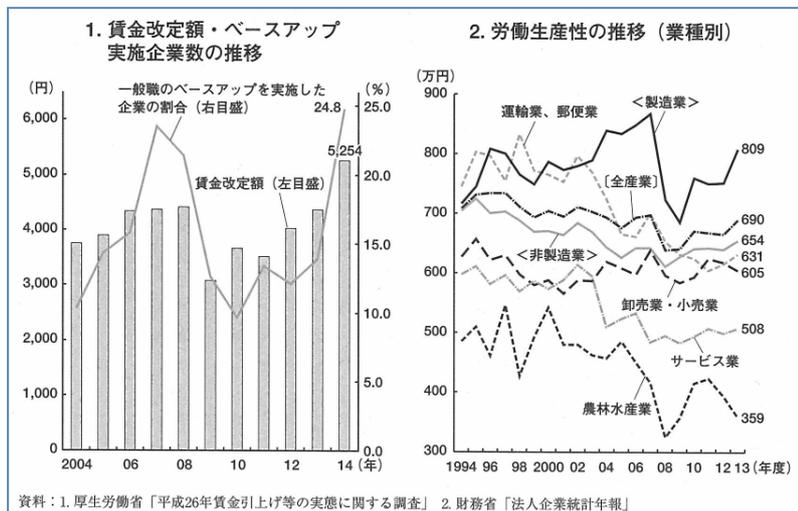


# SDNET-300 先見情報No.54

## 「生産性を高め、経済の好循環を目指す」

- ・企業収益の拡大から賃金の上昇、消費の拡大という継続的な好循環の確立
- ・賃金体系の在り方は、仕事・役割、貢献度を重視した賃金体系
- ・賃金の継続的上昇を実現するには労働の付加価値生産性の向上が不可欠

### ◇近年にない高水準の賃金引き上げの実施



2014年多くの企業で近年にない高水準の賃金の引き上げが行われた。

厚生労働省「平成26年賃金引き上げ等の実施に関する調査」によると、14年中の一人平均賃金改定額（従業員100人以上）は、5,254円と、前年の4,375円を879円上回った。ベースアップを実施した企業の割合も、一般職で24.8%と、前年より10.9%ポイント上昇し、比較可能な04年以降で最高の割合となった。年間賞与妥結額（1人平均）も、前年比約1.2倍の1,525,112円になった。企業の多様な賃金の引き上げは、14年4月の消費税率引き上げに伴う駆け込

み需要の反動減緩和に一定程度寄与しており、経済の好循環の歯車が回り始めたといえる。

### □参考資料（平成27年3月 春闘の情勢）

平成26年

#### ●労働行政研究所の賃上見通（定昇+ベア）

望ましい	8,570円	2.76%
実際	6,432円	2.08%
●労組の動向	定昇	ベア
NTT 労組		3,000円
自動車総連		3,500円
●他社の動向	定昇	ベア
トヨタ自動車	7,300円	2,700円

1万円目指す

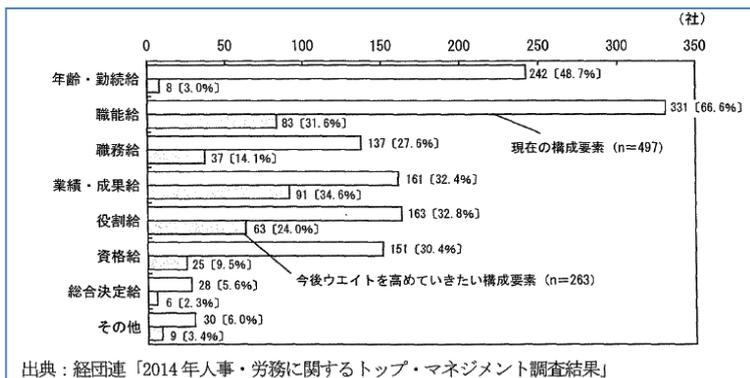
平成27年

望ましい	6,788円	2.18%
実際		
	定昇	ベア
NTT 労組		6,000円 (2%)
自動車総連		6,000円
	定昇	ベア
トヨタ自動車		4,000円

### ◇労働生産性の動向

労働生産性は、労働投入量1単位（労働者1人もしくは労働者1時間）あたりの生産量であり、技術進歩や経営効率の改善、労働者の能力向上などによって高まる。

財務省「法人企業統計年報」によると、13年度の労働者1人あたり労働生産性（マイクロベース）は、景気回復による付加価値額の増加に伴い、前年度比3.6%上昇（製造業は7.6%、非製造業は1.6%上昇）した。全体の生産性が上昇する一方、業種別では、サービス業が508万円と製造業の約6割の水準にとどまっている。グローバル競争が激化するなか、わが国企業が競争力を維持するためには、生産性を持続的に向上させていくことが不可欠であり、生産性が低迷するサービス業を中心として、個社の実態に応じた生産性向上施策を引き続き推進することが重要である。



