

財務局調査による『賃金等の動向』について

平成30年4月24日

財務省

賃金等の動向について

1. 調査の概要

平成30年の春闘結果等を踏まえた賃金引上げ状況等を把握するため、各財務局において管内の企業等を対象にヒアリング調査を実施しました。その結果を公表します。

- (1) 調査期間：平成30年3月中旬～4月中旬
- (2) 調査対象：各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等。全国計1,314社。
- (3) 調査方法：各財務局によるヒアリング調査による。
上記調査期間において、各企業等に対して、平成28～29年度の賃金引上げの実績及び30年度の賃金引上げの計画等を確認したもの。

(注)平成29年4月26日公表の「財務局調査による『賃金の動向』について」とは対象企業が異なっている場合がある。

2. 企業規模別及び業種別の回答状況

企業規模	回答企業数
大企業	589
中堅企業	312
中小企業	413
合計	1,314

※大企業：資本金10億円以上
中堅企業：資本金1億円以上10億円未満
中小企業：資本金1億円未満

	業種	回答企業数
製造業	18 食料品製造業	60
	20 繊維工業	17
	22 木材・木製品製造業	12
	24 パルプ・紙・紙加工品製造業	19
	25 印刷・同関連業	5
	26 化学工業	53
	27 石油製品・石炭製品製造業	5
	30 窯業・土石製品製造業	23
	31 鉄鋼業	38
	32 非鉄金属製造業	12
	33 金属製品製造業	32
	51 はん用機械器具製造業	11
	34 生産用機械器具製造業	73
	37 業務用機械器具製造業	13
	35 電気機械器具製造業	45
	29 情報通信機械器具製造業	64
	36 自動車・同附属品製造業	62
	38 その他の輸送用機械器具製造業	22
	39 その他の製造業	28
小計	594	
非製造業	01 農業、林業	1
	08 漁業	1
	15 建設業	92
	70 電気業	4

	業種	回答企業数
非製造業	71 ガス・熱供給・水道業	1
	60 情報通信業	23
	61 陸運業	36
	64 水運業	2
	69 その他の運輸業	4
	40 卸売業	35
	49 小売業	332
	59 不動産業	20
	77 リース業	9
	73 その他の物品賃貸業	2
	75 宿泊業	49
	50 飲食サービス業	26
	76 生活関連サービス業	27
	79 娯楽業	10
	74 広告業	4
	82 純粋持株会社	4
	83 その他の学術研究・専門・技術サービス業	6
	80 医療、福祉業	3
	86 職業紹介・労働者派遣業	4
89 その他のサービス業	10	
銀行業	15	
小計	720	
合計	1,314	

3. 財務局等の管轄区域

財務局等	管轄都道府県	本局所在地
北海道財務局	北海道	札幌市
東北財務局	宮城県、岩手県、福島県、秋田県、青森県、山形県	仙台市
関東財務局	埼玉県、東京都、神奈川県、千葉県、山梨県、茨城県、栃木県、群馬県、長野県、新潟県	さいたま市
北陸財務局	石川県、富山県、福井県	金沢市
東海財務局	愛知県、静岡県、三重県、岐阜県	名古屋市
近畿財務局	大阪府、京都府、兵庫県、奈良県、和歌山県、滋賀県	大阪市
中国財務局	広島県、鳥取県、島根県、岡山県、山口県	広島市
四国財務局	香川県、愛媛県、徳島県、高知県	高松市
九州財務局	熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県	熊本市
福岡財務支局	福岡県、佐賀県、長崎県	福岡市
沖縄総合事務局	沖縄県	那覇市

4. 用語の定義

- ベア(ベースアップ)
… 賃金表等の改定により賃金水準を引き上げること。
- 定期昇給
… 毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給。
また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む。
- 賞与・一時金
… 1年間における賞与、期末手当等特別給与額(いわゆるボーナス)をいう。
支給事由の発生が不確定な手当や、新しい協約による給与の追給額も含まれる。

5. 注意事項

- 結果数値(%)は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%にならない場合がある。
- 複数回答の質問は、回答数を総回答社数で割った比率を回答割合としているため、合計が100%を超える場合がある。

賃金等の動向について(正規職員)

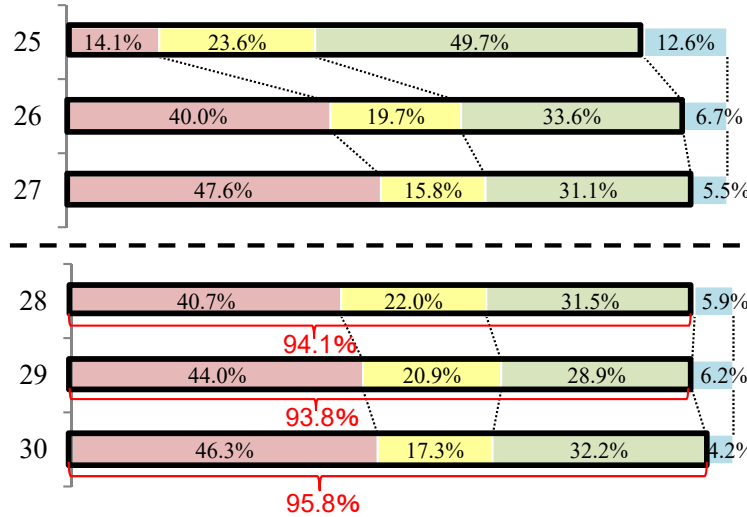
平成28~30年度の賃金の動向

情勢報告調査にあわせ管内の企業に賃金の動向に関するヒアリングを実施。実施時期は3月中旬から4月中旬。
対象先数は計1,314社。内訳は製造業594社、非製造業720社。規模別では大企業589社、中堅企業312社、中小企業413社。

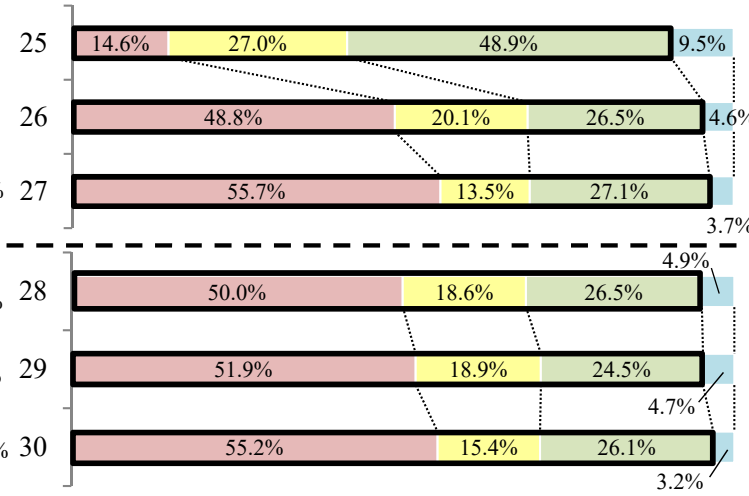
- 30年度に正規職員の賃金引上げを行う企業の割合は95.8%(態度未定除く)。28年度は94.1%(無回答除く)、29年度は93.8%(無回答除く)と、その割合は高い水準で推移しており、賃金引上げの流れが続いている。
- 30年度にベアを行う企業の割合は46.3%(態度未定除く)。28年度は40.7%(無回答除く)、29年度は44.0%(無回答除く)と、30年度もベアを行う動きは広がっている。
- 規模別で見ると、賃金引上げを行う企業の割合の増加幅は中小企業で大きい(+3.5%pt(29年度:90.3%→30年度:93.8%))一方、ベアを行う企業の割合の増加幅は大企業で大きい(+6.2%pt(29年度:50.4%→30年度:56.6%))。

■ ...ベアを行った企業
 ■ ...ベアを実施せずに一時金増を行った企業
 ■ ...定期昇給のみを行った企業
 ...何らかの賃上げを行った企業
 ■ ...賃上げを行わなかった企業
 回答数(未回答及び態度未定(30年度のみ)除く)
 28年度:1,312社、29年度:1,313社、30年度:1,107社

