

2016年 労働経済の年間分析

厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室

概 況

【第1節 雇用・失業の動向】

- 雇用・失業の動向については、2016年10月の完全失業率（季節調整値）が3.0%、有効求人倍率（季節調整値）が1.40倍となっており、雇用情勢は着実に改善が進んでいる。また、企業の人手不足感の高まりに伴って労働需要が増加し続けている中で、多様な人材の積極的な労働参加に伴う労働力率の上昇を上回って就業者数が増加していることにより完全失業率は低下傾向で推移しており、有効求職者数は減少傾向で推移している。
- 35歳未満の若年層に着目すると、就業者数は2016年に入ってから増加に転じており、年齢計と比べ、完全失業率の改善幅や不本意非正規雇用労働者比率の低下幅も大きくなる等、雇用の量・質両面に渡って改善が進んでいるといえる。一方、産業別の雇用者の状況を見ると、2016年では年齢計で医療、福祉や製造業において雇用者数が増加している中で、若年層は宿泊業、飲食サービス業などで雇用者数が増加しており、賃金水準の高い産業の雇用者数の上昇率が低いという特徴がみられることに留意が必要である。

【第2節 賃金・労働時間の動向】

- 賃金・労働時間の動向をみると、賃金は一般労働者の所定内給与の増加等を通じて2014年4～6月期から前年同期比でみて緩やかに伸びている中で、パートタイム労働者を中心に労働時間の短縮や時給ベースでみた賃金水準の上昇が進んでおり、パートタイム労働者数が多い卸売、小売業等においてその傾向が顕著となっている。また、一般労働者について、男女間の賃金格差をみていくと、労働時間が横ばいで推移している一方で女性の賃金は大幅に上昇傾向をみせており、年収ベースでみた賃金格差は縮小傾向にある。一般労働者の労働時間については、2008年以降では全体的に横ばいで推移している一方で、週労働時間が60時間を超す長時間労働者の割合は持続的に低下を続けている。
- 企業利益と雇用者報酬との関係についてみると、2000年代以降、経常利益は増加傾向にある一方で、1980年代にみられたような雇用者報酬の引上げはみられていない。経済の好循環を継続していくためには、持続的な賃上げの動きを進めていくことが重要と考えられるが、現在の状況を見ると3年連続で2%以上の賃上げが達成されており、今後もこの傾向が続いていくことが期待される。

第1節

雇用・失業の動向

就労参加の促進、人手不足の進行を受けて労働力需給は引き締まる方向で推移

労働力需給や雇用情勢の動向をみるにあたって、はじめに失業率や有効求人倍率の動きを確認する。第1-1図より、2009年以降、完全失業率・有効求人倍率はともに改善傾向を示していることがわかる。完全失業率は2009年7月の5.5%から低下傾向で推移し、2016年10月では3.0%となっ

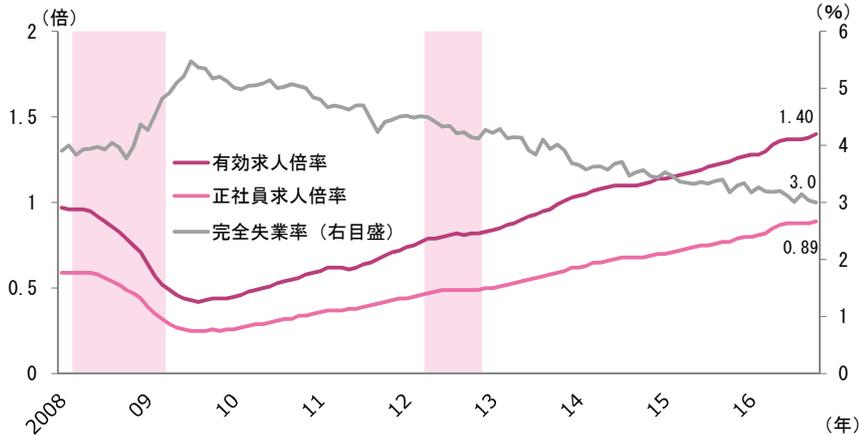
ており、一方、有効求人倍率は2009年8月に0.42倍と、調査開始以来最も低い水準まで低下したが、その後上昇基調が続き、2013年11月以降1倍を超え続け、2016年10月には1.40倍となった。また、正社員有効求人倍率についても、2016年10月には2004年11月の集計開始以来最も高い0.89倍となっている。

完全失業率の低下について、第1-2図により①15歳以上の人口の変化、②人口全体に占める労働力人口の比率の変化、③就業者数の変化といった各要因がどの程度寄与しているかを前年

同期差でみてみる。なお、15歳以上人口の減少、労働力率の低下、就業者数の増加が、それぞれ完全失業率を押し下げる方向に作用している。同図によると、15歳以上人口の減少は完全失業率の低下に寄与しているが、その影響度は他の要因と比べてあまり大きなものではなく、労働参加や就業者数の増加が完全失業率の低下に大きく寄与していることがわかる。労働力率・就業者数に着目すると、人口が減少傾向にある中でも景気回復を背景として労働力需要が増加していること等により、2013年1～3月以降、就業者数

第1-1図 完全失業率・有効求人倍率の推移

○ 2016年10月で完全失業率は3.0%、有効求人倍率は1.40倍となるなど、2009年以降、労働需給は引き締まる方向で推移している。



資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 完全失業率、有効求人倍率、正社員有効求人倍率は季節調整値。また、グラフのシャドー部分は景気後退期。
 2) 完全失業率の2011年3月から8月までの数値は総務省統計局により補完推計されている数値を用いた。
 3) 有効求人倍率については、新規学卒者を除きパートタイムを含む。
 4) 正社員有効求人倍率については、正社員の月間有効求人人数(季節調整値)をパートタイムを除く常用の月間有効求職者数(季節調整値)で除して算出。

