各　　位

2018 年 1 月 31 日
一般財団法人 労務行政研究所

2018 年賃上げの見通し―労使および専門家 470 人アンケート

～定昇込みで 6762 円・2.13%と予測。
経営側の 33.6%がベアを「実施する予定」～

民間調査機関の労務行政研究所(理事長:猪股 宏)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、「賃上げ等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、2018 年の調査結果がまとまった。

これによると、18 年の賃上げ見通しは、全回答者 470 人の平均で「6762 円・2.13%」(定期昇給分を含む)となった。賃上げ率は 14 年以降、5 年連続で 2%台に乗るとの予測となっている。労使別に見た平均値は、労働側 6594 円・2.08%、経営側 6475 円・2.04%で、両者の見通しは近接している。

また、自社における 18 年の定期昇給(定昇)については、労使とも「実施すべき」「実施する予定」が 9 割前後と大半である。一方、ベースアップ(ベア)については、経営側では「実施する予定」33.6%、「実施しない予定」40.7%となり、3 分の 1 がベア実施の意向を示している。労働側では、ベアを「実施すべき」が 76.0%と 4 分の 3 以上を占めた。

調査要領

1. **調査時期**：2017 年 12 月 4 日～2018 年 1 月 15 日
2. **調査対象**：被調査者 6440 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 2098 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 2458 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 1884 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 470 人。対象別内訳は、労働側 221 人、経営側 113 人、労働経済分野の専門家 136 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：五林(ごばやし)・三宅(みやけ)　　TEL：03－3491－1242

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 3945 号**（18.2.9）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**：猪股　宏
◆**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**：〒141-0031　東京都品川区西五反田 3-6-21　住友不動産西五反田ビル 3 階
◆URL：https://www.rosei.or.jp/

1　実際の賃上げ見通し

・全回答者の平均：6762 円・2.13%で、賃上げ率は 2%台に乗るとの予測
・労使別の見通し：労働側 6594 円・2.08%、経営側 6475 円・2.04%

●額・率の見通し［図表 1～2］

18 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 6762 円・2.13%となった。厚生労働省調査における主要企業の昨 17 年賃上げ実績は 6570 円・2.11%で、これを上回り、賃上げ率は 5 年連続で 2%台に乗るとの予測である。

労使別では、労働側 6594 円・2.08%、経営側 6475 円・2.04%となった。労使の見通しの差は 119 円・0.04 ポイント **[図表 2]**。本調査における「実際の賃上げ見通し」は、企業業績の回復や政府の賃上げ要請等に後押しされ、社会的にも賃上げムードが高まる中、14・15 年と労使の見通しに開きが生じていたが、16 年以降は縮小に転じている。

賃上げ率の分布は **[図表 1]**、労使とも「2.0～2.1%」が最も多い（労働側 29.9%、経営側 37.2%）。なお、“3%”と回答したのは、労働側 5.9%、経営側 2.7%にとどまった。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、今回の調査では前提として定昇率を「1.8%程度」と提示している。定期昇給制度がない企業もあるため一様には言えないが、調査結果から、定昇に幾らかのベアが上積みされるとの見方が多いといえる。

