

労働分配率よりも収益重視

発表日：2013年2月27日（水）

～シリーズ：これから賃金は上がるのか（2）～

第一生命経済研究所 経済調査部
担当 熊野英生 (TEL:03-5221-5223)

経営者にとって、賃上げはますます労働分配率を引き上げると捉えられる。反対に、勤労者にとって、賃上げの抑制は、今まで以上に労働分配率を引き下げることのように見える。立場の違いによって見解が変わる。労働分配率は、誰かが動かしているようにみえて、実際は経済活動の結果として変動する指標なのだ。過去、賃金上昇を左右していたのは、1人当たり名目生産性である。だから、賃金を上昇させるためには、経営者と勤労者が我慢強く協調して、企業収益を増やすことが最善の方法である。

労働分配率のトリック

政府は、デフレ脱却のために賃上げが必要だと言う。誰でもわかっている原理であるが、当事者の企業にとってはその通りに選択できない。わかっている、それができない理由は、立場の違いにある。

「企業はカネ余りで、預金残高が225兆円もあるのだから賃上げできるはずだ」という議論を考えてみよう。内部留保を取り崩せという主張も同類だ。会計の知識を使うと、内部留保を取り崩すことは、イコール当期利益を赤字にすることである。企業経営者が、当期利益を赤字にしてまで、人件費を大幅に増やすとは常識的に考えにくい。同時に、株主の利益に反する。家計の購買力を増やす目的に沿えば、個人投資家に対する配当を増やせという議論ならば成り立つ。

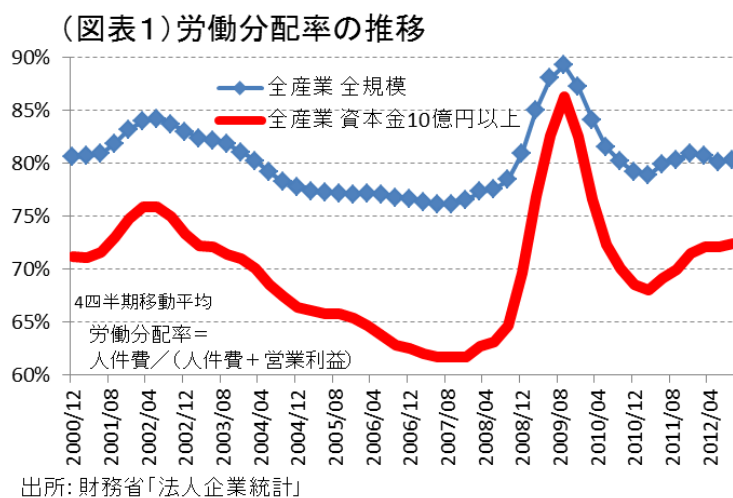
また、勤労者の立場から、労働分配率を引き上げて、賃金を増やすかたちで還元せよ、という意見を聞く。労働分配率が低すぎることで消費抑制を誘発し、デフレを引き起こしているという考え方に立脚する。

しかし、経営者側からみれば、事実認識はまったく逆になる。労働分配率は上昇していて、これ以上賃金を引き上げると、企業収益を悪化させ、先行き雇用削減を引き起こすことになる。労使の立場によって認識が変わってしまうところに、賃金交渉が混迷する原因である。

具体的に、労働分配率の推移を調べてみよう（図表1）。労働分配率は2007年をボトムにして上昇している。100%から労働分配率を差し引くと、資本分配率になる。だから、2007年以降は資本分配率は低下し続けていると言え換えることもできる。経営者の目からみれば、資本分配率が低下しているときに、賃上げなどはできない理屈だ。

しかし、この分配率という指標は、本当に、「稼いだ付加価値を勤労者に回している割合」だとみてよいのだろうか。法人企業統計の労働分配率は、分子＝人件費、分母＝営業

利益＋人件費、という算式で簡便的に求められる。営業利益と人件費の2つのデータの時系列推移をみると、労働分配率が上昇するのは、営業利益が減少したときである。2008年のリーマンショック以降は、人件費



