連合総研
JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION
RESEARCH INSTITUTE FOR
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

連合の春闘結果集計データにみる賃上げの実態2019

― 経済社会研究委員会 賃金データ検討ワーキング･グループ報告 ―

2019年10月

公益財団法人
連合総合生活開発研究所

はじめに

連合総合生活開発研究所（連合総研）では、勤労者生活にかかわる内外の経済情勢を分析し、毎年「経済情勢報告」として発表しています。2019年10月に第32回目となる報告書「誰もが働きがいと生きがいを実感できる社会の実現」においても、60歳以降の働き方と暮らし、女性のライフスタイルと就業継続など、勤労者の生活に密着する諸問題に関心の重点をおいて、経済及び社会について客観的な分析に基づいた提言を行っております。

この情勢報告は、当研究所に常設されている「経済社会研究委員会」でのご議論やご助言を踏まえ、取りまとめさせて頂いておりますが、昨今の経済情勢における賃上げの重要性にかんがみ、2015年より経済社会研究委員会の下に賃金データ検討ワーキング・グループを設け、連合から提供を受けた春闘回答速報集計作業のためのデータについて分析を行っており、今回は、５回目の発表となります。

本報告が、今後本格化する2020春闘の基礎資料として、また春闘賃上げや経済好循環を考える上での参考資料として、広く活用されることとなれば幸いです。

齋藤座長をはじめ賃金データ検討ワーキング・グループの各委員に対して心から御礼申し上げます。

2019年10月
公益財団法人 連合総合生活開発研究所
所　長　　藤　本　一　郎

経済社会研究委員会 賃金データ検討ワーキング・グループについて

賃金データ検討ワーキング・グループは、連合総研に常設されている経済社会研究委員会の下に置かれたワーキング・グループで、連合で集計しているデータについて客観的な分析を行い、賃上げに関するミクロ・マクロの実態を明らかにすることを目的として設置されたものです。

経済社会研究委員会

【委員】

主査	吉川　洋	立正大学学長／東京大学名誉教授
委員	太田 聰一	慶應義塾大学経済学部教授
委員	北浦 正行	（公財）日本生産性本部参与
委員	齋藤 潤	国際基督教大学教養学部客員教授
委員	川島 千裕	連合 総合政策局長

（オブザーバー）

大久保暁子	連合 労働条件・中小労働対策局局長
大淵　健	連合 経済政策局 部長

賃金データ検討ワーキング・グループ

【委員】

座　長	齋藤　潤	国際基督教大学教養学部客員教授
委　員	太田　聰一	慶應義塾大学経済学部教授
委　員	河越　正明	日本大学経済学部教授
委　員	大久保暁子	連合 労働条件・中小労働対策局局長

（役職名は2019年９月現在）

目　　次

はじめに

経済社会研究委員会　賃金データ検討ワーキング・グループについて

ポイント …… 1

Ⅰ．データの概要 …… 3

Ⅱ．統計調査結果 …… 5

Ⅲ．分析結果 …… 18

（参考）地域分類について …… 26

注）詳細な「統計資料」は、「（公財）連合生活開発研究所」のＨＰ

（https://www.rengo-soken.or.jp/）に掲載予定。

【ポイント】

本報告は、連合総研・賃金データ検討ワーキング・グループ（座長：齋藤潤国際基督教大学教養学部客員教授）において、新たに連合から提供を受けた2019春闘回答集計のデータ（賃金引き上げ・平均賃金方式のみ）について分析した結果をとりまとめたものである。今回は５回目の公表となる。

【合計の賃上げ率・金額でみた全般的な回答状況】

○2019春闘の回答状況（定昇とベアを合わせた合計の賃上げ率・金額）を組合員数で加重平均した組合員数ベースでみると、単純集計ベースを上回っている（**図表１**）。これは、組合員数が多い大規模な企業の賃上げが中小の賃上げよりも高いことを反映している。

図表１　賃上げ回答の平均値・中央値

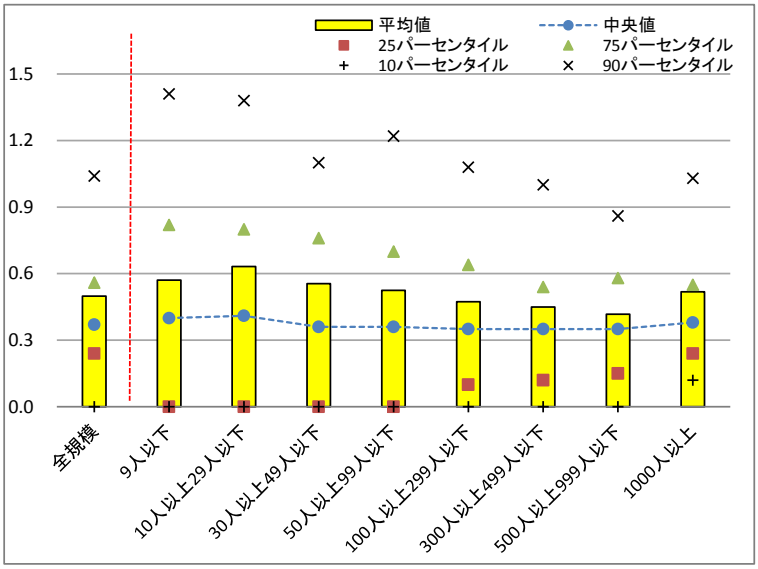
	平均値		中央値	
	組合員数	単純集計	組合員数	単純集計
	合計			
賃上げ率（%）	2.07	1.91	2.05	1.89
賃上げ金額（円）	5,997	4,699	5,800	4,700
	定昇			
賃上げ率（%）	1.60	1.58	1.63	1.61
賃上げ金額（円）	4,693	4,079	4,708	4,100
	ベア			
賃上げ率（%）	0.50	0.49	0.37	0.36
賃上げ金額（円）	1,386	1,194	1,050	1,000

(注)本報告の分析に際しては、賃上げの要求・回答など組合の記入事項をそのまま用いており、例えば、賃上げの合計と　内訳の整合性から欠損値を補うことが可能な場合であっても、あえてそのまま用いている。そのため、分析結果が連合「回答集計結果」と厳密には一致しない。

【規模別にみたベアの賃上げ率の動向】

○2019春闘のベアの賃上げ率においては、規模間の格差は一部を除きみられない（**図表２**）。75パーセンタイル、90パーセンタイルでは中小企業（組合員数300人未満）の賃上げ率が大企業（組合員数300人以上）を上回っている。

図表２　規模別の賃上げ動向（ベアの賃上げ率、組合員数ベース）

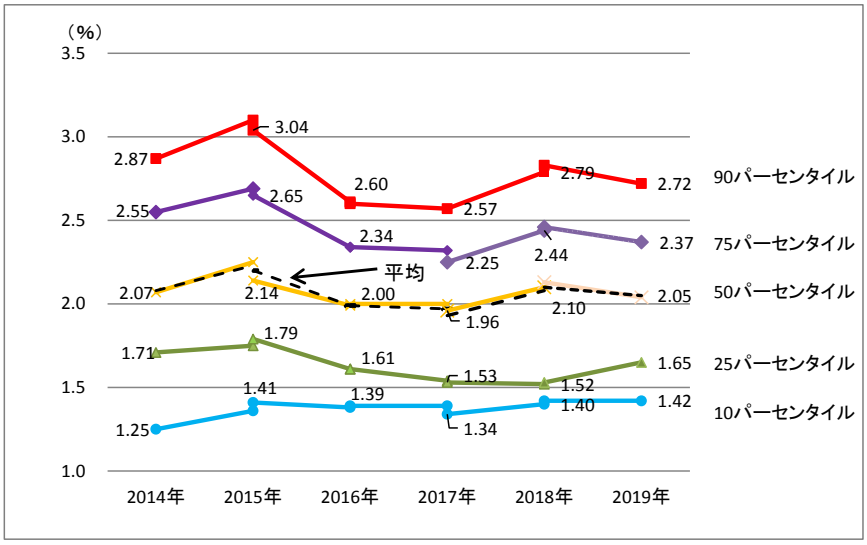


【時系列比較でみた賃上げ率（合計）の分布】

○過去４回の報告書データも利用して、2014春闘以降の各年度の共通サンプルについて合計の賃上げ率の分布をみると（**図表３**）、2017年にかけて分布のバラツキが小さくなり、その後2018年と2019年を均してみると若干バラツキが拡大した。ただし、10パーセンタイルでみると2017春闘から0.08％ポイント上昇するなど、底上げが図られている。

注）６時点の共通サンプルによる比較ではないので、厳密には連続しない点に留意が必要である。

図表３　各パーセンタイルの賃上げ率（合計）の推移
（２時点毎の共通サンプル、組合員数ベース）



（注）１．パーセンタイルとは、データの分布を小さい数字から大きい数字に並べ、パーセント表示することによって、どこに位置するのかを測定する単位のこと。統計資料の目次を参照のこと。
２．組合員数ベースは、春闘の回答状況を組合員数で加重平均したもの。

※「ポイント」における「図表１」、「図表２」、「図表３」は、それぞれ、本報告５ページ以降における「表２」、「図２（３）」、「図７」より抜粋している。

Ⅰ．データの概要

本報告では、連合の 2019 春闘集計データと同一のデータを分析している。具体的には、連合がその構成組織を通じて集めた 5,405 組合（対象組合員数 2,806,555 人）からの回答を対象に分析している。このデータに含まれる項目の説明は**表１**の通りである。

表１　データの項目の概要

項　目	説　明
中核組合	中核組合（130 組合）に該当するか否か
地域	47 都道府県及び「その他」（注１）
業種	製造業、商業流通、交通運輸、サービス・ホテル、情報・出版、金融保険、公務（注２）、その他の 8 区分
共闘連絡会議	金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸、その他の 6 区分
組合員数	所属組合員数（人）
平均年齢	所属組合員の平均年齢（歳）
平均勤続	所属組合員の平均勤続年数（年）
要求ベース	要求の元となる金額（円）
要求額	要求の金額の「合計」と、その内訳である「定昇相当分」（注３）と「賃上げ分」（ベースアップ分）（注４）を分けて記載
要求率	要求ベースに対する要求額の割合の「合計」と、その内訳である「定昇相当分」と「賃上げ分」（ベースアップ分）を分けて記載
回答・妥結	回答、妥結の状況とその日付
回答額	回答の金額の「合計」と、その内訳である「定昇相当分」と「賃上げ分」（ベースアップ分）を分けて記載
回答率	回答の上昇率の「合計」と、その内訳である「定昇相当分」と「賃上げ分」（ベースアップ分）を分けて記載
昨年実績額	昨年実績の金額の「合計」と、その内訳である「定昇相当分」と「賃上げ分」（ベースアップ分）を分けて記載
昨年実績率	昨年実績の上昇率の「合計」と、その内訳である「定昇相当分」と「賃上げ分」（ベースアップ分）を分けて記載

