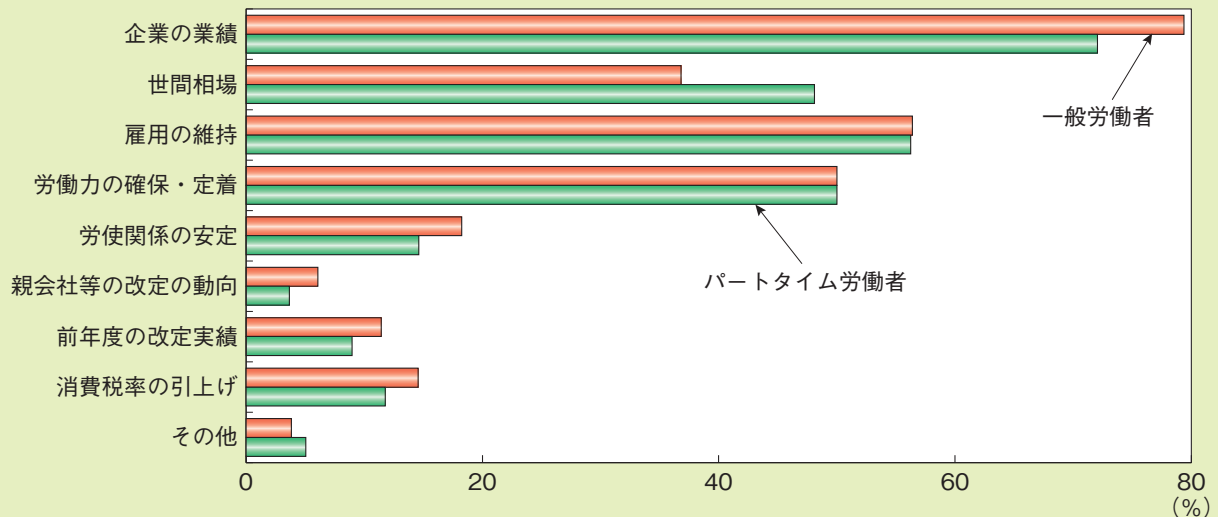


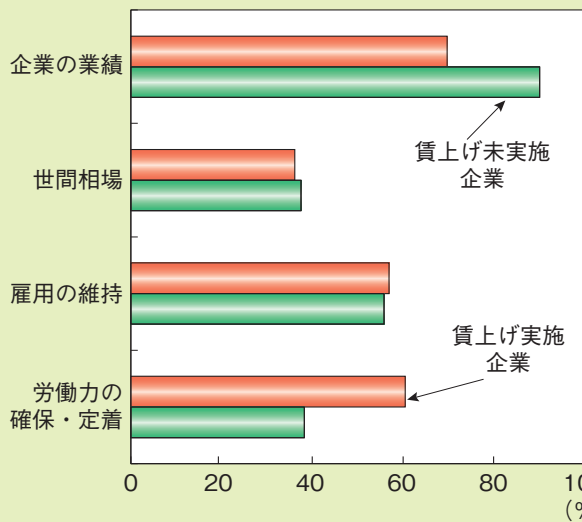
第2-2-9図 企業の賃金改定の理由

2014年度にベースアップを見込む企業は労働力の確保・定着も重視

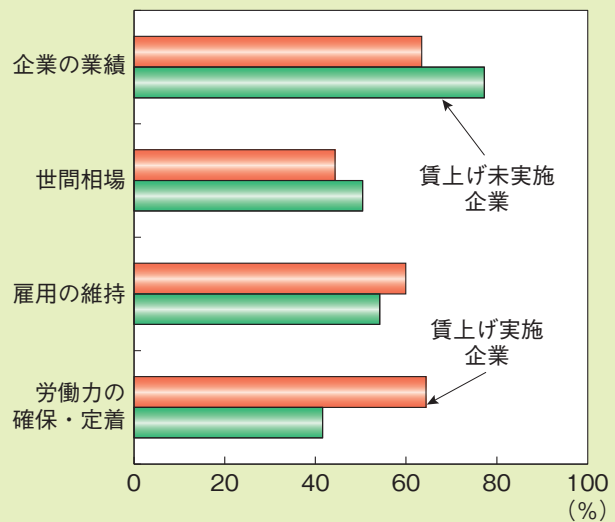
(1) 2014年度の賃金改定の理由



(2) ベースアップ実施企業と未実施企業の差 (一般労働者)



