

大企業の人件費は全体のどのくらいか 発表日:2014年2月21日 (金) ~大企業の賃上げが中小企業へ波及することが重要~

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

春闘交渉を通じてマクロの賃金上昇が実現することが期待されている。総人件費の中で、大企業の人件費は58.3兆円(2013年)と全体の23.5%を占めている。家計全体に手応えのある所得増を実現するためには、大企業の賃上げをきっかけに、需要増加の影響が人件費の4割を占める中小企業へと波及することが条件になる。2014年度は公務員の給与減額が終了するプラス要因もある。

大企業の人件費のウエイトは約24%

春闘交渉における大企業の賃上げが期待されている。では、大企業の賃上げは、全体に対してどのくらいのボリュームになるのか。筆者がみる限り、これまで定量的に大企業の賃金総額の範囲を特定した分析結果は見当たらない。そこで、本稿ではそのボリュームを推定^{*}してみることにした。

^{*}マクロの金額は内閣府「国民経済計算」に基づくが、推計値はベースが異なる統計で算出するため、仮定により変わる可能性もある。

まず、母数の賃金総額がどのくらいなのかを確認しておこう。GDP統計では、2013暦年の名目雇用者報酬が248.3兆円となっている。2013年の前年比は1.0%増と1997年以来のプラス幅である。2013年の就業者数は、前年比0.7%なので、1人当たりの賃金上昇よりも人数増加の効果で雇用者報酬が増えていると考えられる。

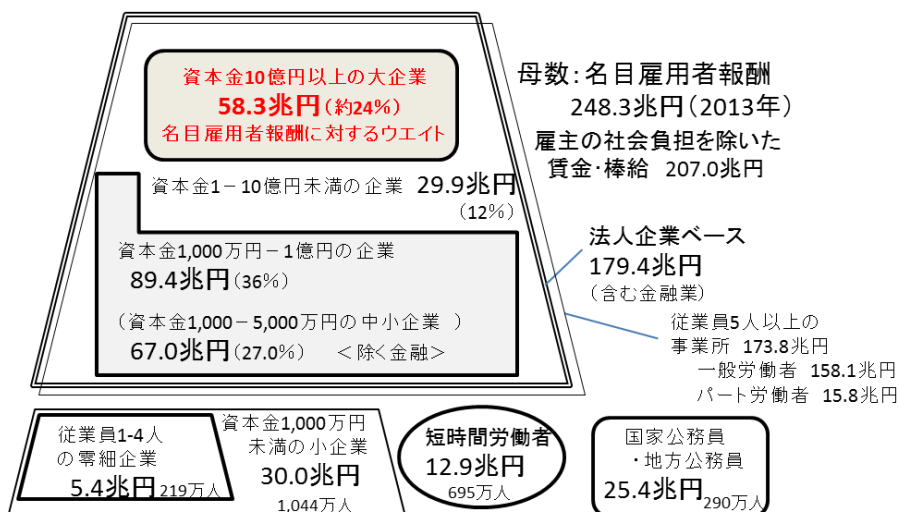
名目雇用者報酬248.3兆円については、それがそのまま家計所得になる訳ではない。名目雇用者報酬のうち約17%を占める社会保険料の事業主負担分などが差し引かれ、残りが賃金・棒給(税・社会保険料控除前の所得)となる。さらにそこから税・社会保険料なども差し引かれて可処分所得になる。2013年は家計の勤労所得のうち、可処分所得に相当する金額が155.2兆円だったと推定できる。

これに対して、大企業の賃金総額はどのくらいなのか。財務省「法人企業統計」(含む金融業)では、資本金10億円以上の企業の人件費総額は58.3兆円(2012年10月~2013年9月)である(図表1)。

資本金10億円以上の企業は、売上規模が東証3市場の上場企業・連結の売上と同程度である。両者はおおむね「大企業」とみなせる。

この58.3兆円は、全体の名目雇用者報酬248.3兆円に対して、23.5%という占有率^{**}になる。実額でみると、事業主の社会保険料、雇用者の負担する社会保険料、税金を除いた可処分所得は36.5兆円だと推定で

(図表1) 総人件費の構成



注: 財務省、厚生労働省資料より筆者が試算

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。

きる。賃上げのインパクトは、大企業が1%ほど賃上げをすると、その寄与度は賃金全体で0.24%の増加要因になる計算だ。この0.24%は、中堅・中小企業の賃上げの勢いを後押しする作用になるだろう。

