

4 賃上げの状況

物価の持続的な上昇には賃金の安定的な上昇が不可欠であることを確認した。前述のとおり、景気回復の長期化もあり企業の人手不足感は四半世紀ぶりの高水準であり、企業収益も過去最高を更新していることを踏まえると、今後、賃上げが進展していくことが期待される。ここでは、賃上げの状況を、ベアの実施状況も含めて詳細に考察する。

●パートタイム労働者は賃金上昇が高く、一般労働者も緩やかに増加

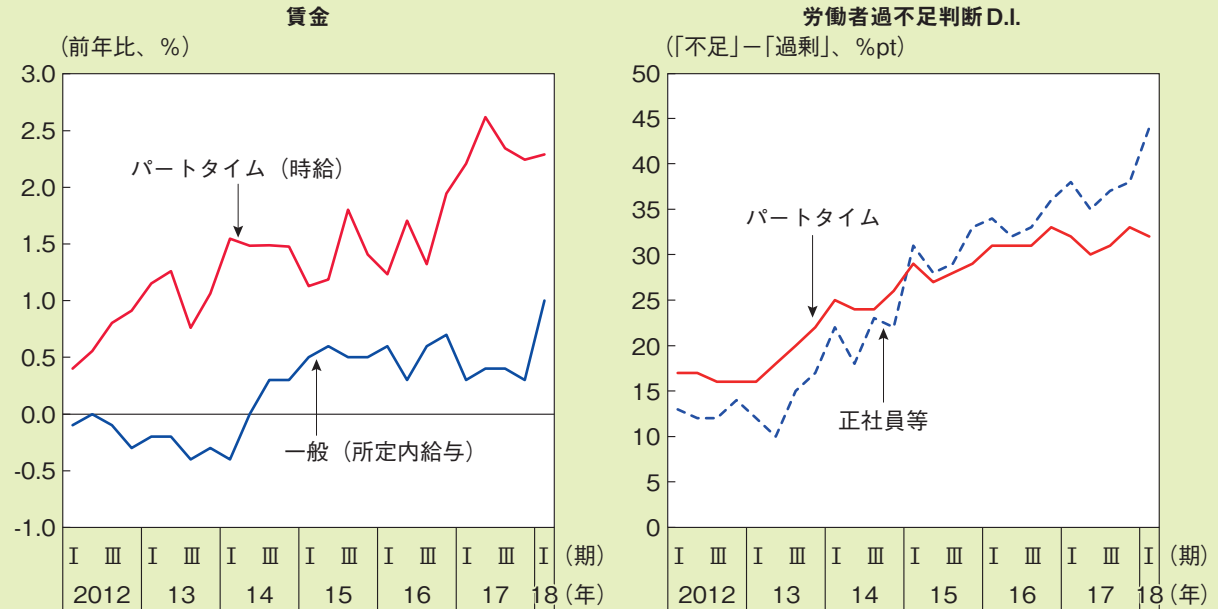
厚生労働省「毎月勤労統計調査」で一般労働者の所定内給与の伸びとパートタイム労働者の時給の伸びを比較すると、パートタイム労働者の時給は人手不足感の高まりとともに伸びが高くなっており、2017年には2%台半ばまで増加幅が上がっている（第1-2-26図（1））。一方、一般労働者の所定内給与は2014年後半からプラスに転じ、2018年1-3月期は1%程度の上昇となっている。厚生労働省「労働経済動向調査」により正社員とパートタイム労働者の不足感を比較すると、2015年以降はパートタイム労働者の不足感を正社員の不足感が上回っているにもかかわらず、パートタイム労働者の時給の伸び率と比較すると、一般労働者の所定内給与の伸び率は大きく高まるどころまでは至っていない。

