

2012年賃上げの見通しー労使および専門家505人アンケート

～定昇込みで労使とも約1.7%と予測。

経営側の7割超がベアを「実施しない予定」～

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2012年の調査結果がまとまった。

これによると、2012年の賃上げ見通しは、全回答者505人の平均で「5154円・1.66%」(定期昇給分を含む)となった。厚生労働省の昨11年主要企業賃上げ実績(5555円・1.83%)を下回る水準である。労使別に見た平均値は、労働側5321円・1.71%、経営側5233円・1.69%であり、賃上げ率の予測は労使とも約1.7%でほぼ一致した。

また、自社における2012年定期昇給については、経営側の87%が「実施予定」としている一方、ベースアップについては72%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34%にとどまり、労使ともベアの実施は厳しいという見通しを抱いている。

調査要領

1. 調査時期：2011年12月9日～2012年1月13日
2. 調査対象：被調査者5791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1924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2006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1861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505人。対象別内訳は、労働側194人、経営側148人、労働経済分野の専門家163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：03-3586-2100

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労働関係実務図書の編集
 - ③人事・労務管理に関する調査
 - ④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：<http://www.rosei.or.jp/>

『労政時報』のご案内はこちら

労政時報

1930年創刊 人事・労務の専門情報誌

※本調査の詳細は、当研究所編集の『労政時報』第3815号(12.2.10)で紹介します。

1 実際の賃上げ見通し

- ・全回答者の平均：5154円・1.66%
- ・労使の見通し：労働側5321円・1.71%、経営側5233円・1.69%。賃上げ率の見通しは約1.7%でほぼ一致

●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、2012年の賃上げ見通しは全回答者の平均で5154円・1.66%となった。厚生労働省調査における主要企業の昨11年賃上げ実績は5555円・1.83%であったが、これを401円・0.17ポイント下回る予測である。

各種調査によると、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、平均値で見ると「定昇をも下回る賃上げ」という予測結果である。

労使別では、労働側5321円・1.71%、経営側5233円・1.69%となった。賃上げ率については労使とも約1.7%で、ほぼ一致している。

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、制度を維持する上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。労使について分布を見ると、「1.8～1.9%」の“定昇”ラインが半数程度を占めており、それをやや下回る「1.6～1.7%」がこれに続いている。震災からの復興、円高や欧州債務危機といった厳しい経済・経営環境下であるものの、“定昇”はほぼ確保される、という見方が主流といえよう。

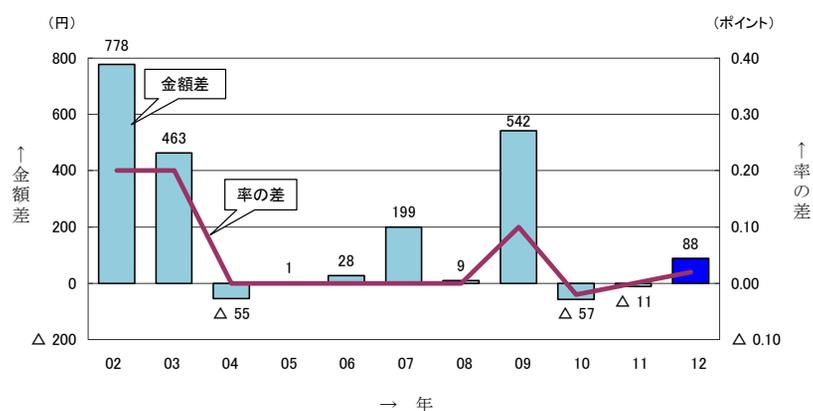
【図表1】 実際の賃上げの見通し (額・率)

- (人)、%-

区分	額				区分	率			
	合計	労働側	経営側	専門家		合計	労働側	経営側	専門家
合計	(505) 100.0	(194) 100.0	(148) 100.0	(163) 100.0	合計	(505) 100.0	(194) 100.0	(148) 100.0	(163) 100.0
1,000円台	0.8		0.7	1.8	1.0%未満	1.6		2.0	3.1
2,000 "	0.8		1.4	1.2	1.0～1.1 %	9.3	5.2	4.1	19.0
3,000 "	10.1	5.2	5.4	20.2	1.2～1.3 "	2.0	2.6	2.0	1.2
4,000 "	7.9	10.8	10.1	2.5	1.4～1.5 "	6.7	8.8	8.1	3.1
5,000 "	58.6	59.3	66.2	50.9	1.6～1.7 "	13.5	12.9	15.5	12.3
6,000 "	10.7	11.3	8.8	11.7	1.8～1.9 "	48.1	49.5	54.1	41.1
7,000 "	0.8	1.5	0.6	0.6	2.0～2.1 "	7.9	8.2	6.8	8.6
無回答	10.3	11.9	7.4	11.0	2.2～2.3 "	0.6	1.0		0.6
					無回答	10.3	11.9	7.4	11.0
平均(円)	5,154	5,321	5,233	4,883	平均(%)	1.66	1.71	1.69	1.57
最高(〃)	7,416	7,200	6,500	7,416	最高(〃)	2.3	2.3	2.1	2.3
最低(〃)	1,500	3,000	1,540	1,500	最低(〃)	0.5	1.0	0.5	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2012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。

