

（BOX 1）2023 年春季労使交渉の振り返り

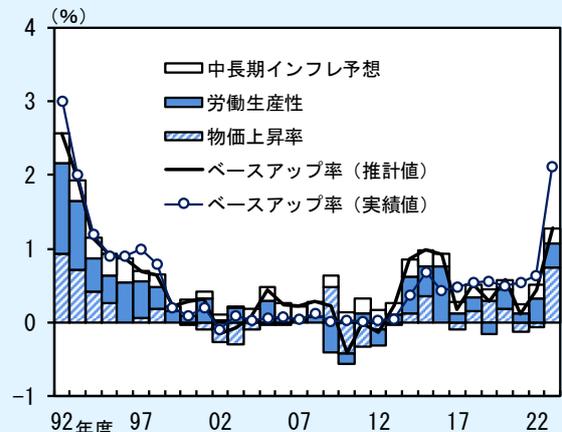
2023 年の春季労使交渉では、多くの企業で高めの賃金改定が実現した。長期時系列データをもとにシンプルな賃金改定率（ベースアップ率）関数を推計すると、本年は、この推計値を大きく上回って着地しており、企業の賃金設定行動が従来よりも積極化したことが窺える（図表 B1-1）。

大企業の労働組合を中心とする連合加盟先について、個社の賃金改定率の分布をみると、今春ほどではないが全体として改定率が高まった 2015 年頃や昨年は、そもそも賃金改定を見送った先が多かったほか、実施した先の改定率も 0%台が中心となっていた（図表 B1-2）。他方で、今春は、製造業・非製造業ともに、雪崩を打ったように、幅広い先で高水準の賃金改定が実施されている。

より子細に振り返ると、多くの組合員を抱える「リーダー企業」が、高水準の賃金改定を実施し、それに多くの企業が追随する動きがみられた（図表 B1-3）。こうしたもとで、中小企業でも、アンケート調査等をみると、幅広い先で賃金改定が実現したとみられる<sup>19</sup>。

このように、多くの先が積極的な賃金改定を行った背景には、物価上昇率の高まりに加え、少子高齢化にも起因するマクロ的な人手不足感の強まりがあると考えられる。とくに、若年層や高度人材については人手不足感の強まりが目立っており、これらの層を中心に、従来、流動性が低く、人材の確保・係留のための賃金改定プレッシャーが小さいとされてきた正社員についても、近年、転職

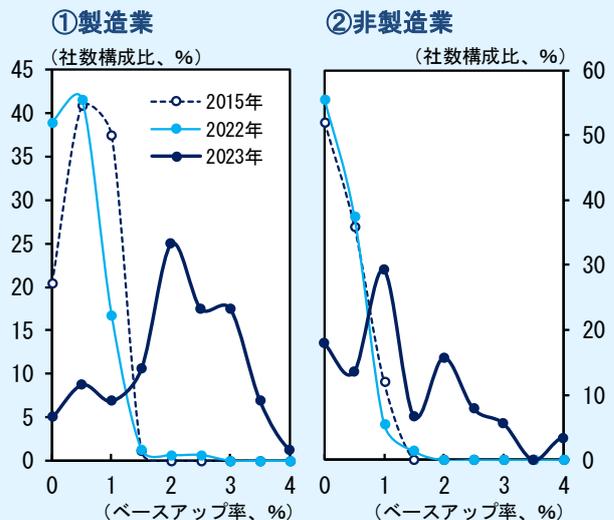
図表B1-1：賃金改定率



（出所）中央労働委員会、日本労働組合総連合会、総務省等  
 （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）。ベースアップ率（実績値）は、2013年度までは中央労働委員会、2014～2023年度は連合の公表値。  
 2. 推計式は以下の通り。推計期間：1992～2022年度。\*\*\*は1%有意。  

$$\text{ベースアップ率} = 0.32*** \times \text{前暦年の物価上昇率} \\ + 0.24*** \times \text{前年度の名目労働生産性変化率} \\ + 0.15*** \times \text{前年度末の中長期インフレ予想}$$

