

## 第2節 賃金の動向

- 現金給与総額は3年連続で増加。所定内給与は、一般労働者では月額約5,000円増で1997年以降最大の増加幅、パートタイム労働者も月額約2,500円増で2000年以降最大の増加幅

本節では、賃金<sup>25</sup>の動向をみていこう。まず、労働者一人当たりの賃金を示す現金給与総額<sup>26</sup>の状況について確認していく。第1-(3)-7図により、2023年の現金給与総額は、就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者のいずれも3年連続で増加した。

一般労働者の現金給与総額の状況を月額で見ると、長期的には増加傾向にあり、2021年以降は、所定内給与、所定外給与の増加が続いている。2023年においては、特に所定内給与と特別給与の増加が大きく、所定内給与については、春季労使交渉での賃上げ幅が30年ぶりの高水準となったことなどから、前年を上回る月額約5,000円（前年比+1.6%）の増加と、1997年以降最大の増加幅となった。特別給与については、経済社会活動の活発化に伴い、経常利益拡大<sup>27</sup>等がみられたことから、堅調に増加している。

パートタイム労働者についてみると、所定内給与については、長期的に増加傾向にある。2023年においても、所定内給与が月額約2,500円（前年比+2.5%）と大きく増加しており、前年に引き続き、2000年以降で最大の増加幅となった。この背景には、最低賃金の引上げや同一労働同一賃金の取組<sup>28</sup>の進展のほか、労働力需給の引き締めなども考えられる。特別給与については、2023年においては若干の減少がみられる。

続いて、第1-(3)-8図により、就業形態別賃金の月次の動きをみると、2023年においては、2022年と同様、所定内給与の増加により、全ての就業形態において、全ての月で前年よりも賃金が増加した。就業形態計では24か月連続、一般労働者では33か月連続、パートタイム労働者では26か月連続の増加となっており、ここ数年名目賃金の上昇が続いている。

25 第1部第3章第2節の「毎月勤労統計調査」の賃金の数値は、指数（現金給与総額指数、定期給与指数、所定内給与指数）にそれぞれの基準数値（2020年）を乗じたものを100で除して算出。なお、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。

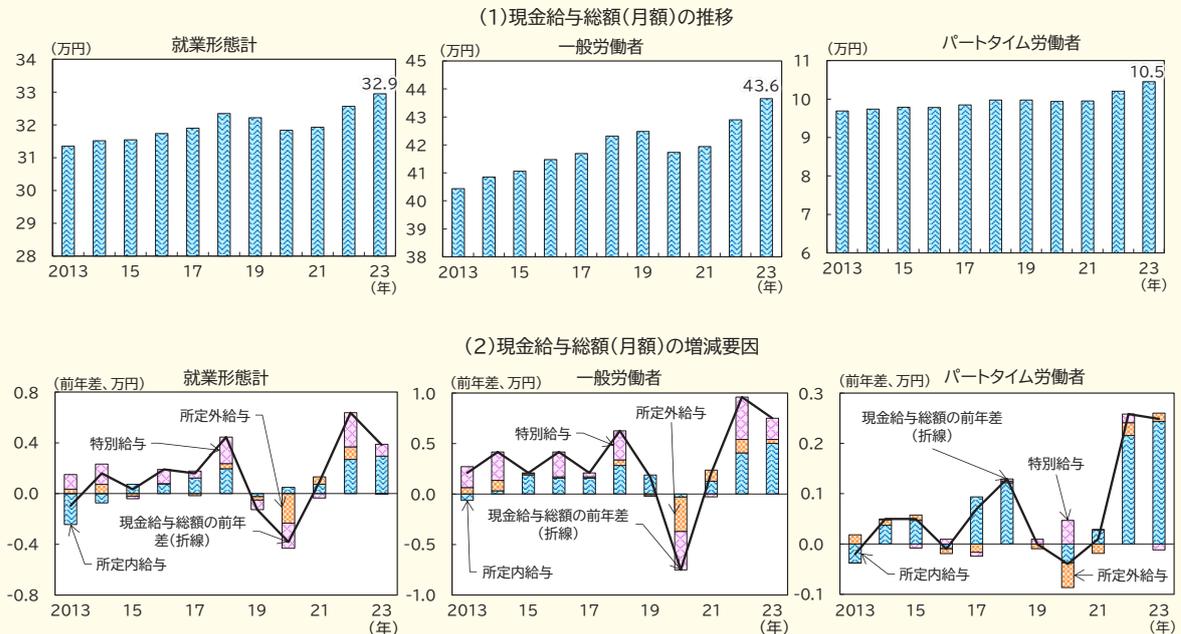
26 「現金給与総額」とは、税や社会保険料等を差し引く前の金額であり、「きまって支給する給与（以下「定期給与」という。）」と「特別に支払われた給与（以下「特別給与」という。）」に分けられる。「定期給与」とは、労働協約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給される給与を指し、「所定内給与」と、所定の労働時間を超える労働に対して支給される給与、休日労働、深夜労働に対して支給される給与である「所定外給与」の合計額である。一般的に、「所定内給与」は、一般労働者において短期間で大幅な増減がみられることはあまりないが、「所定外給与」は所定外労働時間の変動に従って増減することから、企業の経済活動の状況等を反映して増減する。「特別給与」とは、賞与、期末手当等の一時金等や諸手当、あらかじめ就業規則等による定めのない突発的な理由等に基づき支払われた給与等の合計額を指し、企業の業績に従って大きく変動することから、経済の動向を反映して水準が変動する傾向にある。

27 第1-(1)-5図参照。

28 同一労働同一賃金は正規・非正規雇用労働者の時給比を約10%縮小させた可能性があることが、厚生労働省（2023）で確認されている。

第1-(3)-7図 就業形態別にみた現金給与総額(名目・月額)の推移等

- 現金給与総額は3年連続で増加。
- 所定内給与は、一般労働者では月額約5,000円増で1997年以降最大の増加幅、パートタイム労働者も月額約2,500円増で2000年以降最大の増加幅。

