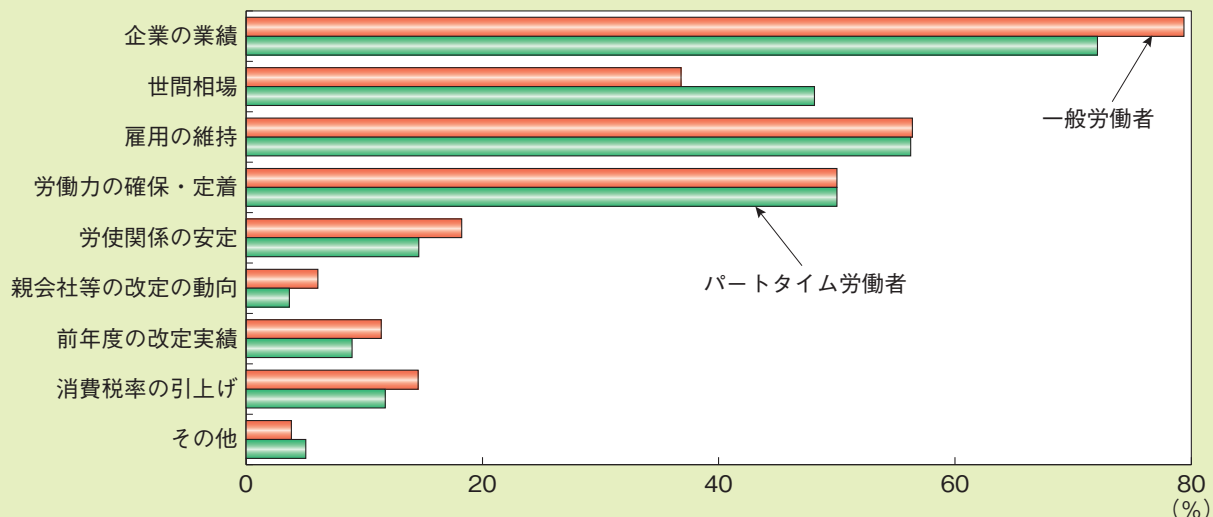
パートタイム労働者が就職活動をするときに時給をより重視する傾向が強く、企業が賃金改定を行う際に他社の賃金水準を強く意識する必要があることを反映していると考えられる⁴²⁾。

注

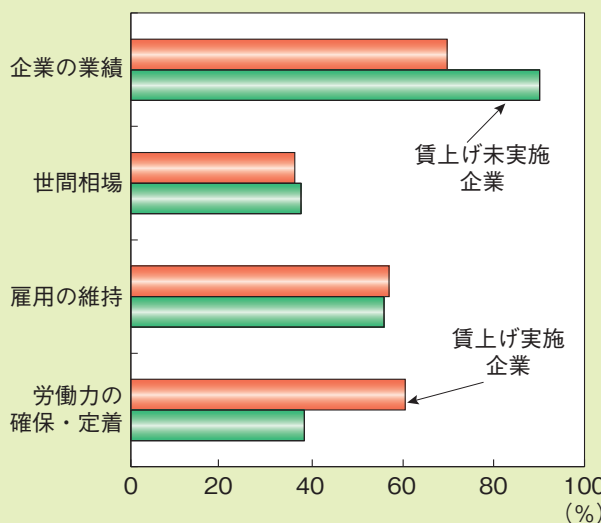
(42) なお、一般労働者は、パートタイム労働者と比べて、福利厚生や年次休暇などの給与面以外も重視する傾向が強い。

第2-2-9図 企業の賃金改定の理由

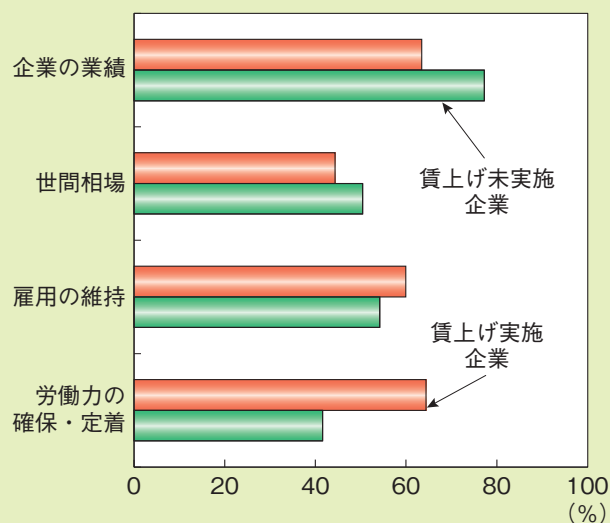
2014年度にベースアップを見込む企業は労働力の確保・定着も重視
(1) 2014年度の賃金改定の理由



(2) ベースアップ実施企業と未実施企業の差
(一般労働者)



(3) ベースアップ実施企業と未実施企業の差
(パートタイム労働者)



(備考) 1. 内閣府「企業経営に関する意識調査」により作成。
2. 賃金の改定は、ベースアップ(ダウン)のこと。
3. 回答比率は1~3位までの累計回答数を回答企業数で除して算出している。

最後に、2014年度にベースアップの実施を見込む企業は、そうでない企業と比べると、一般労働者とパートタイム労働者のいずれも、相対的に「企業の業績」の回答割合が低い一方で、「労働力の確保・定着」という回答割合が高い(第2-2-9図(2)、(3))。この背景としては、前述したように、我が国の雇用環境が改善する中で、一部の産業において労働者の確保や定着が重要な課題になっていることが挙げられる。なお、ベースアップの理由として、「労働力の確保・定着」を挙げた企業の割合を産業別にみると、建設、飲食店、医療・福祉が全体よりも回答割合が高くなっている(付図2-5)。

●大企業では長期的な成長展望がベースアップに寄与

一般に、基本給は一度引き上げると、その後すぐに引き下げることが困難であるという特性があることから、企業にとって、ベースアップは長期的な人件費の増加をもたらす傾向にある。そのため、企業経営者は、長期的な成長が展望できないと、ベースアップに対して慎重な姿勢をとることが多い。そうした企業の長期的な成長展望とベースアップの関係を確認しておこう。

具体的には、企業の賃金と賞与の改定見通しを、(1) 短期的かつ長期的にも市場の成長を見込む企業、(2) 短期的な成長は見込むが長期的な成長は見込まない企業、(3) 短期的な成長は見込まないが長期的な成長を見込む企業、(4) 短期的かつ長期的にも成長を見込まない企業、の4つに分けて比較する。企業が長期的な成長展望を重視する場合には、(2) より (1)、(4) より (3) において、ベースアップを見込む回答割合が高くなり、さらに、短期的な成長よりも長期的な成長を重視する場合には、(2) より (3) の回答割合が高くなると考えられる。

まず、大企業の賃金改定見通しをみると、長期的な成長を見込む企業の方が、そうでない企業よりもベースアップを見込む回答割合が高い(第2-2-10図(1))。さらに、短期的な成長は見込めなくても、長期的な成長が見込める企業はベースアップを積極的に考える傾向が強い。すなわち、大企業においては、長期的な成長展望を描いている企業ほどベースアップが実施されやすいと考えられる。

また、中小企業の賃金改定見通しにおいては、長期的な成長見通しが企業のベースアップ見通しに影響を及ぼしていない(第2-2-10図(2))。そのため、中小企業においてベースアップが実施されるためには、短期的な成長見通しが改善することが重要である。この背景として、中小企業は大企業に比べて経営体力が相対的に弱く、ベースアップによる人件費の増加を補うための収益を短期的に確保する必要性が高いことから、賃金改定の際に、長期よりも短期の収益見通しを重視する傾向にあること等が挙げられる。

最後に、賞与の見通しについては、大企業と中小企業のいずれも長期的な成長見通しに影響されない(第2-2-10図(3)、(4))。賞与は短期の業績に連動する傾向が強いという特性があり、今回の調査もそれと整合的な結果になっている。

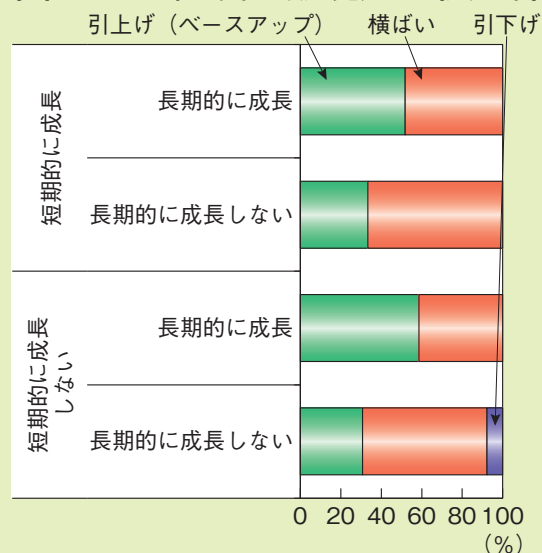
●正社員化による処遇改善と生産性向上

2013年以降になって、我が国の雇用情勢や企業収益の改善等を背景に、一部の企業で正社員化を進める動きがみられる。正社員化の具体的な制度は企業によって異なっており、例えば、飲食業のある企業では契約社員ほぼ全員を正社員にする方針を打ち出しており、小売業のある企業ではパート・アルバイトの大半を2~3年以内に地域限定の正社員に登用すると発表している。前者は、フルタイムの非正規社員からフルタイムの正社員への変更、後者は、パートタイムの非正規労働者からフルタイム及びパートタイムの正社員への変更と考えられる(第2-2-11図(3))。

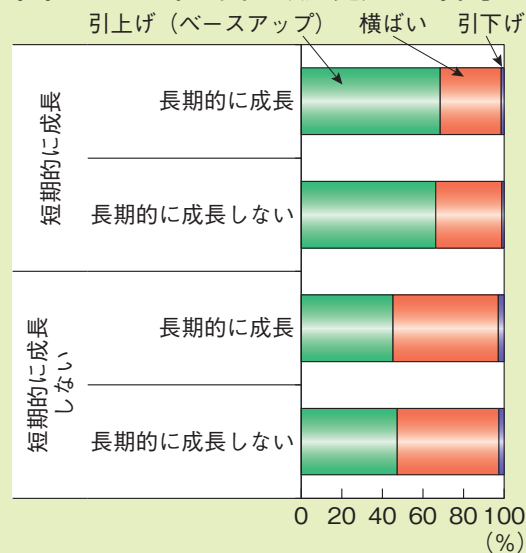
第2-2-10図 長期的な成長展望とベースアップ

大企業では長期的な成長展望がベースアップに寄与

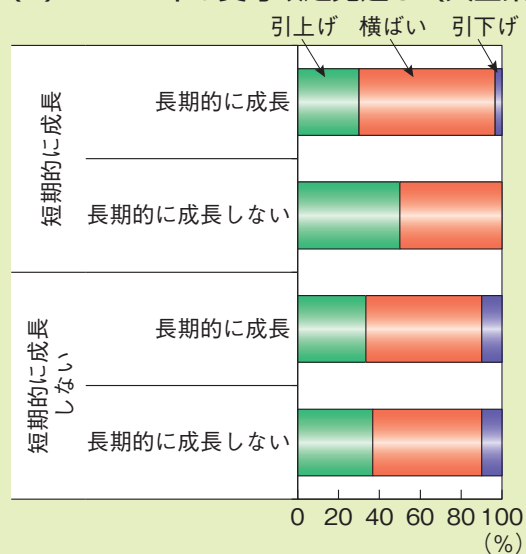
(1) 2014年の賃金改定見通し（大企業）



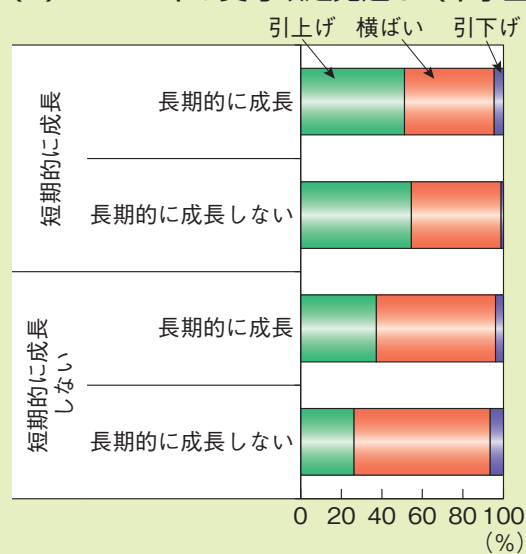
(2) 2014年の賃金改定見通し（中小企業）



(3) 2014年の賞与改定見通し（大企業）



(4) 2014年の賞与改定見通し（中小企業）



(備考) 1. 内閣府「企業経営に関する意識調査」により作成。

2. 大企業とは従業員300名以上の企業を、中小企業とは従業員300名未満の企業を指す。また、短期的に成長とは2014年の国内市場が成長すると考えている企業を、長期的に成長とは10年後の全市場（海外市場や潜在的な市場も含んだ全マーケット）が成長すると考えている企業を指す。

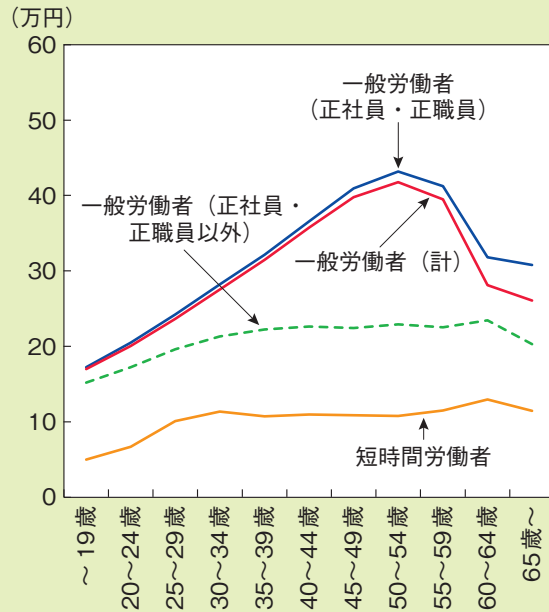
企業にとって正社員化は人件費の増大につながる面があるものの、優秀な人材の確保や労働者の勤労意欲の向上によって労働生産性が改善すれば、企業の収益拡大につなげられる。

なお、短時間労働者と一般労働者（正社員・正職員）の賃金カーブによって両者の一人当たり所定内給与額の水準を比較すると、男性と女性のいずれの年齢層においても前者の賃金が後者を大きく下回っている（第2-2-11図（1）、（2））。そのため、この賃金カーブが示すように正社員化で労働者の賃金が上昇すると、それは機械的に我が国の平均賃金にプラスに作用する。

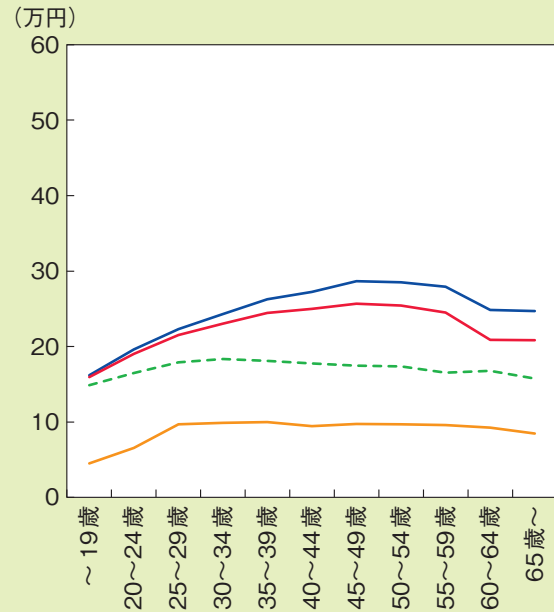
第2-2-11図 雇用形態による一人当たり賃金の差

正社員化による処遇改善と生産性向上

(1) 年齢階級別の所定内給与額（男性）



(2) 年齢階級別の所定内給与額（女性）



(3) 正社員化の分類

	短時間労働者 (パートタイム)	一般労働者 (フルタイム)
正社員・正職員	(0.8%)	(64.2%)
正社員・正職員以外 (非正規)	(22.9%)	(12.1%)

① 正社員化かつフルタイム化、②～③正社員化、④～⑤フルタイム化。

- (備考) 1. 厚生労働省「平成25年 賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 短時間労働者の所定内給与額は、「1時間当たりの所定内給与額×1日当たりの所定内労働時間×実労働日数」。
 3. (3) の分類は、①正社員化かつフルタイム化、②～③正社員化、④～⑤フルタイム化。
 4. (3) の括弧内の数字は、2013年の労働者の構成比（除く臨時労働者）。

●賃金引上げに関する制度対応について

政府の賃金引上げに関する対応として、(1) 所得拡大促進税制、(2) 最低賃金、(3) 公共工事設計労務単価、の動向について概観する。まず、所得拡大促進税制は、一定の要件の下で、国内雇用者への給与総額を増やした企業に対して、その増加額の10%を法人税（個人事業主の場合は所得税）から控除することを認める措置である。この制度は、2013年度税制改正によって創設されたものであるが、2014年度の税制改正において要件の緩和等の拡充が行われ、企業が利用しやすくなったため、今後の賃金引上げを支援する効果が期待される⁴³。

次に、2013年度の最低賃金（時給）が前年度から全国加重平均で15円、前年度比で約2%引き上げられた（付図2-6（1））。この背景として、低賃金労働者の労働条件を改善させること、一部地域における生活保護との逆転現象を解消すること等が挙げられる。国際的にみると、我が国の、一般労働者の平均賃金に対する最低賃金の比率は、相対的に低い（付図2-6（2））。日本より最低賃金が抑制されているアメリカでは、オバマ大統領が2014年の一般教書演説で所得格差是正の観点等から最低賃金の引上げ方針を示しており、これまで最低賃金制度がなかったドイツは2015年から段階的に制度を導入して、2017年から全面实施する計画である。最低賃金の引上げは、低賃金労働者の所得増加や所得格差の是正等のメリットがある一方で、中小企業が時給上昇による人件費の増加を抑えるために人員削減を行う可能性が指摘されている⁴⁴。そのため、最低賃金の引上げ幅については、それが企業の収益性や生産性の改善に見合ったものであるか考慮していくことも重要である。

最後に、農林水産省及び国土交通省は、2014年2月から、公共工事費を見積る際に利用する「公共工事設計労務単価（以下「労務単価」という。）」を全国の全職種平均で7.1%（2013年4月比）引き上げた。労務単価は、農林水産省及び国土交通省の「公共事業労務費調査」を基に決定されるものであるが、1990年代後半以降の財政構造改革に伴う公共投資の見直し等によって建設労働者の賃金水準が低迷していたことから、長らく低下傾向にあった（付図2-6（3））。しかし、復興需要等を背景に建設労働者の不足感が高まる中で、建設労働者の賃金動向を踏まえ、労務単価は2013年4月の大幅な引上げに続いて、2014年2月も引き上げられた⁴⁵。これまで建設業では、ダンピング受注や下請けに対する値引き要求等から、労働者の賃金が抑制されていたとの指摘があった。労務単価の引上げにより工事予定価格の適正化が図られることから、国土交通省は併せて建設業界に対し、建設技能労働者の賃金水準の適正化・処遇改善を通じて、公共工事の円滑な施工を実施することを要請している。

注 (43) 2014年度に税額控除を受けるには、(1) 従業員への給与の総額を2012年度より2%以上増加させること、(2) 従業員への給与の総額が2013年度から減っていないこと、(3) 従業員一人当たり平均の給与支給額が2013年度を上回っていること、という3つの要件を全て満たす必要がある。今回の税制改正による大きな変更点としては、2014年度の給与増加率（2012年度比）の要件が5%から2%に引き下げられたことが指摘できる。

(44) 最低賃金の変更が雇用に与える影響については、鶴（2013）、内閣府（2013）、労働政策研究・研修機構（2013）などを参照。また、厚生労働省と経済産業省は、最低賃金引上げによって影響を受ける中小企業に対して、最低賃金引上げに向けた中小企業相談支援事業、業種別団体助成金の支給、業務改善助成金の支給等の支援事業を行っている。

(45) 2013年4月においては、法定福利費相当額の加算など単価算出手法の大幅変更も実施された。2014年度の労務単価は、2014年2月に変更された額が4月以降も継続して適用されている。

2 国際的にみた我が国の所得・賃金の特徴

これまで、我が国の名目所得・賃金の最近の動向と論点について検討してきたが、ここでは、中長期的な視点から、主要先進5か国による国際比較を通じて、我が国固有の特徴、各国に共通する特徴について考察する。具体的には、時間当たり名目雇用者報酬とその決定要因である企業収益及び失業率との関係を確認する。さらに、デフレから脱却して、経済の好循環を実現するためには、家計の実質的な購買力を示す実質賃金の上昇が重要であるという問題意識の下、時間当たり名目賃金と物価上昇率の長期的な大小関係を概観するとともに、時間当たり実質賃金の寄与度分解等によって、その変動要因を分析する。

(1) 名目雇用者報酬の動向とその決定要因

主要先進5か国における時間当たり名目雇用者報酬とその主な決定要因の関係を確認することによって、我が国にみられる特徴を明らかにする⁴⁶。決定要因としては、企業収益を示す「営業余剰」と労働市場の需給バランスを示す「失業率」の2つを取り上げる。

●賃金の中長期の動向を時間当たり賃金によって評価

国際比較を行う前に、中長期の賃金動向を「一人当たり賃金」と「時間当たり賃金」のどちらで捉えるべきかを整理しよう。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」における一人当たり所定内給与額（月平均）と時間当たり所定内給与額の推移を比較すると、前者の方が弱い動きとなっていることが明確である（第2-2-12図（1））⁴⁷。これは、主に、短時間労働者の平均月間労働時間が減少していること、一人当たり所定内給与額の方が短時間労働者比率上昇による賃金押下げ効果の影響を大きく受けることによる（第2-2-12図（2）、（3））。ここで、一般労働者とパートタイム労働者の時間当たり所定内給与額の最近の推移を厚生労働省の「毎月勤労統計調査」で確認しておく、2013年後半以降、いずれも上昇傾向にある（第2-2-12図（4））。

我が国では、次節で議論するように、子育て世代の女性と高齢者の労働参加の拡大が促進されている。労働者が希望する働き方で雇用されるという前提に立った上で、今後短時間労働者を含む非正規社員が増加するとともに労働時間の短時間化が進んだ場合、一人当たり賃金を押し下げる効果がある⁴⁸。中長期的な賃金の動向を考える上では、個々の労働者の賃金が上昇す

注 (46) 以下では国際比較が可能な国民経済計算ベースの「雇用者報酬」を基に、所得と賃金の議論を行っている。

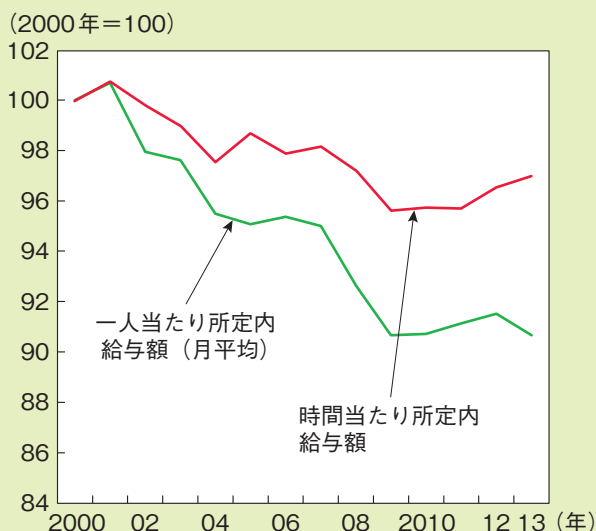
(47) ここでは名目ベースで比較しているが、実質ベースでも同様である。

(48) 子育て世代の女性と高齢者の雇用者については、その増加の大部分が非正規社員によるものであり、正社員として労働市場に参入することが容易でないこと、正社員として働くことを希望していないケースがあること等を反映していると考えられる。

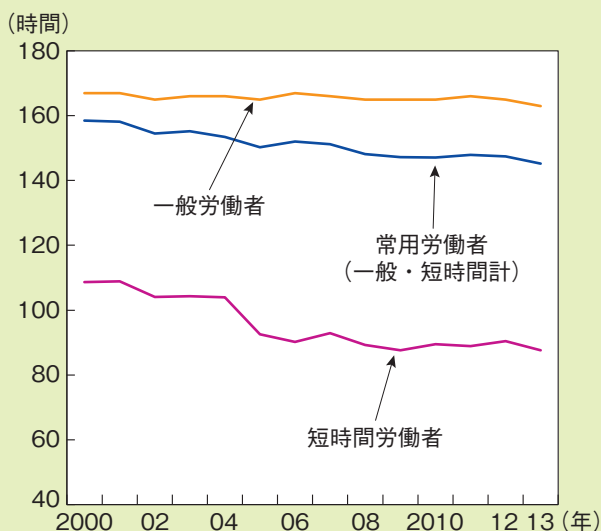
第2-2-12図 一人当たり及び時間当たり所定内給与額の比較

賃金の中長期の動向を時間当たり賃金によって評価

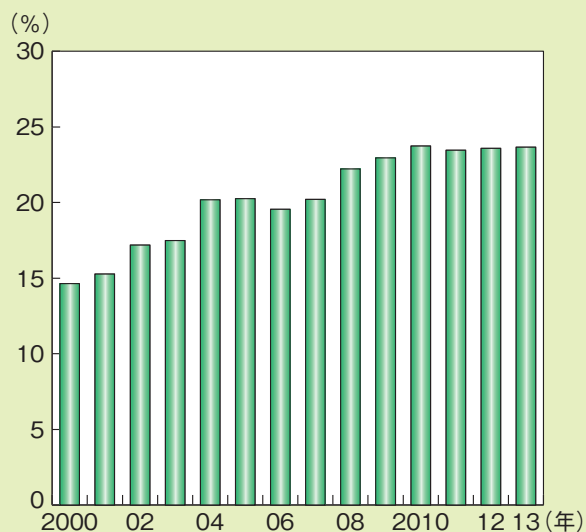
(1) 常用労働者の一人当たり及び時間当たり所定内給与額



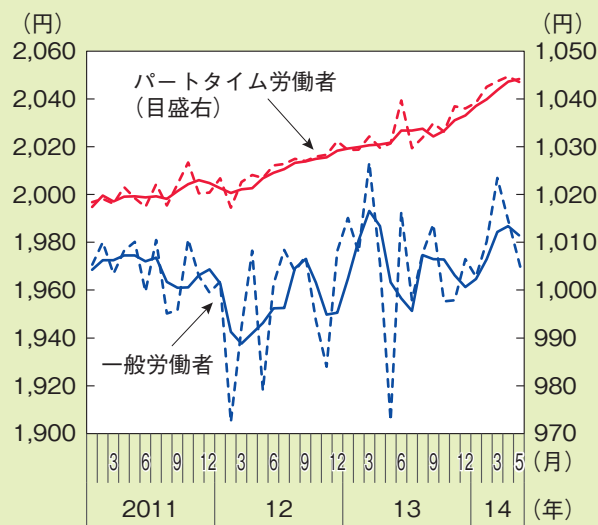
(2) 月間労働時間の推移



(3) 短時間労働者比率の推移



(4) 時間当たり所定内給与額の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、「毎月勤労統計調査」により作成。
 2. (1) の一人当たり名目賃金は、一般労働者と短時間労働者の所定内給与額を労働者数を用いて加重平均した内閣府試算値。短時間労働者の所定内給与額は、「1時間当たりの所定内給与額×1日当たり所定内労働時間×実労働日数」。時間当たり給与は、一般労働者と短時間労働者の1時間当たり所定内給与額を、労働者数を用いて加重平均した内閣府試算値。
 3. (2) の常用労働者数の月間労働時間は、一般労働者と短時間労働者の所定内労働時間を、労働者数を用いて加重平均した内閣府試算値。短時間労働者の所定内労働時間は、「1日当たり所定内労働時間×実労働時間」。
 4. (4) の点線は内閣府による季節調整値、実線はその3か月移動平均値。
 5. (4) の2014年5月は速報値。

ることが重要な課題であり、その観点からは、雇用構造の変化による影響を取り除いて議論する必要がある。そのため、以下で中長期の賃金動向について検討する際には、一人当たり賃金ではなく、時間当たりの賃金を用いて分析を行う。

●我が国の名目賃金と企業収益の関係が希薄化

主要先進5か国について、時間当たり営業余剰の変化に対して時間当たり名目雇用者報酬がどのように反応するかについて、両者の年代ごとの関係を確認する。具体的には、両者の1980年代、1990年代、2000年以降の始値を100とした指数を作成した後、その自然対数の値を散布図にした（第2-2-13図）。この図の傾きは、時間当たり営業余剰が1%変化した場合に、時間当たり名目雇用者報酬が何%変化するかという弾性値を表す。もし、両者が45度線上にあれば、傾きは1となり、両者は同率で変化することを意味する。

