

賃上げに関するアンケート — 長崎新聞社とのコラボアンケート —

当社では、県内企業景況調査対象先に、賃上げに関する特別アンケートを実施しました。
ご協力いただいた皆様に厚くお礼申し上げます。

対象先	県内主要企業468社（「県内企業景況調査」と同一）
調査方法	郵送によるアンケート
実施時期	2018年1月29日～2月28日
調査項目	1. 賃上げや設備投資の実施を条件とした減税への評価 2. 29年度賃上げの実施状況および30年度賃上げの予定・見込 3. 定年延長や新規継続雇用など高齢層への対策
回答企業数	製造業88社、非製造業269社、合計357社、回収率76.3%

1. 賃上げや設備投資の実施を条件とした減税への評価

— 評価するは28.3%にとどまる —

昨年12月、政府は18年度の税制改革大綱を決定した。このうち法人税については、大企業は3%以上、中小企業は1.5%以上の賃上げや設備投資の実施を条件に減税する方針が示された。

はじめに、この方針への評価を尋ねたところ、「大いに評価する」が1.8%、「評価する」が26.5%、これらを合わせた『(大いに) 評価する』は28.3%にとどまった。

一方、「あまり評価しない」が33.5%、「評価しない」が9.4%、これらを合わせた『(あまり) 評価しない』が42.9%に上り、

『(大いに) 評価する』(28.3%)を上回った。また、「どちらとも言えない」が28.8%を占めた。

このうち、製造業では『(大いに) 評価する』が32.1%、『(あまり) 評価しない』が

2018年度税制改正大綱について

	N (%ベース)	大いに 評価する	評価する	あまり 評価しない	評価しない	どちらとも いえない
全体	340	1.8	26.5	33.5	9.4	28.8
製造業	87	1.1	31.0	32.2	6.9	28.7
非製造業	253	2.0	24.9	34.0	10.3	28.9
大企業	34	0.0	32.4	20.6	5.9	41.2
製造業	7	0.0	42.9	0.0	0.0	57.1
非製造業	27	0.0	29.6	25.9	7.4	37.0
中小企業	306	2.0	25.8	35.0	9.8	27.5
製造業	80	1.3	30.0	35.0	7.5	26.3
非製造業	226	2.2	24.3	35.0	10.6	27.9

39.1%、「どちらとも言えない」が28.7%であった。一方、非製造業でも、『(大いに) 評価する』が26.9%、『(あまり) 評価しない』が44.3%、「どちらとも言えない」が28.9%となり、同様の傾向であった。

また、企業規模別にみると、大企業では『(大いに) 評価する』が32.4%、『(あまり) 評価しない』が26.5%、「どちらとも言えない」が41.2%であったのに対し、中小企業では、『(あまり) 評価しない』が44.8%となっており、大企業より低い評価となった。

コメントをみると、「消費が拡大し景気拡大の好循環が期待できる」(大企業・製造業)「労働条件の改善につながる」(大企業・非製造業)などの肯定的な意見がある一方、「賃上げするほど業績が良くない」(大企業・非製造業)、「そもそも賃上げをしない企業が賃上げに踏み切る動機づけとしては弱い」(中小企業・非製造業)、「業績の先行きが不透明ななか、メリットがあるか不明」(中小企業・非製造業)といった意見や、「賃上げは必要とを感じるが中小企業にとっては負担が大きく、大企業からコストダウンを要請され非常に厳しい」(中小企業・製造業)などの意見が寄せられた。

2. 賃金や一時金(賞与)の引上げについて

(1) 2017年度の実績

① 正社員 — 賃上げ実施は83.0%、ベースアップの実施は24.5% —

まず、2017年度の正社員の賃上げ実績について尋ねたところ、ベア(ベースアップ)、定期昇給、賞与の増額等を実施した企業は、全体で83.0%に上り、「実施しなかった」企業は17.0%にとどまった。賃上げの内訳をみると、「定期昇給のみ」が最も多く30.5%、「定期昇給と賞与の増額」が21.3%、「定期昇給とベア」が10.4%と続く。

次に、企業にとって将来にわたり人件費の負担増となるベアの実施状況を見る。ベアを実施し

正社員の賃金引上げ(実績)

(社、%)

	N (%ベース)	定期昇給 のみ	定期昇給 + ベア	定期昇給 + 賞与の増額	定期昇給 + ベア + 賞与の増額	ベアのみ	ベア + 賞与の増額	賞与の増額 のみ	実施しな かった (変更なし)
全 体	347	30.5	10.4	21.3	4.9	4.9	4.3	6.6	17.0
製 造 業	86	31.4	12.8	25.6	9.3	5.8	8.1	2.3	4.7
非製造業	261	30.3	9.6	19.9	3.4	4.6	3.1	8.0	21.1
大 企 業	37	40.5	16.2	13.5	8.1	5.4	5.4	0.0	10.8
製 造 業	8	25.0	37.5	12.5	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0
非製造業	29	44.8	10.3	13.8	6.9	6.9	3.4	0.0	13.8
中 小 企 業	310	29.4	9.7	22.3	4.5	4.8	4.2	7.4	17.7
製 造 業	78	32.1	10.3	26.9	9.0	6.4	7.7	2.6	5.1
非製造業	232	28.4	9.5	20.7	3.0	4.3	3.0	9.1	22.0

