

CLICK!
1930年創刊。通刊3700号を超える実績
人事労務の専門情報誌
労政時報

CLICK!
人事労務の総合情報ポータルサイト
https://www.rosei.or.jp/readers
労政時報クラブ

CLICK!
最新情報満載のメールマガジン
どなたでも無料で購読いただけます
労政時報 情報メール

各 位

2009年2月5日
財団法人 労務行政研究所

2009年賃上げの見通し — 労使、学識者444人アンケート調査 定昇込みで労働側1.7%、経営側も1.6%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「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、来る賃金交渉の動向を把握するための参考資料としている。

今回の調査結果によると、経済・雇用環境が急速に悪化している状況下で動向が注目される2009年賃上げの見通しは、全回答者444人の平均（定昇分含む）で「5113円・1.6%」となった。厚生労働省の08年主要企業賃上げ実績（6149円・1.99%）との比較では、額・率で約1000円・0.4ポイント下回り、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番目に低い水準となった。労使別にみた平均値は、労働側5442円・1.7%に対して、経営側見通しも4900円・1.6%であり、賃上げ率でみた両者の差は0.1ポイントにとどまっている。

また、定期昇給については経営側も81.2%が「実施予定」としているのに対し、ベースアップ実施については、物価上昇に応じた引き上げを求める労働側で「実施すべき」が64.0%に上っている一方、経営側の「実施する予定」は10.4%にとどまり、「実施しない予定」は66.2%と全体の3分の2を占めている。

調査結果のポイント

1 実際の賃上げ見通し

全回答者の平均は5113円・1.6%となり、昨08年の賃上げ実績（厚生労働省・主要企業ベースで6149円・1.99%）を下回る〔図表1〕

2 2009年の定期昇給・ベースアップの実施

定昇は、「実施する予定（すべき）」が労使とも8割超。ベアについては、労働側の「実施すべき」は64.0%となり、08年（71.2%）に比べて約7ポイント減少。経営側は「実施しない予定」が66.2%と全体の3分の2を占める〔図表4〕

3 09年交渉における賃上げ以外の課題・焦点

「大いに関心がある」の上位3項目は、「時間外労働の削減」「人材の採用・確保」「メンタルヘルス対策」〔図表5、6〕

本プレスリリースに関する問い合わせ先

（調査要領は6ページをご参照ください）

（財）労務行政研究所『労政時報』編集部 担当：原 健 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：①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
②人事・労務管理に関する調査研究
③コンサルティング、セミナー・研究会等の開催
- ◆住所：〒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3743号（09.2.13）で紹介しています

I 実際の賃上げ見通し

- ・全回答者の平均：5113円・1.6%と08年実績を約0.4ポイント下回る
- ・労使の見通し：労働側5442円・1.7%，経営側4900円・1.6%となり，両者の差は0.1ポイントにとどまる

●額・率の見通し [図表1～2]

東証第1部上場クラスの企業を目安として回答いただいたところ，09年の賃上げ見通しは全回答者の平均で5113円・1.6%となった。昨08年の厚生労働省・主要企業における賃上げ実績は6149円・1.99%であったが，これを約1000円・0.4ポイント下回る予測となっている。ちなみに各種調査によると，大手企業の“定期昇給率”は平均値でおおむね1.6～1.8%程度とみられる。今日の賃金制度では定期昇給部分を持たない企業もあるため一様には比較できないが，今回の集計結果は，経済・雇用環境の実勢からベースアップの見通しは厳しく，定昇分確保が労使の争点になることを示唆しているといえよう。

