

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¹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。

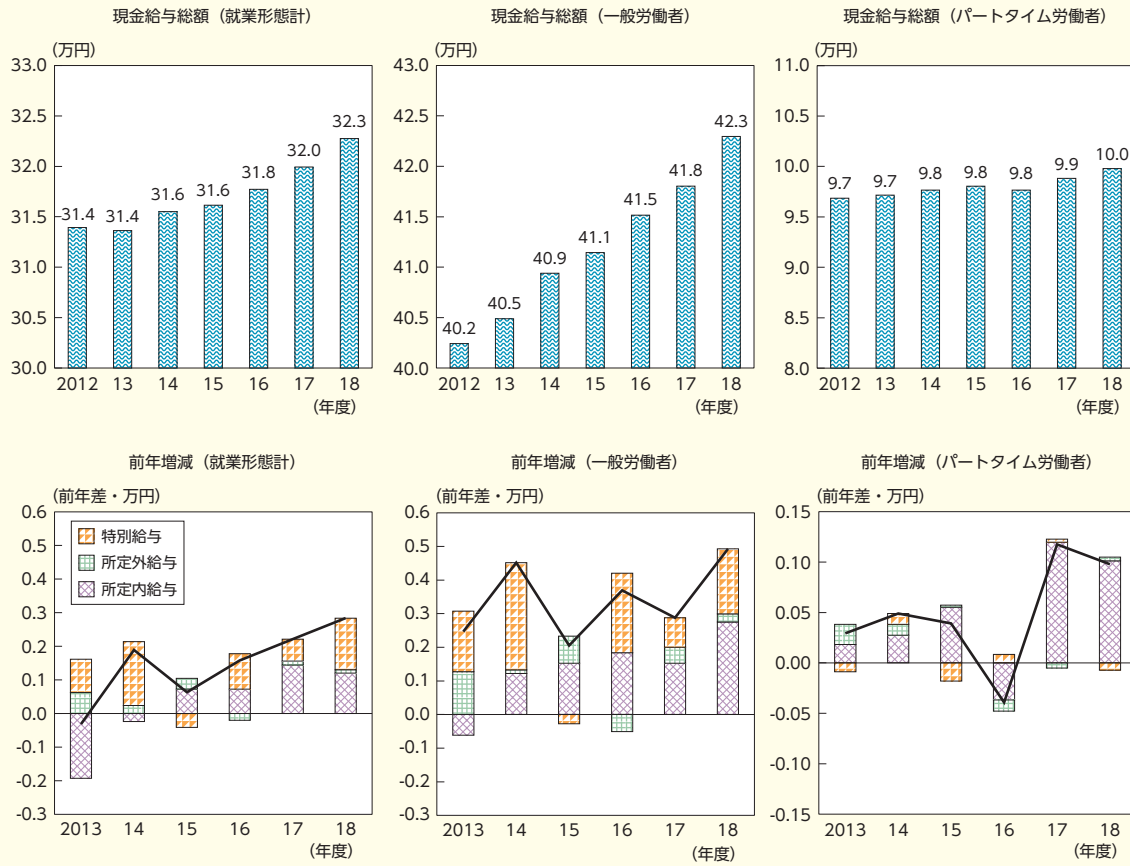
次に、名目賃金の変動要因について確認していく。現金給与総額の変動については、一般労働者の所定内給与、一般労働者の所定外給与、一般労働者の特別給与、パートタイム労働者の現金給与総額、パートタイム労働者比率の5つに分解し、各々の寄与度を計算することができる。第1-(3)-7図により、2018年度の名目賃金の動向をみると、これまでパートタイム労働者比率の上昇がマイナスに寄与し続けてきたが、一般労働者の所定内給与や特別給与がプラスに寄与した結果、2018年度の名目賃金の前年比は、2014年度以降、5年連続でプラスとなった。

