

第2節 春季労使交渉について

●労使ともに賃上げに対して前向きな姿勢を示す

続いて、賃上げを中心として関心が高まっている2017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、2017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「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「ディーセント・ワークの実現」を目指すとしている。

2017年春季生活闘争方針の要求項目としては、「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」に寄与する取り組み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賃金水準の2%相当額との差額を上乘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、総額で10,500円以上を目安に賃金引き上げを求める」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、「公務職場を含め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」としている。

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

2016年11月16日に開催された第3回「働き方改革実現会議」では、内閣総理大臣から、経済の好循環を力強く継続するための鍵は賃上げであり、2016年との同水準の賃上げと4年連続のベースアップの実施を求めるという発言があり、（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）の会長は、賃金引上げのモメンタムを継続するため、総理の発言を踏まえて春季労使交渉における基本スタンスを決定したいという考えを示した。

経団連が2017年1月に公表した「2017年版経営労働政策特別委員会報告－人口減少を好機に変える人材の活躍推進と生産性の向上」（以下「経労委報告」という。）では、春季労使交渉における基本スタンスとして、「経済の好循環を力強く回すという社会的要請も考慮しながら、収益が拡大した企業に対し、「年収ベースの賃金引上げ」について前向きな検討を呼びかけてきた」と賃金の引上げに対して前向きな姿勢を示しているものの、「経済の好循環を回すエンジンとなるはずの個人消費の拡大にはなかなか結びついていない」としている。

また、ベースアップについて、「全社員を対象に定率または定額で水準を引き上げる全体的な実施に限らず、消費性向の高い子育て世代支援や、組織への貢献が大きい優秀層などへの重点的な実施のほか、若年社員や女性社員の定着とモチベーションの向上の観点からの実施など、さまざまな方法がある」としており、経済の好循環を力強く回すことを重要視している。

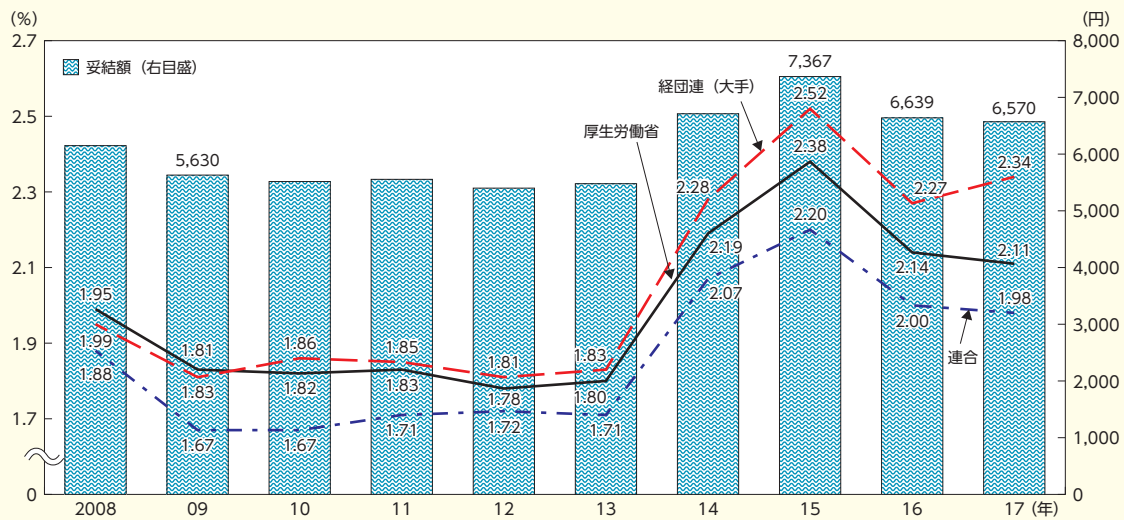
● 2017年春季労使交渉では、4年連続で賃上げの動き

2017年の春季労使交渉の概要についてみていこう。

第1-(3)-8図において、賃上げ集計結果をみると、2017年の春季労使交渉は、経団連では2.34%、連合では1.98%との賃上げ率が発表された。連合は2014年、2015年、2016年の賃上げ率（経団連：2014年2.28%、2015年2.52%、2016年2.27%/連合：2014年2.07%、2015年2.20%、2016年2.00%）よりも低い水準であったものの、2013年よりも高い水準の賃上げ率となり、経団連・連合ともに4年連続で賃上げの動きがみられた。

第1-(3)-8図 賃上げ集計結果

○ 2017年の妥結額は6,570円、賃上げ率は2.11%となっており、4年連続で2%以上の賃上げを継続。



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・大手企業業種別回答状況(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。

