

持続的賃金上昇の可能性について

主席研究員 木下 茂

1. 23年は賃上げが実現

インフレ圧力の高まりや政府の賃上げ要請の中で注目されていた今年の春闘であるが、連合による最新集計（第5回、5/8時点、5/10公表）によれば賃上げ率は定昇込み3.67%、ベースアップ分は2.14%と昨年に比べて大幅に伸びを高めた（22年の同時期の集計結果はそれぞれ2.10%、0.62%）。このうち、中小（300人未満）についてみると定昇込み3.35%、ベースアップ分2.00%となっており、やはり昨年に比べて高まっている（22年の同時期の集計結果はそれぞれ2.02%、0.71%）（図表1）。

今春闘の3.67%という賃上げ率は1993年における3.90%以来の高い水準となる（図表2）。今回の結果を受けて実際の賃金の伸びがどうなるかについては月次の賃金統計（毎月勤労統計の所定内給与部分）の動きにより確認していくことになるが、久方ぶりに「賃上げ」が実現したことは間違いない。

背景には、昨年度を通してインフレ率が高まってきたこと、一部産業で人手不足感が強まっていることなどがあるだろう。特にこのところのインフレ率の上昇においては食料品やエネルギーの値上がりが目立ったこともあり、家計の実質購買力は悪化していた。これに対応して労組が高めの要求水準を掲げていた（23年の連合の要求は前年比5%程度）ことも高い賃上げ率につながったとみられる。

2. 近年の生産性、労働分配率の動向

問題は来年以降の賃上げの持続性だろう。そこで、以下ではいくつかの関連指標について改めて事実確認を行ったうえで、今後の賃

（図表1）賃金交渉の結果

①連合（第5回集計）

2023年回答（5月10日公表）			2022年回答（22年5月9日公表）		
集計組合数	定昇込み賃上げ計		集計組合数	定昇込み賃上げ計	
集計組合員数	額	率	集計組合員数	額	率
3,681組合	10,923円	3.67%	3,336組合	6,160円	2.10%
2,591,143人			2,341,714人		
300人未満 計					
2,478組合	8,328円	3.35%	2,292組合	4,997円	2.02%
251,900人			229,515人		
300人以上 計					
1,203組合	11,220円	3.70%	1,044組合	6,295円	2.11%
2,339,243人			2,112,199人		

<参考>賃上げ分が明確に分かる組合の集計

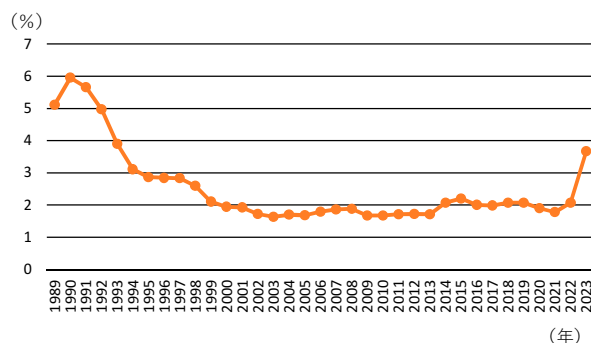
2023年回答（5月10日公表）			2022年回答（22年5月9日公表）		
集計組合数	定昇込み賃上げ計		集計組合数	定昇込み賃上げ計	
集計組合員数	額	賃上げ分	集計組合員数	額	賃上げ分
2,518組合	11,169円	6,047円	1,795組合	6,499円	1,848円
2,145,039人	3.73%	2.14%	1,827,773人	2.19%	0.62%
300人未満 計					
1,500組合	9,338円	5,104円	1,058組合	5,823円	1,757円
184,638人	3.61%	2.00%	133,412人	2.27%	0.71%
300人以上 計					
1,018組合	11,353円	6,136円	737組合	6,555円	1,855円
1,960,401人	3.74%	2.16%	1,694,361人	2.18%	0.61%

②日経調査（4月20日現在）

	社数	23年		22年	
		額(円)	率(%)	額(円)	率(%)
全 体	308	12,545	3.89	7,440	2.35
製 造 業	243	13,405	4.12	7,559	2.37
非製造業	65	10,702	3.39	7,189	2.29

