

トピック

持続的な賃金上昇の
実現に向けて

—令和7年度経済財政白書第2章より—

内閣府政策統括官（経済財政分析担当）付
参事官（総括担当）付

野口 裕登

1. はじめに

我が国の賃金については、人手不足感が歴史的な水準に高まる中で、価格転嫁の円滑化や賃上げ促進といった政策の後押しもあって、2024年度の一人当たり名目賃金の上昇率は1991年度以来33年ぶりの高水準となった。また、2025年の春季労使交渉でも賃上げ率が前年を上回るなど、過去30年間にはみられなかった力強い賃上げのモメンタムが続いている。一方、家計に関する各種調査によれば、収入が増えた（または、今後増える）といった実感は必ずしも広がっているとはいえず、消費の伸びは所得の伸びよりも緩やかなものに留まっている。

個人消費の力強い回復のためには、賃金が継続的に増えるとの実感や、将来的にも賃上げが続くとの予想が広く共有されること（いわゆる「賃上げのノルム」の定着）が重要である。こうした観点から、令和7年度経済財政白書第2章2節では、賃金上昇の広がりや、長期的な賃金カーブの構造の変化等に加え、賃金の下方硬直性とこれに由来する上方硬直性にも焦点を当て、持続的な賃金上昇に向けた様々な課題を検証した。本稿では、その一部を紹介したい。

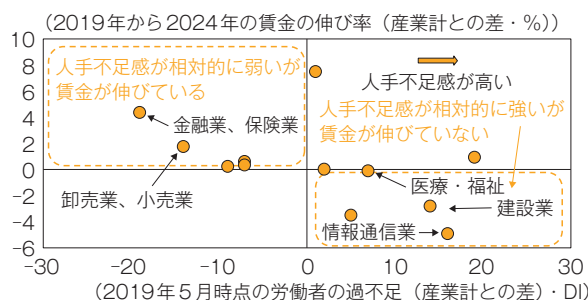
2. 人手不足感と賃金上昇率の関係

賃金は、市場メカニズムの下では労働市場における需給で決まるため、人手不足が強い産業では賃金が上がり、逆に余裕がある産業では上昇が抑えられるのが通常のメカニズムで想定される動きである。一方で、人手不足感と賃金の伸び率を産業ごとに比較すると、人手不足感が強いにもかかわらず賃金が伸びにくい産業（医療・福祉、建設、情報通信など）が存在する（図表1）。

これは、業種ごとに生産性や成長性の違い、求められるスキルの特性によるミスマッチ、制度的制約など、市場メカニズムだけでは解決が難しい要因が影響している可能性があると考えられる。労働市場ごとの

特性を理解し、必要に応じて補完する政策対応を行うことが持続的な賃上げに向けて重要となる。

図表1 人手不足感と賃金上昇率

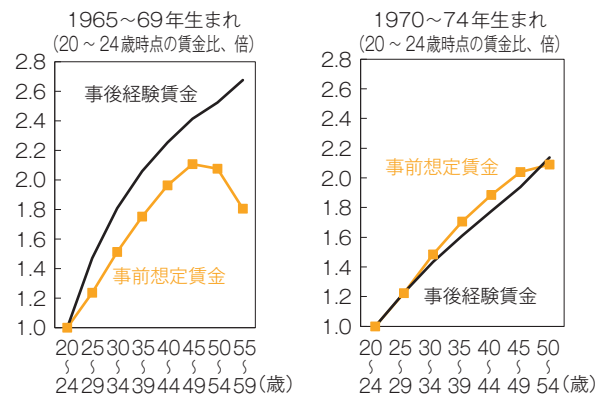


（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、「労働経済動向調査」により作成。

3. 事前想定賃金と事後経験賃金

持続的な賃上げが消費や経済成長につながるためには、賃上げの実感が広がることも重要である。その鍵の一つとして、賃上げが事前予想を上回ったか否かが重要になると考えられる。白書では、男性のフルタイム労働者における20～24歳時点の賃金カーブから予想された将来にかけての賃金のパス（以下「事前想定賃金」という。）と、実際に実現・経験した賃金のパス（以下「事後経験賃金」という。）を比較している。それを見ると、1965年～69年生まれ世代は、事後経験賃金が事前想定賃金を上回って推移していた（事前の予想よりも高い賃金を得られた）一方、1970～74年生まれ世代以降は、事後経験賃金が事前想定賃金を下回る状況が続いた（図表2）。こうした世代は、期待していた昇給が得られない状況が続いたことで、足下での賃金上昇が持続的なものであると確信できなくなっている可能性が示唆される。

