

## 2019年 春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査

7割以上の企業が賃上げを実施予定  
うち7割が賃上げ率は2018年と「同程度」と予測

人事労務分野の情報機関である産労総合研究所（代表・平盛之）は、毎年、春季労使交渉に先がけ「春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査」を実施しています。このたび2019年の調査結果がまとまりましたので、ご報告いたします。

## 主なポイント

## 1. 【2019年の賃金改定の見通し】

- ・賃上げの世間相場は「2018年と同程度」が6割弱を占め、「2018年を上回る」は1割強
- ・自社の賃上げ予測について、2019年に「賃上げを実施する予定」の企業は全体で7割強、企業規模別にみると1,000人以上企業は5割以下で、300～999人企業・299人以下企業は8割前後

## 2. 【2019年の自社の賃上げ率予測】

- ・自社の賃上げ率が「2018年と同程度」とした企業は71.9%、「2018年を上回る」は11.4%
- ・政府の賃上げ要請が自社の賃金改定に「影響しないと思う」企業は51.9%

## 3. 【定期昇給制度の有無と賃金改定に向けた経営側のスタンス】

- ・「定期昇給制度がある」企業は85.4%、うち52.6%が全社員に適用
- ・2019年の賃金改定について「定期昇給のみ実施する予定」48.9%、「定期昇給もベアも実施する予定」13.3%

## 4. 【2019年の年間賞与の見通しと業績連動型賞与の導入状況】

- ・2018年と比較した2019年の年間賞与の見通しは「ほぼ同額」36.1%、「増加する見通し」13.9%
- ・業績連動型賞与制度を導入している企業は3割

## 5. 【非正社員の処遇改善状況と2019年の見通し】

- ・2018年に非正社員の「賃金を増額した」企業は55.7%で、前回調査から増加
- ・2019年に非正社員の「賃金を増額する予定」の企業は35.4%

## 6. 【非正社員の公正な待遇への取組み】

- ・パートタイム・有期雇用労働法が自社の経営に「影響がある」とした企業は57.0%
- ・非正社員の基本給や賞与について、「現在、制度・規程を改定中または検討中」の企業は2割強

## 調査要領

全国1・2部上場企業と過去に本調査に回答のあった当社会員企業から任意に抽出した3,000社に対して、2018年12月に調査票を郵送で依頼し、158社の回答を得た。

本件に関する  
問い合わせ先

『賃金事情』編集部 担当：片上、伊関

〒112-0011 東京都文京区千石 4-17-10 産労文京ビル

■電話 03(5319)3601 ■e-mail:edt-a2@sanro.co.jp ■<https://www.e-sanro.net>

## 1 2019年の賃金改定の見通し

### 賃上げ世間相場予測

#### ■「2018年と同程度」が6割弱を占め、「2018年を上回る」は1割強

企業の担当者に賃上げの世間相場の予測についてたずねたところ、「2018年と同程度」が58.9%（前回調査54.1%）、「2018年を上回る」は12.7%（同22.6%）、「2018年を下回る」は10.1%（同5.7%）だった。なお、「現時点（2018年12月）ではわからない」と判断を保留した企業は17.7%（同17.6%）となった。

「前年を上回る」予測は2014年調査で47.8%と大幅な上昇をみせ、その後、2015年12.9%→2016年11.6%→2017年6.6%と下降傾向にあった。2018年は22.6%と大幅増となったが、今回調査で2015年水準にもどっている。

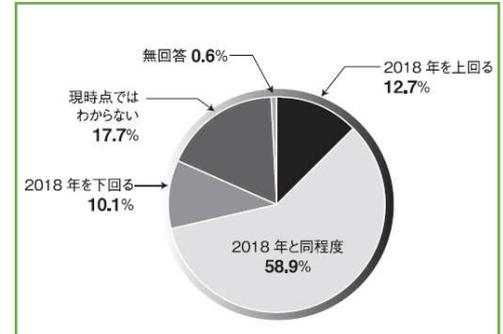


表 1-1 2019年の賃上げ世間相場の予測

(単位: %, ( )内は社数)

