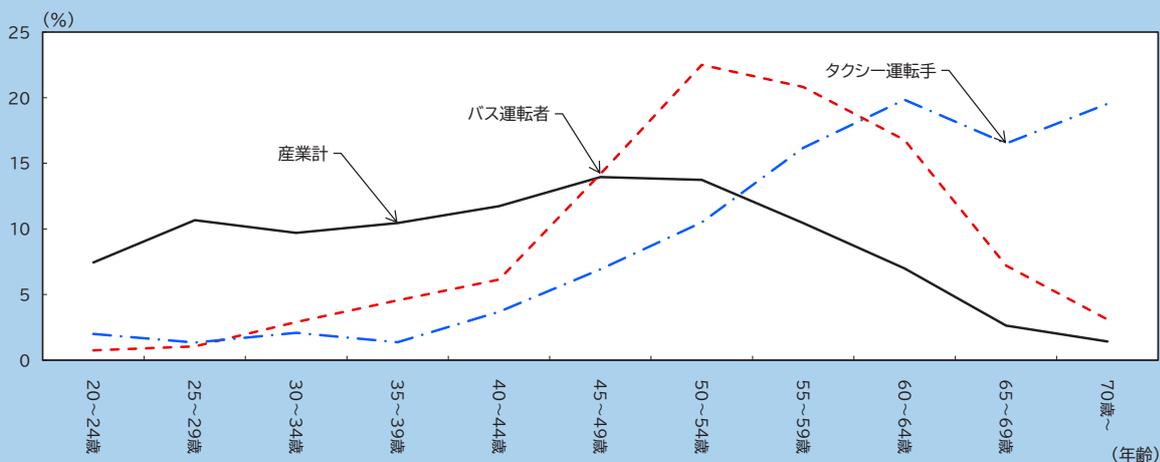


【コラム1-4-④図 バス・タクシー運転手の年齢構成比について】

○ 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³⁷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³⁸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。

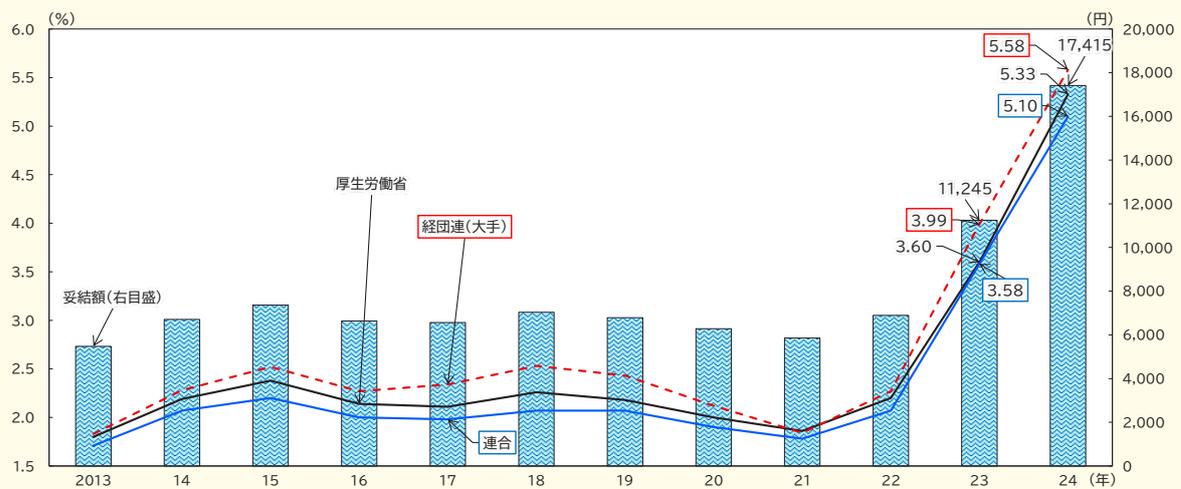
38 三位一体の労働市場改革は、リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化を指す。

ための環境整備に取り組んでいる。

第1-(3)-18図により、賃上げ集計結果をみると、2023年は、妥結額は11,245円、賃上げ率は3.60%（厚生労働省調査）となり、集計対象が異なるため厳密な比較はできないものの、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準となった。また、「経団連」の調査³⁹では3.99%、連合が2023年7月5日に公表した第7回（最終）回答結果では3.58%となった。

