

連合「未来づくり春闘」評価委員会報告書
別冊資料編

	ページ
資料 1 第 1 回 (2025. 6. 19) サマリー	2
資料 2 「脱グローバル化の下での春闘」	4
渡辺 努 ナウキャスト創業者・取締役、東京大学名誉教授	
資料 3 第 2 回 (2025. 7. 7) サマリー	12
資料 4 「春季生活闘争の社会的波及力と最低賃金の役割について」	14
山田 久 法政大学大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授	
資料 5 「最低賃金引き上げがパート・アルバイトの賃金や求人に どんな影響を与えているか」	30
余野 京登 株式会社ナウキャスト データ事業 金融リサーチユニット リードデータエンジニア (ゲストスピーカー)	
資料 6 第 3 回 (2025. 7. 17) サマリー	42
資料 7 「中小企業をとりまく情勢と賃上げについて」	44
高橋 徳行 武蔵大学 学長	
資料 8 「JAM 2025 春季生活闘争総括に向けて」	61
安河内 賢弘 JAM 会長 (ゲストスピーカー)	
資料 9 第 4 回 (2025. 8. 5) サマリー	74
資料 10 「賃金上昇にかかわる現状認識」	76
上野 有子 一橋大学大学院 経済学研究科 教授 神林 龍 武蔵大学 経済学部 経済学科 教授	
資料 11 「米国・トランプ関税の影響と労働組合への期待 (要旨)」	88
市川 正樹 (公財) 連合総合生活開発研究所 (連合総研) 所長	

第 1 回「未来づくり春闘」評価委員会

日時：2025 年 6 月 19 日（木）18:30～20:30

場所：連合会館 8F「三役会議室」・WEB（Zoom）併用

【サマリー】

冒頭、連合の仁平章総合政策推進局長より、本委員会の設置趣旨について説明があった。また、委員長を玄田有史東京大学教授、副委員長を渡辺努東京大学名誉教授が務めることが決定された。

1. プレゼン①

「連合 2025 春季生活闘争中間まとめについて」

仁平 章 連合 総合政策推進局長

まず初めに、仁平氏から 2025 年の春季生活闘争に関する説明と状況報告があった。2022 年に始まった「未来づくり春闘」は、経済成長や企業業績の後追いではなく、人への投資を起点として経済の好循環を実現することを目指す取り組みである。特に、過去 30 年間にわたり賃金や人々の生活水準が低迷してきた事実を踏まえ、個別企業の労使交渉だけではなく、様々なレベルで社会全体の最適解を模索することを主眼に置いている。賃金という観点で見れば、2023 年に 3%台、2024 年には 5%台の賃上げが実現し、デフレマインドの払拭と経済社会のステージ転換が進みつつある。2025 年の目標は、この新たなステージを定着させ、賃金・経済・物価を安定した巡行軌道に乗せることにある。中間まとめの資料によると、2025 年も定昇込み 5%台の賃上げが実現した。また価格転嫁・適正取引の推進とともに中小企業の賃上げ率も上昇したほか、有期・短時間・契約等労働者の時給の引上げ率も大きく上昇している。その一方で、物価が見通しより上振れして推移したことを受け、実質賃金が安定してプラスになる状況は実現していない点が課題である。

2. プレゼン②

「脱グローバル化の下での春闘」

渡辺 努 ナウキャスト創業者・取締役、東京大学名誉教授

続いて、渡辺氏から「脱グローバル化の下での春闘」と題した報告があった。日本では 1970 年代から 90 年代半ばまで、モノ価格・サービス価格・賃金が上昇基調にあった。しかし 90 年代半ば以降、約 30 年にわたってそれらが据え置かれるという特有の現象が起こり、米国をはじめ海外との差が顕著になっている。こうした中で、2022 年春以降、賃金・物価・金利の「正常化」が進み、いわゆる慢性デフレのスパイラルから、賃金と物価が安定的に上昇する健全な循環へと移りつつある。この背後には、消費者のインフレ予想が上昇していることと、春闘での賃上げが実現したことという 2 つの要因がある。また、政府が実施している政策としては最低賃金の引上げ目標や、下請法の改正による価格転嫁推進が寄与している。これらを踏まえ、春闘の今後に向けて以下の提言を行う。第一に、賃上げ要求水準のフォーミュラを見直すことである。特に、過年度 CPI を参照するのではなく、日銀の 2%物価目標を参照することを提案する。加えて、過去の実質賃金下落分を補正することや、生産性上昇率・人手不足要因

を反映させることが考えられる。第二に、賃金上昇率に関するフォワードガイダンスを行うことである。人々のインフレ予想は上昇している一方で、所得に対する上昇期待は広がっておらず、これを改善する必要がある。最後に、連合・日銀・公取委の三者で政策協調を行うべきである。

以上

脱グローバル化の下での春闘

渡辺 努

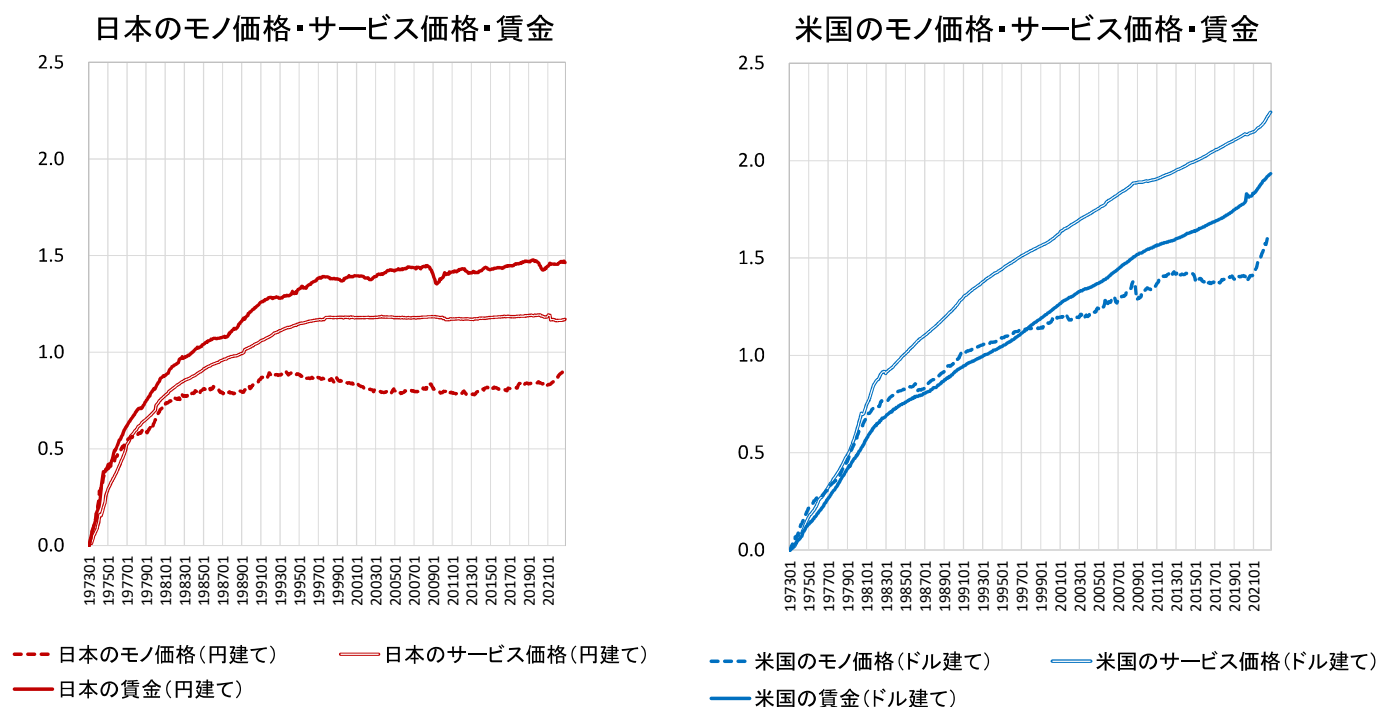
ナウキャスト 創業者・取締役
東京大学名誉教授

<https://sites.google.com/site/twatanabelab/>

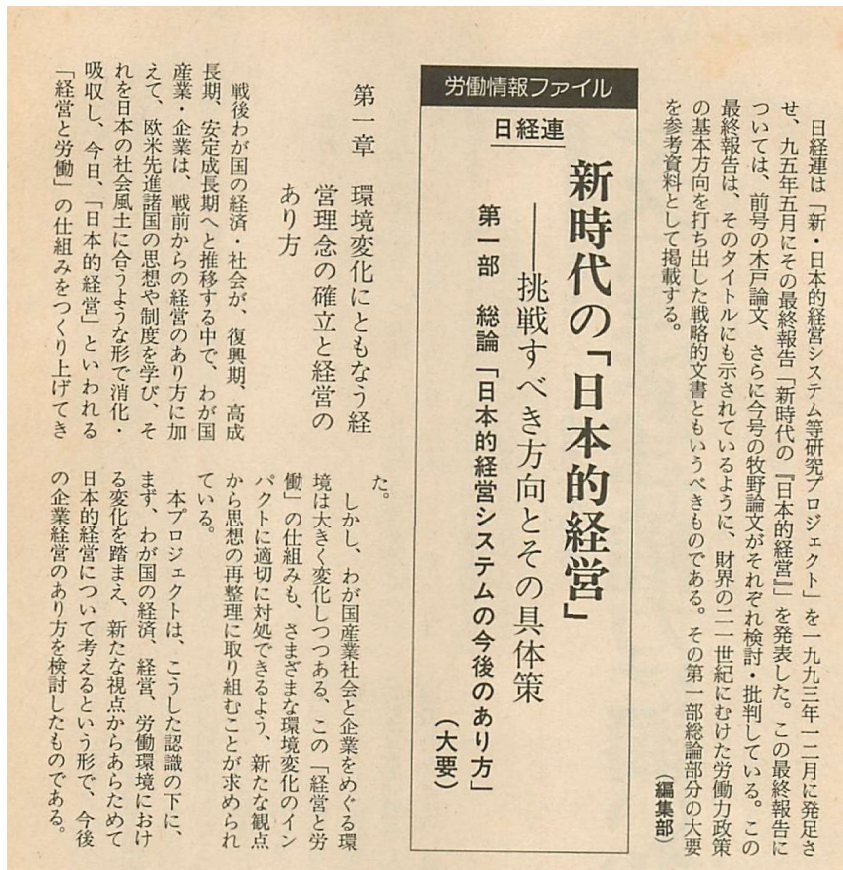
2025年6月19日

1

日米のモノ価格、サービス価格、賃金



2



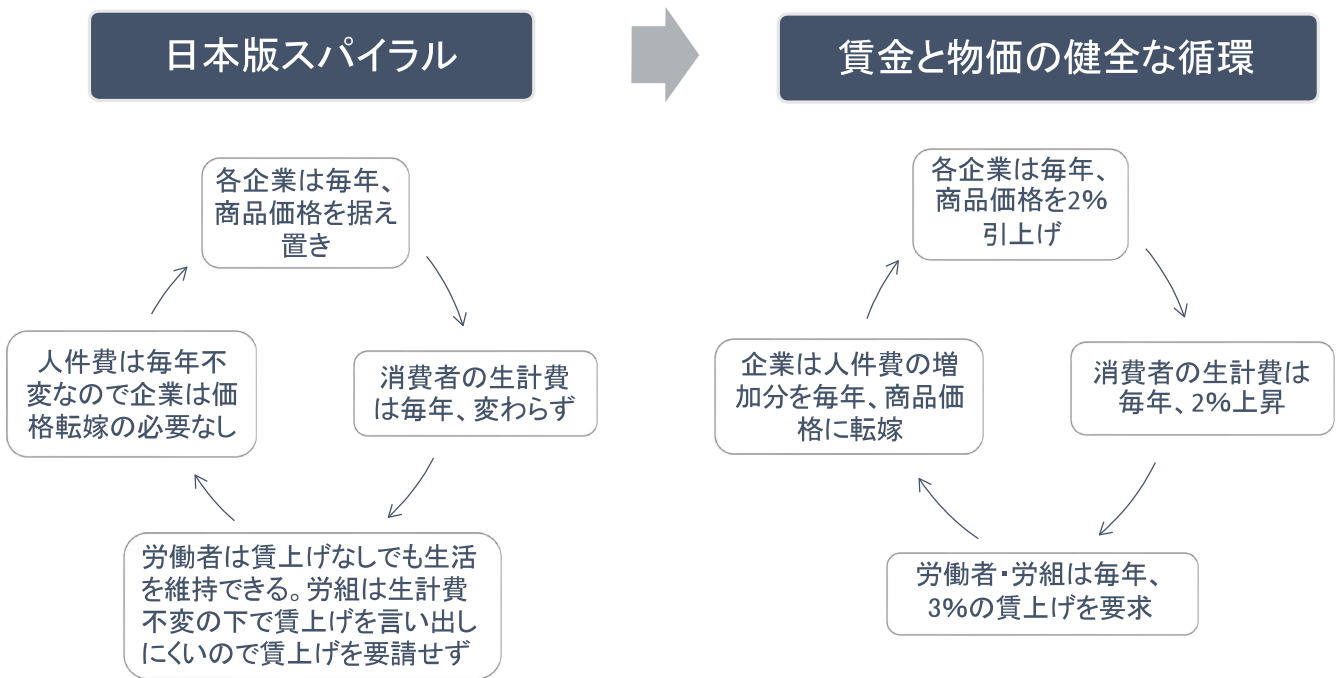
3

2022年春以降、賃金・物価・金利の「正常化」が進展

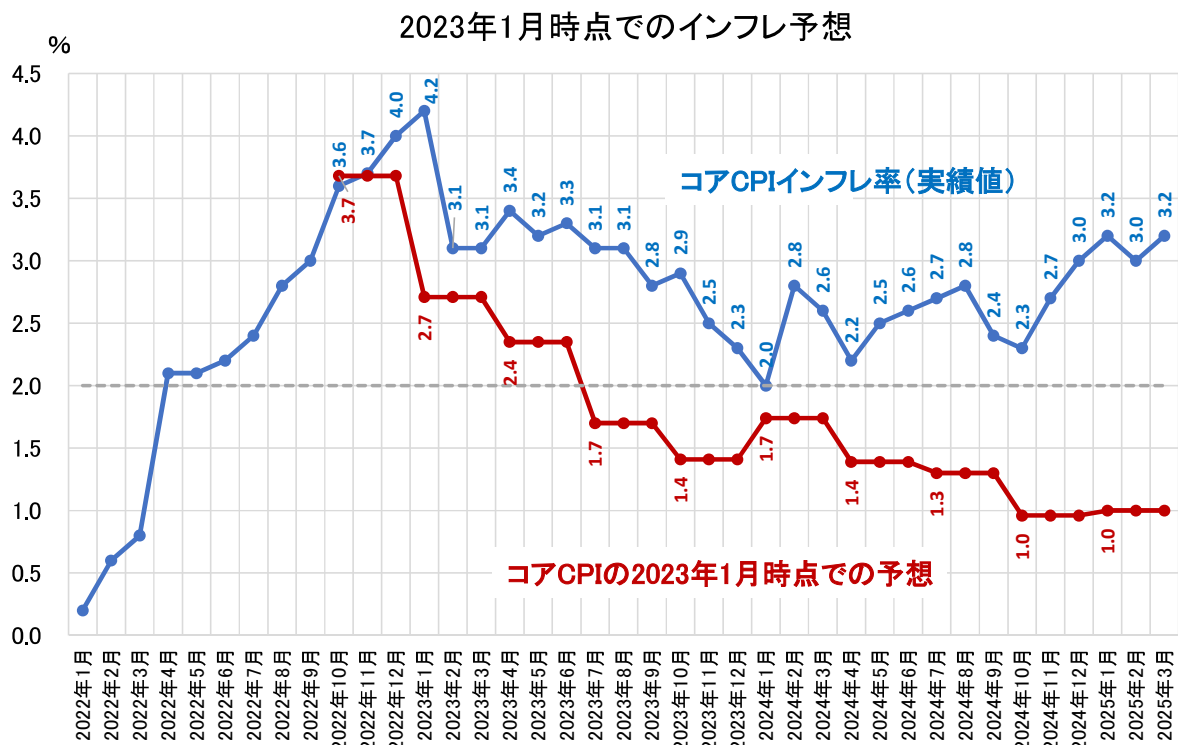
1. 消費者のインフレ予想の上昇
2. 消費者の値上げ耐性の改善
3. 企業が価格転嫁を拡大
4. 労組が高い賃上げを要求
5. 日銀が非伝統的政策を終了し利上げを開始

4

健全な循環への移行



5

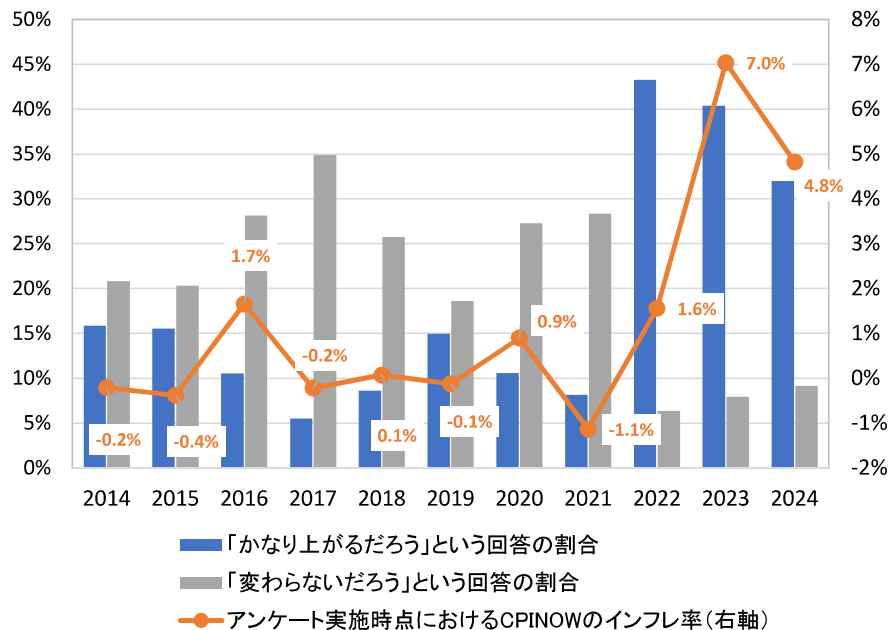


6

This Time Is Different!

消費者のインフレ予想

1年後の物価は現在と比べてどうなると思いますか？



(注) 2014年から24年まで連続11回にわたってアンケートに回答した3449名の回答を集計したもの

7

This Time Is Different!

春闘での賃上げ

輸入物価上昇率・国内物価上昇率・賃上げ率



注: 賃上げ率は右目盛。消費者物価上昇率と輸入物価上昇率は左目盛。ただし、輸入物価上昇率は10で割った値に変換。

8

経済財政諮問会議・特別セッション (2023年4月18日)議事要旨

(渡辺氏) 私からは賃金と物価の好循環について話をする。

2ページ目を御覧いただきたい。昨年の春以降、賃金と物価について重要な変化が起きている。第1は、消費者のインフレ予想の上昇だ。多くの消費者は、物価の上昇を当たり前のものと認識するようになった。第2に、消費者の値上げ耐性が高まった。消費者のこうした変化を受けて、企業は価格転嫁を進めるようになった。そして、最後に、生計費の上昇を受け、労働者が高い賃上げを要求し、それを支持する社会の機運が高まった。

これらの変化を整理したのが3ページの絵である。左側のぐるぐるの回りは、90年代半ば以降、四半世紀にわたって続いてきた我が国のサイクルである。企業は毎年価格を据え置くので労働者も賃上げを要求しない。そうすると、企業は人件費増を価格に転嫁する必要がなく、価格据え置きとなる。こうしたサイクルが繰り返されてきた。1月の特別セッションでも申し上げたように、このサイクルは、企業経営者からイノベーションの意欲をそぎ、そして労働者からスキルアップの意欲をそぐという形で日本経済の成長を阻害してきた。

この長らく続いた循環から、右側に示した循環に日本経済は今移ろうとしている。右側の循環では、物価が毎年2%上がり、それに合わせて賃金も3%上がる。日本経済はようやく健全な循環を取り戻しつつあると言っていい。海外の投資家も非常に注目している。

次のページをご覧ください。ただし、良い循環への移行が完成したかというところではない。去年の春から物価上昇、賃金上昇がおき、ちょうど循環の1周目が終わったというのが今の段階である。1周目が実現できたのは大きな成果だが、2周目、3周目が実現できるかどうかは別問題だ。2周目以降が確実にできるように適切な政策を打つ必要がある。まず、物価だが、ようやく上がってきたインフレ予想をしっかりと定着させることが必要で、そのためには日銀の物価目標政策を堅持することが大事だ。賃金についても大

きな課題がある。今年の春闘で明らかになったように、中小の賃上げは十分でない。まずは中小企業が価格転嫁できるような環境を整値することが大事だ。

中小企業の賃上げの観点から、私が最も重要と考えているのは、最低賃金である。最低賃金については、これまで引き上げられてきたし、今年についても、総理から引き上げに向けたご発言があった。私は、これをもう一歩進めることができると考えている。具体的には、今年の最賃を決めるだけではなくて、来年の最賃、再来年、その翌年というように、最賃の将来のパスを決定し、それを今年アナウンスする。もちろん将来の最賃を約束するのは難しいから、目安を示すというだけでも十分である。そうしておけば、24年、25年の春闘を中小企業の労働者が闘う際に、最賃はこういうパスで上がっていくのだから、それに合わせて自分たちの賃金もこのように上がってほしいという要求をできる。将来にわたる物価のパスを社会に示すのは日銀の役割だが、賃金については、最賃のパスを示すという役割を政府が果たすべきだ。



9





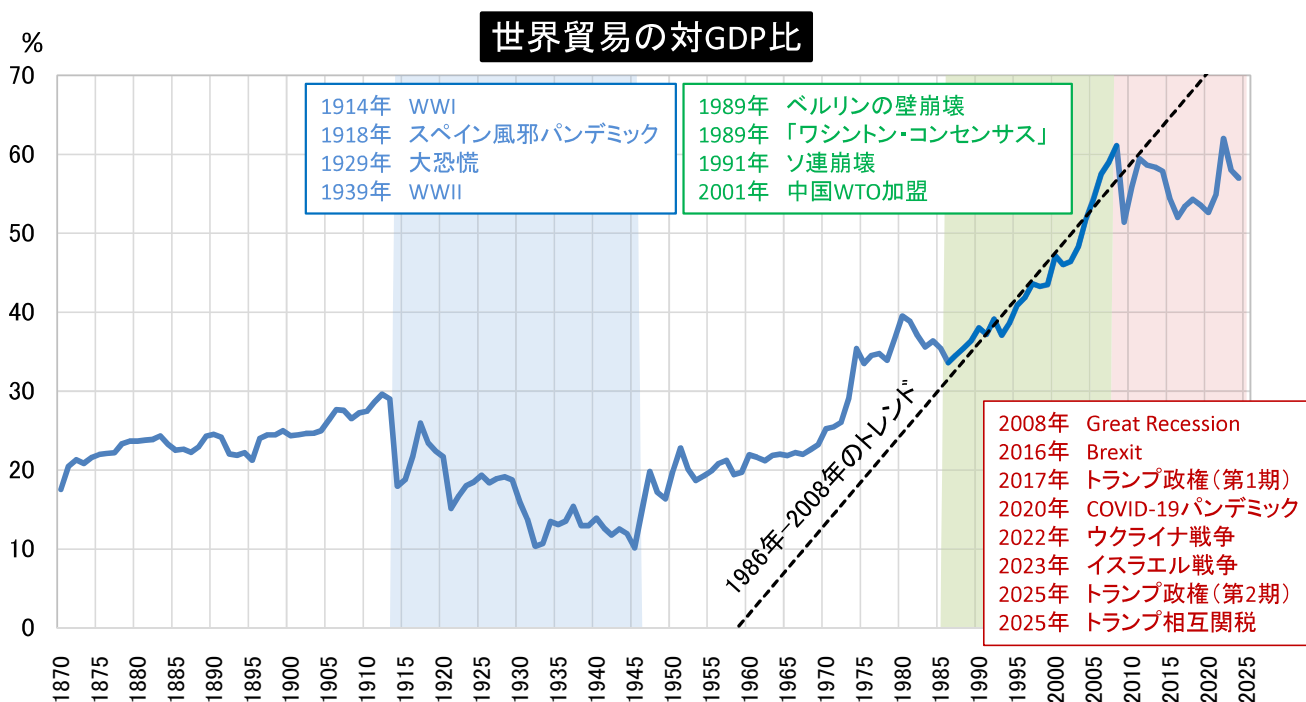
<https://socialwelfare.library.vcu.edu/eras/great-depression/u-s-national-recovery-administration/>

- In 1895, legislators in New York state decided to improve working conditions in what at the time could be a deadly profession: baking bread. "Bakeries are actually extremely dangerous places to work," says Eric Rauchway, a historian at the University of California, Davis. "Because flour is such a fine particulate, if it gets to hang in the air it can catch fire and the whole room can go up in a sheet of flame."
- New York passed a law called the Bakeshop Act. It didn't set a minimum wage — the minimum wage didn't exist yet in the U.S. — but it limited working hours and required that bakeries be kept clean. **The Supreme Court ruled the law unconstitutional.** Bakers and their employers had the right to make any agreements they wanted about work hours, the court found. The Bakeshop Act, according to the court, interfered with individuals' right to enter into a contract. The ruling suggested there was no way the Supreme Court of the time would allow anything like a minimum wage.
- **Several decades later, Franklin D. Roosevelt was president. To fight the Depression, he wanted to put money in people's pockets. "If all employers will work together to shorten hours and raise wages, we can put people back to work," he said. Roosevelt wanted businesses to do this voluntarily. To that end, the administration created the National Industrial Recovery Act, which Congress passed in 1933. Businesses that agreed to shorten hours and raise wages could hang special signs in their windows that showed a blue eagle logo and the words "doing our part."**
- Perhaps more powerful than the sign were the perks that went along with agreeing to offer higher wages: Participating businesses were allowed to form cartels and set prices. (At the time, the country was suffering from deflation, with prices and wages plunging.)
- But the blue eagle was no match for nine men in robes: The Supreme Court unanimously struck down the law.

<https://www.npr.org/sections/money/2014/01/16/263129670/the-birth-of-the-minimum-wage-in-america>

11

グローバル化と脱グローバル化



12

グローバル化がもたらした日本の慢性デフレ

グローバル化 【日本以外】		慢性デフレ 【日本】
価格と賃金の伸縮性/硬直性	価格と賃金はそれまでより伸縮的に	- 価格と賃金の据え置き慣行が定着 - 価格と賃金の硬直性が上昇
価格メカニズム	- 安くて良質な労働力のある場所に生産拠点を - 価格メカニズムがそれまでとの対比で貫徹	- 価格メカニズムは機能不全 - 資源配分効率が悪化
経済の効率性/生産性	高い効率性/生産性を追求	- 雇用の維持を重視、効率性が犠牲に - 非効率な企業と労働者を温存
経済格差	格差拡大	格差は他国と比べると小さい

渡辺努『物価を考える』、日本経済新聞出版社、2024年11月。

13

脱グローバル化がもたらす脱デフレ

脱グローバル化 【日本以外】		脱デフレ 【日本】
価格と賃金の伸縮性/硬直性	価格と賃金は硬直性を増す方向か	- 価格と賃金の据え置き慣行が消滅 - 価格と賃金はこれまでより伸縮的に
価格メカニズム	- 企業は立地の決定に際して地政学的リスクを重視 - 価格メカニズムは後退の方向	- 価格メカニズムは回復の方向(？) - 資源配分効率は改善に向かう(？)
経済の効率性/生産性	- 生産の安定性を重視 - 効率性が多少犠牲になるのは仕方ない	- 労働のモビリティ改善 - 非効率な企業は淘汰の方向(？)
経済格差	格差縮小への社会的要請は強い	経済格差は拡大の方向(？)

14

春闘の課題

1. 賃上げ要求水準のフォーミュラを見直す

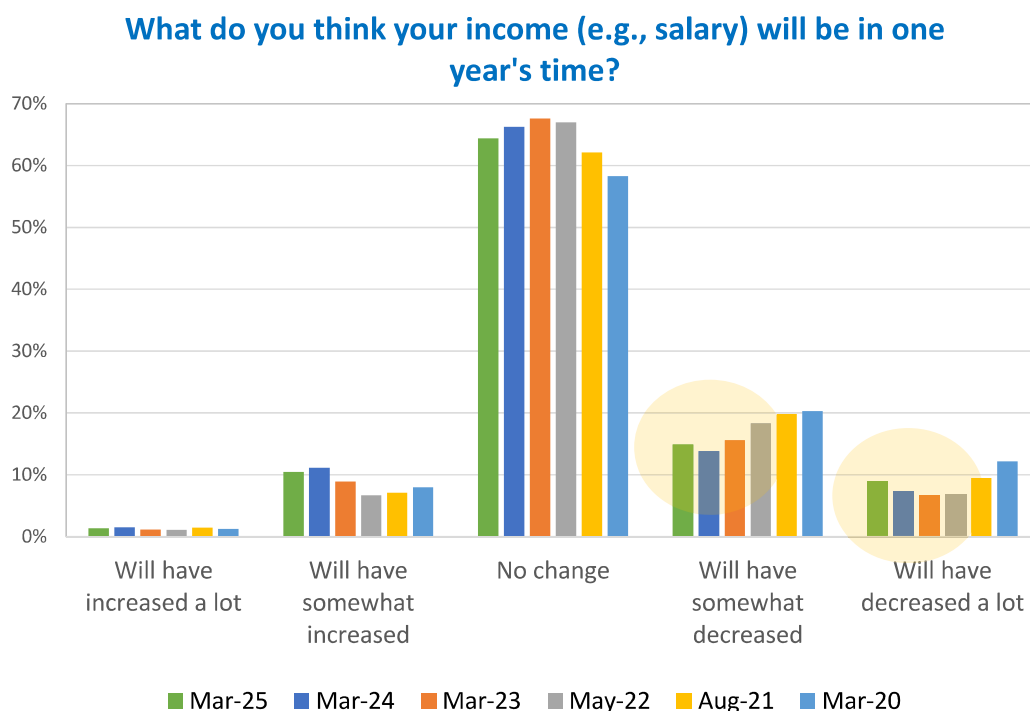
- 過年度CPI
→日銀の物価目標値である2%をベースにする
→インデクセーション方式
- 過去の実質賃金下落分を補正(キャッチアップ効果)
- 生産性上昇率を可視化しフォーミュラに入れ込む
- 人手不足要因を可視化しフォーミュラに入れ込む

2. 賃金上昇率のフォワードガイダンス

- 先行きの賃金に関する予想を制御するという発想
- 最低賃金の将来経路に政府が(可能であれば連合も)コミットする

3. 連合、日銀、公取委の政策協調

15



Note: Respondents who participated in all six most recent rounds, totaling 4,318 respondents, were included.

