

みずほ総合研究所 経済調査部  
 エコノミスト 草場 洋方  
 (03-3201-0536)  
[hirokata.kusaba@mizuho-ri.co.jp](mailto:hirokata.kusaba@mizuho-ri.co.jp)

## 一人当たり賃金はなぜ上がらないのか？ ～大企業行動の視点から考える～

- 「賃金はいずれ上がる」と期待するより、「なぜ中々上がらないのか」に注目したい
- 中小企業に労働分配率の向上余地は乏しい
- 上場企業の人件費負担感は増す一方
- 企業の賃上げ抑制姿勢の解消は容易でなく、「企業から家計への波及」は緩慢さ持続も

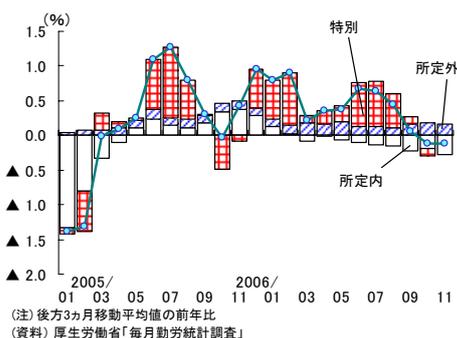
### 伸び悩む個人消費

### 賃金・消費の低迷は本当に一時的なのか

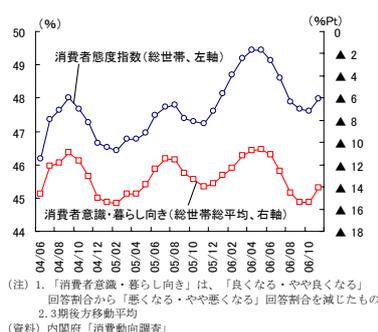
個人消費が伸び悩んでいる。7～9 月期の GDP 統計では前期比▲0.9% (2 次速報) となり、その後も家計調査、家計消費状況調査、商業販売統計など、消費関連指標の動きは冴えない。内閣府は、月例経済報告において、昨年 8 月に「伸びが鈍化している」、11 月に「おおむね横ばいとなっている」と個人消費に対する現状認識を徐々に下方修正しており、日本銀行は、12 月の金融経済月報において、「個人消費はやや伸び悩み」と消費の勢いの無さに言及した。

政策当局者や多くの民間調査機関が従前より展開してきたシナリオは、雇用情勢の改善を背景に、①「いずれ」一人当たり賃金は上昇し、②手取りが増えた消費者のマインドが改善し、③結果として消費が拡大する、というものである。確かに、日銀短観の雇用判断DIはマイナス圏に入ってきているし、失業率の低下や求人倍率の上昇など雇用のボリューム増加も確認できる。しかし肝心の賃金・消費については、①賃金は低迷が続き、②消費者マインドは足踏み、③結果として消費も伸び悩んでいるというのが現実だ (図表①、②、③)。「消費の伸び悩みは天候不順など一時的要因」という意見もある。確かに昨年 7 月は雨が多かったし、11 月は暖かかったから、天候不順も消費低迷の一因ではあるだろう。しかし、①消費の低迷が一時的と言われ始めてから既に久しいこと、②天候不順等とは相関性が見出し難い消費者マインドにもそれほど明るさが感じられないこと、等からみて、消費の不振を一時的要因だけに帰する見方にはやや限界があるようにも感じられる。

