

中小企業の賃上げを巡る環境

～賃上げ余地は依然限定的。価格転嫁の進展が重要～

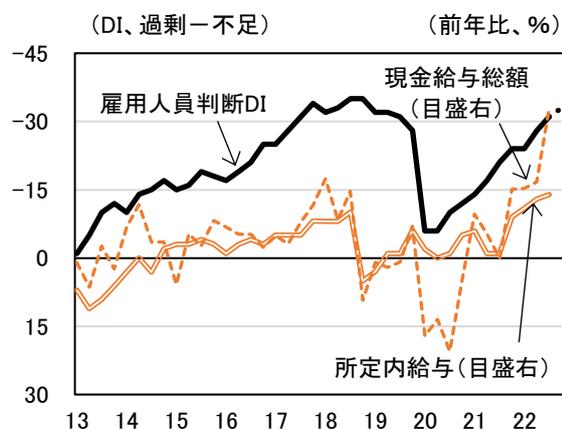
<要旨>

足下で大企業を中心に賃上げの機運が高まっているが、日本全体の賃金への影響を考えると、雇用者の約6割を占める中小企業の賃金動向が重要である。過去10年間の一人当たり賃金上昇率は、大企業が相対的に高く、中小企業では限定的だった。中小企業の賃金上昇率が低迷した背景には実質労働生産性の低下があり、その主因は十分な価格転嫁が行えなかったことにある。22年以降は、輸入物価が高騰するなか中小企業の賃上げ余地は乏しい状況が続いている。この状況を打開すべく、政府や地方自治体は中小企業による価格転嫁を支援する姿勢を強めており、これらの効果がどの程度出るかも、中小企業の賃上げ余力を拡大させる鍵の一つとなろう。

1. 足下の賃金動向

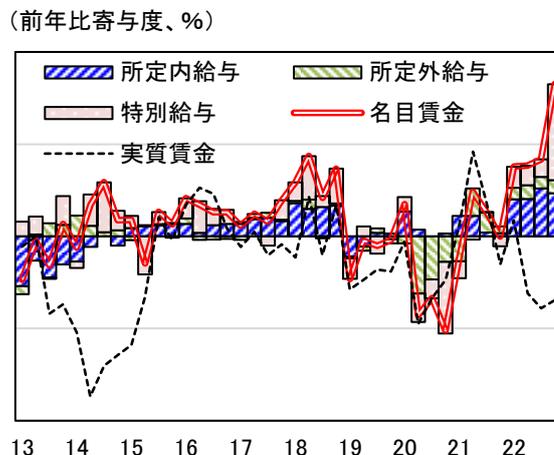
ウィズコロナの浸透で経済が正常化に向かうなか、人手不足感の高まりを背景に2022年以降、名目賃金上昇率が高まっている(図表1、2)。直近10年間で前年比+1%以上の上昇率を記録した2014年と2018年は、特別給与(賞与)による押し上げが大きかった。特別給与による押し上げは足下でも拡大しているが、2022年以降は基本給にあたる所定内給与の押し上げ寄与が高まっている。政府や大企業を中心に賃上げ機運は高く、2023年は賃金上昇率が一層高まることが期待されている。本稿では雇用者ウェイトが高く、日本全体の賃金への影響が大きい中小企業の賃上げ余地について考察する。

図表1 雇用人員判断DIと賃金



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、日銀短観

図表2 足下の賃金動向



(資料) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

2. 中小企業における過去10年間の賃金上昇率

(1) 常用雇用者の企業規模別ウェイト

日本の雇用者数のシェアを企業規模毎に確認する。資本金10億円以上を「大企業」、同1億円以上10億円未満の企業を「中堅企業」、同1億円未満の企業を「中小企業」と定義すると、大企業と中堅企業のシェアはそれぞれ25.4%、16.5%であり、中小企業が58.1%と最も高く、日本全体の賃金に与える影響は中小企業が大きい(図表3)。

図表3 資本金規模別の常用雇用者数割合
(%) (2021年)

