

2022年2月22日

Mizuho RT EXPRESS

2022年春闘の見通し

～賃上げ率は若干高まるも、2%を下回る弱い伸びに～

調査部経済調査チーム エコノミスト 嶋中由理子
03-3591-1184 yuriko.shimanaka@mizuho-ir.co.jp

■ 2022年春闘スタート。足元ではベア要求復活の動き

1月25日に実施された「経団連労使フォーラム」より、2022年の春季労使交渉（春闘）が事実上スタートした。昨年の春季賃上げ率（厚生労働省、民間主要企業）の妥結結果は、コロナ禍の影響を受けて1.86%（定期昇給分+ベア）と事実上ベアゼロ¹に近い水準にとどまったが、今年は労働者側からの賃上げ要求の動きが強まっている。連合は、2022年の春闘について、ベア2%すなわち定期昇給分と合わせて4%程度の賃上げ率を要求する基本方針を掲げた。実際、各労働組合の動きをみると、2月に入り、大手製造業（自動車、重工、鉄鋼、電機など）の労組を中心に、ベア復活や、前年を上回るベアを要求する動きが相次いでいる。政府も、岸田首相が昨年11月の「新しい資本主義実現会議」で、業績が回復した企業に対して3%超の賃上げを期待すると表明し、今年1月には改めて経済3団体に賃上げを要請するなど、例年以上に賃上げ機運が高まっている状況だ。

一方で、経営者側については、前向きなコメントもみられる一方、3%超の賃上げに対して慎重な意見も目立ち、現時点では必ずしも賃上げに対して積極的であるとはいえない（図表1）。そこで本稿では、経営者側の回答が本格化する3月中旬を見据え、最新の経済データをもとに2022年の春季賃上げ率の予測を行った。

図表1 賃上げに対する経営者側のコメント

企業	コメント、スタンス等	方向感
飲食料品、ゼネコン、証券、ハウスメーカー大手など	3%超の賃上げ実施を表明、あるいは検討	↑
コンビニ大手など	賃上げに前向き	↗
商社、デベロッパー大手など	成果や業績に応じた還元を検討	→
鉄道、航空大手など	賃上げに慎重	→

(注)1. 一部の企業のコメントであり、業界全体を表しているわけではない。執筆時点でのコメント・スタンスであり、今後変わる可能性もある

2. 方向感については、矢印が垂直になるほど、3%超賃上げに対して積極的であることを示している（執筆時点の評価）

(出所)各種報道より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

■ 春闘賃上げ率は1.93%と若干高まるも、2%には届かないと予想

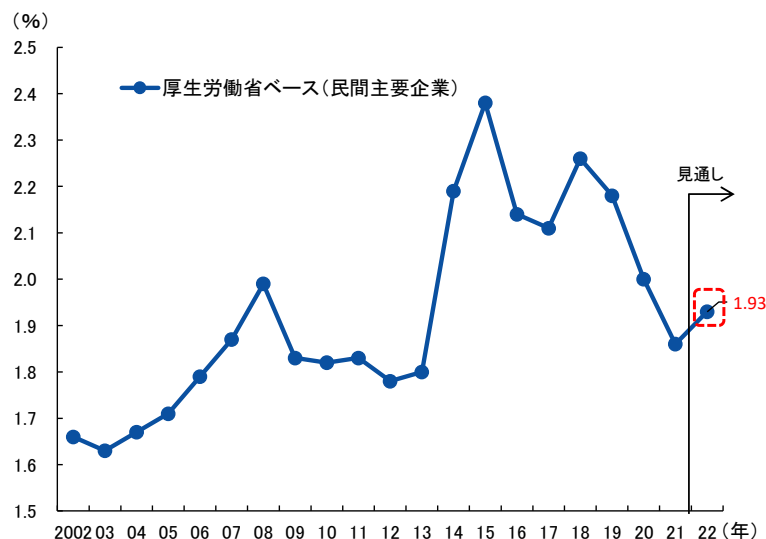
みずほリサーチ&テクノロジーズでは、2022年の春季賃上げ率（定期昇給分+ベア）を1.93%（前年差+0.07%Pt）と、前年（1.86%）から若干高まるも、2%には届かないと予想する（図表2）。

賃上げ率の決定には、一般に、前年度の企業収益、労働需給、物価動向などが影響するといわれている。まず2021年度の企業収益については、製造業、非製造業ともに増益が見込まれる。2020年度を底に、企業活動が製造業を中心に回復局面にあることに加え、コロナ禍を契機に減少した出張費や接待費などのコスト減が業績の改善要因となっている。ただし、2021年度は世界的な半導体不足や部品不足に伴う自動車減産など、供給制約による生産の停滞が収益回復の阻害要因となったことに加え、足元では原材料価格の高騰を受けて企業のコスト負担は増大しており、2021年度の企業収益の回復幅が下押しされる点には留意が必要である（酒井他（2022）は、2021年度の原材料輸入額が価格要因により前年度から12兆円程度増加し、その内7割（8兆円程度）が企業の負担になるとみている）。

