

中小企業の雇用・賃金動向(2007年7月調査)

【調査要旨】

1 雇用の過不足感

雇用が『不足』とする企業割合は27.0%となっており、『過剰』6.8%を20.2%ポイント上回った。前回2006年7月調査と比べても、雇用を『不足』とする企業は+3.2%ポイント増加、『不足 - 過剰』は+3.8%ポイント拡大しており、中小企業の雇用不足感が一層拡大していることが見てとれる。

2 雇用の過不足への対応

雇用が『不足』とする企業では、『正社員(中途)の雇用増加により対応』の比率が56.1%と最も高い。2006年7月調査と比較すると、『1人当たり賃金の増加により必要人員の確保を図っている』の順位が第2位に上昇。

3 正社員1人当たりの賃金の変化

正社員1人当たりの賃金総額の変化をみると、賃金総額が前年比プラスの企業割合は2005年度実績51.4% 2006年度実績60.0%、2007年度計画61.2%と増加。一方、同マイナスの企業割合は05年7.6% 06年8.4% 07年7.3%とほぼ変わらず。この結果、同プラス - マイナスは05年+43.8%ポイント 06年+51.6%ポイント 07年+53.9%ポイントと拡大し、賃金の上昇傾向が一段と広がりつつある。

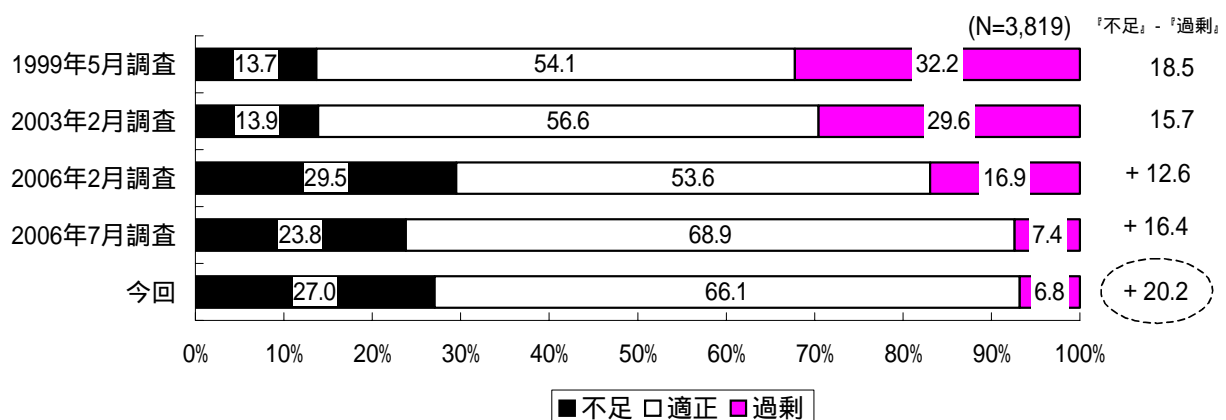
製造・非製造業別にみると、07年の賃金総額が前年比プラスの企業割合は製造業が66.7%であるのに対し、非製造業が58.1%となり、製造業で賃金を上昇させる割合が高い。

4 人件費についての現状または方針

『人件費については特に負担感はない』が34.8%と最も高い。2006年7月調査と比較すると、『人件費を積極的に投入して人材確保や人材の質の向上に努めたい』が第2位に上昇。

雇用の過不足感別にみると、『不足』とする企業については、『人件費を積極的に投入して人材確保や人材の質の向上に努めたい』が44.3%と最も高く、増員への意欲が強い。一方、『過剰』とする企業では、『人件費の上昇により利益が圧迫されている』が54.1%と、半数以上の企業で人件費の負担感が強いとしている。

【現状の雇用の過不足感】



(注1) 1999年5月～2006年2月の調査において『不足』は『不足』と『やや不足』の、『過剰』は『過剰』と『やや過剰』の合計

(注2) 右端の数値は『不足』 - 『過剰』(%ポイント)

(注3) 四捨五入の関係で合計が100にならない場合がある(以下同様)

【調査要領】

- 1 調査時点 2007年7月15日現在
- 2 調査対象先 当金庫取引先中小企業 10,120社
 ここでいう中小企業とは、いわゆる「中小会社」(会社法第2条6号に規定する大会社以外)、または法定中小企業、のいずれかに該当する非上場企業。
 有効回答数 3,891社(回収率38.4%)
- 3 調査方法 調査票によるアンケート調査(郵送自記入方式)
- 4 調査内容 雇用の過不足感、雇用の過不足への対応、正社員1人当たりの賃金の変化
 人件費についての現状または方針
- ご照会先 商工中金 / 調査部 五木田(ごきた) TEL:03-3246-9370

