

日本経済：2025 年春闘賃上げー収益の裏付けで中小企業も高水準

3 月 14 日に連合から公表された 2025 年春闘の第 1 回回答集計結果によると、賃上げ率は全体で 5.46%、中小組合では 5.09%。賃上げ気運の高まりが確認される結果となった。中小企業が賃上げに積極的な姿勢を示す主な理由は、深刻な労働力不足への対応。実際、中小企業において、賃上げに伴う雇用の増加も見られ始めている。賃上げに伴う人件費の増加は、これまでのところ収益の増加で賄われており、収益圧迫懸念は小さい。今後も、労働需給のひっ迫感や物価上昇の動向等に応じて高い賃上げの達成が可能だろう。

2025 年の春闘賃上げ率は 5.46%、中小組合は 5.09%

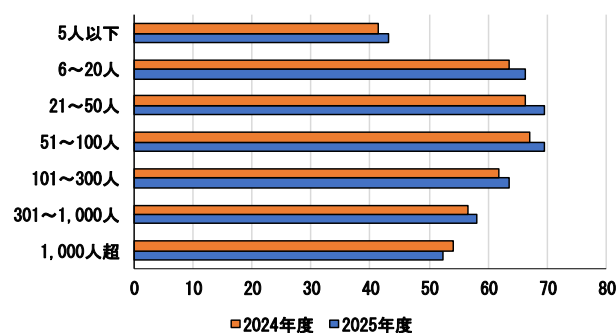
3 月 14 日に連合から公表された 2025 年春闘の第 1 回回答集計結果によると、賃上げ率は全体で 5.46%と、昨年の第 1 回回答集計の 5.28%を+0.18 ポイント上回った。3 月 6 日に公表された要求集計の結果が 32 年ぶりに 6%超（6.09%）となったことに続き、賃上げ気運の高まりが確認される結果となった。

さらに組合員数 300 人未満の中小組合については、要求集計が 30 年ぶりの水準となる 6.57%、第 1 回回答集計の結果は 33 年ぶりに 5%超となる 5.09%と、歴史的に高い水準となった。例年、中小企業については、第 1 回回答から最終回答に至るまでに平均 0.2 ポイント程度下方修正される傾向¹があるが、それを考慮しても、今年の春闘では、中小組合で 5%近い賃上げ率を達成することが見込まれる。

賃上げの最大の理由は労働力不足への対応

今年 1 月下旬に実施された帝国データバンクの調査²でも、2025 年度は幅広い中小企業での賃上げが見込まれている（右図）。同調査によると、2025 年度に正社員の賃金の引上げを見込む企業の割合は全体で 61.9%と、2006 年の調査開始以来、初めて 6 割超となった。さらにこれを企業規模別に見ると、相対的に規模が大きい従業員数 301～1000 人の企業で 58.2%、1,000 人以上で 52.3%に対して、従業員数 300 人未満の中小企業（「6～20 人」、「21～50 人」、「51～100 人」、「101～300 人」）ではいずれも 6 割を超えている。特に「21～50 人」、「51～100 人」ではこの割合がほぼ 7 割と、一段と高い割合となっている。

賃上げを見込む企業の割合（%）



（出所）帝国データバンク

このように中小企業が賃上げを行う主な理由として、労働力不足が挙げられる。日銀短観の雇用人員判断 D.I.で示されるように（次頁左下図）、中小企業における雇用の不足感は足元にかけて一段と高まっている。こうした中、帝国データバンクによる同調査によると（次頁右下図）、賃上げを予定する企業の約 75%³が、

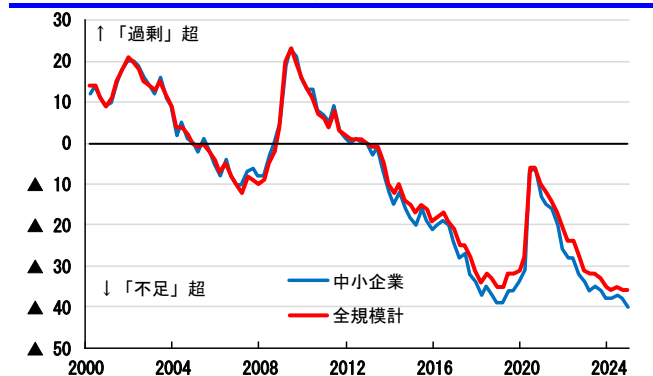
¹ 2013 年から 2024 年までの第 1 回回答集計結果から最終回答集計結果への修正幅の平均値。

² 帝国データバンク（2025）、「2025 年度の賃金動向に関する企業の意識調査」（<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20250220-wage2025/>）

