

第3章

労働時間・賃金等の動向

経済の好循環の更なる拡大を実現していくためには、賃金の引上げが重要な要素である中、2017年度の名目賃金は、2014年度以降4年連続で増加し、春季労使交渉では賃上げやベースアップを実施する企業の割合も上昇している。また、長時間労働の是正など働き方の見直しが課題となる中、労働時間の動向に関する関心は高まっている。

本章においては、労働時間、賃金、春季労使交渉の動向について概観していく。

第1節 労働時間・有給休暇の動向

●月間総実労働時間は、2013年以降減少傾向にあり、パートタイム労働者比率の変動とパートタイム労働者の月間総実労働時間の変動が、マイナスに寄与している。ただし、近年、パートタイム労働者比率の変動によるマイナス寄与が弱まっている

まず、労働時間の動向について概観していく。第1-(3)-1図は、2008年から2017年にかけての5人以上規模事業所における月間総実労働時間の推移を示している。月間総実労働時間の推移をみると、2009年から2012年にかけて増加傾向となっていたが、2013年以降減少傾向で推移しており、2012年には147.1時間であった水準は、2017年には143.4時間まで減少している。

月間総実労働時間について所定内労働時間、所定外労働時間に分けてみると、所定外労働時間は2013年以降横ばい圏内で推移している一方で、所定内労働時間は減少傾向で推移しており、2012年には136.7時間であった水準は、2017年には132.5時間にまで減少している。

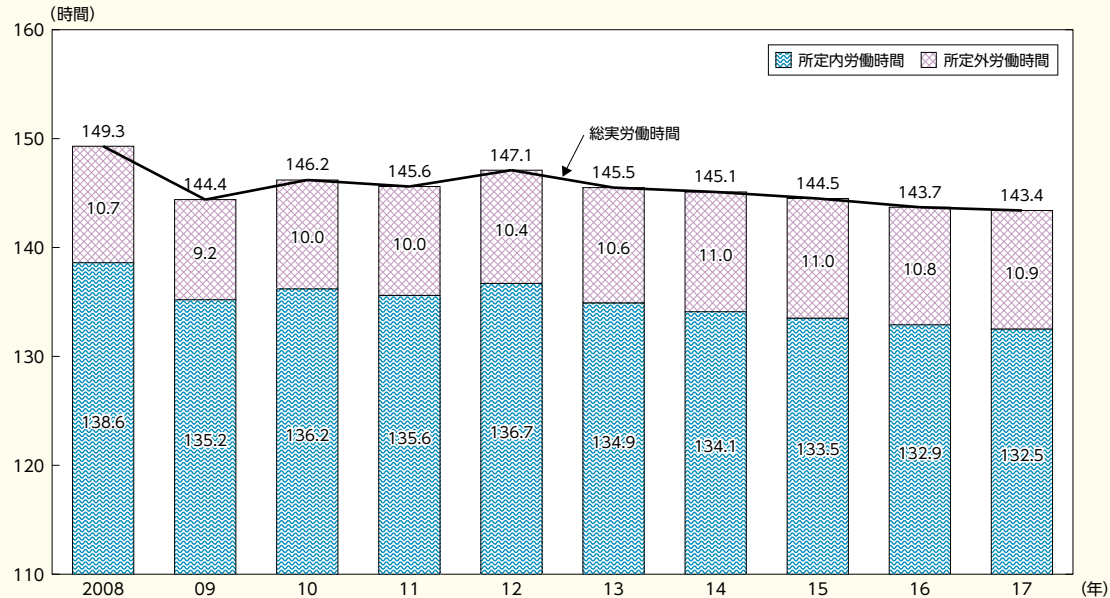
ここまで、月間総実労働時間が減少傾向にあることを確認したが、その要因についてより詳細にみていく。第1-(3)-2図により、月間総実労働時間の前年差の寄与度分解をみると、2009年以降、パートタイム労働者比率が一貫して上昇傾向にある中⁷、月間総実労働時間の変動に対してマイナスの寄与が続いていることが分かる。加えて、パートタイム労働者の月間総実労働時間の変動も、2013年以降、マイナスに寄与し続けている。

2017年の動向をみると、パートタイム労働者比率が前年から横ばい圏内で推移したことから、月間総実労働時間の変動に対してパートタイム労働者比率の変動は大きな影響を与えておらず、パートタイム労働者の月間総実労働時間の変動が、引き続きマイナスに寄与している。

7 第1-(3)-10図の左図を参照。

第1-(3)-1図 月間総実労働時間の内訳の推移

- 月間総実労働時間は、2009年から2012年にかけて増加傾向となっていたが、2013年以降減少傾向で推移している。

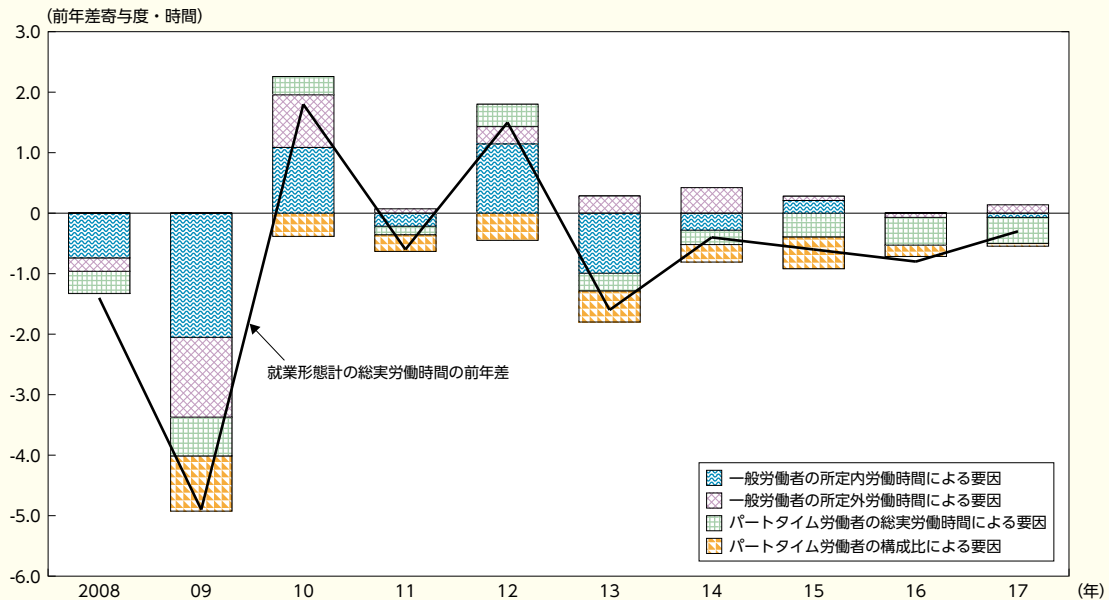


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 調査産業計、就業形態計、常用労働者、事業所規模5人以上の値を示している。

第1-(3)-2図 月間総実労働時間の前年差の要因分解

- 2017年の動向をみると、月間総実労働時間の変動に対してパートタイム労働者比率は大きな影響を与えておらず、パートタイム労働者の月間総実労働時間の変動がマイナスに寄与している。



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人以上の値を示している。

2) 実数値をもとに算出。算出方法は以下のとおり。

3) 要因分解の計算式は以下のとおり。

$$\Delta P = (1 - \bar{r})\Delta Q + (1 - \bar{r})\Delta R + \bar{r}\Delta S + (\bar{S} - \bar{Q} - \bar{R})\Delta r$$

P: 就業形態計の総実労働時間 S: パートタイム労働者の総実労働時間

Q: 一般労働者の所定内労働時間 r: パートタイム労働者比率

R: 一般労働者の所定外労働時間 Δ: 当年と前年の増減差

—: 当年と前年の平均

- 一般労働者の所定内労働時間は横ばい圏内で推移、所定外労働時間は緩やかに増加している。
長時間労働者では、週60時間以上就労している雇用者の割合が男女とも低下する中、週40時間から48時間以下の同割合が、男性を中心に上昇している

次に、一般労働者、パートタイム労働者の労働時間についてみていく。

まず、第1-(3)-3図の左図により、一般労働者の月間総実労働時間の推移をみると、2009年から2012年にかけて増加傾向で推移し、2012年から2013年にかけて減少したが、2013年以降、緩やかに増加している。

月間総実労働時間について内訳をみると、所定外労働時間は2013年の13.8時間から2017年に14.6時間にまで増加している一方で、所定内労働時間は2013年の154.4時間から2017年には154.2時間と横ばい圏内で推移している。

