

2014 年賃上げの見通しー労使および専門家 540 人アンケート ～定昇込みで 2.1%と予測。経営側のベア実施予定は 昨年調査に比べて 10 ポイント増加～

民間調査機関の労務行政研究所(理事長:矢田敏雄)では、1974 年から毎年、来る賃金交渉の動向を把握するための参考資料として、「賃上げに関するアンケート調査」を労・使の当事者および労働経済分野の専門家を対象に実施している。このほど、2014 年の調査結果がまとまった。

これによると、2014 年の賃上げ見通しは、全回答者 540 人の平均で「6413 円・2.07%」(定期昇給分を含む)となった。厚生労働省の昨 13 年主要企業賃上げ実績(5478 円・1.80%)を 935 円・0.27 ポイント上回る予測である。労使別に見た平均値は、労働側 6653 円・2.15%、経営側 6080 円・1.96%である。

また、自社における 2014 年定期昇給については、労使とも「実施すべき」「実施する予定」が 9 割前後とほとんどである。一方、ベースアップについては、経営側では「実施しない予定」53.4%、「実施する予定」16.1%となった。ベア実施には依然として慎重な姿勢が多いものの、昨年に比べると「実施する予定」は 10 ポイント程度増加している。労働側では、ベアを「実施すべき」が 66.7%と 3 分の 2 を占めた。

調査要領

1. 調査時期：2013 年 12 月 9 日～2014 年 1 月 15 日
2. 調査対象：被調査者 5679 人（内訳は下記のとおり）
 - ◇労働側 東証第 1 部および 2 部上場企業の労働組合委員長等 1919 人(労働組合がない企業は除く)
 - ◇経営側 東証第 1 部および 2 部上場企業の人事・労務担当部長 2025 人
 - ◇労働経済分野の専門家 主要報道機関の論説委員・解説委員、大学教授、労働経済関係の専門家、コンサルタントなど 1735 人
3. 回答者数および集計対象：1 月 15 日までに回答のあった合計 540 人。対象別内訳は、労働側 222 人、経営側 161 人、労働経済分野の専門家 157 人
4. 集計要領・方法：賃上げ額・率は東証第 1 部・2 部上場クラスの一般的な水準を目安に回答いただいたもので、定期昇給込みのものである。「賃上げ額」「賃上げ率」はそれぞれ別の項目として尋ね、具体的な数値の記入があったものをそのまま集計したため、両者の間には必ずしも関連性はない。

本プレスリリースに関する問い合わせ先

(一財) 労務行政研究所 編集部 担当：田中 TEL：03-3586-2100 (調査室直通)
本プレスリリースは厚生労働省記者クラブのほか、クラブ加盟社以外の媒体にもご案内しています。
※本調査の詳細は、当研究所編集の『労政時報』第 3861 号(14.2.14)で紹介します。

一般財団法人 労務行政研究所の概要

- ◆設立：1930 年 7 月 (2013 年 4 月、一般財団法人に移行)
- ◆理事長：矢田敏雄
- ◆事業内容：①人事労務の専門情報誌『労政時報』ならびに Web コンテンツの編集
②人事・労務、労働関係実務図書の編集
③人事・労務管理に関する調査
- ◆所在地：〒106-0044 東京都港区東麻布 1-4-2
- ◆URL：http://www.rosei.or.jp/

1 実際の賃上げ見通し

- ・全回答者の平均：6413円・2.07%
- ・労使の見通し：労働側 6653円・2.15%、経営側 6080円・1.96%

●額・率の見通し [図表1～2]

2014年の賃上げ見通しを東証第1部・2部上場クラスの主要企業を目安とした世間相場の観点から回答いただいたところ、全回答者の平均で6413円・2.07%となった。厚生労働省調査における主要企業の昨13年賃上げ実績は5478円・1.80%であり、これを935円・0.27ポイント上回る予測である。

労使別では、労働側6653円・2.15%、経営側6080円・1.96%となった。本アンケートにおける「実際の賃上げ見通し」は、ここ数年、労働側と経営側の平均値が極めて近接した水準で推移していた【図表2】。景気や企業業績が回復基調にあり、政府の賃上げ要請などもあって社会的にも賃上げムードが見られる中、14年は、労使の見通しにやや開きが生じる結果となった。

