

2009年 春季労使交渉にのぞむ 経営側のスタンス調査

賃上げを予定している企業は6割に減少 賃上げ相場は7割が2008年を下回ると予測

- ◎賃上げを実施する予定の企業は、2008年の9割から6割へ減少、
賃上げ率は1.5～1.7%程度
- ◎2009年の賃上げ相場は7割が「2008年を下回る」と予測
- ◎急激な景気の悪化を背景に厳しい見方が広がる

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>

アメリカの金融危機に端を発した世界同時不況の大波が日本企業に押し寄せるなか、2009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、自社の賃上げ予定、ならびに賃上げ相場の予測について明らかにしてきました。このほど、2009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。

【調査の要領】

調査名：2009年 春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査

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3,000社

調査方法：郵送によるアンケート調査方式

調査時期：2008年11月中旬～12月下旬

回答状況：有効回答168社

(1,000人以上40社、300～999人48社、299人以下80社。製造業84社、非製造業84社)

- ◎自社の賃上げを「実施する予定」の企業は、2008年の85.5%から61.9%に減少。賃上げ率は1.5～1.7%程度。ただし、4社に1社が「現時点(2008年12月)ではわからない」と回答
- ◎「定昇制度がある」企業は75.6%、うち賃上げは「定昇のみ実施予定」が57.5%、「現時点(2008年12月)ではわからない」と回答した企業も33.9%
- ◎2009年の賃金改定にあたって、物価上昇に対する考慮は「企業業績次第」と考える企業が50.0%と半数を占め、「とくに考慮するつもりはない」が23.2%
- ◎2009年の賃上げ相場は72.0%が「2008年を下回る」と予測、「2008年と同程度」は13.7%のみ。景気の急激な悪化を背景に厳しい見方が広がる
- ◎2009年の年間賞与額は、2008年に比べて「ほぼ同額」が26.2%、「減少する見通し」が39.3%、「増加する見通し」は4.8%のみ
- ◎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」と考える企業は7割近い67.9%。経営側の“賞与重視”傾向は変わらず

1 2009年の自社の賃上げ見通し

■「賃上げを実施予定」は61.9%、他方「現時点(2008年12月)ではわからない」も25.0%

2009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」と回答した企業は、2008年の85.5%から61.9%に減少した。その分、経営の先行きが見通せないせいか、「現時点(2008年12月)ではわからない」と回答した企業が、2008年の4.2%から25.0%に増加した。また、「賃上げは実施せず、賃金を据え置く予定」も、2008年の4.8%から9.5%に増えている。

これらの結果は、4社に1社(25.0%)が態度を保留したためであり、本格的な労使交渉の場面でどのような決断がなされるのか、その行方が注目される。

■自社の賃上げ率は「2008年と同程度」が6割、「2008年を下回る」が3割(図2)

賃上げを実施すると回答した企業の予想賃上げ率をみると、「2008年と同程度」が64.4%と最も多く、予想賃上げ率は平均1.7%(2008年調査1.8%)。次いで、「2008年を下回る」が27.9%(同5.7%)で、予想賃上げ率は1.5%(同1.4%)、「2008年を上回る」と回答した企業は1社のみである(予想賃上げ率は2.0%)。2008年調査と比べると、「前年を下回る」と回答した企業が大幅に増加した。予想賃上げ率は、「2008年を上回る」と回答した企業が1社のみであることを考慮すると、1.5～1.7%が実情に近いといえそうだ。

図1 2009年の自社の賃上げ予定

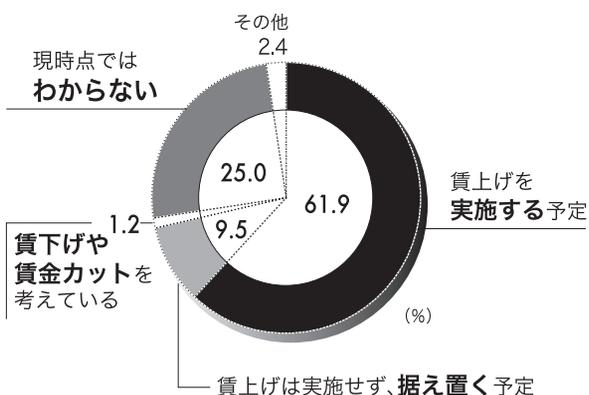
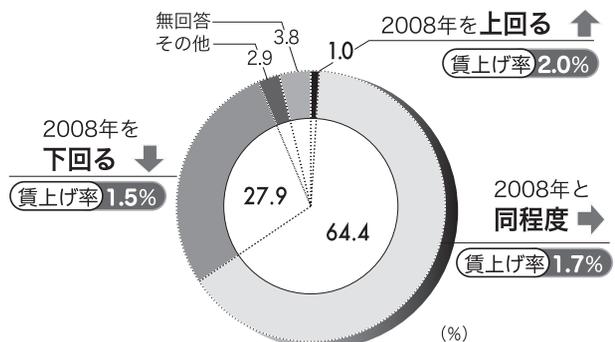


図2 2009年の自社の賃上げ率予測
(賃上げを実施すると回答した企業)



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75.6%

1でみたように、賃上げを実施する企業の予想賃上げ率は1.5～1.7%程度であり、通常の定期昇給の範囲内に収まる水準である。

そこで、回答企業における定期昇給制度の有無をみると、定期昇給制度が「ある」企業が75.6%（2008年調査75.2%）、「ない」企業が23.8%（同23.0%）となっている。規模別に「ある」企業をみると、1,000人以上の大企業が65.0%（同68.9%）、300～999人の中堅企業が82.3%（同75.6%）、299人以下の中小企業が77.5%（同78.7%）で、今回は中堅企業の採用率が最も高い結果となった。

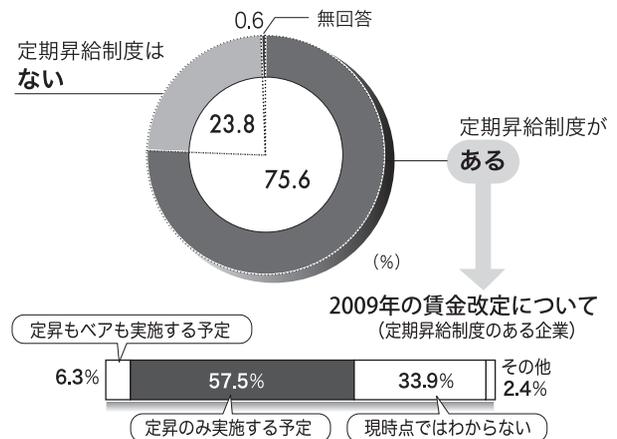
なお、具体的な記入のあった企業の平均定昇額は4,796円、平均定昇率は1.7%である。

■賃上げは「定昇のみ実施」が6割

定期昇給制度のある企業が2009年の賃金改定にどのようなスタンスでのぞむのかをみると、「定昇のみ実施する予定」と回答した企業が最も多く57.5%（2008年調査70.2%）、次いで「現時点ではわからない」（2009年調査で新たに加えた選択肢）が33.9%、「定昇もベアも実施する予定」と回答した企業は、2008年の16.1%から6.3%に激減した。

ここでも、「現時点ではわからない」と回答した3割強の企業が、実際の労使交渉のなかで、ベア実施についてどのようなスタンスでのぞむのかが注目される。

図3 定期昇給制度の有無と賃金改定予定



3 賃金改定と物価上昇に対する考慮の有無

■物価上昇に対する考慮は、半数が「企業業績次第」

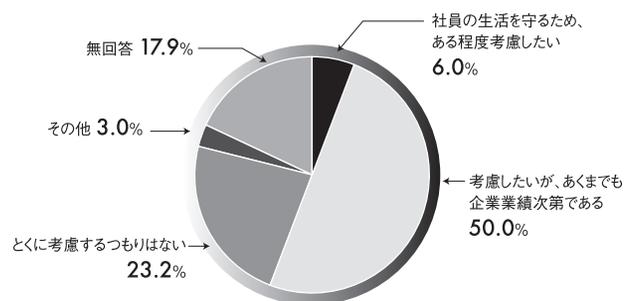
デフレ状況にあったわが国も、原油や原材料の価格高騰の影響を受けて、2008年の夏に消費者物価は2%以上上昇した。その後は、不況による需要減などが続いて沈静化しつつあるが、春の賃金交渉において、労働側は徐々に物価上昇分のベア要求を掲げて取り組んでいる。

そこで、2009年の賃金改定にあたって、物価上昇をどの程度考慮するつもりかを尋ねてみたところ、

「考慮したいが、あくまでも企業業績次第である」が最も多く半数の50.0%、次いで「とくに考慮するつもりはない」の23.2%が続き、「社員の生活を守るため、ある程度考慮したい」は6.0%であった。

人事担当者として、実質賃金を維持するためには物価上昇分の賃上げが必要となることは理解できても、背に腹は代えられないというところだろうか。労使とも、物価の動向については、交渉の直前まで目が離せない状況が続くそうである。

図4 物価上昇に対する考慮の有無



4 賃上げの世間相場はどうか

■世間相場は72.0%が「2008年を下回る」と予測、

「2008年と同程度」は13.7%のみ

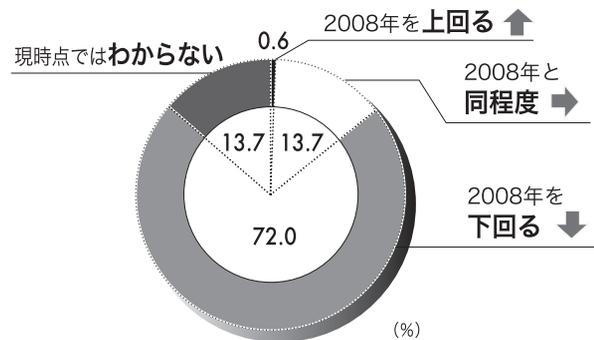
2009年の賃上げ相場が2008年と比べてどうなるかを予測してもらったところ、2008年の結果とは一変した。最も多いのが「2008年を下回る」の72.0%（前年調査7.3%）、次いで「2008年と同程度」が13.7%（同51.5%）で、「2008年を上回る」と回答した企業は0.6%（同24.2%）、実に1社のみという結果になった。「現時点（2008年12月）ではわからない」と判断を留保した企業は13.7%（同17.0%）である。

景気回復が続いたこともあって、世間相場に対する担当者の見方は、このところ「前年を上回る」が毎年着実に増加し、減少に転じた2008年においても20%以上を保ってきた（2005年26.2%→2006年33.3%→2007年35.8%→2008年24.2%）。

しかし、今回の調査では、一転してほぼゼロに近くなり、「前年を下回る」と予測する担当者が多数派となっている。自動車の販売不振に象徴される急激な景気の悪化が、やはり、悲観的な賃上げ予想をもたらす形となった。

図5 2009年の賃上げ予測

（世間相場はどうか）



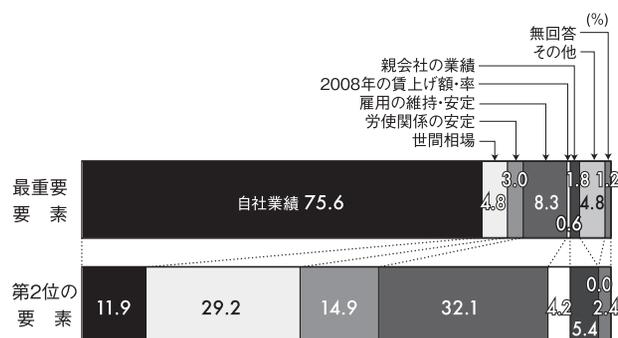
5 賃金改定で重視する要素

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

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2番目に重視する要素をみると、最重要要素は、本年も「自社業績」が圧倒的に多く75.6%（2008年調査74.5%）に上っている。2番目に重視する要素も同様で、「雇用の維持・安定」が32.1%（同29.7%）で1位、「世間相場」が29.2%（同26.7%）で第2位となっている。

百年に一度といわれる経済危機に直面している本年は、いつにもまして、自社の支払い能力と雇用確保をめぐる交渉となることは間違いない。

図6 2009年の賃金改定で重視する要素



6 賞与・一時金の動向と成果配分の考え方

■ 2008年の賞与・一時金支給額は、

夏季・年末とも2007年に比べ「減少」が増加

前年との相対比較ではあるが、2008年の賞与・一時金の支給状況をみると、夏季賞与は、2007年より「増加した」が31.0%（前年調査44.8%）、「ほぼ同額」が39.9%（同38.8%）、「減少した」が26.8%（同15.2%）で、減少したとする企業割合が増加。同様に、年末賞与は「増加した」が24.4%（同38.2%）、「ほぼ同額」が33.9%（同37.6%）、「減少した」が36.9%（同18.8%）で、減少したとする企業割合は夏季よりもさらに多くなっている。

2007年は、夏季・年末とも「増加した」がトップを占めて企業業績の着実な回復を裏付けていたが、2008年末にかけての急激な景気の悪化は、早くも年末賞与に影を落としていたようだ。

■ 2009年の年間賞与は「減少する見通し」が39.3%、

「増加する見通し」は4.8%のみ

では、2009年度の年間賞与額の見通しはどうか。2008年12月時点における見通しなので、3割近い企業が「現時点ではわからない」と回答しているものの、最も多いのが「減少する見通し」の39.3%、次いで「ほぼ同額」の26.2%。「増加する見通し」と回答した企業は2008年の12.1%から4.8%に激減した。やはり、自社業績の見通しや景気の先行きに対する不透明感から、悲観的な見方が広がっているようだ。

■ 業績向上の成果は「賃上げよりも賞与に反映」が7割

賃金決定にあたって、企業は業績向上による成果をどのように配分したいかと考えているかをみると、「賃上げよりも賞与原資にまわしたい」が圧倒的多数の67.9%（2008年調査65.5%）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26.8%（同27.3%）となり、ここ数年まったく変化はみられない。

規模別ではそれほど大きな違いはなく、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77.4%（同74.1%）、「バランス」派が21.4%（同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58.3%（同56.3%）、「バランス」派が32.1%（同33.8%）。同様に、増収増益企業でも、「賞与」派が77.8%（同74.5%）と多い。

「賃上げよりも賞与」という経営側のスタンスは、企業業績の悪化がすぐに賞与の支給額に跳ね返ることになり、本年の賞与の行方が危惧される。

図7 2008年の賞与動向



図8 2009年の賞与の見通し

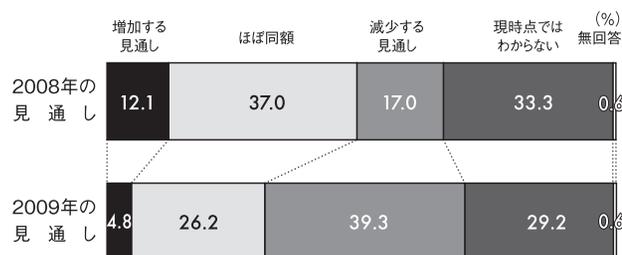


図9 成果配分に対する考え方

