

賃上げを実感しているのは 働き手の約3割

—物価上昇時の賃上げはどうあるべきか—

連合総研主任研究員 鈴木 智之

「1年前と比べて、自身の賃金収入は増えた」のは働き手の約3割(32.1%)—連合総研が本年4月に実施した第47回勤労者短観(首都圏・関西圏)の調査結果(以下、「勤労者短観」という)である。

勤労者短観の調査時期は4月1日～8日なので、調査時点では今年の春季生活闘争(春闘)の結果が賃金にまだ反映されていないと言えるが、昨年の春闘の賃上げ率はベースアップ(ベア)と定期昇給(定昇)を合わせた平均で3.58%(連合の最終集計結果)であった。厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」(以下、「賃金センサス」という)でも、2023年6月分の所定内給与額の平均は前年比2.1%増であり、性・年齢階級別にみてもすべての年齢階級で対前年比増となっていた。こうしたマクロの集計結果や統計を踏まえると、1年前から賃金が増えたと実感している働き手が約3割という割合はかなり低い印象がある。

なお、「1年前と比較した賃金収入の増減」についての回答割合について、現行のWEBモニター調査方式となった2011年4月調査以降の推移を描いたのが**図表1**である。時系列でみると、2020年代はコロナ禍以降、「増えた」割合は増加傾向、「減った」割合は減少傾向

向にあり、2024年4月調査では「増えた」割合は過去最高(2017年10月調査の32.2%)に近い水準の32.1%であり、「減った」割合は過去最低の16.8%であった。

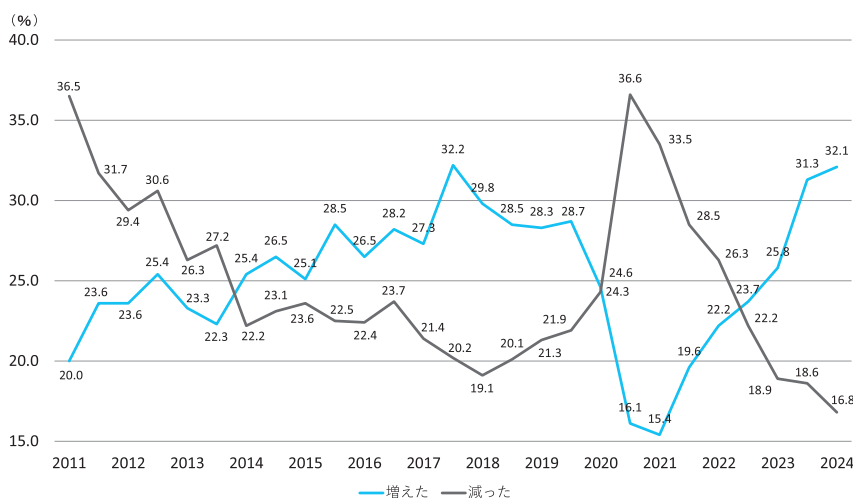
先月号の特集「賃上げの更なる広がりに向けて」でも述べたが、働き手の生活は物価高によって厳しさを増しており、経済格差の拡大も懸念される。家計の厳しい状況を反映して、消費支出も落ち込んでいる。しかし、賃上げを実感できている働き手が3割程度しかないのでは、個人消費の回復は厳しいと言わざるを得ないであろう。

本稿では、賃上げの実感が3割程度にとどまっている要因について、いくつかの予想をたてて検討した上で、物価上昇時の賃上げはどうあるべきかについて述べていきたい。

予想① 「年収の壁」による就業調整の影響

まず考えられる要因は、「年収の壁」による就業調整の影響だ。連合総研が2023年4月に実施した第45

図表1 「1年前と比較した賃金収入の増減」の回答割合



(出典)勤労者短観(首都圏・関西圏)の第21～47回調査結果より、著作作成

(注)「増えた」は「かなり増えた」と「やや増えた」の合計

「減った」は「かなり減った」と「やや減った」の合計

回勤労働者短観(首都圏・関西圏)では、女性の約3分の1(33.2%)が就業調整をしているとの回答結果であった。

勤労働者短観の結果を男女・就業形態別にみると、「1年前と比較して賃金収入が増えた」割合は男女ともに正社員よりも非正社員の方が少ないが、いずれも3割程度である(図表2)。正社員と非正社員の差に就業調整が影響している可能性もあるが、賃上げの実感が3割程度にとどまる要因を就業調整だけでは説明できないであろう。

