

## 都内事業所で賃金アップがあったのは58.8%

### 平成16年中小企業の賃金・退職金事情調査結果から

- 東京都産業労働局 -

東京都産業労働局はこのほど「平成16年中小企業の賃金・退職金事情」調査結果を発表した。この調査は、昭和29年以来、毎年、都内中小企業における賃金等の実態を調査しているもので、退職金については隔年で実施している。それによると平成15年7月から平成16年6月までの1年間に定期昇給を実施した事業所は合計66.6%。ベースアップを実施した事業所は32.5%。これをクロス集計したところ、定期昇給またはベースアップによって従業員全体の賃金が上がったとみられる事業所は58.8%。退職一時金のみを支給している企業のモデル退職金は、高校卒の定年退職時で1,189万円。大学卒の定年退職時で1,343万円で、平成14年の前回調査と比較すると、すべての年齢で減少しているが、特に50歳前後の年齢層の支給金額が低下している。 調査結果の概要は次のとおり。

#### < 調査結果の概要 >

##### 1 賃金制度

賃金表によって賃金を決める事業所が27.0%、入社時の賃金を基準に個別に昇給させる事業所が64.8%、前年実績等によって決定する年俸制が4.8%であった。

定期昇給を、「賃金規定により実施」と答えた事業所が43.9%、「賃金規定はないが慣行により実施」と答えた事業所が16.7%で、定期昇給を実施した

事業所が合計6割となった。

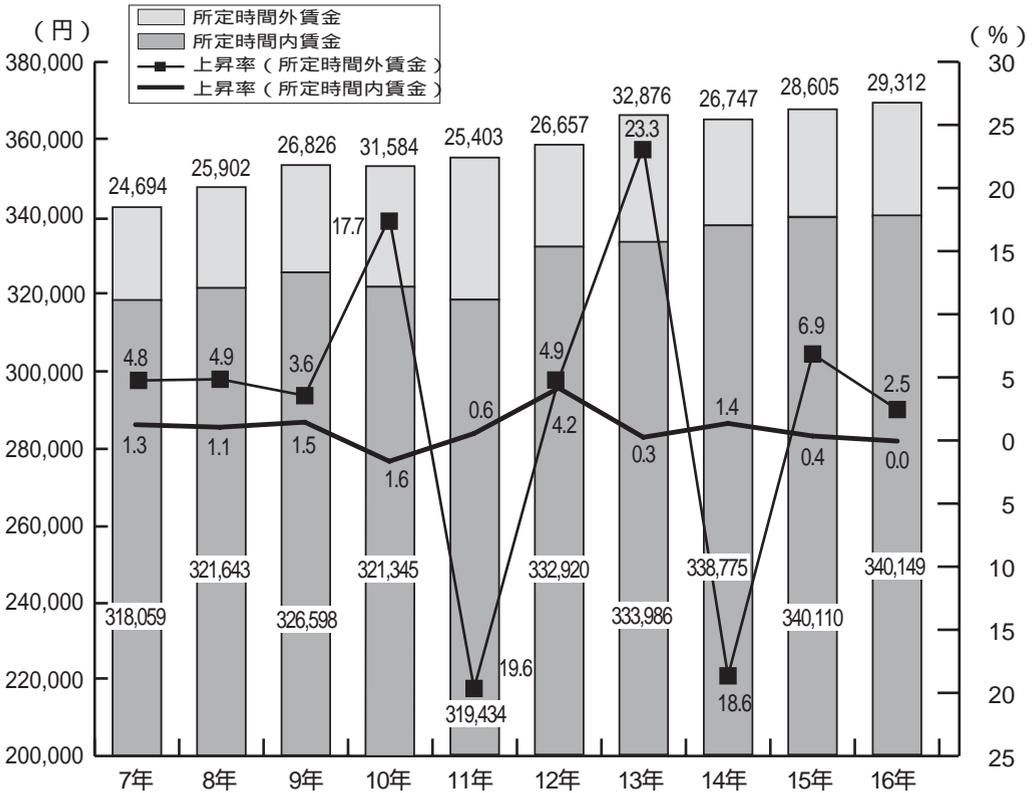
ベースアップを、「実施」と答えた事業所が32.5%、「現状維持」と答えた事業所が55.8%、「ベースダウン」と答えた事業所が6.5%であった。

クロス集計すると、定期昇給またはベースアップによって従業員全体の賃金が上がった事業所は58.8%、現状維持となった事業所は16.7%であった。

##### 2 平均賃金

平成16年7月の全常用労働者（役付

平均賃金の推移



者を含む)の平均賃金は、所定時間内賃金が340,149円、所定時間外賃金が29,312円となり、合計で369,461円(平均年齢40.3歳、平均勤続年数9.8年、平均扶養家族数0.7人)であった。前年調査結果と比較すると、所定時間内賃金は39円(0.0%)、所定時間外賃金は707円(2.5%)の上昇で、前年とほとんど変わらなかった。

10年前の平成6年の所定時間内賃金は314,040円、20年前の昭和59年の所

定時間内賃金は229,095円であったので、ここ10年間(平成6年から16年)の上昇率は8.3%であった。これは、その前の10年間(昭和59年から平成6年)の上昇率37.1%との間に、大きな差がある。

