

# **平成26年 四国内企業の賃上げ妥結状況等調査結果**

**平成26年8月  
四国生産性本部**



## はじめに

当本部は、昭和31年の設立以来、労・使・学識者の三者構成による団体として、生産性運動の三原則（「雇用拡大の原則」、「労使協議の原則」、「成果の公正配分の原則」）が持つ意義の深さと重要性を踏まえつつ、人間尊重にもとづく活力ある産業社会の構築を目指して、四国地域の生産性向上運動に積極的に取り組んで参りました。

厳しさを増す経済・社会情勢下にあつて、労使が一体となつて国内外の環境変化に柔軟に対応できる活力ある組織体を創出することを目指す生産性運動は、その存在意義をこれまで以上に高めております。

本調査も、こうした取り組みの一環で実施しているものであり、会員企業を中心とした四国地域の賃金状況の調査ならびに集約結果のフィードバック等を通じて、労働条件改善等の参考にしていただくことを目的に、昭和45年以降、毎年継続して実施しております。

このたび、今年の調査結果がまとまりましたので、各企業・団体等における今後の人事・労務施策にお役立ていただけましたら幸甚です。

用務多忙の折、本調査にご理解ご協力いただきました関係者の皆さまに改めて御礼申し上げます。

平成26年8月

四国生産性本部

# 平成26年 賃上げ妥結状況等調査の概要

## I. 調査実施要領

### 1. 調査実施機関

四国生産性本部 [会長：千葉 昭 (四国電力株式会社 取締役社長)]

### 2. 調査対象

四国生産性本部会員企業ほか 830社 (本社が四国にある企業を対象)

### 3. 調査項目

#### (1) 賃上げに関する調査

・賃上げ額・率、賞与・一時金、賃上げ等に関する重視事項・評価・今後の見通し 等

#### (2) 人事・賃金制度に関する調査

・人事・賃金制度の現状と今後の予定 等

#### (3) 参考調査 (企業のメンタルヘルス [心の健康] 対策について)

・実施状況、専門スタッフの配置状況、取り組み施策、取り組まない理由 等

### 4. 調査方法

アンケート調査とし、調査票を対象事業所の人事労務担当部・課長宛に送付して記入回答を依頼。

### 5. 調査時期

平成26年5月下旬～7月上旬

### 6. 回答状況

#### (1) 賃上げに関する調査

回答企業数 137社 (昨年154社)

回答率 16.5% (昨年18.8%)

<回答企業数の内訳>

(社)

区分	計	従業員規模別				県別				業種別	
		100人未満	100～299人	300～999人	1,000人以上	香川	徳島	愛媛	高知	製造業	非製造業
26年	137 (100)	53 (38.7)	47 (34.3)	28 (20.4)	9 (6.6)	65 (47.4)	22 (16.1)	37 (27.0)	13 (9.5)	60 (43.8)	77 (56.2)
25年	154 (100)	74 (48.1)	50 (32.5)	23 (14.9)	7 (4.5)	71 (46.1)	16 (10.4)	50 (32.5)	17 (11.0)	60 (39.0)	94 (61.0)
24年	189 (100)	98 (51.5)	62 (32.8)	27 (14.3)	2 (1.1)	81 (42.8)	21 (11.1)	61 (32.3)	26 (13.8)	77 (40.7)	112 (59.3)

(注) ( )内は、構成比 (%) を示す。

## (2) 人事・賃金制度に関する調査

賃上げに関する調査の回答企業に加えて、30社が人事・賃金制度に関する調査について協力。

回答企業数 167社 (昨年183社)  
 回答率 20.1% (昨年22.3%)

<回答企業数の内訳>

(社)

区分	計	従業員規模別				県別				業種別	
		100人未満	100~299人	300~999人	1,000人以上	香川	徳島	愛媛	高知	製造業	非製造業
26年	167 (100)	72 (43.1)	50 (29.9)	32 (19.2)	13 (7.8)	82 (49.1)	24 (14.4)	44 (26.3)	17 (10.2)	73 (43.7)	94 (56.3)
25年	183 (100)	85 (46.4)	60 (32.8)	28 (15.3)	10 (5.5)	85 (46.4)	17 (9.3)	58 (31.7)	23 (12.6)	73 (39.9)	110 (60.1)
24年	216 (100)	111 (51.4)	67 (31.0)	31 (14.4)	7 (3.2)	89 (41.2)	27 (12.5)	68 (31.5)	32 (14.8)	87 (40.3)	129 (59.7)

(注) ( )内は、構成比 (%) を示す。

### ※調査結果利用上の注意

- (1) 集計方法はすべて、企業を1単位とする単純算術平均によっています。
- (2) 平均値をみる場合、回答企業数が少ないと統計上の誤差が大きくなりますので注意してください。
- (3) 対前年比較や経年変化を見る場合、回答企業が毎年異なっていますので注意してください。
- (4) 参考調査(メンタルヘルス対策)は、平成26年のみの調査となっています。

## II. 調査結果

### 1. 賃上げについて

#### (1) 賃上げ妥結状況

##### ① 概要

今年の賃上げ額(妥結額)は、回答のあった全業種平均で4,350円、賃上げ率は1.71%となり、前年に比べ金額で316円、賃上げ率で0.13ポイント上昇している。

また、定期昇給とベースアップの両方を実施した企業は、昨年よりも17社増加の31社となっている。

[表1] 平成26年賃上げ額および賃上げ率 (円、%)

平成26年(A)		平成25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
4,350	1.71	4,034	1.58	316	0.13

