

中小企業の雇用状況に関する調査 集計結果の概要

平成 26 年 8 月 15 日

1. 調査の概要

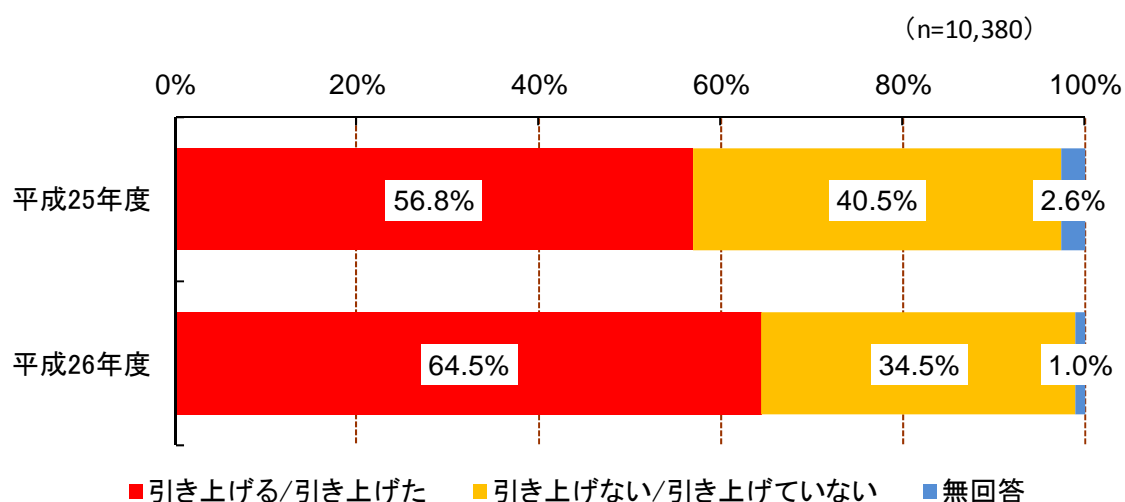
平成 26 年の春闘結果等を踏まえた中小企業・小規模事業者の賃上げ状況を含む雇用状況等を把握し、公表するため、本年 6 月に中小企業・小規模事業者 3 万社に調査票を送り、回収・集計を行いました。7 月 23 日までに提出のあった 10,380 社の状況について、集計結果の概要等を公表します。

2. 常用労働者（いわゆる正社員）の賃金の引き上げ状況について

(1) 平成 26 年度、平成 25 年度の常用労働者の 1 人当たり平均賃金の引き上げ（定期昇給分を含む）の状況

常用労働者（いわゆる正社員）の 1 人当たり平均賃金の引き上げ（定期昇給分を含む）の状況について、「引き上げる／引き上げた」とする企業の割合は、平成 25 年度の 56.8%に対し、平成 26 年度は 64.5%に増加している。（図 1）

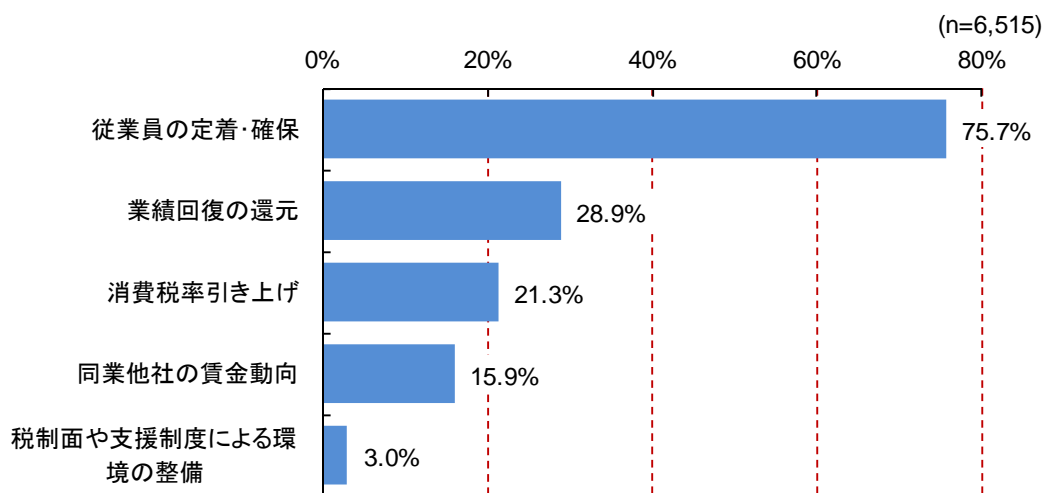
図 1 常用労働者の 1 人当たり平均賃金の引き上げ（定期昇給を含む）の状況【問 1(1)(2)】



(2) 平成 26 年度に賃金を引き上げる／引き上げた主な理由（複数回答）

平成 26 年度に常用労働者の 1 人当たり平均賃金について、「引き上げる／引き上げた」と回答した企業の主な理由は、「従業員の定着・確保」が 75.7%で最も多くなっており、中小企業の人手不足感が見てとれる。（図 2）

図 2 平成 26 年度に常用労働者の 1 人当たり平均賃金を引き上げる／引き上げた主な理由【付問 1-1】

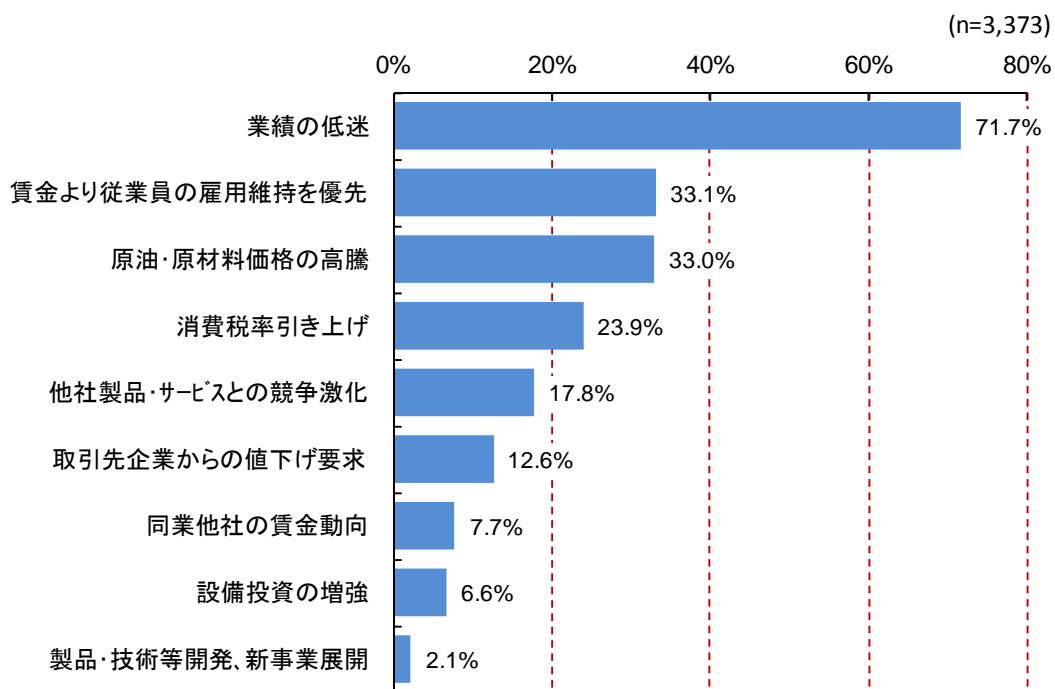


(n 数は無回答を除く。無回答：181)

(3) 平成 26 年度に賃金を引き上げない／引き上げていない主な理由（複数回答）

平成 26 年度に常用労働者の 1 人当たり平均賃金を「引き上げない／引き上げていない」と回答した企業の主な理由は、「業績の低迷」が 71.7%で最も多くなっており、業績の低迷が賃上げを妨げている状況が見てとれる。また、次いで「賃金より従業員の雇用維持を優先」「原油・原材料価格の高騰」が多くなっており、雇用維持への努力やコストアップの影響が見てとれる。（図 3）