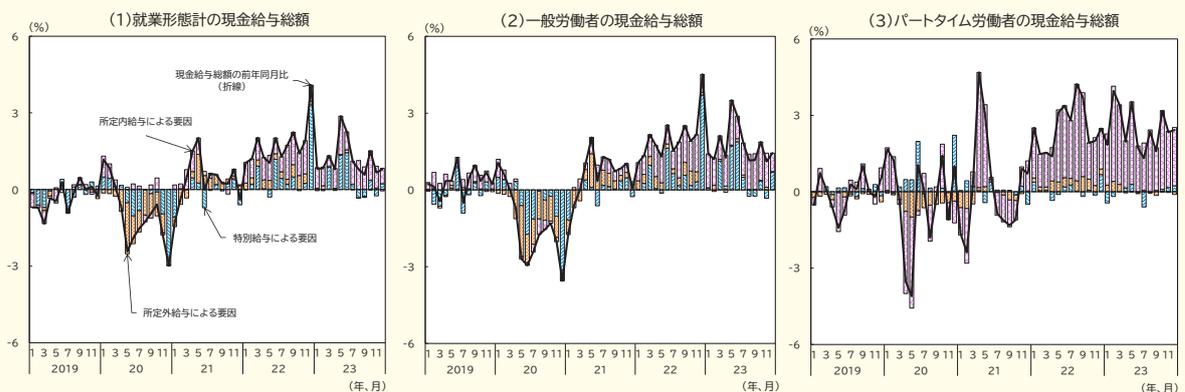


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値を示す。  
 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使用。  
 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あり。

第1-(3)-8図 就業形態別にみた現金給与総額の変動要因の推移(月次)

- 足下の現金給与総額は、就業形態計では24か月連続、一般労働者では33か月連続、パートタイム労働者では26か月連続の増加。



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人以上の値を示す。  
 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者について、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使用。  
 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。  
 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あり。

● 2023年の名目賃金は前年比で増加がみられた一方、実質賃金は物価上昇により減少

ここまでみた就業形態別の賃金の増加は、全体の賃金の増減に、どの程度影響しているのだろうか。また、物価が上昇する中、実質賃金はどのように変化しているのだろうか。

第1-(3)-9図により、2023年の現金給与総額の変動について要因をみると、パートタイム労働者の増加により、パートタイム労働者比率が上昇し、マイナス寄与となっている<sup>29</sup>一方で、一般労働者の所定内給与、所定外給与、特別給与はいずれもプラスに寄与した。

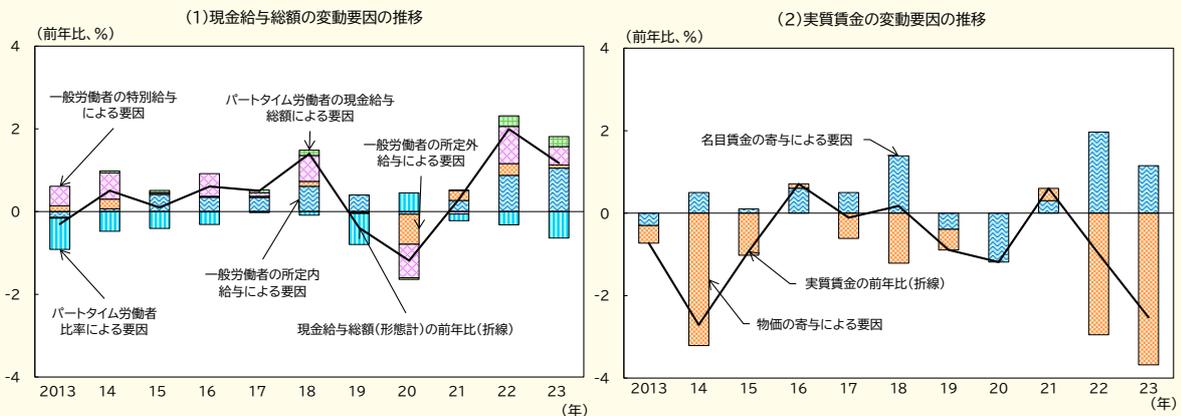
実質賃金<sup>30</sup>の変動要因について、同図(2)により、名目賃金と物価に分けてみると、2022年以降は、円安や原材料価格高騰等の影響により物価高が続き<sup>31</sup>、物価要因によるマイナスの寄与分が名目賃金の増加の寄与分を上回り、実質賃金は前年に続き減少した。

加えて、第1-(3)-10図により、名目賃金と実質賃金の月次の動きをみると、名目賃金は、2023年においても、年間を通じて前年よりも増加しており、24か月連続の増加となったが、実質賃金は、年間を通じて減少しており、21か月連続の減少となっている。

こうした状況を踏まえ、政府としては、「経済財政運営と改革の基本方針 2023」に基づき、物価高を上回る賃上げに向け、賃上げ促進税制の拡充、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の徹底活用、省力化投資の支援等を行っている。加えて、我が国の多くを占める中小企業の賃上げのための支援に加え、中小企業の「稼ぐ力」を高めるための投資支援等、幅広い支援を行っている。

第1-(3)-9図 現金給与総額の変動要因の推移

○ 2023年の名目賃金は前年比で増加がみられた一方、実質賃金は物価上昇により減少。



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、事業所規模5人以上の値を示す。  
 2) 就業形態計、一般労働者、パートタイム労働者について、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。  
 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あり。  
 4) 「毎月勤労統計調査」「消費者物価指数」は、いずれも2020年基準の数値を使用。

