

CLICK

1930年創刊。通巻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.roseior.jp/readers>**労政時報クラブ**

各 位

2011年1月27日
財団法人 労務行政研究所**2011年賃上げの見通し 労使、学識者451人アンケート調査**

～ 定昇込みで労使とも1.7%台を予測。

経営側の7割がベアを「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・使の当事者および学識経験者を対象に実施している。このほど2011年の調査結果がまとまった。

これによると、2011年賃上げの見通しは、全回答者451人の平均で「5316円・1.72%」(定期昇給分を含む)となった。厚生労働省の昨10年主要企業賃上げ実績(5516円・1.82%)を、やや下回る水準である。労使別にみた平均値は、労働側5345円・1.73%、経営側5356円・1.73%であり、賃上げ率の予測は労使で一致した。

また、自社における2011年定期昇給については、経営側の85%が「実施予定」としている一方、ベースアップについては71%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32%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：2010年12月7日～2011年1月12日
2. 調査対象：被調査者4828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1959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2025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844人
3. 回答者数および集計対象：1月12日までに回答のあった合計451人。対象別内訳は、労働側201人、経営側143人、学識経験者107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、当研究所編集の『労政時報』第3791号(11.2.11)で紹介します。

□ 実際の賃上げ見通し

- ・全回答者の平均：5316円・1.72%
- ・労使の見通し：労働側 5345円・1.73%，経営側 5356円・1.73%。賃上げ率の見通しは労使で一致

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、2011年の賃上げ見通しは全回答者の平均で5316円・1.72%となった。厚生労働省調査における主要企業の昨10年賃上げ実績は5516円・1.82%であったが、これを率では0.1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%程度とみられる。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、今回の集計結果では、おおむね「定昇分相当の賃上げ」という見方がされているといえよう。

労使別にみると、労働側 5345円・1.73%，経営側 5356円・1.73%で、賃上げ率の見通しは労使で一致した。

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「1.6~1.7%」が最も多く、次に多い「1.8~1.9%」を合わせると、1.6~1.9%の1%台後半に6割台が集中している。

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。大手を中心に企業業績は回復傾向にあるが、円高や長期化するデフレへの懸念、厳しい雇用環境は依然として続いている。このような先行きの不透明感が、“賃上げは定昇程度”とする見方を強めているものといえよう。

