

政労使会議での取りまとめについての フォローアップ

全国中小企業団体中央会
平成26年10月22日

中小企業の賃金改定実施状況のポイント

全国中小企業団体中央会が実施した「平成26年度中小企業労働事情実態調査」結果から抜粋。

- ・ 調査時点 平成26年7月1日
- ・ 調査対象 38,452事業所
- ・ 有効回答数 19,353事業所（回答率 50.3%）

《賃金改定実施状況のポイント》

1. 半数以上の事業所が賃金を「上げた」又は「上げる予定」

賃金の改定状況は、「上げた」（43.2%）と「7月以降引上げる予定」（8.8%）を合わせると52.0%。

2. 従業員規模が小さい小規模企業ほど賃金を「上げた」は少ない

従業員規模が小さくなるにつれて、「上げた」と回答した事業所の割合が小さい。

3. 経営状況が「悪い」事業所の3割強でも賃金を「上げ」

経営状況が「悪い」と回答した事業所でも、「上げた」（30.4%）と「7月以降引上げる予定」（5.8%）を合わせると36.2%。

4. 賃金改定状況は業種別にかなりの違いが見られる

賃金改定状況を業種別で見ると、「上げた」又は「7月以降引上げる予定」の回答は、製造業では「機械器具」（72.3%）、「金属・同製品」（67.6%）、「化学工業」（67.5%）、非製造業では「情報通信業」（69.1%）の割合が大きい。

5. 賃金改定要因は「企業の実績」、「労働力の確保・定着」、「消費税増税」

賃金改定要因は、「企業の実績」（61.3%）、「労働力の確保・定着」（40.6%）「消費税増税」（23.7%）の割合が大きい。

6. 賃金改定の内容は「定期昇給」、「基本給の引上げ」

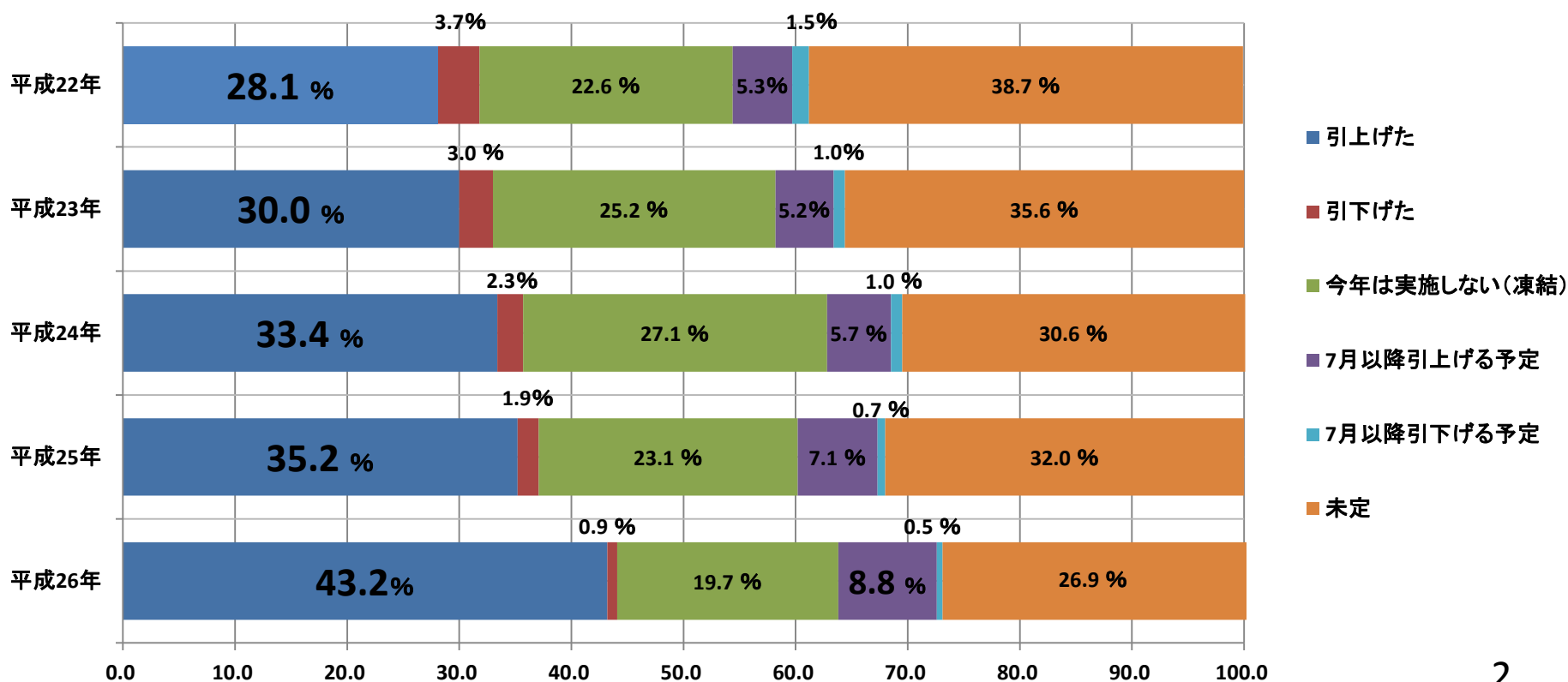
賃金改定の内容は、「定期昇給」（48.1%）、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」（39.0%）の割合が大きい。

