

中小企業における賃上げ状況調査

●はじめに

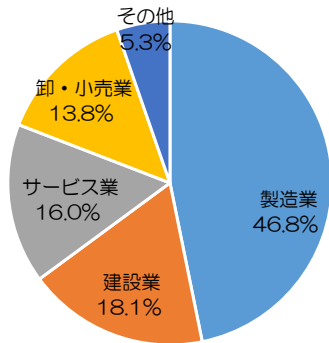
大手企業を中心に賃上げを表明するなど、賃上げに対する機運が高まっている。今回、地域の中小企業が賃上げにどう対応していくのか調査を行った。

今回の調査では、「賃上げ」は定期昇給、ベースアップを指し、物価高騰などによる一時金の支給は除くと定義している。

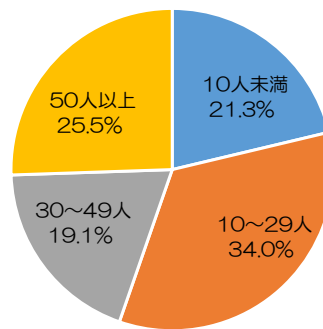
●調査概要

調査時期 : 令和5年1月19日(木)
 調査対象 : せいしんビジネスクラブ会員
 回答数 : 対象企業数107社 回答数94社 有効回答率:87.8%

《業種内訳 (n=94)》



《従業員規模内訳 (n=94)》



●要旨

～ 今後の賃上げについて、「実施する」「検討している」先が7割超 ～ ～ 賃上げで「社員のモチベーション向上」を期待している ～

- 7割を超える先が賃上げを「実施する」または「検討している」と回答した。
 - ・今後の賃上げについて、「実施する」先が41.5%、「検討している」先は37.2%と、全体の78.7%の先が賃上げの取組みを進めている。「実施しない」先は6.4%と少数であり、「実施したいができない」先が14.9%であった。
 - ・製造業、建設業、サービス業で「実施する」先が4割を超えている。
- 7割以上の先が「社員のやる気向上」を賃上げ実施の理由としている。
 - ・賃上げの理由は、「社員のやる気向上」が74.3%、次いで「社員の生活配慮」58.1%、「社員の離職防止」43.2%となった。
- 今後5年間の賃上げ幅は「1割以上～2割未満」が多数を占める
 - ・賃上げ幅は、「1割以上～2割未満」が52.7%と多数を占め、「1割未満」が18.9%、「2割以上3割未満」が4.1%となった。
 - ・どの程度賃上げするか「まだ決めていない」先が2割を超えている。
- 特に賃上げを実施する人材は、「若手社員」と「中堅社員」。
 - ・特に賃上げを実施する人材は、「若手社員」と「中堅社員」が51.4%と同率、次いで「能力の高い社員」48.6%、「成果を上げた社員」37.8%と続いた。
- 8割の先が賃上げによる社員のモチベーション向上を期待している。
 - ・賃上げで期待する効果は、「社員のモチベーション向上」が87.8%、次いで「社員の定着率向上」43.2%、「社員の能力向上」37.8%となった。
- 賃上げの原資を確保する支援策を望んでいる。
 - ・賃上げを進めていくうえで望む支援施策として、「補助金・助成金の拡充」が56.2%と最も多く、「適正な価格転嫁の支援」46.6%、「税制上の優遇措置」42.5%と続いた。
- 賃上げをしない理由は、「売上不足」「利益不足」など、業績の低迷と先行き不安が上位を占める。
 - ・賃上げをしない理由について、「賃上げをしたいができない」先は、売上不足など業績の低迷と先行き不安による理由を挙げている。「実施しない」先は、業績が低迷している先と既に十分な賃金を支払っている先に二極化している。

※本アンケートの数値は小数点第二位を四捨五入しております。

Copyright (C) 2023 THE SEISHIN SHINKIN BANK. All Rights Reserved.

