

中小企業における賃金上昇の背景 労働需給のひっ迫で上昇するも持続性には課題

経済調査部エコノミスト

上里啓

03-3591-1284

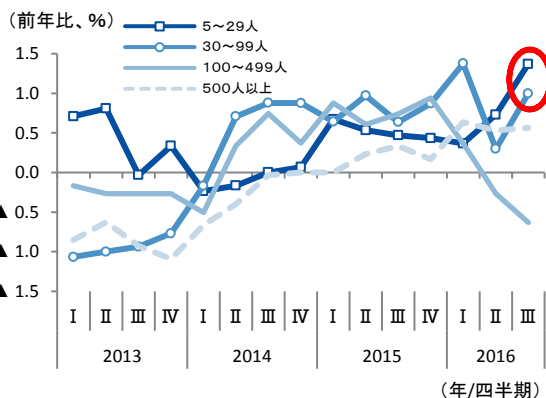
hiromu.uezato@mizuho-ri.co.jp

- 大企業の賃金上昇率が伸び悩む一方、2016年入り後から、人手不足が深刻な中小企業の賃金上昇が目立っている。
- 中小企業の賃金上昇は、労働需給のひっ迫が大きく寄与していることに加え、原油安によって交易条件が改善し、賃上げのための経営体力がついてきたことが影響している。
- 持続的な賃金上昇には、価格転嫁力の向上を通じた、経営体力の更なる改善が必要である。さらに、中長期的には、物価上昇を前提とした賃上げ慣行（ノルム）の復活が求められる。

1. 大企業の賃金が伸び悩む一方、中小企業の賃金は上昇傾向

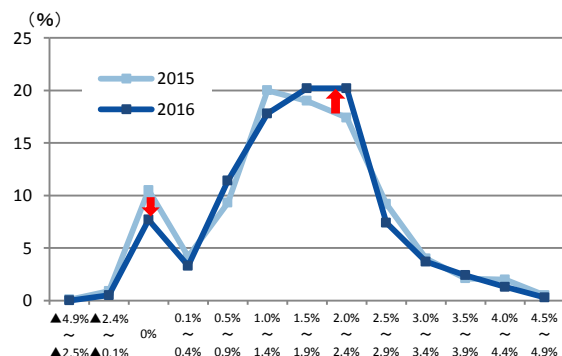
2016年入り後から、中小企業の賃金が上昇している。毎月勤労統計によると、5～29人規模事業所の所定内給与（一般労働者）の伸びが高まっている（図表1）。500人以上の事業所が伸び悩む中で、対照的な動きといえる。毎月勤労統計は事業所を対象にした調査だが、企業を調査対象にしている「賃金引上げ等の実態調査」をみても、2016年の中小企業（100～299人規模）の賃上げ率は高まっている。実際、賃上げ率の分布をみると、賃上げ率0%（定昇凍結）の企業割合が2015年から低下し、1.5～2.4%の割合が上昇していることが分かる（図表2）。一方、大企業（5,000人以上）は定昇凍結の企業割合が上昇し、2.5%以上の賃上げを行う企業割合が大きく低下した。大企業は、もともと2014～2015年に安倍政権の要請を受けて、高めの賃上げを実施していたが、2016年は、円高による企業収益の目減りが主因となって、賃上げ率が鈍化したとみられる。