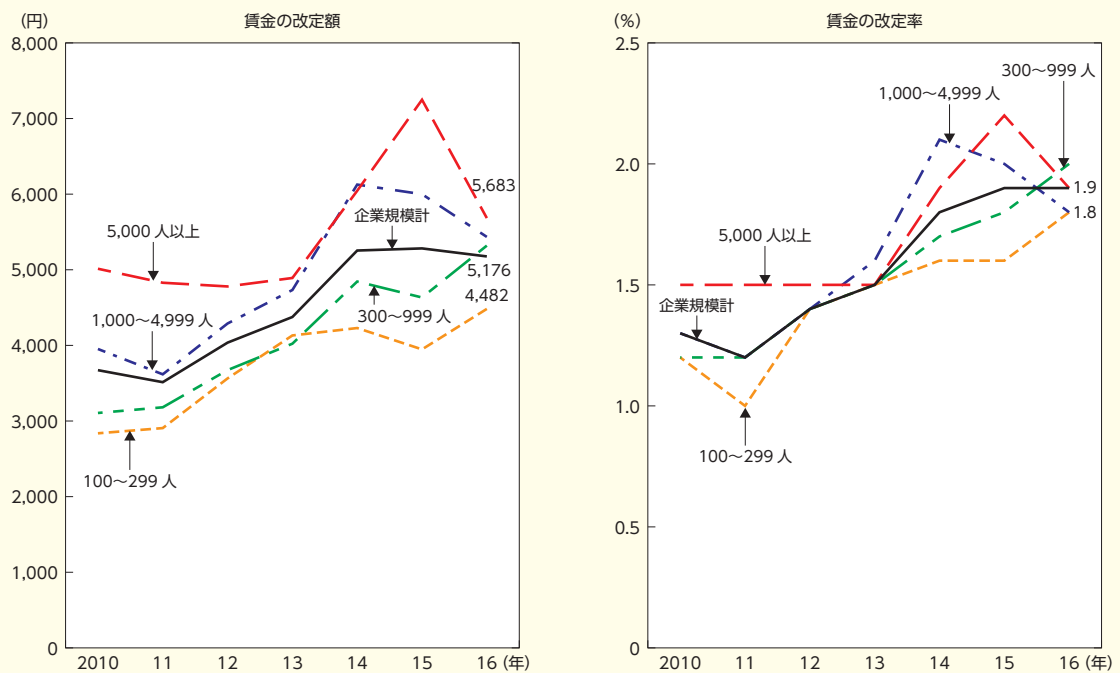
●中小規模の事業所で賃金の引上げ額が増加

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がどのように変化したか、「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。

初めに、第1-(3)-9図で、一人当たりの平均賃金の改定額・改定率についてみていこう。2016年の企業規模計の改定額は5,176円、改定率は1.9%となっており、5,000円を上回る高い水準となっているが、前年より増加幅は縮小した。次に、企業規模に注目し、左図において賃金の改定額をみていくと、2016年の賃金改定額は5,000人以上規模で5,683円、1,000～4,999人規模で5,434円と大規模の企業では増加幅が縮小したものの、300～999人規模で5,319円、100～299人規模で4,482円と中小規模の企業では増加している。また、右図により改定率に注目してみると、5,000人以上規模で1.9%、1,000～4,999人規模で1.8%、300～999人規模で2.0%、100～299人規模で1.8%となっており、中小規模の企業の改定率が引き上がったことにより、企業規模間の差異が縮小していることが分かる。