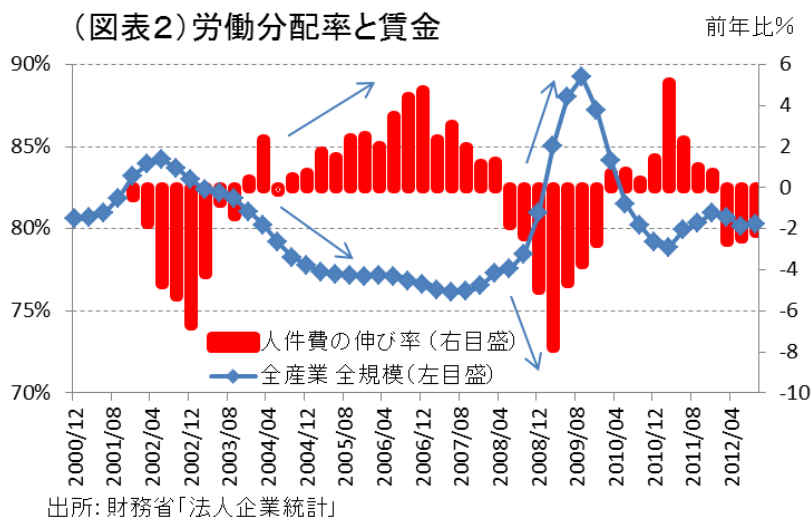
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

が増えたからではなく、営業利益が減ったために労働分配率が上昇した。つまり、労働分配率を動かすのは、人件費の増減ではなく、営業利益の増減なのだ。グラフでは、賃金が上昇しているとき、労働分配率が低下していることが示されている（図表2）。

景気がよいときほど労働分配率は低下して、景気が悪いときほど労働分配率は上昇する。労働分配率は、内生変数なので、それを観察して操作できる外生変数とは異なる指標である。

本当は、賃金が上がっている時期にもっと賃上げを行って、労働分配率を上昇させた方がよい。逆に、賃金が下がっている時期は、賃上げを抑制して企業収益を増やし、労働分配率を低下させた方がよい。これは、直感と逆のことになるかもしれない。

（図表2）労働分配率と賃金



分配率よりも生産性向上

賃金を増やすためにどうすればよいのかを原理的に考えてみたい。1人当たり賃金（＝人件費）と考えると、

$$\begin{aligned}
 \text{1人当たり賃金} &= \text{人件費} \div \text{就業者数} \\
 &= (\text{付加価値} \times \text{労働分配率}) \div \text{就業者数} \\
 &= \text{労働分配率} \times (\text{付加価値} \div \text{就業者数}) \\
 &= \text{労働分配率} \times \text{労働生産性}
 \end{aligned}$$

これは、

$$\text{1人当たり賃金の伸び率} = \text{労働分配率の変化率} + \text{労働生産性の伸び率}$$

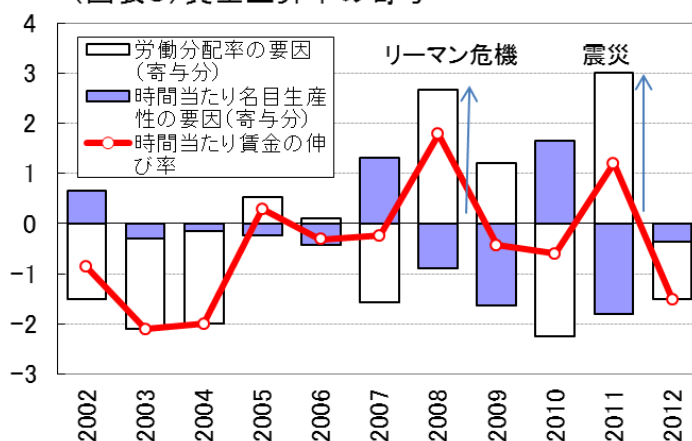
と変形できる。

実際のデータで、賃金の伸びが、分配率要因と生産性要因のいずれによってもたらされたのかを確認してみた。2002年以降は生産性要因よりも、分配率要因で賃金が動かされることが目立っている（図表3）。2008年と2011年に、労働分配率が急上昇して、賃金も上がった。その代わりに、2008・2009・2011年は時間当たり名目生産性が大きく下がることになった。そして、2009・2010・2012年は時間当たり賃金が切り下がる結果を引き起こしている。