次に労働需給をみると、人手不足感が再び強まりつつある。日銀短観の雇用人員判断DI（過剰-不足）をみると、2021年12月は全規模・全業種ベースで▲21%Ptの不足超となった。2020年6月（同▲6%Pt）を境にマイナス幅が拡大してきており、コロナ前の水準（2019年12月：▲31%Pt）に近づきつつある。コロナ禍で特に影響を受けた宿泊・飲食サービス業については、人手過剰が続いていたが、緊急事態宣言の解除や行動制限緩和に伴う需要の回復を受けて、足元（2021年12月）では▲17%Ptと不足超に転じた。オミクロン株の感染拡大等の影響により、2022年1~3月期は労働需給のひっ迫がやや緩和するとみられるが、総じてみれば2021年度は前年度対比で人手不足感が強まったと言える。

消費者物価（生鮮食品を除く総合）については、2021年度前半は通信料値下げの影響もあり、おおむね前年比マイナス圏で推移した。しかし原油価格の高騰を受けたエネルギー価格上昇の影響により、2021年9月以降前年比プラスが続いており、2022年以降も上昇傾向が続くとみられる。その結果、2021

図表2 春闘賃上げ率の見通し



(注)厚生労働省ベース、民間主要企業の春季賃上げ率

(出所)厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

年度は前年度比+0.1%（2020年度同▲0.4%）と小幅プラスに転じる見通しである。

以上より、2022年の春季賃上げ率を1.93%（前年差+0.07%Pt）と予想する。2021年度の企業収益の回復や人手不足感の高まりは、賃上げ圧力となり、ベア復活（約0.13%程度）の動きにつながるとみられる。一方で、商品市況の高騰に伴うコストプッシュ型の物価上昇は、企業収益を圧迫し、賃上げを抑制する要因となるだろう。また、感染拡大への懸念のほか、供給制約・原材料価格高騰の長期化など、先行き不透明感が残存する中、企業は固定費である人件費の引上げに慎重な姿勢に傾くことが予想される。総じてみれば、2022年の賃上げ率は前年対比で上昇し、多くの企業でベア復活の動きがみられるものの、その伸びは2%を下回る弱いものにとどまるだろう。

■ 賃金は弱い伸びが続く見通し～高生産性分野への労働移動がカギとなるか

岸田政権は「新しい資本主義」の下で企業に賃上げを要請しているものの、これまで見たように企業は賃上げに対する慎重姿勢を継続し、2022年の春闘賃上げ率は弱い伸びにとどまると見込まれる。春闘に従って所定内給与を決める企業が多いことから、2022年度の名目賃金の伸びも前年比+0.6%と1%に満たない伸びにとどまると予想される²。物価上昇の影響を踏まえると、2022年度の実質賃金は前年比▲0.7%、実質雇用者報酬は同▲0.5%のマイナスとなり、個人消費の回復を阻害する要因になるだろう。

岸田政権は、春闘における企業への協力要請の他、賃上げ促進税制、公的価格の見直しによる看護師・介護士・保育士などの賃金引上げなどの施策を講じているが、現時点ではその効果は不透明であり³、コロナ禍後も賃金の伸び悩みが続くとみている。中長期的な日本の賃金を高めていくためには、職業訓練などを通じて労働者の生産性を高め、高生産性分野への労働移動を促すことも重要である。コロナ禍を経た現在も、IT・デジタル分野などの高成長産業への労働移動の動きは強まっておらず⁴、たとえば、シニア層に対するリカレント教育等を通じて、高成長分野への労働移動を促すことも求められるのではないかと。

[参考文献]

酒井才介、服部直樹、嶋中由理子、川畑大地、諏訪健太、中信達彦、南陸斗（2022）「感染第6波とその後
の日本経済～リベンジ消費・グリーン投資の押し上げは限定的」、みずほリサーチ&テクノロジー
ーズ『みずほインサイト』、2022年2月18日

-
- ¹ 一般に、定期昇給分は1.8%程度とされる。
 - ² 名目賃金（厚生労働省「毎月勤労統計」）の内、2022年度の所定内給与は前年比+0.4%と予測している。統計の対象が異なることに加え、春季賃上げ率は定期昇給分を含んでいるため、水準感は一致しないが、弱い伸びにとどまるという方向感は一貫している。
 - ³ 詳細は酒井他（2022）を参照。賃上げ促進税制については、アベノミクス期において税制優遇措置が十分に効果を上げていないことを踏まえれば、今回も効果は限定的と考えられる。公的価格見直しについては、より直接的に国が賃上げを実施できる点で効果が期待できるが、看護師・介護士・保育士などの職種は国家資格が必要であり、他職種からの労働移動に相応のハードルがあるため、民間の給与や所得を上げるための呼び水になるかどうかは不透明である。
 - ⁴ 詳細は酒井他（2022）を参照。2021年の転職市場の業種別の純流入者数の動向をみると、コロナ前の2019年対比で、雇用流動化の動きは総じて限定的なものにとどまっていた。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。