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。

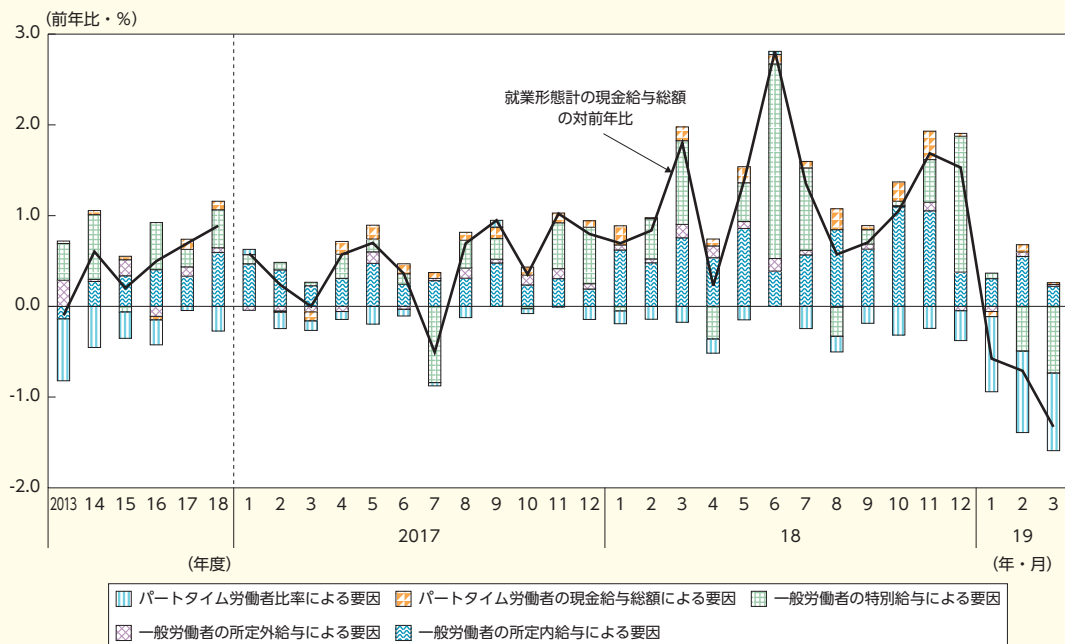


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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。

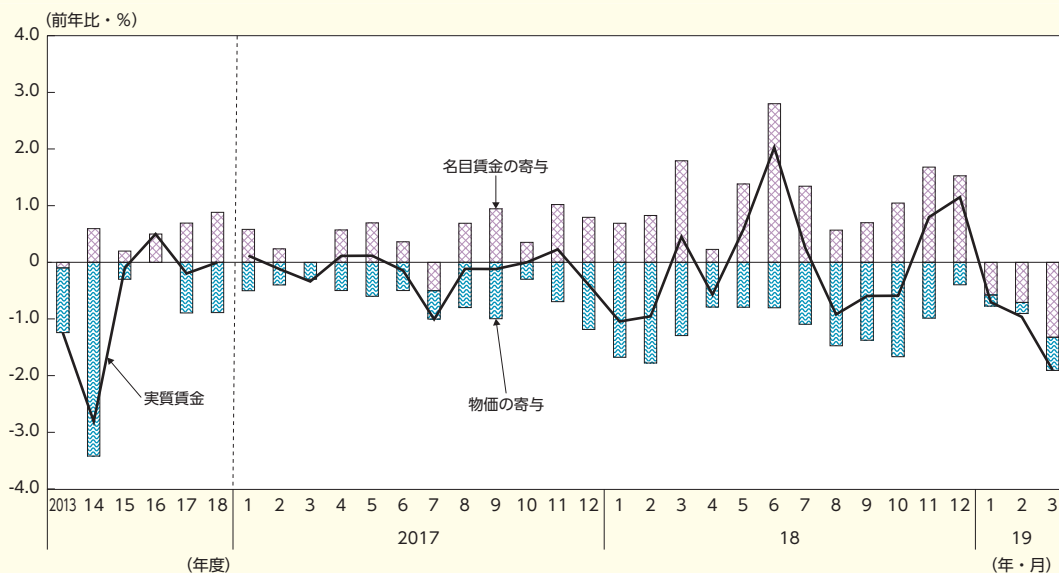
続いて、物価の動向を加味した実質賃金の状況を見ていく。第1-(3)-8図では、実質賃金の動向について、名目賃金の要因と物価要因に分解している。

