

平成26年5月29日

No. 14-102

株式会社 いよぎん地域経済研究センター

賃金改定に関するアンケート結果について

～企業規模により賃上げに格差、アベノミクス効果は小規模企業にまだ届かず～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 山崎 正人）では、このたび下記の通り、賃金改定に関するアンケート結果を取りまとめましたので、お知らせいたします。なお、詳細は、2014年6月1日発行の「IRC Monthly」2014年6月号に掲載いたします。

記

【調査概要】

県内企業における賃金改定状況を把握するため、IRCのボーナス支給見込みアンケートに協力いただいている企業767社を対象にアンケートを実施し、263社から回答を得た（有効回答率34.3%）。なお、アンケートはすべて正規雇用社員の賃金を対象に回答を得た。

【調査結果要旨】

1. 前年度に基本給を増額改定した企業は全体の64.5%で、定期昇給による改定が大半であった。増額率は「1%～2%未満」が46.2%と最も多い。
2. 今年度の基本給改定予定は、「増額」が61.1%となった。増額率は、前年度に比べて「2～3%未満」「3～5%未満」の割合が増加したものの、増額予定企業の約6割が2%未満の増額にとどまった。
3. ベースアップ（賃金表の改定または基本給の一律的な引き上げ。以下、ベア）を伴う基本給の増額改定を予定している企業は、全体の17.2%で、前年度実績より3.4ポイント上昇した。
4. 半数以上の企業は、前年度に引き続き今年度も基本給を増額する見込みである。一方で、4社に1社が2年連続で基本給を据え置き見込みとなった。
5. ベア実施を予定していない企業の今後のベア実施意向については、「ベアによる賃上げは考えていない」が64.8%と最多で、その理由としては「賃上げは定期昇給で対応する」（49.5%）が多かった。

自由意見では、賃上げに慎重な意見や、景気動向、消費税率の引き上げの影響などを見極めたいとする意見もあり、大手企業を中心としたベア・賃上げの動きと地方の中小企業の現状とのギャップがうかがえる。

以上

賃金改定に関するアンケート結果

県内企業の賃金改定状況を把握するため、以下のアンケートを実施した。なお、アンケートはすべて正規雇用社員の賃金を対象に回答を得た。

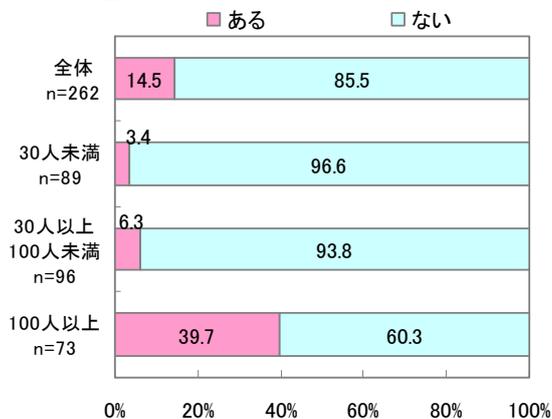
(1) 実施概要および回答企業属性

実施概要	
調査時期	2014年3月中旬～4月上旬
調査対象	県内に事業所を置く民間企業767社 (ボーナス支給見込みアンケート協力先)
回答状況	有効回答数263社／有効回答率34.3%
回答企業の属性	
本社所在地	東予地区:101社、中予地区121社 南予地区:35社、県外:5社、不明:1社
業種	製造業:84社 非製造業176社(うち、建設36社、運輸19社、卸・小売68社、医療・福祉8社、飲食・宿泊9社、サービス27社、その他9社) 不明3社
従業員規模	30人未満:89社、30人以上100人未満:97社、100人以上:73社、不明:4社

(2) 労働組合の有無

労働組合の有無を尋ねたところ、全体では14.5%の企業が「ある」と回答した。従業員規模100人以上の企業では、約4割の企業に労働組合がある。

図表-1 労働組合の有無(従業員規模別)

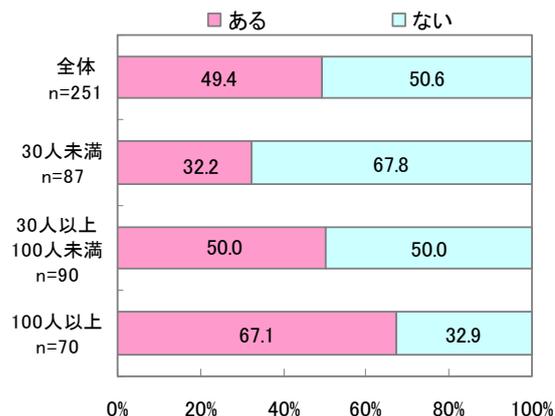


注:少数第2位を四捨五入しているため合計が100%にならない場合がある。以下同様。

(3) 賃金表の有無

賃金表の有無を尋ねたところ、約半数の企業が「ある」と回答した。従業員規模別にみると、30人未満では賃金表が「ある」との回答は3割程度にとどまる一方、100人以上では「ある」との回答が7割近くに達した。

図表-2 賃金表の有無(従業員規模別)



(4) 基本給の改定状況

基本給の改定状況を尋ねた。対象時期は、前年度(平成25年度)および今年度(平成26年度)の2年で、それぞれの改定実績と予定について回答を得た。

① 基本給改定実績(平成25年度実績)

前年度(平成25年度)の基本給の改定実績は、「増額」と回答した企業が64.5%と最も多く、次いで「据え置き」が35.1%であった。「減額」と回答した企業はわずか0.4%であった(図表-3)。

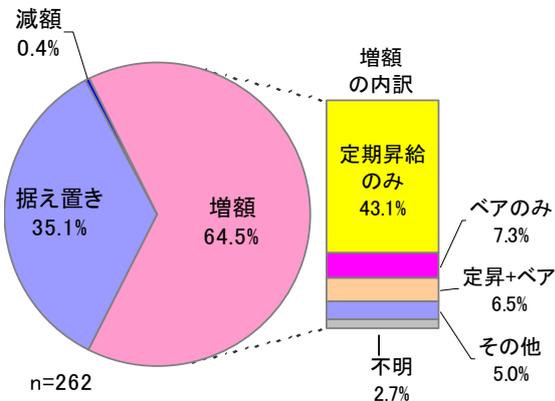
増額の内訳をみると、「定期昇給¹のみ」が最も多く全体の43.1%で、増額企業の7割近くを占めた。「ベア²のみ」は7.3%、「定期昇給とベアの両方(定昇+ベア)」は6.5%で、合わせて13.8%の企業がベアを伴う基本給改定を行ったと回答した。

なお、本アンケートでは、賃金表の書き換えによる基本給水準の底上げだけでなく、「定期昇給とは別に行う、一律の基本給の引き上げ」もベアとしている。

¹ 定期昇給:本アンケートでは、「一定のルールにもとづく定期的な個別の基本給の改定」と定義して回答を得た

² ベア:本アンケートでは、「定期昇給とは別に行う、一律の基本給の引き上げ(賃金表の改定)」と定義して回答を得た

図表-3 基本給改定実績と増額の内訳
(平成25年度実績)



基本給の改定実績を従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど増額した割合が高くなり、100人以上の企業では8割以上が基本給を増額している(図表-4)。

業種別にみると、増額した割合は製造業が70.2%と、非製造業よりも8ポイントほど高い。非製造業のうち、増額した割合は運輸業が84.2%と最も高く、建設業は54.3%と相対的に低い。

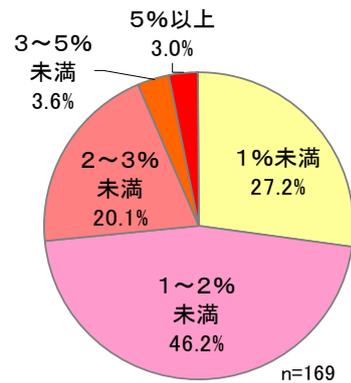
図表-4 項目別の基本給改定実績と増額の内訳
【平成25年度実績】 (単位:%)

