



統計データの確認：成長と分配の好循環

研究員 山名 一史

1. はじめに

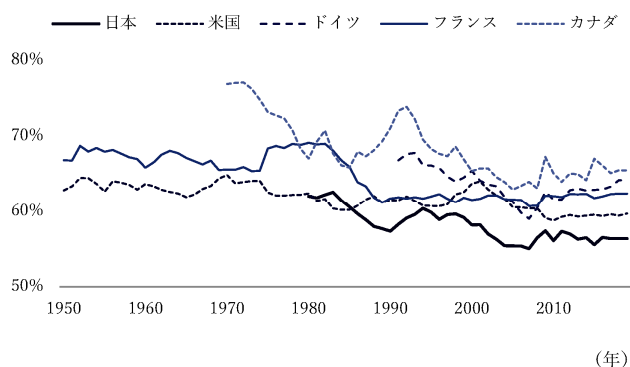
岸田内閣では科学技術立国の推進やスタートアップの徹底支援、デジタル田園都市国家構想の起動といった成長戦略とともに、分配戦略を通じて成長と分配の好循環を達成することが目標に掲げられている。本稿では、当該戦略に関連する統計データを確認する。

2. 労働分配率

新しい資本主義実現会議の議論を見ると、成長と分配の好循環を達成するための分配戦略として、民間部門における分配強化に向けた支援および公的部門における分配機能の強化が具体案として提示されている。そこで、まずは民間部門における分配強化に向けた支援政策の目的とされている、労働分配率（の向上）についてデータを確認してみよう。

労働分配率は国内総所得（要素費用表示）に占める雇用者報酬の割合として計算される概念であり、日本の労働分配率は長期にわたって低下傾向にあることを確認できる（図1）。一般に、経済全体では資本所得を得ている家計よりも労働所得を得ている（または所得に占める労働所得の割合が高い）家計の方が多いため、労働分配率の低下には格差を助長する働きがあるといえそうだ。したがって、格差是正を目的として労働分配率の引き上げを目指す政策は、定性的に妥当と考えられる。一方で、どの程度の格差を是正するためにどの程度の引き上げを行う必要があるのか、という定量的な目標を明確にせずに政策を推進するのは適切でない。たとえば、現在議論され

（図1）労働分配率の国際比較



出所：Penn World Table

ているように税制優遇等を通じて賃上げを促進する場合、税制優遇がもたらす資源の非効率的な配分というデメリットが、格差是正によるメリットを定量的に上回る可能性があるからだ。

そもそも、政策手段として税制優遇を用いることは適切だろうか。あらためて労働分配率の推移を確認すると、労働分配率の低下は多くの先進国に共通してみられる傾向で、日本に固有の現象ではないことを確認できる。この一因としては、IT技術の進展によって資本財価格が下落し、労働から資本への代替が促されたことが挙げられる（図2）。また、短時間労働や非正規労働の増加の影響もあるだろう。さらに、グローバル化や自営業者の給与計算方法がもたらすバイアス、労働分配率の低い産業シェアの拡大、労働分配率の低い会社の増加といった要因も先行研究では議論されている（Elsby, Hobjin, and Sahin (2013)、Karabarounis and Neiman (2014)、Rognile (2015)、Autor et al. (2017)、Dao et al. (2017) 等）。これらすべての要因が日本



の現状に当てはまるわけではないが、労働分配率の低下には様々な要因が考えられる以上、格差是正という大義名分があったとしても、政策で対応すべきかどうかは個別要因ごとに検証・判断する必要があるし、その際の政策手段は個別の要因に即して選択されるのが筋である。分配率の低下という結果だけに着目し、背後にあるメカニズムを無視して分配率の向上を促すような政策は、問題を先送りするだけで本質的な解決策にならないばかりか、状況を悪化させる可能性すらある。