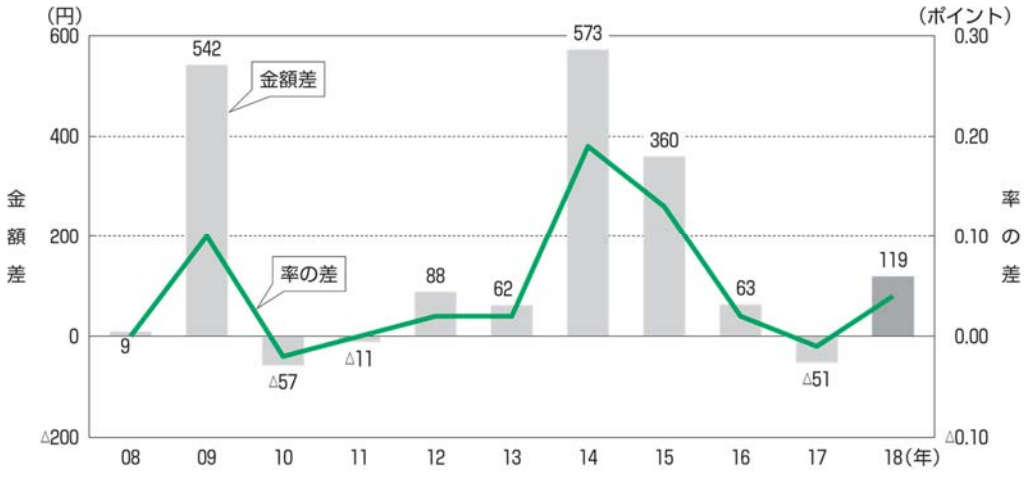
【図表 1】実際の賃上げ見通し（額・率）

－(人)、%－

区分	額 合計	額 労働側	額 経営側	額 専門家	区分	率 合計	率 労働側	率 経営側	率 専門家
合計	(470) 100.0	(221) 100.0	(113) 100.0	(136) 100.0	合計	(470) 100.0	(221) 100.0	(113) 100.0	(136) 100.0
2,000 円台	0.4	0.9			1.0 % 未満	0.4	0.9		
3,000 〃	4.3	2.3	4.4	7.4	1.0 ～ 1.1 %	4.0	1.8	4.4	7.4
4,000 〃	4.0	6.3	4.4		1.2 ～ 1.3 〃	1.3	2.3	0.9	
5,000 〃	9.4	13.1	8.0	4.4	1.4 ～ 1.5 〃	3.8	5.4	5.3	
6,000 〃	38.3	38.0	49.6	29.4	1.6 ～ 1.7 〃	3.6	5.4	1.8	2.2
7,000 〃	23.2	18.6	17.7	35.3	1.8 ～ 1.9 〃	9.1	11.3	10.6	4.4
8,000 〃	6.0	5.9	3.5	8.1	2.0 ～ 2.1 〃	29.4	29.9	37.2	22.1
9,000 〃	6.6	6.3	3.5	9.6	2.2 ～ 2.3 〃	13.2	12.2	14.2	14.0
10,000 〃	0.4			1.5	2.4 ～ 2.5 〃	17.7	12.7	11.5	30.9
11,000 〃	0.4			1.5	2.6 ～ 2.7 〃	1.7	1.8	0.9	2.2
12,000 円以上	0.4	0.5		0.7	2.8 ～ 2.9 〃	2.1	1.4	1.8	3.7
無回答	6.6	8.1	8.8	2.2	3.0 ～ 3.1 〃	5.7	6.3	2.7	7.4
					〈参考：3.0%〉	〈 5.5〉	〈 5.9〉	〈 2.7〉	〈 7.4〉
					3.2 ～ 3.3 〃	0.4			1.5
					3.4 ～ 3.5 〃	0.4			1.5
					3.6 % 以上	0.4	0.5		0.7
					無回答	6.6	8.1	8.8	2.2
平均（円）	6,762	6,594	6,475	7,239	平均（%）	2.13	2.08	2.04	2.28
最高（〃）	12,680	12,680	9,510	12,680	最高（〃）	4.0	4.0	3.0	4.0
最低（〃）	2,000	2,000	3,000	3,170	最低（〃）	0.6	0.6	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］1.　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。
2.　「△」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 18 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 17 年賃上げ実績は 6570 円・2.11%
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 7000 円程度
③定期昇給のみの場合は 1.8%（5700 円）程度

2　自社における 2018 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<u>自社における、来る交渉に向けた考え</u>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 割前後と大半を占める
・ベアの実施：経営側の「実施する予定」33.6%に対し、労働側の「実施すべき」は 76.0%

●定昇の実施［図表 3］

本調査では、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（賃金カーブ維持分を含む。以下、定昇）および業績等に応じたベースアップ（賃金改善分を含む。以下、ベア）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）。

