

県内企業の「従業員賃金のベースアップ動向」および 「新卒採用の見通し」についてのアンケート調査結果

(今回のアンケート調査の目的、狙い)

消費増税から1年が経過し、消費者のマインドは総じてみれば上向きつつあるものの、個人部門は法人部門と比べ未だ力強さに欠けている。今後、企業において賃金上昇、雇用拡大の動きが広がれば、消費回復を通じて景気の足取りがより確りとしたものとなる筋合いにある。こうした状況を踏まえ、㈱ちばぎん総合研究所（千葉経済センターから調査を受託）では、県内企業に対し「従業員賃金のベースアップ動向」および「新卒採用の見通し」について、以下の要領でアンケート調査を実施した。

業種別・本社所在地別・規模別回答企業数

(単位：社)

	合計	本社所在地		企業規模	
		県内	県外	大企業	中小企業
全産業	252	219	33	104	148
製造業	129	109	20	36	93
食料品	24	18	6	9	15
石油化学	19	14	5	9	10
プラスチック	4	3	1	0	4
窯業土石	10	9	1	3	7
鉄鋼非鉄	7	7	0	1	6
金属製品	19	15	4	5	14
一般精密	12	12	0	3	9
電気機械	6	4	2	3	3
輸送用機械	13	13	0	2	11
その他製造	15	14	1	1	14
非製造業	123	110	13	68	55
建設業	18	17	1	6	12
運輸倉庫	10	10	0	2	8
卸売業	24	21	3	11	13
小売業	21	18	3	17	4
ホテル・旅館	12	8	4	9	3
サービス業	38	36	2	23	15

調 査 要 領

1. 対象企業… 千葉県内に本社または事業所を有する企業
2. 方 法… 郵送によるアンケート方式
3. 実施時点… 配布：2015年 3月10日
回収：2015年 4月13日
4. 回答状況… 調査対象企業 620社
内有効回答数 252社
有効回答率 40.6%

(注) 調査票の回収数は252だが、設問ごとで回答数が異なるため、各問での有効回答数(母数:n)は異なる。

注) 大企業、中小企業の区分は下記による。

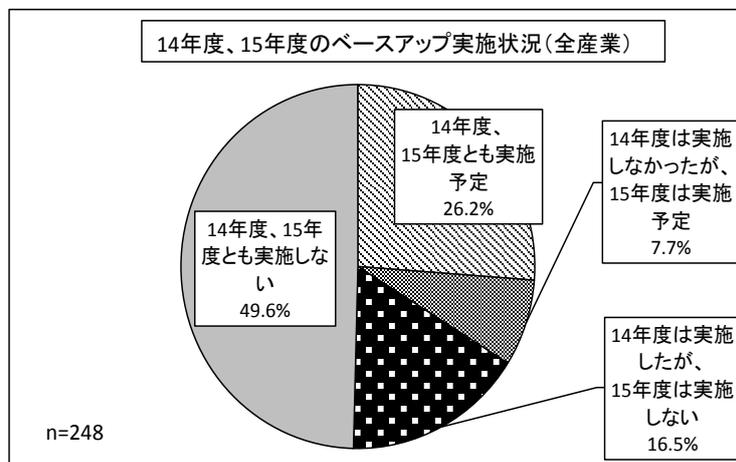
大企業…資本金1億円以上。ただし、卸売業は5,000万円以上、小売業、ホテル・旅館業、サービス業は3,000万円以上とする。