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

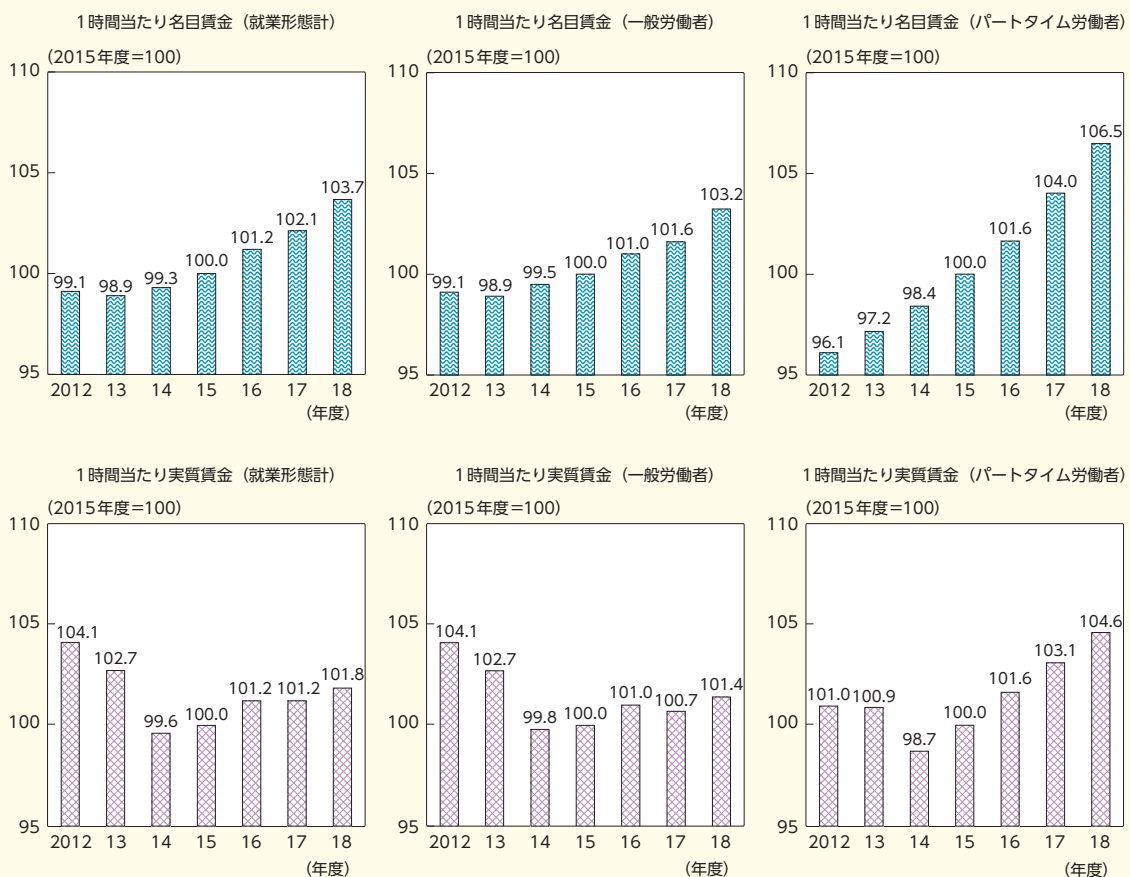
第1-(3)-9図により、所定内給与を所定内労働時間で除すことにより時給換算した賃金の推移をみていく。

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。

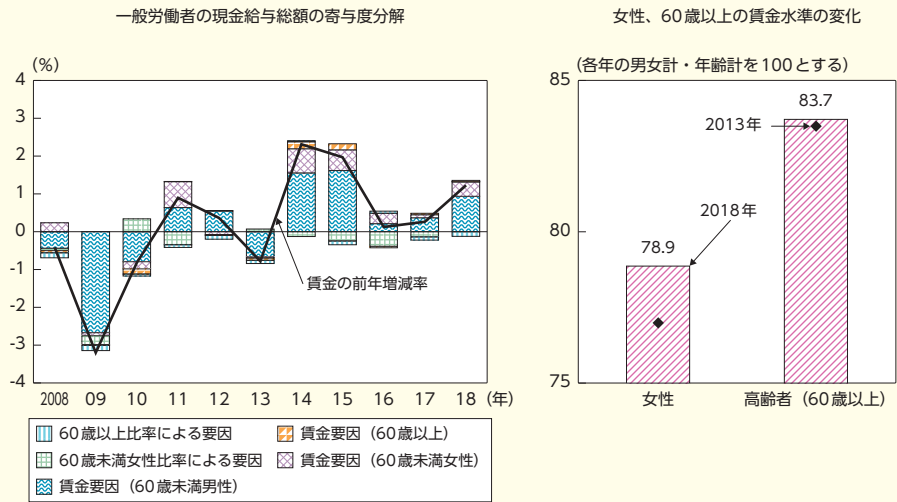
総じてみると、正規雇用の働き方により女性や高齢者の労働参加が進む中、女性や高齢者の賃金は増加しているが、一般労働者間では女性や高齢者の賃金水準は相対的に低いことから、これらの労働者比率の上昇は一般労働者の現金給与総額に対してマイナスに寄与する結果となっている。