16

第2回「未来づくり春闘」評価委員会

日時：2025年7月7日（月）18:30～20:30

場所：連合会館3F「AB会議室」

1. プレゼン①

「春季生活闘争の社会的波及力と最低賃金の役割について」

山田 久 法政大学教授

山田氏はまず、賃金決定プロセスにおいて春闘が果たしてきた役割を総括したうえで、それが変質しつつあることを指摘した。具体的には、日本において賃金交渉に臨む企業内組合の交渉力は弱く、それを補う仕組みとして春闘があること、基幹産業の大企業労組が「パターンセッター」として賃上げを実現し、それを他の組合にも波及させてきたこと、年功賃金体系の下でのベースアップがマクロ的な賃上げに貢献してきたこと、の3点を挙げた。しかし、賃金決定の個別化が進み、ハーフセット型の産業構造へと変化する中で、社会全体の賃上げの仕組みとしての春闘は形骸化しつつある。特に都市部と地方、大企業と中小企業、若手と中高年層の間で格差が広がっている。

最低賃金を巡っては、石破内閣が年率7.3%に相当する引上げ目標を掲げていることを踏まえ、他国の状況を解説した。韓国では2019年に大幅な引上げが実行されたものの、「未満率」が急上昇し実効性に課題が生まれたと指摘した。一方、英国ではきめ細かな対象カテゴリー区分を設け、中立機関がデータに基づく議論のうえに最低賃金を引き上げてきた。スウェーデンは労働協約によって最低給与を設定しているが、産別労使による生産性向上の取り組みが背景にある。日本の最低賃金の状況は、カイツ指標で見ると高いとは言えないが、賞与の扱いなどで他国と単純比較できない部分もある。こうした中で、特定最賃（特定の産業または職業について設定される最低賃金）の取り組みを進めることを提言する。この背景には、賃上げと取引価格の適正化を地域ぐるみ・産業ぐるみで「面的」に進める必要性が高まっていることがある。

2. プレゼン②

「最低賃金引上げがパート・アルバイトの賃金や給与に
どんな影響を与えているか」

余野 京登 株式会社ナウキャスト データエンジニア

余野氏はまず、ナウキャスト社が作成している3つのマクロ経済指標を紹介した。スーパーマーケットのPOSデータに基づく日経CPINow、クレジットカードでの消費動向を捉えるJCB消費NOW、webスクレーピングで求人広告情報を収

集した HRog 賃金 Now である。これらの動向を見ると、直近では CPINow の上昇に募集賃金指数が追いついておらず、それを受けて消費も弱含んでいる可能性がある。地域差に着目してみると、東北・中国・四国エリアでは比較的賃金の成長率が高い一方で、関東・近畿・東海エリアではやや弱い動きとなっている。

続いて、2024 年の最低賃金引上げ時（東京都は 1113 円から 1163 円へ引上げ）の事例を用いて、求人数の減少や、求人広告の取りやめが起きていないかを分析した。まず、最賃付近で募集をかけていた企業 9 千社を分析したところ、この時期に求人の賃金帯が上位にシフトした。あわせて、約 4 割の求人が消滅していたが、その原因が募集停止によるものか採用が決まったことによるものかは判別できない。また、求人数が減少した企業は約 39%、不変は 8%、増加が 11%であった（残りの約 4 割は消滅）。これに対し、最賃よりも高い水準で募集をかけていた企業 1 万社を分析したところ、この時期に求人の賃金帯にシフトは見られなかった。求人数が減少した企業は約 37%、不変は 8%、増加が 15%であった（残りの約 4 割は消滅）。

以上

春季生活闘争の社会的波及力 と最低賃金の役割について

2025年7月7日

山田 久

(法政大学/日本総研)

◆30-40年前と比べ、社会的波及力が低下しているか。それはなぜか。

◆最低賃金への関心が高まっているのはなぜか。これから最低賃金が果たすべき役割をどう考えるか。

◆労働組合、連合に何を期待するか

「春闘」を振り返る

1. 春闘とは何か

賃金を引き上げる基本的なメカニズムとしては、「労働市場（転職行動）」あるいは「労使自治（労使交渉）」。

日米独雇用制度の比較

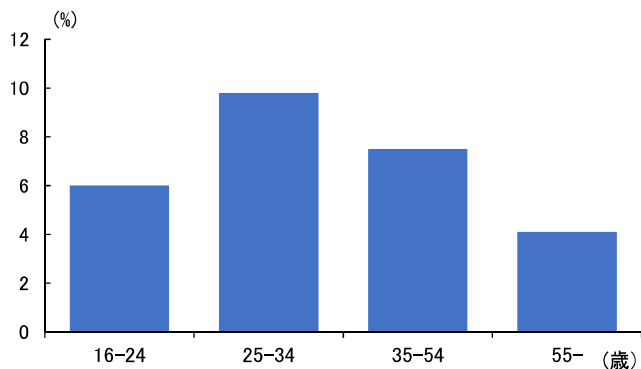
	米国	ドイツ	日本
解雇法制	「随意的雇用原則」 レイオフ・セニORITY ルール	「解雇制限法」 零細企業は対象外 金銭解決制度	解雇権濫用法理
非典型雇用	就業形態は際めて 多様	かつては強い規制 近年は均等化	規制緩く、正規・ 非正規格差大
労働時間規制	時間外上限規制なし ホワイトカラー・エグゼンプション	強い労働時間規制 (時間外の上限規制)	三六協定
賃金制度	職務給	職種給	職能給
賃金決定	職務評価＋市場調査	「協約賃金」が下限 (賃金基本協約と賃 金協約で決定)	春季労使交渉
労働組合	低い組織率	産業別組合 (産業民主主義)	企業内組合

(資料) 山田久(2010)『デフレ反転の成長戦略』、JILPT「データブック国際労働比較」等

米国では主に転職行動を通じ、欧州では労使交渉により引き上げ。欧州で賃金交渉にあたるのは産別組合で、使用者団体と交渉。

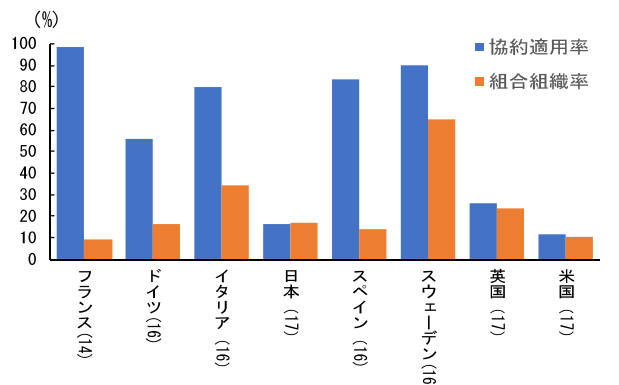
これに対し、わが国は転職市場が未発達で、欧州とは異なり、企業内組合が基本的に賃金交渉に臨む。雇用保障を優先する企業内組合には賃金交渉力の弱さ。この交渉力の弱さを補うために作られたのが「春闘」の仕組み。

米国転職者の年齢階層別賃金変化



(資料) Zippia Research "AVERAGE SALARY INCREASE WHEN CHANGING JOBS STATISTICS [2022]"

労働組合組織率と労働協約の適用率



(資料) OECD. Stat

(注) 組合組織率は2018年値。国名の後の()内は協約適用率の値の年。

2

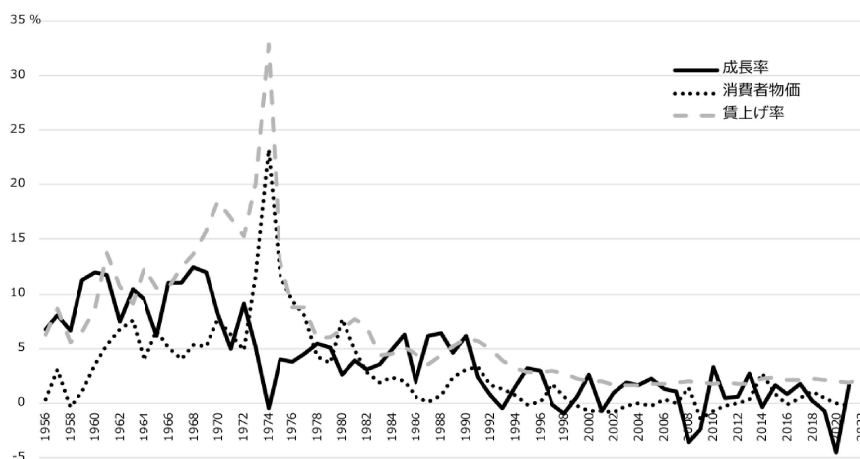
(2) 春闘とは

わが国独自の賃金決定方式。企業別組合の弱点を克服するため、産別統一闘争と軸とする賃上げの交渉方式の必要性を強調。つまり、企業別労働組合では、個別企業労使が交渉単位の基礎となるため、**バーゲニングパワーを高めるため、企業業績などを超えて要求を揃え、その回答もできるだけ揃えることが主目的。**

春闘の発案者である太田薫・合化労連委員長は、春闘における統一闘争を「暗い夜道を一人で歩くのは不安だ。みんなでお手つないで進めば安心」と表現。

(参考文献) JILPT 緊急レポート「春闘を中心とした賃金交渉の経緯 —— 転換点にあたって労使はどう動いたのか —— 労働政策研究・研修機構 リサーチフェロー 荻野登

図1 経済成長率・消費物価・主要企業賃上げ率の推移



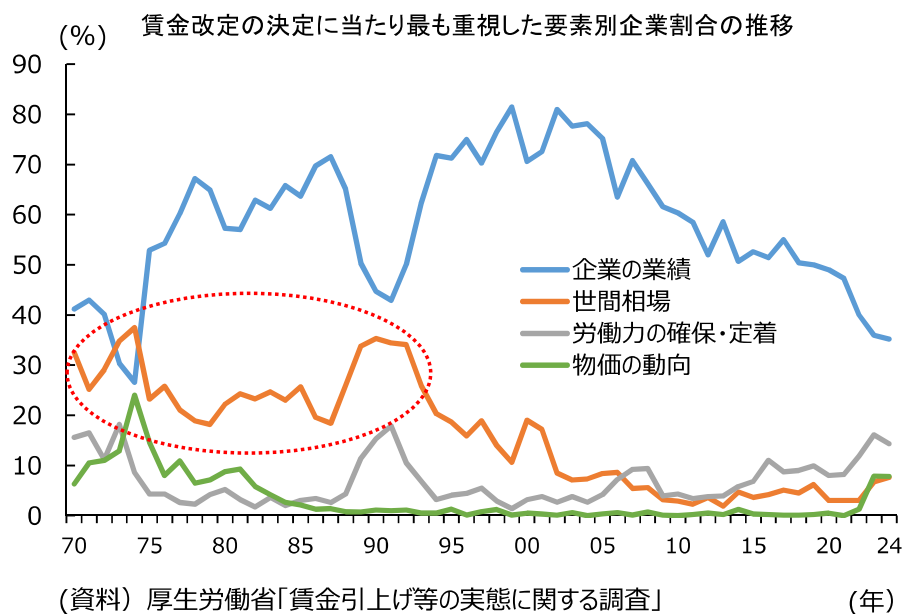
資料出所：内閣府「国民経済計算」、総務省統計局「消費者物価指数」、厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

(資料) JILPT 緊急レポート「春闘を中心とした賃金交渉の経緯 —— 転換点にあたって労使はどう動いたのか —— 労働政策研究・研修機構 リサーチフェロー 荻野登

3

「パターンセッター方式」

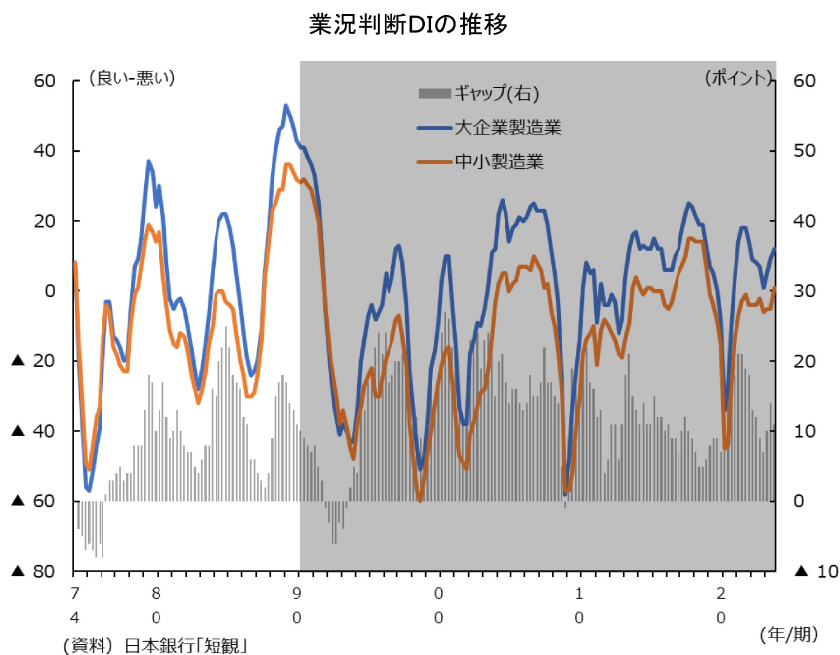
時代ごとの基幹産業(リーディングインダストリー)の大企業労組が「**パターンセッター**」としてトップバッターで交渉し、高めの賃上げ率を実現。それを**世間相場**として、その他産業、中小企業に波及させていくという戦略。



4

＜前提としてのフルセット型産業構造＞

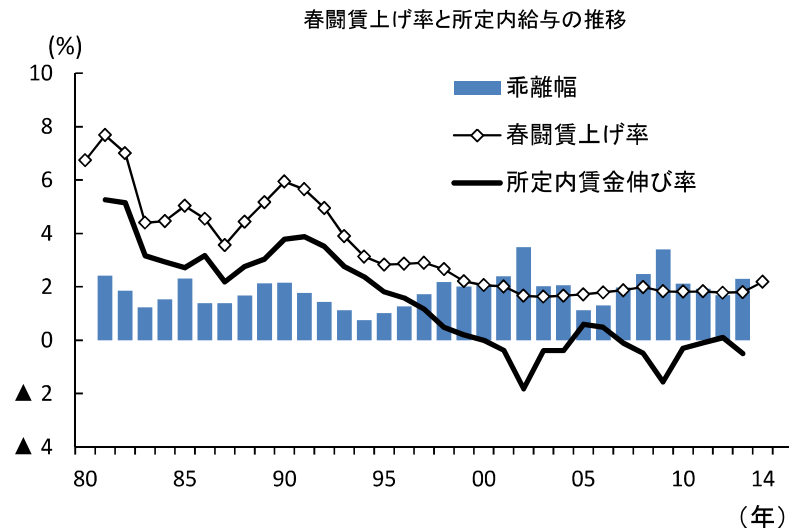
フルセット型産業構造…ほぼすべての産業を国内に抱える産業構造。これが大企業の成長が中小企業の成長に、都市の成長が地方の成長につながり、春闘の**パターンセッター方式**が機能した背景。



5

「ベースアップ」

わが国では90年代初めごろまでは春闘がマクロ的な賃上げの仕組み。年功賃金（職能資格制度の年功的運用）のもとで、組合員の基本給がベースアップにより引き上げられれば、管理職等の非組合員の賃金もそれに連動して引き上げ。（非正規労働者の割合も小さく、ベアは所定内給与との引き上げにほぼ連動。）



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

6

<前提としての職能資格制度>

職能資格制度…1950年代以降の職務給導入の取り組みのなかで、日本独自の資格制度を形成。長期勤続雇用を前提に、賃金と仕事の分離、幅広いOJT、遅い選別と特徴とする仕組みで、年功賃金の制度的実態。マクロ的には右肩上がりの成長と比較的若い人口構成が前提。

職能資格制度の特徴

■職能資格制度の特徴

(1)「賃金」と「仕事」の分離

個々の従業員は「職務遂行能力」の評価に基づいて、参事や主事、技師といった「資格」が与えられ、この資格によって基本給が決められる。

職務遂行能力とは、具体的な特定職務の遂行能力ではなく、仕事一般をこなす潜在能力といった意味合い。

(2)現場人材の育成機能(幅広いOJT)

特定の仕事内容に固定されていないため、職務給に比べて仕事の幅が広くなり、能力開発につながりやすい

(3)「遅い選抜」

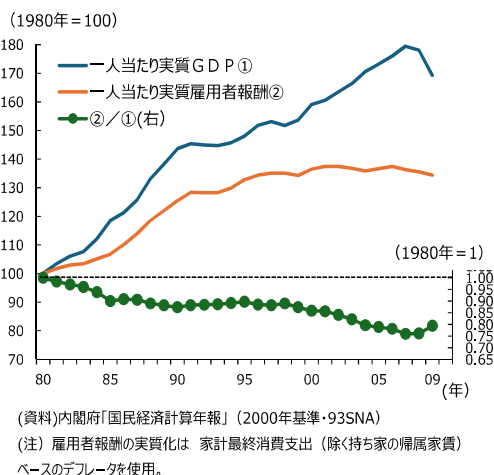
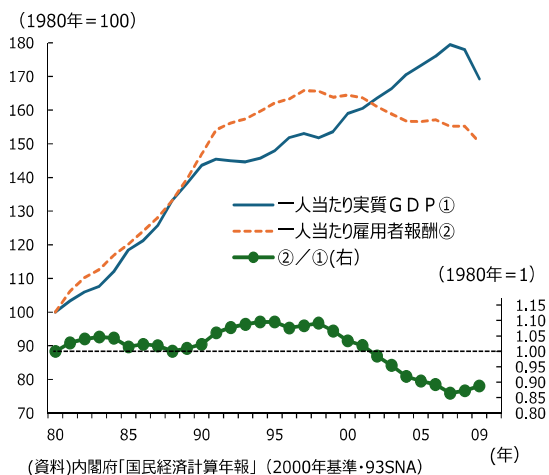
同世代内での平等主義により、同期の絆と長い出世競争による勤労意欲の喚起

(参考文献) 楠田丘編(2002)『日本型成果主義』生産性出版、小池和男(2005)『仕事の経済学(第3版)』東洋経済新報社

7

春闘でのベースアップは、均してみれば生産性上昇率と物価上昇率の合計にほぼ連動する形で決定。名目の賃上げ率を実質生産性上昇率の範囲内に抑えるべきとする「生産性基準原理」、名目ではなく実質ベースの賃金上昇率で考えるべきだとする「逆生産性基準原理」と、労使間で見解の隔たりはあったものの、日本生産性本部の提唱による、「成果の公正配分」を一要素とする「生産性運動に関する3原則」の普及もあり、ほぼ生産性に見合う形で賃上げが行われてきた(ただし、実質賃金は目減り)。

労働生産性と賃金の連動



生産性運動に関する3原則

(1)雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用を増大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

(2)労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

(3)成果の公正配分

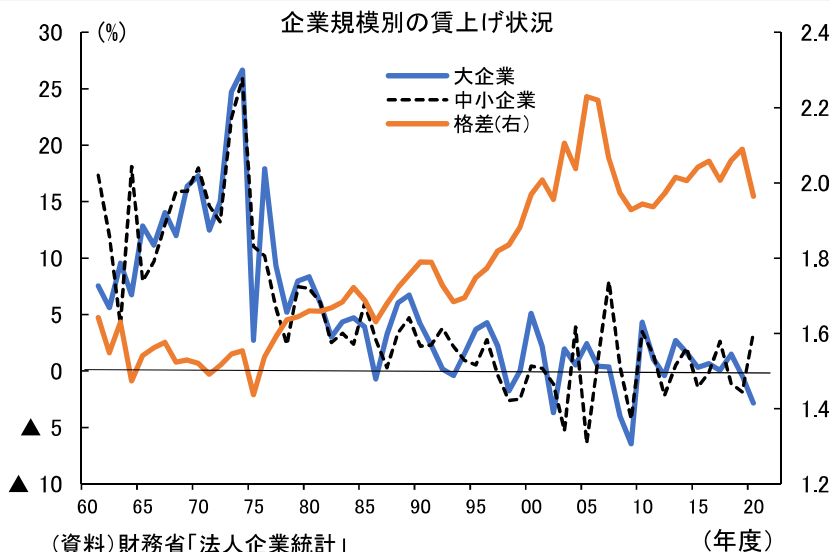
生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に分配されるものとする。

(資料)日本生産性本部HP(<http://www.jpc-net.jp/movement/movement.html>)

8

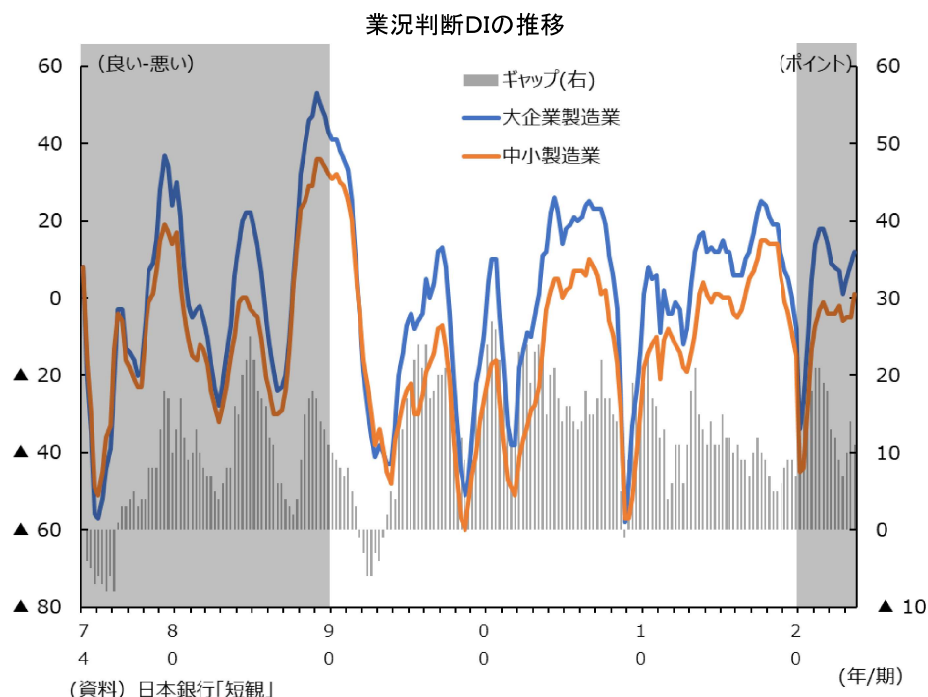
(3)春闘の形骸化

非正規雇用比率の上昇や賃金制度改革(成果主義化)により、賃金決定の個別化(年功賃金の見直し)が進み、**ベアの実態が変質**。パターンセッター方式も機能なくなり、**大企業・中小企業間の賃上げ格差が拡大**。結果として、**春闘は形骸化(社会全体の賃上げの仕組みが弱体化)**。



9

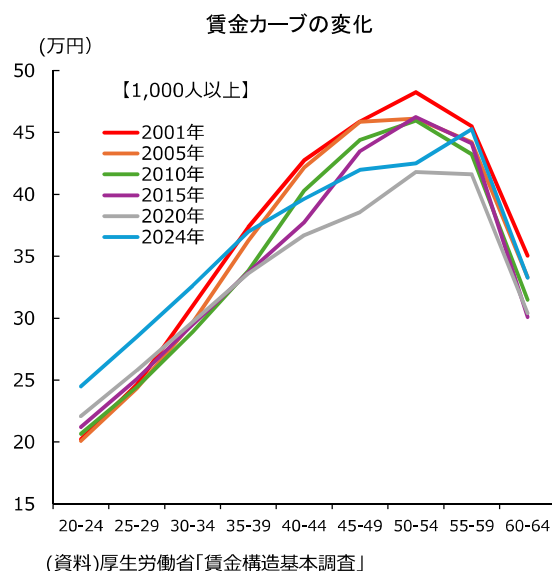
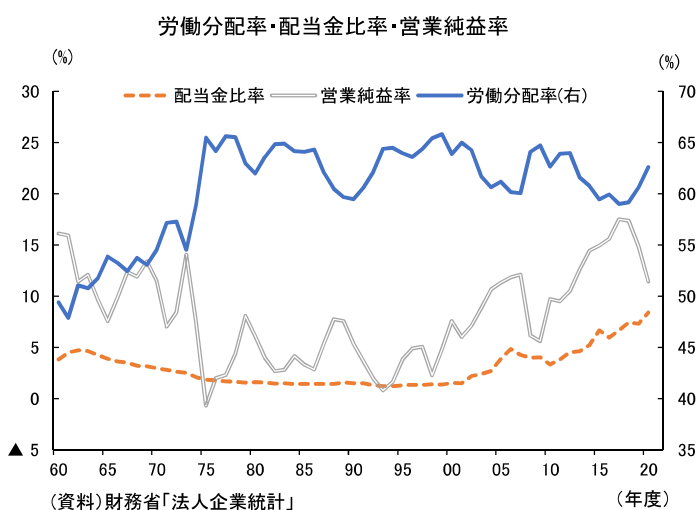
＜産業構造の変化＞…1990年代に入り、製造業の海外シフトによる**ハーフセット型産業構造**へ。大企業の成長と中小企業の成長が分離。都市部と地方の格差が拡大。



10

＜脱年功の動き＞

バブル崩壊後の景気低迷長期化、人口構成高齢化で、労働分配率が高止まり、職能資格制度の本格的な見直しが始まる。その過程でベースアップは実態的に変質（「賃金改善」化）。



11

(4)「官製春闘」とその失速

◆2000年代に入ってベアゼロ基調が続いきたが、2013年に政労使会議が設置されて以降、ベアが復活。それ以降、春季賃上げ率は2%台を回復。

◆もっとも、2015年をピークに賃上げ率は頭打ちに。2018年以降には「官製春闘」の綻びが顕在化。18年にはパターンセッターの役割を果たしてきたトヨタがベア非公開とし、19年には経団連会長が政府主導の賃上げを牽制。2020年の春季賃上げ率は辛うじて2%を確保する結果。

◆2021年春闘では、賃金引き上げモメンタムの重要性への認識は、少なくとも表立っては政労使で共通しているものの、先行き不透明感を背景に各方面で慎重姿勢。賃上げ率は8年ぶりに2%割れに。2022年は2%台に持ち直すも賃上げは不十分。

「官製春闘」下における春季労使交渉の変遷

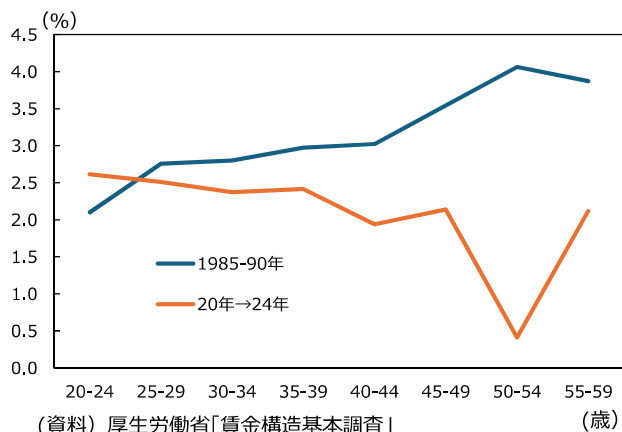
- 2013.9 経済の好循環実現に向けた政労使会議の開催。 12 政労使の取り組みでの合意。
- 2014.3 大手でベア相次ぐ。 2015.3 ベア実施広がる。 2016.3 ベア実施の動きが鈍化。
- 2017.12 首相、3%の賃上げを経済界に要請。 2018.3 トヨタ自動車、ベア非公開に。
- 2018.11 連合、絶対額を重視した月例賃金引き上げに拘る方針示す。
- 2019.1 経団連会長、政府による賃上げ要請を牽制。
- 2019.12 トヨタ自動車労組、脱一律ベアの検討が判明。 2020.3 トヨタ、2013年春闘以来7年ぶりにベア見送り。
- 2021.3 トヨタ、ベアの有無も非開示。 2021.12 トヨタ労組、2022年の要求を職種・職位ごとに変更するとの報道。 12

(5)賃上げの復活と春闘の変質

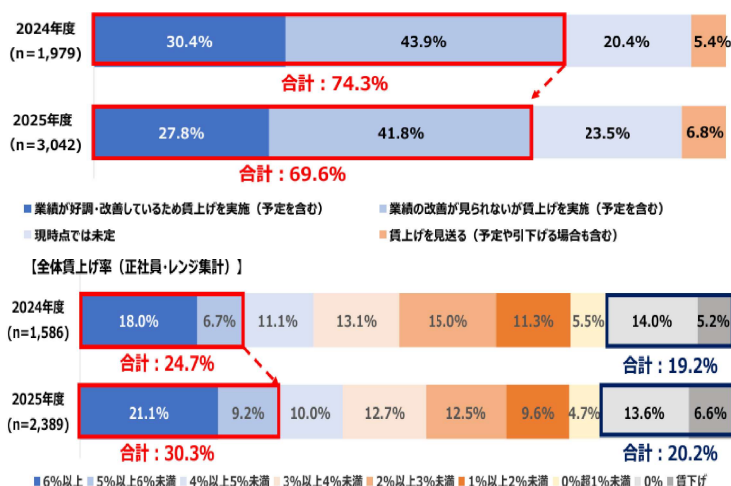
◆2024年春季賃上げ率はバブル崩壊前以来30年余りぶりの高さ。もっとも、大手では人材不足が顕著な若手中心で、中高年層は伸び悩み。

◆中小企業にも賃上げの動きが広がりつつあるが、二極化の様相も。

年齢階層別の所定内給与の変化
(1000人以上)



中小企業の賃上げ状況

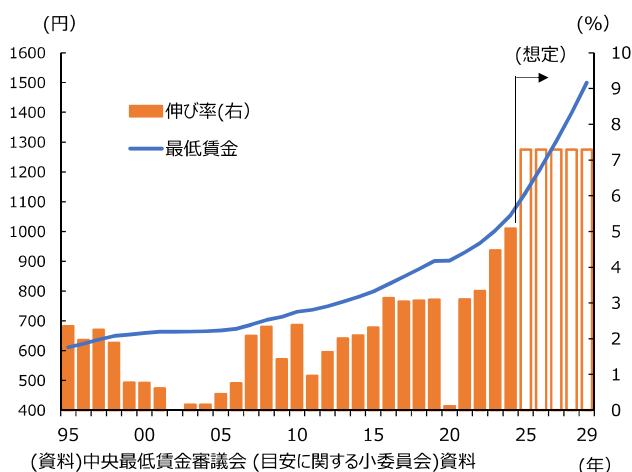


「最低賃金」を巡る議論

(1)賃金・最低賃金を巡る政府の方針

- ◆石破内閣は地域別最低賃金（全国加重平均）1500円の目標達成時期を、前・岸田内閣が打ち出した「2030年代半ば」から「2020年代中」に前倒し（2024.10.1就任会見）。
- ◆「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」を発表（2025.5.14・新しい資本主義実現会議）

地域別最低賃金(全国加重平均)の推移



「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」

- ◆2029年度までの5年間で、実質賃金で1%程度の上昇を定着
- ◆中小企業・小規模事業者の経営変革の後押しと賃上げ環境の整備を通じ、全国津々浦々で物価上昇に負けない賃上げを早急に実現・定着させるため、2029年度までの5年間で集中的に取り組む。
- ◆具体的には、官公需も含めた価格転嫁・取引適正化、中小企業・小規模事業者の生産性向上、事業承継・M&A等の中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化に取り組むとともに、地域で活躍する人材の育成と処遇改善を進める。
- ◆とりわけ、サービス業を中心に最低賃金の引上げの影響を大きく受ける、人手不足がとりわけ深刻と考えられる12業種については、業種ごとに生産性向上の目標を掲げ、2029年度までの5年間で集中的な省力化投資・生産性向上を実現するための「省力化投資促進プラン」を策定。
- ◆全国約2,200か所の商工会・商工会議所や中小企業団体中央会等でデジタル支援ツールも活用した全国規模でのサポート、全国約500機関の地域金融機関による賃上げ等に悩む中小企業・小規模事業者に対する政府の支援等の紹介やデジタル支援ツールを活用した支援、希望する中小企業・小規模事業者に対する専門家派遣や徹底した伴走支援、複数年にわたる生産性向上支援を通じて、概ね60兆円の生産性向上投資を官民で実現。

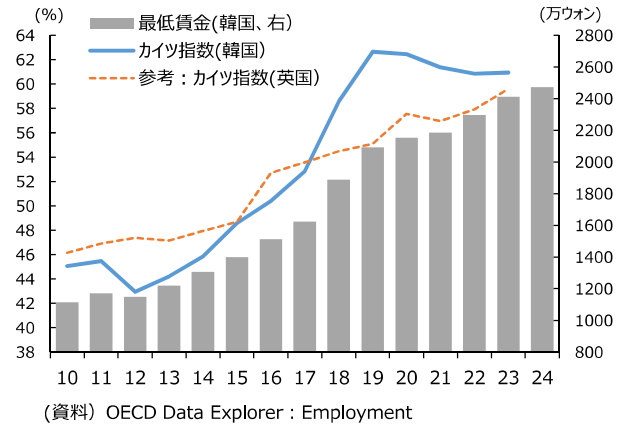
(2)各国の最低賃金引き上げの経験

1) 韓国

韓国では「3年以内に最低賃金を1万ウォン」とする公約を掲げて就任した文在寅大統領の下、**最低賃金は2018年に16.4%、2019年に10.9%とそれまで(7%程度)を大幅に上回るペースで引上げ**。それに伴いカイツ指数(フルタイム労働者の賃金中央値に対する最低賃金の比率)は2016年の50.4%から2019年には62.7%へと、わずか3年間で10ポイント以上も上昇。

この間、最低賃金未満で働く労働者の比率である「**未満率**」は2015年の11.5%から2019年には16.5%に大きく上昇。大幅な最低賃金の引き上げで、対応できない中小・零細企業が増えていることを反映したものと思われる。韓国では、最低賃金法を守らない企業の摘発・監督や処罰が厳正に行われていないため、元来未満率が高いことが指摘されているが、**対応が不可能なほど急激な引き上げが行われたことで、政府への不信から一層法律に従わない状況が生まれた模様**。

韓国の最低賃金とカイツ指数の推移



15

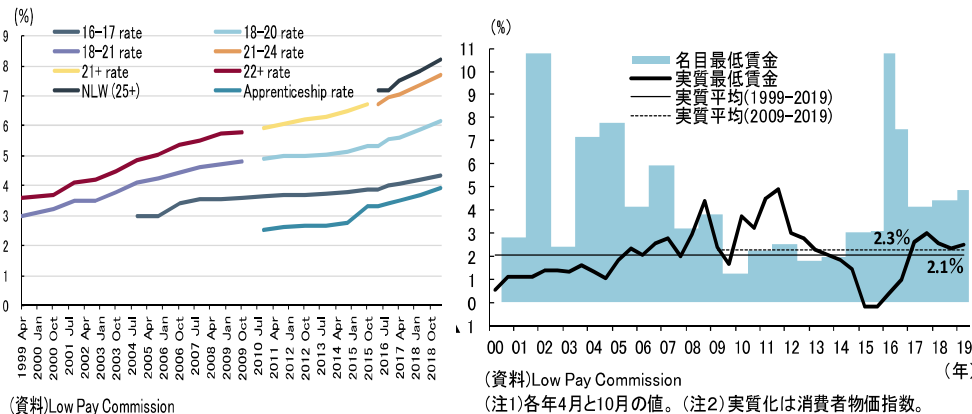
2) 英国

・英国は最低賃金引き上げの成功例とされるケースが多いが、雇用へのマイナス影響が生じないように、**きめ細かく最低賃金の対象カテゴリーを区分**してきたことを見落とせない。

・名目では高めの引き上げがなされていたが、**実質ベースでは2%をやや上回る程度**に制御されていたことが重要。

・引き上げの決定に当たっては、**中立機関がデータに基づいた丁寧な議論**をしており、**労使の納得の上に引き上げられてきた点**がポイント。

英国の最低賃金の推移



低賃金委員会(LPC)の概要

- ◆ブレア政権下、1997年7月に創設。
- ◆労使協調による形成 (**social partnership formation**) と事実に基づく議論 (**evidence base**) を基本行動原理として、最低賃金率の建議を行う。
- ◆独立の労使協調による組織体という法的根拠を有し、労使それぞれ3名および公益3名の計9名から成る。委員は高い専門性により「**雇用面などへのマイナス影響を及ぼさずに低賃金労働者の処遇を改善する**」という使命を協力して追及することになっている。
- ◆委員会は少数の事務局を有し、事務局はエコノミスト、統計専門家、政策専門家をメンバーに、建議に必要なエビデンスを提供。
- ◆委員会は内外の研究者から成る多くの研究プロジェクトを毎年行う。創設以来2019年4月までに130以上のプロジェクトを実施。最初のレポートのために、委員会は全国60地域を訪問。

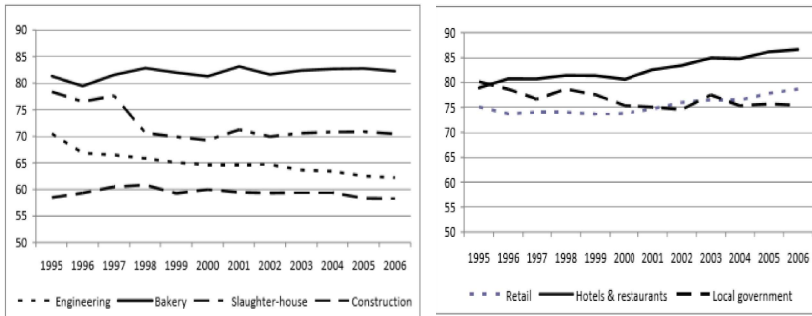
(資料) Low Pay Commission (2019) "20 years of the National Minimum Wage"

16

3)スウェーデン

- ・スウェーデンには法定最低賃金は存在せず、**職種別・業種別の労働協約によって最低給与水準を決定**。平均すれば、欧州で最も高い水準（2019、L Oでのヒアリング）。
- ・主要業種の協約最低賃金の平均賃金に対する比率をみると、0.6～0.85程度と高い。中央値賃金は平均賃金より1割強高いため、中央値賃金ベースのbiteは0.5～0.75程度と、フランスと同程度とみられる。
- ・スウェーデンで高水準の最低賃金の実現しているのは、**産別労使の共同による生産性向上への取り組み**があるため。

スウェーデンにおける主要業種の最賃/平均賃金比率



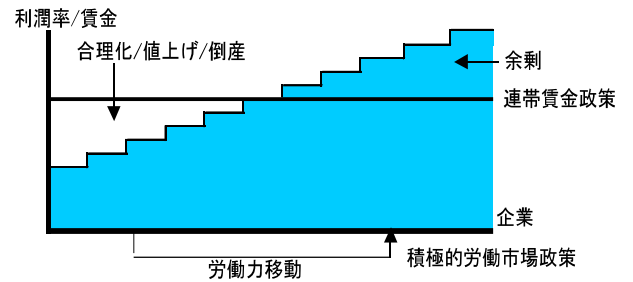
Note: Minimum wages in relation to average wages in the industry.

