

# 賃上げの今後のあり方を考える

2024年10月29日  
連合総研フォーラム

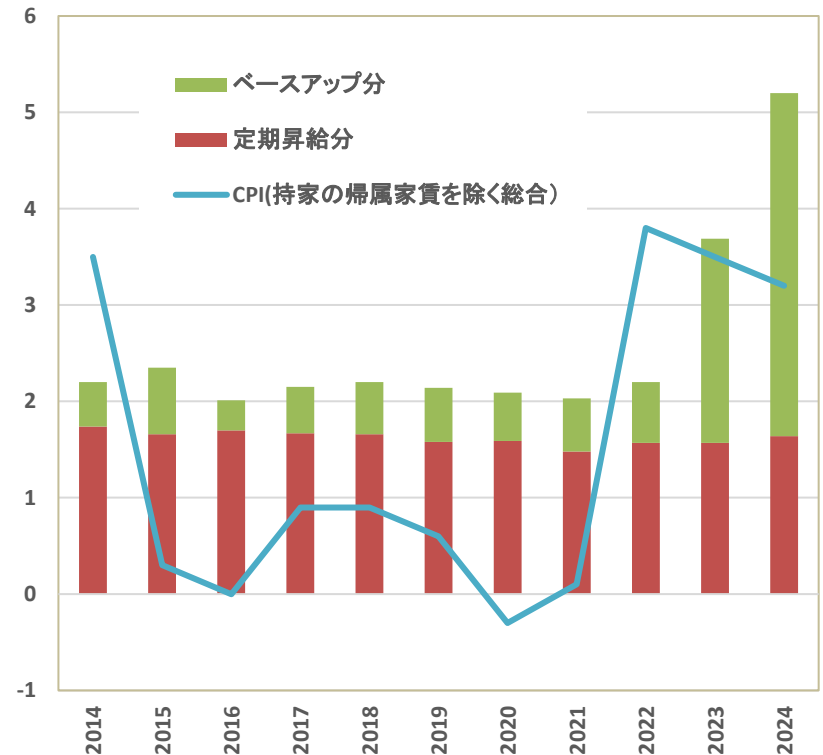
日本経済研究センター  
齋藤 潤

# 高い賃上げを実現した2024年春闘

- 2024年春闘は2023年春闘を上回る高い賃上げを実現。
- 特にベースアップ分の伸びが顕著。
- その結果、組合員一人当たりの平均賃金は物価上昇分を上回っている。

## 春闘賃上げ率と物価

(前年度比、%)



(注) 2024年度のCPI上昇率は4~8月期の平均。

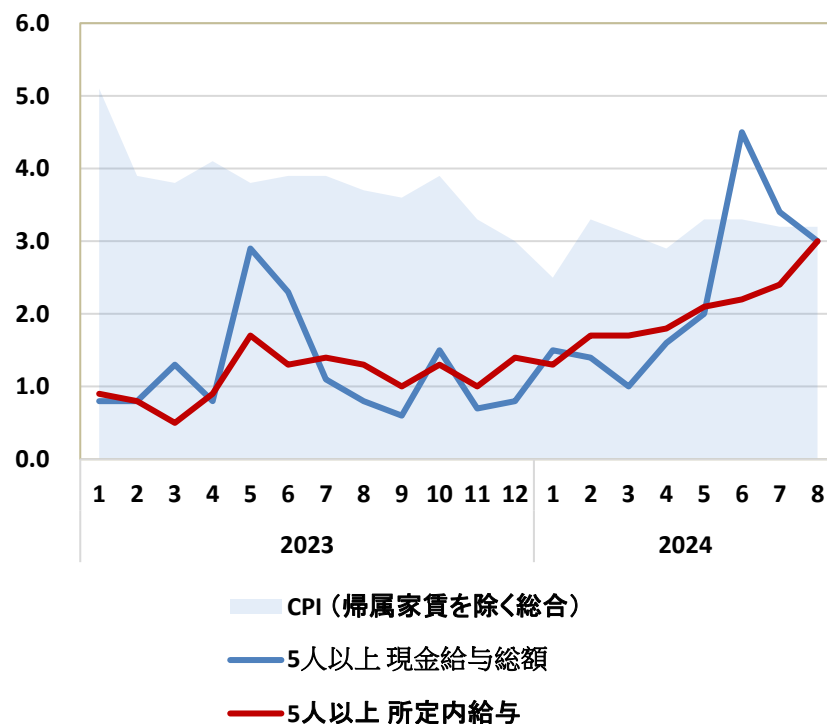
(データ出所) 連合、総務省

# ①実質賃金を増加させる賃上げが必要

- にもかかわらず、雇用者一人当たりの平均賃金は物価上昇率を依然として下回っている。
  - これはマクロの雇用者報酬の伸びにも影響。
- ここで重要なのはベア分。中小企業や非正規などではベアが低い(ない)ことが原因。
- 雇用者一人当たりの実質賃金を増加させるようなベアの広がりが必要。