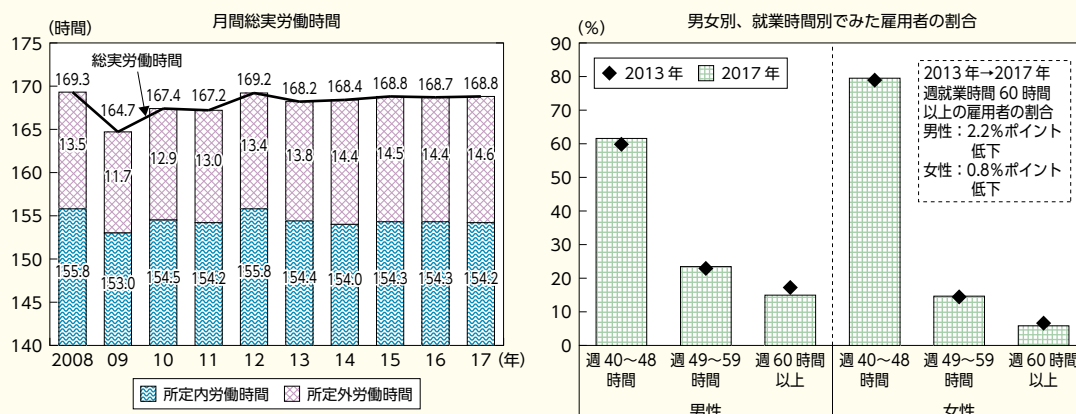
さらに、長時間働いている雇用者の動向を確認していく。ここでは、総務省「労働力調査（基本集計）」を用いて、月末1週間の就業時間が週40時間以上の雇用者に着目する。第1-(3)-3図の右図により、男女別及び月末1週間の就業時間別に雇用者の割合をみると、週60時間以上就労している雇用者の割合は、2013年と比較し、男性で2.2%ポイント低下、女性で0.8%ポイント低下し、2017年においては、男性で15.0%、女性で5.8%となっている。他方、週49～59時間で就労している雇用者の割合は、2013年と比較し、男性で0.6%ポイント上昇、女性で0.3%ポイント上昇し、2017年では、男性で23.5%、女性で14.7%となっている。また、週40～48時間で就労している雇用者の割合は、2013年と比較し、男性で1.8%ポイント上昇、女性で0.6%ポイント上昇し、2017年においては、男性で61.6%、女性で79.5%となっている。

総じてみると、長時間働いている雇用者については、週60時間以上就労している雇用者の割合が男女ともに低下する中、週40～48時間で就労している雇用者の割合は、男性を中心に上昇している。

さらに、第1-(3)-4図により、産業別及び月末1週間の就業時間別にみた雇用者の割合について、2013年から2017年にかけての変化をみると、週60時間以上就労している雇用者の割

第1-(3)-3図 一般労働者の労働時間等について

- 週60時間以上就労している雇用者の割合は、男女とも低下する中、週40～48時間で就労している雇用者の割合が、男性を中心に上昇している。



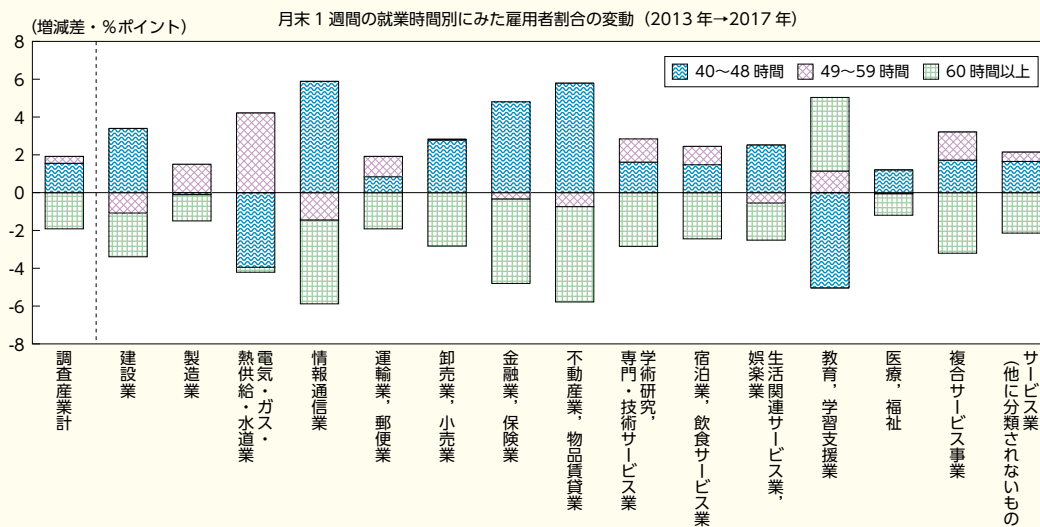
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 左図は、事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。
2) 右図は、非農林雇用者について作成しており、月末1週間の就業時間40時間以上の雇用者に占める就業時間別の雇用者の割合を示している。

第1-(3)-4図

産業別及び月末1週間の就業時間別にみた雇用者の割合の変動

- 産業別に週60時間以上就労している雇用者の割合をみると、「教育、学習支援業」を除き、全ての産業において低下している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 非農林雇用者について作成しており、月末1週間の就業時間40時間以上の雇用者に占める就業時間別の雇用者の割合を示している。

合は「教育、学習支援業」を除き、全ての産業において低下している。週49～59時間以下は「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」において上昇幅が大きく、週40～48時間以下は「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」「金融業、保険業」において上昇幅が大きくなっている。

●短時間労働者では、女性を中心に就業時間を増やしたいと希望する者が多い

次に、パートタイム労働者の労働時間についてみていく。

第1-(3)-5図の左図により、パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移をみると、2009年から2012年にかけて増加傾向で推移した後、2013年以降減少傾向で推移している。

月間総実労働時間について内訳をみると、所定外労働時間は2013年に3.0時間であった水準が、2017年には2.6時間に、所定内労働時間は2013年に88.1時間であった水準が、2017年には83.5時間と減少傾向にある。

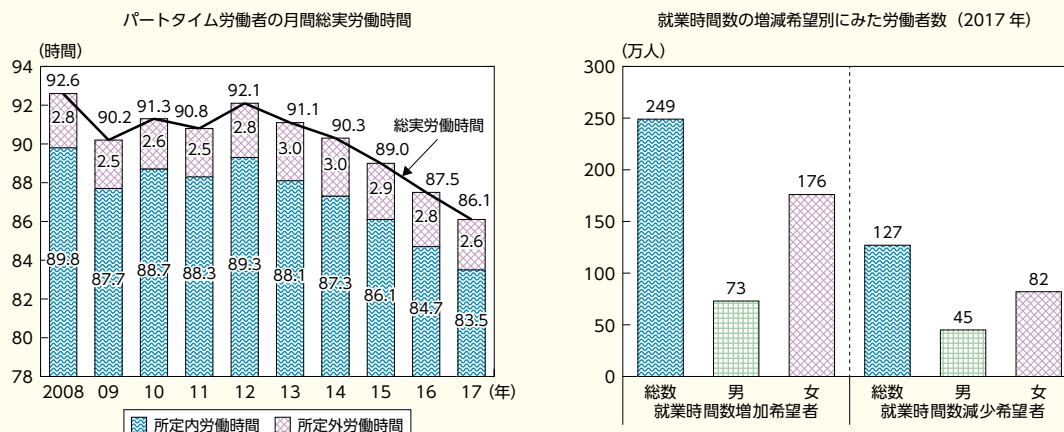
パートタイム労働者の月間総実労働時間が減少していることを確認したが、実際には就業者の労働時間に関する希望と必ずしも合致していない可能性がある。そこで、第1-(3)-5図の右図により、月末1週間の就業時間が1～34時間の雇用者において、就業時間の増減希望の状況を確認していく。

2017年の状況をみると、減少を希望する者が127万人である一方で、就業時間数の増加を希望する者が249万人となっており、減少を希望する者の約2倍の水準となっている。男女別にみると、女性において、減少を希望する者が82万人である一方で、就業時間数の増加を希望する者が176万人となっており、女性において就業時間の増加を希望する方が多いことが分かる。

労働需給が逼迫化し、企業においても人手不足が深刻となっている中、現在の就業時間を増やしたいと希望する就業者が、現状よりも長い時間働くことのできる環境整備を進めることは、人手不足解消にも貢献する可能性が考えられる。

第1-(3)-5図 パートタイム労働者の労働時間について

- 月末1週間の就業時間が1～34時間の雇用者は、女性を中心に就業時間の増加を希望する者が多い。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、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) 左図は、事業所規模5人以上、調査産業計の値を示している。

