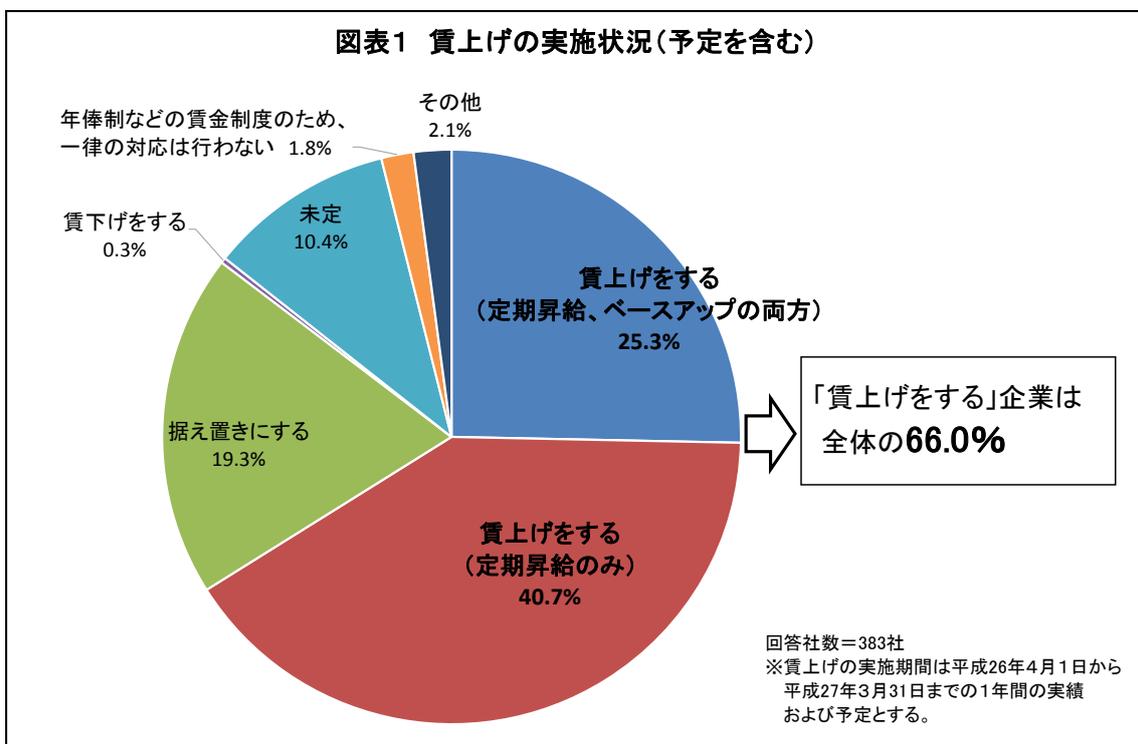


【調査結果の概要】

1. 「賃上げを実施する」企業は、全体の3分の2

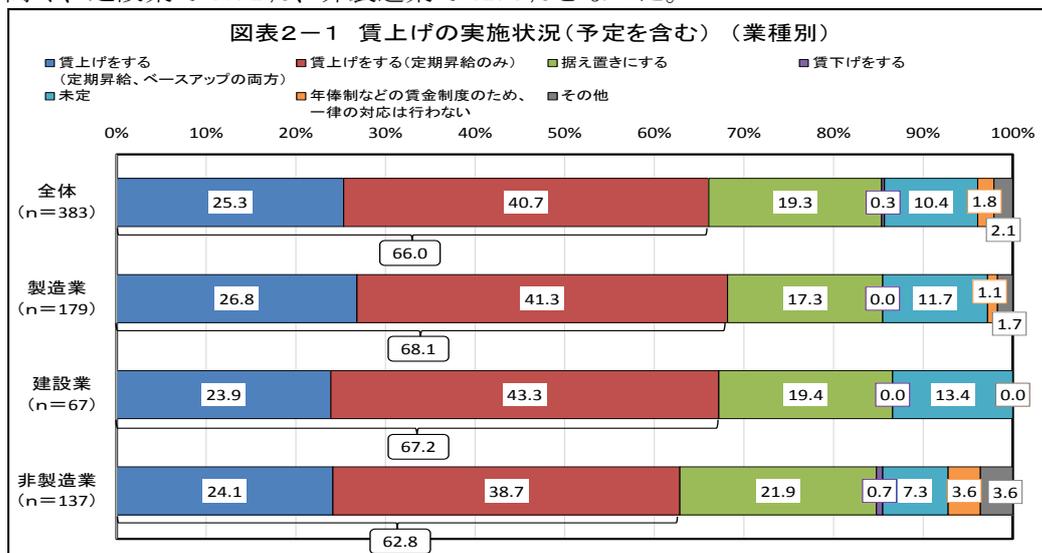
平成26年4月1日から平成27年3月31日までの1年間における賃上げの実施状況(予定を含む)をたずねたところ(図表1)、「賃上げをする(定期昇給、ベースアップの両方)」は25.3%で、全体のおよそ4分の1を占めた。「賃上げをする(定期昇給のみ)」(40.7%)と合計した「賃上げをする」企業の割合は66.0%で、全体の3分の2に達した。「据え置きにする」は約2割の19.3%で、「未定」は約1割の10.4%だった。「賃下げをする」は0.3%とわずかだった。

