

最近の国内賃金動向について

主席研究員 木下 茂

1. 2年連続で高率の賃上げが実現

日銀のマイナス金利政策解除との関連からも注目されていた24年の春闘であるが、30年ぶりの高率となった23年を上回る結果となっている。連合による最新集計（第5回、5月2日時点、5月8日公表）によれば賃上げ率は定昇込み5.17%、ベースアップ分は3.57%と昨年に比べても一段と伸びを高めた（23年の同時期の集計結果はそれぞれ3.67%、2.14%）。このうち、中小（300人未満）についてみると定昇込み4.66%、ベースアップ分3.22%となっており、やはり昨年に比べて高まっている（23年の同時期の集計結果はそれぞれ3.35%、2.00%）（図表1）。

今春闘の5.17%という賃上げ率は1991年における5.66%以来の高い水準となる（図表2）。元々人手不足感が一段と強まっていたこと、企業収益が堅調であったこと、などを背景に昨年を上回る賃上げ実現についての期待感は強まっていたものの、それでも5%を上回る今年の結果は予想外であったといえよう。一方で、昨年の3%超の賃上げが実現した後も月々の実質賃金は前年比マイナスで推移しており、こうした状況を解消するには昨年を上回る賃上げが必要、との認識も広まっていた。このため産業界でも賃上げ機運が高まっていたように見受けられる。

今後は、今回の結果を受けて実際の賃金の伸びがどうなるか、これに伴い現状前年比マイナスとなっている実質賃金がいつプラスに転じるか、さらには来年以降の賃上げの持続性はどうか、などといったことが注目点となる。以下ではこれらの点について直近までのデータの動きも踏まえて考えてみよう。

（図表1）賃金交渉の結果（連合・第5回集計）

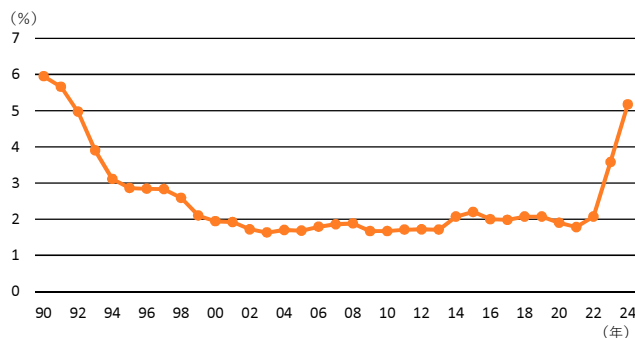
2024年回答(5月8日公表)			2023年回答(23年5月10日公表)		
集計組合数	定昇込み賃上げ計		集計組合数	定昇込み賃上げ計	
集計組合員数	額	率	集計組合員数	額	率
3,733組合 2,661,683人	15,616円	5.17%	3,681組合 2,591,143人	10,923円	3.67%
300人未満 計					
2,480組合 249,232人	11,889円	4.66%	2,478組合 251,900人	8,328円	3.35%
300人以上 計					
1,253組合 2,412,451人	16,029円	5.22%	1,203組合 2,339,243人	11,220円	3.70%

<参考>賃上げ分が明確に分かる組合の集計

2024年回答(5月8日公表)			2023年回答(23年5月10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
2,860組合 2,442,312人	15,972円	10,778円	2,518組合 2,145,039人	11,169円	6,047円
300人未満 計					
1,725組合 200,927人	12,717円	8,461円	1,500組合 184,638人	9,338円	5,104円
300人以上 計					
1,135組合 2,241,385人	16,280円	10,986円	1,018組合 1,960,401人	11,353円	6,136円

（注）連合資料より作成

（図表2）春闘における賃上げ率の推移



（注1）直近は2024年の最新集計値

（注2）連合のデータより作成

2. 2023年中の賃金の動き

ここではまず、昨年中の賃金の動きについて、2023年の春闘の結果がどのように反映されたかも含め振り返ってみよう。同年の賃上げ状況については、連合の最終集計（23年7月3日時点、7月5日公表）によれば定昇込

みで3.58%、ベースアップ分が2.12%となった。これを念頭に置いて昨年中の賃金の動きをみると、一般労働者・所定内給与（共通事業所ベース）は前年比で4月より高まりをみせ、賃上げの影響が出尽くしたとみられる9月以降は2%程度の伸びで推移してきている（図表3）。この点、上記連合集計のベースアップ分2.12%と概ね整合的といえるだろう。