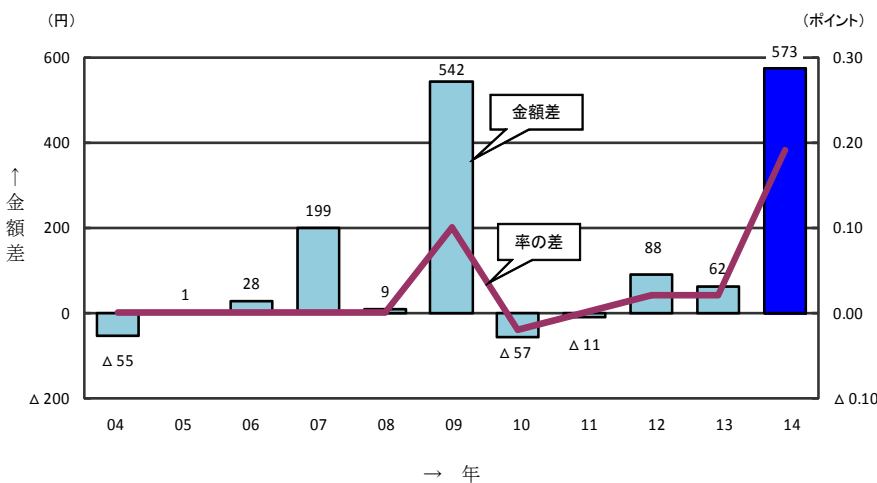
賃上げ率の分布は【図表1】、労使とも「2.0～2.1%」が最も多く、「1.8～1.9%」がこれに続く。1.8～2.1%の範囲に、労働側では4割超、経営側では6割超が集中している。各種調査による大手企業の“定期昇給率”は平均で1.6～1.8%程度とみられ、今回の調査では定昇率を「1.8%」と提示している。定期昇給制度を持たない企業もあるため一概にはいえないが、おおむね“定昇+α”との見方をする人が多い。

【図表1】 実際の賃上げの見通し (額・率)

区分	額				区分	率			
	合計	労働側	経営側	専門家		合計	労働側	経営側	専門家
合計	(540) 100.0	(222) 100.0	(161) 100.0	(157) 100.0	合計	(540) 100.0	(222) 100.0	(161) 100.0	(157) 100.0
3,000円台	4.3	3.6	3.1	6.4	1.0～1.1%	3.7	3.6	3.1	4.5
4,000〃	3.3	2.3	5.0	3.2	1.2～1.3〃	0.7		0.6	1.9
5,000〃	19.8	18.9	26.1	14.6	1.4～1.5〃	3.0	2.3	3.1	3.8
6,000〃	36.7	29.7	41.0	42.0	1.6～1.7〃	3.3	2.7	5.0	2.5
7,000〃	11.1	10.8	7.5	15.3	1.8～1.9〃	19.1	19.4	24.2	13.4
8,000〃	6.5	10.8	1.2	5.7	2.0～2.1〃	32.8	23.4	38.5	40.1
9,000〃	4.8	5.0	3.7	5.7	2.2～2.3〃	6.5	8.6	2.5	7.6
10,000円以上	1.3	2.3		1.3	2.4～2.5〃	6.3	5.4	6.2	7.6
無回答	12.2	16.7	12.4	5.7	2.6～2.7〃	1.3	2.7		0.6
					2.8～2.9〃	5.6	8.1	0.6	7.0
					3.0～3.1〃	4.4	5.9	3.7	3.2
					3.2～3.3〃	0.6	0.5		1.3
					3.4%以上	0.6	0.9		0.6
					無回答	12.2	16.7	12.4	5.7
平均(円)	6,413	6,653	6,080	6,432	平均(%)	2.07	2.15	1.96	2.08
最高(〃)	11,800	11,780	9,300	11,800	最高(〃)	3.8	3.8	3.0	3.8
最低(〃)	3,000	3,000	3,000	3,000	最低(〃)	1.0	1.0	1.0	1.0

