

中小企業動向 トピックス

全国中小企業動向調査からみる地方圏の景況

～第3回 「中小企業の賃金・雇用に関する調査」結果から①～

今回は、当公庫が2014年12月に実施した「中小企業の賃金・雇用に関する調査」から、賃金に関する調査結果をみるなかで、地方圏の景況について考えます。

2014年の経済情勢を振り返ると、賃上げの動きがみられたものの、物価も上昇したため実質賃金が低下し、消費マインドを冷やしました。内需型の企業が多い地方圏にとっては厳しい環境だったといえます。今後は賃上げの流れが継続し、いっそう広く波及することが期待されています。

半数で正社員の給与水準が上昇

「中小企業の賃金・雇用に関する調査」は、当公庫が四半期ごとに行っている「全国中小企業動向調査（中小企業編）」（調査対象は原則従業員20人以上の中小企業）の付帯調査として、2014年12月に実施しました。

図表-1は、正社員の給与水準の上昇・低下について、前年比で尋ねた結果です。2014年の実績をみると、「上昇」と回答した企業割合が52.2%と最も高く、「ほとんど変わらない」が46.5%、「低下」が1.3%となっています。「上昇」回答の割合は、2013年実績（34.1%）を18.1ポイント上回りました。2015年の見通しについても43.1%の企業が「上昇」と回答しており、中小企業においても給与水準引き上げの動き、機運が徐々に広がってきているようです。

ただし、2014年実績と2015年見通しのいずれにおいても「上昇」と回答した企業が3割強ある一方で、兩年を通じて「ほとんど変わらない」または「低下」と回答した企業も、合計で4割以上みられます（図表-2）。今後はこうした温度差の解消が課題といえます。

図表-1 正社員の給与水準

	(単位：%)		
	上昇	ほとんど 変わらない	低下
2013年実績 (n=6,000)	34.1	64.2	1.7
2014年実績 (n=4,804)	52.2	46.5	1.3
2015年見通し (n=4,362)	43.1	55.6	1.3
(参考) 2013年調査における 2014年見通し (n=5,853)	33.9	64.9	1.2

資料：日本政策金融公庫「中小企業の賃金・雇用に関する調査」（以下断りのない限り同じ）

- (注) 1 実績は当該年12月、見通しは翌年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 定期昇給や昇格・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-2 給与水準の実績と見通しの関係

		(単位：社(上段)、%(下段))			合計
		2015年見通し			
		上昇	ほとんど 変わらない	低下	
2014年 実績	上昇	1,581	607	7	2,195
		36.3	13.9	0.2	50.4
	ほとんど 変わらない	287	1,787	30	2,104
		6.6	41.0	0.7	48.3
低下	11	29	20	60	
	0.3	0.7	0.5	1.4	
合計		1,879	2,423	57	4,359
		43.1	55.6	1.3	100.0

- (注) 1 図表-1の(注)に同じ。
2 実績、見通しともに回答のあった先について集計したもの。

3社に1社で賞与が増加

基本給を据え置く一方、賞与の増額で従業員への還元を図っている企業もあるようです。

図表-3から、賞与（支給月数）の増減をみると、2014年実績は、前年比で「増加」と回答した割合が35.7%となり、2013年の「増加」回答割合（29.3%）を上回りました。一方、「減少」が12.0%、「支給せず」が7.2%となっています。

正社員の給与水準と賞与の関係をみると、4社に1社は給与水準を「上昇」させ、賞与支給月数も「増加」させたと回答しています（図表-4）。また、給与水準は「ほとんど変わらない」ものの賞与を「増加」させた企業が8.9%、賞与は「変わらない」ものの算定根拠となる給与水準を「上昇」させた企業が18.4%となっており、金額ベースでみれば5割強の企業が賞与を増額させたことがわかります。

一方、どちらも「変わらない」と回答した企業も4社に1社みられるほか、給与水準は「ほとんど変わらない」なかで賞与が「減少」または「支給せず」と回答した企業も1割強となるなど、依然、賃上げに踏み切れない企業も少なくないようです。