2) 右図は、雇用者について作成しており、月末1週間の就業時間1～34時間の雇用者を対象としている。

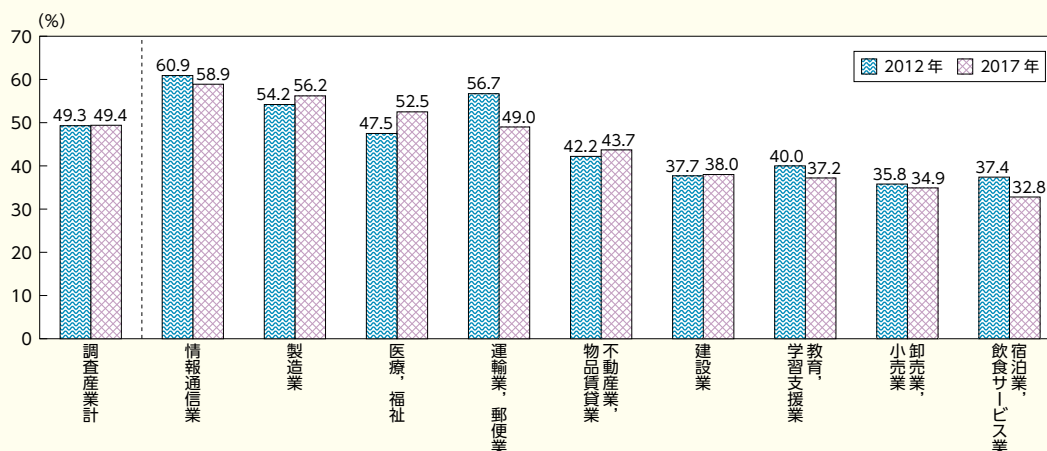
●「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」などの人手不足産業では、年次有給休暇取得率が低下している

続いて、年次有給休暇取得率について確認していく。

第1-(3)-6図により、産業別に年次有給休暇の取得率の動向を確認すると、2012年時点と比較し、調査産業計では横ばいとなっているが、人手不足感が高まっている「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」では、年次有給休暇の取得率が低下していることが分かる。

第1-(3)-6図 産業別にみた年次有給休暇の取得率の状況

- 2017年では、人手不足感が高い「宿泊業、飲食サービス業」が最も低い水準になっている。
○ 2012年と比較すると、人手不足感が高い「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」では、年次有給休暇の取得率が低下している。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」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) 取得率は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

2) 2008年及び2015年で、調査対象が変更になっているため、時系列比較には留意が必要である。

2008年から2014年まで：常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業

2015年以降：常用労働者が30人以上の民間企業（複合サービス事業、会社組織以外の法人（医療法人、社会福祉法人、各種の協同組合等）を含む。）

特に、「運輸業，郵便業」では、2012年では56.7%と50%を超える水準であったが、2017年では49.0%となり、7.7%ポイントもの低下となった。

また、2017年の水準をみると、「情報通信業」「製造業」「医療，福祉」では50%を超えている一方で、人手不足感が強まっている「宿泊業，飲食サービス業」では32.8%と最も低い。

さらに、男女別に2017年の年次有給休暇の取得率の状況をみると、男性で前年から1.0%ポイント上昇し46.8%、女性では同1.3%ポイント上昇し55.4%となっており、男女ともに前年からは上昇している（付1-(3)-1図）。

第2節 賃金の動向

●一般労働者の所定内給与の寄与により、名目賃金は4年連続で増加している

次に、賃金の動向について概観していく。

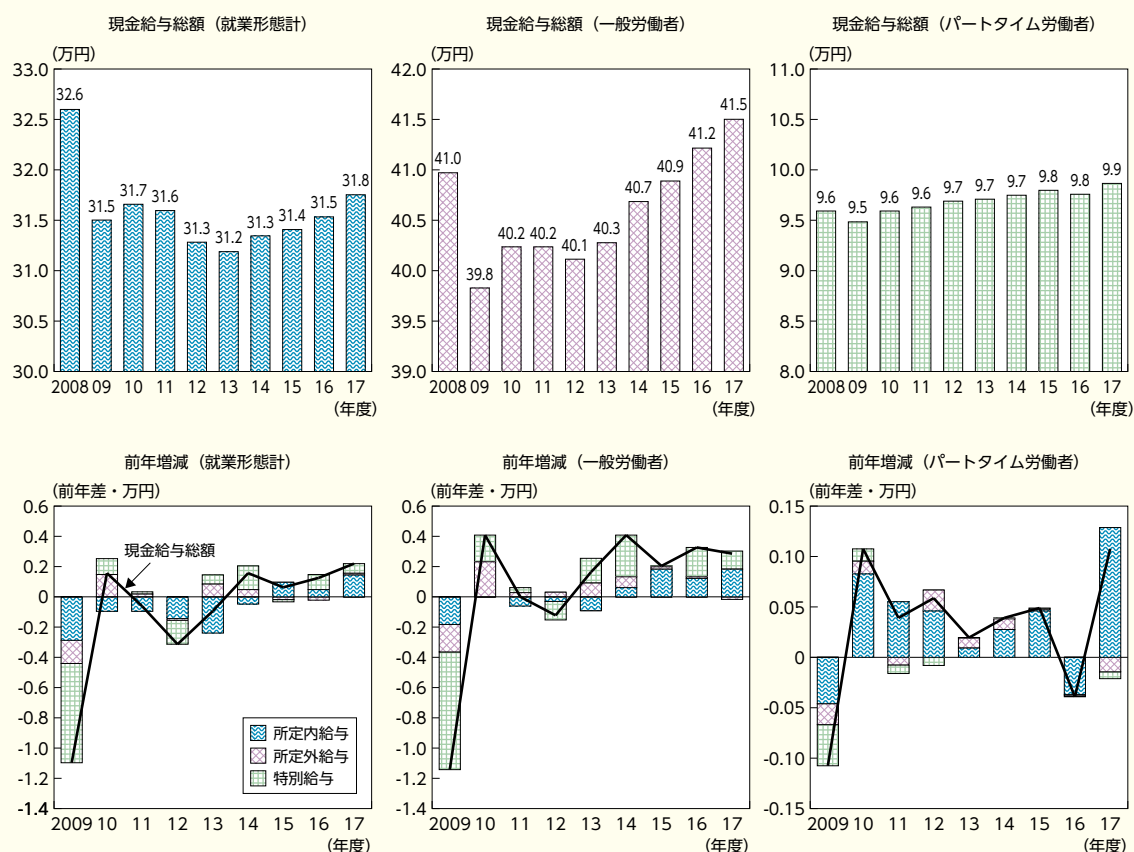
まず、所得税や社会保険料等を差し引く前の額である現金給与総額について、名目賃金⁸を用いながら、就業形態別に動向を確認していく。

第1-(3)-7図により、2017年度における就業形態別の名目賃金（月額）をみると、就業形態計で31.8万円、一般労働者で41.5万円、パートタイム労働者で9.9万円となり、就業形態計では4年連続の増加、一般労働者では5年連続の増加となった。

それでは、名目賃金の変動要因について確認していく。現金給与総額の変動については、一般労働者の所定内給与、一般労働者の所定外給与、一般労働者の特別給与、パートタイム労働者の現金給与総額、パートタイム労働者比率の5つに分解し、各々の寄与度を計算することが

第1-(3)-7図 就業形態別にみた現金給与総額（名目、月額）の推移

○ 2017年度における就業形態別の名目賃金は、就業形態計では4年連続増加、一般労働者では5年連続の増加となった。



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人以上の値を示している。
 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（2015年）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している。

8 「毎月勤労統計調査」のデータを用いた値については、公表されている指数にそれぞれの基準数値（2015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。

できる。第1-(3)-8図により、2017年度の名目賃金の動向をみると、これまでパートタイム労働者比率の上昇がマイナスに寄与し続けてきたが、後述するように一般労働者の増加がパートタイム労働者の増加を十分に上回ったことにより、パートタイム労働者比率が横ばいで推移したことから、そのマイナスの寄与が剥落していることが分かる。他方、一般労働者の所定内給与や特別給与がプラスに寄与した結果、2017年度の名目賃金の前年比は、4年連続でプラスとなった。

なお、名目賃金の前年比を月次でみていくと、一般労働者の所定内給与はプラスの寄与が続く中、2017年度では7月に特別給与がマイナスに大きく寄与している。同年度の7月の特別給与は、前年度の夏季賞与の増加率が高かった反動で減少している面もあるものと考えられるが、産業でみると「飲食サービス業」などにおいて減少幅が大きかった。

続いて、物価の動向を加味した実質賃金の状況をみていく。第1-(3)-9図では、実質賃金の動向について、名目賃金の要因と物価要因に分解している。

2017年度の実質賃金の動向をみると、2016年度までは物価（消費者物価（持家の帰属家賃を除く総合））のマイナス寄与が弱まっていたが、天候不順の影響による「生鮮食品」の値上がりやエネルギー価格の上昇により物価が上昇したことから、再びマイナスに寄与した結果、実質賃金の前年比はマイナスとなった。

