

マンスリー・トピックス

NO.049

平成28年 5月30日

フルタイム労働者の賃金上昇ペースが遅い背景に関する一考察

参事官（経済財政分析－総括担当）付 久保 龍太郎、塩田 隼士 ※
参事官（経済財政分析－総括担当）付 参事官補佐 安井 洋輔 ※

【概要】

1. 近年、労働需給は引き締まりつつあり、賃金も緩やかに上昇しているが、これをフルタイム・パート労働者別にみると、フルタイムではパートに比べて賃金の上昇ペースが遅い。
2. この背景として、以下の2点が影響している可能性がある。第一に、企業は、将来にわたって低成長が持続すると考えており、雇用調整が困難なフルタイムの賃上げに抑制的になっていること、第二に、企業は近年の社会保険等費用の増加や、一律のベア実施による総人件費の増大を将来的な利益の圧迫要因として懸念していること、が挙げられる。
3. 今後、フルタイムの賃上げを実現していくため、政府は、①成長戦略の着実な実行により労働生産性を高めるとともに、企業の経済成長率見通しも高めていくこと、②多様な働き方の実現を通じて、能力や経験に応じた柔軟な賃金設定を可能にしていくほか、医療・介護の効率化を通じて、企業の社会保険等費用の負担を和らげていくこと、を実行していくことが必要である。

* 本稿の執筆にあたって、内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付参事官（総括担当）付元政策調査員の紙谷有紀氏（現関西電力株式会社総合企画本部）には着想の提供からデータの整理まで様々な御協力をいただいた。記して感謝申し上げたい。

* 本稿の内容や意見は執筆者個人のものであり、必ずしも内閣府の見解を示すものではない。

1. はじめに

我が国の労働需給は引き締まりつつあり、名目賃金は緩やかに上昇しているものの、一般労働者（以下「フルタイム」という。）とパート労働者（以下「パート」という。）に分けてみると、フルタイムはパートに比べて、賃金の上昇ペースが遅い。

この背景には何があるのでしょうか。労働生産性の改善がみられないためでしょうか。あるいは、企業行動や雇用形態の変化等が影響しているのでしょうか。こうした点は、今後、賃金上昇率を高め、デフレ脱却を確実にするために、何を必要があるのかを把握する上で、重要な論点である。

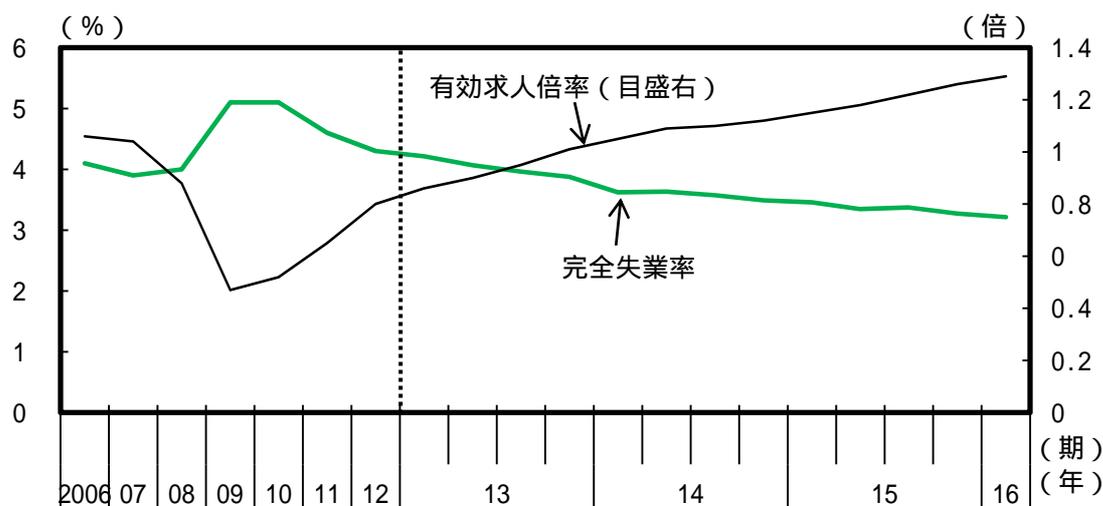
本稿では、このような問題意識に立ち、まず、雇用環境の現状をみた上で、フルタイム・パート別の賃金の動向や賃金と労働生産性の関係を確認する。次に、フルタイムの賃金上昇ペースが遅い背景について考察する。

2. 雇用環境の現状

（労働需給は引き締まりつつある）

2009年以降、我が国の完全失業率は低下傾向にあり、有効求人倍率も上昇傾向を維持しているなど、アベノミクスが進展する中で2013年以降も雇用環境の改善が続いている（図1）。また、その水準をみると、完全失業率は18年ぶりの低水準、有効求人倍率は24年ぶりの高水準となっており、労働需給は引き締まりつつある。

図1 完全失業率と有効求人倍率の推移



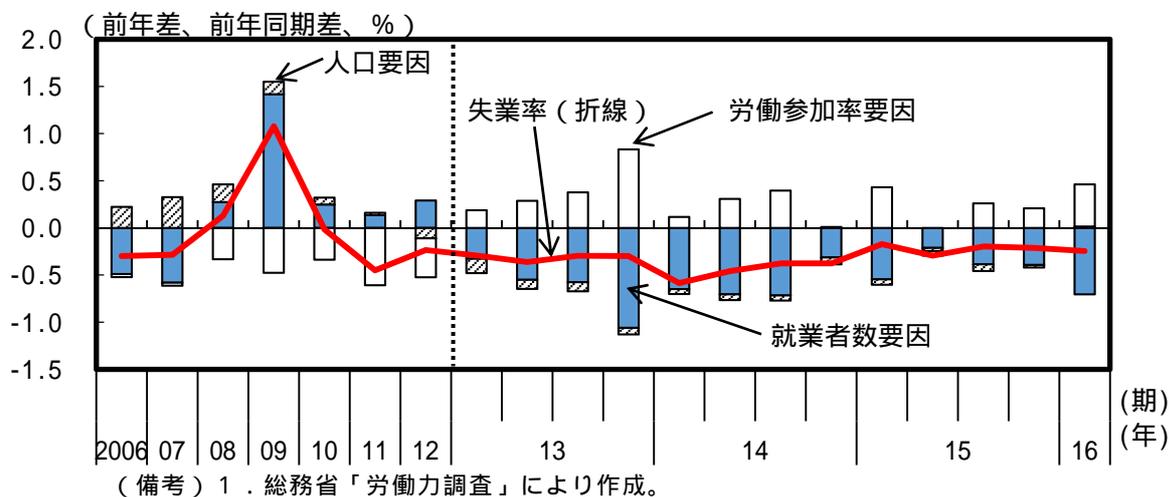
（備考）厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」により作成。

(完全失業率は就業者数の増加を主因に低下)

完全失業率の変動を人口要因、労働参加率要因、就業者数要因に分解すると(図2) 就業者が増加したことに起因する就業者数要因のマイナス寄与が大きいことが分かる。

これは、2013年以降、企業の労働需要の拡大が、高齢者や主婦層を中心に労働参加率を高めつつ、失業率を押し下げる方向に寄与したためと考えられる。もっとも、2012年以降、生産年齢人口の減少は、インパクトは小さいものの一貫してマイナス方向に寄与している。