図表-3 賞与

(単位：%)

	増加	変わらない	減少	支給せず
2013年実績 (n=5,871)	29.3	56.0	14.7	
2014年実績 (n=4,507)	35.7	45.2	12.0	7.2
(参考) 2014年・夏季 (n=4,413)	30.4	52.8	8.0	8.8
2014年・冬季 (n=4,420)	32.7	47.8	12.0	7.5

(注) 1 賞与（支給月数）の前年比を質問したもの。
2 2013年調査では「支給せず」の選択肢は設けていない。

図表-4 正社員の給与水準と賞与の関係

(単位：社（上段）、%（下段）)

		賞与				合計
		増加	変わらない	減少	支給せず	
給与水準	上昇	1,199	825	190	79	2,293
		26.8	18.4	4.2	1.8	51.2
	ほとんど 変わらない	399	1,187	315	228	2,129
		8.9	26.5	7.0	5.1	47.6
	低下	3	11	29	10	53
		0.1	0.2	0.6	0.2	1.2
合計		1,601	2,023	534	317	4,475
		35.8	45.2	11.9	7.1	100.0

(注) 正社員の給与水準、賞与ともに回答のあった先についての集計。

地方圏でも給与水準は上昇、賞与は都市圏に比べやや低調

ここからは都市圏と地方圏に分けて考えていきます。まず、給与水準についてみると、「上昇」させた企業割合は2013年実績、2014年実績ともに両者に大きな開きはみられず、2014年はいずれも半数以上の企業が「上昇」と回答しています（図表-5）。

図表-5 都市圏・地方圏別にみた正社員の給与水準

①都市圏

(単位：%)

	上昇	ほとんど 変わらない	低下
2013年実績 (n=3,666)	34.0	64.0	2.0
2014年実績 (n=2,984)	52.5	45.9	1.6
2015年見通し (n=2,728)	44.1	54.5	1.4
(参考) 2013年調査における 2014年見通し (n=3,584)	33.7	64.9	1.4

②地方圏

(単位：%)

	上昇	ほとんど 変わらない	低下
2013年実績 (n=2,334)	34.3	64.5	1.2
2014年実績 (n=1,820)	51.8	47.5	0.7
2015年見通し (n=1,634)	41.3	57.5	1.2
(参考) 2013年調査における 2014年見通し (n=2,269)	34.3	64.8	0.9

(注) 1 ここでは便宜的に、関東、東海、近畿を「都市圏」、北海道、東北、北陸、中国、四国、九州を「地方圏」としている（以下同じ）。
2 図表-1の（注）に同じ。

一方、2015年の見通しをみると、地方圏の「上昇」回答割合（41.3%）は都市圏（44.1%）に比べ、やや低くなっています。前年調査における2014年見通し（都市圏33.7%、地方圏34.3%）より高まっております。決して弱い結果ではありませんが、地方圏の企業は、都市圏に比べて先行きに慎重な見方をしているようです。

次に、賞与についてみると、2013年の「増加」回答の割合は、都市圏で29.0%、地方圏で29.7%とほぼ拮抗していました（図表-6）。一方、2014年の「増加」回答割合は、都市圏、地方圏ともに2013年実績を上回ったものの、都市圏は37.4%、地方圏は33.0%となっており、やや開きがみられます。

前回までにみたように、2013年度末にかけて、金融緩和や積極的な公共投資、駆け込み需要などを背景として、都市圏、地方圏ともに中小企業の景況感が高まりました。一方、2014年4月の消費税率引き上げ以降は、都市圏に比べると地方圏の景況は大きく落ち込み、低調となっています。

2014年に給与水準を「上昇」させた企業割合は、前年の業況改善を受けて地方圏においても高くなった半面、足元でやや勢いを欠く地方圏の景況を反映して、賞与の2014年実績や給与水準の2015年見通しは、都市圏に比べて慎重さがうかがえる結果となったと考えられます。