18 年の定昇については、労働側で 91.9%が「実施すべき」、経営側で 88.5%が「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 0.9%（1 人）にとどまった。実質的な賃金制度維持分に当たる定昇については、労使とも大半が実施の意向を示している。

●ベアの実施［図表 3～5］

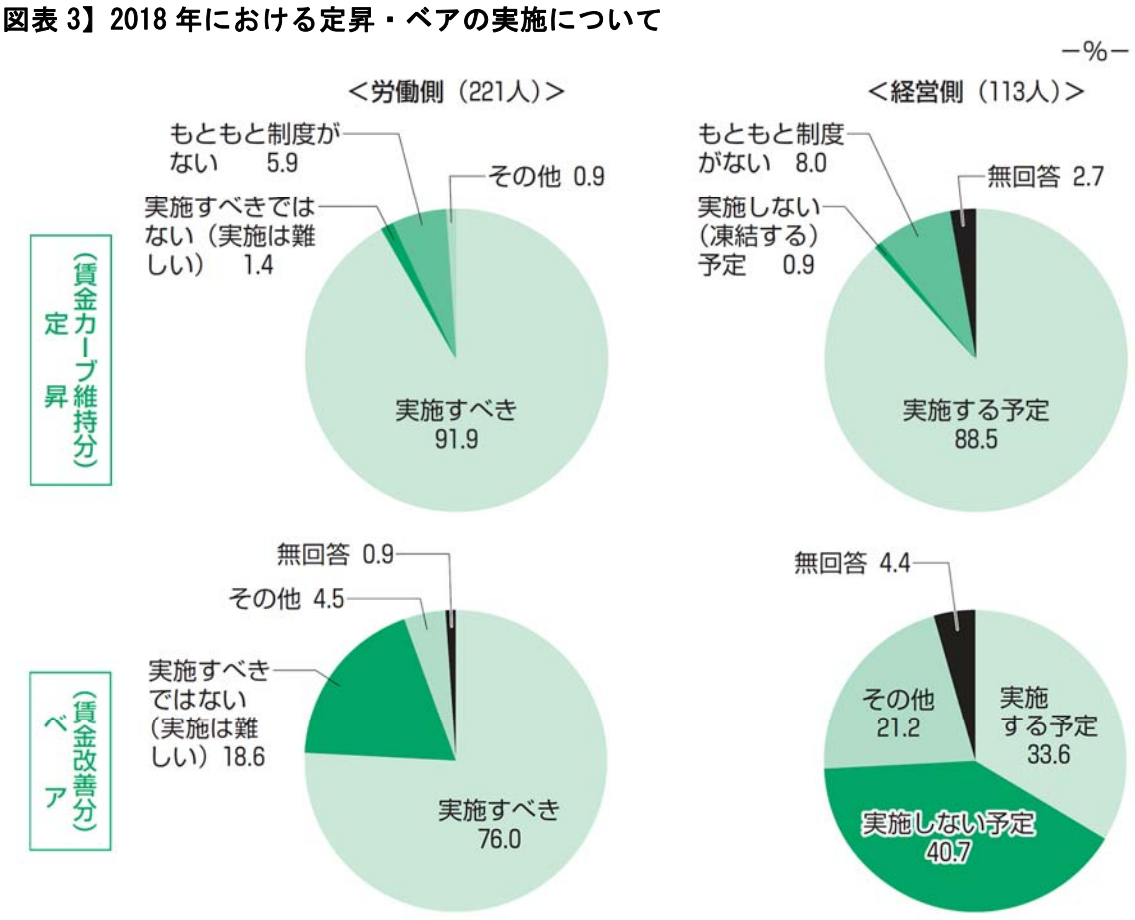
ベアに関しては、経営側では「実施する予定」33.6%、「実施しない予定」40.7%となった。一方、労働側では「実施すべき」が 76.0%と 4 分の 3 以上を占めた。ベアに対する労使の見解には、大きな違いがある。

