

第Ⅱ章 賃金改定の背景

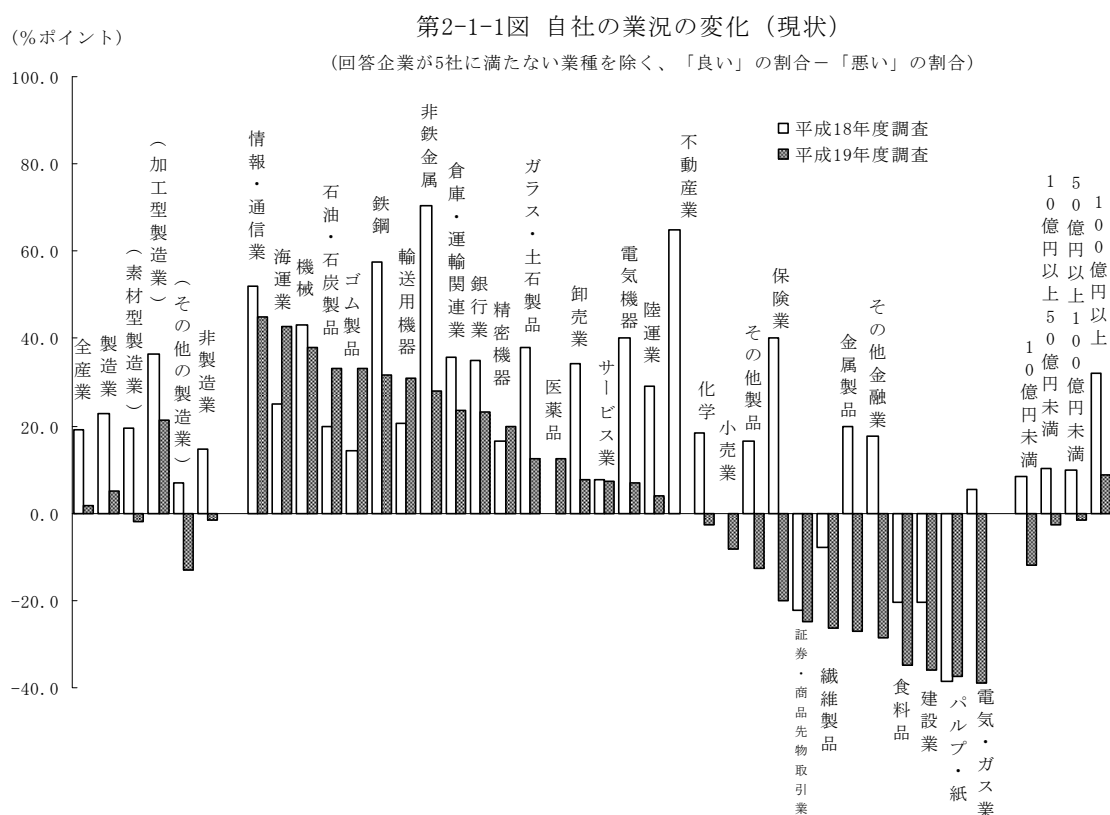
1. 企業の業況は今年度はプラス幅が大幅に縮小したものの、来年度は改善する見通し

自社の業況の現状について、「良い」と回答した企業の割合から「悪い」と回答した企業の割合を引いた値をみると、全産業では前年度調査の 19.2%ポイントから 1.8%ポイントとなり、プラス幅が大幅に縮小した。一方、来年度は 14.3%ポイントとなり、現状よりプラス幅が拡大する見通しとなっている。

現状について産業別にみると、製造業（4.9%ポイント、前年度調査 22.9%ポイント）のうち「加工型製造業」（21.4%ポイント、前年度調査 36.6%ポイント）はプラスだったものの、「素材型製造業」（▲2.0%ポイント、前年度調査 19.4%ポイント）、「その他の製造業」（▲13.2%ポイント、前年度調査 7.0%ポイント）、「非製造業」（▲1.7%ポイント、前年度調査 14.9%ポイント）はマイナスとなり、前年度調査に比べて大幅に低下した。来年度は、製造業（15.2%ポイント）、非製造業（13.1%ポイント）ともにプラスとなっている（第 2-1-1 図、第 2-1-2 図）。

業種別にみると、現状では、5 社以上の回答があった 30 業種中プラスが 17 業種、マイナスが 12 業種（前年度調査はプラスが 23 業種、マイナスが 5 業種）となっているが、来年度は、プラスが 22 業種、マイナスが 5 業種となっている。

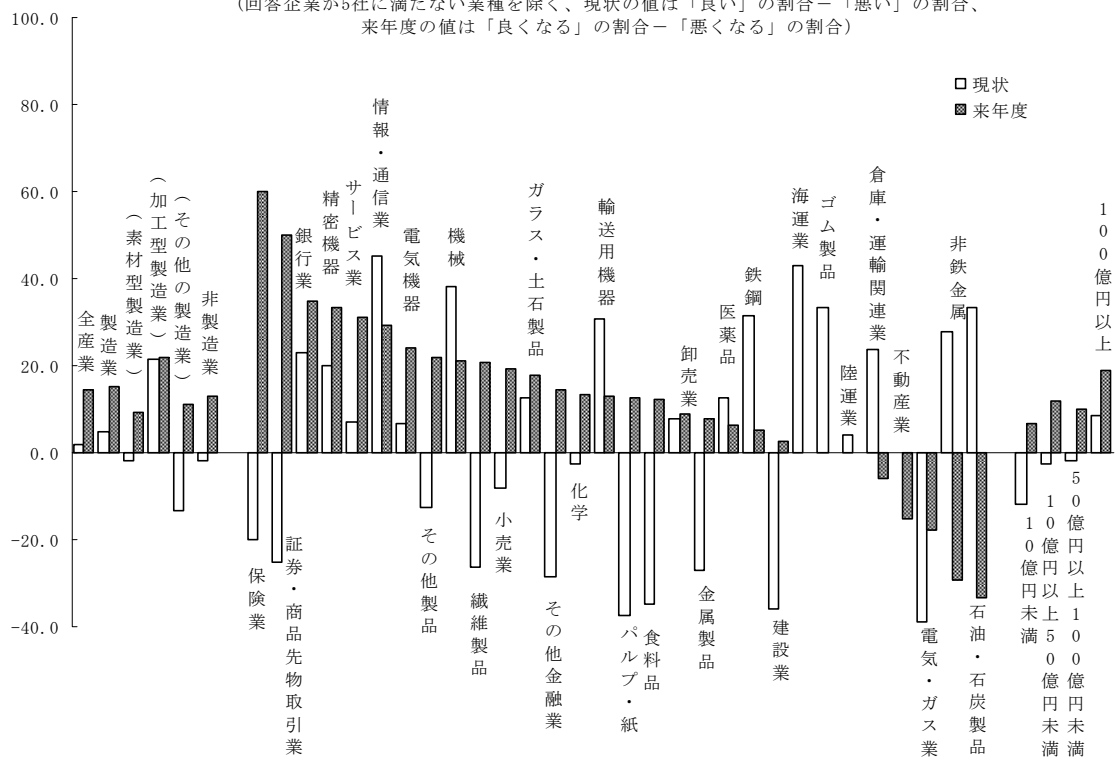
資本金規模別に現状をみると、「100 億円以上」以外ではマイナスとなっており、資本金規模が小さいほどマイナス幅が大きくなっている。



(%ポイント)

