

春季賃上げと物価、個人消費

ぶぎん地域経済研究所 専務取締役 チーフエコノミスト 土田 浩

昨 2023 年の春闘では、物価の上昇と人手不足の深刻化を背景に、実に 30 年ぶりとなる大幅な賃上げが実現した。しかしながら、根強い消費者物価の上昇を受けて、実質賃金は前年比マイナスの状態が続いている。

そうした中で迎えた 24 年春闘では、昨年にも増して賃金を引き上げる機運が高まり、今後、実質賃金がプラスに転じるか、所得の増加が個人消費の拡大につながるかが、日本の景気を見通す上での焦点となっている。

そこで本稿では、賃金を巡る過去の経緯を振り返ったあと、今年の春闘の状況を概観する。続いて、消費者物価と実質賃金の動向、個人消費の動向を確認し、最後に、今後の日本経済に資する賃金のあり方を考えることとしたい。

1. 名目賃金を巡る過去の経緯

(1) 春闘にみる長期的な変遷

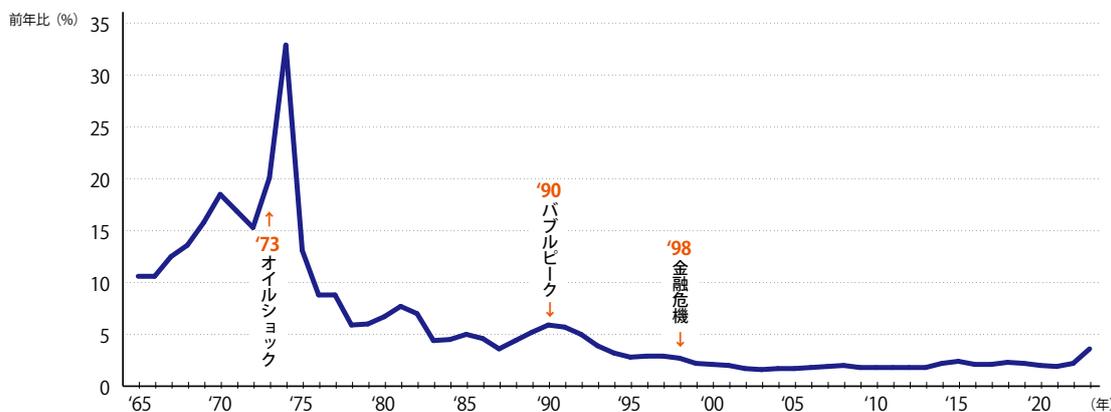
はじめに、正社員の基本給を左右する春闘（春季賃上げ状況）の経緯を確認しておこう【図表 1】。春闘の賃上げ率は、ベア（ベースアップ）と定昇（定期昇給）からなるが（注）、ここでは日本全体の賃金動向

を論じる観点から、ベアのみを念頭に振り返ることとしたい。

（注）定昇は、賃金表の年齢・勤続年数に基づき個々人の給与が増加すること。これに関しては、概ね 2% 程度で過去から大きな変化はない。これに対してベアは、賃金テーブルを改定し、賃金水準を全体的に引き上げることで、企業から見れば人件費の上昇となる。

高度成長期には、10% を超すようなベアがみられたが、これは物価上昇率を明確に上回っており、実質

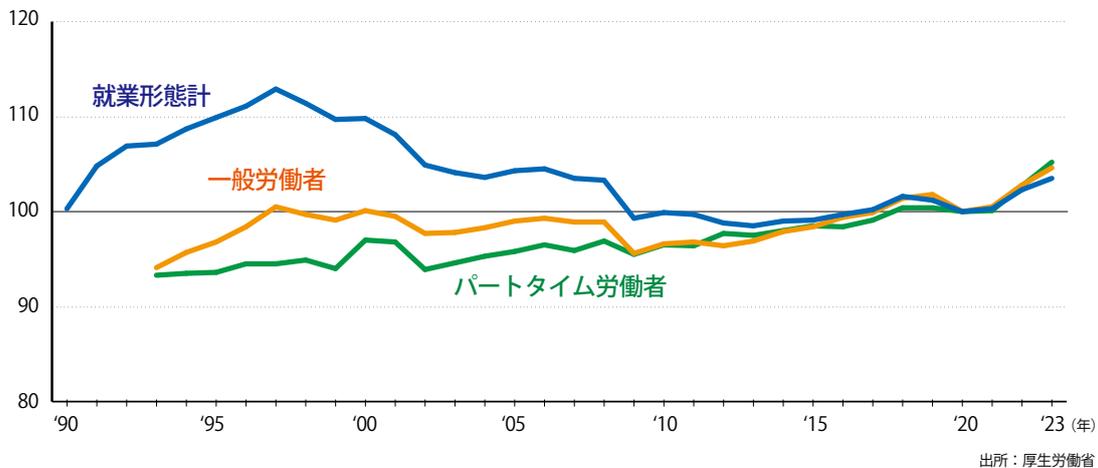
図表 1：春季賃上げ率の推移



出所：厚生労働省



図表 2：正規・非正規別の賃金水準の推移（2020年＝100）



賃金は年々着実に増加していた。

変調を来たしたのは、1973年の第一次石油ショック時であった。消費者物価上昇率が73年+11.7%、74年+23.2%という中で、74年春闘は33%の賃上げで決着したが、これがいわゆる「狂乱物価」と景気後退の同時進行を招く結果となった（「ホームメイドインフレ」による「スタグフレーション」の発生）。そこで75年春闘では、組合自身がインフレ率より低い要求を提示し、インフレは収束に向かった。これ以降の春闘では、前年度の物価上昇率とほぼ同等のベアが実施されるようになった。

