

「2006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6,194円、2.05%でほぼ横ばい
2. ベアを実施しなかった企業の割合は5年連続で7割超(76.0%)
3. 年俸制の導入(導入割合37.6%)は大企業の主に管理職が対象

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2,031社

回答会社：407社(有効回答率20.0%)。このうち、従業員500人以上の企業が292社(71.7%)

*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)

「昇給とベースアップの区別のある企業」(192社)の賃上げ状況は、賃上げ額6,194円、伸び率2.05%となり、その内訳は、昇給が5,881円(1.91%)、ベアが313円(0.14%)となっている(図表1)。

また、賃上げ総額に占める割合は昇給が94.9%、ベアが5.1%となっている。

図表1 賃上げ状況の推移 - 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)

区分	集計社数 社	昇給		ベースアップ		合計	
		金額 円	率 %	金額 円	率 %	金額 円	率 %
2002年	209	5,722 (99.97)	1.89	2 (0.03)	0.00	5,724 (100.0)	1.89
03	160	6,206 (98.3)	2.19	108 (1.7)	0.04	6,314 (100.0)	2.23
04	178	5,898 (98.5)	1.87	92 (1.5)	0.03	5,990 (100.0)	1.90
05	153	6,105 (94.3)	1.94	370 (5.7)	0.10	6,475 (100.0)	2.04
06	192	5,881 (94.9)	1.91	313 (5.1)	0.14	6,194 (100.0)	2.05

注：(1)「昇給」とは「ベースアップ」以外の賃金増額

昇給とベースアップの区別のある集計については、以下同じ

(2) ()内は合計額に対する昇給、ベースアップの割合

(3) 2002年のベースアップ率は0.0014

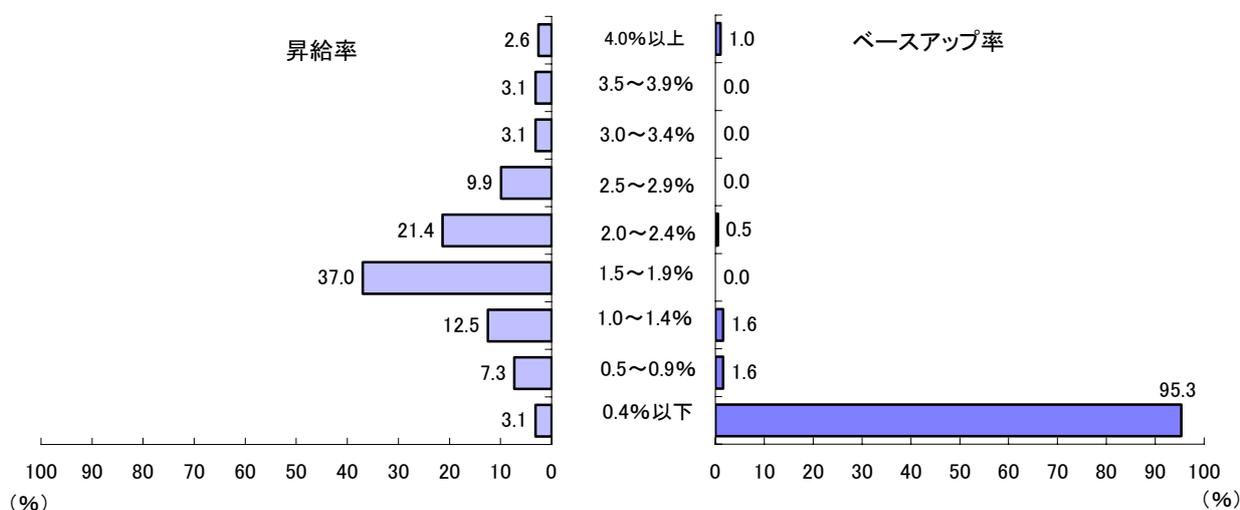
(4) 各年度の集計値は、回答各社が集計年ごとに異なるため、経年的な推移をみる際には留意されたい

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%」(37.0%)が最も多く、「2.0～2.4%」(21.4%)、「1.0～1.4%」(12.5%)と続いている(図表2)。

一方、ベア率は、「0.4%以下」(95.3%)がほとんどを占めているほか、「1.0～1.4%」と「0.5～0.9%」が各1.6%、「2.0～2.4%」が0.5%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=192社)



注:集計社数を100.0とした割合。小数点第2位以下四捨五入のため合計が100.0にならない場合もある

(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」(192社)の昇給とベアの実施状況を見ると、「昇給実施、ベアなし」が大勢(75.5%)を占めており、「昇給抑制」「昇給・ベアともに実施せず」「賃金引下げ」を合わせたベア未実施企業は76.0%と、5年連続7割を超えている。

このほか、「昇給・ベアともに実施」が24.0%、「賃金引下げ」が0.5%となっている。

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	昇給・ベアともに 実施せず	賃金引下げ
192 (100.0)%	46社 (24.0)%	145社 (75.5)%	0社 (0.0)%	0社 (0.0)%	1社 (0.5)%

(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37.6%で、2001年(31.5%)以降6年連続して3割を超えている。

導入企業における適用対象者をみると、「管理職」が全体で8割近く(78.8%)に及んでいるが、「500人以上」(85.1%)と「500人未満」(59.5%)と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	
2004年	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)
06	402 (100.0)	151 (37.6)	7 《4.6》	119 《78.8》	9 《6.0》	18 《11.9》	251 (62.4)
500人以上計	288 (100.0)	114 (39.6)	3 《2.6》	97 《85.1》	6 《5.3》	9 《7.9》	174 (60.4)
500人未満計	114 (100.0)	37 (32.5)	4 《10.8》	22 《59.5》	3 《8.1》	9 《24.3》	77 (67.5)

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が92.3%で最も多く、次いで「住宅手当」(52.1%)が50%を上回っている。

また、今後の賃金制度を考える中で、属人的賃金項目をどのように捉えるかについては、「据置」(76.9%)が昨年(62.0%)よりも増えた一方、「できるだけ廃止・縮小」(21.5%)と「全廃」(1.5%)が、前年よりそれぞれ13.6、1.5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
326社 (100.0)%	301社 (92.3)%	170社 (52.1)%	61社 (18.7)%	52社 (16.0)%	25社 (7.7)%	325社 (100.0)%	5社 (1.5)%	70社 (21.5)%	250社 (76.9)%

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

(3)《 》内はそれぞれの集計社数を100.0とした割合