図2 完全失業率の要因分解



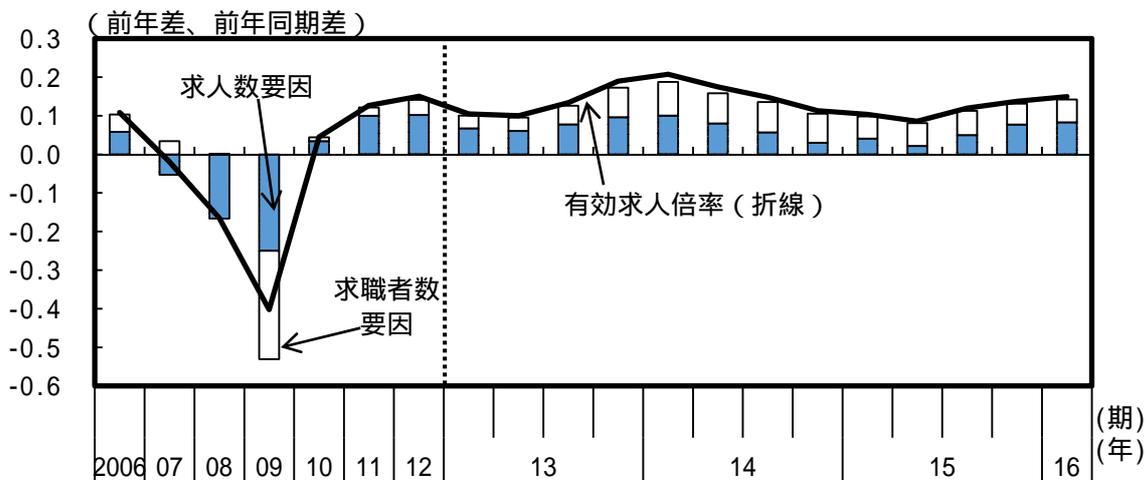
$$2. \text{完全失業率} = 1 - \frac{\text{就業者数}}{\text{人口(15歳以上)} \times \text{労働参加率}}$$

(有効求人倍率は求人増加と求職減少を背景に上昇)

また、有効求人倍率の変動についても、求人数要因と求職者数要因に分解すると、求人数要因、求職者数要因ともにプラス方向に寄与している(図3)。

これは、企業の採用が拡大して求人数が増加する中で、就業が進み求職者数が減少しているためであると考えられる。

図3 有効求人倍率の要因分解



(備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。

$$2. \text{有効求人倍率} = \frac{\text{有効求人数}}{\text{有効求職者数}}$$

3. フルタイム・パートの賃金動向

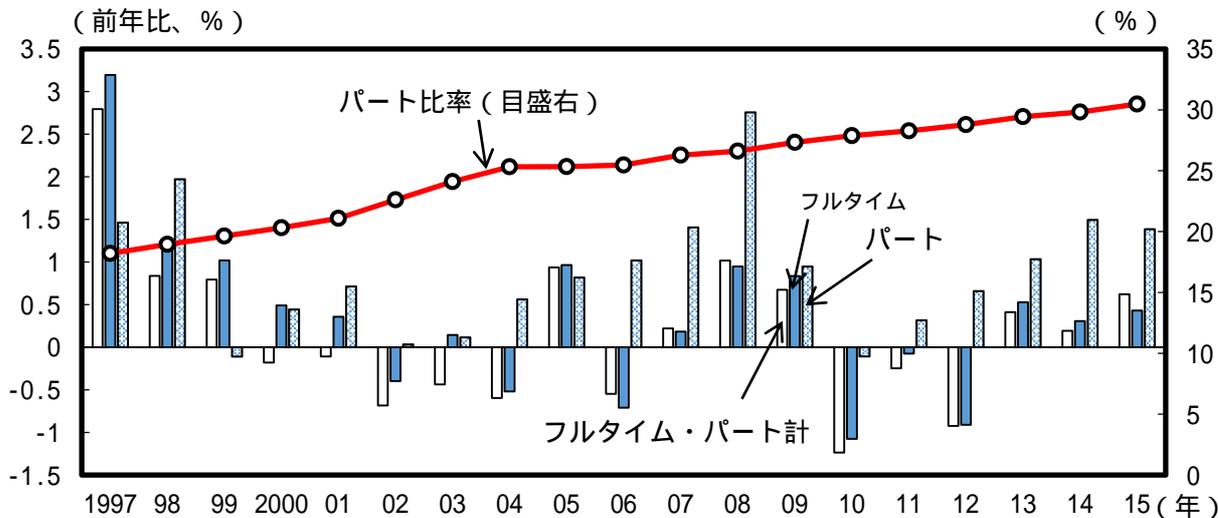
(フルタイムはパートに比べて時給の上昇ペースが遅い)

このように、2013年以降、労働需給の引締まりがみられるが、フルタイム・パート計、フルタイム、パート別に1時間当たり賃金(以下「時給」という。)¹の前年比の動向をみると、フルタイム・パート計の時給は、2013年以降上昇しているものの、その上昇幅は小さい(図4)。この背景には、パート比率の高まりがあるほか、パートと比べ、フルタイムの時給が伸び悩んでいることがある。

そこで、フルタイムとパート別に有効求人倍率と時給の関係をみると、パートの時給は、2013年以降、労働需給のタイト化に伴って急速に上昇しており、それ以前よりも上昇ペースが高まっている。一方、フルタイムの時給は、1999年7-9月期~2000年10-12月期の局面では労働需給のタイト化に伴って若干上昇していたが、その後は労働需給のタイト化にあまり反応しておらず、その傾向は2013年以降も変わっていない(図5(1)、(2))。

¹ 「時給」は、一月当たりの所定内給与を一月当たりの所定内労働時間で除して算出している。以下同じ。

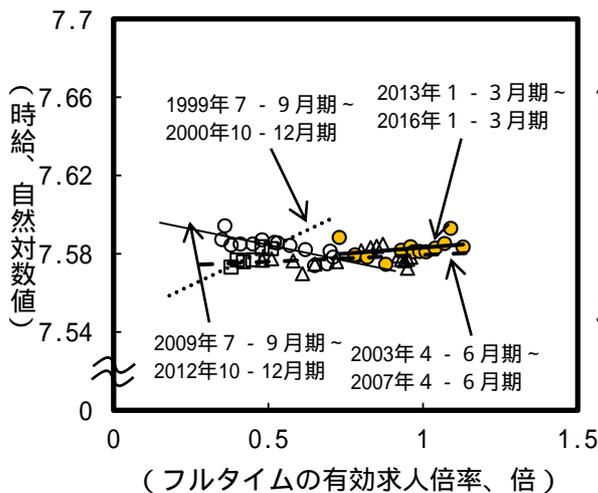
図4 時給の前年比とパート比率の動向



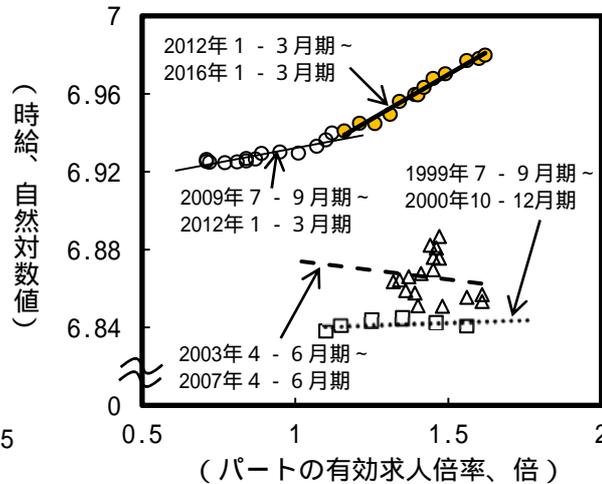
(備考) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

図5 有効求人倍率と時給動向

(1) フルタイム



(2) パート



(備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」、「毎月勤労統計調査」により作成。
 2. 「1999年7-9月期~2000年10-12月期」及び「2003年4-6月期~2007年4-6月期」は、過去の景気回復局面。

また、2012年から2015年にかけて、時給(フルタイム・パート計)は1%程度上昇しているが、その変動を労働生産性要因²と労働分配率要因に分解すると、労働生産性の上昇が時給の上昇に寄与している一方、労働分配率は低下している³(図

