

第4節 賃金の動向

2014年度は名目賃金が4年ぶりに増加するなど、賃金の動向について改善がみられた。「経済の好循環実現に向けた政労使会議」(以下「政労使会議」という。)において取りまとめられた「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」(平成25年12月20日)の中で、「デフレ脱却に向けて経済の好循環を起動させていくためには、まずは経済の好転を企業収益の拡大につなげ、それを賃金上昇につなげていくことが必要」とされるなど、賃金の動向に注目が集まっている。

本節においては近年の賃金の動向や、賃金上昇の大きな役割を担う春季労使交渉の動きについてみていく。

1 賃金の動向

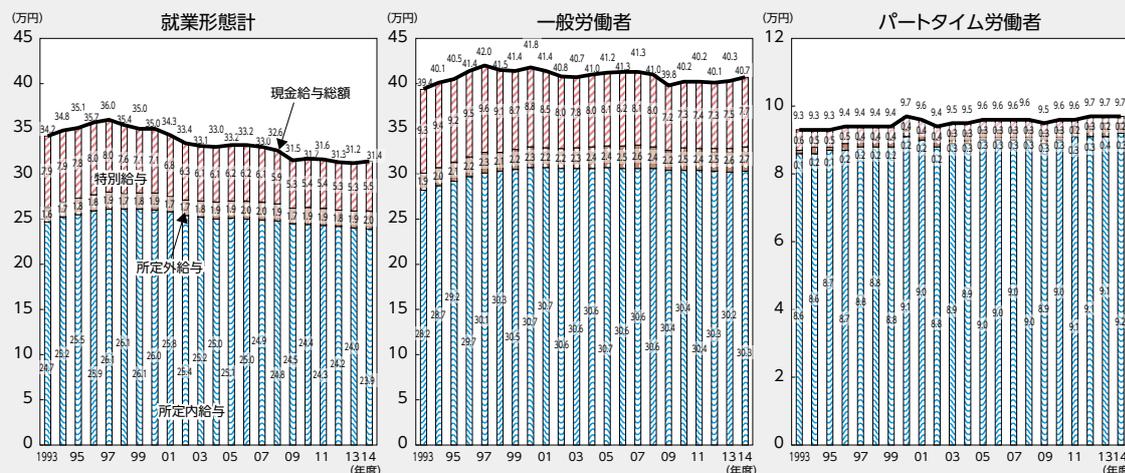
● 4年ぶりに増加となった名目賃金

賃金の動向について概観していこう。名目賃金⁵の動きとして、第1-(4)-1図では、所得税、社会保険料、組合費、購買代金等を差し引く前の額である現金給与総額の動きを、就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者に分けて示している。

就業形態計と一般労働者では、月額でみて、それぞれ1997年度の36.0万円、42.0万円をピークとして、その後減少傾向にある一方で、パートタイム労働者では増加傾向となっている。足元の2014年度では、就業形態計で31.4万円、一般労働者は40.7万円、パートタイム労働者は9.7万円となっており、パートタイム労働者については横ばいとなったが、就業形態計では4年ぶりの増加、一般労働者では2年連続の増加となっている。このような名目賃金の改善はどのような要因に起因するものだったのだろうか。

第1-(4)-1図 就業形態別現金給与総額の内訳の推移

○ 2014年度平均の月額の現金給与総額は、就業形態計で31.4万円、一般労働者は40.7万円、パートタイム労働者は9.7万円となっている。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。

2) 指数(現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数)にそれぞれの基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値である。

3) 所定外給与=定期給与-所定内給与、特別給与=現金給与総額-定期給与として算出。

5 第1-(4)-1図及び第1-(4)-2図の値については、指数にそれぞれ基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。