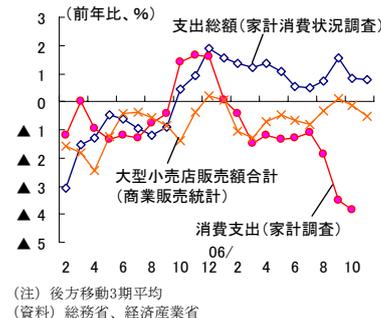
【 図表① 一人当たり賃金の推移 】



【 図表② 消費者マインドの推移 】



【 図表③ 個人消費関連指標の推移 】



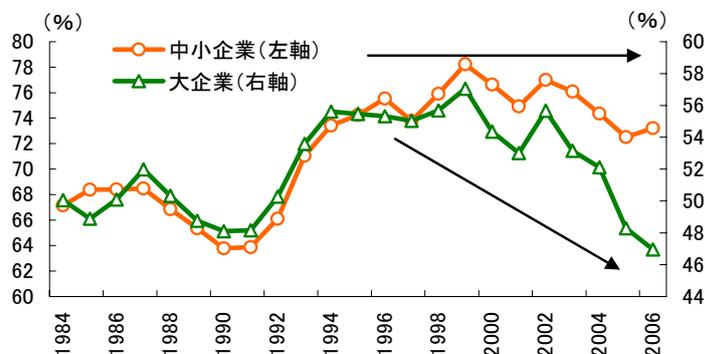
なぜ賃金が上がらないのかに注目

そこで、本稿では「賃金はいずれ上がり、消費も回復するだろう」と単に期待するだけの立場から離れ、「なぜ一人当たり賃金は中々上がらないのか」という点に注目して、主に大企業行動の視点から考えたい。

中小企業に更なる労働分配を期待するのは難しい

そもそも、企業は稼いだ付加価値のどの程度を労働者に分配しているのだろうか。図表④をみると、企業規模によって労働分配率のレベルや近年の動きにかなりの差があることが確認できる。まず、中小企業の労働分配率は長らく右肩上がり推移し 80% 近くまで達した後、70~80% という高水準の分配率が足許まで維持されている。一方、大企業に関しては、中小企業と似たような右肩上がりトレンドであったものが、2000 年辺りから顕著な低下トレンドに転換している。分配率のレベルも足許で 50% を割り込んでおり、中小企業とのギャップが顕著になっている。中小企業は足許でも付加価値の増減に概ね平行に人件費を変動させているし、既に付加価値の 70~80% を人件費に充当していることからすれば、これ以上自律的分配努力を求めるのは困難であろう。一方、大企業については、レベル感からみても、近年の傾向からみても、労働者への分配を増やす余地がありそうにみえる。では、より大企業にフォーカスして検討した場合、労働者への分配動向はどうなっているのだろうか。

【 図表④ 大企業と中小企業の労働分配率の推移 】

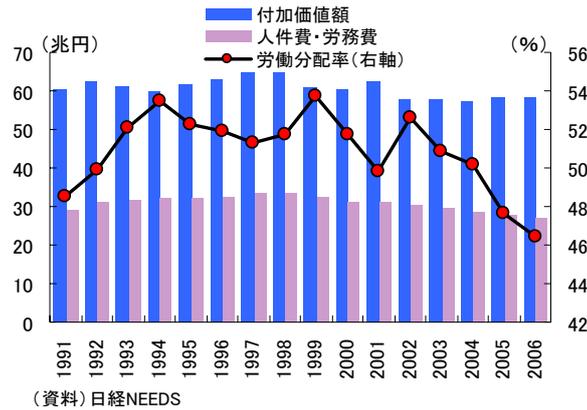


(注) 1. 労働分配率=人件費/(経常利益+人件費+減価償却費+支払金利等)  
2. 従業員数1000人以上を大企業とした  
(資料) 財務省「法人企業統計季報」

上場企業は総人件費を減らしてきた

次頁の図表⑤は、上場企業の財務諸表(データに継続性がある1,624社の単体決算合算ベース)において示される付加価値額、人件費・労務費額、労働分配率の推移を示したものである。付加価値額は近年横ばい圏に留まっており、一方で人件費・労務費の実額が大きく減少することで労働分配率が低下してきている。企業部門の好調が伝えられる中で最近の付加価値額が余り伸びていないことには一見意外感もあるが、利益が二桁ペースで伸びる一方で、これまでの投資抑制姿勢の影響で減価償却費が減少していることなどが影響している。

【 図表⑤ 上場企業の付加価値、人件費・労務費、労働分配率 】



しかし、一人当たり人件費はむしろ増加基調

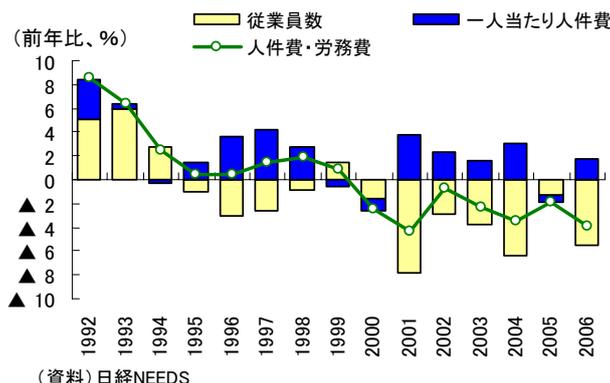
大企業の労働分配率低下は、総人件費が減少してきたことによってもたらされたものだが、ここで総人件費を更に人員数と一人当たり人件費に分解すると、興味深い事柄が明らかになる。それは、大企業の総人件費の減少は専ら人員削減によるもので、一人当たり人件費はむしろ増加基調にあるということだ。図表⑥をみると、総人件費が前年比マイナスに転じた2000年以降、人員数は毎年減っているが、一人当たり人件費は2000年と2005年を除いて増加しており、累積ベースでは明らかな増加基調にあるのである。