Note and source: See figure 4a.

Source: Collective agreements (minimum wages), Statistics Sweden (average wages).

(資料) Per Skedinger (2008) "Sweden: A Minimum Wage Model in Need of Modification?" IFN Working Paper No. 774

レーン・メイドナー・モデルの概念図



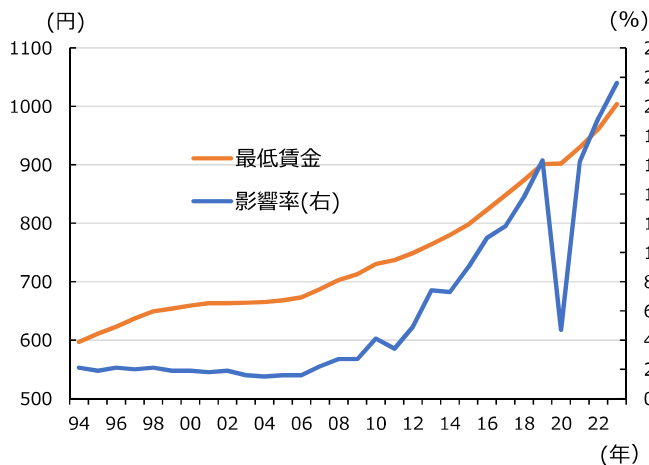
(参考資料) 宮本太郎(2001)「雇用政策の転換とスウェーデンモデルの変容」
『スウェーデンの労働と産業』学文社,p252

17

(3)中小企業からみた最低賃金引き上げ

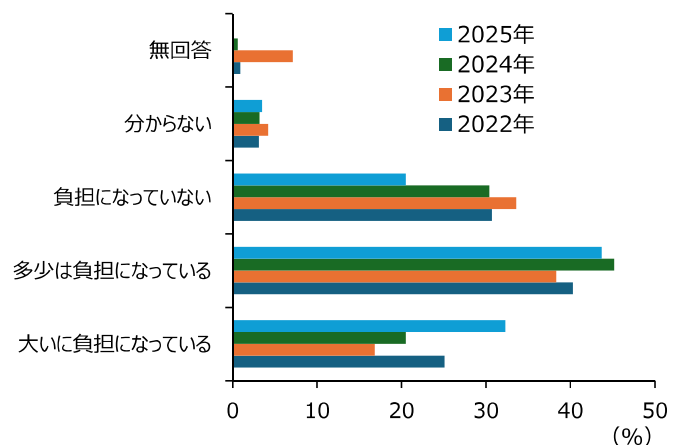
- ◆ 最低賃金の大幅引き上げには中小企業がついていけるかが最大のハードル。
- ◆ 影響率でみればかなり高まっており、アンケート調査でも負担感が増大。

「影響率」の推移



(資料)中央最低賃金審議会(目安に関する小委員会)資料

現在の最低賃金の負担感



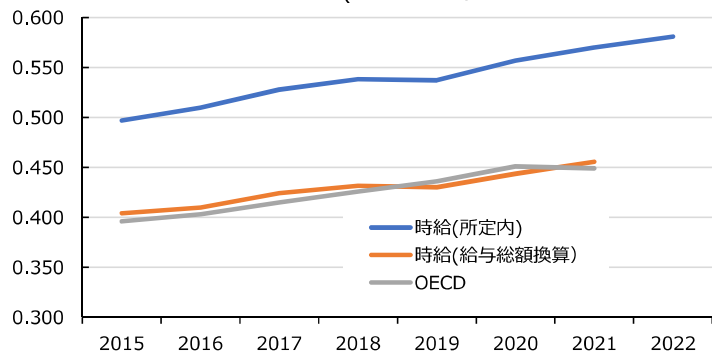
(資料) 日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業における最低賃金の影響に関する調査」集計結果、2025年3月

18

◆カイツ指標でみると、日本の水準は低いが、わが国では賞与の割合が高く、単純に比較できない面。

「カイツ指標」の推移

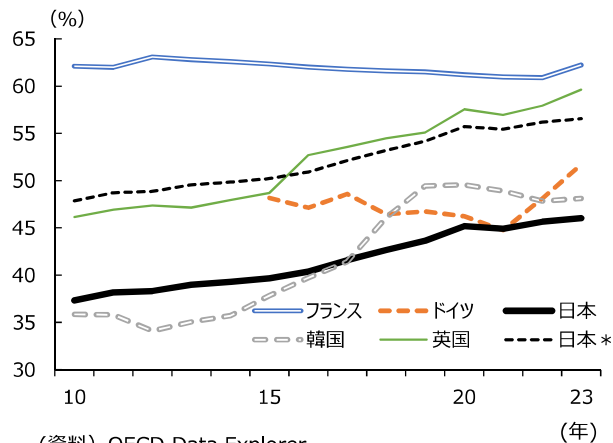
カイツ指標(中央値賃金)



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本調査」、OECD stat

日本のOECDベース「カイツ指標」= 最低賃金
÷フルタイム労働者給与総額の中央値

最低賃金の国際比較



(資料) OECD.Data Explorer

(注) 日本*は年収ベースを所定内給与ベースに置き換えた数値。

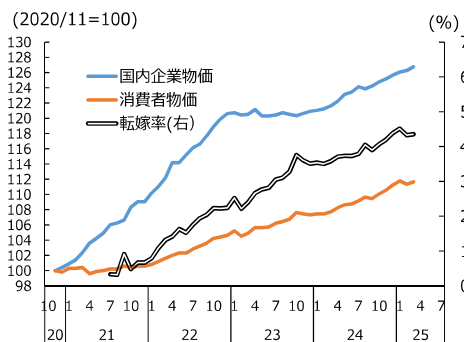
「日本*」は左図の所定内ベースと給与総額ベースの差額(2015-21年の平均: 10.5)を「日本」に上乗せしたもの。

19

◆わが国の中小企業の最低賃金の負担感が高い背景に、低い価格転換率。

◆物価・賃金体系が「デフレ・ノルム」から「インフレ・ノルム」に転換する過程が中小企業分野では総じて遅れており、サプライチェーンで不可欠な企業が十分な利益を確保できていない状況も。コスト高を販売価格に転嫁できる環境整備が進む状況を見ながら最低賃金は引き上げていくべき。

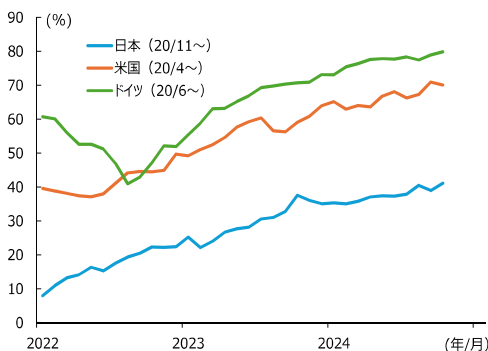
マクロ価格転嫁率の推移



(資料) 総務省、日本銀行

(注) 転嫁率は2020/11を起点にした累積上昇率に関し、消費者物価上昇率の企業物価上昇率の比率を計算した。

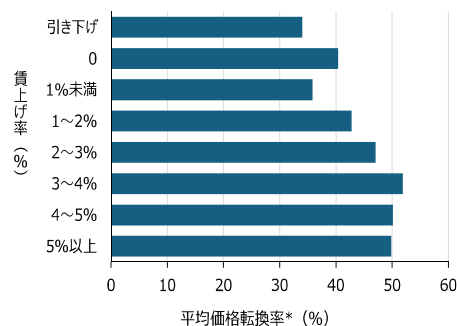
マクロ価格転嫁率の日米独比較



(資料) U.S.Bureau of Labor Statistics, Statistisches Bundesamt, 日本銀行、総務省

(注) マクロ価格転嫁率=消費者物価累積上昇率÷生産者物価累積上昇率
累積物価上昇率の起点は各国の生産者物価指数のボトム。

価格転嫁率と賃上げ率の関係



(資料) 中小企業庁「価格交渉促進月間(2023年3月)フォローアップ調査の結果について

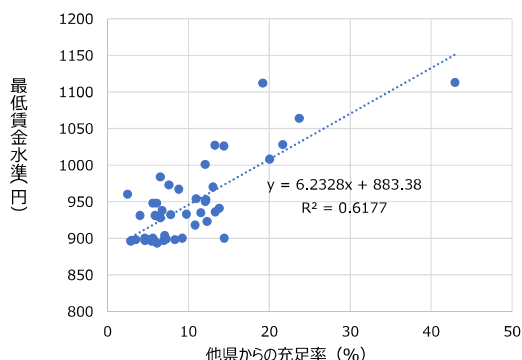
(注) 平均価格転嫁率*は、転嫁できていないを0%、1割2割を15%、3割4割を35%、5割6割を55%、7割8割を75%、9割10割を95%として加重平均を計算したもの。

20

(4) 産業別最低賃金の再評価

- ◆人手不足が深刻になり、地域間での人材争奪が激しくなるなか、**特定最賃の引き上げ**に取り組むことは地域の産業の人手確保策として一つの選択肢。
- ◆その際、地域全体でのブランドづくりや企業横断的な人材育成の仕組みづくりに取り組むことで、地域産業のパイを増やして賃金引き上げを持続的なものとするのが可能に。
- ◆物価水準と賃金水準を都道府県別にみると相関が強く、個別最適による合成の誤謬を回避するため、賃上げと取引価格の適正化には**地域ぐるみ・産業ぐるみでの「面的」取り組みが必要**。
- ◆ポイントは、あくまで労使自治による設定であり、それこそ実効性を高めるポイント。

都道府県別の最低賃金と他県からの充足率



(資料) 厚生労働省「一般職業紹介状況」「地域別最低賃金の全国一覧」

(注)他県からの充足率は、都道府県（受理地）別充足数に対する割合。パート

特定最低賃金（特定最賃）とは

- ◆特定の産業又は職業について設定される最低賃金
- ◆関係労使の申出により新設、改正又は廃止され、新設、改廃は**労使のイニシアティブ**による
- ◆**関係労使の申出**に基づき、最低賃金審議会の調査審議を経て、地域別最低賃金よりも金額水準の高い最低賃金を定めることが必要と認めた場合に決定される。

21

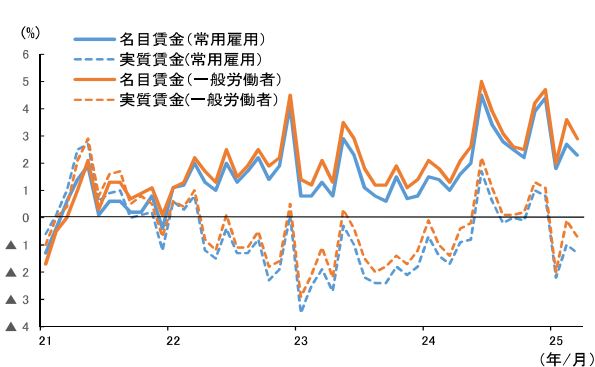
労働組合の役割再評価

(1) 実質賃金低迷の原因

◆実質賃金低迷の原因は、労働生産性高まっても、労働分配率が低下したため賃金に回らなかったという面。それゆえ**労働分配率の適正化が必要**で、それには春闘で賃上げの気運を継続させることに加え、価格転嫁の適正化で大企業から中小企業への付加価値移転を進め、中小の賃上げ余力を高めることが重要。価格転嫁率が高いほど賃上げ率が高い傾向。

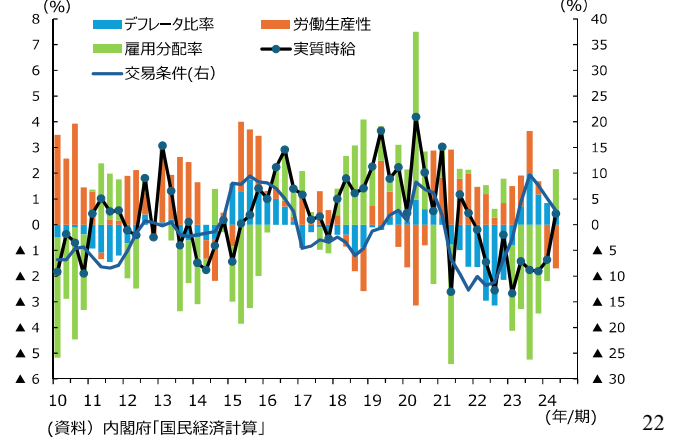
◆もっとも、労働生産性の引き上げと労働分配率の適正化を実現しても、実質賃金が上がらない可能性。実質賃金は①労働生産性、②労働分配率のほか、③**交易条件**によっても影響。過去をみると、**交易条件の悪化が相当程度実質賃金を下押し**。交易条件の悪化の背景には輸出の非価格競争力の低下と食糧・エネルギーの自給率の低さ。

名目賃金・実質賃金(前年同月比)の推移



(資料)厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注)付表の伸び率を基に作成。消費者物価指数持総合で実質化。

実質賃金の変動要因分析



(資料) 内閣府「国民経済計算」

22

(2) 実質賃金増が持続する経済社会の再構築

◆付加価値分配構造、産業・エネルギー構造の社会全体の変革にトータルで取り組むには、何よりも労使が協力した主体的な取り組みが不可欠。加えてそれを政府が強力にバックアップする体制整備が必要。それには政労使が連携する体制整備が不可欠で、**春闘を経済社会改革推進の場に昇華**させていくべき。

◆より具体的な仕掛けとしては、①**独立委員会**、②**中央政労使会議**、③**地域別連携協議会の3点セット**の実現。地方別の連携協議会と中央政労使会議との連携を強化し、地方での成果やベストプラクティスを共有することで、一種の競争原理も働かせながら、各地方が切磋琢磨し合いながら全国各地に「生産性・賃金・物価の好循環」が広がっていく仕掛けづくりが有効。

「経済社会改革」推進の場としての新春闘構築に向けた仕掛け

①独立委員会の設置（目指すべき中長期的な賃上げ率やその前提となる経済政策のビジョンを策定）

超党派で人選を行い、政労使三者から一目置かれる経済学者の重鎮を委員長として、労使の代表者を含む10名程度の委員会を組成する。事務局を有し、経済成長・産業構造・エネルギー構造・分配構想等、多角的な観点からの経済・労働市場の分析を前提に、ビジョンをまとめ上げる。

②中央政労使会議の定期開催

上記の独立委員会の提示したビジョンを承認したうえで、四半期に1回の定期開催により、実現に向けて必要な政策を議論し、大きな政策の方向を決める。

③地域別の連携協議会の設置

中央政労使会議の方針の実現にむけて、都道府県単位で労・使、官、学の代表が集まり、地域の実情にあった政策を議論する。必要に応じて分科会を設け、地域を挙げての生産性向上策や産学連携の在り方、あるいは特定最賃の拡充について具体的な施策を作り込む。

23

＜新しい賃上げの手法の提案＞

◇「革新力」強化のためには**成果主義の強化**は必要な一方、「品質力」維持には「**底上げ**」も不可欠。革新力と品質力の両立を目指す「**新型ベースアップ**」を創出すべき。

◇「同一労働同一賃金」導入、「女性活躍」、「高齢者雇用推進」など働き方改革が求められるなか、**年功的な人事処遇制度の本格的な見直しが必要**。もっとも、それは欧米流の「ジョブ型」を模倣することを意味せず。「就社型(日本型)」の利点を残しながら日本流に「ジョブ的な要素」を強める形で、**各社の事情に合ったハイブリッド型の人事処遇制度を構築**することが肝要。そうした新たな人材戦略を構築するなかで「**ベアも成果主義も**」を目指すべき。

今後のハイブリッド型報酬制度の考え方

◆**新型ベースアップ**は、原理的に「**物価上昇対応分**」と「**生産性向上対応分**」に分けて配分することが望ましい。職業人生前半期には基本給は職能給としてほぼ横並びでベアを実施、後半期には職務・役割給として**物価上昇対応分は横並び**、それ以外は**生産性向上への貢献度に応じて差をつける**というのが基本的な考え方。

◆ここで**生産性向上対応分**は**会社・部署・個人の三層で考える必要**。事業企画や営業など個人別成果が明確なホワイトカラーは個人別を基本とする一方、ブルーカラーの仕事やチームで行う仕事は会社や部署全体での成果といえ、結果として**生産性向上分の多くが横並び配分になるのが合理的**。

生産性向上対応分としては、活躍推進が求められる**女性・シニア層(非正規労働者を含む)**への**重点配分**も重要な構成要素。

◆ベースアップだけではなく、**優秀人材への重点配分**も必要。ハイポジションでは処遇がアジア企業に劣る状況にあり、AIなど先端デジタル分野の技術者が象徴的だが、グローバル競争が激化して世界的な人材獲得競争が激しさを増すなか、**優秀人材への思い切った処遇が必要**。基本給は職務・役割給としてグローバル水準に設定するとともに、賞与のウェイトを高めて、成果を上げた人材には十分に処遇すべき。

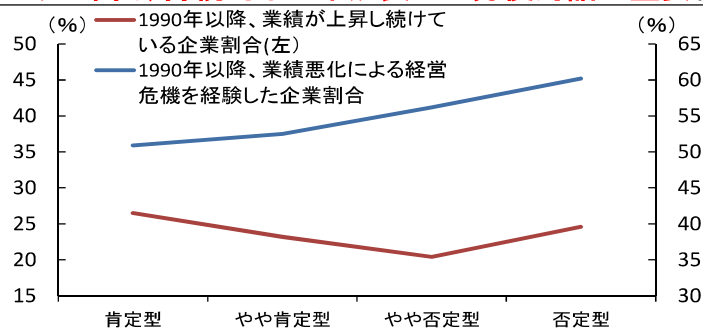
24

(3) 労働組合の役割の再評価

◇労使コミュニケーションに対する**経営者の考え方(労使対話型かワンマン型か)**と**企業業績の関係**を調べた調査(JILPT)によれば、

- ・労使コミュニケーションへのスタンスが明確なほど企業業績は良い
- ・労使コミュニケーションに肯定的ほど経営危機を経験した割合が低い

◇すなわち、**ワンマン型でも対話重視型でも方針が明確である企業が業績は良い**。ただし、**ワンマン型は歯車が狂えば、経営危機に陥るリスクが高く、持続的な企業成長には労使対話が重要**。



＜労使コミュニケーションに対する基本方針のタイプ＞

(資料) JILPT実施アンケート調査(対象:従業員1000人未満企業12000社、回答率20.3% 調査実施期間:2006.7.12-9.11)『労働条件決定システムの再構築に関する研究』報告書

(注) 労使コミュニケーションに対する基本方針のタイプは以下の通り。

A意見:「企業は一般従業員の意向や要望を十分に把握して経営を行うべきだ」

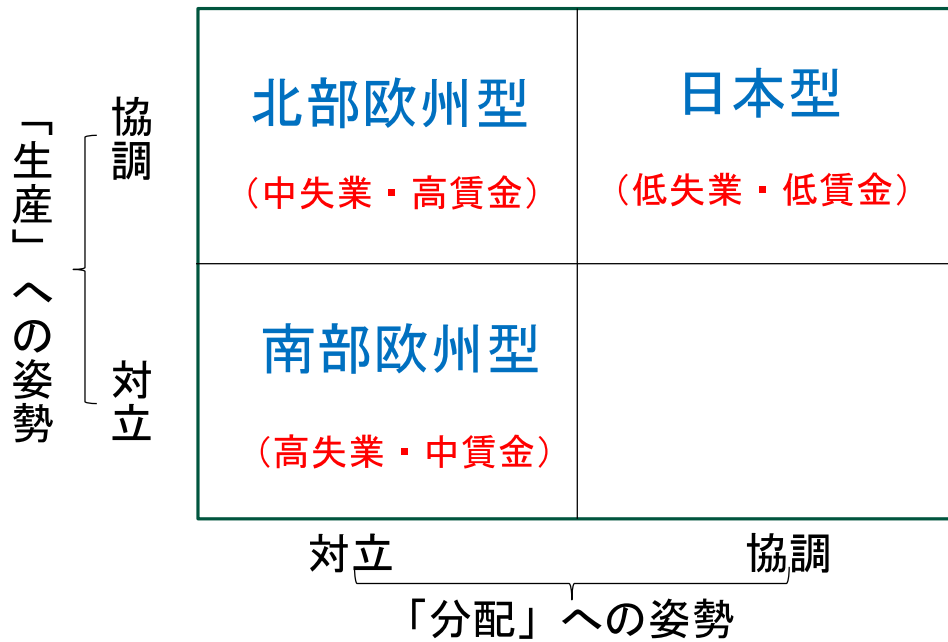
B意見:「経営は経営者が行うもので、経営について一般従業員の要望をあえて聞く必要はない」

肯定型: A意見に近い 否定型: B意見に近い

やや肯定型: どちらかといえばA意見に近い やや否定型: どちらかといえばB意見に近い

25

労働組合のスタンス



43

26

◎1000年にわたる歴史と現代における証拠から、一つの事実がきわめて明白になる。つまり、新たなテクノロジーが広範な繁栄をもたらすということに関して、**自動的な部分はない**のだ。新たなテクノロジーが広範な繁栄をもたらすか否かは、経済的、社会的、政治的な**選択**にかかっている

◎新たな**対抗勢力**を構築しなければ、テクノロジーの方向転換は成し遂げられない。そして、共通する課題に人々を結集させて自治と政治的行動の規範を培う市民社会の組織に頼らなければ、対抗勢力は構築できない。**労働組合**は、工業化時代の始まり以来、対抗勢力の柱だった。

(ダロン・アセモグル&サイモン・ジョンソン『技術革新と不平等の1000年史』鬼塚忍・塩原通緒訳、早川書房より)

27

第2回「未来づくり春闘」評価委員会用資料

最低賃金引き上げがパート・アルバイトの賃金や求人に どんな影響を与えているか

2025年07月07日

株式会社ナウキャスト

データ事業 金融リサーチユニット
リードデータエンジニア
余野



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

1. ナウキャストの紹介
2. 弊社指数からみた足元の賃金の地域差
3. 2024年度の最低賃金の引上げの募集賃金・募集求人数への影響



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

2

ナウキャストとは

ナウキャストは東京大学の研究室から生まれ、事業を拡張させています



ナウキャストは東京大学経済学部教授の渡辺努先生の研究室で立ち上げたプロジェクトからスピンアウトしてできた、おそらく歴史上初の正真正銘の東大経済学部発ベンチャーです。POSデータを用いた日次物価指数「東大日次物価指数」を事業化させたのが始まりです。



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

日経CPINowとは

日経CPINowは、全国のスーパーマーケットのPOSデータを基にした物価指数である

- 1989年から日次ベースで、日本経済新聞社が提供する全国のスーパーマーケットのPOSデータを収集している。
- 対象店舗は全国約1200店舗あり、そのデータを基に算出した日次/月次データをポータルサイトにて提供する。
- 指数理論上最適なトルンクヴィスト算式を採用していることに加え、総務省CPIの予測が1ヶ月以上前から可能。1,500以上のデータ系列を提供している。



◆ダウンロード可能な配信系列（T指数）

指数	配信系列	指数	配信系列
T指数 (全国)	全国：日次総合	T指数 (地域)	地域：日次総合
	全国：日次総合(7日移動平均)		地域：日次総合(7日移動平均)
	全国：日次mode指数総合		地域：日次mode指数総合
	全国：日次mode価格改定頻度+		地域：日次mode価格改定頻度+
	全国：日次mode価格改定頻度-		地域：日次mode価格改定頻度-
	全国：日次売上高		地域：日次売上高
	全国：日次売上高(7日移動平均)		地域：日次売上高(7日移動平均)
	全国：月次総合		※地域は、ブロックと都市の2種類で提供
	全国：月次売上高		
T指数 (全国)	全国：日次品目別	T指数 (地域)	地域：日次品目別
	全国：日次品目別寄与度		地域：日次品目別寄与度
	全国：月次品目別		地域：月次品目別
	全国：月次品目別寄与度		地域：月次品目別寄与度



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

JCB消費NOWとは

誰よりも早く消費の全容を知る

- 「JCB消費NOW」は、日本発唯一の国際カードブランド運営会社であるJCBと最先端のビックデータ解析ノウハウを持つナウキャストが開発した、消費活動の“今”を知るための新しい指標です。
- インターネットショッピングや外食サービスなど幅広い消費活動を捉えるための羅針盤を提供します。



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

HRog賃金Nowとは

早く市場の賃金・求人動向の全容を知る

「HRog賃金Now」は、HRogのwebスクレイピングする求人広告データを元に、最先端のビックデータ解析ノウハウを持つナウキャストが雇用に関する指数を知ることができます。

雇用形態や業種、地域でセグメントわけもでき、賃金・求人動向を捉えるための羅針盤を提供します。



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

募集賃金指数と求人数指数の 2つの指標をいずれも季節調整なしで提供

	募集賃金指数	求人数指数
種類	前年同期比(後方4週移動平均)、前年同月比 水準値(2017/2/13週=100)、実数	前年同期比(後方4週移動平均)、前年同月比 水準値(2017/2/13週=100)
更新頻度	週次/月次(前年同月比、水準値のみ)	週次/月次(前年同月比、水準値のみ)
雇用形態	正社員:全体 アルバイト・パート:民間/全体(民間求人サイト+ハローワーク)	正社員:全体 アルバイト・パート:民間/全体(民間求人サイト+ハローワーク)
ラグ	T+14日(T=求人広告がスクレイピングされた日) 原則月曜日にスクレイピングされたデータに基づき算出された指数が 翌々週の月曜日に公表されます	T+14日(T=求人広告がスクレイピングされた日) 原則月曜日にスクレイピングされたデータに基づき算出された指数が 翌々週の月曜日に公表されます
ヒストリー	2017年2月～(前年同期比は2018年2月～)	2017年2月～(前年同期比は2018年2月～)
分類	総合・職種別・業種別・都道府県別・企業規模別	総合・職種別・都道府県別・企業規模別
職種のウェイト調整	正社員:ありなし アルバイト・パート:なし	なし
募集賃金 による分類	正社員:月収ベース/年収ベース/月収+年収ベース アルバイト・パート:時給ベース	正社員:月収ベース/年収ベース/月収+年収ベース アルバイト・パート:時給ベース



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

1. ナウキャストの紹介
2. 弊社指数からみた足元の賃金の地域差
3. 2024年度の最低賃金の引上げの募集賃金・募集求人数への影響



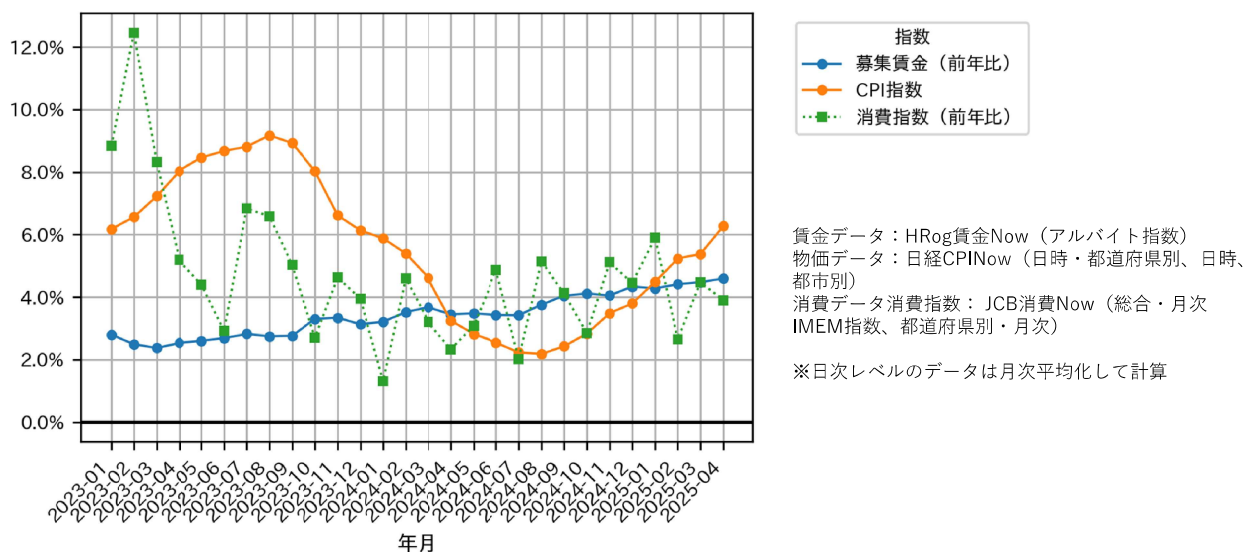
FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

全国

- CPI指数と消費指数の連動性は強い
- 消費と募集賃金は右肩上がりでは上昇しているが、直近ではCPI指数を下回る
 - 物価の伸びに賃金が追いついていない、消費も弱くなっている可能性がある



FINATEXT

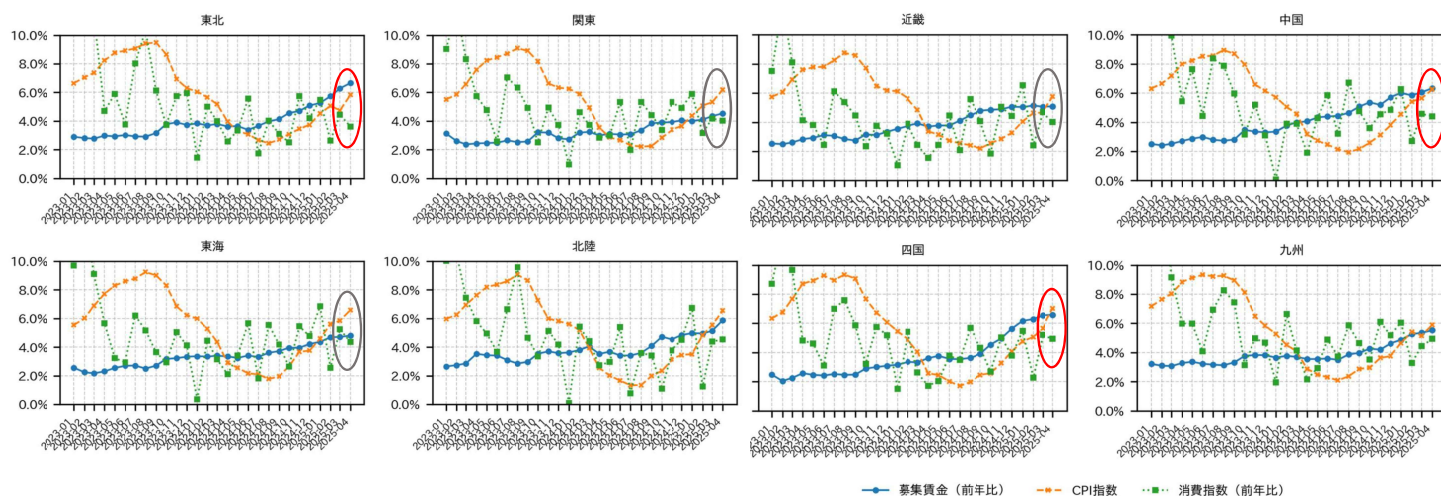
© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

9

地区単位

- 前年比のCPIの動向に大きく地域差はない
- 赤丸で囲った東北、中国、四国エリアは賃金の成長率が高く、CPIと同程度である。
- 一方で、黒丸で囲った関東、近畿、東海エリアに関しては、CPIが高く募集賃金が追いついていない状況にある



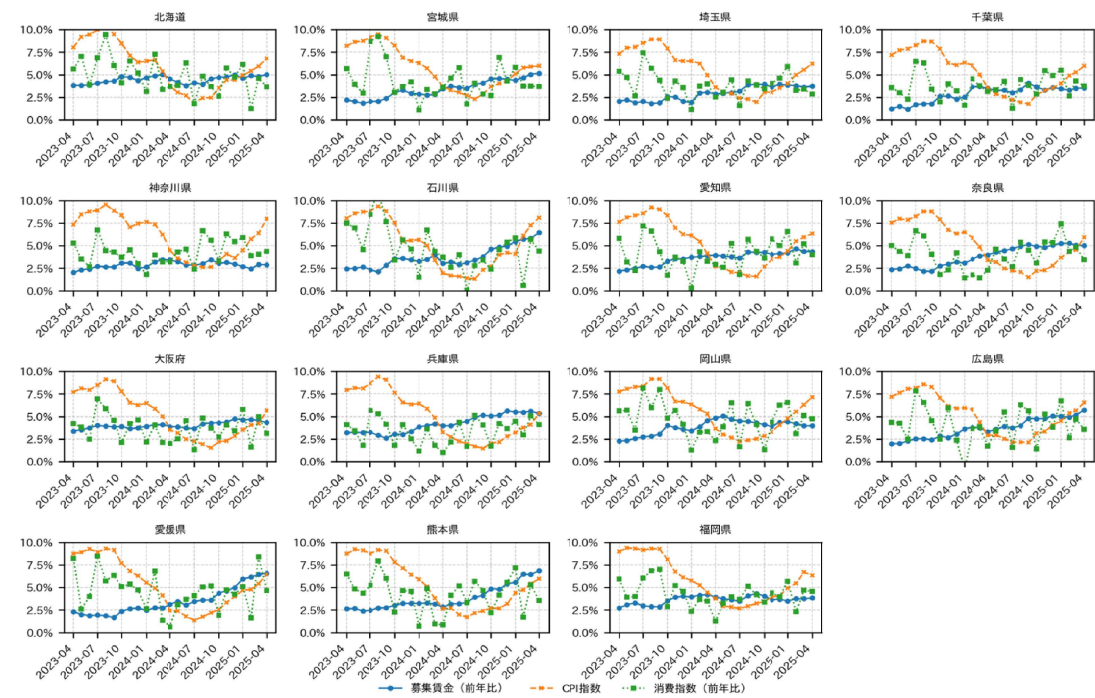
FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

10

都道府県別



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

- 1. ナウキャストの紹介
- 2. 弊社指数からみた足元の賃金の地域差
- 3. 2024年度の最低賃金の引上げの募集賃金・募集求人数への影響



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

分析の目的と手法

- 分析の目的
 - 最低賃金を上げたことによって、求人を出せなくなり/求人が減っていないかを見たいまだ上げる余力があるのか
 - 個社で最低賃金付近で出していた企業が取りやめていないか
- 対象データ
 - 分析対象の求人
 - 地域：東京都、各都道府県別
 - 職種：パートタイマー
 - 給与タイプ：時給
 - スクレイピングのミスが少ない割合だが存在する、最低賃金以下の求人が存在してしまっているため、1013円（2019年時点の最低賃金）以下は除去
 - 求人を複数媒体に出すことによる重複は考慮していない
- 分析手法
 - 取得した求人広告データから2024年9月、10月の企業ごとの募集賃金の加重平均、および求人数を計算し、募集賃金の50円刻みでのヒストグラムを計算
 - 2024年9月時点において、最低賃金付近（1100~1150円）に限定した企業群に対して、2024年10月時点の募集賃金、および求人数の変化を計算
 - 2024年9月時点において、最低賃金よりも高賃金帯（1300~1350円）に限定した企業群に対して、2024年10月時点の募集賃金、および求人数の変化を計算



