

雇用賃金をめぐる非対称性

経済調査部 主任エコノミスト 柵山 順子(さくやま じゅんこ)



雇用減・賃金増の世界

アベノミクス以降、“雇用は増えるが賃金は上がらない”という状況が続いている。一方で、企業規模別に雇用・賃金動向をみると、中小企業では全く違う景色が広がっている。

まず、中小企業では雇用が増えていない。「労働力調査」でみると、アベノミクス以降も30～99人規模の企業で横ばい、1～29人企業では減少が続いている。この間、1000人以上の大企業で2割も雇用者が増加したのとは対称的だ。

次に、賃金の方向性も異なる。大企業では官製春闘が開始された2014年に高い賃上げを実現したものの、その後は伸び率が低下している。一方の中小企業では、年々賃上げ率が上昇しており、ついに2017年は大企業に賃上げ率が並ぶ可能性すら出てきた。

つまり、中小企業では“賃金は上がるが雇用は増えない”と、ここもとの日本経済と真逆の現象が起きているのである。

労働条件の低さがカギ?!

では、なぜこうした現象が生じたのであろうか。その背景には、労働環境の差があるのではないかと考える。賃金水準、福利厚生、安定度など、労働環境で勝る大企業では、労働条件を柔軟にすることで、これまで非労働力化していた女性やシニア層をパート社員として確保することが可能であった。また、新入社員への初任給を引き上げるなどし、新卒採用を増加し、人手を確保することも進めた。

一方、こうした大企業の労働条件改善を背景に、中小企業では新卒にしても、それ以外でも採用がより困難に

なった。新規採用が困難な中、既存の従業員の高齢化がすすみ、雇用者数は減少したのだ。

中小企業における雇用者数減少にはプラスの面もあった。原油安などにより、収益環境が改善する中、雇用者数が減少したため、一人当たり利益は大幅に改善した。一人当たり利益の改善は、既存の従業員をつなぎとめるための賃上げを可能にした。パート比率上昇により大企業で賃金が伸び悩む中、中小企業で賃金が上昇したのだ。

求められる大企業の好循環

中小企業を取り巻く深刻な人手不足と良好な収益環境は省力化投資への後押しとなった。結果、中小企業では、収益増加を受けて、設備投資や賃金が増加するなど、状況的には経済の好循環が整いつつある。問題はこうした状況が広がりを持っていないことだ。

中小企業で一人当たり利益が増加(=労働生産性が上昇)したとは言え、水準としては依然大企業に大きく及ばない。そのため、中小企業が雇用者数を増加させることは引き続き難しいだろう。とすれば、中小企業で好循環が実現しても、雇用者数は増大しないこととなり、マクロでみた影響力は限定的になる。雇用者数減少による一人当たり利益の増加(=労働生産性の上昇)も同様に牽引力に乏しい。

これまで中小企業の底上げが日本経済再生のひとつの課題とされてきた。その中小企業で好循環が整いつつあることは意味のあることだ。しかし、日本経済再生に向けては、大企業で好循環が実現することが不可欠だ。団塊世代が70歳に到達し始める2017年、ますます人手不足が深刻化するとみられる。大企業でも人手確保の賃上げや省力化投資が実施され、好循環が回り始めるか、勝負の一年になるだろう。