

スペシャルトピック

二〇一四春闘の賃上げ評価と年間賞与の支給見通しおよび二〇一三・一四年度における新卒・中途等の採用状況  
ビジネス・レーバ―・モニター特別調査

JILPT調査・解析部で実施している「ビジネス・レーバ―・モニター調査」では、四半期ごとの業況感(五〇〜五三頁参照)に加えて適宜、社会的な関心の高いトピックスを設定し、企業や業界団体の見方を尋ねている。安倍政権の発足から一年半を経て、デフレからの脱却と経済の好循環に向けた政策が正念場を迎えている。賃金の持続的な引き上げが重要な課題の一つに位置づけられるなか、今回の特別調査では二〇一四春闘の賃上げに対する評価と、年間賞与の支給見通しをテーマに取り上げた。また、景気が「緩やかな回復基調」にあるなか、各業界の労働力需給状況や、企業における新卒・中途等の採用状況についても尋ねた。

調査は、企業モニター六七社と業界団体五一組織を対象に、六月六日〜二十五日にかけて実施。企業四一社(有効回答率六一・二%)と、業界団体四二組織(八二・四%)から得られた回答をまとめた。

二〇一四春闘の賃上げに対する評価

業界モニターの調査結果より

ベア実施が約四割、定昇のみ二割強

二〇一四春闘における賃金改定状況

を、業界団体は概ねどのように見ているのだろうか。その評価を尋ねると、「分らない」が二六・二%となったものの、同率で多かったのは「一部の企業でベースアップ(及び定期昇給)が行われた」(二六・二%)で、これに「大半の企業でベースアップ(及び定期昇給)が行われた」(二四・三%)、「一部の企業で定期昇給のみ行われた」(一・九%)、「大半の企業で定期昇給のみ行われた」(九・五%)、「大半の企業で定期昇給すら行われなかった」(四・八%)——などの順で続いた(図1)。

ベースアップあるいは定期昇給が行われたとする業界が六一・九%にのぼったほか、大半あるいは一部を問わず、「ベースアップ(及び定期昇給)が行われた」との回答(計四〇・五%)が、「大半あるいは一部の企業で、定期昇給のみ行われた」(計二一・四%)を一九・一%上回る結果となっている。

こうした評価を、昨年一二月時点で尋ねた見直し調査(弊誌二〇一四年二月号の一六〜一八頁を参照)と比較すると、二〇一四春闘における賃上げは予想より上振れた様子が見取れる。昨年一二月段階の予想では、「賃上げが可能な環境にある」とする業界は二四・四%にとどまっていた。また、その内容についても「大半の企業で一定程度

図1 業界調査でみた2014春闘における賃金の改定状況

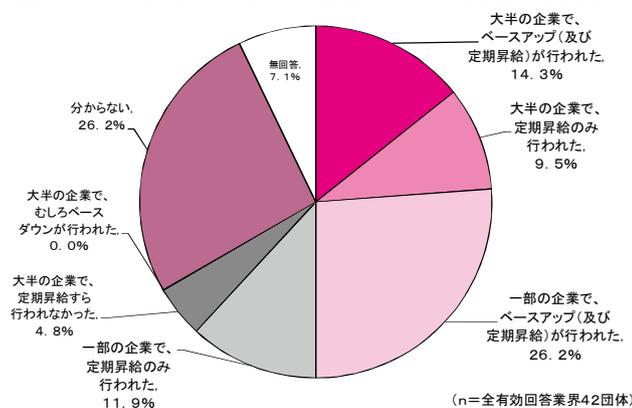
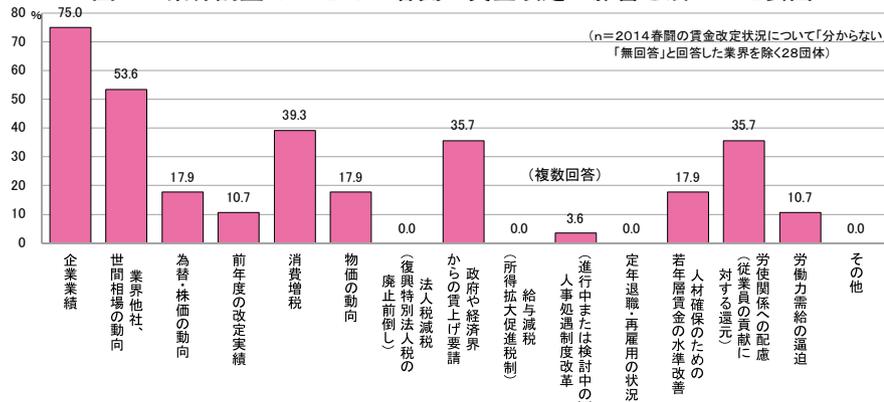