これは、リーマンショックや東日本大震災によって、企業収益が減り、労働分配率が上昇した後、企業は人件費を調整してリバランスを図ろうとしたことを示しているのだろう。

2013年も、経営者は既往の企業収益減少分を取り戻そうとして、人件費を削減する姿勢を変えていない

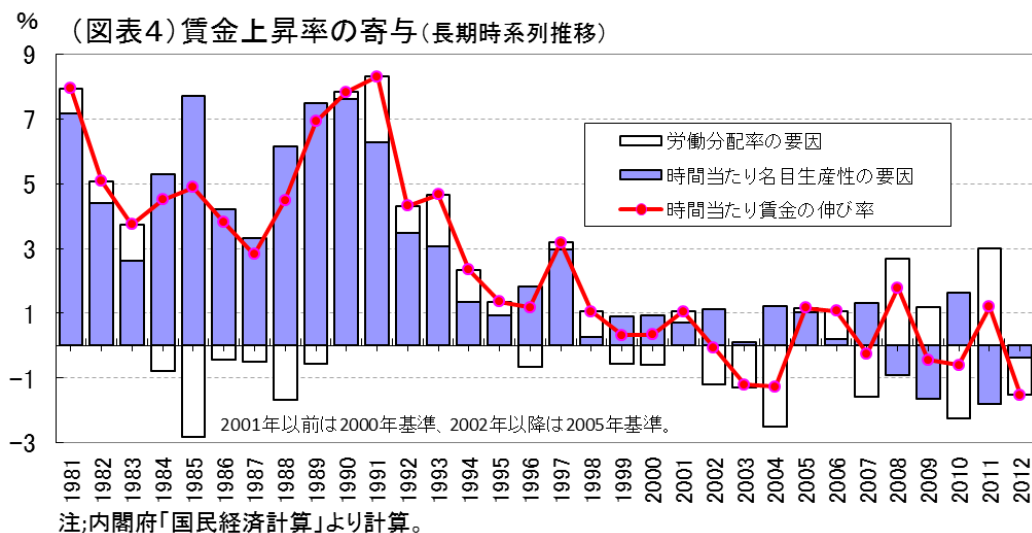
（図表3）賃金上昇率の寄与



本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

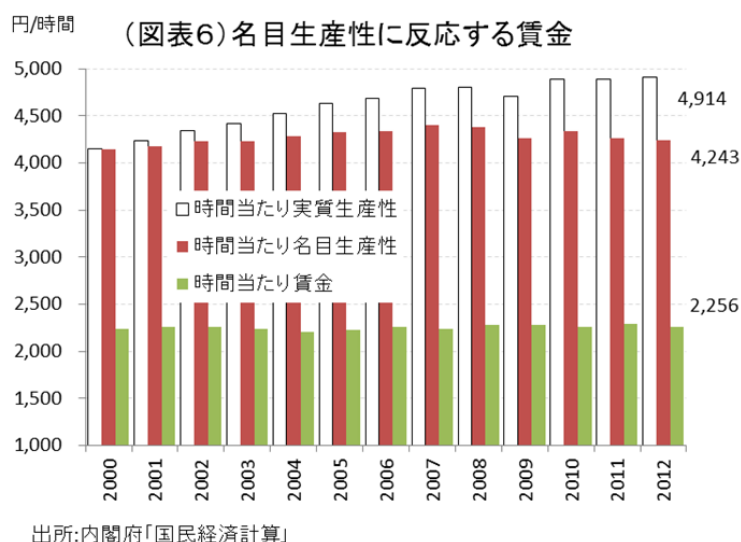
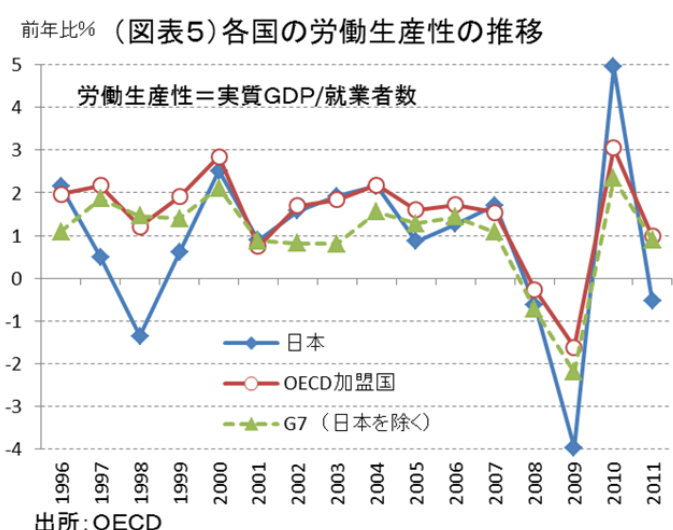
とみられる。今回の春闘で、経営者が賃上げには腰が重く、賃上げは時期尚早としている背景には、2011・2012年に名目生産性が下がったことの影響が尾を引いていると考えられる。