中小企業…資本金1億円未満。ただし、卸売業は5,000万円未満、小売業、ホテル・旅館業、サービス業は3,000万円未満とする。

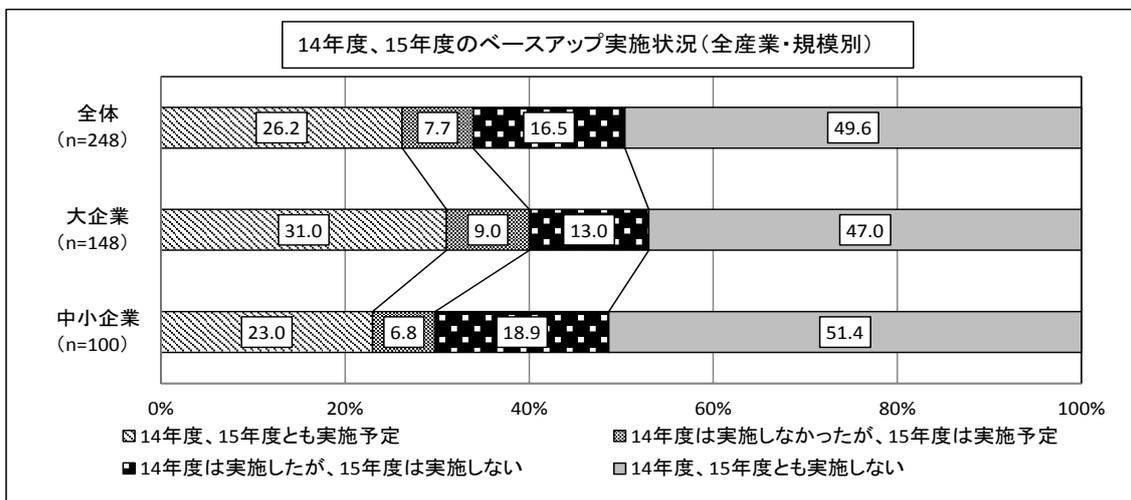
1. 従業員賃金のベースアップ動向

(1) 14年度のベースアップ実施状況（定期昇給を除く）、15年度の実施予定（同）
をご回答ください

15年度のベースアップ実施状況を尋ねたところ、実施(予定を含む、以下同じ)先が33.9%（両年度とも実施先26.2%+前年度「非」実施・今年度実施先7.7%の合計）、非実施先が66.1%（両年度「非」実施49.6%+前年度実施・今年度「非」実施16.5%）となった。前年度との比較では、前年度実施・今年度「非」実施先（16.5%）が前年度「非」実施・今年度実施先（7.7%）を上回ったため、実施先比率は差し引き▲8.8%ポイント低下した。



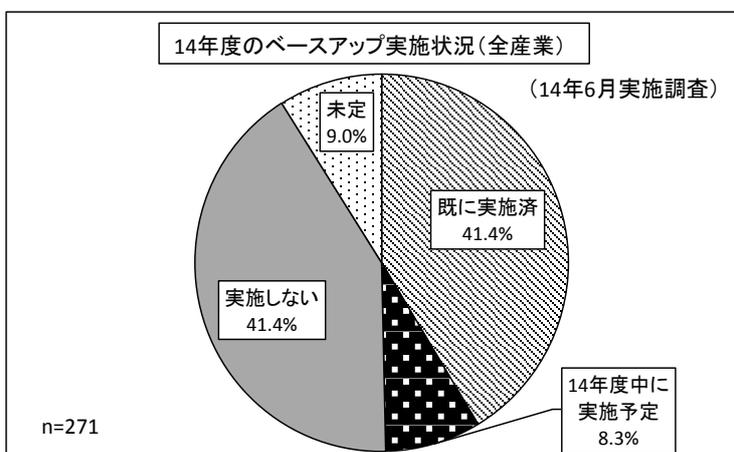
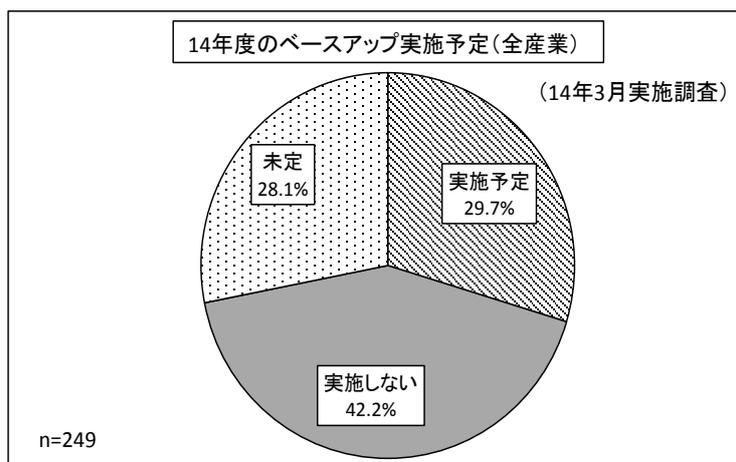
規模別にみると、実施先は大企業の（40.0%）が中小企業（29.8%）を上回った。前年度との比較では、大企業では前年度実施・今年度「非」実施先が、前年度「非」実施・今年度実施先を上回ったため、実施先比率は▲4.0%ポイント低下。中小企業も、同様に▲12.1%ポイント低下し、大企業の低下幅を上回った。