なお、実質賃金の前年比を月次でみていくと、2016年10月以降、物価はマイナス寄与が続いており、2017年12月以降、そのマイナス寄与が強まっている。これは、天候不順の影響による「生鮮食品」の値上がりやエネルギー価格の上昇が影響したものと考えられる。直近の2018年3月をみると、物価のマイナス寄与は続いているものの、名目賃金のプラス寄与が強まっており、実質賃金は2017年11月以来4か月ぶりにプラスとなった。

●パートタイム労働者の時給は引き続き増加し、過去最高水準を更新した

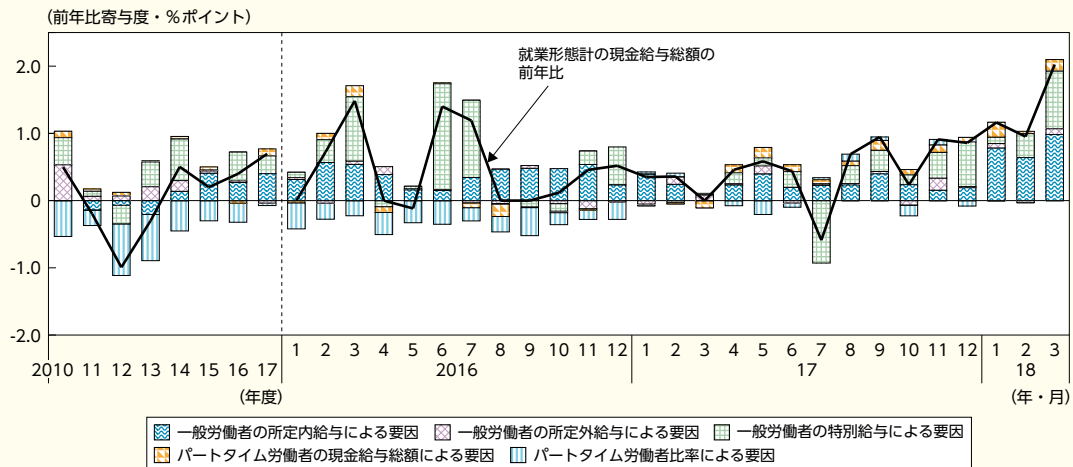
現金給与総額の変動に対して、パートタイム労働者比率の上昇によるマイナスの寄与が剥落していることを確認したが、ここではパートタイム労働者の動向について確認していく。

まず、第1-(3)-10図の左図により、パートタイム労働者比率の動向を確認すると、2008年度から2015年度にかけて一貫して上昇傾向にあったが、2016年度には上昇幅が鈍化し、2017年度には横ばいの推移となった。一般労働者とパートタイム労働者別に労働者数の推移をみると、パートタイム労働者は、2008年度以降一貫して増加している一方で、一般労働者は2008年度から2013年度にかけて減少傾向で推移していたが、2014年度以降、増加傾向に転じている。結果として、パートタイム労働者が引き続き増加傾向にある中、一般労働者の増加が顕著となり、パートタイム労働者比率が横ばいで推移したことが分かる。

次に、第1-(3)-10図の右図により、時給換算したパートタイム労働者の賃金（以下単に「時給」という。）をみると、2017年度の時給の水準は、2010年度と比較して99円増の1,116円となった。これは、毎月勤労統計調査でパートタイム労働者の賃金の把握を始めた1993年度以降で最高水準となっている。また、産業別にみると、2017年度では「教育、学習支援業」「医療、福祉」において時給の水準が高く、2010年度と比較すると、調査産業計で増加しているが、特に「医療、福祉」「学研究、専門・技術サービス業」において増加幅が大きいことが分かる。

第1-(3)-8図 現金給与総額（名目）の変動要因の推移

- 2017年度の名目賃金は、一般労働者の所定内給与と特別給与がプラスに寄与した結果、前年比で4年連続のプラスとなった。

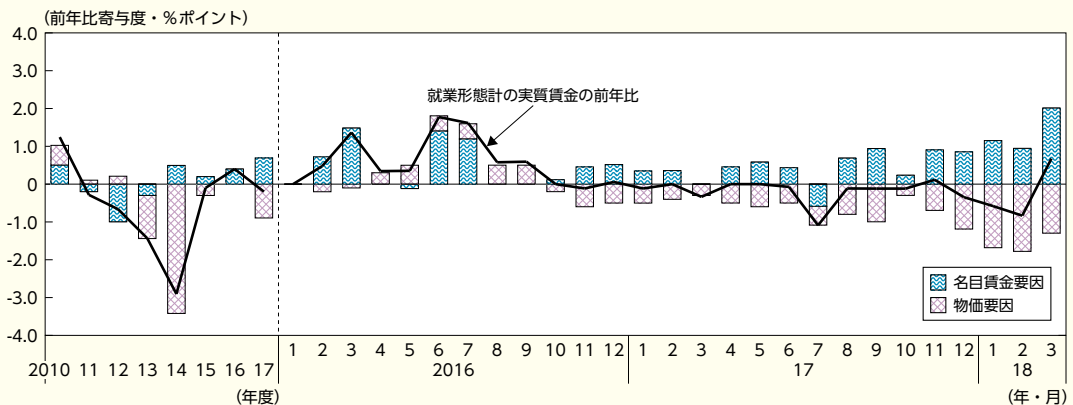


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。
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(2015年)を乗じ、100で除して現金給与総額の時系列接続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(2015年)を乗じ、100で除し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している。

第1-(3)-9図 現金給与総額（実質）の変動要因の推移

- 2017年度の実質賃金は、物価要因がマイナスに寄与し、前年比でマイナスとなった。



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、就業形態計、事業所規模5人以上の値を示している。
2) 実質賃金は、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、100を乗じて算出している。

- 女性や高齢者の労働参加により、平均賃金は低下したが、女性や高齢者の賃金自体は増加しており、総雇用者所得も増加している

足下の雇用情勢をみると、女性や高齢者において、非正規ではなく正規の働き方で就労する労働者が増加しているが、こうした動向は一般労働者の現金給与総額にどのような影響を与えるだろうか。以下では、その点について確認していく。

第1-(3)-11図の左図は、一般労働者の現金給与総額の変動について、60歳未満の男性一

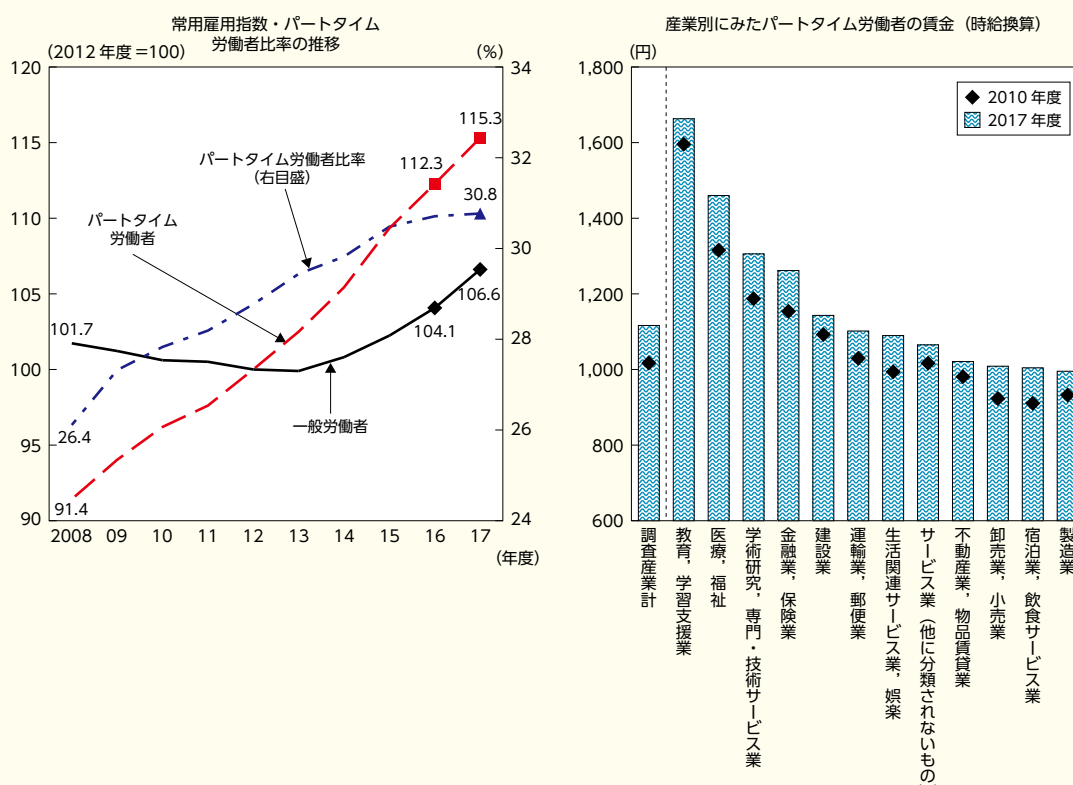
一般労働者の現金給与総額、60歳未満の女性一般労働者の現金給与総額、60歳以上の一般労働者の現金給与総額、60歳未満の女性一般労働者比率、60歳以上の一般労働者比率の5つに峻別し、各々の寄与度を計算している。その動向をみると、2014年以降、60歳未満の男性一般労働者の現金給与総額と60歳未満の女性一般労働者の現金給与総額はプラスに寄与し続けており、60歳以上の一般労働者の現金給与総額は、2016年を除き、プラスに寄与している。他方、60歳以上の一般労働者比率は2015年と2017年にマイナスに寄与しており、60歳未満の女性一般労働者比率もマイナスに寄与し続けていることが分かる。第1-(3)-11図の右図により、男女計・年齢計の一般労働者の賃金水準と比較すると、女性一般労働者や60歳以上の一般労働者の賃金水準は相対的に低いことから、このようなマイナスの寄与が生じることが分かる。ただし、女性一般労働者や60歳以上の一般労働者の賃金自体は増加しており、男女計・年齢計との相対的な賃金水準の差は、2012年と比較すると、いずれも縮小していることが分かる。