予想② 大企業と中小企業の差

大企業と中小企業では賃上げの状況に差があることが影響している可能性もある。昨年の春闘の賃上げ率は、連合の最終集計結果によると、ペアと定昇を合わせた平均で3.58%であったが、うち300人未満の中小組合は3.23%であった。

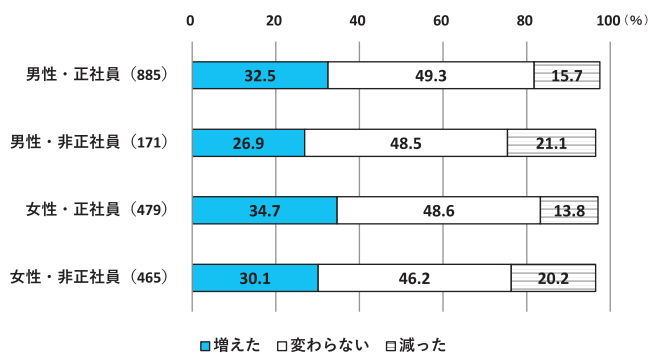
勤労働者短観で「1年前と比較して賃金収入が増えた」割合を会社の規模別にみると、会社の規模が大きいほど、その割合は高くなっているが、いずれも3割台である(図表3)。これを見る限り、企業規模の差だけでは賃上げの実感が3割程度にとどまる要因を説明できなさそうである。

予想③ 働き手の認知による可能性

働き手の認知による可能性も考えられるだろう。つまり、賃金が上がっていても物価がそれ以上に上がっているため、賃上げの実感がないということである。

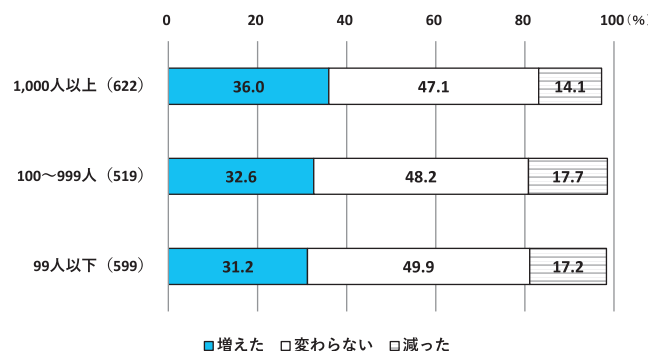
この認知による影響がどの程度あるのか、定量的に計測するのは難しいが、同種の質問を聞いている日本銀行「生活意識に関するアンケート調査」(以下、「日銀アンケート」という)の調査結果と比較することによって、勤労働者短観の調査結果が際立って低いということはないか検証してみることはできるであろう。日銀アンケートの2024年3月調査では、「1年前と比べて、あなたの世帯の収入はどう変わりましたか」という質問に対して、「増えた」と回答した割合は15.6%(「減った」割合は28.5%)であった。勤労働者短観の結果に比べて「増えた」割合が半分程度となっているのは、調査対象の違いによるところもあると思われる。勤労働者短観は民間企業に雇用されている者を調査対象としている一方、日銀アンケートは全国の満20歳以上を対象としているので、専業主婦や年金生活者も含まれている。また、「自身の賃金収入」と「世帯の収入」の違いなど、質問文の差異が結果に影響している可能性もある。

図表2 「1年前と比較した賃金収入の増減」(男女・就業形態別)



(出典)第47回勤労働者短観(首都圏・関西圏)の調査結果より、著者作成
(注) ()内は、回答者数(N)

図表3 「1年前と比較した賃金収入の増減」(会社の規模別)



(出典)第47回勤労働者短観(首都圏・関西圏)の調査結果より、著者作成
(注) ()内は、回答者数(N)

いずれにせよ、日銀アンケートでは「増えた」割合は勤労者短観の半分程度であり、賃上げの実感が3割程度にとどまるという勤労者短観の調査結果は際立って低い水準ではないと言えるのではないかと。

予想④ 経営状況による影響

他に考えられる要因として、勤務先の経営状況による影響が挙げられる。特に、賃金のうち賞与(一時金)は勤務成績などに応じて支給されるもの¹⁾なので、その金額は勤務先の経営状況と関連していることが想定される。

