

第5章 企業規模と賃金、労働生産性について*

奥 愛¹、井上 俊²、升井 翼³

【要旨】

従業員数でみた企業規模と賃金、労働生産性の関係について、平成30年度（2018年度）法人企業統計、平成28年（2016年）経済センサス（活動調査）を用いて分析した。分析の結果、企業規模が大きくなればなるほど、賃金及び労働生産性が高く、資本収益率も高いという結果を得た。賃金に対しては労働生産性が重要であり、労働生産性に対しては1人当たり売上高が関係しており、更に1人当たり売上高は、製造業の場合は、労働装備率が関係していた。また、正社員比率が高いほど、賃金及び労働生産性が高いことが分かった。これらの結果を踏まえると、人口が減少していく日本において、賃金及び労働生産性を高めていくためには、企業が雇用形態に留意しながら現状よりも企業規模を大きくしていく政策が重要である。

1. はじめに

日本は今後、人口が減少し続けていくことが見込まれている。人口が減少していくと、他の要素に何も変化がなければ需要は自然に減少する。この環境を改善するためには、一人ひとりの購買力を高めていく必要があり、それには個人所得の上昇が欠かせない。他方、供給面からも生産量を少なくとも維持、そして拡大していくためには、労働投入量の減少をカバーすべく、労働生産性を向上させることが必須となる。こういった観点から、貴重な存在である労働者が、どこで、どのように働き、どれほどの賃金を得ていくかは重要な論点である。

労働生産性を向上させる策について、本報告書の第3章の滝澤論文では、企業の労働生産性を分析し、企業規模と労働生産性の間に正の相関がみられること、従業員1人当たりの賃金のドライバは労働生産性の高低であること、労働生産性は資本装備率と正の相関があることを明らかにしている。また、第4章のアトキンソン論文及びアトキンソン(2020)では、人口減少下において労働生産性を高めるためには、企業規模を拡大していくことの必要性が指摘されている。

これらの最近の一連の研究は、人口減少に直面する日本経済を成長させていくためには、企業規模という切り口の重要性を示唆している。本稿では、企業規模によって、賃金、労働

* 本稿の作成に際し、本研究会委員の学習院大学教授の滝澤美帆委員から貴重なコメントを数多くいただいた。記して感謝申し上げたい。なお、本稿の誤りはすべて執筆者の責任に帰する。

¹ 財務省財務総合政策研究所総務研究部 総括主任研究官

² 財務省財務総合政策研究所総務研究部 研究員

³ 財務省財務総合政策研究所総務研究部 財政経済計量分析室員

生産性がどのように異なるのかについて、日本企業の個票データを用いて分析することで、今後日本にどのような政策が必要なのかを考察する。

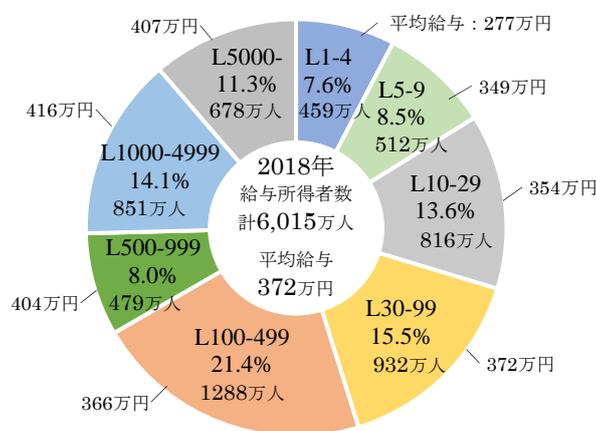
2. 企業の規模に関する現状

(1) 事業所規模別の給与所得者数と給与

日本の給与所得者が、どのくらいの規模の企業で働き、どの程度の給与を得ているのかを確認する。国税庁が公表している『平成 30 年（2018 年）分 民間給与実態統計調査』をみると（図表 1）、日本では、500 人未満の事業所で働いている給与所得者数の割合は 67%であり⁴、平均給与は 300 万円台となっている⁵。一方、500 人以上の事業所の平均給与は 400 万円台となっている。勤務先の企業規模により平均給与に差があることがわかる。

日本は今後、人口が減少していくなかで、とりわけ労働力として中核を担う生産年齢人口が減少する。ますます貴重な存在となっていく労働者が給与の高い企業に集中していくのか、低い企業に集中していくのかは、日本経済の行く末にとって重要な分かれ道になる。よって、企業規模が平均給与や労働生産性にどのような影響があるのかを明らかにする必要がある。

図表 1 事業所規模別の給与所得者数と平均給与



(注) 図表中の例えば L1-4 は、給与所得者数が 1 人から 4 人であることを示している。

(出所) 『平成 30 年（2018 年）分 民間給与実態統計調査結果』より筆者作成。

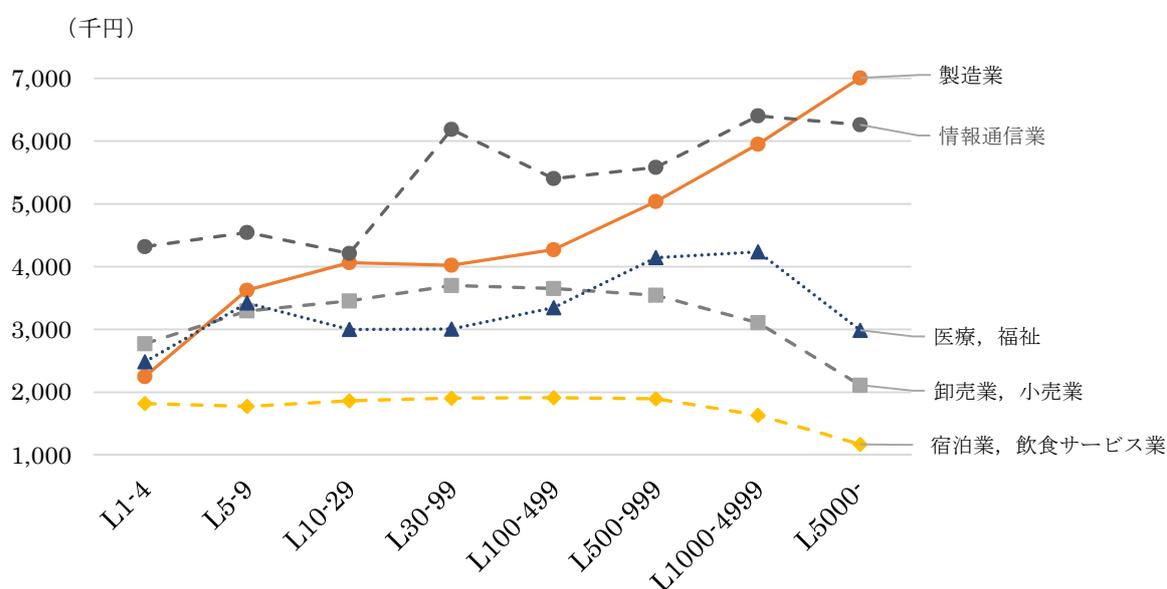
⁴ 源泉徴収義務者（民間の事業者に限る）に勤務している給与所得者をいう。給与所得者数は「1 年を通じて勤務した給与所得者」と「1 年未満勤続者」を合計したものを使用している。

⁵ 各年における 1 年間の支給総額（給料・手当及び賞与の合計額をいい、給与所得控除前の収入金額である。）で、通勤手当等の非課税分は含まれない。なお、役員の賞与には、企業会計上の役員賞与のほか、税法上役員の賞与と認められるものも含まれている。