第2-1-2図 自社の業況の変化（現状と来年度）

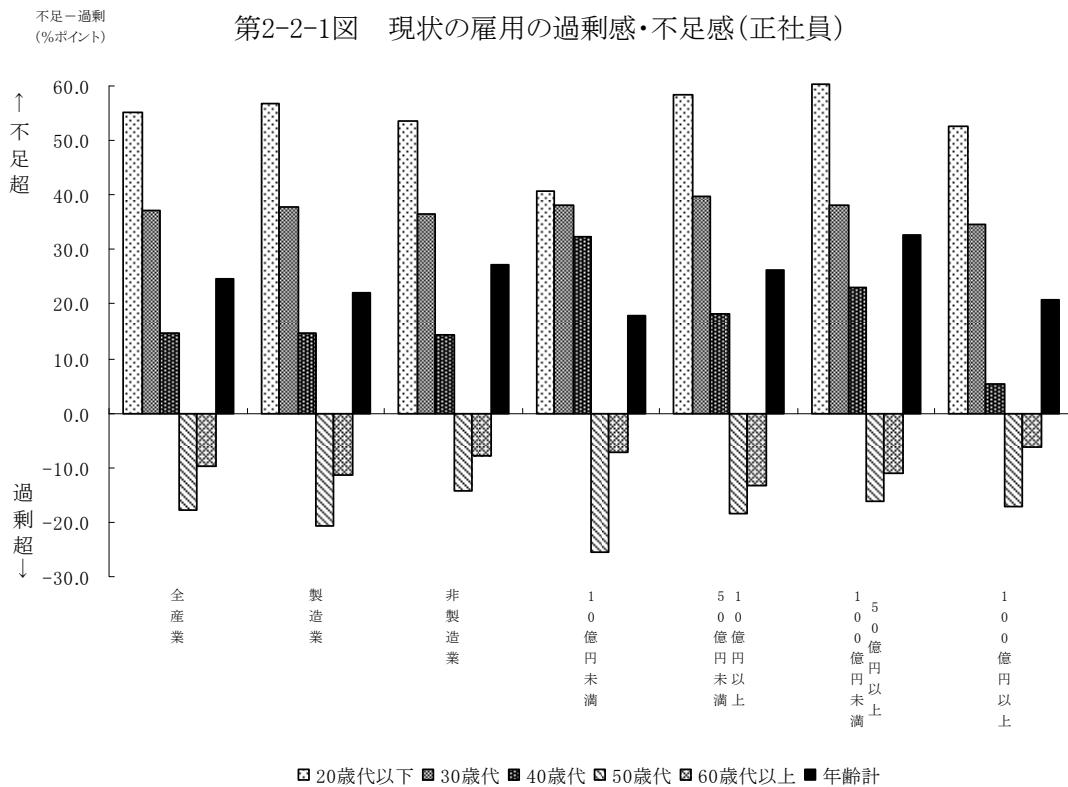
(回答企業が5社に満たない業種を除く、現状の値は「良い」の割合－「悪い」の割合、
来年度の値は「良くなる」の割合－「悪くなる」の割合)



2. 雇用の不足感は正社員、正社員以外の従業員とも「20 歳代以下」で大きく、雇用の過剰感は正社員では「50 歳代」、正社員以外の従業員では「60 歳代以上」で大きい

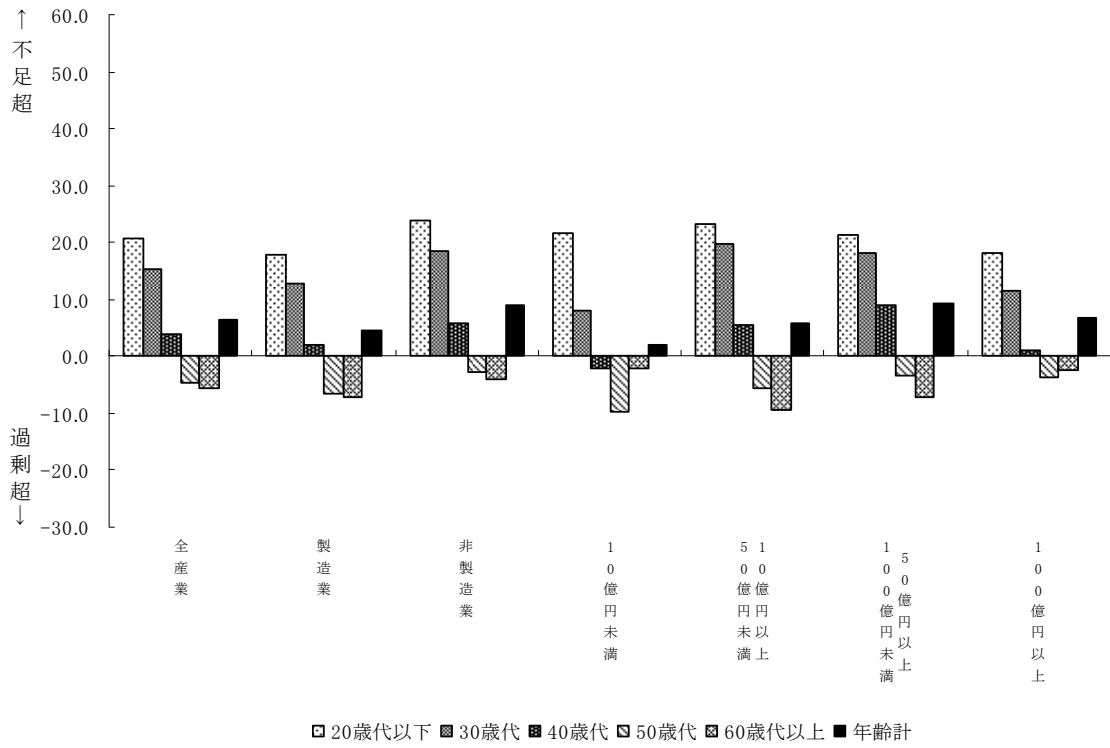
従業員の年齢層・雇用形態ごとの現状の雇用の過剰感・不足感について、「不足している」と回答した企業の割合から「過剰である」と回答した企業の割合を引いた値を全産業で見ると、正社員では「20 歳代以下」は 55.2%ポイントと不足感が最も高く、次いで「30 歳代」37.1%ポイント、「40 歳代」14.6%ポイントとなっているのに対して、「50 歳代」は▲17.7%ポイント、「60 歳代以上」は▲9.6%ポイントと 50 歳代以上は過剰超になっている。産業別にみても、資本金規模別にみても同様の傾向となっている(第 2-2-1 図)。

正社員以外の従業員について全産業で見ると、各年齢層とも、正社員に比較して過剰感・不足感は小さくなっている。また、正社員では「50 歳代」が「60 歳代以上」より過剰超となっているが、正社員以外の従業員では「60 歳代以上」のほうが過剰となっている。産業別にみても同様の傾向となっている。資本金規模別で見ると、「10 億円未満」では 40 歳代以上は過剰超になっており、「50 歳代」が一番過剰感が高く、「100 億円以上」では「50 歳代」が「60 歳代以上」より過剰となっている(第 2-2-2 図)。



不足-過剩
(%ポイント)

第2-2-2図 現状の雇用の過剩感・不足感(正社員以外の従業員)