		増額	定期昇給のみ	ペアのみ	定昇+ペア	その他	不明	据え置き	減額
全体 n=262		64.5	43.1	7.3	6.5	5.0	2.7	35.1	0.4
従業員規模別	30人未満 n=88	52.3	31.8	10.2	6.8	3.4	0.0	46.6	1.1
	30人以上100人未満 n=97	61.9	40.2	3.1	7.2	6.2	5.2	38.1	0.0
	100人以上 n=73	82.2	60.3	8.2	5.5	5.5	2.7	17.8	0.0
業種別	製造業 n=84	70.2	46.4	4.8	7.1	7.1	4.8	29.8	0.0
	非製造業 n=175	62.3	41.7	8.6	4.0	4.0	1.7	37.1	0.6
	建設業 n=35	54.3	46.4	4.8	7.1	7.1	4.8	29.8	0.0
	運輸業 n=19	84.2	63.2	15.8	5.3	0.0	0.0	45.7	0.0
	卸・小売業 n=68	57.4	30.9	10.3	5.9	5.9	4.4	42.6	0.0
	サービス業その他 n=53	66.0	45.3	7.5	7.5	5.7	0.0	32.1	1.9

② 基本給改定率(平成25年度実績)

基本給を増額した企業に平均増額率を尋ねたところ、「1~2%未満」が46.2%と最も多く、次いで、「1%未満」が27.2%であった。「5%以上」の大幅な増額を実施した企業も3.0%とわずかに存在する。全体の7割強の企業では、2%未満の増額となっている。

図表-5 基本給の増額率(平成25年度実績)

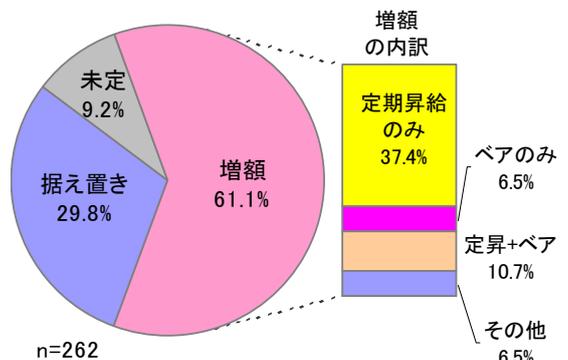


③ 基本給改定予定(平成26年度)

今年度(平成26年度)の基本給の改定予定を尋ねたところ、61.1%が「増額」と回答した。「未定」との回答が9.2%あるものの、「減額」との回答はなかった。

増額の内訳をみると、「定期昇給のみ」が最も多い。「定期昇給とペアの両方(定昇+ペア)」の割合は前年度を上回っており、ペアを伴う基本給改定を予定している企業は、「ペアのみ」と合わせて17.2%と、前年度より3.4ポイント上昇している。

図表-6 基本給改定予定と増額の内訳
(平成26年度予定)



基本給改定予定を従業員規模別にみると、30人未満の企業の43.2%が「据え置き」と回答した(図表-7)。一方、100人以上の企業では、「未定」との回答が12.3%あるものの、大半が「増額」(74.0%)で、「据え置き」は13.7%であった。

業種別では、前年度と同様に、「増額」の割合は運輸業が最も高く、建設業は55.6%と相対的に低い結果となった。

図表-7 項目別の基本給改定予定と増額の内訳

【平成26年度予定】

(単位:%)

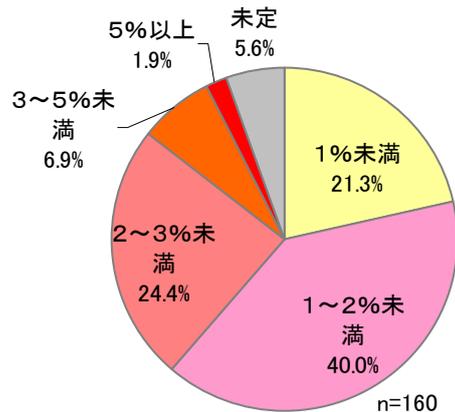
	増額予定	増額の内訳				据え置き予定	減額予定	未定	
		定期算給のみ	ペアのみ	定算+ペア	その他				
全体 n=262	61.1	37.4	6.5	10.7	6.5	29.8	0.0	9.2	
従業員規模別	30人未満 n=88	53.4	31.8	9.1	9.1	3.4	43.2	0.0	3.4
	30人以上100人未満 n=97	57.7	37.1	4.1	8.2	8.2	29.9	0.0	12.4
	100人以上 n=73	74.0	43.8	5.5	16.4	8.2	13.7	0.0	12.3
業種別	製造業 n=84	64.3	38.1	3.6	13.1	9.5	23.8	0.0	11.9
	非製造業 n=175	60.0	37.7	8.0	9.1	5.1	32.0	0.0	8.0
	建設業 n=36	55.6	41.7	2.8	8.3	2.8	33.3	0.0	11.1
	運輸業 n=19	89.5	63.2	15.8	5.3	5.3	0.0	0.0	10.5
	卸・小売業 n=67	56.7	29.9	10.4	10.4	6.0	37.3	0.0	6.0
	サービス業その他 n=53	56.6	35.8	5.7	9.4	5.7	35.8	0.0	7.5

