

[人事レポート vol.27 202304]

## ◆ 2023年賃上げの動向 大手は30年ぶり高水準の3%超、中小は昨年上回るも高低まばら ◆ 中小企業の賃上げの課題と対策のヒント

### ◆2023年の賃上げの動向

主要な産業の労働組合から賃上げ要求に対して、3月15日に企業側からの回答が出ました。主要自動車と大手電機のそれぞれ12社が労組側の要求に対して満額回答したのをはじめ、30年ぶりの高い水準の回答となっています。今後は、価格転嫁が進まず、業績が厳しい割合が多い中小企業の対応に注目が集まります。

2022年度はコロナ禍前の水準に経済規模が回復し、2023年度もほぼ同等の経済成長が見込まれています。エネルギーや食料などの価格上昇による世界的なインフレの影響を受け、日本でも消費者物価指数が41年ぶりに前年同月比+4%となりました。経営者団体からも物価上昇を賃上げ要因とする向きが見られます。

雇用はコロナ禍の2020年9-10月以降、完全失業率は下降傾向、有効求人倍率は上昇傾向と、継続して緩やかに改善しています。人手不足が顕著となっている業種もあり、賃上げに影響する可能性があります。

2023年の賃上げは、業績回復、物価上昇、人手不足に加え、政府からの要請や社会的な賃上げ気運の高まりから1993年以来の高水準となり、大手企業では平均1%を超えるベアに、定昇約1.8%を加え、合計3%を超えることが予想されます。中小企業では平均では昨年を上回るものの、業績によって高低のまばらな賃上げとなるでしょう。

使用者(会社)側の代表的な組織である日本経済団体連合会(経団連)と、労働者側の最大の組織である日本労働組合総連合会(連合)の主張は【図表1】のようになっています。