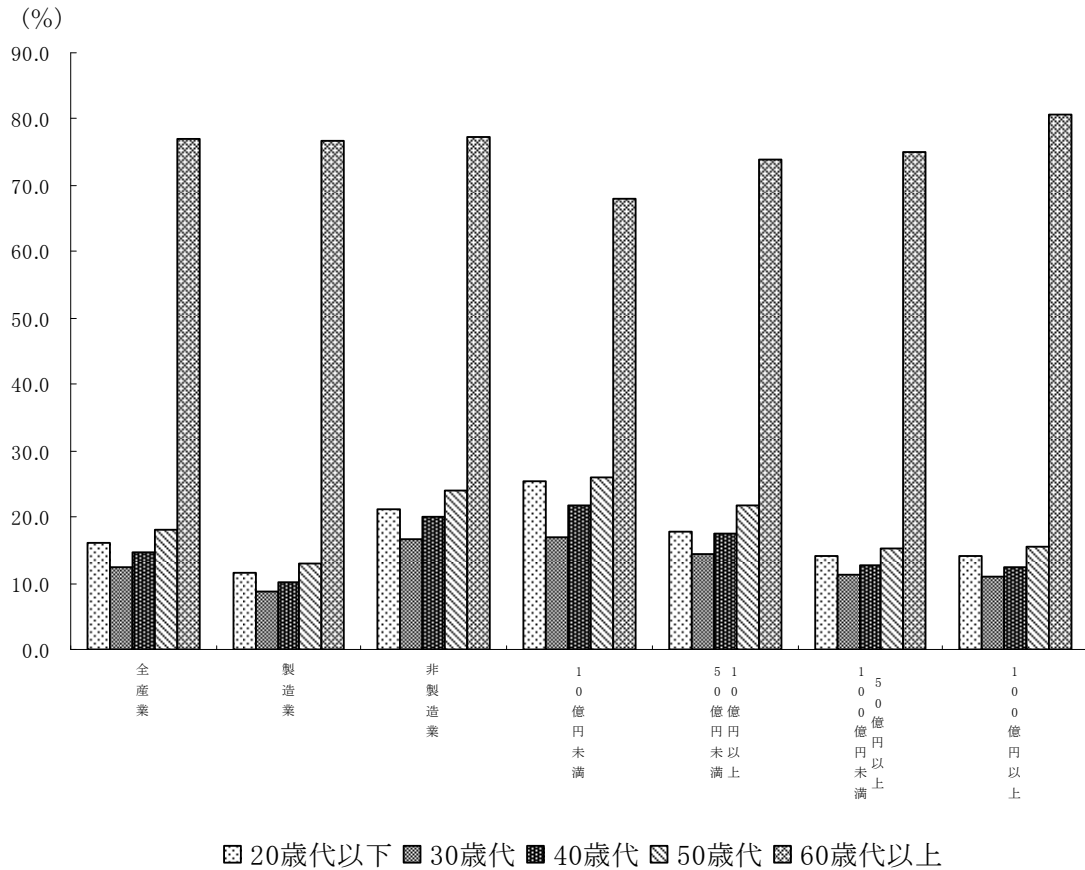
3. 非正規雇用者の比率は「60歳代以上」で圧倒的に高く、「30歳代」で最低

年齢層ごとの雇用者の非正規雇用者の比率について全産業平均でみると、「60歳代以上」は76.9%と圧倒的に高く、次いで「50歳代」18.2%、「20歳代以下」16.1%、「40歳代」14.8%、「30歳代」12.5%となっている。

産業別にみると、製造業（「60歳代以上」76.7%、「50歳代」13.0%、「20歳代以下」11.4%、「40歳代」10.1%、「30歳代」8.8%）、非製造業（「60歳代以上」77.2%、「50歳代」23.9%、「20歳代以下」21.1%、「40歳代」19.9%、「30歳代」16.6%）ともに同じ傾向となっているが、各年齢層とも製造業に比べて非製造業の割合が高くなっている。

資本金規模別にみると、「60歳代以上」は資本金規模が大きいほど割合が高くなっているが、その他の年齢層では「10億円未満」が最も高く、概ね資本金規模が大きいほど低くなっている（第2-3-1図）。

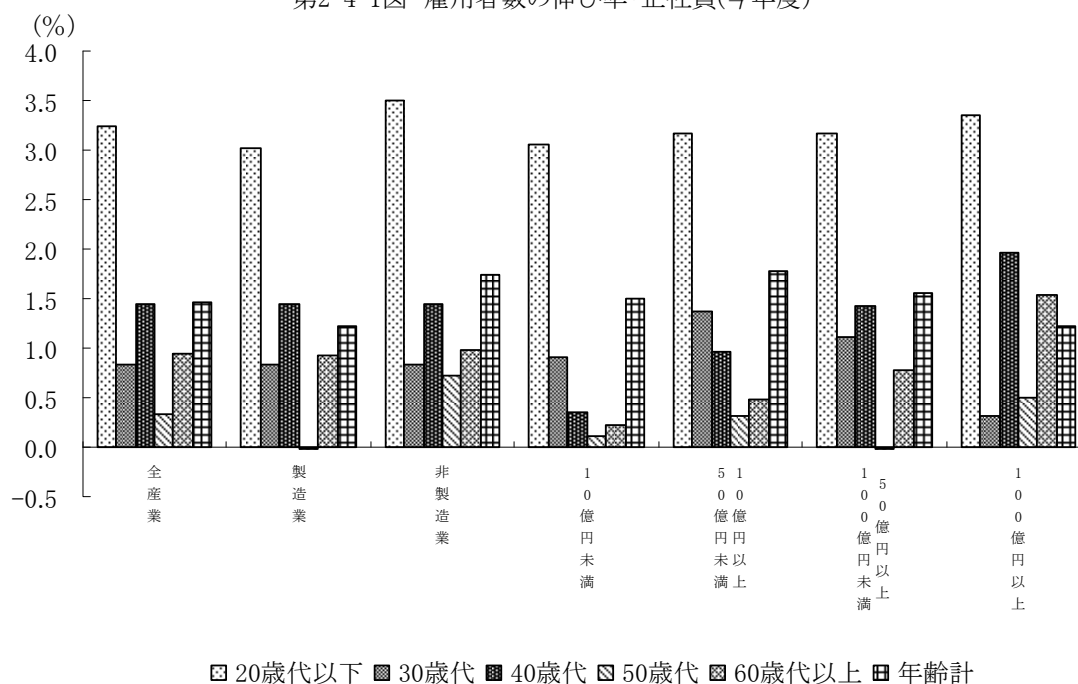
第2-3-1図 雇用者の非正規雇用者の比率



4. 雇用者数の伸び率は正社員では「20 歳代以下」で最高、「50 歳代」で最低、正社員以外の従業員では「60 歳代以上」で最高、「50 歳代」で最低。正社員、正社員以外の従業員とも、現在の業況、雇用の不足感と雇用者数の伸び率には正の相関

(1) 従業員の年齢層・雇用形態ごとに雇用者数の伸び率についてみると、正社員では今年度の全産業の平均（中央値）は「20 歳代以下」が 3.2%で最も高く、「50 歳代」が 0.3%と最も低くなっている。これを産業別にみても同様の傾向となっており、製造業の「50 歳代」が▲0.0%とほとんどゼロとなっているのが目立っている。来年度についても同様の傾向となっている。資本金規模別でみると、今年度は「50 億円以上 100 億円未満」の「50 歳代」が▲0.0%とほとんどゼロとなっている。また、「100 億円以上」では「30 歳代」が 0.3%と低い伸びとなっている。来年度についても同様の傾向となっている（第 2-4-1 図）。