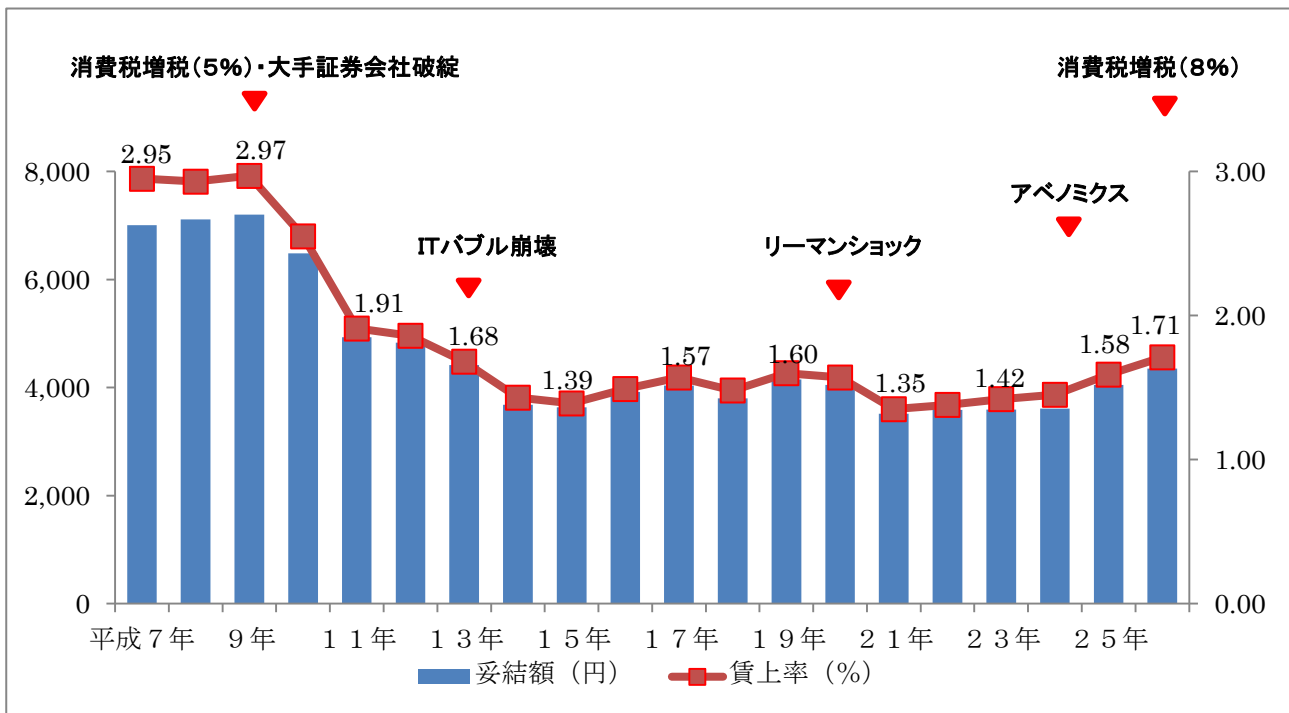
(参考1) 定期昇給+ベア実施企業数

平成26年(A)	平成25年(B)	差(A-B)
31社	14社	17社

(参考2) 賃上げ前基準内賃金

平成26年	平成25年
254,680円	254,677円

(参考3) 妥結額・賃上げ率の推移 (添付資料P15 「2. 経年変化：妥結状況」参照)



## ② 業種別

製造業では、金属製品、一般機械、電気機械、その他製造業の業種が昨年実績を上回った結果、賃上げ額が平均で前年比216円増の4,234円、賃上げ率は1.73%となった。

他方、非製造業は、建設業や卸売業、金融・保険業、運輸業、情報通信業、サービス業の業種が前年実績を上回った結果、賃上げ額は平均で前年比396円増の4,440円、賃上げ率も0.16ポイント増の1.70%となった。

[表2] 製造業・非製造業別賃上げ額および率 (円、%)

	平成26年(A)		平成25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	4,234	1.73	4,018	1.66	216	0.07
非製造業	4,440	1.70	4,044	1.54	396	0.16

## ③ 従業員規模別

従業員の規模別でみた場合、300人未満については、昨年に比べ額・率ともに他の従業員規模に比べて増加幅が大きくなっている。

[表3] 従業員規模別賃上げ額および率 (円、%)

	平成24年(A)		平成25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	4,603	1.84	4,141	1.68	462	0.16
100～299人	4,460	1.75	3,972	1.55	488	0.20
300～999人	3,379	1.33	3,474	1.30	▲95	0.03
1,000人以上	5,529	1.84	5,178	1.81	351	0.03

#### ④ 賃上げ額および賃上げ率の分布

賃上げ額では、4千円台の企業の割合（21.2%）が最も多く、次に多い3千円台と合わせて全体の約4割（39.5%）を占めている。

また、賃上げ率も1%台の企業が多く、全体の半数（50.4%）を占めている。

[表4] 賃上げ額の分布 (％)

賃下げ	0円	2千円未満	2千円台	3千円台	4千円台	5千円台	6千円台	7千円台	8千円台	9千円台	1万円以上	計
0.0 (0.0)	6.6 (2.6)	10.9 (13.6)	10.9 (13.0)	18.3 (24.0)	21.2 (21.5)	12.4 (12.3)	7.3 (5.2)	2.9 (2.6)	2.9 (3.3)	2.2 (0.0)	4.4 (1.9)	100.0 (100.0)

(注) ( ) 内は、平成25年の調査結果。 39.5

[表5] 賃上げ率の分布 (％)

賃下げ	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%以上	計
0.0 (0.0)	6.6 (2.6)	2.2 (5.2)	11.7 (11.7)	21.2 (26.6)	29.2 (30.5)	11.7 (14.3)	8.7 (5.8)	5.1 (0.7)	3.6 (2.6)	100.0 (100.0)