### ◇多様化する人事・賃金制度

#### □基本給における賃金項目に構成要素（非管理職、複数回答）

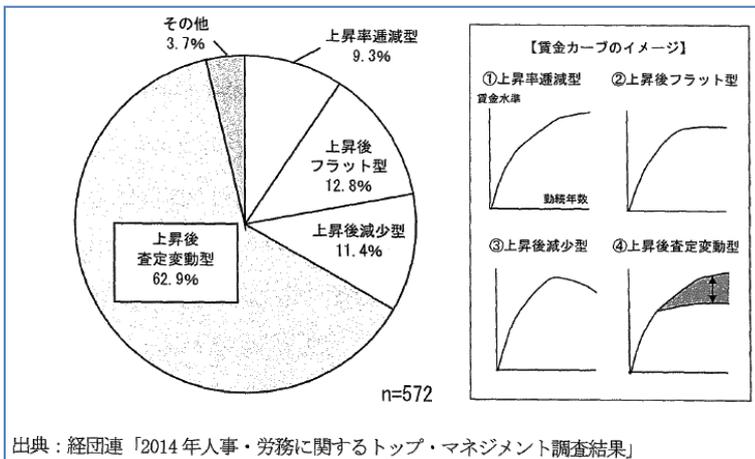
賃金体系には、「単一型賃金体系」と「複線型賃金体系」がある。調査によると、近年では、8割超の企業が「複線型賃金体系」をとっている。

また、賃金項目の組み合わせは、多岐にわたっている。近年の傾向として、年齢・勤続給のウエイトが大きく低下する一方、職能給や業績・成果給、役割給の比重が高まっている。

今後は、業績・成果給の占める割合を高めていきたいとする企業が多く、賞与・一時金制度の有する変動機能の重要性が高まっている。個人業績の査定に応じた、賞与・一時金の個別化が進んでいる。各企業において、個々人の査定結果を昇給の有無や昇給額に反映させる運用が、今後一層強まっていくことが見込まれる。

## ◇仕事・役割・貢献度を基軸とした人事・賃金制度への移行

□今後、目指したい賃金カーブの形状

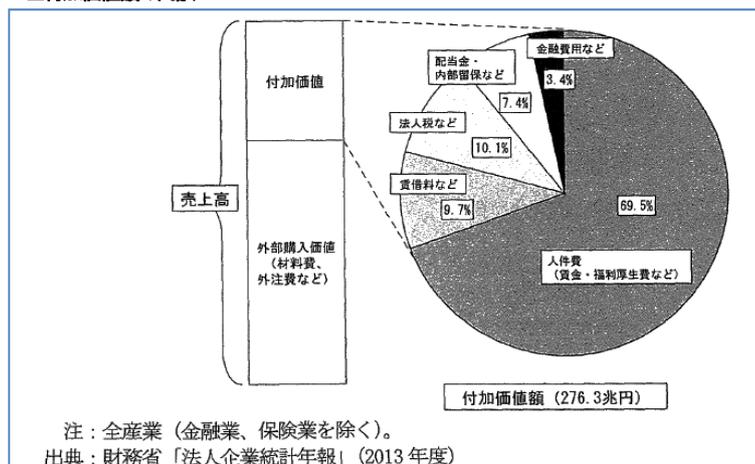


グローバル競争や技術革新が進むなかにおいては、仕事の価値も大きく変容しており、各企業において従業員の創出する付加価値と賃金水準の整合性を高める取り組みの強化が行われている。多くの企業において、従業員間の公正さを確保する観点から、年功的な人事・賃金制度から仕事・役割・貢献度を基軸とした人事・賃金制度への移行が進展している。

「今後、目指したい賃金カーブの形状」を聞いたところ、「上昇後査定変動型」と回答した企業が62.9%と最も多く、仕事・役割・貢献度により変動する「賃金カーブの個別化」がより一層、進んでいくことが見込まれる。

## ◇賃金等を決定する際の基本的考え方

□付加価値額の内訳



企業の総額人件費は、企業が従業員を雇用するために支出しているすべての費用を指す。その内容は所定内給与や所定外給与、賞与・一時金、福利厚生費、退職金・年金、現物給与、教育訓練費などで構成される。

総額人件費の原資は、企業が生み出す付加価値である。企業によって異なるが、マクロ的には付加価値全体の約7割を人件費が占める。その決定にあたっては、自社の付加価値額の増加率や今後の見通しなどを十分に踏まえることが肝要である。

大企業で昨年を上回る賃上げ率が実現しても、その動きが中小企業にまで浸透しなければ、賃金全体の底上げにはつながらない。賃金の大部分を占める所定内給与をみると、最近までの賃金上昇の動きは事業所規模30人以上の企業が中心で、事業所規模5～29人の企業にまで広がっているわけではない。

“賃上げを行いたいのはやまやまだが、無い袖は振れない”というのが現状である。

経済再生の主役は企業経営者である。自ら率先して生産性向上とイノベーション創出を追求し、拡大した収益を設備投資や研究開発投資、雇用の拡大、賃金の引き上げなどにつなげることで、経済成長に積極的な役割を果たしていくことが求められる。

実質賃金の上昇を持続させるためには、労働生産性の向上が欠かせない。

経営者と従業員が日ごろから信頼関係を深め合い、課題認識を共有しながら、一丸となって生産性の向上を目指すことが、企業の存続・成長や従業員の働きがいにつながる。