

2024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
賃金・人事コンサルタント

大槻 幸雄

消費者物価の上昇や人手不足などを受け、昨年は3%を超える賃上げ率となりました。この流れはことしも続くのでしょうか。様々な経済指標から、今春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。

2023年を超える 賃上げへの期待

2023年の春季労使交渉を振り返ると、経団連・大手企業の妥結結果は3・99%（前年比+1・72ポイント）と30年ぶりの賃上げ幅を記録しました。

同じく経団連・中小企業でも、賃上げ率3・00%（前年比+1・08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3・23%（前年比+1・27ポイント）と、いずれも

前年実績を1ポイント以上も上回り、一気にベア実施の裾野が広がりました。

これは、政府、組合側、経営側の賃上げスタンスが一致したことに加え、大手企業を中心に企業業績が好調であったこと、深刻な人手不足、コストプッシュ型インフレの長期化といった複数の要因が重なり、当初予測を大幅に超える賃上げが実現したものと考えられます。

2024年の春季労使交渉でも、組合側、経営側双方から賃上

げに前向きな発言が相次いでいます。前年以上の賃上げ宣言をする企業も多数あり、賃上げへの気運は高まっています。

ただし、中小企業にとっては、原材料やエネルギー価格の高騰等によるコスト増がいまなお進行中であり、人材の確保・定着に向けた、収益の改善を伴わない、防衛的な賃上げをせざるを得ないのが実状です。

コスト増や人手不足といった課題は依然として残っているため、これらの課題を解決しながらの賃上げ対応をしていかなければならないこととなります。

賃金・物価の好循環への 道筋は不透明

1月30日の施政方針演説で、岸田首相は「2024年に物価高を上回る所得を実現する」ことを公約し、春季労使交渉での賃上げに加え、6月の所得税・住民税の定額減税による所得の底支えにも言及しました。

しかし、春季労使交渉が「デフレから完全脱却するラストチャンス」との認識は、政労使で一致しているものの、持続的な成長への道筋は見えていません。

原材料費やエネルギー価格の高騰によるコストプッシュ型のいわゆる「悪いインフレ」は、2024年後半には落ち着きを取り戻すと思われるですが、安定的成長につながる「良いインフレ」、すなわち賃金増加と物価上昇の好循環へと転換するには、物価上昇を上回る名目賃金の上昇が必要です。

ただし、潜在成長率が0・6%といわれる日本で、持続的な消費を実現できる賃金水準を維持していくことは容易ではないと思われます。

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、「景気は、このところ一部に足踏みがみられるものの、緩やかに回復している」との昨年11月以来の基調判断を維持していますが、世界的な金融引締めや中国経済の先行き懸念、さらには物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響を下振れリスクとして取り上げています。

物価動向では、企業間の取引価格は落ち着いてきたものの、消費者物価は高止まりしています。2023年平均の消費者物価指数

■2024年賃上げ・中小企業業種別予測

業種区分		2024年予測			2023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	11,800	4.40	1.03	9,023	3.37
	機械金属	11,600	4.30	1.01	8,841	3.29
	電気機器	11,100	4.00	1.05	8,168	2.95
	輸送用機器	10,700	4.10	1.22	7,533	2.88
	化学	9,700	3.60	0.92	7,232	2.68
	紙・パルプ	9,400	3.70	0.36	8,476	3.34
	窯業	8,300	2.90	0.58	6,640	2.32
	繊維	8,100	3.40	0.50	6,870	2.90
	印刷・出版	11,300	3.60	1.04	8,023	2.56
	食品	11,500	4.40	1.16	8,440	3.24
	その他製造業	13,000	4.50	0.80	10,701	3.70
製造業平均		11,400	4.20	1.01	8,659	3.19
非製造業	商業	10,600	4.00	1.01	7,919	2.99
	金融	8,900	3.70	0.98	6,561	2.72
	運輸・通信	9,300	3.60	1.34	5,857	2.26
	土木・建設	12,000	4.50	1.08	9,108	3.42
	ガス・電気	9,600	3.40	1.00	6,806	2.40
	その他非製造業	8,900	3.50	1.11	6,077	2.39
非製造業平均		9,900	3.80	1.15	6,924	2.65
総平均		10,900	4.10	1.10	8,012	3.00

注1 2023年実績は一般社団法人日本経済団体連合会『2023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

企業業績はコロナ前の水準にほぼ戻るも

企業業績全般に目を向けると、

「価格転嫁が進んでいない」

（生鮮食品を除く総合）は前年比3・1%上昇と、41年ぶりの高い伸びとなりました。
賃上げは、定期昇給分とベースアップ分に分けて考えられますが、賃金と物価が相乗的に上昇する好循環の実現に向けては、ベースアップ分だけで消費者物価上昇率をカバーする必要があります。

円安の恩恵が製造業では輸出に、非製造業ではインバウンド需要に波及し、東証プライム上場企業の2024年3月期決算は過去最高益が見込まれています。
中小企業の経常利益も、法人企業統計によれば、2023年上期（4・9月期）は対前期比で25・1%増となり、コロナ前の2019年とほぼ同じ水準まで回復しました。

ただし、

中小企業に強い人手不足感

「値上げできたのは原材料費の上昇のみで、労務費の引上げまでには切り出しにくい」
など個別の事情もあって、多くの中小企業が、賃上げにはなお慎重にならざるを得ない状況が続いています。

雇用情勢に目を向けると、2023年12月の完全失業率は2・4%、完全失業者数は156万人と前年同月比で2万人の減少、有効求人倍率は1・27倍でした。
新型コロナウイルスが第5類に移行したのをきっかけに、飲食・宿泊サービスなどへの需要が回復するなかでも、労働供給の戻りは緩やかなため、人手不足感は中小企業でより高まっています。

日銀短観（2023年12月調査）における雇用人員判断指数（人員が「過剰」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）は、全体で35%ポイントの「不足」超過、中小企業に限定すると38%ポイントの「不足」超過です。

人材の定着や流出防止を意識した防衛的な賃上げの必要性は、中

小企業で強く認識されています。

賃上げ率は4・1%と予測

今年の中小企業の賃上げ率は、昨年実績を大きく上回る4・1%と予測します。

自社の賃金カーブを維持するための定昇相当分が、中小企業では1・6%前後ですので、ベースアップ分は2・5%程度まで上昇すると考えられます。

業種別の予測値は、上表のとおりです。

2023年度の実績値（妥結額8012円、賃上げ率3%）から逆算すると、平均所定内賃金は26万7000円前後です。2024年に4・1%の賃上げが実施されると、金額ベースでは1万1000円の増加となります。

1万円を超える大幅な増加ではありませんが、物価上昇分をカバーするには至りません。それでもなお、好循環の実現に十分な水準とはいえないのです。

本来、賃金水準の引上げは、計画的に、かつ戦略性をもって行なうことが基本です。自社の置かれた状況を客観的に捉えて、中期的な賃金戦略の一環として今年の賃上げに臨んでください。

○

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・運用を通じて、活力ある組織づくりを強力にサポートしている。