なお、2024年の賃上げ率については、連合の集計結果では5.10%と1991年の5.66%に次ぐ33年ぶりの高水準となった。

第1-(3)-18図 賃上げ集計結果の推移



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・大手企業業種別妥結結果(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、原則として従業員500人以上の主要22業種の大手企業。
 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。
 4) なお、2023年については、春季労使交渉における妥結額は11,245円、賃上げ率は3.60%と、集計対象が異なるため厳密な比較はできないものの、1993年の3.89%に次ぐ30年ぶりの高水準となっている。

● 2023年の賃金の改定額、改定率ともに、比較可能な1999年以降、最高値

春季労使交渉の結果を受けて、2023年の賃金改定の状況をみていこう⁴⁰。第1-(3)-19図により、一人当たり平均賃金の改定額は9,437円、改定率は3.2%と、比較可能な1999年以降⁴¹、改定額、改定率ともに最高値となった。5,000人以上規模企業の改定額は12,394円、改定率は4.0%となるなど、大きく賃金を上昇させたほか、100~299人規模企業においても改定額は7,420円、改定率は2.9%となるなど、底上げが行われたものの、改定額、改定率とも

39 2023年の調査は原則として従業員500人以上、主要21業種の大手企業241社のうち回答が把握できた136社の金額について集計した妥結結果である。

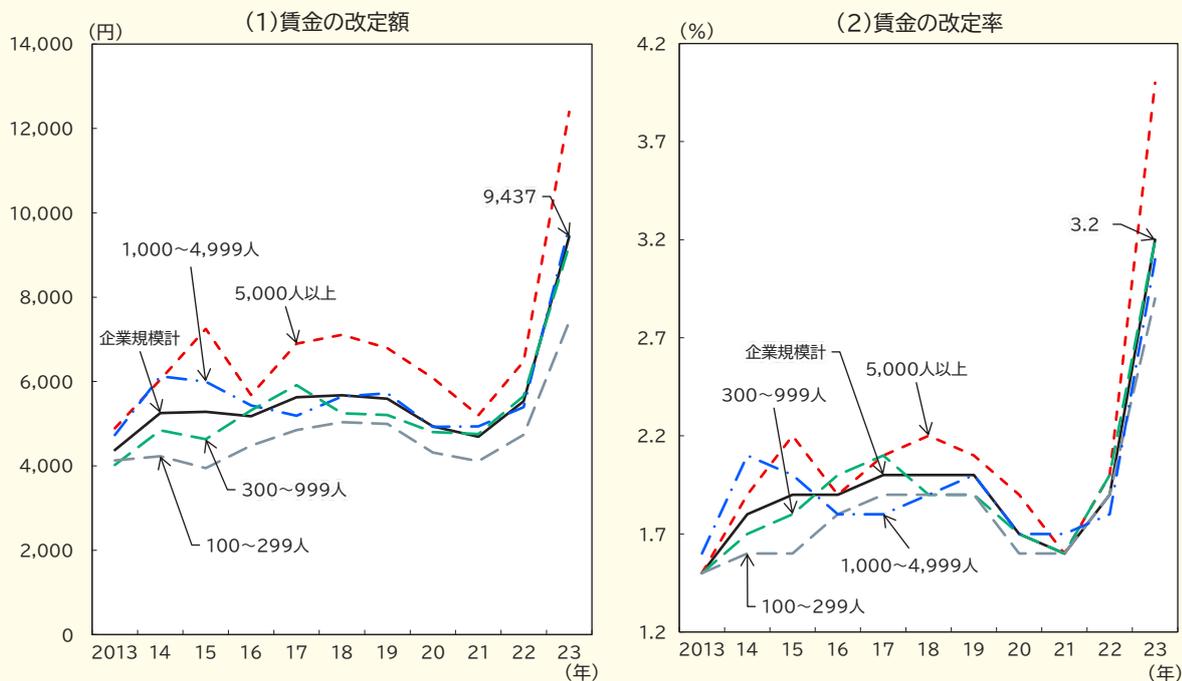
40 「賃金引上げ等の実態に関する調査」は、中小企業や労働組合のない企業も含む民間企業(常用労働者100人以上)について調査しており、第1-(3)-18図における東証一部上場、従業員500人以上大手企業を調査対象としている「春季労使交渉・大手企業業種別回答状況(加重平均)」、組合のある企業を対象としている「春季生活闘争(最終)回答集計結果」等の春季労使交渉の調査と比較して、調査範囲が広い。

