

第5節 賃金の動向

2015年度の名目賃金は2年連続の増加となった。また、2015年9月に発表された「新三本の矢」では「2020年頃に名目国内生産（GDP）600兆円の達成」が目標とされ、目標達成のためには毎年年間20兆円のGDP増とともに毎年3%¹⁴の賃上げが必要とされており、更に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。

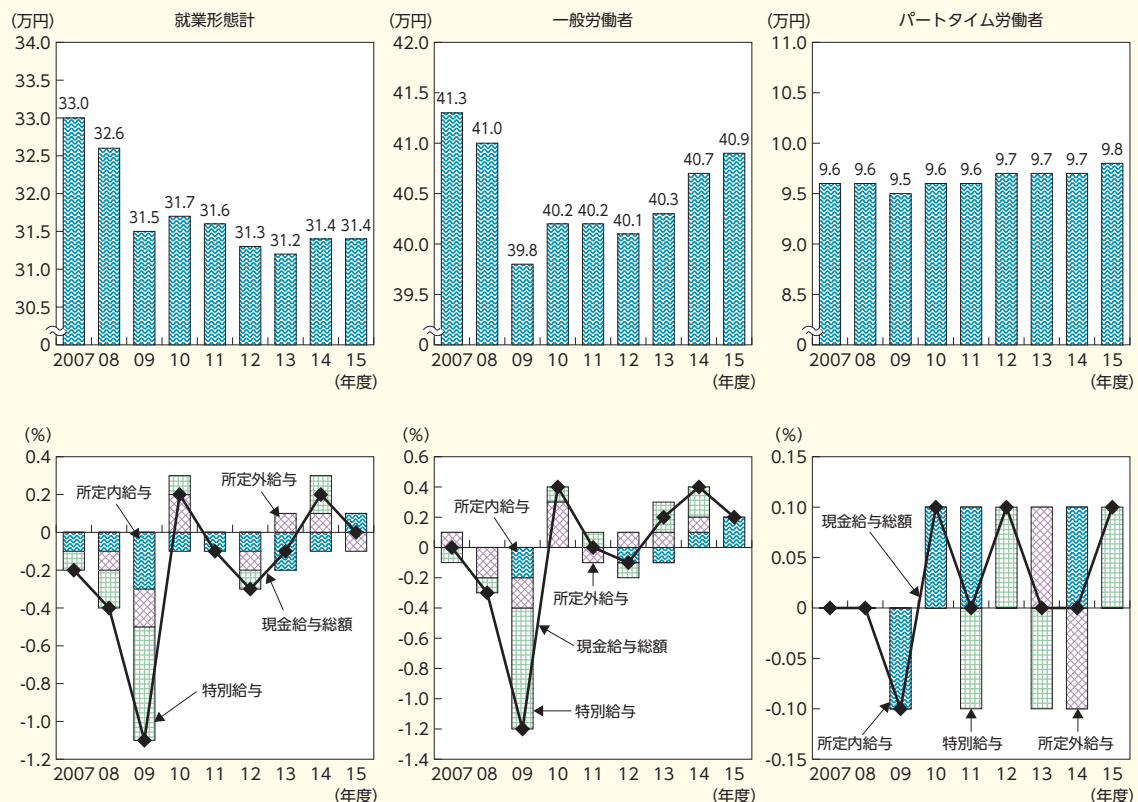
1 賃金の動向

●一般労働者では3年連続の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¹⁵の動きとして、第1-(5)-1図では、所得税、社会保険料、組合費、購入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。

第1-(5)-1図 就業形態別現金給与総額の推移

○ 2015年度は、就業形態計で31.4万円、一般労働者は40.9万円、パートタイム労働者は9.8万円となっている。



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。

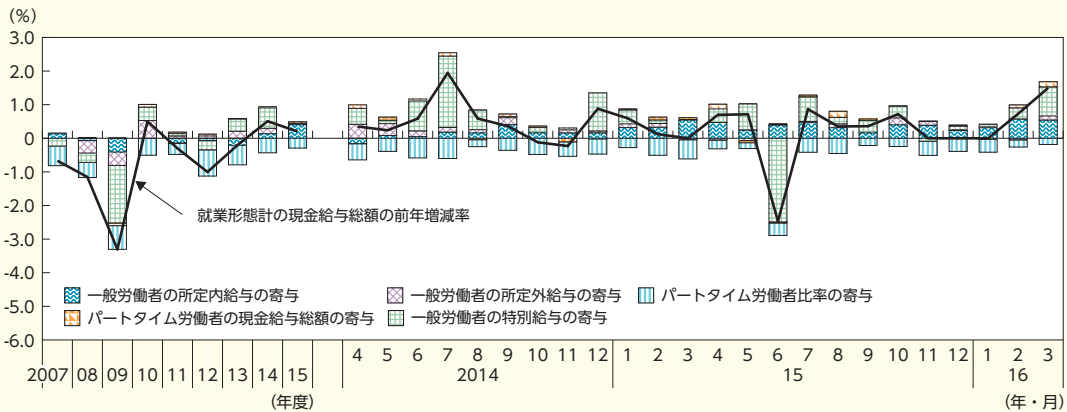
就業形態計と一般労働者は、月額でみて、2015年度では、就業形態計で31.4万円、一般労働者40.9万円、パートタイム労働者は9.8万円となっており、前年比でみて、就業形態計では2年連続増加、一般労働者では3年連続の増加となった。