勤労者短観で「1年前と比較して賃金収入が増えた」割合を経営状況別に見ると、「1年前と比較して経営状況が良くなった」勤務先で割合が最も高いが、それでも「増えた」割合は54.9%であり、「変わらない」割合が32.1%、「減った」割合も12.6%あった(図表4)。この結果から読み取れるのは予想⑤勤務先での分配の問題だ。

予想⑤ 勤務先での分配の問題

近年、集团的労使関係のなかで作成され、改定され

てきた賃金表によらずに個別的に賃金が決定される労働者が増加していることが指摘されている。鬼丸(2021)では、こうした「賃金決定の個別化」が行われている要因として下記のように整理されている。

(i) 個別企業における従業員構成の変化(社内に多数の中高齢者を抱える企業にとって、賃金水準が高くなる層に対して年功的な昇給を抑制する傾向が強まりつつある)

(ii) 社会・経済状況の変化(バブル崩壊以降の長期不況によって、企業から年功的な賃金支払いの余力が減じ、人件費抑制を実施する企業も少なくなかった)

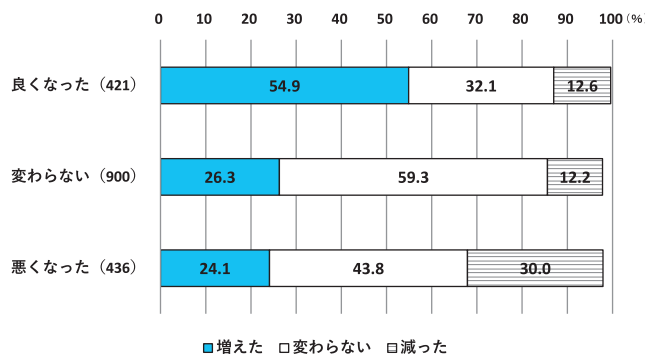
(iii) いわゆる「成果主義」の拡大(限られた人件費を重点配分することで、社員のやる気を高め、優秀な社員の確保・維持を図ろうとする機運が高まった)

(iv) 労働者自身の意識の変化(個人の仕事の成果に基づいて評価することに肯定的な者が多くなっている)

こうした「賃金決定の個別化」が進んでいる結果、経済全体のマクロでは賃上げがされているにもかかわらず、労働者個人では賃金が上がっている人もいれば、下がっている人もいるという状況が生じている可能性がある。

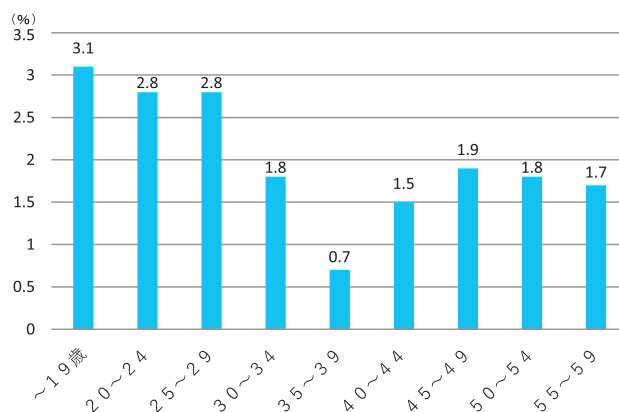
「賃金決定の個別化」の影響を網羅的に捕捉するこ

図表4 「1年前と比較した賃金収入の増減」(経営状況別)



(出典)第47回勤労者短観(首都圏・関西圏)の調査結果より、著者作成
(注) ()内は、回答者数(N)

図表5 年齢階級別賃金(男女計、対前年増減率)



出典:厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査」

とは難しいが、世代によって賃上げの状況が異なるという点については、統計において確認できる。「賃金センサス」では、20～24歳や25～29歳では、いずれも男女計で対前年比2.8%増加率だったのに対し、30代・40代・50代では、いずれも2%未満の増加率にとどまっている(図表5)。

ビッグデータからも同様の傾向が読み取れる。株式会社ペイロールサービスの保有する給与計算代行サービスデータ²によると、2023年4～7月平均の年齢別賃金上昇率(前年同期比)をみると40歳代と50歳代では減少している(図表6)。

勤労者短観では、「1年前と比較して賃金収入が増えた」割合を年齢階層別にみると20代が最も高い40.7%で、年齢階層が上がるにつれてその割合は低くなっている(図表7)。