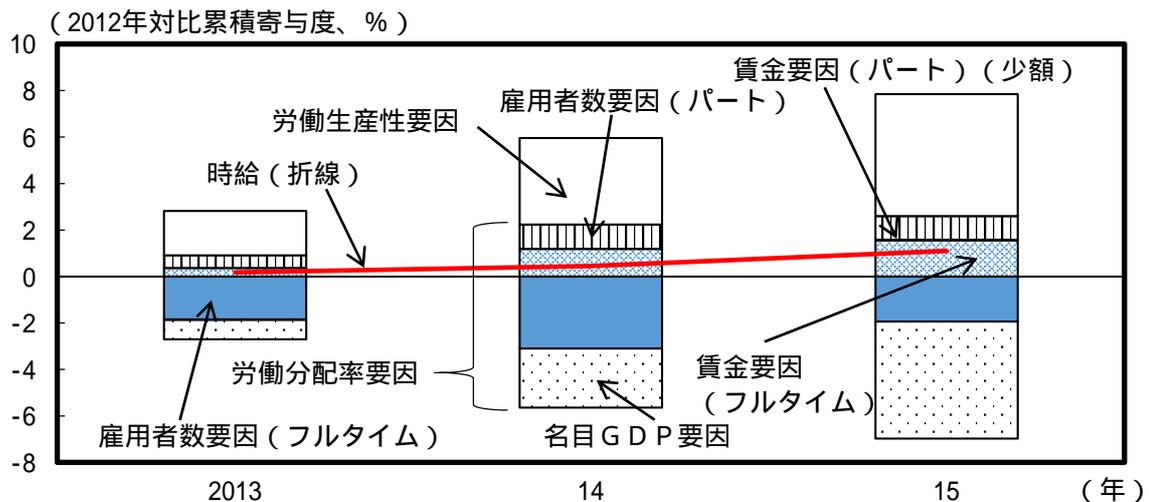
² 労働生産性は、フルタイムとパートを区分できないため、雇用者全体の労働生産性を用いた。

³ 労働分配率は、2012年対比、名目GDPが上昇していることや、フルタイムが減少したことにより低下している。もっとも、2015年のフルタイムの雇用者数は前年よりも増加した。

6)

このように、フルタイムの賃金は、労働需給の引締りと労働生産性の改善がみられる中でも、その上昇に遅れがみられることが分かった。すなわち、労働需給や労働生産性以外の要因が作用し、フルタイムの賃金の伸びを抑制していると考えられる。以下ではこの要因を検証する。

図6 時給（フルタイム・パート計）の要因分解



(備考) 1. 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
2. 時給 = 労働分配率 × 労働生産性

$$= \frac{\{賃金(フルタイム) \times 雇用者(フルタイム) + 賃金(パート) \times 雇用者(パート)\}}{\text{名目GDP}} \times \frac{\text{名目GDP}}{\text{総労働時間}}$$

4. フルタイムの賃金上昇ペースが遅い背景

フルタイムの賃金上昇ペースが遅い背景を探るため、企業行動やフルタイムの雇用形態等から、以下の3つの仮説を設定し(表1) 検証した。

第一に、企業は、雇用調整が困難なフルタイムの賃金設定において、将来の企業収益環境を占うものとして経済成長率見通しを考慮している、というものである。この場合、企業が期待する経済成長率見通しが低ければ、労働需給がタイトであっても、賃上げを実施しにくいことが考えられる⁴。

第二に、企業は、近年の社会保険料率の上昇や、一律のベア実施による賃金カーブの上方にシフトにより、フルタイムの総人件費が大きく増加することを懸念している、というものである。

最後に、フルタイムにおける非正規労働者(以下「非正規」という。)の割合の

⁴ 一方、パートについては、収益悪化時の雇用調整や賃金調整が容易であるため、労働需給の引締りに対し、フルタイムよりも強く影響を受けるものと考えられる。

上昇や年齢構成・産業構成の変化が影響している可能性がある。フルタイムとパートの区別は労働時間に依存するため、非正規であっても労働時間が正規労働者（以下「正規」という。）と同じであれば、フルタイムに分類される。フルタイムの中で、非正規の賃金は正規の半分程度⁵であるため、非正規の割合が高まれば、フルタイムの名目賃金は下押しされる。同様に、フルタイムの中でも、相対的に賃金水準が低い産業や高齢者のウェイトが高まれば、フルタイムの名目賃金は下押しされる。

表1 フルタイムの賃金上昇ペースが遅い背景として考えられる仮説

仮説	企業の将来経済成長率見通しの低さ
仮説	ベア実施による総人件費増大への懸念
仮説	フルタイムの中における非正規比率の上昇や産業構成・年齢構成の変化

（企業の労働生産性の将来見通しが低いと賃金の伸びも低くなる）

仮説 を検証するため、企業の労働生産性の将来見通しと名目経済成長率見通しと、賃金上昇率の関係を確認する⁶。

内閣府「企業行動に関するアンケート調査」における上場企業の「我が国の経済成長率見通し（今後3年間）」と、日経NEEDSから入手した上場企業の「一人当たり人件費（前年比）」について、企業名でマッチングしたデータを用いて確認すると、両者の間には正の相関関係が観察される（図7（1））。すなわち、経済成長率見通しが高い企業ほど、一人当たり人件費の伸びも高くなる傾向があることが分かる⁷。

さらに、企業の経済成長率見通しの前年差と一人当たり人件費の前年比を確認しても、両者の間に正の相関関係が確認できた（図7（2））。つまり、経済成長率見通しが常に高い企業群と常に低い企業群の間に一人当たり人件費の前年比の高低差があるというだけでなく、経済成長率見通しを1%ポイント引き上げた企業は、一人当たり人件費の前年比を1.3%ポイント程度引き上げる傾向があることが分かった⁷。

⁵ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用い、正規・非正規の年収が、調査月である6月の定期給与を12倍したものに、年間の賞与額を加えたものとして計算すると、2014年のフルタイムにおける正規・非正規の賃金水準の比はおよそ100:54.5である。

⁶ マクロ的にみると、長期的には実質賃金は限界生産性と等しくなる。すなわち、 $W/P=Y'(L)$ となり、規模に対して収穫一定のコブ・ダグラス型生産関数を仮定すると、 $W=(1-\alpha)PY/L$ となる（ W は名目賃金、 P は物価、 α は資本分配率、 L は労働力）。両辺に自然対数を取り、時間で微分すると、 $dW/W=d(PY)/(PY)-dL/L$ となり、賃金上昇率は名目GDP成長率-労働力成長率と等しくなる。長期的には労働投入が外生的に決定されるとすると、賃金上昇率と名目GDP成長率の間に一定の相関が生じることになる。

⁷ マクロの名目経済成長率ではなく、企業が属する業界についての「業界需要の名目成長率見通

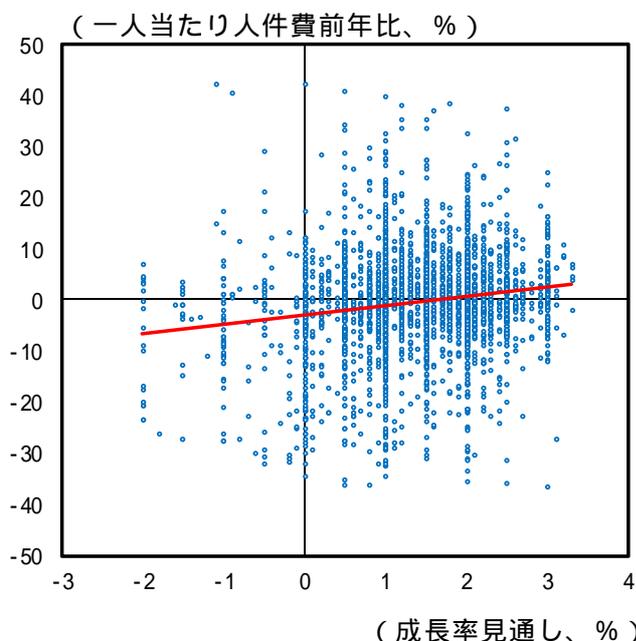
ここで、企業の今後3年間の実質経済成長率見通しの推移をみると、リーマンショック以降、おおむね1%台前半で推移しており、アベノミクス以降も大きな変化はみられない(図8)。