FINATEXT

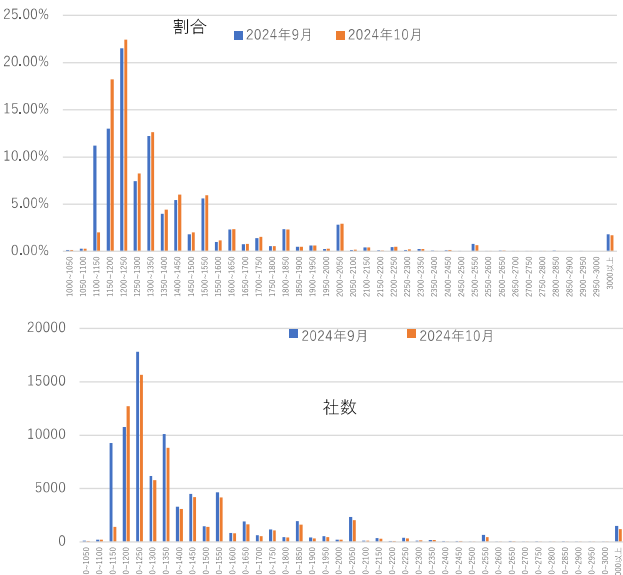
© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

13

結果（2024年9月と10月の比較の募集賃金のヒストグラムの変化）東京都

全体の傾向：全体の求人数は減少、各賃金帯の分布についてはほぼ変わらず
最賃付近の傾向：9月時点の最低賃金付近の求人が、引き上げ後に減少し
より上位の賃金帯に移行していることがわかる



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcas

平均賃金	2024年9月		2024年10月		差分	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
1000~1050	106	0.13%	89	0.13%	-17	0.00%
1050~1100	221	0.27%	188	0.27%	-33	0.00%
1100~1150	9268	11.20%	1395	2.00%	-7873	-9.20%
1150~1200	10749	12.99%	12721	18.23%	1972	5.23%
1200~1250	17792	21.51%	15651	22.42%	-2141	0.92%
1250~1300	6170	7.46%	5766	8.26%	-404	0.80%
1300~1350	10115	12.23%	8815	12.63%	-1300	0.40%
1350~1400	3305	4.00%	3091	4.43%	-214	0.43%
1400~1450	4492	5.43%	4198	6.01%	-294	0.59%
1450~1500	1485	1.80%	1397	2.00%	-88	0.21%
1500~1550	4646	5.62%	4155	5.95%	-491	0.34%
1550~1600	840	1.02%	806	1.15%	-34	0.14%
1600~1650	1917	2.32%	1639	2.35%	-278	0.03%
1650~1700	629	0.76%	555	0.80%	-74	0.03%
1700~1750	1167	1.41%	1073	1.54%	-94	0.13%
1750~1800	455	0.55%	403	0.58%	-52	0.03%
1800~1850	1950	2.36%	1626	2.33%	-324	-0.03%
1850~1900	400	0.48%	336	0.48%	-64	0.00%
1900~1950	530	0.64%	443	0.63%	-87	-0.01%
1950~2000	210	0.25%	189	0.27%	-21	0.02%
2000~2050	2338	2.83%	2046	2.93%	-292	0.11%
2050~2100	133	0.16%	117	0.17%	-16	0.01%
2100~2150	347	0.42%	296	0.42%	-51	0.00%
2150~2200	88	0.11%	72	0.10%	-16	0.00%
2200~2250	378	0.46%	339	0.49%	-39	0.03%
2250~2300	122	0.15%	152	0.22%	30	0.07%
2300~2350	186	0.22%	177	0.25%	-9	0.03%
2350~2400	83	0.10%	41	0.06%	-42	-0.04%
2400~2450	91	0.11%	96	0.14%	5	0.03%
2450~2500	28	0.03%	16	0.02%	-12	-0.01%
2500~2550	659	0.80%	465	0.67%	-194	-0.13%
2550~2600	36	0.04%	23	0.03%	-13	-0.01%
2600~2650	80	0.10%	62	0.09%	-18	-0.01%
2650~2700	36	0.04%	19	0.03%	-17	-0.02%
2700~2750	48	0.06%	40	0.06%	-8	0.00%
2750~2800	23	0.03%	25	0.04%	2	0.01%
2800~2850	57	0.07%	40	0.06%	-17	-0.01%
2850~2900	15	0.02%	11	0.02%	-4	0.00%
2900~2950	22	0.03%	18	0.03%	-4	0.00%
2950~3000	7	0.01%	7	0.01%	0	0.00%
3000以上	1504	1.82%	1195	1.71%	-309	-0.11%
合計	82728	100.00%	69793	100.00%	-12935	0.00%

14

結果（最低賃金付近の募集をかけている企業群の募集賃金の変化）

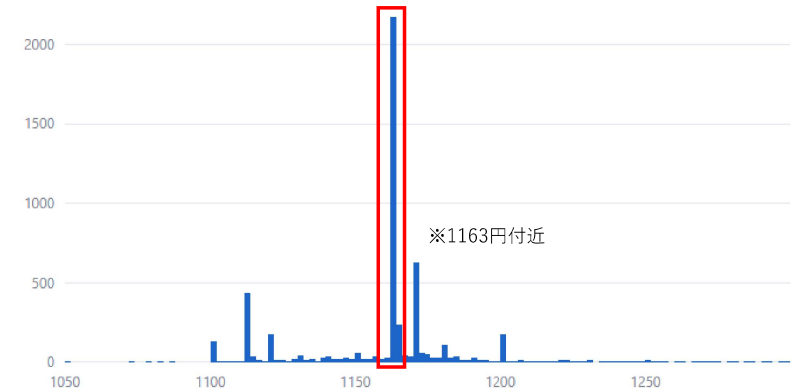
2024年9月時点で募集賃金が1100~1150円の企業(9千社)に限定した場合、10月時点の募集賃金の動き

- 4割近くが消滅（ただし、広告の取りやめが企業が募集を停止したか、あるいは、採用が決まり募集を停止したかは判定できない）
- 一番多く移行した賃金帯としては、1150~1200円
- 金額としては、引き上げ後の最低賃金の1163円付近が最も多い

10月時点の募集賃金の動き
(2024年9月時点で募集賃金が最低賃金付近の企業に限定)

10月の平均賃金	社数	割合
消滅	3907	42.2%
1050~1100	5	0.1%
1100~1150	1118	12.1%
1150~1200	3740	40.4%
1200~1250	294	3.2%
1250~1300	58	0.6%
1300~1350	47	0.5%
1350~1400	13	0.1%
1400~1450	40	0.4%
1450~1500	4	0.0%
1500以上	42	0.5%
合計	9268	100.0%

10月時点の募集賃金の金額ごとの分布
(2024年9月時点で募集賃金が最低賃金付近の企業に限定)



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

15

結果（最低賃金付近の募集をかけている企業群の募集賃金の変化）

2024年9月時点で募集賃金が1100~1150円の企業(9千社)に限定した場合、10月時点の求人数の動き

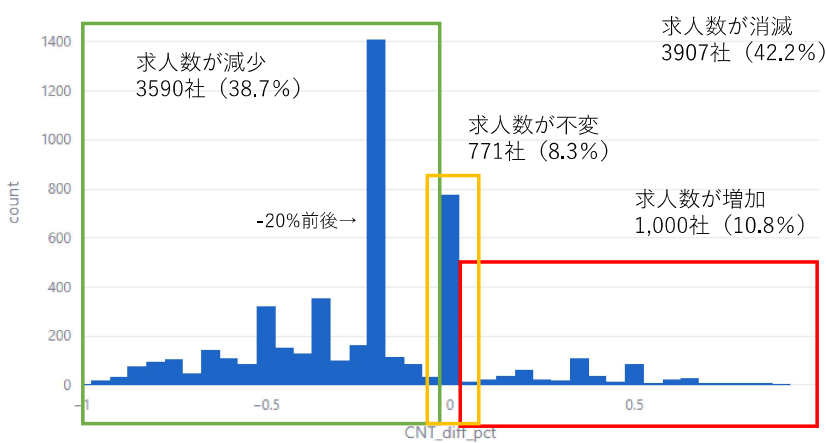
- 42.2%が消滅しており、求人数の減少が38.7%、求人数が不変が8.3%、求人数が増加10.8%であった。
- 減少率の分布をみると、減少率2割前後の企業が最も多い。

募集求人数の動き
(2024年9月時点で募集賃金が最低賃金付近の企業に限定)

	社数	割合
消滅	3907	42.2%
減少	3590	38.7%
不変	771	8.3%
増加	1000	10.8%
合計	9268	100.0%

約8割

求人数の変化率(%)の分布
(2024年9月時点で募集賃金が最低賃金付近の企業に限定)



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

16

結果（最低賃金付近よりも高賃金帯で募集をかけている企業群の募集賃金の変化）

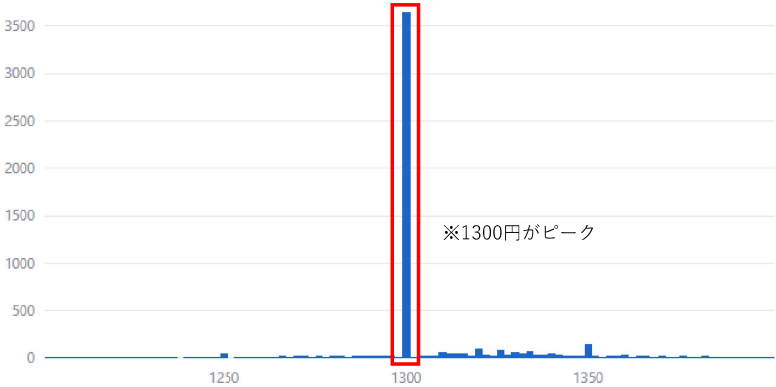
2024年9月時点で募集賃金が1300~1350円の企業(1万社)に限定した場合、10月時点の募集賃金の動き

- 4割が消滅（ただし、広告の取りやめが企業が募集を停止したか、あるいは、採用が決まり募集を停止したかは判定できない）
- 4割強の企業が今までと同じ賃金帯（1300~1350円）のまま
- 金額としては、1300円が最も多い

10月時点の募集賃金の動き
(2024年9月時点で募集賃金が最低賃金付近の企業に限定)

10月の平均賃金	社数	割合
消滅	4080	40.3%
1050~1100	0	0.0%
1100~1150	5	0.0%
1150~1200	49	0.5%
1200~1250	160	1.6%
1250~1300	334	3.3%
1300~1350	4657	46.0%
1350~1400	430	4.3%
1400~1450	191	1.9%
1450~1500	65	0.6%
1500以上	144	1.4%
合計	10115	100.0%

10月時点の募集賃金の金額ごとの分布
(2024年9月時点で募集賃金が1300~1350円の企業に限定)



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

17

結果（最低賃金付近よりも高賃金帯で募集をかけている企業群の募集賃金の変化）

2024年9月時点で募集賃金が1300~1350円の企業(1万社)に限定した場合、10月時点の求人数の動き

- 40.3%が消滅しており、求人数の減少が37.3%、求人数が不変が7.7%、求人数が増加14.6%であった。
- 減少率の分布をみると、減少率2割前後の企業が最も多い。

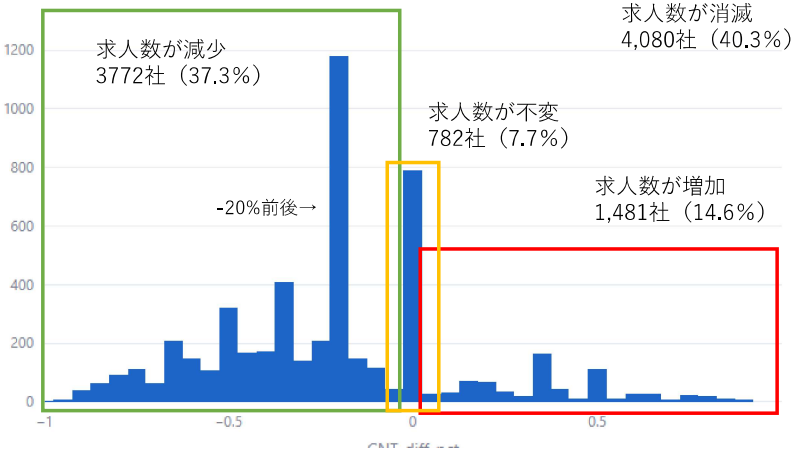
募集求人数の動き
(2024年9月時点で募集賃金が最低賃金付近の企業に限定)

	社数	割合
消滅	4080	40.3%
減少	3772	37.3%
不変	782	7.7%
増加	1,481	14.6%
合計	10115	100.0%

約8割

求人数の変化率（％）の分布

(2024年9月時点で募集賃金が最低賃金付近の企業に限定)



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

18

結論

- 2024年9月から10月にかけて、9月時点において最低賃金付近（1100～1150円）の募集をかけている企業数は、10月時点では大幅に減少し、最低賃金引き上げ後の最低賃金付近（1150～1200円）の募集をかけている企業数が増加
- 9月時点において**最低賃金付近（1100～1150円）の募集をかけている企業群に限定してみた場合、10月時点には約4割が募集が消滅。賃金を引き上げた企業のうちほとんどが最低賃金までの引き上げとなっている。**
- 9月時点において最低賃金付近（1100～1150円）の募集をかけている企業群に限定してみた場合、求人数を減少された企業は4割程度である。
- 9月時点において**最低賃金よりも高賃金帯（1300～1350円）の募集をかけている企業群に限定してみた場合、10月時点には約4割が募集が消滅。4割強の企業が今までと同じ賃金帯（1300～1350円）のままであった。**
- 9月時点において最低賃金よりも高賃金帯（1300～1350円）の募集をかけている企業群に限定してみた場合、求人数を減少された企業は4割程度である。
- 最低賃金付近と最低賃金よりも高賃金帯とで比較した場合、最低賃金付近では賃金の引き上げを行った企業が多く、高賃金帯ではそのまの賃金帯の企業が多い。募集停止と求人数を減少させた企業は同程度である。**



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

CONFIDENTIAL

19

結果（2024年9月と11月の比較の募集賃金のヒストグラムの変化）全国

それぞれの都道府県において、9月時点の最低賃金付近の求人が、引き上げ後に減少しより上位の賃金帯に移行していることがわかる

行ラベル	00_北海道	01_青森県	02_岩手県	03_宮城県	04_秋田県	05_山形県	06_福島県	07_茨城県	08_栃木県	09_群馬県	10_埼玉県	11_千葉県	12_東京都	13_神奈川県	14_新潟県	15_富山県	16_石川県	17_福井県	18_山梨県	19_長野県	20_岐阜県	21_静岡県	22_愛知県	23_三重県	
850	0.0%	-7.9%	-5.4%	0.0%	-3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
900	0.0%	-16.9%	-16.8%	-8.6%	-12.6%	-19.5%	-18.0%	0.0%	0.0%	-5.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-7.3%	-2.1%	-4.5%	-6.5%	-3.6%	-3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
950	-11.1%	16.7%	17.4%	2.4%	12.0%	11.3%	11.0%	-11.5%	-10.2%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	-7.5%	-3.8%	-0.9%	-2.9%	-7.3%	-11.8%	-5.4%	0.0%	-6.8%	
1000	2.7%	4.0%	1.9%	1.3%	2.4%	3.9%	3.0%	3.2%	5.0%	0.4%	-6.5%	-6.9%	0.0%	0.0%	2.1%	-5.5%	-1.6%	1.6%	0.8%	4.4%	3.2%	-1.3%	-8.9%	-0.9%	
1050	1.3%	2.0%	0.9%	0.8%	1.5%	1.7%	1.2%	2.3%	1.9%	1.7%	2.0%	2.7%	0.0%	0.0%	1.4%	-2.4%	1.1%	1.1%	0.9%	1.2%	2.0%	2.6%	2.9%	2.3%	
1100	2.2%	0.4%	0.6%	0.8%	-1.4%	0.3%	0.2%	1.4%	1.3%	0.3%	0.4%	-0.2%	-7.1%	-11.2%	0.1%	-1.0%	1.4%	2.4%	1.2%	1.8%	1.5%	0.7%	1.1%	1.7%	
1150	0.6%	0.3%	1.0%	0.2%	0.4%	0.9%	0.2%	1.4%	0.6%	0.2%	0.4%	0.9%	3.1%	5.7%	0.5%	2.2%	3.3%	0.3%	0.3%	0.1%	1.5%	0.5%	0.8%	0.8%	
1200	1.2%	0.3%	0.1%	1.6%	0.0%	0.3%	0.7%	1.4%	1.4%	0.8%	0.5%	0.8%	0.2%	0.9%	0.7%	1.1%	1.0%	1.3%	0.6%	1.3%	1.4%	0.7%	1.0%	0.2%	
1250	0.6%	0.2%	0.5%	0.2%	0.4%	0.0%	0.2%	0.2%	0.2%	0.7%	0.6%	0.5%	0.8%	0.2%	2.0%	-0.1%	-0.3%	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.5%	0.8%
1300	0.8%	0.1%	0.3%	0.1%	0.1%	0.1%	0.4%	0.2%	0.1%	0.2%	1.1%	0.6%	0.5%	0.6%	0.0%	2.9%	0.8%	-0.1%	0.7%	0.3%	0.9%	0.7%	0.6%	0.8%	
1350	0.4%	-0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	-0.2%	0.2%	0.1%	0.3%	0.1%	0.2%	0.4%	0.6%	0.2%	6.0%	-0.2%	0.2%	0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.1%	
1400	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.3%	0.2%	0.3%	0.2%	-0.1%	0.0%	0.2%	0.1%	0.5%	0.6%	0.1%	1.7%	0.2%	0.1%	0.4%	0.2%	0.3%	0.1%	0.2%	0.1%	
1450	0.1%	0.0%	0.2%	0.2%	0.1%	0.2%	0.3%	0.1%	-0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	1.3%	0.9%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	-0.1%	
1500	0.9%	0.8%	-0.1%	0.7%	0.6%	0.5%	0.6%	1.0%	-0.3%	0.4%	1.0%	1.0%	1.7%	1.9%	0.0%	1.3%	1.4%	0.6%	1.0%	0.6%	0.5%	0.7%	0.9%	0.9%	
総計	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

行ラベル	24_滋賀県	25_京都府	26_大阪府	27_兵庫県	28_奈良県	29_和歌山県	30_鳥取県	31_島根県	32_岡山県	33_広島県	34_山口県	35_徳島県	36_香川県	37_愛媛県	38_高知県	39_福岡県	40_佐賀県	41_長崎県	42_熊本県	43_大分県	44_宮崎県	45_鹿児島県	46_沖縄県
850	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-3.2%	0.0%	-3.0%	-2.7%	0.0%	0.0%	-3.5%	-3.3%	-3.0%	-4.0%	-4.5%	-2.9%
900	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-4.2%	-8.3%	-15.0%	-16.2%	-6.9%	0.0%	-8.0%	-14.6%	-7.6%	-12.5%	-11.9%	-5.0%	-16.3%	-13.2%	-10.2%	-10.4%	-12.9%	-13.3%	-10.6%
950	-8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-0.6%	1.4%	7.5%	7.8%	0.3%	-10.0%	0.8%	7.2%	0.7%	8.0%	7.4%	-2.7%	8.8%	10.7%	6.8%	7.8%	11.0%	11.0%	8.2%
1000	-0.9%	-11.2%	0.0%	-9.7%	0.6%	1.5%	2.8%	2.3%	2.3%	2.8%	3.2%	4.6%	1.5%	1.7%	3.9%	2.4%	2.0%	3.5%	2.3%	1.6%	3.3%	3.3%	2.4%
1050	2.0%	6.5%	-9.4%	5.4%	0.8%	0.5%	1.4%	1.5%	1.8%	3.1%	1.4%	1.8%	1.5%	1.9%	0.4%	1.2%	2.2%	1.2%	1.6%	0.3%	0.5%	1.1%	0.3%
1100	2.5%	0.4%	2.6%	1.4%	0.9%	1.4%	0.4%	1.2%	1.2%	2.2%	0.3%	1.5%	1.4%	1.3%	2.1%	1.6%	2.2%	1.3%	0.9%	0.5%	0.9%	1.3%	0.0%
1150	0.5%	1.2%	1.9%	1.0%	0.9%	0.6%	0.4%	0.4%	1.0%	0.6%	0.9%	0.8%	0.8%	0.8%	-0.1%	0.4%	-0.1%	-0.3%	0.3%	1.8%	0.3%	0.3%	0.5%
1200	1.1%	0.7%	1.6%	0.1%	0.1%	0.6%	0.9%	0.2%	-0.1%	0.6%	0.1%	-0.4%	0.6%	0.7%	0.1%	0.4%	0.1%	0.1%	0.4%	0.3%	0.0%	0.3%	0.8%
1250	0.4%	0.4%	0.7%	0.4%	0.0%	-0.1%	0.6%	0.6%	-0.2%	0.0%	0.2%	0.1%	0.3%	0.1%	-0.2%	0.1%	-0.1%	-0.3%	0.1%	0.2%	0.5%	0.3%	0.1%
1300	0.3%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.4%	-0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	-0.1%	0.4%	0.3%	0.0%	-0.3%	0.3%	0.5%	0.0%	0.5%	0.1%	0.2%	0.2%	0.1%
1350	0.2%	0.2%	0.6%	0.2%	-0.2%	0.2%	0.0%	0.1%	0.2%	0.3%	0.1%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%	0.0%	-0.1%	0.3%	-0.2%	0.0%	-0.1%
1400	0.3%	0.3%	0.4%	0.3%	0.1%	0.4%	-0.1%	0.6%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.3%	0.1%	0.2%	0.0%	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%	0.3%
1450	0.2%	0.0%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.4%	0.3%	0.2%	0.1%	0.0%	0.2%	0.1%	0.2%	0.2%	0.1%	0.0%	0.3%	0.3%	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%
1500	1.2%	1.1%	1.1%	0.6%	1.0%	1.2%	0.6%	1.2%	0.2%	0.1%	0.9%	1.1%	0.0%	0.5%	0.7%	1.0%	0.1%	0.1%	0.3%	-0.1%	0.0%	-0.3%	0.7%
総計	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%



FINATEXT

© 2015 - 2024 Nowcast Inc.

20

結果（都道府県別）

2024年9月時点において、最低賃金付近（最低賃金～最低賃金+20円）に限定した企業群に対して、2024年11月時点と9月時点の募集賃金の変化率を算出し、都道府県ごとに上昇率のヒストグラムを算出。5%前後の上昇が多い中、徳島県は8.0%以上の上昇率の企業割合が多い。

賃金の変化率	00_北海道	01_青森県	02_岩手県	03_宮城県	04_秋田県	05_山形県	06_福島県	07_茨城県	08_栃木県	09_群馬県	10_埼玉県	11_千葉県	12_東京都	13_神奈川県	14_新潟県	15_富山県	16_石川県	17_福井県	18_山梨県	19_長野県	20_岐阜県	21_静岡県	22_愛知県	23_三重県
-3.0%		0.4%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
-2.0%		0.3%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
-1.0%		0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.3%	0.1%	0.0%
0.0%		7.8%	3.7%	3.3%	6.0%	4.3%	3.6%	12.0%	6.0%	4.9%	9.9%	8.2%	4.5%	7.0%	6.5%	7.0%	5.9%	4.6%	5.1%	15.4%	5.9%	4.1%	7.9%	6.8%
1.0%		0.8%	0.4%	0.2%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.1%	0.0%	0.5%	0.3%	0.4%	0.3%	0.2%	0.6%	0.6%	0.0%	0.0%	0.3%	0.1%	0.2%	0.7%	0.5%
2.0%		1.2%	0.6%	0.2%	0.9%	0.3%	0.2%	0.2%	0.2%	0.7%	0.9%	0.8%	1.0%	2.0%	2.9%	1.0%	0.0%	0.5%	0.8%	1.0%	0.4%	0.4%	0.7%	0.8%
3.0%		4.8%	0.7%	0.5%	4.0%	0.6%	0.7%	1.0%	2.2%	3.7%	8.7%	3.4%	3.3%	5.9%	5.5%	6.2%	6.2%	8.2%	4.6%	2.3%	3.7%	2.4%	11.8%	3.3%
4.0%		2.5%	2.1%	1.3%	7.6%	1.4%	3.3%	2.7%	6.5%	8.1%	7.3%	34.1%	37.0%	36.0%	36.8%	5.9%	2.3%	5.9%	6.2%	10.7%	2.2%	2.7%	5.8%	40.5%
5.0%		34.2%	9.3%	9.5%	30.5%	14.0%	3.3%	1.7%	26.3%	27.5%	23.8%	2.5%	1.2%	1.4%	1.7%	25.2%	34.3%	25.8%	29.5%	23.5%	35.1%	33.0%	19.8%	2.0%
6.0%		0.9%	25.1%	30.2%	1.6%	24.3%	30.6%	37.6%	0.7%	1.2%	2.1%	2.2%	1.4%	1.4%	0.8%	2.5%	0.3%	2.8%	1.9%	4.0%	0.8%	5.1%	1.3%	1.9%
7.0%		0.9%	0.9%	1.0%	0.9%	2.3%	0.9%	0.8%	0.9%	0.4%	0.1%	1.1%	0.9%	2.0%	2.1%	1.0%	0.0%	2.6%	1.1%	0.7%	0.4%	0.6%	0.2%	1.6%
8.0%		0.5%	1.3%	1.3%	0.6%	0.9%	2.0%	1.9%	0.9%	0.7%	0.4%	0.2%	0.8%	0.4%	0.8%	0.3%	0.3%	0.0%	0.3%	0.5%	0.5%	0.3%	0.5%	0.4%
9.0%		0.6%	0.1%	0.2%	0.3%	0.3%	0.5%	0.1%	0.3%	1.1%	0.1%	0.4%	0.4%	0.3%	0.3%	0.4%	0.3%	0.3%	0.0%	0.2%	0.1%	0.3%	0.4%	0.0%
10.0%		3.1%	4.9%	4.8%	2.1%	4.3%	4.0%	3.5%	3.1%	4.7%	3.3%	3.3%	4.9%	3.9%	2.5%	2.9%	4.1%	2.3%	3.5%	6.4%	3.5%	4.8%	5.9%	3.6%
消滅	41.9%	50.7%	47.5%	45.1%	47.4%	50.6%	43.1%	52.6%	47.0%	42.7%	43.3%	44.1%	39.2%	39.8%	46.8%	45.7%	46.8%	47.2%	35.2%	47.0%	46.0%	45.1%	38.0%	44.3%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

賃金の変化率	24_滋賀県	25_京都府	26_大阪府	27_兵庫県	28_奈良県	29_和歌山県	30_鳥取県	31_島根県	32_岡山県	33_広島県	34_山口県	35_徳島県	36_香川県	37_愛媛県	38_高知県	39_福岡県	40_佐賀県	41_長崎県	42_熊本県	43_大分県	44_宮崎県	45_鹿児島県	46_沖縄県
-3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
-2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%
-1.0%	0.6%	0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.2%	0.2%	0.2%
0.0%	8.7%	8.6%	6.8%	7.8%	7.0%	5.0%	9.8%	2.8%	4.9%	6.2%	9.7%	4.6%	6.1%	5.0%	5.1%	7.7%	7.7%	8.7%	16.6%	6.9%	10.7%	18.3%	7.2%
1.0%	0.8%	0.3%	0.4%	0.3%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.9%	0.2%	0.3%	0.0%	0.2%	0.8%	0.1%	0.2%	0.1%	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%
2.0%	0.0%	0.2%	1.9%	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%	0.3%	0.8%	1.0%	0.6%	0.8%	0.2%	0.2%	0.0%	0.7%	0.0%	0.4%	0.3%	0.4%	0.4%	0.5%	0.0%
3.0%	3.5%	5.5%	4.5%	3.8%	9.3%	1.6%	0.0%	1.2%	7.0%	5.2%	2.7%	6.0%	2.7%	0.5%	1.2%	1.7%	1.5%	0.7%	1.0%	1.1%	0.7%	1.0%	0.5%
4.0%	7.0%	37.7%	36.5%	10.2%	8.2%	4.7%	4.2%	2.1%	7.1%	4.9%	4.3%	0.3%	3.4%	1.6%	2.3%	11.5%	2.3%	2.7%	2.4%	1.3%	2.5%	1.9%	1.5%
5.0%	26.6%	2.5%	1.5%	27.5%	24.7%	32.6%	2.3%	4.6%	26.9%	34.4%	30.2%	0.8%	36.0%	2.3%	14.8%	29.1%	3.5%	10.7%	13.1%	1.8%	12.9%	9.9%	11.2%
6.0%	1.4%	1.4%	1.3%	0.7%	1.9%	1.3%	34.5%	34.9%	2.3%	1.7%	2.1%	0.3%	2.0%	37.5%	25.8%	1.8%	32.2%	25.9%	20.6%	33.8%	19.8%	22.4%	20.2%
7.0%	1.6%	0.5%	1.2%	0.9%	0.4%	0.9%	1.1%	3.1%	0.6%	0.9%	7.4%	1.3%	1.0%	2.5%	0.8%	0.6%	0.8%	0.9%	0.7%	2.4%	4.4%	1.1%	1.5%
8.0%	1.0%	1.0%	0.8%	0.9%	0.4%	0.0%	0.8%	0.6%	0.6%	0.5%	0.4%	22.3%	2.4%	2.3%	2.0%	0.7%	1.0%	0.9%	1.0%	1.1%	1.8%	0.5%	1.5%
9.0%	0.0%	0.8%	0.5%	1.3%	0.2%	0.9%	0.4%	0.3%	0.1%	0.1%	0.8%	11.3%	0.3%	0.8%	0.4%	0.3%	0.6%	0.4%	0.4%	0.7%	0.4%	0.4%	0.7%
10.0%	3.7%	4.3%	4.8%	4.7%	2.1%	5.3%	3.0%	3.1%	3.5%	3.8%	2.9%	13.8%	3.4%	5.4%	4.3%	3.9%	4.6%	7.0%	6.8%	8.2%	6.2%	6.6%	5.4%
消滅	45.3%	37.0%	39.7%	41.5%	45.1%	47.6%	43.6%	46.8%	45.3%	40.2%	38.8%	44.4%	41.4%	41.5%	42.2%	41.5%	45.7%	41.2%	36.1%	44.0%	42.1%	36.6%	50.7%
総計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



結果（）

2024年9月時点において、最低賃金よりも高賃金帯（最低賃金+200～最低賃金+250円）に限定した企業群に対して、同様に算出。

どの都道府県においても、変化率0%の企業が大半を占める。

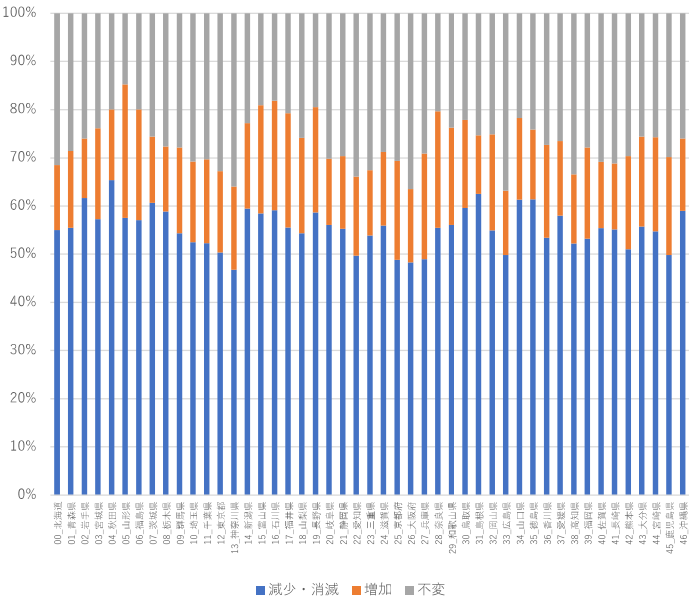
賃金の変化率	00_北海道	01_青森県	02_岩手県	03_宮城県	04_秋田県	05_山形県	06_福島県	07_茨城県	08_栃木県	09_群馬県	10_埼玉県	11_千葉県	12_東京都	13_神奈川県	14_新潟県	15_富山県	16_石川県	17_福井県	18_山梨県	19_長野県	20_岐阜県	21_静岡県	22_愛知県	23_三重県	
-10.0%																									
-8.0%		2%	2%	1%	1%	0%	2%	4%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	3%	1%	1%	3%	3%	3%	1%	1%	1%	1%	
-6.0%		2%	4%	1%	3%	1%	5%	3%	2%	1%	4%	3%	2%	2%	6%	5%	2%	3%	2%	5%	3%	2%	4%	2%	
-4.0%		2%	4%	2%	4%	3%	5%	4%	3%	2%	4%	4%	5%	5%	4%	6%	5%	7%	3%	3%	3%	2%	4%	3%	
-2.0%		3%	6%	3%	5%	3%	10%	5%	3%	3%	7%	7%	6%	6%	7%	5%	13%	10%	12%	10%	5%	3%	6%	3%	
-1.0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
0.0%		39%	55%	35%	34%	30%	31%	28%	36%	38%	32%	35%	37%	35%	40%	28%	29%	30%	33%	28%	26%	41%	38%	38%	41%
1.0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
2.0%		3%	3%	1%	5%	2%	5%	4%	3%	2%	7%	5%	5%	6%	7%	6%	5%	5%	6%	7%	5%	5%	2%	4%	3%
3.0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
4.0%		2%	3%	2%	3%	1%	6%	3%	2%	2%	5%	4%	3%	4%	5%	4%	4%	6%	5%	3%	2%	3%	5%	4%	
5.0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
6.0%		1%	1%	4%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	2%	2%	0%	1%	3%	0%	4%	3%	1%	2%	2%	0%
7.0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
8.0%		1%	3%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	1%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	3%	1%	3%	1%	2%
9.0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
10.0%		2%	2%	3%	4%	2%	3%	4%	3%	2%	2%	4%	3%	5%	4%	2%	3%	6%	5%	5%	3%	2%	5%	4%	5%
消滅	41%	33%	47%	34%	52%	26%	37%	41%	41%	31%	30%	30%	29%	20%	33%	39%	23%	23%	25%	28%	33%	39%	26%	33%	