(参 考)

当社では、前年にもベースアップ動向に関するアンケートを2回にわたって実施している（1回目：14年3月7日、2回目：6月6日実施）。前年の結果をみると、3月時点（有効回答数 252 社）のベア実施予定企業の割合は 29.7%だったが、新年度入り後の6月時点調査（有効回答数 271 社）は、全国的なベア気運の高まりを受けて 49.7%（実施済 41.4% + 実施予定 8.3%）に上昇した。

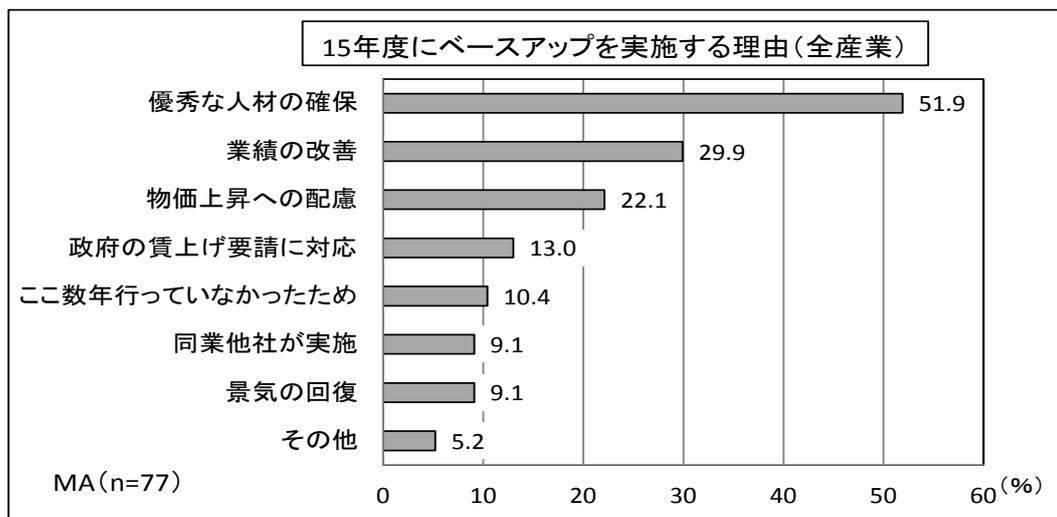
もっとも、今回の調査結果をみると、前年にベアを実施した企業割合は 42.7%で、前年6月調査時の実施済企業比率（41.4%）とほぼ同水準の結果となった。回答企業が同一でない点には考慮が必要だが、前年6月調査時にベアを予定していた企業（8.3%）の殆どが実際には実施しなかったことになる。この背景としては、消費増税後の個人部門の反動減が予想を上回ったため、ベアを中止ないし代わりに賞与で対応するなどの変更を行ったことが一因と考えられる。企業規模別にみると、大企業の 54.2%が実施ないし実施予定としていたのに対して実際に実施した先は 44.0%、中小企業で同様に予定していた企業が全体の 46.5%あったが、実施した先は 41.9%にとどまった。見方によっては中小企業の方が14年度に忠実にベアを実施ともいえるが、その反動が15年度ベアに対するより慎重な姿勢に反映されている可能性がある。



