

中小企業の賃金動向に関する調査

2016年4月7日

商工中金 調査部

担当: 鈴木 潤

Tel:03-3246-9370

【調査結果の要旨】

～人手不足を背景に、7割以上の中小企業で賃上げを実施～

1. 賃上げ動向

- 約72%の中小企業が2016年に賃上げ(定期昇給/ベースアップ・賞与などの引き上げ)を予定。
- 定期昇給を制度化している企業は全体の約67%にとどまるが、定昇制度のある企業では2015年に85.1%が実際に定期昇給を実施。2016年も引き続き定期昇給は実施される見込み。
- ベアを行う企業(定期昇給制度あり)は、2015年実績・2016年見込みで、定昇制度の無い企業を含めた全体の約25%にとどまり、慎重な姿勢となる。
- 賞与などの一時金は約67%が15年に引き上げを実施。2016年は約52%が引き上げを見込む。

2. 賃上げを行う理由

- 人手不足感の高まりを反映して、人材の定着化などの労働力確保を賃上げの目的としている。
- 2016年の定例給与の引き上げ幅は、約72%の中小企業が3%未満と小幅にとどまる。

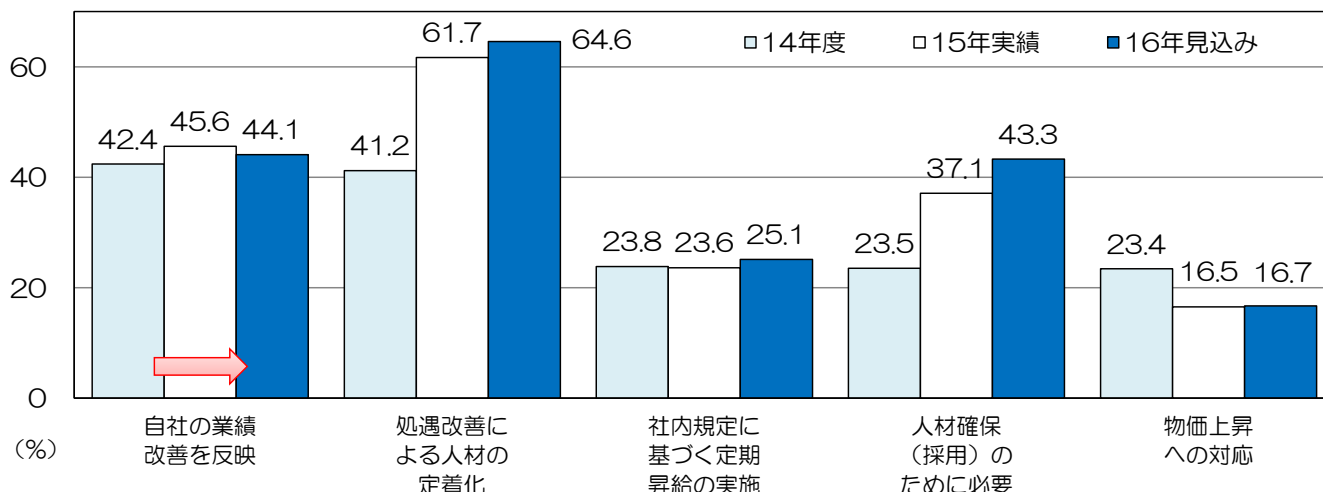
3. 賃上げを行わない理由

- 賃上げをしない企業では、業績低迷や景気見通しが不透明など慎重な見方を理由として挙げている。
- 2016年に賃上げをしない企業の約57%が、景気悪化懸念を理由としている。

4. 非正規雇用の状況

- 2015年に非正規雇用を増加させたのは約23%にとどまるが、賃金水準の引き上げは約39%にのぼる。
- 人手不足感と非正規雇用へのニーズの高まりから、賃金水準を引き上げることで人材確保に努めている。

【賃上げを行う理由(前回調査との比較、上位項目)】



【目次】

○調査要領	P.1
○調査回答企業の属性	P.2
○調査結果	
1. 賃上げ動向	P.3
2. 賃上げを行う理由	P.11
3. 賃上げを行わない理由	P.18
4. 非正規雇用の状況	P.21

【調査要領】

1. 調査目的・内容	<p>○調査目的 中小企業の賃金動向に関する調査</p> <p>○調査内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 賃上げ動向 <ol style="list-style-type: none"> 1-1. 賃上げおよび定期昇給制度の有無と定期昇給の実施状況 1-2. ベースアップの実施状況 1-3. 賞与などの一時金の動向 1-4. 前回調査との比較 2. 賃上げを行う理由 <ol style="list-style-type: none"> 2-1. 2015年の実績および2016年の見込み 2-2. 2016年に予定する賃金引き上げ幅 3. 賃上げを行わない理由 <ol style="list-style-type: none"> 3-1. 2015年の実績 3-2. 2016年の見込み 4. 非正規雇用の状況 <ol style="list-style-type: none"> 4-1. 人数および賃金水準の変化 4-2. 業種別の変化
2. 調査時点	2016年1月1日時点
3. 調査対象先	<p>当金庫取引先中小企業 9,720 社、有効回答数 4,640 社(回収率 47.7%)</p> <p>◇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」以外の会社)、または法定中小企業(中小企業基本法第2条に規定する中小企業者)、のいずれかに該当する非上場企業。</p>
4. 調査方法	調査票によるアンケート調査(郵送自記入方式)
□ご照会先	商工中金 調査部 鈴木 潤 TEL 03-3246-9370

(注)各調査項目の構成比合計は、四捨五入の関係で100%とまらない場合がある。

【調査回答企業の属性】

(1) 従業員規模別

	回答企業数	構成比(%)
① 10人以下	775	16.7
② 10人超～30人以下	1,410	30.4
③ 30人超～50人以下	851	18.4
④ 50人超～100人以下	831	17.9
⑤ 100人超	770	16.6
合 計	4,637	100.0

(注) 未回答3先を除く。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。以下同様。

(2) 地域別(本社所在地)

	回答企業数	構成比(%)		回答企業数	構成比(%)
1 北海道	173	3.7	6 北陸	220	4.7
2 東北	353	7.6	7 近畿	855	18.4
3 関東	1,290	27.8	8 中国	361	7.8
4 甲信越	228	4.9	9 四国	163	3.5
5 東海	495	10.7	10 九州・沖縄	501	10.8
合 計				4,639	100.0

東北(青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島)

甲信越(山梨、長野、新潟)

近畿(大阪、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山)

(注) 未回答先1先を除く。

関東(茨城、栃木、群馬、東京、埼玉、千葉、神奈川)

東海(静岡、愛知、三重、岐阜)

中国(鳥取、島根、岡山、広島、山口)

北陸(富山、石川、福井)

(3) 業種別

	回答企業数	構成比(%)		回答企業数	構成比(%)
製造業	1,542	33.2	非製造業	3,097	66.8
食料品	210	4.5	建設	369	8.0
繊維	82	1.8	卸売	872	18.8
木材・木製品	68	1.5	小売	392	8.5
紙・パルプ	21	0.5	不動産	182	3.9
化学	135	2.9	運輸	696	15.0
窯業・土石	55	1.2	サービス	424	9.1
鉄・非鉄	77	1.7	情報通信	49	1.1
印刷	100	2.2	飲食店・宿泊	113	2.4
金属製品	257	5.5			
一般機械	127	2.7			
電気機器	100	2.2			
輸送用機器	94	2.0			
精密機器	37	0.8			
その他製造	179	3.9			
全業種				4,639	100.0

(注) 未回答先1先を除く。

【 調 査 結 果 】

1. 賃上げ動向

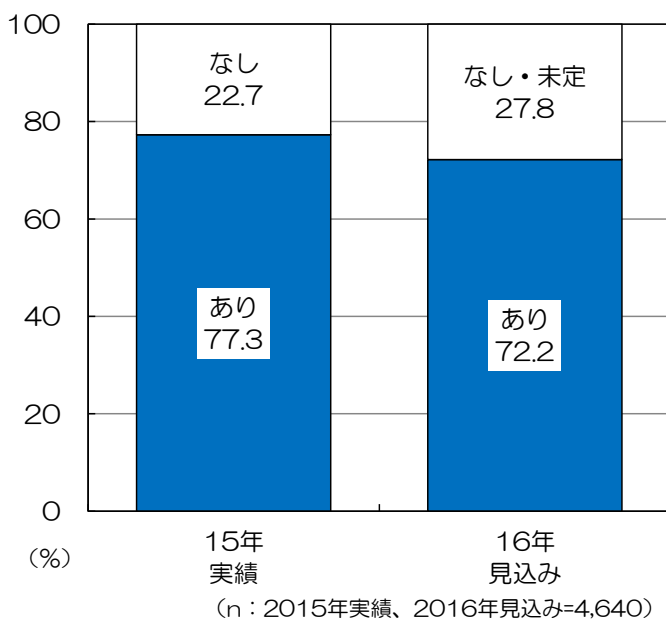
1-1. 賃上げおよび定期昇給制度¹の有無と定期昇給の実施状況

中小企業の賃金動向のうち、2015年の賃上げ実施状況(定期昇給、ベースアップ、定昇・ベア以外の賃上げ、賞与などの一時金を含む)についてみると(図表1-1)、**全体の77.3%の企業が何らかの賃金引き上げを行った。**

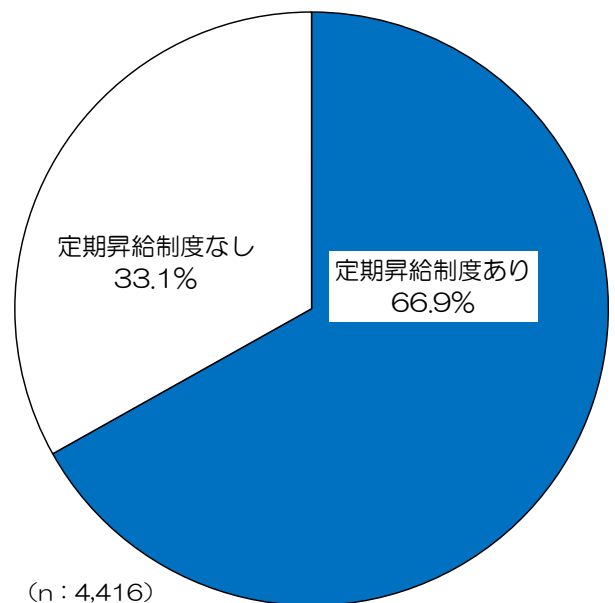
2016年の賃上げ実施見込みについてみると、賃上げを行う予定の企業は全体の72.2%となった。賃上げを行う企業割合は2015年より若干下がるが、未定とする企業もあり、賃上げの機運に大きな変化は生じないと見込まれる。

定期昇給制度の有無についてみると(図表1-2)、2015年実績で「定期昇給制度あり」が66.9%となり、「定期昇給制度なし」が33.1%となった。**定期昇給を制度化している中小企業は約7割にとどまり、約3割の企業では制度として定着していないことが示された。**

[図表1-1] 賃上げ実施の有無(2015年実績、2016年見込み)



[図表1-2] 定期昇給制度の有無(2015年実績)

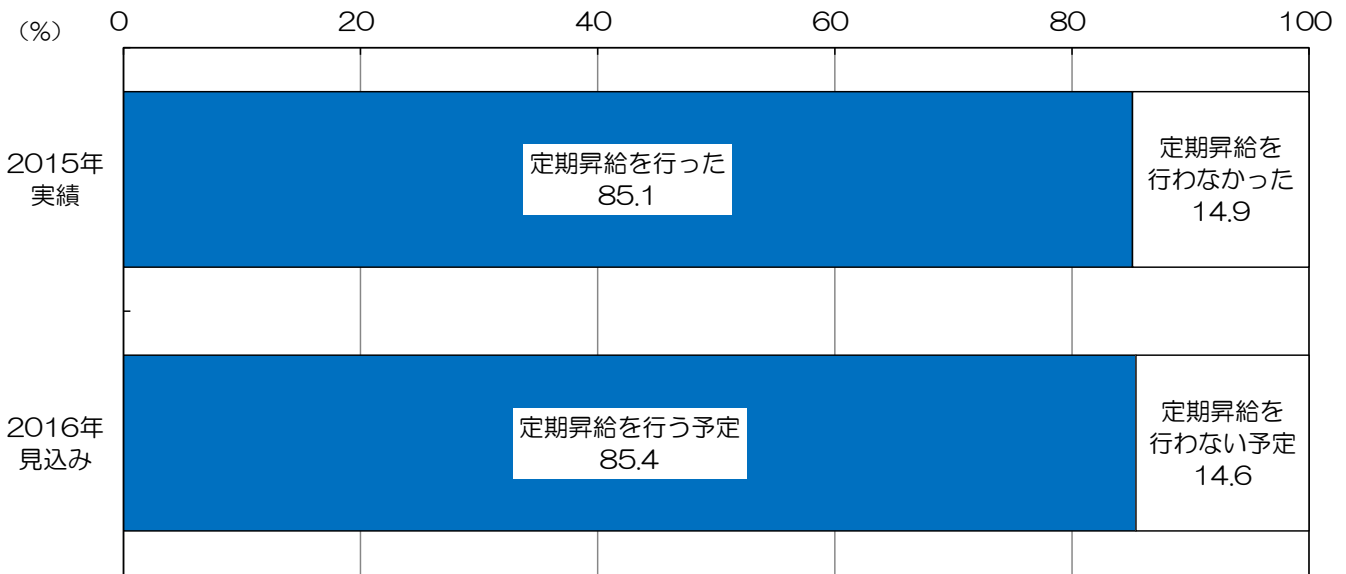


定期昇給制度を備えた中小企業のうち、定期昇給を実施した割合をみると(図表1-3)、2015年実績は全産業で「定期昇給を行った」が85.1%となり、「定期昇給を行わなかった」の14.9%を大きく上回った。日本経済が緩やかに回復する中で、**定期昇給制度のある中小企業では大多数が定期昇給を行っている。**

2016年見込みは、全産業で「定期昇給を行う予定」が85.4%となり、「定期昇給を行わない予定」が14.6%と、2015年実績とほぼ同様の結果となった。

¹ 本調査では「定期昇給制度」を「就業規則などで定められた制度に従って行われる昇給のことで、毎年決まった時期に増額する昇給制度」と定義し、調査票に明記した。

[図表 1-3] 定期昇給制度がある企業での定期昇給の実施状況(2015 年実績、2016 年見込み)



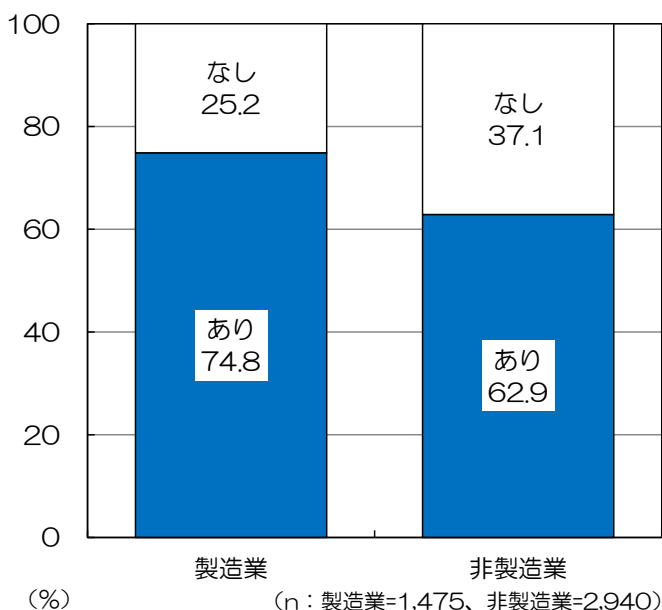
(n : 2015年実績=2,953、2016年見込み=2,864)