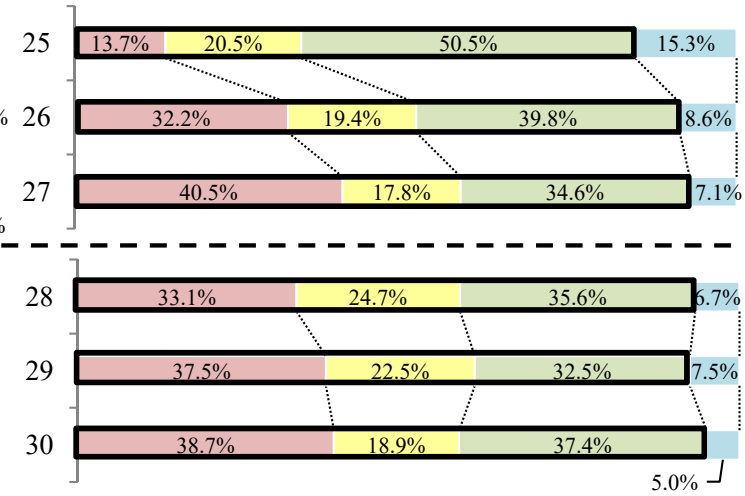
<全規模・全産業>



<製造業>

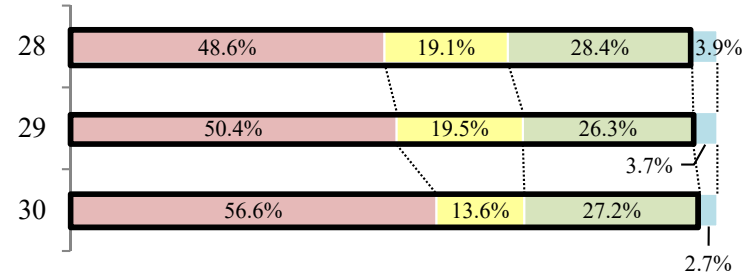


<非製造業>

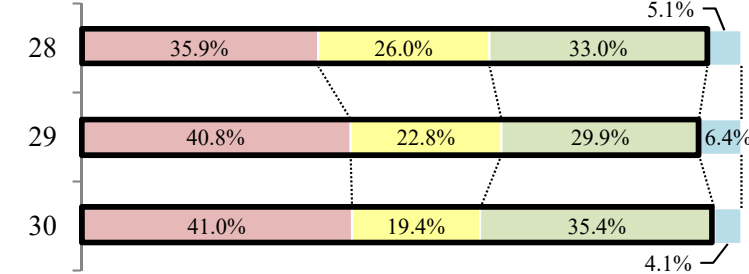


※25~27年度は前回調査(平成29年4月26日公表)の数値を記載。したがって、対象企業は今回調査と一部異なることに留意。

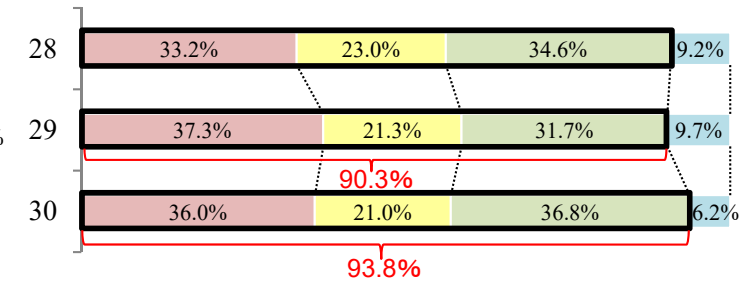
<大企業>



<中堅企業>



<中小企業>



※1.「ベア+一時金増額+定期昇給」、「ベア+一時金増額」、「ベア+定期昇給」を行った企業は「ベアを行った企業」に、「一時金増額+定期昇給」を行った企業は「ベアを実施せずに一時金増を行った企業」に計上。

※2.大企業：資本金10億円以上。中堅企業：資本金1億円以上10億円未満。中小企業：資本金1億円未満。

賃金等の動向について(正規職員)

30年度の賃金の引上げ動向(賃金引上げ幅の前年度との比較)

○ 賃金引上げを実施する企業が増えている中で、正規職員について賃金引き上げを実施する企業に対し、その賃金引上げ幅を確認したところ、「前年度を上回る」または「同程度」との回答が大半を占めた(年収ベース※で賃金引上げを実施する企業のうち87%程度、ベアを実施する企業のうち83%程度)(注)。

※年収ベース=ベア、賞与・一時金増額及び定期昇給分の合算

○ 規模別・業種別(製造業・非製造業)でも、同様の傾向がうかがえる。

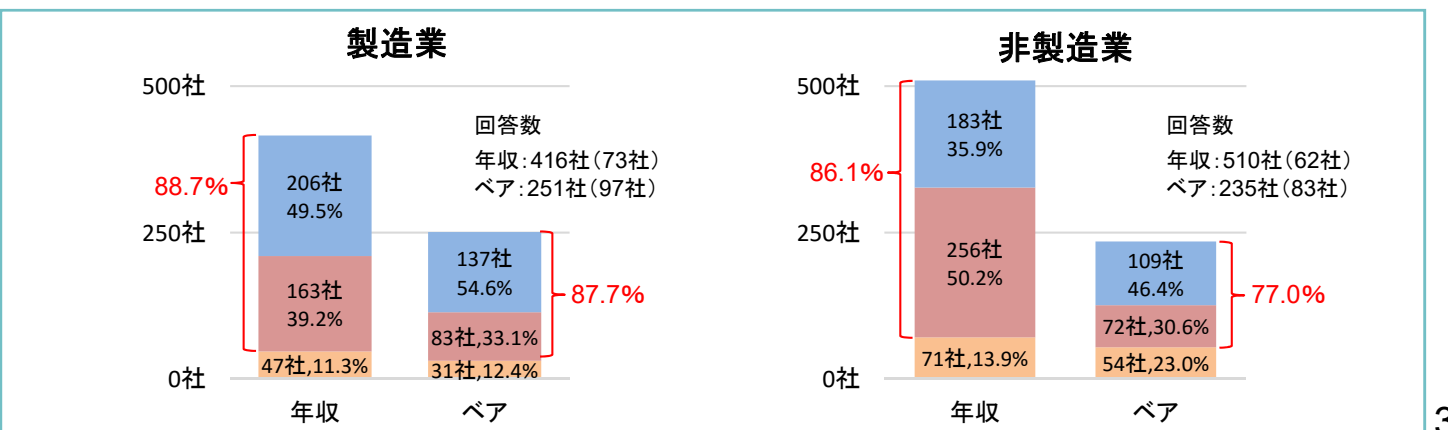
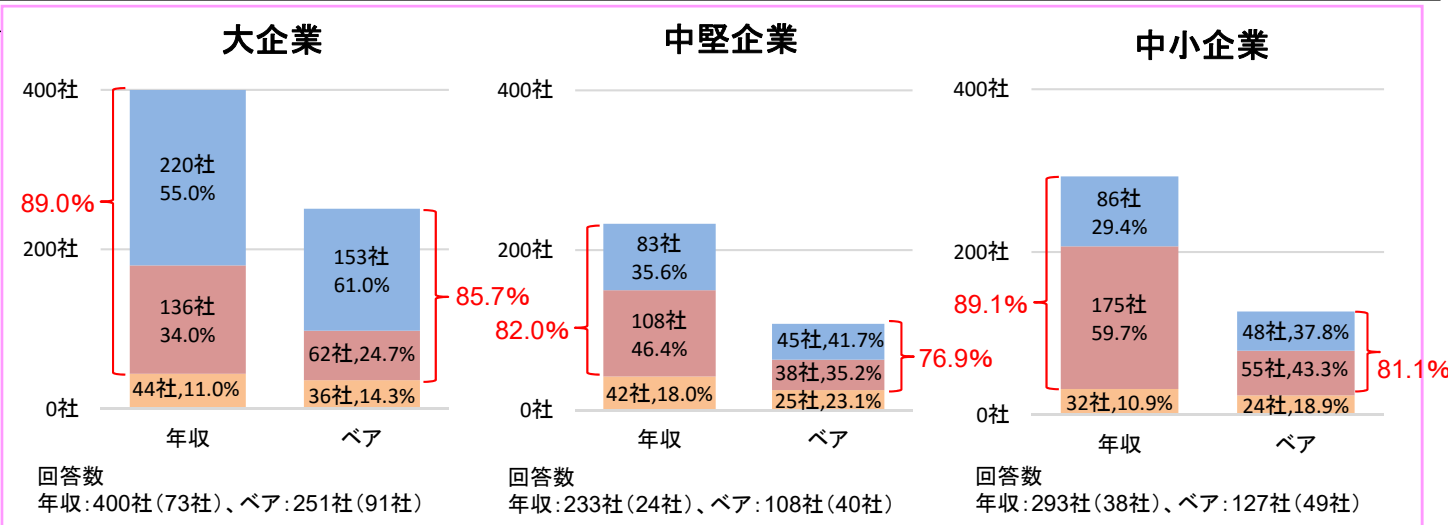
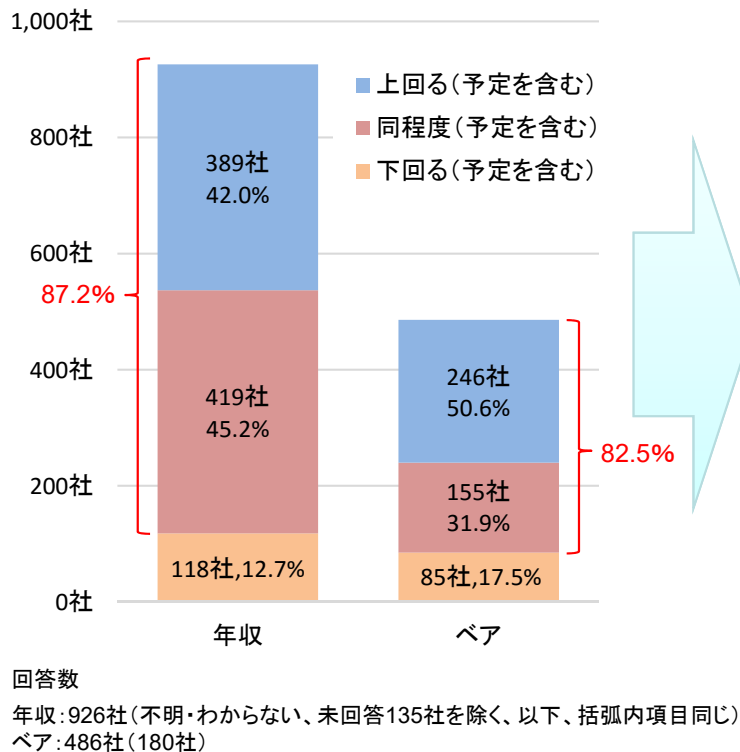
○ また、賃金引上げ幅が「前年度を上回る」との回答についてみると、規模別では大企業(年収ベース:55%程度、ベア:61%程度)、業種別では製造業(年収ベース:50%程度、ベア:55%程度)が高くなっている。

