

当財団では、中部圏の社会・経済に関する諸課題についてタイムリーに実証分析を行い、一般の方にもわかりやすく解説した中部社研経済レポートを発行しております。

No.24となる今回は、4月15日に発表したレポートを掲載いたします。

## 法人企業統計調査を用いた労働生産性の要因分解 ～向上のカギは大規模製造業にあり～

公益財団法人中部圏社会経済研究所研究部長

島澤 諭

公益財団法人中部圏社会経済研究所研究部 首席研究員

難波 了一

### 要 旨

#### 1. 日本の労働生産性は長期的に低迷している

日本の労働生産性は長期的に低迷してきた。労働生産性を巡る分析の前提として、産業別・企業規模別の労働生産性の違いに着目し、相互の関係性について整理しておくことは有用と考えられる。そこで、本稿では法人企業統計調査の産業別・企業規模別の長期データを利用し、労働生産性についての要因分解を行うことにより、それぞれの労働生産性の変動が何によって引き起こされ、どのような相互関係を持っているのかについて考察する。

#### 2. 労働生産性の停滞は非製造業と小規模企業で顕著

産業別・企業規模別に労働生産性の推移を確認すると、90年代以降、非製造業で停滞し、製造業ではリーマンショックの一時期を除いて趨勢的に上昇傾向にあったことがわかる。また、製造業と非製造業の差は相対的に小規模な企業では確認できず、ともに90年代以降は停滞し、足元で低い水準にとどまっている。つまり、90年代以降の日本の労働生産性の停滞は主として非製造業、さらには小規模企業において顕著であったということが確認できる。

#### 3. 大規模製造業は雇用削減、非製造業と小規模企業は付加価値率向上が労働生産性を押し上げた

労働生産性の伸びを付加価値率要因、従業員数要因、売上高要因に分解すると、90年代以降の大規模製造業の労働生産性は従業員要因（雇用削減）と売上高要因（売上高維持）によって押し上げられ、一方で、非製造業では従業員要因（雇用吸収）、小規模企業では売上高要因（売上減少）が押し下げ要因となっていることが明らかになる。この間、付加価値率要因は大規模製造業の労働生産性の押し下げ要因、非製造業と小規模企業の押し上げ要因となっている。たしかに大規模製造業は労働生産性を向上させ続けてきたと言えるが、我が国の非製造業や小規模企業の労働生産性停滞の背景には、付加価値率を改善できないまま需要減少に直面した大規模製造業による雇用削減・売上高維持の姿勢があった可能性を指摘できる。

#### 4. 労働生産性向上のカギは大規模製造業にある

我が国においてマクロの労働生産性を高めていくことを考えたとき、労働生産性が停滞している小規模企業の資本装備率を上げるなどの施策は、彼らの営業純益割合の小ささを見ると現実的に容易ではないことがわかる。小規模企業の労働生産性が停滞している背景には売上高の減少があり、これはマクロ

的な総需要拡大によって解消できる可能性がある。大規模非製造業は大規模製造業が削減した従業員数を吸収した分、労働生産性を向上させることはできなかったが、営業純益割合の急拡大からは効率化や省力化のための投資が進んでいる、もしくは、そうした余地を残していると考えられる。最終的に、重要かつ現実的なマクロの労働生産性向上シナリオのカギは、大規模製造業にあると言える。90年代以降の大規模製造業における付加価値比率の低迷と人件費割合の停滞は、低コストで大量生産した商品を安価で売ろうとする新興国タイプのビジネスモデルから我が国が完全には脱却しきれていないという現実を示唆している。人件費削減や仕入れ価格引き下げに代表されるコストカットは短期的に大規模製造業の労働生産性上昇につながったが、消費者の購買力を低下させて内需を減退させるとともに、国内生産の基盤となってきた小規模企業を弱体化させたと考えられる。そうした意味では、大規模製造業に最も求められているのは、消費者ニーズの正確な把握と適切な価格設定のためのマーケティング力を磨き、ブランド力や商品力を付加価値分として価格に転嫁する努力であろう。これによって、自らの労働生産性を下げることなく、労働への分配を厚くしてマクロ的な総需要を拡大させると同時に、国内の相対的に小規模な下請け企業からの仕入れ価格を引き上げることが可能となり、小規模企業の売上高増加をもたらし彼らの労働生産性の停滞を打破する、というシナリオが可能となる。SDGsの観点からも上記のような労働生産性の向上は、包摂的かつ持続可能な経済成長を促進する最も望ましいかたちと考えられる。

## 1. 日本の労働生産性は長期的に低迷している

労働生産性<sup>(※1)</sup>は、昨今の人手不足や働き方改革の議論の中で注目を集めている。日本の労働生産性<sup>(※2)</sup>が長期的に低迷してきたことはよく知られるところであり、実際、経済協力開発機構（OECD）のデータを用いて先進7か国の労働生産性を比較すると（図表1-1）<sup>(※3)</sup>、1990年前後から各国との差が顕著に開いたことがわかる。1990年時点において、日本の就業者当たりの国内総生産は37,409ドル、イギリスの35,818ドルを上回り、7か国中最も高い米国でも48,879ドルと日本の1.3倍程度に過ぎなかった。しかし、2018年現在は76,189ドルと7か国中最下位、2番目に低いイギリスの96,010ドルと大きな差がつき、米国の130,300ドルとは

1.7倍以上の差が生じている。労働時間当たりの国内総生産で見ても、1990年時点の日本は18ドルであり、米国の28ドルやフランス、ドイツの26ドルとはまだ差があったが、これは1970年時点から6～7倍に伸びた結果であり、この間の伸び率は7か国中最大であった。しかし、以降は米国、フランス、ドイツをはじめ各国が順調に時間当たりの労働生産性を伸ばしていく中で、相対的に日本の鈍化が目立ちはじめ、2018年現在は45ドル、米国75ドル、フランス74ドル、ドイツ72ドルと比較すると明らかに低迷している。