総じてみると、正規の働き方により女性や高齢者の労働参加が進む中、女性や高齢者の賃金自体は増加しているが、一般労働者間でも女性や高齢者の賃金水準は相対的に低いことから、これらの労働者比率の上昇は一般労働者の現金給与総額に対してマイナスに寄与する結果となっている。

なお、一人当たりの賃金に雇用者数を乗じた総雇用者所得（実質）の動向をみると、2013年から2017年にかけて、雇用者要因はプラスに寄与し続けており、女性や高齢者の労働参加の進展は、総雇用者所得（実質）に対してプラスに寄与することに留意が必要である（付1-(3)-2図）。

第1-(3)-10図 パートタイム労働者比率と時給換算した賃金の推移

○ 2017年度における産業別のパートタイム労働者の時給は、「教育、学習支援業」「医療、福祉」において水準が高い。

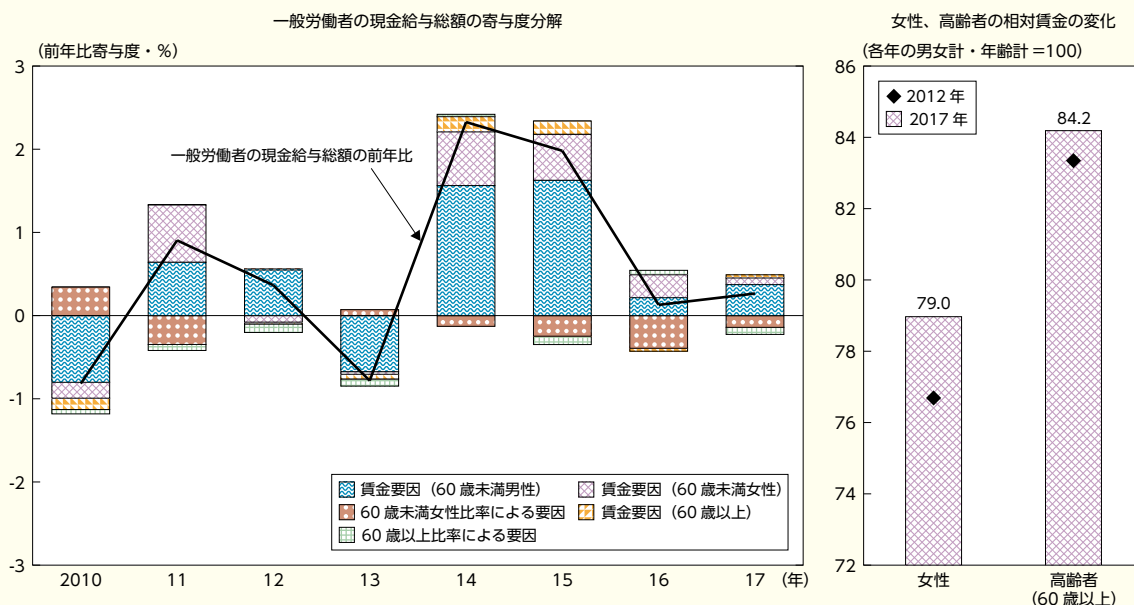


資料出所 厚生労働省「毎月労働統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) パートタイム労働者比率は、パートタイム労働者数を就業形態計の常用労働者数で除した数値である。
2) 右図は、2017年度時点でパートタイム労働者数が10万人未満の産業について割愛している。

第1-(3)-11 図 一般労働者の現金給与総額の変動要因等の推移

- 女性・高齢者比率の上昇は、一般労働者の現金給与総額に対してマイナスに寄与している一方で、女性・高齢者の相対賃金をみると、全体との格差は縮小している。



●40歳台の男性一般労働者の賃金が減少傾向にある

次に、「平成29年版 労働経済の分析」では、2000年代以降、賃金が伸び悩んだ理由の1つとして、壮年層の男性一般労働者の賃金が減少していることを指摘している。そこで、以下では40歳台の男性一般労働者の賃金に着目し、取り巻く環境変化も含めて状況を整理していきたい。

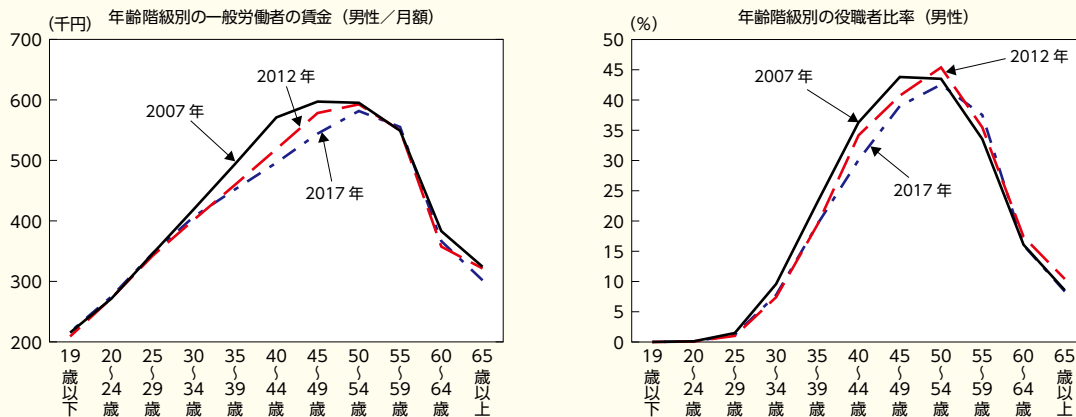
まず、40歳台の男性一般労働者の状況を概観していく。第1-(3)-12図の左図により、年齢階級別に男性一般労働者の現金給与総額の推移をみると、2007年と比較し、40歳台の賃金の減少幅が大きく、「40～44歳」では月額7.5万円、「45～49歳」では月額5.3万円の減少となっている。さらに、第1-(3)-12図の右図により、係長級、課長級、部長級といった役職に就いている労働者の割合（以下「役職者比率」という。）について年齢階級別に状況をみると、2007年と比較し、「40～44歳」では6.2%ポイント低下、「45～49歳」では4.8%ポイント低下となっており、40歳台における低下幅が大きくなっていることが分かる。

このような変動が生じる要因には様々なものが考えられるが、その要因の1つに就労する産業に変化が生じている可能性が考えられる。

そこで、第1-(3)-13図の左図により、40歳台の男性一般労働者が就労している産業について構成比の変化をみると、2007年から2017年にかけて、「製造業」が大きく低下したこと

第1-(3)-12図 年齢階級別にみた一般労働者の賃金と役職者比率（男性）

- 男性一般労働者の現金給与総額の推移をみると、40歳台の賃金の減少幅が大きい。
- 男性一般労働者の役職者比率の推移をみると、40歳台における低下幅が大きい。



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) 左図の集計対象は、企業規模10人以上の一般労働者となっている。右図の集計対象は、企業規模100人以上の一般労働者のうち雇用期間の定めがない者となっている。
- 2) 賃金は、現金給与総額を消費者物価（持ち家の帰属家賃を除く総合）で割り戻して実質化した。
- 3) 役職者は「係長級」「課長級」「部長級」の合計とした。役職者比率は役職者の数を役職者と非役職者の合計数で除して算出している。