また、バブル期には、日本の物価水準が世界的にみて割高であるとの認識から、これを是正するには賃金の抑制が必要との議論がなされた（「内外価格差の解消」）。

次に変調を来たしたのは、大手金融機関の破綻が相次いだ97～98年であった。バブル崩壊に伴う不良債権を金融セクターのみで抱えきれなくなったことから、産業界を含めて日本全体が雇用不安に包まれた。「賃上げよりも雇用維持」が主要な争点となり、ベアを停止する企業が広がった。98年は「デフレ元年」とも呼ばれた。

金融不安自体は2004年には完全に解消し、国内景気も史上最長となる拡張期（2002～08年）にあったが、ベアを見送りとする企業はさらに広がった。その背景としては、中国などの新興国の急速な工業化が国内製造業の脅威になったことが挙げられる。これを

象徴する事例として、02年春闘においてトヨタ自動車は、過去最高益にも拘わらず「グローバル競争の下で人件費抑制が必要」との方針のもと、ベア要求に対してゼロ回答をしたことがあった（「トヨタショック」）。

その後、アベノミクスの下で14～15年春闘では、デフレ脱却を目指す政府が企業に対して賃上げを要請したが（「官製春闘」）、その成果は僅かにとどまった。昨2023年には、輸入物価高騰を起点とした消費者物価の高まりと、人手不足の深刻化を背景に、春季賃上げ率は3.60%と、1993年以来30年ぶりの高さとなった。

(2) 正規・非正規別にみた賃金の推移

次に、国内全体の動きをみるために、厚生労働省・毎月勤労統計調査によって、名目賃金指数（就業形態計）と、正規労働者（一般労働者）・非正規労働者（パートタイム労働者）別の動きをみてみよう【図表2】。

まず、正規労働者の賃金についてみると、上記春闘の動向を反映して、1997年までは毎年着実に増加を続けてきたが、98年から2012年までは緩やかながら減少基調を辿ったことが分かる。13年以降は、アベノミクスの下で緩やかながら持ち直しに転じたが、21年の水準は1997年と同じであるなど、20年余りにわたって賃金水準は低迷してきた。

一方、非正規労働者についてみると、2010年代後半には、労働需給の引き締めりに加えて、最低賃金の着実な引き上げもあって、正規労働者に比べれば趨勢

的に伸び率を高めてきた。

もっとも、正規・非正規の合計（就業形態計）で見ると、1997年をピークに2009年まで低下基調を辿り、その後も21年まではほぼ横這いで推移している。これは、労働規制の緩和などを反映して、賃金水準の低い非正規労働者の就業者全体に占める比率が高まったことによるものである。

22年、23年については、物価が明確に上昇に転じたこと、コロナからの回復に伴い一部業種で人手不足が顕著になったことなどから、正社員で各々+2.3%、+1.8%、非正社員で+2.6%、+2.4%と久方ぶりにはっきりと上昇に転じた。

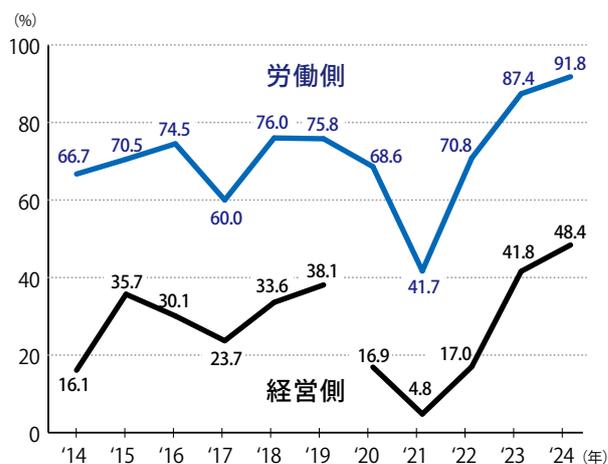
2.2024年春闘の状況

(1) 2024年春闘の全体像

24年春季賃上げは、賃上げが定着してデフレ脱却が実現するのか、あるいは昨年一回限りの動きで終わるのか、という意味でかつてなく注目を集めた。

はじめに、一般財団法人・労務行政研究所のアンケート調査「労使および専門家の計478人に聞く2024年賃上げの見通し」（調査時期2023年12月1日～2024年1月15日）に掲載の「ベアの実施に対する意向の推移」【図表3】をみると、労働側の「ベアを実施すべき」との回答が91.8%（前年87.4%）、経営側の「ベアを実施する予定」との回答が48.4%（前

