

Panel Data Research Center at Keio University
DISCUSSION PAPER SERIES

DP2014-006

March, 2015

「雇用・賃金統計に見る先進各国共通な流れと日本の特異性」

樋口美雄*

佐藤一磨**

【要旨】

本稿の目的は、国際比較可能な雇用統計・賃金統計を使って、日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスにおける労働市場の動きについて検討することである。この分析の結果、次の 14 点が明らかになった。

(1) 2000 年以降、5 か国における経済成長率は、それ以前に比べ大きく低下したが、それに呼応して、いずれの国においても雇用者数の伸びも低下した。どの国においても、製造業では雇用は減少しており、とくにアメリカにおいて減少幅は大きい。他方、医療・福祉分ではいずれの国でも雇用は増えているが、日本においてその増加幅はとくに大きい。建設業は日本を除いて、雇用はほぼ横ばい傾向を続けている。

(2) 各国における雇用者数の減少は、生産量の低下に伴うものであるが、雇用調整の速度を測ってみると、ドイツを除く、いずれの国において調整速度は速まっており、最適雇用量に到達するまでに要する時間は短縮されている。

(3) しかし、雇用量の減少はそのまま失業率の上昇につながるわけではない。供給側の変化によっても失業率は影響を受ける。国により、労働供給の抑制要因は異なるが、これが発生している。日本やドイツでは生産年齢人口が減少した一方、アメリカでは女性や若年層において、就業意欲喪失効果により非労働力化が進展し、労働力が低下している。また 5 か国いずれの国においても、高齢者の就業率は上昇しており、アメリカを除く 4 か国で、女性の労働力率は上昇しているが、若年層の労働力率は低下している。

(4) 平均労働時間の動きを見ると、日本・イギリス・ドイツ・フランスでは過去 20 年間で労働時間は大きく低下したし、アメリカにおいても若干の短縮する動きが見られる。ただし日本とドイツではパートタイム労働者の増加がこれに強く寄与しているのに対し、フランス、イギリス、アメリカでは必ずしもパート労働者比率の上昇は明らかではない。

(5) 有期契約労働者比率の上昇は日本、ドイツ、フランスで見られる。ただしドイツ、フランスでは若年層における有期契約の比率が圧倒的に高く、15-24 歳では半数を超えているのに対し、中高年以降になると、この比率は 5 分の 1 程度に低下する。これに対し日本は、ドイツ、フランスに比べ、若年層における有期契約労働者比率は低い、中高年に

なっても無期契約への移行割合は小さく、とくに女性において、有期労働者の比率は高い。

(6) 経済成長率の低下は、いずれの国においても賃金にも大きな影響をもたらした。ただしアメリカ、イギリス、ドイツ、フランスでは名目賃金、実質賃金ともに以前に比べれば、上昇の幅は小さいものの、上昇を続けている。これに対し、日本では名目賃金において大きな低下を示しており、実質賃金でも若干の低下が長期間にわたり続いている。

(7) 賃金と労働生産性の伸びを比較してみると、アメリカ、欧州諸国では労働生産性の伸びを賃金の伸びが上回っているのに対し、日本では生産性伸びを賃金の伸びが下回っている。日本と欧州における生産性の伸びに大きな違いは見られず、アメリカにおける生産性の伸びは生産量の拡大というよりも、雇用の大幅な削減によって起こっている。

(8) わが国における平均賃金の低下は、一般労働者の賃金の若干の低下とともに、パート労働者の増加によって生じている。しかし労働時間を調整した時間当たり労働費用で見ても、ほかの国では、近年もこれが上昇しているのに対し、日本では低下している。

(9) 雇用の伸び率の低下と賃金の抑制は、5 か国すべての国で労働分配率の低下をもたらした。労働分配率の低下は、とくに日本において大きい。従来は景気が後退して企業の収益が低下すると、労働者所得は固定費化しており、労働分配率は上昇する傾向にあったが、近年はそうした動きは見られない。他方、企業収益が上昇しても、労働者所得は必ずしも上昇しておらず、内部留保が増加する一方、設備投資は増加せず、自己資本比率の上昇に向かった。

(10) 5 か国いずれの国においても、大きさに差があるものの、所得格差の拡大傾向が観察される。とくにアメリカにおいて、ジニ係数の大きな拡大が観察される。日本においても税引き前の粗所得におけるジニ係数は大きく上昇しているが、税・社会保険料・社会保障給付を調整した後の可処分所得ではジニ係数の上昇は緩和されるが、それでも上昇する動きが見られる。

(11) 所得階層トップ1%の人が1 国全体の所得に占める比率は、とくにアメリカにおいて大きく上昇している。イギリスや日本においても、その傾向は見られる。

(12) 平均賃金格差を属性間で比較すると、学歴間賃金格差は日本を含むいずれの国においても拡大する傾向にある。アメリカでは近年、落ち着きを見せるようになった。

(13) 男女間の賃金格差は、いずれの国においても縮小する傾向にある。

(14) 日本について、賃金の年功カーブを見ると、年齢においても勤続年数においても、その傾きは小さくなってきている。他方、同じ年齢、同じ学歴について個人間の賃金格差を見ると、近年、拡大傾向が観察される。生産性の違いや評価の違いといったこれら属性以外の個人要因が賃金に強く反映するようになっている。

* 慶應義塾大学商学部

** 明海大学経済学部

「雇用・賃金統計に見る先進各国共通な流れと日本の特異性」[†]

樋口美雄*・佐藤一磨**

1. 経済成長率の低下と国際化の進展
2. 雇用調整速度の上昇と賃金上昇率の抑制・
3. 労働分配率の低下
4. 非正規労働者比率の上昇
5. 労働力人口の減少と就業率の上昇・失業率の上昇
6. 所得格差・賃金格差の拡大
7. 結びに代えて—先進5か国に見られる共通の流れと固有な動き

1. 経済成長率の低下と国際化の進展

1990年代半ば以降、それまでに比べ、ほとんどの先進国で経済成長率は低下した。日本の経済成長率はバブル経済が崩壊した90年代初頭以前には、4%台後半の実質成長率を記録していたが、90年代に入ると経済成長率は1%台に落ち、近年ではマイナス成長を記録することさえ、しばしば見られるようになった。米国経済にしても、日本に比べれば成長率は高い水準にあるものの、それでも90年代後半の平均2%台後半の成長率から今世紀に入ると1%台前後で推移するまでに低下した。ヨーロッパ諸国に至っては、90年代後半の4%台の成長率から近年では5年間で平均しても1%台の成長率に低下し、現在もその状態が続いている（図表1）。

こうした近年の先進国における経済成長率の低下には、金融危機による市場の混乱、さらにはそれに続く需要の減退といった景気ショックが強く影響していることは間違いないが、それに加え、新興国をはじめとする発展途上国の急激な追い上げ、そして国内企業の海外への直接投資の増加による雇用の減少といった構造的要因が暗く影を落としている。

先進各国の経済力には、程度の差こそあれば、こうした共通の流れが見られる一方、これに対する労働市場の反応には共通した動きが見られるのだろうか。国際比較可能な雇用統計・賃金統計を使い、雇用者数や労働時間、賃金、さらには雇用調整速度の変化や労働分配率、所得格差・賃金格差の動きを見ることによって、各国共通の流れと、日本・アメリカ・イギリス・ドイツ・フランス各国固有な動きを明らかにすることによって、それぞれの国の労働市場が抱える問題点に迫ろうとするのが本稿の目的である。

[†] 本稿はJSPS 科研費 24000003 の助成及びJSPS 課題設定による先導的人文学・社会科学研究推進事業の委託を受けたものである。ここに記して感謝する次第である。

* 慶應義塾大学商学部

** 明海大学経済学部

2. 雇用者数・労働時間・賃金の変化

2-1 雇用者数の動き

日本・アメリカ・イギリス・ドイツ・フランスの雇用者指数の推移を見ると、いずれの国においても、雇用の伸びは経済成長率の低下を反映して、2000年以降、10年間で1ケタの伸びにとどまっている(図表2)。なかでも日本とアメリカにおける伸びの低下は著しく、10年間を通じて、ほとんど伸びていない状況にある。

産業別にこれを見たらどうか。製造業の雇用者数は5か国いずれの国においても、2000年当時に比べ大きく減少し、2011年時点でドイツは8%、日本は18%、フランスは11%、イギリスは28%(統計に得られる最新年次である2007年)と雇用者は大きく減少した。さらにアメリカに至っては32%の減少を記録している(図表3)。

建設業においても、フランス、イギリスを除く3か国で、雇用の減少が報告されている。(図表4)。とくに日本およびドイツにおける建設業の雇用の減少率は大きく、2000年から2011年にかけて、それぞれ25%、22%、雇用が減少した。アメリカにおいても、この間、16%の雇用の減少が記録されている。また卸・小売業を見ても、ほとんどの国で、この間、雇用は減少した。

製造業、建設業に比べ、雇用の拡大が記録されたのがサービス業である。中でも医療・福祉分野における雇用の増大は大きく、いずれの国においても、1割以上、拡大した(図表5)。中でも突出して大きかったのが日本である。日本の医療・福祉分野における雇用の伸びは、ほかのどの国に比べても、ほかのどの産業に比べても大きく、10年間で5割近くの増加を示している。製造業や建設業における大きな雇用の減少を、医療・福祉分野で支えた形になっている。

雇用調整速度の変化

全体で見た雇用の減少は、従来に比べ雇用調整の速度が上昇することによって起こっているのか、それとも生産量が大きく削減されることによって起こっているのか。生産量の変化に応じた最適雇用量に到達するまでに要する期間を計測するため、日本の雇用調整速度を測ってみると、1980～96年では0.21で、最適雇用量に到達するまで4.76年を要したのに対し、1997～2011年になると調整速度が0.30に早まり、3.33年で最適雇用量に到達するようになった(図表6)。同じように、アメリカについて測ってみると、もともとアメリカの調整速度は速く、1980～96年では0.67で、最適雇用量に到達するまで1.49年しか必要としなかったが、1997～2011年になるとわずかではあるが0.68に速度が速まり、1.47年で最適雇用量に達するようになった。同じように、イギリスでは0.45から0.70にスピードアップし、フランスでも0.44から0.52に上昇している。唯一、ドイツだけは逆に雇用調整の速度は落ちている。

2-2 労働時間の動き

雇用量の削減の一方、労働時間はどのように調整されたのか。需要の減退に伴って、労働者数の削減だけではなく、労働時間も短縮されたのか。図表 7 は、各国における年間平均労働時間の推移を示している。長期的に見て、労働時間は多くの国で短縮される傾向にあるが、なかでも日本やドイツ、フランス、イギリスにおける短縮傾向は強い。アメリカでは 2000 年以前、平均年間労働時間は横ばい傾向にあったが、2000 年以降、短縮されるようになった。アメリカを含めたいずれの国においても、労働時間の短縮は加速する傾向を強めたように見受けられる。雇用量に加え、労働時間の減少も、労働インプットの削減に寄与しているといえよう。

ただ雇用形態別にみると、その動きはまちまちである。たとえば日本の総実労働時間の推移を、一般労働者とパート労働者に分け見よう。両者を合計した平均総実労働時間は、図表 7 のように大きく低下しているように見えるのに、一般労働者の総実労働時間は、2008 年のリーマンショック直後に、一時的に短縮されたように見えるが、長期的には、ほぼ横ばいの状態が続いており、決して労働時間が短縮されるようには見えない（図表 8）。他方、パート労働者の労働時間を見ても、リーマンショックの時には労働時間が短縮されたが、長期的には短縮されているわけではない（図表 9）。両者を合わせた平均労働時間が短縮されているのは、パート労働者の比率がこの間、11.5%から 23.3%に倍以上増加したためである。後で詳しく見るように、パート労働者の増加は、ほとんどの先進国で見られ、これが平均労働時間を短縮させているが、とくに日本において、その傾向は突出している。

2-4 賃金水準の動き

雇用者数や労働時間の動きには各国共通な傾向が見られたが、賃金の動きには見られるのか。実はここには、国により大きな違いが見られる。

図表 10 は、日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの名目年間給与指数(2000 年=100)の推移を示している。日本を除く、四つの国ではこの間、賃金水準は上昇しているのに対し、日本ではむしろ逆に 1 割以上、低下した。ほかの国では、かつてほどではないにしても物価が上昇しているのに対し、わが国ではデフレで物価が下がったために、名目賃金が抑えられてきた可能性（デフレと名目賃金の低下は相互依存的要素が強いが）がある。そこで物価変動の影響を取り除いた実質年間給与指数を見てみる（図表 11）。イギリスは、2000 年代後半以降も大きく物価が上昇したために、名目賃金は拡大しているが、実質賃金は減少を記録した。だがほかのフランス、ドイツ、アメリカでは、名目賃金だけではなく、実質値にしても賃金はこの 10 年間、上昇を続けている。これに対し、わが国では物価の下落を割り引いても、賃金は低下を示しており、明らかにほかの国に比べ賃金水準は下がったといわざるを得ない。

この間の労働時間の短縮が年間給与に与えた影響を取り除くため、時間当たりに換算して、賃金以外の厚生費等も含めた労働費用の長期的な動きを見てみよう（図表 12）。この図

を見ると、わが国では 1990 年代半ばまでは時間当たり労働費用は上昇を続けていたが、それ以降、横ばいが続き、そして 2000 年以降、むしろ低下するようになった。これに比べ、ほかの国では、以前に比べれば、時間当たり労働費用の伸びは小さくなったが、それでも 2000 年以降も上昇を続けている。

3. 労働分配率の低下

日本で賃金が低下するようになったのは、生産性が低下するようになったためなのか。図表 13 は日本、欧州、米国について、それぞれ 1 人当たりの雇用者報酬（賃金）、労働生産性、民間消費デフレータの推移を比較したものである。ヨーロッパやアメリカでは、三つの内、1 人当たり雇用者報酬が一番大きく伸びている。そしてそれに続いて、民間消費デフレータの伸びが大きく、労働生産性の伸びが続く。それだけ、生産性の伸び以上に賃金の引き上げがもたらされたことが確認される。これに比べ、日本ではどうか。最も大きく伸びたのは労働生産性であり、民間消費デフレータや 1 人当たり雇用者報酬はむしろ減少している。賃金の伸びは、労働生産性の伸びを下回っている

日米欧の労働生産性を比較すると、確かにアメリカの伸びは大きい。だがこれは、生産量が大きく伸びたというよりも、生産量は近年停滞しているものの、それ以上に分母である雇用量が大きく削減されるようになった結果、労働生産性は伸びたのである。このことは、雇用機会は増えていないが、何とか仕事に就いていれば、人が減らされ、労働生産性は伸び、それ以上に賃金は伸びていることになる。

アメリカに比べれば、日本の労働生産性の伸びは小さい。だが、それでも欧州諸国に比べればほとんどその差はない。それにもかかわらず、欧州諸国では生産性を上回る賃金の伸びが観察されるのに対して、日本では逆に生産性の伸びよりも低く賃金は抑制されていることが分かる。

企業利益と雇用者報酬の関係に、以前と比べ、変化が見られるのか。図表 14 は、わが国の法人企業における経常利益と雇用者報酬の関係を示している。1995 年を 100 として、両者の指数の動きを追ってみると、最初のころは似たような動きを示しており、経常利益が上がると、雇用者報酬も上昇していた。だが、2000 年以降、両者の間には乖離が生じ、企業の経常利益は拡大しているのに、雇用者報酬はむしろ減少を示すようになった。その乖離は 2002 年の景気後退以降、ますます大きくなり、経常利益は増大しているのに雇用者報酬は削減されるといった動きを示すようになった。2009 年のリーマンショック直後には経常利益は大きく低下したが、このときも雇用者報酬は減り、その後、景気が回復しても雇用者報酬は下がったままの状態が続いている。近年、企業では内部留保が拡大し、それが必ずしも設備投資に回されないまま、自己資本の拡大に用いられている。これにより、自己資本比率は上昇して、いまや日本企業の自己資本比率は欧米企業並みになっている。

わが国における雇用者報酬の減少は、労働分配率の低下をもたらした。図表 15 は、各国の労働分配率の推移を示している。長期的に見て、イギリスを除くいずれの国においても、

労働分配率は低下傾向にある。だがその中でも、わが国における労働分配率の低下は抜きんでている。かつては景気の後退期には、雇用は維持され、賃金も下方硬直的であったために、雇用者報酬の削減幅は小さく、労働分配率は上昇する傾向にあった。しかし近年、労働費用は変動費化し、景気後退期にも労働分配率は上昇しなくなった。

4. 非正規労働者比率の上昇

労働費用の低下は、必ずしも正社員の名目賃金の低下によってもたらされているわけではない。図表 16 を見ると、一般労働者の賃金は横ばい傾向にあることが分かる。それではパート労働者などの非正規労働者の賃金の低下によってもたらされたのか。図表 17 に、パート労働者の時間当たり賃金の推移が示されているが、これを見ても、賃金の低下は見られず、むしろ、近年はわずかながら上昇傾向を示している。それにもかかわらず、両者を合わせた、全労働者の平均賃金は図表 18 が示す通り、低下している。

先に平均労働時間の短縮傾向について見たのと同様、そのウェイトの変化によって平均賃金は下がった。賃金の低いパート労働者や非正規労働者の数が増え、逆に正規労働者が減らされたことにより、全体の平均賃金は下がっているのである。図表 19 は労働者全体の平均賃金の低下を、正社員の賃金変化、パート労働者の賃金変化、そしてパート労働者比率の変化に要因分解して見たものだが、パート比率の上昇が平均賃金の引き下げに大きく貢献していることが分かる。