区分	合計	2018年を上回る	2018年と同程度	2018年を下回る	現時点ではわからない	無回答
調査計	100.0 (158)	12.7 (20)	58.9 (93)	10.1 (16)	17.7 (28)	0.6 (1)
2018年	<100.0(159)>	<22.6>	<54.1>	<5.7>	<17.6>	<->
1,000人以上	100.0 (37)	8.1	56.8	10.8	24.3	-
300～999人	100.0 (43)	14.0	60.5	9.3	16.3	-
299人以下	100.0 (78)	14.1	59.0	10.3	15.4	1.3

(注) < >内は2018年のスタンス調査の数値。以下同じ。

### 自社の賃上げ予定

#### ■自社の賃上げ予測は「賃上げを実施する予定」が7割強

自社の賃上げについては、最も多かったのが「賃上げを実施する予定（定期昇給を含む）」の72.2%（前回調査74.8%）で、次いで「現時点ではわからない」23.4%（同20.8%）、「賃上げは実施せず、据え置く予定」3.8%（同3.8%）。「賃下げや賃金カットを考えている」と回答した企業はなかった。

企業規模別にみると、「賃上げを実施する予定」は1,000人以上企業では5割以下、300～999人と299人以下企業では8割前後となっている。

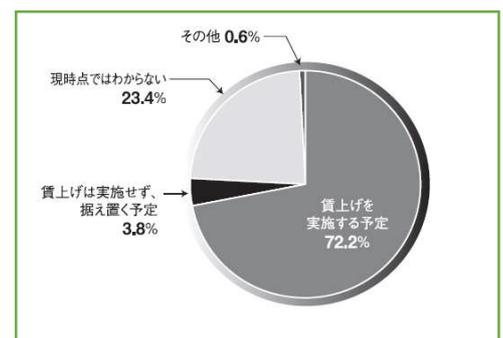


表 1-2 2019年の自社の賃上げ予定

(単位: %, ( )内は社数)

区分	合計	賃上げを実施する予定	賃上げは実施せず、据え置く予定	賃下げや賃金カットを考えている	現時点ではわからない	その他
調査計	100.0 (158)	72.2 (114)	3.8 (6)	-	23.4 (37)	0.6 (1)
2018年	<100.0(159)>	<74.8>	<3.8>	<->	<20.8>	<0.6>
1,000人以上	100.0 (37)	48.6	8.1	-	43.2	-
300～999人	100.0 (43)	76.7	-	-	20.9	2.3
299人以下	100.0 (78)	80.8	3.8	-	15.4	-

(注)「賃上げ」には「定昇のみ実施」の企業を含む。

## 2 2019年の自社の賃上げ率予測

### ■自社の賃上げ率が「2018年を上回る」とした企業は11.4%

2019年に自社の「賃上げを実施する予定」と回答した企業（全体の72.2%）は、前年と比較して自社の賃上げ率をどのように設定する考えているのだろうか。

最も多かったのは、世間相場の賃上げ予測と同様、「2018年と同程度」の71.9%（前回調査63.9%）で、平均賃上げ率予測は1.9%（同2.0%）だった。次いで「2018年を上回る」11.4%（同14.3%）で前回調査から2.9ポイントの減少、平均賃上げ率予測は2.7%（同2.6%）。「2018年を下回る」は10.5%（同6.7%）で前回調査から3.8ポイントの増加、平均賃上げ率予測は1.8%（同2.0%）であった。

