

各 位

2010年2月3日  
財団法人 労務行政研究所

## 2010年賃上げの見通し 労使、学識者459人アンケート調査 ～ 定昇込みで労使とも1.6%台を予測～

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・使の当事者および学識経験者を対象に実施している。

今回の調査結果によると、経済・雇用環境が依然として先行き不透明な状況の中で動向が注目される2010年賃上げの見通しは、全回答者459人の平均で「5125円・1.64%」(定昇分含む)となった。厚生労働省の09年主要企業賃上げ実績(5630円・1.83%)と比較し、約500円・0.2ポイント下回っている。また、1.6%台というのは、本調査としても03年(予測値1.5%)に次いで調査開始以来2番目に低い水準である。労使別にみた平均値は、労働側5177円・1.65%、経営側5234円・1.67%であり、きわめて近接している。

また、自社における2010年定期昇給については、経営側でも約8割が「実施予定」としている一方、ベースアップについては約8割が「実施しない予定」と回答。労働側でも、ベアを「実施すべき」は4社に1社(25.7%)にとどまり、労使とも共通してベア実施は厳しいという見通しを抱いている様子が明らかとなった。

### 調査要領

1. 調査時期：2009年12月9日～2010年1月13日
2. 調査対象：被調査者4937人(内訳は下記のとおり)
  - 労働側 東証第1部および2部上場企業の労組委員長等2016人(労組がない企業は除く)
  - 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2065人
  - 学識経験者 主要報道機関の論説委員・解説委員、大学教授、労働関係専門家など856人
3. 回答者数および集計対象：1月13日までに回答のあった合計459人。対象別内訳は、労働側214人、経営側139人、学識経験者106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」はそれぞれ別個に調査し、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

(財)労務行政研究所 『労政時報』編集部 担当：田中 TEL：03-3585-1300  
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申し上げております。

### 財団法人 労務行政研究所の概要

設立：1930年7月  
理事長：矢田敏雄  
事業内容： 人事労務の専門情報誌『労政時報』をはじめとした定期刊行物の編集  
労働関係実務図書の編集  
人事・労務管理に関する調査  
コンサルティング、セミナー・研究会等の開催  
所在地：〒106-0044 東京都港区東麻布1-4-2  
URL：<https://www.rosei.or.jp/>

本調査の詳細は弊所編集の『労政時報』第3767号(10.2.12)で紹介します。

## □ 実際の賃上げ見通し

- ・全回答者の平均：5125円・1.64%。09年実績を約500円・0.2ポイント下回る
- ・労使の見通し：労働側5177円・1.65%、経営側5234円・1.67%で、きわめて近接

### 額・率の見通し [図表1～2]

東証第1部・2部上場クラスの主要企業を目安として回答いただいたところ、2010年の賃上げ見通しは全回答者の平均で5125円・1.64%となった。厚生労働省調査における主要企業の昨09年賃上げ実績は5630円・1.83%であったが、これを約500円・0.2ポイント下回る予測である。

ちなみに、各種調査によると、大手企業の“定期昇給率”は平均でおおむね1.6～1.8%程度とみられる。もちろん定期昇給部分を持たない企業もあるため一概にはいえないが、今回の集計結果から、定昇分相当が労使交渉の争点になるものといえよう。

労使別にみると、労働側5177円・1.65%、経営側5234円・1.67%で、労使の差は57円・0.02ポイントとごくわずかにとどまり、労使の見方がほぼ一致していることを示している。

賃上げ率の分布は、労働側・経営側とも先に触れた平均的な定昇率に近い「1.8～1.9%」が最も多く、ほぼ定昇程度との見方がなされている。さらに、以下割合の多い順に「1.6～1.7%」「1.4～1.5%」と続くことから、厳しい環境下で定昇ラインまでの賃上げも困難であり、定昇を下回るとみる向きも少なくないことがうかがえる。

成果主義の広がりの中で、90年代以降、定昇制度の見直しを行った企業も少なくないが、なお何らかの定昇部分を設けている企業にとっては、制度を維持するうえで定昇原資分の確保が賃上げの下限ラインと考えられる。厳しい経済・雇用環境の下、2010年の賃上げ交渉は定昇分相当の確保が争点になるものといえよう。

