



三菱UFJリサーチ&コンサルティング 調査部長

中塚 伸幸

中小企業の賃上げは進むか

◆春闘賃上げ率は3%超えも

今年度の春闘では近年にない大幅な賃上げが実現している。自動車や電機などの大手企業では、労働組合からの要求に満額で回答する事例も相次いだ。厚生労働省が集計する「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」によれば、2022年の賃上げ率は定期昇給込みで2.20%であったが、23年は3%台に達する可能性が高まっている。3%台となれば、1994年以来、約30年ぶりの高い引き上げ率となる。

高水準の賃上げが実現している背景は、言うまでもなくインフレである。消費者物価が前年比4%を超えて上昇するなかで、従業員の生活を守るために労働組合は要求水準を高め、経営側もそれに応じざるを得なくなっているのが実情であろう。3%の賃上げであっても、年功を反映した定期昇給分が2%弱あり、賃金水準全体の底上げであるベースアップは1%強にとどまる。1%台のベースアップでは足もとの物価上昇には追いつかないとの指摘もあるが、長年にわたってごく低水準にとどまっていた日本の賃上げ率に動きが出てきたことは歓迎すべきである。

◆中小企業への賃上げの広がりは限定的か

もっとも、大企業では賃上げの動きが活発化している一方で、中小企業の対応は容易ではなさそうだ。上述の厚生労働省の集計は資本金10億円かつ従業員1,000人以上の大企業を対象としたもので、中小企業の動向は反映されていない。中小企業の経営者からは、大企業のようにはいかないという声をよく聞く。

東京商工リサーチが2月に実施した「賃上げに関するアンケート調査」によれば、賃上げを実施すると回答した企業のうち、ベースアップを実施すると回答した企業の割合は、大企業が55.9%であるのに対し、中小企業は49.2%にとどまる。また、同じく賞与（一時金）の増額で対応すると回答した企業の割合は中小企業が36.2%と、大企業の28.9%を上回り、給与水準を引き上げることへの中小企業の慎重な姿勢がうかがえる。

こうした背景には、中小企業ではコスト増の価格転嫁が十分にできていないことがある。東京商工リサーチの調査では、賃上げを実施しない企業のうちの58.7%が、価格転嫁が十分にできていないことを理由に挙げている。日銀短観の交易条件指数（仕入価格DIと販売価格DIの差）をみても、中小企業は大企業に比べて価格転嫁の度合いが低く、賃上げのハードルになっていることが想像できる。

◆人手不足が賃上げの圧力に

しかし、中小企業も賃上げは必要だ。なぜなら今後、人手不足がより深刻になる可能性があるからである。日本の生産年齢人口（15歳～64歳の人口）はこの10年間で約680万人減少したが、就業者は420万人増加した。これは女性と高齢者の就労が進んだからである。しかし、コロナ前の2012年から19年までの8年間は年平均70万人近く増加していた女性と高齢者の就業者も、21年は15万人、22年は21万人と増加ペースが鈍化しており、労働供給に頭打ち感が出てきている。足もとの日銀短観をみても、中小企業の人手不足感は大企業以上に強く、今後、人材確保がより困難になるものと予想される。

そうした中では中小企業においても、他社に負けぬよう処遇を向上させて、質のよい労働力を維持・拡大していくことが重要になる。賃上げができる環境づくりに向けて政府も価格交渉に消極的な発注企業を指導するなど、価格転嫁の支援を行っているが、政策対応とあわせて中小企業自身も、製品・サービスに一味違う価値を加えて売り値を上げる、あるいはデジタル技術を活用して新しい強みにつなげる、といった努力が必要になろう。そうした取り組みを通じて事業力を高め、賃上げと人材確保、そして成長の好循環を実現していくことが期待される。

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

本情報の無断複製複製（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】