つまり、若年層では賃上げが盛んに行われている一方、中高年層では賃金がそれほど上がっていない傾向が、統計・ビッグデータ・アンケート全てに共通してあらわれている。これは人手不足に伴う人材確保のため、初任給をはじめとした若年層の賃金を重点的に引き上げているという経営戦略上の理由も影

響している可能性はある。

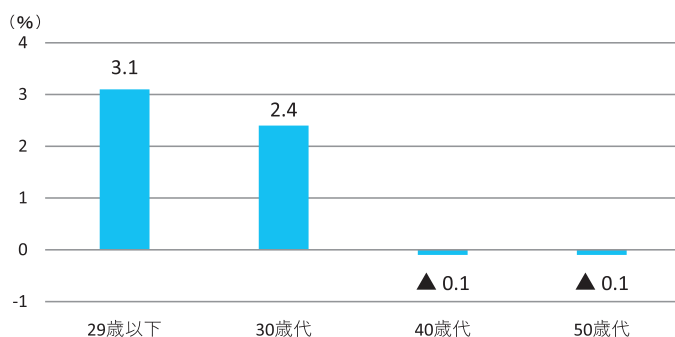
こうした「賃金決定の個別化」が進む中、労働組合が果たすべき役割としては、賃上げ原資の確保とその実効性担保や、成果主義人事の大前提となる適正評価の実現に向けた取組といった点が挙げられる(村上(2021))。しかし、現状においては労使で更に考慮すべき点がある。物価の上昇が続いていることだ。

物価上昇時の賃上げはどうあるべきか

物価の上昇は、すべての個人・世帯に等しく影響する。「賃金決定の個別化」が進んだ結果として、賃金が上がらない働き手や、賃金は上がっても賃上げ率が物価の上昇率を下回る働き手にとっても、物価の上昇は影響する。賃上げする原資のある経営状況であれば、自社内で生活が厳しくなる働き手が出ることは、社内の分配のあり方として公正であると言えるのであろうか。

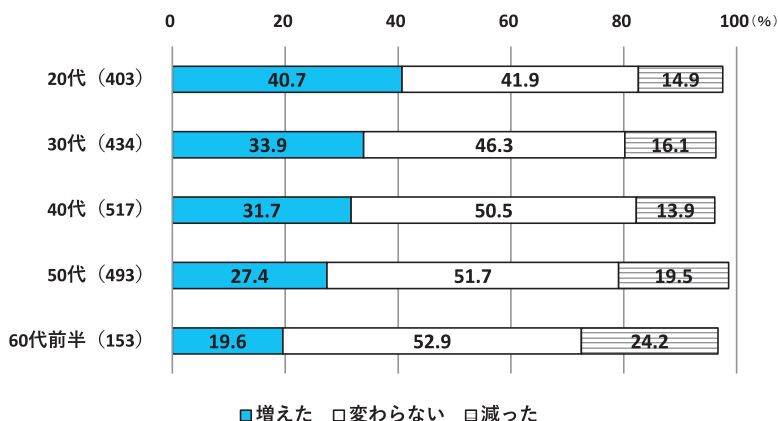
そこで注目すべきはベースアップ(ベア)であろう。日本ではデフレの期間が長かったため、2000年以降2010年代半ばまでの賃上げはほぼ定昇のみで行わ

図表6 ビッグデータからみた年齢別賃金上昇率 (2023年4月～7月平均、前年同期比)



出典:内閣府「月例経済報告関係閣僚会議資料」(2024年5月27日)

図表7 「1年前と比較した賃金収入の増減」(年齢階層別)



(出典)第47回勤労者短観(首都圏・関西圏)の調査結果より、著者作成
(注) ()内は、回答者数(N)

れており、ベアはほぼ0%の水準で推移していた(鈴木(2024))。ちなみに、その期間に公表された経団連の「経営労働政策委員会報告」(2002年12月)では「ベースアップは論外」とさえ記述されていた。

そうした時期が長かったため、労使においてベアについての共通認識が曖昧になってしまったことも懸念される。本稿では、日本がデフレに陥る前、いわゆる「失われた30年」の以前の時期である1989年にまとめられた産業労働調査所「賃金用語事典」の定義を紹介したい(図表8)。