賃金以外の人件費負担が重石に

「一人当たり人件費の増加」は、冒頭に述べた「一人当たり賃金の伸び悩み」と一見不整合に見える。しかし、この不整合にこそ「何故賃金が伸びないのか」という問いに対する答えの一つが隠されているように思われる。

「一人当たり人件費」の増加は、人員構成の高齢化に加えて、退職給付費用の増加や社会保険料の企業負担増加等が影響しているとみられる。新卒採用抑制は、定年による自然減や早期退職の促進との合わせ技で人員削減をスムーズに行うことには役立ったが、結果として一人当たり人件費の増加という副作用を齎した。退職給付費用の増加とは、退職給付会計の導入時期に長期金利の低下が重なったことで、割引率の引き下げに伴う勤務費用の増加や数理計算上の差異の償却額増加などを通じ企業負担が増したことを指す。また社会保険料の総報酬制導入や年金保険料率の引き上げも、企業に新たな人件費負担を強いている。

【 図表⑥ 上場企業の総人件費（前年比増減率）の要因分解 】



## 埋まり難い企業と家計の認識ギャップ

企業の認識する人件費には、賃金のみならず、各種の社会保険料や年金負担等の福利厚生費も当然含まれている。従って、基本給や時間外給与、賞与といった家計が所得として認識しやすい費用と、年金や保険の掛け金など家計が所得として認識し難い費用との間に変動のギャップが生まれることもあり得る。「一人当たり賃金の伸び悩み」と「一人当たり人件費の増加」のギャップは、まさにその部分に起因するものといえる。

家計は給与明細に示される毎月の所得に関心があるため、「給与が中々増えないから、消費も抑制しよう」と思うだろう。一方、企業からすれば、しっかり分配していると考えているだろう。消費マインドを高める上での問題は、このギャップが埋まるかどうかだが、家計の側に「年金や保険の掛け金という形で知らないうちに貯蓄が増えているので、毎月の所得は安心して消費に回そう」といったところで、その効果は期待できまい。家計はそれほど合理的ではないだろうし、そもそも国や企業が負担している年金・保険だけで将来の購買力が十分担保されると安心できる環境でもない。そうなると、企業側が人件費負担を更に増やし、目に見える一人当たり賃金を増やしていくことが鍵だが、企業の置かれた経営環境に鑑みれば、容易に賃上げがなされるという見通しを描くのも難しいかもしれない。

## 今後も企業の負担感が増す方向

おそらく足許においても、企業は一人当たり人件費の増加傾向に頭を悩ませているはずだ。従って、賃金を更に上げようというインセンティブは基本的に働き難い状況にある。それに加え、将来に向けても、①労働生産性を巡るアジア諸国との競合が激しくなる一方であること、②年金保険料率の漸増が現時点で確定していること、③高齢化の進展や人口減により社会保険料等の更なる企業負担増加リスクが存在すること、④年金会計上未認識となっている数理計算上の差異等（将来の年金費用負担）が相応に存すること、等企業が賃上げを抑制したいと考える理由は数多く存在しているのである。産経新聞のアンケート（1/4）によれば、全国主要企業の9割が景気の拡大を認識しつつも、賃上げを前向きに検討しているのは1割未満とのことであった。

## まとめ

本稿は主に上場大企業の人件費負担感の高まりに着目して議論してきた。従って、マクロ的な企業行動や賃金について包括的に捉えているわけではないが、「何故中々賃金が上がらないのか」という問いに対する答えの一つにはなりうる。雇用情勢の逼迫を受けて「いずれ」賃金も上がると考えるのは自然であり、基本的な方向感としてはその通りだろう。しかし、国際的な市場のインテグレーションや少子高齢化などが進む中で、本稿で述べたように、企業が相当フォワードルッキングな観点に基づいて賃金抑制を続けているのであれば、「いずれ」が実現する時期や賃金上昇の度合いについては、ある程度慎重にみておく必要があるのではないだろうか。 以上