目次

本 文	図 表
調査要領	
調査回答企業の属性	
調査結果	
1 雇用の過不足感	図表1 現状の雇用の過不足感 / 全産業 図表2 同 / 製造業・非製造業別
2 雇用不足への対応	図表3 雇用不足への対応 図表4 正社員1人当たりの賃金総額の変化 / 全産業 図表5 同 / 製造業・非製造業別
3 正社員1人当たりの賃金の変化	図表6 同 / 過不足感別 図表7 人件費についての現状または方針 / 全産業・製造業・非製造業
4 人件費についての現状または方針	図表8 同 / 過不足感別

調査回答企業の属性

1) 資本金規模別

	回答企業数	構成比
1千万円以下	952	24.5%
1千万円超～3千万円以下	1,209	31.2%
3千万円超～5千万円以下	833	21.5%
5千万円超～1億円以下	615	15.9%
1億円超	271	7.0%
合 計	3,880	100%

各項目の構成比は、四捨五入の関係で100%とならない場合がある。以下の項目についても同様。

2) 従業員規模別

	回答企業数	構成比
5人以下	189	5.0%
6人～10人以下	257	6.8%
11人～20人以下	553	14.5%
21人～30人以下	516	13.6%
31人～50人以下	679	17.9%
51人～100人以下	752	19.8%
～ 小計	2,946	77.5%
101人～300人以下	655	17.2%
301人以上	201	5.3%
合 計	3,802	100%

3) 地域別(本社所在地)

	回答企業数	構成比
1 北海道	132	3.4%
2 東北 (青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)	322	8.3%
3 関東 (茨城、栃木、群馬、東京、埼玉、千葉、神奈川)	1,149	29.7%
4 甲信越 (山梨、長野、新潟)	173	4.5%
5 東海 (静岡、愛知、三重、岐阜)	462	11.9%
6 北陸 (富山、石川、福井)	118	3.0%
7 近畿 (大阪、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山)	688	17.8%
8 中国 (鳥取、島根、岡山、広島、山口)	324	8.4%
9 四国	112	2.9%
10 九州・沖縄	394	10.2%
合計	3,874	100%

4) 業種別

	回答企業数	構成比
製造業	1,390	37.0%
非製造業	2,363	63.0%
建設	250	6.7%
卸売	735	19.6%
小売	320	8.5%
不動産	115	3.1%
運輸	483	12.9%
サービス	279	7.4%
情報通信	46	1.2%
飲食店・宿泊	135	3.6%
全業種	3,753	100%

注1 標準産業分類の改訂に伴い、2004年8月調査から業種区分を変更(出版を製造業から非製造業へ)。なお、2003年度当初計画以降のデータについて遡及改訂している。

注2 業種について回答があった3,753社のみ分類(業種未回答138先を含まず。業種未回答の取扱いは、以下の本文についても同様)。

5) 業況別 / 現在

	「良い」		「悪い」		合計	
	回答企業数	構成比	回答企業数	構成比	回答企業数	構成比
製造業	779	56.4%	603	43.6%	1,382	100%
非製造業	1,234	52.5%	1,115	47.5%	2,349	100%
全業種	2,013	54.0%	1,718	46.0%	3,731	100%

/ 半年後

	「良い」		「悪い」		合計	
	回答企業数	構成比	回答企業数	構成比	回答企業数	構成比
製造業	844	61.1%	537	38.9%	1,381	100%
非製造業	1,343	57.3%	999	42.7%	2,342	100%
全業種	2,187	58.7%	1,536	41.3%	3,723	100%

1 雇用の過不足感(図表1、2)

