

## 徹底解剖・賃金上昇の現状

発表日：2014年9月10日（水）

～4割を占める中小企業の賃上げが鈍い～

第一生命経済研究所 経済調査部  
担当 熊野英生 (TEL:03-5221-5223)

厚生労働省「毎月勤労統計」では、7月になって現金給与総額が、前年比で大きく伸びた。ボーナス効果が顕在化したためである。しかし、事業所規模5～29人の中小企業では、そうした前向きな動きが鈍い。この領域は、勤労者全体の4割を占めている。中小企業を含めた5人以上の事業所での賃上げが進まない、家計が消費税負担を乗り切るのに十分な購買力が得られたとは言いにくい。

### 実質賃金は未だマイナス

4月に消費税率が上がって、他の物品サービスも値上がりが続いている。生鮮食品に至っては、4～6月は前年比10%以上の値上がり率である。消費税を含め帰属家賃<sup>※</sup>を除いた総合物価は、4月3.9%、5月4.1%、6月4.1%、7月4.0%と高い伸びである。それでは消費マインドが悪化するのも無理はない。

※通常の物価指数は、持ち家の家主が自分で家賃を支払っているという架空の取引を「帰属家賃」として計上している。その架空計算を除くと、すでに2%の物価上昇だとみることできる。

家計にとって、それに対する購買力の穴埋めは、主にサラリーマン世帯の賃金上昇に期待するしかないのが実情だ。

肝心の賃金上昇は、2014年6月になってようやく上昇開始が確認されるようになった。最新の7月データでは、勤労者の現金給与総額は、前年比2.6%（9月2日発表の速報）の伸びになっている（図表1）。5月が前年比0.6%、6月が同1.0%であったことを考えると、夏のボーナスが大きく寄与して、最近の伸び率を高めた<sup>※※</sup>と考えられる。まだ、物価上昇ペースには追いついておらず、「実質賃金」はマイナスなのだが、動かなかった賃金がようやく動き出したことは歓迎できる。

（図表1）現金給与総額の前年比伸び率

	事業所規模 30人以上	事業所規模 5人以上	一般労働者	パートタイム 労働者
2013年6月	1.5	0.6	1.3	-0.5
7月	-0.4	-0.1	0.6	-0.5
8月	-0.5	-0.9	-0.2	-0.5
9月	0.1	-0.2	0.4	-0.4
10月	0.4	-0.1	0.6	-0.4
11月	1.5	0.6	1.3	-0.3
12月	0.9	0.5	1.5	-0.6
2014年1月	-0.1	-0.2	0.0	1.5
2月	0.2	-0.1	0.1	0.4
3月	1.3	0.7	1.0	0.8
4月	1.2	0.7	1.2	0.9
5月	1.1	0.6	1.0	0.8
6月	2.1	1.0	1.5	0.7
7月(速報)	4.1	2.6	2.7	0.7

出所：厚生労働省「毎月勤労統計」

※※6・7月の事業所規模5人以上の現金給与総額の前年比増加額の寄与度を計算すると、増加額の75%は特別給与（ボーナス要因）、16%が所定内給与、9%が所定外給与という構成になっている。

### 牽引役は誰なのか

7月の速報段階で、限定された業種分類の中でのランキングを求めると、16業種中で最も高い伸び率になった順に並べると、(1)建設業、(2)卸売業・小売業、(3)不動産・物品賃貸業、(4)製造業、となっている（図表2）。