に加えて、「金融業、保険業」が低下している一方で、「医療、福祉」「情報通信業」が上昇していることが分かる。また、産業大分類に改訂があったことから、2007年との比較は困難であるが、2017年では「運輸業、郵便業」における就労者も多い状況にある。こうした40歳台の男性一般労働者の動向を踏まえ、第1-(3)-13図の右上図と右下図をみると、「製造業」と比較し、「情報通信業」では賃金水準や役職者比率が高い一方で、「医療、福祉」や「運輸業、郵便業」では賃金水準や役職者比率が低い状況にあることが分かる。

総じてみると、この間に生じたリーマンショック等の影響により「製造業」では40歳台の男性一般労働者が減少し、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」が雇用の受け皿になったものと考えられるが、その産業では相対的に賃金水準や役職者比率が低い状況にあることから、結果として、40歳台の男性一般労働者全体の賃金が減少し、役職者比率も低下したものと考えられる。

なお、2007年から2017年にかけての40歳台の男性一般労働者数の変動について、勤続年数に着目してみると、「製造業」では「20～24年」の構成比が6.3%⁹ポイント低下している。他方、「医療、福祉」、特に「社会保険・社会福祉・介護事業」では「9年以下」の構成比が11.0%¹⁰ポイント上昇している。また、こうした産業において、役職者の平均勤続年数をみると、例えば課長級では、「製造業」で20.6年、「社会保険・社会福祉・介護事業」で13.7年となっている。

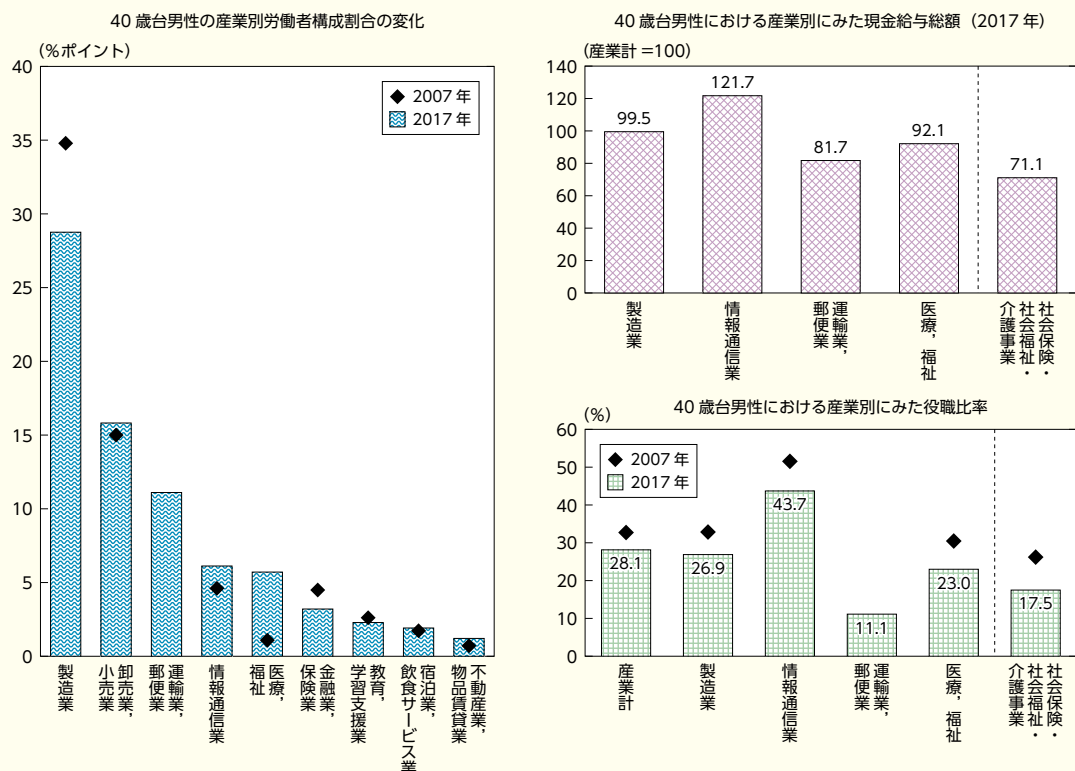
すなわち、「製造業」では役職者の候補となる層において労働者数が減少した一方で、「社会保険・社会福祉・介護事業」では役職者となる平均的な勤続年数に満たない層において労働者数が増加した状況にあり、各産業における役職ポストの多寡などだけでなく、こうした変化が役職者比率の低下に影響している可能性が考えられる。

9 産業計では、2007年から2017年にかけて勤続年数「20～24年」の構成比は3.4%ポイントの低下となっており、製造業における同区分の低下幅が大きいことが分かる。

10 産業計では、2007年から2017年にかけて勤続年数「9年以下」の構成比は3.8%ポイントの上昇となっており、社会保険・社会福祉・介護事業における同区分の上昇幅が大きいことが分かる。

第1-(3)-13図 40歳台の男性一般労働者が就労している産業などの変化

- 40歳台の男性一般労働者の賃金水準や役職者比率をみると、「情報通信業」では賃金水準・役職者比率が高い一方で、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」では賃金水準・役職者比率ともに低い。



資料出所 左図、右上図は厚生労働省「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
右下図は厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の個票を厚生労働省政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 左図、右上図の集計対象は、企業規模10人以上の一般労働者となっている。右下図の集計対象は、企業規模100人以上の一般労働者のうち雇用期間の定めのない者となっている。
2) 役職者は「係長級」「課長級」「部長級」の合計とした。役職者比率は役職者の数を役職者と非役職者の合計数で除して算出している。
3) 2007年11月に日本標準産業分類の改訂があったため、「運輸業、郵便業」は2007年と2017年の数値を単純に比較することは適当でなく、2007年時点の数値を示していない。

●40歳台の男性一般労働者が増加している「医療、福祉」では、役職への昇進機会が少なく、役職効果も小さい

40歳台の男性一般労働者において役職者比率が低下していることを確認したが、次に、役職と賃金との関係性について確認していく。第1-(3)-14図は、産業別及び役職別に役職者比率を示すとともに、「役職に就いていない労働者」と「役職に就いている労働者」における所定内給与額の差分（以下「役職効果¹¹⁾」という。）を示している。

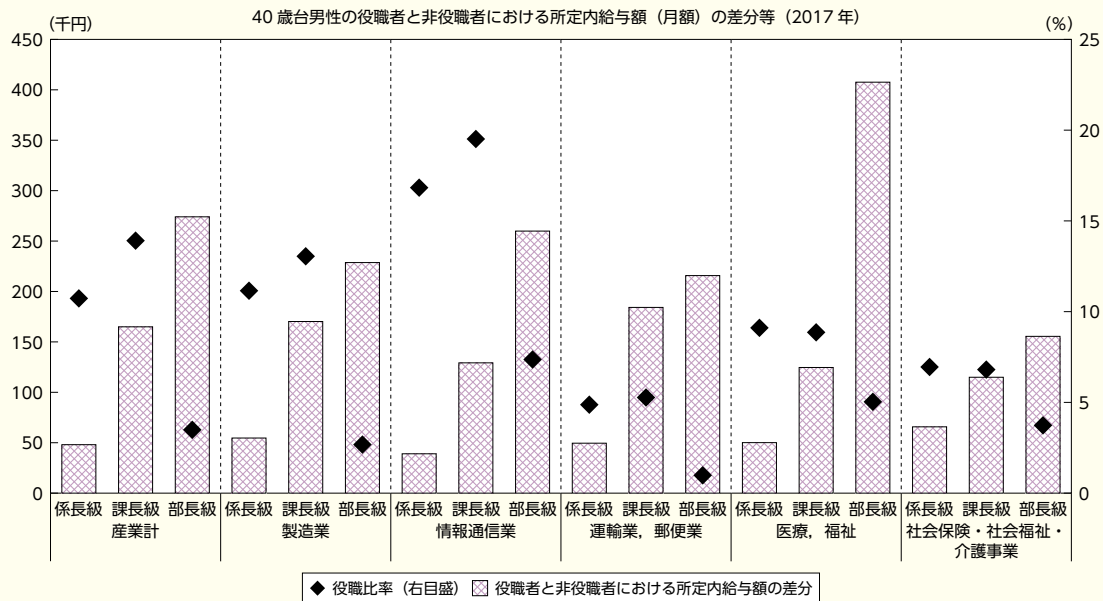
まず、産業計でみると、役職効果は係長級、課長級、部長級の順に大きくなり、40歳台では課長級に就いている者が最も多いことが分かる。そこで、課長級に着目してみると、役職者比率は「情報通信業」で高く、「製造業」で産業計とおおむね同等、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」で産業計より低くなっている。

他方、課長職による役職効果は、「製造業」「運輸業、郵便業」で大きく、「医療、福祉」「情

11 ここでは、年功による賃金増加の効果と、役職による賃金増加の効果を区別するため、40歳台の各年齢において、同一年齢でみた役職効果を算出した上で、各産業・各役職における年齢別の労働者数を勘案し加重平均することで算出している。