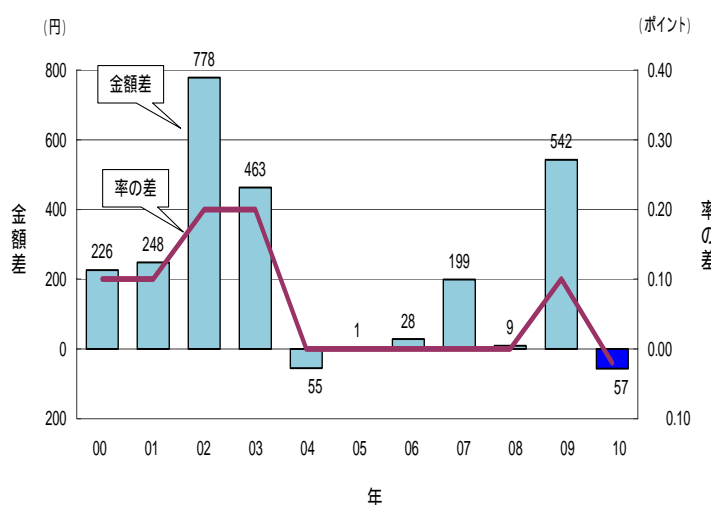
【図表1】 実際の賃上げの見通し（額・率）

- (人), % -

区分	額				区分	率			
	合計	労働側	経営側	学識経験者		合計	労働側	経営側	学識経験者
合計	(459) 100.0	(214) 100.0	(139) 100.0	(106) 100.0	合計	(459) 100.0	(214) 100.0	(139) 100.0	(106) 100.0
1,000円台	0.4			1.9	1.0%未満	1.3	0.9		3.8
2,000 "	0.9	0.9		1.9	1.0～1.1 %	8.5	7.0	5.8	15.1
3,000 "	8.7	7.0	5.8	16.0	1.2～1.3 "	2.6	2.3	4.3	0.9
4,000 "	11.1	11.7	14.4	5.7	1.4～1.5 "	9.6	10.3	10.8	6.6
5,000 "	<b>58.4</b>	<b>62.6</b>	<b>57.6</b>	<b>50.9</b>	1.6～1.7 "	17.0	20.6	13.7	14.2
6,000 "	4.8	4.2	5.8	4.7	1.8～1.9 "	<b>41.2</b>	<b>42.5</b>	<b>43.2</b>	<b>35.8</b>
7,000 "	0.9	0.9	0.7	0.9	2.0～2.1 "	4.4	2.8	6.5	4.7
無回答	14.8	12.6	15.8	17.9	2.2～2.3 "	0.7	0.9		0.9
					無回答	14.8	12.6	15.8	17.9
平均(円)	<b>5,125</b>	<b>5,177</b>	<b>5,234</b>	<b>4,869</b>	平均(%)	<b>1.64</b>	<b>1.65</b>	<b>1.67</b>	<b>1.56</b>
最高(円)	7,500	7,500	7,000	7,000	最高(%)	2.3	2.3	2.0	2.2
最低(円)	1,500	2,700	3,100	1,500	最低(%)	0.5	0.9	1.0	0.5

[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みる労使の差の推移



### 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2010年の賃上げがどうなるか、世間相場の観点から回答**いただいた。なお、**賃上げ額・率は定期昇給込みのもの**である。

厚生労働省調査による主要企業の昨09年賃上げ実績は5630円・1.83%

上記から推測される大企業の賃上げ前基礎ベースは31万3000円程度

定期昇給のみの場合は1.8% (5630円)程度

## □ 自社における 2010 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だが、ここでは**自社における交渉に向けた考え方**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 8～9 割とほとんど
- ・ベアの実施：経営側の 8 割が「実施しない予定」と回答

### 定昇の実施 [ 図表 3 ]

本アンケートでは、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働側・経営側の双方に尋ねている（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ほとんどである点に留意いただきたい）。