このような名目賃金の改善の要因について確認していこう。第1-(5)-2図では就業形態計の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。2015年度の名目賃金の推移を要因別にみると、パートタイム労働者比率の上昇の影響があったものの、一般労働者の所定内給与の増加が大きく寄与したことにより、2015年度の名目賃金が前年度比で増加となっていることが分かる。次に名目賃金の推移を月次でみていこう。2015年6月に一般労働者の特別給与が減少に寄与したことにより、就業形態計の現金給与総額は減少したものの、一般労働者の所定内給与は、2014年5月より23か月連続で増加に寄与している。2016年2月、3月では、一般労働者の所定内給与やパートタイム労働者の現金給与総額が増加に寄与したことにより、前年同月比でそれぞれ0.7%、1.5%の増加となっている。

趨勢的な賃金の推移についてみるため、変動が大きい特別給与の影響を除いた定期給与と所定内給与について注目してみよう。第1-(5)-3図は、定期給与、所定内給与について2012年1月を100とした場合の推移を表している。まず、左図において定期給与についてみると、一般労働者は2012年1月から2013年初頭にかけて緩やかな減少傾向にあったものの、その後は回復し、2014年4月には2012年1月の水準を超え、その後も増加傾向が続いて

第1-(5)-2図 現金給与総額の増減要因の推移

○ 2015年度は、一般労働者の所定内給与、パートタイム労働者の現金給与総額の増加が名目の就業形態計の現金給与総額の増加へ寄与している。



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

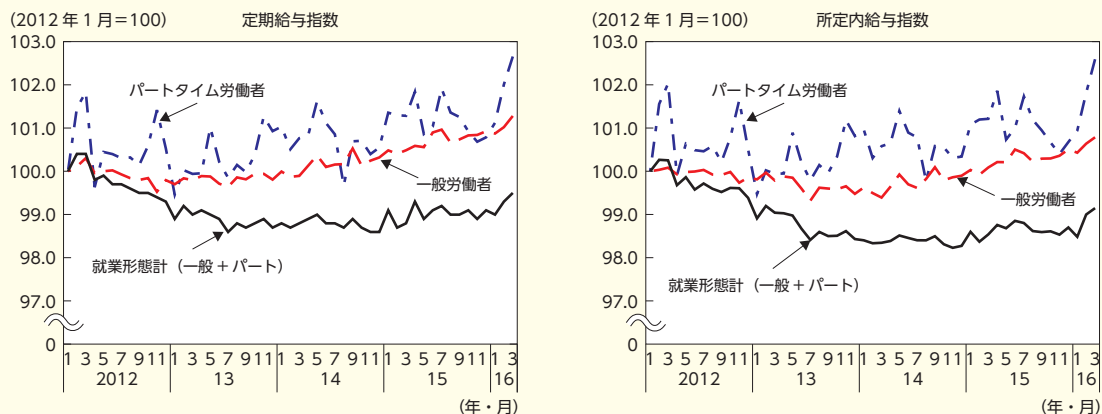
- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上。
 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、現金給与総額指数に基準数値を乗じて現金給与総額の時系列比較が可能となるように修正した実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を推計している。
 3) 指数(定期給与指数、所定内給与指数)にそれぞれの基準数値(2010年平均値)を乗じて時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
 4) 所定外給与 = 定期給与 - 所定内給与、特別給与 = 現金給与総額 - 定期給与として算出。

14 経済財政諮問会議「希望を生み出す強い経済実現に向けた緊急対応策」(平成27年11月26日)
 15 第1-(5)-1図及び第1-(5)-2図の値については、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。

いる。次に所定内給与についてみると、一般労働者の所定内給与についても定期給与と同様の動きとなっており、2016年に入った後も緩やかな増加傾向が続いている。

第1-(5)-3図 就業形態別、賃金指数の推移（季節調整値）

- 一般労働者の定期給与は、2013年初頭にかけて緩やかな減少傾向にあったが、2014年4月には、2012年1月の水準を超え、その後も増加が続いている。



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) 事業所規模5人以上。
2) 定期給与指数及び所定内給与指数は、独自に季節調整を行った上、2012年1月を100として算出。

コラム1-5 夏季一時金の各種調査の比較

2015年の夏季一時金¹⁶に注目してみると、毎月勤労統計調査では前年比2.8%減と減少に転じているのに対し、連合調べでは前年比6.95%増、経団連調べでは前年比2.81%増と、その他殆どの調査において夏季一時金の前年比は増加となっている。