(注)「年収ベース」においては、30年度に正規職員の年収ベースでの賃金引上げを実施する企業に対し、「ベア」においては、29年度・30年度のいずれか若しくは両方において正規職員のベアを実施する企業に対し、30年度の賃金引上げ率が、前年度(29年度)の同引上げ率と比較して上回るか否か等を確認。

<30年度の賃金引上げ幅の前年度との比較>

左側: 年収ベース(ベア+賞与・一時金+定期昇給)の引上げ率を比較
右側: ベアのみを引上げ率を比較

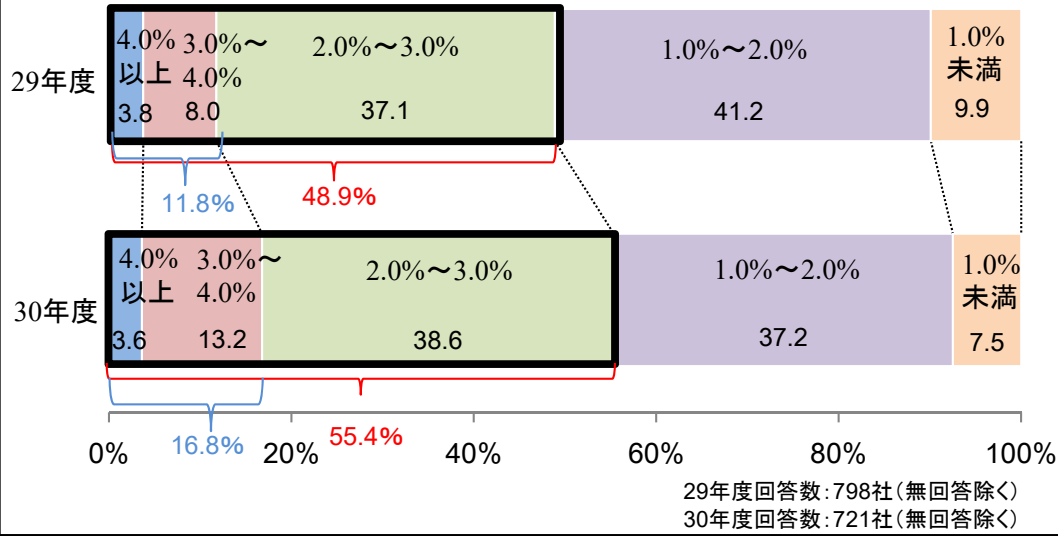
全規模・全産業



賃金等の動向について(29年度、30年度の賃金※の引上げ率(正規職員)) ※月収(ペア+定期昇給)、賞与・一時金除く

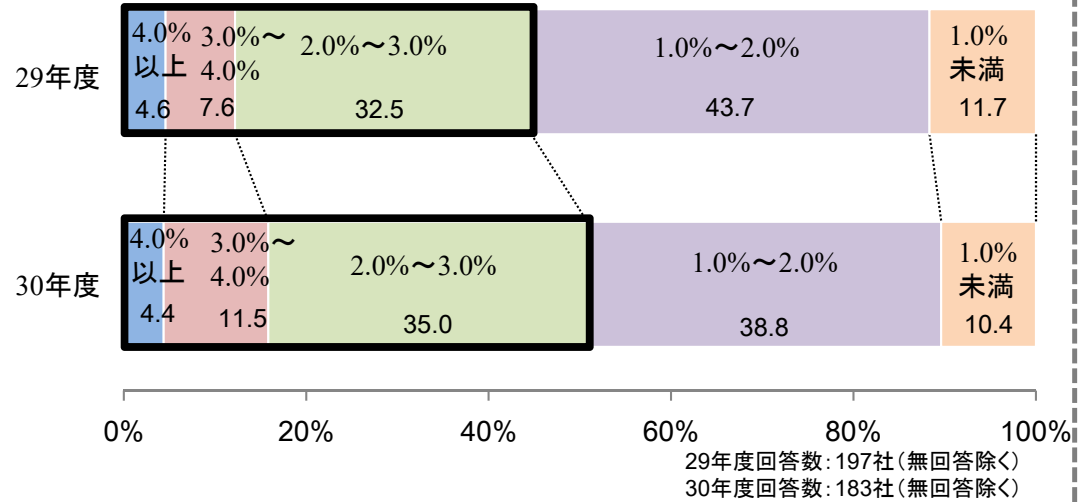
○ 30年度に正規職員の賃金引上げを実施する(予定を含む)企業に対し、賃金引上げ率(ペア+定期昇給)を確認したところ、30年度の賃金引上げ率が「2.0%以上」と回答した企業の割合(55%程度)は、29年度(49%程度)を上回っている。また、「3.0%以上」と回答した企業も一定数(17%程度)おり、29年度(12%程度)を上回っている。なお、規模別においても、同様の傾向が見られる。