[注] 賃上げ率は小数第1位まで回答いただいているが、平均値は小数第2位まで算出している(以下同じ)。

【図表2】 実際の賃上げ見通しに見る労使の差の推移



[注] 上記の差は、労働側の見通しから経営側の見通しを引いたもの。「△」は、労働側が経営側を下回っていることを表す。

留意点

「実際の賃上げ見通し」については、調査票上に以下のデータを提示し、それを目安として東証第1部・2部上場クラスの主要企業における2014年の賃上げがどうなるか、世間相場の観点から回答いただきたい。なお、賃上げ額・率は定期昇給込みのものである。

- ①厚生労働省調査による主要企業の昨13年賃上げ実績は5478円・1.80%
- ②上記から推測される大企業の賃上げ前基礎ベースは31万円程度
- ③定期昇給のみの場合は1.8%(5580円)程度

2 自社における2014年定昇・ベアの実施

※前項の「実際の賃上げ見通し」は、“世間相場”の観点から一般論として回答いただいたものであるが、ここでは自社における来る交渉に向けた考えを尋ねた。

- ・定昇の実施：労使とも「実施すべき」「実施する予定」が9割程度とほとんどを占める
- ・ベアの実施：経営側の「実施する予定」は16.1%だが、昨年調査に比べると10ポイント程度増加

●定昇の実施 [図表3]

アンケートでは、賃上げ額・率の世間一般的な見通しに加え、自社における賃金制度上の定期昇給（賃金カーブ維持分）および業績等に応じたベースアップ（賃金改善分）の実施についても労使双方に尋ねた（なお、労働側・経営側の回答者は、それぞれ異なる企業に属しているケースが多い点に留意いただきたい）。

2014年の定昇については、労働側で87.4%、経営側で90.1%が「実施すべき」「実施する予定」と回答。経営側の「実施しない（凍結する）予定」は0.6%（1人）にとどまった。実質的な賃金制度維持分に当たる定期昇給については、労使ともほとんどが実施する意向を示している。

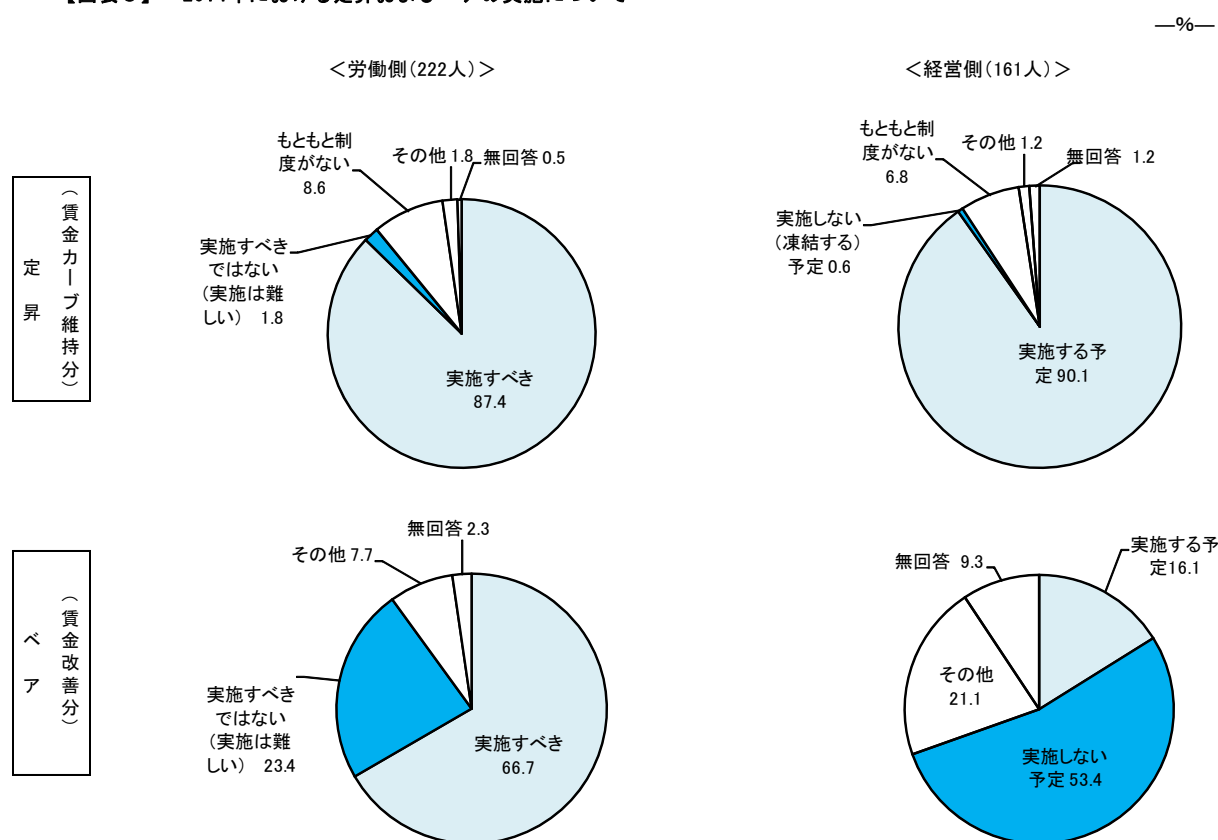
●ベアの実施 [図表3～4]