【図表1】

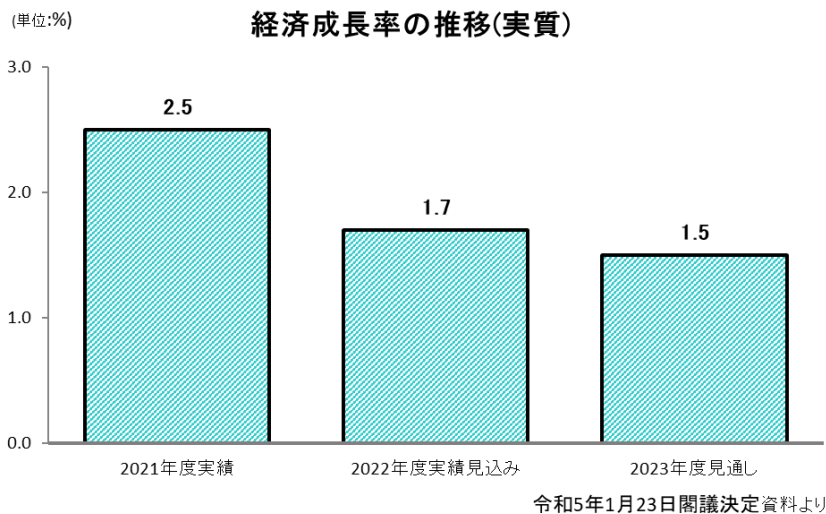
日本経済団体連合会	日本労働組合総連合会(連合)											
<p><b>【2023年春季労使交渉・協議に向けた経営者側の基本スタンス】</b></p> <p><b>経営者側の基本スタンス</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○経営側の基本姿勢</li> <li>○「賃金決定の大原則」の方針を堅持し、「物価動向」を特に重視し、企業の社会的責務として、賃金引上げのモメンタムの維持・強化のため、積極的な対応を呼びかける</li> <li>○「人への投資」として「賃金引上げ」と「総合的な処遇改善・人材育成」を積極的に検討し、成長の果実を働き手に適切に分配することが必要</li> <li>○「賃金引上げ」では、月例賃金や諸手当、賞与・一時金を柱とした自社に最適な方法の検討・実施、「総合的な処遇改善・人材育成」ではエンゲージメント向上を軸に「働きがい」と「働きやすさ」に資する諸施策の導入・拡充が重要</li> <li>○労使は「闘争」関係ではなく、価値協創に取り組む経営のパートナーとの認識の下、社会的課題の解決に向けて、未来を「協創」する労使関係を目指していく</li> </ul>	<p><b>【「2023年春季生活闘争方針」の概要】</b></p> <p><b>基本的な考え方</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○「未来づくり春闘」を深化させ、国・地方・産業・企業の各レベルで問題意識を共有化、ステージを変える必要がある。連合は先頭に立ち運動をけん引していく</li> <li>○①賃上げ、②働き方の改善、③政策・制度の取り組みを3柱として、中期的視点を軸に「人への投資」と月例賃金の改善に全力を尽くす</li> <li>○「みんなの春闘」を展開し、集团的労使関係を広げ、生産性三原則にもとづく建設的な労使交渉を通じ成果の公正な分配をはかり、社会に波及させていく</li> </ul>											
<p><b>連合「2023年春季生活闘争方針」への見解</b></p> <p>○2023闘争方針の意義と基本スタンス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・デフレ脱却や「人への投資」、日本全体の生産性引上げの必要性、サプライチェーンにおける取引適正化の推進など、基本的な考え方や問題意識の多くは基本的に一致</li> <li>○賃金要求の考え方</li> <li>・「賃上げ分3%程度、定昇分を含め5%程度」との要求指標、中小組合(組合員数300人未満)における総額「13,500円以上」を目安とする引上げ要求は、目安とはいえ、近年の賃金引上げ実績から大きく乖離</li> <li>・建設的な賃金交渉を目指す観点から、要求水準については慎重な検討が必要</li> <li>○労使の話し合いの場としての「春季労使交渉・協議」</li> <li>・春に行われる労使の話し合い・協議を、連合は「春季生活闘争」と称し、一般的には「春闘」の言葉が使われ、労使が対峙し賃金引上げを議論しているように捉えている向きがあるが、実際には様々な事項について広く議論している。多くの企業労使は、率直に話し合い、相互理解に努めており、「闘争」行動は大きく減少している。世の中に正しく理解してもらうためにも、「経営のパートナー」の労働組合との話し合いであることを明確にすべく、「春季労使交渉・協議」と位置づけ、引き続き発信していく</li> </ul>	<p><b>月例賃金引上げ要求水準の考え方</b></p> <p>【賃上げ要求】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○生活できる水準の確保、「働きの価値に見合った水準」とすべく、「底上げ」のための「上げ幅の指標」、「格差是正」と「底支え」の「水準の指標」の目安を示す</li> <li>【具体的要求指標】&lt;2023年春季生活闘争における賃金要求指標パッケージ&gt;</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">格差是正</td> <td style="text-align: center;">目標水準</td> <td>各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点と働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分3%程度、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む賃上げ5%程度とする</td> <td style="text-align: center;">雇用形態間格差</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">最低到達水準</td> <td>35歳: 286,250円 30歳: 243,750円 企業内最低賃金協定1,150円以上</td> <td style="text-align: center;">賃金カーブ間格差</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">底支え</td> <td>企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」をめざす</td> <td></td> </tr> </table> <p>【中小労働組合(組合員300人未満)に対する要求】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「II」2023春季生活闘争取り組みに向けた基盤整備」を前提に、賃上げに取り組み</li> <li>・賃金カーブ維持相当分を確保した上で、自組合の賃金と社会横断的水準を確保するための指標(上記および「連合の賃金実績」と比較し、その水準の到達に必要な額を加えた総額で賃金引上げを求める</li> <li>・賃金実績が把握できないなどの場合、賃金カーブ維持分4,500円+連合加盟組合水準の3%相当額との差額を上乗せして金額9,000円、総額13,500円以上</li> </ul>	格差是正	目標水準	各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点と働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分3%程度、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む賃上げ5%程度とする	雇用形態間格差	最低到達水準	35歳: 286,250円 30歳: 243,750円 企業内最低賃金協定1,150円以上	賃金カーブ間格差		底支え	企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」をめざす	
格差是正	目標水準		各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組み強化を促す観点と働く人の生活を持続的に維持・向上させる転換点とするマクロの観点から、賃上げ分3%程度、定期昇給相当分(賃金カーブ維持相当分)を含む賃上げ5%程度とする	雇用形態間格差								
	最低到達水準	35歳: 286,250円 30歳: 243,750円 企業内最低賃金協定1,150円以上	賃金カーブ間格差									
	底支え	企業内のすべての労働者を対象に協定を締結する ・締結水準は、生活を賄う観点と初職に就く際の観点を重視し、「時給1,150円以上」をめざす										