## 賃金と物価の動向

(前年同月比、%)



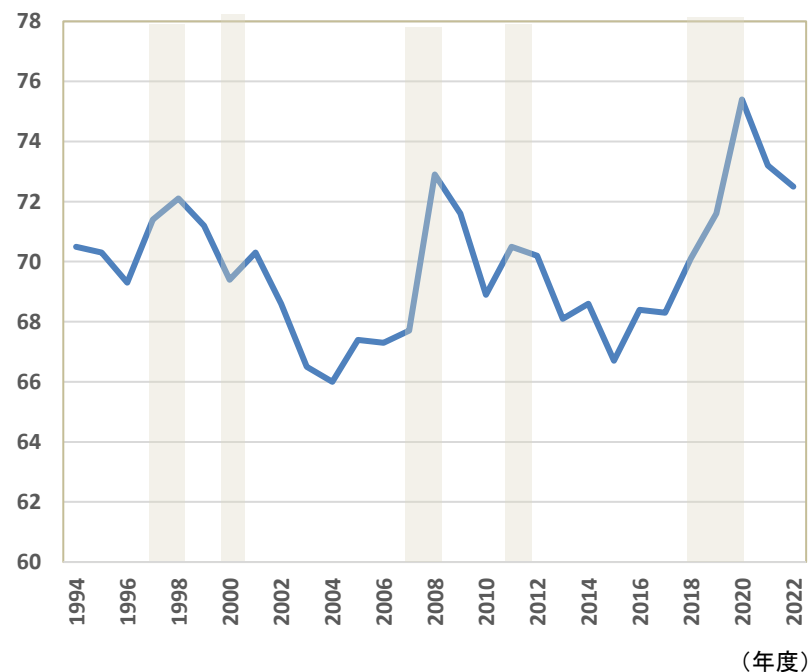
(データ出所) 厚生労働省、総務省

## ②労働分配率を上昇させる賃上げが必要

- 注意すべきは、単に実質賃金の伸びがプラスになっただけでは不十分だということ。それだけだと労働分配率が低下する可能性がある。
- 景気循環を通して見ると、労働分配率は景気後退期には上昇。
  - これは終身雇用制の下で雇用調整に限界があるため。
- しかし、労働分配率が低下する景気拡張局面の方が相対的に長い。

### 労働分配率の動向

(雇員報酬の国民所得に対する比率、%)