注１：企業活動が一都道府県内で完結している場合には当該都道府県に分類している。これに対して、複数の都道府県で企業活動を行い、特定の都道府県に属していない場合には「その他」に分類されている。
注２：実際には「公務」に分類される組合は分析対象に含まれていない。
注３：定期昇給とは、賃金が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一定の時期に毎年給与が増額すること
注４：ベースアップとは、賃金表（学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などの賃金項目の表）の書き換えによって賃金水準を引き上げること。また、本ページの留意点（１）も参照のこと。

このデータを活用し、本報告では連合が公表している2019春闘回答状況の詳細を明らかにしているが、以下のような点については留意する必要がある。

（１）組合員の平均賃金（一人ひとりの賃金の合計額を人員数で除したもの）をいくら引き上げるかを交渉する「平均方式」で賃金改定交渉を行っている組合のみが対象である。したがって労働力の銘柄（例：高卒35歳勤続17年生産職）を特定したときの個別賃金水準の改定につい

て交渉する「個別方式」の組合は対象にはなっていない。

（２）賃上げ額（金額）の「合計」は、「定昇（定期昇給）」と「ベア（ベースアップ）」の和であるが、全ての組合がこの３つの全てについて回答しているわけではない（すなわち欠損値がある）。このため、例えば「合計」の平均は「定昇」の平均と「ベア」の平均の和に必ずしも一致しない。

（３）業種や共闘連絡会議の分類は、例えば日本産業分類などに基づくものではなく、連合の分類に基づくものである。

（４）企業の規模や加重平均の際のウェイトとしては組合員数を用いており、通常用いられる従業員数と異なる。

（５）複数の都道府県において企業活動を行う企業の組合は地域区分「その他」に分類され、都道府県別の集計には計上されない。

（６）本報告の分析に際しては、賃上げの要求・回答など組合の記入事項をそのまま用いており、例えば賃上げの合計と一部の内訳の整合性から欠損値を補うことが可能な場合であっても、あえてそのまま用いている。そのため、分析結果が連合の集計結果[1]と厳密には一致しない。

[1] 連合「2019 春季生活闘争　第７回（最終）回答集計結果について」（2019 年７月５日）

Ⅱ．統計調査結果

１．合計でみた全般的な回答状況

2019 春闘の回答状況を組合員数で加重平均した「組合員数ベース」でみると、賃上げ率（合計）の平均値は 2.07％となっており、「単純集計ベース」の 1.91％を上回っている（**表２**）。また高い順に並べたときのちょうど中間に位置する「中央値（メジアン）」は、「組合員数ベース」で 2.05％、「単純集計ベース」で 1.89％となっている。このように組合員数を考慮すると高い賃上げとなるのは、組合員数が多い大規模な企業の賃上げが中小の賃上げよりも高いことを反映している。

同様に金額ベースの賃上げにおいても、「合計」の平均値が「組合員数ベース」では 5,997 円と「単純集計ベース」の 4,699 円よりも約 1,300 円高く、また、中央値は、「組合員数ベース」で 5,800 円と「単純集計ベース」の 4,700 円より、1,100 円高くなっている。

表２　賃上げ回答の平均値・中央値

	平均値		中央値	
	組合員数	単純集計	組合員数	単純集計
	合計			
賃上げ率（％）	2.07	1.91	2.05	1.89
賃上げ金額（円）	5,997	4,699	5,800	4,700
	定昇			
賃上げ率（％）	1.60	1.58	1.63	1.61
賃上げ金額（円）	4,693	4,079	4,708	4,100
	ベア			
賃上げ率（％）	0.50	0.49	0.37	0.36
賃上げ金額（円）	1,386	1,194	1,050	1,000

（注）本報告の分析に際しては、賃上げの要求・回答など組合の記入事項をそのまま用いており、例えば、賃上げの合計と内訳の整合性から欠損値を補うことが可能な場合であっても、あえてそのまま用いている。そのため、分析結果が連合「回答集計結果」と厳密には一致しない。

賃上げの分布状況をみたのが（**図１**）である。「合計」でみると、「単純集計ベース」においては率では「1.75～2.00％」、金額では「4,500～5,000円」をそれぞれ最頻値とするほぼ左右対称な分布となっている。他方、「組合員数ベース」においては賃上げ率・金額ともに、１企業あたりの組合員数の多い企業が集中している２箇所のところにコブができる双峰形の分布となっていることが特徴的である。「組合員ベース」における合計の賃上げ率では、「1.50～1.75％」と「2.00～2.25％」にコブがあり、この両者及びその間の区間で５割のシェアを占めている。また、合計の賃上げ金額では「4,500～5,000円」に大きなコブがあり、また「6,000～6,500円」のあたりにも小さなコブがあらわれ、両者及びその間の区間で４割超のシェアを占めている（**図１（１－１、１－２）**）。

これらのグラフから、賃上げ状況の実態は、平均値や中央値だけでは十分にとらえることはできないことがわかる。例えば**図１（１－１）**において、平均値・中央値が含まれる「2.00～2.25％」は一方のコブに位置しており、実際には「1.50～1.75％」の賃上げしか実現できていない組合員が、「2.00～2.25％」で妥結した組合員とほぼ同数存在している。

表３は、賃上げ率及び金額の分布状況を百分位数（パーセンタイル）で示している。これにより、例えば合計の賃上げ率でみて、下位10％の組合員は1.41％以下となっているなど、賃上げの分布における位置がわかる[2]。これによると、25パーセンタイルと75パーセンタイルの間に位置する50％の組合員数をカバーする範囲は、組合員数ベースでは0.76％ポイント、2,443円であり、単純集計ベースではやや広く0.81％ポイント、2,567円であることがわかる。

表３　賃上げ率及び金額の分布状況（パーセンタイル）

		10パーセンタイル	25パーセンタイル	50パーセンタイル	75パーセンタイル	90パーセンタイル
賃上げ率（％）	組合員数	1.41	1.65	2.05	2.41	2.79
	単純集計	1.00	1.48	1.89	2.29	2.73
賃上げ金額（円）	組合員数	3,657	4,877	5,800	7,320	8,254
	単純集計	2,000	3,352	4,700	5,920	7,065

(注)本報告の分析に際しては、賃上げの要求・回答など組合の記入事項をそのまま用いており、例えば、賃上げの合計と内訳の整合性から欠損値を補うことが可能な場合であっても、あえてそのまま用いている。そのため、分析結果が連合「回答集計結果」と厳密には一致しない。

（定昇・ベアの内訳）

賃上げの定昇・ベア別の内訳をみると（**図１**）、定昇の賃上げ率では、単純集計ベースで６割、組合員数ベースで７割弱が「1.25～1.50％」、「1.50～1.75％」、「1.75～2.00％」という３つの回答に集中している。ただし、「組合員数ベース」では2018春闘から引き続き「1.20～1.50％」と「1.75～2.00％」に２つのコブがある双峰形の分布となった。定昇の金額では、「単純集計ベース」では「4,000～4,500円」を最頻値とした左右対称な分布となっているが、「組合員数ベース」では「4,000～4,500円」に加えて「5,500～6,000円」にもコブのある双峰形の分布となっている（**図１（２－１、２－２）**）。

ベアについては「単純集計ベース」でみると、賃上げ率でも金額でもゼロとプラスの領域にコブをもつ双峰形の分布となることが特徴である。ベアなしの企業は賃上げ率でも金額でも依然２割程度存在する。もう一つのコブは「0.25～0.50％」と「500～1,000円」に、それぞれあらわれる。組合員数ベースではベアなしの割合が賃上げ率でも金額でも１割程度に減少したため、賃上げ率では「0.25～0.50％」、金額では「500～1,000円」を最頻値とする単峰形の形に今回から変化した（**図１（３－１、３－２）**）。

[2] 統計資料の目次のページの図も参考のこと。

組合員数ベースにおける賃上げ（合計）の分布にみられるコブの内訳についてみるため、コブに属する賃上げをもたらしている定昇とベアの組み合わせに関する主なパターンを、賃上げ率と賃上げ金額のそれぞれにおいて抽出すると、**表４**のように整理される。

表４　賃上げのパターン

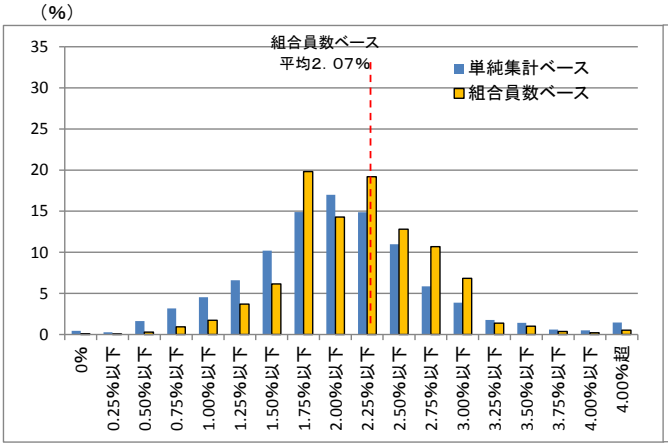
賃上げ			シェア（組合員数ベース）
合計	定昇	ベア	
率（%）			（%）
1.50～1.75	1.25～1.50	0.00～0.25	12.1
2.00～2.25	1.75～2.00	0.25～0.50	5.1
2.00～2.25	1.50～2.00	0.25～0.50	4.5
金額（円）			（%）
4,500～5,000	4,000～4,500	500～1,000	10.6
6,000～6,500	5,500～6,000	500～1,000	2.3