ただ、個人消費への影響という点からは物価上昇率の影響を加味した実質賃金が重要である。図表4をみると、インフレ率の高まりもあり、前年比でマイナスが続いている。消費者からみれば実質購買力が悪化していることを示しており、実際、個人消費は直近まで弱含みの推移が続いている（図表5）。

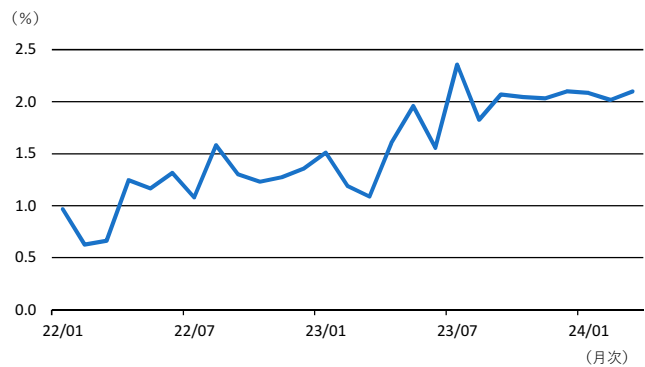
3. 今春闘を受けた当面の賃金の見通し

23年についてのデータ観察結果を踏まえて、当面の賃金の動きについて考えてみよう。

昨年夏場以降の一般労働者の所定内給与が23年のベースアップ分に近い伸びとなったことからすれば、今年についてはベースアップ分3.57%を反映して一般労働者の所定内給与の伸びは3%台半ばまで高まるのではないかと予想できるだろう。春闘の結果は例年夏場までに月次ベースの給与に反映されることが多いという点を考慮すると、同様のタイミングで賃金の伸びがインフレ率を上回り、実質賃金が前年比でプラスに転じるとみられる。

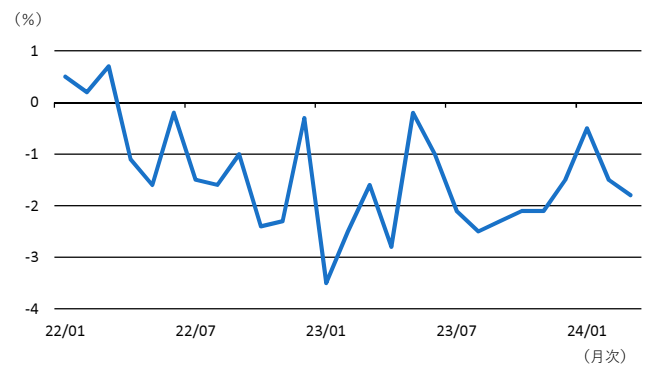
もっとも、ここにきて為替円安が進展しており、今後1ドル=150円超の円安水準が定着した場合、輸入物価の上昇を通じて食料品価格などの一段の上昇を招き、このことが実質賃金プラス転化のタイミングを遅らせる可能性がある点については注意が必要であろう。

（図表3）一般労働者・所定内給与の動き（前年比）



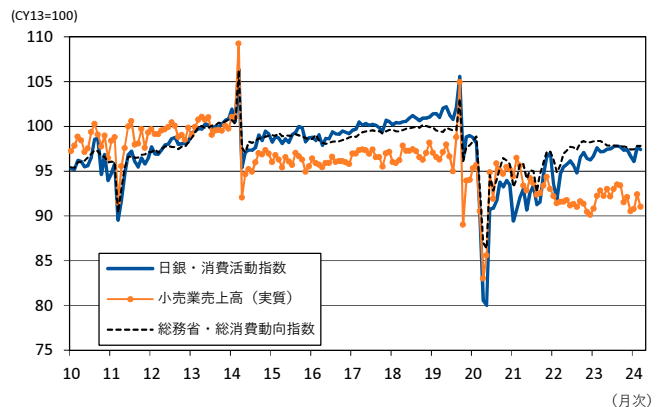
（注1）共通事業所ベース
（注2）厚生労働省のデータより作成

（図表4）実質賃金の動き（現金給与総額、前年比）



（注1）一般労働者
（注2）厚生労働省のデータより作成

（図表5）消費指標の推移（季調値）



（注）日本銀行、経産省、総務省のデータより作成

4. 25年以降の賃上げの持続性と今後の課題

次に25年以降の賃上げの持続性について考えてみよう。ここで、改めて23年の賃金上昇率につき、企業規模別・産業別の結果を確認してみた。これをみると、産業別には「教育、学習支援業」、「医療、福祉」といった景気動向が反映されにくいとみられる業種で低い伸びにとどまっているほか、企業規模が小さい先で賃金上昇率が抑制されているようである（図表6）。

