

特集 2024年を振り返る

第5章

「前向きな賃上げ」に向けて ——中小企業の「稼ぐ力」を高める



岩水 宏至

神奈川県中小企業診断協会

2024年の春闘では大手企業を中心に高水準の賃上げ回答が相次いだ。一方で中小企業との格差も顕著にみられた。2024年度に賃上げを実施した中小企業の約6割が業績の改善は見られないが賃上げを実施する、いわゆる「防衛的な賃上げ」だという。しかし、持続的な賃上げ実現には、業績の改善を踏まえた「前向きな賃上げ」が前提となる。本章では中小企業の賃上げに向けた課題を考察する。

1. 2024年における賃上げの実態

日本労働組合総連合会（連合）による2024年春闘の最終集計^{*1}によると、ベースアップと定期昇給を合わせた平均賃上げ率は5.10%となった。これは1991年以來、実に33年ぶりに5%を超える高水準である。平均賃上げ率の上昇は3年連続であり、人手不足やインフレなどを背景に大手企業が積極的な賃上げを行った結果とみられる。日本経済団体連合会（経団連）が公表した2024年の春季労使交渉の1次集計結果^{*2}でも、大手企業の賃上げ率は5.58%と高い水準であった。

(1) 大企業と中小企業の格差は拡大

一方で大企業と中小企業の格差も明らかになった。連合の調査結果を詳しく見ると、従業員300人未満の企業の平均賃上げ率は4.45%であった。2023年度の平均賃上げ率3.23%に比べて1.22ポイントの上昇がみられたとはい

え、同調査における従業員300人以上の平均賃上げ率が5.19%で、2023年の3.64%から1.55ポイントも上昇していることを考慮すると、格差は拡大しているといえる。

また、日本商工会議所（日商）が発表した2024年4月時点での中小企業の賃上げ率^{*3}は3.62%。日商の調査対象の半数近くが従業員20人以下の小規模事業者のため、この数値は労働組合を調査対象とした連合の調査結果よりも現実的な数値を示しているといえる。

(2) 賃上げ実施率にも規模による格差

また、賃上げ実施率でも企業規模によって格差があった。東京商工リサーチの2024年度「賃上げに関するアンケート」調査^{*4}では、84.2%が賃上げを実施と回答。この結果は2023年度の84.8%には0.6ポイント届かなかったが、2年連続でコロナ禍前の水準を超えた。円安や半導体需要の増加などで好調の製造業は89.6%と実施率が高く、「2024年問題」で人手不足などが深刻な運輸業（88.9%）や建設業（88.6%）も高い実施率を示した。

しかし、規模別の実施率は、大企業が94.0%と前年度から4.1ポイントも上昇した一方で、中小企業は82.9%と前年度を1.3ポイント下回る結果となり、規模の格差は過去最大の11.1ポイントまで拡大した。

(3) 「防衛的な賃上げ」の増加

さらに中小企業では、業績改善が見込めな

い中でも、人材確保のために賃上げを行う「防衛的な賃上げ」が増加している。

中小企業を対象にした日商の調査によると、2024年に賃上げ実施（予定を含む）の企業のうち59.1%が「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答し、なかでも運輸業では72.2%が「防衛的な賃上げ」と回答。高い賃上げ実施率でも、その多くがドライバー不足に対応したものであったことがうかがえる。

また、企業規模が小さいほど「防衛的な賃上げ」を実施する傾向が大きかった。同調査では、従業員20人以下の企業において64.1%が「防衛的な賃上げ」を行うと回答した。中小企業の中でも、規模が小さい企業ほど人材の確保と維持に苦慮している状況がわかる。「防衛的な賃上げ」を行う背景には、人材採用強化や定着率向上に取り組む必要性が高まっていることが示唆された。

(4) 実質賃金はようやくプラス

2024年春闘の結果が反映されつつある6月、物価の影響を差し引いた働き手1人当たりの実質賃金は、前年同月比で1.2%と27ヵ月ぶりにプラスに転じた。5月までは労働者が実際に受け取った賃金を指す「名目賃金」が29ヵ月連続でプラスであったが、実質賃金は26ヵ月連続のマイナスが続き、賃金の上昇が物価上昇に追いついていない状況が続いていた。

6月に続き7月の実質賃金も前年同月比で0.4%と、かろうじてプラスであったが、この要因は大幅増となったボーナスの影響であり、プラスの定着は見通せないともいわれている。10月からは最低賃金も引き上げられることから、状況は改善することが見込まれるが、物価水準も引き続き高い。しばらくは、プラスとマイナスの間を上下する状況が想定される。