図 3 平成 26 年度に賃金を引き上げない／引き上げていない主な理由【付問 1-2】

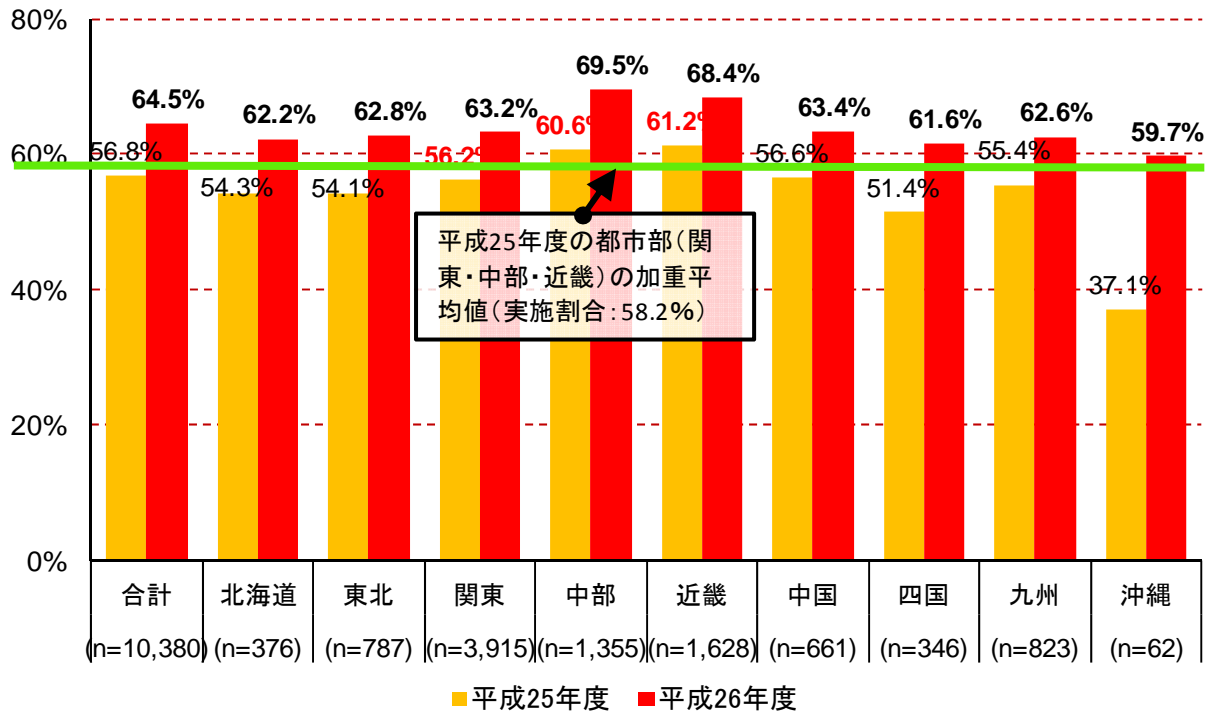


(n 数は無回答を除く。無回答：207)

3. 地域ごとの賃金の引き上げの状況

常用労働者の1人当たり平均賃金を「引き上げる／引き上げた」と回答した企業の地域ごとの実施割合については、平成25年度においては、都市部（関東・中部・近畿）の平均割合が58.2%（下図の黄緑の線）と他の地域よりも高かったが、平成26年度においては全地域においてこの値を上回り、地方へ「経済の好循環」が波及している様子が見てとれる。（図4）

図4 地域ブロック別「引き上げた」とする企業の割合（平成25年度・26年度の比較）【問1(1)(2)】



（備考）黄緑の線は、平成25年度の都市部（関東・中部・近畿）の回答数をウェイトとした加重平均値（実施割合：58.2%）。

地域ブロックと都道府県の関係は以下の通り。

北海道：北海道

東北：青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県

関東：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県、静岡県

中部：富山県、石川県、岐阜県、愛知県、三重県

近畿：福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県

中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県

四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県

九州：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県

沖縄：沖縄県

地域ブロックは、経済産業局の所管地域になっている。

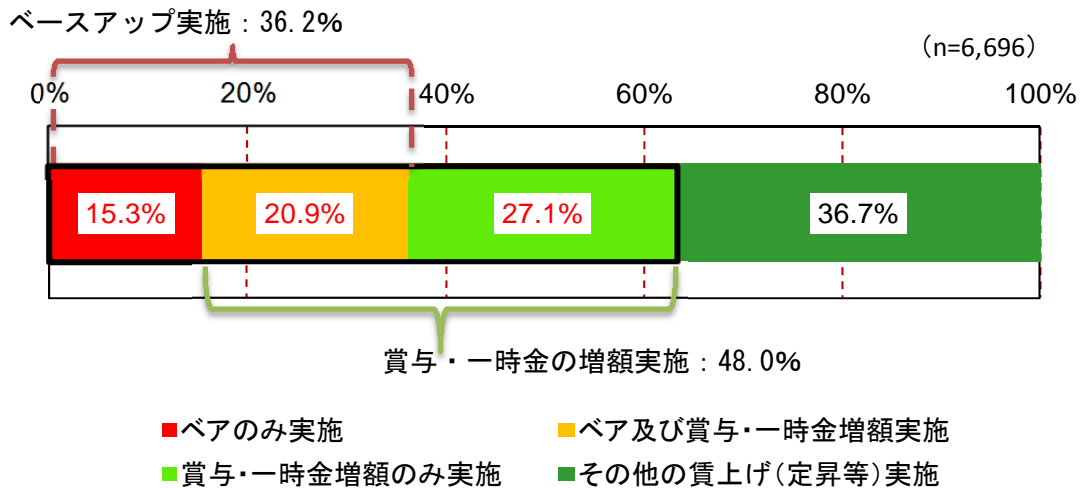
4. 賃金を引き上げた企業における引き上げ状況について

(1) 賃金を引き上げた企業におけるベースアップ又は賞与・一時金の増額の状況

平成 26 年度に賃上げを実施した企業のうち、ベースアップに相当する賃上げを「実施する／した」は 36.2%、賞与・一時金の増額を「実施する／した」は 48.0%となっている。また、ベースアップに相当する賃上げ又は昨年を上回る賞与・一時金の額が支給された企業の割合は 63.3%となった。(図 5)

図 5 賃上げ実施企業の中でのベースアップ又は賞与・一時金の増額の実施企業の割合（平成 26 年度）

【問 3】



(2) ベースアップ実施企業の割合

平成 26 年度に賃上げを実施した企業のうち、ベースアップに相当する賃上げを「実施する／した」は 36.2%（全回答企業に占める割合は 23.4%）となった。また従業員規模別に見ると、従業員数が 20 人以下の企業においては全回答企業に占める割合は 12.3%となっているが、従業員数が 100 人超の企業においては 30.2%となっており、従業員規模が大きくなるほど、ベースアップを実施した企業の割合が大きくなっている。（図 6、図 7）

図 6 賃金を引き上げた企業におけるベースアップ実施企業の割合

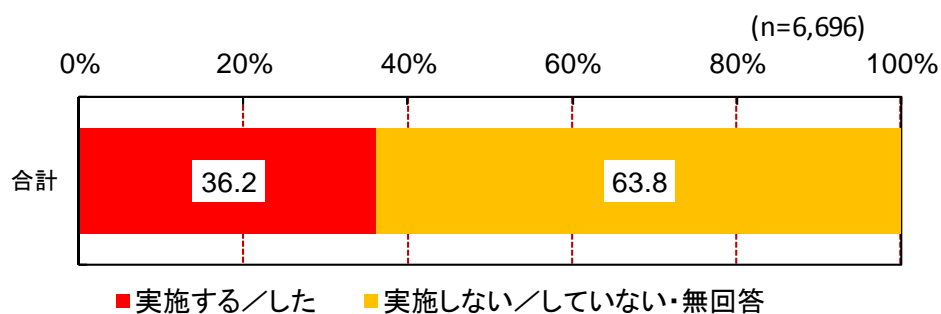
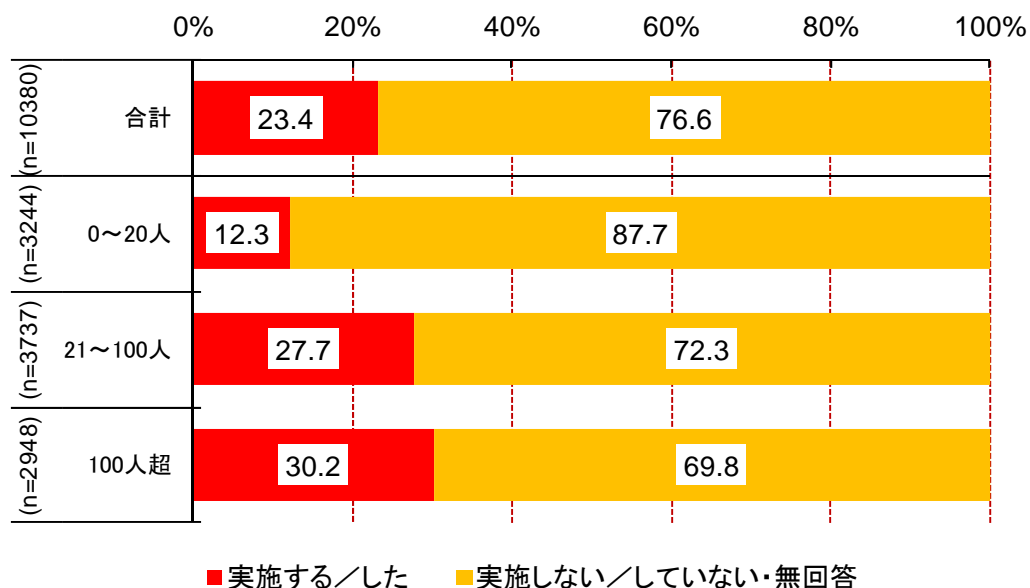