注）詳細な「統計資料」は、「（公財）連合生活開発研究所」のＨＰ

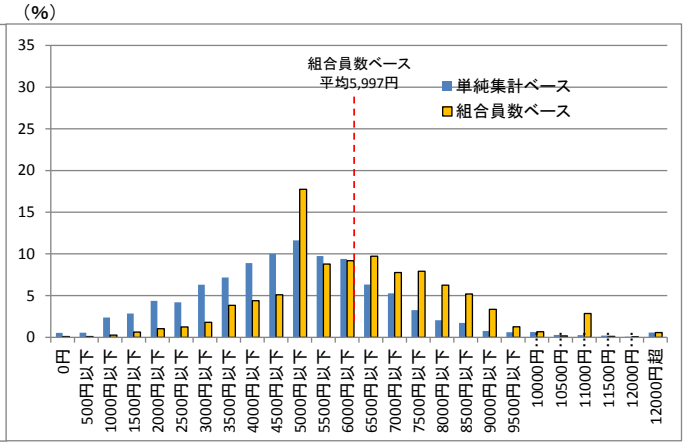
（https://www.rengo-soken.or.jp/）に掲載予定。

図１　賃上げの分布状況

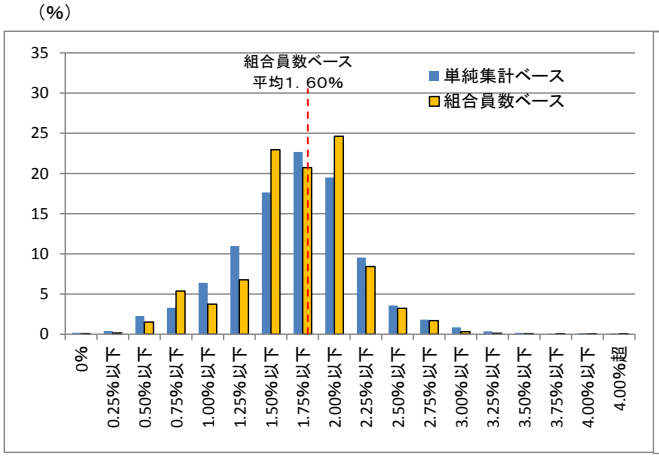
（１－１）合計・率



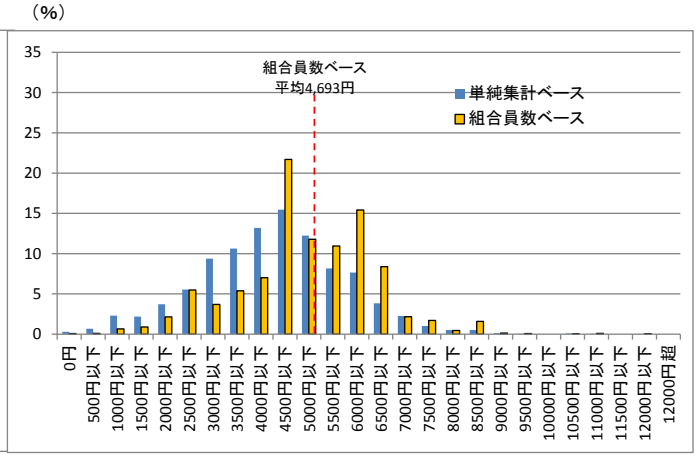
（１－２）合計・金額



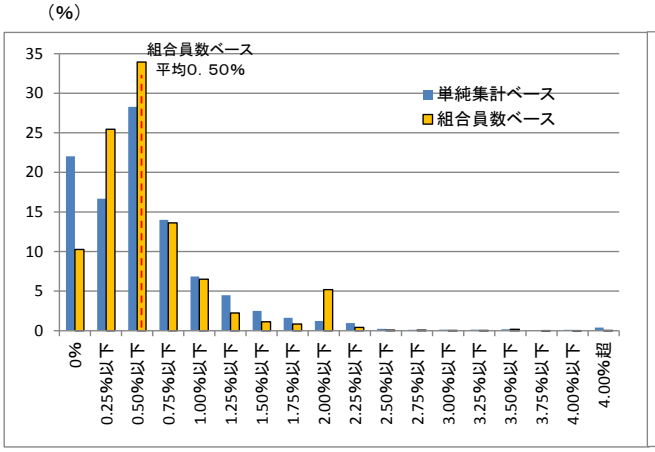
（２－１）定昇・率



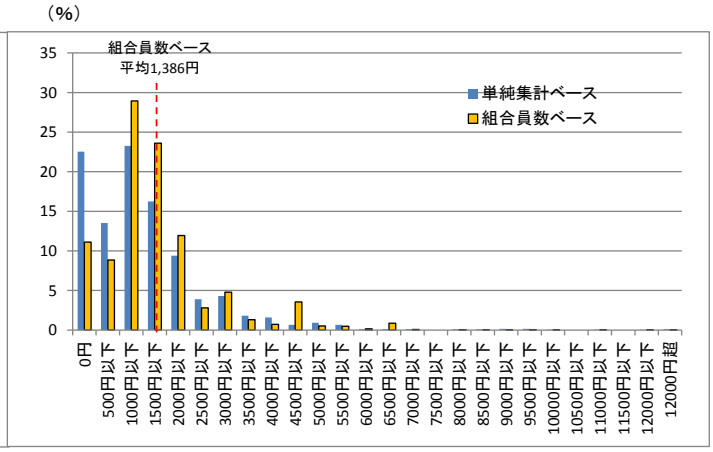
（２－２）定昇・金額



（３－１）ベア・率



（３－２）ベア・金額



（大企業と中小企業でみた分布状況の違い）

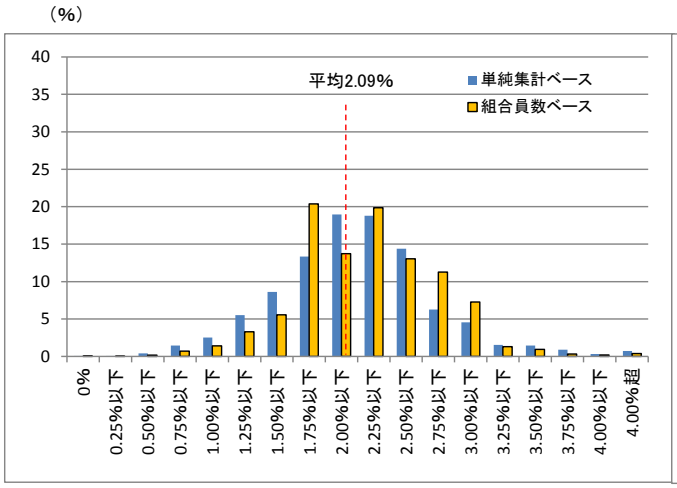
賃上げ率の分布状況を、組合員数300人以上の「大企業」と組合員数300人未満の「中小企業」とに分けてみると、両グループの間には明確な違いがみられる。すなわち、大企業の合計の賃上げ率は、「組合員ベース」でみると、「1.50～1.75％」と「2.00～2.25％」に２つのコブがある双峰形の分布になっているのに対し、中小企業では、「1.75～2.00％」を最頻値とした単峰形の分布となっている（**図１（1－１－１、１－１－２）**）。

この分布を詳しく見ると、中小企業では分布の右側の裾が厚く、高い賃上げを行う企業は中小企業の方が多い。例えば、３％以上の賃上げを行う中小企業は組合員数の比率で5.4％と、大企業の3.2％を上回る。なお、２時点間の共通サンプルについての比較ではないため単純に比較はできないが、合計の率の平均値でみて、2019春闘は大企業（2.09％）では、2018春闘の伸び率を僅かに上回ったが、中小企業（1.94％）では下回る結果となった（2018春闘：大企業2.08％、中小企業1.99％）。

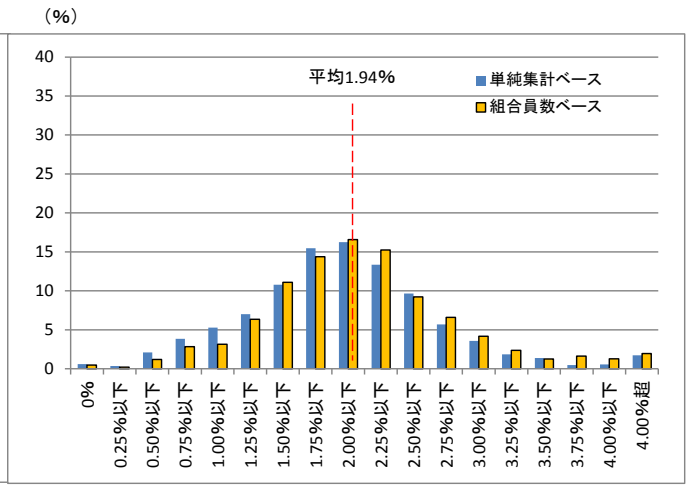
定昇については、2019春闘では2018春闘に引き続き、大企業の賃上げ率の分布が双峰形になっているものの、中小企業では引き続き単峰形である（**図１（２－１－１、２－１－２）**）。

ベアについては、中小企業では引き続き「０％」と「0.25～0.50％」にコブがある双峰形であるが、大企業ではベアなしが減少したために「0.25～0.50％」を最頻値とする単峰形になった。特に大企業では、ベアゼロの組合員比率が9％と前回21％から大きく減少した（後掲の**図10**、なお、ベアの波及については、Ⅲ．で再度分析する）。ベアの率を平均値でみると、これまで２回連続で中小企業の方が大企業よりも高かったが、2019春闘では大企業で前回を上回る一方中小企業がほぼ横ばいとなったため、大企業で0.50％、中小企業が0.49％となり、僅かに大企業が中小企業を上回った（2018春闘：大企業0.41％、中小企業0.48％）（**図１（３－１－１、３－２－１）**）。