(注) ( ) 内は、平成25年の調査結果。 50.4

#### ⑤ 賞与・一時金（夏季）

今年の賞与・一時金については、「夏季に支給する」と「冬期に支給する」と回答した割合は、それぞれ8割を越えている。

また、支給すると回答した企業等のうち、今夏の一人あたりの賞与・一時金については、対前年比19,810円増の545,371円となっている。

[表6] 賞与・一時金の支給予定（複数回答） (％)

夏季に支給する	86.5 (87.4)
冬期に支給する	81.8 (86.9)
期末に支給する	8.8 (10.9)
支給しない	5.3 (2.2)
未定	5.3 (7.7)

(注) ( ) 内は、平成25年の調査結果。

[表7] 平成26年賞与・一時金（夏季）および伸び率 (円、ヶ月、％)

平成26年夏季 (A)			平成25年夏季 (B)			差 (A-B)	
支給額	月数	伸び率	支給額	月数	伸び率	支給額	月数
545,371	2.06	3.77	525,561	1.95	13.18	19,810	0.11

## (2) 昨年の賃上げ率との比較および今年の賃上げで重視した要因

### ① 昨年の賃上げ率との比較

今年の賃上げ率は、「昨年とほぼ同等」と回答した企業が46.7%と最も多かったが、昨年より「上がった」企業は15ポイント増の40.6%、「下がった」企業は約12ポイント低下の12.7%となるなど、全体的に賃上げの色合いが濃くなった。

[表8] 賃上げ率の前年対比 (%)

昨年より賃上げ率が上がった	40.6 (25.6)
昨年とほぼ同等	46.7 (49.4)
昨年より賃上げ率が下がった	12.7 (25.0)

(注) ( ) 内は、平成25年の調査結果。

### ② 今年の賃上げで重視した要因

#### (ア) 賃上げ率が上がった企業

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、昨年に引き続き「自社の業績・支払い能力(61.5%)」が最も多く、次いで「労働力の確保・従業員のモラルの高揚(49.2%)」、「消費税増税等による従業員の生活面への影響(33.8%)」の順となっている。

[表9] 賃上げ率が上がった企業の重視要因 (上位5項目:複数回答) (%)

自社の業績・支払い能力	61.5 (58.7)
労働力確保・従業員モラルの高揚	49.2 (47.8)
消費税増税等による従業員の生活面への影響	33.8 ( - )
同業他社の賃金水準	24.6 (19.6)
労使関係の安定	24.6 (21.7)

(注) ( ) 内は25年の調査結果。

政府による賃上げ要請 等	18.4 ( - )
--------------	------------

#### (イ) 賃上げ率が下がった企業

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(44.4%)」が最も多く、次いで「雇用の維持、その他(共に27.8%)」となっている。

[表10] 賃上げ率が下がった企業の重視要因 (上位5項目:複数回答) (%)

自社の業績・支払い能力	44.4 (51.2)
雇用の維持	27.8 (22.0)
その他	27.8 (41.5)
経済・物価動向と今後の見通し	22.2 (26.8)
人的投資や設備投資の増強	11.1 (12.2)

(注) ( ) 内は、25年の調査結果。



### (3) 今後の賃上げ水準の見通し

企業を取り巻く環境変化を踏まえた『今後の賃金水準の見通し』については、「上昇すると予想」と回答した割合は25.4%と昨年より9ポイント上回っている。

一方で、「現状を維持する程度」と回答した割合は、過半数を占めているものの、昨年より7ポイント下まわっている。

[表1-1] 賃上げ水準の見通し (%)

賃金水準は上昇すると予想	25.4 (16.9)
現状を維持する程度	53.8 (61.2)
賃金水準は低下すると予想	3.6 (5.6)
分からない	17.2 (16.3)

(注) ( ) 内は、25年の調査結果。

### (4) 賃上げに対する回答企業の評価

賃上げに対する企業側の評価を聞いた結果、会社の支払い能力からみると、「妥当」とする回答が7割を超えている。

また、世間水準、物価水準からみた場合も、6割強の企業が「妥当」と回答している。

[表1-2] 賃上げに関する評価 (%)

区分	高過ぎた	やや高かった	妥当	やや低かった	低すぎた	無回答	計
支払能力	1.2 (0.0)	13.5 (8.2)	72.4 (82.5)	7.1 (3.8)	0.6 (1.1)	5.2 (4.4)	100.0 (100.0)
世間水準	2.4 (0.0)	8.2 (9.8)	67.1 (70.5)	14.7 (12.6)	1.8 (2.7)	5.8 (4.4)	100.0 (100.0)
物価水準	0.0 (0.0)	5.3 (7.7)	66.5 (73.8)	20.0 (12.6)	2.4 (1.1)	5.8 (4.8)	100.0 (100.0)

(注) ( ) 内は、25年の調査結果。

### (5) 企業経営と賃上げにかかる今後の影響要因

国際競争の激化や少子・高齢化の進展、従業員の高齢化など、企業を取り巻く経営環境の変化等を踏まえ、昨年に引き続き『企業経営と賃上げに影響を及ぼす要因』について聞いた結果、「自社の支払い能力」と回答した割合が79.0%と最も高く、次いで「経済・物価動向（為替相場の変動、消費税増税含む）と今後の見通し（47.3%）」、「労働力確保・従業員モラル高揚（37.7%）」となっている。

[表1-3] 企業経営と賃上げにかかる今後の影響要因（上位5項目：複数回答） (%)

自社の業績・支払い能力	79.0
経済・物価動向と今後の見通し	47.3
労働力確保・従業員モラル高揚	37.7
雇用の維持	24.6
同業他社の賃金水準	28.1

(注) 前年調査から選択肢を変更したため、前年度実績は記載していない。

## 2. 人事・賃金制度について

### (1) 定期昇給制度

昨年引き続き、『就業規則への定期昇給の明記』について確認したところ、6割強が明記していると回答しており、基本的には従業員の長期雇用を前提とした人事・賃金制度を設けている状況が窺える。

