

平成23年 賃上げ要求・妥結状況等調査結果

当本部では、毎年、会員企業等四国内企業を対象に「賃上げ」および「人事・賃金制度」に関する調査を実施しておりますが、23年の調査結果がまとまりましたので、その概要をご紹介します。

1. 調査要領

- (1)調査時期 平成23年6～7月
- (2)調査対象 四国生産性本部会員企業等 1,414社
- (3)調査方法等 所定の調査票によるアンケート方式(集計は企業を1単位とする単純算術平均)
- (4)調査項目 「賃上げ」および「人事・賃金制度」
- (5)回答企業数 210社[回答率14.9%](210社のうち、32社は「人事・賃金制度」についてのみ回答)

2. 調査結果の概要

(1) 賃上げについて(回答企業数 178社)

①概要

- ・今年の賃上げ額(妥結額)は、平均で3,590円、賃上げ率は平均で1.42%となり、これは、前年に比べ、金額で6円、賃上げ率で0.04ポイント上昇した。 [表1]
- ・賃上げ額ならびに賃上げ率が、昨年並みの水準を維持した理由は、企業が「自社の業績・支払い能力」、「従業員のモラルの高揚」、「経済動向と今後の見通し」などの要因を重視して決定していることがあげられる。
- ・こうした調査結果から、四国内企業では、依然として厳しい経済情勢にもかかわらず自社の業績・支払い能力等を踏まえながら、一定の賃上げ額・賃上げ率を確保している状況がうかがえる。

②業種別

昨年との比較では、製造業・非製造業とも、賃上げ額・賃上げ率いずれも、昨年を上回っている。製造業・非製造業別にみると、賃上げ額・賃上げ率ともに、昨年と同様、製造業が非製造業を上回っている。 [表2]

③規模別

昨年との比較では、100人未満の規模の賃上げ額・賃上げ率が減少しているが、他の規模の賃上げ額、賃上げ率は上昇している。従業員規模別にみると、昨年と同様、賃上げ額・賃上げ率ともに、1,000人以上の企業が最も高くなっている。 [表3]

④賃上げ額および賃上げ率の分布

賃上げ額については、4,000円台の企業の割合が最も多く、2,000円台、3,000円台を加えると、約5割を超えている。賃上げ率については、1%台の企業が5割を超えている。なお、賃上げゼロの企業は昨年同様、約9%であった。 [表4・5]

⑤賃上げ率の企業構成

今年の賃上げ率は、昨年比べて「同率」と回答した企業が最も多く、41%であった。また、昨年比べて「上がった」企業は約30%、「下がった」企業は約29%であった。 [表6]

⑥賃上げにあたり重視した要因と企業側の評価

- ・昨年に比べて「賃上げ率が上がった」と回答した企業が、その決定において重視した要因は、「自社の業績・支払い能力」(74.5%)が最も多く、次いで「従業員のモラルの高揚」(34.5%)、「経済の動向と今後の見通し」(30.9%)の順となっている。 [表7]
- ・昨年に比べて「賃上げ率が下がった」と回答した企業が、その決定において重視した要因は、「自社の業績・支払い能力」(66.7%)が最も多かったが、「経済の動向と今後の見通し」(52.9%)や、「雇用の維持」(15.7%)等の要因も考慮している。 [表8]
- ・賃上げに対する企業側の評価を聞いた結果、会社の支払い能力、世間水準、物価水準のいずれからみても、「妥当」とする企業が7割～8割を占め、「高すぎた」や「低すぎた」とした企業は非常に少なかった。また、会社の支払い能力および世間水準からみた場合には、「やや高かった」とする企業も約1割あり、物価水準からみた場合には「やや低かった」とする企業も約1割あった。 [表9]

[表1] 賃上げ額・賃上げ率の経年比較

(円、%)

平成23年(A)		平成22年(B)		差(A-B)	
賃上げ額	賃上げ率	賃上げ額	賃上げ率	賃上げ額	賃上げ率
3,590	1.42	3,584	1.38	6	0.04

[表2] 製造業・非製造業別賃上げ額および率

(円、%)

	平成23年(A)		平成22年(B)		差(A-B)	
	賃上げ額	賃上げ率	賃上げ額	賃上げ率	賃上げ額	賃上げ率
製造業(a)	3,692	1.53	3,640	1.51	52	0.02
非製造業(b)	3,544	1.34	3,542	1.29	2	0.05

