

# 中小企業動向 トピックス

## 注目される給与の動向

### ～減少が続いた背景と、景気回復に伴う増加への期待～

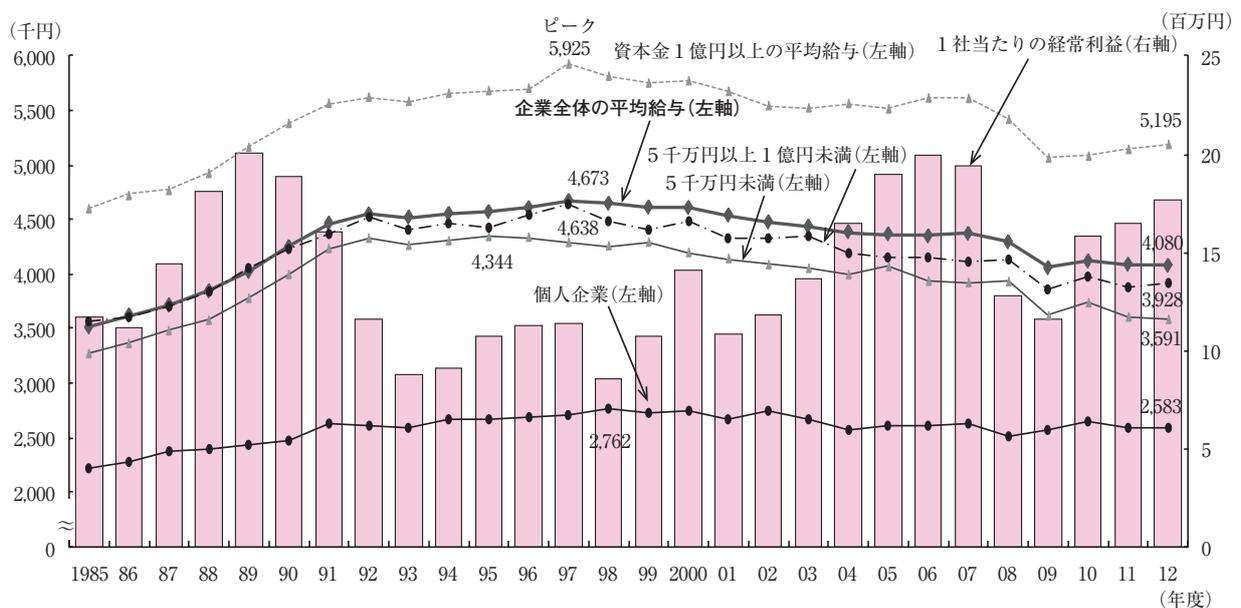
昨今企業の景況感が持ち直す中、従業員の過剰感は緩和し、一部には不足感もみられるようになってきました。一方、労働者一人ひとりが受け取る給与（平均給与）は1990年代後半から減少傾向にあります。景気の回復が続くためには、家計を潤す「給与の増加」が大切な要素となります。ここでは、給与の動向とその背景についてみていきます。

#### 減少続ける平均給与

労働者の平均給与は1997年をピークに減少が続いてきました。国税庁の「民間給与実態統計調査」によると、その額は97年の467万円から、2012年では408万円と、59万円減少しています（図表-1）。企業規模別でも、給与額の水準には差があるものの、すべての層において90年代後半から緩やかに減少しており、ピーク時と2012年度の差が70万円以上の下げ幅となった層もみられます。

また、平均給与を給料・手当と賞与に分けてみると、いずれも97年以降は減少基調にあります（図表-2、3）。この間には景気拡大期もあり、企業収益の増加がみられましたが、平均給与にはあまり波及していないことがわかります。

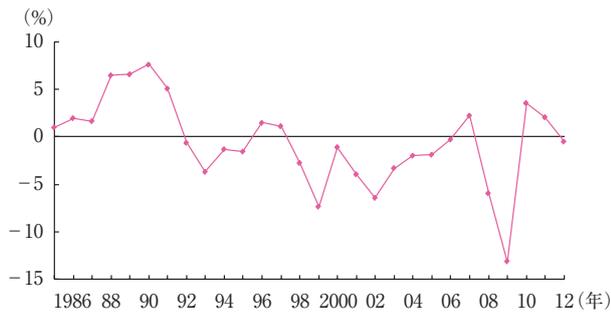
図表-1 平均給与（資本金規模別）と経常利益の推移



資料：国税庁「民間給与実態統計調査」、財務省「法人企業統計年報」（金融業、保険業は含まず）

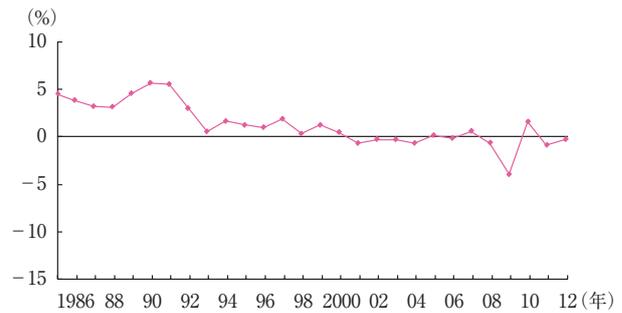
（注）平均給与とは、1年間の給与支給総額（給料・手当及び賞与の合計額（給与所得控除前の収入金額）。通勤手当等の非課税分は含まず。）を給与所得者数で除したもの。企業全体の平均給与には「その他の法人企業等」の給与も含まれる。

