

2008年 春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス

“賃上げを実施する”企業は85.5% 賃上げ率は1.4～1.9%程度

- ◇2008年の賃上げ相場は「昨年を上回る」が24.2%へ減少（2007年は35.8%）
- ◇2008年の自社の賃上げを「実施する」企業は85.5%、賃上げ率は昨年と同程度が70.2%
- ◇「定昇制度がある」企業は75.2%、うち「定昇・ベアとも実施予定」は16.1%
- ◇賃金改定で重視する要素は、「自社業績」が1位、「雇用の維持・安定」が2位

産労総合研究所

Sanro Research Institute, Inc

〒102-8616

東京都千代田区平河町2-4-7 清瀬会館

電話 03 (3237) 1611

FAX 03 (3237) 1634

(担当：堀之内 重山)

URL : <http://www.e-sanro.net>

格差と貧困の問題で揺れに揺れた2007年の日本社会。その余熱を引きながら、2008年の春季労使交渉がスタートしました。

民間のシンクタンク機関である産労総合研究所（代表 高橋邦明）では、毎年、賃金交渉にさきがけて「春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査」を実施し、自社の賃上げ予測と主な人事・賃金課題を明らかにしてきました。このほど、2008年の労使交渉に向けた調査結果がまとまりましたのでご報告いたします。

調査要領

調査名	2008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				
調査対象	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約2,500社				
調査時期	2007年11月中旬～12月下旬	▼ 集計企業の内訳 (単位：%、()内は社数)			
調査時期	郵送によるアンケート調査方式	規 模	合 計	製 造 業	
回答状況	回答のあった165社について集計 集計企業の内訳は右の表を参照	調 査 計	100.0 (165)	51.5 (85)	48.5 (80)
		1,000 人 以 上	100.0 (45)	55.6 (25)	44.4 (20)
		300 ～ 999 人	100.0 (45)	57.8 (26)	42.2 (19)
		299 人 以 下	100.0 (75)	45.3 (34)	54.7 (41)
		非製造業			

【調査結果のポイント】

- ◆2008年の自社の賃上げは、9割近い85.5%の企業が「実施する」と回答。一方、「賃上げは実施せず賃金を据え置く」予定の企業は、2007年の15.5%から4.8%に激減した。
- ◆2008年の自社の賃上げ率は、「2007年と同程度」が最も多く70.2%で、予想賃上げ率は平均1.8%（2007年調査も同じ1.8%）。次いで「2007年を上回る」が9.2%で、予想賃上げ率は1.9%。「2007年を下回る」が5.7%で、予想賃上げ率は1.4%である。
- ◆「定昇制度がある」企業は75.2%。そのうち賃上げは「定昇のみ実施予定」が最も多く70.2%を占める。ただし、「定昇・ベアとも実施予定」の企業は、2007年の13.6%からさらに増えて16.1%になっている。
- ◆2008年の賃上げ相場に対する予測は、「昨年と同程度」が51.5%で最も多い。一方、「昨年を上回る」と回答した企業は、2007年の35.8%から24.2%に減少しており、原油高など景気の先行きに不安を覚える担当者が多いようだ。
- ◆業績向上による成果配分は、「賃上げよりも賞与原資にまわしたい」と考える企業が65.5%を占めている。経営側の「賞与重視」は、このところますます強まっている。

1 2008年の自社の賃上げ見通し

■9割近い企業が「賃上げをする」と回答（図1）

2008年の自社の賃上げについて、どのようなスタンスでのぞもうとしているのかをみると、「賃上げを実施する予定」と回答した企業が9割近い85.5%（前年76.4%）と最も多く、「賃上げは実施せず、賃金を据え置く予定」は2007年の15.5%から4.8%へ激減した。そのほか、「現時点ではわからない」4.2%、「賃下げや賃金カットを考えている」0.6%（1社）となっている。