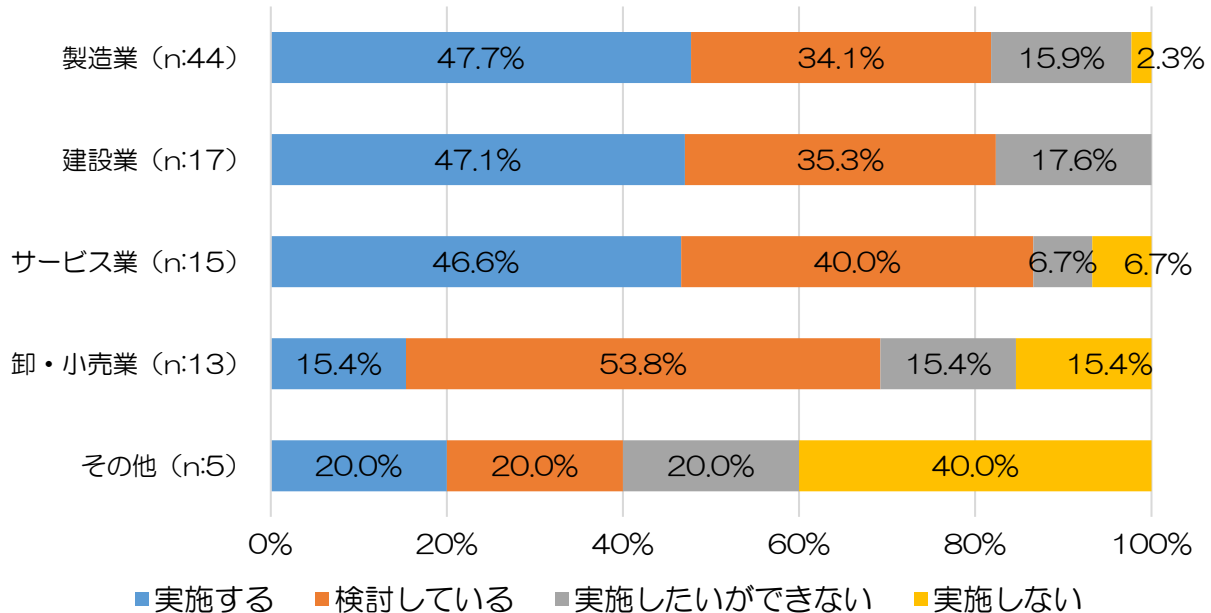
1. 今後の賃上げ実施について

(n=94、SA)

【全体】



【業種別】

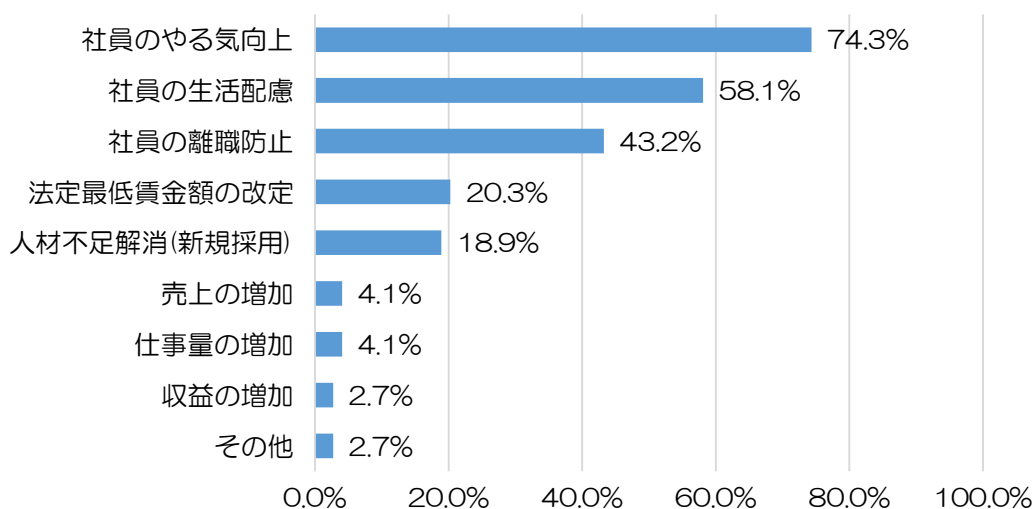


今後の賃上げの実施について、全体では「実施する」が41.5%、「検討している」が37.2%となり、78.7%の先が賃上げの取組みを進めている。一方で「実施しない」は6.4%と少数であった。「実施したいができない」とする先が14.9%あり、業績の低迷や先行きが不透明な経営環境下で賃上げに踏み切れないことも窺える。

