

日本企業の賃金設定スタンスが慎重なのはなぜか？

2017年9月27日 調査部 遠藤 裕基
TEL 045-225-2375
E-mail: y-endo@yokohama-ri.co.jp

【要約】

日本銀行は「経済・物価情勢の展望（2017年7月）」で、消費者物価の上昇テンポが鈍い理由の1つとして「企業の賃金・価格設定スタンスの慎重さ」を挙げている。本稿では、特にこの企業の賃金設定スタンスに着目して分析を行った。その結果、日米独のフィリップス曲線を比較すると、米国やドイツでは企業が雇用量で人件費を調整できるので、持続的に賃金を引き上げることが可能な一方で、日本では雇用量で人件費を伸縮的に調整できないため、賃金を持続的に引き上げることができない可能性が指摘できる。

日本では、企業が広範な人事権を有する見返りとして、正社員の雇用が保障されているという面があり、そのため、景気変動を理由に企業が雇用量を伸縮的に調整することが事実上困難となっている。こうした状況下、日本の企業は、所定内給与（基本給）の引き上げを抑制しながら、所定外給与（残業代）と賞与の伸縮的な運用によって景気の変動に伴う人件費の調整を行っている。この点から企業に持続的な賃金の引き上げを要請するならば、企業が雇用量で人件費を調整すること（すなわち景気後退期に欧米並みに失業率が大きく上昇すること）をある程度認める必要があるだろう。ただ、日本では、一度失業状態に陥るとその状態が長期化しやすく、失業者にとっての経済的、社会的な痛みが大きい。こうした痛みを和らげるためには、欧米並みの職業訓練の充実や転職市場の活性化などを図り、失業状態となっても短期間で次の職に就けるような労働市場の整備が必要となるだろう。

1. 賃金で人件費の調整を行う傾向のある日本企業

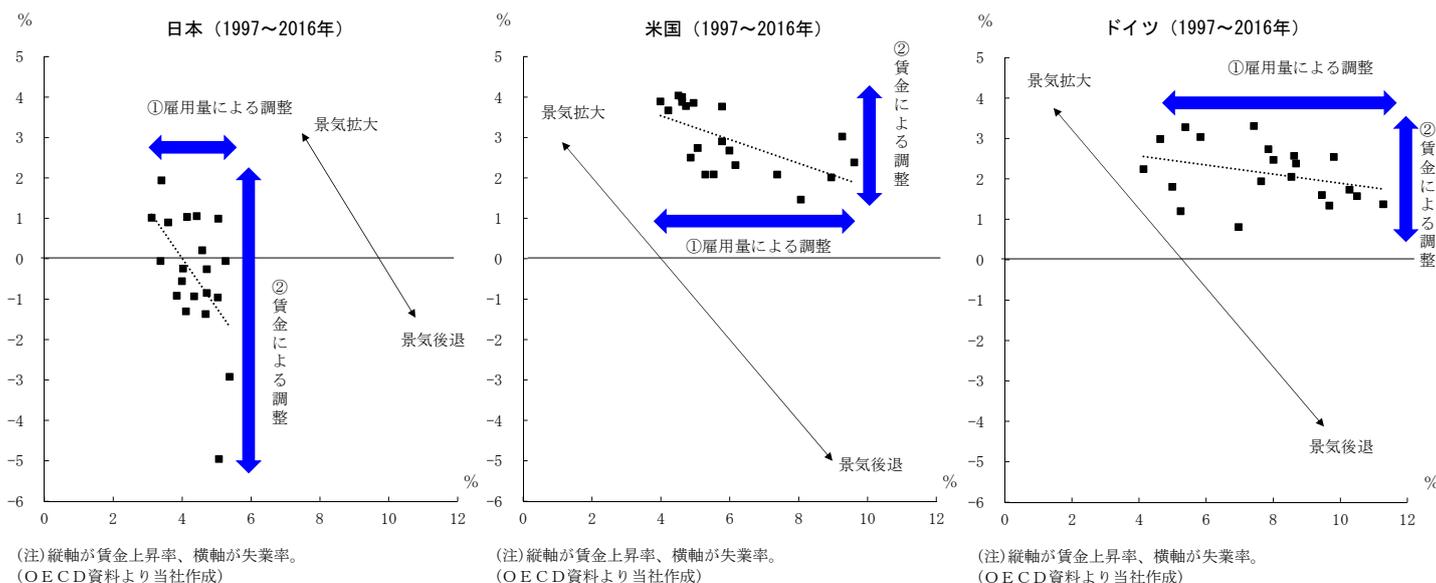
日本銀行は「経済・物価情勢の展望（2017年7月）」において、足元で消費者物価の上昇テンポが鈍い理由の1つとして「企業の賃金・価格設定スタンスの慎重さ」を挙げている。本稿では、特にこの企業の賃金設定スタンスに着目して分析を行った。

