

## 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。

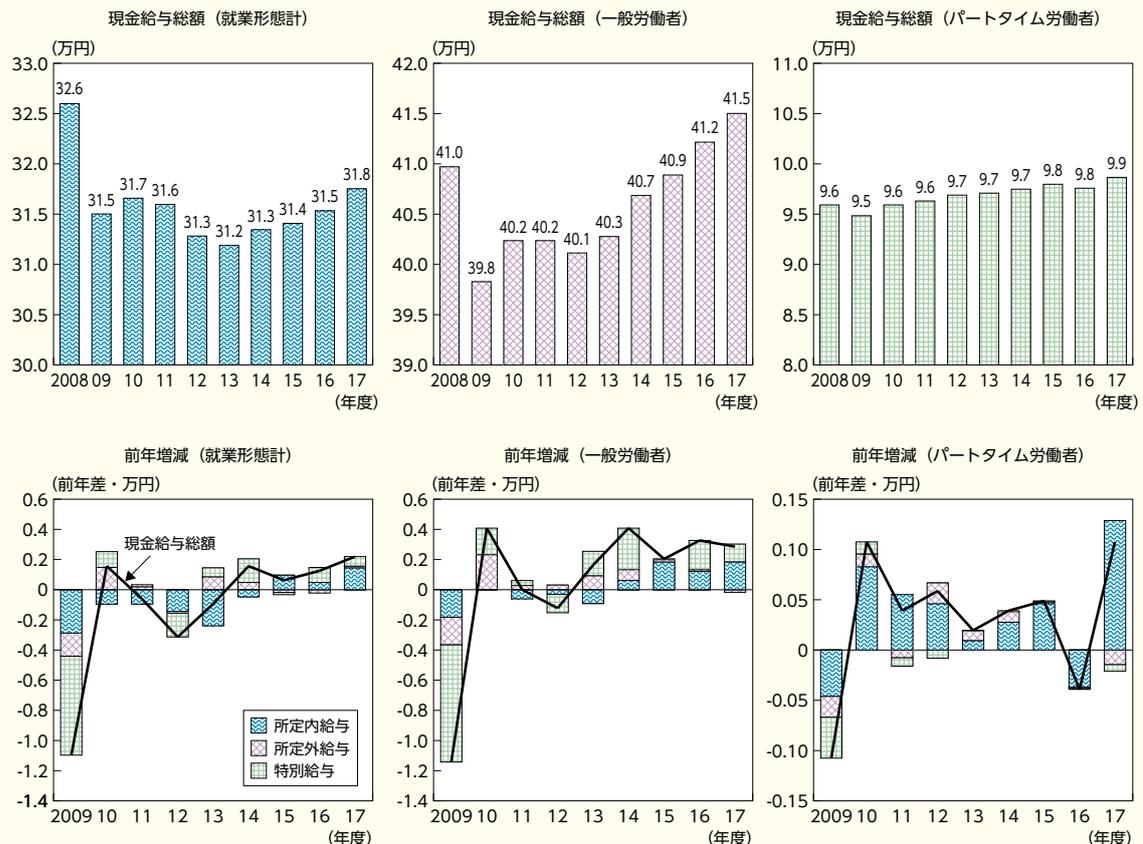
まず、所得税や社会保険料等を差し引く前の額である現金給与総額について、名目賃金<sup>8</sup>を用いながら、就業形態別に動向を確認していく。

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見ていく。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、過去最高の水準を更新した

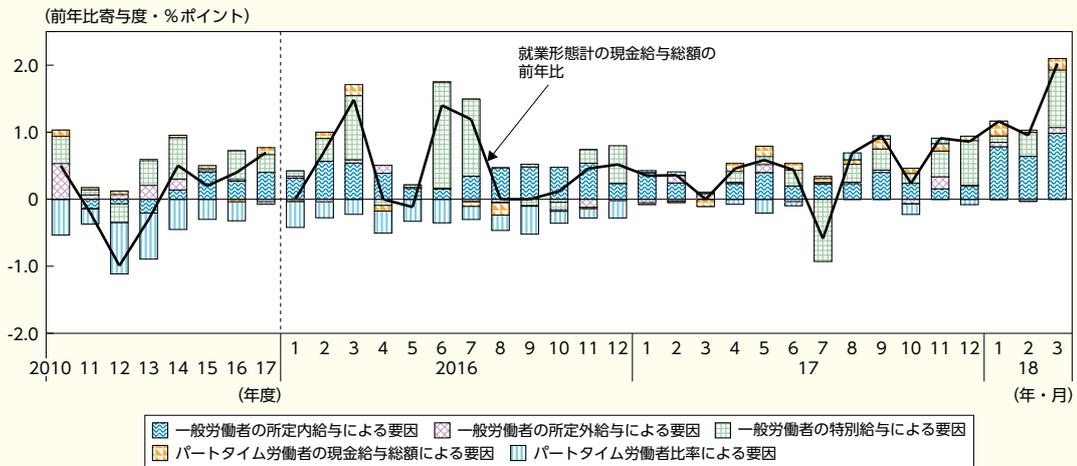
現金給与総額の変動に対して、パートタイム労働者比率の上昇によるマイナスの寄与が剥落していることを確認したが、ここではパートタイム労働者の動向について確認していく。