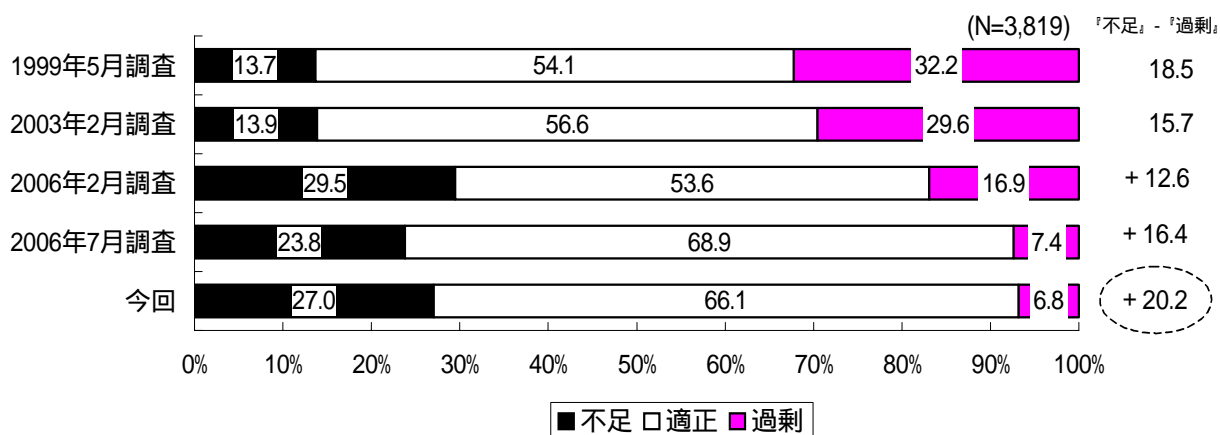
現状の雇用の過不足感をみると、『不足』とする企業の割合は 27.0%、『過剰』 6.8%、『適正』 66.1%で、『不足』が『過剰』を 20.2%ポイント上回った。

過年度調査をみると(図表1)、1999年5月調査と2003年2月調査では『過剰』(32.2%、29.6%)が『不足』(13.7%、13.9%)を上回っていた。

しかし、2006年2月調査において、『不足 - 過剰』は +12.6%ポイントと『不足』超に転じ、前回2006年7月調査では『不足 - 過剰』は +16.4%ポイントと、2006年2月と比べて拡大。

今回は、『不足』が27.0%と前回に比べ3.2%ポイント上昇する一方、『過剰』が6.8%と0.6%ポイント低下。この結果、『不足 - 過剰』は +20.2%ポイントと、引き続き『不足 - 過剰』幅が拡大し、過去5度の調査のうちで最大となっており、中小企業の雇用不足感が一層拡大していることが見てとれる。

図表1 現状の雇用の過不足感 / 全産業



(注1) 1999年5月～2006年2月の調査において『不足』は『不足』と『やや不足』の、『過剰』は『過剰』と『やや過剰』の合計

(注2) 右端の数値は『不足』 - 『過剰』(%ポイント)

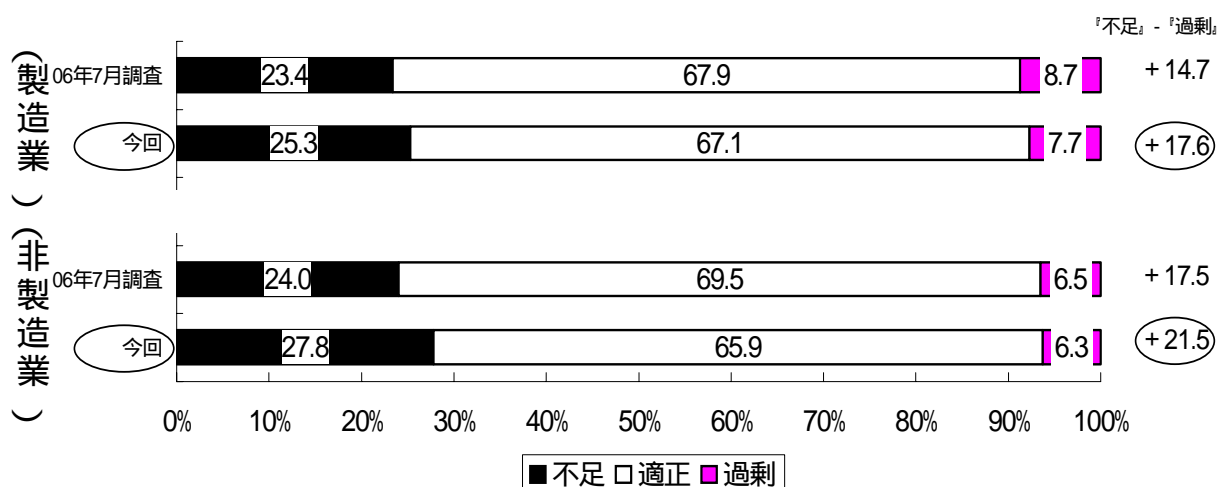
(注3) 四捨五入の関係で合計が100にならない場合がある(以下同様)