春季労使交渉の動向について、賃上げ率は2000年代以降2%を下回る水準であったものの、今回の景気回復局面ではおおむね2%を超える賃上げを実現しており、賃上げ率は確実に高まっている（第1-2-26図（2））。また、多くの企業で5年連続となるベアが行われており、2018年の春季労使交渉では、月例賃金や一時金のほかに諸手当も含めて積極的に3%以上の賃上げを実施する企業があるなど、賃上げに前向きな動きもみられている。

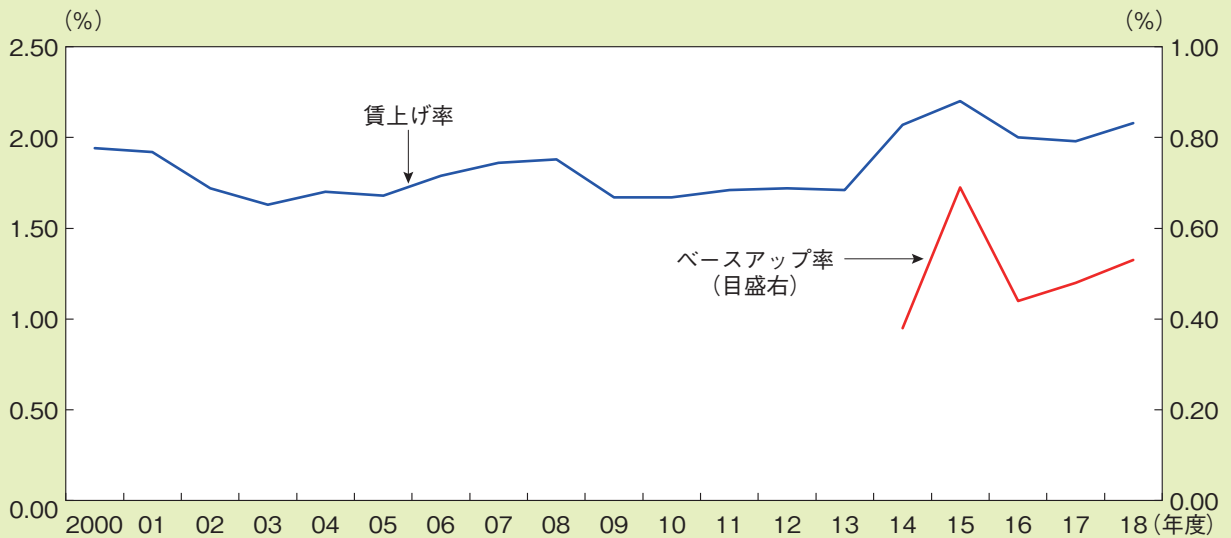
第1-2-26図 一般労働者とパートタイム労働者の賃金動向

パートタイム労働者の賃金は大幅に増加し、一般労働者の賃金は緩やかに増加

(1) 賃金及び労働者過不足判断D.I.の推移



(2) 賃上げ率及びベースアップ率の推移



(備考) 1. 厚生労働省「毎月勤労統計調査」、「労働経済動向調査」、日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計結果」により作成。
 2. パートタイム労働者の時給は所定内給与指数を所定内労働時間指数で除して算出した。
 3. ベースアップ率は、定期昇給とベースアップが明確に分かれている組合の集計。
 4. 2018年度の賃上げ率及びベースアップ率は、第6回集計の値。
 5. 労働経済動向調査の調査対象は2015年2月調査から会社以外の法人（信用金庫、一般財団法人、病院等）も調査対象としたため、2014年11月調査以前との比較には注意を要する。

●ベアの実現には業績の改善や労働生産性の向上が重要

ベアを実施する上での企業の対応やその背景について、内閣府の企業意識調査で確認する。

まず、調査の回答企業のうち、ベア³⁷を過去3年程度で実施した企業の割合は6割弱で、実施していない企業は3割強であった（第1-2-27図（1））。ベアを実施または検討する理由としては、会社業績が66%と最も高い回答で、次いで人材の確保が55%となっており、ベアの実施に関して人材の確保も重要な要素であることは間違いないが、それ以上に会社の業績に左右されることがわかる（第1-2-27図（2））。