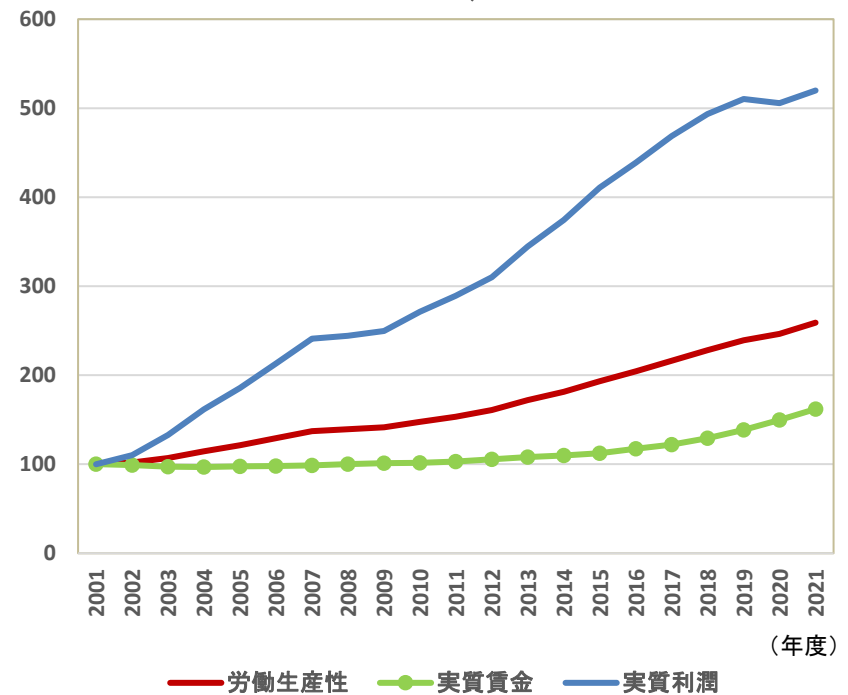
(データ出所) 内閣府

# 累積で見ると労働への分配割合は低下

- このため、長期にわたって累積してみると、労働生産性上昇の成果は賃金にはあまり分配されてこなかったことが分かる。
- したがって、景気拡張局面においても労働分配率を上昇させるような賃上げが必要。

## 労働生産性と実質賃金

(2001年度以降の累積増分、2001年度=100)



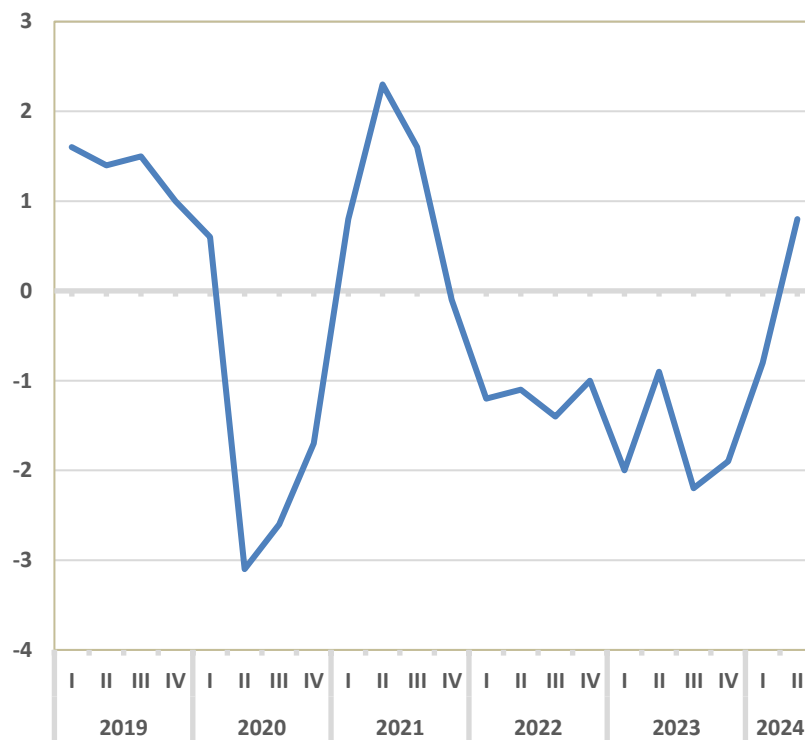
(データ出所) 内閣府

# ③ 継続的な高い賃上げが必要

- なお、高い賃上げも、一回限りでは個人消費への影響は小さい可能性が高い。
- 「成長と分配の好循環」を起動させるためには、個人消費が安心して増加していけるよう、高い賃上げ率が継続的に実現されることが必要。

## 実質雇用者報酬

(前年同期比、%)