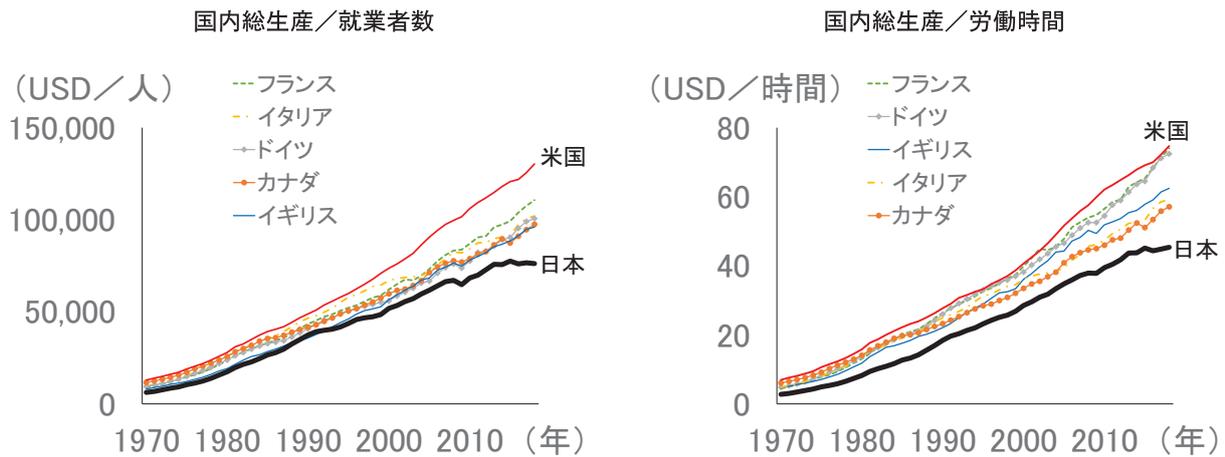
我が国を取り巻く経済環境を考えると、労働生産性の低迷と経済の長期停滞や賃金の伸び悩みとの関係、残業時間の上限規制や企業の投資行動が労働生産性向上にもたらす効果などについては強い関心もたれるところである。一方で、これら

(※1) 労働生産性は産出量と労働投入量の比率として計測される。一般に、産出量には付加価値や売上高を用いる。一方、労働投入量には就業者数や労働時間を用いることが多い。本節における国際比較では労働投入量に就業者数と労働時間を用いた2つのケースを示しており、次節以降の法人企業統計調査を用いた分析では従業員数を用いている。なお、産出量についてはいずれの計算でも付加価値（一国の場合は国内総生産）を用いている。

(※2) 内閣府「令和元年度 年次経済財政報告」では「第1章 日本経済の現状と課題」の「第3節 人手不足と生産性、賃金、物価の動向」において、人手不足と労働生産性の関係や、労働生産性を高めるための省力化投資の必要性について述べている。

(※3) ここでは、名目国内総生産を用いた労働生産性を示している。なお、OECDでは購買力平価により各国の名目国内総生産をドル換算しているため、労働生産性について各国間の水準比較が可能となっている。

図表 1 - 1 労働生産性（国内総生産／従業員数、国内総生産／労働時間）の国際比較



の分析の前提として、産業別・企業規模別の労働生産性の違いに着目し、相互の関係性について整理しておくことは有用と考えられる。そこで、本稿では財務省「法人企業統計調査」の産業別・企業規模別の長期データを利用し、労働生産性について簡単な要因分解を行うことにより、それぞれの労働生産性の変動が何によって引き起こされ、どのような相互関係を持っているのかについて考察する。

## 2. 労働生産性の停滞は非製造業と小規模企業で顕著

労働生産性の推移を法人企業統計調査のデータを用いて確認すると（図表 2 - 1<sup>(※4)</sup>）、前節の国内総生産を用いたOECDデータよりも1990年前後からの長期低迷が一層鮮明になる。全産業全規模における企業の従業員当たり付加価値は、1960年度（49万円）から1990年度（718万円）にかけて1355.8%増と大きく伸びたのに対し、以降2018年度（730

万円）にかけては1.7%増と伸びが急激に鈍化した。

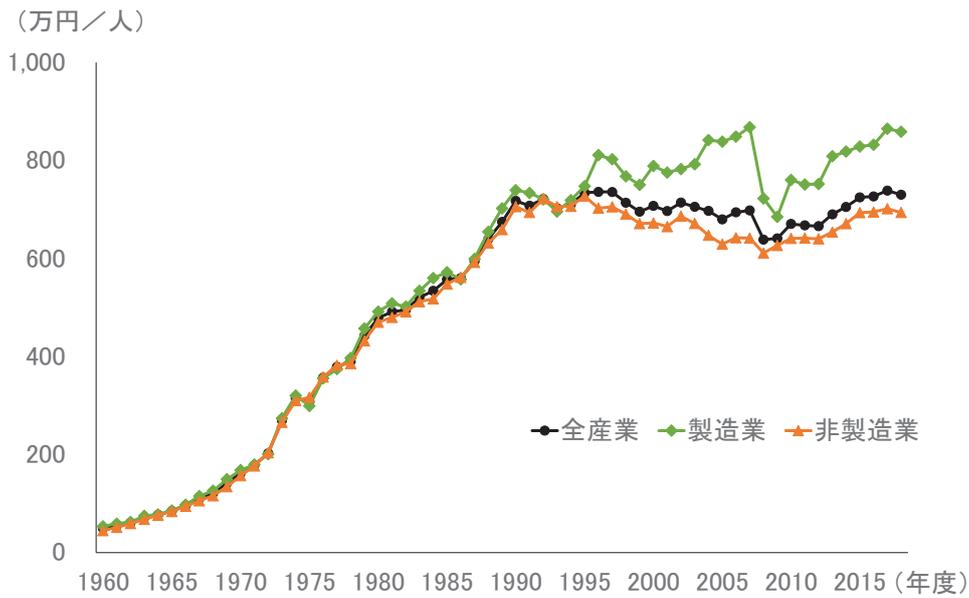
これを産業別に見ると、90年代以降の労働生産性は、非製造業で停滞し、製造業ではリーマンショックの一時期を除いて趨勢的に上昇傾向にあったことがわかる。製造業の従業員当たり付加価値は、1960年度（53万円）から1990年度（740万円）にかけて1282.7%増と大きく伸び、以降2018年度（859万円）にかけても16.1%増と上昇した。一方、非製造業の従業員当たり付加価値は、1960年度（45万円）から1990年度（706万円）にかけて1478.6%増と大きく伸びたのに対し、以降2018年度（694万円）にかけては▲1.7%減と低下している<sup>(※5)</sup>。