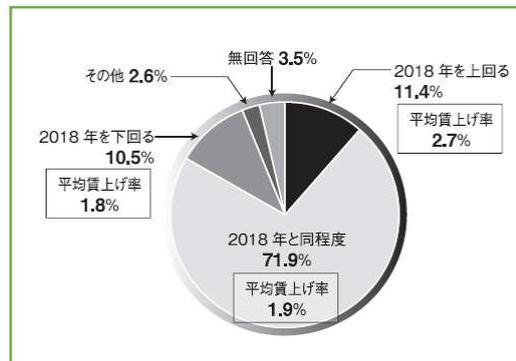


表2-1 2019年の自社の予想賃上げ率

（単位：％、（ ）内は社数

区分	合計	2018年を上回る		2018年と同程度		2018年を下回る		その他	無回答
		割合	平均賃上げ率(%)	割合	平均賃上げ率(%)	割合	平均賃上げ率(%)		
調査計	100.0 (114)	11.4 (13)	2.7	71.9 (82)	1.9	10.5 (12)	1.8	2.6 (3)	3.5 (4)
2018年	<100.0(119)>	<14.3>	<2.6>	<63.9>	<2.0>	<6.7>	<2.0>	<0.8>	<14.3>
1,000人以上	100.0 (18)	16.7	2.1	55.6	2.0	11.1	1.7	11.1	5.6
300～999人	100.0 (33)	6.1	3.0	81.8	2.0	6.1	1.6	—	6.1
299人以下	100.0 (63)	12.7	2.9	71.4	1.7	12.7	1.9	1.6	1.6

（注）表1-2で「賃上げを実施する予定」に回答のあった企業 114社を対象に集計。

### ■政府の賃上げ要請が自社の賃金改定に「影響しない」51.9%

本調査では、昨年引き続き、政府による賃上げ要請が自社の賃金改定に影響を及ぼすか企業の担当者にたずねた。「影響しないと思う」51.9%（前回調査42.8%）、「影響すると思う」22.2%（同32.1%）と、前年と比較して「影響しないと思う」が約10ポイントの増加、「影響すると思う」が約10ポイントの減少となった。

本項目を調査した2014年、2016年、2017年の「影響すると思う」割合をみると、2014年25.2%、2016年33.6%、2017年26.3%となっている。

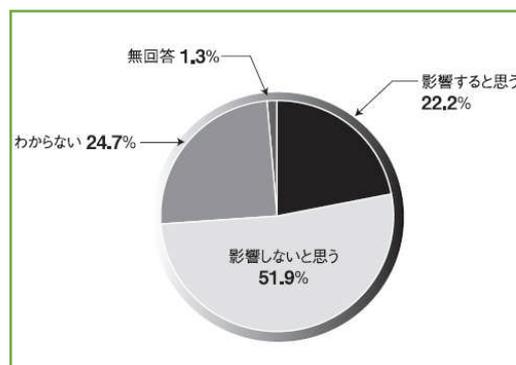


表2-2 政府の賃上げ要請による自社の賃金改定への影響

（単位：％、（ ）内は社数

区分	合計	影響すると思う	影響しないと思う	わからない	無回答
調査計	100.0 (158)	22.2 (35)	51.9 (82)	24.7 (39)	1.3 (2)
2018年	<100.0(159)>	<32.1>	<42.8>	<25.2>	<—>
1,000人以上	100.0 (37)	37.8	35.1	24.3	2.7
300～999人	100.0 (43)	20.9	51.2	27.9	—
299人以下	100.0 (78)	15.4	60.3	23.1	1.3

## 3 定期昇給制度の有無と賃金改定に向けた経営側のスタンス

### ■「定期昇給制度がある」企業は85.4%、うち52.6%が全社員に適用

定期昇給制度についてみていく。「定期昇給制度がある」企業は85.4%（前回調査77.4%）、「定期昇給制度はない」は14.6%（同22.0%）と、定期昇給制度のある企業は2017、2018年調査で7割台となったが、今回調査で3年ぶりに8割台となった。額・率に記入のあった企業の定期昇給の平均額・率は4,510円、1.70%で、前回調査（5,022円、1.77%）から額・率ともに減少している。

定期昇給制度の適用対象をみると、「全社員に適用」する企業が最も多く、半数以上の52.6%（同47.2%）で、「一般社員のみに適用」は27.4%（同28.5%）、「特定層のみに適用」3.7%（同4.9%）であった。