製造・非製造業別に今回調査の雇用の過不足感をみると(図表2)、**製造業**の『不足 - 過剰』が +17.6%ポイント、**非製造業**は +21.5%ポイントとなり、**非製造業**の不足感が強い。

前回2006年7月調査と比較すると、**製造業**では『不足 - 過剰』が +14.7%ポイント +17.6%ポイントと2.9%ポイント拡大したのに対し、**非製造業**では +17.5%ポイント +21.5%ポイントと4.0%ポイント拡大しており、**非製造業**の不足感がより高まっている。

図表2 現状の雇用の過不足感 / 製造業・非製造業別

(06年7月調査: 製造業 N = 922 非製造業 N = 1,440、今回: 製造業 N = 1,370 非製造業 N = 2,312)



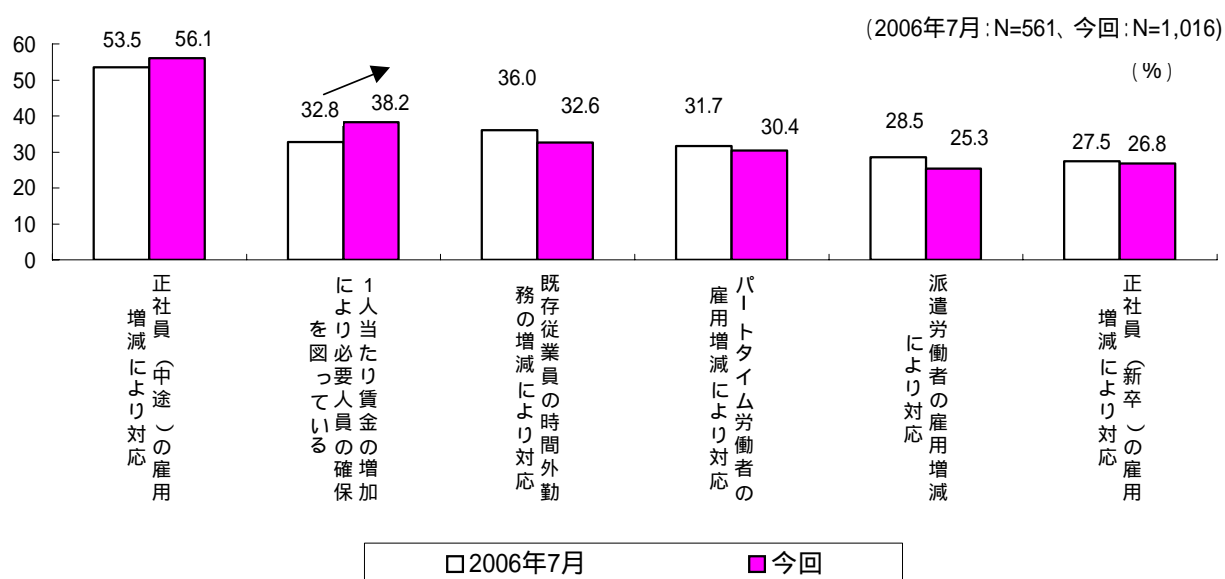
(注)右端の数値は『不足』 - 『過剰』 (%ポイント)

2 雇用不足への対応(図表3)

雇用不足への対応を過不足感別にみると、『不足』とする企業の対応としては、「正社員(中途)の雇用増加」が56.1%と最も多く、以下、「1人当たり賃金の増加により必要人員の確保を図っている」38.2%、「既存従業員の時間外勤務の増加」32.6%、等が続いている。

