

2016年賃上げの見通しー労使および専門家495人アンケート

～定昇込みで6689円・2.12%と予測。

経営側の30.1%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、2016年の調査結果がまとまった。

これによると、16年の賃上げ見通しは、全回答者495人の平均で「6689円・2.12%」(定期昇給分を含む)となった。ベア実施企業が相次いだ昨15年の厚生労働省・主要企業賃上げ実績(7367円・2.38%)は下回るものの、賃上げ率は2%台に乗るとの予測である。労使別に見た平均値は、労働側6616円・2.10%、経営側6553円・2.08%で、両者の見通しは近接している。

また、自社における16年の定期昇給については、労使とも「実施すべき」「実施する予定」が8～9割と大半である。一方、ベースアップについては、経営側では「実施する予定」30.1%、「実施しない予定」37.8%となり、3割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74.5%と4分の3を占めた。

調査要領

1. 調査時期：2015年12月7日～2016年1月14日
2. 調査対象：被調査者6350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2126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2306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1918人
3. 回答者数および集計対象：1月14日までに回答のあった合計495人。対象別内訳は、労働側200人、経営側143人、労働経済分野の専門家152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：田中 TEL：03-3491-1260(調査室直通)
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3903号(16.2.12)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：<http://www.rosei.or.jp/>

1 実際の賃上げ見通し

- ・全回答者の平均：6689円・2.12%で、賃上げ率は2%台に乗るとの予測
- ・労使の見通し：労働側6616円・2.10%、経営側6553円・2.08%

●額・率の見通し [図表1~2]

16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6689円・2.12%となった。厚生労働省調査における主要企業の昨15年賃上げ実績は7367円・2.38%であり、これは下回るものの、賃上げ率は2%台に乗るとの予測である。

労使別では、労働側6616円・2.10%、経営側6553円・2.08%となった。労使の見通しの差は63円・0.02ポイント【図表2】。本アンケートにおける「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など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る結果となっていたが、16年は両者の見通しは近接している。

賃上げ率の分布は【図表1】、労使とも「2.0~2.1%」が2割台で最も多く、2.0~2.5%の範囲に、労働側では5割台、経営側では6割超が集中している。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。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をする人が多いといえる。

