

2023年春闘は持続的な賃金上昇につながるか

経済調査室 石川 亮

要旨

- 今春の賃上げは3%前後とみられているが、約2%の定期昇給を除いたベースアップは1%程度にとどまる。
- ただし、人手不足が強まる中、企業収益は製造業中心に規模を問わず改善しており、賃上げ機運が高まっていることもあって、予想以上に賃上げが進む可能性もある。
- 労働力の減少による労働需給のひっ迫や、インフレにより賃金の硬直性が緩むなど、構造的な賃金上昇要因もあり、今春の賃上げを契機に、持続的に賃金が上昇する可能性もある。

今春の賃上げは、インフレ率が40年ぶりの高い伸びとなったことを受けて、連合が賃上げ要求の水準を引き上げたほか、大企業では高めの賃上げ表明が相次ぐなど、これまでと違う動きがみられる。本稿では、今回の春闘が過去と異なる点を整理し、賃上げ機運が高まっていることを確認した上で、今後、持続的に賃金が上昇するかどうか、構造的な論点から考察した。

1. 今春の賃上げは3%前後、予想以上に賃上げが進む可能性も

今春の春闘(春季生活闘争)は、様々な面で注目を集めている。労使交渉では、組合側は、オイルショック以来となった物価高を受けて、賃上げ要求(定期昇給+ベースアップ)を1995年以来となる

5%に引き上げ、経団連などの使用者側も前向きな姿勢を示す。経済政策の面では、賃上げは岸田首相の掲げる「新しい資本主義」における成長と分配の好循環の鍵となる(図表1-1)。

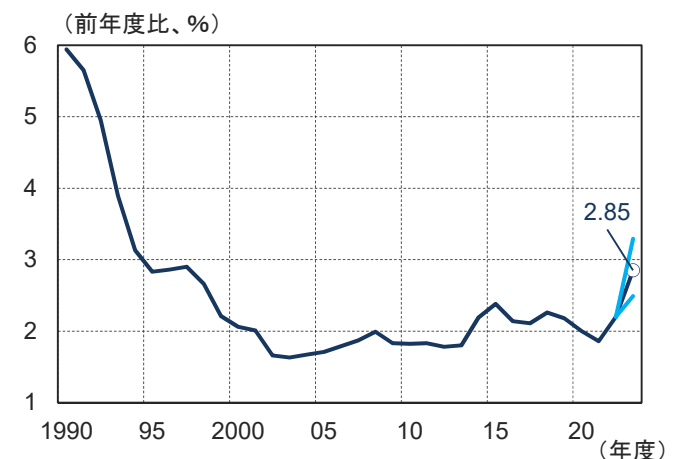
エコノミストのコンセンサスでは、今春の賃上げは3%前後とみられているが、賃上げ率は、勤続年数や職位に応じて上昇する約2%の定期昇給(定昇)を含むため、ベースアップ(ベア)分は1%程度にとどまる(図表1-2)。物価上昇(持家の帰属家賃を除く総合は12月4.8%)には及ばない中で消費マインドが冷え込む恐れもあるが、景気回復が進む中で企業の賃上げ余力は少なくとも、人手不足が強まっていることもあって、予想以上に賃上げが進む可能性もある。

図表1-1 今春の賃上げの注目点

労使交渉	労働者	➤ 連合は、賃上げ要求を 5%に引き上げ
	使用者	➤ 慎重な見方はあるも、 ベア実施には前向き ➤ 大企業では 賃上げの動きが相次ぐ
経済への影響	家計	➤ 物価上昇には及ばず ➤ 今後も強制貯蓄が消費を支える ➤ 実質賃金の低下は 消費マインドを押し下げ
	企業	➤ 全体として 賃上げ余力はある ➤ 成長と分配の好循環が実現すれば、 企業にもメリット
	金融政策	➤ 物価目標に必要な賃上げは達成せず ➤ 上振れすれば緩和修正も