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）²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

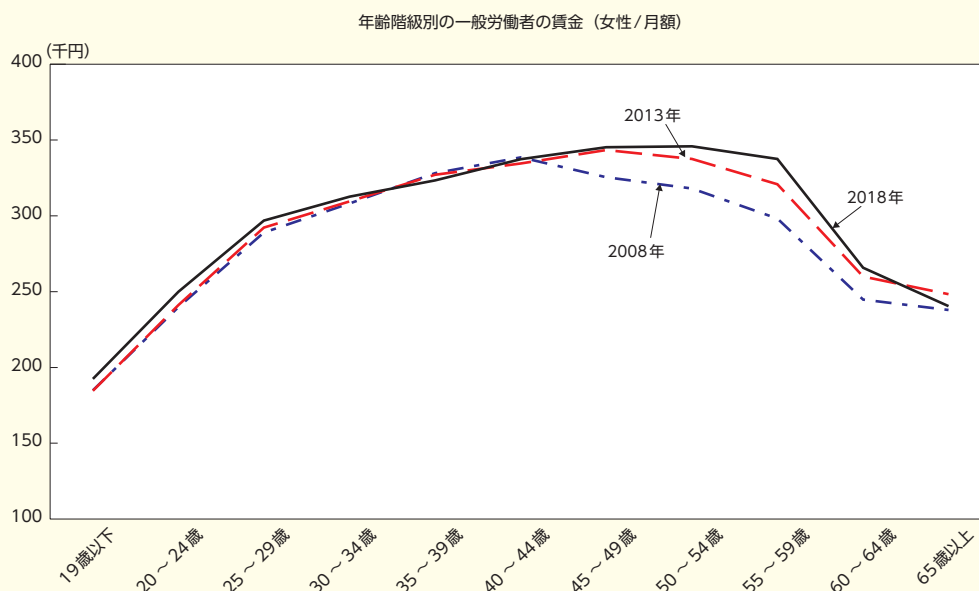
「平成30年版労働経済の分析」では、40歳台の男性一般労働者の賃金に着目し、取り巻く環境変化も含めて状況を整理した。そこで、本稿では、女性一般労働者の賃金について見ていく。

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。



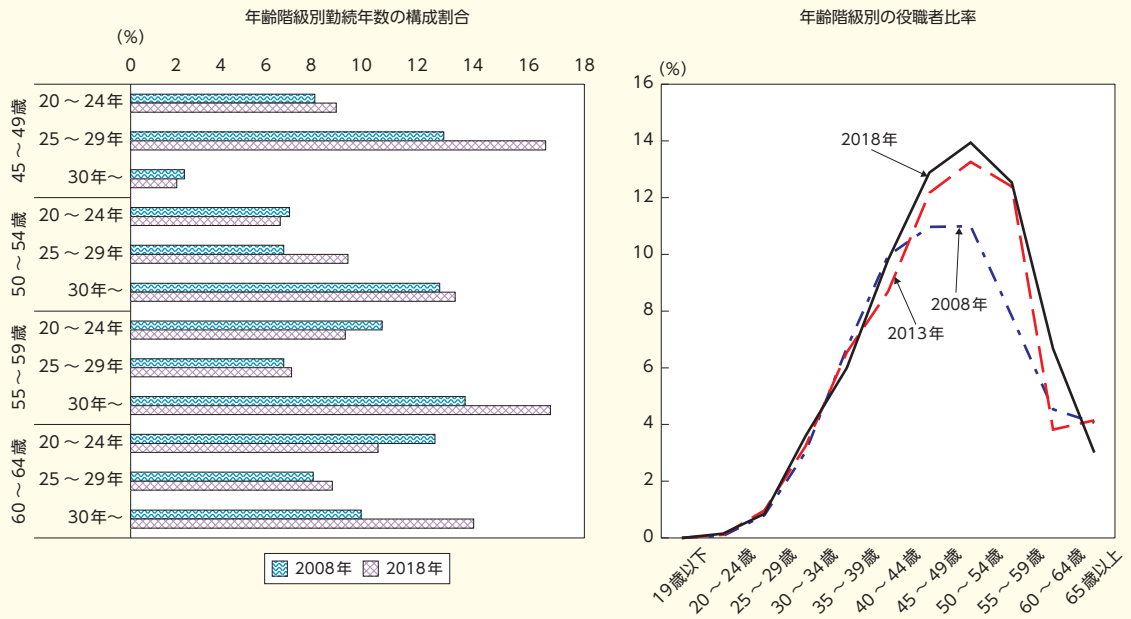
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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。