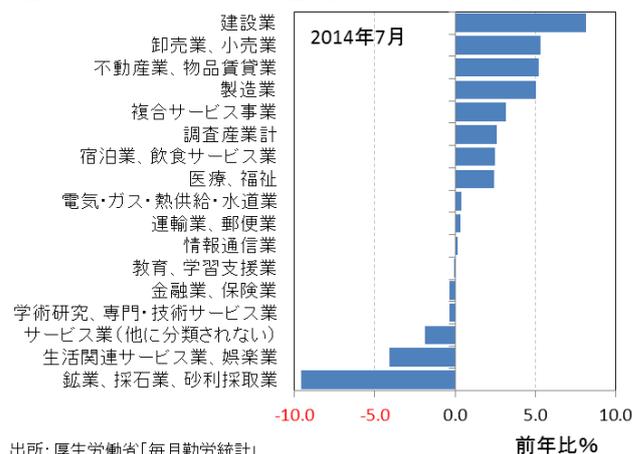
特に建設業は、特別給与の伸び率が前年比31.1%と突出して高い。2番目の卸売業・小売業も、特別給与が同14.3%、3番目の不動産・物品賃貸業が同13.7%となっている。4番目の製造業は、特別給与の増加（同9.9%）だけではなく、所定内給与も7月の前年比2.0%と高かった。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

ここからわかるのは、建設業、卸売業・小売業、不動産・物品賃貸業は、企業の利益配分をボーナスで行い、勤労者への利益還元を大きく増やしたという特徴がみられる。製造業の場合は、ベースアップによって所定内給与を押し上げる効果が相対的に大きかった。

なお、8月以降は、ボーナス時期を過ぎるので、建設業などの現金給与の伸び率は一服し、ベースアップの効果が大きい製造業の伸び率の方が目立ってくると考えられる。

(図表2)業種別にみた現金給与総額の前年比伸び率

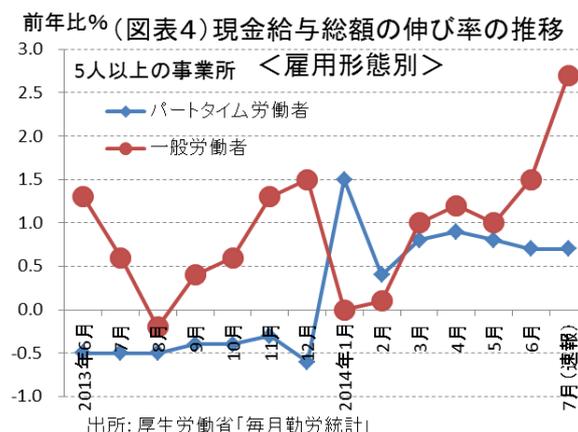
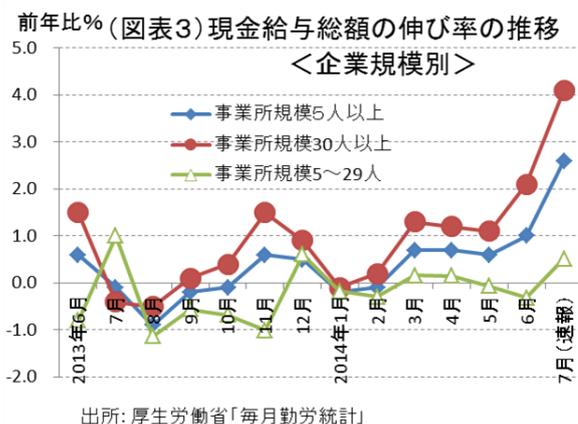


### 大企業を中心とした賃金上昇

別の角度から賃金上昇の状況をみてみよう。調査対象になる事業所規模 5 人以上の事業所は、現金給与の伸びが 7 月 2.6%だったが、より大きな事業所規模 30 人以上でみると、前年比 4.1%であった (図表 3、4)。現金給与の数値には、パート労働者が含まれている。フルタイム労働者のうちパート労働者を除いた一般労働者 (正社員、契約社員、嘱託社員など) の賃金上昇率は、5 人以上の事業所では前年比 2.7%であり、パート労働者の同 0.7%を上回っていた。

ここからわかるのは、賃金上昇の牽引役が一般労働者だということである。一般労働者は、ボーナス効果と残業代の押し上げ効果が表れやすく、パート労働者よりも、景気に敏感に賃金が増えていく。

事業所規模別のデータが詳細にわかる 6 月までの数字に注目すると、事業所規模 100~499 人と 500 人以上の上昇が顕著になっていて、5~29 人、30~99 人では未だ低迷している。一口で言えば、中小企業の賃金上昇が本格化していないということだ。現時点では、賃金上昇は、大企業・中堅企業が中心になっていて、中小・零細企業への波及まで裾野が広がっていない状況である。



