

ベースアップを実施する企業は全体の4分の1

Text by しがぎん経済文化センター 中村 雅臣

国内経済がデフレ脱却から物価上昇に向かうなかで、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、2014年度中にベースアップを実施する企業は全体の4分の1で、定期昇給を含めると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。

【調査の概要】

- 調査名:「滋賀県内企業動向調査(特別項目)」
- 調査時期:2014年5月23日~6月6日
- 調査対象先:938社
- 有効回答数:383社(有効回答率41%)
 - うち製造業: 179社(有効回答数の構成比 47%)
 - うち建設業: 67社(有効回答数の構成比 17%)
 - うち非製造業:137社(有効回答数の構成比 36%)

【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。

全体の3分の2が賃上げを実施

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。

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2)、「賃上げをする」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。業種別に詳しくみると、「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9割を超えたほか、化学、窯業・土石、金属製品、電気機械などで8割を超えた。非製造業では、その他の非製造業が8割、小売業が7割近くとなった。

実施率は、企業の規模に比例

「資本金規模別」にみると(図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。

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)」「補助金の条件であるため(建設)」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・小売)」「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。

「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、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。

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)】**
- ・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。(金属製品)
 - ・売上が計画を上回っているため、リーマン・ショック後にダウンした額を元に戻す。(建設)
 - ・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。(運輸・通信)
- 【賃上げをする(定昇のみ)】**
- ・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。(紙・パルプ)
 - ・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。(小売)
 - ・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。(サービス)
- 【その他(据え置きにする、など)】**
- ・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。(精密機械)
 - ・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。(建設)
 - ・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。(その他の非製造業)
- ※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/>

