

[人事レポート vol.28 202311]

◆ 2023年冬季賞与の展望

◆ 脱デフレ・2%インフレ経済における中長期視点での人事・賃金の方向性

◆2023年冬季賞与の展望 ー前年比+1.9%、2008年以来15年ぶりの平均支給額40万円を超える水準か

2023年冬季賞与決定に影響する第3四半期までの各指標が発表されました。雇用、物価、企業収益の視点から昨年の冬季賞与、今年前半の夏季賞与支給時と対比し、2023年の冬季賞与について展望してみます。

[図表1] 2023年冬季賞与を取り巻く環境

		2021年		2022年				2023年		
		冬		夏		冬		夏		冬
		21年度上期		21年度下期		22年度上期		22年度下期		23年度上期
雇用	完全失業率(%)	2.85		2.72		2.57		2.57		2.62
	有効求人率(倍)	1.13		1.19		1.28		1.40		1.25
物価	消費者物価指数	▲ 0.5		0.7		2.7		3.7		3.2
	除く生鮮食料	▲ 0.4		0.5		2.4		3.6		3.1
		2021年12月		2022年6月		2022年12月		2023年6月		2023年9月
日銀短観 業況判断DI	全規模・全産業	2		2		3		8		10
		21年 4-6月	21年 7-9月	21年 10-12月	22年 1-3月	22年 4-6月	22年 7-9月	22年 10-12月	23年 1-3月	23年 4-6月
企業収益 (金融業、保険業を除く)	経常利益 (前年同期比、%)	93.9	35.1	24.7	13.7	17.6	18.3	▲ 2.8	4.3	11.6

(注)日銀短観業況判断DIは「良い」-「悪い」、%ポイント。

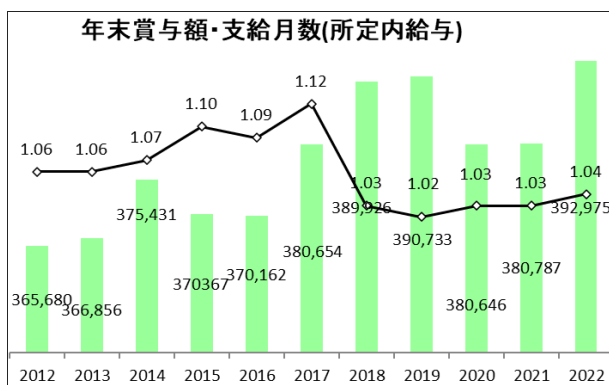
(出所)総務省「労働力調査」、「消費者物価指数月報」、厚生労働省「一般職業紹介状況」、「毎月勤労統計調査」、日本銀行「企業短期経済観測調査」財務省「法人企業統計」

雇用は、失業率はほぼ横ばい、求人倍率は上昇が一服し、全体的には採用が厳しい状況にはありませんが、一部の地域や業種で人手不足が深刻となっており、冬季賞与を押し上げる可能性があります。

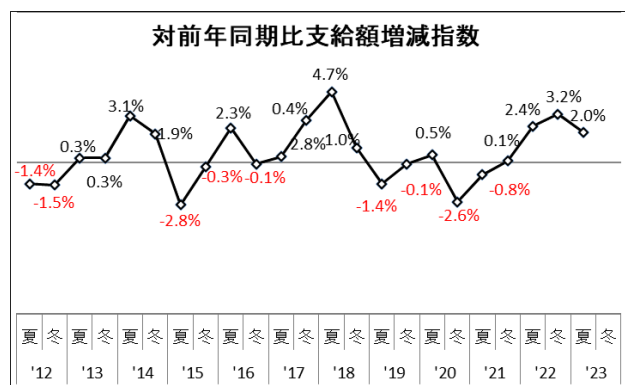
物価は、石油や食料を中心に供給不安による価格上昇など、世界的なインフレが高止まりするなか、各国との金利差による円安が加速し、輸入価格の上昇が物価を押し上げ、日本の物価上昇は1991年以来の3%台で推移しています。実質賃金を維持する観点から、賞与水準の引き上げに作用する可能性があります

企業収益は、前年同期比で2桁の伸びを継続し、円安メリットを受ける海外売上が多い企業や原材料価格上昇分を価格転嫁している企業などで収益を伸ばしており、2023年度中にコロナ前の水準を上回る見込みです。

[図表2] 年末賞与額・支給月数(所定内給与)