まず、英国、フランスについては、いずれの年代においても明確な右上がりの傾向が観察され、おおむね45度線に近い位置にある。このことは、時間当たり名目雇用者報酬と時間当たり営業余剰は同方向に変化すること、両者の変化の大きさもほぼ同じであることを示す。そのため、これらの国では企業収益が改善すれば、名目賃金も同じように増加しやすい。

次に、日本、アメリカ、ドイツは、2000年以降に傾きが小さくなっており、企業収益が増加しても名目賃金が上昇しにくい状況にある⁴⁹。特に、日本は、2000年以降、右下がりの関係が観察される。この背景としては、我が国の景気の低迷やデフレによって、企業の時間当たり営業余剰が伸び悩む中で、時間当たり名目雇用者報酬の伸びが他国と比べて抑制されたことが挙げられる。ドイツについては、2000年代前半の労働市場改革による賃金の抑制等の影響が指摘できる⁵⁰。

最後に、日本の名目賃金が他国に比べて伸び悩んでいるのは、付加価値に占める人件費の割合である労働分配率が2000年代に低下したことが原因であるという指摘について検討する。先進主要5か国の労働分配率を確認すると、労働分配率の低下はアメリカやドイツにおいても同様にみられる現象であり、日本固有の問題ではないことが確認される（付図2-7）⁵¹。

●我が国の名目賃金は長期的にみると他国よりも失業率に連動しやすい傾向

名目賃金と労働需給を示す失業率の間には、フィリップス曲線として知られる短期的な右下がりの関係が観察される場合が多い。長期的にみると、フィリップス曲線は長期均衡値である自然失業率において垂直になると考えられている⁵²。そこで、主要先進5か国の時間当たり名目雇用者報酬と失業率の関係を比較すると以下のことが指摘できる。

第一に、日本は、他の主要先進国と異なり、短期と長期のいずれも時間当たり名目雇用者報酬と失業率の間に明確な右下がりの関係がある（第2-2-14図）。日本において長期的な右

注

(49) ただし、先で指摘したように、ボーナスなどの「特別給与」は企業収益に連動する傾向が強い。

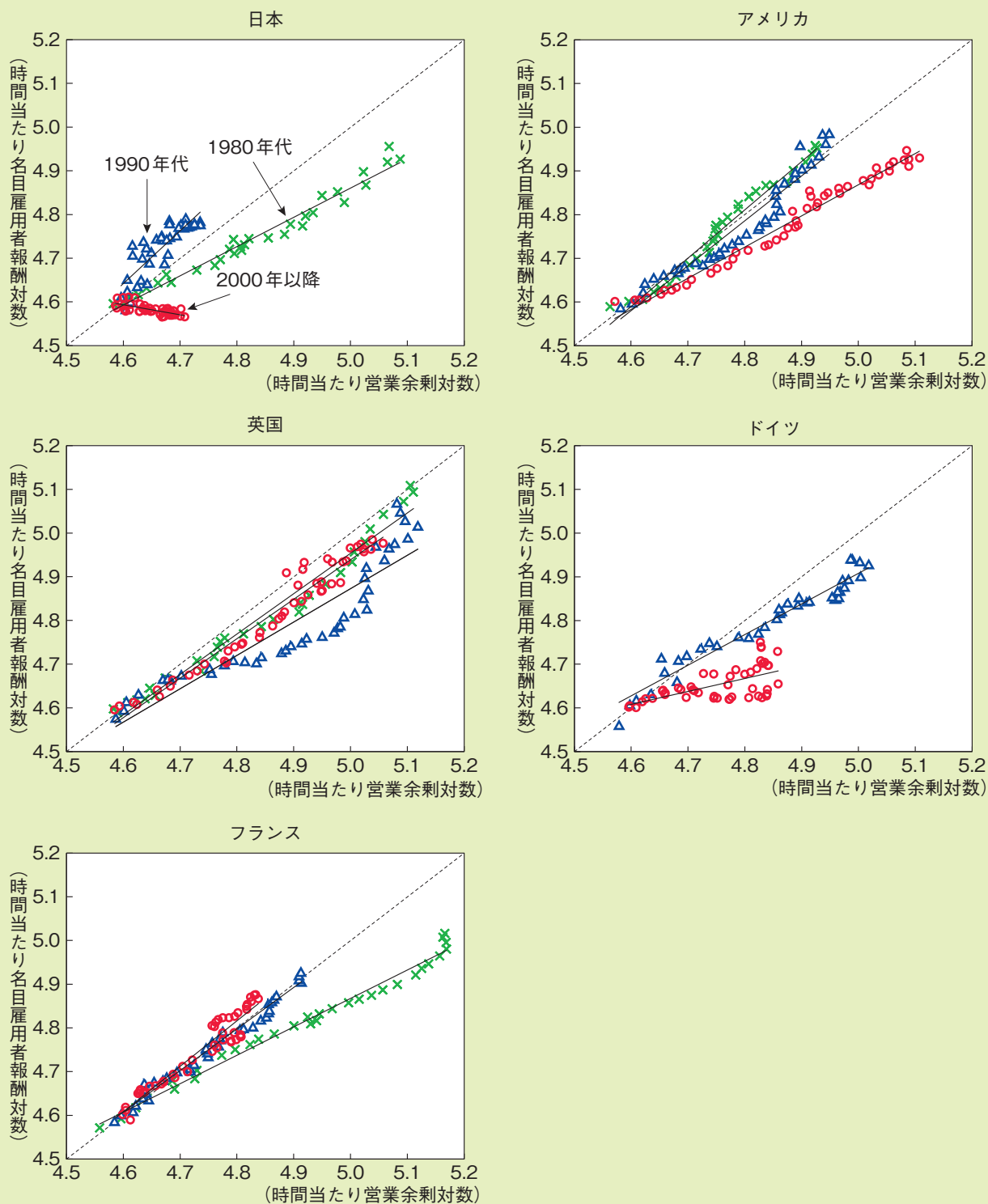
(50) ドイツの労働市場改革については、労働政策研究・研修機構（2006）などを参照。

(51) 世界的に労働分配率が低下している理由として、OECD（2012）では、グローバル化による低賃金国との競争、ICTなどによる技術革新等を指摘している。また、労働分配率は景気変動の影響を受けやすく、景気拡張期に低下する傾向にある。日本の最近の労働分配率は過去の平均的な水準と比べて特に低いわけではない。

(52) ここでの長期的な関係は物価と失業率についての議論であるが、賃金と物価との相互依存関係を踏まえると、それを賃金と失業率の関係に置き換えても大きな違いは生じない。また、自然失業率はインフレ率の水準などの経済要因によってシフトする。

第2-2-13図 時間当たり営業余剰と時間当たり名目雇用者報酬

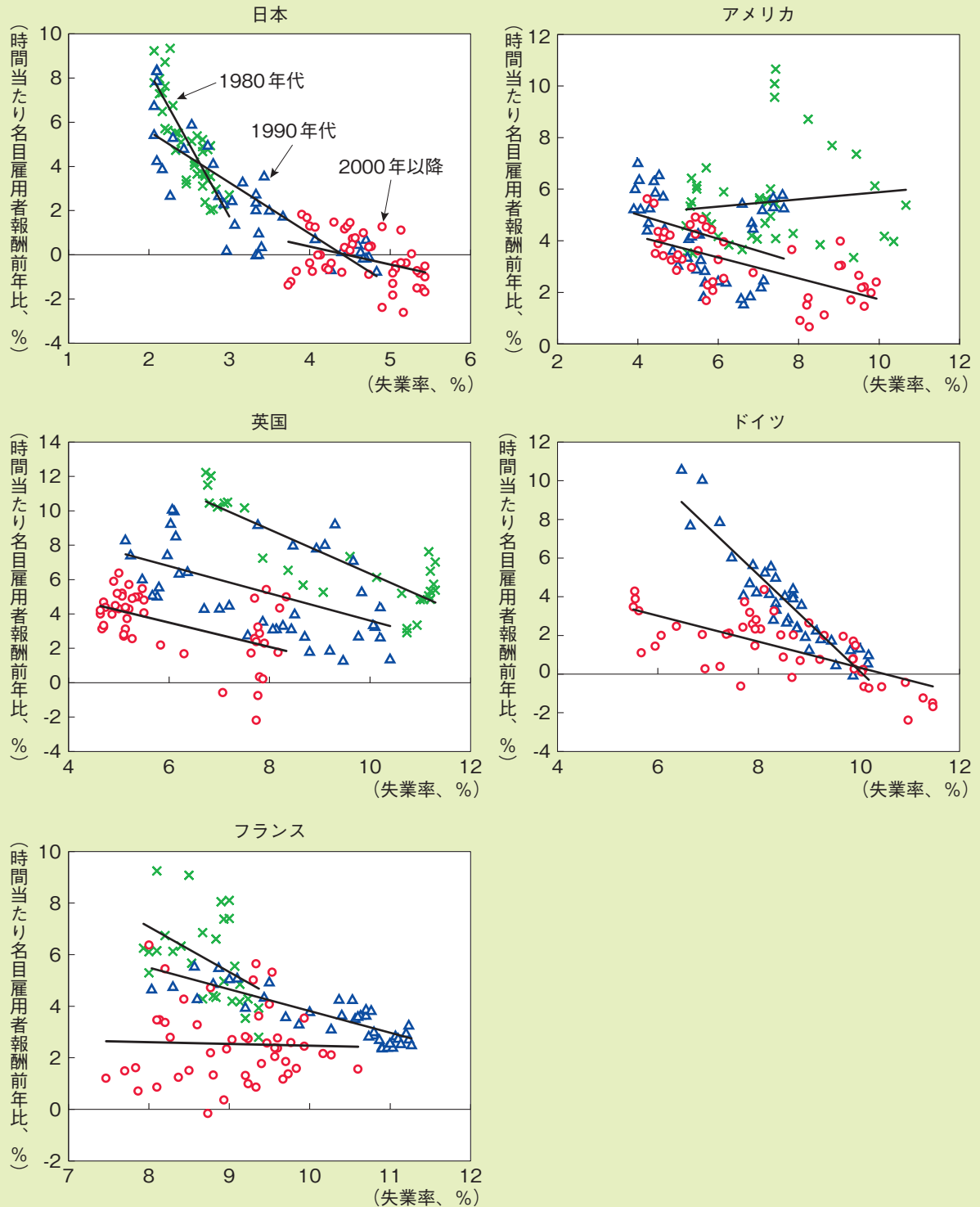
我が国の名目賃金と企業収益の関係が希薄化



- (備考) 1. OECD. Statにより作成。
2. 散布図は、1983年=100、1991年=100、2001年=100とした指数をそれぞれ対数化したものをプロット。

第2-2-14図 失業率と時間当たり名目雇用者報酬

我が国の名目賃金は長期的にみると他国よりも失業率に連動しやすい傾向



（備考）OECD. Statにより作成。

下がりの傾向が観察されるのは、日本の物価上昇率が他国よりも低いことを反映している可能性がある⁵³。ドイツも短期と長期共に右下がりの関係がみられるものの、日本と比較すると、長期的な関係はかなり弱い。このことから、長期的にみると、国際的に、日本は労働需給の改善に伴って賃金上昇率が高まる傾向が観察された⁵⁴。

第二に、日本のフィリップス曲線の傾きは、年代の経過とともにフラット化していること、日本の失業率の水準と変動そのものが他国よりも小さいことに留意が必要である⁵⁵。すなわち、我が国は、失業率が他国よりも低位で安定している中で、失業率が改善しても過去より賃金上昇率が高まりにくくなっている。

第三に、アメリカ、英国、フランスは長期的には右下がりの関係が確認できないものの、年代別に分けると、右下がりの傾向が明確な時期がある。2000年以降についてみると、アメリカ、英国では労働需給の改善に伴って賃金上昇率が高まる傾向にあるが、フランスでは雇用情勢の改善が賃金上昇率の改善につながっていない。また、英国では、各年代の曲線が下方にシフトしており、長期的なフィリップス曲線が垂直方向である可能性を示唆している。

(2) 名目賃金と物価の関係及び実質賃金の変動要因

前項では、名目賃金の決定要因について検討してきたが、我が国ではデフレから脱却して、物価変動の影響を除いた実質賃金が持続的に上昇する中で、消費の拡大、企業業績の改善、投資の拡大が生じるという経済の好循環を実現することが課題となっている。そこで、まず名目賃金と物価上昇率の長期的な大小関係を確認することによって、デフレ脱却後の実質賃金の姿を展望する。さらに、実質賃金と労働生産性の関係、実質賃金の寄与度分解によって、実質賃金がどのような要因によって変動するかを考察する。

●ドイツ以外は名目賃金の伸びが物価上昇率を上回る傾向

長期的な傾向として、名目賃金と物価の間にはどのような関係があるのだろうか。ここでは、主要先進5か国の時間当たり名目雇用者報酬と個人消費（PCE）デフレーターの関係について整理する。

まず、名目賃金と物価の間に相互依存的な関係があることが知られているように、長い目でみると、時間当たり名目雇用者報酬とPCEデフレーターには同方向に変化する傾向にある（第2-2-15図）。年代を分けて確認すると、日本はいずれの年代も同じような正の相関関係が

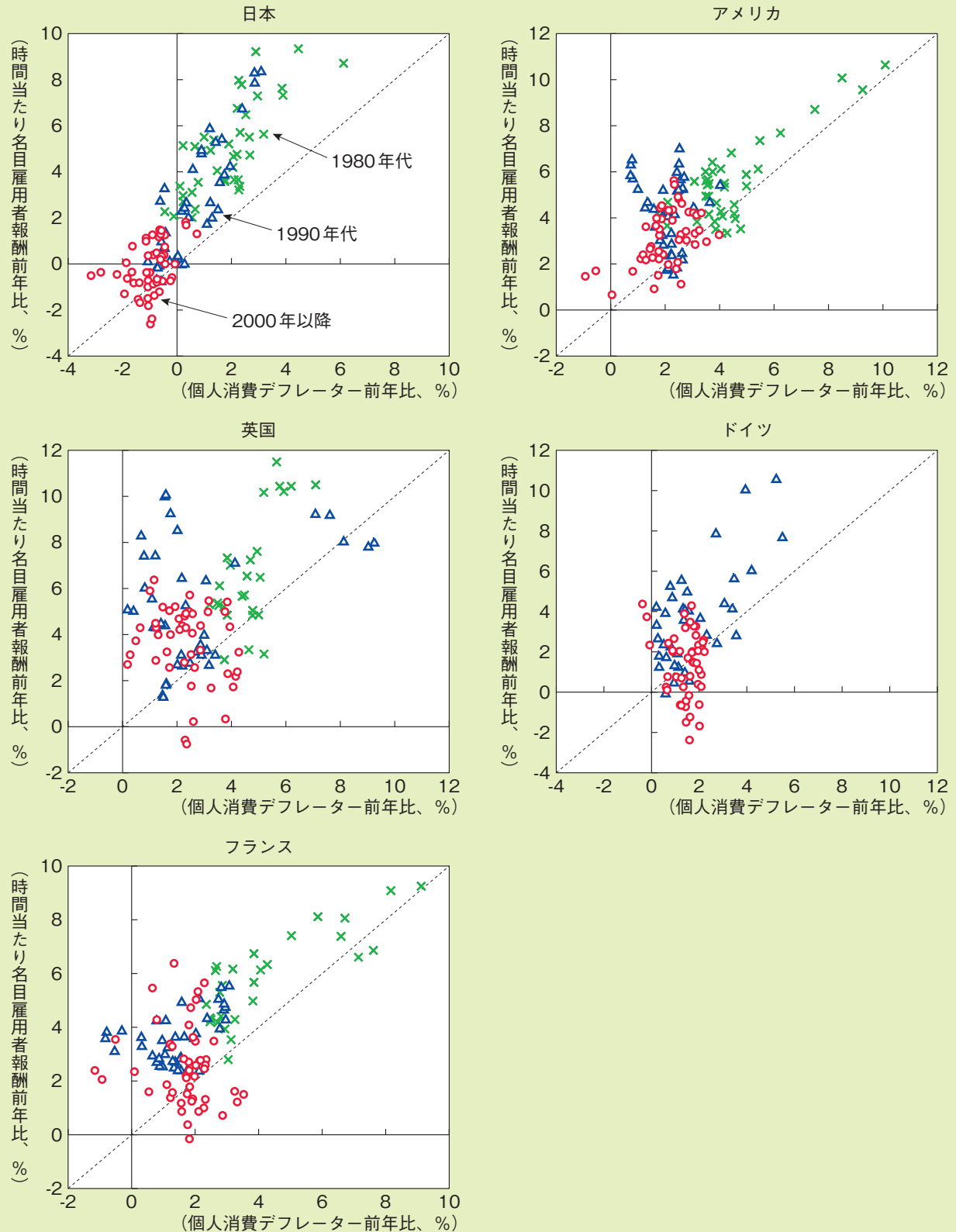
注 (53) 低インフレ下においては、長期のフィリップス曲線は垂直ではなく、右下がりになることが指摘されている。例えば、Akerlof et al. (1996) 等を参照。

(54) 内閣府（2010）の賃金関数の日米比較においても、日本の賃金はアメリカとは異なり失業率に影響を受けやすいことが指摘されている。

(55) 1990年代に我が国のフィリップス曲線がフラット化した背景として、山本（2010）では、名目賃金の下方硬直性の顕在化、就業意欲喪失効果の減退を指摘している。

第2-2-15図 個人消費（PCE）デフレーターと時間当たり名目雇用者報酬

ドイツ以外は名目賃金の伸びが物価上昇率を上回る傾向



(備考) OECD, Statにより作成。

観察される一方で、1990年代のアメリカと英国、2000年以降の英国、ドイツ、フランスにはそのような関係がみられない。

また、時間当たり名目雇用者報酬とPCEデフレーターとの伸びの大小関係を比較すると、デフレ期でない時期において、日本、アメリカ、英国、フランスは前者が後者を上回る割合が高く、実質賃金上昇率はプラスとなる傾向にある。他方、ドイツでは両者に明確な大小関係は認められない。ドイツについて期間別にみると、1990年代は前者が後者を上回る傾向にあったが、2000年以降になってその関係が変化しており、特に、2000年代前半の労働市場改革が行われた頃に時間当たり名目雇用者報酬の伸びが相対的に小さくなっている。この時期は、労働市場改革等を背景に、労働者の名目賃金が抑制されるとともに、相対的に低賃金の雇用者が増加しており、その影響が現れているものと考えられる。また、日本については、デフレ期に時間当たり名目雇用者報酬の下落率がPCEデフレーターの下落率よりも大きくなり、実質雇用者報酬が低下するケースが多いことに留意が必要である。このことから、デフレ脱却と経済再生への道筋を確かなものとするのが実質賃金の上昇のために重要である。

●長期的には労働生産性と実質賃金の間に右上がりの関係

労働者が1時間に生み出した付加価値である労働生産性が上昇すれば、企業がそれを成果として一定程度労働者に配分することによって労働者の時間当たり実質賃金も増加する。そのため、一般に、両者の間には長期的な右上がりの関係があると考えられている。

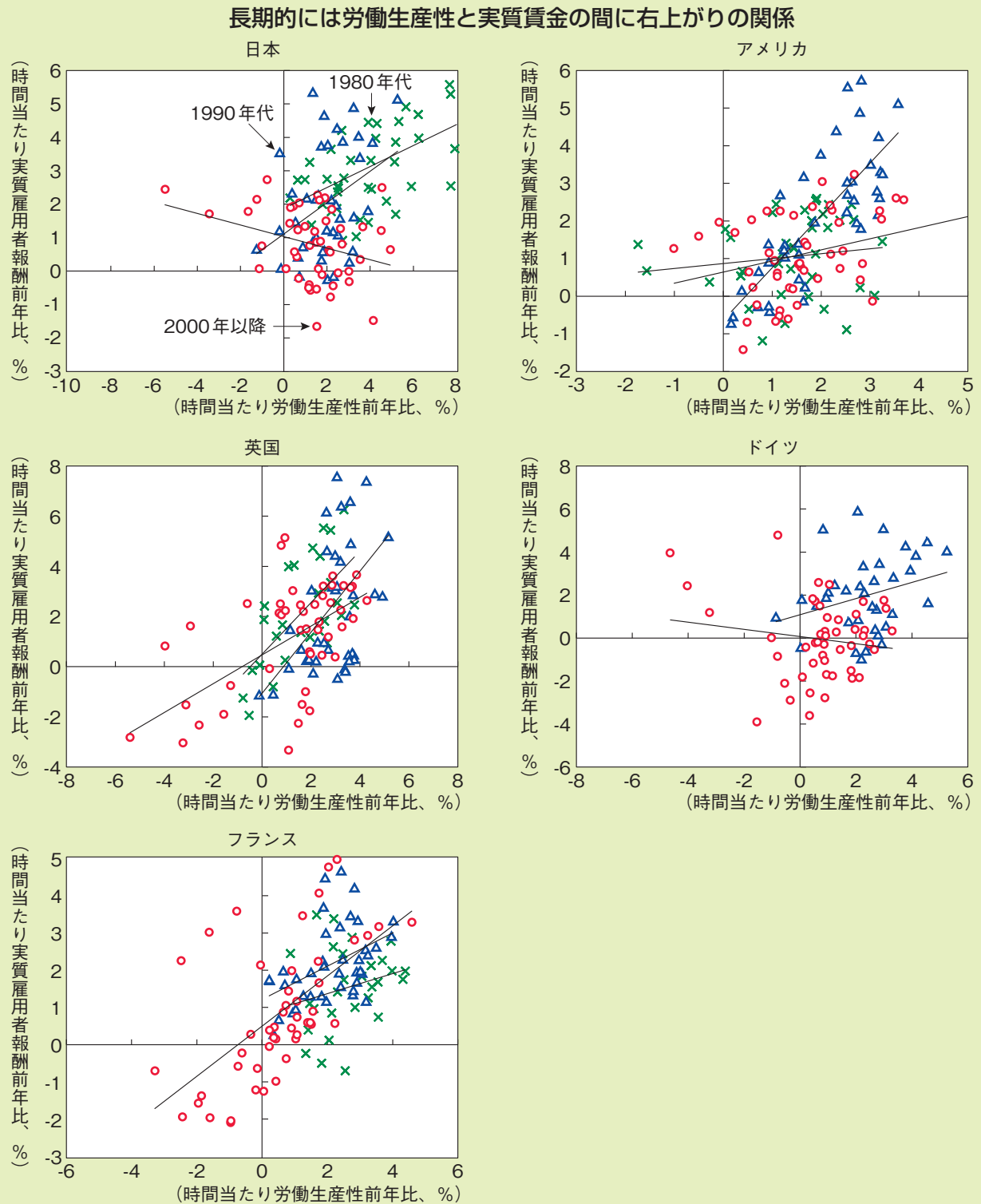
1980年以降の全期間を通してみると、主要先進5か国のいずれも時間当たり実質雇用者報酬と労働生産性の間におおむね右上がりの傾向が観察される（第2-2-16図）⁵⁶。また、日本、アメリカ、ドイツは、2000年以降の傾きが小さくなっており、労働生産性が上昇しても実質賃金が伸びにくい状況にある。この背景としては、後述するように、労働分配率の低下や交易条件の悪化が挙げられる。以上より、国際的にみて、労働生産性を高めることが長期的な賃金上昇のために重要であることが分かる。ただし、期間によっては、労働生産性は実質賃金の変動を十分に説明できておらず、他の要因についても検討する必要がある。

●都道府県別にみても2000年以降は実質賃金が労働生産性に比べて抑制

長期的には、実質賃金の上昇のために労働生産性を向上させる必要があることをみてきたが、実質賃金上昇に関しては、それを全国津々浦々まで波及させることも重要な論点となっている。そこで、労働生産性と時間当たり実質賃金の右上がりの関係が、都道府県別のデータにおいても成立しているかを確認しておこう。都道府県別の1985年から2008年の平均変化率を散布図にすると、労働生産性の伸びを高めた都道府県ほど、実質賃金の上昇率も高まっている

注 (56) ここでの労働生産性は「実質GDP ÷ (雇用者数 × 労働時間)」ベース、後述の都道府県別の労働生産性は、経済産業研究所 (RIETI) の都道府県別労働生産性 (R-JIP) における「実質付加価値 ÷ (雇用者数 × 労働時間)」ベース。

第2-2-16図 労働生産性と時間当たり実質雇用者報酬



(備考) 1. OECD. Statにより作成。

2. 労働生産性は、「実質GDP÷(雇用者数×一人当たり労働時間)」により求めた時間当たり生産性。

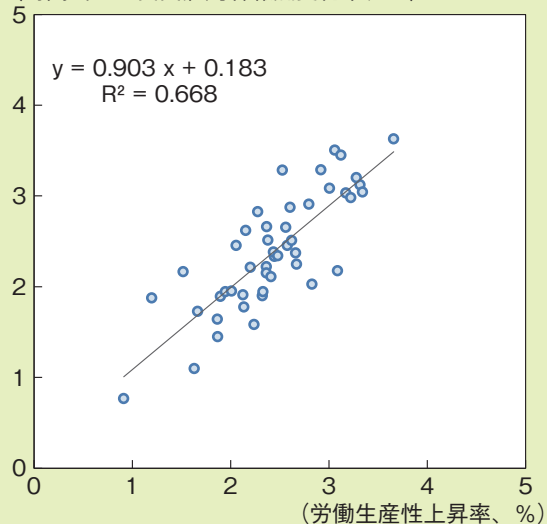
ことが分かる(第2-2-17図(1))。すなわち、賃金の持続的な上昇を日本全国津々浦々で実現するためには、当然のことながら、各都道府県の労働生産性を高める必要があり、労働生

第2-2-17図 都道府県別の労働生産性と時間当たり実質賃金

都道府県別にみても2000年以降は実質賃金が労働生産性に比べて抑制

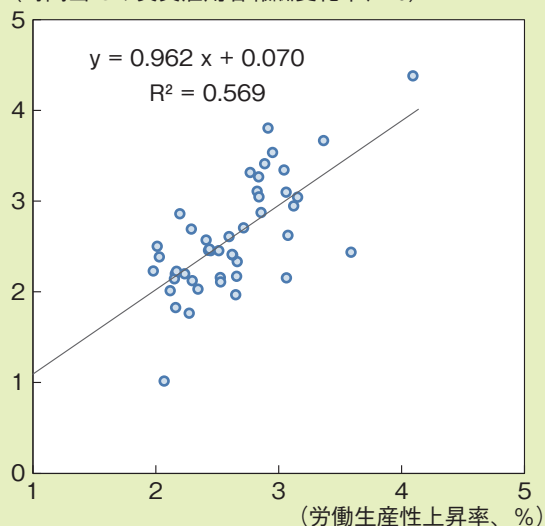
(1) 1985-2008年平均

(時間当たり実質雇用者報酬変化率、%)



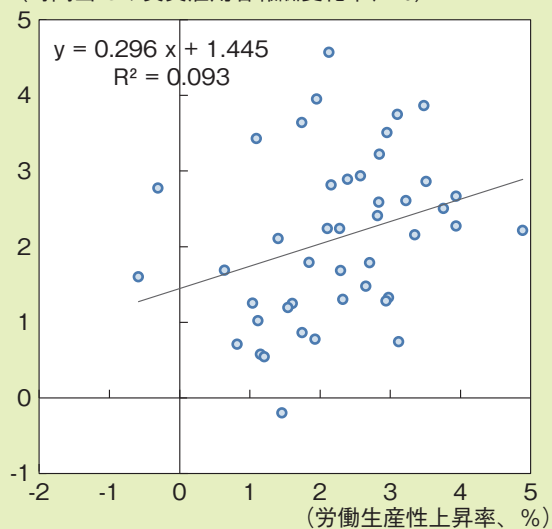
(2) 1985-2000年平均

(時間当たり実質雇用者報酬変化率、%)

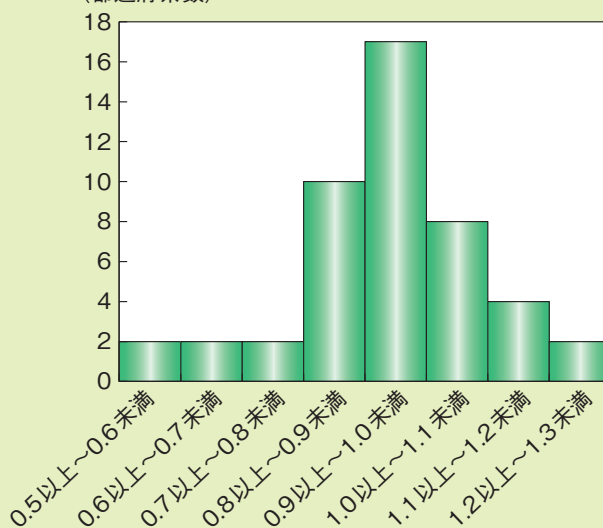


(3) 2000-2008年平均

(時間当たり実質雇用者報酬変化率、%)