また、ベアを実施しない理由をみると、「ベアではなく賞与や一時金で対応」が65%と最も高い回答となっており、次いで「会社業績」が51%、「将来の業績悪化時に賃下げが困難になる」が23%となっている（第1-2-27図（3））。企業業績が悪いためにベアを実施していない企業があるほかに、企業業績が好調であったとしても、将来の業績悪化時に賃下げが困難になる等の理由から、ベアではなく賞与や一時金で対応する企業も多いことがうかがえる。

ベアの実施状況と企業業績・人手不足感との相関をみるために、経常利益もしくは労働生産性上昇率と人手不足³⁸がベアの実施確率に与える影響をプロビット分析してみると、人手不足に加え、経常利益の上昇や労働生産性の上昇もベアの実施確率を押し上げることがわかる（第1-2-27図（4））。

内需主導の持続的な成長や物価の安定的な上昇のためには、力強い賃上げ、とりわけベアの実現が重要であるが、ベア実現のためには企業の稼ぐ力をさらに改善し、労働生産性を高めていくことが重要である。

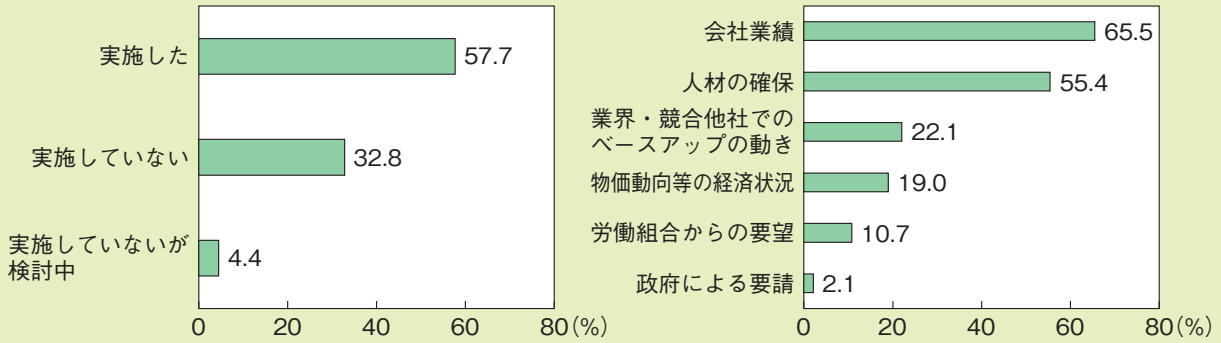
注 (37) 賃金表の改定による賃金水準の引上げを指しており、賃金表がない場合には、ベアに近いものを実施したと企業が回答した場合にベアを実施したと仮定している。

