

NEWSLETTER

Nov. & Dec. 2011

2012年 給与上昇予測

米国における給与上昇予測は、過去二年に亘り3%よりやや少ない平均上昇にて若干の回復の兆しを見せながらも安定してきてはいるが、今回の大不況期間中に見られた下降曲線から僅かな上昇を描いている。2012年に向けての一般予測は、2011年のレベルから僅かな上昇になるであろうという一方で、これは1%上昇の10分の1にしか値しない。

給与上昇の現状および予測の全体像を把握するために、過去数十年間に亘る給与上昇を参照してみよう。大不況前には、平均給与上昇は3.5%をやや上回る数値と4.0%を若干下回る数値の間を推移しており、この範囲は9/11以降から2008年までの間はかなり一定に留まっていた。9/11前の時期を見ると、平均給与上昇が4.0%以上に留まるという長い期間が1990年代にあった。しかし一般的には、過去数十年間をふり返って見れば、低下状態が継続していることが分かる。70年代後半と80年代初めの非常に激しいインフレーションの時期を除き、平均給与上昇はゆっくりと低下してきている。下の表は調査会社のWorldatWorkが提供しているものだが、これは米国における幾つかの労働者グループの平均給与上昇の緩やかな低下を表している。



2008年9月のリーマン・ショックに伴い多くの企業が給与を凍結させた結果、平均給与上昇は2009年には約2.0%へと落ち込んだ。2010年および2011年には幾分か回復があったものの、雇用主は景気に関してより一層弱気な姿勢を取り、出費には極端に慎重となった。更に、2011年の数多くの経済的な打撃（日本での大震災・アラブ諸国での騒動・西欧諸国の債務問題）を考慮すると、仮に経済状況が変化したとしても2012年の給与上昇は低下するであろうと予測されている。

NEWSLETTER

Nov. & Dec. 2011

2012年 給与上昇予測

平均給与上昇は過去数年に亘って3.0%未満の数値で安定しており、3.0%から数%前後の数値に近い将来における新しい標準となる可能性が非常に高いと言える。

下記の表は代表的な調査会社から提供されている給与予算調査のハイライトである。

調査会社	調査対象企業 数	2012年の給与予算の予測			2011年の実際の給与予算		
		Executive	Exempt	Non-Exempt	Executive	Exempt	Non-Exempt
WorldatWork	2,526	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%
Hay Group	N/A	3.0%	3.0%	3.0%	2.9%	2.9%	2.9%
Aon Hewitt	500	3.1%	3.0%	3.0%	2.9%	2.8%	2.7%
Mercer	1,200	2.9%	2.9%	2.9%	2.8%	2.7%	2.7%
Towers Watson	773	2.8%	2.8%	2.8%	2.6%	2.6%	2.6%
Conference Board	415	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%	3.0%
ERI	N/A	2.9%	2.8%	2.7%	2.3%	2.2%	2.1%

上述した全てのことを念頭に置き、これら全てに影響を及ぼしている一番の要因となっているのが、業績給(variable pay)である。

業績給あるいはパフォーマンスに応じた支払い(performance-based incentives)は、過去数十年間に亘り増え続けている現象である。毎年、ますます多くの企業が業績給体系を導入しているということが報告され

NEWSLETTER

Nov. & Dec. 2011

2012年 給与上昇予測

ている。実際に、Aon Hewitt は彼らが調査した企業の 92%が 2011 年に業績給プログラムを使用したと報告した。これは 2005 年の 78%から上昇している。全般的に、ベース給与の上昇を実施する雇用主は少なくなり、業績給をより重要視するようになってきていることが強く推測できる。同じく Aon Hewitt による 2011 年の調査報告では、雇用主は業績給に対してペイロールの 11%を上回る予算を組んでいるという結果であった。

従って上に述べたように、給与上昇の低下に伴う業績給の使用増加は、今後も継続され強い傾向となるであろう。パフォーマンスに応じた変動性のある給与体系を使用しない或いは考慮しない雇用主は、競争的に不利な立場に置かれることになるであろう。



HRM's newsletter is published monthly in both English and Japanese. The information contained in this newsletter is published with the understanding that the information is provided in a summary fashion. For additional information and inquiries on any of the subject material provided, please contact Mr. Munero Ueda at MUeda@hrm-partners.com or visit our website: www.hrm-partners.com