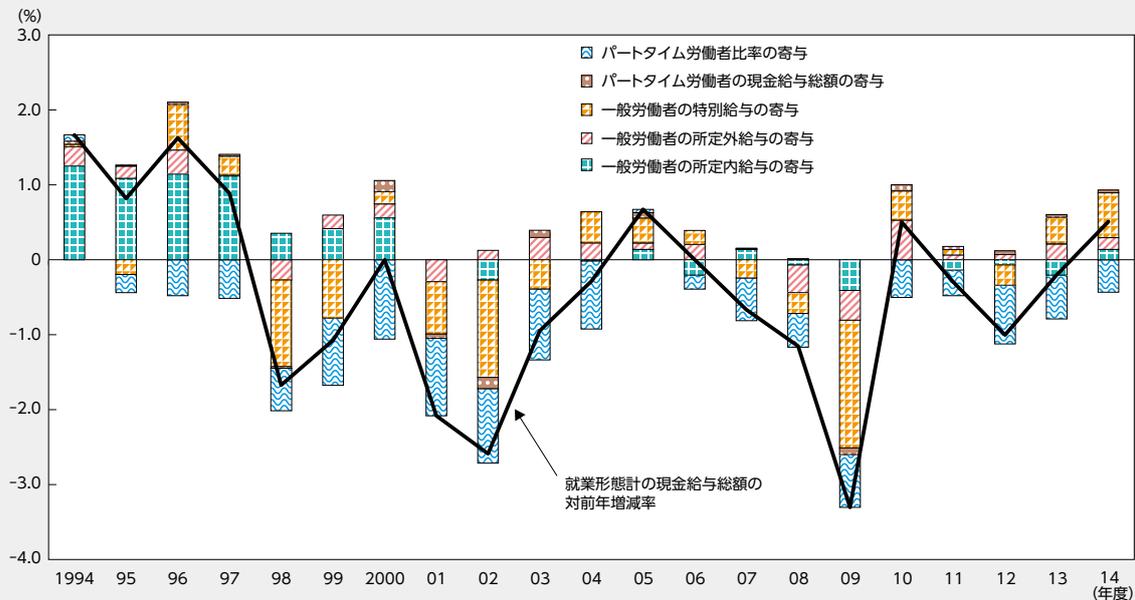
第1-(4)-2図は現金給与総額の増減率を一般労働者の所定内給与の寄与、一般労働者の所定外給与の寄与、一般労働者の特別給与の寄与、パートタイム労働者の現金給与総額の寄与及びパートタイム労働者比率の寄与の5つの要因に分解している。

これによると1997年度までは、一般労働者の所定内給与が安定的に増加し、名目賃金の増加に寄与していたことが分かる。しかし、1998年度以降は一般労働者の所定内給与の増加寄与が縮小する中で、一般労働者の特別給与の減少が名目賃金の減少に大きく寄与している。また1995年度以降パートタイム労働者比率が高まり、それによって名目賃金が押し下げられていることも長期的な特徴となっている。

2014年度の名目賃金の増加を要因別にみると、一般労働者の特別給与の増加が増加要因となっているほか、一般労働者の所定内給与も増加に寄与している。

第1-(4)-2図 現金給与総額の増減要因の推移

○ 2014年度の名目賃金の増減を要因別でみると、パートタイム労働者比率の上昇が減少要因となり、特別給与の増加が現金給与総額の増加要因となっているほか、一般労働者の所定内給与の上昇も増加要因となっている。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与総額指数に基準数値を乗じて現金給与総額の時系列比較が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計している。
 3) 指数(定期給与指数、所定内給与指数)にそれぞれの基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
 4) 所定外給与=定期給与-所定内給与、特別給与=現金給与総額-定期給与として算出。

●物価上昇により減少傾向にある実質賃金

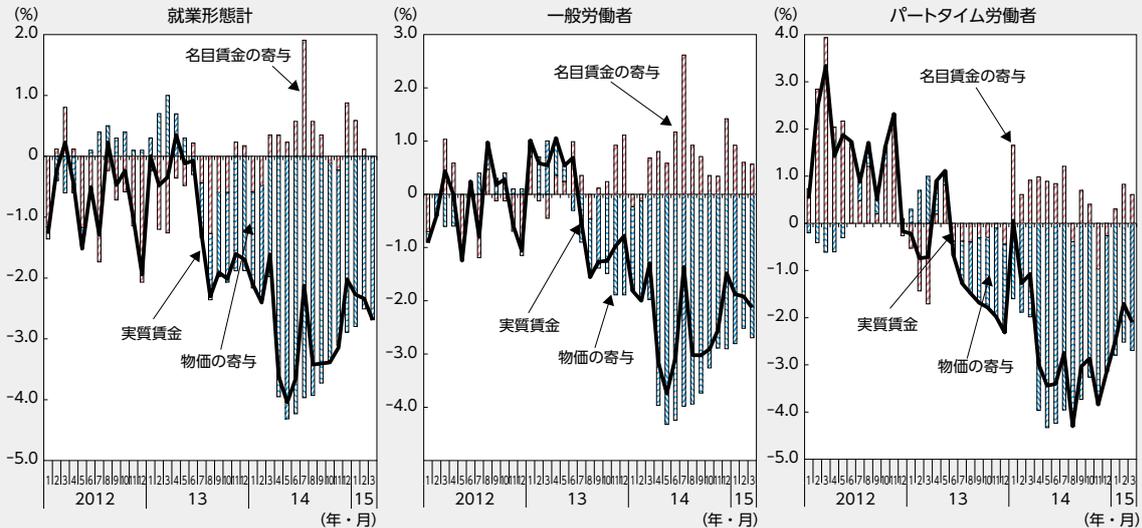
実質賃金の推移についてみると、第3節の物価の変動でみたように、消費税率引上げの影響により、2013年から2014年にかけて物価は上昇し、実質賃金も物価の上昇により減少することとなった。

第1-(4)-3図では、2012年1月から2015年3月までの実質賃金の動きについて名目賃金と物価の要因に分解して示している。実質賃金は2013年年央から需給バランスの改善によって物価が上昇したこと、また、2014年4月に行われた消費税率引上げによって物価が上昇したことを受けて、減少幅が拡大傾向にあったが、2014年秋以降、減少幅が縮小傾向になって

