

中小企業動向 トピックス

3年連続で中小企業の約半数が 正社員の給与水準を引き上げ

「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果概要

〔全国中小企業動向調査（中小企業編）2016年10－12月期特別調査〕

当公庫ではお取引先のご協力を得て、2016年12月に「中小企業の雇用・賃金に関する調査」を実施しました（調査対象12,905社、有効回答企業数5,144社、回答率39.9%）。

正社員の給与水準について、前年比で「上昇」と回答した割合は49.3%となりました。前回調査から割合はやや低下したものの、3年連続で約半数の企業が正社員の給与水準を引き上げています。中小企業においても賃上げの動きは続いているようです。

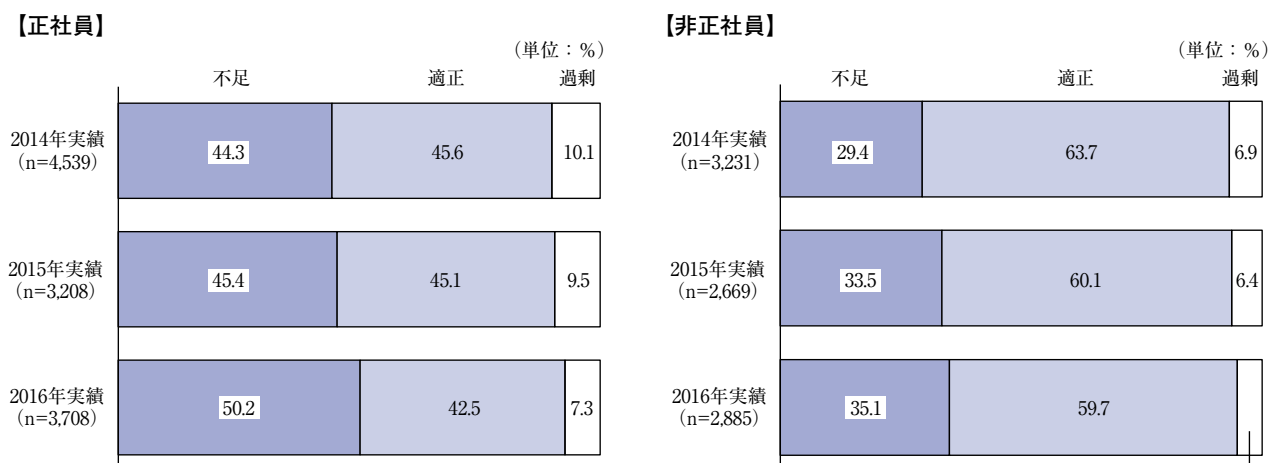
従業員の過不足感

2016年12月における正社員の過不足感をみると、「不足」と回答した割合は50.2%、「適正」は42.5%、「過剰」は7.3%となりました（図表－1）。「不足」の割合は2015年実績（45.4%）と比べて、4.8ポイント上昇しています。中小企業においても、足元の従業員不足感は強まっているようです。

業種別にみると、「建設業」（68.5%）、「情報通信業」（67.7%）、「運送業（除水運）」（66.5%）、「プラスチック製品」（62.6%）、「宿泊・飲食サービス業」（60.0%）などで「不足」の割合が高くなっています。

同様に、非正社員の過不足感をみると、「不足」と回答した割合は35.1%、「適正」は59.7%、「過剰」は5.2%となっています。不足の割合は2015年実績（33.5%）と比べて1.6ポイント上昇しており、雇用形態にかかわらず従業員不足感は強まっているようです。

