

2023年の 中小企業の 賃上げ相場 を予測する

賃金管理研究所所長
大槻 幸雄

消費者物価の上昇などを受け、大企業を中心に賃上げの機運が高まっていますが、果たして中小企業はどうなのか。様々な経済指標から、ことしの賃上げの行方を展望します。

*本記事は、2023年2月6日現在の情報に基づいています。

2022年の賃上げ状況との相違

2022年の賃上げを振り返ると、資源価格の高騰に加えウクライナ情勢の景気への影響が懸念されていたものの、コロナ後を見据えて賃金改善に向けた前向きな姿勢が目立ち、経団連・大手企業の妥結結果は2・27%（前年比+0・43ポイント）と改善傾向を示しました。

一方、同じく経団連・中小企業では、賃上げ率1・92%（前年比

+0・24ポイント）、連合調査でも中小企業に該当する従業員規模300人未満規模では1・96%（前年比+0・23ポイント）と、いずれも2%を下回り、中小企業ではベア実施の傾向が広がったと確認できるまでには至りませんでした。

2023年春季労使交渉は、昨年12月の41年ぶりといわれる消費者物価の上昇を受けて、大手企業を中心にベアアップの機運が高まっています。その背景には、実質賃金が低下傾向にあることに加

え、人材確保がより難しくなってきたことが挙げられます。

賃上げを取り巻く環境は

春季労使交渉がスタートするにあたり、岸田首相は「インフレ率を超える賃上げの実現」を企業に要請しています。連合も早い段階で5%程度（定昇分2%に賃金改善分3%程度を加算）と、これまでにない水準の賃上げ目標を統一要求に掲げました。

もともと、昨年12月の消費者物価指数は前年同月比4・0%上昇したため、賃金改善分3%を実現しても実質賃金は低下することになります。

政府の要請に対し、経団連も賃上げの必要性に理解を示しつつ、今春の労使交渉を「賃金と物価の好循環を実現する好機としたい」としています。しかしながら、連合の要求に対しては、2014年以降の実績と大きく乖離しているとの認識を示し、賃金引上げは月例賃金のみでなく諸手当、賞与・一時金など、多様な選択肢のなかから各社の実情に適した方法を検討すべきとの従来からの基本姿勢を崩していません。個々の企業の動静が注目されるところです。

景気回復への期待と 下振れ懸念

1月の月例経済報告では、基調判断を1つ引き下げ、「一部に弱さが見られるものの、緩やかに持ち直している」としました。

ウィズコロナ下での政策効果もあって景気を持ち直しが期待されていますが、世界的な金融引締めや海外景気の下振れリスクもあり、現状では輸出入が弱含んでいることもあって、先行きに対する不透明感が強まれば、労使交渉にマイナスの影響を与えるかもしれません。

中小企業の業績見通し

企業業績全般に目を向けると、大企業を中心に総じて業績は堅調に推移しています。2022年度（計画）の全企業の経常利益71・4兆円（日銀短観）は過去最高ペースですが、急激な円安の影響がなければ対前期比でマイナスとなっていたかもしれません。

中小企業の経常利益は、法人企業統計からここ数年の上半期（4-9月期）の推移を集計してみたところ、2022年上期は対前年同期比でほぼ横ばいでしたが、コ

■2023年賃上げ・中小企業業種別予測

		2023年予測			2022年実績	
		妥結額 (円)	アップ率 (%)	前年差 (ポイント)	妥結額 (円)	アップ率 (%)
製造業	鉄鋼・非鉄金属	6,100	2.30	0.25	5,481	2.05
	機械金属	5,600	2.10	0.03	5,486	2.07
	電気機器	6,100	2.20	0.03	5,983	2.17
	輸送用機器	4,900	1.90	▲ 0.22	5,468	2.12
	化学	5,600	2.10	0.04	5,515	2.06
	紙・パルプ	4,500	1.70	▲ 0.05	4,602	1.75
	窯業	4,500	1.60	▲ 0.02	4,540	1.62
	繊維	3,800	1.60	▲ 0.07	3,990	1.67
	印刷・出版	6,000	2.00	0.10	5,703	1.90
	食品	5,200	2.00	0.23	4,560	1.77
その他製造業	5,800	2.10	0.20	5,229	1.90	
製造業平均		5,900	2.20	0.21	5,312	1.99
非製造業	商業	5,600	2.20	0.26	4,898	1.94
	金融	4,500	2.00	0.47	3,453	1.53
	運輸・通信	4,300	1.70	0.21	3,741	1.49
	土木・建設	6,600	2.60	0.13	6,295	2.47
	ガス・電気	4,600	1.60	0.01	4,556	1.59
	その他非製造業	5,400	2.10	0.15	4,969	1.95
非製造業平均		4,800	1.90	0.10	4,571	1.80
総平均		5,500	2.10	0.18	5,036	1.92

