

中小企業の雇用吸収力（下）

赤 松 健 治
(商工総合研究所)
(主任 研究員)

目 次

- | | |
|----------------------|---------------------|
| I. 中小企業の雇用 | III-6. 女性雇用者の所得の動向 |
| II. 就業構造基本調査にみる雇用の実態 | III-7. 女性就業者の異動の動向 |
| II-1. 就業構造 | III-8. 女性雇用者を取り巻く状況 |
| II-2. 産業別雇用 | 以上（上） |
| II-3. 職業別雇用 | IV. 中小企業と高齢者・若年者雇用 |
| II-4. 主な収入の種類 | IV-1. 年齢別の就業構造 |
| II-5. 雇用者の状況 | IV-2. 年齢別の正規・非正規雇用 |
| II-6. 雇用者の契約期間 | IV-3. 年齢別就業者の異動の動向 |
| II-7. 年間就業日数・週間就業時間 | V. 中小企業の実業構造 |
| II-8. 雇用者の所得の動向 | VI. 付加価値と労働分配率 |
| II-9. 就業者の異動の動向 | VI-1. 付加価値の推移 |
| II-10. 雇用者を取り巻く状況 | VI-2. 人件費の推移 |
| III. 中小企業と女性雇用 | VI-3. 人件費の要因分解 |
| III-1. 女性の就業状況 | VI-4. 労働分配率の推移 |
| III-2. 産業別の女性雇用 | VII. 付加価値と雇用の創出 |
| III-3. 職業別の女性雇用 | (参考) |
| III-4. 女性の主な収入 | |
| III-5. 女性雇用者の状況 | |

Ⅳ. 中小企業と高齢者・若年者雇用

以下では年齢別の動向をみてる。

Ⅳ-1. 年齢別の就業構造

まず、年齢別の就業状態であるが、2012年10月1日現在の15歳以上人口1億1,081.5万人のうち60歳以上が4,103.0万人（37.0%）で、50代1,562.0万人（14.1%）、40代1,764.8万人（15.9%）、30代1,721.7万人（15.5%）、20代1,325.9万人（12.0%）となっており、10代（15歳以上）は604.1百万人（5.5%）である（**図表Ⅳ-1**）。

就業状態別に見ると、有業者は40代が最も多く1,464.0万人で、以下30代、60歳以上、50代、20代の順に多い。一方、無業者は当然のことながら60歳以上が最も多く2,835.6万人である。また2007年と比べると、有業者は60歳以上と40代が増加し、その他の世代では減少した。60歳以上には団塊の世代が含まれ、40代にはその子世代が含まれるため、相対的に多くなっている。次に、2012年の15歳以上の人口に占める有業者の割合（有業率）をみると、全体では58.1%であるが、30代～50代では80%を超えている。20代は74.0%、60代以上は30.9%であり、有業率は30代から50代までが高い台形

型である。2007年と比較すると全体で1.7%ポイント低下するなかで、10代、20代と40代では低下したが、30代、50代と60歳以上では上昇しており、傾向として若年者層では低下、高齢者層では上昇している。

なお、男女別にみると男性は30歳から54歳までいずれも90%を超え台形型であり、2007年と比較すると2012年には全ての年齢で有業率が低下している。一方、女性はいくわゆるように30代を底とするM字型であるが、2007年と比較すると概ね全ての層で2007年より有業率が上昇している。また、30代前半が上昇してM字型の底が30代前半から30代後半に移るとともに、30代全体の有業率が底上げされたことによりM字型の底がやや浅くなってきている。

過去の推移をみると、有業率全体では緩やかに低下してきているが、年齢別には60歳以上の低下が全体を大きく引き下げており、また10代、20代、40代も若干低下している。一方、30代と50代は上昇している。

年齢別に従業上の地位をみると、自営業主は60歳以上が311.4万人、家族従業者も60歳以上が76.1万人で、これらは60歳以上が最も多い（**図表Ⅳ-2**）。一方、雇用者（役員を含む）

(図表Ⅳ-1) 年齢別就業構造

(千人、%)

2012年	15歳以上人口					構成比					有業率
	総数	有業者			無業者	総数	有業者			無業者	
		雇用者	雇用者以外				雇用者	雇用者以外			
10代	6,041	939	928	11	5,103	5.5%	1.5%	1.6%	0.2%	11.0%	15.5%
20代	13,259	9,817	9,613	204	3,442	12.0%	15.2%	16.9%	2.8%	7.4%	74.0%
30代	17,217	13,846	13,075	771	3,371	15.5%	21.5%	22.9%	10.4%	7.3%	80.4%
40代	17,648	14,640	13,522	1,119	3,008	15.9%	22.7%	23.7%	15.1%	6.5%	83.0%
50代	15,620	12,505	11,123	1,382	3,115	14.1%	19.4%	19.5%	18.6%	6.7%	80.1%
60～	41,030	12,674	8,749	3,925	28,356	37.0%	19.7%	15.3%	53.0%	61.1%	30.9%
合計	110,815	64,421	57,009	7,412	46,394	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	58.1%

では40代が1,352.2万人と最も多く、30代、50代も1千万人を超えている。2007年と比べると、雇用者は40代と60歳以上で増加した一方、自営業者は60歳以上以外のすべての年齢層で減少し、高齢化が進んでいる。ここにも団塊の世代の影響がみられる。

次に中小企業の雇用者について年齢別にみると、雇用者2,706.7万人のうち、40代606.3万

人と30代597.2万人が多く、次いで60歳以上550.4万人、50代504.2万人の順となっている(図表Ⅳ-3)。20代は400.0万人である。大企業と比較すると、中小企業では60歳以上の構成比が高く、逆に20代～40代の構成比が大企業より低くなっており、高齢者の比率が高めである。特に零細規模(1-19人)の中小企業においてはその差が大きくなっている。20代では大企業

(図表Ⅳ-2) 年齢別従業上の地位

(千人)

2012年	総数	自営業主	家族従業者	雇用者		
				役員	雇用者(役員を除く)	
10代	939	6	4	928	0	927
20代	9,817	126	52	9,613	38	9,575
30代	13,846	602	136	13,075	313	12,762
40代	14,640	929	166	13,522	672	12,850
50代	12,505	1,133	224	11,123	886	10,237
60～	12,674	3,114	761	8,749	1,562	7,187
合計	64,421	5,910	1,342	57,009	3,471	53,538
2007年比増減						
10代	-119	-1	-4	-114	-1	-113
20代	-1,384	-45	-27	-1,305	-34	-1,271
30代	-992	-159	-88	-742	-133	-609
40代	1,303	-71	-75	1,448	-84	1,531
50代	-1,998	-508	-181	-1,305	-332	-973
60～	1,633	19	-160	1,752	43	1,710
合計	-1,557	-766	-534	-265	-540	275

(図表Ⅳ-3) 規模別年齢別雇用者

(千人、%)

雇用者 2012年	全体	1-299人			300人以上	全規模	官公庁等
		1-19人	20～299人				
10代	928	486	233	254	324	811	71
20代	9,613	4,000	1,564	2,436	3,331	7,331	2,086
30代	13,075	5,972	2,496	3,476	4,076	10,048	2,836
40代	13,522	6,063	2,685	3,378	4,304	10,366	2,956
50代	11,123	5,042	2,346	2,696	3,111	8,153	2,823
60～	8,749	5,504	3,146	2,358	1,435	6,939	1,619
合計	57,009	27,067	12,470	14,597	16,580	43,647	12,390
構成比	全体	1-299人			300人以上	全規模	官公庁等
		1-19人	20～299人				
10代	1.6%	1.8%	1.9%	1.7%	2.0%	1.9%	0.6%
20代	16.9%	14.8%	12.5%	16.7%	20.1%	16.8%	16.8%
30代	22.9%	22.1%	20.0%	23.8%	24.6%	23.0%	22.9%
40代	23.7%	22.4%	21.5%	23.1%	26.0%	23.8%	23.9%
50代	19.5%	18.6%	18.8%	18.5%	18.8%	18.7%	22.8%
60～	15.3%	20.3%	25.2%	16.2%	8.7%	15.9%	13.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(注)雇用者には役員等を含む

20.1%に対して零細規模中小企業12.5%なのに対し、60歳以上では大企業8.7%に対して零細規模中小企業25.2%である。零細規模の中小企業では高齢者が1/4を占めている。

時系列の推移をみていくと、15歳以上の人口が1987年の9,733.7万人から2012年には1億1081.5万人に増加してきたのに対し、年齢別には各調査年とも団塊の世代とその子世代の人口が多く、また、60歳以上の人口は一貫して増加してきている（図表Ⅳ-4）。この中で有業者は、1997年をピークにやや減少してきているが、年齢別の動きは15歳以上の人口とほぼ同様であり、高齢者の増加、若年者の減少がみられる。

有業者のうち雇用者についても同じ傾向である。一方無業者は、50代以下の層ではあまり変化はなく、60歳以上が増加し続けている。

次に雇用者のうち中小企業の雇用者についてみると、足元では全体的にやや減少傾向にあるのに対し60歳以上は増加が続いており、中小企業の雇用者のうち60歳以上は、1987年の223.1万人から2012年には550.4万人に増加した（図表Ⅳ-5）。減少が目立つのは20代で、1987年の606.9万人から2012年には400.0万人まで減少している。一方、大企業では、20代が1987年には379.8万人とかなり多かったこともあり、2012年でも333.1万人と、中小企業同

(図表Ⅳ-4) 年齢別有業者等の推移

(千人)

15歳以上人口	1987	1992	1997	2002	2007	2012
10代	9,648	9,603	7,989	7,177	6,264	6,041
20代	16,105	17,767	19,004	17,374	14,962	13,259
30代	19,109	16,009	16,051	17,722	18,749	17,217
40代	17,648	19,804	18,989	15,928	15,929	17,648
50代	15,469	16,432	17,165	19,251	18,469	15,620
60～	19,357	23,323	27,455	31,724	35,929	41,030
合計	97,337	102,938	106,653	109,175	110,302	110,815
有業者						
10代	1,621	1,719	1,340	1,220	1,057	939
20代	11,780	13,500	14,270	12,729	11,201	9,817
30代	14,587	12,485	12,409	13,525	14,838	13,846
40代	14,572	16,763	15,978	13,128	13,338	14,640
50代	11,464	12,933	13,572	14,811	14,503	12,505
60～	6,478	8,356	9,434	9,596	11,041	12,674
合計	60,502	65,756	67,003	65,009	65,978	64,421
うち雇用者						
10代	1,549	1,663	1,294	1,191	1,041	928
20代	10,963	12,832	13,636	12,250	10,918	9,613
30代	11,874	10,709	11,027	12,350	13,817	13,075
40代	11,147	13,518	13,396	11,487	12,074	13,522
50代	7,855	9,675	10,719	12,120	12,428	11,123
60～	2,764	4,179	4,922	5,336	6,996	8,749
合計	46,153	52,575	54,997	54,733	57,274	57,009
無業者						
10代	8,027	7,884	6,649	5,956	5,207	5,103
20代	4,326	4,267	4,734	4,644	3,762	3,442
30代	4,521	3,525	3,641	4,197	3,911	3,371
40代	3,076	3,041	3,012	2,799	2,591	3,008
50代	4,006	3,498	3,593	4,440	3,967	3,115
60～	12,880	14,967	18,020	22,129	24,888	28,356
合計	36,836	37,182	39,650	44,165	44,324	46,394

様にこの間減少したもののまだ全体の2割程度を維持している。また、60歳以上は、増加してきたとはいえ2012年でも143.5万人にとどまっている。中小企業、大企業ともに雇用者の高齢化が進んでいるが、その割合は中小企業の方が大きいといえよう。

こうした中小企業における年齢別の雇用者の動向は、男女ではどのようになっているのか、次にみてみよう。中小企業では、前に述べたように女性雇用者の割合が大企業よりも高く、また雇用者に占める高齢者の比率も高い。中小企業の女性雇用者は、全体では2007年に増加し

た後、2012年に減少しているが、60歳以上の女性雇用者は2012年においても増加してきている。このため中小企業の女性雇用者に占める60歳以上の比率は、1987年の6.3%から2012年には19.9%に上昇した（図表Ⅳ－6）。これに対して20代では比率が低下しており、1987年の22.5%から2012年は15.3%となった。一方、大企業では、女性雇用者の20代の比率が1987年には41.4%と4割を超える高い水準であったが、2012年には22.8%と中小企業同様に低下しており、この間年齢層の高い女性雇用者の比率が高まってきている。2012年では40代の女性雇用

(図表Ⅳ－5) 規模別年齢別雇用者の推移

(千人、%)

1-299人	実 数					
	1987	1992	1997	2002	2007	2012
10代	1,050	1,052	926	748	555	486
20代	6,069	6,946	7,822	6,143	5,053	4,000
30代	6,905	6,027	6,043	5,947	6,629	5,972
40代	6,858	8,165	7,812	5,492	5,563	6,063
50代	5,040	6,222	6,699	6,593	6,347	5,042
60～	2,231	3,360	3,995	3,742	4,745	5,504
合計	28,157	31,773	33,300	28,664	28,890	27,067
300人以上						
10代	463	547	333	331	387	324
20代	3,798	4,796	4,630	3,607	3,608	3,331
30代	3,351	3,198	3,605	3,806	4,341	4,076
40代	3,115	3,812	3,830	3,079	3,640	4,304
50代	1,795	2,418	2,888	2,912	3,204	3,111
60～	342	552	626	582	1,015	1,435
合計	12,865	15,323	15,910	14,317	16,196	16,580

