

県内企業賃金引き上げ動向調査

—本年度、賃金改定を実施した企業は7割 来年度も実施予定が5割—

株式会社海邦総研では2019年12月に実施した県内企業景気動向調査と同時に県内企業の賃金引き上げ動向に関する調査(2019年度実績、2020年度見通し)を実施した。その調査結果を紹介する。

調査目的と調査概要

本調査は、県内企業の2019年度の賃金引き上げ動向、ならびに2020年度の賃金引き上げ見通しの把握を目的として実施した。原則、県内に本社事業所があり、従業員5人以上の県内事業所2,000事業所に調査票を発送した。ただし、調査対象は、宛先不明として返送されてきた5事業所を除いた1,995事業所となっている。有効回収数は364通、有効回答率は18.3%となった。

なお、本調査は今回で4回目となっている。賃金改善実績(「実施した」と「実施する予定」の合計)の経年推移を見ると、正規は7割台、非正規は5割台で推移しており、全期間に渡って概ね同様の水準で改善傾向が継続している。

図表1: 賃金改善実績の推移

	2016年度 実績	2017年度 実績	2018年度 実績	2019年度 実績	2020年度 予定
正規	72.8%	76.8%	76.2%	73.6%	50.5%
非正規	52.0%	50.3%	53.1%	51.6%	

—今回調査結果—

正社員賃金の賃金動向

■ 2019年度の賃金引き上げ動向【正規】

2019年度に正社員の賃金改善(ベースアップや賞与、一時金引上げ)を「実施した」企業は67.3%で最も多くなった。「実施する予定」も6.3%。一方、「実施していない(予定もない)」は20.1%となっている(図表2)。

なお、「実施した」と「実施する予定」の合計は73.6%で、前回調査結果(2018年12月実施、76.2%)と比較する

と2.6ポイント低下している。

図表2: 正社員の賃金改善状況 (n=364)

実施した	67.3
実施する予定	6.3
実施していない(予定もない)	20.1
未定	5.8
無回答	0.5

(%)

■ 賃金改善方法【正規】

実際に賃金改善を「実施した・実施する予定」の企業における具体的な賃金改善の方法は、「ベースアップ」が79.5%で最も多く、次いで「賞与(一時金)の増額」が23.5%、「賞与(一時金)の支給」が21.6%となっている(図表3)。

図表3: 正社員の賃金改善の方法 (n=268)

ベースアップ	79.5
賞与(一時金)の増額	23.5
賞与(一時金)の支給	21.6
手当の新設	11.9
手当の増額	11.2
未定	0.0
その他	2.2
無回答	1.5

(%)

■ 賃金改善理由【正規】

賃金改善を「実施した・実施する予定」の企業における賃金改善を実施した理由としては、「労働力の定着・確

図表4: 正規社員の賃金改善を実施した理由 (n=268)

労働力の定着・確保	76.1
自社の業績拡大	28.0
最低賃金の動向	22.0
同業他社の賃金動向	9.3
物価動向	5.6
その他	3.7
無回答	4.5

(%)

保」が76.1%で最も多く、次いで「自社の業績拡大」が28.0%、「最低賃金の動向」が22.0%で続いている(図表4)。

■ 賃金改善をしなかった理由【正規】

賃金改善を「実施していない(予定もない)」企業における賃金改善をしなかった理由は、「自社の業績の低迷」が32.9%で最も多く、次いで「景気の先行きが不透明」が31.5%、「過去に引き上げ済み」が26.0%と続いた。「設備投資などを優先する」も9.6%で一定程度見られる(図表5)。

図表5: 正社員の賃金引き上げをしなかった理由 (n=73)

自社の業績低迷	32.9
景気の先行きが不透明	31.5
過去に引き上げ済み	26.0
設備投資などを優先する	9.6
すでに業界平均以上だから	5.5
従業員の採用が増えたため	2.7
その他	11.0
無回答	6.8

非正規社員の賃金動向

■ 2019年度の賃金引き上げ動向【非正規】

2019年度に非正規社員の賃金改善を「実施した」は47.3%で、「実施する予定」は4.4%となった。一方、「実施していない(予定もない)」は25.5%となっている(図表6)。正社員の賃金改善動向と比較すると、正社員よりも「実施した」および「実施する予定」が少なくなっている。なお、「実施した」と「実施する予定」の合計は、51.7%で、前回調査(2018年12月実施、53.1%)と比較すると1.4ポイント低下している。

図表6: 非正規社員の賃金改善状況 (n=364)

実施した	47.3
実施する予定	4.4
実施していない(予定もない)	25.5
未定	9.6
無回答	13.2

■ 賃金改善方法【非正規】

賃金改善の方法としては「ベースアップ」が73.4%で最も多く、次いで「賞与(一時金)の支給」が18.6%、「賞与(一時金)の増額」が9.0%となっている(図表7)。

図表7: 非正規社員の賃金改善方法 (n=188)

ベースアップ	73.4
賞与(一時金)の支給	18.6
賞与(一時金)の増額	9.0
手当の新設	7.4
手当の増額	6.4
未定	0.5
その他	5.3
無回答	2.1

■ 賃金改善理由【非正規】

賃金改善を実施した理由としては、「労働力の定着・確保」が62.8%で最も多く、次いで「最低賃金の動向」が38.3%と続いている(図表8)。

図表8: 非正規社員の賃金改善をした理由 (n=188)

労働力の定着・確保	62.8
最低賃金の動向	38.3
自社の業績拡大	13.3
同業他社の賃金動向	10.1
物価動向	4.8
その他	4.8
無回答	7.4

今後の賃金改善意向

■ 2020年度の賃金改善の見通し【正規・非正規】

2020年度における従業員の賃金改善の予定については、「実施する予定」が50.5%で半数以上となった。「実施する予定はない」は11.3%にとどまっている(図表9)。

図表9: 2020年度の賃金改善予定 (n=364)

実施する予定	50.5
実施する予定はない	11.3
未定	31.9
無回答	6.3

総評

本調査結果における賃金改善実績推移を見ると、回答企業や回答企業数が異なることに留意する必要があるが、賃金改善を行った企業が一定水準(正規に対して約7割、非正規に対し約5割)見られ、この状況が続いている。このことから、賃金改善傾向が継続しているといえる(図表1)。賃金改善の背景には人手不足があり、県内の有効求人倍率は2017年から1を超えて推移している。賃金改善の理由が、正規・非正規ともに「労働力の定着・確保」が常に1位となっており、賃金改善が人手確保の大きな手段となっていることが分かる。人手不足の状況は今後も続く見通しがあることから、今後も賃金の改善傾向が続くことが予想される。

来年度の賃金改善見通しを見ると「実施する予定」が50.5%、「未定」は31.9%であり、ここ数年の調査結果と概ね同様の水準となっている。県内の業況に大きな変化が無い限り、来年度も今年度と同程度の企業が賃金改善を実施すると考えられる。

(海邦総研 地域経済調査部/瀬川 孫秀)

※本稿では紙面の都合上、一部の調査結果のみの掲載となっています。業種別や資本金別等の詳細結果については、海邦総研HPで公開しております。ご興味のある方は、ご覧ください。