[表14] 就業規則に定期昇給を明記している割合 (%)

(定期昇給制度について就業規則に) 定めている	65.1 (68.9)
(定期昇給制度について就業規則に) 定めていない	29.0 (29.5)
未回答	5.9 (1.6)

#### (参考4) 定期昇給と就業規則

労働基準法 第89条2号では、常時10名以上の労働者を雇用する場合、就業規則の制定と昇給に関する事項(定期昇給の有無、昇給期間、昇給の条件等)を絶対的記載事項としている。ただし、定期昇給の実施は義務づけられておらず、その判断は使用者が行うことになっている。

#### (参考5) 定期昇給の動向

公益財団法人日本生産性本部が平成24年に実施した「第13回日本的雇用・人事の変容に関する調査」によると、年齢や勤続年数に応じた定期昇給がある企業は過半数(55.2%)を占めるものの、「定期昇給はない」という企業も約4割(39.6%)となっている。

また、平成25年の第14回調査では、定期昇給があると回答した企業(67.6%)の多くは、現状を維持する傾向が強いが、見直しを検討している企業も顕在化しつつあるほか、産業別でみた場合、第3次産業では「特に年齢や勤続年数に応じた定期昇給はない」と回答した企業が47.2%を占めるなど、注目を集めている。

### (2) 人事・賃金制度の考え方の現状および今後の予定

企業における人事・賃金制度の考え方については、従来の「年功主義」から「能力・実力主義」、「成果・業績主義」へと移行しつつある状況が変わらないことが窺える。

[表15] 人事・賃金制度の考え方 (%)

	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	36.0 (37.2)	40.2 (43.5)
成果・業績主義を中心とした制度	31.4 (27.9)	36.2 (31.7)
年功主義を中心とした制度	28.7 (27.9)	20.1 (20.9)
明確な人事・賃金制度は未確立	3.9 (7.0)	3.5 (3.9)
合 計	100.0 (100.0)	100.0 (100.0)

(注) ( ) 内は、平成25年の調査結果。

#### (参考6) 主な用語の定義

【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

### (3) 人事・賃金関連諸制度の導入状況

- ・『目標管理』については、「導入済み」の企業が約6割となっており、「導入を検討している」企業を加えると、昨年と同様に7割を超える。
- ・『業績連動型賞与』については、「導入済み」の企業が約4割あり、「導入を検討している」企業を加えると約5割となる。
- ・『多面評価』制度については、「導入済み」の企業が約3割あり、「導入を検討している」企業を加えると4割強になるが、「導入予定なし」も5割強と高い。
- ・年俸制とコンピテンシーに基づく評価制度については、他の項目に比べて導入割合が低く、8割近くの企業が「導入予定なし」と回答している。

[表16] 人事・賃金関連諸制度の導入状況 (%)

	導入済 (一部含む)	導入を検討	導入予定なし	計
目標管理	61.4 (61.0)	12.0 (9.6)	26.6 (29.4)	100.0 (100.0)
業績連動型賞与	38.0 (45.5)	10.4 (11.4)	51.6 (43.1)	100.0 (100.0)
多面評価	29.9 (36.4)	13.4 (11.5)	56.7 (52.1)	100.0 (100.0)
年俸制	19.4 (20.8)	3.6 (4.8)	77.0 (74.4)	100.0 (100.0)
コンピテンシー	11.0 (17.7)	10.4 (8.5)	78.6 (73.8)	100.0 (100.0)

(注) ( ) 内は、平成25年の調査結果。なお、各制度の補足解説はP10の参考5を参照。

(参考7) 主な用語の定義

**【目標管理】**

個々の従業員が自らの業務目標を設定・申告し、その進捗や実行を各人が主体的に管理する手法。

**【業績連動型賞与】**

企業業績の向上や従業員の意欲向上を目的に、営業利益等で示される企業業績に賞与支給額を連動させる制度。

**【多面評価】**

直接の上司や自部門・他部門の同僚・部下・上司など本人と関係する周囲の人間が評価する手法。

**【年俸制】**

業務実績や企業貢献度等に基づき、年間単位で従業員個人への支払い総額を決定する制度。

**【コンピテンシー】**

一定の成果を導出するため、高業績を挙げている従業員の「行動特性」や「業務遂行能力」を表し、業務内容や役職に応じた期待値との比較に基づいて評価する手法。

#### (4) 従業員の雇用形態について

##### ① 従業員の雇用形態

現在の雇用形態は、「正社員」が約77%、「正社員以外」が約23%となっている。  
また、「正社員以外」の内訳は、パート・アルバイト、契約社員の割合が依然として高く、全体（約23%）の約8割を占めている。

[表17] 従業員の雇用形態と構成（現在） (%)

直接雇用	正社員	社員	76.7 (76.3)	} 約23%
	その他	パート・アルバイト	11.3 (10.9)	
		契約社員	7.8 (5.4)	
		再雇用（正社員以外）	1.5 (2.6)	
直接雇用以外	出向、派遣社員等	2.7 (4.8)		

(注) ( ) 内は、25年の調査結果。

(参考8) 厚生労働省が実施した「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査(全国)」の概要(%)

従業員の雇用形態	正社員	61.3
	パートタイム労働者	22.9
	契約社員	3.5
	出向・嘱託・派遣労働者・臨時的雇用者・その他	12.3

##### ② 今後の雇用形態の変化

「正社員」については、経営者の景況感の改善等を背景に、約38%の企業が「増加」と回答している。

他方、消費税の更なる引き上げなど先行き不透明な状況が続いていることもあり、「その他（非正規雇用等）」については、全体的に「不変」の割合が高くなっているほか、昨年4月の『改正高齢者雇用安定法』施行に伴い、再雇用者の割合が「増加」と回答した企業も4割を越えるなど高い水準にある。