(備考) 日本政策投資銀行作成

図表1-2 春季賃上げの見通し



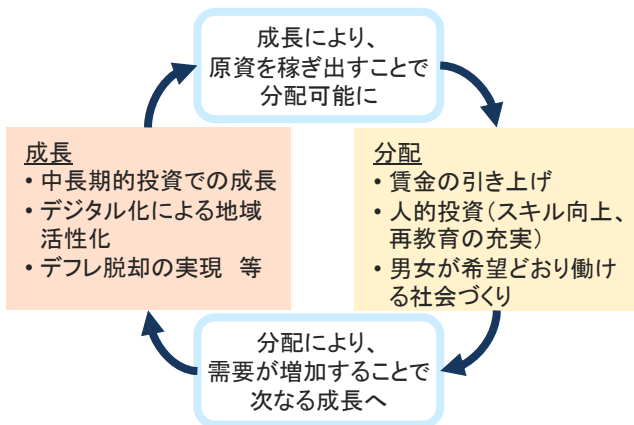
(備考) 1. 厚生労働省、日本経済研究センター「ESPフォーキャスト調査」 2. 白丸はコンセンサス、水色は高位・低位8機関平均

2.賃上げは、企業にとってもメリットがある

岸田首相は、年初の経団連など経済3団体の新年祝賀会において、「今年の賃上げの動きによって日本経済の先行きは全く違ったものになる」と述べるなど、政権が掲げる「成長と分配の好循環」における分配が進むきっかけとなることを期待している(図表2-1)。

労働分配率は、全ての企業規模で2000年以降低下基調にあり、安倍政権が掲げてきた「トリクルダウン」(企業収益の改善がやがて賃金上昇などに波及)は限定的だったとの指摘も多い(図表2-2)。ただし今回は、過去になく賃上げムードが高まっている。物価高の中、賃上げが進み消費回復が続けば、内需が拡大し、企業にとってもメリットがある。

図表2-1 新しい資本主義(成長と分配の好循環)



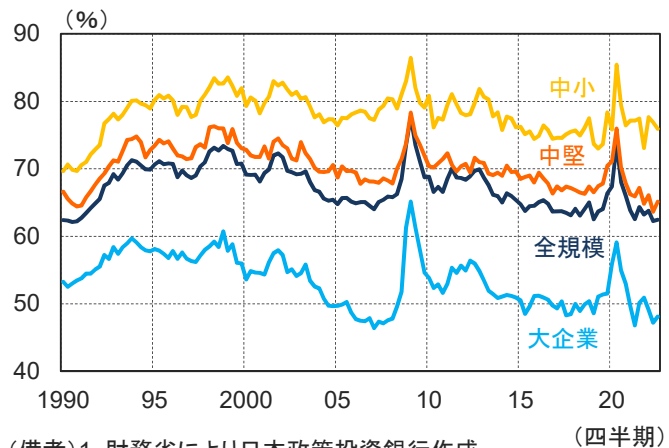
(備考)政府広報により日本政策投資銀行作成

3.労使交渉では、経営側も賃上げに前向きな姿勢

今回の春闘では、連合が賃上げの要求水準を5%程度に引き上げただけでなく、ベア実施を求めるとの回答が労働組合の9割近くに達している(図表3-1)。

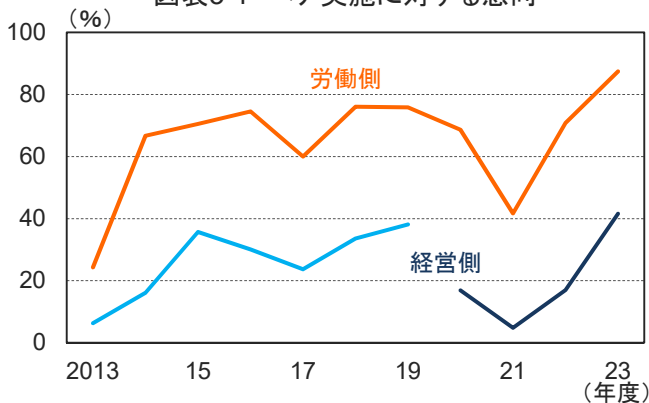
これに対し、経営側ではベア実施予定と回答した割合は4割にとどまり、経団連会長も「要求水準自体は慎重に」と述べた。ただし、経団連の賃上げスタンスをみると、リーマンショックやコロナ後の不況時(10年や21年)のみならず、15年などの好景気においてもベアに慎重であったが、今年度は「賃上げを社会的な責務として積極的な対応を呼びかける」としており、前向きな姿勢に転換している(図表3-2)。

