

第2節 賃金の動向

●就業形態計の現金給与総額は4年連続で増加

労働者一人当たりの賃金である現金給与総額²の推移をみると、2024年の就業形態計の現金給与総額は、前年比2.8%増と、4年連続で増加した（第1-(3)-7図（1）（2））。

就業形態別に現金給与総額をみると、一般労働者の現金給与総額は、所定内給与及び特別給与の増加がけん引し、前年比3.2%の増加となった。パートタイム労働者の現金給与総額は、所定内給与が過去10年間で最大の増加幅となった。パートタイム労働者の時給は前年比4.3%増加の1,343円となり、過去10年間でみても増加傾向である（第1-(3)-8図）。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の進展のほか、労働力需給の引き締まりが考えられる。

2024年の現金給与総額の伸び率の寄与度分解をみると、高齢者の労働参加の進展等によるパートタイム比率が上昇したことから「パートタイム労働者比率による要因」がマイナスに寄与したが、33年ぶりの高水準となった春季労使交渉の賃上げや経常利益拡大などを背景として、「一般労働者の所定内給与による要因」が前年比1.6%、「一般労働者の特別給与による要因」が前年比1.2%のプラスの寄与となった（第1-(3)-9図）。

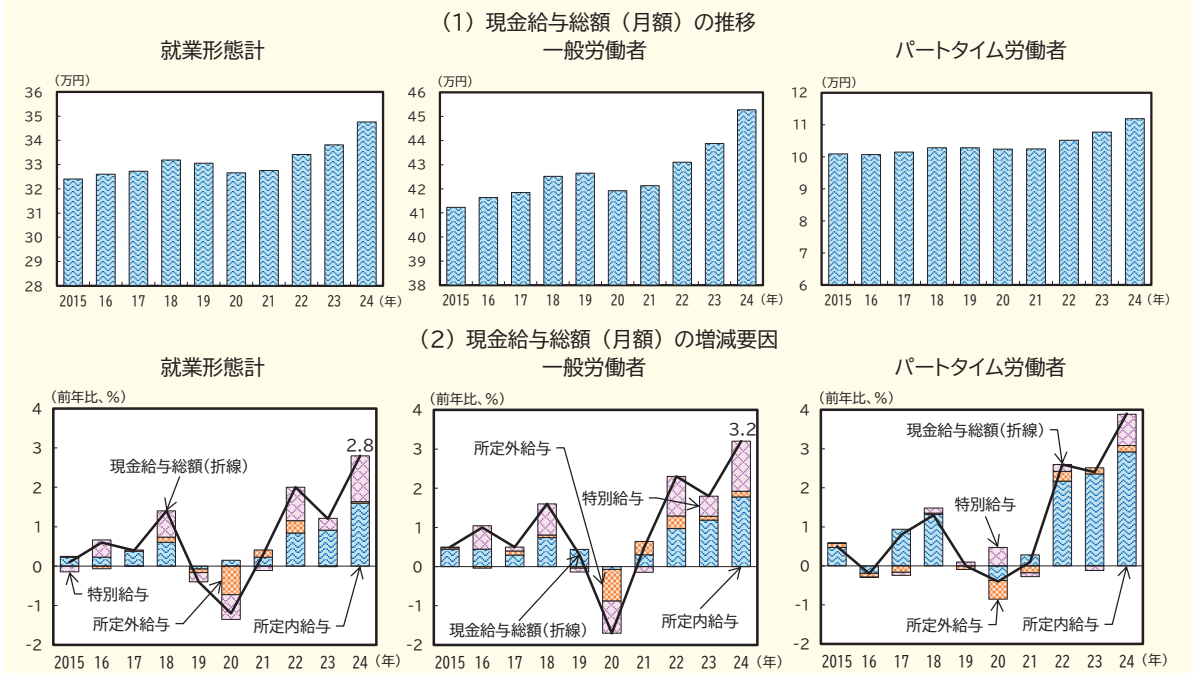
また、現金給与総額の推移を月次でみると、所定内給与及び特別給与の伸びがけん引し、36か月連続で前年同月比増加となった（第1-(3)-10図）。一般労働者については45か月連続で前年同月比増加、パートタイム労働者については38か月連続で前年同月比増加となった。

さらに、産業別³の現金給与総額は、全ての産業で増加した（第1-(3)-11図）。事業所規模別の現金給与総額は、全ての事業所規模で増加し、特に、事業所規模「5～29人」の現金給与総額は前年比2.5%上昇し、33年ぶりの上昇幅となった（第1-(3)-12図）。このように、2024年は産業、事業所規模にかかわらず、現金給与総額の伸びがみられ、全体として力強い動きとなった。