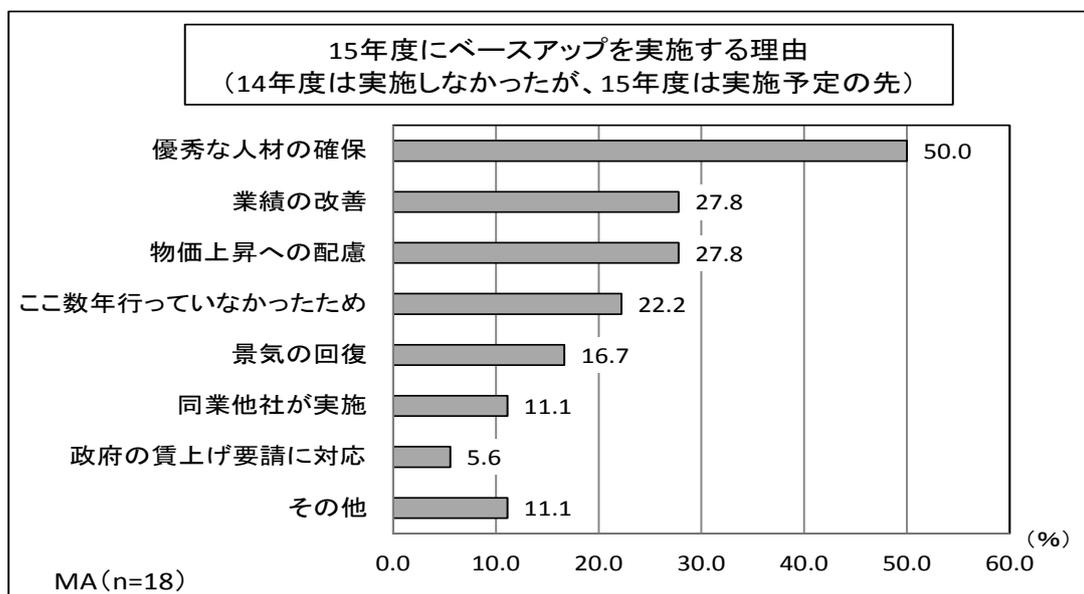
(2) -① 15年度にベースアップを実施する理由をご回答下さい（複数回答可）

※(1)で、「14年度、15年度とも実施予定」または「14年度は実施しなかったが、15年度は実施予定」と回答した先が対象

15年度にベースアップを実施する先にその理由を尋ねたところ、「優秀な人材の確保」(51.9%)が突出して多く、以下、「業績の改善」(29.9%)、「物価上昇への配慮」(22.1%)、「政府の賃上げ要請への対応」(13.0%)が続いた。多くの企業にとって、優秀な人材の確保・流出防止がベースアップの動機となっていることが分かる。



また、15年度実施先のうち14年度は「非」実施であった先に、15年度に実施する理由を尋ねたところ、「優秀な人材の確保」(50.0%)、「業績の改善」(27.8%)もさることながら、「物価上昇への配慮」(27.8%)、「ここ数年行っていなかったため」(22.2%)などの回答率が高く、賃上げで空白があった先が、消費増税を踏まえて、人材確保のため従業員に対する配慮を行った姿が窺われる。