第1-(3)-14図 産業別・役職別にみた40歳台男性の役職者比率と役職効果

○ 40歳台の男性一般労働者が増加している「医療、福祉」では、役職への昇進機会が少なく、役職効果による賃金の上昇分も小さい。



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

(注) 1) 対象者は、企業規模100人以上の一般労働者のうち雇用期間の定めのない者となっている。

2) 所定内給与額（月額）における差分は、40～49歳の各年齢における所定内給与額の差分について加重平均を用いて算出している。

報通信業」で産業計より小さいことが分かる。

つまり、40歳台の男性一般労働者が「製造業」において減少し、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」が増加したことは、賃金面からみると、役職効果を得られる機会の減少や、役職効果の低下を通じて、40歳台の男性一般労働者の賃金を減少させた可能性が考えられる。

第3節 春季労使交渉の動向

●労使ともに賃上げに対して前向きな姿勢を示している

続いて、賃上げを中心として関心が高まっている 2018 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く。

まず、労働者側の動きからみていく。日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）は、2018 年春季生活闘争は「総合生活改善闘争」との位置づけのもと、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正配分」に取り組み、「賃金の引き上げ」「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を通じて社会全体の生産性を高め、「経済の自律的成長」「包括的な社会の構築」「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」を目指すとしている。

2018 年春季生活闘争方針の要求項目としては、「賃上げ要求」「すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し」などが挙げられている。

「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「すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し」については、「健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現、超少子高齢化・人口減少が進むわが国の社会構造を踏まえ、「社会生活の時間」の充実を含めワーク・ライフ・バランス社会の実現をめざして、個々人の状況やニーズに合った働き方と処遇のあり方について総体的な検討と協議を行う」としており、具体的には、「喫緊の課題である総実労働時間縮減に向けて、「職場点検チェックリスト」なども活用し、労働時間管理の徹底や年次有給休暇の取得促進などに取り組む」としている。

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。

2017 年 10 月 26 日に開催された平成 29 年第 14 回経済財政諮問会議では、内閣総理大臣から、生産性革命をしっかりと進める中で、2018 年の労使交渉においては、3 %の賃上げが実現するよう期待したいという発言があった。（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は 2018 年 1 月に公表した「2018 年版経営労働政策特別委員会報告－働きがいと生産性向上、イノベーションを生み出す働き方改革－」の中で、「労働組合等の要求を踏まえ、賃金決定の大原則に則り、個人消費活性化に向けた「3 %の賃金引上げ」との社会的期待を意識しながら、自社の収益に見合った前向きな検討が望まれる」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。

また、労働者側が要求している月例賃金の引上げに対しては、「収益が拡大あるいは高水準で推移している企業や、中期的に収益体質が改善した企業においては、多様な方法による年ベースの賃金引上げを基本としながら、月例賃金や総合的な処遇改善への積極的な対応を求める」としている。

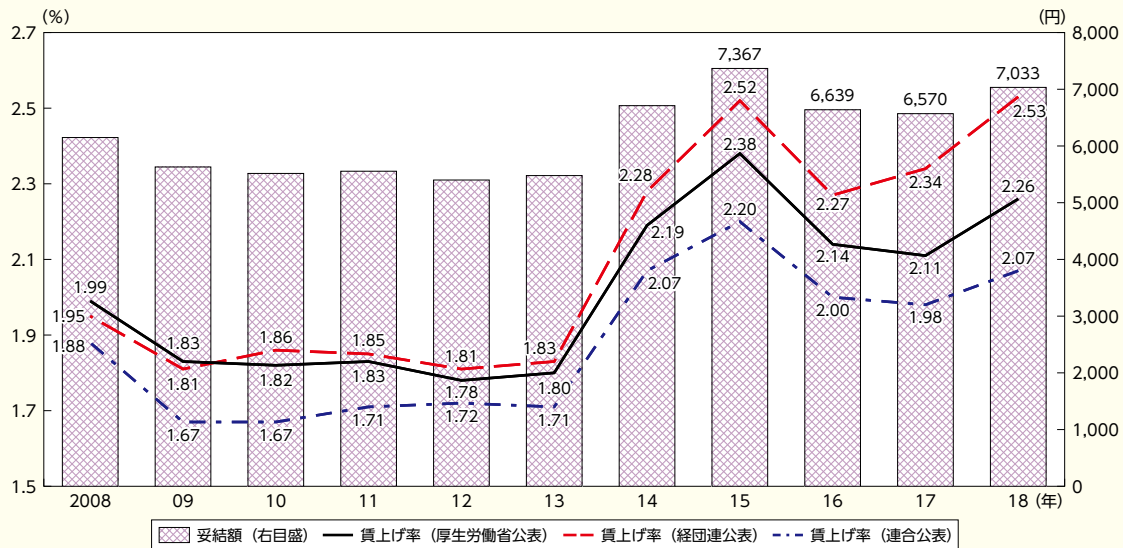
●2018 年春季労使交渉では、経団連・連合ともに5年連続で賃上げの動きがみられる

2018 年の春季労使交渉の概況についてみていく。

第 1-(3)-15 図により、賃上げ集計結果をみると、2018 年の春季労使交渉は、経団連では

第1-(3)-15図 賃上げ集計結果

○ 2018年の春季労使交渉は、経団連では2.53%、連合では2.07%の賃上げ率となり、連合は2015年以来の高い水準となった。



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」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) 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。

2.53%、連合では2.07%の賃上げ率が発表された。連合は2015年以来の高い水準となっており、経団連・連合とも5年連続で賃上げの動きがみられた。

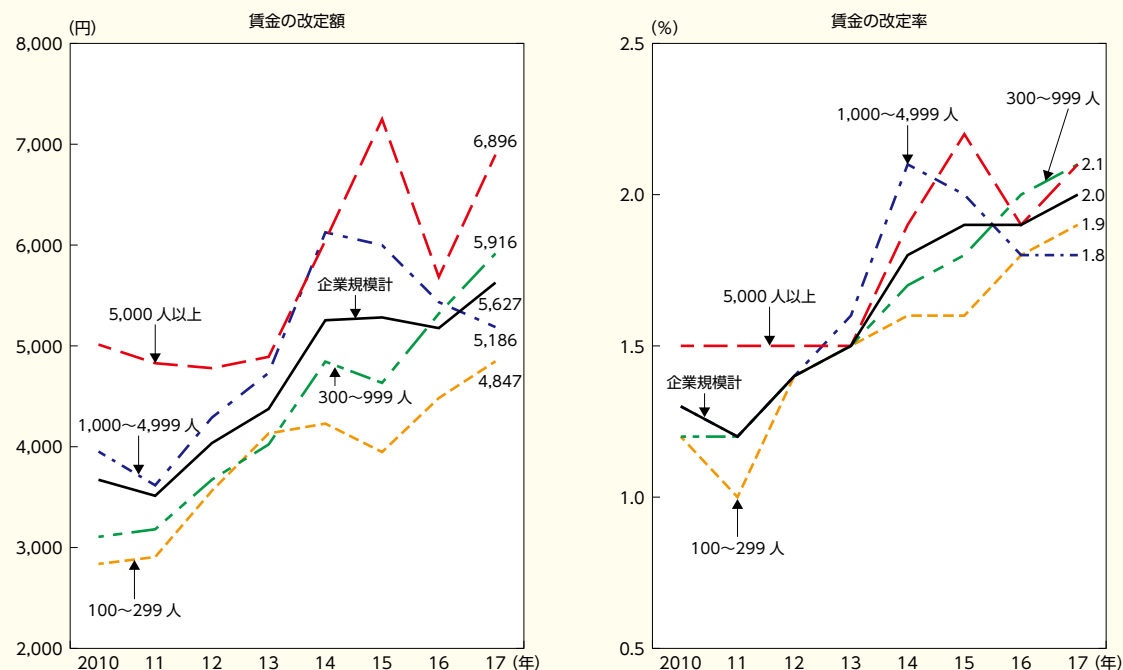
●前年を上回る賃金の引上げ額を実現した

春季労使交渉の結果を受けて、一人当たりの平均賃金がどのように変化したのか、「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」を順次みていく。

始めに、第1-(3)-16図により、一人当たりの平均賃金の改定額・改定率をみると、2017年の企業規模計の改定額は5,627円、改定率は2.0%となっており、前年を上回る賃金の引上げを実現した。次に、企業規模に着目し、左図において改定額をみると、2017年の賃金改定額は1,000～4,999人規模を除いて増加幅は拡大しており、5,000人以上規模で6,896円、300～999人規模で5,916円、100～299人規模で4,847円となっている。一方、増加幅が縮小している1,000～4,999人規模の賃金改定額は5,186円となっている。また、右図により、改定率に着目してみると、5,000人以上規模で2.1%、1,000～4,999人規模で1.8%、300～999人規模で2.1%、100～299人規模で1.9%となっている。