いる。図からも分かるように、名目賃金は増加しているが、名目賃金の増加以上に物価が上昇することによって、実質賃金は減少している。

第1-(4)-3図 実質賃金の増減要因の推移

○ 足下では名目賃金は上昇しているが、物価指数が大きくマイナスに寄与しているため、実質賃金は減少した。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。

2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者の実質賃金は、それぞれの名目の現金給与総額指数を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で除して算出している。

2 賃金格差・非正規雇用労働者の賃金の動きについて

●一般労働者とパートタイム労働者間、男女間の格差は縮小傾向

高齢者や女性の社会進出が進展するにつれて多様な働き方が定着しつつある。職務内容の違い等により雇用形態別の賃金には大きな格差があったが、近年では縮小傾向となっている。

第1-(4)-4図では、パートタイム労働者の時給の推移と、一般労働者の時給に対するパートタイム労働者の時給の割合の推移を表している。

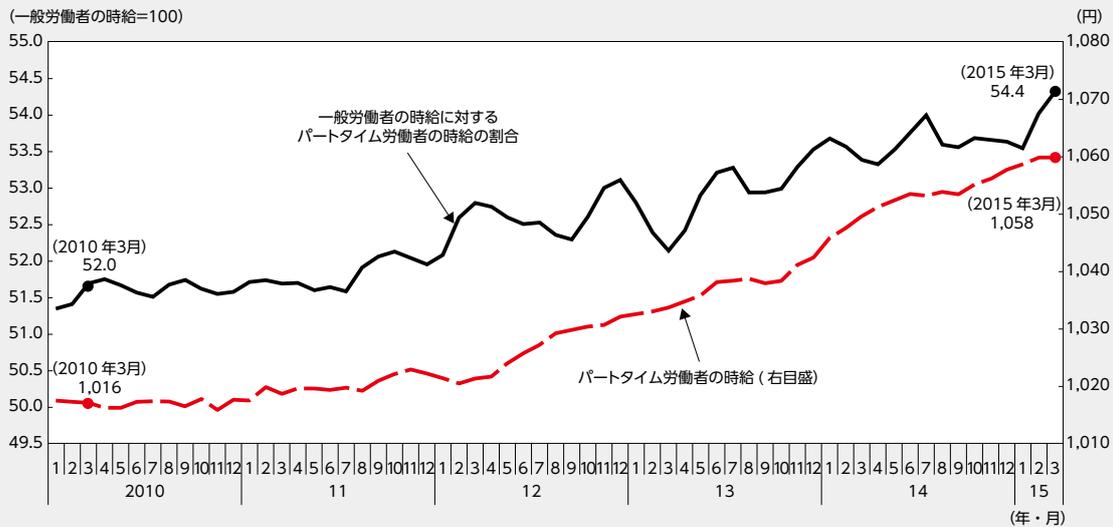
パートタイム労働者の時給は、2010年3月には1,016円であったが、2015年3月には1,058円まで上昇している。それに伴い一般労働者の時給に対するパートタイム労働者の時給の割合は52.0から54.4まで上昇しており、時給当たりでみた格差は縮小している。これは景気が回復してきたことに加えて、労働力需給が引き締まる方向で推移する中で、人材確保の観点からパートタイム労働者の賃金が上昇していることが要因として考えられる。

第1-(4)-5図では、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における一般労働者⁶の男女別年収の賃金格差について示している。男性の年収を100にした時の女性の年収の割合は1994年には58.2であったが、2014年には67.9となっており、景気の影響による波はあるものの、男女における賃金格差も縮小してきていることが分かる。

6 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」における一般労働者は、常用労働者のうち短時間労働者以外の者をいう