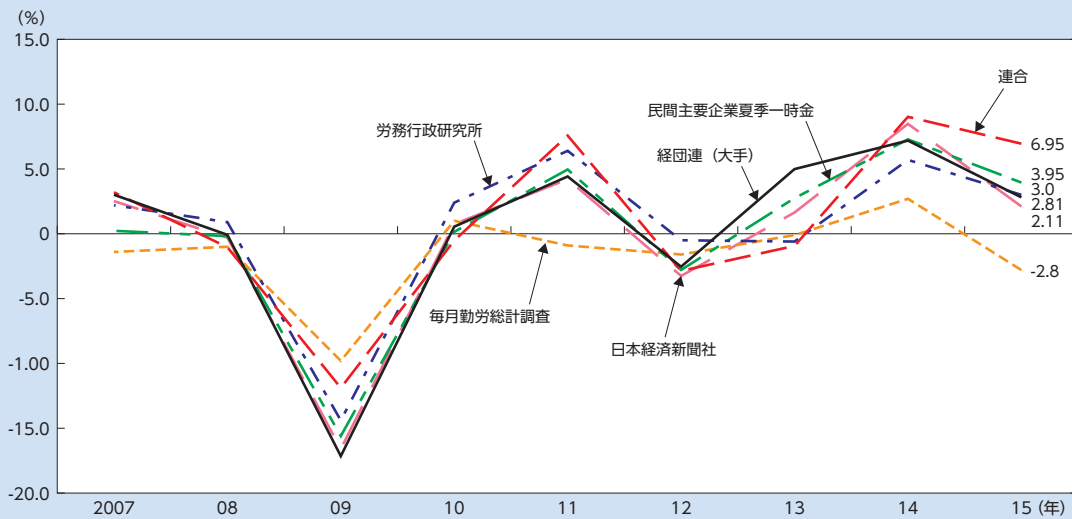
毎月勤労統計調査の減少という結果の要因としては、

- ① 賞与が支給された事業所に勤務する労働者（当該事業所で賞与に支給を受けていない労働者も含む）の1人平均賞与額となるため、賞与の水準が相対的に低いパートタイム労働者比率の上昇の影響を受けたこと、
- ② 調査対象事業所の入れ替え¹⁷が2015年1月に行われたこと、
- ③ 高齢者や新規採用の増加などによる事業所内の年齢構成の変化などが要因として考えられる。

16 毎月勤労統計調査の夏季賞与は、6月から8月までの特別に支払われた給与のうち、賞与として支払われたものを特別集計したものである。

17 毎月勤労統計調査では、安定した月次のデータを作成するために、30人以上の事業所については、2～3年継続して調査している。そのため、2～3年に1度、大規模な調査対象の入れ替え（原則総入れ替え）があり、その時点での旧標本事業所の集計結果と新標本事業所の集計結果の差を2年間または3年間に分散して解消している（ギャップ修正）。補正は過去の数値のうち、指数及び伸び率のみを対象として実施している。

コラム1-5図 夏季一時金の前年比の推移



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」「民間主要企業夏季一時金妥結状況」、日本経済団体連合会「夏季賞与・一時金 大手企業業種別妥結結果」、日本労働組合総連合会「夏季一時金回答集計」、一般財団法人労務行政研究所「東証第一部上場企業の夏季賞与・一時金（ボーナス）の妥結水準調査」、日本経済新聞社「ボーナス調査」

- (注) 1) 毎月勤労統計調査：常用雇用者5人以上雇用する事業所。
 2) 民間主要企業夏季一時金妥結状況：原則として資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業のうち妥結できた社（2015年集計数：375社）。
 3) 経団連調査（夏季賞与・一時金）：原則として東証一部上場、従業員500人以上、主要20業種大手245社（2015年：140社）。
 4) 連合調査（夏季一時金）：連合加入の単位組合（2015年：2,022組合）。
 5) 労務行政研究所調査（夏季賞与・一時金（ボーナス））：東証第一部上場企業のうち、原則として労働組合が主要な単産に加盟している企業（2015年集計社数：122社）。
 6) 日本経済新聞社調査：上場企業と日本経済新聞社が選んだ有力な非上場企業（2015年夏のボーナス 集計企業数：616社）。