1-299人	構 成 比					
	1987	1992	1997	2002	2007	2012
10代	3.7%	3.3%	2.8%	2.6%	1.9%	1.8%
20代	21.6%	21.9%	23.5%	21.4%	17.5%	14.8%
30代	24.5%	19.0%	18.1%	20.7%	22.9%	22.1%
40代	24.4%	25.7%	23.5%	19.2%	19.3%	22.4%
50代	17.9%	19.6%	20.1%	23.0%	22.0%	18.6%
60～	7.9%	10.6%	12.0%	13.1%	16.4%	20.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
300人以上						
10代	3.6%	3.6%	2.1%	2.3%	2.4%	2.0%
20代	29.5%	31.3%	29.1%	25.2%	22.3%	20.1%
30代	26.0%	20.9%	22.7%	26.6%	26.8%	24.6%
40代	24.2%	24.9%	24.1%	21.5%	22.5%	26.0%
50代	14.0%	15.8%	18.2%	20.3%	19.8%	18.8%
60～	2.7%	3.6%	3.9%	4.1%	6.3%	8.7%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

者は24.9%を占め、20代よりも多くなっている。また、60歳以上は1987年の2.2%から2012年には8.5%となったが、中小企業に比較するとまだ低い水準である。なお、男女構成比をみると、大企業は30代以上の年齢層で女性比率が軒並み上昇している。一方、中小企業では、もとも

と女性比率が大企業よりも高かったこともあり、40歳から下の層では大きな変動はみられない一方、50歳以上の層では高まってきている。特に60歳以上の女性比率は1987年の31.9%から2012年には41.3%に上昇した。

(図表Ⅳ-6) 女性雇用者の年齢別構成比

1-299人						
	1987	1992	1997	2002	2007	2012
10代	4.3%	3.6%	3.0%	3.1%	2.3%	2.2%
20代	22.5%	22.9%	24.5%	21.7%	17.8%	15.3%
30代	22.5%	17.6%	17.2%	19.0%	21.0%	20.2%
40代	27.1%	28.2%	25.5%	20.6%	20.4%	22.9%
50代	17.3%	19.5%	20.5%	23.9%	23.1%	19.4%
60～	6.3%	8.2%	9.4%	11.6%	15.3%	19.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
300人以上						
	1987	1992	1997	2002	2007	2012
10代	6.7%	5.5%	3.2%	3.4%	3.3%	2.6%
20代	41.4%	42.0%	38.0%	31.5%	26.2%	22.8%
30代	19.0%	15.9%	18.2%	23.6%	25.5%	23.5%
40代	19.9%	21.8%	22.5%	20.3%	21.5%	24.9%
50代	10.9%	12.1%	14.9%	17.8%	18.1%	17.7%
60～	2.2%	2.7%	3.3%	3.4%	5.5%	8.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ⅳ-2. 年齢別の正規・非正規雇用

ここでは年齢別の正規・非正規雇用の動向をみてみよう。雇用者を雇用形態別にみると、2012年で正規の職員・従業員は3,311.0万人であるが、年齢別には30代906.8万人、40代872.2万人が多く、50代668.4万人、20代617.1万人の順となっている(図表Ⅳ-7)。60歳以上の正規雇用者は222.1万人と少ない。雇用者に占める正規雇用の比率は、30代69.4%、40代64.5%、20代64.2%、50代60.1%となっており、一方60歳以上では25.4%である(図表Ⅳ-8)。これに対し、雇用者に占める非正規雇用の比率は、30代～50代は概ね3割前後だが、20代は35.4%とやや高く、60歳以上は56.8%、10代は

73.7%となる。高齢者ではパートや契約社員の比率が高い。なお、雇用者全体には役員等が含まれており(雇用者の6.1%)、60歳以上では役員等が17.9%を占める。2007年と比べると、正規の職員・従業員は121.4万人減少したが、年齢別には40代と60歳以上で増加し、それ以外の年齢層では減少しており、ここにも団塊の世代とその子世代の影響がみられる。一方、非正規雇用では、派遣社員が20代、30代を中心に減少したが、パート、アルバイト、契約社員は増加した。パートは40代と60歳以上で、契約社員は20代以外のすべての年齢層で、それぞれ増加している。

正規雇用の比率の推移を年齢別にみると、雇

用者全体で比率が低下（1987年74.9%→2012年58.1%）してきた中で、各年齢層共に軒並み低下している（図表Ⅳ－9）。特に著しいのは10代で、1987年には70.8%だったのに対し2012年には26.3%まで大幅に低下した（－44.5%ポイント）。また20代も1987年85.9%から2012年

64.2%と大きく低下しており（－21.7%ポイント）、60歳以上では1987年39.5%から2012年には25.4%となった（－14.1%ポイント）。総じて、若年者で正規雇用の比率の低下が目立つが、高齢者も低下してきている。

（図表Ⅳ－7）年齢別規模別正規雇用

（千人、%）

正規の職員・従業員							
	全体	1-299人			300人以上	全規模	官公庁等
		1-19人	20~299人				
10代	244	124	38	86	80	204	36
20代	6,171	2,365	836	1,529	2,151	4,518	1,599
30代	9,068	3,931	1,472	2,459	2,917	6,865	2,144
40代	8,722	3,515	1,328	2,187	3,068	6,622	2,069
50代	6,684	2,627	1,028	1,599	2,034	4,709	1,976
60~	2,221	1,473	921	552	288	1,839	435
合計	33,110	14,036	5,623	8,413	10,536	24,755	8,259
構成比							
	全体	1-299人			300人以上	全規模	官公庁等
		1-19人	20~299人				
10代	0.7%	0.9%	0.7%	1.0%	0.8%	0.8%	0.4%
20代	18.6%	16.8%	14.9%	18.2%	20.4%	18.2%	19.4%
30代	27.4%	28.0%	26.2%	29.2%	27.7%	27.7%	26.0%
40代	26.3%	25.0%	23.6%	26.0%	29.1%	26.7%	25.1%
50代	20.2%	18.7%	18.3%	19.0%	19.3%	19.0%	23.9%
60~	6.7%	10.5%	16.4%	6.6%	2.7%	7.4%	5.3%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

（図表Ⅳ－8）規模別正規雇用比率

	全体	1-299人			300人以上	全規模	官公庁等
		1-19人	20~299人				
10代	26.3%	25.5%	16.4%	33.9%	24.6%	25.1%	51.1%
20代	64.2%	59.1%	53.4%	62.8%	64.6%	61.6%	76.7%
30代	69.4%	65.8%	59.0%	70.7%	71.6%	68.3%	75.6%
40代	64.5%	58.0%	49.5%	64.8%	71.3%	63.9%	70.0%
50代	60.1%	52.1%	43.8%	59.3%	65.4%	57.8%	70.0%
60~	25.4%	26.8%	29.3%	23.4%	20.1%	26.5%	26.9%
合計	58.1%	51.9%	45.1%	57.6%	63.5%	56.7%	66.7%

（図表Ⅳ－9）正規雇用比率の推移

	1987	1992	1997	2002	2007	2012
10代	70.8%	63.5%	45.7%	27.5%	28.2%	26.3%
20代	85.9%	84.2%	79.4%	68.8%	64.8%	64.2%
30代	79.9%	79.4%	78.8%	73.9%	70.7%	69.4%
40代	72.0%	70.4%	70.0%	66.3%	64.5%	64.5%
50代	69.3%	67.7%	67.8%	62.4%	60.3%	60.1%
60~	39.5%	39.0%	36.3%	28.2%	27.3%	25.4%
合計	74.9%	72.4%	70.1%	63.1%	59.9%	58.1%

次に中小企業の雇用者についてみると、中小企業の正規の職員・従業員は2012年で1,403.6万人であるが、年齢別には30代393.1万人（28.0%）、40代351.5万人（25.0%）が多い（図表Ⅳ-7）。次いで50代262.7万人（18.7%）、20代236.5万人（16.8%）で、60歳以上は147.3万人（10.5%）となっている。各層の正規雇用比率は全体では51.9%であるが、30代が65.8%、20代が59.1%、40代が58.0%で、50代では52.1%となり、60歳以上は26.8%である（図表Ⅳ-8）。雇用者全体の正規雇用の比率と比較すると、50代以下は概ね低い水準であるが、60歳以上では全体の水準をやや上回っている。

一方、非正規雇用をみると、中小企業全体では996.7万人であるが、そのうち60歳以上が267.0万人と多く、40代193.6万人、30代175.3万人、50代164.6万人、20代160.1万人の順となっている（図表Ⅳ-10）。中小企業の非正規雇用のうち男性が333.5万人、女性が663.3万人であるが、女性雇用者は各年齢層ともに非正規雇用が多く、30代から60歳以上の各層でそれぞれ百万人を超えているのに対し、男性は60

歳以上のみ百万人を超えており他の年齢層と格段の差がある。60歳以上では男性の非正規雇用者が女性と肩を並べるほどに多い。男性は60～65歳の間に再就職して正規雇用から非正規雇用に移るケースが多いためと思われる。

時系列でみると、中小企業の正規の職員・従業員は2002年から2012年にかけて減少してきているが、年齢別には10代と20代が大きく減少、50代もやや減少している（図表Ⅳ-11）。一方40代はやや増加し、60歳以上では2002年の104.8万人から2012年には147.3万人と大きく増加している。30代はほぼ横ばいであった。少子化や団塊の世代（+その子世代）の影響はあるものの、大企業と比較して特に20代の正規雇用の減少が目立つ。また、非正規雇用者についてパートとアルバイトの合計でみると、足元の推移はほぼ横ばいで2012年には746.9万人となったが、年齢別には60歳以上が増加し、10代、20代が減少している。年齢別の動きには、団塊の世代の影響が強く反映されているものの、趨勢的な高齢化と若年者の減少が中小企業においても目立ってきているといえる。

（図表Ⅳ-10）規模別年齢別非正規雇用者

（千人）

	非正規雇用者			女性			男性		
	1-299人	300人以上		1-299人	300人以上		1-299人	300人以上	
10代	683	362	245	391	209	140	292	153	105
20代	3,404	1,601	1,179	1,959	901	658	1,444	700	520
30代	3,694	1,753	1,155	2,763	1,299	826	930	453	329
40代	4,128	1,936	1,220	3,480	1,581	1,032	648	356	188
50代	3,553	1,646	1,027	2,897	1,291	843	656	355	185
60～	4,965	2,670	1,091	2,454	1,350	469	2,511	1,320	622
合計	20,427	9,967	5,917	13,944	6,633	3,968	6,483	3,335	1,949

(図表Ⅳ－11) 正規雇用の年齢別規模別推移

(千人)

正規雇用者						
	1987	1992	1997	2002	2007	2012
1-299人						
10代	702	604	414	207	144	124
20代	4,988	5,546	5,933	4,035	3,173	2,365
30代	4,948	4,320	4,303	3,965	4,426	3,931
40代	4,313	5,025	4,816	3,113	3,175	3,515
50代	3,067	3,704	4,010	3,496	3,358	2,627
60～	875	1,317	1,464	1,048	1,381	1,473
合計	18,894	20,513	20,939	15,864	15,657	14,036
300人以上						
10代	369	405	162	86	113	80
20代	3,490	4,339	3,942	2,523	2,253	2,151
30代	3,013	2,824	3,145	3,090	3,186	2,917
40代	2,657	3,130	3,053	2,278	2,577	3,068
50代	1,454	1,946	2,285	2,125	2,128	2,034
60～	154	226	236	142	215	288
合計	11,139	12,870	12,821	10,245	10,472	10,536

Ⅳ－3. 年齢別就業者の異動の動向

2012年までの5年間に転職した者（転職就業者）を年齢別にみると、1,190.5万人の転職就業者のうち30代が330.5万人（転職就業者の27.8%）と最も多く、20代282.5万人（23.7%）、40代233.3万人（19.6%）の順となっており、20～30代で全体の半分を占める（図表Ⅳ－12）。なお、60歳以上も171.2万人（14.4%）と比較的多いが、これは定年後の再就職が多く含まれ

ているものと思われる。男女別にみると、男女ともに20～30代で転職就業者の5割を占めているが、男性では20代（27.3%）、30代（22.2%）及び60歳以上（20.8%）が多い（図表Ⅳ－12）。一方で40代（16.2%）、50代（12.6%）は少なく、男性では40～50代の転職が難しい様子が見られる。一方、女性は男性と比較して40代（23.0%）が多い。

(図表Ⅳ－12) 過去5年間の年齢別転職就業者

(千人、%)

2012年	総数			構成比		
		女性	男性		女性	男性
10代	149	91	58	1.2%	1.5%	1.0%
20代	2,825	1,510	1,315	23.7%	25.3%	22.2%
30代	3,305	1,686	1,619	27.8%	28.2%	27.3%
40代	2,333	1,371	962	19.6%	23.0%	16.2%
50代	1,581	836	745	13.3%	14.0%	12.6%
60～	1,712	477	1,236	14.4%	8.0%	20.8%
合計	11,905	5,971	5,934	100.0%	100.0%	100.0%

V. 中小企業の就業構造

以上、就業構造基本調査により最近の雇用動向をみてきたが、中小企業について整理すると以下の通りである。

(中小企業の雇用動向)