第1-(3)-9図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

○ 2016年の1人当たり平均賃金の改定額（予定を含む）は5,176円で、改定率は前年と同じ1.9%となった。



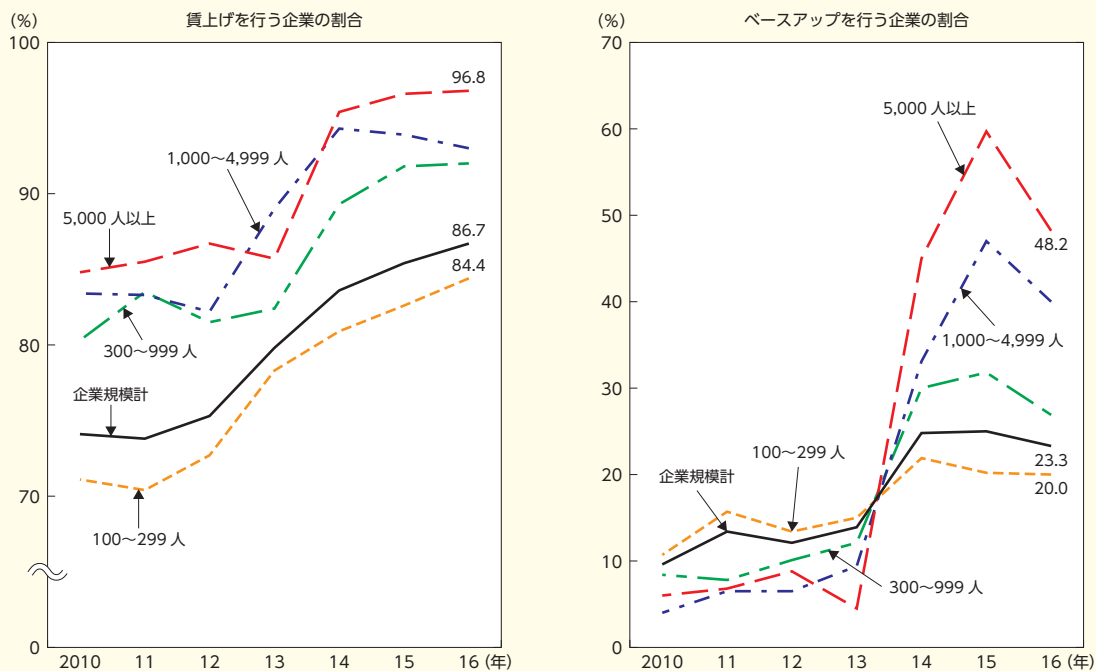
資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 賃金の改定を実施し又は予定して額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業を集計したものである。

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-(3)-10図の左図で確認していこう。企業規模計では、2016年は前年より1.3%ポイント高い86.7%の企業が賃金の引上げを行っており、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新している。企業規模別にみると、5,000人以上の企業では、96.8%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84.4%に留まるなど大規模の企業と中小規模の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、特に中小規模の企業において賃金の引上げを行っている企業の割合は増加がみられる。

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。第1-(3)-10図の右図では、企業規模別に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、2016年は23.3%となっており、実施率は前年より低くなっているものの、3年連続で2割以上の企業がベースアップを達成している状況にある。また、企業規模別にみると、企業規模が大きくなるほどベースアップを行った割合は高くなっているが、前年と比較すると規模が大きい事業所ほどベースアップを実施した企業の割合は縮小しており、5,000人以上は前年差11.5%ポイント減の48.2%となっている。

第1-(3)-10図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合

○ 2016年は86.7%の企業が賃上げを実施し、前年より多くの企業が賃上げを行う傾向が継続。ベースアップは2014年以降3年連続で2割以上の企業で実施されているが、実施割合は前年より低下した。



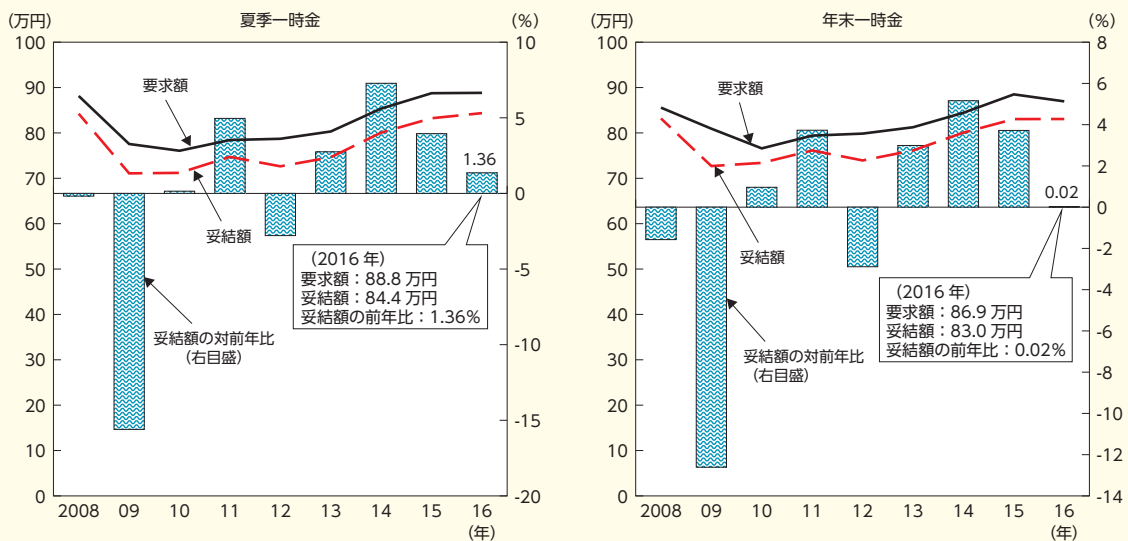
資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 左図は、調査時点(各年8月)において、年内に1人当たり平均賃金を引上げた、又は引上げる予定と回答した企業の割合。
 2) 右図は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合。