図表－1 従業員の過不足感

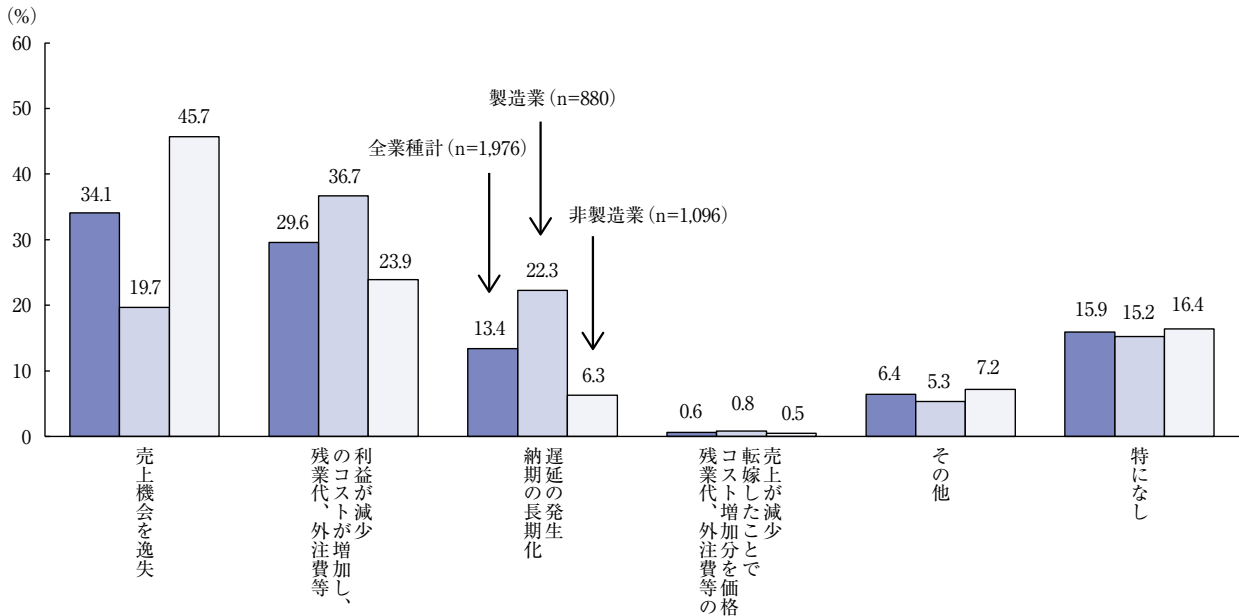


（注）各年12月中旬の従業員数に対する、現在の仕事量やその見通しからみた過不足感。

人手不足の影響

正社員、非正社員について「不足」と回答した企業に対して、人手不足の影響を択一式で尋ねたところ、「売上機会を逸失」と回答した企業割合が34.1%と、最も高くなりました（図表-2）。また、「残業代、外注費等のコストが増加し、利益が減少」（29.6%）、「納期の長期化、遅延の発生」（13.4%）と回答した企業の割合も高くなっています。

図表-2 人手不足の影響



(注) 図表-1で正社員もしくは非正社員が「不足」と回答した企業に対して質問したもの。

従業員の増減

正社員の増減をみると、「増加」と回答した割合は28.5%、「減少」は19.9%となりました（図表-3）。また、正社員数の増減実績別に従業員過不足感をみると、「増加」と回答した企業の54.0%、「減少」と回答した企業の64.7%において、従業員が「不足」していると回答しています。従業員不足感は強まっているものの、必要な従業員を採用できない中小企業の現状がうかがえます。

同様に、非正社員の増減をみると、「増加」と回答した割合は22.5%、「減少」は12.0%となりました。また、非正社員数の増減実績別に従業員過不足感をみると、「増加」と回答した企業の46.2%、「減少」と回答した企業の56.2%において、従業員が「不足」していると回答しています。

図表-3 従業員の増減

【正社員】

	(単位：%)		
	増加	変わらない	減少
2014年実績 (n=4,545)	38.3	44.2	17.6
2015年実績 (n=5,036)	30.9	51.1	18.0
2016年実績 (n=5,085)	28.5	51.6	19.9

【非正社員】

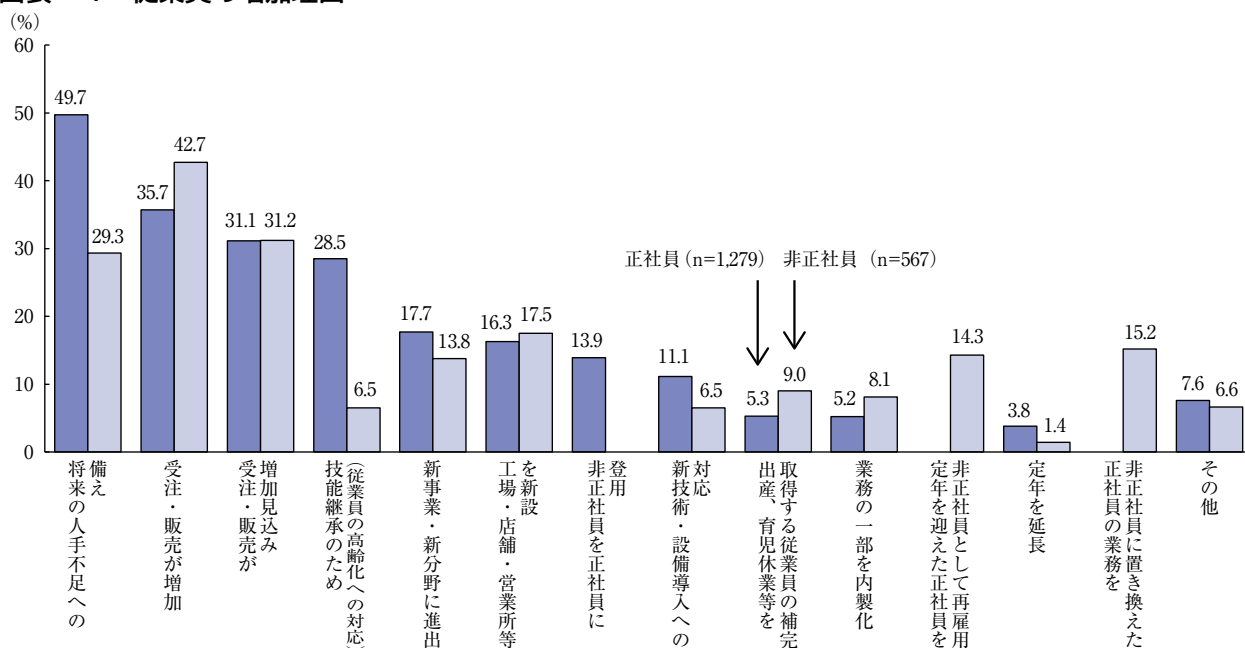
	(単位：%)		
	増加	変わらない	減少
2014年実績 (n=3,297)	28.0	55.4	16.7
2015年実績 (n=4,202)	20.3	66.8	12.9
2016年実績 (n=4,416)	22.5	65.5	12.0