図 7 全回答企業に占めるベースアップ実施企業の割合



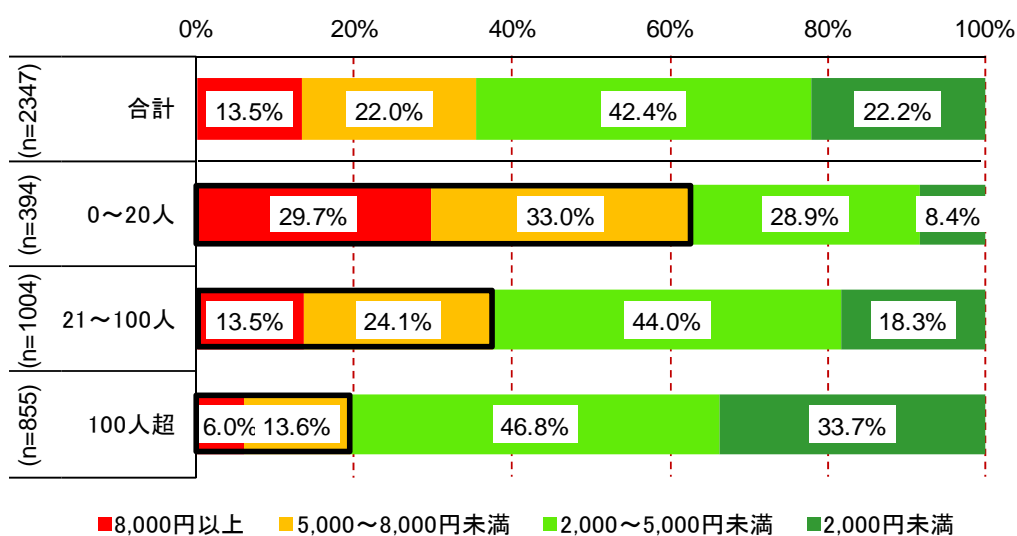
(備考) 従業員数についての無回答があるため各従業員数カテゴリの足し算は合計に一致しない。

(3) ベースアップの引き上げ額（平成 26 年度）

平成 26 年度のベースアップの引き上げ額（予定を含む）については、「2,000～5,000 円未満」が 42.4%で最も多くなっており、「8,000 円以上」も 13.5%を占めている。従業員規模別に見ると、20 人以下の企業においては「5,000 円以上」引き上げた企業が 62.7%となっているが、従業員数が 100 人超の企業においては 19.5%となっている。従業員規模が小さい企業ほど、ベースアップを実施した企業の割合は低いが（前ページの図 7 参照）、引き上げ額は大きくなる傾向がある。（図 8）

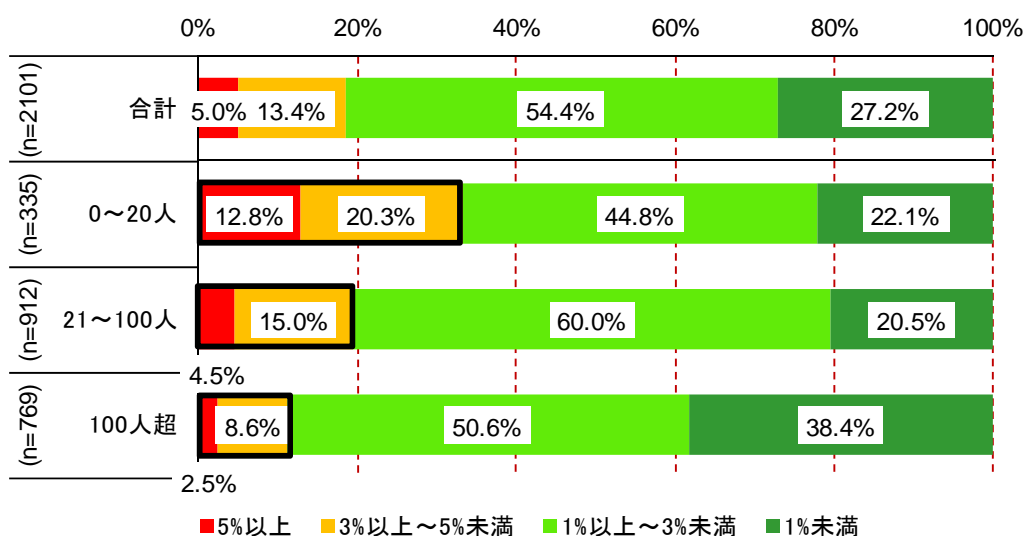
また、平成 26 年度のベースアップの引き上げ率については、「1%以上～3%未満」が 54.4%で最も多くなっており、「5%以上」も 5.0%を占めている。従業員規模別に見ると、従業員数が 20 人以下の企業においては 3%以上引き上げた企業が 33.1%となっているが、従業員数が 100 人超の企業においては 11.1%となっており、引き上げ額と同様の傾向となっている。（図 9）

図 8 ベースアップの引き上げ額（平成 26 年度）【付問 3-1】



(n 数は無回答を除く。無回答；合計：77、0～20 人：5、21～100 人：31、100 人超：36)

図 9 ベースアップの引き上げ率（平成 26 年度）【付問 3-2】



(n 数は無回答を除く。無回答；合計：323、0～20 人：64、21～100 人：123、100 人超：122)
 (備考) 従業員数についての無回答があるため各従業員数カテゴリの足し算は合計に一致しない。

(4) 賞与・一時金の増額の実施の有無（平成 26 年度）

平成 26 年度に賃上げを実施した企業のうち、平成 26 年度に賞与・一時金の増額を「実施する／した」のは、48.0%（全回答企業に占める割合は 31.0%）となった。また従業員規模別に見ると、従業員数が 20 人以下の企業においては全回答企業に占める割合は 17.4%となっているが、従業員数が 100 人超の企業においては 39.2%となっており、従業員規模が大きくなるほど、賞与・一時金の増額を実施した企業の割合が大きくなっている。（図 10、図 11）

図 10 賃金を引き上げた企業における賞与・一時金の増額の実施企業の割合

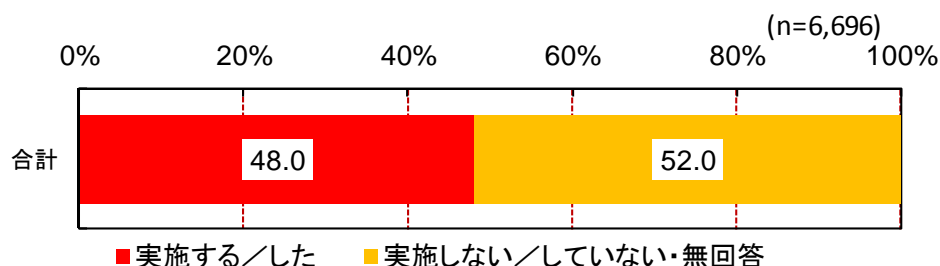
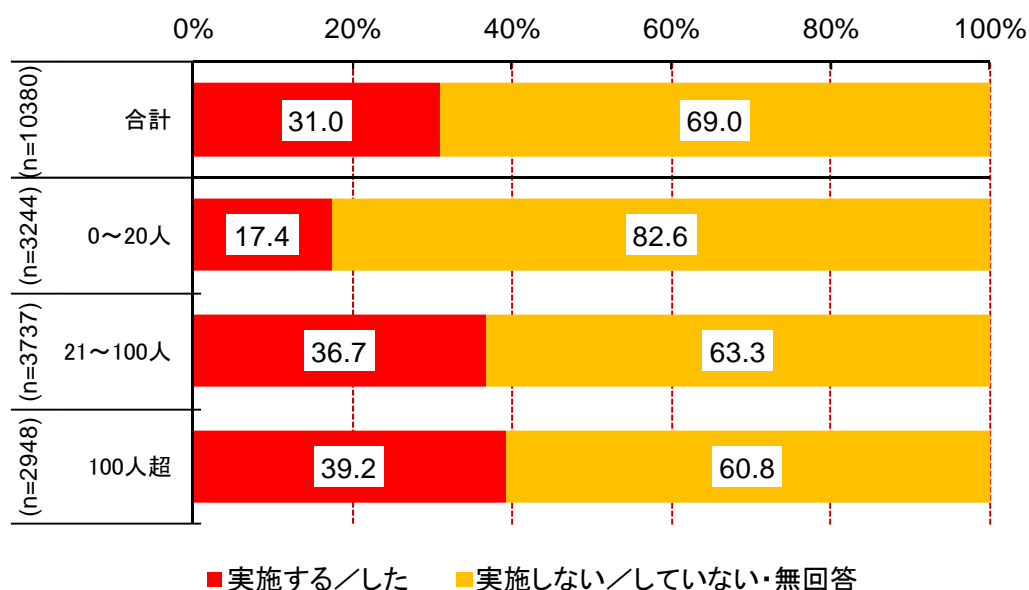