注:増額の内訳についてすべての該当企業から回答を得られなかったため「不明」の項目を削除している

④ 基本給改定率(平成26年度予定)

今年度中に基本給の増額改定を予定している企業に、基本給の増額率を尋ねたところ、前年度と同じく「1~2%未満」(40.0%)が最多で、次いで「2~3%未満」(24.4%)の回答が多い(図表-8)。前年度と比較すると、「3~5%未満」は3ポイント以上、「2~3%未満」も4ポイント以上上昇しており、全体的に増額率が引き上げられる見込みである。しかし増額予定企業の6割は、2%未満の増額にとどまっている。

図表-8 基本給の増額率(平成26年度予定)

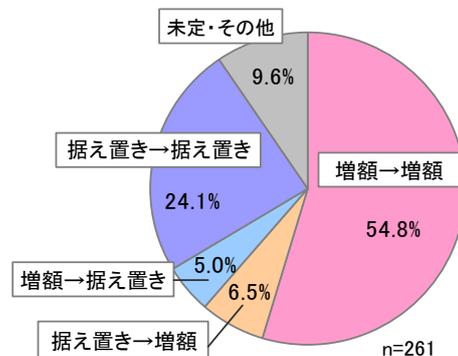


⑤ 基本給改定状況の変化(前年度・今年度)

平成25・26年度における基本給改定状況の変化をみると、「増額→増額」が54.8%と最も多く、半数以上は前年度に引き続き今年度も増額する見込みである。しかし、増額に転じる見込みの企業(据え置き→増額)はわずか6.5%であった。また、「据え置き→据え置き」は24.1%で、4社に1社は基本給を2年連続で据え置く見込みとなった。

図には示していないが、従業員30人未満の企業では、「据え置き→据え置き」が34.5%を占め、規模が小さくなるほど基本給の据え置きを継続する企業が多くなっている。景気回復や物価上昇による賃上げの流れは、必ずしも地方の中小・零細企業にまでは波及していない現状がうかがえる。

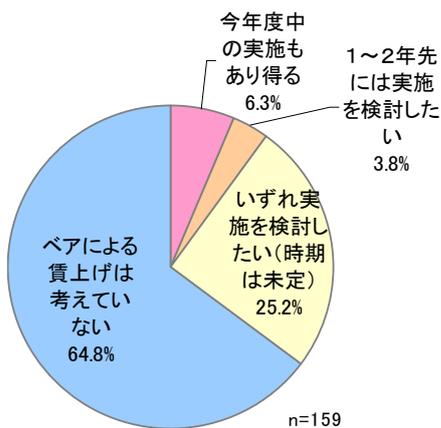
図表-9 基本給改定状況の変化(前年度・今年度)



(5) 今後のベア実施意向

回答時点でベア実施を予定していない企業に、今後のベア実施意向を尋ねた。その結果、「ベアによる賃上げは考えていない」が64.8%と半数以上を占めた。一方、「いずれ実施を検討したい(時期は未定)」とする回答が25.2%と全体の4分の1を占めた。また、「今年度中の実施もあり得る」との回答は6.3%となった。