中小企業労働事情実態調査 (調査時点 平成26年7月1日)

		製造業										非製造業					
		食料品	繊維工業	木材・木製品	印刷・同関連	窯業・土石製品	化学工業	金属・同製品	機械器具	その他	情報通信業	運輸業	建設業	卸・小売業	サービス業		
調査対象事業所総数	38,452	19,577	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18,875	570	2,007	5,502	6,851	3,945
調査回答事業所総数	19,353 (50.3%)	8,891	1,585	778	781	738	1,092	244	1,889	910	874	10,462	257	951	3,494	3,586	2,174

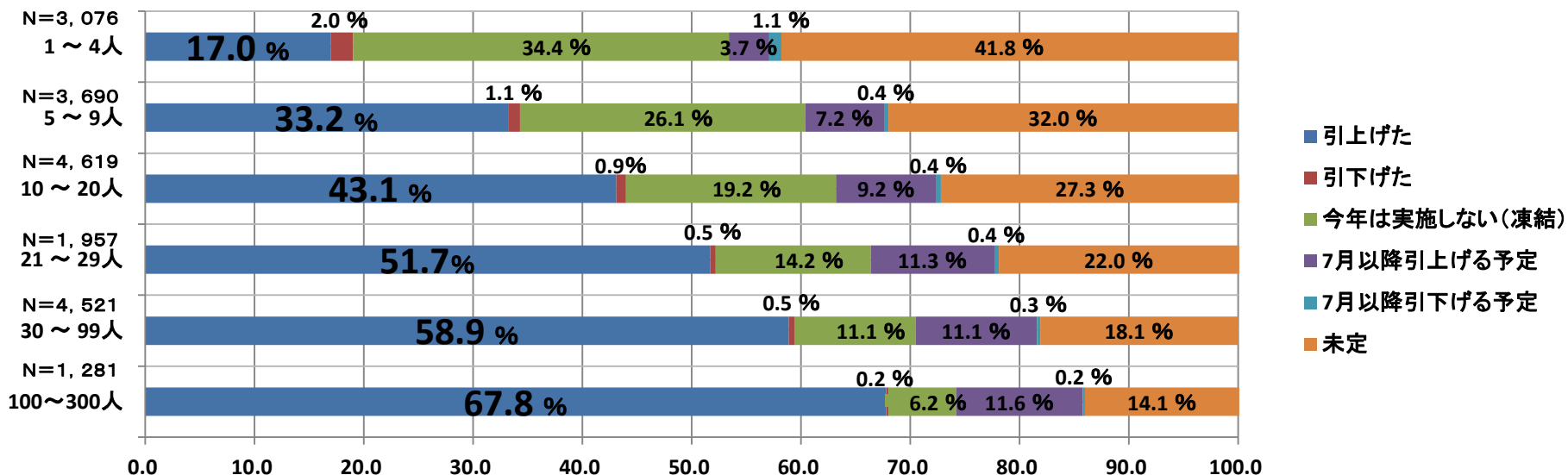
1. 賃金改定実施状況

「引上げた」と回答した事業所の割合が年々増加しており、平成26年は「引上げた」(43.2%)と「7月以降引上げる予定」(8.8%)を合わせると52.0%になった。



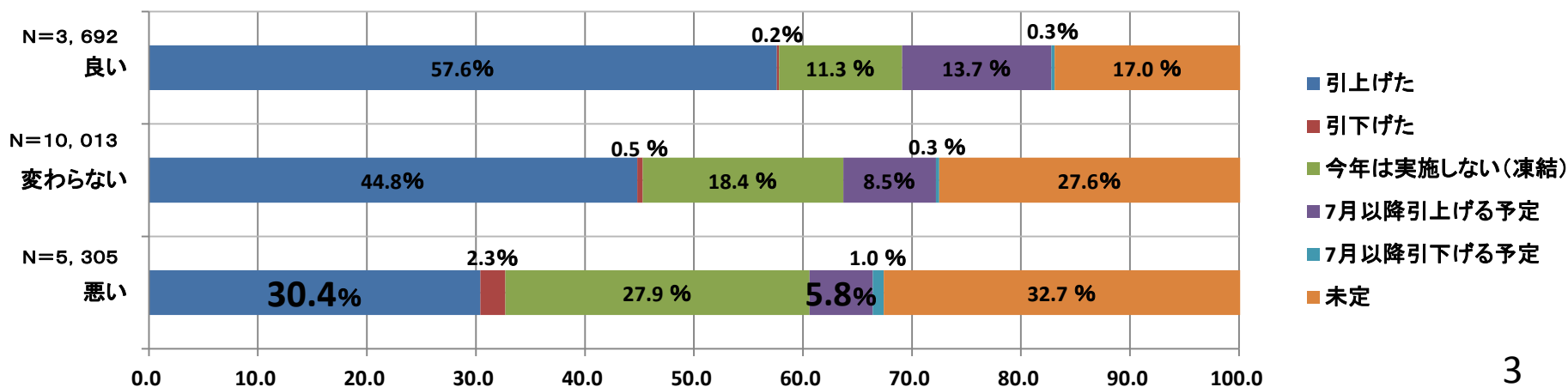
2. 従業員規模別賃金改定実施状況

従業員規模が小さくなるにつれて、「上げた」と回答した事業所の割合が少ない。



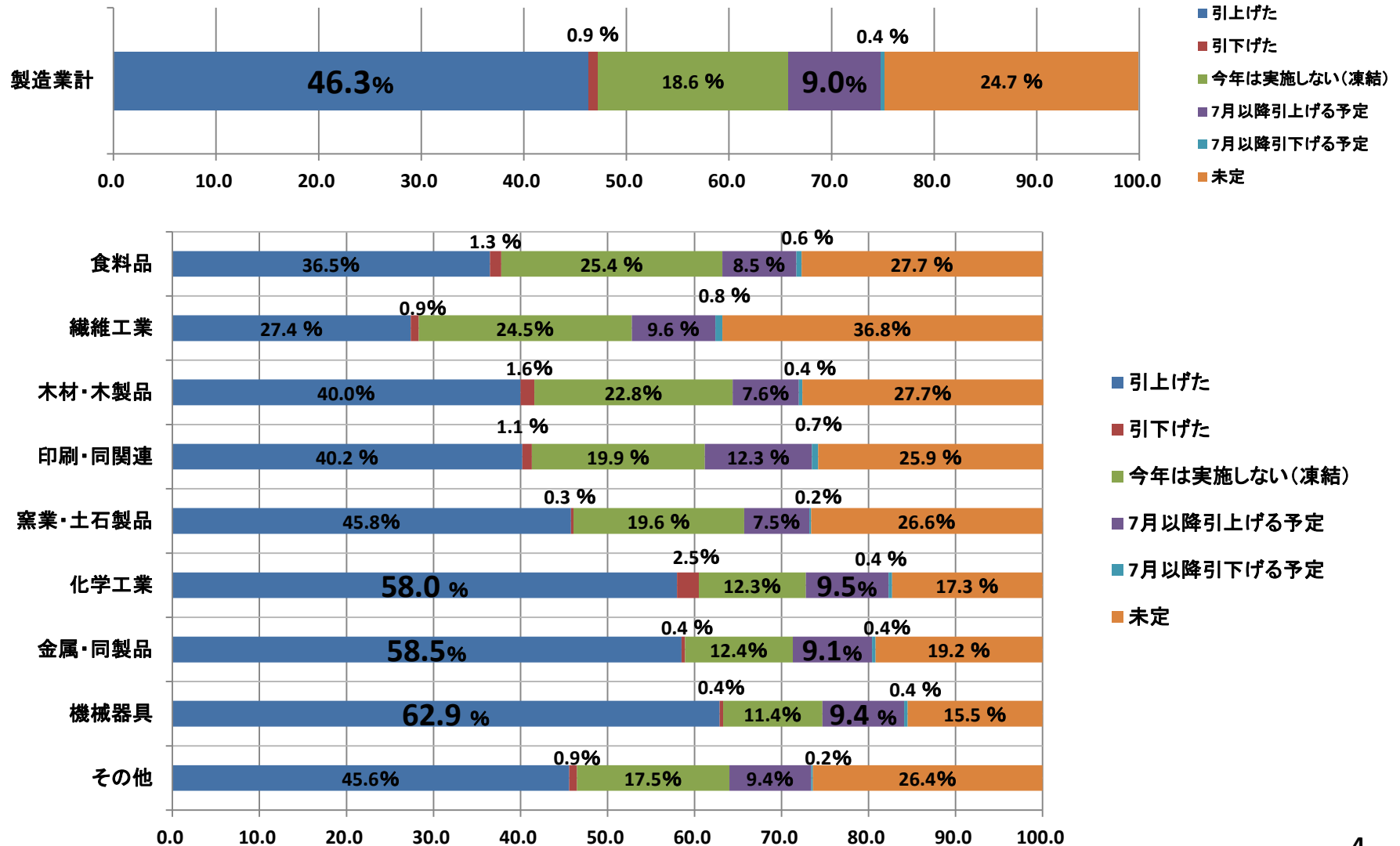
