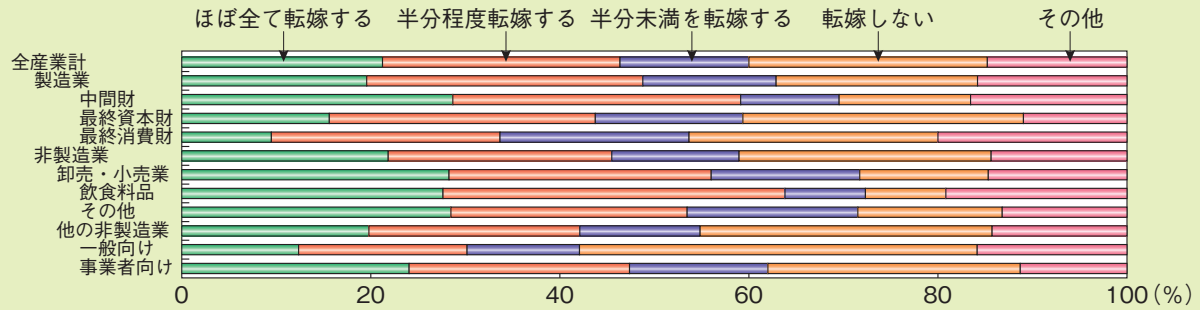


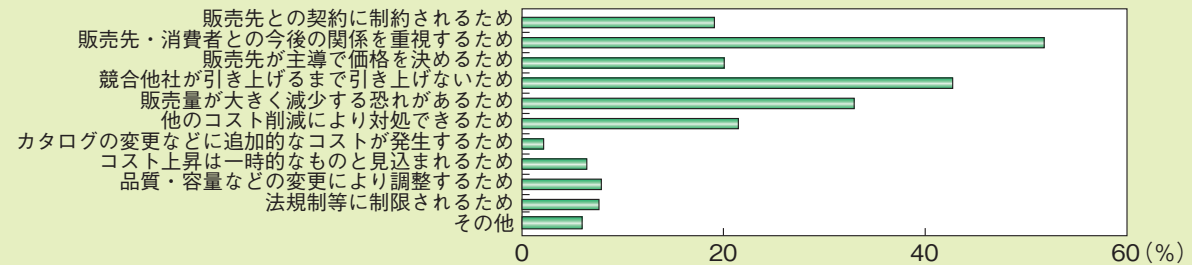
第1-2-31図 企業の価格転嫁力の特徴

コスト上昇時の価格転嫁力は業種と生産・流通段階に依存

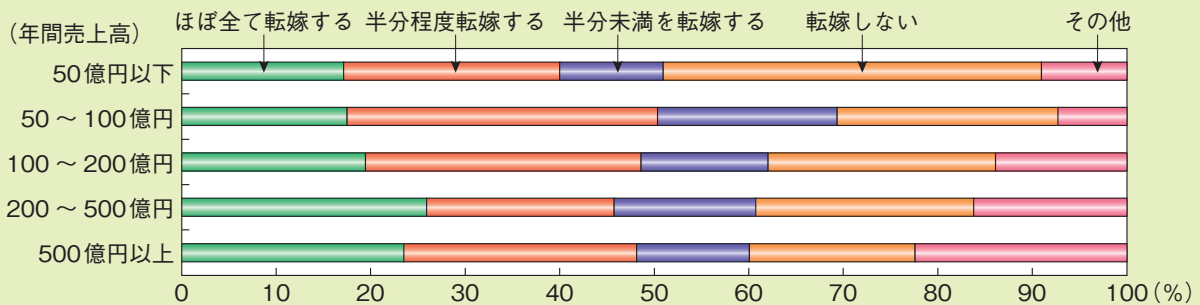
(1) コスト上昇の販売価格への反映



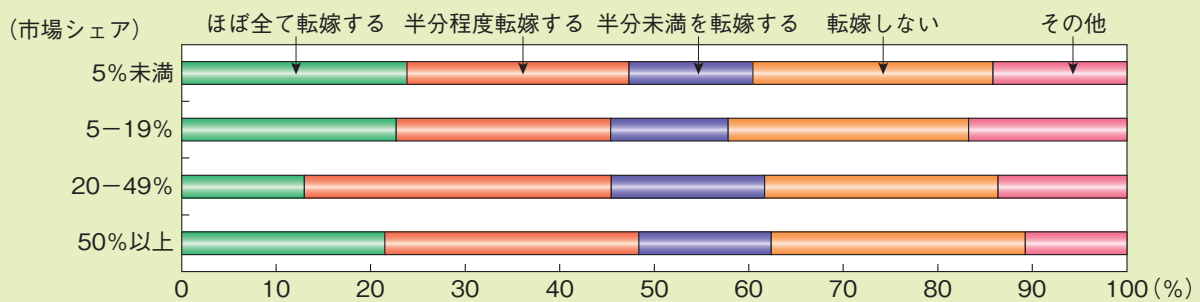
(2) コスト上昇を販売価格に転嫁しない理由



(3) 企業規模別に見るコスト上昇の販売価格への反映



(4) 市場シェア別に見るコスト上昇の販売価格への反映



(備考) 1. 内閣府「企業経営に関する意識調査」により作成。
2. (2) については複数回答のため、合計が100%を超える場合がある。

応するのだろうか。まず、当然のことながら、コスト上昇分の吸収方法として、「利益率の圧縮」と回答した企業が多く、競合他社との価格競争などによって、値上げせずに利益を削っている企業も少なくない。「他の原材料・仕入価格の抑制」、「人件費の抑制」という回答も多く、

特に製造業は「他の原材料・仕入価格の抑制」と答える企業が多い。生産コストが上昇すると、原材料に対する値下げ圧力や、賃下げ、雇用調整の圧力が高まることになる（第1-2-32図（1））。また、製造業の特徴として、「設備の維持・更新費の抑制」が「人件費の抑制」をやや上回っていることが挙げられ、生産コストが上昇すると、設備投資が減少しやすい傾向がうかがえる。

それでは、どのような環境になれば、コストの上昇を価格転嫁できるのだろうか。まず、価格転嫁の条件として、「販売先・消費者の理解」と回答する企業が多く、特に、最終消費財を製造する企業に多く見られる（第1-2-32図（2））。この結果は、価格転嫁のためには、顧客のデフレ予想を払拭することが重要であることを示唆している。