- ・中小企業の雇用についてみると、官公庁等を除く雇用者の比率は2012年で62.0%であるが、このところ減少してきており、一方大企業は増加している。中小企業は雇用のほぼ2/3を占め、中小企業が雇用の多くを吸収していることには変わりはないが、最近における中小企業の雇用吸収力には陰りがみえ、先行きが懸念される。
- ・産業別に中小企業の雇用者のウェイトが高いのは、建設業、卸売業・小売業、製造業などであるが、このところサービス業以外の大半の産業で中小企業の雇用者が減少している。サービス業では特に医療・福祉が増加している。また職業別には、中小企業では生産、事務、販売、サービスといった職業についている雇用者が多く、大企業と比較すると生産工程従事者が多い。これらの職業はサービス以外ほとんど減少傾向にあり、サービス経済化の動きを反映している。
- ・雇用形態別には、2012年で正規の職員・従業員が3,311.0万人なのに対し、非正規雇用者は2,042.7万人となり2,000万人を突破した。中小企業では、正規の職員・従業員は1,403.6万人で雇用者の51.9%を占めているが、雇用者全体の58.1%と比べると低水準である。中小企業では正規雇用が減少し、また

非正規雇用は横ばい傾向にあり、最近の非正規雇用の増加にはあまり寄与していない。一方、大企業では非正規雇用が増加しており正規雇用も減少していない。産業別にみると、中小企業で正規の割合が低い産業は宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業などのサービス業で、卸売業・小売業も低い。職業別にみると、中小企業では、運搬・清掃・包装等従事者、サービス職業従事者などで正規雇用の比率が低い。

- ・中小企業では正規雇用の就業日数が長く、また週間就業時間もやや長時間の傾向がある。
- ・所得水準は、中小企業は大企業の概ね7割前後の水準で推移してきており、また水準が低下する傾向がみられる。雇用を吸収しているサービス業では全般に平均給与が低い傾向にある。
- ・この5年間の就業異動をみると、雇用者全体の約4割が転職・新規就職をした。このうち中小企業には5割、大企業に3割、官公庁・その他の法人・団体に2割が就業した。中小企業は、雇用者が総じて減少傾向にあるとはいえ、就業異動の受け皿として大企業よりも大きな役割を担っており、雇用の吸収力は依然として大きいといえる。ただ、非正規雇用の割合が高い。また、中小企業の正規雇用者は、大企業等に比べると比較的近年に採用された者、勤続年数が短い者が多い。

(女性の雇用)

- ・女性の就業状況についてみると、中小企業には大企業より多くの女性が雇用されており、中小企業では女性雇用者の比率が高い。た

だ、中小企業の雇用は全体だけでなく女性、男性ともに減少傾向にある。

- ・産業別の中小企業の女性雇用についてみると、サービス業における女性雇用の増加が中小企業の女性雇用全体を下支えしており、製造業、卸小売業からサービス業への女性雇用者の移動が著しく進んでいる。なお、サービス業の中でも医療・福祉産業が女性を中心に雇用の下支え役を担ってきている。職業別の中小企業の女性雇用についてみると、事務、サービス、生産といった職業についている雇用者が多く、大企業と比較するとサービス職業従事者、生産工程従事者が多いという傾向にある。これらの職業では特に女性の非正規雇用の比率が高い。
- ・女性無業者は女性有業者より多いが、そのうち就業希望者は男性の1.7倍もあり、女性の雇用予備軍の多さを物語っている。
- ・雇用形態別にみると、女性の正規雇用が多いのは官公庁等で、中小企業、大企業ともに、女性の正規雇用の比率は低い（非正規雇用の比率が高い）。中小企業では特にパートの比率が高いが、最近では大企業や官公庁等で増えている一方で中小企業ではパートは増えていない。また正規の職員・従業員についても、大企業等に比べると中小企業での減少が目立つ。なお中小企業では、女性雇用者全体が微減となる中で正規雇用から非正規雇用へのシフトがみられる。
- ・女性雇用者の所得についてみると、男性の所得水準とは明らかな差があり、女性雇用者は低所得層に多く分布している。また、中小企業の女性雇用者の所得は女性雇用者全体よ

りもさらに低い水準の所得層に集中しており、中小企業の女性雇用者は低所得層に偏っている。中小企業の女性の給与水準は大企業の概ね8割の水準で推移してきており、男女全体(7割)に比べて格差は小さい。なお、男性雇用者全体では、所得層が下方にシフトしてきている。

- ・女性の就業異動についてみると、離職非就業者が減少しており、男性の離職非就業者が増加したのとは対照的である。転職では、女性は特に医療・福祉などサービス業への転職が多い。過去5年間の女性雇用者の転職・新規就職者は女性雇用者全体の約半分を占めており、女性雇用者の2人に1人が5年間に新たな職場で就業を開始している。なお、非正規雇用就業した女性の方が圧倒的に多い。
- ・転職・新規就職者のうち、中小企業に44.6%、大企業に27.0%、官公庁・その他の法人・団体に26.2%がそれぞれ就業しており、女性の雇用についても、中小企業の雇用吸収力は大きいといえる。なお同様に非正規雇用の割合が高い。
- ・就業時期をみると、女性の非正規雇用のほぼ8割がここ10年間に就業しているが、中小企業、大企業ともほぼ同じ傾向である。

(年齢別の雇用)

- ・年齢別の中小企業の雇用者についてみると、大企業と比較して60歳以上の構成比が高く、逆に20代～40代の構成比が低い。特に零細規模の中小企業においてはその差が大きい。時系列でみると、全体として減少傾向にある

中で60歳以上は増加が続いている。比率の低下が目立つのは20代である。中小企業、大企業ともに雇用者の高齢化が進んでいるが、その度合いは中小企業の方が大きい。なお、男女構成比をみると、中小企業では、もともと女性労働者の比率が大企業よりも高かったこともあり、40歳から下の層では大きな変動はみられない一方、50歳以上の層では比率が高まり特に60歳以上の女性雇用者の比率が大きく上昇している。

- ・年齢別の中小企業の雇用者についてみると、正規雇用の比率は雇用者全体と比較して50代以下が概ね低い水準にある。中小企業の女性雇用者は各年齢層ともに非正規雇用が多いのに対し、男性は60歳以上だけが多い。また大企業と比較して特に20代の正規雇用の減少が目立つ。年齢別の動きには、団塊の世代の影響が強く反映されているものの、趨勢的な高齢化と若年者の減少が中小企業においても目立ってきているといえる。

VI. 付加価値と労働分配率

ここまで、中小企業における雇用動向について主に雇用者の側から見てきた。中小企業の雇用吸収力にはこのところ若干ながら陰りが出てきており、それがわが国全体の雇用の減少につながっている可能性があることがみえてきた。ただ一方では、中小企業は、女性や高齢者の雇用などにおいて大企業よりも比率が高く、大企業に先行して活用してきている様子もうかがわれる。

そこで今度は、中小企業の雇用吸収力について、中小企業の経営の側からみてみたい。企

業は、売上や粗利益のなかから雇用者に賃金を支払う。企業の生み出す付加価値が雇用の源泉である。そこで、法人企業統計により、付加価値の動きなどから、中小企業における雇用の吸収力がどのように推移してきたのか、みてみよう。就業構造基本調査でみたように、中小企業の雇用はバブル崩壊後に頭打ちとなり、足元では減少傾向すらみせている。中小企業の雇用吸収力が低下したのは、中小企業が生み出す付加価値が低迷するようになってきたことが影響していると思われる。企業の雇用吸収力の源泉は、企業が生み出す付加価値である。付加価値が増加しなければ新たな雇用を生み出すことはできない。

ここで、企業が生み出した付加価値は、労働に対する人件費（従業員給与・賞与や福利厚生費など）、金融機関などの債権者や株主に対する資本コスト（支払利息・割引料、不動産等賃貸料、営業純益、減価償却費など）、税金の3つに分配される。このうち前2者の付加価値に占める比率が労働分配率、資本分配率である。この労働分配率と人件費や労働生産性の関係については、以下のように示される。

$$\cdot \text{労働分配率} = \text{人件費} / \text{付加価値}$$

$$\cdot \text{人件費} = \text{付加価値} \times \text{労働分配率}$$

人件費の増加（＝賃金引上げ、雇用増加）につなげるためには、付加価値自体の増加あるいは労働への分配率を引き上げることが必要となる。

また人件費（労働に分配される部分）は一人当たり人件費（＝賃金）と雇用者数に分解される。労働生産性との関係については、

- ・ 労働分配率 = (雇用者数 × 一人当たり人件費) / 付加価値
 = 一人当たり人件費 / (付加価値 / 雇用者数)
 = 一人当たり人件費 / 労働生産性
- ・ 一人当たり人件費 = 労働分配率 × 労働生産性
 一人当たり人件費 (= 賃金) 引上げには、労働分配率の引き上げあるいは労働生産性の向上が必要となる。労働生産性の向上分だけ賃上げをすれば、労働分配率は変化しない。

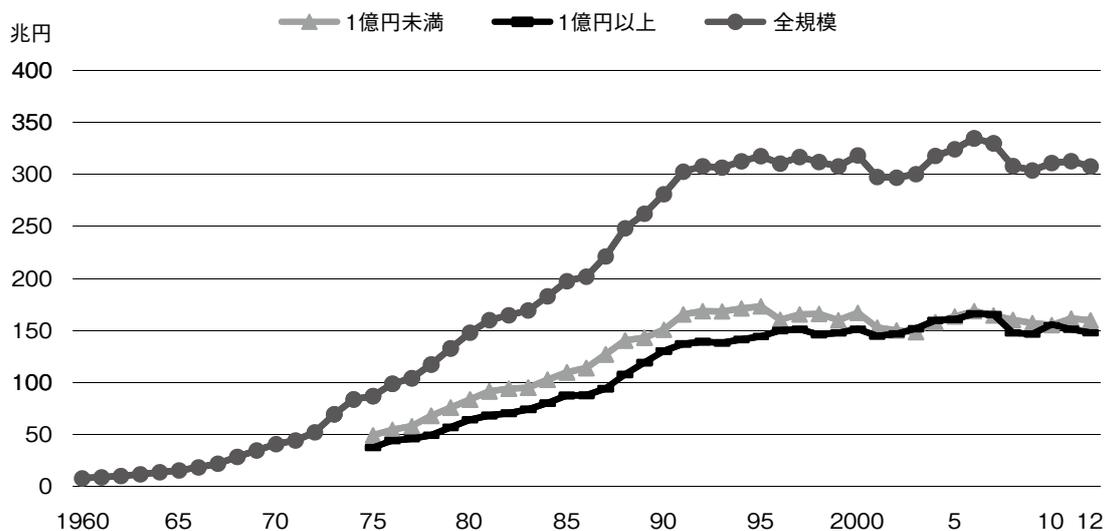
Ⅵ-1. 付加価値の推移

最初に企業の付加価値の推移を法人企業統計年報でみると、付加価値（減価償却費を含む粗付加価値）は1960年度7.9兆円だったが、1977年度に100兆円、1986年度に200兆円となり、1991年度には300兆円を突破した（図表Ⅵ-1）。しかしバブル崩壊後は成長が止まり、上下動を繰り返しつつも趨勢としては横ばいの推移が続いている。バブル経済までは法人企業が生み出す付加価値は増加し続け、前年度を

下回ることは一度もなかったが、バブル崩壊後、1993年度にはわずかではあるが初めて前年度を下回った。その後は概ね300兆円を上回っているものの、景気の変動に伴い増加と減少を繰り返してきている。直近のピークはリーマンショック前、景気が回復を継続していた2006年度の334.7兆円であり、足元2012年度では307.7兆円となっている。これは1992年度頃の水準である。

この間の付加価値の動きを規模別にみると、中小企業（資本金1億円未満）の付加価値は1984年度に100兆円を超え、バブル崩壊後も増加したが1995年度の173.2兆円がピークで、その後は160兆円前後での推移が続いており、2000年代に入ってからからの景気回復期においても1995年度のピークの更新には至らなかった（図表Ⅵ-1）。一方大企業（資本金1億円以上）では、バブル崩壊後、1990年代には中小企業同様に付加価値が伸び悩み140～150兆円の規模で推移したが、2000年代に入ってから景

（図表Ⅵ-1）付加価値



（資料）財務省「法人企業統計」以下同じ

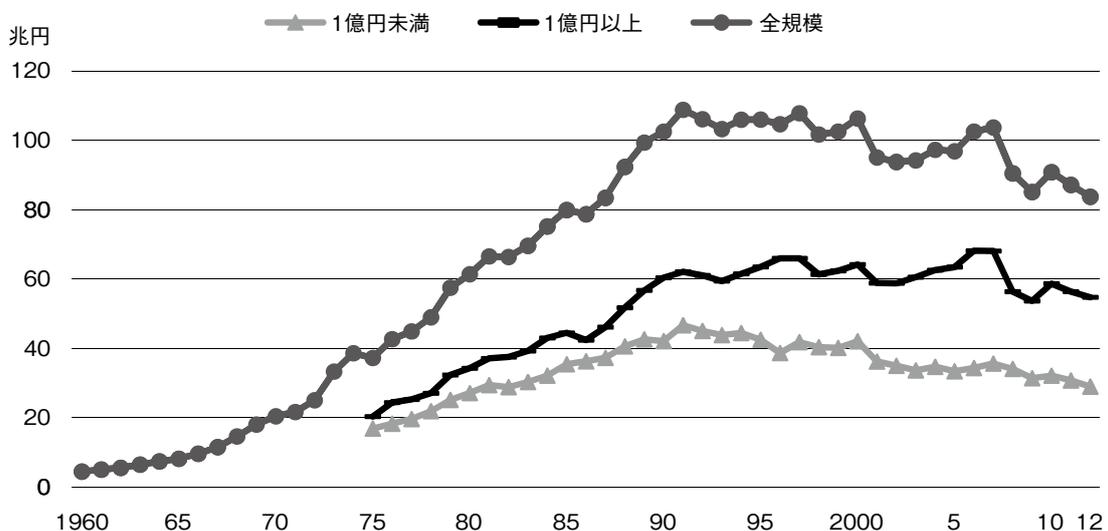
気回復とともに増加傾向となり、中小企業とは異なり過去のピークを更新し、2006年度には166.1兆円まで増加した。中小企業の付加価値が約20年近く伸び悩んでいるのは対照的である。なお、大企業の付加価値はリーマンショック後に大きく落ち込んでおり、中小企業と比較すると変動の幅が大きい。また、付加価値額に占める中小企業のウェイトは、バブル経済の頃は55%前後で、一方大企業は45%程度であったが、バブル崩壊後には中小企業のウェイトがやや低下し、2000年代に入ると中小企業と大企業がほぼ1：1の割合となってきている。

