

# 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が、2018年度の名目賃金は、2014年度以降5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、所定内労働時間を中心に減少傾向にあり、一般労働者の所定内労働時間がマイナスに大きく寄与したほか、パートタイム労働者比率のマイナス寄与が拡大した

まず、近年の労働時間の動向について概観していく。第1-(3)-1図は、2012年から2018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、2012年には147.0時間であった水準は、2018年には142.2時間まで減少している。

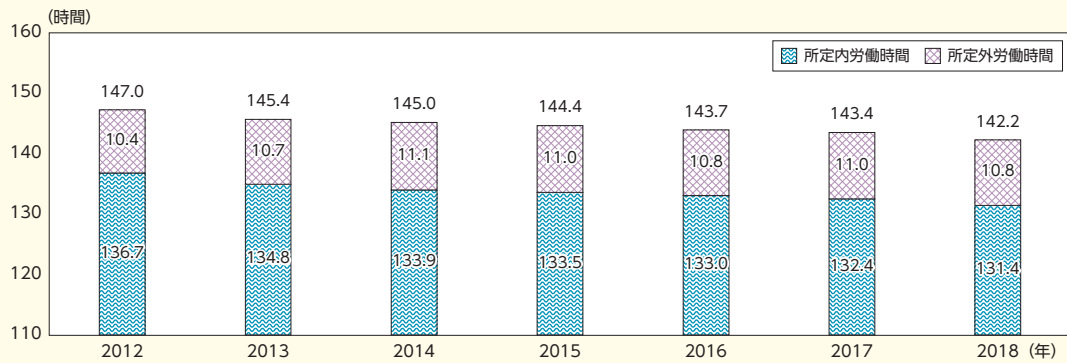
月間総実労働時間について所定内労働時間と所定外労働時間に分けてみると、所定外労働時間は2013年以降横ばい圏内で推移している一方、所定内労働時間は減少傾向で推移しており、2012年には136.7時間であった水準は、2018年には131.4時間にまで減少している。

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、パートタイム労働者比率の推移をみると、上昇傾向にあり、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、マイナスに寄与し続けている。

2018年の動向をみると、一般労働者の所定内労働時間が前年から大きく減少したことに加え、パートタイム労働者比率及び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。

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、所定内労働時間を中心に減少傾向で推移している。

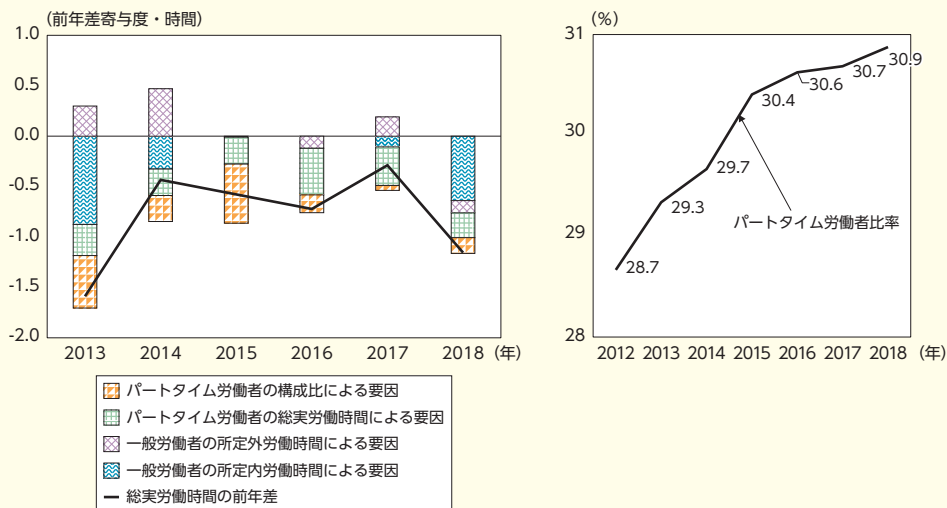


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(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。また、2012 年以降において東京都の「500 人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。

第 1-(3)-2 図 月間総実労働時間の増減差の要因分解

○ 2018 年の動向をみると、一般労働者の所定内労働時間がマイナスに大きく寄与したほか、パートタイム労働者比率のマイナス寄与が拡大した。



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政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 調査産業計、事業所規模 5 人以上の値を示している。また、2012 年以降において東京都の「500 人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。

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。

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

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

4) 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。

●一般労働者の所定内労働時間は減少、所定外労働時間は増加。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低下する中、週40時間から48時間の同割合が上昇

次に、一般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、横ばい圏内で推移していたが、2018年はやや減少している。

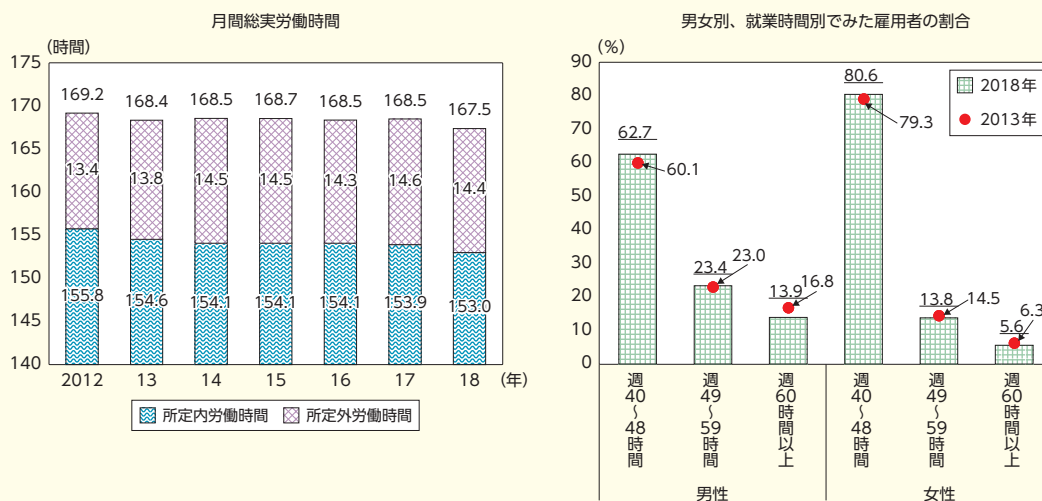
月間総実労働時間について内訳をみると、所定外労働時間は2013年の13.8時間から2018年に14.4時間にやや増加している一方で、所定内労働時間は2013年の154.6時間から2018年には153.0時間とやや減少している。

次に、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」を用いて、月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者に着目する。まず、第1-(3)-3図の右図により、男女別及び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2.9%ポイント低下、女性で0.7%ポイント低下し、2018年においては、男性で13.9%、女性で5.6%となっている。他方、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2.6%ポイント上昇、女性で1.3%ポイント上昇し、2018年においては、男性で62.7%、女性で80.6%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低下する中、週40～48時間で就労している雇用者の割合は上昇している。

第1-(3)-3図 一般労働者の労働時間等について

○ 所定内労働時間を中心に、一般労働者の労働時間が減少傾向にある中、2013年から2018年にかけて「週40～48時間」で就業する雇用者の割合は上昇した。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
- 2) 右図は、非農林業の役員を除く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。