また、中間財や最終資本財を製造する企業では、「足下の需給の改善」と回答する企業が比較的多く、これらの業種では、需給環境が改善すれば価格を引き上げやすいことが分かる。さらに、非製造業の中でもスーパーなどの飲食料品の卸売・小売業は、「競合他社の価格戦略の変化」と回答する企業が半数を超え、デフレ下での厳しい価格競争の中で、競合他社に先駆けて値上げすることが難しいと見られる。また、このことは、競合相手が適正な価格転嫁を行うようになれば、業界全体として同じ方向に向かう可能性があることも示している。

●経済環境や業況の改善を見込む企業は賃金を引き上げる傾向

最後に、企業の賃金設定の特徴について整理する。一般従業員の賃金を2012年に引き上げた企業は全体の49.5%で、引き下げた企業は10.8%であった（第1-2-33図（1））¹¹⁰。賃金を引き下げた企業の割合は製造業の方が多く、年前半の円高進行や輸出の弱さなどを背景とする収益の悪化が、賃金設定に影響したと考えられる。また、賃金と物価見通しや主要商品の市場価格見通しとの間には明確な関係は見られず、将来の物価見通しから賃金への波及メカニズムは確認できなかった（第1-2-33図（2））。他方、賃金の変更と経済成長見通しや、自社商品の国内市場の成長見通しとの間には一定の関係が見られ、先行きの経済環境や業況の改善を見込む企業ほど、賃金を引き上げる傾向にあることを示唆している（第1-2-33図（3））。これらのことから、単に物価や販売価格が上昇するだけでなく、経済成長や業況改善の見通しを伴わなければ賃金引上げにはつながりにくいことが分かる¹¹¹。

また、賃金を引き上げた（引き下げた）企業に対して、賃金上昇（下落）分を販売価格に反映させたか尋ねたところ、「賃金変化のほぼ全てを反映」させた企業は4.1%、「賃金変化の半分程度を反映」させた企業は5.1%と少数にとどまった（第1-2-33図（4））。これは、製造業と非製造業に分けても、大きな差異は見られない。また、賃金変化を主要商品の販売価格に反映させていない企業について、どの程度の賃金変化であれば反映させるか尋ねたところ、