41 1998年調査以前は「一人当たり平均賃金」が増額した企業のみ調査しているため単純比較できない。

に企業規模によって差が見られた⁴²。

第1-(3)-19図 一人当たり平均賃金の改定額及び改定率の推移

○ 2023年の改定額、改定率ともに、比較可能な1999年以降で最高値。



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) 集計対象は、賃金の改定を実施又は予定している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。

●賃上げを実施する企業は約9割、ベースアップを実施する企業は大きく増加し、比較可能な2004年以降で最高水準。いずれも前年に引き続き全ての企業規模で増加

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⁴³の実施状況について確認する。第1-(3)-20図(1)により、2023年の賃上げ実施企業割合⁴⁴をみると、春季労使交渉などを反映して、前年に引き続き大きく上昇しており、9割近くに達している。企業規模別にみると、5,000人以上規模企業においては9割以上が賃上げを実施又は実施予定であることが分かる。一方、100~299人規模企業においては5,000人以上の規模よりも10%ポイント近く低い水準となっており、企業規模が大きいほど実施割合が高い。

42 なお、改定後の賃金を支給する企業の割合は、5月頃から徐々に上昇し、8月頃には約9割の企業に反映されることとなる。(付1-(3)-4図)

43 ベースアップは、賃金表(学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているかを表にしたもの)の改定により賃金水準を引き上げること。これに対し、あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することを「定期昇給」という。毎月勤労統計調査における名目賃金は、マクロの賃金データであるため、その伸び率は「ベースアップ」の影響を受けやすく、各労働者の「定期昇給」による賃金増の影響は受けづらいことに留意が必要。

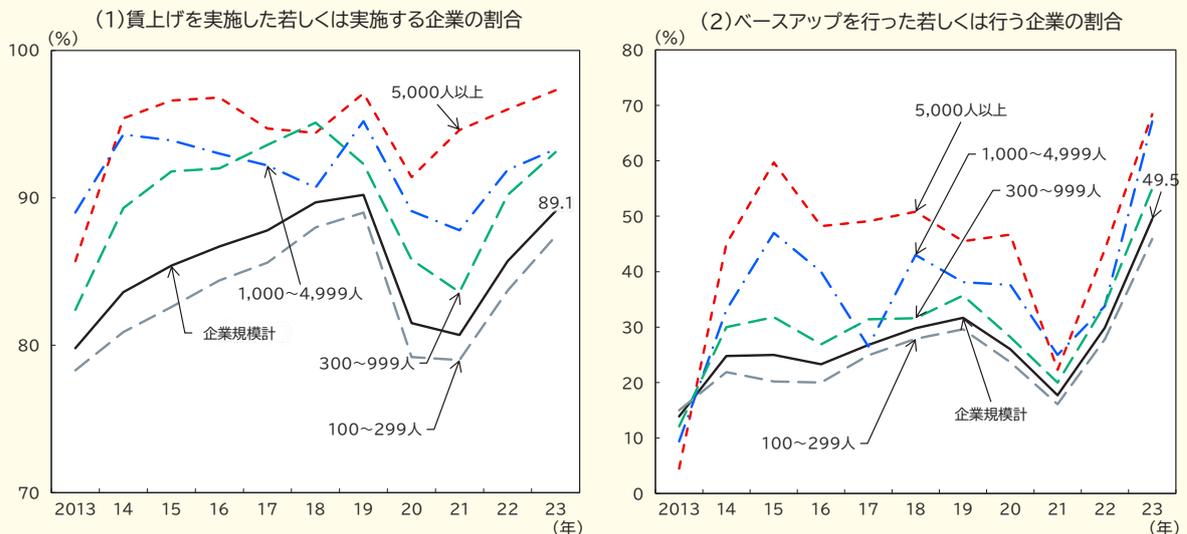
44 「一人当たり平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

同図(2)により、2023年の一般職のベースアップ実施企業割合⁴⁵をみると、春季労使交渉などを反映して、前年を大幅に上回る5割近くの企業が実施又は実施予定であり、比較可能な2004年以降で最高値となった。企業規模別にみると、「1,000~4,999人」及び「5,000人以上」の規模の企業においては7割近くであるが、「100~299人」規模企業は20%ポイント近く低い水準となっており、企業規模が大きいほど実施割合が高い。