図2 業界調査でみた2014春闘の賃金改定に影響を及ぼした要因



なら」が四・九%に対し、「一部の企業で一定程度なら」が一九・五%などとなっていた。

政府等からの賃上げ要請が影響

ベースアップにまで踏み込む賃上げムードが、予想以上に業界内に波及したのはなぜだろうか。各業界における今春の賃金改定に影響を及ぼした要因を尋ねると(複数回答)、「企業業績」(七五・〇%)がトップで、これに「業界他社、世間相場の動向」(五三・六%)、「消費増税」(三九・三%)が続いた(図2)。次いであがったのは「労務関係への配慮(従業員への貢献に対する還元)」や「政府や経済界からの賃上げ要請」で、ともに三五・七%。実に三分の一を超える業界団体が、政府や経済界からの要請が賃上げに影響したと

企業モニターの調査結果より

約八三%が定昇、約三六%がベアを実施

一方、個別企業は、今春の賃金改定をどのように捉えたのだろうか。企業モニター(注)を対象に、非管理職について月例賃金の改定を行ったか尋ねると、何らかの改定を「行った」企業が九割弱(八七・八%)を占めた(図3)。

そこで、同企業にさらに定期昇給と

受け止めていることが分かる。

ベース・アップに分けて実施状況を尋ねると、定期昇給を「行った」割合は八割超（八三・三％）にのぼり、ベース・アップについては「行った」企業が三社に一社を超えた（三六・一％）。定期昇給を行った企業に具体的な金額を尋ねると、率回答や年齢ポイント回答を除く平均で五四二六円となった。ベース・アップについては実施企業の平均で一七六四円となった。

**人材確保のための水準改善も影響**

月例賃金の改定に、影響を及ぼした要因は何だったのだろうか。該当をすべてあげてもらったところ、「企業業績（七四・三％）のほか、「業界他社、世間相場の動向（五七・一％）」、「労使関係への配慮（従業員への貢献に対する還元）（四八・六％）」、「前年度の改定実績（四〇・〇％）」などが多く挙げられている（図4）。個別企業においては「政府や経済界からの賃上げ要請」（一一・四％）はそれほど大きいウェイトを占めていない。一方で、「消費増税」（二五・七％）や「物価の動向」（二二・九％）とともに、五社に一社（二〇・〇％）が「人材確保のための若年層賃金の水準改善」をあげた点は特徴的だろう。景気の緩やかな回復に伴い、（後述するように）顕在化し始めた労働力需給の逼迫が、賃金にも徐々に波及しつつある様子が窺える。

**年間賞与は約四四％が増額の見通し**

ところで、企業モニターに対して二〇一四年度における年間賞与の支給見通しを尋ねると、四割超（四三・九％）の企業が「前年と比べて増額の見通し」

と回答した。次いで「前年と同水準の見通し」（二二・〇％）、「未定・分らない」（一四・六％）、「前年と比べて減額の見通し」（二二・二％）などの順（図5）。増額見通しの企業は、同水準企業を二一・九割、減額見通し企業を三一・七割上回り、増額が優勢となっている。