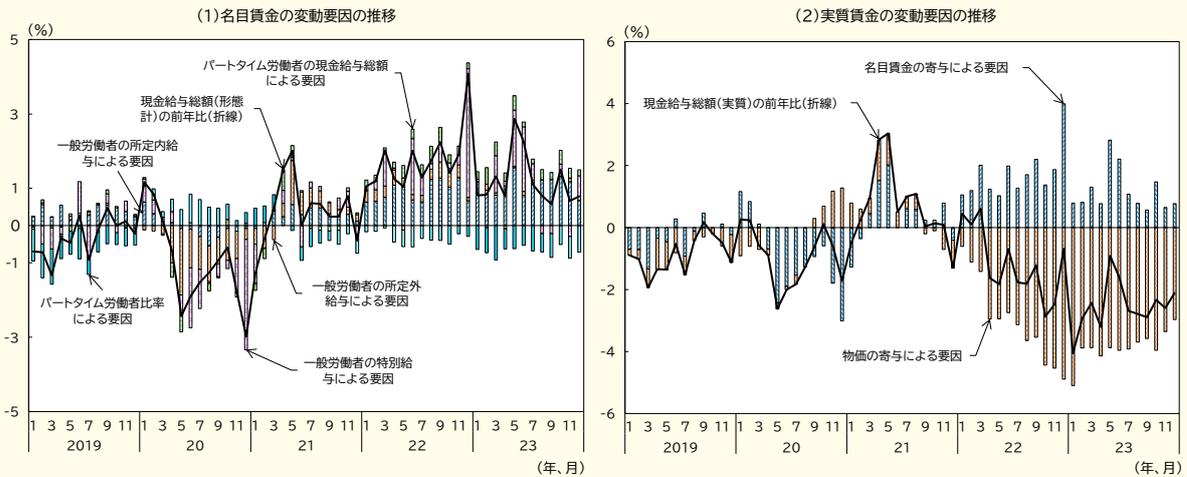
29 就業形態の構成割合の変化が賃金の変動の要因となるのは、例えば、労働時間の短いパートタイム労働者の賃金水準は一般労働者よりも低く、パートタイム労働者の割合が高くなると、結果として就業形態計の賃金の減少につながる事があげられる。

30 実質賃金は、名目賃金を消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)で除して算出される指数。

31 詳しくは、第I部第1章第3節を参照。

第1-(3)-10図 名目賃金・実質賃金の変動要因の推移

○ 足下では、名目賃金は24か月連続の増加となったが、実質賃金は21か月連続の減少。



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、事業所規模5人以上の値を示す。  
 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。  
 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。  
 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あり。  
 4) 「毎月勤労統計調査」「消費者物価指数」は、いずれも2020年基準の数値を使用。

●産業別賃金は、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」等は増加

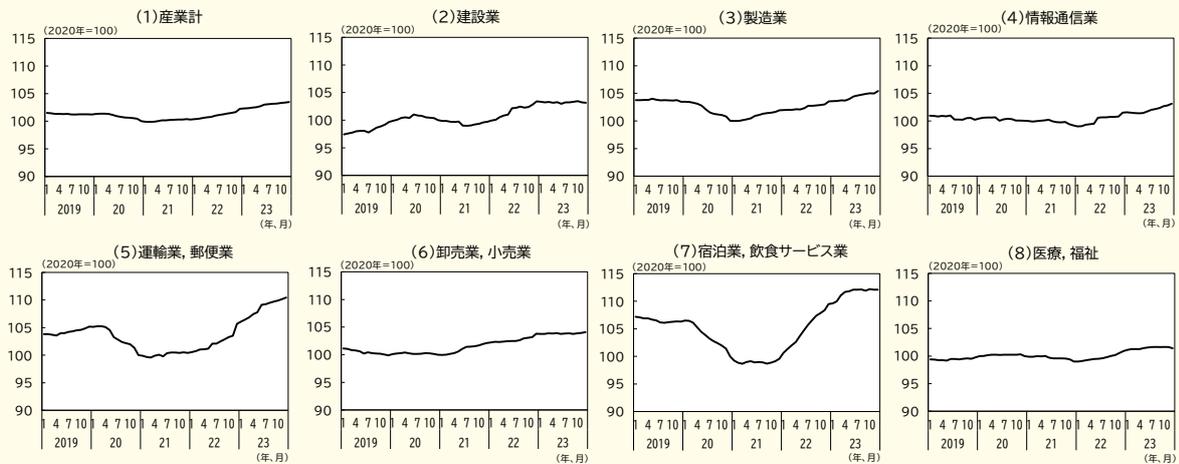
産業別の賃金の動向をみてみよう。第1-(3)-11図は、2020年を100とした後方12か月移動平均の推移を示したものである。2021年以降、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」等で伸びている。「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」は、経済社会活動の回復に伴い、人の移動が活発化する中で、サービス需要が好調となったことなどが要因と考えられる。

第1-(3)-12図により、就業形態別・産業別にみると、パートタイム労働者においては「建設業」「製造業」「情報通信業」等多くの産業で増加がみられており、一般労働者を上回る伸びとなった産業もあった<sup>32</sup>。

32 実額については、付1-(3)-2図参照。

第1-(3)-11図 産業別賃金の推移

○ 2020年以降の産業別賃金は、「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」等は増加傾向。「医療、福祉」は横ばい圏内。

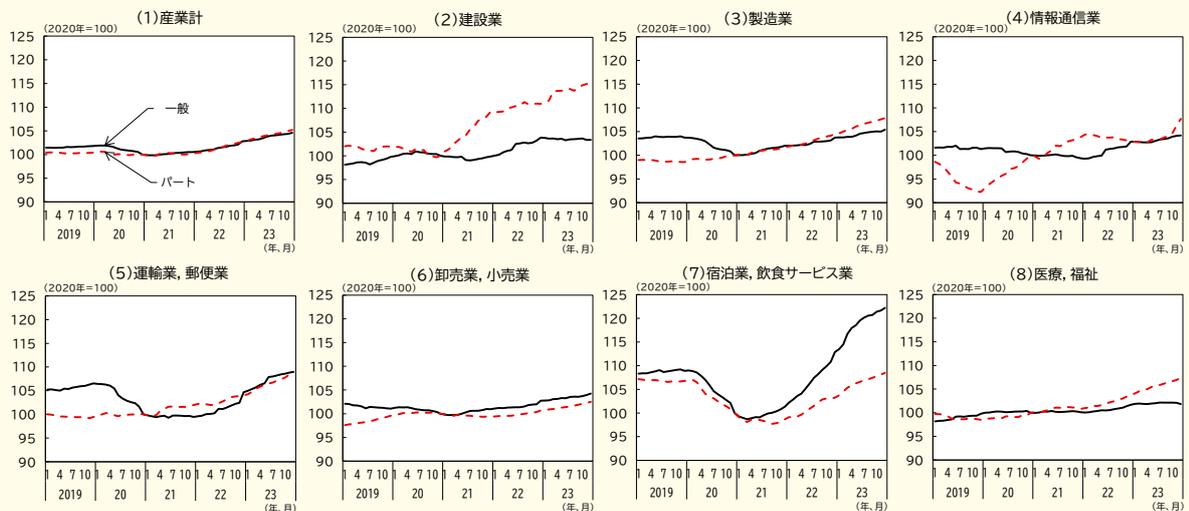


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 事業所規模5人以上の値。
- 2) 指数の12か月移動平均をとったもの。

