

## 賃上げ鮮明に

2022年春闘は、自動車や電機大手などで満額回答が相次ぎ、連合が5日発表した第3回回答集計(4月1日時点)の賃上げ率は2.11%と、19年以来3年ぶりに2%を超えた。

当社が、三重県内の事業所(以下、企業)を対象に今年1月中下旬に行った調査(回答413先)でも、回答企業の約9割は中小企業であったが、22年の賃上げを見込む企業の割合は52.8%と、前年より10.2ポイント上昇する見通しとなり、賃上げ傾向は鮮明となった。

賃上げの背景には、コロナ禍で落ち込んだ業績の回復に加え、政府による分配政策と再び高まる人手不足感がある。

当社調査では、賃上げを実施した企業の割合は、20年は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、調査を開始した17年以降で最も低い56.2%にとどまったが、21年は、業績の回復・向上などを理由に64.2%に上昇した。賃金引き上げの内容は、定期昇給が約6割と最も高いが、前年に比べるとベースアップや賞与の引き上げを行う企業の割合が増えた。

財務省の法人企業統計調査では、21年4~6月期の企業の経常利益(金融業、保険業除く)は過去2番目、7~9月期は緊急事態宣言の発出などで順位は下がったが、10~12月期は過去4番目の高水準となった。政府は、企業の業績回復を背景に賃上げを分配戦略の柱とし、業績がコロナ禍前の水準に回復した企業には3%超の賃上げを期待すると表明、経団連トップも積極的な賃上げを呼びかけた。

政府は、22年春闘での賃上げ要請に加え、22年度税制改正では、一定の賃上げ等を行った大企業に給与等増加額の最大30%、中小企業に最大40%の法人税額を控除するなどの「賃上げ促進税制」の拡充を検討しており、企業の賃上げを後押ししている。

また、コロナ禍から景気が持ち直す中、企業では人手不足感が再び高まっている。当社調査では、県内企業の人員不足感(不足の企業割合-過剰の企業割合)が、20年1月のプラス47.2から20年7月にはプラス13.5まで低下したが、22年1月にはプラス50.5となり、コロナ禍前を超える水準にまで高まっている。それに伴い、人件費の上昇を経営問題とする企業の割合も上昇しており、人手や人材を定着・確保するため、賃上げせざるを得ないとみる企業もある。

しかし、日本の賃金水準は諸外国と比べると決して高くはない。OECDによると、20年の日本の平均賃金(米ドル換算)はOECD加盟国中22位で、1位の米国の約半分に過ぎない。加盟国平均や隣国の韓国より少なく、G7の中では6番目であることなどを踏まえると、日本企業に賃上げの余地はあると思える。

ロシアのウクライナへの軍事侵攻により昨年来の原材料価格高騰に拍車がかかる中、企業にとって賃上げはさらなる収益圧迫要因となり、一層の生産性の向上が求められるだろう。社会がデジタル化やコロナ禍などで大きく変化している今だからこそ、それに対応でき、付加価値を生む源泉となる「人」への投資が必要である。

(コンサルティング事業部 調査グループ 主任研究員 谷ノ上千賀子)