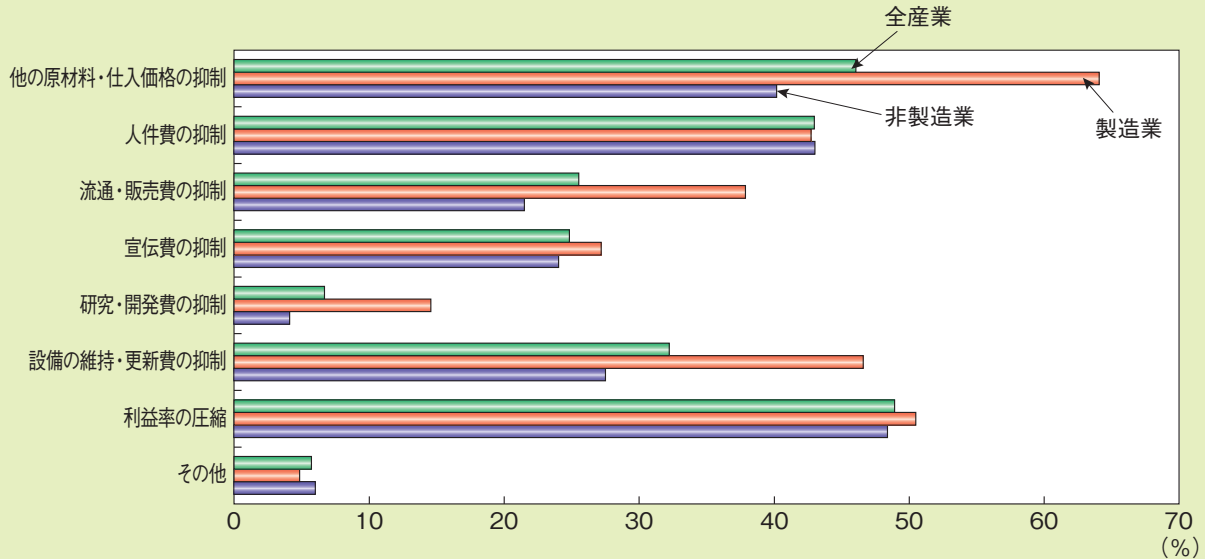
注 (110) 企業の回答を確認した結果、この賃金引上げには、ベースアップやボーナス加算の他に、定期昇給を念頭に回答している場合も含まれており、その点には留意が必要である。

