

### （BOX 3）企業規模別にみた賃金動向

一般労働者の所定内給与を規模別にみると（BOX図表7(1)）、ベースアップの影響を強く受ける大企業はやや伸び悩んでいるが、中小企業はこのところしっかりと上昇率を高めている。

中小企業は、大企業との対比で、一般労働者を中心に人手不足感が強く、欠員率も高めとなっている（BOX図表7(2)）。さらに、中小企業では、より高い賃金を求めて転職する労働者が相対的に多い（BOX図表7(3)(4)）。これらの結果、中小企業では、外部労働市場における労働需給の引き締めりが、賃金上昇に直結しやすくなっているとみられる。

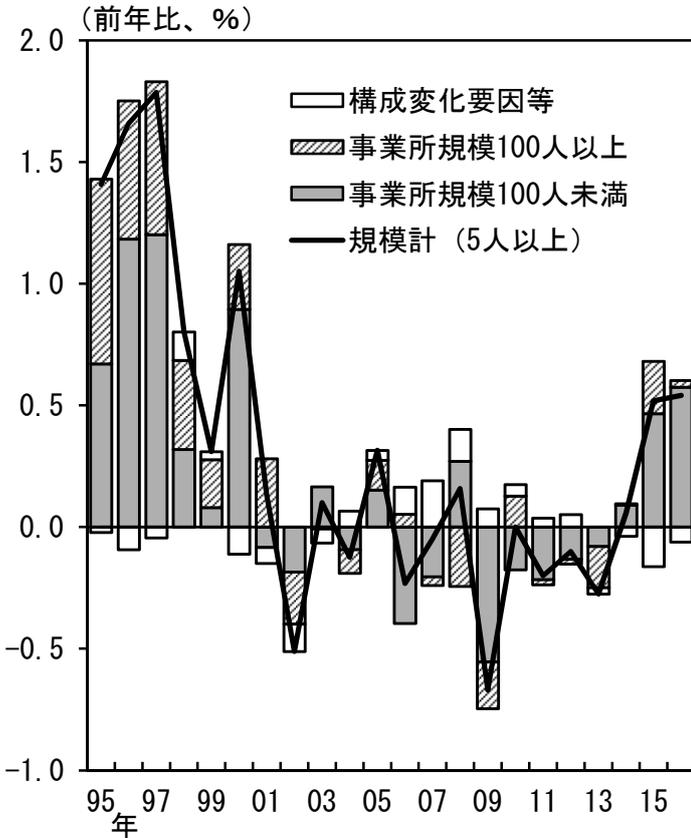
一方、賃金が相対的に高い水準に設定され、転職に伴う欠員の惧れも少ない大企業では、賃金の労働需給の引き締めりに対する感応度は低い状態が続いている。また、一般的な傾向として、高い賃金を享受する大企業の労働組合は、賃金の引き上げよりも、長期的な雇用安定をより重視することが知られている。これらに加えて、春季労使交渉で決定されるベースアップは、過年度の消費者物価の実績値に引き摺られやすいため、大企業の所定内給与の上昇圧力は鈍い状態が続いているという面もある<sup>39</sup>。

---

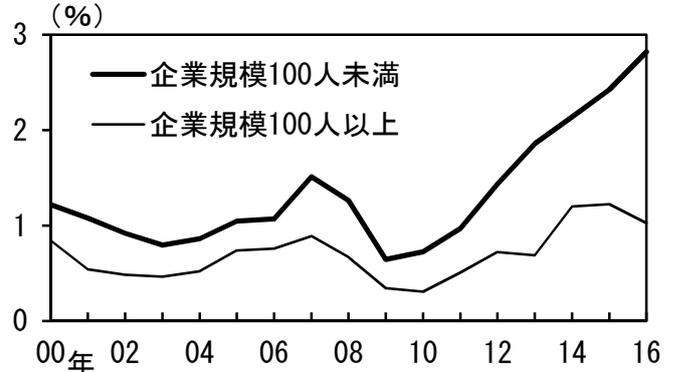
<sup>39</sup> ベースアップの決定に際してのインフレ予想、とりわけ適合的な予想形成の重要性については、日本銀行『『量的・質的金融緩和』導入以降の経済・物価動向と政策効果についての総括的な検証』（2016年9月）の補論4を参照。