-
- 2 「現金給与総額」とは、「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。）」の合計額である。「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。
- 3 本節で産業に着目する場合は、「建設業」「製造業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」を中心に確認することとする。

第1-(3)-7図 就業形態別にみた現金給与総額の推移

○ 就業形態計の現金給与総額は4年連続で増加。

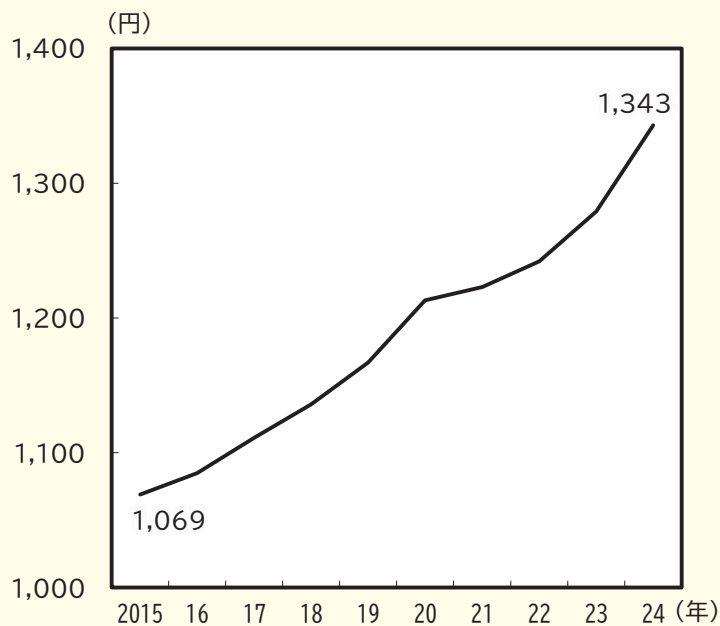


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。
2) 指数(2024年)に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで2024年の実数値を算出し、2023年以前の実数値は、2024年の数値を対前年比伸び率で除して算出。
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。