このことから、企業は将来にわたって低成長が持続すると考えており、フルタイムの賃上げに抑制的になっている可能性を指摘できる。

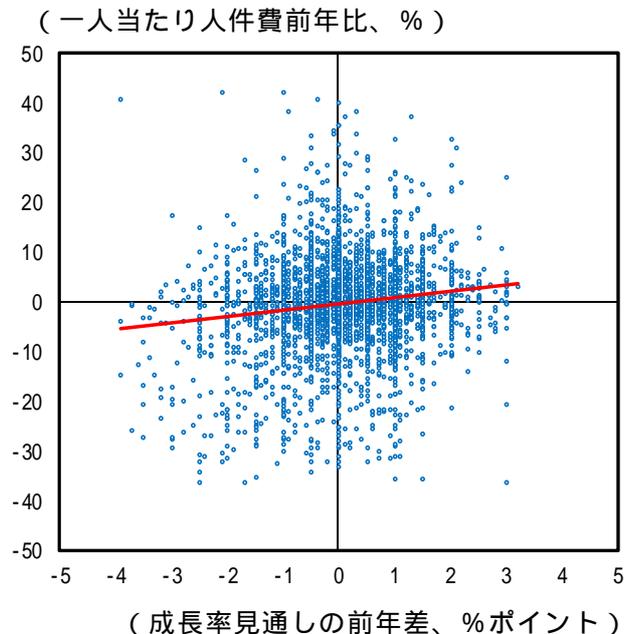
なお、上記分析ではデータの制約から上場企業を対象としたが、中小企業についても、アンケート調査から、賃上げを実施しない理由として、半数以上の中小企業が「先行きの見通しが難しい」を選択している(図9)。

図7 企業の名目経済成長率見通しと一人あたり人件費の関係

(1) 企業の名目経済成長率見通しと一人あたり人件費前年比



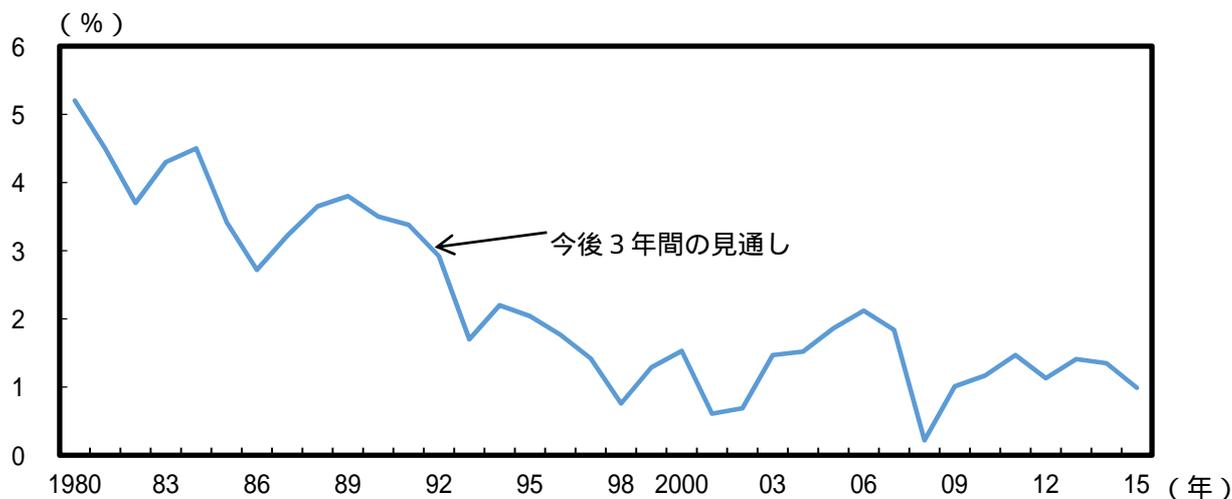
(2) 企業の名目経済成長率見通しの前年差と一人あたり人件費前年比



- (備考) 1. 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」、日経NEEDSにより作成。
 2. 平成16年から平成26年の調査における「我が国の名目経済成長率の今後3年間の見通し」を用いた。
 3. それぞれ項目について上下1%のデータを外れ値として除き、計3,013個のサンプルを用いた。
 4. (1)、(2)において、それぞれ名目経済成長率見通し及びその前年差をX、一人あたり人件費の前年比をYとした時の近似曲線は以下の通り。
 (1) $Y=1.81722X-2.79427$ (Xの係数は有意水準1%で有意)
 (2) $Y=1.305652X-0.37888$ (Xの係数は有意水準1%で有意)

し」を用いても、同様の傾向がみられる(付図1(1)、(2))。

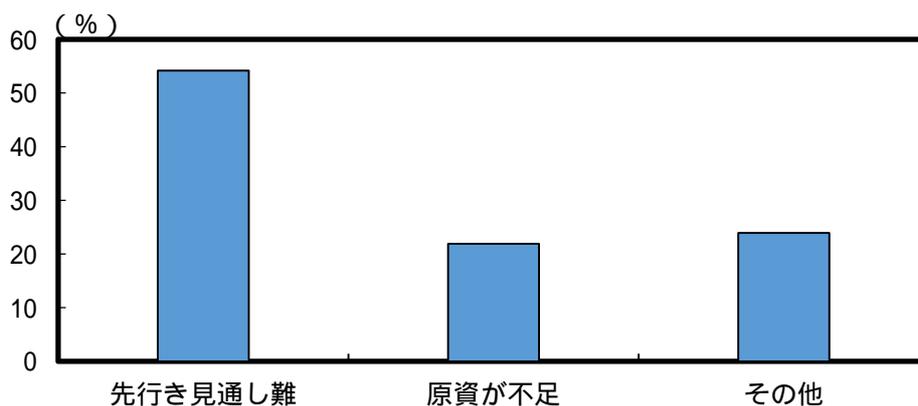
図8 企業の今後3年間の実質経済成長率見通し



(備考) 1. 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」により作成。

2. 我が国の実質経済成長率の今後3年間の見通し。

図9 賃上げを実施しない理由(中小企業)



(備考) 1. 東京商工リサーチ(2014)「中小企業 賃上げアンケート」により作成。

2. 中小企業基本法における中小企業の定義に当てはまる企業のうち、有効回答を得た3,319社から集計。

3. 本質問は、賃上げを実施しない企業1,187社に対しその理由をきいたもの。

4. 賃上げには、定期昇給・ベースアップ・賞与・一時金を含む。

(ベアを3%実施すると一人当たり人件費は年率2.9%程度上昇)

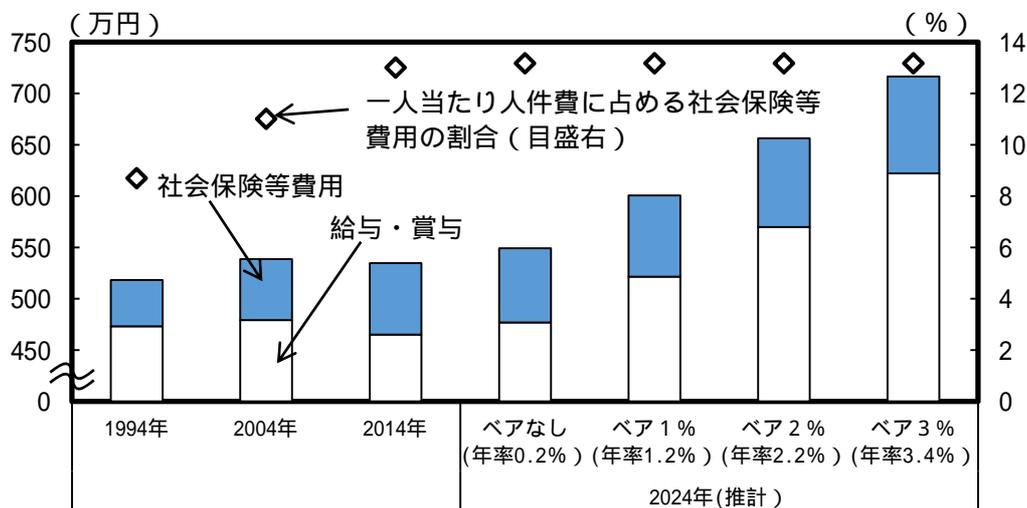
続いて、仮説を検証するため、全年齢層に対して一律にベアを実施した場合の一人当たり人件費と将来の雇用者数の変化を推計し、これらが総人件費に与える影響を試算する。