図表-2 賞与の推移 (前年比)



資料：国税庁「民間給与実態統計調査」

図表-3 給与・手当の推移 (前年比)



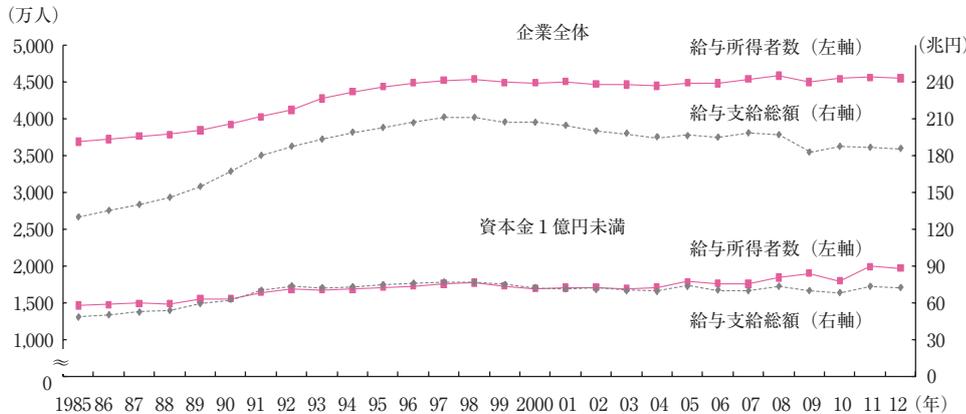
## 上がらない理由1 「雇用形態の変化 ～非正規雇用の増加～」

平均給与が下がっている理由を詳しくみていきましょう。平均給与とは1年間の給与支給総額（給料・手当及び賞与の合計額で、給与所得控除前の収入金額）を給与所得者数で除したものです。給与支給総額は平均給与と同様に1997年をピークに減少している一方、給与所得者数はほぼ横ばいで推移しています（図表-4）。また資本金1億円未満の企業は、給与支給総額は横ばいですが、給与所得者数は増加傾向です。こうした動きは企業が賃金水準の低い者を多く雇うことにより、人件費を抑えていることを示しています。

その多くは、パート・アルバイト等非正規雇用者です。2012年の「民間給与実態統計調査」によると、正規雇用者の平均給与は468万円であるのに対し、非正規雇用者の平均給与は168万円と約

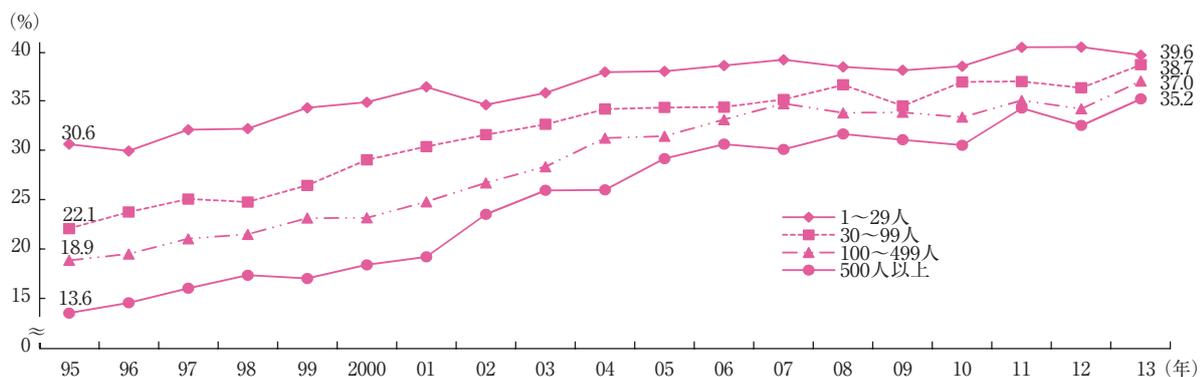
300万円もの開きがあります。また、その比率は全ての規模の企業で上昇しており、2013年においてはいずれも35%以上を占めています（図表-5）。正規雇用者に代わり、大きな戦力となっていることがうかがえます。