●パートタイム労働者では、女性が多いものの、高齢者の増加も大きい

次に、パートタイム労働者の労働時間についてみていく。

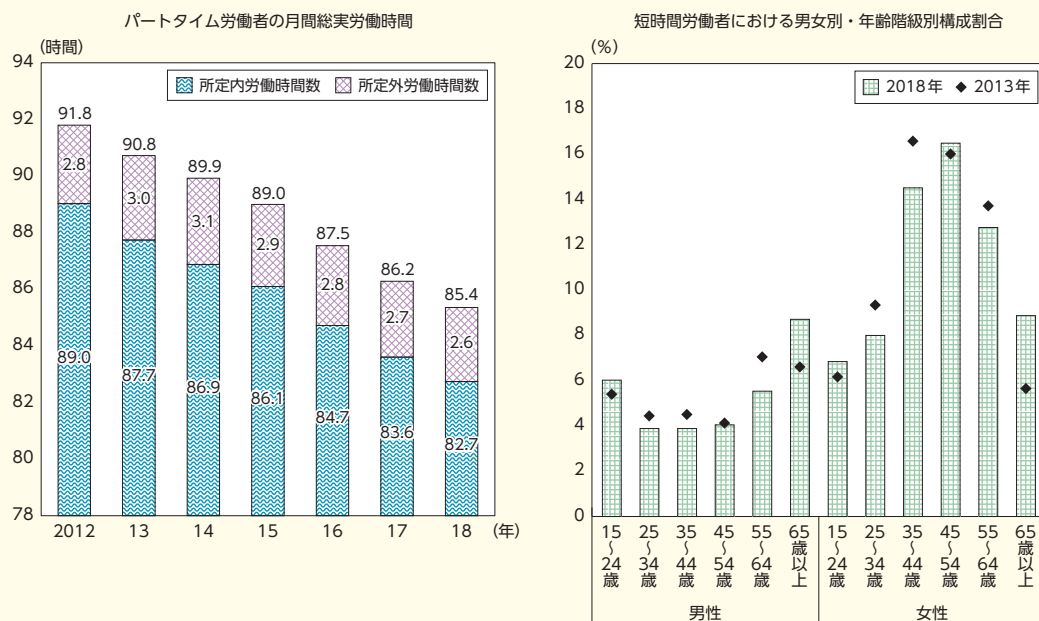
第1-(3)-4図の左図により、パートタイム労働者の月間総実労働時間の推移をみると、減少傾向で推移している。

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2012年に2.8時間であった水準が、2018年には2.6時間となった一方で、所定内労働時間は2012年に89.0時間であった水準が、2018年には82.7時間と減少傾向にある。

パートタイム労働者という働き方を選択しているのはどのような人たちなのだろうか。第1-(3)-4図の右図により、パートタイム労働者に対する男女別・年齢階級別構成割合をみると、女性の「35～44歳」「45～54歳」「55～64歳」において高いことが分かる。また、2013年と比較すると、男女ともに「15～24歳」「65歳以上」において増加しており、特に「65歳以上」の増加幅が大きいことから、パートタイム労働者という働き方を選択している高齢者が多いことが分かる。

第1-(3)-4図 パートタイム労働者の労働時間について

- パートタイム労働者における男女別・年齢階級別構成割合は、女性の「35～44歳」「45～54歳」「55～64歳」が、高い比率を占めている中、男性、女性ともに「65歳以上」の増加幅が大きくなっている。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(左図)、総務省統計局「労働力調査(基本集計)」(右図)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。  
 2) 右図は、非農林雇用者について作成しており、雇用者全体に占める各年齢階級の短時間労働者数の割合の値を示している。なお、短時間労働者とは、月末1週間の就業時間が1～34時間の雇用者を指す。

●男女ともに年次有給休暇取得率は上昇しているが、一部の人手不足感が高まっている産業で年次有給休暇取得率が低い

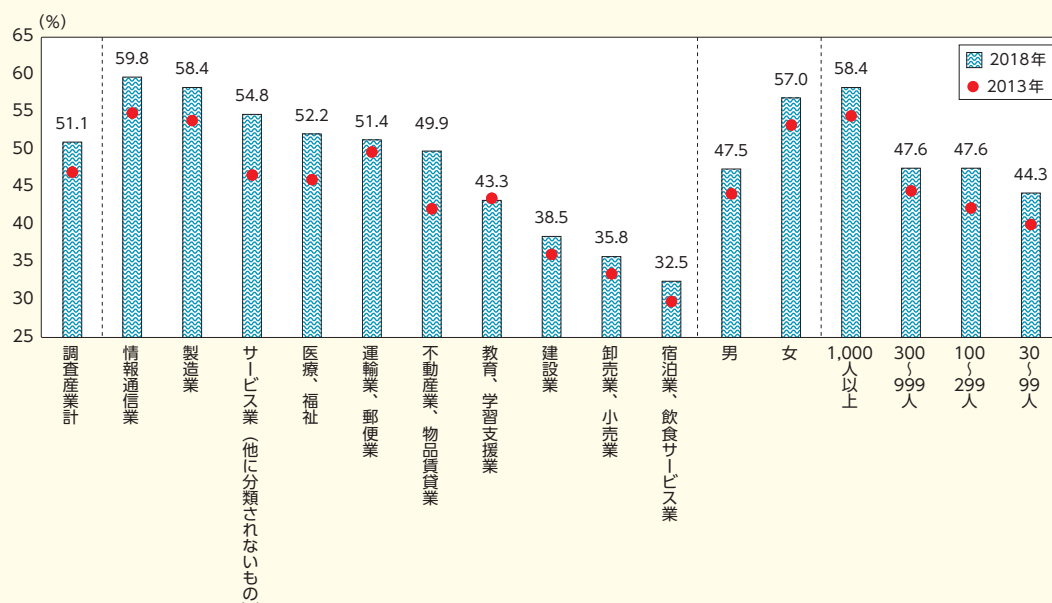
続いて、年次有給休暇取得率について確認していく。

第1-(3)-5図により、産業別に年次有給休暇取得率の動向を確認すると、2013年時点と比較し、産業計では上昇しており、人手不足感が高まっている「サービス業（他に分類されないもの）」「運輸業、郵便業」「建設業」「宿泊業、飲食サービス業」においても、取得率は上昇している。

また、2018年の水準をみると、「情報通信業」「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」「医療、福祉」「運輸業、郵便業」では50%を超えている一方、人手不足感が高まっている「宿泊業、飲食サービス業」では32.5%と最も低くなっている。また、企業規模別にみると、取得率は全ての企業規模において上昇しており、「30～99人」「100～299人」といった中小企業における上昇幅が大きくなっている。

第1-(3)-5図 年次有給休暇の取得率の状況

- 年次有給休暇の取得状況を見ると、「教育、学習支援業」を除いた産業において取得率が上昇している。
- 全ての企業規模において年次有給休暇の取得率が上昇している中、とりわけ「30～99人」「100～299人」といった中小企業における取得率が上昇している。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注)
- 1) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値を示している。
  - 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、また、「複合サービス事業」を含まなかったが、2015年より「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、さらに「複合サービス事業」を含めることとした。
  - 3) 「付与日数」は、繰越日数を除く。
  - 4) 「取得日数」は、2017年（又は平成28会計年度）1年間に実際に取得した日数である。
  - 5) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100（%）である。