賃金設定スタンスは、景気変動に対して企業がどのように人件費を調整するのかということと密接な関係がある。人件費の調整には、①「賃金」による調整と②「雇用」による調整の2パターンがあるが、①と②のどちらで人件費を調整するのかについては、その社会の雇用慣行などによって異なる。例えば、雇用の維持・拡大を重視する社会の場合、賃金を中心に人件費を調整することになるため、相対的に賃金の伸縮性が高まることになる。一方で、賃金水準の維持・拡大を重視する社会の場合、雇用を中心に人件費を調整することになるため、相対的に雇用量の伸縮性が高まることになる。こうした人件費の調整方法の差を確認するために、縦軸に賃金上昇率^(注1)（①の度合い）、横軸に失業率（②の度合い）をプロットしたフィリップス曲線を見ると、日米独で人件費の調整方法に差があることが分かる（図表1）。すなわち、日本では、賃金上昇率の変動が大きい（賃金上昇率がマイナスになることもある、賃金による調整が相対的に大きい）一方で、米国とドイツでは、賃金上昇率の変動が

概ね小さい（賃金上昇率は持続的にプラス圏にあり、賃金による調整が小さい）。他方、失業率については、日本では変動幅が小さい（雇用量による調整が相対的に小さい）一方で、米国とドイツでは相対的に失業率の変動幅が大きい（雇用量による調整が相対的に大きい）。以上から、人件費の調整に関して、日本では賃金を中心とする調整（相対的に雇用の維持）、米国とドイツでは、雇用量を中心とする調整（相対的に賃金水準の維持）が行われている可能性が指摘できよう。

（注1）賃金上昇率は、時間当たり名目賃金（所定内給与、所定外給与、賞与）の前年比伸び率。

図表1 日米独のフィリップス曲線



2. 日本企業は基本給の引き上げを抑制しつつ、残業代と賞与の増減で人件費を調整

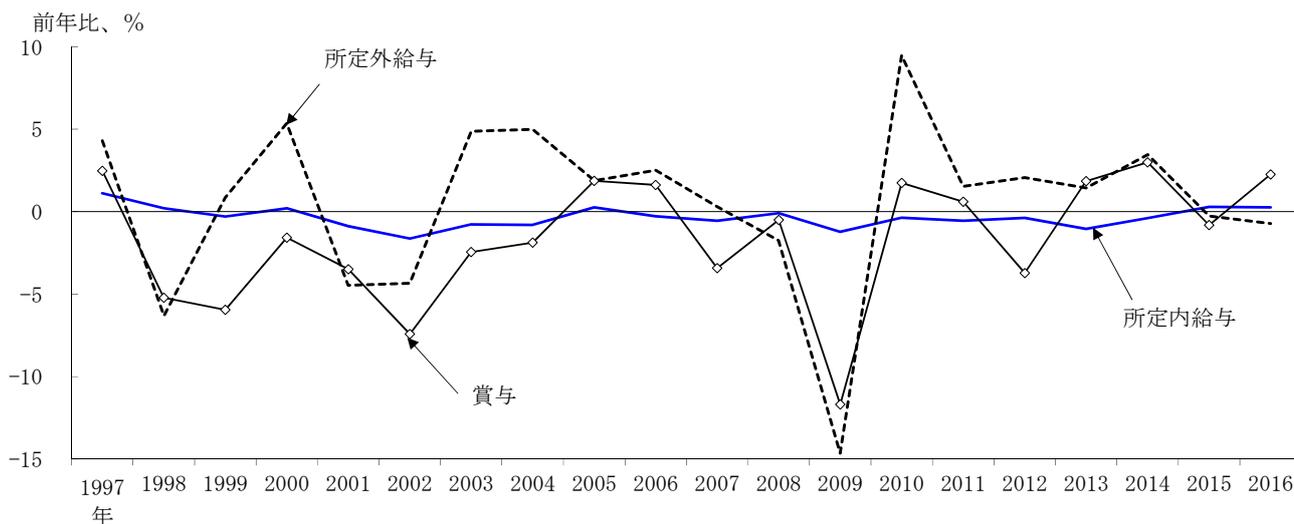
このように日本の企業は雇用ではなく賃金を中心に人件費を調整しているが、より厳密に言えば、一度引き上げたら下げることが困難な基本給の上昇を抑えつつ、残業代と賞与で人件費の調整を行っている。この基本給の抑制姿勢が「企業の賃金設定スタンスの慎重さ」として日本銀行に認識されていると考えられる。以下では、日本企業がなぜ雇用量で人件費を調整するのが困難なのかを簡単に確認し、実際に残業代と賞与で人件費を調整しているのかどうかをみていくことにする。