前回2006年7月調査では、「1人当たり賃金の増加により必要人員の確保を図っている」が第3位であったが、今回調査では第2位に上昇した。

図表3 雇用不足への対応(実施または予定していること) <複数回答>

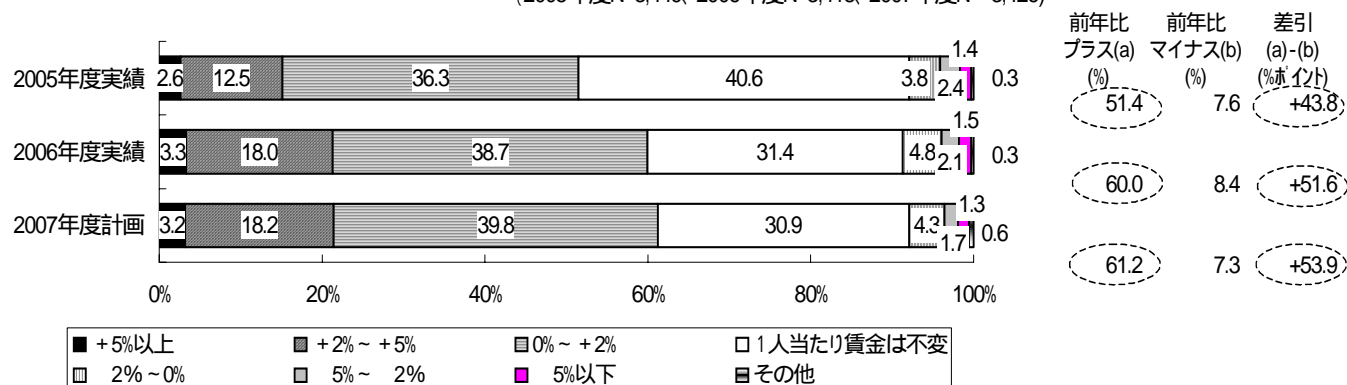


3 正社員 1 人当たりの賃金の変化

正社員 1 人当たりの賃金総額の変化¹ (前年度比) をみると、賃金が前年比プラスの企業割合 (0% ~ +2%、+2% ~ +5%、+5% 以上の合計、以下同様) は、2005 年度実績 51.4% 2006 年度実績 60.0% と増加し、2007 年度も 61.2% と更に増加する計画。一方、前年比マイナスの企業割合 (5% 以下、5% ~ 2%、2% ~ 0% の合計、以下同様) はほぼ横這い (05 年 7.6% 06 年 8.4% 07 年 7.3%)。この結果、前年比プラス - マイナスは 05 年 +43.8%ポイント 06 年 +51.6%ポイント 07 年 +53.9%ポイントと拡大し、賃金の上昇傾向が一段と広がりつつある。

図表4 正社員 1 人当たりの賃金総額の変化 / 全産業 (今回調査)

(2005年度N=3,449、2006年度N=3,418、2007年度N=3,426)