賃金の変化率	24_滋賀県	25_京都府	26_大阪府	27_兵庫県	28_奈良県	29_和歌山県	30_鳥取県	31_島根県	32_岡山県	33_広島県	34_山口県	35_徳島県	36_香川県	37_愛媛県	38_高知県	39_福岡県	40_佐賀県	41_長崎県	42_熊本県	43_大分県	44_宮崎県	45_鹿児島県	46_沖縄県	
-10.0%		4%	5%	3%	5%	6%	4%	4%	1%	6%	3%	5%	3%	4%	3%	2%	5%	3%	2%	5%	5%	5%	1%	1%
-8.0%		1%	1%	3%	3%	2%	4%	1%	3%	1%	2%	3%	0%	1%	1%	2%	2%	5%	1%	2%	4%	2%	0%	1%
-6.0%		2%	4%	2%	3%	4%	1%	7%	3%	5%	2%	5%	3%	5%	3%	2%	5%	1%	1%	2%	3%	1%	1%	1%
-4.0%		2%	5%	3%	5%	5%	5%	7%	3%	5%	2%	7%	3%	7%	2%	1%	5%	4%	3%	2%	3%	4%	1%	1%
-2.0%		4%	8%	3%	6%	10%	8%	4%	5%	9%	2%	9%	4%	11%	6%	2%	7%	6%	2%	4%	1%	2%	1%	1%
-1.0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
0.0%		41%	34%	42%	35%	32%	41%	38%	28%	28%	47%	29%	30%	35%	37%	43%	33%	45%	43%	35%	32%	34%	25%	22%
1.0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2.0%		3%	5%	3%	8%	6%	3%	4%	7%	7%	2%	6%	4%	5%	2%	4%	7%	2%	1%	4%	3%	4%	1%	1%
3.0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
4.0%		4%	5%	2%	4%	6%	2%	4%	5%	5%	2%	4%	2%	7%	3%	2%	5%	2%	1%	2%	3%	3%	2%	2%
5.0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%	6%
6.0%		1%	3%	2%	2%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	2%	0%	1%	0%	2%	1%	2%	2%	2%	1%	16%	11%
7.0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1%
8.0%		2%	0%	1%	2%	2%	1%	0%	1%	2%	1%	1%	1%	0%	2%	3%	1%	1%	3%	2%	1%	3%	1%	1%
9.0%		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
10.0%		2%	6%	4%	5%	5%	3%	8%	4%	6%	3%	4%	4%	3%	3%	4%	4%	3%	3%	4%	4%	4%	5%	4%
消滅	35%	25%	33%	24%	22%	27%	24%	40%	25%	33%	27%	45%	21%	36%	34%	25%	26%	38%	38%	37%	38%	36%	4%	46%

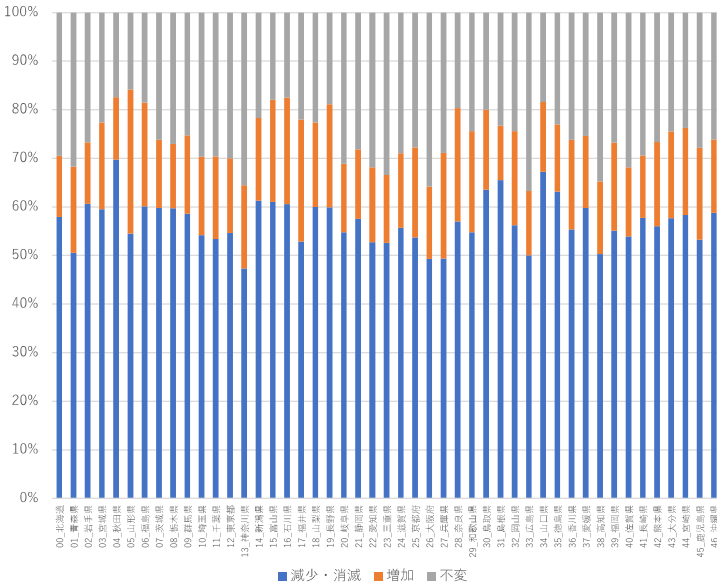
結果（都道府県別）

2024年11月時点と9月時点の求人数の増減をもとに、求人数に対して「増加」、「不変」、「減少・消滅」の割合を算出。最低賃金付近と高賃金帯で、募集停止と求人数を減少させた企業は同程度であった

最低賃金付近（最低賃金~最低賃金+20円）に限定した企業群



最低賃金よりも高賃金帯（最低賃金+200~最低賃金+250円）に限定した企業群



FINATEX

第3回「未来づくり春闘」評価委員会

日時：2025年7月17日（木）18:30～20:30

場所：連合会館 8F「三役会議室」・WEB（Zoom）併用

1. プレゼン①

「中小企業をとりまく情勢と賃上げについて」

高橋 徳行 武蔵大学学長

高橋氏は、中小企業の雇用・賃上げ・生産性などについて幅広くデータに基づく解説を行った。まず、従業員数300人未満の中小企業で働く労働者は、日本では8割を占めていること、資本金1億円以下の企業における人件費総額は、全体の過半を占めていることを指摘した。その一方で、2023年度における中小企業の労働分配率は8割近くと、20年前からほとんど低下しておらず、大企業とは動向が異なる。中小企業の雇用の特徴は、60代以上の従業員が多いことと、非正規社員がやや多いことである。

次に賃上げについてであるが、日商・東商調査によれば業績の改善が伴わない中でいわば「防衛的」に賃上げを迫られるケースが増え、2025年度は約4割を占める。賃上げ率の分布は一定の幅があり、2割程度は賃下げや据え置きを選択している企業も存在する。この傾向は、20人未満の小企業ではさらに顕著となる。2024年度と25年度を比較した場合、全体・小規模ともに賃上げ額は伸びているものの、都市部と地方の格差や、規模間の格差は根強く残っている。同様の傾向は日本政策金融公庫の調査でも観察でき、特に自社の業績が改善していると回答した割合が下落し続けている。

最後に中小企業が抱える課題についてであるが、経営者の高齢化が進行しており、そうした企業では業績も悪化する傾向にあることが紹介された。これを是正するために、企業の参入退出を活発化することが望まれるが、日本は国際的に見て創業率・廃業率ともに低い「少死少産型」の状況が続いている。また、中小企業には様々な人材がおり、企業内における生産性・賃金のばらつきが大きいことも重要な特徴の一つである。

2. プレゼン②

「JAM 2025 春季生活闘争総括に向けて」

安河内 賢弘 JAM 会長

安河内氏はまず初めに JAM の紹介を行い、機械・電機・自動車など製造業を幅広くカバーする約 2,000 の単位労働組合が加盟しており、その中には組合員数

100 人以下の単組が 6 割あることなどを説明した。一方で組合員数 1 万人を超える単組もあり、そうした大企業労組が中小組合の取りまとめ役をしている面もある。続いて 2025 年春闘の目標について、大手と中小の規模間格差を是正することが第一であり、加えて国内外の賃金格差の是正や、物価上昇率を踏まえた賃上げの必要性を挙げた。特に中小企業の賃上げと公正取引の実現が、今後の日本経済にとって極めて重要となる。

2025 年 3 月に JAM が構成単組に対して実施した景況調査によると、売上高・経常利益の見通しはともに悪化している。また、原材料価格の見通しは全ての規模で上昇が見込まれている一方、製品価格の見通しは大手が上昇を見込むのに対して中小ではその傾向が弱くなっており、これは価格転嫁力の違いを反映していると考えられる。最後に、設備投資は堅調さが見て取れるほか、労働者の不足感が引き続き継続している。

2025 年春闘の要求状況を見ると、大手・中小ともに 15,000 円の引き上げ額がピークとなっている。一方で、回答状況を見ると中小のピークは 10,000 円のところにあり、大手よりもやや低い。また、3,000 円に満たない回答額になった組合も一定数ある。価格転嫁と賃上げの関係を見ると、労務費や原材料費などについて少なくとも半分程度転嫁していると回答した企業は、そうでない企業と比較して 2,000 円程度高い賃上げを実現している。最後に、JAM の交渉の実態として、個人の賃金をプロットして賃金カーブのありようを描写したうえで、めざすべき水準を設定することも解説された。

以上

資料 7

2025年7月17日

「未来づくり春闘」評価委員会 第3回

中小企業をとりまく情勢と賃上げについて

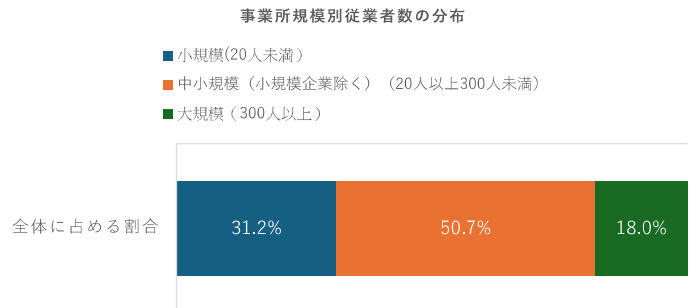
武蔵大学 高橋徳行

1 中小企業の雇用者数、人件費総額

1-1 事業所規模別の従業者数の分布

事業所規模	従業者数
1～4人	3,932,464
5～9人	5,321,915
10～19人	7,699,829
20～29人	5,365,472
30～49人	6,362,700
50～99人	7,193,803
100～199人	5,813,274
200～299人	2,799,981
300人以上	9,781,743
合計	54,271,181

事業所規模	全体に占める割合
小規模(20人未満)	31.2%
中小規模(小規模企業除く)(20人以上300人未満)	50.7%
大規模(300人以上)	18.0%

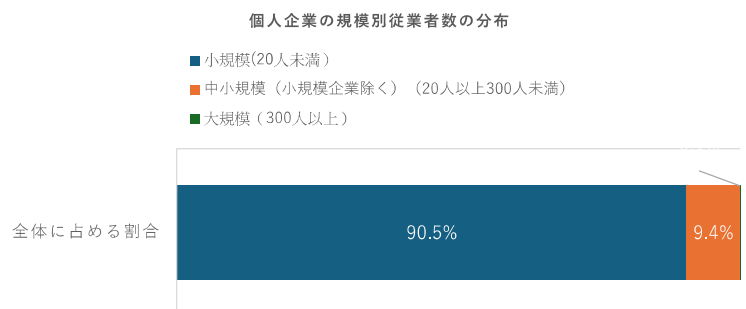


資料：令和6年経済センサス・基礎調査 甲調査 速報集計－事業所に関する集計

1-2 個人企業規模別の従業者数の分布

個人企業	従業者数
1～4人	828,141
5～9人	611,397
10～19人	387,197
20～29人	125,516
30～49人	49,727
50～99人	10,294
100～199人	3,113
200～299人	1,228
300人以上	1,314
合計	2,017,927

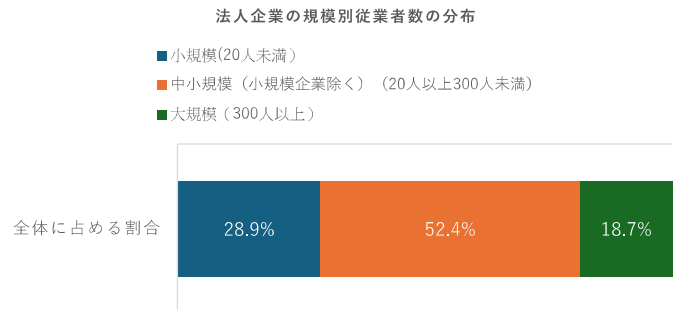
企業規模	全体に占める割合
小規模(20人未満)	90.5%
中小規模(小規模企業除く)(20人以上300人未満)	9.4%
大規模(300人以上)	0.1%



資料：令和6年経済センサス・基礎調査 甲調査 速報集計－事業所に関する集計

1-3 法人企業規模別の従業者数の分布

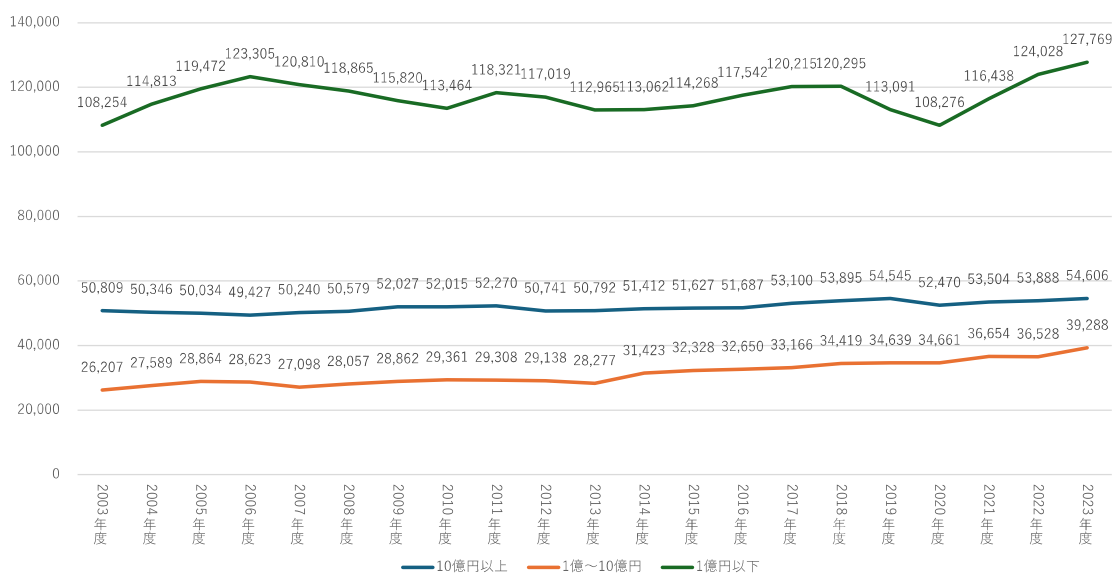
法人	従業者数
1～4人	3,076,567
5～9人	4,689,819
10～19人	7,293,521
20～29人	5,231,036
30～49人	6,303,710
50～99人	7,181,732
100～199人	5,808,508
200～299人	2,798,753
300人以上	9,780,429
合計	52,164,075



企業規模	全体に占める割合
小規模(20人未満)	28.9%
中小規模(小規模企業除く)(20人以上300人未満)	52.4%
大規模(300人以上)	18.7%

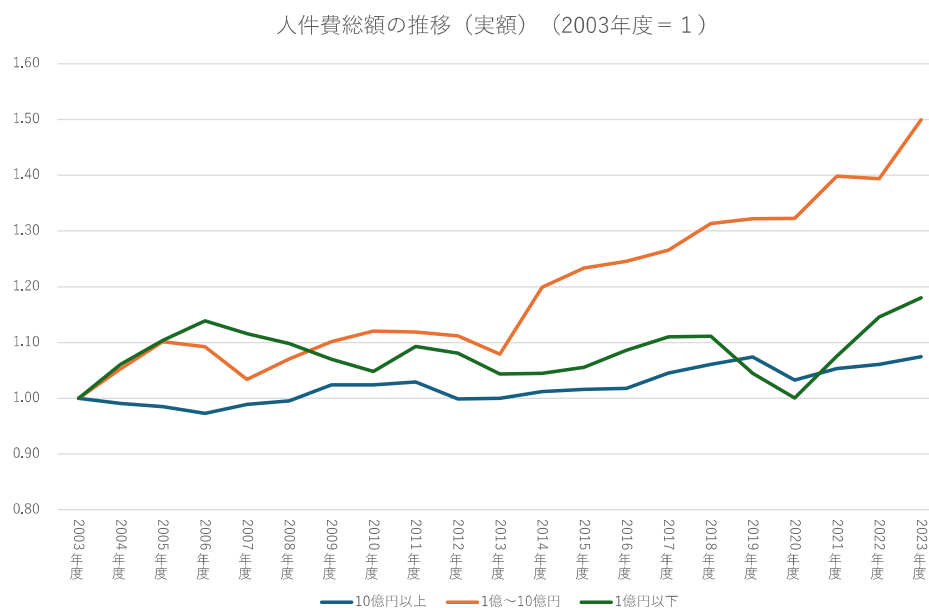
資料：令和6年経済センサス・基礎調査 甲調査 速報集計－事業所に関する集計

1-4 規模別人件費総額の推移

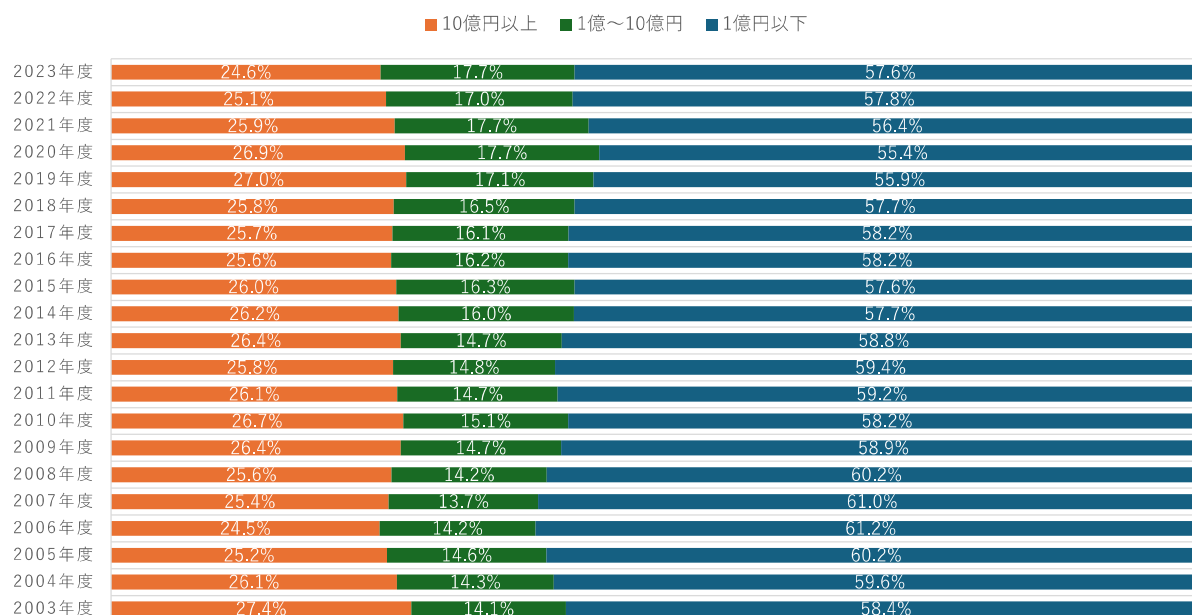


資料：財務省「法人企業統計」(各年度版)

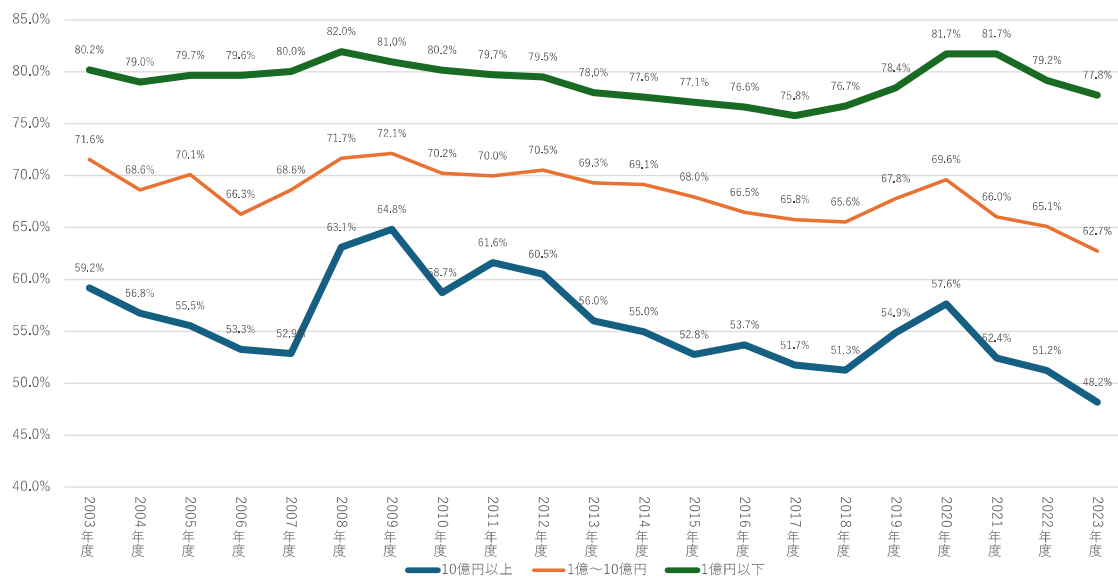
1-5 規模別人件費総額の推移（2003年度＝1）



1-6 人件費総額の規模別割合の推移



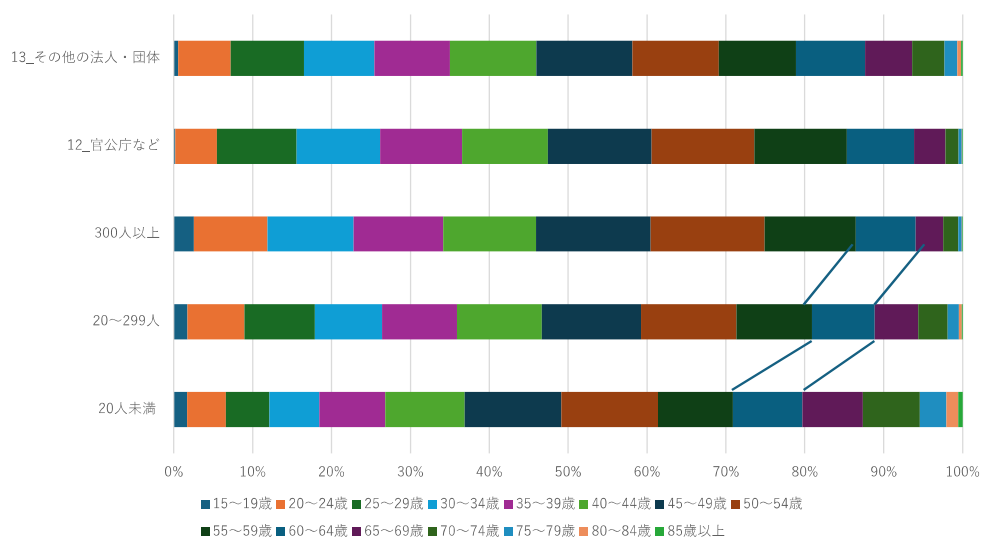
1-7 規模別労働分配率の推移



資料：財務省「法人企業統計」（各年度版）
 注）労働分配率＝人件費総額÷付加価値総額

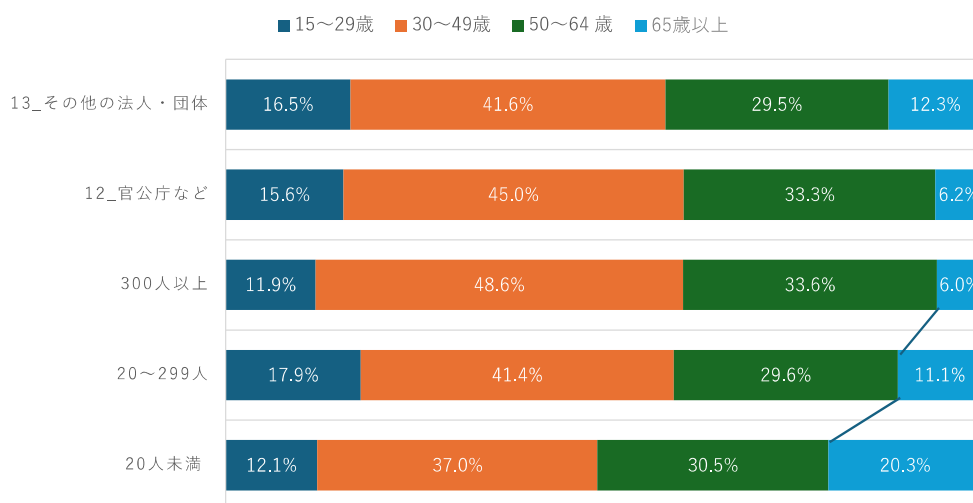
2 中小企業における雇用の特徴

2-1 雇用者 企業規模別年齢階級の分布（1）



資料：総務省「就業構造基本調査」（令和4年度版）

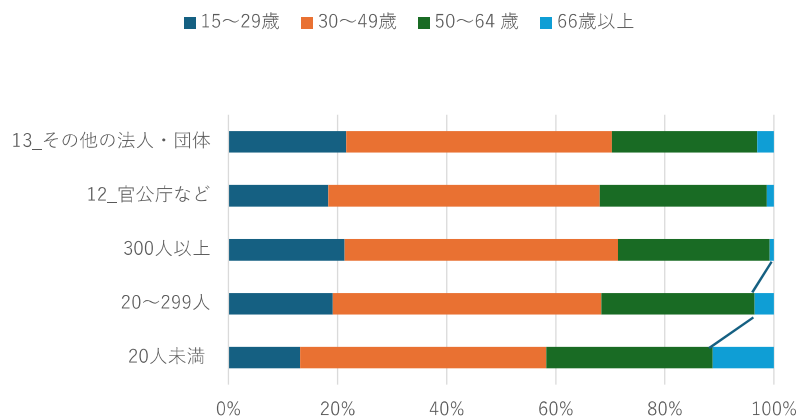
2-2 雇用者 企業規模別年齢階級の分布（2）



資料：総務省「就業構造基本調査」（令和4年度版）

2-3 正社員 企業規模別年齢階級の分布

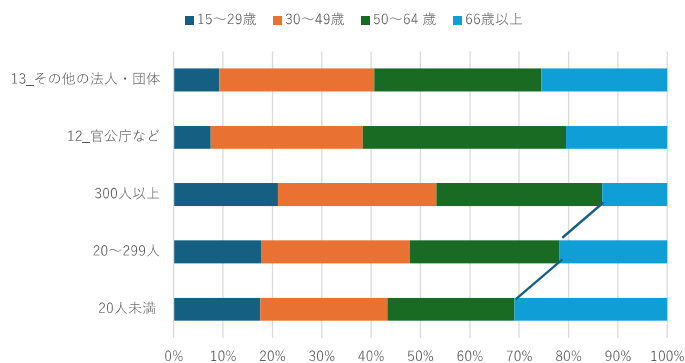
	15～29歳	30～49歳	50～64 歳	66歳以上
20人未満	636,300	2,192,100	1,480,100	544,000
20～299人	1,751,000	4,516,800	2,576,800	323,000
300人以上	2,656,900	6,262,200	3,471,200	100,400
12_官公庁など	751,500	2,048,000	1,257,700	54,300
13_その他の法人・団体	1,120,300	2,528,400	1,381,200	159,700



資料：総務省「就業構造基本調査」（令和4年度版）

2-4 非正規社員 企業規模別年齢階級の分布

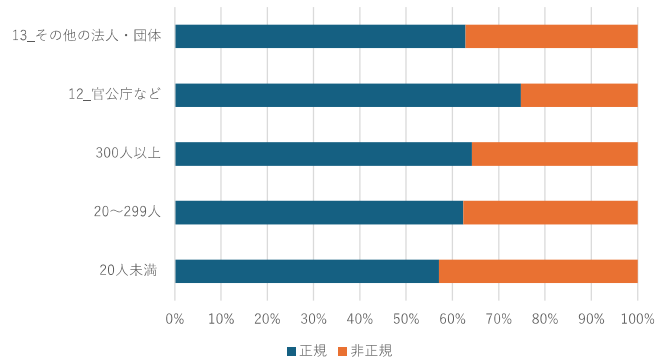
	15～29歳	30～49歳	50～64 歳	66歳以上
20人未満	640,500	939,500	939,500	1,127,500
20～299人	980,700	1,669,000	1,682,000	1,207,400
300人以上	1,469,200	2,232,000	2,331,900	918,800
12_官公庁など	104,000	425,900	569,900	284,000
13_その他の法人・団体	284,400	962,900	1,039,100	784,400



資料：総務省「就業構造基本調査」（令和4年度版）

2-5 企業規模別 正規・非正規の割合

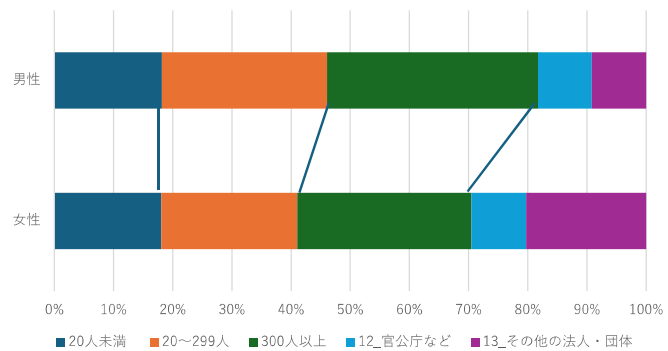
	正規	非正規
20人未満	4,852,500	3,647,000
20～299人	9,167,600	5,539,100
300人以上	12,490,700	6,951,900
12_官公庁など	4,111,500	1,383,800
13_その他の法人・団体	5,189,600	3,070,800



資料：総務省「就業構造基本調査」（令和4年度版）

2-6 企業規模別 男性・女性の割合

	女性	男性
20人未満	4,986,600	5,865,900
20～299人	6,337,400	9,007,700
300人以上	8,114,800	11,485,900
12_官公庁など	2,565,700	2,934,600
13_その他の法人・団体	5,587,700	2,959,800



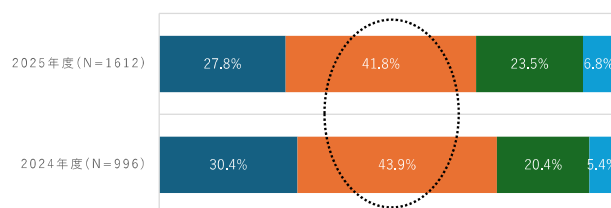
資料：総務省「就業構造基本調査」（令和4年度版）

3 中小企業の賃上げの実施状況

3-1 日商・東商調査 賃上げ実施割合

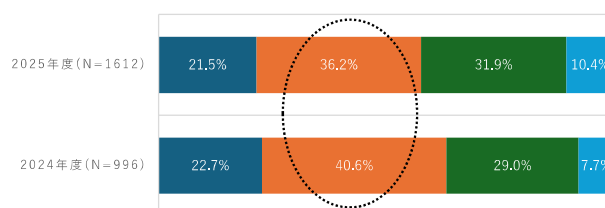
賃上げ実施状況（全体）

- 業績が好調・改善しているため賃上げを実施（予定含む）
- 業績の改善が見られないが賃上げを実施（予定含む）
- 現時点では未定
- 賃上げを見送る（予定や引き下げも含む）



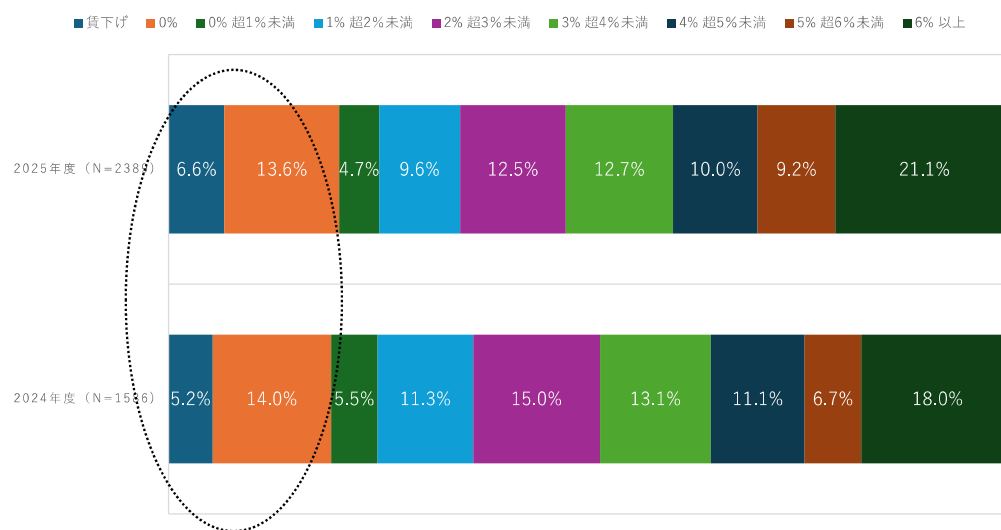
賃上げ実施状況（小規模）

- 業績が好調・改善しているため賃上げを実施（予定含む）
- 業績の改善が見られないが賃上げを実施（予定含む）
- 現時点では未定
- 賃上げを見送る（予定や引き下げも含む）

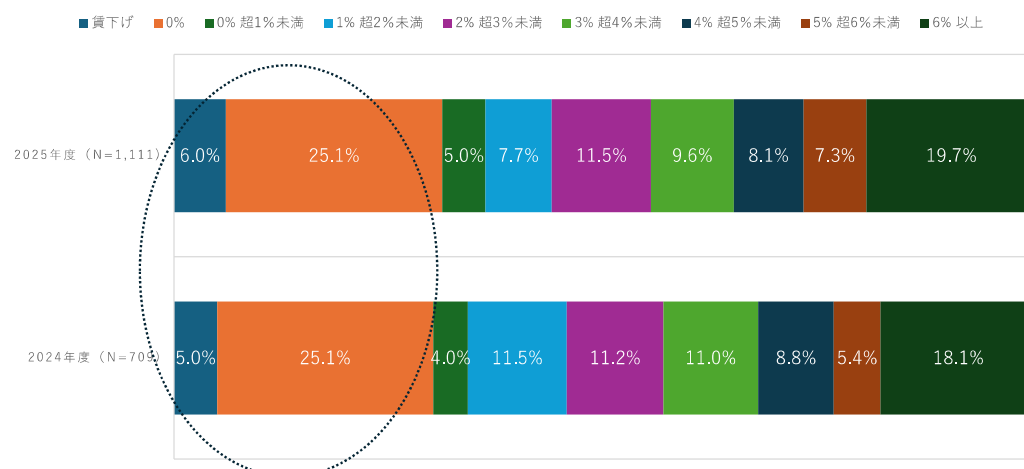


日商・東商調査：2025年度調査は全国の394商工会議所経由で企業に依頼。回答企業数3,042社（うち組合ありは10.3%）。実施時期は2025年4月14日から5月16日