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年度以降で最高の水準となっている。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」「学術研究、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や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。

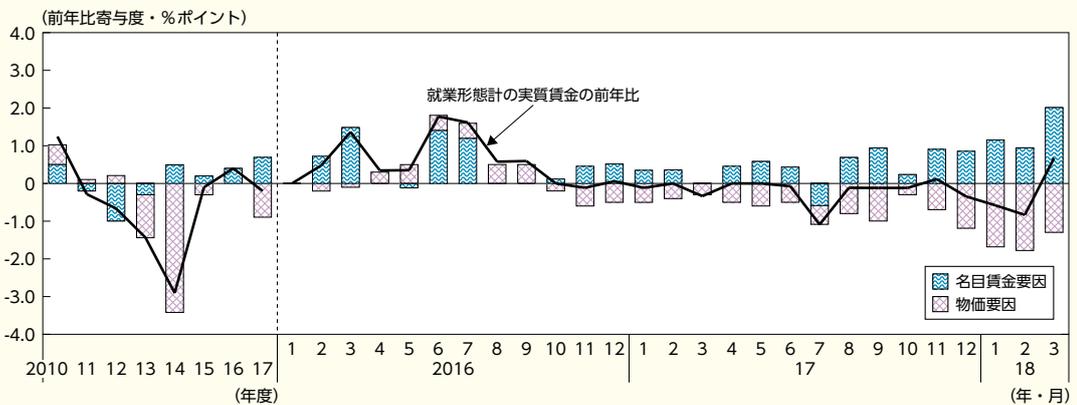


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (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

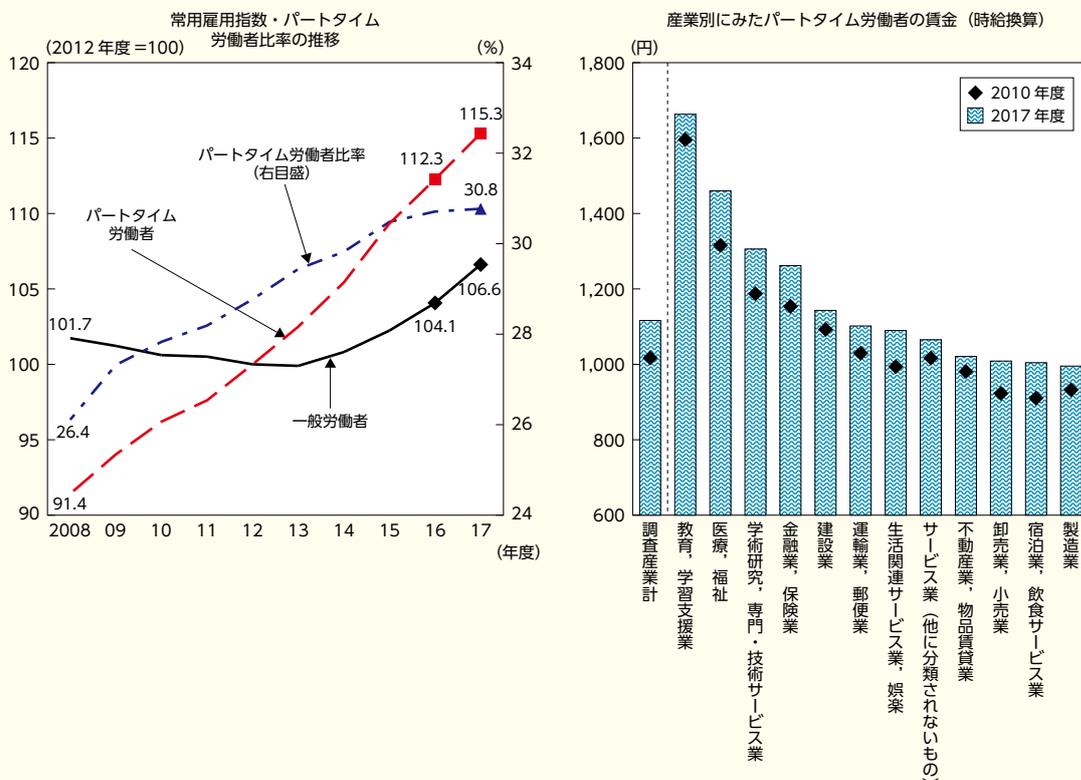
一般労働者の現金給与総額、60歳未満の女性一般労働者の現金給与総額、60歳以上の一般労働者の現金給与総額、60歳未満の女性一般労働者比率、60歳以上の一般労働者比率の5つに峻別し、各々の寄与度を計算している。その動向をみると、2014年以降、60歳未満の男性一般労働者の現金給与総額と60歳未満の女性一般労働者の現金給与総額はプラスに寄与し続けており、60歳以上の一般労働者の現金給与総額は、2016年を除き、プラスに寄与している。他方、60歳以上の一般労働者比率は2015年と2017年にマイナスに寄与しており、60歳未満の女性一般労働者比率もマイナスに寄与し続けていることが分かる。第1-(3)-11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