●一般労働者の実質賃金は、2015年12月以降、4か月連続で増加

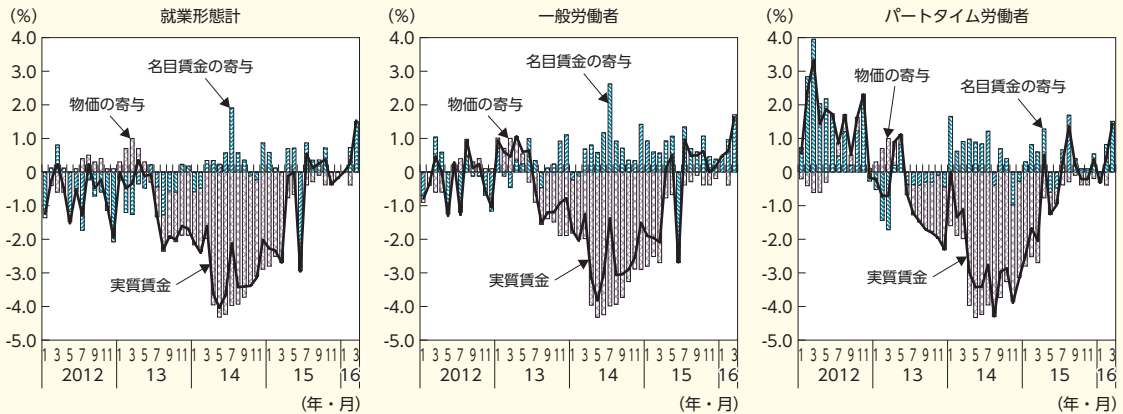
次に実質賃金の動向について確認する。第1-(5)-4図では、2012年1月から2016年3月までの実質賃金の動きについて名目賃金と物価の要因に分解している。まず、就業形態計の推移をみると、2013年年央から物価が上昇したことに加え、2014年4月は消費税率引上げが行われたことを受けて、実質賃金の減少幅は、2013年年央から2014年秋口にかけて、拡大傾向にあった。2014年秋以降、減少幅が縮小傾向となり、2015年4月には消費税率引上げによる影響は剥落した。2015年6月には、特別給与の減少の影響により名目賃金が前年同月比で減少したことから、実質賃金は前年同月比でマイナスとなったものの、同年7月には27か月ぶりに前年同月比でプラスとなった。一般労働者、パートタイム労働者の実質賃金の動きをみると、特に一般労働者の実質賃金は、2015年12月以降、4か月連続で増加となっている。

●パートタイム労働者の時給は過去最高水準

第1-(5)-5図では、パートタイム労働者の時給の推移を表している。パートタイム労働者の時給は、2012年3月には1,021円であったが、2016年3月には、1,074円まで上昇している。また、年平均で見ると1993年の880円から189円上昇し2015年は1,069円となっている。これは毎月勤労統計調査において、パートタイム労働者の賃金の把握をはじめた23年間で最高水準となっている。

第1-(5)-4図 実質賃金の増減要因の推移

○ 就業形態計の実質賃金は、変動の大きい賞与の影響を除けば2015年7月以降増加傾向で推移し、一般労働者の実質賃金は、2015年12月以降4か月連続で増加している。

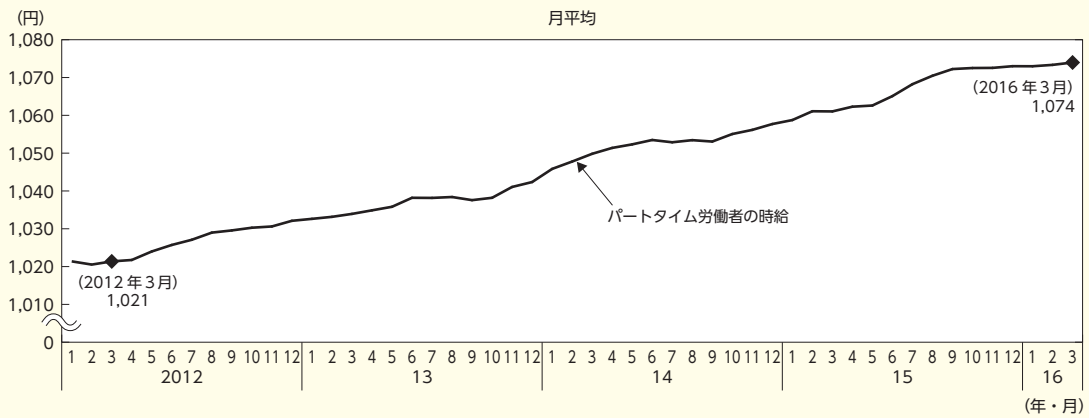


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (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。

第1-(5)-5図 パートタイム労働者の賃金の推移

○ 2016年3月のパートタイム労働者の時給は1,074円と増加傾向で推移している。



年平均

(円)

1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年
880	891	894	903	917	934	933	937	944	944	945	951
2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	
959	968	982	1,010	1,019	1,017	1,021	1,027	1,038	1,054	1,069	

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。2012年3月、2016年3月の明示している値については季節調整値。
 2) 時給は、所定内給与を所定内労働時間で除している。

2 春季労使交渉について

● 春季労使交渉の動き

2016年の春季労使交渉の動きについて労働者側、使用者側の双方からみていこう。

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、2016年春季生活闘争は、「総合生活改善闘争」の位置づけのもと、「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を通じて「デフレからの脱却」と「経済の好循環実現」をめざすとしている。