(2) 業種別事業所規模別の給与

勤務する業種の違いにより、どれほど平均給与に差があるのか。図表2は主な業種の事業所規模別の平均給与を示したものである。「製造業」は規模が大きいほど平均給与が高くなっている。製造業以外の業種をみると、「情報通信業」は規模が大きいほど平均給与が高くなっている。一方、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」は規模が大きくなっても平均給与は横ばいが続き、規模が最も大きい5,000人以上の規模に近づくと平均給与が減少している。この要因については、別の統計を用いて以下の第5節で分析を行う。

図表2 業種別・事業所規模別の平均給与



(注) 図表中の例えばL1-4は、給与所得者数が1人から4人であることを示している。

(出所)『平成30年(2018年)分 民間給与実態統計調査結果』より筆者作成。

3. 企業規模と賃金、労働生産性の関係

企業規模と賃金、労働生産性がどのような関係にあるかについて、海外の主要国の分析結果を参照しつつ、日本については『平成30年度(2018年度)法人企業統計』、『平成28年(2016年)経済センサス活動調査』の個票データを用いて分析する。

(1) 企業規模と賃金に関する分析

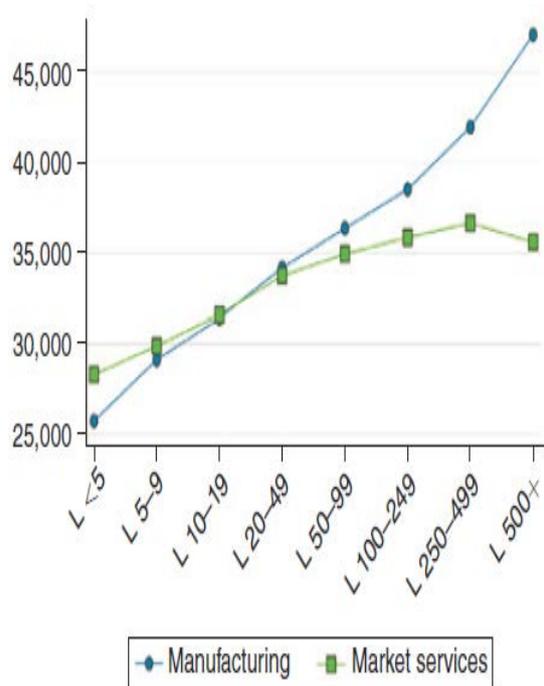
Berlingieri et al. (2018) は、OECDが各国の企業レベルのマイクロデータを集めて構築したデータベース(MultiProd)を利用し、企業規模と賃金、企業規模と労働生産性の関係について日本を含む17か国のデータを用いて分析した(図表3)。その結果、製造業は企業規模

が大きくなるにつれ賃金が高くなる関係がみられている。サービス業も企業規模が大きくなると賃金が高くなるが、製造業に比べるとその傾きが緩やかになっている。

日本についても確認するため、この Berlingieri et al. (2018) を先行研究として、『平成 30 年度 (2018 年度) 法人企業統計』の個票データを用いて企業規模と賃金の関係を同様に分析した (図表 4)⁶。また、2013 年度と比較した二時点間の変化も確認した。その結果、①製造業は、企業規模が大きくなればなるほど賃金が高くなること、②サービス業は、従業員数が 250 人以上 500 人未満がピークになっていること、③2018 年度は 2013 年度よりも、おおよそ全ての企業規模で賃金が上回っていることが確認された。

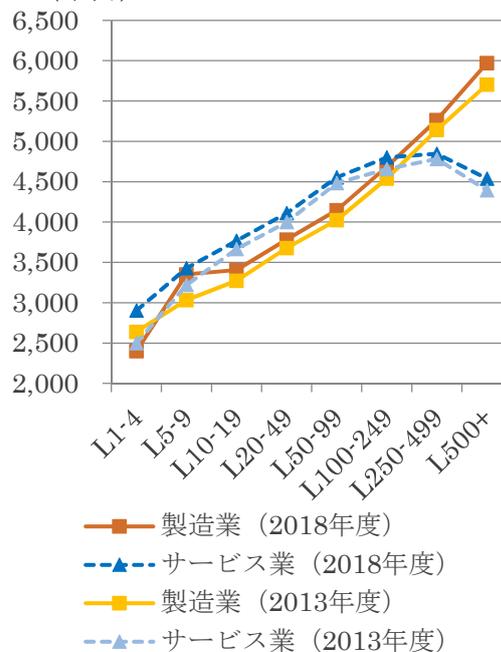
なお、サービス業で従業員数が 500 人以上になると賃金がやや低くなっている点については、以下の第 5 節で雇用形態に着目した分析を行う。

図表 3 企業規模別の賃金 (17 カ国の分析)



(注) 図表中の L は従業員数を示している。
(出所) Berlingieri et al. (2018) より抜粋。

図表 4 企業規模別の賃金 (日本の分析)
(千円)



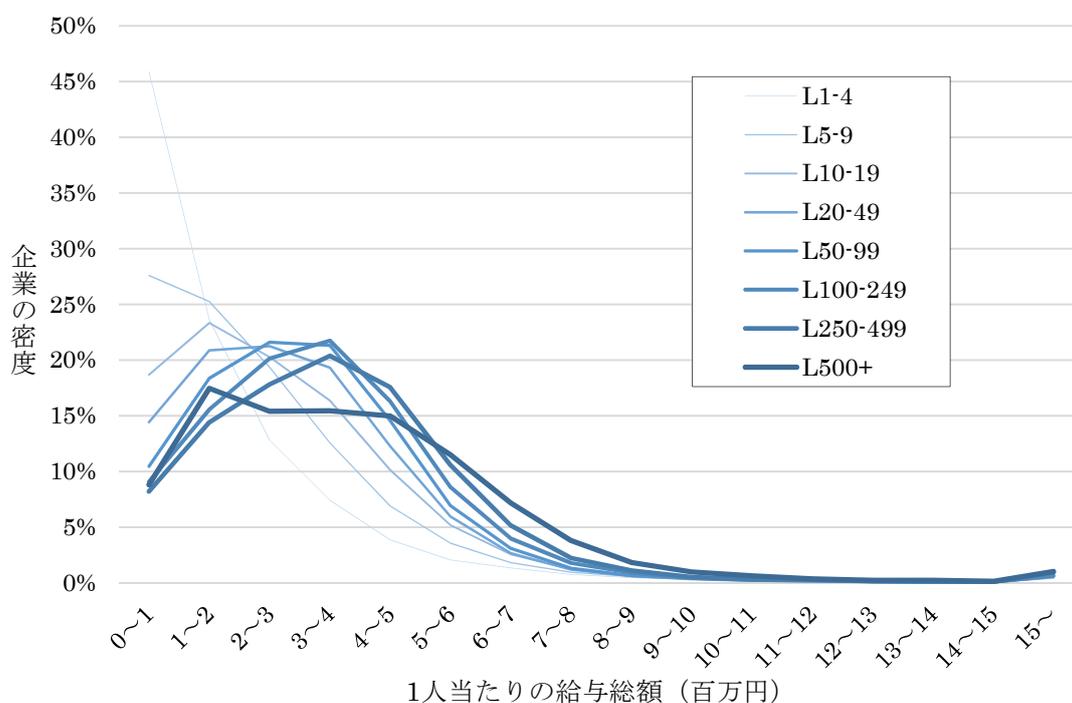
(注) 図表中の L は従業員数を示している。
(出所) 『平成 30 年度 (2018 年度) 法人企業統計』より筆者作成。