第1-(4)-4図 パートタイム労働者の賃金の推移

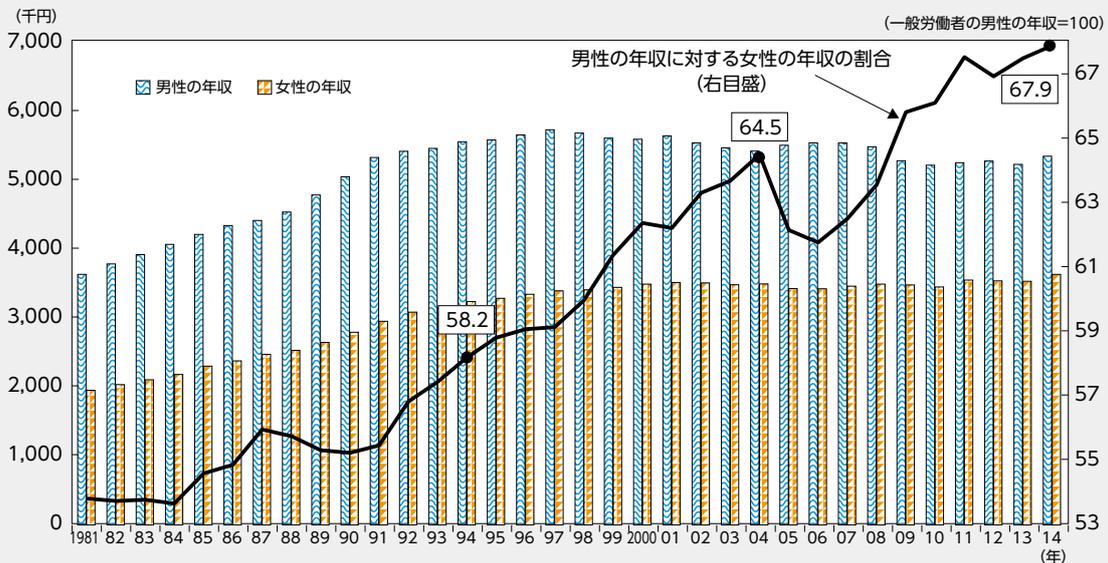
○ 2015年3月のパートタイム労働者の時給は1,058円、一般労働者の時給を100とした時のパートタイム労働者の時給の割合は54.4となっており、ともに2010年3月の1,016円、52.0と比べ上昇している。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 系列は季節調整値の後方3か月平均。2010年3月、2015年3月の明示している値については季節調査値。
 2) 一般労働者の時給に対するパートタイム労働者の時給の割合は、一般労働者の時給を100とした時のパートタイム労働者の時給の割合を示している。
 3) 時給は、所定内給与を所定内労働時間で除している。

第1-(4)-5図 一般労働者の男女別年収の賃金格差

○ 2014年の一般労働者の男性の年収を100とした時の女性の年収の割合は67.9であり、賃金格差は縮小している。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 年収 = 「6月のきまって支給する現金給与額」×12(ヵ月) + 「年間賞与その他特別給与額」として算出。
 2) 男性の年収に対する女性の年収の割合は、一般労働者の男性の年収を100とした時の女性の年収の割合を示している。

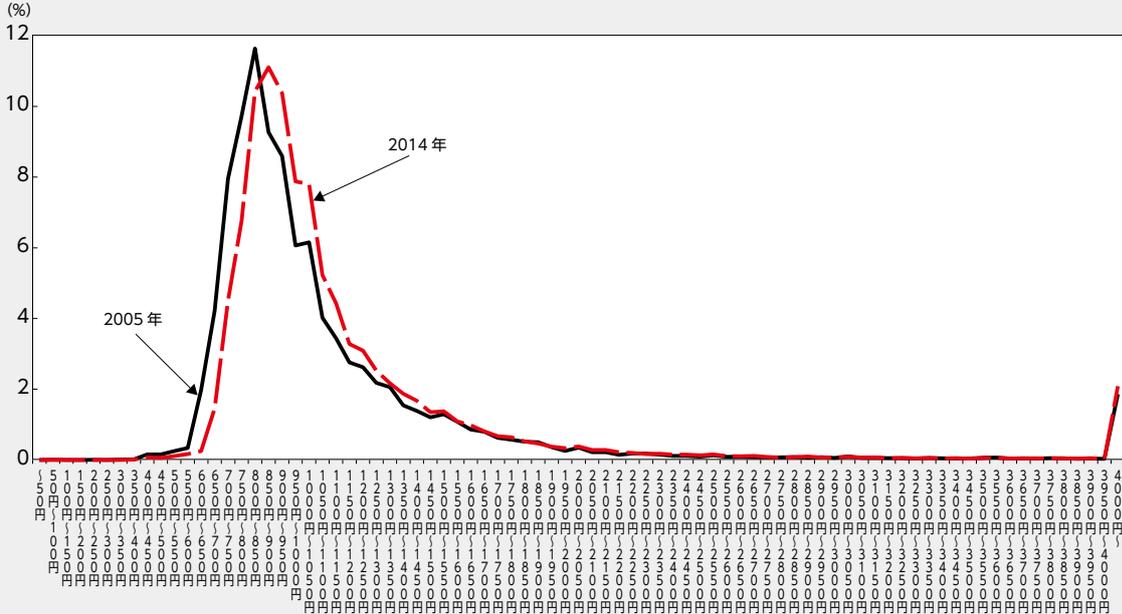
● 上昇した非正規雇用労働者の賃金

上記では、一般労働者とパートタイム労働者の賃金の関係について分析を行ったが、非正規雇用労働者の時給についてはどのような動きとなったのであろうか。第1-(4)-6図では、

2005年と2014年の非正規雇用労働者の時給の分布を表している。同図によると2005年は800円以上850円未満が分布のピークとなっていたが、2014年は850円以上900円未満が分布のピークとなっており、非正規雇用労働者の時給分布が高額方向へと移動していることが分かる。