図表3：ベアの実施に対する意向の推移



出所：財労働行政研究所

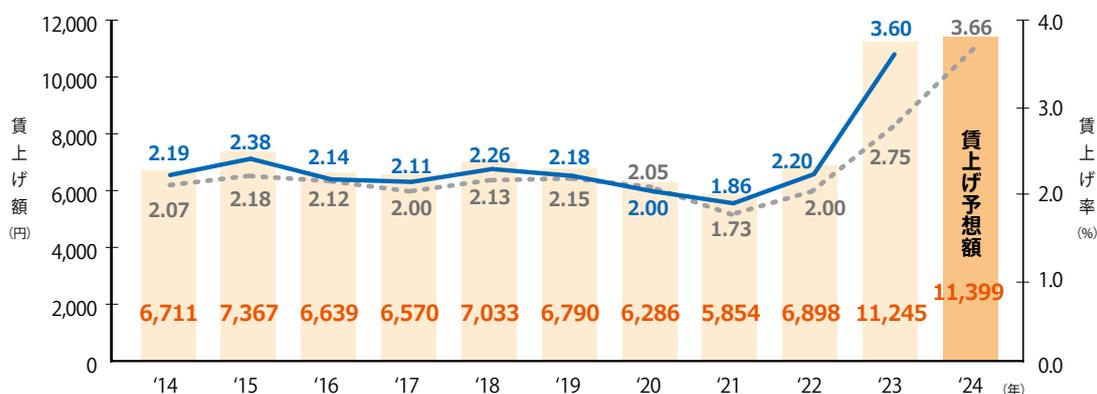
年41.6%）と、高い比率となった昨年をさらに上回り、近年では最高の水準になっていることが分かる。

同調査における春闘賃上げ予想率（定昇分を含む）

【図表4】も3.66%と、前年（予想率2.75%、実績3.60%）をさらに大きく上回っている。昨年同様、今期春闘でも、早い段階から積極的な賃上げが期待されていたことが確認できる。【埼玉県の23年春季賃上げ見通しは12頁のコラムの通り】

次に、24年春闘の実績ベースの中間集計をみると、連合の第4回回答集計結果（4月16日時点）では、前年比5.20%と前年同期（3.69%）を大幅に上回っている。今後、中小企業の結果が追加されていくことを勘案すると、最終結果はこれを若干下回ることが想

図表4：アンケート結果から見た2024年賃上げの予測



出所：財労働行政研究所



定されるが、昨年実績を大幅に上回るレベルで着地することは確実とみられる。

(2) 2024 年春闘における特徴的な動き

ここで、24 年の春闘を巡る特徴的な動きとして、以下の 3 点を指摘したい。

① 経営側の前向き姿勢と、政府の積極的な関与

経営側では、交渉指針となる経団連の「2024 年版経営労働政策特別委員会報告」（1 月 16 日）において、30 年余の実質賃金低下を取り戻す歴史的な大幅賃上げが「企業の社会的責務」であること、内部留保を還元し大企業の社会的責任を果たすよう求めることなどを掲げ、昨年に続いて賃上げに対して踏み込んだスタンスで臨んだ。

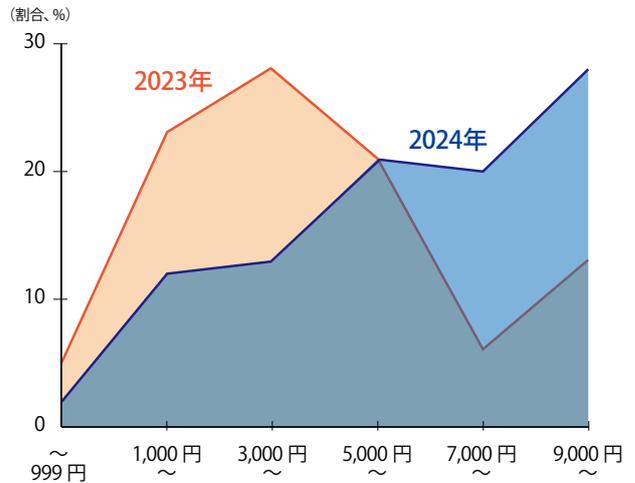
政府においても、昨年に続いて政労使会議を開催し（3 月 13 日）、席上、岸田首相は「大事なのは中小企業における賃上げだ」と強調した。

また、公正取引委員会は、価格転嫁を促す新たな指針を公表したほか、労務費転嫁に関する特別調査を実施し、取り組みが不十分な企業の実名を公表したり、不公正な取引慣行について下請法違反で再発防止を勧告するなどして、価格転嫁を後押しした。

