

## 1 調査の内容

### (1) 調査の目的

この調査は、民間企業(労働組合のない企業を含む。)における賃金の改定額、賃金の改定率、賃金の改定方法、賃金の改定を取り巻く事情等、賃金の改定の構造を明らかにするとともに、賃金の改定の企業経営への影響等を把握することを目的としている。

なお、調査は昭和44年以降毎年実施しており、今回が第40回目に当たる。

### (2) 調査の範囲

調査の範囲は次のとおりである。

#### ア 地域

日本国全域

#### イ 産業

日本標準産業分類による次の15大産業

鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療、福祉及びサービス業(他に分類されないもの)(生活関連サービス業、娯楽業は、その他の生活関連サービス業の家事サービス業を除く。サービス業(他に分類されないもの)は、外国公務を除く。)(以下「生活関連サービス業、娯楽業」及び「サービス業(他に分類されないもの)」という。)

#### ウ 調査対象

主たる事業が上記イに掲げる産業に属する会社組織の民間企業で、製造業及び卸売業、小売業については常用労働者30人以上を雇用する企業、その他の産業については常用労働者100人以上を雇用する企業のうちから、産業別及び企業規模別に抽出した 3,483企業とした。

### (3) 調査事項

#### ア 企業に関する事項

企業の名称、本社の所在地、企業の全常用労働者数、企業の事業の内容又は主な製品、労働組合の有無

#### イ 賃金の改定に関する事項

賃金の改定実施の有無、改定時期、定期昇給・ベースアップの実施状況、賃金カット等の実施状況、1人当たり平均賃金の改定額、賃金の改定率、賃金の改定方式

#### ウ 賃金の改定事情に関する事項

賃金の改定の決定に当たっての重視要素、賃金の改定額と賞与支給額の決定関係、労働組合との交渉経過

#### エ 賃金の改定の企業経営への影響に関する事項

人件費負担の対策

### (4) 調査の対象期間

平成20年1月から12月までの1年間。

### (5) 調査の実施時期及び方法

平成20年9月に郵送調査により実施した。

回答企業は 1,949社で、有効回答率は 56.0%であった。

### (6) 調査機関

厚生労働省大臣官房統計情報部

### (7) 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計を行った。

## 2 調査企業の抽出方法

母集団は平成18年事業所・企業統計調査結果によって得られた企業（範囲は上記1（2）のとおり）で、抽出は産業、企業規模別に層化し抽出する、層化無作為抽出方法により行った。

抽出に当たっては、100人以上の企業については、結果の表章を考慮し、産業別に、1人当たり平均賃金の改定額の標本誤差が250円以内となるように設定した。ただし、企業規模別にも、標本誤差が250円以内となるよう設定した。なお、100人未満の企業については、産業大分類別に250円以内となるよう設定した。集計に当たっては、抽出倍率により復元している。

(1) 1人当たり平均賃金の改定額の推計式（加重平均）

$$\hat{R} = \frac{\sum_{h=1}^L \frac{N_h}{n_h} \sum_{i=1}^{n_h} X_{hi}}{\sum_{h=1}^L \frac{N_h}{n_h} \sum_{i=1}^{n_h} Y_{hi}}$$

$$X_{hi} = Z_{hi} W_{hi} U_{hi} \quad , \quad Y_{hi} = Z_{hi} W_{hi}$$

$\hat{R}$  : 1人当たり平均賃金の改定額の加重平均

$U_{hi}$  : 1人当たり平均賃金の改定額

$W_{hi}$  : 企業の常用労働者数

$Z_{hi}$  : 賃金の改定額が決定している場合1、それ以外0となる変数

$h$  : 層番号

$i$  : 企業番号

$N$  : 母集団企業数

$N_h$  : 各層  $h$  の母集団企業数

$n_h$  : 各層  $h$  の標本企業数

(2) 標本誤差の推計式

$$\sqrt{\hat{V}(\hat{R})} \approx \hat{R} \sqrt{\sum_{h=1}^L \left( \frac{N_h}{N} \right)^2 \left( \frac{1}{n_h} - \frac{1}{N_h} \right) \left( \frac{\text{Var}(X_h)}{\bar{X}^2} - 2 \frac{\text{Cov}(X_h, Y_h)}{\bar{X}\bar{Y}} + \frac{\text{Var}(Y_h)}{\bar{Y}^2} \right)}$$