⁶ Berlingieri et al. (2018) にも日本のデータが含まれているが、MultiProd に含まれている日本のデータには 50 人未満の企業が対象となっておらず、またサービス業が十分カバーされていない (Desnoyers-James, Calligaris, and Calvino (2019))。これらの問題を解決するため、本章では法人企業統計を用いた。法人企業統計の扱いに関する詳細は、奥・井上・升井 (2020) を参照。なお、本グラフは法人企業統計の賃金を用いたグラフであり、図表 1、図表 2 で用いた『民間給与実態統計調査結果』で用いられている給与とはデータが異なっている。また、2018 年度のデータにおいて、従業員数が 1-4 人の部分で外れ値があることが確認できたため、本章で示すグラフは平均値ではなく、中央値の結果を用いている。

さらに法人企業統計よりもサンプルサイズが 300 万社と大きい『平成 28 年（2016 年）経済センサス—活動調査』（調査期間：2015 年 1 月から 12 月まで）の個票データを用いる⁷。そのうち、本章の分析で用いた『平成 28 年（2016 年）経済センサス—活動調査』のサンプルサイズは、データに欠損のある企業を除いた約 250 万社である⁸。企業規模別に分けたいうえで、企業が給与総額ごとにどのように分布しているのかを分析した（図表 5）⁹。これをみると、企業規模が大きくなるにつれ、企業数の分布の山のピークが右側に移動していることや山の裾野が右側に広がっていることから、企業規模が大きくなればなるほど、1 人当たりの給与総額が高い企業の割合が大きくなっていることが確認できる。

このことは、規模がだんだんと大きくなるにつれて、一人当たりの給与総額が高くなっていくことも示している。ここから、企業の規模を現状よりもより大きくしていこうとするインセンティブを企業側に持たせることが重要であることが示唆される。

図表 5 企業規模別の 1 人当たりの給与総額の変化



(注) 図表の凡例中の L は従業員数を示している。

(出所) 『平成 28 年（2016 年）経済センサス—活動調査』より筆者作成。

⁷ 『経済センサス—活動調査』は、日本の全産業分野における事業所及び企業の経済活動の実態を全国及び地域別に明らかにするとともに、事業所及び企業を調査対象とする各種統計調査の精度向上に資する母集団情報を得ることを目的として、総務省及び経済産業省の共管で実施している基幹統計である。

⁸ 『平成 28 年（2016 年）経済センサス—活動調査』の企業数は 3,856,457 社であり、本章の分析ではそのうち分析に必要な項目の数字が把握できた 2,492,936 社を用いて分析した。

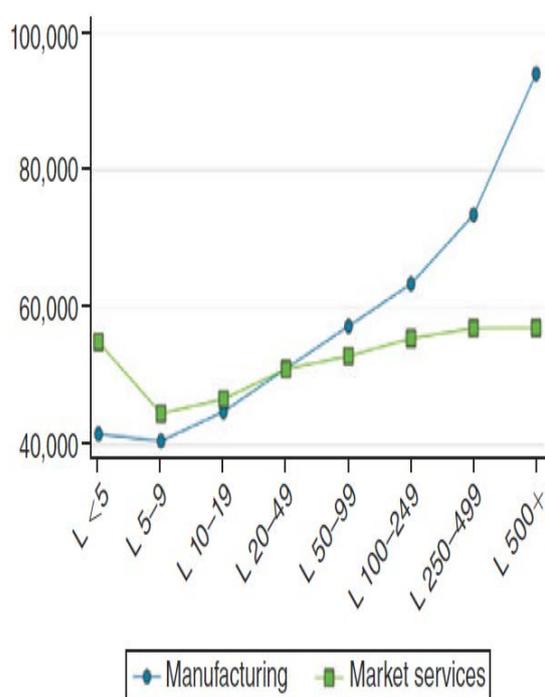
⁹ 『経済センサス—活動調査』における「給与総額」を「従業員数」で除したものを使用する。

(2) 企業規模と労働生産性に関する分析

次に、企業規模と労働生産性について、先行研究である Berlingieri et al. (2018) の 17 か国の分析結果を示したものが図表 6 である。これをみると、製造業は企業規模が大きくなるにつれ労働生産性が高くなっている。サービス業も企業規模が大きくなると労働生産性が高くなっているが、製造業に比べるとその傾きが緩やかになっている。

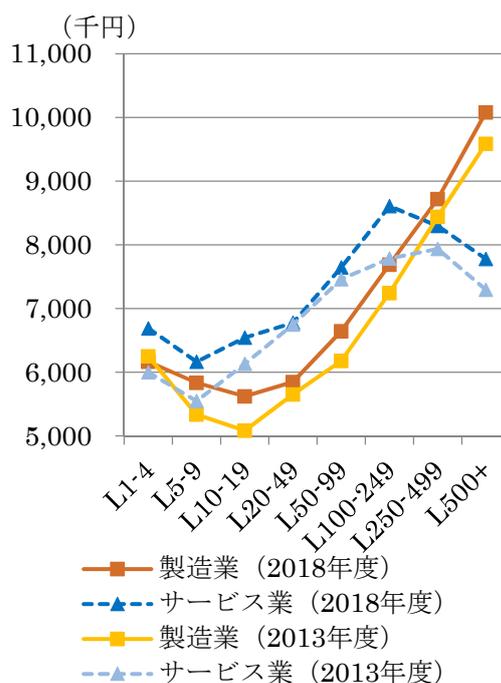
日本の企業規模と労働生産性の関係について、上記 (1) と同様に分析した結果が図表 7 である。ここでも、2013 年度と 2018 年度の二時点間の変化を確認した。この結果、①製造業は、企業規模が大きくなればなるほど労働生産性が高くなること、②サービス業も企業規模が大きくなればなるほど、労働生産性が高くなる関係がみられるが、従業員数が 100 人以上 250 人未満をピークにそれ以上になると労働生産性が下がる傾向にあること、③2018 年度は、2013 年度よりもほぼ全ての企業規模で労働生産性が上がっていること、がわかった。

図表 6 企業規模別の労働生産性 (17 カ国分析)



(注) 図表中の L は従業員数を示している。
(出所) Berlingieri et al. (2018) より抜粋。

図表 7 企業規模別の労働生産性 (日本の分析)



(注) 図表中の L は従業員数を示している。
(出所) 『平成 30 年度 (2018 年度) 法人企業統計』より筆者作成。

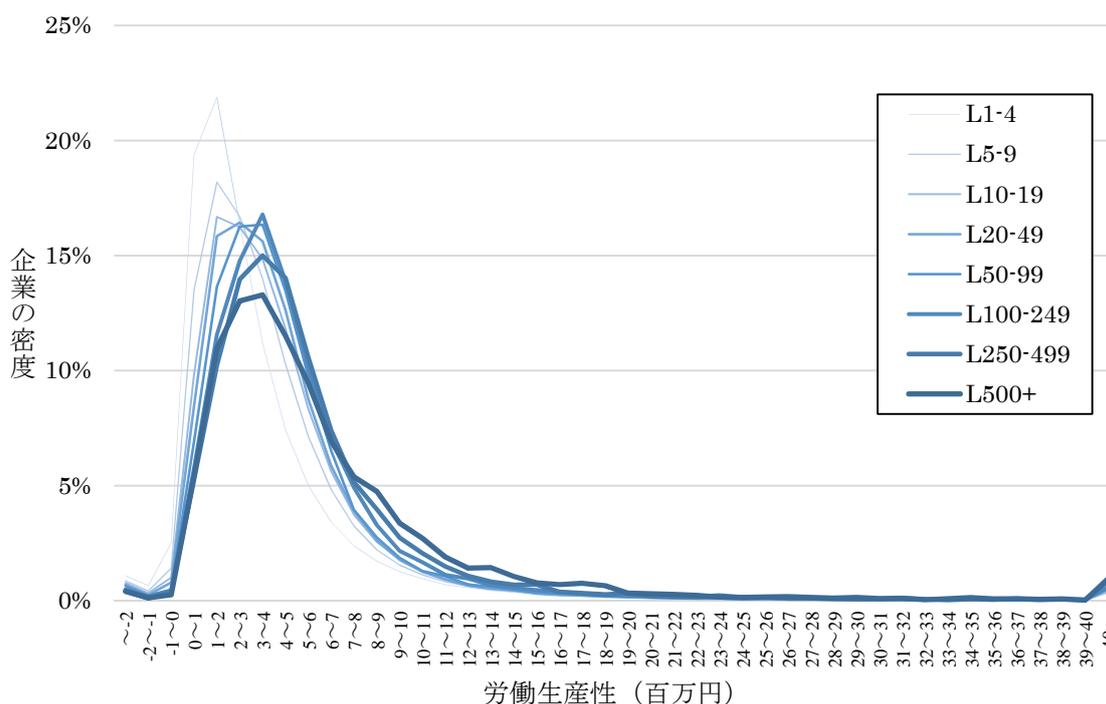
企業規模と労働生産性の関係を『平成 28 年 (2016 年) 経済センサス—活動調査』の個票データを用いて企業規模ごとの分布を確認したものが図表 8 である¹⁰。企業規模が大きくな

¹⁰ 経済センサス—活動調査における「売上 (収入) 金額」－「費用総額 (売上原価＋販売費及び一般管理費)」＋「給与総額」＋「租税公課」を「従業者数」で除したものを使用する。

るにつれ企業数の山のピークが右に動き、併せて右側の裾野が広がっていることから、企業規模が大きくなるほど労働生産性が高い企業の割合が大きくなっていることがわかる。

この図表 8 では、上記で示した図表 5 と同様、小規模企業から大規模企業になっていくに従い、労働生産性が高くなっている。よって、労働生産性の面からも、企業の規模を現状よりもより大きくしていこうとするインセンティブを企業側に持たせることが重要であることが示唆される。

図表 8 企業規模の労働生産性の変化



(注) 図表の凡例中の L は従業員数を示している。
 (出所) 『平成 28 年 (2016 年) 経済センサス—活動調査』より筆者作成。

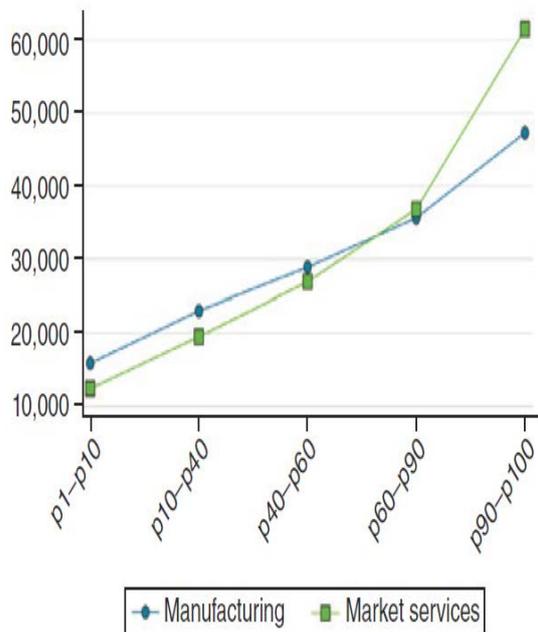
(3) 賃金と労働生産性の関係

さらに、賃金と労働生産性の関係について、先行研究である Berlingieri et al. (2018) が 17 か国を対象に分析した結果が図表 9 である。これをみると労働生産性が高くなるほど、賃金が高くなるという関係が確認できる。

同様に、日本について分析した結果が図表 10 である。製造業、サービス業とも、労働生産性が上がれば上がるほど、賃金が上がるという正の相関がみられる¹¹。また、2018 年度の方が 2013 年度よりも、労働生産性に対する賃金がやや高くなっていることがわかる。

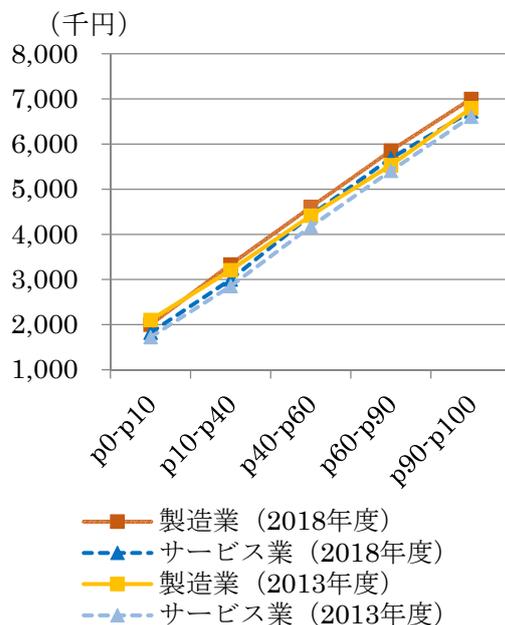
¹¹ 賃金と労働生産性の関係については、内閣府 (2019) 『令和元年度 年次経済財政報告』でも、1 人当たり賃金上昇率に対し労働生産性上昇率が有意に効いていることが報告されており、「労働生産性と賃金には比例関係があるが、これは、労働生産性上昇によってもたらされた追加的な企業収入の一定割合が労働者に分配され、賃金が上昇するためである」と説明されている。

図表 9 労働生産性と賃金（17 カ国分析）



(注) 図表中の p はパーセンタイル値を示している。
 (出所) Berlingieri et al. (2018) より抜粋。

図表 10 労働生産性と賃金（日本の分析）



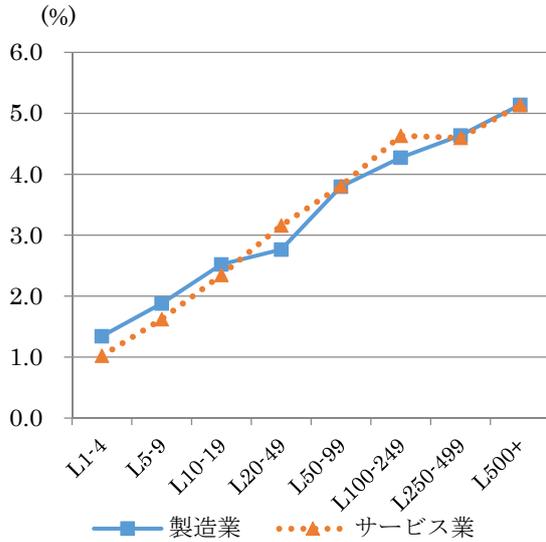
(注) 図表中の p はパーセンタイル値を示している。
 (出所) 『平成 30 年度 (2018 年度) 法人企業統計』より筆者作成。

(4) 企業規模と資本収益率の関係

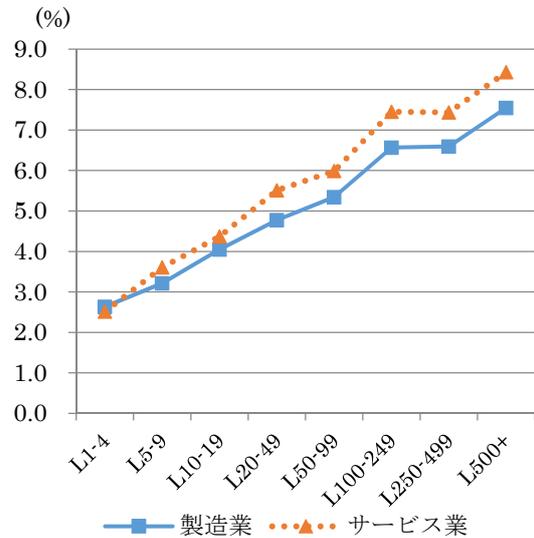
日本の企業規模と資本収益率の関係について、ROA（総資本利益率）¹²と ROE（自己資本利益率）を用いて確認したところ（図表 11、図表 12）、企業規模が大きくなるにつれ、ROA、ROE のいずれも、製造業、サービス業ともに増加していることが確認できた。

¹² ROA は、企業が保有する総資本を利用してどれだけ利益を稼いだかを示す指標であり、ROE は、自己資本を活用し、どの程度の利益をあげているかを示している指標である。ROA や ROE が高いほど保有資産や投下資本が効率的に使用されていることから収益性が高いといえる。

図表 11 ROA（総資本利益率）



図表 12 ROE（自己資本利益率）



(注) 図表中のLは従業員数を示している。
 (出所)『平成30年度(2018年度)法人企業統計』より筆者作成。

4. 賃金や労働生産性の要因分析

上記の第3節では、企業規模が賃金及び労働生産性に正の相関関係があることを確認した。次に、1人当たりの賃金や労働生産性を決定づける要因は何かを考察するにあたり、第3章の滝澤論文で用いられた財務分析の手法を用いて、法人企業統計の個票を使って企業規模の観点を取り入れた分析を行う。

(1) 1人当たりの賃金の分析

「1人当たりの賃金」を以下のように「労働生産性」と「労働分配率」に分解し、影響を与える主な要因を分析した¹³。

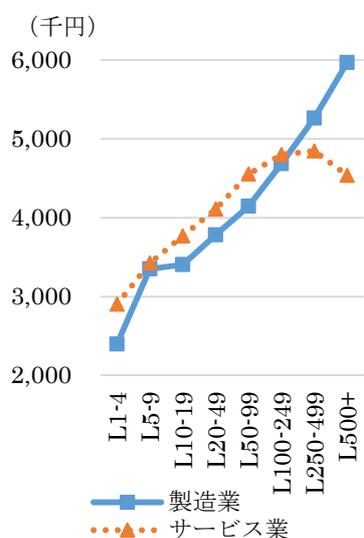
<分解式>

$$\begin{aligned}
 \text{1人当たりの賃金} &= \text{賃金} / \text{従業員数} \\
 &= [\text{付加価値額} / \text{従業員数}] \times [\text{賃金} / \text{付加価値額}] \\
 &= \text{「労働生産性」} \times \text{「労働分配率」}
 \end{aligned}$$

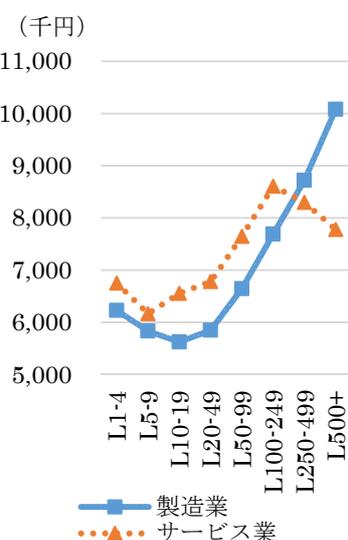
その結果、製造業、サービス業ともに「労働生産性」の方が企業規模が大きくなるにつれ増加する正の相関関係がみられ、「労働生産性」が「1人当たりの賃金」の主要因であることがわかった。

¹³ なお、「労働分配率」における人件費には、「給与総額」のほかに福利厚生費や退職金等を含むことがあるが、本稿では、法人企業統計における付加価値額のうち、総支払賃金の割合を「労働分配率」としている。

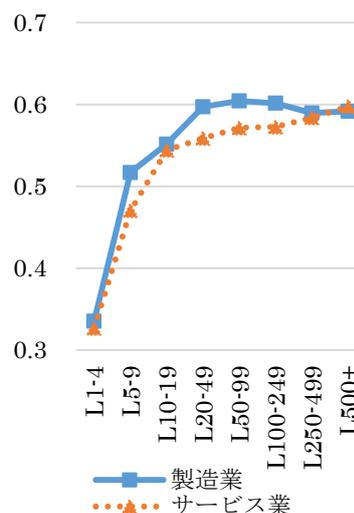
図表 13 1人当たりの賃金



図表 14 労働生産性



図表 15 労働分配率



(注) 図表中のLは従業員数を示している。

(出所) 『平成30年度(2018年度)法人企業統計』より筆者作成。

(2) 労働生産性の分析

次に、「労働生産性(従業員1人当たり付加価値額)」を以下のように「売上高付加価値率¹⁴」と「1人当たり売上高¹⁵」に分解して分析した。

<分解式>

$$\begin{aligned}
 \text{労働生産性(従業員1人当たり付加価値額)} &= \text{付加価値額} / \text{従業員数} \\
 &= [\text{付加価値額} / \text{売上高}] \times [\text{売上高} / \text{従業員数}] \\
 &= \text{「売上高付加価値率」} \times \text{「1人当たり売上高」}
 \end{aligned}$$

その結果、製造業、サービス業ともに「1人当たり売上高」の方が企業規模が大きくなるにつれ増加する正の相関関係がみられ、「1人当たり売上高」が「労働生産性」の主要因であることがわかった。

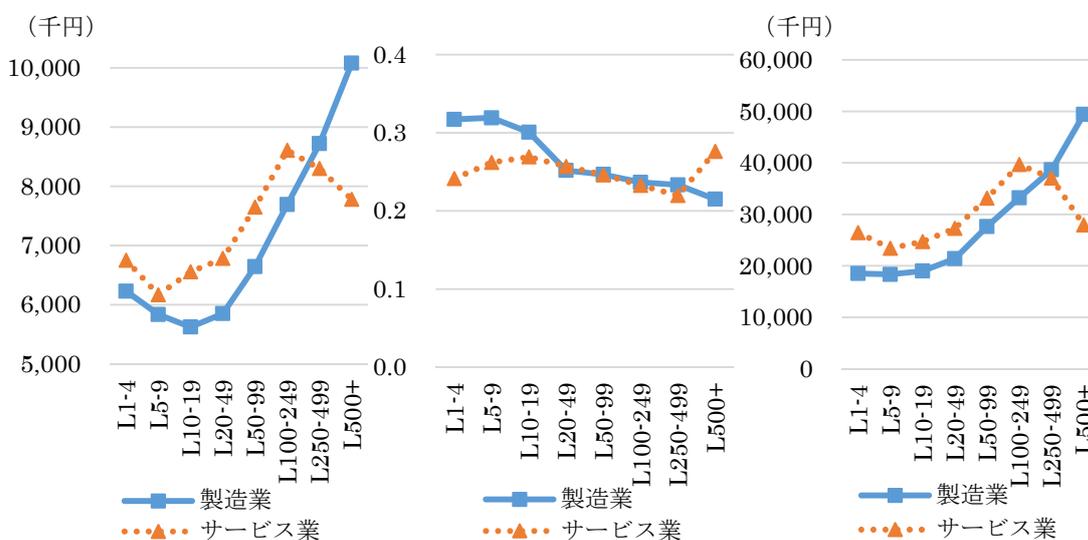
¹⁴ 「売上高付加価値率」は、売上高に占める付加価値の割合であり、付加価値は大まかに売上高から人件費以外のコストを引いたものと捉えることができるため、「売上高付加価値率」が大きいほど費用のうち人件費のコスト割合が大きいことを示している。

¹⁵ 「1人当たり売上高」は、値が大きいほど少ない人手で多くの売上を稼いでいることを示している。

図表 16 労働生産性（再掲）

図表 17 売上高付加価値率

図表 18 1人当たり売上高



(注) 図表中のLは従業員数を示している。

(出所) 『平成30年度(2018年度)法人企業統計』より筆者作成。

(3) 1人当たり売上高の分析

さらに、「1人当たり売上高」を以下のように「労働装備率¹⁶」と「有形固定資産回転率¹⁷」に分解した。

<分解式>

$$\begin{aligned}
 \text{1人当たり売上高} &= \text{売上高} / \text{従業員数} \\
 &= [\text{有形固定資産}^{18} / \text{従業員数}] \times [\text{売上高} / \text{有形固定資産}] \\
 &= \text{「労働装備率」} \times \text{「有形固定資産回転率」}
 \end{aligned}$$

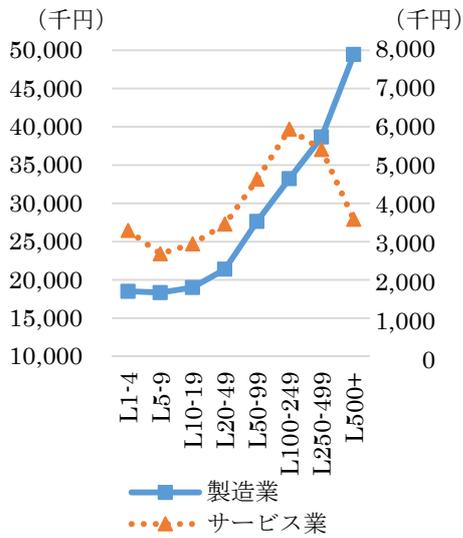
その結果、製造業では「労働装備率」において企業規模が大きくなるにつれ増加する正の相関関係がみられたことから、「労働装備率」が「1人当たり売上高」の主要因であることがわかった。一方、サービス業については製造業ほど明確な関係は見られなかった。

¹⁶ 「労働装備率」とは、従業員1人当たりが利用する有形固定資産を示している。

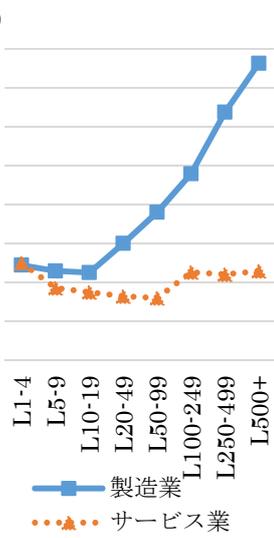
¹⁷ 「有形固定資産回転率」は、有形固定資産1単位当たりの売上高であり、値が大きいほど有形固定資産が効率的に利用されていることを示している。

¹⁸ 法人企業統計における「その他の有形固定資産」(有形固定資産のうち、土地及び建設仮勘定を除いたもの)の期首・期末平均を使用した。

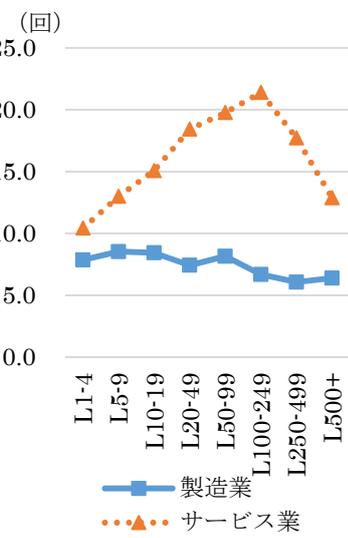
図表 19 1人当たり売上高



図表 20 労働装備率



図表 21 有形固定資産回転率



(注) 図表中のLは従業員数を示している。

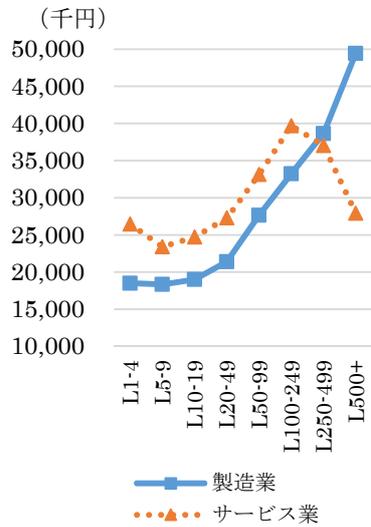
(出所) 『平成30年度(2018年度)法人企業統計』より筆者作成。

(4) ソフトウェア投資の分析

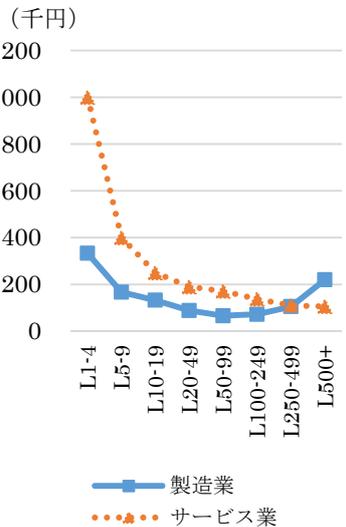
法人企業統計では、無形固定資産のうちソフトウェア投資の額を把握できるため、有形固定資産をソフトウェアで代替して分析した¹⁹。その結果、サービス業は「1人当たり売上高」とソフトウェアの「固定資産回転率」との関係が示唆されたが、製造業は、サービス業ほどの明確な関係がみられなかった。ただし、固定資産の投資額に占めるソフトウェア投資額の割合は、製造業で3.2%、非製造業で6.6%(2018年度)と金額が僅少である点に留意が必要である。

¹⁹ 法人企業統計における「ソフトウェア」の期首・期末平均を使用した。

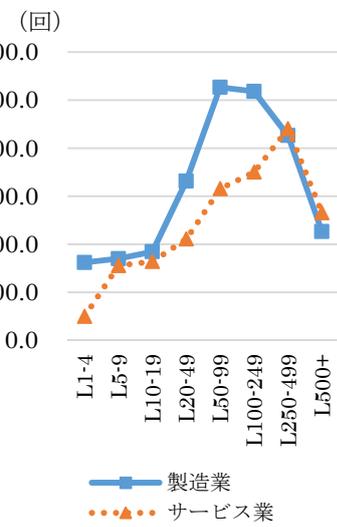
図表 22 1人当たり売上高
(再掲)



図表 23 労働装備率
(ソフトウェアのみ)



図表 24 固定資産回転率
(ソフトウェアのみ)



(注) 図表中のLは従業員数を示している。

(出所) 『平成30年度(2018年度)法人企業統計』より筆者作成。

以上の分析から、日本の企業においては、賃金に対しては労働生産性が重要であり、労働生産性に対しては1人当たり売上高が関係しており、更に1人当たり売上高は、製造業の場合は労働装備率が関係していることが確認できた。

5. 企業の業種別分析と雇用形態別分析

本節では、企業の業種別に賃金や労働生産性がどのくらい異なるのかを確認する。第2節では、国税庁の民間給与実態統計調査を用いて企業を業種別に分け、企業規模が大きくなると平均給与が高くなる業種について確認した。ここでは、さらに日本全国全ての企業を対象にした『平成28年(2016年)経済センサス—活動調査』の約250万社の個票データを用いて、業種別の賃金及び労働生産性を分析する。

(1) 企業を規模別・業種別に分けた賃金及び労働生産性の分析

企業を業種別に分析するため、『平成28年(2016年)経済センサス—活動調査』の個票データを用いて企業を業種別に分けた上で、企業規模別の賃金及び労働生産性の関係を分析した結果が図表25である。全体の傾向として、どの業種も総じて、企業規模が大きくなるほど、賃金、労働生産性とも高くなっている。これらの結果は、上記第3節の法人企業統計の分析結果とも整合的である。

次に、企業を業種別に分けて、企業規模ごとの賃金、労働生産性及びそれぞれの相関関係を確認した。具体的には、企業規模区分ごとの1人当たりの賃金と平均従業員数、労働生産

性と平均従業員数との相関係数を調べた。その結果、正の相関関係が強い業種は、「製造業」、「建設業」、「情報通信業」、「卸売業」であった。一方、正の相関関係が弱い業種は、「小売業」、「飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業」、「医療、福祉」であった²⁰。非製造業では、業種ごとの賃金と労働生産性の水準のばらつきが大きく、企業規模に対する相関にも強弱があることがわかる。そのため、製造業と異なり、「サービス業」や「非製造業」のように複数の業種をまとめた結果をみる際には、個々の業種の特徴を把握することが必要である。

図表 25 業種別の平均従業員数と賃金、労働生産性及びそれらの相関

(単位: 社、万円)

	製造業	非製造業				サービス業								
		建設業	不動産業	医療、福祉		情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業	物品買付業	宿泊業	飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	
企業数														
企業規模	L1-4	119,675	160,619	114,887	58,438	721,053	14,000	9,478	81,744	213,404	4,445	9,611	152,134	110,537
	L5-9	74,324	100,162	19,917	77,547	306,336	6,963	10,219	44,723	80,942	2,291	6,684	75,188	24,181
	L10-19	47,516	49,256	4,883	46,997	156,846	4,990	11,777	24,156	48,058	1,376	4,143	25,950	10,782
	L20-49	36,913	21,194	2,434	26,637	95,581	4,528	12,313	15,395	26,552	989	2,787	9,543	7,118
	L50-99	13,087	3,831	777	10,285	30,865	1,986	4,672	5,248	6,022	395	941	2,641	2,807
	L100-249	8,107	1,439	464	7,379	18,525	1,428	2,924	3,048	3,144	264	538	1,595	1,519
	L250-499	2,450	382	126	2,448	6,004	453	829	893	1,178	78	145	530	419
L500+	2,004	295	132	1,341	5,373	456	594	586	1,301	73	107	598	342	
平均従業員数														
企業規模	L1-4	2.7	2.7	2.4	2.9	2.6	2.3	2.5	2.6	2.6	2.5	2.8	2.8	2.5
	L5-9	6.6	6.5	6.1	6.7	6.5	6.6	6.9	6.5	6.4	6.5	6.6	6.4	6.4
	L10-19	13.6	13.2	13.1	13.1	13.4	13.6	13.9	13.4	13.6	13.5	13.4	13.0	13.4
	L20-49	30.4	28.9	29.8	30.2	30.0	31.0	30.9	30.2	28.8	30.8	30.6	29.2	30.6
	L50-99	69.3	67.4	68.2	70.3	69.0	69.9	69.3	68.8	68.1	68.6	69.0	69.2	69.3
	L100-249	152.4	148.5	155.4	152.6	152.3	153.6	152.2	151.3	152.8	154.4	153.5	153.1	147.9
	L250-499	341.3	340.5	344.1	343.3	344.8	349.2	341.2	347.0	346.0	350.5	337.0	343.0	342.4
L500+	1,826.2	1,647.8	1,499.1	1,368.1	2,047.5	1,600.8	2,092.4	1,495.0	2,335.8	1,641.1	1,549.2	2,736.9	1,561.7	
賃金														
企業規模	L1-4	213.0	241.0	263.7	170.3	173.8	403.4	361.6	303.4	152.0	272.8	99.3	75.4	123.7
	L5-9	263.6	279.7	326.0	231.1	227.2	385.4	318.7	353.5	218.0	300.1	119.7	94.6	187.7
	L10-19	305.3	316.9	373.0	298.4	269.9	419.1	329.1	399.5	203.1	357.4	163.0	132.8	239.3
	L20-49	336.5	344.3	399.2	289.3	294.4	428.3	336.9	436.9	203.1	394.2	193.3	162.2	233.8
	L50-99	365.6	370.0	399.6	303.5	325.2	448.2	344.7	448.6	237.2	399.4	239.9	164.4	252.5
	L100-249	401.6	428.7	409.5	331.5	330.0	499.3	343.8	465.9	275.5	366.2	228.4	158.5	252.1
	L250-499	455.9	512.5	388.4	354.4	345.6	542.8	358.3	515.0	334.5	382.8	271.8	160.6	239.5
L500+	506.0	556.5	421.7	376.2	342.3	623.4	384.0	554.4	263.6	413.1	267.6	140.2	295.9	
相関係数	0.73** (0.038)	0.77** (0.025)	0.46 (0.252)	0.63* (0.092)	0.46 (0.257)	0.88*** (0.004)	0.77** (0.025)	0.72** (0.044)	0.33 (0.423)	0.50 (0.207)	0.57 (0.138)	0.11 (0.788)	0.60 (0.118)	
労働生産性														
企業規模	L1-4	365.9	430.3	568.0	402.5	338.9	569.8	870.4	557.3	311.3	448.2	225.5	178.9	229.9
	L5-9	402.5	420.0	682.5	458.4	371.2	474.1	454.2	594.5	365.7	478.7	212.8	180.4	290.9
	L10-19	453.1	465.6	834.4	445.6	439.4	561.8	435.9	684.1	375.7	539.2	255.6	213.0	363.3
	L20-49	493.8	523.5	856.8	394.1	496.1	568.6	445.2	725.8	340.8	672.5	292.2	233.9	365.8
	L50-99	552.5	597.4	852.9	334.5	522.3	647.0	573.2	788.2	373.3	733.0	357.4	236.2	392.7
	L100-249	633.7	704.0	957.2	289.9	547.2	751.9	475.9	858.4	437.8	683.5	359.9	234.0	414.5
	L250-499	766.3	836.5	927.0	422.0	574.0	897.8	490.5	916.8	521.9	704.6	413.6	227.3	436.8
L500+	894.4	966.0	859.0	402.5	565.9	1,006.0	498.7	1,009.4	435.0	1,171.7	469.5	197.1	623.2	
相関係数	0.82** (0.012)	0.82** (0.012)	0.27 (0.519)	0.02 (0.970)	0.49 (0.2187)	0.83** (0.011)	-0.12 (0.771)	0.76** (0.029)	0.37 (0.364)	0.92*** (0.001)	0.77** (0.026)	-0.20 (0.634)	0.88*** (0.004)	

(注 1) 図表中の L は従業員数を示している。

(注 2) 表中の相関係数は、それぞれ 1 人当たりの賃金と平均従業員数、労働生産性と平均従業員数との相関係数を示している。なお、() 内の数値は p 値である。

(注 3) 「賃金」及び「労働生産性」は平均値である。

(出所) 『平成 28 年 (2016 年) 経済センサスー活動調査』より筆者作成。

²⁰ 「医療・福祉」は、公定価格が定められているなど業種特有の事情がある点に留意が必要である。

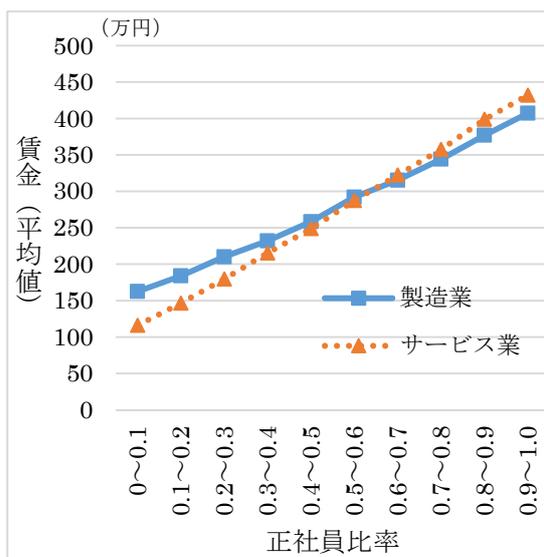
(2) 雇用形態別分析

企業規模と賃金及び労働生産性について、正の相関関係が弱い業種（例えば、「小売業」、「飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業」）は、一定の規模までは規模が大きくなるにつれて賃金及び労働生産性が大きくなるが、それ以上になると単純に規模の経済が働いているとは言えない結果になっている。この結果は、上記の第2節でみた国税庁の『民間給与実態統計調査』による図表2で確認した結果とも整合的である。その要因として企業規模のほかに賃金、労働生産性に関係がある要素があると考えられ、それを探るため、雇用形態の違いに着目し、正社員と非正規社員の割合の違いが何らかの影響を与えているのかどうかを分析した。