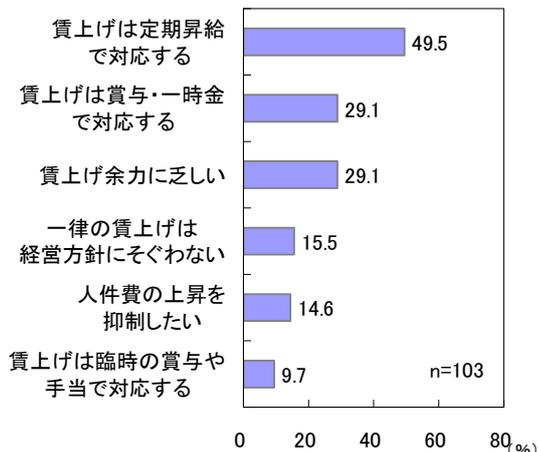
図表-10 今後のベア実施意向



(6) ベアによる賃上げをしない理由

「ベアによる賃上げは考えていない」と回答した企業にその理由を尋ねたところ、「賃上げは定期昇給で対応する」が49.5%と最も多く、次いで「賃上げは賞与・一時金で対応する」と「賃上げ余力に乏しい」がそれぞれ同数の29.1%であった。「一律の賃上げは経営方針にそぐわない」とする回答も15.5%あり、賃上げは一律には行わず、個人の業績貢献度や能力、意欲に応じて行うべきだと考えている企業が多いようだ。

図表-11 ベアによる賃上げをしない理由(複数回答)

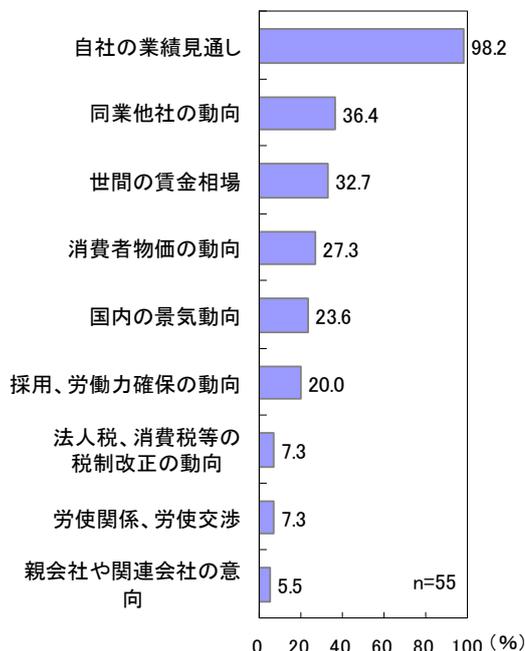


(7) ベアの判断材料

ベア実施の検討意向がある企業に、ベアの判断材料を尋ねたところ、「自社の業績見通し」が98.2%と最多であった。それ以外の項目には大きな差がなく、「同業他社の動向」(36.4%)「世間の賃金相場」(32.7%)などが上位となった。

今年度は消費税率の引き上げが17年ぶりに実施されたが、「法人税、消費税等の税制改正の動向」を判断材料にするとの回答は7.3%にとどまった。

図表-12 ベア実施の判断材料(複数回答)

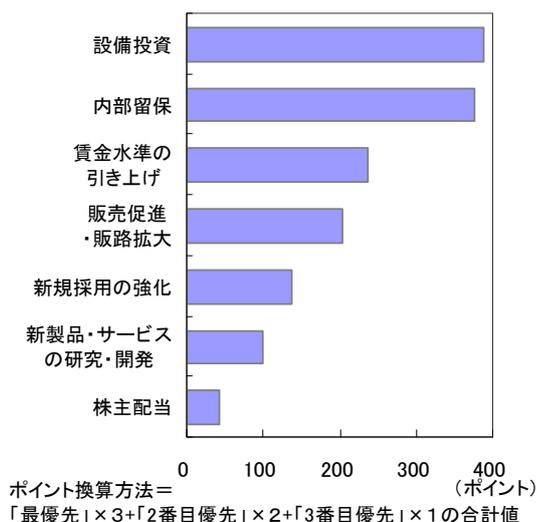


(8) 今後の利益配分の優先項目

今後の利益配分の優先項目(上位3つ)を尋ねた。優先順位をウェイト付けしてポイントで評価した結果、「設備投資」が最高で、次いで「内部留保」、「賃金水準の引き上げ」の順となった(図表-13)。