[図表3] 対前年同期比支給額増減指数



出所: いずれも厚生労働省・毎月勤労統計、事業所規模5人以上)

以上の点から、2023年冬季賞与は、全体では前年同期比+1.9%、平均支給額2008年以来15年ぶりの40万円を超える水準が予想されます。人手不足が厳しい業種で上振れする可能性があります。

◆脱デフレ・2%インフレ経済における中長期視点での人事・賃金の方向性

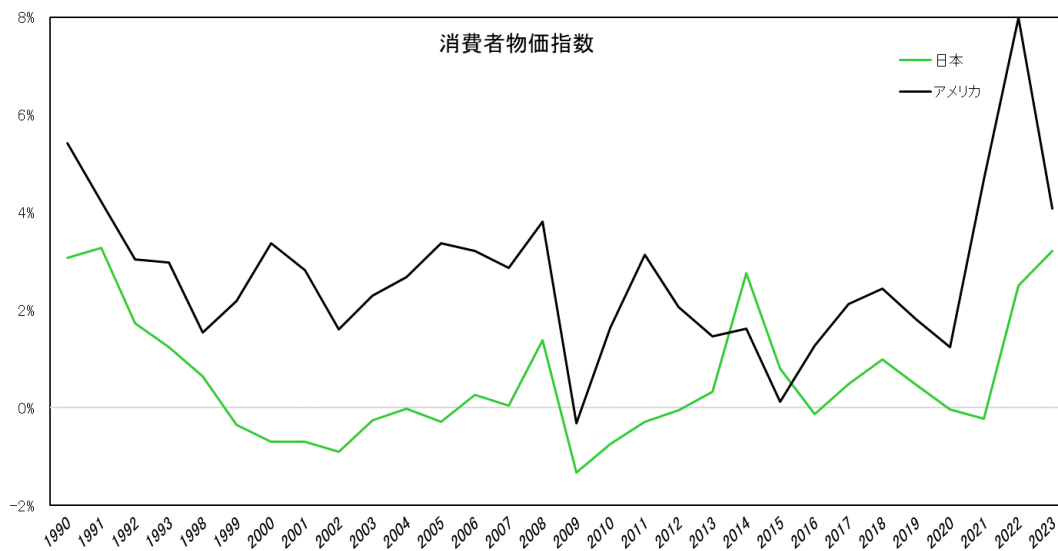
世界的なインフレ(物価上昇)が日本にも及び、1991年以来の3%を超える水準となっています。また、人手不足が顕著になる一方、最低賃金は過去最大の幅で引き上げられ、全国の加重平均は1000円を超えました。岸田首相は、2030年代半ばまでに最低賃金を1500円に引き上げると表明しました。日本経済がデフレを脱却し、新たな局面を迎えるなか、これからの経済環境の変化を踏まえ、人事・賃金の方向性を整理し、施策のヒントを検討していきます。

1.経済環境、雇用・賃金の現況

1)経済環境

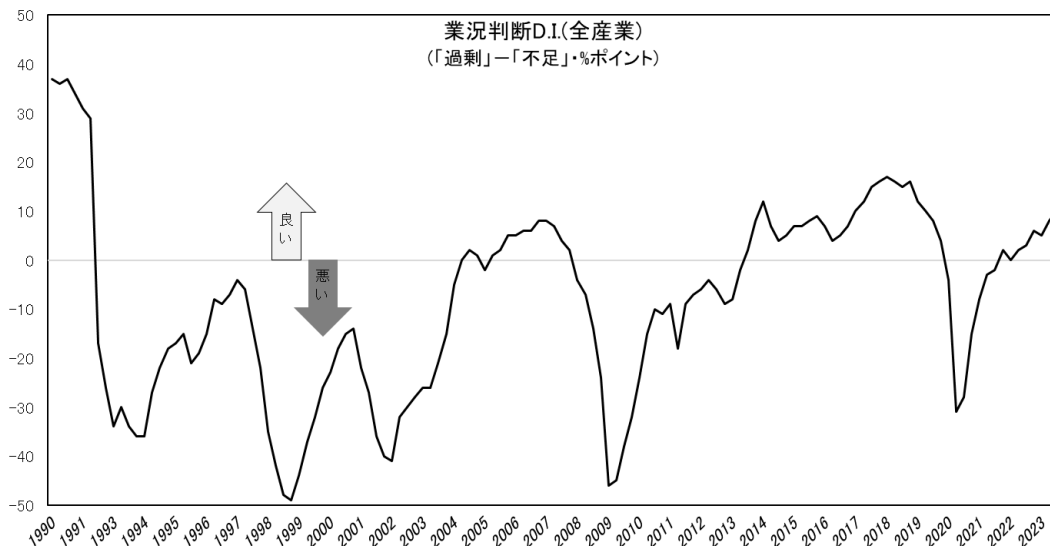
コロナ禍に各国で支給された給付金が経済を支える一方、生産、流通などの停滞から物価が上昇し、さらにロシアのウクライナ侵攻によってエネルギー、食糧の供給が滞り、世界的にインフレが加速しました。国によっては対前年比で10%を超える上昇となり、インフレ抑制のため各国が急速に利上げをしたのに対し、日本のインフレは穏やかで、利上げをしていません。各国との金利差から急速に円安に傾き、輸入価格が高騰し、わが国のインフレ率は昨年末から1991年以来の3%台まで上昇しています。