政府・日銀が目指す「賃金と物価の好循環」実現の観点からは、中小企業も含めた賃金全体の底上げも重要であろう。そこで、以下では、労働生産性に注目して、企業の賃金支払い余力について考えてみる。

改めて労働者一人当たりの生産性の動きをやや長い目でみてみると（図表7）、特に21年以降にその伸びを高めていることがわかる。この点は、平成バブル崩壊後からリーマンショック直前までの期間における生産性の上昇率がほぼゼロ%であったこと、その後の2010年代においても低い伸びにとどまっていたことからすれば大幅な改善である。

ただ、これを企業規模別にみると、資本金10億円以上の大企業では21年以降の生産性の伸びが年率10.8%となっているのに対して、資本金1億円以上～10億円未満の中堅企業は同4.1%、資本金1千万円以上～1億円未満の中小企業は同1.4%にとどまるなど、企業規模による差が大きいことがわかる（図表8）。

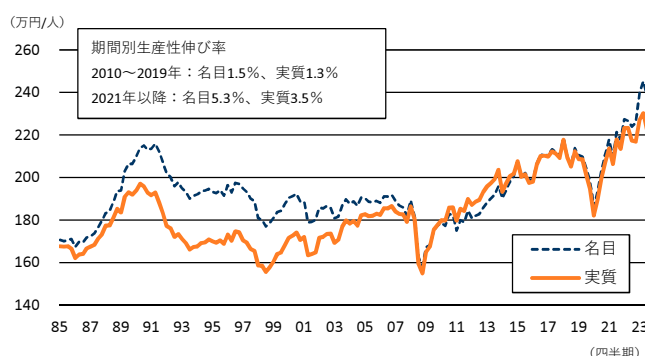
この背景として、付加価値創出力の差に加えて、価格転嫁力の差もあるものと考えられる。企業規模別の価格転嫁状況を、日銀短観の販売価格判断D Iと仕入価格判断D Iの差をとったもの（ここでは「疑似交易条件」と呼ぶことにする）でみると（図表9）、各企業規模とも2022年以降改善方向で推移している

（図表6）産業別・規模別の賃金上昇率（2023年7～12月の前年比）

	5人以上			
	5～29人	30～99人	100～499人	500人以上
調査産業計	1.7	1.3	1.6	2.0
鉱業、採石業、砂利採取業	-16.2	-36.3	2.4	-0.5
建設業	0.6	1.1	-3.8	5.9
製造業	2.0	-0.2	2.5	3.2
電気・ガス業・熱供給・水道業	0.6	-3.0	1.1	1.4
情報通信業	2.6	1.5	1.5	2.7
運輸業、郵便業	2.2	1.3	3.0	1.8
卸売業、小売業	1.7	2.0	1.7	1.3
金融業、保険業	3.9	1.8	9.3	1.3
不動産業、物品賃貸業	2.2	2.6	-3.7	6.5
学術研究、専門・技術サービス業	2.5	1.6	2.1	4.9
宿泊業、飲食サービス業	3.3	-3.1	10.2	10.6
生活関連サービス業、娯楽業	4.5	3.1	-1.6	16.4
教育、学習支援業	0.0	2.6	0.3	-3.5
医療、福祉	0.1	1.1	0.4	-0.9
複合サービス事業	1.9	2.3	2.0	0.5
サービス業（他に分類されないもの）	2.1	1.1	3.1	1.3

（注1）一般労働者・所定内給与
（注2）厚生労働省のデータより作成

（図表7）一人当たり労働生産性の推移（全規模、季調値）



（注1）労働生産性＝（経常利益＋人件費＋支払利息等－減価償却費）／人員数
（注2）実質化にはGDPデフレーターを使用
（注3）財務省「法人企業統計季報」のデータより作成

が、大企業に比べて中堅・中小企業の数値は低い水準にあるという状況が続いている。このことは、中堅・中小企業の価格転嫁力が相対的に弱いことを示しているとみられる。

次に規模別の労働分配率をみると、大企業では元々水準が低い上にこのところ低下傾向を辿っているのに対して、中小企業は比較的高水準での推移となっている（図表10）。ここ