第1-(3)-8図 パートタイム労働者の時給の推移

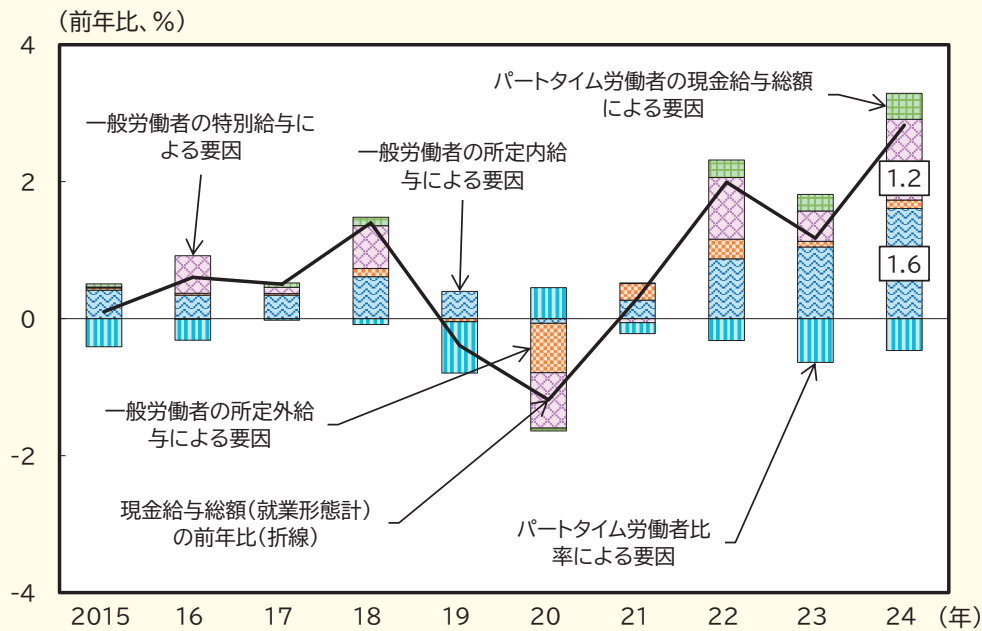
○ パートタイム労働者の時給は増加傾向。



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

第1-(3)-9図 現金給与総額の伸び率の寄与度分解の推移

- 2024年の就業形態計の現金給与総額は、パートタイム労働者比率の増加がマイナス寄与。

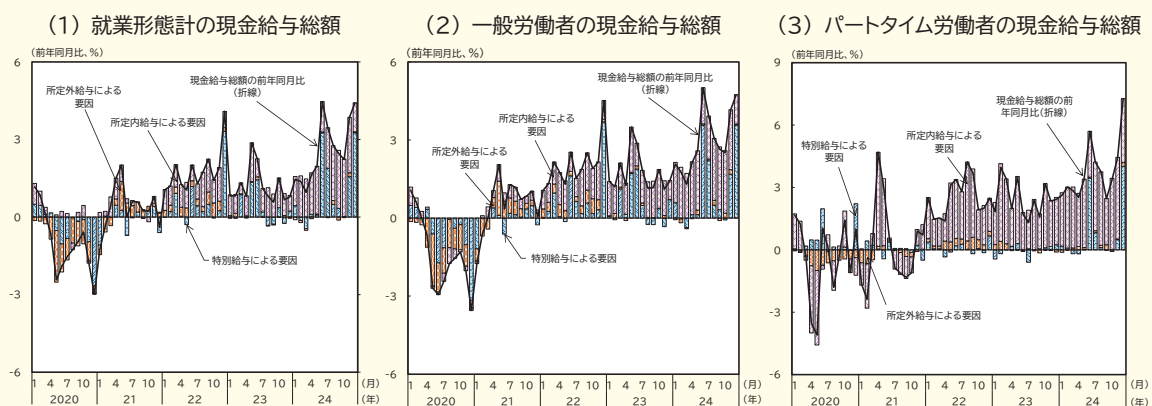


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。
 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で除して実数値を算出し、これらの数値を基にパートタイム労働者比率を集計。
 3) 2024年の寄与度の算出においては、2023年のデータとして、「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」を用いている。
 4) 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。

第1-(3)-10図 就業形態別現金給与総額の伸び率の推移(月次)

- 現金給与総額は前年同月比で、就業形態計では36か月連続で増加。

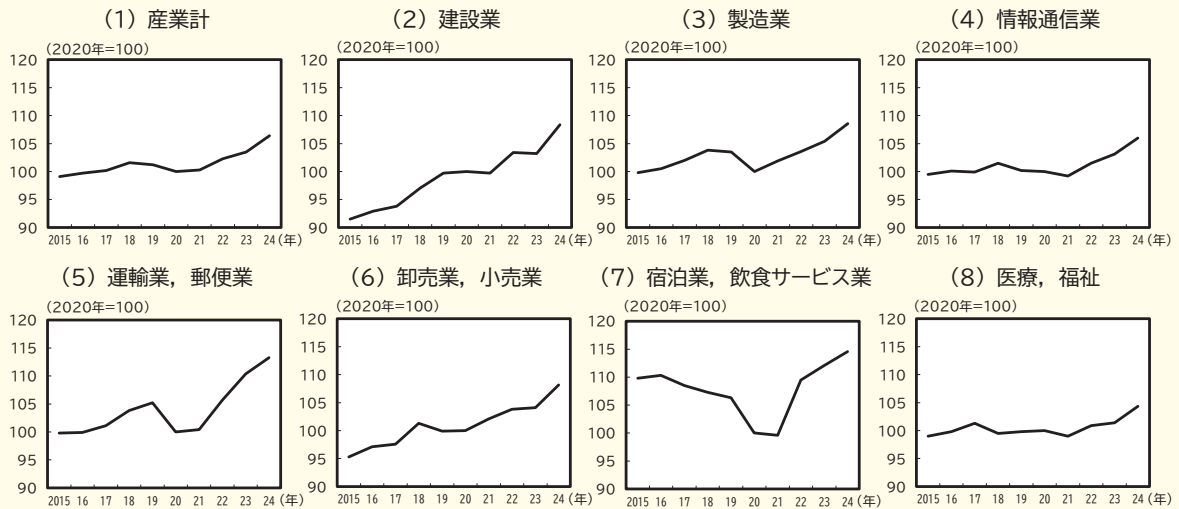


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。
 2) 2024年の前年同月比の算出においては、2023年のデータとして、「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」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。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)-11図 産業別現金給与総額の推移