第1-(4)-6図 非正規雇用労働者の時給分布

○ 非正規雇用労働者の時給分布については、2005年から2014年にかけて高額方向へ移動している。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 非正規雇用労働者は賃金構造基本統計調査における常用雇用労働者の「正社員・正職員」を全体から差し引いた者。
 2) 「～〇円未満」を「～〇円」、「〇円以上〇円未満」を「〇～〇円」、「〇円以上～」を「〇円～」と表示している。
 3) 時給は所定内給与を所定内実労働時間で除して算出

3 春季労使交渉について

● 政労使会議を踏まえた春季労使交渉の動き

景気回復の動きをデフレ脱却と経済再生へ確実に繋げるため、経済界、労働界、政府が取り組むべき課題についての共通認識の醸成を図ることを目的として、政労使会議が2013年9月20日より開催されている。

政労使会議での合意⁷を踏まえた、労働者側、使用者側の2015年の春季労使交渉の動きについてみていこう。

まず、労働者側の動きからみていこう。日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）は、2015年春季生活闘争で「賃上げ」「時短」「政策・制度実現の取り組み」を「3本柱」として位置づけた他、「底上げ・底支え」「格差是正」を通じて、「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をはかるとしている。

2015年の春季生活闘争方針の特徴としては、「すべての組合が月例賃金にこだわり、2%以上の賃上げを求める」ことや、中小共闘において「最低到達水準」を設定し、この水準を上回ることとしたことである。具体的には、月例賃金の賃上げについては、消費税物価上昇分や企業収益の適正の観点、経済の好循環を実現していく社会的役割と責任など勘案し、2%以上の要求（定期昇給相当額と賃上げ額を加えた要求は4%）を行っており、中小共闘については、

⁷ 「経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について」（平成26年12月16日経済の好循環実現に向けた政労使会議合意）

10,500円以上の要求を掲げるとともに、労働者が最低限の生活を営むのに必要な賃金水準として連合が独自に算出している「連合リビングウェイジ」を基準とした「最低到達水準」を設定し、これをクリアすることとしている。

このような要求の背景としては、2015年の春季生活闘争は、賃金相場の波及力を高め、未組織労働者も含め広く社会全体の底上げ・底支えをはかり、企業規模間、正規・非正規間、男女間などの格差の是正を図ることを連合が目的としていることがあげられる。

このような労働者側の動きに対して、使用者側はどのような動きをとったのだろうか。

日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は、2015年1月に労使交渉・協議における経営側の指針となる「2015年版経営労働政策委員会報告－生産性を高め、経済の好循環を目指す－」（以下「経労委報告」という。）を公表した。

経労委報告では、「経済の好循環の2巡目を回していくために求められることは、収益が拡大している企業のより積極的な対応である。具体的には、自社のさらなる発展に向けて、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせて、賃金の引き上げを前向きに検討することが強く期待される」としており、賃金の引き上げに対して前向きな姿勢を示している。一方で、労働者側が要求している月例賃金への引き上げに対しては、労使の工夫と選択の余地が広がることから「年収ベースの引き上げ」を主張している。このような背景としては、2014年度の企業収益が堅調に推移しており、企業全体でみればリーマンショック前の水準を超える勢いであるものの、円安方向への動き等を背景に輸出企業の収益は高水準になると見込まれる一方で、原材料価格やエネルギーコストの上昇によって、内需型産業や中小企業を中心に、厳しい経営を余儀なくされている企業もあるなど、企業間でのばらつきがあるため、一律に賃上げをすることは適当ではないとの考えがある。

● 2014年・2015年の賃上げ率の動向

2014年と2015年の春季労使交渉の結果についてみていこう。

第1-(4)-7図において、春季労使交渉における民間主要企業の妥結状況をみると、2014年は妥結額6,711円、賃上げ率2.19%となり、妥結額・賃上げ率ともに前年を大きく上回り、2001年以来13年ぶりに賃上げ率が2%を超えた。