「その他」(2.1%)の具体的な内容としては、「個々の能力により(判断する)(木材・木製品)」、「若手から中堅(40代)までは定昇・ベアあり。ベテラン(50代以降)は定昇のみ(卸売業)」、「特定の従業員のみベア(小売業)」など、一律の対応ではなく、従業員の能力・年齢ごとに対応する意見がみられた。



2. 業種別では、製造業の賃上げ実施率が高い

“業種別”にみると（図表2-1）、「賃上げをする」の合計の割合は、製造業が68.1%と高く、建設業で67.2%、非製造業で62.8%となった。



詳しくみると（図表2-2）、「賃上げをする（定期昇給、ベースアップの両方）」は化学で55.6%と5割を超え、精密機械（40.0%）、金属機械（37.5%）など、回答のあった22業種中6業種で3割以上となった。

さらに、「賃上げをする（定期昇給のみ）」を加えた「賃上げをする」の合計では、製造業では特に一般機械が93.3%と9割を超えたほか、化学（88.9%）、窯業・土石（87.5%）、金属製品（83.3%）、電気機械（81.8%）などで8割を超えた。非製造業では、その他の非製造業が8割（80.0%）、小売業（69.2%）が7割近くとなった。

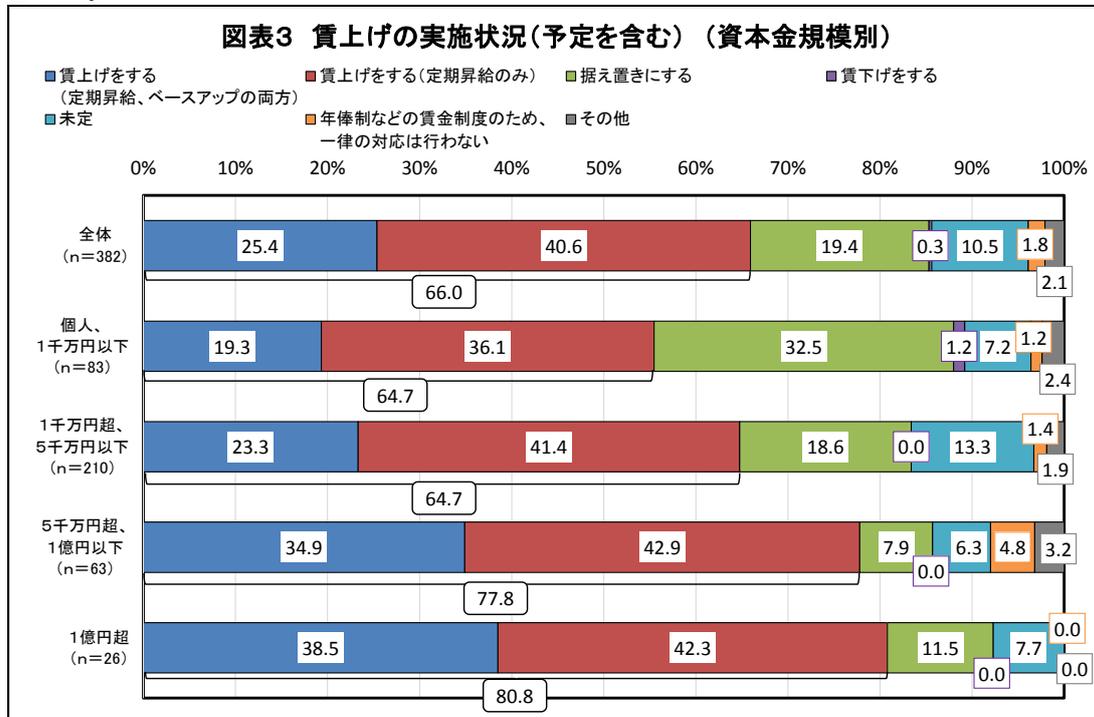
図表2-2 賃上げの実施状況（予定を含む）（業種別詳細）

業種	賃上げをする			据え置きにする	賃下げをする	未定	年俸制などの賃金制度のため、一律の対応は行わない	その他
	定期昇給、ベースアップの両方(①)	定期昇給のみ(②)	合計(①+②)					
全体	25.3	40.7	66.1	19.3	0.3	10.4	1.8	2.1
製造業	26.8	41.3	68.1	17.3	0.0	11.7	1.1	1.7
繊維	20.0	45.0	65.0	20.0	0.0	15.0	0.0	0.0
木材・木製品	14.3	21.4	35.7	21.4	0.0	28.6	0.0	14.3
紙・パルプ	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
化学	55.6	33.3	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0
石油・石炭	※	※	※	※	※	※	※	※
窯業・土石	25.0	62.5	87.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0