物価が高騰し、賃金表の金額がその分目減りした場合は、自社の労働者の実質賃金を維持するために使用者は賃金表の書き換えを行わなくてはならないとあり、物価上昇時の「ベースアップは当然」という趣旨の説明である。

賃上げの手法としては定昇もあり、特定の労働者個人にだけ着目するのであれば、定昇によって賃金が上昇すれば問題ないとも言える。しかし、定昇が依拠する年功型賃金の見直しが進む現在、定昇にどのように向き合うのかとの問題提起をする声もある(鈴木(2024))。

適切な賃上げ率とは

(ベアによるものにしろ、定昇を含むものにしろ、)物価上昇時にはどの程度の賃上げ率を実現するのが

適当なのか。物価上昇率と同じだけの賃上げ率を実現した場合、実質賃金は下がらないことにはなる。今年の春闘における賃上げ率は定昇を含む平均で5.08%(連合第6回回答集計結果)、ベアと定昇を明確に区別できる3,423組合のベア率は3.54%であった。2023年度の消費物価上昇率(総合)³は対前年度比3.00%であり、ベアだけでみても物価上昇率を上回る賃上げ率を達成していることになる⁴。では、賃上げ率は実質賃金が下がらない水準で十分なのだろうか。

仮に実質賃金が横ばいだったとしても、労働生産性が上昇して付加価値が増加した場合、生産性上昇に見合った賃金の増加を受け取らないと、労働者としてはその分配を受けることができないことになる。つまり、企業の利益などが賃金に回る割合を示す労働分配率は低下することになる。

実際に、近年は労働分配率の低下が顕著である。財務省が本年6月3日に公表した法人企業統計によると、2023年度の労働分配率は38.1%と、統計で遡れる1960年代以降ではじめて4割を下回り過去最低となった(日本経済新聞(2024))。

労働分配率が低いことは、企業にとって賃金に分配する余力が大きいことも意味している。働き手はその働きの価値に見合った賃金を受け取るべきという考え方に立てば、生産性上昇に見合った賃金を受け取ろうとするのは真っ当な主張であるとも言える。

図表8 「ベースアップ」の定義

「ベースアップ」の定義(産業労働調査所「賃金用語事典」(1989年))

基本給表の金額を書き換えることによって労働者の個別要件にかかわらず賃金を増額させることをいう。(中略)労働組合がベースアップを要求する理由として4点ある。第1は消費者物価が高騰し、賃金表の金額がその分目減りしたことによるもので、労働組合の要求を待たなくても、本来自社の労働者の実質賃金を維持するために使用者は賃金表の書き換えを行わなくてはならないと言われている。第2は自社の賃金水準が同一地域ないし同業他社の水準に比べて見劣りする場合で、労働力を確保し定着率を高めるためにベースアップを要求し、改定する。第3は業績が著しく向上した場合で、その成果を月例賃金の引き上げにハネ返らす必要からベースアップを行う。第4は初任給が著しく高騰し、社内賃金曲線にひずみが生じた場合である。1から3の場合は定率で修正することになるし、4の場合は定額でというのが一般的だ。近年物価が沈静化し、しかも業績が上がらなくなったのを背景にベースアップ要求への反省を求める機運が強まっている。

出典：連合総研「日本の賃金－歴史と展望－」調査報告書(2012年12月)。

逆生産性基準原理の再評価

こうした生産性上昇に見合った賃金という賃金決定の考え方については、過去にも提唱されていた。

1960年代以降、世界的にインフレへの対応策として所得政策が注目される中で、日経連は1969年、名目賃金上昇率を実質生産性上昇率の範囲内に抑えるという「生産性基準原理」を提唱した。これはインフレ抑制を目的とした考え方で、物価上昇がある場合、[実質賃金の伸び率<実質GDPの伸び率]となるため、労働分配率は低下する。さらに、実質GDPの伸び率以上の物価上昇がある場合、実質賃金が低下することになる(松井(2019))。

これに対して、同盟系のシンクタンク経済・社会政策研究会(代表は後に連合総研初代所長となる故・佐々木孝男氏)は1984年に「実質賃金上昇率を実質労働生産性上昇率に合わせるべき」という「逆生産性基準原理」を提唱した。この考えに基づけば、物価上昇がある場合でも[実質賃金の伸び率=実質GDPの伸び率]となるため、労働分配率は変わらない。