3. 現在の経営状況別賃金改定実施状況

経営状況が「悪い」と回答した事業所でも「上げた」(30.4%)と「7月以降引上げる予定」(5.8%)を合わせると36.2%になった。



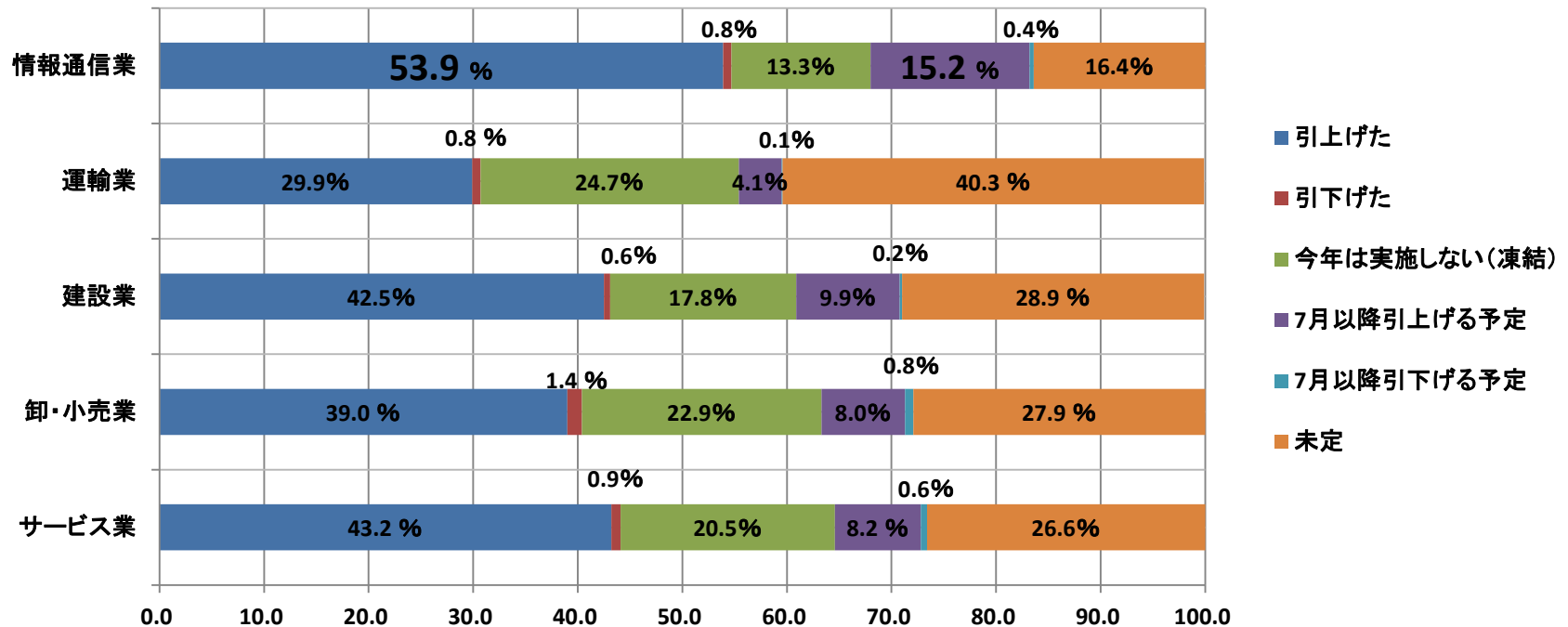
4-1. 業種別賃金改定実施状況 (製造業)