2015 年実績を製造業、非製造業別にみると、定期昇給制度がある企業は、製造業で 74.8%と非製造業の 62.9%を上回った(図表 1-4)。

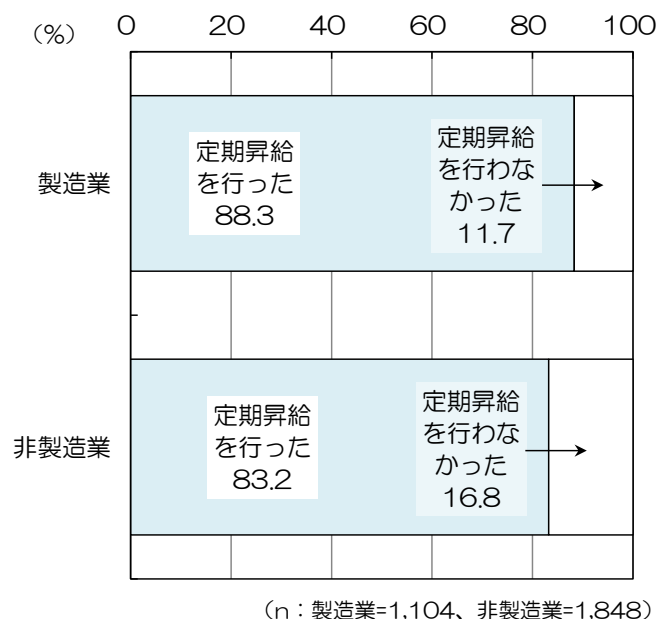
定期昇給制度を備えた企業のうち、定期昇給を実施した企業は、製造業で 88.3%となり、非製造業の 83.2%を上回った(図表 1-5)。製造業では、定期昇給を制度化している割合が相対的に高く、なおかつ実際に定期昇給を行った企業割合も高かった。非製造業では、定期昇給を制度化していない企業が全体の約 4 割にのぼり、定期昇給以外の賃金制度を採用しているとみられる。

2016 年度見込みを製造業、非製造業別にみた場合も、2015 年度実績とほぼ同様の結果となった(図表 1-6)。

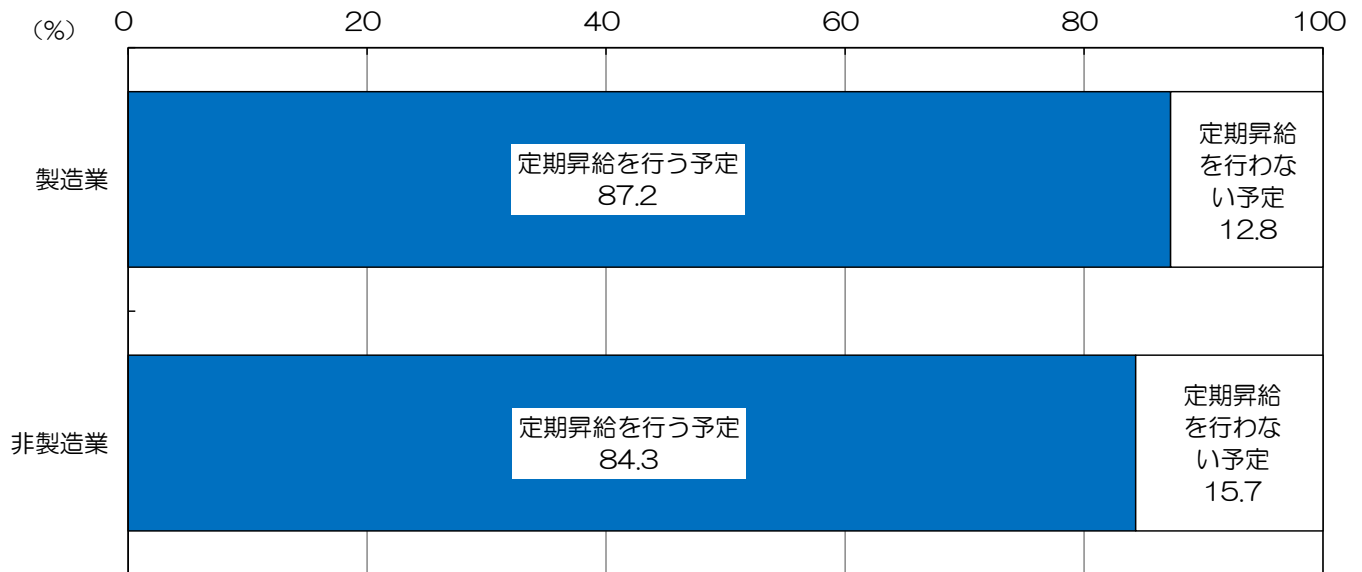
[図表 1-4] 定期昇給制度の有無(2015 年実績、業種別)



[図表 1-5] 定期昇給制度がある企業での定期昇給の実施状況(2015 年実績、業種別)



[図表 1-6] 定期昇給制度がある企業での定期昇給の実施状況(2016 年見込み、業種別)



(n : 製造業=1,065、非製造業=1,798)

1-2. ベースアップ²の実施状況

ベースアップ(以下ベア)とは、賃金表に基づいて従業員の賃金全体を引き上げることであり、本調査では定期昇給制度を設定している企業(考課査定等の形をとりながら実質的には定期昇給を実施している場合を含む)で行われることを前提としている。そのため、定期昇給制度が設定されていない企業では、ベアは行われず、賞与などの定昇・ベア以外の賃上げが実施されることとなる。

定期昇給制度がある企業でのベアの実施状況をみると、2015 年実績は全産業で、「ベアを行った」との回答は定期昇給制度の無い企業も含めた全体の 24.7%で、「ベアを行わなかった」が 37.7%となった。一方、定期昇給制度がない企業のうち、「定期昇給・ベア以外の賃上げあり」が 19.1%、「定期昇給・ベア以外の賃上げなし」が 18.5%となった(図表 1-7)。

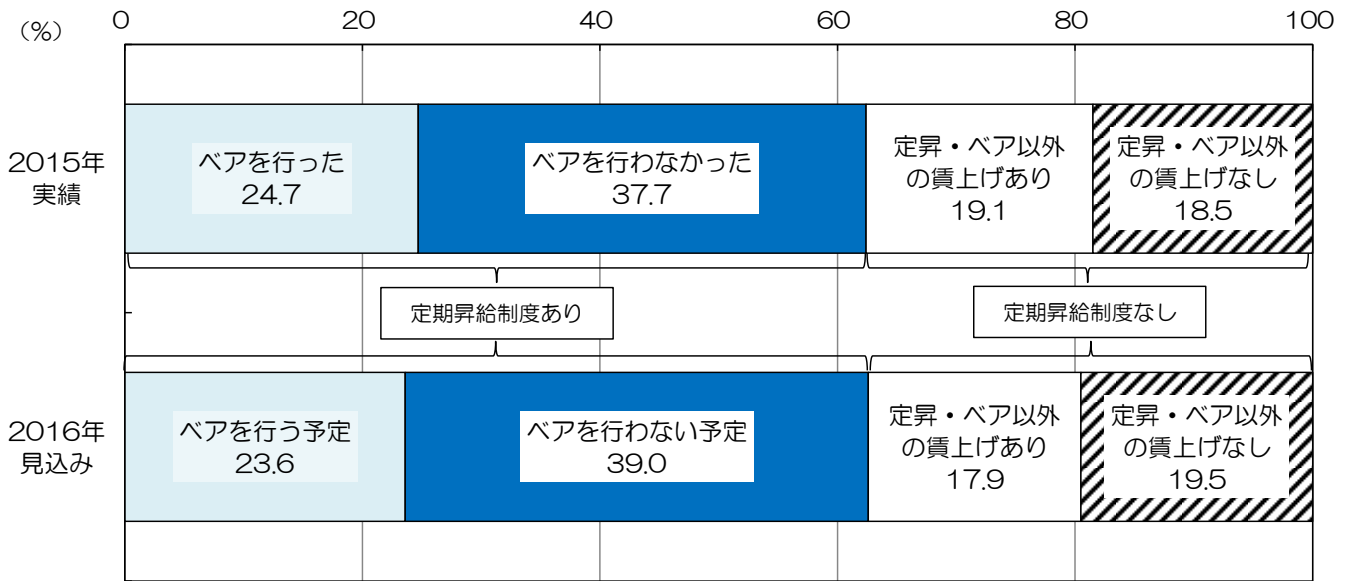
景気の回復基調に伴って、大企業³では 2015 年に多くの企業でベアが実施されたが、**中小企業でベアを実施した割合は、定期昇給制度の無い企業も含めた全体の約 25%にとどまり、ベアには慎重な姿勢がみられた。**

2016 年見込みも 2015 年実績とほぼ同様の結果となり、ベアを予定する中小企業は少ない。

² 本調査では「ベースアップ」を「賃金表(学歴・年齢・勤続年数・職務別の賃金体系の一覧表)を改定し、賃金水準を全体で引き上げること」と定義し、調査票に明記した。

³ 日本経済団体連合会の調査では、2015 年の調査回答企業の 100%が昇給を行い、そのうちベアを行った割合は 64.8%であった(「2015 年 1~6 月実施分 昇給・ベースアップ実施状況調査結果」)。また、経済産業省が行った調査では、回答した上場企業 799 社のうち、賃金の引き上げた企業は 94.5%で、そのうちベアを実施する企業は 66.8%にのぼった(「企業の賃上げ動向等に関するフォローアップ調査」)。

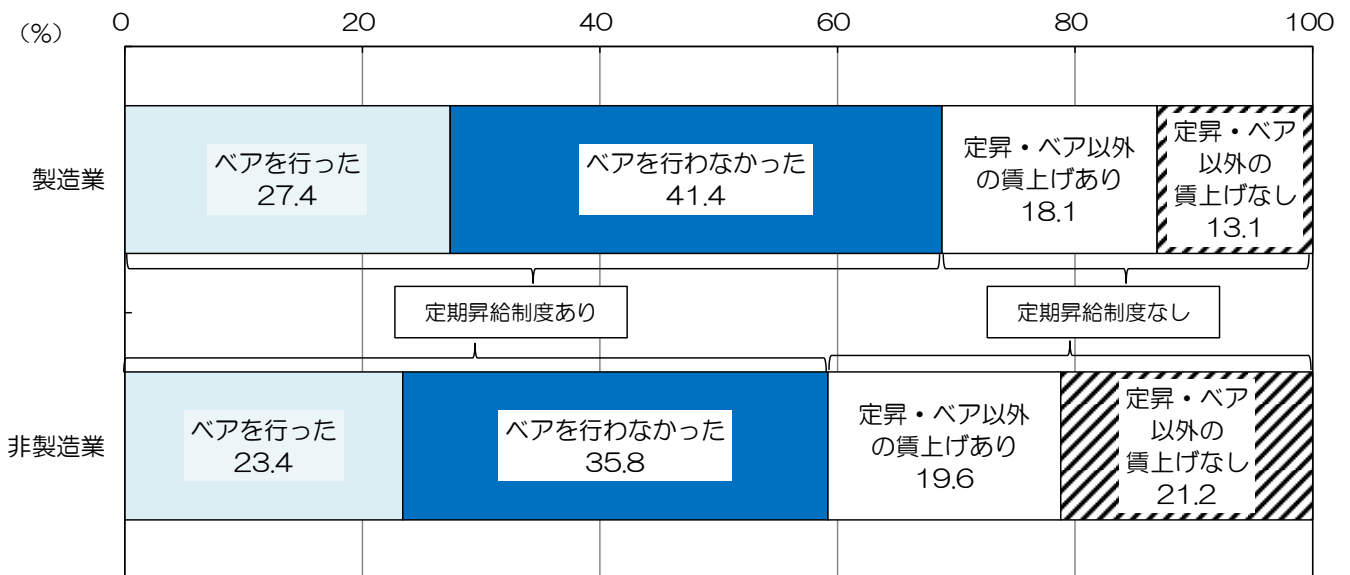
[図表 1-7] 定期昇給とベースアップの区別の有無およびベースアップの実施状況 (2015 年実績、2016 年見込み)



(n : 2015年実績=4,040、2016年見込み=3,975)

ベースアップを行った割合を 2015 年実績で製造業、非製造業別にみると、製造業は「ベースアップを行った」が 27.4%、「ベースアップを行わなかった」が 41.4%となった。非製造業では「ベースアップを行った」が 23.4%、「ベースアップを行わなかった」が 35.8%となった。製造業では定期昇給制度を設定し、ベースアップを行った割合が高かった。一方、非製造業では、「ベースアップを行った」が 23.4%と少ないほか、「定昇・ベースアップ以外の賃上げなし」が 21.2%にのぼった(図表 1-8)。

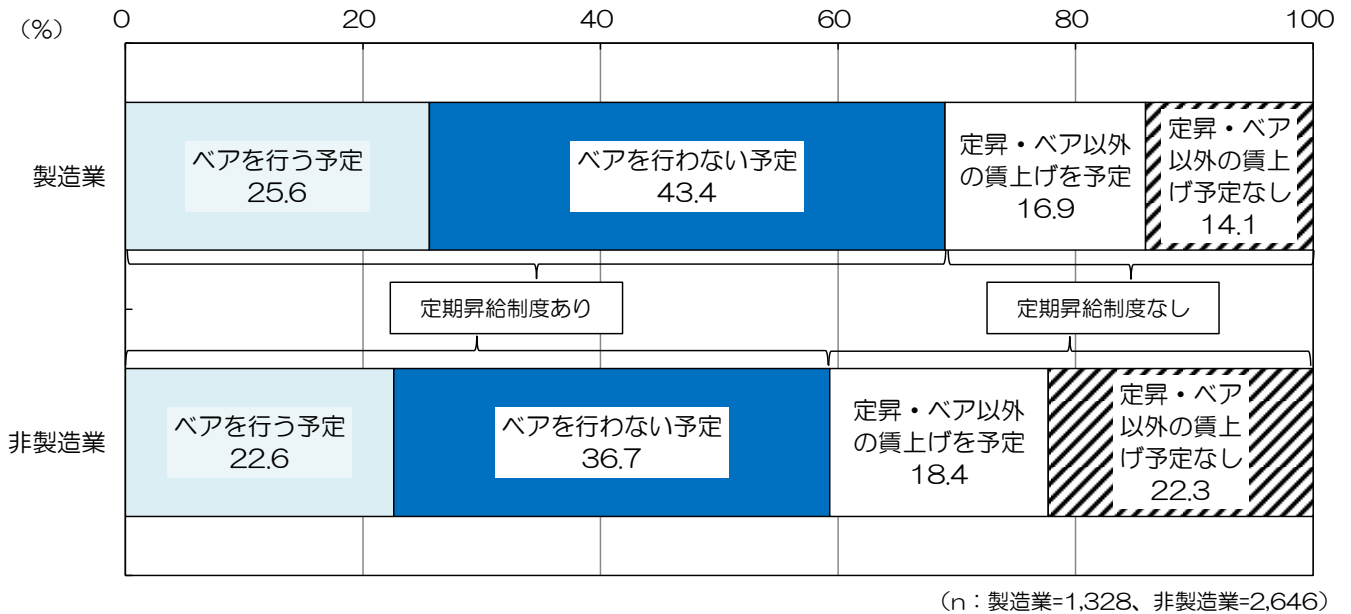
[図表 1-8] 定期昇給とベースアップの区別の有無およびベースアップの実施状況 (2015 年実績、業種別)