付加価値について、製造業と非製造業の動きをみると、製造業の付加価値はバブル経済時に100兆円を超えたが、1991年度の108.8兆円がピークで、バブル崩壊後は概ね100兆円前後と横ばいで推移してきた（図表Ⅵ-2）。リーマンショックと世界同時不況以降は付加価値が減少し、足元2012年度では83.7兆円とバブル経済前の水準にまで落ち込んでいる。一方、非製

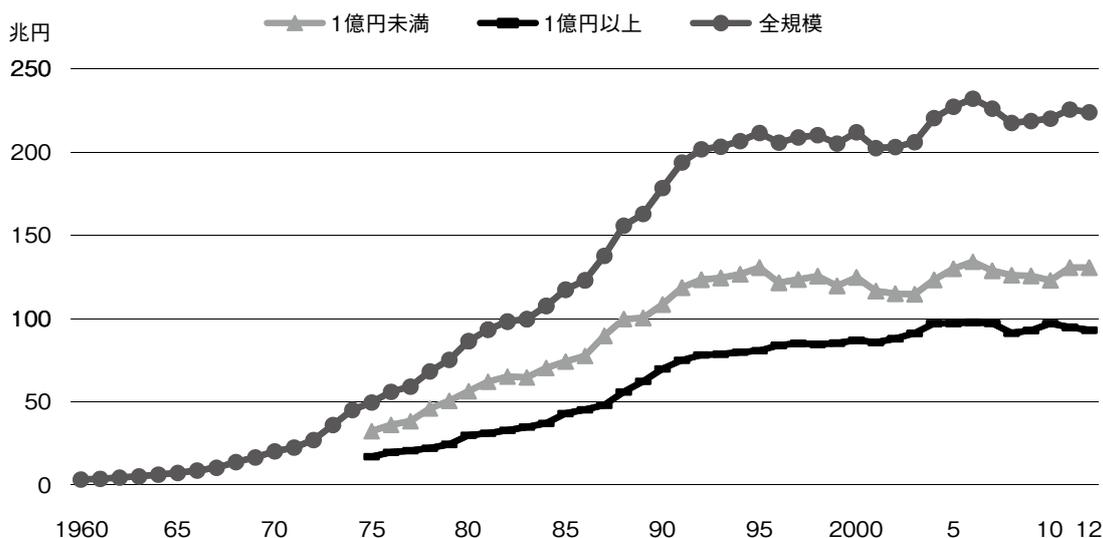
造業の付加価値はサービス経済化の進展もありバブル崩壊後も増加傾向を辿った（図表Ⅵ-3）。100兆円を超えたのは1984年度であったが、1992年度には200兆円を超え、2000年代の景気回復期には230兆円台まで増加してきている。そのため非製造業のウェイトは趨勢的に上昇している。

製造業と非製造業の動きを規模別にみると、特に中小製造業において付加価値の減少が著しい。中小製造業の付加価値のピークはバブル経済時の1991年度46.7兆円であったが、それ以降1990年代は40兆円台、2000年代は30兆円台後半での低調な推移となり、足元2012年度は29.0兆円と30兆円を割り込んでいる（図表Ⅵ-2）。30兆円を下回るのは1982年度以来30年ぶりである。これに対し大企業製造業は、景気による変動が大きいがバブル崩壊後も増加傾向を維持し、2006年度には68.1兆円と過去のピークを更新した。ただ、リーマンショック後には大きく落ち込み、足元でも回復していない。

(図表Ⅵ-2) 付加価値(製造業)



(図表Ⅵ-3) 付加価値(非製造業)



2012年度は54.7兆円とバブル経済前の水準まで低下している。

一方、非製造業は中小非製造業、大企業非製造業ともに趨勢的に付加価値が増加してきている(図表Ⅵ-3)。直近のピークは両者とも2006年度で、中小非製造業は134.3兆円、大企業非製造業は97.9兆円を記録した。足元もほぼ同水準にある。業種別に中小企業のウェイトをみると、中小製造業では1986年度の46.1%がピークで徐々に低下してきており、1996年度には40%を下回り、2006年度には33.5%まで低下した。一方、非製造業でも中小非製造業のウェイトがやや低下気味であり、中小企業は製造業、非製造業ともに付加価値に占める割合が低下している。

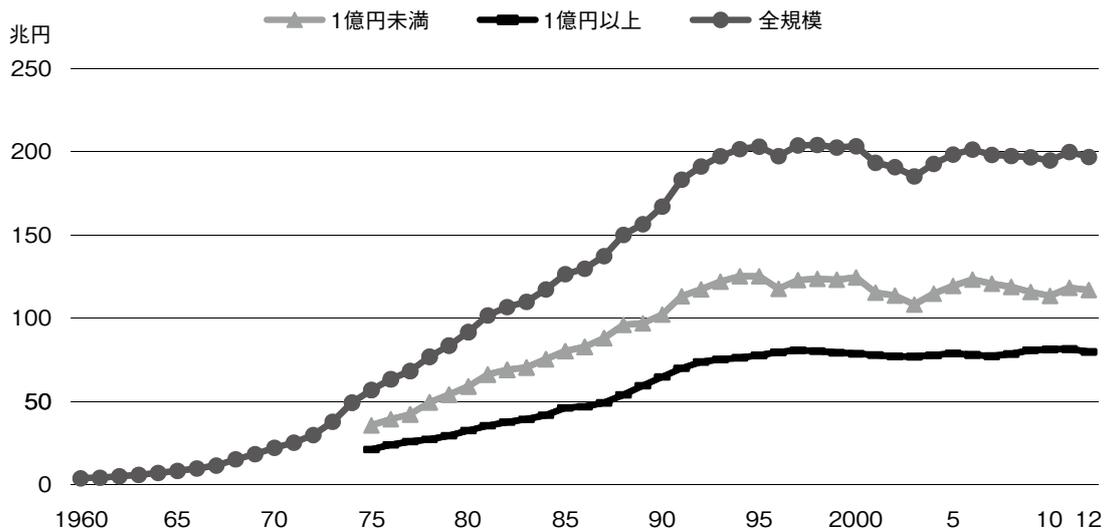
Ⅵ-2. 人件費の推移

また、この付加価値のうちどれだけを人件費に振り向けられるかで企業の雇用吸収力が決まるが、人件費は1960年度3.9兆円で、付加価値

の49.4%を占めていた(図表Ⅵ-4)。これ以降の人件費の推移をみると、1981年度に100兆円を超え、その後もバブル経済の前後までは増加が続いた。1994年度に200兆円を超え1998年度には204.1兆円となったが、これがピークでその後は現在まで200兆円をやや下回る水準での推移が続いている。人件費は頭打ちの状況にあり、2012年度は196.9兆円であった。総じてみれば、企業が生み出す付加価値が、増勢が鈍化したとはいえ2000年代に入っても過去のピークを更新するなど景気回復とともに増えてきたのに対し、人件費は1990年代にピークを記録した後、2000年代の景気回復期にもそれを更新できず、伸び悩んで推移してきているといえる。

次に人件費について規模別にみると、中小企業の人件費は、付加価値と同様にバブル経済までは順調に増加し、1990年度には100兆円を超えた(図表Ⅵ-4)。ただピークは1994年度の125.3兆円で、2000年代にかけて伸び悩み、概

(図表Ⅵ-4) 人件費



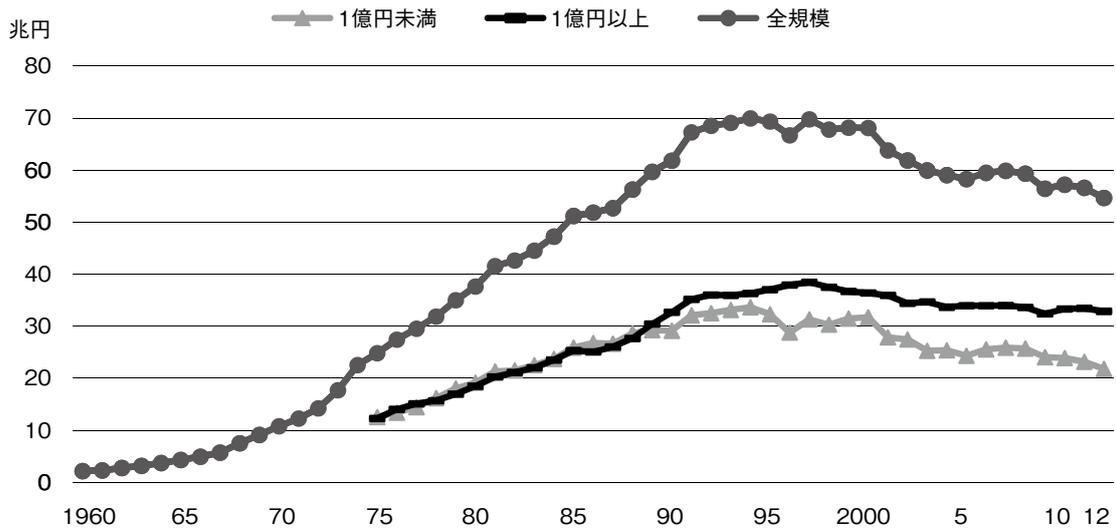
ね110兆円台での推移が続いている。大企業の人件費も中小企業と似た動きを示し、中小企業に遅れて1997年度に一度ピーク（80.9兆円）をつけた後、70兆円台後半にとどまるなど2000年代にかけて伸び悩んだ。その後、2009年度には再び80兆円台を回復し2011年度は81.6兆円となった。中小企業に比べ大企業では過去の水準まで回復してきているが、大企業の付加価値が2000年代の景気回復期には過去の水準を大きく上回るようになってきたことと比較すると、大企業においても人件費の回復度合いは鈍かったといえよう。また、人件費に占める中小企業のウェイトは、1980年代には63～64%であったがバブル崩壊後はやや低下してきており、2000年代は60%を若干下回る水準で推移している。中小企業と大企業の比率はほぼ3：2である。

業種別にみると、製造業の人件費は1990年代にピークを迎え、以降は頭打ちとなったのに対し、非製造業では2000年代に入っても増加

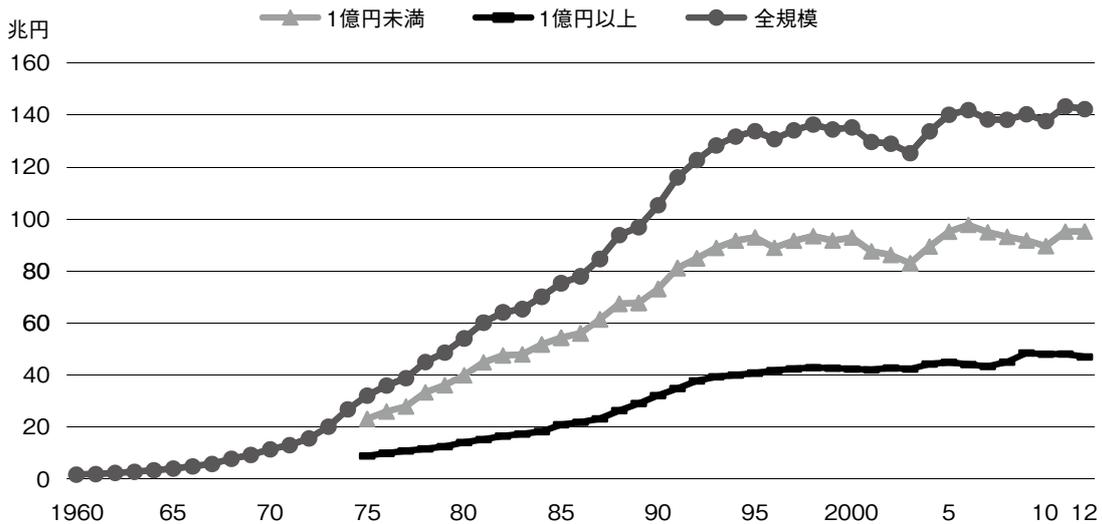
が続いた（図表Ⅵ-5、6）。製造業のピークは1994年度の69.9兆円で足元では2012年度54.6兆円まで低下している。一方、非製造業はバブル経済時に100兆円を超えた後、バブル崩壊後の1990年代は横ばいの推移が続いたが、2000年代からは再び増加して140兆円台となり、2011年度には143.3兆円とピークを更新した。人件費も付加価値同様に製造業のウェイトが低下してきている。人件費が全体として伸び悩んでいるのは、製造業の落ち込みの影響が大きい。