② 中小企業にも賃上げの裾野が拡大

連合が発表した第 4 回集計では、中小企業の賃上げ率は 4.75% に達し、前年（3.39%）を 1 割余り上

図表 5：中小企業の賃上げ分布（製造業）



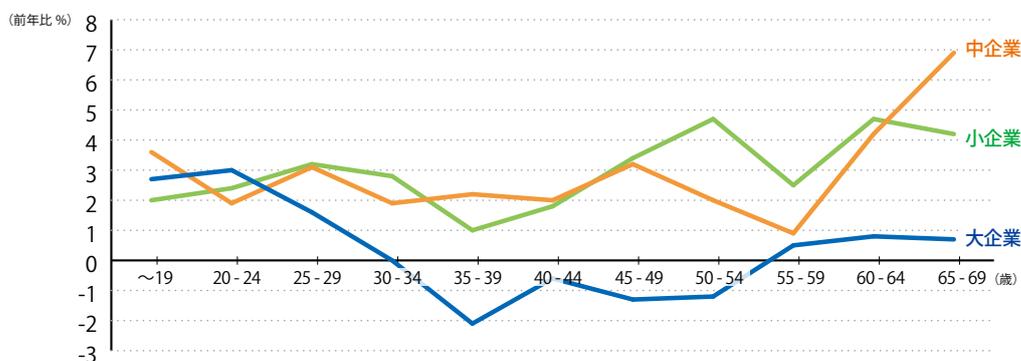
出所：JAM（ものづくり産業労働組合）「春季生活闘争情報」より三菱総合研究所作成

回る高水準となった。また、三菱総合研究所の分析によると【図表 5】、24 年の中小製造業の賃上げ分布は、23 年のものより右にシフトしており、賃上げ額を増額した企業が多かったことが分かる。

③ 賃金カーブを見直す形での賃上げの実施

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると【図表 6】、大企業を中心に、若手層の人材確保を優先していること、これまで処遇が低かった 60 歳代で見直しが行われていること、がみてとれる。その一方で、もともと手厚かった中堅社員の給与は抑え気味となっている。企業側には、この賃上げを機に、年功序列型の賃金カーブを見直そうとする姿勢が見受けられる。

図表 6：年齢階級別・企業規模別の賃金上昇率（2023 年）



出所：厚生労働省

3. 消費者物価と実質賃金

(1)近年の物価を巡る動向

ここまで名目賃金の動きをみてきたが、消費者の購買力という観点からは、消費者物価上昇率を差し引いた実質賃金の動きが重要である。そこでまず、近年まれにみる変動を示した物価全般の動きを確認しておこう【図表7】。

今般の国内物価上昇のきっかけは、2021年入り後の輸入物価の急激な上昇であった。新型コロナウイルス感染拡大が続く中で、供給サイドでは、生産・物流面でサプライチェーン途絶の影響が続いた。また需要サイドでは、海外経済が逸早く景気拡大に転じたことも、物価上昇の一因となった。さらに、22年に入ると、ロシアによるウクライナ侵攻もあって、原油・穀物などの資源価格が一段と上昇したほか、欧米各国では、

図表7：輸入物価、企業物価、消費者物価



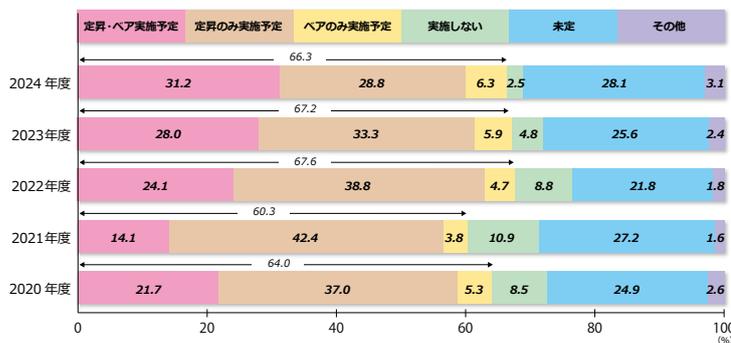
家賃や賃金の上昇も目立ち始めるなど、深刻なインフレに見舞われることとなった。また、米国・欧州の金融引き締めを主因とした急激な為替円安も、輸入物価上昇に拍車をかけた。このため輸入物価は、22年央には前年比5割高に迫るほどに急騰した。

コラム 弊社「埼玉県内企業の2024年度春季賃上げ見通し調査」(回答企業数：166社、調査期間：1月16日～2月28日)

埼玉県内企業について2024年度春季賃上げ見通しを調査したところ、賃上げ(「定昇、ベースアップとも実施予定」、「定昇のみ実施予定」及び「ベースアップのみ実施予定」の合計割合、以下同じ)を予定している企業の割合は66.3%でほぼ前年並みとなった。このうち賃上げに最も積極的な「定昇、ベースアップとも実施予定」としている割合は31.2%となり、過去10年間で最も高い割合となった。

1人当たり平均賃上げ予定額と賃上げ予定率(どちらも定昇とベースアップ込み加重平均)は、全体では金額で10,794円(前年度実績10,682円)、賃上げ率で2.46%(同2.66%)となった。業種別では、製造業が9,755円、2.74%(同9,921円、2.89%)、非製造業が12,153円、2.08%(同11,707円、2.34%)となった。

春季賃上げへの取り組み(全産業)