2015年は妥結額7,367円、賃上げ率2.38%となり、妥結額・賃上げ率ともに前年を上回り、1998年以来17年ぶりの水準となった。

また、連合の調査によると、中小組合や非正規雇用労働者についても、前年を上回る引き上げの回答が行われており、賃金上昇の動きが広がっている。

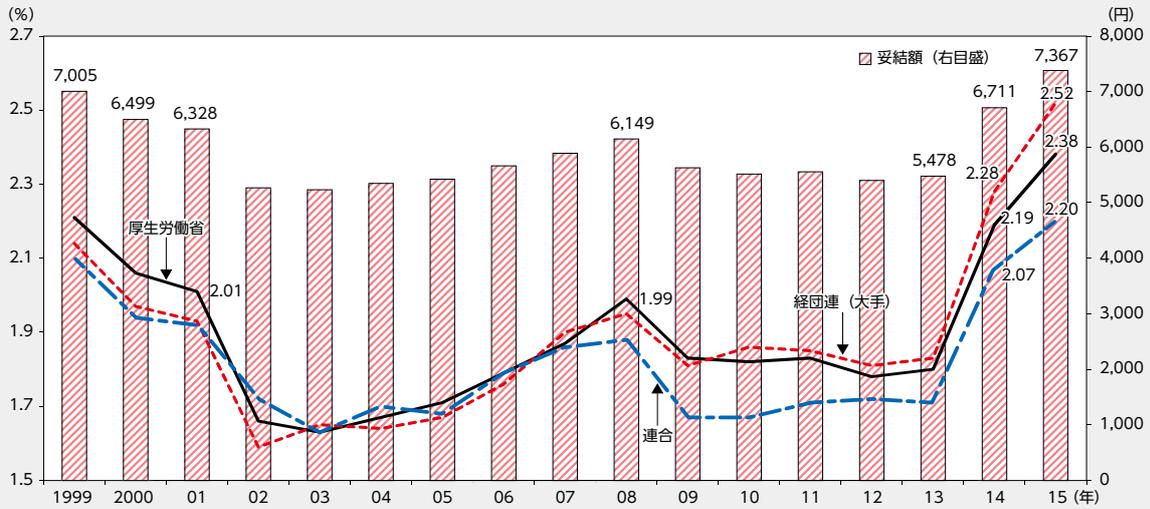
● 2014年の賃上げの影響

上記のような賃上げは、大企業だけでなく中小企業においても、同様に行われたのだろうか。第1-(4)-8図で、企業規模別に妥結結果についてみてみよう。厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」によると、2014年の賃金改定額は5,000人以上規模で6,044円（改定率1.9%）、1,000～4,999人規模で6,126円（2.1%）、300～999人規模で4,844円（1.7%）、100～299人規模で4,229円（1.6%）であり、2014年の春季労使交渉においては、企業規模で差があることが分かる。（付1-(4)-1図）

第1-(4)-9図で、平均賃金の引き上げを行った企業の割合を企業規模別でみると、企業規模計では、2014年は83.6%の企業が賃金の引上げを行っており、リーマンショック前

第1-(4)-7図 賃上げ集計結果

○ 2015年の妥結額・賃上げ率ともに前年を上回り、1998年以来17年ぶりの水準となった。

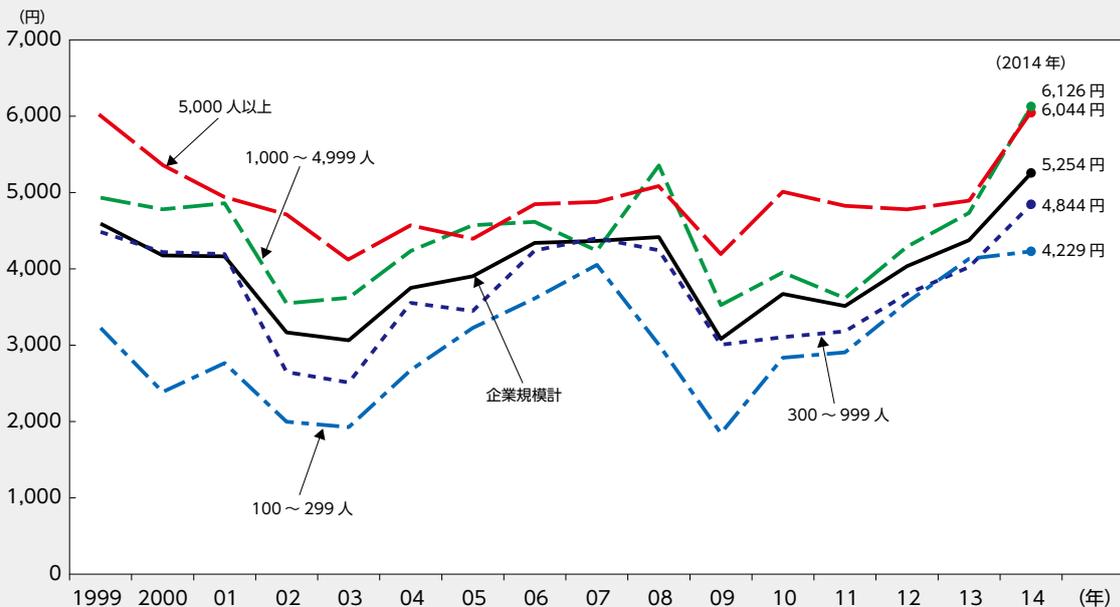


資料出所 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」、
 (一社)日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果(加重平均)(最終集計)」、
 日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」

- (注) 1) 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況の2003年以前の主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業であり、2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業である(加重平均)。
 2) 連合の集計組合は規模計であり、299人以下の中小組合を含む。
 3) 経団連(大手)の集計対象は、原則として東証一部上場、従業員500人以上の企業である。