まず、69歳以下のフルタイムについて、継続してベアを実施する場合の2024年における一人当たり人件費⁸は、実施するベアが3%、2%、1%の場合、それぞれ年率3.4%、2.2%、1.2%程度増加する(図10)。なお、ベアを実施しない場合で

⁸ 試算方法については、付注1を参照。

も、年率 0.2% 程度上昇するが、これは年齢構成の変化と社会保険料率等の上昇を伴うためである⁹。

図 10 ベア実施による一人当たり人件費の推移



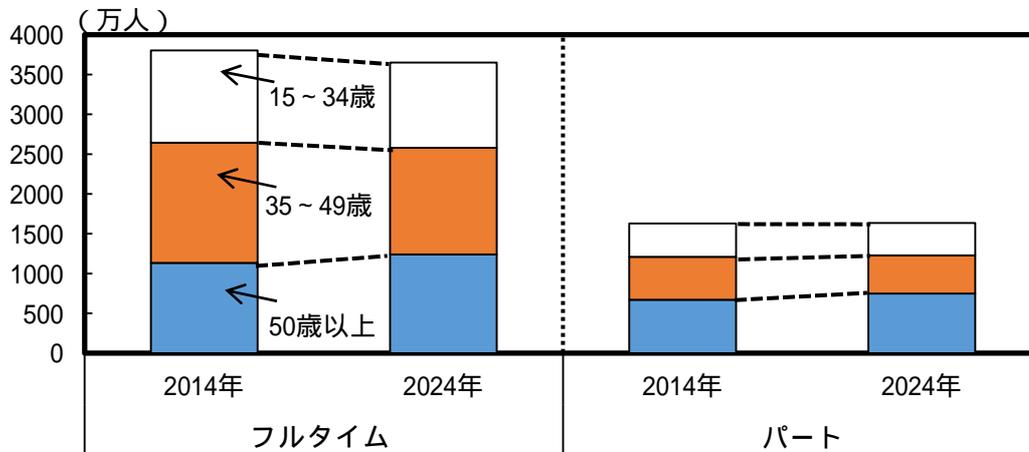
- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査(詳細集計)」、「人口推計」、「消費者物価指数」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」、全国健康保険協会「協会けんぽ(医療分)の平成25年度決算(見込み)を足元とした収支見通し(平成26年7月試算)について」により作成。
2. 社会保険等費用は、厚生年金、健康保険、介護保険、雇用保険、児童手当拠出金の事業主負担分を指す。社会保険等費用の見通しの前提については、付注1を参照。
3. 2014年までの一人当たり人件費は、消費者物価指数(帰属家賃を除く総合)を用いて実質化したもの。2015年以降は、物価上昇はないものと仮定。
4. 横軸の()は、ベアを実施した場合の、総人件費の毎年の増加率を示す。

次に、内閣府の「中長期の経済財政に関する試算」の前提となっている、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」¹⁰を踏まえ、将来の雇用者数を推計すると、2014年以降、フルタイムは180万人程度減少する一方、パートはおおむね横ばいとなっている(図11)。内訳をみると、フルタイム・パートともに、50歳以上の雇用者数が増加する一方、49歳以下の雇用者数が減少しており、雇用者が高齢化する様子がみてとれる。

⁹ ベアを実施すると、給与・賞与だけでなく、社会保険等費用もおおむね同率で増加する。社会保険等費用の総人件費に占める割合をみると、1994年から2014年にかけて上昇している(図10)。

¹⁰ 経済再生・労働参加進展シナリオを用いている。

図 11 雇用者数の見込み



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」、総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」により作成。
 2. 「50歳以上」とは、50～69歳の雇用者をさす。

上記の一人当たり人件費と雇用者数の推計値を基に、ベア実施が総人件費に与える影響を推計した(図 12(1)、(2))。その際、人件費総額の内訳もみるため、15～69歳までのフルタイム・パートの賃金と社会保険等費用に分け、その変化も確認した¹¹。これから、以下の点が明らかになった。

第一に、ベアを実施すると、いずれのケースにおいても、雇用者数が減少する中でも総人件費は増加する(図 12(1))。実施するベアが3%、2%、1%の時、総人件費はそれぞれ年率2.9%、1.8%、0.8%程度増加する。ベアを実施しない場合は、フルタイムの雇用者数が減少するため、総人件費は年率0.1%程度低下する。

第二に、フルタイム・パートの人件費それぞれが総人件費に与える影響を確認すると、企業にとっては、フルタイムの方がパートよりも大きな負担増となることが指摘できる。フルタイムについては、賃金の増加に伴い社会保険等費用も増加するが、社会保険等費用の増加分だけで、パート賃金の増加分を上回る(図 12(2))。これは、2014年時点で、総人件費の8割はフルタイム賃金であり、社会保険等費用を含めれば、総人件費の9割をフルタイムに係る費用が占めていることから、ベアを実施した場合の総人件費の増加分の大半はフルタイム賃金の増加によるものとなるためである。

このように、ベアを一律に実施すれば、特にフルタイムに係る総人件費を増大させ、利益に対する重石となるという企業の懸念がある¹²ことを指摘できる¹³。

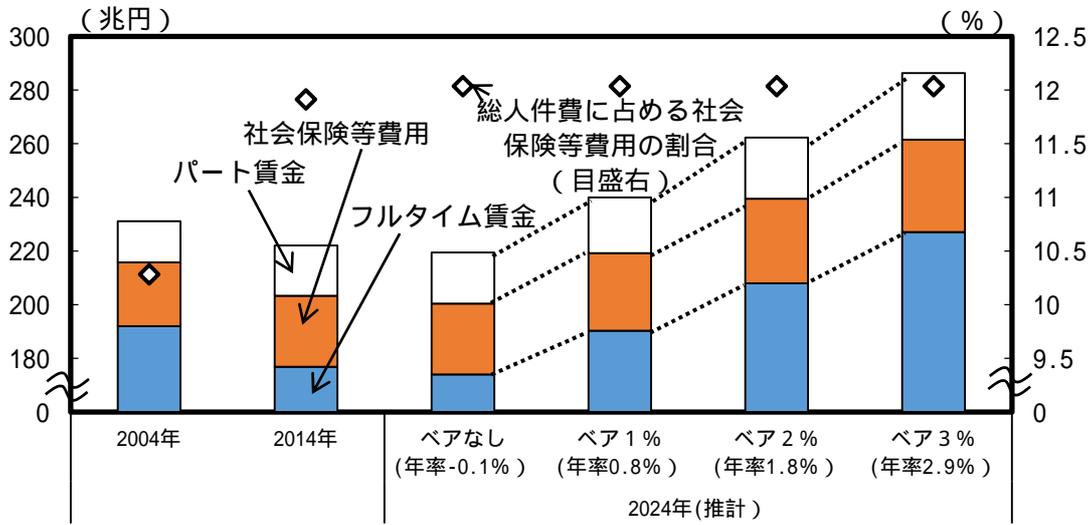
¹¹ 試算方法については付注1を参照。

¹² 仮にベアを毎年実施した場合の労働分配率の動向については、BOX1を参照。

¹³ ここでは、データの制約上、賃金の後払いの性質がある「退職金」を考慮していないが、アンケートによれば、ベアを退職金に反映する企業は2割に過ぎない。詳細はBOX2を参照。

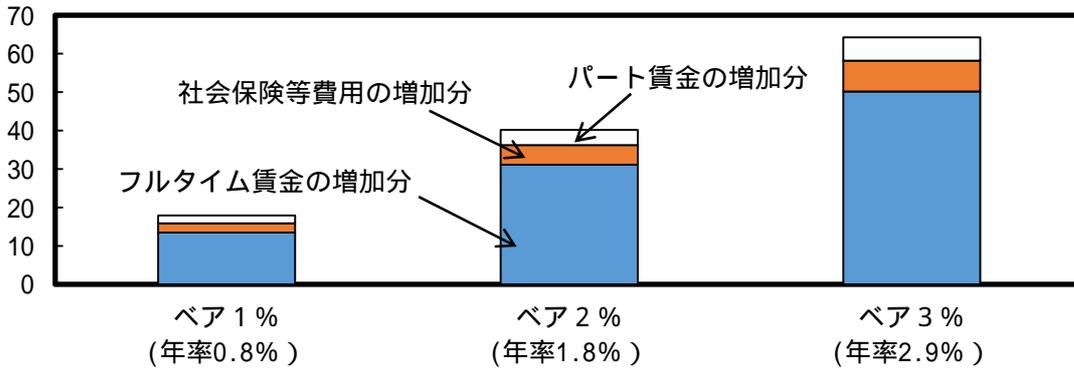
図 12 ベア実施が総人件費に与える影響

(1) ベアの実施による総人件費の推移



(2) ベアの実施による総人件費の増加分

(2014年対差、兆円)