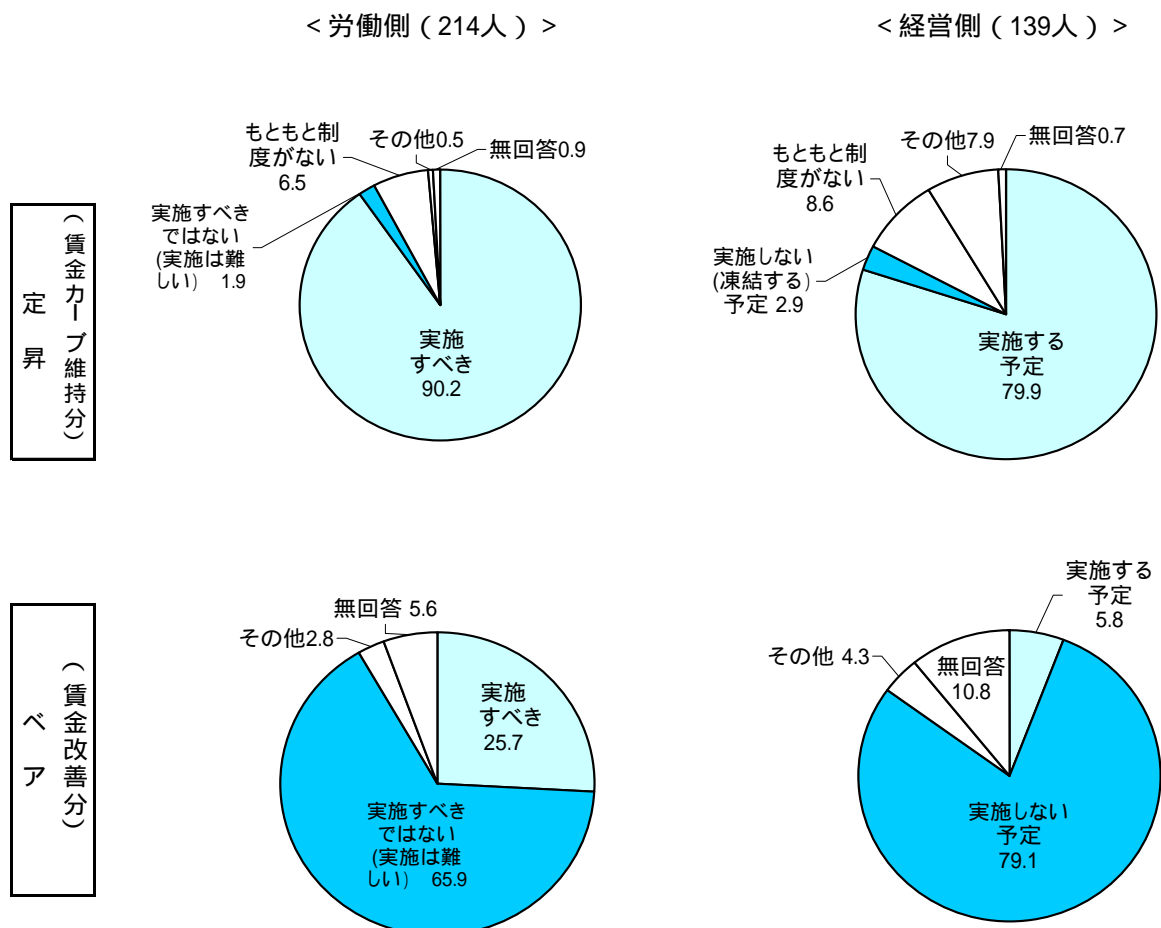
2010 年の定昇については、労働側で 90.2%、経営側で 79.9%とほとんどが「実施すべき」「実施する予定」と回答。経営側の「実施しない（凍結する）予定」は 2.9%（4 人）と少数にとどまり、厳しい経営環境の中でも、実質的な賃金制度維持分に当たる定昇分の引き上げについては、多くが実施する意向を示している。

### ベアの実施 [ 図表 3 ]

ベアに関しては、経営側では「実施しない予定」が 79.1%と大半を占めた。労働側についても「実施すべきではない（実施は難しい）」が 65.9%と 3 分の 2 に上っている。経営・雇用環境の現況から、労使とも共通してベア実施は厳しいという見通しを抱いている様子が見える。

