

消費者物価指数が41年ぶりの伸び率を記録するなど、歴史的な物価上昇が続く中、2023年春闘にかつてないほど注目が集まっている。岸田総理は年頭会見で「インフレ率を超える賃上げ」を求め、経団連は1月の「経営労働政策特別委員会報告」で、物価動向を最も重視し、企業の社会的な責務として賃上げに向けた積極的な対応を働きかけていくとした。

連合が5日に発表した春闘の途中集計(第3回回答集計)では、賃上げ率は、約2500組合平均で3・70%、うち組合員3百人未満の中小組合約1500組合平均で3・42%となり、いずれも比較可能な13年以降で最高となった。当社が今年1月に三重県内の企業に行った調査(回答434社)でも、賃上げ傾向は鮮明になった。賞与などを含む賃金を「23年中に引き上げる方向で検討」している企業の割合は62・4%で、1年前の調査で「22年中に引き上げる方向で検討」とした割合より9・6ポイント増え、調査を始めた17年以降で最も高くなった。

業種別では、製造業が67・0%で、非製造業の60・2%を上回ったが、1年前との比較では、製造業が6・2ポイント増、非製造業が10ポイント増と、非製造業の増加幅がやや大きかった。コロナ禍で減少した対面型サービス消費などの需要が持ち直し、非製造業を中心に人手不足感が強まっており、人手確保などのために賃上げを検討する企業が増えたとみられる。

人員が「不足」「やや不足」(以下、不足)しているとした企業は、製造業の44・6%に対し、非製造業では70・3%に上り、半年前の7月調査より約1割増えた。特に、観光・宿泊業やサービス業、小売業、建設業などで不足感が強まっている。コロナ禍からの回復により再び県内人口の流出が進んでいることも、人手不足に拍車をかけているとみられる。総務省によると、三重県からの転出者数は、21年は前年比0・9%減だったが、22年は8・6%増と全国2番目に高い増加率となった。

人手不足への対応策としては、製造業では「残業対応」が54・3%で最も多かったが、小売業や

観光・宿泊業など非製造業では、「採用人数の増加」が53・9%で最多となった。非製造業ではさらに、「労働条件改善による採用強化」(賃上げ含む)や「女性・高齢者の積極採用」など、雇用のしくみや労働環境、人材構成の見直しを伴って採用の強化を図る企業も多く、人手確保への切迫感がうかがえた。

また、従業員数30人未満の企業では、2割弱が「仕事を断っている」と回答しており、需要に応えられず機会損失も生じている。

原材料や燃料価格等の高騰が収益を圧迫する中、特に中小企業にとって賃上げは容易ではない。しかし、全国的に人材獲得競争が激化し、賃上げ傾向が強まる中、「人材」を確保するには相応の賃上げが求められる。

企業が人材を獲得して成長を続けるには、賃上げも含め、多様な人材が働きやすい労働環境の整備や、働きたいと選択される魅力を備え発信していくことが求められる。どう人材を確保していくのか、厳しい判断が迫られている。