ただし、同様のことを企業規模別に見ると（図表 2 - 2）、製造業と非製造業の差は相対的に小規模な企業では確認できない。資本金1千万円以上 - 1億円未満あるいは資本金1千万円未満の企業では、製造業と非製造業の労働生産性の推移に大きな違いはなく、ともに90年代以降は停滞し、足元で低い水準にとどまっている。資本金10億円

(※4) 法人企業統計調査では、付加価値を人件費、支払利息等、動産・不動産賃借料、租税公課、営業純益の総和として定義している。

(※5) 非製造業については、業種による違いが大きくなる可能性がある。そこで、「補論、非製造業の業種別労働生産性」では、建設業、卸売業・小売業、サービス業（宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、学術研究、専門・技術サービス業、教育、学習支援業、医療福祉業、職業紹介・労働者派遣業などを集約）について、労働生産性の推移（図表補-1）とそれらの要因分解の結果（図表補-2）を載せている。建設業、卸売業・小売業、サービス業で非製造業の1960年度における売上高の90.0%（それぞれ7.3%、79.5%、3.2%）、2018年度における売上高の77.5%（それぞれ12.9%、48.8%、15.7%）を占める。非製造業の90年代以降の労働生産性の停滞は建設業、卸売業・小売業、サービス業のいずれにおいても見られるが、特にサービス業で顕著である。また、後述のとおり、90年代以降について、非製造業では従業員数の増加（従業員数要因）が労働生産性の押し下げ要因となっているが、この点についても、いずれの業種にも共通である。ただし、卸売業・小売業は売上高要因の押し下げ効果が大きく、小規模企業が多い可能性が考えられる。なお、90年代以降の労働生産性にとって、付加価値率が押し上げ要因となっていることも、いずれの業種にも共通である。

図表 2 - 1 労働生産性（付加価値／従業員数）の推移（全規模）

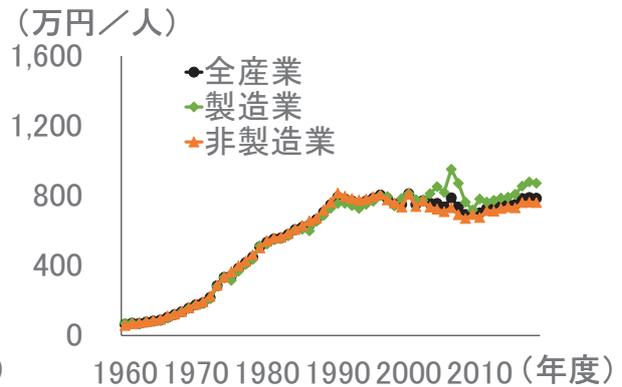
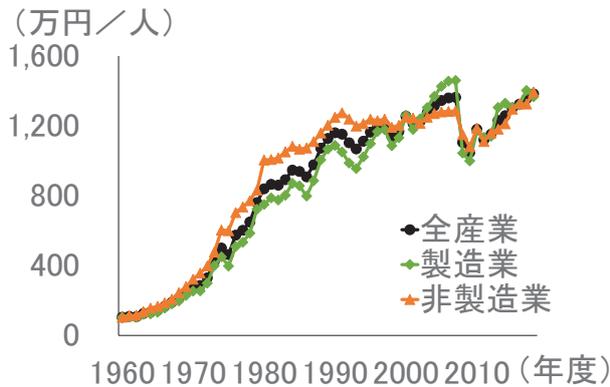


(出所) 財務省「法人企業統計調査」

図表 2 - 2 労働生産性（付加価値／従業員数）の推移（企業規模別）

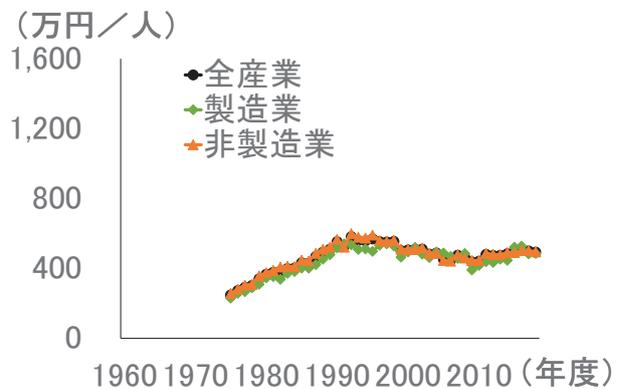
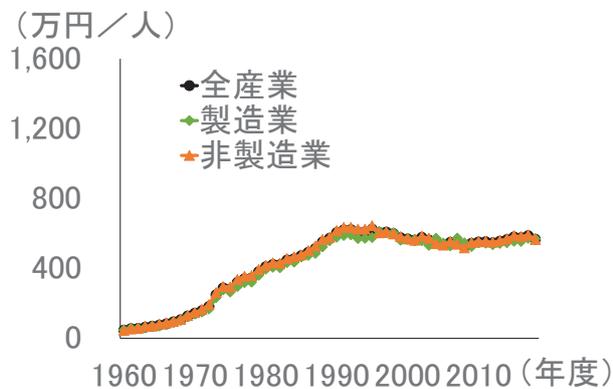
企業規模 A（資本金10億円以上）

企業規模 B（資本金1億円以上－10億円未満）



企業規模 C（資本金1千万円以上－1億円未満）

企業規模 D（資本金1千万円未満）



(出所) 財務省「法人企業統計調査」

以上、資本金1億円以上－10億円未満、資本金1千万円以上－1億円未満<sup>(※6)</sup>の製造業の従業員当たり付加価値は、それぞれ、1960年度（104万円、70万円、47万円）から1990年度（1,088万円、756万円、578万円）にかけて949.2%増、984.1%増、1137.4%増といずれも大きく伸びたが、以降2018年度（1,367万円、872万円、570万円）にかけては25.6%増、15.4%増、▲1.5%減と資本金1千万円以上－1億円未満の企業で低下している。また、資本金10億円以上、資本金1億円以上－10億円未満、資本金1千万円以上－1億円未満の非製造業の従業員当たり付加価値も、それぞれ、1960年度（104万円、57万円、45万円）から1990年度（1,249万円、815万円、616万円）にかけて1097.8%増、1328.2%増、1260.4%増といずれも大きく伸びたが、以降2018年度（1,394万円、761万円、566万円）にかけては11.6%増、▲6.7%減、▲8.2%減と資本金1億円以上－10億円未満、資本金1千万円以上－1億円未満の企業で低下している。