(111) 今回の調査から企業の売上高と賃金の関係を確認すると、増収を続けている企業ほど賃金の引上げを行う傾向にある。

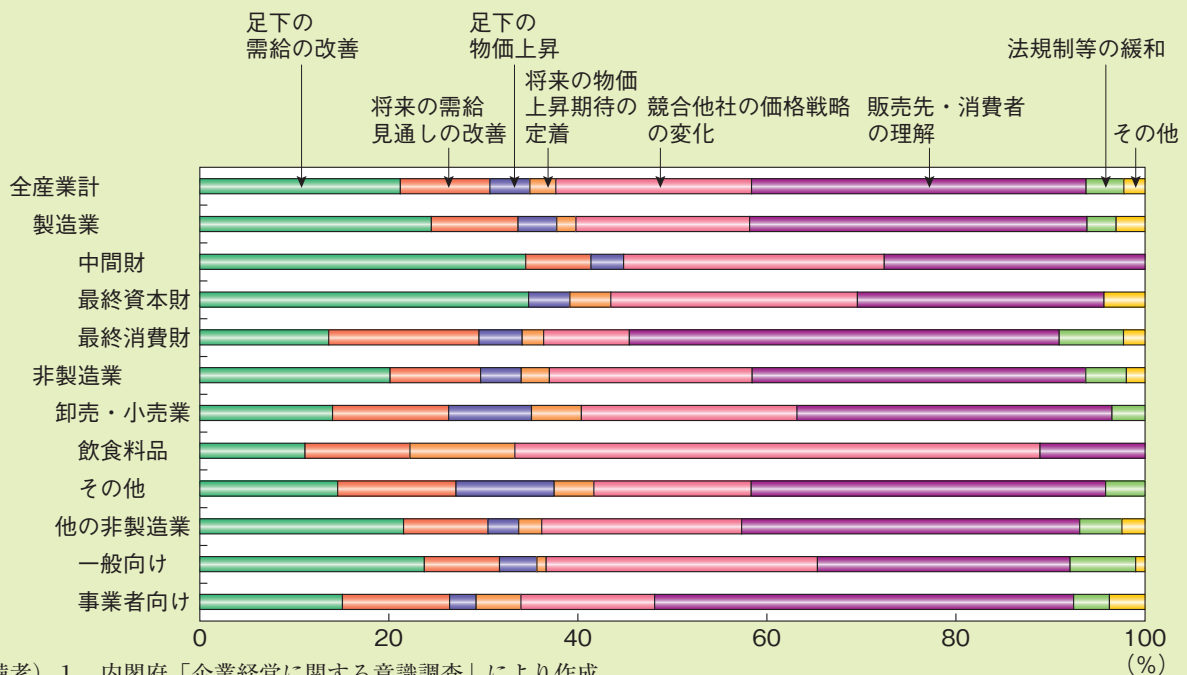
第1-2-32図 価格転嫁できない企業の対応と価格転嫁の条件

製造業は価格転嫁できないときに設備投資を抑制する傾向

(1) 価格転嫁できないコストの吸収方法



(2) 価格転嫁するための条件



(備考) 1. 内閣府「企業経営に関する意識調査」により作成。
2. (1)については複数回答のため、合計が100%を超える場合がある。

「10%以上の上昇又は下落」と回答した企業が多く、賃金が大幅に上昇しない限り、企業の価格設定行動に影響を及ぼさない傾向にあることが示された。

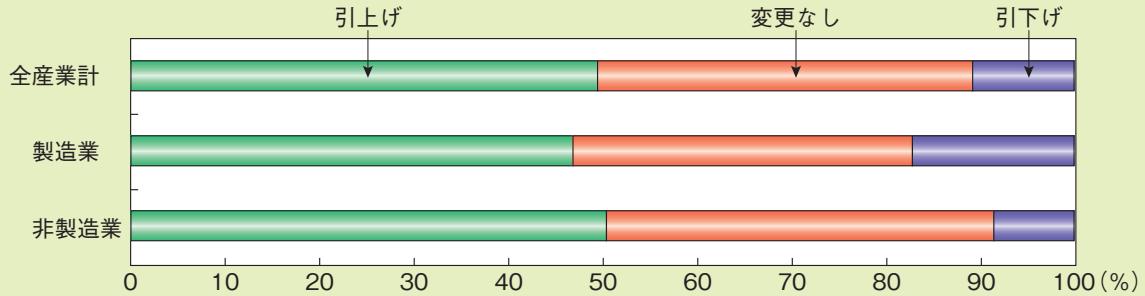
● 企業収益の改善が賃金に波及する兆し

前節で見たように、我が国の企業収益は、円安方向への動きや経済対策の効果などを背景

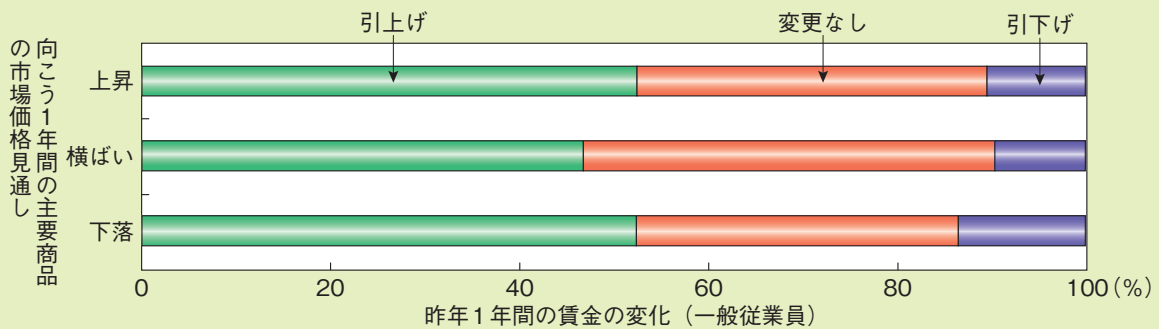
第1-2-33図 賃金を引き上げた企業の特徴と賃金の価格への転嫁の状況

先行きの経済環境や業況の改善を見込む企業は賃金を引き上げる傾向