図表 20 はわが国における正規労働者、非正規労働者の人数の動きを示している。非正規労働者は一貫して増加しているのに対して、正規労働者は 90 年代後半以降、むしろ減少傾向にある。はたして、ほかの国でも、非正規労働者の比率は上昇しているのだろうか。

日本では正規労働者、非正規労働者という用語を、日常会話においてよく聞くが、国際的に比較可能な形で統計において、どう定義するかは、そう簡単ではない。マスコミ等では、パート・アルバイト、嘱託・契約社員、派遣労働者など、正社員以外の労働者を一括して非正規労働者と呼んでいる場合がある。すなわち、企業における呼称に基づく定義であり、しばしば企業における身分格付けのニュアンスを込めて使われることがある。しかし国際的に比較可能な形で、これを定義として用いることは難しい。

むしろ国際的には客観的な定義として用いられるのは、労働時間の長さや、契約期間の有無、あるいはその長さである。一般労働者より労働時間が短かったり、あるいは週当たり労働時間が 30 時間未満（アメリカ基準だと 35 時間未満）の労働者のことをパートタイム労働者と定義し、それ以外の一般労働者をフルタイム労働者と定義することがある。さらには雇用契約が有期契約なのか、それとも無期契約なのかによって区分し、それぞれを臨時雇用、常用雇用と定義する方法が用いられる。

まず週当たりの労働時間により、就業者全体に占めるパート労働者比率の推移について見てみよう（図表 21）。ここでは国際基準に基づき、週 30 時間未満の労働者をパートタイム労働者としている。アメリカとフランスでは、この間、パート労働者比率はほとんど変

わっていないのに対し、日本、イギリス、ドイツでは上昇傾向を示している。とくに日本とドイツにおける上昇は大きい。図表 22 は女性就業者に限定した時のパート労働者比率を示しているが、いずれも男女合計に比べ、女性のパート労働者比率は高く、ドイツ、イギリス、日本では 3 割をはるかに超え、4 割近くの人が週 30 時間未満労働者になっている。それだけ、長い時間は働けないが、短時間でよければ働きたい人が多く、企業もこうした人たちを活用し、生産活動に充てようとしていることが分かる。

他方、契約期間の定めがあるかないかによって分けた臨時（有期契約）労働者比率にはどのような動きがあるか。図表 23 は、各国の有期労働者比率を示している。アメリカは企業による雇用保障が薄く、有期契約・無期契約の違いそのものが希薄であるため、この種の統計はとられていない。このため、OECD の統計に載せられていた数字をここでは記載したが、比較の対象から外した方がよいと考えられる。その他の国について見ると、イギリスを除く、日本・ドイツ・フランスでは、1990 年代後半から 2000 年代前半にかけ、有期労働者比率は上昇傾向を示している。無期契約労働者に対し、強い雇用保障が求められる国において、企業は人件費の固定費化を避けようとして、有期契約労働者を増やしていると言ってよかろう。

ただしこれを年齢階層別に見ると、日本とドイツ・フランスの間には違いが見られる。たとえば日本では 15—24 歳の有期労働者比率は、ほかの年齢層に比べれば高いものの、2012 年には 27%であるのに対し、ドイツ・フランスではそれぞれ 54%、56%と高くなっている。両国では若年層の過半数が有期雇用である。ところが全体の年齢層について有期労働者比率を見ると（図表 23）、日本、ドイツ、フランスではほとんど差がなくなる。若年層に限ると 2 倍近く、ドイツ、フランスでは日本を上回っていたのが、ドイツやフランスでは、年齢層が高まるにつれ、無期契約に転換する人が多く、25—54 歳層になると、有期労働者比率はほぼ 5 分の 1 に低下する。日本でも年齢層が高まるにつれ、有期契約労働者比率は下がるが、それでも相対的に高い比率が続く。日本の有期労働者はむしろ女性に集中する。女性では全年齢層で有期労働者が 20%を超えている。イギリスの 7%、ドイツの 14%、フランスの 16%を大きく上回る。

OECD の Employment Outlook(2014)によると、1995 年から 2010 年にかけ、多くの国で標準労働者(standard worker)が減り、非標準労働者(non-standard worker)が増えた。リーマンショック直後には、一時、非標準労働者は減らされたが、生計費の減少を補てんしようと労働市場に残る傾向は強まっている。OECD の 22 か国の平均によると、6 か月以内に仕事を失う確率は、非標準労働者は標準労働者の 2.3 倍高く、有期労働者は標準労働者に比べ 1 年後に失業している確率は 6—8%高い。パート労働者は標準労働者に移行する確率も高いが、非労働力化する確率も高いと指摘している。

賃金に関しては、標準労働者の時間当たり賃金率を 100 とした場合、フルタイムの有期労働者は OECD 全体で 71 であり、29%の差が確認される。これに対し、日本では両者の差は 31%程度で、OECD 平均と同様な差が生じていることになる。これをパートタイムの

常用労働者に限定して比較すると、OECD 平均では標準労働者に比べ、時間当たり賃金率は 80 となっており、その差は 20%と縮小するのに対し、日本では両者の差は 48%に拡大する。それだけ、わが国ではパート労働者の賃金が大きく抑えられており、とくに女性や若年労働者においてその差は大きい。それだけ企業にとっては、パート労働者を増やすことにより、人件費総額を抑制することができることになる。

5. 労働力人口の減少と労働力率の上昇、失業率の変化

雇用者が減少したからと言って、直ちにそれが失業者の増加をもたらすとは限らない。とくに国際間の比較をしてみると、雇用の伸びが小さかったからと言って、失業率が大きく上昇したとは言えない。たとえばわが国の雇用の伸びは、図表 2 で見たように、イギリスやドイツ、フランスに比べて小さかったが、失業率は図表 24 が示すようにこれらの国に比べて低い。失業者数には、雇用の増減という労働需要側の要因とともに、労働力人口の伸びや労働供給側の要因が強く影響するからである。

まずこの間の各国の人口の増減について見てみよう。図表 25 は、15－64 歳の生産年齢人口の推移を見たものだが、日本ではこの間、人数にして 737 万人、率にして 10%近く、生産年齢人口が減少した。ドイツでも、この間、日本ほどではないものの、3%近く、生産年齢人口は減少した。これに比べ、アメリカ、イギリス、フランスにおける人口の伸びは大きく、アメリカでは 10%以上、生産年齢人口が増加したことになる。

わが国における生産年齢人口の減少による労働力人口の減少を補ったのが、女性や高齢者の労働力率の上昇である。図表 26 は、30－34 歳の女性の労働力率の推移を示している。わが国ではもともと女性の労働力率が低かったこともあり、2000 年以降、13%も上昇している。日本ほどではないが、イギリスやドイツ、フランスにおいても、女性の労働力率は上昇した。ところがこれに対し、アメリカでは雇用機会の減少を見て、就職意欲を失う女性が増えたため、労働力率はとくにリーマンショック以降、大きく低下している。別の見方をすると、アメリカでは女性の労働市場からの離脱が、雇用機会が急激に減ったにもかかわらず、失業率の上昇を現在の水準に押しとどめているとすることができる。

他方、男性についてはどうか。失業者を含め、労働力率を見ると、景気が悪化した場合、雇用機会の減少を見て、就職の難しさから職探しをあきらめたり、社会保障の充実により自発的に失業する者が現れたりする可能性がある。ここではそうした影響を除外するため、労働力率ではなく、実際に就業している人の割合を示した就業率を見てみよう。

60 代前半の男性の就業率を見たのが、図表 27 である。日本では高齢層の就業意欲は強く、もともと就業率は高かったが、2000 年に 65%だった就業率は、さらにその後上昇し、2013 年には 72%になっている。またかつては就業率の低かったフランスにおいても、この間、60 代前半の男性就業率は 10%台から、わずか 14 年間で 25%にまで上昇した。同じような上昇傾向はドイツでも見られ、この間、20%台後半から 50%台後半にまで急激に上昇している。さらにイギリスやアメリカにおいても就業率の上昇が観察される。

こうした各国共通した高齢層における就業率上昇の背景には、人口の高齢化を反映した年金制度や所得補償制度の見直しが進む一方、政府が高齢者の就業率を引き上げようとして、企業や高齢者に働きかける積極的雇用対策の効果があると言えよう。

各国で程度の差はあれ、同じように女性や高齢者の就業率が上昇しているのに対し、若年層の就業率はどのように推移してきたのか。図表 28 は 20－24 歳の男性就業率の推移を示している。これを見ると、いずれの国においても、2000 年以降、この年齢層の就業率は低下している。日本やドイツ、フランスにおける就業率の低下は 1～3%と低いのに対し、イギリスとアメリカにおける低下幅は大きく、イギリスではこの間 9%、アメリカでは 13%、低下した。アメリカでは、景気後退にともなう若年層、さらには先ほど見たような女性の就業率の低下は大きく、それ以上に失業率も足した労働力率は大きく低下した。こうした就業意欲喪失効果がなかったら、アメリカの失業率はもっと上昇していたはずである。

景気の悪化は、アメリカ、イギリス、日本において、失業率の上昇以上に、失業期間が 1 年以上の長期失業者の割合を高めている点においても類似している。

6. 所得格差・賃金格差の拡大

各国における所得格差には、近年、どのような動きが見られるのだろうか。所得格差には、いろいろな要素が影響を与える。所得には給与所得もあれば、事業所得もあり、さらには資産所得もある。したがって、給与格差が拡大すれば所得格差も拡大するし、資産格差が拡大すれば、所得格差も拡大する。さらには世帯単位で見た給与所得の格差も、1 人当たりの賃金ばかりではなく、世帯員の就業の有無や失業の状態からも影響を受ける。さらにはもともと所得格差の大きい高齢者の比率が高まれば、1 国全体の所得格差は拡大する。

図表 29 は、日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスについて、税引き前の粗所得について、所得格差の大きさを示す「ジニ係数」の推移を見たものである。これが 1 に近づけば、所得格差は拡大し、ゼロに近づけば、所得格差は縮小することを意味する。

国により、その変化の大きさには違いがあるものの、いずれの国においてもジニ係数は上昇し、所得格差は拡大する傾向を示している。日本におけるジニ係数も大きく上昇しているが、これには所得格差の大きい高齢者の割合が高まったことが影響していると指摘される（大竹（2005））。だが、近年、同時に若年層を中心に、ジニ係数が高まっていることも指摘されている。ヨーロッパ諸国における所得格差の拡大には、失業者の増加や無業者の増加が影響しているのに対し、日本では失業率も低く、所得格差の拡大には、むしろ就業していながら賃金の低い非正規労働者の増加が強く影響を与えていると言える

（higuchi(2013)）。

他方、図表 30 は税金や社会保険料・社会保障給付を調整した後の可処分所得に基づくジニ係数を示している。図表 29 の税・社会保障調整前の粗所得のジニ係数に比べ、政府の再分配機能の効果もあり、どの国でもジニ係数は小さくなっている。しかしそれでも長期的に見て、いずれの国においても可処分所得における格差もわずかながら拡大する傾向を示

している。

図表 31 は、各国においてトップ 1%の人が全体の所得の何%を占めているかを示した数字である。これを見ると、フランスやドイツにおいては、この比率はあまり上がっていない。これに対し、アメリカやイギリスではトップ 1%の人の所得占有率は大きく上昇している。日本においても、わずかながら、近年、この比率は上昇する傾向を示している。

所得格差の拡大には、その一つの要因として給与格差の拡大が強く影響している可能性がある。そこでわが国における各種の属性間の給与格差について見てみよう。図表 32 は学歴間の賃金格差の推移を示している。男女それぞれの高校卒の「決まって支給する現金給与額」を 100 としたときの高専・短大卒、大学・大学院卒の「決まって支給する現金給与額」を指数化したものを示している。これを見ると、近年、学歴間の賃金格差は拡大傾向にあることが確認される。こうした学歴間の賃金格差の拡大は、ほかの先進国においても報告されており、OECD の報告書 Divided We Stand (2011) によると、技術進歩による影響がそこには表れていると指摘される。

次は企業規模間の賃金格差について、見てみよう。図表 33 は従業員規模 10－99 人の小企業を 100 としたときの、中企業、大企業の賃金指数を示している。これを見ると、バブル崩壊後の 90 年代前半には、一時、規模間格差は縮小したが、その後、再び拡大を始め、とくに大企業における伸びが著しい。

図表 34 は高卒者の年齢間賃金格差の推移を示している。また図表 35 は大卒者の年齢間賃金格差の推移を示している。これらを見ると、いずれにおいても年功賃金カーブが徐々に寝てきており、年齢間の賃金格差は縮小傾向にあることが分かる。すなわち年齢間賃金格差は依然としてほかの国に比べると大きいものの、近年、縮小する傾向にあると言えよう。図表 36 は勤続年数間の賃金格差を見たものだが、同様に賃金カーブは寝てきており、勤続年数間の賃金格差は縮小する傾向にある。

ただし、同じ学歴、同じ年齢の者について、個人の賃金格差を見ると、こちらは拡大する傾向を示している。図表 37 は、2001 年と 2014 年の大卒男子の年齢階層別所定内賃金における中位数および第 1 十分位・第 9 十分位を示している。このグラフを見ると、明らかに中位数を示す線の傾きは 2001 年よりも 2014 年のほうが寝てきており、先ほどの平均値で見たのと同様、年功賃金が崩れてきていることが分かる。しかし、この中央値の賃金の推移に加えて、第 1 十分位と第 9 十分位の線を示すと、両者の差は 2001 年に比べ 2014 年の方が大きくなっている。それだけ、年齢や学歴といった属性が同じであっても、個人間の給与格差が近年、拡大しており、個人差が大きくなっていることが確認できる。この図では、所定内給与について書いているが、これに年間賞与を加え、年間給与についてグラフを書いてみると、その個人差はもっと拡大する。

最後に男女間の賃金格差の推移について見てみよう。図表 38 は男性の平均賃金を 100 としたときの女性の平均賃金の推移を示している。調査方法が 2000 年代中ごろに変更されたこともあり、この前後で、一時的に男女間賃金格差は拡大したように見えるが、それ以前

においても、またその後においても男女間賃金格差は縮小傾向にある。こうした動きはほかの国においても確認されている。ただし、ほかの国に比べ、わが国の男女間賃金格差は現在も最も大きい部類に入る状況はいまも続いているが、時系列的にはわずかながら縮小する傾向にある。

7. 結びに代えて—先進 5 か国に見られる共通な流れと固有の動き

以上、国際比較可能な雇用統計・賃金統計を使って、日本、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスにおける労働市場の動きについて検討してきた。その結果、近年、各国において共通した動きとそれぞれの国固有な動きがあることが分かった。主たる指標の動きについて、それらをまとめると、次のようになる。

(1) 2000 年以降、5 か国における経済成長率は、それ以前に比べ大きく低下したが、それに呼応して、いずれの国においても雇用者数の伸びも低下した。どの国においても、製造業では雇用は減少しており、とくにアメリカにおいて減少幅は大きい。他方、医療・福祉分野ではいずれの国でも雇用は増えているが、日本においてその増加幅はとくに大きい。建設業は日本を除いて、雇用はほぼ横ばい傾向を続けている。

(2) 各国における雇用者数の減少は、生産量の低下に伴うものであるが、雇用調整の速度を測ってみると、ドイツを除く、いずれの国において調整速度は速まっており、最適雇用量に到達するまでに要する時間は短縮されている。

(3) しかし、雇用量の減少はそのまま失業率の上昇につながるわけではない。供給側の変化によっても失業率は影響を受ける。国により、労働供給の抑制要因は異なるが、これが発生している。日本やドイツでは生産年齢人口が減少した一方、アメリカでは女性や若年層において、就業意欲喪失効果により非労働力化が進展し、労働力が低下している。また 5 か国いずれの国においても、高齢者の就業率は上昇しており、アメリカを除く 4 か国で、女性の労働力率は上昇しているが、若年層の労働力率は低下している。

(4) 平均労働時間の動きを見ると、日本・イギリス・ドイツ・フランスでは過去 20 年間で労働時間は大きく低下したし、アメリカにおいても若干の短縮する動きが見られる。ただし日本とドイツではパートタイム労働者の増加がこれに強く寄与しているのに対し、フランス、イギリス、アメリカでは必ずしもパート労働者比率の上昇は明らかではない。

(5) 有期契約労働者比率の上昇は日本、ドイツ、フランスで見られる。ただしドイツ、フランスでは若年層における有期契約の比率が圧倒的に高く、15－24 歳では半数を超えているのに対し、中高年以降になると、この比率は 5 分の 1 程度に低下する。これに対し日本は、ドイツ、フランスに比べ、若年層における有期契約労働者比率は低い、中高年になっても無期契約への移行割合は小さく、とくに女性において、有期労働者の比率は高い。

(6) 経済成長率の低下は、いずれの国においても賃金にも大きな影響をもたらした。ただしアメリカ、イギリス、ドイツ、フランスでは名目賃金、実質賃金ともに以前に比べれば、上昇の幅は小さいものの、上昇を続けている。これに対し、日本では名目賃金におい