● 2016 年の夏季一時金は前年比 1.36%増、年末一時金は前年比 0.02%増

続いて、夏季・年末一時金妥結状況について、第 1-(3)-11 図で確認していこう。2016 年の夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると一時金の妥結額は、夏季一時金、年末一時金ともに 2009 年に落ち込んだ後、増加傾向で推移し、2016 年の夏季一時金は 84.4 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、2016 年の夏季一時金は前年比 1.36%増、年末一時金は同 0.02%増となっており、前年の伸びよりも低い水準となったものの、4 年連続でプラスとなっている。

第 1-(3)-11 図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

○ 2016 年は、夏季一時金の前年比は 1.36%増、年末一時金の前年比は 0.02%増となった。



資料出所 厚生労働省「民間主要企業（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) 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。

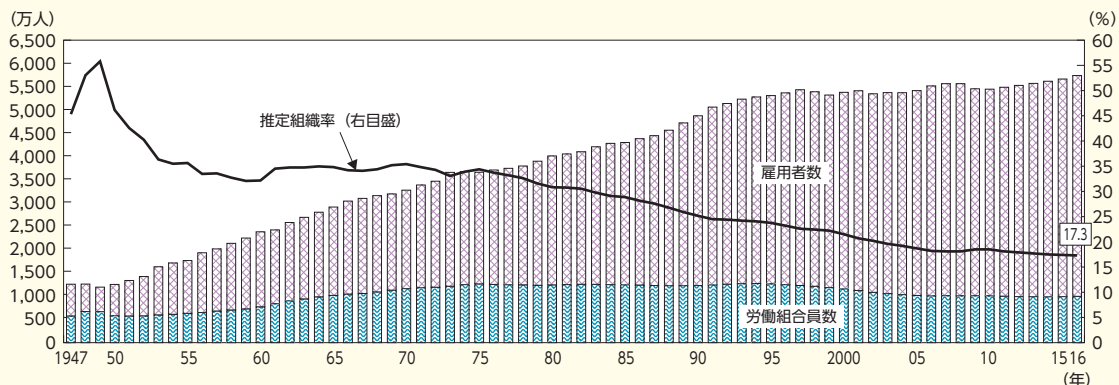
●パートタイム労働者の組合員は増加

最後に、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-(3)-12図により労働組合の組織状況をみると、2016年の単一労働組合の労働組合員数は994万人となっており、労働組合数は、前年から301組合減少して24,682組合となった。

推定組織率（雇用者数に占める労働組合員数の割合）は、1995年以降は労働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年には労働組合員数の増加により一時的に上昇したものの、2016年は17.3%と1947年の調査開始以降、過去最低となった。一方で、パートタイム労働者の労働組合員数は前年差11万人増の113万人となり、全体の労働組合員数に占める割合は、前年より1%ポイント上昇し11.4%となった。

第1-(3)-12図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 2016年の労働組合の推定組織率は、17.3%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」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) 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。

コラム1-3 2000年代以降の賃金の動向について

2000年代以降の賃金の動向について、経済情勢や社会構造の長期的な変化が与えた影響がどのようなものかを分析する。2000年代以降の変化として、グローバル化の進展など経済状況の変化に伴う企業行動の変化や、人口構成の変化や働き方の多様化による社会構造の変化などがあげられるが、まずは経済状況の変化と賃金との関係についてみていこう。

2000年代以降の賃金の動向として、コラム1-3-①左図によりマンアワーベースの労働生産性と賃金の推移をみると、2000年代にかけて労働生産性が上昇する中で賃金が横ばいとなったことで、労働生産性と賃金の伸びに乖離が生まれており、2010年以降をみると、労働生産性と比較して賃金の伸びは緩やかとなっており、両者の乖離がさらに拡大していることが分かる。

2010年以降、労働生産性と賃金の乖離が拡大している理由の一つとして、経済状況の変化に伴う企業の利益処分の変化の影響が考えられる。中図をみると、2000年以降景気が悪化した時期に人件費が下がらない一方で、景気回復期に人件費が上がらず横ばい傾向となっていることが分かる。こうした中、2010年以降営業利益が増加する中で人件費の伸びが抑えられ、労働生産性と賃金の乖離の一つの要因となっていることが示唆される¹⁰。