図表2-2 労働分配率



(備考)1. 財務省により日本政策投資銀行作成 (四半期)
2. 労働分配率=人件費/(人件費+営業利益+減価償却費)

図表3-1 ベア実施に対する意向



(備考)1. 労務行政研究所 2. ベアを「実施すべき」(労働側)、「実施する予定」(経営側)と回答した割合 3. 20年調査から経営側の設問項目に「検討中」を追加しており比較には注意が必要

図表3-2 経団連の賃上げに関するスタンス

2000	高コスト構造の改善のため、 人件費の見直し が必要
2005	定昇や横並びの ベア は 見直し が必要
2010	ベア は 困難 と判断する企業も多いものと見込まれる
2015	ベア は賃上げの 選択肢の一つに過ぎない
2020	賃上げは自社の実情に応じて前向きに検討
2021	一律の 賃上げ は 現実的ではない
2022	各社の 実情に応じた賃上げ が望まれる
2023	「物価動向」を重視しながら、 社会的な責務として、賃上げのモメンタムの維持・強化に向けて積極的な対応を

(備考)1. 経営労働政策特別委員会報告(経団連)により日本政策投資銀行作成 2. 赤字(青字)はベアに対して肯定的(否定的)

4.大企業では賃上げの動きが活発化、中小企業に波及する可能性も

大企業では賃上げの動きが活発化している。ファーストリテイリングが最大40%の賃上げを決めたほか、業界大手の日本生命やオリエンタルランドなども7%程度の賃上げを表明した。また、三井住友銀行やNTT、JR東日本などは初任給を大幅に引き上げる(図表4-1)。

春闘では、企業業績に次いで、雇用維持や労働力の確保・定着が重視される傾向にあり、コロナ禍を経て、深刻化した人手不足の影響が若者を中心にみられる。また、人手不足は中小企業ほど強くなっており、収益は製造業を中心に規模を問わず改善がみられる。雇用の過半を占める中小企業は、離職防止の観点から大企業よりも賃上げ圧力は強

く、賃上げ率は大企業中心の集計よりも強くなる可能性もある(図表4-2)。

5.労働力の減少による労働需給ひっ迫が賃金上昇要因に

今春は、40年ぶりの高い伸びとなった物価上昇が賃上げ機運を高めたが、今後インフレが落ち着く中で、賃金上昇は継続するだろうか。

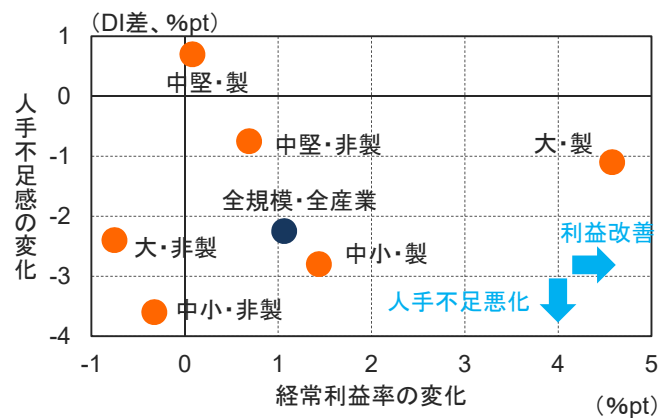
開発経済学では、都市部で工業化が進み労働需要が増加しても、農村の安価な余剰労働者(日本の高度成長期における「金の卵」)が存在する場合、この労働力の都市部への流入によって賃金上昇が抑えられるが、余剰労働力の解消によって賃金が急上昇する「ルイスの転換点」が来るとする(図表5-1)。

図表4-1 大企業の賃上げの様子

企業	内容
ファーストリテイリング	最大40%の賃上げ
日本生命	営業職員の賃金を7%引き上げ
オリエンタルランド	平均約7%の賃上げ
イオン	パート時給を7%引き上げ
サントリー	ベアを含めて6%の賃上げ
三井住友銀行	初任給を5万円引き上げ、若手も賃上げ
NTT	初任給を引き上げ(大卒は14.2%増加)
JR東日本	初任給を8,000円引き上げ