## 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5年連続で増加

次に、賃金の動向について概観していく。

まず、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>1</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)-6 図により、2018 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 32.3 万円、一般労働者で 42.3 万円、パートタイム労働者で 10.0 万円となり、就業形態計では 2014 年度以降、5 年連続の増加となり、一般労働者も引き続き増加している。

次に、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できる。第 1-(3)-7 図により、2018 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、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、2018 年度の名目賃金の前年比は、2014 年度以降、5 年連続でプラスとなった。

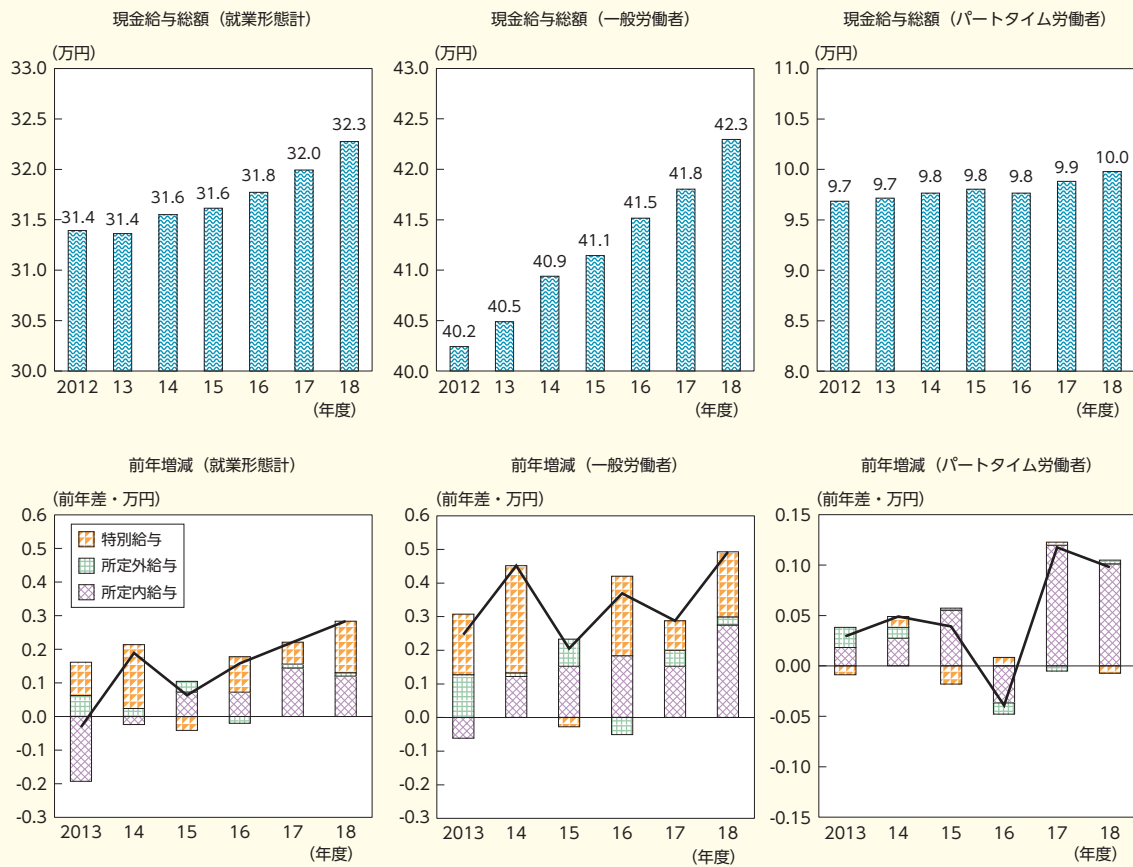
なお、名目賃金の前年比を月次でみていくと、一般労働者の所定内給与はプラスの寄与が続く中、2019 年 1 月以降ではパートタイム労働者比率がマイナスに大きく寄与している。

---

1 「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。

第1-(3)-6図 就業形態別にみた現金給与総額（名目、月額）の推移

○ 2018年度における就業形態別の名目賃金は、就業形態計では2014年度以降5年連続の増加となり、一般労働者も引き続き増加している。

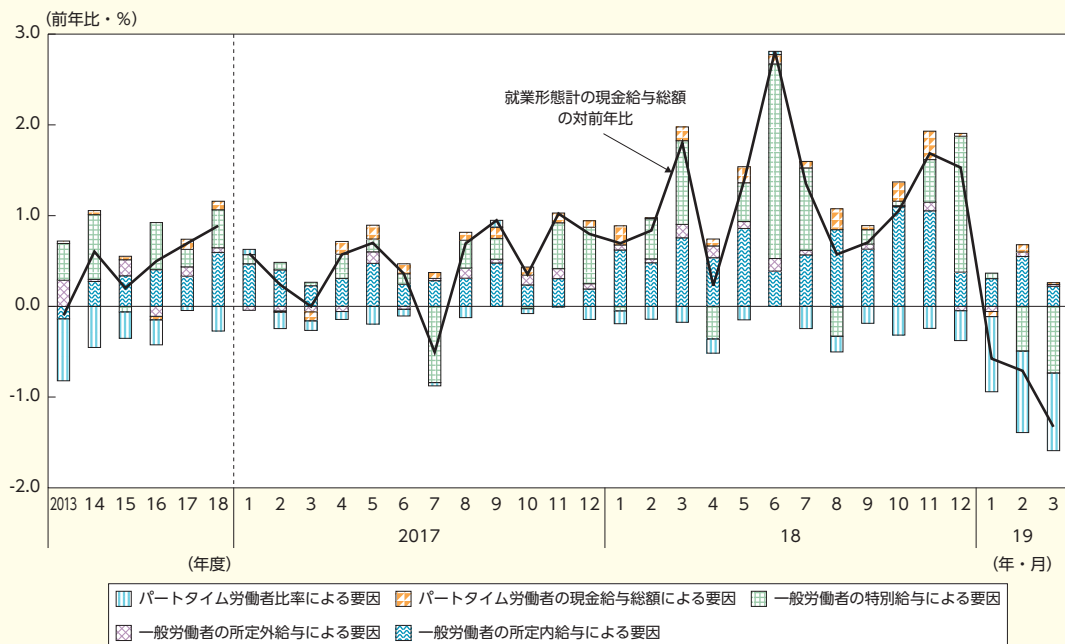


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。  
 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。

第 1-(3)-7 図 現金給与総額（名目）の変動要因の推移

○ 2018年度の名目賃金の動向をみると、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、名目賃金の前年比は、2014年度以降5年連続でプラスとなった。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注)
- 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
  - 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。