[表18] 雇用形態と従業員数の変化（今後の見通し） (%)

区分		増加	不変	減少	
直接雇用	正社員	37.6 (31.0)	47.0 (51.9)	15.4 (17.1)	
	その他	契約社員	14.4 (12.7)	67.0 (71.8)	18.6 (15.5)
		パート・アルバイト	20.4 (12.3)	72.8 (77.9)	6.8 (9.8)
		再雇用（正社員を除く）	41.9 (43.4)	54.7 (51.5)	3.4 (5.1)
直接雇用以外	出向、派遣社員等	1.4 (5.5)	86.3 (73.1)	12.3 (21.4)	

(注) ( ) 内は、25年の調査結果。

### 3. 参考調査（新規調査）

メンタルヘルス対策の充実・強化を図る観点から、従業員50人以上の全事業場にストレスチェックの実施を義務づける『労働安全衛生法の一部を改正する法案（通称：ストレスチェック義務化法案）が本年6月19日に国会で可決・成立したことを受け、各事業者がこれまで以上に積極的に取り組むことが期待されています。

こうした認識のもと、各企業における『メンタルヘルス（心の健康）対策』への取り組み状況等について調査した結果は以下のとおりです。

#### （1）メンタルヘルス（心の健康）対策への取り組み状況

既にメンタルヘルス対策を「実施している」と回答した企業は、全体の約6割と高い水準にある。

そのうち、専門スタッフを配置している割合は52%で、その内訳は「産業医（73.1%）」を筆頭に「衛生管理者または衛生推進者（53.8%）」が過半を占めているが、「カウンセラー（30.8%）」の配置は約3割に留まっている。

また、企業におけるメンタルヘルス対策の導入は、これまで大企業や比較的余裕のある企業が中心であり、その拡がりは限定的であったが、今回の義務化に伴い、「実施していない」約4割の企業は運用体制の確立等が急がれるほか、メンタルヘルス対策を専門に取り扱う企業や行政等との連携など、支援に向けた仕組みづくりの動向が注目される。

[表19] メンタルヘルス対策の実施状況 (%)

実施している			実施していない	未回答
58.8			39.4	1.8
(再掲) 専門スタッフの配置				
配置している	配置していない	未回答		
52.0	45.0	3.0		

[表20] 専門スタッフの配置状況（対策実施企業、上位3項目：複数回答） (%)

産業医	73.1
衛生管理者または衛生推進者	53.8
カウンセラー	30.8

（参考9）主な用語の定義

#### 【産業医】

企業において、労働者の健康管理等を行う医師であり、労働安全衛生法により一定規模以上の事業場には産業医の選任が義務づけられている。

#### 【衛生管理者と衛生推進者】

労働安全衛生法において定められる国家資格であり、衛生管理者とは、労働環境の衛生的改善と疾病の予防等を担当するなど、事業場の衛生全般を管理する。また、衛生推進者とは、比較的小規模な事業場において、安全管理者と衛生管理に該当する業務を行う者をいう。

#### 【カウンセラー】

臨床心理学の技法を用いて、個人の生活適応上の問題について、個別的に指導助言を行う専門相談員をいう。

## (2) 実施しているメンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策に取り組む企業が実施している施策は多種多様であるが、最も多いのは「管理者向けの研修（56.0%）」であり、次いで「長時間労働者への面接相談（52.0%）」、「健康診断時の問診（35.0%）」となっている。

なお、落ち着いた環境のもとで、自分自身や職場の悩みごとなどを気軽に相談できる「社内相談室」は、メンタルヘルス・ケアを推進する上で重要な施設となるが、カウンセラーの配置状況と同様に3割程度に留まっている。

[表2-1] 主な取り組み施策（上位10項目：複数回答） (%)

管理者向けの教育	56.0
長時間労働者への面接相談	52.0
健康診断時の問診	35.0
一般社員向けの教育	33.0
社内相談室の設置	31.0
関連する社内規定等の整備	29.0
社外の相談機関への委嘱	28.0
休職者の職場復帰支援体制の整備	27.0
人事労務担当者向けの教育	26.0
社内報・小冊子などによるPR	20.0

## (3) メンタルヘルス対策に取り組まない理由

メンタルヘルス対策に取り組んでいない企業等の主な理由は、「専門スタッフがない（40.3%）」が最も高く、次いで「取り組み方が分からない（28.4%）」、「必要性を感じていない（26.9%）」の順となっている。

[表2-2] 取り組まない理由（上位5位：複数回答） (%)

専門スタッフがない	40.3
取り組み方が分からない	28.4
必要性を感じていない	26.9
その他	16.4
労働者の関心がない	13.4

以上

# 添 付 資 料

調査票は7月4日（金）までに到着するようご返送ください。

（この欄は当本部で記入いたします）

	業種	規模	県	製・非
コード				

秘

## 平成26年 賃上げ状況等調査

四国生産性本部

○この調査はすべて統計的処理を行うものであり、個別の回答企業名および回答内容は一切公表いたしません。

○設問のうち、評価・考え方の部分については、貴社の経営状況を勘案し、ご記入担当者の判断により、ご回答いただいても結構です。

○貴社名および所在地をご記入ください。

貴社名	
所在地	(〒 — ) 県

○ご担当者の方のご連絡先をご記入ください。

所属部課名(役職)	
お名前	
TEL	
FAX	
E-mail	

※上記2つの質問事項（個人情報を含む）は、当本部における統計処理に伴うご担当者との連絡調整、および調査結果のお知らせに利用させていただきます。法令に基づく場合などを除き、個人情報を第三者に開示、提供することはありません。