図表1 規模別所定内給与の推移



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より、みずほ総合研究所作成

図表2 中小企業の賃上げ率の分布



(注) 100～299人の企業。全産業、定期昇給を含むベースの値。

(資料) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」より、みずほ総合研究所作成

2. なぜ中小企業で賃金が上昇しているのか？

(1) 中小企業で顕著な人手不足

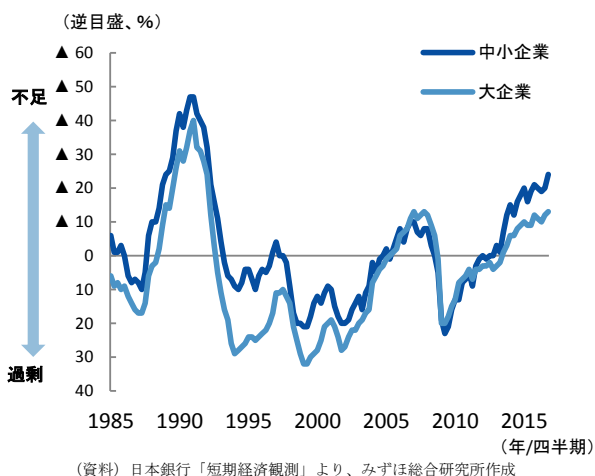
足元で中小企業の賃金が上昇しているのは、何よりも労働需給改善の影響が大きいと考えられる。日銀短観によると（図表3）、改善しているとはいえ、大企業の人手不足感は2006年並みの水準にとどまっている。これに対して、中小企業は2006年の水準をはるかに超えてバブル期以来の人手不足の状況にある。つまり、中小企業の人手不足は、大企業よりも深刻ということだ。一般的に、人手不足により労働需給がひっ迫してくると、企業は賃金を引き上げることで労働者を確保しようとする。中小企業の賃金上昇は、こうした動きが強まったことが背景にあるといえるだろう。もちろん、賃金を引き上げるには、その原資となるものが必要だ。その点では、人手不足に加えて、原油安による収益改善などから経営体力に余力が生じたことも賃金上昇の要因として挙げられよう。

(2) 賃金関数を用いた仮説検証

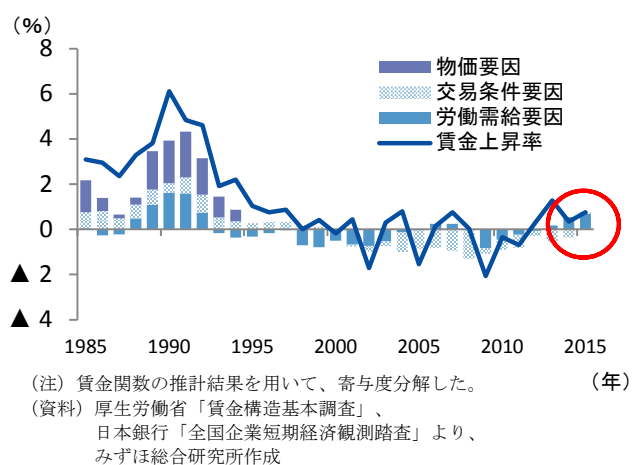
そこで、中小企業の賃金上昇に関する上記の仮説を検証するため、賃金関数を推計した。具体的には、所定内給与の増加率（前年比）を被説明変数、①労働需給要因（雇用判断D I）、②交易条件要因（販売価格D Iと仕入価格D Iの差）、③物価要因（コアC P I（消費税増税除く））の3つを説明変数とする重回帰分析を行った。各変数が所定内給与に影響を与える背景については、以下のよう

①の労働需給要因は、既述の通りだが、労働需給ひっ迫を受けて、企業は賃金を引き上げて労働者を確保する。②の交易条件要因は、仕入価格の上昇幅に対して販売価格の上昇幅が大きい場合（マージンの拡大）、企業収益の改善分を労働者に分配する余裕が生まれることで、賃金が上昇する。逆に、仕入価格の上昇幅が販売価格の上昇幅を上回ると（マージンの縮小）、人件費圧縮の動きが強まる。③の物価要因は、主にベースアップ率の決定において参照されるため、物価上昇時には賃金の押し上げ要因として働く。なお、②と③は、いずれも物価に関わる要因だが、③が物価全体の影響を捉えているのに対して、②は販売価格と仕入れ価格との相対的な動きの違いを捉えている。