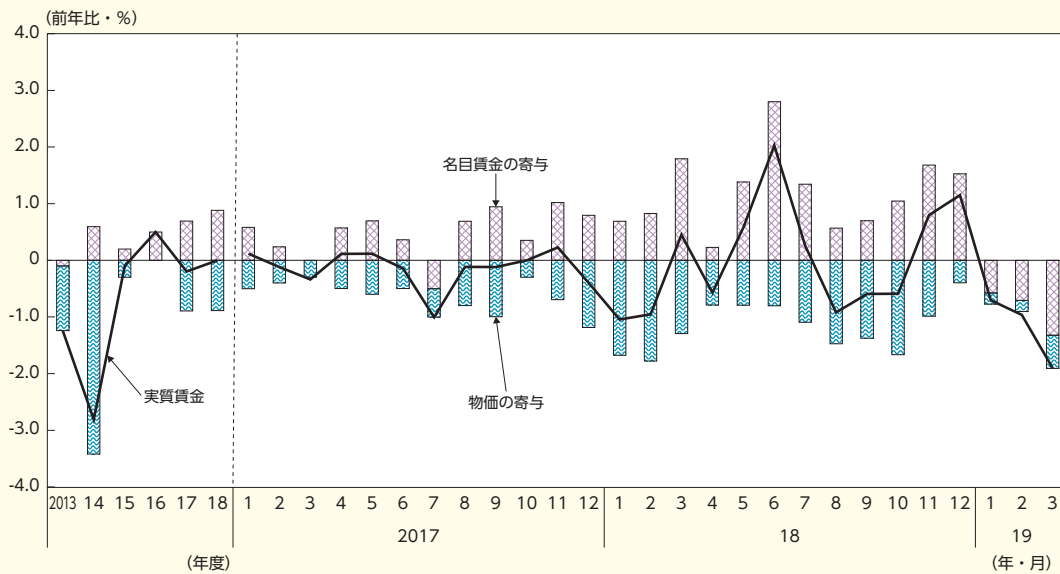
続いて、物価の動向を加味した実質賃金の状況を見ていく。第1-(3)-8図では、実質賃金の動向について、名目賃金の要因と物価要因に分解している。

2018年度の実質賃金の動向をみると、これまで物価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、昨年度に引き続き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たが、2018年12月以降は、気温が平年を上回り、野菜を中心に「生鮮食品」が値下がりしたことなどから、マイナス寄与が弱まっている。

第1-(3)-8図 現金給与総額（実質）の変動要因の推移

○ 2018年度の実質賃金は、物価変動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政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。
- 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。

●パートタイム労働者の時給は継続して増加

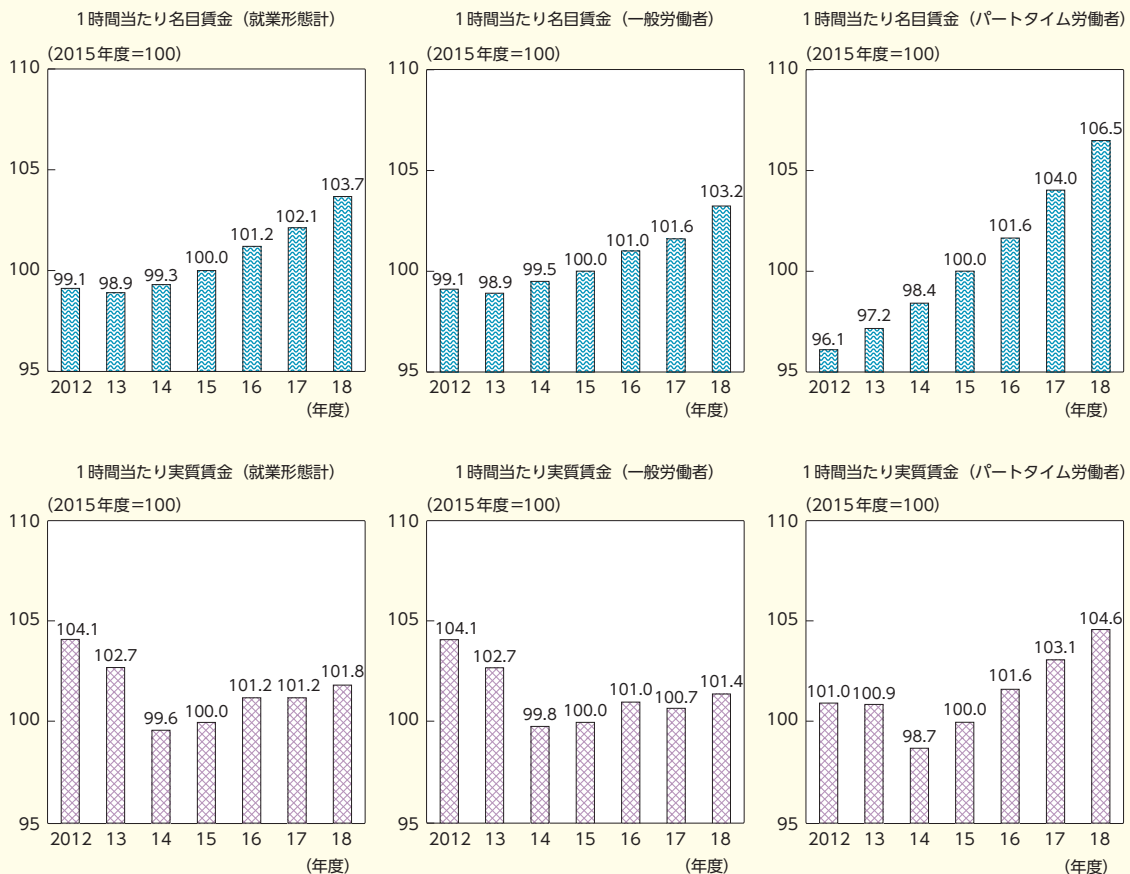
第1-(3)-9図により、所定内給与を所定内労働時間で除すことにより時給換算した賃金の推移をみていく。

一般労働者及びパートタイム労働者の時給換算した名目賃金は、引き続き増加している。また、パートタイム労働者の時給換算した名目賃金は、2018年度には2012年度と比較して112円増の1,143円となった。

物価の動向を加味した実質賃金の状況をみると、パートタイム労働者の時給換算した実質賃金は、2015年度以降、4年連続の増加となった。また、一般労働者の時給換算した実質賃金は、2016年度から2017年度にかけてわずかに減少しているものの、2017年度から2018年度にかけては増加に転じており、2015年度以降緩やかに増加基調にあるものと考えられる。なお、2018年の最低賃金額（全国加重平均額）は、874円となっており、前年に比べ26円増加している。

第1-(3)-9図 就業形態別にみた時給換算した賃金（名目、実質）の推移

○ 2018年度における就業形態別の名目賃金は、時間当たり賃金でみた場合も、就業形態計でも、一般労働者でも引き続き増加している。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。また、2012年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値を示している。  
 2) 指数（所定内給与指数、所定内労働時間指数）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) 1時間当たり賃金は、所定内給与の修正済み実数値を所定内労働時間で除し、2015年度平均を100として指数化した値である。

**●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、非正規雇用ではなく正規雇用という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のだろうか。以下では、その点について確認していく。

第1-(3)-10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つに分解し、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。60歳未満の女性一般労働者比率は、2017年まで上昇してきたことからマイナスに寄与してきたが、2018年は横ばいとなったことから現金給与総額の変動に対してほとんど寄与していない。他方、60歳以上の一般労働者比率は2015年、2017年及び2018年にマイナスに寄与していることが分かる。