○貴社の産業分類および労働組合の有無について、該当する項目に○印をおつけください。

産 業 分 類			労働組合
1. 鉱業	11. ゴム製品	21. 精密機器	1. 有り
2. 建設業	12. 皮革製品	22. その他製造業	
3. 食料品	13. 窯業・土石	23. 卸売業	2. なし
4. 繊維工業	14. 鉄工業	24. 小売業	
5. 木材・木製品	15. 非鉄金属	25. 金融・保険業	
6. 家具・装備品	16. 金属製品	26. 不動産業	
7. 紙・パルプ	17. 一般機械	27. 運輸業	
8. 出版・印刷	18. 電気機械	28. 情報通信業	
9. 化学工業	19. 電子部品	29. 電気・ガス業	
10. 石油・石炭	20. 輸送機械	30. サービス業	

<個人情報保護等について>

ご提供いただきました個人情報は、当本部の個人情報保護方針 (<http://www.spc21.jp>) に基づき、安全に管理し、保護の徹底に努めます。なお、本調査票ご回答企業様には、必要に応じて当本部の事業を個別にご案内する場合がございます。

※本調査票記載事項の無断転載をお断りいたします。



## I. 賃上げについて

Q 1. 貴社では、定期昇給（定昇）制度について、就業規則で定めていますか。

1. 定めている                      2. 定めていない

Q 2. 貴社の今年度の賃上げ決定（妥結）についてご記入下さい。

（賃上げをしなかった場合も各欄へのご記入をお願いします。）

従業員数	(全社) 人	(四国内) 人
平均年齢	歳	
平均勤続年数	年	

※ 1. 従業員は、全社（四国以外の事業所を含む）および四国内事業所の常用雇用者で、賃上げの対象となる従業員の数をそれぞれ記入して下さい。

※ 2. 平均年齢、平均勤続年数は四国内事業所における数字を小数点以下第 1 位まで記入して下さい。（小数第 2 位を切り捨て）

賃上げ前1人当たり 月額基準内賃金	定期昇給分(1)		ベース・アップ分(2) (ベースダウン分)		1人当たり賃上げ合計(1)+(2) ( )内は昨年の額・率を お書き下さい。	
	決定(妥結)額	率	決定(妥結)額	率	決定(妥結)額	率
円	円	%	円	%	円	%
					( )	( %)

※ 3. 小数点以下第 2 位まで記入してください。（小数第 3 位を切り捨て）

※ 4. 賃上げ「ゼロ」で決定（妥結）した場合は、決定（妥結）額の欄に「ゼロ」と記入して下さい。

※ 5. ベースダウンとなった場合は、マイナス表記（▲）で記入して下さい。

※ 6. 定期昇給分とベースアップ分の区分が明確でない場合は、「1人当たり賃上げ合計」欄のみ記入して下さい。

決定（妥結）日	年 月 日
賃上げ実施日	年 月 日から
備考	

※ 7. 備考欄は、賃上げ回答方式か標準労働者方式の個別賃金方式の場合、標準労働者の条件（例：高卒、35歳、勤続17年）を記入して下さい。

Q 3. [労働組合のある会社のみご記入下さい]

労働組合からの今年度の賃上げ要求についてご記入下さい。

賃上げ前1人当たり 月額基準内賃金	定期昇給分(1)		ベース・アップ分(2)		1人当たり賃上げ合計(1)+(2)	
	賃上げ要求額	率	賃上げ要求額	率	賃上げ要求額	率
円	円	%	円	%	円	%

要求時期	年 月 日	備考：
------	-------	-----

※ 1. 率は小数点以下第 2 位まで記入して下さい。（小数点第 3 位を切り捨て）

※ 2. 備考欄は、賃上げ回答方式が標準労働者方式の個別賃金方式の場合、標準労働者の条件（例：高卒、35歳、勤続17年）を記入して下さい。

※ 3. 労働組合から今年賃上げ要求がなかった会社は備考欄に「要求なし」と記入して下さい。

## ＜今年度の賃上げについて＞

Q 4. Q 2の賃上げ率は、昨年度に比べて次のどれに該当しますか。以下の選択肢の中から該当する項目をお選び下さい。

1. 賃上げ率が上がった
2. 昨年と同率
3. 賃上げ率が下がった

Q 5－1. 上記Q 4で「賃上げ率が上がった」と回答された方のみお答えください。その決定において重視した項目は何ですか。以下の選択肢の中から該当する項目をお選び下さい。 [複数回答可]

1. 政府による賃上げ要請
2. 地元財界・経済団体等の意向
3. 税制（法人税減税など）
4. 消費税増税等による従業員の生活面への影響
5. 同業他社の賃金水準
6. 自社の業績・支払い能力
7. 労働力確保・従業員のモラル高揚
8. 労使関係の安定
9. 最低賃金の改定
10. その他（ )

Q 5－2. 上記Q 4で「3. 賃上げ率が下がった」と回答された方のみお答えください。その決定において重視した項目は何ですか。以下の選択肢の中から該当する項目を項目をお選び下さい。 [複数回答可]

1. 経済・物価動向と今後の見通し
2. 同業他社の水準
3. 自社の業績・支払い能力
4. 雇用の維持
5. 内部留保の増強
6. 人的投資や設備投資の増強
7. 高齢者の再雇用に伴う人件費等の増加
8. その他（ )

Q 6. 国際競争の激化、少子・高齢化の進展、従業員の高年齢化や働き方・意識の多様化など、企業を取り巻く環境が大きく変化するなか、貴社における今後の賃金水準の見通しについてどのようにお考えですか。以下の選択肢の中から該当する項目をお選び下さい。

