

第 3 節 春季労使交渉等の動向

● 2021年の春季労使交渉の動き

ここでは、2021年の春季労使交渉の動きについて振り返った上で、2022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、2021年春季労使交渉の動きを振り返る。

2021年春季労使交渉では、労働者側の動きとして、日本労働組合総連合（以下「連合」という。）は、「2021春季生活闘争方針」において、「賃上げ要求」については、「2021闘争においても、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みの考え方を堅持する中で、引き続き、月例賃金の絶対額の引上げにこだわり、名目賃金の最低到達水準と目標水準への到達、すなわち『賃金水準の追求』に取り組むこととする。」とし、月例賃金については、「すべての組合は、定期昇給相当（賃金カーブ維持相当）分（2%）の確保を大前提に、産業の『底支え』『格差是正』に寄与する『賃金水準追求』の取り組みを強化しつつ、それぞれの産業における最大限の『底上げ』に取り組むことで、2%程度の賃上げを実現し、感染症対策と経済の自律的成長の両立をめざす。同時に、企業内で働くすべての労働者の生活の安心・安定と産業の公正基準を担保する実効性を高めるため、企業内最低賃金の協定化に取り組む。」としていた。

これに対する使用者側の動きとして、(一社)日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は、2021年1月に公表した「2021年版経営労働政策特別委員会報告-エンゲージメントを高めてウィズコロナ時代を乗り越え、Society 5.0の実現を目指す-」において、「コロナ禍の影響で業績が大きく落ち込んでいる企業がある一方、業績が堅調な企業もあるなど、まだら模様の様相が強まっている。こうした中、業種横並びや各社一律の賃金引上げを検討することは現実的ではない。『賃金決定の大原則』に則った検討を行っていく際、コロナ禍にあって外的要素をどう考慮するかについてはより慎重な判断が求められる。企業労使は、自社の事業活動へのコロナ禍の影響に関する情報を正しく共有し、当面の業績見通しなどについてもできる限り認識を合わせた上で、十分に協議を尽くし、自社の実情に適した賃金決定を行うことが重要である。」としていた。

こうした中、2021年3月17日に、多くの民間主要労働組合に対して、賃金、一時金等に関する回答が示された。感染症の影響で先行き不透明感がある中、月例賃金については、ベースアップの回答を行った企業もあれば、定期給与相当分を維持する企業もあるなど、業種間でばらつきがみられ、一時金は2020年に比べ減少傾向という回答となった。

● 2022年の春季労使交渉の動き

2022年の春季労使交渉の動きについてみる。

まず、労働者側の動きとして、連合は、「2022春季生活闘争方針」において、「2022闘争は、すべての組合が月例賃金の改善にこだわり、それぞれの賃金水準を確認しながら、『底上げ』『底支え』『格差是正』の取り組みをより強力に推し進める。」としている。

これに対する使用者側の動きとして、経団連は、2022年1月に公表した「2022年版経営労働政策特別委員会報告-ポストコロナに向けて、労使協働で持続的成長に結びつくSociety5.0の実現-」において、「業種や企業による業績のばらつきが拡大する中、2022年の春季労使交渉・協議においては、業種横並びや一律的な賃金引上げの検討ではなく、各企業が

自社の実情に適した賃金決定を行うとの『賃金決定の大原則』に則った検討が重要となる。『成長と分配の好循環』実現への社会的な期待や、企業の賃金引上げの環境整備に向けた政府の支援策をも考慮に入れながら、企業として主体的な検討が望まれる。」としている。

こうした中、2022年3月16日に、多くの民間主要労働組合に対して、賃金、一時金等に関する回答が示された。2021年を上回る賃上げ、一時金等の回答がある一方、感染症の影響等により業績低迷が続いている業種では、賃上げの動きが鈍いなど、業種間でばらつきがみられた。

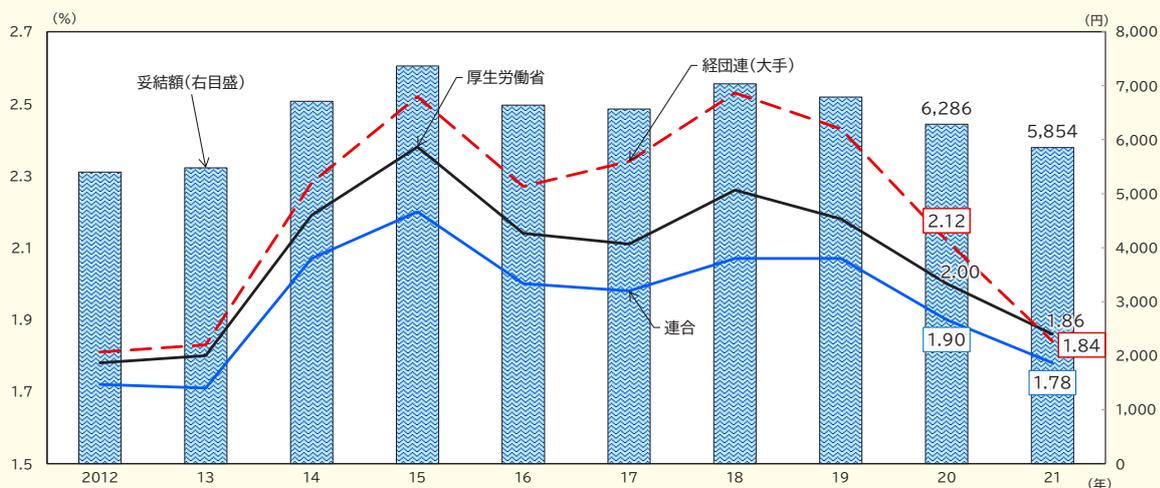
● 2021年春季労使交渉では、2014年以降で最も低い賃上げとなっている

2021年の春季労使交渉の概況についてみる。

第1-(3)-22図により、賃上げ集計結果をみると、2021年は、妥結額は5,854円、賃上げ率は1.86%となり、妥結額、賃上げ率ともに3年連続で前年の水準を下回り、賃上げ率は8年ぶりに2%を下回った。また、経団連の調査¹⁴では1.84%、連合の調査では1.78%と、いずれも2020年を下回り、2014年以降で最も低い賃上げ率となった。

第1-(3)-22図 賃上げ集計結果の推移

○ 2021年の民間主要企業の賃上げは、妥結額は5,854円、賃上げ率は1.86%となっており、いずれも3年連続で前年の水準を下回り、賃上げ率は8年ぶりに2%を下回った。



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)」、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) 厚生労働省の集計対象は、妥結額(定期昇給込みの賃上げ額)などが把握できた資本金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) 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。
 3) 連合の集計組合は99人以下の中小組合を含み、集計組合員数による規模計の加重平均である。

