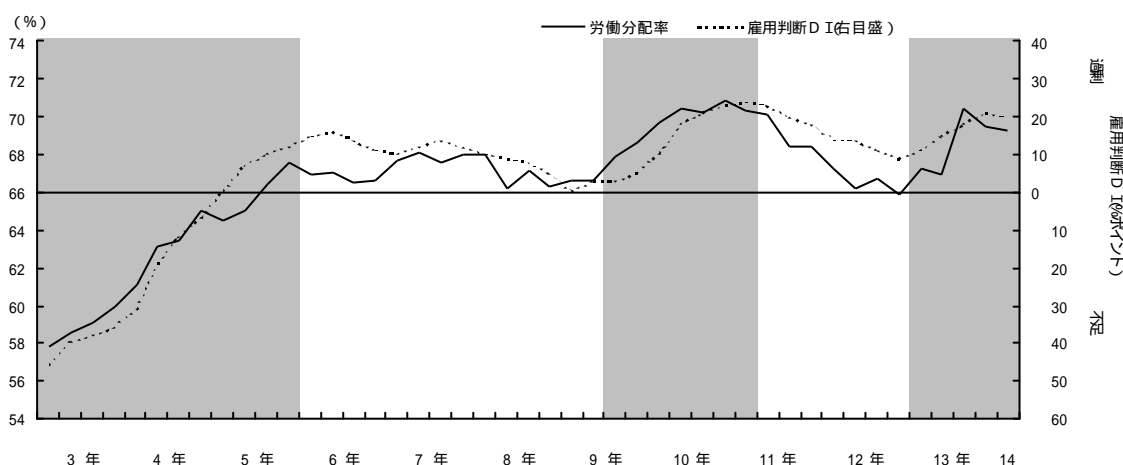


## 労働分配率の動向

雇用者所得と密接に関係している労働分配率（付加価値に占める人件費の割合）の動向をみると、バブル崩壊直後は60%近傍の水準であったが、人件費が増加を続けたことに加え、10年に企業収益の悪化がみられたことから70%を超える過去最高の水準に達した。その後、人件費の減少や景気回復に伴う企業収益の改善により水準を下げたものの、足下では再び企業収益が悪化したことにより70%近傍の推移となっている。また、雇用判断DI(過剰 - 不足)をみると、5年以降過剰が不足を上回る傾向が続いており、その推移は労働分配率の推移と高い相関関係にある（第 - 1 - 19図、第 - 1 - 20図）。

第 - 1 - 19図 労働分配率と雇用判断DI(過剰 - 不足)の推移 (季節調整済)



(注) 1.労働分配率 = 人件費 ÷ 付加価値額

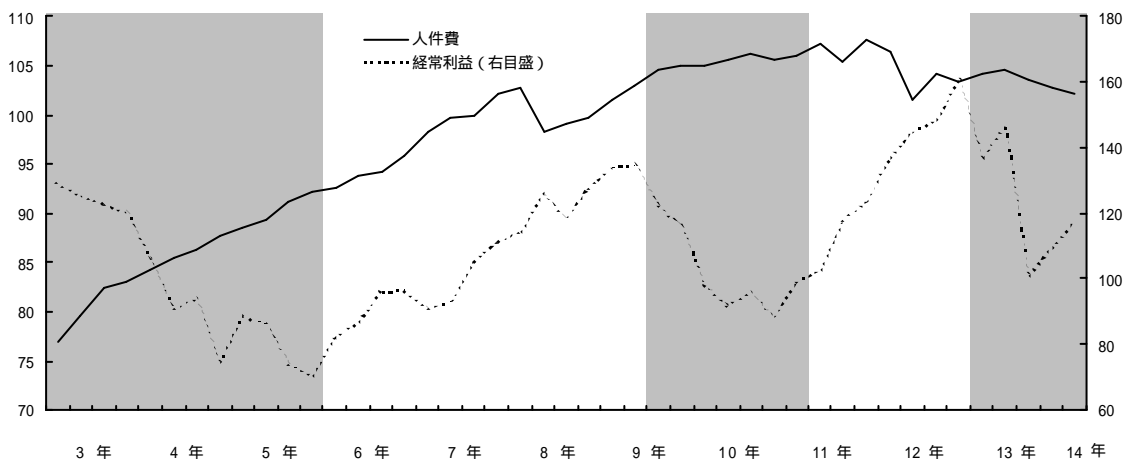
付加価値額 = 人件費 + 経常利益 + 減価償却費 + 支払利息等 とした。

2.労働分配率と雇用判断DIの相関係数 :0.945 (計測期間 :3年1~3月期より14年1~3月期)