(n : 製造業=1,361、非製造業=2,678)

2016 年見込みのベアの動向を製造業、非製造業別にみると、2015 年実績と同様の傾向であるものの、「ベアを行う予定」や「定昇・ベア以外の賃上げを予定」といった賃上げを実施する企業割合が2015年より低く、「ベアを行わない予定」や「定昇・ベア以外の賃上げ予定なし」が高くなり、2016 年の賃金引き上げに慎重な姿勢が示された(図表 1-9)。

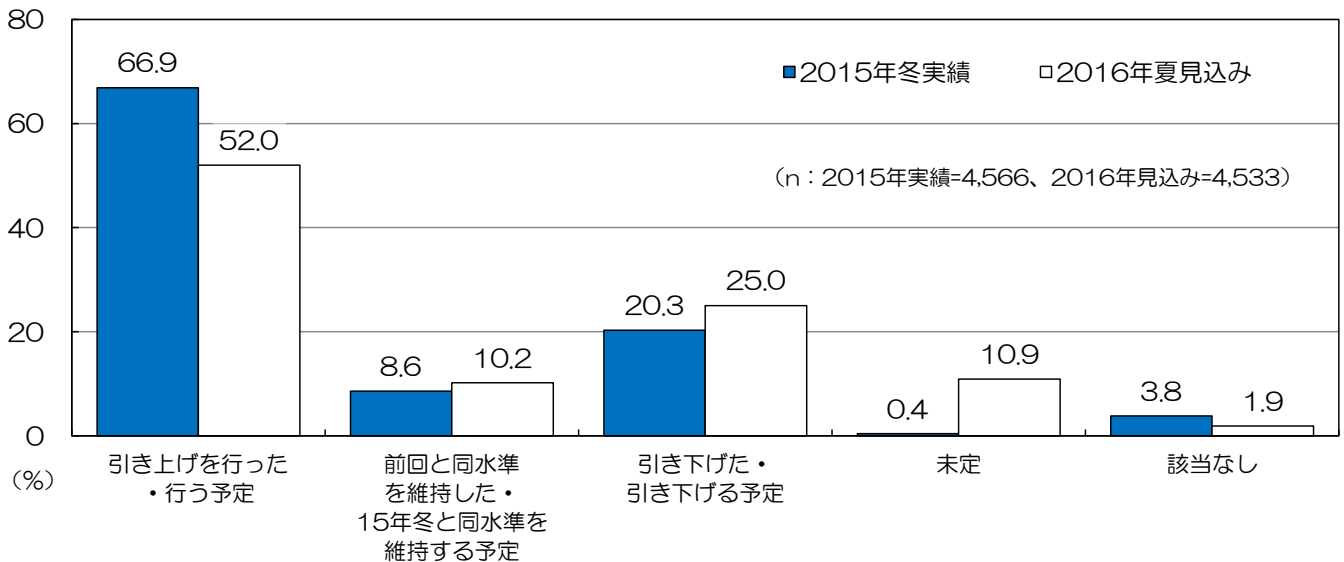
[図表 1-9] 定期昇給とベースアップの区別の有無およびベースアップの実施状況(2016 年見込み、業種別)



1-3. 賞与などの一時金の動向

賞与などの一時金の動向について2015年冬実績と2016年夏見込みをみると(図表 1-10)、2015年冬実績で「引き上げを行った」が66.9%となった一方で、「引き下げた」も20.3%となった。景気回復基調に伴い一時金で労働者の待遇改善を行う企業が多いものの、減少させる企業も少なからずあり、一時金の動向は二極化しているとみられる。16年夏見込みでは「引き上げを行う予定」が52.0%と2015年冬より減少する一方で、「引き下げる予定」が25.0%と増加し、景気の先行き不透明感を表わしている。また、「未定」が10.9%と、今後の企業業績で賃金方針が決められる見込みである。

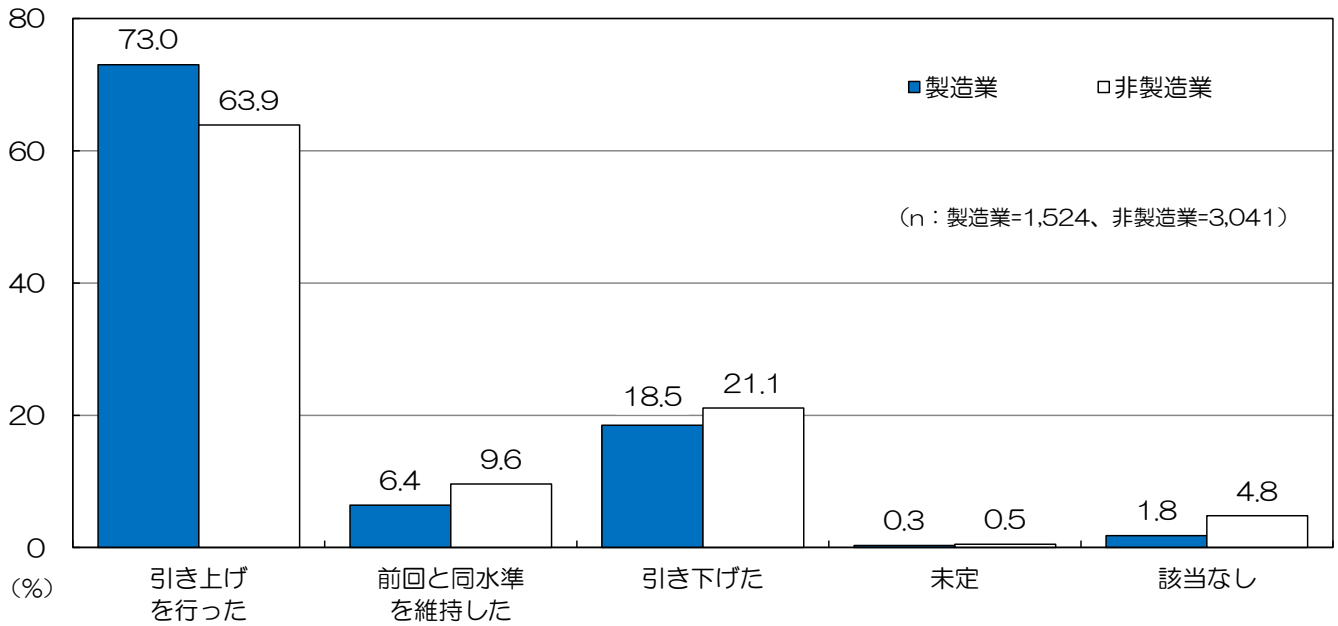
[図表 1-10] 賞与などの一時金の動向(2015年冬実績、2016年夏見込み)



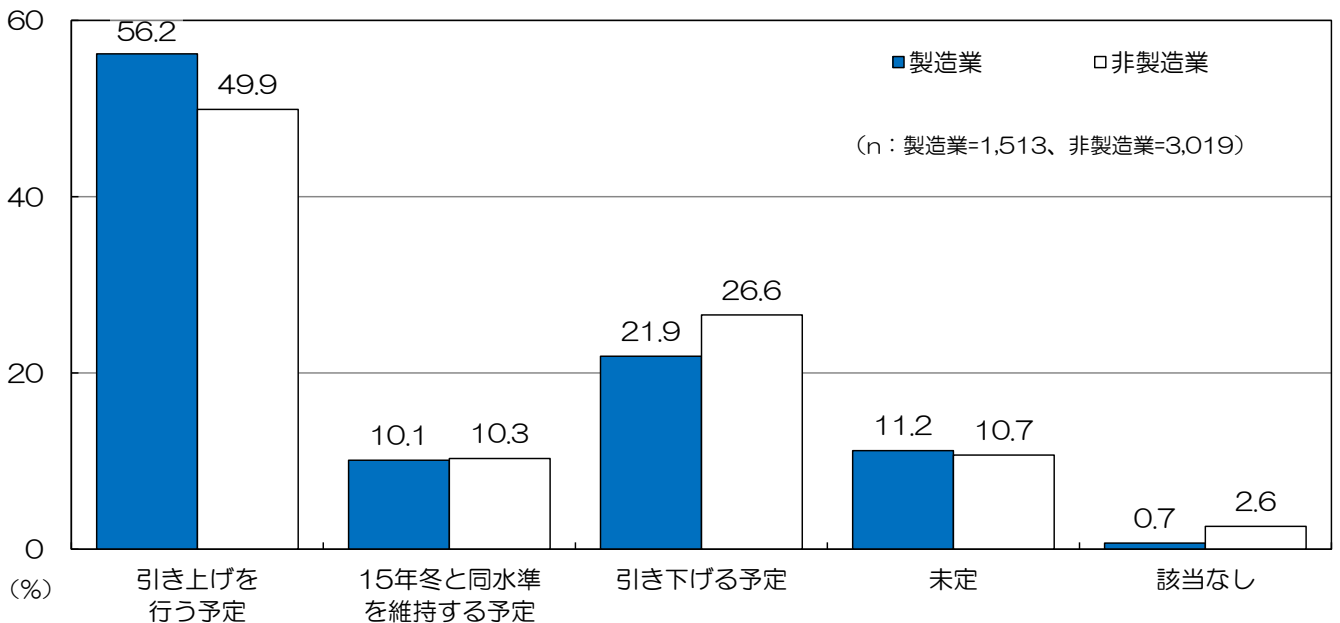
2015年冬実績を製造業、非製造業別にみると、「引き上げを行った」との回答は製造業が73.0%で、非製造業の63.9%を上回り、一時金の引き上げに積極的な傾向がみられた。一方、「引き下げた」との回答は製造業での18.5%を、非製造業の21.1%が上回った(図表 1-11)。

2016年夏見込みを製造業、非製造業別にみた場合も、2015年冬実績と同様の傾向であった。ただし、「未定」との回答は製造業が11.2%、非製造業が10.7%とほぼ差がなく、業種に偏りなく先行きに対する不透明感が広がっているものとみられる(図表 1-12)。

[図表 1-11] 賞与などの一時金の動向(2015年冬実績、業種別)



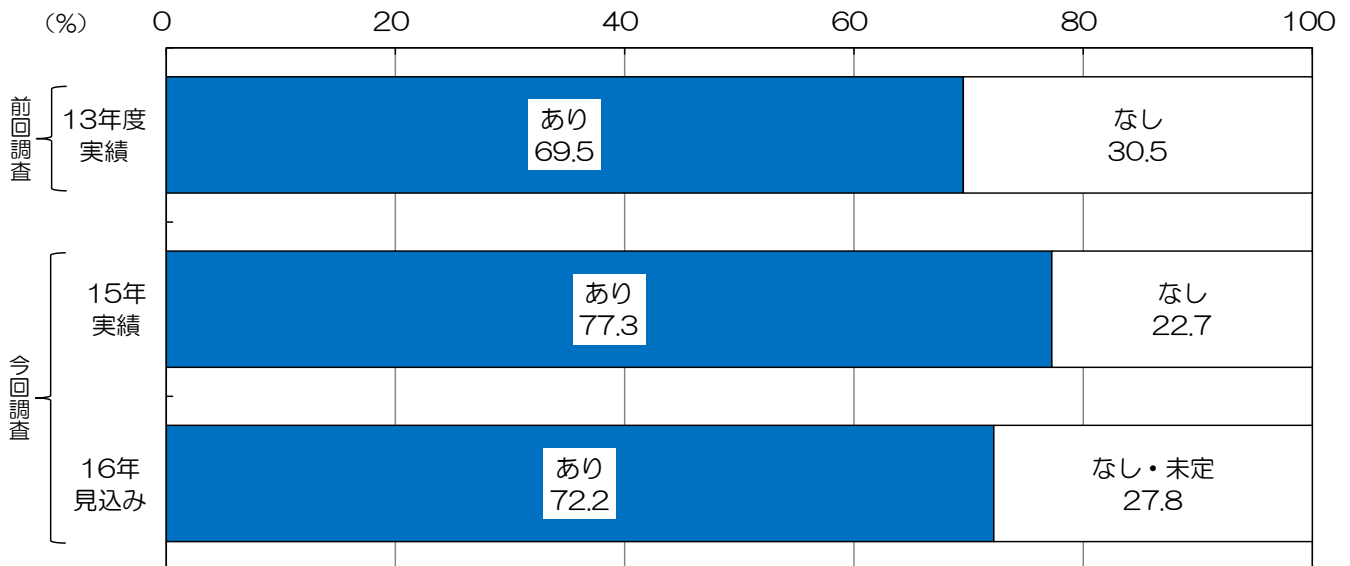
[図表 1-12] 賞与などの一時金の動向(2016年夏見込み、業種別)



1-4. 前回調査との比較⁴

賃上げの実施状況(予定を含む)を前回調査(2014年7月調査、以下同じ)と比較すると、賃上げ(定期昇給・ベースアップ・賞与などの一時金を含む)を行う企業割合は、前回調査の2013年度実績の69.5%に対して、今回調査の2015年実績は77.3%、2016年見込みは72.2%と上昇している(図表1-13)。**2013年度は景気回復が軌道に乗り始めた時期であり、その後約2年が経過して本格的に賃上げを行う企業も増加しているとみられる。**

[図表 1-13] 賃上げの有無に係る前回調査との比較



(n: 13年度実績=5,114、15年実績・16年見込み=4,640)