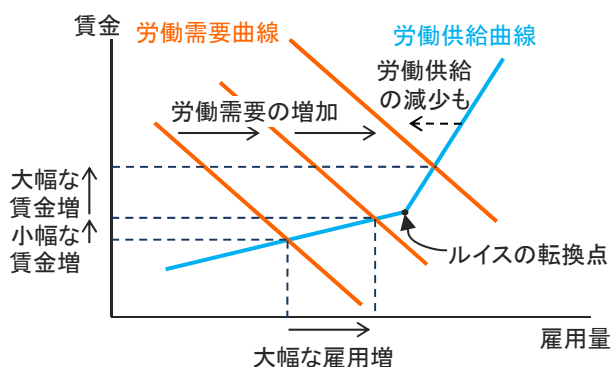
(備考)日本政策投資銀行作成

図表4-2 人手不足感と経常利益率の変化



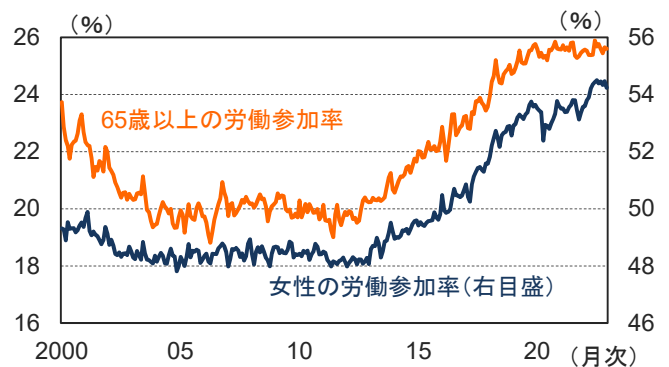
(備考) 1. 財務省、日本銀行
2. 変化は、2015年～19年の平均と22年7-9月期の差

図表5-1 ルイスの転換点



(備考)川口・原(2017)により日本政策投資銀行作成

図表5-2 女性・高齢者の労働参加率



(備考) 1. 総務省 2. 季節調整は日本政策投資銀行による

日本では70年代にルイスの転換点を迎えたときであるが、2010年以降の女性・高齢者の労働参加によって賃金上昇が再び抑えられたとの指摘がある。ただし、労働参加率は、国際的にも高い高齢者がコロナ禍で頭打ちとなり、女性も欧米並みに高まり、上昇余地は限られる。さらに、人口減・高齢化もあって労働力が減少することで賃金が急上昇する新たな転換点が到来する可能性も考えられる(図表5-2)。

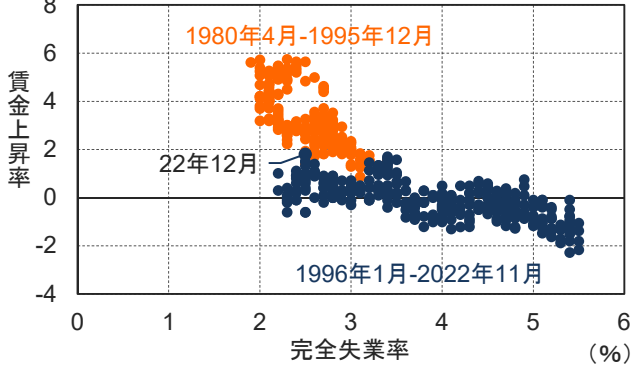
6. インフレにより、賃金の硬直性が緩む可能性もある

ただし、人手不足はコロナ禍以前にもみられており、それでも賃上げが生じない理由が玄田ほか

(2017)などで議論された。その一因には賃金の硬直性が指摘されている。1990年代以降、賞与や残業時間による調整が進んだため、賃金の硬直性は解消したとの見方がある一方、所定内給与については、山本(2007)で指摘されるように、かなりの下方硬直性が残っている。実際、フィリップス曲線を見ると、バブル崩壊以降は失業率(労働需給)の変化に対して所定内給与の感応度は低下しており、硬直性がみられる(図表6-1)。

背景には、労働側が名目の賃下げを嫌うことによる下方硬直性ととも、経営側が不況期に賃下げができないため好況期に賃上げを抑制し、安定雇用を重視する労働側もこれを受け入れることによる上方硬直性が指摘されている。

図表6-1 賃金版フィリップス曲線 (前年比、%)