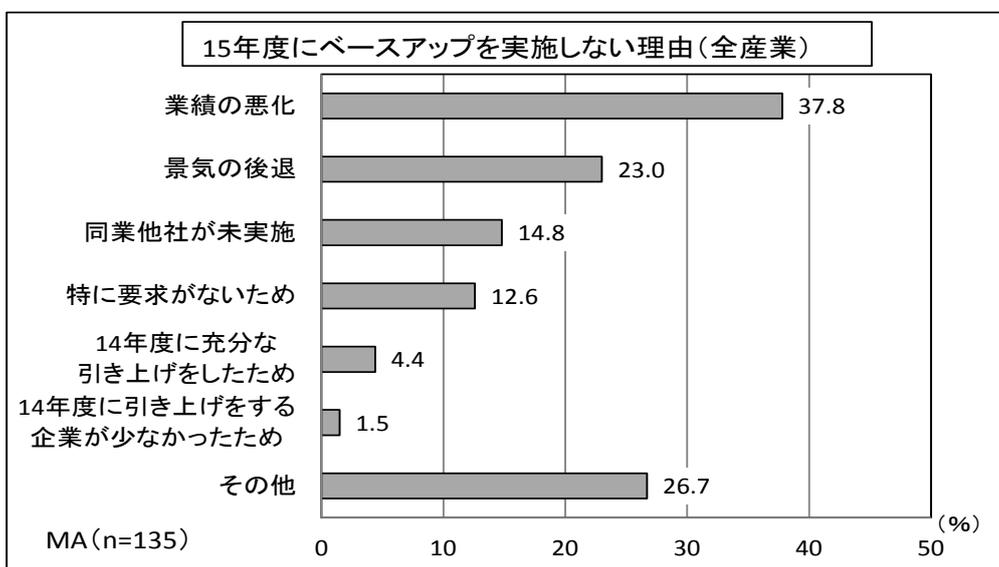


(2) —② 15年度にベースアップを実施しない理由をご回答下さい(複数回答可)

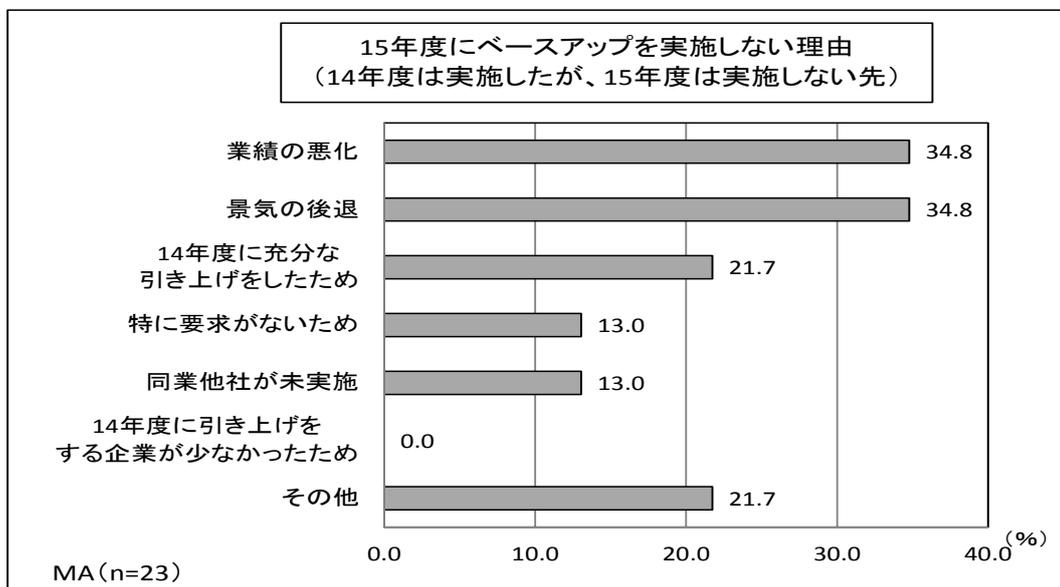
※(1)で、「14年度は実施したが、15年度は実施しない」または「14年度、15年度とも実施しない」と回答した先が対象

15年度にベースアップを実施しない先にその理由を尋ねたところ、「業績の悪化」(37.8%)、「景気の後退」(23.0%)が上位となった。厳しい経営環境、景気への不安感がベースアップの広がり进行を妨げていることが分かる。以下、「同業他社が未実施」(14.8%)、「特に要求がないため」(12.6%)が続いた。

「その他」では、「定期昇給や賞与で対応するため」、「将来の業績が不透明であるため」、「確保が難しくなっているパート社員の時給を優先的に上げるため」などの回答がみられた。