つまり、一般的な認識のとおり、90年代以降の日本の労働生産性の停滞は主として非製造業、さらには小規模企業において顕著であったということが確認できる。

### 3. 大規模製造業は雇用削減、非製造業と小規模企業は付加価値率向上が労働生産性を押し上げた

前節では、労働生産性の停滞は大規模製造業においては確認できなかった。しかし、このことは我が国の労働生産性の停滞が大規模製造業が無関係である、ということの意味するものではない。

以下では、労働生産性の伸びを付加価値率要因、従業員数要因、売上高要因に分解する。この単純な分解により、大規模製造業の労働生産性は従業員要因（雇用削減）と売上高要因（売上高維持）

によって押し上げられ、一方で、非製造業では従業員要因（雇用吸収）、小規模企業では売上高要因（売上減少）が押し下げ要因となっていることが明らかになる。

#### 付加価値率、従業員数、売上高の推移

まずは、産業別・企業規模別に付加価値率<sup>(※7)</sup>、従業員数、売上高の推移を確認する（図表3-1）。付加価値率の推移を全規模について製造業、非製造業の別で見ると、対照的な動きとなっていることがわかる。すなわち、製造業はリーマンショック以降やや回復傾向にあるものの、概ね低下傾向にあり、非製造業は逆に上昇傾向にある。1960年度には製造業の付加価値比率は23.6%、非製造業の10.6%を大きく上回っていたが、1990年度にはそれぞれ22.0%、15.5%と差は縮小し、2018年度現在では製造業で19.6%、非製造業で20.8%と逆転している。付加価値率は企業のブランド力や商品力を示す指標と解釈できるが、雇用を削減し効率化を図る以上に経営サイドの手腕を反映すると考えられる。マクロデータを見る限り、バブル崩壊以降の製造業がブランド力や商品力を付加価値として示すことに成功したとは言い難い。

従業員数指数（2015=100）については、製造業は1991年度にピークをつけて以降、明らかな減少傾向にある一方、非製造業は90年代以降も増加を続けてきたことがわかる。

最後に、売上高指数（2015=100）の推移を確認すると、製造業、非製造業ともに、90年代以降、景気変動の影響を受けつつもほぼ横ばいで推移してきたと言える。

以上を企業規模別に見ると、資本金10億円以上の製造業では、1960年度には付加価値比率が26.7%、1990年度には19.3%、2018年度現在では17.0%となっている。従業員数指数については、1993年度にピークをつけて以降、減少傾向にある。売

(※6) 資本金1千万円未満については、データが1975年度以降しか存在しない。製造業の従業員当たり付加価値は、1975年度（230万円）から1990年度（517万円）にかけて125.4%増であったが、以降2018年度（485万円）にかけては▲6.1%減と低下している。また、非製造業の従業員当たり付加価値も、1975年度（256万円）から1990年度（566万円）にかけて121.2%増であったが、以降2018年度（494万円）にかけては▲12.7%減と低下している。

(※7) 付加価値率は、売上高に占める付加価値の割合。

上高指数については、90年代以降、景気変動の影響を受けつつ微増となっている。一方、非製造業は1960年度には付加価値比率が11.9%、1990年度には12.0%、2018年度現在では18.4%となっている。従業員数指数については、90年代以降増加を続けている。売上高指数については、90年代以降、微増となっている。

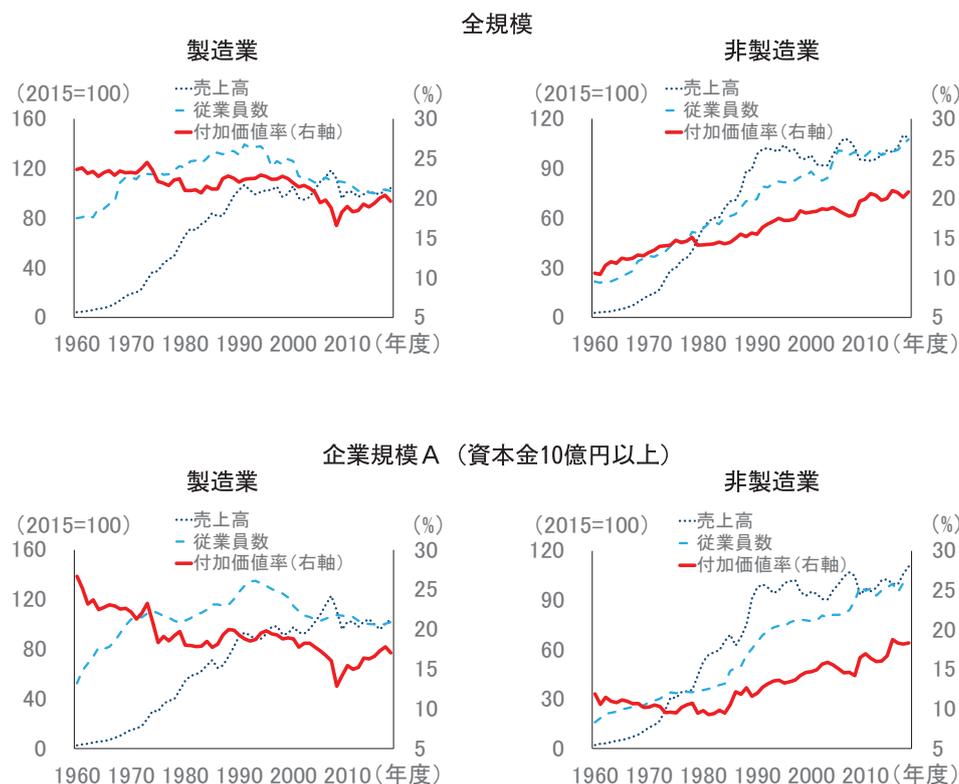
資本金1億円以上-10億円未満の製造業では、1960年度には付加価値比率が22.0%、1990年度には20.8%、2018年度現在では19.1%となっている。従業員数指数については、70年代以降ほぼ横ばいとなっている。売上高指数については、90年代以降増加を続けている。一方、非製造業は1960年度には付加価値比率が11.1%、1990年度には14.0%、2018年度現在では17.2%となっている。従業員数指数については、90年代以降増加を続けている。売上高指数についても、90年代以降増加を続けている。