2023年においては、賃上げやベースアップを実施又は実施予定の企業が前年よりも更に増加している⁴⁶ものの、規模の小さい企業は大企業よりも少なく、改定率等においても、大企業よりも小幅となっている。春季労使交渉などを通じて、大幅な賃上げが続いているが、持続的な賃上げに向けては、我が国の大半を占める中小企業の労働者の賃上げやベースアップの動きがより活発になり、賃金の上昇を国民全体で実感できるようになっていくよう、引き続き、政労使一体となった取組が望まれる⁴⁷。

第1-(3)-20図 一人当たり平均賃金を引き上げる企業の割合の推移

○ 賃上げやベースアップを実施する企業の割合は、前年に引き続き、2023年も大きく上昇。



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。
 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。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。
 3) 調査対象は常用労働者100人以上の企業。

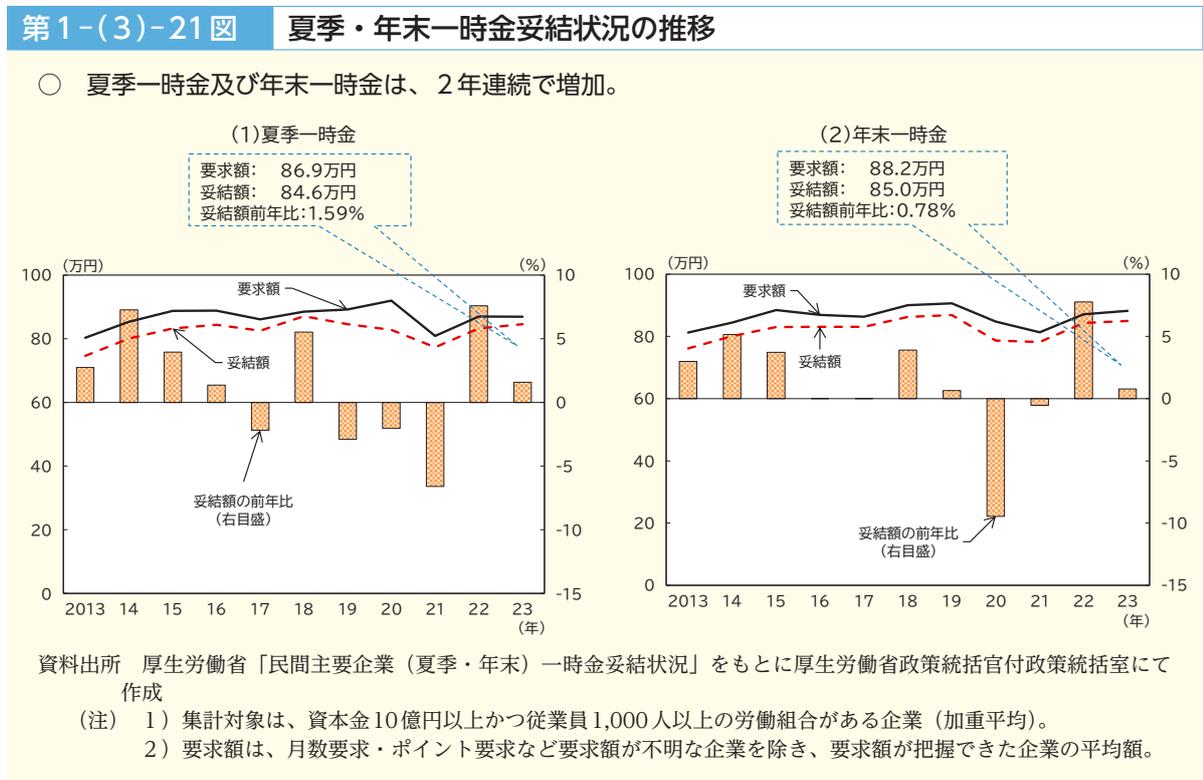
45 賃金の改定を実施又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業のうち定期昇給制度がある企業について集計したもの(一般職については、定期昇給制度がある企業割合は、企業規模計で2023年83.4%)。

46 物価高騰を受け、賃金改定の決定にあたり、物価の動向を重視する傾向がみられる。(付1-(3)-5図)

47 2024年においては、政府は、春季労使交渉の開始に先立って政労使の意見交換を行い、政府は物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向け、賃上げ促進税制や価格転嫁対策、特に労務費の転嫁の強化を強力に進めていくとし、経済界と認識の共有を行った。厚生労働省では、賃上げの流れが地方や中小企業にも波及していくよう、労使団体、地方公共団体、経済産業省や公正取引委員会等の関係省庁とも連携しながら、春季労使交渉の行われた3月に、全国の都道府県労働局において「地方版政労使会議」を開催した。

●夏季一時金及び年末一時金は、2年連続で増加

さらに、第1-(3)-21図により、夏季・年末一時金妥結状況の推移をみると、2023年の夏季一時金の妥結額は84.6万円、前年比1.59%増、年末一時金の妥結額は85.0万円、前年比0.78%増と、両者ともに2年連続で増加した。



●2024年の春季労使交渉の動き

2023年の春季労使交渉においては、30年ぶりの大幅な賃上げとなり、ベースアップを実施する企業も多数見受けられた。ここでは、2024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。

まずは、労働者側の動きをみてみよう。連合は、2023年12月に「2024春季生活闘争方針」を公表し、「みんなで賃上げ。ステージを変えよう!」というスローガンのもとに、「社会全体で問題意識を共有し、持続的な賃上げを実現する」「人への投資」をより一層積極的に行うとともに、国内投資の促進とサプライチェーン全体を視野に入れた産業基盤強化などにより、日本全体の生産性を引き上げ、成長と分配の好循環を持続的・安定的に回していく」こと等に取り組むこととしており、価格転嫁に向けたサプライチェーン全体での取組について言及している。その上で、「賃上げ要求」としては、「経済社会のステージ転換を着実に進めるべく、全ての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」「底支え」「格差是正」の取組強化を促す観点から、前年を上回る賃上げを目指す。賃上げ分3%以上、定昇相当分（賃金カーブ維持相当分）を含め5%以上の賃上げを目安とする。」とし、昨年水準を上回る賃上げ要求を掲げている。

さらに、使用者側の動きをみてみよう。経団連は、2024年1月に公表した「2024年版経営労働政策特別委員会報告-デフレ完全脱却に向けた「成長と分配の好循環」の加速」において、賃金引上げについて、「社内外の様々な考慮要素を総合的に勘案しながら適切な総額人件

費管理の下で自社の支払能力を踏まえる「賃金決定の大原則」に則った検討の際、特に物価動向を重視し、自社に適した対応について企業労使で真摯な議論を重ねて結論を得る必要がある。」「物価動向との比較検討にあたっては、企業全体の賃金増加分（賃金総額の上昇率）だけではなく、働き手個人々人における実際の賃金引上げ状況を表している「賃金引上げ率（制度昇給+ベースアップ）」を用いるなど、多面的な見方も必要である」「月例賃金（基本給）の引上げにあたっては、物価上昇が続いていることに鑑みれば、制度昇給（定期昇給、賃金体系・カーブ維持分の昇給）に加え、ベースアップ実施を有力な選択肢として検討することが望まれる。」「さらに、労働力不足が深刻化し、人材獲得競争がより激化する中、自社の賃金水準が国内外の企業に対して競争力を有しているかを検証した上で、人材確保の観点から、必要に応じてベースアップ実施による賃金水準の引上げを含めた見直しを検討することが有益といえる。」とし、ベースアップ実施について言及している。

こうした中で、2024年3月13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。足下の急激な物価上昇などに対応するため、基本給を底上げするベースアップや賞与で、労働組合側の要求に軒並み満額か要求を上回る回答があった。

連合が7月3日に発表した「2024年春季生活闘争の第7回（最終）回答集計結果」によれば、加重平均での月例賃金は、賃上げ額15,281円、賃上げ率5.10%と、1991年に次ぐ高水準となった。組合員数300人未満の集計でみても、月例賃金は賃上げ額11,358円、賃上げ率は4.45%と高水準であり、大企業にとどまらず、中小企業にまで、賃上げの力強い動きに広がりが見られる。企業によっては、労働組合の要求を上回る回答や人材確保の観点からパートタイム労働者の待遇改善を目的に時給引上げを回答するケースもあり、様々な産業で、賃上げの力強い動きがでてきていることがうかがえる。

●労働組合員数は3年連続で減少、推定組織率は3年連続で低下したものの、パートタイム労働者の労働組合員数、推定組織率ともに過去最高

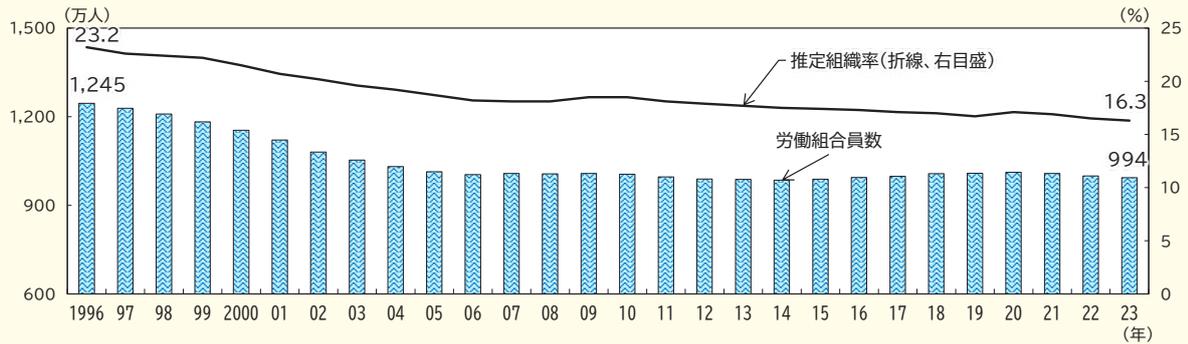
最後に、労働組合の状況についてみてみよう。

第1-(3)-22図により、労働組合員数及び推定組織率の推移をみると、2023年は、労働組合員数994万人と2年連続で1,000万人を割り、推定組織率は16.3%となり、ともに3年連続で低下した。

一方、第1-(3)-23図をみると、2023年は、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の141万人、推定組織率は8.4%となった。

第1-(3)-22図 労働組合員数及び推定組織率の推移

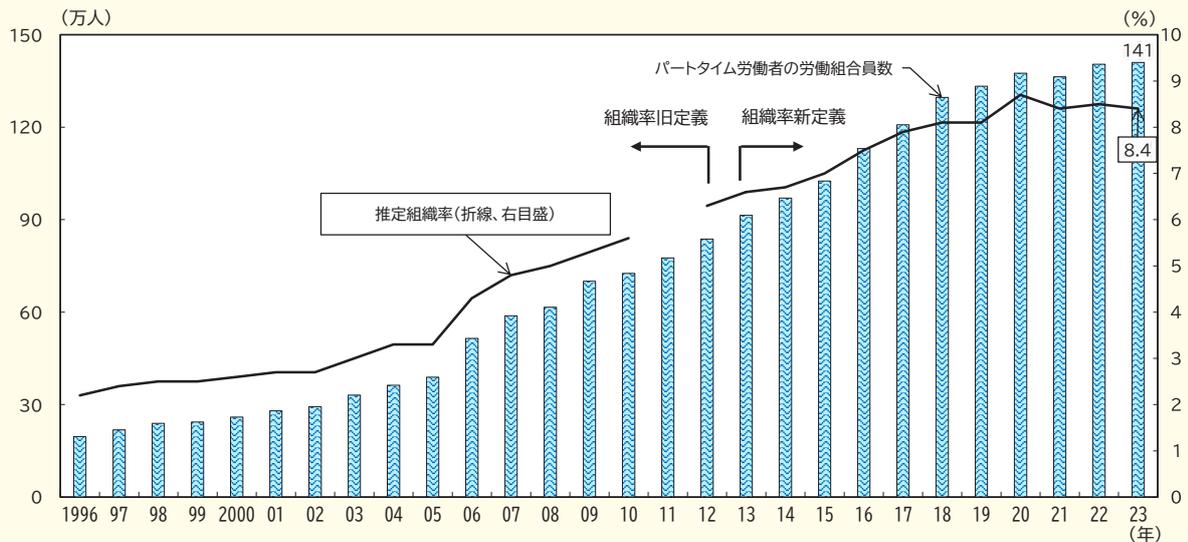
○ 足下の労働組合員数は3年連続で減少し、推定組織率は3年連続で低下。



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、労働組合員数を総務省統計局「労働力調査（基本集計）」（各年6月）の雇用者数で除して得られた数値。
 3) 2011年の推定組織率は、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計算した値である。時系列比較の際は注意を要する。

第1-(3)-23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

○ 2023年のパートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の141万人、推定組織率は8.4%。



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) 「パートタイム労働者の労働組合員数」は、2000年までは10人未満で四捨五入している。
 3) 「雇用者数」は、いずれも総務省統計局「労働力調査（基本集計）」の各年6月分の数値を用いている。
 4) 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、これに「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。
 5) 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雇用形態が「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、これに「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。なお、「労働力調査（基本集計）」において2012年以前は、就業時間が週35時間未満のうち雇用形態が「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。
 6) 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。