

持続的な賃上げに不可欠な生産性の向上

中小企業の労働分配率は高水準で推移

企業活動が生み出した付加価値(※1)が、どれだけ人件費に分配されたかを示す指標に「労働分配率」(※2)があります。

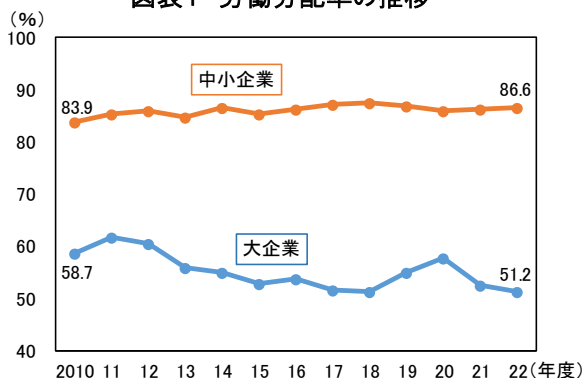
企業規模別に2010年度以降の推移をみると、大企業は50%台で低下傾向にあるのに対し、中小企業は80%を超えて緩やかに上昇しています。

労働分配率の高低と良し悪しを一概に論じることはできませんが、中小企業は一般に人件費負担が大きく、賃上げ余力が限られている様子が窺えます(図表1)。

(※1)付加価値額=営業純益+人件費+支払利息等+動産・不動産賃借料+租税公課

(※2)労働分配率=人件費÷付加価値額

図表1 労働分配率の推移



(注)資本金10億円以上を大企業、同1千万円以上1億円未満を中小企業(同1億円以上10億円未満を中堅企業)と定義(以下同様)

(資料)財務省「法人企業統計年報」より当部作成

持続的賃上げには生産性の向上が不可欠

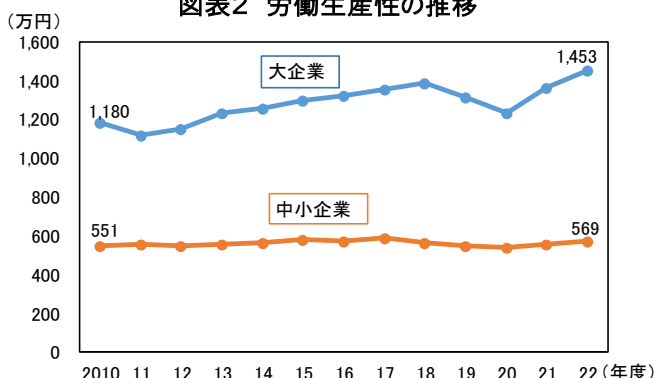
賃金(従業員一人当たりの人件費)は労働分配率と労働生産性の関係(※3)で決まります。

2022年度の労働生産性は、大企業では1,453万円と、2010年度比23.1%上昇しているのに対し、中小企業では569万円と、3.3%の伸びに止まり、大企業との差は拡大傾向にあります。(図表2)。

内部留保は、大企業はもとより、中小企業においても緩やかながら増加基調にありますので、人手不足の深刻化の中で、今春闘においても例年以上の賃上げが行われる可能性は高いとみられます(図表3)。ただし、労働分配率が高水準にある中小企業が、賃上げを一過性でなく持続的に実施していくためには、「生産性の向上」が避けて通れない課題であるといえます。

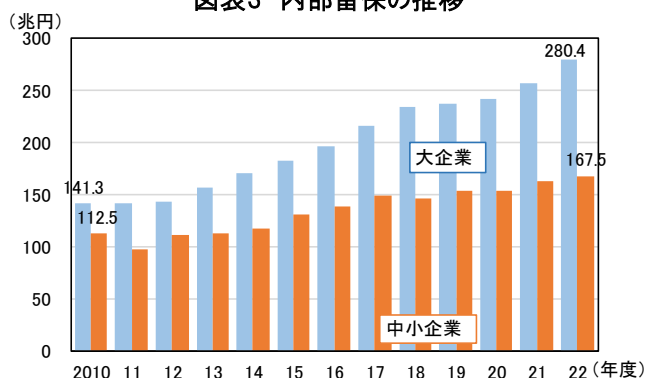
(※3)一人当たり人件費(人件費÷従業員数)=労働分配率(人件費÷付加価値額)×労働生産性(付加価値額÷従業員数)

図表2 労働生産性の推移



(資料)財務省「法人企業統計年報」より当部作成

図表3 内部留保の推移



(資料)財務省「法人企業統計年報」より当部作成

- ◆ 本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、何らかの行動を勧誘するものではありません。
- ◆ 本資料は、信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、その正確性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容等は作成時点のものであり、今後予告なく修正、変更されることがあります。資料のご利用に関しては、お客さまご自身の責任において判断なされますよう、お願い申し上げます。
- ◆ 本資料に関連して生じた一切の損害については、責任を負いません。その他、専門的知識に係る問題については、必ず弁護士、税理士、公認会計士等の専門家にご相談のうえ、ご確認ください。
- ◆ 本資料の一部または全部を、当社の事前の了承なく複製または転送等を行うことを禁じます。
- ◆ 本件に関するご照会は、ひろぎんHD経済産業調査部 担当：吉川 (TEL080-9954-7868) までお願いします。