[表3] 従業員規模別賃上げ額および率

(円、%)

	平成23年(A)		平成22年(B)		差(A-B)	
	賃上げ額	賃上げ率	賃上げ額	賃上げ率	賃上げ額	賃上げ率
100人未満	3,112	1.26	3,244	1.27	▲132	▲0.01
100~299人	3,621	1.41	3,536	1.36	85	0.05
300~999人	3,782	1.46	3,771	1.40	11	0.06
1000人以上	4,466	1.62	4,253	1.55	213	0.07

[表4] 賃上げ額の分布 (構成比)

(%)

賃上げ額	0円	2,000円未満	2,000円台	3,000円台	4,000円台	5,000円台	6,000円台	7,000円台	8,000円台	9,000円台	10,000円~	計
平成23年	9.0	14.6	16.3	16.9	21.3	13.5	2.8	1.1	1.1	0.0	3.4	100.0
平成22年	9.2	12.0	17.6	16.9	21.2	13.4	4.9	2.8	0.7	0.7	0.6	100.0

[表5] 賃上げ率の分布 (構成比)

(%)

賃上げ率	0%	0.50%未満	0.50~0.99%	1.00~1.49%	1.50~1.99%	2.00~2.49%	2.50~2.99%	3.00~3.49%	3.50%~	計
平成23年	9.0	5.6	12.4	27.5	26.4	12.4	1.7	3.4	1.6	100.0
平成22年	9.2	4.9	16.9	21.8	27.5	12.0	4.9	1.4	1.4	100.0

[表6] 昨年と比べて今年の賃上げ率 (%)

[表7] 賃上げ率が上がった理由 (複数回答) (%)

[表8] 賃上げ率が下がった理由 (複数回答) (%)

賃上げ率が上がった	29.6 (29.2)
昨年と同率	41.3 (43.0)
賃上げ率が下がった	29.1 (27.8)

(注) ()内は平成22年の調査結果

自社の業績・支払い能力	74.5
従業員のモラルの高揚	34.5
経済の動向と今後の見通し	30.9
同業他社の水準	21.8

自社の業績・支払い能力	66.7
経済の動向と今後の見通し	52.9
雇用の維持	15.7
同業他社の水準	5.9

[表9] 賃上げ額 (率) に対する評価

(%)

区分	高過ぎた	やや高かった	妥当	やや低かった	低過ぎた	無回答	計
会社の支払い能力からみて	1.4 (1.2)	5.7 (7.5)	81.9 (80.3)	2.9 (2.3)	0.0 (0.0)	8.1 (8.7)	100 (100)
世間水準からみて	1.0 (1.2)	9.0 (9.8)	71.0 (65.3)	8.6 (12.7)	1.8 (1.7)	8.6 (9.3)	100 (100)
物価水準からみて	0.5 (0.6)	5.2 (8.1)	72.9 (70.5)	11.8 (11.0)	1.0 (0.6)	8.6 (9.2)	100 (100)

(注) ()内は平成22年の調査結果

[表10] 人事・賃金制度の考え方の現状および今後の予定 (％)

	現 状	今後の予定 (2～3年先まで)
能力・実力主義を中心とした制度	34.9 (37.4)	41.0 (41.9)
成果・業績主義を中心とした制度	31.9 (32.5)	37.6 (34.7)
年功主義を中心とした制度	25.3 (22.1)	18.0 (17.6)
明確な人事・賃金制度は確立していない	7.9 (8.0)	3.4 (5.8)
合 計	100.0 (100.0)	100.0 (100.0)

() 内は平成22年の調査結果

(注) ・能力・実力主義 … 保有能力の蓄積の度合いあるいは発揮の度合いに基づく制度
 ・成果・業績主義 … 最終的な具体的アウトプット(成果・業績)の量や質に基づく制度
 ・年功主義 …… 年齢・勤続年数といった属人的要素に基づく制度

[表11] 人事・賃金関連諸制度の導入状況 (％)

