

日本経済

Point of View～エコノミストの見方～

賃金上昇の光と影～中小企業は「存続をかけた賃上げ」に～

主任研究員 飯田 馨 Tel:026-224-0508 Mail:kaoru.iida@neri.or.jp

1. 金利のある世界と賃上げの初動のモメンタム

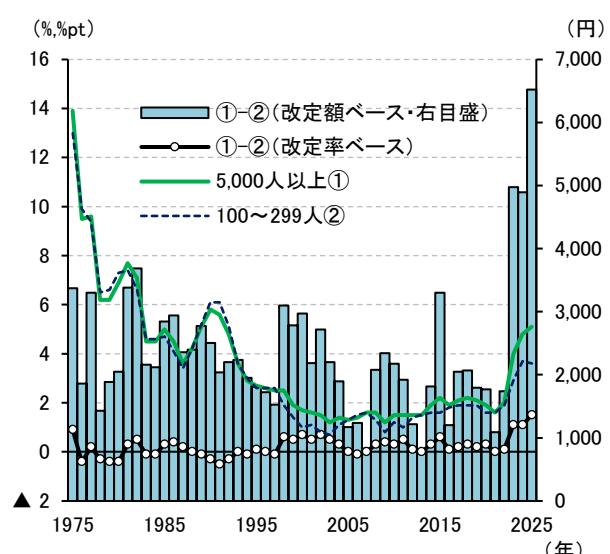
■ 昨年12月、日本銀行が踏み切った0.75%への追加利上げは、本邦金融政策における歴史的な転換点となった。春闘における「初動のモメンタム」が確認できたことが利上げの背景にあり、物価安定目標の持続的・安定的な実現において、賃上げは今後の消費と物価を規定する重要なファクターである。こうした中、厚生労働省が昨年発表した「2025年賃金引上げ等の実態に関する調査¹」をみると、日本経済が「インフレ社会」という新たなフェーズに移行する中で直面している、規模間格差と構造的歪みを浮き彫りにする。

2. 2025年賃金改定の概況：バブル以来の「高水準」が意味するもの

■ 25年の1人平均賃金の改定率は前年比+4.4%となり、これはバブル経済の余韻が残る90年代初頭以来の高水準である。この数字は、連合が集計した春闘の賃上げ率とも整合的で、大企業を中心に着実に賃上げが浸透しつつあることを象徴している（図表1）。もっとも、当該調査を子細にみると、企業規模による賃上げ格差が、過去最大レベルにまで拡大している点が目に付く。従業員5,000人以上の「大企業」と、100～299人の「中小企業」を比較すると、その乖離は明確である²。改定率において大企業が5%台後半を記録する一方で、中小企業は平均値を大きく下回る3%台にとどまっている。金額ベースでは、その差はさらに顕著となり、比較可能な過去のデータと比較しても既往最高レベルに達している。賃上げが大企業と中小企業で完全に二極化していることを示している。

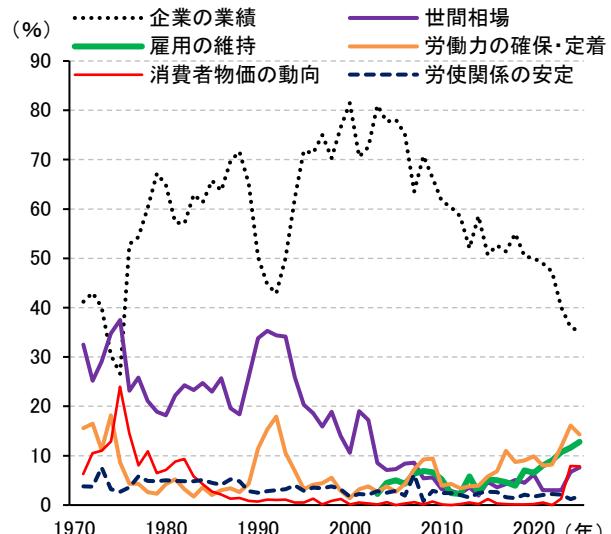
■ この格差は、単なる所得格差に留まらず、労働市場における選別を加速させる可能性がある。高い賃金提示能力を持つ大企業に優秀な若年層が吸い寄せられ、中小企業は賃金を上げてもなお採用ができず、むしろ既存社員の流出に備える必要が出る。これは、日本経済全体の生産性を押し上げる可能性がある一方で、短期的には地域経済を支

（図表1）1人平均賃金の改定率



(資料)厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

（図表2）賃金改定で最も重視した要素の割合



(資料)厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(注)単一回答、全規模。「雇用の維持」の回答項目は02年度～

¹ 常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民営企業、有效回答1,847社、有効回答率50.7%

² 賃金改定水準は企業規模だけでなく業種によっても大きく異なっている（例えば、当該調査によると製造業は前年比+5.2%であるのに対し、医療・福祉は同+2.3%に止まっている）。中小企業に賃金改定率が低い企業が多い要因も影響していると考えられ、本稿では深く触れていないが業種間格差という課題もあるだろう