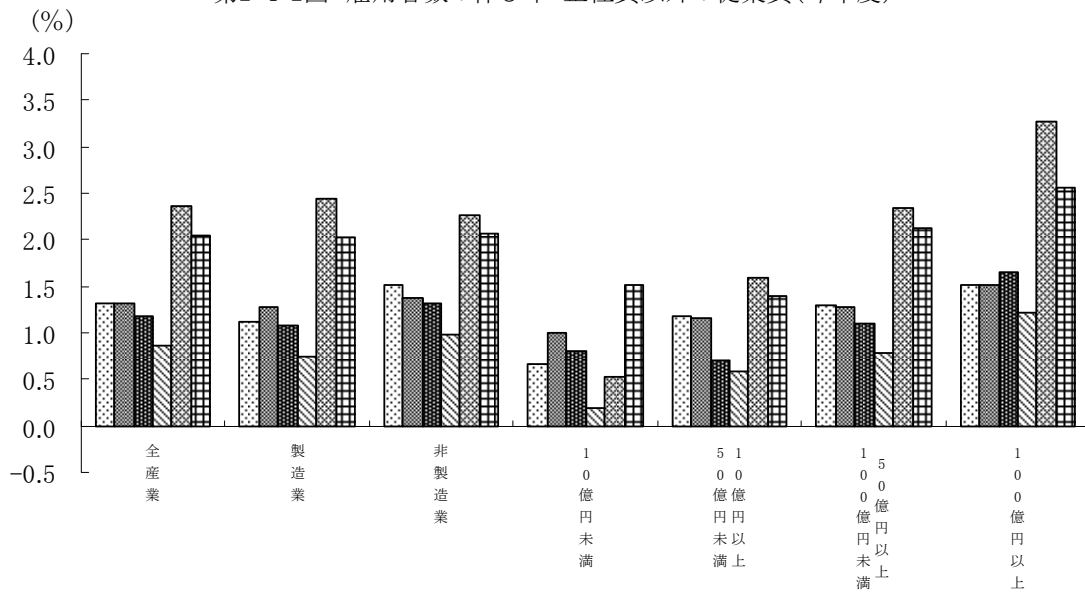
第2-4-1図 雇用者数の伸び率・正社員(今年度)



■ 20歳代以下 ■ 30歳代 ■ 40歳代 ■ 50歳代 ■ 60歳代以上 ■ 年齢計

一方、正社員以外の従業員についてみると、今年度の全産業では、「60 歳代以上」が 2.4%で最も高くなっており、次いで「20 歳代以下」、「30 歳代」、「40 歳代」はそれぞれ、1.3%、1.3%、1.2%と大きな差はみられず、「50 歳代」が 0.9%と最も低くなっている。これを産業別にみてもほぼ同様の傾向となっており、「60 歳代以上」以外の年齢層においては製造業に比べて非製造業のほうが高くなっている。来年度についても同様の傾向となっている。資本金規模別でみると、今年度は各年齢層において概ね規模が大きくなるほど高くなっている。来年度については、「60 歳代以上」において規模が大きくなるほど高くなっている（第 2-4-2 図）。

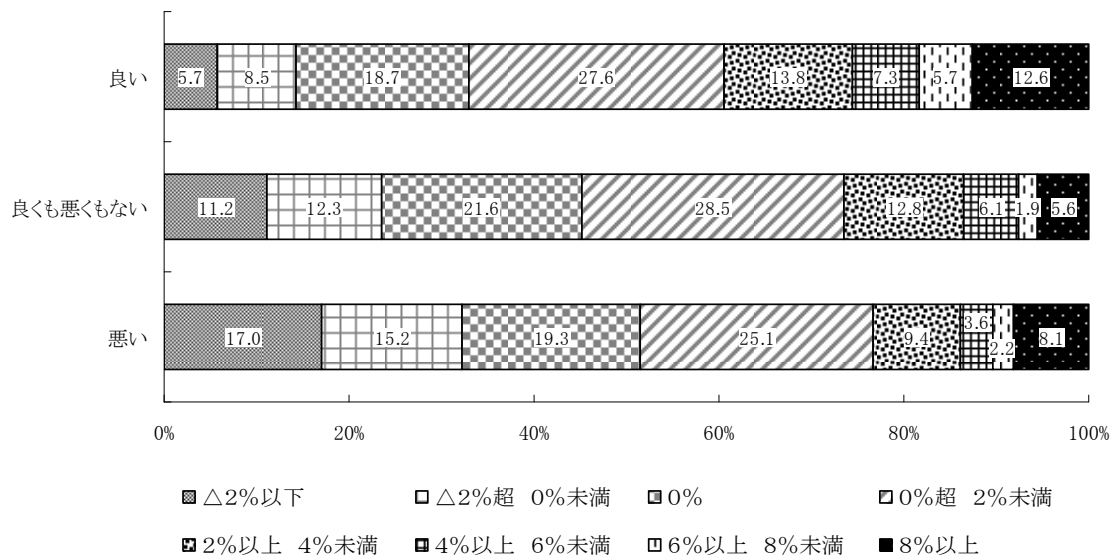
第2-4-2図 雇用者数の伸び率・正社員以外の従業員(今年度)



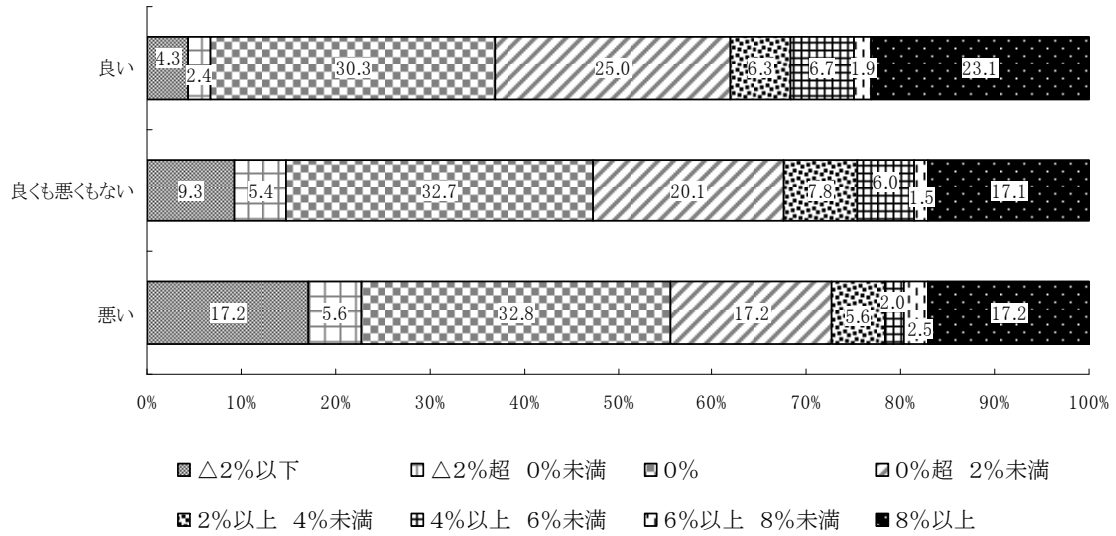
□ 20歳代以下 ■ 30歳代 ▨ 40歳代 ▩ 50歳代 ▪ 60歳代以上 ▧ 年齢計

(2) 現状の業況と今年度の雇用者数の伸び率の関係を全産業の「年齢計」でみると、雇用者数を増加させたと回答した企業の割合は、正社員では現状の業況が「良い」と回答した企業では 67.0%だったのに対して、「悪い」と回答した企業では 48.4%となっている。正社員以外の従業員についても同様に 63.0%に対して 44.5%となっており、正社員、正社員以外の従業員ともに現状の業況と今年度の雇用者数の伸び率には関連がみられるが、正社員以外の従業員では現在の業況のいずれの回答区分においても、雇用者の伸び率を「0%」と回答した割合が3割を超え最も高い割合となっている(第2-4-3図、第2-4-4図)。

第2-4-3図 現状の業況別、年齢計の雇用者数の伸び率・今年度正社員(全産業)