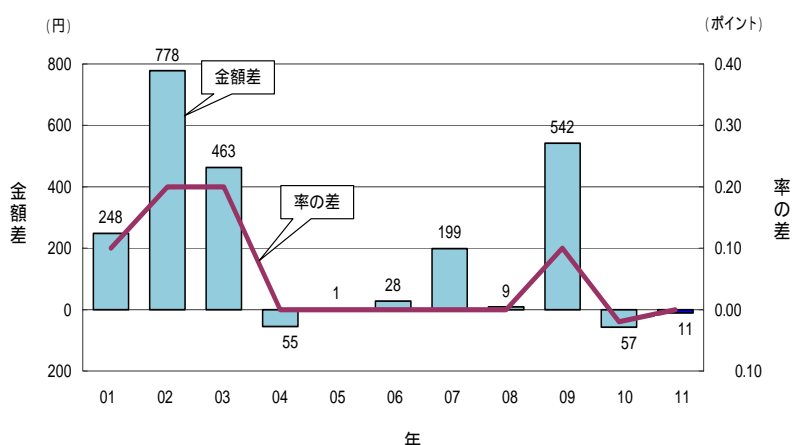
【図表1】 実際の賃上げの見通し（額・率）

- (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	(451) 100.0	(201) 100.0	(143) 100.0	(107) 100.0	合 計	(451) 100.0	(201) 100.0	(143) 100.0	(107) 100.0
3,000円未満	0.4			1.9	1.0%未満	0.4			1.9
3,000円台	6.0	5.0	0.7	15.0	1.0~1.1%	5.1	4.0	0.7	13.1
4,000 "	6.7	6.0	9.1	4.7	1.2~1.3 "	2.2	3.0	1.4	1.9
5,000 "	58.3	59.7	64.3	47.7	1.4~1.5 "	4.9	3.0	7.0	5.6
6,000 "	15.1	11.9	14.0	22.4	1.6~1.7 "	35.0	39.3	43.4	15.9
7,000 "	1.1	1.5		1.9	1.8~1.9 "	27.5	25.4	25.9	33.6
8,000 "	0.7	1.0		0.9	2.0~2.1 "	11.1	7.5	9.8	19.6
無 回 答	11.8	14.9	11.9	5.6	2.2~2.3 "	0.9	1.5		0.9
					2.4~2.5 "	0.4	0.5		0.9
					2.6~2.7 "	0.7	1.0		0.9
					無 回 答	11.8	14.9	11.9	5.6
平 均 (円)	5,316	5,345	5,356	5,215	平 均 (%)	1.72	1.73	1.73	1.69
最 高 (")	8,500	8,500	6,200	8,300	最 高 (")	2.7	2.7	2.0	2.7
最 低 (")	1,500	3,000	3,090	1,500	最 低 (")	0.5	1.0	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



[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。「**1**」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2011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10年賃上げ実績は5516円・1.82%

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

定期昇給のみの場合は1.7% (5250円)程度

□ 自社における 2011 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 割台とほとんど
- ・ベアの実施：経営側の 7 割が「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ほとんどである点に留意いただきたい）。

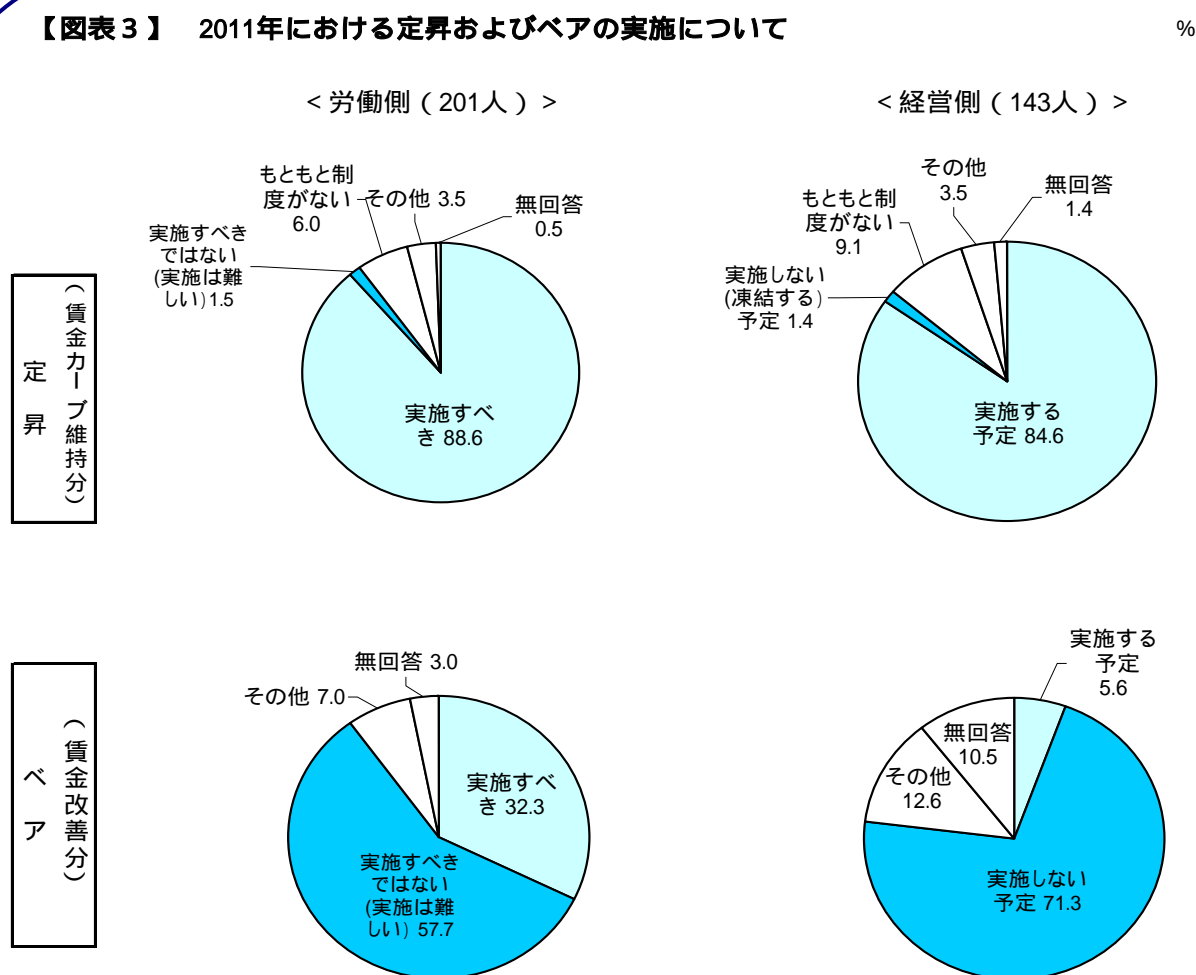
2011 年の定昇については、労働側で 88.6%、経営側で 84.6%とほとんどが「実施すべき」「実施する予定」と回答。経営側の「実施しない（凍結する）予定」は 1.4%（2 人）にとどまった。実質的な賃金制度維持分に当たる定期昇給については、多くが実施する意向を示している。