て大きな低下を示しており、実質賃金でも若干の低下が長期間にわたり続いている。

(7) 賃金と労働生産性の伸びを比較してみると、アメリカ、欧州諸国では労働生産性の伸びを賃金の伸びが上回っているのに対し、日本では生産性伸びを賃金の伸びが下回っている。日本と欧州における生産性の伸びに大きな違いは見られず、アメリカにおける生産性の伸びは生産量の拡大というよりも、雇用の大幅な削減によって起こっている。

(8) わが国における平均賃金の低下は、一般労働者の賃金の若干の低下とともに、パート労働者の増加によって生じている。しかし労働時間を調整した時間当たり労働費用で見ても、ほかの国では、近年もこれが上昇しているのに対し、日本では低下している。

(9) 雇用の伸び率の低下と賃金の抑制は、5 か国すべての国で労働分配率の低下をもたらした。労働分配率の低下は、とくに日本において大きい。従来は景気が後退して企業の収益が低下すると、労働者所得は固定費化しており、労働分配率は上昇する傾向にあったが、近年はそうした動きは見られない。他方、企業収益が上昇しても、労働者所得は必ずしも上昇しておらず、内部留保が増加する一方、設備投資は増加せず、自己資本比率の上昇に向かった。

(10) 5 か国いずれの国においても、大きさに差があるものの、所得格差の拡大傾向が観察される。とくにアメリカにおいて、ジニ係数の大きな拡大が観察される。日本においても税引き前の粗所得におけるジニ係数は大きく上昇しているが、税・社会保険料・社会保障給付を調整した後の可処分所得ではジニ係数の上昇は緩和されるが、それでも上昇する動きが見られる。

(11) 所得階層トップ1%の人が1国全体の所得に占める比率は、とくにアメリカにおいて大きく上昇している。イギリスや日本においても、その傾向は見られる。

(12) 平均賃金格差を属性間で比較すると、学歴間賃金格差は日本を含むいずれの国においても拡大する傾向にある。アメリカでは近年、落ち着きを見せるようになった。

(13) 男女間の賃金格差は、いずれの国においても縮小する傾向にある。

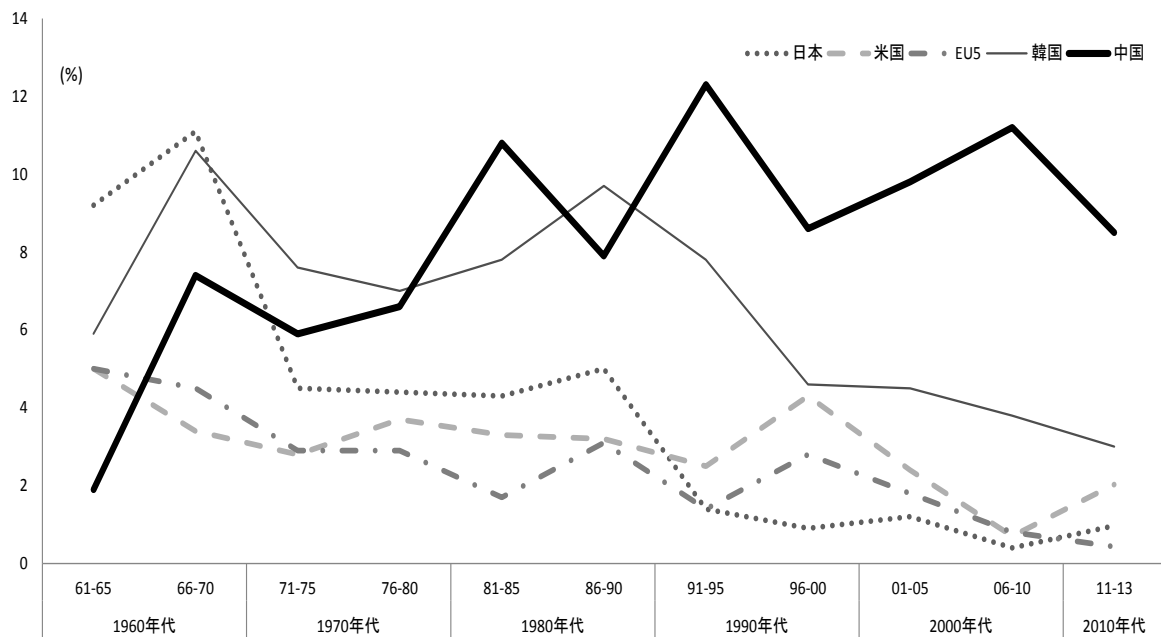
(14) 日本について、賃金の年功カーブを見ると、年齢においても勤続年数においても、その傾きは小さくなってきている。他方、同じ年齢、同じ学歴について個人間の賃金格差を見ると、近年、拡大傾向が観察される。生産性の違いや評価の違いといったこれら属性以外の個人要因が賃金に強く反映するようになっている。

以上が、限られた雇用統計・賃金統計の国際比較から得られた本稿のファインディングをまとめた結果である。各国経済成長率が低下する中で、各国の労働市場に分配率の低下に代表される類似した大きな流れが観察される一方、人口要因や諸制度の違いによって、具体的な対応策には国によって違いも見受けられる。今後、グローバル化の進展や技術革新の進展、人口構造の変化、さらにはマクロ政策や諸制度の改革が、それぞれにどのような影響を与えているのかについて、詳細な分析が必要である。

参考文献

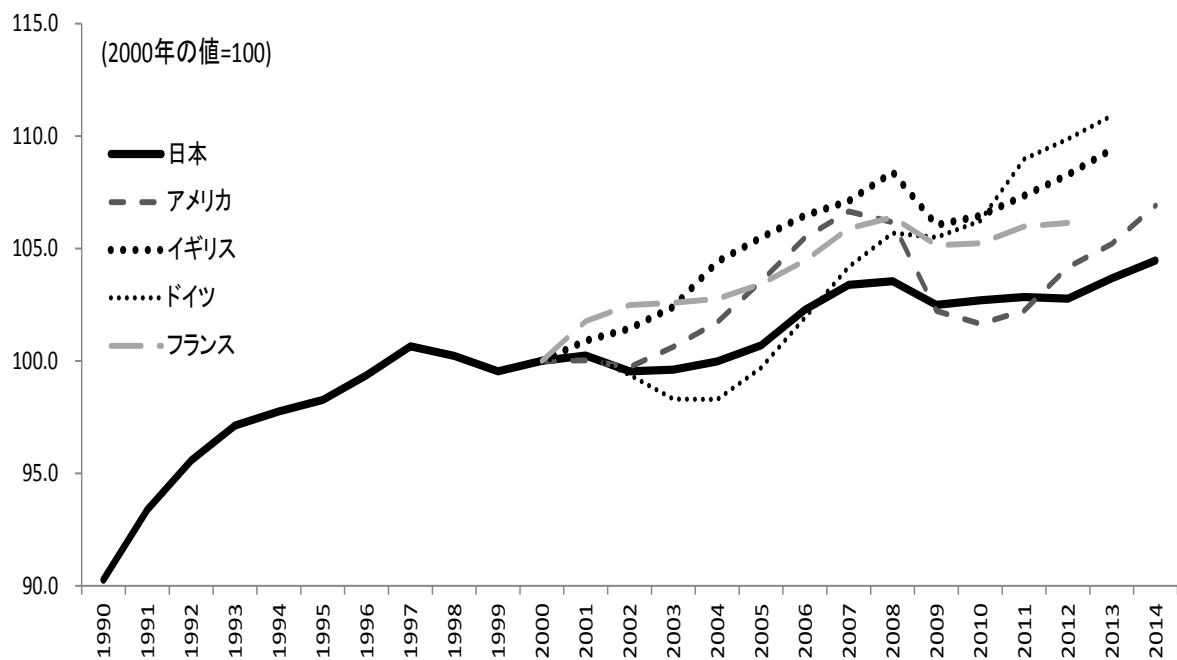
- Higuchi,Y.(2013),”The Dynamics of Poverty and the Promotion of Transition from Non-regular to Regular Employment in Japan :Economic Effects of Minimum Wage Revision and Job”, The Japanese Economic Review.
- OECD (2011) Divided We Stand.
- OECD (2014) Employment Outlook.
- 大竹文雄(2005)『日本の不平等』日本経済新聞社

図表 1 先進国の経済成長率の推移



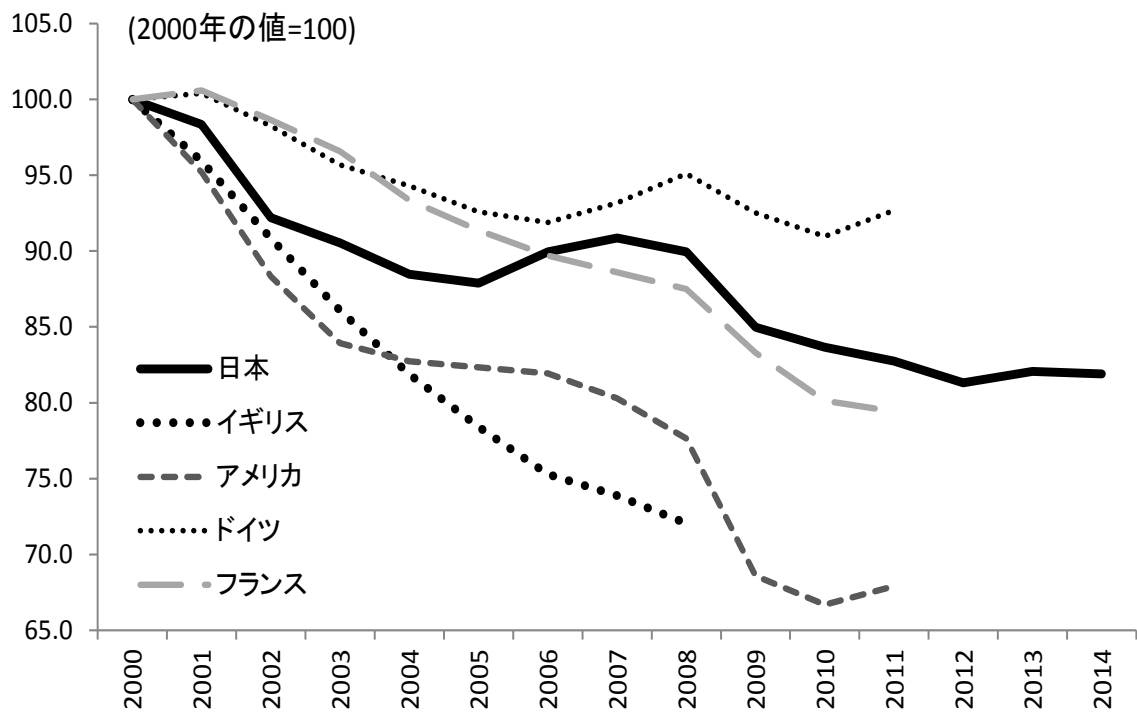
注1:ただし、EU5カ国は2011-2014年まで。また、中国は2012年まで。
 注2:値はいずれも実質経済成長率。
 資料出所:OECD Stat(<http://stats.oecd.org/>).

図表 2 日米英独仏の雇用者指数の推移

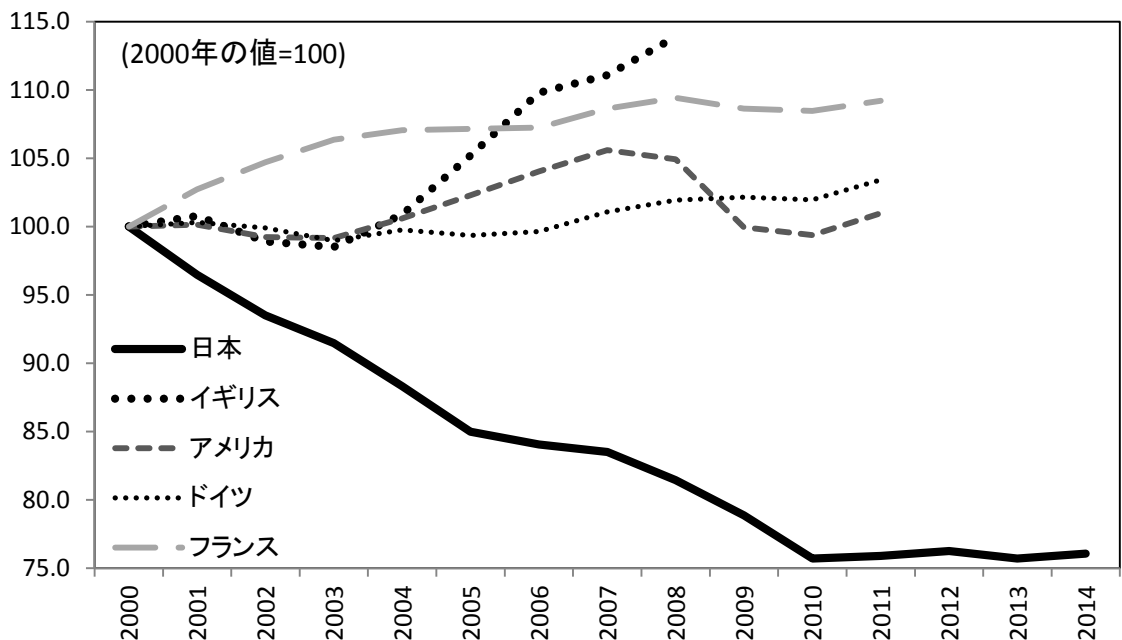


(資料出所)米・英・独・仏はOECD Employment Database, 日本は総務省『労働力調査』

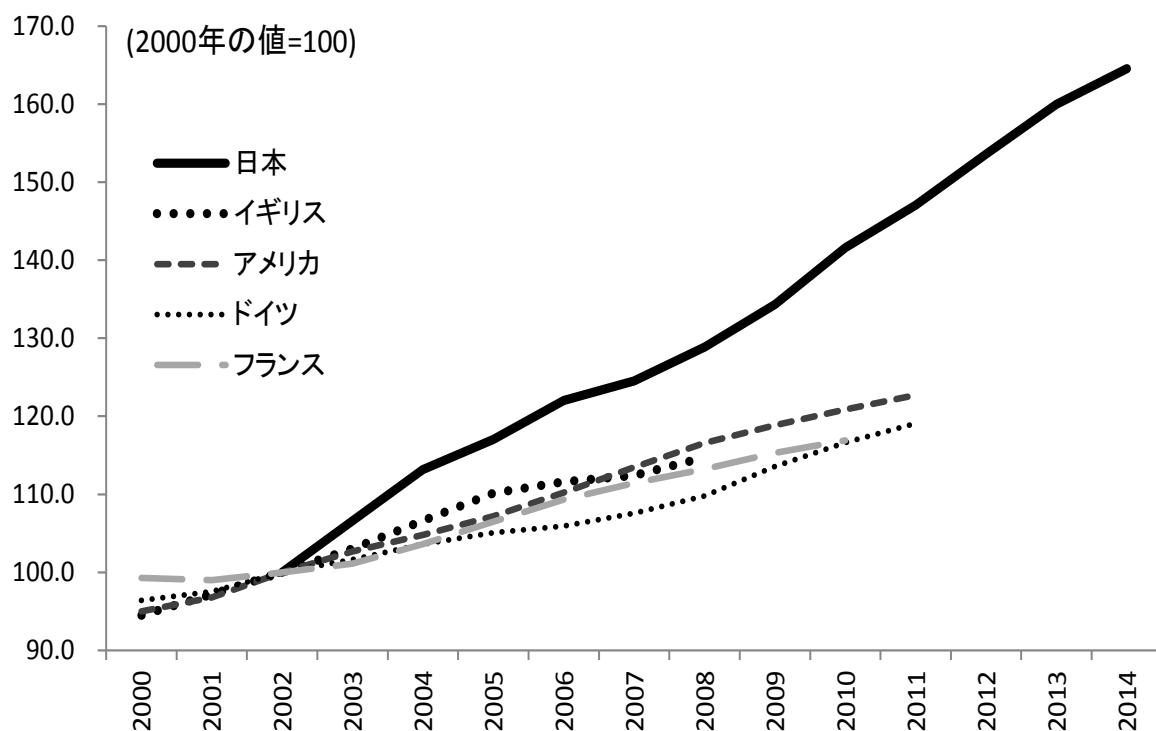
図表 3 日米英独仏の産業別雇用者指数の推移(製造業)



図表 4 日米英独仏の産業別雇用者指数の推移(建設業)



図表 5 日米英独仏の産業別雇用者指数の推移(医療福祉業)



(資料出所)OECD, STAN Database for Structural Analysis

図表 6 1980年から2011年までの雇用調整速度の変化

国	1980-1996年	1997-2011年
日本	0.21	0.30
アメリカ	0.67	0.68
イギリス	0.45	0.70
ドイツ	0.57	0.16
フランス	0.44	0.52