鉄鋼	※	※	※	※	※	※	※	※
非鉄金属	※	※	※	※	※	※	※	※
食料品	22.2	22.2	44.4	44.4	0.0	11.1	0.0	0.0
金属製品	37.5	45.8	83.3	4.2	0.0	8.3	4.2	0.0
一般機械	20.0	73.3	93.3	0.0	0.0	6.7	0.0	0.0
電気機械	36.4	45.5	81.8	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0
輸送用機械	※	※	※	※	※	※	※	※
精密機械	40.0	20.0	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他の製造業	28.3	37.0	65.2	17.4	0.0	13.0	2.2	2.2
建設業	23.9	43.3	67.2	19.4	0.0	13.4	0.0	0.0
非製造業	24.1	38.7	62.8	21.9	0.7	7.3	3.6	3.6
不動産	30.0	30.0	60.0	30.0	0.0	0.0	10.0	0.0
卸売	19.4	45.2	64.5	16.1	0.0	3.2	6.5	9.7
小売	30.8	38.5	69.2	23.1	0.0	2.6	0.0	5.1
運輸・通信	33.3	33.3	66.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0
電気・ガス	※	※	※	※	※	※	※	※
サービス	18.4	34.2	52.6	23.7	2.6	15.8	5.3	0.0
リース	※	※	※	※	※	※	※	※
その他の非製造業	20.0	60.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※回答数が5社未満の業種は非表示

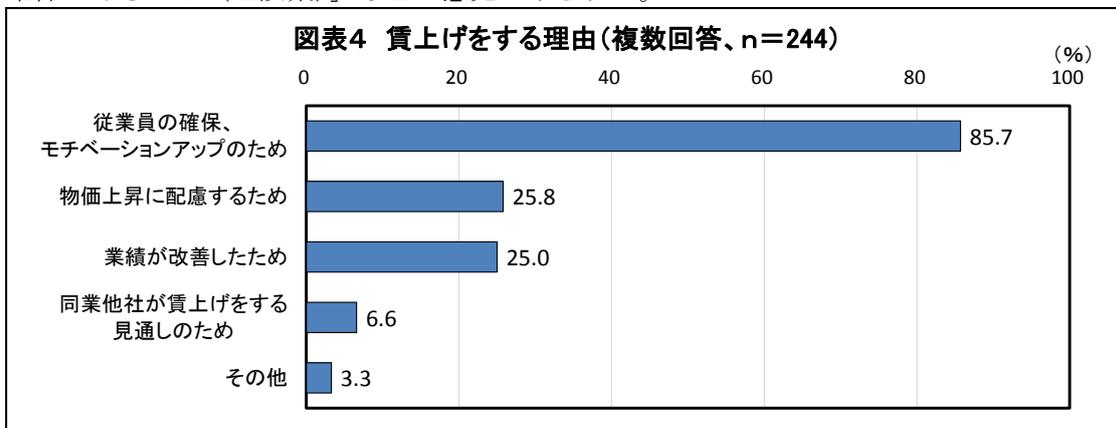
3. 資本金規模が大きいほど、賃上げ実施率が高くなる傾向

“資本金規模別”にみると（図表3）、「賃上げをする（定期昇給、ベースアップのみ）」の割合は「個人、1千万円」では19.3%だったが、規模が大きくなるほど割合が上がり、「1億円超」では38.5%と「個人、1千万円」の2倍になった。「賃上げをする（定期昇給のみ）」を加えた「賃上げをする」の合計の割合も同様に、「個人、1千万円以下」では55.4%だったが、規模が大きくなるほど割合が上がり、「1億円超」では80.8%と8割に達した。