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 71.3%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 57.7%と 6 割近くに上っている。経営・雇用環境の現況から、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。

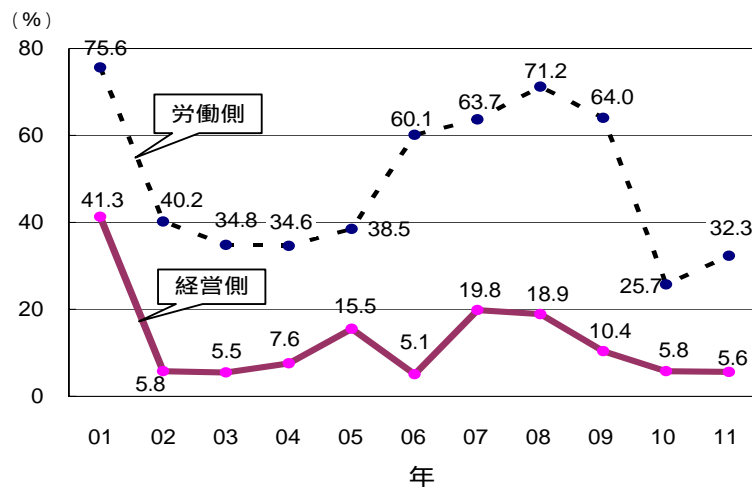
各年においてベアを「実施すべき」または「実施する予定」と回答した割合の推移を【図表 4】に示している。労働側については、より環境の厳しかった昨 10 年に比べると「実施すべき」が増えているが、経営側の「実施する予定」はほぼ横ばいである。

【図表 3】 2011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2011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】 ペア実施意向の推移



[注] 各年において、ペアを「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。

□ 自社における 2011 年夏季賞与水準の見通し

自社における 2011 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、「増加する」と「同程度」が拮抗

夏季賞与の見通し [図表 5 ~ 6]

労働側・経営側とも、前年(10年)夏季と比べて「増加する」と「同程度」が拮抗する結果となり、「減少する」は1割台となった。「増加する」は労働側 42.3%、経営側 38.5%で、労使とも4割前後に上る。

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。昨10年調査時における経営側の見通しは、前年夏季に比べて「同程度」と「減少する」が拮抗していた【図表6】。大手を中心に企業業績が回復傾向にあることから、11年夏季賞与は「増加する」の割合が顕著に増えている。