の増加が労働参加の促進による影響を超えて完全失業率の低下に大きく寄与しており、特に2016年に入ってから

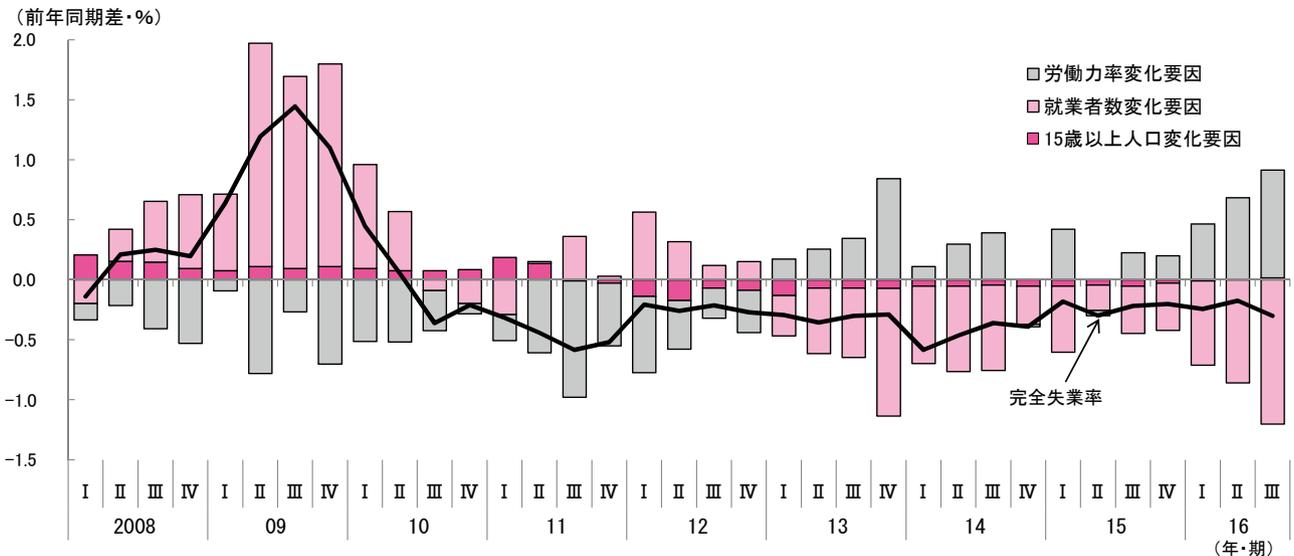
その傾向は顕著となっている。このため、今後、高齢者や女性の活躍が進んでいく中で、さらに就業者が増加して

いくことが期待される。

失業率の低下は主に就業者数の増加が寄与していることがわかったが、ここで就業者数の増加に寄与する要因のひとつとして、企業が人手不足感を抱えることによる採用人員の増加による影響について考えてみる。第1-3図により企業の雇用人員判断D.I.（「過剰」-「不足」）の状況をみると、完全失業率が低下・有効求人倍率が上昇傾向に転じた2009年から企業の不足感が過剰感を上回る傾向が継続しており、非製造業では2011年10~12月期、製造業では2014年7~9月期から不足超過の状態にあることがわかる。先行きをもても、2016年10~12月期にはさらに人手不足感が強まる傾向となっており、労働参加が継続して進んでいる中で、企業が積極的に人員を増やしていくことが期待される。

第1-2図 完全失業率の前年同期差の要因分解

○ 2013年1~3月期以降、就業者数の増加が労働力率の増加を上回って完全失業率を大きく押し下げている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 2011年3月から8月までの数値は総務省統計局により補完推計されている数値を用いた。
 2) 完全失業率の前年同期差の要因分解は以下の式により行った。
 完全失業率 = $1 - \frac{E}{N}$ (就業者数 ÷ (労働力率 × 15歳以上人口)) より、

$$\Delta U = \frac{E}{\alpha N^2} \Delta N + \frac{E}{\alpha^2 N} \Delta \alpha - \frac{1}{\alpha N} \Delta E$$
 15歳以上人口 労働力率 就業者数
 変化要因 変化要因 変化要因
 U: 完全失業率、N: 15歳以上人口、α: 労働力率、E: 就業者数 ただし、N、α、Eの値は当期と前年同期の平均値を使用。
 3) 15歳以上人口変化要因: 15歳以上人口の減少は完全失業率の低下に寄与。
 労働力率変化要因: 労働力率の低下は完全失業率の低下に寄与。
 就業者数変化要因: 就業者数の増加は完全失業率の低下に寄与。

続いて、近年の人手不足の中で有効求人倍率がどのような要因によって上昇しているのかについて、第1-4図によりみても。有効求人倍率の増減については、求人数・求職者数の寄与に分解することができ、求人数（求職者数）が増える（減る）ほど、有効求人倍率は上昇する関係にある。そこで、求人数の増加、求職者数の減少がそれぞれ有効求人倍率の上昇にどの程度影響を与えているのかについて前年差でみると、2010年以降、人手不足や景気の回復に伴う企業の求人数の増加が継続的に寄与しているとともに、求職者数の減少が有効求人倍率の上昇に与える寄与が大きくなっていることがわかる。これは、労働参加の促進により労働力人口が増え続けている一方で、企業の人手不足や景気の回復などを理由とした求人数の増加が続いていること、就業者数の増加が労働参加を上回っており、結果として求職活動を行っている者が少なくなっていること等によるものと考えられる。

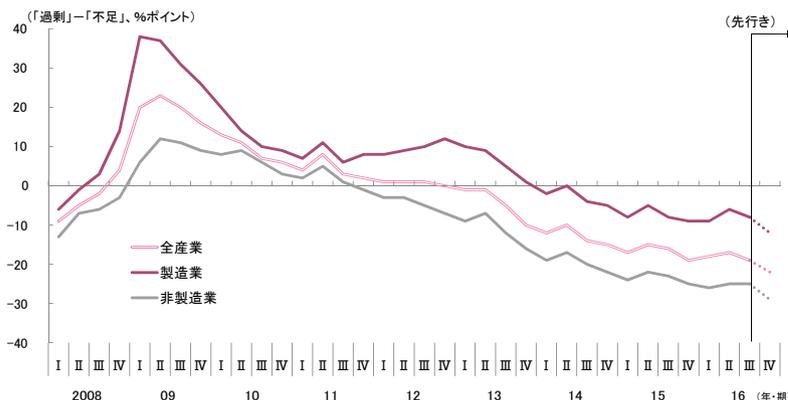
以下では、失業率の低下・有効求人倍率の上昇といった労働需給面の改善を受けて、雇用情勢はどのように推移しているかについてみていく。