(備考) 1. 総務省、厚生労働省により日本政策投資銀行作成
2. 賃金上昇率は、一般労働者の所定内給与(1990年12月までは、事業所規模30人以上、以降は5人以上)

図表6-2 賃金の硬直性の背景

労働側	経営側
長期安定雇用を重視して無理な賃上げを求めず 名目で、賃上げの喜びよりも賃下げの落胆の方が大きい(損失回避特性)	不況期に賃下げできない(下方硬直性)ため、好況期に賃上げを抑制(上方硬直性)

インフレ下では、実質の賃下げ余地が生じる
(例)2%インフレで名目賃金が1%上昇した場合、実質では1%の賃下げ
→硬直性が緩和する可能性も

(備考) 山本、黒田(2016)、佐々木(2017)により日本政策投資銀行作成

図表7 2010年代賃金の抑制要因と今後の展望

		2010年代の賃金抑制要因	今後の展望
玄田ほか(2017)の指摘	年齢	就職氷河期世代が雇用の中核世代に	今後数年は変わらず
	制度	日本型雇用環境が賃上げを抑制	若者中心に変化の兆しも
	正規	非正規労働者が女性・高齢者中心に増加	非正規比率の上昇に歯止め
	規制	介護報酬制度の中で賃上げ抑制	改定の動きも
	能力開発	企業内OJT、Off-JTの衰退	リスクリングの動き、労働移動の円滑化が必要
	需給	女性・高齢者の労働参加が進み、需給緩和	女性・高齢者の労働参加は頭打ちへ、需給ひっ迫
	行動	賃金の硬直性が存在し、賃上げを抑制	物価上昇が硬直性を緩和
	政策	企業収益重視、労働供給の量を重視	成長だけでなく分配を重視(新しい資本主義)

(備考) 1. 「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」玄田ほか(2017)により日本政策投資銀行作成
2. 暖色(寒色)は賃金上昇(抑制)要因、暖色は濃色ほど可能性大

しかし、物価が上昇する状況下では、賃上げを行っても、物価上昇率を下回れば、実質労働コストが上昇しない。物価が継続的に上昇する場合には、企業側で賃上げに応じる余地が拡大し、名目賃金の硬直性が緩む可能性もある(図表6-2)。

7. 今春の賃上げを契機に持続的な賃金上昇が実現する可能性も

玄田ほか(2017)では、構造的に賃金上昇が抑制された要因は、就職氷河期世代が他の世代に比べて賃金が低いことや、日本型雇用環境、非正規比率の高止まりなども指摘されており、こうした要因は、影響力は変わるとしても、引き続き賃金上昇を妨げる可能性がある。一方、先に確認した、労働需給のひっ迫や賃金の硬直性の緩和などは、今後継続的に賃金の上昇要因となる。

今春の春闘では、40年ぶりのインフレを受けて賃上げ要請が強まったほか、経営側も過去になく前向きな姿勢を示すなど、変化の兆しがみられる。こ

れまで「凍結」ともいわれた賃金が、今春「融解」すれば、構造的な賃上げ圧力も加わり、持続的に賃金が上昇する可能性が出てきている(図表7)。

参考文献

玄田有史編(2017)「人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか」慶応義塾大学出版会

川口大司・原ひろみ(2017)「人手不足と賃金停滞の併存は経済理論で説明できる」『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』第7章 p.101-120

佐々木勝(2017)「サーチ=マッチング・モデルと行動経済学から考える賃金停滞」『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』第8章 p.121-136

山本勲「デフレ脱却期における賃金の伸縮性：国際比較の観点から」三田商学研究 Vol.50 No.5 (2007.12) p.1-14

©Development Bank of Japan Inc.2023

本資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引などを勧誘するものではありません。本資料は当行が信頼に足ると判断した情報に基づいて作成されていますが、当行はその正確性・確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しましては、ご自身のご判断でなされますようお願い致します。本資料は著作物であり、著作権法に基づき保護されています。本資料の全文または一部を転載・複製する際は、著作権者の許諾が必要ですので、当行までご連絡下さい。著作権法の定めに従い引用・転載・複製する際には、必ず、『出所：日本政策投資銀行』と明記して下さい。

お問い合わせ先 株式会社日本政策投資銀行 産業調査部

Tel: 03-3244-1840

e-mail(産業調査部): report@dbj.jp