³ 賃金改善の理由は、企業規模計の集計結果。

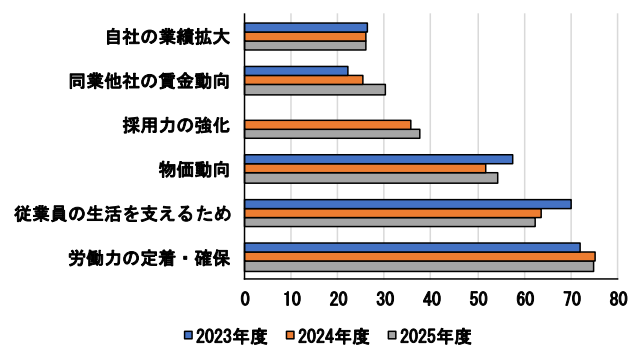
賃上げの理由として「労働力の定着・確保」、37.5%が「採用力の強化」を挙げている。また、「同業他社の賃金動向」を挙げる割合も、2023年度の22.3%から2025年度には30.3%まで高まっている。労働力確保に向けた賃金面での競争も意識されているものと見られる。

雇用人員判断D.I.



(出所) 日本銀行

賃金を改善する理由(%)



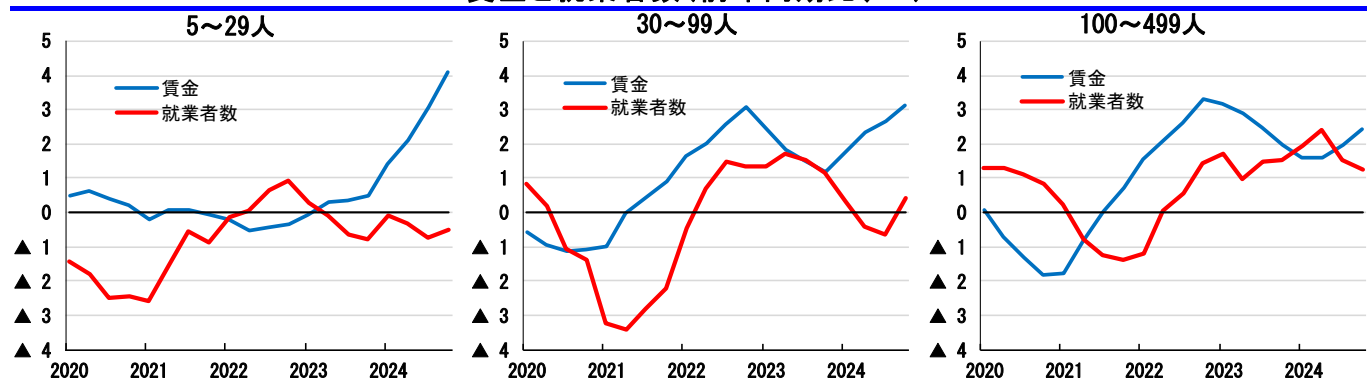
(出所) 帝国データバンク

賃上げに伴い就業者数増加の動き

実際、足元にかけて中小企業⁴の賃金は上昇傾向にあり、就業者数も、賃金上昇からやや遅れて増加の動きが見られる。中小企業について毎月勤労統計調査の「定期給与」と労働力調査の「就業者数」の推移⁵を見ると（下図）、まず賃金は、5～29人の企業では2023年1～3月期から、従業員数30～99人、100人～499人の企業では2021年7～9月期から、前年比プラスで推移している。そして2024年は、春闘での高い賃上げ率の反映もあって、10～12月期にかけて伸びを高める姿となっている。

それに対して就業者数は、賃金から3四半期程度遅行して推移する傾向がある⁶。そのもとで、従業員数5～29人では足元でもマイナス圏内で推移しているが、マイナス幅は縮小しつつある。一方、30～99人では、2022年4～6月期以降、概ねプラス圏内で推移している。さらに100～499人では、2022年4～6月期以降、プラス圏内での推移が続いている。

賃金と就業者数(前年同期比、%)



(出所) 総務省、厚生労働省

(注) 後方4四半期移動平均

⁴ ここでは、毎月勤労統計調査の常用雇用者数500人未満、労働力調査の従業員規模500人未満の企業を中小企業としている。

⁵ 後方4期四半期移動平均。

⁶ 賃金と就業者数の伸び率について時差相関係数を算出すると、従業員数30～99人、100人～499人については就業者数が3四半期遅行する場合にそれぞれ0.34、0.46で、5～29人では、就業者数が5四半期遅行する場合に0.31で最大となる。

このように、就業者数については、中小企業の中でも相対的に従業員規模が大きい企業ほど明確な増加傾向が見られる一方で、5～29人では引き続き労働力確保に苦戦する姿となっている。ただ、高い賃金上昇率のもとで、マイナス幅は縮小する方向にある。今後、2024年中の賃金の高い伸びがラグを伴って就業者数を押し上げるものと見込まれる。