注1 2022年実績は一般社団法人日本経済団体連合会『2022年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（加重平均）』による

注2 対象は従業員数500人未満の企業

注3 妥結額は定期昇給（賃金体系維持分）等を含む

コロナ前の2019年対比では、
2割程落ち込んだ水準です。

日銀短観の業況判断を見ると、
仕入価格上昇に対し販売価格の上
昇が見込めない企業が中小企業に
多く、価格転嫁の遅れが収益を圧
迫している実情が読み取れます。
価格転嫁力が低いため生産性が
押し下げられている中小企業で
は、賃上げに慎重にならざるを得
ないという事情がここにも表われ
ています。

雇用情勢は引き続き 堅調に推移

雇用環境に関しては、2022
年12月の完全失業率は2・5%、
完全失業者は158万人と18か月
連続で減少。有効求人倍率は直近
12月で1・35倍、2022年を通
じた平均でも1・28倍と4年ぶり
に増加するなど、堅調に推移して
います。

日銀短観（12月調査）における

雇用人員判断指数（人員が「過
剩」とする企業の割合から「不
足」とする企業の割合を差し引い
た指数）では、全体で31ポイント
の「不足」超過、中小企業に限定
すれば34ポイントの「不足」超過
であり、人員不足解消への流れは
まだ見えていません。

人材のひっ迫感がさらに高まっ
ていることは、賃上げにとっては
プラス要因となります。

賃上げ率は2・1%と予測

このような環境下であって、こ
としの中小企業の賃上げ率は、昨
年実績を上回る2・1%と予測し
ます。自社の賃金カーブを維持す
るための必要水準が1・7%だと
すれば、ベースアップ分は0・
4%程度に留まることでしょう。
業種別の予測値は、上表のとお
りです。

本稿では、経団連の業種別妥結
結果の業種区分に沿って予測して
いますが、同じ業種内でも二極化
がさらに進んでおり、企業ごとに
対応は大きく異なるでしょう。全
体の6割以上は2・1%を上回る
妥結を実現すると予想されます
のみで、ベースアップにまで踏み

出せないかもしれません。

全体としては人材の獲得競争が
厳しさを増すなか、2022年に
比べて大幅なベースアップに踏み
出す企業が増え、優秀人材の獲
得・定着を念頭に賃金水準の底上
げを図ろうとする動きが広がるで
しょう。

ところで、自社の賃金水準が同
業他社より低めであり、かつ人材
の確保・定着も急務であるという
会社は、数年先を見据えて戦略的
なベースアップについて、すぐ
も検討を始めるべきです。

仮に平均所定内賃金24万800
0円の会社があり、今後の着実な
人材獲得に向けて、地域の中堅企
業並みの平均賃金28万円を目指そ
うとしたとしましょう。この場
合、定期昇給分とは別に毎年2・
5%のベースアップを5年間続け
なければ、その水準に到達するこ
とはできません。

賃金水準の引上げは、戦略的
に、無理のないよう時間をかけて
行なうのが基本です。ことし、賃
上げ率が世間並みであったとして
もそれに安心することなく、自社
の置かれた状況を客観的に捉え
て、今後の賃金戦略を決めていた
だきたいと思います。

おつき ゆきお 証券会社を経て㈱賃金管理研究所入所。以降、今日まで30年以上にわたり人事業
務分野に身を置き、賃金・評価制度の設計・運用を通じ、活力ある組織づくりを強力にサポートしている。