第1-(4)-8図 1人平均賃金の改定額の推移

○ 2014年の改定額は、1,000～4,999人の企業規模が一番高く6,126円で、平均改定額は5,254円であった。

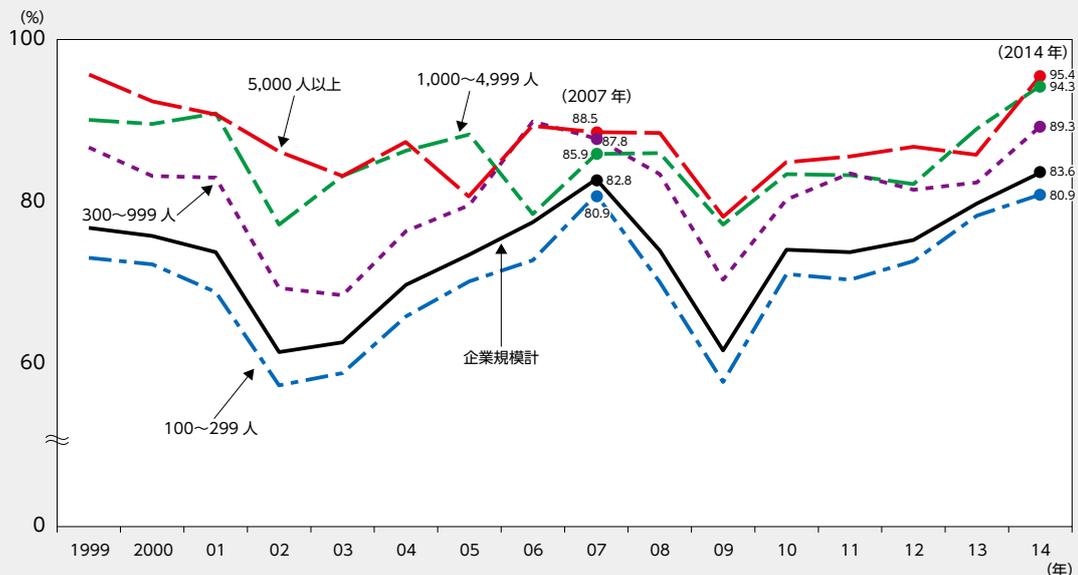


資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 賃金の改定を実施した又は予定している額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業を集計したものである。

の水準である2007年の82.8%を上回っている。5,000人以上の企業では、95.4%の企業が賃金引上げを行っている一方で、100～299人の企業では80.9%に留まるなど、企業規模で賃上げ

第1-(4)-9図 1人平均賃金を上げる企業割合

○ 2014年は83.6%の企業が賃金の引上げを行っており、リーマンショック前の水準である2007年の82.8%を上回っている。



資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 調査時点(各年8月(2008年以前は9月))において、年内に1人平均賃金を上げた又は、引上げる予定と回答した企業の割合。

の実施割合については差がみられた。

● 2014年の夏季・年末一時金妥結状況

第1-(4)-10図で夏季・年末一時金妥結状況についてみていく。夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると一時金の妥結額は1990年代半ば以降伸びが鈍化し、減少する年もみられるようになった。2012年の妥結額の前年比は共にマイナスであったが、2013年は、夏季一時金は前年比2.75%増、年末一時金は前年比2.99%増となり、夏季一時金・年末一時金ともに増加に転じた。更に2014年の夏季一時金は前年比7.28%増、年末一時金は前年比5.16%増と1990年以来の高い伸び率となり、2年連続の増加となった。

