

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。

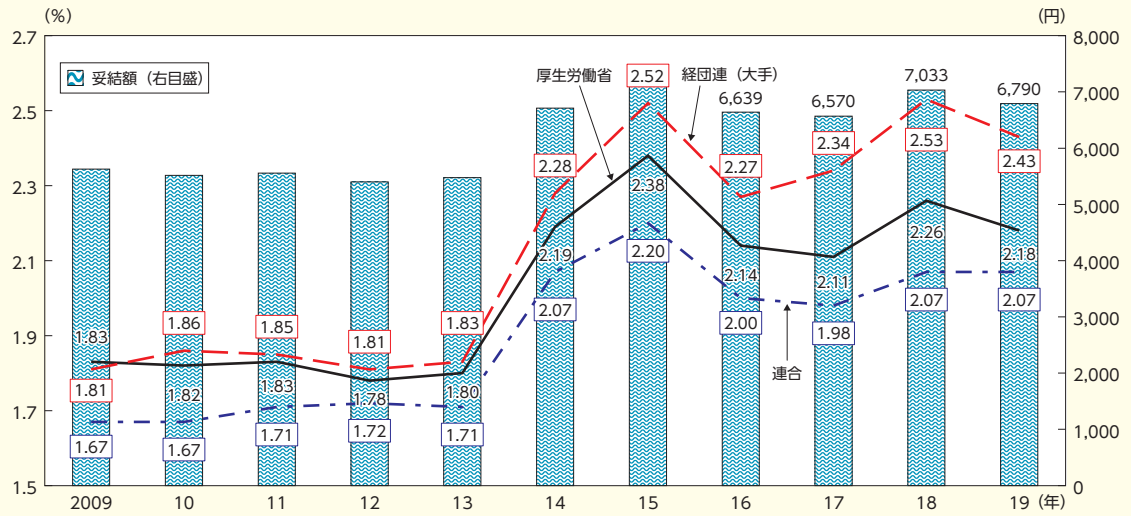
● 2019年春季労使交渉では、経団連・連合ともに6年連続で賃上げの動き

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。

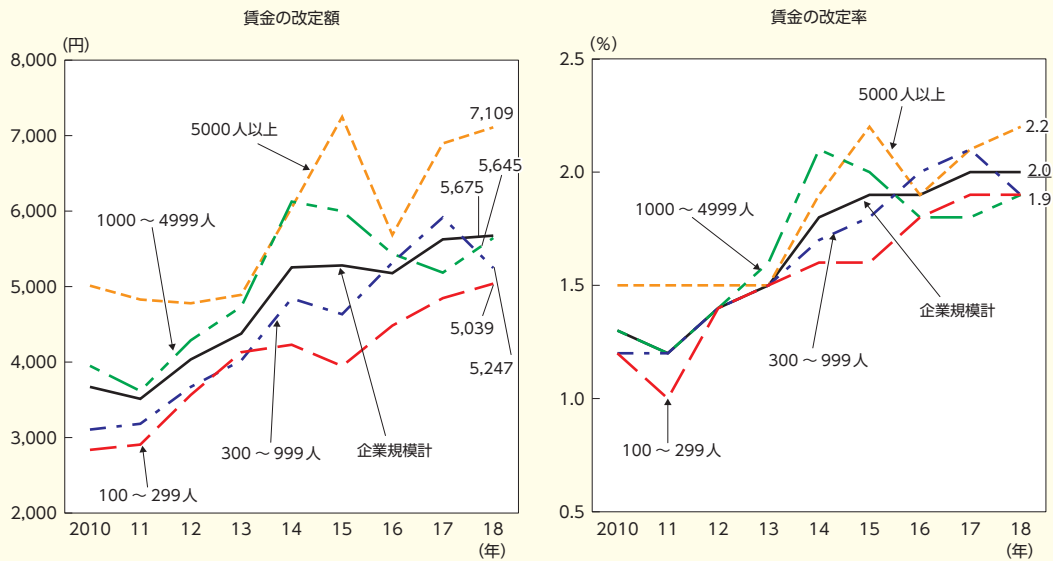
●前年と同程度の賃金の引上げ額を実現

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。

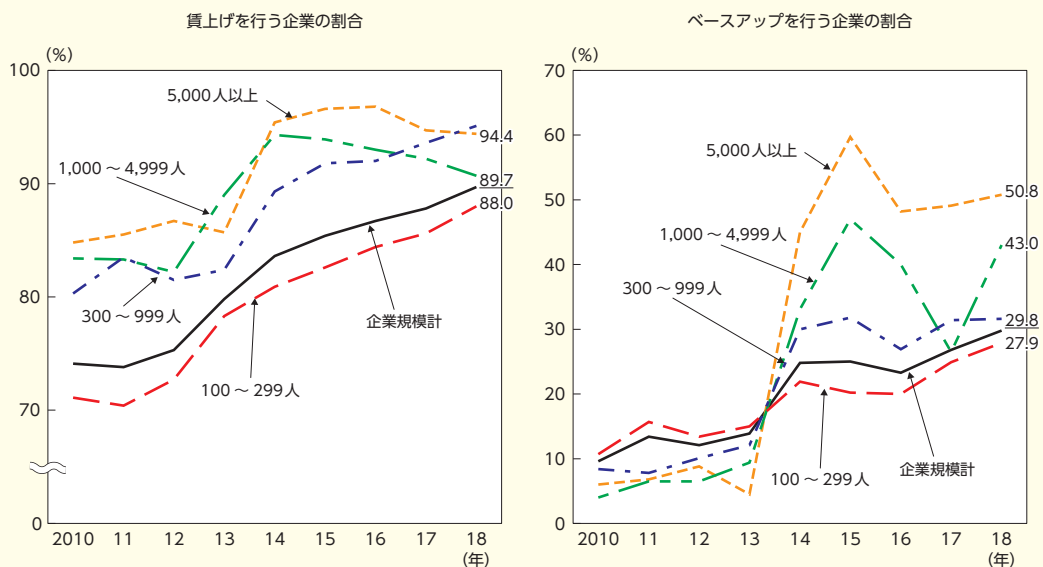
●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は上昇

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。