ベアに関しては、経営側の53.4%が「実施しない予定」と回答、「実施する予定」は16.1%となった。ベア実施には慎重な姿勢が依然として多いものの、その割合は昨年調査時の75.5%に比べると、20ポイント以上も減少している。

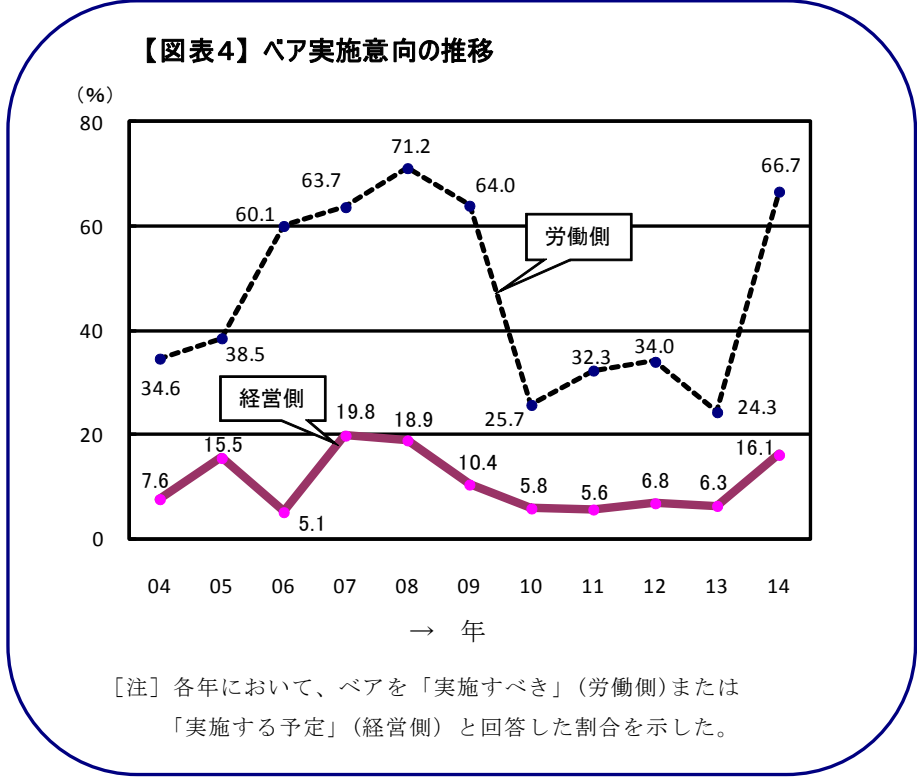
一方、労働側では、ベアを「実施すべき」が66.7%と3分の2を占め、09年以降5年ぶりに「実施すべきではない（実施は難しい）」を上回った。

各年においてベアを「実施すべき」または「実施する予定」と回答した割合の推移を【図表4】に示している。10年以降、先行き不透明な経済経営環境から、労使ともベアの実施には否定的な傾向が続いていたが、14年は、労働側は一転、実施派が主流となった。ベア実施に慎重な姿勢に変わりはない経営側も、昨年に比べると「実施する予定」は10ポイント程度増加している。