そもそも日本企業が雇用量を伸縮的に調整できない背景には、わが国特有の雇用慣行があると考えられる。日本では、企業が広範な人事権（採用、昇格・降格、解雇のほか、職務内容や勤務地の変更なども含む）を有する見返りとして、正社員の雇用が保障されているという面があり、景気悪化だけを理由に企業が社員を解雇することが難しくなっている（注2）。このため、日本の企業は、所定内給与（基本給）の引き上げを抑制（注3）しながら、所定外給与（残業代）と賞与の伸縮的な運用によって景気変動に伴う人件費の調整を行っている。実際、毎月勤労統計を用いて、所定内給与、所定外給与、賞与の前年比の推移をみると、企業が所定内給与を大きく変化させず（注4）、景気変動に合わせて所定外給与と賞与を弾力的に運用して人件費を調整している姿がうかがえる（図表2）。

（注2）こうした雇用慣行は大企業では一般的であるが、中小企業では成り立っていない場合が多い。つまり、中小企業においては、景気悪化に際して正社員が容易に解雇されるケースがある。こうした問題は、日本において解雇に関わるルールが明確に存在していないことに起因する。明確なルールがないために裁判で解雇の是非を争うことになるが、中小企業の正社員がその費用を負担する（長期の裁判を戦い抜く）ことは困難な場合が多く、裁判自体をあきらめてしまうことがある。

- (注3) 基本給の引き上げは賞与の引き上げにも直結する（賞与は基本給の何か月分という形で決定されるケースが多い）ため、基本給の持続的な引き上げを約束すると、賞与による伸縮的な人件費調整が難しくなる。
- (注4) 厳密にみると、図表2の所定内給与の前年比は小幅なマイナスで推移している。これは、この間に企業が非正規雇用者比率（非正規雇用者数／雇用者数）を引き上げたことが影響している。相対的に賃金水準の低い非正規雇用が増えると、平均としての1人当たり所定内給与に下押し圧力がかかることになる。この点に関する詳細は、当社Economic View (No.1)「人手不足にもかかわらず賃金の上昇ペースが鈍いのはなぜか」を参照されたい(<https://www.yokohama-ri.co.jp/html/report/pdf/ev001.pdf>)。

図表2 所定内給与、所定外給与、賞与の前年比（1997～2016年）



(厚生労働省「毎月勤労統計」より当社作成)

3. 企業に持続的な賃上げを要請するならば雇用量による人件費の調整を認めることが必要

雇用を維持したまま、持続的な賃金の引き上げに踏み切るのは、言うまでもなく人件費の調整弁を失うということであり、企業はこうした状況を受け入れにくいと考えられる。現状、企業は安倍政権による賃上げ要請を受けて、緩やかながらも基本給の引き上げを行っている。しかし、企業の経常利益が過去最高となっている割に基本給の上昇ペースは極めて緩慢（企業の賃金設定スタンスは慎重）である。前述の通り、日本の企業では、暗黙の内に雇用保障が前提とされているため、雇用量による人件費の大幅な調整に対する風当たりが強い。こうした中で持続的な基本給の上昇を約束すれば、将来の景気後退の際に人件費負担が重くなるとの懸念が企業の賃上げ行動を抑制していると推察される。企業に持続的な基本給の引き上げを要請するならば、企業が雇用量の増減で人件費を調整すること（すなわち景気後退期に欧米並みに失業率が大きく上昇すること）を社会的に認める必要があるだろう。ただ、日本では、一度失業状態に陥るとその状態が長期化しやすく、失業者にとっての経済的、社会的な痛みが大きい。こうした痛みを和らげるために、欧米並みの職業訓練の充実や転職市場の活性化などを図り、失業状態となっても短時間で次の職に就けるような労働市場の整備が必要となろう。

本レポートの目的は情報の提供であり、売買の勧誘ではありません。本レポートに記載されている情報は、浜銀総合研究所・調査部の信頼できると考える情報源に基づいたものですが、その正確性、完全性を保証するものではありません。