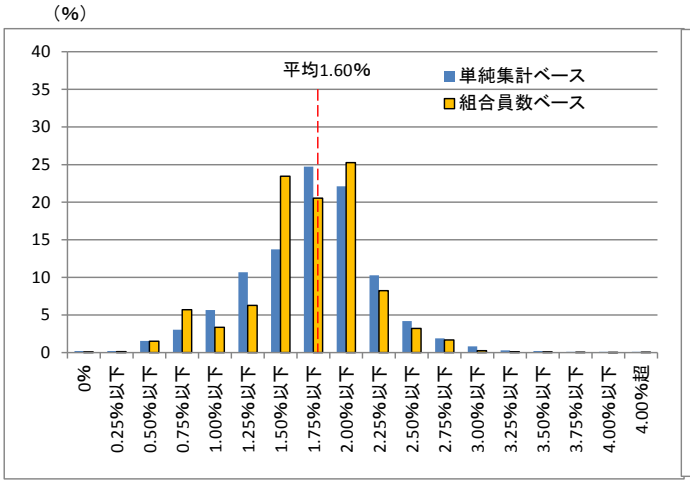
（１－１－１）合計・率（大企業）



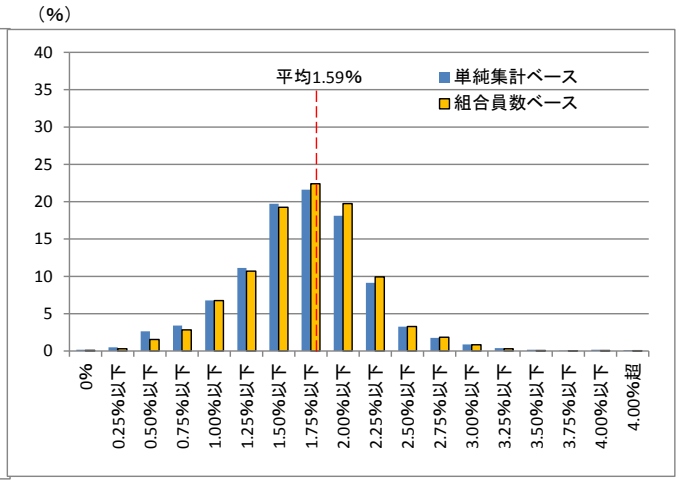
（１－１－２）合計・率（中小企業）



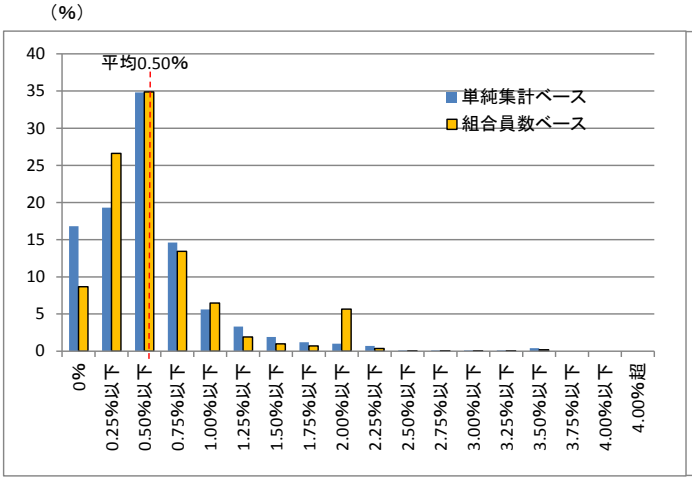
（２－１－１）定昇・率（大企業）



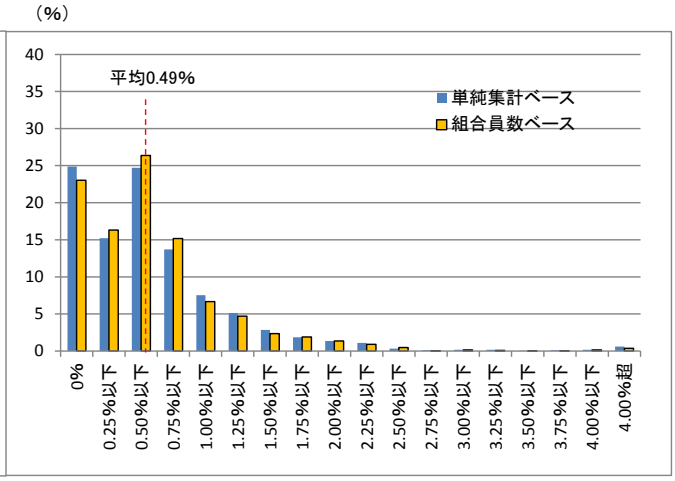
（２－１－２）定昇・率（中小企業）



（３－１－１）ベア・率（大企業）



（３－１－２）ベア・率（中小企業）



（注）共通サンプルではないため単純に比較ができないが、2018春闘（2018春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果（2018年７月6日）に基づくデータ）では合計・率が全規模2.06%、組合員数300人以上の大企業2.08%、組合員数300人未満の中小企業1.99%、ベア・率が全規模0.42%、大企業0.41%、中小企業0.48%だった。

２．規模別の動向

企業の規模を組合員数により８つに区分し、賃上げ（合計）とベア分について率と金額の分布をみたのが**図２**である。

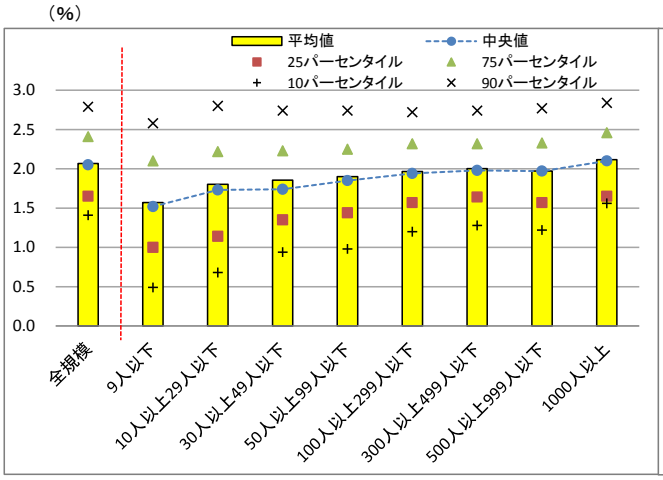
賃上げ（合計）については、賃上げ率・金額ともに、規模が大きいほど、平均値や中央値が高くなる傾向はあるが、規模による賃上げの格差は比較的小さく、例えば賃上げ率では１％台後半から２％程度の幅におさまっている（**図２（１）（２）**）。小規模な企業でも元気な企業は高い賃上げを行っており、規模間の格差は90パーセンタイルや75パーセンタイルではあまり目立たない。しかし、10パーセンタイルや25パーセンタイルでは格差が依然みられる。この結果、小規模企業では賃上げのバラツキが大きく、「９人以下」で90パーセンタイルと10パーセンタイルの差は２％ポイント超となっている。

ベアについては、1,000人以上で、平均値や中央値でみた金額が大きいことを除けば、規模間の格差は一部を除きみられない。90パーセンタイルや75パーセンタイルでは中小企業（組合員数300人未満）の賃上げ率が大企業（組合員数300人以上）を上回っている[3]。しかし10パーセンタイルや25パーセンタイルでは、中小企業ではベアなしが多いことがうかがえる一方、100人以上の各規模で25パーセンタイルがプラスとなっており、格差がみられる（**図２（３）（４）**）。

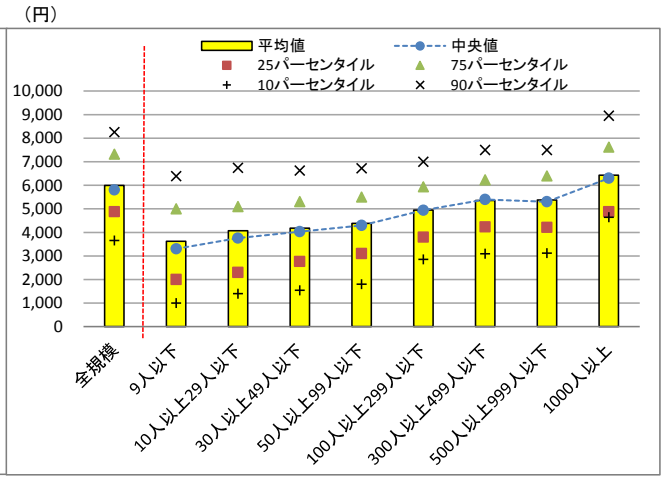
[3] 平均値は大企業0.50％、中小企業0.49％、75パーセンタイルは大企業0.55％、中小企業0.64％、90パーセンタイルは大企業0.97％、中小企業1.10％である。