【図表 3】 2010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2010年定昇・ベアの実施について尋ねた。定昇の「実施する予定」には「一部年齢のみ実施」「減額して実施」(各1社)を含む。「その他」は「未定・分からない」「制度を見直す」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（95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、学識全体の賃上げ見通し		労 働 働 働	賃上げ交渉の特徴	賃上げ結果		賃上げ結果（率）に近い実際の賃上げ見通しは		
		実質GDP成長率（%）	消費者物価上昇率（%）	経常利益（前年比）（%）	一般求人率（%）	望み（円）	実際（円）			厚生労働省・主要企業加重平均	分散計数			
95	景気回復基調、物価安定、雇用問題	2.3	0.1	20.2	0.64	9,825 (3.3)	9,147 (3.1)	1万4000円中心	日本経団連（旧日経連）の賃上げに関する提言のポインツ	望み 12,080 （4.1）	実際 9,510 （3.2）	8,376 （2.83）	0.10	経営側 学識者
96	不況底打ち、雇用情勢悪化、円安傾向	2.9	0.4	5.8	0.72	8,880 (2.9)	8,183 (2.7)	1万3000円中心	雇用の維持・安定が最重要課題、賃金引き上げは困難	6,959 (2.3)	8,015 (2.7)	8,712 (2.86)	0.10	労働側
97	株価低迷、円安	0.0	2.0	0.1	0.69	9,722 (3.1)	8,935 (2.9)	1万3000円中心	自社の支払い能力に即した賃金決定	7,855 (2.5)	8,910 (2.9)	8,927 (2.90)	0.11	労働側 経営側
98	金融不安、消費の冷え込み	1.5	0.2	23.9	0.50	10,022 (3.2)	8,590 (2.8)	1万5000円中心	賃金決定は自社の支払い能力に即して実施。節度ある賃上げを	7,752 (2.5)	8,382 (2.7)	8,323 (2.66)	0.12	経営側
99	金融破綻などデフレ不況、最悪の雇用情勢	0.7	0.5	27.2	0.49	7,708 (2.4)	6,648 (2.1)	35歳標準賃33000円以上、ペア1%以上	雇用の確保最優先、コーンクエアワング等で総人件費引き下げを	6,645 (2.1)	6,883 (2.2)	7,005 (2.21)	0.15	労働側 経営側
00	デフレ的経済と業界再編、雇用不安	2.6	0.5	33.2	0.62	7,648 (2.4)	6,484 (2.0)	35歳標準賃33万円以上、ペア1%以上	雇用安定のために、コーンクエアワング等で総人件費を抑制	6,159 (1.9)	6,422 (2.0)	6,499 (2.06)	0.14	労働側
01	景気は一時的な踊り場局面、米国経済の減速	0.8	1.0	21.2	0.56	7,612 (2.4)	6,487 (2.0)	総ペア7%以上	引き続き雇用安定を最重要視し、総額人件費管理の徹底を	6,325 (2.0)	6,468 (2.0)	6,328 (2.01)	0.15	経営側
02	景気の悪化続き雇用不安深刻に、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+	雇用の維持・確保と総額人件費の抑制	3,854 (1.2)	5,076 (1.6)	5,265 (1.66)	0.15	”
03	デフレ圧力等受け、景気はまた調整局面に	2.1	0.2	16.8	0.69	4,788 (1.5)	4,658 (1.5)	最低限賃金カーブ維持	ペアは除外、定昇の凍結、見直し	3,735 (1.2)	4,557 (1.4)	5,233 (1.63)	0.16	労働側
04	民需中心に緩やかに回復、デフレ圧力低下	2.0	0.1	23.5	0.86	5,614 (1.8)	5,127 (1.6)	最低限賃金カーブ維持	一律的なペアは除外。定昇の廃止・縮小、ペースダウンも	4,666 (1.5)	5,209 (1.6)	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	2.3	0.1	15.6	0.98	6,209 (1.9)	5,476 (1.7)	最低限賃金カーブ維持	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)	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	2.3	0.2	5.2	1.06	7,006 (2.2)	6,063 (1.9)	最低限賃金カーブ維持、コア月別賃金の改善	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)	5,661 (1.79)	0.18	労働側 経営側
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、前年上回る「賃金改善」	生産性の向上いかにかかわらず横並びでのペアはあり得ない	5,990 (1.9)	5,974 (1.9)	5,890 (1.87)	0.14	労働側 経営側
08	物価の安定の下で、民需中心に成長	3.7	1.1	33.7	0.77	7,787 (2.4)	6,365 (2.0)	賃金カーブ維持分確保し積極的に賃金改善に取り組み	横並びで賃上げを行う市場横断的ペアはもはやあり得ない	6,676 (2.1)	6,266 (2.0)	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	2.6	1.6	6.712 (2.1)	5.113 (1.6)	7,712 (2.1)	5,113 (1.6)	カーブ維持分確保し物価上昇に見合うペアに取り組み	横断的ペアはあり得ず、企業内の一律的ペアも想定しにくい	5,382 (1.7)	4,900 (1.6)	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	1.4	0.8	6.080 (1.94)	5.125 (1.64)	6,164 (1.97)	5,177 (1.65)	賃金カーブ維持分を必ず確保	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)	”

【注】「」は「」を示す。