(注) 当該年12月における従業員数の増減を、それぞれ前年同月比で質問したもの。

従業員増加理由

従業員数の増加理由をみると、正社員では、「将来の人手不足への備え」が49.7%と、最も高い割合となっています。また、「技能継承のため」が28.5%みられており、長期的な観点をもって、人材の確保・育成に取り組む様子がうかがえます。他にも「受注・販売が増加」は35.7%、「受注・販売が増加見込み」は31.1%となっており、受注・販売の好転が増加に寄与したという側面もあるようです。

図表-4 従業員増加理由



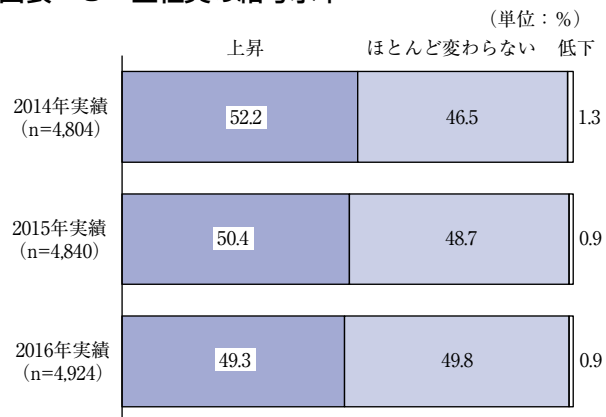
(注) 図表-3の2016年実績で「増加」と回答した企業に質問したもの。複数回答(最大三つまで)のため、合計は100%を超える。

正社員の賃金

正社員の給与水準をみると、前年と比べて「上昇」と回答した割合は49.3%、「ほとんど変わらない」は49.8%、「低下」は0.9%となりました(図表-5)。時系列でみると、3年連続で約半数の企業が正社員の給与水準を引き上げたと回答しています。

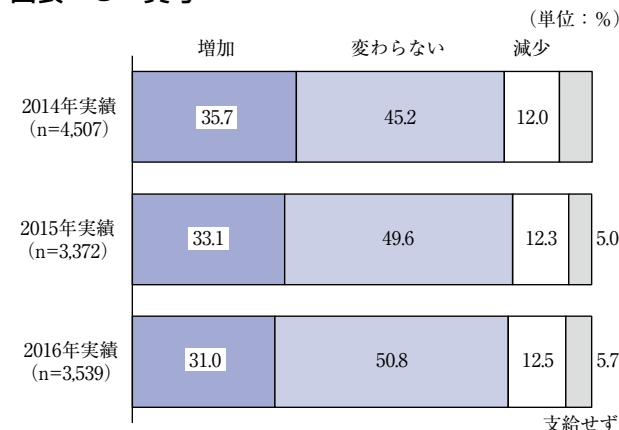
また賞与の支給月数をみると、前年と比べて「増加」と回答した企業割合が31.0%、「変わらない」が50.8%、「減少」が12.5%となっています(図表-6)。総じてみると、中小企業においても賃上げの動きが続いているといえそうです。