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。2010 年以降、低迷する経済・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、労働側は 14 年に一転、実施派が主流となった。例年、ベア実施には慎重な姿勢を示してきた経営側も、14 年 16.1%、15 年 35.7%と「実施する予定」の割合は増加。16 年は 30.1%で 15 年に比べるとやや減少し、17 年は 23.7%とさらに低下したが、18 年は 33.6%と 15 年に次ぐ高い割合となった。

経営側に、自社における 17 年のベアの実績を尋ねたところ、「実施した」46.9%、「実施しなかった」52.2%であった **［図表 5］**。集計対象（回答者）が異なるため厳密な比較ではないが、昨 17 年は、経営側のベア“実施予定”23.7%に対し **［図表 4］**、実際にはこのほぼ倍の企業がベアを実施したことになる。

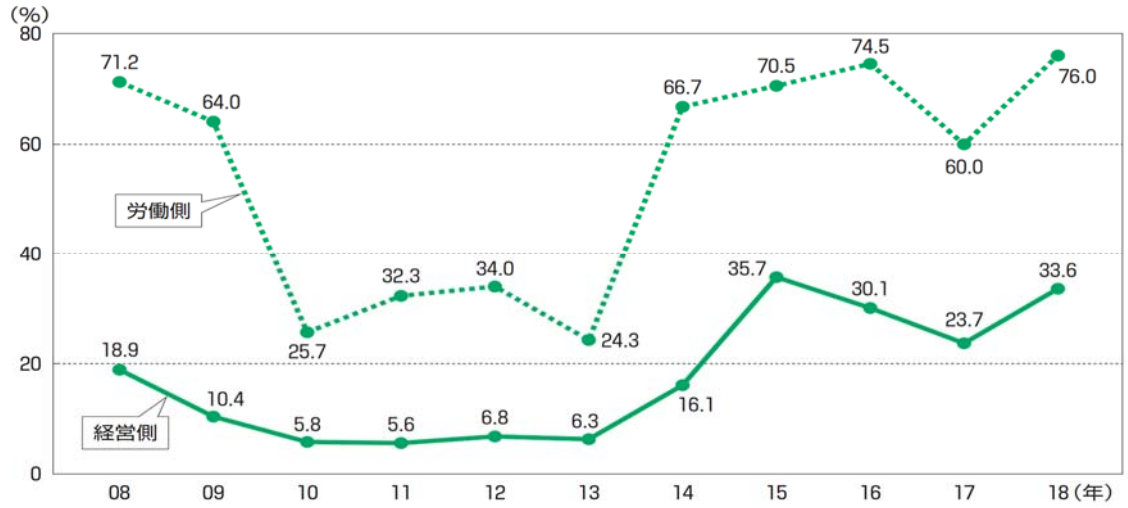
今回の集計対象における 17 年実績と 18 年予定を併せて見ると **［図表 5］**、両年とも“実施”が 25.7%で、両年とも“実施しない”が 36.3%と最も多くなっている。“17 年は実施したが、18 年は実施しない予定”は 4.4%である。

【図表 3】2018 年における定昇・ベアの実施について



［注］1.　<u>自社における</u>2018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。
2.　定昇について、経営側で「その他」とする回答はなかった。

【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）、「実施する予定」（経営側）と回答した割合を示した。

【図表 5】自社におけるベアの 2017 年実績と 2018 年の予定（経営側）　　－(人)、%－

区分		18年の予定 合計	実施する予定	実施しない予定	その他	無回答
17年の実績	合計	(113) 100.0	33.6	40.7	21.2	4.4
	実施した	46.9	25.7	4.4	13.3	3.5
	実施しなかった	52.2	8.0	36.3	8.0	
	無回答	0.9				0.9

3　人事関連テーマへの対応予定（対応状況）／見通し

※下記の各テーマについて、労働側･経営側には自社の方向性が**【図表6】**A･Bのどちらに近いか、専門家には企業の対応が同A･Bのどちらに近いと見込まれるか、それぞれ回答いただいた(集計対象:労働側221人、経営側113人、専門家136人)。