若年層を中心に、雇用情勢は改善傾向

雇用情勢について、量・質の両面からみる。まず、雇用の量的側面に着目して、年齢別にみた雇用者数がどのように推移しているかを第1-5図により前年同期差で確認すると、女性を中心に雇用者数は増加傾向にあり、2016年に入ってから増加幅が大きくなっていることがわかる。これは、人口動態の変化による高齢者数の増加や、高齢者の雇用が進んでいること等により、55歳以上の雇用者数は男女とも

第1-3図 雇用人員判断D.I.の推移

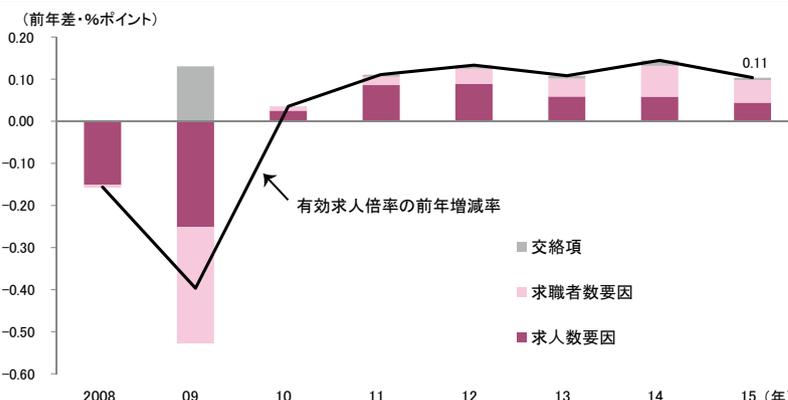
○ 製造業、非製造業ともに不足超の状態が続いている。



資料出所 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) グラフでは、3月調査の値を1~3月期の値、6月調査の値を4~6月期の値、9月調査の値を7~9月期の値、12月調査の値を10~12月期の値としている。
 2) 雇用人員判断D.I.について、2007年3月調査、2010年3月調査において調査対象企業が変更となっており、数値は接続しない。

第1-4図 有効求人倍率の要因分解

○ 2010年以降、有効求人倍率の上昇は求人数の増加に加え、求職者数の減少によって継続している。

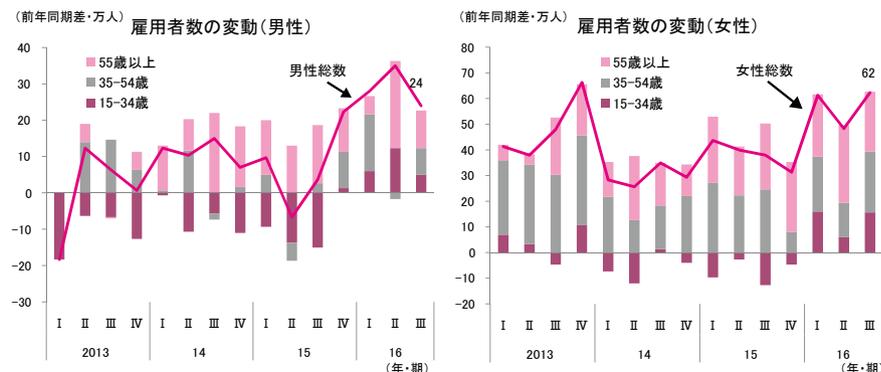


資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 数値は新規学卒者を除きパートタイムを含む常用。
 2) 数値は有効求人倍率について対前年差を以下の要因分解式に基づいて算出したもの（O：有効求人数、A：有効求職者数）。

$$\Delta \frac{O}{A} = \frac{1}{A} \Delta O - \frac{O}{A^2} \Delta A \quad (\text{第1項：求人数要因、第2項：求職者数要因})$$

第1-5図 年齢階級別雇用者数の推移

○ 2013年以降、雇用者数は増加基調にあり、近年では高齢者だけでなく15~34歳の若年層も前年同期差で増加に転じている。



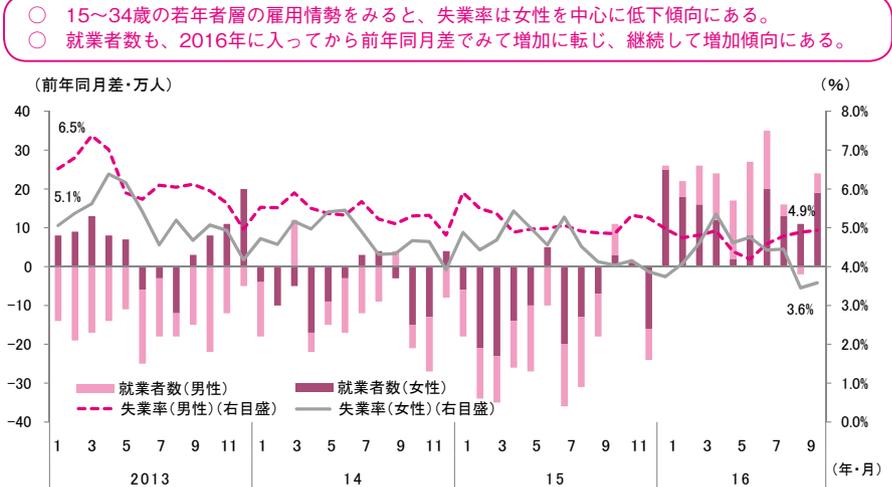
資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

に持続的に増え続けていることに加え、これまで減少傾向にあった34歳以下の若年層が、2016年に入ってから増加に転じていることが大きく寄与していると考えられる。

若年層の就業状況を、第1-6図によりさらに詳しくみていくと、これまで就業者数は男女ともに減少傾向で推移していたが、2016年に入って女性を中心に増加しており、また、完全失業率についてみると、若年層の就業促進を受けて低下傾向で推移している。若年層の完全失業率については、一般的に年齢計のものと比較しても高い傾向にあるが、2013年以降の状況をみると、若年層の完全失業率の低下の幅は、年齢計の低下の幅を上回って推移しており、若年者の需給の改善などから、年齢計と比較した雇用・失業状況の格差は縮まっている。