賃上げによる収益圧迫懸念は小さい

さらに、こうした労働力確保に向けた積極的な賃上げは収益増加に伴う動きであり、中小企業の収益を直ちに圧迫する懸念は小さい。

中小企業⁷について、人件費の収益に対する比率「労働分配率⁸」と、人件費の従業員数に対する比率「1人当たり人件費」（賃金）の推移を見ると（右図）、2021年以降足元にかけて1人当たり人件費が上昇傾向にある一方で、労働分配率はむしろ低下傾向にある。すなわち、賃上げによる人件費の上昇を収益の増加が上回っている姿であり、収益を圧迫するような動きにはなっていない。この点、賃金上昇に伴って労働分配率も上昇していた1990年代前半の動きとは対照的である。

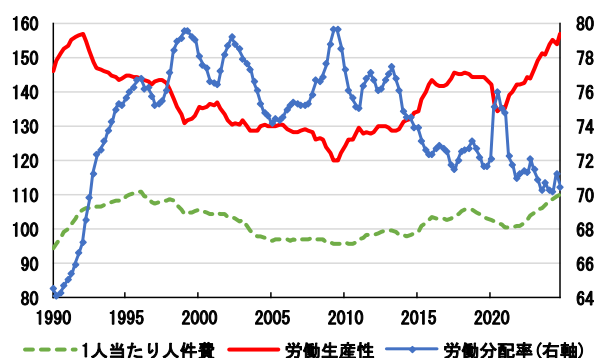
人件費の増加を上回る収益を上げられるのは、従業員1人当たりの収益性、すなわち「労働生産性」が上昇しているために他ならない。労働生産性の動きも併せてみると、足元の賃金上昇が労働生産性の改善に裏付けられた推移であることが確認できる。

中小企業の賃上げ率は今後も伸びを高める可能性

このような収益面での裏付けがあるもとで、労働需給の逼迫感や物価上昇といった足元の環境を踏まえると、中小企業の賃上げは来年も伸びを高めるものと見られる。

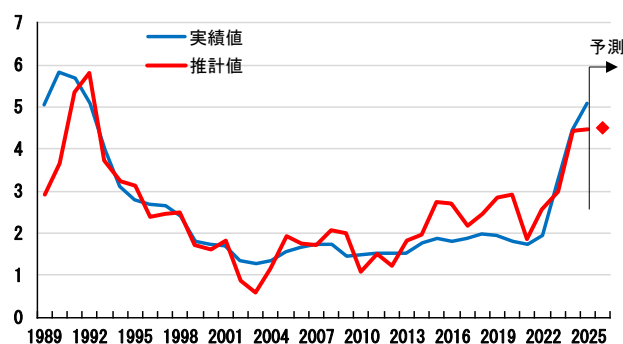
春闘賃上げ率は、主に企業収益、労働市場の逼迫感、物価動向の影響を大きく受ける。そこで、中小企業を対象に、1989年から2025年までの春闘賃上げ率（2025年のみ第1回回答集計結果）と、企業の経常利益の前年比（前年の1～12月平均）、完全失業率（前年）、消費者物価上昇率（過去2年間の平均）の関係をもとに、「賃上げモデル⁹」を推計し、これら3要素から推計される賃上げ率の予測値を確認した（右図）。

賃金、労働分配率、労働生産性（万円、%）



（出所）財務省

「賃上げモデル」による予測（%）



（出所）連合、総務省、財務省より伊藤忠総研試算

推計期間	1989～2025
定数項	3.17 ***
消費者物価上昇率	0.67 ***
完全失業率	-0.33 **
経常利益増加率	0.01 **
自由度修正済み決定係数	0.73

（注）***は1%、**は5%有意

⁷ ここでは、資本金1千万円以上1億円未満の企業を中小企業としている。

⁸ より正確には、労働分配率は付加価値額に対する人件費の割合と定義される。本稿において、労働分配率は、 $\text{労働分配率} = \text{人件費} \div (\text{人件費} + \text{経常利益} + \text{減価償却費} + \text{支払利息等})$ と定義している。

⁹ 企業規模計についての推計結果については、2024年11月26日付「日本経済情報2024年11月号 対策効果で回復持続の確度高まる（改定見通し）」（https://www.itochu-research.com/ja/uploads/20241126_JP.pdf）を参照。

その結果、2025 年春闘の賃上げ率の予測値は 4.47%であった。同じ推計式から求められる前年の推計値（4.44%）から+0.03 ポイント伸びを高める結果となったが、この結果から見ても、今年の賃上げ率は、過去の経験則から予測される水準を大きく上回る高い伸びと言える。

その上で、この関係式を用いて 2026 年の春闘賃上げ率を予測すると、労働需給の逼迫感と物価上昇を踏まえ、2025 年中の完全失業率が 2024 年平均の 2.5%から 2%台前半に低下、消費者物価の上昇率（2024～25 年平均）が+3%程度を維持すると想定した場合、中小企業の経常利益が今年と同程度の+9%台後半の増加を実現すれば、賃上げ率は今年よりも 0.03 ポイント程度伸びを高める予想となる。上で見たように、中小企業における積極的な賃上げに、上で見たような労働生産性向上による収益面での裏付けがある限り、今後も、労働需給の逼迫感や物価上昇の動向等に応じて、高い賃上げ率を達成することが可能だろう。