14 経団連は大手企業の妥結結果である。

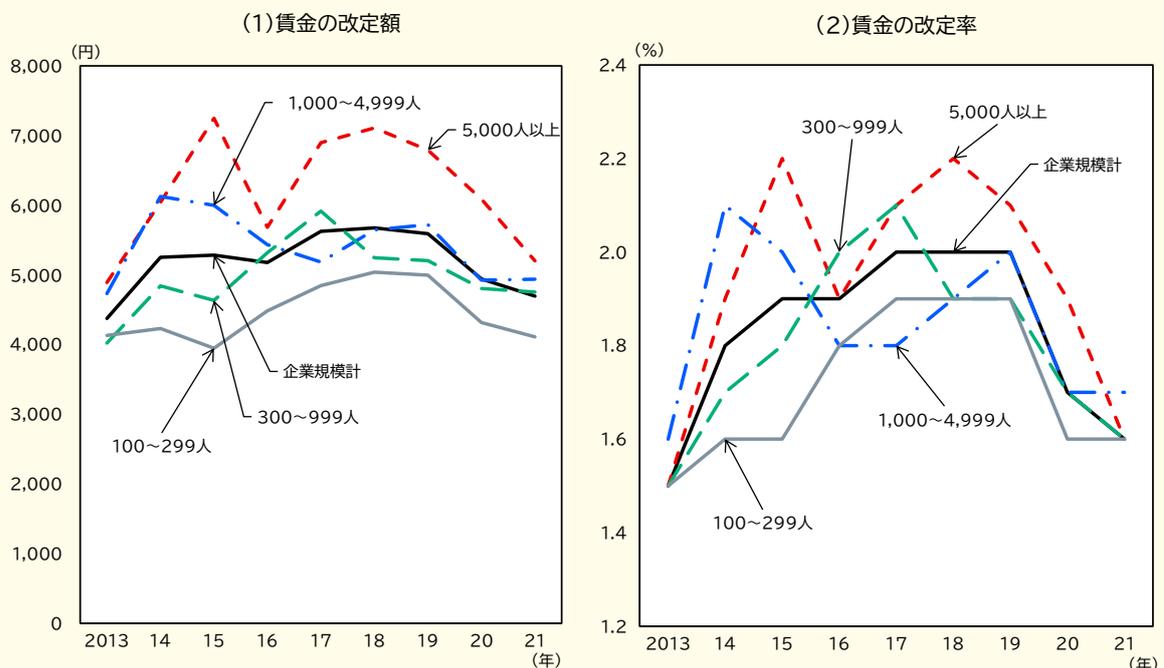
● 2021年は2020年を下回る賃上げとなった

春季労使交渉の結果を受けて、2021年の平均賃金がどのように変化したかをみる¹⁵。

第1-(3)-23図により、2021年の一人当たりの平均賃金の改定額及び改定率を企業規模別にみると、企業規模計では、2020年に比べ改定額、改定率ともに減少した。同図の(1)により、2021年の改定額をみると、「1,000人～4,999人」で2020年より増加した一方、それ以外の規模では2020年より減少した。同図の(2)により、2021年の改定率をみると、2020年と比べて「300～999人」及び「5,000人以上」で低下、「100～299人」及び「1,000～4,999人」で横ばいとなった。

第1-(3)-23図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

○ 2021年の一人当たり平均賃金の改定額（予定を含む）は4,694円、改定率は1.6%となり、改定額、改定率ともに2020年を下回った。



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対象に集計した。

15 「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、中小企業も含む民間企業（労働組合のない企業を含む）について調査（「製造業」「卸売業、小売業」は常用労働者30人以上、それ以外の産業は常用労働者100人以上）しており、第1-(3)-22図の春季労使交渉の調査より調査範囲が広い。

●賃上げやベースアップを実施する企業の割合は、2021年は2020年に続き低下している

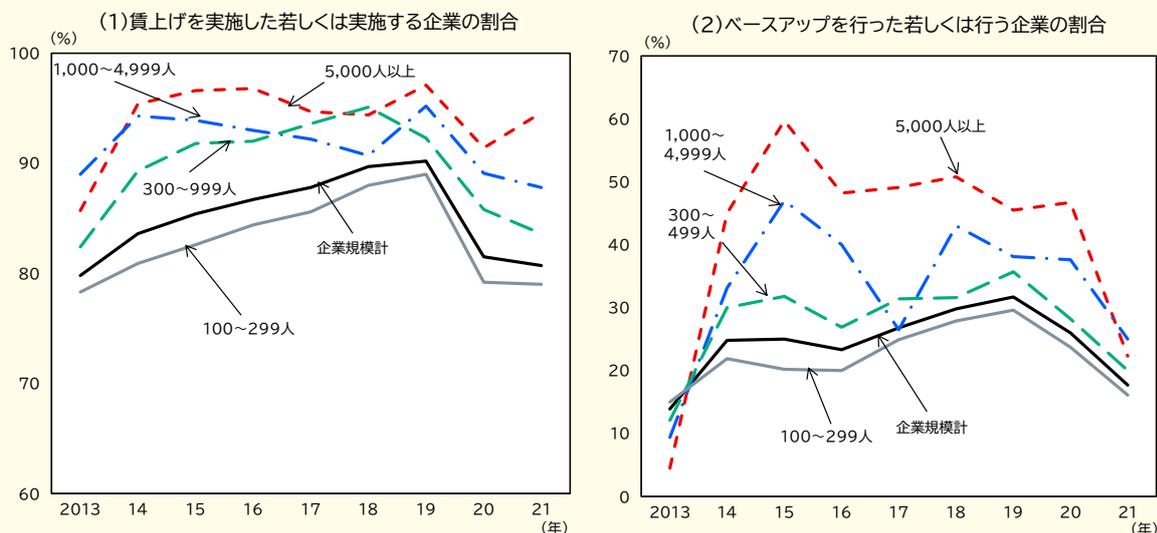
次に、平均賃金の引上げを行った企業の割合及びベースアップの実施状況について確認する。

2021年の状況について、第1-(3)-24図の(1)により、賃上げ実施企業割合を企業規模別にみると¹⁶、2021年は、企業規模計では80.7%となり、2020年より低下した。企業規模別にみると、2020年より増加した「5,000人以上」を除いて低下した。

同図の(2)により、ベースアップを実施した企業の割合をみると¹⁷、2021年は、企業規模計では17.7%となり、2年連続で低下した。また、企業規模別にみると、全ての企業規模で低下し、2021年にベースアップを実施した企業の割合は、企業規模が大きい企業ほど大きく低下した。

第1-(3)-24図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合の推移

- 賃上げを実施する企業の割合は、2021年は80.7%となり、2年連続で低下した。
- ベースアップを行う企業の割合は、2021年には17.7%となり、2年連続で低下した。



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政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) (1)は、調査時点(各年8月)において、年内に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合を示している。
2) (2)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。本調査では、「管理職」「一般職」に分けて調査しており、ここでは、「一般職」の結果を掲載している。