注1): OECD Statを用いて作成。

注2): 推計式は以下のとおり。

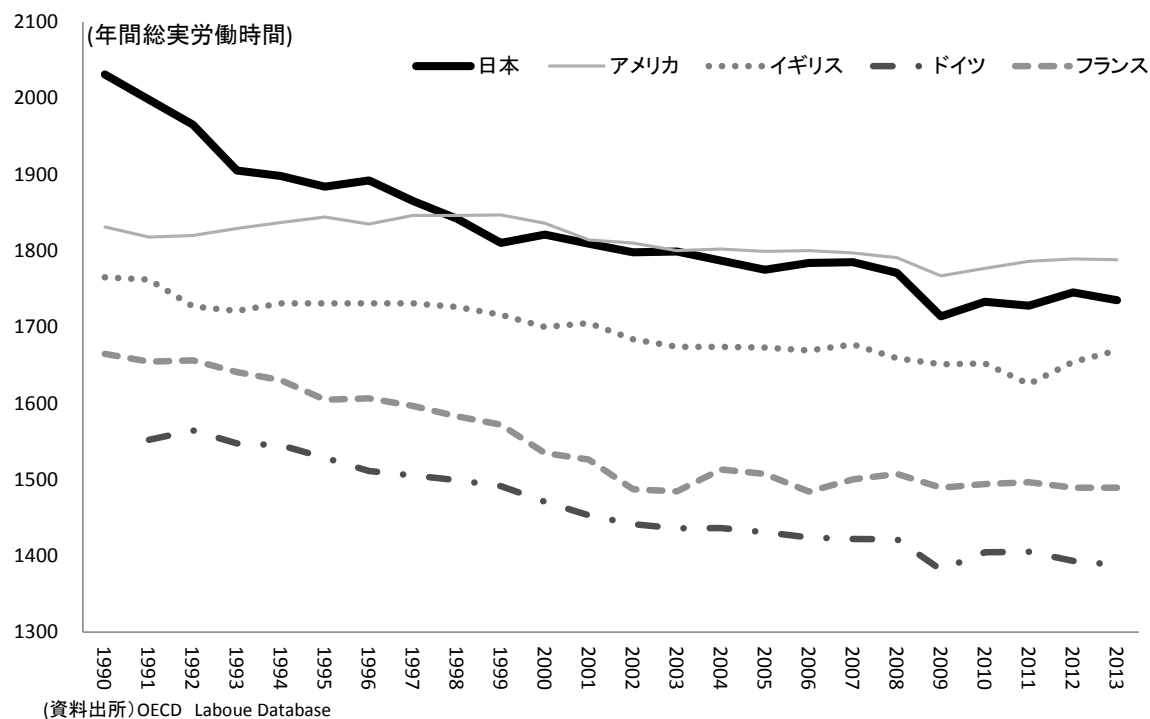
$$\ln E = C + \alpha \ln Y + \beta \ln (W/P) + \gamma \ln E_{-1} + \delta T$$

E:雇用者数, C:定数項, Y:実質GDP, W/P:実質雇用者報酬, T:タイムトレンド

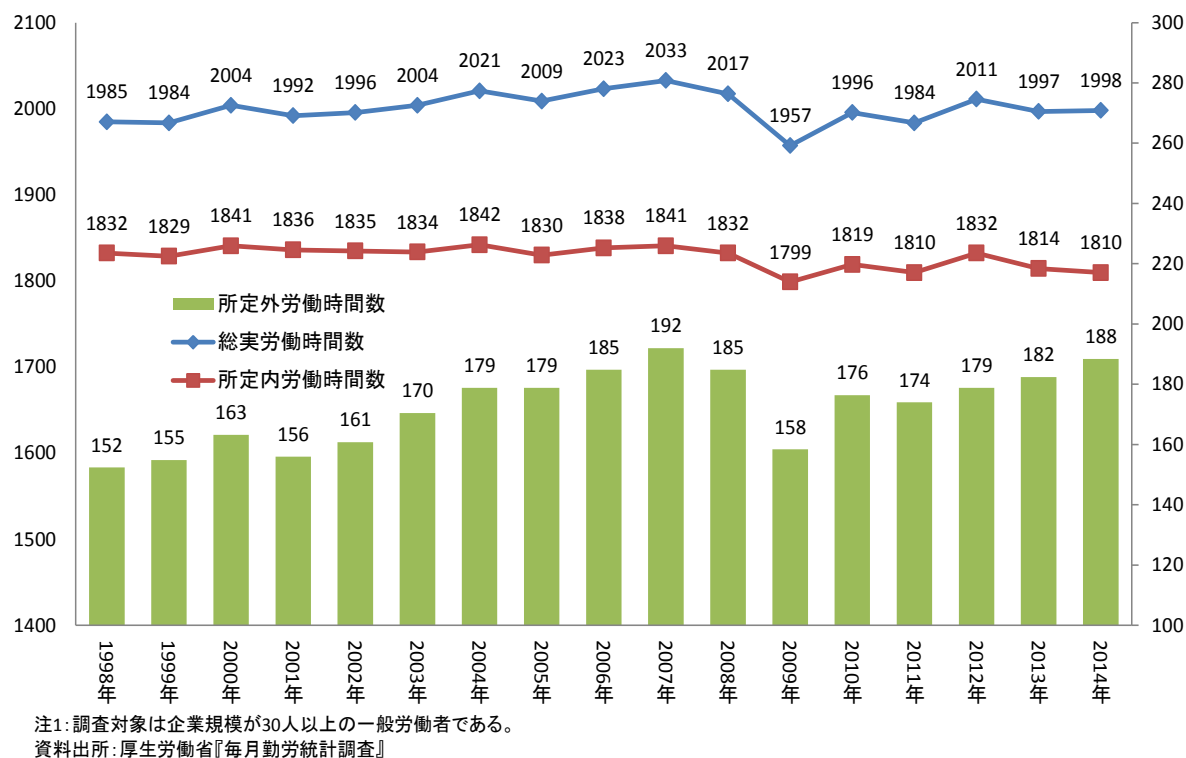
注3): 雇用調整速度とは, 1から前期雇用者数の計数(γ)を引いた値。

注4): ここで使用している雇用者報酬は雇用者1人当たりの雇用者報酬となっている。

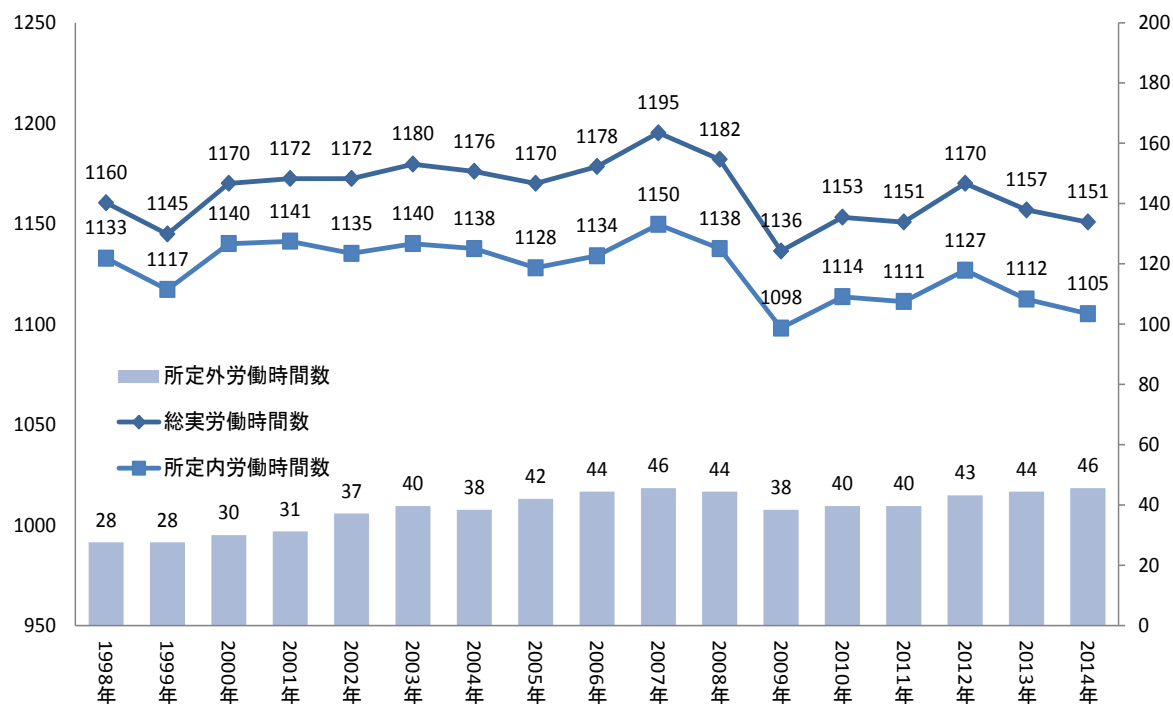
図表 7 日米英独仏の年間平均労働時間の推移



図表 8 日本の一般労働者の労働時間の推移

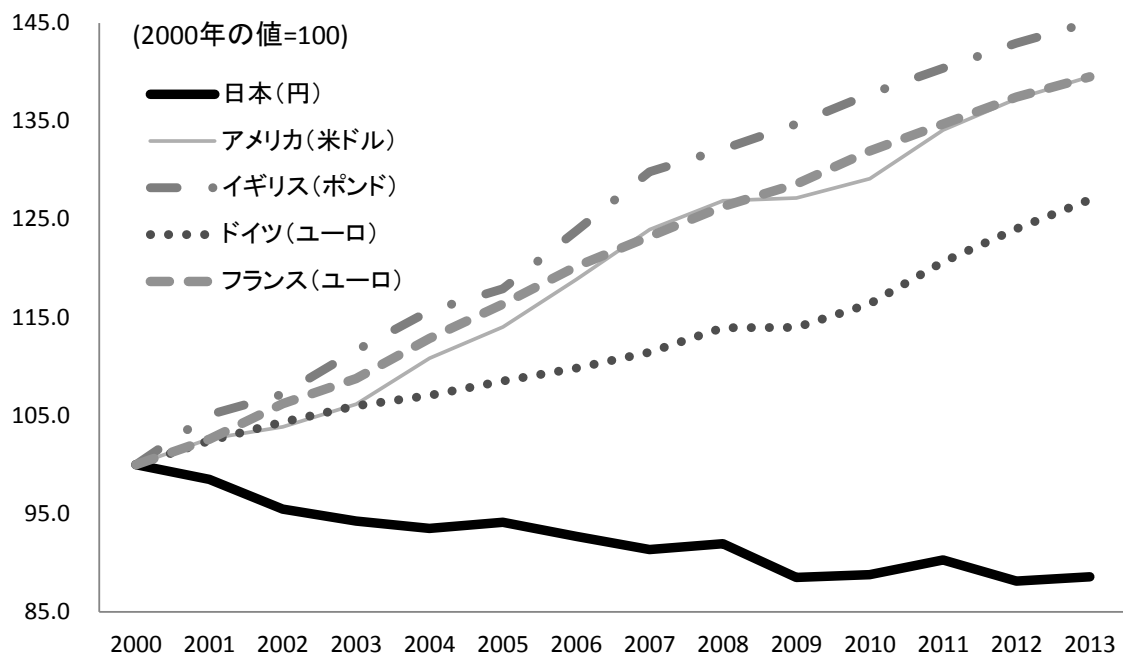


図表 9 日本のパートタイム労働者の労働時間の推移



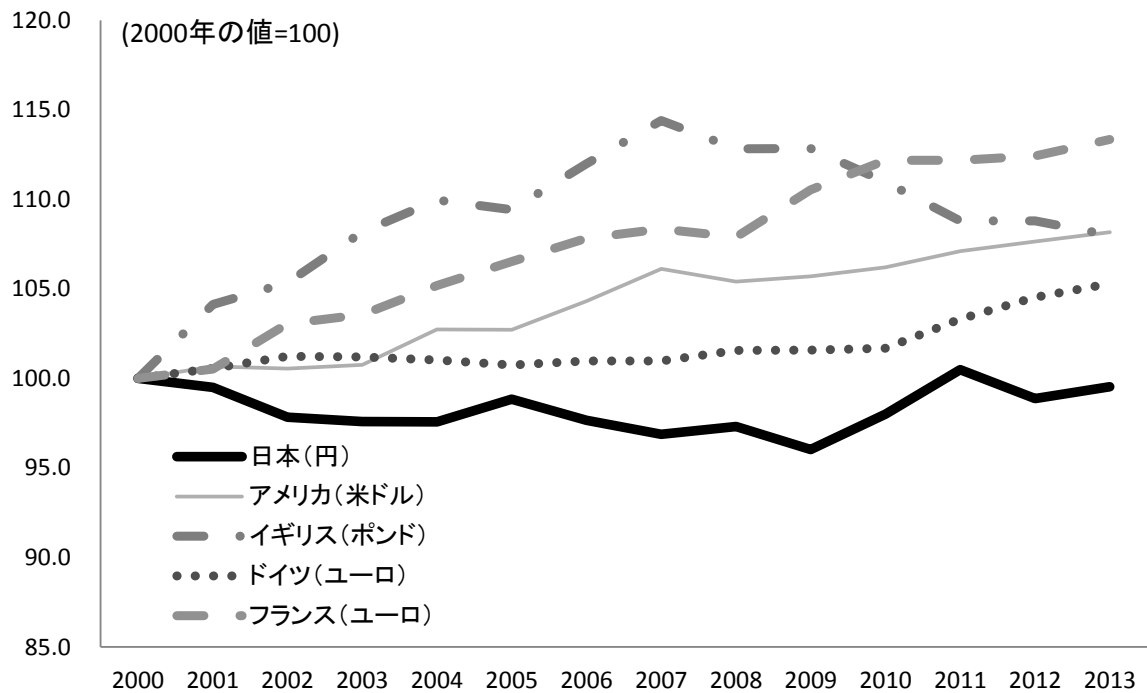
注1: 調査対象は企業規模が30人以上のパートタイム労働者である。
資料出所: 厚生労働省『毎月勤労統計調査』