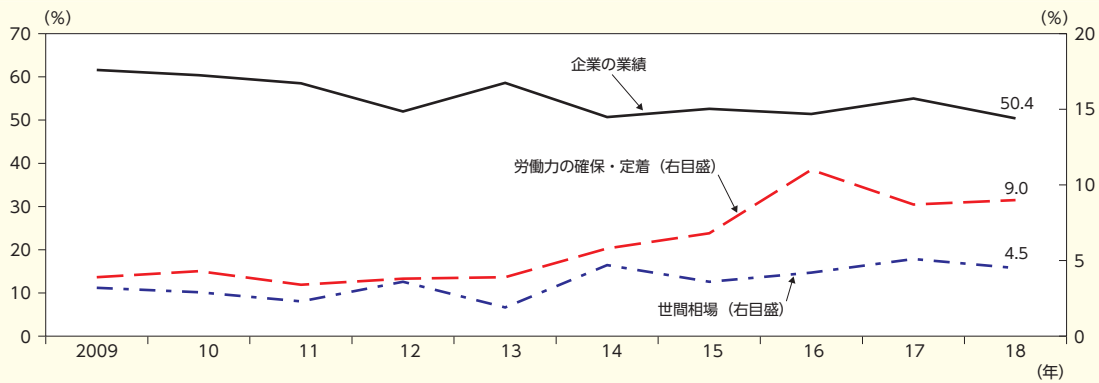
●2013年以降、賃金の改定に当たって「労働力の確保・定着」を重視する企業が増加

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。



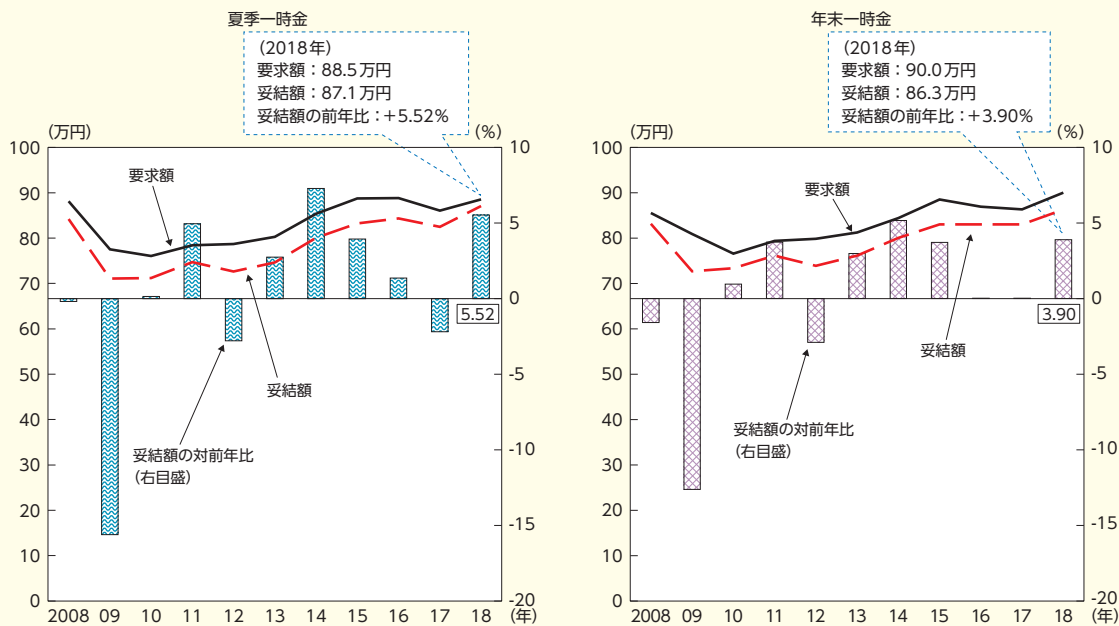
資料出所 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 「賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合」は賃金の改定を実施し又は予定して額も決定している企業で、賃金の改定決定に当たり最も重視した要素のうち、「企業の業績」「労働力の確保・定着」「世間相場」と回答した割合である。

● 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。