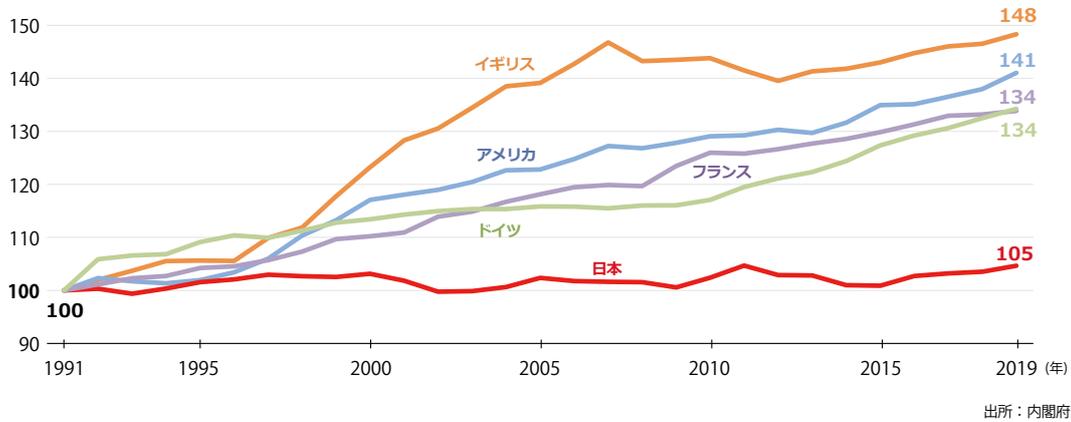


2024年度春季1人当たり平均賃上げ予定額・賃上げ率

区分		1人当たり平均賃上げ額 (単位：円)			1人当たり平均賃上げ率 (単位：%,ポイント)		
		2024年度予定 (A)	2023年度実績 (B)	前年度比増減額 (A-B)	2024年度予定 (C)	2023年度実績 (D)	前年度差 (C-D)
全体	賃上げ	10,794	10,682	▲ 112	2.46	2.66	▲ 0.20
	うち定昇	4,640	4,127	▲ 513			
製造業	賃上げ	9,755	9,921	▲ 167	2.74	2.89	▲ 0.15
	うち定昇	3,604	4,052	▲ 449			
非製造業	賃上げ	12,153	11,707	▲ 446	2.08	2.34	▲ 0.25
	うち定昇	5,995	4,228	▲ 1,767			
規模の大きい企業	賃上げ	10,193	9,767	▲ 426	2.54	2.66	▲ 0.12
	うち定昇	5,182	4,089	▲ 1,094			
規模の小さい企業	賃上げ	12,224	12,834	▲ 610	2.26	2.64	▲ 0.38
	うち定昇	3,351	4,219	▲ 868			



図表 8：1人当たり実質賃金の推移の国際比較（1991年=100）



これを受けて、国内の企業物価も21年から上昇に転じ、22年後半には前年比1割高にまで上昇した。また、当初は企業努力で抑え込まれていた消費者物価も、さすがに22年入り後は価格転嫁の動きが活発化し、22年後半には前年比4%近傍にまで上昇するに至った。

23年入り後は、輸入物価がマイナスに転じたことから、企業物価もゼロ近傍にまで下げているが、消費者物価については、加工食料品を筆頭にタイムラグを伴って価格転嫁の動きが続いており、足もとでも前年比2～3%程度の上昇をみている。

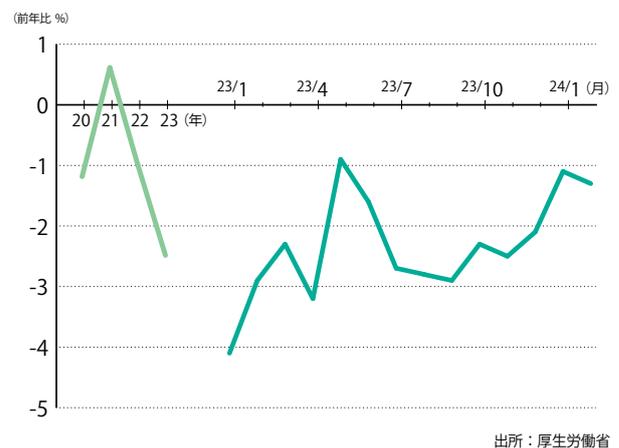
(2)実質賃金の動向

次に、実質賃金の動きをみると【図表8】、長期的には、1990年以降ほぼ横ばいで推移しており、欧米主要国との比較では、大きく見劣りしていたことがみてとれる。

そうした中で、最近の動きをみると【図表9】、2022年には消費者物価の上昇を受けて前年比マイナスに転化したあと、23年もマイナス幅を拡大した。もっとも、24年入り後は、前年比マイナスの状況が続いているものの、名目賃金の上昇と物価上昇率の低下を反映して改善に向かっている。

実質賃金の今後については、上述のとおり今年の賃上げが昨年以上と見込まれることから、本年夏頃にはプラスに転化する可能性があると考えられる。なお、消費者物価の今後については、政府による経済対策(ガソリン、電気・ガスの負担軽減策)の終了に伴う反動