(3) ベースアップ実施企業と未実施企業の差 (パートタイム労働者)



(備考) 1. 内閣府「企業経営に関する意識調査」により作成。
 2. 賃金の改定は、ベースアップ(ダウン)のこと。
 3. 回答比率は1~3位までの累計回答数を回答企業数で除して算出している。

最後に、2014年度にベースアップの実施を見込む企業は、そうでない企業と比べると、一般労働者とパートタイム労働者のいずれも、相対的に「企業の業績」の回答割合が低い一方で、「労働力の確保・定着」という回答割合が高い(第2-2-9図(2)、(3))。この背景としては、前述したように、我が国の雇用環境が改善する中で、一部の産業において労働者の確保や定着が重要な課題になっていることが挙げられる。なお、ベースアップの理由として、「労働力の確保・定着」を挙げた企業の割合を産業別にみると、建設、飲食店、医療・福祉が全体よりも回答割合が高くなっている(付図2-5)。

●大企業では長期的な成長展望がベースアップに寄与

一般に、基本給は一度引き上げると、その後すぐに引き下げることが困難であるという特性があることから、企業にとって、ベースアップは長期的な人件費の増加をもたらす傾向にある。そのため、企業経営者は、長期的な成長が展望できないと、ベースアップに対して慎重な姿勢をとることが多い。そうした企業の長期的な成長展望とベースアップの関係を確認しておこう。

具体的には、企業の賃金と賞与の改定見通しを、(1) 短期的かつ長期的にも市場の成長を見込む企業、(2) 短期的な成長は見込むが長期的な成長は見込まない企業、(3) 短期的な成長は見込まないが長期的な成長を見込む企業、(4) 短期的かつ長期的にも成長を見込まない企業、の4つに分けて比較する。企業が長期的な成長展望を重視する場合には、(2) より (1)、(4) より (3) において、ベースアップを見込む回答割合が高くなり、さらに、短期的な成長よりも長期的な成長を重視する場合には、(2) より (3) の回答割合が高くなると考えられる。

まず、大企業の賃金改定見通しをみると、長期的な成長を見込む企業の方が、そうでない企業よりもベースアップを見込む回答割合が高い(第2-2-10図(1))。さらに、短期的な成長は見込めなくても、長期的な成長が見込める企業はベースアップを積極的に考える傾向が強い。すなわち、大企業においては、長期的な成長展望を描いている企業ほどベースアップが実施されやすいと考えられる。

また、中小企業の賃金改定見通しにおいては、長期的な成長見通しが企業のベースアップ見通しに影響を及ぼしていない(第2-2-10図(2))。そのため、中小企業においてベースアップが実施されるためには、短期的な成長見通しが改善することが重要である。この背景として、中小企業は大企業に比べて経営体力が相対的に弱く、ベースアップによる人件費の増加を補うための収益を短期的に確保する必要性が高いことから、賃金改定の際に、長期よりも短期の収益見通しを重視する傾向にあること等が挙げられる。

最後に、賞与の見通しについては、大企業と中小企業のいずれも長期的な成長見通しに影響されない(第2-2-10図(3)、(4))。賞与は短期の業績に連動する傾向が強いという特性があり、今回の調査もそれと整合的な結果になっている。