連合は月例賃金の引上げ要求について、「底上げ」「底支え」「格差是正」の取り組みを強化し、生活の維持・向上分の「底上げ」として「賃上げ3%程度」、「定期昇給分(賃金カーブ)2%程度」を含めて5%を要求するとしています。対して経団連は「賃金引上げのモメンタムの維持・強化のため、積極的な対応を呼びかける」としつつ、「賃上げ分3%程度、定昇分を含め5%程度」、中小組合(組合員数300人未満)における総額「13,500円以上を目安」とする引上げ要求は、近年の賃金引上げ実態から大きく乖離しており、建設的な賃金交渉を目指す観点から、要求水準については慎重な検討が必要としています。

世界的なインフレに加え、超低金利政策による諸外国との金利差による円安によって日本でも物価が急激に上昇しており、コロナ禍から回復を続けている企業業績を背景に、政労使揃って賃上げの必要性を説いています。政府が掲げる物価の安定的な2%上昇が実現すると、長年停滞している賃上げは継続的な上昇傾向に転じる可能性があり、今春闘が上昇トレンドの起点になるのかが注目されるところです。

景気見通しは、1月23日の内閣府の閣議決定によると、2023年度の日本の成長率は物価上昇や政府支出減少にあっても、2022年度より0.2ポイント低い実質1.5%の成長を見込むとしています。国際通貨基金(IMF)発表のGDP成長率の予測では、インフレや金利上昇によって先進国の経済成長の伸び率が2022年・2.7%→2023年・1.2%と鈍化するのに対して、日本は2022年・1.4%から2023年は1.8%へと伸び、先進国の中では最も高い水準となるとしています。

【図表2】経済成長率の推移(実質)



【図表3】2013年以降の賃上げの実績

	厚生労働省		日本労働組合総連合会(連合)				日本経団連							
	主要企業1000人以上		平均賃金方式		業種・単産計*		大手企業500人以上		中小企業300-499人		中小企業100-299人		中小企業100人未満	
	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率	金額	上昇率
'13	5,478	1.80	4,922	1.74	3,619	1.51	5,830	1.83	4,100	1.60	4,189	1.69	3,555	1.47
'14	6,711	2.19	5,991	2.11	4,157	1.74	7,370	2.28	4,490	1.76	4,455	1.78	4,232	1.76
'15	7,367	2.38	6,887	2.36	—	—	8,235	2.52	4,989	1.94	4,591	1.84	4,067	1.69
'16	6,639	2.14	6,057	2.04	—	—	7,497	2.27	4,899	1.89	4,502	1.79	4,260	1.71
'17	6,570	2.11	5,886	1.99	—	—	7,755	2.34	4,563	1.78	4,564	1.85	4,348	1.80
'18	7,033	2.26	5,934	2.07	—	—	8,539	2.53	5,095	1.96	4,587	1.82	4,528	1.86
'19	6,790	2.18	5,997	2.07	—	—	8,200	2.43	5,012	1.94	4,692	1.85	4,414	1.81
'20	6,286	2.00	5,506	1.90	—	—	7,096	2.12	4,622	1.77	4,150	1.62	4,234	1.71
'21	5,584	1.86	5,180	1.78	—	—	6,124	1.84	4,529	1.72	4,267	1.35	4,162	1.66
'22	6,898	2.20	6,004	2.07	—	—	7,562	2.27	5,135	1.94	5,059	1.94	4,497	1.80