図表-6 都市圏、地方圏別にみた賞与

①都市圏

	(単位：%)		
	増加	変わらない	減少
2013年実績 (n=3,593)	29.0	54.5	16.4
2014年実績 (n=2,793)	37.4	44.1	12.0
			6.4
			支給せず

②地方圏

	(単位：%)		
	増加	変わらない	減少
2013年実績 (n=2,278)	29.7	58.3	12.0
2014年実績 (n=1,714)	33.0	46.8	11.8
			8.3
			支給せず

(注) 図表-3の(注)に同じ。

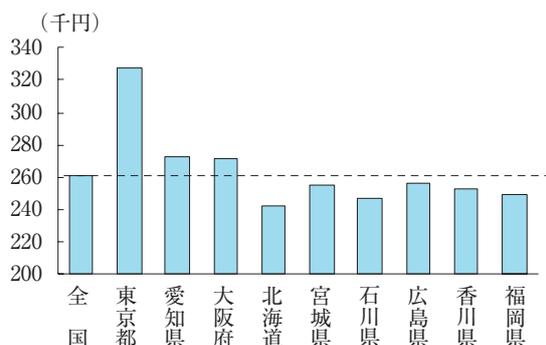
実額ベースでみた賃金水準は都市圏と地方圏との間で開き

ここまで、中小企業の賃金動向について前年比増減をみてきましたが、そもそもの賃金水準を実額ベースでみると、都市圏と地方圏との間で開きがある点には注意が必要です。毎月勤労統計調査をもとにみると、東京、大阪、名古屋といった大都市を擁する都府県で高く、地方では総じて低くなっています（図表-7）。

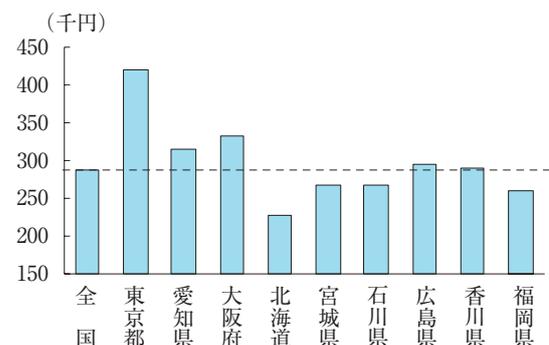
背景には都市圏で物価水準が高いことがありますが、このところの物価上昇率は、むしろ地方圏で高くなっているようです。図表-8をみると、規模の小さい都市ほど物価は前年比で高まっており、円安下でのエネルギー費用の高騰などが、物流コストが高い地方圏の小都市の物価に影響したものと

図表-7 都道府県別にみた賃金の水準

①きまって支給する給与



②特別に支払われた給与



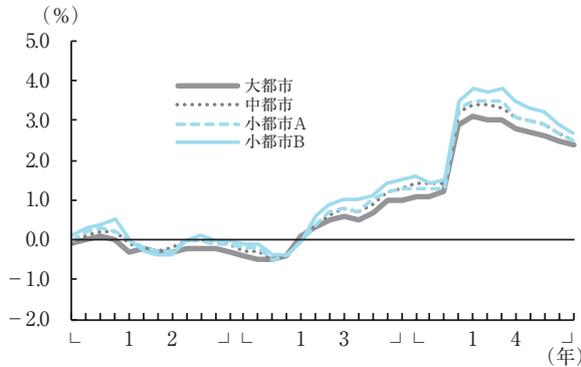
資料：厚生労働省、各都道府県「毎月勤労統計調査」

(注) 1 「きまって支給する給与」は、所定内給与及び所定外給与（超過労働給与）の合計。「特別に支払われた給与」は、賞与等。
2 2014年12月調査における事業所規模5人以上の値。

とみられます。賃上げの動きは地方圏においても広がってきているものの、もともとの賃金水準に差があるうえ、物価上昇も加わり、都市圏との所得環境の格差は拡大している可能性もあります。

