

日本企業は利益をため込みすぎているのか

— 内部留保は過大、人件費比率は過小とはいえない —

日本企業の手元資金の大きさが指摘されているが、欧米企業と比べると決して大きすぎるとはいえない。もっとも、内部留保などはビジネスリスクを取る際の備えであり、日本企業の手元資金に見合った積極的なビジネス展開が期待される。

みずほ総合研究所 チーフエコノミスト 中島厚志

積み上がる日本企業の現預金と内部留保

企業業績が回復している中で、企業の手元資金が増加している。日銀「資金循環統計」で民間非金融法人企業における現預金をみると、その額は2009年度末に203.9兆円となっており、2008年度の199.1兆円から増加しているのみならず、統計をさかのぼれる1980年以降最も大きな金額となっている。

また、内部留保も増加している。利益剰余金(税引前当期純利益から、税金・配当金・役員賞与など社外流出分を除いた残額)を内部留保として見てみると、2009年度末は258.8兆円であり、こちらも2008年の257.9兆円から増加している(財務省「法人企業統計」)。

企業の手元資金の増加は、業績回復に加えて設備投資の抑制が主因であり、日本経済の回復がはかばかしくない一方、円高などで輸出環境も厳しい現状では合理的な企業行動ともいえる。

しかし、平均賃金が下落し、失業率も高止まる中で企業の手元資金増加に対しては、もっと雇用賃金や設備投資に使うべきとの意見もある。

国際比較で見た日本企業

実は、主要国と比較すると、日本企業の内部留保は突出していない。たとえば、日本企業(金融・保険除く)の内部留保比率(税引後当期利益に占める内部留保の割合)は2008年度・2009年度ともに大幅なマイナスとなっていて、内部留保が取り崩されていることが分かる。一方、米国企業では、リーマン・ショック後においても内部留保の積み増しが続いており、日本企業とは逆の動きとなっている。

また、日本企業の人件費比率(雇用者報酬の付加価値に対する割合)を見ても、日本が2008年度大幅に上昇しているのに、米国は上昇していない。これは、利益減少に応じて雇用も削減した米国企業に対して、日本企業は利益減少率ほどには雇用を削減しておらず、相対的に雇用を守ったことを示している(図表1)。

マクロの労働分配率(雇用者報酬の国民所得に対する比率)でも、日本は他の先進諸国に比べて高い推移が続いており、日本企業は生み出した利益を他の主要国企業より多く雇用者に還元していることが分かる。しかも、リーマン・ショック後においては労働分配率の上昇が一番大きく、労働分配率の推移からも日本企業は他国企業よりも相対的に雇用を維持した状況が示されている(図表2)。

これら、企業の利益の雇用賃金への還元をいくつかの指標でみれば、日本企業が決して利益をため込みすぎているとはいえない。むしろ、企業を取り巻く環境が厳しい中、日本企業では従業員を大事にする経営が続いていると見ることができる。

日本企業の課題

個別指標からは日本企業が雇用維持に努力している様子がうかがえるとしても、全体ではいくつか課題も浮かび上がる。

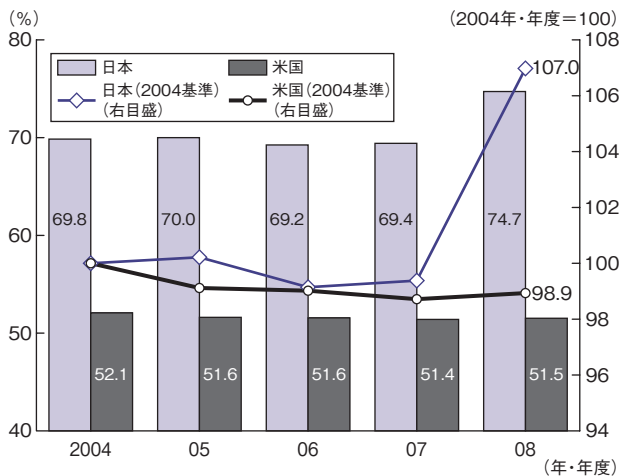
ひとつは、近年の新興国企業との競争を踏まえると、もっと競争力を上げなければならない実態である。主要国製造業の person cost / total production ratio でみると、日本は米国を下回っているが、中国、インドなどの新興国はさらに低い水準となっている (図表3)。同じ財を生産する場合、この人件費の差は無視できない。企業が競争力を維持するのみならず、従業員の賃金と生活水準の下落を防ぐ意味でも、人件費格差を埋める生産性向上と収益力の拡大は欠かせない。