さらに、右図により労働投入量の動向をみると、マンアワーベースの労働投入量が過去の景気回復局面（2002～2007年）と比較して大きく減少している。これは過去の景気回復局面と比較して労働時間の減少幅が大きくなっていることが要因であるが、これも労働生産性と賃金の乖離が拡大している一因となっている。この背景としては、働き方の多様化による女性や高齢者の労働参加が進んだことなどの就業構造の変化による影響が考えられるが、今回は、こうした就業構造の変化が賃金に与えた影響についてみていこう。

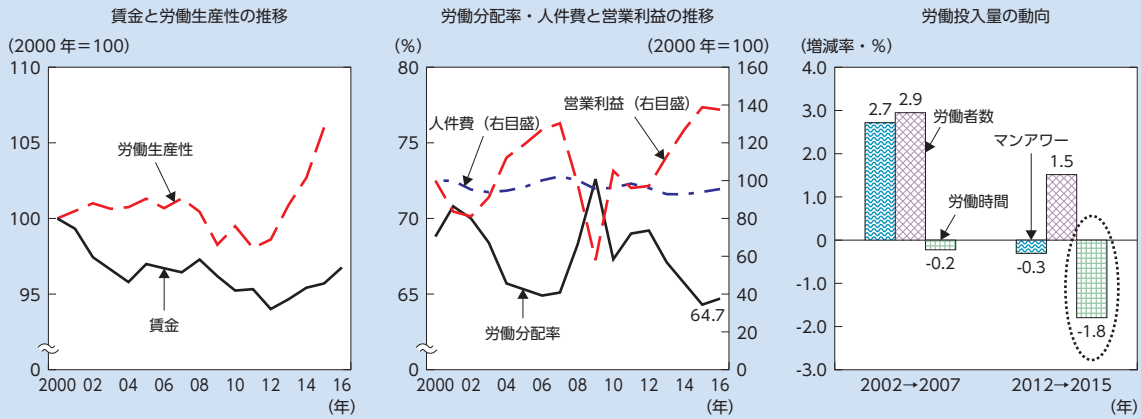
コラム1-3-②図により、就業形態別の賃金や労働者の構成の変化が賃金の変動に与えた効果をみると、2000年代以降、①一般・パートの構成比が変化したことや、②一般労働者の賃金が引き下がったことが、賃金の引下げに影響していることが分かる。以下、この2つの要因についてみていこう。

まず、①パートタイム労働者の構成比が賃金の押し下げに働いた理由としては、働き方の多様化により女性や高齢者を中心にパートタイム労働者が増加したことが影響していると考えられる。そこで、コラム1-3-③左図をみると、パートタイム労働者比率は上昇を続けており、構成比をみると女性と高齢者でパートタイム労働者全体の約4分の3を占めていることが分かる。次に、コラム1-3-④図によりパートタイム労働者比率の変動に対する性年齢別の影響をみると、2000年代後半では女性と高齢者がパートタイム労働者の比率の上昇に与える寄与が大きくなっている。一方で、右図で2013年以降の状況をみると、高齢者の労働参加による寄与が強まっている中で女性の寄与がなくなっており、近年では就業形態の変化による賃金の押し下げへの影響は弱まっていることが分かる。

10 「平成27年版労働経済の分析」では、労働生産性の上昇が賃金上昇につながらなかった理由として、①企業の利益処分の変化による影響に加えて、②交易条件の悪化による影響、③非正規雇用の増加による影響、④賃金決定プロセスや労使の交渉力の変化による影響という4つの仮説について検証している。

コラム1-3-①図 賃金と労働生産性・営業利益・労働投入量との関係

○ 賃金と労働生産性との乖離が拡大している理由として、景気悪化に合わせて人件費が下がらない一方で、景気回復期に人件費が上がらず横ばいのまま抑えられている中で、過去の景気回復局面と比較して労働時間の減少が進んだことによりマンアワーが減少していることの影響が考えられる。