16 「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

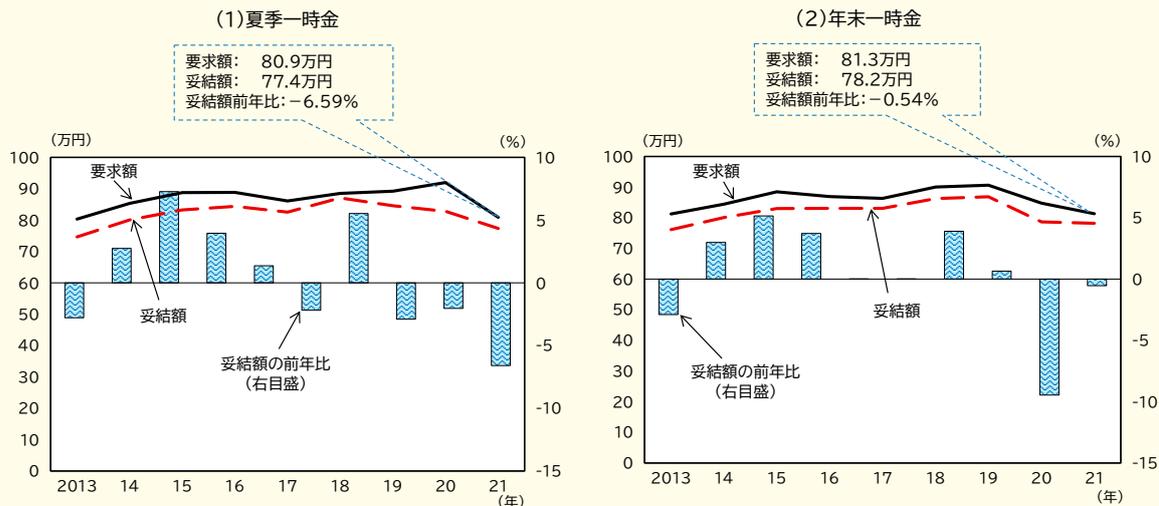
17 賃金の改定を実施し又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの(一般職については、定期昇給制度がある企業割合は、企業規模計で2021年81.6%)。

● 2021年の夏季一時金及び年末一時金は、減少した

次に、第1-(3)-25図により、夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、2021年の夏季一時金の妥結額は、前年比6.59%減の77.4万円と、3年連続で減少し、1970年以降では2番目の低下率となった。また、年末一時金の妥結額は、前年比0.54%減の78.2万円となり、2年連続で減少した。

第1-(3)-25図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

○ 2021年の夏季一時金、年末一時金の妥結額は、それぞれ77.4万円、78.2万円となり、夏季一時金は3年連続、年末一時金は2年連続の減少となった。



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。

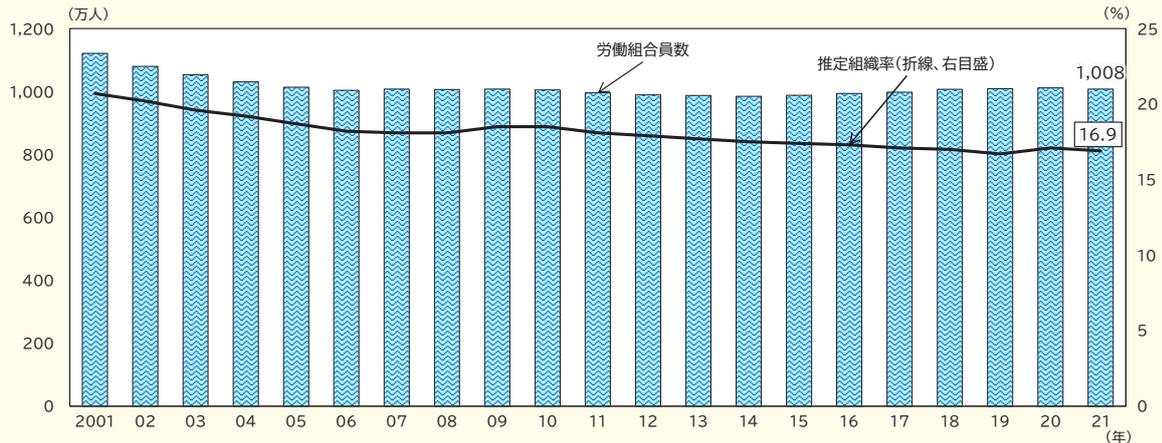
●労働組合員数は7年ぶりに、推定組織率は2年ぶりに減少

最後に、労働組合の状況についてみる。

第1-(3)-26図により、労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2021年は、労働組合員数1,008万人、推定組織率16.9%となり、労働組合員数は7年ぶりに、推定組織率は2年ぶりに減少した。

第1-(3)-26図 労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 2021年の労働組合の推定組織率は16.9%となり、2年ぶりの低下となった。

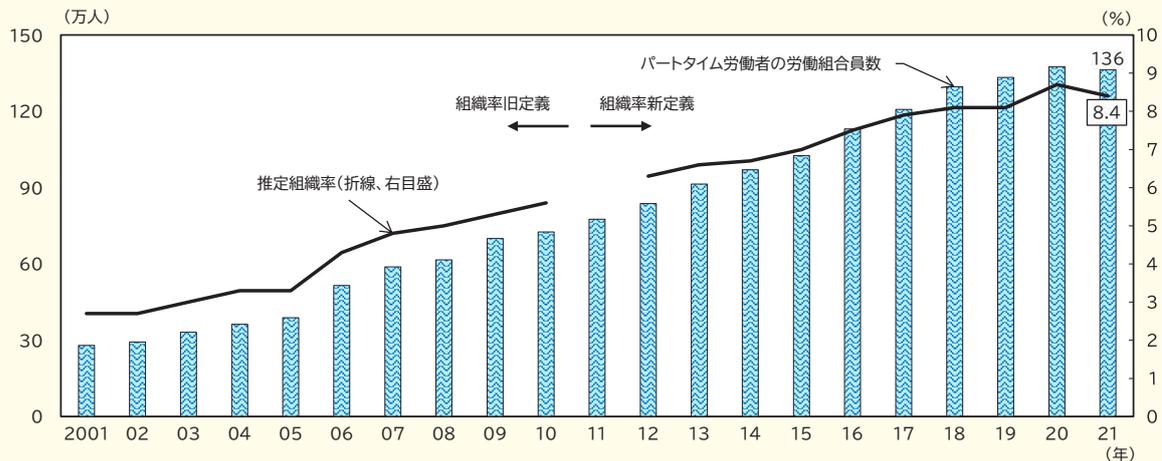


資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成
 (注) 1) 労働組合員数は、単一労働組合に関する表の数値であり、単一労働組合に関する表とは、単位組織組合及び単一組織組合の本部をそれぞれ1組合として集計した結果表である。単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。
 2) 推定組織率は、労働組合員数を労働力調査（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値である。
 3) 2011年の雇用者数は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値で、推定組織率は、総務省統計局による補完推計の2011年6月分の数値を用いて厚生労働省政策統括官付政策統括室で計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。

