

ベースアップ実施企業が 2割以上

Text by しがぎん経済文化センター 吉川 友

さまざまなもので物価上昇がみられるなか、企業の賃上げに対する関心が高まっている。当社では県内企業の賃上げの実施状況を把握するために、「滋賀県内企業動向調査(4-6月期)」の特別項目として調査を行った。この結果、2015年度中にベースアップを実施する企業は全体の2割を超えて、定期昇給を含めると6割を超える企業が賃上げを実施する予定であることが分かった。

【調査概要】

- 調査名:「滋賀県内企業動向調査(特別項目)」
- 調査時期:2015年5月7日~5月25日
- 調査対象先:935社
- 有効回答数:364社(有効回答率39%)
うち製造業:168社(有効回答数の構成比 46%) うち非製造業:196社(有効回答数の構成比 54%)

【用語の説明】

- ◆ベースアップ(ベア)
「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表にしたもの)の改定により賃金水準を引き上げること。
- ◆定期昇給(定昇)
毎年一定の時期を定めて、社内の昇給制度に従って行われる昇給のこと。

6割以上の企業で賃上げを実施

2015年4月1日から16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1)、「賃上げをする(定期昇給、ベースアップの両方)」は22.5%で、全体の2割を超えた。「賃上げをする(定期昇給のみ)」(41.8%)と合計した「賃上げをする」企業の割合は64.3%で、6割を超える結果となった。「据え置きにする」は2割の21.2%で、「未定」は約1割の10.7%だった。「賃下げをする」は0.8%とわずかだった。

「その他」(1.7%)の具体的な内容としては、「若年層に積み上げを実施する(金属製品)」「40代以下はベア、定期昇給を行う。それ以上については定期昇給のみとする(輸送用機械)」「社員各人の能力に応じて対応する(卸売)」など、一律の対応ではなく、従業員の能力・年齢ごとにメリハリをつけるという意見がみられた。

業種別では、製造業がリード

賃上げの実施状況を「業種別」にみると(図1)、「賃上げをする」の合計の割合は、製造業が69.6%と、7割近くに上った。一方、非製造業は59.7%と、6割近くになったものの、製造業との比較では9.9ポイントと、大きく差がつく結果となった。

さらに詳しくみると、製造業では化学が90.9%と9割を超えたほか、輸送用機械、金属製品、電気機械で8割を超え、7業種で全体の平均を超えた。非製造業では、その他の非製造業が9割(90.0%)となったほか、卸売が65.6%と全体平均を上回った。他5業種では平均を下回った。

企業規模により実施率は大きく異なる

「資本金規模別」にみると(図2)、「賃上げをする」の割合は「個

人、1千万円以下」では49.5%と、規模の小さい企業、事業所でも半数近くが賃上げ実施する見込みだ。規模が大きくなるほど割合が上がり、「5千万円超、1億円以下」「1億円超」で、それぞれ、86.8%、85.2%と8割を超える結果となった。特に「1億円超」の企業では「定期昇給、ベースアップの両方」が55.6%となり、半数以上でベースアップが行われるようだ。この割合は「個人、1千万円以下」(14.0%)の約4倍に当たり、ベースアップも含めた賃上げでは、企業規模により大きな差が表れた。

業績が好調な企業の9割近くが賃上げを実施

定例項目での業況判断(本誌15年7月号に掲載)との関連性をみると(表1)、業況判断を「かなり良い」とする企業においては、定期昇給を含めた賃上げする割合は100%となった。「やや良い」とした企業でも87.0%と9割近い結果となった。業況判断が悪化するとともに、賃上げをする企業の割合は低下するものの、「やや悪い」「かなり悪い」とした企業でもそれぞれ、67.3%、50.0%と、共に5割以上となっており、物価上昇や人材確保の面等の四囲の状況から、全体的に賃上げが浸透しているものと考えられる。

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88.3%

「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3)、「従業員の確保、モチベーションアップのため」が88.3%で圧倒的に多かった。次いで、「業績が改善したため」(25.5%)、「物価上昇に配慮するため」(21.2%)、と続き、「同業他社が賃上げをする見通しのため」は8.2%にとどまった。「その他」(2.2%)では、「消費税増税のため」「物価上昇分を消費税増税分を差し引いた上昇率で検討する」などの意見がみられた。

一方で、「据え置きにする」または「賃下げをする」と答えた企業に「賃上げをしない理由」をたずねたところ(図4)、「業績が改善しないため」が73.2%で、7割を超えた。「内部留保を高めるため」は16.9%だった。「他を優先するため」(15.5%)では、具体的

に「設備投資、新規事業を優先する」「来期に賃金体系を抜本的に見直す」などの意見がみられた。

人材確保のため、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、人材確保のため、賞与も含め待遇を改善していくとの意見が多く、また若年層や能力に応じて賃上げを行うなど、メリハリをつけた運用を志向する企業が見受けられた。