第1-(3)-12図 就業形態別・産業別賃金の推移

○ 2020年以降では、一般労働者では「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「情報通信業」で増加、パートタイム労働者では「建設業」「製造業」「情報通信業」等多くの産業で増加。



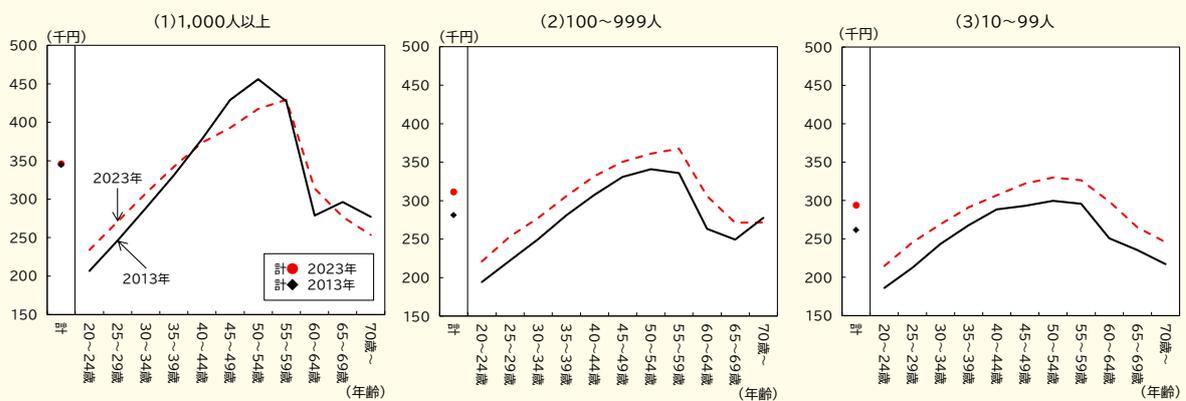
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 事業所規模5人以上の値。
- 2) 指数の12か月移動平均をとったもの。

●年齢別所定内給与をみると、若年層では10年前と比べて、いずれの企業規模においても増加  
次に、企業規模別・年齢別の給与の動きをみてみよう。近年、春季労使交渉や物価対策等により、賃上げの動きが加速しているが、10年前と比較して、労働者の賃金にどの程度反映されているのだろうか。第1-(3)-13図により、企業規模別・年齢別にみた所定内給与について、2023年と2013年を比較すると、全ての企業規模で、若年層の賃金が増加していることが分かる。一方で、1,000人以上規模事業所では、中年層の給与の減少がみられ、厚生労働省(2023)でも指摘されているように、生え抜き正社員<sup>33</sup>の中で役職に就いている者の割合が低下したことによるものと考えられる。

第1-(3)-13図 企業規模別・年齢別にみた所定内給与の分布

○ 年齢別所定内給与をみると、若年層では10年前と比べて、いずれの企業規模においても増加。



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

33 厚生労働省(2023)においては、「大卒等(大学・大学院卒)では22~25歳、高卒等(高卒・短大卒)では18~21歳の期間で、正規雇用・無期契約として就職し、その企業に勤め続けている59歳までの者」と定義している。

●労働分配率は2021年半ば以降、若干低下している。資本金規模が大きい企業ほど低くなる傾向

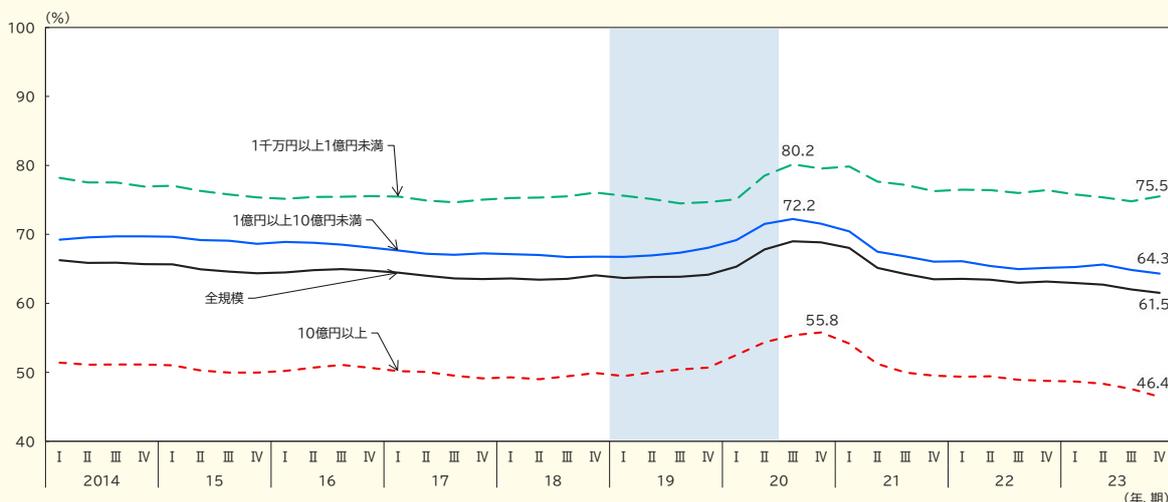
次に、マクロでの分配の面からみた労働分配率<sup>34</sup>、労働生産性と賃金の関係について、資本金規模別と産業別に確認する。

まず、第1-(3)-14図により、企業の資本金規模別の労働分配率をみると、2014年以降の景気拡大局面では、全ての資本金規模において労働分配率は低下傾向にある。2020年の感染拡大による景気後退の影響により企業収益が悪化し、労働分配率は大幅に上昇した<sup>35</sup>が、翌年以降は、経済社会活動の活発化に伴い、企業収益が増加したことで、低下がみられる。

資本金規模別にみると、資本金規模が大きい企業ほど分配率が低く、小さい企業ほど高くなる傾向がある。賃金上昇が続く中で、中小企業の賃上げが注目されているが、中小企業の労働分配率の高さは、賃上げの原資となる付加価値額が低いこともその要因として考えられる。