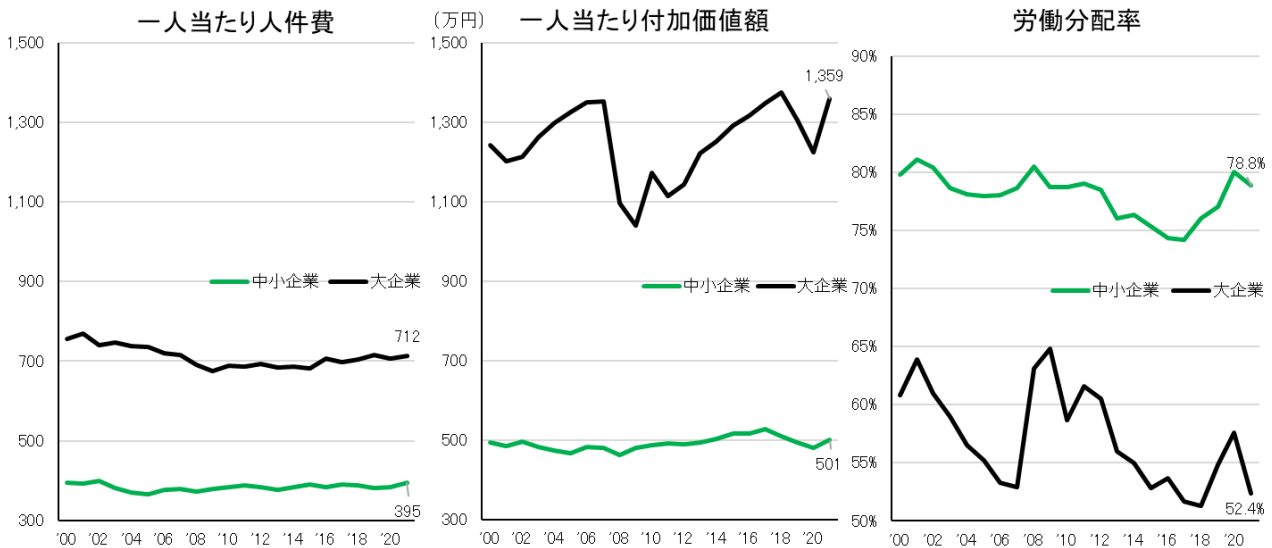
注:「\*」は単純平均

## ◆中小企業の賃上げの課題と対策のヒント

今春闘では、過去 30 年見られなかった大幅な賃上げを実施する大手企業が話題になるなど、デフレのなか低迷してきた賃金を引き上げる気運が高まっています。近年にない大幅な物価上昇が続き、賃上げによって購買力を高め、経済成長につなげるべきとの論調も急速に広まっています。今後賃上げが続く可能性があり、賃上げを継続的に実施する際の中小企業が直面する課題とその対策のヒントを紹介します。

### 1.人件費(賃金)、生産性、労働分配率の推移

【図表 4】企業規模別の一人当たり人件費・付加価値額(労働生産性)・労働分配率の推移

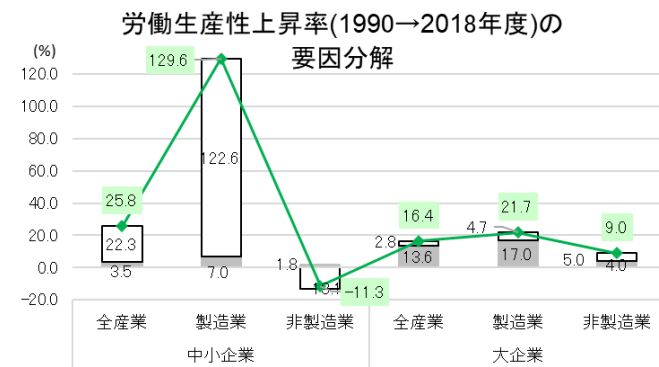


資料出所: 財務省「法人企業統計調査年報」

財務省「法人企業統計」によると、直近の 20 年間の中小企業の一人当たり人件費(賃金)は、大企業の 6 割弱の水準で横ばいとなっています。賃金の原資となる一人当たり付加価値額(労働生産性)は大企業の 4 割弱、労働分配率は 80%近くで推移しています。

### 2.労働生産性上昇率と要因分解

【図表 5】労働生産性上昇率の要因分解



資料出所: 財務省「法人企業統計」、内閣府「国民経済計算」、中小企業庁「中小企業白書」

TFP とは、全要素生産性 (Total Factor Productivity) の略称で、経済成長を生み出す要因のひとつで、資本や労働といった量的な生産要素の増加以外の質的な成長要因のこと。技術進歩や生産の効率化などが該当する

