

## 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」としている。

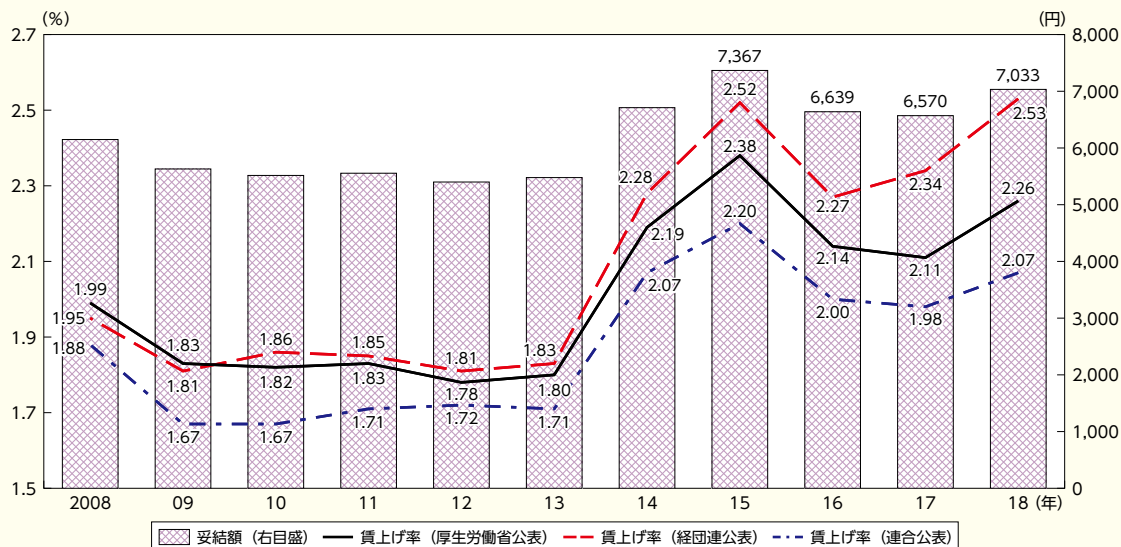
### ●2018 年春季労使交渉では、経団連・連合ともに 5 年連続で賃上げの動きがみられる