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査(詳細集計)」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」、総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」、全国健康保険協会「協会けんぽ(医療分)の平成25年度決算(見込み)を足元とした収支見通し(平成26年7月試算)について」により作成。
2. ベアの実施は、フルタイム・パートに対して、全年齢(15~69歳)に対して一律に行われる場合を想定。
3. 2014年までの総人件費は、消費者物価指数(帰属家賃を除く総合)を用いて実質化したもの。2015年以降は、物価上昇はないものと仮定。
4. 横軸の()は、ベアを実施した場合の、総人件費の毎年の増加率を示す。

(2015年以降、非正規比率等の変化によるフルタイム賃金への影響は小さい)

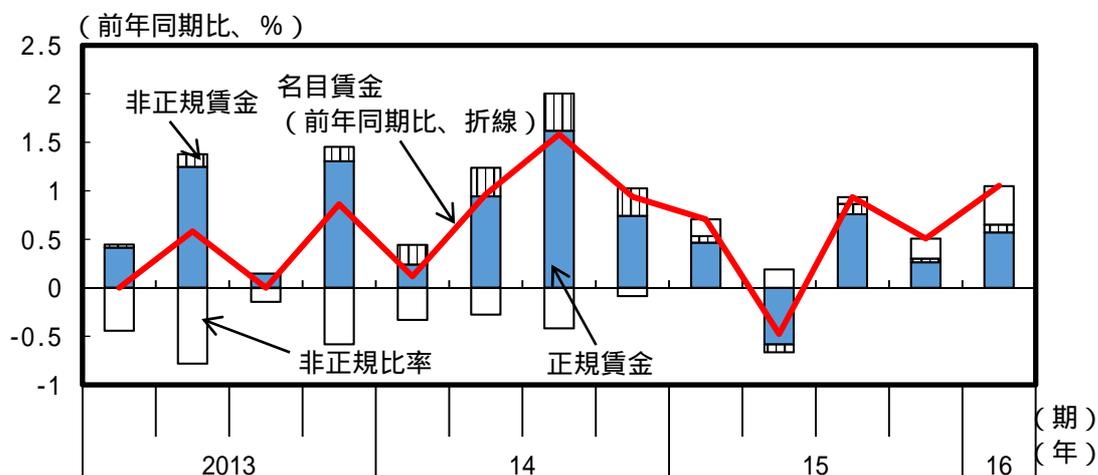
最後に、仮説を検証する。

まず、非正規比率の変化が、フルタイム賃金へ及ぼす影響を確認するため、フルタイムの名目賃金の変動を正規賃金要因、非正規賃金要因、非正規比率要因に分解

する。ここで、フルタイムとは、週の労働時間が 30～35 時間未満とされるパート以外の常用労働者のことである。この中には、週 30～35 時間以上働く非正規も含まれる。前述のとおり、非正規の賃金水準は、正規の約半分であるため、非正規比率が上昇すれば、フルタイムの賃金は減少することとなる。

要因分解した結果をみると（図 14）、2014 年までは、非正規比率の上昇が名目賃金に対してマイナスに寄与しているため、非正規の増加がフルタイムの賃金をある程度押し下げたことが観察される。2015 年には 8 年ぶりに正規社員が前年差でプラスとなっており、フルタイムに占める非正規比率が低下したため、名目賃金に対してプラスに寄与している。

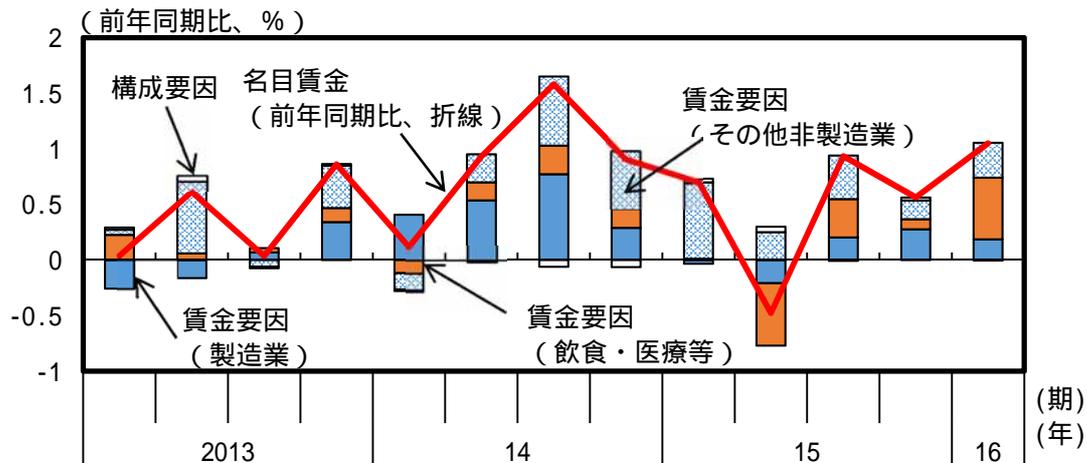
図 14 フルタイム賃金の要因分解(非正規比率)



- (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」、総務省「労働力調査(詳細集計)」により作成。
2. 正規賃金・非正規賃金は、毎月勤労統計調査における「フルタイム労働者(5人以上事業所)の現金給与総額」を基とし、賃金構造基本統計調査における「正規・非正規の賃金比」と、労働力調査(詳細集計)における「週35時間以上の雇用者に占める非正規雇用者割合」を用いて、計算したもの。
3. 「正規・非正規の賃金比」は、ボーナスも含めて計算しており、2015年の数値は、2014年から一定と仮定して計算。

次に、フルタイムにおける産業構成の変化による影響を確認するため、フルタイム賃金を、賃金要因(製造業、飲食・医療等、その他非製造業)と構成要因に分解する(図 15)。これをみると、フルタイム賃金の変動は、主として製造業やその他非製造業の賃金要因によりもたらされており、構成要因の寄与はほとんどないことが分かる。すなわち、フルタイムにおいて相対的に賃金水準が低い飲食・医療等のウェイトが増加することにより賃金を押し下げる効果は、2013年以降では、ほとんどみられないことが分かった。

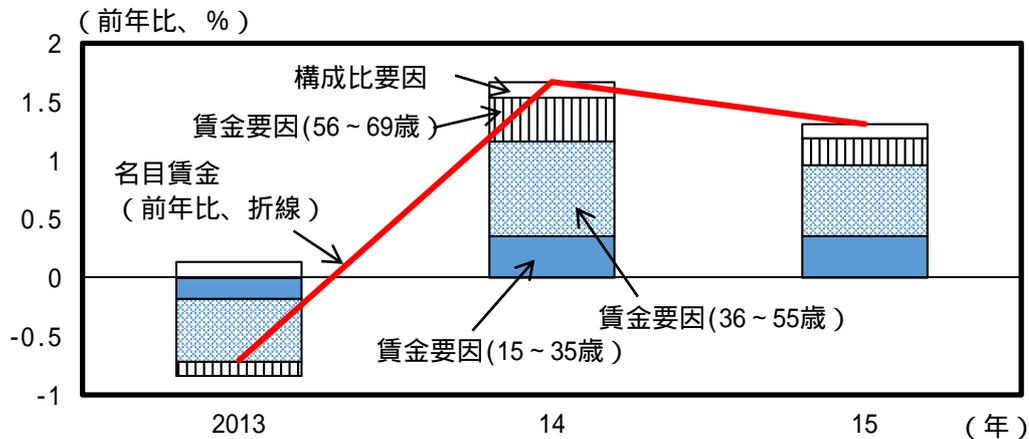
図 15 フルタイム賃金の要因分解（産業構成）



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。
 2. 飲食・医療等とは、毎月勤労統計調査における「卸売・小売業」「飲食サービス業等」「生活関連サービス業」「医療、福祉」「その他のサービス業」をさす。その他非製造業とは、「鉱業、採石業等」「建築業」「電気・ガス業」「情報通信業」「運輸、郵便業」「金融業、保険業」「不動産、物品賃貸業」「学術研究等」「教育、学習支援業」「複合サービス業」をさす。