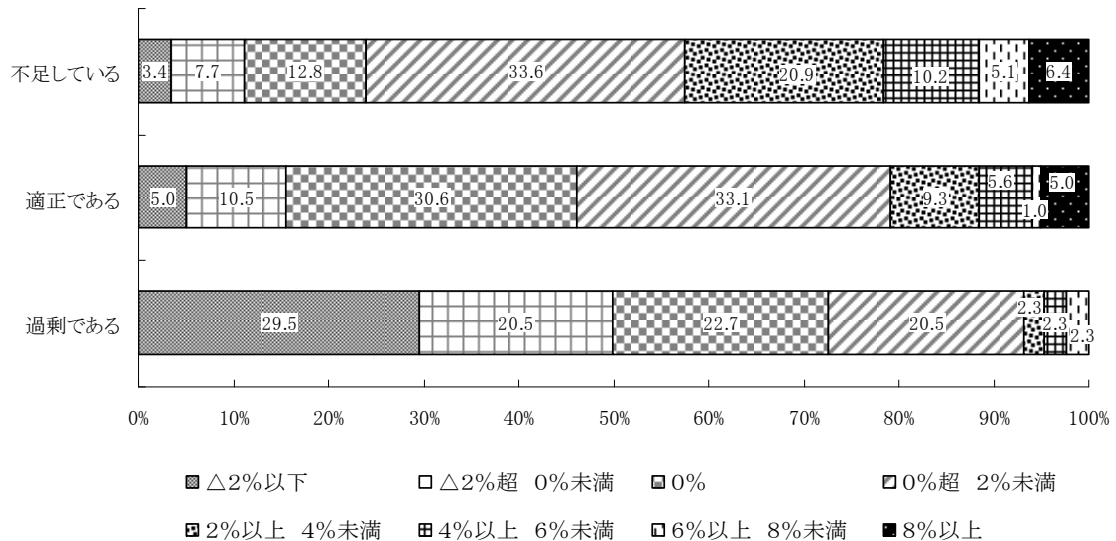


第2-4-4図 現状の業況別、年齢計の雇用者数の伸び率・今年度正社員以外の従業員（全産業）

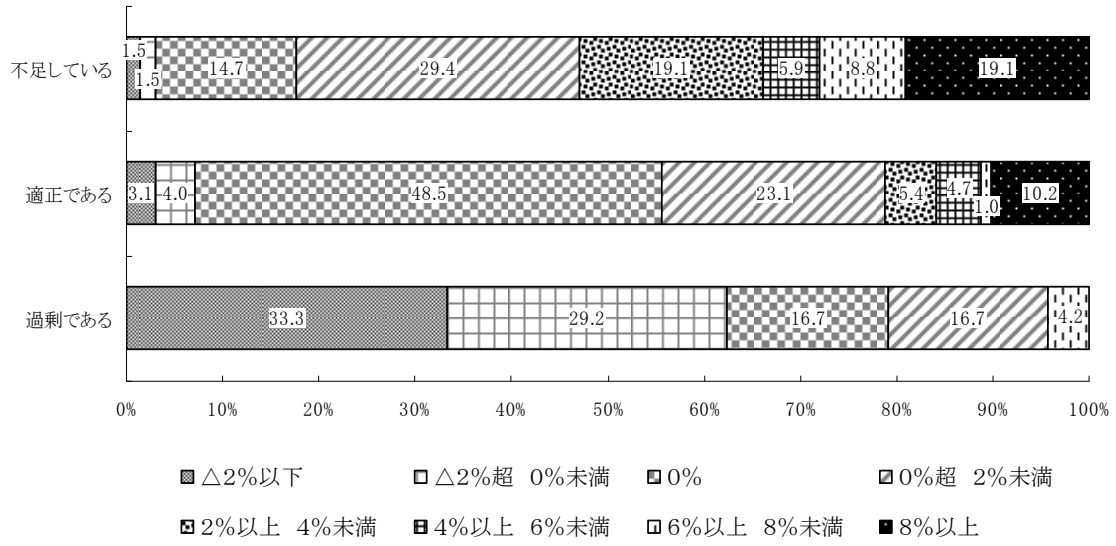


(3) 雇用の過剰感・不足感と来年度の雇用者の伸び率の関係を全産業の「年齢計」で見ると、雇用者数を増加させると回答した企業の割合は、正社員では「不足している」と回答した企業では76.2%、「適正である」と回答した企業では54.0%、「過剰である」と回答した企業では27.4%となっている。正社員以外の従業員についてもそれぞれ、82.3%、44.4%、20.9%となっており、正社員、正社員以外の従業員ともに企業の雇用の不足感が強いほど雇用者数の伸び率は高くなることわかる（第2-4-5図、第2-4-6図）。

第2-4-5図 年齢計の雇用の過剰感・不足感別、年齢計の雇用者数の伸び率・来年度正社員（全産業）



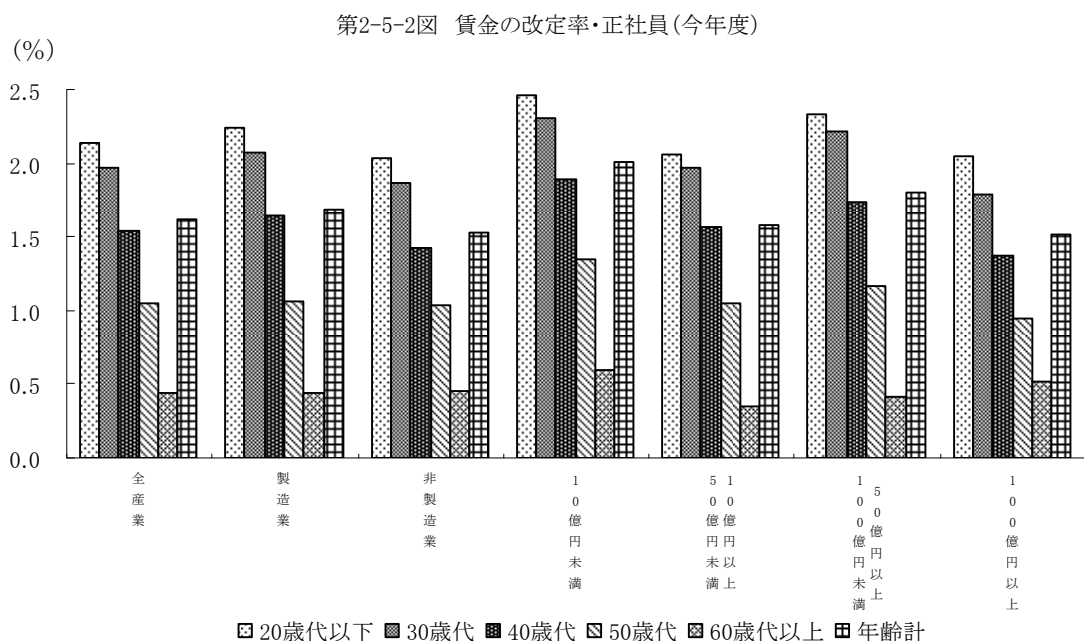
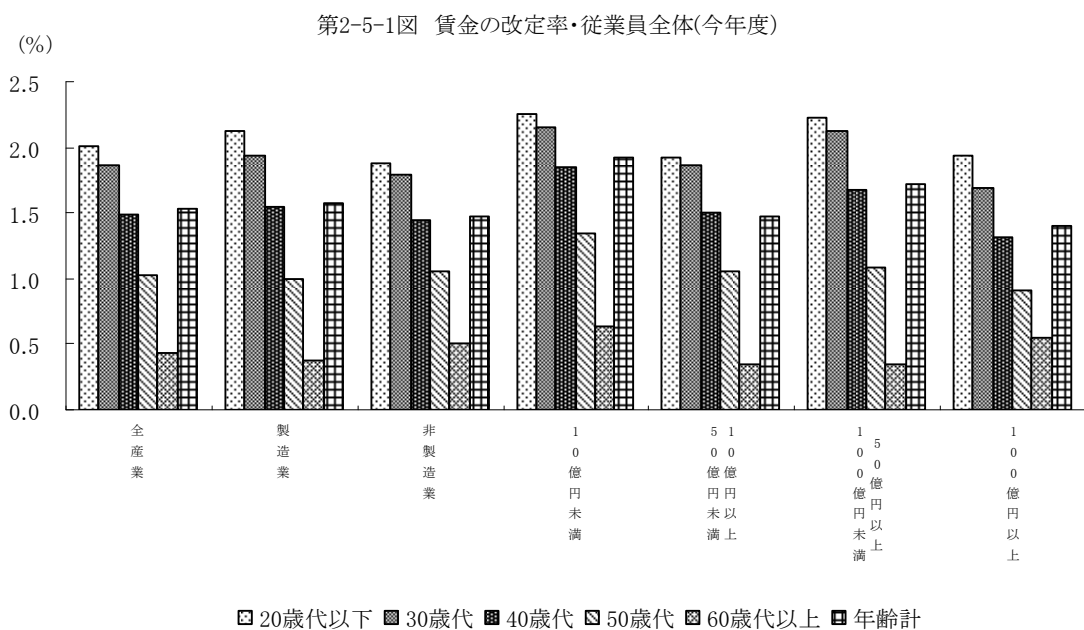
第 2-4-6 図 年齢計の雇用の過剰感・不足感別、年齢計の雇用者数の伸び率・来年度正社員以外の従業員(全産業)