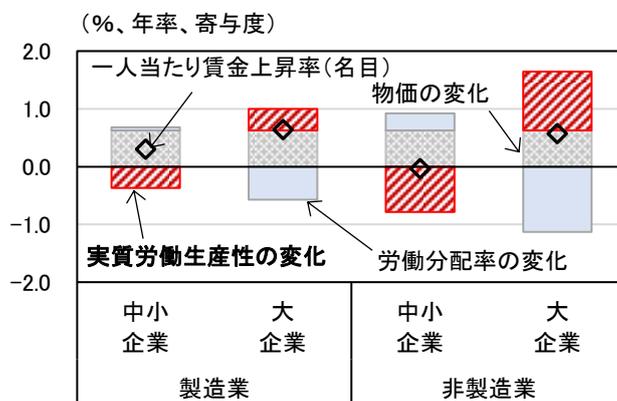


(資料)総務省「経済センサス(活動調査)」

(2) 中小企業の賃金上昇率が低位に留まった要因は付加価値率の低下にある

従業員一人当たりの賃金上昇率について、リーマンショック後の景気回復局面の始期を含む2011～2013年度と、直近3か年である2019～2021年度平均を企業規模別、製造・非製造業別に比較する¹。一人当たり賃金上昇率は、製造業・非製造業共に大企業に比べて中小企業の方が低く、特に非製造業では小幅ながらマイナスとなっている(図表4)。規模による一人当たり賃金上昇率の違いを、①労働分配率、②実質労働生産性(一人当たり実質付加価値)、③物価(GDPデフレーター)の各要因の変化からみると²、②の実質労働生産性の上昇率の違いが企業規模間の

図表4 名目賃金上昇率の要因分解



(注)リーマンショック以降から足下までの趨勢を単年度の振れによる影響を抑えつつ確認する観点から「11～13年度平均値」と「19～21年度平均値」の変化(年率)について確認。

図表4の要因分解は下記式による。

名目賃金の変化率 = 労働分配率の変化率 + 実質労働生産性の変化率 + 物価上昇率(GDPデフレーター)

(資料)財務省「法人企業統計年報」、内閣府「国民経済計算」

¹ 2021年経済センサスによれば、従業員ベースでみた非製造業が全体に占める割合は大企業70%、中堅企業79%、中小企業82%である。

² 一人当たり名目賃金 = 人件費 / 従業員数

$$= (\text{労働分配率} \times \text{名目付加価値}) / \text{従業員数}$$

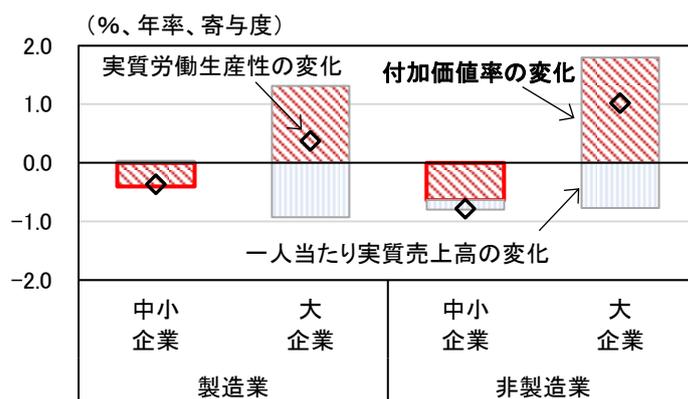
$$= \text{労働分配率} \times \text{実質労働生産性} \times \text{GDPデフレーター}$$

$$\Rightarrow \text{一人当たり名目賃金の変化率} = \text{労働分配率の変化率} + \text{実質労働生産性の変化率} + \text{物価の変化率}$$

賃金上昇率の差の主因になっていることが確認できる。具体的には、大企業では労働分配率が低下したものの、実質労働生産性と物価が押し上げ要因となり、賃金上昇率は年率+0.6%程度であった。反対に中小企業では、労働分配率や物価が押し上げ要因となる一方で、実質労働生産性がマイナスであった。その結果、賃金上昇率は製造業で年率+0.3%と物価上昇率を下回り、非製造業では製造業よりも労働生産性低下の影響が大きかったため、小幅マイナスとなった。