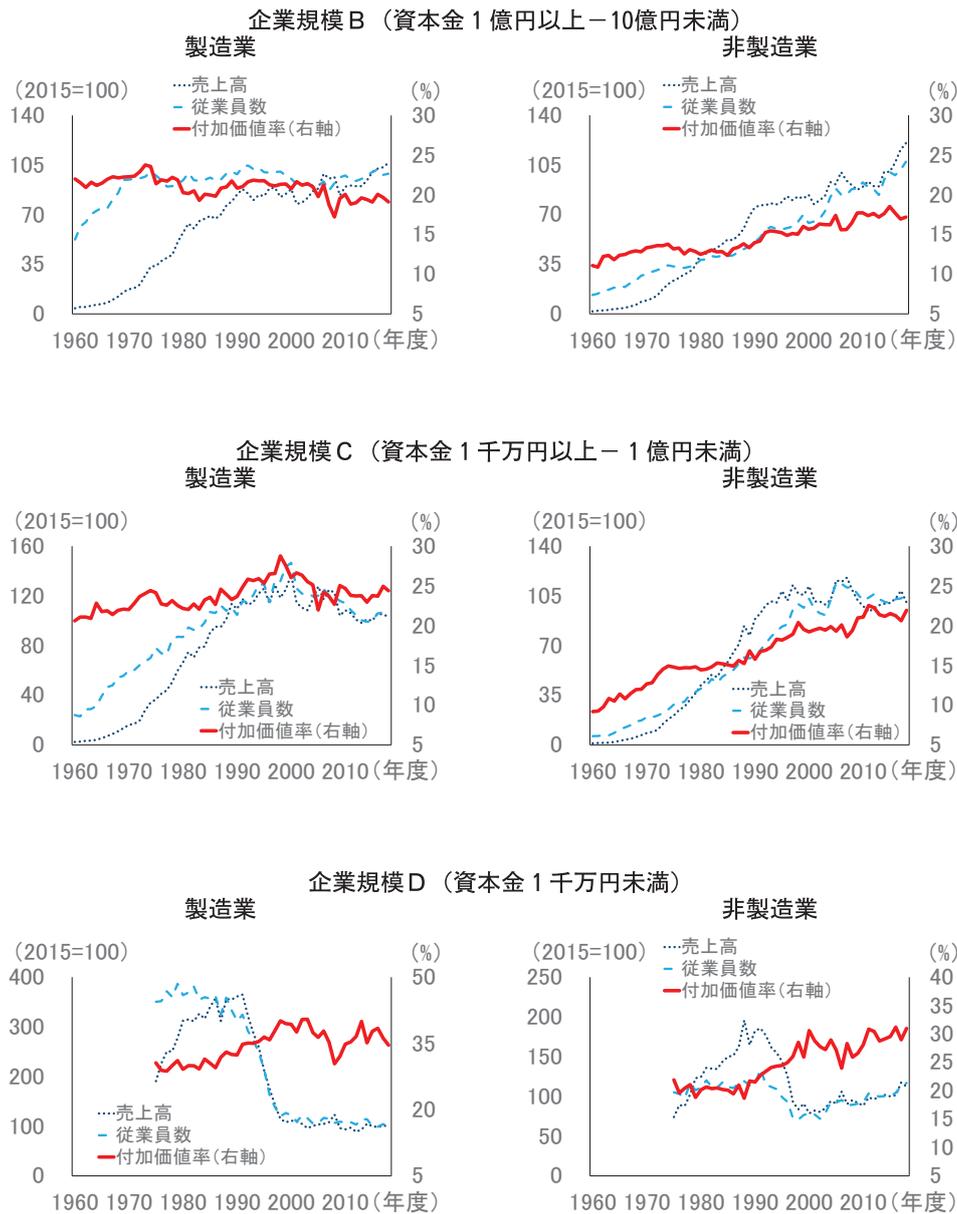
資本金1千万円以上-1億円未満の製造業では、1960年度には付加価値比率が20.6%、1990年度に

は23.7%、2018年度現在では24.4%となっている。従業員数指数については、2000年度にピークをつけて以降、減少傾向にある。売上高指数についても、2000年度にピークをつけて以降、減少傾向にある。一方、非製造業は1960年度には付加価値比率が9.2%、1990年度には15.8%、2018年度現在では21.9%となっている。従業員数指数については、2005年度にピークをつけて以降、減少傾向にある。売上高指数についても、2007年度にピークをつけて以降、減少傾向にある。

資本金1千万円未満の製造業では、1975年度には付加価値比率が30.6%、1990年度には32.4%、2018年度現在では34.6%となっている。従業員数指数については、90年代後半以降大きく減少させている。売上高指数についても同様である。一方、非製造業は1975年度には付加価値比率が21.9%、1990年度には21.5%、2018年度現在では31.0%となっている。従業員数指数については、90年代後半以降大きく減少させている。売上高指数についても同様である。

図表3-1 付加価値率、従業員数指数、売上高指数の推移（全規模、企業規模別）





(出所) 財務省「法人企業統計調査」

**付加価値率要因、従業員数要因、売上高要因への分解**

以上の付加価値率、従業員数、売上高の推移を踏まえ、産業別・企業規模別の労働生産性の要因分解の結果を確認する(図表3-2)。全規模に

ついて製造業、非製造業の別で見ると、1990年度以前については製造業、非製造業ともに売上高の増加が労働生産性の押し上げ要因、従業員数の増加が押し下げ要因となっていたこと、前者の効果が後者の効果を大きく上回って労働生産性が上昇

(※8) 要因分解は以下の手順による。まず、法人企業統計調査の付加価値率の定義に従い、

$$\text{労働生産性} = \text{付加価値} / \text{従業員数} = \text{付加価値率} \times \text{売上高} / \text{従業員数}$$

ただし、付加価値率 = 付加価値 / 売上高

とする。自然対数に変換して差分を取り、前期の労働生産性を掛けると、

$$\Delta \text{労働生産性} \approx \beta_1 \times \Delta \text{付加価値率} - \beta_2 \times \Delta \text{従業員数} + \beta_3 \times \Delta \text{売上高}$$