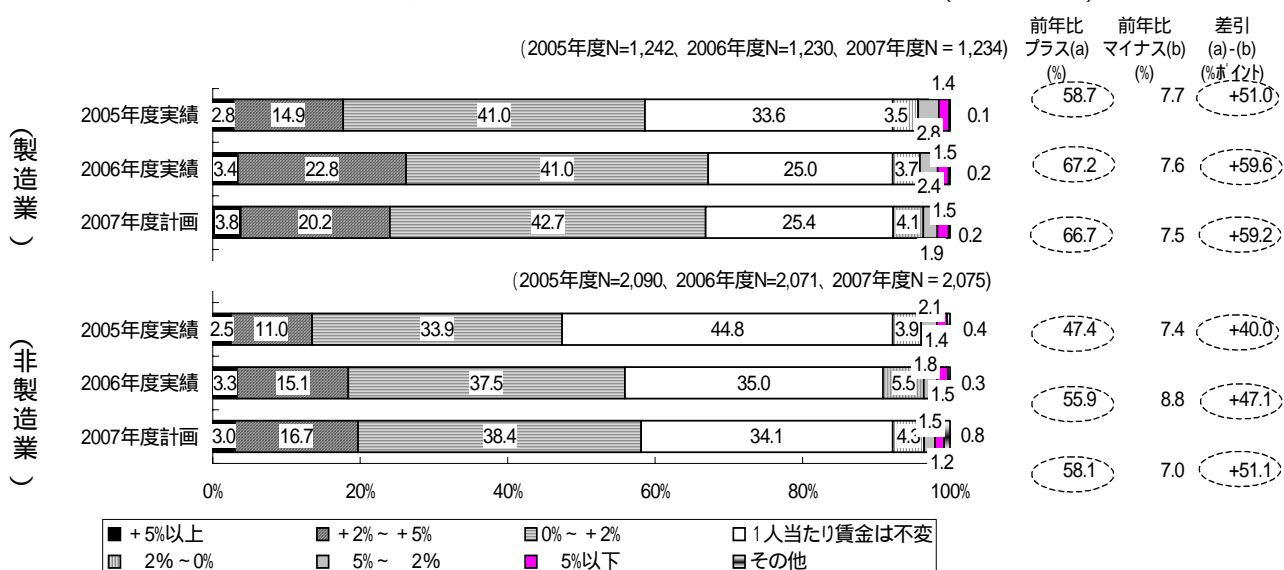


製造・非製造業別にみると、07 年計画における前年比プラスの企業割合は製造業が 66.7%、非製造業が 58.1% となり、製造業で賃金を上昇させる割合が高い。

時系列の推移をみると、製造業の前年比プラスは 05 年 58.7% 06 年 67.2% と増加したが、07 年は 66.7% と、06 年と比べて低下。非製造業の前年比プラスは 05 年 47.4% 06 年 55.9% 07 年 58.1% となり、07 年も増加する見込み。一方、前年比マイナスの企業割合は、製造業が 05 年 7.7% 06 年 7.6% 07 年 7.5% とほぼ横這い、非製造業は 05 年 7.4% 06 年 8.8% と増加したが、07 年は 7.0% と低下。この結果、前年比プラス - マイナスは製造業が 05 年 +51.0%ポイント 06 年 +59.6%ポイントと拡大するも、07 年は +59.2%ポイントとわずかに縮小。非製造業は 05 年 +40.0%ポイント 06 年 +47.1%ポイント 07 年 +51.1%ポイントと引き続き拡大。

図表5 正社員 1 人当たりの賃金総額の変化 / 製造業・非製造業別 (今回調査)

(2005年度N=1,242、2006年度N=1,230、2007年度N=1,234)



¹ 「1人当たりの賃金総額の変化率」 = 正社員 1 人当たり給与の総額 (基本給、時間外給与、賞与等も含んだ総額) の前年度に対する伸び (%)

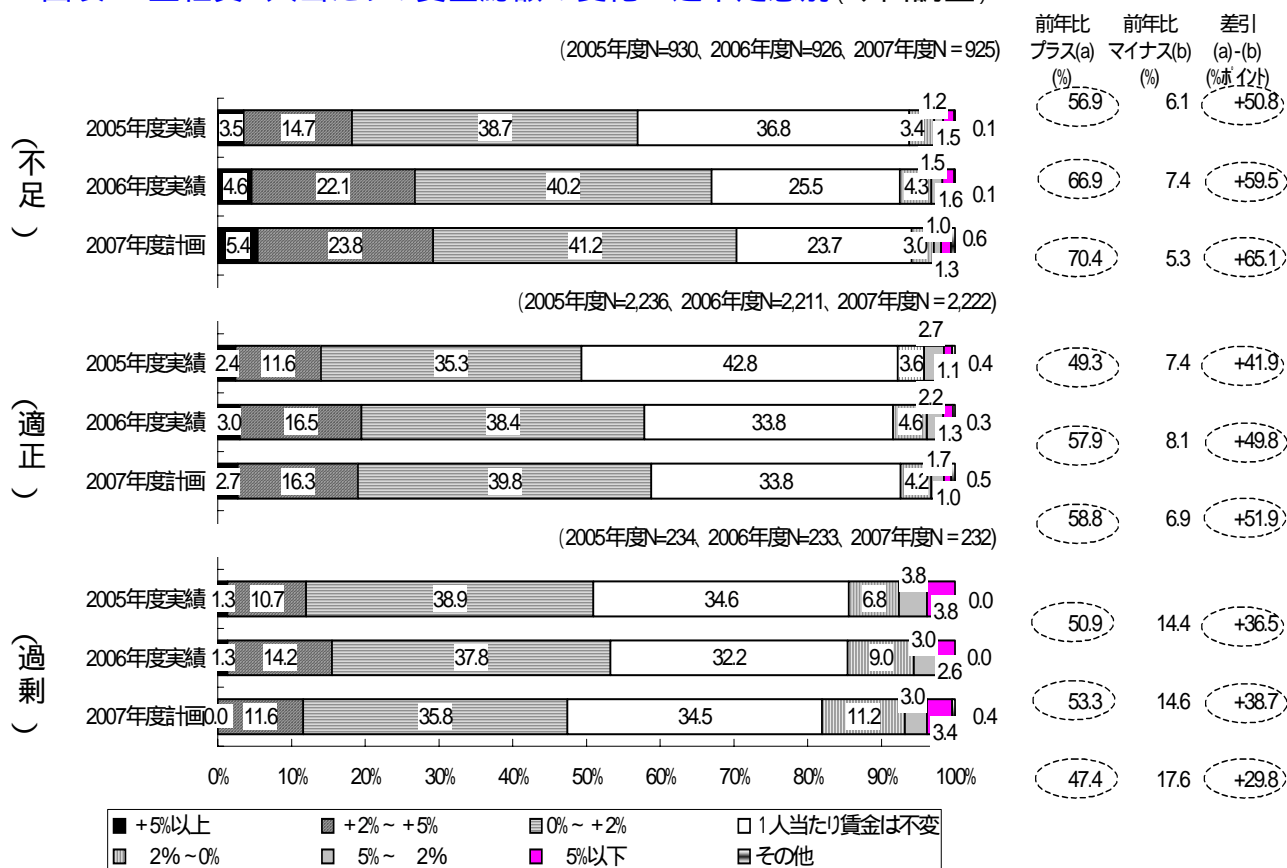
雇用の過不足感別に、07年計画が前年比プラスとする企業割合をみると、『不足』が70.4%、『適正』が58.8%、『過剰』が47.4%と、『不足』で賃金を上昇する割合が最も高く、続く『適正』でも、半数を超える企業の賃金総額がプラス。