図 11 全回答企業に占める賞与・一時金の増額の実施企業の割合（平成 26 年度）【問 5】



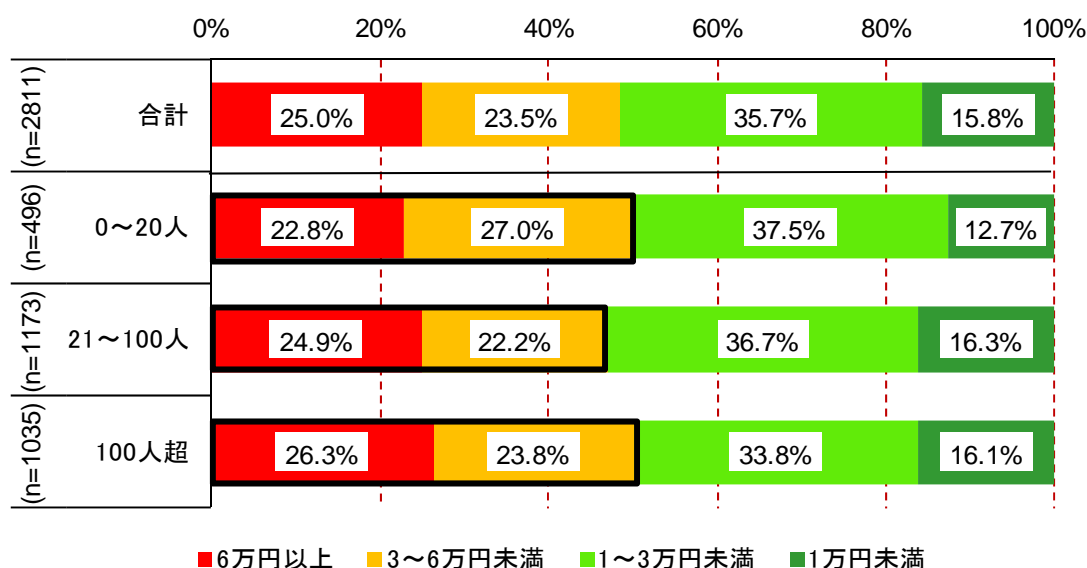
（備考）従業員数についての無回答があるため各従業員数カテゴリの足し算は合計に一致しない。

(5) 賞与・一時金の引き上げ額、引き上げ率（平成 26 年度）

平成 26 年度の賞与・一時金の引き上げ額（予定を含む）については、「1～3 万円未満」が 35.7%で最も多く、次いで「6 万円以上」が 25.0%が多い。（図 12）

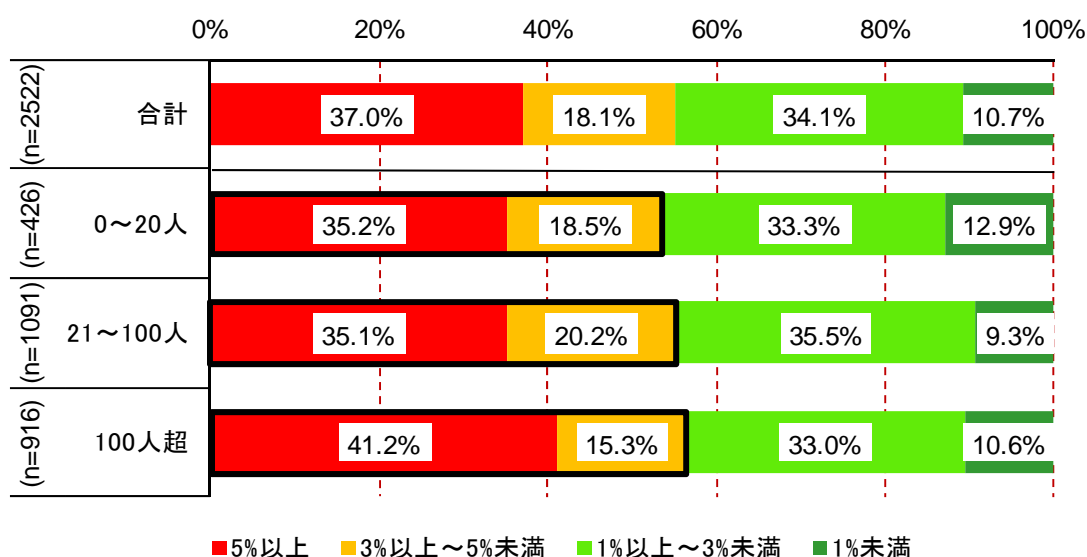
賞与・一時金の引き上げ率については、「5%以上」が 37.0%で最も多くなっている。従業員規模別に見ると、従業員規模が大きい企業ほど、賞与・一時金の引き上げを実施した企業の割合は大きい（前ページ図 11 参照）、引き上げ額や引き上げ率については大きな差はないことが分かる。（図 12、図 13）

図 12 賞与・一時金の引き上げ額（平成 26 年度）【付問 5-1】



(n 数は無回答を除く。無回答；合計：404、0～20 人：67、21～100 人：199、100 人超：120)

図 13 賞与・一時金の引き上げ率（平成 26 年度）【付問 5-2】



(n 数は無回答を除く。無回答；合計：693、0～20 人：137、21～100 人：281、100 人超：239)

(備考) 賞与・一時金の引き上げについて回答した企業には「夏期賞与しか決定していない」とする回答を含む。

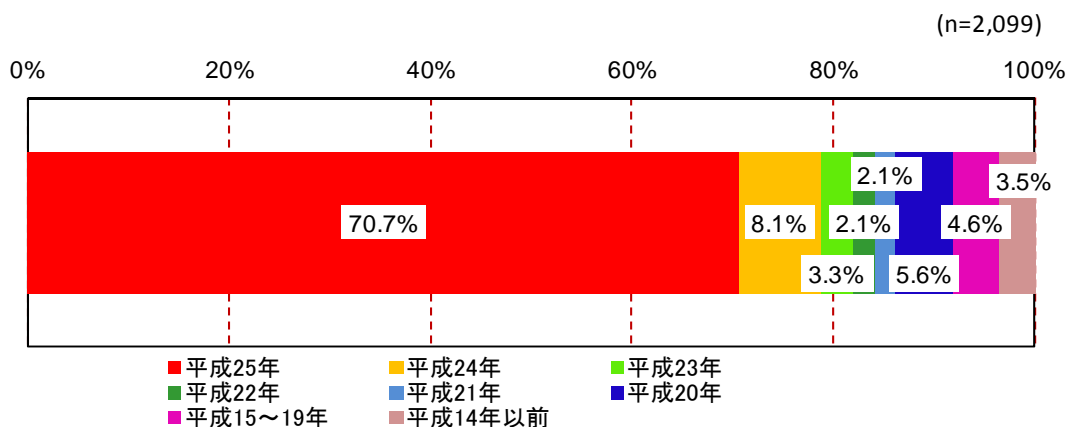
(備考) 従業員数についての無回答があるため各従業員数カテゴリの足し算は合計に一致しない。

(6) 前回、ベースアップ又は賞与・一時金の引き上げをした時期

前回、ベースアップをした時期としては、「平成 25 年（1 年ぶり）」が 70.7%を占め、次いで「平成 24 年（2 年ぶり）」が 8.1%、「平成 20 年（6 年ぶり）」が 5.6%という順になっている。（図 14）