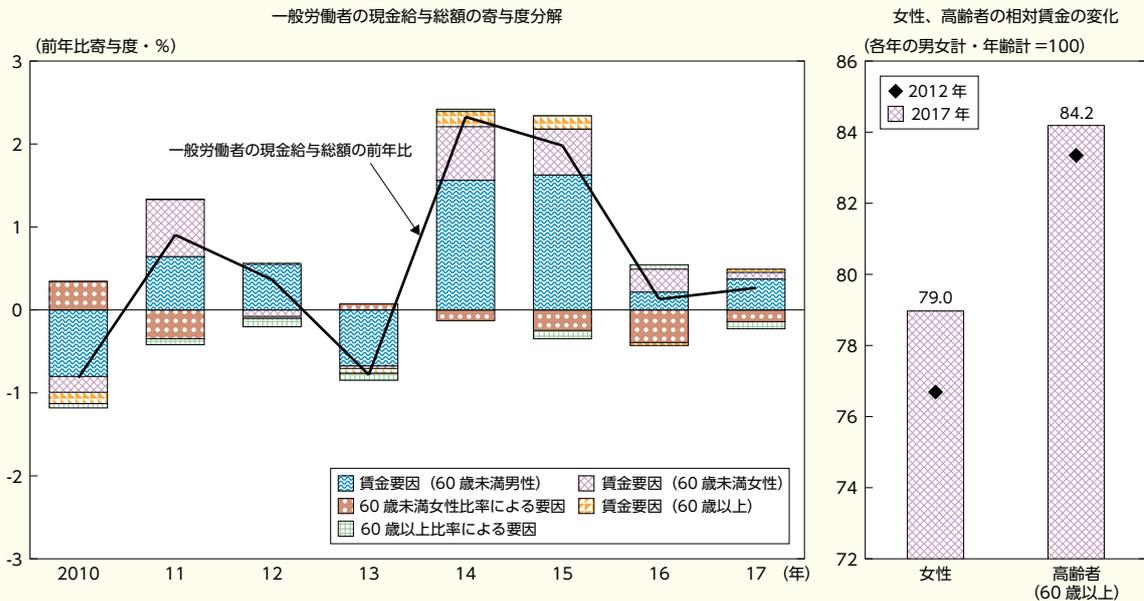
○ 2017年度における産業別のパートタイム労働者の時給は、「教育，学習支援業」「医療，福祉」において水準が高い。



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) 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。



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) 左図の現金給与総額は、「きまって支給する現金給与額」に「年間賞与そのほか特別給与額」の12分の1を加えて算出したもの。  
2) 右図の賃金は「きまって支給する現金給与額」であり、名目賃金を示している。  
3) 名目賃金の増減率の要因分解の式は下記のとおり。

$$\text{名目賃金の増減率} = \frac{\Delta W_m \cdot (1 - \bar{r}) \cdot (1 - \bar{r}_f)}{W} + \frac{\Delta W_f \cdot (1 - \bar{r}) \cdot \bar{r}_f}{W} + \frac{\Delta r_f \cdot (1 - \bar{r}) \cdot (W_f - W_m)}{W} + \frac{\Delta W_t \cdot \bar{r}_t}{W} + \frac{\Delta r_t \cdot (W_t - W_s)}{W}$$