要求項目としては、「賃上げ要求」「規模間格差の是正」「非正規労働者の労働条件改善」等が項目としてあげられている。

「賃上げ要求」については、月例賃金の改善にこだわるとした上で、「賃上げ要求水準は、それぞれの産業全体の「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取組を強化する観点から2%程度を基準とし、定期昇給相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め4%程度とする」としている。

次に「規模間格差の是正」については、「都道府県ごとに連合リビングウェイジにもとづく「最低到達水準」をクリアにすることをめざす」としており、具体的には、中小共闘方針において、「連合加盟組合全体平均水準の2%相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標（6,000円）とし、賃金カーブ維持分（1年・1歳間差）（4,500円）を含めた10,500円以上を目安に賃金引上げを求める」としている。

また、「非正規労働者の労働条件改善」については、「雇用安定化など総合的な労働条件改善に取り組むとともに、賃金（時給）については「誰もが時給1,000円」の実現をめざす」としており、具体的には、正社員への転換ルールの導入促進・明確化、昇給ルールの導入・明確化、「誰もが時給1,000円」の実現に向けた時給の引上げ等を求めていくこととしている。

このような労働側の動きに対して、使用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、2016年1月に労使交渉・協議における経営側の指針となる「2016年版経営労働政策特別委員会報告—人口減少下での経済の好循環と企業の持続的成長の実現」（以下「経労委報告」という。）を公表した。

経労委報告では、「2016年の労使交渉・協議にあたり、重視すべき考慮要素として、デフレからの脱却と持続的な経済成長の実現に向け、経済の好循環を回すという社会的要請がある。力強い経済の実現に向けた名目GDP3%成長への筋道も視野に置きながら、各社の収益に見合った積極的な対応を図ることが求められる。具体的には、収益が拡大した企業において、設備投資や研究開発投資、雇用の拡大などとあわせ、2014年の政労使会議のとりまとめに則り、2015年を上回る「年収ベースの賃金引上げ」について、前向きで踏み込んだ検討が望まれる」としており、賃金の引上げに対して前向きな姿勢を示している。

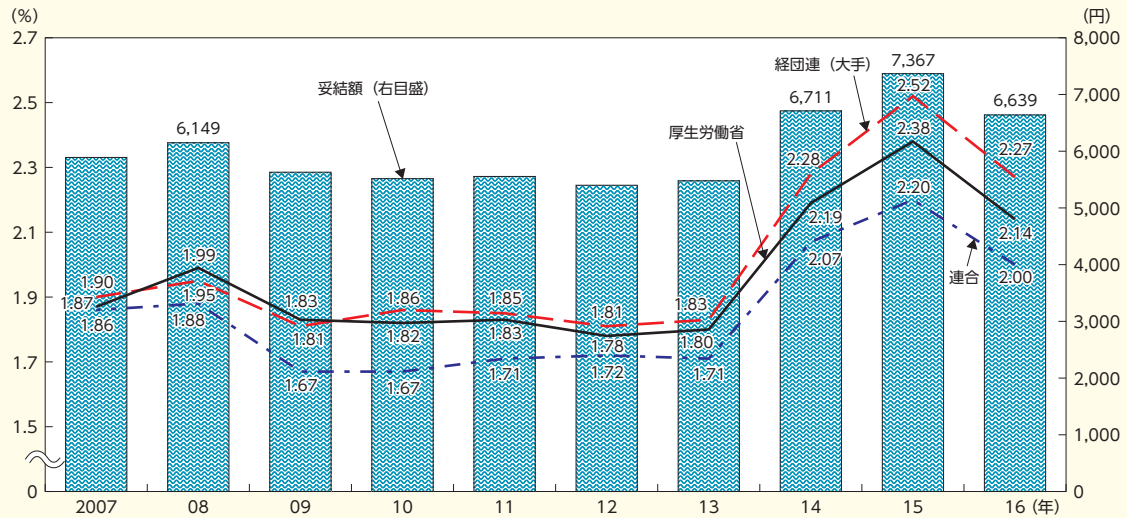
一方で、労働側が要求している月例賃金への引上げに対しては、月例賃金の一律的な水準引上げに限られず、様々な選択肢が考えられるとし、月例賃金の水準引上げにあたり、若年層や子育て世代層へ重点配分をすることや、賞与・一時金の増額も有効な選択肢とした上で、各企業が自社の実情にも適った年収ベースの賃金引上げの方法を多様な選択肢のなかから見出していくことが重要としている。

● 2016年の春季労使交渉では、3年連続で賃上げの動きがみられる

2015年と2016年の春季労使交渉についてみていこう。

第1-(5)-6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、2015

○ 2016年の春季労使交渉では、3年連続で賃上げの動きがみられる。



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。

年の妥結額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大きく上回り、賃上げ率は1998年以来17年ぶりの水準となった。