図表2 事前想定賃金と事後経験賃金（男性）



（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

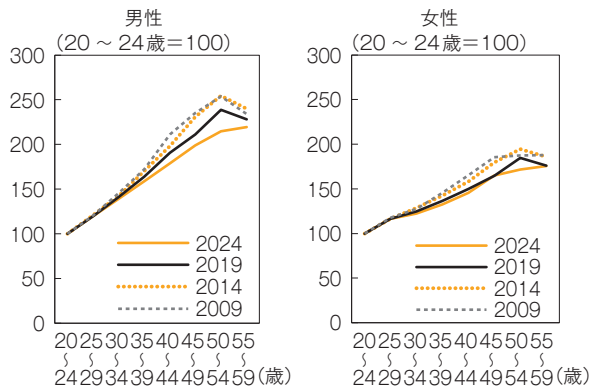
4. 勤続年数別賃金の比較

賃金上昇の実感に係る別の論点として、勤続年数と

賃金の変化が挙げられる。我が国では、勤続年数に応じた賃金上昇の度合いが強いと言われている。つまり、同一企業に勤め続けている労働者は、いわゆる「内部労働市場」における定期昇給等といった賃金上昇の影響を受けるといえる。

このことから、労働市場全体で賃金上昇率が高まる一方で、内部労働市場における賃金上昇が鈍化すれば、同一企業に勤め続けている労働者の賃金上昇は相対的に低下し、賃上げの実感が得にくい要因となり得る。白書では我が国の勤続年数と賃金の関係について時系列で確認しており、新卒から同じ会社に勤めている労働者の賃金カーブは、2009年から2024年にかけて、フラット化している。従来前提とされてきた年功序列型の賃金が徐々に崩れつつあることが、転職が難しい人を中心に賃上げの実感を損なっている可能性がある（図表3）。

図表3 同一企業に勤めている労働者の賃金カーブ



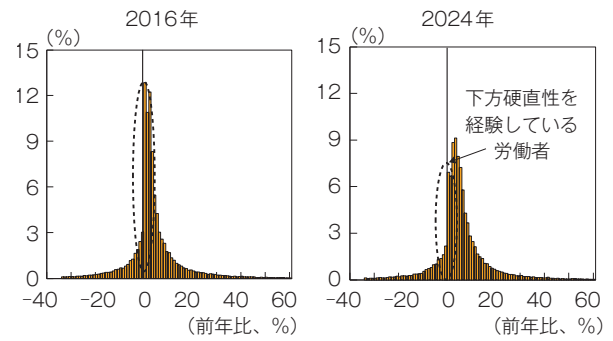
（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

5. 賃金の下方硬直性と上方硬直性

白書では最後に、賃金上昇の持続性を考える要素として、賃金の下方硬直性・上方硬直性について分析している。賃金の下方硬直性とは、労働者の心理的特質のゆえに景気後退期でも名目賃金上昇率が0以下になりにくい現象である。特に賃金や物価の上昇率が0近傍にあるデフレ期に観察される現象であるが、2024年の賃金上昇率の分布を見る（図表4）と、0%を境に非対称となっており、下方硬直性の影響が確認された。時系列でみると0%近傍にいる労働者の比率自体は低下しており、近年の賃上げ気運の高まりの中、下方硬直性は弱まっているとみられるものの、依然として存在している。

また、下方硬直性の副作用として「上方硬直性」がある。景気回復期に、企業が過去に下方硬直性により賃金を引き下げられなかった分を埋め合わせる、あるいは将来賃金の引下げが必要となる状況に備えると

図表4 賃金上昇率の分布と下方硬直性

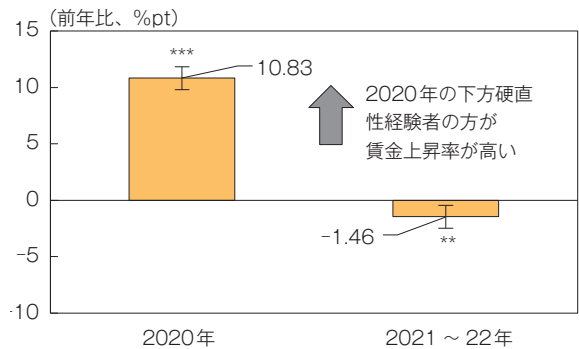


（備考）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報により作成。

いった理由により賃上げに対して消極的になる現象である。

白書では、コロナ禍であった2020～22年の下方硬直性を分析した。結果、下方硬直性とその後の上方硬直性は確認できるものの、2022年にはほぼ解消するなど、世界金融危機等の時期と比べ、上方硬直性の影響が小さくなっている可能性が示唆された（図表5）。2020年代の賃金上昇率の高まりには、こうした上方硬直性が何らかの理由により早期に解消したことも一因として考えられる。

図表5 下方硬直性経験者と非経験者の賃金上昇率の差



（備考）慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター「日本家計パネル調査（JHPS/KHPS）」を用いて内閣府で推計、詳細は白書本文参照。

6. おわりに

本稿では、日本の賃金上昇の実感が十分に広がらない背景として、長期的な賃金カーブの変化、世代間の経験差、そして賃金の下方硬直性の影響を紹介した。経済財政白書第2章では、本稿で紹介した内容の詳細や長期的な労働市場動向、賃金動向と密接に関わる、個人消費が伸び悩んでいる背景等についても考察しており、目を通していただけたら幸いである。

野口 裕登（のぐち ひろと）