二つ目の課題としては、内部留保はあくまでも将来の投資の原資であり、企業体力を上げる原資だということである。積極投資を行わず、リスクをとってビジネスを拡大させることがなければ、財務体力を増しリスク抵抗力を付ける内部留保も利益の過大なため込みにしかならない。これでは、企業・従業員や株主にとってのみならず、日本経済にとってもプラスにならない。

主要他国の企業と比べて内部留保が過大とはいえないといっても、主要他国の企業ほど積極的な企業経営がなされないのでは比較の意味がなくなってしまう。現預金や内部留保を積み上げるのであれば、それを活用する企業経営が行われることが前提であり、今後の日本企業の活発なビジネス展開を期待したい。◀

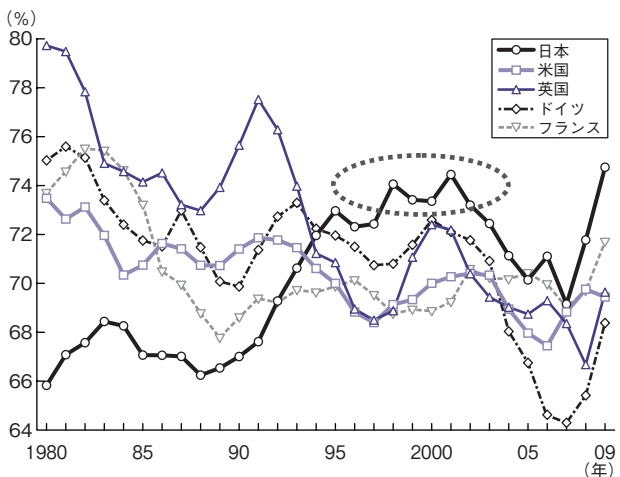
主要他国の企業と比べて内部留保が過大とはいえないといっても、主要他国の企業ほど積極的な企業経営がなされないのでは比較の意味がなくなってしまう。現預金や内部留保を積み上げるのであれば、それを活用する企業経営が行われることが前提であり、今後の日本企業の活発なビジネス展開を期待したい。◀

●図表1 人件費(雇用者報酬)の対付加価値割合の日米比較



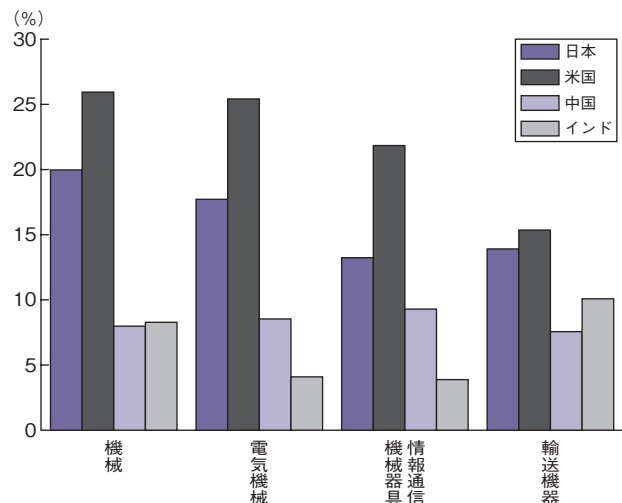
(注) 1. 日本は年度、米国は暦年。金融・保険を除く民間企業法人ベース。
 2. 日本: 人件費÷付加価値(法人企業統計年報)。
 3. 米国: 雇用者報酬÷付加価値(NIPA)。
 (資料) 財務省「法人企業統計年報」、米商務省

●図表2 労働分配率の国際比較



(注) 1. 労働分配率=雇用者報酬/国民所得(要素費用表示)。
 2. 日本は内閣府、海外はOECD統計より作成。
 (資料) 内閣府「国民経済計算年報」、OECD「National Accounts of OECD Countries」

●図表3 主要国製造業の人件費/総生産比率



(注) 2005年前後のデータ。
 (資料) OECD