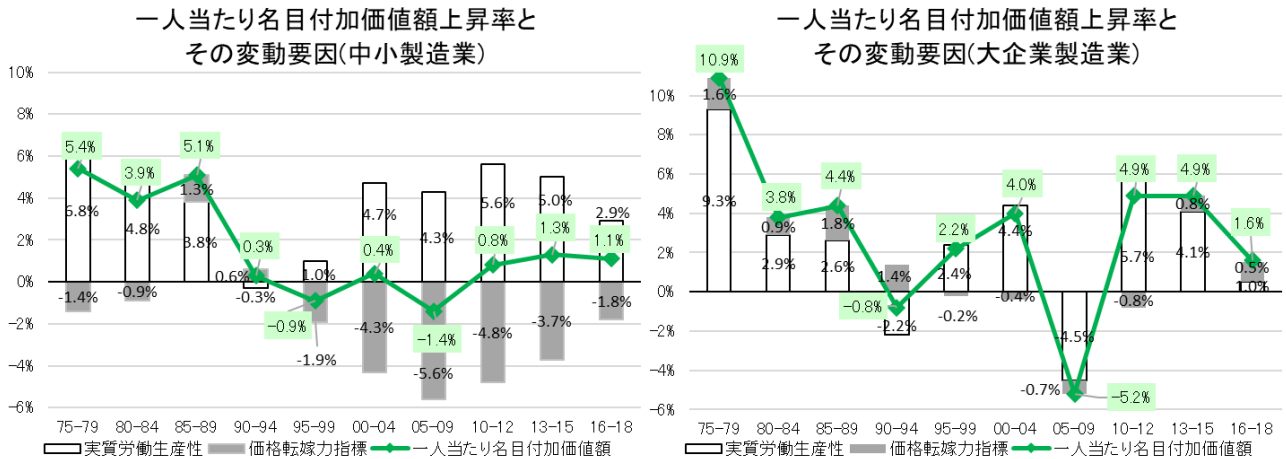
1990→2018 年度の労働生産性の変化をみると、大企業では総じて上昇しているのに対して、中小企業では製造業は大きく上昇したものの、非製造業は低迷しており、全体を押し下げています。

変化の要因を資本設備率と TFP(全要素生産性)に分解すると、大企業のイノベーションが波及したと言われる中小の製造業では TFP が大きく上昇して生産性を高めた一方、非製造業では TFP がマイナスとなり、生産性を低下させています。

また、中小企業の資本装備率は大企業の2.3割程度であるため、生産性の上昇は小幅となっています。

### 3. 価格転嫁と付加価値額

【図表 6】一人当たり名目付加価値額上昇率とその変動要因(中小製造業、大企業製造業)



資料出所: 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、「企業物価指数」、財務省「法人企業統計年報」をもとに作成

価格転嫁が付加価値額に与える影響をみると、大企業はおおむね±1%以内の範囲ですが、中小企業では95-99年以降付加価値額を1.8%から5.6%押し下げています。指標のない非製造業においても、大企業に比べると中小企業の価格転嫁は進みにくく、付加価値額を低下させている状況が推測されます。

### 4. 賃上げに向けた対策のヒント

#### 1) 労働生産性(付加価値)向上の前提

中小企業の労働分配率は高水準で高止まりしており、賃上げのためには、原資となる労働生産性(付加価値)を高める必要があります。会社全体で労働生産性向上を共有し、日常から意識した活動が重要です。

#### 2) 労働生産性(付加価値)向上の取り組み

労働生産性を高めるには、2つの側面から検討する必要があります。TFP(全要素生産)の向上と資本装備の拡充です。それぞれ効率化や高付加価値化をねらいとします。

TFPでは、リスキングなどで個人のスキル向上、ノウハウの共有、業務プロセスの改善や組織改革などで効率化をはかり、従来の製品やサービスの改良など付加価値を高める活動が必要となります。

資本装備では、機械・設備やICT機器やソフトウェアへの投資で省力化や省人化を促進し、効率化を進めるとともに、新たな価値創出するなどの高付加価値化をはかることが重要となります。

#### 3) 原材料費上昇時の適切な価格改定(転嫁)

付加価値額を低下させないために、原材料費の価格が上昇した際には、製品やサービスの価格を、適切に改定(転嫁)する必要があります。品質や機能向上と組み合わせるなど、販売数量を保つ工夫も有効です。

【図表 7】中小企業の賃上げに向けた対策イメージ