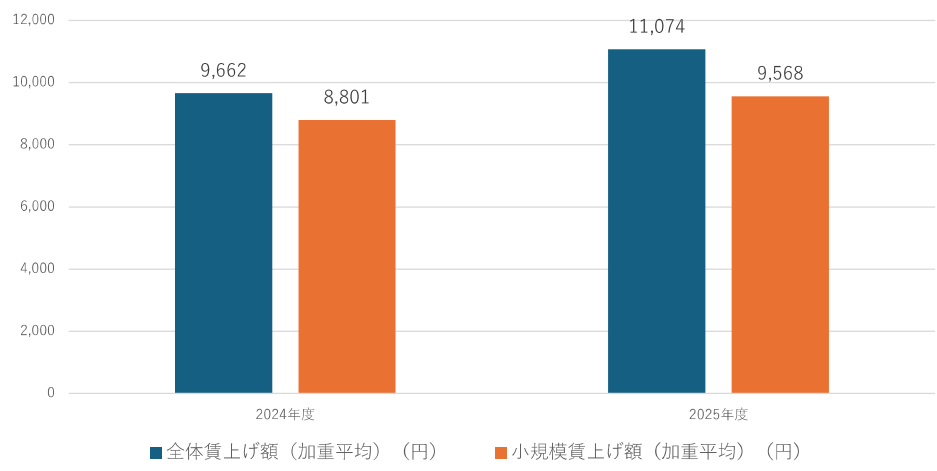
3-2 日商・東商調査 正社員 賃上げ率の分布（全体）



3-3 日商・東商調査 正社員 賃上げ率の分布（小規模）

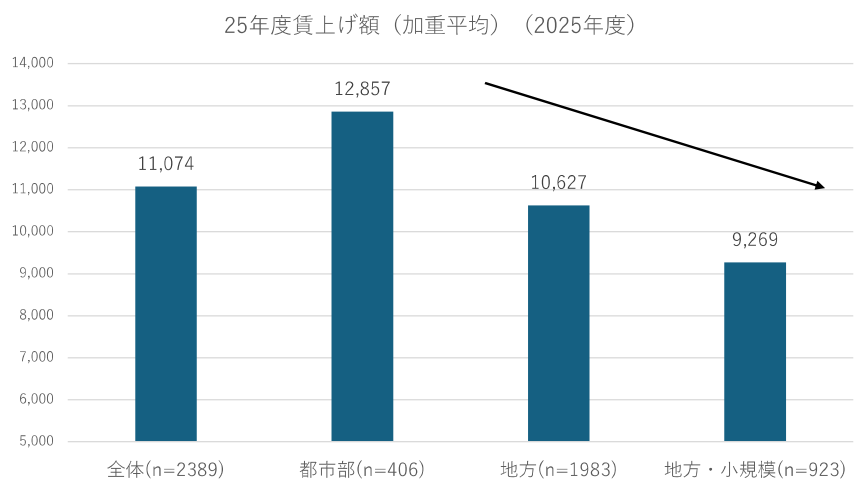


3-4 日商・東商調査 正社員 賃上げ額（全体、小規模）



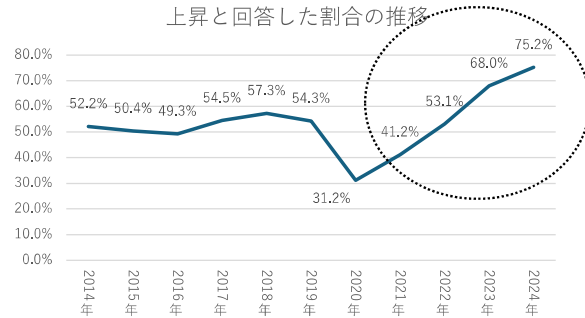
毎月決まって支払っている給与の額で、基本給、職能給、役割給、職務給、年齢給、勤続給など、給与の基本となる性質のものは含む。また、業務手当、家族手当、住宅手当、通勤手当、時間外手当休日手当などの手当は含めない。

3-5 日商・東商調査 正社員 賃上げ額（都市部と地方）



3-6 日本政策金融公庫総合研究所 「中小企業の雇用・賃金に関する調査」

	正社員の給与水準の変化			N値
	上昇	ほとんど変わらない	低下	
2014年	52.2%	46.5%	1.3%	4,804
2015年	50.4%	48.7%	0.9%	4,840
2016年	49.3%	49.8%	0.9%	4,924
2017年	54.5%	44.9%	0.6%	4,911
2018年	57.3%	42.3%	0.4%	4,426
2019年	54.3%	45.0%	0.7%	4,653
2020年	31.2%	63.2%	5.6%	6,181
2021年	41.2%	56.8%	2.0%	5,318
2022年	53.1%	46.0%	0.9%	5,148
2023年	68.0%	31.4%	0.6%	4,611
2024年	75.2%	24.3%	0.5%	4,659

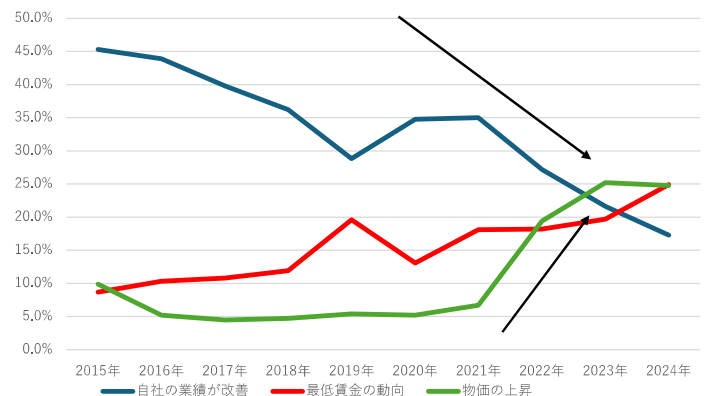


(注) ここでの正社員の給与水準とは、当年12月における、定期昇給や昇格。降格による変動を除く基本給の水準である。回答企業に標準的な社員を想定してもらい回答を依頼している。

3-7 日本政策金融公庫総合研究所 「中小企業の雇用・賃金に関する調査」

正社員の賃金が上昇した背景

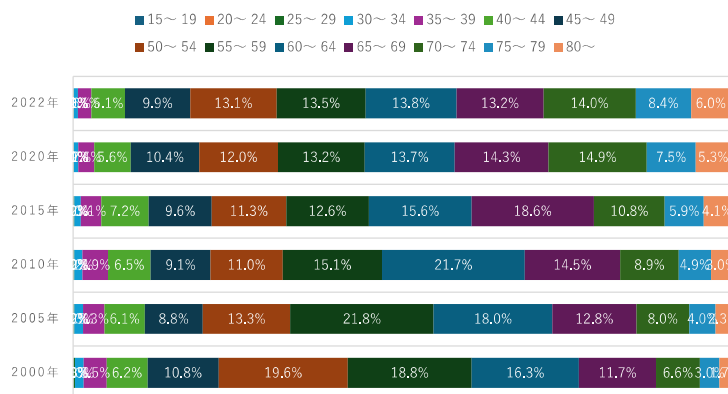
	自社の業績が改善	採用が困難	定着率が低い	同業他社の賃金動向	最低賃金の動向	物価の上昇	その他	N値
2015年	45.3%	14.0%	3.3%	11.8%	8.7%	9.9%	7.0%	2,169
2016年	43.9%	17.9%	3.8%	10.8%	10.3%	5.2%	8.1%	2,189
2017年	39.8%	22.2%	4.1%	12.2%	10.8%	4.5%	6.4%	2,405
2018年	36.2%	25.4%	3.6%	12.4%	11.9%	4.7%	5.8%	2,302
2019年	28.8%	23.8%	3.9%	11.6%	19.6%	5.4%	6.9%	2,348
2020年	34.8%	20.6%	5.5%	10.9%	13.1%	5.2%	9.9%	1,797
2021年	35.0%	19.3%	3.9%	10.3%	18.1%	6.7%	6.7%	2,036
2022年	27.2%	18.4%	2.9%	9.7%	18.2%	19.4%	4.2%	2,520
2023年	21.6%	17.3%	3.1%	10.2%	19.7%	25.2%	2.9%	2,869
2024年	17.3%	17.1%	2.4%	11.3%	24.9%	24.8%	2.2%	3,241



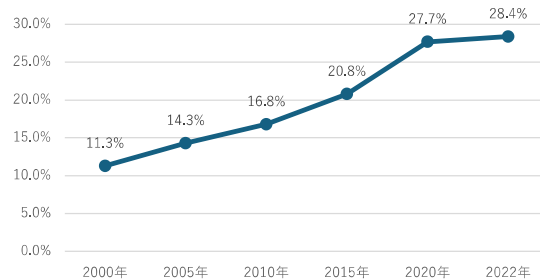
4 中小企業が直面する課題

4-1 経営者の高齢化（1）

経営者の年齢階級別分布の推移



70 歳以上の割合



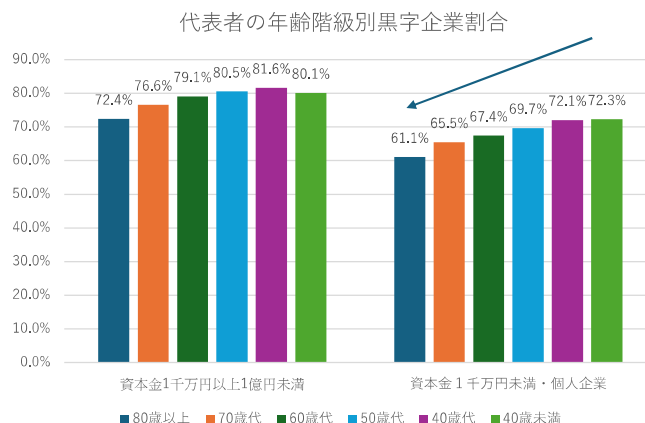
出所：2023年版中小企業白書

資料：（株）帝国データバンク「企業概要ファイル」再編加工

（注）「2022年」については、2022年11月時点のデータを集計している。

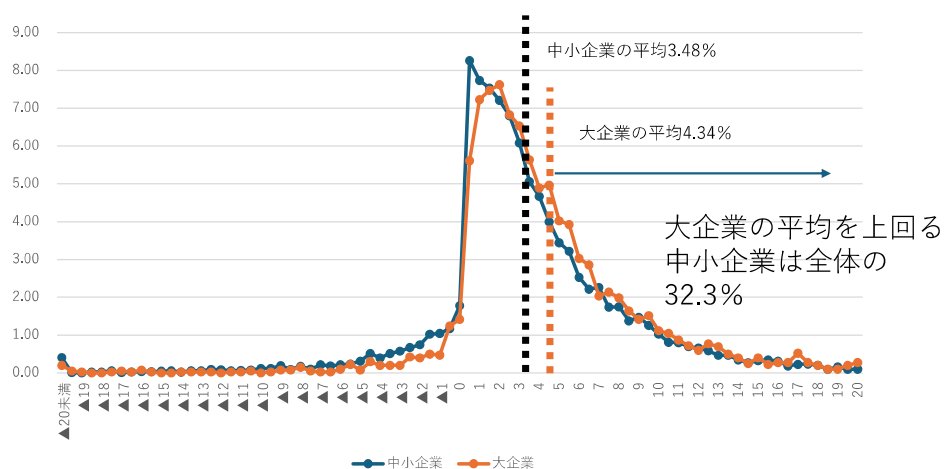
4-2 経営者の高齢化（2）

黒字企業割合		
代表者年齢区分	資本金1千万円以上1億円未満	資本金1千万円未満・個人企業
80歳以上	72.4%	61.1%
70歳代	76.6%	65.5%
60歳代	79.1%	67.4%
50歳代	80.5%	69.7%
40歳代	81.6%	72.1%
40歳未満	80.1%	72.3%



東京商工リサーチ調べ：2023年度決算の28万1,978社を対象に資本金、代表者の年齢別で黒字企業率を算出した。

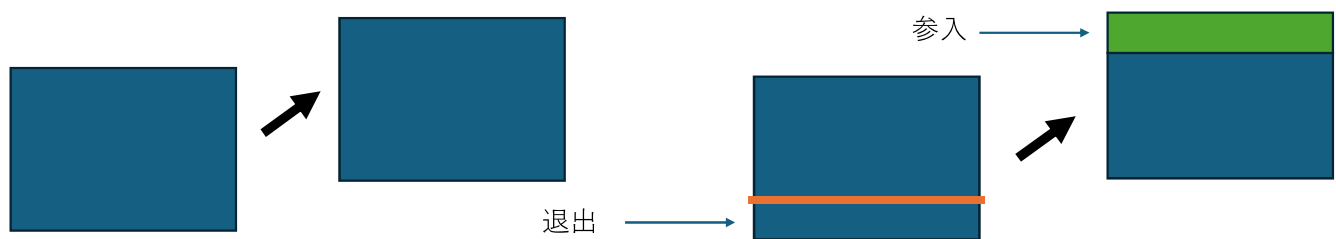
4-3 バラツキが大きい経営成果



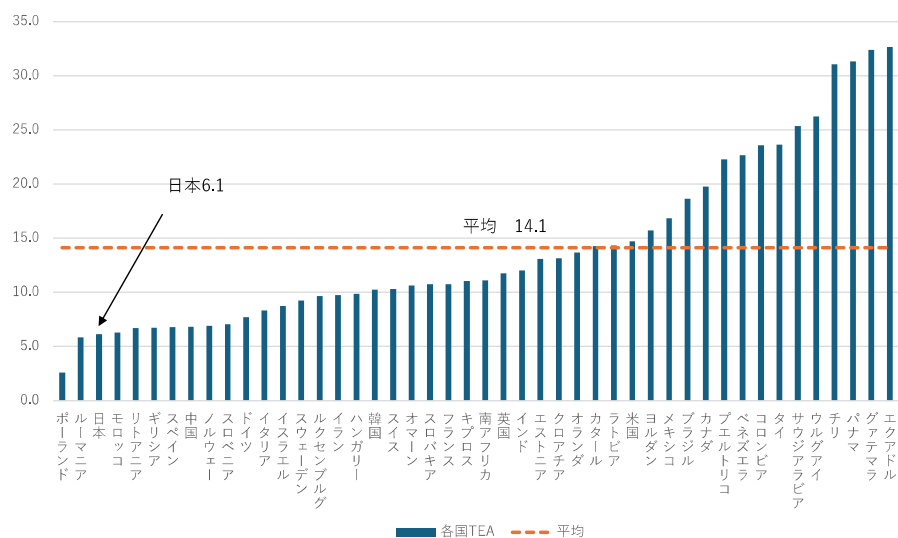
出所：2016年版中小企業白書

資料：経済産業省「平成26年企業活動基本調査」再編加工

4-4 新陳代謝の活発化を通した中小企業の底上げ

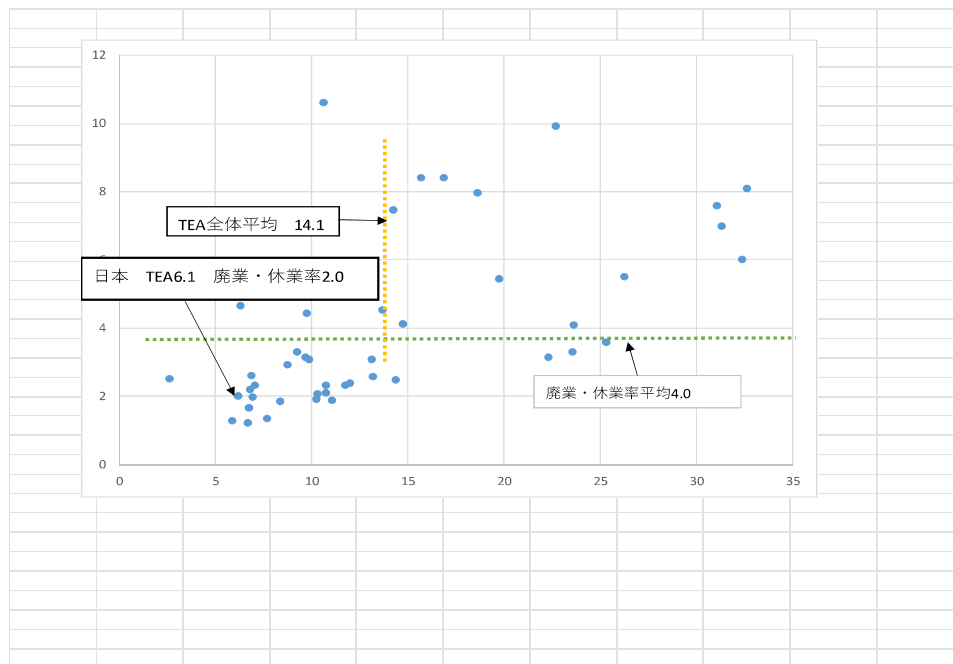


4-5 低迷する起業活動



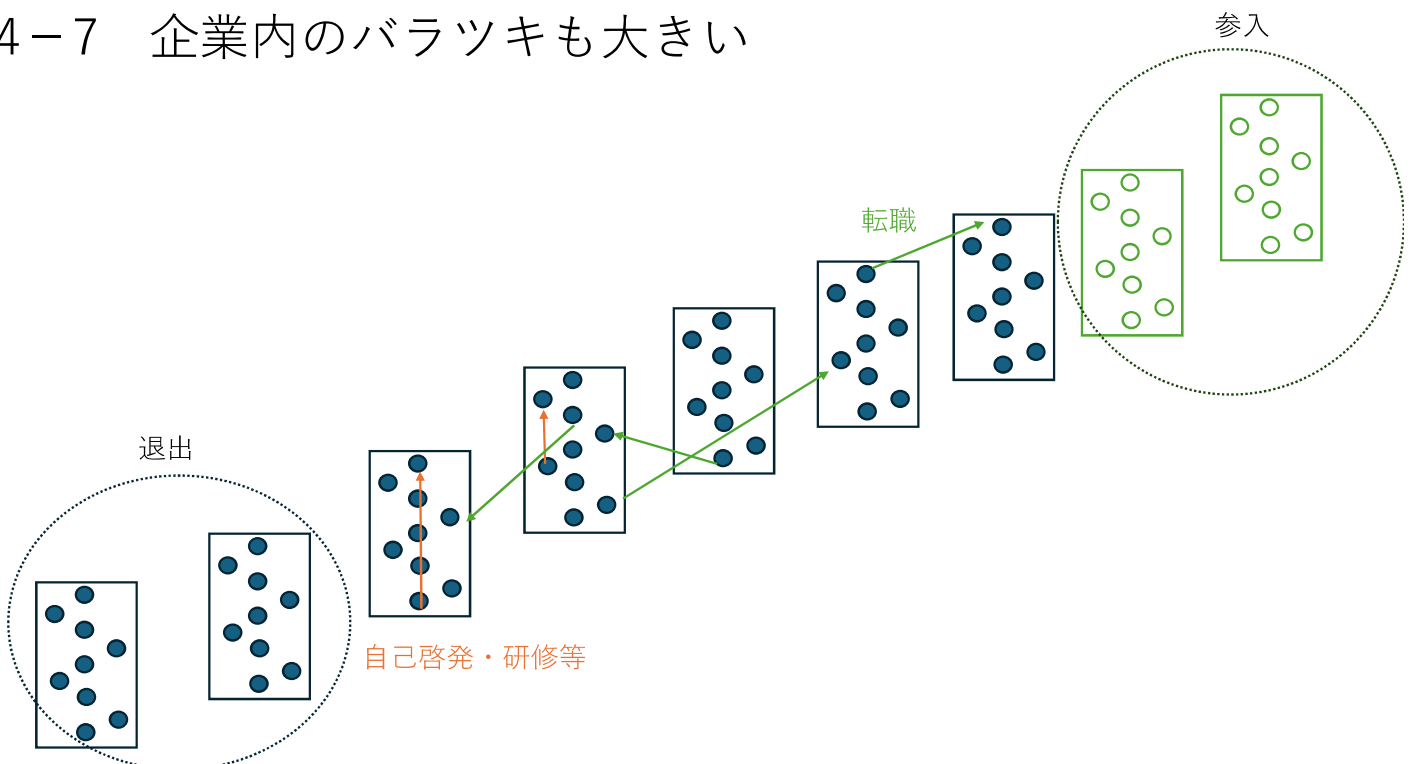
資料：グローバル・アントレプレナーシップ・モニター（2023年版）

4-6 少死少産型の新陳代謝



資料：グローバル・アントレプレナーシップ・モニター（2023年版）

4-7 企業内のバラツキも大きい



まとめとして・・・

- ・賃上げを実施する中小企業は増えている
- ・しかし、小規模企業を中心に賃上げを実施できない企業も4分の1程度は存在しており、
- ・実施している中小企業も業績向上を伴っていないケースが増えている
- ・中小企業経営者の高齢化も進んでおり、高齢化した経営者の企業ほど、業績が良くない
- ・以上のことを考えると、中小企業の賃上げが継続的に実施されるためには、中小企業全体の
新陳代謝が進むことが重要であるが、日本は起業活動が活発ではないこともあり、少産少死型
の新陳代謝となっている
- ・また、中小企業では、同一企業の中でも、従業員間の賃上げ率のバラツキが大きいのでデー
タを見る時には注意が必要である

JAM 2025春季生活闘争総括に向けて

JAM 安河内 賢弘



Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing workers/ものづくり産業労働組合



JAMには、機械、電機、自動車、車両、精密機器、アルミサッシ、鋳鍛造、鉄鋼、住宅関連機器など、約2,000の単位労働組合（単組）が加盟しています。

JAM加盟単組の特徴は、日本のモノづくりを支えているサプライヤー（部品供給者）を数多く組織し、**100人以下の組合が6割、4分の1が30人以下の組合で占められていること。**

1万人を超える単組も30人の単組もそれぞれが主役となり、地方JAM、業種別部会、大手労組会議の3本柱の活動体制に参加し、大会をはじめとする各機関を民主的に運営。

スケールメリットを活かした活動を展開しています。JAMは、少数意見も大切にする、「みんなが主役の産業別労働組合」です。



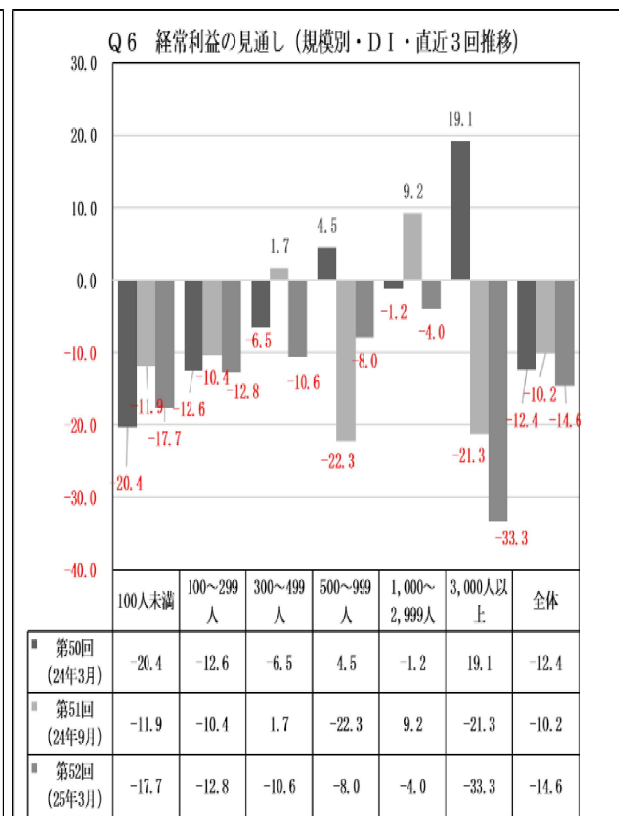
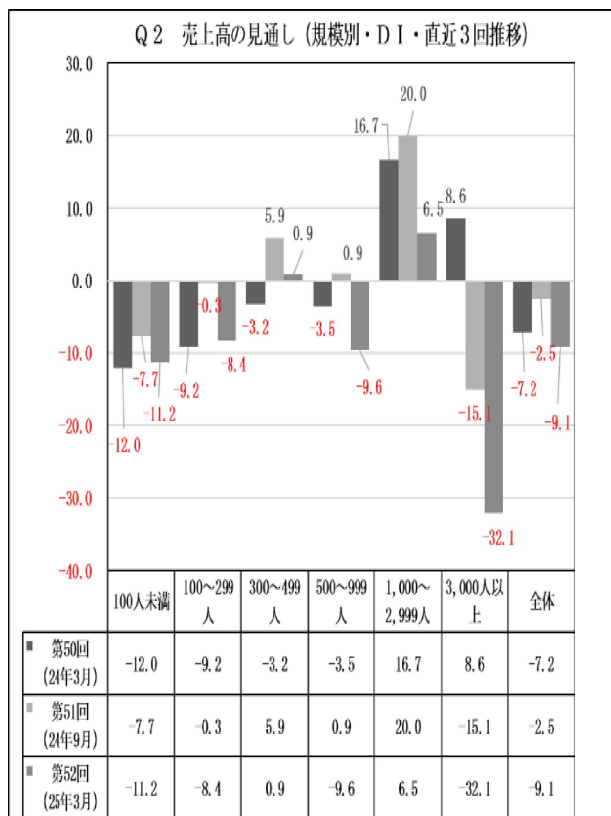
2025年春季生活闘争に向けて

- 23春闘、24春闘はステージを変える歴史的な春闘だったものの、大手と中小の規模間格差が開いてしまったのは痛恨の極みである。
- 25春闘は、中小春闘をど真ん中に据えた、中小労働者が主役の春闘にしなければならない。

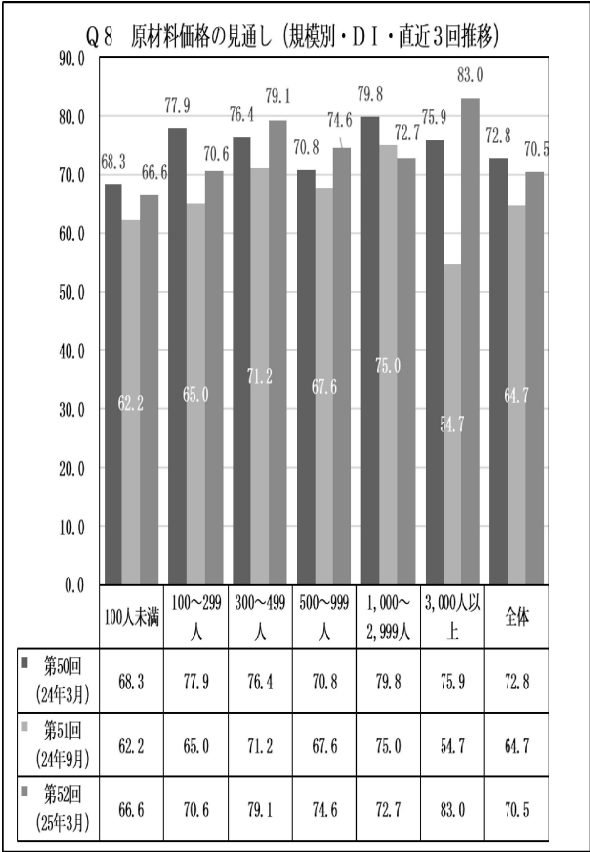
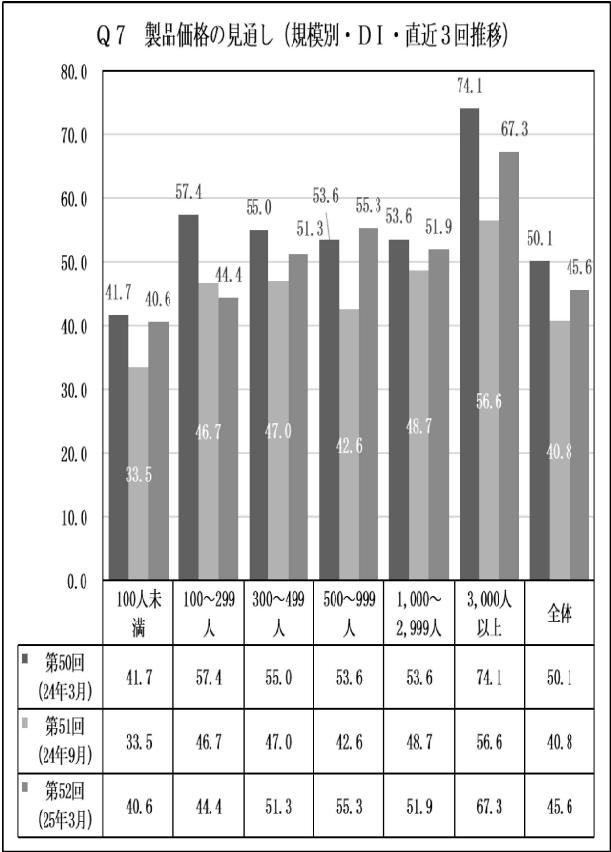
2025春季生活闘争の議論

- 金属労協 金子議長
「賃上げの流れを止める理由は全くない」
- 国内外の賃金格差は容認できないレベル
- 他産別は昨年を上回る水準で議論を重ねている。
- 物価上昇率は総合で2%半ばで推移しているが、生鮮食料品は8月7.8%、9月5.5%と生活必需品を中心に物価高騰が続いている。
- 事業再編、希望退職が行われている中でも高水準の賃上げが実現。
- 中小企業の賃上げと、それを可能にする公正取引の実現が日本経済の行方を左右することになる。
- 女性活躍を大胆に進めろ

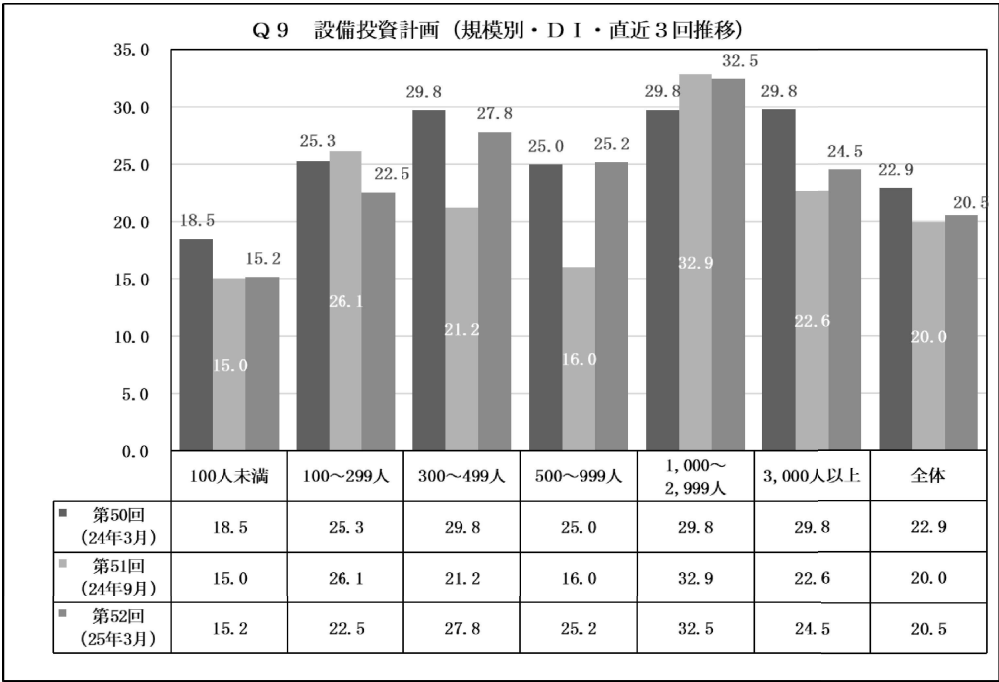
景況調査



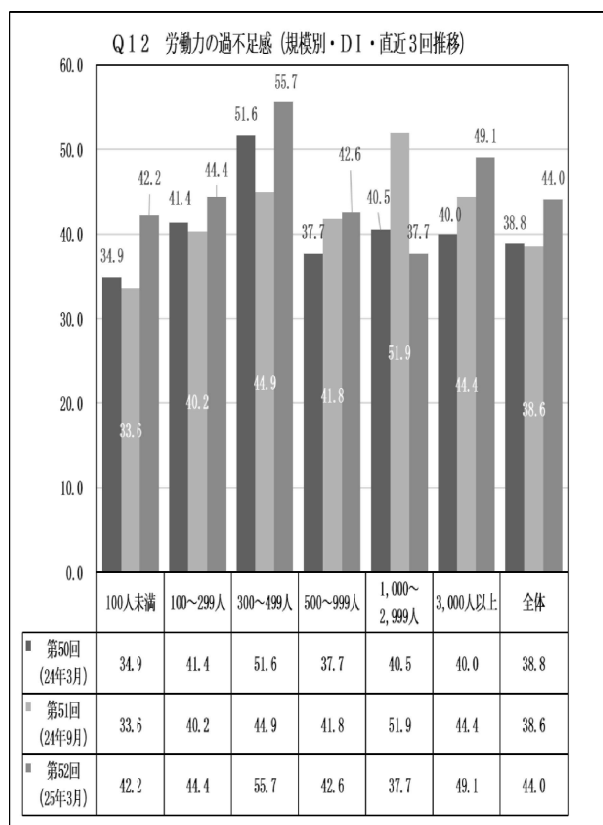
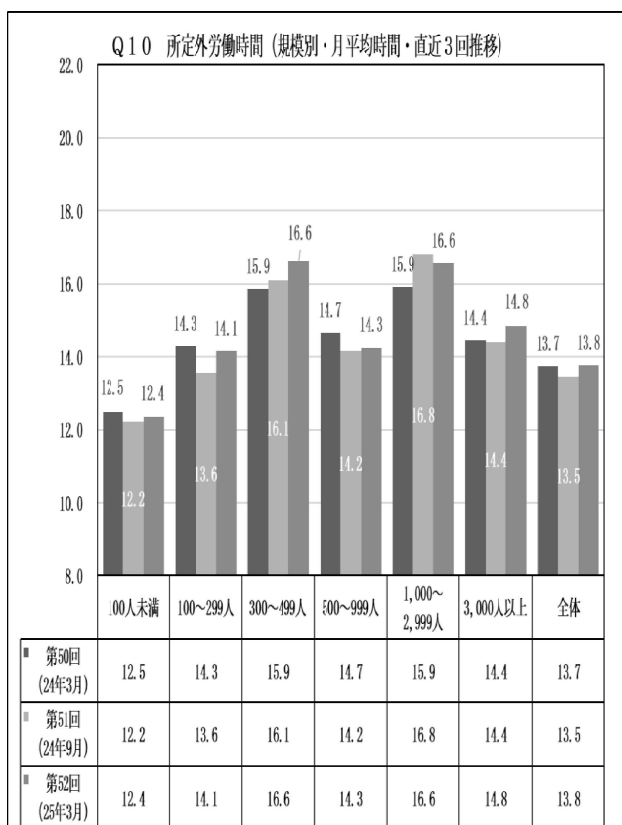
景況調査



景況調査

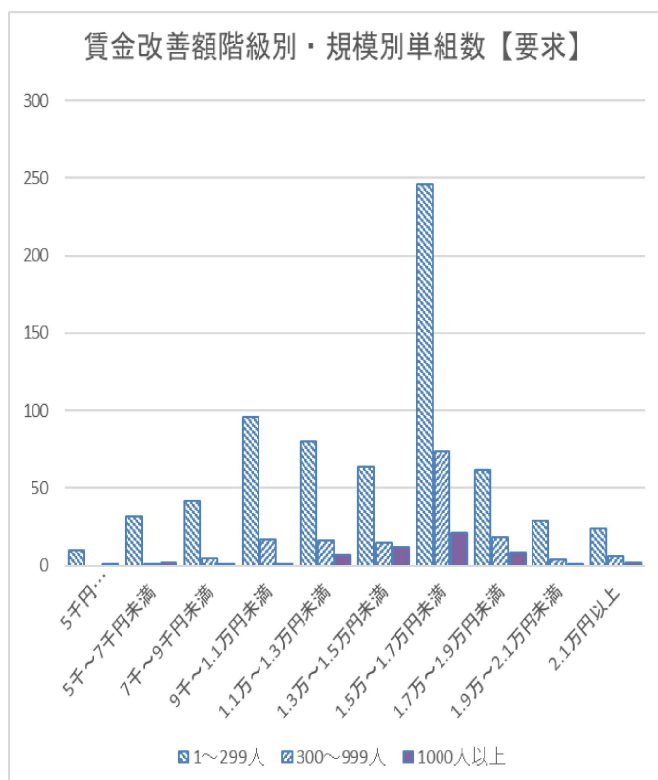


景況調査



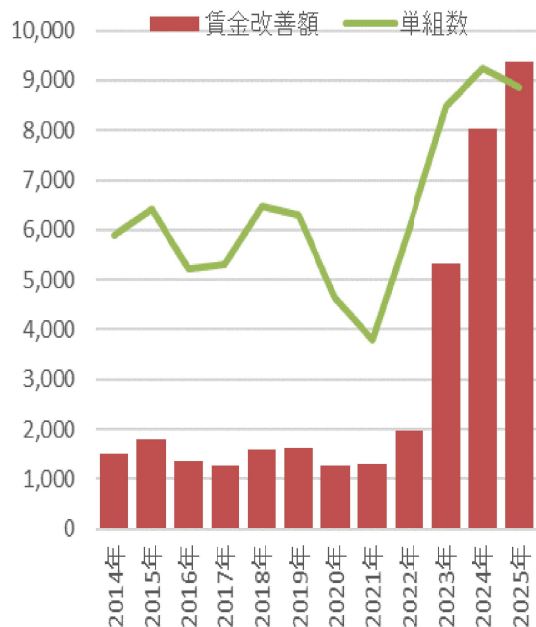
要求状況

賃金構造維持分を確保した上で、直近に拡大した格差や企業内賃金格差など単組の課題を積み上げて、所定内賃金の引き上げを中心に
15,000円以上の「人への投資」
 を要求する