なお、規模別にみると、製造業では中小製造業、大企業製造業ともに1990年代にピークを迎え、2000年代はやや低下気味で推移してきた（図表Ⅵ-5）。中小製造業では特に低下が激しく2012年度には21.8兆円となったが、これは付加価値と同じ1982年度の水準であり、30年前に戻ってしまっている。大企業製造業も2012年度は32.8兆円となっており、これは1990年度頃の水準である。また、付加価値との関係で見ると、中小製造業は付加価値と人件費がほぼ

(図表Ⅵ-5) 人件費(製造業)



(図表Ⅵ-6) 人件費(非製造業)



平行的な動きを示しているが、大企業製造業では付加価値が2000年代に増加したのに対し、人件費は2000年代も低調に推移しており、両者の動きが乖離してきている点が特徴的である。一方、非製造業は中小非製造業、大企業非製造業ともに趨勢的に人件費が増加し、付加価値とほぼ平行的に動いてきている(図表Ⅵ-6)。直近のピークは中小非製造業が2006年

度の97.8兆円、大企業非製造業が2009年度の48.5兆円で、足元でもほぼ同水準を維持している。また、人件費に占める中小企業のウェイトは、特に中小製造業で低下してきている。1980年代には中小製造業と大企業製造業の割合がほぼ50:50であったが、足元では中小製造業のウェイトが約10%ポイントも低下し、40:60の割合となった。なお中小非製造業も中小製造

業ほどではないがやや低下してきている。総じて、中小企業は製造業、非製造業ともに付加価値同様、人件費のウェイトも低下傾向にある。

Ⅵ-3. 人件費の要因分解

雇用吸収力は、雇用者数の動きでみるができる。そこで人件費を雇用者数と一人当たり人件費に分解して、それらの動きをみてみよう。

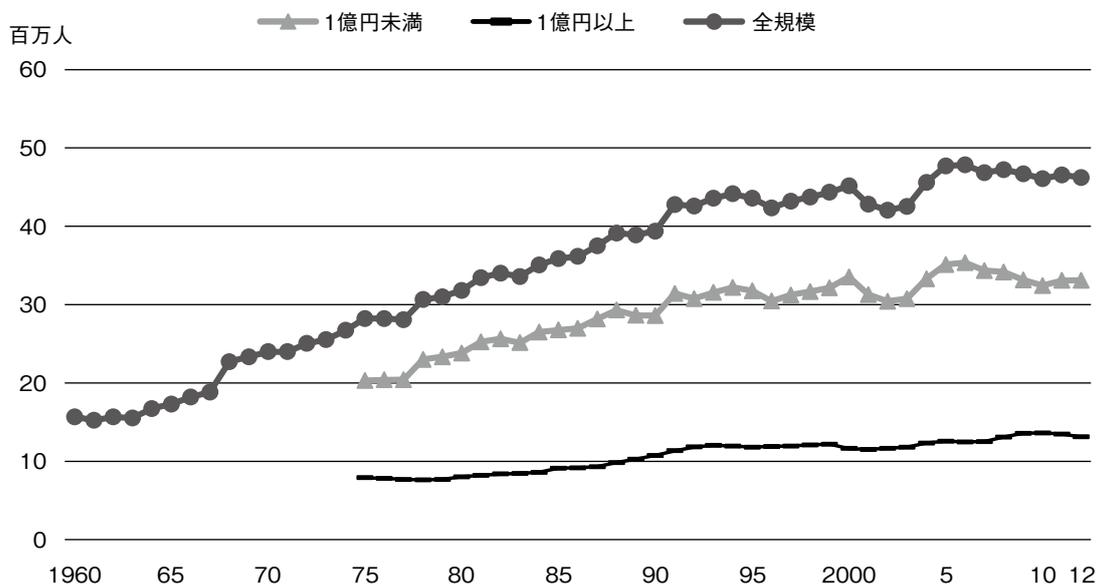
(雇用者数)

法人企業の雇用者数は1978年度に30百万人を超えた後、1980年代を通じて増加傾向を維持し、1991年度には40百万人を突破した(図表Ⅵ-7)。しかしバブル崩壊後には頭打ちとなり、1990年代は40百万人台前半で推移した。2000年代に入ると景気回復とともに再び増加してきたが、2006年度の47.8百万人がピークでそれ以降は横ばいないしやや減少気味の推移となっている。2012年度は46.2百万人である。雇用者数について規模別にみると、まず中小企

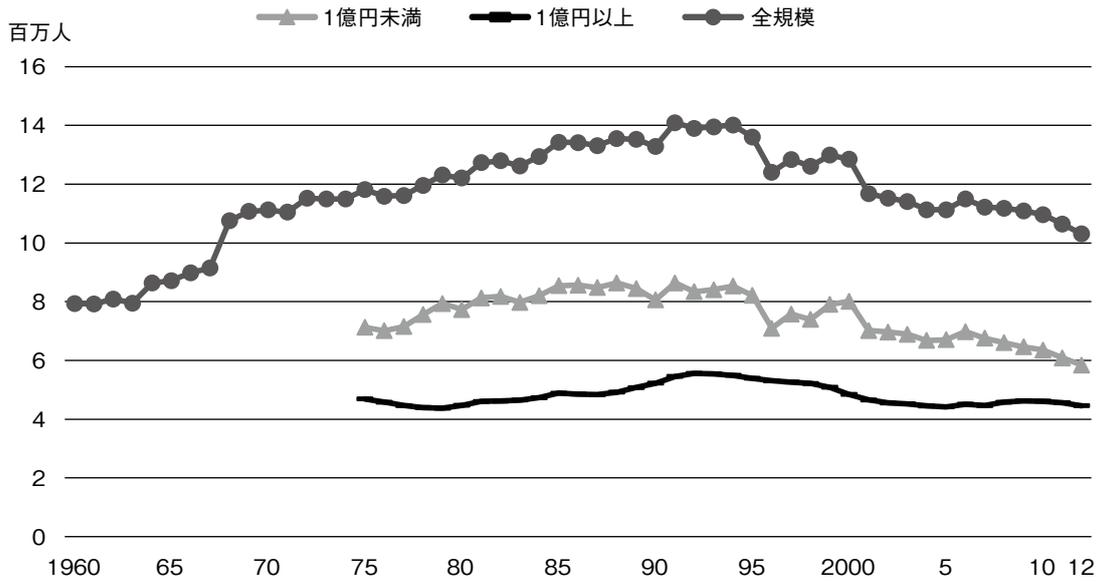
業は全体の7割強を占めており、雇用の担い手としての役割を果たしてきている。大企業は3割弱である。両者ともにバブル経済前は増加傾向が続き、バブル崩壊後には増加から横ばいに転じたが、2000年代に入ると再び増加してきた。雇用者数のピークは、中小企業では2006年度の35.4百万人、大企業は2010年度の13.6百万人で、中小企業は2007年度以降やや減少気味であり、足元では大企業のウェイトがやや高まってきている。

業種別にみると、製造業で減少、非製造業で増加と、両者の動きは対照的である(図表Ⅵ-8、9)。まず製造業ではバブル崩壊とともに増加から減少に転じており、1990年代、2000年代と減少傾向が続いている。製造業の雇用者数のピークは1991年度の14.1百万人で、足元2012年度は10.3百万人と10百万人を割り込む寸前まで減少してきた。一方、非製造業は1981年度に20百万人を超え、1994年度には30百万人まで増加してきたが、バブル崩壊後は増

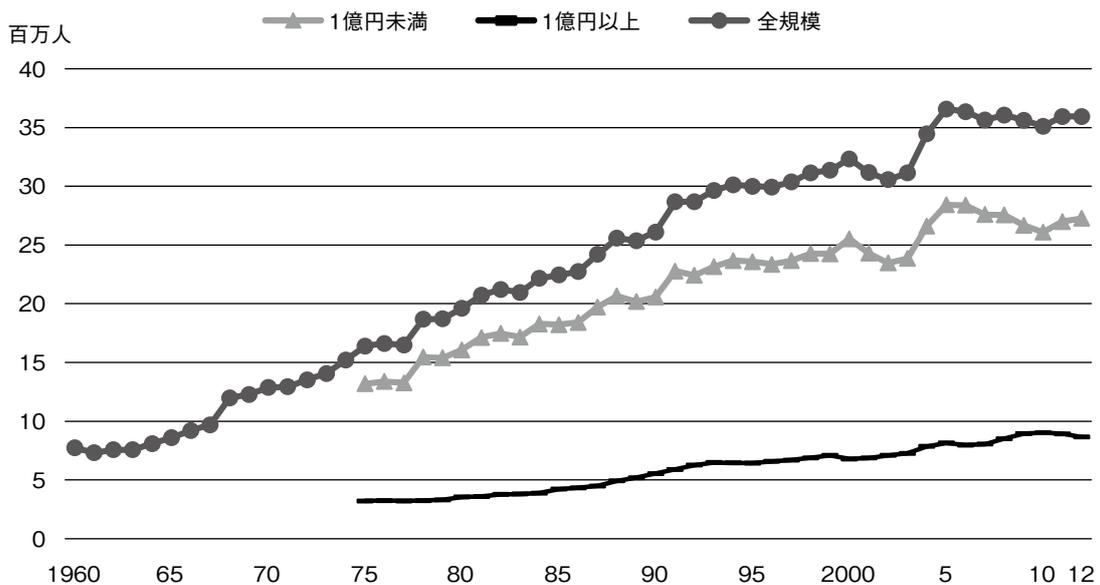
(図表Ⅵ-7)雇用者数



(図表VI-8) 雇用者数(製造業)



(図表VI-9) 雇用者数(非製造業)



勢が止まり、1990年代後半からは30百万人強の水準で横ばいの推移となった。

2000年代に入ると景気回復を背景に徐々に増加し、2005年度には36.6百万人とピークをつけた。これ以降はほぼ35百万人での推移となっている。このため、製造業と非製造業の雇用

者数の比率は、1980年代には概ね4：6であったが、2012年度には2：8となった。

なお、製造業においては、中小製造業、大企業製造業ともに1990年代前半にピークをつけ、以降は減少傾向が続いているが、減少のテンポは中小製造業の方が大きい。中小製造業はピー

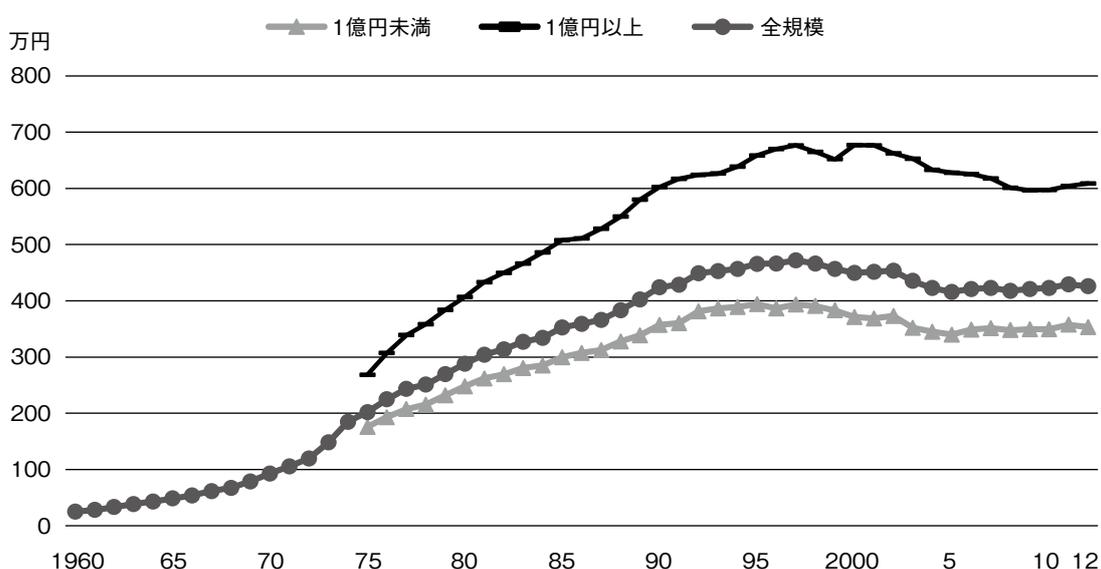
クの1991年度8.6百万人から2012年度5.8百万人と約3割減少したのに対し、大企業製造業は1992年度5.6百万人から2012年度4.5百万人と2割の減少にとどまった。一方、非製造業では、中小企業、大企業ともに総じてみれば増加傾向が続き、中小非製造業は2005年度に28.4百万人、大企業非製造業は2010年度に9.0百万人と

なった。ただ両者とも足元ではやや減少している。

(一人当たり人件費)

法人企業の一人当たり人件費は1975年度に2百万円台に乗り、1981年度に3百万円台、1989年度に4百万円台と増加してきた(図表Ⅵ-10)。

(図表Ⅵ-10)一人当たり人件費



バブル崩壊後もしばらくは増加が続き、1997年度には471.9万円となったが、1997年度がピークで、以降は減少に転じた。わが国は戦後はいじめて一人当たり人件費が減少するという状況に至り、この減少傾向は2000年代に入ってもしばらく継続した。2005年度の415.8万円をボトムによりやく下げ止まったが、足元2012年度でも425.9万円とほぼ20年前、1990年度頃の水準である。