図表-4 給与所得者数と給与総額の推移



資料：図表-2と同じ。

図表-5 非正規雇用者比率の推移 (非農林業、従業員規模別)



資料：総務省統計局「労働力調査特別調査」（2001年まで）、「労働力調査」（2002年以降）

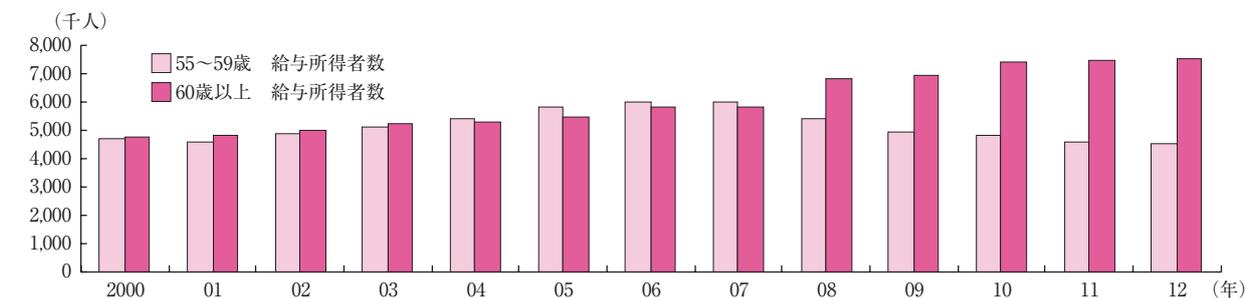
(注) 1 非正規雇用者比率=非正規雇用者÷(正規の職員・従業員+非正規雇用者)×100

2 非正規雇用者とは、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」「その他」の合計。2001年までは各年2月、2002年以降は1～3月の平均値、2011年は10～12月の平均値を用いた。

## 上がらない理由2 「年齢構成の変化 ～60歳以上の従業員の増加～」

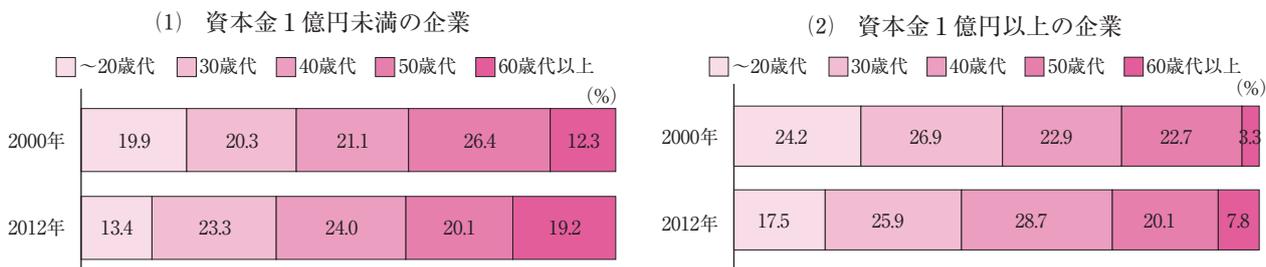
1947年～1949年生まれのいわゆる「団塊の世代」が2007年頃から60歳を迎え始めました。多くの企業で再雇用制度の導入が進められ、このところ60歳以上の給与所得者が増加しています。給与所得者全体に占める割合は上昇しており、特に資本金1億円未満の企業では、同1億円以上の企業と比べてその割合が高く上昇幅も大きくなっています（図表-6、7）。この世代は労働力として、また知識・スキルをもつベテランとして、重要な役割を果たしていると思われませんが、給与水準をみた場合、一般的には50歳代が最も高い一方、60歳以降は大幅に低下します。この層の割合の上昇は、平均給与の押し下げに影響したと思われま。

図表-6 55歳以上の給与所得者数



資料：図表-2と同じ。

図表-7 給与所得者の年齢構成の変化（資本金規模別）



資料：図表-2と同じ。

## 上がらない理由3 「内部留保の積み上げを優先」

では、企業の人件費に対するスタンスはどのようなもののでしょうか。内閣府・財務省「法人企業景気予測調査（平成25年1-3月期調査）」によれば、利益処分の優先順位として大企業、中堅企業、中小企業いずれも「内部留保」が第1位に挙げられています。これに対し、「従業員への還元」は第2位以下です（図表-8）。こうした回答の傾向は、同調査に設問がつけられたこの5年ほど続いています。

図表-8 平成24年度における利益処分のスタンス（複数回答）

	設備投資	新製(商)品・新技術等の研究・開発	関連会社への出資、M&A	有利子負債削減	新規雇用の拡大	従業員への還元	役員報酬・賞与	株主への還元	内部留保	その他
大企業	② 58.8	26.2	9.9	27.0	4.9	21.6	3.4	③ 52.0	① 61.5	2.4
中堅企業	② 48.2	20.8	4.1	27.3	12.3	③ 39.3	9.7	34.3	① 62.8	2.9
中小企業	③ 38.3	16.4	2.7	32.0	17.0	② 52.9	19.6	8.6	① 59.9	4.9