● 2015年度の賃上げの影響

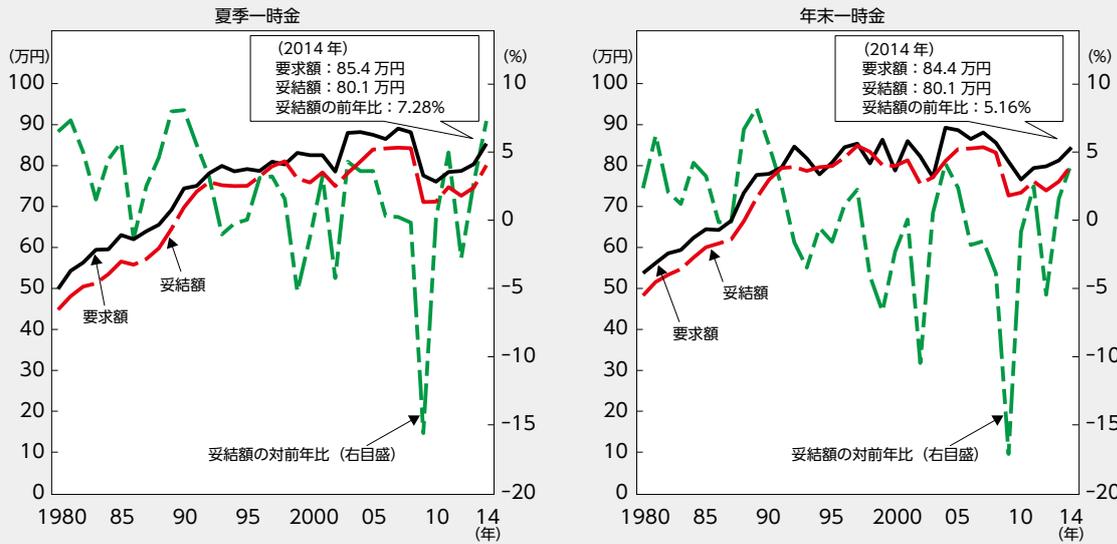
2014年の賃上げでは、企業規模で差がみられたことが分かった。

2015年の賃上げの影響をみるため、第1-(4)-11図で財務省「財務局調査による『賃金の動向』について」の結果をみていこう。本調査は、「年度」単位での調査となっていることに留意が必要である。

全規模で見ると、2014年度は2.0%以上の賃上げを47.9%の企業が行ったが、2015年度では51.3%の企業が2.0%以上の賃上げを行うとしている。また、賃金の引き上げ率が1.0%未満の企業は11.8%から11.0%へと減少している。企業規模別では、2.0%以上の賃上げを実施した企業の割合は、2014年度から2015年度にかけて、大企業では1.6%ポイント、中堅企業では6.8%ポイント、中小企業では2.6%ポイント上昇し、中堅企業、中小企業で大企業以上に上昇幅が大きく、徐々に中堅企業、中小企業においても賃上げの動きが進んできていることが分かる。

第1-(4)-10図 夏季・年末一時金受結状況の推移

○ 2014年は、夏季一時金の前年比は7.28%、年末一時金の前年比は5.16%とともに大きく増加した。

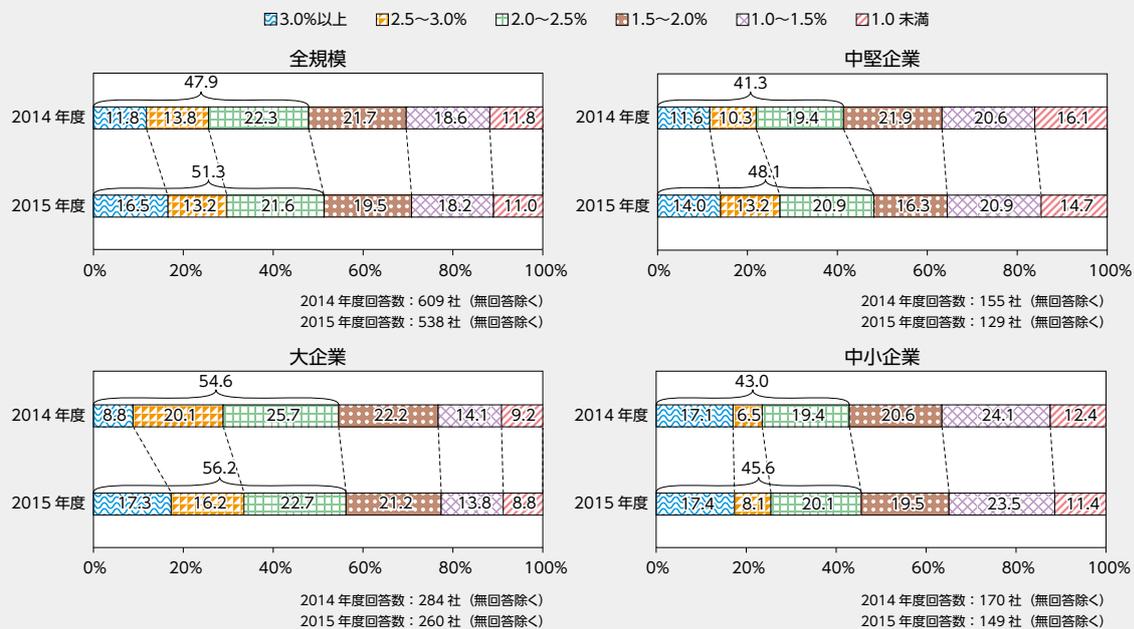


資料出所 厚生労働省「民間企業（夏季・年末）一時金受結状況」

(注) 1) 2003年までの主要企業の集計対象は、原則として、東証又は大証1部上場企業のうち、資本金20億円以上かつ従業員数1,000人以上の労働組合がある企業である(1979年以前は単純平均、1980年以降は加重平均)。2004年以降の集計対象は、原則として、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業(加重平均)。
2) 要求額は、月数要求・ポイント要求など要求額が不明な企業を除き、要求額が把握できた企業の平均額である。

第1-(4)-11図 賃金の引上げ率（ペア分及び定期昇給分を合算した引上げ率・前年度比較）

○ 全ての企業規模で、2014年度より2015年度の賃金の引上げ率2.0%以上の企業割合が大きくなっている。



資料出所 財務省「財務局調査による『賃金の動向』について」

(注) 大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1億円未満である。