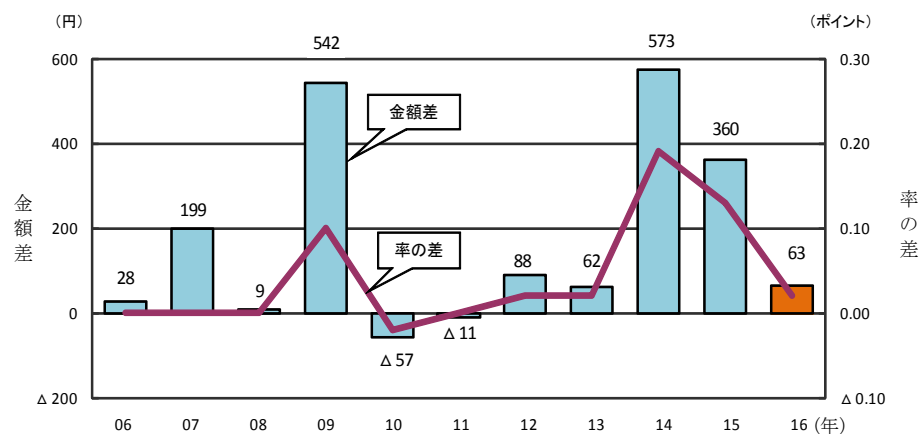
【図表1】 実際の賃上げの見通し（額・率）

- (人)、%-

区分	額				区分	率			
	合計	労働側	経営側	専門家		合計	労働側	経営側	専門家
合計	(495) 100.0	(200) 100.0	(143) 100.0	(152) 100.0	合計	(495) 100.0	(200) 100.0	(143) 100.0	(152) 100.0
3,000円台	5.3	6.0	3.5	5.9	1.0%未満	0.2	0.5		
4,000 "	3.0	4.0	3.5	1.3	1.0~1.1 %	4.8	5.0	3.5	5.9
5,000 "	10.1	11.5	10.5	7.9	1.2~1.3 "	1.0	2.0	0.7	
6,000 "	32.1	29.5	39.9	28.3	1.4~1.5 "	2.4	2.5	2.1	2.6
7,000 "	31.3	25.0	28.0	42.8	1.6~1.7 "	3.8	6.5	2.8	1.3
8,000 "	5.1	6.5	2.1	5.9	1.8~1.9 "	9.1	7.0	14.7	6.6
9,000 "	3.4	5.0	2.1	2.6	2.0~2.1 "	24.6	23.5	29.4	21.7
10,000円以上	0.4	0.5		0.7	2.2~2.3 "	14.9	14.5	13.3	17.1
無回答	9.3	12.0	10.5	4.6	2.4~2.5 "	22.2	17.0	18.9	32.2
					2.6~2.7 "	1.0	1.0	0.7	1.3
					2.8~2.9 "	3.2	3.5	2.1	3.9
					3.0~3.1 "	2.8	4.5	1.4	2.0
					3.2%以上	0.4	0.5		0.7
					無回答	9.3	12.0	10.5	4.6
平均(円)	6,689	6,616	6,553	6,896	平均(%)	2.12	2.10	2.08	2.19
最高(円)	13,500	10,428	9,480	13,500	最高(%)	4.3	3.3	3.0	4.3
最低(円)	3,000	3,000	3,160	3,000	最低(%)	0.9	0.9	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】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。「Δ」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16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15年賃上げ実績は7367円・2.38%
- ②上記から推測される大企業の賃上げ前基礎ベースは31万6000円程度
- ③定期昇給のみの場合は1.8%(5680円)程度

2 自社における 2016 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8~9割と大半を占める
- ・ベアの実施：経営側の「実施する予定」30.1%に対し、労働側の「実施すべき」は74.5%

●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（賃金カーブ維持分を含む）および業績等に応じたベースアップ（賃金改善分を含む）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）。

16年の定昇については、労働側91.0%、経営側85.3%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3.5%（5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、労使とも大半が実施の意向を示している。