図表 10 日米英独仏の名目年間給与指数の推移



(資料出所)OECD, Database, Productivity and ULS by Main Economic Activity

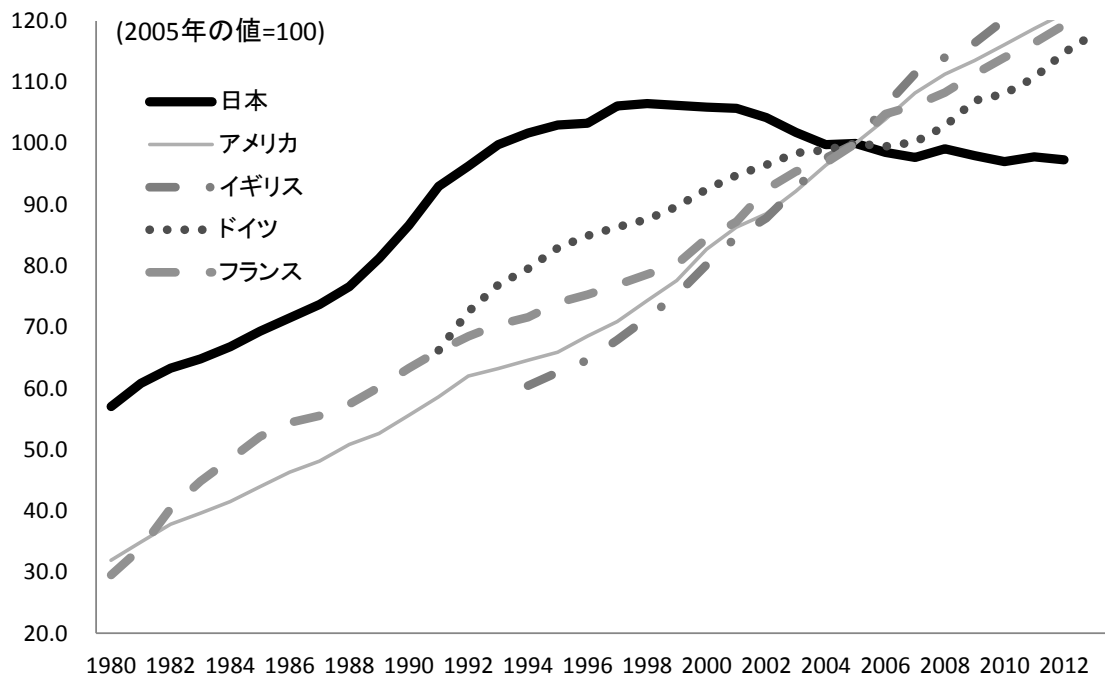
図表 11 日米英独仏の実質年間給与指数の推移



注1: 2013年物価基準を使用している。

(資料出所)OECD, Database, Productivity and ULS by Main Economic Activity

図表 12 日米英独仏の時間当たり労働費用の推移

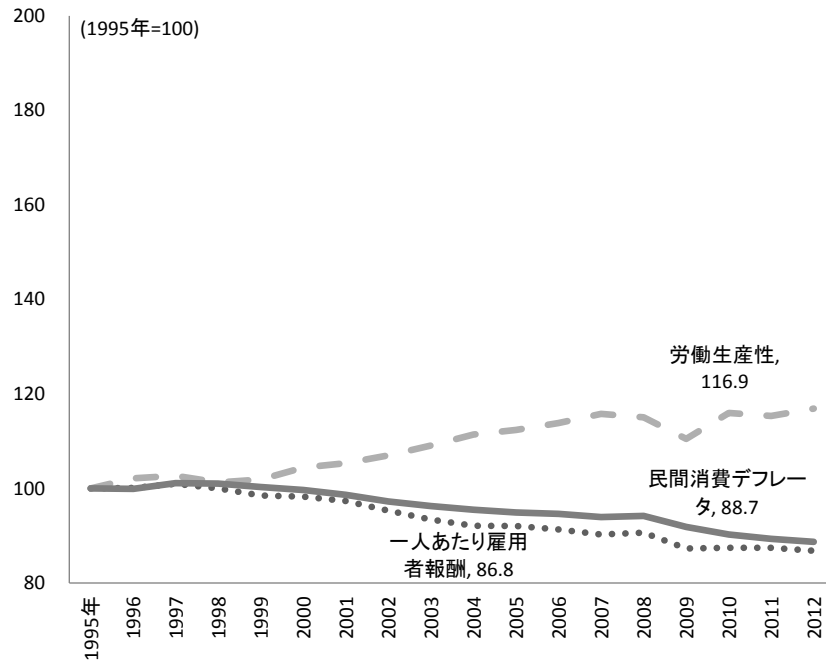


(資料出所)OECD, Database, Productivity and ULS by Main Economic Activity

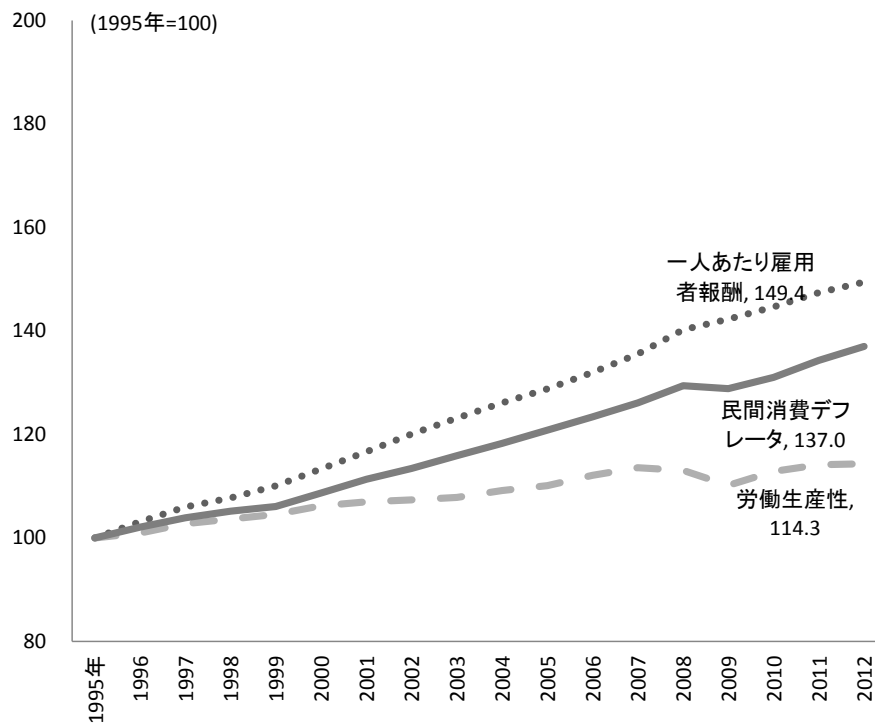
図表 13 日欧米の1人当たりの雇用者報酬、労働生産性、

民間消費デフレータの推移

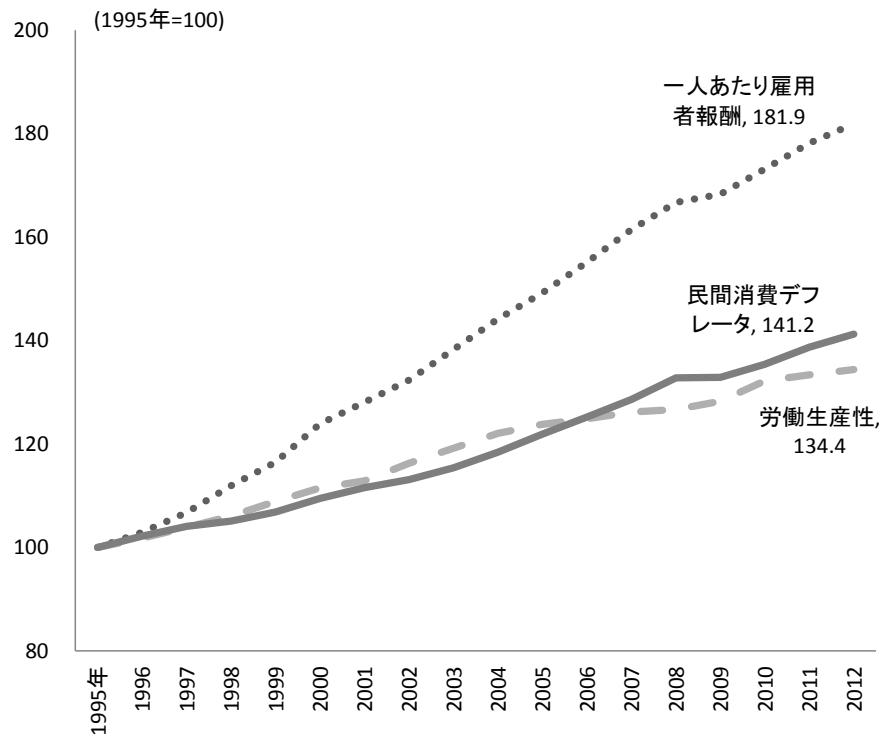
日本



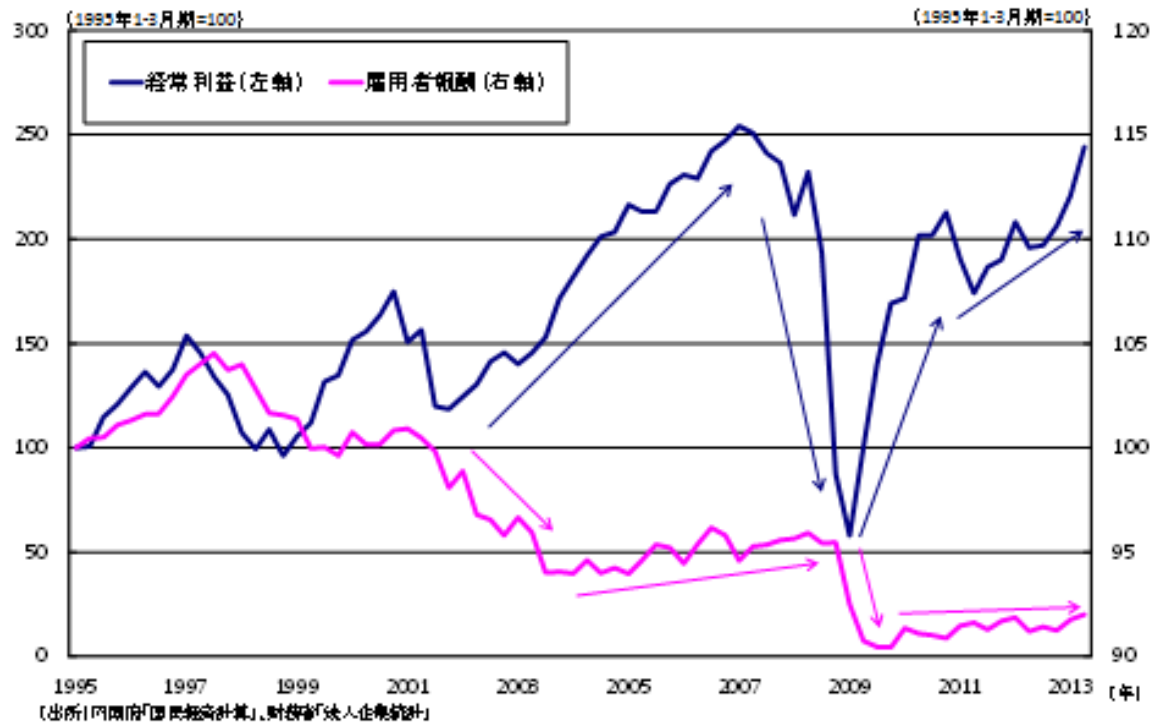
欧州



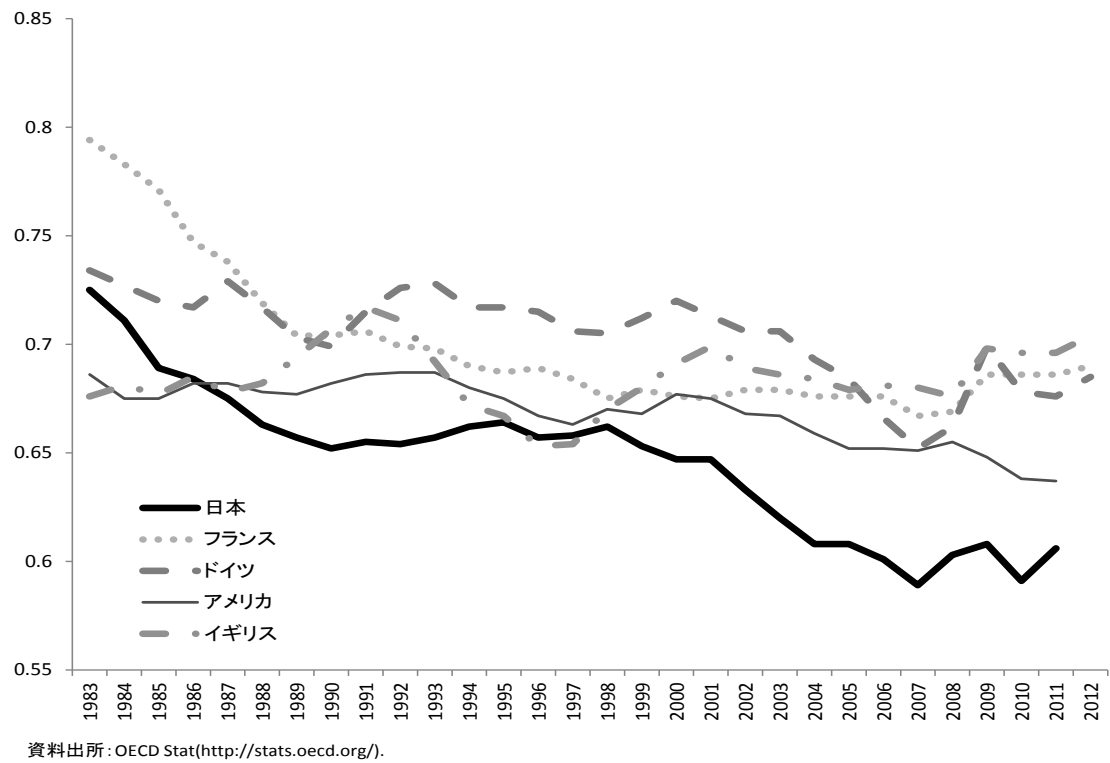
米国



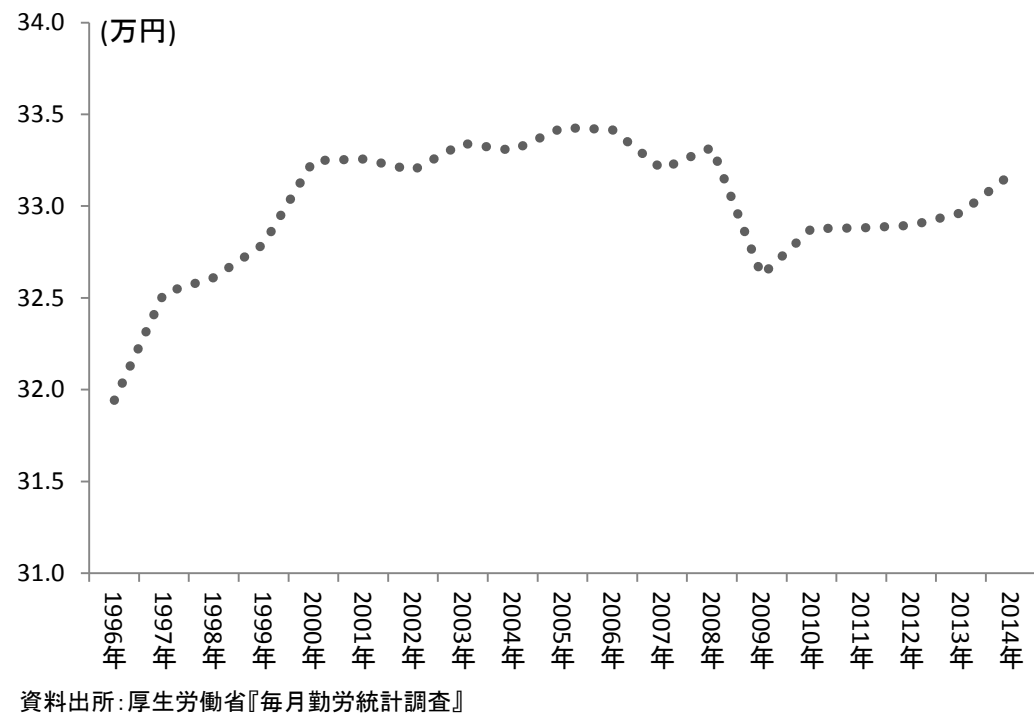
図表 14 わが国の法人企業における経常利益と雇用者報酬の関係



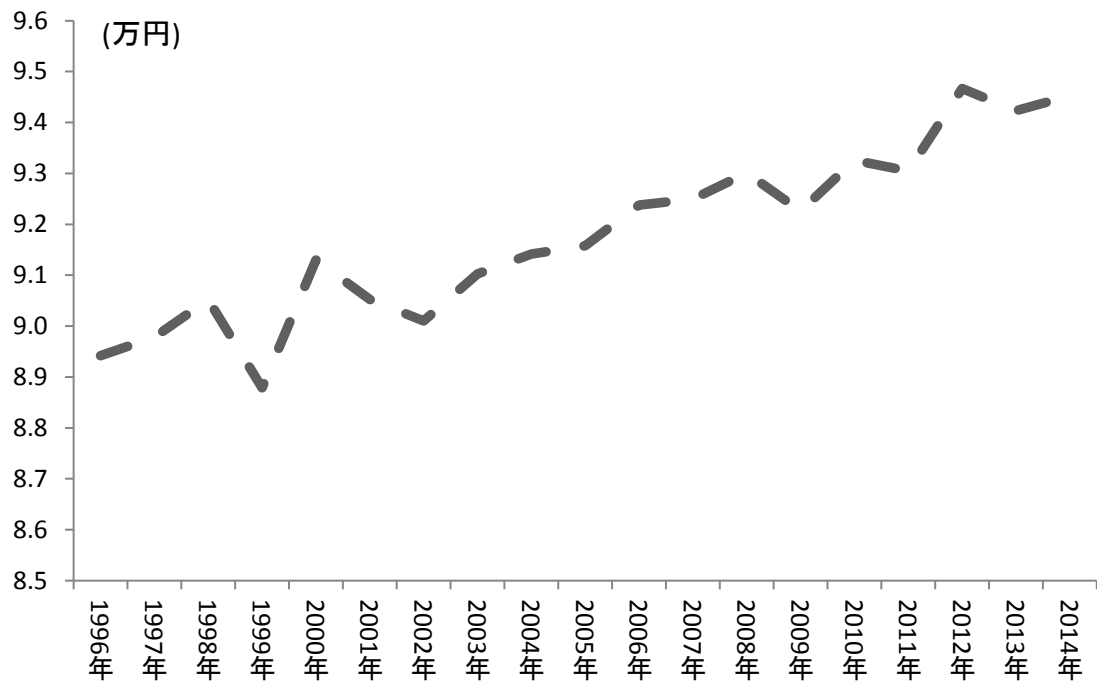
図表 15 日米英独仏の労働分配率の推移



図表 16 一般労働者の定期給与の推移

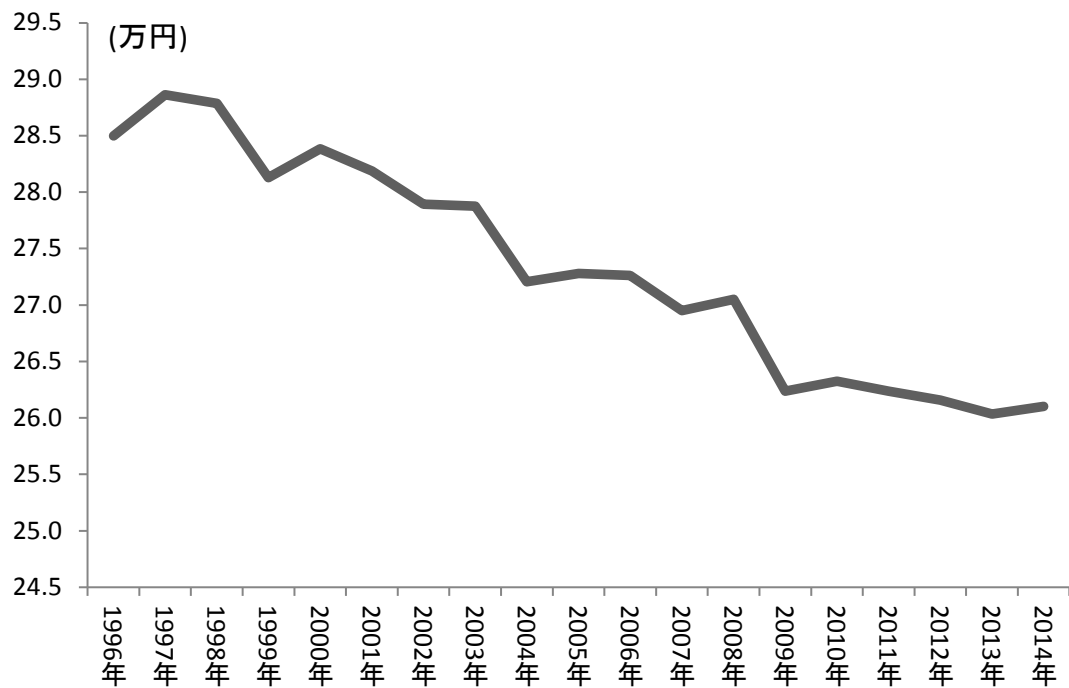


図表 17 パート労働者の定期給与の推移



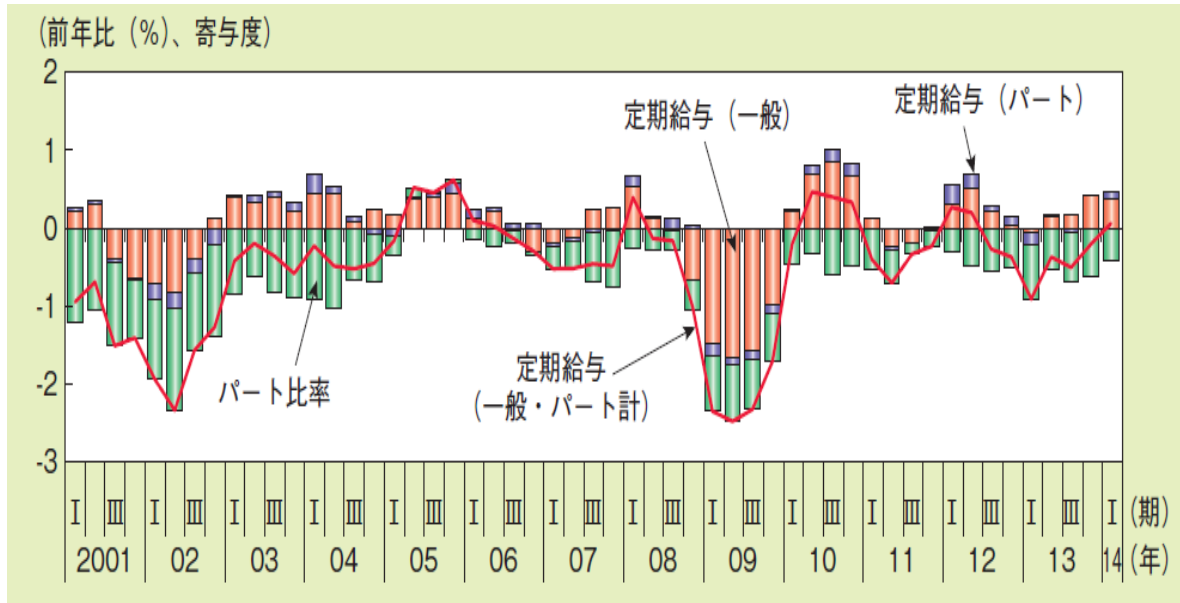
資料出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』