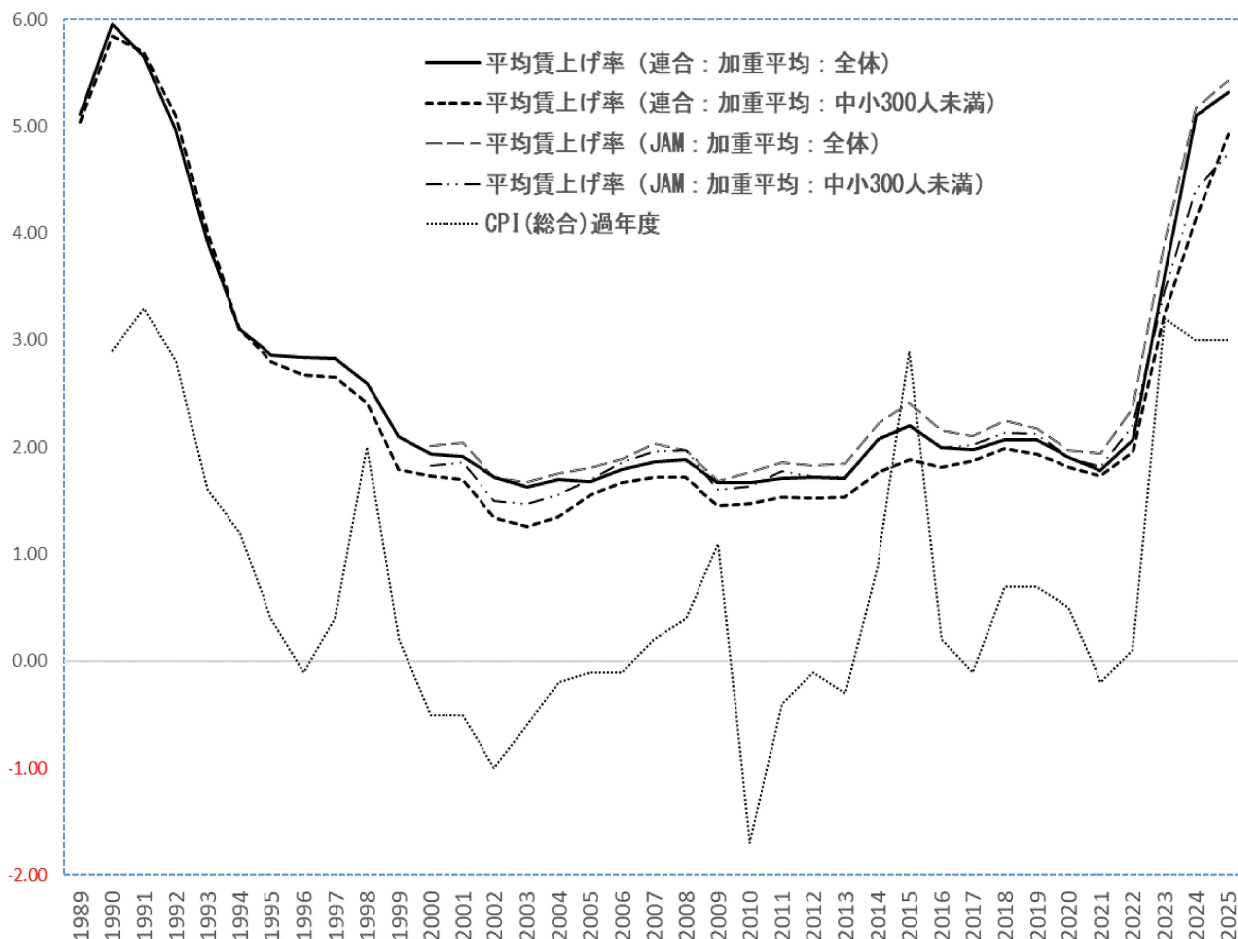
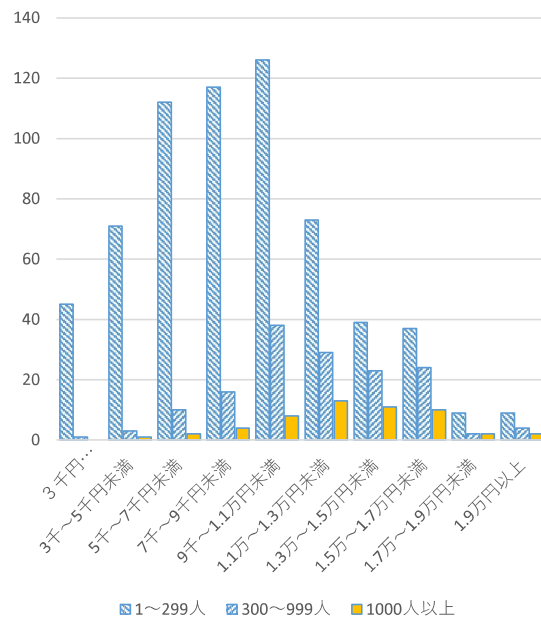


回答状況

賃金改善分の獲得



賃金改善額階級別・規模別単組数
【回答】



初任給上昇

初任給の平均額（※改善前・後の両データありのみ使用。差額0のデータも含む。）

全体：207

300人未満：96

水準	高卒_生産技能職 (円)	高卒_事務技術職 (円)	大卒_事務技術職 (円)	院卒_事務技術職 (円)	水準	高卒_生産技能職 (円)	高卒_事務技術職 (円)	大卒_事務技術職 (円)	院卒_事務技術職 (円)
改善前	185,592	186,276	226,333	243,018	改善前	181,971	182,653	218,205	232,139
改善後	196,361	197,162	238,461	255,409	改善後	190,944	191,641	227,997	242,101
前年差	10,769	10,886	12,128	12,391	前年差	8,973	8,988	9,792	9,962

価値を認めあう社会へ

価格転嫁と賃上げ結果の関係

※第19回集計及び第52回景況調結果から作成

労務費・固定費、 原材料費・部品価格 エネルギー価格	(単組数)	価格転嫁できた ※1	(単組数)	価格転嫁できて いない ※2	差額
ベア	191	9,225	56	7,394	1,831
平均賃上げ	235	13,198	71	11,052	2,145

※1 価格交渉の結果で、1.労務費・固定費、2.原材料費・部品価格、3.エネルギー価格のいずれかで「ほぼ全額転嫁」または「半分程度転嫁」と回答

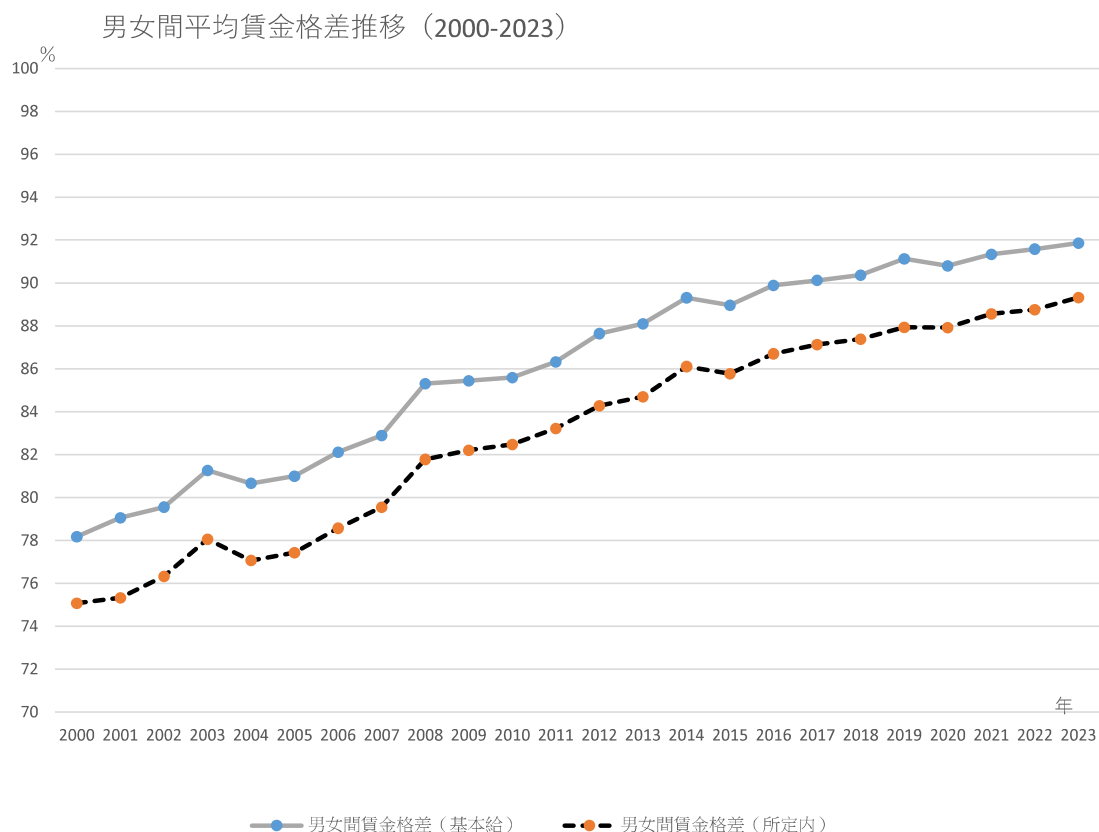
※2 価格交渉の結果で、1.労務費・固定費、2.原材料費・部品価格、3.エネルギー価格のいずれでも「ほぼ全額」「半分程度転嫁」はなく、いずれかで「一部(1/3未満)転嫁」または「転嫁できず」と回答

労務費	(単組数)	価格転嫁できた ※3	(単組数)	価格転嫁できて いない ※4	差額
ベア	141	9,513	54	7,571	1,942
平均賃上げ	163	13,695	65	11,164	2,531

※3 価格交渉の結果で、1.労務費・固定費について「ほぼ全額転嫁」または「半分程度転嫁」と回答

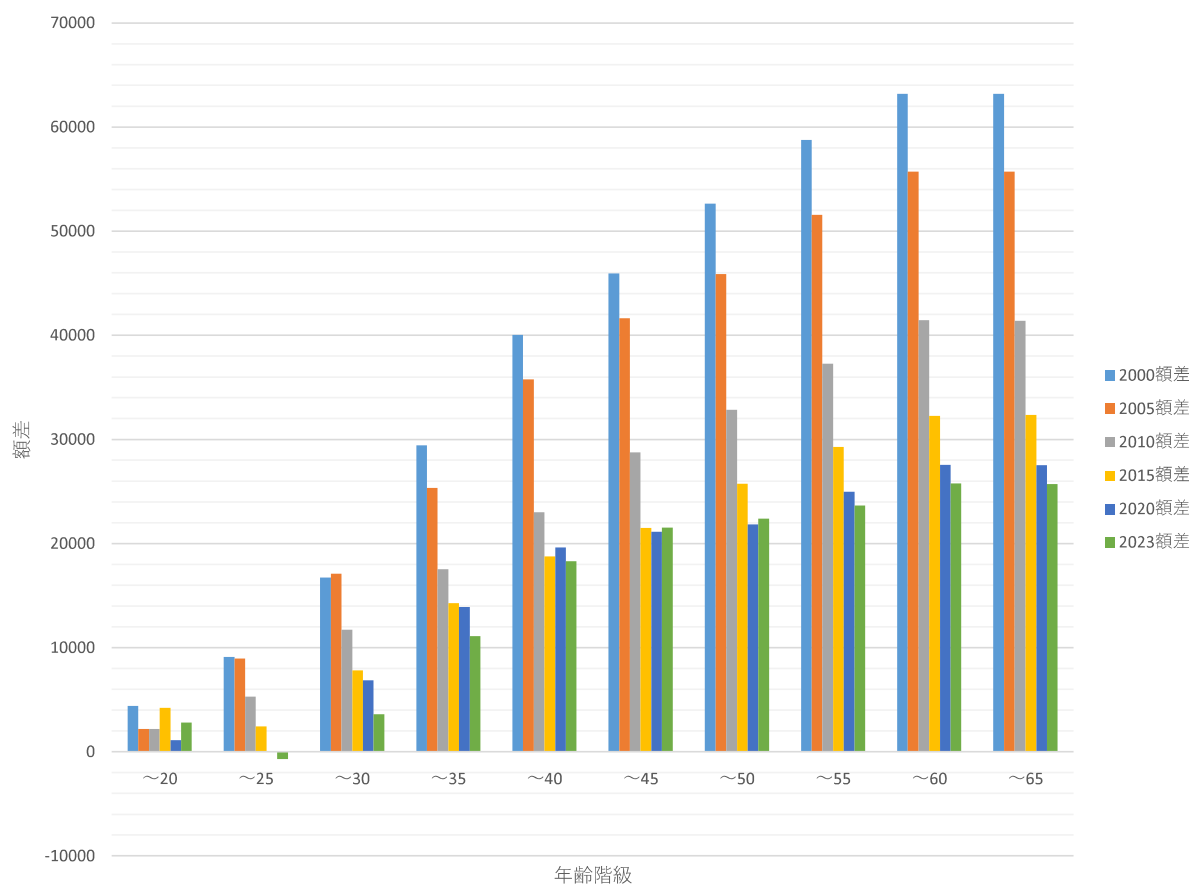
※4 価格交渉の結果で、1.労務費・固定費について「一部(1/3未満)転嫁」または「転嫁できず」と回答

組合員の男女間格差は縮小傾向にある



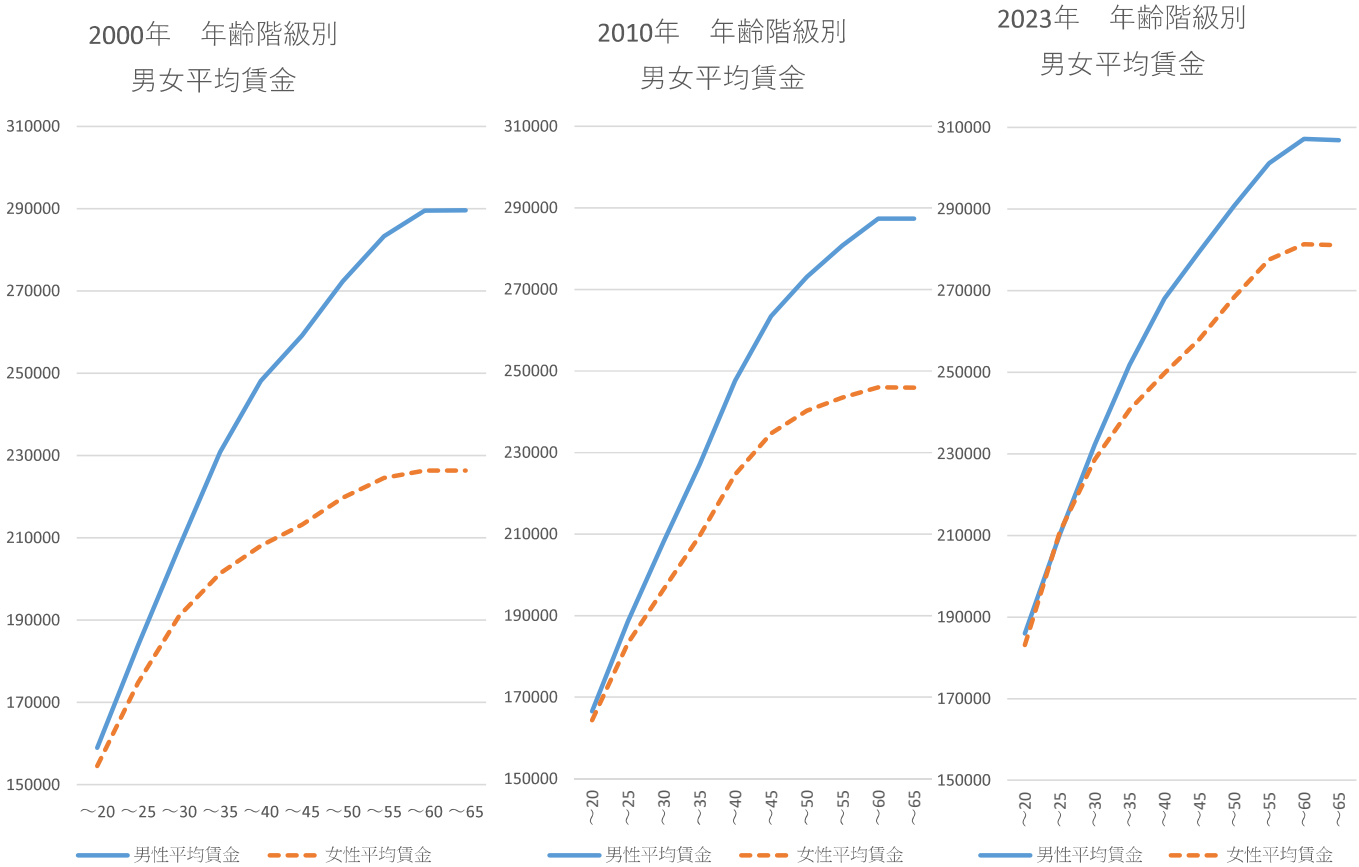
Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing workers/ものづくり産業労働組合

組合員の男女間格差は縮小傾向にある

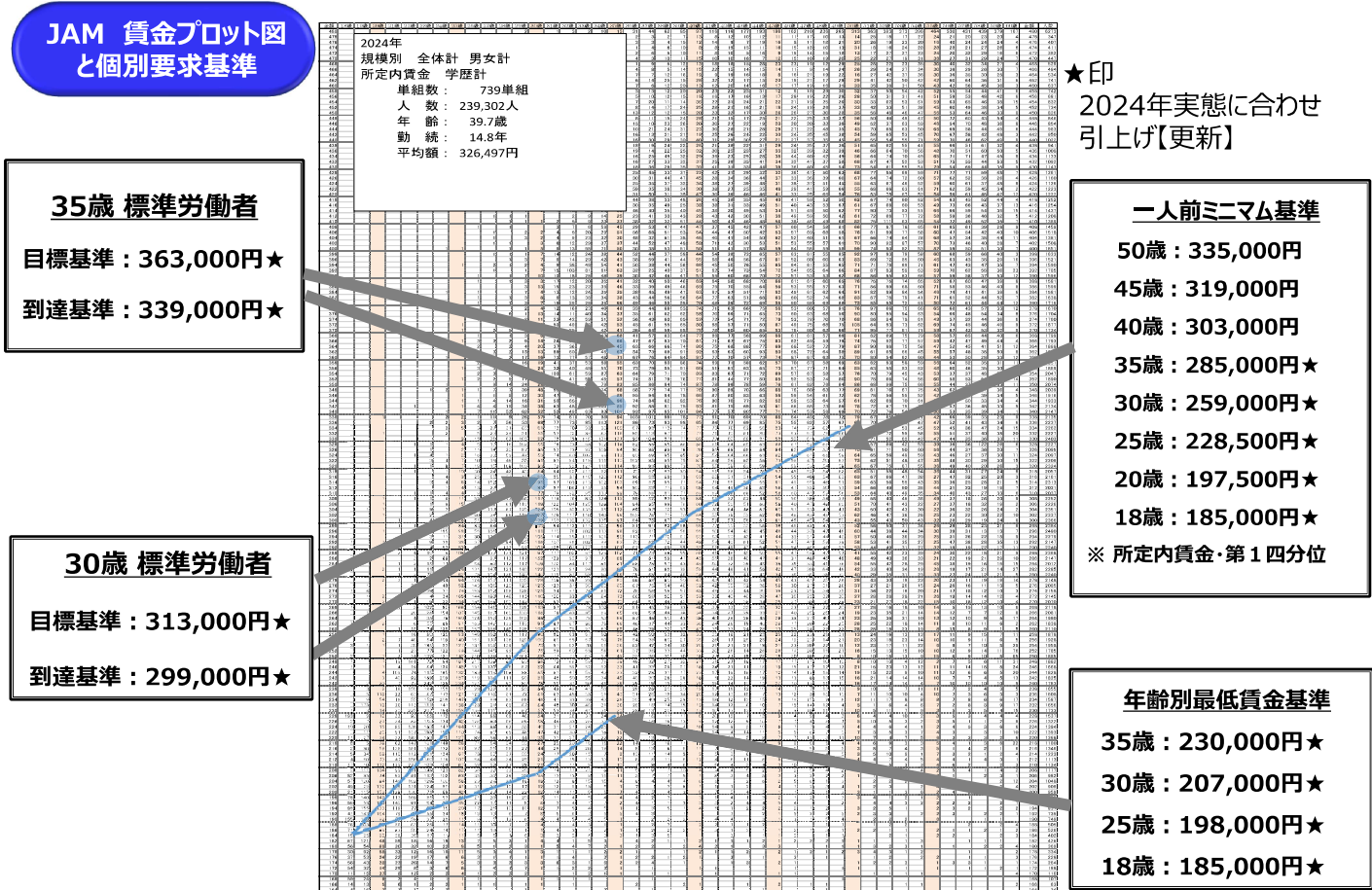


Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing workers/ものづくり産業労働組合

組合員の男女間格差は縮小傾向にある



Japanese Association of Metal, Machinery, and Manufacturing workers/ものづくり産業労働組合



◆個別賃金要求

方 法：会社へ賃金台帳の提出を要求する。または 給与明細の
写しを組合員から集める。

作業 1：個人別賃金をプロットする。あつていい格差、あつてはならない
格差などを明確にし、賃金構造上の課題や問題点を抽出する。

作業 2：JAM 一人前ミニマム基準（すべての一人前労働者の到達基
準）、JAM 年齢別最低賃金基準（すべての労働者の最低
基準）をプロット上に描いてみる。

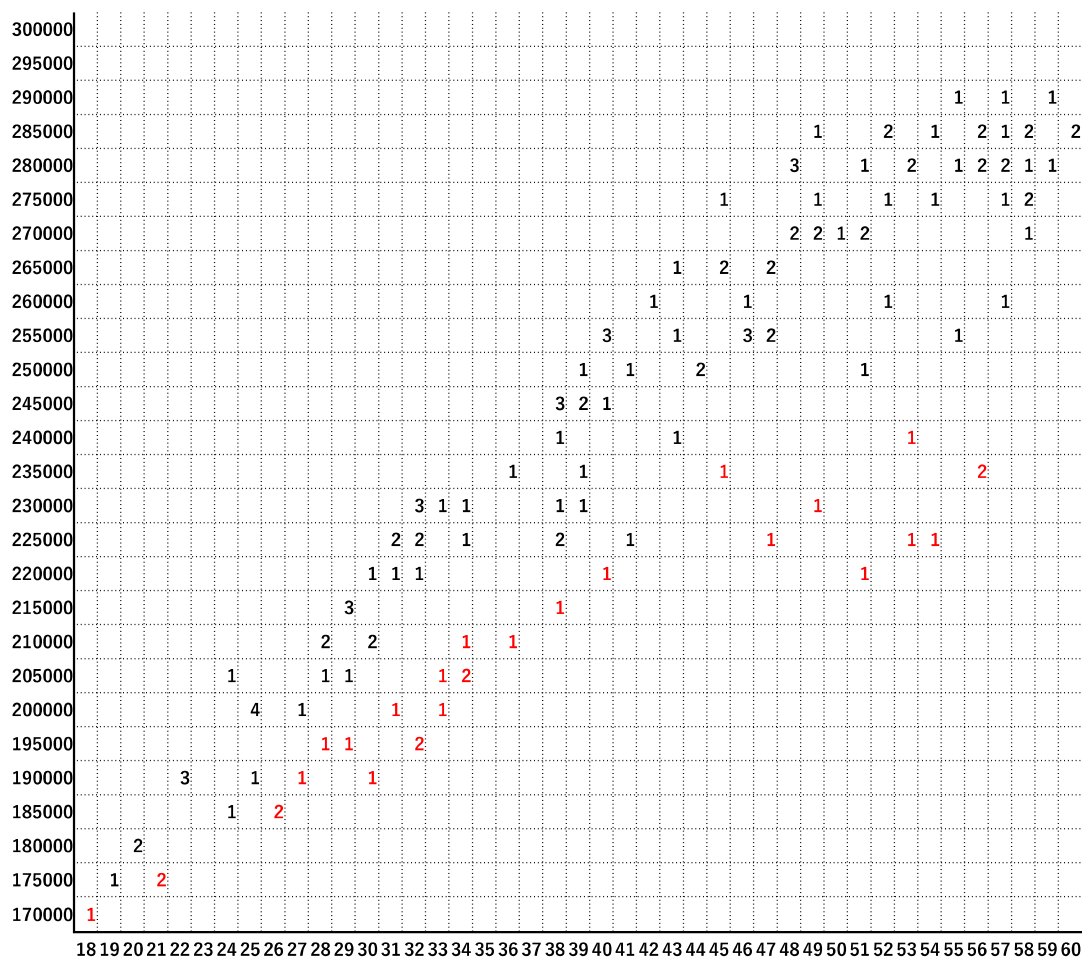
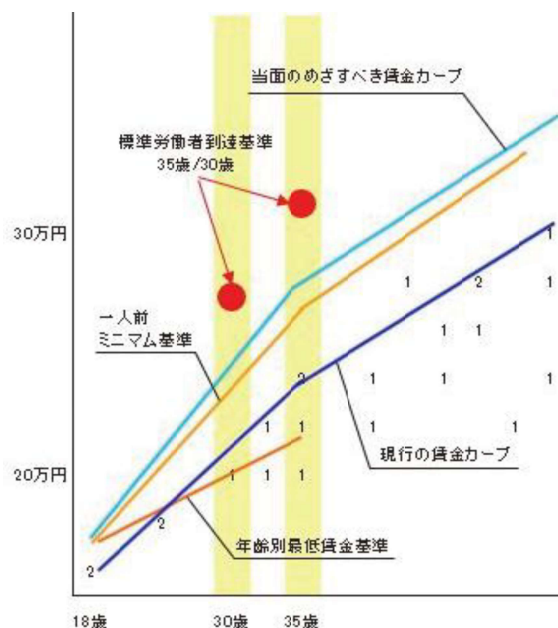
作業 3：職務分析を行い、職場を代表する組合員を選定し、実態モ
デルの賃金カーブを策定する。（賃金構造維持分が確定）

作業 4：JAM が示す「一人前ミニマム」などの基準や同業他社の
賃金水準を参考に、
めざすべき賃金カーブを描く。
（ベア分・賃金改善分・格差是正分が確定）

交 渉：めざすべき個別賃金水準との差や歪みを確認し、要求する。

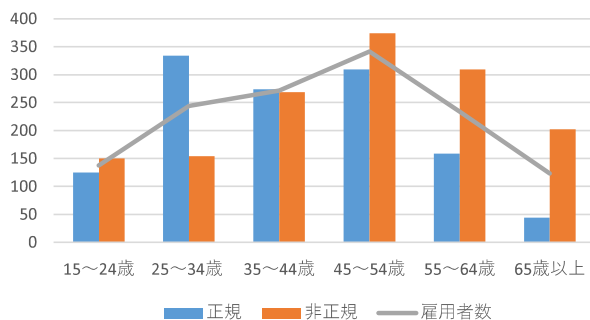
◆単組の賃金プロット図（イメージ）

◆個別賃金要求基準（めざすべき賃金カーブ）



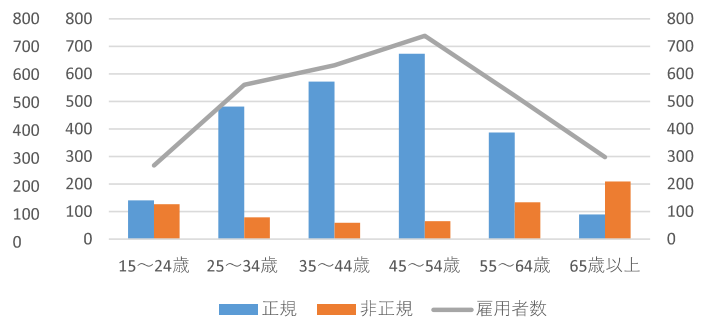
2022年9月 女性・年齢別・形態別雇用

者数



2022年9月 男性・年齢別・形態別雇用

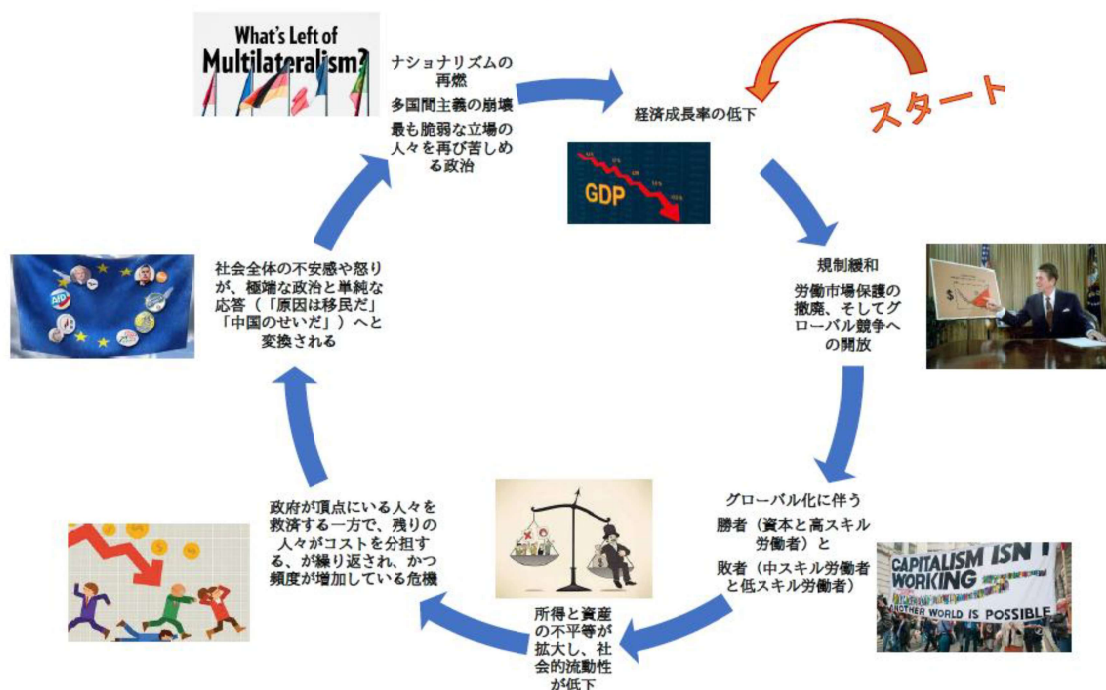
者数



2026春季生活闘争に向けて

- 今後は、トランプ関税の影響などグローバル経済の先行き不透明感が増す懸念があるが、労働組合が主体的に、実質生活の維持・向上と格差是正に向けた賃上げを継続していくことにより、内需主導の安定的な経済成長の実現につなげていく必要がある。
- **2025年**の春季生活闘争の結果を踏まえ、あるべき賃金水準の実現に向け、賃金や労働条件実態や価格転嫁の状況などを含めた企業状況の実態把握など、春季生活闘争の準備段階の取り組みを早期に開始する。
- また、組合員と単組、単組と地方JAMの対話活動を重視して連携を深めることにより、取り組み体制を強化していく

まとめ：劣悪な経済から劣悪な政治への悪循環



政策対応と最終的な考察

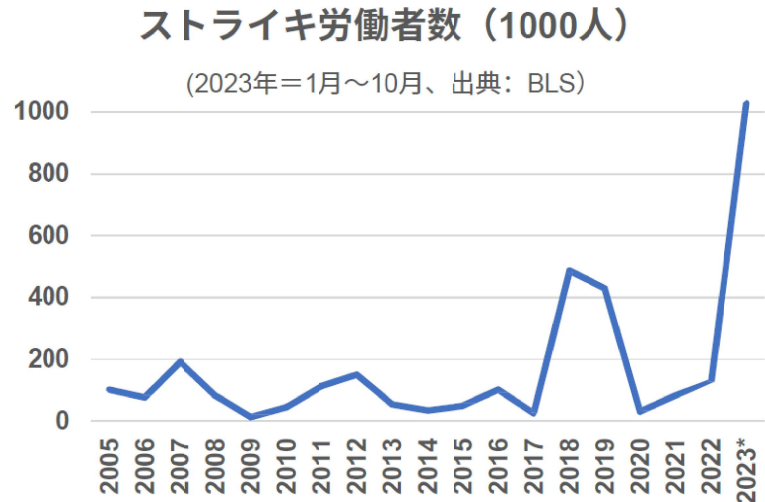
- 解決策は、不平等なグローバル化の問題を否定することでもなければ、国境が閉ざされれば世界が良くなると思えることでもない。
- 各国内および各国間でバランスの取れたマクロ経済政策が必要である。そのためには以下が必要となる。

大きく根強い不平等の是正	経済成長の原動力となる内需拡大	セーフティネットの強化と労働者の再訓練	公正な貿易政策と経済の透明性	民主主義制度の強化
- 所得と資産における税の累進性を強化し、特に高所得者層における税逃れと税回避対策の強化をはかる。 - 新たな税収源の確保。 - 使用者の過剰な独占的地位を是正するため、労働保護と労働制度の強化をはかる（団体交渉）。	- 賃金引き上げを通じて国内消費を拡大する。 - 公共インフラと地域開発への投資を強化し、民間投資を呼び込む。 - 気候変動からデジタル変革まで、構造的な課題に対応するため、対象を絞った産業政策と投資戦略が有効である。	- 必要とする市民に対して適切な社会的保護措置を実施する。これは社会的流動性にとっても重要である。 - すべての年齢層を対象に教育と訓練を提供し、過去よりも迅速な構造調整（デジタル経済とグリーン経済）に対応できるよう準備する。	- 国内主導の成長と賃金引き上げを推進することは、貿易の再均衡化に大きく寄与する。大規模な貿易黒字と赤字は、所得水準の低さによる国内需要の弱さを反映している。生産者は、国内市場ではなく海外市場に製品を輸出することで、生産物売り払おうとしている。 - 公正な貿易を実現するためには、貿易協定における適切で実施可能な労働規定を織り込むことが不可欠である。これにより、労働コストや基準の低下競争を回避できる。	- 政治の誠実さと説明責任を確保し、政党への私的な資金提供を制限する。最富裕層が民主的プロセスに不当な影響を及ぼさないようにする。 - 立法過程における透明性と市民の参画を促進し、特に社会的パートナー（立法）過程に参画させる。

なぜ米国でストライキが頻発しているのか？ スティーブン・J・シルビア氏

ストライキが起こった必要条件

- 雇用がひっ迫している。
- 物価高で生活が苦しい。
- 政府の後押しがある。
- 新しいリーダーが誕生した。



25



“It always seems impossible until it's done!”