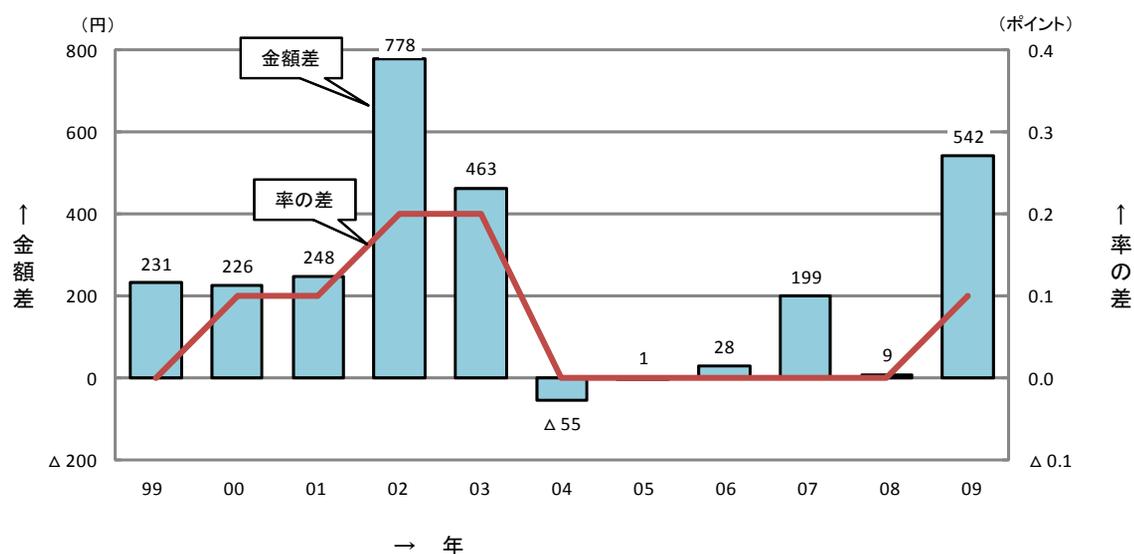
対象別にみると，労働側5442円・1.7%，経営側4900円・1.6%，学識経験者4899円・1.6%となっており，賃上げ率でみた3者の差は0.1ポイントにとどまっている。[図表1]から回答の分布をみると，3者とも先に触れた平均的な定昇率に近い「1.8～1.9%」が最多頻値となっている。これに次いで，労働側は「2.0～2.1%」に15.1%の分布がみられる一方，経営側と学識経験者は「1.0～1.1%」に14～16%程度が分布しており，これらの回答は企業収益見通しの落ち込みなど賃金交渉を取り巻く環境変化をより厳しくとらえているものとみられる。

【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	(444) 100.0	(172) 100.0	(154) 100.0	(118) 100.0	合計	(444) 100.0	(172) 100.0	(154) 100.0	(118) 100.0
1,000円台	1.4		1.9	2.5	1.0%未満	2.9	1.2	2.6	5.9
2,000 "	1.4	1.2		3.4	1.0～1.1 %	13.7	11.0	16.2	14.4
3,000 "	14.9	11.0	18.2	16.1	1.2～1.3 "	1.6	0.6	2.6	1.7
4,000 "	9.0	7.0	12.3	7.6	1.4～1.5 "	8.8	7.0	11.0	8.5
5,000 "	39.2	38.4	39.6	39.8	1.6～1.7 "	9.5	8.7	9.1	11.0
6,000 "	16.7	23.8	8.4	16.9	1.8～1.9 "	35.4	38.4	32.5	34.7
7,000 "	1.1	2.3	0.6		2.0～2.1 "	11.0	15.1	7.1	10.2
8,000 "	0.9	2.3			2.2～2.3 "	0.5	1.2		
9,000 "	0.2		0.6		2.4～2.5 "	0.5	1.2		
無回答	15.3	14.0	18.2	13.6	2.6%以上	0.9	1.7	0.6	
					無回答	15.3	14.0	18.2	13.6
平均(円)	5,113	5,442	4,900	4,899	平均(%)	1.6	1.7	1.6	1.6
最高(円)	9,450	8,820	9,450	6,500	最高(%)	3.0	2.8	3.0	2.1
最低(円)	1,000	2,000	1,500	1,000	最低(%)	0.3	0.6	0.5	0.3

