

第3章

労働時間・賃金等の動向

2025年の月間総実労働時間は、働き方改革¹の更なる進展等を背景に減少し、2025年の年次有給休暇の取得率は、過去最高となった。

現金給与総額は、2年連続で5%台に達した春季労使交渉の賃上げ等を背景として、5年連続で増加した。所定内給与、特別給与ともに幅広い事業所規模、産業で増加した。一方、実質賃金は、物価上昇を背景に、4年連続で減少した。賃上げについては、現行の調査方法となった1999年以降、改定額、改定率ともに過去最高となった。

本章では、労働時間、賃金、春季労使交渉等の動向について概観する。

第1節 労働時間・休暇等の動向

●月間総実労働時間は一般労働者、パートタイム労働者ともに減少

従業員5人以上規模の事業所における労働者一人当たりの2025年の月間総実労働時間は、働き方改革の進展やパートタイム労働者の増加等を背景に、前年差1.9時間減少の135.1時間であった（第1-(3)-1図）。

産業別にみると、2025年は「運輸業、郵便業」をはじめとする幅広い産業で月間総実労働時間が減少した（第1-(3)-2図）。就業形態別にみると、2025年の一般労働者の月間総実労働時間は、前年差1.8時間減少の160.5時間となった（第1-(3)-3図（1））。パートタイム労働者の月間総実労働時間は、前年差1.2時間減少の79.1時間となり、高齢者の労働参加の進展に伴う短時間労働者の増加等を背景に、前年より減少幅が拡大した（第1-(3)-3図（2））。

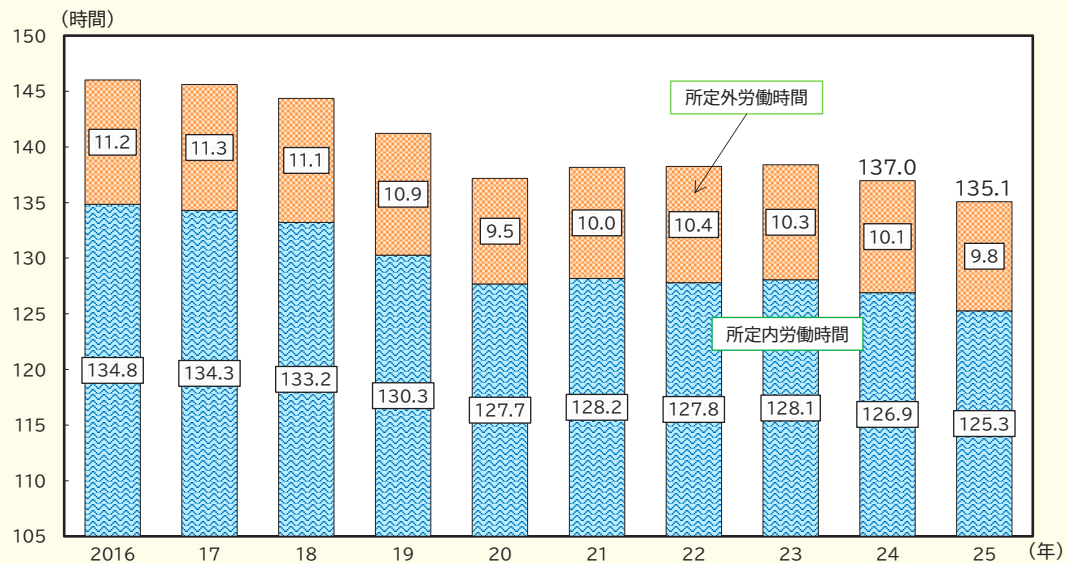
また、男女別で月間総実労働時間の推移をみると、男性は前年から2.1時間減少し150.0時間となり、女性は前年から1.4時間減少し119.1時間となった（第1-(3)-4図）。女性の方が、正規雇用労働者が増加していることなどから、月間総実労働時間の減少幅が小さくなったものと考えられる²。

1 働き方改革に関しては、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）により、時間外労働の上限規制（大企業は2019年4月施行、中小企業は2020年4月施行）、年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月施行）等が定められ、順次施行された。

2 総務省「労働力調査（基本集計）」を基に、「正規の職員・従業員」の人数をみると、男性は、2024年は2355万人、2025年は2367万人と12万人増加していることに対し、女性は、2024年は1299万人、2025年は1341万人と42万人増加している。雇用者（役員を除く）に占める「正規の職員・従業員」の割合をみると、男性は、2024年は77.5%、2025年は77.7%と0.2%ポイントの増加に対し、女性は、2024年は47.4%、2025年は48.0%と0.7%ポイント上昇している。

第1-(3)-1図 月間総実労働時間の推移

- 2025年の総実労働時間は、パートタイム労働者の増加等を背景に減少。

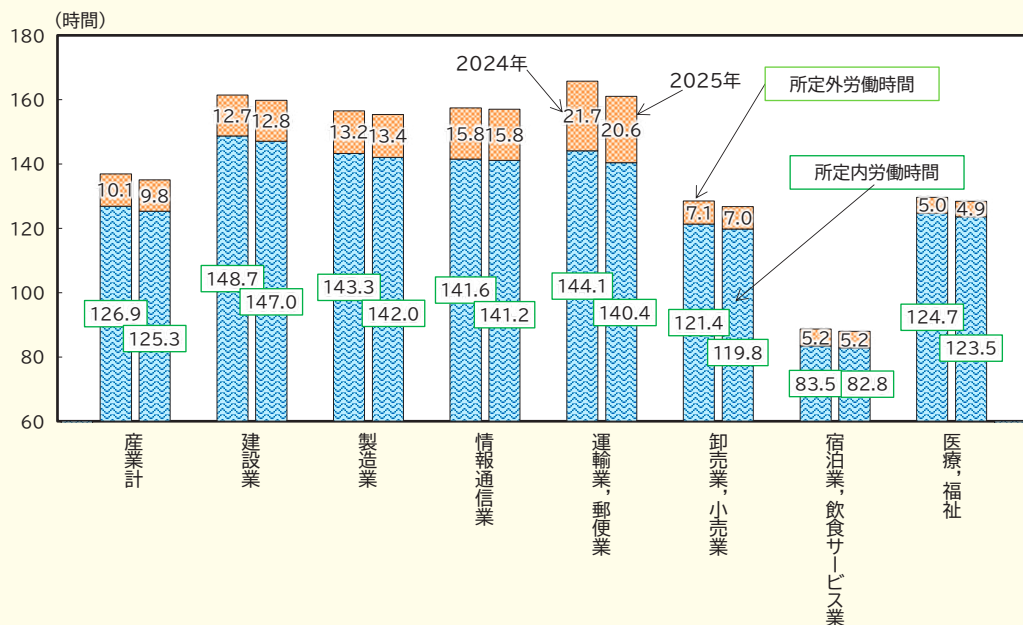


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、就業形態計、性別計、事業所規模5人以上の値。
2) 2024年、2025年は指数に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+対前年比伸び率)で除して算出。

第1-(3)-2図 産業別でみた月間総実労働時間の推移

- 2025年の月間総実労働時間は、「運輸業、郵便業」をはじめとする幅広い産業で減少。

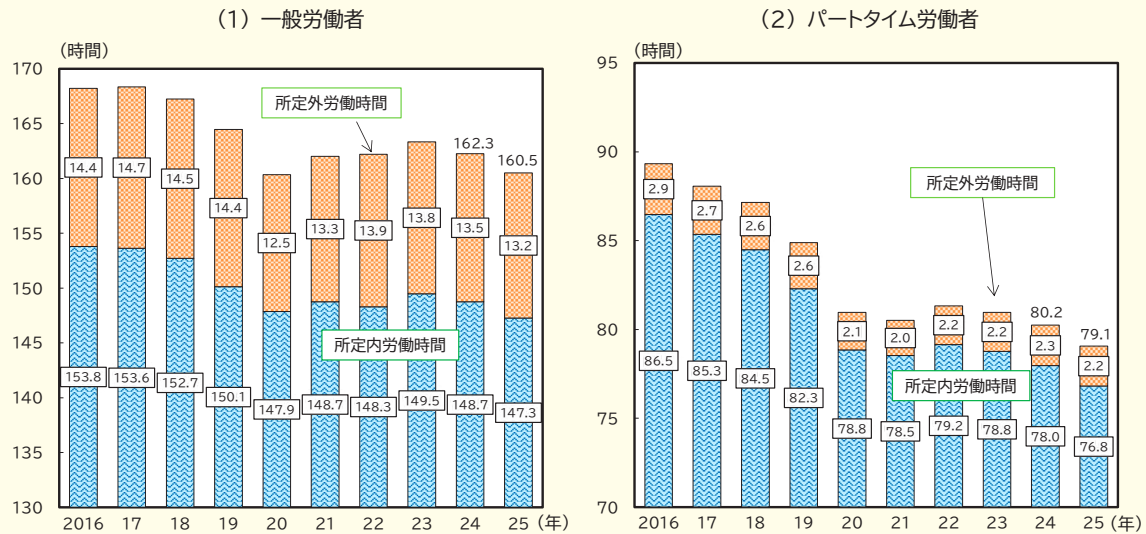


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 就業形態計、性別計、事業所規模5人以上の値。
2) 指数に基準数値(2020年)を乗じた後100で除して算出。

第1-(3)-3図 就業形態別でみた月間総実労働時間の推移

- 2025年の総実労働時間は一般労働者、パートタイム労働者ともに減少。

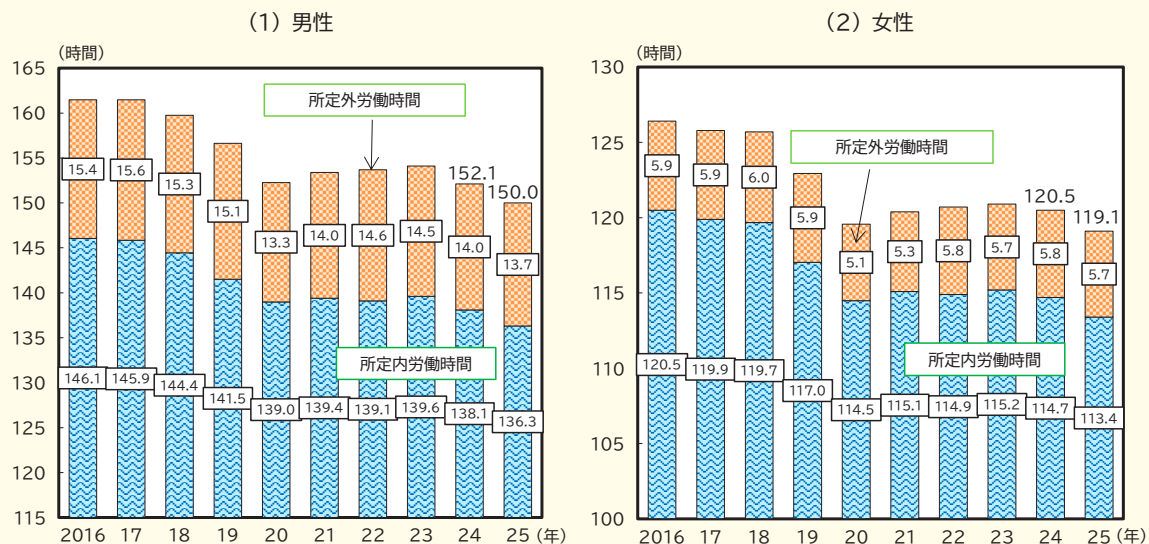


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (注) 1) 調査産業計、性別計、事業所規模5人以上の値。
2) 2024年、2025年は指数に基準値(2020年)を乗じた後100で除すことで実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+対前年比伸び率)で除して算出。

第1-(3)-4図 男女別でみた月間総実労働時間の推移

- 2025年の総実労働時間は男性、女性ともに減少。



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

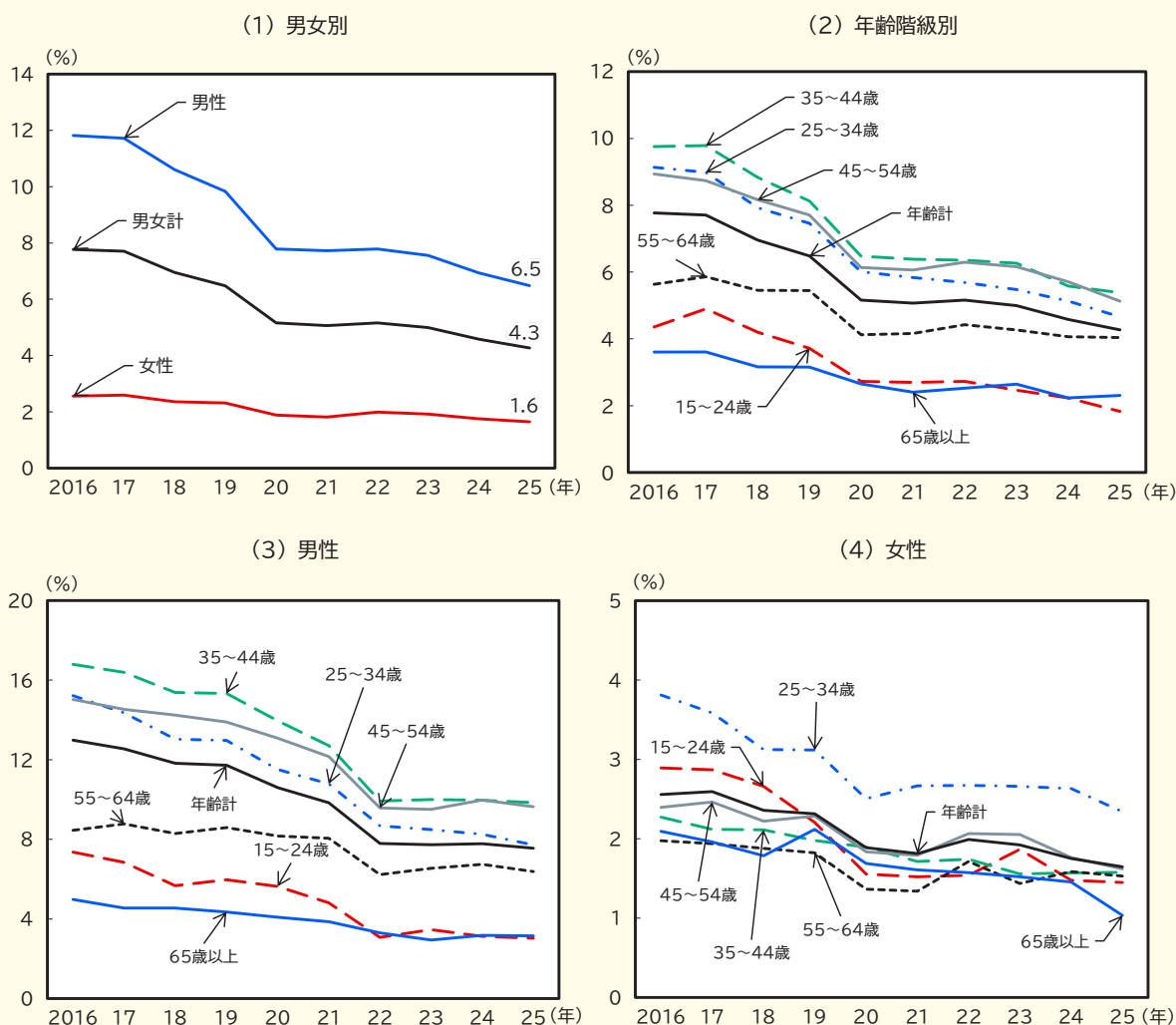
- (注) 1) 調査産業計、就業形態計、事業所規模5人以上の値。
2) 2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+対前年比伸び率)で除して算出。なお、2024年の対前年比伸び率は2024年の公表実数値を「令和6年の賃金・労働時間等の前年比の算定に用いる参考値」で除して算出。

●週60時間以上就労雇用者の割合は、引き続き低下

週60時間以上就労している雇用者（以下「週60時間以上就労雇用者」という。）の割合を通じて長時間労働の状況をみると、2025年は4.3%と、前年より0.3%ポイント低下した（第1-(3)-5図（1））。男女別にみると、2025年の同割合は、男性が6.5%、女性が1.6%と、正規雇用労働者の構成比が高い男性の方が、女性よりも相対的に高くなっているものの、男女いずれも低下傾向にある。また、年齢別にみると、2025年の同割合は65歳以上以外の年齢階級で低下した（第1-(3)-5図（2））。年齢と男女別にみると、2025年の同割合は、男性では年齢計と比べて特に「35～44歳」と「45～54歳」が高い割合となっている一方で、女性では年齢計と比べて特に「25～34歳」が高い割合となっており、年齢階級による特徴が異なる（第1-(3)-5図（3）、（4））。過去10年間をみると、週60時間以上就労雇用者の割合が高い年齢階級ほど、同割合の低下幅は大きい傾向にある。

第1-(3)-5図 週60時間以上就労雇用者の状況

○ 週60時間以上就労雇用者の割合は、引き続き低下。



資料出所 総務省「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) 1) 非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間が60時間以上の者の割合を表す。
 2) 2016年の割合は、2015年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた割合。2018～2021年の割合は、2020年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいた割合を表す。

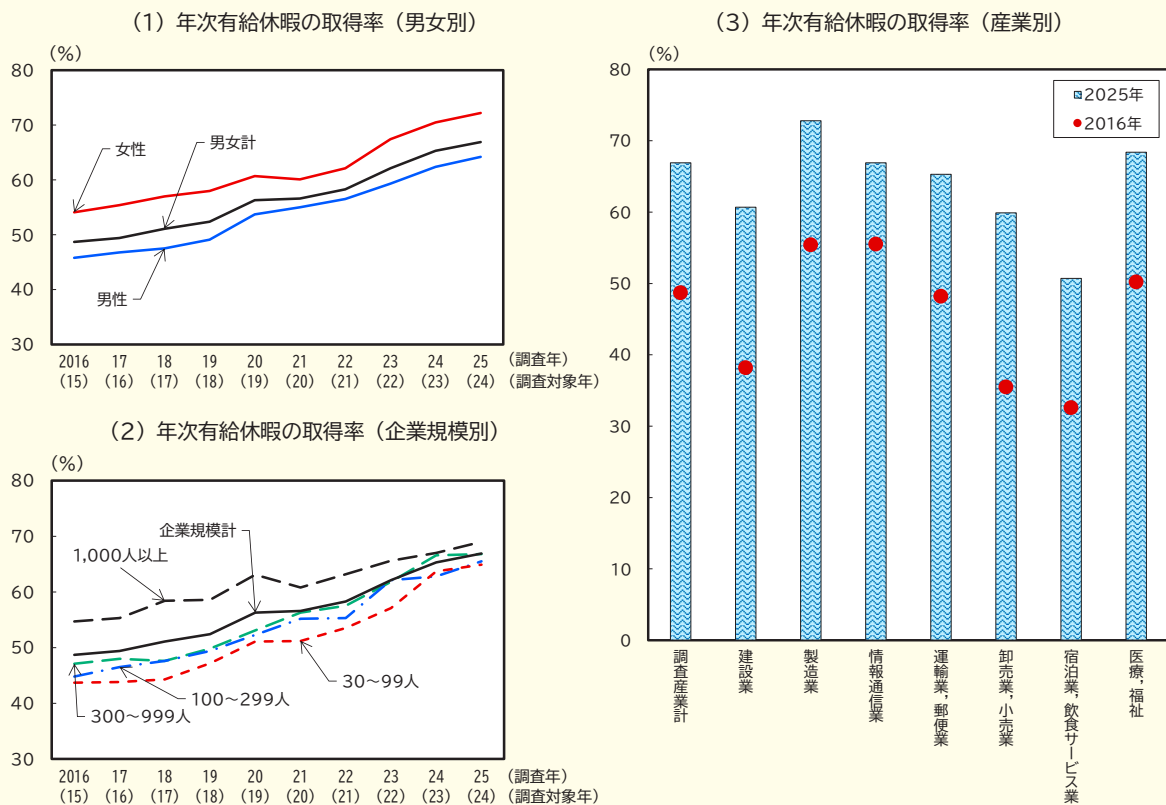
●年次有給休暇の取得率は、比較可能な1984年以降、過去最高

年次有給休暇の取得率は上昇傾向にあり、男女計、男性、女性いずれにおいても、比較可能な1984年以降、過去最高となった（第1-(3)-6図（1））。

企業規模別で年次有給休暇の取得率をみると、同率は全ての企業規模において上昇した（第1-(3)-6図（2））。過去10年間の推移をみると、企業規模の大きい企業ほど、年次有給休暇の取得率は高い傾向にある。しかし、企業規模「30～99人」における年次有給休暇の取得率が2年連続で6割を超えるなど、中小企業での取得率の上昇幅が大きくなっており、企業規模間の差は縮小傾向にある。産業別で年次有給休暇の取得率をみると、過去10年間に、特に「卸売業、小売業」と「建設業」における年次有給休暇の取得率の上昇幅が、20%ポイント以上となっている（第1-(3)-6図（3））。

第1-(3)-6図 年次有給休暇の取得率

○ 年次有給休暇の取得率は、比較可能な1984年以降、過去最高を更新。



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」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) 常用労働者30人以上の民間企業における常用労働者の値。
 2) 2014年以前は、調査対象を「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」としており、「複合サービス事業」を含まない。また、2015年より調査対象を「常用労働者が30人以上の民間法人」とし、「複合サービス事業」を含む。
 3) 表示は調査年。各年の前年1年間の状況について調査。()は調査対象年。
 4) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。「付与日数」は繰越日数を除き、「取得日数」は実際に取得した日数。

第 2 節 賃金の動向

●就業形態計の現金給与総額は 5 年連続で増加、前年比は 2 年連続で 2 % 台

労働者一人当たりの賃金である現金給与総額³（名目）の推移をみると、2025 年の就業形態計の現金給与総額は、前年比 2.3% 増加と 5 年連続で増加し、さらに 2 年連続で 2 % 台となった（第 1-(3)-7 図（1）、（2））。

就業形態別にみると、一般労働者の現金給与総額は、所定内給与と特別給与の増加がけん引し、前年比 2.9% の増加となった。パートタイム労働者の現金給与総額は、特に所定内給与の増加が影響し、前年比 2.3% の増加となった。

パートタイム労働者の時給は、過去 10 年間でみても、2016 年の 1,085 円から一貫して増加傾向にあり、2025 年は前年比 3.8% 増加の 1,394 円となり、2016 年と比較すると、309 円の増加となった（第 1-(3)-8 図）。この背景の一つには、最低賃金の上げが考えられる。地域別最低賃金の全国加重平均額は増加傾向で推移しており、2015 年の 798 円から 2025 年には 1,121 円と 10 年間で 323 円増加した⁴。

また、現金給与総額（名目）の前年同月比をみると、48 か月連続で増加となった。就業形態別にみると、一般労働者は 57 か月連続増加、パートタイム労働者は 54 か月連続増加となった。現金給与総額の変動を要因別にみると、一般労働者の所定内給与の伸びがけん引した⁵（第 1-(3)-9 図）。

さらに、産業別⁶にみると、「運輸業、郵便業」を除く産業において、現金給与総額は増加した（第 1-(3)-10 図）。事業所規模別にみると、2023 年、2024 年に続き、2025 年も全ての事業所規模において現金給与総額は増加し、特に事業所規模「30～99 人」と「5～29 人」において、2 年連続で前年比が 2 % 以上の上昇となるなど、全体として力強い動きとなった（第 1-(3)-11 図）。

3 「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。

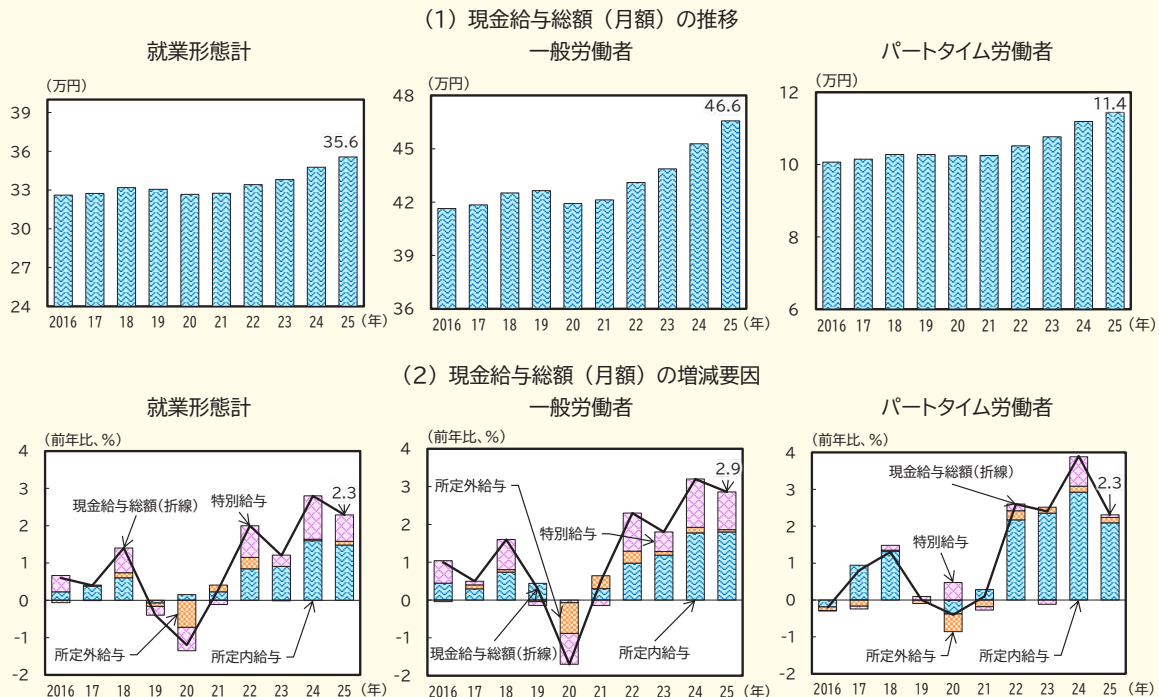
4 厚生労働省（2023）によると、最低賃金 1 % の上げは、パートタイム労働者下位 10 % の賃金を 0.8 %、中位層においても 0.7 % 程度引き上げる可能性がある。

5 厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」の「賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素」をみると、各年とも最も高い要素は「企業の業績」であり、2025 年は 41.8 % となっている（付 1-(3)-1 図）。一方、「雇用の維持」と「労働力の確保・定着」を合わせた割合をみると、2019 年の 16.4 % から 2025 年は 27.3 % と上昇傾向にある。厚生労働省（2024）でも道路・旅客運送業における小規模事業所の賃上げは、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があると分析しており、同様の動きが広がっていることも考えられる。

6 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 就業形態別でみた現金給与総額の推移

○ 就業形態計の現金給与総額は5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

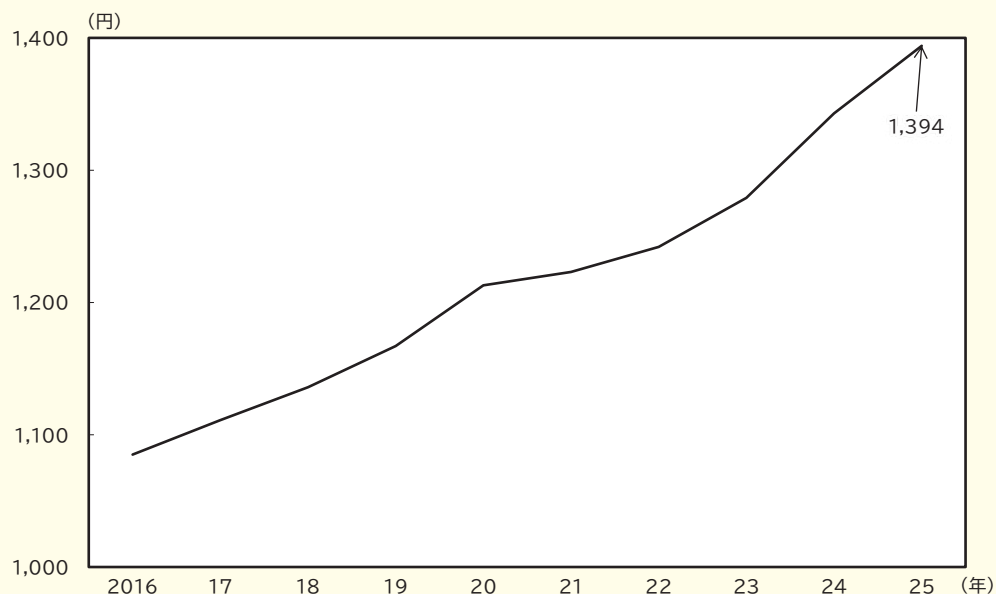
(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。

2) 2024年、2025年は指数に基準数値(2020年)を乗じた後100で除すことで実数値を算定し、2023年以前の実数値は、2024年の数値に対し、2024年から当該年の次の年まで各年の(1+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

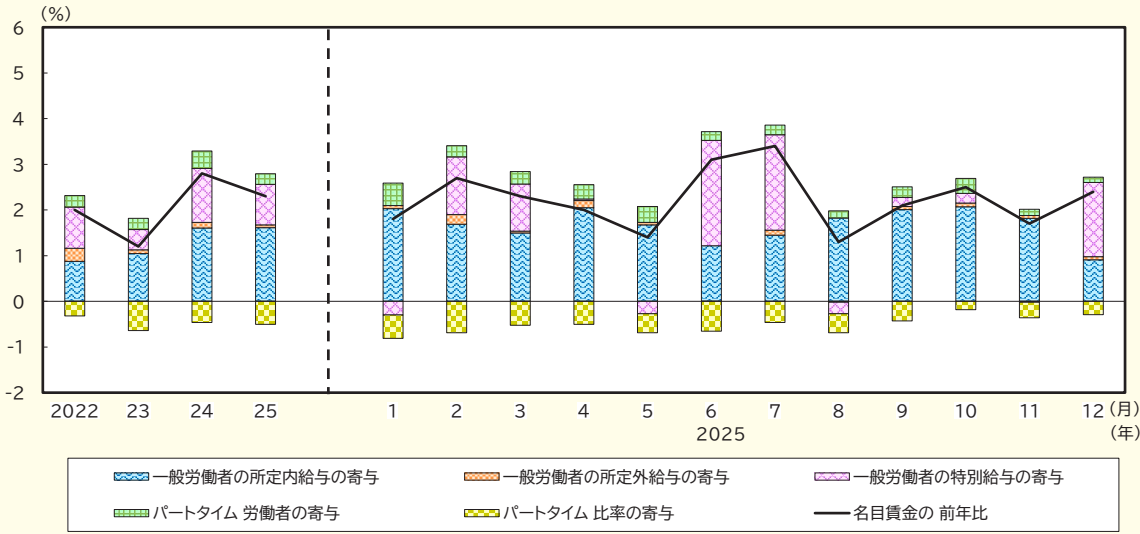
○ パートタイム労働者の時給は増加傾向。



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

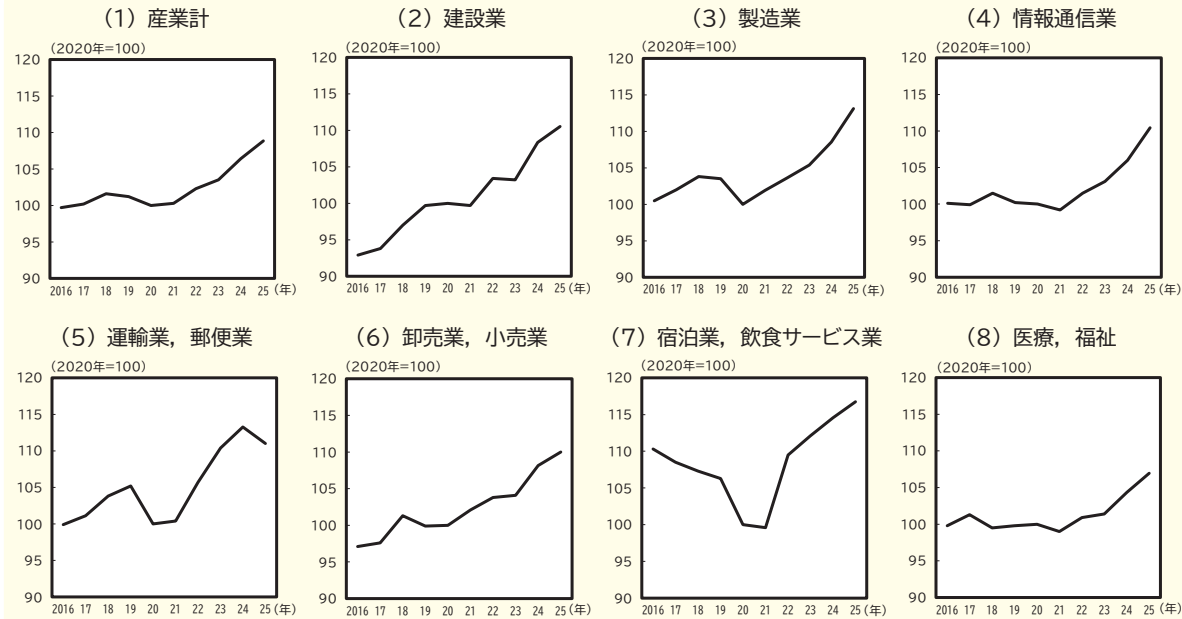
第1-(3)-9図 名目賃金（現金給与総額）の前年比、前年同月比の寄与度分解

○ 2025年の名目賃金（現金給与総額）の伸びは、主に一般労働者の所定内給与がけん引。



第1-(3)-10図 産業別でみた現金給与総額の推移

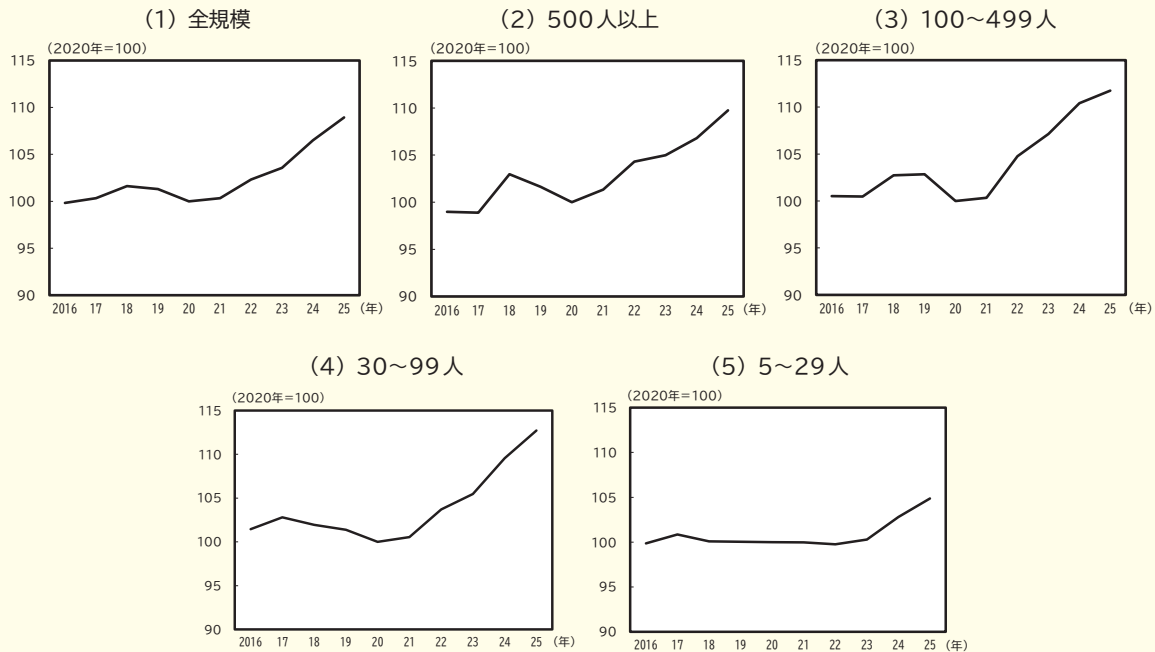
○ 2025年の産業別でみた現金給与総額は、「運輸業、郵便業」を除く産業で増加。



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（1＋2024年の対前年比伸び率）を乗じ、2025年の指数については、左記のとおり算出した2024年の指数に（1＋2025年の対前年比伸び率）を乗じることで算定。
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がある。

第1-(3)-11図 事業所規模別でみた現金給与総額の推移

○ 事業所規模別でみた現金給与総額は、2025年は全ての事業所規模で増加の動き。



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) 2016年から2023年の指数については、公表実数値を基準数値(2020年)で除した後100を乗じること
で算出。2024年の指数については、左記のとおり算出した2023年の指数に、(1+2024年の公表実数値
を「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」で除して算出した2024年の対前年比伸
び率)を乗じ、2025年の指数については、左記のとおり算出した2024年の指数に(1+2025年の対前年
比伸び率)を乗じることによって算定。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がある。

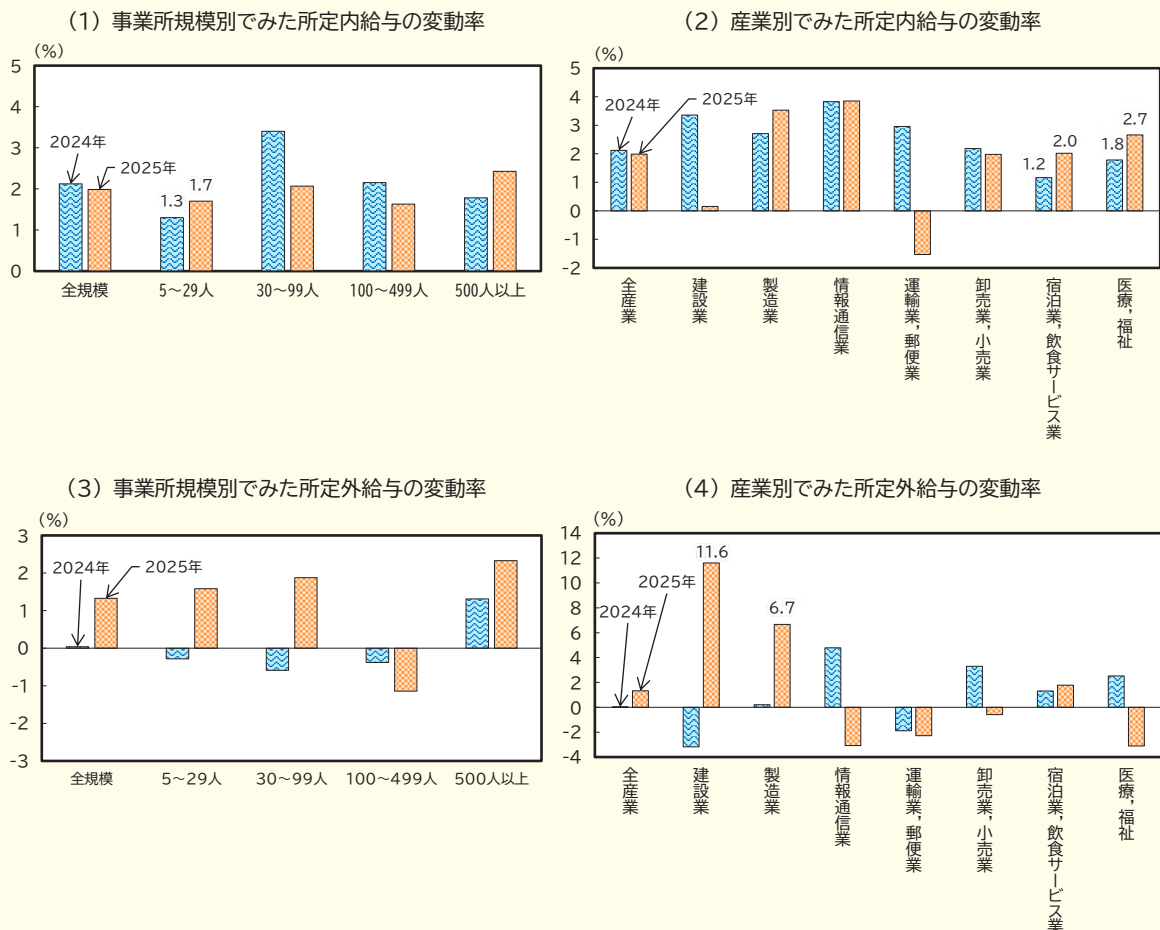
●所定内給与は全ての事業所規模で前年から増加、産業別では幅広い産業で前年比2%を超える伸び

事業所規模別にみると、2025年の所定内給与は、2024年に続き、全ての事業所規模において増加した（第1-(3)-12図）。特に事業所規模「5～29人」をみると、2025年の所定内給与の伸び率は1.7%となり、2024年の1.3%と比較し、0.4%ポイントの上昇となった。また、事業所規模「30～99人」の同率は2.1%となり、2024年に続き、伸び率が2%以上となった。産業別にみると、2025年の所定内給与は、「運輸業、郵便業」を除く産業において増加し、幅広い産業で前年比2%を超える伸び率となった。

また、事業所規模別にみると、2025年の所定外給与は、事業所規模「100～499人」を除き増加した。2025年の所定外給与の伸び率を産業別にみると、「建設業」が11.6%、「製造業」が6.7%となった。

第1-(3)-12図 所定内給与と所定外給与の変動率

- 2025年の事業所規模別でみた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。



資料出所 厚生労働省「毎月労働統計調査」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) 2024年は「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」を用いて変動率を算定。

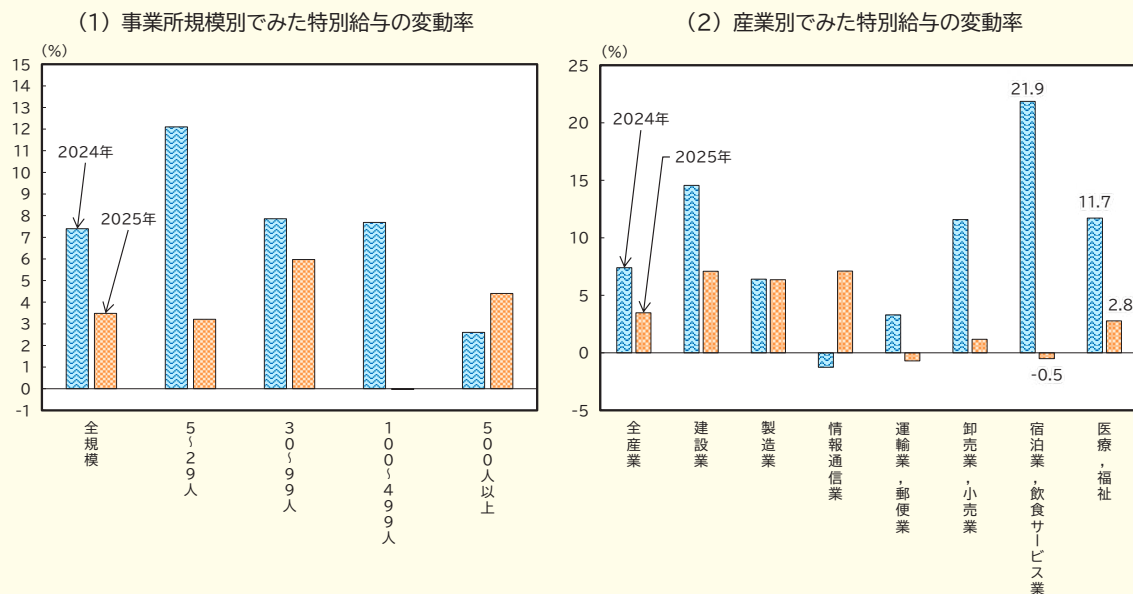
●特別給与は、事業所規模別や産業別で幅広く前年から増加

事業所規模別で特別給与（本節では各年の6月から8月、11月から12月における「特別に支払われた給与」を合計したものをいう。）をみると、「100～499人」を除く事業所規模において前年比プラスとなった。事業所規模「5～29人」をみると、2025年の特別給与は前年比3.2%増加となり、2024年ほどではないものの、プラスとなった。また、事業所規模「30～99人」をみると、2025年の特別給与は前年比6.0%増加となり、他の事業所規模よりも高い伸びとなった（第1-(3)-13図）。産業別にみると、好調な企業収益を背景に、2025年の特別給与は幅広い産業において前年比プラスとなった。

所定内給与と特別給与の動向の関係をみると、2024年は、所定内給与が2%台の増加、特別給与が7%台の増加となり、特別給与の伸び率が上回っていたものの、2025年は、所定内給与が引き続き2%台の増加、特別給与が3%台の増加となり、おおむね同水準の伸び率となった。同様の傾向は個別の産業でもみられる。例えば、「宿泊業、飲食サービス業」では、特別給与の変動率が、2024年の21.9%増加から2025年は0.5%減少となったものの、所定内給与の変動率が、2024年の1.2%増加から2025年は2.0%増加となり、伸び率が上昇した。また、「医療、福祉」では、特別給与の伸び率が、2024年の11.7%増加から2025年は2.8%増加となったものの、所定内給与の伸び率は2024年の1.8%増加から2025年は2.7%増加となり、上昇した。

第1-(3)-13図 特別給与の変動率

- 2025年の特別給与は、「100～499人」を除く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。



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) 2024年は「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」を用いて変動率を算定。
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。

●実質賃金は、名目賃金の力強い伸びの一方で、約30年ぶりの継続的かつ高水準な物価上昇の結果、4年連続減少

消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化した2025年の現金給与総額（以下「実質賃金」という⁷。）を年次でみると、前年比1.3%減少と4年連続で減少した（第1-(3)-14図）。就業形態別でみると、2025年の実質賃金は、一般労働者が前年比0.7%減少、パートタイム労働者が前年比1.3%減少となり、いずれもマイナスとなった。2024年には一般労働者、パートタイム労働者ともに、実質賃金の変動率がマイナスから脱したが、2025年には2年ぶりにともにマイナスとなった。なお、消費者物価指数（総合）で実質化した2025年の現金給与総額は、就業形態計で0.8%減少と2年ぶりにマイナスとなった。

2025年の実質賃金を月次でみると、12か月連続でマイナスとなった（第1-(3)-15図）。就業形態別でみると、一般労働者の実質賃金は6月に横ばい、7月と12月にプラスとなった以外の月においてマイナスとなり、パートタイム労働者の実質賃金は12か月連続でマイナスとなった。なお、消費者物価指数（総合）で実質化した場合でも、7月と12月を除いてマイナスとなった⁸。

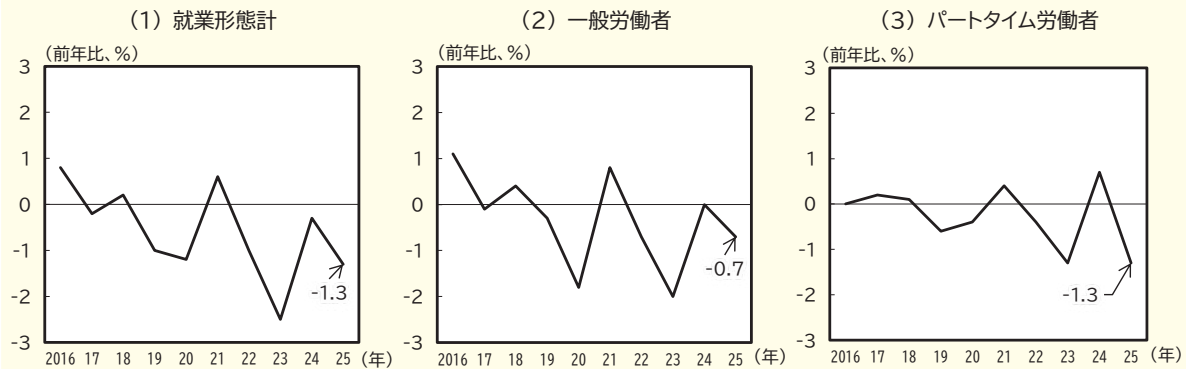
現金給与総額（名目）の前年比は、2022年に30年ぶりに2%増加となり、2024年と2025年も2%台での推移が続いたが、同時に消費者物価指数がそれを上回って上昇し、結果として、2022年から実質賃金はマイナスが続いている。実質賃金の変動を寄与度分解すると、2022年から2025年にかけて、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）のマイナス寄与が3%ポイント台で推移した（第1-(3)-16図）。複数年連続で消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）が3%以上となったのは、1990年と1991年以来、およそ30年ぶりのことである。また、実質賃金の変動要因を月次でみると、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）のマイナス寄与は、2025年の1月から5月にかけて4%ポイント台、同年6月から11月に3%ポイント台で推移した。

7 以下、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化した現金給与総額を「実質賃金」というが、消費者物価指数（総合）で実質化した現金給与総額についても言及することがあり、その場合は、両者を区別可能な記載とする。

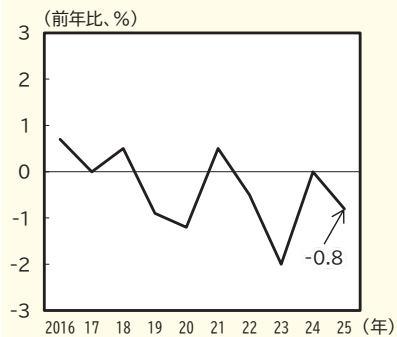
8 2026年3月確報公表時点では、名目賃金が引き続き強い伸びを示しているとともに、食料品価格を中心に物価の上昇に鈍化がみられたことから、実質賃金について、消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化した場合は3か月連続でプラス、消費者物価指数（総合）で実質化した場合は4か月連続でプラスとなっている。

第1-(3)-14図 実質賃金（年次）の推移

○ 就業形態計の実質賃金（年次）は、物価上昇により4年連続で減少（消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化。）。



(4) 実質賃金（「総合」で実質化）の推移（年次）

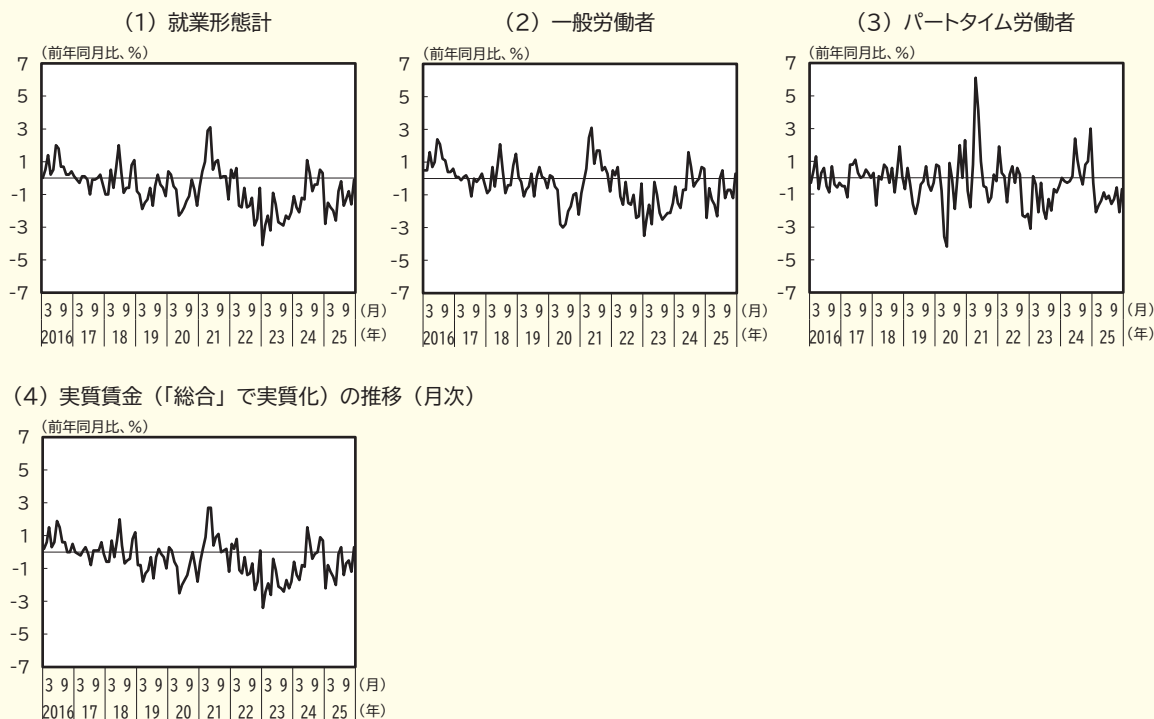


資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「消費者物価指数」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

- (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、(1)～(3)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、(4)は消費者物価指数（総合）で除して算出。

第1-(3)-15図 実質賃金（月次）の推移

○ 2025年の就業形態計の実質賃金（月次）は、12か月連続で減少（消費者物価指数（持家の帰属家賃を除く総合）で実質化）。



資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、総務省「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

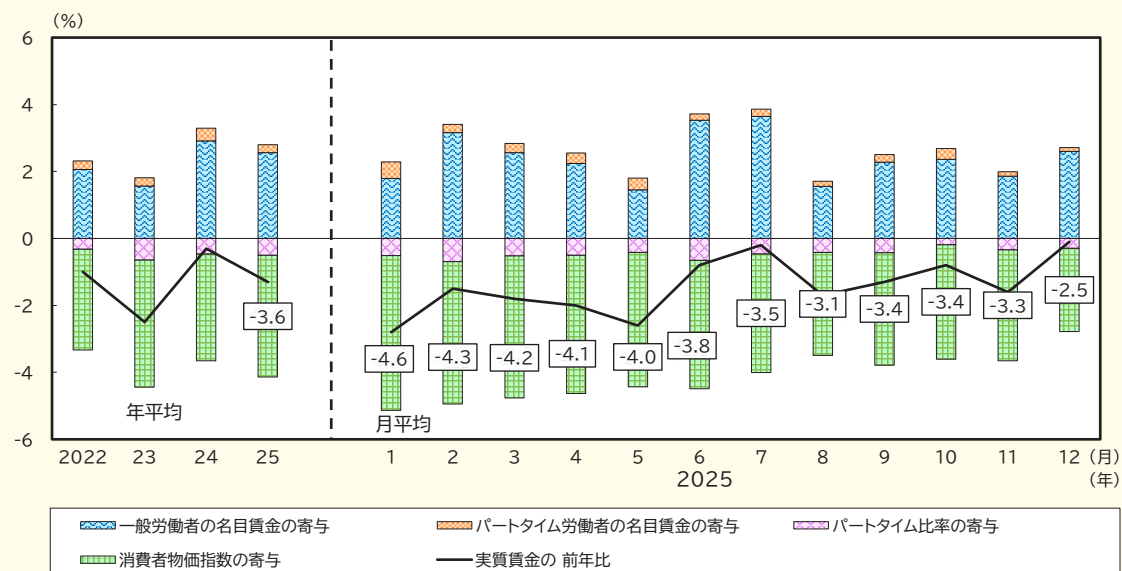
(注) 1) 調査産業計、事業所規模5人以上の値。

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、(1)～(3)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、(4)は消費者物価指数(総合)で除して算出。

第1-(3)-16図 実質賃金（前年比、前年同月比）の寄与度分解

○ 2025年は、物価が高水準で推移したことにより、実質賃金は12か月連続で減少。



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) 実質賃金は、名目賃金（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。

●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⁹は、賃金が景況の動きよりも遅れて変動する傾向があることから、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ことに留意が必要である。

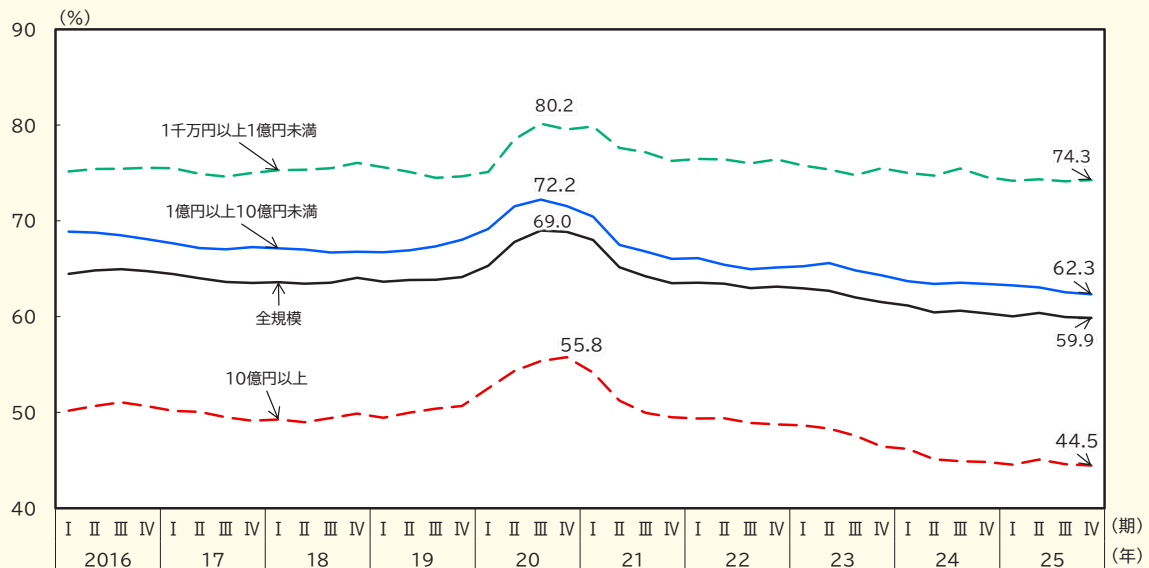
資本金別で労働分配率¹⁰をみると、資本金規模が大きいほど労働分配率が低くなっている（第1-(3)-17図）。2020年は、感染症拡大による景気後退の影響により企業収益が悪化し、労働分配率が大幅に上昇した¹¹ものの、翌年以降は、経済社会活動の活発化に伴い、企業収益が改善し、労働分配率は低下傾向となった。2025年は、2024年に続き、いずれの資本金規模の企業でも労働分配率は、ほぼ横ばいで推移した。

産業別にみると、労働分配率¹²は、労働集約的な産業ほど高い傾向にある（第1-(3)-18図）。これは、サービス提供を担う労働者を多く雇用する必要があるため、付加価値の多くが人件費に分配されるためである。2025年第IV四半期（10—12月期）の労働分配率（後方4四半期移動平均）の水準は、「医療、福祉業」が87.7%、「建設業」が66.8%、「情報通信業」が58.7%となるなど、産業別にばらつきがみられるが、その推移をみると、2025年は幅広い産業でほぼ横ばいとなった。

-
- 9 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る。労働者への分配が大きければ上昇することに加え、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もある。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。労働分配率の様々な定義は、厚生労働省（2023）を参照。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。
- 10 資本金規模が小さい企業ほど、付加価値額が少な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の一つに付加価値額が低いことが考えられる。
- 11 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傾向にあることから労働分配率が上昇する。
- 12 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。

第1-(3)-17図 資本金規模別でみた労働分配率の推移

○ 2025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。



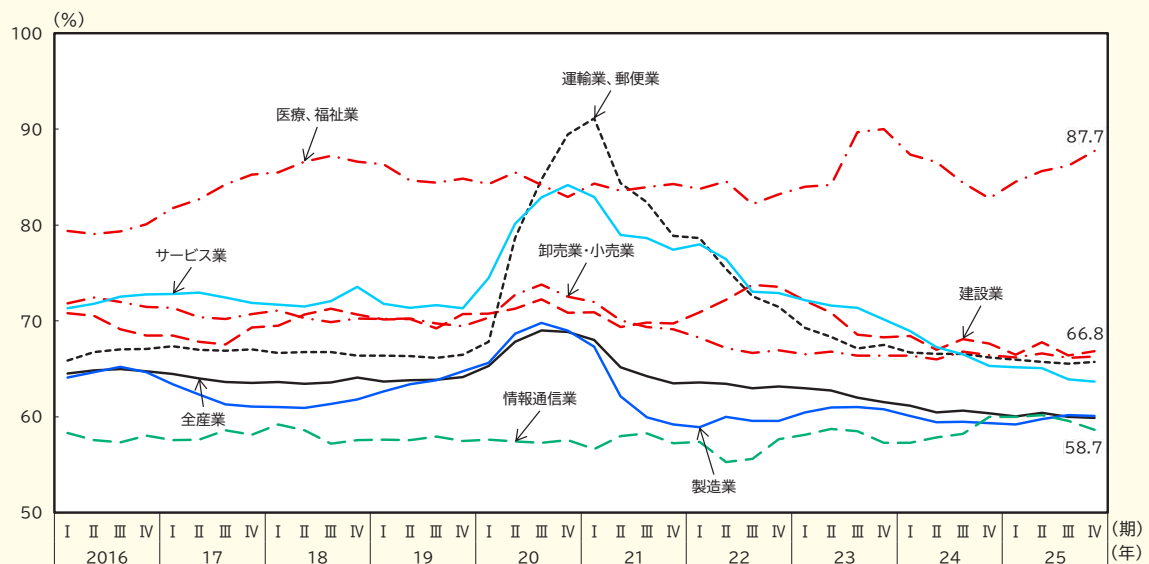
資料出所 財務省「法人企業統計調査」をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成

(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+減価償却費。

第1-(3)-18図 産業別でみた労働分配率の推移

○ 産業別の労働分配率をみると、産業により労働分配率の水準は様々であるが、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+減価償却費。

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」を指す。

第3節 春季労使交渉等の動向

● 2025年春季労使交渉の賃上げ率は、2年連続で5%を上回る

春季労使交渉とは、多くの企業の労働組合¹³が、毎年2月から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、また、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。賃金交渉に当たっては、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月下旬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総合経済対策等、賃上げを実現するための環境整備に取り組んでいる。

2025年の賃上げ集計結果をみると、厚生労働省が2025年8月1日に公表した「令和7年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」¹⁴では、妥結額は18,629円、賃上げ率は5.52%となった（第1-(3)-19図）。また、経団連が2025年8月6日に公表した「2025年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」¹⁵では5.39%となった。連合が2025年7月3日に公表した「2025年春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」¹⁶では、5.25%と33年ぶりの高水準となった2024年に続き、2年連続で5%台に達した。組合員数300人未満の集計でみても、99人未満は4.36%、100～299人は4.76%となっており、中小労組にも幅広く賃上げの動きがみられる。

13 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、それらが集まった連合といった全国的中央組織を作り、毎年の春季労使交渉を主導している。

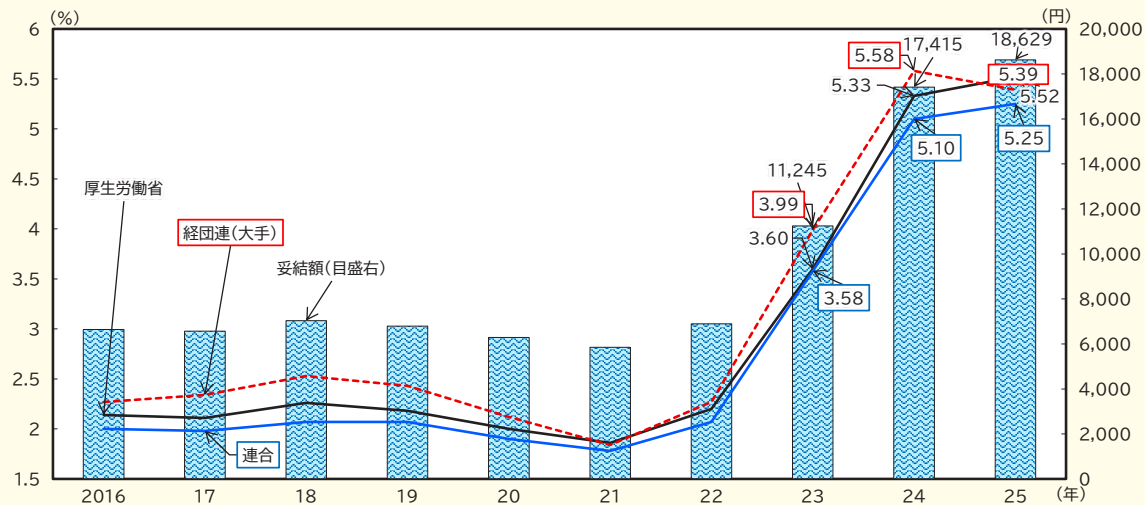
14 妥結額（妥結上明らかにされた額）などを把握できた、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業390社のもの。ただし、要求額については、具体的な要求額が把握できた372社について算出している。

15 2025年の春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果は、原則として従業員500人以上、主要23業種の大手企業247社のうち回答が把握できた139社の金額について集計した妥結結果である。

16 平均賃金方式で回答を引き出した5,162組合の加重平均（規模計）についてみたものである。

第1-(3)-19図 賃上げ集計結果の推移

○ 2025年春季労使交渉の賃上げ率は、2年連続で5%を上回る。



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

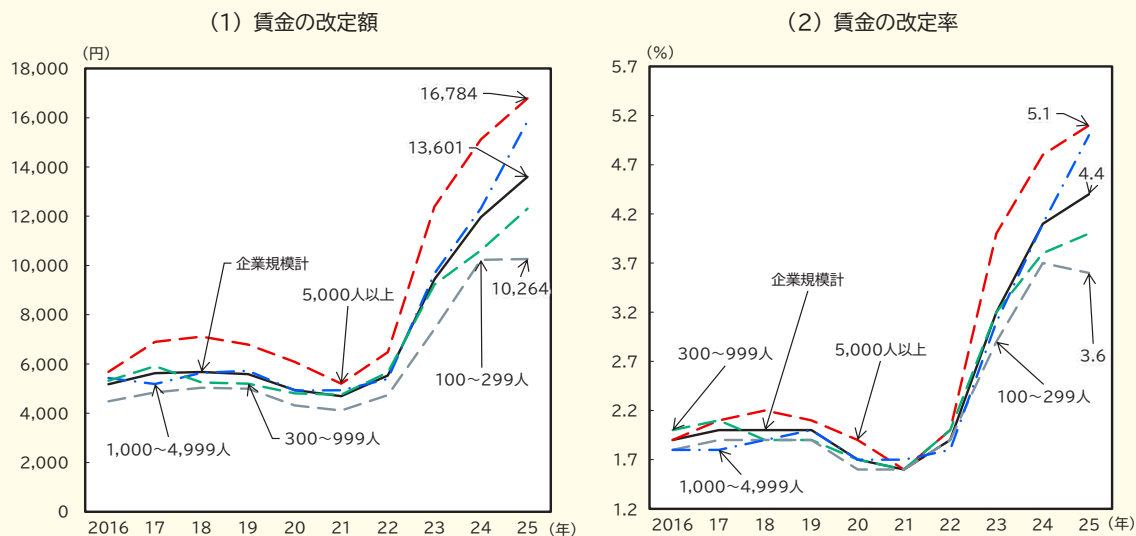
- (注) 1) 2025年の厚生労働省の集計対象は、妥結額(定期昇給込みの賃上げ額)などが把握できた資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合がある企業の390社である(加重平均)。ただし、要求額については、具体的な要求額が把握できた372社について算出している。
- 2) 2025年の経団連(大手)の集計対象は、原則として従業員500人以上の主要23業種の大手企業247社のうち、回答が把握できた139社の金額について集計した妥結結果である。
- 3) 2025年の連合の集計組合は、平均賃金方式で回答を引き出した5,162組合の加重平均(規模計)についてみたものである。

● 2025年の賃金の改定額、改定率ともに、現行の調査方法となった1999年以降で過去最高

春季労使交渉の結果を踏まえた2025年の賃金改定の状況¹⁷をみると、一人当たり平均賃金の改定額は13,601円、改定率は4.4%となり、現行の調査方法となった1999年以降¹⁸、改定額、改定率ともに最高値となった（第1-(3)-20図）。企業規模別にみると、5,000人以上規模企業の改定額は16,784円、改定率は5.1%となるなど、大きく賃金を増加させたほか、100～299人規模企業においても改定額は10,264円、改定率は3.6%となり、企業規模によって水準に差がみられた¹⁹ものの、多くの企業規模で改定額と改定率が前年を上回った。

第1-(3)-20図 一人当たり平均賃金の改定額と改定率の推移

○ 2025年の賃金の改定額、改定率ともに、現行の調査方法となった1999年以降で過去最高。



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。

17 「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)-19図における従業員500人以上の大手企業を調査対象としている「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」、労働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」と比較して、調査範囲が広い。

18 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、単純比較ができない。

19 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月頃に約9割の企業に反映されることとなる（付1-(3)-2図）

●賃上げを実施する企業割合は約9割

平均賃金の引上げを行った企業の割合とベースアップ²⁰の実施状況について、2025年の賃上げ実施企業割合²¹をみると、春季労使交渉などを反映して、前年に続き高い割合となり、企業規模計で91.5%に達した（第1-(3)-21図（1））。企業規模別にみると、「5,000人以上」の規模の企業では、賃上げを実施又は実施予定と回答した割合が98.9%に達した。また、「100～299人」の規模の企業では、「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、企業規模が小さいほど実施割合が低い特徴がみられる。

2025年のベースアップ実施企業割合²²をみると、春季労使交渉などを反映して、前年を上回る5割以上の企業が実施又は実施予定である（第1-(3)-21図（2））。企業規模別にみると、同割合は、「5,000人以上」において85.2%であるが、「100～299人」において53.3%であり、企業規模が大きくなるほど高い特徴がみられる。

2025年は、賃上げやベースアップを実施又は実施予定の企業割合が、前年よりも更に上昇しているものの、引き続き、規模の小さい企業は大きい企業よりも同割合が低く、改定率の水準についても、規模の大きい企業よりも低い。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、賃金の増加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²³。

20 「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という。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現金給与総額は、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である。

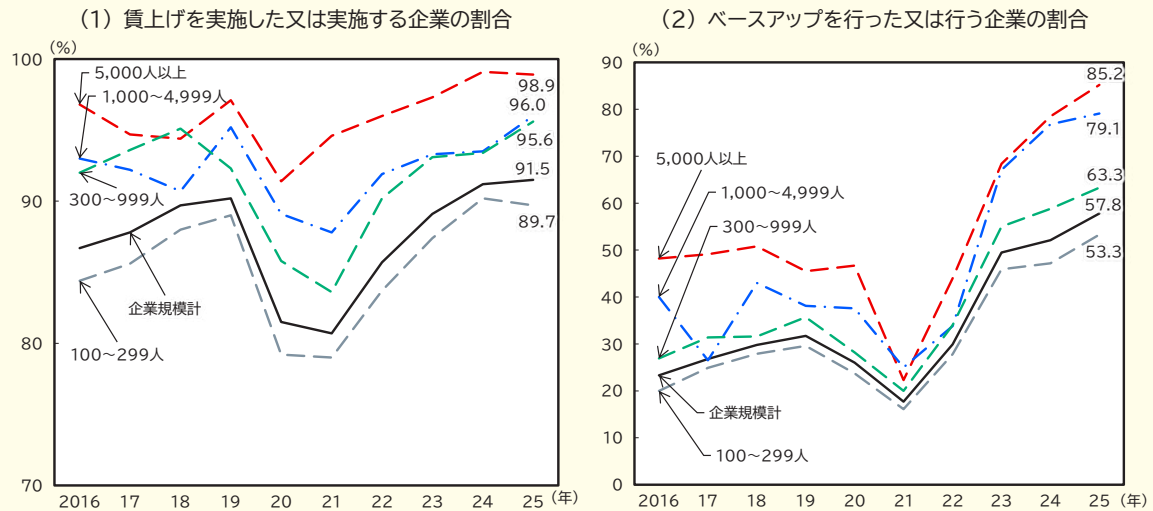
21 「一人当たり平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合。

22 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（2025年に定期昇給制度がある企業の割合は、企業規模計で81.2%）。なお、2025年の調査において管理職、一般職の区別がなくなった。

23 2026年においては、春季労使交渉前の1月・2月を中心に、各地域の行政機関や労使団体等の代表などが集まり、地域の賃金引上げに向けて議論を行う「地方版政労使会議」が、全国47都道府県で開催された。

第1-(3)-21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は高い割合。



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

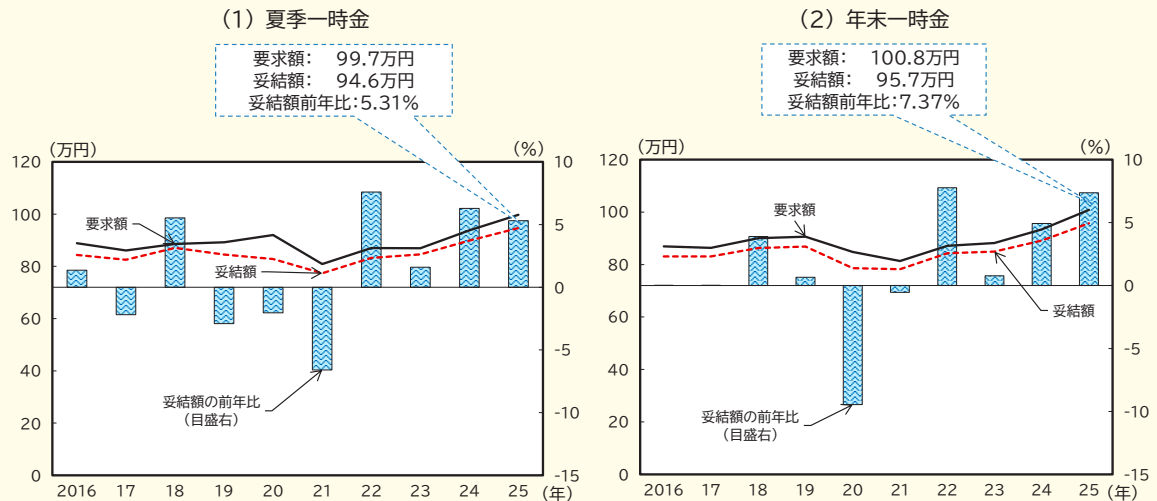
- (注) 1) (1) は、調査時点（各年8月）において、年内に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」と回答した企業の割合。
 2) (2) は、定期昇給制度がある企業のうちベースアップを行った、又は行う予定と回答した企業の割合。本調査では、2024年までは「管理職」「一般職」に分けて調査しており、「一般職」の結果を掲載。なお、2025年の調査において「管理職」「一般職」の区別がなくなった。
 3) 調査対象は常用労働者100人以上の企業。

●夏季一時金と年末一時金は、4年連続で増加

夏季・年末一時金妥結状況をみると、2025年の夏季一時金の妥結額は94.6万円、前年比5.31%増加、年末一時金の妥結額は95.7万円、前年比7.37%増加となり、いずれも4年連続で増加した（第1-(3)-22図）。

第1-(3)-22図 夏季・年末一時金妥結状況の推移

○ 夏季一時金と年末一時金は、4年連続で増加。



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、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。

● 2026年の春季労使交渉では、昨年に続き、賃上げ分3%以上、定昇相当分を含め5%以上を要求

2025年の春季労使交渉では、2年連続で5%台の大幅な賃上げを達成した。ここでは、2026年の春季労使交渉について、労働者側、使用者側の双方から動向を確認する。

労働者側においては、連合が2025年11月28日に「2026春季生活闘争方針」を公表した。同方針では「こたわろう！くらしの向上 ひろげよう！仲間の輪」のスローガンの下、日本の実質賃金を1%上昇軌道に乗せ、これからの“賃上げノルム”としていくことを目指すとした。継続的な「人への投資」を重視しつつ、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、「賃上げがあたりまえの社会の実現に向け、全力で賃上げに取り組み、社会全体への波及をめざす」「全体の賃上げの目安は、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%以上とし、その実現にこだわる」「中小労組などは、この間の賃上げ結果や賃金水準を点検し、格差是正分を積極的に要求する」「格差是正分1%以上を加えた18,000円以上・6%以上を目安とする」「有期・短時間・契約等労働者の生活を守り、雇用形態間格差是正をはかるため、7%を目安に少なくとも地域別最低賃金の引上げ率を上回る賃金引き上げに取り組み」等とした。

使用者側においては、経団連が2026年1月20日に「2026年版経営労働政策特別委員会報告」を公表した。同報告では、「経団連・企業の社会的責務として、賃金引上げの力強いモメンタムの「さらなる定着」に取り組み、「分厚い中間層」の形成と「構造的な賃金引上げ」の実現に貢献することが求められている。各企業には、引き続き、働き手をはじめとする各ステークホルダーとの「協創」によって生み出した付加価値を適切に分配する視点に立ちながら、自社の事業方針・計画と人材戦略を踏まえ、賃金引上げと総合的な処遇改善をコスト増ではなく「人への投資」と位置づけた「賃金・処遇決定の大原則」に則った積極的な検討と着実な実行が望まれる。」「ベースアップ実施の検討が賃金交渉におけるスタンダードであり、賃金引上げの力強いモメンタム継続とさらなる定着に向けた重要な柱であることは間違いない。」としている。

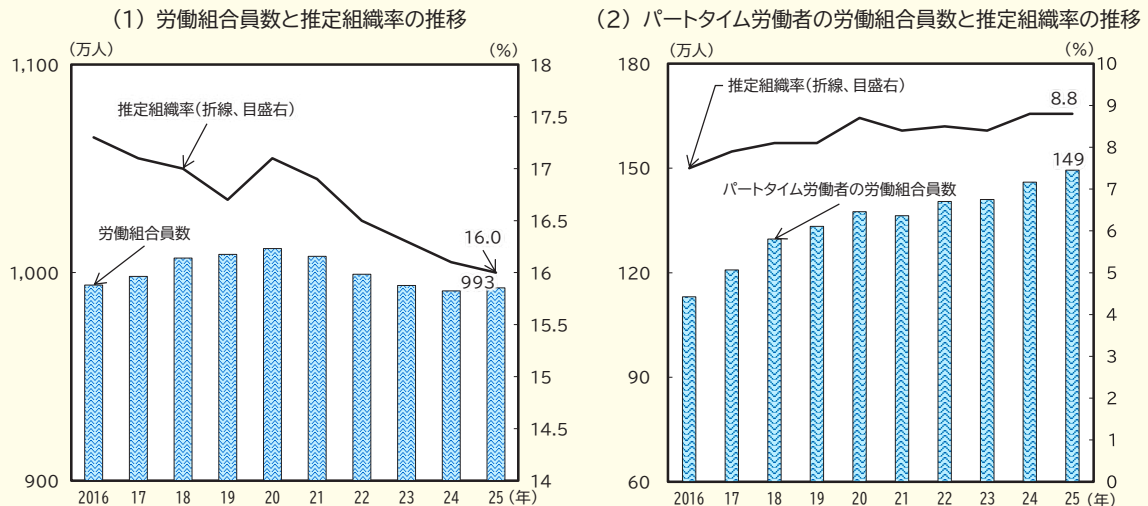
こうした中、使用者側は、2026年3月18日に、多くの民間主要労働組合に対して、賃金、一時金等に関する回答を示した。足下の急激な物価上昇などに対応するため、基本給を底上げするベースアップや賞与について、労働組合側の要求に軒並み満額か要求を上回る回答があった。連合が7月に発表した「2026春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」によれば、加重平均での月例賃金は、賃上げ額16,400円、賃上げ率5.01%となり、3年連続で5%台の高水準の賃上げとなった。組合員数300人未満の集計でも、月例賃金は賃上げ額12,866円、賃上げ率は4.69%と賃上げ額、賃上げ率ともに2025年を上回り、中小労組にまで、賃上げの力強い動きに広がりが見られる。労働組合の要求を上回る回答やパートタイム労働者の時給引上げを回答する企業もあり、非正規雇用労働者も含めて、賃上げの力強い動きが見られる。

●労働組合員数は5年ぶりに増加、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高

労働組合員数と推定組織率の推移をみると、2025年は、労働組合員数が993万人となり、5年ぶりに増加した。一方、推定組織率は16.0%となり、5年連続で低下した（第1-(3)-23図（1））。また、2025年は、パートタイム労働者の労働組合員数が過去最高の149万人、推定組織率が8.8%となった（第1-(3)-23図（2））。

第1-(3)-23図 労働組合員数と推定組織率の推移

○ 2025年の労働組合員数は5年ぶりに増加、パートタイム労働者の労働組合員数は過去最高の149万人、推定組織率は8.8%。



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「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) 「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。

4) 「雇用者数」は、いずれも総務省「労働力調査（基本集計）」の各年6月分の原数値を用いている。

5) パートタイム労働者の「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、これで「パートタイム労働者の労働組合員数」を除して得られた数値である。