全規模

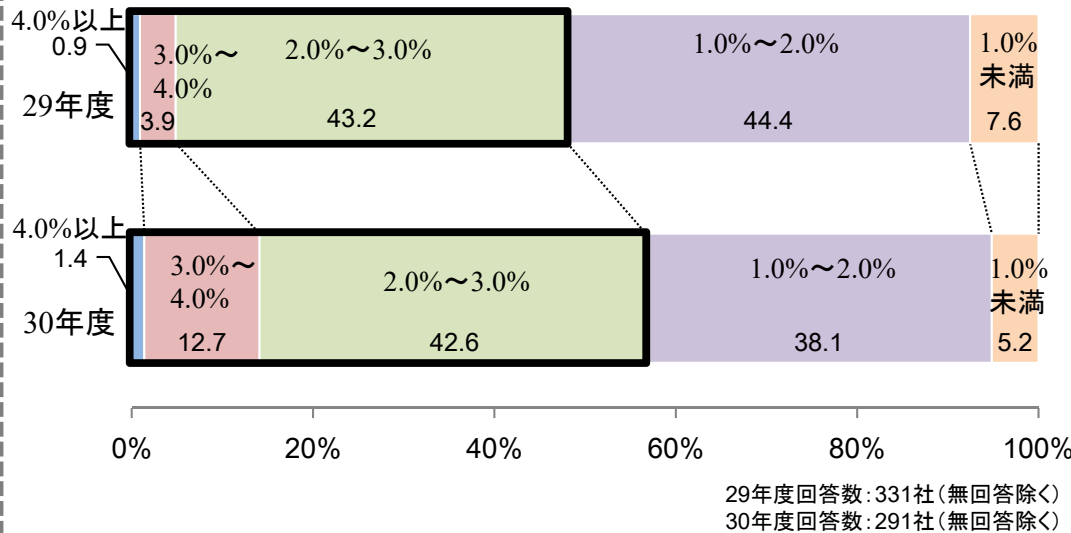


各年度において、**正規職員**の賃金を引き上げると回答した企業の引上げ率をとりまとめている。

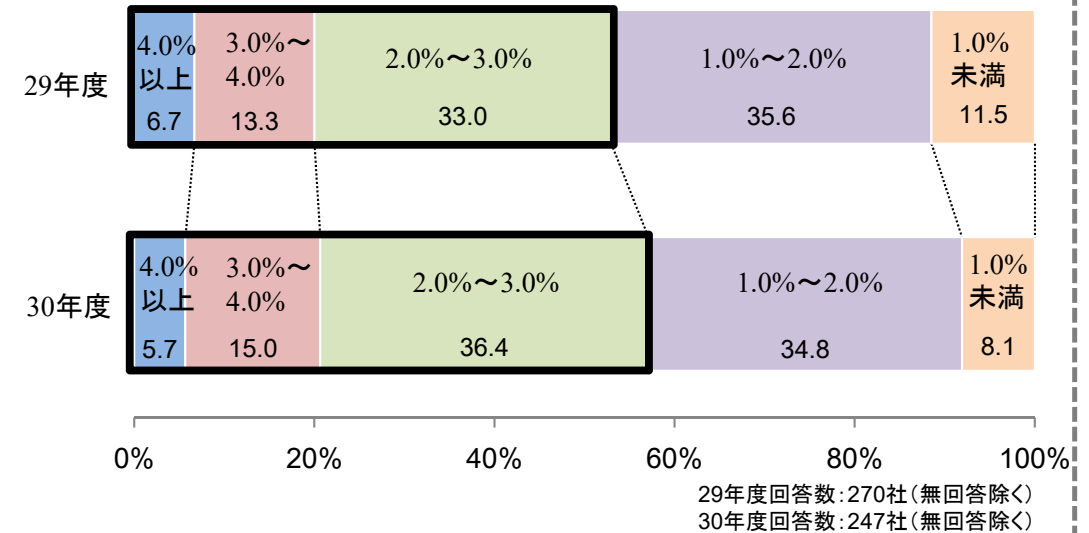
中堅企業



大企業



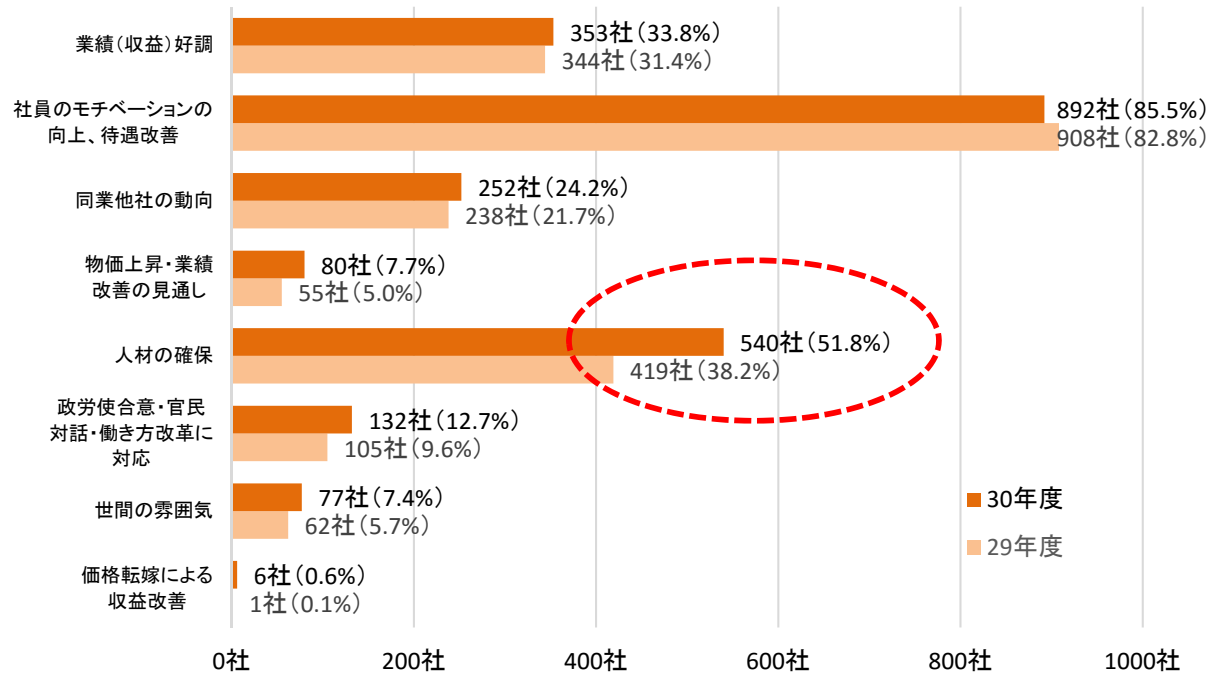
中小企業



賃金等の動向について(正規職員)

30年度に賃金の引上げを『実施する』理由

- 30年度に正規職員の賃金引上げ(定期昇給のみを含む)を実施する企業に対し、賃金引上げを行う理由(複数回答)を確認したところ、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」が最も多く、「人材の確保」、「業績(収益)好調」、「同業他社の動向」が続いた。
- 企業の人手不足感が拡がる中(注)、「人材の確保」と回答する企業が29年度(前回調査)に比べ大きく増加している。

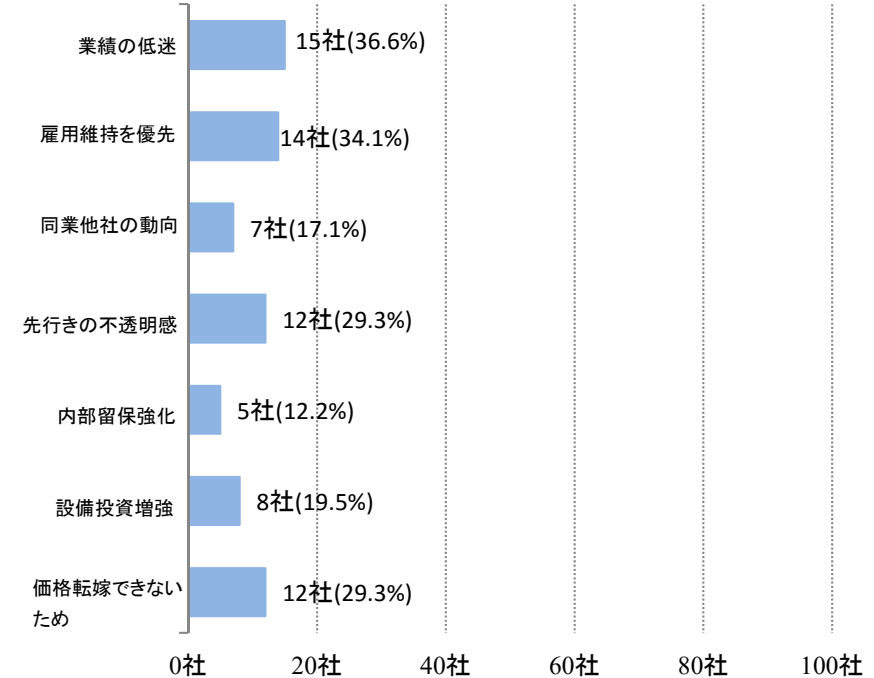


※ 30年度に賃金引上げを行う(予定含む)と回答した1,061社のうち、無回答18社を除く1,043社を対象(複数回答)。
 ※ 29年度数値は前回調査による(回答企業数:1,096社(複数回答))。

(注)「財務局調査による『人手不足の現状及び対応策』について」(30年1月31日公表)において、人手不足感について、「有」と回答した企業の割合は1年前と比べ上昇(67.0%→71.0%)。(対象企業は今回調査と一部異なることに留意。)

30年度に賃金の引上げを『実施しない』理由

- 定期昇給含め、30年度に正規職員の賃金引上げを実施しない企業は少数(全体の4%程度(46社))となっているが、その理由(複数回答)を確認したところ、「業績の低迷」が最も多く、「雇用維持を優先」、「先行きの不透明感」、「価格転嫁できないため」が続いた。



※ 30年度に賃金引上げを行わない(予定含む)と回答した46社のうち、無回答5社を除く41社を対象(複数回答)。

【企業の声】

(賃金引上げをする理由)

- ベアについては、従業員の士気向上のために可能な限り毎年実施している。(関東・大・情報通信機械)
- 収益に見合った従業員への還元を適切に行っていくという考え方にに基づき、今年は前年を超えるベアを実施。賞与も組合要求に対し満額回答を行った。(東海・大・輸送用機械)
- 沖縄県の賃金は全国のなかでも最低の賃金水準であり、従業員の待遇改善のため、基本給を上げるなど賃金の格差是正を行っている。(沖縄・中小・小売)

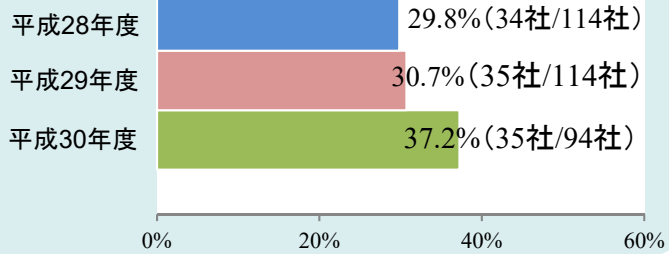
(賃金引上げをしない理由)