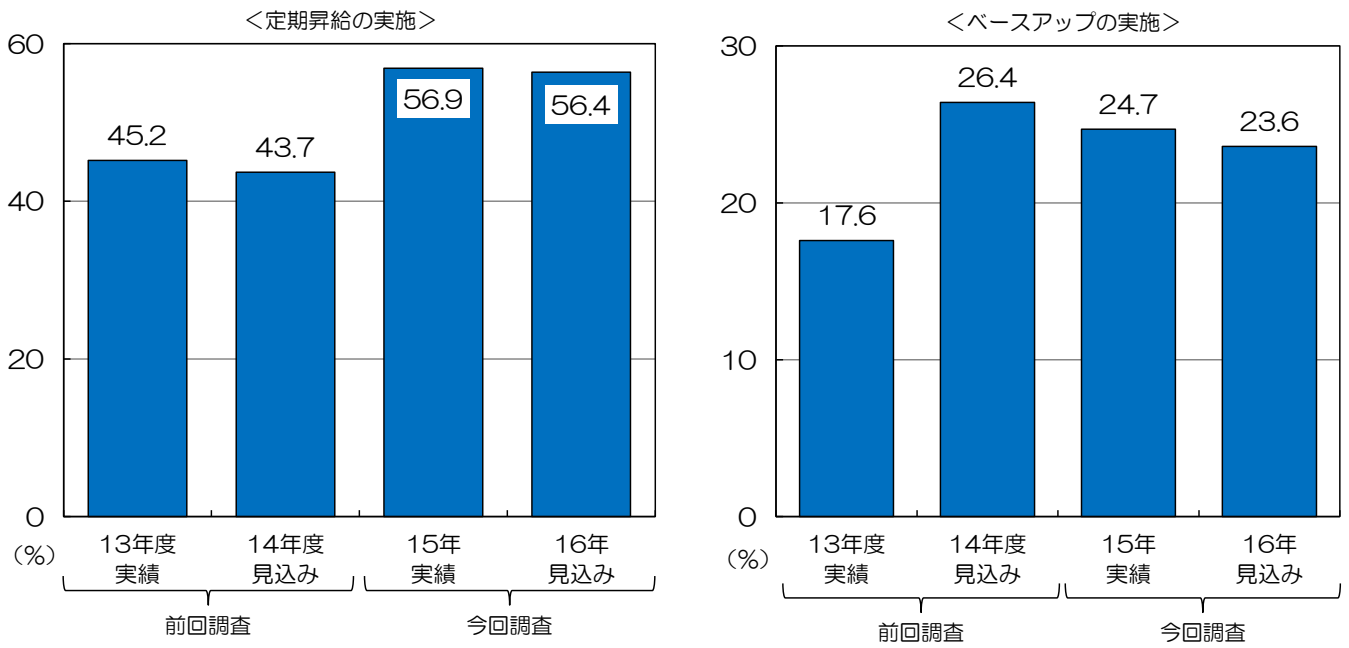
賃金引き上げの種類ごとに前回調査と比較すると(図表1-14)、定期昇給を行う企業は前回調査の2013年度実績45.2%に比べて、今回調査の2015年実績56.9%、2016年見込み56.4%が上回った。

ベースアップの実施状況は、前回調査の2013年度実績17.6%に比べて、今回調査では2015年度実績が24.7%、2016年見込みが23.6%と実施企業の割合が上昇する結果となっている。

中小企業は大企業に比べて賃上げに慎重ではあるものの、過去の調査と比較すると定期昇給やベースアップを実施する企業は増えており、中小企業でも賃上げに前向きに取り組む傾向が広がりつつあることがうかがえる。

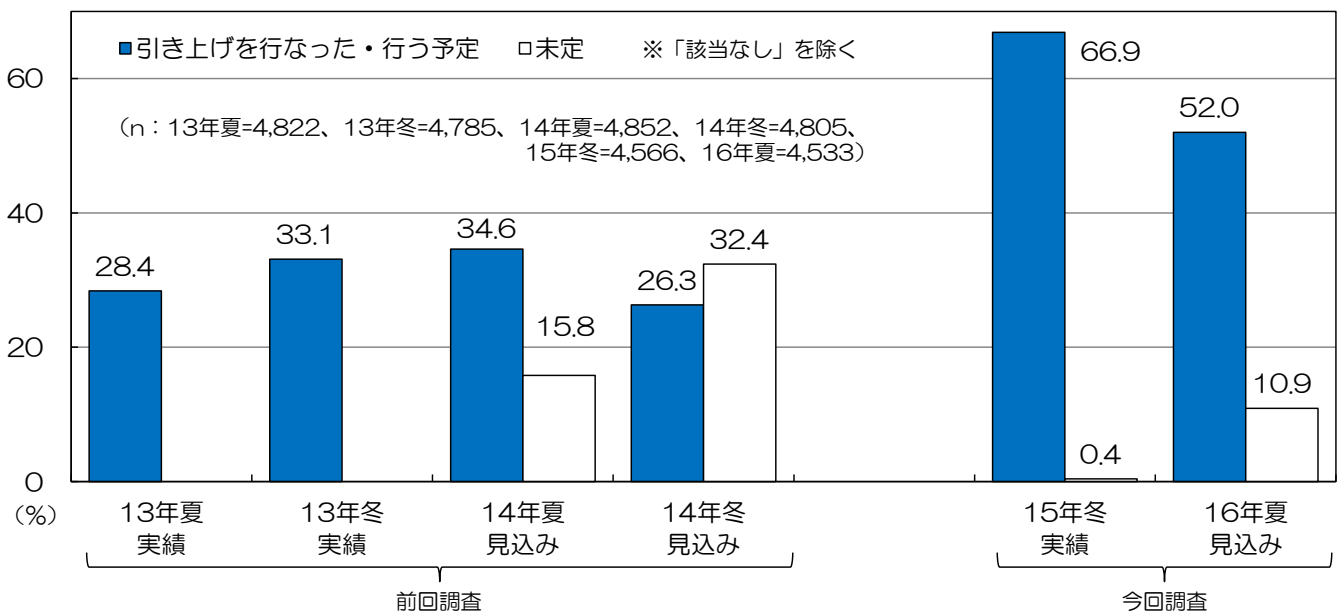
⁴ 「賃金の動向と商流の変化」(2014年10月8日公表)では、2013年度の実績と2014年度の見込みを調査した。今回の調査とは調査対象先や質問票が一部異なるため、厳密な比較はできない点に留意する必要がある。詳細は商工中金ホームページに掲載。

[図表 1-14] 定期昇給およびベースアップの実施状況に係る前回調査との比較



賞与などの一時金について前回調査と比較すると(図表 1-15)、引き上げを行うとする企業割合は前回調査(13年夏 28.4%→13年冬 33.1%→14年夏 34.6%→14年冬 26.3%)に比べて、今回調査(15年冬 66.9%→16年夏 52.0%)が上回っている。「未定」との回答を踏まえても、賞与を引き上げる企業割合は増加しているとみられ、従業員への還元手段として選ばれているようだ。

[図表 1-15] 賞与などの一時金の引き上げに係る前回調査との比較

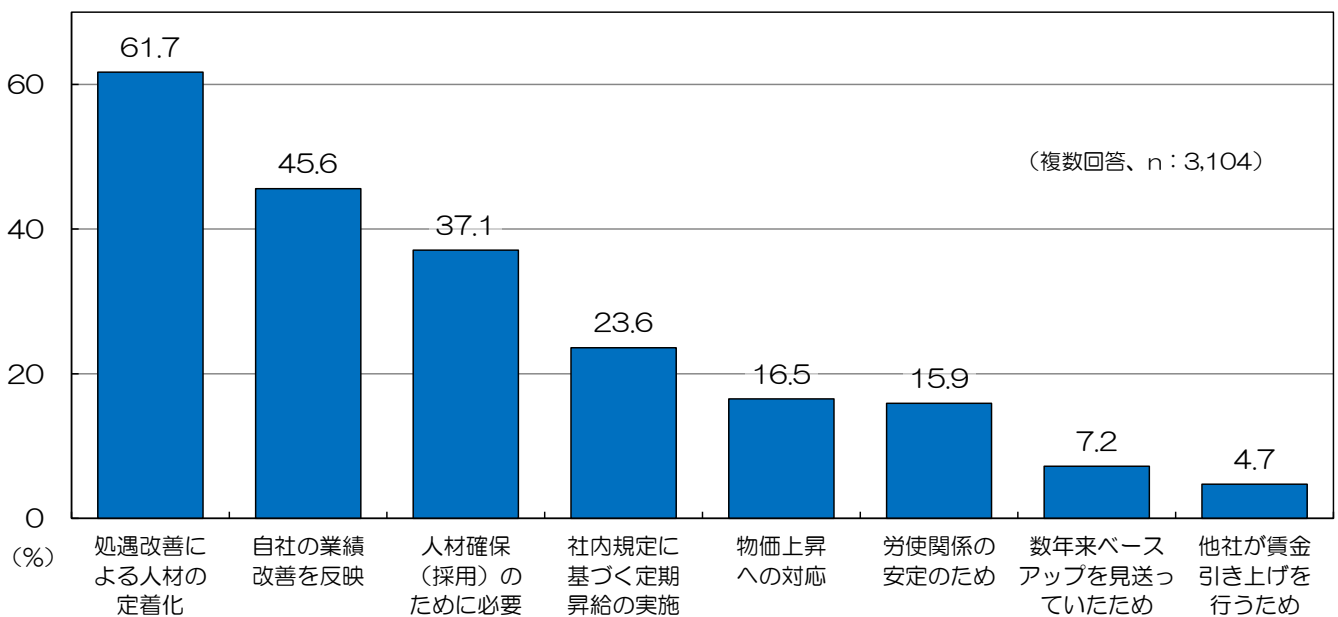


2. 賃上げを行う理由

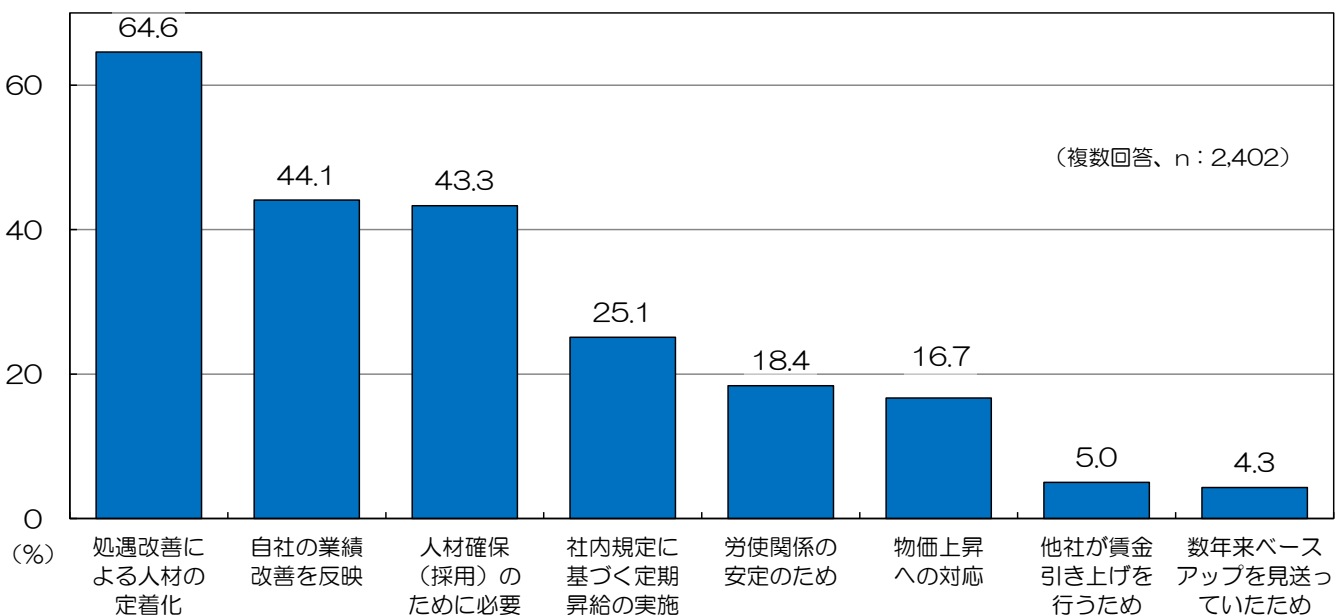
2-1. 2015年の実績および2016年の見込み

中小企業が賃金引き上げを行う理由についてみると(図表 2-1)、2015 年実績は全産業で、「処遇改善による人材の定着化」が 61.7%と最も多い。人手不足感の高まりにより、既存の労働力の流出を防ぐ目的がうかがえる。以下、「自社の業績改善を反映」が 45.6%、「人材確保(採用)のために必要」が 37.1%と続いており、景気回復に伴う業績改善を従業員に還元する様子や、賃上げによる待遇改善を行うことで労働力の増強や確保を狙う動きがみられる。「物価上昇への対応」は 16.5%、「他社が賃金引き上げを行うため」は 4.7%と少なく、外部環境の変化や他社の動向に伴う賃金の引き上げは少数派となった。