業種別にみると、製造業、建設業、サービス業で「実施する」が4割を超えている。卸・小売業では、「実施する」とした先は少ないが、半数以上が「検討している」と回答した。

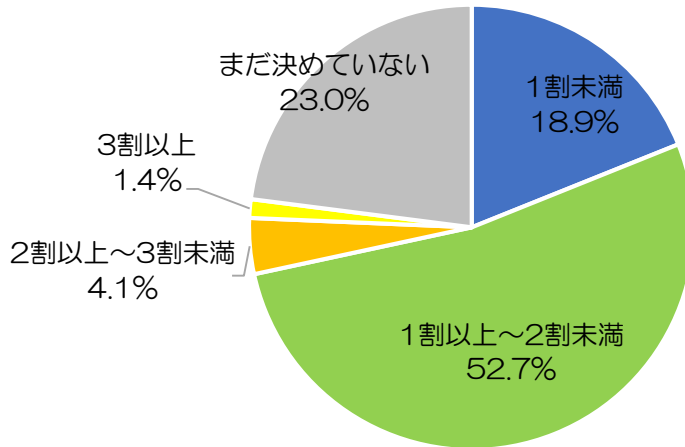
「実施する」、「検討している」先へ下記「2.~6.」について調査した。

2. 賃上げを実施する理由 (n=74、MA)



賃上げを実施する理由は、「社員のやる気向上」が74.3%、次いで「社員の生活配慮」58.1%、「社員の離職防止」43.2%となった。「売上の増加」や「収益の増加」といった企業業績への寄与を狙った理由で賃上げを実施する先は少ない。

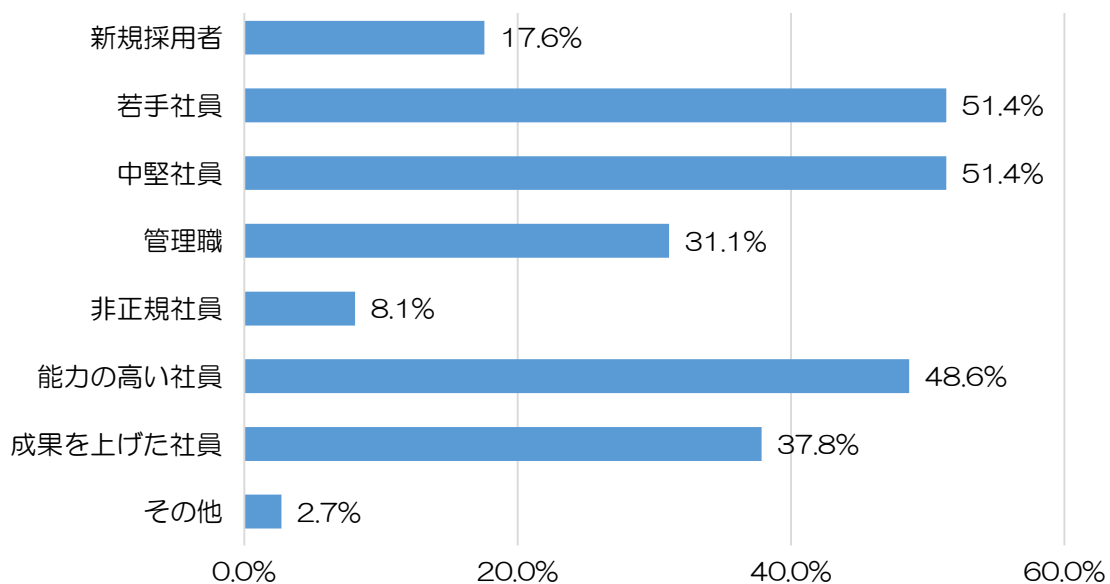
3. 今後5年間でどの程度賃上げを実施しますか (n=74、SA)