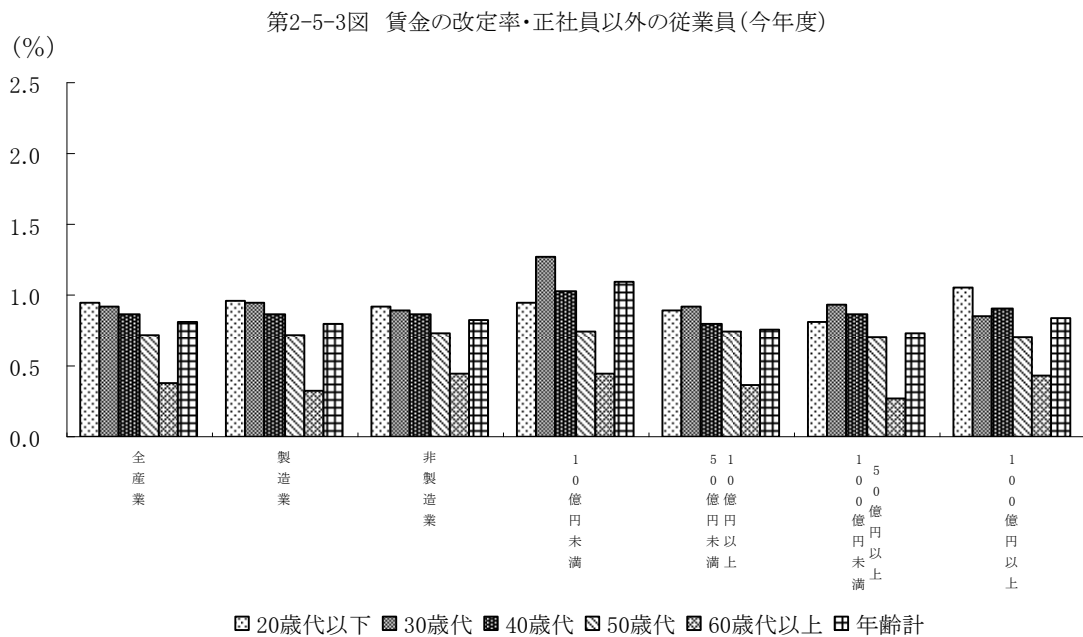
5. 賃金の改定率は正社員では年齢層が低いほど高く、正社員以外の従業員では年齢層ごとの差は小さい。正社員、正社員以外の従業員とも、賃金の改定率と現在の業況との相関はあいまいであるのに対し、雇用の不足感との間には正の相関

(1) 従業員の年齢層・雇用形態ごとに今年度の賃金の改定率をみると、従業員全体では全産業の平均(中央値)は、「20歳代以下」が2.0%で最も高く、「30歳代」1.9%、「40歳代」1.5%、「50歳代」1.0%、「60歳代以上」0.4%と、年齢層が低いほど高くなっている。産業別にみても総じて年齢層が低いほど高くなっている。資本金規模別にみても総じて年齢層が低いほど高くなっており、「10億円未満」が各年齢層ともやや高い傾向となっている(第2-5-1図)。

正社員についてみても同様となっている(第2-5-2図)。

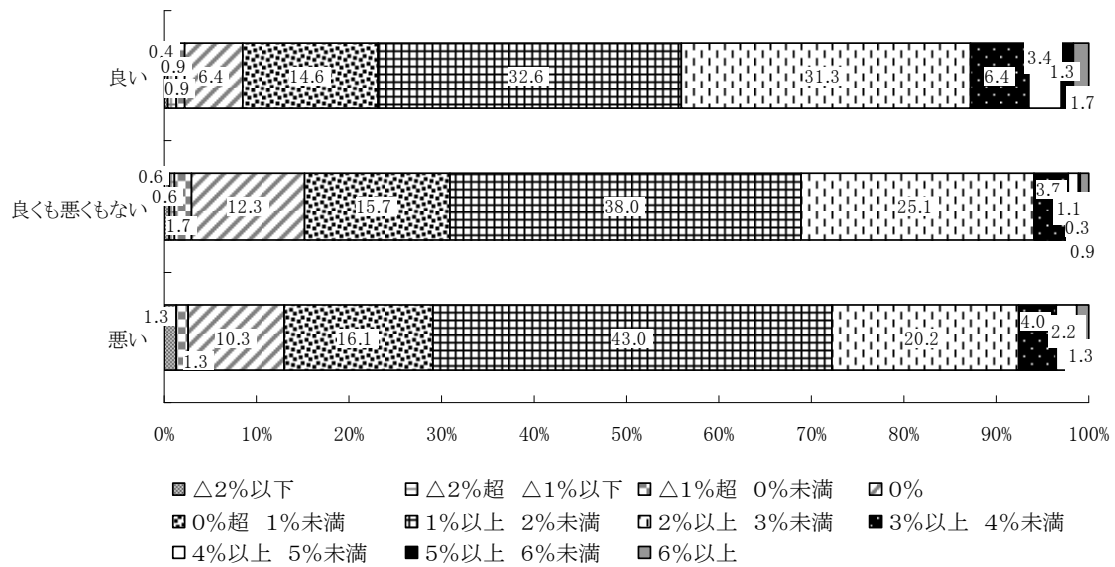


一方、正社員以外の従業員についてみると、全産業では、「20歳代以下」、「30歳代」、「40歳代」がほぼ同じ割合で、次いで「50歳代」、「60歳代以上」の順となっており、「60歳代以上」は他の年齢層に比較して低くなっているものの、全体的に大きな差はみられない。また、正社員では「20歳代以下」が2.1%であるのに対して、正社員以外の従業員では0.9%と、正社員の約半分の低い割合にとどまっているなど、総じて正社員に比較して低くなっており、年齢層が低いほどその差は大きい。産業別でもほぼ同様となっている。資本金規模別では、「10億円未満」の「30歳代」と「100億円以上」の「20歳代以下」がやや高い傾向となっている（第2-5-3図）。