○ 2024年の産業別現金給与総額は、全ての産業で増加。



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

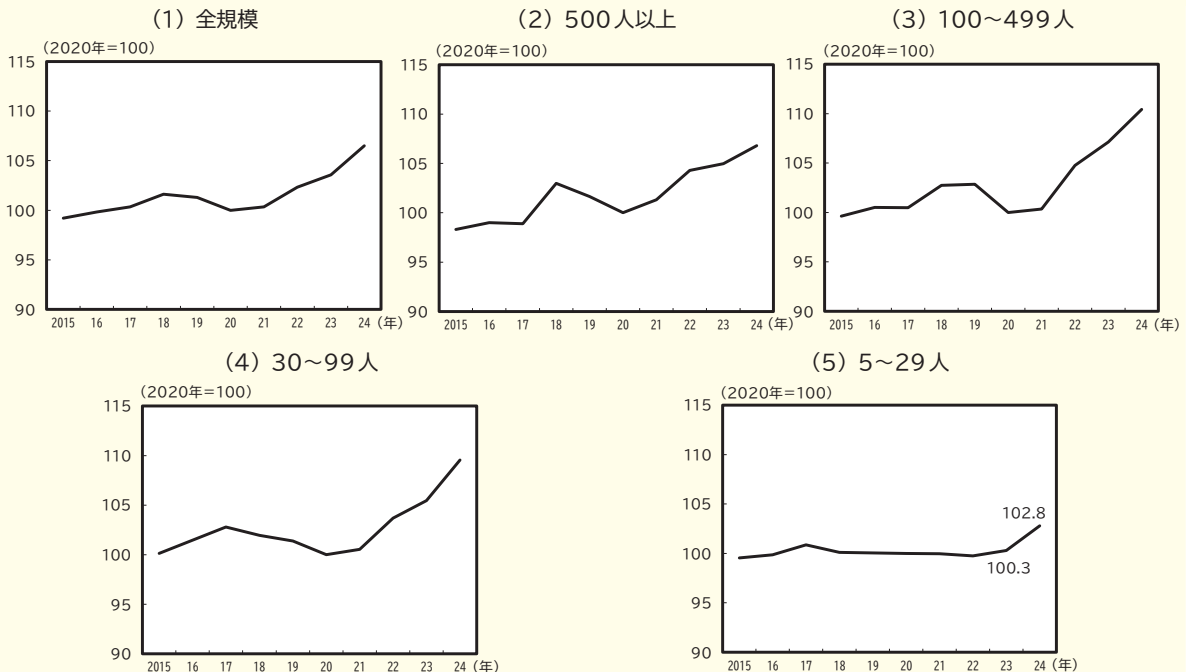
(注) 1) 事業所規模5人以上の値。

2) 2024年の指数については、2023年の指数に2024年の対前年比伸び率を乗ずることで算定。

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)-12図 事業所規模別現金給与総額の推移

○ 2024年の事業所規模別現金給与総額は、全ての事業所規模で増加し、特に事業所規模5～29人については33年ぶりの上昇幅。



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) 調査産業計の値。

2) 「(1) 全規模」は事業所規模5人以上の値。

3) 2024年の指数については、2023年の指数に、「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」と2024年の公表実数値を用いて算出した2024年の対前年比伸び率を乗ずることで算定。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。

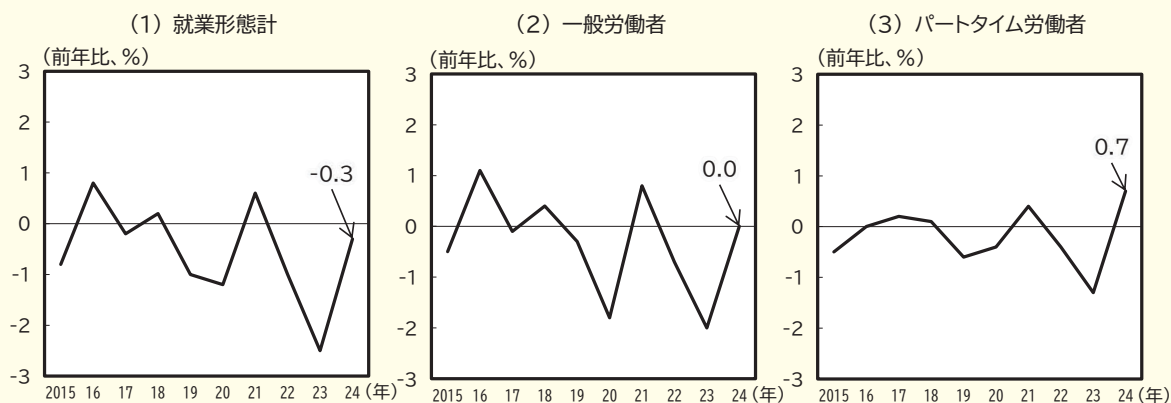
●実質賃金は就業形態計では3年連続減少したが、一般、パートでは3年ぶりにマイナスから脱した

実質の現金給与総額（以下「実質賃金」という。）を年次で見ると、前年比0.3%減と、3年連続で減少した（第1-(3)-13図）。しかし、就業形態別の実質賃金を年次で見ると、一般労働者が前年比0.0%、パートタイム労働者が前年比0.7%増と3年ぶりにマイナスから脱した。一般労働者及びパートタイム労働者の実質賃金がマイナスから脱したにもかかわらず、就業形態計の実質賃金が減少した理由としては、第1-(3)-9図でみたように、パートタイム労働者比率が上昇したことによるものである。

実質賃金の推移を月次で見ると、2024年6月には、特別給与が増加したことから、実質賃金は27か月ぶりに前年同月比増加となった（第1-(3)-14図）。その後、実質賃金は8～10月は前年同月比減少、11～12月は再び前年同月比増加となった。実質賃金の伸び率は、増減を繰り返しながら推移しているが、物価上昇の影響を受けつつ、2024年全体で見るとマイナス幅が縮小となった。就業形態別の実質賃金を月次で見ると、一般労働者の実質賃金は、2024年6月には、27か月ぶりに前年同月比増加となった後、8～9月には前年同月比減少、10月には横ばい、11～12月には再び前年同月比増加と、就業形態計とほぼ同様の動きがみられた。パートタイム労働者の実質賃金については、就業形態計、一般労働者よりも高い伸び率で推移しており、2024年は、9月を除き、5～12月まで前年同月比で増加した。

第1-(3)-13図 実質賃金（年次）の推移

- 実質賃金は就業形態計では3年連続減少したが、一般、パートでは3年ぶりにマイナスから脱した。

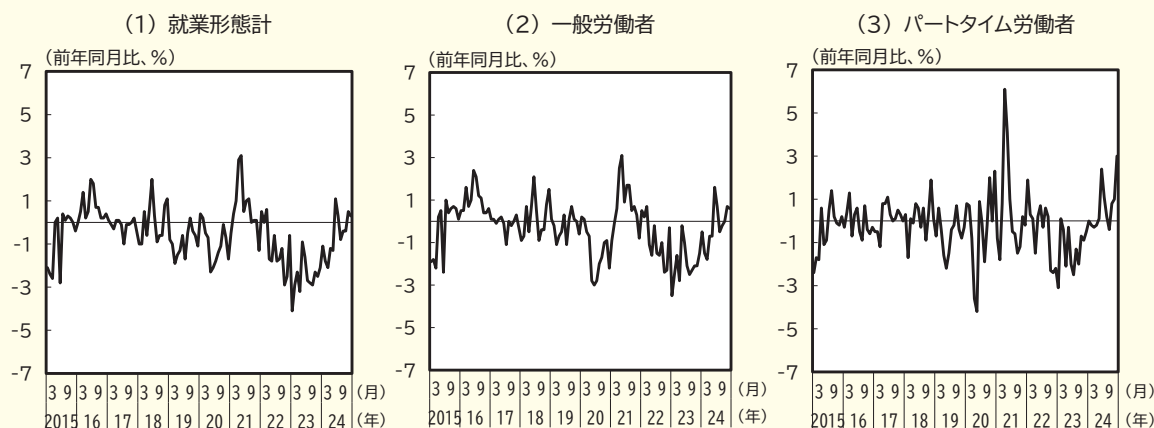


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。
 2) 「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。
 3) 実質賃金は、現金給与総額を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出。

第1-(3)-14図 実質賃金（月次）の推移

○ 実質賃金（月次）は、増減を繰り返しながら推移。



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、事業所規模5人以上の値。

2) 「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。

3) 実質賃金は、現金給与総額を消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で除して算出。

●所定内給与は全ての事業所規模で前年から増加、産業別では幅広い産業で前年比2%を超える伸び率

事業所規模別の所定内給与をみると、全ての事業所規模で前年から増加した（第1-(3)-15図）。事業所規模によっては前年比2%を超える伸び率となっており、春季労使交渉による賃上げの着実な実施など、賃上げの動きが広がっていることがうかがえる⁴。「30～99人」については、前年比3.4%増と他の事業所規模よりも高い伸び率となっているが、この要因としては、パートタイム労働者比率の上昇率が他の事業所規模と比較して相対的に弱かったこと⁵が考えられる。産業別の所定内給与をみると、幅広い産業で前年比2%を超える伸び率となった。

また、所定外給与の動向を確認する。事業所規模別の所定外給与をみると、事業所規模「500人以上」を除き所定外給与が減少した。産業別にみると、時間外労働の上限規制によって所定外労働時間が減少した影響により、「建設業」「運輸業、郵便業」などの産業について減少したが、「製造業」「情報通信業」などの産業については増加した。事業所規模「500人以上」の事業所については、「製造業」「情報通信業」などが所定外給与を押し上げたと考えられる。

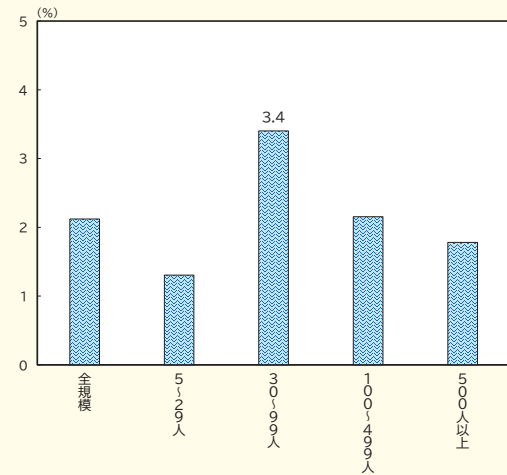
4 中小企業においては、感染症の拡大後には業績の改善を伴わなくても賃上げを実施するようになったという分析もある（井上（2025））。こうしたことを背景に中小の事業所も含め、全ての事業所において所定内給与が前年から増加したことも考えられる。

5 所定内給与を基に算出したパートタイム労働者比率は、事業所規模「5～29人」については前年差0.57%ポイント上昇の40.29%、「30～99人」については前年差0.01%ポイント上昇の30.50%、「100～499人」については前年差1.01%ポイント上昇の23.77%、「500人以上」については前年差0.28%ポイント上昇の15.74%となった。

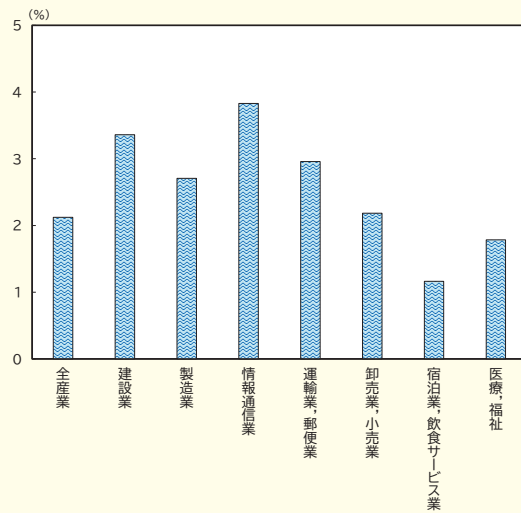
第1-(3)-15図 所定内給与及び所定外給与の伸び率

- 2024年の事業所規模別所定内給与は全ての事業所規模で前年から増加、産業別では幅広い産業で前年比2%を超える伸び率。

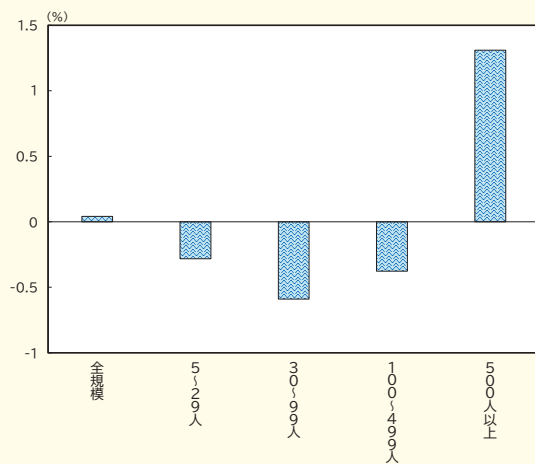
(1) 2024年における事業所規模別所定内給与の伸び率



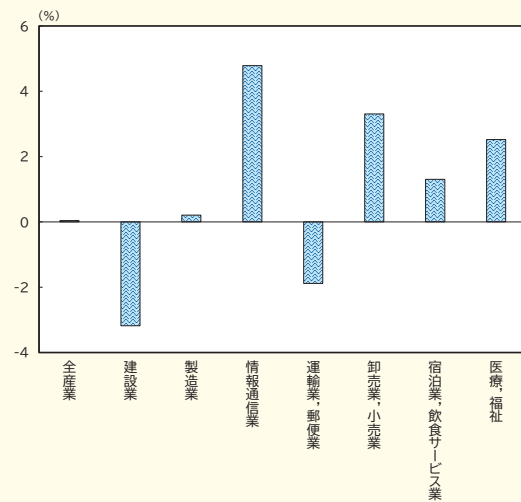
(2) 2024年における産業別所定内給与の伸び率



(3) 2024年における事業所規模別所定外給与の伸び率



(4) 2024年における産業別所定外給与の伸び率



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) 「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」を用いて伸び率を算定。

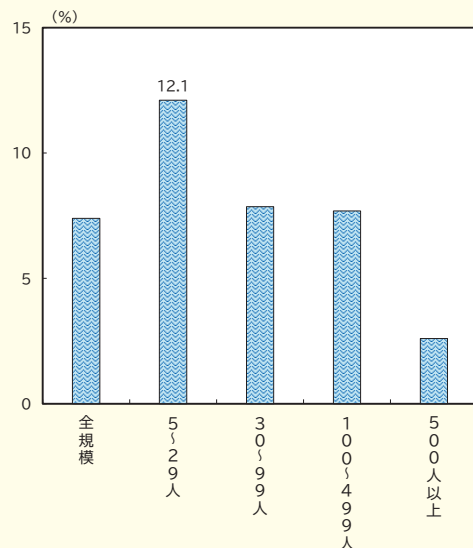
●特別給与は、全ての事業所規模で前年から増加、産業別では幅広い産業で前年から増加

事業所規模別の特別給与の伸び率をみると、全ての事業所規模で特別給与は前年比プラスとなっており、特に事業所規模「5～29人」では前年比12.1%増加し、他の事業所規模よりも高い伸びであった（第1-(3)-16図）。事業所規模「5～29人」については、他の事業所規模よりも所定内給与の伸び率が低いことなどから、特別給与による賃金上昇の寄与が高いと考えられる。産業別の特別給与の伸び率をみると、好調な企業収益を背景に、幅広い産業で前年比プラスとなっており、伸び率が10%を超える産業は「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「医療、福祉」であった。

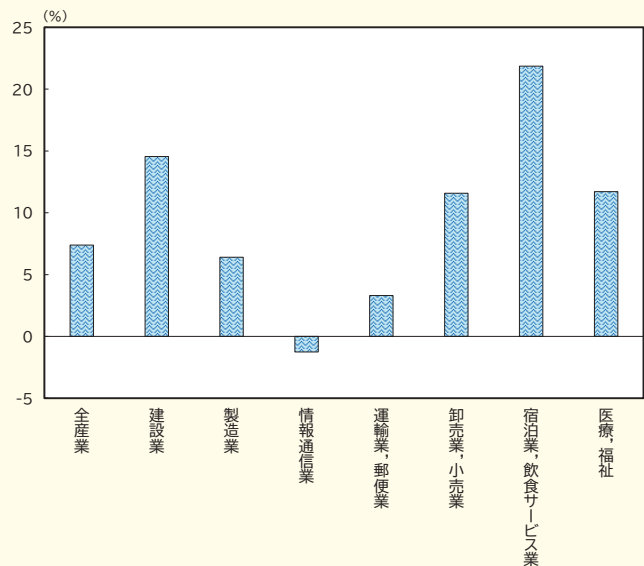
第1-(3)-16図 特別給与の伸び率

- 特別給与は、全ての事業所規模で前年から増加、「5～29人」で10%を超える伸び、産業別では幅広い産業で前年から増加。

(1) 2024年における事業所規模別特別給与の伸び率



(2) 2024年における産業別特別給与の伸び率



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) 「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」を用いて伸び率を算定。
2) 各年の6～8月、11～12月における「特別に支払われた給与」を合計したもの。

●労働分配率は、企業の資本金規模にかかわらず、ほぼ横ばい

マクロ経済における労働分配率⁶については、賃金は景況の動きよりも遅れて反応することから、労働分配率は、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ことに留意が必要である。

企業の資本金別の労働分配率⁷をみると、過去10年間ににおける景気拡大局面では、全ての資本金規模において労働分配率は低下傾向であった（第1-(3)-17図）。2020年は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⁸が、2021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、労働分配率は低下傾向となった。2024年には、いずれの資本金規模の企業でも労働分配率はほぼ横ばいで推移した。

産業別の労働分配率をみると、労働集約的な産業ほど労働分配率が高い傾向があることが分かる（第1-(3)-18図）。このため、2024年第Ⅳ四半期（10-12月期）の「医療、福祉業」の労働分配率（後方4四半期移動平均）は82.8%、「建設業」の労働分配率（後方4四半期移動平均）は67.6%、「製造業」の労働分配率（後方4四半期移動平均）は59.3%となっているなど産業により労働分配率の水準にばらつきがみられているが、推移をみると2024年は幅広い産業でほぼ横ばいとなった。

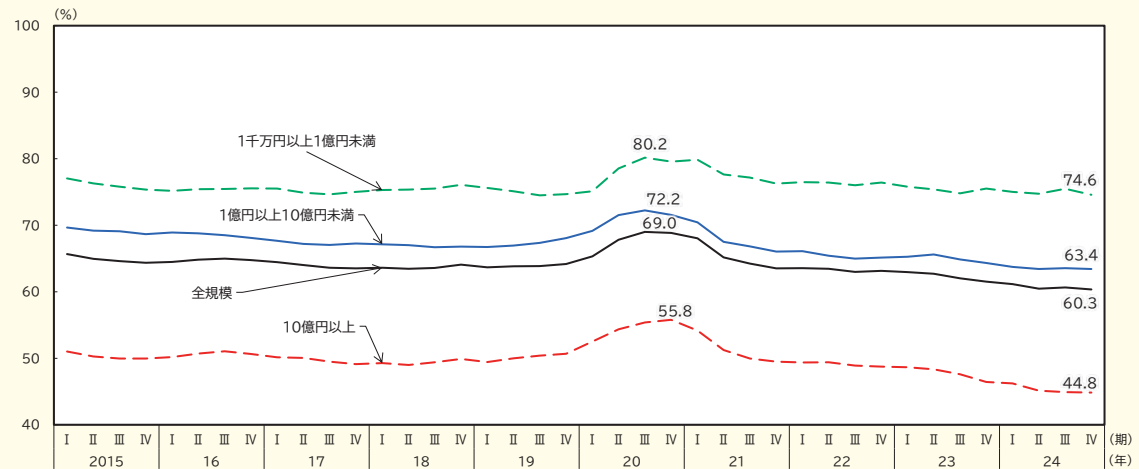
6 労働分配率とは、企業の経済活動によって生み出された付加価値のうち、労働者がどれだけ受け取ったのかを示す指標であり、分母となる付加価値、特に営業利益は景気に応じて変化の度合いが大きいことから、景気拡大局面においては低下し、景気後退局面には上昇する特徴がある。内閣府「国民経済計算」又は財務省「法人企業統計」から算出する方法が一般的であるが、統計により付加価値の水準やトレンドが異なることから、労働分配率は一定の幅を持つてみる必要がある。また、労働分配率は産業による水準の差異が大きく、長期的には産業構造の変化が労働分配率に影響することにも留意する必要がある。なお、ここでは、資本金規模別や産業別の動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（分母の付加価値額＝営業利益＋人件費＋減価償却費）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。

7 資本金規模が小さい企業ほど、付加価値額が低いことから労働分配率が高くなる傾向がある。中小企業の賃上げの動向が注目されているが、中小企業の労働分配率が高い要因は、付加価値額が低いことが考えられる。

8 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。

第1-(3)-17図 資本金規模別労働分配率の推移

○ 2024年の労働分配率は、企業の資本金規模にかかわらず、ほぼ横ばいで推移。



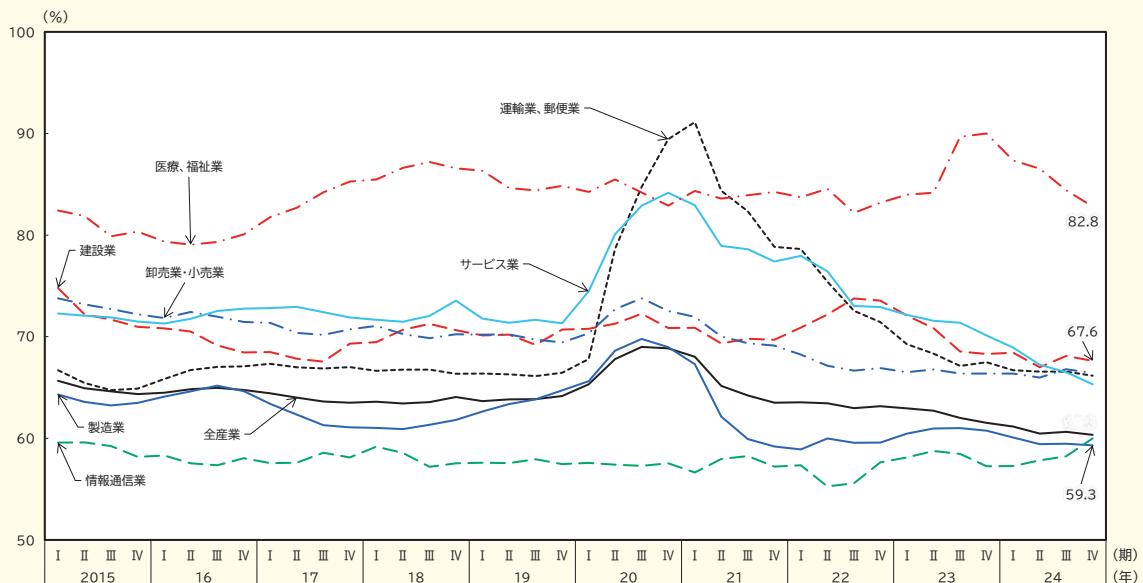
資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(注) 1) 「金融業、保険業」を含まない。データは、後方4四半期移動平均により算出。

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。

第1-(3)-18図 産業別労働分配率の推移

○ 産業別の労働分配率をみると、産業により水準にばらつきがみられているが、推移をみると2024年は幅広い産業でほぼ横ばい。



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) 「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」「生活関連サービス業、娯楽業」を指す。