- 業況は良いが、客室改装や業務の外注等の費用が大きいことから、今年度は現状維持の見込みとなっている。(関東・大・宿泊)
- 現在の売上はピーク時の半分程度となっており、売上の減少に歯止めがかからない。加えて先行きも不透明であることから、定期昇給も含め賃金引上げはここ数年実施できてない。(九州・中小・食料品)
- 全国へ店舗を展開するための設備投資を優先している。(福岡・大・飲食サービス)

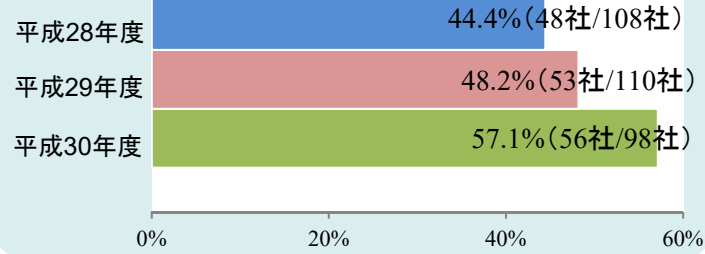
(参考)賃金等の動向について～各地域の賃金引上げ動向(正規職員)①～

28年度～30年度の賃金(ベア)の動向(ベア実施企業の割合の推移)

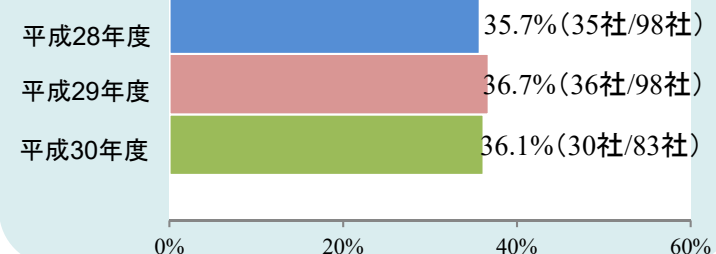
北海道



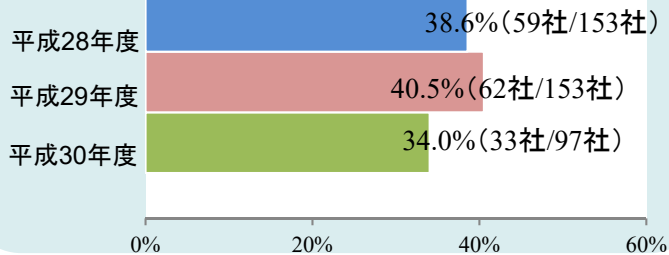
東海



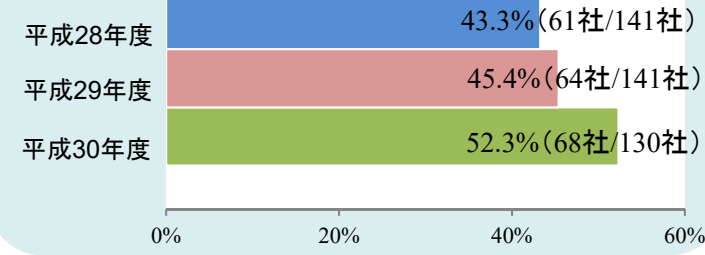
九州



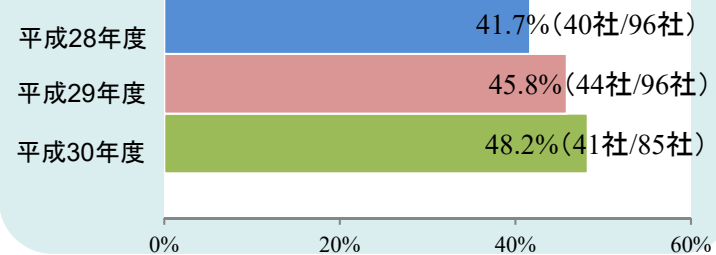
東北



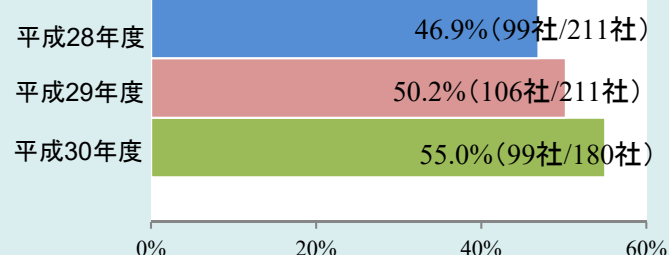
近畿



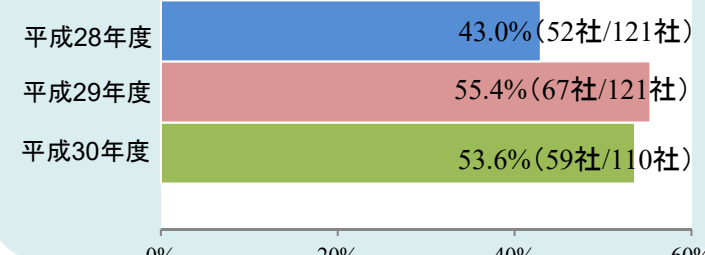
福岡



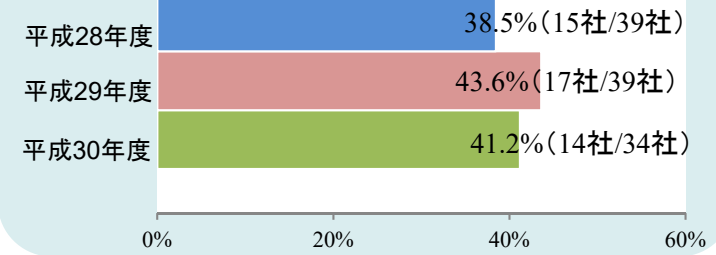
関東



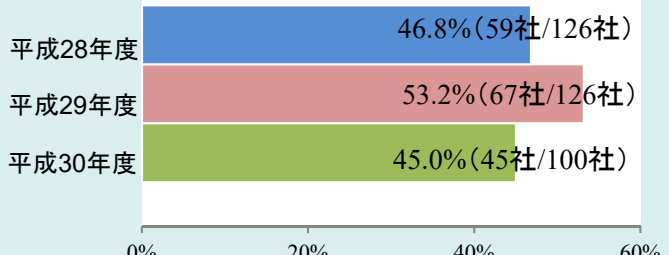
中国



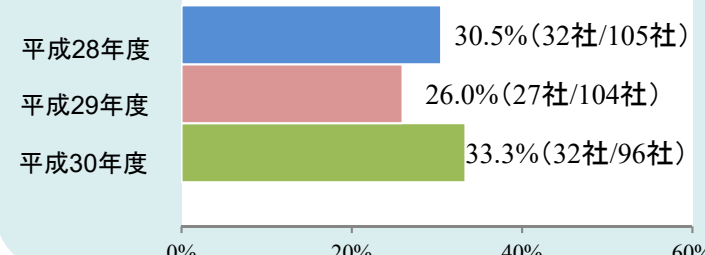
沖縄



北陸



四国



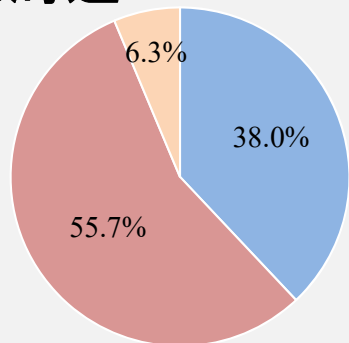
※ 括弧内は(ベアを行った企業数/回答企業数)。30年度の回答企業数は「態度未定」を除く。

※ 各地域の数字は集計対象企業の規模や数に差があるため、単純に比較することはできない。

(参考)賃金等の動向について～各地域の賃金引上げ動向(正規職員)②～

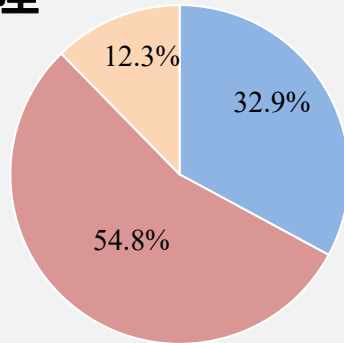
30年度の賃金(年収(ベース+賞与・一時金増額+定期昇給))の引上げ動向(賃金引上げ幅の前年度との比較)

北海道



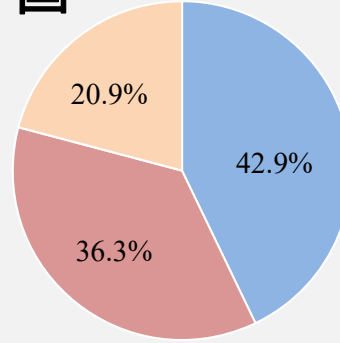
※ 回答数79社
(不明・わからない、未回答10社除く)

北陸



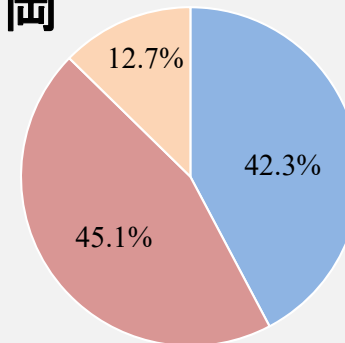
※ 回答数73社
(不明・わからない、未回答23社除く)

中国



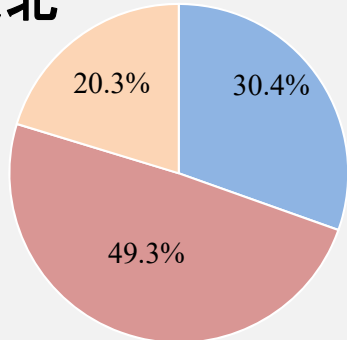
※ 回答数91社
(不明・わからない、未回答15社除く)

福岡



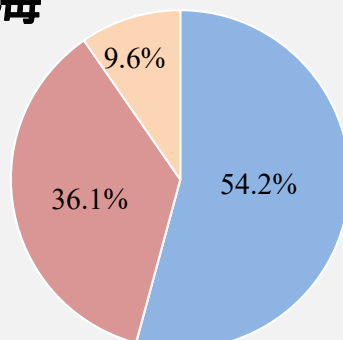
※ 回答数71社
(不明・わからない、未回答9社除く)

東北



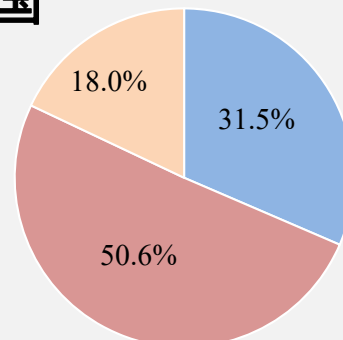
※ 回答数69社
(不明・わからない、未回答17社除く)

東海



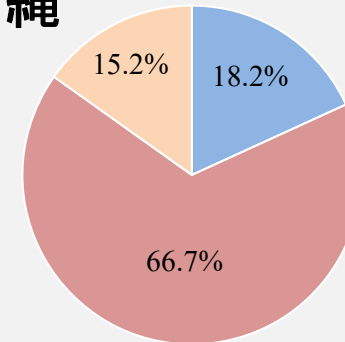
※ 回答数83社
(不明・わからない、未回答13社除く)

四国



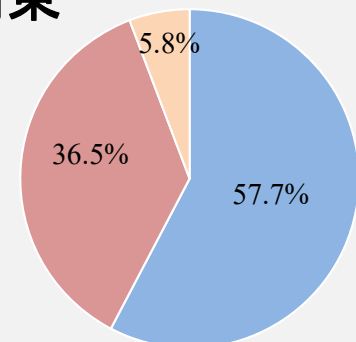
※ 回答数89社
(不明・わからない、未回答2社除く)

沖縄



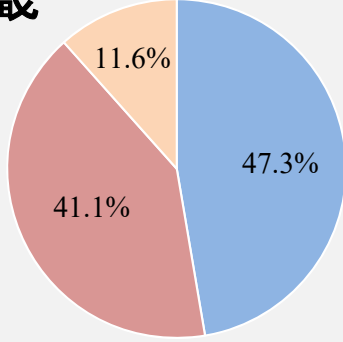
※ 回答数33社
(不明・わからない、未回答1社除く)

関東



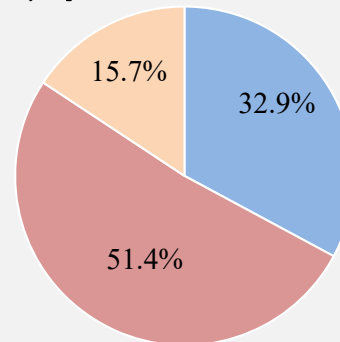
※ 回答数156社
(不明・わからない、未回答社18社除く)

近畿

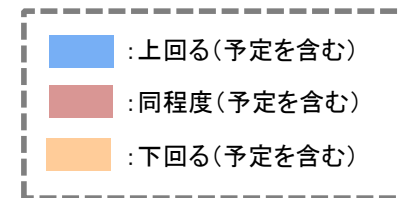


※ 回答数112社
(不明・わからない、未回答16社除く)

九州



※ 回答数70社
(不明・わからない、未回答11社除く)

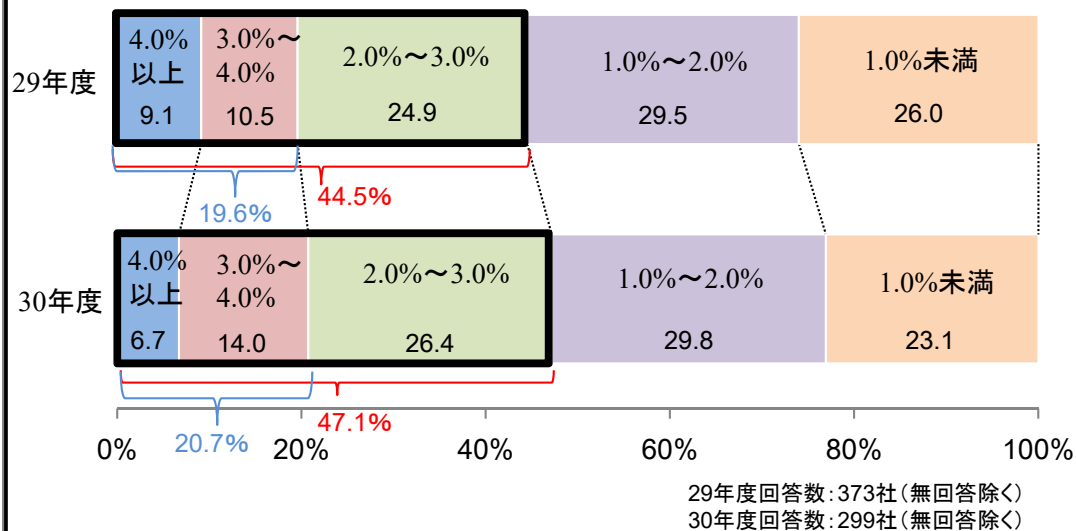


※ 各地域の数字は集計対象企業の規模や数に差があるため、単純に比較することはできない。

賃金等の動向について(29年度、30年度の賃金※の引上げ率(非正規職員)) ※月収(ペア+定期昇給)、賞与・一時金除く

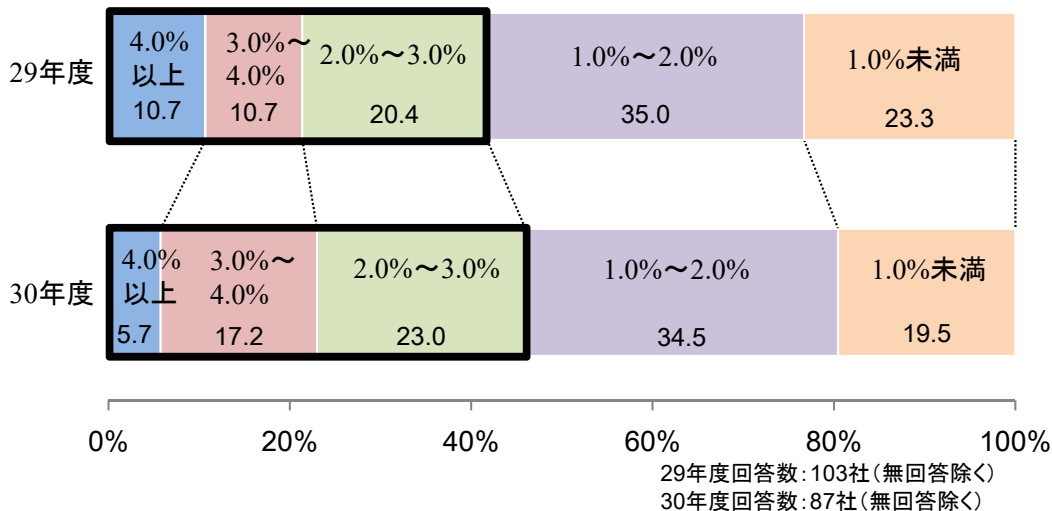
○ 29年度または30年度に非正規職員の賃金引上げを実施した(30年度は実施予定を含む)企業に対し、賃金引上げ率(ペア+定期昇給)を確認したところ、30年度の賃金引上げ率が「2.0%以上」と回答した企業の割合(47%程度)は、29年度(45%程度)を若干上回っている。規模別にみると、中小企業で「2.0%以上」の割合が大きく上昇している(29年度:51%程度→30年度:58%程度)。