図２　規模別賃上げ動向：組合員数ベース

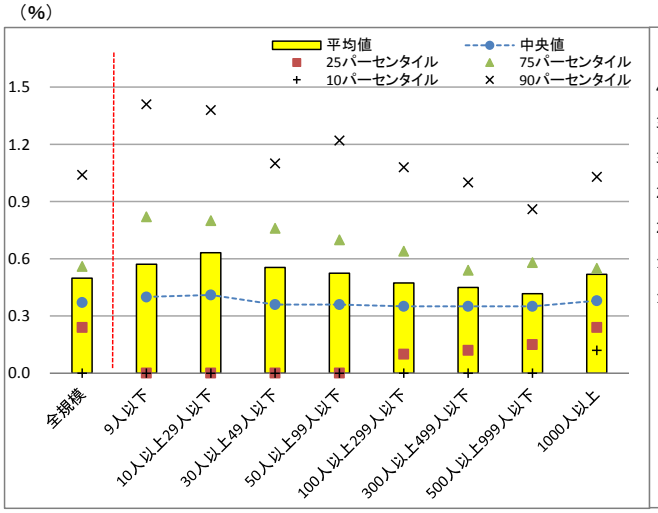
（１）合計・率



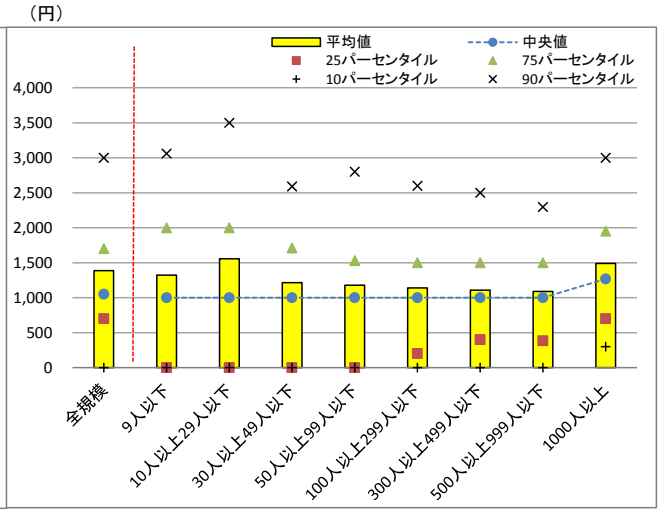
（２）合計：金額



（３）ベア・率



（４）ベア：金額

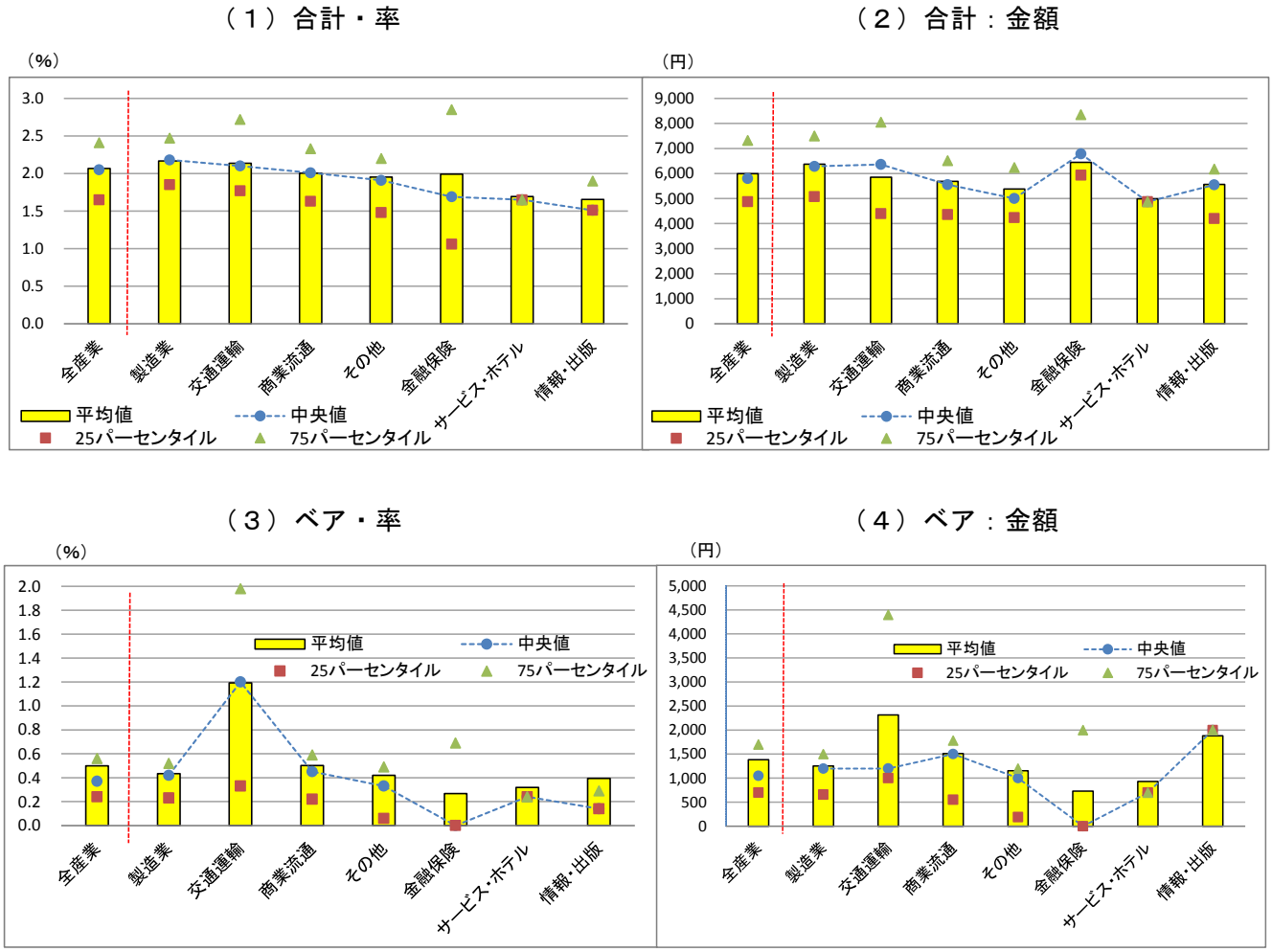


３．業種別動向

業種別にみると、合計の賃上げ率を「組合員数ベース」でみた場合、中央値では「製造業」が一番高く、「交通運輸」がそれに次いでいる。「交通運輸」では大企業の大幅な賃上げの結果、業種内のバラツキが大きい。「サービス・ホテル」では、バラツキが極めて小さいが、これについては１組合の組合員数が同業種内の大多数を占めていることに留意が必要である[4]。また、「金融保険」の賃上げについては回答数が少ないことに留意が必要である（**図３－１（１）（２）**）。

ベアについては、賃上げ率を「組合員数ベース」でみた場合、中央値では「交通運輸」が一番高く、賃上げ金額を「組合員数ベース」でみた場合の中央値では「商業流通」が一番高い（**図３－１（３）（４）**）。

図３－１　業種別賃上げ動向：組合員数ベース



注：業種の並べ方は、合計・率の中央値の大きい順番で固定。

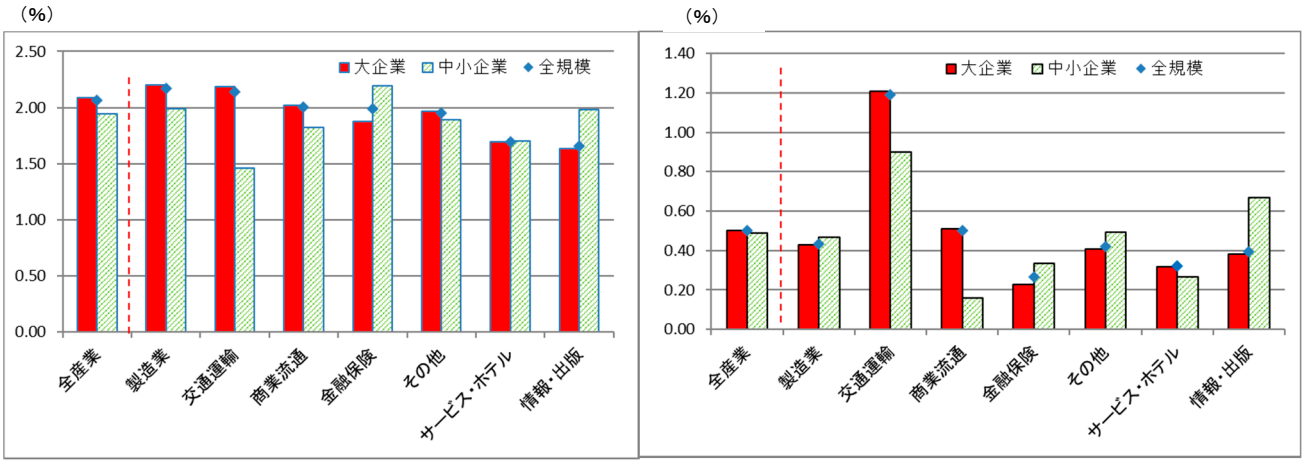
[4] なお、当該組合は、以下の規模別では「大企業」、共闘連絡会議別では「インフラ・公益」、地域別では「その他」に含まれている。

（大企業と中小企業でみた業種別動向）

大企業（組合員数300人以上）と中小企業（組合員数300人未満）とで業種別の賃上げ動向をみると、賃上げ（合計）の率（平均値）は、大企業では、製造業が一番高く、交通運輸が次ぐのに対し、中小企業では、金融保険が一番高く、製造業、情報出版がそれに次ぐ。また、ベアの率(平均値)は、大企業では、交通運輸の賃上げ率が一番高く、商業流通が次ぐのに対し、中小企業では、交通運輸の賃上げ率が一番高く、情報出版、その他がそれに次ぐ。ただし、業種別動向については前述のとおり留意が必要である。

図３－２　大企業と中小企業でみた業種別の賃上げ動向：組合員数ベース

（１）合計・率（平均値）　　（２）ベア・率（平均値）



注：業種の並べ方は全規模の合計・率の平均値の大きい順番で固定した。

４．共闘連絡会議別の動向

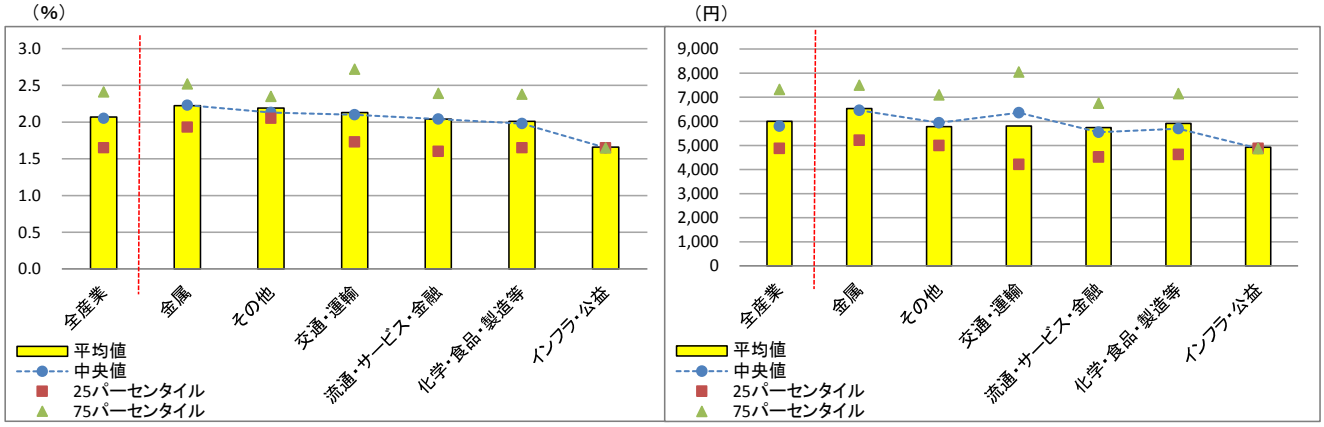
共闘連絡会議とは、春闘の有効性を高めることを目的に活動する産業部門ごとに置かれた５つの会議（金属、化学・食品・製造等、流通・サービス・金融、インフラ・公益、交通・運輸）であり、2009年の春闘から設けられ、主な構成組織が参加している。具体的な活動として要求内容の把握、情報の交換及び情報の開示を行い、波及効果を高めることを狙っている。

合計の賃上げ率の中央値では、「金属」が一番高く、それ以外にも「インフラ・公益」を除き全てで２％超の賃上げである。合計の賃上げ金額でもみても「インフラ・公益」を除き6000円前後の賃上げとなっている（**図４（１）（２）**）。「インフラ・公益」は賃上げが小幅なだけでなく、バラツキが小さい点が特徴的である。ただし、１組合の組合員数が共闘連絡会議内の大多数を占めていることに留意が必要である。