続く2016年の春季労使交渉は、経団連発表(大手)では2.27%(2015年2.52%、2014年2.28%)、連合では2.00%(2015年2.20%、2014年2.07%)である。2014年、2015年の賃上げに続き、月例賃金は賃上げの流れが3年連続で続いている。

● 2015年の平均賃金の改定額は5,282円、改定率は1.9%となった

上記のような春季労使交渉での結果を受けて、一人当たりの平均賃金はどのように変化しただろうか、「一人当たりの平均賃金の改定額・改定率」、「改定を行った企業の割合」、「ベースアップの状況」についてみていこう。第1-(5)-7図で、一人当たりの平均賃金の改定額の結果についてみていこう。

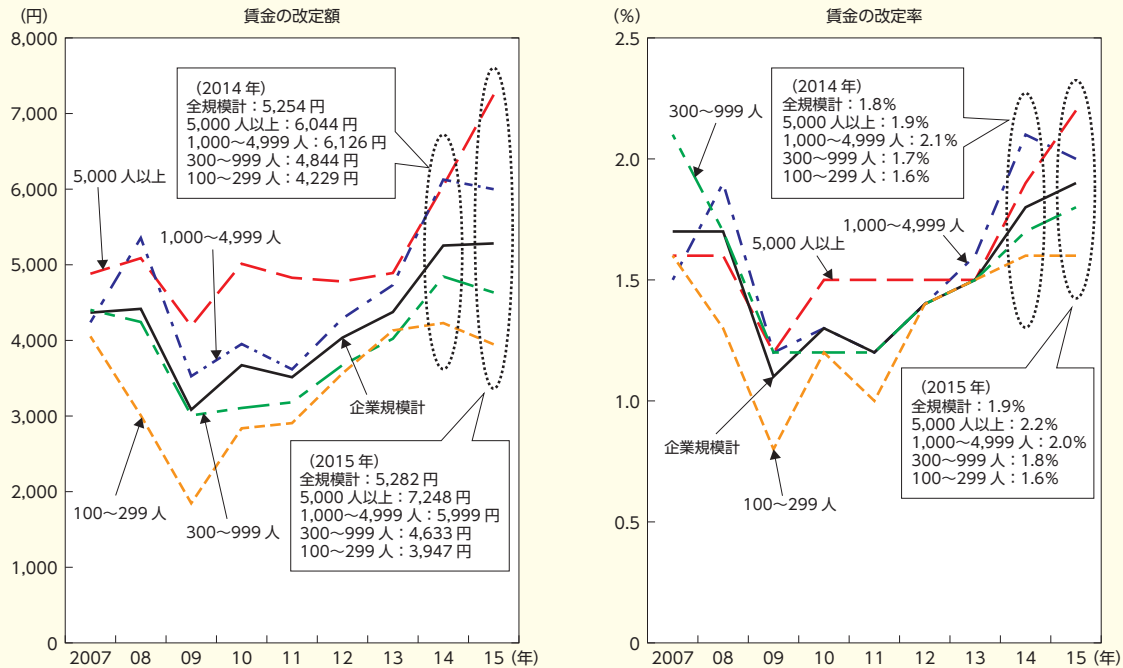
はじめに、平均賃金の改定額・改定率についてみていこう。2015年の企業規模計の改定額は5,282円、改定率は1.9%となっており、いずれも2014年の改定額5,254円、改定率1.8%を上回る水準となっている。

企業規模に注目し、まず、左図において賃金の改定額をみていくと、2015年の賃金改定額は5,000人以上規模で7,248円(2014年6,044円)、1,000~4,999人規模で5,999円(2014年6,126円)、300~999人規模で4,633円(2014年4,844円)、100~299人規模で3,947円(2014年4,229円)であり、2015年の賃金の改定額が前年を大きく上回ったのは、5,000人以上規模の企業のみであった。

一方で、改定率に注目してみると、5,000人以上規模で2.2%(2014年1.9%)、1,000~4,999人規模で2.0%(2014年2.1%)、300~999人規模で1.8%(2014年1.7%)、100~299人規模で1.6%(2014年1.6%)であり、改定率は1,000~4,999人規模の企業で低下したものの、その他

第1-(5)-7図 1人平均賃金の改定額及び改定率の推移

○ 2015年の1人平均賃金の改定額（予定を含む）は、5,282円、改定率は1.9%でいずれも前年（5,254円、1.8%）を上回った。



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又は予定していても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。