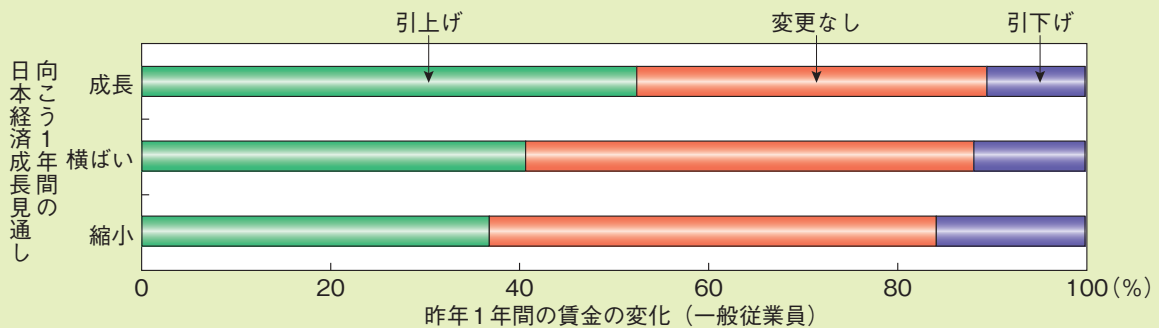
(1) 昨年1年間の賃金の変化（一般従業員）



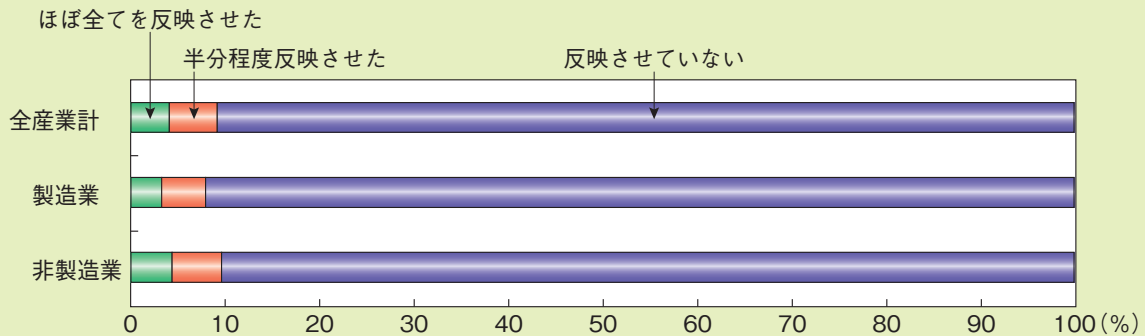
(2) 主要商品の市場価格見通しと賃金の変化（一般従業員）



(3) 日本経済の成長見通しと賃金の変化（一般従業員）



(4) 賃金の変化の販売価格への反映



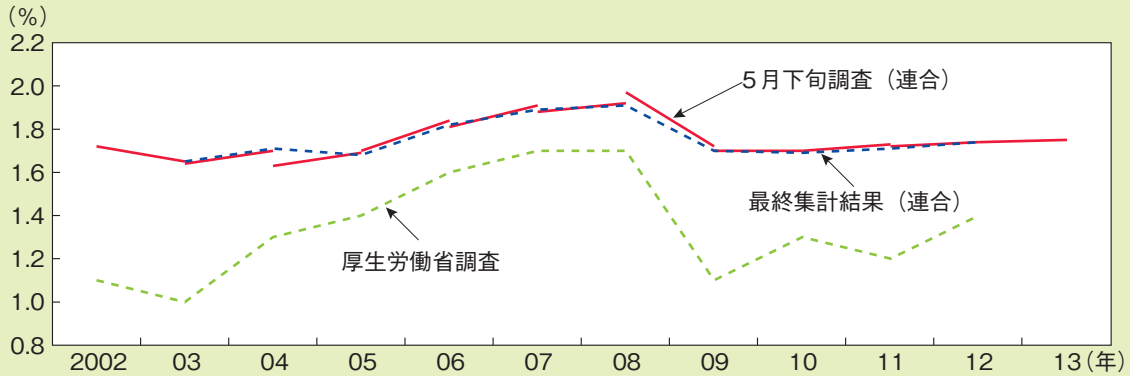
(備考) 内閣府「企業経営に関する意識調査」により作成。

に、改善している。今後は、それが賃金の改善へと波及していくことが重要である。日本労働組合総連合会の調査（5月下旬調査）を中心に2013年度の春季生活闘争（春闘）の状況を見ると、定期昇給とベアを含む賃金改定率は前年とおおむね同じとなる中で、ベアの実施率は前年差で2.4%ポイントの上昇となっている。また、年間一時金は前年差で3万円程度の増加となっている（第1-2-34図）。このように、企業収益の改善が賃金の改善へと波及する動きが一部に見られる。今後は国内の企業部門から家計部門への波及が進むもとの、消費拡大などを通じたマクロ需給バランスの改善が、デフレ脱却に寄与することが期待される。

