

（BOX 2）最近の賃金を巡る環境と企業の賃金設定行動

最近の賃金を巡る環境を確認すると、労働需給が一段と引き締まっているほか、企業収益も既往最高水準まで改善している。

まず、労働需給は、景気の緩やかな回復が続くもとで、過去との対比でも、引き締まっている。短観の雇用人員判断DIをみると、とくに非製造業では、感染症拡大前のピークを超えて、人手不足感が強まっていることがわかる（図表 B2-1）。こうしたもとで正社員の転職市場が急速に拡大するなど、労働市場の流動性は徐々に高まっているとみられる。長い目でみて高齢化などに伴い労働供給の増加が抑制されるとの見方が強いことも踏まえると、労働需給面からは、当面、賃金に上昇圧力がかかりやすい状況が続く可能性が高い²¹。

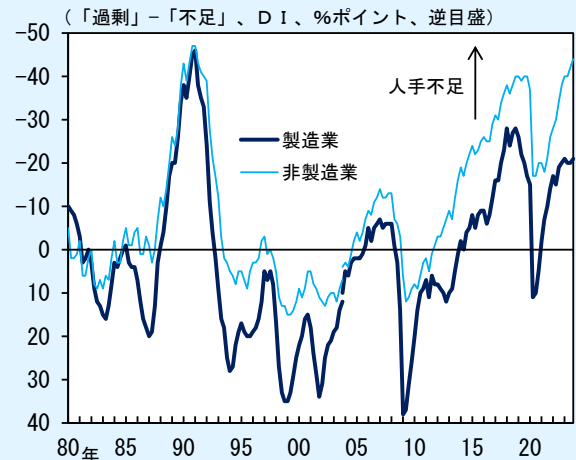
次に、企業収益は、経済活動の回復に加え、価格転嫁の進展や為替円安もあって、改善している。法人企業統計の全産業全規模ベースの経常利益は、4期連続で増益となり、比較可能な1985年4～6月以降で最高水準となっている（前掲図表 16、図表 B2-2）。こうしたもとで、労働分配率は足もとにかけて低下している（図表 B2-3）²²。先行きの企業収益については、当面、既往の原材料コスト高の価格転嫁の進展等が上押しとなるほか、その後も、内外需要が緩やかに増加していくもとで、改善を続けるとみられる。

もちろん、企業収益の改善は、企業規模や業種などに応じて、相応のばらつきがある。そのため、

²¹ 労働需給の先行きに関する論点は、2023年1月展望レポートBOX 2を参照。

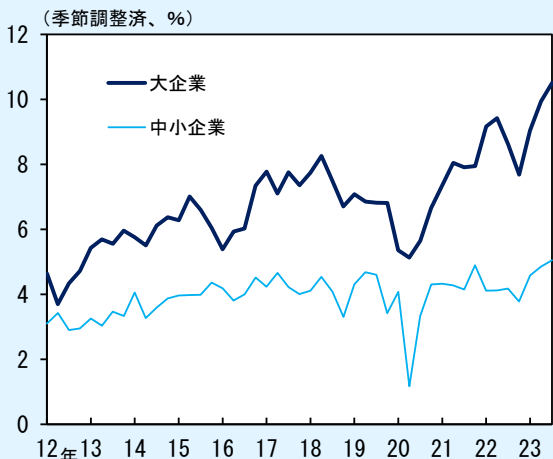
²² 労働分配率は、分子となる賃金の変動が、分母の付加価値対比でみて小さい傾向があるため、景気変動に対してカウンター・シクリカル（逆方向）に動くことが多い。