の規模においては、改定率は上昇に転じている。

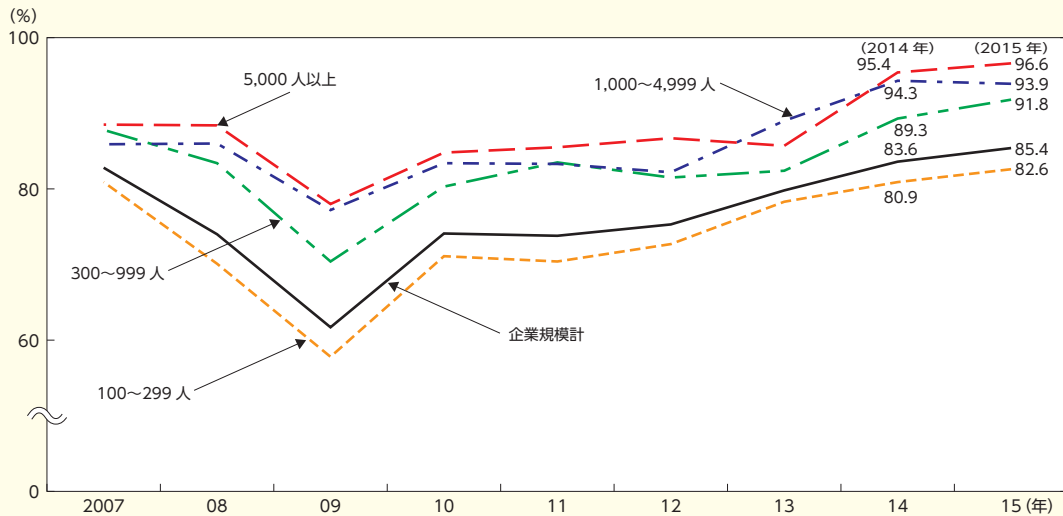
次に、平均賃金の引上げを行った企業の割合について、第1-(5)-8図で確認していこう。企業規模計では、2015年は85.4%の企業が賃金の引上げを行っており、前年より1.8ポイント上昇し、昨年引き続きリーマンショック前の水準である2007年の82.8%を上回っている。企業規模別では、5,000人以上の企業では、96.6%の企業が賃金引上げを行っている一方で、100~299人の企業では82.6%にとどまるなど、大企業と小規模企業での賃上げの企業割合についてはいまだ差がみられるものの、100~299人規模（2014年80.9%、2015年82.6%）、300~999人規模（2014年89.3%、2015年91.8%）の企業においても賃金の引上げを行っている企業の割合は増加している。

最後にベースアップの実施状況についても確認していこう。付1-(5)-1表、付1-(5)-2表では、企業規模別、産業別のベースアップを実施した企業の割合の推移を示している。企業規模計でみると、2015年は25.0%となっており、大きく割合が上昇した2014年を更に上回る水準となっている。企業規模別では、企業規模が大きくなるほど、その割合は高くなっており、5,000人以上で59.7%となっている。また、産業別では、「情報通信業」「製造業」「医療、福祉」といった産業において、ベースアップを実施した企業の割合が高くなっている（付1-(5)-1表、付1-(5)-2表）。

● 2015年の夏季一時金は前年比3.95%増、年末一時金は前年比3.72%増と、2012年、2013年の伸びよりも高い水準となった

夏季・年末一時金妥結状況について、第1-(5)-9図で確認していこう。2015年の夏季・

- 2015年は85.4%の企業が賃金の引き上げを行っており、企業規模1,000~4,999人を除き2014年の賃上げ率を上回った。



資料出所 厚生労働省「賃金引き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

(注) 調査時点(各年8月(2008年以前は9月))において、年内に1人平均賃金を引き上げた又は、引き上げる予定と回答した企業の割合。

年末一時金妥結状況の推移をみると一時金の妥結額は、夏季一時金、年末一時金ともに2009年に落ち込んだ後、増加傾向となっており、2015年の夏季一時金は83.2万円、年末一時金は83.0万円となっている。妥結額の前年比でみると、2015年の夏季一時金は前年比3.95%増、年末一時金は前年比3.72%増となっており2014年の伸び(夏季一時金7.28%増、年末一時金5.16%増)よりも低い水準となったものの、2013年(夏季一時金2.75%増、年末一時金2.99%増)よりは高い水準となっている。