【図表3】 2014年における定昇およびベアの実施について



[注] 自社における2014年定昇・ベアの実施について尋ねた。「その他」は“未定・分からない”“検討中”“制度を見直す”など。



3 物価上昇や消費税率アップ等と自社の賃上げ、賞与・一時金の方向性

※労使に対し、自社の14年賃上げ、賞与・一時金決定にどのようなスタンスで臨むかを尋ねた。

・方向性：経営側では、賃上げ、賞与・一時金増額により「経済界等の意向や物価上昇・消費税率アップに応える方向で検討」が46.0%

●方向性 [図表5]

日本経済の再生を目指す安倍政権と、その意向を受けた経団連は、比較的早い段階から企業に賃上げの要請をしてきた。また、消費者物価は上昇傾向にあり、14年4月には消費税率が現在の5%から8%にアップする。こうした動きを踏まえ、自社の14年賃上げ、賞与・一時金決定にどのようなスタンスで臨むかを尋ねた(予定・検討中の場合も含む)。

経営側では、賃上げ(ベア)、賞与・一時金増額によって、「経済界等の意向や物価上昇・消費税率アップに応える方向で検討する」が46.0%となった。「自社の賃上げ、賞与・一時金の決定において、経済界等の意向や物価上昇・消費税率アップは考慮しない」は33.5%で3分の1である。

「応える方向で検討」する場合は、「賃上げ(ベア)」が11.2%、「賞与・一時金の増額」が29.2%、「賃上げ実施、賞与・一時金増額の両方」は5.6%にとどまった。固定費のアップにつながる賃金ではなく、変動費である賞与で、と考える向きが多い。

労働側にも同様の設問により、自社はどのようなスタンスで臨むべきかを尋ねたところ、「賃上げ」40.5%、「賃上げと賞与・一時金増額の両方」20.7%、「賞与・一時金増額」17.1%となり、「経済界等の意向や物価上昇・消費税率アップは考慮すべきではない」は7.7%にとどまった。労使で、賃上げ・一時金に対するスタンスに顕著な違いが見られる。

【図表5】物価上昇や消費税率アップ等と賃上げ、賞与・一時金の方向性

- (人)、%-

区分	労働側	経営側
合計	(222) 100.0	(161) 100.0
賃上げ(ベア)を行い、経済界等の意向や物価上昇・消費税率アップに応える方向で検討する(べき)	40.5	11.2
賃上げは制度上の定昇程度にとどめ、賞与・一時金の増額によって、経済界等の意向や物価上昇・消費税率アップに応える方向で検討する(べき)	17.1	29.2
賃上げ(ベア)実施、賞与・一時金増額の両方によって、経済界等の意向や物価上昇・消費税率アップに応える方向で検討する(べき)	20.7	5.6
自社の賃上げ、賞与・一時金の決定において、経済界等の意向や物価上昇・消費税率アップは考慮しない(べき)	7.7	33.5
分からない	7.7	16.8
その他	6.3	3.7

[注]経営側の回答には、「予定・検討中」の場合も含む。「その他」は“物価上昇は考慮するが、経済界等の意向は考慮しない”など。

【参考】 賃上げ環境、望ましい賃上げ・実際の賃上げ見通し、および交渉結果の推移 (99年度以降)