※※法人企業統計の資本金10億円以上の対象企業は悉皆調査なので、マクロの名目雇用者報酬との比率を求めても一定の信頼度が確保できると考えられる。

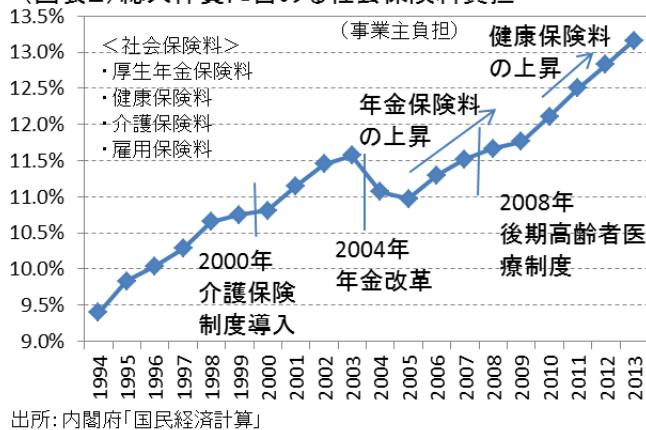
(参考1) 雇用者報酬は、内閣府「国民経済計算」の概念に沿っている。その中には、直接、企業が雇用者に支払う「賃金・棒給」のほか、「雇い主の社会負担」がある。この社会負担には、年金・健康・介護・雇用保険など社会保険料のほか、年金基金（基金への負担金）、退職一時金の積立（無基金社会保険制度への負担金）がある。また、「賃金・棒給」の中には、現物支給の福利厚生も含まれている。財務省「法人企業統計」の2012年10月～2013年9月のデータでは福利厚生費は人件費の18.6%（10.9兆円）を占めている。福利厚生費の18.6%を58.3兆円から除くと47.4兆円になる。

留意したいのは、法人企業統計の人件費に退職給与引当金が入っていて、「国民経済計算」の賃金・棒給とはいくらか食い違いがあることだ。

「法人企業統計」の福利厚生費には、退職給与引当金が計上されていて、「国民経済計算」では、賃金・棒給の外側に、退職一時金（帰属社会負担）、厚生年金基金・適格退職年金および確定給付企業年金（現実社会負担）がある。

「国民経済計算」では、近年、人件費に占める社会負担の割合が、社会保険料率の引き上げによって高くなっている（図表2）。家計にとっては税負担以上に、社会保険料負担の増加が、可処分所得の伸びを抑制している図式である。

(図表2) 総人件費に占める社会保険料負担



(参考2) 大企業の人件費58.3兆円の中には、非正規雇用者の部分も含まれている。その部分は、賃上げの恩恵が及ぶ対象ではないという見方もできる。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2013年)で、総人件費(短時間労働者を含む)のうち正社員・正職員の人件費の割合を従業員1,000人以上の事業所ベースで調べると、全体の81.7%を占めていた。大企業の人件費の大部分が正社員の人件費であるとみられる。

総人件費の構成

大企業以外の人件費は、中堅・中小企業によって構成されている。ただし、中堅・中小企業の定義は、やや曖昧である。企業規模を資本金規模別にみている財務省「法人企業統計」(金融業を含む)は、資本金1～10億円未満の人件費が29.9兆円、資本金1,000万円～1億円未満の人件費が89.4兆円という構成になっている(2012年10月～2013年9月)。そのほか、法人企業統計年報(2012年度)を参照すると、資本金1,000万円未満の企業の人件費は30.0兆円である。

中小企業・小企業・零細企業について、その範囲を資本金5,000万円未満という区分でみたときには、人件費は96.6兆円(除く金融業)となる。人件費の約4割が中小企業によって占められている格好だ。

また、区分の仕方を変えてみると、従業員規模によって企業規模を括って、人件費の構成をすることもできる。毎月勤労統計を積み上げる方式で、5人以上の事業所は、常用雇用者(フルタイム労働者、一般労働者+パート労働者)に対して総人件費172.6兆円を支払っている。一方、従業員1～4人の事業所の零細企業の人件費は5.4兆円(219万人<2012年>)。そして、短時間労働者の人件費は12.9兆円(695万人)である。

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。

このほかに非民間部門として、国家・地方公務員の人件費 25.4 兆円（290 万人）がある。公務員の賃金については、2014 年度には復興支援の目的で、国家公務員の給与が平均 7.8%削減されるなどの扱いが終了し、国家・地方公務員の人件費が前年比+0.9 兆円ほど増加することが見込まれる。公務員の待遇がより改善されて民間の賃上げと連鎖すれば、マクロ的な家計所得増の効果は大きく拡張できる。

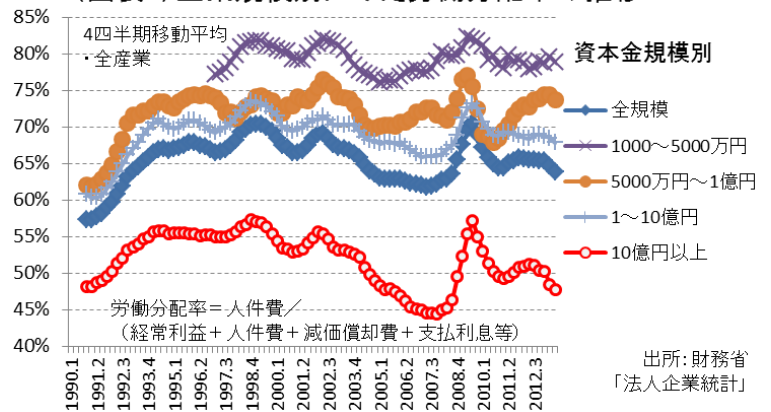
大企業の賃上げの波及効果

大企業の賃上げが全体に及ぼす影響は、大企業の人件費のウェイトが 23.5%だが、「だから限定的だ」とは言い切れない。なぜならば、大企業の賃金増加は、大企業と中小企業の売上増加に寄与して、さらに大企業と中小企業が収益拡大分を賃金へと分配する連鎖反応を起こすという波及ルートがあるからだ。例えば、大企業が 100 億円の賃金上昇を行ったとして、その 8 割が消費に回ったとする。80 億円の消費拡大は、大企業と中小企業の粗