(38) 人手不足は、「非常に不足している」又は「やや不足している」と回答している企業を1、それ以外の企業を0とした変数を利用。

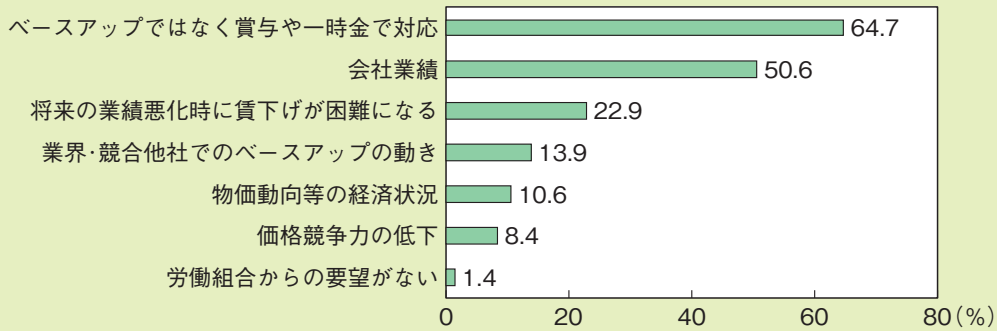
第1-2-27図 ベースアップの実施状況（内閣府アンケート）

ベースアップの改善には業績の改善や労働生産性の上昇が重要

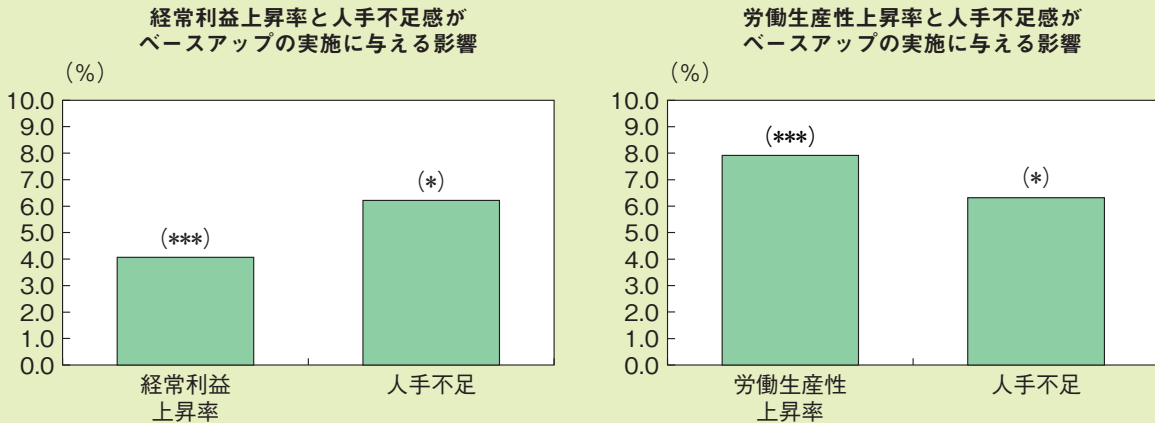
(1) 過去3年程度での正社員のベースアップ実施の有無 (2) ベースアップを実施または検討する理由（複数回答）



(3) ベースアップを実施しない主な理由（複数回答）



(4) ベースアップの実施確率の要因分析



- (備考) 1. 内閣府「働き方・教育訓練等に関する企業の意識調査」により作成。
 2. (4) は、過去3年程度のベースアップの実施の有無を被説明変数とし、経常利益上昇率、人手不足感、企業規模、産業を説明変数とした推計式及び労働生産性上昇率、人手不足感、企業規模、産業属性を説明変数とした推計式によるプロビット分析の限界効果より作成している。推計結果の詳細は付注1-4を参照。
 3. 経常利益及び労働生産性の上昇率は2012年度から2016年度までの上昇率、人手不足感については人手が「非常に不足している」又は「やや不足している」場合に1となるダミー変数を用いている。
 4. (4) は、それぞれ経常利益上昇率が100%pt上昇した場合、人手が不足した場合、労働生産性上昇率が100%pt上昇した場合に、ベースアップを実施する確率が何%pt上昇するかを示している。
 5. ***は1%水準、*は10%水準で有意であることを示している。

●賃上げ水準は若年労働者を中心に大きく上昇

これまでの分析では、各労働者の賃金を平均した指標の動向を対象としてきたが、平均賃金の上昇は労働者の参入・退出の影響や構成比の影響も受けるため、必ずしも同一労働者の賃金上昇率を表しているわけではない。そこで、同一の労働者の賃金水準がどのように変化しているかを確認するため、上野・神林（2017）の手法を参考に、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を用いて疑似パネルデータを作成し、所定内給与の動向の分析を行う。疑似パネルデータとは、性別、年齢、勤続年数、最終学歴の4要素を使い同一事業所で同一人物だと推測される労働者のみを抽出して分析するものであり、こうした手法を用いることにより、同一人物の賃金上昇率を近似的に推計することが可能となる³⁹。