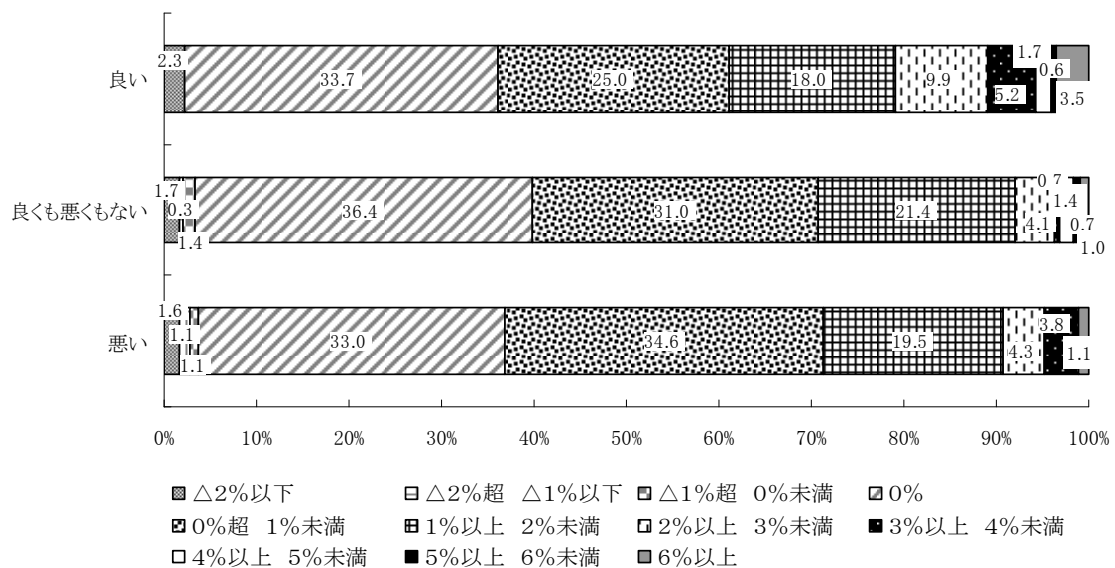


(2) 現状の業況と今年度の賃金の改定率の関係を全産業の「年齢計」で見ると、プラスの賃金改定を行ったと回答した企業の割合は、正社員では現状の業況が「良い」と回答した企業では91.3%、「悪い」と回答した企業では86.8%、「良くも悪くもない」と回答した企業では84.8%となっている。正社員以外の従業員では、それぞれ、63.9%、63.3%、60.3%となっている（第2-5-4図、第2-5-5図）。

第2-5-4図 現状の業況別、年齢計の今年度の賃金改定率・正社員(全産業)

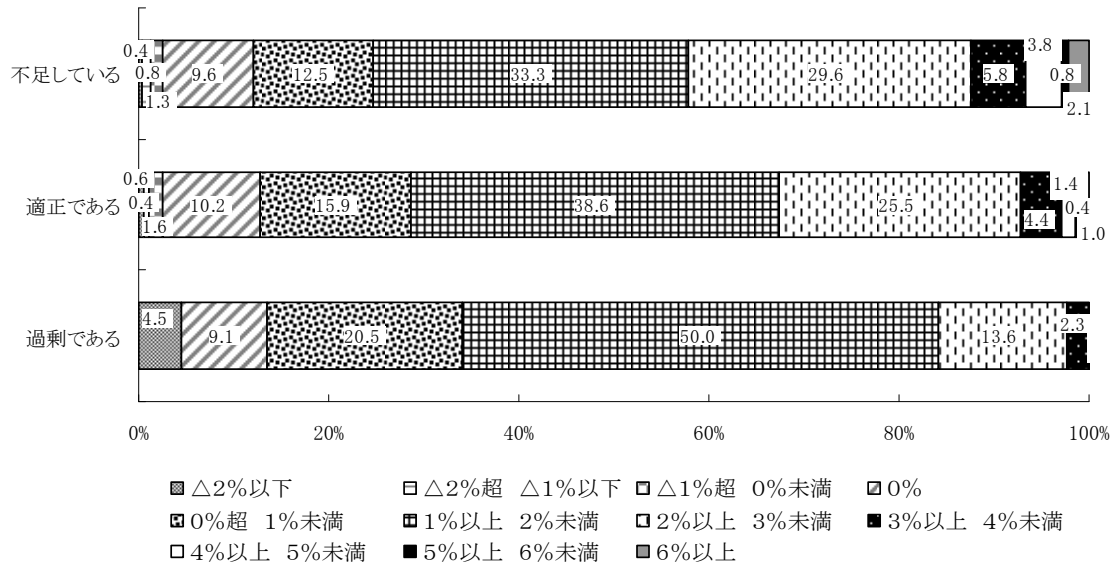


第2-5-5図 現状の業況別、年齢計の今年度の賃金改定率・正社員以外の従業員(全産業)

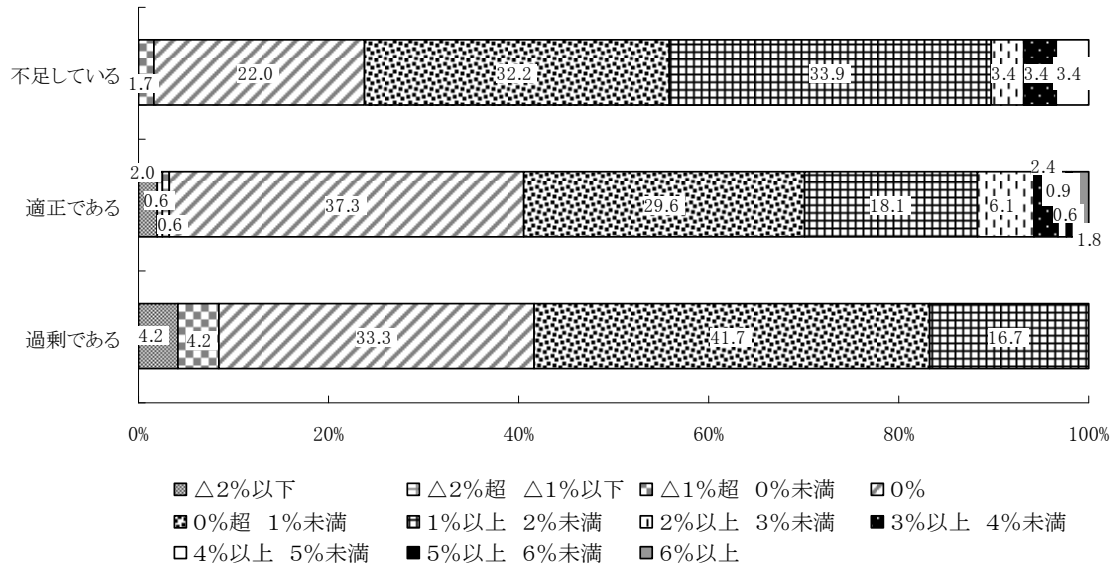


(3) 現状の雇用の過剰感・不足感と今年度の賃金の改定率の関係を全産業の「年齢計」で見ると、プラスの賃金改定を行ったと回答した企業の割合は、正社員では雇用が「不足している」と回答した企業では 87.9%、「適正である」と回答した企業では 87.2%、「過剰である」と回答した企業では 86.4%となっているのに対して、正社員以外の従業員ではそれぞれ、76.3%、59.5%、58.4%となっており、正社員、正社員以外の従業員ともに企業の雇用の不足感が強いほど賃金の改定率が高くなる関係がみられる(第2-5-6図、第2-5-7図)。