### 課題は中小企業

マクロの賃金上昇を進めるには、30 人以上の事業所の賃金上昇が起こるだけでは必ずしも十分ではない。筆者が注目するのは、30 人以上の事業所 (賃金上昇率 4.1%) と、5 人以上の事業所 (同 2.6%) の間にある 5~29 人の区分である。

5~29 人の事業所が重要である理由は、この領域にいる勤労者数が極めて多いからだ。この範囲の勤労者は、全体の 4 割\*\*\*を占めている (図表 5)。だから、マクロの賃金が大きく上昇するには、事業

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

所規模 5～29 人の範囲にある中小企業の賃上げが進むことが不可欠である。7 月の段階では、5～29 人の現金給与総額は、わずかに前年比 0.5%の伸び率でしかなかった。

なお、7 月の段階では、5～29 人の現金給与総額は、僅かに前年比 0.5%の伸び率でしかなかった（前掲図表 3）。時系列でみて 5・6 月のマイナスから 7 月にプラスに転じたことは改善方向であるが、まだプラス幅は小さい。

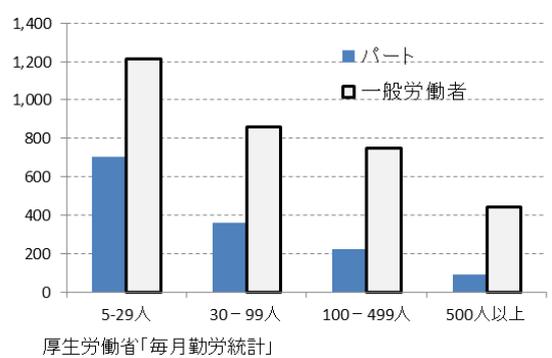
（図表5）勤労者の内訳 ……厚生労働省「毎月勤労統計」

事業所規模	パート	一般労働者	合計	全体のシェア
5-29人	704	1,213	1,917	41.3%
30-99人	360	859	1,219	26.3%
100-499人	223	750	973	21.0%
500人以上	90	443	533	11.5%
合計	1,377	3,266	4,643	100.0%

	パート比率
5-29人	36.7%
30-99人	29.5%
100-499人	22.9%
500人以上	16.9%
合計	29.7%

（図表6）事業所規模別の労働者構成



※※※中小企業者の定義は、業種によって異なる。製造業・その他の業種は、従業員 300 人以下または資本金 3 億円以下。卸売業、小売業、サービス業は従業員・資本金規模が小さくなる。ここでの事業所規模 5～29 人の範囲は、従業員 20 人以下の小規模事業者と重なる部分が大い。

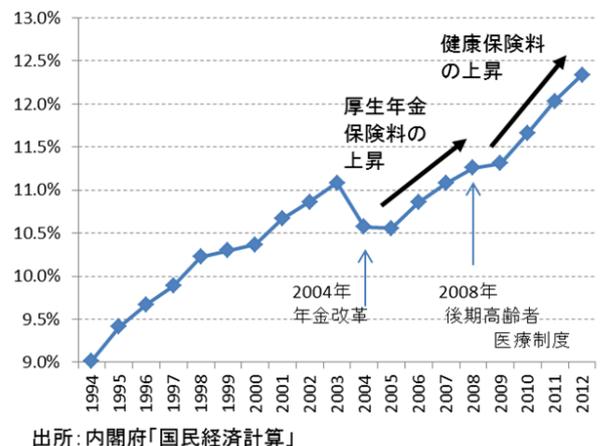
### 社会保険料負担の影

規模が小さい 5～29 人の事業所で賃金上昇が鈍い理由としては、パート比率が高いという事情もある。先に述べたとおり、パート比率が高いと、ボーナスと残業を通じた賃金上昇が期待しにくいということだ。事業所規模別に、パート比率を比べてみると、5～29 人の事業所のパート比率が 36.7%と高くなっている（図表 6）。