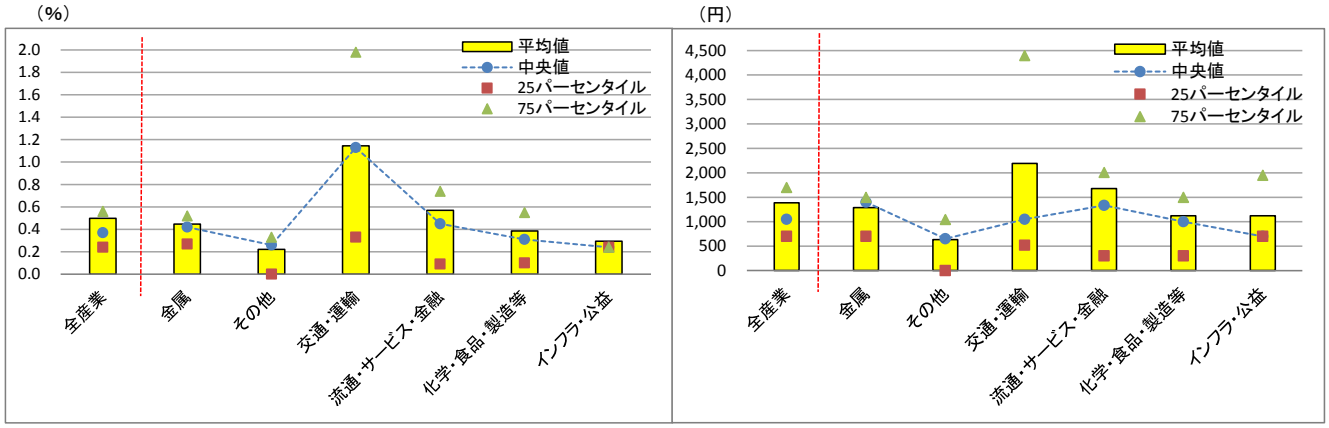
ベアの賃上げ率及び賃上げ金額ともに、中央値でみた場合、「交通運輸」が一番高く、「流通・サービス・金融」がそれに次ぐ。ただし、「交通運輸」の中のバラツキは大きい（**図４（３）（４）**）。

図４　共闘連絡会議別賃上げ動向：組合員数ベース

（１）合計・率　　**（２）合計：金額**



（３）ベア・率　　**（４）ベア：金額**



注：共闘連絡会議の並べ方は、合計でみた率の中央値の大きい順番で固定。

５．地域別の動向[5]

賃上げの状況を地域別（①北海道・東北、②関東、③北陸、④東海、⑤近畿、⑥中国、⑦四国、⑧九州、⑨その他）にみてみる。分類にあたっては、複数の都道府県において企業活動を行う企業の組合は地域区分「その他」に分類され、都道府県別の集計には計上されていないことに留意する必要がある。

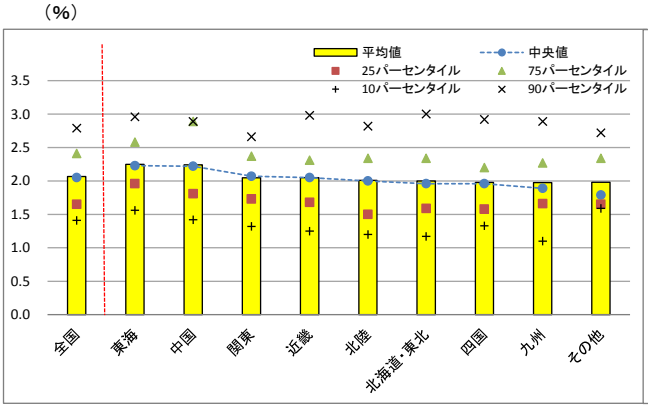
合計の賃上げ率を中央値でみると、「東海」2.2％から「九州」1.9％という0.3％ポイントの狭い幅にあり、分布全体をみても地域差はそれほどない（**図５（１－１）**）。これを合計の賃上げ金額でみると、中央値が「東海」6,800円程度に対し、「四国」は4,700円程度とその７割程度にとどまる（**図５（１－２）**）。

ベアの賃上げ率・賃上げ金額については、中央値及び平均値のいずれでみても、「中国」、「北海道・東北」が上位に入り、大都市圏よりもむしろ地方圏でベアが高いことがわかる（**図５（２-１）**及び（**２-２**））。「四国」で25パーセンタイルの値がゼロであったことから、ベアがまだ一部の地域には波及していないことがうかがえる。ただし、2018春闘では、25パーセンタイルがゼロである地域が２地域（「北海道・東北」、「四国」）だったのに対して、今回は「四国」の１地域になっている（後掲の**図10**、なお、ベアの波及については、Ⅲ．で再度分析する）。

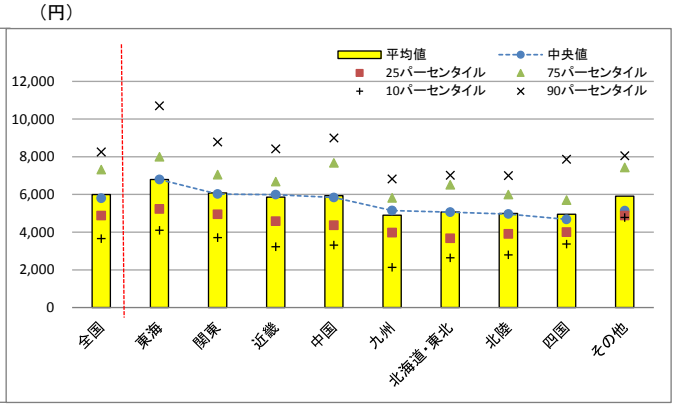
[5] 地域別の分類の仕方については、P6 の「データの項目の概要」を参照。また、本節における地域ブロックの定義は、P27 の「（参考）地域分類について」を参照。

図５　地域別賃上げ動向：組合員数ベース

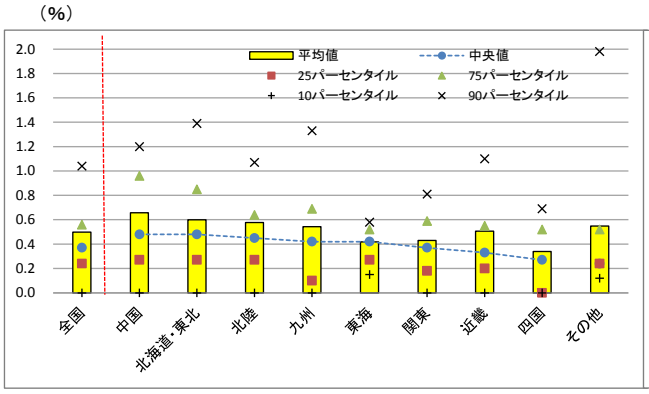
（１－１）合計・率



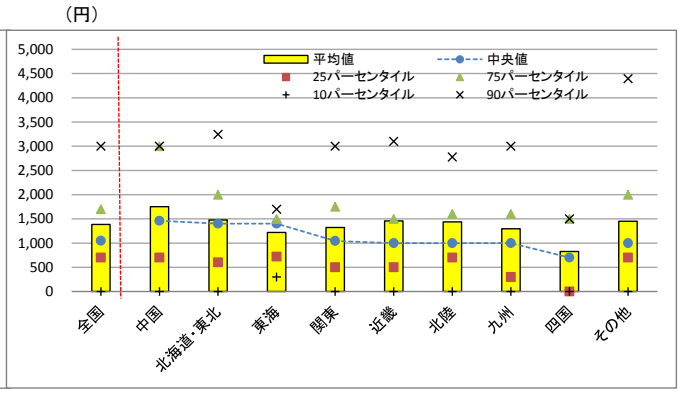
（１－２）合計：金額



（２－１）ベア・率



（２－２）ベア・金額



注：各項目で中央値の大きい順番に各地域を並べているため、項目ごとに並べ方が異なる。

Ⅲ．分析結果

１．2019春闘と2018春闘との比較

（全体の分布の変化）

これまでは有効な回答を全て用いたものであったが、ここでは2019春闘と2018春闘の成果を比較するために、2019春闘と2018春闘の双方の質問に有効な回答をしている組合にサンプルを絞って分析を行う。なお、共通サンプルのみを用いて集計しているため、サンプルサイズが小さくなることに留意が必要である。

共通サンプルで組合員数ベースの変化をみると、合計の賃上げ率は平均値で2.10％から2.05％へと、また、合計の賃上げ金額は平均値では6,017円から5,885円へとそれぞれ減少した。分布の各パーセンタイルをみると、10パーセンタイル、25パーセンタイルでは横ばいないし増加したが、50パーセンタイル以上ではそれぞれ減少した（**表５**）。

ベアの賃上げ率・賃上げ金額についても合計と同様に、10パーセンタイル、25パーセンタイルでは増加、50パーセンタイル以上ではそれぞれ減少している。なお、これまでゼロであった10パーセンタイルで、今回初めてベアの賃上げ率・金額ともにプラスとなった。

表５　2019 春闘と 2018 春闘の比較（共通サンプル、組合員数ベース）

		10 パーセンタイル	25 パーセンタイル	50 パーセンタイル	75 パーセンタイル	90 パーセンタイル	平均
		合計					
賃上げ率（%）	2018	1.42	1.53	2.13	2.46	2.83	2.10
	2019	1.42	1.65	2.04	2.37	2.72	2.05
賃上げ金額（円）	2018	3,642	4,348	5,904	7,400	8,461	6,017
	2019	3,698	4,877	5,717	7,106	8,052	5,885
		ベア					
賃上げ率（%）	2018	0.00	0.21	0.44	0.61	1.05	0.55
	2019	0.08	0.24	0.38	0.56	0.96	0.50
賃上げ金額（円）	2018	0	700	1,500	1,800	3,000	1,620
	2019	200	700	1,110	1,750	3,000	1,403

(注)「共通サンプル」は、連合「回答集計結果」にある「同一組合」比較とは定義が異なり一致しない。

上に述べたような分布の変化から、賃上げにおける格差を示したのが**表６**である。ここでは３種類の格差指標を用いているが、率と金額、賃上げの合計・ベア分のいずれにおいても格差は縮小している。

表６　賃上げの格差の動向（共通サンプル、組合員数ベース）

		90 パーセンタイルと 10 パーセンタイルの差	75 パーセンタイルと 25 パーセンタイルの差	標準偏差
		合計		
賃上げ率（%ポイント）	2018	1.41	0.93	0.67
	2019	1.30	0.72	0.58
賃上げ金額（円）	2018	4,819	3,052	2,080
	2019	4,354	2,229	1,848
		ベア		
賃上げ率（%ポイント）	2018	1.05	0.40	0.61
	2019	0.88	0.32	0.48
賃上げ金額（円）	2018	3,000	1,100	1,755
	2019	2,800	1,050	1,159