利益（＝付加価値）を増やし、そこから労働分配が行われると考えよう。粗利益率が 25%、全体の平均労働分配率が 60%とすると、80 億円×25%×60%＝12 億円となって、+12 億円の賃金増加が 2 順目の回転によって得られる。このような回転が進めば、最初に企業が支払った 100 億円の賃金は、3 順目までに累積で 113.4 億円へと増える。この数値例では 1.13 倍の乗数効果が見込めることになる。この数値例では、平均労働分配率を一律 60%と置いたが、実際には企業ごとに分配率は異なっている。

その点、これまで資本金 10 億円以上の企業は、労働分配率が低く、収益拡大が賃金分配へと波及していく連鎖反応を小さくする要因になっていた可能性はある（図表 4）。だから、今度は大企業の賃上げを起点にして、購買力が中小企業に回っていく作用を高めなくてはならない。中堅・中小企業はもともと労働分配率が高いのだから、収益さえ増えれば、賃上げが自律的に進んでいく。デフレ脱却を万全にしていくためには、企業間で起こる需要創出の連鎖反応こそが重要なのである。

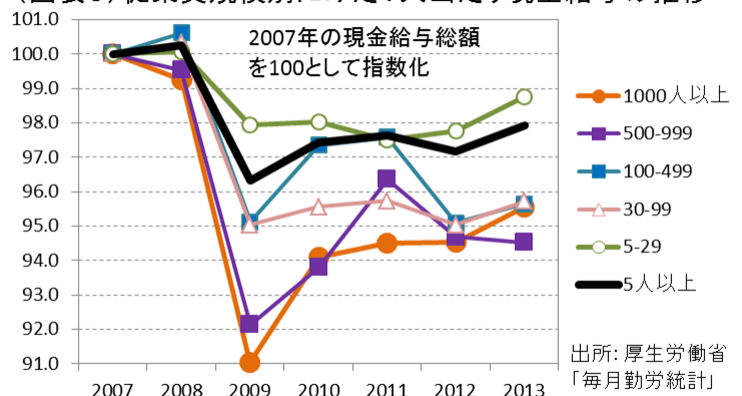
（図表 4）企業規模別にみた労働分配率の推移



企業規模別にみた賃金水準の変化

企業規模別の賃上げの状況がこれまでどうなっていたのかを確認してみたい。厚生労働省「毎月勤労統計」を使って、2007～2013 年までの従業員規模別の 1 人当たり一般労働者の推移を調べると、従業員規模が 1,000 人以上の企業が、2009 年以降で特に大きく賃金水準を切り下げている様子が見られる（図表 5）。ここでは、2009 年以降の賃金のリバウンドは、大企業より

（図表 5）従業員規模別にみた 1 人当たり現金給与の推移



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。

も中堅・中小企業で大きかったということもわかる。

次に、もっと長い時系列で、企業規模別の賃金水準の推移を調べてみたい。財務省「法人企業統計」を使って、資本金規模別の人員1人当たりの人件費を2000年以降について計算してみると、確かに大企業はリーマンショックに反応して2008年以降の賃金水準を大きく切り下げてきたが、より長いスパンでは、中堅・中小企業は2000年以降、じりじりと賃金水準を切り下げてきた経過がわかった(図表6)。中堅・中小企業は2009年以降の賃金のリバウンドは割りと大きかったものの、それまでの約10年間で賃金水準を落としてきたのが実情である。

しかし、中堅・中小企業の賃金のリバウンドが起こった時期、すなわち2009年以降は、今度は大企業が全体の賃金回復の足を引っ張った。これは、超円高に見舞われて、国際競争力の観点から人件費を切り下げなければいけないと考えた企業が、大企業に多かったことを暗示する。もしかすると、2009年以降の慣性の力が、円安になった現在でも大企業の賃金抑制に作用しているかもしれない。

現在、中堅・中小企業では、大企業以上に人員不足感を訴えるようになっている。つまり、賃金が上向きになる圧力が、中堅・中小企業には存在するはずだ。2014年度に大企業の賃上げが前進することになれば、中堅・中小企業に存在する上向きの圧力との相乗効果によって、好循環を生み出しやすくなるのだと考えるべきだろう。

(図表6) 資本金規模別にみた1人当たり人件費の推移