この疑似パネルデータを利用し、年齢別に2015年から2017年の1年当たりの所定内給与の変化率をみると、若年労働者ほど上昇率が高く、20代では4%台半ば、30代でも3%台半ばの賃金上昇が実現できていることがわかる（第1-2-28図（1））。「賃金構造基本統計調査」の賃上げの公表値と比較すると、どの年齢層でも疑似パネルデータでの上昇率が高くなっているが、これは、公表されている平均賃金の場合、新しく入ってきた労働者と退出した労働者が含まれるが、定期昇給の影響もあり、前者の賃金水準は後者の賃金水準よりも低い傾向があることなどが考えられる。さらに、疑似パネルデータでは勤続年数の比較的短い女性が少なくなるなど全体のデータと比べてサンプルの属性が異なるため、結果はある程度幅を持ってみる必要があるものの、特に若年の同一労働者の賃金の変化については、年功賃金に沿った定期昇給もあってしっかりと上昇していることがわかる。

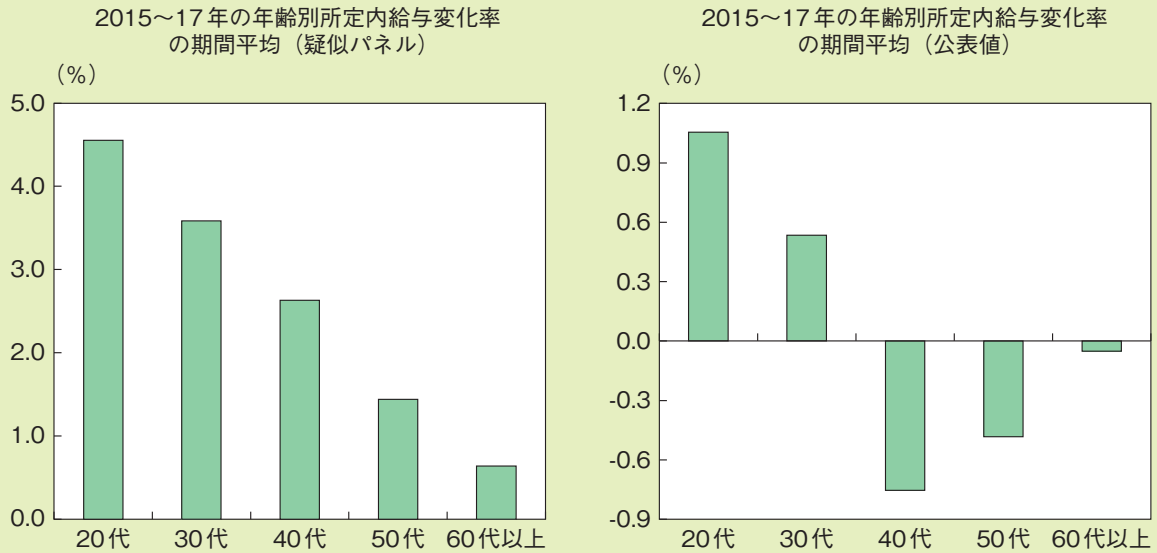
次に、同じ疑似パネルデータを用いて、企業規模別、性別、学歴別、年齢別等の属性が時間当たりの所定内給与変化率に与える影響について、2006年～07年と2015年～17年（年率）で比較すると、小企業に比べ大企業の方が所定内給与の上昇率の伸びは高いものの、2000年代に比べその差は縮まっている（第1-2-28図（2））。また、高学歴の労働者の方が上昇率は依然として高いものの、その差は縮まっている。さらに、年齢別では先ほど見たとおり若年労働者ほど伸びが高いが、2000年代と比較して、50代と比べた若年労働者の賃金の上昇率が20代を中心に高くなっている。男女別にみると、女性の所定内給与の伸びは男性の伸びと比べ依然として低いものの、2000年代と比較してその差が小さくなっている。

