

2004年3月卒「新規学卒者決定初任給調査結果」について

(今年の初任給調査結果のポイント)

初任給凍結企業が約9割を占めている(1999年以降6年連続5割超)
大学卒事務系の伸び率(全産業平均)0.15%は、昨年に引き続き低い水準

・調査要領

調査目的：新規学卒者の初任給の実態と動向を把握し、今後の初任給対策の参考と
資するために1952年より実施

調査対象：(社)日本経団連企業会員および東京経営者協会会員会社2,084社

調査時期：2004年5月17日～6月18日

回答状況：集計社数725社(有効回答率34.8%)

(製造業51.0%、非製造業49.0%/従業員500人以上規模68.8%)

・調査結果の概要

1. 初任給水準 全産業 【図表1】

2004(平成16)年の初任給水準は、大学院卒事務系22万2,448円(対前年上昇率0.07%)、大学卒事務系20万3,557円(同0.15%)、高専卒技術系17万8,453円(同0.06%)、短大卒事務系16万8,649円(同0.18%)、高校卒事務系15万7,938円(同0.04%)、高校卒現業系15万9,890円(同0.00%)である。高校卒現業以外の学歴で増加しているものの、昨年に引き続き低い伸び率になっている。

図表1 初任給水準 全産業

区 分	事務系		技術系		現業系	
	金額(円)	上昇率(%)	金額(円)	上昇率(%)	金額(円)	上昇率(%)
大学院(修士)卒	222,448	0.07(0.0)	222,966	0.10(0.1)		
大学卒	203,557	0.15(0.1)	204,431	0.08(0.1)		
高専卒			178,453	0.06(0.0)		
短大卒	168,649	0.18(0.0)	172,412	0.09(0.1)		
高校卒	157,938	0.04(0.1)	160,833	0.05(0.0)	159,890	0.00(0.0)
中学卒					136,987	0.04(0.0)

注：()内は2003年度初任給の上昇率

2. 初任給格差

(1) 産業間格差【図表2】

産業別にみると、大学卒事務系では最高が「新聞・出版・印刷」の21万9,452円、次いで「紙・パルプ」の21万4,600円、「その他の製造業」の21万3,659円の順になっている。

一方、最低は「金融・保険業」(17万9,625円)となっており、「電気・ガス業」(19万8,376円)、「鉱業」(20万630円)と続いている。

なお、最高と最低の差は3万9,827円(前年4万8,639円)となっている。

図表2 産業別にみた初任給格差 大学卒事務系

全産業平均初任給 = 100.0

産業別	初任給	格差	産業別	初任給	格差
全産業平均	203,557	100.0	鉱業	200,630	98.6
食料品	201,035	98.8	土木建設業	202,822	99.6
繊維・衣服	206,550	101.5	卸売・小売業	202,523	99.5
木材・木製品			金融・保険業	179,625	88.2
紙・パルプ	214,600	105.4	運輸・通信業	202,875	99.7
化学・ゴム	209,810	103.1	電気・ガス業	198,376	97.5
石油・石炭製品	213,070	104.7	サービス業	206,806	101.6
窯業	201,862	99.2			
金属工業	202,487	99.5			
機械器具	201,930	99.2			
新聞・出版・印刷	219,452	107.8			
その他の製造業	213,659	105.0			
製造業平均	206,291	101.3	非製造業平均	200,434	98.5

注:集計社数が2社に満たない場合は数字は伏せた

(2) 規模間格差【図表3】

規模別・学歴別にみると、大学院卒事務系と大学卒事務系では、300～499人規模で最も高く、それぞれ23万2,625円、21万1,014円。短大卒事務系、高校卒事務系、高校卒現業系では、100人未満規模が18万1,600円、16万2,617円、16万4,499円でそれぞれ最も高くなっている。

また、3,000人以上の大企業の各学歴別初任給を100.0とした規模間格差をみると、大学院卒事務系では300～499人規模のみ、大学卒事務系では1,000人未満の各規模で100.0を上回っている。短大卒事務系、高校卒事務系では500人未満の各規模、高校卒現業系では500～999人規模を除く各規模において、100.0を上回っている。

図表3 規模間格差 全産業

従業員3,000人以上 = 100.0

規模別	大学院卒事務系		大学卒事務系		短大卒事務系		高校卒事務系		高校卒現業系	
	(円)	(%)								
3,000人以上	222,909	100.0	202,032	100.0	168,637	100.0	158,817	100.0	159,400	100.0
1,000～2,999人	221,967	99.6	201,197	99.6	165,512	98.1	155,456	97.9	160,355	100.6
500～999人	218,919	98.2	206,703	102.3	167,737	99.5	157,529	99.2	158,839	99.6
300～499人	232,625	104.4	211,014	104.4	180,940	107.3	159,717	100.6	161,571	101.4
100～299人	222,130	99.7	203,812	100.9	171,657	101.8	161,222	101.5	160,979	101.0
100人未満	218,133	97.9	202,244	100.1	181,600	107.7	162,617	102.4	164,499	103.2

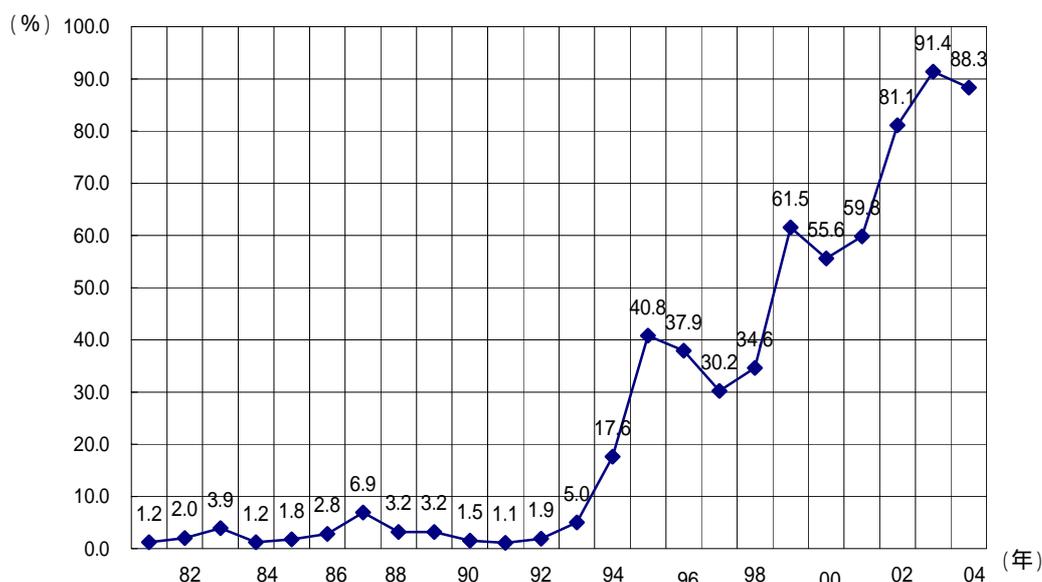
注: 同学歴者全員同額企業を対象

3. 初任給の決定状況【図表4】

今年の初任給の決定状況をみると、「前年の初任給のまま据え置いた（凍結）」と回答した企業が 88.3%（前年 91.4%）と約 9 割を占め、1999（平成 11）年以降 6 年連続で 5 割、2002（平成 14）年以降 3 年連続で 8 割を超えている。

一方、「求人賃金として 2003 年の初任給を示し、2004 年の初任給は引き上げた」とする企業は 8.8%（前年 5.2%）と、前年比 3.6 ポイントの増加となっている。

図表4 初任給凍結企業割合の推移



4. 初任給水準についての評価【図表5】

自社の初任給水準について企業がどのように評価しているかを聞いたところ、「現在の労働力需給関係からみて、ほぼ妥当である」とする企業が82.8%と8割以上を占めている。そのほかの回答は、「世間相場と比較してやや低い」が9.3%、「在籍従業員に比べやや高い」が4.6%となっている。

規模別にみても、「ほぼ妥当」が各規模の7~8割を占め、なかでも3,000人以上規模では、9割近い(87.7%)企業が「ほぼ妥当」と回答している。

図表5 自社の初任給水準についての評価

区 分	集 計 社 数	在籍従業員に 比べ初任給は 高すぎる	在籍従業員に 比べ初任給は やや高い	現在の労働力 需給関係から みて、初任給水 準はほぼ妥当	世間相場と比較 して初任水準は やや低い	その他
	社 数	社 数	社 数	社 数	社 数	社 数
	%	%	%	%	%	%
規 模 計	611(100.0)	6(1.0)	28(4.6)	506(82.8)	57(9.3)	14(2.3)
規 模 別	3,000人以上	1(0.6)	10(5.6)	157(87.7)	7(3.9)	4(2.2)
	1000~2,999人	2(1.1)	6(3.2)	155(82.0)	21(11.1)	5(2.6)
	500~999人	2(2.0)	6(6.0)	83(83.0)	8(8.0)	1(1.0)
	500人以上計	5(1.1)	22(4.7)	395(84.4)	36(7.7)	10(2.1)
	300~499人	-	3(5.7)	40(75.5)	7(13.2)	3(5.7)
100~299人	1(1.4)	1(1.4)	56(81.2)	11(15.9)	-	
100人未満	-	2(9.5)	15(71.4)	3(14.3)	1(4.8)	
500人未満計	143(100.0)	1(0.7)	6(4.2)	111(77.6)	21(14.7)	4(2.8)

注：()内は集計社数を100.0とした割合。小数点以下第2位四捨五入のため合計が100.0にならない場合がある

5. その他

今回はじめて、初任給から格差をつける制度の導入状況を聞いたところ、回答のあった企業(682社)中、「導入している」企業は2.6%(18社)、「導入を予定・検討中」である企業は2.5%(17社)であった。

このうち、新入社員全員を適用対象とする企業は、「導入している」企業で94.4%(18社中17社)、「導入を予定・検討中」である企業で82.4%(17社中14社)となっている。