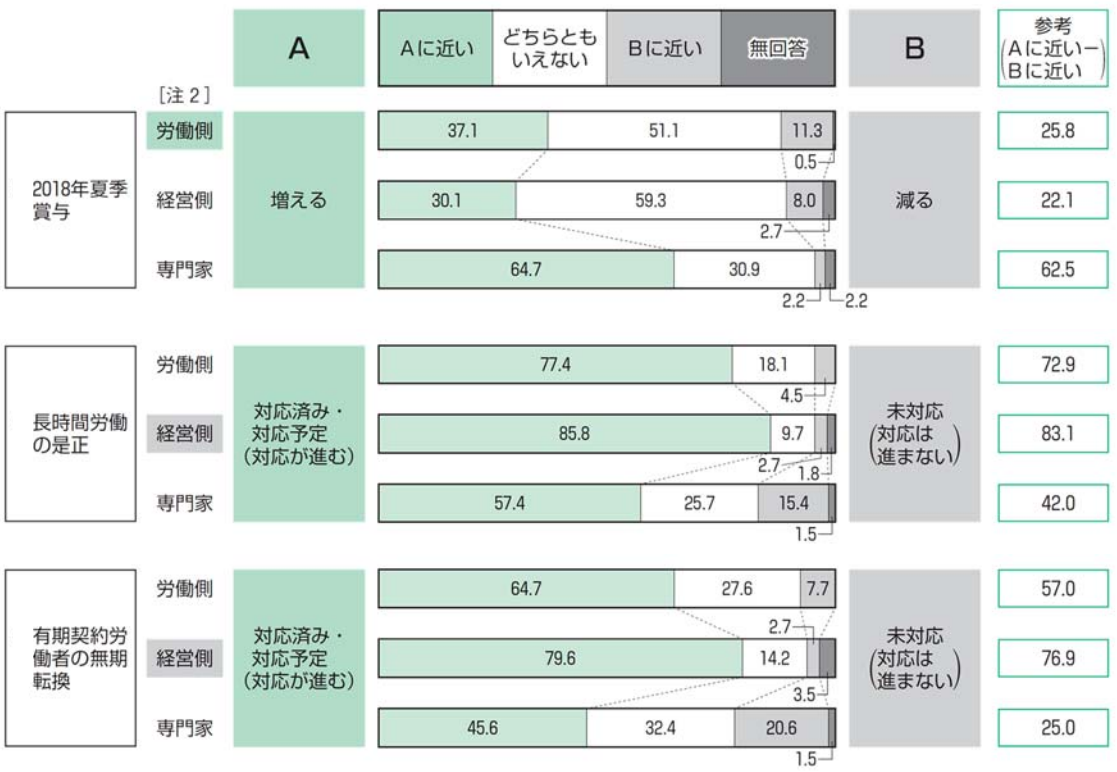
・2018 年夏季賞与：労働側は 37.1%、経営側は 30.1%が「A（増える）に近い」との見通し

・長時間労働の是正：労働側 77.4%、経営側 85.8%が「A（対応済み・対応予定）に近い」と回答

●人事関連テーマへの対応予定（対応状況）[図表 6]

労使について見ると、「2018 年夏季賞与」は 3 割台が「A（増える）に近い」との見通し。「長時間労働の是正」では 7～8 割台、「有期契約労働者の無期転換」では 6～7 割台が「A（対応済み・対応予定）に近い」としている。