ただし、 $\beta_1 = \text{前期売上高} / \text{前期従業員数}$   
 $\beta_2 = \text{前期売上高} \times \text{前期付加価値率} / \text{前期従業員数}^2$  乗  
 $\beta_3 = \text{前期付加価値率} / \text{前期従業員数}$

を得る。右辺第1項が付加価値率要因、第2項が従業員数要因、第3項が売上高要因である。

してきたことがわかる。しかし、90年代以降については、製造業が売上高維持、雇用削減を背景に生産性を引き続き向上させたのに対し、非製造業では従業員数の増加が押し下げ要因となり、生産性の向上は見られなかった。興味深いことに、この間、付加価値率要因は製造業の労働生産性の押し下げ要因、非製造業の押し上げ要因であり、それぞれ従業員要因と符号が反対となっている。こうした要因分解の結果からは、バブル崩壊以降、付加価値率を改善できなかった製造業が雇用を削減し、それを非製造業が吸収したことによって、非製造業の労働生産性が停滞したという見方も可能となる。

同様のことは、企業規模別に見た売上高要因でも確認できる。すなわち、90年代以降の売上高要因は、資本金10億円以上の製造業、非製造業、資本金1億円以上-10億円未満の製造業、非製造業においては、明らかに労働生産性の押し上げ要因である一方、相対的に小規模である資本金1千万円以上-1億円未満の製造業、非製造業においては、押し上げ効果が小さくなり、資本金資本金1

千万円未満の製造業、非製造業においては、押し下げ要因となっている。この間、付加価値率要因は資本金10億円以上、資本金1億円以上-10億円未満の製造業の労働生産性の押し下げ要因である一方、資本金1千万円以上-1億円未満、資本金1千万円未満の製造業では押し上げ要因となっている。つまり、バブル崩壊以降の製造業において、付加価値率を改善できなかったのは大規模企業であったが、彼らはそれでも（あるいは、それゆえに）売上高を維持してきた。一方、総需要が縮小していくなかでの大規模企業の売上高維持は小規模企業の売上高減少に直結する。小規模企業は付加価値率を改善してきたものの、90年代以降売上高の減少に直面し、結果的に労働生産性が停滞することになったと言える。

以上をまとめると、たしかに大規模製造業は労働生産性を向上させ続けてきたと言えるが、我が国の非製造業や小規模企業の労働生産性停滞の背景には、需要減少に直面した大規模製造業による雇用削減・売上高維持の姿勢があった可能性を指摘できる。

図表3-2 労働生産性差分（1960-1990年度 1990-2018年度）の要因分解（全規模、企業規模別）

全規模				
製造業		非製造業		
	付加価値率 要因	従業員 数 要因	売上高 要因	労働 生産性 差分
(単位: 百万円/人)				
1960-1990	-0.2	-1.0	8.2	6.9
1990-2018	-1.0	1.8	0.5	1.2
全期間	-1.2	0.8	8.6	8.1

企業規模A（資本金10億円以上）				
製造業		非製造業		
	付加価値率 要因	従業員 数 要因	売上高 要因	労働 生産性 差分
(単位: 百万円/人)				
1960-1990	-0.8	-2.8	13.7	9.8
1990-2018	-2.2	2.3	2.3	2.8
全期間	-3.0	-0.4	16.0	12.6

企業規模 B (資本金 1 億円以上 - 10 億円未満)

製造業

	付加価値率要因	従業員数要因	売上高要因	労働生産性差分
	(単位: 百万円/人)			
1960-1990	-0.3	-0.9	8.2	6.9
1990-2018	-0.8	-0.0	2.2	1.2
全期間	-1.1	-0.9	10.3	8.0

非製造業

	付加価値率要因	従業員数要因	売上高要因	労働生産性差分
	(単位: 百万円/人)			
1960-1990	0.7	-3.8	11.1	7.6
1990-2018	1.7	-6.1	3.8	-0.5
全期間	2.4	-9.9	14.9	7.0

企業規模 C (資本金 1 千万円以上 - 1 億円未満)

製造業

	付加価値率要因	従業員数要因	売上高要因	労働生産性差分
	(単位: 百万円/人)			
1960-1990	0.3	-2.6	7.8	5.3
1990-2018	0.4	-0.4	0.2	-0.1
全期間	0.6	-2.9	7.9	5.2

非製造業

	付加価値率要因	従業員数要因	売上高要因	労働生産性差分
	(単位: 百万円/人)			
1960-1990	0.9	-5.5	10.6	5.7
1990-2018	2.1	-3.6	1.1	-0.5
全期間	3.0	-9.0	11.7	5.2

企業規模 D (資本金 1 千万円未満)

製造業

	付加価値率要因	従業員数要因	売上高要因	労働生産性差分
	(単位: 百万円/人)			
1975-1990	0.3	0.5	2.1	2.9
1990-2018	0.6	5.1	-5.9	-0.3
全期間	0.9	5.6	-3.9	2.6

非製造業

	付加価値率要因	従業員数要因	売上高要因	労働生産性差分
	(単位: 百万円/人)			
1975-1990	0.3	-0.4	3.5	3.1
1990-2018	2.2	-0.3	-2.3	-0.7
全期間	2.5	-0.8	1.3	2.4

(出所) 財務省「法人企業統計調査」より当財団試算

#### 4. 労働生産性向上のカギは大規模製造業にある

本稿では、法人企業統計調査の産業別・企業規模別の長期データを利用し、労働生産性の要因分解を行った。分析結果をまとめると次のとおりである。

##### 90年代以降の日本の労働生産性について

- ・大規模製造業ではリーマンショックの一時期を除いて趨勢的に上昇傾向にあった
- ・非製造業、さらには相対的に小規模な企業にお

いて停滞した

上記を付加価値率要因、従業員数要因、売上高要因に分解すると

- ・大規模製造業は雇用削減・売上高維持により労働生産性を向上させた
- ・非製造業は従業員数の増加が押し下げ要因となり、労働生産性の向上は見られなかった
- ・小規模企業は売上高の減少に直面し、労働生産性が停滞することになった
- ・大規模製造業の労働生産性にとって付加価値率要因は押し下げ要因であった