さらに実質労働生産性の変化を、①付加価値率(実質付加価値/実質売上高)と②一人当たり実質売上高に分解すると、付加価値率の変化の違いが規模間格差につながっていることがわかる(図表5)。付加価値率は「 $1 - (\text{外部購入費} / \text{売上高})$ 」に変形でき、付加価値率を上昇させるには、外部購入費(材料、運送費、外注費等)を減少させるか売上高を増加させる必要がある。外部購入費の大半は変動費に位置付けられ、売上と外部購入の各数量は概ね連動するため、付加価値率への影響が大きいのは数量ではなく販売・仕入双方での価格面の変化である。付加価値率が低下している中小企業では、外部購入費の上昇に対して十分な価格転嫁が行えなかったことが窺える。こうした点を踏まえると、中小企業の名目賃金上昇率を上げていくには、価格転嫁を進めることで実質労働生産性の低下に歯止めをかけることが重要であると言える。

図表5 実質労働生産性の要因分解



(注)リーマンショック以降から足下までの趨勢を単年度の振れによる影響を抑えつつ確認する観点から、「11～13年度平均値」と「19～21年度平均値」の変化(年率)について確認。

図表5の要因分解は下記式による。

実質労働生産性の変化率 = 付加価値率の変化 + 一人当たり実質売上高の変化

(資料)財務省「法人企業統計年報」、内閣府「国民経済計算」

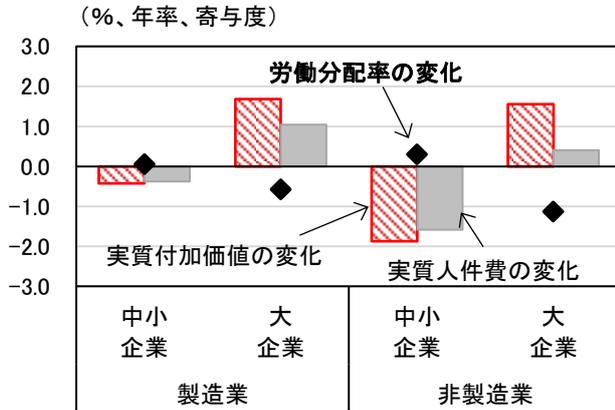
(3)もともと小さかった人件費増加余力はさらに縮小

前頁図表4でみた通り、この10年で大企業の労働分配率が低下した一方、中小企業の労働分配率が小幅に上昇したという相違が生じている。この要因をみると、大企業では実質付加価値額と実質人件費が共に上昇するなか、前者の上昇幅が上回ったため労働分配率が低下した。これと反対に中小企業では、人件費を低下させたものの、それ以上に付加価値額が減少したために、結果として労働分配率が上昇している。通常、景気拡大局面では付加価値と人件費の双方が増える中で、人件費の増加幅が相対的に小さいために労働分配率が下がるのが全体の動きだが、中小企業、中でも非製造業では価格転嫁が進まなかったために逆の動きになったことが窺わ

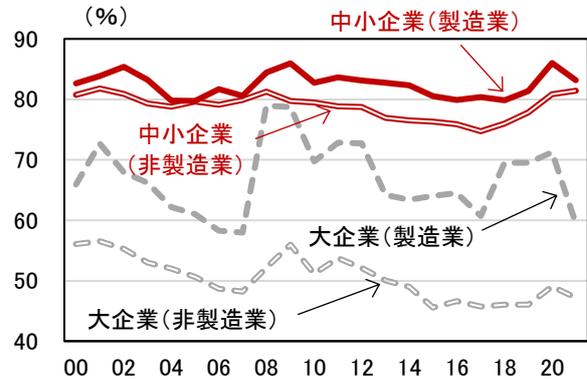
れる(図表6)。

加えていうと、中小企業の労働分配率の水準はもともと大企業よりも顕著に高い(図表7)。このことは、そもそも中小企業では人件費の引き上げ余力が小さかったことを示唆する。それが、この10年間の中小企業、とりわけ非製造業では更にその余力が低下したという姿になっている。