また、第 1-(3)-27 図により、パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2021 年は、パートタイム労働者の労働組合員数は 136 万人、推定組織率は 8.4% となり、労働組合員数、推定組織率ともに過去最高を記録した 2020 年より減少した。特に、パートタイム労働者の労働組合員数は、1990 年に調査を始めて以来、初めて減少した。

第 1-(3)-27 図 パートタイム労働者の労働組合員数及び推定組織率の推移

○ 2021 年のパートタイム労働者の推定組織率は 8.4% となり、過去最高を記録した 2020 年より低下した。



- 資料出所 厚生労働省「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」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) 「パートタイム労働者」とは、正社員・正職員以外で、その事業所の一般労働者より 1 日の所定労働時間が短い労働者、1 日の所定労働時間が同じであっても 1 週の所定労働日数が少ない労働者又は事業所においてパートタイマー、パート等と呼ばれている労働者をいう。
- 2) 「雇用者数」は、いずれも労働力調査の各年 6 月分の原数値を用いている。
- 3) 旧定義による「雇用者数」は、就業時間が週 35 時間未満の雇用者数であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除いて得られた数値である。2013 年までの結果の概要においては、当該数値を表章している。
- 4) 新定義による「雇用者数」は、就業時間が週 35 時間未満の雇用者数から従業上の地位が「正規の職員・従業員」を除いた雇用者数に、就業時間が週 35 時間以上で雇用形態（勤務先での呼称による）が「パート」（いわゆるフルタイムパート）の雇用者数を加えた数値であり、「推定組織率」は、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除いて得られた数値である。2014 年以降の結果の概要においては、当該数値を表章している。なお、労働力調査において 2012 年以前は、就業時間が週 35 時間未満のうち従業上の地位が「正規の職員・従業員」である雇用者数及び就業時間が週 35 時間以上で雇用形態が「パート」の雇用者数を公表していない。
- 5) 2011 年の「雇用者数」及び「推定組織率」については、労働力調査（2011 年 6 月分）が東日本大震災の影響により調査実施が困難となった岩手県、宮城県及び福島県を除いて雇用者数を公表しており、その後の補完推計（2012 年 4 月公表）においても「雇用者数」の推計値を公表していないため表章していない。

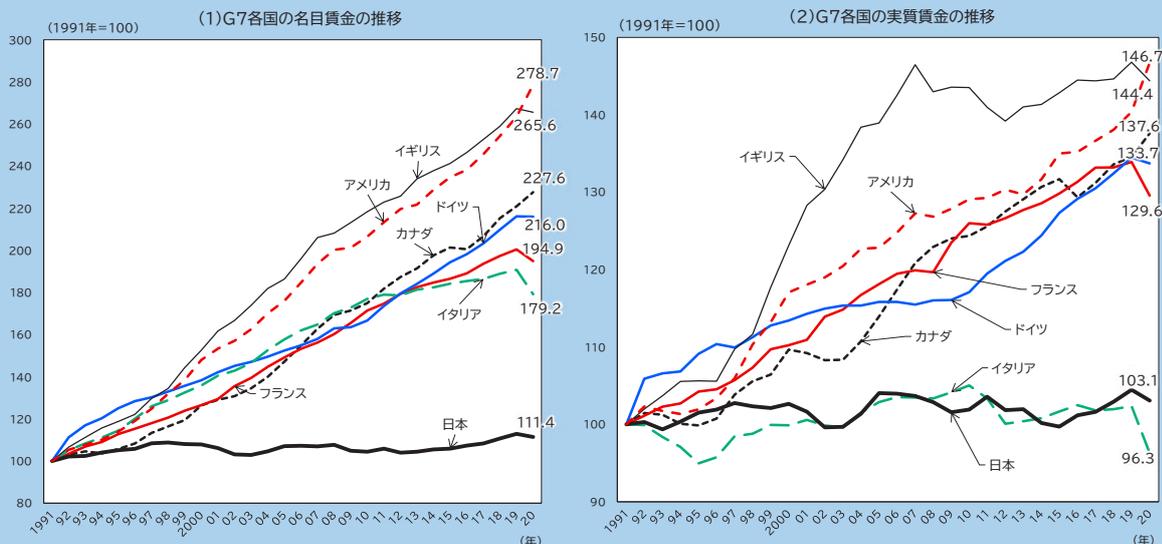
コラム1-3 我が国の賃金の動向

近年、日本の賃金が他の先進各国と比較して伸び悩んでいるといった指摘が多い。2021年10月に閣議決定により設置された「新しい資本主義実現会議」でも賃上げについての議論が行われた。本コラムでは、1990年代から今日にかけての日本の賃金について分析を試みる。

(1) 賃金（名目・実質）の国際比較

コラム1-3-①図により、OECDが公表するデータを使って、G7各国の賃金の1991年以降の推移をみてもみる。同図の(1)により、日本は、1991年の賃金を100とすると、2020年の名目賃金は111.4となっており、他のG7各国と比較すると賃金の伸びが低くなっていることが分かる。また、同図の(2)により、物価の伸びを考慮した実質賃金をみると、1991年の賃金を100とすると、2020年の日本は103.1となっており、イタリアを除く各国と比較すると賃金の伸びが低くなっていることが分かる。さらに、リーマンショック後の2010年以降の実質賃金は、イギリスやイタリアなど日本以外でも実質賃金が伸び悩む国もあることが分かる。