図表 18 労働者全体の定期給与の推移



資料出所：厚生労働省『毎月勤労統計調査』

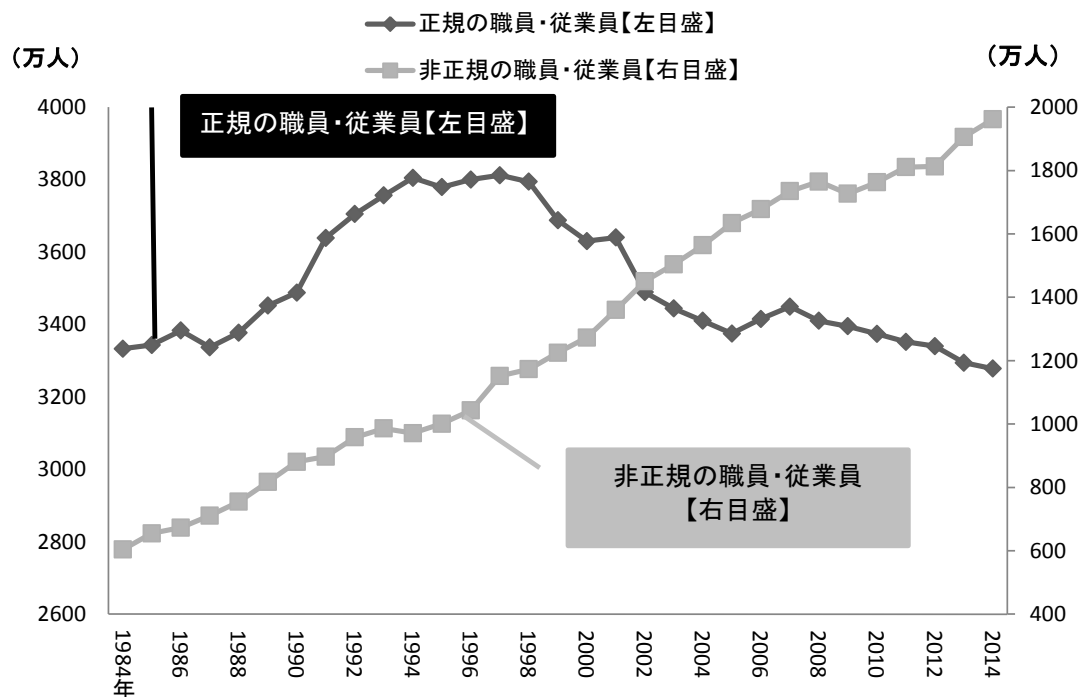
図表 19 労働者全体の平均賃金の要因分解



注 1：厚生労働省「毎月勤労統計調査」から作成。

資料出所：内閣府(2014)『平成 26 年度 年次経済財政報告』，図 2-2-5(1)，p115

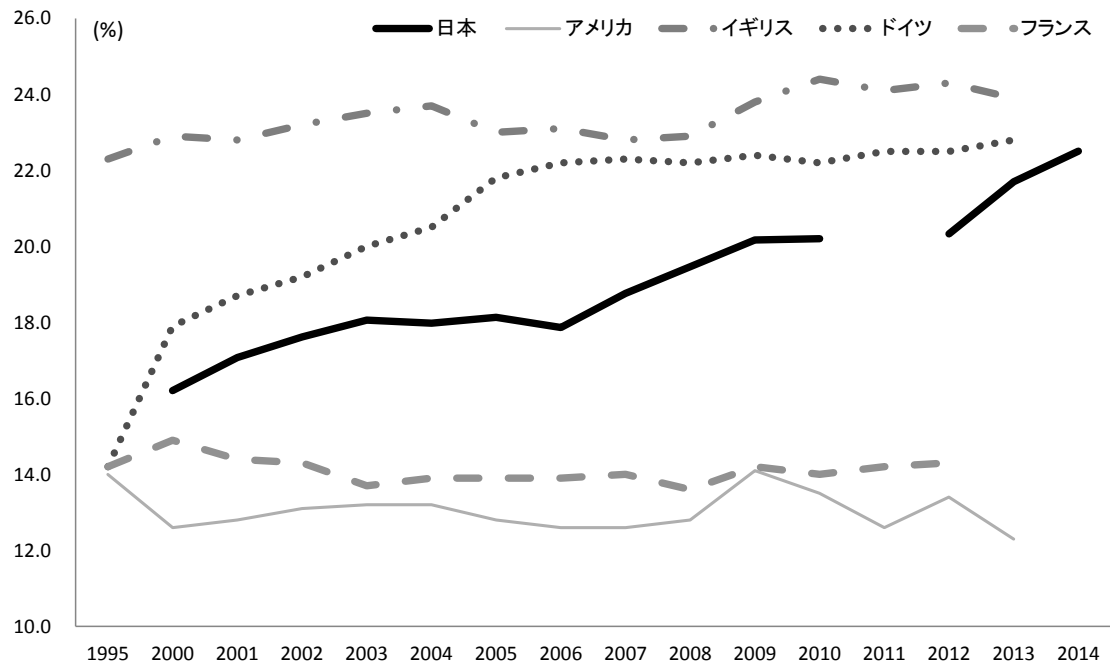
図表 20 正規、非正規別にみた雇用者の推移



注1：平成13年以前は2月の値、平成14年以降は年平均。

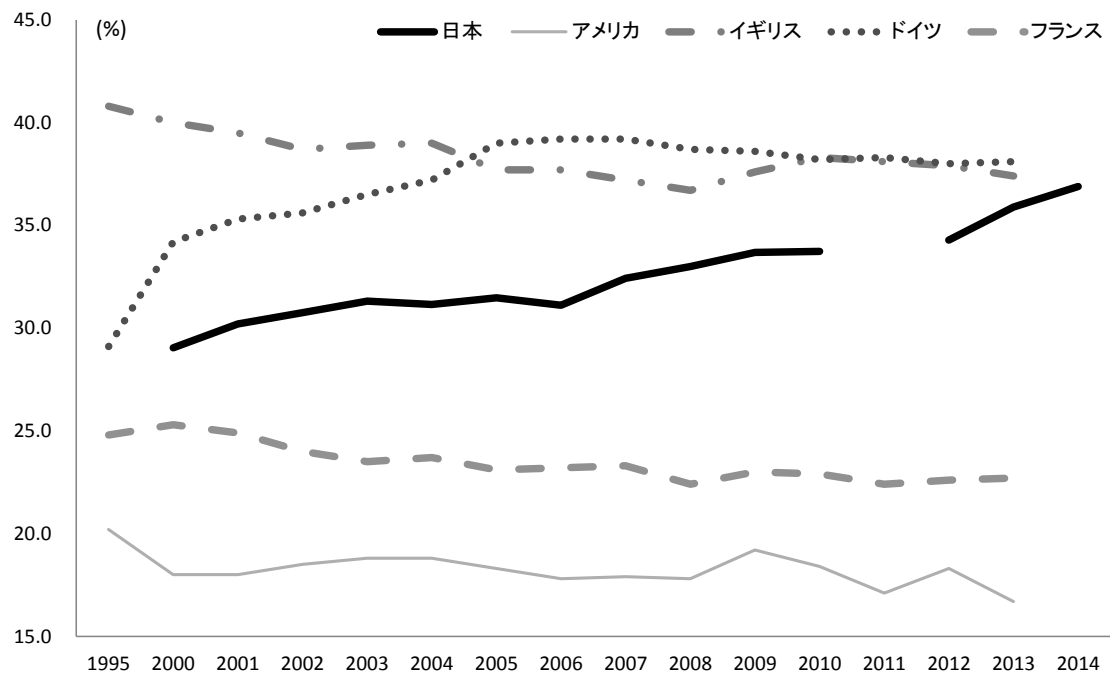
出所：平成13年以前は「労働力調査特別調査」平成14年以降は「労働力調査詳細集計」

図表 21 パートタイム労働者比率（男女計）の推移



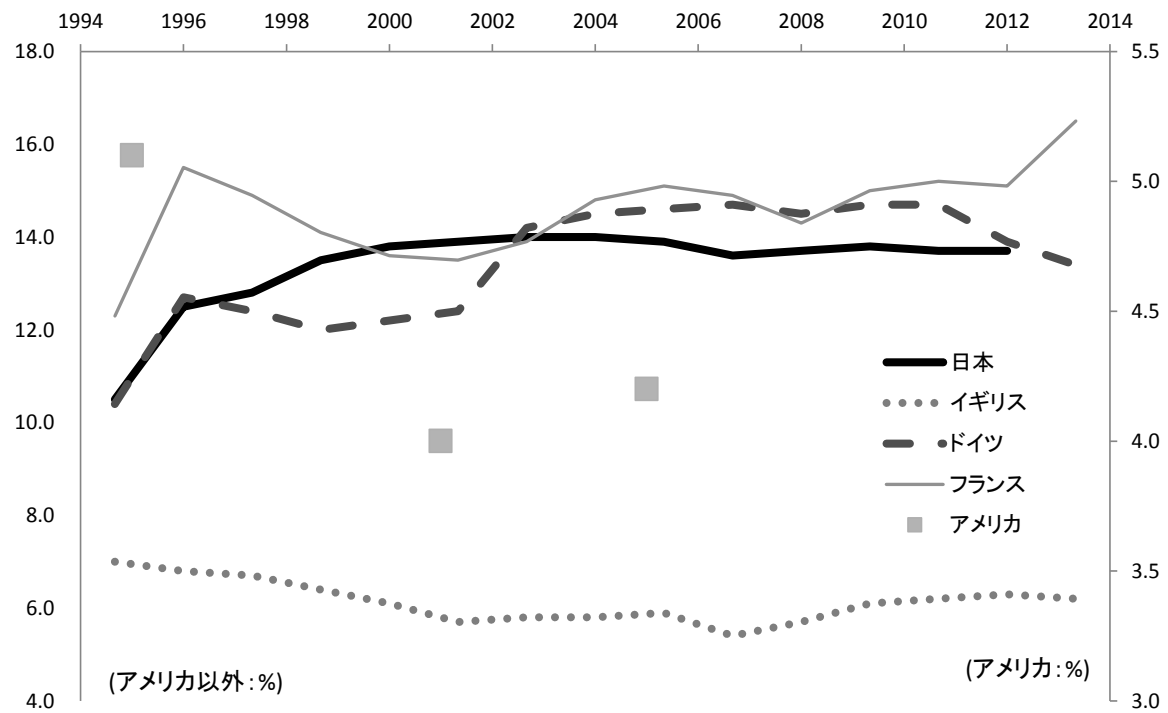
注1: 日本の労働力調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響によって2011年の値が欠損している。
 (資料出所) OECD Labour Force Statistics, 日本『労働力調査』

図表 22 パートタイム労働者比率（女性）の推移



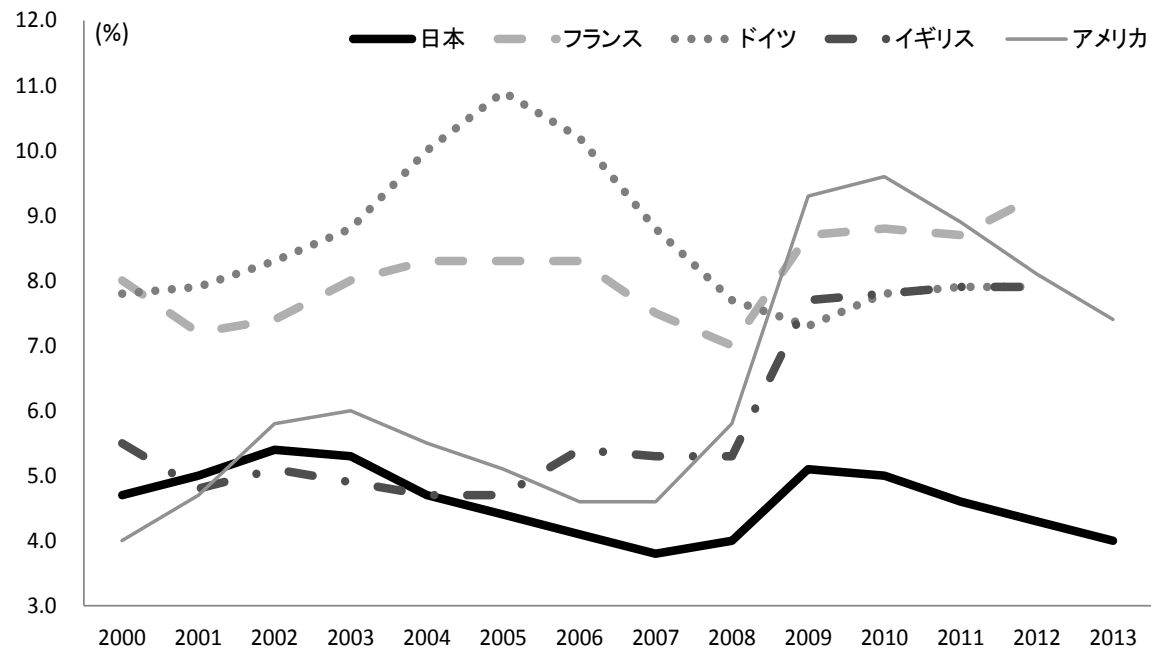
注1: 日本の労働力調査では、2011年3月11日に発生した東日本大震災の影響によって2011年の値が欠損している。
 (資料出所) OECD Labour Force Statistics, 日本『労働力調査』

図表 23 臨時（有期）雇用割合の推移(男女年齢計)



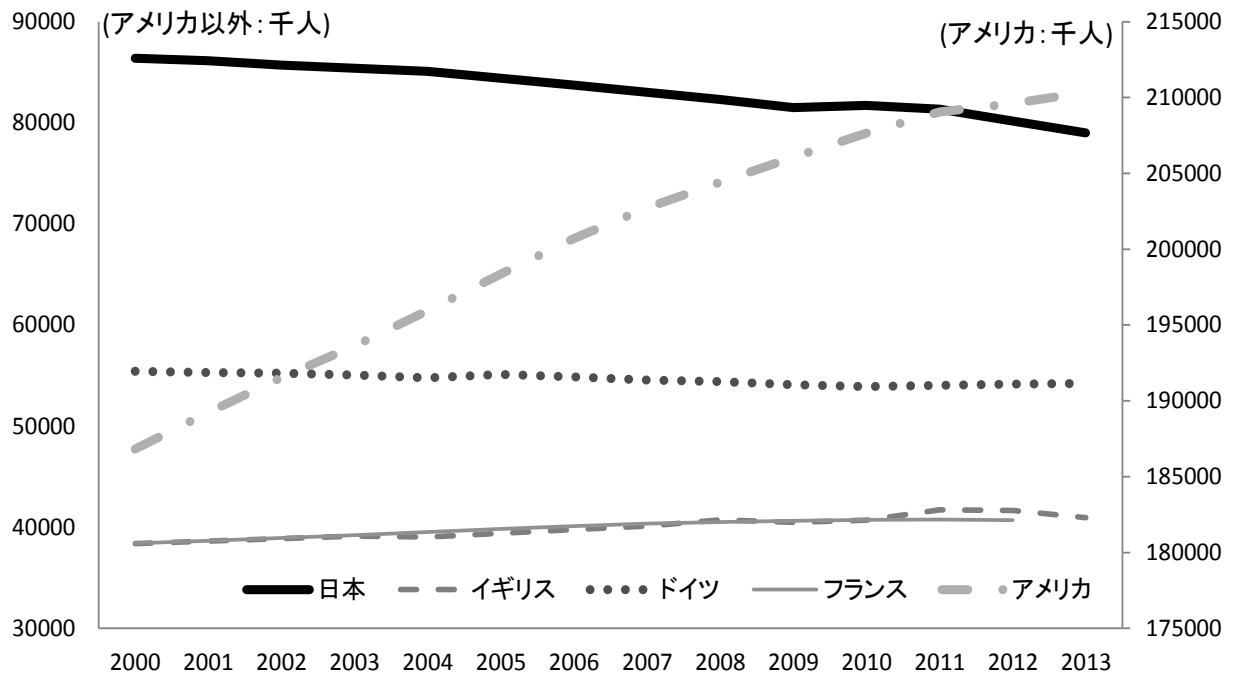
(資料出所) OECD Database (Employment by permanency of the job")

