

滋賀県内企業動向調査

特別項目「県内企業の賃上げの動向」

ベースアップを実施する企業は約3割

text by ししがぎん経済文化センター(産業・市場調査部)

企業の賃上げに対する関心が高まっている。当社では「滋賀県内企業動向調査(4-6月期)」の特別項目として、「県内企業の賃上げの動向」について調査を実施した。結果、2016年度中にベースアップを実施する企業は全体の約3割。定期昇給を含めると約3分の2の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:2016年5月10日~5月20日
- 調査対象先:337社
- 有効回答数:328社(有効回答率 35%)
うち製造業:142社(有効回答数の構成比 43%)
うち非製造業:186社(有効回答数の構成比 57%)

【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。

7割近くの企業で賃上げを実施

2016年度中(16年4月1日から17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)、「定期昇給、ベースアップの両方」は28.1%と3割近くとなった。「定期昇給のみ」(38.9%)と合計した「賃上げをする」企業の割合は67.0%で、全体の3分の2を上回った。「据え置きにする」は約2割(19.8%)で、「未定」は約1割(9.9%)だった。「賃下げをする」は0.3%とわずかだった。

「その他」(1.2%)の具体的な内容としては、「業績によっては賞与で調整する」(卸売)の他、「全体ではアップするが、従業員一律ではない」(卸売)、「給与体系ではなく、属人的に賃上げを行う」(サービス)、など、一律の対応ではなく従業員の能力等にに応じてメリハリをつけるとする意見がみられた。

業種別では、製造業がリード 企業規模により実施率は大きく異なる

賃上げの実施状況を「業種別」にみると(図1)、「賃上げをする」割合は製造業で71.7%と、7割を超えた。一方、非製造業は63.4%と6割を超えたものの、製造業との比較では8.3ポイントの差がつく結果となった。さらに詳しくみると、製造業では窯業・土石が100.0%となったほか、電気機械が9割、金属製品、一般機械、化学で8割近くとなり、6業種で全体の平均を超えた。非製造業では、その他非製造業、小売、サービスで7割を超えて全体平均を上回ったが、4業種で平均を下回った。

「資本金規模別」にみると(図2)、「賃上げをする」は「個人、1千万円以下」では50.0%だったが、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87.3%、85.7%と8割を超える結果となった。特に「1億円超」では「定期昇給、ベースアップの両方」が66.7%となり、6割以上の企業で

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」(19.8%)の約3倍で、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(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87.3%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、74.7%、60.0%となっている。後述の賃上げの理由や自由意見からも見てとれるように、特に人材確保やモチベーションアップの側面から、業況が厳しくとも賃上げせざるを得ない企業が少なくないと考えられる。

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」が約9割

「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%と、圧倒的に多くなった。次いで、「業績が改善したため」(18.2%)、「物価上昇に配慮するため」(13.1%)と続いた。「同業他社が賃上げをする見通しのため」は6.5%にとどまった。

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74.6%と圧倒的に多くなった。「内部留保を高めるため」は14.3%だった。「他を優先するため」(12.7%)では、具体的に「設備投資優先する」「借入金の返済のため」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、人材確保や従業員のモチベーション維持・向上のためには賃金の見直しは必要、

あるいは賃上げせざるを得ないとの意見が多かった。また若年層を手厚くする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)】

- ・賃金体系に従い、各個人の人事評価をしたうえで行う。(木材・木製品)
- ・従業員のモチベーションアップのため。勤務年数の長い従業員よりも浅い従業員のアップ額を増やしている。(化学)
- ・16年度改定後はベアは困難となり、定期昇給で対応して、業績の賞への反映が賃金(年収)の方針になると考えている。(建設)
- ・人材確保のためには上げざるを得ない。少数精鋭を目指す。(卸売)
- ・社員確保のため、新卒者の賃上げを行う。(卸売)

【賃上げをする(定昇のみ)】

- ・従業員確保のため賃上げは必要だが、現状の人員不足は時間外勤務に頼ることになる。個々の従業員は時間外の増減で賃金の上下動を気にしているため、賃上げによる意識効果が弱くなっているのも事実。「賞与」を中心にしたと考えざるを得ない。(金属製品)
- ・今期は利益もあり、従業員のモチベーションアップが必要かと考える。長期的には部門の業績により各々の査定制に移行したい。(建設)
- ・今年度も定期昇給のみ。長期的には、ベースアップも視野に入れている。(小売)
- ・従業員の確保が大変困難であり、ある程度の賃上げをしないと難しい。(運輸・通信)