図表6 労働分配率変動の要因分解



図表7 労働分配率の推移



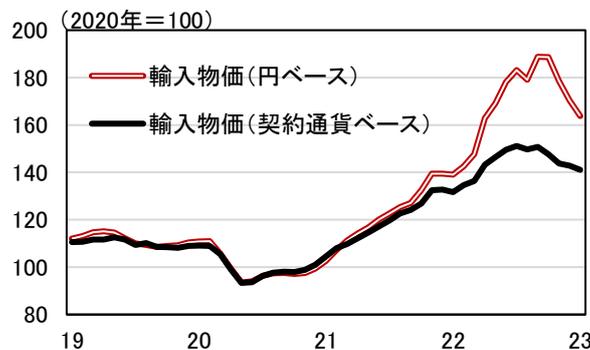
(注)図表6はリーマンショック以降から足下までの趨勢を単年度の振れによる影響を抑えつつ確認する観点から、「11～13年度平均値」と「19～21年度平均値」の変化(年率)について確認。

(資料)財務省「法人企業統計年報」、内閣府「国民経済計算」

3. 2022年以降の動向

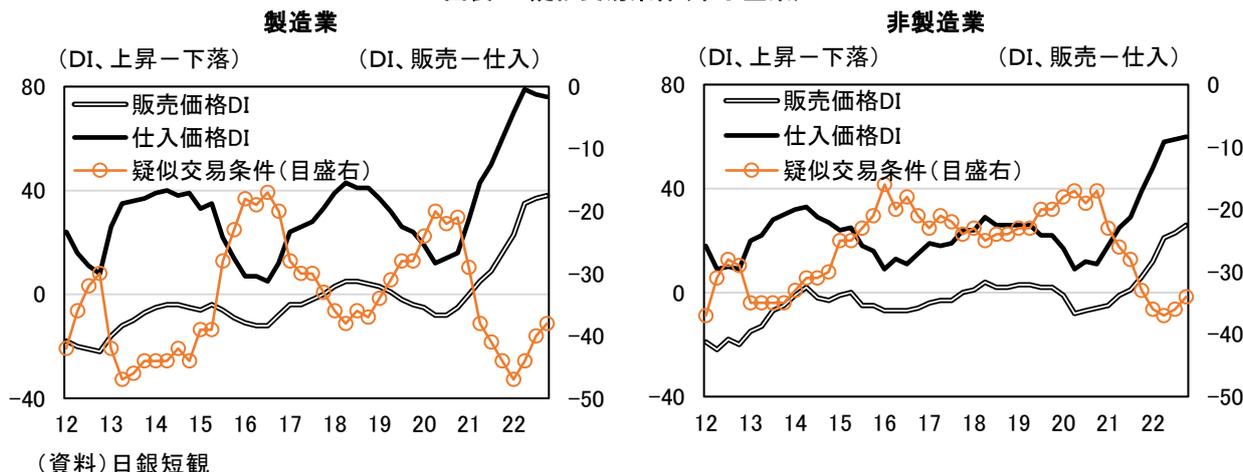
以上は法人企業統計(年報)を利用して状況を確認することができる2021年度までの姿である。それ以降はどうなっているかをみていくと、海外でのインフレと金利上昇を受けた円安進行が輸入物価の高騰に拍車をかけた(図表8)。この状況下での中小企業による価格転嫁状況を、日銀短観の販売価格DIと仕入価格DIの差分(「疑似交易条件」とする)でみると、2022年以降も低いままである。製造業では2022年3月、非製造業では同6月を底に反転しているものの、依然コロナ禍前の水準を回復しておらず、過去10年程度の推移と比較しても、特に非製造業では景気後退局面にあった2012年前後と同程度の最も低い水準に留まっている(次頁図表9)。