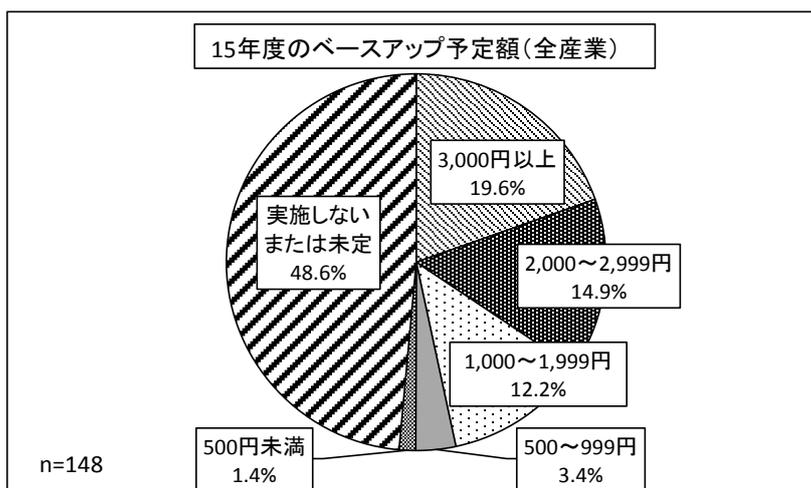
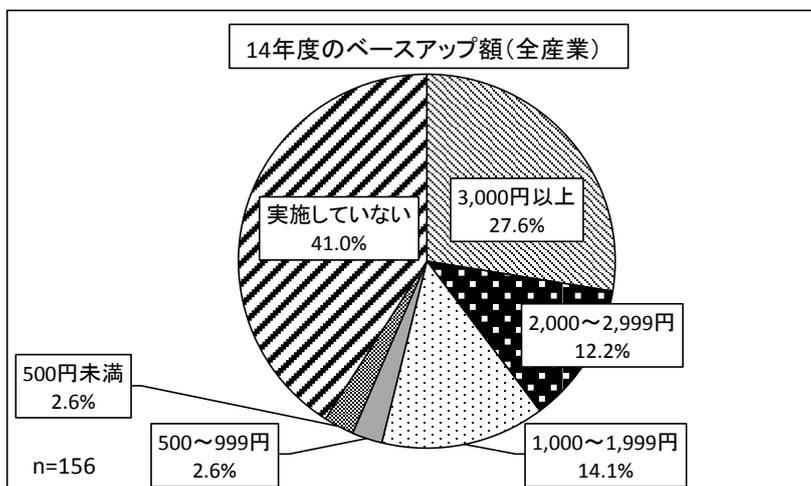
また、15年度「非」実施先のうち14年度は実施先であった先に、15年度にベースアップを実施しない理由を尋ねたところ、「景気の後退」(34.8%)の回答比率が高かったほか、「14年度に十分な引き上げをしたため」(21.7%)も上位となった。



(3) 14年度、15年度のベースアップ額（予定額）をご回答ください

ベースアップを実施する先の上げ幅は、14年度では、「3,000円以上」（27.6%）、「1,000～1,999円」（14.1%）、「2,000～2,999円」（12.2%）の順に多く、15年度では、「3,000円以上」（19.6%）、「2,000～2,999円」（14.9%）、「1,000～1,999円」（12.2%）の順に多かった。