次に、雇用の質的側面として、非正規雇用から正規雇用への転換の状況や、正規の仕事を希望しながら不本意に非正規雇用者として働いている者の割合についてみていく。まず、労働力調査（詳細集計）のデータを利用して第1-7図により非正規雇用をめぐる動向をみてみる。はじめに、左図をもとに雇用形態間の移動について、継続雇用に伴う非正規雇用へ転換する者が多い高齢者層を除いて、15~54歳層に限定してみると、全体として「過去3年の間に非正規雇用から転換した正規雇用労働者」の数は「過去3年の間に正規雇用から転換した非正規雇用労働者」の人数を上回り続けており、2016年7~9月期には前年同期差でみて18万人に上っている。中でも、特に15~34歳の若年層について正規雇用への転換が進んでいることがわかる。また、右図をもとに、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由

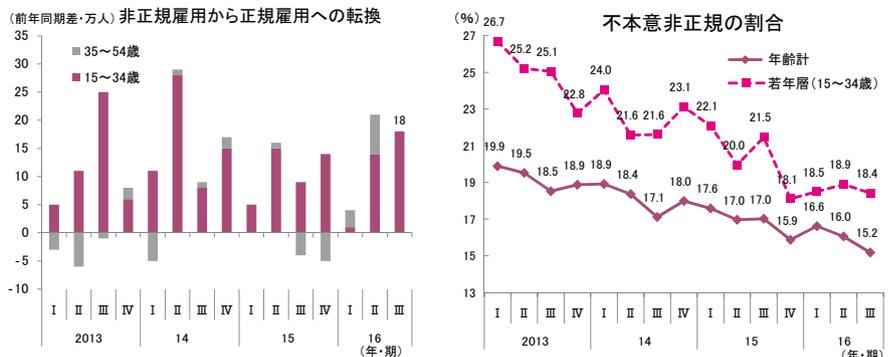
第1-6図 若年層の就業者数・失業率の推移



資料出所 総務省統計局「労働力調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第1-7図 非正規雇用から正規雇用への転換、不本意非正規割合の推移

- 15~54歳層については、2013年1~3月期以降、「非正規雇用から転換した正規雇用労働者」の数が「正規雇用から転換した非正規雇用労働者」の数を上回り続けており、特に15~34歳において転換の傾向が顕著。
- 2016年7~9月期の不本意非正規割合は15.2%となり、11四半期連続で前年同期を下回り続けている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 右図の数値は、非正規から正規へ転換した者の数から正規から非正規へ転換した者の数を引いたもの。非正規から正規へ転換した者の数については、雇用形態が正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が非正規の職員・従業員であった者の数をいい、正規から非正規へ転換した者の数については、雇用形態が非正規の職員・従業員のうち、過去3年間に離職を行い、前職が正規の職員・従業員であった者の数をいう。
- 2) 「不本意非正規」とは、現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。また、「不本意非正規割合」は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態についての主な理由に関する質問に対して、回答をした者の数を分母として算出している。

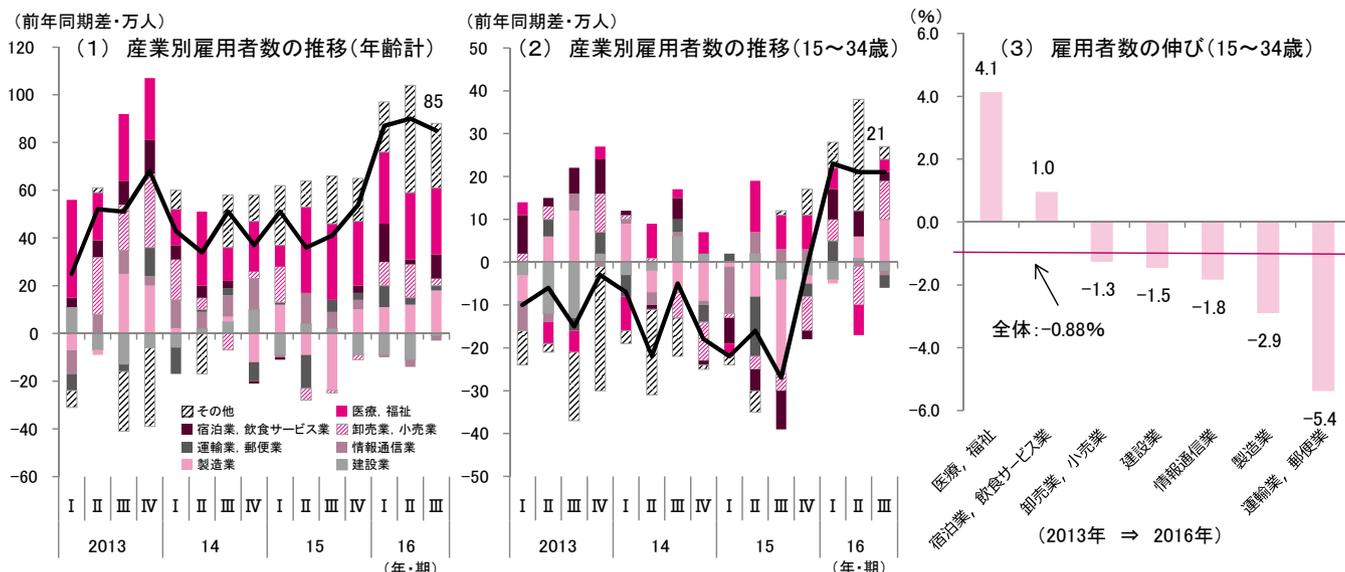
で現職の雇用形態に就いている非正規雇用労働者、いわゆる不本意非正規の非正規雇用労働者全体に占める割合についてみてみると、2013年1~3月期の調査開始以降、雇用情勢の改善を受けて不本意非正規の割合は持続して低下傾向にあり、2016年7~9月期では15.2%と11四半期連続で前年同期を下回り続けている。ここで、若年層に着目してみると、2013年1~3月期には26.7%と約4人に1人が正

規の職がないからという理由で非正規雇用を選択するという状況にあったが、年齢計と同様に全体に占める割合の低下が進み、2016年7~9月期には18.4%と年齢計でみた低下の幅を上回っていることがわかる。

また、第1-8図により各産業の雇用者が前年同期差でどの程度増減しているかについて、全体の動向をみると、2013年から医療、福祉に従事する雇用者数は継続して増加している中で、

第1-8図 年齢別にみた各産業の雇用者数の推移

- 年齢別の各産業の雇用者数の増減をみると、2016年では全体で医療、福祉や製造業が増加している一方で、15~34歳では宿泊業、飲食サービス業などで増加している。
- 15~34歳の主要産業の雇用者数の2013年から2016年にかけての伸びをみると、賃金水準が相対的に高い産業の上昇率が低い。



2016年の状況を見ると製造業が増加している。一方、若年層では、2016年で医療、福祉の増加の寄与が弱まっており、宿泊業、飲食サービス業が増加に転じていることがわかる。次に、2013年から2016年にかけての若年層の主要産業における雇用者数の増減の幅についてみると、年収ベースでみた賃金が比較的低い医療、福祉、宿泊業、飲食サービス業の伸びはそれぞれ4.1%、1.0%となっており、賃金が比較的高い建設業、情報通信業ではそれぞれマイナス1.5%、マイナス1.8%となっていることから、若年層では年収ベースでみた賃金が比較的高い産業(注1)の雇用者数の上昇率は低い傾向にあることがわかる。

以上より、量・質の両側面からみて全体として雇用情勢の改善は進んでおり、特に若年層においてその傾向が顕著に顕れていることがわかった。その一方で、産業別の就業状況についてみ

ると、若年層では賃金が高い産業の雇用者数の上昇率は低い傾向にあることに留意が必要である。

第2節

賃金・労働時間の動向

パートタイム労働者の労働時間が減少する一方で、時給ベースの賃金水準は上昇傾向

第2節では、前節で確認した雇用状況を踏まえ、雇用者の賃金・労働時間といった労働条件の動向がどのようになっているかについてみていく。

まず、雇用者全体の現金給与総額が2008年から現在までどのように変動しているかについて、①一般労働者の所定内給与・②所定外給与・③特別給与、④パートタイム労働者の現金給与総額及び⑤パートタイム労働者の雇用者全体に占める比率といったそれぞれ

の要因がどの程度寄与しているかを第2-1図によりみていくと、雇用者全体の現金給与総額はリーマンショック等の影響により2009年に大幅に減少した後、2011年から2014年1~3月期まで前年(同期)比でみて減少していたが、それ以降は一般労働者の所定内給与が増加に転じたこと等を背景に持ち直しの動きをみせており、2016年7~9月期では前年同期比で0.5%増加している。また、パートタイム労働者の現金給与総額は2014年に入ってから2016年1~3月期まで増加傾向で推移しており、パートタイム労働者の全体に占める割合の増加による寄与は弱まってきている。

また、第2-2図により労働時間の動きをみていくと、雇用者全体については、パートタイム労働者の比率の上昇などを背景として月の労働時間は減少傾向で推移している。そこで、パートタイム労働者に着目して労働時間の

動きをみると、パートタイム労働者の中で週の労働時間が34時間以下の労働者の比率が高まっており、より短い労働時間で働く者が増えていることがわかる。

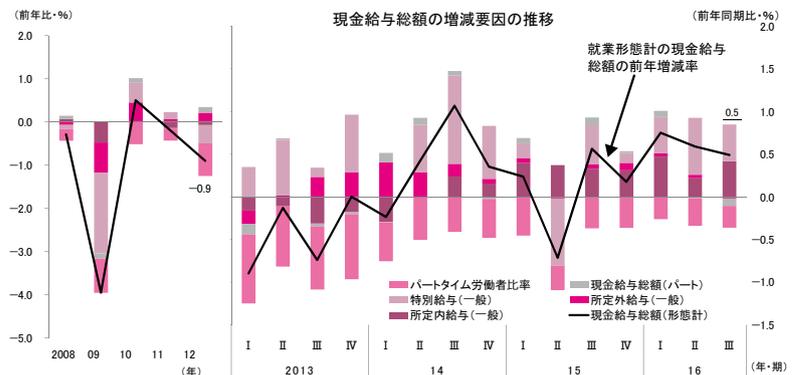
次に、第2-3図により労働時間の動きを踏まえた賃金の推移をみていくと、労働力需給の逼迫などを背景に賃金額は2013年以降緩やかに増加傾向にある中で、相対的にみて労働時間が短いパートタイム労働者の割合が高まったこと等により、雇用者全体の労働時間が短くなっていることで、時給ベースでみた賃金水準は大きく上昇している。第2-4図をもとに、パートタイム労働者の雇用者数が多い主要産業(注2)(製造業、卸売、小売業、医療、福祉)について、賃金・労働時間の動きをみてみると、産業全体でみてパートタイム比率が増加し、現金給与総額が増加基調にあり、2013年以降を中心に、労働時間の短縮や時給ベースでみた賃金水準の上昇が進んでいる中で、特にパートタイム労働者が多いこれらの産業においてその傾向が顕著に顕れていることがわかる。

一般労働者の男女間賃金格差は縮小し、長時間労働者の割合は減少傾向を継続

次に、一般労働者の賃金・労働時間の動向をみると、前述のとおり所定内給与の増加を主な要因として、現金給与総額は緩やかに伸びている中で、第2-5図によると、2013年以降において女性の年収が大きく伸び続けている。2015年には2008年当時の水準と比較して6%以上も年収の水準が上昇し、年収ベースでみた女性と男性の賃金格差は、年々縮小しており、2015年では男性の約7割弱の水準となっている。その一方で、労働時間の推移を

第2-1図 現金給与と総額の増減要因の推移

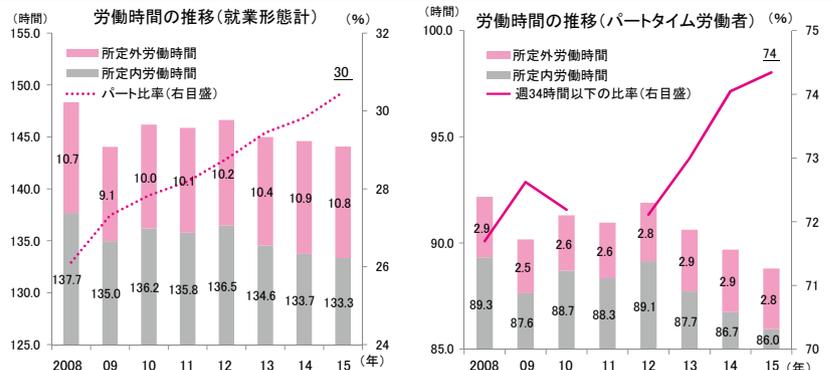
- 2016年の名目賃金の増減を要因別でみると、パートタイム労働者比率の上昇が現金給与と総額の減少要因となっている。
- また、2013年と比較して一般労働者の給与額の増加による寄与が強まっており、全体では増加傾向となっている。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与と総額指数に基準数値を乗じて現金給与と総額の時系列比較が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計している。

