

賃金の動向と今後の見通しについて

玄田 有史

(東京大学社会科学研究所教授)

厚生労働省「毎月勤労統計調査」によると、2023年夏頃を底に、月次ベースの実質賃金には対前年比で改善傾向が見られてきた。その間、実質賃金は前年を下回っていたものの、マイナス幅は次第に縮小し、2024年6月の速報値では現金給与総額の実質値が1.1%のプラスに転じることとなった(図1)。

さらに図からは、事業所規模30人以上の賃上げ率は、5人以上の率をほぼ上回っていたが、今年6月になると逆転現象が起きている。ここから賃上げの動きは、小規模企業にも広がりつつあることが示唆される。

今後、賃金の増加傾向が定着していくかは、未だ予断を許さないところではある。特に今年6月の大幅な賃上げには、前年より7.6%増加した「特別に支払われた給与」の影響が大きい。賃金上昇トレンドの実現には、ボーナスに限らず、毎月の給与にも安定的な増加傾向が確認できるようになるかが、重要になってくる。

2010年代までの長期不況期には、物価上昇が抑えられていたことから「雇用さえ守られれば

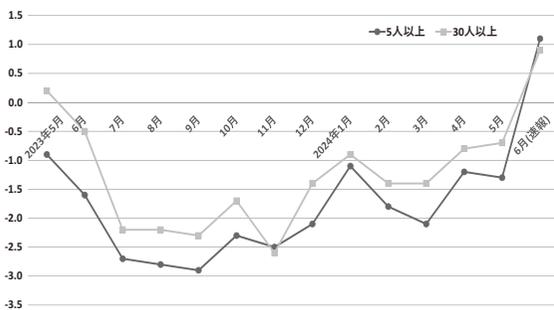
賃金は上がらなくてよい」といった賃金に関するデフレ・マインドが社会を広く覆っていた。それが2010年代後半以降、人手不足基調が強まったにもかかわらず、賃金が伸び悩む理由の一つとなってきた(詳細は、玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』(2017年、慶應義塾大学出版会)を参照のこと)。

ところが近年、物価上昇が顕著になると、さすがに家計面からは「賃金は上がらなくてもよい」などとは言っていられなくなる。物価の上昇に見合った名目賃金の増加がなければ、生活は如実に苦しくなる。賃金が低いままだと、現在の職場に働きがいを感じられなくなり、転職を考えることもあるだろうし、離職や勤労意欲の低下は企業の生産性にもマイナスの影響を及ぼしかねない。

より高い賃金を求めて転職を行うのが一般的になれば、全体的にも賃金は上昇していく。岸田文雄首相は、今年1月の施政方針演説で「構造的賃上げ」の実現に向け、リスキリング(学び直し)による能力向上支援や日本型職務給の確立と並び、成長分野への円滑な労働移動を実現する労働市場改革の必要性を述べた。しかし、直近では離職率、入職率ともに上昇する傾向はまだ見られない(厚生労働省「毎月勤労統計調査」の労働異動率の指標から確認可能)。むしろ高賃金を求めた労働移動の拡大が、今後本格化することになれば、賃上げをリードする新たな原動力となることも期待される。

それに対し、現在、賃金の増加をもたらしつつあるのは、なんとといっても企業内での賃金を

図1 実質賃金指数(前年比)



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」(令和6年6月分結果速報)

プラスに改定する動きの広がりである。2024年の春闘の賃上げ率は5.10%と、33年ぶりに5%の大台に達した。今夏のボーナス増加も、基本給の引上げや企業業績の改善などを反映したと考えられる。

背景にあるのは、労働組合などの交渉努力に加え、恒常的な人手不足への企業側の積極的な対応である。コロナ禍が明け、業績が本格的に回復した企業では、需要急増に供給が追いつかないため、若手社員を中心とした正社員確保のための賃金増加を急ピッチで進めている。人手不足は労働移動が比較的活発なパートタイム労働者についてきわめて深刻だが、職場への定着を可能にする最も直接的で有効な手段としてパート時給の引上げを決めた企業は、中小企業を含めて少なくない。

中小企業の賃上げには近年の最低賃金の改定も作用している。中央最低賃金審議会は2024年度の地域別最低賃金額改定の目安について答申を取りまとめ、全都道府県一律に目安を50円引上げて全国平均で1,054円とし、2003年以降、最大の上げ幅となった。多くの地域では目安を上回る答申も相次いでいる。

現在の時給が改定後の最低賃金額を下回る労働者割合である「影響率」は、最低賃金の大幅な引上げを受け、大きく増加している（2022年度でも19.2%）。最低賃金の近傍水準の時給で働くパートタイム労働者などは多く、最低賃金引上げは賃金全体に直接影響を及ぼす。これまで最低賃金の引上げには雇用へのマイナスの影響を懸念する声もあったが、それ以上に深刻な人手不足と求人増加への対応を優先した決定となっている。

職業安定業務統計によると、有効求人倍率は、コロナ禍の2020年、2021年を除き、2015年以降1.2倍を上回り続けている。賃金の持続的拡大には、今後も人手不足基調が続くことが前提条件になる。今夏、株式市場では株価の乱高下を繰

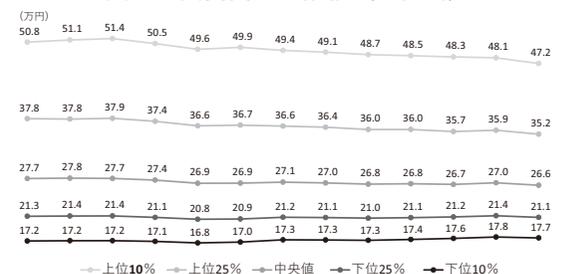
り返したが、金融市場や金融システムの安定が損なわれれば、以前のリーマンショックのような混乱が労働市場に波及し、雇用調整が一気に広がる事態も生じかねない。その意味で持続的な賃金上昇には、今後の金融政策のかじ取りもカギを握っている。

賃金の平均的な動きに加え、分布にも言及しておく。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、上位層の実質賃金には2010年代以降、一貫して減少傾向が続いている（図2）。それらを反映して、実質賃金の中央値も減少し、2011年の27.8万円から2022年には26.6万円まで減じている。

一方、下位層には異なる動きがみられる。下位25%の実質賃金は、21万円前後と安定的に推移した。下位10%では、2014年の16.8万円を底に上昇に転じ、直近では17万円台後半に達する。賃金上昇には、人手不足によるパートタイム労働者の求人増や最低賃金の増加が反映したと考えられる。その結果、賃金停滞の反面、不平等度は縮小してきた。

今後、賃金上昇トレンドの実現には、パートタイム労働者などの時間給の継続的な引上げに加え、格差拡大に配慮しつつ、高生産性部門への移動や能力向上を促す賃金制度の設計など、比較的高賃金にある正社員の月給増加が広がるかが、ポイントとなるだろう。

図2 実質賃金の推移（分位別）



2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022
 注：賃金は所定内給与。消費者物価指数（持ち家の帰属家賃を除く総合・2020年基準）により実質化。
 資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」