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。

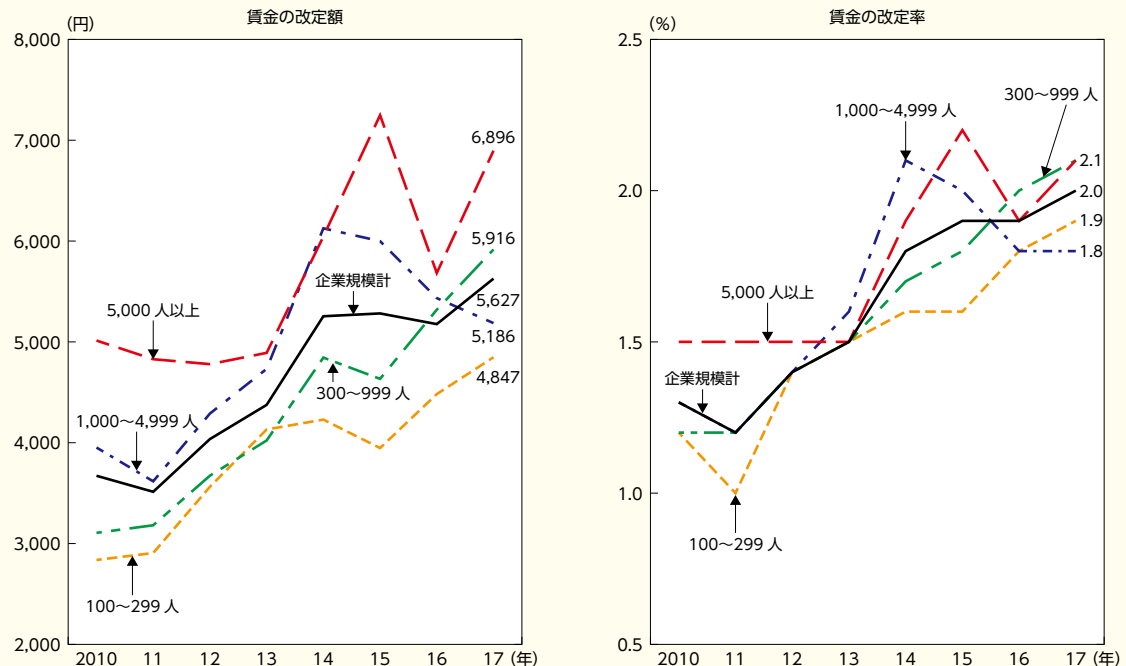
### ●前年を上回る賃金の引上げ額を実現した

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。

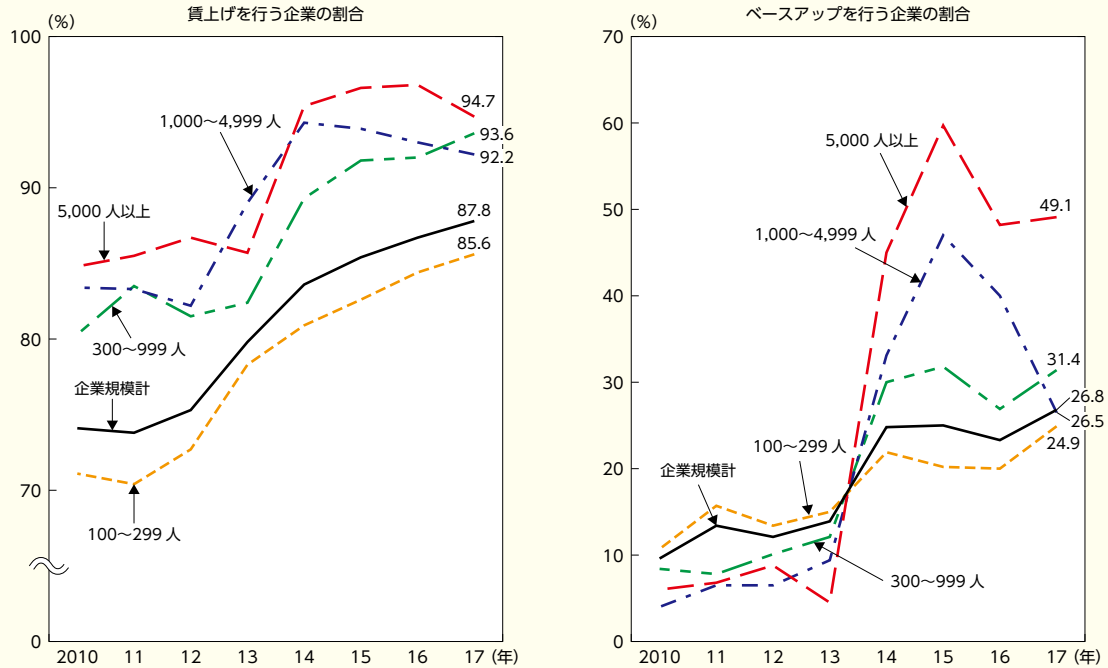
●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は上昇している

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、又は引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。

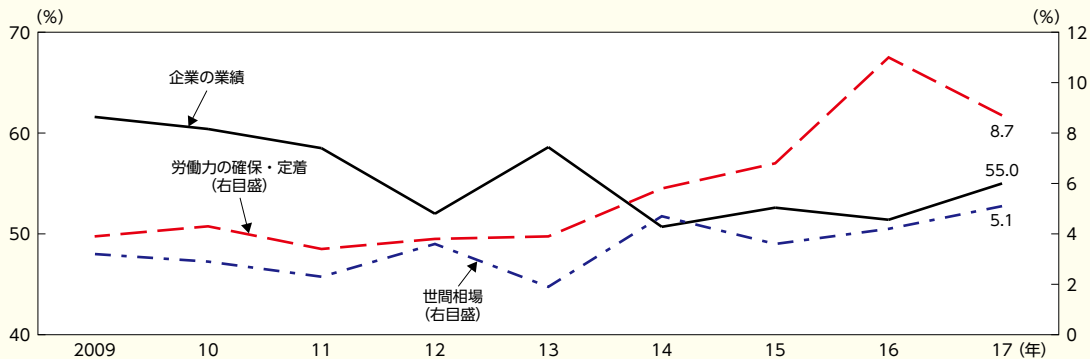
●2013年以降、賃金の改定において「労働力の確保・定着」を重視する企業が増加している

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

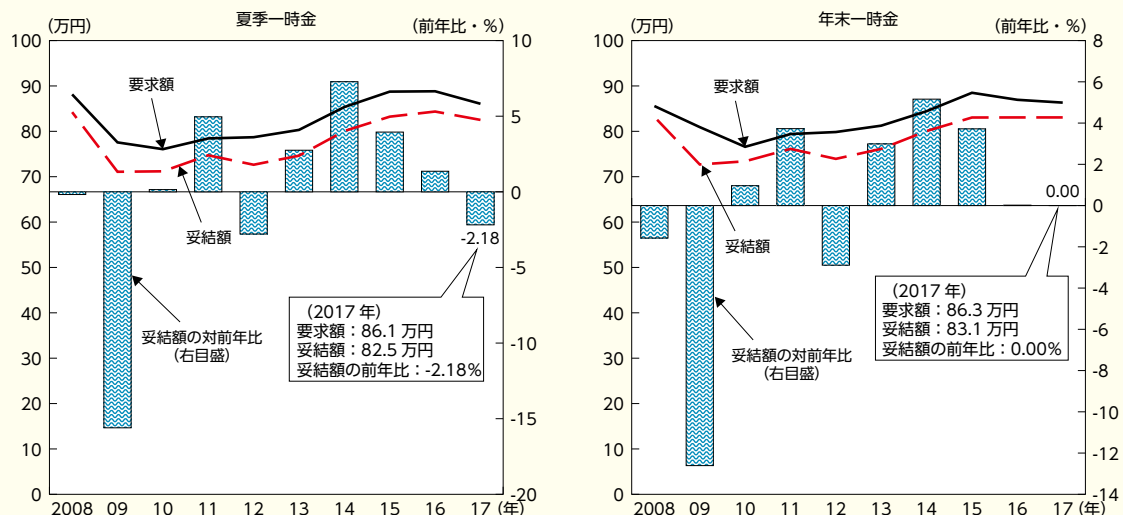
(注) 「賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合」は賃金の改定を実施し又は予定している額も決定している企業で、賃金の改定決定に当たり最も重視した要素のうち、「雇用の維持」「労働力の確保・定着」と回答した割合である。

●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。