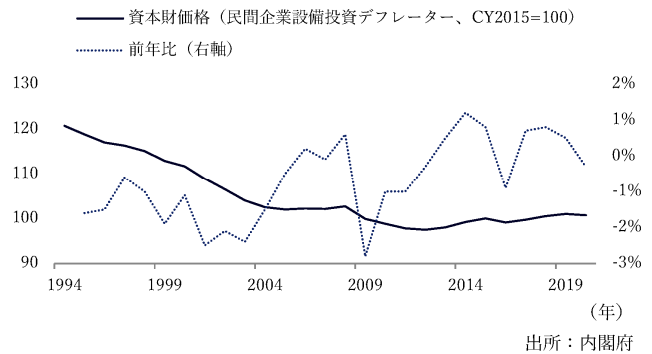
3. 労働生産性と雇用の流動性

前節では、労働分配率の向上という政策目標は格差是正の観点から定性的に妥当と考えられる一方で、その政策手段として税制を用いる妥当性がなぜ低いと考えられるか、について議論を行った。ここで、成長と分配の好循環という目標に立ち返ると、そもそも、なぜ成長戦略と分配戦略を分けて考えているのかが疑問となる。というのも、労働生産性の向上という政策目標を実現すれば、経済成長と労働分配率の向上という二つの目標を自然に、かつ同時に達成できるからである。逆に考えれば、労働生産性の向上という達成困難ではあるものの自然な政策目標から目を背けようとするから、成長と分配のトレードオフに直面し、成長戦略と分配戦略のバランスに注意を払わないといけなくなるのかもしれない。

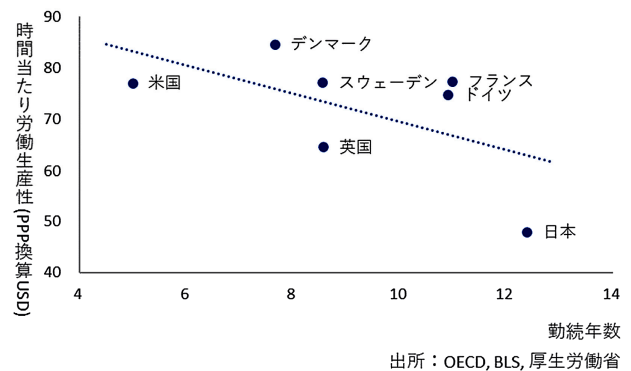
成長と分配の好循環を達成するうえで、労働生産性を向上させる重要性が分かったところで、では実際に労働生産性を向上させる方法について考えてみよう。

日本の労働生産性はOECD加盟37カ国26位、主要先進国中最下位という圧倒的な生産性の低さで知られており、その理由としてしばしば指摘されるのが低い労働市場の流動性である。たしかに、労働市場の流動性が低いと、経済全体で人的資源の効率的な配分が阻

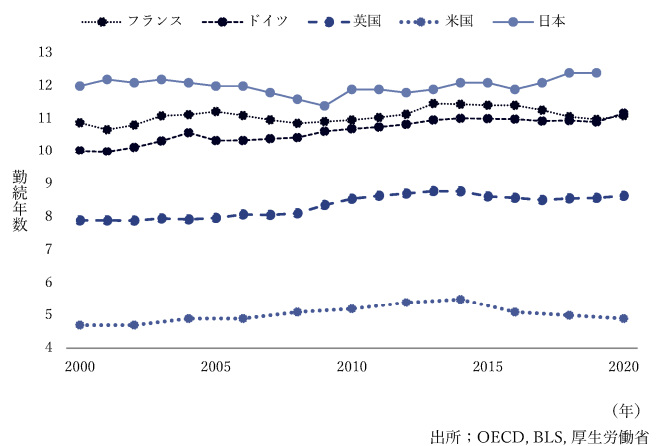
(図2) 資本財価格とその前年比



(図3) 勤続年数と時間当たり労働生産性



(図4) 勤続年数の推移



害されるため、マクロの生産性の低下に繋がるだろう。流動性の指標として用いられる勤続年数と時間当たり労働生産性との関係を国際比較したときに観測される負の相関は、こうした見方と整合的である(図3)。もちろん、この議論は逆因果や交絡変数の存在を否定するものではない。時系列でみると、こうした

