

2023年03月23日掲載

## 小方尚子 - 縮小していた企業規模間の賃金格差



小方尚子

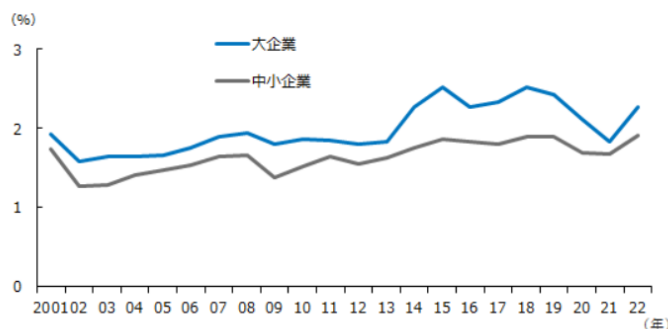
株式会社日本総合研究所  
調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

HR watcher

大企業の春闘賃上げ率は、中小企業を一貫して上回っています。今年の春闘でも、大企業の労使交渉で満額回答が相次ぐ一方、中小企業は、原材料やエネルギーなどのコスト高騰で経営環境が厳しく、賃上げには慎重にならざるを得ません。この結果、企業規模間の賃金格差が拡大することが見込まれます。ところが、実際に支払われた賃金の推移を見ると、2010年代半ばごろから、大企業と中小企業の賃金格差は縮小傾向にありました。この異なる動きはどう解釈すべきでしょうか。

まず、大企業と中小企業の春闘賃上げ率の推移を確認しておくと、過去10年の平均で賃上げ率の差は年0.4%ポイント、賃金の引き上げ額の差は年2800円強となっています【図表1】。単純計算でいくと10年で2万8000円の差が開くはずですが、

【図表1】 企業規模別の春闘賃上げ率

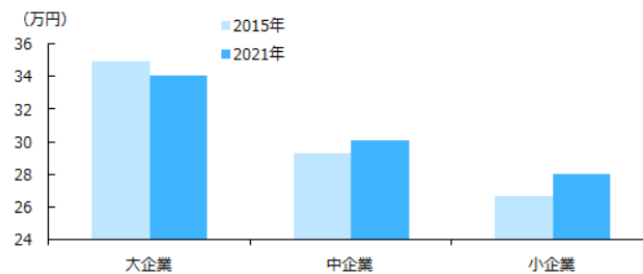


資料出所：日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」、「春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果」

【注】 定期昇給を含む。大企業は従業員数500人以上、中小企業は同500人未満。

ところが、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、所定内給与（一般労働者）は、2010年代半ばごろから、中企業、小企業で増加傾向にあるのに対し、大企業は低下傾向にあり、格差が縮小しています【図表2】。例えば、小企業では、2015年の26.7万円から2021年の28.0万円へと1.3万円増えているのに対し、大企業では34.9万円から34.0万円と0.9万円減りました。ちなみに全規模平均ではおおむね中企業と同様の動きでした。

【図表2】 企業規模別の一般労働者の所定内給与



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

【注】 各年6月値。2015年は2020年以降の調査と同じ推計方法に基づく再集計値。大企業は常用労働者1,000人以上、中企業は同100～999人、小企業は同10～99人。

二つの統計で異なる動きが生じた要因としては、第1に、春闘賃上げ率は、一般に正規雇用者の平均賃金を対象とする一方、「賃金構造基本統計調査」の一般労働者には、フルタイムで働く非正規雇用者も含まれていることが挙げられます。このうち、近年増加している女性や60歳以上のフルタイム労働者の中には、春闘賃上げ率算出の対象外で、賃金水準が抑えられた嘱託などの労働者が多いのが実情です。こうした労働者は大企業に多いため、大企業の一般労働者の賃金を押し下げたとみられます。

第2に、正規雇用者についても、既存労働者よりも賃金水準の低い労働者が中途採用で加わっていることが挙げられます。一般労働者と同様に正規雇用者の所定内給与も大企業だけ減少しているため、こう判断されます。従来の給与体系とは別の、破格の高待遇で中途採用される労働者も多いと考えられますが、大企業は相対的に給与水準が高いため、平均的には転入者の賃金が既存労働者よりも抑えられていることがうかがえます。

正規労働者では女性が増えており、2015年から2021年にかけて大企業の正規労働者のうち男性が10万人減る一方で、女性が28万人増えています。うち14万人を占める45～54歳の女性には結婚や出産を機に労働市場からいったん退出していた人も少なくありません。このため、職歴が短いことを背景に賃金水準が低く抑えられた労働者の増加が全体の賃金を押し下げた可能性があります。

今後については、まず今年の春闘賃上げ率は、冒頭でも触れたとおり、企業規模間格差が拡大する見込みです。さらに、ここにきて大企業の平均賃金を押し下げる要因が薄れる兆しがあります。大企業における60歳以上の労働者の増加ペースが鈍化しているほか、女性労働者についても結婚や出産を機に労働市場から退出する人が減ってきています。このため、今後は、大企業が中小企業を上回るという企業規模間格差が春闘賃上げ率だけでなく、実際に支払われる賃金でも広がっていく可能性が高くなっています。

一方で、人口減少は続くことから、人材獲得競争は一層厳しさを増すことが予想されます。そこで劣勢が予想される中小企業としては、①デジタル化や省力化投資を通じた労働生産性の向上、②オンラインの商品やサービスの提供による賃上げ余力の底上げ、③規模の小ささを活かし労働者一人一人の特性に合った働きがいや働きやすい職場環境の提供など、人手不足や人材獲得競争に負けない経営に向けた改革がより一層求められます。

## Profile

**小方尚子** おがた なおこ

株式会社日本総合研究所 調査部 マクロ経済研究センター 主任研究員

東京大学教養学部教養学科卒業。三井銀行（現三井住友銀行）入行と同時に三井銀総合研究所（現日本総合研究所）へ出向。2005年、法政大学大学院修士課程修了。アジア経済、米国経済の調査分析を担当した後、現在は、個人消費、雇用、賃金、物価など家計部門を中心とする国内マクロ経済分析に従事。