

(日本経済)：賃上げが中小企業に波及しにくい、もう1つの理由

2015年春闘は、昨年が続いて、賃金水準の底上げ(ベア)を実施する企業が相次いだ。中小企業では実施割合が低い。円安などの経済要因が費用増大を招いたことが背景にあるが、これに加えて退職金制度の違いも、賃上げが中小企業に波及しにくい理由の1つと考えられる。

2015年の春闘では、自動車や電機などの大手製造業を中心に、多くの企業で、昨年を上回る規模の賃金底上げ(ベースアップ(ベア))の実施が、労使間の妥結に至った。その背景には、好調な企業業績に加え、政府が経済界に積極的な賃上げを要請したことが、要因として挙げられる。企業規模別に見ると、図表1のとおり、大企業では半数以上がベアを実施する反面、中小企業ではベア実施企業が4割に満たない。中小企業には内需型の企業が多く、円安に伴う原料費の高騰などが費用の増大をもたらしている。そのため、大企業に比べて、ベアの実施に踏み切る体力が弱いものと見られる。

図表1：賃金の動向

	2014年		2015年	
	賃上げを行った企業の割合	ベアを実施した企業の割合	賃上げを行う企業の割合	ベアを実施する企業の割合
計	91.9%	41.8%	92.6%	47.1%
中小企業 (資本金1億円未満)	87.5%	30.5%	89.1%	37.6%
中堅企業 (資本金1～10億円)	93.2%	39.4%	94.4%	43.3%
大企業 (資本金10億円以上)	93.9%	49.8%	93.7%	54.8%

(資料) 「財務局調査による『賃金の動向』について」(平成27年4月22日)[財務省]より、筆者作成
 調査対象は1,372社、回答数は2014年: 1,368社(中小企業393社、中堅企業322社、大企業653社)、2015年: 1,088社(中小企業311社、中堅企業268社、大企業509社)

ベアは、月例給与を引き上げるものだが、それだけではなく、退職金の引き上げにもつながる場合がある。そもそも退職金の算定には、図表2のとおりいくつかの方式があり、ベアが影響するものと、影響しないものに分けられる。

図表2：退職金の算定方法(主なもの)

		概要	ベアが退職金に影響するか?
定額方式		勤続年数や年齢によって決定	影響しない
給与比例方式	最終給与比例方式	退職時(または退職前の所定の年齢時)の給与により決定	影響する
	平均給与比例方式	入社から退職時までの全期間(または一定期間)の平均給与により決定	影響する
	別テーブル方式	賃金テーブルとは別に、退職金算定用テーブルを設けて、それにより決定	影響しない
ポイント方式		退職金算定用のポイントを設定し、退職時のポイント累計をもとに決定	影響しない

(資料) 「年金数理」田中周二、小野正昭、斧田浩二[日本評論社]等をもとに、筆者作成

最終給与比例方式や平均給与比例方式では、ベアが給与を通じて退職金に影響する。一方、定額方式、別テーブル方式、ポイント方式では、ベアは退職金に影響しない。ただし、別テーブル方式やポイント方式で、ベアに影響させるように退職金の制度設計をすることは可能である。

企業規模別に、退職金算定方法の採用状況に関する調査結果をまとめると、図表3のとおりとなる。従業員1000人以上の大企業では、ポイント方式の採用割合が5割超と高く、最終給与比例方式の導入は3割未満に留まっている。これと対照的に、従業員300人未満の中小企業では、最終給与比例方式の採用割合が5割超を占め、ポイント方式の導入は3割未満に留まっている。

図表3：退職金の算定方法の採用状況

	算定方法（アンケートに対する複数回答）			
	最終給与比例方式	別テーブル方式	定額方式	ポイント方式
計	55.6%	14.6%	7.8%	19.0%
30～99人	61.1%	14.4%	9.1%	12.8%
100～299人	50.9%	14.9%	5.6%	24.9%
300～999人	36.7%	14.9%	5.2%	39.6%
1000人以上	25.2%	14.7%	3.7%	51.3%

（資料）「就労条件総合調査」（平成25年）[厚生労働省]より、筆者作成

調査対象は6,144社、有効回答数は4,211社

作成にあたり、算定基礎額を退職時の賃金としているものを、最終給与比例方式とみなした

中小企業でポイント方式の退職金制度の導入が進まない背景として、ポイントの管理が煩雑であることや、ポイント設定の基礎となる資格制度や人事評価制度の構築が困難なことが考えられる。そこで、ポイント方式ではなく、定額方式や別テーブル方式を導入して、給与と退職金が連動しない仕組みとすることも考えられる。しかし、いずれにしても、退職金制度の抜本的な改定となるため、新たな制度の立案から労使の最終合意に至るまでに、様々な課題が生じるであろうことは想像に難くない。このため、容易に退職金制度の改定は実行できない。

このような状況から、中小企業では、ベアを実施すると退職金も引き上げとなる場合が多いものと考えられる。即ち、中小企業においては、大企業よりもベアの実施に伴う人件費の負担が大きくなる傾向が強い。円安という経済要因に加えて、このような退職金制度の違いも、賃上げが中小企業になかなか波及しない理由の1つになっているのではないだろうか。

アベノミクスにおいては、従業員の賃金底上げを通じて個人消費を促すことで、経済を活性化させる取り組みが進められている。今後、中小企業への更なるベア浸透を図るためには、退職金制度のあり方にまで検討の幅を広げていくことも必要ではないかと考えられる。

（篠原 拓也）