

金融経済 ニュースの着眼点

株式会社大和総研
金融調査部 主任研究員

長内 智



第48回 春闘の賃上げ交渉の行方と今後の注目点

今年の春闘では、物価高騰による国民生活への影響が深刻化する中、例年に増して大幅な賃上げを求める声が高まっており、足元で国民の大きな関心事となっています。そこで、今回は、日本の春の恒例行事にもなっている春闘を取り上げます。まず、押さえておきたいポイントを整理した上で、今回の賃上げ率についての見通しと今後の注目点について解説します。

① 春闘は例年3月から本格化 ～例年にない関心の高まり

歴史的な高インフレを背景に、国民生活が厳しさを増しています。天候による価格変動の大きい生鮮食品を除いた消費者物価指数（コアCPI）の上昇率は、2022年12月に前年比4%の上昇を記録しました。これは、第2次石油危機の影響が残る1981年12月（同4%）以来、41年ぶりの上昇率です。こうした中、2022年末以降、インフレ率を上回る大幅な賃上げを期待する声が増えており、春闘での賃上げに対する世の中の関心も非常に高まっています。

春闘とは、労働者（労働組合）と経営者（企業）が新年度に向けて、毎年春に賃金や労働時間などの労働条件について交渉することをいいます。なお、春闘のことを、労働組合が属する連合（日本労働組合総連合会）は「春季生活闘争」、経営側の経団連（日本経済団体連合会）は「春季労使交渉」のように、それぞれ異なる名称で呼んでいる点には少し留意が必要です。

通常、各労働組合は2月頃に具体的な労働条件の要求書を企業に提出し、その第一回目の回答集計結果が公表される3月中旬から労使交渉が本格化します。さまざまな労働条件の中で特に注目されるのは賃上げについてです。

連合は、昨年来の物価高騰を踏まえ、今年の春闘の方針として、定期昇給分とベア（ベースアップ）分を合わせて5%の賃上げ率を求めています。こうした動きを後押しするように、岸

田首相は、経済界に対して、インフレ率を超える賃上げの実現を要請しました。経営側の経団連など主要経済団体も賃上げに対して前向きな姿勢を示しており、足元で賃上げ機運が盛り上がってきています。

② 賃上げ率を見る際のポイント ～定期昇給とベアの違い

実際の春闘の賃上げ率を評価するためには注意すべき点もあります。主なものは、以下の3つです。

1つ目は、通常、賃上げ率という場合、定期昇給とベア等を含む数字のことを指します。毎年、連合が要求している賃上げ率も同様です。

このうち定期昇給とは、労働者の年齢や勤続年数に応じて賃金が毎年自動的に引き上げられていく仕組みであり、年功序列型の賃金体系を採用している多くの日本企業において一般的な制度となっています。

ただし、定期昇給分は労働者も事前に織り込んでいます。そのため、労働者の多くは、物価が上昇する中で予定通りに定期昇給が行われただけでは、実感として、賃金水準が上昇したとは考えないでしょう。また、ある企業において労働者の年齢や職制などの構成が変わらず、これまで通りの定期昇給が行われた場合、その企業の平均賃金は変化しません。

これに対し、ベアとは、労働者の賃金表全体を修正して、企業の平均賃金を底上げすること



です。そして、このことから分かるように、日本全体の賃金水準を押し上げるためには、定期昇給だけでなく、ベアを多くの会社で実施する必要があります。

2つ目は、連合が求めている5%の賃上げ率の水準は、いわゆる交渉戦術の「高いボール」であり、実際の賃上げ率は、そこまで高くなりません。

例えば、連合は、2015年～2022年において4%の賃上げ率を要求してきました。しかし、連合の公表データを確認すると、この間の賃上げ率は、2%前後で推移していることが分かります [図表]。

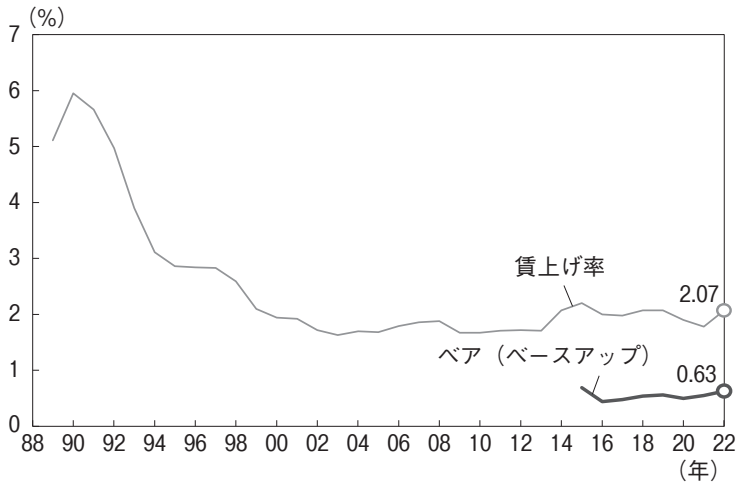
3つ目は、連合は、5%の賃上げ率のうち、定期昇給分を2%程度、ベア分を3%程度としています。このベアの水準についても割り引いて評価する必要があります。実際、近年、ベアは0.5%前後の低い水準にとどまっています。

この背景として、ベアは、一度引き上げてしまうと、その後、企業業績が悪化した場合でも厳しい労使交渉が必要となり、なかなか引き下げにくいという特徴を有することが挙げられます。そのため、多くの企業では、業績が明確に改善した場合でも、ベアでなく、まず賞与（ボーナス）を引き上げることによって労働者の処遇改善を行う傾向が見られます。

③ 今年の賃上げ率は明確に加速 — ~国民生活にもプラスに作用

政労使が足並みを揃えて賃上げに前向きな姿勢を示していることもあり、今年の賃上げ率は、

【図表】春闘の賃上げ率



(注) 賃上げ率は定期昇給とベア等を含む。ベアの値はベアが明確に分かる組合のみ集計。

出所：日本労働組合総連合会（連合）より大和総研作成

昨年から明確に加速し、2%後半以上になる見込みです。これまで見てきたように、足元のインフレ率（4%）を上回る5%の賃上げ率は難しいと思いますが、それでも物価高騰の国民生活への影響を一定程度緩和する効果が期待されます。

また、そもそも連合の高い賃上げ要求に合わせるように、無理に高い賃上げを行うことになれば、企業業績が悪化し、来年の春闘において賃上げ率が低下する可能性もあります。重要なことは、過去20年以上も2%前後にとどまっていた賃上げ率の水準を中長期的に押し上げていくということです。

持続的な賃上げが実現できれば、日本経済の成長にもプラスに寄与します。その結果、日本企業の収益が上向き、株価に対してプラスに作用します。日本経済と株式市場の先行きを占う上でも、今年の春闘の行方が注目されます。

おさない さとし 2006年早稲田大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学、大和総研入社（金融資本市場担当）。2008～10年大和証券に外向（海外市場担当）、2010年大和総研に帰任（新興国、日本経済担当）。2012～14年内閣府参事官補佐として経済財政白書、月例経済報告などを担当。2014年大和総研に帰任（日本経済担当）、2018年より現職（金融資本市場担当）。CFP®認定者。執筆書籍：『デジタル化する世界と金融—北欧のIT政策とポストコロナの日本への教訓』金融財政事情研究会、2020年、共著。『トランプ政権で日本経済はこうなる』日本経済新聞出版社、2016年、共著。『リーダーになったら知っておきたい 経済の読み方』KADOKAWA、2015年、共著。