第1-(3)-14図 資本金規模別にみた労働分配率の推移

○ 労働分配率は2021年半ば以降、若干低下している。資本金規模が大きい企業ほど低くなる傾向。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」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) 「金融業、保険業」は含まれていない。データは、後方4四半期移動平均を使用。  
 2) 労働分配率=人件費÷付加価値額、人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費。  
 付加価値額(四半期)=営業利益+人件費+減価償却額。  
 3) シャドーは景気後退期。

34 労働分配率とは、企業の経済活動によって生み出された付加価値のうち、労働者がどれだけ受け取ったのかを示す指標であり、分母となる付加価値、特に営業利益は景気に応じて変化の度合いが大きいことから、景気拡大局面においては低下し、景気後退局面には上昇する特徴がある。内閣府「国民経済計算」又は財務省「法人企業統計」から算出する方法が一般的であるが、統計により付加価値の水準やトレンドが異なることから、労働分配率は一定の幅を持つてみる必要がある。また、労働分配率は産業による水準の差異が大きく、長期的には産業構造の変化が労働分配率に影響することにも留意する必要がある。なお、ここでは、資本金規模別や産業別の動向及び景気局面の動向について着目して分析を進めていくため、財務省「法人企業統計調査」の四半期別調査により算出した労働分配率(分母の付加価値は粗付加価値)を用いる。なお、数値の動きは後方4四半期移動平均を用いている。

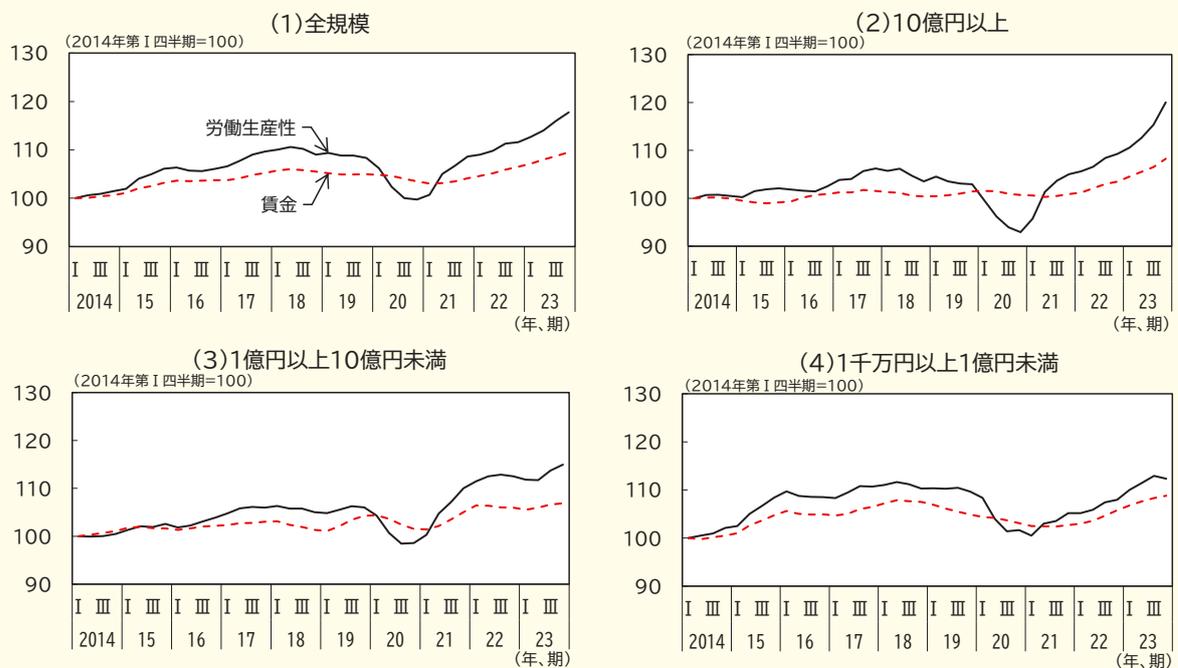
35 企業の利益が減少した場合、企業は利益の減少割合ほど、従業員や役員の給料等を減少させないことから労働分配率が上昇する。

● 資本金規模が大きいほど、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップがみられる。

次に、第 1-(3)-15 図により、資本金規模別に労働生産性と賃金の関係についてみてみよう。2021 年以降、労働生産性、賃金ともに上昇がみられた。労働生産性については、資本金「10 億円以上」の企業において大きく伸びているが、資本金「10 億円未満」の企業はそれほど伸びていない。一方、企業規模間における賃金の伸びの差は労働生産性よりも小さいことから、企業規模が大きいほど、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップが生じていることが分かる。持続的賃上げに向けては、規模の小さい企業を中心に、賃金の原資となる労働生産性を高め、付加価値の向上を図ることが不可欠である。中小企業向けの生産性向上のための各種助成制度や下請けなどの価格転嫁対策など、政府全体での付加価値向上のための取組が引き続き重要となる。

第 1-(3)-15 図 資本金規模別にみた労働生産性と賃金の推移

○ 資本金規模が大きいほど、労働生産性の伸びと賃金の伸びにギャップがみられる。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」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) 一人当たり労働生産性は減価償却費、営業利益、人件費の合計を人員計で除して算出。一人当たり賃金は人件費を人員計で除して算出。

