

（BOX 1）春季労使交渉の動向

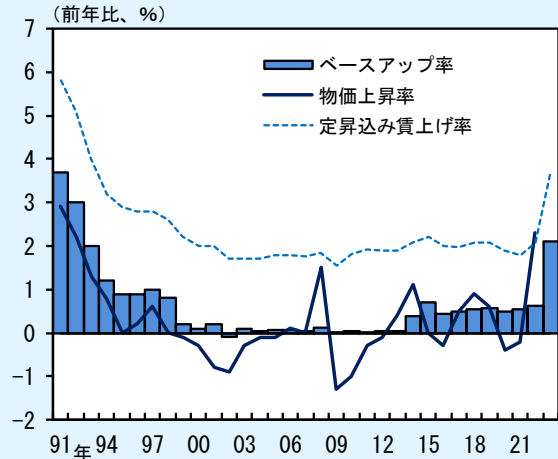
今春の労使交渉の動向をみると、労働需給が引き締まるもとで、人材確保を念頭に、多くの企業が最近の物価上昇を反映した高めの賃上げ率で妥結している。大企業の労働組合を中心とする連合加盟先における正社員の平均的な賃上げ率は、約30年ぶりの高水準となっている（図表 B1-1①）。妥結結果の内訳をみると、組合員数が1,000名を上回る先だけでなく、それより規模が小さい先においても、高水準の賃上げ率となっている（図表 B1-1②）。また、正社員のみならず、パート職員の処遇についても、はっきりと改善している。

労働組合の組織率が低い中小企業については、4月以降、賃金交渉を行う先が少なくないこともあって、現時点では、賃金改定の全容は判明していない。大企業との対比で、中小企業は企業収益の改善ペースが鈍く、このことは、中小企業の賃金上昇率を抑制する方向に作用する可能性がある（図表 B1-2）。一方で、中小企業では、正社員の賃金が労働需給の引き締まりに反応する度合いが大企業よりも強い傾向にある¹⁹。この点、中小企業では、欠員率が目立って上昇しており、人手不足感が一段と深刻化している様子が窺われる（図表 B1-3）。こうした傾向は、感染症の影響が和らぐもとで需要が増加している対面型サービス等で顕著になっている（図表 B1-4）。労働需給の引き締まりは、これらの業種を中心に、中小企業の賃金を押し上げる方向に作用すると考えられる。

賃金交渉の結果は、夏場にかけて実際の給与に反映されることになる（図表 B1-5）。中小企業における賃金改定の動向等に不確実性は残るが、本

図表B1-1：春季労使交渉の結果

①時系列推移



（出所）日本労働組合総連合会、中央労働委員会、総務省
 （注）1. 物価上昇率は、CPI（除く生鮮食品、消費税率引き上げ等の影響を除く）。
 2. ベースアップ率および定昇込み賃上げ率は、2013年までは中央労働委員会、2014～2023年は連合の公表値（2023年は第4回集計）。

②就業形態・規模別

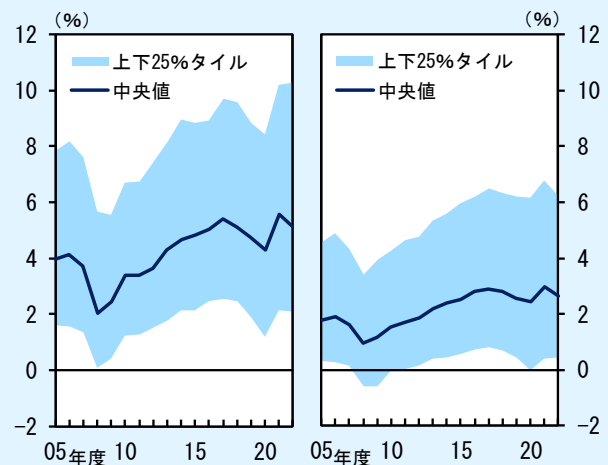
| | （定昇込み賃上げ率、%） | |
|----------|--------------|-------|
| | 2022年 | 2023年 |
| 正社員 | 2.1 | 3.7 |
| 1,000人以上 | 2.1 | 3.7 |
| 300～999人 | 2.0 | 3.6 |
| 100～299人 | 2.0 | 3.5 |
| 99人以下 | 1.9 | 3.0 |
| パート | 2.3 | 5.4 |