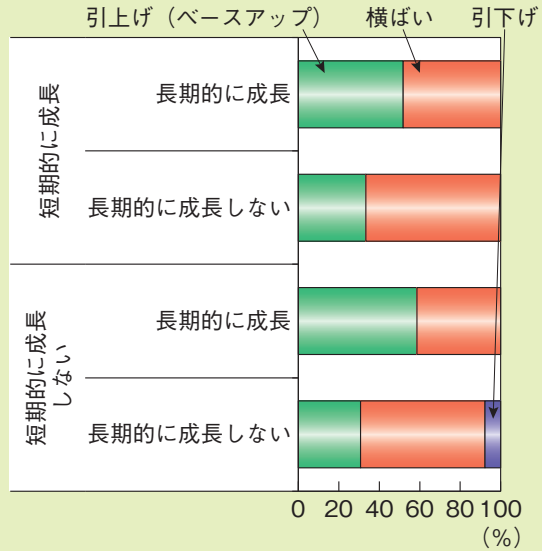
●正社員化による処遇改善と生産性向上

2013年以降になって、我が国の雇用情勢や企業収益の改善等を背景に、一部の企業で正社員化を進める動きがみられる。正社員化の具体的な制度は企業によって異なっており、例えば、飲食業のある企業では契約社員ほぼ全員を正社員にする方針を打ち出しており、小売業のある企業ではパート・アルバイトの大半を2~3年以内に地域限定の正社員に登用すると発表している。前者は、フルタイムの非正規社員からフルタイムの正社員への変更、後者は、パートタイムの非正規労働者からフルタイム及びパートタイムの正社員への変更と考えられる(第2-2-11図(3))。

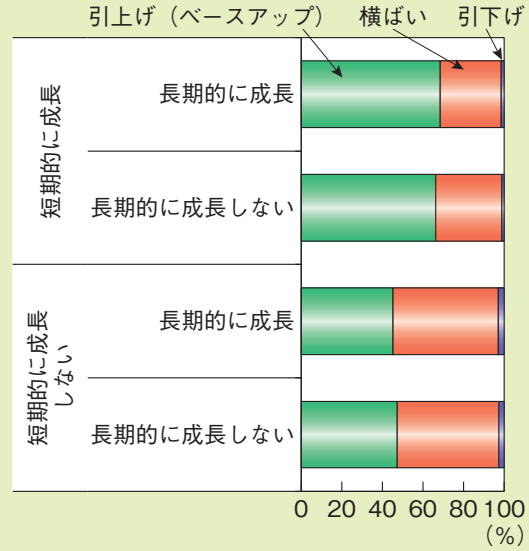
第2-2-10図 長期的な成長展望とベースアップ

大企業では長期的な成長展望がベースアップに寄与

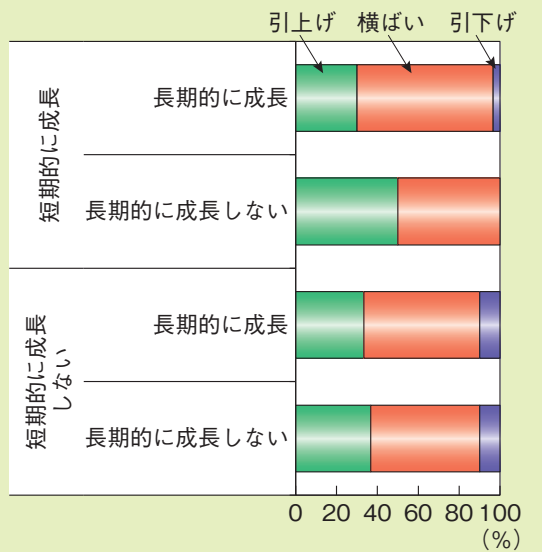
(1) 2014年の賃金改定見通し (大企業)



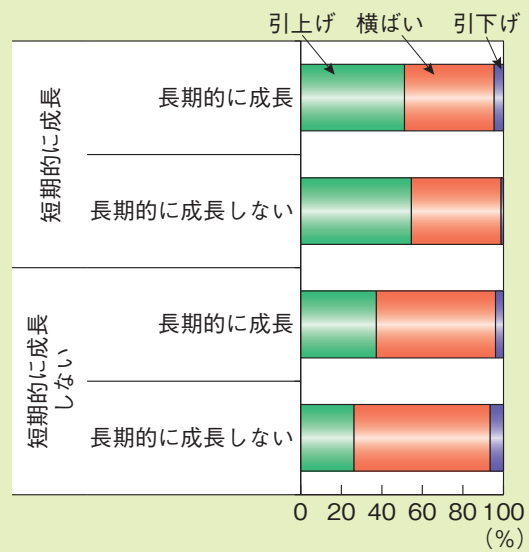
(2) 2014年の賃金改定見通し (中小企業)