図3 企業調査でみた今春の賃金改定状況

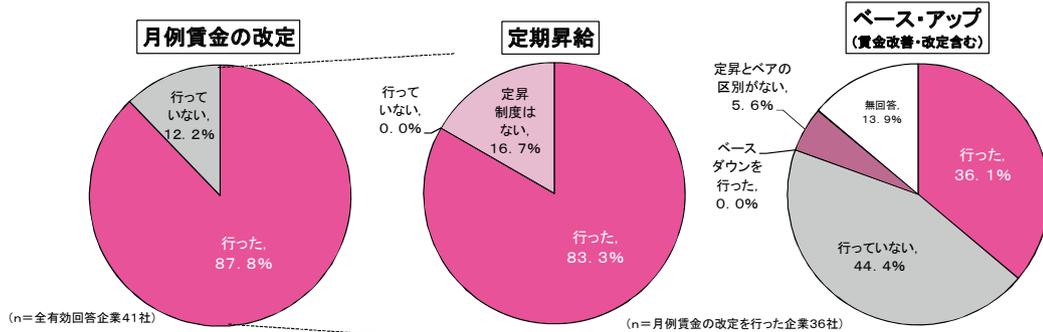


図4 企業調査でみた今春の賃金改定に影響を及ぼした要因

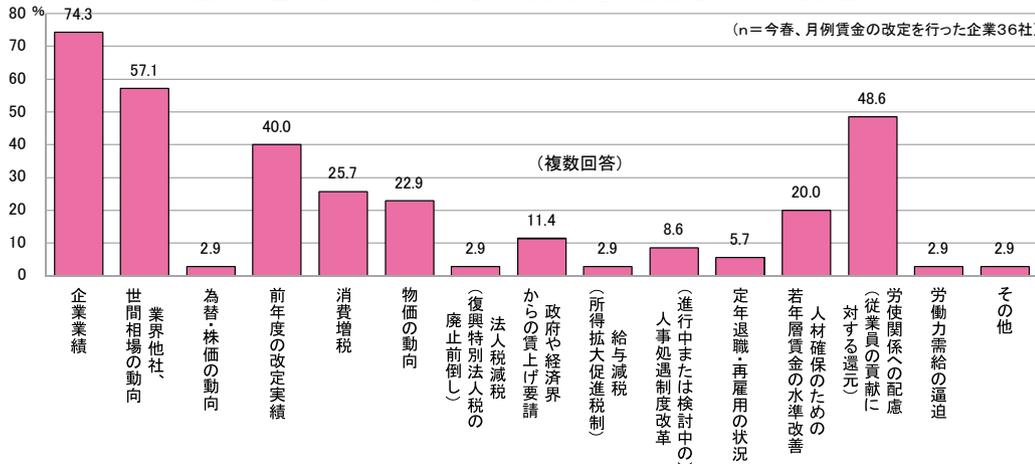
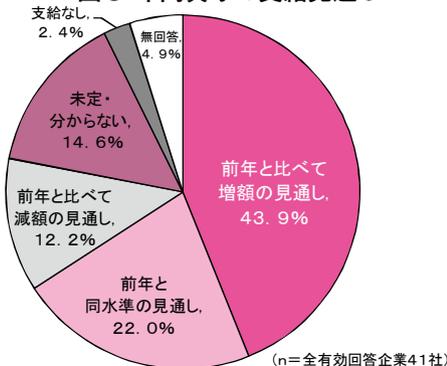


図5 年間賞与の支給見通し



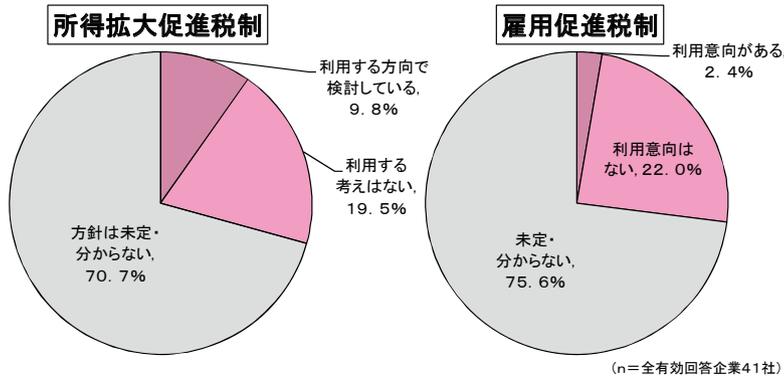
とはいえ、具体的な増加幅は平均〇・二カ月増にとどまっており、全体としては昨年度より微増の状況と言えそうだ。年間賞与の支給見通しが「未定・分からない」および「無回答」を除く企業における、二〇一四年度の年間賞与の支給月数は、平均で四・五一カ月分となった。

**一割弱が所得拡大促進税制を利用意向**  
本調査では「所得拡大促進税制」の利用実績や利用意向についても継続的にフォローアップしている（前回は、弊誌二〇一三年八月号の四九〜五〇頁を参照）。

二〇一三年度の税制改正で、従業員に対する給与等の支給額を基準年度と比較して5%以上増加させた場合は、当該支給増加額の一〇%を法人税の税額控除として申請できる「所得拡大促進税制」が導入された。企業モニターにその利用実績を尋ねると、「利用した」割合は二・四%にとどまった。

これに対し、「所得拡大促進税制」は二〇一四年四月一日以降に終了する事業年度から要件が緩和され、「給与等の支給額が2%以上増加」「平均給与等支給額が前年より増加」といった基準を満たせば、控除申請できるようになった。これを受けた今後の利用意向も尋ねると、「利用意向あり」が約一割

図6 所得拡大促進税制や雇用促進税制の今後の利用意向



（九・八％）まで増加（図6）。「利用する考えはない」は一九・五％で、「方針は未定・分からない」が七〇・七％となった。

景気の緩やかな回復基調を背景に、労働力需給の逼迫感が高まり始めている。以下では、各業界の人手過不足感や、企業における新卒・中途等の採用実績・見通しについて把握した結果を紹介する。

**各業界における人手過不足感と企業の新卒・中途等採用状況**

**業界モニターの調査結果より**

**約四七％の業界が全体的に不足と回答**

業界モニターを対象に現在の人手過不足感を尋ねると、有効回答を母数に、全体としては「不足」が一六・七％、「やや不足」が三〇・六％で、「適当」が五〇・〇％などとなった（図7）。「やや不足」を含めて不足とする回答は計四七・三％で、過剰とする回答（「やや過剰」のみ）（二・八％）を大きく上回っている。

**とくに建設やサービスで強い不足感**

具体的な記述をみると不足感はとりわけ建設関係で強いようだ。「建設業界では、過去の公共事業の減少によって一部有資格者（建築士等）や現場作業者が減少していたところに、東日本大震災の復興需要が重なり不足感が顕著になっている」との報告がある。また、資材関係からも「建築着工戸数の増加、復興需要により業界の人手不足が顕著で、当業界でも取り付け職人の不足が表面化している」といった回答や、「円高は正や復興需要の本格化、堅調な公共投資等による事業環境の好転を受け、生産量の増加への対応が生じてきている」などの回答が寄せられている。

一方、サービス業でも人材不足感が強まっている。「企業全体の業績回復とともに、従来層からの応募がなくなった。サービス産業全体に、給与の割にキツイというイメージ（実態）があり、避けられる傾向がある（旅行）」との記述がみられた。また、「ビジネスの地味さ、給与水準の低さによる不人

気に加え、他業界の好況による採用強化で、労働条件の厳しい職場を忌避する傾向が強まっている（とくに深夜帯等）。パート・アルバイトの需給逼迫に起因する時給上昇に直面している」（給食サービス）などとする声もある。

**現状、適当でも不足感が潜在**

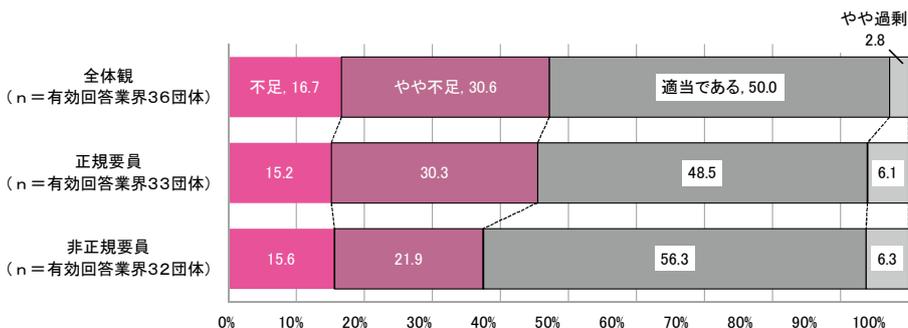
また、現状の人手は「適当」とする中にあっても、部門等別にみると不足感が出始めていることを指摘する業界もある。例えば、素材関係。「全体としては『適当』だが、部門ごとに見ると間接部門（とくに管理職を含む高齢者）で依然としてやや過剰感がある一方、現業部門ではやや不足感が出てきている」としている。

運輸関係でも、「鉄道に関しては依然として就職の需要が高い。地方民鉄でも人手不足はないが、グループ企業のバス部門では運転手不足が起きている」と報告。さらに小売業界では、「売場の実態からすれば人員は不足気味だが、消費増税や競争激化等により今後売上げが落ち込むことを見込み、人員を増やさないと業容の拡大が図られている。間断なく業務合理化を進めつつ、一部百貨店ではテナントビジネスやインターネット販売に、比重を移しつつある」という。

**非正規より正規でより強い不足感**

一方、正規・非正規別に要員の内訳をみると、不足感がより強いのは正規要員だ。正規要員について「不足（やや含む）」とする業界が四五・五％に対し、非正規要員に係る「不足（同）」感は三七・五％となっている。

図7 業界調査でみた現在の人手過不足感



非正規より正規で不足感が強まっている理由としては、「消費増税前の駆け込み需要による増産対応も四月以降ひと段落し、反動減が発生していることから、需要変動対応労働力である非正規要員は適当と判断。一方で正規要員は、各社とも技術系人員を中心に採用意欲が高くやや不足している」（自動車）などとする指摘がみられた。

企業モニターの調査結果より

二〇一五年春の新卒採用数  
三社に「社超」が「前年を上回る」

それでは、二〇一三・一四年度の採用において、個別企業はどのように対応した・しようとしているのだろうか。企業モニターを対象に、二〇一四年三月末に卒業した新規学卒者の採用実績を尋ねると、「前年の採用数を上回った」とする企業が約四割(二九・〇%)にのぼり、「前年と同数だった」(三一・七%)や「前年の採用数を下回った」(二六・八%)とする回答より優勢だった(図8)。具体的な増減幅も尋ねると、「前年の採用数を上回った」企業の平均で、対前年増分は三八・二%。これに対し、「前年の採用数を下回った」企業の平均は前年対比▲二七・五%となっている。

二〇一五年三月末に卒業見込みの新規学卒者について採用見通しを尋ねると、もっとも多かったのは「前年並みになる見通し」で約半数(四八・八%)にのぼった。一方、「前年の採用数を上回る」と見込む企業も三社に「社超」を超え(三六・六%)、「前年の採用数を下回る見通し」や「採用数は未定・分らない」とも七・三%とする回答より優勢だった。具体的な変動幅については、「前年の採用数を上回る見通し」の企業平均で、対前年増分は四九・五%。これに対し、「前年の採用数を下回る見通し」の企業平均は、前年対比▲二〇・〇%となっている。

新卒の採用増は事業拡大や退職補充で企業が現在、新規学卒者の採用(予

図8 新規学卒者の採用実績と見通し

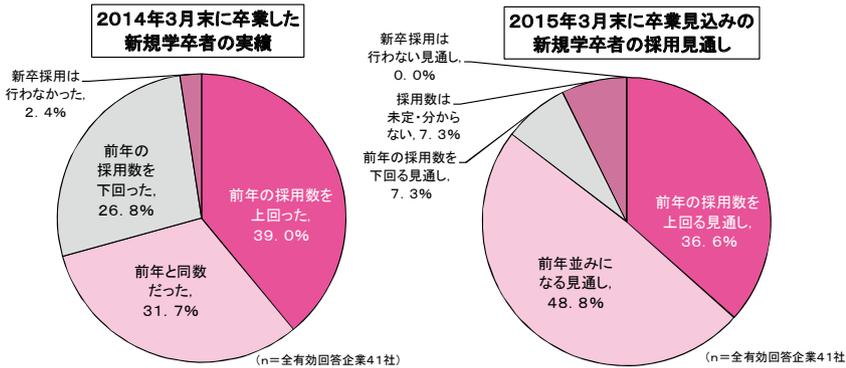
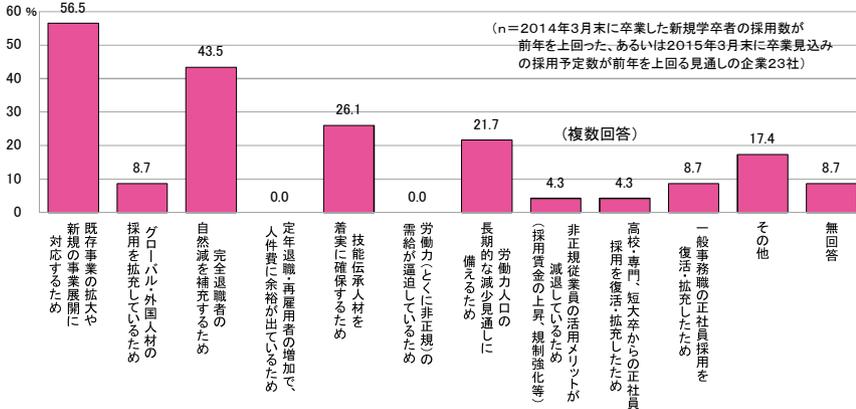


図9 今、新規学卒者採用を増やしている理由



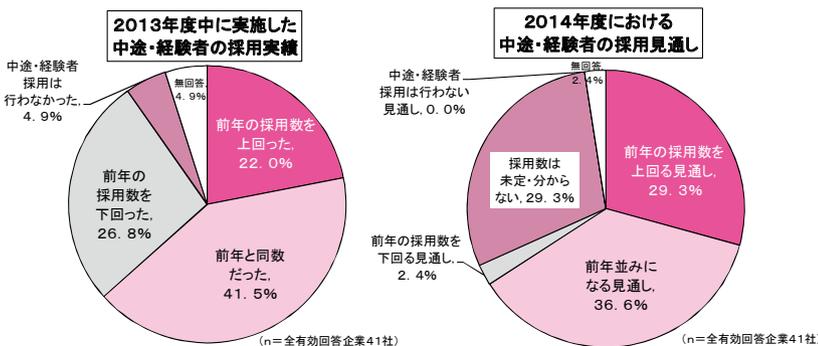
定)数を増やしているのはなぜだろう。二〇一四年三月末に卒業した新規学卒者の採用数が「前年を上回った」あるいは二〇一五年三月末に卒業見込みの採用予定数が「前年を上回る見通し」と回答した企業を対象に、その背景事情を尋ねた(図9)。

結果として(複数回答)、「もっとも多かったのは「既存事業の拡大や新規の事業展開に対応するため」で五六・五%にのぼった。次いで多かったのは「完全退職者の自然減を補充するた

め」(四三・五%)で、これに「技能伝承人材を着実に確保するため」(二六・一%)や、「労働力人口の長期的な減少見通しに備えるため」(二一・七%)などが続く。

労働力人口の長期的な減少見通しは今に始まったことではないが、業界団体の調査でみたような労働力需給の逼迫等を背景に、長期的な観点から労働力を確保しておかなければならないとする危機感も、急速に高まっているものとみられる。

図10 中途・経験者(非正規からの登用・転換を含む)の採用実績と見通し



二〇一四年度の中途採用数  
四社に「社超」が「前年を上回る」

一方、非正規からの登用・転換を含めた中途・経験者の採用状況は、どうなっているのだろうか。二〇一三年度中に実施した中途・経験者(非正規からの登用・転換を含む、以下同)の採用実績を尋ねると、四割超(四一・五%)の企業が「前年と同数だった」と回答。これに「前年の採用数を下回った」(二六・八%)、「前年の採用数を上回った」(二二・〇%)などが続いた(図10)。

具体的な増減幅も尋ねると、「前年の採用数を下回った」企業の平均では前年

対比▲三九・九%だったのに対し、「前年の採用数を上回った」企業の平均は、対前年比八一・二%の大幅増となった。さらに、二〇一四年度中における中途・経験者の採用見通しを尋ねると、最多はやはり「前年並みになる見通し」で三社に一社を超え（三六・六%）、これに「前年の採用数を上回る見通し」とする企業が四社に一社超（二九・三%）で続いた。「前年の採用数を上回る見通し」とする企業割合は、「採用数は未定・分らない」が同水準あることを踏まえても、すでに二〇一三年度の実績（前年の採用数を上回る二二・〇%）を凌ぐ結果となっている。具体的な変動幅をみても、「前年の採用数を上回る見通し」の企業平均は対前年比七四・九%と高水準で、中途・経験者の旺盛な採用意欲が浮き彫りとなっている。

**中途採用増は事業拡大や正社員登用で**

企業が現在、中途・経験者の採用（予定）数を増やしているのはなぜだろうか。二〇一三年度における中途・経験者の採用数が「前年を上回った」あるいは二〇一四年度中に実施する採用予定数が「前年を上回る見通し」と回答した企業を対象に、その背景事情を尋ねた。結果をみると（複数回答）、最多は新規学卒者と同様に「既存事業の拡大や新規の事業展開に対応するため」で六八・八%にのぼった（図11）。次いで「非正規から優秀人材を確保しつつ、本人のモチベーションアップを図るため」（三七・五%）が上がり、これに「新規の事業展開に伴い、異分野・即戦力人材を取り込むため」（三一・三%）や

「労働力人口の長期的な減少見通しに備えるため」（一八・八%）などが続いている。中途・経験者の採用に関しては、事業の拡大を理由にあげる企業が多く、業績の先行きに対する企業の自信を窺わせる。また、「非正規従業員の活用メリットが減退しているため（採用賃金の上昇、規制強化等）」とする回答にも絡み、企業が非正規人材の中から、優秀者を囲い込もうとしている姿勢が浮かび上がる。

（渡辺 木綿子）

（注）当機構の企業モニターは、大規模企業を中心に編成されている点に留意が必要である。

図11 今、中途・経験者採用を増やしている理由



# JILPT BOOKS

好評発売中！

## 労働関係法規集 2014年版

B6判変型 852頁 2014年3月刊 ISBN978-4-538-14026-1

### 労働関係の法令を幅広く収録

社会生活に必携の労働関係法規を持ち運べる分量・判型に収めたコンパクトサイズです。

基本的な法令のほか、必要な告示や指針等も収録し、労働法の学習だけでなく実務にも役立つよう編集しています。法律を学ぶ学生、企業の人事担当者、労働組合の方はもちろん、広く一般の皆様にも活用いただけます。

#### 2014年版の主な改正法令等

「障害者の雇用の促進等に関する法律」、「健康保険法」、「厚生年金保険法」、「男女雇用機会均等法」施行規則など

労働関係法規集  
2014年版

定価：1,296円+税

●ご購入のお申込み・お問合せ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）成果普及課  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp http://www.jil.go.jp/