（出所）日本労働組合総連合会
 （注）2023年は、第4回集計の値。正社員の内訳は、組合員の人数別集計値。
 パートは、有期・短時間・契約等労働者の賃上げ率。

図表B1-2：売上高経常利益率

①大企業

②中小企業

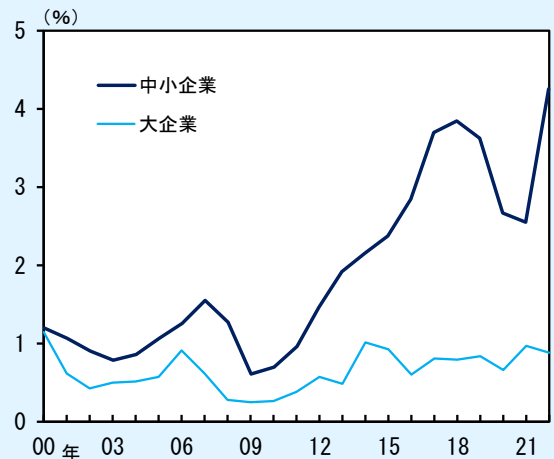


（出所）日本銀行
 （注）短期ベース（全産業）。2022年度は、2023/3月調査時点の計画値。

¹⁹ 大企業と中小企業の賃金決定の違いについては、2023年1月展望レポートのBOX 3を参照。

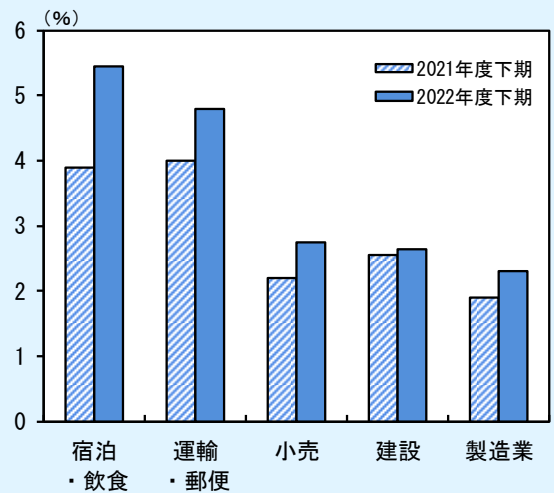
年の所定内給与は、伸び率が明確に拡大する可能性が高く、個人消費を下支えすると考えられる。

図表B1-3：一般労働者の欠員率



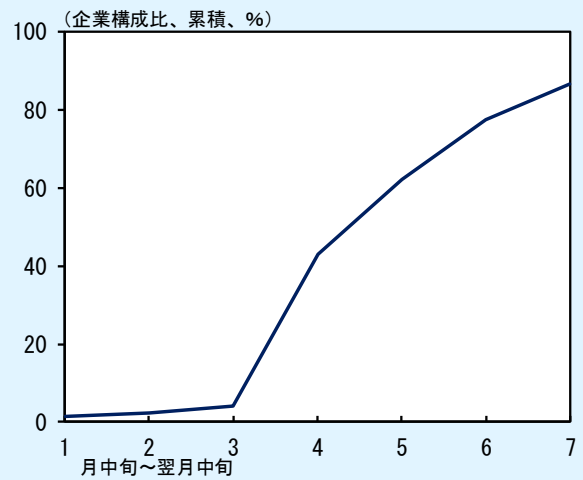
(出所) 厚生労働省
 (注) 2022年は上半期の値。大企業は常用労働者数が1,000人以上、中小企業は同5～99人の企業。

図表B1-4：欠員率（業種別）



(出所) 厚生労働省

図表B1-5：賃金改定の反映時期



(出所) 厚生労働省