- ①厚生労働省調査による主要企業の昨11年賃上げ実績は5555円・1.83%
- ②上記から推測される大企業の賃上げ前基礎ベースは30万9000円程度
- ③定期昇給のみの場合は1.8%(5560円)程度

2 自社における 2012 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8割台と大半を占める
- ・ベアの実施：経営側の7割超が「実施しない予定」と回答

●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多い点に留意いただきたい）。

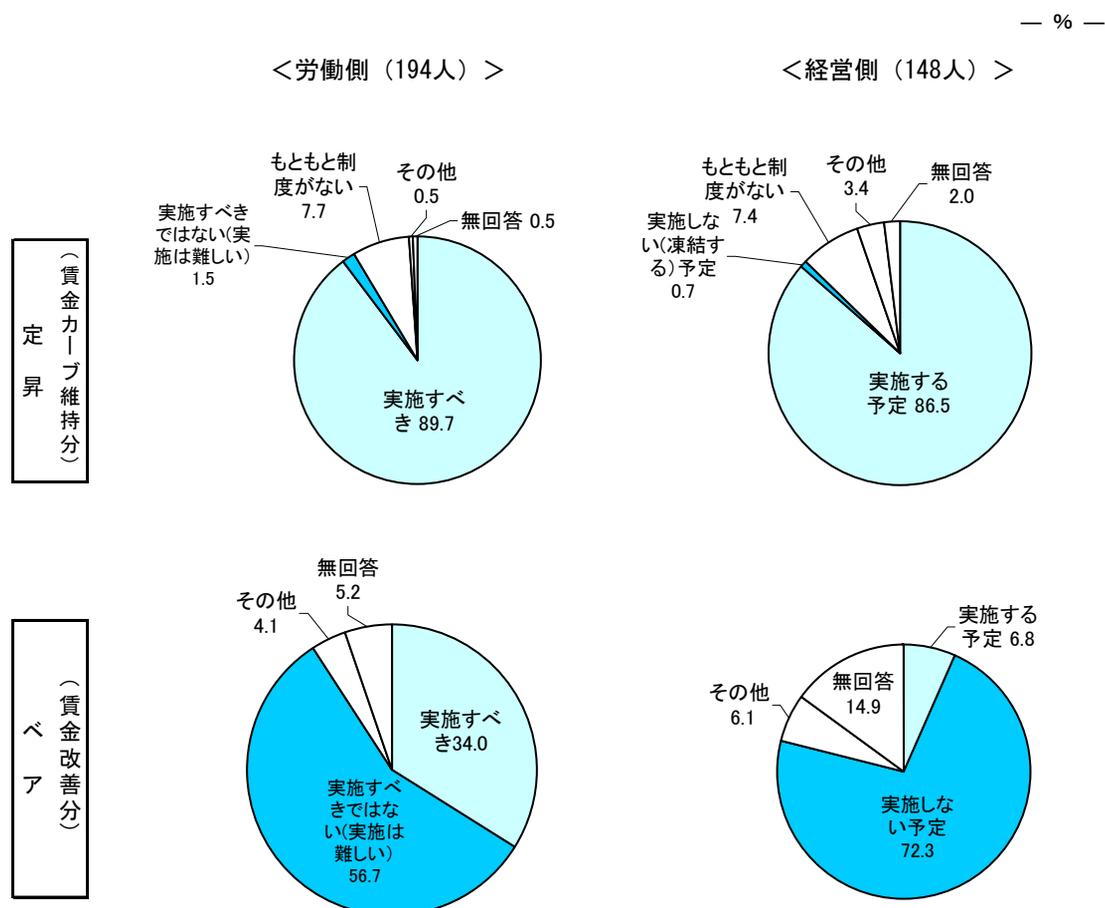
2012年の定昇については、労働側で89.7%、経営側で86.5%とほとんどが「実施すべき」「実施する予定」と回答。経営側の「実施しない（凍結する）予定」は0.7%（1人）にとどまった。実質的な賃金制度維持分に当たる定期昇給については、ほとんどが実施する意向を示している。