注 (39) パートタイム労働者には学歴情報が含まれていないため、接続対象は一般労働者に限定されている。

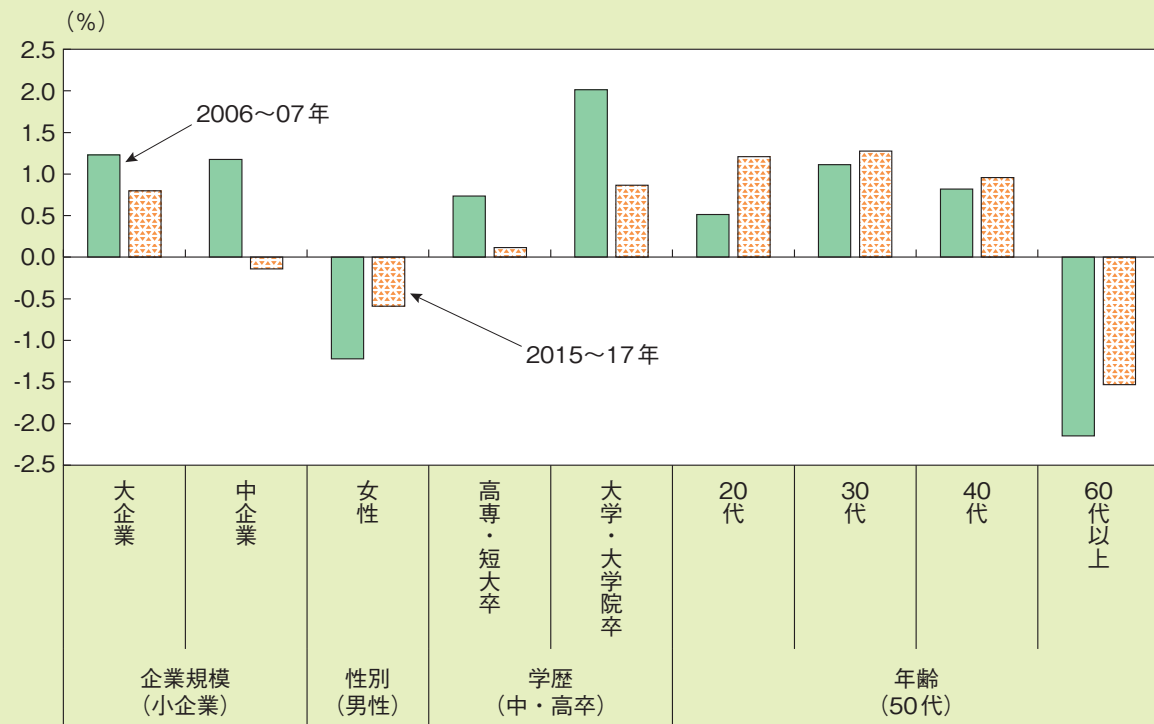
第1-2-28図 疑似パネルデータを用いた賃金の分析

同一労働者の賃上げの状況をみると、若年労働者を中心に着実に上昇

(1) 年齢別の所定内給与変化率



(2) 事業所・個人属性と時間当たり所定内給与変化率の関係 (疑似パネル)



- (備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」個票データにより作成。
 2. Dickens et al. (2007) を参考に、所定内給与及び時間当たり所定内給与の変動が35%以内の下落あるいは60%以内の上昇にとどまるサンプルのみを集計対象としている。
 3. 公営事業所はサンプルから除いている。
 4. (2) は、時間当たり所定内給与変化率を被説明変数として、賃金階層 (四分位)、地域、企業規模、産業、性別、学歴、年齢の各属性を説明変数とする回帰分析 (最小二乗法) による推計結果。() 内は各属性グループにおいて基準とした項目。図中の斜線部分は、10%水準で有意にならなかったことを示している。
 5. 疑似パネルデータの作成方法及び推計結果の詳細については、付注1-5を参照。