表3-1 定期昇給制度の有無

区 分	合 計	定期昇給制度がある	定期昇給の平均		定期昇給制度の適用対象 (定期昇給制度がある=100)				定期昇給制度はない	その他
			平均額 (円)	平均率 (%)	全社員に適用	一般社員のみに適用	特定層のみに適用	無回答		
調 査 計	100.0 (158)	85.4 (135)	4,510.3	1.70	52.6 (71)	27.4 (37)	3.7 (5)	16.3 (22)	14.6 (23)	—
2018年	<100.0(159)>	<77.4>	<5,021.8>	<1.77>	<47.2>	<28.5>	<4.9>	<19.5>	<22.0>	<0.6>
1,000人以上	100.0 (37)	83.8	5,164.7	1.78	48.4	35.5	9.7	6.5	16.2	—
300～999人	100.0 (43)	81.4	4,745.8	1.78	65.7	20.0	—	14.3	18.6	—
299人以下	100.0 (78)	88.5	4,045.6	1.62	47.8	27.5	2.9	21.7	11.5	—

### ■2019年の賃金改定で「定期昇給のみ実施予定」は48.9%

定期昇給制度のある企業に、2019年の賃金改定がどのような内容になるかたずねたところ、「定期昇給のみ実施する予定」は48.9%（前回調査51.2%）、「定期昇給もベアも実施する予定」は13.3%（同15.4%）と、どちらも前回調査から減少している。また、3割強の企業は「現時点ではわからない」と回答していた。

企業規模別にみると、「定期昇給のみ実施する予定」は規模が小さくなるほど高くなっている。大企業については、「現時点ではわからない」が5割を超えており、調査時点（2018年12月）では態度を保留した企業が多いようである。

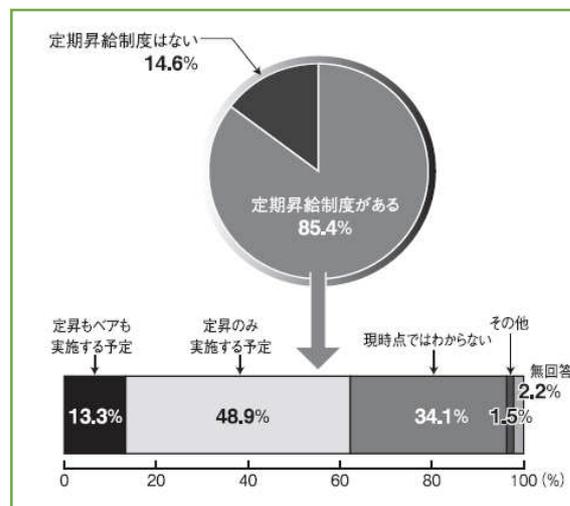


表3-2 2019年の賃金改定について（定期昇給制度がある企業）

区 分	合 計	定期昇給もベアも実施する予定	ベア率 (%)	定期昇給のみ実施する予定	現時点ではわからない	その他	無回答
調 査 計	100.0 (135)	13.3 (18)	0.9	48.9 (66)	34.1 (46)	1.5 (2)	2.2 (3)
2018年	<100.0(123)>	<15.4>	<0.9>	<51.2>	<31.7>	<1.6>	<—>
1,000人以上	100.0 (31)	12.9	0.3	29.0	51.6	3.2	3.2
300～999人	100.0 (35)	14.3	0.5	42.9	40.0	—	2.9
299人以下	100.0 (69)	13.0	1.1	60.9	23.2	1.4	1.4

(注)表3-1で「定期昇給制度がある」に回答のあった135社を対象に集計。

## 4 2019年の年間賞与の見通しと業績連動型賞与の導入状況

### ■2018年と比較した2019年の年間賞与の見通しは「ほぼ同額」が36.1%

2019年の年間賞与について、2018年に比べて「増加する見通し」とした企業は13.9%（前回調査15.7%）、「ほぼ同額」36.1%（同28.9%）、「減少する見通し」5.1%（同8.8%）であった。2018年と比べて、「増加する見通し」と「減少する見通し」は減少し、「ほぼ同額」が増加している。なお、2018年12月時点における見通しということもあり、例年同様「現時点ではわからない」も4割ほどであった。

業績連動型賞与制度を導入している企業は31.6%で、前回調査（25.2%）から6.4ポイントの増加となった。導入していない企業は65.2%（前回調査71.1%）で、今後の方向性としては「導入する予定はない」が68.9%で最も高く、「現在検討中」は18.4%だった。

表4 2018年と比較した2019年の年間賞与の見通し

(単位:%, ( )内は社数)

区分	合計	増加する見通し	ほぼ同額	減少する見通し	現時点ではわからない	無回答
調査計	100.0 (158)	13.9 (22)	36.1 (57)	5.1 (8)	44.3 (70)	0.6 (1)
2018年	<100.0(159)>	<15.7>	<28.9>	<8.8>	<44.0>	<2.5>
1,000人以上	100.0 (37)	16.2	29.7	2.7	51.4	—
300～999人	100.0 (43)	9.3	30.2	11.6	48.8	—
299人以下	100.0 (78)	15.4	42.3	2.6	38.5	1.3

## 5 非正社員の処遇改善状況と2019年の見通し

### ■2018年に非正社員の「賃金を増額した」企業は55.7%、2019年に「賃金を増額する予定」の企業は35.4%

同一労働同一賃金がいわれるなか、春季労使交渉においても非正社員の待遇改善、正社員との均等・均衡待遇が重要な交渉事項となっている。非正社員の賃金改定についてみると、2018年に非正社員の「賃金を増額した」企業は55.7%と、前回調査から7.3ポイント増加した。経年でみると、2013年25.2%→2014年41.7%→2015年53.4%→2016年46.7%→2017年48.4%→2018年（今回調査）55.7%と、年々増加傾向にある。

2019年の見通しについては、「現時点ではわからない」（39.9%）が最も多かったものの、「賃金を増額する予定」も35.4%あった。

表5 非正社員の賃金の見直し状況と2019年の見通し

(単位:%, ( )内は社数)

区分	合計	2018年の見直し状況(複数回答)					2019年の見通し(複数回答)					
		賃金を増額した	手当を増額した	見直していない	その他	無回答	賃金を増額する予定	手当を増額する予定	見直す予定はない	現時点ではわからない	その他	無回答
調査計	100.0 (158)	55.7 (88)	4.4 (7)	34.2 (54)	5.1 (8)	1.3 (2)	35.4 (56)	2.5 (4)	18.4 (29)	39.9 (63)	2.5 (4)	1.3 (2)
2018年	<100.0(159)>	<48.4>	<5.0>	<42.1>	<4.4>	<—>	<31.4>	<3.1>	<23.9>	<40.3>	<1.3>	<—>
1,000人以上	100.0 (37)	54.1	5.4	32.4	5.4	2.7	27.0	—	5.4	64.9	2.7	—
300～999人	100.0 (43)	65.1	4.7	20.9	11.6	—	41.9	4.7	16.3	34.9	—	2.3
299人以下	100.0 (78)	51.3	3.8	42.3	1.3	1.3	35.9	2.6	25.6	30.8	3.8	1.3

## 6 非正社員の公正な待遇への取組み

### ■パートタイム・有期雇用労働法が経営に「影響がある」企業は57.0%

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」、以下、改正法）が2020年4月から施行される（中小企業は2021年4月から）。改正法の自社の経営への影響について、「大いに影響がある」とした企業は7.6%、「ある程度影響がある」は49.4%で、合わせて57.0%が「影響がある」としている。

「影響がある」とした企業に予測される影響を聞いたところ（複数回答）、最も多かったのは「総額人件費が増加」の71.1%で、次いで「評価などの人事制度の改定が必要」43.3%となっている。