える中小企業の基盤を揺さぶる薬薬になりかねない。

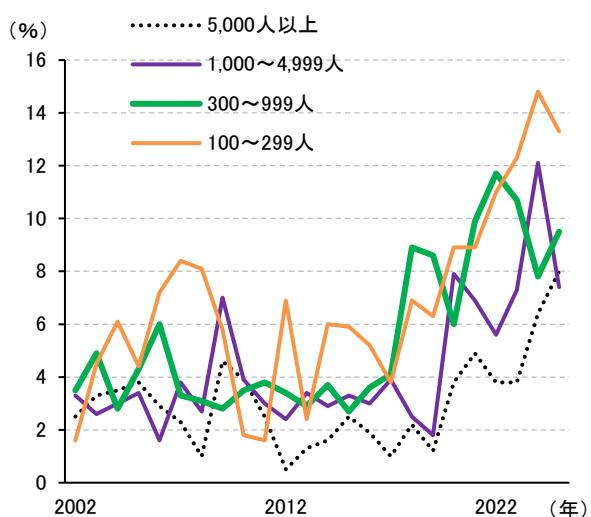
- なぜ企業は、賃上げを行っているのだろうか。図表2で「賃金改定を決定する際の主たる要因」について、長期の時系列比較が可能な回答項目³に絞ってその変遷をみると、長年、賃金改定の理由として不動の1位を占めてきたのは「企業の業績」であった。しかし、近年のデータでは、この回答割合は顕著な低下基調にある。興味深いのは、賃金改定率が上昇しているにもかかわらず、「業績」を理由とする企業が減っているという逆相関の関係である。これは、(少なくとも当該調査において)これまで「業績」は「賃金を上げない理由」になっていて、「企業収益の分配」という前向きなロジックに基づくものではないことが示唆される(還元手段はあくまで賞与)。代わって上昇しているのが、「消費者物価の動向」と「労働力の確保」である。「消費者物価の動向」は、従業員の実質賃金を維持するための生活コストの補填としての性格が強い。そして「労働力の確保」は、市場動向に合わせなければ人手を確保できないという外的変化への対応である。

3. 中小企業による「存続をかけた賃上げ」

- さらに踏み込んで規模別の回答項目を分析すると、中小企業の置かれた状況がより鮮明になる。ここで重要なキーワードとなるのが「雇用の維持」である。当該調査の回答項目には、「労働力の確保・定着」と「雇用の維持」という、似て非なる項目が存在する。「労働力の確保・定着」は、新規採用を有利に進め、将来の成長に向けた人材ポートフォリオを構築するための投資的な賃上げである。「雇用の維持」は、今いる従業員の離職を防ぎ、足元の事業を継続させるための組織防衛的な賃上げである。02年に項目として追加されて以来、この「雇用の維持」を賃金改定の理由に挙げる割合は、企業規模が小さい企業ほど上昇している。大企業が未来を見据えて賃金を上げているのに対し、一部の中小企業は「今日、現場が回らなくなること」を防ぐために賃金を引き上げざるを得なくなっている。中小企業にとっての賃上げは、水面下では「存続をかけた賃上げ」となりつつあるが、それでも大企業との格差が広がる現実が横たわる。この「存続のコスト」を支払えない企業から順に、市場からの退出を余儀なくされることになり、これが足元で急増している「人手不足倒産」の背景だろう(図表4)。