優先順位別の内訳をみると、最優先項目では、「賃金水準の引き上げ」は、「内部留保」、「設備投資」、「販売促進・販路開拓」に次ぐ4位であり、最優先すべき項目と考えている企業は少ない(図表-14)。しかしながら、2番目、3番目の優先項目では、それぞれ上位2位、1位となり、最優先ではないが、賃金水準の引き上げを上位の優先項目として意識している企業は多い。

図表-13 今後の利益配分の優先項目(ポイント換算)



図表-14 今後の利益配分の優先項目(優先順位別)

順位	最優先	2番目に優先	3番目に優先
1位	内部留保 (36.4%)	設備投資 (26.5%)	賃金水準引き上げ (21.7%)
2位	設備投資 (29.5%)	賃金水準引き上げ (23.0%)	新規採用強化 (18.3%)
3位	販売促進・販路開拓 (11.2%)	販売促進・販路開拓 (17.3%)	内部留保 (15.7%)
4位	賃金水準引き上げ (9.3%)	内部留保 (11.7%)	設備投資 (13.2%)
5位	新規採用の強化 (4.7%)	新規採用強化 (11.7%)	販売促進・販路開拓 (12.8%)
6位	新製品・サービスの研究・開発 (4.7%)	新製品・サービスの研究・開発 (7.7%)	新製品・サービスの研究・開発 (11.1%)
7位	株主配当 (1.9%)	株主配当 (2.0%)	株主配当 (7.2%)

(9) 賃上げに関する自由意見

アンケートに寄せられた主な自由意見は以下のとおりである。消費率引き上げの影響を懸念する意見が多く、上場企業を中心としたベア実施による賃金水準引き上げの動きと地方の中小企業の現状とのギャップがうかがえる。

【賃上げに関する主な自由意見】

- ・「アベノミクス効果はない」(卸・小売業、従業員 182 人)
- ・「上場企業のベア実施のニュースが取り上げられるが、地方の中小企業の現状は厳しく、従業員の要求に苦慮している」(サービス業、従業員 700 人)

- ・「消費税増税の影響で、今後の動向が不透明な状況では賃上げ、ベア実施は難しい」(卸・小売業、従業員 939 人)
- ・「消費増税により、収益悪化が懸念される」(医療・福祉業、従業員 223 人)
- ・「一律の賃上げ(ベア)は難しい、個人の能力、意欲などに応じて賃上げを勧奨している」(製造業、従業員 23 人)
- ・「賃上げは可能な限りしてあげたい」(サービス業、従業員 11 人)
- ・「業界全体が価格下落傾向から抜け出せていない。業種によりアベノミクスの恩恵には差がある」(サービス業、従業員 40 人)
- ・「消費税率アップが景気に及ぼす影響が気になり、賃金改定をするにも不安要素が残る」(卸・小売業、従業員 11 人)
- ・「消費税率引き上げによる物価上昇が予想され、社員のモチベーションを考えると賃上げが必要だと思う」(出版・広告業、従業員 103 人)

おわりに

アンケートでは、回答企業の半数以上が定期昇給などにより基本給を増額(含む、予定)していることがわかった。しかし、企業規模による差があり、小規模企業にとって継続的な基本給の増額が難しい現状が明らかになった。大手企業を中心とした賃上げやベア実施の流れは、地方にはいまだ届いていない状況がうかがえる。

消費率引き上げによる景気の腰折れも懸念されるなか、多くの小規模企業では、先行きを懸念して賃上げを見送らざるを得ない状況が続くことが予想され、規模による賃金格差がさらに拡大することも懸念される。

企業経営者は、安定的に利益を確保し、それを設備投資や内部留保の充実に振り向けて競争力を強化することが求められている。一方で、必要な人材を確保するためには賃金水準の引き上げも考えなければならず、さらに2015年10月には消費税率の一段の引き上げも予定されており、ますます難しい経営の舵取りが要求される。

景気回復による企業業績の改善、それに伴う賃金水準の底上げが消費を拡大させるという、経済の好循環の実現に期待がかかる。

(石川 良二)