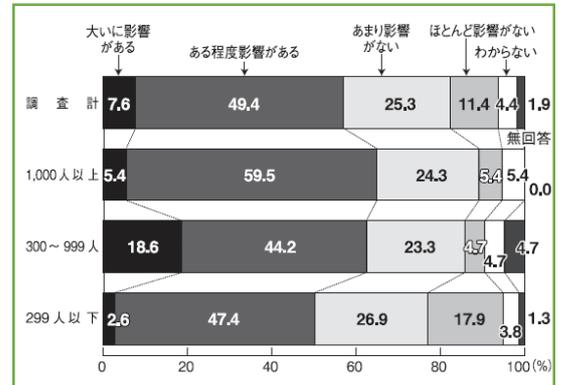


表6-1 パートタイム・有期雇用労働法の予測される影響（複数回答）

区分	合計	(単位:%、( )内は社数)							
		総額人件費が増加	正社員の賃金制度の改定が必要	定年後の処遇の改定が必要	評価などの人事制度の改定が必要	教育体系の見直しが必要	採用計画の見直しが必要	その他	
調査計	100.0 (90)	71.1 (64)	11.1 (10)	34.4 (31)	43.3 (39)	13.3 (12)	12.2 (11)	6.7 (6)	
1,000人以上	100.0 (24)	70.8	16.7	33.3	41.7	16.7	4.2	8.3	
300～999人	100.0 (27)	74.1	11.1	29.6	40.7	14.8	22.2	7.4	
299人以下	100.0 (39)	69.2	7.7	38.5	46.2	10.3	10.3	5.1	

(注)パートタイム・有期雇用労働法の経営への影響について「大いに影響がある」または「ある程度影響がある」に回答のあった企業90社を対象に集計したものである。

### ■非正社員の基本給や賞与について「現在、制度・規程を改定中または検討中」の企業は2割強

現在の非正社員の待遇について、「以前から正社員と同じ制度・規程で運用」しているものでは「通勤手当」「時間外・休日・深夜労働手当」などが高くなっている。「現在、制度・規程を改定中または検討中」のものでは、「基本給」(28.1%)、「賞与」(22.1%)が2割強だった。

表6-2 賃金等に関する7項目の現在の非正社員の待遇

区分	合計	(単位:%、( )内は社数)					
		以前から正社員と同じ制度・規程で運用	改正法の施行に向けて制度・規程を改定した	現在、制度・規程を改定中または検討中	現時点では未定	改正法の対象となる非正社員がいない	その他
基本給	100.0 (153)	2.0	9.2	28.1	51.0	9.2	0.7
賞与	100.0 (154)	2.6	5.8	22.1	58.4	9.7	1.3
退職金	100.0 (149)	0.7	2.0	12.8	72.5	11.4	0.7
役職手当	100.0 (149)	7.4	0.7	10.7	58.4	22.1	0.7
精勤・皆勤手当	100.0 (118)	12.7	1.7	10.2	55.1	20.3	
時間外・休日・深夜労働手当	100.0 (154)	59.7	1.9	11.0	19.5	7.1	0.6
通勤手当	100.0 (154)	70.1	1.9	9.1	13.0	5.2	0.6

調査名	2019年 春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査			
調査機関	産労総合研究所	調査時期	2018年12月	
調査対象	●集計企業の内訳			
	(単位:%、( )内は社数)			
	全国1・2部上場企業と過去に本調査に回答のあった当社会員企業から任意に抽出した3,000社	規模	合計	製造業 非製造業
		合計	100.0 (158)	48.1(76) 51.9(82)
		1,000人以上	100.0 ( 37)	48.6(18) 51.4(19)
300～999人		100.0 ( 43)	48.8(21) 51.2(22)	
299人以下	100.0 ( 78)	47.4(37) 52.6(41)		
調査方法	郵送によるアンケート調査方式			
回答状況	締切日までに回答のあった158社について集計			