## 企業規模別にみた賃金動向

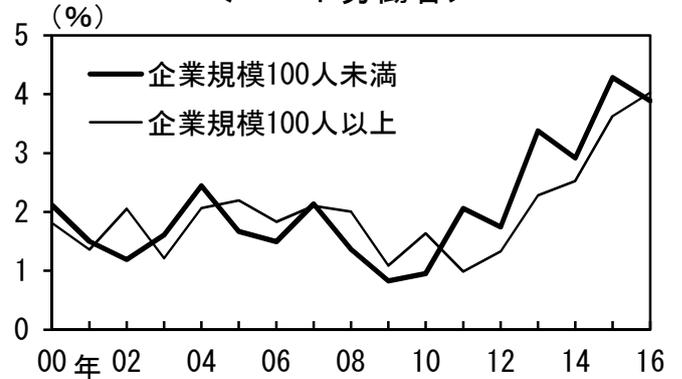
（1）所定内給与（一般労働者）



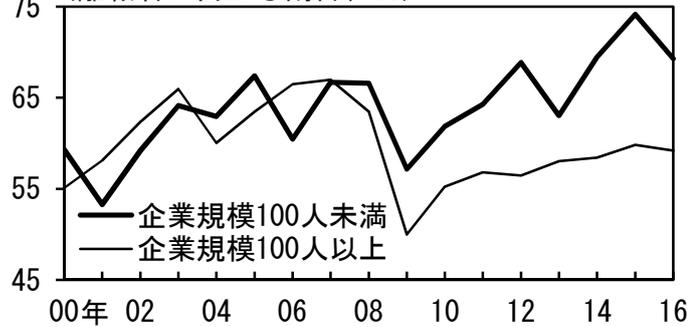
（2）企業規模別の欠員率  
＜一般労働者＞



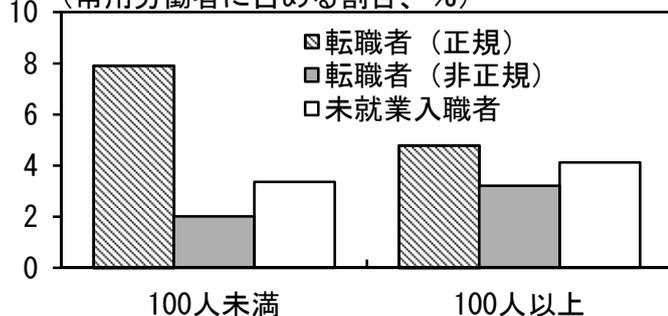
＜パート労働者＞



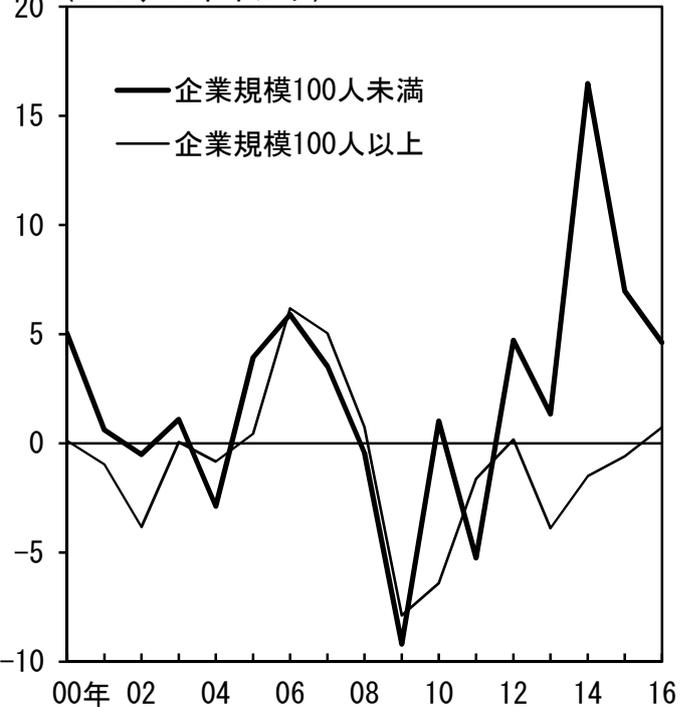
（3）自発的離職者比率（一般労働者）  
（離職者に占める割合、%）



（4）新規入職者の内訳（一般労働者）  
（常用労働者に占める割合、%）



（5）転職者の賃金増減D I  
（D I、%ポイント）



（注）1. （1）は、毎月勤労統計ベース。（2）～（5）は、雇用動向調査ベース。

2. 欠員率は、未充足求人数÷常用労働者数（各年6月末の値）。

3. 自発的離職者比率は、離職者に占める「個人的な理由（結婚・育児・介護等を除く）」の割合。

4. 賃金増減D Iは、転職後に「賃金が増加した割合」－「賃金が減少した割合」で算出。

5. （3）と（5）の2016年は、2015年下期と2016年上期の合計。（4）は2015年の値。

（出所）厚生労働省