た企業は合計すると24.5%と1/4を占めた。このうち、製造業が36.0%であったのに対し、非製造業では20.7%にとどまった。業種別にみると、電気機械（44.4%）、食料品（41.7%）、運輸業（34.9%）などの業種が高い割合を示している。企業規模別では、大企業の35.1%に対し、中小企業は23.2%と割合は低かったが、1/4近くを占めた。

② 非正規社員（契約・パート・アルバイト等）— 全体の2/3が賃金・時給を引上げ —

非正規社員の2017年度の賃金・時給の引上げ実績を尋ねたところ、「全体的に実施した」が30.3%、「一部実施した」が36.3%に上り、全体の2/3は非正規社員の賃金・時給を引上げたことがわかる。

製造業・非製造業別にみると、製造業では「全体的に実施した」が41.0%と高いのに対し、非製造業は26.9%にとどまった。

業種別にみると「全体的に実施した」割合が高いのは、製造業では、食料品（77.3%）、非製造業では卸売業（33.9%）、サービス業（33.3%）、小売業（31.0%）であった。

非正規社員の賃金・時給の引き上げ（実績）（社、%）

	N (%ベース)	全体的に 実施した	一部 実施した	実施 しなかった
全 体	320	30.3	36.3	33.4
製 造 業	78	41.0	33.3	25.6
非製造業	242	26.9	37.2	36.0
大 企 業	36	38.9	30.6	30.6
製 造 業	8	37.5	50.0	12.5
非製造業	28	39.3	25.0	35.7
中小企業	284	29.2	37.0	33.8
製 造 業	70	41.4	31.4	27.1
非製造業	214	25.2	38.8	36.0

企業規模別にみると、「全体的に実施した」のは大企業が38.9%に対し、中小企業ではやや低く29.2%。一方、「一部実施した」との回答は大企業が30.6%に対し、中小企業は37.0%であった。

昨年10月に全労働者に適用する県最低賃金が22円増の737円に引き上げられたことに伴い「時給の見直しを行い引上げた」（中小企業・非製造業）、「最低賃金のアップ率にあわせて、賃金は正を毎年行っている」（中小企業・非製造業）とのコメントもみられた。

③ 賃上げを実施した効果

基本給、賞与、時給を引上げたと回答した企業に、その効果を複数回答で尋ねたところ、「従業員のモチベーションが向上した」が36.8%と群を抜いて多く、「人手不足感が和らいだ」、「離職率が低下した」

賃上げを実施した効果

	N (%ベース)	従業員の モチベ ーションが 向上した	離職率が 低下した	入社希望者 が増加した	人手不足感 が和らいだ	効果は なかった	効果が あったかど うかは不明	その他
全 体	261	36.8	3.1	2.7	3.1	7.7	49.8	0.8
製 造 業	79	39.2	7.6	0.0	3.8	7.6	48.1	1.3
非製造業	182	35.7	1.1	3.8	2.7	7.7	50.5	0.5
大 企 業	26	34.6	3.8	0.0	7.7	7.7	57.7	0.0
製 造 業	7	42.9	14.3	0.0	14.3	0.0	57.1	0.0
非製造業	19	31.6	0.0	0.0	5.3	10.5	57.9	0.0
中小企業	235	37.0	3.0	3.0	2.6	7.7	48.9	0.9
製 造 業	72	38.9	6.9	0.0	2.8	8.3	47.2	1.4
非製造業	163	36.2	1.2	4.3	2.5	7.4	49.7	0.6

職率が低下した」は同率の3.1%にとどまった。もっとも、「効果がなかった」は7.7%にとどまった一方、「効果があったかどうかは不明」と回答した企業が49.8%と約半数に上り、今後効果があらわれるかを慎重に見極めようとしている企業も多く、必ずしも賃上げを実施したことによって、直ちに人手不足の解消につながってはいないことがうかがわれる。

コメントをみると、「従業員のやる気を引き出すため、可能な限り引上げをしたい」（中小企業・非製造業）、「パート等の離職は低下したと考えるが社員の賃上げに対する効果は不明」（中小企業・非製造業）などの意見が寄せられた。

（2）2018年度の予定・見込み

① 正社員 — 賃上げ実施予定は63.7%、ベア実施予定は17.1% —

2018年度の正社員の賃上げについて尋ねたところ、ベア、定期昇給、賞与の増額など、何らかの賃上げを実施する予定の企業は63.7%となり、2017年度実績より低いものの2／3近くを占めている。一方、「実施しない」は7.4%にとどまり、「未定」が28.9%であった。賃上げの内訳をみると、「定期昇給のみ」が30.9%と最も多く、これに「定期昇給と賞与の増額」が14.0%、「定期昇給とベア」が9.1%で続く。