- こうした存続のコストとなっている人件費と収益(付加価値)のバランスを表す労働分配率を図表5で確認すると、大企業では付加価値の伸びが人

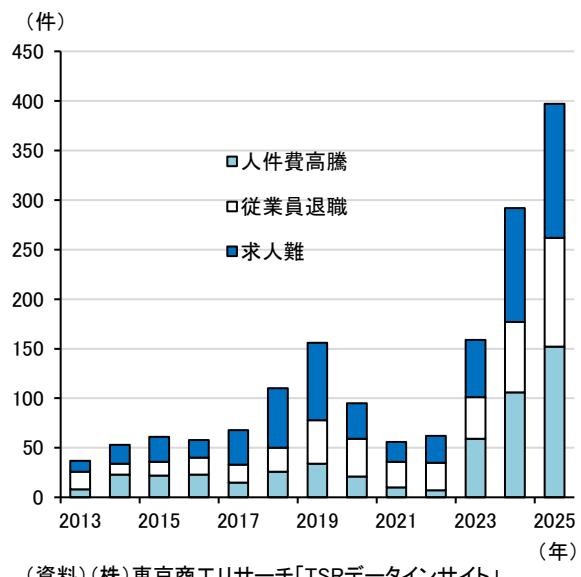
(図表3) 「雇用の維持」の企業規模別回答割合



(資料)厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

(注)単一回答

(図表4) 人手不足関連倒産件数

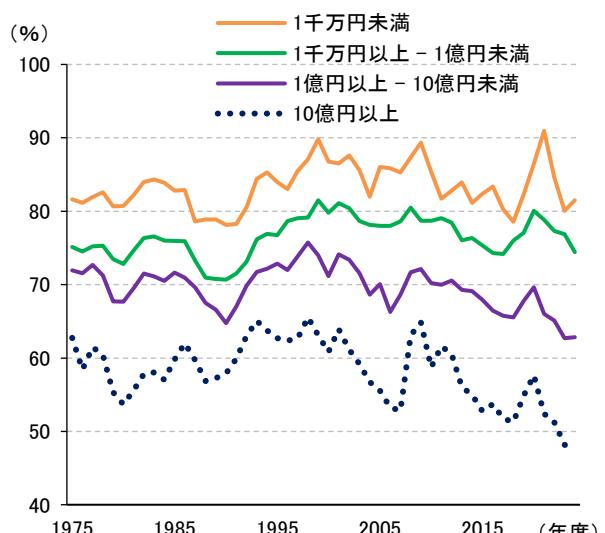


(資料)(株)東京商エリサーチ「TSRデータインサイト」

³ 回答項目が徐々に追加されているため構成比率の変遷は単純比較できない点は留意の要

件費の伸びを上回る場面が多く、労働分配率は景気回復局面において低下する傾向があり、現状も低下基調が続いている。こうした環境下であれば、収益を上げた結果として、企業が労働者側に賃金を分配するというロジックが成り立つ。対照的に、中小企業は労働分配率が高水準で高止まっており、(やや穿った見方かもしれないが)成果の分配と言うよりも賃金を払うために収益上げているというロジックに近いようにも映る。また、今後は利上げによる利払い負担増や、都市部を中心とした賃料の上昇、物流コストの増加などあらゆるコスト増が重なるため、中小企業の収益環境はより悪化することになる点には留意が必要だ。

(図表5) 企業規模別の労働分配率



(資料)財務省「法人企業統計調査年報」

(注)労働分配率=人件費÷付加価値額

4. インフレ社会への「適応コスト」

- 「デフレからの脱却」と「インフレ社会への回帰」は、良い面だけでなく、このような痛みを伴うプロセスであることを、今一度認識する必要がある。インフレ局面では、コスト増を価格に転嫁できない企業、あるいは付加価値を向上させられない企業は、市場の選択メカニズムによって淘汰されることになる。これは経済学的には「資源配分の効率化」として正当化される側面もあるが、現実の社会においては地域雇用の喪失や技術伝承、街の価値・魅力低下といった代償を伴う。そして、社会がこの「インフレのコスト」を許容できるかどうかという点は課題になるだろう。賃上げによる所得増を喜びつつも、その裏側で進む「サービス価格の上昇」や「馴染みの店の閉店」という事象を受け入れられるか。過剰債務を抱えた中小企業が淘汰されていく過程を、社会的な混乱なしに乗り越えられるのだろうか(受け入れるほかないのだが)。
- この状況下で、政府が推進する「取引関係の適正化」や「価格転嫁の推進」は、単なる中小企業支援策を超えた、マクロ経済の安定化装置として重要な意味を持つ。中小企業が大企業の収益を支える「下請けコスト」として機能する構造が続く限り、賃上げ格差は是正されない。中小企業が利潤を確保し、自発的な賃上げ(投資的賃上げ)を行える環境を整えることは、日本経済の裾野を維持するために不可欠だろう。
- 他方で、「価格転嫁の成功」は「物価上昇の継続」と同義であることも忘れてはならない。中小企業がコストを価格に転嫁できれば、それは消費者物価を押し上げて、さらなる利上げ圧力を生む。この連鎖が、プラスの循環となるか、あるいはスタグフレーション的な悪循環に陥るか。プラスに変えるには、家計部門が転嫁されたコストを「価値の対価」として受け入れ、消費抑制につながらないことに加え、企業部門においても創業や積極的な投資等を通じて新たな価値創造ができるかどうかにかかっている。インフレ経済では、今まで得られなかつたような良い面がある一方、今まで見えなかつた悪い面も同時に顕現化することになる。良い面・悪い面の片方だけを取り上げて論ずることに大した意味はなく、重要なのはそのバランスと変化を受け入れる覚悟ではないか。

以 上

【Disclaimer】

本資料は、情報提供を目的として作成したもので、投資勧説を目的として作成されたもの又は金融商品取引法に基づく書類ではありません。当資料に基づいて取られた投資行動の結果については、当研究所は一切責任を負いません。当資料の内容は作成基準日現在のものであり、将来予告なく変更されることがあります。当資料は執筆者が信するに足ると判断した情報等に基づき作成しておりますが、その正確性・完全性を保証するものではありません。当資料にインデックス・統計資料等が記載される場合、それらの知的所有権その他的一切の権利は、その発行者および許諾者に帰属します。当資料の内容に関する一切の権利は当研究所にあります。本資料を投資の目的に使用したり、承認なく複製又は第三者への開示等を行うことを厳に禁じます。本資料で示された意見は執筆者に属し、必ずしも当研究所およびグループ会社の見解を示すものではありません。