年 度	経済・経営環境の特徴	賃上げ関連の主要指標				労使・専門家の見通し		労働側		経営側		賃上げ交渉の特徴		賃上げ結果		賃上げ結果(業界)に近い賃上げ見直し				
		実質GDP成長率	消費者物価上昇率	経常利益前年同期物求人倍率	一般労働者求人倍率	望ましい	実際	要求率	望ましい	実際	望ましい	実際	望ましい	実際	厚労省・主要企業		分散係数			
99	金融破たんやデフレ不況、最悪の雇用情勢	0.5	△ 0.5	27.2	0.49	7,708 (2.4)	6,648 (2.1)	35歳標準労働者3300円以上、 ベテラン1%以上	3.00	9,305 (2.9)	7,114 (2.2)	経団連(旧日経連)の賃上げに 関する提言のコメント ※日本経済団体連合会は2011年6月、 略称を「日本経団連」から「経団連」 に変更	6,645 (2.1)	6,883 (2.2)	7,054 (2.2)	5,845 (1.8)	雇用調整進み、過去最悪の失 業率、賃上げも史上最低更新	7,005 (2.21)	0.15	労働側
00	デフレ的経済と業界再編、雇用不安	2.0	△ 0.5	33.2	0.62	7,648 (2.4)	6,484 (2.0)	35歳標準労働者33万円以上、 ベテラン1%以上	2.73	8,778 (2.7)	6,648 (2.1)	雇用安定のために、ワークシェ アリング等で総人件費引き下げ を	6,159 (1.9)	6,422 (2.0)	7,833 (2.4)	6,355 (2.0)	厳しい経営環境を反映し、史 上最低をまたも更新	6,499 (2.06)	0.14	労働側
01	景気は一時的な開き局面、米国経済の減速	△ 0.4	△ 1.0	△ 21.2	0.56	7,612 (2.4)	6,487 (2.0)	純ベテラン1%以上	2.64	8,810 (2.7)	6,716 (2.1)	雇用の確保・確保と総額人件費 の抑制	6,325 (2.0)	6,468 (2.0)	7,655 (2.4)	6,260 (1.9)	4年連続で史上最低を更新	6,328 (2.01)	0.15	経営側
02	景気の悪化による雇用不安深刻に、デフレ進行	1.1	△ 0.6	9.8	0.56	5,514 (1.7)	5,282 (1.7)	賃金カーブ維持+α	2.00	6,969 (2.2)	5,854 (1.8)	雇用の維持・確保と総額人件費 の抑制	3,854 (1.2)	5,076 (1.6)	5,412 (1.7)	4,789 (1.5)	5年連続で史上最低を更新、 ゼロロが大半	5,265 (1.66)	0.15	〃
03	デフレ圧力を受け、景気はまだ調整局面に	2.3	△ 0.2	16.8	0.69	4,788 (1.5)	4,658 (1.5)	最低限賃金カーブ維持	1.85	6,052 (1.9)	5,020 (1.6)	ベテランは除外、定員の凍結、見直 し	3,735 (1.2)	4,557 (1.4)	4,380 (1.4)	4,308 (1.3)	6年連続で史上最低を更新、定 員削減が一つの焦点に	5,233 (1.63)	0.16	労働側
04	民間を中心に緩やかに回復、デフレ圧力低下	1.5	△ 0.1	23.5	0.86	5,614 (1.8)	5,127 (1.6)	最低限賃金カーブ維持	1.83	5,980 (1.9)	5,154 (1.6)	一律的なベテラン除外、定員の凍 結・縮小、ベテランズダウンも	4,666 (1.5)	5,209 (1.6)	5,925 (1.8)	5,042 (1.6)	7年ぶりに水準下げ止まる、 取組は一時金で「傾向定着」	5,348 (1.67)	0.18	3者共通
05	緩やかな回復続く、デフレ脱却へ向け進展	1.9	△ 0.1	15.6	0.98	6,209 (1.9)	5,476 (1.7)	最低限賃金カーブ維持	2.02	6,340 (2.0)	5,460 (1.7)	個別企業レベルで賃金の引き上 げもあり得る	5,048 (1.6)	5,459 (1.7)	6,829 (2.1)	5,500 (1.7)	やや改善し定昇程度で決着、 引き続き一時金が好調	5,422 (1.71)	0.16	〃
06	回復基調は変わらず、デフレ脱却の展望開く	1.8	0.2	5.2	1.06	7,006 (2.2)	6,063 (1.9)	最低限賃金カーブ維持、 フランス月例賃金の改善	2.30	7,290 (2.3)	5,970 (1.9)	賃金引き上げは個別労使が自社 の経営事情を踏まえて行うべき	5,679 (1.8)	5,942 (1.9)	7,764 (2.5)	6,245 (2.0)	「賃金制度改善」の上積みも 散見、前年を上回る水準に	5,661 (1.79)	0.18	労働側
