

## 8割の企業が賃上げを予定 賃上げ率は1.7～2.1%程度

- ◇2007年の賃上げ相場は「昨年を上回る」が35.8% (2006年は33.3%)
- ◇「定昇制度がある」企業は79.7%、うち「定昇・ベアとも実施予定」は13.6%
- ◇2006年の業績見通しは「増収増益」が36.5%、減収減益が24.3%
- ◇業績向上の成果は「賃上げよりも賞与に反映」が64.2%

### 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>

実感なき景気回復、低下する労働分配率——。そして、非正規雇用の増大がもたらす格差社会の問題がクローズアップされるなか、2007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、2007年の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** 2007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2,000社

**調査時期** 2006年11月中旬～12月下旬

▼ 集計企業の内訳

(単位：%、( )内は社数)

**調査方法** 郵送によるアンケート調査方式

**回答状況** 回答のあった148社について集計  
集計企業の内訳は右の表を参照

区 分	合 計	製 造 業	非製造業
調 査 計	100.0 (148)	50.0 (74)	50.0 (74)
1,000 人 以 上	100.0 ( 36)	47.2 (17)	52.8 (19)
300 ～ 999 人	100.0 ( 45)	57.8 (26)	42.2 (19)
299 人 以 下	100.0 ( 67)	46.3 (31)	53.7 (36)

## 【調査結果のポイント】

- ◆2007年の自社の賃上げは、8割近い76.4%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15.5%である。
- ◆2007年の自社の賃上げ率は、「2006年と同程度」が最も多く69.9%で、予想賃上げ率は平均1.8%。次いで「2006年を上回る」が15.9%で、予想賃上げ率は2.1%。「2006年を下回る」が8.8%で、予想賃上げ率は1.7%である。
- ◆「定昇制度がある」企業は79.7%。そのうち「定昇のみ実施予定」の企業が最も多く77.1%を占める。ただし、「定昇・ベアとも実施予定」の企業も、2006年の6.5%から13.6%に倍増している。
- ◆2007年の賃上げ相場は、「昨年と同程度」が45.9%で最も多いものの、「昨年を上回る」と回答した企業も、2006年の33.3%から35.8%へ増えている。
- ◆2006年度の業績見通しは「増収増益」（36.5%）と「減収減益」（24.3%）に二極化。
- ◆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64.2%を占め、「賃上げと賞与にバランスよく配分したい」は24.3%となっている。

## 1 2007年の自社の賃上げ見通し

### ■8割近い企業が「賃上げをする」と回答（図1）

2007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8割近い76.4%と最も多く、次いで「賃上げは実施せず、賃金を据え置く予定」15.5%、「現時点ではわからない」2.0%と続き、「賃下げや賃金カットを考えている」企業は1.4%となっている。

### ■自社の賃上げ率は2006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「2006年と同程度」の69.9%で、予想賃上げ率は平均1.8%（2006年調査では1.8%）。次いで「2006年を上回る」が15.9%で、同じく2.1%（同2.1%）。「2006年を下回る」が8.8%で、予想賃上げ率は1.7%（同1.4%）である。2006年調査と比べると、前年を上回ると回答した企業が8.1%から15.9%にほぼ倍増しているほか、予想賃上げ率も、ほぼ同様となっている。

図1 2007年の賃上げ予定

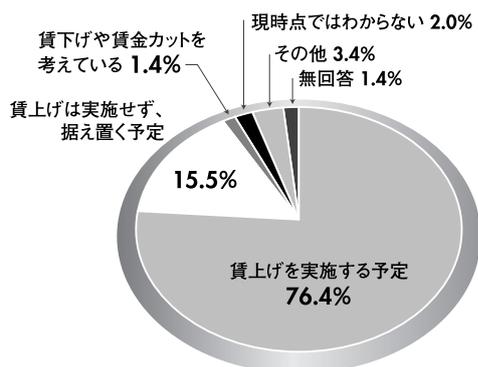
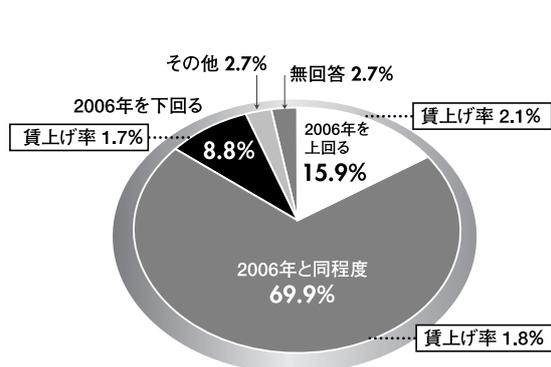