図表 24 失業率（標準化失業率・男女計年齢計）の推移



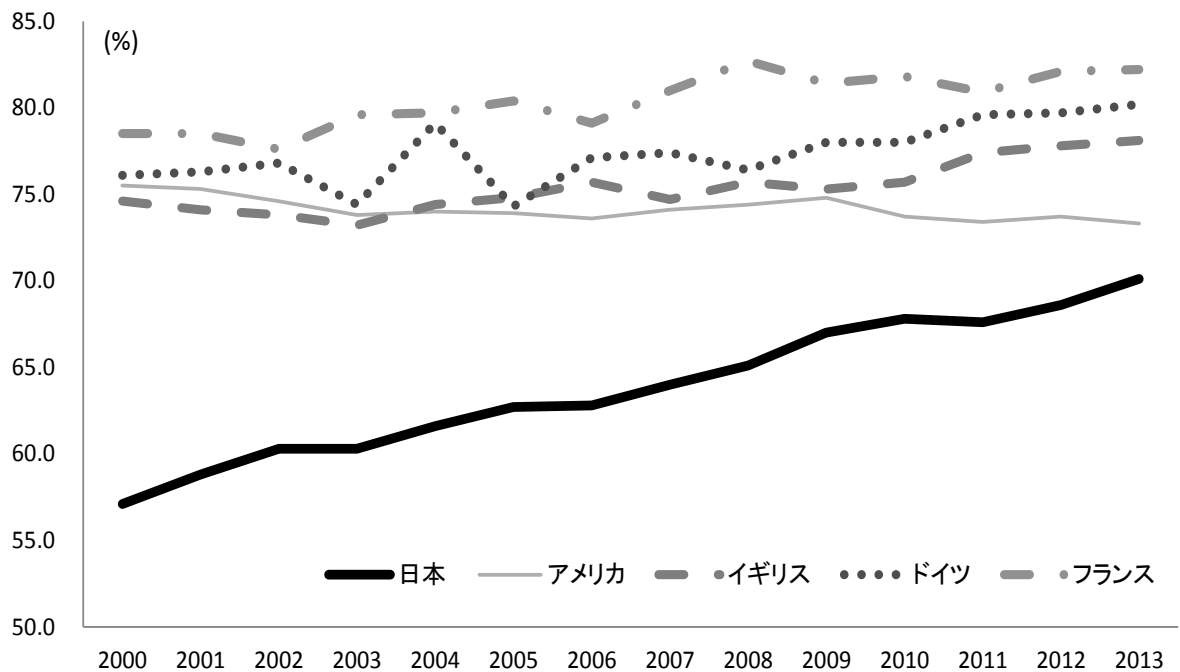
(資料出所) OECD Employment Database

図表 25 日米英独仏の 15-64 歳人口の推移



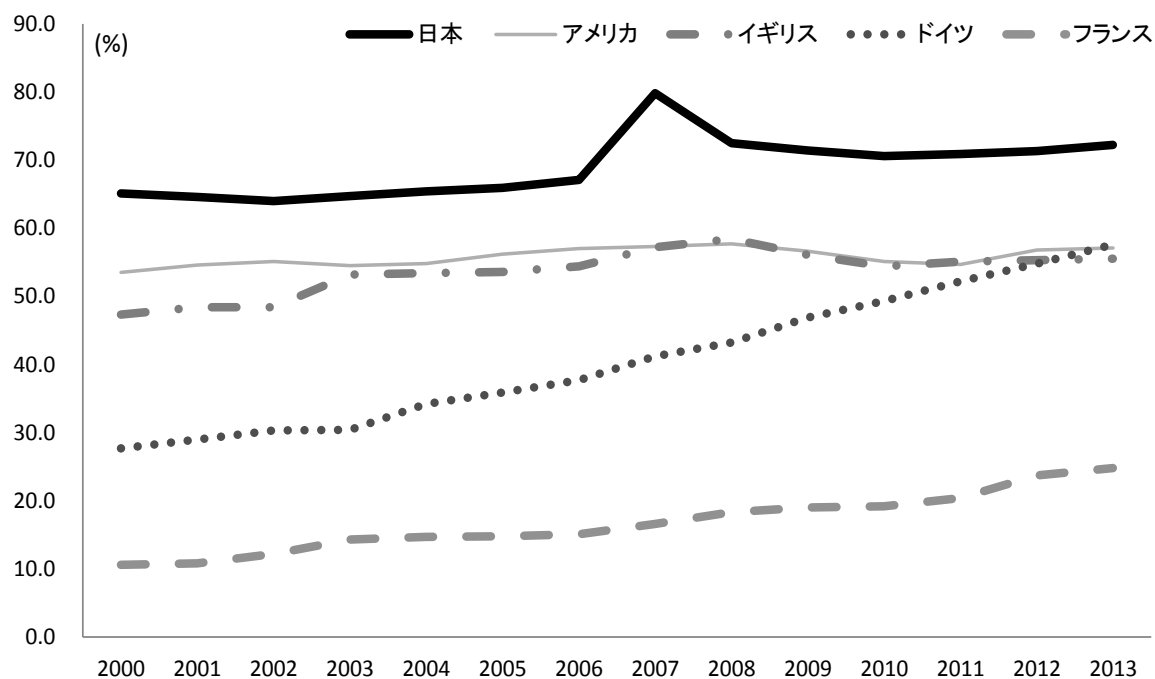
(出所) OECD Database, Labour Force Statistics

図表 26 日米英独仏の 30-34 歳の女性の労働力率の推移



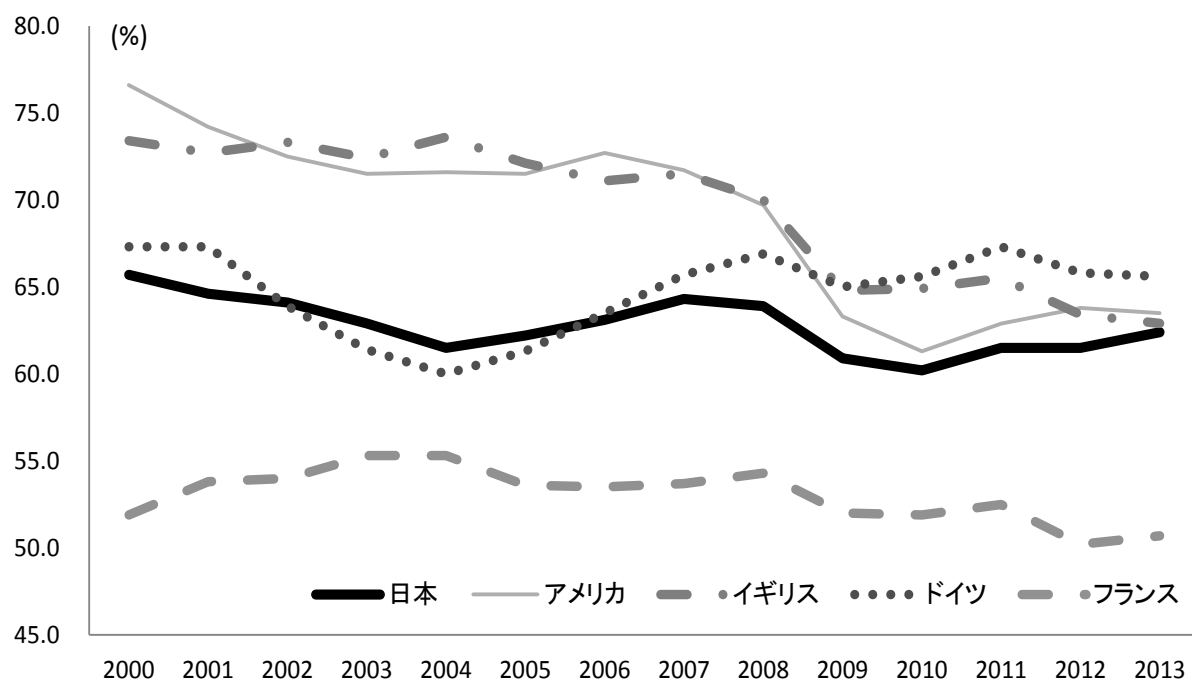
(出所) OECD Database, Labour Force Statistics

図表 27 日米英独仏の 60-64 歳の就業率の推移



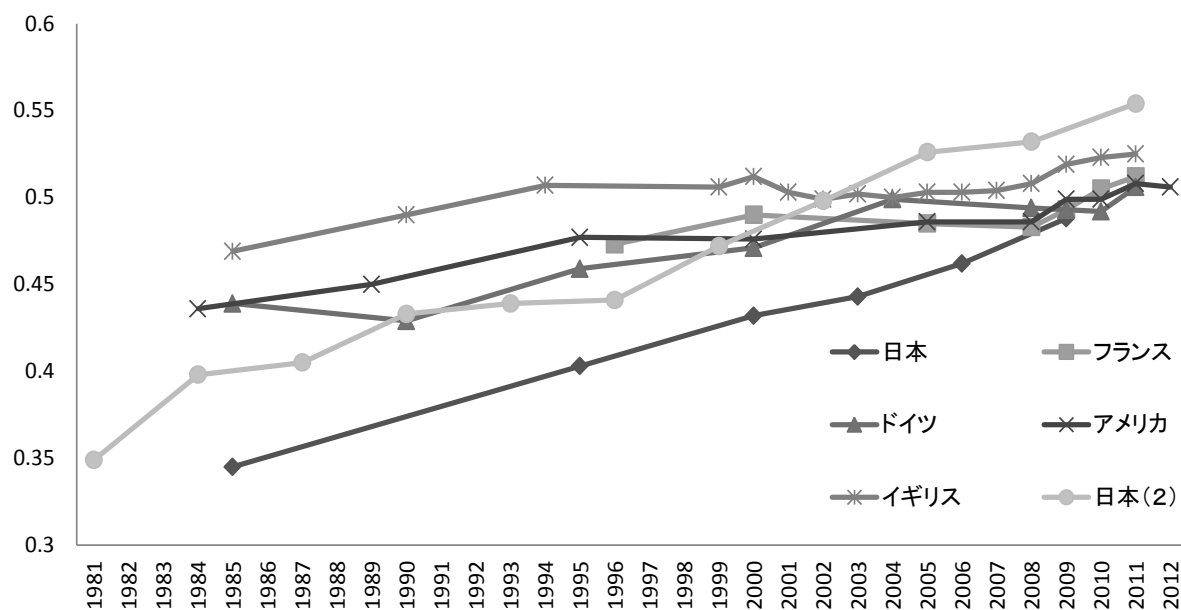
(資料出所) OECD Employment Database

図表 28 日米英独仏の 20-24 歳の男性就業率の推移



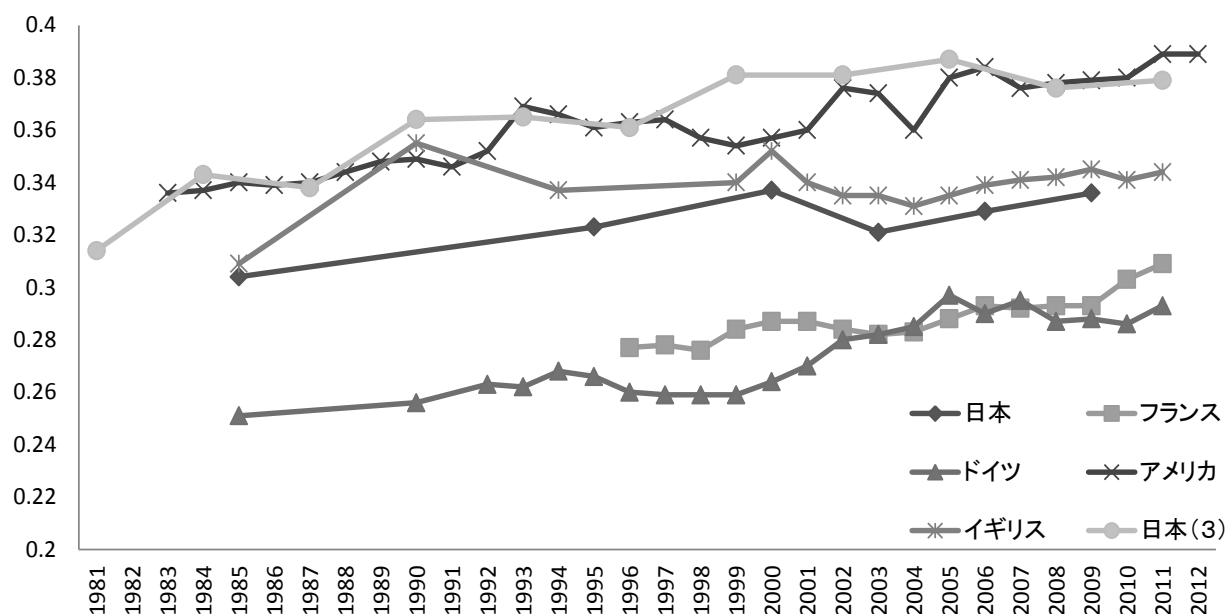
(資料出所) OECD Employment Database

図表 29 日米英独仏の税引き前の粗所得のジニ係数の推移



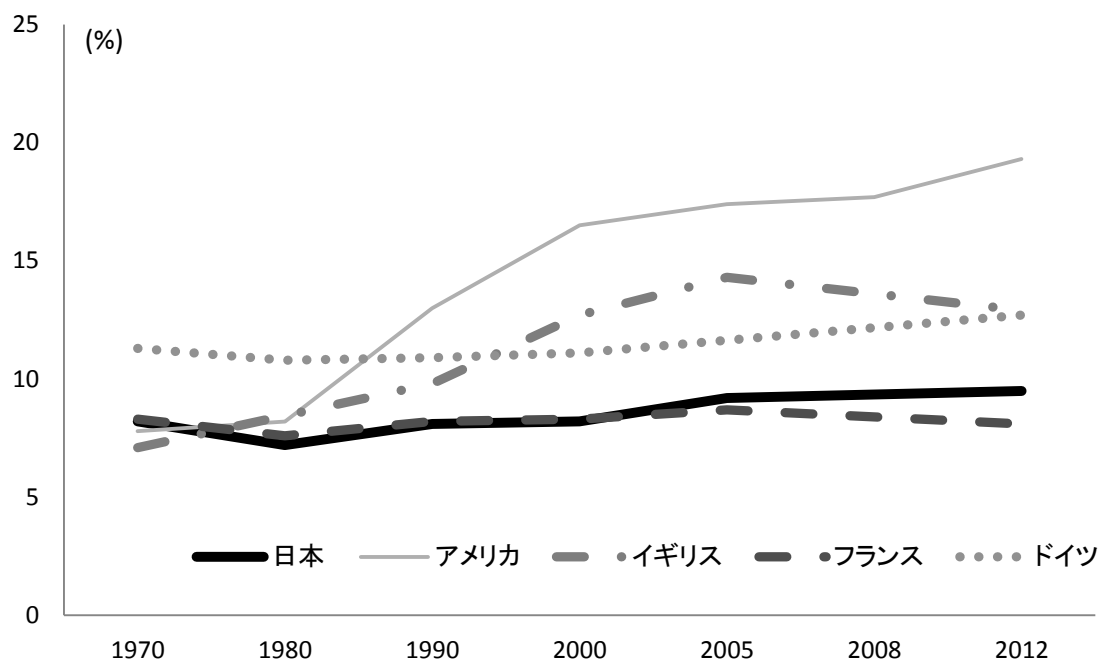
注1: 日本(2)は厚生労働省『国民生活基礎調査』の当初所得。
(資料出所) OECD Stat.