[図表 2-1] 2015年に賃上げを行った理由



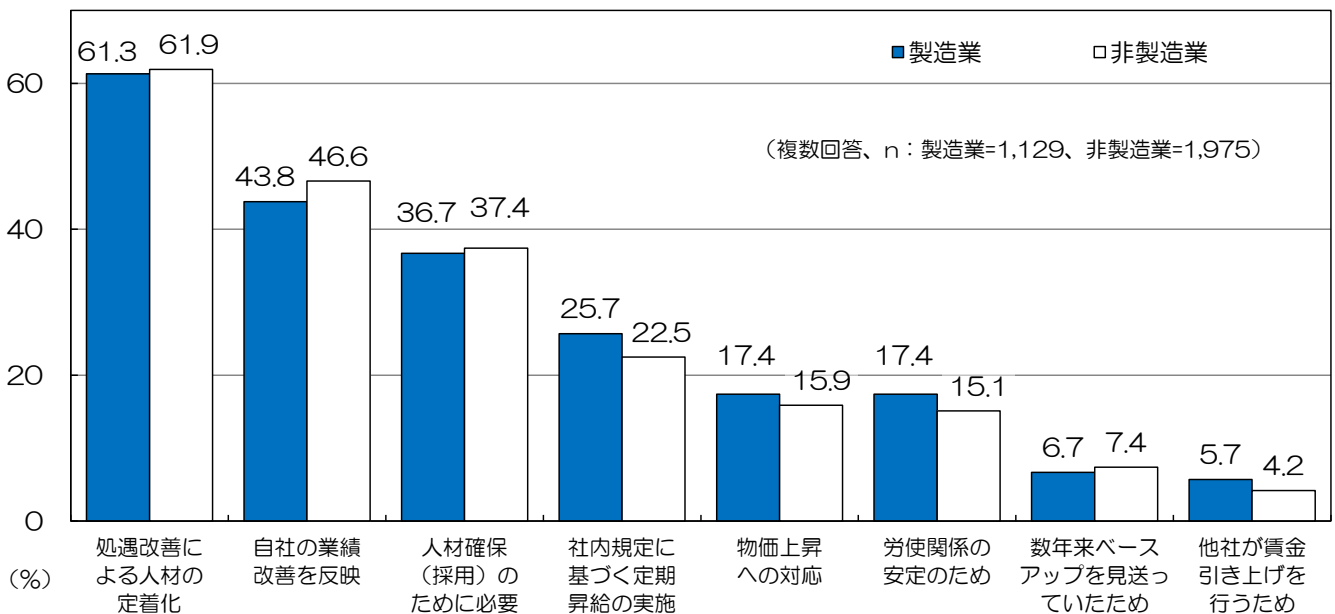
[図表 2-2] 2016年に賃上げを予定する理由



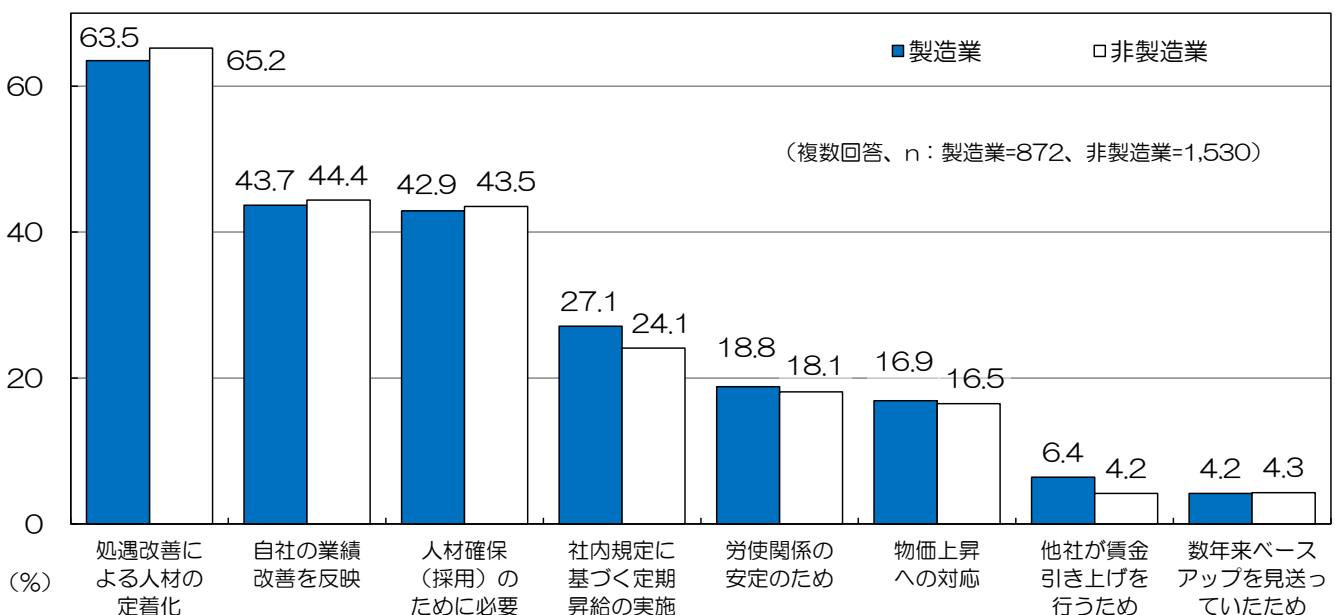
2016年に賃金引き上げを予定する理由についてみると(図表2-2)、全産業で、「処遇改善による人材の定着化」が64.6%と最も多く、以下、「自社の業績改善を反映」が44.1%と続いており、2015年実績と大きな違いはない。ただし、「人材確保(採用)のために必要」が43.3%と、2015年実績の同37.1%を上回っており、**人手不足感が今後も高まることを見込んで、待遇改善による労働力の確保を狙う動きがうかがえる。**

また、2015年実績を製造業、非製造業別にみると、業種間の違いは全体的に大きくないものの、「処遇改善による人材の定着化」および「人材確保(採用)のために必要」とする回答が非製造業で多かった。**非製造業では人手に頼る業種も多く、製造業に比べて人手不足感が強く表われており、人材確保を目的の一つとして賃金引き上げを行う中小企業が多かったとみられる**(図表2-3)(図表2-4)。

[図表2-3] 2015年に賃上げを行った理由(業種別)

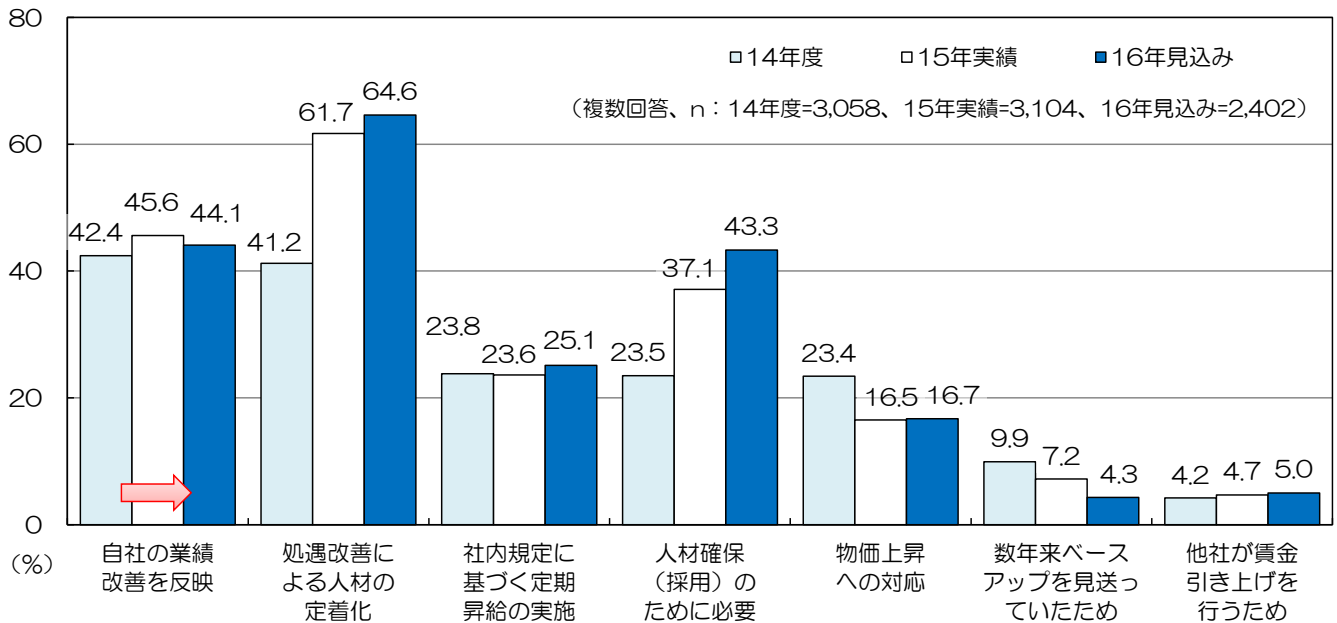


[図表2-4] 2016年に賃上げを予定する理由(業種別)



中小企業が賃金引き上げを行う理由について前回調査との比較で見ると(図表2-5)、「処遇改善による人材の定着化」が 41.2%→61.7%→64.6%、「人材確保(採用)のために必要」が 23.5%→37.1%→43.3%とそれぞれ上昇している。前回調査時点よりも人手不足感が広がり、労働力を確保するために賃金の引き上げることで待遇改善する必要性を経営者が感じているとみられる。

[図表 2-5] 賃上げを行う理由(前回調査と比較可能な項目)

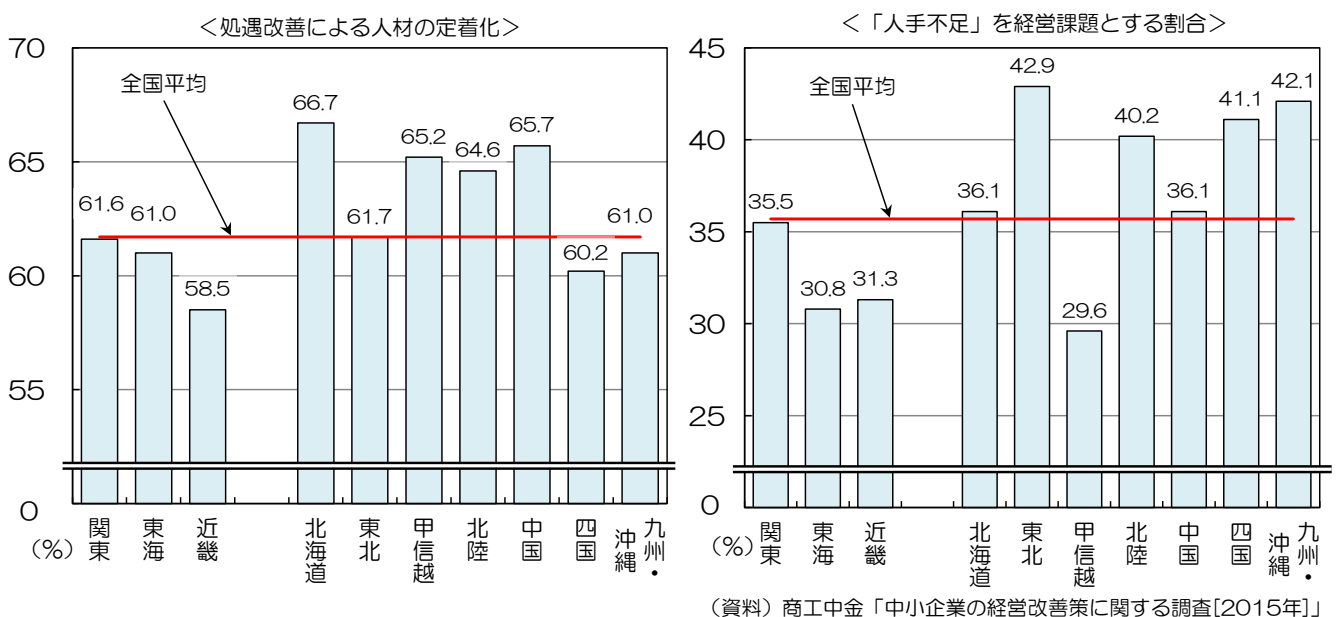


参考1 賃上げの理由における地域別の違い

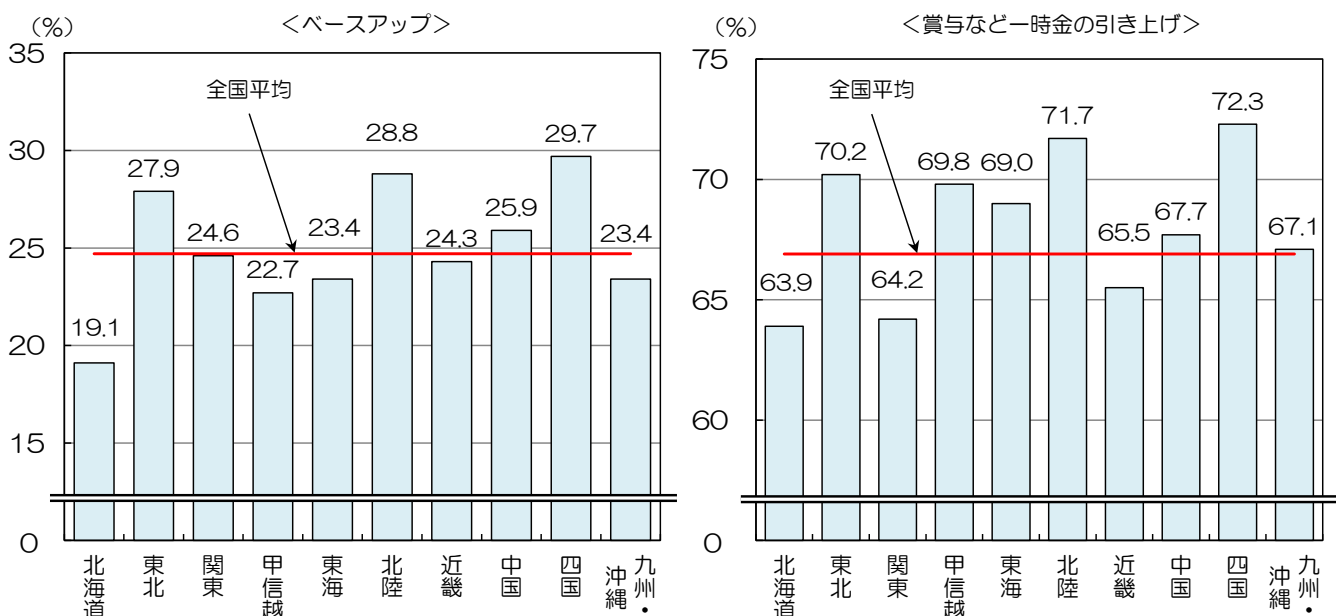
「2015 年実績で賃上げを行った理由」において「処遇改善による人材の定着化」とした割合を地域別にみると（参考図表 1）、各地域で濃淡はあるものの、関東・東海・近畿といった大都市を擁する都市部では概ね全国平均を下回った。一方で、北海道・甲信越・北陸・中国などの地方では全国平均を上回っている。

これらの地方では、人材定着化のために賃上げを行う必要性が高まっているとみられる。2015 年 7 月に行った「中小企業の経営改善策に関する調査[2015年]」では、経営課題として「人手不足」を挙げる企業が地方に多く、地方で労働力の不足感が高まっているとみられる。地方では人手不足に対する問題意識が強いため、人材の定着率向上を目的の一つとした賃上げが行われていることがうかがえる。

[参考図表 1] 賃上げ理由を「処遇改善による人材の定着化」と回答した企業（地域別、2015 年実績）、および「人手不足」を経営課題と回答した企業（地域別、2015 年 7 月調査）



[参考図表 2] 賃金引き上げ状況（地域別、2015 年実績）



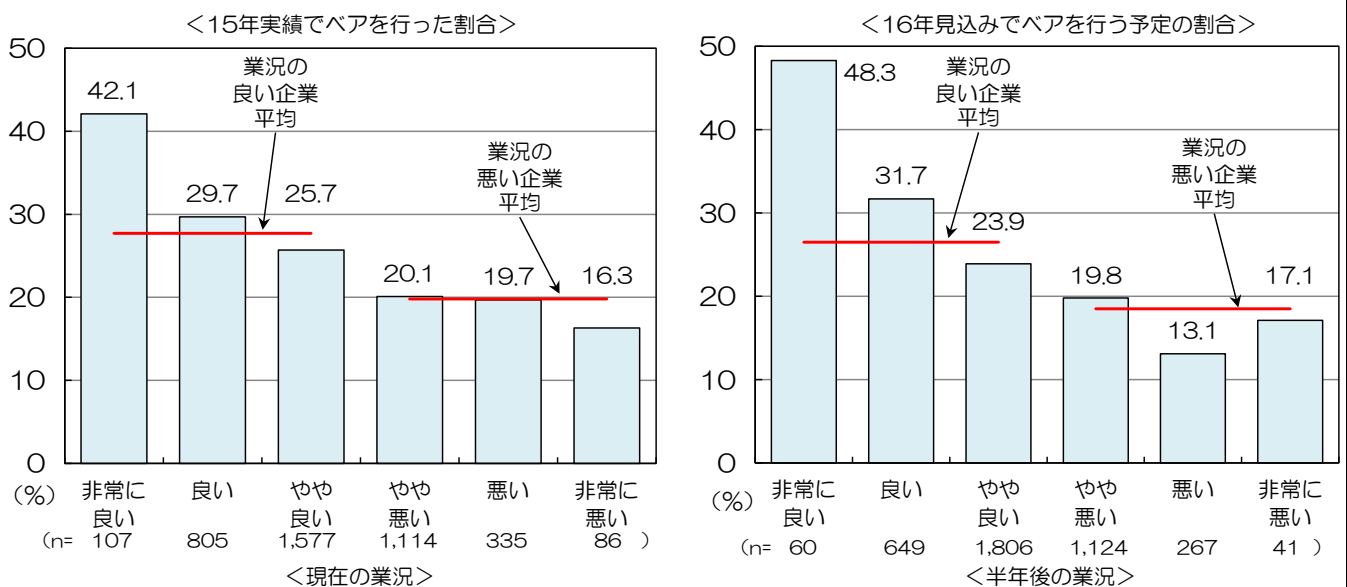
参考2 業況別にみたベースアップの実施状況

2015年実績でベアを行った企業を現在の業況別にみると(参考図表3)、業況が良いとする企業ほどベアを行っている企業割合が高い。特に、現在の業況が「非常に良い」とする企業では、42.1%がベアを実施している。