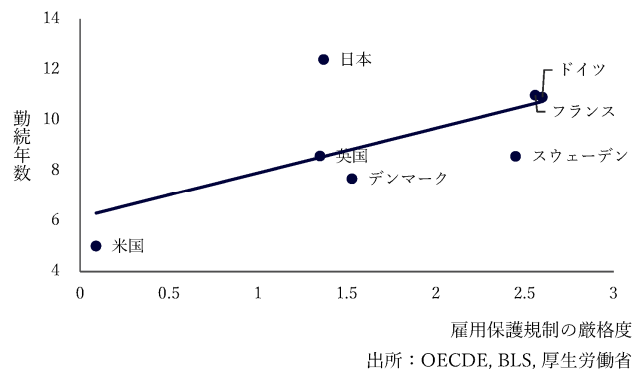


日本の勤続年数の長さは一時的なものではないことを確認できる。ただし、ここ数年の傾向には2013年に改訂された高年齢者雇用安定法の影響も反映されているだろう（図4）。

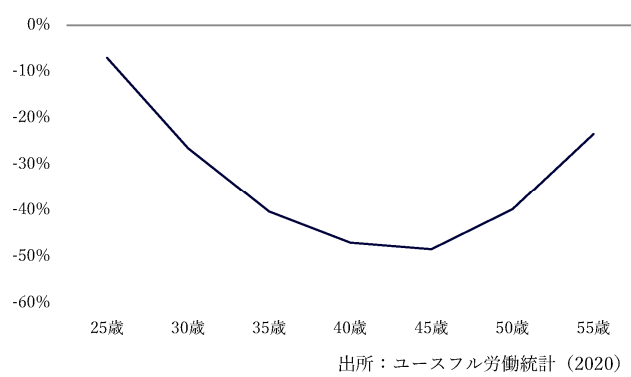
それでは、なぜ日本の労働市場の流動性は低いのだろうか。労働市場の流動性を低下させる要因の一つが雇用保護規制である。当該規制は、企業による解雇の抑制を通じて労働供給を減少させるとともに、潜在的な雇用コストの増加を通じて労働需要も減少させるため、転職市場における雇用量の減少に繋がる。たとえば、OECDが公表している雇用保護規制の厳格度と勤続年数との間に観察される正の相関は、こうした考えと整合的である。一方で、雇用保護規制の厳格度で見ると、日本の規制の度合いはそれほど厳格でないことから、日本の勤続年数が長い＝流動性が低い（図5）ことを説明する要因としては不十分に見える。

そこで、流動性を低下させるもう一つの要因として、退職給付（一時金・年金）制度についても考えてみよう。転職による退職給付の減少が生涯所得を減少させる場合、転職活動数の減少を通じて労働供給が抑制される。退職給付は長期勤続を促す観点から、給付額がS字型に増加する、つまりある一定期間を過ぎるまでは給付額が抑制され、それ以降は給付額が上乘せされる仕組みをとっていることが多いため、たとえば生涯で一度だけ転職を行う大卒労働者（管理・事務・技術労働者、総合職担当）の退職金を考えると、35歳で転職すると約4割の減少、45歳で転職すると半減することになる（図6）。このような長期勤続を促進するための仕組みは退職一時金や確定給付年金（DB）制度に特徴的に見られるもので、確定拠出年金（DC）制度（勤続年数に対して中立的な給付カーブ）では見られない。2018年就労条件総合調査によれば、退職一時金制度がある企業は73.6%、また企業年金制度がある企業のうち、厚生年金基金ま