第1-(3)-16図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

○ 2017年の一人当たり平均賃金の改定額（予定を含む。）は5,627円、改定率は2.0%となり、前年を上回る賃金の引上げとなった。



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い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。

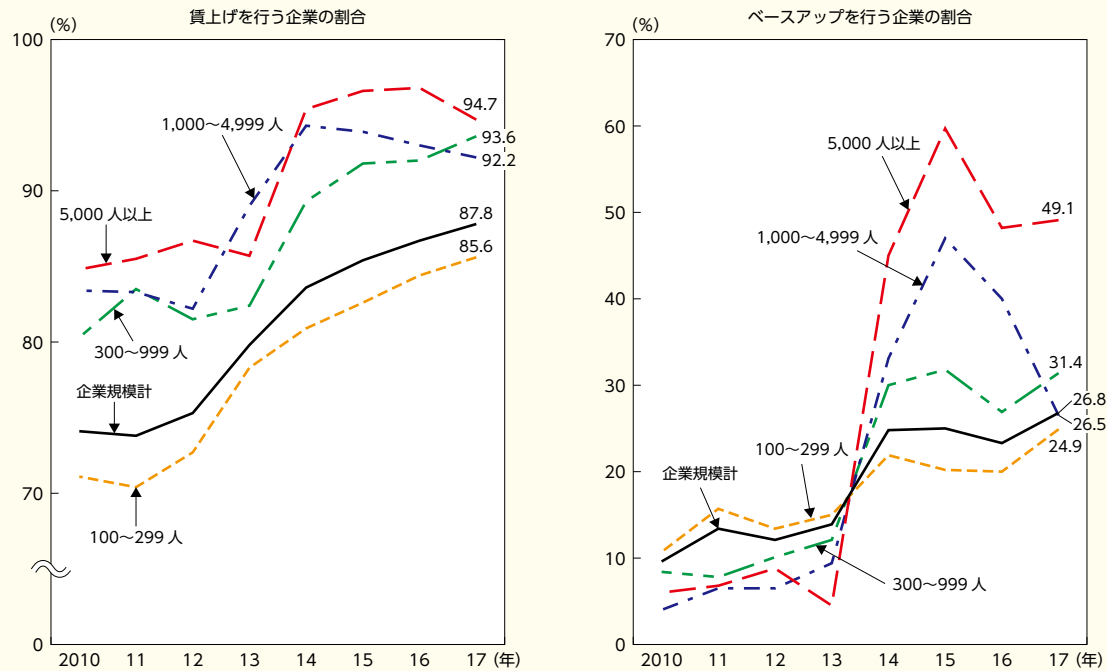
●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は上昇している

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-(3)-17図の左図により確認していく。企業規模計では、2017年は前年より1.1%ポイント高い87.8%の企業が賃上げを実施しており、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新した。企業規模別にみると、5,000人以上規模では94.7%の企業が、100~299人規模では85.6%の企業が賃上げを実施しており、大規模企業と中小規模企業で差があるものの、中小規模企業においても賃上げを実施している企業の割合は上昇している。

最後に、ベースアップの実施状況についても確認していく。第1-(3)-17図の右図により、企業規模別にベースアップをした企業の割合の推移をみると、企業規模計では、2017年は26.8%となっており、実施割合は前年から上昇していることが分かる。また、企業規模別にみると、5,000人以上規模では前年差0.9%ポイント上昇し49.1%となっている一方で、1,000~4,999人規模では同13.5%ポイント低下の26.5%と大きく低下している。中小規模企業の300~999人、100~299人規模はともに上昇していることが分かる。

第1-(3)-17図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合

- 2017年は87.8%の企業が賃上げを実施し、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新した。ベースアップを行う企業の割合は26.8%となっており、実施割合は前年から上昇した。



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上げた、又は上げる予定と回答した企業の割合を示している。
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を示している。

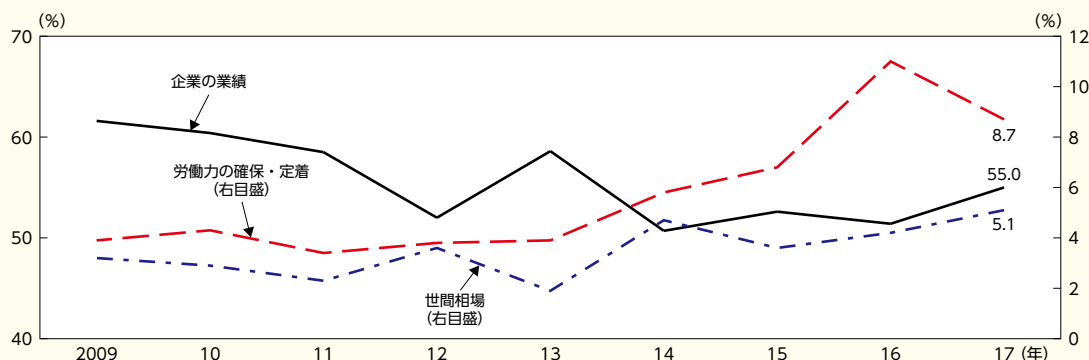
●2013年以降、賃金の改定において「労働力の確保・定着」を重視する企業が増加している

賃上げやベースアップを実施する企業の割合が上昇していることを確認したが、賃金の改定に当たって、企業はどのような要素を重視しながら決定しているのだろうか。

第1-(3)-18図により確認すると、賃金の改定に当たって「企業の業績」を重視している企業は半数を超えている一方で、人手不足感が高まっている中、賃金の改定においても「労働力の確保・定着」といった要素を最も重視している企業の割合が、2013年以降、上昇傾向にあることが分かる。

第1-(3)-18図 賃金の改定に当たり最も重視した要素別企業割合の推移

- 賃金の改定に当たって「企業の業績」を重視している企業が半数を超えている一方で、「労働力の確保・定着」といった要素を最も重視している企業の割合が、2013年以降上昇傾向にある。



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

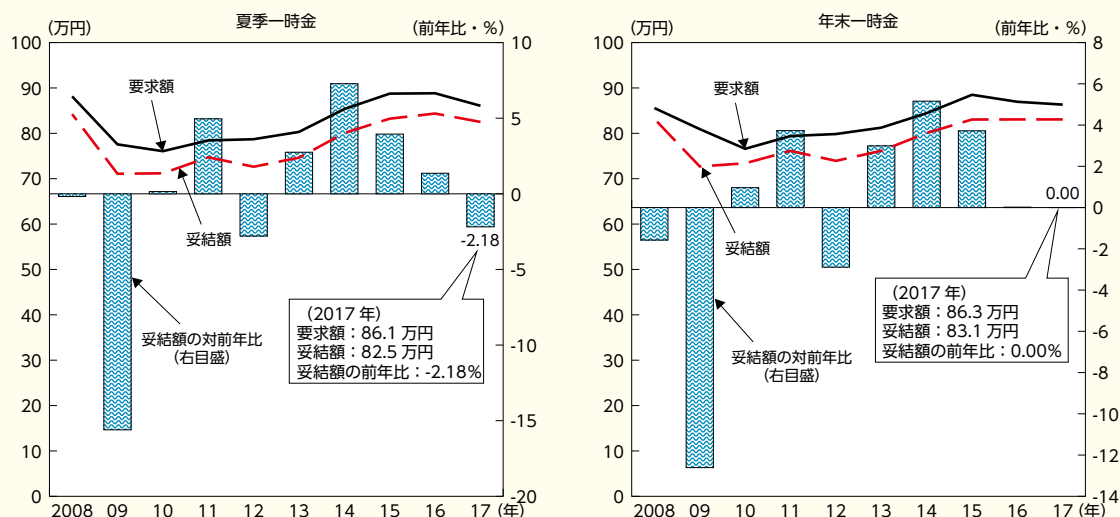
(注) 「賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合」は賃金の改定を実施し又は予定している額も決定している企業で、賃金の改定決定に当たり最も重視した要素のうち、「雇用の維持」「労働力の確保・定着」と回答した割合である。

●2017年の夏季一時金は、4年連続で80万円台の水準を維持

最後に、夏季・年末一時金妥結状況について、第1-(3)-19図により確認していく。2017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、夏季一時金は前年比2.18%減の82.5万円となったものの、4年連続で80万円台の水準を維持しており、年末一時金はほぼ横ばいの83.1万円となっている。

第1-(3)-19図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

- 2017年の夏季一時金、年末一時金の妥結額はそれぞれ82.5万円、83.1万円となり、夏季一時金は4年連続で80万円台の水準を維持した。



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。