今後5年間の賃上げ幅は、「1割以上～2割未満」が52.7%と多数を占め、「1割未満」が18.9%、「2割以上～3割未満」が4.1%となった。

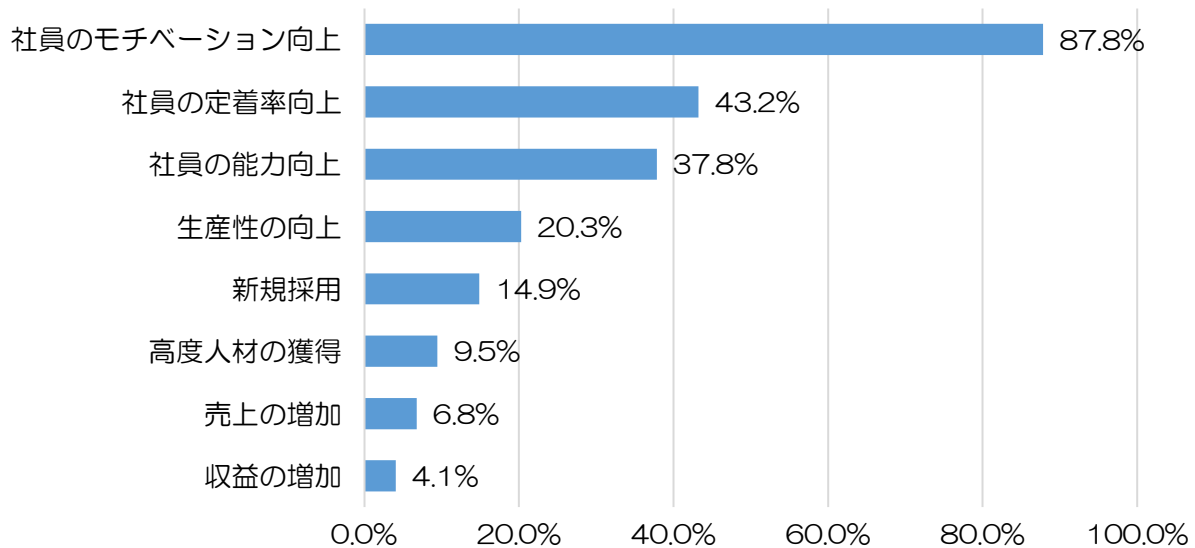
賃上げは行うが、賃上げ幅をどの程度にするか「まだ決めていない」とする先が2割を超えている。

4. 特に賃上げを実施する人材 (n=74、MA)



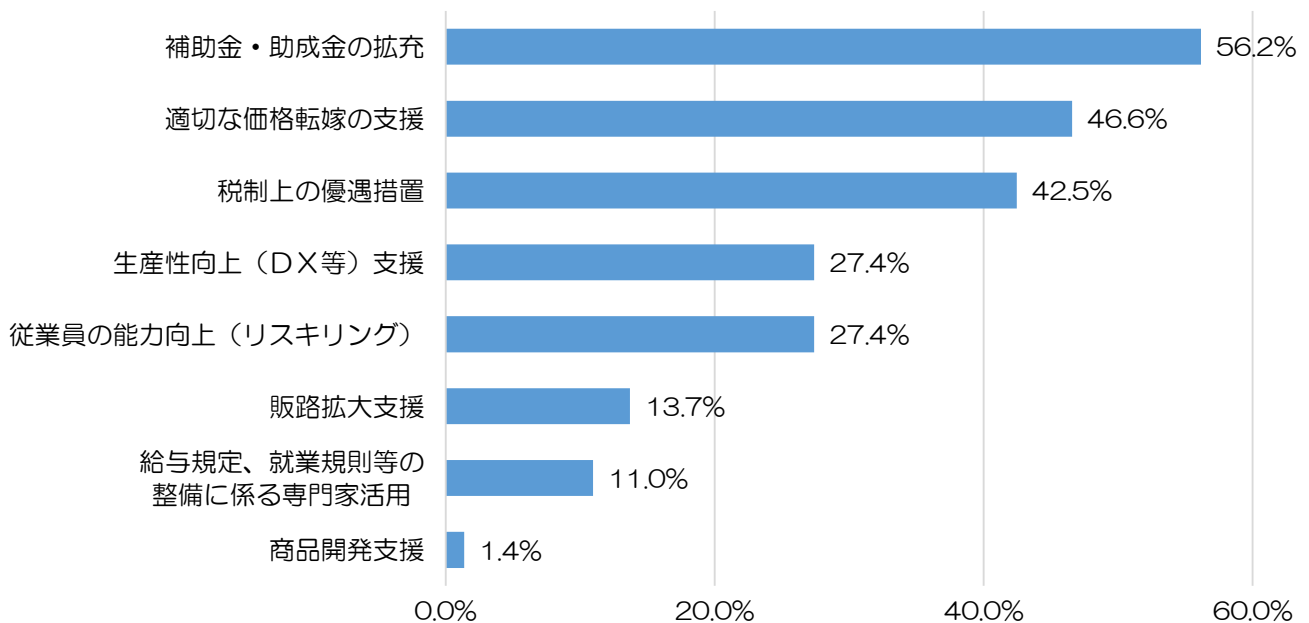
特に賃上げを実施していく人材は、「若手社員」「中堅社員」が51.4%と同率、次いで「能力の高い社員」(48.6%)、「成果を上げた社員」(37.8%)と続いた。会社の今後を担う社員に対し特に賃上げを実施することが見受けられる。