(4) 実質賃金の労働生産性に対する弾性値
(47都道府県、1985-2008年)

(都道府県数)



(備考) 独立行政法人 経済産業研究所「R-JIP データベース2012」により作成。

産性の改善の遅れる地域が出ないように、競争力のある地域産業の創出に向けた政策対応等が求められる。

2000年前後で期間を分けると、1985年から2000年にかけては労働生産性と実質賃金の右上がり関係がより明確に観察される一方で、2000年から2008年にかけては両者の間に右上がり関係はみられない(第2-2-17図(2)、(3))。これは、国際比較で示された内容と同様の結果であり、2000年以降は、都道府県別にみても労働生産性の上昇に対して実質賃金の上昇が

抑制されている。この背景としては、デフレ下で労働生産性の伸びが全体的に大きく低下する中で、日本各地で労働者の賃金抑制が行われたことが挙げられる。

労働生産性が1%変化したときに実質賃金が何%変化するかを表す弾性値を都道府県ごとに計算して、その分布の形状を確認することにより、両者の長期的な関係の強さを検討する。都道府県の弾性値の分布の範囲は0.5～1.3となり、分布の山（最頻値）の階級は0.9～1.0とほぼ1と等しい（第2-2-17図（4））。このように、各都道府県の実質賃金は、労働生産性の伸びと同程度上昇する傾向にある。我が国は、デフレから早期に脱却し、2000年代以前のように労働生産性の上昇が実質賃金の上昇に結び付くような環境を作っていく必要がある。

●実質賃金は労働分配率の低下と交易条件の悪化で伸び悩み

前述のように、実質賃金は長期的には労働生産性によって決まる傾向があるものの、2000年代に入ってからだけでは説明できない面もあることから、ここでは主要先進5か国の時間当たり実質雇用者報酬の寄与度分解を行うことによって、2000年以降の変動要因について分析する。具体的な変動要因としては、一国の所得のうち労働者の取り分である労働分配率要因、労働者が1時間に生み出した付加価値である労働生産性要因、輸出入デフレーターの変化におおむね相当する交易条件要因の3つを考える⁵⁷。なお、交易条件の悪化は、海外への所得流出を示しており、実質賃金に対してマイナスに寄与する。

まず、2000年代前半の時間当たり実質雇用者報酬の動向をみると、日本は、労働生産性の向上が時間当たり実質雇用者報酬を押し上げていたものの、労働分配率の低下と交易条件の悪化がマイナスに寄与した結果、全体として横ばいで推移した（第2-2-18図）。すなわち、企業が生み出した付加価値の労働者の取り分が減少し、為替の減価等によって輸入価格（コスト）が相対的に上昇したことが、日本の実質賃金の押下げ要因になっていた。アメリカでも、この時期に労働分配率が低下していたが、労働生産性の上昇がそれ以上に大きく伸び、交易条件も小幅なプラス寄与であったことから、時間当たり実質雇用者報酬は上昇傾向を維持した。ドイツは、日本と同じように労働分配率の低下と交易条件の悪化が進む中で、労働生産性が伸び悩んだことから、時間当たり実質雇用者報酬は減少傾向にあった。他方、英国では交易条件の改善、フランスでは労働分配率の小幅上昇が、時間当たり実質雇用者報酬に対してプラスに寄与している。

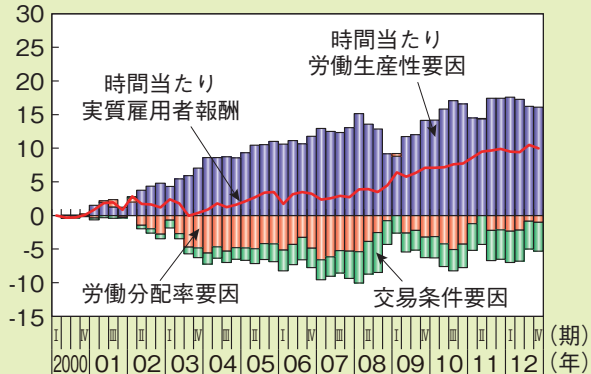
次に、2000年代後半以降を確認すると、日本は、労働生産性がリーマンショック後に落ち込んだことがマイナスに寄与したものの、その後、労働生産性が持ち直す中で労働分配率が幾分上昇したことから、時間当たり実質雇用者報酬も緩やかに増加した。この時期、ドイツやフランスにおいても労働分配率の上昇がみられたが、アメリカでは労働分配率の低下基調が続いており、それが時間当たり実質雇用者報酬の押下げに寄与している。また、英国は、労働生産

注 (57) 交易条件要因は、「(GDPデフレーター／個人消費デフレーター)の変化率」によって定義されるが、この式はおおむね輸出入デフレーターの変化を表しているため、交易条件の変化とみることができる。

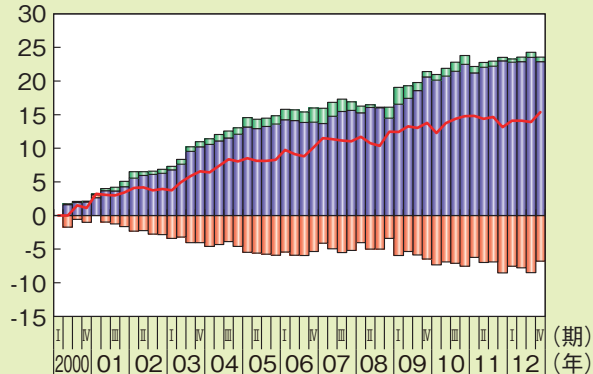
第2-2-18図 時間当たり実質雇用者報酬の寄与度分解

実質賃金は労働分配率の低下と交易条件の悪化で伸び悩み

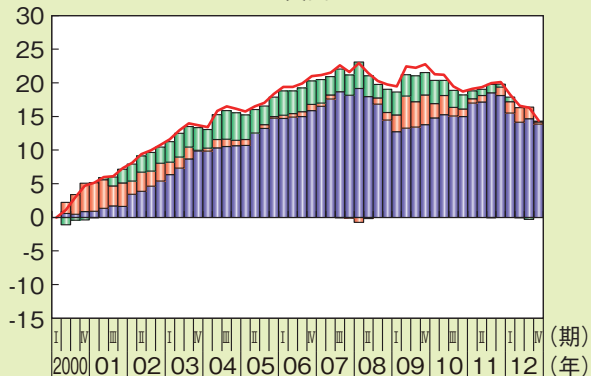
(累積変化 (%), 寄与度) 日本



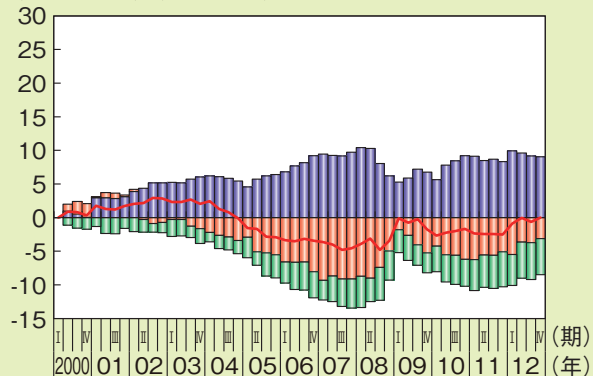
(累積変化 (%), 寄与度) アメリカ



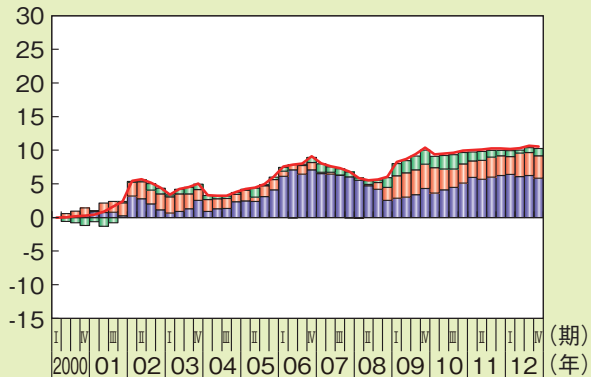
(累積変化 (%), 寄与度) 英国



(累積変化 (%), 寄与度) ドイツ



(累積変化 (%), 寄与度) フランス



(備考) 1.内閣府「国民経済計算」、OECD、Statにより作成。

2.一人当たり実質雇用者報酬は、以下により表される。ただし、Wは名目雇用者報酬、Y_Nは名目GDP、Y_Rは実質GDP、Eは雇用者数、hは労働時間、P_{GDP}はGDPデフレーター、P_{PCE}は個人消費デフレーターを表す。

$$\left(\frac{W}{P_{PCE}} \right) / Eh = \frac{W}{Y_N} \times \frac{Y_R}{Eh} \times \frac{P_{GDP}}{P_{PCE}} = \text{労働分配率} \times \text{労働生産性} \times \frac{P_{GDP}}{P_{PCE}}$$

これより、「一人当たり実質雇用者報酬変化率=労働分配率変化率+労働生産性変化率+(GDPデフレーター/PCEデフレーター)変化率」に分解できる。ここで、第三項は、おおむね輸出入デフレーターの変化を表しており、交易条件要因とみることができる。

性がリーマンショック後に落ち込んでから低迷を続ける中で、交易条件の悪化もあって、時間当たり実質雇用者報酬は2012年末頃まで減少傾向にあった。

最後に、2000年以降の全期間でみると、いずれの国も労働生産性の上昇が時間当たり実質雇用者報酬の押上げに寄与しており、労働生産性は実質賃金上昇を決定するための重要な基盤になっている。しかし、日本、アメリカ、ドイツ等では、実質賃金が労働分配率の低下や交易条件の悪化によって押し下げられており、この期間においては、実質賃金の上昇は労働生産性の上昇に追いついていない。このような状況から脱するためには、企業収益が改善する中で、それを従業員へ適切に分配するとともに、省エネ等を通じた資源・エネルギーコストの低減や投入価格の上昇に見合った産出価格の引上げを通じて交易条件を改善させることが重要である。

第3節 実質賃金上昇と労働参加拡大への課題

本節では、労働者の実質賃金の上昇を確保するための課題、少子・高齢化が進む中での雇用構造の変化と労働参加の拡大をめぐる論点について考察する。まず、長期的な時間当たり実質賃金の上昇のためには労働生産性の向上が必要であるという観点から労働生産性の決定要因、企業の賃金決定の特徴と人材育成の課題について検討する。次に、労働力率と女性雇用者比率の国際比較等を通じて我が国の労働参加の現状を分析する。その際、女性と高齢者の労働参加拡大に伴う雇用構成の変化が我が国全体の時間当たり賃金に及ぼす影響についても考察する。最後に、女性が労働参加を進めた場合に労働力人口がどの程度増加するのか、高齢者の労働参加の障害になっているものは何か、という点についても論ずる。

1 実質賃金の上昇と労働の質的改善

前節で確認したように、実質賃金の上昇を長期的に図っていくためには、労働生産性の向上が重要であり、そのためには労働者の質を改善し、職務遂行能力を高めていく必要がある。そこで、以下では、マクロの視点から労働生産性の決定要因等について分析するとともに、企業や労働者の視点から人材育成の課題等について検討する。

(1) 労働生産性の向上と労働の質

ここでは、労働生産性を寄与度分解することによって、我が国の労働生産性が長期的に低下してきた背景について検討する。また、主要国のデータを用いて、労働生産性と雇用の流動性を示す雇用調整速度の間にみられる関係を確認する。

●労働生産性の上昇に対する労働の質の相対的な重要性が増大

まず、我が国全体の労働生産性の推移をみると、1980年代以降、上昇率が低下している（第2-3-1図（1））⁵⁸。1990年代は、バブル崩壊等を背景に製造業、非製造業共に大きく低下した。2000年代は、国内景気の低迷やデフレの中で、非製造業の低下が顕著であった（第2-3-1図（2）、（3））。労働生産性と時間当たり実質賃金の間の右上がり関係を踏まえると、2000年代に実質賃金が低迷した要因としては、非製造業の労働生産性が低下した影響が大きいと考えられる。

次に、労働生産性の変化率を、（1）労働の質、（2）資本装備率、（3）全要素生産性（TFP）の3つに分解すると以下のことが指摘できる⁵⁹。第一に、1990年代の労働生産性の低下はTFPの寄与が低下した影響が大きい。これは、製造業、非製造業共にTFPのプラス寄与が1980年代の半分以上に低下したことによる。TFPには様々な要因が含まれているため、その原因を特定することは困難であるが、企業でITの有効活用が進まなかったこと、バブル崩壊後の需要の大幅な減少等が指摘されている⁶⁰。

第二に、資本装備率は1980年代の労働生産性の上昇に最も大きく寄与していたが、その後はプラス寄与が縮小傾向にある。資本装備率の寄与度を資本ストックと労働投入に分けると、1980年代は、設備投資の増加等を背景に、資本ストックが大幅に伸びていた（第2-3-1図（4））。しかし、1990年代以降は、労働投入の減少が資本装備率の上昇に寄与する一方で、設備投資の抑制等によって資本ストックの伸びが大きく鈍化したことから、資本装備率の寄与度も縮小した。

第三に、労働の質は、製造業と非製造業のいずれにおいても、安定してプラスに寄与している。この背景としては、労働者の熟練の蓄積、高学歴化や平均勤続年数の上昇等が挙げられる。さらに、1990年代以降、TFPと資本装備率のプラス寄与が大きく低下した結果、労働の質の影響度が相対的に高まっている。今後とも、熟練の蓄積等を通じて労働の質を持続的に高めていくことが労働生産性を向上させるために重要な課題となっている。

●雇用調整速度が速い国ほど労働生産性が高くなる傾向

我が国の労働生産性に関しては、硬直した労働市場が労働生産性を下押ししているとの指摘が多い。これは、成長が期待される産業に労働者が移動しないと産業の新陳代謝が進まず、一国全体の労働生産性が低下するという議論を反映したものである。この問題について、主要国の労働生産性の伸びと雇用の流動性を示す雇用調整速度の関係によって確認しよう。ここで、雇用調整速度とは、現実の雇用者数が望ましいと考えられる雇用者数に近づく速さのことであ

注 (58) 労働生産性の推移は、長期的な経済構造の変化だけでなく、短期的な景気循環からも影響を受ける点に留意が必要である。

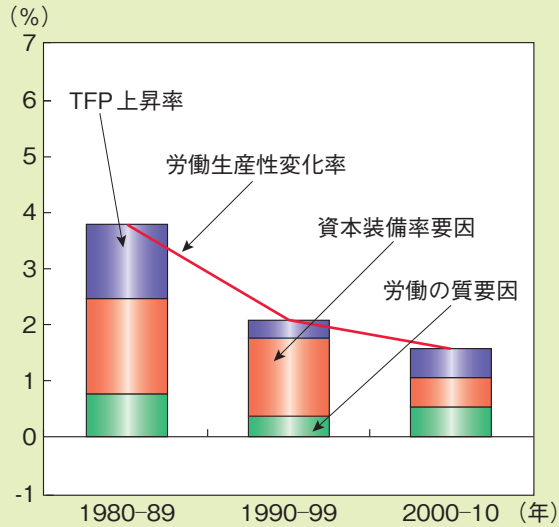
(59) 労働の質は熟練の蓄積、年齢、勤続年数、学歴など属性構成の違い、資本装備率は労働一単位当たりの資本投入量、全要素生産性は技術進歩など上記の要因で説明できない部分を示す。

(60) Jorgenson and Motohashi (2005)、内閣府（2013）などを参照。

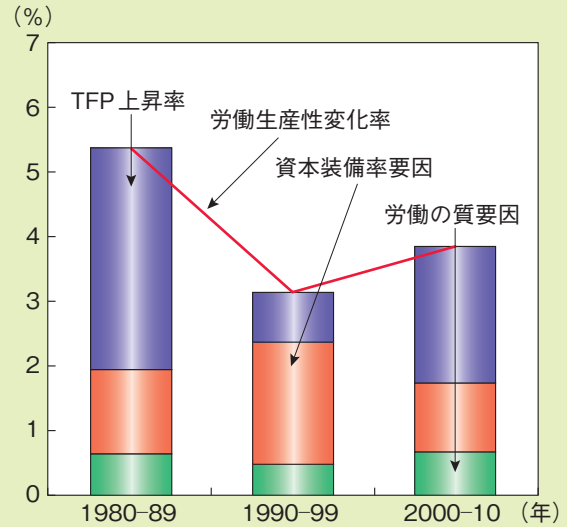
第2-3-1図 労働生産性の寄与度分解

労働生産性の上昇に対する労働の質の相対的な重要性が増大

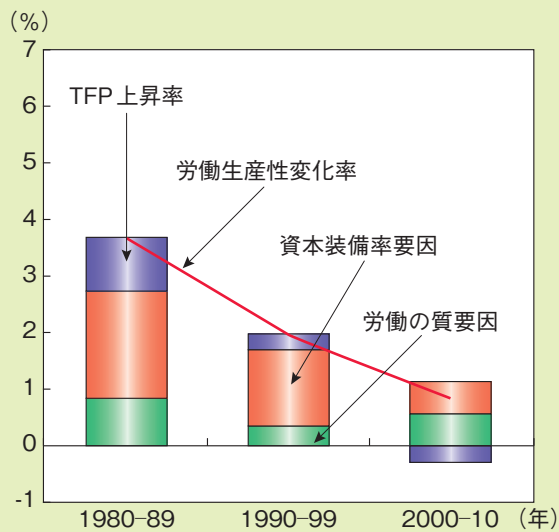
(1) 労働生産性の寄与度分解（全体）



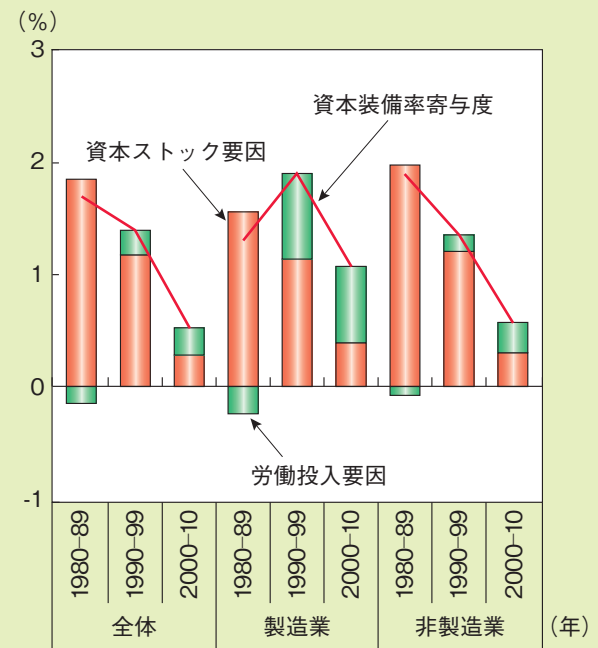
(2) 労働生産性の寄与度分解（製造業）



(3) 労働生産性の寄与度分解（非製造業）



(4) 資本装備率の寄与度の内訳



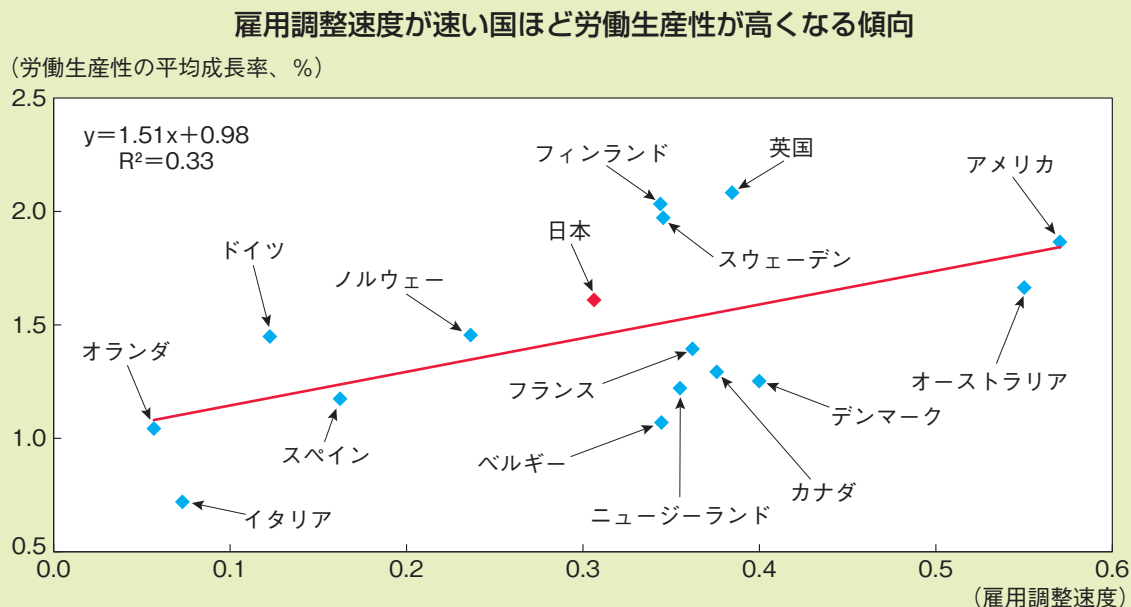
(備考) 1. 独立行政法人経済産業研究所「JIP データベース 2013」により作成。

2. 労働生産性及び労働投入要因はマンアワーベース。労働の質は年齢、勤続年数、学歴など属性構成の違い、資本装備率は労働1単位当たりの資本投入量、全要素生産性は技術進歩など上記の要因で説明できない部分を示す。

り、その決定要因として、内閣府（2009）は、(1) 非正規雇用比率、(2) 雇用保護規制の度合い、の二つを挙げている⁶¹。

注 (61) 雇用調整速度の値は、推計方法や推計期間によって異なるため幅をもってみる必要がある。

第2-3-2図 労働生産性と雇用調整速度



- (備考) 1. OECD. Statにより作成。
 2. 雇用調整速度は、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）（2012）において推計対象となっている国及びその数値を使用している。雇用者数ベースの1991年から2010年のデータに基づく推計値。
 3. 労働生産性成長率は、時間当たり労働生産性の1991年から2012年の平均成長率。
 4. ドイツは、東西統合の影響を避けるために1993年からのデータを用いている。

長期的にみると、雇用調整速度の速い国ほど労働生産性の上昇率が高くなるという右上がりの関係が確認される（第2-3-2図）。これは、労働市場の硬直化が労働生産性を低下させるという仮説を支持する結果である。前述した労働生産性と実質賃金の関係を併せて考えると、雇用の流動性の改善は、労働生産性の上昇を通じて、実質賃金の押上げに寄与することを示している。日本の雇用調整速度は主要国平均をやや下回る水準にあり、アメリカを大きく下回っている。

我が国は、労働移動支援型の政策対応等によって雇用の流動性を改善させることや、労働時間規制の見直しやジョブ型労働市場の整備によって働き方の柔軟性を高めることにより、それを労働生産性の向上、実質賃金の上昇につなげることが重要である。雇用の流動性を改善させる際には、労働者が自らの能力を発揮できる職場に円滑に移動できるような環境を整備することによって、失業なき労働移動を目指すべきである⁶²。

注 (62) 内閣府政策統括官（経済分析担当）（2013）は、失業なき労働移動のためには、「公共職業安定所」や「民間職業安定所」におけるキャリア・コンサルティング機能の強化、個人の課題に応じたメニューの策定支援などが重要であると指摘している。

(2) 賃金の決定要因と人材育成の課題

生産活動を行う企業の立場からみると、労働の質の向上は人材育成という視点で捉えることができる。ここでは、まず賃金カーブの形状とそのシフトを通じて我が国に特徴的な年功賃金について概観する。次に、企業の賃金決定要因を確認することによって、賃金上昇のためには人材育成を通じた労働者の職務遂行能力の向上が重要であることを示す。最後に、企業の人材育成における課題について整理する。

●労働生産性を高め賃金カーブを上方にシフトさせることが重要

我が国の企業における賃金システムの特徴として「年功賃金制度」が挙げられる。これは、労働者の賃金が年齢及び勤続年数に伴って上昇する仕組みである⁶³。このような雇用慣行を前提にして、企業は労働者の生産性を高めるために人材育成を促進し、社員は職業能力を高めるために社内研修や自己啓発等に取り組んできた。こうした賃金システムの特徴を、年齢別と勤続年数別の賃金カーブによって確認しよう。

男性の賃金は、年齢別でみると40歳台後半～50歳台前半まで、勤続年数でみると年数が長くなるにしたがって上昇する傾向がある（第2-3-3図（1）、（2））。また、賃金カーブの水準をみると、1981年から1990年にかけて水準が大きく上方シフトしたが、国内景気の低迷やデフレ等を背景に、2000年以降は賃金水準に大きな変化はみられない。これは、いずれの年齢及び勤続年数をみても同様である。女性も勤続年数に応じて賃金が上昇する傾向にあるが、勤続年数が男性に比べて短いことや非正規社員の比率が高いこと等から、年齢別の賃金カーブには明確な右上がりの傾向はみられない（第2-3-3図（3）、（4））。

こうした雇用慣行の下で、賃金上昇を幅広い階層で実現するためには賃金カーブを継続的に上方シフトさせる必要がある。すなわち、企業の人材育成や社員の自己啓発等を通じて労働の質を高めて生産性の向上を図り、その結果として改善した企業収益が労働者に適切に配分されることを通じて、各年齢及び各勤続年数の賃金水準を持続的に上昇させることが重要である。

●職務遂行能力の向上で基本給が上昇し、それが賞与にも反映

それでは、企業は賃金をどのように決定しているのだろうか。ここでは、厚生労働省の「就労条件総合調査」の結果を利用して、基本給と賞与の決定要因を確認する。

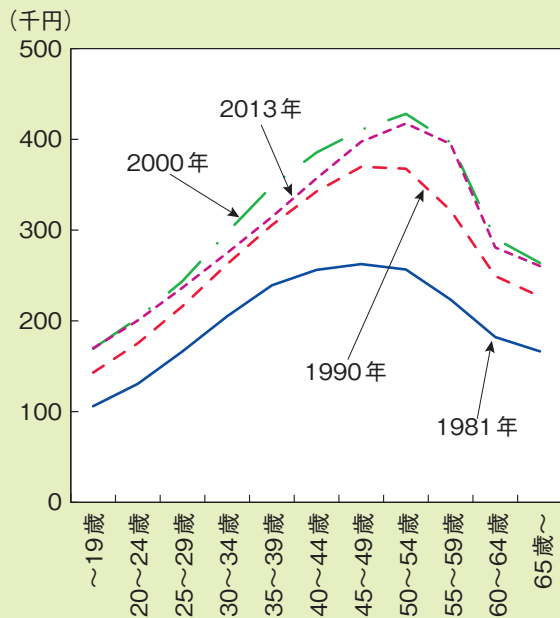
基本給については、「職務遂行能力」を重視する企業が最も多く、管理職と管理職以外の一般社員に大きな差はない（第2-3-4図（1））。規模別には、大企業ほど職務遂行能力を賃金