$$\bar{X} = \frac{1}{N} \sum_{h=1}^L \frac{N_h}{n_h} \sum_{i=1}^{n_h} X_{hi} \quad , \quad \bar{Y} = \frac{1}{N} \sum_{h=1}^L \frac{N_h}{n_h} \sum_{i=1}^{n_h} Y_{hi}$$

$$\bar{X}_h = \frac{1}{n_h} \sum_{i=1}^{n_h} X_{hi} \quad , \quad \bar{Y}_h = \frac{1}{n_h} \sum_{i=1}^{n_h} Y_{hi}$$

$$\text{Var}(X_h) = \frac{1}{n_h - 1} \sum_{i=1}^{n_h} (X_{hi} - \bar{X}_h)^2 \quad , \quad \text{Var}(Y_h) = \frac{1}{n_h - 1} \sum_{i=1}^{n_h} (Y_{hi} - \bar{Y}_h)^2$$

$$\text{Cov}(X_h, Y_h) = \frac{1}{n_h - 1} \sum_{i=1}^{n_h} (X_{hi} - \bar{X}_h) (Y_{hi} - \bar{Y}_h)$$

### 3 主な用語の定義

#### 「賃金の改定」

原則として、全常用労働者を対象とした定期昇給（定昇）、ベースアップ（ベア）、諸手当の改定等をいい、ベースダウンや賃金カット等による賃金の減額も含まれる。（下図参照）

#### 賃金の改定

- ◆ 賃金表 <sup>(注1)</sup> の改定
  - (増額) ベースアップ (ベア)  
賃金表 <sup>(注1)</sup> の改定により賃金水準を引き上げること
  - (減額) ベースダウン  
賃金表 <sup>(注1)</sup> の改定により賃金水準を引き下げること
- ◆ 定期昇給 (定昇)  
毎年一定の時期を定めてその企業の昇給制度に従って行われる昇給
- ◆ 諸手当の改定
  - 能率手当、生産手当
  - 役付手当、特殊勤務手当
  - 技能手当、技術手当
  - 家族手当、扶養手当
  - 通勤手当、住宅手当
  - その他の手当（時間外・休日手当及び深夜手当等の割増手当や慶弔手当等の特別手当を除く）
- ◆ 賃金カット  
賃金表 <sup>(注1)</sup> 等を変えずに、ある一定期間につき、一時的に賃金を減額すること

これらにより、賃金の改定を実施した結果

○ 改定前との差額（1人平均所定内賃金 <sup>(注2)</sup>）

がプラスの場合 ⇒ 1人当たり平均賃金を引き上げた・引き上げる

○ 改定前との差額（1人平均所定内賃金 <sup>(注2)</sup>）

が「0」(ゼロ)又はマイナスの場合

⇒ 1人当たり平均賃金を引き下げた・引き下げる

(注1) 賃金表： 学歴、年齢、勤続年数、職務、職能などにより賃金がどのように定まっているかを表にしたもの

(注2) 所定内賃金： 所定労働時間に対して支払われるものであり、時間外・休日手当及び深夜手当等の割増手当や慶弔手当等の特別手当は含まれない。

#### 「定期昇給（定昇）」

毎年一定の時期を定めて、社内の昇給制度に従って行われる昇給のことをいう。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む。

