

## 調査レポート

# 今月のグラフ(2018年1月)

## 歴史的な水準まで低下した労働分配率

研究主幹 鈴木 明彦

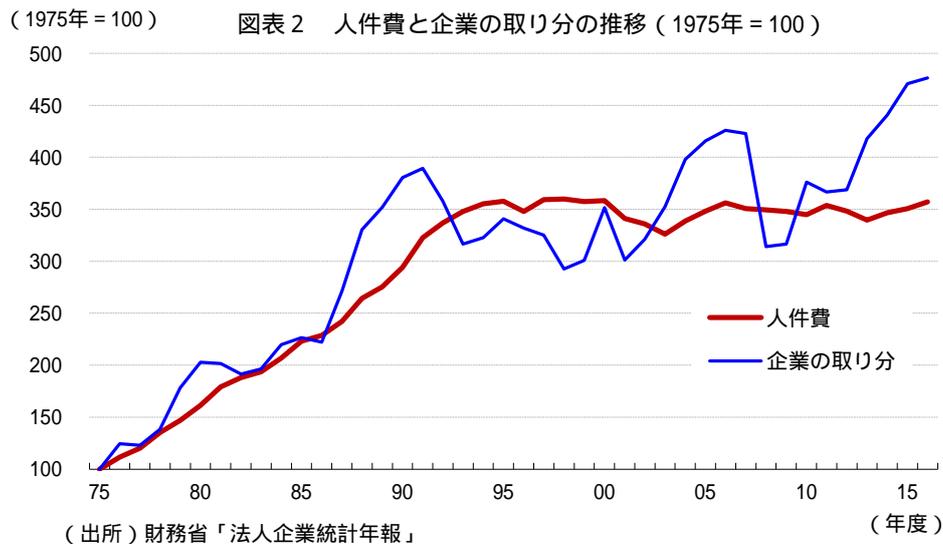
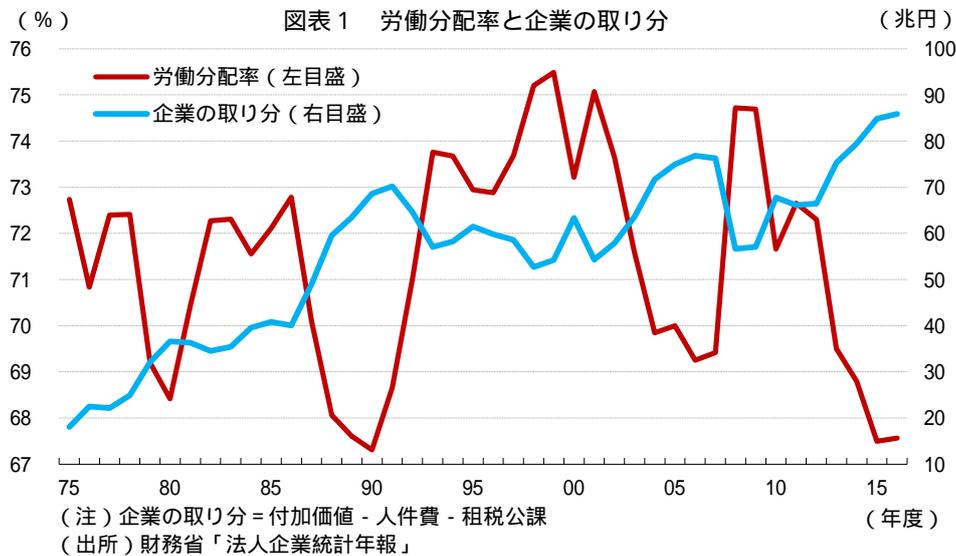
賃金がなかなか増えないことと関連して、労働分配率が歴史的な低水準にあることがよく指摘される。労働分配率とは企業が生み出した付加価値のうち賃金など労働者が手にする割合だ。図表1は、財務省の法人企業統計を用いて労働分配率(人件費/付加価値)の推移を見たものだが、たしかに2015、16年度は90年度以来の低い水準となっている。

もっとも、労働分配率の分子である人件費の変動は小幅であり、労働分配率の変動は、もっぱら分母である付加価値の変化を反映している。付加価値には人件費も含まれるわけだが、人件費と税金を除いた営業純益など企業の取り分の変動が、付加価値の増減をもたらす。労働分配率と企業の取り分は逆サイクルを描いており(図表1)労働分配率が歴史的な低水準にあるということは、企業利益が歴史的な高水準にあることを意味する。

それでは人件費はどう推移してきたのか。図表2は、人件費と企業の取り分の推移を、1975年を100として指数化して比べたものである。人件費は90年代前半まで増加トレンドを続けていたが、その後は横ばいが続いている。一方、企業の取り分は90年代初めまでは増加トレンドが続いていたが、バブル崩壊後はしばらく低迷が続いた。2000年代に入ると、リストラ効果と世界経済の好況を背景に増加した後、リーマンショックで一旦は急減したものの、10年代に入って増加基調が続き過去最高水準となっている。人件費も企業の取り分も業況に影響されるが、全く同じ動きをしているわけではない。

人件費が90年代半ば以降横ばいを続けている背景として二つの事が考えられる。まず、バブル崩壊とその後の経済低迷が続く中、右肩上がりの経済成長を前提にした、定昇とベアによる賃上げを続けることが難しくなってきた。また、財務体質と収益力を改善するためのリストラが広がり、ボーナスなど給料が減ることも珍しくなくなってきた。企業収益が改善してくると、給料の減少は収まってくるが、それでもなかなか増えてこない。給料が増えないことが普通になる一方で、利益は過去最高を更新できるほどに拡大し、労働分配率が歴史的な水準まで低下したと言える。

企業収益の改善が続けば、労働分配率はさらに低下する可能性がある。人件費と企業の取り分は別々に決まるというのは悪い考え方ではない。労働者の生活を支える給料は、企業の業績変動に左右されることなく安定的に支給されていることが重要だ。しかし、労働分配率が歴史的な水準にまで低下しているということは、付加価値の配分が企業に偏ってきていることを意味する。利益を経営側と雇用者で配分するという発想も必要ではないか。ボーナスは月給のヶ月分ではなく、付加価値の%は従業員のボーナスとして配分すると考えれば、企業利益が過去最高水準なのに給料が増えないということはなくなる。ただし、業況が悪くなればボーナスが減ることは覚悟しないとイケない。



- ご利用に際して -

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡ください。