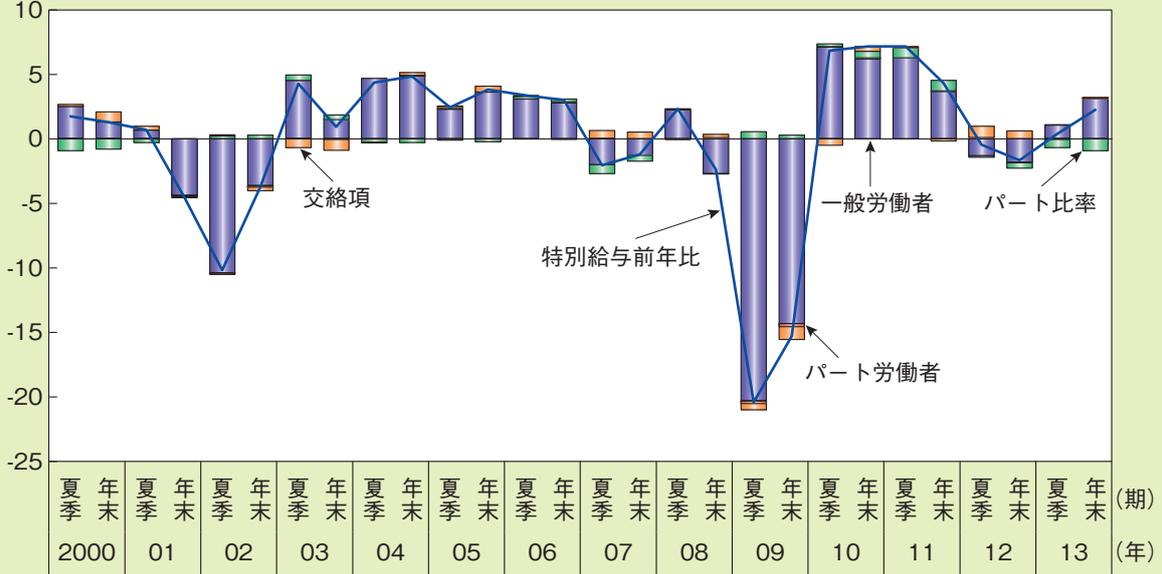


第2-2-6図 特別給与の寄与度分解

企業収益の改善を受けて特別給与は2013年に入って改善

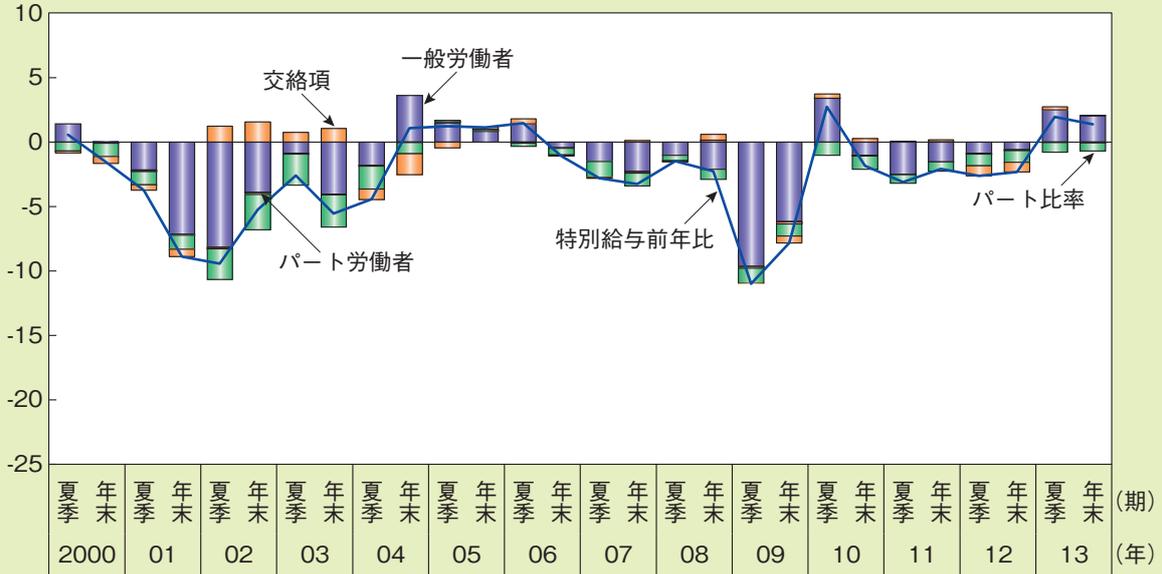
(1) 製造業の特別給与の寄与度分解

(前年比 (%), 寄与度)



(2) 非製造業の特別給与の寄与度分解

(前年比 (%), 寄与度)



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

2. 夏季特別給与には6～8月の特別給与の累計額を、年末特別給与には11～1月の特別給与の累計額を使用している。

回会合を開催した。この会議は、我が国の景気が持ち直し、企業収益が改善する下で、経済の好循環の実現に向けて、政労使の三者が意見を述べ合い、包括的な課題解決のための共通認識を得ることを目的として開催されたものである。

政労使の代表者は、数か月間の議論の末、2013年12月20日の第5回会合において共通認識を取りまとめるに至った。取りまとめでは、(1) 賃金上昇に向けた取組、(2) 中小企業・小規模事業者に関する取組、(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップ・処遇改善に向けた取組、(4) 生産性の向上と人材の育成に向けた取組、という4点について、政労使が共通認識を持つとともに、それぞれが具体的な取組を進めることを確認した<sup>36</sup>。

これらは後述するように、本年の春闘交渉におけるベースアップの実現に向けた議論や正社員化に向けた動きにおいて効果があったと考えられる。

### ●企業収益の改善等がベースアップ等にも波及

我が国の企業では、例年2月頃から行われる労使の春季生活闘争（以下「春闘」という。）における賃金交渉が賃金改定に大きな影響を及ぼす。労働組合のない企業でも、春闘の結果を間接的に反映して賃金改定が行われることが多い。賃金改定額の長期推移をみると、我が国に特徴的な年功賃金制度を背景に、年齢や勤続年数に伴って上昇する定期昇給額は、1970年から1990年前半にかけて増加した後、おおむね同水準が維持されている（第2-2-7図（1））。ベースアップ等の額は、物価変動による生活水準の変化を調整する役目があったことから、1990年代前半までは消費者物価指数の上昇とともに増加していたが、その後は、景気低迷やデフレ状況が続く下で、ベースアップ等はほとんど行われなかった<sup>37</sup>。2014年の春闘では、企業収益の改善や政労使の共通認識を背景に、ベースアップ等の動向が大きな焦点となっていた。

日本労働組合総連合会の調査（6月上旬調査）を中心に2014年度の春闘の状況を確認すると、定期昇給とベースアップを含む賃金改定率は約2.1%となり、ベースアップの実施率は前年同期比で24.3%ポイント上昇した（第2-2-7図（2）、（3））。このように、我が国では企業収益の改善が賃金引上げに波及する動きが着実に進んでいる<sup>38</sup>。

また、今回の春闘においては、新入社員の初任給の引上げや若手社員中心のベースアップを実施する企業も少なくなかった。この背景としては、社員の士気を高めて収益性を高めることや、景気の持ち直しに伴って新卒採用と若手の中途採用が増加する中で、優秀な学生と社員を確保する意図等が考えられる。新卒採用市場の状況について確認しておく、大学卒業者の内定率は2011年を底に上昇に転じ、新卒需要は増加傾向にある（付図2-3）。内定率の上昇とは逆に初任給はこれまでのところ低下傾向にあるが、内定率と初任給が同時に上昇していた2005年以降の局面よりも労働需給が改善していることに鑑みると、初任給は今後上昇に転じる可能性がある（前掲第2-2-3図（1）、（2））。

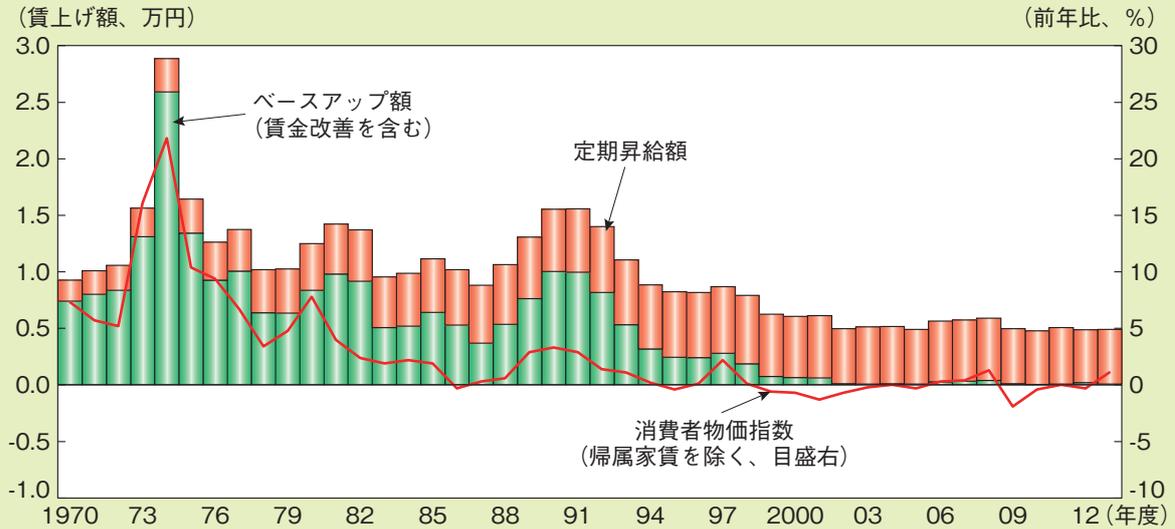
#### 注

- (36) 経済の好循環実現に向けた政労使会議（2013）「経済の好循環実現に向けた政労使の取組について」を参照。  
 (37) ここでは、ベースアップ（ベースダウン）を、賃金表を改定することによって賃金を引き上げる（引き下げる）ことと定義する。以下同じ。  
 (38) 東証一部上場の大手企業を対象にした、経済産業省の「企業の賃上げ動向に関するフォローアップ調査」の中間集計結果でも、今年度ベースアップを行った企業の割合は46.7%に上っており、前年度の7.7%から大幅に上昇している。

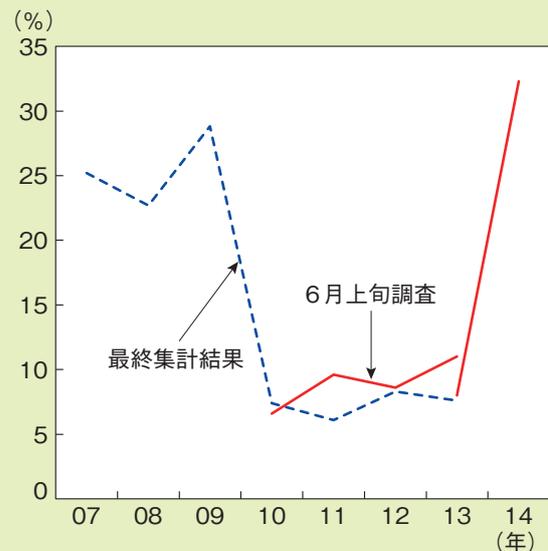
第2-2-7図 ベースアップ額等の推移

企業収益の改善等がベースアップにも波及

(1) 賃金改定と消費者物価上昇率の推移



(2) 賃金改定率 (定期昇給及びベースアップ等) (3) ベースアップ等の実施率



- (備考) 1. 労務行政研究所「2013年度モデル賃金・年収調査」、総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争」により作成。  
 2. ベースアップ等の実施率については、2014年調査より算出方法が変更されており、2013年は旧方式と新方式による実施率が異なる数値となっている。  
 3. 連合調査は最終集計まで数次にわたって集計を行っているため、2014年については、現時点で判明している6月上旬の調査で比較をしている。

●中小企業においてもベースアップの動きに広がり

企業の賃金引上げに関しては、ベースアップの動きが中小企業においても広がっているのが大きな焦点である。そこで、前節で用いた内閣府の「企業経営に関する意識調査」を利用して、ベースアップの実施を見込む企業の割合が2013年度から2014年度にかけて、どのように変化したかを確認しよう。

従業員規模別にみると、いずれの企業規模においても、ベースアップの実施を見込む企業の回答割合が2013年度から2014年度にかけて上昇している（第2-2-8図（1））<sup>39</sup>。パートタイム労働者は一般労働者よりも改善幅が小さい傾向にあるが、ベースアップを実施すると回答した企業割合（水準）の低さ等を反映したものと考えられる（第2-2-8図（2））。また、2013年度のベースアップ実施見通しの達成率が全体で9割を超えていることを踏まえると、今回もおおむね見通しに沿ったベースアップが実施されることが期待される（付図2-4）<sup>40</sup>。以上のことから、ベースアップの動きは大企業に限ったものではなく、中小企業においても着実に広がっていると判断することができる<sup>41</sup>。

また、産業別の動向を確認すると、製造業と非製造業のいずれもベースアップの実施を見込む企業割合が上昇しているが、非製造業では産業によって様相が異なっている（第2-2-8図（3）、（4））。第一に、建設業は、復興需要が継続していることや経済対策による公共投資の増加を背景に建設労働者の需給が逼迫しており、後述する公共工事設計労務単価の引上げという制度要因もあって、ベースアップの実施を見込む企業の回答割合が全体よりも大きく上昇している。第二に、賃金水準が相対的に低い医療・福祉、飲食店においても、ベースアップの動きが広がっている。ただし、労働需要の強い飲食店のパートタイム労働者を除くと、その改善幅は全体よりも小さい。第三に、飲食料品小売では、パートタイム労働者のベースアップ実施見通しの改善幅が小さいことに加え、一般労働者のベースアップの実施を見込む企業の回答割合が低下している。この背景としては、国内市場の拡大が見込みにくい中で、消費者の節約志向に伴う価格競争が続いているため、企業経営者が賃金引上げに対して慎重になっていること等が挙げられる。

### ● 2014年度にベースアップを見込む企業は労働力の確保・定着も重視

それでは、企業はベースアップ（ダウン）をどのように決定するのだろうか。企業の賃金改定の理由をみると、以下のような特徴が指摘できる。まず、当然のことながら、一般労働者とパートタイム労働者のいずれも「企業の業績」を挙げる企業の割合が最も高い（第2-2-9図（1））。そのため、企業のベースアップの動きが2015年度以降も継続するかを見通すためには、企業の収益環境の変化を丹念に点検する必要がある。

次に、一般労働者とパートタイム労働者を比較すると、パートタイム労働者は相対的に「企業の業績」の回答割合が低い一方で、「世間相場」という回答割合が高い。これは、パートタ

注 (39) 本調査では、ベースアップ（ダウン）の状況について質問しているが、企業によっては、ベースアップの他に定期昇給を念頭に回答している場合もあり、その点には留意が必要である。

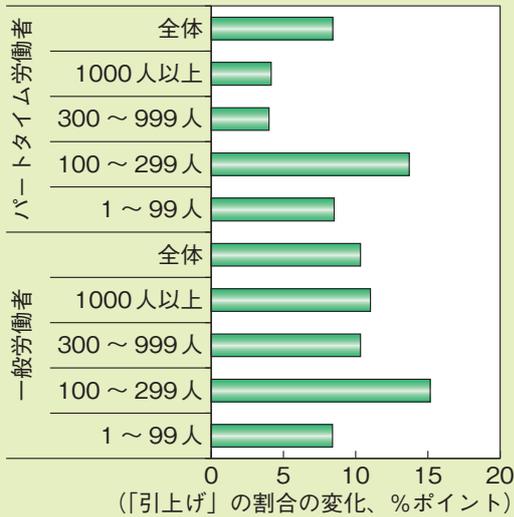
(40) 今回の調査（2014年2月21日～2014年3月18日）では、賃金改定に関して「昨年度現時点における2013年度の見込み」を尋ねており、多くの企業で賃金改定計画がほぼ固まっていたことが達成率の高さにつながっていると考えられる。

(41) 厚生労働省の「毎月勤労統計調査」によって、2014年4月の中小企業の所定内給与額を確認すると、事業所規模5～29人の一般労働者は前年比0.5%減、パートタイム労働者は同1.2%増、事業所規模30～99人の一般労働者は同1.0%増、パートタイム労働者は同0.6%増となった。事業所規模5～29人の一般労働者以外においては、春闘の結果が現れつつあるとみられる。春闘については、まだ全ての組合で妥結に至っていないことを踏まえると、5月以降の統計に更に現れてくる可能性がある。

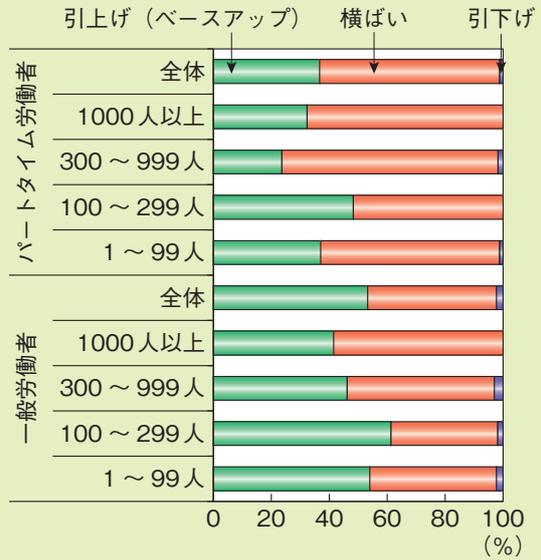
第2-2-8図 企業のベースアップ実施見通し

中小企業においてもベースアップの動きに広がり

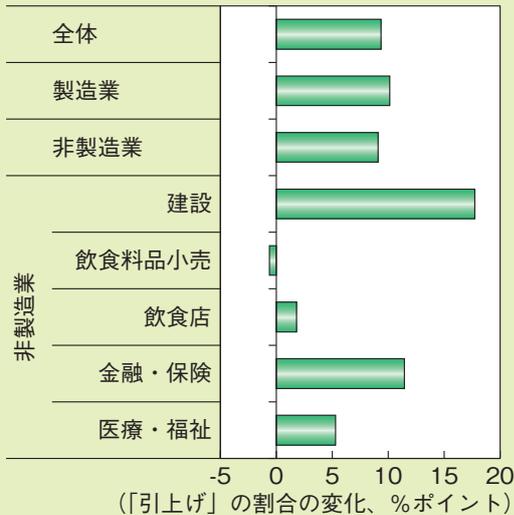
(1) 企業規模別のベースアップ実施見通しの変化幅



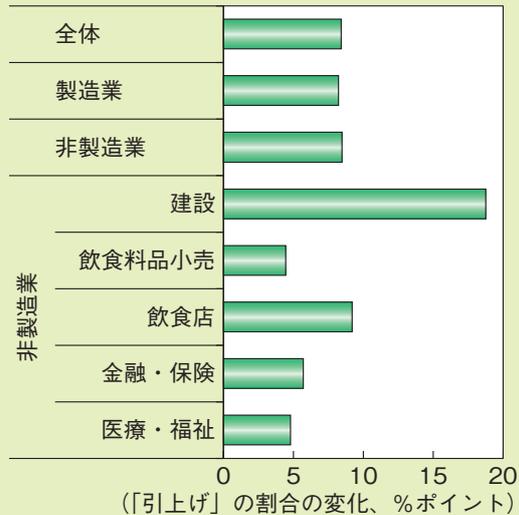
(2) 企業規模別の2014年度の賃金改定見通し



(3) 産業別のベースアップ実施見通しの変化幅 (一般労働者)



(4) 産業別のベースアップ実施見通しの変化幅 (パートタイム労働者)



(備考) 1. 内閣府「企業経営に関する意識調査」により作成。  
 2. 「引上げ」の割合の変化幅とは、2014年調査において賃金を引き上げると回答した企業の割合と2013年調査において賃金を引き上げると回答した企業の割合の差を示す。なお、本調査では、ベースアップ(ダウン)の状況について質問しているが、企業によっては、ベースアップの他に定期昇給を念頭に回答している場合もあり、その点には留意が必要である。

パートタイム労働者が就職活動をするときに時給をより重視する傾向が強く、企業が賃金改定を行う際に他社の賃金水準を強く意識する必要があることを反映していると考えられる<sup>42)</sup>。

注 (42) なお、一般労働者は、パートタイム労働者と比べて、福利厚生や年次休暇などの給与面以外も重視する傾向が強い。