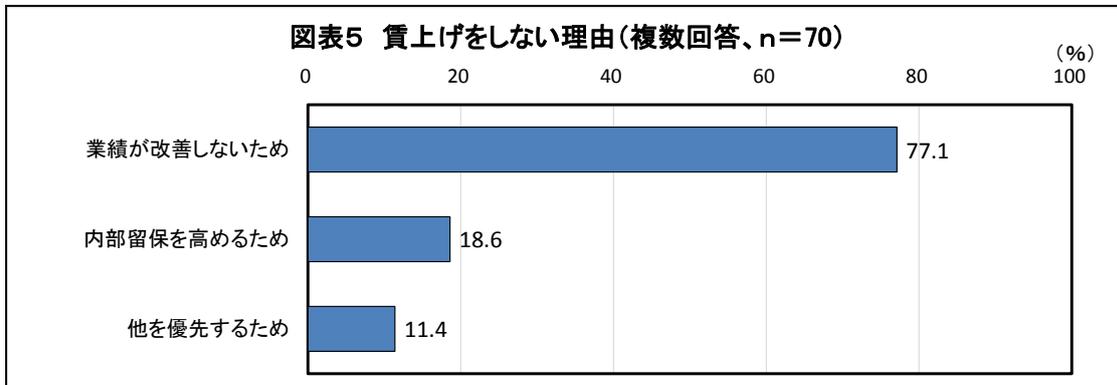
4. 賃上げをする理由は、「従業員の確保、モチベーションアップ」が8割超

「定期昇給とベースアップの両方」と「定期昇給をする」と答えた企業に賃上げをする理由をたずねたところ（図表4）、「従業員の確保、モチベーションアップのため」が85.7%で圧倒的に多かった。次いで「物価上昇に配慮するため」（25.8%）、「業績が改善したため」（25.0%）と続き、「同業他社が賃上げをする見通しのため」は6.6%にとどまった。「その他」（3.3%）では、「消費税増税のため（その他の製造業・小売業）」、「補助金の条件であるため（建設業）」などの意見がみられた。



5. 賃上げをしない理由は、「業績が改善しないため」が8割弱

「据え置きにする」または「賃下げをする」と答えた企業にその理由をたずねたところ（図表5）、「業績が改善しないため」が77.1%で、8割近くにのぼった。「内部留保を高めるため」は18.6%だった。「他を優先するため」（11.4%）では、具体的に「人材育成（建設業・小売業）」、「設備投資（サービス）」、「ボーナスで加味する（繊維）」などの意見がみられた。



6. 従業員の能力向上・評価制度の見直しなどで待遇改善を図る

賃上げについて自由に意見を求めたところ（図表6）、実施状況に関わらず、今後の見通しは不透明だと警戒する企業が多かった。そのような状況下で、一部では「人材育成に注力する」「人事評価体系を見直す」など、従業員の能力向上により、賃上げを含めた従業員の待遇改善を図ろうとする意見がみられた。

図表6 賃上げについての意見（抜粋）

賃上げの実施状況	業種	意見
賃上げをする (定期昇給、 ボーナスの両方)	食料品	実力給に年功的な要素を加えたい。
	金属製品	生産性を向上させ、時間外労働を減らす。そこを原資として賃上げしていく。
	電気機械	賃上げを実施できなかった年度も過去あったため、今回はベア、定昇を実施する。
	その他の製造業	個人の能力によって賃上げをしていく。
	建設	若年層の引き上げを重点とする。
	建設	計画より売上が上がっているため、リーマン・ショック後にダウンした額を元に戻す。
賃上げをする (定期昇給のみ)	運輸・通信	有能な人材を確保するために必要であるが、従業員の個々の能力や実績をどのように評価するかが課題である。
	紙・パルプ	将来的に人手不足が予想されるため、4年ぶりに定期昇給を実施する。
	食料品	業績、個人考課により判断する。基本的には賞与も含め、増額を検討している。
	金属製品	賃上げ額の多少はあるが、定昇は継続していく。
	輸送用機械	従業員のためには最低限の賃上げは必要。業績が改善すればベアも検討する。
	建設	ベアは実施しないが、賞与の増額を検討する。
	卸売	業績連動型を目指す。
	小売	決算手当を別に支給したいと考えている。
	小売	業績は不安定であるが、社会情勢も考慮しつつ少額ながら昇給させる。
	運輸・通信	景気の先行きが不透明なため、小幅にとどめた。
据え置き にする	サービス	今後の見通しが不透明であるため、思い切った賃上げは不可能。 部署によっては見送りもある。
	精密機械	従業員のモチベーションを上げたいが、今後のために内部留保を蓄積する。
	その他の非製造業	利益が出れば社員に還元することは変わらない。 次のステージに向け就業規則の見直しや給与規則も改正し健全経営に向かう。
	建設	社内全体での人材育成に力を入れているため、来年度には経営計画書を作成して賃金ならびに賞与を考えていきたい。
	建設	一過性の売上増加と捉えている。今後安定した業績の回復が見込めた時点で判断する。
	卸売	賃上げでなく賞与引上げにて対応する。
	小売	経営環境の厳しさを従業員に理解してもらうため、今春より役員報酬の引き下げを実施。
その他	運輸・通信	燃料、有料道路等の値上げにより厳しい。
	サービス	定期的な賃上げの実施予定はない。業績に応じて臨時手当等で検討する。
	その他の製造業	人材確保の観点から、優秀な人材には投資する。

以上