	導入済み(一部含む)	導入を考えている	導入予定なし	合 計
目標管理	57.3 (65.6)	15.1 (13.9)	27.6 (20.5)	100.0 (100.0)
業績連動型賞与	44.6 (47.7)	15.8 (16.8)	39.6 (35.6)	100.0 (100.0)
多面評価	33.2 (34.0)	15.8 (19.7)	51.0 (46.3)	100.0 (100.0)
年俸制	15.8 (19.0)	7.2 (8.0)	77.0 (73.0)	100.0 (100.0)

() 内は平成22年の調査結果

(注) ・業績連動型賞与 … 経営の安定化や従業員の意欲向上を目的とし、営業利益などで示される企業業績を賞与支給額に連動させる制度
 ・多面評価 …… 直接の上司だけでなく、自部門・他部門の同僚・部下・上司、さらに顧客を含めて本人が日常的に接触する周囲の人間が評価する手法

[表12] 研修の形態 (％)

OJT、OFF-JTどちらも重視する	47.2
OJTを重視する	47.2
OFF-JTを重視する	4.1
その他	1.5

[表13] OFF-JTで重視している階層(複数回答,%)

経営層・経営幹部	13.9
上級管理者(部長クラス)	18.3
中堅管理者(課長クラス)	58.3
初級管理者(主任・係長クラス)	52.2
中堅社員(入社5～10年程度)	43.3
若手社員・新入社員	39.9

[表14] OFF-JTで重視する内容 (複数回答, %)

階層に応じた能力の育成(例:リーダーシップ、マネジメント能力など)	68.2
業務能力の養成(例:営業、生産、人事、法務、経理、総務)	42.6
ビジネススキル能力の養成(例:ビジネスマナー、プレゼンテーション、コミュニケーション)	30.7
経営戦略立案、実践能力(例:経営戦略、経営財務、経営法務など)	22.2

[表15] OFF-JTの研修実施の方法 (複数回答, %)

外部機関等が開催するセミナーへの派遣	74.7
外部の講師・コンサルタントを活用	45.4
自社の研修組織・講師により実施	38.5
通信教育の活用	27.0

(2) 人事・賃金制度について(回答企業数 210社)

①人事・賃金制度の考え方の現状および今後の予定 [表10]

現状では、「能力・実力主義(34.9%)」と「成果・業績主義(31.9%)」を導入した企業が多くなっており、以下「年功主義(25.3%)」の順になっている。

今後の予定(2～3年先)については、現状に比べ、「年功主義」が減少し、「能力・実力主義」、「成果・業績主義」が増加している。

②人事・賃金関連諸制度の導入状況 [表11]

- ・目標管理については「導入済み」の企業が約57%であり、「導入を考えている」企業を加えると、70%近くになる。
- ・業績連動型賞与については「導入済み」の企業が約45%であり、「導入を考えている」企業を加えると6割を超える。
- ・多面評価については、「導入済み」の企業が約33%となっており、「導入を考えている」企業を加えると半数程度になる。
- ・年俸制については、約77%の企業が「導入予定なし」と回答している。

< 参 考 >

従業員研修について

①研修の形態 [表12]

従業員教育にあたって、「OJTを重視する」(47.2%)と回答した企業が約半数を占める一方、「OJT、OFF-JTどちらも重視する」(47.2%)と回答した企業も同数あり、半数程度の企業がOFF-JTを活用している。

②OFF-JTで重視している階層 [表13]

OFF-JTで最も重視している階層は、「中堅管理者(課長クラス)」(58.3%)であり、次いで、「初級管理者(係長・主任クラス)」(52.2%)、「中堅社員(入社5～10年程度)」(43.3%)であり、初級・中級管理者への研修ニーズが高い。

③OFF-JTの研修内容 [表14]

OFF-JTにおいて最も重視されている内容は、「階層に応じた能力の育成」(例えばリーダーシップ、マネジメント能力など)(68.2%)であり、次いで「業務能力の養成」(例えば営業・生産・人事・法務・経理・総務)(42.6%)であった。

④OFF-JTの研修実施の方法について [表15]

OFF-JTの実施方法については、「外部機関等が開催するセミナーへの派遣」(74.7%)が最も多く、次いで「外部の講師、コンサルタントを活用」(45.4%)となる一方、「自社の研修組織・講師により実施」(38.5%)となっており、様々な研修方法の中でも、セミナーへの派遣が重視されている。

[本調査結果に関する問い合わせ先]

四国生産性本部 眞鍋、河内

TEL(087)851-4262 FAX(087)851-4270