過去の1人当たり賃金の伸び率の推移を、長期時系列で調べてみた(図表4)。2000年以前は1人当たりの生産性(名目)がプラスであり、それに応じて賃金は増加していた。今後、1人当たり生産性が増加していけば、分配率が多少変動したとしても、賃金水準も押し上げられるであろう。



名目値の生産性上昇を促せるかどうかは鍵

生産性は、名目と実質がある。日本ではこれまで実質ベースでは上昇基調にあった。他のG7諸国と比べても、それほど日本が劣っているようには見えない(図表5)。一方、名目ベースでは、日本の生産性は他国よりも低下が目立つ。1時間当たり名目生産金額は4,243円(2012年)で、その53.2%が賃金に分配されて1時間当たり人件費2,256円(同)となっている。1時間当たりの人件費(時給、社会保障費など控除前)の水準は1990年代後半からほとんど頭打ちになっている(図表6)。



その背景には、雇用の非正規化がある。賃金単価の割安な労働へとシフトしている効果が、1時間当たり人件費の押し下げに寄与している。仔細にみると、非正規化は1997年から加速し、2005年まで急速に進んでいた。非正規化の動きは2008年頃から勢いが衰えてきているようにもみえる(図表7)。非正規化が進むことは、企業がベースアップをしても、その恩恵がダイレクトに行き渡らない勤労者が増加することを

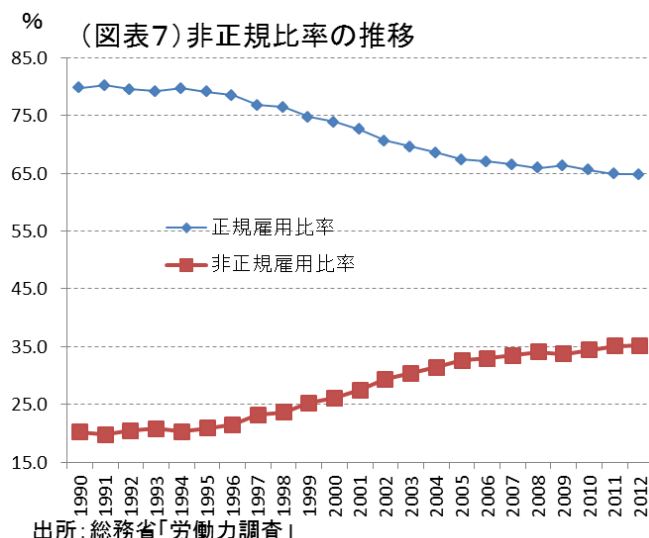
本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

意味する。しかし、「賃上げをしても非正規雇用の待遇改善につながらない」ことをもって、正規雇用の賃上げをしなくてもよい訳ではない。むしろ、正規雇用の賃金を上昇させることは、非正規雇用の待遇改善を進めるプレッシャーをつくることになって、非正規雇用者にもプラスである。

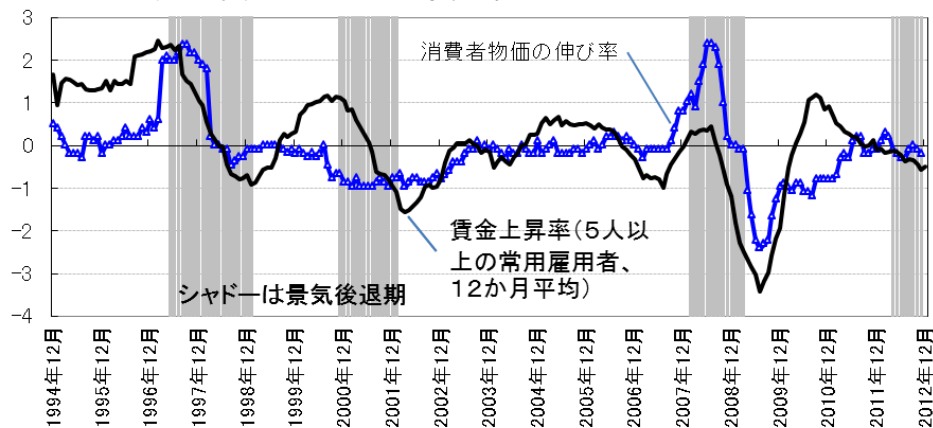
同じように、正規雇用の賃上げが進むようなプレッシャーが高まっていくためには、消費者物価が上昇していくことが有用である。