（出所）①は連合資料（5月10日公表）、②は5月13日付日本経済新聞朝刊

（図表2）春闘における賃上げ率の推移



（注1）2023年は最新集計値
（注2）連合のデータより作成

金上昇の持続性について考えてみたい。

まず、労働生産性の動向についてみると、法人企業統計の従業員一人当たりでみた生産性は2008年度から17年度までは上昇傾向を辿ったものの、より長い目でみれば90年代半ば以降頭打ちとなっている。これに伴い一人当たり人件費も停滞が続いている（図表3）。

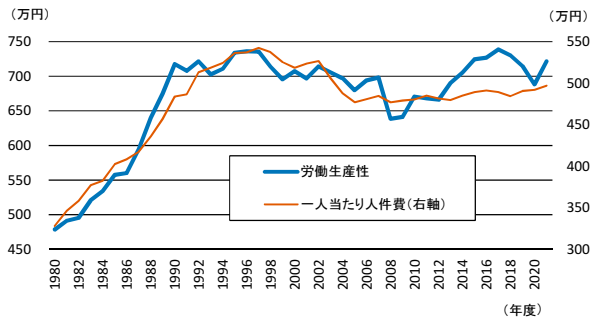
次に労働分配率の動きを確認しよう。企業全体としては近年やや低下傾向にあることが確認できるが、企業規模別にみると、大企業の低下が目立つ（図表4）。この間の企業の利益率をみると、大企業は大きく改善しており（図表5）、特に大企業においては労働者への還元が不十分ではないかと言われてもおかしくない状況にある。一方で雇用者のシェアが大きい中小企業については、利益率が低い一方で、労働分配率は既に高く、引き上げ余地も乏しいことがわかる。

3. 生産性低迷の背景

上でみたような企業部門の生産性低迷の背景について改めて考えてみよう。90年代末以降の「デフレ期」において、企業は人件費の圧縮を図る一方、国内設備投資にも消極的となった。特に2010年代前半までの期間においては、投資金額を減価償却費近辺まで抑制する局面もみられた（図表6）。こうした状況のもと、本来企業にとっては必要なはずの技術革新などのための投資も抑制され、結果的に生産性の低迷を招いたものと思われる。もっとも、デフレ持続を前提とした場合には、将来を見据えた前向きな投資を行うよりもコスト削減に注力することが企業にとっての最適行動だったということであろう。

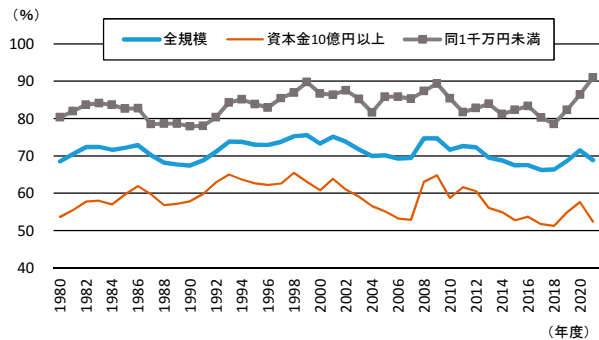
この間の労働供給側の状況はどうなっていたのだろうか。日本の総人口がピークをつけたのは2008年であるが、生産年齢人口は1995年に既にピークアウトしていた（図表

（図表3）労働生産性、一人当たり人件費の推移



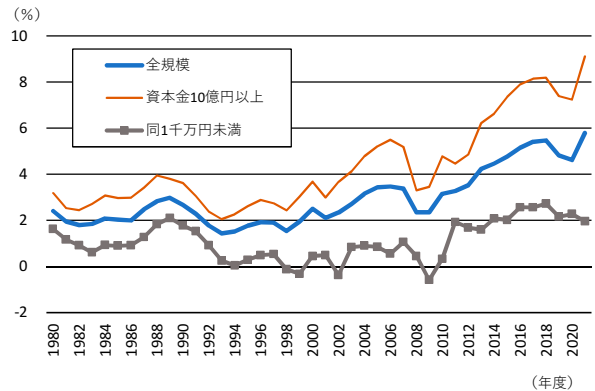
- （注1）労働生産性＝付加価値／期中平均従業員数
- （注2）付加価値＝人件費＋支払利息等＋動産・不動産賃貸料＋租税公課＋営業純益
- （注3）人件費＝役員給与＋役員賞与＋従業員給与＋従業員賞与＋福利厚生費
- （注4）財務省「法人企業統計年報」のデータより作成