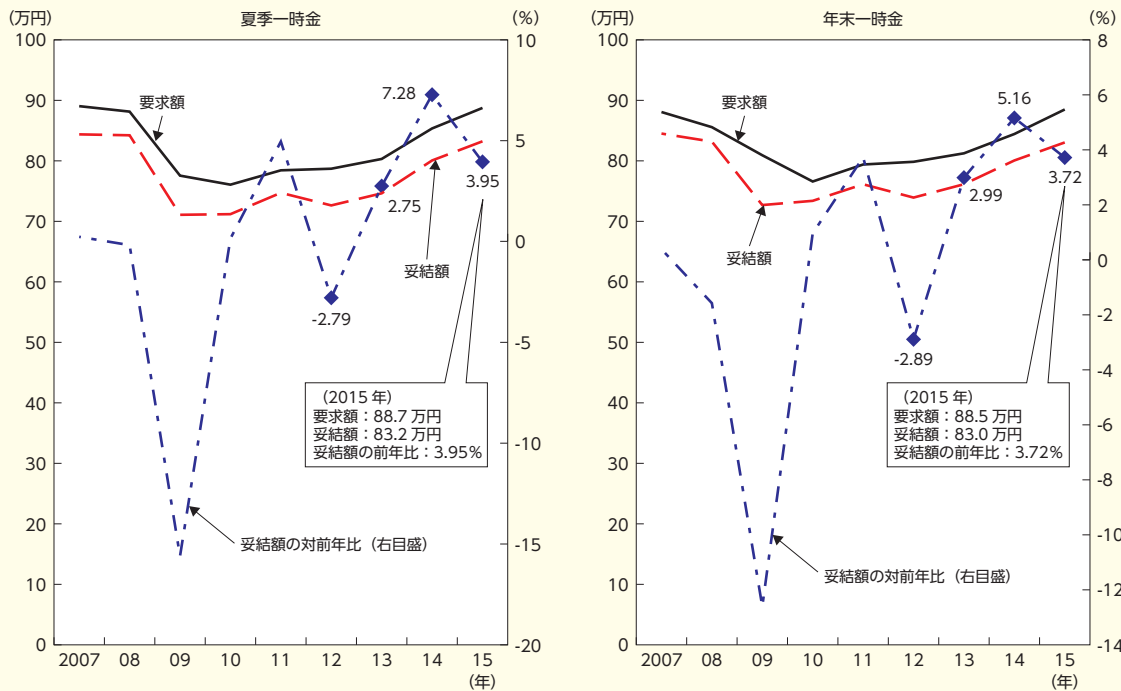
●労働組合の組織率の動向

春季労使交渉の労働者側の代表となる労働組合の状況についても確認していこう。第1-(5)-10図より労働組合の組織状況をみると、2015年の単一労働組合の労働組合員数は、988万2千人と前年と比べ3万3千人増加している。一方、2015年の労働組合数は、24,983組合となっており、前年と比べ296組合減少している。また、2015年のパートタイム労働者の労働組合員数は、102万5千人となっており、前年と比べ5万5千人増加している。2015年の全労働組合員数に占めるパートタイム労働者の労働組合員数の割合は、前年より0.5%ポイント上昇し10.4%と1割を超えた。

推定組織率(雇用者数に占める労働組合員数の割合)は、1995年以降は組合員数が減少したことにより、長期的に低下傾向で推移してきた。2009年には組合員数の増加により一時的に上昇したものの、2015年は17.4%と1947年の調査開始以降、過去最低となった。

第1-(5)-9図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

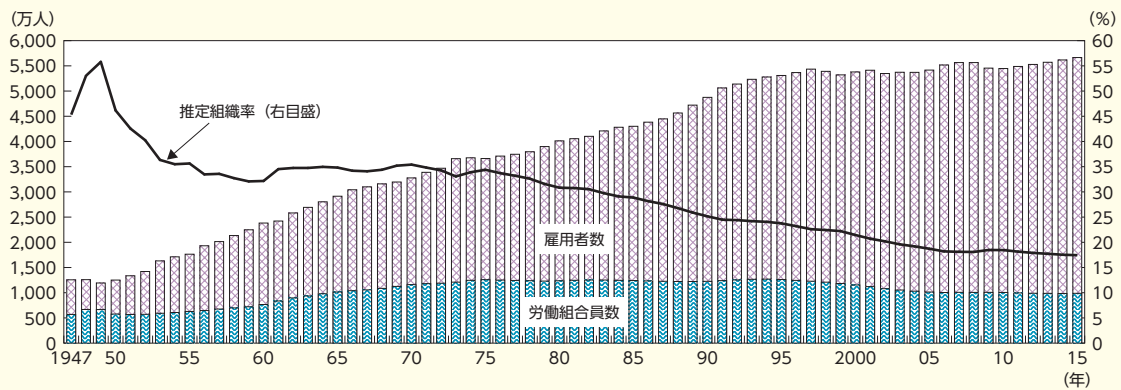
○ 2015年は、夏季一時金の前年比は3.95%増、年末一時金の前年比は3.72%増となった。



資料出所 厚生労働省「民間企業（夏季・年末）一時金妥結状況」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) 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-(5)-10図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 2015年の労働組合の推定組織率は、17.4%と1947年の調査開始以降、過去最低となった。



資料出所 厚生労働省「労働組合基礎調査」、総務省統計局「労働力調査」
 (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合（ただし、1947年から1952年までは単位労働組合）に関する表の数値である。
 単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。
 単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。
 単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
 2) 推定組織率は、労働組合員数を労働力調査（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値である。
 3) 2011年の雇用者数は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値で、推定組織率は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値を用いて厚生労働省労働政策担当参事官室で計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。
 4) 雇用者数については、国勢調査基準切換えに伴う遡及や補正を行っていない当初の公表結果を用いている。