【据え置きにする】

- ・業績が改善したときに対応するが、健全経営に戻してから実行したい。(金属製品)
- ・業況改善されつつあるが、賃上げするところまでは及ばず据え置き。一時金支給で対応予定。(その他の製造)
- ・賃金格差は拡大しつつある。零細企業は競争のみが激化し、内容が伴わない。賃上げの要素は見当たらない。(その他の製造)
- ・業績改善から1年程は内部留保を高め、賃上げはそれ以降にする予定。(卸売)
- ・経営革新、事業の多角化を視野に入れて、新たな成長戦略に取り組む方向で検討中。その中で長期的展望でベアができる体質づくりをしたい。(小売)

※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/>

図1 賃上げの実施状況(予定を含む)【業種別】

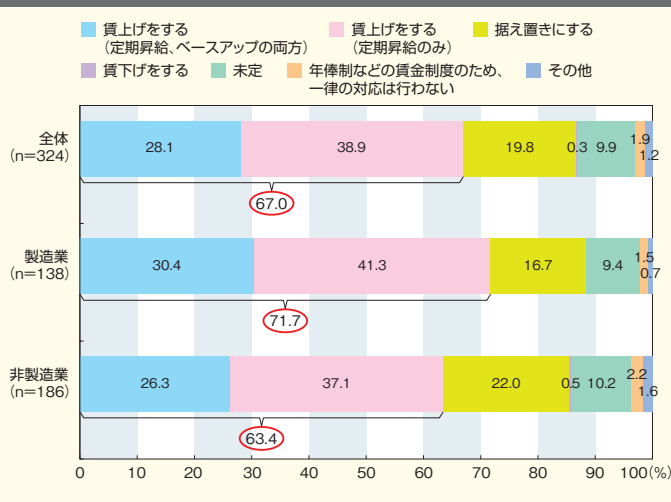


図2 賃上げの実施状況(予定を含む)【資本金規模別】

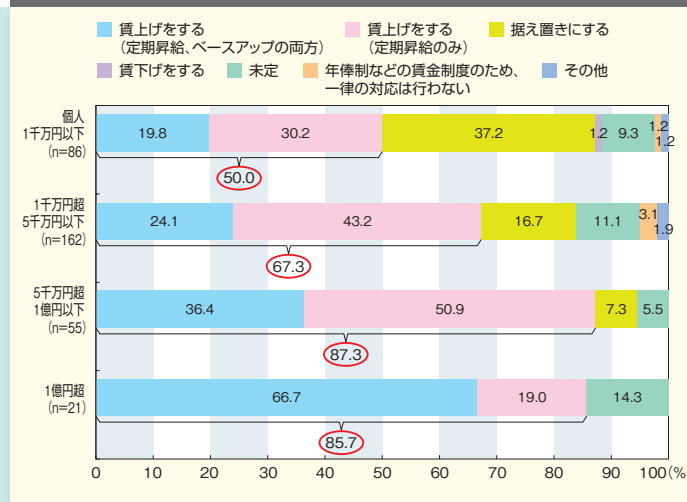


表1 業況判断と賃上げの状況

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	36.4	50.9	12.7	0.0
良くも悪くもない	26.7	48.3	25.0	0.0
やや悪い	34.9	39.8	25.3	0.0
かなり悪い	26.7	33.3	33.3	6.7

※「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

図3 賃上げをする理由(複数回答、n=214)

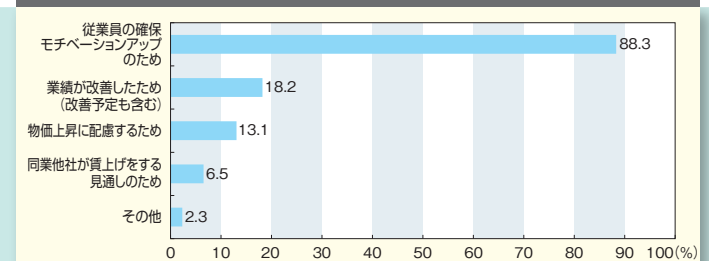


図4 賃上げをしない理由(複数回答、n=63)