[図表 4]消費者物価指数



企業業績は2022年から徐々に回復し、賃上げや低金利継続などの効果もあり、消費が落ち込むことなく、今年は円安による輸出の利益拡大、インバウンド産業の復活などにより、コロナ禍前の水準に戻っています。

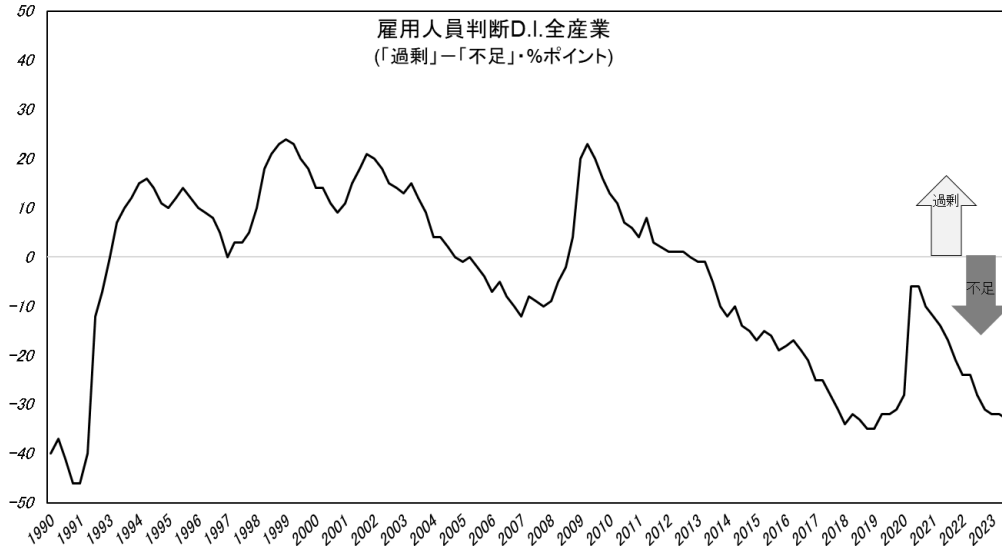
[図表 5] 業況判断 D.I.



2)雇用・賃金

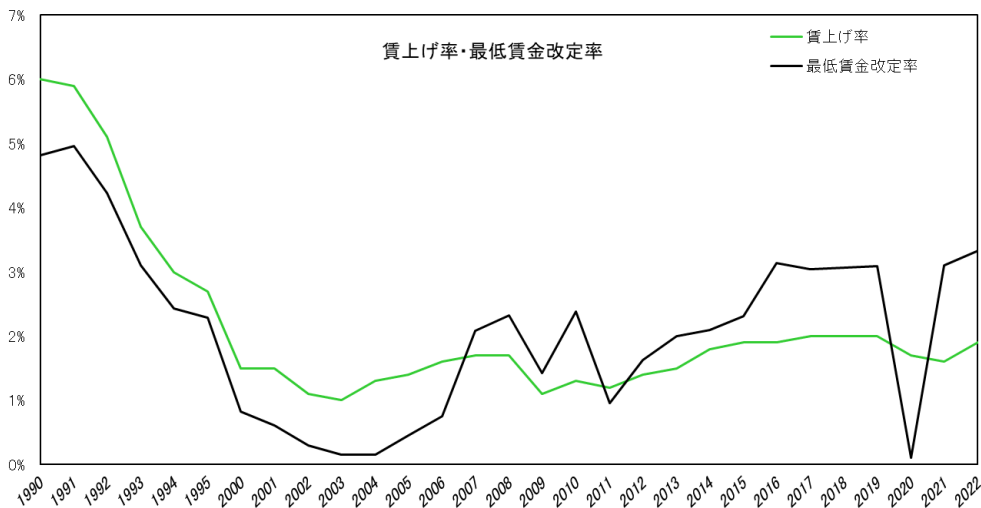
雇用は、コロナ禍で人手不足の度合いは緩和したものの、2022年以降経済回復とともに、再び人手不足が進行しています。国内消費の回復や好調な企業業績を受け、人手不足が加速しています。