2. 最低賃金の引き上げ

(1) 全国平均50円増

春闘による賃上げに続き、今年度の最低賃金の目安も決まった。厚生労働省の中央最低

賃金審議会は、最低賃金を全国平均で50円増とすることを決めた。これは過去最高の引き上げ額であり、率に換算すると5.0%になる。

これに応じて各都道府県からも引き上げ額の答申が示された。2024年度の最低賃金が最も高い東京都で1,163円（50円増）、最も低いのが秋田県の951円（54円増）であった。東北地方や九州・四国地方を中心に、計26県が目安額の50円を上回る引き上げを発表した。この背景には県外への人材流出といった問題がある。

(2) 徳島県は84円の大幅増

なかでも徳島県は、国の審議회가示した目安を大幅に上回る84円の引き上げを答申した。これは引き上げ幅で2番手となる岩手県、愛媛県の59円増を大きく上回る。

徳島県のこの対応は、県の経済的な立ち位置から、あるべき賃金を設定するという考えによるものである。すなわち県民所得が全国8位と中位よりも上であるにもかかわらず、現状の最低賃金が全国ワースト2位であることに着目し、現状の全国中位の最低賃金930円に、目安となる50円を加えた提案が出され可決された。

一方で、この異例の大幅改定には、地元の中小企業からは困惑の声も上がっていると聞く。徳島県に限らず中小企業は従業員の給与を最低賃金の近傍に設定している場合も多い。中央最低賃金審議会でも、使用者側から最低賃金をはじめとするコスト増に耐えかねた、地方企業の廃業・倒産が増加する懸念が述べられている。

3. 賃上げに向けた課題

(1) 課題は価格転嫁と生産性向上

中小企業の賃上げを実施するうえでの課題は何か。「2023年版中小企業白書」では、賃上げを促進させるには、取引適正化などを通じた価格転嫁力の向上とともに、生産性向上に向けた投資を行うことが重要と指摘してい

る。価格転嫁については、材料費やエネルギーコストの上昇分だけでなく、賃金の上昇分についても価格転嫁することが重要だとしている。今後、持続的賃上げを行うためには、規模の小さい企業を中心に労働生産性を高め、付加価値の向上を図ることが必要となる。

(2) 課題解決に向けた国の施策

持続的賃上げの実現に向けては、政府全体での付加価値向上のための取組みが引き続き重要となる。政府としては「経済財政運営と改革の基本方針2023」に基づき、物価高を上回る賃上げに向け「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の徹底活用、賃上げ促進税制の拡充、省力化投資の支援などの幅広い支援を行っている。

① 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」

2024年は見かけ上の賃金上昇という結果は得られた。しかし我が国では、今後継続して物価上昇を上回る賃金上昇を実現し、これによって消費が増え、適度な物価上昇がさらなる企業収益につながる好循環を目指さなければならない。そのためには中小企業も大手企業並みの賃上げを目指す必要がある。

そこで課題となるのが、中小企業による賃上げのための価格転嫁の実現である。製品やサービスの提供を行ううえで原材料、エネルギー価格および人手不足による労務費などのコストが上昇している。これらのコスト上昇分を取引価格に適切に上乘せすることで、賃上げの原資を確保することが必要である。

公正取引委員会が発表した「独占禁止法上の『優越的地位の濫用』に係るコスト上昇分の価格転嫁円滑化の取組に関する特別調査の結果について」(令和5年12月27日公表)によると、コスト別の転嫁率を中央値で見ると、原材料価格(80.0%)やエネルギーコスト(50.0%)と比べ、労務費(30.0%)の転嫁率は低く、価格転嫁が進んでいないという結果が示された。

この背景には、仕事を受注する中小企業が、

従業員の賃上げのため、発注する大企業に取引価格の引き上げを求めようとしても、発注者側に、労務費の上昇分は、受注者の生産性や効率性の向上により吸収すべき問題であるという意識が根強くあるためといわれている。

また、交渉の過程で、発注者から労務費の上昇に関する詳細な説明・資料の提出が求められるといったケースもある。受注者側の中小企業としても、今後の取引関係に悪影響(転注、失注など)が及ぶことを懸念する思いもあり、労務費の価格転嫁を要請することは難しいとの声がある。

こういった状況から、政府は「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」として、発注者と受注者が取るべき行動を取りまとめている。

この中で、発注者は労務費の上昇分について取引価格への転嫁を受け入れる取組方針を具体的に経営トップまで上げて決定する、受注者は価格交渉において労務費上昇分の転嫁が必要とする根拠資料に公表資料を用いる、発注者と受注者の双方は交渉の記録を作成し保管するなどの行動指針が示されている。