規模別にみると、中小企業と大企業の一人当たり人件費は格差が大きいが、過去にはともに同じような推移を辿ってきた。中小企業は1995

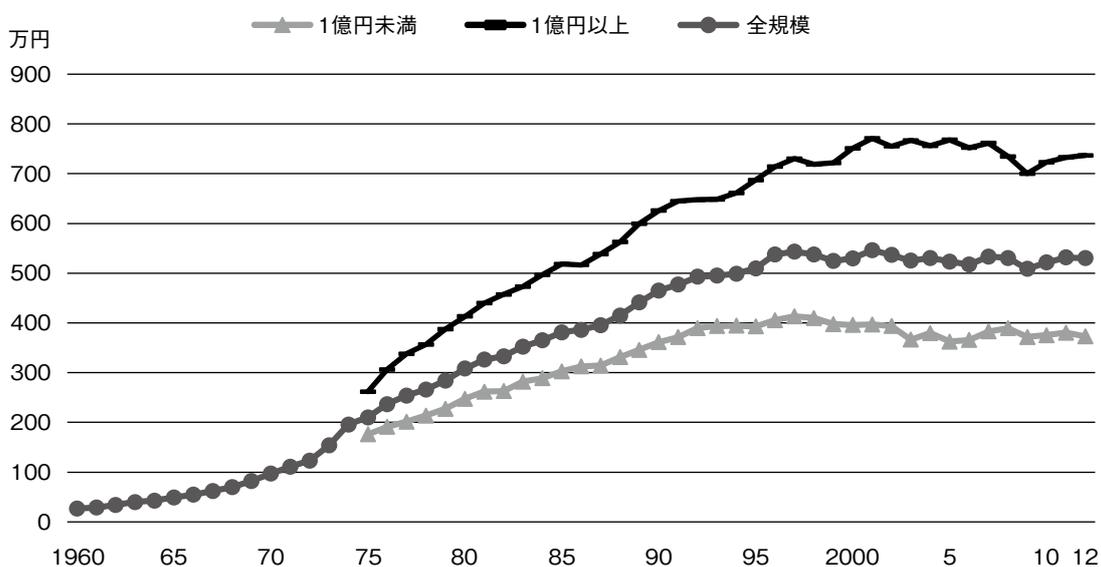
年度まで増加が続き、1996年度にはじめて減少、大企業は1997年度まで増加し、1998年度に減少している(図表Ⅵ-10)。2000年代以降は、中小企業が2005年度の340.1万円をボトムに増加し足元2012年度には353.3万円となったのに対し、大企業は2009年度(596.4万円)まで減少が続いており、大企業では中小企業よりも減少が長引いた。大企業においては、非正規雇用の増加がこれに影響した可能性がある。足元2012年度では608.9万円となっている。また2006年度、2007年度は、中小企業の一人当たり人件費が増加する一方、大企業では減少して

おり、その動きは対照的である。さらに、リーマンショックが起きた2008年度は大企業が大幅に減少した（前年度比-16.8万円）のに中小企業はそれほどではなく（同-3.7万円）、大企業は中小企業より大きな影響を受けた。こうした動きから足元では中小企業と大企業の格差はやや縮小気味ではあるが、中小企業の一人当

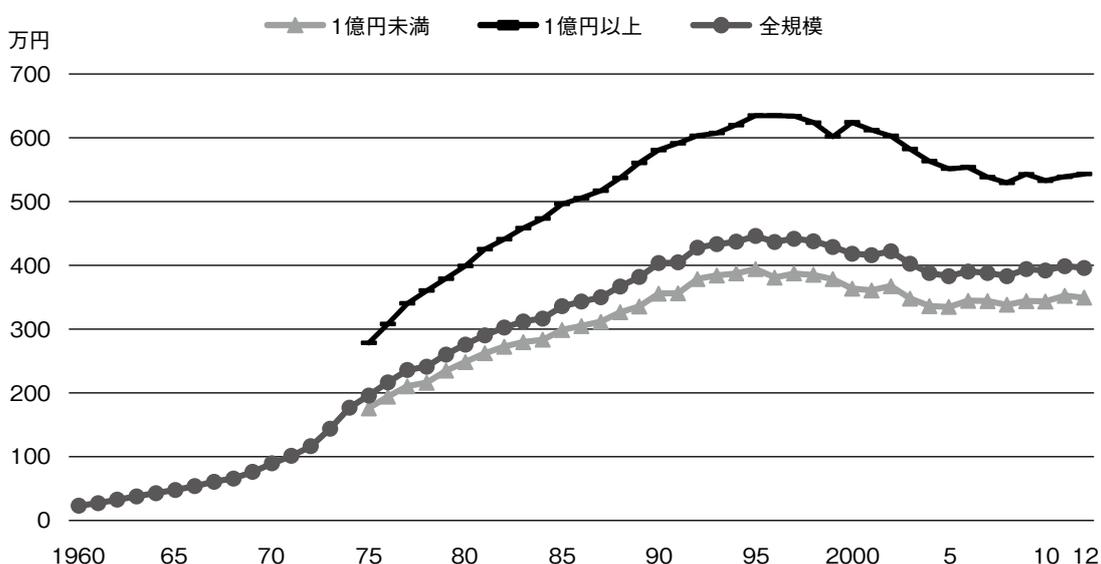
り人件費はまだまだ大企業の6割弱の水準である。

業種別にみると、製造業、非製造業ともに過去のピークからは減少しているものの、減少幅は製造業より非製造業のほうが大きい（図表Ⅵ-11、12）。また、以前から製造業が非製造業よりも一人当たり人件費の水準が高く、その差は拡大しつつある。製造業ではバブル崩壊後の

(図表Ⅵ-11)一人当たり人件費(製造業)



(図表Ⅵ-12)一人当たり人件費(非製造業)



1990年代も増加が続き、ピークは2001年度の546.2万円であった。これに対し非製造業では1995年度に既にピークを迎えた(445.8万円)。

足元2012年度では、製造業530.3万円に対し、非製造業は395.9万円と4百万円を下回っている。なお、中小企業は製造業、非製造業ともに2005年度がボトム、大企業は製造業が2009年度、非製造業は2008年度がボトムで、いずれも足元では回復してきている。

(人件費への寄与)

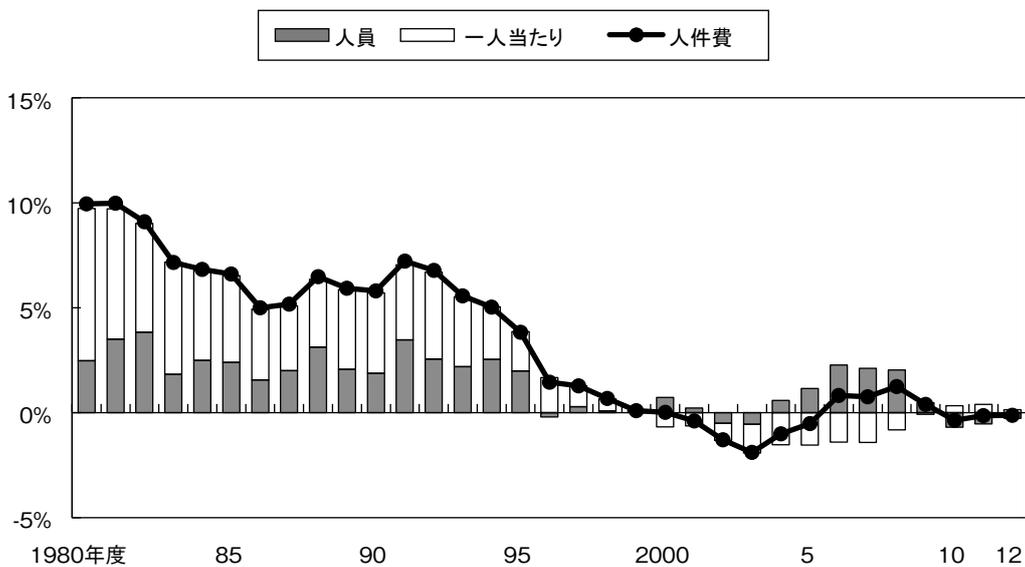
次に人件費全体に対する一人当たり人件費と雇用者数の寄与について、各年代の寄与度の推移(5年移動平均)をみしてみる。まず、1980年代から1990年代前半までは一人当たり人件費、雇用者数ともに増加することで、人件費全体が増加してきた(図表Ⅵ-13)。しかし1990年代半ばには人件費の増加が頭打ちになり、1990年代後半になると一人当たり人件費、雇

用者数がともにほとんど人件費の増加に寄与しなくなる。2000年代に入ると人件費が減少するが、前半は一人当たり人件費、雇用者数がともに概ね人件費の減少に寄与した。一人当たり人件費のマイナスの寄与は景気が回復した2000年代後半になっても続いたが、雇用者数は景気の回復とともにプラスの寄与に転じた。足元では、人件費、一人当たり人件費、雇用者数にはほとんど動きがない。

これを規模別にみると、1990年代までは中小企業、大企業ともに全体の動きと同じであったが、2000年代に入るとやや両者の動きが異なっている(図表Ⅵ-14、15)。

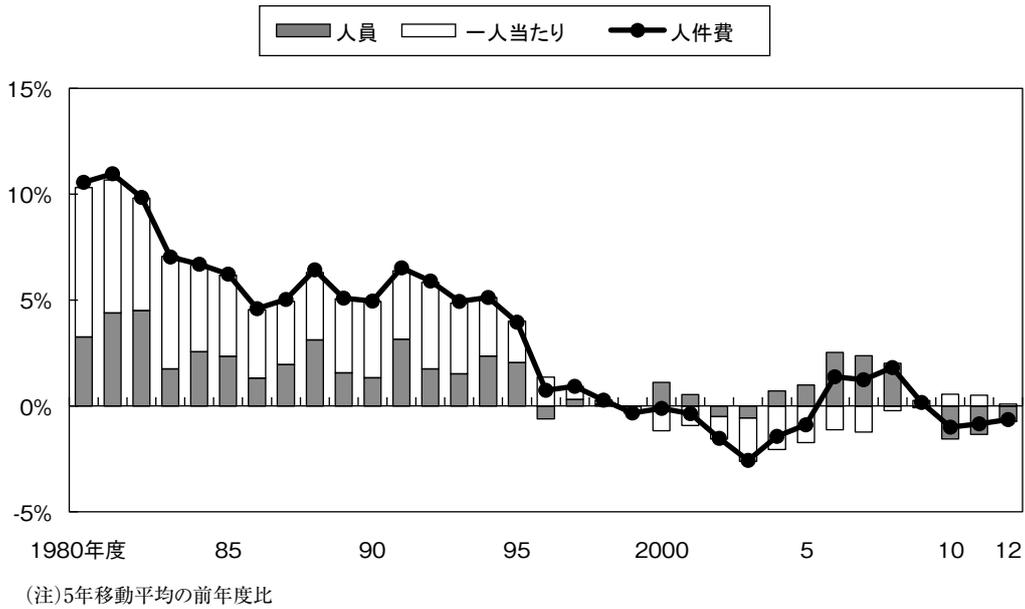
中小企業では2000年代前半から一人当たり人件費の減少が大きくなり、それが人件費の減少に影響した。一方、大企業は中小企業のような動きがみられず、ほとんど動きのない状態であった。しかし2000年代後半になると、中小企業では雇用者数の増加と一人当たり人件費の

(図表Ⅵ-13) 人件費の寄与度分解(全産業)

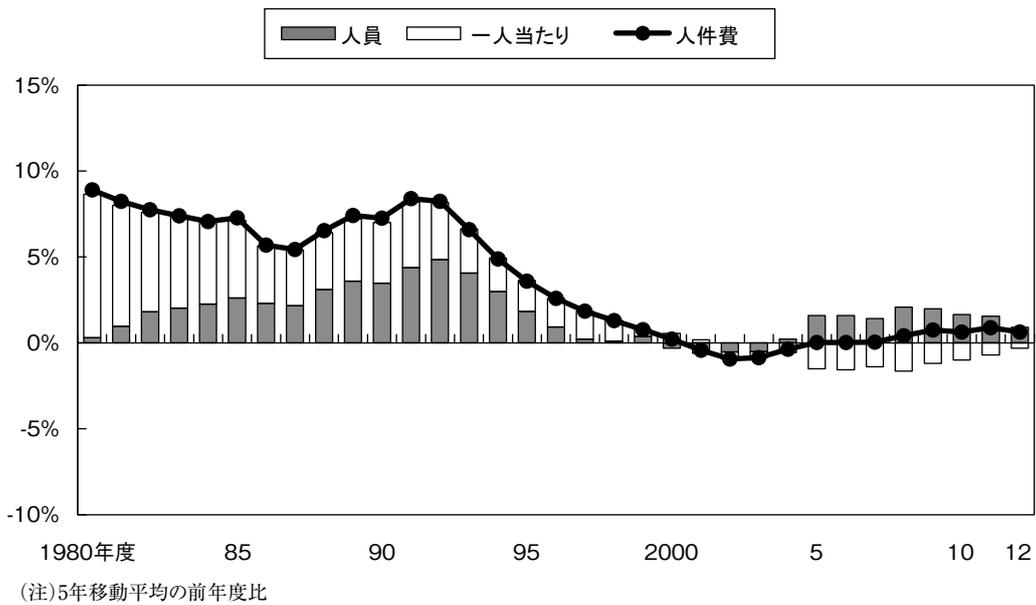


(注)5年移動平均の前年度比

(図表Ⅵ-14) 人件費の寄与度分解(全産業、1億円未満)



(図表Ⅵ-15) 人件費の寄与度分解(全産業、1億円以上)