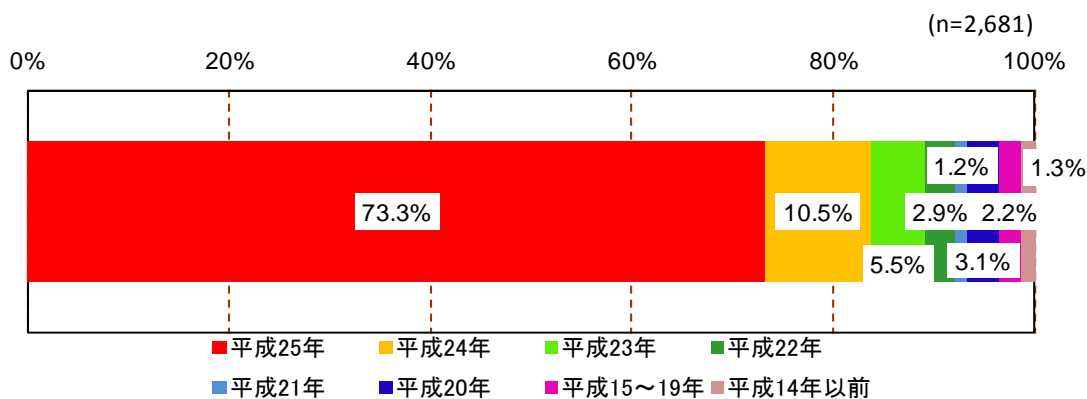
また、前回、賞与・一時金の引き上げをした時期としては、「平成 25 年（1 年ぶり）」が 73.3%を占め、次いで「平成 24 年（2 年ぶり）」が 10.5%、「平成 23 年（3 年ぶり）」が 5.5%、「平成 20 年（6 年ぶり）」が 3.1%という順になっている。（図 15）

図 14 前回、ベースアップをした時期【付問 3-3】



(n 数は無回答を除く。無回答：325)

図 15 前回、賞与・一時金の引き上げをした時期【付問 5-3】

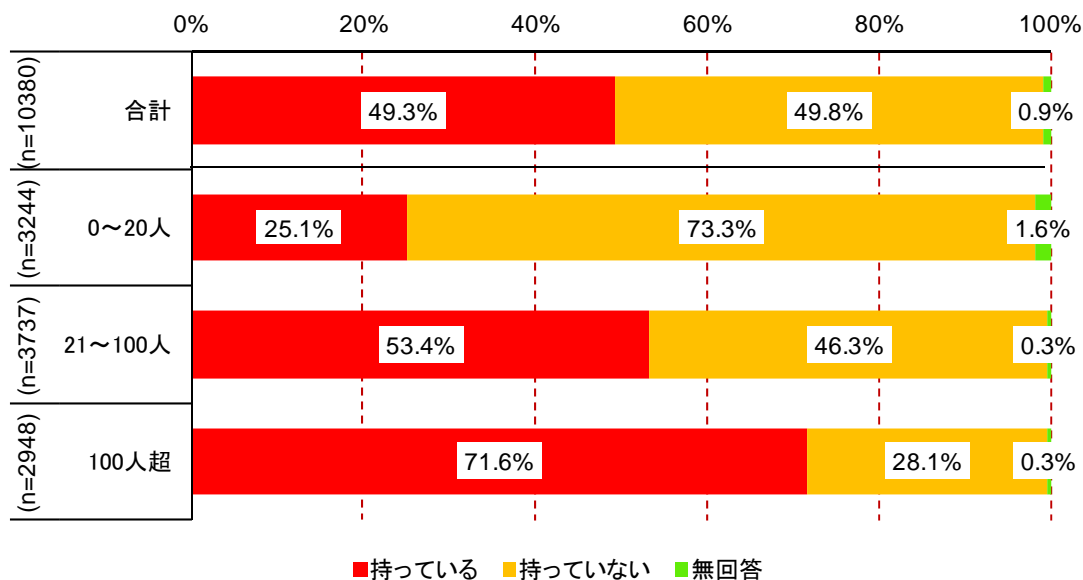


(n 数は無回答を除く。無回答：534)

5. 定期昇給を含む賃金制度の有無等

回答企業において、定期昇給を含む賃金制度を「持っている」のは 49.3%とほぼ半数となっている。従業員規模別に見ると、20 人以下の企業において賃金制度を「持っている」のは 25.1%となっているが、従業員数が 100 人超の企業においては 71.6%となっており、従業員規模が大きい企業ほど、賃金制度を備えていることが分かる。(図 16)

図 16 定期昇給制度を含む賃金制度の有無【問 2】



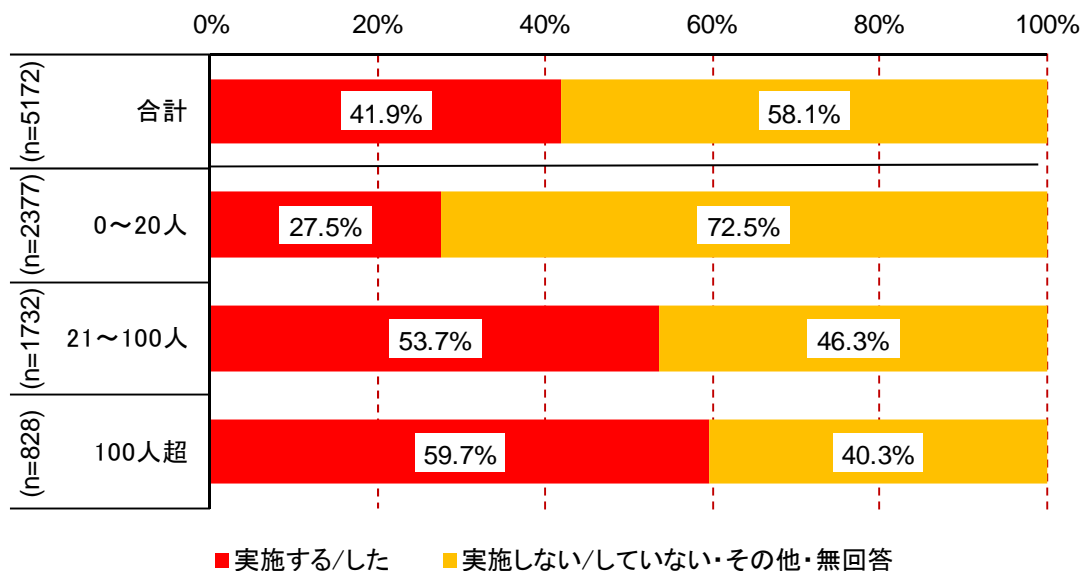
(備考) 従業員数についての無回答があるため各従業員数カテゴリの足し算は合計に一致しない。

6. 「定期昇給を含む賃金制度を持たない企業」月給（月例給与）の引き上げの状況

(1) 月給（月例給与）の引き上げの実施の有無（平成26年度）

定期昇給を含む賃金制度を持たない企業のうち、平成26年度に月給（月例給与）の引き上げを「実施する／した」のは、41.9%となった。また従業員規模別に見ると、従業員数が20人以下の企業においては27.5%となっているが、従業員数が100人超の企業においては59.7%となっており、従業員規模が大きくなるほど、月給（月例給与）を引き上げた企業の割合が大きくなっている。（図17）

図17 賃金制度がない企業における月給（月例給与）の引き上げ実施企業の割合（平成26年度）【問4】



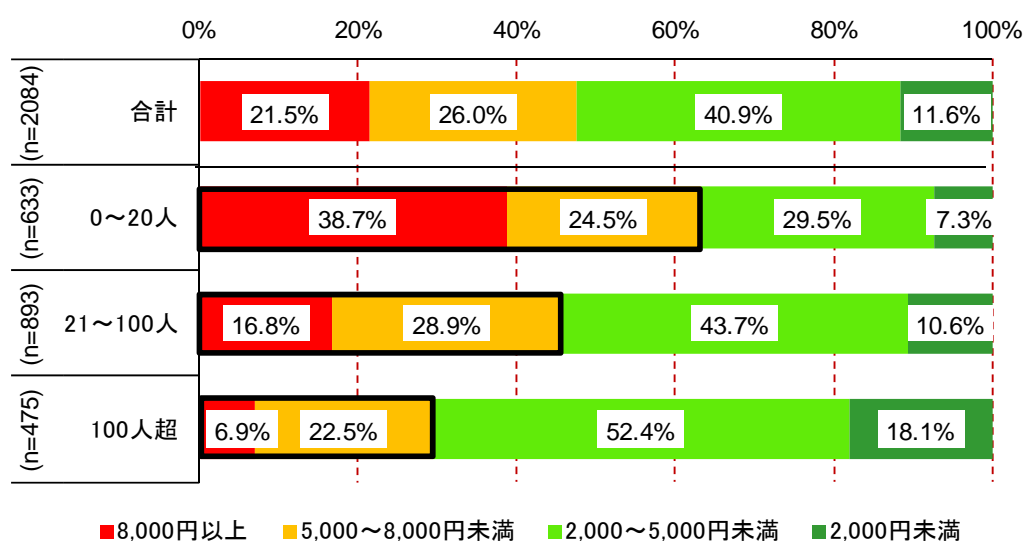
(備考) 従業員数についての無回答があるため各従業員数カテゴリの足し算は合計に一致しない。