資料：法人企業景気予測調査（平成25年1-3月期調査）

(注) 1 大企業は資本金10億円以上の企業、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満の企業、中小企業は資本金1千万円以上1億円未満の企業である。

2 ①～③は各企業での回答割合の順位を示している。

この結果、日本銀行「資金循環統計」によれば、民間非金融法人企業の現金・預金は増加傾向にあり、2012年には223兆円と過去最高額になっています。企業収益が回復しつつある最近でも、リーマンショック後のような不景気に対する不安からか、まずは「企業の蓄え」を優先させる傾向にあるようです。

## 中小企業の現状と今後

景気の緩やかな回復に伴い、中小企業においても従業員の過剰感は緩和してきており（図表－9）、建設業など不足感が強い分野もあります。給与面では、最低賃金の増額改定や、パート等の時給の上昇、企業収益の回復に伴う年末賞与の増額などがみられます。一方、物価は徐々に上昇しており、2014年4月には消費税率が引き上げられます。こうした中、消費を刺激し、景気を持続的なものとするために、給与の増加、特に基本給部分の動向が注目を集めるようになっていきます。

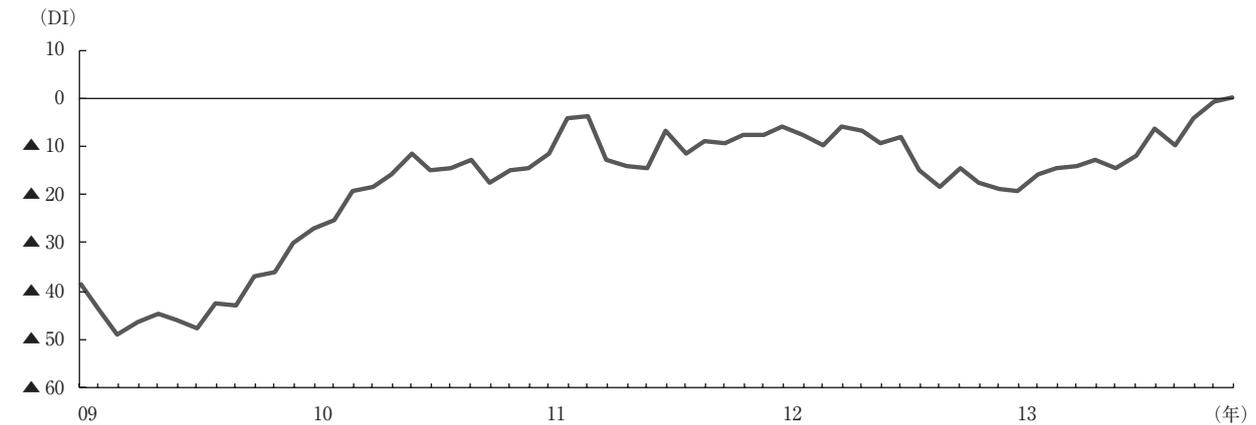
しかし、将来的な影響が大きい基本給の引き上げには慎重さがあるようです。中小企業においては、原材料やエネルギー価格上昇を販売価格に十分に転嫁できなかったり、加えてコストダウン要請を受けたりしている企業も少なくありません。このため、慎重さはより強いものと思われる。

一方、当公庫の「2014年の中小企業の景況見通し」調査結果（2013年11月）<sup>(注)</sup>においては、中小企業が抱える不安要素として、「人材の不足・育成難」の割合が31.7%と昨年（21.0%）よりも上昇しています。景気回復にともなう人手不足への対応とともに、従業員の育成・能力開発が課題としてクローズアップされてきていることが読み取れます。これは、企業の中核となる正社員の採用、増加する高齢社員や退職者のもつ知識・スキルの若手社員への伝承など、社内の体制作りが関わることであり、平均給与の減少要因として先に挙げた非正規雇用の増加や従業員の高齢化が必要性を高めている部分があると考えられます。

個々の企業においては、人材の確保・育成等による生産性の向上と、給与の支出とのバランスをどのようにとっていくか、方策を考えておく必要があるようです。

（川野 優美子）

**図表－9 中小企業の従業員判断DI（製造業）（「不足」企業割合－「過剰」企業割合）**



資料：日本政策金融公庫「中小企業景況調査」

「中小企業動向トピックス」に関するご意見・ご要望等ございましたら、本支店窓口までお問い合わせください。  
 発行：日本政策金融公庫 総合研究所 ～ホームページ <http://www.jfc.go.jp/> ～

(注) 中小企業動向トピックスNo67を参照。