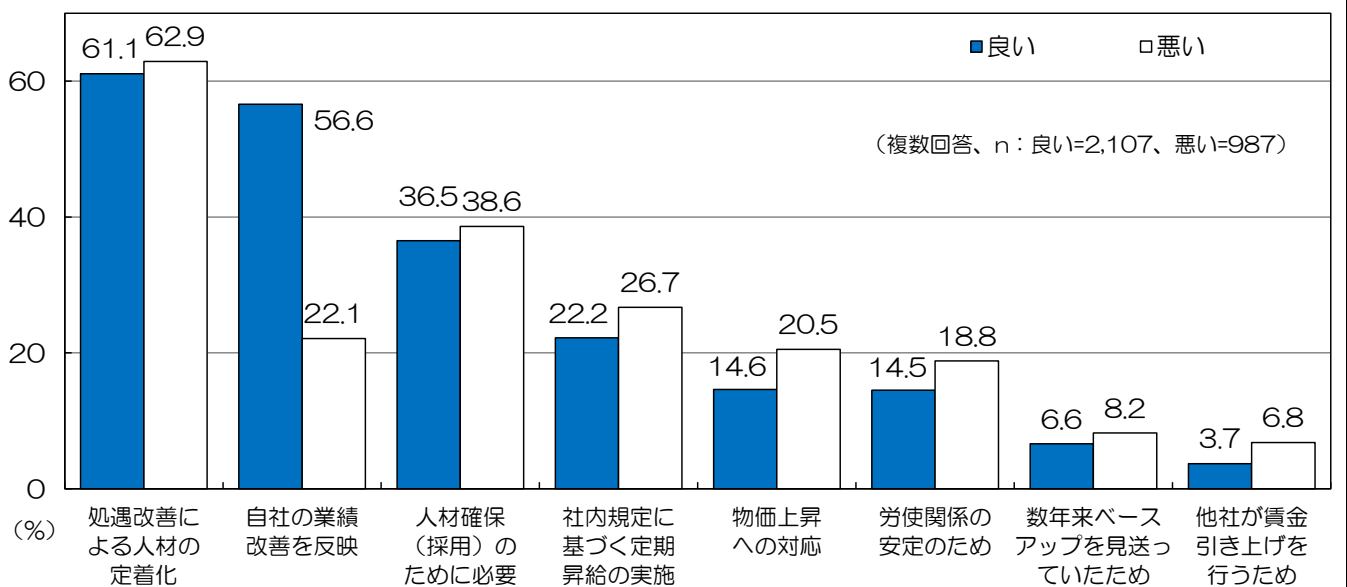
一方で、現在の業況が悪いとする企業では、ベアの実施割合が業況の良い企業よりも低くなる。ただし、注目すべきは、「業況の悪い企業」のうち約2割がベアを行っており、業況が悪いにも関わらず、ベアを実施した企業が相応にあるという点である。ベアは定期昇給と違って、経営者の裁量に左右される部分が比較的大きいとみられるが、「業況の悪い企業」でもベアを期待する動きが強まっている様子がうかがえる。2016年見込みでも2015年同様に、業況が悪いと見込まれる企業の約2割でベアを実施見込みである。

賃上げを行う理由を企業の業況別にみると(参考図表4)、「処遇改善による人材の定着化」および「人材確保(採用)のために必要」とする回答は、業況が「悪い企業」が「良い企業」を上回った。人手不足感が広がる中で、企業の業況が悪くとも人材流出の予防や新規採用による労働力確保のために賃金を引き上げざるを得ず、人件費支払いの負担が増しているとみられる。

【参考図表3】 ベアを行った・行う予定の企業割合(業況別、2015年実績・2016年見込み)



【参考図表4】 賃上げを行う理由(業況別、2015年実績)

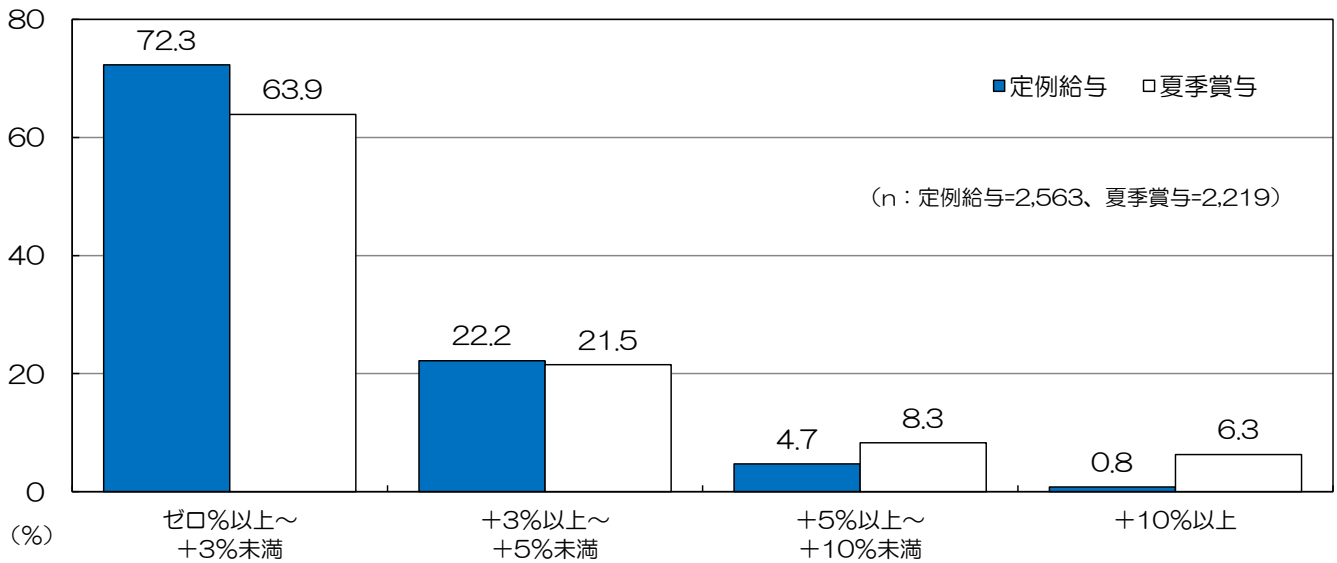


2-2. 2016年に予定する賃金引き上げ幅

2016年に賃上げを予定する中小企業の定例給与(毎月支払う給与)の引き上げ幅を全産業で見ると(図表2-6)、「ゼロ%以上～+3%未満」が72.3%と最も多く、「+3%以上～+5%未満」が22.2%、「+5%以上～+10%未満」が4.7%と続く。賃上げを予定する中小企業の多くが3%未満の引き上げ幅にとどまっている。定例給与は一旦引き上げると引き下げるとは難しいため、将来の企業経営の重石となる可能性があり、中小企業は賃上げ幅の拡大には慎重になっているとみられる。

夏季賞与の引き上げ幅についても定例給与と同様の傾向がみられるが、「+5%以上～+10%未満」が8.3%と定例給与を上回る。業績改善など好調な中小企業では、比較的可変させやすい賞与により、従業員への還元を行っていると思われる。

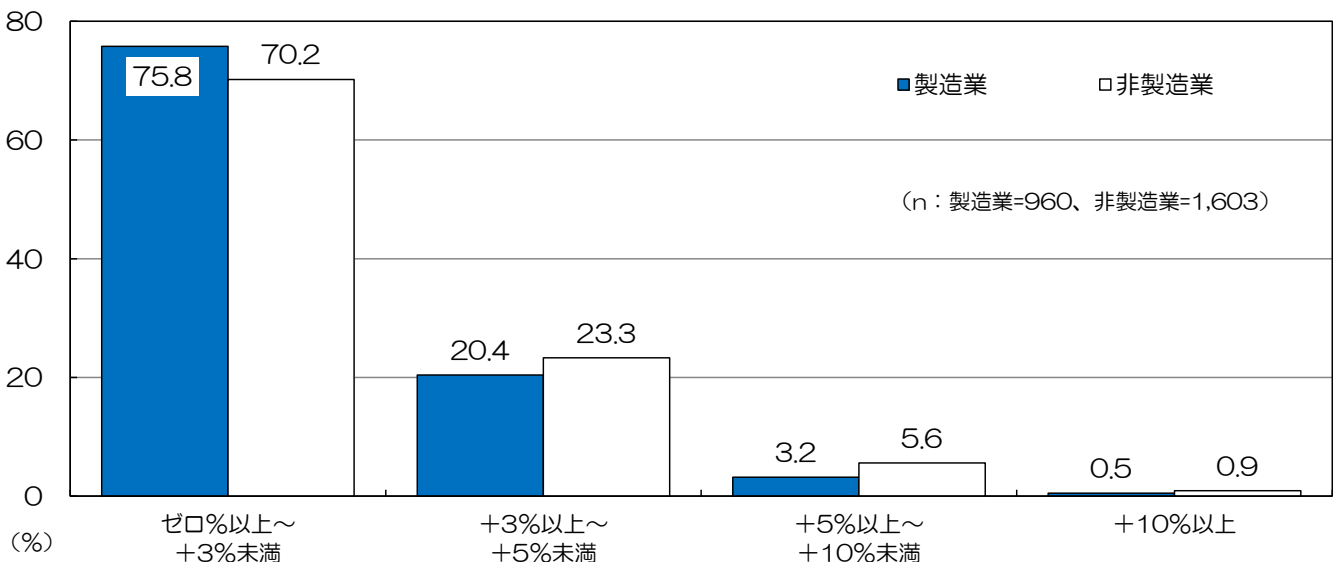
[図表 2-6] 2016年に予定する賃金引き上げ幅(定例給与・夏季賞与)



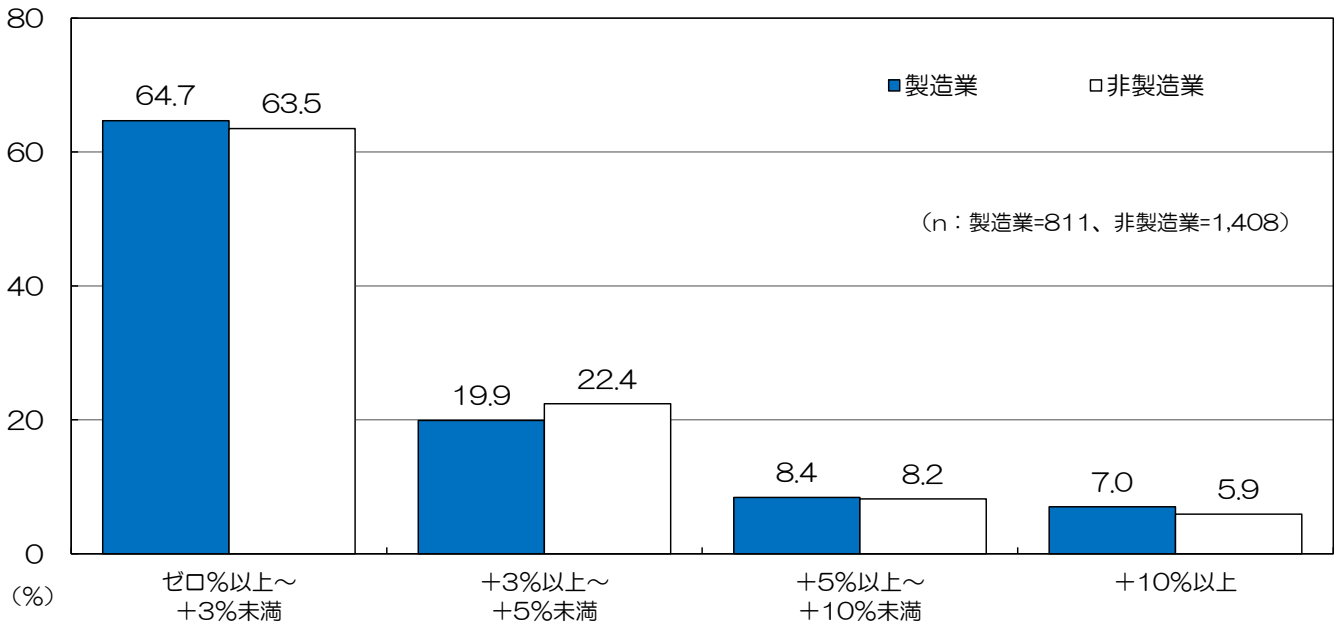
定例給与の引き上げ幅を製造業、非製造業別にみると(図表2-7)、「+3%以上～+5%未満」および「+5%以上～+10%未満」で非製造業の回答比率が高く、製造業に比べて従業員への還元が手厚くなっている。

夏季賞与では(図表2-8)、「+3%以上～+5%未満」で非製造業の回答比率が若干高くなったが、製造業・非製造業での違いはあまりないと言える。

[図表 2-7] 2016年に予定する賃金引き上げ幅(定例給与、業種別)



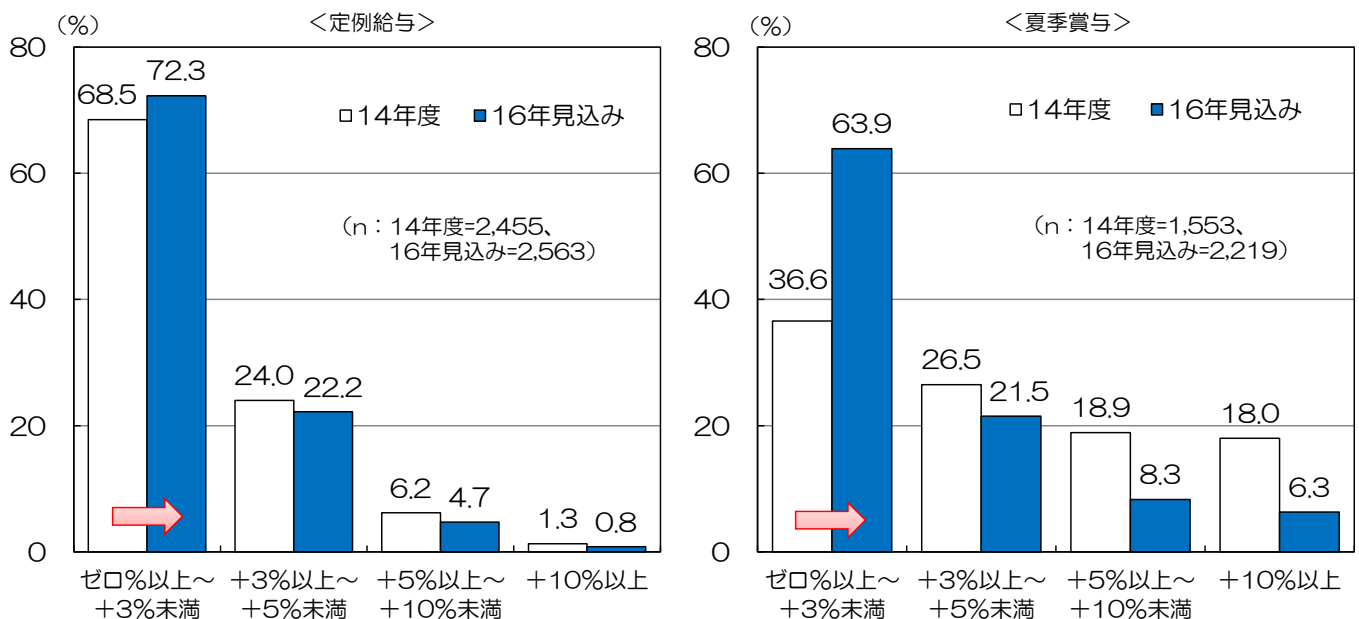
[図表 2-8] 2016 年に予定する賃金引き上げ幅(夏季賞与、業種別)