1. 賃金水準は上昇すると予想
2. 現状を維持する程度
3. 賃金水準は低下すると予想
4. 分からない

## ＜賃上げ（賃金凍結・賃下げ）に対する評価＞

Q 7. 貴社の今年の賃上げ（賃金凍結・賃下げ）額（率）について、次の3つの視点からどのように評価していますか。以下の選択肢の中から該当する項目をお選び下さい。

イ. 会社の支払い能力から見た視点	ロ. 世間水準から見た視点	ハ. 物価水準から見た視点
1. 高かった 2. やや高かった 3. 妥当 4. やや低かった 5. 低かった	1. 高かった 2. やや高かった 3. 妥当 4. やや低かった 6. 低かった	1. 高かった 2. やや高かった 3. 妥当 4. やや低かった 5. 低かった

Q 8. 今後、貴社の企業経営や賃上げ（賃金凍結・賃下げ）に影響を与えと考えられる要因は何ですか。以下の選択肢の中から該当する項目をお選び下さい。【複数回答可】

1. 経済・物価動向（為替相場の変動、消費税増税含む）と今後の見通し
2. 税制（法人税減税）や労働関係法令の改正
3. 同業他社の賃金水準
4. 自社の業績・支払い能力
5. 労働力確保・従業員のモラル高揚
6. 労使関係の安定
7. 最低賃金の改定
8. 雇用の維持
9. 高齢者の再雇用に伴う人件費等の増加
10. 非正規社員の賃金改定
11. 人的投資や設備投資の増強
12. 内部留保の増強
13. その他（ )

### Ⅱ. 一時金について

Q 9. 貴社の一時金についてお伺いします。今年の一時金は支給予定ですか。【複数回答可】

- |            |              |
|------------|--------------|
| 1. 夏期に支給する | 2. 冬期に支給する   |
| 3. 期末に支給する | 4. いずれも支給しない |
| 5. 未定 ( )  |              |

Q10. 上記Q 9. で「1. 夏季に支給する」「2. 冬期に支給する」「3. 期末に支給する」に○をつけた会社のみご記入下さい。支給額は決まりましたか。【複数回答可】

- |            |                |
|------------|----------------|
| 1. 夏期は決まった | 2. 冬期は決まった     |
| 3. 期末は決まった | 4. いずれも決まっていない |

Q11. 上記Q10で「1. 夏期は決まった」「2. 冬期は決まった」「3. 期末は決まった」に○をつけた会社のみご記入下さい。具体的にいくらですか。総額と夏季分について一人当たり支給金額、月数、伸び率をご記入下さい。冬期・期末が未決定の場合は夏季のみご記入下さい。

総 額	今 回	円	ヶ月	%
	前 回	円	ヶ月	%

夏 季	今 回	円	ヶ月	%
	前 回	円	ヶ月	%

※月数および伸び率は、小数点以下第2位まで記入して下さい。（小数第3位を切り捨て）

※伸び率の計算例

今回の昨年比（今回の年間一時金 210 万円÷昨年の年間一時金 200 万円－1）×100＝5.00

Q12. 一時金決定の際の指標は次のどれにあてはまりますか。該当する項目に○をつけて下さい。また、算出の基準とした賃金および年齢をご記入下さい。

1. 組合員平均      2. 従業員平均      3. モデル方式（定義      ）

算出の基準とした賃金・年齢	
賃 金	年 齢（小数点3位を切り捨て）
円	歳

### Ⅲ. 人事・賃金・雇用制度について

Q13. 貴社の人事・賃金制度（現状および今後の予定）は以下のどれに該当しますか。以下の選択肢の中から該当する項目を全てお選び下さい。

現 状	今後の予定（2～3年先の姿）
1. 年功主義を中心とした制度である	1. 年功主義を中心とした制度である
2. 能力・実力主義を中心とした制度である	2. 能力・実力主義を中心とした制度である
3. 成果・実績主義を中心とした制度である	3. 成果・実績主義を中心とした制度である
4. 明確な人事・賃金制度は確立していない	4. 明確な人事・賃金制度は作らない
5. その他（      ）	5. その他（      ）

※用語の定義

○年功主義…………… 年齢・勤続年数といった属人的要素に基づいた制度

○能力主義…………… 保有能力の蓄積の度合いあるいは発揮の度合いに基づいた制度

○成果・実績主義…… 最終的な具体的アウトプットの量や質に基づいた制度

Q14. 人事・賃金制度に関する次の項目（考え方）の導入について、以下の選択肢の中から該当する項目をお選び下さい。

目標管理制度	1. 導入済（一部を含む） 2. 導入していないが、今後導入を検討 3. 導入しておらず、今のところ導入予定はない
多面評価制度	1. 導入済（一部を含む） 2. 導入していないが、今後導入を検討 3. 導入しておらず、今のところ導入予定はない
コンピテンシー	1. 導入済（一部を含む） 2. 導入していないが、今後導入を検討 3. 導入しておらず、今のところ導入予定はない
年 俸 制 度	1. 導入済（一部を含む） 2. 導入していないが、今後導入を検討 3. 導入しておらず、今のところ導入予定はない
業績連動型 賞与制度	1. 導入済（一部を含む） 2. 導入していないが、今後導入を検討 2. 導入して 3. おらず、今のところ導入予定はない

※用語の定義

- 目標管理制度……………従業員が自己目標を設定し、その取り組みや達成度を評価するしくみ
- 多面評価制度……………人事評価の客観性を高めるため、上司以外の複数の人間から評価を行うしくみ
- コンピテンシー……………高い業績を安定的に挙げる人物に着目し、その行動特性を分析、定義することで、従業員の行動基準や人事評価基準に適用するしくみ
- 年俸制度……………設定目標の達成度に基づき、賃金を1年単位にして決める能力主義型の賃金制度
- 業績連動型賞与制度……………企業または部門ごとの業績に連動して賞与の一部を増減し、支払額を決める制度