図2 2007年の賃上げ率予測（自社）



## 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割近い79.7%（図3）

1でみたとおり、予想賃上げ率は、2006年よりもいくぶん差が縮まり、1.7~2.1%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、2006年の賃上げは、厚生労働省調べで1.79%であった（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79.7%、「ない」が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63.9%、300~999人の中堅企業が91.1%、299人以下の中小企業が80.6%で、中堅企業の採用率が最も高い結果となった。

経営側の春闘指針である日本経団連の「2007年版経営労働政策委員会報告」では、本年も“毎年誰もが昇給する従来型の定期昇給制度についても、廃止を含めた抜本的な見直しが重要になる”と指摘しているが、実態をみると、定期昇給制度はまだ存在価値を失っていないようだ。

### ■賃上げは「定昇のみ実施」が77.1%、「定昇もベアも実施する」企業は13.6%（図3）

定期昇給制度のある企業は、2007年の賃金改定にどのようなスタンスでのご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2006年（82.4%）同様、77.1%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、2006年の6.5%から13.6%に倍増している。大勢としては、本年も“定昇中心”の賃上げ環境となりそうであるが、業績回復企業を中心に、ベアの実施も視野に入れ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」が最も多く59.3%（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59.3%、制度は維持しつつも、「定昇額を縮小する」が17.8%、「適用対象を限定する」が11.0%で、「定期昇給制度を廃止する」と回答した企業は、今回の調査では1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

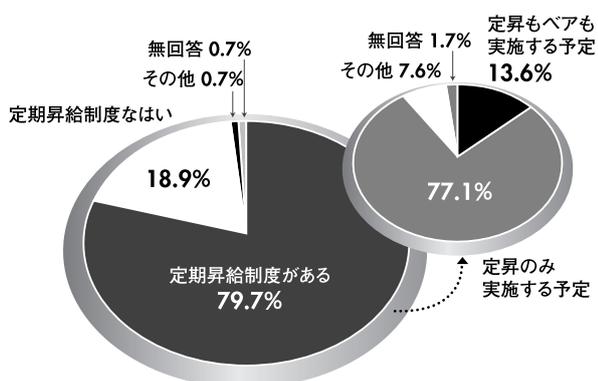
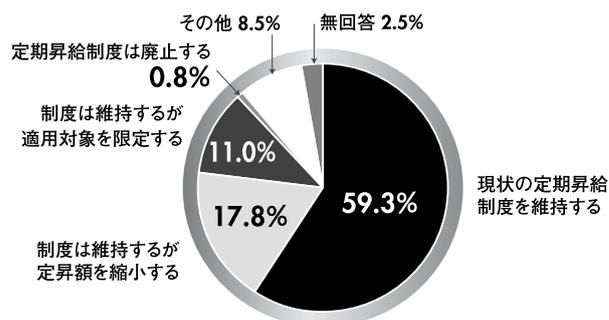


図4 今後の定期昇給制度の扱い



### 3 世間相場の予測と賃金改定で重視する要素

■世間相場は「2006年を上回る」が35.8%、「2006年と同程度」が45.9%（図5）

2007年の賃上げ相場が2006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「2006年と同程度」の45.9%、次いで「2006年を上回る」35.8%、「2006年を下回る」4.1%（同2.1%）。

「現時点（2006年12月）ではわからない」と判断を留保した企業は13.5%である。

ちなみに、「前年を上回る」という回答は、景気動向を反映して、2003年2.4%→2004年12.0%→2005年26.2%→2006年33.3%→2007年35.8%と、確実に増加している。

■賃金改定で重視する要素は、「自社業績」が1位、「世間相場」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、「自社業績」が圧倒的に多く79.1%（2006年調査85.8%）に上っている。二番目に重視する要素は、「世間相場」が33.1%（同34.8%）で1位、「雇用の維持・安定」が30.4%（同30.5%）で第2位となっている。

もっとも、“世間相場を重視する”という意味は、昨今ではさまざまに考えられそうだ。高い賃上げが続いていた時代には、世間相場に合わせて自社の賃上げや賃金水準を決定することで競争力を確保するという積極的な意味があった。しかし、現在のように産業間・企業間の業績格差が広がる状況では、たとえ賃上げの余力がある企業においても、世間相場に比べて突出した印象を与える賃上げは抑制するほうに傾きがちである。

2007年は、春闘の相場役を担うトヨタ自動車労働組合が、2006年の1,000円を上回る1,500円のベアを要求する方針を明らかにしている。好業績企業の賃上げに注目したいところである。

図5 2007年の賃上げ予測（世間相場）

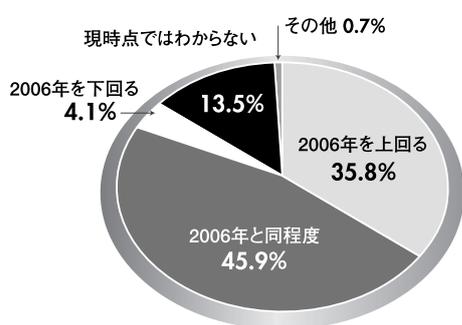
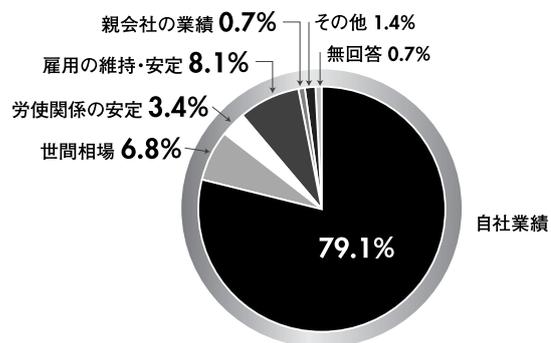


図6 2007年の賃金改定における最重要要素



## 4 2006年度の業績見通しと成果配分の考え方

### ■2006年度の業績見通しは、「増収増益」が36.5%でトップ（図7）

回答企業における2006年度の業績見通しを多い順に並べると、「増収増益」36.5%（2005年は32.6%）、「減収減益」24.3%（同15.6%）、「ほぼ前年並み」17.6%（同21.3%）、「減収増益」10.8%（同14.9%）、「増収減益」10.1%（同14.2%）となる。2005年との比較では、増収増益企業がさらに増える一方で、減収減益企業も増えるという、まだら模様を描くことになった。

ただし、企業業績は規模間格差が大きく、1,000人以上の大企業では55.6%が増収増益であるのに対し、300～999人の中堅企業は31.1%、299人以下の中小企業は29.9%と少なくなる。また、産業別にみると、製造業において、増収増益企業も多い（40.5%）かわりに、減収減益企業も比較的多い（25.7%）という二極化傾向がみられる。

### ■業績向上の成果は、64.2%が「賃上げよりも賞与に反映」（図8）

周知のとおり、近年の賃金交渉は定昇をめぐる攻防となっており、企業業績向上の成果は賞与・一時金に配分されているのが実態である。これからの賃金決定にあたって、企業は業績向上分はどのように配分したいと考えているのかをみると、「賃上げよりも賞与原資にまわしたい」が圧倒的多数の64.2%（2006年調査68.8%）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24.3%（同22.0%）となった。

ただし、規模別にみると、多少スタンスの違いがみられる。1,000人以上の大企業や300～999人の中堅企業では、“賞与”派がそれぞれ72.2%、71.1%と多数であるのに対して、299人以下の中小企業では、“賞与”派が55.2%、“バランス”派が32.8%となる。

図7 2005年と比較した2006年の企業業績

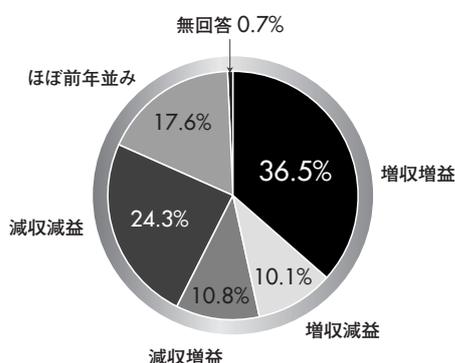


図8 企業業績向上分の配分に対する考え方