最後に、フルタイムにおける年齢構成の変化による影響を確認するため、フルタイム賃金を賃金要因（15～35歳、36～55歳、56～69歳）と構成比要因に分解する（図 16）。これをみると、2014年、2015年には各年齢階層における賃金の上昇がみられる一方で、構成比要因もプラスに寄与していることが分かる。この背景には、賃金水準が高い36～55歳層のウェイトの上昇と、賃金水準が低い15～35歳層のウェイトの低下がある。このため、雇用者における年齢構成の変化は、フルタイム賃金をむしろ押し上げる方向に寄与していることが分かる。

図 16 フルタイム賃金の要因分解（年齢構成）



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 賃金とは、毎年6月に支給された定期給与をさす。

以上をまとめると、2013～2015年において、以下の諸点が明らかになった。

- ・フルタイムに占める非正規比率の上昇は、2014年まではフルタイム賃金を押し下げる方向に寄与した。ただし、2015年には当該比率が低下し、フルタイム賃金を押し上げる方向に寄与している。
- ・産業構成の変化については、フルタイム賃金にほとんど影響を及ぼしていない。
- ・年齢構成の変化については、むしろフルタイム賃金を押し上げる方向に寄与している。

このことから、フルタイム賃金の上昇に遅れがみられる要因として、非正規比率の上昇、産業構成・年齢構成の変化の影響は大きいものではないことを指摘できる。

5．結び

本稿では、労働需給が引き締めつつあり、労働生産性が改善する中で、フルタイムの賃金の上昇ペースが遅い背景について分析した。

その結果、以下の2点が影響している可能性があることが指摘できる。

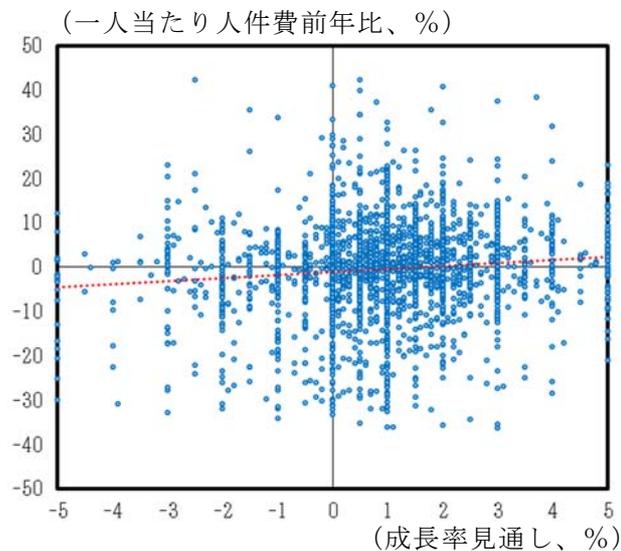
第一に、企業は、将来にわたって低成長が持続すると考えており、雇用調整が困難なフルタイムの賃上げに抑制的になっていること。

第二に、企業は近年の社会保険等費用の増加や、一律のベア実施による総人件費の増大を将来的な利益の圧迫要因として懸念していること。

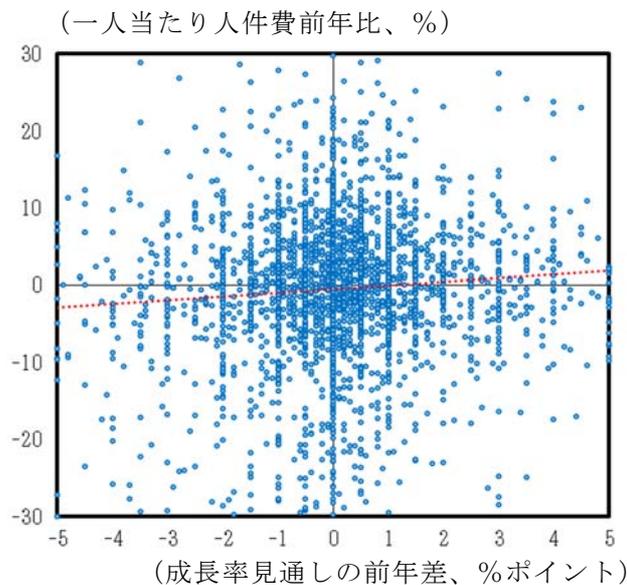
これを踏まえれば、フルタイムの賃上げを実現していくため、政府は、成長戦略の着実な実行により労働生産性を高め、賃上げの土台を作るとともに、企業の経済成長率見通しも高めていくこと、一律のベア実施では企業負担が大きいため、経験や能力に応じた賃上げが実施できるよう、多様な働き方の実現を通じて、柔軟な賃金設定を可能にしていくほか、医療・介護の効率化を通じて、企業の社会保険等費用の負担を和らげていくこと、を実行していくことが必要であると考えられる。

付図1 企業の業界需要の名目成長率見通しと一人当たり人件費の関係

(1) 企業の業界需要の名目成長率見通しと一人当たり人件費前年比



(2) 企業の業界需要の名目成長率見通しの前年差と一人当たり人件費前年比



- (備考)
1. 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」、日経NEEDSにより作成。
 2. 平成16年から平成26年の調査における「貴業界の需要の名目成長率の今後3年間の見通し」を用いた。
 3. それぞれの項目について、上下1%のデータを外れ値として除き、計3,112個のサンプルを用いた。
 4. (1)(2)において、それぞれ成長率見通し及びその前年差をX、一人当たり人件費の前年比をYとした時の近似曲線は以下の通り。
 - (1) $Y=0.697891X-1.15802$ (Xの係数は有意水準1%で有意)
 - (2) $Y=0.468347X-0.45902$ (Xの係数は有意水準1%で有意)

付注1 総人件費の試算方法

総人件費の試算に当たっては、以下の計算方法を用いている。

【計算方法】

総人件費 = [年齢別一人当たりフルタイム人件費 × 年齢別フルタイム雇用者数 + 年齢別一人当たりパート人件費 × 年齢別パート雇用者数]

年齢別一人当たりフルタイム人件費 = 年齢別フルタイム賃金 × (1 + 年齢別社会保険・労働保険料率)

年齢別一人当たりパート人件費 = 年齢別パート賃金

年齢別フルタイム雇用者数 = 年齢別人口 × 年齢別雇用者比率 × (1 - 年齢別パート比率)

年齢別パート雇用者数 = 年齢別人口 × 年齢別雇用者比率 × 年齢別パート比率

【データ】

人口	総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」を使用。
雇用者比率	実績値は、総務省「労働力調査」を使用。将来推計値は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」の経済再生・労働参加進展ケースにおける年齢別就業率の推計値を踏まえ、2016年以降の雇用者比率の変化を、将来推計の就業率の変化と同じと仮定して、推計。
パート比率	実績値は、総務省「労働力調査」のパート比率を使用。将来推計値は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」における経済再生・労働参加進展ケースを使用 ¹⁴ 。
フルタイム賃金	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における6月の定期給与を12倍し、年間の賞与を加算。
パート賃金	厚生労働省「賃金構造基本統計調査」におけるパートの6月の時給、1日の労働時間及び労働日数を乗じ、さらに12倍したものに、年間の賞与を加算。
社会保険・労働保険料率	年金の保険料率は、2017年に18.3%となり、それ以降は一定と仮定。健康保険料率は、2018年までは全国健康保険協会「協会けんぽ（医療分）の平成25年度決算（見込み）を足元とした収支見通し（平成26年7月試算）について」の保険料率の将来推計値を用い、それ以降は一定と仮定。介護保険、雇用保険、児童手当拠出金の2016年以降の事業主負担分は、2015年から一定と仮定。社会保険・労働保険は、65歳未満のフルタイムにのみ適用されるものと仮定。