図表-9には、先行きに対する消費者のマインドを表す消費者態度指数の推移を示しましたが、規模が小さい都市ではマインドが低くなっています。規模によるかい離幅も2013年に比べて2014年には拡大しており、小都市の多い地方圏の厳しさがうかがえます。

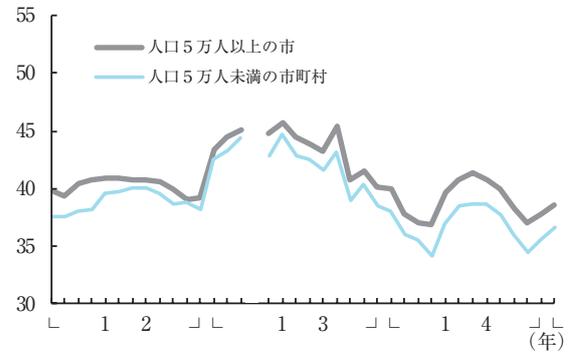
図表-8 消費者物価の推移（都市規模別）



資料：総務省統計局「消費者物価指数」

- (注) 1 生鮮食品を除く総合（前年同月比）。
2 「大都市」は政令指定都市及び東京都区部、「中都市」は大都市を除く人口15万人以上の市、「小都市A」は人口5万人以上15万人未満の市、「小都市B」は人口5万人未満の市及び町村。

図表-9 消費者態度指数



資料：内閣府「消費動向調査」

- (注) 1 消費者態度指数は、今後半年間の「暮らし向き」「収入の増え方」「雇用環境」「耐久消費財の買い時判断」を尋ね、指数化したもの。総世帯（原数値）の値。
2 調査は2013年3月まで毎月訪問留置調査、2013年4月から郵送調査で実施されている。

給与水準上昇の背景に人手不足

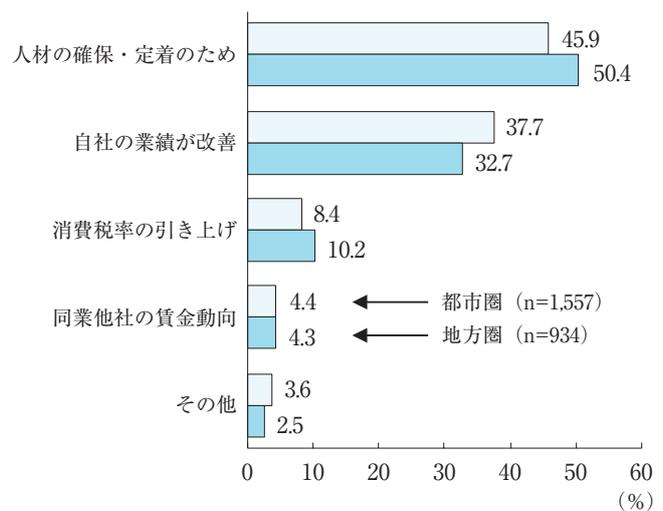
もっとも、原油安から物価の上昇スピードが緩んだこともあって、消費者マインドは足元で向上しています。今後、賃上げの動きが続けばマインドはいっそう改善し、地方圏の景況を押し上げる期待ももてます。

一方、懸念材料は、中小企業に賃上げを促している主な要因が人手不足だということです。2014年の給与水準上昇の背景をみると、都市圏と地方圏ともに、「人材の確保・定着のため」との回答が最も多くなっています（図表-10）。特に地方圏では50.4%と高く、人手不足が賃金上昇圧力として強くはたらいっているとみられます。

人手不足の解消には時間がかかるため、先行きも賃金の押し上げ要因としてはたらく、所得環境の改善につながる一方、企業にとっては固定費の増加が収益を圧迫し、業況の悪化を招くおそれもある点に注意が必要です。次回は、今後の景況や賃金動向を考えるうえでも注目される雇用面の調査結果をみていきます。

（渡辺 綱介）

図表-10 正社員の給与水準を上昇させた背景



(注) 図表-5の2014年実績で「上昇」と回答した企業に質問したもの。

「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 <http://www.jfc.go.jp/> ～