注 (63) 年齢や勤続年数以外にも、労働者の業務実績や業務習熟度なども考慮されている。

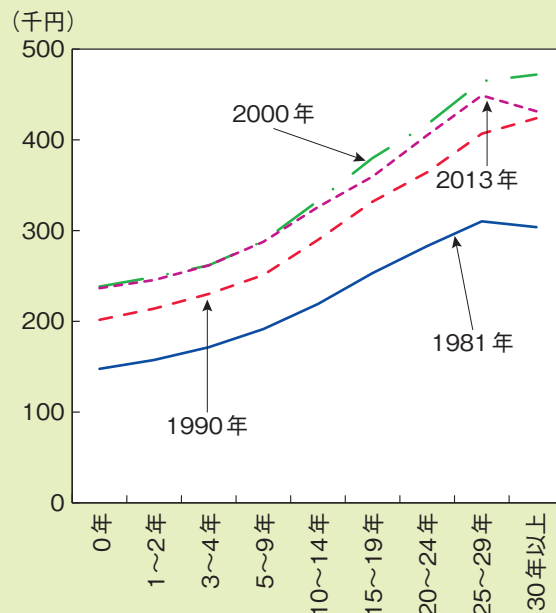
第2-3-3図 賃金カーブの変化

労働生産性を高め賃金カーブを上方にシフトさせることが重要

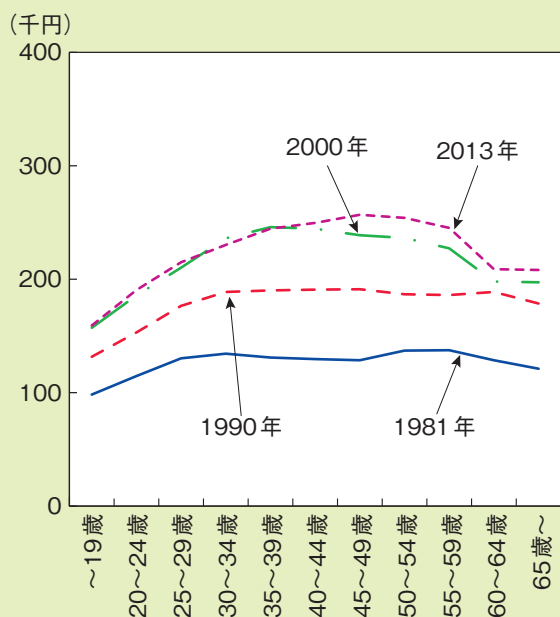
(1) 年齢階級別の賃金（男性）



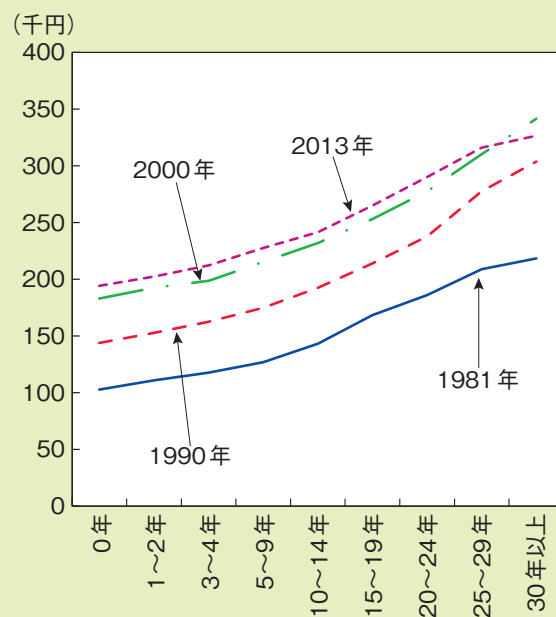
(2) 勤続年数別の賃金（男性）



(3) 年齢階級別の賃金（女性）



(4) 勤続年数別の賃金（女性）



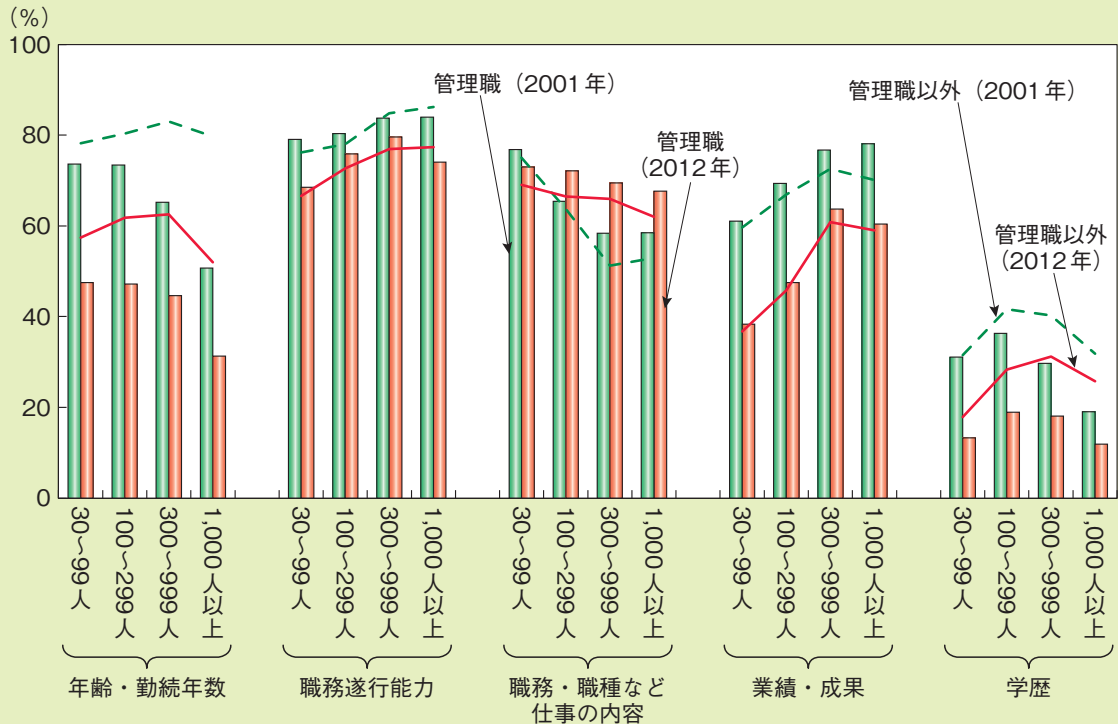
(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
2. 賃金は一般労働者の「所定内給与額」。

決定の際に評価する傾向が強い。一般的に、社員の職務遂行能力は業務研修や職務経験によって高められることから、企業の人材育成システム等を通じて着実に職務遂行能力を向上させた社員ほど賃金の上昇が期待できる。

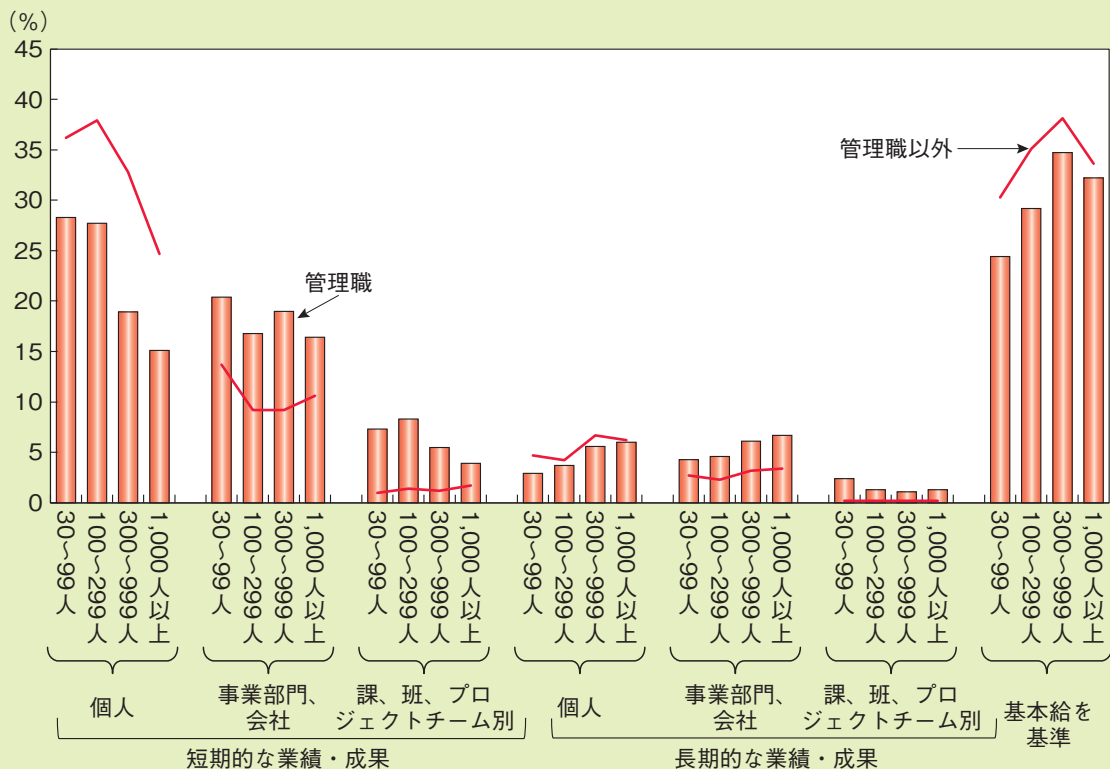
第2-3-4図 基本給と賞与の決定要因

職務遂行能力の向上で基本給が上昇し、それが賞与にも反映

(1) 企業規模別にみた基本給の決定要素



(2) 企業規模別にみた賞与の決定要素



(備考) 厚生労働省「就労条件総合調査」により作成。

企業の回答割合が2番目に多いのは、「職務・職種など仕事の内容」であり、企業規模が小さいほど回答割合が上昇する傾向にある。この背景として、中小企業においては、専門的な仕事に従事する社員も多いことから、その仕事内容を基本給に反映することによって、社員の能力を評価する傾向が大企業より強いと考えられる。

また、2001年から2012年にかけて企業の回答割合が大きく低下しているのは、「年齢・勤続年数」、「業績・成果」である。前者については、国内景気の低迷や非正規社員の増加等を背景に、前述した我が国に特徴的な年功賃金の慣行が以前に比べて弱まっていることが指摘できる。後者については、大企業を中心に1990年代後半から導入が進められた成果報酬制度が、2000年代後半になって見直され始めたことの影響が考えられる。実際、企業の賃金制度の見直し内容として「業績・成果給部分の拡大」と回答した企業割合をみると、いずれの規模においても1999年から2004年にかけて回答割合が高まり、大企業の回答割合の方が中小企業より大きい（付図2-8）。しかし、その後は、2007年に「300～999人」と「1,000人以上」の回答割合が低下に転じ、2010年は全ての規模の企業が低下する等、成果報酬制度を導入する企業が大きく減少したことがうかがえる。

賞与の決定要因は、「短期の個人の業績・成果」、「短期の事業部門、会社の業績・成果」等の短期的な要素が評価される傾向にあり、組織を運営する管理職は相対的に後者の要因が強く、管理職以外の一般社員は前者の要因が強い（第2-3-4図（2））。また、「基本給を基準としている」という回答割合が多いことから、社員の職務遂行能力の向上は、基本給の上昇を通じて、賞与の評価にも間接的に反映されている。

●非正規社員と中小企業の社員は職業教育訓練を受けにくい傾向

企業の人材育成への関わり方とその実施状況について、能力開発方針と職業教育訓練の実施状況から概観する。労働者の能力開発方針に対する企業の考え方をみると、正社員と非正規社員のいずれも企業主体（「企業主体」と「企業主体に近い」の合計）と回答する企業割合が高い（第2-3-5図（1））。すなわち、企業の多くは、労働者の能力向上によって生産性を高めるために、自らが主体となって従業員の人材育成を行うべきと考えている。こうした意識は、非正規社員より正社員の方が強く、正社員の中では大企業ほど強い傾向にある。

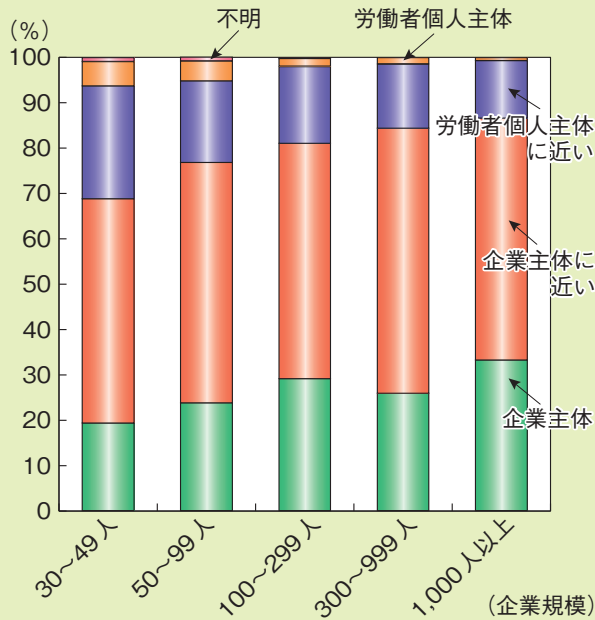
労働者の人材育成に向けた企業の職業教育訓練に関して、日常の業務中で行われる「計画的なOJT（On the Job Training）」、通常業務を一時的に離れて行う「OFF-JT（Off the Job Training）」の実施状況を確認する。第一に、企業の職業教育訓練は、非正規社員より正社員、中小企業より大企業において実施されることが多く、これは企業の能力開発方針に対する考え方と整合的である（第2-3-5図（2））。第二に、前述したように、大企業は基本給の決定において職務遂行能力を評価する傾向が強いが、それと同時に、職業教育訓練を通じて労働者の職務遂行能力の向上にも積極的に取り組んでいる。第三に、非正規社員と中小企業の社員は職業教育訓練による人材育成機会が少なく、そのことが賃金カーブを緩やかにしている可能性が

第2-3-5図 能力開発の主体と研修の実施状況

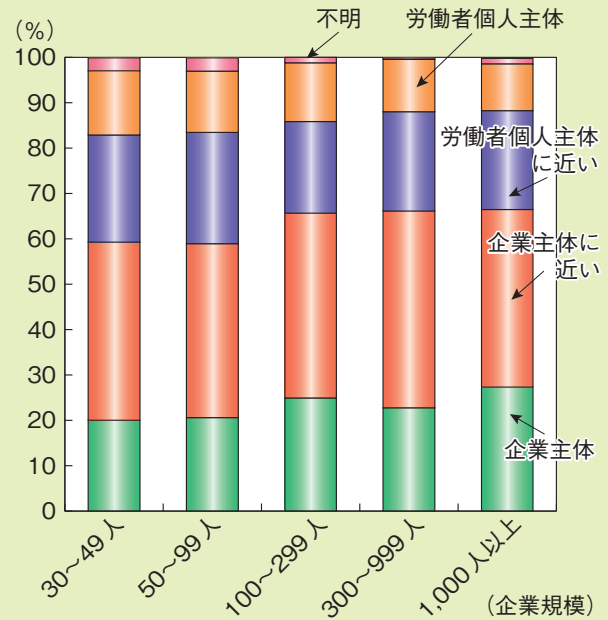
非正規社員と中小企業の社員は職業教育訓練を受けにくい傾向

(1) 能力開発の主体

①正社員



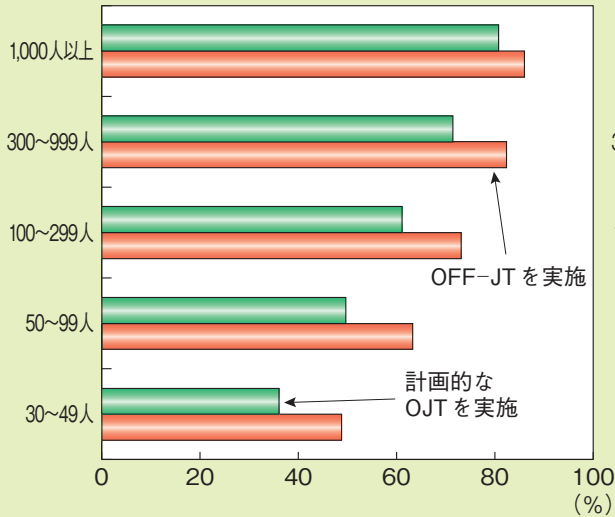
②非正規社員



(2) 研修の実施状況

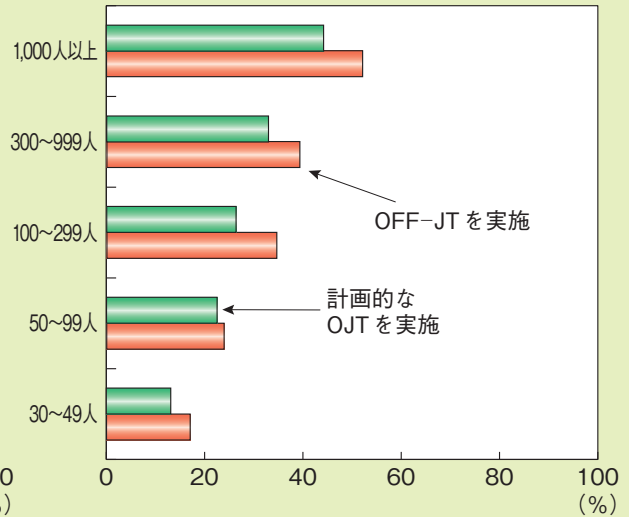
①正社員

(企業規模)



②非正規社員

(企業規模)



(備考) 厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」により作成。

ある⁶⁴。

注 (64) なお、厚生労働省は、企業の非正規社員に対する職業教育訓練を支援するために、「非正規雇用労働者育成支援奨励金」制度を導入している。

●人材育成が産業別の賃金カーブに一定程度影響

こうした人材育成の有無が正社員の賃金に与える影響を、産業別の賃金カーブによって検討しよう。まず、賃金カーブを産業別にみると、いずれの産業においても40歳台の後半以降まで賃金上昇する傾向があるが、その上昇幅は産業ごとに異なっている（第2-3-6図（1））。「電気・ガス・水道」、「情報・通信」、「金融・保険」、「学研究・専門・技術サービス」は賃金カーブの傾きが大きい一方で、「宿泊・飲食」や「生活関連・娯楽」は緩やかなものとなっている。また、「製造業」は、「全産業」とおおむね同じ形状である。

一般に、賃金カーブの傾きは年功賃金制度の度合いや労働者の職務遂行能力の向上等に影響されると考えられている。また、産業ごとの賃金水準の差は、労働生産性（名目ベース）の違いを反映していると考えられ、賃金カーブの傾きが大きい産業ほど賃金水準も高いという傾向がある⁶⁵。そこで、人材育成の実施状況と賃金上昇率（50～54歳の給与額÷25～29歳の給与額）を散布図に描くと、両者に右上がりの関係が観察される（第2-3-6図（2））。年功賃金等の制度要因⁶⁶も含まれる点には留意が必要であるが、この結果は、人材育成の実施を通じて労働者の職務遂行能力等を高められれば、賃金上昇率が大きくなることを示している。

また、産業別にみると、企業の人材育成は職業能力評価と併せて実施される傾向が強い（第2-3-6図（3））。この背景としては、企業が人材育成を効果的に行うために、職業能力評価の導入によって、労働者に職務遂行能力の向上を促していること等が挙げられる。

●景気低迷時の人員削減が企業の人材育成に悪影響

これまでみてきた企業の人材育成については、いずれの企業規模別においても6割以上で問題があると考えられている（第2-3-7図（1））。ここでは、その具体的な問題点を確認することによって、今後の課題を明らかにする。

第一に、職場の育成体制に関係する「指導する人材が不足している」や「人材育成を行う時間がない」という問題点が上位2位を占めている。この背景としては、2000年以降の国内景気の低迷やデフレ等によって、企業が人員削減のようなコスト抑制策を進めた結果、労働者一人当たりの仕事量が増大したこと等が挙げられる。

第二に、規模の小さな企業ほど「鍛えがいのある人材が集まらない」や「育成を行うための金銭的な余裕がない」の回答割合が高い。前述したように、企業の職業教育訓練は規模が小さな企業ほど実施されない傾向が強いが、中小企業においては、優秀な人材の確保やコスト面に課題が存在すると考えられる。

第三に、産業別にみると、製造業で「指導する人材が不足している」という回答割合は、全

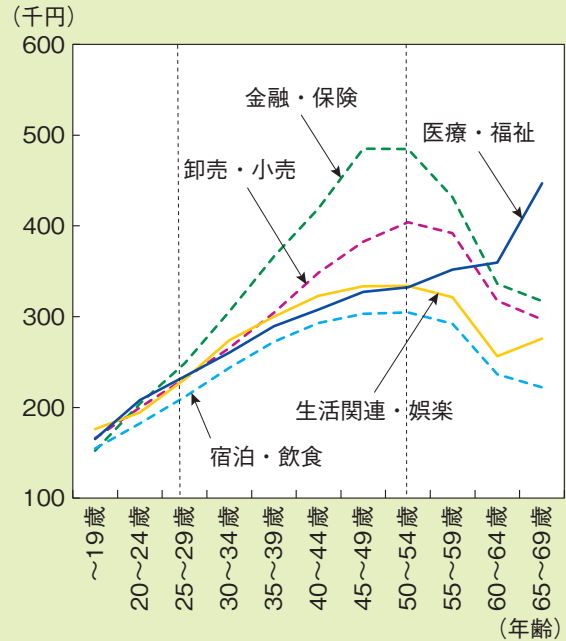
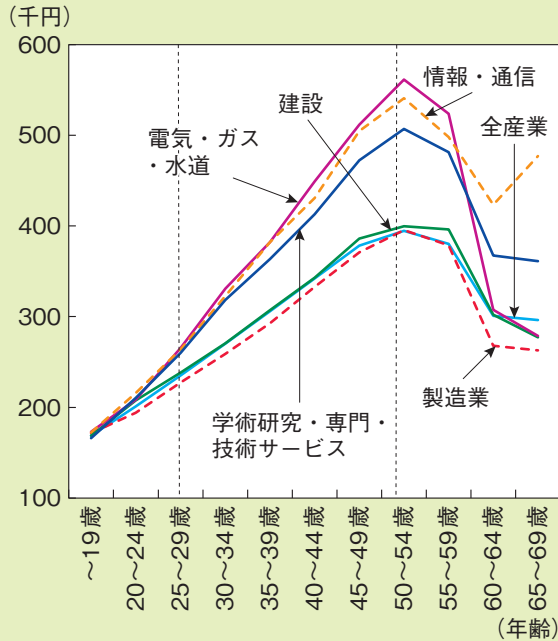
注 (65) なお、「宿泊・飲食」は労働者の非正規比率が7割を超えるなど非常に高く、正社員の仕事を非正規社員で代替しやすいことなども、賃金抑制要因として指摘される。

(66) 例えば、新入社員や若手の社内研修を積極的に実施する企業においては、企業が負担する費用を回収するために、賃金を後払いにする傾向がみられることなどが指摘できる。

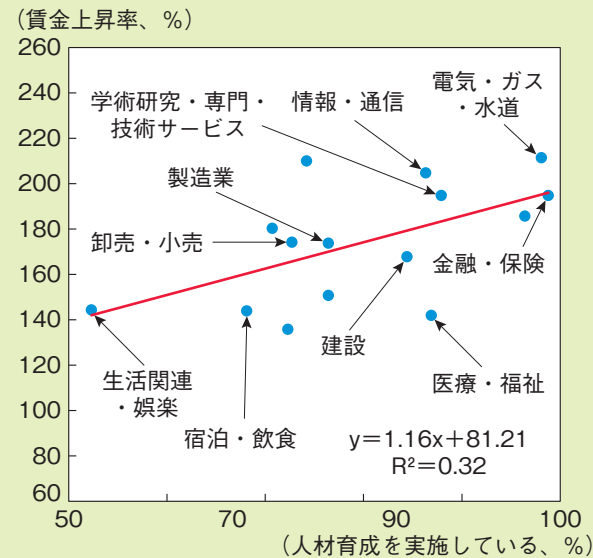
第2-3-6図 産業別の賃金カーブと人材育成

人材育成が産業別の賃金カーブに一定程度影響

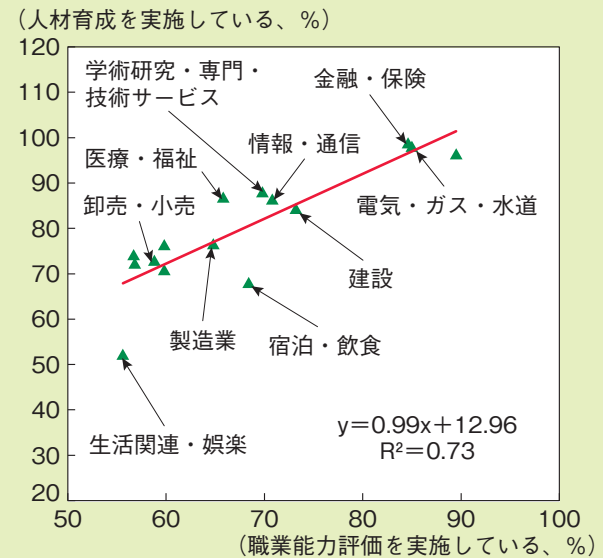
(1) 産業別の年齢階級別の賃金



(2) 産業別の賃金上昇率と人材育成



(3) 人材育成と職業能力評価



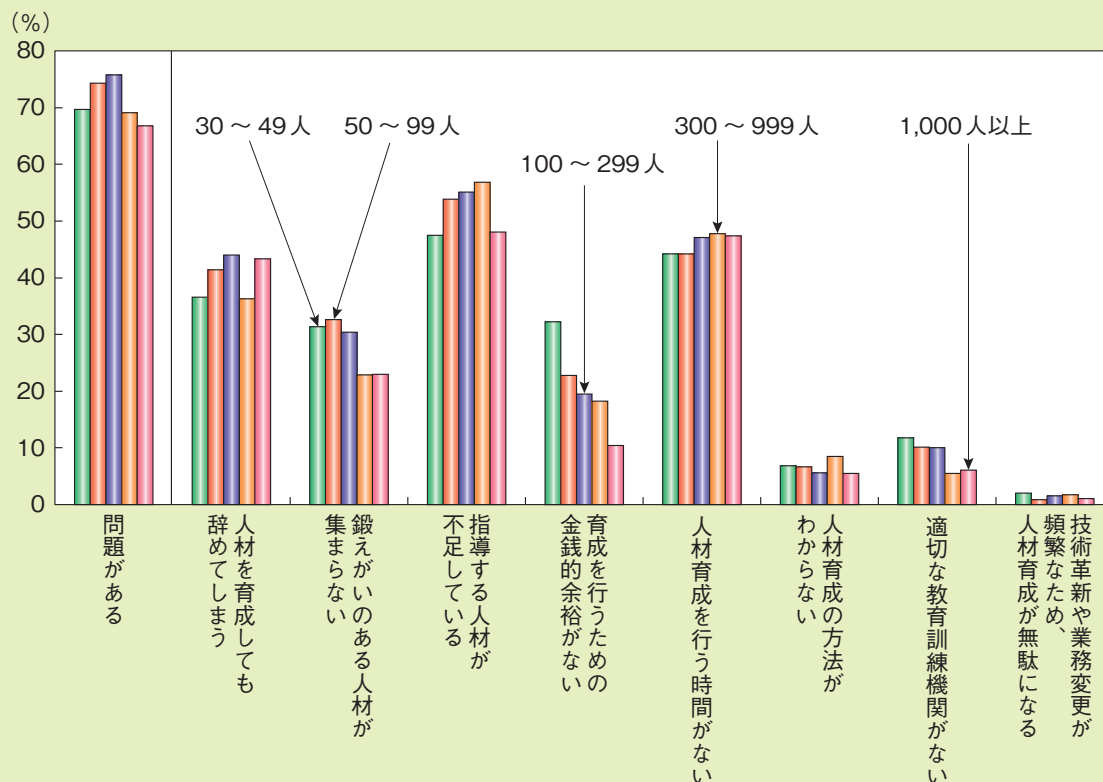
- (備考) 1. 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」、「平成25年度能力開発基本調査」により作成。
 2. 賃金は一般労働者（正社員・正職員）の「所定内給与額」。賃金上昇率は、一般労働者（正社員・正職員）の「所定内給与額」について、「50～54歳の給与額÷25～29歳の給与額」により算出。
 3. 人材育成は、OFF-JT又は計画的なOJTの実施を指す。
 4. 職業能力評価は、職業に必要となる技能や能力の評価のうち、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種資格に基づいて行われる評価を指す。
 5. (2)、(3)の産業は、(1)の産業に加えて、運輸・郵便、不動産・物品賃貸、教育・学習支援、複合サービス、サービス業（他に分類されないもの）が含まれる。

産業の平均と比べて高い（第2-3-7図（2））。これについては、リーマンショック後の景気後退や円高進行等を受けて、製造業で大規模な人員削減が進められたこと等の影響が指摘でき