【図表2】 実際の賃上げ見通しにみる労使の差の推移



Ⅱ 望ましい賃上げ

- ・全回答者の平均：6712円・2.1%。本調査では7年ぶりに前年集計を下回る
- ・「実際の見通し」との比較：「実際」が「望ましい」を1599円・0.5ポイント下回る

●「望ましい賃上げ」の水準【図表3】

前項でみた「実際の見通し」と併せて、“こうあるべき”という「望ましい賃上げ」についても回答いただいた。集計結果は、全回答者の平均で6712円・2.1%となり、08年調査（7787円・2.4%）と比べて1075円・0.3ポイントの減少となった。「望ましい賃上げ」の水準は、過去最低を記録した03年（4788円・1.5%）以降、景気回復とともに年を追って上昇していたが、今回は景気後退を反映し、02年以来7年ぶりの前年比ダウンとなった。

対象別にみた平均値は、労働側7886円・2.5%、経営側5382円・1.7%、学識経験者6660円・2.1%で、労働側が最も高くなっている。

●「望ましい賃上げ」と「実際の見通し」の比較【図1、3】

「望ましい賃上げ」と前項の「実際の見通し」を比較したところ、全回答者の平均額で1599円、率で0.5ポイント“実際”が“望ましい”を下回る結果となった。労使別にみると、労働側では“実際”が“望ましい”を2444円・0.8ポイント、経営側では482円・0.1ポイント下回っている。

【図表3】 望ましい賃上げ（額・率）

－（人），％－

区分	賃上げ額				区分	賃上げ率			
	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
	(444)	(172)	(154)	(118)		(444)	(172)	(154)	(118)
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	合計	100.0	100.0	100.0	100.0
引き下げ	0.2			0.8	引き下げ	0.2			0.8
0円（据え置き）	4.5	0.6	8.4	5.1	0%（据え置き）	4.5	0.6	8.4	5.1
3,000円未満	0.2		0.6		1.0%未満	0.2		0.6	
3,000円台	5.0	1.2	7.8	6.8	1.0～1.4%	5.6	2.3	7.8	7.6
4,000 "	3.2	2.3	3.9	3.4	1.5～1.9 "	25.2	13.4	38.3	25.4
5,000 "	19.1	10.5	29.2	18.6	2.0～2.4 "	29.7	30.2	27.3	32.2
6,000 "	31.5	29.1	31.8	34.7	2.5～2.9 "	7.9	14.0	1.9	6.8
7,000 "	5.0	8.1	1.3	5.1	3.0～3.4 "	17.3	27.9	6.5	16.1
8,000 "	2.9	4.1	1.3	3.4	3.5～3.9 "	1.4	2.9		0.8
9,000 "	13.1	20.3	5.2	12.7	4.0%以上	2.9	4.1		5.1
10,000 "	6.3	12.8	1.3	3.4	無回答	5.0	4.7	9.1	
11,000 "	0.9	1.7		0.8					
12,000円以上	3.2	4.7		5.1					
無回答	5.0	4.7	9.1						
平均（円）	6,712	7,886	5,382	6,660	平均（%）	2.1	2.5	1.7	2.1
最高（"）	20,475	15,750	10,000	20,475	最高（"）	6.5	5.0	3.2	6.5
最低（"）	△ 3,150			△ 3,150	最低（"）	△ 1.0			△ 1.0