図表-5 正社員の給与水準



(注) 1 当該年12月における正社員の給与水準を、前年同月比で質問したもの。
2 当期昇給や昇格・降格による変動を除いた基本給の水準を質問している。

図表-6 賞与

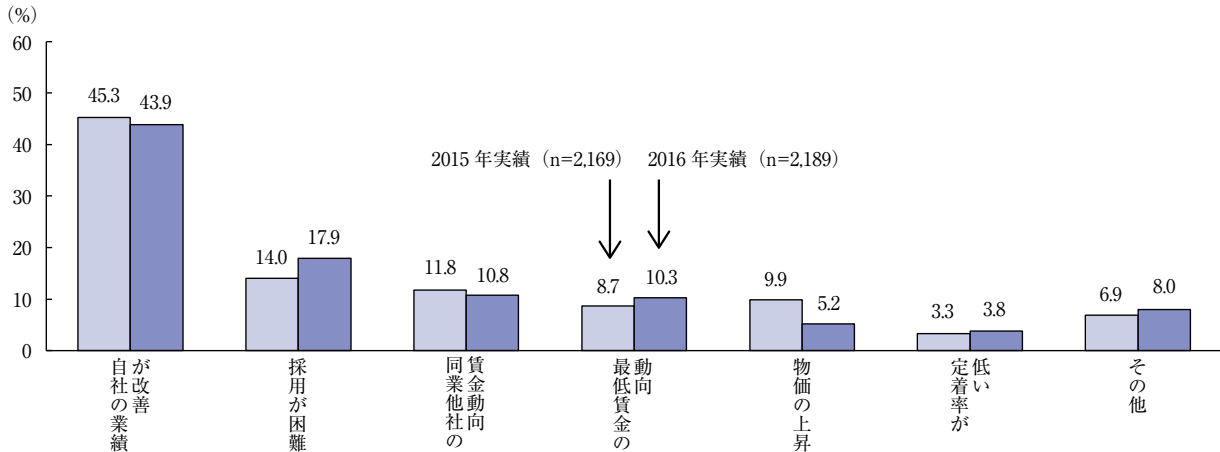


(注) 賞与(支給月数)の前年比を質問したもの。

正社員の給与水準上昇の背景

正社員の給与水準上昇の背景についてみると、「自社の業績が改善」と回答した企業割合が43.9%と最も高く、次いで「採用が困難」(17.9%)、「同業他社の賃金動向」(10.8%)となっています(図表-7)。前回調査と比較すると、「採用が困難」を背景に挙げる企業の割合が増加しています。

図表-7 正社員の給与水準上昇の背景



(注) 図表-5の2016年実績で「上昇」と回答した企業に対して質問したものです。

今後の賃上げ見通し

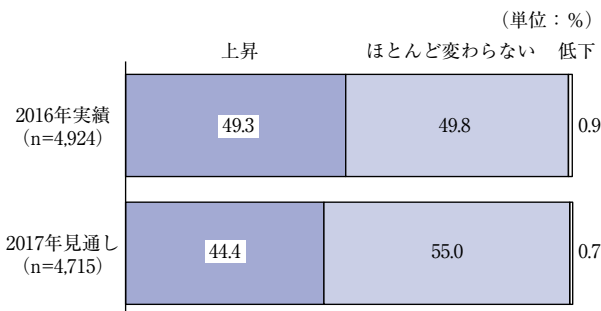
2017年の正社員給与水準の見通しをみると、「上昇」とする割合は44.4%となっており、依然としておよそ4割の企業が賃上げを実施する見込みです(図表-8)。

上昇の背景には、従業員不足感の強まりがあります。正社員の過不足感別に2017年の給与水準の見通しをみると、「不足」と回答した企業では他よりも多くの企業(52.7%)が「上昇」と回答しています(図表-9)。足元において不足感の強い企業が、今後の賃上げを見込んでいるといえそうです。

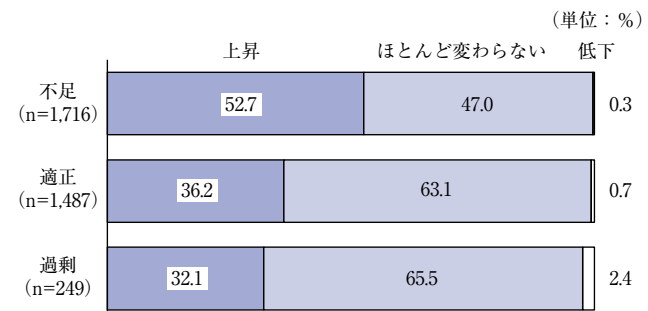
しかし、人手不足だけを理由とした賃上げに持続性はありません。賃上げの原資は企業の収益であり、業績の継続的な改善がなければ、賃上げは続かないからです。そうした意味では、足元の中小企業の景況感の改善がどこまで続くのかが、今後の賃上げの動きを左右すると考えられます。

(山口 洋平)

図表-8 正社員の給与水準見通し



図表-9 正社員の過不足別にみた給与水準の見通し



(注) 正社員の過不足感、給与水準(2017年見通し)ともに回答のあった先について集計したものです。

「中小企業動向トピックス」に関するご意見・ご要望等ございましたら、本支店窓口までお問い合わせください。

発行：日本政策金融公庫 総合研究所 ~ホームページ <https://www.jfc.go.jp/> ~