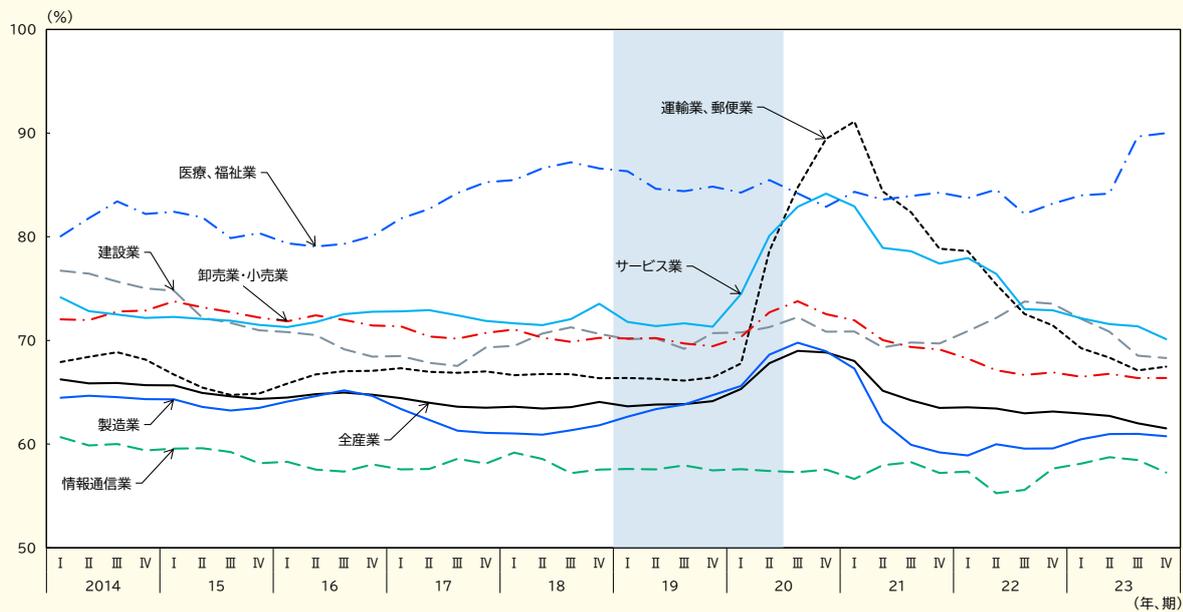
2) 原数値を後方 4 四半期移動平均し、2014 年第 I 四半期（1-3 月期）を 100 として指数化。

● 「運輸業、郵便業」「サービス業」「卸売業・小売業」の労働分配率は低下傾向

次に、第1-(3)-16図により、産業別に労働分配率についてみると、「医療、福祉業」や「サービス業」といった労働集約的な産業ほど高い傾向がある。また、賃金は景況の動きよりも遅れて反応することから、好況時の初期には低下し、不況時の初期には上昇しやすい。産業別の労働分配率をみると、おおむねどの産業においても長期的には低下傾向にあるが、2020年の感染拡大期には、特に「運輸業、郵便業」「サービス業」「卸売業・小売業」などで、企業収益の悪化がみられ、大幅な上昇となった。2023年は、経済社会活動が活発化したことで、全体として低下している。

第1-(3)-16図 産業別にみた労働分配率の推移

○ 「運輸業、郵便業」「サービス業」「卸売業・小売業」の労働分配率は低下傾向。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

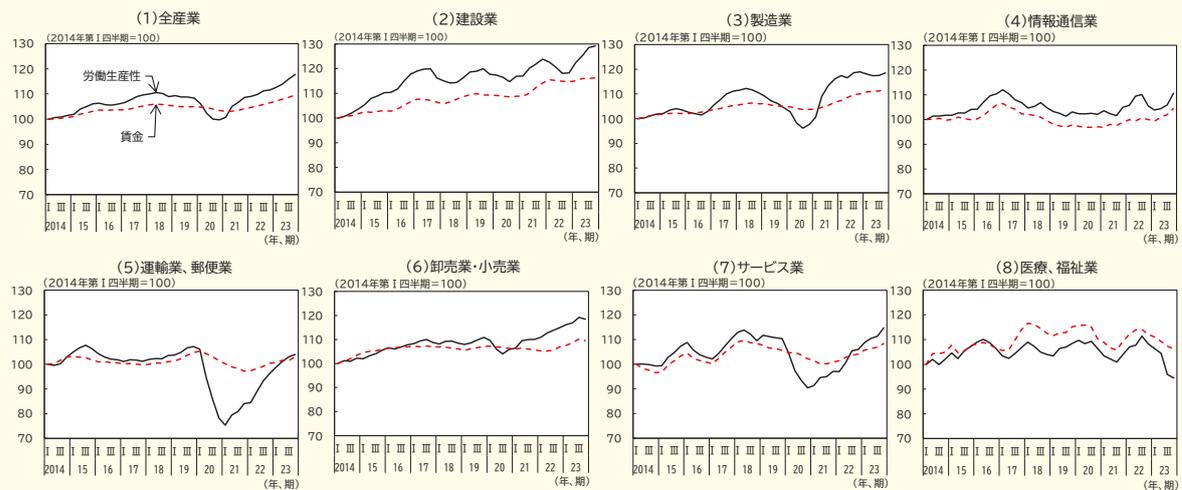
- (注) 1) データは、後方4四半期移動平均を使用。  
 2) 「全産業」は「金融業、保険業」を除く全産業の数値。  
 3) 労働分配率=人件費÷付加価値額、人件費=役員給与+役員賞与+従業員給与+従業員賞与+福利厚生費。  
 付加価値額(四半期)=営業利益+人件費+減価償却額。  
 4) シャドーは景気後退期。  
 5) 「サービス業」は、日本標準産業分類(平成25年10月改定)の「サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を合算。

● 「医療、福祉業」を除き、総じて、労働生産性の伸びが賃金の伸びを上回っている

産業別の労働生産性と賃金の関係について確認しよう。全産業をみると、一人当たりの労働生産性及び一人当たり賃金は上昇傾向で推移している。産業別にみると、一人当たりの労働生産性は特に「製造業」「建設業」「卸売業・小売業」で上昇傾向であるが、「医療、福祉業」は低下傾向にある。一人当たりの賃金は労働生産性と比較すると、「医療、福祉業」を除き、総じて、労働生産性の伸びが賃金の伸びを上回っている。

第 1-(3)-17 図 産業別にみた労働生産性と賃金の推移

○ 「医療、福祉業」を除き、総じて、労働生産性の伸びが賃金の伸びを上回っている。



資料出所 財務省「法人企業統計調査」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) 「全産業」は「金融業、保険業」を除く全産業の数値。  
 2) 一人当たり労働生産性は減価償却費、営業利益、人件費の合計を人員計で除して算出。一人当たり賃金は人件費を人員計で除して算出。  
 3) 原数値を後方 4 四半期移動平均し、2014 年第 I 四半期（1-3 月期）を 100 として指数化。  
 4) 「サービス業」は、日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改定）の「サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」及び「生活関連サービス業、娯楽業」を合わせたもの。

コラム 1-4

バス・タクシー業界における賃金の現状について

コラム 1-2 においては物流業界における 2024 年問題に向けた取組、コラム 1-3 においてはバス会社、コラム 2-10 においてはタクシー会社における人材確保に向けた取組について紹介しているが、本コラムでは、人材確保に向けて重要な要素である賃金の動向を紹介しよう。