(データ出所) 内閣府

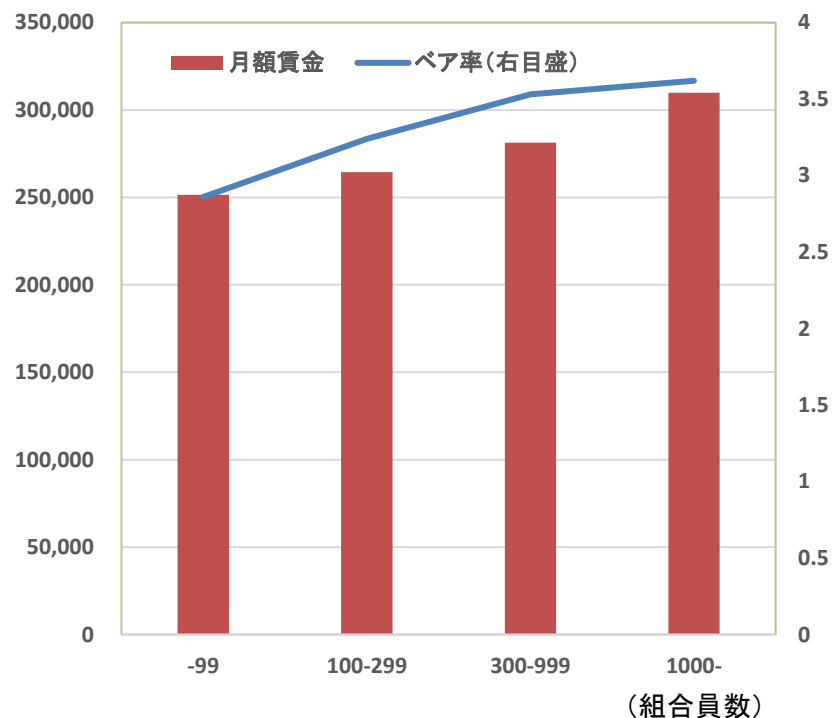
# ④賃金格差を拡大させない賃上げが必要

- 雇用者の賃上げには違い。
  - ①春闘の成果を享受している雇用者とそうでない雇用者がいる。
  - ②春闘に参加していても、組合員数の多い(大企業の)組合と、それが少ない(中小企業の)組合とでは、春闘賃上げ率に乖離がある。
- このままだと賃金格差が拡大していく可能性が高い。

## 組合員数別のベア率(2024年)

(月額賃金、円)

(ベア率、%)



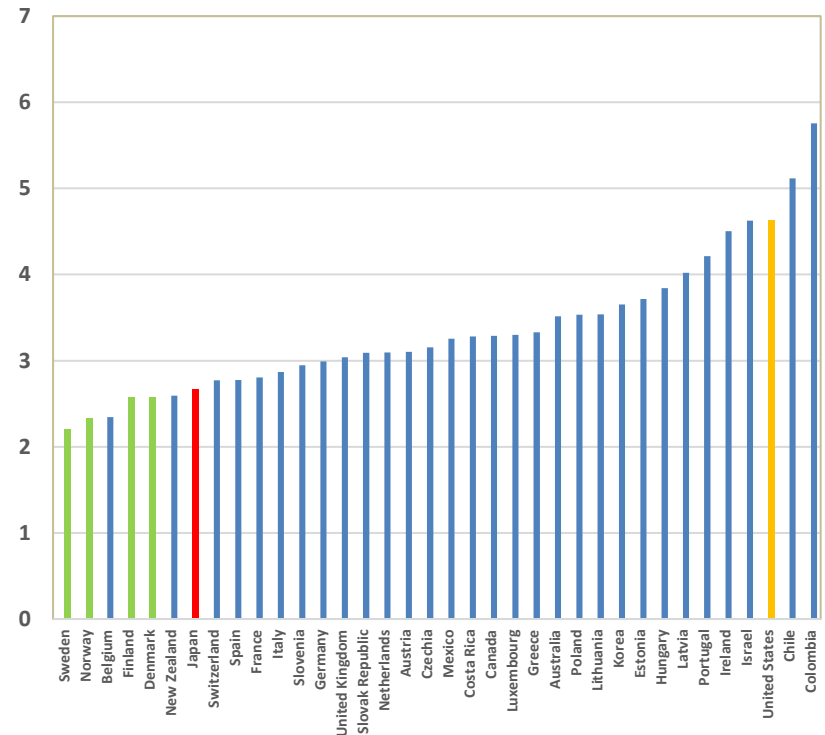
(データ出所) 連合

# 賃金格差の小さい北欧諸国

- 今後グローバル化やイノベーションがさらに進展していくと、企業規模別生産性の差がますます大きくなり、賃上げ率の差も広がっていく可能性。
- 同じような環境にあっても、北欧諸国のように賃金格差を低く抑えている国々が存在。
  - そこでは労働組合による集団的賃金交渉のあり方が大きく関係。
- 賃金格差を拡大させないような賃上げのあり方を考える必要があるのではないか。

## OECD諸国における賃金格差

(賃金の第9十分位数の第1十分位数に対する倍率)



(注) 2022年におけるフルタイム労働者に関するデータ。  
(データ出所) OECD



ご清聴を有難うございました

日本経済研究センター  
齋藤 潤