全規模

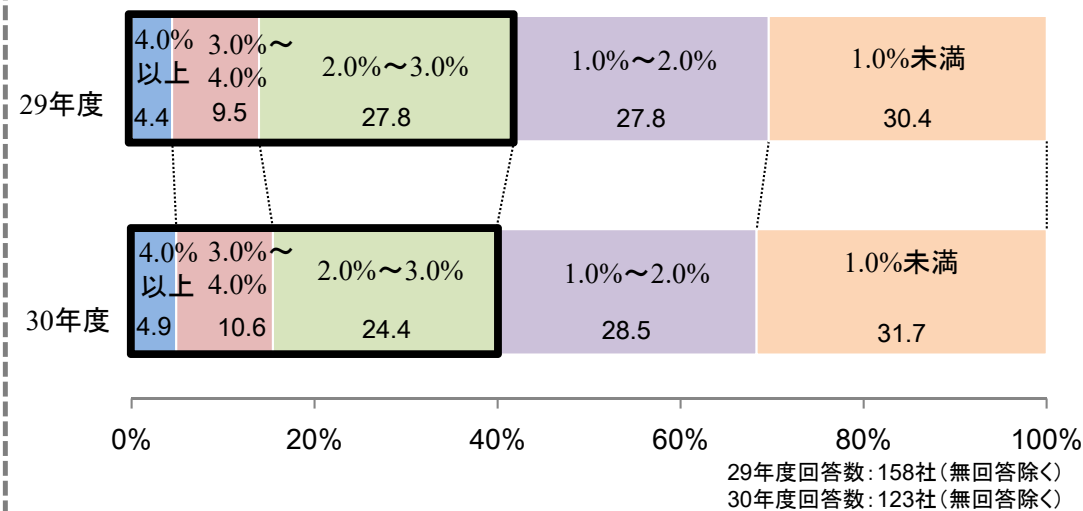


各年度において、**非正規職員**の賃金を引き上げると回答した企業の引上げ率をとりまとめている

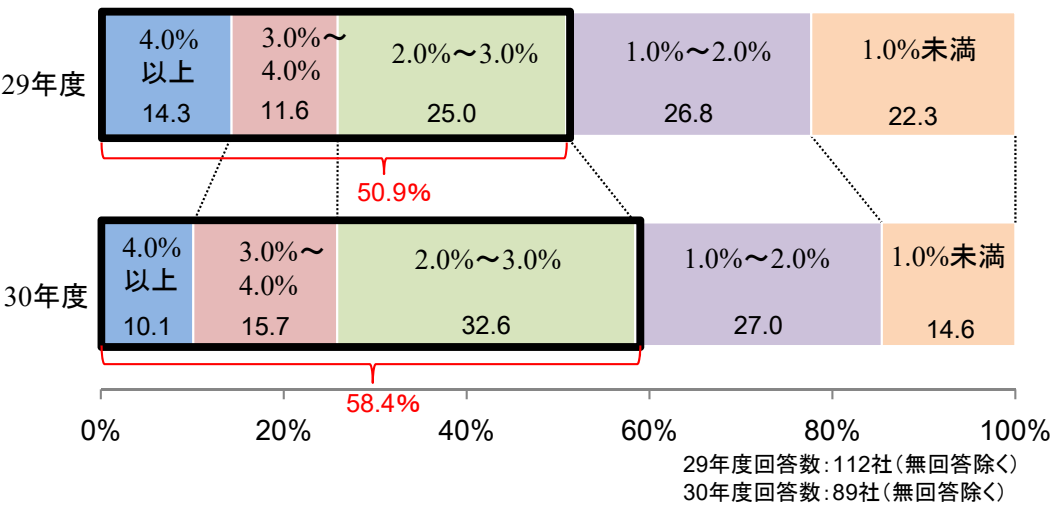
中堅企業



大企業



中小企業



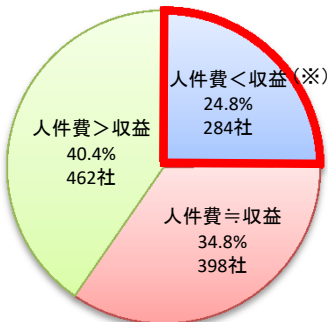
賃金等の動向について

収益と人件費

- 29年度実績(見込み)において、収益の増加率と人件費の増加率を比較すると、一定数(25%程度)の企業が「収益の増加率が上回る」と回答。
- 当該企業に対し、収益の増加分の活用策を確認したところ、「設備投資」が最も多く(76%程度)、「手元流動性増」(29%程度)、「株主へ還元」(26%程度)が続いた。

(1) 収益と人件費の増加率比較 (28年度実績と29年度実績(見込み)を比較)

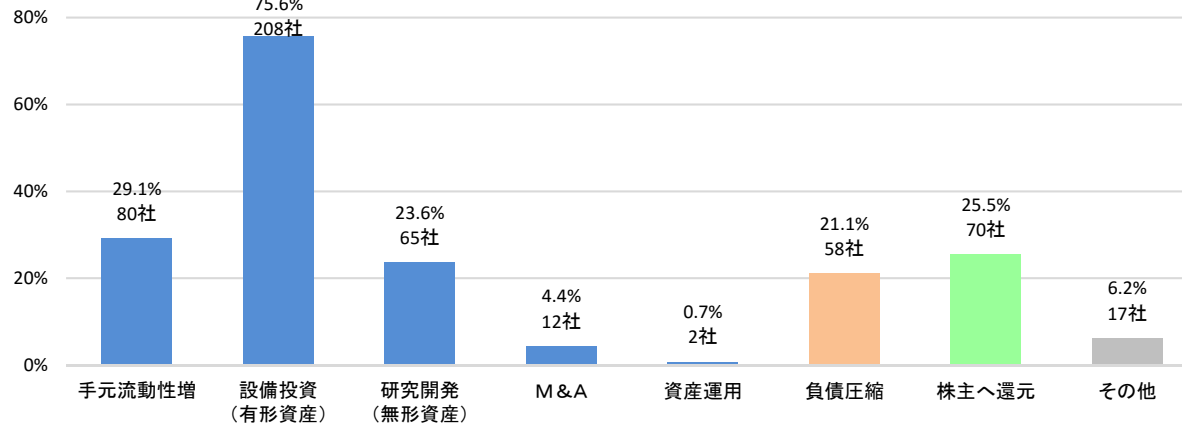
回答社数: 1,144社(未回答170社除く)



※ 「労働分配率=人件費/(人件費+収益)」と考えれば、「人件費の増加率<収益の増加率」は、「労働分配率の低下」と同義。

(2) 収益増加分の活用策(複数回答)

※ (1)で「人件費<収益」と回答した企業(275社)が対象(未回答9社)。



「その他」の内容

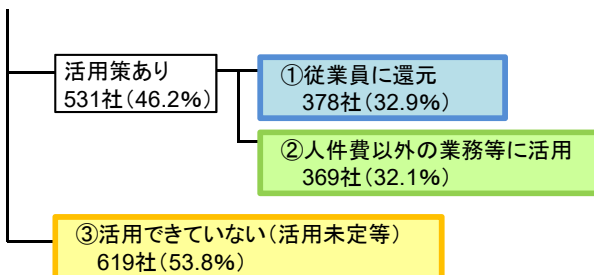
- 社内で加工できない製品の
外注費用(北陸・中小・業務
用機械)
- 安全・安定輸送の向上に向け
た修繕費(近畿・大・陸運)
- 持続的に成長していくため開
発、生産、販売への各将来成
長投資に活用(中国・大・輸送
用機械)
- 事業への再投資(沖縄・中
小・不動産)

働き方改革

- 働き方改革の推進に伴う、時間外手当等の費用減少分の活用策を確認したところ、「活用策未定」や「コストの減少につながっていない」など「③活用できていない」企業が過半数(54%程度)を占めたのに対し、コストの減少を通じ「①従業員に還元」、「②人件費以外の業務等に活用」した企業が半数弱となった。
- ①の具体策として「賞与・一時金の増額」(51%程度)や「賃金引上げ実施」(49%程度)、②の具体策として「設備投資」(60%程度)や「人材確保・育成」(50%程度)が多い。

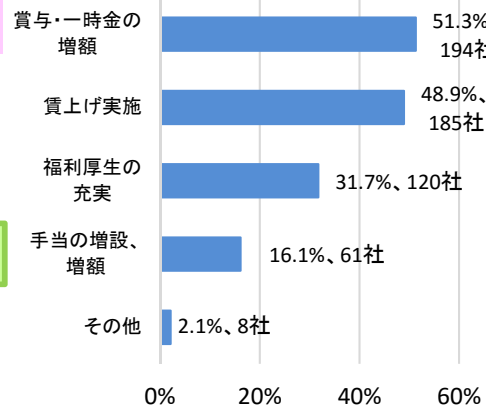
働き方改革の推進に伴う時間外手当等の 費用減少分の活用策(複数回答)