【コラム1-3-①図 G7各国の賃金（名目・実質）の推移】



資料出所 OECD.StatにおけるAverage Annual Wagesにより作成。購買力平価ベース。

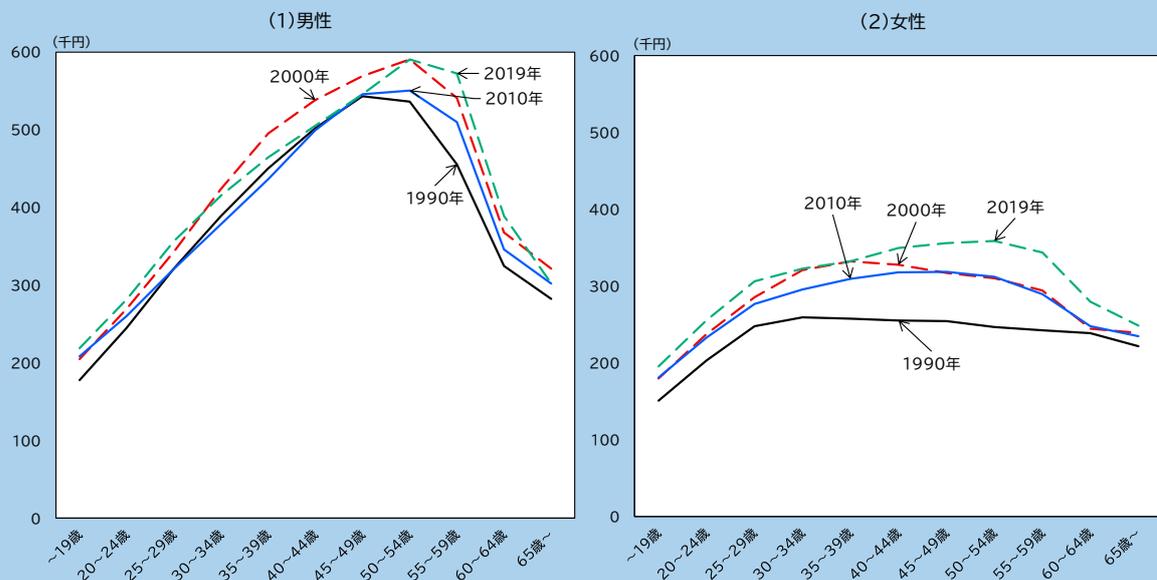
- (注) 1) 1991年を100とし、推移を記載している。なお、OECDによるデータの加工方法が不明確なため、厳密な比較はできないことに留意。なお、我が国の計数は国民経済計算の雇用者所得をフルタイムベースの雇用者数、民間最終消費支出デフレーター及び購買力平価で除したものと推察される。
- 2) 名目賃金は、OECDが公表する実質賃金に消費者物価指数の総合指数を乗じることで算出している。

(2) 日本の賃金の現状と近年の傾向

バブル崩壊以降、低い経済成長と長引くデフレにより、企業は賃金を抑制し、消費者も将来不安などから消費を抑制した結果、需要が低迷し、デフレが加速、企業に賃上げを行う余力が生まれにくい悪循環であったことが日本の賃金が伸び悩む要因として考えられるが、ここでは、年齢階級別の賃金水準や労働者の構成比率の変化について、分析する。

コラム 1-3-②図¹⁸により、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて、日本の労働者の名目賃金をみると、男性の一般労働者では、「～19歳」「55～59歳」及び「60～64歳」において、女性の一般労働者では、ほぼ全ての年齢階級において賃金水準が上昇傾向にあることが分かる。

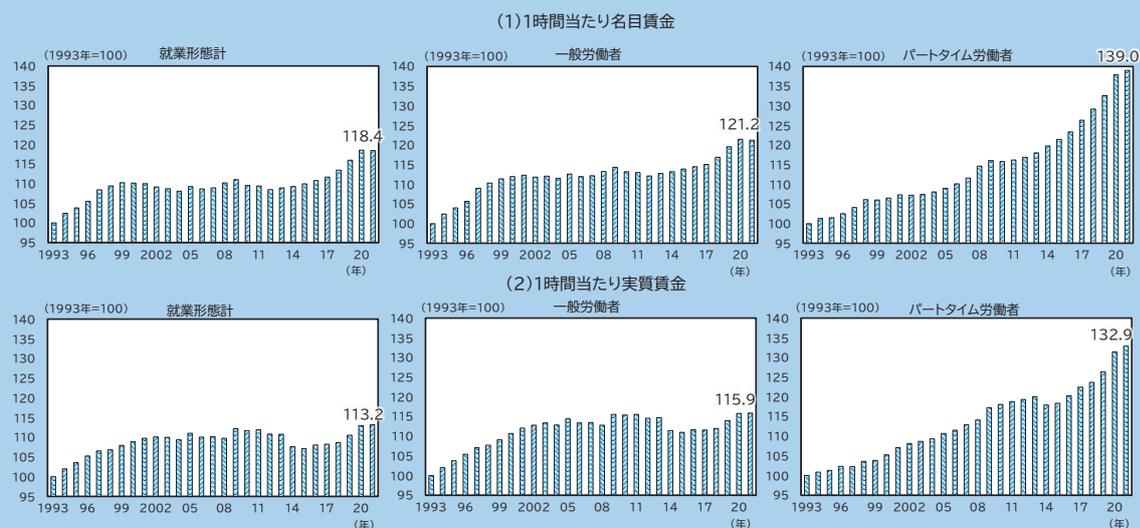
【コラム 1-3-②図 一般労働者の賃金水準の比較（名目賃金）】



18 「賃金構造基本統計調査」は、令和2年調査より、調査項目及び推計方法の見直しを行っているが、本コラムでは、見直し前の2019年（令和元年）までの統計データを用いて1990年、2000年、2010年、2019年の男女別、年齢階級別の名目賃金を比較している。

また、コラム1-3-③図により、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を用いて、1993年以降の所定内給与を所定内労働時間で除した時給換算した賃金（名目・実質）¹⁹を就業形態別にみると、1時間当たり名目賃金は、一般労働者、パートタイム労働者²⁰ともに、上昇基調で推移している。特に、パートタイム労働者の1時間当たり名目賃金は、最低賃金の引上げ等を背景に、近年、上昇している。また、1時間当たり実質賃金は、消費増税等急激に物価が上昇しているときなど、一時的に減少している年もあるものの、基本的に上昇基調で推移していることが分かる。

【コラム1-3-③図 就業形態別にみた時給換算した賃金（名目・実質）の推移】



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) 「毎月勤労統計調査」は、調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。
 2) 1時間当たり名目賃金は、「毎月勤労統計調査」における所定内給与指数を所定内労働時間指数で除した値である。
 3) 1時間当たり実質賃金は、2)の1時間当たり名目賃金を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除した値である。
 4) 1993年を100とした際の指数を、2021年に記載している。

19 時給換算した賃金は、所定内給与指数を所定内労働時間指数で除することで算出している。なお、就業形態別の賃金を取り始めた1993年以降についてみている。
 20 「毎月勤労統計調査」では、常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の者を一般労働者としている。一方、パートタイム労働者とは、常用労働者のうち、
 ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
 ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のいずれかに該当する者としており、調査票の記入要領において、一般の労働者とは、いわゆる正規従業員、正社員のことと考えて良いとされている。