では、なぜ中小企業のパート比率が高いのだろうか。諸要因の中で筆者が注目しているのは、社会保険料負担の重さである。事業主に課される厚生年金、健康保険、介護保険、雇用保険、労災保険、児童手当を併せた社会保険料負担は、企業が赤字でも黒字でも負担を求められる性格がある。人件費に占める社会保険料負担は、年々重みを増している（図表 7）。しかもその負担感は、大企業よりも中小企業が重い（図表 8）。

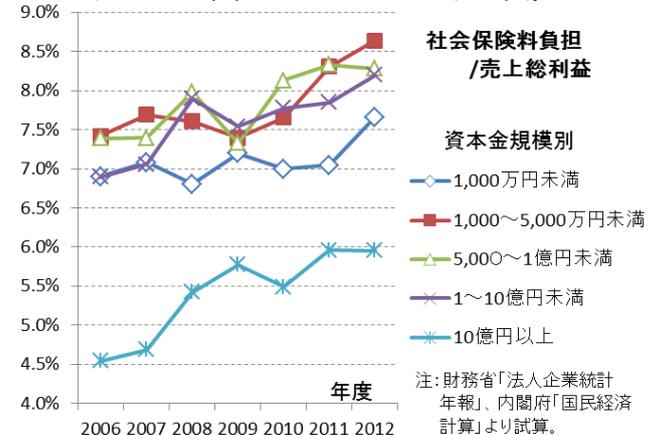
社会保険料負担が増えてきた経緯は、年金改革で厚生年金保険料率が 2004 年から段階的に引き上げられ、さらに 2008 年に後期高齢者医療制度ができて、企業の負担する健康保険料率は急上昇してきたことがある。だから。負担感の大きい中小企業は、

（図表7）人件費に占める事業主の社会保険料負担



出所：内閣府「国民経済計算」

（図表8）企業規模別に見た社会保険料負担



注：財務省「法人企業統計年報」、内閣府「国民経済計算」より試算。

本資料は情報提供を目的として作成されたものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。作成時点で、第一生命経済研究所経済調査部が信ずるに足ると判断した情報に基づき作成していますが、その正確性、完全性に対する責任は負いません。見直しは予告なく変更されることがあります。また、記載された内容は、第一生命ないしはその関連会社の投資方針と常に整合的であるとは限りません。

雇用者の構成を社会保険料負担が相対的に小さいパート労働者にシフトさせている。また、その負担の結果として、中小企業は賃金を上げにくくなり、マクロでの賃金上昇の恩恵が行き渡りにくいのが実情だ。

人手不足の下で、中小企業の業績が多少良くなっても、彼らが正社員の賃金を上げられない背景には、社会保険料負担の重石があつて、人件費を抑制されていると考えられる。これは、中小企業がパート比率を高くして、人件費の増額を全体として抑えている現象と根っこは同じ話である。

### 賃上げと消費税と社会保障負担のジレンマ

よく考えると、消費税増税の痛みを緩和するために中小企業の賃上げが期待されているのに、中小企業は社会保険料負担がネックになって賃上げできない、というのは矛盾した状況だ。言うまでもなく、消費税増税は社会保障負担を賄うために必要な施策である。そこで必要とされているのは、家計が増税負担を乗り切るための賃金上昇である。それなのに、社会保障が重石になって賃金が上がりにくいということになれば、賃上げが不十分だからという理由で、消費税増税はできなくなる。消費税増税をストップして、社会保障負担を企業に背負わせれば、現在予想されている以上に事業主の社会保険料負担は重くなっていくだろう。まさしく社会保障のジレンマが、ここに存在する。

政府に求められる本質的解決法は、社会保障負担の削減である。社会保障の膨張がなくなる限り、消費税率は上がり、賃上げは行いにくいというジレンマから抜け出せない。現在、消費税増税で税収が増えたから一部の福祉予算を追加的に増やそうという動きもある。社会全体の社会保障負担を削減しなくてはいけないときに、様々な名目で社会保障予算を増やしてもよいかどうかは厳しく吟味すべきだと感じられる。