（図表4）労働分配率の推移



- （注1）労働分配率＝人件費／付加価値
- （注2）財務省「法人企業統計年報」のデータより作成

（図表5）売上高経常利益率の推移



- （注）財務省「法人企業統計年報」のデータより作成

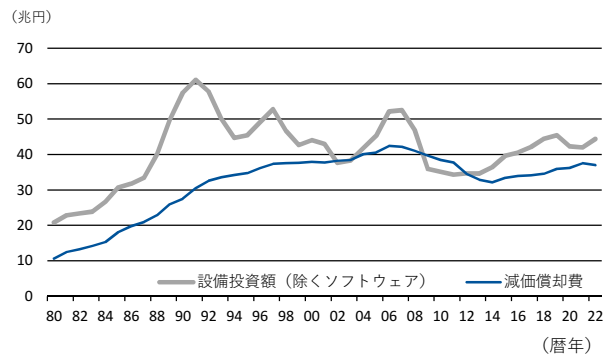
7)。その後、00年代後半にかけては団塊の世代が60歳の定年を迎えるなど、本来なら人手不足感が強まってもおかしくない状況となっていたが、高齢者雇用が促進されたことなどから、団塊の世代の引退ペースは全体としては緩やかなものにとどまった。さらに2010年代に入ると高齢者・女性を中心に労働参加率が高まり、企業にとっては賃上げに消極的であっても労働力確保に問題が生じない状況が続くことになった。こうしたことも企業に生産性向上へのインセンティブを失わせるよう作用したのではないかと思われる。

4. 人手不足経済への移行とインフレ定着が企業に生産性向上努力を促すことに

上述した状況にはここにきて変化が生じているとみるべきだろう。まず、直近の労働参加率は頭打ちになっているように見受けられ、労働供給の源泉となってきた女性・高齢者の「労働カプール」にも枯渇の兆しが出ているようにみえる(図表8)。今後は人口減少の影響が労働市場にも出てくる可能性が高くなっているように思われる。

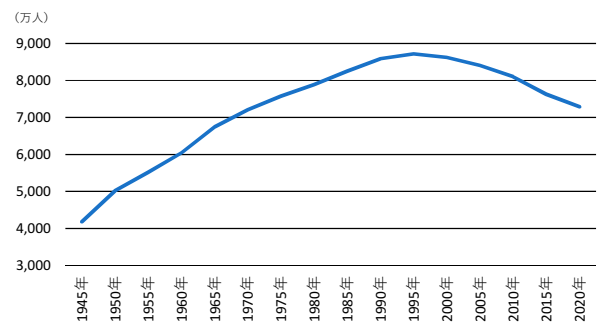
ただ、労働供給の減少は賃金に上昇圧力をもたらすものの、それだけでは経済全体にとって望ましい結果にはならない。教科書的な理論分析を元に考えると、労働供給曲線の上方シフト(労働供給減)が起きた場合、均衡賃金水準は上昇するが、同時に雇用量も減少するため、結果的に産出量も減少する。このことは、個々の企業にとっては業容縮小につながるかもしれない。これを回避しようとするれば、生産性の向上を通じて労働需要曲線を上方シフトさせる必要がある。これが実現すれば、賃金も産出量も増え、経済全体に望ましい結果をもたらす(図表9)。この点からも生産性の向上は重要ということになる。

(図表6) 設備投資と減価償却費の推移



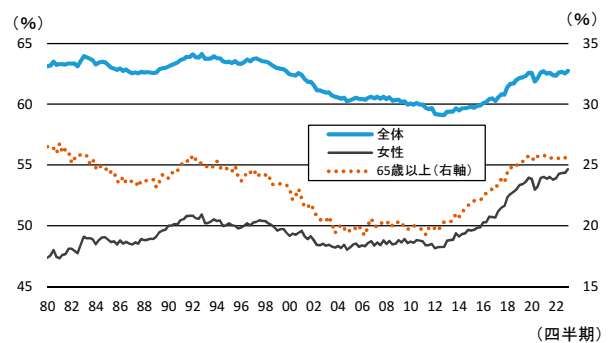
(注) 財務省「法人企業統計季報」のデータより作成

(図表7) 15~64歳人口の推移



(注) 国勢調査のデータより作成

(図表8) 労働参加率の推移 (季節調整値)