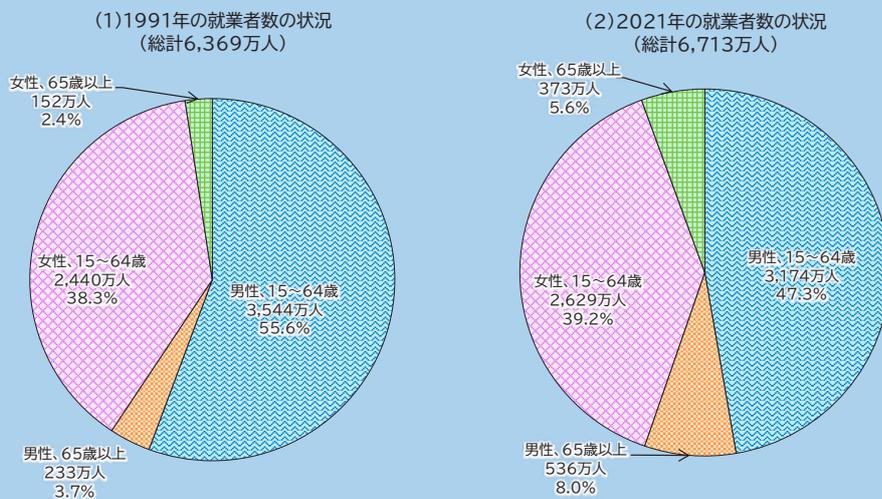
(3) 日本の賃金が伸び悩む要因

①女性や高齢者の労働参加が進んだことに伴うパートタイム労働者・非正規雇用労働者の増加による影響

この30年間、少子高齢化の中で、労働力需要の高まりや就業意識の変化に伴い、育児支援の充実や定年の引上げなどにより、女性や高齢者の就業者、労働者が増加している。

コラム1-3-④図により、総務省統計局「労働力調査（基本集計）」を用いて、就業者数についてみると、1991年と比較して、2021年は、344万人増加している。男女別・年齢階級別にみると、男性は「15～64歳」が370万人減と減少している一方、男性の「65歳以上」が303万人増、女性は「15～64歳」が189万人増、「65歳以上」が221万人増と、女性や高齢者の就業者が増加していることが分かる。

【コラム1-3-④図 1991年と2021年の就業者数の比較】



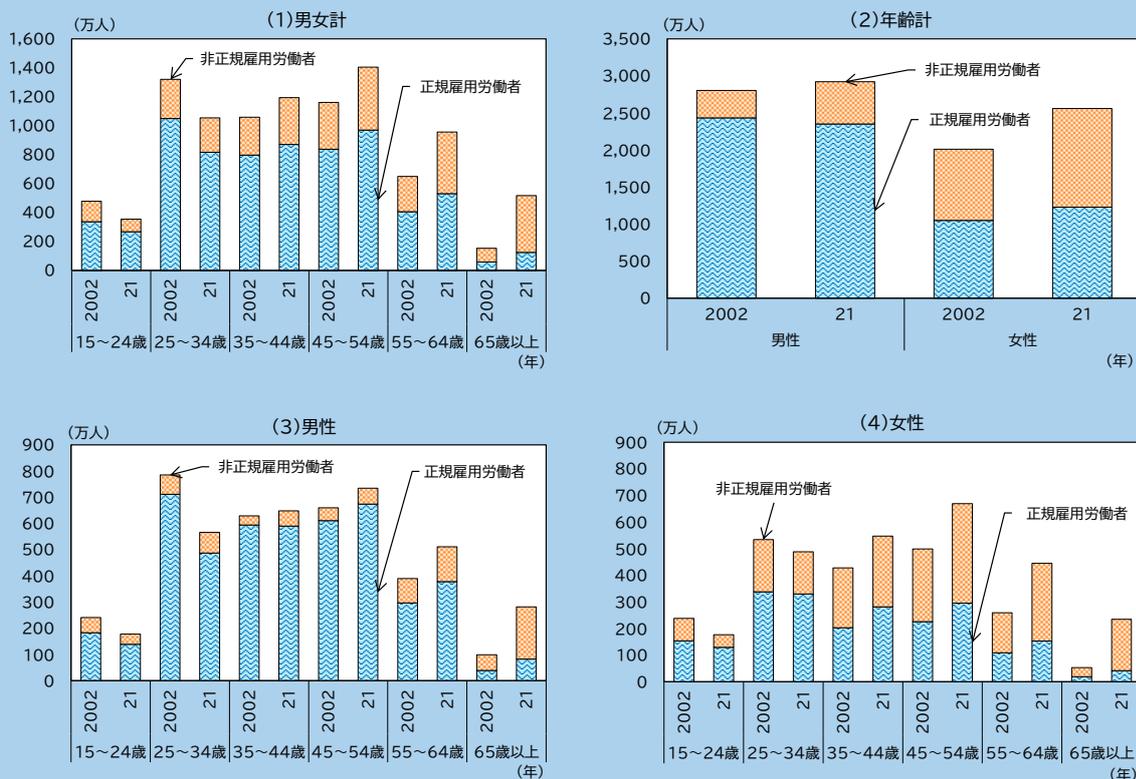
資料出所 総務省統計局「労働力調査（基本集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 四捨五入の関係でそれぞれの合計と総計が一致していない場合がある。

次に正規雇用労働者、非正規雇用労働者の増加による影響についてみていく。コラム1-3-⑤図により、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」を用いて、男女別に正規雇用労働者と非正規雇用労働者について2002年及び2021年の状況を試みる²¹。

女性についてみると、正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに増加しているが、非正規雇用労働者の割合がいずれも大きく、その多くは、相対的に賃金水準の低いパートタイム労働者である。また、「65歳以上」の高齢者についてみると、正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに大きく増加しているものの、非正規雇用労働者で特に大きく増加しており、男女とも同様の傾向にあることが分かる。

【コラム1-3-⑤図 2002年と2021年の男女別の正規雇用労働者・非正規雇用労働者の比較】



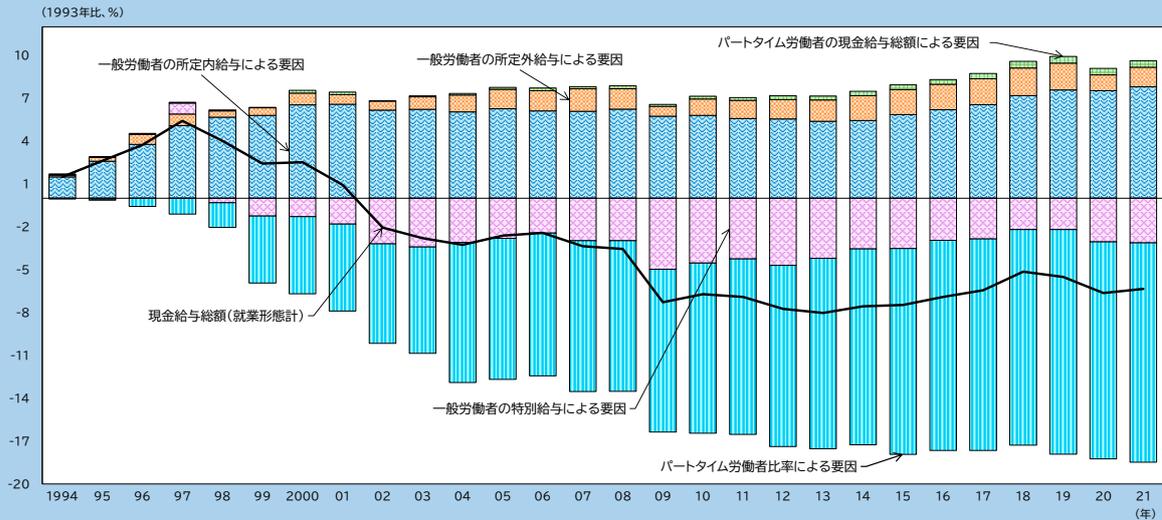
資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 15～24歳は、「うち在学中を除く。」の数値である。