賃上げに関する意見(動向別、抜粋)

- 【賃上げをする(定昇、ベアの両方)】**
- ・今後も会社業績と世間相場をみながら判断する。(化学)
 - ・長期的に業界の人材が不足することを踏まえて思い切った昇給を実施した。(建設)
 - ・人材確保と組織強化のため。(不動産)

- 【賃上げをする(定昇のみ)】**
- ・賃上げ幅は前年並みを考えているが、賞与引き上げによる年間賃金の引き上げに努力したい。(木材・木製品)
 - ・国内生産体制は長期的に不透明感がある。定期昇給ではなく、あくまで定期給で見直しという考え方で実力、能力によって判断する運用に変化させる予定。(金属製品)
 - ・高齢者の雇用継続は重荷。若年者の待遇改善のためにも50代の昇給を抑制して対応せざるを得ない。(その他の製造)
 - ・人手不足により賃上げは必要。しかし現在の若い人は給料と休みの多い業種を選ぶので、なかなか若い社員が確保できないのが現状。(サービス)

- 【その他(据え置きにする、など)】**
- ・中小企業では、まだ景気回復の兆候が感じられない。逆に原材料費の高騰などで利益が減少している。そのため、賃上げの判断は現在のところ難しい。(その他の製造)
 - ・業績が改善せず、電気代の高騰等、四囲の環境から賃上げできない。(繊維)
 - ・先行きの見通しがつかず決算の結果をみて本給を少しでも上げたいが、今年は8月に決算賞与として夏季賞与以外に支給したい。(建設)

※本調査の詳細は、当社ホームページ「滋賀ビジネスレポート」にて掲載中
<http://www.keibun.co.jp/economy/business-report/>

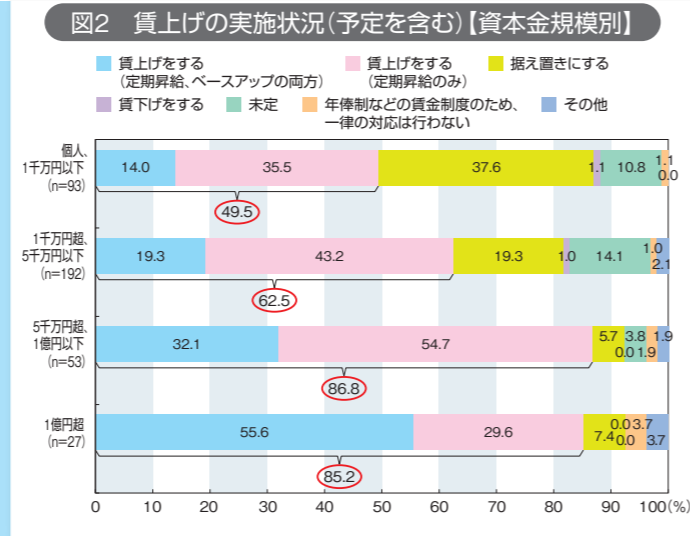
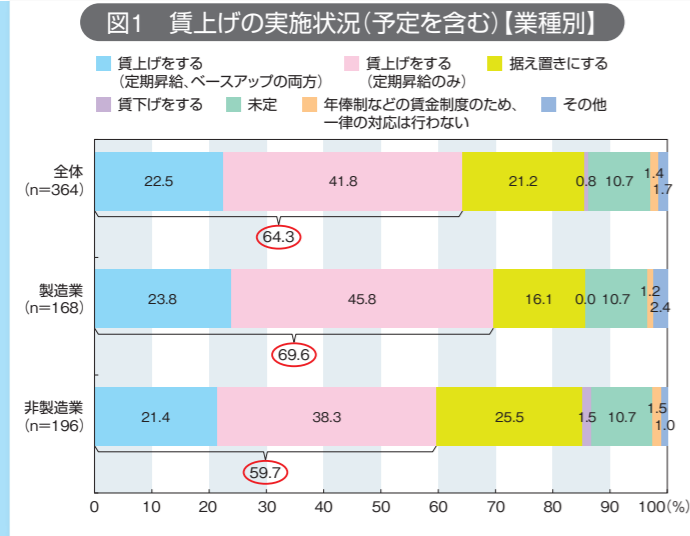


表1 業況判断と賃上げの状況

業況判断	賃上げの状況			
	賃上げをする(定期昇給+ベア)	賃上げをする(定期昇給のみ)	据え置きにする	賃下げをする
かなり良い	66.7	33.3	0.0	0.0
やや良い	43.5	43.5	13.0	0.0
良くも悪くもない	20.3	55.9	22.9	0.8
やや悪い	19.6	47.7	32.7	0.0
かなり悪い	21.4	28.6	35.7	14.3

※「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」の回答を除いて算出。