賃金の引き上げ幅を前回調査と比較すると(図表 2-9)、定例給与では 2016 年見込みの「ゼロ%以上～+3%未満」が 2014 年度を若干上回るものの、大きな違いは見当たらない。

一方、夏季賞与では、2014 年度と 2016 年見込みで違いが表われた。「ゼロ%以上～+3%未満」で 2014 年度 36.6%→2016 年見込み 63.9%と増加している。他方で「+3%以上」の増加幅では 2014 年度に比べて減少しており、小幅の引き上げ幅にとどまる傾向がうかがえる。賃上げを実施する中小企業は増加しているものの、その増加幅は縮小傾向にあるようだ。

[図表 2-9] 賃金引き上げ幅の前回調査との比較(定例給与、夏季賞与)



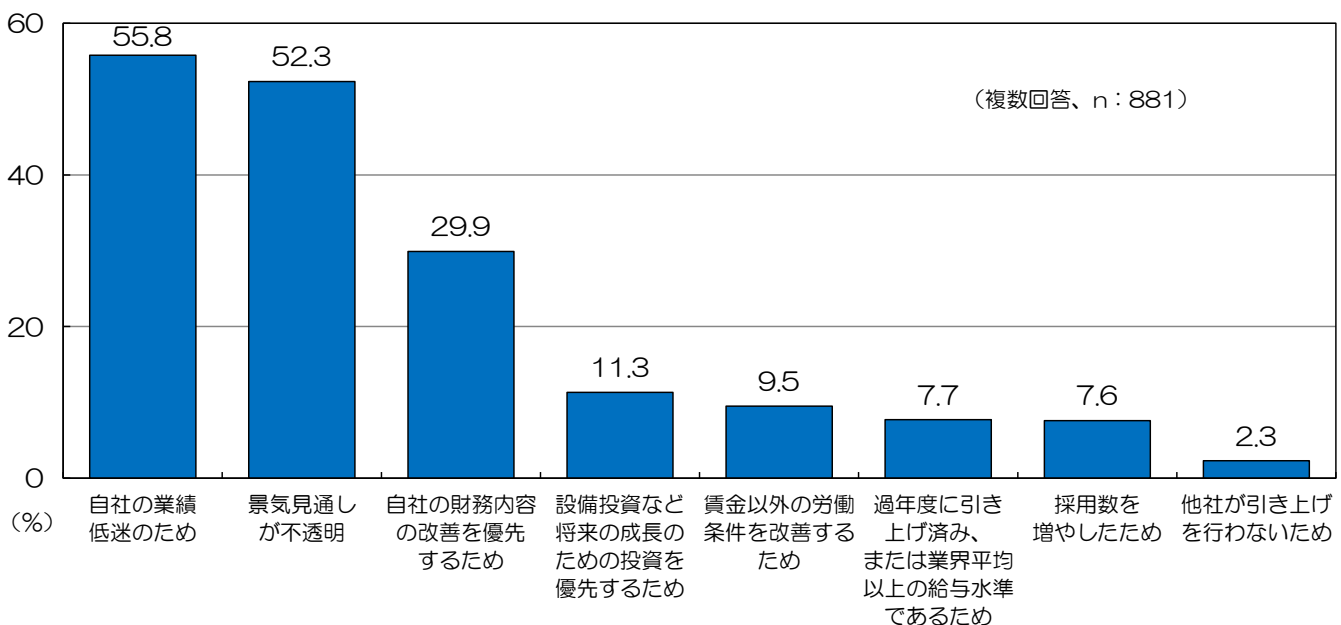
3. 賃上げを行わない理由

3-1. 2015年の実績

中小企業が賃金引き上げを行わない理由についてみると(図表 3-1)、2015年実績は全産業で、「自社の業績低迷のため」が55.8%と最も多く、「景気見通しが不透明」が52.3%と続いた。日本経済が回復基調にある中で、業績低迷を理由として賃上げに至らない中小企業が多いことに加え、景気の先行き見通しに対しても慎重な見方をするために賃上げを行わない様子がうかがえる。次いで、「自社の財務内容の改善を優先するため」が29.9%となり、賃上げよりも企業体力の改善を進める姿勢が示された。

また、「設備投資など将来の成長のための投資を優先するため」は11.3%、「賃金以外の労働条件を改善するため」は9.5%、「過年度に引き上げ済み、または業界平均以上の給与水準であるため」は7.7%、「採用数を増やしたため」が7.6%となった。

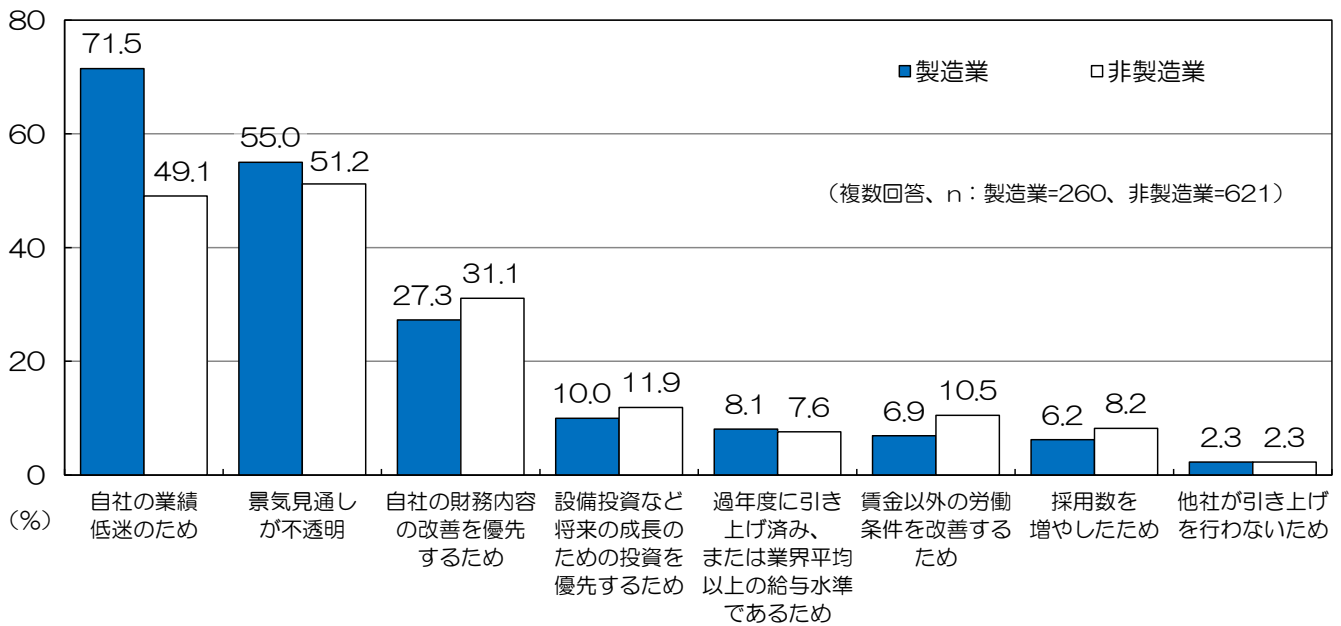
【図表 3-1】 2015年に賃上げを行わなかった理由



2015年に賃上げを行わなかった理由を製造業、非製造業別にみると(図表 3-2)、製造業では「自社の業績低迷のため」が71.5%と最も多く、次いで「景気見通しが不透明」が55.0%とともに全産業平均を上回った。

一方、非製造業で最も多い回答は「景気見通しが不透明」で51.2%となり、「自社の業績低迷のため」の49.1%が続いた。非製造業で賃上げを見送った企業では、景気の先行きに対して慎重な見方をしているとみられる。また、「自社の財務内容の改善を優先するため」の31.1%や「設備投資将来の成長のための投資を優先するため」の11.9%、「賃金以外の労働条件を改善するため」の10.5%などで非製造業の回答が製造業を上回った。

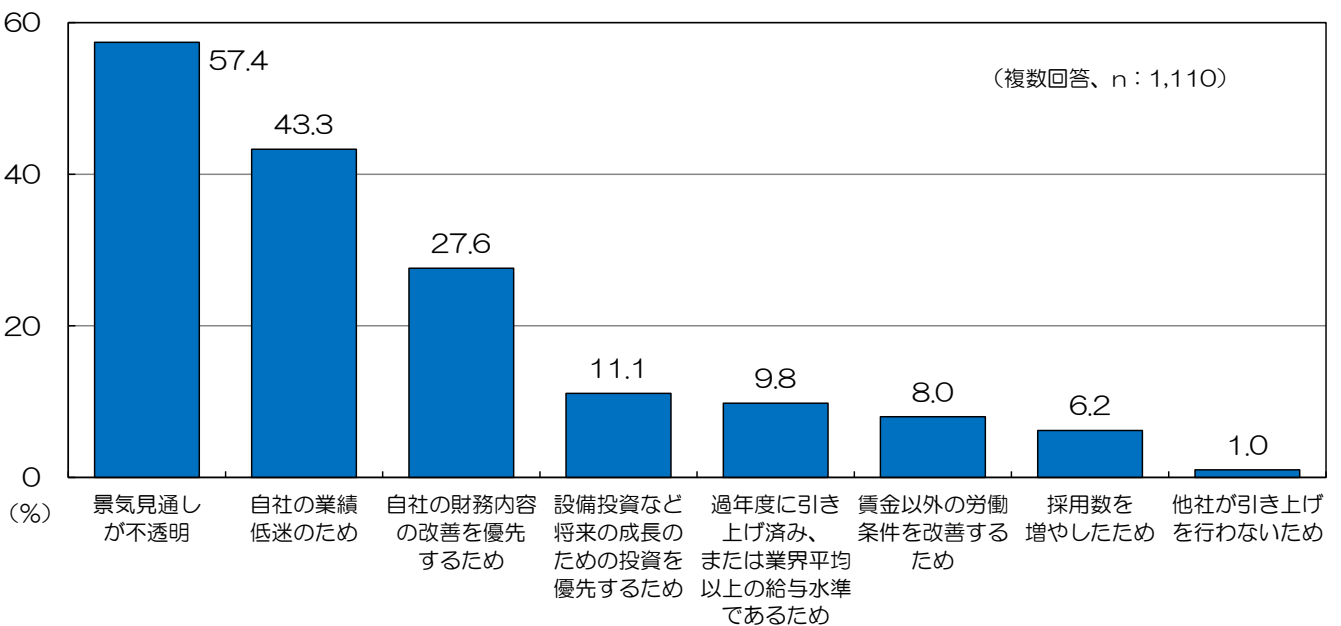
[図表 3-2] 2015 年に賃上げを行わなかった理由(業種別)



3-2. 2016 年の見込み

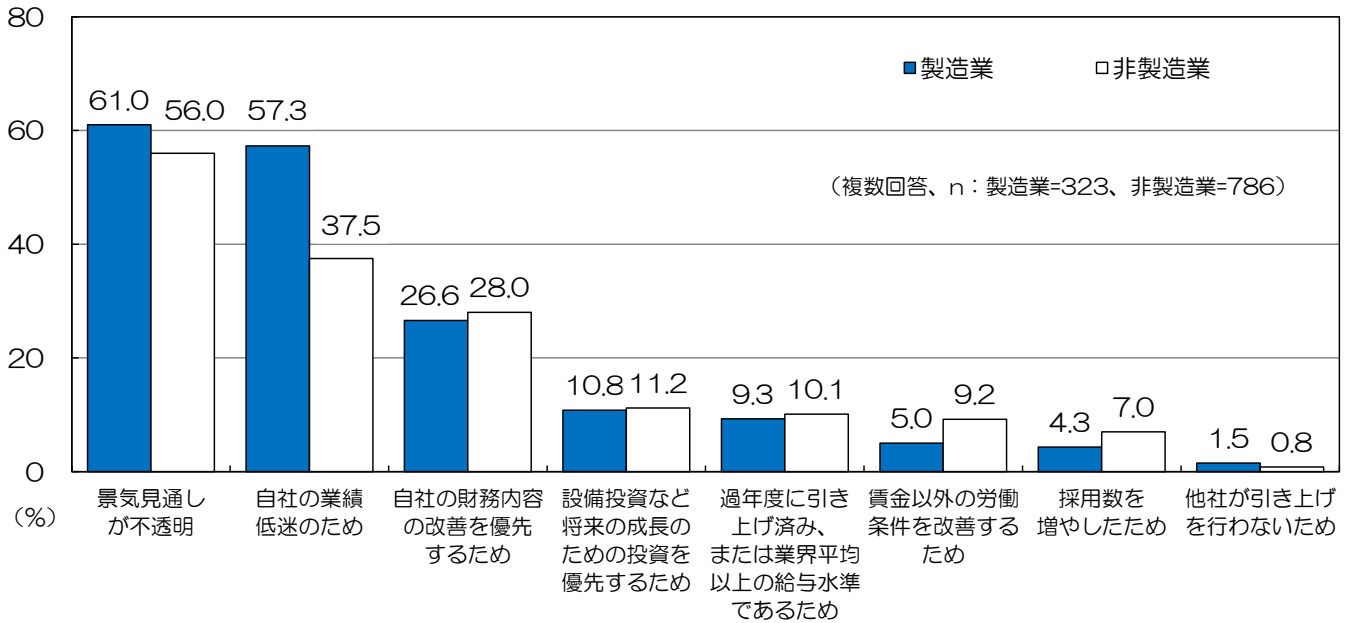
2016 年に賃金引き上げを行わない理由についてみると(図表 3-3)、全産業で、「景気見通しが不透明」が 57.4%と最も多く、2015 年実績の同 52.3%を上回った。**足元での経済の停滞感により、景気の先行き見通しに対する見方が慎重になり、2016 年の賃上げを抑制しているとみられる。**以下、「自社の業績低迷のため」が 43.3%、「自社の財務内容の改善を優先するため」が 27.6%と続いた。「設備投資など将来の成長のための投資を優先するため」11.1%や「賃金以外の労働条件を改善するため」8.0%は 2015 年実績同様にそれほど多い回答とならなかった。