時系列の推移をみると、『不足』とする企業の前年比プラスの割合は、05年56.9% 06年66.9% 07年70.4%、『適正』の企業は05年49.3% 06年57.9% 07年58.8%となり、共に07年も引き続き賃金総額は増加する計画であるのに対して、『過剰』の企業は05年50.9% 06年53.3%と増加するも、07年は47.4%と減少。

前年比マイナスの割合は、『不足』の企業が05年6.1% 06年7.4% 07年5.3%、『適正』の企業は05年7.4% 8.1% 6.9%と、共に07年は減少する計画であるのに対して、『過剰』の企業は05年14.4% 06年14.6% 07年17.6%と、引き続き増加。

この結果、前年比プラス - マイナスは、『不足』の企業が05年+50.8%ポイント 06年+59.5%ポイント 07年+65.1%ポイント、『適正』の企業は05年+41.9%ポイント 06年+49.8%ポイント 07年+51.9%ポイントとなり、共に07年も引き続き増加するのに対して、『過剰』の企業は05年+36.5%ポイント 06年+38.7%ポイントと増加するも、07年は+29.8%ポイントと減少。

図表6 正社員1人当たりの賃金総額の変化 / 過不足感別(今回調査)



4 人件費についての現状または方針〔図表7、8〕〈複数回答〉

全産業でみると、「人件費については特に負担感はない」が34.8%と最も高い。以下、「人件費を積極的に投入して人材確保や人材の質の向上に努めたい」31.2%、「人件費の上昇により利益が圧迫されている」27.4%、「人件費を引き上げる余裕が無いため、人手不足がボトルネックとなって生産や供給の増加が制約されている」12.5%が続く。

