



三菱UFJリサーチ&コンサルティング 調査部長
中塚 伸幸

人手不足はどこまで企業に賃上げを迫るか

◆インフレと人手不足が賃上げを後押し

今年度の春闘の賃上げ率は30年ぶりの高水準となった。労働者、すなわち消費者にとっては朗報である。個人消費が力強さを欠くなか、賃上げで所得を高めていくことがわが国の成長には不可欠であり、そのきっかけとなる動きは経済全体にとって好ましいことだ。ただ、中小企業経営者の受け止めは複雑である。給料を上げたいのはやまやまだが、ほかの様々なコストも上昇する中で、今後も賃上げを迫られることには不安もある。

今回の賃上げ幅拡大の背景には、インフレと人手不足の2つの要因がある。40年ぶりのインフレのもとでは、昨年までのようなわずかなベースアップでは従業員に報いることができない。そういう意識は経営側にも強かった。また、人口減少下で人手不足が深刻になるという懸念も賃上げを後押ししたといえる。

◆インフレは緩やかに減速の方向

では、インフレと人手不足は来年も同じように賃上げを促す要因となるだろうか。まず、インフレについては、生鮮食品を除いたベースで直近4月は前年比+3.4%と依然高水準にあり、鈍化の兆しはまだ見えない。しかし、川上の輸入物価上昇率はすでにマイナスに転じており、川下への価格転嫁もいずれ一巡することから、年度後半からは上昇率は2%前後に近づいていくと見込まれる。したがって、インフレの点からの賃上げ圧力は来年には少し和らいでいると思われる。

◆マクロでみると雇用逼迫は限定的

では、人手不足要因はどうか。人口動態の変化で先々、労働供給が減少することは確実であるが、じつは足もとのマクロの雇用指標はまだ必ずしも逼迫感を示していない。この点は米国とは異なる。米国の失業率は3.4%と2019年平均の3.6%を下回り、求人

倍率は 1.9 倍と 19 年の 1.2 倍を大きく上回る。特に、コロナ禍で労働市場から退出した人が多いことが指摘され、労働参加率（16 歳以上人口に占める就業者と失業者の割合）は 62.4%とコロナ前から 1%ポイントも低下している。このため米国の賃金上昇率は、FRB の急激な引き締めにもかかわらず、コロナ前を上回る伸びが続く。

これに対して日本の場合は、日銀短観の雇用人員判断 DI では、人員の「不足」の度合いはコロナ前水準に近づいており、企業には相応の逼迫感はある。しかしながら、失業率は 2.8%と 19 年の 2.4%よりも高く、有効求人倍率も 1.3 倍と 19 年の 1.6 倍を下回り、いずれもコロナ前比で需給緩和を示している。労働参加率もコロナ前から変わっていない。

つまり、人手不足は飲食・宿泊などの対面接客業、運輸業、IT 関連など、特定の業種・職種では深刻であり、一定の雇用ミスマッチが生じているものの、労働市場全体で見れば米国ほどのタイトな状況にはなっていないといえる。

◆生産性上昇を伴う賃上げこそ、三方よし

今年度の春闘の賃上げは、インフレに後押しされた部分が多いのではないかと。もちろん人手不足に対応した部分もあるが、一部の業種を除けば米国ほどの切迫感はなさそうである。だとすると、インフレが今よりは落ち着く来年は、今年並みの賃上げを期待することは難しくなる可能性が高い。経営者にとっては、プレッシャーは多少和らぐかもしれない。

それでも、日本経済に好循環をもたらすために、そして中小企業が優秀な人材を確保するために、賃上げは必要だ。経営者は賃上げを受け身の苦渋の決断とはせず、前向きに取り組んでほしい。人手不足を契機にした取り組みが付加価値の拡大、生産性の向上に結びつけば、それを伴う賃上げは経営者にとっても従業員にとっても、そして日本経済全体にとっても、好ましいものとなるはずである。

～ 調査部発表の経済レポートはこちら ～
<https://www.murc.jp/library/economyresearch/>

本情報の無断複写複製（コピー）は、特定の場合（許可をとった公知の事実）を除き著作者・当社の権利侵害になります。本レポートは情報提供を唯一の目的としており、何らかの金融商品の取引勧誘を目的としたものではありません。意見・予測等は資料作成時点での判断で、今後予告なしに変更されることがあります。【三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング】