

1 賃上げ 「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」割合が過去最高に

厚生労働省は11月29日、平成29（2017）年の「賃金引上げ等の実態に関する調査」結果を公表した。それによると、平成29年中に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合は、前年（86.7%）を上回る87.8%となり、比較可能な平成11（1999）年以降で過去最高となった。一方、「1人平均賃金を引き下げた・引き下げる」企業は0.2%（前年0.8%）で、同様に過去最低を記録した。

改定額は平均5,627円、改定率は2.0%

調査は、全国の民間企業における賃金の改定額、改定率、改定方法を明らかにするため、毎年8月（平成20年以前は9月）に行っているもの。今回は、100人以上の常用労働者を雇用する企業1,606社について集計した。

それによると、平成29年中に「賃金の改定を実施し、または予定している」企業の割合は前年比0.5%増加の88.0%に対し、「賃金の改定を実施しない」企業の割合は同0.8%減少の6.3%となった。

賃金の改定を実施し、または予定していて、額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業を対象に、賃金の改定状況（9～12月予定を含む）を見ると、「1人平均賃金の改定額」は5,627円（前年5,176円）、「1人平均賃金の改定率」は2.0%（同1.9%）で、いずれも比較可能な平成11年以降、過去最高を記録した。

改定状況を企業の規模別に見ると、1人平均賃金の「改定額」と「改定率」は、5,000人以上の企業で6,896円（前年5,683円）及び2.1%（同1.9%）、

1,000～4,999人で5,186円（同5,434円）及び1.8%（同1.8%）、300～999人で5,916円（同5,319円）及び2.1%（同2.0%）、100～299人で4,847円（4,482円）及び1.9%（同1.8%）となった。

「ベアを行った・行う」企業は管理職・一般職とも上昇

賃金の改定を実施し、または予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業で、定期昇給（「定昇」）制度がある割合は、管理職で前年比2.0%増加の75.9%、一般職で同0.6%増加の82.8%となった。定昇制度がある場合に定昇の実施状況を見ると、「行った・行う」企業が、管理職で同0.9%増加の69.0%に対し、一般職で同0.9%減少の77.5%となっている。

また、定昇制度がある企業を対象にベースアップ（「ベア」）等の実施状況を見ると、「定昇とベア等の区別」がある割合は、管理職で同3.6%増加の61.4%となり、「ベアを行った・行う」割合は同5.1%増加の22.9%。これに対し、一般職で「定昇とベア等の区別」がある割合は5.3%増加の64.2%で、「ベアを行った・行う」割合は3.5%増加の26.8%となった。

業績等を重視した企業が増加

賃金の改定を実施し、または予定していて、額も決定している企業を対象に、賃金改定の決定に当たり最も重視した要素を尋ねると、「企業の業績」（55.0%）が最多で、前年より3.6%増加した。次いで多かった「重視した要素はない」（前年比2.6%減少の

13.1%）を除くと、「労働力の確保・定着」（8.7%）が挙げられたが、前年より2.3%低下した。これに、「世間相場」（前年比0.9%増加の5.1%）や「親会社または関連（グループ）会社の改定の動向」（同1.3%減少の4.6%）、「前年度の改定実績」（同1.3%増加の4.0%）、「雇用の維持」（同0.7%減少の3.9%）等が続いている。

有組合企業の8割で「賃上げ要求交渉があった」

こうしたなか、労働組合からの賃上げ要求状況を見ると、労働組合のある企業（28.4%）を100として、「賃上げ要求交渉があった」割合は80.6%で前年より0.8%増加したのに対し、「賃上げ要求交渉がなかった」割合は17.7%で、同2.4%減少した。

労働組合からの賃上げ要求の内容を見ると、「要求内容が『具体的な賃上げ額を要求』であった企業」が、前年より4.0%増加の65.9%となったのに対し、「要求内容が『賃金体系維持』であった企業」が同3.1%減少の13.0%等となっている。

妥結内容としては、「要求内容が『具体的な賃上げ額を要求』であった企業」で、「具体的な賃上げ額を回答」された割合が同4.1%増加の86.2%に対し、「賃金体系維持」が同0.8%増加の11.0%等。一方、「要求内容が『賃金体系維持』であった企業」で、「賃金体系維持」で妥結した割合が同13.1%増加の73.7%に対し、「具体的な賃上げ額を回答」が13.2%減少の23.6%となった。

（調査部）