男性365,910円(平均年齢41.9歳、平均勤続年数10.7年、平均扶養家族数0.9人)、女性270,975円(平均年齢36.1歳、平均勤続年数7.2年、平均扶養家族数0.1人)であり、女性の所定時間

内賃金は男性の74.1%となっている。これを産業別にみると「運輸業」(84.8%)が男女間の所定時間内賃金の差が最も小さく、次いで「情報通信業」(79.7%)の順になっている。一方、「金融・保険業」では、女性の所定時間内賃金は男性の61.3%であり、男女間の所定時間内賃金の差が最も大きくなっている。

### 3 実在者賃金

中途採用者を含めた実在者の所定時間内賃金をみると、男性は20歳後半から30歳代にかけて急激に上昇し、50～54歳でピークに達する(432,480円)。ピーク時の賃金では、女性は男性の72.0%であった。一方、女性の賃金は、40～44歳がピークとなっており(311,579円)、45～49歳以降はほとんど上昇しない。

所定時間内賃金の上昇率について22～24歳を100としてみると、男性の場合50～54歳がピークで204となっている。これに対し女性は40～44歳の158がピークとなっている。

平成15年の年間給与支払額の上昇傾向をみると、男性では50～54歳(6,868,297円)でピークに達する。女性のピークは35～39歳(4,891,177円)で、その額は男性の71.2%となっている。

### 4 定年制・退職金制度

集計企業のうち、全員一律定年制を採用している企業は85.7%であり、前回調査(平成14年)に比べて3.6%減少した。定年年齢についてみると、60歳としている企業が90.2%で、1.5%減少した。また、65歳以上と回答した企業は5.9%あり、1.3%増加した。

再雇用や勤務延長制度を何らかの形で適用している企業は79.2%であり、前回調査(平成14年)に比べ2.5ポイント増加した。

集計企業のうち、退職金制度のある企業は83.4%であった。支給形態別にみると、「退職一時金のみ」64.8%、「退職一時金と退職年金の併用」29.6%、「退職年金のみ」5.0%となっている。

退職一時金の支払準備形態については、「社内準備と退職金共済制度等の社外準備の併用」と答えた事業所が最も多く、55.0%であった。また、退職年金制度を導入している企業の支払準備形態についてみると、「適格年金制度」が48.0%、「厚生年金基金制度」が22.7%、「適格年金制度と厚生年金基金制度の併用」が21.3%であった。併用を含めると69.3%が適格年金制度を、44.0%が厚生年金基金制度を利用している。

### 5 モデル退職金（学校卒業後すぐに入社し、定年まで勤めた場合の退職金）

退職一時金のみを支給している企業の退職金（会社都合）をみると、高校卒では55歳の勤続37年で10,185千円、定年退職時で11,886千円、大学卒では、55歳の勤続33年で11,396千円、定年退職時で13,429千円となっている。これを月収換算（退職時のモデル所定時間内賃金に対する倍率）でみると、定年退職時では高校卒27.2ヶ月分、大学卒では27.3ヶ月分となっている。

退職一時金支給額を前回調査（平成14年）と比較すると、全ての年齢で減少しているが、特に50才前後の年齢層の支給金額が低下している。

退職一時金と退職年金を併用している企業の退職金支給総額（会社都合）

をみると、高校卒では55歳の勤続37年で12,872千円、定年退職時で14,708千円、大学卒では55歳の勤続33年で14,248千円、定年退職時で15,719千円となっている。なお、「退職金支給総額」とは、退職一時金と退職年金の一時金換算額の合計である。月収換算（退職時のモデル所定時間内賃金に対する倍率）でみると、定年退職時では高校卒32.1ヶ月分、大学卒30.5ヶ月分となっている。

退職金支給総額を前回調査（平成14年）と比較すると、ほとんどの勤続年数・年齢で減少しているが、特に大学卒の減少率が高い。定年退職時では高校卒は0.2%、大学卒は9.0%の減少となった。

### 退職一時金の支給金額及び支給月数（退職一時金のみ企業 会社都合）

学歴	勤続年数	年齢	支給金額（千円）		上昇率 (H16/H14)	支給月数	
			平成16年	平成14年		平成16年	平成14年
高校卒	10	28	1,238	1,248	0.8	5.4	5.3
	20	38	3,868	4,050	4.5	12.5	12.9
	30	48	7,381	8,246	10.5	18.9	21.1
	35	53	9,200	10,351	11.1	21.9	24.5
	37	55	10,185	11,218	9.2	23.5	25.5
	定年		11,886	12,141	2.1	27.2	27.8
大学卒	10	32	1,644	1,682	2.2	5.6	5.8
	20	42	4,923	5,145	4.3	12.7	13.3
	25	47	7,144	7,575	5.7	16.6	17.6
	30	52	9,533	10,343	7.8	20.5	22.1
	33	55	11,396	11,941	4.6	23.4	23.9
	定年		13,429	13,732	2.2	27.3	27.9