ここで、 $W$ ：(名目)賃金、 $r_t$ ：60歳以上労働者比率、 $r_f$ ：60歳未満労働者における女性労働者比率であり、 $W$ の添え字及び記号はそれぞれ、 $s$ ：60歳未満、 $t$ ：60歳以上、 $m$ ：60歳未満男性、 $f$ ：60歳未満女性、 $\Delta$ ：差分、 $\bar{\quad}$ ：平均を表す。また、右辺の第1項は60歳未満男性労働者賃金の寄与、第2項は60歳未満女性労働者の賃金の寄与、第3項は60歳未満における女性労働者構成比の寄与、第4項は60歳以上労働者の賃金の寄与、第5項は60歳以上労働者の構成比の寄与を表す。

#### ●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。

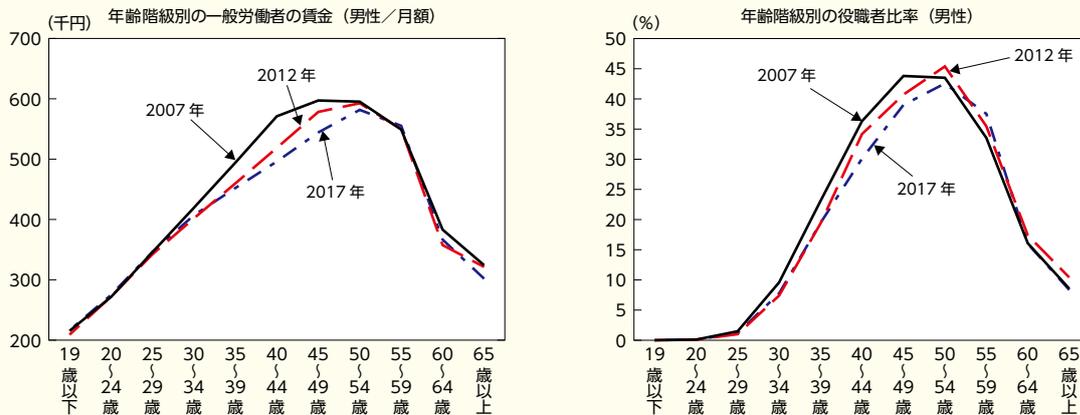
まず、40歳台の男性一般労働者の状況を概観していく。第1-(3)-12図の左図により、年齢階級別に男性一般労働者の現金給与総額の推移をみると、2007年と比較し、40歳台の賃金の減少幅が大きく、「40～44歳」では月額7.5万円、「45～49歳」では月額5.3万円の減少となっている。さらに、第1-(3)-12図の右図により、係長級、課長級、部長級といった役職に就いている労働者の割合（以下「役職者比率」という。）について年齢階級別に状況をみると、2007年と比較し、「40～44歳」では6.2%ポイント低下、「45～49歳」では4.8%ポイント低下となっており、40歳台における低下幅が大きくなって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

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%<sup>9</sup>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%<sup>10</sup>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。