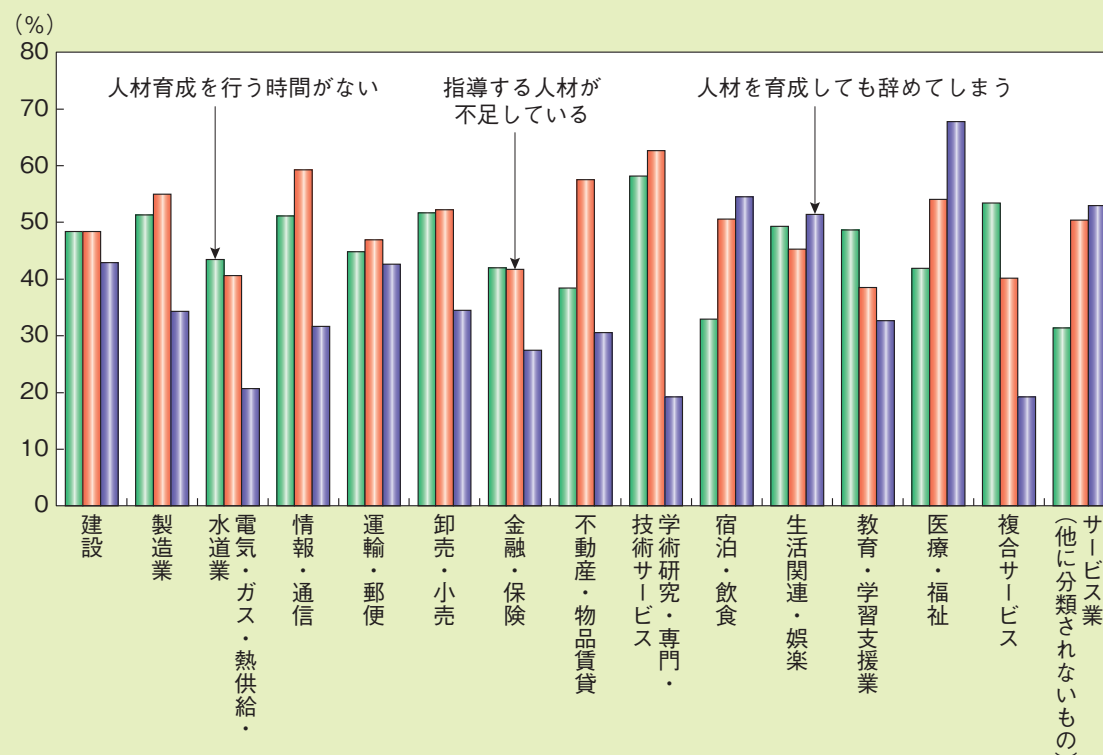
第2-3-7図 人材育成に関する課題

景気低迷時の人員削減が企業の人材育成に悪影響

(1) 企業規模別



(2) 産業別



(備考) 厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」により作成。

コラム

2-3 人材育成の課題と平均勤続年数

本文で述べたように、企業は自らが主体となって人材育成を行うべきと考えているが、実際に人材育成を行う際には、人材面やコスト面の障壁についても想定する必要がある。そこで、企業が人材育成を行う際の課題について、平均勤続年数との関係に焦点を当てて分析する。

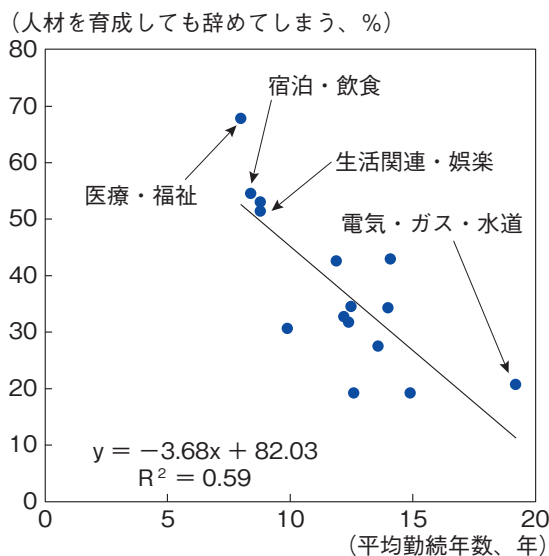
まず、人材育成の課題と平均勤続年数を散布図に描くと、平均勤続年数が短いほど、人材育成の問題点として「人材を育成しても辞めてしまう」と回答する割合が高くなっており、平均勤続年数の短さが人材育成の障壁となっていることが確認できる（コラム2-3図（1））。「電気・ガス・水道」といったインフラ産業については、従業員の平均勤続年数が長く、従業員の離職は人材育成の課題となっていない。他方、平均勤続年数の短い「医療・福祉」、「宿泊・飲食」、「生活関連・娯楽」については、従業員の離職が人材育成の大きな障壁になっている。

また、平均勤続年数と人材育成の実施状況の関係を確認すると、右上がりの正の相関が確認できる（コラム2-3図（2））。これは、平均勤続年数の長い産業で人材育成が実施される傾向が強いことを示しており、「電気・ガス・水道」で人材育成の実施割合が高く、「宿泊・飲食」と「生活関連・娯楽」は低い。ただし、「医療・福祉」は平均勤続年数が短い割には、人材育成の実施割合が高く、トレンド線の上方に位置している。ここで、企業側の意思決定を考察すると、企業が人材育成を実施するのは、人材育成を行うことで得られる利益が人材育成コストより大きいときである。「医療・福祉」が人材育成に積極的なのは、この産業が専門的な技能を必要とする分野であり、人材育成を通じた労働者の技能習得によって得られる利益がそのコストを上回っているためだと考えられる。

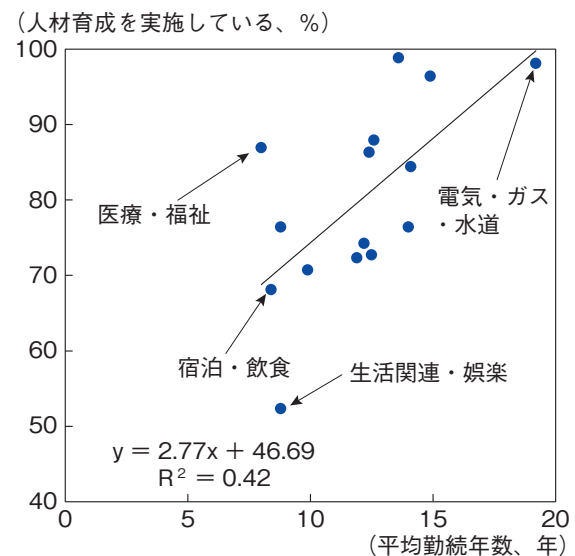
こうしたことから、企業が主体的に人材育成を行い、その結果として労働の質を向上させるためには、専門的な技能を要せず労働者が流動的な「宿泊・飲食」、「生活関連・娯楽」等において、人材を定着させる取組が必要であることを示唆している。

コラム2-3図 人材育成と勤続年数

(1) 人材育成の課題と平均勤続年数



(2) 人材育成の実施状況と平均勤続年数

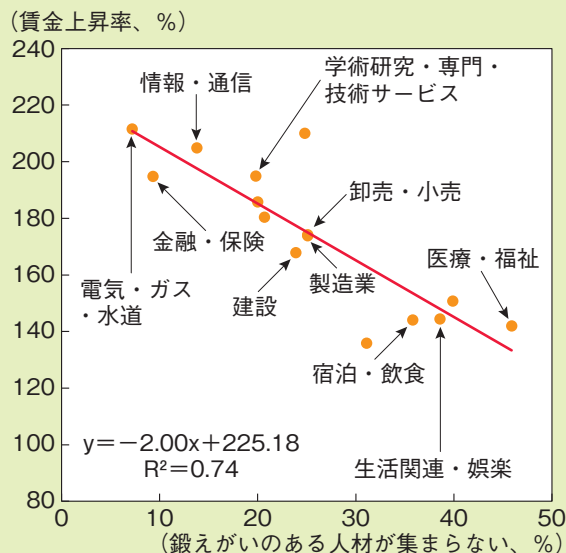


(備考) 1. 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」、「平成25年度能力開発基本調査」により作成。
2. 平均勤続年数は、一般労働者の男女計の平均。

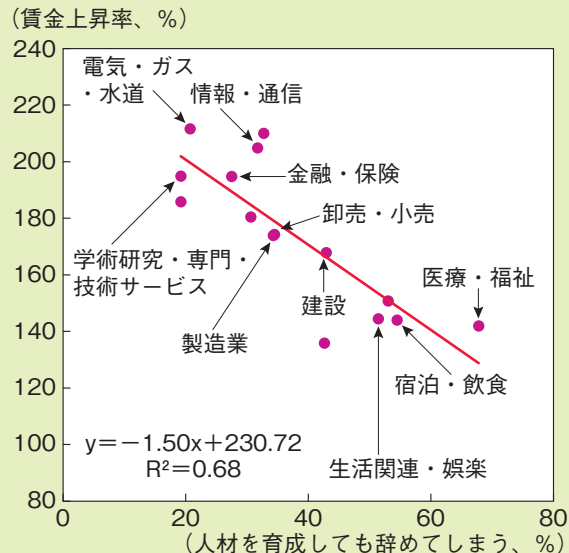
第2-3-8図 産業別の賃金上昇率と人材育成における課題

人材確保及び定着と賃金上昇率は相互に影響

(1) 賃金上昇率と人材確保



(2) 賃金上昇率と人材定着



- (備考) 1. 厚生労働省「平成25年賃金構造基本統計調査」、「平成25年度能力開発基本調査」により作成。
2. 賃金上昇率は、一般労働者（正社員・正職員）の「所定内給与額」について、「50～54歳の給与額÷25～29歳の給与額」により算出。
3. 人材育成における課題は、人材育成に関する問題があると回答した事業所計をそれぞれ100とした割合（複数回答可）。

る。また、「宿泊飲食」、「生活関連・娯楽」、「医療・福祉」では、「人材を育成しても辞めてしまう」と回答する企業割合が目立ち、これらの業種における離職率の高さを反映している。

●人材確保及び定着と賃金上昇率は相互に影響

このような人材育成の問題点は労働者の賃金にどのように影響するのだろうか。そこで、賃金上昇率（50～54歳の給与額÷25～29歳の給与額）と人材育成の問題点のうち「鍛えがいのある人材が集まらない」及び「人材を育成しても辞めてしまう」の相互関係について確認しよう。

産業別のデータを利用して散布図を描くと、両者の間には右下がりの関係が観察される（第2-3-8図）。この結果を企業側からみると、優秀な人材が確保できない産業や人材がなかなか定着しない産業では、人材育成を通じた職務遂行能力向上が見込みにくいことなどから、企業経営者は労働者の賃金上昇を抑制させる傾向にあることを示している。他方、労働者側からみると、能力の高い人材は賃金の上昇が見込めない企業に就職したとらないこと、長期間勤務せずに転職してしまうことを意味する。

こうした問題が大きい産業としては、非製造業の「宿泊・飲食」、「医療・福祉」、「生活関連・娯楽」が挙げられる。これらの産業においては、労働生産性の向上を進める中で、優秀な

人材の確保や定着を通じて人的資本を蓄積することが課題となっている⁶⁷。

2 雇用構造の変化と時間当たり賃金

我が国では、人口減少に伴う労働供給制約が一国全体の所得に対して押下げに作用する。その影響を緩和するために、女性と高齢者の労働参加を促進することが重要であるが、そうした雇用構造の変化は労働時間の短時間化を進めると同時に、我が国の時間当たり賃金に影響を及ぼす。そこで、ここでは、性別・年齢別の労働力率の分析を通じて我が国の労働参加における現状と課題を明らかにするとともに、相対的に賃金の低い高齢者の雇用拡大が時間当たり賃金を押し下げるのではないかという論点についても考察する。まず、潜在労働力率の推移によって労働力率の構造的な変化を確認する。次に、国際比較を通じて、我が国の労働力率と女性の雇用者比率にみられる特徴を整理する。最後に、我が国の雇用構造の変化が時間当たり賃金に与える影響について、男女別及び年齢別、産業別に検討する。

(1) 労働力率の構造的な変化

我が国の労働参加の現状を考える上で、労働力率の動向と特徴を明らかにすることが有用である。ここでは、労働力率の傾向的な変化を示す潜在労働力率の分析を中心にして、我が国の労働参加の課題について論ずる。

●労働投入が減少する中で女性と高齢者の労働力化が重要

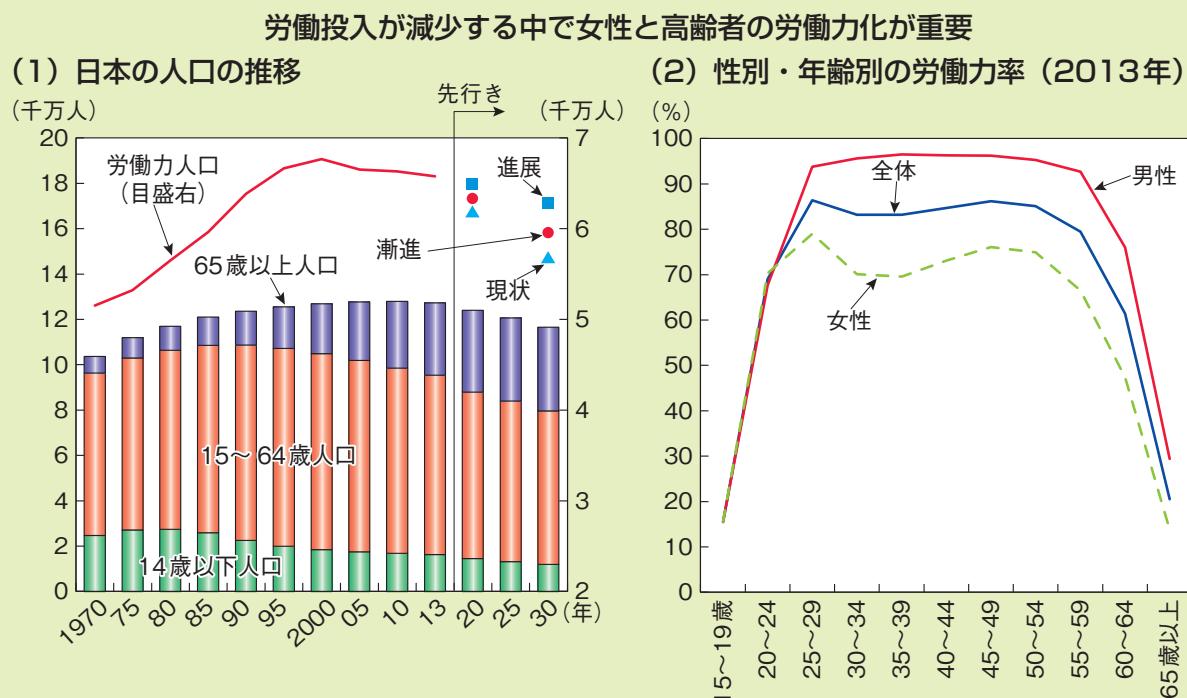
我が国は少子高齢化が進行する中で、労働力人口も減少に転じており、労働面の供給制約が懸念される。独立行政法人労働政策研究・研修機構の推計値（現状シナリオ⁶⁸）によると、2030年の労働力人口は5,683万人となり、2013年から890万人以上も減少することが見込まれる（第2-3-9図（1））。労働力人口の大幅な減少は、就業者数の減少を通じて我が国全体の所得を押し下げるとともに、潜在成長率の低下をもたらす可能性もある。そうした影響を低減するためには、国民の労働参加を促進して労働力率の引上げを図り、労働力人口の減少ペースを緩和させる必要がある。

2013年の男女別、年齢階級別の労働力率を確認すると、以下のような特徴が指摘できる。第一に、男性の労働力率は25歳～59歳まで90%を超えており、更に上昇させる余地はほとんどない（第2-3-9図（2））。第二に、女性の労働力率は、子育て世代にあたる25～44歳に低

注 (67) 内閣府（2013a）は、非製造業の生産性向上のためにICT資本の蓄積が重要であることを指摘している。

(68) ゼロ成長に近い経済成長で、性・年齢階級別の労働力率が2012年と同じ水準で推移すると仮定した「ゼロ成長・労働参加現状」シナリオ。なお、経済成長、及び若者、女性、高齢者などの労働市場への参加が進む「経済再生・労働参加進展」シナリオでは、2030年の労働力人口は現状シナリオよりも約600万人多い6,285万人と見込まれている。

第2-3-9図 人口・労働力の推移と年齢階級別労働力率



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成25年度 労働力需給の推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (平成24年1月推計)」により作成。
2. 労働力人口の先行きは、独立行政法人労働政策研究・研修機構による推計値。なお、「現状」はゼロ成長に近い経済成長で、性・年齢階級別の労働力率が2012年と同じ水準で推移すると仮定した「ゼロ成長・労働参加現状」シナリオ、「漸進」は経済成長、及び若者、女性、高齢者などの労働市場参加が一定程度進む「参考・労働参加漸進」シナリオ、「進展」は経済成長、及び若者、女性、高齢者などの労働市場参加が進む「経済再生・労働参加進展」シナリオを意味する。年齢階級別人口の先行きは、国立社会保障・人口問題研究所による推計値。

下する傾向が強く、当該年齢階級の労働力率は他の主要先進国や北欧諸国と比べても低い。第三に、高年齢者雇用安定法等を背景に、60歳以上の労働者が働ける環境整備が進められており、その年齢層の労働力率を上昇させる余地が生まれている。以上のことから、我が国全体の労働力率を引き上げるためには、子育て世代の女性と高齢者の労働力参加を進めることが重要な課題となっている。

●女性の子育て世代の潜在労働力率は長期的に上昇

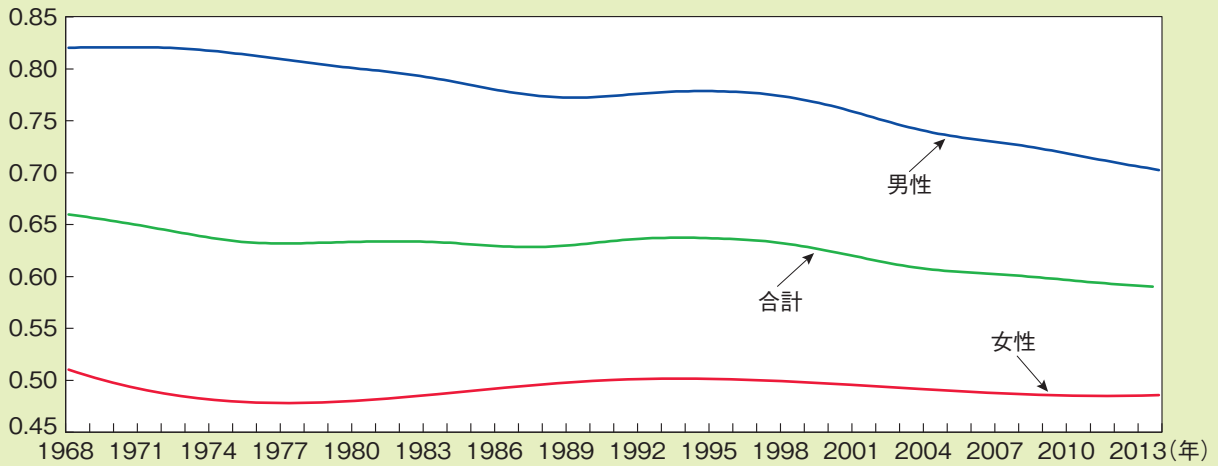
我が国の労働力率の構造的な変化を分析するために、潜在労働力率を男女別、年齢階級別に分けて算出し、その特徴について概観する⁶⁹。ここで、潜在労働力率とは、労働力率の過去のトレンドからみて平均的な水準のことである。まず、我が国全体の潜在労働力率は、1970年代半ばから1990年代半ばまで横ばいで推移した後、それ以降は低下を続けている（第2-3-

注 (69) 潜在労働力率は、実際の労働力率に対して、HPフィルタというデータの傾向的な成分を取り出す統計的手法を適用したもの。潜在労働力率の値は、推計方法によって異なるため幅を持つ必要がある。

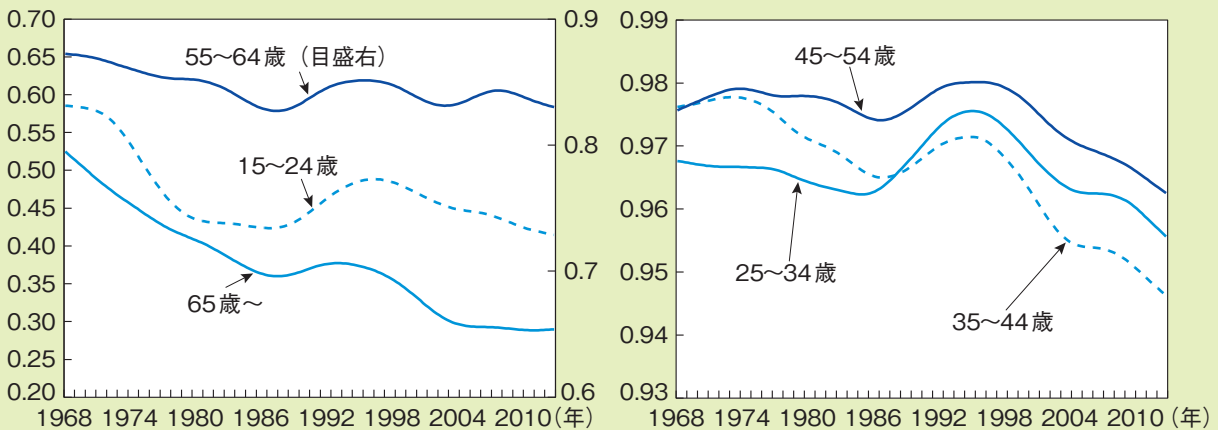
第2-3-10図 男女別・年齢別の潜在労働力率の推移

女性の子育て世代の潜在労働力率は長期的に上昇

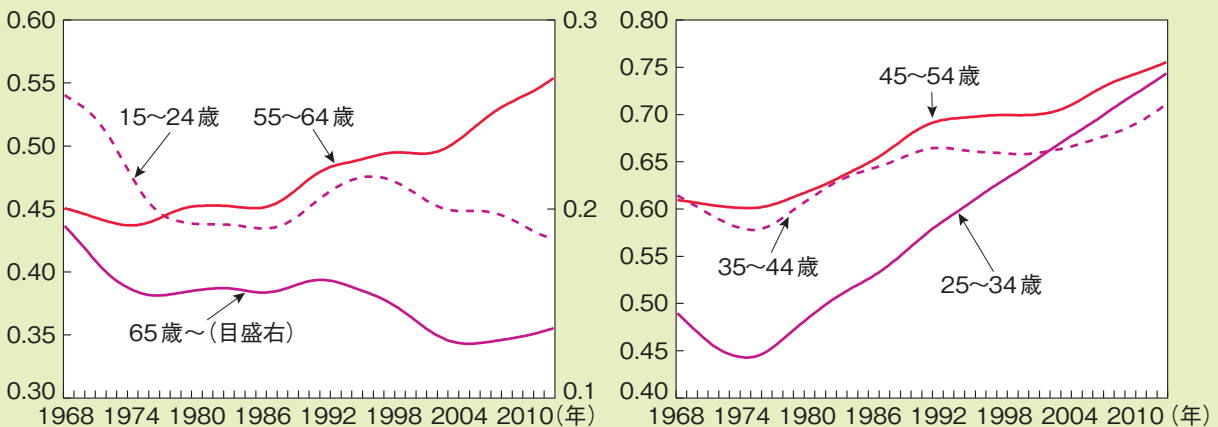
(1) 潜在労働力率



(2) 年齢階級別の潜在労働力率（男性）



(3) 年齢階級別の潜在労働力率（女性）



(備考) 総務省「労働力調査」により作成。

10図 (1))。低下局面における男女別の推移をみると、男性は早いペースで低下していたが、女性は2000年代半ばまで緩やかに低下した後に横ばいで推移しており、両者は対照的な動き

を示している。

次に、女性の年齢別の推移を確認すると、25～64歳の潜在労働力率は長期的な上昇トレンドにあり、女性の潜在労働力率の上昇は幅広い年齢層で進んでいることが分かる。特に上昇ペースが速いのは25～34歳であり、これは未婚化・晩婚化が進行したことや有配偶者の労働参加率が上昇したことによる。現在、女性の労働力率は男性よりかなり低い水準にとどまっているが、長期的な傾向をみると、女性の労働参加が着実に進んでいることが明確に確認できる。

最後に、労働力率の水準が最も低い65歳以上の高齢者については、男女共に1990年代前半から2000年代半ばまで潜在労働力率が低下傾向にあった（第2-3-10図（2）、（3））。この背景としては、生活に十分な年金を受給できる高齢者が増加したこと、高齢化の進行で65歳以上の高齢者の中でも労働力率がより低い75歳以上の高齢者の比率が増加したこと、自営業者の減少、厳しい雇用情勢の中で高齢者の雇用が抑制されたことが挙げられる。しかし、2004年末に改正高年齢者雇用安定法が成立した頃から、高齢者の労働力率の低下傾向に変化がみられ、男性の労働力率はおおむね横ばいで推移し、女性は緩やかに持ち直している。

● 少子高齢化による人口構成の変化が潜在労働力率を押下げ

さらに、潜在労働力率の変化を人口構成の変化と労働力率の変化という二つの要因に分解することによって、その影響について検討しよう。第一に、2000年代前半から、女性の労働力率の上昇が潜在労働力率の押上げに寄与しているが、男性と女性の人口構成の変化による押下げ効果がそれ以上に大きく、全体として低下傾向が続いている（第2-3-11図（1））。男性の労働力率の変化もマイナスに寄与しているが、2010年頃から改善の動きがみられる。

第二に、人口構成の変化による影響を男女別、年齢別に確認すると、少子高齢化の進行によって労働力率が最も低い65歳以上の人口構成比が高まっていることや、労働力率が相対的に高い25～34歳の人口構成比が低下していることがマイナスに大きく寄与していることが分かる（第2-3-11図（2）、（3））。少子高齢化の進む我が国では、こうした人口構成の変化による押下げ効果が今後も続くことが見込まれるということに留意する必要がある。

第三に、男女共に65歳以上の労働力率の上昇がプラスに寄与しているものの、そのプラス幅は小さい（第2-3-11図（4）、（5））。高齢者の労働力率を短期的に高めることは、健康問題等から難しく、そのプラス寄与は今後も小幅なものにとどまる可能性が大きい。

（2）労働力率と女性労働者比率の国際比較

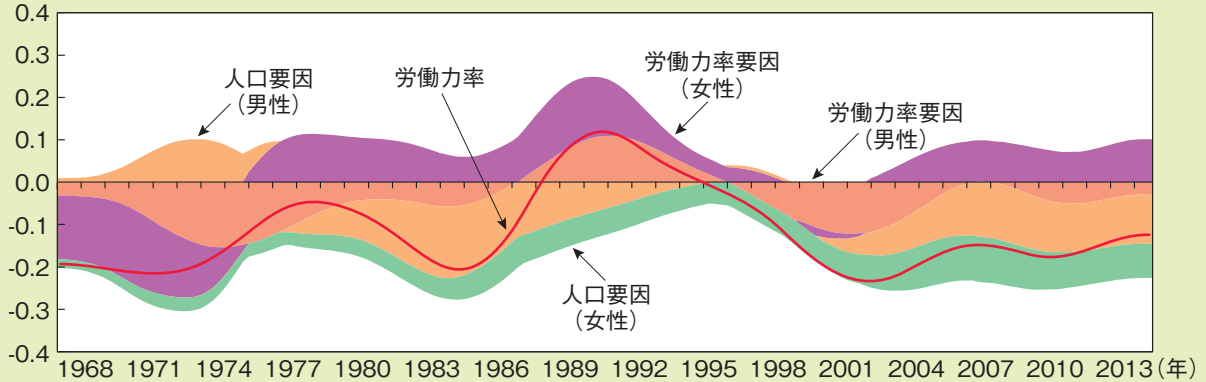
ここでは、我が国の労働力率にみられる特徴を国際比較によって明らかにする。特に、今後労働参加の拡大が期待される子育て世代の女性や高齢者の労働力率が、国際的にどのような水準に位置しているかを確認する。

第2-3-11図 潜在労働力率の寄与度分解

少子高齢化による人口構成の変化が潜在労働力率を押下げ

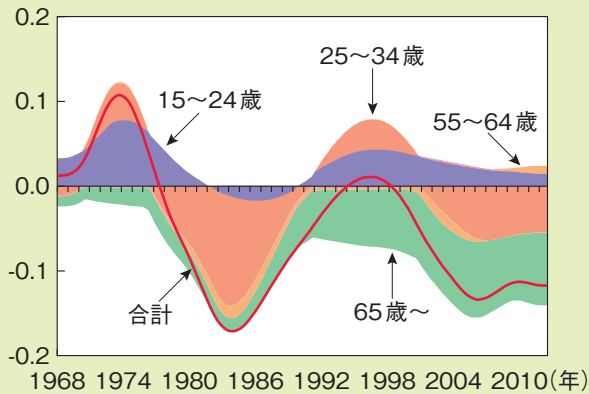
(1) 労働力率の推移

(対前年比、%)



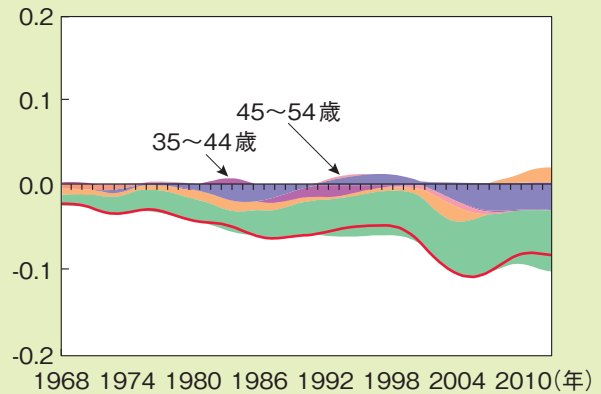
(2) 人口構成の変化による寄与 (男性)