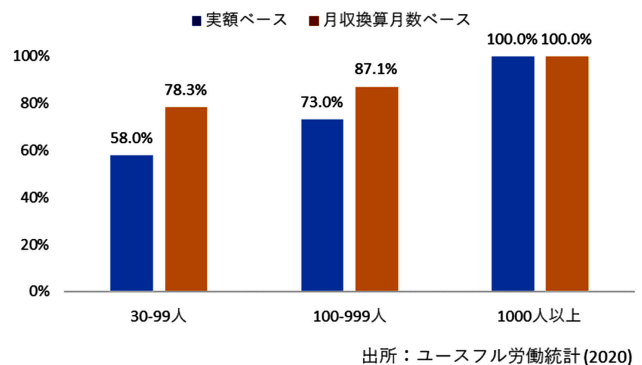
（図5）勤続年数と雇用保護規制の厳格度



（図6）転職による退職金減少率（2019）



（図7）退職金の企業規模間格差



たはDB制度を採用している企業が13.6%あるのに対して、企業型DC制度を採用している企業は10.2%に過ぎない（退職一時金制度との重複を含む）。こうした状況はDC制度への移行が急速に進む欧米先進国とは対照的であり、日本の勤続年数が相対的に長い要因になっている可能性がある（たとえば、Willis Towers Watsonの調査によれば、2010年か



ら2020年の10年間で年金資産に占めるDCの割合は米国が56%から64%に増加したのに対して、日本では2%から5%の小幅な増加にとどまった。

さらに、退職金には企業規模の格差があることも知られている。具体的に、勤続35年以上の大卒労働者（管理・事務・技術）が従業員1000人以上の企業で働いていた時の退職金に対して、100-999人の企業の退職金は実額ベースで27%（月収換算月数ベースで13.9%）低く、30-99人の企業の退職金は実額ベースで42%（月収換算月数ベースで21.7%）低い（図7）。こうした制度設計や規模の格差は、転職者の年齢構成に影響を与え、大企業から中小企業への移動の抑制を通じて、市場に歪みをもたらす可能性がある。企業動学の文献では、「小規模企業の方が高成長」（Cabral and Mata, 2003）であることが定型化された事実として知られているが、退職給付制度の存在が労働者の成長企業への移動を質的・量的に抑制しているのであれば、人的資源配分のマクロ効率性の観点からは好ましくないため、何らかの形で是正することが必要だろう。

4. おわりに

成長と分配の好循環という政策目標を達成するために成長戦略と分配戦略とのポリシーミックスが議論されている。分配戦略として議論されている労働分配率の引き上げは、格差是正の観点から妥当な政策だが、その手段は分配率の低下を引き起こしている要因に即して選択されるべきであり、背後のメカニズムを無視した政策手段を用いた分配率の引き上げは、本質的な解決にならない可能性が高い。成長と分配の好循環を達成したいのであれば、労働生産性の向上を目指すのがもっとも自然な選択肢であり、そのために必要なことは、労働生産性の向上を妨げている構造的・制度的要因といった現実に向き合って、

それに対処することである。

（参考文献）

- Dao, Mai Chi, Mitali Das, Zsoka Koczan, and Weicheng Lian, 2017. “Why Is Labor Receiving a Smaller Share of Global Income? Theory and Empirical Evidence,” Technical report, International Monetary Fund.
- David Autor, David Dorn, Lawrence F. Katz, Christina Patterson, and John Van Reenen, 2017. “Concentrating on the Fall of the Labor Share,” *American Economic Review*, 107 (5), 180-185.
- Feenstra, Robert C., Robert Inklaar and Marcel P. Timmer. 2015. “The Next Generation of the Penn World Table” *American Economic Review*, 105 (10), 3150-3182.
- Loukas Karabarbounis, Brent Neiman 2014. “The Global Decline of the Labor Share,” *Quarterly Journal of Economics*, 129 (1), 61-103.
- Luís M B Cabral, José Mata, 2003. “On the Evolution of the Firm Size Distribution : Facts and Theory,” *American Economic Review*, 93 (4), 1075-1090.
- Matthew Rognlie, 2015. “Deciphering the Fall and Rise in the Net Capital Share : Accumulation or Scarcity?,” *Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program*, 46 (1), 1-69.
- Michael Elsby, Bart Hobijn, and Ayseful Sahin, 2013. “The Decline of the U.S. Labor Share,” *Brookings Papers on Economic Activity, Economic Studies Program*, 44 (2), 1-63.