図表 9：現金給与総額



がみられることから、2%台で高止まりするものと見込まれ、24年度中は実質賃金の増加には寄与しないと考えられる。

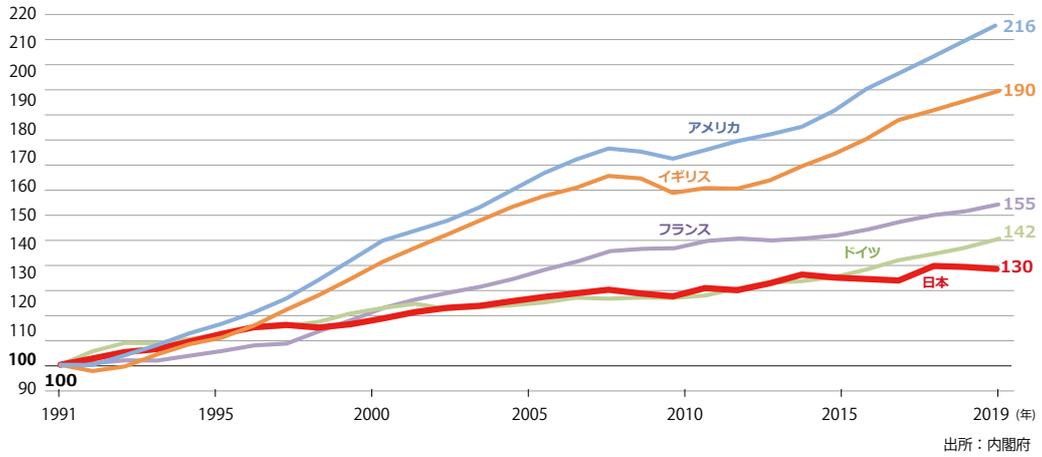
4. 個人消費

今後の景気動向を見通すに当たっては、今回の賃上げが雇用者所得の増加を通じて、個人消費の押し上げに寄与するかという点が重要になる。

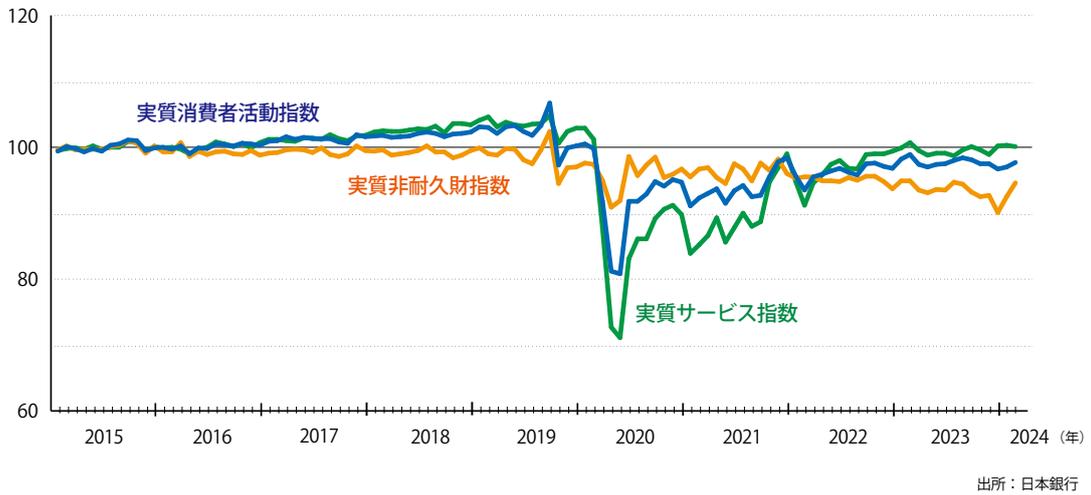
はじめに、長期的視点から実質個人消費の動きをみると【図表10】、1990年以降緩やかな増加にとどまっております。欧米主要国との比較では低調に推移してきたことが分かる。これには、先ほど見た実質賃金の伸び率の違いが影響していると考えられる。