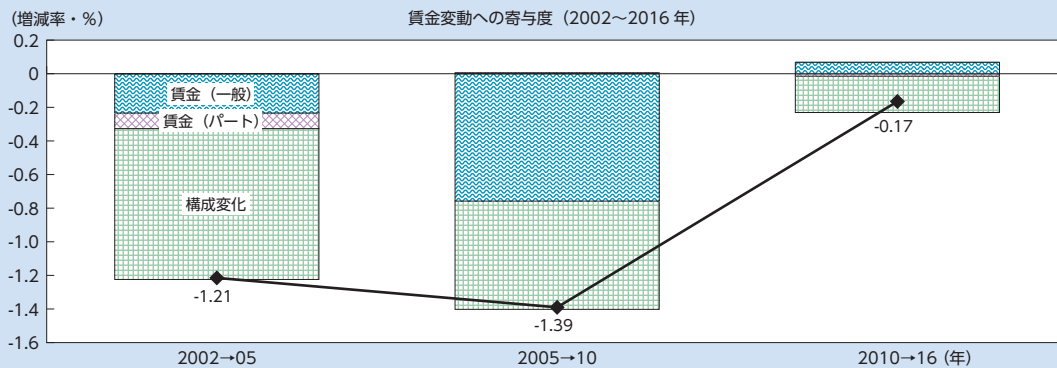


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計」、内閣府「国民経済計算」、財務省「法人企業統計」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図の労働生産性は就業者数に総実労働時間を掛け合わせたマンアワーベースの名目GDP、賃金は労働時間1時間当たりの名目雇者報酬を指す。
2) 右図のマンアワーは就業者数に総実労働時間を掛け合わせたものを指す。

コラム1-3-②図 就業形態別にみた賃金増減の推移

○ 賃金変動への影響を就業形態別にみると、2000年代は一般労働者の賃金の減少と就業形態の変化が影響を与えていることが分かる。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、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) 賃金は、現金給与総額を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で割り戻して実質化したもの。左図は前年増減率の平均値を示す。

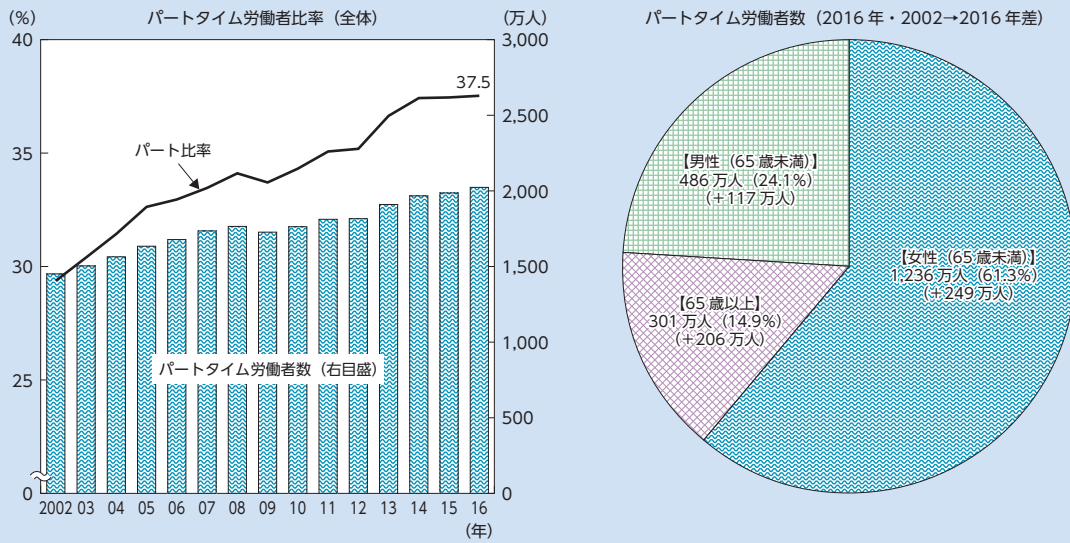
2) 各年の実質賃金の差について要因分解したもの。要因分解の式は下記のとおり。

$$\frac{\Delta w}{w} = \frac{r}{w} \cdot \Delta W_p + \frac{1-r}{w} \cdot \Delta W_f + \frac{W_p - W_f}{w} \cdot \Delta r$$

(w: 賃金, r: パートタイム労働者の比率, f= 一般労働者, p= パートタイム労働者)

コラム1-3-③図 パートタイム労働者比率の推移

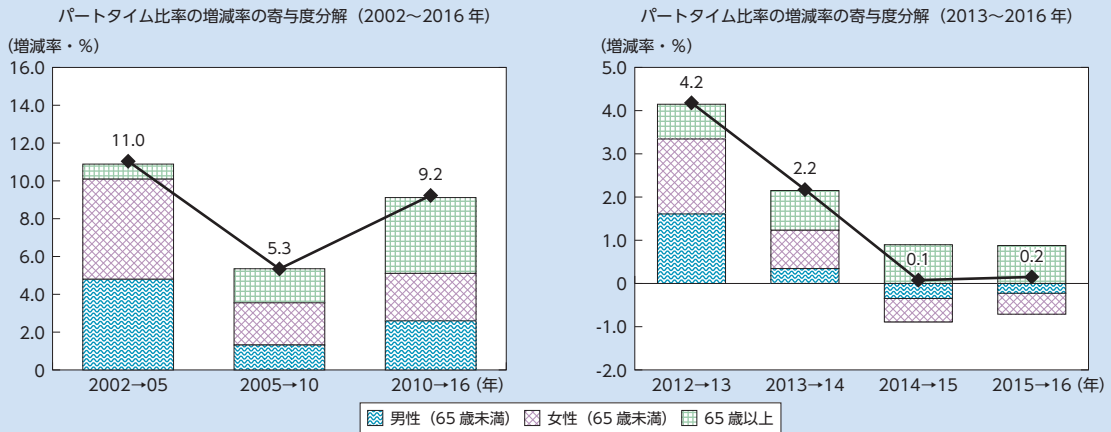
○ パートタイム労働者の比率の推移をみると、主に女性・高齢者でパートタイム労働者が増加していることにより、労働者全体におけるパートタイム労働者の比率は上昇。