もっとも1980年代は輸出主導型から内需拡大型への転換が日本経済の課題とされてきた時期であり、「逆生産性基準原理」もそうした経済社会情勢を背景として提唱されたものである。「生産性の上昇に応じて、生活向上分を積み上げることが国内需要拡大のために不可欠」と佐々木氏も提言の中で述べている(金子(2013))。しかし、物価上昇時に「生産性基準原理」を貫けば、実質賃金が低下する場合があります、消費の減少を通じて国内需要拡大を阻害することになるため、「逆生産性基準原理」はこうした事態を防ぐことを目的としたものとも言える。物価高により個人消費の持ち直しに足踏みがみられる現在、「逆生産性基準原理」の考え方は再評価されてもよいのではないか。

本稿では、賃上げの実感が3割程度にとどまっているという勤労者短観調査の結果について、複数の予想をたてて検討した。調査結果のクロス集計からはどれか単独の要因ということは言えず、これらの要因が複合的に影響を及ぼした結果、約3割という低い賃上げの実感につながっているといえよう。成果主義型賃金の導入などによる「賃金の個別化」に関しては、労使は物価上昇が進んでいることに留意して対応すべきである。すなわち、「物価が高騰し、賃金表がその分目減りした場合は、使用者は賃金表の書き換えを行わなくてはならない」という、かつてのベースアップの定義は再注目してもよいのではないか。また、物価上昇時において賃上げはどうあるべきか

考えることは重要である。かつて提唱された「逆生産性基準原理」のように、物価の上昇にかかわらず、働き手はその働きの価値に見合った賃金を受け取れるような理論を考えることは有益であろう。

- 1 労働基準法施行時の通達(1947年9月13日発基第17号)では、「賞与とは、定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないものを云うこと。定期的に支給され、且その支給額が確定しているものは、名称の如何にかかわらず、これを賞与とはみなさないこと。」と定義されている。
- 2 内閣府「月例経済報告関係閣僚会議資料」(2024年5月27日)より引用。対象は、データ利用の同意があった企業等の月給者。賃金センサスと比べ、製造業、卸売業・小売業等の雇用者の割合が高く、対象企業も大企業や東京都に所在する企業が多い。賃金には、基本給及び固定で毎月支払われる地域手当や役職手当等が含まれる。
- 3 厚生労働省が毎月勤労統計で公表している実質賃金では「帰属家賃を除く総合」が物価指数として用いられている。帰属家賃は上昇率がほぼゼロであるため、それを除くことで物価上昇率が高くカウントされているのではないかの議論がある。実際に、2023年度の消費者物価上昇率(対前年度比)は「総合」3.00%、「生鮮食品を除く総合」2.82%に対して「持家の帰属家賃除く総合」は3.57%となっている。この論点についての詳細は、新しい資本主義実現会議(第24回)の基礎資料(2024年2月27日)を参照されたい。
- 4 連合集計の賃上げ率に届かない企業もあることには留意が必要である。例えば、連合の第6回集計結果では組合員数300人未満の中小組合の賃上げ率は平均4.45%だったのに対して、日本商工会議所等の「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果(2024年6月5日公表)では正社員の1年前からの賃上げ率は平均3.62%だった。

【参考文献】

- 鬼丸朋子「賃金決定の個別化の進行に対する労働組合の対応」(「成果主義・賃金決定の個別化—賃金制度改革と集团的労使関係—」連合総研ブックレットNo.17(2021年8月))
- 金子良事「日本の賃金を歴史から考える」(2013年11月)
- 鈴木恭子「どのような賃上げを望むのか?—企業の枠を超える—」(連合総研レポートDIO 2024年5月号 No.398)
- 日本経済新聞「大企業、賃上げ余力大きく 昨年度労働分配率、38%で最低」(2024年6月4日)
- 松井健「マクロ経済の生産性向上に資する集团的賃金交渉〜「連帯賃金政策」と「ゴールデンウェッジルール」」(労働調査協議会「労働調査」2019年9月号)
- 村上和成「「成果主義」導入で個別化する賃金と労働組合の役割」(「成果主義・賃金決定の個別化—賃金制度改革と集团的労使関係—」連合総研ブックレットNo.17(2021年8月))
- 連合総研「日本の賃金—歴史と展望—」調査報告書(2012年12月)