3.労働分配率は、X-12-ARIMA のX-11 デフォルトにより独自に季節調整している。

資料 : 「法人企業統計季報」(財務省)、「全国企業短期経済観測調査」(日本銀行)

第 - 1 - 20図 人件費と企業収益の推移 (7年 = 100、季節調整済)



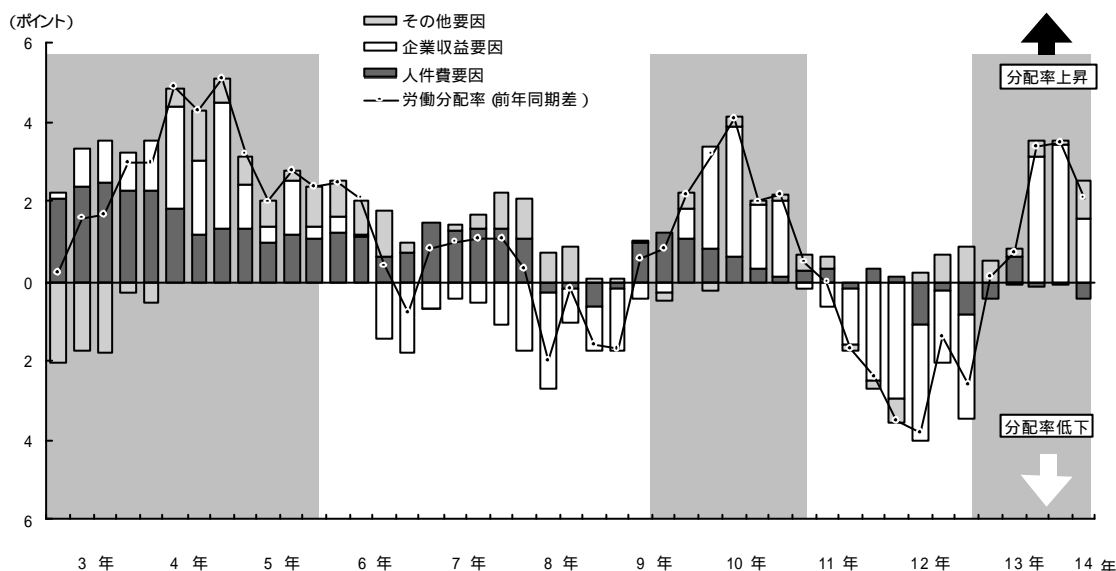
(注) 人件費及び経常利益は、X-12-ARIMA のX-11 デフォルトにより独自に季節調整している。

資料 : 「法人企業統計季報」(財務省)

労働分配率の変化を人件費や企業収益などの要因に分解し、それらが与えている影響についてみると、人件費は8年頃を除いて10年まで継続的に増加し、分配率の上昇に寄与した。10年以降は分配率及び雇用の過剰感が過去最高の水準に達したことから、企業がリストラ等により人件費の調整を進めている状況がみてとれるが、おおむね小幅なものにとどまっている。企業収益の要因は景気変動と連動して寄与しており、足下では企業収益悪化による上昇寄与が人件費削減に伴う低下寄与を上回っているため、分配率を上昇させている。

先にみたパートタイム労働の活用など、企業の人件費圧縮・変動費化は徐々に進展しつつあるものの、長期雇用や年功序列賃金などの日本的雇用慣行の影響もあり労働分配率・雇用過剰感は依然高い水準にある(第 - 1 - 21図)。

第 - 1 - 21図 労働分配率の要因分解 (前年同期差)



(注) 労働分配率の要因分解は以下による。

$$L_s = \frac{P_c}{P_c + P_i + O_t} \quad \text{より} \quad L_s = \frac{(P_i + O_t) \cdot P_c}{(P_c + P_i + O_t)^2} - \frac{P_c \cdot P_i}{(P_c + P_i + O_t)^2} - \frac{P_c \cdot O_t}{(P_c + P_i + O_t)^2}$$

[人件費要因]                      [企業収益要因]                      [その他要因]

Ls :労働分配率    Pc :人件費    Pi :経常利益    Ot :その他 (減価償却費 + 支払利息等)

労働分配率の分子である人件費が低下(上昇)すれば分配率は低下(上昇)し、分母である企業収益、その他が低下(上昇)すれば、分配率は上昇(低下)する。

資料：「法人企業統計季報」(財務省)