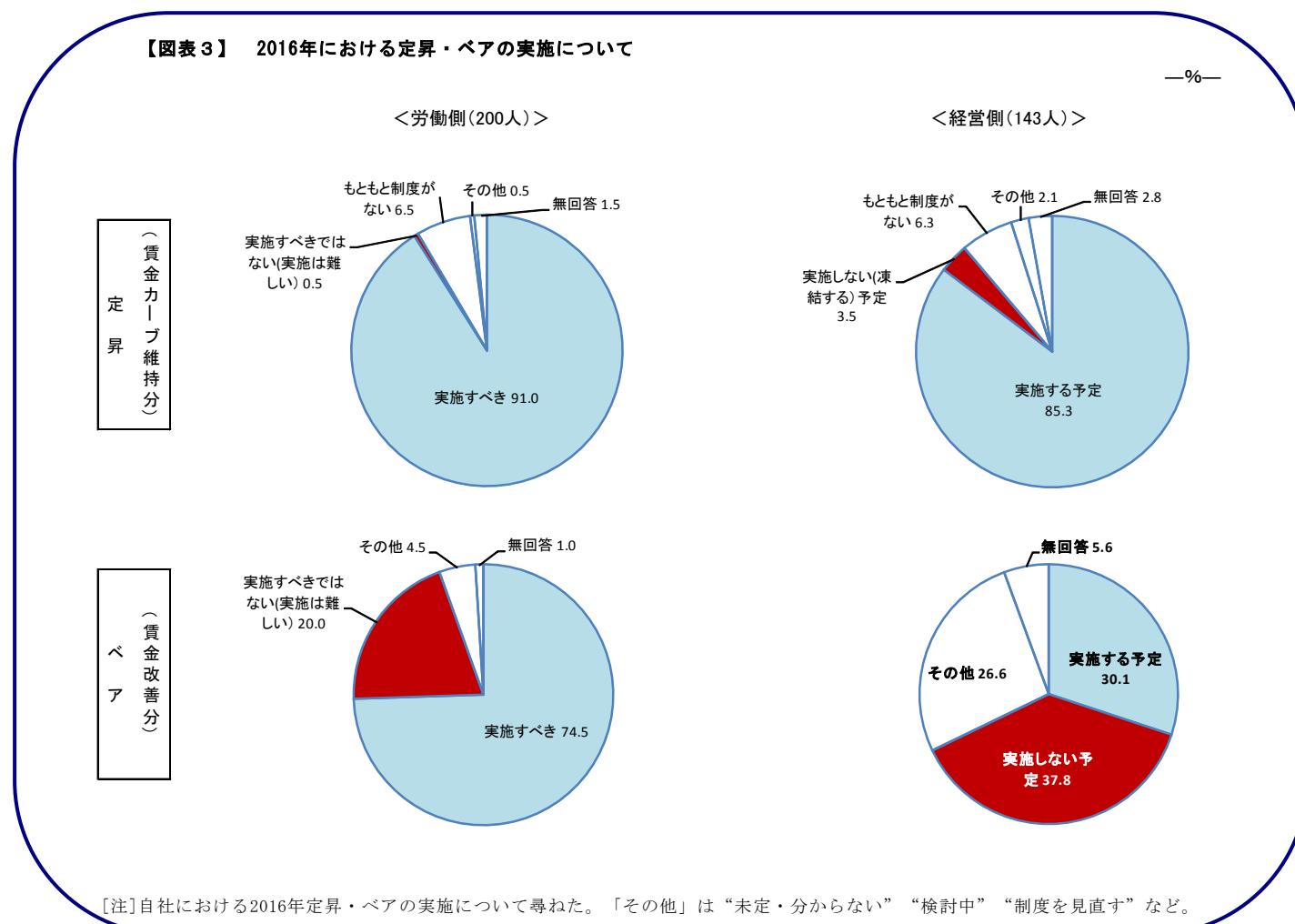
●ベアの実施 [図表 3~5]

ベアに関しては、経営側では「実施する予定」30.1%、「実施しない予定」37.8%となった。一方、労働側では「実施すべき」が74.5%と4分の3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。

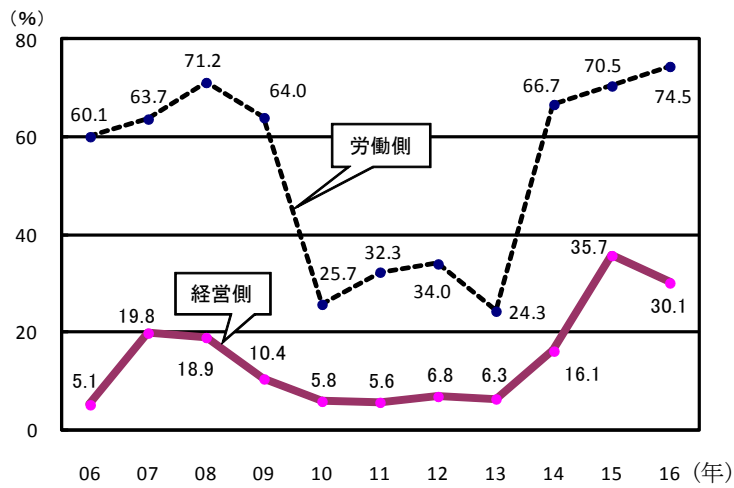
各年においてベアを「実施すべき」または「実施する予定」と回答した割合の推移を【図表 4】に示している。10年以降、低迷する経済経営環境から、労使ともベアの実施には否定的な傾向が続いていたが、労働側は14年に一転、実施派が主流となった。例年、ベア実施には慎重な姿勢を示してきた経営側も、14年16.1%、15年35.7%と「実施する予定」の割合は増加。16年は30.1%で15年に比べるとやや減っているものの、3割がベア実施の意向を示している。