【図表 6】人事関連テーマへの対応予定（対応状況）／見通し



［注］ 1. A・Bの（ ）内は専門家に示した選択肢である。

2. 「労働側」「経営側」を比較し、「Aに近い」の割合が高いものにアミ掛けを付した。

【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（2003 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 実質経済成長率(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	労使、専門家全体の賃上げ見通し 望ましい 円(%)	実際 円(%)	労働側 連合の要求基準	要求率（連合・傘下組合） %	賃上げ見通し 望ましい 円(%)	実際 円(%)	経営側 経団連（旧日経連）の賃上げに関する提言のポイント ※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	賃上げ見通し 望ましい 円(%)	実際 円(%)	労働経済分野の専門家 賃上げ見通し 望ましい 円(%)	実際 円(%)	賃上げ交渉の特徴	賃上げ結果 厚生労働省・主要企業（加重平均） 円(%)	分散係数	賃上げ結果（率）に最も近い実際の賃上げ見通しは	年度
03	デフレ圧力等受け、景気はまた調整局面に	2.0	△ 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	1.6	△ 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	2.0	△ 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	〃	05
06	回復基調は変わらず、デフレ脱却の展望開く	1.4	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	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	1.2	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)	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見られる	5,890 (1.87)	0.14	〃	07
08	物価の安定の下で、民需中心に成長	△ 3.4	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ア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	08
09	世界的な景気後退で雇用環境が急速に悪化	△ 2.2	△ 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む	2.83	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)	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	09
10	高失業率、デフレ圧力等、厳しい環境続く	3.2	△ 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	10
11	先行き不透明感強く、依然厳しい雇用状況	0.5	△ 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 経営側	11
12	海外経済失速等は懸念されるが持ち直し続く	0.8	△ 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)	ベアは論外、定昇の延期・凍結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	12
13	景気は底打つも、回復の足取りは緩やか	2.6	0.9	23.1	0.97	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)	5,077 (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	13
14	堅調な内需に支えられ景気回復が見込まれる	△ 0.3	2.9	8.3	1.11	8,645 (2.79)	6,413 (2.07)	定昇分約２％確保、プラス物価上昇分等１％以上	2.95	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肢に	7,613 (2.46)	6,080 (1.96)	8,570 (2.76)	6,432 (2.08)	大手を中心にベア相次ぐ。一時金は大手製造業で好調	6,711 (2.19)	0.18	労働側	14
15	好循環が進展、堅調な民需が景気回復支える	1.4	0.2	5.6	1.23	9,503 (3.04)	6,788 (2.18)	定昇分約２％に賃上げ額２％以上を加えた４％以上	3.75	10,426 (3.35)	6,867 (2.21)	賃金を引き上げる場合の選択肢の一つとしてベア実施を容認	7,877 (2.52)	6,507 (2.08)	9,915 (3.17)	6,966 (2.23)	ベア実施がさらに増加、一時金は非製造業も前年比増	7,367 (2.38)	0.22	専門家	15
16	堅調な内需に支えられ景気回復が見込まれる	1.2	△ 0.1	9.9	1.39	8,844 (2.80)	6,689 (2.12)	定昇分約２％に賃上げ額２％程度を加えた４％程度	3.16	9,423 (2.99)	6,616 (2.10)	ベア実施に限らず、さまざまな賃金引き上げ方法が考えられる	7,569 (2.40)	6,553 (2.08)	9,235 (2.92)	6,896 (2.19)	ベア実施の動きは鈍化。一時金は小幅な増加となる	6,639 (2.14)	0.20	労働側	16
17	好循環が進展する中、景気回復が見込まれる	1.9 見込み	0.7 見込み			8,466 (2.68)	6,332 (2.00)	定昇分約２％に賃上げ額２％程度を加えた４％程度	3.02	8,992 (2.85)	6,235 (1.98)	賃金引き上げは定昇やベア、賞与増額、諸手当の見直しが柱に	7,426 (2.35)	6,286 (1.99)	8,647 (2.73)	6,510 (2.06)	前年度から賃上げ率の伸びは低下、一時金も減少傾向	6,570 (2.11)	0.19	専門家	17
18	好循環がさらに進展、景気回復が見込まれる	1.8 見通し	1.1 見通し			9,252 (2.92)	6,762 (2.13)	定昇分約２％に賃上げ額２％程度を加えた４％程度		9,611 (3.03)	6,594 (2.08)	ベアは定率・定額実施や賃金カーブの是正等も有効な選択肢に	8,011 (2.51)	6,475 (2.04)	9,659 (3.04)	7,239 (2.28)					18