(対前年比、%)



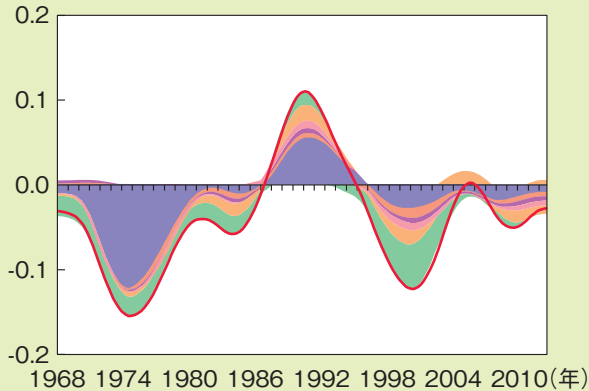
(3) 人口構成の変化による寄与 (女性)

(対前年比、%)



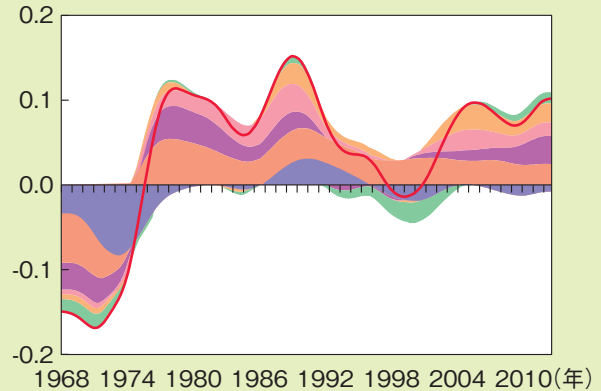
(4) 労働力率の変化による寄与 (男性)

(対前年比、%)



(5) 労働力率の変化による寄与 (女性)

(対前年比、%)



(備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。

2. 人口要因とは、特定の性別・年齢層の人口が増加した場合には全体の労働力率を増減させ、この影響を各性別・年齢層ごとに累積して算出している。例えば労働力率が低い男性の15歳～24歳の人口が減少すると全体の労働力率が上昇するため人口要因の寄与は増加する。労働力率要因は、特定の性別・年齢層の労働力率が増減した場合に全体の労働力率を増減させることから、この影響を各性別・年齢層ごとに累積して算出している。

●我が国の労働力率はOECD平均並みの水準

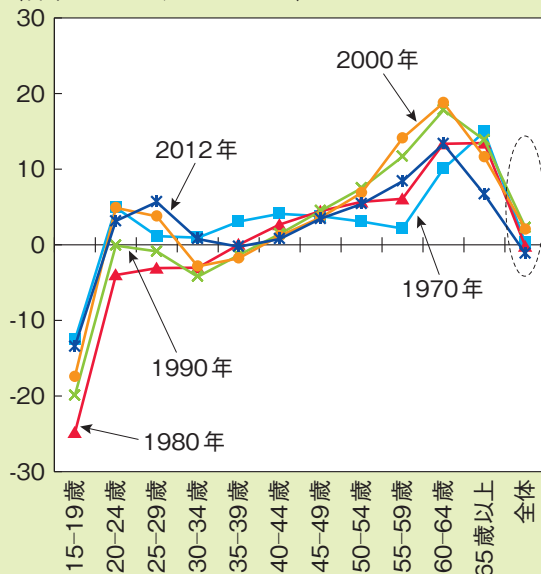
我が国の年齢階級別の労働力率をOECD諸国平均と比べると、次のような特徴が指摘できる。まず、年齢階級全体の2012年の労働力率をみると、我が国の労働力率は、男性がOECD平均を若干上回る一方で、女性が下回っていることから、男女を合計すると、おおむねOECD

第2-3-12図 日本とOECDの年齢階級別労働力率の差

我が国の労働力率はOECD平均並みの水準

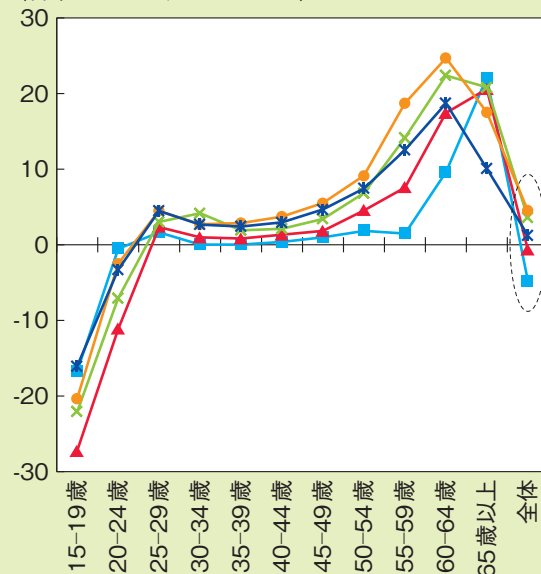
(1) 男女計

(日本-OECD、%ポイント)



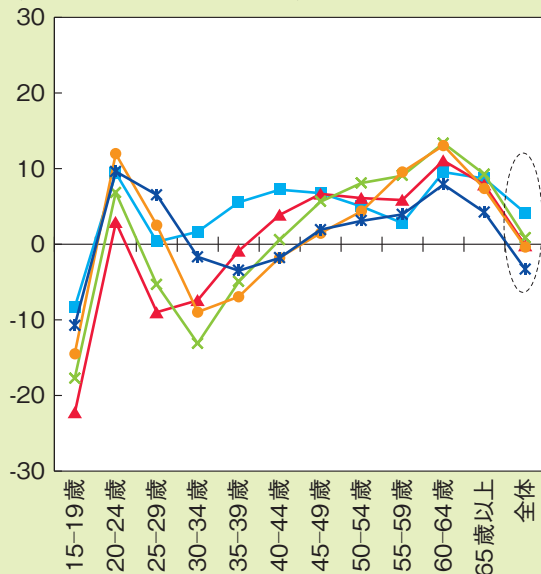
(2) 男性

(日本-OECD、%ポイント)



(3) 女性

(日本-OECD、%ポイント)



(備考) 1. OECD, Statにより作成。

2. 同時点の日本の労働力率とOECD平均の労働力率の差を年齢階級別に表している。

平均並みの水準にあることが確認される（第2-3-12図）。

次に、女性の子育て世代にあたる25～44歳の労働力率をみると、25～29歳に関してはOECD諸国平均を上回っているものの、30～44歳はOECD諸国平均を下回っている。また、我が国の子育て世代の女性は、国際的に労働力率が低いと指摘されることが多いが、過去と比べると、最近はその状況が改善している。これは、我が国の未婚化・晩婚化や有配偶者の労働力化が他国よりも早いペースで進展したことを示している。

最後に、中高年以降（50歳以上）は、男女共にOECD諸国を大きく上回っている。我が国では高齢者の労働参加が重要な課題とされるが、国際的にみると、我が国の高齢者は勤労意欲の高い人が多い。

●女性の労働力率は主要先進国や北欧諸国の水準まで改善の余地

これまでは、我が国の労働力率をOECD諸国平均と比較してきたが、ここではOECD各国との比較を行う。まず、OECD各国における男性と女性の2012年の労働力率を散布図にすると、全体的に右上がりの傾向がみられ、アイスランド、スウェーデン、ノルウェー等の北欧諸国の労働力率が高いことが分かる（第2-3-13図（1））。1970年の日本人男性の労働力率は2012年のアイスランド並みに高かったが、前述のとおり、その後は日本人男性の労働力率が低下傾向にあったことから、2012年はOECD諸国平均を少し上回る水準にとどまっている。

また、子育て世代の女性と高齢者の労働力率を散布図でみると、日本の高齢者の労働力率は、アイスランドやスウェーデンには及ばないものの、ノルウェーやスイスと同程度にある（第2-3-13図（2））。そのため、主要国と比較しても、日本の高齢者の労働力率は高いといえる。日本の子育て世代の女性の労働力率は、1970年には非常に低い水準にあったが、その後上昇して、2012年にはOECD諸国平均と同程度となっている。

最後に、女性の年齢階級別の労働力率を主要先進5か国や北欧諸国と比べると、総じて我が国の労働力率は最も低く、特に30～44歳において顕著である（第2-3-13図（3）、（4））。我が国の女性の労働参加は着実に進んでいるものの、主要国との比較からは、子育て世代の女性において労働力率を引き上げる余地が大きいと考えられる。

●北欧諸国では「教育」及び「医療・介護」の従事者が日本より多い

それでは、女性の労働参加率の高い国と我が国の産業構造にはどのような違いがあるのだろうか。OECDの労働力統計において国際比較が可能な国のうち、北欧諸国のスウェーデン、ノルウェー、アイスランド、主要先進5か国のドイツと我が国の産業構造を雇用面から比較すると、以下のような特徴が指摘できる。

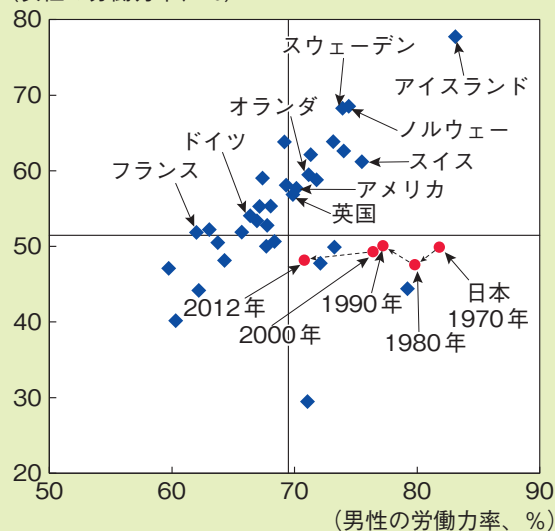
まず、日本とドイツは、「製造業」に従事する雇用者の比率が北欧諸国に比べてかなり高い一方で、各国の製造業の女性雇用者比率はいずれも3割以下と低く、各国間の差も大きくない（第2-3-14図（1）、（2））。すなわち、日本とドイツは、高い技術力を背景に、ものづくり

第2-3-13図 OECD諸国の年齢階級別の労働力率

女性の労働力率は主要先進国や北欧諸国の水準まで改善の余地

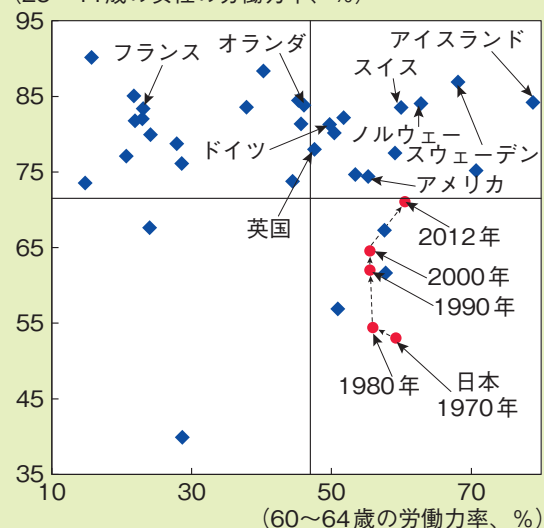
(1) 男性全体及び女性全体の労働力率

(女性の労働力率、%)



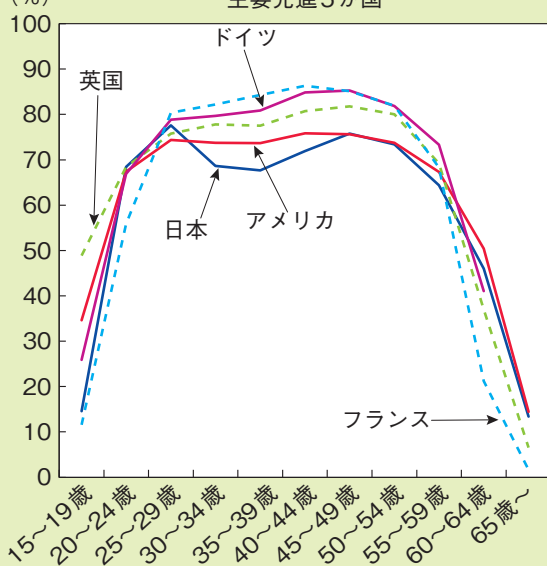
(2) 高齢者と育児年齢女性の労働力率

(25～44歳の女性の労働力率、%)

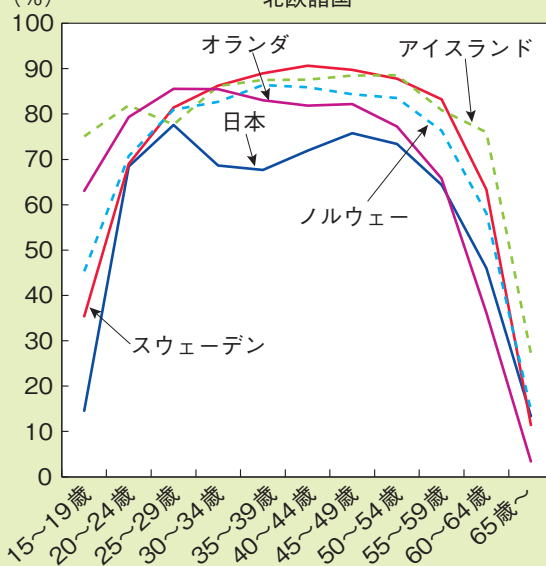


(3) 女性の年齢別労働力率の国際比較

(%)



(%)



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、OECD、Statにより作成。
 2. (1) の男性全体及び女性全体の労働力率は、労働力人口を15歳以上人口で除して算出している。
 3. (1) 及び (2) の日本を除く各国は2012年の数値。
 4. (3) は各国とも2012年の数値。

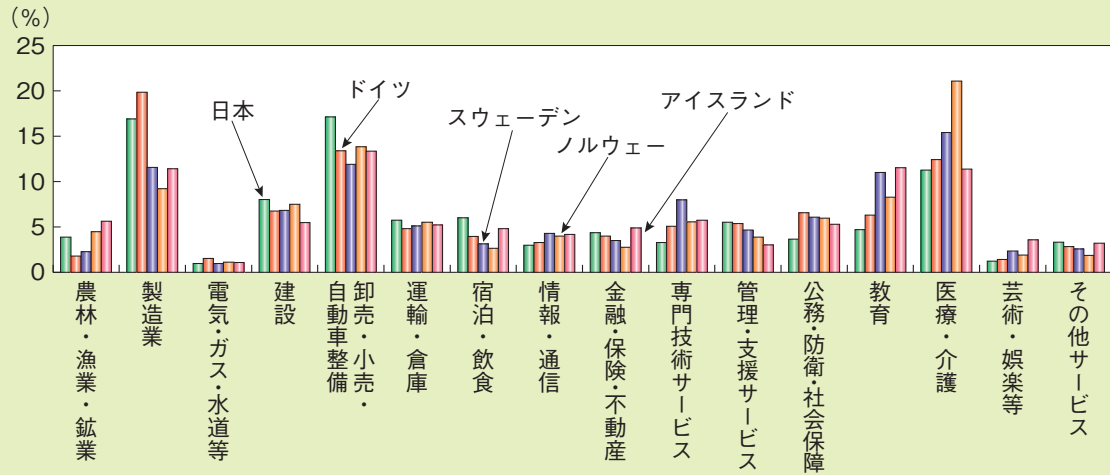
産業に雇用者を多く抱えているが、この産業は国際的に男性の雇用者が多いという特徴があり、一国全体の女性雇用者比率の上昇に寄与していない。

次に、北欧諸国はいずれも、「教育」に従事する雇用者の比率が高い傾向にあり、スウェーデンとノルウェーは「医療・介護」の割合も高い。さらに、これらの産業は、いずれの国においても女性雇用者比率が5割を超えており、女性の雇用の受け皿になっている。北欧諸国にお

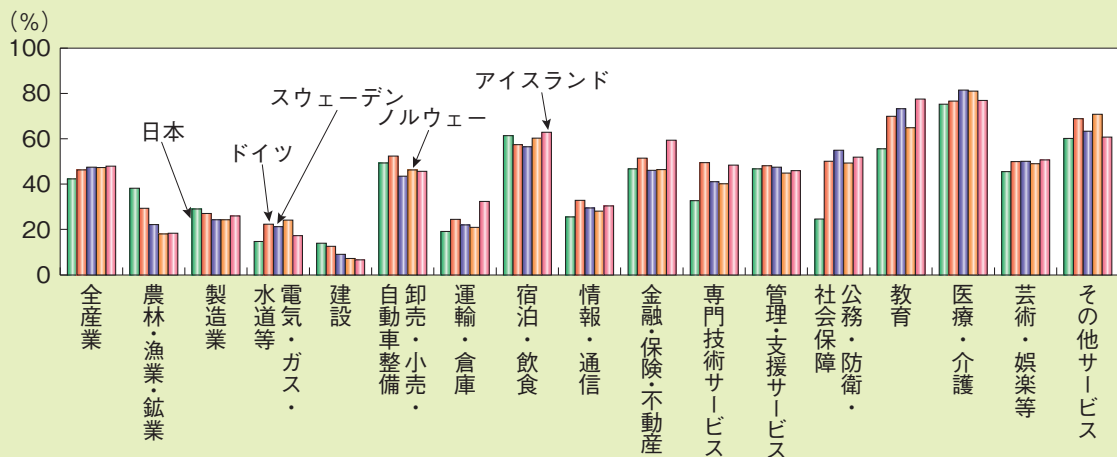
第2-3-14図 女性の産業別雇用構造の国際比較

北欧諸国では「教育」及び「医療・介護」の従事者が日本より多い

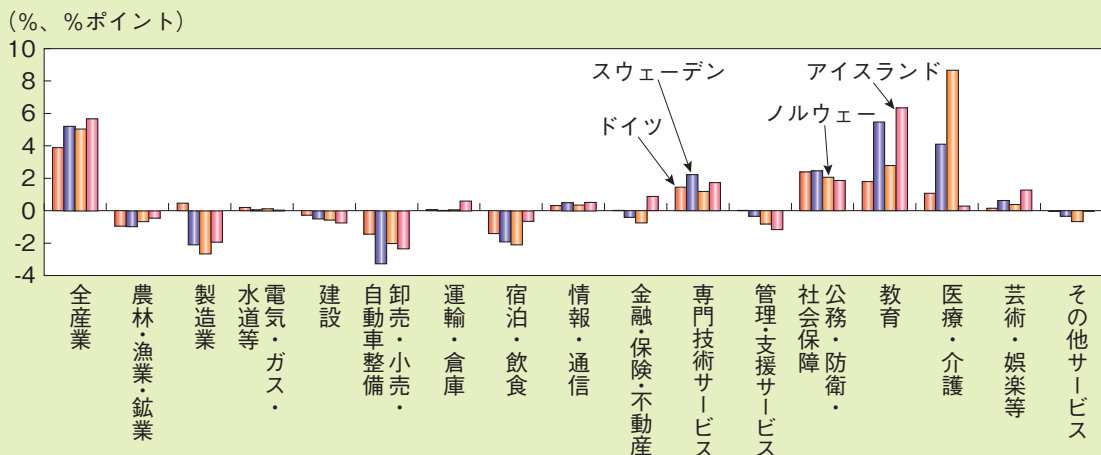
(1) 産業別の雇用構造（男女計、2012年）



(2) 産業別の女性雇用者比率（2012年）



(3) 女性の雇用者比率の日本との差及び産業の寄与度（2012年）



（備考） 1. OECD. Statにより作成。

2. (1) は「各産業の雇用者数／全雇用者数（％）」、(2) は「各産業の女性の雇用者数／各産業の全雇用者数（％）」、(3) は(2)の全産業における各国と日本の差及び各産業の寄与度。

3. 各産業の寄与度は、「各産業の女性の雇用者数／全産業の雇用者数」の各国と日本の差。

いては、こうした産業に女性が多く従事することによって、一国全体の女性の雇用者比率が高くなっている。実際に、北欧諸国と日本の女性雇用者比率の差を寄与度分解すると、「教育」、「医療・介護」などの寄与度が大きい（第2-3-14図（3））。さらに、産業ごとの寄与度の内訳をみると、日本の女性雇用者比率が低いのは、ドイツ対比で各産業の女性雇用者比率の差、スウェーデン及びノルウェー対比で産業構造の違いによる影響が大きいことが確認される⁷⁰。

最後に、一国の産業構造は、各産業の国際競争力や各国の産業政策等に依存することから短期間で変えることは難しく、当面の課題としては、製造業を始めとして女性雇用者比率の低い産業において女性雇用者比率を高めていくことが重要である。また、既に労働参加が進んでいる「教育」、「医療・介護」といった公共的色彩の強いセクターにおいて、我が国の女性雇用者比率を一段と高めていくことも、子育て世代の女性の労働力率を高めるための一つの有効な方策であろう。

（3）雇用者数の変化が時間当たり賃金に与える影響

我が国の雇用構造の変化は、雇用者の性別、年齢、産業の構成変化を通じて、一国全体の時間当たり賃金に影響を及ぼす。例えば、高齢者の賃金は再雇用後に大きく低下することが多いため、再雇用される高齢者数が増加すると全体の時間当たり賃金は押し下げられる。同様に、相対的に賃金の低い医療・介護産業等の雇用者数が増加しても時間当たり賃金は低下する。そこで、時間当たりの所定内給与額を男女別及び年齢別、産業別に寄与度分解することによって、こうした論点について考察する。

●子育て世代の女性と高齢者の労働参加が過去10年間に進展

過去10年間の雇用者数の変化を男女別、就業形態別に確認することによって、我が国の産業間における雇用者の移動の特徴を概観する。まず、男女別に確認すると、2002年から2012年にかけては、男性の雇用者数がほとんど変化しない中で、女性は約260万人増加した（第2-3-15図（1））。この間、子育て世代にあたる25～44歳の女性が約110万人増加し、高齢者も約130万人増加したことから、両者の労働参加が着実に進んだことが確認される。特に、2007年から2012年にかけては、2008年のリーマンショック後の景気の悪化もあり、男性の雇用者数が約40万人の減少に転じたが、女性は2002年から2007年よりもプラス幅が大きく縮小しているものの、約70万人の増加となった。

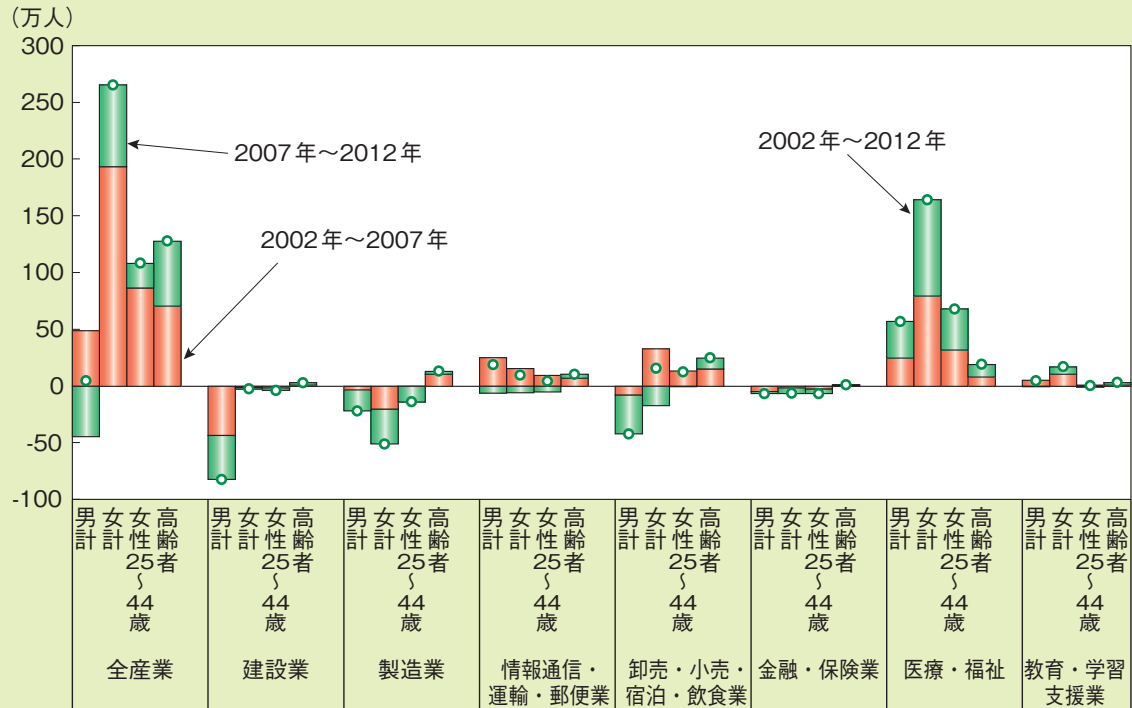
次に、産業別に確認すると、「建設業」や「製造業」の雇用者数が減少した一方で、「医療・福祉」が大幅に増加した。「建設業」の雇用者数は、公共投資や民間建設投資の低迷等を背景

注 (70) 北欧諸国において子育て世代の女性の労働力率が高いのは、従来から指摘されているような充実した保育環境や、男性の育児休業取得率の高さ等によるところも大きい点には留意する必要がある。

第2-3-15図 産業別雇用者の変化

子育て世代の女性と高齢者の労働参加が過去10年間に進展

(1) 産業別雇用者数変化の期間による要因分解



(2) 産業別雇用者数変化の雇用形態による要因分解 (2002年～2012年)



(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」により作成。

に、2002年から2007年と2007年から2012年の両期間とも減少傾向にあった。製造業については、景気悪化の影響等により、2007年から2012年にかけて減少幅が拡大した。他方、高齢者人口の増加に伴い、「医療・福祉」の雇用者数は2002年から増加傾向にある。

最後に、正規と非正規別の変化についても確認すると、非正規社員の雇用者数は男女共に大きく増加している。男性は、正社員がそれと同程度減少したことから、正社員から非正規社員への転換が急速に進んだことがうかがえる（第2-3-15図（2））。子育て世代の女性と高齢者の雇用者については、その増加の大部分が非正規社員によるものであり、正社員として労働市場に参入することが容易でないこと、正社員として働くことを希望していないケースがあること等を反映していると考えられる。また、産業別にみると、「建設業」、「製造業」、「卸売・小売・宿泊・飲食業」においては正社員の減少が大きい一方で、「医療・福祉」においては非正規社員とともに正社員も増加していることが特徴的である。

●時間当たり賃金の上昇が課題

こうした雇用構造の変化が我が国全体の時間当たり賃金に与える影響をみるために、一般労働者と短時間労働者を合計した常用雇用者の時間当たり所定内給与額（以下、「時間当たり賃金」という）の変化を性別・年齢別に寄与度分解すると、以下のことが指摘できる。

まず、2002年以降の時間当たり賃金の累積変化をみると、平均より賃金の低い短時間労働者が男女共に増加したことや、リーマンショック後に賃金の高い男性の一般労働者の失業が増加したことを背景に、雇用構成要因が男女のいずれにおいてもマイナスに寄与している（第2-3-16図（1））⁷¹。賃金要因については、男性の一般労働者がマイナスに大きく寄与している一方で、男性の短時間労働者、女性の一般労働者及び短時間労働者はいずれもプラスに寄与している。特に、女性全体の時間当たり賃金の上昇による押上げ寄与は、2011年以降、雇用構成要因による押下げ寄与より大きくなっている。

次に、子育て世代の女性は、短時間労働者の時間当たり賃金の上昇が継続的にプラス寄与となる中で、雇用構成要因と一般労働者の賃金要因の改善もあって、2011年以降、全体の時間当たり賃金の押上げに寄与している。今後も子育て世代の女性の労働参加が進展することによって、雇用構成要因のマイナス寄与が残存することが見込まれるものの、女性の時間当たり賃金の上昇を継続させることによって、その影響を相殺することは可能だと考えられる。

最後に、60歳以上の男性高齢者についてみると、これまでのところ時間当たり賃金の押下げ寄与は大きくないが、マイナス幅が徐々に拡大している点に留意が必要である。これは、子育て世代の女性のような時間当たり賃金の上昇がみられない中で、賃金の低い短時間労働者の