[注] △はマイナスを表す。

Ⅲ 2009年における定昇・ベアの実施

- ・定昇の実施：「実施する予定（すべき）」が労使とも8割超
- ・ベアの実施：経営側の3分の2が「実施しない予定」と回答

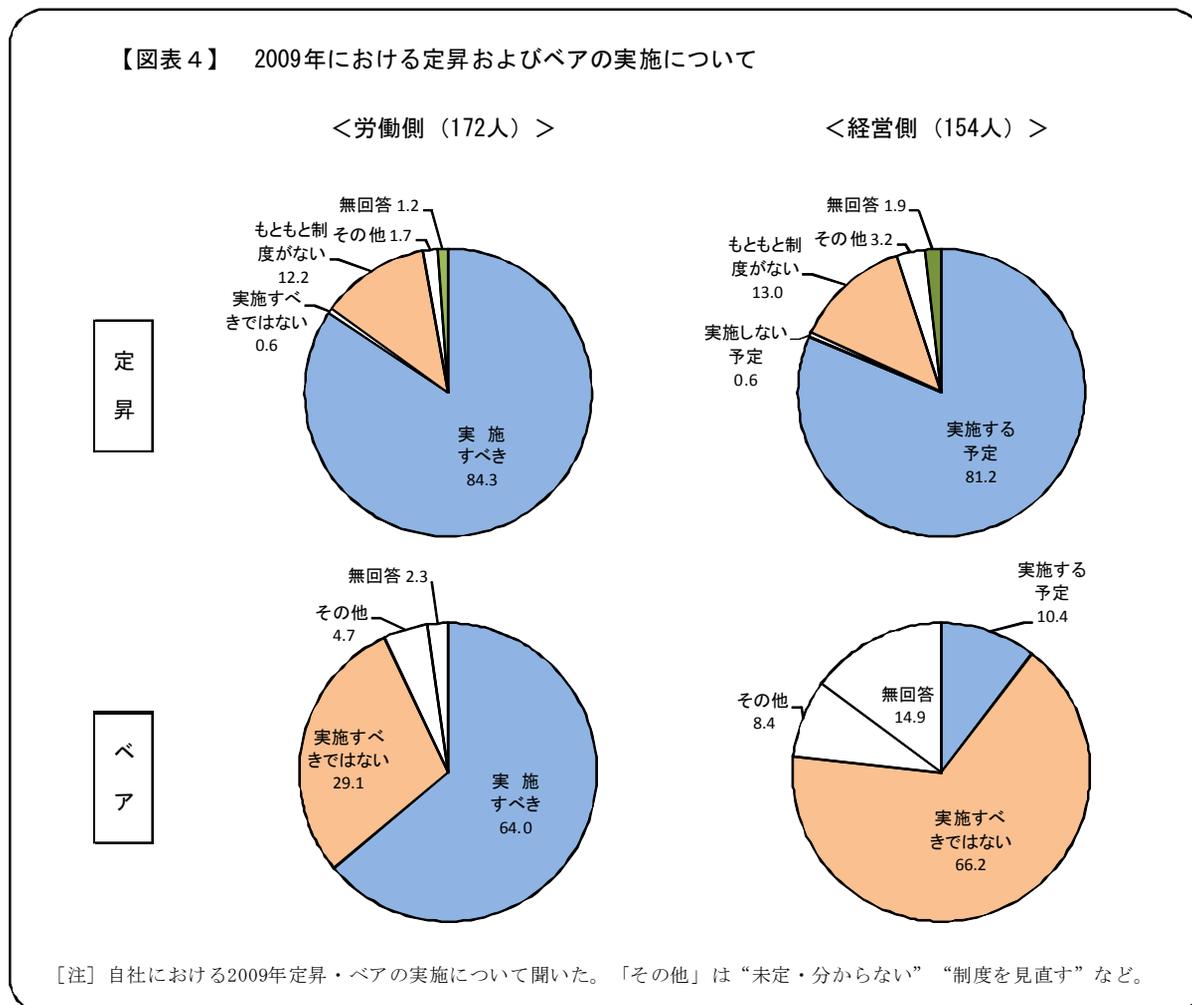
●定昇の実施 [図表4]

本調査では毎年、賃上げ額・率の見通しに加え、賃金制度上の定期昇給および業績等に応じたベースアップの実施意向について労働側・経営側の双方に尋ねている。なお、前項の「実際の賃上げ見通し」「望ましい賃上げ」では、“世間相場”動向について一般論として回答いただいたのに対し、本項は「自社の09年交渉における意向・予定」を尋ねている点で異なっているため留意いただきたい。