●ベアの実施 [図表3～4]

ベアに関しては、経営側では「実施しない予定」が72.3%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56.7%と過半数に上っている。経済・経営環境の現況から、労使ともベアの実施は厳しいという見通しを抱いている。

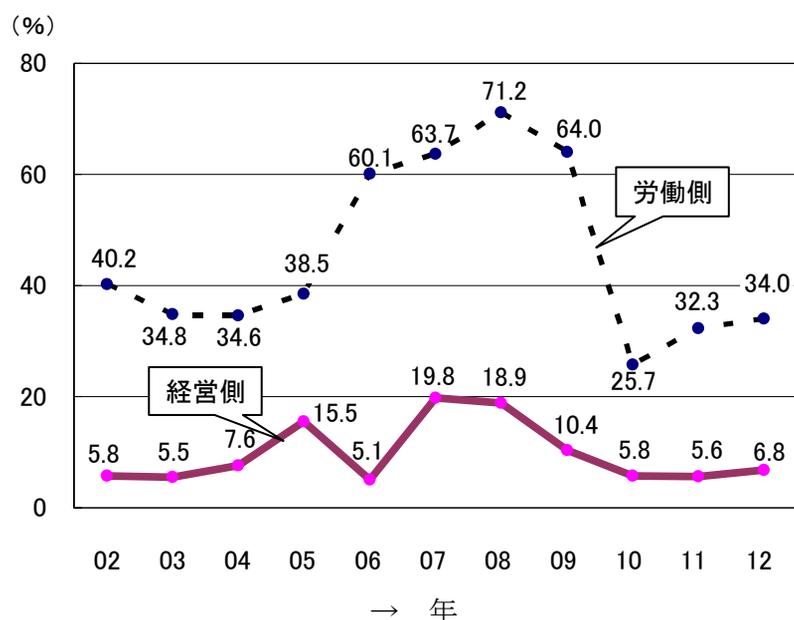
各年においてベアを「実施すべき」または「実施する予定」と回答した割合の推移を【図表4】に示している。労働側、経営側ともに、昨11年に比べてやや増えているが、それでも経営側の「実施する予定」は1割に満たない状況である。

【図表3】 2012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2012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” “制度を見直す”など。

【図表4】 ベア実施意向の推移



[注] 各年において、ベアを「実施すべき」(労働側)または「実施する予定」(経営側)と回答した割合を示した。

3 自社における2012年夏季賞与水準の見通し

※自社における2012年夏季賞与水準の見通しを尋ねた。

・夏季賞与の見通し：前年夏季に比べ、「同程度」が半数以上

●夏季賞与の見通し [図表5]

労働側・経営側とも、前年(11年)夏季と比べて「同程度」が半数以上を占める結果となった。経営側では、「増加する」が12.2%、「減少する」が26.4%である。

経営側においては、企業業績による成果は固定費のアップにつながる賃金ではなく、変動費である賞与に反映すべき、と考える向きも多い。東日本大震災やタイの洪水といった災害の影響、急速に進行する円高や欧州債務危機への不安などから景気の回復は極めて緩やかなものとなっており、賞与は昨年と比べて「同程度」とするところが半数以上を占めたものといえよう。

【図表5】 2012年夏季賞与水準の見通し

— (人)、%—

区 分	労 働 側			経 営 側		
	合計	産業別		合計	産業別	
		製造業	非製造業		製造業	非製造業
合 計	(194)	(127)	(67)	(148)	(96)	(52)
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
11年夏季に比べて増加する	21.6	22.8	19.4	12.2	11.5	13.5
11年夏季と同程度	53.1	51.2	56.7	56.1	50.0	67.3
11年夏季に比べて減少する	22.2	23.6	19.4	26.4	32.3	15.4
無 回 答	3.1	2.4	4.5	5.4	6.3	3.8