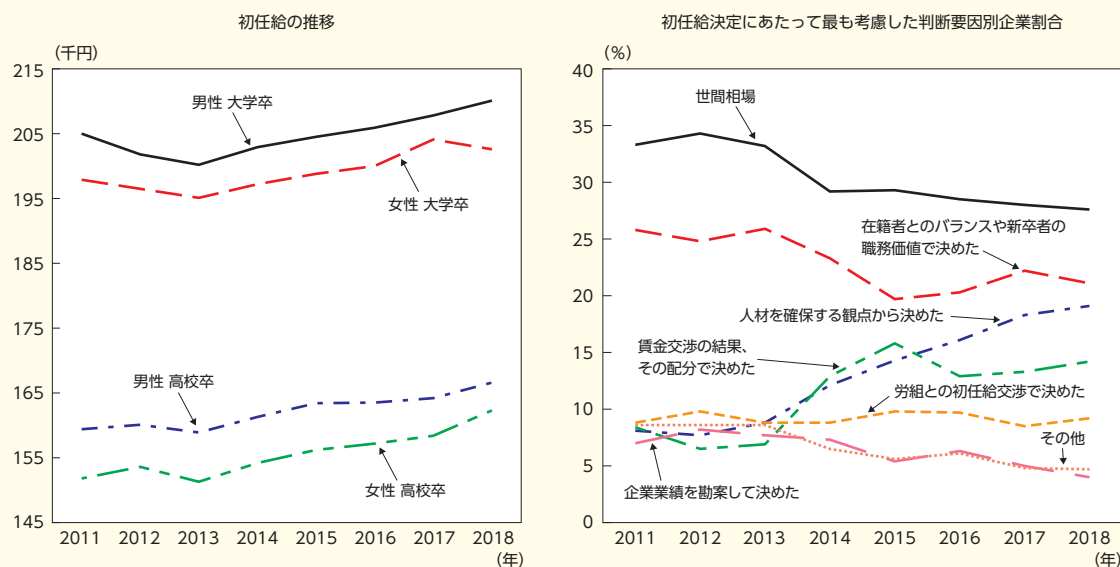
●初任給は人材確保のため上昇傾向

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。

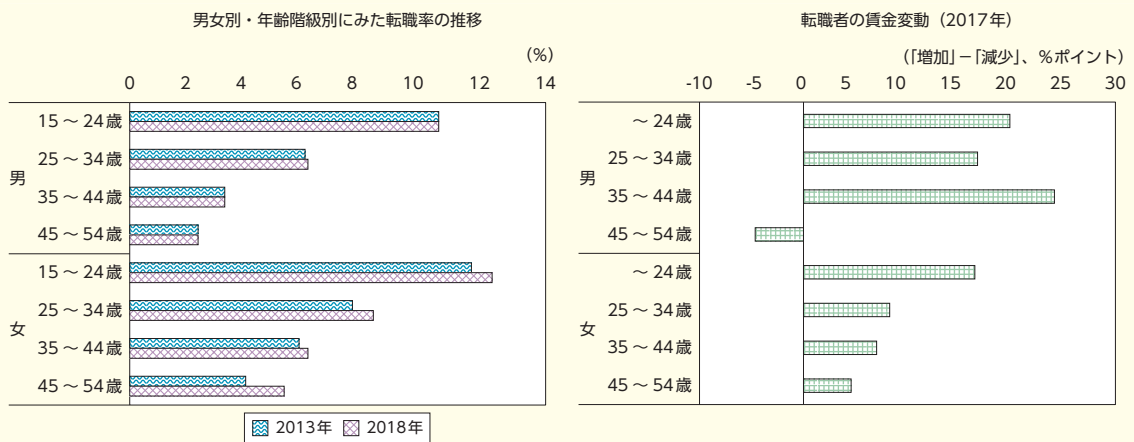
● 45歳未満の転職者の賃金は上昇

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