図表3 雇用人員判断D Iの推移



図表4 所定内給与の寄与度分解



（3）足元は労働需給のひっ迫と交易条件の改善が相まって中小企業の賃金が上昇

推計結果を用いて所定内給与を寄与度分解したものが前ページの図表4である。これをみると、2013年以降、労働需給がひっ迫し、所定内給与に対してプラスに寄与していることがみてとれる。また、交易条件のマイナス幅が縮小しており、原油安による仕入コストの減少などを通じて、交易条件の下押し圧力が解消したことも、賃金の改善を後押ししたことがわかる。すなわち仮説で示した通り、足元で中小企業の賃金が上昇しているのは、労働需給のひっ迫による賃金引上げ圧力の強まりと交易条件の改善を通じた賃上げ余力の創出が相まったものであることが確認されたわけだ。

それでは、今後も賃金が上昇し続けることは可能だろうか。以下では、中小企業の賃金上昇の持続性について検討する。

3. 持続的な賃金上昇には2つの課題

（1）価格転嫁力を向上させ、賃上げ余力を高められるか

賃金上昇の持続性を検討する上では、今後も人手不足が続くと見込まれるなかで、中小企業が賃金を引き上げ続ける経営体力があるかが問題となる。そこで、更なる賃上げの余力を確認するために、労働生産性から導かれる適正水準との対比で、現在の賃金水準に一段の引き上げ余地があるかどうかをみてみよう。

足元の賃金水準が、労働生産性から導かれる適正水準を上回っていれば、今後も賃上げを続けることは経営体的に難しい。図表5（次ページ）は、実質賃金の均衡値からの乖離を推計したもので、実質賃金の伸びが労働生産性の伸びを上回る場合はプラス、つまり賃金水準が過大であることを示唆している。これをみると、2000年代後半からアベノミクス開始前までは、リーマンショックの影響で労働生産性の水準が低迷したため、賃金が過大な水準にあった。それがアベノミクス後になると、公共投資の拡大や原油安による収益改善などから、労働生産性が持ち直したため、賃金水準は足元で適正水準を下回るレベルとなっている。

これを見る限り、今のところ経営体的にみて、中小企業の賃上げ余力はあるといえそうだ。ただし、その余力は必ずしも大きくない。したがって、持続的な賃金上昇を実現するためには、経営体力の更なる改善が不可欠となる。その際、足元で生じているような、公共投資の積み増しや原油安といった一時的な要因に依存するのでは、経営体力の改善は持続可能とは言えない。今後は、中小企業においても価格転嫁力を高め、マージンを引き上げることで、賃上げ余力を持続的に創出していく必要がある。

もちろん、中小企業は、大企業と比して価格交渉力が弱いといわれており、価格転嫁力を高めることは容易ではない。高くても買ってもらえる製品・サービスの比率を引き上げる取組が必要となる。実際、中小企業庁が2016年に行った「下請取引価格の実態調査」によると、取引価格の交渉力を強めるためには「技術力の向上支援」が必要と答えた企業が多かった。中小企業もその必要性は痛感しているようだ。そうした中、政府は平成29年度の税制改正大綱で、研究開発税制の見直しや中小企業に対する設備投資促進税制の拡充を決定した。時宜にかなった政策であり、今後政策の後押しを受けて、中小企業の技術力向上と製品・サービスの高付加価値化が実現するかが注目される。