資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) パートタイム比率は「役員を除く雇用者」に占める「非正規の職員・従業員」の比率を指す。

コラム1-3-④図 パートタイム比率の増減に対する寄与度分解

○ 女性・高齢者の労働参加がパート比率の上昇に大きく寄与している中で、直近では、高齢者がパート比率の上昇に寄与しているが、全体のパート比率の上昇幅は縮小。



資料出所 総務省統計局「労働力調査 (詳細集計)」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) パートタイム比率は「非正規の職員・従業員」の比率を指す。左図は各時点間の増減率を示す。
 2) 各年のパートタイム比率の差について要因分解したもの。要因分解式は下記のとおりで、各者のパートタイム労働者比率と労働者数の変化を合計したものを示す。

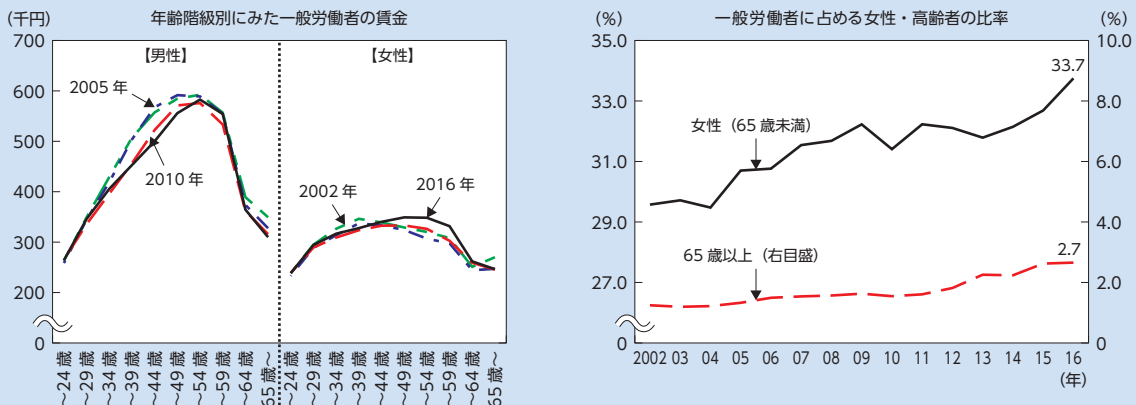
$$\frac{\Delta r}{r} = \frac{L_m}{L \cdot r} \cdot \Delta r_m + \frac{L_f}{L \cdot r} \cdot \Delta r_f + \frac{L_o}{L \cdot r} \cdot \Delta r_o + \frac{L_f(r_m - r_f) + L_o(r_m - r_o)}{L^2 \cdot r} \cdot \Delta L_m + \frac{L_m(r_f - r_m) + L_o(r_f - r_o)}{L^2 \cdot r} \cdot \Delta L_f + \frac{L_m(r_o - r_m) + L_f(r_o - r_f)}{L^2 \cdot r} \cdot \Delta L_o$$

(r : パートタイム労働者比率、 L : 労働者数、 m =男性 (65歳未満)、 f =女性 (65歳未満)、 o =65歳以上)

一方、②一般労働者の賃金が引き下がった理由としては、賃金構造が変化したことにより男性の賃金が引き下がったことや、比較的賃金水準が低い女性や高齢者の労働参加が進んだことによる影響が考えられる。そこで、コラム1-3-⑤図により、一般労働者の賃金水準や構成の変化を性・年齢別にみると、男性の35～54歳の壮年層の賃金の減少幅が2000年代以降大きくなっていること、女性・高齢者が一般労働者に占める比率が高まっていることが分かる。次に、コラム1-3-⑥図により性・年齢別の賃金水準や構成の変化が一般労働者の賃金に与えた効果をみると、女性と高齢者の構成比の高まりが賃金の押し下げに寄与している中で、男性の賃金減少は2000年代後半では全体の賃金の押し下げに大きく寄与していた一方で、2010年以降は賃金の上昇に寄与しており、男性の賃金の状況が一般労働者の賃金の動向に大きく影響していることが分かる。そこで、男性の賃金の動きを年齢別にみると、壮年層・高齢層では景気悪化に伴い賃金が大きく下落し、現在は過去の景気回復局面と比較して賃金の伸びが抑えられている一方で、若年層では過去と比較して賃金が大きく伸びており、これが近年になって男性の賃金の上昇に寄与していることが考えられる（付1-(3)-1図）。