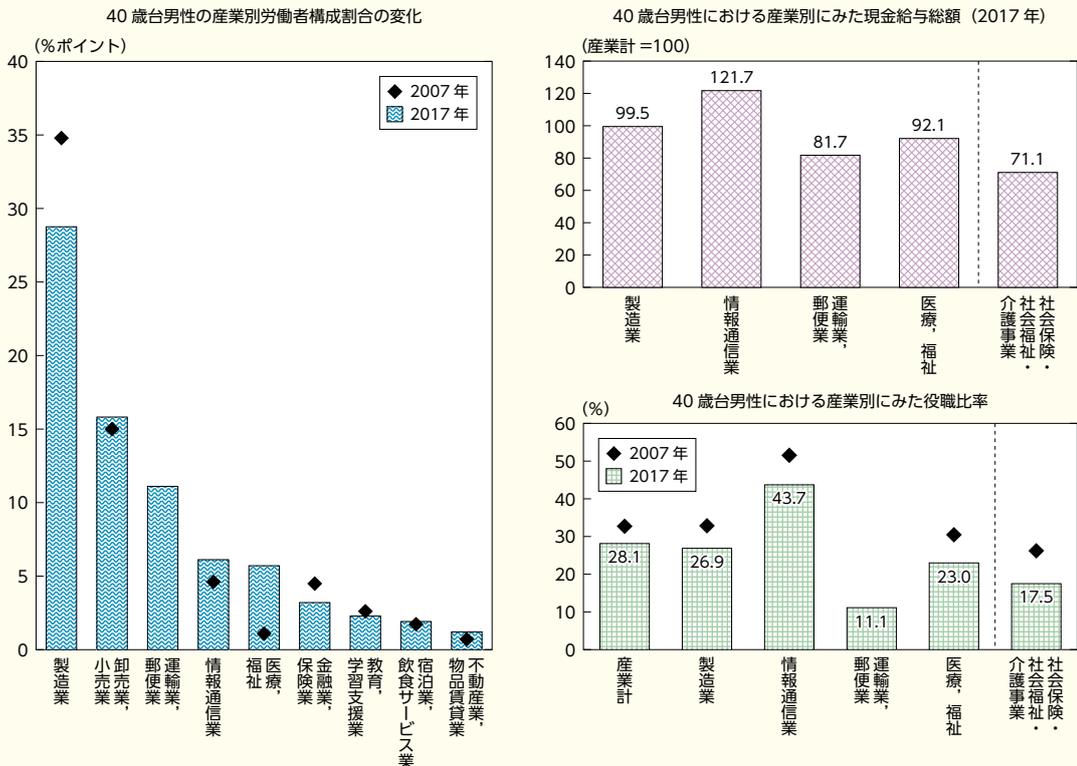
すなわち、「製造業」では役職者の候補となる層において労働者数が減少した一方で、「社会保険・社会福祉・介護事業」では役職者となる平均的な勤続年数に満たない層において労働者数が増加した状況にあり、各産業における役職ポストの多寡などだけでなく、こうした変化が役職者比率の低下に影響している可能性が考えられる。

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<sup>11)</sup>」という。）を示している。

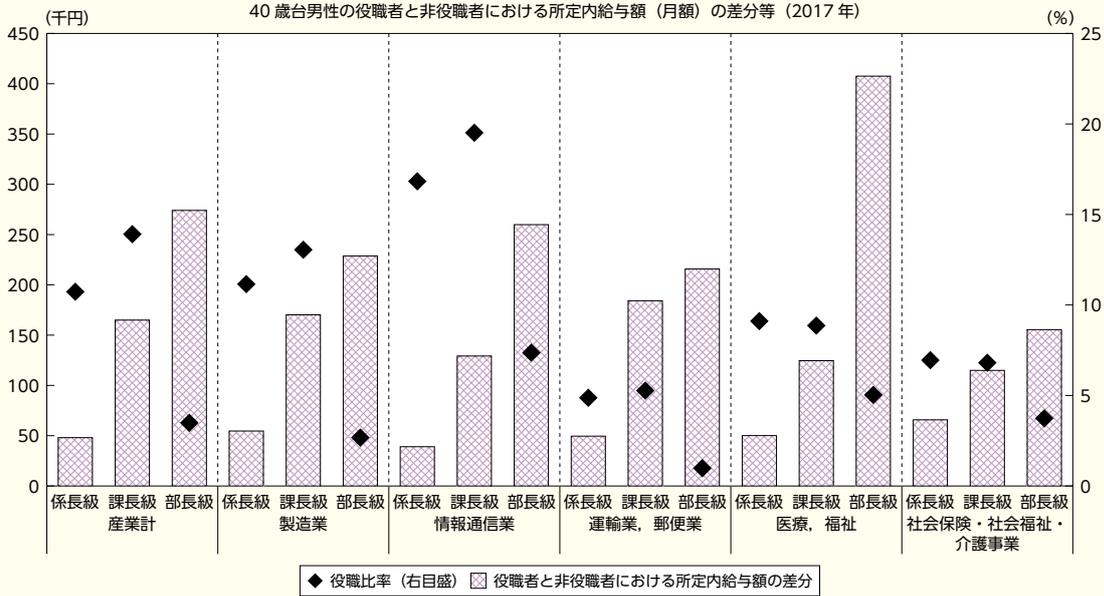
まず、産業計でみると、役職効果は係長級、課長級、部長級の順に大きくなり、40 歳台では課長級に就いている者が最も多いことが分かる。そこで、課長級に着目してみると、役職者比率は「情報通信業」で高く、「製造業」で産業計とおおむね同等、「医療、福祉」「運輸業、郵便業」で産業計より低くなっている。

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。