回答社数: 1,150社(未回答164社除く)

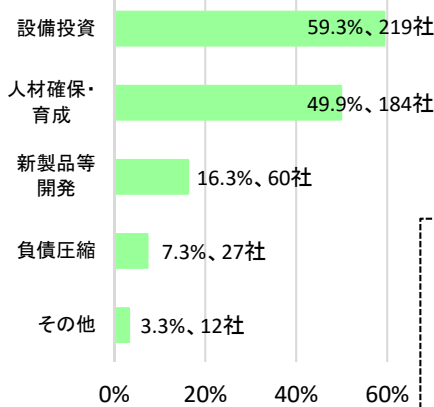


※ ①、②は複数回答。今後予定している活用策を含む。

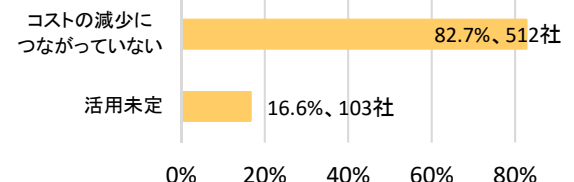
<①の内訳(複数回答)>



<②の内訳(複数回答)>



<③の内訳>



※ 「コスト減につながっていない」には、コストの減少額を把握していない場合を含む。

コスト減につながっていない理由

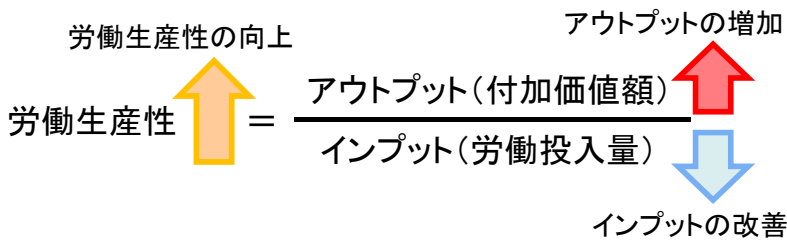
- コスト削減が目的ではないのでその原資を活用するという視点がない。(北海道・大・化学)
- 工期を後ろ倒しできないため、外注費等が嵩んでしまっている。(関東・大・はん用機械)
- 操業度が高く、時間外手当の水準は変わっていない。(四国・中堅・電気機械)

賃金等の動向について

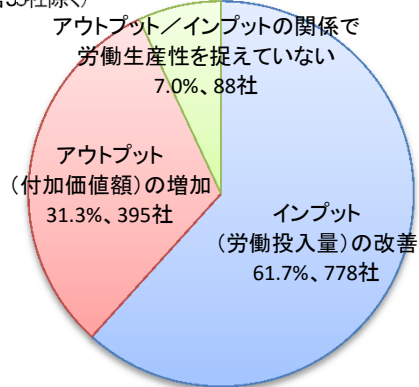
労働生産性の動向

- 労働生産性の向上に当たり、「インプット(労働投入量)の改善」を重視する企業が多い(62%程度)。
- 労働生産性の向上に向けた取組・成果の有無について、
 - ・ 「インプット(労働投入量)の改善」を重視する企業においては、「業務プロセス見直し」が最も多く(58%程度)、「働き方改革」(41%程度)、「自動化・機械化」(34%程度)が続いた。また、各取組の成果の有無については、「自動化・機械化」で「有」の割合が最も高い(55%程度)。
 - ・ 「アウトプット(付加価値額)の増加」を重視する企業においては、「付加価値の付与」が最も多く(49%程度)、「設備投資を通じた製品等販売量増加」(47%程度)、「新規市場開拓等」(39%程度)が続いた。また、各取組の成果の有無については、「設備投資を通じた製品等販売量増加」で「有」の割合が最も高い(51%程度)。

(1) 労働生産性の向上に当たり、より重視している点



回答社数: 1,261社 (未回答53社除く)

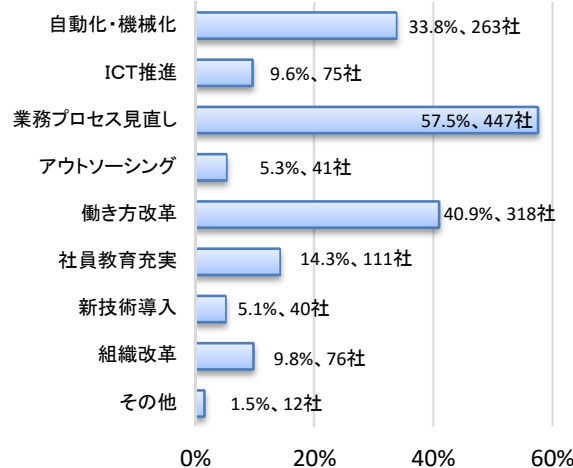


(アウトプット/インプットの関係で捉えていない企業に対し) 経営上のような観点から労働生産性を捉えているか

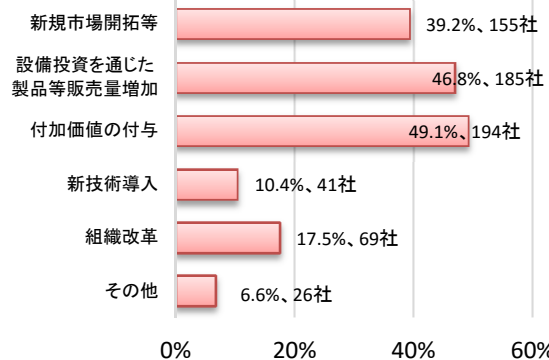
- 募集場所の工夫、土日休みや残業を発生させない保証などの取組で定着率とモチベーションを上げることで1人当たりの売上・収益・生産性を上げていく(北海道・中小・卸売)
- ノルマや残業のない「働きやすい労働環境の整備」に力を入れており、労働生産性には無理に捉われない。(関東・大・小売)
- 労働時間や生産量の管理はもちろん行っているが、労働生産性の確たる定義はなく、現在検討しているところ。(福岡・大・窯業・土石)

(2) 労働生産性の向上に向けた取組み・成果

「インプット(労働投入量)の改善」を重視
 <取組み(最大2項目選択)>



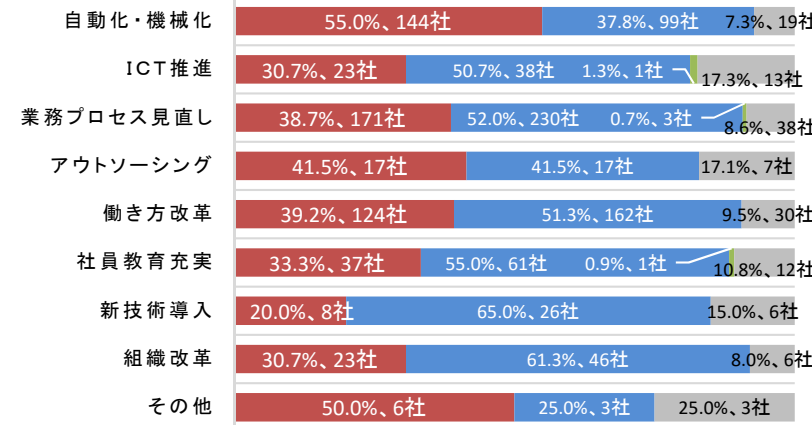
「アウトプット(付加価値額)の増加」を重視
 <取組み(最大2項目選択)>



「成果」の回答(インプット、アウトプット共通)

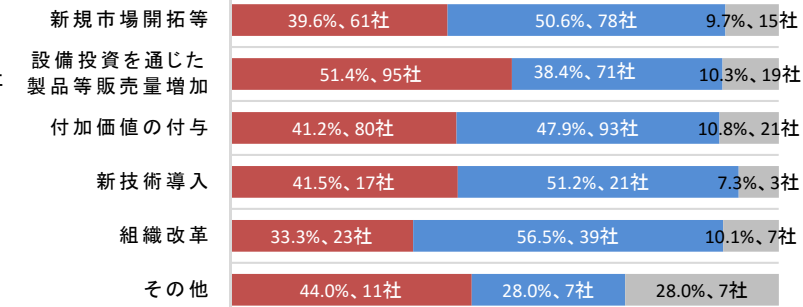
- 成果有
- 特段の成果は出ていないが、継続実施
- 特段の成果は出ていないため、取組を中止・縮小
- 不明

<成果の有無>



(未回答あり)

<成果の有無>



(未回答あり)

問い合わせ先

財務省大臣官房総合政策課

東京都千代田区霞が関3丁目1番1号

Tel. 03-3581-4111 (内線)2252, 2225

財務省ホームページアドレス <https://www.mof.go.jp/>