[注] 自社における2012年夏季賞与水準の見通しを尋ねた。

【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（97年度以降）

年	経済・経営	賃上げ関連の主要指標				労使・専門家全体の賃上げ見通し		労働側	経営側		労働経済分野の専門家		賃上げ結果		賃上げ結果（率）に近い賃上げ見通しは				
		実質経済成長率（GDP）	消費者物価指数（全）	常利前期比	有効求人倍率	望ましい	実際		望ましい	実際	望ましい	実際	望ましい	実際		厚生労働省・主要企業	分散係数		
97	株低迷、円安	0.1	2.0	0.1	0.69	9,722 (3.1)	8,935 (2.9)	1万3000円中心	4.32	11,434 (3.6)	9,204 (2.9)	7,855 (2.5)	8,910 (2.9)	9,441 (3.0)	8,682 (2.7)	8,104 (2.6)	8,927 (2.9)	0.11	労働側
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	4.36	11,744 (3.8)	9,070 (2.9)	7,752 (2.5)	8,382 (2.7)	9,682 (3.1)	8,104 (2.6)	8,323 (2.6)	8,927 (2.9)	0.12	経営側
99	金融破綻とデフレ不況、最悪の雇用情勢	0.5	△0.5	27.2	0.49	7,708 (2.4)	6,648 (2.1)	35歳層労32万3300円以上、ベア71%以上	3.00	9,305 (2.9)	7,114 (2.2)	6,645 (2.1)	6,883 (2.2)	7,054 (2.2)	5,845 (1.8)	7,005 (2.2)	8,323 (2.2)	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歳層労33万円以上、ベア1%以上	2.73	8,778 (2.7)	6,648 (2.1)	6,159 (1.9)	6,422 (2.0)	7,833 (2.4)	6,355 (2.0)	6,499 (2.0)	8,323 (2.0)	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	△0.4	△1.0	△21.2	0.56	7,612 (2.4)	6,487 (2.0)	純ベア71%以上	2.64	8,810 (2.7)	6,716 (2.1)	6,325 (2.0)	6,468 (2.0)	7,655 (2.4)	6,260 (1.9)	6,338 (2.0)	8,323 (2.0)	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+α	2.00	6,999 (2.2)	5,554 (1.8)	3,854 (1.2)	5,076 (1.6)	5,412 (1.7)	4,789 (1.5)	5,265 (1.6)	5,265 (1.6)	0.15	〃
03	デフレ圧力等受け、景気はまた調整局面に	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)	3,735 (1.2)	4,557 (1.4)	4,380 (1.4)	4,308 (1.3)	5,233 (1.6)	5,233 (1.6)	0.16	労働側
04	民需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)	4,666 (1.5)	5,209 (1.6)	5,925 (1.8)	5,042 (1.6)	5,348 (1.6)	5,348 (1.6)	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)	5,048 (1.6)	5,459 (1.7)	6,829 (2.1)	5,500 (1.7)	5,422 (1.7)	5,422 (1.7)	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、プラス月別賃金の改善	2.30	7,290 (2.3)	5,970 (1.9)	5,679 (1.8)	5,942 (1.9)	7,764 (2.5)	6,245 (2.0)	5,661 (1.7)	5,661 (1.7)	0.18	労働側
07	物価の安定の下で、自立的・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」	2.33	7,702 (2.4)	6,173 (1.9)	5,990 (1.9)	5,974 (1.9)	8,710 (2.7)	6,420 (2.0)	5,890 (1.8)	5,890 (1.8)	0.14	労働側
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な賃金改善に取り組み	2.47	7,844 (2.4)	6,275 (2.0)	6,676 (2.1)	6,266 (2.0)	8,560 (2.7)	6,547 (2.0)	6,149 (1.9)	6,149 (1.9)	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	△2.1	△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アに取り組み	2.83	7,886 (2.5)	5,442 (1.7)	5,382 (1.7)	4,900 (1.6)	6,660 (2.1)	4,899 (1.6)	5,630 (1.8)	5,630 (1.8)	0.16	労働側
10	高失業率、デフレ圧力等、厳しい環境続く	3.1	△0.4	36.1	0.56	6,080 (1.9)	5,125 (1.6)	賃金カーブ維持分を必ず確保	2.00	6,164 (1.9)	5,177 (1.6)	5,577 (1.7)	5,234 (1.6)	6,528 (2.1)	4,869 (1.5)	5,516 (1.8)	5,516 (1.8)	0.17	経営側
11	先行き不透明感強く、依然厳しい雇用状況	△0.1	△0.2	見込み	見込み	6,363 (2.0)	5,316 (1.7)	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 (2.1)	5,345 (1.7)	5,883 (1.9)	5,366 (1.7)	6,561 (2.1)	5,215 (1.6)	5,555 (1.8)	5,555 (1.8)	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	2.2	0.1	見通し	見通し	6,395 (2.0)	5,154 (1.6)	賃金制度の確立・整備とカーブ維持分の明示・確保	2.10	6,564 (2.1)	5,321 (1.7)	5,925 (1.9)	5,233 (1.6)	6,606 (2.1)	4,883 (1.5)	4,883 (1.5)	4,883 (1.5)	〃	経営側

【注】 「△」はマイナスを示す。