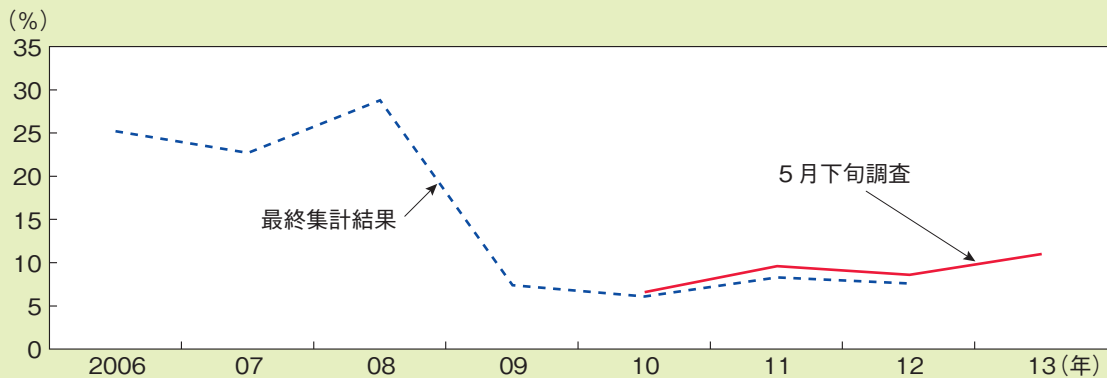
第1-2-34図 春闘の交渉状況

企業収益の改善が賃金に波及する兆し

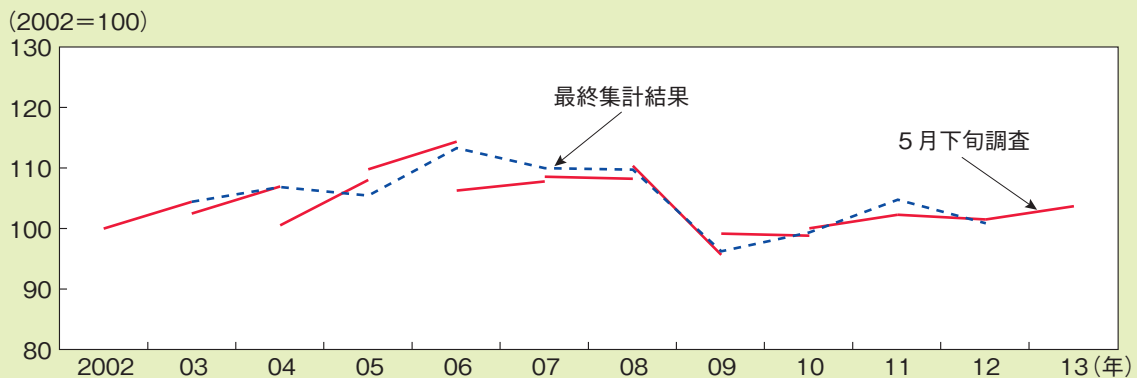
(1) 賃金改定率（定期昇給及びベア）



(2) ベアの実施率



(3) 一時金（年間）



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争」により作成。
 2. 日本労働組合総連合会（連合）の調査には賃金カットは含まれていない。一方、厚生労働省調査にはベースダウンや賃金カット等が含まれている。
 3. (1) における日本労働組合総連合会（連合）は前年と同一組合による比較値。
 (2) は前年と同一時期による比較値。(3) は前年と同一組合による比較値。ただし、5月下旬調査の2013年の値は前年と同一時期による比較値。
 4. (2) は妥結した組合数のうち、定期昇給及びベアを実施した組合数の割合。
 5. 夏季一時金の5月下旬調査は、若干の減額（対前年比-6千円程度）。