第2-2図 就業者全体・パートタイム労働者の労働時間の推移

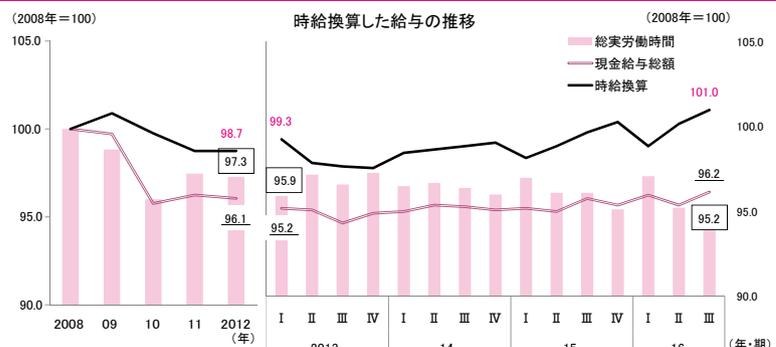
- 週の労働時間が短いパートタイム労働者の比率の増加等を背景に、全体の労働時間は短縮傾向で推移している。さらに、パートタイム労働者の中でも労働時間の短縮が進んでいる。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) パートタイム労働者は、勤め先での呼称が「パート」又は「アルバイト」である者を指す。
 2) 週34時間以下の比率は、パートタイム労働者の総数(休業者を除く)に占める月末1週間の就業時間が1~34時間の者の割合を指す。
 3) 2011年の週34時間以下の割合については、岩手県、宮城県及び福島県を除いた集計値となるため掲載していない。

第2-3図 時給ベースでみた賃金の推移

- 賃金の増減を時給換算してみると、現金給与と総額が緩やかに上昇している一方で、労働時間が短縮傾向にあることにより、時給ベースでみた賃金は2008年の水準まで回復している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
 2) 時給については、季節調整済の現金給与と総額を総実労働時間で除したものの。

みると男女ともにほとんど横ばいの動きをみせており、女性の一般労働者の年収の増加は、個人単位でみた労働供給の増加によるものではなく、単位時間当たりの賃金水準が上昇したことによるものだということがわかる。

また、第2-6図により一般労働者の労働時間の動きについてみていくと、平均的な雇用者の一月の所定外労働時間は2015年で14.5時間となっており、所定内労働時間とともに2008年から現在に至るまで横ばいで推移している。また、月末1週間の労働時間が35時間以上の雇用者に占める週労働時間60時間以上の雇用者の割合についてみてみると、2008年の13.5%から持続的に低下を続け、2015年では11.8%にまで低下していることがわかる。

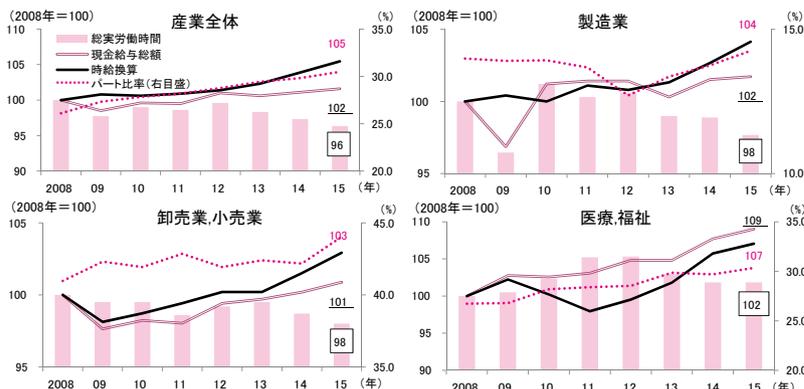
これまでは、雇用者の特性に着目して、それぞれの就業形態のもとで賃金や労働時間がどのように推移しており、全体にどのように影響を及ぼしているかをみてきた。以下では、これらの雇用者が勤める企業の活動に着目し、企業の経常利益の推移や、雇用者の報酬に与える影響についてみていく。

経常利益が増大する中で、雇用者報酬は横ばいで推移

第2-7図により雇用者一人当たりの経常利益と雇用者報酬の推移についてみていくと、経常利益は2001年以降増加基調で推移した後、リーマンショックでの大幅減を経て2010年から持ち直しの動きをみせており、2007年までの景気回復局面と比較しても大きく増加している。その一方で、一人当たり雇用者報酬は2000年当時の水準と比較して長期的には減少傾向で推移しており、2010年以降は経常利益と同様に増加しているものの、そ

第2-4図 各産業におけるパートタイム労働者の時給賃金の推移

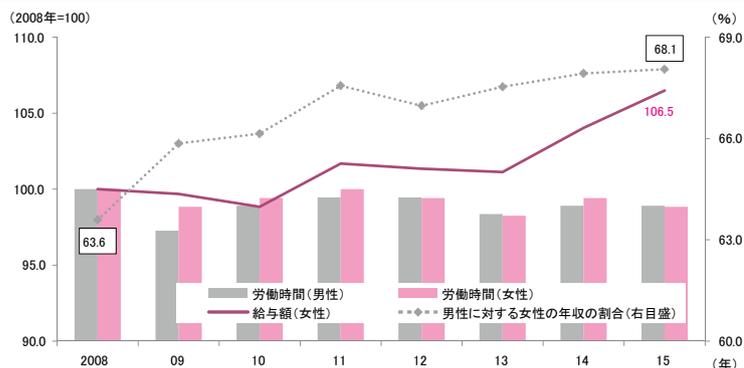
○ 各産業の賃金の推移を時給換算でみると、全体的にパート比率が高まっている中で、特に2013年以降において、パートタイム労働者の労働時間の短縮や、時給換算の賃金上昇が行われていることがわかる。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 時給換算の賃金は、現金給与総額を総実労働時間で除したものの。