まず09年の定昇についてみると、[図表4]に示すように、労働側の「実施すべき」とする回答は84.3%、経営側も「実施予定」が81.2%といずれも8割超に上り、「実施しない予定（経営側）」は0.6%（1社）と少数にとどまっている。参考まで、「もともと（定昇）制度がない」と「無回答」の企業を省いて試算すると、経営側の「実施する予定」と答えた割合は95.4%に上り、経営環境の厳しさが増している中でも、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、多くが実施意向を固めている状況がうかがえる。

●ベアの実施 [図表4]

ベア実施に関しては、労使間で意識の大きな差異がみられる。労働側は「実施すべき」が64.0%に上っているのに対し、経営側の「実施する予定」は10.4%にとどまり、「実施しない予定」は66.2%と全体の3分の2を占めている。回答者は異なるものの、昨08年の集計結果と比較してみると、労働側は「実施すべき」の割合が08年71.2%→09年64.0%と7.2ポイント減少しており、労働側でも経営・雇用環境の現況から、ベア実施に対して厳しい見通しを抱いている様子が見て取れる。さらに経営側は、「実施しない予定」が08年37.9%→09年66.2%と大幅に増加しており、「競争力維持、雇用確保を図るためには定昇分が限度」とする見方が強まっているとみられる。



IV 09年交渉で課題・焦点となる人事施策

・ 関心が高い項目：「大いに興味がある」の上位3項目は、「時間外労働の削減」「人材の採用・確保」「メンタルヘルス対策」

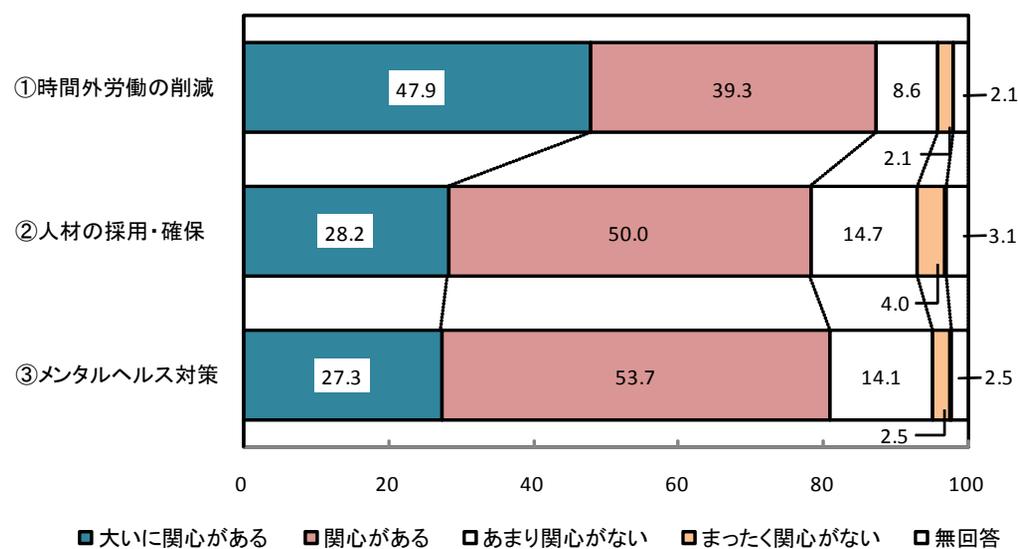
ここでは賃上げ以外で、09年に課題・焦点になると思われる人事施策12項目を挙げ、自社での交渉を想定して労使双方に関心度合いを聞いてみた。

労使計でみて「大いに興味がある」割合が最も高かったのは[図表5]、「①時間外労働の削減」47.9%で、これに「②人材の採用・確保」28.2%、「③メンタルヘルス対策」27.3%が続いている(丸番号は[図表5, 6]の項目番号)。取り上げた項目は一部異なるものの、08年に行った調査でも「①時間外労働の削減」は関心テーマの1位に挙がっており、労使双方の意識の高さに加えて、改善がなかなか進みづらい実態を映した結果といえよう。労使別の回答をみても(次ページ[図表6])、最も割合が高いのは「①時間外労働の削減」で、これに続く2位は、労働側が「④仕事と家庭(育児・介護)の両立支援」、経営側は「②人材の採用・確保」となっている。