(3) 2014年の賞与改定見通し (大企業)



(4) 2014年の賞与改定見通し (中小企業)



(備考) 1. 内閣府「企業経営に関する意識調査」により作成。
 2. 大企業とは従業員300名以上の企業を、中小企業とは従業員300名未満の企業を指す。また、短期的に成長とは2014年の国内市場が成長すると考えている企業を、長期的に成長とは10年後の全市場（海外市場や潜在的な市場も含んだ全マーケット）が成長すると考えている企業を指す。

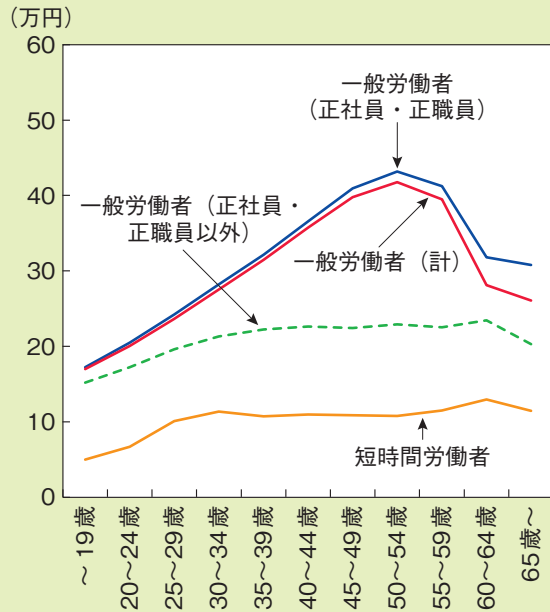
企業にとって正社員化は人件費の増大につながる面があるものの、優秀な人材の確保や労働者の勤労意欲の向上によって労働生産性が改善すれば、企業の収益拡大につなげられる。

なお、短時間労働者と一般労働者（正社員・正職員）の賃金カーブによって両者の一人当たり所定内給与額の水準を比較すると、男性と女性のいずれの年齢層においても前者の賃金が後者を大きく下回っている（第2-2-11図 (1)、(2)）。そのため、この賃金カーブが示すように正社員化で労働者の賃金が上昇すると、それは機械的に我が国の平均賃金にプラスに作用する。

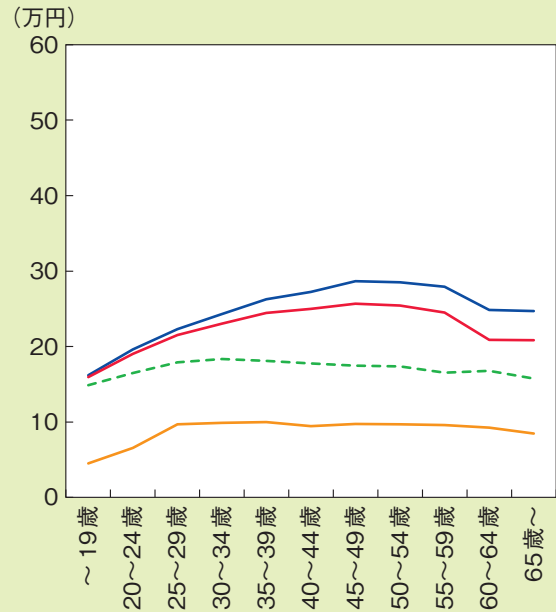
第2-2-11図 雇用形態による一人当たり賃金の差

正社員化による処遇改善と生産性向上

(1) 年齢階級別の所定内給与額（男性）



(2) 年齢階級別の所定内給与額（女性）



(3) 正社員化の分類

	短時間労働者 (パートタイム)	一般労働者 (フルタイム)
正社員・正職員	(0.8%)	(64.2%)
正社員・正職員以外 (非正規)	(22.9%)	(12.1%)