Nelson Mandela

ご清聴ありがとうございました。

第 4 回「未来づくり春闘」評価委員会

日時：2025 年 8 月 5 日（火）18:30～20:30

場所：連合会館 8F「三役会議室」

1. プレゼン①

「賃金上昇にかかわる現状認識」

上野 有子 一橋大学教授

神林 龍 武蔵大学教授

まず神林氏は、現在利用可能な統計データから分かる賃金の情報が、社会の関心と徐々に離れている恐れがあることを説明した。具体的には、これまで政府や労働組合の関心は主として平均賃金の上昇にあり、これは雇用主や被用者からすると賃金支払総額（を労働者数で割ったもの）に対応する。しかし昨今、個々の労働者ごとに賃金上昇がばらつく傾向が強まり、個別の実質賃金の変化へと関心は移りつつある。それにもかかわらず、厚生労働省の毎月勤労統計調査をはじめとする政府統計は、依然として前者に焦点を当てた設計となっている。

続いて上野氏は、賃金構造基本統計調査のデータを用いて、賃金上昇率のばらつきを議論した。具体的には、1990 年から 2024 年の正社員のデータを活用し、年齢・性別・学歴・地域・企業規模・業種で区切ったセルごとに、賃金変化率の前年比を算出した。主要な発見の 1 つ目は、賃金上昇率の分散が 2023 年以降、増大する傾向を示しており、その説明要因として最も大きいのが企業規模であり、次いで地域間や年齢間の伸びの違いが挙げられることである。規模別にみた場合、従業員数 1000 人以上の大企業で分散が顕著に上昇しており、大企業に属する労働者の間でばらつきが高まっていることが窺える。2 つ目の発見は、ここ 2 年ほど 20～30 代の若年層でも賃金変化率の分散が高まっていることであり、過去 30 年間は見られなかった傾向である。

最後に神林氏は、民間の給与計算会社のデータを活用した研究を紹介し、標本が少数の企業の被用者に限定されることから、標本数の大きさに比べて実質的な範囲が広くなく、一般化できる結論を引き出すにはリスクがかなり高いことを指摘した。これらの分析を踏まえ、政府統計・民間データのいずれも不完全なものであることから、連合が中心となり組合が保有する労働者（組合員）の賃金データが活用されれば、その範囲の広さを生かし、政府統計や民間データ以上の情報を得ることができ、その活用が望まれると述べた。

2. プレゼン②

「わが国の経済・物価情勢の展望」¹

須合 智広 日本銀行調査統計局 経済調査課長

須合氏は、2025 年 7 月の展望レポートに基づき、わが国の経済・物価情勢の展望についてプレゼンした。まず初めに、2025 年 7 月時点での日本銀行の経済・物価見通しを説明した。実質 GDP は 4 月時点の見通しから概ね不変となっている。消費者物価指数（除く生鮮食品）の前年比については、2025 年度の見通しは+2.7%と、食料品価格上昇の影響を主因に、4 月時点の見通しから上振れている。

続いて、米国の関税引き上げが日本経済に影響を及ぼす経路を 3 つ、指摘した。第一に関税コスト負担の直接効果、第二に世界の貿易活動の縮小を通じた間接効果、第三に不確実性の高まりである。このうち、直接効果について、北米向け自動車輸出物価を見ると、契約通貨建てで 2 割程度低下しており、日本企業が、現地の販売価格上昇による数量減を回避する一方で、輸出採算の悪化というかたちで収益を悪化させていることを示唆している。次に間接効果について、日本の実質輸出は、資本財や自動車関連、情報関連など世界貿易量への感応度の比較的高い財が多いため、先行き、世界貿易量が減少していくとすれば、日本の実質輸出を下押しすると予想される。こうした直接・間接の影響により、今年度のわが国企業収益は減益となる可能性が高まっている。最後に不確実性について、通商政策に関する不確実性指数は依然として高い水準となっており、こうした不確実性の高まりは、多少の時間をかけて設備投資の下押し圧力となっていくと考えられる。

労働分野に目を移すと、就業者数は正規雇用を中心に着実な増加を続けている。失業率は低水準で推移しているもとで、労働力率は緩やかな上昇基調が続いている。名目賃金も着実な上昇を続けており、背景には労働需給が引き締まった状態にあり、人手不足感が高まっていることがある。物価については、消費者物価（除く生鮮食品）の前年比をみると、賃金上昇の販売価格への転嫁の動きが続くもとで、米などの食料品価格上昇の影響等から、足もとでは 3%台前半となっている。ここ 1 年間の物価上昇率加速の大半は、食料品価格の上昇によって説明でき、消費者物価（除く食料・エネルギー）の前年比は 1%台半ばで安定的に推移している。

以上

¹ 日本銀行 HP：<https://www.boj.or.jp/mopo/outlook/gor2507b.pdf>

賃金上昇にかかわる現状認識

上野有子・神林龍
一橋大学・武蔵大学

2025年8月5日@連合「未来づくり春闘」評価委員会

賃金上昇をつかみきれないわけ

- 関心が平均賃金の上昇から個別賃金の上昇にうつる
 - 毎月勤労統計調査の問題発覚時にすでに顕在化していた
 - 「平均賃金の上昇率と、賃金上昇率の平均は異なる」

	t	t+1		名目 上昇率(%)		インフレ率 (0.025)		実質 上昇率(%)
A	300	325	→	8.3	→	2.5	→	5.8
B	400	420	→	5.0	→	2.5	→	2.5
C	500	515	→	3.0	→	2.5	→	0.5
D	600	610	→	1.7	→	2.5	→	-0.8
E	700	705	→	0.7	→	2.5	→	-1.8
F	800	800	→	0.0	→	2.5	→	-2.5
平均(1)	↓ 550	↓ 562.5		↓ 3.1		↓ 2.5		↓ 0.6
平均(2)				2.3		2.5		-0.2

3

賃金上昇をつかみきれないわけ

- 関心が平均賃金の上昇から個別賃金の上昇にうつる
 - 毎月勤労統計調査の問題発覚時にすでに顕在化していた
 - 「平均賃金の上昇率と、賃金上昇率の平均は異なる」
 - このときは議論が深まらなかった
 - 「平均賃金の上下⇔賃金支払総額の上下」と考えると、交渉の結果を評価するには適切
 - 個別賃金の上下は、賃金カーブの修正によって(も)生じるため、総額交渉の結果をむしろ見誤る

4

賃金上昇をつかみきれないわけ

- 原因はデータの不足(と考え方の欠如)
 - 賃金
 - 厚生労働省の管轄する統計がもつ行政統計の性格
 - 毎月勤労統計調査＝速報性重視・マクロ統計へのデータ提供(総額のみ関心)
 - 賃金構造基本統計調査＝労働基準の執行(変化率には関心なし)
 - 物価
 - 「各世帯が直面する物価指数」という考え方の欠如
 - 一物一価原則は単一物価指数と同値ではない
 - Choice Set が違えばそれに対応する Price Index は異なりえる(地域別という概念はある)

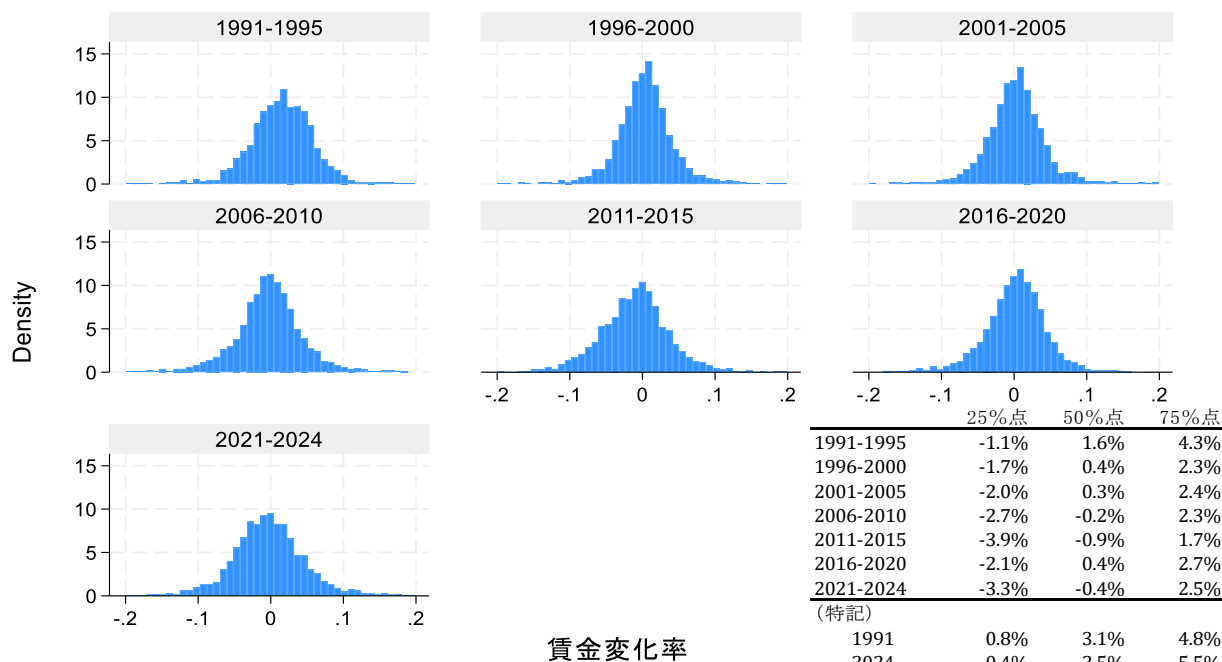
5

現時点で可能なこと

- 既存統計によるアプローチ
 - (同一個人ではないが)同一グループを追跡
 - グループ内構成員が変わらないなら、個人の追跡を「近似」できる
- 新しいアプローチ
 - 行政データ？
 - 民間データ？

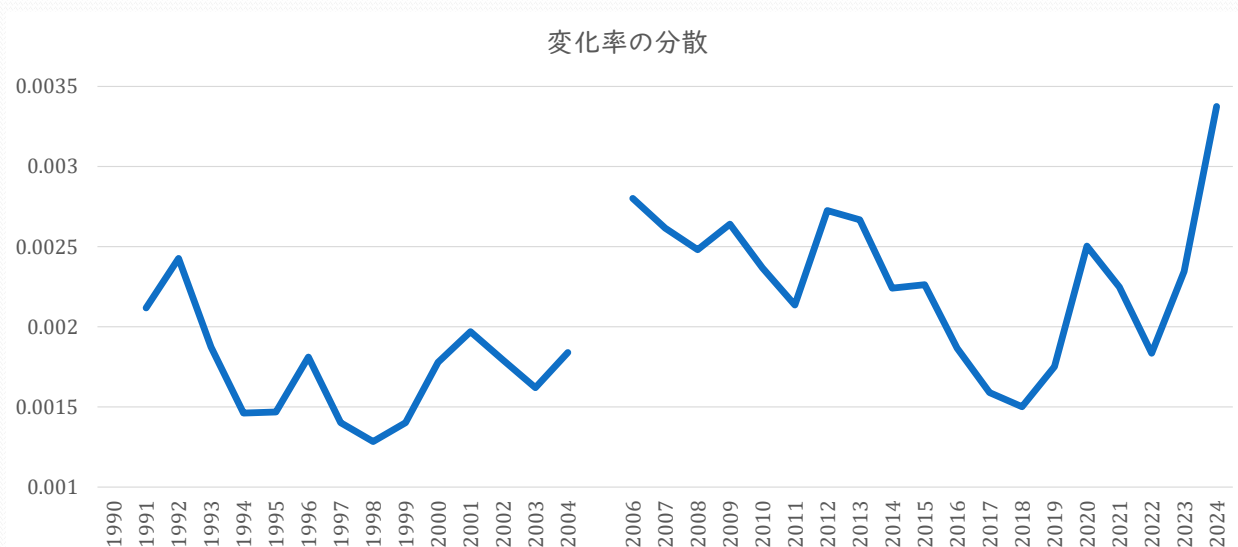
6

既存統計からみえる賃金上昇のばらつき



7

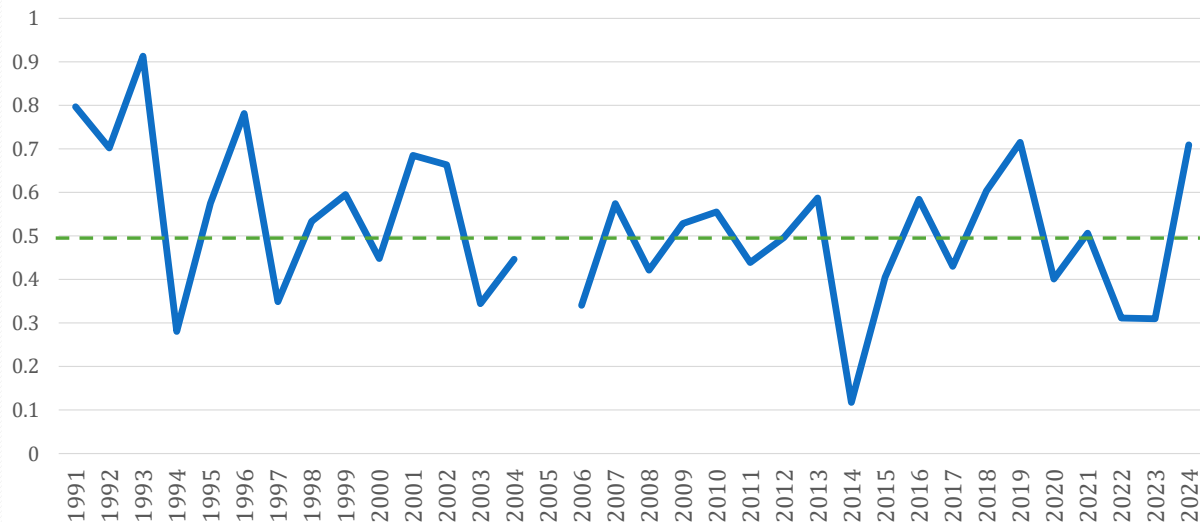
賃金上昇率の分散の推移



8

正の賃金上昇率割合の推移

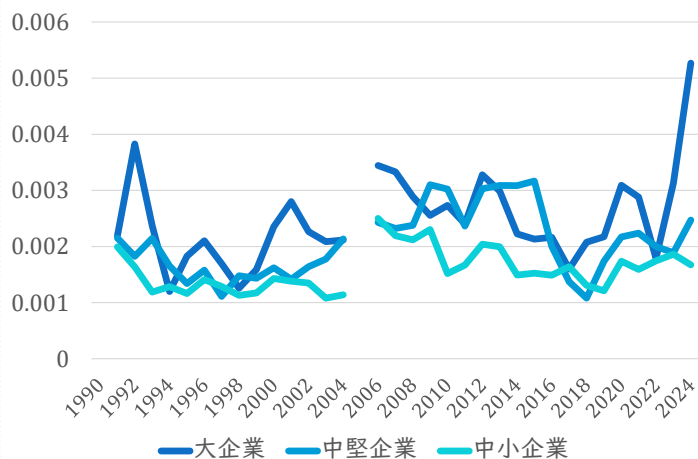
プラスの伸びのセルの割合



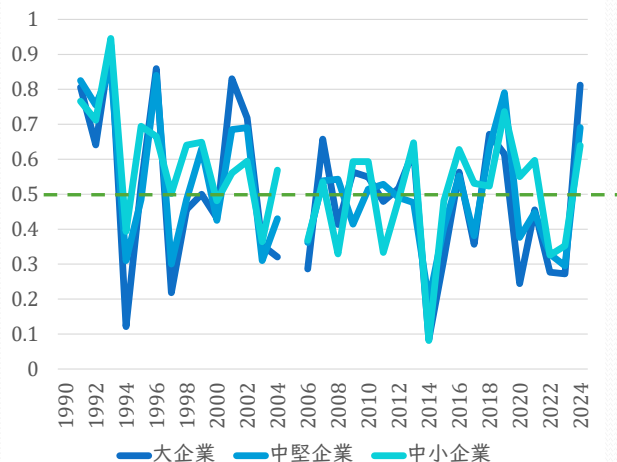
9

属性別（規模別）

変化率の分散



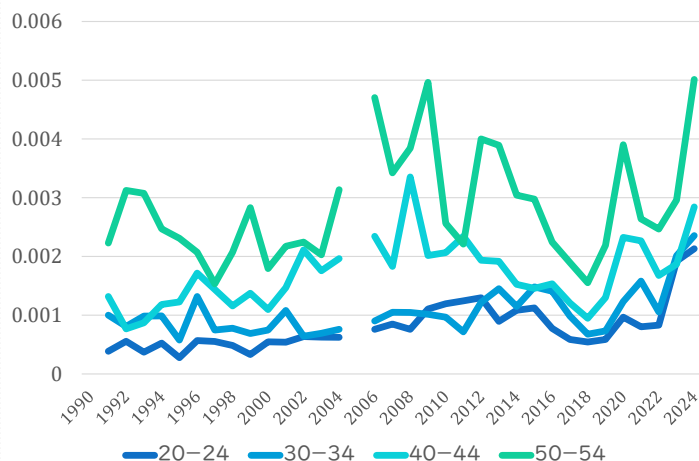
プラスの伸びのセルの割合



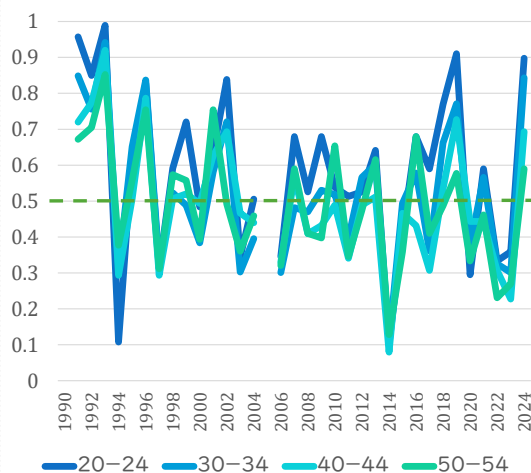
注：大企業は従業員数1000人以上、中堅企業は製造業では同300～999人、非製造業では同100～999人、中小企業は製造業では同5～299人、非製造業では同5～99人。

属性別（年齢別）

変化率の分散



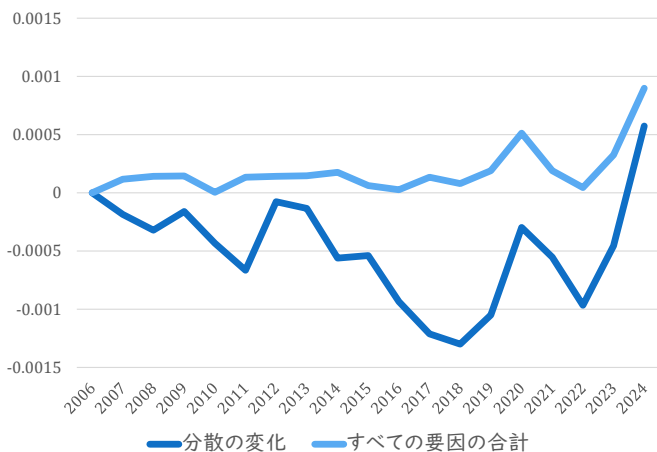
プラスの伸びのセルの割合



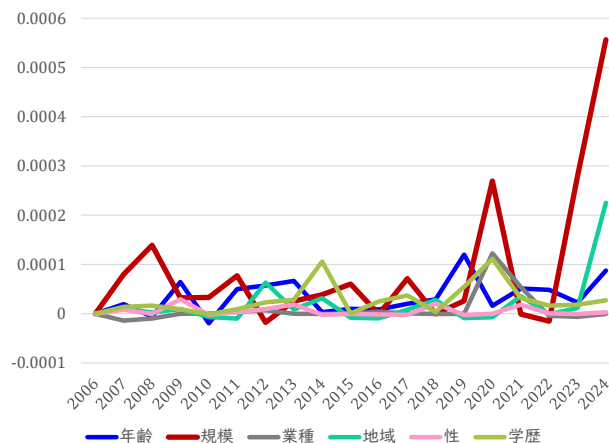
11

賃金上昇率の分散分解

変化率の分散（累積変化）



実質時給の伸びの分散分解



分散分解の方法は以下の通り。

$$\text{var}[\Delta \ln(\text{wage}_t)] - \text{var}[\Delta \ln(\text{wage}_{2006})] = [\beta'_{2006}(\text{var}x_t)\beta_{2006}^t - \beta'_{2006}(\text{var}x_t)\beta_{2006}] + [\beta'_t(\text{var}x_t)\beta_t - \beta'_{2006}(\text{var}x_t)\beta_{2006}^t] + [\text{var}u_t - \text{var}u_{2006}]$$

上右図は、右辺第1項の寄与を属性別に計算した結果を示す。

12

行政データの利用は可能か？

- かなり難しい
- データ相互の個人レベルでの「名寄せ」が必要
 - 賃金構造基本調査への個人IDの導入失敗
 - 雇用保険被保険者番号など潜在的候補はある
 - e.g. 米国におけるSSNの利用＝近年では不完全なものとして疑問視
 - たびたび問題提起されたが実現には至っていない
 - 個人を「追跡している」情報がそろわない
 - 年収・収入：民間給与実態調査など財務省系のみ
 - 調査自体はランダムサンプリング、母集団は悉皆でID付き
 - 労働時間：労働力調査など総務省系のみ
 - 2か月×2か月の短期追跡

13

民間データの利用は可能か？

- YES
- 賃金台帳：賃金と労働時間(とID) ← 賃金センサスとの異同
- 民間給与計算会社
(注意点) 給与計算と賃金台帳は異なる
 - 給与計算のメリット
 - 保険や手当の情報を格納
 - 保険：全被用者共通
 - 手当：各社で異なる
 - 給与計算のデメリット
 - 労働時間の情報が不正確？
 - 頻繁な事後修正、辻褄合わせ

14

民間データの利用は可能か？

- 内閣府による一連の試行
 - 家計簿アプリデータを用いた家計向け給付金の効果検証
 - 法人銀行口座データを用いた企業向け給付金の効果検証
 - 給与計算代行サービスデータを用いた「年収の壁」に係る分析
 - 最低賃金の上昇を用いた賃金上昇の検証

15

内閣府の試みの紹介

- 最低賃金にかかる分析（非公表）
 - 株式会社ペイロール
 - 委託元企業に同意をとってデータ提供
 - 4,346,046人月（最長84か月）

16

現時点で可能なこと

- 既存統計によるアプローチ
 - (同一個人ではないが)同一グループを追跡
 - グループ内構成員が変わらないなら、個人の追跡を「近似」できる
- 新しいアプローチ
 - 行政データ = おそらくダメ
 - 民間データ = 現状ではかなり限定的

**新しいデータセットが是非必要
(連合?)**

17

参考資料

18

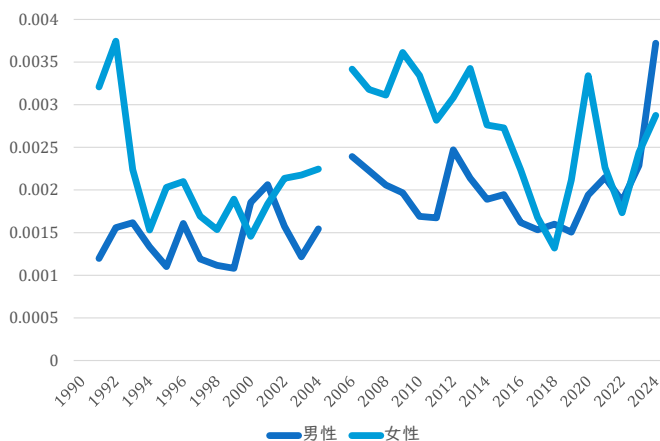
属性別にみた賃金上昇率（集計方法）

- ✓ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」
- ✓ 一般労働者かつ正社員・正職員の所定内給与を帰属家賃除くCPI総合で実質化し、所定内労働時間を用いて時給換算
※ 一般労働者かつ正社員・正職員：毎年100万人程度の観測数
- ✓ 外れ値処理として、名目時給が700円未満の者及び所定内労働時間の下位10%を集計対象外
- ✓ 各年（1991～2004年、2006～2024年の33年分）のデータを属性に応じてセルに分類
- ✓ セル区分には、①5歳刻みの年齢階層（20代前半から60代前半の9区分）、②性（2区分）、③学歴（3区分）、④企業規模（3区分）、⑤業種（2区分）、⑥地域（3区分）
- ✓ 毎年100以上観測数があるセル（2004年以前は645、2006年以後は681）での実質時給中央値の前年比を算出し、1991～2004年の毎年、または2006～2024年の毎年値があるセルの伸びの分散と、伸びがプラスのセル割合を集計。

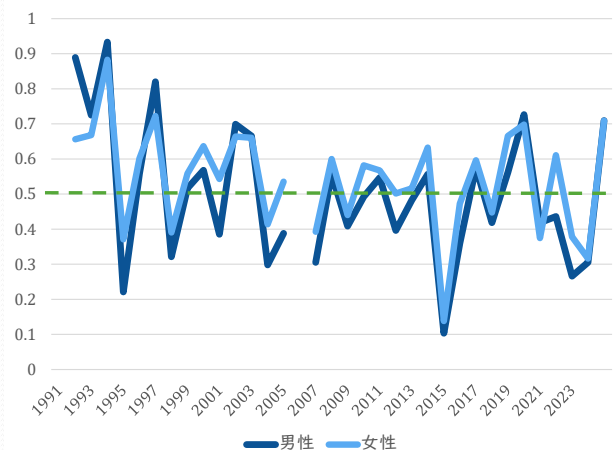
19

属性別（性別）

変化率の分散



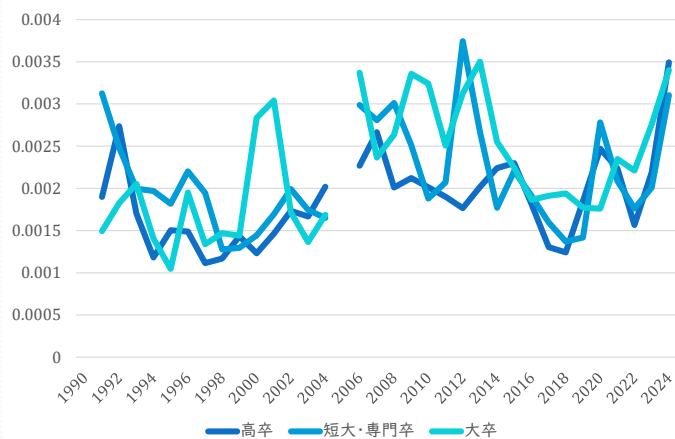
プラスの伸びのセルの割合



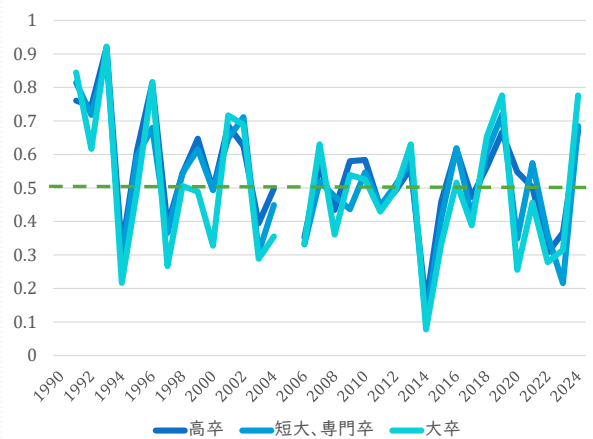
20

属性別(学歴別)

変化率の分散



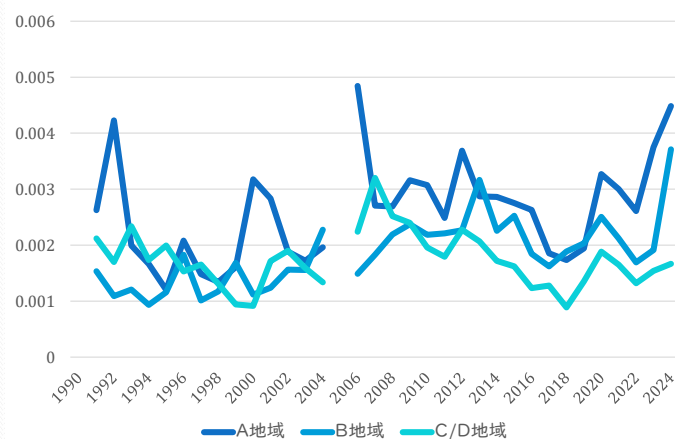
プラスの伸びのセルの割合



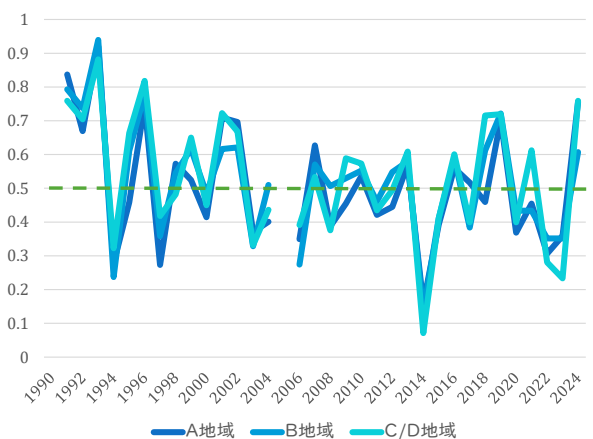
21

属性別(地域別)

変化率の分散



プラスの伸びのセルの割合

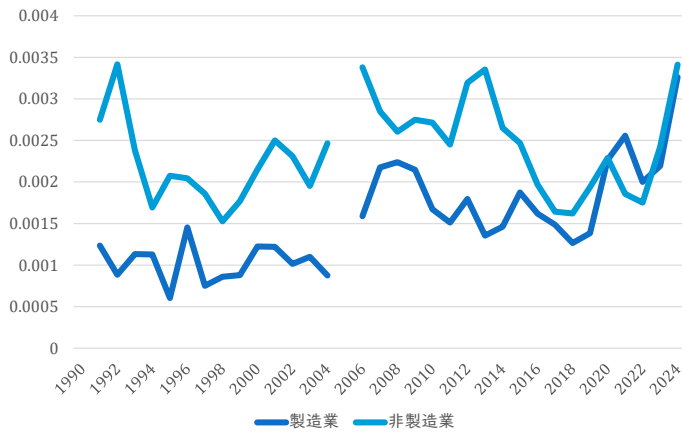


注:A地域は埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪、B地域は茨木、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島、C/D地域はその他の都道府県。

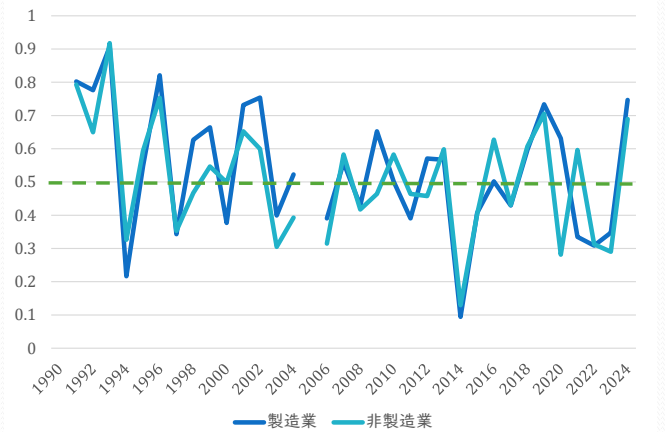
22

属性別（業種別）

変化率の分散



プラスの伸びのセルの割合



米国・トランプ関税の影響と労働組合への期待（要旨）

連合総研所長 市川 正樹

物価の低下という意味での 1998 年来のデフレ、更にはそれと同時進行する経済の低迷からの脱却のためには、賃金の上昇が不可欠である。

これは、労働者だけでなく日本全体にとっても重要である。

賃上げは労組が主導しなければ実現しない。労組の役割は極めて重要である。

賃上げのムーブメントが広がれば、労働組合のない企業への波及も期待される。

トランプ関税の影響を賃上げできない言い訳にする企業もあるかもしれない。

もちろん、日本経済への影響はそれなりにある。例えば、8 月 7 日公表の「令和 7 年度内閣府年央試算」では、米国の関税措置によって実質 GDP を 0.3～0.4%程度下押しすると予測した。

民間機関の予測も同レベルである。

しかし、リーマンショック時やコロナ禍では年度で GDP は 4 %程度の落ち込みで、今回はそれに比べれば 10 分の 1 程度である。

ただし、影響の大きさは業種によって大きく異なり、上記は、それらが均された結果である。

例えば、8 月 13 日公表の東京商工リサーチ「2025 年 8 月『トランプ関税』に関するアンケート調査」では、「今年 4 月以降にトランプ政権が導入した関税措置（トランプ関税）は貴社の今期業績にどのように影響していますか？」に対し、7284 社中、「影響は生じない」としたのは 67.2%となっている。

一方、日米合意前の 6 月 17 日の調査では、影響は生じないは 38.4%だったので合意後は倍近くとなった。なお、6 月調査では「トランプ関税は、貴社の来年度の賃上げに影響しますか？」も聞いており、「ネガティブな影響はないだろう」が 70.9%（一方、賞与の増額を見送る可能性が 16.6%、ベアを見送る可能性が 15.9%、定昇を見送る可能性が 9.1%）だが、日米合意後は更に改善している可能性がある。

このように、来年度の賃上げにネガティブな影響はない企業が少なくとも 7 割なので、トランプ関税を言い訳に賃上げを抑えられてしまうのは絶対に避け、逆にこの 7 割が全体を引っ張ることが重要である。

ちなみに今後影響が大きく出る可能性があるのは例えば自動車産業であり、それも下請けの中小への影響が大きくなる可能性がある。

7月1日公表の日銀短観の業況判断では、全産業で23、製造業で13、非製造業で34、自動車産業は8と皆プラスであった。一方、広島支店の自動車は-29、前橋支店の自動車は-25と大幅なマイナスである。

上記には下請け企業も含まれ、大手自動車メーカーが下請け企業に利益減などをしわ寄せすることが懸念される。政府による優越的地位の濫用監視などが重要である。

いずれにせよ、1998年以来、労働生産性が増加したのに労働者全体で見た実質賃金がほとんど伸びていない。

一方、企業の内部留保は600兆円を超え、GDPと同レベルとなっている。

今まで労働者から「搾取」した分を吐き出させるべきである。

以上