21 「労働力調査（詳細集計）」は、2002年以降実施しており、2001年以前に実施していた「労働力調査（特別調査）」とは、調査方法や調査月などが相違することから、本コラムでは、比較可能な2002年と2021年で比較している。

コラム 1-3-⑥図により、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を用いて、現金給与総額（就業形態計）についてみる²²。1997年まで、現金給与総額（就業形態計）は、一般労働者の所定内給与がプラスに寄与し、増加していたが、1998年以降、パートタイム労働者比率や一般労働者の特別給与のマイナス寄与が拡大し、2002年以降、現金給与総額（就業形態計）は減少に転じ、マイナス幅が拡大した。2013年以降、一般労働者の所定内給与や特別給与が増加しマイナス幅は縮小していたが、2019年以降再びマイナス幅が拡大した。

【コラム 1-3-⑥図 就業形態計の現金給与総額（名目）の変動要因の推移】



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

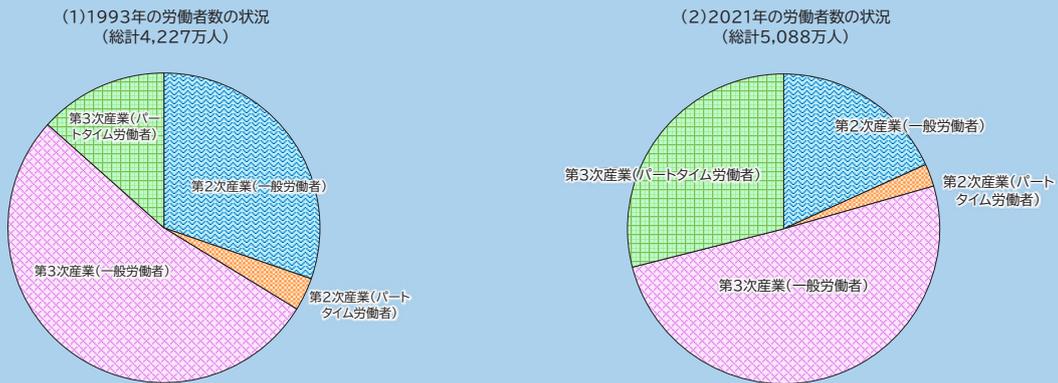
- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示している。なお、2012年以前の数値は、時系列比較のための推計値を用いている。
- 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のそれぞれについて、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2020年）を乗じ、100で除し、時系列接続が可能となるように修正した実数値を用いている。
- 3) 所定外給与＝定期給与（修正実数値）-所定内給与（修正実数値）、特別給与＝現金給与総額（修正実数値）-定期給与（修正実数値）として算出している。このため「毎月勤労統計調査」の公表値の増減とは一致しない場合がある。

22 本コラムにおける「毎月勤労統計調査」の数値は、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数、総実労働時間指数、所定内労働時間指数、常用雇用労働者指数）にそれぞれの基準数値（2020年）を乗じ、100で除し、時系列比較が可能となるように修正した実数値であり、実際の公表値とは異なる。なお、「毎月勤労統計調査」において、就業形態別にデータを取り始めた1993年以降で分析している。

②産業構造の変化による影響

コラム1-3-⑦図により、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を用いて、労働者全体に占める産業別、就業形態別の労働者の構成比の状況をみていく。2021年は、1993年と比較²³すると、第2次産業では、一般労働者、パートタイム労働者の割合がいずれも低下する一方、第3次産業の労働者割合は上昇しており、特に第3次産業におけるパートタイム労働者の割合が大きく上昇していることが分かる。

【コラム1-3-⑦図 産業別・就業形態別の構成比の状況】



	第2次産業	第3次産業	就業形態別	計
一般労働者	30.2%	52.6%		82.8%
パートタイム労働者	3.4%	13.3%		16.8%
産業別 計	33.6%	65.9%		

	第2次産業	第3次産業	就業形態別	計
一般労働者	18.2%	50.5%		68.7%
パートタイム労働者	2.4%	29.0%		31.3%
産業別 計	20.5%	79.5%		

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) 事業規模5人以上の値を示している。
 - 2) 指数(常用労働者数)に基準値(2020年)を乗じて、100で除し、時系列接続が可能になるように修正した実数値をもとに算出。
 - 3) 指数に基準値を乗じて修正しており、四捨五入の関係等で総計と一致しない場合や合計が100にならない場合がある点留意。

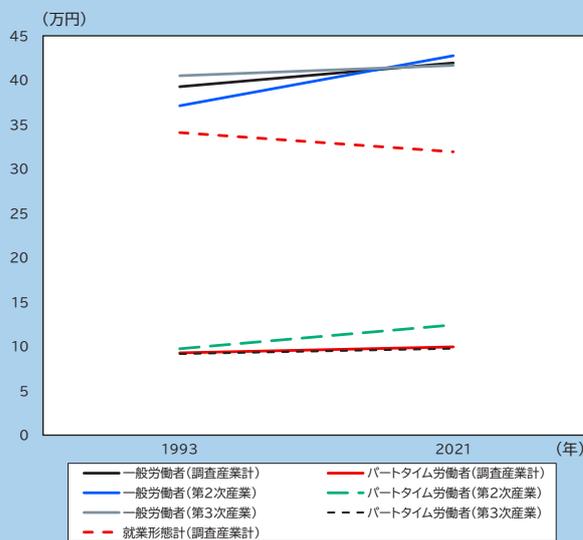
23 「毎月勤労統計調査」では、第1次産業のデータはなく、本稿では「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」を第2次産業とし、その他の産業を第3次産業として分析している。

次に、コラム 1-3-⑧図により、厚生労働省「毎月勤労統計調査」を用いて、産業別、就業形態別の名目賃金の変化の状況を見ていく。同図の（1）により、1993年と2021年の第2次産業、第3次産業それぞれの賃金を就業形態別にみると、両産業分類とも一般労働者がパートタイム労働者よりも高く、いずれも賃金が上昇していることが分かる。