減少がしばらく続いた後、雇用者数が減少に転じるとともに人件費全体が減少するに至った。一方大企業では、一人当たり人件費の減少と雇用者数の増加という逆の動きが拮抗して人件費全体では横ばいないし微増となる状況が続いている。一人当たり人件費が減少する状況は

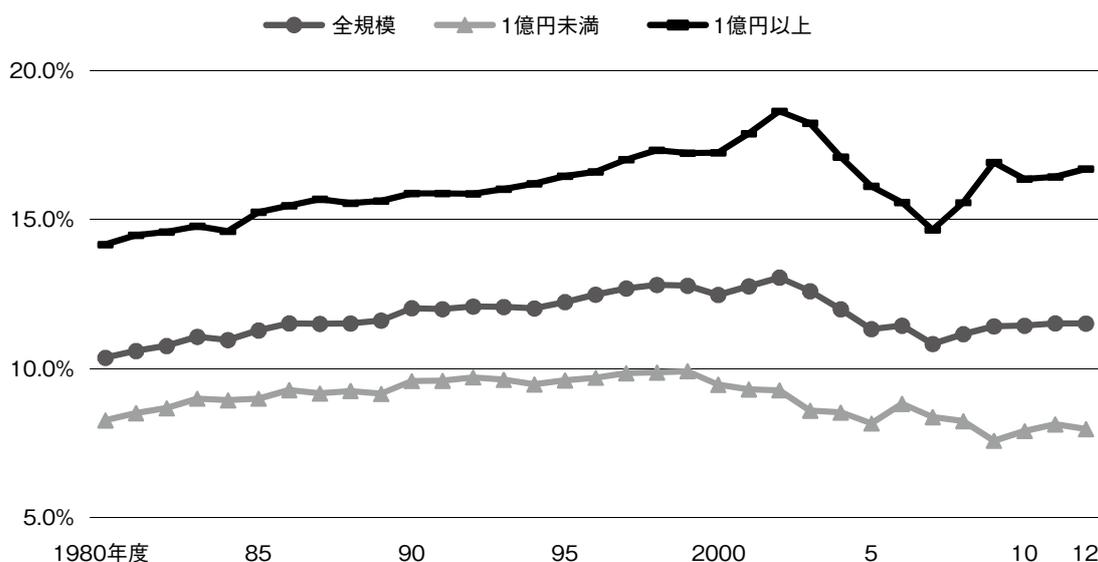
1990年代後半に初めて現れた現象であり、また雇用者数の減少も1990年代後半から頻繁にみられるようになってきた。特に中小企業においては、付加価値が頭打ちから減少に転じてきたなかで、一人当たり人件費の削減だけでは間に合わず雇用者数が減少することが多くなって

いるとみられ、これは大企業が一人当たり人件費を削減する一方で、雇用はなんとか維持している状況と比較して対照的ともいえる。前でも見たように、大企業は非正規雇用を増加させてきているが、それにより一人当たり人件費を抑制し、雇用を全体としては維持するだけの付加価値を生産してきている一方、中小企業は雇用を維持するだけの付加価値を生産することが困難となってきた可能性があり、先行きが懸念される。

(福利厚生費)

ところで人件費の内訳をみてみると、法人企業の付加価値が伸び悩む中で2000年代に入って一時、福利厚生費が抑制された時期があった。企業にとっては年金保険料が毎年段階的に引き上げられてきていることから、この社会保障負担を含めた福利厚生費の負担が高まるはずであるが、法人企業の福利厚生費が人件費に占める比率をみると、2000年代には特に大企業で2003年度から2007年度にかけて大きく比率が低下してきており、また中小企業でも緩やかに低下してきた(図表Ⅵ-16)。

(図表Ⅵ-16) 福利厚生費の比率



福利厚生費がこのように低下したのは、年金保険料の負担が重くなってきている中で、企業がそれ以外の福利厚生を削減(廃止等)したことによるものとみられる。それでもなお最近では再び上昇の兆しがうかがわれる。法定の福利厚生費の負担増がその他の福利厚生費や給与自体を圧迫しているのではないだろうか。ちな

みに、GDPベースで雇用者報酬と、その内訳である雇用者への賃金・俸給および雇主の社会負担(社会保険料など)の推移をみると、雇用者報酬は1980年度の132兆円から1997年度には279兆円まで増加したが、翌年度から減少し、足元2012年度では246兆円となった(図表Ⅵ-17)。1980年度比では1.9倍である。このうち雇

主の社会負担は1980年度の14兆円から1997年度には39兆円に拡大し、その後は横ばいなし微減した時期もあったが、足元では再び増加しており2012年度は40兆円、1980年度比では2.9倍となった。一方で、雇用者への賃金・俸給は1980年度の118兆円から1997年度240兆

円まで増加したが、その後は社会負担とは対照的に減少してきており、2012年度は206兆円となった。1980年度と比べても1.7倍の増加にとどまっている。このため雇主の社会負担が雇用者報酬に占める比率は、1980年度には10.5%であったが、2012年度には16.3%まで上昇した。

(図表Ⅳ－17) 雇主の社会負担 (兆円、%)

年度	雇用者報酬		雇主の社会負担	社会負担比率
	賃金・俸給			
1980	131.9	118.0	13.9	10.5%
1981	142.1	125.7	16.4	11.6%
1982	150.2	133.0	17.2	11.4%
1983	157.3	139.0	18.3	11.6%
1984	166.0	146.8	19.2	11.6%
1985	174.0	152.5	21.5	12.4%
1986	180.2	157.7	22.5	12.5%
1987	187.1	162.8	24.3	13.0%
1988	198.5	172.1	26.4	13.3%
1989	213.3	184.5	28.8	13.5%
1990	231.3	199.5	31.8	13.7%
1991	248.3	214.2	34.1	13.7%
1992	254.8	221.7	33.1	13.0%
1993	260.7	225.9	34.8	13.3%
1994	265.6	231.1	34.5	13.0%
1995	270.2	232.8	37.4	13.8%
1996	274.1	237.4	36.7	13.4%
1997	279.0	239.9	39.1	14.0%
1998	272.9	234.0	38.9	14.2%
1999	268.0	229.2	38.8	14.5%
2000	269.2	229.8	39.4	14.6%
2001	265.7	225.1	40.6	15.3%
2002	258.1	217.2	40.9	15.9%
2003	252.8	214.9	37.9	15.0%
2004	252.2	214.5	37.7	14.9%
2005	254.1	217.5	36.6	14.4%
2006	255.7	217.7	38.1	14.9%
2007	255.6	217.3	38.3	15.0%
2008	254.3	216.6	37.7	14.8%
2009	243.0	205.9	37.1	15.3%
2010	244.0	206.2	37.7	15.5%
2011	245.6	206.6	39.1	15.9%
2012	246.0	205.8	40.2	16.3%

(資料)内閣府 経済社会総合研究所「国民経済計算」

雇用者がたとえ従来と同じ付加価値を生み出しても、そのうちで年金等の社会負担に分配される部分が増加すれば、雇用者の賃金・俸給はその分減ることになる。少子高齢化で人口の

減少と高齢化(=引退する人の増加)が同時に進むわが国では、雇用者は従来と同じ付加価値を生み出すだけでは賃金(給与)は減ってしまい、それを維持するにはより多くの付加価値を

生み出していかなければならない。一人当たり付加価値を増やしていくこと、すなわち労働生産性の向上が不可欠である。しかしながら、近年の推移をみる限りでは、企業の社会負担が相対的に重くなる一方、付加価値は思うように増えず、賃上げもできない状況であり、ましてや雇用の増加は困難で、むしろ雇用の抑制や賃金引き下げ、あるいは非正規雇用へのシフトに、やむなく向かっていた、というのが実情ではないだろうか。雇主の社会保障負担、つまりは年金財政の負担が、企業にとっては総人件費の膨張、負担増加につながり、なかなか雇用を増やせないでいる様子が見えてくる。いってみれば、わが国における無業者、年金生活者の増加は、このような形で企業に負担を強いることにつながっており、労働者一人で支える人口の比率の上昇は、実際には雇主の社会負担の相対的な増加という形で現れている。

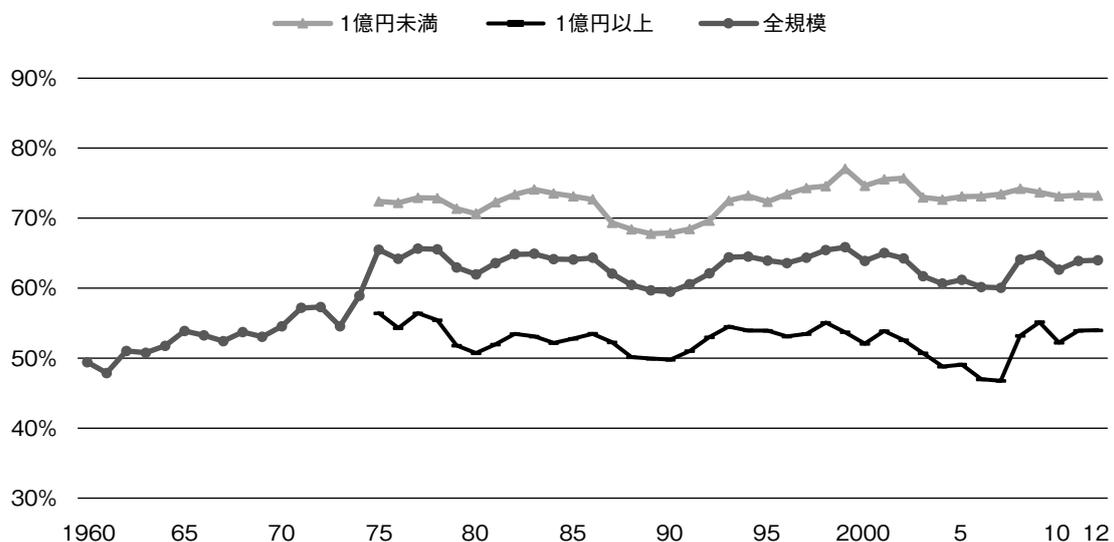
Ⅵ-4. 労働分配率の推移

こうした付加価値と人件費の動きから労働分

配率はどのように推移してきたのか。各年代別に追ってみると、1970年代半ばの第一次石油ショック前までは人件費が付加価値を上回って増加し、労働分配率が上昇してきたが、石油ショック後に60%を超えると、労働分配率は上下動を繰り返しながらも概ね60%台前半での横ばいの推移が続いてきている（図表Ⅵ-18）。法人企業統計年報で見ると、労働分配率は1975年度から現在まで、景気による変動はあるものの、60～65%の間で推移しており、1970年代までの上昇トレンドはみられなくなっている。この間、最も高くなったのは1999年度の65.8%で、足元2012年度は64.0%であった。

これを規模別にみると、中小企業の労働分配率は、1970年代半ばには既に70%台に達し、以降はバブル経済の時期に60%台後半に低下した以外、ほぼ一貫して70%台での推移が続いている（図表Ⅵ-18）。見方によっては、中小企業の労働分配率は1970年代には既に上限近辺にはりつき、これ以上引き上げることは難しい状況が続いてきたとみることもできるのでは

(図表Ⅵ-18) 労働分配率



ないか。これに対し大企業は概ね50%台で推移してきており、中小企業と比較すると20%ポイント程度低い水準である。また中小企業同様、1970年代後半以降は大企業の労働分配率にも上昇トレンドはみられない。なお業種別には、製造業、非製造業ともに労働分配率の水準は60%台で推移してきており、規模別ほど明確な違いはない（図表Ⅵ-19）。

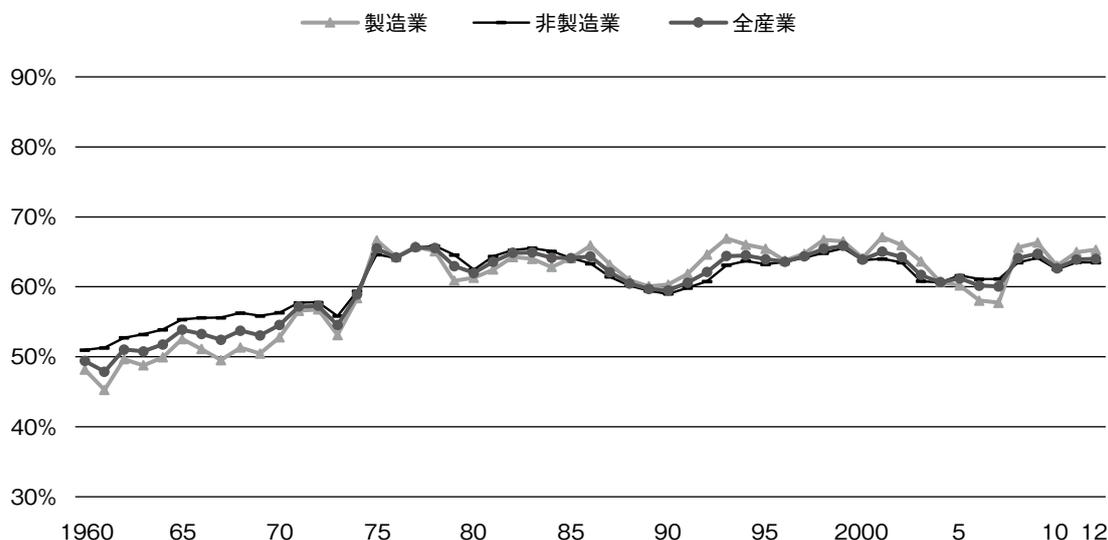
中小企業の雇用吸収力が大きいことと、中小企業の労働分配率が既に高水準で推移してきたことから推測すると、中小企業はバブル崩壊後、労働生産性が低下したために雇用（および賃金）の源泉となる付加価値が縮小し、それにより雇用吸収力が低下したのではないかと推測される。中小企業はもともと大企業に比べ労働生産性が低く、過去には高い労働分配率で雇用を維持してきた面があったが、一方ではこれ以上労働分配率を高めることが難しい水準に達していた。このため付加価値を生み出す収益力が低下したときには、労働分配率を引き上げることで雇用を吸収するという方法がとれなくなっていたの