① 正社員化かつフルタイム化
② 正社員化
③ 正社員化
④ フルタイム化
⑤ フルタイム化

- (備考) 1. 厚生労働省「平成25年 賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 短時間労働者の所定内給与額は、「1時間当たりの所定内給与額×1日当たりの所定内労働時間×実労働日数」。
 3. (3) の分類は、①正社員化かつフルタイム化、②~③正社員化、④~⑤フルタイム化。
 4. (3) の括弧内の数字は、2013年の労働者の構成比（除く臨時労働者）。

●賃金引上げに関する制度対応について

政府の賃金引上げに関する対応として、(1) 所得拡大促進税制、(2) 最低賃金、(3) 公共工事設計労務単価、の動向について概観する。まず、所得拡大促進税制は、一定の要件の下で、国内雇用者への給与総額を増やした企業に対して、その増加額の10%を法人税（個人事業主の場合は所得税）から控除することを認める措置である。この制度は、2013年度税制改正によって創設されたものであるが、2014年度の税制改正において要件の緩和等の拡充が行われ、企業が利用しやすくなったため、今後の賃金引上げを支援する効果が期待される⁴³。

次に、2013年度の最低賃金（時給）が前年度から全国加重平均で15円、前年度比で約2%引き上げられた（付図2-6（1））。この背景として、低賃金労働者の労働条件を改善させること、一部地域における生活保護との逆転現象を解消すること等が挙げられる。国際的にみると、我が国の、一般労働者の平均賃金に対する最低賃金の比率は、相対的に低い（付図2-6（2））。日本より最低賃金が抑制されているアメリカでは、オバマ大統領が2014年の一般教書演説で所得格差是正の観点等から最低賃金の引上げ方針を示しており、これまで最低賃金制度がなかったドイツは2015年から段階的に制度を導入して、2017年から全面实施する計画である。最低賃金の引上げは、低賃金労働者の所得増加や所得格差の是正等のメリットがある一方で、中小企業が時給上昇による人件費の増加を抑えるために人員削減を行う可能性が指摘されている⁴⁴。そのため、最低賃金の引上げ幅については、それが企業の収益性や生産性の改善に合ったものであるか考慮していくことも重要である。

最後に、農林水産省及び国土交通省は、2014年2月から、公共工事費を見積る際に利用する「公共工事設計労務単価（以下「労務単価」という。）」を全国の全職種平均で7.1%（2013年4月比）引き上げた。労務単価は、農林水産省及び国土交通省の「公共事業労務費調査」を基に決定されるものであるが、1990年代後半以降の財政構造改革に伴う公共投資の見直し等によって建設労働者の賃金水準が低迷していたことから、長らく低下傾向にあった（付図2-6（3））。しかし、復興需要等を背景に建設労働者の不足感が高まる中で、建設労働者の賃金動向を踏まえ、労務単価は2013年4月の大幅な引上げに続いて、2014年2月も引き上げられた⁴⁵。これまで建設業では、ダンピング受注や下請けに対する値引き要求等から、労働者の賃金が抑制されていたとの指摘があった。労務単価の引上げにより工事予定価格の適正化が図られることから、国土交通省は併せて建設業界に対し、建設技能労働者の賃金水準の適正化・処遇改善を通じて、公共工事の円滑な施工を実施することを要請している。

注 (43) 2014年度に税額控除を受けるには、(1) 従業員への給与の総額を2012年度より2%以上増加させること、(2) 従業員への給与の総額が2013年度から減っていないこと、(3) 従業員一人当たり平均の給与支給額が2013年度を上回っていること、という3つの要件を全て満たす必要がある。今回の税制改正による大きな変更点としては、2014年度の給与増加倍率（2012年度比）の要件が5%から2%に引き下げられたことが指摘できる。

(44) 最低賃金の変更が雇用に与える影響については、鶴（2013）、内閣府（2013）、労働政策研究・研修機構（2013）などを参照。また、厚生労働省と経済産業省は、最低賃金引上げによって影響を受ける中小企業に対して、最低賃金引上げに向けた中小企業相談支援事業、業種別団体助成金の支給、業務改善助成金の支給等の支援事業を行っている。

(45) 2013年4月においては、法定福利費相当額の加算など単価算出手法の大幅変更も実施された。2014年度の労務単価は、2014年2月に変更された額が4月以降も継続して適用されている。