(2) 月給の引き上げ額、引き上げ率（平成 26 年度）

平成 26 年度の月給の引き上げ額（予定を含む）については、「2,000～5,000 円未満」が 40.9%と最も多く、次いで「5,000～8,000 円未満」が 26.0%で多い。従業員規模別に見ると、20 人以下の企業においては「5,000 円以上」引き上げた企業は 63.2%となっているが、従業員数が 100 人超の企業においては 29.4%となっている。従業員規模が小さい企業ほど、賃金制度がない企業における月給の引き上げ実施企業の割合は小さいが（前ページ図 17 参照）、引き上げ額は大きくなる傾向がある。（図 18）

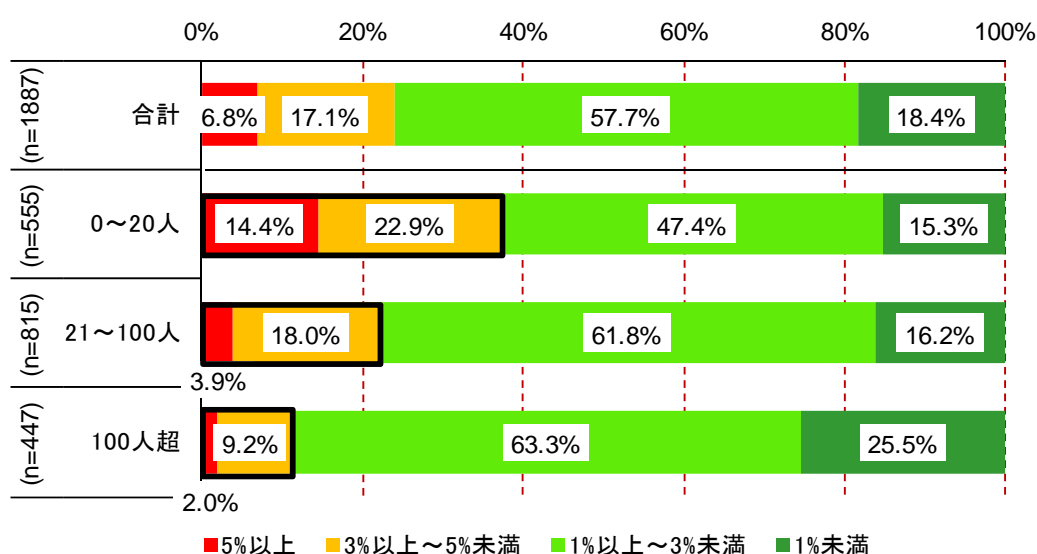
月給の引き上げ率については、「1%以上 3%未満」が 57.7%と過半数を占めて最も多い。従業員規模別に見ると、従業員数が 20 人以下の企業においては 3%以上引き上げた企業が 37.3%となっているが、従業員数が 100 人超の企業においては 11.2%となっており、引き上げ額と同様の傾向となっている。（図 19）

図 18 月給の引き上げ額（平成 26 年度）【付問 4-1】



(n 数は無回答を除く。無回答；合計：84、0～20 人：20、21～100 人：37、100 人超：19)

図 19 月給の引き上げ率（平成 26 年度）【付問 4-2】

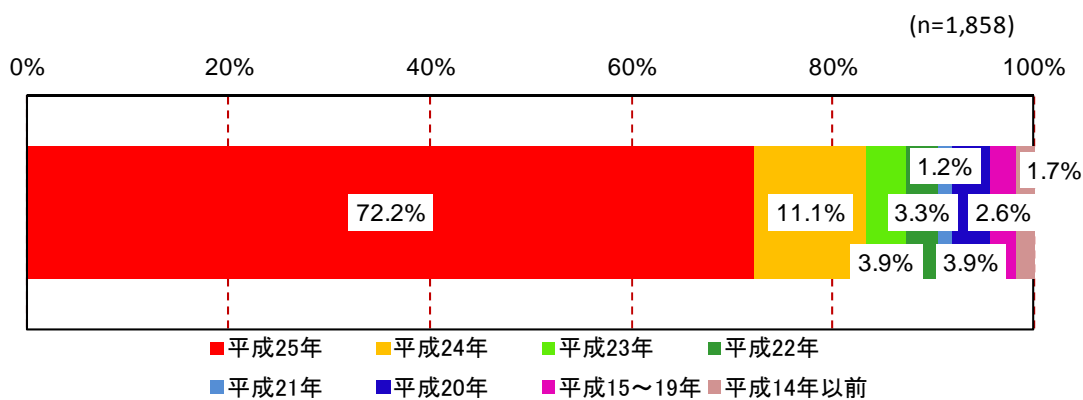


(n 数は無回答を除く。無回答；合計：281、0～20 人：98、21～100 人：115、100 人超：47)
 (備考) 従業員数についての無回答があるため各従業員数カテゴリの足し算は合計に一致しない。

(3) 前回、月給の引き上げをした時期

前回、月給の引き上げをした時期としては、「平成25年（1年ぶり）」が72.2%を占めて最も多く、次いで、「平成24年（2年ぶり）」が11.1%という順になっている。（図20）

図20 前回、月給の引き上げをした時期【付問4-3】



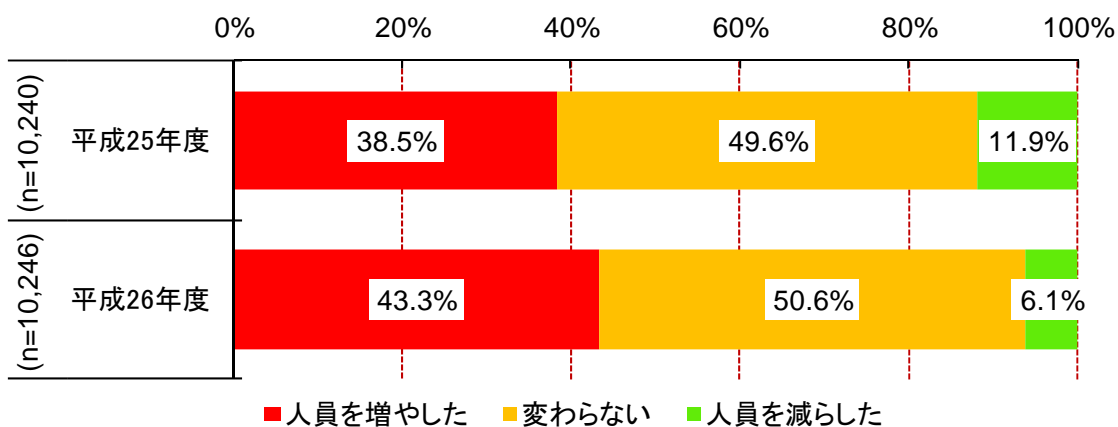
(n 数は無回答を除く。無回答：310)

7. 雇用を巡る環境について

(1) 人員計画

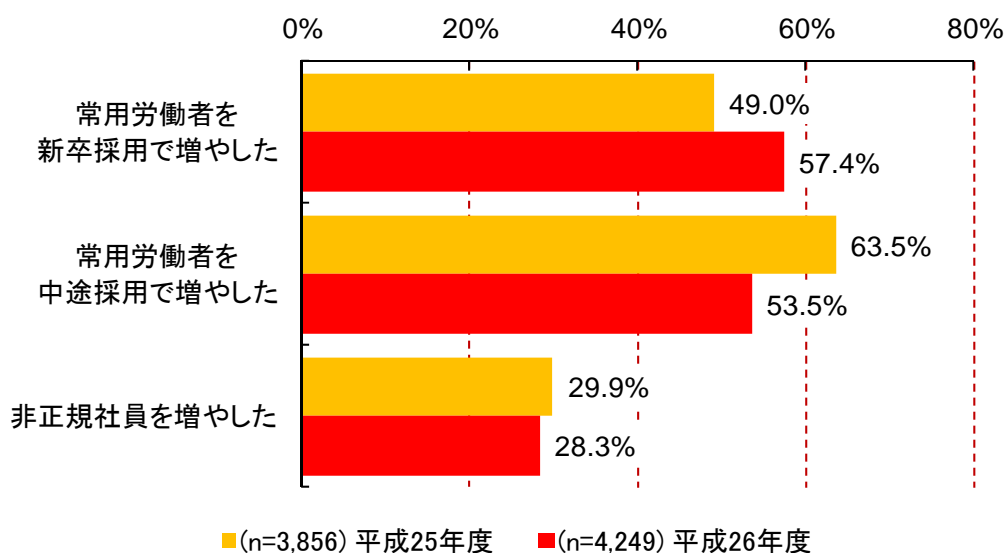
「人員を増やした」と回答した割合は、平成 25 年度の 38.5%から平成 26 年度は 43.3%と増加している。(図 21) その方法としては、平成 25 年度は「常用労働者を中途採用で増やした」が 63.5%と最も多かったのに対し、平成 26 年度は「常用労働者を新卒採用で増やした」が 57.4%と最も多くなっている。(図 22)