過去、賃金と消費者物価の関係をみてみると、景気拡大期には賃金の伸び率が、物価上昇率を上回っている状態が広がることが多い。これは、景気拡大期には、実質賃金（＝名目賃金－物価）が上昇することを意味する（図表8、9）。

逆に景気後退期には、物価の変動率が賃金の伸び率を上回っている状態が広がることが多い。これは、実質賃金の低下を意味する。だから、景気が悪いときに物価上昇率を追い駆けるように賃上げをしたいという心理が働く。こうしたデータも、景気が拡大するほど、企業収益が増えていき、物価上昇を追い駆けて賃金上昇が促されやすいことを示している。

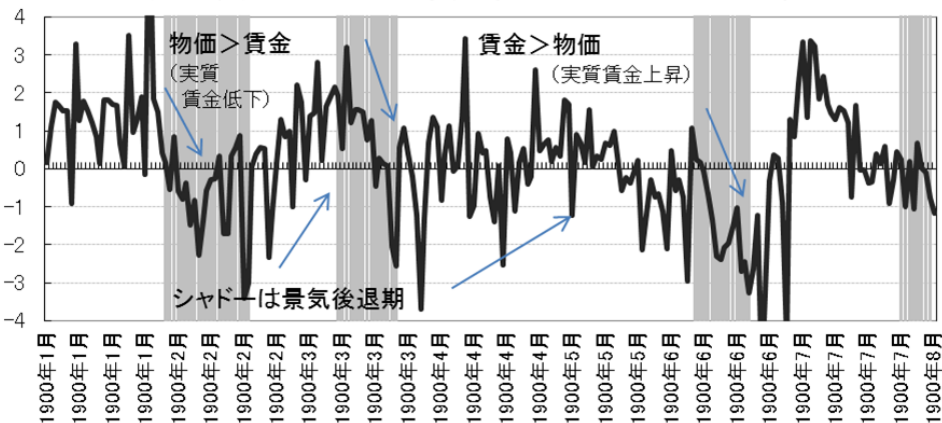


前年比% (図表8) 賃金上昇率と消費者物価の伸び率



出所: 総務省、厚生労働省

前年比% (図表9) 賃金上昇率と消費者物価の伸び率の差の推移



出所: 総務省、厚生労働省

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

課題は柔軟性

筆者の分析結果は、景気が良くなって企業収益が上がれば同時に賃金も上昇するという平凡なものだ。この平凡の結論は、労働分配率の上昇をみて不安に思う経営者に対しては、これから景気が良くなっていきそうなのに無理な賃下げを行うことを戒めることになる。同時に、賃金抑制に関しては労働分配率引き下げを過度に警戒しなくともよいというメッセージを与える。

問題になるのは、経営者には人件費負担を懸念する心理バイアスが強く、勤労者にも賃上げの遅れることを懸念する心理バイアスが働くということである。これらとともに、景気と賃金に対する柔軟な連動がないことへの不満である。

この不満を解消していくには、業績拡大が速やかに賃金分配に結びつくような仕組みが役立つ。例えば、シンガポールには、月間可変賃金という制度があり、月給を固定部分と可変部分にわけて、景気に応じて可変部分を上げ下げする仕組みがあると聞く。すでに存在するボーナス以外に、柔軟性の高い報酬還元ツールがあれば、賃金分配が割り負けしているのではないかという勤労者の不安は解消してくだらう。

労使双方の利害を一致させるには、今後、企業収益が回復すればそれが経営者側にも勤労者側にもともに大きな恩恵をもたらすという共通利益を追求することが肝要である。