次に、労使の回答から「大いに興味がある」と「関心がある」との合計を“関心あり”の割合とみなして傾向をみると、「①時間外労働の削減」と「③メンタルヘルス対策」は労使とも関心を持っている割合が8割超に上っている[図表6]。

一方、「④仕事と家庭(育児・介護)の両立支援」については、労働側の割合が81.4%と12項目中2位となっているのに対し、経営側は63.0%にとどまり、両者で20ポイント近いギャップがみられる。このほか、2010年4月の法改正が決定している「⑧時間外割増率の引き上げ」についても、経営側(42.9%)が労働側(60.5%)を18ポイント近く下回っており、意識の差異がうかがわれる。また、08年に注目を集めた「⑩『名ばかり管理職』問題への対応」については、労使とも「関心あり」と「関心なし」の割合がほぼ半々に分かれた形となっている。

【図表5】 賃上げ以外で09年交渉の課題・焦点になると思われる人事施策への関心度合い(労使計・上位3項目)



[注] 労働側・経営側に、自社における関心度合いを尋ねた。

【図表6】 賃上げ以外で2009年に課題・焦点になるとと思われる人事施策に対する関心度合い

－ (人), %－

区分	合計		労働側		経営側		合計		労働側		経営側	
合計	(326) 100.0		(172) 100.0		(154) 100.0		(326) 100.0		(172) 100.0		(154) 100.0	
	①時間外労働の削減						⑦雇用調整の検討・実施					
大いに関心がある	① 47.9	① 87.1	① 50.0	① 84.9	① 45.5	① 89.6	12.9	53.7	15.1	55.2	10.4	51.9
関心がある	39.3		34.9		44.2		40.8		40.1		41.6	
あまり関心がない	8.6	10.7	10.5	13.4	6.5	7.8	32.2	41.4	30.8	40.7	33.8	42.2
全く関心がない	2.1		2.9		1.3		9.2		9.9		8.4	
無回答	2.1	2.1	1.7	1.7	2.6	2.6	4.9	4.9	4.1	4.1	5.8	5.8
	②人材の採用・確保						⑧時間外割増率の引き上げ					
大いに関心がある	② 28.2	③ 78.2	③ 32.6	③ 80.8	② 23.4	③ 75.3	16.6	52.1	20.9	60.5	11.7	42.9
関心がある	50.0		48.3		51.9		35.6		39.5		31.2	
あまり関心がない	14.7	18.7	11.6	16.3	18.2	21.4	29.4	45.4	30.8	38.4	27.9	53.2
全く関心がない	4.0		4.7		3.2		16.0		7.6		25.3	
無回答	3.1	3.1	2.9	2.9	3.2	3.2	2.5	2.5	1.2	1.2	3.9	3.9
	③メンタルヘルス対策						⑨派遣・請負労働の適正化					
大いに関心がある	③ 27.3	② 81.0	32.0	③ 80.8	③ 22.1	② 81.2	11.3	50.9	11.0	54.1	11.7	47.4
関心がある	53.7		48.8		59.1		39.6		43.0		35.7	
あまり関心がない	14.1	16.6	13.4	16.9	14.9	16.2	33.7	46.0	31.4	43.6	36.4	48.7
全く関心がない	2.5		3.5		1.3		12.3		12.2		12.3	
無回答	2.5	2.5	2.3	2.3	2.6	2.6	3.1	3.1	2.3	2.3	3.9	3.9
	④仕事と家庭（育児・介護）の両立支援						⑩「名ばかり管理職」問題への対応					
大いに関心がある	24.2	72.7	② 33.1	② 81.4	14.3	63.0	12.9	47.9	15.1	48.8	10.4	46.8
関心がある	48.5		48.3		48.7		35.0		33.7		36.4	
あまり関心がない	21.8	23.9	14.0	16.9	30.5	31.8	37.1	48.2	33.7	47.7	40.9	48.7
全く関心がない	2.1		2.9		1.3		11.0		14.0		7.8	
無回答	3.4	3.4	1.7	1.7	5.2	5.2	4.0	4.0	3.5	3.5	4.5	4.5
	⑤会社業績に連動した賞与原資決定方式の導入・見直し						⑪退職一時金・年金制度の見直し					
大いに関心がある	14.1	58.9	15.7	52.3	12.3	66.2	19.6	42.3	22.7	45.9	16.2	38.3
関心がある	44.8		36.6		53.9		22.7		23.3		22.1	
あまり関心がない	28.2	38.0	31.4	45.3	24.7	29.9	37.7	54.6	39.0	52.3	36.4	57.1
全く関心がない	9.8		14.0		5.2		16.9		13.4		20.8	
無回答	3.1	3.1	2.3	2.3	3.9	3.9	3.1	3.1	1.7	1.7	4.5	4.5
	⑥諸手当の改廃						⑫パートタイマーの処遇改善					
大いに関心がある	16.9	57.4	20.9	56.4	12.3	58.4	5.5	33.4	9.3	37.2	1.3	29.2
関心がある	40.5		35.5		46.1		27.9		27.9		27.9	
あまり関心がない	29.1	38.7	30.2	41.3	27.9	35.7	45.7	62.3	44.8	59.9	46.8	64.9
全く関心がない	9.5		11.0		7.8		16.6		15.1		18.2	
無回答	4.0	4.0	2.3	2.3	5.8	5.8	4.3	4.3	2.9	2.9	5.8	5.8