そうした中で、最近の実質個人消費の動きをみる

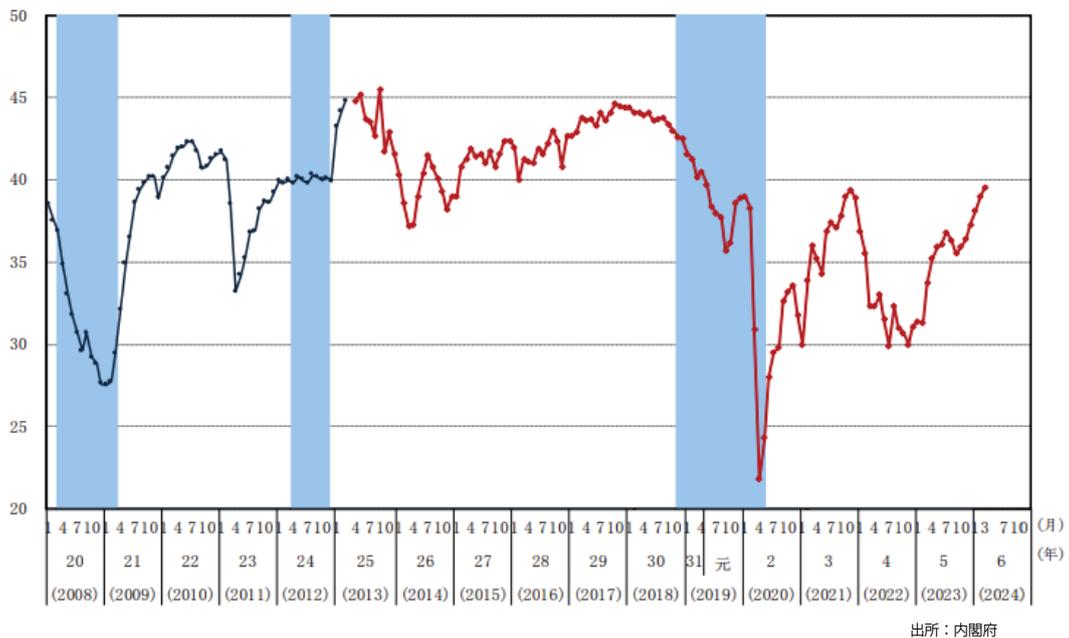
図表 10：家計消費の推移の国際比較（1991年＝100）



図表 11：消費活動指数（2015年＝100）

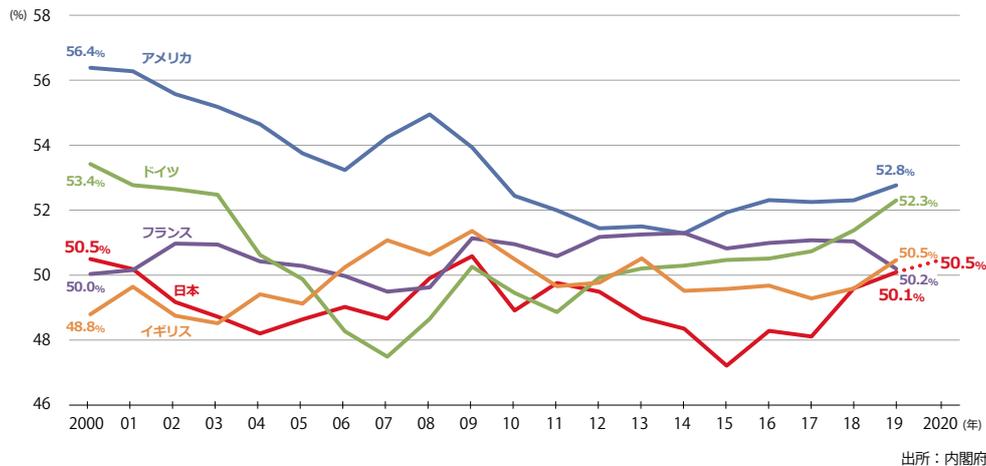


図表 12：消費者態度指数





図表 13：労働分配率の推移の国際比較



と【図表 11】、新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言が発出された 2020 年春に大きく落ち込んだ。その後、22 年頃までは回復基調を辿ったものの、23 年以降は概ね横這いの動きにとどまっている。

この内訳をみると、サービスについては、消費全体の動きと同様、20 年春をボトムに回復基調を辿り、23 年入り後も、新型コロナウイルスの 5 類移行もあって、緩やかながら回復を続けている。その一方で、非耐久財（GDP 統計において半耐久財に分類される品目を含む）については、実質賃金の低下に伴う節約志向の高まりを反映して、22 年頃から弱含み基調にある。

この間の消費者マインドの動きを消費者態度指数でみると【図表 12】、22 年には物価上昇の影響から低下したが、23 年、24 年については、賃金上昇を好感して改善しており、足もとではコロナ前の水準にまで回復している。

今回の大幅な賃上げは、雇用者所得の増加や消費者マインドの改善を通じて、今後の個人消費の押し上げにつながるものと、期待を込めて予想したい。

5. 今後の日本経済に資する賃金のあり方

賃金と日本のマクロ経済との関連について、4 つの側面から論点を整理したい。

①物価と賃金—労働者・消費者の立場から

賃金を元手に購買活動を行う労働者・消費者としては、物価の上昇を超える賃上げが実現することで初め

て実質所得が増加し、実質ベースの消費の拡大につながる。物価の上昇を超える賃上げを継続させるためには、労働生産性の向上が不可欠である。これには、企業の経営戦略に負う面が大きい。労働者の側でも、自らの価値向上を目指したりスキリング（スキルアップ、汎用性向上）などの努力が必要である。