第2-5図 一般労働者の男女別年収の賃金格差

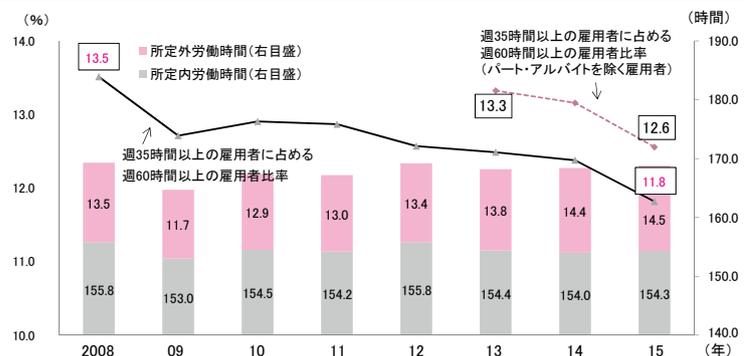
○ 一般労働者の女性の賃金についてみると、労働時間が横ばいで推移している一方で賃金は増加傾向にあり、男女間の年収における格差は縮小している。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 1) 給与額は「きまって支給する現金給与額」×12+「年間賞与その他特別給与額」
2) 労働時間は「所定内実労働時間数」+「超過実労働時間数」
3) 男性の年収に対する女性の年収の割合は、一般労働者の男性の年収を100とした時の女性の年収の割合を示している。

第2-6図 一般労働者の労働時間の推移

○ 一般労働者の労働時間の状況についてみると、平均的な所定外労働時間は2016年で月14.5時間となっており、横ばい傾向で推移している一方で、週60時間以上の長時間労働を行う者の割合は減少傾向にある。



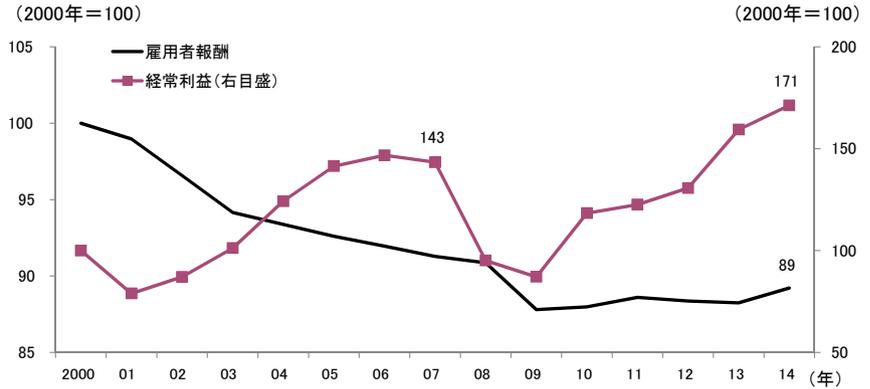
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 1) 週35時間以上の雇用者に占める週60時間以上の雇用者比率の2011年は、岩手県、宮城県、福島県の3県を除いた数値。
2) 週35時間以上の雇用者に占める週60時間以上の雇用者比率(パート・アルバイトを除く雇用者)は、2012年以前は集計されていない。
3) 所定内労働時間、所定外労働時間は事業所規模5人以上、調査産業計のもの。

の伸びは緩やかなものとなっている。そこで、第2-8図により経常利益と雇用者報酬の増減が互いにどのように影響を及ぼしていたかについて、1980年から現在に至るまでの状況を単回帰分析によってみてみると、1980年から1989年にかけては経常利益の伸びが雇用者報酬の伸びに対して有意に正の影響を与えており、企業活動による利益の獲得に応じて労働者への利益分配がなされていた傾向がみられる。その一方で、バブル期以降の両者の関係性についてみていくと、長期的にみて経常利益は増加傾向にある中で、雇用者報酬はほとんど伸びておらず、企業の経常利益と労働者の賃金上昇の関係性は弱まってきていることが指摘できる。

また、企業利益が雇用者のもとに分配されなくなった理由に関する一つの考え方として、企業の内部留保（ここでは「利益剰余金」を指す）の推移について第2-9図によりみていくと、1990年代後半の金融危機を乗り越えて以降、自己資本の強化や財務体質の改善等を目的として、2000年から現在にかけて非製造業を中心に内部留保が増加傾向を続けており、特に景気が持ち直した2013年以降は大幅に増加している。また、営業余剰や受取利息などのフロー所得のうち、人件費がどの程度の割合を占めるかを示した労働分配率の推移をみてみると、短期的には労働生産性の変動（≡分母であるフロー所得全体）が実質賃金（≡分子である人件費）の変動と比較して大きいことにより、景気後退期（回復期）において上昇（下降）する傾向にあるが、現在の景気回復局面では2007年までと比較しても低下の傾向を示しており、2000年当時との比較でも緩やかに低い水準にあることがわかる。

第2-7図 経常利益・雇用者報酬の推移

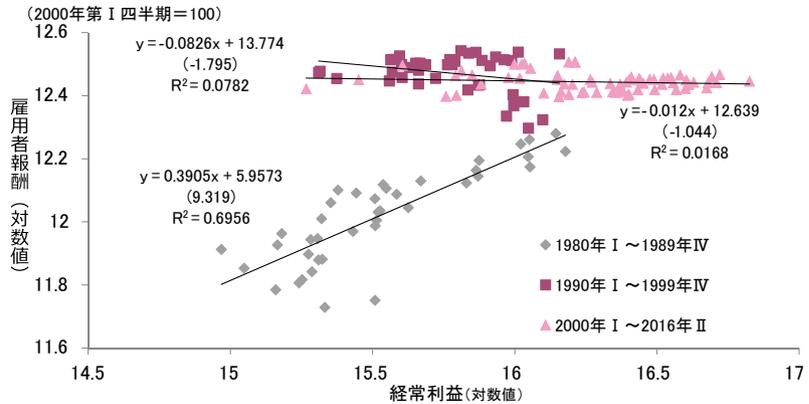
- 長期的にみて、雇用者一人当たりの経常利益は増加傾向にあり、雇用者報酬は減少傾向にある。
- 2009年以降、経常利益は増加している一方で、雇用者報酬は横ばいで推移している。



資料出所 内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 雇用者報酬・経常利益は、雇用者一人当たり割り戻したものの。

第2-8図 経常利益と雇用者報酬の関係

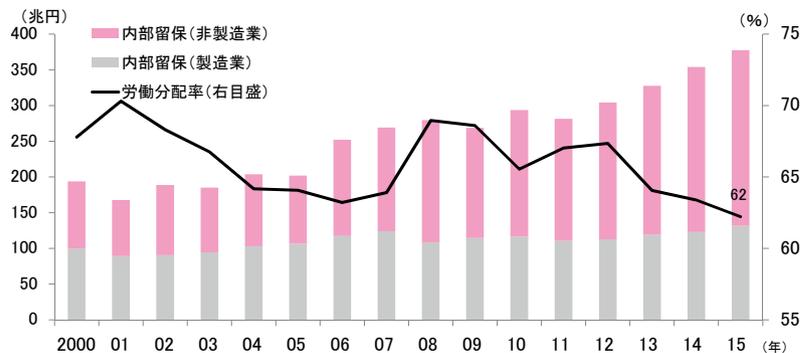
- 経常利益と雇用者報酬の関係を長期的にみると、1980年台では経常利益の増加に応じて雇用者報酬が増加する傾向があったが、1990年台以降は経常利益が増加する一方で雇用者報酬は伸び悩んでいる。



資料出所 内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 自然対数を底にとった雇用者報酬・経常利益の対数値。

第2-9図 内部留保・労働分配率の推移

- 内部留保は継続的に増加している一方で、労働分配率は減少傾向で推移している。
- 経常利益の増加も踏まえ、利益を雇用者に適切に分配していくことが重要。



資料出所 内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 内部留保は、「利益剰余金」を指す。
 2) 労働分配率は、「人件費」を「営業余剰」「人件費」「受取利息等」「減価償却費」の合計額で除して算出。

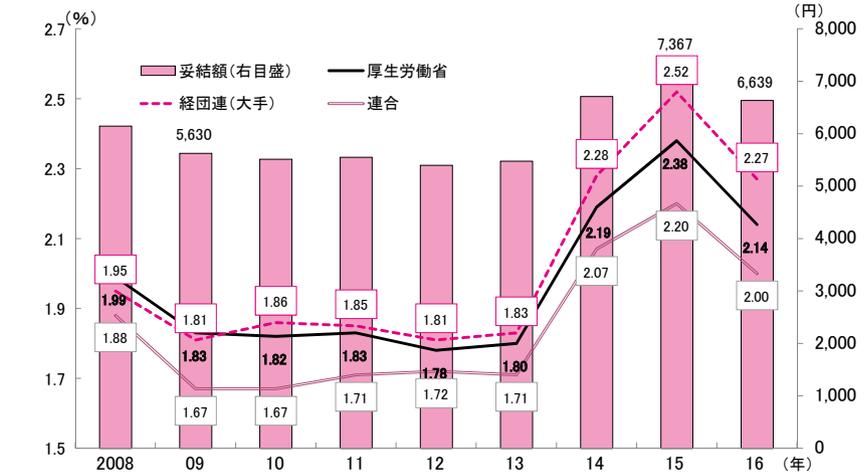
以上を踏まえ、企業利益と雇用者報酬との関係について整理すると、内部留保の増加等の要因により、企業活動によって持続的に増大してきた経常利益の雇用者への分配が弱まってきているものと考えられる。今後、経済の好循環を継続していくに当たって、これらの企業の動向を踏まえつつ、多様な人材の確保に向けて適切に雇用者の賃金底上げに向けた取組を進めていくことが重要と考えられるが、以下では、最後に企業の賃上げの状況について整理する。

3年連続で2%以上の賃上げを維持

2016年の賃上げの状況に関して、政府主導による賃上げ要請の下、日本労働組合総連合会（連合）の2016年春季生活闘争方針では、『「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」を図るためには、マクロの観点から雇用労働者の所得を2%程度引き上げることが必要』としていた中で、実際の賃上げの動きを第2-10図によりみていくと、厚生労働省が集計した「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」では、2014年から3年連続で定期昇給分を上回る2%以上の増加の動きをみせており、中小企業を調査対象に含めた連合の「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)（最終集計）」

第2-10図 賃上げ集計結果

○ 2016年の妥結額は6,639円、賃上げ率は2.14%となっており、3年連続で2%以上の賃上げを継続。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、
 (一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)（最終集計）」、
 日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」
 (注) 1) 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である(加重平均)。
 2) 連合の集計組合は規模計であり、299人以下の中小組合を含む。
 3) 経団連(大手)の集計対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上の企業である。

をみても、同様の水準が確保されていることがわかる。

さらに、2017年の春闘に向けて、政府では2016年並みの水準の賃上げや4年連続のベースアップを要求しているところであり、今後、労働者の労働条件の改善や、それを通じた就労参加の促進に向けた各種の取組を進めることが期待される。

[注]

- 2015年の主要産業の年取ベースでみた賃金は下記のとおり。(参照：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より試算)
 医療、福祉：430万円、情報通信業：641万円、宿泊業、飲食サービス業：349万円、卸売業、小売業：481万円、製造業：498万円、運輸業、郵便業：441万円、建設業：513万円（全体平均：489万円）
- 第2-4図では、パートタイム労働者の雇用者数が多い主要産業として、産業分類の改定に伴うデータの接続の都合上、「宿泊、飲食サービス業（2015年のパートタイム労働者数は約331万人）」を除いた、「製造業（同約121万人）」、「卸売、小売業（同386万人）」、「医療、福祉（同193万人）」を取り上げた。(参照：厚生労働省「毎月勤労統計調査」)

ユースフル労働統計 2016 労働統計加工指標集

『ユースフル労働統計』は、各種労働統計の調査結果を素材にして、それらを組み合わせる新しい統計指標にし、その計算方法と結果を紹介したものです。

《主な指標》賃金コスト指数／労働の質指標／フリーター数、若年無業者数／出向労働者比率／雇用形態別失業率／均衡失業率、需要不足失業率／転職希望率／所定内給与の賃金格差／ラスパイレス賃金指数／就業形態別賃金格差／転職による賃金変動 D.I.／部長・課長比率／生涯賃金／生涯労働時間など



A5判 346頁 2016年11月刊 ISBN978-4-538-49049-6 定価：1,500円＋税

(ご注文・お問合せ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp