



Bank of Japan Oita Branch

<スタッフ・レポート> 大分県の賃金水準と労働生産性

- わが国の平均的な賃金水準は、長らく横ばいを続けてきましたが、人手不足の深刻化やコロナ禍以降の物価上昇などをきっかけに、上昇に転じています。
- このレポートでは、大分県における賃金水準の現状を分析するとともに、継続的な賃上げのために欠かせない「労働生産性の向上」についても論じてみたいと思います。

(注) 分析中の「全国平均」は、賃金水準が特に高い「東京・神奈川・大阪・愛知」を除いた数値です。

1. 大分県の賃金水準

- 大分県の賃金水準は、全国で 34 位にとどまっています。九州・沖縄の中では福岡県に次ぐ2位ですが、そもそも九州・沖縄は全国の中で賃金水準が低い地域であるほか、福岡以外の県の間では、それほど大きな差はありません【図表1】。
- 業種別データでも、ほぼ全ての業種で全国平均を下回ることが確認できます【図表2】。

2. 低水準の背景を考える

- 労働生産性が高い企業ほど、賃金水準も高いというのが一般的な理解だと思われます。そこでまず、都道府県別の平均的な労働生産性(この分析では「従業員一人当たりの粗付加価値額」と定義)を確認すると、大分県は全国の中で下位グループ(37 位)です。賃金水準の低さを説明する要因として、分析してみる価値はありそうです【図表3】。
- もっとも、賃金は、企業が稼いだ利益から労働者に還元されるものであるため、労働生産性だけでなく、労働分配率(この分析では「粗付加価値額に対する給与総額の割合」と定義)にも左右されます。そこで、業種別のデータから、全国平均との差がどちらの要因から生じているかを分析すると、やはり多くの業種において、「労働生産性の低さ」が低賃金に寄与しているという結果になりました【図表4】。
- さらに、そうした労働生産性の低さが、「売上」と「費用」のどちらの要因から生じているかを分析すると、多くの業種において、「費用の高さ」よりも「売上の低さ」が生産性を押し下げているという結果になりました【図表5】。

- こうした分析結果は、「県内企業の主要な経営課題は、さらなるコストカットよりも、売上拡大の努力を通じた労働生産性の向上である」ことを示唆しているように思われます。

3. 労働生産性の向上にむけて

- 人手不足が深刻化するなか、高水準のベア実施や最低賃金の引上げに象徴される賃上げの動きが、大分県も含めて全国的に続いています。
- 現在の人手不足は、わが国の人口動態を背景とした構造的な問題であり、その中で企業が、「限られた資源」となりつつある人材を確保するためには、持続的な賃上げが重要になるはずです。その原資を安定的に確保するためには、労働生産性を高める取り組みが欠かせません。
- 机上の空論の域を出ることはできませんが、一般論としては、以下のような方向性で打ち手を考えることが有効ではないかと思われます。

(1) 自社の強みを明確にすることで価格決定力を高める

企業収益の源泉は、製品の魅力や差別化されたサービス、他社にない技術力など、「自社の強み」を明確に定義して徹底的に磨き上げ、顧客に訴求することにあるはずです。その努力によって価格決定力（プライシングパワー）を確保した売り手は、人件費も含めたコストを適切に転嫁し、利潤を確保することができるでしょう。中小企業を対象とした最近の調査でも、価格転嫁を円滑に進めることができた企業ほど、賃上げ率も高くなる傾向が見て取れます【図表6】。

長く続いたデフレ期には、価格を改定すること自体が容易ではありませんでしたが、物価と賃金が相互に参照しながら上昇しつつある現在の環境は、価格決定力の回復に取り組む企業にとっては追い風ともいえます。県内でも、例えば宿泊業において、「高価格でも高品質の宿泊体験を追求すること」を自社の競争力の源泉として再定義し、人件費や育成コストをかけてでも従業員のサービス力に磨きをかけることで、価格の引き上げに成功している事例などがみられています。

(2) 多様な側面からスケールメリットを追求する

企業規模が大きいほど労働生産性も高まる傾向があるということは、データでも確認できます【図表7】。事業の規模が大きくなることに伴って、仕入やオペレーションの効率化によるコストダウンはもとより、顧客に対する価格交渉力の向上により、適正な価格設定が可能となり、生み出せる付加価値額が大きくなるということでしょう。

このようなスケールメリットは、収益拡大の「結果」としてもたらされるというのが一般的な認識だと思いますが、企業間の協業や事業共同化、M&Aなど、様々なアプローチによる事業規模の拡大は、それ自体が生産性向上の「手段」でもあります。

大分県内でも、小売業における配送事業の共同化や、協力業者に関する情報を共有

して受注機会の拡大を図る建設業界の取り組みなど、様々な動きがみられています。

(3) 積極的な投資

設備投資や無形固定資産(デジタル技術や知的財産など)への前向きな投資を行った企業ほど、売上が増加することを示唆するデータもあります【図表8】。

近年の人手不足の環境下では、デジタル技術による事業モデルの抜本的な変革(いわゆる DX)の必要性がますます高まっていくと思われます。AI の活用についても、品質検査の自動化・高度化や需要分析による生産・在庫管理の精緻化、販売・顧客データ分析の高度化など、実に多様な取り組みがみられています。

大分県の企業が、極めて緩和的な金融環境を活用した資金調達も行いながら、これまで以上に積極的に前向きな投資を続けていくことが、継続的な賃金上昇のためにも、強く期待されます。

以 上

本資料は当店ホームページにも掲載しています。

https://www3.boj.or.jp/oita/kouhyo/tokubetu_repo.html



本稿は今村瞭太が作成しました。

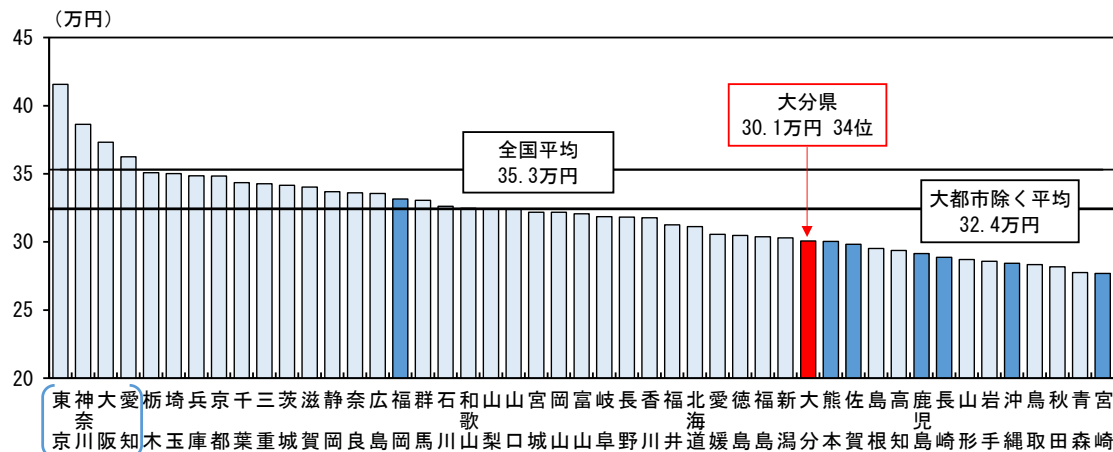
〈本件に関するお問い合わせ先〉

日本銀行大分支店総務課

(TEL : 097-533-9106)

(FAX : 097-538-7085)

【図表 1】賃金（月給）

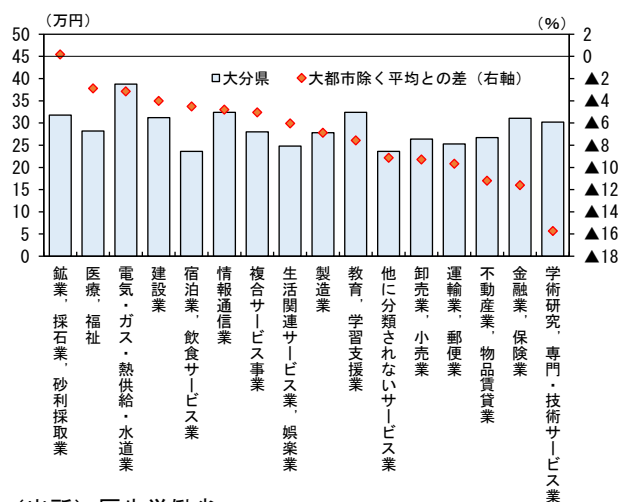


（出所）厚生労働省

（注1）短時間労働者を除く常用労働者に対して、6月分として支給された現金給与額。23・24年平均。

（注2）全国平均は労働者数による加重平均値。大都市除く平均は東京・神奈川・大阪・愛知を除く加重平均値。

【図表 2】業種別賃金（月給）の全国差

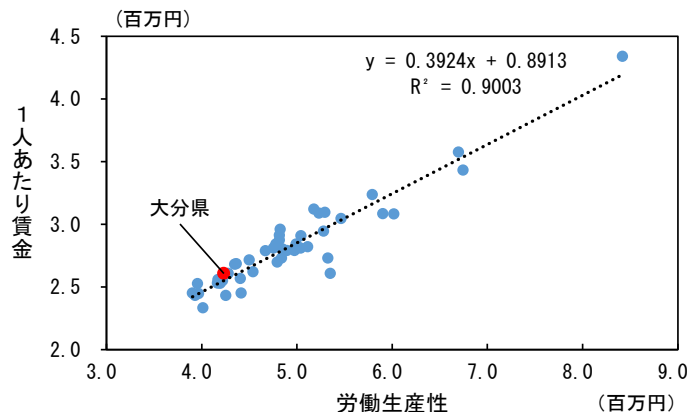


（出所）厚生労働省

（注1）短時間労働者を除く常用労働者に対して、6月分として支給された現金給与額のうち、時間外勤務手当などを除いた所定内給与額。23・24年平均。

（注2）大都市除く平均は、23年の労働者数を基に、東京・神奈川・大阪・愛知と欠損値を除いた加重平均値。

【図表 3】労働生産性と賃金の関係（都道府県別）

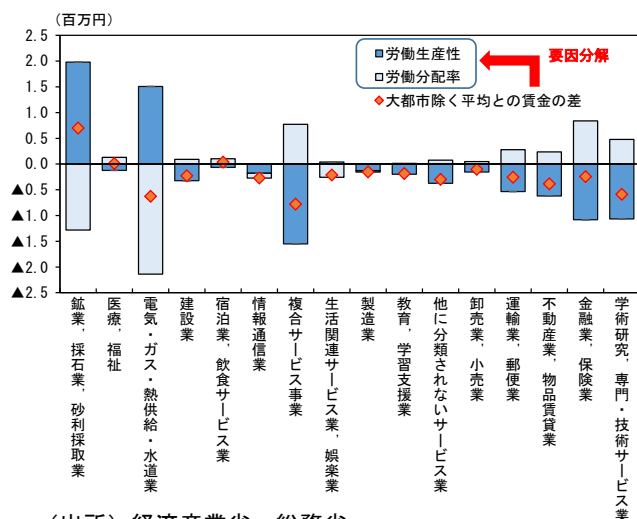


（出所）経済産業省・総務省「平成28年経済センサス-活動調査結果」を加工して作成。図表4・5・7も同様。

（注1）労働生産性＝粗付加価値額／従業者数、粗付加価値額＝売上－（費用総額－給与総額－租税公課－減価償却費）、1人あたり賃金＝給与総額／従業者数

（注2）コロナ禍の影響を除くため、15年の調査データ（農林水産業・公務除く）で分析。図表4・5・7も同様。

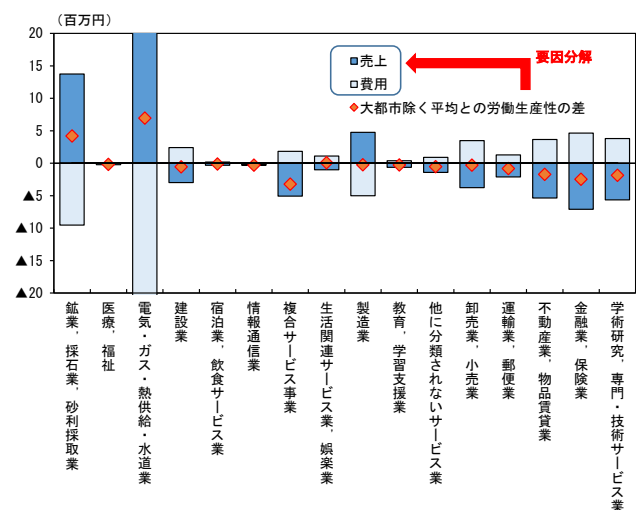
【図表 4】全国差の要因分解（業種別の賃金）



（出所）経済産業省・総務省

（注）労働分配率＝給与総額／粗付加価値額

【図表 5】全国差の要因分解（業種別の労働生産性）

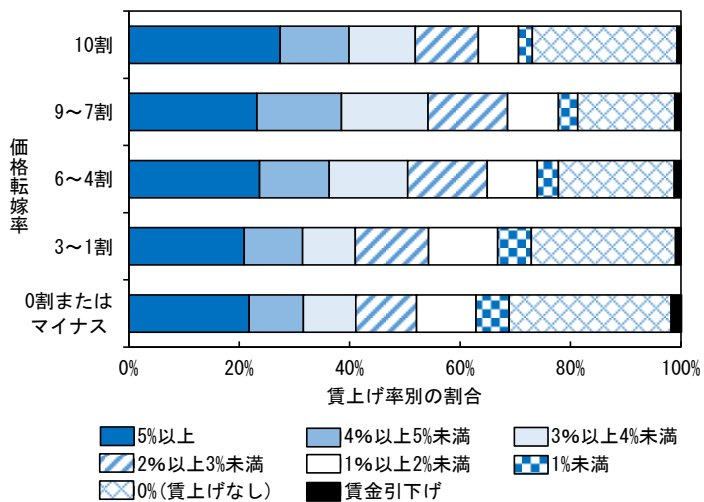


（出所）経済産業省・総務省

（注1）費用＝費用総額－給与総額－租税公課－減価償却費

（注2）売上と費用は従業者一人当たりの比較

【図表6】価格転嫁率と賃上げ率の関係



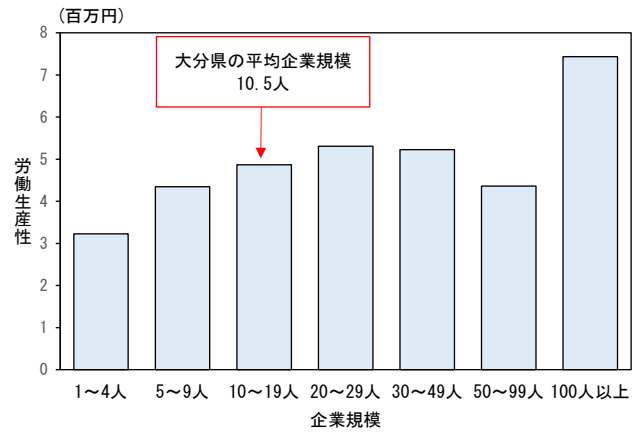
(出所) 中小企業庁

(注1) 中小企業が対象。24/9月調査。

(注2) 「価格転嫁率」は、主要な発注側企業（最大3社）との間で、直近6か月間のコスト上昇分のうち、何割を価格転嫁できたか、という質問への回答。

(注3) 「賃上げ率」は、直近6か月以内に実施したか、今後6か月以内に予定している賃上げ幅（定期昇給、ベースアップ、一時金等全てを含む）。

【図表7】企業規模と労働生産性の関係

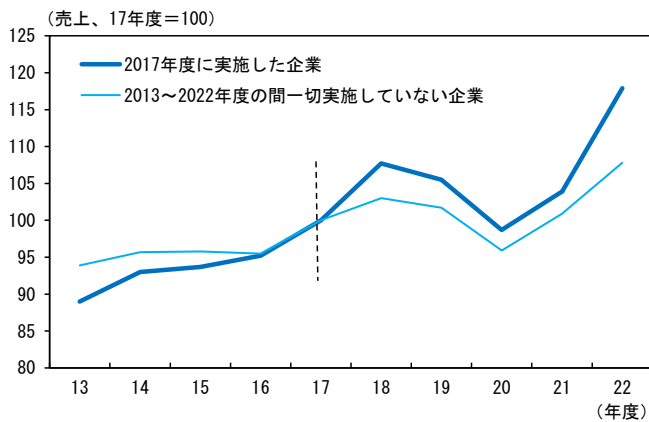


(出所) 経済産業省・総務省

(注) 企業規模＝従業員数／企業等数

【図表8】投資と売上の関係

＜設備投資と売上＞



(出所) 経済産業省・中小企業庁

＜無形固定資産投資と売上＞