14年度、15年度とも、ベースアップを実施する企業では、一定の上げ幅を確保していることが分かる。

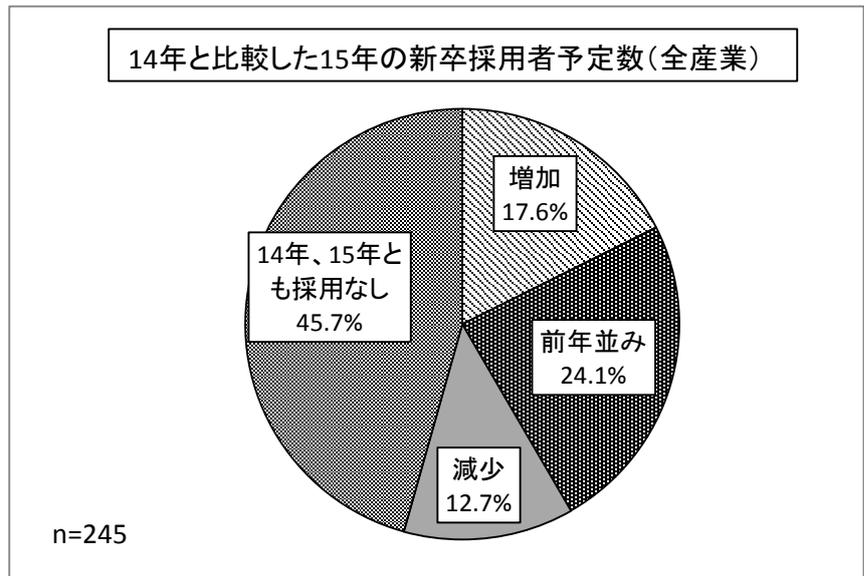


2. 新卒採用の見通し

(1) 2015年4月の新卒採用予定者数は、2014年4月に比べていかがですか

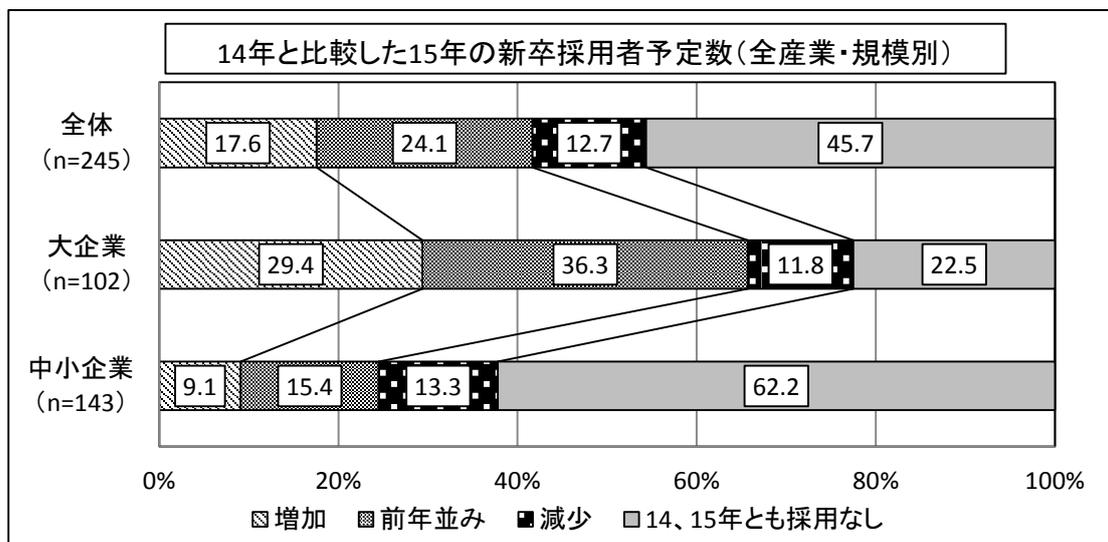
15年4月の新卒採用数（前年度比）について尋ねたところ、「14年、15年とも採用なし」（45.7%）とする先が最も多く、以下、「前年並み」（24.1%）、「増加」（17.6%）、「減少」（12.7%）が続いた。

「増加」が「減少」を上回ったことで、企業の新卒採用意欲は前年度よりも高まっている姿が窺われる。



規模別にみると、大企業ではネット増加（増加－減少）先比率が+17.6ポイントと採用増加に積極的な姿勢を示している一方、中小企業は同▲4.1ポイントと「減少」が「増加」を上回る慎重計画となっている。