(2) 中長期的には「賃上げノルム」の転換が不可欠

技術力の向上に加えて、中長期的には、物価上昇を前提とした賃上げの慣行（「ノルム」）を復活させることが、持続的な賃金上昇を実現する上で重要だとみている。

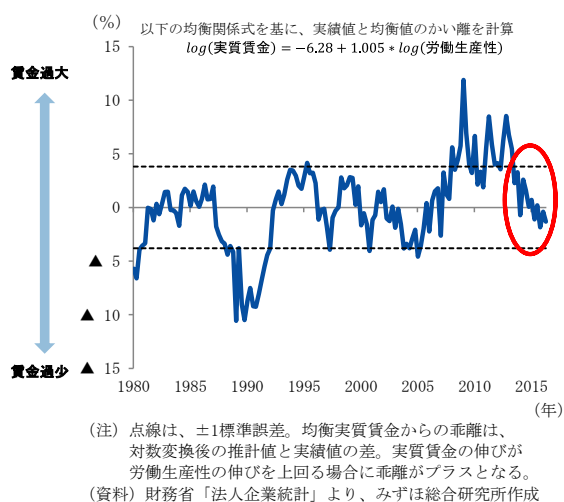
日本銀行は物価上昇率2%を政策目標としているが、足元の賃金上昇率は依然として低い（労働生産性の上昇率を1%とすれば、賃金上昇率は3%、定期昇給を含むベースの賃上げ率は5%が必要）。再び図表4をみると、賃金上昇率が3%前後だった84年～95年までは、労働需給のひっ迫とマージンの拡大だけでなく、消費者物価の上昇が所定内給与の押し上げ要因となっていることが分かる。当時は、全体的な物価の上昇を意識して賃上げが行われていたことを示唆するものだ。一方、96年以降は、デフレが定着していく中で、物価要因が賃金に影響しなくなった（推計モデルに構造変化を許容すると、消費者物価要因の有意性が96年以降の期間で大きく低下している）。

こうした傾向はアンケート調査からも伺える。図表6は、中小企業において賃上げの際に参考にした指標をみたものである。これをみると、1990年代前半までは8割程度の中小企業が「世間相場」を参考にしてきたが、足元では2割弱まで低下している。90年代前半までは、2%以上の高い物価上昇率が続く中、企業は他社もある程度の賃上げをすとの相場感に基づき、賃上げを行うことがある意味の常識、つまりノルムだったことを示している。しかし、96年以降はデフレが定着し、そうした賃上げのノルムが崩れた格好だ。

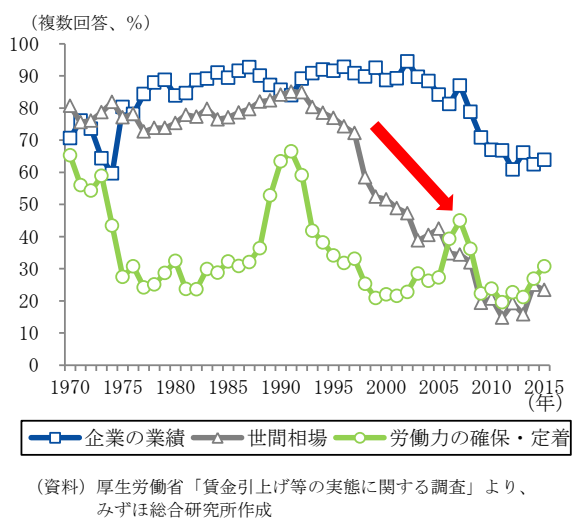
賃上げのノルムが崩れたままでは、賃金上昇率を2%のインフレ目標と整合的な水準（賃金上昇率3%）まで持続的に高めることは難しい。それは裏を返せば、2%のインフレ目標達成の足かせになるということだ。物価・賃金上昇の好循環を形成するために、企業の賃上げに関する相場感を高めること、賃上げノルムを復活させることが重要となる。

人手不足の強まりを背景に、ようやく高まり始めた中小企業の賃上げ機運を、より確かなものとするためには、賃上げ余力を継続的に産み出す仕組みが求められる。そのためには、一義的に中小企業の研究開発を後押しするなど、製品・サービス力向上を支援する必要がある。一般的に、製品・

図表5 実質賃金の均衡値からの乖離



図表6 賃上げの際に重視した要素別企業割合



サービスの質向上にむけた研究開発などの投資は、リスクの高さや担保提供の難しさから、資金調達を行いにくいといわれている。さらに中小企業は、大企業と異なり、内部留保での資金調達もままならないケースが多い。そうした企業に対しては、先述した税制上の支援のほか、リスクマネーを中小企業にも供給するための制度・環境整備も必要だろう。また、中長期的には、価格転嫁力の向上を更に期待インフレの底上げにつなげて、物価上昇を前提とした賃上げノルムの復活への契機としていくことが求められる。賃上げ定着に向けた道のりは長いが、状況は着実に改善しつつある。中小企業でようやくみられはじめた賃上げの流れを確固たるものにできるのか、デフレ脱却に向けて重要な局面に差し掛かったといえそうだ。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。