図 21 人員計画【問 7(1)(2)】



(n 数は無回答を除く。無回答；平成 25 年度：140、平成 26 年度：134)

図 22 人員増の方法（複数回答）

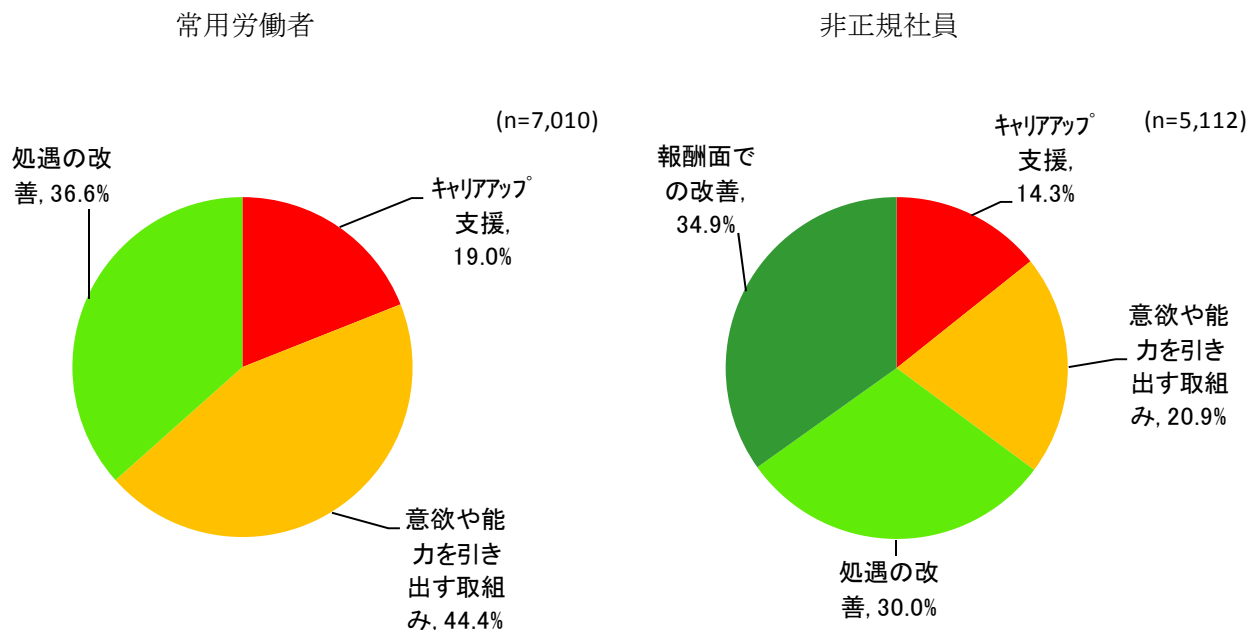


(n 数は無回答を除く。無回答；平成 25 年度：82、平成 26 年度：186)

(2) 常用労働者、及び非正規社員のキャリアアップ、意欲や能力を引き出す取組み等

常用労働者、及び非正規社員のキャリアアップ、意欲や能力を引き出す主な取組み等について、平成25年度以降に導入・拡充したもの（予定を含む）としては、常用労働者については「意欲や能力を引き出す取組み（資格取得、技能検定の受験料補助など）」（44.4%）、「処遇の改善（休暇、福利厚生の実施など）」（36.6%）が多い。非正規社員については「報酬面での改善」（34.9%）、「処遇の改善（休暇、福利厚生の実施など）」（30.0%）が多くなっている。（図23）

図23 常用労働者、及び非正規社員のキャリアアップ、意欲や能力を引き出す取組み等【問8】



(n数は無回答を除く。無回答：3,370)

(n数は無回答を除く。無回答：5,268)

(備考) 凡例の詳細は以下の通り

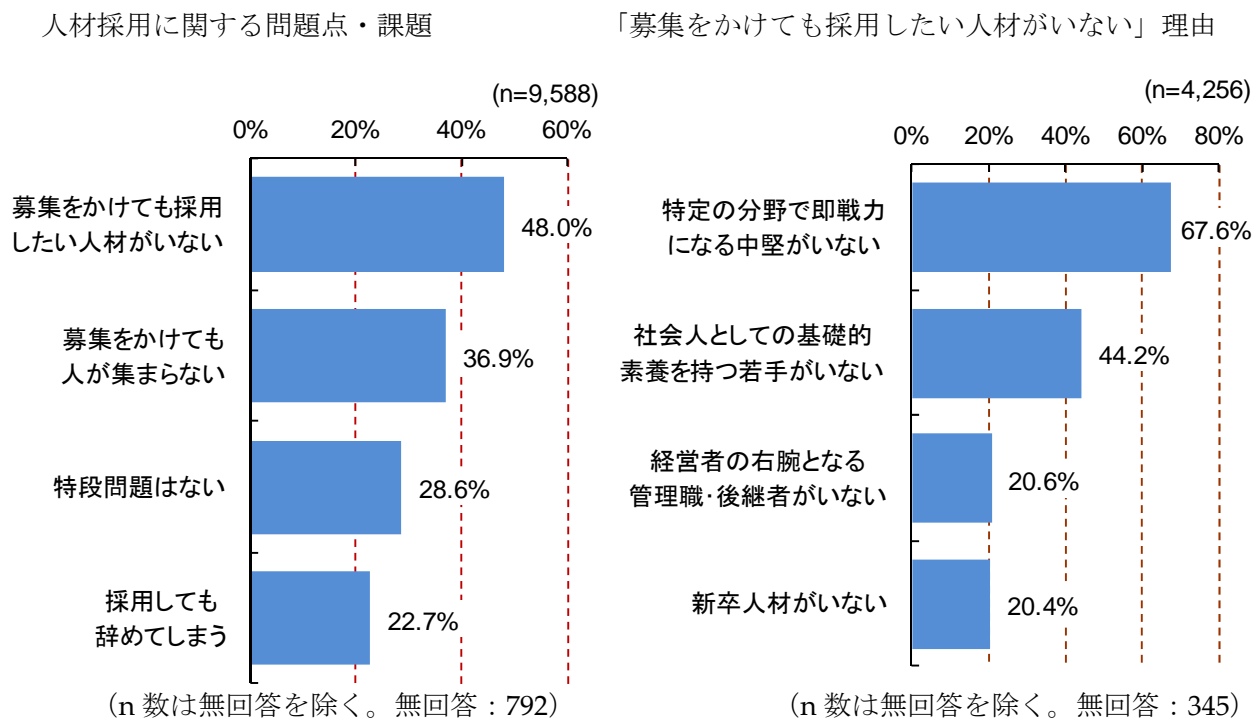
常用労働者：キャリアアップ支援（外部研修費用補助など）、意欲や能力を引き出す仕組み（資格取得、技能検定の受講料補助など）、処遇の改善（休暇、福利厚生の実施など）

非正規社員：キャリアアップ支援（正規雇用転換、外部研修費用補助など）、意欲や能力を引き出す仕組み（資格取得、技能検定の受講料補助など）、処遇の改善（休暇、福利厚生の実施など）、報酬面での改善（報酬の増額など）

(3) 人材採用に関する問題点・課題（複数回答）

人材採用に関する問題点・課題としては、「募集をかけても採用したい人材がない」が48.0%と最も多い。その理由は、「特定の分野（営業・技術）で即戦力になる中堅がない」が67.6%で最も多い。（図24）