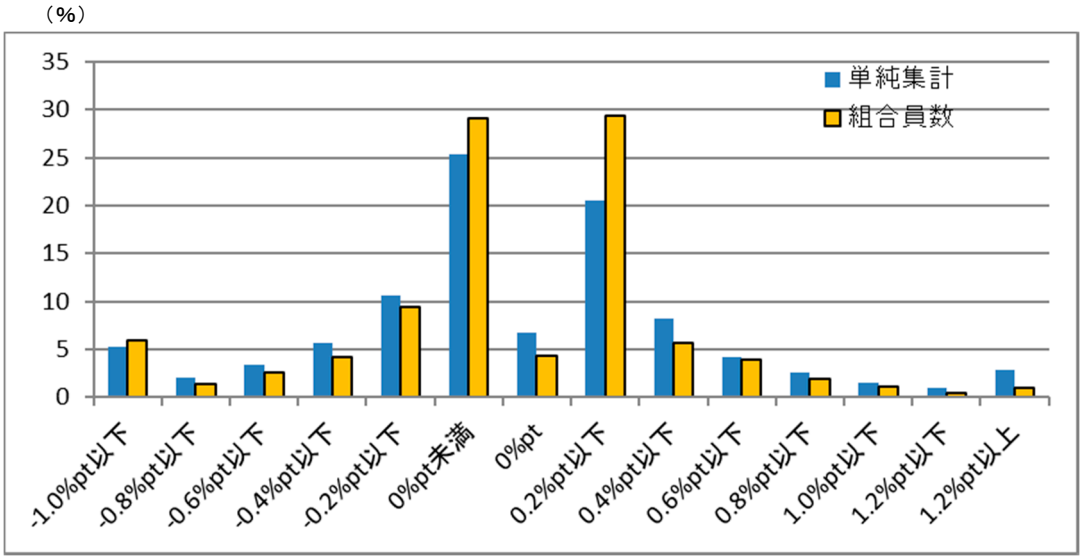
（個々の賃金改定状況の比較）

個々の組合について、2019春闘の賃上げ率から2018春闘の賃上げ率をひいた差をみると、合計の賃上げ率では、「単純集計ベース」では約41%、「組合員数ベース」では約43%が前年を上回る回答となった（前回の2018春闘と2017春闘との比較ではそれぞれ約58%、約55%）（**図６（１）**）。

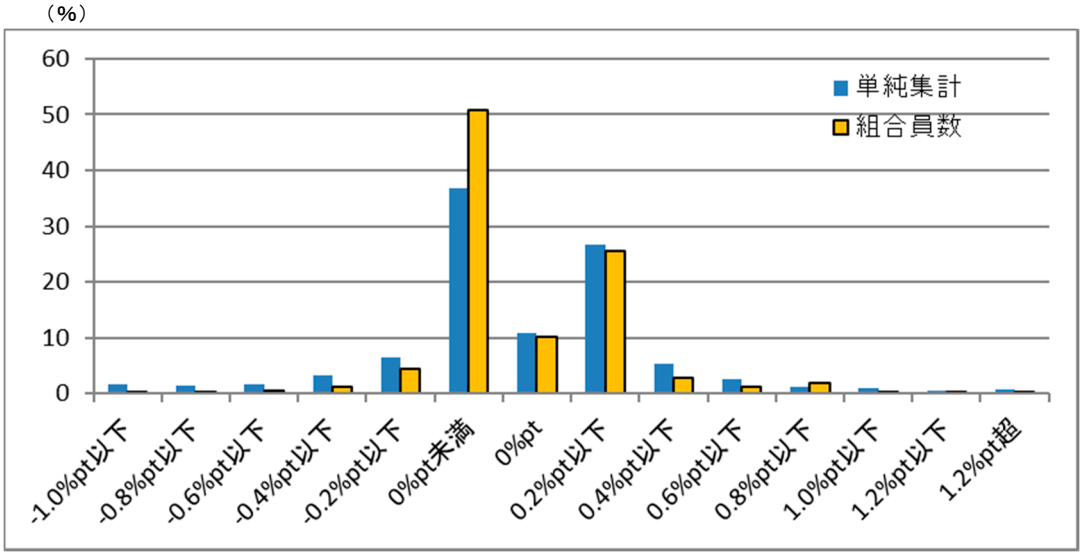
また、ベアの賃上げ率についてみると、前年を上回ったところは「単純集計ベース」では約25%、組合員数ベースでは約37%となった（前回比較ではそれぞれ約54%、約52%）（**図６（３）**）。このように今回は、前回よりも高い賃上げの回答を引き出したところは減少した。

図６　2018 春闘の賃上げ率から 2017 春闘の賃上げ率を引いた差

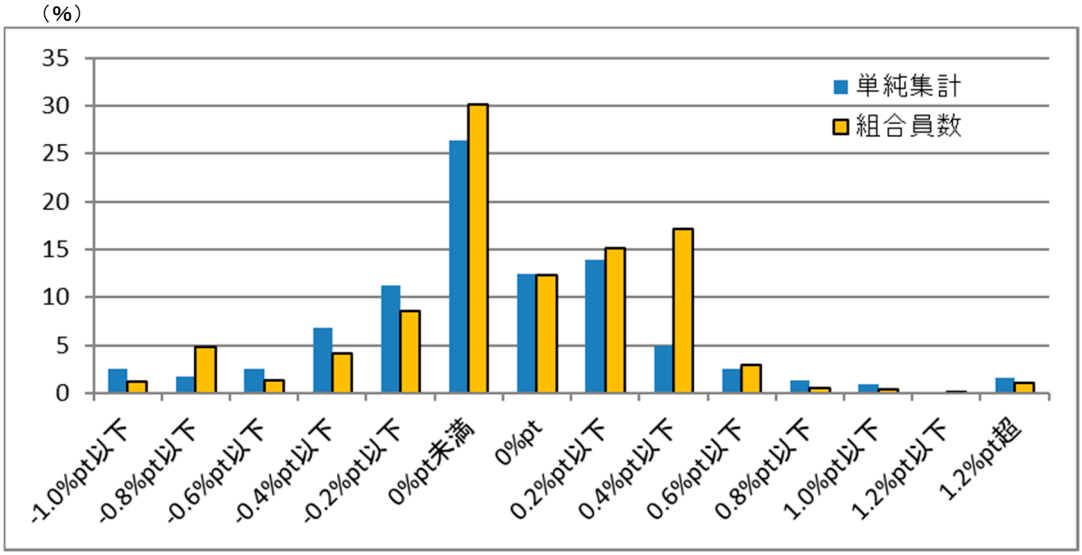
（１）合計



（２）定昇



（３）ベア



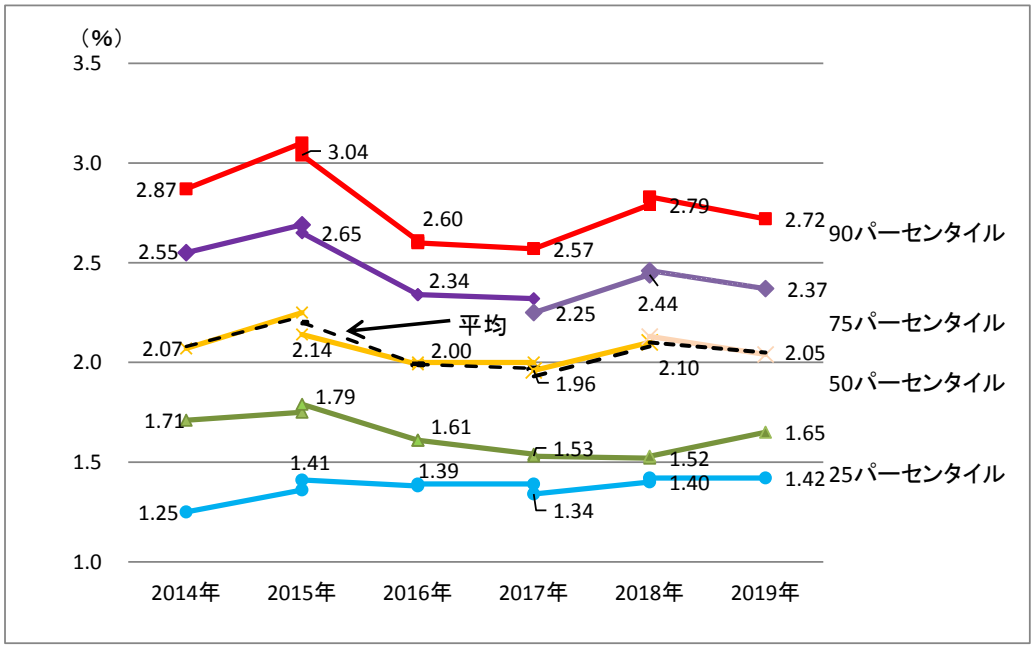
注：2019春闘の賃上げ率から2018春闘の賃上げ率を引いた差分を示す。

（時系列比較でみた合計の賃上げ率の分布）

前回までの報告書において分析した共通サンプルによる前回春闘との比較の結果を、今回の分析結果と併せて示したものが**図７**である。６時点の共通サンプルによる比較ではないので厳密には連続しない点に留意する必要があるが、データの段差は0.1%ポイント未満であるので、概ね連続したデータとみなすことができる。これによって2014春闘以降の合計の賃上げ率の分布をみると、2017年にかけて分布のバラツキが小さくなり、その後2018年、2019年と均してみると若干バラツキが拡大した。ただし、10パーセンタイルで2017春闘から0.08%ポイント上昇するなど、底上げが図られている。低下してきた25パーセンタイルでは2019年で上昇した。

図７　各パーセンタイルの賃上げ率（合計）の推移

（２時点毎の共通サンプル、組合員数ベース）



２．要求との関係

（要求状況：平均値と中央値）

春闘の要求状況をみると、「組合員数ベース」と「単純集計ベース」であまり大きな差がみられない点が特徴的である。賃上げ要求率は「単純集計ベース」の方が「組合員数ベース」よりも高く（**表７（１）**）、これは回答結果（**表２**）とは逆のパターンである。賃上げ要求金額では、「組合員数ベース」の方が「単純集計」ベースを700円程度上回るが、回答金額ではその差はより大きくなっている（平均で約1,300円、中央値で1,100円）。このような特徴が現れるのは、要求には春闘における統一行動が反映されているからであると考えられる。こうした統一要求を受けて、回答の分布にも特定の率・金額に集中がみられる（P8図1参照）。

表７　賃上げ要求の状況

（１）合計

	平均値		中央値	
	組合員数	単純集計	組合員数	単純集計
賃上げ率（%）	3.12	3.38	3.10	3.24
賃上げ金額（円）	8,964	8,307	9,159	8,400

（２）ベア要求

組合員数ベース	10パーセンタイル	25パーセンタイル	50パーセンタイル	75パーセンタイル	90パーセンタイル	平均値
賃上げ率（%）	0.83	1.00	1.26	2.00	2.00	1.45
賃上げ金額（円）	2,769	3,000	3,500	6,000	6,000	4,075