図表 30 日米英独仏の税金や社会保険料・社会保障給付を調整した後の可処分所得に基づくジニ係数の推移



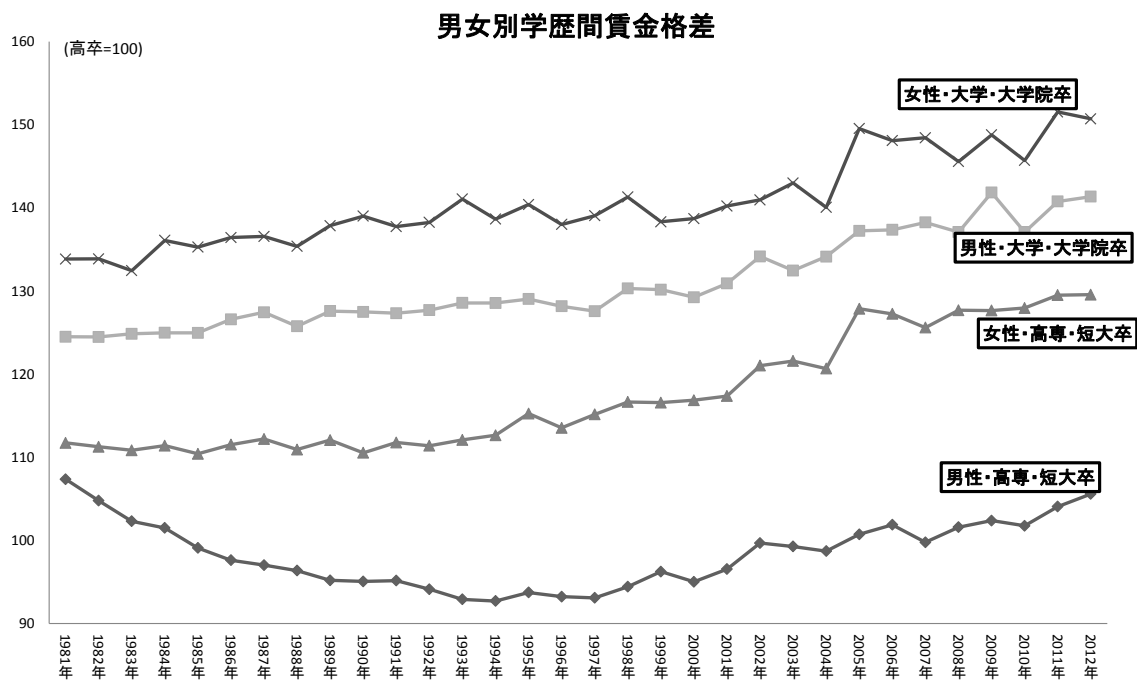
注1: 日本(3)は厚生労働省『国民生活基礎調査』の再分配所得。
(資料出所) OECD Stat.

図表 31 トップ1%の人が占める全体の所得に対する割合



注1: 日本、イギリス、フランス、ドイツの2008年の値及びイギリスの1980年の値は欠損していた。
OECD (2011)、“Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising”, Table 9.1, 最新調査結果を追加。

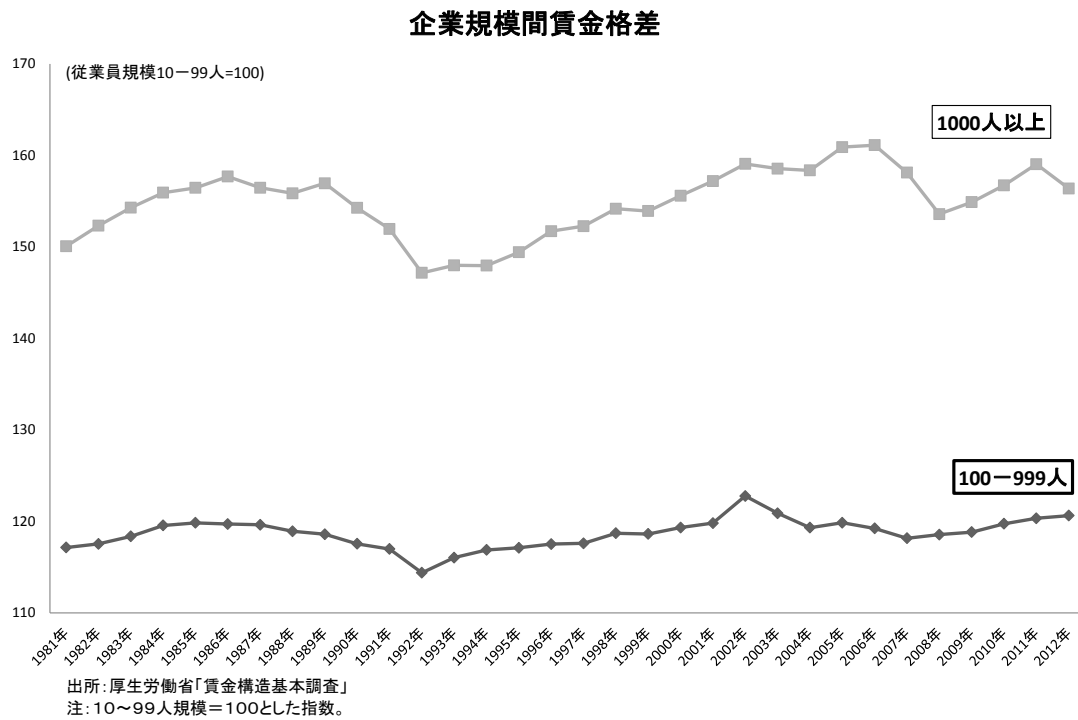
図表 32 男女別学歴間賃金格差



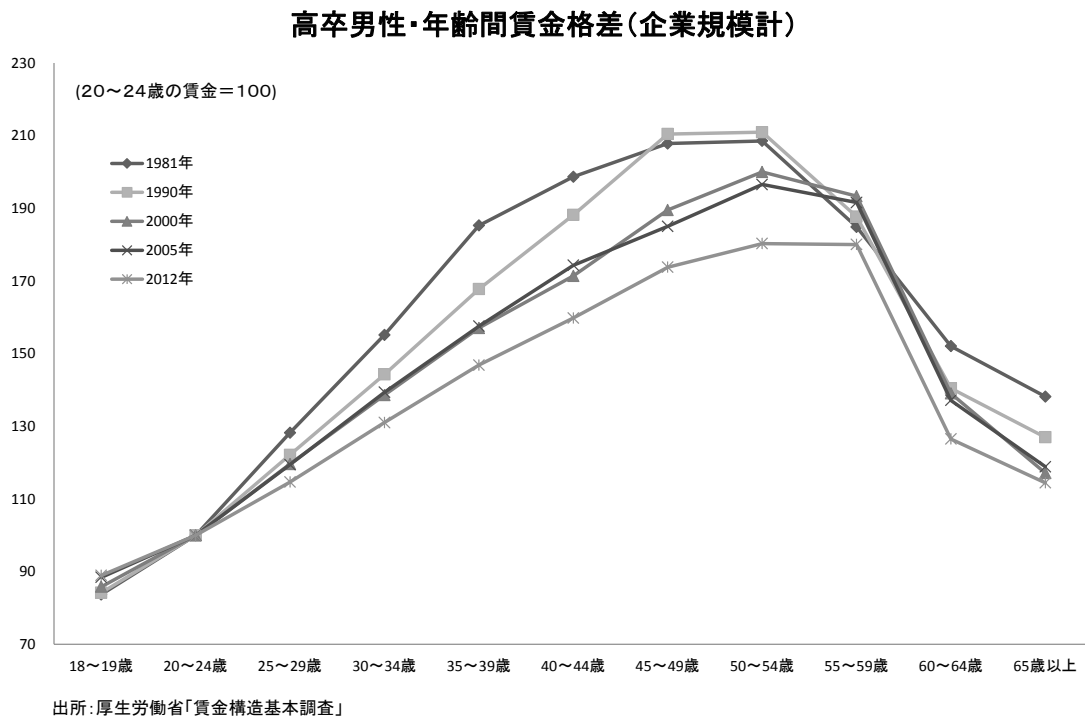
出所: 厚生労働省「賃金構造基本調査」

注: 男女それぞれの高卒のきまって支給される給与総額を100としたときの指数を示す。

図表 33 企業規模間賃金格差

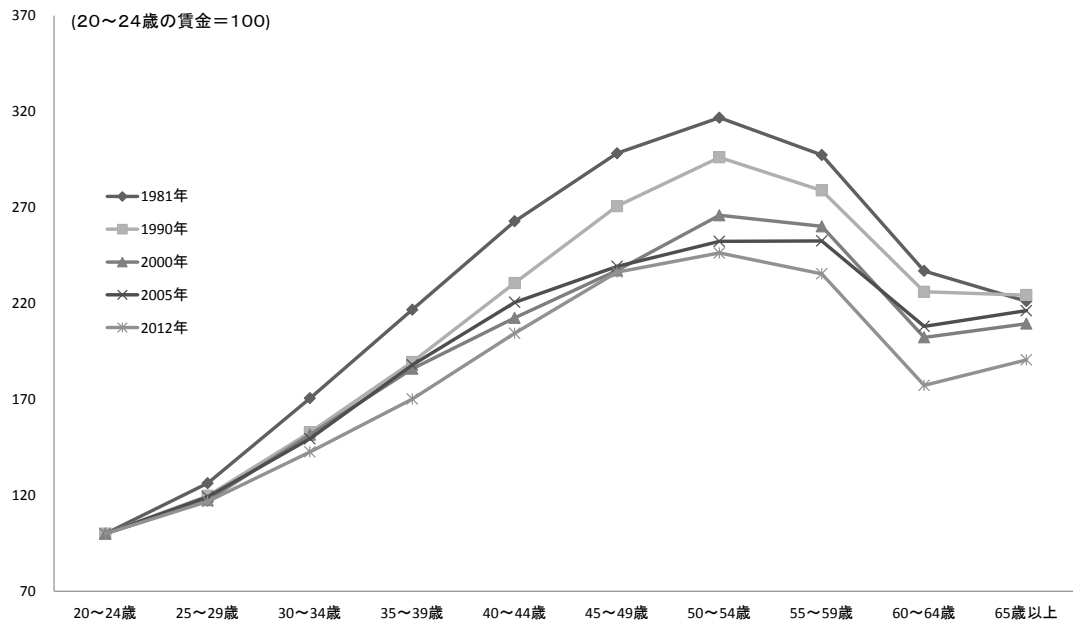


図表 34 高卒男性・年齢間賃金格差（企業規模計）



図表 35 大卒男性・年齢間賃金格差（企業規模計）

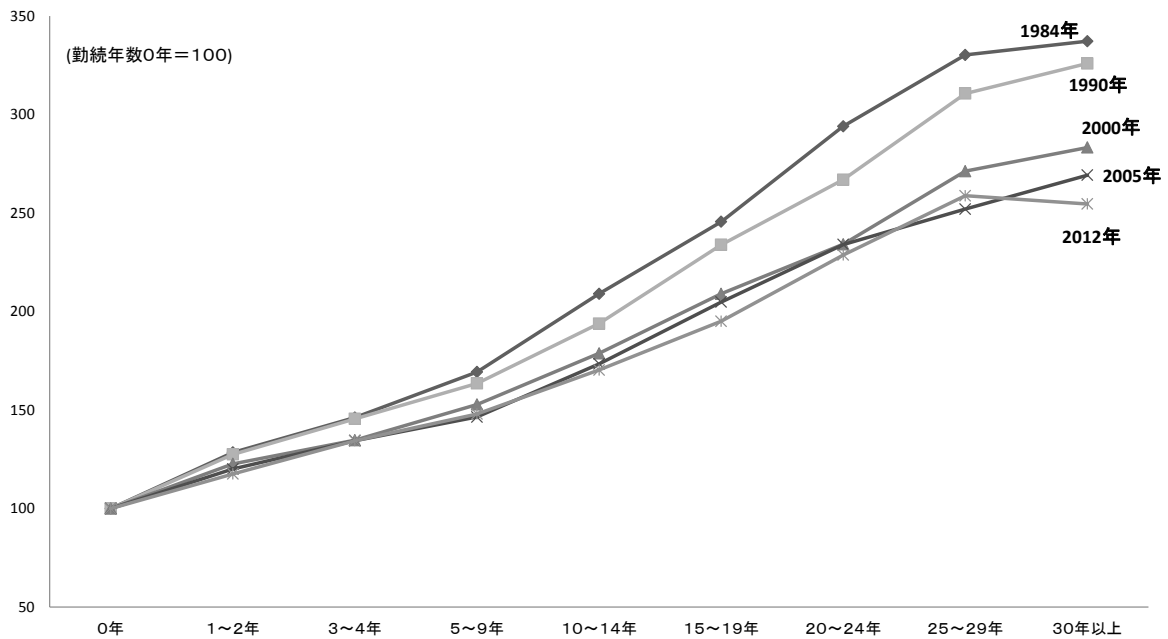
大卒男性・年齢間賃金格差（企業規模計）



出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」

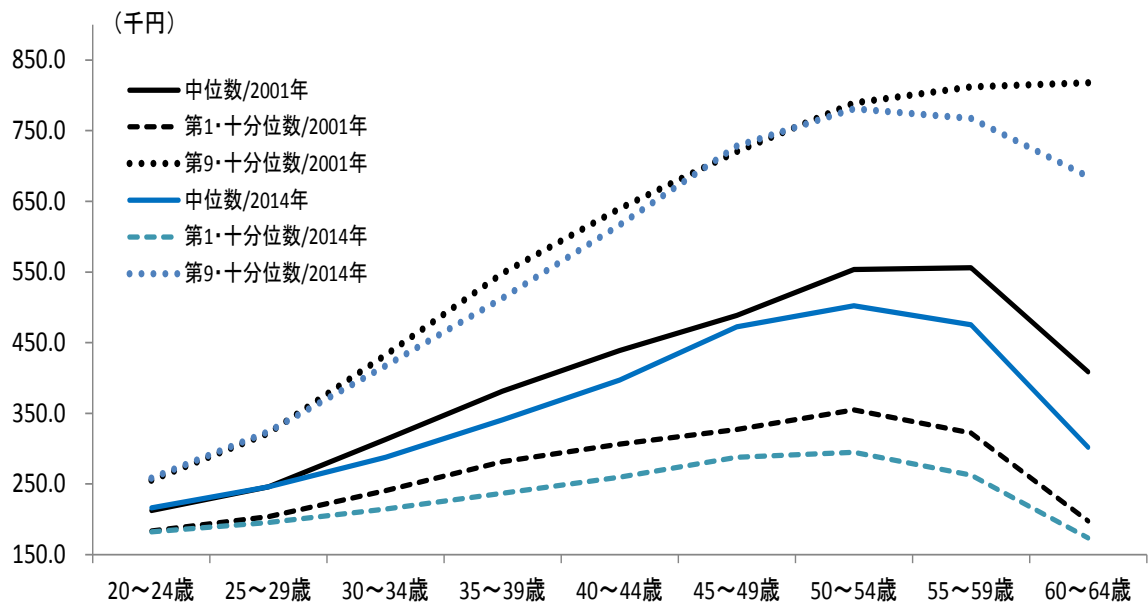
図表 36 勤続年数間賃金格差

勤続年数間賃金格差



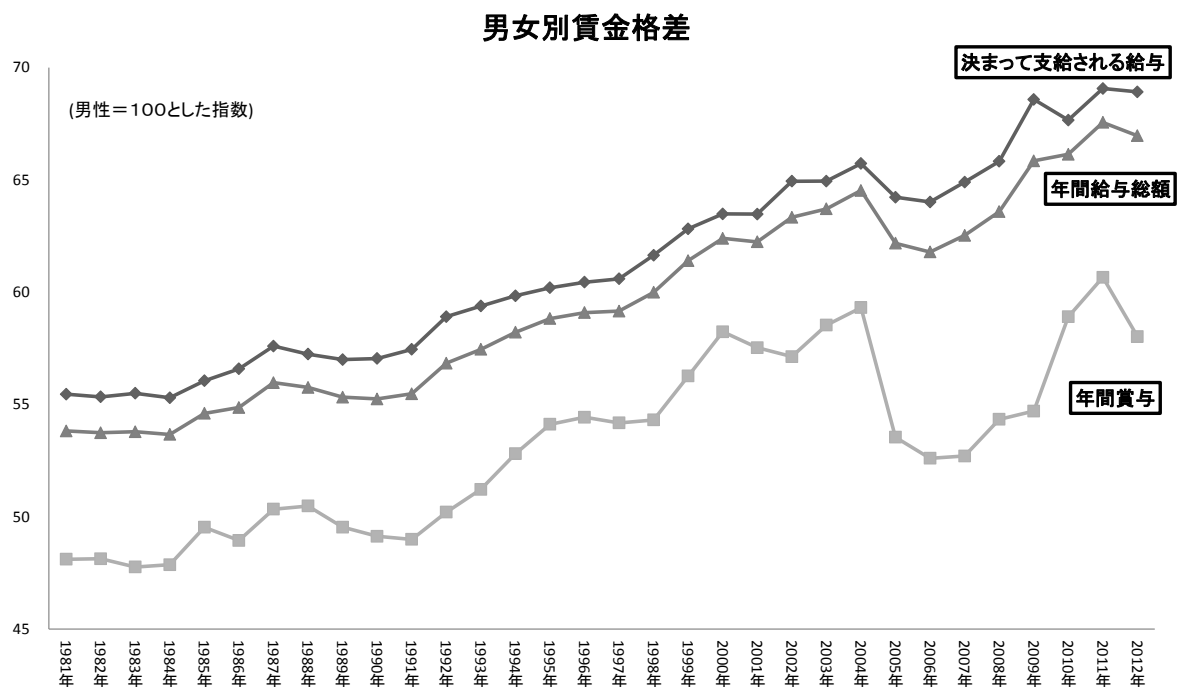
出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」

図表 37 賃金格差の拡大（男子大卒・産業計・企業規模計・所定内給与）



出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』

図表 38 男女別賃金格差



出所：厚生労働省「賃金構造基本調査」