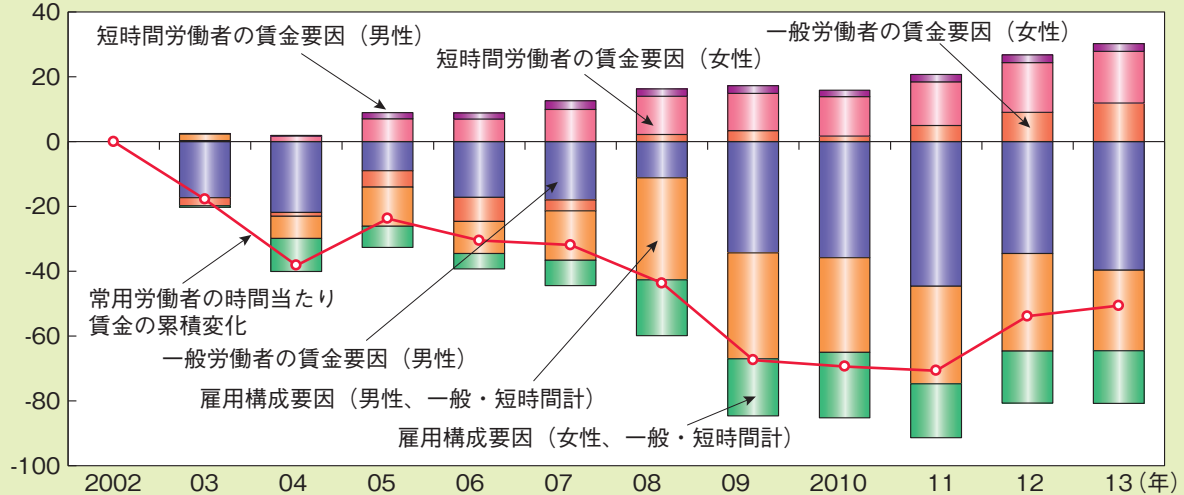
注 (71) 雇用構成要因は、当該性別・年齢層の雇用者の割合が上昇した場合にどの程度全体の時間当たり賃金が増減するかを表している。このため、平均より賃金が高い性別・年齢層の雇用者の割合が低下すると全体の時間当たり賃金の下がるため雇用構成要因は減少に寄与するが、平均より賃金の低い性別・年齢層の雇用者の割合が低下した場合は全体の時間当たり賃金が増加するため雇用構成要因は増加に寄与する。各階層の時間当たり賃金の水準は、付図2-10を参照。

第2-3-16図 時間当たり賃金の性別・年齢別の寄与度分解

時間当たり賃金の上昇が課題

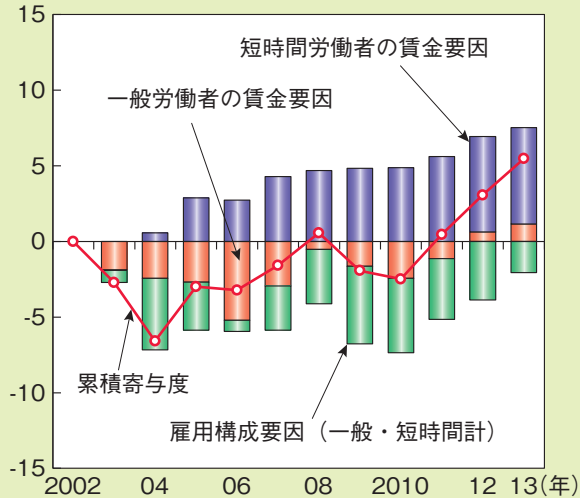
(1) 常用労働者の時間当たり賃金の累積変化

(2002年からの累積変化及び寄与度、円)



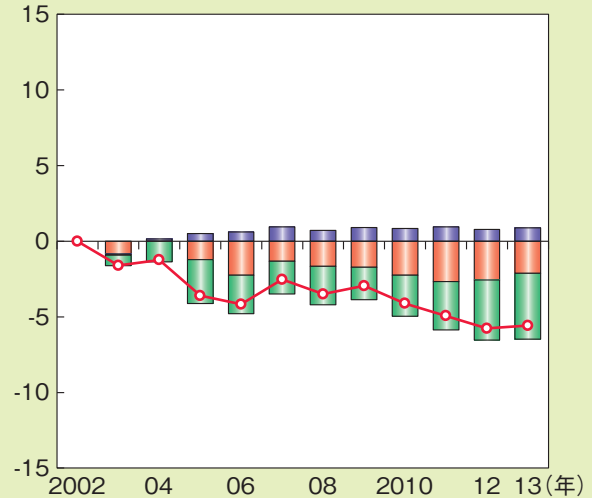
(2) 子育て世代 (25～44歳) の寄与度

(2002年からの累積寄与、円)



(3) 男性高齢者 (60歳以上) の寄与度

(2002年からの累積寄与、円)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

2. 常用労働者の時間当たり賃金は、一般労働者と短時間労働者の性別・年齢別の1時間当たり所定内給与額を、労働者数を用いて加重平均した内閣府試算値。一般労働者の1時間当たり所定内給与額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。

3. 性別・年齢層の寄与度 $i = E_{i2002} \times (w_{it} - w_{i2002}) + (E_{it} - E_{i2002}) \times (w_{it} - W_t)$ ただし、 i は各性別・年齢層、 E_{it} は t 年の i の全体に占める雇用者の割合、 w_{it} は i の時給、 W_t は常用労働者の時間当たり賃金、右辺の第1項が「賃金要因」、第2項が「雇用構成要因」。

4. 雇用構成要因は、当該性別・年齢層の雇用者の割合が上昇した場合にどの程度全体の時間当たり賃金が増減するかを表している。このため、平均より賃金が高い性別・年齢層の雇用者の割合が低下すると全体の時間当たり賃金が増減するため雇用構成要因は減少に寄与するが、平均より賃金の低い性別・年齢層の雇用者の割合が低下した場合は全体の時間当たり賃金が増加するため雇用構成要因は増加に寄与する。各階層の時間当たり賃金の水準は、付図2-10 (1) を参照。

増加に伴って、雇用構成要因のマイナス寄与が拡大していることによる。高齢者が定年退職後に嘱託社員等の形で再雇用されると賃金が大きく低下するため、我が国全体の時間当たり賃金を押し下げる面がある。しかし、高齢者の労働参加を促進させることで短時間労働者が増加することは労働供給を増やす点では好ましいことである。今後は、子育て世代の女性のように一般労働者と短時間労働者の時間当たり賃金を上昇させることが課題であり、そのためには、高度な技能や専門性の高い知識を備えた高齢者が能力に見合った賃金を受け取れるようになること等が重要である。

●「医療・福祉」は一般労働者と短時間労働者とも賃金要因がプラスに寄与

産業構造の変化が時間当たり賃金に与える影響については、どのように考えればよいのだろうか。そこで、常用雇用者の時間当たり賃金を、産業別に寄与度分解することによって、その影響を検討しよう。

製造業と非製造業に分けて2002年以降の時間当たり賃金の累積変化を確認すると、以下の点が指摘できる。第一に、平均より賃金の低い短時間労働者の増加を背景に、非製造業の雇用構成要因のマイナス寄与が2010年にかけて拡大傾向にあったが、2011年以降はおおむね横ばいとなっている（第2-3-17図（1））。第二に、非製造業の賃金要因は、短時間労働者の時間当たり賃金が緩やかな上昇を続けていることに加えて、一般労働者の賃金が2012年以降に改善したことから、両者の寄与度の合計は2013年にプラスへ転じた。第三に、製造業においては、一般労働者の賃金要因が景気変動の影響を受ける傾向がみられるものの、2002年から2013年にかけての累積寄与度はいずれの要因も小幅なものとなっている。

また、産業別の寄与度について、現在の産業分類のデータが利用できる2009年から2013年にかけての累積寄与を確認しよう。ここでは、雇用構成要因を一般労働者と短時間労働者に分けて検討する。第一に、「製造業」と「情報・通信」においては、一般労働者の雇用構成要因のマイナス寄与が大きい。これは、両産業とも一般労働者数は増加していたものの、その増加ペースが他の階層より遅く、全体に占める両産業の雇用者の割合が低下したことによる。第二に、平均より賃金の低い短時間労働者の増加を背景に、「医療・福祉」、「その他サービス」の短時間労働者の雇用構成要因が押下げに寄与している。第三に、「医療・福祉」においては、一般労働者と短時間労働者の賃金要因が共に上昇しており、同産業の全ての要因を合計すると、全体の時間当たり賃金の押上げに寄与していることが分かる。

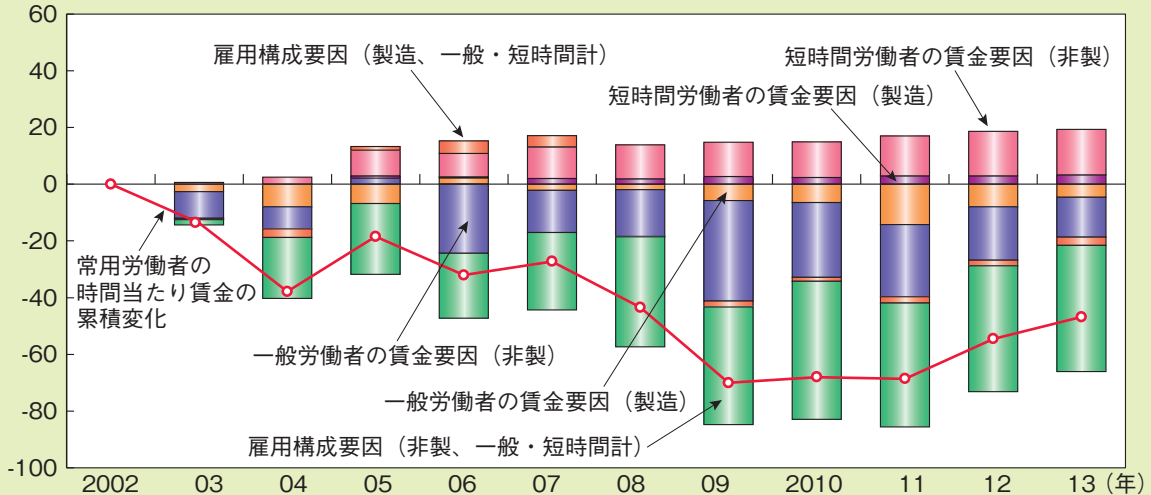
我が国では、女性や高齢者の労働参加や少子・高齢化が進んでいるが、労働者が希望する働き方で雇用されるという前提に立った上で、短時間労働者を含む非正規労働者が増加した場合、そうした雇用構造の変化は時間当たり賃金に対してマイナスに作用する可能性がある。しかし、時間当たり賃金の動向を考える際には、個々の賃金の上昇を実現することによって全体の時間当たり賃金の改善につなげることが重要である。

第2-3-17図 時間当たり賃金の産業別の寄与度分解

「医療・福祉」は一般労働者と短時間労働者とも賃金要因がプラスに寄与

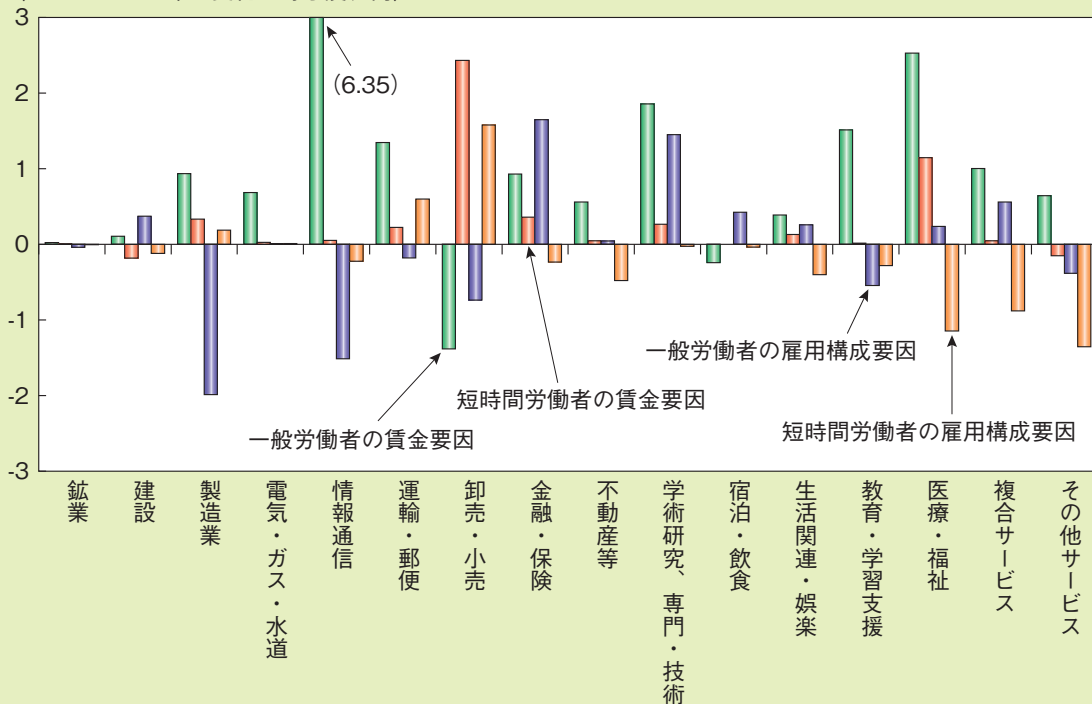
(1) 常用労働者の時間当たり賃金の変化

(2002年からの累積変化及び寄与度、円)



(2) 時間当たり賃金の変化（2009～2013年）の産業別の寄与度

(2009～2013年の変化の寄与度、円)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

2. 常用労働者の時間当たり賃金は、一般労働者と短時間労働者の産業別の1時間当たり所定内給与額を、労働者数を用いて加重平均した内閣府試算値。一般労働者の1時間当たり所定内給与額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。なお、この試算値は、区分の違いや四捨五入の影響によって、第2-3-16図とは完全には一致しないものの、両者はおおむね同じ推移となっている。

3. 寄与度については、第2-3-16図の脚注を参照。

4. (2) は、現在の産業分類（第13改定）のデータが利用可能な2009年から2013年にかけての時間当たり賃金の差を産業別に寄与度分解したもの。

3 女性、高齢者の労働参加拡大へ向けた課題

これまで、我が国の子育て世代の女性と高齢者の労働参加が着実に進んでいることをみてきた。ここでは、そうした変化によって労働力人口がどの程度増加するのか、女性の管理職登用を増やすためには何が必要かという点について論ずる。また、高齢者の労働参加に関しては、年齢や健康面の制約等が障害になることから、定年年齢の変化や健康寿命の国際比較等を通じて、我が国の高齢者が置かれている現状を確認する。

(1) 女性の労働参加と積極登用

我が国の経済成長にとって女性の労働市場での活躍が重要な鍵となっている。また、男女間の賃金格差の大きな要因として、女性の勤続年数の短さや職階の低さが指摘されており、その背景としては、女性が子育てを契機に労働市場から退出することや女性の幹部登用が少ないこと等が挙げられる⁷²。そこで、女性の労働参加という量的活躍、女性の積極登用という質的活躍という二つの側面から、女性の働き方の変化について検討する。

● 25～34歳の有配偶女性の労働参加は2000年代に入ってから進展

前項において、我が国の子育て世代の女性の労働力率が着実に上昇していること、主要先進国や北欧諸国に比べるとその水準がまだ低いことを確認した。ここでは、女性の年齢別労働力率の寄与度分解等を通じて、その背景を探る。

我が国の女性の年齢別の労働力率は、子育て世代が労働市場から一時的に退出することによってM字カーブを描くことが知られているが、過去と比較すると、M字の谷の深さは着実に浅くなっている（第2-3-18図（1））。子育て世代の労働力率を配偶関係別に確認すると、未婚女性の労働力率が25～29歳をピークに緩やかに低下する一方で、有配偶女性は年齢とともに労働力率が上昇しており、それらを併せてみるとM字の形状になる（第2-3-18図（2））。

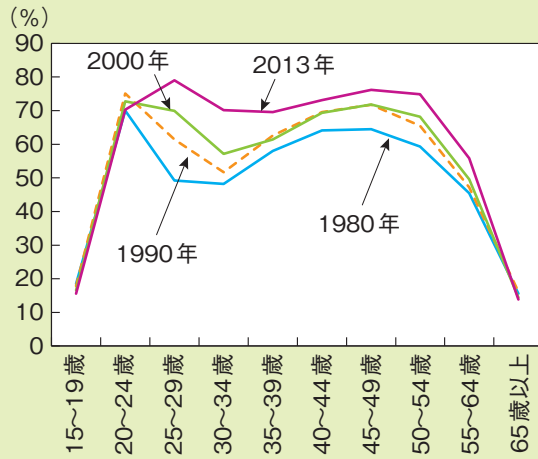
女性の労働力率の変化を、(1) 未婚率要因、(2) 未婚女性の労働力率の変化（未婚女性要因）、(3) 有配偶女性の労働力率の変化（有配偶女性要因）、によって寄与度分解し、その要因を明らかにする（第2-3-18図（3））。第一に、1980年から2013年にかけての全期間をみると、有配偶女性の労働参加が進んだことや未婚化・晩婚化等を背景に、有配偶女性要因と未婚率要因が25～34歳の労働力率を大きく押し上げている。それらの要因は、35～44歳の労働力率に対してもプラス寄与しているが、プラス幅は限定的である。

注 (72) 男女間の賃金格差の要因については、内閣府男女共同参画局（2013）などを参照。

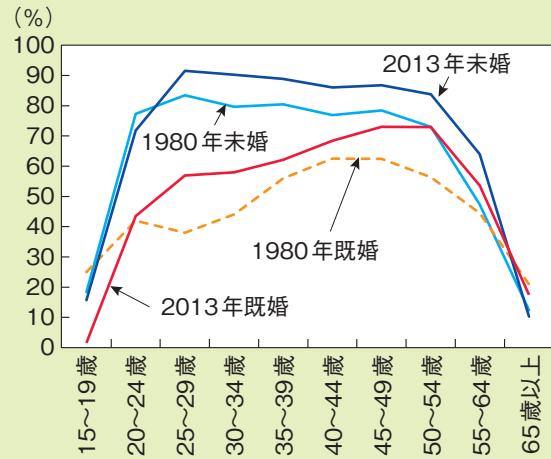
第2-3-18図 女性の労働力率とその寄与度分解

25～34歳の有配偶女性の労働参加は2000年代に入ってから進展

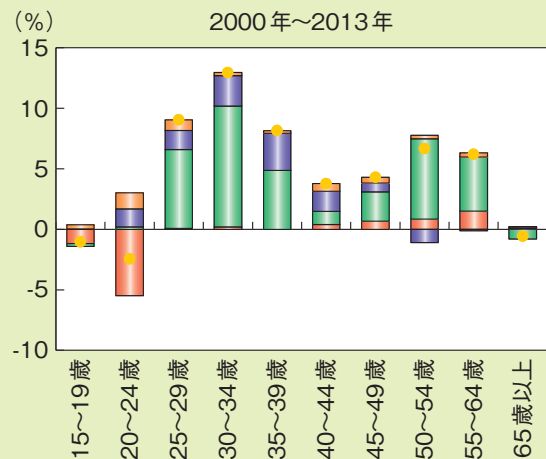
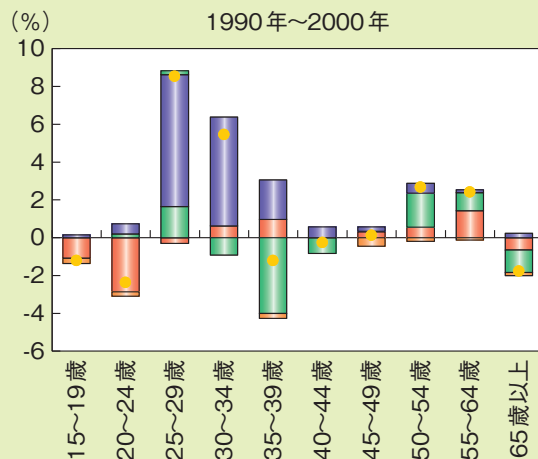
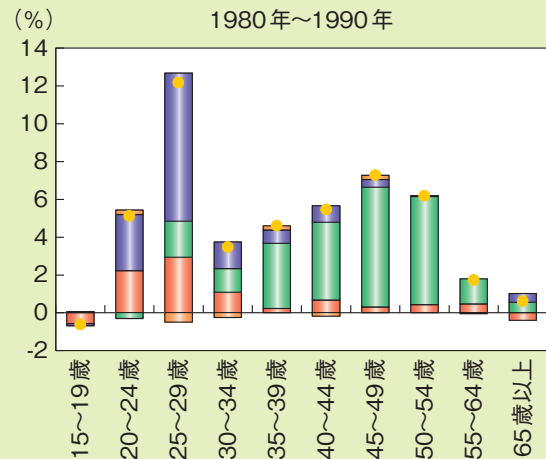
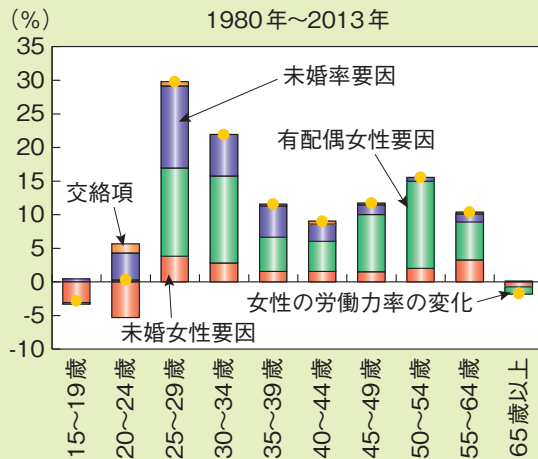
(1) 女性全体の年齢階級別労働力率



(2) 未婚・有配偶別の女性の年齢階級別労働力率



(3) 女性の労働力率の寄与度分解



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」により作成。
 2. 未婚には「離別・死別」を含む。
 3. (3)の要因分解の方法は、厚生労働省(2005)を参考にした。

第二に、25～34歳の労働力率の変化を年代別に比較すると、1980年～2000年までは未婚率要因のプラス寄与が大部分を占めていたが、2000年以降は未婚率要因のプラス寄与が縮小する一方で、有配偶女性要因のプラス寄与が拡大した。すなわち、25～34歳の有配偶女性の労働参加が進展したのは、2000年代に入ってからであることが分かる。

第三に、20～24歳は労働力率の低下が最も大きく、1990年代から未婚女性要因がマイナスに寄与している。この背景としては、女性の大学進学率の上昇によって、労働市場へ参入する時期が総じて遅くなったこと等が挙げられる⁷³。

●子育て対策によって労働力人口は100万人の増加余地

それでは女性の労働参加が十分に進めば、労働力率と労働力人口はどのような水準になるのだろうか。そこで、女性の労働力人口に、子育てや介護等により仕事に就くのを諦めている女性のうち、可能であれば就業したいと考えている女性の人数（就業希望者数）を足した「潜在的労働力人口（労働力人口＋就業希望者）」を確認しよう。

まず、女性の就業希望者数は2013年に315万人存在し、そのうち育児が就業の支障になっている人は105万人いる（第2-3-19図（1））。すなわち、子育て対策の進展によって、女性が育児をしながら働けるような環境が整備されれば、女性の労働力人口を約100万人増加させることができる。一方、女性の年齢階級別の就業希望者を確認すると、当然のことながら、子育て世代にあたる25～29歳において、育児に専念している就業希望者が多い（第2-3-19図（2））。この就業希望者を現在の労働力人口に加えた潜在的労働力率（育児解消ケース）をみると、M字のカーブはほぼ解消している。

もし、日本の女性の労働力率が、現在の（1）主要先進5か国並み（除く日本）、（2）北欧諸国並み（スウェーデン、ノルウェー、アイスランド、オランダ）、になった場合に、2020年の労働力人口がどの程度変化するかを確認しておこう。日本の女性の労働力率が現在と同程度で推移した場合、2020年の女性の労働力人口は約2,610万人、他の主要先進5か国並みに上昇させると同2,650万人（＋40万人）、北欧諸国並みまで上昇させると同3,010万人（＋400万人）になる⁷⁴。

なお、女性が就業継続するために必要と考えている条件をみると、「認可保育園・認証保育園等に子供を預けられること」、「配偶者の積極的なサポートがあること」、「休暇が取りやすい職場であること」という回答が上位3位となっており（付図2-11）、こうした面での取組が特に重要であろう。

注

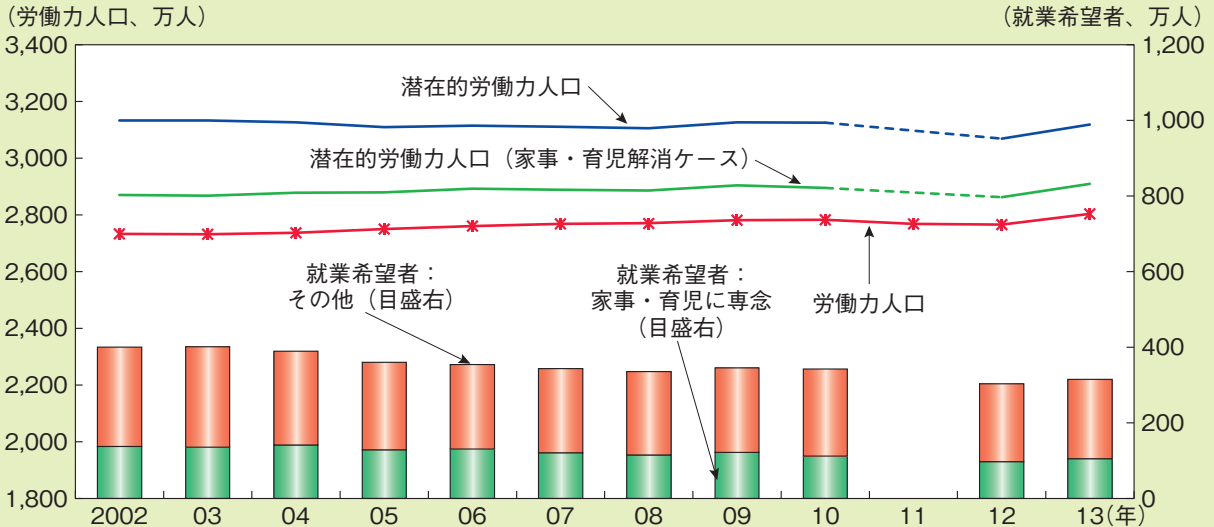
(73) 全国の大学において、短期大学から4年制大学へ転換が進んだ影響なども指摘できる。

(74) 2020年の女性の人口は国立社会保障・人口問題研究所の「出生中位（死亡中位）推計」の結果を用いた。年齢階級別の労働力率は、日本が2013年、他国が2012年。若年層（15～24歳）の労働力率は、各国の大学進学率の差に大きく影響を受けるため、変化しないとして試算した。

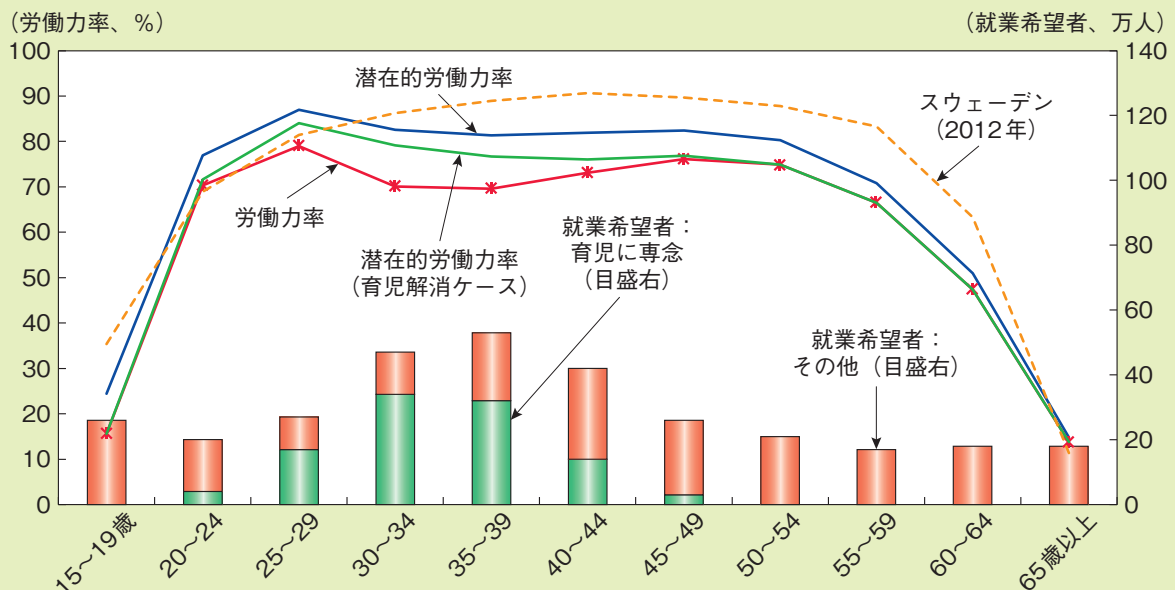
第2-3-19図 女性の潜在的労働力率と労働力人口の推移

子育て対策によって労働力人口は100万人の増加余地

(1) 女性の潜在的労働力人口の推移



(2) 年齢階級別の女性の潜在的労働力率と潜在的労働力人口（2013年）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、OECD Statにより作成。
 2. 潜在的労働力人口は労働力人口と、非労働力人口のうちの就業希望者を合計したもの。潜在的労働力率は、15歳以上人口に占める潜在的労働力人口。
 3. 育児に専念は、2012年までは非労働力人口の就業希望者のうち、「家事・育児のため仕事が続けられそうにない」ことを理由に非労働力人口となっているもの、2013年は、「出産・育児のため」に非労働力人口となっているものを意味する。