ではないかということである。労働生産性低下→労働分配率は高水準で引上げ困難→雇用吸収力が低下、という過程を辿ったものと思われる。一方で、大企業は、労働生産性の向上と、非正規雇用の拡大により労働分配率の上昇を抑制し、中小企業とは異なって低い賃金での雇用を拡大することで雇用吸収力を維持してきたように思われる。

（賃上げと労働分配率）

賃上げが話題となっているが、賃上げはすなわち一人当たり人件費の増加である。そもそも付加価値が増えない中で企業が賃上げだけを先行すれば、労働分配率が上昇する。しかし中小企業は既に労働分配率が相当に高い水準にあり、これ以上の労働分配率引き上げは困難である。また、多くの企業が賃上げを実施することにより国全体の雇用者報酬が増加し、それが消費需要の増加となって企業の売上に寄与するといった景気の好循環が実現しなければ、企業の付加価値は増えず、人件費負担が単純

（図表Ⅵ-19）労働分配率



に増加するだけであり、その場合には賃上げを続けることが困難になる。すなわち一時的な賃金増加で終わってしまう可能性がある。これに対して、労働生産性の向上を図り、その果実を労働（賃上げ）に分配するという方法がある。付加価値を増やすことで労働への分配を増やし賃金を引き上げるとのことだ。労働分配率を引き上げなくとも実現できる。就業構造基本調査のところでみたように、産業別の雇用では、製造業や卸売・小売業からサービス業へと雇用の担い手が移ってきていることからすれば、サービス産業全般における労働生産性の向上が、今後の雇用・賃金のカギを握るものと思われる。サービス業の中でも特に雇用が増加してきているのは医療・福祉の分野であるが、この分野の収入水準はあまり高くないことから、こうした需要増加が期待できる分野、成長産業分野の高付加価値化（とその労働への分配）が必要である。

なお、労働分配率の動向については、これまで多くの議論がなされてきている。主な議論については巻末「労働分配率の動向に関する議論について」を参照されたい。

Ⅶ. 付加価値と雇用の創出

中小企業の雇用吸収力には、バブル崩壊後、特に2000年代に入って陰りが見えてきた。中小企業の雇用には減少傾向がみられるようになってきており、特に男性雇用者が減少している。また雇用形態別にみると、正規雇用は中小企業、大企業ともに減少している一方、非正規雇用は、大企業が増えているのに対し中小企業は減っている。このため、大企業は非正規が中心ではあ

るが全体として雇用が増加しており、中小企業の雇用が減少しているのとは対照的である。従来、中小企業は、そのボリュームの大きさから雇用吸収に大きな役割を果たしてきたといわれ、現在もその大きさは維持しているものの、徐々に縮小の兆しがみえはじめている。

付加価値との関連でいえば、中小企業も過去においては付加価値を増やしそれを雇用の増加や賃金の引き上げに充ててきた。その背景にはもちろん生産性の向上があった。しかし、労働分配率が相当に高い水準にあったこともあり、バブル崩壊後、付加価値が伸び悩むと、雇用の増加も賃金の引き上げもする余裕が失われてきた。実際に中小企業の雇用は減少し、賃金も低下している。

一方、産業との関連でいえば、中小企業においても製造業の雇用が縮小し非製造業が吸収するという過程をたどってきており、これは経済のサービス化と呼応した動きではある。しかし、雇用吸収力という側面からみると、サービス業は概して低生産性産業であり、雇用は生産性の低い産業にやむを得ず吸収されたという側面があるのではないか。一般に従来型のサービス業は生産性が低く、雇用を吸収する力はあっても低賃金であるという側面を有している。これを逆に言えば、（従来型のサービス業ではない）高付加価値を生み出す成長産業が雇用の拡大の役割を担ってこなかったともいえよう。あるいは、経済のグローバル化が進み海外に新たな競争相手が出現し、国内企業は安い労働力を求めて海外へ向かったことで、企業自身が得る付加価値は国内の消費市場（内需）に依存しながら、雇用面では国内の雇用増加に寄与

しない企業が成長してきたのではないかと考えられる。

先行きわが国は少子高齢化・人口減少により働き手が減少していく。雇用の供給面からみると、少子高齢化・人口減少が始まり、新たな雇用の供給が先細りになっていくこと、いわゆる団塊の世代が60歳を超え徐々に退職、引退しはじめていることなど、わが国の雇用の供給は減少していくことが予想されている。これに対し、労働市場に参加していない女性の労働予備軍を労働市場に呼び込むことや、高齢者の引退を先に延ばし労働市場への供給を維持すること、こうした方策が求められている。それに加えて、少子高齢化・人口減少が進展するわが国では、先行き雇用者がより多くの一人当たり付加価値を生み出していかなければならない。そのためには雇用がより多くの付加価値を生み出す産業、成長産業に供給されていくことが重要である。現在、雇用が増加しているのは、相対的に低付加価値のサービス業、医療・福祉分野であり、こうした分野での高付加価値化が求められる。さらには新たな高付加価値産業の創出も併せて進めていく必要がある。わが国は、女性や高齢者の労働市場への参加と、より多くの付加価値を生み出す産業、成長産業における高付加価値化の両方を進めていく必要がある。

(参考)

労働分配率の動向に関する議論について

労働分配率が景気と逆に動くことはよく知られているが、そうした労働分配率の動向を分析したものとして以下の白書・論文等がある。

・「平成19年版 労働経済の分析」(厚生労働省)

労働分配率を、「経済成長の結果実現した社会全体の付加価値生産額が、賃金による分配を通じてどれだけ労働者に分配されたかを示す指標」であるとし、その長期的な推移について、「1960年代から70年代半ばにかけて長期的に上昇した後、景気循環に応じて、景気拡大期に低下し、景気後退期に上昇するという大まかな循環を描きながら推移している。これは、景気拡大期においては、国民所得や付加価値が拡大し、雇用者報酬や人件費の伸びを上回ることによるもので、反対に、景気後退期には、成長率などが低下しても、企業は雇用を維持するなどの対応によって、結果として、労働分配率が上昇する。」と指摘している。また、労働分配率の動きを一人当たり雇用者報酬と雇用者数に要因分解し、「1960年代から1970年代半ばにかけては、一人当たり雇用者報酬の増加要因によって労働分配率が引き上げられており、長期の経済成長の下で実現された労働生産性の上昇による成果を賃金によって分配してきたものと考えられる。一方、1970年代末から80年代初めにかけての石油危機後の景気後退期や、1990年代のバブル崩壊後の景気後退期には、雇用の増加が労働分配率の引上げ要因として作用しており、経済が低迷する下で、企業が雇用維持の方針をとったことが、結果として労働分配率を高めたことが分かる。」、「2002年以降、労働分配率は低下傾向にあるが、これは、景気回復によって国民所得が増加したこともあるが、雇用者報酬の減少がみられるという点で、過去の景気回復期の労働分配率の低下とは異なる特徴を示している。なお、この背景として

は・・・所得水準の相対的に低い非正規雇用の割合が高まったことが、雇用者報酬の削減効果を持ったことによるものと考えられる。」と指摘している。

・「最近における企業収益と労働分配率」（「レファレンス」2006.6、経済産業調査室／荒井）
2006年ころの労働分配率の動向について、「バブル崩壊後、高止まりしていたが、ここ数年、景気が回復する中で、低下している。現在、労働分配率が注目されている背景には、第1に企業業績が回復しても、家計所得がおもように増えず、家計の間でも所得分配が不平等化していることに対する懸念がある。第2に労働分配率の低下は設備投資を促進する一方で、家計消費を抑制するが、企業中心の景気回復は過剰設備の再来をもたらし、景気回復を短命に終わらせる可能性がある。第3にデフレ下の賃金抑制は、企業のコスト切り下げ競争を激化させ、デフレの悪循環を助長する。」と指摘している。また、どういったデータにより労働分配率を定義し分析するのかについて、「労働分配率の高低には両論があって、一概に評価を下すことは容易ではない。政府の白書類を含め、論者によって使用する労働分配率の概念定義やデータが異なることが、議論の混乱を招く一因となっていることに鑑み、わが国の労働分配率を、統計上の問題を含めて、改めて検証する。」とし、一例として法人企業統計季報を用いた各種分析について、次のような特徴が共通してみられるとしている。

「1. 労働分配率が長期的に上昇している。2. 石油ショック後（昭和49,50年度、1974,75年度）

とバブル崩壊後（平成3,4年度、1991,1992年度）の2度、労働分配率が大幅に上昇しているが、これを除いて、石油ショック以前と、石油ショックから平成バブル期までと、平成バブル崩壊後の、それぞれの期間では、比較的安定している。3. 景気拡張期に低下して、景気後退期に上昇する傾向がある。このうち、3. の労働分配率が景気と連動する傾向は、雇用・賃金の調整が景気に遅れることが背景にある。つまり、景気が悪化しても企業はすぐには従業員の賃下げや解雇をしないため、労働分配率が上昇する。逆に景気が回復しても企業はしばらくの間は従業員の新規採用や賃上げには踏み切らないため、労働分配率は低下する。」

・「労働分配率が高いと雇用は増加しないのか（サービス業での意図された労働分配率上昇）」（第一生命経済研究所 2004.4）

労働分配率を業種別に分析している。まず、2004年には「景気回復が3年目に入るなかで、失業率が5%台で高止まるなど雇用環境の改善は鈍いものに留まっている。この一因として、労働分配率がバブル期に比べて依然高止まりしていることを指摘する向きもある。」とし、「労働分配率の変化を業種別に寄与度分解してみると、サービス業が一貫して分配率の押し上げ要因となっている一方、製造業は逆に押し下げ要因になっている。特に、90年代以降の労働分配率上昇の7割程度はサービス業の寄与となっている。」と指摘している。さらに、「今後長期的に経済のソフト化、サービス化が一段と進展していくなかで、雇用の牽引役としての期待は今まで以上にサービス業に集まろう。この結

果、相対的に労働集約的である（ゆえに労働分配率が高い）サービス業の、全産業に占める比率が高まる結果、全体の労働分配率にも上昇圧力がかかることとなる。「労働分配率の高止まり→雇用削減」といった短絡的な発想だけではなく、いま必要とされる「(サービス業での)雇用創出→労働分配率の上昇」という見方も、逆説的ではあるが経済のサービス化に伴ってある意味必然的といえる。」という見方を示している。

・「わが国における労働分配率についての一考察」(日銀、2001.6)

バブル崩壊後の労働分配率について、「労働分配率は、90年代の景気低迷の中で上昇傾向を辿り、特に景気が大幅に悪化した98年にはかなり高い水準にまで上昇した。労働分配率は企業収益と密接な関係にあるだけに、90年代における低い資本収益率の背景として労働分配率の動向が注目されるようになった面が強いと思われる。99年以降は、企業の人件費抑制スタンスが強まる中で、労働分配率は低下しているが、歴史的にみれば、なお高い水準にある。その事実をもって、「労働分配率は、今後さらに低下する必要がある」といった見方も多い。」と指摘している。また、労働分配率を分析した

結果を以下の4点に整理している。「1. わが国の労働分配率は、資本深化に伴って労働生産性が趨勢的に上昇するのに伴い、趨勢的に上昇するという意味で、上昇トレンドをもつ。ただし、こうしたトレンド的な上昇のテンポは第1次石油ショック後でみると、ごく緩やかなものである。2. 短期的には、労働分配率は景気循環とほぼ同時に、逆方向に動く（景気拡大<縮小>期に労働分配率は低下<上昇>）。3. 第1次石油ショック後における労働分配率の急激な上昇は、急激な景気後退と期待インフレ率の大幅な上昇といった短期的な要因も影響したが、同時に「均衡労働分配率の上方シフト」を伴うものであったことが、統計的に確認された。4. 一方、90年代の労働分配率の大幅な上昇については、実質賃金と労働生産性の長期均衡関係を不安定化させる要因が80年代と比べると強まっていたが、「均衡労働分配率の上方シフト」を伴うほどのものではなかった、との結果が得られた。」の4点である。さらに先行きの展望について、「マクロ的に資本収益率の上昇と労働分配率の低下を同時に達成するためには、技術進歩率がこれまで以上に高まり、これによって均衡労働分配率が低下することが必要であると考えられる。」という見方を示している。

【参考文献】

- 「就業構造基本調査」総務省
- 「中小企業白書」中小企業庁
- 「事業所・企業統計調査」総務省
- 「経済センサス」総務省
- 「民間給与実態統計」国税庁
- 「法人企業統計」財務省 財務総合政策研究所
- 「国民経済計算」内閣府 経済社会総合研究所

- 「労働経済の分析」厚生労働省
- 「労働経済学」樋口美雄
- 「市場の力と日本の労働経済」櫻井宏二郎
- 「労働の経済学」笹島芳雄
- 「現代中小企業の動態分析」高田亮爾
- 「図説 日本の中小企業」当財団
- その他、内閣府、総務省、日銀等の各ホームページ等