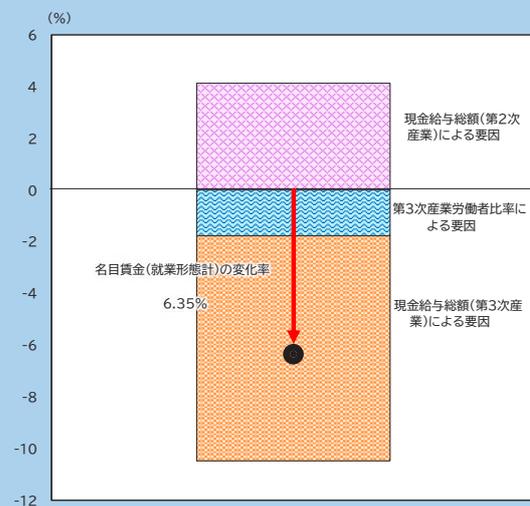
それぞれの賃金が上昇しているにもかかわらず、調査産業計の名目賃金が伸び悩んでいる理由について、要因を分析したものが同図の（2）である。第2次産業の現金給与総額がプラスに寄与する一方、第3次産業の現金給与総額と労働者比率がマイナスに寄与している。したがって、一般労働者と比較して相対的に賃金水準が低い第3次産業のパートタイム労働者比率が大きく上昇するとともに、相対的に賃金が高い第2次産業の一般労働者が減少したことにより、結果として、名目賃金が減少したと考えられる²⁴。

【コラム 1-3-⑧図 就業形態別・産業別の名目賃金の変化の状況、要因分析】

(1) 就業形態別、産業別名目賃金の変化の状況



(2) 名目賃金の変化の要因分析(1993年比)



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

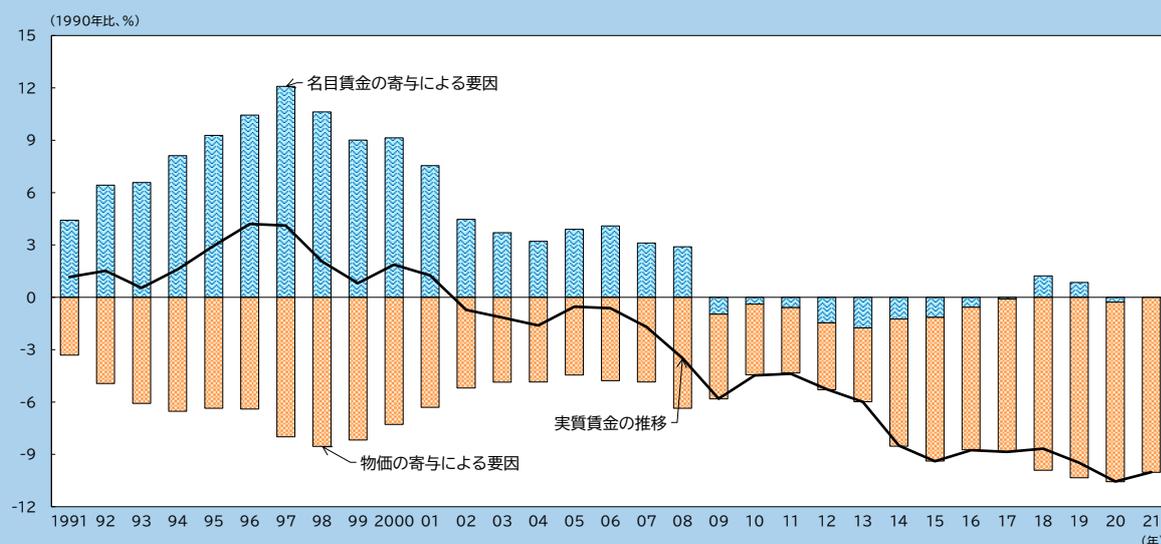
- (注) 1) 事業規模5人以上の値を示している。
 2) 指数(労働者数)に基準値(2020年)を乗じて、100で除し、時系列接続が可能になるように修正した実数値をもとに算出。
 3) 増減率は指数から計算しているため、実額から計算したものと必ずしも一致しない点留意。
 4) 「毎月勤労統計調査」の産業区分のうち、「鉱業、採石業、砂利採取業」「建設業」「製造業」を第2次産業とし、その他の産業を第3次産業としている。

24 内閣府政策統括官室(経済財政分析担当)「日本経済2012-2013」(2012年)において、非製造業の平均賃金が低いのはパート労働者比率が高いことが要因としている。さらに、産業構造、雇用構造が製造業から非製造業にシフトすると「賃金が低下する」という見方について、製造業、非製造業とも一般労働者(正社員、非正社員)に限ってみると、製造業、非製造業の賃金格差は小さく、パート労働者の賃金は、一般労働者に比べて大幅に低く、製造業の方が非製造業を上回っている。全体の賃金で見た時に製造業の賃金が非製造業の賃金を上回っているのは、非製造業において、賃金の低いパート労働者の比率が、製造業よりも大幅に上昇してきたためと指摘している。

③物価の上昇による影響

物価を加味した実質賃金の状況を見ていく。コラム1-3-⑨図により、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」を用いて、実質賃金の動向について、名目賃金の要因と物価（消費者物価）要因に分解している。1991年以降、一貫して1990年比で物価が実質賃金にマイナスに寄与したものの、名目賃金の伸びが上回り、実質賃金はプラスで推移していた。しかし、2002年以降、名目賃金の伸びが物価の伸びを下回り、実質賃金はマイナスとなっている。また、2009年以降、名目賃金の伸びもマイナスに寄与し、マイナス幅が拡大していることが分かる。

【コラム1-3-⑨図 現金給与総額（実質）の変動要因の推移】



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。なお、2012年以前の数値は、時系列比較のための推計値を用いている。
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。

(4) まとめ

本コラムでは、過去30年の我が国の賃金動向をみてきた。まず、パートタイム労働者比率が増加し、結果として賃金がマイナスに寄与することが分かった。パートタイム労働者比率の増加は、女性や高齢者が、希望に応じて働く機会が増え、労働参加を進めるという意味で、望ましいことであるものの、一人当たりの平均賃金の引下げ要因となっている。

また、産業分類別にみると、第3次産業の労働者の比率が増加した結果、パートタイム労働者比率が増加し、賃金の引下げ要因となっていることが分かった。さらに、近年は、消費増税の影響等による物価の上昇により、実質賃金が低下していることも分かった²⁵。

賃金を上昇させるため、企業の生産性や商品・サービスの付加価値を高めることが必要である。企業には、賃上げに向けた努力が引き続き求められると同時に、労働の付加価値を高められるよう個々の労働者の能力開発も必要になっていくものと考えられる。

25 玄田（2017）では、労働市場の需給変動の観点、行動経済学等の観点、賃金制度などの諸制度、賃金に対する規制などの影響、正規・非正規問題、能力開発・人材育成、高齢問題や世代問題と7つに概括している。