- ・非製造業や小規模企業の労働生産性にとって付加価値率要因は押し上げ要因であった

以上からは、我が国の非製造業や小規模企業の労働生産性停滞の背景には、需要減少に直面した大規模製造業による雇用削減・売上高維持の姿勢があった可能性を指摘できる。

近年、特に大企業がいわゆる「内部留保」を拡大させる一方で、労働者に賃金という形で分配していないことへの批判的な論調が多く見られる。最後にこの点を確認するとともに、今後の我が国の労働生産性向上に何が必要かを考察するため、付加価値を分配面から分析してみたい（図表4-1）。一般に、付加価値の大部分は労働への分配である人件費と、配当金や剰余金などの原資となる営業純益で構成される。企業の「内部留保」拡大への批判は、付加価値の分配面から見れば、人件費割合が小さすぎる一方で、営業純益割合が大きすぎるとの認識に基づくものと考えられる<sup>(※9)</sup>。実際に、データからこの点を確認すると、全規模の製造業、非製造業ともに、1990年度以前は人件費割合は拡大傾向、営業純益割合は縮小傾向にあったことがわかる。1960年度に54.2%であった製造業の人件費割合は1990年度には68.7%に拡大し、22.4%であった営業純益割合は12.2%に縮小した。同様に、非製造業の人件費割合は1960年度の58.4%から1990年度の66.7%まで拡大し、営業純益割合は1960年度の12.8%から1990年度の2.6%まで縮小した。ところが、90年代以降は人件費割合が多少の変動を伴いつつも概ね横ばい傾向で推移したのに対し、営業純益割合は拡大傾向となっている。製造業、非製造業の人件費割合は2018年度にそれぞれ69.5%、65.2%と1990年度と大きな差は

ないが、営業純益割合は2018年度にそれぞれ21.8%、18.7%まで拡大している。

以上を企業規模別に見ると、上記の傾向は大規模企業で顕著であることがわかる。資本金10億円以上の製造業、非製造業の人件費割合はそれぞれ1960年度の42.2%、48.8%から1990年度の62.6%、52.7%まで拡大し、2018年度には62.9%、44.0%となっている。営業純益割合はそれぞれ1960年度の28.6%、13.2%から1990年度の17.6%、3.6%まで縮小し、2018年度には28.8%、35.3%まで拡大している。対照的に、小規模企業についてはそもそも足元で人件費割合が大きく、営業純益割合が小さい。2018年度において、資本金資本金1千万円以上-1億円未満の製造業、非製造業の人件費割合はそれぞれ78.9%、75.3%であるのに対し、営業純益割合は12.4%、11.2%に過ぎない。資本金1千万円未満の製造業、非製造業にいたっては、人件費割合はそれぞれ84.9%、77.8%であるのに対し、営業純益割合は2.9%、4.8%である。

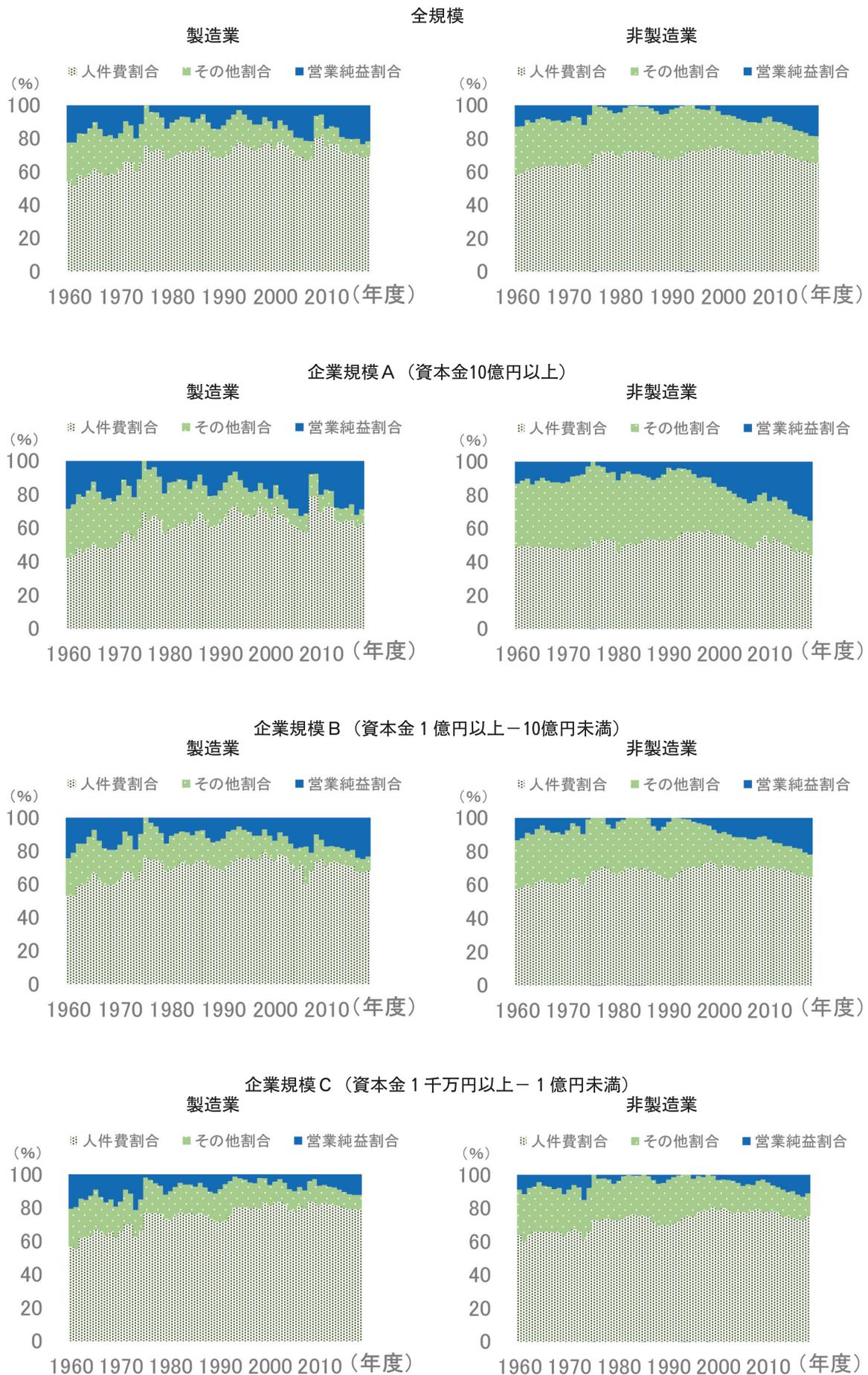
営業純益は「内部留保」のフロー部分の原資であり、設備投資の資金調達方法の一つという解釈ができる。我が国においてマクロの労働生産性を高めていくことを考えたとき、労働生産性が停滞している小規模企業の資本装備率を上げるなどの施策は、彼らの営業純益割合の小ささを見ると現実的に容易ではないことがわかる。小規模企業の労働生産性が停滞している背景には売上高の減少があり、これはマクロ的な総需要拡大によって解消できる可能性がある。大規模非製造業は大規模製造業が削減した従業員数を吸収した分、労働生産性を向上させることはできなかったが、営業純益割合の急拡大からは効率化や省力化のための投資が進んでいる、もしくは、そうした余地を残していると考えられる。最終的に、重要かつ現実的