から、大企業は賃金の支払い余力が高く、特に直近では労働者への還元が不十分ではないかとさえみられる一方、中小企業は賃金支払い余力に乏しいことがみてとれる。

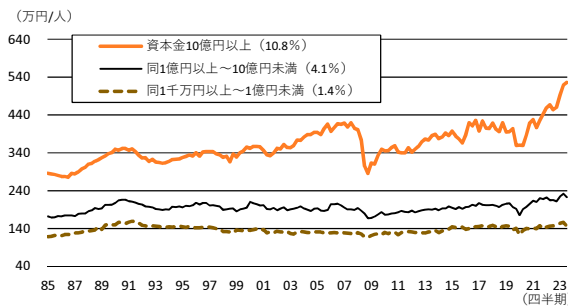
さらに、中小企業に対するアンケート調査によれば、賃上げを実施する意向の企業であっても、その大半が業績の改善を伴っていない、という結果が出ている(図表11)。このことは、中小企業は厳しい人手不足に直面する中、業績の裏付けが乏しくても賃上げを実施せざるを得ない状況にある、ということを示している。以上みてきた点からは、特に中小

企業の賃上げの持続性にリスクがあるといえよう。また、仮に生産性の改善がない下で企業が賃金支払いを増やした場合には、企業収益の悪化を招き、景気の失速につながる可能性もある。

これらを踏まえると、25年以降の賃上げの持続性を確実なものとするためには、特に中小企業の生産性向上を促す設備投資・人的資本投資優遇などの強化といった政策面での措置が必要になるように思われる。

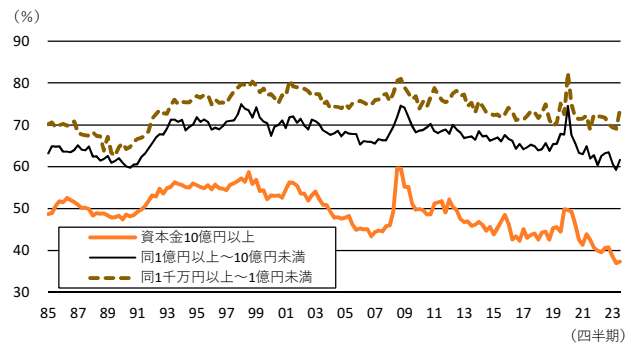
(5月23日 記)

(図表8) 企業規模別にみた一人当たり労働生産性の推移



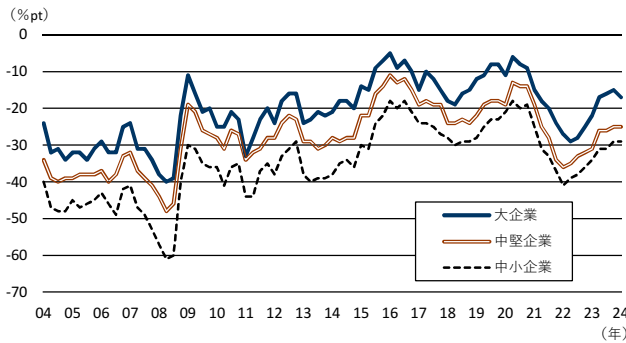
(注1) 労働生産性 = (経常利益 + 人件費 + 支払利息等 + 減価償却費) / 人員
 (注2) 凡例の()内は2021年以降の生産性伸び率
 (注3) 財務省「法人企業統計季報」のデータより作成

(図表10) 企業規模別にみた労働分配率の推移



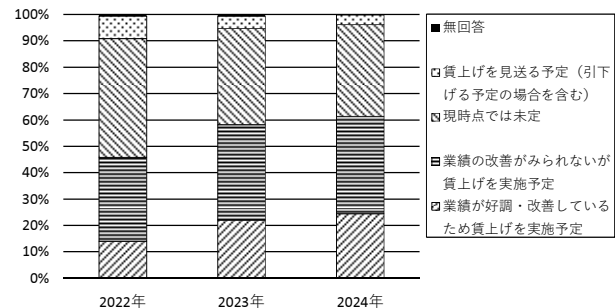
(注1) 労働分配率 = 人件費 / (経常利益 + 人件費 + 支払利息等 + 減価償却費)
 (注2) 財務省「法人企業統計季報」のデータより作成

(図表9) 企業規模別疑似取引条件の推移



(注1) 日銀短観における販売価格判断D Iと仕入価格判断D Iの差をとったもの
 (注2) 日銀のデータより作成

(図表11) 中小企業における賃上げの実施予定



(注1) 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」(2024年2月14日)による
 (注2) 2024年の調査期間：1月4日～26日
 (注3) 2024年の回答企業数：2,988社(回答率：49.7%)