経営側に、自社における15年のベアの実績を尋ねたところ、「実施した」62.2%、「実施しなかった」32.9%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15年は、経営側のベア「実施予定」35.7%に対し【図表 4】、実際にはこれを大幅に上回る6割超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15年実績と16年予定を併せて見ると【図表 5】、両年とも“実施”が26.6%、“実施しない”が25.2%で拮抗。“15年は実施したが、16年は実施しない予定”は11.9%であった。



【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。

【図表5】自社におけるペアの2015年実績と2016年の予定(経営側)

- (人)、%-

区分	16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		
15年の実績	合計	(143)	100.0	30.1	37.8	26.6	5.6
	実施した	62.2	26.6	11.9	23.1	0.7	
	実施しなかった	32.9	2.8	25.2	3.5	1.4	
	その他	1.4	0.7	0.7			
	無回答	3.5				3.5	

3 2016年夏季賞与水準の見通し

※自社における16年夏季賞与水準の見通しを尋ねた。

・夏季賞与の見通し：前年夏季と「同程度」が5~6割。「増加する」は2割台

●夏季賞与の見通し [図表6]

前年(15年)夏季と比べて「同程度」が労働側52.5%、経営側60.1%と5~6割を占めた。各機関集計による昨15年の夏季賞与支給実績(主要企業)は前年同期比増加となったが、16年についても引き続きこれと同程度になるとの見方である。

また、労働側では27.5%、経営側では21.7%が「増加する」としており、「減少する」はそれぞれ16.5%、12.6%であった。

【図表6】2016年夏季賞与・一時金水準の見通し

- (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	(200)	(129)	(71)	(143)	(87)	(56)
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15年夏季に比べて増加する	27.5	28.7	25.4	21.7	21.8	21.4
15年夏季と同程度	52.5	48.8	59.2	60.1	58.6	62.5
15年夏季に比べて減少する	16.5	19.4	11.3	12.6	14.9	8.9
無回答	3.5	3.1	4.2	5.6	4.6	7.1

[注] 自社における2016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 (2001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		労働者の要求基準	側面		側面		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			
		実質GDP成長率	消費者物価上昇率	経常利益前倍率	一般労働者求人倍率	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	
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)	純ベテ1%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)	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		0.56	5,514 (1.7)	5,282 (1.7)	賃金カーブ維持+α	2.00	6,969 (2.2)	5,854 (1.8)	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、ベテレロが大平	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	2.3	△ 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)	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
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)	7年ぶりに水準下げ止まる、[収益]一時金が好調	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	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)	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	〃
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、プラス月例賃金の改善	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)	「賃金制度改善分」の上積みも散見、前年を上回る水準に	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)	賃金カーブ維持分等確保、前年を上回る「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)	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	〃
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む	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)	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	△ 2.0	△ 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レに取り組む	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)	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	3.5	△ 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)	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
11	先行き不透明感強く、依然厳しい雇用状況	0.4	△ 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)	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
12	海外経済失速等は懸念されるが持ち直し続く	0.9	△ 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)	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
13	景気は底打つも、回復の足取りは緩やか	2.0	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)	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
14	堅調な内需に支えられる景気回復が見込まれる	△ 1.0	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)	7,613 (2.46)	6,080 (1.96)	8,570 (2.76)	6,432 (2.08)	大手を中心にベテレ相次ぐ。一時金は大手製造業で好調	6,711 (2.19)	0.18	労働側
15	好循環が進展、堅調な民需が景気回復を支える	1.2	0.4		0.4	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)	7,877 (2.52)	6,507 (2.08)	9,915 (3.17)	6,966 (2.23)	ベテレ実施がさらに増加、一時金は非製造業も前年比増	7,367 (2.38)	0.22	専門家
16	堅調な内需に支えられる景気回復が見込まれる	1.7	1.2			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		9,423 (2.99)	6,616 (2.10)	7,569 (2.40)	6,553 (2.08)	9,235 (2.92)	6,896 (2.19)				16