5. 賃上げで期待する効果 (n=74、MA)



賃上げで期待する効果では、全体の8割以上が「社員のモチベーション向上」を挙げており、次いで「社員の定着率向上」(43.2%)、「社員の能力向上」(37.8%)となった。賃上げで、新規採用や高度人材の確保といった新たな人材の確保を期待するよりも、既存社員の活性化に期待しているようだ。

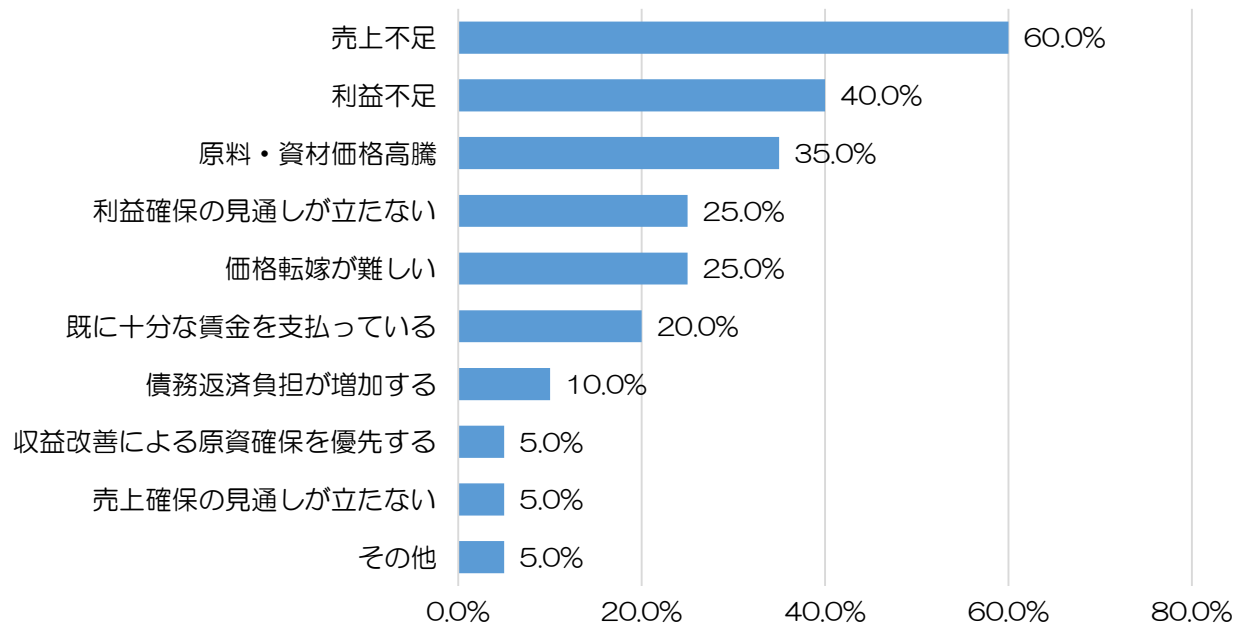
6. 賃上げを進めていく上で望む支援施策 (n=73、MA)