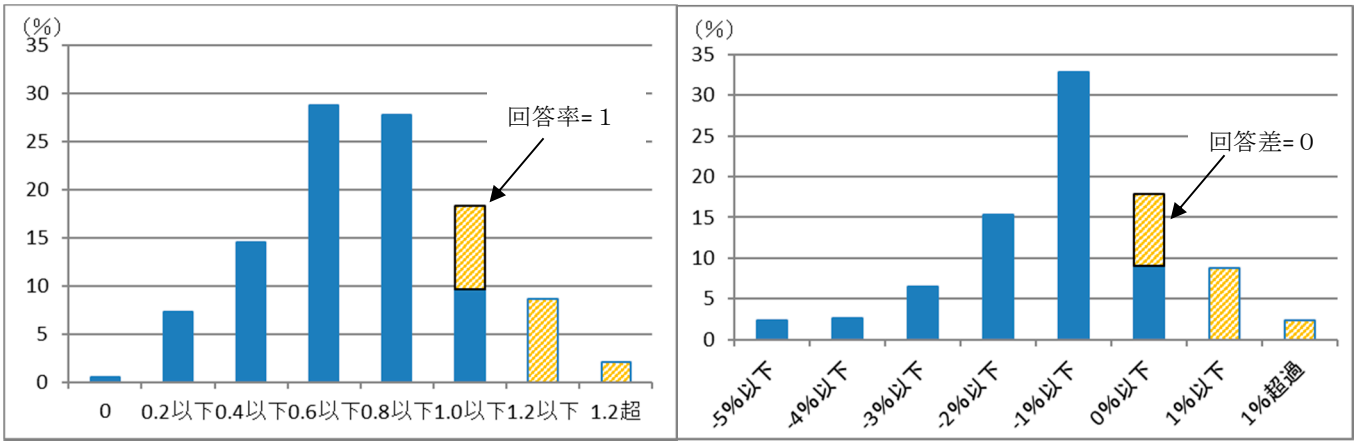
（要求と回答の比較）

次にこうした要求と比べた回答状況について検討する。以下では、賃上げ額の場合は回答率（＝回答額÷要求額）、賃上げ率の場合は回答差（＝回答率―要求率）をみるが、要求は連合構成組織の方針によりやや高めを狙う場合も、固い要求を行う場合もあることから、これらの指標の解釈に当たっては慎重を期す必要がある。

賃上げ金額についての回答率をみると、0.4～0.6と0.6～0.8のところが合わせて全体の過半を占め、平均値は0.60となっている（**図８**）。賃上げ率についての回答差をみると、▲２～▲１％ポイントが全体の３分の１程度を占め、平均は▲1.49％ポイントである。要求通りの回答額・率となった企業は約９％であるほか、前回同様に10％程度の組合では要求額・率を上回る回答を得ている。

図８　要求と回答の比較（単純集計ベース）

（１）回答率（＝回答額÷要求額）　　（２）回答差（＝回答率―要求率）



注：斜線部分は、（１）では回答額が要求額以上の場合、（２）では回答率が要求率以上の場合をさす。

３．賃上げの波及

地域別にベアの賃上げ率の状況をみると、**図５（２－１）**が示すように四国で25パーセンタイルの値がゼロであったことから、ベアがまだ一部の地域には波及していないことがうかがえる。ただし、2018春闘では、25パーセントタイルがゼロである地域が２地域（北海道・東北、四国）だったのに対して、今回は四国の１地域になっている。

この点を検討するために、ベアがゼロに終わった組合員数の割合（以下、「ベアゼロ比率」という。）を各地域で求めたものが**図９（１）**である（規模計、折れ線グラフ）。なお、分類にあたっては、企業活動が一都道府県内で完結している場合には当該都道府県に分類される一方で、複数の都道府県で企業活動を行っている場合は地域区分「その他」に分類され、都道府県別の集計に計上されない点に留意する必要がある。

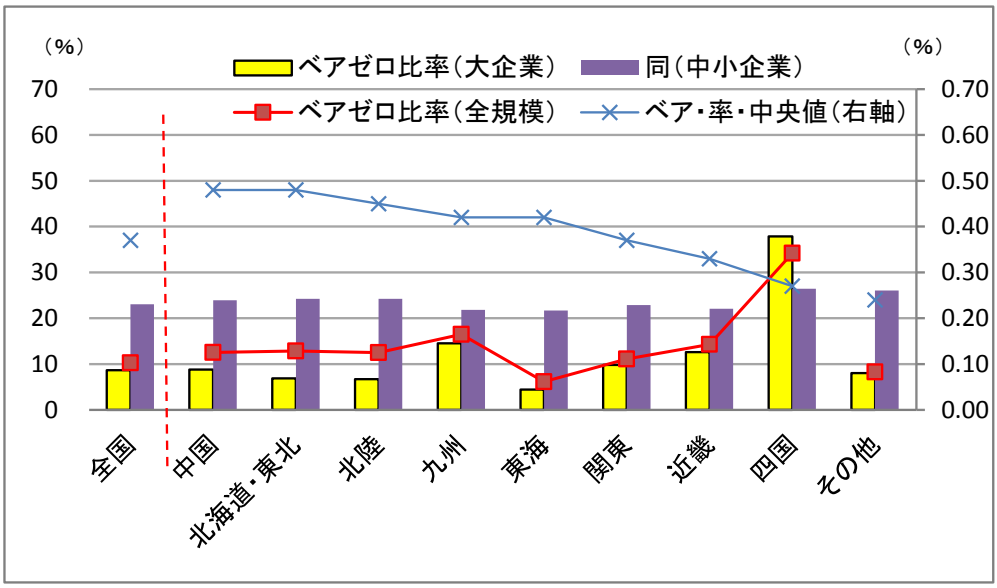
地域別にベアゼロ比率をみると、「四国」でまだ約３分の１がベアゼロであるものの、前回結果の５割から改善した。「北海道・東北」も約14.0％と前回結果の４分の１から半減した。

ベアゼロ比率は、組合員数でみて300人以上の大企業と300人未満の中小企業（棒グラフ）に分けた場合についても示している。これによると全国でみて大企業で９％（昨年21％）、中小企業で23％（同24％）となり、大企業では昨年に比べ大きく減少した。大企業のベアゼロ比率が大きく減少したのは、北海道・東北、四国、北陸、その他である。他方、関東、近畿では大企業のベアゼロ比率が増加し、規模計でも増加した（**図９（２）**）。

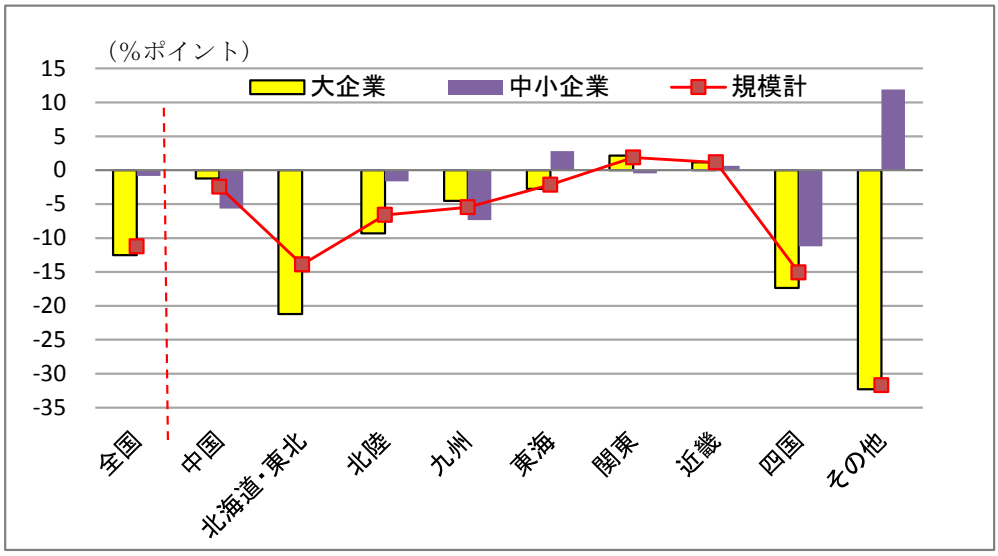
総じて中小企業におけるベアゼロ比率は４分の１程度で各地域に差がみられないが、大企業では地域差がみられ、四国では依然４割弱の高水準にあり、九州、近畿も10％超の比較的高い水準にある。

図９　地域別のベアゼロの状況（率、組合員数ベース）

（１）2019 春闘

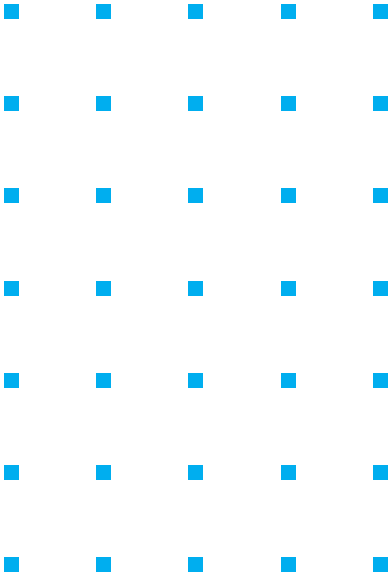


（２）2018 春闘からの差分



注：企業活動が一都道府県内で完結している場合には当該都道府県に分類している。これに対して、複数の都道府県で企業活動を行い特定の都道府県に属していない場合は「その他」に分類される。

（参考）地域分類について

都道府県		地域分類	都道府県		地域分類
1	北 海 道	北海道・東北	25	滋 賀 県	近　畿
2	青 森 県		26	京 都 府	
3	岩 手 県		27	大 阪 府	
4	宮 城 県		28	兵 庫 県	
5	秋 田 県		29	奈 良 県	
6	山 形 県		30	和歌山県	
7	福 島 県		31	鳥 取 県	中　国
8	茨 城 県	関　東	32	島 根 県	
9	栃 木 県		33	岡 山 県	
10	群 馬 県		34	広 島 県	
11	埼 玉 県		35	山 口 県	
12	千 葉 県		36	徳 島 県	四　国
13	東 京 都		37	香 川 県	
14	神奈川県		38	愛 媛 県	
15	新 潟 県	北　陸	39	高 知 県	
16	富 山 県		40	福 岡 県	九　州
17	石 川 県		41	佐 賀 県	
18	福 井 県		42	長 崎 県	
19	山 梨 県	関　東	43	熊 本 県	
20	長 野 県	東海	44	大 分 県	
21	岐 阜 県		45	宮 崎 県	
22	静 岡 県		46	鹿児島県	
23	愛 知 県		47	沖 縄 県	
24	三 重 県		＊	その他	その他

注：企業活動が一都道府県内で完結している場合には当該都道府県に分類している。これに対して、複数の都道府県で企業活動を行い特定の都道府県に属さない場合は「その他」に分類される。