■自社の賃上げ率は2007年と同程度が7割で、平均1.8%程度（図2）

賃上げをすると回答した企業の予想賃上げ率をみると、最も多いのが「2007年と同程度」の70.2%で、予想賃上げ率は平均1.8%（2007年調査も1.8%）。次いで「2007年を上回る」が9.2%で、同じく1.9%（同2.1%）。「2007年を下回る」が5.7%で、予想賃上げ率は1.4%（同1.7%）である。2007年調査と比べると、「前年を上回る」と回答した企業が15.9%から9.2%へ大幅に減少したほか、予想賃上げ率も下がり気味となっている。

図1 2008年の賃上げ予定

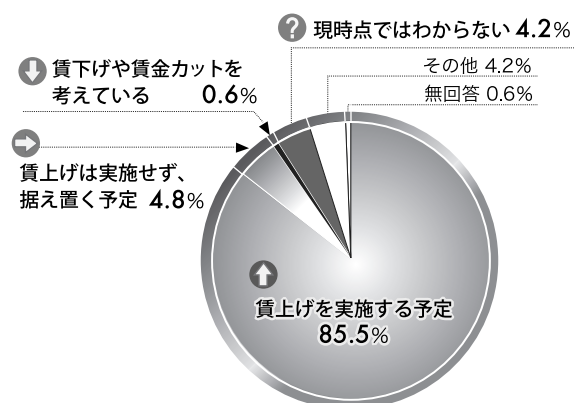
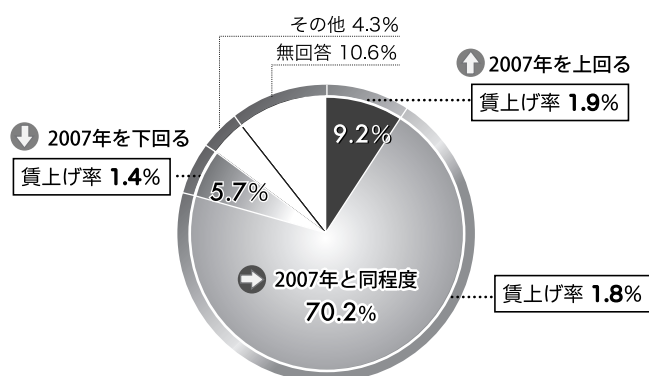


図2 2008年の賃上げ率予測（自社）



2 定期昇給制度の有無と賃上げ見通し

■「定昇制度がある」企業は8割弱の75.2%（図3）

1でみたとおり、予想賃上げ率は、2007年よりもいくぶん下がり気味の1.4～1.9%となっているが、いずれも通常の定期昇給の範囲内に収まる水準である（実際、2007年の賃上げは、厚生労働省調べで1.87%。主要企業・組合員1人あたり平均）。

そこで、賃上げや賃金制度改革のキーポイントとなっている定期昇給制度の現状をみてみることにする。

まず定期昇給制度の有無をみると、「ある」が75.2%（2007年は79.7%）、「ない」が23.0%（同18.9%）となっている。規模別に「定昇制度がある」企業をみると、1,000人以上の大企業が68.9%（同63.9%）、300～999人の中堅企業が75.6%（同91.1%）、299人以下の中小企業が78.7%（同80.6%）で、中堅企業の採用率が前年より大きく減少している。

定期昇給制度は、とくに若年の一般職層において、ある一定の賃金水準に到達するまでは大変実効性のある方法であることを考えると、わが国の企業において、制度が完全になくなることはなさそうである。

■賃上げは「定昇のみ実施」が70.2%、「定昇もベアも実施する」企業は16.1%（図3）

定期昇給制度のある企業は、2008年の賃金改定にどのようなスタンスでのぞむのかを聞いてみたところ、「定昇のみ実施する予定」と回答した企業が2007年（77.1%）同様、70.2%と最も多いものの、「定昇もベアも実施する予定」と回答した企業は、2007年の13.6%からさらに増えて16.1%になっている。大勢としては、本年も“定昇中心”の賃上げ環境が予想されるなか、業績回復企業を中心に、例年以上にベアの実施も視野に入りつつあると思われる。

■今後も「現状の定期昇給制度を維持する」企業は65.3%（図4）

今後の定期昇給制度の扱いをみると、「現状の定期昇給制度を維持する」が65.3%（2007年は59.3%）、制度は維持しつつも、「定昇額を縮小する」が19.4%（同17.8%）、「適用対象を限定する」が8.1%（同11.0%）で、「定期昇給制度は廃止する」と回答した企業は、今回の調査では2.4%（3社）のみであった。

図3 定期昇給制度の有無と賃金改定の予定

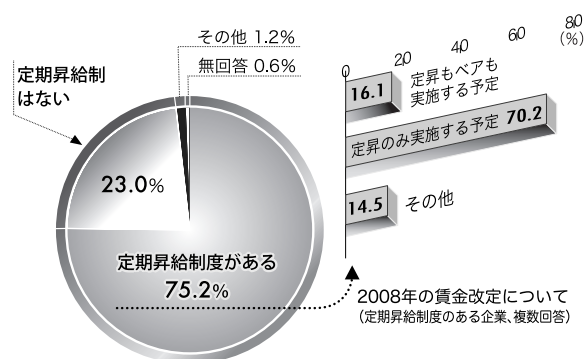
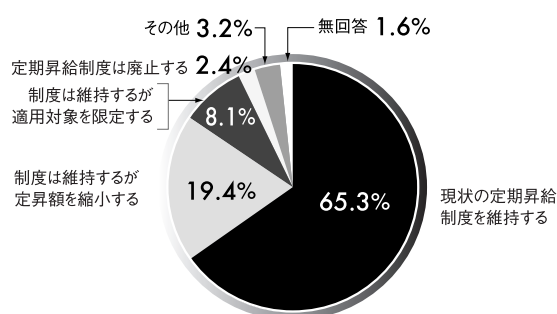


図4 今後の定期昇給制度の扱い



3 世間相場と賃金改定で重視する要素

■世間相場は「2007年を上回る」が24.2%、「2007年と同程度」が51.5%（図5）

2008年の賃上げ相場が2007年と比べてどうなるかを予測してもらったところ、最も多いのが「2007年と同程度」の51.5%（2007年は45.9%）、次いで「2007年を上回る」24.2%（同35.8%）、「2007年を下回る」7.3%（同4.1%）。「現時点（2007年12月）ではわからない」と判断を留保した企業は17.0%（同13.5%）である。

このところ、世間相場に対する担当者の見方は、景気回復の影響もあって、「前年を上回る」が毎年着実に増加を続けてきた（2004年12.0%→2005年26.2%→2006年33.3%→2007年35.8%）。しかし、今回は、一転して3年前の2005年時点の水準まで減少している。サブプライムローン問題や原油高など景気の先行きに対する不安材料もあり、担当者が慎重な態度をみせたのではないかと考えられる。

■賃金改定で重視する要素は、「自社業績」が1位、「雇用の維持・安定」が2位（図6）

賃金改定にあたって重視する要素について、最も重視する要素と二番目に重視する要素をみると、最重要要素は、例年同様「自社業績」が圧倒的に多く74.5%（2007年調査79.1%）に上っている。二番目に重視する要素は、前年と同順位が入れ替わり、「雇用の維持・安定」が29.7%（同30.4%）で1位、「世間相場」が26.7%（同33.1%）で第2位となっている。

たしかに、企業業績は増収増益が続いているものの、成果配分は賞与・一時金に反映させる企業が多く、月例賃金はほとんど上がっていないのが実情である。逆にいえば、定昇程度の賃上げが続くなかでは、賃金決定の参考とすべき世間相場が形成されていない、あるいは必要ないともいえる。本年もやはり、自社の支払い能力をめぐる交渉となることは間違いないが、なかでも好業績企業の動向に注目が集まりそうである。

図5 2008年の賃上げ予測（世間相場）

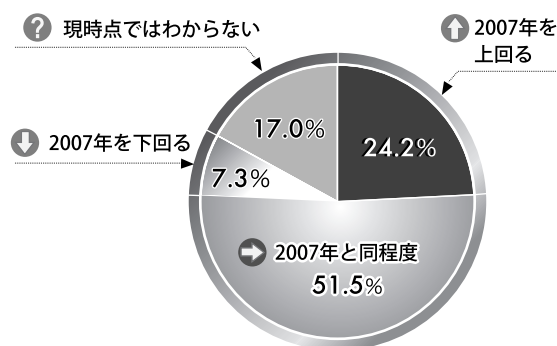
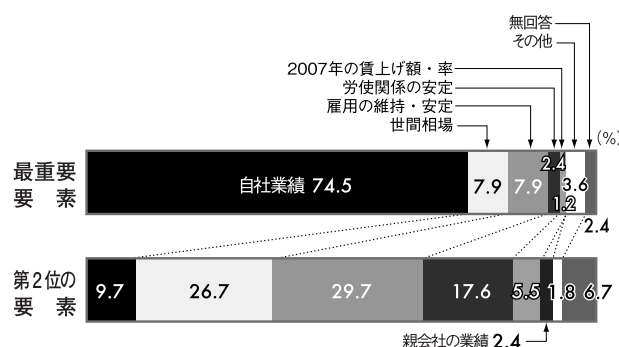


図6 賃金改定で重視する要素



4 賞与・一時金の動向と成果配分の考え方

■2007年の賞与・一時金支給額は、夏季・年末とも「増加」がほぼ4割（図7）

前年との相对比较ではあるが、改善傾向が著しい賞与・一時金の支給状況を見ると、夏季賞与は、前年より「増加した」が44.8%、「ほぼ同額」が38.8%で、「減少した」は15.2%。同様に年末賞与は「増加した」が38.2%、「ほぼ同額」が37.6%で、「減少した」が18.8%となっている。

業績区分別にみると、「増加した」と回答した企業は増収増益企業に多く、夏季賞与で66.0%、年末賞与で55.3%。逆に「減少した」は、今回は減収増益企業に多く、それぞれ30.8%、23.1%となっている。

では、2008年度における年間賞与額の見通しはどうであろうか。2007年12月時点における見通しのため、「現時点ではわからない」と回答した企業が3割（33.3%）強に上っているが、2007年と「ほぼ同額」が37.0%で最も多い。次いで「減少する見通し」が2割近い17.0%で、「増加する見通し」は1割程度（12.1%）にすぎない。

2007年調査に比べて「増加する見通し」が減少し、「減少する見通し」が増えるなど悲観的な見方が強まる結果となっているが、やはり、新年度については、景気の先行きに対する不透明感が影を落としているようである。

■業績向上の成果配分は、65.5%が「賃上げよりも賞与に反映」（図8）

これからの賃金決定にあたって、企業は業績向上分をどのように配分したいと考えているのかをみると、「賃上げよりも賞与に原資にまわしたい」が例年同様圧倒的多数の65.5%（2007年調査64.2%）を占め、次いで「賃上げと賞与にバランスよく配分したい」が27.3%（同24.3%）となった。

規模別ではそれほど大きな違いはみられないものの、業種別にみると、多少スタンスの違いがみられる。製造業では、「賞与」派が74.1%、「バランス」派が21.2%と「賞与」派が多数であるのに対して、非製造業では、「賞与」派が56.3%、「バランス」派が33.8%となる。また、増収増益企業でも、「賞与」派が74.5%と多いのが特徴である。

図7 2007年の賞与動向と2008年の見通し

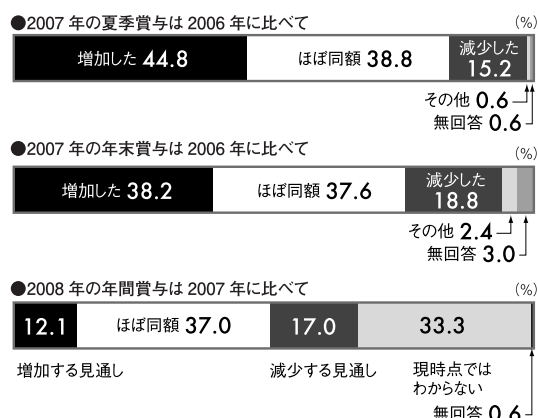


図8 成果配分に対する考え方