賃上げを進めていく上で望む支援は、「補助金・助成金の拡充」が56.2%と最も多く、次いで「適正な価格転嫁の支援」(46.6%)と続いた。賃上げの原資を確保する支援施策を望んでおり、生産性向上や従業員の能力向上、販路拡大支援などを大きく上回った。

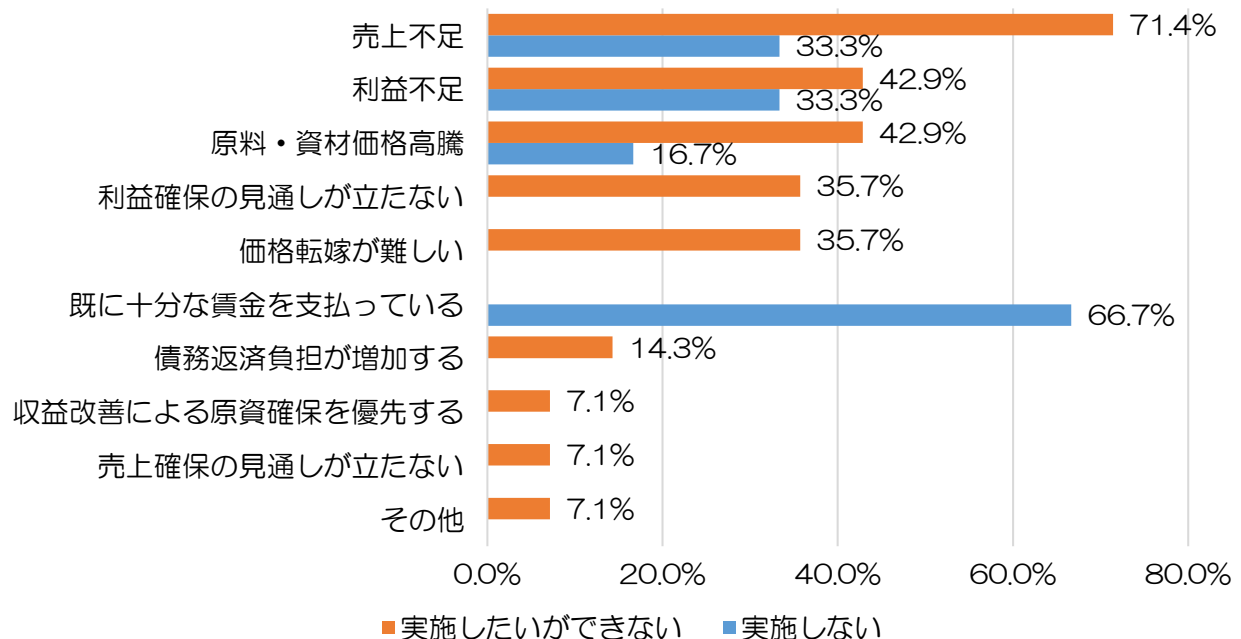
7. 賃上げをしない理由 (n: 20, MA)

【全体】



「実施したいができない」と「実施しない」先に理由を尋ねると、「売上不足」が60.0%と最多であり、「利益不足」(40.0%)、「原料・資材の高騰」(35.0%)が続いた。

【理由別】



「賃上げを実施したいができない」先と「実施しない」先を比較すると、「賃上げを実施したいができない」先は、「売上不足」が71.4%と最も多く、「利益不足」、「原料・資材価格高騰」、「利益確保の見通しが立たない」「価格転嫁が難しい」と業況の低迷、先行き不安による理由が挙げられている。

一方で、「実施しない」先は、「既に十分な賃金を支払っている」が66.7%と最も多く、「売上不足」「利益不足」が33.3%と同率となった。「実施しない」先は、十分な賃金を支払っている先と業績の低迷から賃上げを実施しないとする先と二極化している。

以上

(静清信用金庫 経営相談部 令和5年1月作成)