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・賞与の改定額、改定率、賃金・賞与の改定方法、改定に至るまでの経緯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46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（平成19年11月改定）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営企業で、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 3,539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、賃金カットの実施状況、１人平均賃金の改定額、１人平均賃金の改定率、賃金の改定方式、労働組合との交渉経過

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

エ　賞与支給に関する事項

賞与支給状況及び決定方法、１人平均賞与支給額、１人平均賞与支給月数、労働組合からの要求交渉

（4）調査の対象期間

平成26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26年８月に郵送調査により実施した。

回答企業は 2,044社で、有効回答率は 57.8％であった。

（6）調査機関

厚生労働省－調査客体企業

（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

母集団は事業所母集団データベース（平成24年次フレーム）による企業（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人平均賃金の改定額の加重平均

U_{hi} ： １人平均賃金の改定額

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

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

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

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

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

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

3　主な用語の定義

「常用労働者」

雇用期間を定めず雇用されている労働者をいう。日雇労働者や季節労働者など雇用期間に定めのある労働者のほか、雇用期間に定めがあって契約期間を更新している労働者は除く。

また、以下の労働者も除く。ただし、イ）又はウ）の者でも、一般の労働者と同じように勤務し、同じ給与規則によって給与を受けている工場長などのような場合は常用労働者に含める。

ア）事業主、社長　　イ）理事、取締役などの役員　　ウ）家族従業員

「賃金の改定」

すべてもしくは一部の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（注１）の改定

（増額）ベースアップ（ベア）

賃金表（注１）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（注１）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。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。

◆ 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

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を除く

◆ 賃金カット

賃金表（注１）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（注２））が

プラスの場合　⟹　１人平均賃金を引き上げた・引き上げる

ゼロ又はマイナスの場合　⟹　１人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）」

あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいう。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いう。

「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（基本給、諸手当）を減額することをいう。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、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人平均（基準）賃金について、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」

一定のシステムや算定式に基づき、部門・企業全体などの組織の業績や個人の業績に応じて賞与支給額を決定する方式をいう。

「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。

定期昇給確保を要求し、具体的な要求額を示さなかった場合のみ該当する。

「年間臨給状況」

夏（３月から８月、以下同じ）、冬（９月から翌年２月、以下同じ）の賞与（ボーナス）を交渉し、決定する以下の四方式をいう。

各期型……その年の夏の賞与交渉においては夏の賞与、冬の賞与交渉においては冬の賞与をそれぞれ決定する方式

夏冬型……夏の賞与交渉の際に、その年の冬の賞与を併せて決定する方式

冬夏型……冬の賞与交渉の際に、翌年の夏の賞与を併せて決定する方式

その他……上記以外の方式

「１人平均賃金の改定額、改定率」

１か月当たりの１人平均所定内賃金の改定額、改定率をいう。諸手当等は含まれるが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当は含まれない。

「１人平均賞与支給額」

全常用労働者の賞与支給額の総和を常用労働者数で除したものをいう。ただし、年俸制の常用労働者は除く。

「１人平均賞与支給月数」

１人平均賞与支給額を１人平均所定内賃金で除したものをいう。

「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）÷２企業　＝　1,500円

加重平均：　（2,000円×70人＋1,000円×30人）÷（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、卸売業，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人平均賃金の改定額及び改定率は、１か月当たりの１人平均所定内賃金の改定額及び改定率である。

（５）１人平均賃金の改定額及び改定率は、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、「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、旧産業分類についても表章している。

（７）平成21年より８月に調査を実施している。平成20年以前は９月に調査を実施していたので、比較の際は留意されたい。

（８）統計表に用いた符号は、次のとおりである。

「0.0」 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ 表章単位未満のもの
「－」 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ 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」 ‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥‥ サンプル数が少ないため掲載しないもの

（９）東日本大震災への対応

平成 23 年の調査では東日本大震災による企業活動への影響等を考慮し、被災地域（※）から抽出された企業を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替（調査客体）とした。

平成 24、25 年の調査では東京電力福島第一原子力発電所周辺の警戒区域及び計画的避難区域（市区町村単位）から抽出された企業を調査対象から除外し、当該地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替（調査客体）とした。

平成 26 年の調査では避難指示区域（帰還困難区域、居住制限区域、避難指示解除準備区域）に所在する企業を調査客体から除外し、当該地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業を再抽出し代替（調査客体）とした。

※被災地域は、国土地理院が平成 23 年 4 月 18 日に公表した「津波による浸水範囲の面積（概略値）について（第 5 報）」により、津波の浸水を受けた地域並びに東京電力福島第一原子力発電所周辺の警戒区域、計画的避難区域及び緊急時避難準備区域（市区町村単位）としている。