[図表 6]雇用人員判断 D.I.



賃金は、一般の賃上げは今年29年ぶりに3%を超えたものの、1995年以降2%以下で推移していました。一方最低賃金は、今年全国加重平均で4.3%引き上げられ、時給1000円を超えました。コロナ禍の2020年を除き、2015年以降は3%以上の改定率で推移しており、この水準を継続すると2037年に時給1500円を超えることとなります。

[図表 7]賃上げ率・最低賃金改定率



2.経済環境、雇用・賃金の今後の方向性

1)経済環境

2%程度の物価上昇と持続可能な経済成長を目指すことが政府の基本姿勢です。IMFによると、世界のインフレ率は2023年6.9%、2024年は5.8%へと安定的に鈍化する見込みで、日本も徐々に低下していくものと思われます。現時点で政府は景気を冷やす恐れのある金融引き締めには懐疑的で、日本銀行は金利引き上げには安定的な物価上昇率2%と、継続的な賃上げが必要としており、2024年以降になるとの見方が大勢です

日本の経済成長率は2023年2.0%、2024年1.0%の予測(IMF)となっており、先進国と同程度の経済成長率が見込まれています。政府が一定程度の円安を容認することで、輸出分野の利益拡大、消費支出促進による国内消費を刺激しつつ、インバウンド産業を後押しする形となっています。

2)雇用・賃金

政府はリスクリングなどによって生産性の高い産業や職種へのシフト(転職、職種転換)を促し、長期的に産業全体の構造変化を目指しています。その過程では人手不足は加速し、人口減少が進む地域や労働条件が過酷と言われる医療、介護、建設、宿泊・飲食、物流などの産業では一段と厳しくなることが予想されます。

賃金は、政府は最低賃金を一般の賃上げ以上の比率で改定しており、日本全体の賃金を引き上げるための施策であり、生産性の高い産業や仕事への移動を促すねらいもあるものと思われます。景気回復とともに若年層を中心に転職者数、転職率が上昇しており、人材の流動性が高まることが予想されます。

3.経済環境、雇用・賃金の中長期的ポイント

1)経済環境

2%程度のインフレが続く経済が継続することが予想され、原材料などの価格上昇分を価格転嫁できるか、成長分野や生産性の高い仕事へシフトすることができるかが、企業業績を左右することになるでしょう。

2)雇用・賃金

産業構造の変化の過程では物価や賃金上昇に対応し、人材を確保しつつ、生産性を向上させられるかがカギとなります。人材の流動性が高まると採用力や定着率の維持・向上が重要になります。

4.人事施策のヒント

経済環境や雇用・賃金の変化に応じて全社の雇用ポートフォリオを見直すことが必要かもしれません。

専門性の高い人材やDXを活用した効率化や生産性向上を担う人材などを処遇する「ジョブ型雇用」などの人事制度の枠組み(図表8の専門職①と②)が有効となるでしょう。職務を特定し、適切に評価することで、市場競争力のある賃金水準とすることで、採用力と定着率の維持・向上もねらいとします。

人材確保の面では、一般職も含めてリモート勤務を含む勤務地限定、フレックスタイムや勤務日数・短時間勤務が選べる柔軟な労働時間制度なども含む、働く側のニーズに沿った「限定社員制度」を導入することで採用力の強化が期待できます。さらに期間に定めのある有期契約と定年までの無期契約の間の転換条件の緩和やすべて無期契約とするなどで、不安定な非正規社員から正規社員への雇用を希望する層のインセンティブを高めるなど、賃金の高さだけでなく採用力を高めるとともに、定着率を高めることが期待できます。

[図表 8] 雇用ポートフォリオのイメージ