●女性の管理職比率の低さの背景

女性の潜在的能力を今以上に社会で活かしていくためには、女性の労働参加の促進という量的拡大に加え、女性の管理職登用等の質的な変化も重要である。そうすることによって、適材適所が徹底され、長期的には生産性、ひいては実質賃金の上昇につながる可能性がある。

主要国における就業者、管理職に占める女性の比率をみると、日本の就業者に占める女性の比率は他国並みであるが、管理職に占める女性の比率は国際的にみて非常に低い水準にある（第2-3-20図（1））。管理職に占める女性の比率を役職別に分けて確認すると、いずれの役職も上昇傾向にあるが、そのペースは非常に緩やかで、2013年における課長級以上の女性の比率は7.5%にとどまっている（第2-3-20図（2））⁷⁵。

我が国の管理職に占める女性の比率が低い理由として、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」を指摘する企業が最も多い（第2-3-20図（3））。この背景としては、将来の管理職候補になる総合職に就いている女性の絶対数が男性に比べて少ないこと等が指摘されている。また、「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」という回答も多くみられる。これらに関しては、女性の幹部候補者としての計画的育成が広がり始めてから日が浅いこと、子育てに伴う離職のため平均勤続年数が男性より短いこと等が指摘できる⁷⁶。

（2）高齢者の年齢及び健康制約と労働参加

高齢者比率が上昇する中で、働く意志のある高齢者が自分の能力を十分に発揮できる仕事に従事することが求められる。特に、高度な技能や専門性の高い知識を備えた高齢者が企業で長く活躍することは、労働生産性に対してもプラスに寄与する。しかし、高齢者は年齢や健康面の制約によって個々の就業能力が大きく異なる。ここでは、我が国の定年年齢（年齢制約）の変化について概観するとともに、健康寿命（健康制約）の国際比較を行う。

●制度改正が高齢者の年齢制約の軽減に寄与

高齢者の労働参加の決定において、定年退職制度のような年齢制約や年金制度等が重要な要因となっており、最近の大きな変化として、2013年4月の改正高年齢者雇用安定法（「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」）の施行（2012月8月成立）が挙げられる。これは、事業主に対して、希望者全員を段階的に65歳まで雇用することを義務づけるものであり、定年年齢の引上げ、定年退職制度の廃止、継続雇用制度の導入のいずれかの対応が求められている。

我が国では、企業規模にかかわらず、9割を超える企業が定年退職制度を定めている（第2-3-21図（1））。定年年齢と高年齢者に関する雇用制度の長期的な変遷を確認すると、制度

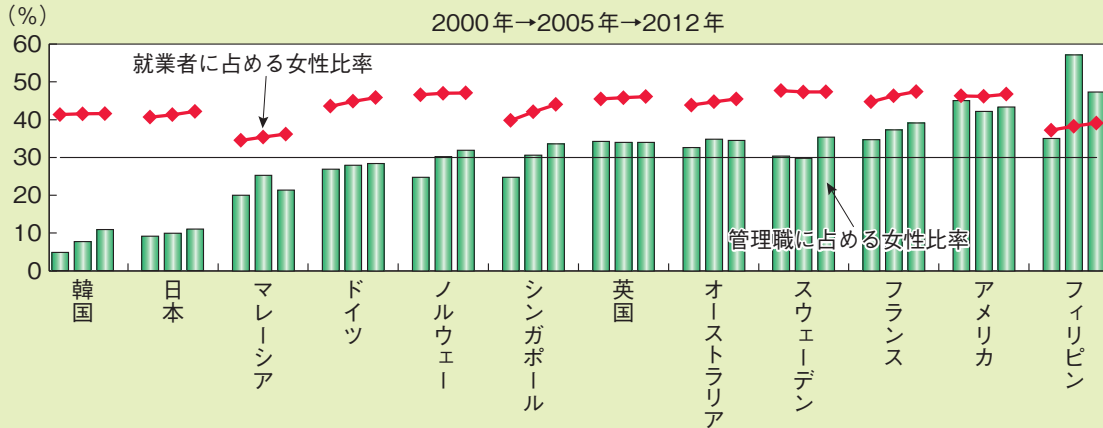
注 (75) 政府は、民間企業（100人以上）の課長相当職以上に占める女性の割合を2015年に10%程度にするという目標を掲げている。政府は、「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標を掲げており、日本の管理職に占める女性比率を政府目標値まで高めることができれば、日本は他国並みの水準になる。

(76) なお、「女性が（管理職を）希望しない」という回答も一定程度あることに留意が必要である。能力や志の高い女性の質的活用を促進するには、こうした女性の価値観について考慮する必要がある。

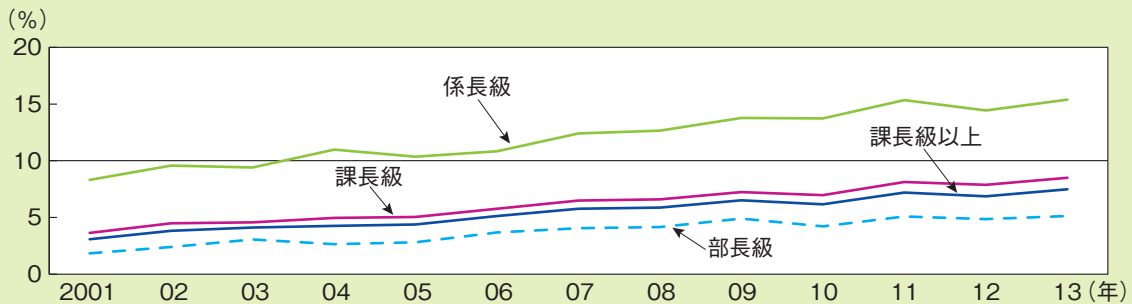
第2-3-20図 管理的職業従事者に占める女性割合

女性の管理職比率の低さの背景

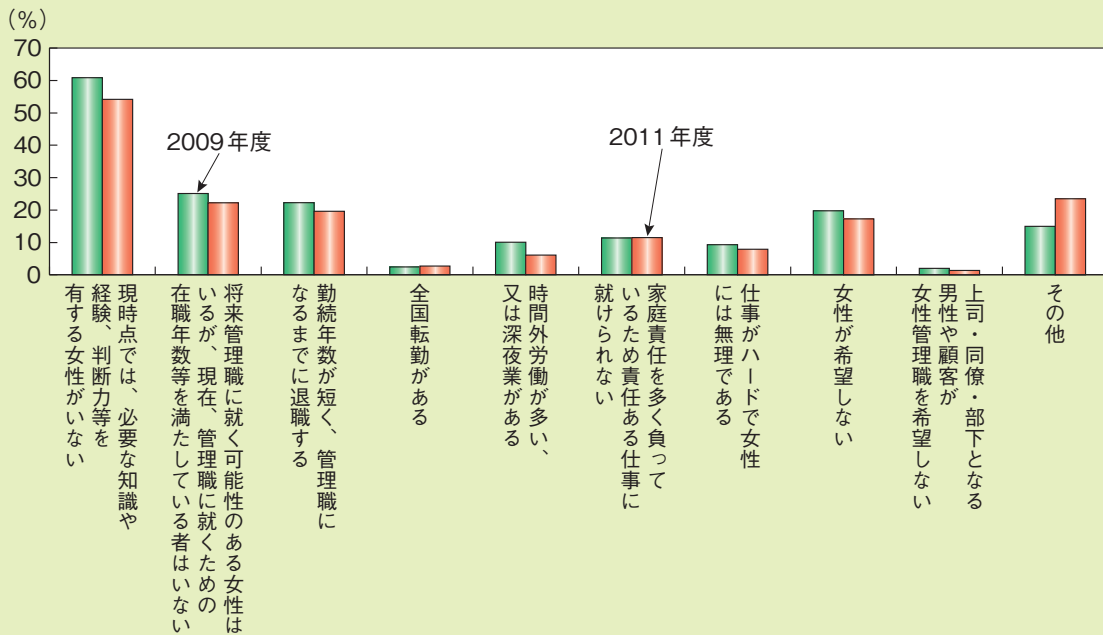
(1) 就業者、管理職に占める女性割合



(2) 役職別管理職に占める女性割合の推移（企業規模 100人以上）



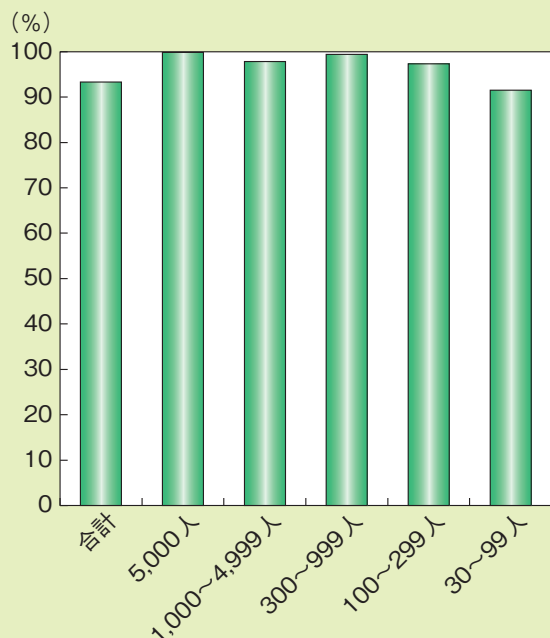
(3) 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合



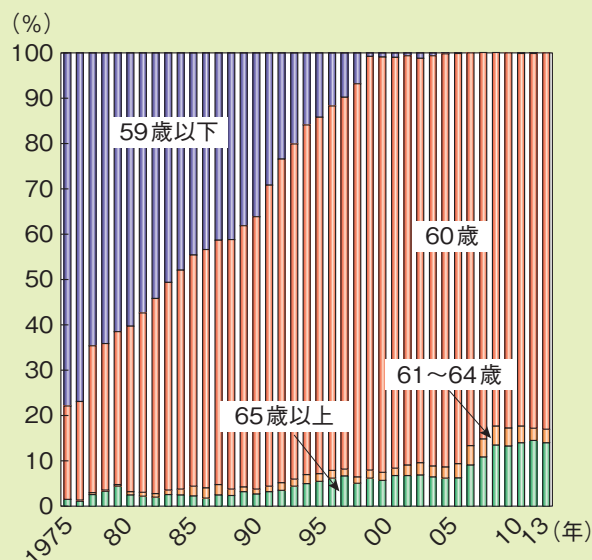
- (備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、「雇用均等基本調査」により作成。
 2. (1) のシンガポールの2005年の箇所は2006年の数値。

第2-3-21図 企業の定年退職制度と継続雇用制度

制度改正が高齢者の年齢制約の軽減に寄与

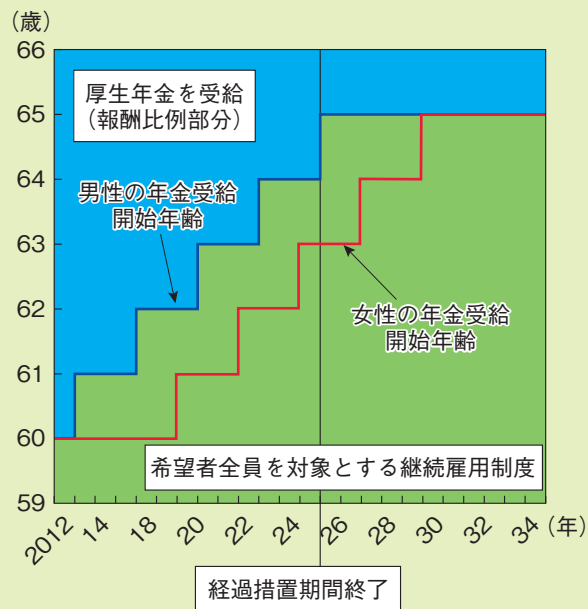
(1) 定年退職制度を定めている企業割合
(2013年)

(2) 定年年齢階級別の企業割合



(3) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の変遷 (4) 年金支給開始年齢の引上げと雇用義務年齢

	内 容
1971年	「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」制定
1976年	「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」改正（高年齢者雇用率制度の創設）
1986年	「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律」に基づき、題名が「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に改称（60歳定年が努力義務化）
1990年	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正（定年後再雇用の努力義務化）
1994年	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正（60歳定年の義務化／1998年施行）
2000年	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正（65歳までの雇用確保措置の努力義務化）
2004年	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正（65歳までの雇用確保措置の段階的義務化／2006年施行）
2012年	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正（希望者全員の継続雇用／2013年施行）



（備考）厚生労働省「就労条件総合調査」、「雇用管理調査」、厚生労働省公表資料により作成。

の創設や改正等を背景に、60歳以上の定年年齢を定める企業割合が1970年代以降上昇しており、60歳定年を義務付けた1998年の改正高年齢者雇用安定法の施行後は、ほぼ全ての企業に

において定年年齢が60歳以上になっている（第2-3-21図（2）、（3））。また、2006年の同改正法の施行後に定年年齢を65歳以上に引き上げた企業割合が上昇したことから、それを強化した2013年の同改正法の施行によっても同様の効果が見込まれる。一般に、こうした定年年齢の引上げは、高齢者の年齢制約を緩和させることを通じて、労働参加の拡大に寄与する⁷⁷。

なお、高齢者の雇用延長が義務化される背景として、年金支給開始年齢の引上げが指摘できる。我が国では、厚生年金の報酬比例部分の支給が2013年から段階的に引き上げられることが決定しており、高齢者が60歳で退職すると、年金受給までに給与も年金もない空白期間が生じる。2013年の改正高年齢者雇用安定法の施行は、そうした空白期間を避ける狙いもあり、雇用義務年齢と男性の年金支給開始年齢の引上げが同じタイミングで行われることになっている（第2-3-21図（4））。

●我が国は他の先進国よりも健康で就業意欲の高い高齢者が豊富

こうした定年年齢の延長等は高齢者の労働参加の促進につながる一方で、その年齢が上昇するにしたがって、高齢者の心身の健康や体力への不安も高まる。今後の高齢者の働き方を考える上で、そのような高齢者の健康面の制約について理解しておく必要がある。そのため、平均実効引退年齢と健康寿命（健康制約）及び平均寿命の国際比較を通じて、我が国の高齢者の置かれている状況を確認する。ここで、平均実効引退年齢とは40歳以上の労働者のうち労働市場から退出した人の平均年齢、健康寿命とは健康上の問題に制約されずに自立して生活できる期間である。

まず、日本の2012年の平均実効引退年齢は、男性と女性のいずれも主要先進5か国の中で最も高く、OECD諸国の中でも上位に位置している（第2-3-22図）。この背景としては、日本の公的年金の所得代替率（退職前の所得額に対する年金給付額の割合）が低く仕事を長く続けなければならないことや、高齢者の就業意欲の高さが挙げられる。これは、前述した日本の高齢者の労働力率が国際的に高いことと整合的な結果である。

次に、健康寿命を確認すると、2012年の日本人男性は72歳とアイスランドと並び、女性は77歳といずれもOECD諸国の中で最も高い⁷⁸。また、厚生労働科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」の推計結果によると、2010年の男性の健康寿命は70.42歳、女性は73.62歳となっている。我が国の男女の健康寿命はいずれも2013年の改正高年齢者雇用安定法の雇用義務年齢である65歳より高く、65歳を超えてもなお働く意欲と能力のある人が少なくない。

最後に、日本の平均寿命と健康寿命の差、いわゆる不健康期間は、男性と女性共に、OECD

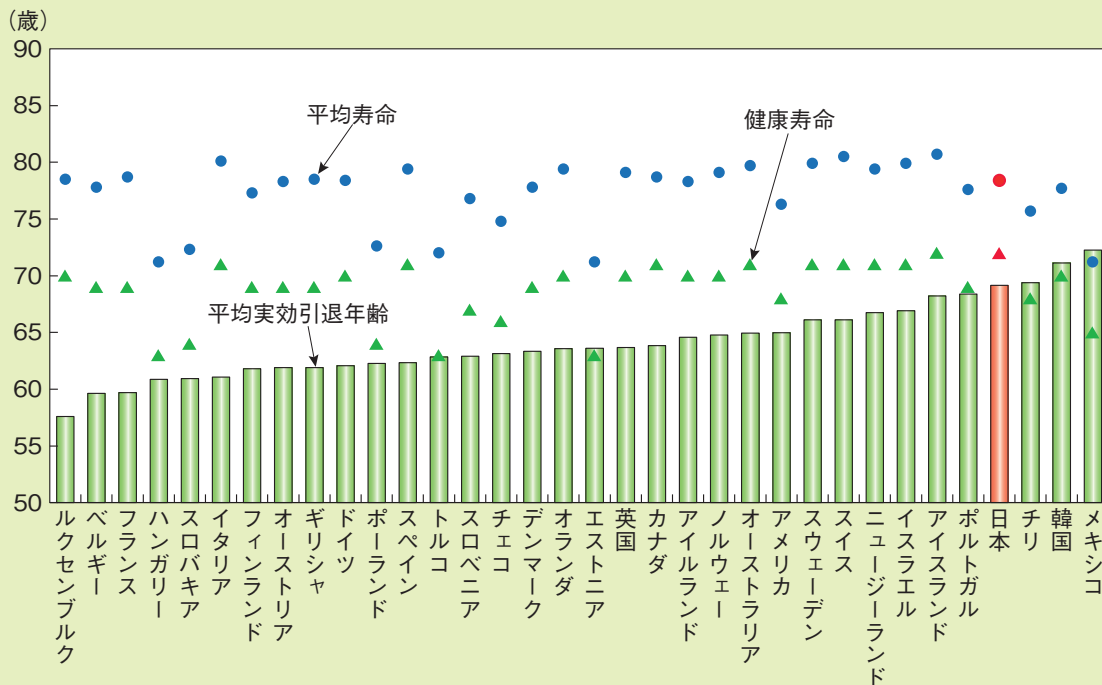
注 (77) 前述したように、企業は定年年齢の引上げ以外の対応も可能であることから、「再雇用制度」の導入などによっても高齢者の雇用参加が進むことが見込まれる。厚生労働者の調査によると、高年齢者雇用確保措置の実施済企業の割合は、2013年6月時点において、企業全体（31人以上規模）の92.3%となっている。実施済企業のうち、「定年の廃止」及び「定年の引上げ」が18.8%、「継続雇用制度の導入」が81.2%となっている。

(78) 健康寿命の値は推計方法によって異なるため幅を持つてみる必要がある。

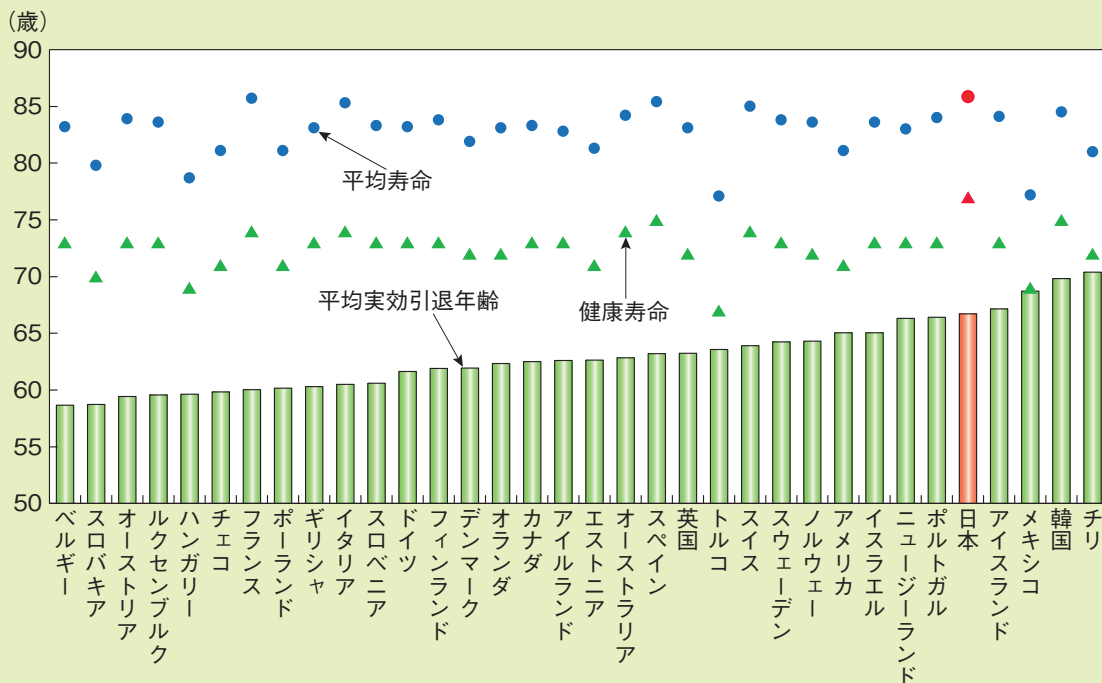
第2-3-22図 平均実効引退年齢と平均寿命・健康寿命の国際比較

我が国は他の先進国よりも健康で就業意欲の高い高齢者が豊富

(1) 男性の平均実効引退年齢と平均寿命・健康寿命



(2) 女性の平均実効引退年齢と平均寿命・健康寿命



(備考) OECD “Ageing and Employment Policies—Statistics on average effective age of retirement”、OECD, Stat、WHO に
より作成。

諸国の中でメキシコに次いで2番目に短いことから、日本は不自由な日常生活を送っている高齢者の割合が小さい。健康寿命を延ばすことは、不健康期間の短縮につながるため、高齢者の労働参加の拡大という観点はもとより、我が国の高齢者が健康で幸せな人生を送るために重要な課題である⁷⁹。

第4節 まとめ

本章では、物価上昇の持続性を検証した上で、デフレ脱却にとって重要となる時間当たり賃金と物価の関係、実質賃金の上昇と労働参加拡大への課題について考察した。要点をまとめると次のようになる。

●金融面に課題は残るものの、デフレ脱却に向けて着実に前進

2013年に物価の基調が変化する起点となったのは円安方向への動きを背景とした輸入物価の上昇であった。その後、輸入物価の上昇の影響は一巡し、予想物価上昇率の上昇が消費者物価の上昇に寄与するとともに、需給ギャップも着実に縮小している。企業の価格設定行動にも変化がみられ、付加価値デフレに歯止めがかかっている。ただし、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動もあって、2014年4－6月期には一旦需給ギャップが拡大しているとみられる。今後とも物価の上昇基調が続くためには、景気が緩やかな回復基調に復帰し、需給ギャップが着実に縮小していくことが必要である。

品目別の価格動向をみると、価格が上昇する品目の割合は着実に上昇し、サービス価格の価格上昇率の分布は総じて上方にシフトしている。日本のサービス価格の上昇率はアメリカやユーロ圏と比べて依然として低いものの、賃金上昇率や需給の改善を背景に外食、建設、宿泊を中心にサービス価格は上昇している。今後、こうした動きが一般サービスの価格に広がることが期待される。

物価を取り巻く環境をみると、需給ギャップは中小企業を中心に大幅に改善している。下落が続いてきた単位労働コストは2013年後半以降、上昇の兆しがみられる。物価、需給、金融の動向を表す指標を組み合わせたデフレリスク指数をみると、デフレ脱却に向けて改善の動きがみられた2007年と同じ水準までリスクは低下しており、デフレ脱却に向けて着実に前進している。しかし、過去3年間の銀行貸出残高の累積の伸びが10%未満にとどまるなど金融面の指標の改善は緩やかなものとなっている。デフレ脱却に向けて引き続き強力な取組が求められている。

注 (79) 2013年の「日本再興戦略」の中短期工程表において、健康寿命を2010年から1歳以上延伸することが目標に掲げられている。

●名目賃金は底堅く推移し、ベースアップの動きにも広がり

我が国全体の名目雇用者所得は、景気回復に伴う雇用者数の増加等により、2013年に入って持ち直しに転じた。さらに、一般労働者の一人当たり名目賃金とパートタイム労働者の時給は、いずれも緩やかに増加しており、個々の労働者の雇用・所得環境は着実に改善している。一般労働者については、2012年末以降の景気の持ち直しに伴う企業収益の改善や生産活動の活発化等が、特別給与と所定外給与の増加を通じて、一人当たり名目賃金の押上げに寄与している。パートタイム労働者については、労働需給の改善が時給の上昇につながっている。

景気の持ち直しや企業業績の回復等を背景に、2013年後半以降、賃金引上げ機運が高まっている。内閣府のアンケート調査の結果に基づくと、賃金引上げの動きは、大企業に限ったものではなく、中小企業においても着実に広がっている。また、我が国の雇用環境が改善する中で、2014年度にベースアップを見込む企業は、「労働力の確保・定着」も重視する傾向にあり、建設、飲食店、医療・福祉等において労働者の確保や定着が重要な課題となっている。

主要国先進5か国の時間当たり名目賃金と企業収益の関係をみると、日本は、他国に比べて、企業収益が増加しても一人当たり名目雇用者報酬が上昇しにくい状況にある。そのため、今後の課題としては、成長戦略を着実に実行することによって企業の生産性が高まって収益が増加し、それが労働者に適切に配分されることが重要である。

デフレ状況でなくなり、デフレ脱却が視野に入る中で、実質賃金上昇の展望が開けつつある。この好機を捉えて経済の好循環を実現し、デフレからの脱却をより確かなものにしていく必要がある。デフレでない時期に限ってみると、ドイツ以外の主要先進5か国では、時間当たり名目雇用者報酬の伸びが物価上昇率を上回ることが多く、これは実質賃金がプラスで推移する傾向にあることを意味する。しかし、我が国のデフレ期には、時間当たり実質雇用者報酬が低下することが多い。そのため、デフレ脱却への道筋を確かなものとするのが実質賃金の上昇のためにも重要である。

●労働の質の改善で賃金上昇を定着、女性と高齢者の活躍で労働力を確保

長期的な時間当たり実質賃金の上昇のためには、労働生産性の向上を図る必要がある。我が国では、主要先進国に比べてやや硬直的な労働市場が労働生産性を下押ししている可能性があり、労働移動支援型の政策対応等によって雇用の流動性を改善させ、労働時間規制の見直しやジョブ型労働市場の整備によって働き方の柔軟性を高めることが重要である。

企業の賃金決定要因をみると、基本給については、「職務遂行能力」を重視する企業が最も多く、企業の人材育成システム等を通じて着実に職務遂行能力を向上させた社員ほど賃金の上昇が期待できる。非正規社員と中小企業社員では、職業教育訓練による人材育成機会が少ないことが職務遂行能力向上の障害になっているおそれがある。産業別に人材育成の課題と賃金カーブの上昇率の関係をみると、人材確保及び定着に問題を抱えている産業ほど賃金が増加しにくい傾向にある。

我が国では、長期的に労働投入が減少する中で、女性と高齢者の労働参加を促進することが重要な課題である。我が国の労働力率はOECD平均並みの水準にあるが、子育て世代の女性の労働力率は他の主要先進5か国や北欧諸国を大きく下回る。労働者が希望する働き方で雇用されるという前提に立った上で、今後、子育て女性と高齢者の労働参加によって短時間労働者を含む非正規労働者が増加した場合、それは我が国全体の時間当たり賃金を押し下げる面がある。しかし、女性と高齢者の労働参加の拡大は労働供給を増やす点では好ましいことであり、重要なことは個々の労働者の賃金上昇を実現することである。

女性の活躍を促進する際には、労働参加という量的活躍と幹部登用等の質的活躍の両面が重要である。女性の労働参加については、労働力人口を、子育て対策の進展によって約100万人、労働力率を北欧諸国並みまで引き上げることで約400万人増加させる余地がある。また、企業は、女性の管理職登用を積極的に行うとともに、管理職を希望しない女性社員に対しても、専門性や技能を向上させることができるキャリア形成の道を整備する必要がある。こうした質的活躍は、女性の平均賃金の上昇にもつながる。高齢者は個々の就業能力が大きく異なるものの、我が国には働く意欲の高い高齢者が多いことから、定年年齢の柔軟化や健康寿命を延ばす取組によって、彼らの労働参加を促すことが求められる。