図表B2-1：雇用人員判断DI



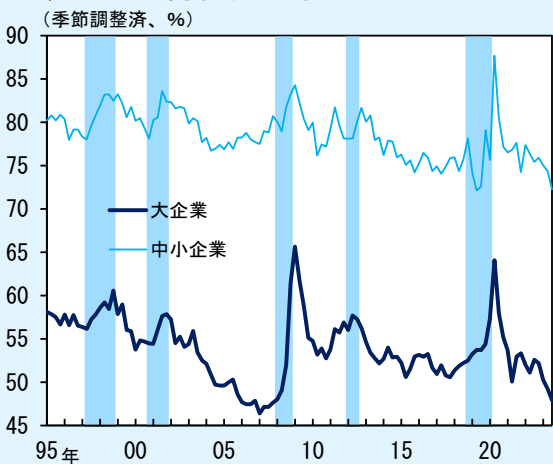
（出所）日本銀行
（注）短観ベース（全規模）。2003/12月調査には、調査の枠組み見直しによる不連続が生じている。

図表B2-2：売上高経常利益率



（出所）財務省
（注）法人季報ベース。大企業は資本金10億円以上、中小企業は資本金1,000万円以上1億円未満。金融業、保険業、純粋持株会社を除外。

図表B2-3：労働分配率

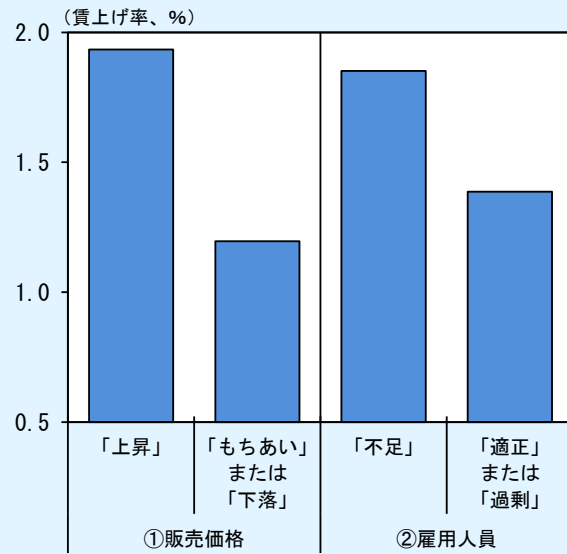


（出所）財務省
（注）1. 法人季報ベース。金融業、保険業を除く。
2. 2009/20以降は、純粋持株会社を除く。
3. シャド一部分は、景気後退局面。

例えば、企業収益の水準が低く、労働分配率がすでに高い企業などでは、賃金の引き上げにより、従業員への分配を増やすことが容易でない可能性もある。ただし、法人企業統計と短観の個票をマッチングして分析すると、労働分配率の高い企業であっても、人手不足感の強まりや、販売価格の引き上げによる収益改善がみられるような環境では、高めの賃上げを実施する傾向があることがわかる（図表 B2-4）²³。先行き、労働需給の引き締まりが続き、企業の前向きな価格設定行動が定着していくなかで、企業収益が拡大するとともに、賃金設定行動も変化していくことが期待される。

2024 年の春季労使交渉に向けて、連合や一部の産業別労働組合では、前年を上回るベア率の目標を掲げている²⁴。現時点では、スタンスが未定の企業も多いが、大企業を中心に、前年を上回るベア率を早々に表明する先もみられている。労働需給の引き締まりが続き、企業収益が改善しているもとで、労使交渉の帰趨が注目される。

図表B2-4：労働分配率が高い企業の賃上げ率



（出所）財務省、日本銀行
 （注）賃上げ率は、2023/4～6月の一人当たり人件費の前年比。法人企業統計季報（賃上げ率）と短観（販売価格・雇用人員判断D1）の個票をマッチングして集計し、労働分配率の高い企業の賃上げ率（中央値）を表示。労働分配率の高い企業は、企業規模・業種別に、分配率が上位50%の先を示す。

²³ 2023 年の春季労使交渉の特徴点については、2023 年 10 月展望レポートBOX 1 も参照。

²⁴ 連合では、2024 年の春季労使交渉に向けて、「ベア率 3%以上、定期昇給相当分を含め 5%以上」を目標に掲げている（前年は「ベア率 3%程度、定期昇給相当分を含め 5%程度」）。