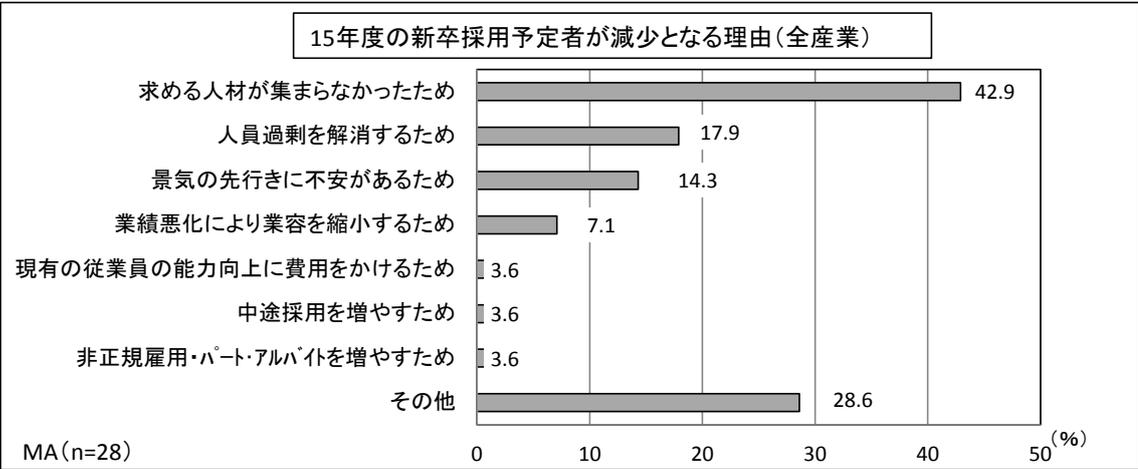
中小企業では、慎重な業況見通しを崩していない先が多いほか、採用意欲を持ちつつも「優秀な新卒を確保したくても、知名度が低いため集まる見込みがない」とのあきらめに似た声も聞かれた。



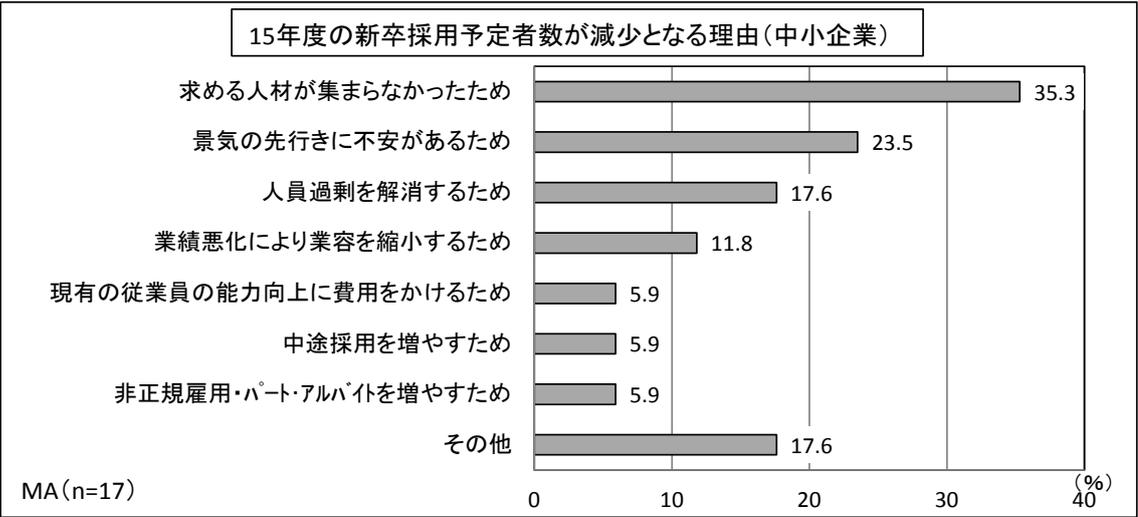
(2) (1) で「③減少する」と回答された企業様にお伺いします。新卒採用予定者数が減少する理由は何ですか（複数回答可）

新卒採用数が減少する先にその理由を尋ねたところ、「求める人材が集まらなかったため」(42.9%)が突出して高く、以下、「人員過剰を解消するため」(17.9%)、「景気の先行きに不安があるため」(14.3%)が続いた。県内企業では、採用競争が激化する中で、求めるレベルの人材が集めにくくなっているとする声強い。

「その他」では、「人件費を抑制するため」、「昨年並みを採用予定だったが、内定者が複数辞退したため」、「募集しても応募者が集まらなかったため」などの回答がみられた。



中小企業においては、「景気の先行きに不安があるため」(23.5%)の回答も目立った。



以上