製造業全体では「引上げた」(46.3%)と「7月以降引上げる予定」(9.0%)を合わせると55.3%(以下、合わせた数値)になり、業種別で見ると、機械器具(72.3%)、金属・同製品(67.6%)、化学工業(67.5%)の割合が大きい。



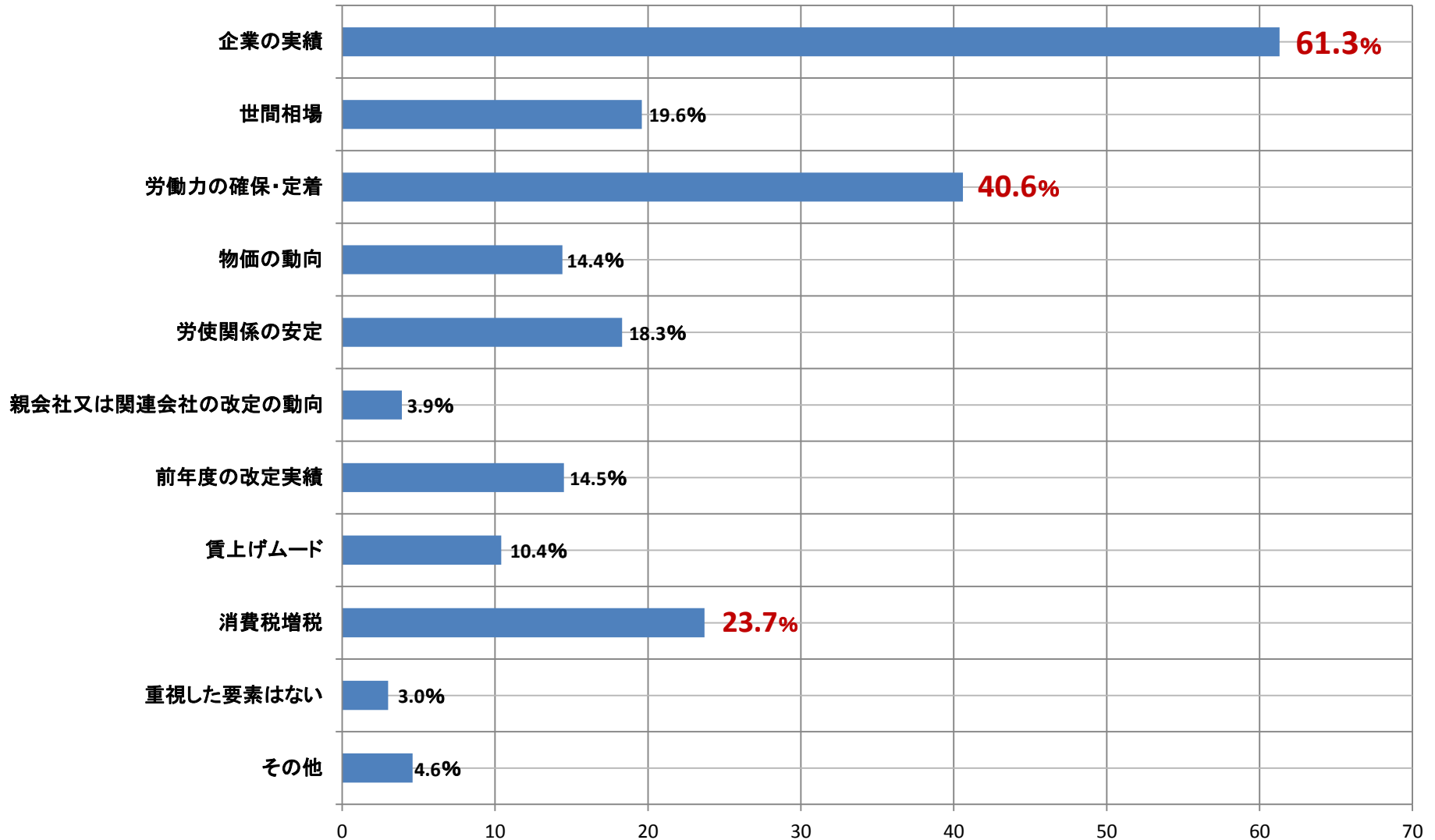
4-2. 業種別賃金改定実施状況 (非製造業)