図表B1-2：賃金改定率の分布



（出所）日本労働組合総連合会  
 （注）ベースアップ率は、連合に加盟する主な組合の賃上げ額と賃金水準の個票に基づく日本銀行スタッフによる試算値。

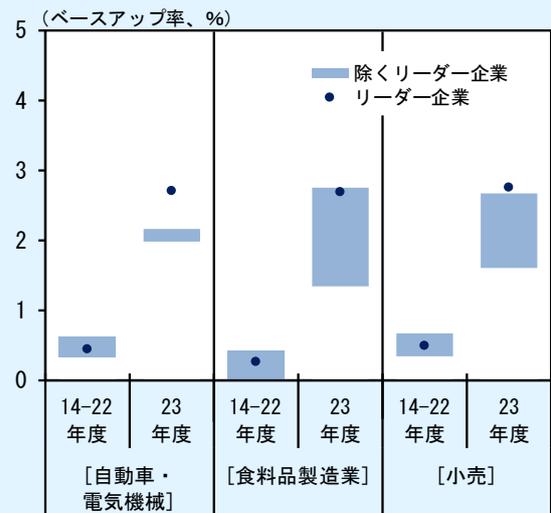
<sup>19</sup> 例えば、中小企業を主な調査対象としている東京商工リサーチの「賃上げに関するアンケート（2023年8月）」や日本商工会議所の「L O B O調査（2023年5月）」をみると、ベースアップ実施先の割合は、昨年よりも大きく増加している。

市場が急速に拡大している（図表 B1-4）。

人手不足感の強まりは、人材の確保・係留に優位性を持つと考えられる企業——上述のリーダー企業の多くが含まれるとみられる——にも及んでおり、こうした先の賃金設定行動の積極化につながったとみられる。実際、短観の個票を用いて分析すると、従来、マクロ的な労働需給がタイト化した場面であっても人手不足感を示してこなかった企業でも、足もとにかけて、人手不足感が急速に高まっていることが分かる（図表 B1-5）。

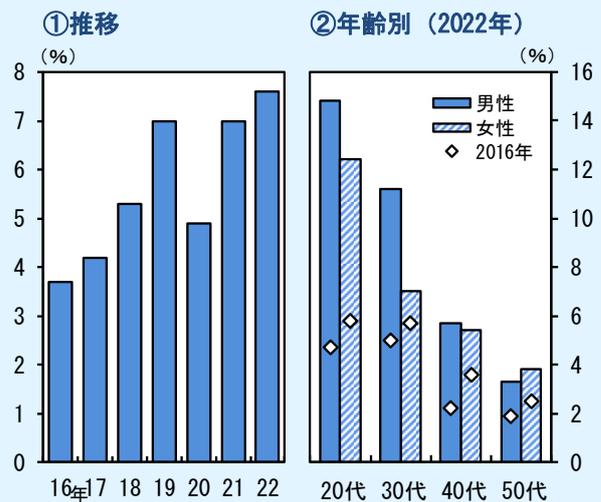
以上のように、2023年の春季労使交渉では、各業種のリーダー企業を含め、多くの先で正社員の人手不足感が高まっているもとの、輸入物価の上昇を起点とする消費者物価の上昇が契機となり、企業の賃金設定行動が一斉に積極化したと考えられる。少子高齢化も背景としたマクロ的な人手不足感は続いていくと予想されるなかで、今後、賃金がどの程度上昇していくか、状況を注視していく必要がある。

図表B1-3：リーダー企業の賃上げの波及



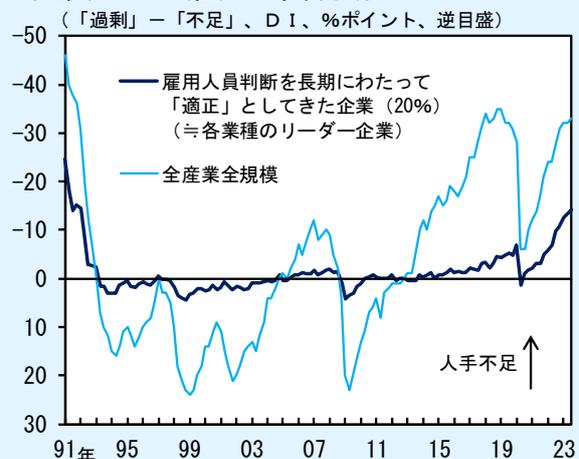
(出所) 日本労働組合総連合会  
 (注) 1. ベースアップ率は、連合に加盟する主な組合の賃上げ額と賃金水準の個票に基づく日本銀行スタッフによる試算値。  
 2. リーダー企業は、業種別に組合員数が多い3社の平均値。  
 3. 除くリーダー企業は、リーダー企業を除く企業の25～75%タイトルの分布。

図表B1-4：正社員転職率



(出所) マイナビ「転職動向調査2023年版（2022年実績）」  
 (注) 過去1年間に転職した20～50代の正社員の割合。

図表B1-5：雇用人員判断



(出所) 日本銀行  
 (注) 短観ベース。「雇用人員判断を長期にわたって『適正』としてきた企業」は、1991～2019年の約90%以上の期間において、雇用人員判断を「適正」と回答した先。