(注1) 労働参加率=労働力人口/15歳以上人口
(注2) 総務省のデータより作成

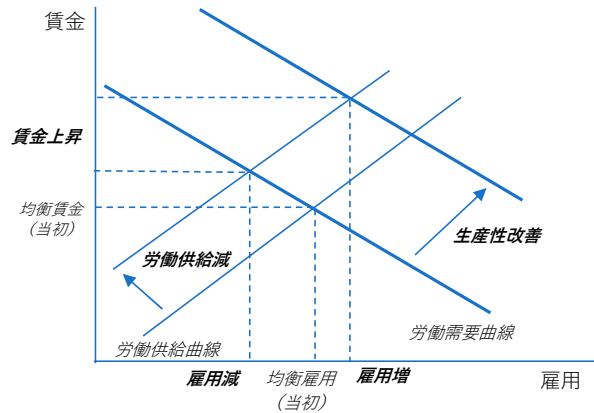
これについて、直近の情勢を元に具体的に考えてみよう。先にみたように、今回の賃上げ率はベースアップ分で2.14%であり、労働分配率を不変とした場合、労働生産性の伸びを約2%とする必要がある。また、22年度のCPI(総合)の上昇率は3.3%、賃金増加率(毎勤統計の現金給与総額)は1.9%であったため、ここから計算した実質賃金の伸びは-1.4%となる。仮に23年度のインフレ率を2.3%とし(日経センター・ESPフォーキャスト調査のコアCPIコンセンサス)、22年度のマイナス分も合わせて労働者の実質購買力を維持しようとするれば、ベースアップ率は本来3%台後半が必要であったことになり、求められる労働生産性伸び率はさらに高くなる。企業としては労働力確保の点からも生産性向上に注力せざるを得ないということであろう。

一方、長らく続いてきた「デフレ期」が既に終焉しているとするれば、このことも企業に生産性向上努力を促す圧力になると考えられる。上述したように、デフレ期には企業は物価下落を前提とした経営スタンスをとっていたと思われるが、今後インフレが続くということになれば、企業としては新技術・新商品の開発を通じて自社の提供する財・サービスの付加価値向上を図る必要がでてくる(OECD加盟国のデータを用いてインフレ率と労働生産性伸び率の関係をみると、微弱ながら正の相関が見出される。図表10参照)。

以上、今後日本が人手不足経済へ移行していくという前提のもと、インフレが定着していくとすれば、企業は生産性改善に向けた努力を迫られることになるとみられる。これを踏まえれば、今後持続的な賃上げが実現していく可能性もあり得ると考えられよう。

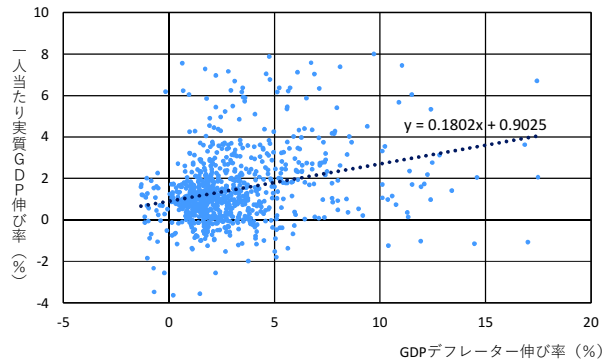
(5月23日 記)

(図表9) 労働市場の均衡 (概念図)



(注) 筆者作成

(図表10) インフレ率と労働生産性伸び率の関係



(注1) OECD加盟国(38か国)における2000~2020年のプールドデータ

(注2) 両変数とも5年間平均伸び率

(注3) GDPデフレーター伸び率の20%超は外れ値として除外

(注4) OECD.statのデータより作成