図表8 輸入物価



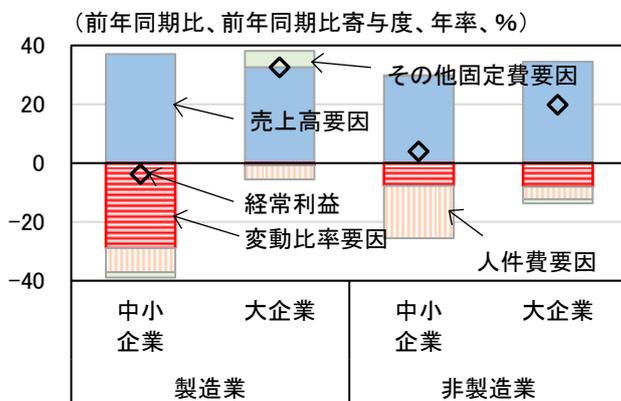
(資料)日本銀行「企業物価指数」

図表9 疑似交易条件(中小企業)



このような価格転嫁の状況下で、2022年以降の変動比率(変動費/売上高)の変化が企業収益に与えた影響をみると、企業規模を問わず売上高が前年比増加した一方、経常利益の増減には大きな差が生じている。大企業の製造業を除き、変動比率の上昇が経常利益の下押し要因となっているため、特に中小企業の製造業では、変動比率の上昇が利益を大きく下押し、昨年同時期よりも厳しい状況になっている(図表10)³。海外売上高比率が大企業に比べて低いために円安のメリットをあまり受けられていないことや、価格転嫁力の差によって輸入コスト負担が中小企業に偏りやすくなっている可能性が指摘できよう⁴。

図表10 経常利益変動の要因分解(22年1~9月)



(注)変動費は売上高から経常利益と人件費、その他固定費(減価償却費+支払利息等)を差し引いた数値。法人企業統計季報を用いるため、「資本金1000万円以上1億円未満」の企業を中小企業としている。
(資料)「法人企業統計季報」

³ 図表10と同様の分析を、「11~13年度平均値」から「19~21年度平均値」の期間について行くと、大企業では変動比率の低下が収益を押し上げているのに対し、中小企業では変動比率の変化が収益に与えた影響は軽微である。

⁴ 売上高のうち輸出額が占める割合は大企業(製造業)が33.0%、中小企業が6.7%である(日銀短観21年度実績)。

以上みてきたように、中小企業が人件費を引き上げる余力は、リーマンショックや欧州債務危機による景気低迷を脱して以降の10年で拡大したとは言い難い。

このような中小企業の置かれた状況は従来から政府も課題視しており、価格転嫁を支援する施策はこれまでも展開されてきた⁵。コロナ禍以降原材料価格が高騰する中で、政府は2023年2月に価格転嫁に非協力的な元請け企業の名前を公表するなど、より踏み込んだ対応を取るようになっている。また地方自治体にも価格転嫁を支援する独自の動きがみられ、例えば埼玉県は中小企業が元請企業との交渉時に使用することを想定した価格交渉支援ツール⁶をホームページ上で提供している。こうした行政側の対応の変化は、中小企業の賃上げ余力を拡大させる鍵の一つになると考えられる。逆に、この状況が変わらない限り、中小企業のこの先の賃上げの動きは限定的なものに留まり、足下の状況に対応した動きは、インフレ手当など一時的なものに留まるケースが多くなるだろう。

(調査部 シニアエコノミスト 竹川 隼人)

⁵ 一例として、中小企業では2007年より業種別の下請ガイドラインを策定し業種に応じた望ましい取引事例を提示。2017年からは取引調査員の派遣による取引実態の把握、発注側業者への働きかけ等を実施。

⁶ 主要な原材料価格の推移を示す資料を簡易に作成するExcelファイル。

※ 本レポートは作成時に入手可能なデータに基づく情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。また、執筆者個人の見解であり、当社の公式見解ではありません。ご質問等はchosainfo@smtbjpまでご連絡ください。