[図表 3-3] 2016 年に賃上げを行わない理由



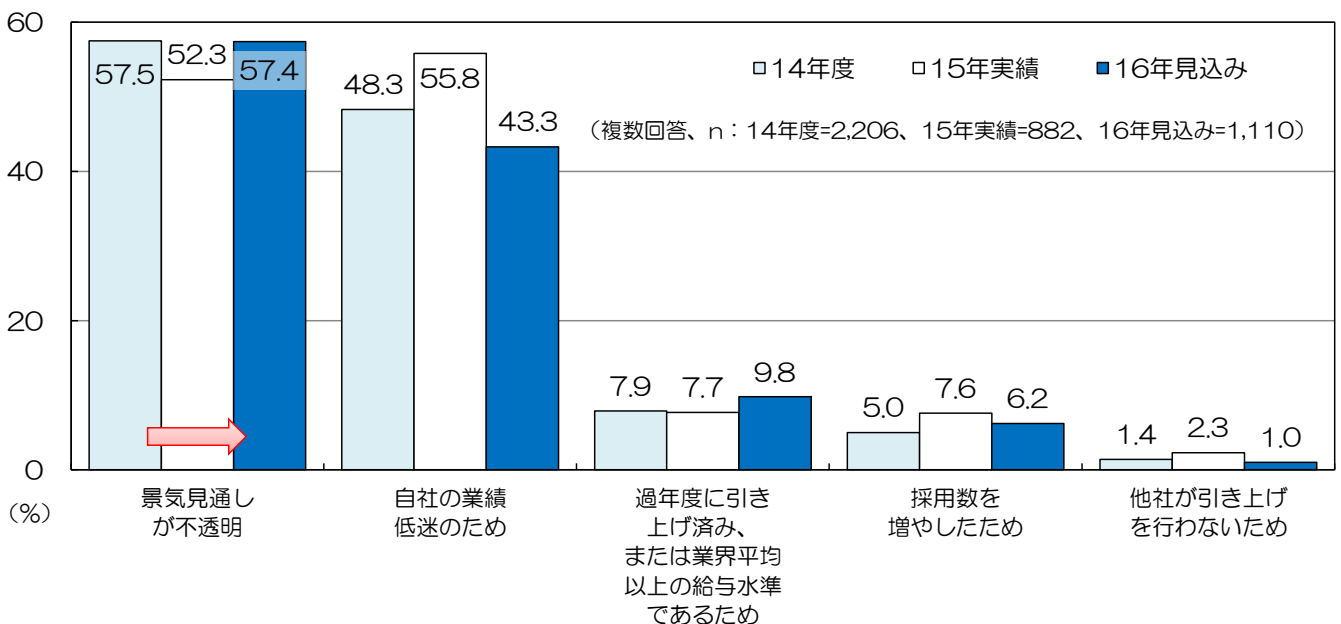
2016年に賃上げを行わない予定とする理由を製造業、非製造業別にみると(図表3-4)、製造業、非製造業ともに「景気見通しが不透明」がそれぞれ61.0%、56.0%と最も多かった。次いで、「自社の業績低迷のため」がそれぞれ57.3%、37.5%となり、「自社の財務内容の改善を優先するため」がそれぞれ26.6%、28.0%と続いた。

[図表3-4] 2016年に賃上げを行わない理由(業種別)



賃上げを行わないとする理由を前回調査と比較してみると(図表3-5)、各理由について大きな違いはみられなかった。「景気見通しが不透明」が2014年度57.5%→2015年実績52.3%→2016年見込み57.4%と変化したほか、「自社の業績低迷のため」が2014年度48.3%→2015年実績55.8%→2016年見込み43.3%と変化が表われた。

[図表3-5] 賃上げを行わない理由の前回調査との比較(比較可能な項目)

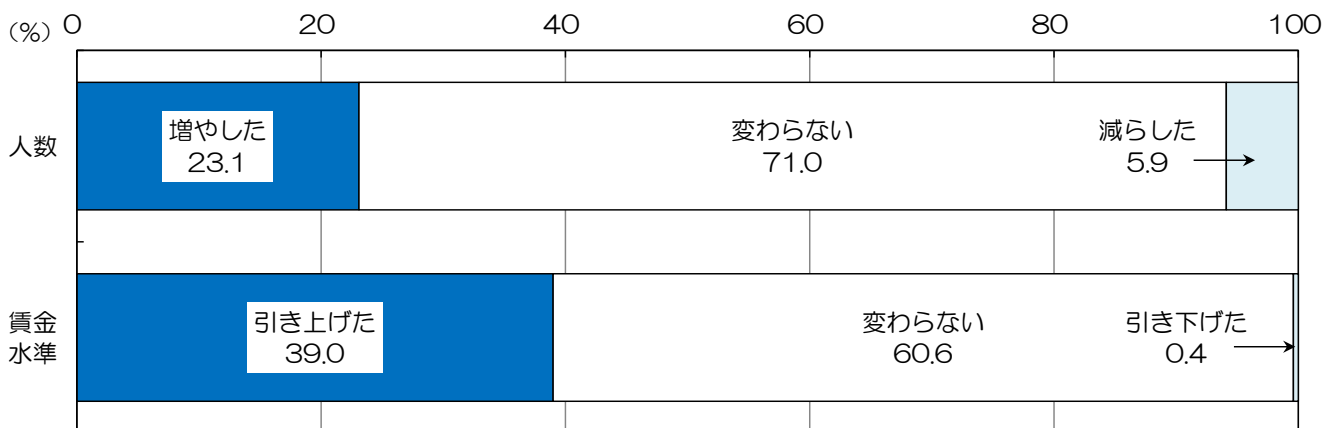


4. 非正規雇用の状況

4-1. 人数および賃金水準の変化

中小企業の非正規雇用の状況についてみると(図表 4-1)、2015 年実績で人数は「変わらない」が 71.0%で最も多く、「増やした」が 23.1%となった一方で、「減らした」が 5.9%となった。賃金水準も「変わらない」が 60.6%で最も多い点は人数と同様で、「引き上げた」が 39.0%となった一方で、「引き下げた」が 0.4%となった。景気回復の過程で非正規雇用に対するニーズと人手不足感が高まっており、中小企業では賃金水準の引き上げによって、非正規雇用の人材確保に努めているとみられる。

[図表 4-1] 非正規雇用の状況(2015 年実績、人数、賃金水準)

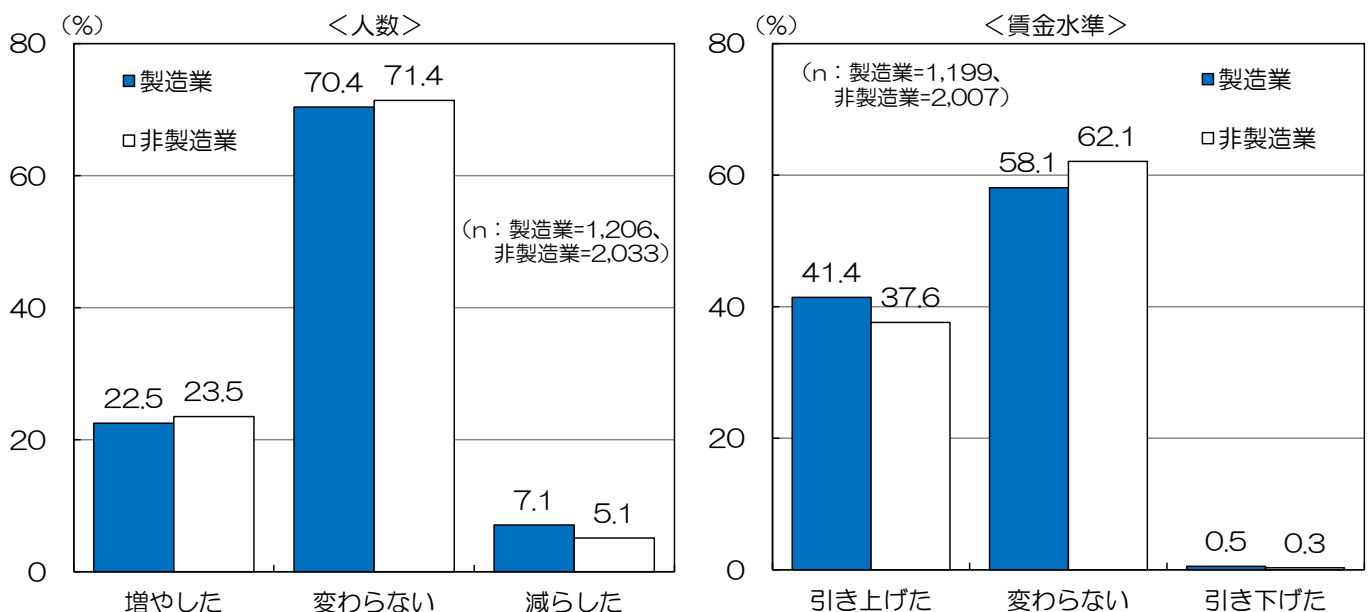


(n: 人数=3,240、賃金水準=3,207)

4-2. 業種別の変化

2015 年実績の非正規雇用の状況を製造業、非製造業別にみると(図表 4-2)、人数では「増やした」および「変わらない」で非製造業が製造業を上回っており、若干ながら非正規雇用に対するニーズの高さが表われた。一方、賃金水準では製造業で「引き上げた」との回答が 41.4%と非製造業に比べて相対的に高く、非正規雇用の賃上げを行っている様子が見えてくる。

[図表 4-2] 非正規雇用の状況(2015 年実績、業種別)



[参考図表]

[参考図表 5] 2015年に賃上げを行った理由(業種別)

(複数回答、%)

	人材の改善による定着化	自社の業績改善を反映	人材確保のために必要	社内規定の実施期に	物価上昇への対応	労働関係の安定のため	数年間の見送りをため	引き上げのため	他社が賃金を
全産業	61.7	45.6	37.1	23.6	16.5	15.9	7.2	4.7	
製造業	61.3	43.8	36.7	25.7	17.4	17.4	6.7	5.7	
素材型製造業	61.0	41.4	38.8	22.6	16.0	15.8	6.8	6.6	
食料品	60.7	38.6	42.1	24.8	9.7	10.3	6.9	6.9	
繊維	61.8	38.2	43.6	16.4	23.6	16.4		10.9	
木材・木製品	66.0	46.8	36.2	23.4	23.4	12.8			
紙・パルプ	73.3								
化学	54.4	50.5	40.8	27.2	13.6	16.5	7.8	6.8	
窯業・土石	47.5	35.0	27.5	30.0	15.0	25.0	15.0		
鉄・非鉄	76.5	41.2	37.3	9.8	25.5	23.5			
加工型製造業	61.5	45.5	35.2	27.8	18.3	18.4	6.7	5.1	
印刷	65.7	41.8	29.9	26.9	20.9	25.4			
金属製品	63.3	45.2	35.2	23.6	20.1	14.1	9.0	3.5	
一般機械	68.9	48.5	43.7	27.2	20.4	26.2	4.9	8.7	
電気機器	61.6	43.8	42.5	26.0	17.8	19.2			
輸送用機器	60.0	50.7	41.3	30.7	13.3	21.3		8.0	
精密機器	42.3	42.3	38.5	30.8					
その他製造業	55.4	43.8	23.1	33.8	16.9	13.8	6.9	5.4	
非製造業	61.9	46.6	37.4	22.5	15.9	15.1	7.4	4.2	
建設業	67.2	53.3	34.7	20.1	18.5	12.7	8.9	1.9	
卸売業	57.3	46.5	32.0	26.8	19.6	13.1	4.7	4.0	
小売業	61.4	40.2	44.3	24.2	14.8	15.2	8.0	6.4	
不動産業	52.7	40.5	20.3	16.2	16.2	17.6	9.5		
運輸業	62.1	46.6	42.4	17.5	14.0	21.9	10.0	4.7	
サービス業	66.8	47.2	37.8	26.6	13.3	12.2	7.3	3.1	
情報通信業	68.4	44.7	42.1	18.4		18.4			
飲食店・宿泊業	68.0	50.7	50.7	10.7	6.7	9.3	8.0		

※回答数が5社未満の欄は斜線にしている

[参考図表 6] 2016年に賃上げを行う予定としている理由(業種別)

(複数回答、%)

	人処 材遇 の改 善に よる 定着 化	自 社 の 業 績 改 善 を 反 映	た め (人 材採 用確 保の 必要 の)	異基 給づ のく 実定 施期 に	社内 の規 定期 に	安労 定の 関係 ため の	対物 価上 昇へ の	行引 うき 社上 が賃 を金	てア 数年 いた たを 見送 す
全産業	64.6	44.1	43.3	25.1	18.4	16.7	5.0	4.3	
製造業	63.5	43.7	42.9	27.1	18.8	16.9	6.4	4.2	
素材型製造業	63.9	44.4	47.0	22.8	18.0	15.1	7.4	5.0	
食料品	61.9	41.6	51.3	24.8	13.3	8.8	5.3		
繊維	64.3	47.6	54.8	16.7	19.0	19.0			
木材・木製品	76.3	39.5	39.5	21.1	13.2	21.1			
紙・パルプ	75.0								
化学	57.9	57.9	52.6	26.3	17.1	14.5	10.5	6.6	
窯業・土石	55.6	37.0	29.6	25.9	33.3	22.2			
鉄・非鉄	73.3	40.0	40.0	16.7	23.3	23.3			
加工型製造業	63.3	43.3	40.3	29.8	19.3	18.0	5.8	3.7	
印刷	68.0	34.0	28.0	28.0	26.0	16.0			
金属製品	63.6	44.4	40.4	23.8	14.6	20.5	4.0	3.3	
一般機械	68.5	46.1	43.8	28.1	27.0	19.1	7.9		
電気機器	70.3	40.6	45.3	25.0	20.3	17.2		9.4	
輸送用機器	59.0	44.3	54.1	32.8	23.0	14.8	9.8		
精密機器	52.4	42.9	38.1	33.3					
その他製造業	56.1	44.9	31.6	41.8	15.3	18.4	6.1		
非製造業	65.2	44.4	43.5	24.1	18.1	16.5	4.2	4.3	
建設業	68.8	54.3	41.2	22.1	16.1	16.6		4.0	
卸売業	60.2	41.8	36.1	29.5	15.5	19.5	3.9	3.3	
小売業	65.5	43.8	49.8	24.1	20.7	17.2	7.9	4.9	
不動産業	57.4	42.6	22.2	22.2	18.5	16.7			
運輸業	67.0	41.2	51.6	18.0	23.9	16.7	3.9	6.5	
サービス業	69.4	41.5	45.4	26.6	17.0	11.8	3.1	3.9	
情報通信業	74.1	55.6	48.1	18.5	18.5				
飲食店・宿泊業	67.3	58.2	54.5	12.7	9.1	10.9	9.1		

※回答数が5社未満の欄は斜線にしている

本資料は情報の提供を目的としており、投資勧誘を目的としたものではありません。投資判断の決定につきましては、お客様ご自身の判断でなされますようお願いいたします。