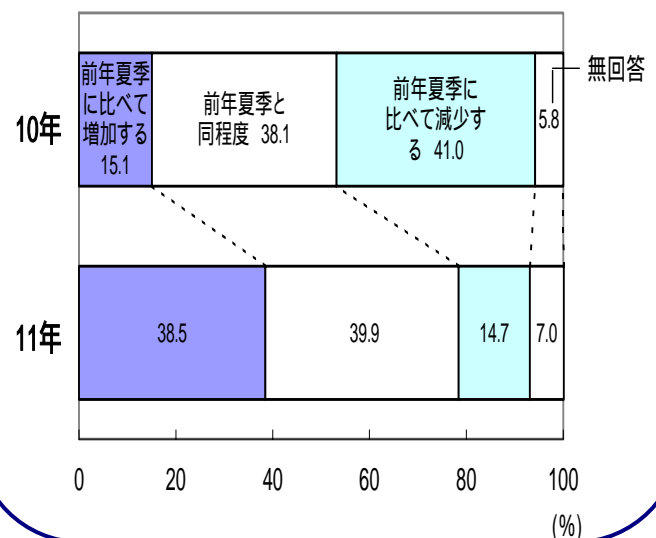
【図表5】 2011年夏季賞与水準の見通し

- (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	(201)	(128)	(73)	(143)	(97)	(46)
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
10年夏季に比べて増加する	42.3	52.3	24.7	38.5	39.2	37.0
10年夏季と同程度	39.3	32.0	52.1	39.9	41.2	37.0
10年夏季に比べて減少する	16.9	14.1	21.9	14.7	12.4	19.6
無 回 答	1.5	1.6	1.4	7.0	7.2	6.5

[注] 自社における2011年夏季賞与水準の見通しを尋ねた。

【図表6】 夏季賞与水準の見通し(経営側)



【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（96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		労働者の要求基準	労働賃率	賃上げ見通し		交渉の特徴	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
		実成長率 (GDP)	消費者物価上昇率	経常利益前年同期対比 (財務省)	一般求人率	望ましい	実際			望ましい	実際		望ましい	実際	厚生労働省・主要企業加重平均	分散係数	
96	不況打ち、雇用情勢悪化、円安傾向	2.9	0.4	5.8	0.72	8,880 (2.9)	8,133 (2.7)	1万3000円中心	4.52 (3.6)	10,824 (3.6)	8,454 (2.8)	日本経団連(旧日経連)の賃上げに関する提言のポインツ	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	
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 (3.6)	11,434 (3.6)	9,204 (2.9)	自社の支払い能力に即した賃金決定	景気不透明状況続く、構並ひから個別交渉へ	8,927 (2.90)	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	4.43 (3.8)	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	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	
99	金融破たんなどデフレ不況、最悪の雇用情勢	0.7	0.5	27.2	0.49	7,708 (2.4)	6,648 (2.1)	35歳標準労3300円以上、ベテ7%以上	3.09 (2.9)	9,305 (2.9)	7,114 (2.2)	雇用の確保優先、ローウシェアリング等で総人件費引き下げを	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	2.6	0.5	33.2	0.62	7,648 (2.4)	6,484 (2.0)	35歳標準労33万円以上、ベテ1%以上	2.85 (2.7)	8,778 (2.7)	6,648 (2.1)	雇用安定のために、ローウシェアリング等で総人件費を抑制	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)	純ベテ1%以上	2.76 (2.7)	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	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+	2.09 (2.2)	6,969 (2.2)	5,854 (1.8)	雇用の維持・確保と総額人件費の抑制	5年連続で史上最低を更新、ベテゼロが大半	5,265 (1.66)	0.15	労働側	
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 (1.9)	6,052 (1.9)	5,020 (1.6)	ベテは除外、定昇の凍結、見直し	6年連続で史上最低を更新、定昇凍結が一つの焦点に	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	1.96 (1.9)	5,980 (1.9)	5,154 (1.6)	一律的なベテは除外、定昇の廃止・縮小、ベテスタグも	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	
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	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	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	労働側	
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、3ヶ月例賃金の改善	”	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	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	
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)	賃金カーブ維持分を確保、前年上回る「賃金改善」	”	7,702 (2.4)	6,173 (1.9)	生産性の向上いかにかわらず構並ひでのベテはあり得ない	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	
08	物価の安定の下で、民需中心に成長	4.1	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	”	7,844 (2.4)	6,275 (2.0)	構並ひで賃上げを行う市場構造的ベテはもはやあり得ない	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	2.4	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に取り組み	”	7,886 (2.5)	5,442 (1.7)	構造的ベテはあり得ず、企業内の一律的ベテも想定しにくい	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	3.1	0.6	”	”	6,080 (1.94)	5,125 (1.64)	賃金カーブ維持分を必ず確保	”	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	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	1.5	0.0	”	”	6,363 (1.72)	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	”	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	”	5,215 (1.69)	”	11	

【注】「」はマイナスを示す。