コラム1-3-⑤図 一般労働者の賃金水準、女性・高齢者の比率

- 一般労働者の賃金水準の変化をみると、男性では40歳台の壮年層の賃金水準が引き下がっている。また、一般労働者の構成をみると、比較的賃金水準が低い女性・高齢者が占める比率が上昇している。

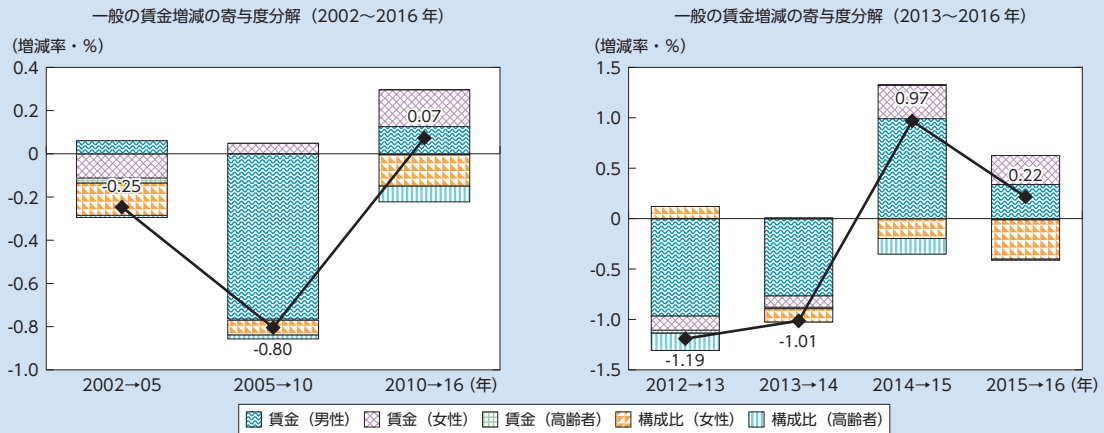


資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 賃金は、現金給与総額を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で割り戻して実質化したもの。

コラム1-3-⑥図 一般労働者の賃金の増減に対する寄与度分解

○ 一般労働者の賃金変動を寄与度分解すると、2000年代後半は男性の賃金減少や女性比率の高まりにより賃金が減少。2010年以降は、女性・高齢者の比率の高まりが賃金の押し下げに寄与している一方で、男性・女性の賃金は増加に寄与している。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、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) 賃金は、現金給与総額を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で割り戻して実質化したもの。左図は前年増減率の平均値を示す。

2) 左図は、各年の実質賃金の差について要因分解したもの。要因分解の式は下記のとおり。

$$\frac{\Delta w}{w} = \frac{rf}{w} \cdot \Delta wf + \frac{ro}{w} \cdot \Delta wo + \frac{1-(rf-ro)}{w} \cdot \Delta wm + \frac{wf-wm}{w} \cdot \Delta rf + \frac{wo-wm}{w} \cdot \Delta ro$$

(w: 賃金、r: 構成比、m=男性(65歳未満)、f=女性(65歳未満)、o=65歳以上)

これらから、2000年代以降賃金の伸びが弱い理由として、

- ① 景気悪化期に人件費が下がらない一方で、景気回復期にも人件費が上がらず一定の水準に抑えられていること
- ② 女性や高齢者の労働参加が進んだことにより、比較的賃金水準が低いパートタイム労働者の構成が高まったこと
- ③ 就業構造が変化する中で、一般労働者の男性、特に壮年層の賃金が減少したことが分かった。

また、2012年以降の現在の景気回復局面の中でも、

- ① 営業利益が増加する中で人件費が依然として変化していないこと
- ② 女性のパートタイム比率が低下する一方で、高齢者が依然としてパートタイム比率の上昇に寄与していること
- ③ 壮年層の一般労働者の男性の賃金が過去の景気回復期と比べて伸びが抑えられており、過去の水準に戻っていないこと

により、賃金の伸びが抑えられていることが分かった。