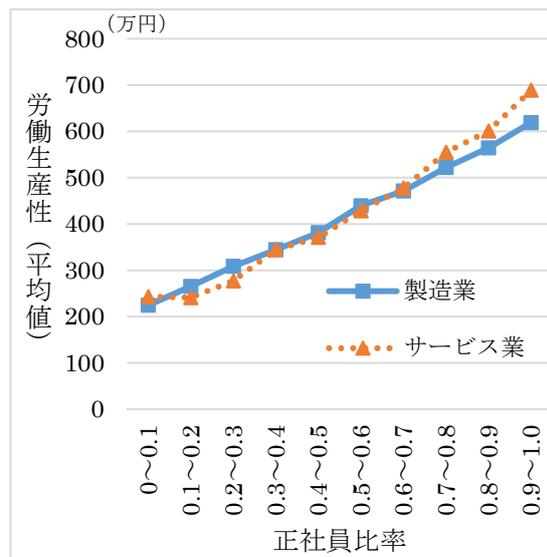
分析に当たっては、『平成28年（2016年）経済センサス—活動調査』の個票データを用いた。本調査では、従業員の雇用形態について、期間を定めずに、または1か月以上の期間を定めて雇用している人（常用雇用者）とそれ以外の雇用者（臨時雇用者）の別、さらに常用雇用者のうち正社員・正職員として処遇している人とそれ以外のパート・アルバイトなどの人数を調査している。本章の分析では、常用雇用者のうち正社員・正職員として処遇している人の割合を正社員比率とした。また、企業規模が大きい業種の傾向を探るため、従業員数が10人未満の企業を除いて分析した。

図表26は正社員比率ごとの賃金の分析結果である。これをみると、正社員比率が高くなるほど賃金が高くなっている。図表27は正社員比率ごとの労働生産性の分析結果であり、正社員比率が高くなるほど労働生産性も高くなっている。これらの結果を踏まえると、正社員比率が高いほど、製造業、サービス業とも賃金及び労働生産性が高い傾向にあることが裏付けられた。

図表26 正社員比率ごとの賃金



図表27 正社員比率ごとの労働生産性



(注) 従業員数が10人以上の企業を対象としている。

(出所) 『平成28年（2016年）経済センサス—活動調査』より筆者作成。

次に、企業を業種別において、企業規模ごとの正社員比率を確認したものが図表 28 である。この結果、企業規模と賃金、労働生産性の相関が弱い業種（例えば、「小売業」、「飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業」）は、他の業種と比較して企業規模が大きくなるにつれ正社員比率が小さく（非正規社員が多く）なる傾向があることがわかった。また、第 3 節で示したように、サービス業で従業員数が 500 人以上になると賃金及び労働生産性が低くなっていた（図表 2、図表 7）。その理由を探るため、サービス業の企業規模が 500 人以上（図表 28 では「L500+」部分）をみると、正社員比率が下がっていることがわかる。ここから、500 人以上の規模の企業では、正社員比率の減少が、賃金や労働生産性がやや低くなる要因である可能性が示唆される。正社員比率と賃金、労働生産性の正の相関は、正社員と非正規社員の待遇差に起因するとも考えられる。よって、非正規社員を正社員とするなどの待遇改善が正社員比率を高め、賃金の上昇を通じて労働生産性を上昇させる余地があるといえる。

図表 28 業種別・企業規模別の正社員比率

	製造業	非製造業												
		建設業	不動産業	医療、福祉	サービス業									
					情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業	小売業	物品賃貸業	宿泊業	飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業		
正社員比率														
企業規模	L1-4	0.719	0.793	0.718	0.597	0.611	0.733	0.731	0.704	0.645	0.678	0.511	0.371	0.646
	L5-9	0.653	0.805	0.674	0.544	0.545	0.784	0.797	0.719	0.534	0.699	0.374	0.246	0.563
	L10-19	0.700	0.852	0.681	0.516	0.538	0.845	0.833	0.762	0.369	0.765	0.336	0.249	0.536
	L20-49	0.734	0.884	0.677	0.545	0.573	0.877	0.839	0.776	0.349	0.772	0.393	0.267	0.486
	L50-99	0.769	0.891	0.668	0.601	0.613	0.878	0.814	0.789	0.437	0.764	0.468	0.260	0.490
	L100-249	0.780	0.879	0.640	0.646	0.610	0.886	0.778	0.786	0.494	0.736	0.503	0.240	0.462
	L250-499	0.786	0.874	0.653	0.687	0.592	0.888	0.749	0.789	0.534	0.700	0.540	0.204	0.448
L500+	0.814	0.882	0.653	0.683	0.526	0.876	0.692	0.764	0.412	0.680	0.543	0.190	0.423	

（出所）『平成 28 年（2016 年）経済センサス—活動調査』より筆者作成。

6. まとめ

本章では、企業規模と賃金、労働生産性の関係について分析した。その結果、従業員数で見ると企業規模が大きいほど 1 人当たりの賃金が高く、労働生産性が高く、収益性も高い企業が多い傾向があるという結果を得た。賃金に対しては労働生産性が重要であり、労働生産性に対しては 1 人当たり売上高が関係しており、さらに 1 人当たり売上高は、製造業の場合は、労働設備率が関係していた。また、正社員比率が高いほど、賃金及び労働生産性が高いことが分かった。

以上の分析結果から、人口が減少していく日本において、賃金及び労働生産性を高めていくためには、企業の規模を現状から大きくしていくことの重要性が確認できた。これらの結果は、企業が現状よりも企業規模をさらに大きくしていくことを目指すような政策が重要であることを示唆している。

人口減少による影響は、慢性的な人手不足やそうした中での賃金水準の伸び悩みなど既に実社会にも表れている。今後、日本企業が目指すべき方向性は、雇用形態に留意しながら企業規模を現状よりも大きくしていくことであり、これに積極的に取り組む企業を支援することが重要な政策となる。

参考文献

アトキンソン, デービッド (2020) 『日本企業の勝算』 東洋経済新報社。

奥愛・井上俊・升井翼 (2020) 「企業規模と賃金、労働生産性の関係に関する分析」, 『ファイナンス』 Vol.55 No.12, 2020年3月号, pp.62-69。

内閣府 (2019) 『令和元年度 年次経済財政報告』。

Berlingieri, Giuseppe, Sara Calligaris, and Ciara Criscuolo (2018) “The Productivity-Wage Premium: Does Size Still Matter in a Services Economy?” *AEA Papers and Proceedings*, 108: 328-33.

Desnoyers-James, Isabelle, Sara Calligaris, and Flavio Calvino (2019) “DynEmp and MultiProd: Metadata,” *OECD Science, Technology and Industry Working Papers* No. 2019/03, OECD Publishing.