¹⁴ 年齢別のパート比率の将来推計値については、加重平均されたパート比率が一定で推移し、2024年に34.7%になるものと仮定して推計。

BOX 1 ペア実施に伴う企業利益への影響について

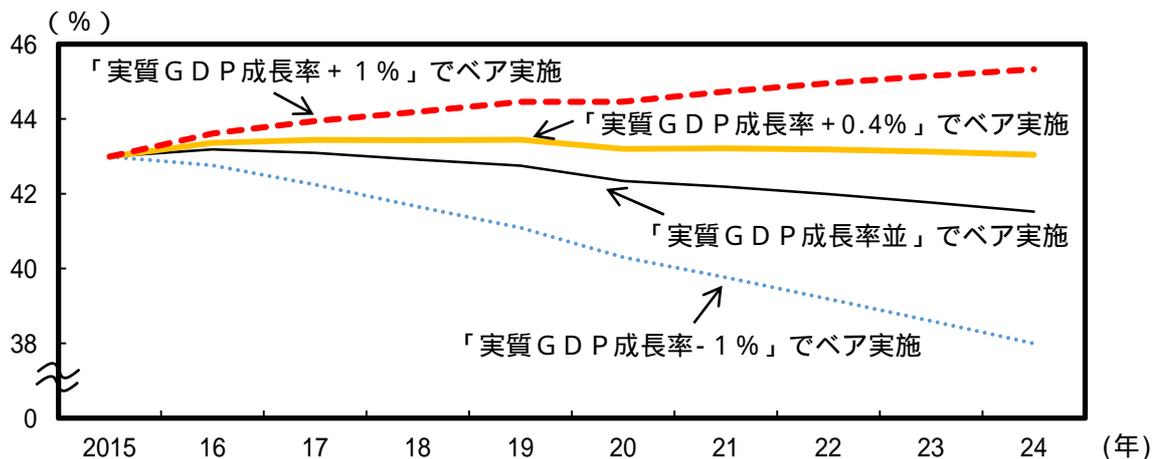
本旨では、フルタイムに対するペアの実施は、社会保険等費用を含め、総人件費を増加させ、これが利益に対する重石となる懸念があることから、企業はフルタイムへのペアの実施に慎重になっている可能性があることを指摘した。

ここでは、ペア実施に伴う総人件費の増加を、付加価値の変化と対比することで、実際の企業の利益はどの程度圧迫されるのかについて確認する。

企業が生み出す付加価値を表す指標として、内閣府の「中長期の経済財政に関する試算」の経済再生ケースにおける実質GDPを用いて、これに占める総人件費の割合、すなわち労働分配率の推移を確認した(図1)。これによると、実質GDP成長率と同程度のペアを実施しても、労働分配率は緩やかに低下することが分かる。実質GDP成長率を0.4%上回る程度のペアを実施すると、労働分配率がおおむね横ばいで推移する。

このことから、ペアの実施は確かに社会保険等費用を含めた総人件費の増加をもたらすものの、今後10年にわたって、雇用者数自体の減少や、年齢が50歳を超え賃金水準が低下する雇用者が増加すること等から、実質GDP成長率を0.4%上回る程度のペアであれば、必ずしも企業の収益を大きく圧迫するわけではないことを指摘できる。

図1 労働分配率の推移



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省「労働力調査(詳細集計)」、独立行政法人労働政策研究・研修機構「労働力需給の推計」、総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」、全国健康保険協会「協会けんぽ(医療分)の平成25年度決算(見込み)を足元とした収支見通し(平成26年7月試算)について」、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」により作成。
2. ペアの実施は、フルタイム・パート労働者に対して、全年齢(15~69歳)に対して一律に行われる場合を想定。
3. 2014年までの総人件費は、消費者物価指数(帰属家賃を除く総合)を用いて実質化したもの。2015年以降は、物価上昇はないものと仮定。
4. 実質GDP成長率は、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」に基づき、2016年:1.7%、17年:0.6%、18年:2.5%、19年:2.1%、20年:2.2%、21・22年:2.3%、23・24年:2.4%成長と仮定。

BOX 2 退職給付費用について

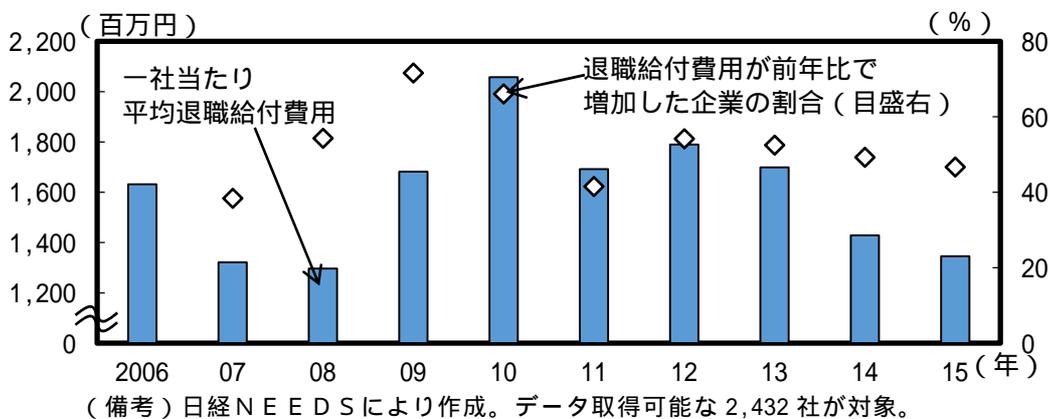
企業が退職金を支給する退職給付制度については、現在でも約75%の企業が設けており、企業の福利厚生の有効な手段の一つとなっている¹⁵。退職給付に係る企業の負担については、毎期ごとに、「退職給付費用¹⁶」が計上されている。「退職給付費用」とは、簡潔に言えば、「従業員の当期の労働に相当する退職金額の見込みを現在価値で評価したもの」であり、企業の毎期負担分と捉えることができる。

一社当たりの退職給付費用について、上場企業の個社データを用いてその推移をみると、リーマンショックから2010年にかけて増加したが、その後、緩やかに減少しており、退職給付費用が前年比で増加した企業の割合をみても、足下では5割を切っている（図1）。

退職給付費用は、運用収益の悪化により増加するほか、早期退職の募集等に伴う労働時間当たり退職金単価の上昇によっても増加すると考えられ、リーマンショック後の急増には、この2点が寄与したと思われる。

近年の退職給付費用の緩やかな減少については、景気回復に伴う運用収益の改善や早期退職募集の減少等が寄与している可能性があり、このことから、足下では、企業の退職給付に係る負担が賃上げに対して抑制的に寄与する可能性は低いものと考えられる。なお、ベアの実施が退職給付費用の増加に寄与する可能性があるが、日本経済団体連合会「2014年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」によれば、ベアの実施を退職金に反映している企業は2割にすぎず、この影響は小さいものと考えられる。

図1 一社当たり平均退職給付費用の推移



¹⁵ 厚生労働省「就労条件総合調査」を参照。

¹⁶ 退職給付費用は、厳密に言えば、
 退職給付費用 = 勤務費用 + 利息費用 - 長期期待運用収益相当額 - 未認識債務等の処理額
 として表せる。詳細については有限責任監査法人トーマツ(2013)を参照。

(参考文献)

内閣府(2015)『平成27年度 年次経済財政報告』

(http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je15/index_pdf.html)

内閣府(2016)『中長期の経済財政に関する試算(平成28年1月21日経済財政諮問会議提出)』

(<http://www5.cao.go.jp/keizai3/econome/h28chuuchouki1.pdf>)

濱秋純哉、堀雅博、前田佐恵子、村田啓子(2011)「低成長と日本的雇用慣行」日本労働研究雑誌 No.611(2011年6月)

一億総活躍国民会議(2015)「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策 - 成長と分配の好循環の形成に向けて - 」

有限責任監査法人トーマツ(2013)「要点解説 退職給付」