中小企業庁では、指針策定直後に約900の経済産業省所管の業界団体へ周知を行ったほか、経済産業省のホームページに賃上げ率などの情報を掲示した。さらに業界団体ごとに策定している自主行動計画への反映を要請するなど、引き続き同指針に沿った行動の徹底を産業界へ要請していく方針としている。

② 賃上げ促進税制

賃上げ促進税制とは、従業員の賃上げや、人材育成への投資に積極的な企業が、所定の税額控除を受けられる制度である。

給与引き上げを促進するための制度として、令和4年度税制改正で創設された。さらに令和6年度税制改正では、3年の延長と内容の拡充がなされた。中小企業向け賃上げ促進税制では、青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たしたうえで、前年度より給与などの支給額を増加させた場合、その増加額の一部を法人税(個人事業主は所

得税)から税額控除することができる。

令和6年度税制改正によって、中小企業の場合、雇用者全体の給与等支給額（国内雇用者の給与、賃金、賞与などの給与所得に該当するもの）の増加率によって、最大30%の税額控除を受けられるようになった。

また、上乗せ要件についても緩和され、教育訓練費については、前年度比5%以上の増加により税額控除率を10%上乗せできる。

さらに賃上げ促進税制の一環として、新たに女性活躍支援の観点から加算措置が設けられた。「くるみん認定」以上あるいは「えるぼし認定（2段階目）」以上の認定（いずれも、女性活躍促進の取組みが優良な企業を、厚生労働大臣が認定する制度）を得ている場合、さらに税額控除率を5%上乗せすることができる。

これら上乗せ措置を併用することにより税額控除率を最大45%とすることができる。また、令和6年度改正では、中小企業については控除しきれなかった控除額について、5年間の繰越しが可能になった。

本制度は税額控除であることから、言うまでもなく高い節税効果が得られる。制度を活用して賃上げができれば、従業員満足度が向上し、離職率低下やモチベーション向上にもつながる。また、教育訓練費を拡充した企業には、控除額の上乗せから幅広く人材育成に活用できる制度にもなりえる。

一方で、本税額控除は、基本的には前年と比較した給与増額率への単発的な控除である。控除を受けた翌年以降は国からの支援はないことを念頭に置き、計画的に給与増額を実施する必要があることを考慮しなければならない。

③中小企業省力化投資補助事業

中小企業省力化投資補助事業は、中小企業等の売上拡大や生産性向上を後押しするため、IoT、ロボットなどの人手不足解消に効果がある汎用製品を導入するのに必要な事業費等の経費の一部を補助するものである。導入する製品は、補助の対象として登録され省

力化製品カタログに掲載されているものから選ぶ。省力化製品を導入したいが費用がネックになっている事業者には、費用負担の軽減ができる。製品の導入で、生産性向上と人手不足の解消が図れるとともに、従業員がより付加価値の高い業務に取り組むことも可能になる。

4. 中小企業診断士に求められる役割

中小企業の賃上げについて、2024年の状況と課題、そして課題解決に向けた国の施策について述べた。

繰り返しになるが、我が国の消費拡大と適度な物価上昇が、さらなる企業収益につながる好循環を目指していくには、雇用全体の約7割を占める中小企業が、大手企業並みの賃上げを目指す必要がある。これから求められるのは「防衛的な賃上げ」ではなく、業績の改善を踏まえた「前向きな賃上げ」である。

少子高齢化による人口減少で、働き手の数がさらに減ることが見込まれ、中小企業を生産性向上への取組みは避けられない。中小企業診断士には、今後さらに技術革新、省力化、テクノロジーの活用など、中小企業の「稼ぐ力」を高めるための幅広い支援が求められる。

※1 日本労働組合総連合会「2024 春季生活闘争 第7回（最終）回答集計結果について」（2024年7月3日）

※2 一般社団法人日本経済団体連合会「2024年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況（第1回集計）」（2024年5月20日）

※3 日本商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果（2024年6月5日）

※4 東京商工リサーチ「2024年度の「賃上げ」率 最多は「5%以上6%未満」 実施率は84.2%、中小企業は「賃上げ疲れ」も」（2024年8月20日）

岩水 宏至

(いわみず こうじ)

製薬企業に33年勤務し、営業、マーケティングおよび海外事業を経験。出向した海外子会社での経験から、中小企業の経営支援に興味を持つ。2023年中小企業診断士登録。

