

「2005年1～6月実施分 昇給、ベースアップ実施状況調査結果」の概要

1. 賃上げ状況は 6,475 円、2.04%（昇給分 1.94%、ベア分 0.10%）
2. ベア未実施企業は 93.5%で4年連続の 90%超
3. 年俸制導入企業は 37.0%で5年連続の3割超

1. 調査要領

調査目的：昇給、ベアの実施状況について総括的な調査を行ない、賃金対策のための参考資料とすることを目的に、1953年から毎年実施

調査対象：日本経済団体連合会および東京経営者協会会員会社 2,067社

回答会社：357社（有効回答率 17.3%）。このうち、従業員 500人以上の企業が 262社（73.4%）

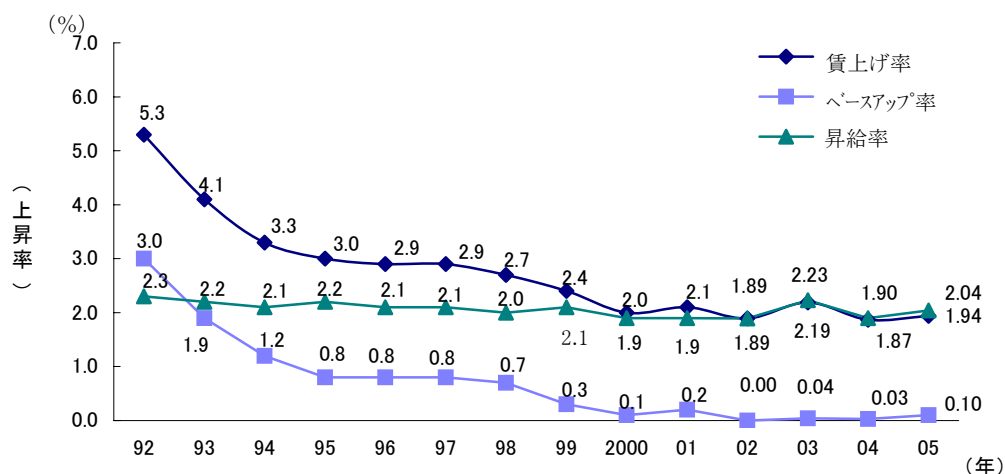
*この調査における「昇給」は、ベア以外の賃上げ総額（昇格・昇進昇給含む）の意

2. 調査結果の概要

(1)賃上げの状況（全産業、組合員平均）（図表1）

「昇給とベースアップの区別のある企業」（153社）の賃上げ状況についてみると、賃上げ額は 6,475 円（昨年 5,990 円）、伸び率 2.04%（同 1.90%）となった。内訳は、昇給が 6,105 円（1.94%）、ベアが 370 円（0.10%）である。

また、賃上げ総額に占める昇給額とベア額の割合は昇給が 94.3%（昨年 98.5%）、ベアが 5.7%（同 1.5%）となっている。

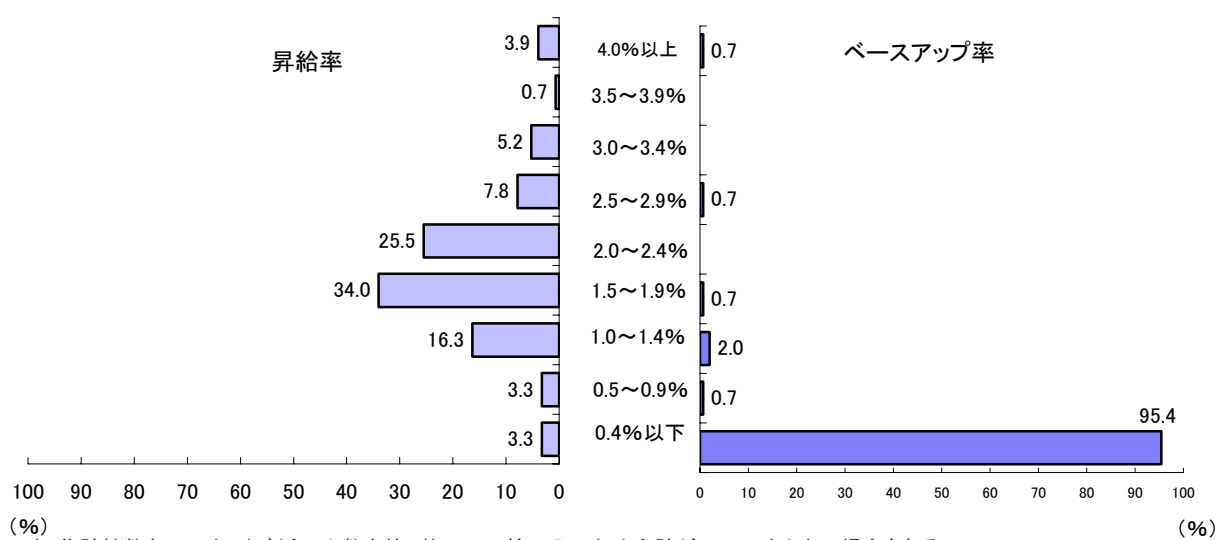


昇給とベアに分けてアップ率の分布状況を見ると、昇給率は「1.5～1.9%」(34.0%)が最も多く、「2.0～2.4%」(25.5%)、「1.0～1.4%」(16.3%)と続いている(図表2)。

一方、ベア率は、「0.4%以下」(95.4%)がほとんどを占め、次いで「1.0～1.4%」(2.0%)、「0.5～0.9%」「1.5～1.9%」「2.5～2.9%」「4.0%以上」(各0.7%)の順となっている。

図表2 昇給率,ベースアップ率の分布 —全産業, 組合員平均—
(昇給とベースアップの区別のある企業を対象)

(集計社数=153社)



(2) 昇給、ベースアップの実施状況 —組合員について— (図表3)

「昇給とベアの区別のある企業」の昇給とベアの実施状況を見ると、「昇給実施、ベアなし」が93.5%で、2002年以降4年連続して9割を超えている。このほか、「昇給・ベアともに実施」が6.5%、「昇給抑制、ベアなし」と「昇給・ベアともに実施せず」「賃金引下げ」はいずれも0.0%となっており、このうち「賃金引下げ」は3年連続で実施企業なしという結果であった。

図表3 昇給, ベースアップの実施状況

集計社数	昇給・ベアともに実施	昇給実施 ベアなし	昇給抑制 (ベアなし)	昇給・ベアともに 実施せず	賃金引下げ
153 (100.0)%	10社 (6.5)%	143社 (93.5)%	0社 (0.0)%	0社 (0.0)%	0社 (0.0)%

(3) 年俸制の導入状況 (図表4)

年俸制を導入していると回答した企業は37.0%で、2001年(31.5%)以降5年連続して30%を超えている。

適用対象者を見ると、「管理職」が全体では8割(80.0%)を占めているが、「500人以上」(87.8%)と「500人未満」(56.3%)では導入状況に差がみられる。

図表4 年俸制の導入状況 -全産業-

区 分	集 計 社 数	導 入 し て い る					導 入 し て い ない
		社 数	全従業員	管 理 職	特定部門	そ の 他	
2003年	376 (100.0)	148 (39.4)	8 《5.4》	113 《76.4》	19 《12.8》	10 《6.8》	228 (60.6)
04	398 (100.0)	155 (38.9)	8 《5.2》	123 《79.4》	20 《12.9》	9 《5.8》	243 (61.1)
05	351 (100.0)	130 (37.0)	3 《2.3》	104 《80.0》	11 《8.5》	12 《9.2》	221 (63.0)
500人以上計	258 (100.0)	98 (38.0)	1 《1.0》	86 《87.8》	4 《4.1》	7 《7.1》	160 (62.0)
500人未満計	93 (100.0)	32 (34.4)	2 《6.3》	18 《56.3》	7 《21.9》	5 《15.6》	61 (65.6)

注:(1)《 》内は「導入している企業」の社数を100.0とした割合

(2)1社で複数回答している場合もあり、内訳と合計の社数は必ずしも一致しない

(4) その他 (図表5)

属人的賃金項目について聞いたところ(複数回答)、「家族(扶養)手当」を支給している企業は8割超(86.4%)で最も多いが、昨年(93.5%)より7.1ポイント下がっている。次いで多いのは「住宅手当」(54.7%)で、昨年(52.5%)とほぼ同じとなっている。

また、今後の賃金制度を考えるうえで、属人的賃金項目をどのように捉えるかについては、「据え置く」(62.0%)が昨年(57.1%)よりも増えた一方、「できるだけ廃止・縮小」(35.1%)と「全廃」(3.0%)は昨年よりそれぞれ3.7、1.2ポイント減少した。

図表5 属人的賃金項目について

(1)実施している主な属人的賃金項目(複数回答)						(2)今後の考え方			
集計社数	家族(扶養)手当	住宅手当	別居・単身赴任手当	地域(都市)手当	年齢給・勤続給	集計社数	全廃	できるだけ廃止・縮小	据置
309社 (100.0)%	267社 (86.4)%	169社 (54.7)%	48社 (15.5)%	51社 (16.5)%	41社 (13.3)%	305社 (100.0)%	9社 (3.0)%	107社 (35.1)%	189社 (62.0)%

注:(1)1社で複数回答している場合があり、内訳と合計の社数は一致しない

(2)小数点第2位以下四捨五入のため、合計が100.0にならない場合がある

(1)(2)とも、()内はそれぞれの集計社数を100.0とした割合