②労働需給と賃金—企業の経営資源確保の観点から

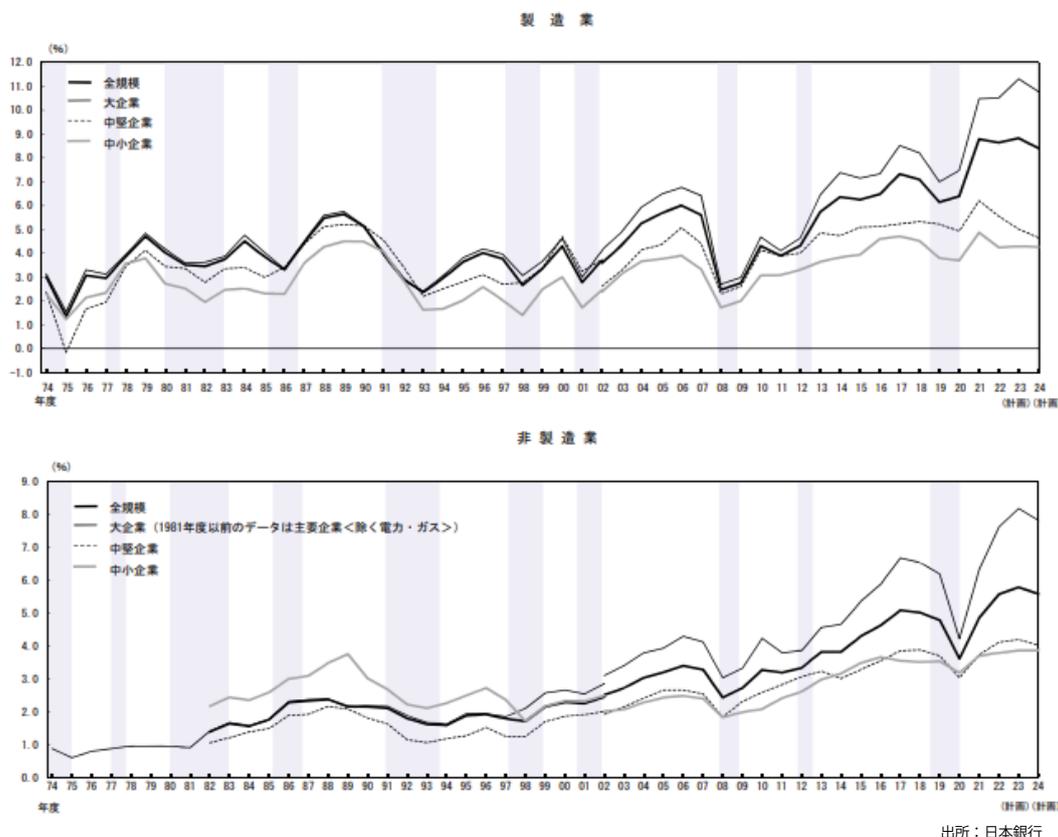
企業経営の立場からは、事業戦略を実行する経営資源として労働力（人材）を確保する必要がある。労働力人口の減少、趨勢的な雇用の流動化、さらには海外との人材獲得競争などの諸環境を踏まえると、人件費の増加は避けられない方向にあるように思われる。企業には、賃上げとともに、高付加価値化への取り組みがこれまで以上に求められることになる。

③分配面からみた賃金—資本と労働の分け前

労働分配率（雇用者報酬 / 国民総所得）の国際比較をみると【図表 13】、景気循環による振れを伴いつつも、均してみれば 50% を下回る水準で推移しており、欧米諸国に比べて低いことが分かる。経済の成熟化とともに、成長力に占める個人消費のウェイトは高まるとみられるが、その意味では、欧米主要国と遜色のない労働分配率が確保されることが望ましい。

また、近年問題となっている資産格差の固定化を防ぐ観点からも、労働の価値が過小評価されないよう配慮が必要である。

図表 14：売上高経常利益率の推移



④賃上げの原資となる企業収益の分配 —大企業と中小企業の分け前

中小企業からは、「業績改善を伴わない中で人材確保のために賃上げせざるを得ない」、「人件費上昇分の価格転嫁が認められない」といった声が根強く聞かれている。企業規模別の収益の動向をみると【図表14】、製造業、非製造業ともに、大企業と中小企業との間で、かつてみられないほどに格差が広がっていることが確認される。

大企業・中小企業間の取引価格は適正か、価格交渉の現場で優越的地位の濫用は生じていないか、引き続き監視態勢を怠らないことが重要である。

おわりに

昨年に続き、今年の春闘でも、大幅な賃上げが実現された。消費者物価と賃金、さらには企業間取引価格が、弾力的かつ適正に変動することは、日本経済のダ

イナミズムを高める意味で望ましい動きである。

この機運が来年以降も持続し、継続的な賃上げの慣習が復活することを願いたい。そのためには、企業の生産性向上に向けたたゆまぬ努力が必要となる。この点、DX化の推進とともに、労働者の時代に即したリスクリングも求められるところである。

政府にもさらなる役割が求められる。日本の労働市場には、正規・非正規の賃金格差という大きな問題が横たわっている。最低賃金の改定に当たっては、単年度の見直しに止まらず、格差是正に向けた中期展望を示すなど、本格的に取り組む姿勢が望まれる。

賃金と物価の好循環に加えて、所得→消費→生産→所得の好循環が実現することで、日本の景気浮揚の原動力となることを期待したい。