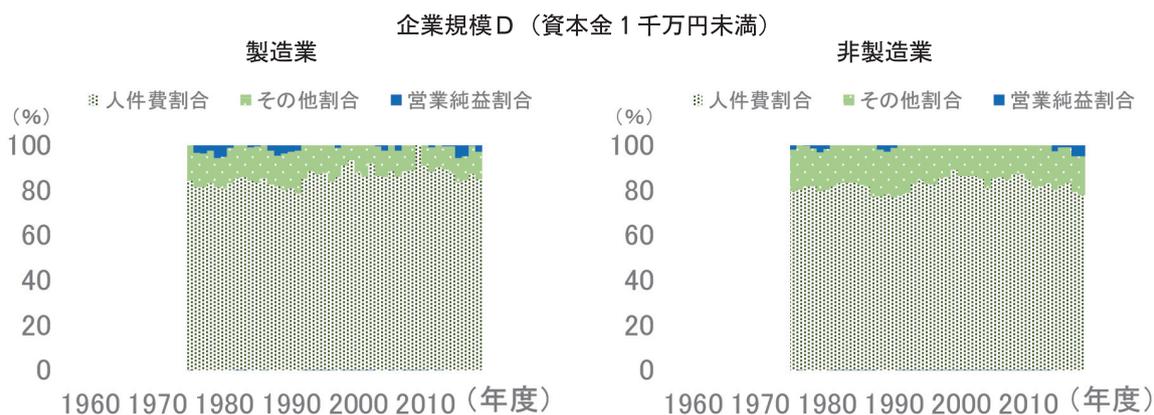
(※9) 「麻生副総理兼財務大臣兼内閣府特命担当大臣閣議後記者会見の概要（令和元年9月3日（火曜日）」（[https://www.mof.go.jp/public\\_relations/conference/my20190903.htm](https://www.mof.go.jp/public_relations/conference/my20190903.htm)）では、企業の内部留保の拡大ベースが鈍化したことへの言及とともに、利益を従業員の給与に回していくことを期待する旨が述べられている。

(※10) 営業純益は営業利益から支払利息等を引いたものであり、配当金やいわゆる「内部留保」のフロー部分の原資である。法人企業統計調査では利益剰余金がいわゆる「内部留保」に相当すると考えられる。

(※11) なお、「内部留保」批判の中には、企業が資産として保有する現預金の蓄積を問題視するものも多い。企業が「一見過剰とも思われる手元流動性を確保したがるのは、何らかの経済ショックが生じた際に運転資金が不足することを回避する、いわゆるリスクヘッジのためと考えられる。今般の新型コロナウイルス感染症による急速な経済環境の悪化は、こうしたリスクの顕在化であり、これまでの企業経営の合理性を問うものとなる可能性がある。

図表4-1 付加価値の分配（全規模、企業規模別）





なマクロの労働生産性向上シナリオのカギは、大規模製造業にある。90年代以降の大規模製造業における付加価値比率の低迷と人件費割合の停滞は、低コストで大量生産した商品を安価で売ろうとする新興国タイプのビジネスモデルから我が国が完全には脱却しきれていないという現実を示唆している。人件費削減や仕入れ価格引き下げに代表されるコストカットは短期的に大規模製造業の労働生産性上昇につながったが、消費者の購買力を低下させて内需を減退させるとともに、国内生産の基盤となってきた小規模企業を弱体化させた<sup>(※12)</sup>。そうした意味では、大規模製造業に最も求められているのは、消費者ニーズの正確な把握と適切な価格設定のためのマーケティング力を磨き、ブランド力や商品力を付加価値分として価格に転嫁する努力であろう<sup>(※13)</sup>。これによって、自らの労働生産性を下げることなく、労働への分配を厚くしてマクロ的な総需要を拡大させると同時に、国内の相対的に小規模な下請け企業からの仕入れ価格を引き上げることが可能となり、小規模企業の売上高増加をもたらし、彼らの労働生産性の停滞を打破する、というシナリオが可能となる。このような労働生産性の向上は、近年注目を集めているSDGs<sup>(※14)</sup>の観点からも包摂的かつ持続可能な経済成長を促

進する最も望ましいかたちと考えられる。

(※12) 同時に新興国を中心とした海外への生産拠点の移転が進んだ。もっとも、近年では新興国の人件費高騰などを背景に国内回帰の動きも見られる（例えば、経済産業省「2019年版ものづくり白書」の「第1部 ものづくり基盤技術の現状と課題」「第1章 平成の製造業とものづくり白書の変遷」などを参照）。なお、2019年に中国で発生した新型コロナウイルス感染症の世界レベルでの拡大は、国際的なサプライチェーンが断絶することのリスクの大きさとともに、国内の生産余力を高めておく必要性を再認識させる契機となる可能性がある。

(※13) 一例として、トヨタの新プラットフォーム、トヨタ・ニュー・グローバル・アーキテクチャー（TNGA）では、商品力向上が掲げられている。もっとも、同時に原価の低減の達成も掲げられており、そうした商品力を価格転嫁することについて強調されているわけではない。

(※14) 国際連合による持続可能な開発目標。17のゴールと169のターゲットから成る。