正社員の賃金引上げ（予定）

（社、%）

	N (%ベース)	定期昇給 のみ	定期昇給 + ベア	定期昇給 + 賞与の増額	定期昇給 + ベア + 賞与の増額	ベアのみ	ベア + 賞与の増額	賞与の 増額のみ	実施しない (変更なし)	未定
全 体	350	30.9	9.1	14.0	2.6	3.7	1.7	1.7	7.4	28.9
製 造 業	88	30.7	8.0	19.3	2.3	5.7	3.4	0.0	2.3	28.4
非製造業	262	30.9	9.5	12.2	2.7	3.1	1.1	2.3	9.2	29.0
大 企 業	36	38.9	5.6	2.8	2.8	2.8	2.8	0.0	2.8	41.7
製 造 業	8	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	50.0
非製造業	28	42.9	7.1	0.0	3.6	3.6	0.0	0.0	3.6	39.3
中 小 企 業	314	29.9	9.6	15.3	2.5	3.8	1.6	1.9	8.0	27.4
製 造 業	80	31.3	8.8	20.0	2.5	6.3	2.5	0.0	2.5	26.3
非製造業	234	29.5	9.8	13.7	2.6	3.0	1.3	2.6	9.8	27.8

また、ベアを実施する企業は合計すると17.1%となっており、このうち、製造業は19.4%、非製造業でも16.4%と大差はなかった。業種別にみると、製造業では食料品（25.0%）、非製造業では小売業（27.9%）、運輸業（25.6%）などの業種が多かった。企業規模別にみると、大企業では14.0%に対し、中小企業が17.5%とやや上回った。

コメントをみると、「定期昇給のみ」予定していると回答した企業からは、「賞与については業績次第」といった内容や、「未定」と回答した企業のなかには、「会社の収益状況と福利厚生面の強化の中で考える」といったように、今後の業績次第との内容もみられる。

② 非正規社員（契約・パート・アルバイト等） — 全体の4割が賃金・時給を引上げ —

次に、2018年度の非正規社員の賃金・時給引き上げ予定を尋ねたところ、「全体的に実施する」が19.4%、「一部実施する」が21.3%、「実施しない」が18.2%となり、「未定」が41.1%を占めた。

「全体的に実施する」と回答企業が多い業種をみると、製造業では食

料品が54.5%、電気機械が25.0%、非製造業では小売業が23.3%、サービス業が19.1%、建設業が16.7%など。

企業規模別にみると、大企業では「未定」の割合が55.6%と半数超となっているが、「全体的に実施する予定」、「一部実施する予定」は同率の16.7%、一方、「実施しない」が11.1%であった。

中小企業においても、「未定」の割合が39.2%と4割近くを占めるが、「全体的に実施する予定」が19.8%、「一部実施する予定」が21.9%となっており、これらを合わせると何らかの対策を実施予定の企業は4割に上る一方、「実施しない」は19.1%にとどまった。

その理由として、「離職率を下げるためには必要」（中小企業・非製造）、「最低賃金の改定が焦点」（中小企業・非製造）といった内容をあげる企業もみられた。

非正規社員の賃金・時給の引き上げ（予定）

(社、%)

	N (%ベース)	全体的に 実施する	一部 実施する	実施しない	未定
全 体	319	19.4	21.3	18.2	41.1
製 造 業	78	26.9	21.8	12.8	38.5
非製造業	241	17.0	21.2	19.9	41.9
大 企 業	36	16.7	16.7	11.1	55.6
製 造 業	8	12.5	12.5	12.5	62.5
非製造業	28	17.9	17.9	10.7	53.6
中 小 企 業	283	19.8	21.9	19.1	39.2
製 造 業	70	28.6	22.9	12.9	35.7
非製造業	213	16.9	21.6	21.1	40.4

3. 定年延長や新規・継続雇用などの高齢層への対策について

最後に、高齢層の定年延長や新規・継続雇用などの取組みについて自由意見で尋ねたところ、全体で186社から回答が寄せられた。このうち、『定年退職（予定）者の再雇用』が53社と最も多く、次いで『継続雇用制度の導入』（41社）、『定年延長（現在検討中も含む）』（26社）と続いた。また、「65歳での定年制を設けてはいるが、キャリアや経験が大切であるため、本人と面談して70歳まで働いてもらいたい」（中小企業・非製造業）、「若手への技術の継承と新入社員をはじめとする全社員の継続的な研修を実施する」（中小企業・非製造業）というコメントもみられた。高齢層の長年培ってきた経験やノウハウを活かしてもらい次の世代へ技術を伝承しつつ、足もとの人手不足に対応していることがうかがわれる。

このほか、人手不足解消に向けて、「外国人採用」（中小企業・非製造業）、「オートメーション化ラインの構築」（製造業・中小企業）、などを挙げる企業もみられた。

(泉 猛)