第1-(3)-10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は増加しており、男女計・年齢計との相対的な差は、2013年と比較するといずれも縮小している。

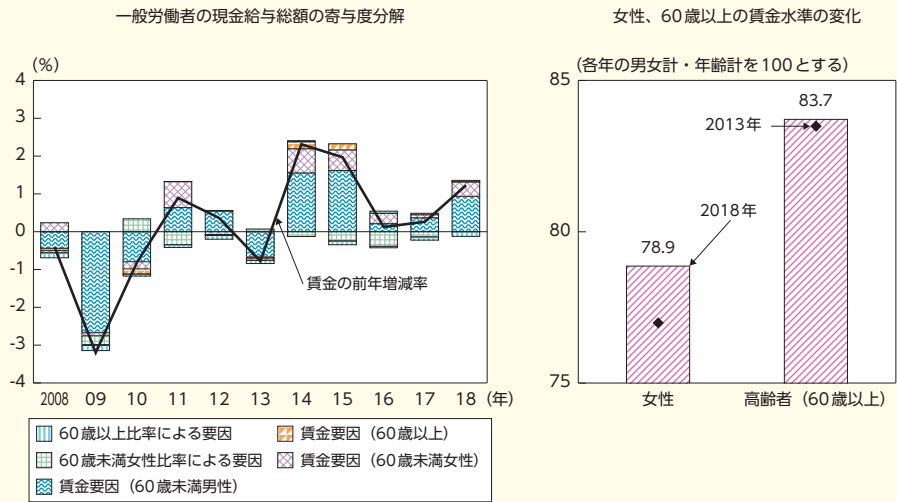
総じてみると、正規雇用の働き方により女性や高齢者の労働参加が進む中、女性や高齢者の賃金は増加しているが、一般労働者間では女性や高齢者の賃金水準は相対的に低いことから、これらの労働者比率の上昇は一般労働者の現金給与総額に対してマイナスに寄与する結果となっている。

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）<sup>2</sup>の動向をみると、雇用者要因と名目賃金要因がプラスに寄与した結果、2018年度の総雇用者所得（実質）の前年比はプラスとなった。また、2013年から2018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)-1図）。

2 内閣府「国民経済計算」総務省統計局「労働力調査（基本集計）」厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

第 1-(3)-10 図 一般労働者の現金給与総額の変動要因等の推移

- 一般労働者に占める高齢者の比率は、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が、高齢者の賃金自体は増加している。



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政策統括官付政策統括室にて作成  
 (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。

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

ここで、W：(名目)賃金、rt：60歳以上労働者比率、rf：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、Δ：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。

### ● 45～64歳の女性一般労働者の賃金が増加傾向

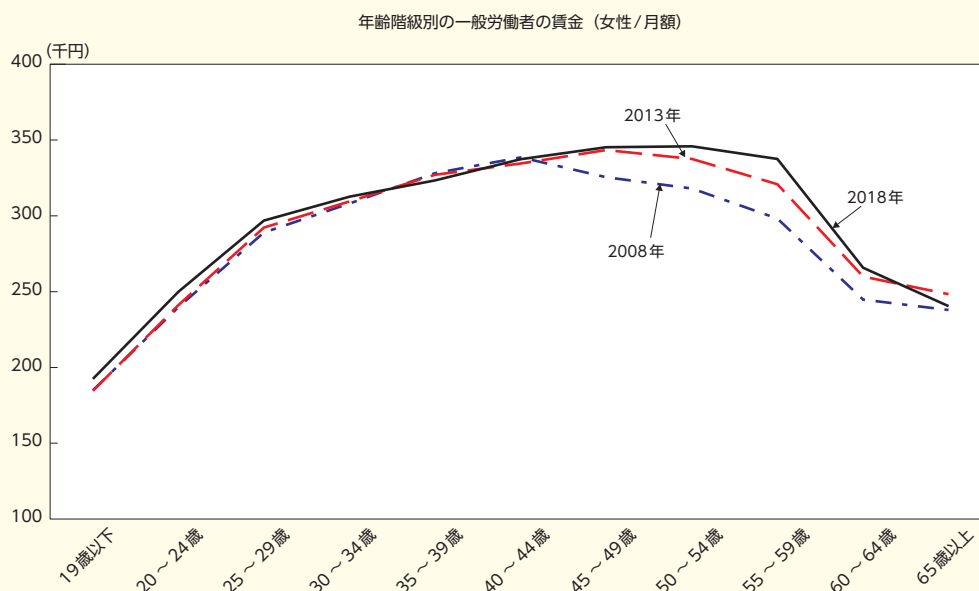
「平成30年版労働経済の分析」では、40歳台の男性一般労働者の賃金に着目し、取り巻く環境変化も含めて状況を整理した。そこで、本稿では、女性一般労働者の賃金について見ていく。

まず、女性一般労働者の状況を概観していく。第1-(3)-11図により、年齢階級別に女性一般労働者の現金給与総額の推移をみると、2008年から2018年までの10年間で、45～64歳の賃金が大きく増加しており、「45～49歳」では月額2.0万円、「50～54歳」では月額2.8万円、「55～59歳」では月額3.9万円、「60～64歳」では月額2.1万円の増加となっている。

第1-(3)-12の左図により、勤続年数の構成割合について年齢階級別にみると、2008年から2018年までの10年間で、「45～49歳」では「20～24年」が0.9%ポイント上昇、「25～29年」が4.0%ポイント上昇、「50～54歳」では「25～29年」が2.5%ポイント上昇、「30年以上」が0.6%ポイント上昇、「55～59歳」では「25～29年」が0.3%ポイント上昇、「30年以上」が3.4%ポイント上昇、「60～64歳」では「25～29年」が0.8%ポイント上昇、「30年以上」が4.5%ポイント上昇していることが分かる。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、2008年から2018年までの10年間で、「45～49歳」では1.9%ポイント上昇、「50～54歳」では2.9%ポイント上昇、「55～59歳」では4.7%ポイント上昇、「60～64歳」では2.1%ポイント上昇しており、45～64歳における上昇幅が大きくなっていることから、勤続年数が延び、役職者比率が上昇したことが、賃金の増加に寄与したものと考えられる。