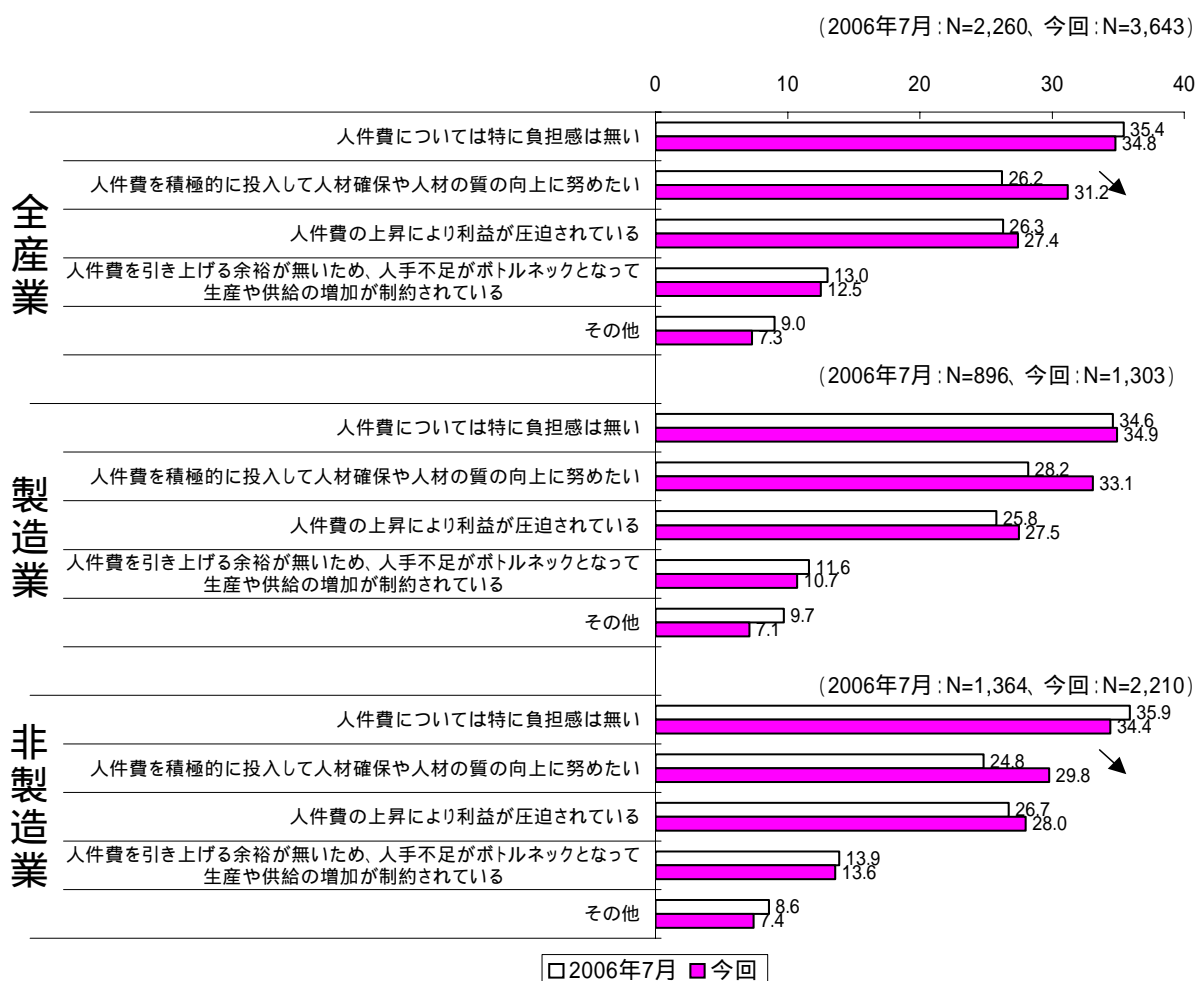
前回2006年7月調査では「人件費を積極的に投入して人材確保や人材の質の向上に努めたい」が第3位であったが、今回調査では第2位に上昇した。

製造・非製造業別にみると、**製造業**では、「人件費については特に負担感はない」が34.9%と最も高い。以下、「人件費を積極的に投入して人材確保や人材の質の向上に努めたい」33.1%、「人件費の上昇により利益が圧迫されている」27.5%、「人件費を引き上げる余裕が無いため、人手不足がボトルネックとなって生産や供給の増加が制約されている」10.7%が続く。この順位は、2006年7月調査と変わらず。

非製造業でも、「人件費については特に負担感はない」が34.4%と最も高い。以下、「人件費を積極的に投入して人材確保や人材の質の向上に努めたい」29.8%、「人件費の上昇により利益が圧迫されている」28.0%、「人件費を引き上げる余裕が無いため、人手不足がボトルネックとなって生産や供給の増加が制約されている」13.6%が続く。

2006年7月調査と比べると、全産業と同様に「人件費を積極的に投入して人材確保や人材の質の向上に努めたい」の順位が第3位から第2位へ上昇した。

図表7 人件費についての現状または方針 / 全産業・製造業・非製造業 〈複数回答〉



雇用の過不足感別にみると、『不足』とする企業については、「人件費を積極的に投入して人材確保や人材の質の向上に努めたい」が 44.3%と最も高く、増員への意欲が強い。『適正』とする企業では、「人件費については特に負担感はない」が 41.9%と最も高い。

一方、『過剰』とする企業では、「人件費の上昇により利益が圧迫されている」が 54.1%と、半数以上の企業で人件費の負担感が強いとしている。

各項目を 2006 年 7 月調査と比較しても概ね変わりはないが、『適正』とする企業の「人件費を積極的に投入して人材確保や人材の質の向上に努めたい」の順位は、第 3 位から第 2 位に上昇した。

図表 8 人件費についての現状または方針 / 過不足感別 < 複数回答 >