[注] 1. 労働側・経営側に、自社における関心度合いを聞いた（以下同じ）。
 2. ①～⑫について、合計・労働側・経営側の「大いに関心がある」および「大いに関心がある＋関心がある」の割合が高い上位三つに①～③の順位を付して示した。

■ 調査要領

- 調査時期：2008年12月1日～2009年1月13日
- 調査対象：被調査者4621人（内訳は下記のとおり）
 - ◇労働側 東証第1部および第2部上場企業の労組委員長等1865人（労組がない企業は除く）
 - ◇経営側 東証第1部および第2部上場企業の労務担当役員および人事・労務担当部長2082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674人
- 回答者および集計対象：1月13日までに回答のあった合計444人。対象別内訳は、労働側172人，経営側154人，学識経験者118人
- 集計要領・方法：賃上げ額・率については、具体的な数値の記入があったものをそのまま集計した。なお、「賃上げ額」「賃上げ率」はそれぞれ別個に調査したもので、両者の間には必ずしも関連性はない。また、賃上げ額・率は東証第1部上場クラスの一般的な水準を目安にしたもので、定期昇給込みのものである。

【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（94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		労働側				経営側				学識経験者		賃上げ結果		賃上げ 結果 (率)に 最も近 い実際 の賃上 げ見通 しは	年 度
		実質 掲載 成長率 (GDP) %	消費者 物価上 昇率・ 全 国 %	経常利 益前期 比(財 務省) %	一般有 効求人 倍率 倍	望ま しい 円(%)	実際 円(%)	連合の要求基準	要求率 当所 東証 第一部 %	賃上げ見通し		日本経団連(旧経団連)の 賃上げに関する提言の ポイント	賃上げ見通し		賃上げ見通し		賃上げ交渉の特徴	厚生労働省・ 主要企業			
										望ま しい 円(%)	実際 円(%)		望ま しい 円(%)	実際 円(%)	望ま しい 円(%)	実際 円(%)		加重 平均 円(%)	分散 計数 %		
94	長期不況、雇用不安	2.3	0.4	6.4	0.64	9,847 (3.5)	8,409 (2.9)	5~6%	5.42	12,107 (4.3)	9,297 (3.3)	名目賃金の引き上げより雇用の維持を優先、物価の引き下げを	7,879 (2.8)	7,966 (2.8)	9,475 (3.2)	7,877 (2.7)	「賃金か雇用か」で難航、春闘史上最低水準の賃上げ	9,118 (3.13)	0.12	労働側	94
95	景気回復基調、物価安定、雇用問題	2.5	△ 0.1	20.2	0.64	9,825 (3.3)	9,147 (3.1)	1万4000円中心	4.89	12,080 (4.1)	9,510 (3.2)	雇用維持が最優先、賃金・物価はドル・ベースの評価必要	7,966 (2.7)	8,961 (3.0)	9,405 (3.1)	8,908 (3.0)	震災・円高の突発的要因が重なり、過去最低の伸び	8,376 (2.83)	0.10	経営側 学識者	95
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	4.52	10,824 (3.6)	8,454 (2.8)	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)	8,802 (2.9)	8,029 (2.7)	依然として先行き不透明な経済動向、失業率過去最高	8,712 (2.86)	0.10	労働側	96
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	4.47	11,434 (3.6)	9,204 (2.9)	自社の支払い能力に即した賃金決定	7,855 (2.5)	8,910 (2.9)	9,441 (3.0)	8,532 (2.7)	景気不透明状況続く、横並びから個別交渉へ	8,927 (2.90)	0.11	労働側 経営側	97
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	4.43	11,744 (3.8)	9,070 (2.9)	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)	9,682 (3.1)	8,104 (2.6)	鉄鋼複数年協定移行、史上最低の賃上げ率	8,323 (2.66)	0.12	経営側	98