第1-(3)-11図 年齢階級別にみた女性一般労働者の賃金

- 年齢階級別に女性一般労働者の現金給与総額の推移をみると、45～64歳の賃金の増加幅が大きくなっている。



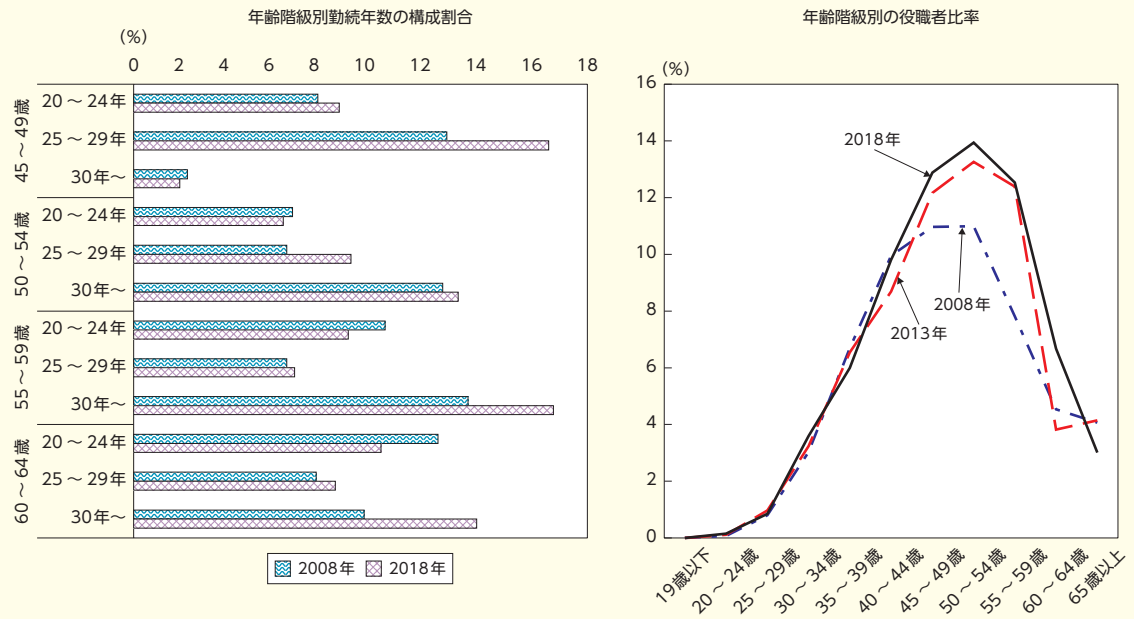
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 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。

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

第1-(3)-12図 年齢階級別にみた女性一般労働者の勤続年数と役職者比率

- 年齢階級別に女性一般労働者の勤続年数の推移をみると、45～64歳において勤続年数が長い者が増えている。
- 役職者比率をみると、45～64歳における増加幅が大きくなっている。



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政策統括官付政策統括室にて作成

(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) 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。

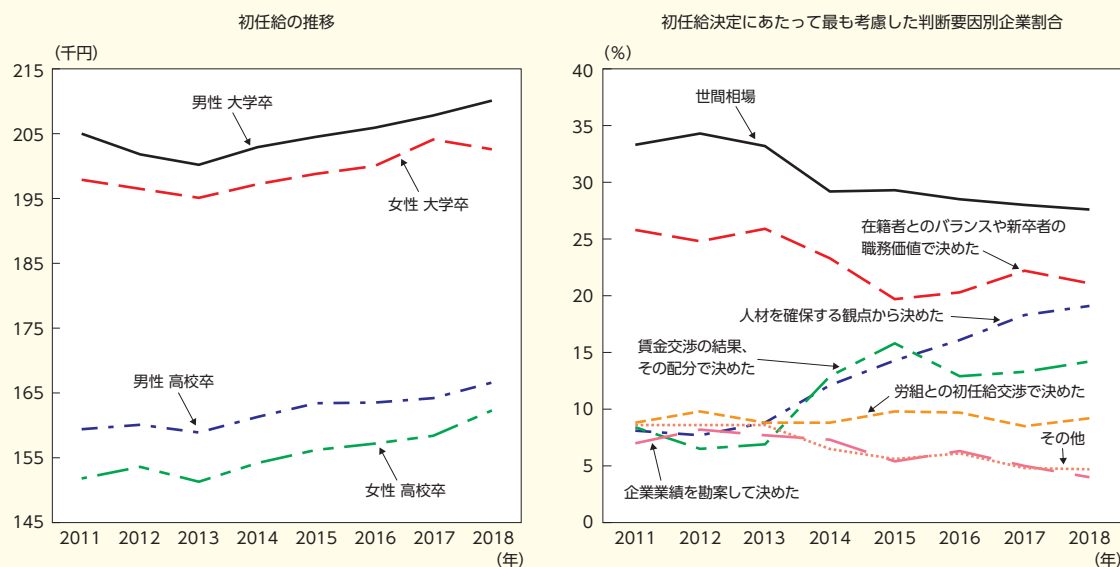
●初任給は人材確保のため上昇傾向

第1-(3)-13図の左図により、初任給の推移をみると、2018年は大卒女性の初任給が前年に比べ減少したものの2014年以降、男女、大卒・高卒ともに初任給は上昇傾向にある。

第1-(3)-13図の右図により、企業が初任給の決定にあたり考慮した要因をみると、2013年までは「世間相場」や「在籍者とのバランスや新卒者の職務価値で決めた」という回答が多かったが、2014年以降、「人材を確保する観点から決めた」や「賃金交渉の結果、その配分で決めた」という回答が上昇してきており、人手不足が初任給の上昇に影響を与えているものと考えられる。

第1-(3)-13図 初任給及び初任給決定にあたって最も考慮した判断要因の推移

- 初任給の推移をみると、2018年では、大卒女性を除くすべての学歴で前年を上回っている。
- また、人材確保の観点を最も重視して初任給額を決定する企業の割合が、2013年以降経年的に上昇している。



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査（初任給）」、（一社）日本経済団体連合会「新規学卒者決定初任給調査結果」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) 右図は、経団連企業会員及び東京経営者協会会員企業を対象とした調査の値である。

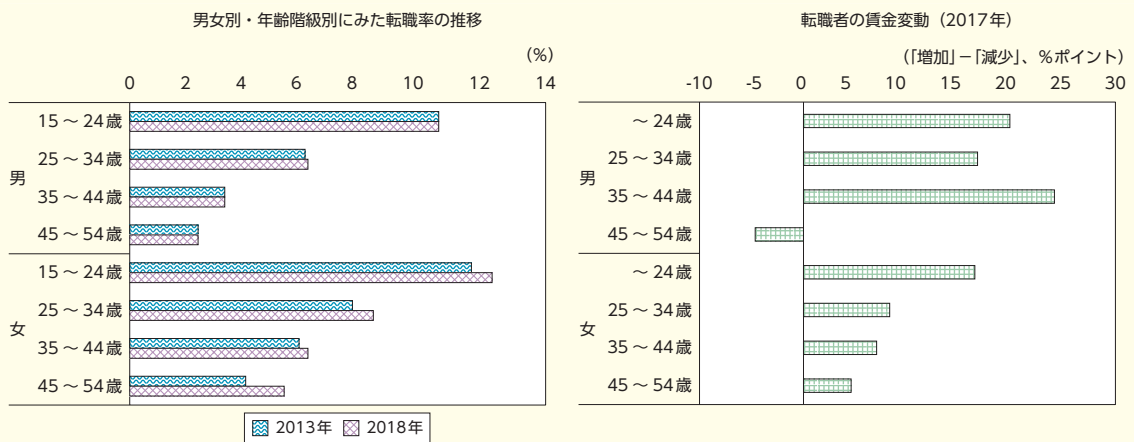
● 45歳未満の転職者の賃金は上昇

第1-(3)-14図の左図により、定年退職の影響を受けない55歳未満における転職率について、2013年と2018年の値を比較すると、男性はすべての年齢階級において横ばいで推移しており、女性はすべての年齢階級において上昇している。

第1-(3)-14図の右図により、転職による賃金の増減をみると、男性は45～54歳を除くすべての年齢階級において、女性はすべての年齢階級において、転職前の賃金に比べて転職後の賃金が増加した者の方が多くなっている。