#### 「ベースアップ（ベア）」「ベースダウン」

賃金表の改定により賃金水準を引き上げる、又は引き下げることを行う。

## 「諸手当」

下記に示したものをいう。なお、時間外・休日手当及び深夜手当等の割増手当や慶弔手当等の特別手当は含まれない。

- ・ 能率手当、生産手当など … 個人あるいは労働者の集団に対し、達成した労働の量的成果に応じて支給されるもの
- ・ 役付手当、特殊勤務手当など … 職制上の地位、特殊な作業環境にいる者に対し支給されるもの
- ・ 技能手当、技術手当など … 特定の技能、資格などを有する者に対し支給されるもの
- ・ 家族手当、扶養手当など … 扶養家族の有無、人数に応じて支給されるもの
- ・ 通勤手当、住宅手当など … 通勤費、住宅費の補助として支給されるもの
- ・ その他の手当 … 上記以外の手当

## 「賃金カット」

賃金表等を変えずに、ある一定の期間につき、一時的に賃金を減額する場合をいう。なお、役員報酬のカットは含まれない。

## 「個別賃金方式」

学歴、年齢、勤続年数、職種、熟練度等の種々の条件について、特定の属性を設定した労働者、例えば「高校卒、35歳、勤続17年」について賃上げが要求され、決定し、これを基準として労働者全体の賃金の改定が行われる方式をいう。

## 「平均賃上げ方式」

労働者1人当たり平均（基準）賃金について賃上げ要求され、決定し、これを基準として労働者全体の賃金の改定が行われる方式をいう。

## 「業績連動式」

業績等を基にして決まった数式により賞与支給額を決定する方式（デジタル式）をいう。

## 「賃金体系維持」

ベースアップの要求を見送り、定期昇給分（定期昇給制度がない企業では、定期昇給相当分）を確保することをいう。「賃金カーブの維持」ともいう。

## 「単純平均」

企業の賃上げ額を単純に足して1企業当たりの平均値を算出する方法をいう。

## 「加重平均」

企業の賃上げ額を賃上げの影響を受ける常用労働者数を計算に反映させ、1人当たりの平均値を算出する方法をいう。

※ 「単純平均」及び「加重平均」の具体的な計算方法は次のとおり。

(例)

企業A	賃上げ額： 2,000円	常用労働者数： 70人
企業B	賃上げ額： 1,000円	常用労働者数： 30人

単純平均：  $(2,000円 + 1,000円) \div 2 \text{ 企業} = 1,500円$

加重平均：  $(2,000円 \times 70人 + 1,000円 \times 30人) \div (70人 + 30人) = 1,700円$

#### 4 利用上の注意

- (1) 表題において“産業、企業規模”とあるときは、産業（大分類）及び企業規模のクロス表である。ただし、企業規模計のみ一部の産業中分類を表章している。また、“産業・企業規模”とあるときは、産業（大中分類）別には企業規模計のみを表章し、調査産業計のみについて企業規模別に掲示した表である。
- (2) 企業規模計とは、企業規模100人以上の計であり、企業規模30～99人（製造業、卸売・小売業）については統計表に外数として別掲している。
- (3) 賃金の改定の実施には、前年の賃金額を下回る場合も含まれている。
- (4) 1人当たり平均賃金の改定額及び改定率は、1か月当たりの1人当たり平均所定内賃金の改定額及び改定率である。
- (5) 1人当たり平均賃金の改定額及び改定率には、個別賃金方式のみにおける額及び率を含めて集計したものである。
- (6) 産業は、日本標準産業分類（平成19年11月改定）により表章しているが、「Ⅱ 調査結果の概要」及び「Ⅳ（参考）主要項目の時系列表」の一部統計表においては参考に、旧産業分類として日本標準産業分類（平成14年3月改訂）による産業についても表章している。
- (7) 統計表に用いた符号は、次のとおりである。
  - 「0.0」…………… 表章単位未満
  - 「 - 」…………… 当該集計値がないもの
  - 「 . 」…………… 当該統計項目がないもの
  - 「…」…………… 当該事項が不明もしくは表章することが不適当なもの
  - 「 X 」…………… 企業数が3社未満であるため表章していないもの