99	金融破たんやデフレ不況、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32万3300円以上、ベア1%以上	3.09	9,305 (2.9)	7,114 (2.2)	雇用の確保最優先、ワークシェアリング等で総人件費引き下げを	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 経営側	99
00	デフレの経済と業界再編、雇用不安	2.6	△ 0.5	33.2	0.62	7,648 (2.4)	6,484 (2.0)	35歳標準33万円以上、ベア1%以上	2.85	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を抑制	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	00
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)	純ベア1%以上	2.76	8,810 (2.7)	6,716 (2.1)	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)	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	01
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+α	2.09	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、ベアゼロが大半	5,265 (1.66)	0.15	〃	02
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	2.02	6,052 (1.9)	5,020 (1.6)	ベアは論外、定昇の凍結、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、定昇実施が一つの焦点に	5,233 (1.63)	0.16	労働側	03
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	1.96	5,980 (1.9)	5,154 (1.6)	一律的なベアは論外。定昇の廃止・縮小、ベースダウンも	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、「収益は一時金で」傾向定着	5,348 (1.67)	0.18	3者共通	04
05	緩やかな回復続く、デフレ脱却へ向け進展	2.4	△ 0.1	15.6	0.98	6,209 (1.9)	5,476 (1.7)	最低限賃金カーブ維持	集計せず	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	〃	05
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、プラス月例賃金の改善	〃	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)	「賃金制度改善分」の上積みも散見、前年上回る水準に	5,661 (1.79)	0.18	労働側 経営側	06
07	物価の安定の下で、自律的・持続的に成長	1.9	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」	〃	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のベアはあり得ない	5,990 (1.9)	5,974 (1.9)	8,710 (2.7)	6,420 (2.0)	業績による水準差が拡大、育児支援への配分もみられる	5,890 (1.87)	0.14	労働側 経営側	07
08	物価の安定の下で、自律的・持続的に成長	△ 0.8 見込み	1.3 見込み			7,787 (2.4)	6,365 (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	〃	7,844 (2.4)	6,275 (2.0)	横並びで賃上げを行う市場横断的ベアはもはやありえない	6,676 (2.1)	6,286 (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	労働側 経営側	08
09	世界的な景気後退で雇用環境が急速に悪化	0.0 見通し	△ 0.4 見通し			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アに取り組む	〃	7,886 (2.5)	5,442 (1.7)	横断的ベアはあり得ず、企業内の一律的ベアも想定しにくい	5,382 (1.7)	4,900 (1.6)	6,660 (2.1)	4,899 (1.6)					08