第1-(3)-14図 転職率の推移及び転職者の賃金変動

- 転職率の推移をみると、男性は横ばいで推移し、女性は全ての年齢階級において上昇している。
- 転職者の賃金変動の状況をみると、男性は45歳未満において上昇し、女性は55歳未満において上昇している。



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」、厚生労働省「平成29年雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1 「転職者」とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者のことをいう。  
 2 「転職率 (%)」 = 転職者数 ÷ 就業者数 × 100



## 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

続いて、賃上げを中心として関心が高まっている2019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、2019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、「経済の自律的成長」「社会の持続性」の実現に取り組み、すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」の実現を通じて、「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」「包摂的な社会の構築」「経済の自律的成長」を目指すとしている。

2019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、「社会全体に賃上げを促す観点と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を踏まえ、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と個々人の状況やニーズにあ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。

（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は2019年1月に公表した「2019年版経営労働政策特別委員会報告-働きがい向上とイノベーション創出 by Society 5.0-」では、「企業労使には、わが国社会が時代の大きな転換期にあるとの認識を深く共有した上で、自社に適した働き方や処遇のあり方について、徹底的な議論を期待したい。その結果、これまでの賃金引上げのモメンタムが維持・強化され、経済の好循環が力強く回るとともに、Society5.0実現に向けた重要な一歩につながることを願っている。」との姿勢を示した。

また、労働者側が要求している賃金の引上げに対しては、「社内外の様々なことを考慮しながら、適切な総額人件費管理の下、自社の支払能力を踏まえ、労働組合との協議を経て決める『賃金決定の大原則』に則り、自社の収益に見合った対応を今年も継続するよう」呼びかけている。

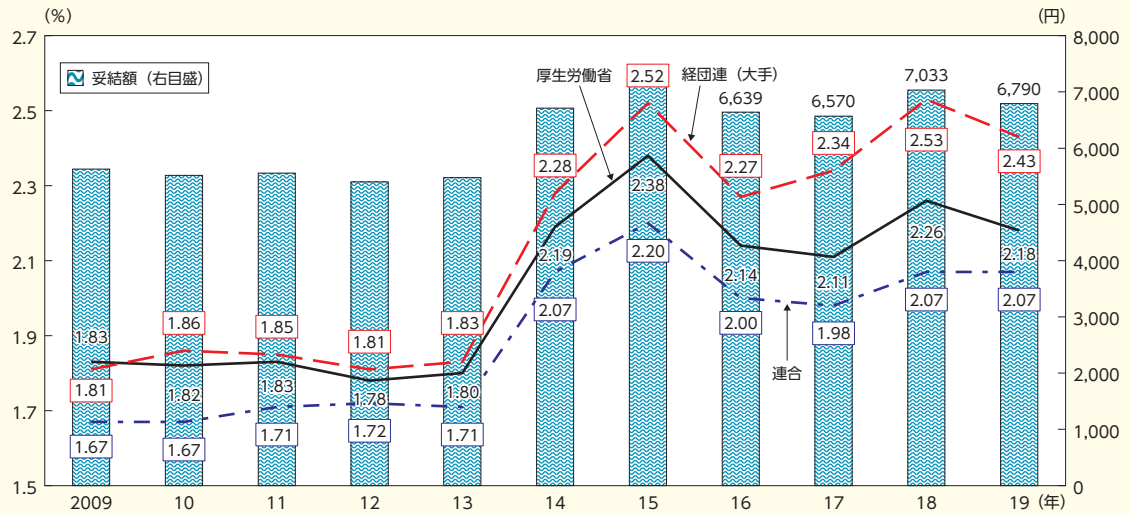
### ● 2019年春季労使交渉では、経団連・連合ともに6年連続で賃上げの動き

2019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、2019年の春季労使交渉は、経団連では2.43%、連合では2.07%の賃上げ率が発表された。経団連は2018年の賃上げ率よりも低い水準であったものの、経団連・連合ともに、2013年よりも高い水準の賃上げとなった。

第1-(3)-15図 賃上げ集計結果

○ 2019年の妥結額は6,790円、賃上げ率は2.18%となっており、6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)」、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政策統括官付政策統括室にて作成

- (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(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。

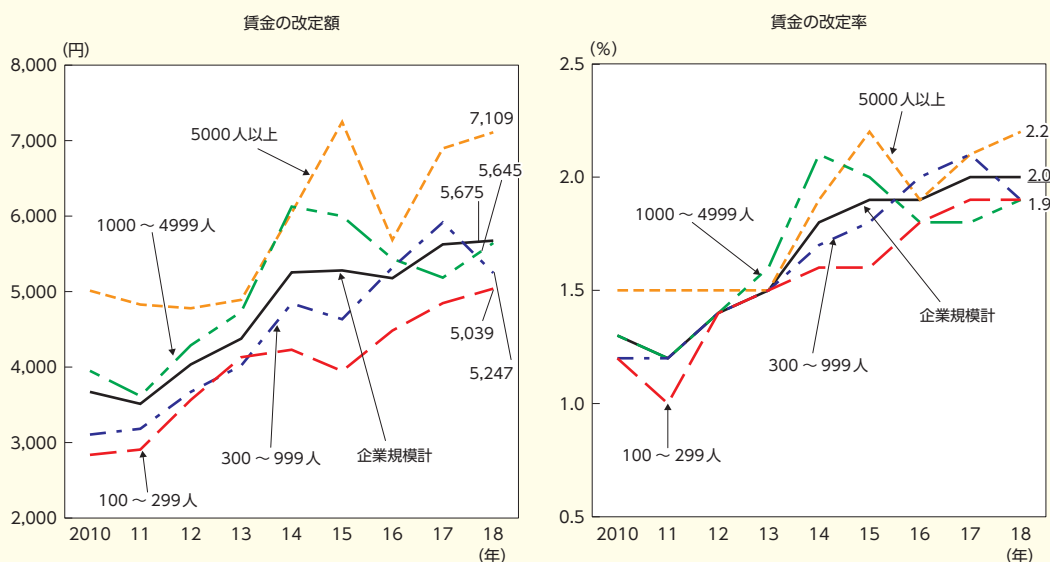
●前年と同程度の賃金の引上げ額を実現

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」「改訂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。

はじめに、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、2018年の企業規模計の改定額は5,675円、改定率は2.0%となっており、前年と同程度の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、2018年の賃金改定額は300～999人規模を除いて増加幅が拡大しており、5,000人以上規模で7,109円、1,000～4,999人規模で5,645円、100～299人規模で5,039円となっている。一方、増加幅が縮小している300～999人規模の賃金改定額は5,247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2.2%、1,000～4,999人規模、300～999人規模及び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

○ 2018年の一人当たり平均賃金の改定額（予定を含む。）は5,675円、改定率は2.0%となり、前年と同程度の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政策統括官付政策統括室にて作成  
 (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。