Q15. 貴社の雇用制度について、該当する雇用形態の従業員数をご記入下さい。また、今後の見通しについて、以下の選択肢の中から該当する項目をお選び下さい。

雇用形態		区 分	現 在	回答欄（今後の見通し）
直接雇用	正社員	社員（再雇用を含む）	人	1. 増加 2. 不変 3. 減少
	その他	契約社員	人	1. 増加 2. 不変 3. 減少
		パート・アルバイト	人	1. 増加 2. 不変 3. 減少
		再雇用（正社員以外）	人	1. 増加 2. 不変 3. 減少
直接雇用以外	入 向 者		人	1. 増加 2. 不変 3. 減少
	派遣社員		人	1. 増加 2. 不変 3. 減少
合 計			人	

- ※1 契約社員とは、正社員と同じ労働時間・日数であるが、有期契約など正社員と異なる雇用形態で働いている方
- ※2 パート・アルバイトとは、正社員に比べて労働時間または日数が少ない方
- ※3 入向者とは、関連企業等から社員として受け入れている方
- ※4 派遣社員とは、派遣労働契約により派遣会社から派遣されている方

#### IV. (参考調査) 企業のメンタルヘルス [心の健康] 対策について

本年3月11日、政府は企業にメンタルヘルス検査を義務づける労働安全衛生法の改正案（通称：メンタルチェック義務化法案）を閣議決定し、今国会での成立を目指すことになりました。

同法案は、従業員50名以上の事業者に対して労働者の心理的負担の程度を把握する検査と、労働者が希望した場合は医師の面接指導、および必要に応じて適切な就労上の措置を講ずる義務を課す（従業員50名未満の企業は努力義務）一方、改善が見られない企業は社名公表などのペナルティも設けております。

このように、国主導によるメンタルヘルス対策の強化に伴い、各事業者がこれまで以上に積極的にメンタルヘルスケアに取り組むことが期待されています。こうした労働関係法改正の動向を踏まえ、以下の質問にお答えください。

Q16. 貴社では、メンタルヘルス対策を実施されていますか。

- 1. 実施している
- 2. 実施していない

Q17-1. Q16で、「1. 実施している」と回答された方のみお答え下さい。貴社では、専門スタッフを配置されていますか。

- 1. 配置している
- 2. 配置していない

Q17-2. Q17-1で、「1. 配置している」と回答され方のみお答え下さい。貴社では、どのような専門スタッフを配置されていますか。以下の選択肢の中から該当する項目を全てお選び下さい。 [複数回答可]

- 1. 産業医
- 2. 産業医以外の医師
- 3. 保健師または看護師
- 4. 衛生管理者または衛生推進者
- 5. カウンセラー
- 6. その他 ( )

Q18. Q16で、「1. 実施している」と回答された方のみお答え下さい。貴社では、どのような独自対策を実施していますか。以下の選択肢の中から該当する項目を全てお選び下さい。 [複数回答可]

- 1. 関連する社内規定等の整備
- 2. 管理職向けの教育
- 3. 人事労務担当者向けの教育
- 4. 一般社員向けの教育
- 5. 社員の家族向けの啓発・教育
- 6. 社内相談室の設置
- 7. 管理監督者の任命と産業保健スタッフの委嘱
- 8. 社外の相談機関への委嘱
- 9. 長時間労働者への面接相談
- 10. 休職者の職場復帰支援体制の整備
- 11. 社内報・小冊子などによるPR
- 12. 健康診断時の問診
- 13. 社員カウンセラーやリスナー等の養成
- 14. 専門医療機関との連携・紹介
- 15. その他 ( )

Q19. Q16で、「2. 実施していない」と回答された方のみお答え下さい。その理由について、以下の選択肢の中から該当する項目をお選び下さい。 [複数回答可]

- |                |              |
|----------------|--------------|
| 1. 取り組み方が分からない | 2. 経費がかかる    |
| 3. 必要性を感じていない  | 4. 労働者の関心がない |
| 5. 専門スタッフがいない  |              |
| 6. その他 (       | )            |

※メンタルヘルス対策について

働く人の健康問題は、今日、ますますクローズアップされています。特に、昨今の厳しい時代環境下において、多くの企業や組織でのメンタル対策が重要となっています。

メンタルヘルスへの取り組みは、単なる病気や不適応対策ではなく、働く人の健康増進、生きがい・働きがいの創造を支援する活動です。働く人が健康になれば、組織が活性化し、生産性が向上し、さらには個人の豊かな創造という好循環が生まれるなど、組織による働く人一人ひとりの健康、幸せへの配慮と援助が組織に活力と潤いを与えます。

こうした認識のもと、四国生産性本部では、日本生産性本部（メンタル・ヘルス推進センター）とも連携し、多面的に従業員の健康状態と組織改革の方向性を明確化するためのサービスツール（JMI健康調査サービス）をご提供しておりますが、貴社では本サービスについてどのようにお考えですか。

- |             |          |          |
|-------------|----------|----------|
| 1. 非常に関心がある | 2. 関心がある | 3. 関心はない |
|-------------|----------|----------|

ご協力ありがとうございました。同封の返信用封筒にてご返送くださいますよう、よろしくお願い申し上げます。  
また、ご記入にあたってご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせ下さい。

【お問い合わせ先】

四国生産性本部

(担当：山本、河内)

〒760-0033 高松市丸の内2番5号 ヨンデンビル

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

E-mail [toiawase@spc21.jp](mailto:toiawase@spc21.jp) <http://www.spc21.jp>

**【本件照会先】**

四国生産性本部 （担当：山本、津田）  
〒760-0033 香川県高松市丸の内2番5号（ヨンデンビル内）  
TEL（087）851-4262  
FAX（087）851-4270  
URL：<http://www.spc21.jp>