第2-5-6図 年齢計の雇用の過剰感・不足感別、今年度の賃金改定率・正社員(全産業)



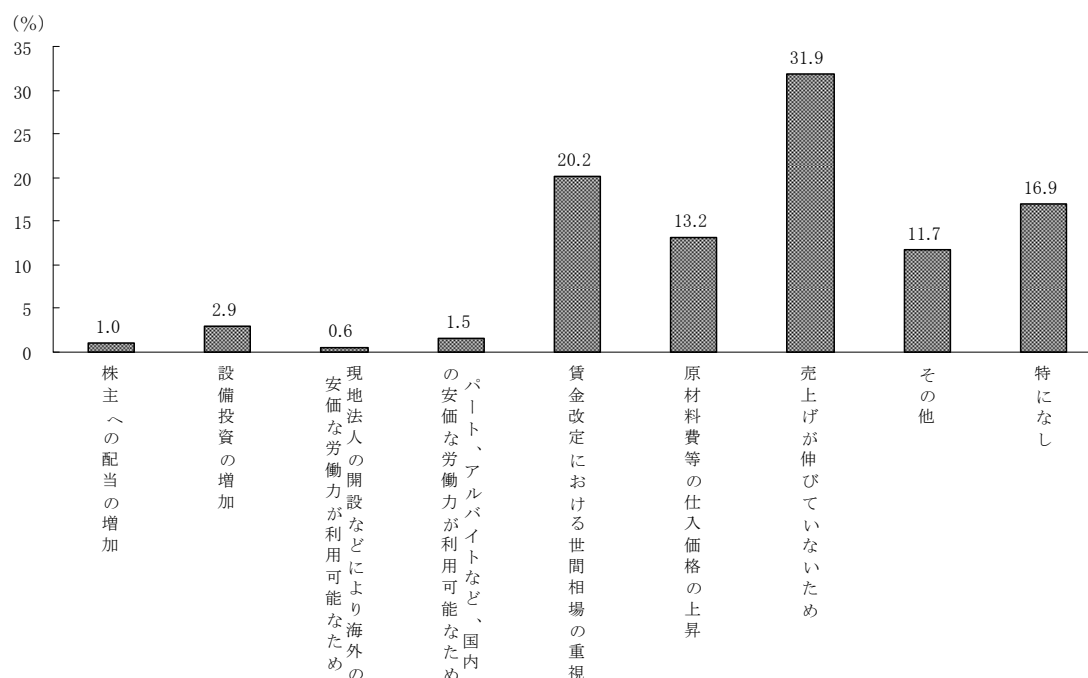
第2-5-7図 年齢計の雇用の過剰感・不足感別、今年度の賃金改定率・正社員以外の従業員(全産業)



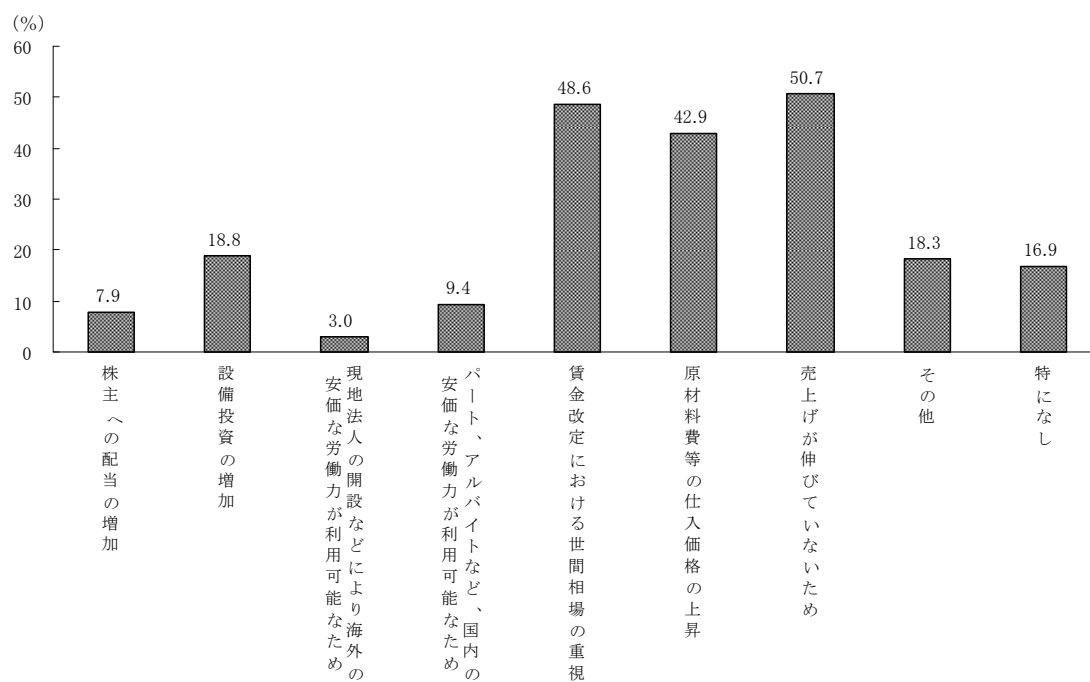
6. 賃金の上昇を抑制する要因として最も重要なものは、「売上げが伸びていないため」、「賃金改定における世間相場の重視」など

賃金の上昇を抑制する要因として最も重要なもの（1位回答）について全産業でみると、「売上げが伸びていないため」が31.9%と最も多く、次いで「賃金改定における世間相場の重視」が20.2%、「特になし」が16.9%、「原材料費等の仕入価格の上昇」が13.2%の順となっている。一方、「設備投資の増加」、「パート、アルバイトなど、国内の安価な労働力が利用可能なため」、「株主への配当の増加」、「現地法人の開設などにより海外の安価な労働力が利用可能なため」は、それぞれ2.9%、1.5%、1.0%、0.6%と少ない。また、上位3つを選ぶ複数回答では、「売上げが伸びていないため」が最も多く50.7%、次いで「賃金改定における世間相場の重視」が48.6%、「原材料費等の仕入価格の上昇」が42.9%となっているが、「設備投資の増加」も2割近くになっている（第2-6-1図、第2-6-2図）。

第2-6-1図 賃金の上昇を抑制する要因(1位)



第2-6-2図 賃金の上昇を抑制する要因(複数回答)



7. 団塊世代の継続雇用の形態は「正社員→正社員以外の従業員」が約 8 割、その場合の賃金水準は継続雇用前の 6 割以下

団塊世代の継続雇用を行っている企業における、継続雇用の形態別の継続雇用全体に占める割合と継続雇用後の賃金水準（継続雇用前の賃金を 100 とした場合）について全産業でみると、「正社員→正社員以外の従業員」の継続雇用全体に占める割合が 77.4%と圧倒的に高いが、その継続雇用後の賃金水準は 56.2 と継続雇用前の 6 割以下となっている（第 2-7-1 表）。

第 2-7-1 表 継続雇用の形態別の継続雇用全体に占める割合と継続雇用後の賃金水準（全産業）

単位：%

継続雇用の形態	継続雇用全体に占める割合	継続雇用前の賃金を 100 とした場合の継続雇用後の賃金水準
正社員→正社員	15.7	68.6
正社員→正社員以外の従業員	77.4	56.2
正社員以外の従業員→正社員	0.3	74.0
正社員以外の従業員→正社員以外の従業員	6.7	85.5

現状の業況別に団塊世代の継続雇用の実施割合を全産業でみると、業況の良い企業ほど継続雇用を実施する割合が高い。

第2-7-1 図 現状の業況別、団塊世代の継続雇用実施割合

単位（%）