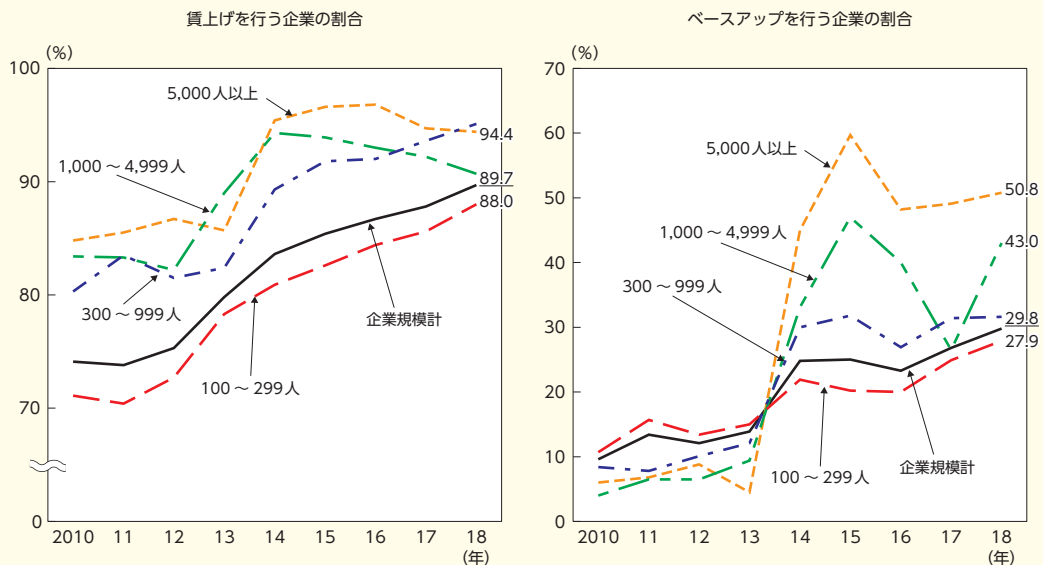
●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は上昇

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、2018年は前年より1.9%ポイント高い89.7%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、94.4%の企業が賃上げを行っている一方で、100~299人規模では88.0%の企業に留まっているものの、大規模企業と中小規模企業での賃上げの企業割合の差は昨年比べて縮小している。

さらに、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実施した企業の割合の推移をみると、企業規模計では、2018年は29.8%となっており、実施割合は2年連続で上昇していることが分かる。また、企業規模別にみると、特に1,000~4,999人規模の企業では同16.5%ポイント上昇の43.0%と大きく上昇している。5,000人以上規模の企業では前年差1.7%ポイント上昇し50.8%となっており、中小規模企業の300~999人、100~299人の企業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

- 賃上げを実施する企業の割合は2018年は89.7%となり、1999年の調査開始以来、過去最高の水準を更新している。ベースアップを行う企業の割合は29.8%となっており、実施割合は2年連続で上昇している。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

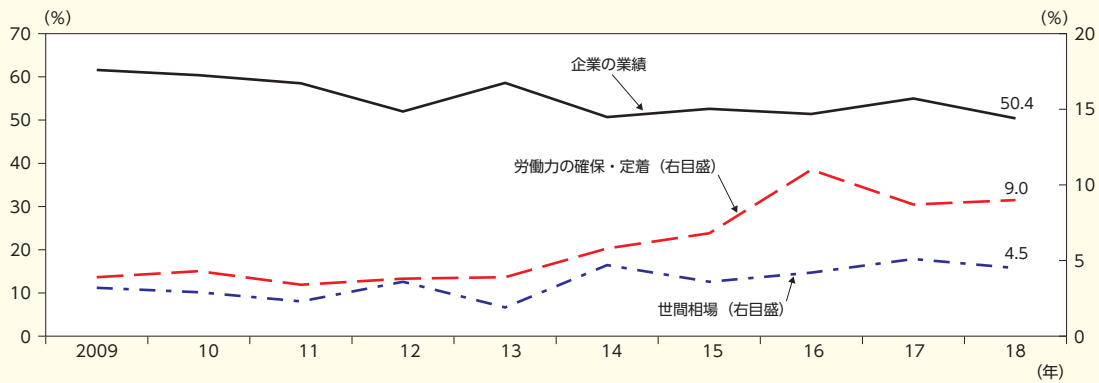
●2013年以降、賃金の改定に当たって「労働力の確保・定着」を重視する企業が増加

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は依然として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。



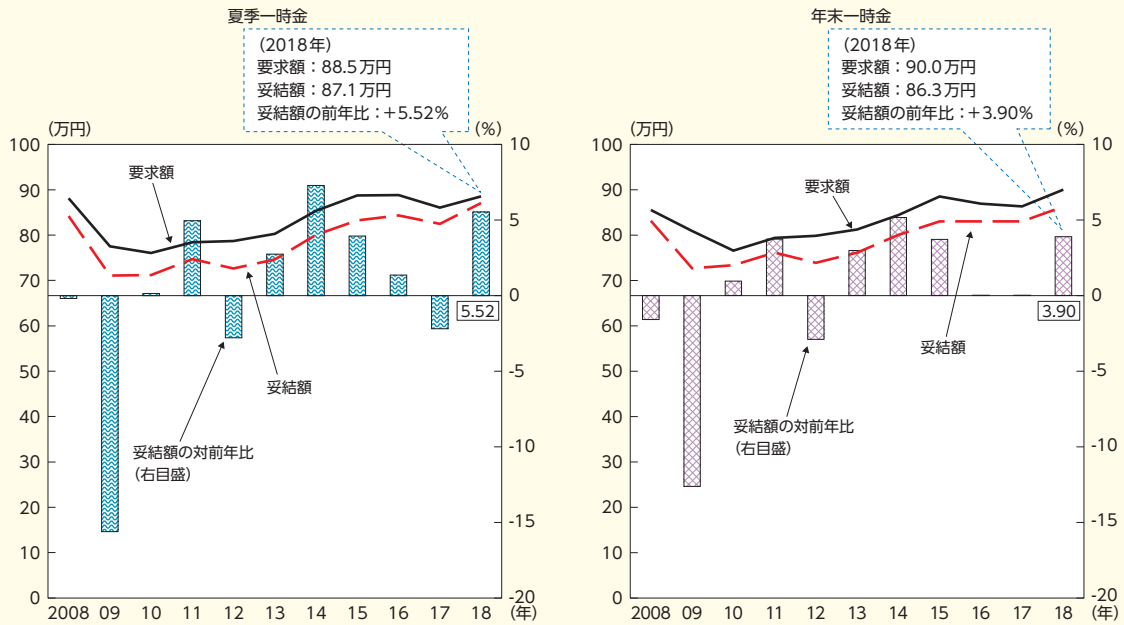
資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成  
 (注) 「賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合」は賃金の改定を実施し又は予定して額も決定している企業で、賃金の改定決定に当たり最も重視した要素のうち、「企業の業績」「労働力の確保・定着」「世間相場」と回答した割合である。

● 2018年の夏季一時金は、5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。2018年の夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、夏季一時金の妥結額は前年比5.52%増の87.1万円となり、2014年以降5年連続で80万円台の水準を維持しており、年末一時金の妥結額は前年比3.90%増の86.3万円となっている。

第1-(3)-19図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

○ 2018年の夏季一時金、年末一時金の妥結額はそれぞれ87.1万円、86.3万円となり、夏季一時金は2014年以降5年連続で80万円台の水準を維持している。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。