まず、コラム 1-4-① 図（1）により、産業大分類ごとに新型コロナウイルス感染症（以下、本コラムにおいて「感染症」という。）拡大前（2019 年）からの賃金上昇率を比較すると、「運輸業、郵便業」は 5.0% となっており、「卸売業、小売業」よりも高い伸びとなっている。同図（2）から、「運輸業、郵便業」の内訳をみると、特に、バス・タクシー業界等を含む「道路旅客運送業」においては、感染拡大前の水準を超え、他の産業と比べても大きく増加していることが分かる<sup>36</sup>。

36 実額ベースは、付 1-(3)-3 図参照。

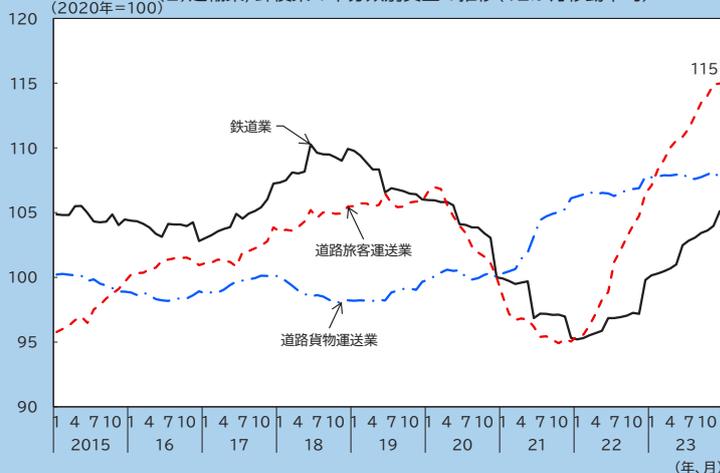
【コラム1-4-①図 産業別賃金について】

- 「運輸業,郵便業」の感染拡大前(2019年)からの賃金の伸びは、「卸売業,小売業」よりも高い伸び。
- 「道路旅客運送業」の賃金は、感染拡大前を超える水準。他の運輸業よりも大きく増加。

(1)主要産業における賃金の伸び(2019年比)

主要産業	対2019年比(%)
サービス業(他に分類されないもの)	6.9
宿泊業,飲食サービス業	5.4
生活関連サービス業,娯楽業	5.3
運輸業,郵便業	5.0
卸売業,小売業	4.2
建設業	3.5
情報通信業	2.9
製造業	1.9
医療,福祉	1.7

(2)運輸業,郵便業の中分類別賃金の推移(12か月移動平均)



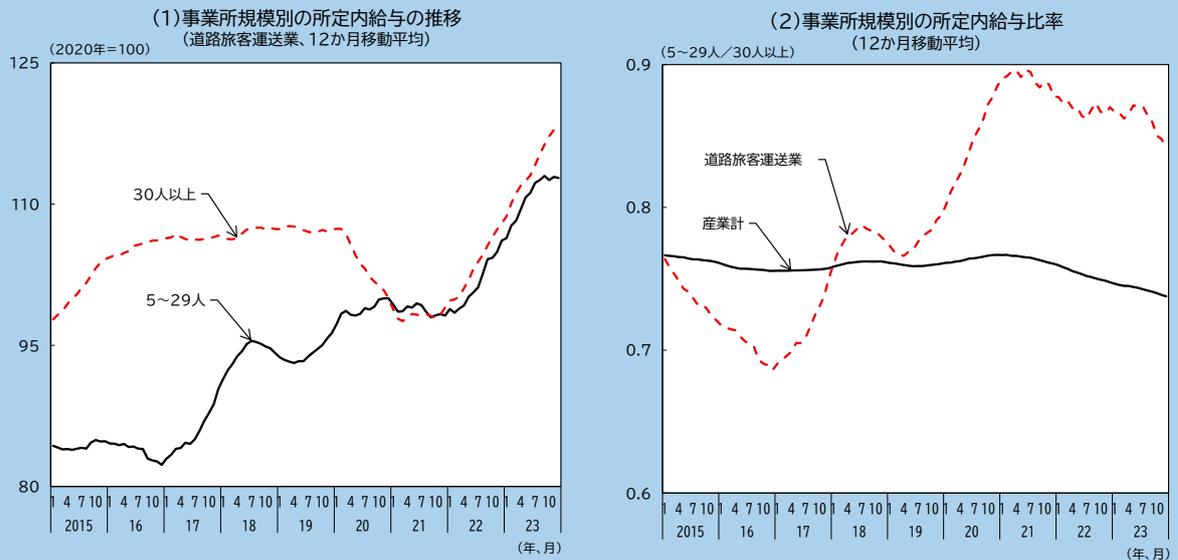
資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

詳細にみると、特に小規模事業所において賃金の底上げが行われていることが分かる。コラム1-4-②図(1)をみると、近年は5~29人規模事業所での名目賃金の伸びが顕著である。この結果、同図(2)が示すように、事業所規模間の所定内賃金の差は縮小傾向にあり、産業計と比較して逆の動きとなっている。

ただし、小規模事業所の事業所における賃上げは、必ずしも利益が増加したことによるものではない。コラム1-4-③図(1)によると、2021年の5~29人規模事業所の付加価値額は2012年の水準を下回っている。また、同図(2)によると、輸送・機械運転従事者の欠員率は、5~29人規模事業所において顕著に高い。こうした状況を踏まえると、道路旅客運送業における小規模事業所での賃上げは、人材確保のため、あるいは人材の流出を防ぐための防衛的賃上げの可能性はある。

【コラム1-4-②図 所定内給与の上昇要因①】

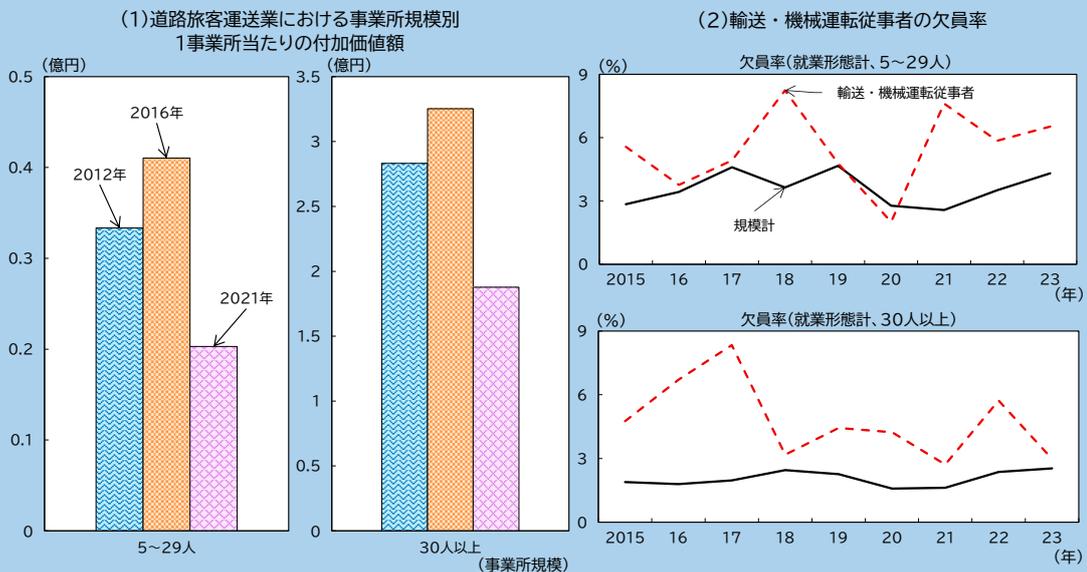
- 近年は5～29人事業所の賃金の伸びが顕著。小規模の事業所を中心とする賃金の底上げが行われている。
- 所定内賃金の事業所規模間の差は縮小傾向にあり、産業計と逆の動きとなっている。



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

【コラム1-4-③図 所定内給与の上昇要因②】

- 5～29人事業所では、付加価値額は2012年の水準を下回る一方、輸送・機械運転従事者の欠員率が顕著に高い。
- 小規模事業所での賃上げは、人材の流出を防ぐためである可能性。



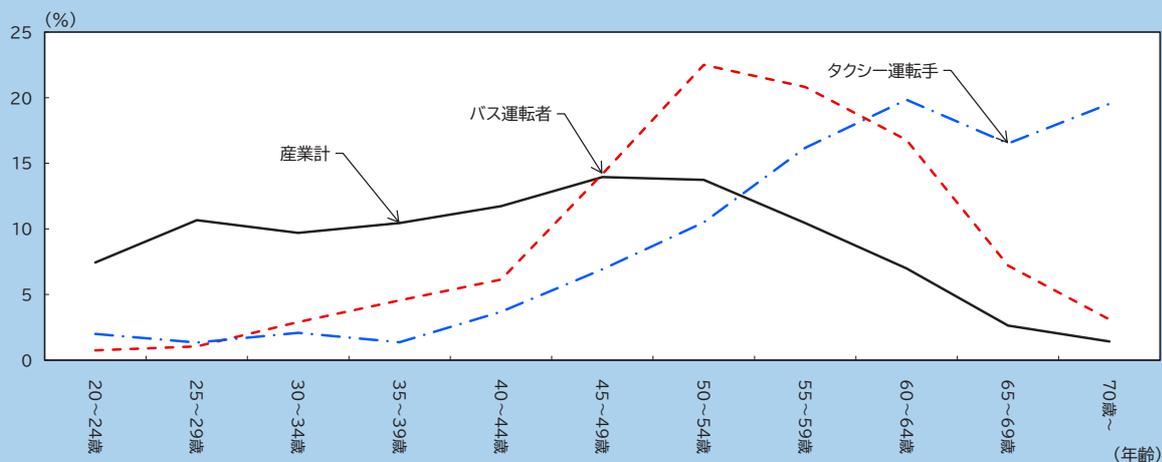
資料出所 (1)は総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」、(2)は厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) (2)の輸送・機械運転従事者は、運輸・郵便業の者に限る。

既にバス・タクシー業界では、コラム1-4-④図のように、高齢化が顕著に進んでおり、今後も人材確保は課題となり続ける可能性がある。国土交通省では、賃金引上げ実現に向けた運賃改定の円滑な実施や二種免許取得支援の導入等の支援策を講じている。また、厚生労働省においても、ハローワークに人手不足対策コーナーを設置し、企業の求人充足に向けた助言や求職者へのきめ細かな支援等を行っていることに加え、バス、タクシー等の長時間労働改善に向けたポータルサイトで改善事例等を紹介している。

【コラム1-4-④図 バス・タクシー運転手の年齢構成比について】

○ バス・タクシー運転手は、他の職種よりも、若年層の労働者が少なく、中高年齢層が多い。タクシー運転手においてその傾向が顕著。今後も人材確保は課題となり続ける可能性。



資料出所 厚生労働省「令和5年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

バス、タクシー等は、人々の移動を支える大切なインフラであり、運転手確保に向けた賃金や労働条件等の待遇改善は喫緊の課題であろう。これについて政府や利用者も含め、社会全体で、人手確保対策や処遇改善に向けて何ができるか、引き続き、考えていく必要があるだろう。

## 第3節 春季労使交渉等の動向

### ● 2023年春季労使交渉では賃上げ率は3.60%と、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準

春季労使交渉の概況についてみる。春季労使交渉とは、多くの企業の労働組合<sup>37</sup>が、毎年2～4月頃にかけて、賃金引上げ等を中心とする労働条件の要求を各企業等（使用者）に提出する、団体交渉を指す。通常、個別企業が労使交渉を行う前に、労働者側は日本労働組合総連合会（以下「連合」という。）等の労働組合の全国中央組織が、使用者側は（一社）日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）といった経済団体が、それぞれ交渉の方針を示している。賃金交渉にあたっては、2月頃に、主に大手企業の労働組合が要求を提出し、3月に交渉を行い、回答が3月終わり頃にとりまとめられる。中小企業については、大手企業交渉結果を踏まえ交渉が開始され、7月頃まで交渉が行われ、最終的な結果がとりまとめられるのは7月以降となる。

政府としては、政労使の意見交換の実施や三位一体の労働市場改革<sup>38</sup>等、賃上げを実現する

37 労働組合は、企業別労働組合が中心であるものの、それらが集まった産業別労働組合や、さらに、それらが集まった日本労働組合総連合会（連合）といった全国的中央組織をつくり、毎年の春季労使交渉を主導している。

38 三位一体の労働市場改革は、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化を指す。