07	物価の安定の下で、自律的・持続的に成長	1.8	0.4	△ 1.6	1.02	7,714 (2.4)	6,225 (1.9)	賃金カーブ維持分等確保、 前年を上回る「賃金改善」	2.33	7,702 (2.4)	6,173 (1.9)	生産性の向上いかんにかかわらず 横並びで賃上げを行う市場横断 的ベテランはもはやあり得ない	5,990 (1.9)	5,974 (1.9)	8,710 (2.7)	6,420 (2.0)	業種による水準差が拡大、青 星支援への配分も見られる	5,890 (1.87)	0.14	労働側
08	物価の安定の下で、民間中心に成長	△ 3.7	1.1	△ 33.7	0.77	7,787 (2.4)	6,369 (2.0)	賃金カーブ維持分確保し積 極的な賃金改善に取り組む	2.47	7,844 (2.4)	6,275 (2.0)	横並びで賃上げを行う市場横断 的ベテランはもはやあり得ない	6,676 (2.1)	6,266 (2.0)	8,560 (2.7)	6,547 (2.0)	円高・株安で賃上げ機運が停 滞し、前年並みで決着	6,149 (1.99)	0.13	3者共通
09	世界的な景気後退で雇用環境が急速に悪化	△ 2.0	△ 1.7	△ 9.4	0.45	6,712 (2.1)	5,113 (1.6)	カーブ維持分確保し物価上 昇に見合うベテランを取り組む	2.83	7,886 (2.5)	5,442 (1.7)	横断的ベテランはあり得ず、企業内 の一律的ベテランも想定しにくい	5,382 (1.7)	4,900 (1.6)	6,660 (2.1)	4,899 (1.6)	かつてない不況下、定昇程度 で決着。一時金は大幅減	5,630 (1.83)	0.16	労働側
10	高失業率、デフレ圧力等、厳しい環境続く	3.4	△ 0.4	36.1	0.56	6,080 (1.94)	5,125 (1.64)	賃金カーブ維持分を必ず確 保	2.00	6,164 (1.97)	5,177 (1.65)	賃金カーブ維持についても労使 が実態に即し議論し判断すべき	5,577 (1.78)	5,234 (1.67)	6,528 (2.09)	4,869 (1.56)	前年とほぼ同水準で決着。一 時金は横ばい〜微増に	5,516 (1.82)	0.17	経営側
11	先行き不透明感強く、依然厳しい雇用状況	0.3	△ 0.1	3.5	0.68	6,363 (2.06)	5,316 (1.72)	賃金水準の復元を追求、賃 金カーブ維持に全力挙げる	2.10	6,589 (2.13)	5,345 (1.73)	定昇維持をめぐる賃金交渉を行 う企業が大半を占めると見込む	5,893 (1.91)	5,356 (1.73)	6,561 (2.12)	5,215 (1.69)	前年とほぼ同水準で決着。一 時金は前年を上回る	5,555 (1.83)	0.17	労働側
12	海外経済失速等は懸念されるが持ち直し続く	0.7	△ 0.3	7.0	0.82	6,395 (2.06)	5,154 (1.66)	賃金制度の確立・整備と カーブ維持分の明示・確保	2.13	6,564 (2.12)	5,321 (1.71)	ベテランは除外、定昇の延期・凍結 を含め厳しい交渉となる可能性も	5,925 (1.91)	5,233 (1.69)	6,606 (2.13)	4,883 (1.57)	前年とほぼ同水準で決着。一 時金は前年を下回る	5,400 (1.78)	0.18	労働側
13	景気は底打ちも、回復の足取りは緩やか	2.6	0.7	見込み	見込み	6,128 (1.98)	5,063 (1.64)	賃金制度の確立・整備と カーブ維持分の明示・確保	2.11	6,144 (1.98)	5,074 (1.64)	経営状況により定昇延期・凍結 を協議せざるを得ない可能性も	5,618 (1.82)	5,015 (1.62)	6,571 (2.12)	5,086 (1.65)	前年とほぼ同水準で決着。一 時金は企業間で水準差大	5,478 (1.80)	0.17	3者共通
14	堅調な内需に支えられ景気回復が見込まれる	1.4	3.2	見通し	見通し	8,645 (2.79)	6,413 (2.07)	定昇分約2%確保、フランス 物価上昇分等1%以上	見通し	9,422 (3.04)	6,653 (2.15)	好業績企業は賃上げにつき、こ こ数年と異なる対応も選択的に	7,613 (2.46)	6,080 (1.96)	8,570 (2.76)	6,432 (2.08)	見通し	見通し	見通し	