非製造業全体では「上げた」(40.6%)と「7月以降引上げる予定」(8.5%)を合わせると49.1%(以下、合わせた数値)になり、業種別で見ると、情報通信業(69.1%)の割合が大きい。



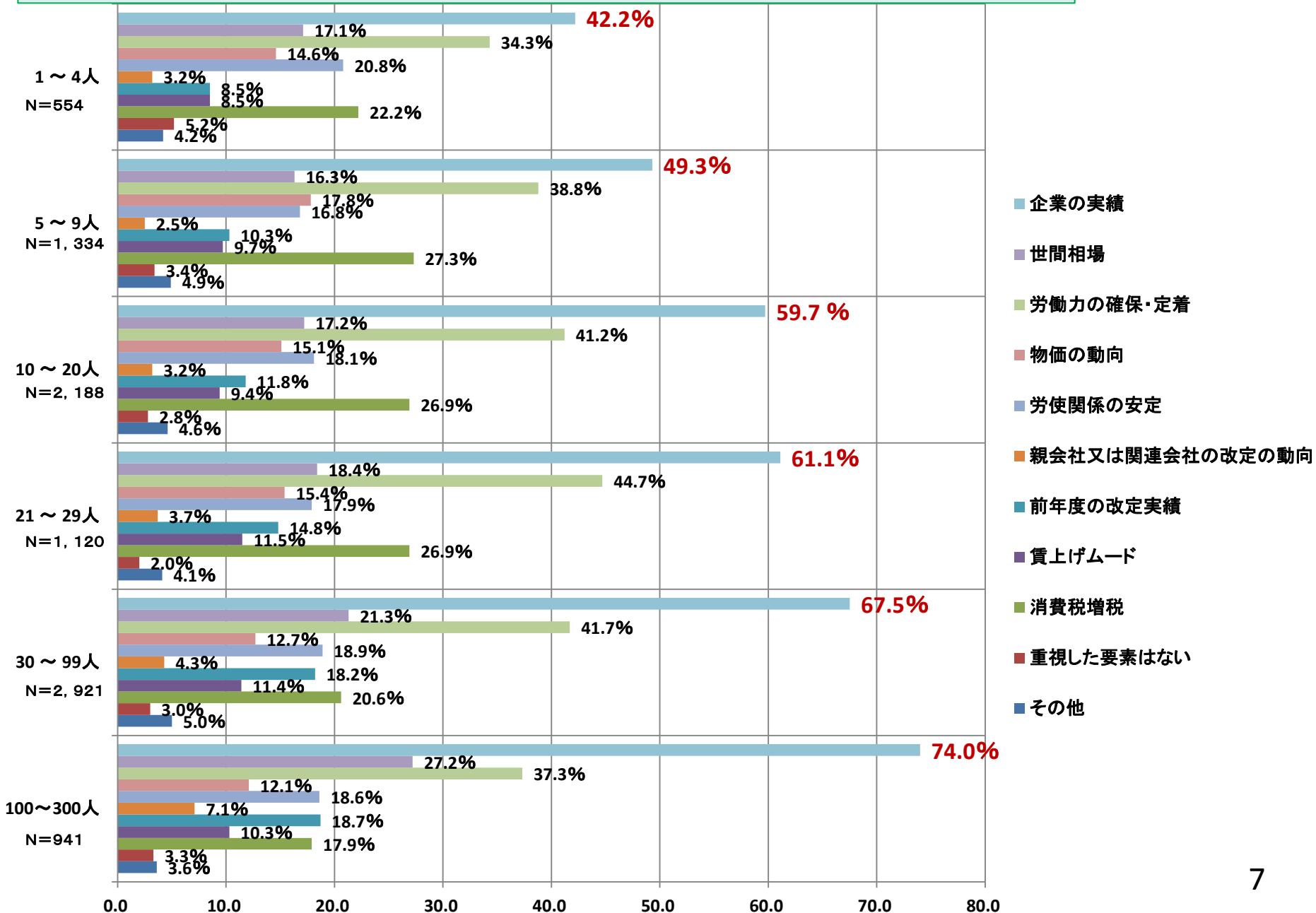
5-1. 賃金改定の決定要素【複数回答可】

「企業の実績」（61.3%）、「労働力の確保・定着」（40.6%）、消費税増税（23.7%）の割合が大きい。



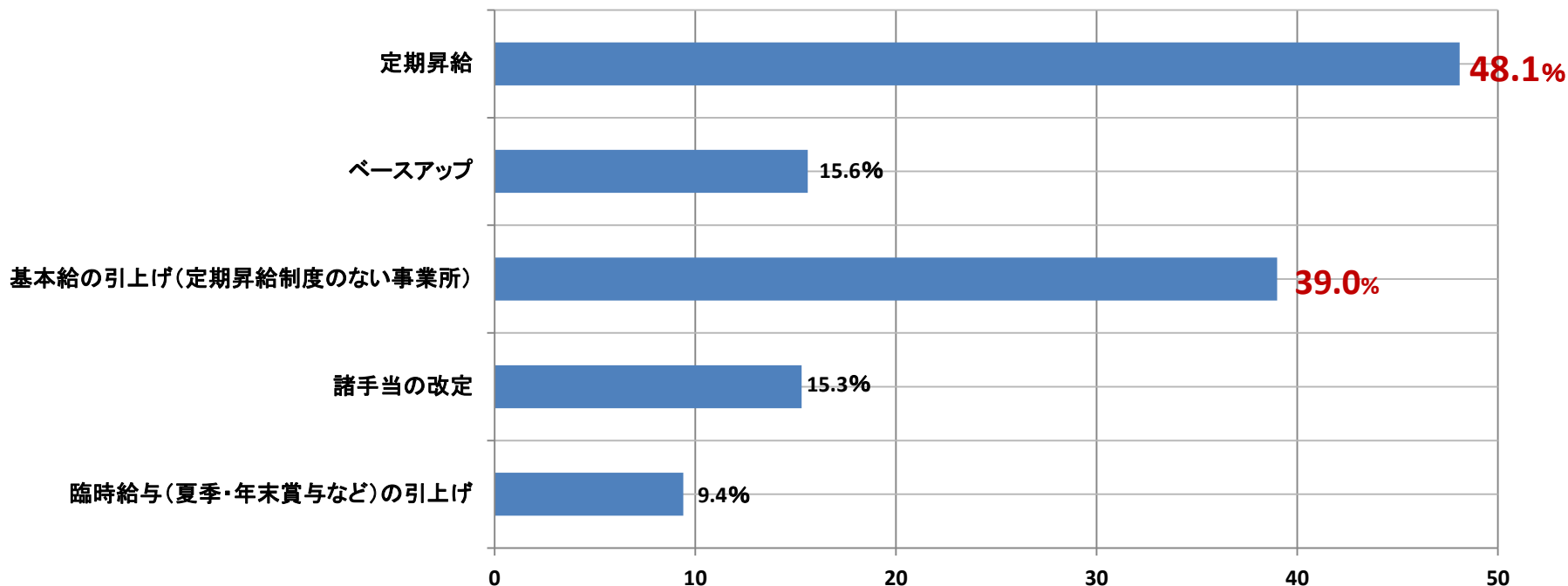
5-2. 従業員規模別賃金改定の決定要素【複数回答可】

従業員規模が小さくなるにつれて「企業の実績」と回答した事業所の割合が小さい。



6-1. 賃金改定の内容【複数回答可】

「定期昇給」（48.1%）、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」（39.0%）の割合が大きい。



(注)

※「定期昇給」とは、あらかじめ定められた企業の制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいいます。

また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業務成績に基づく査定昇給なども含みます。

※「ベースアップ」とは、賃金表の改定により賃金水準を上げることを行います。

6-2. 従業員規模別賃金改定の内容【複数回答可】

従業員規模が大きくなるにつれて「定期昇給」と回答した事業所の割合が大きく、「基本給の引上げ（定期昇給制度のない事業所）」と回答した事業所の割合が小さい。