図24 人材採用に関する問題点・課題等【問9】

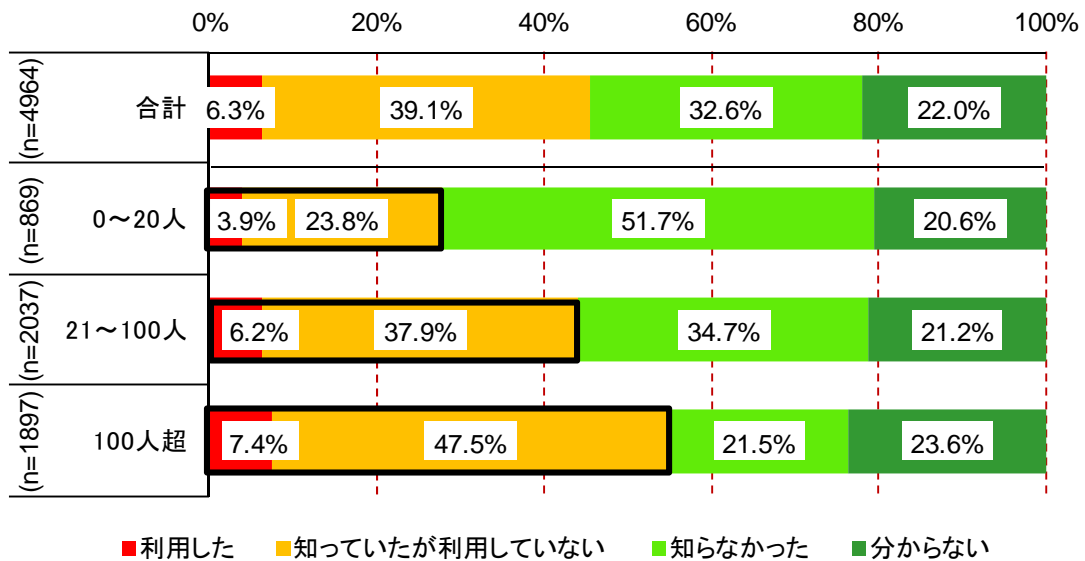


8. 所得拡大促進税制の利用について

(1) 利用状況

所得拡大促進税制の利用については、「利用した」が 6.3%で、「知っていたが利用していない」が 39.1%となった。従業員規模別にみると、所得拡大促進税制の認知度は、従業員数が 20 人以下の企業においては 27.7%にとどまる一方で、従業員数が 100 人超の企業においては 54.9%と半数を超えている。また利用状況は、従業員数が 100 人超の企業においては 7.4%の企業が利用している。(図 25) 平成 26 年 4 月に要件緩和がなされたことから、今後更に利用が進むことが考えられる。

図 25 所得拡大促進税制の利用状況【付問 10-2】



(n 数は無回答を除く。無回答；合計：546、0~20 人：144、21~100 人：196、100 人超：183)

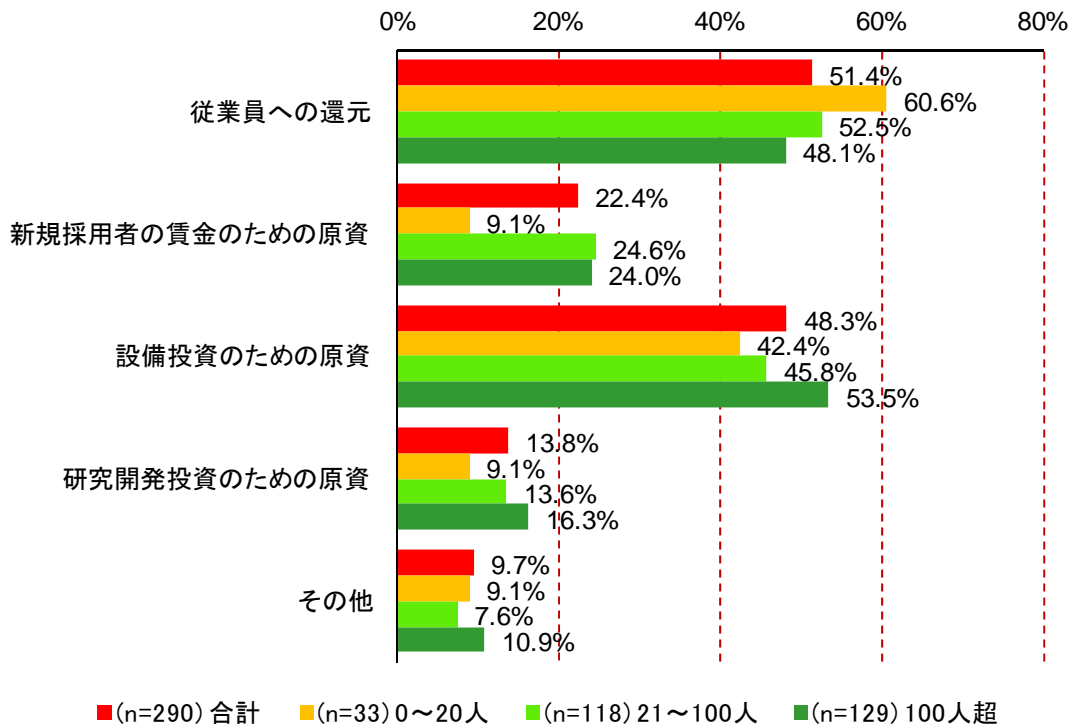
※本設問は、平成 25 年度または平成 26 年度のいずれかで賃上げを実施した企業で、平成 25 年度または平成 26 年度のいずれかで法人税を納付した企業を対象にしている。

(備考) 従業員数についての無回答があるため各従業員数カテゴリの足し算は合計に一致しない。

(2) 所得拡大促進税制によって手元に残った資金の利用方法（複数回答）

所得拡大促進税制の利用によって手元に残った資金の利用方法については、「従業員への還元」が51.4%と最も多い。次いで「設備投資のための原資」が48.3%となっており、さらなる所得の拡大や設備投資策等、経済の好循環のために利用されている。（図26）

図26 所得拡大促進税制によって手元に残った資金の利用方法【付問10-2】

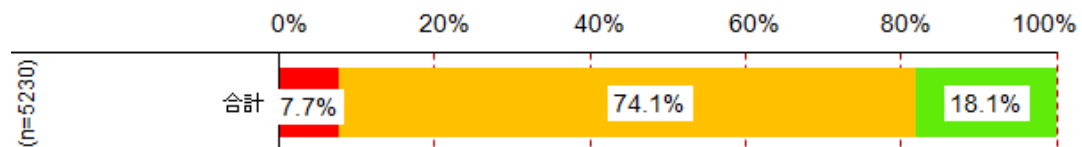


(n 数は無回答を除く。無回答；合計：24、0~20人：1、21~100人：9、100人超：12)

9. 復興特別法人税の前倒し廃止や所得拡大促進税制の創設・拡充が賃金引き上げ判断に及ぼした影響※

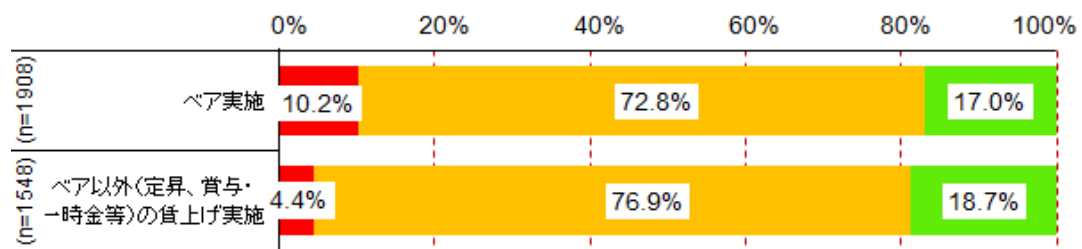
復興特別法人税の前倒し廃止や所得拡大促進税制の創設・拡充が賃金引き上げの判断に及ぼした影響については、「判断を後押しした」とする企業の割合が 7.7%であった。定期昇給を含む賃金制度を持っている企業のうち、ベースアップを実施した企業の 10.2%が「判断を後押しした」と回答しており、ベースアップを実施しなかった企業の 4.4%を大きく上回っている。(図 27)

図 27 復興特別法人税の前倒し廃止や所得拡大促進税制の創設・拡充が賃金引き上げ判断に及ぼした影響【付問 10-1】



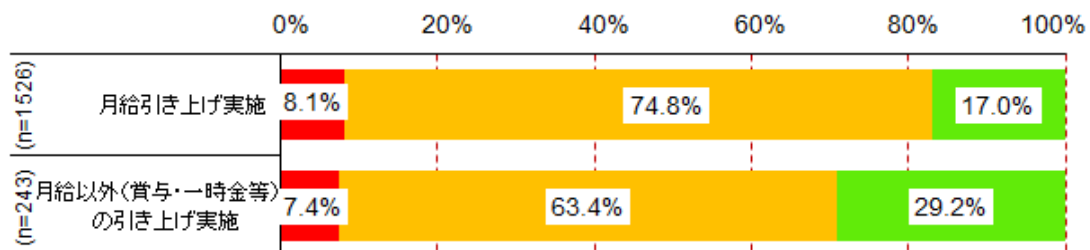
■ 判断を大いに後押しした・後押しした ■ 判断を後押ししたとは思わない ■ 分からない

【定期昇給を含む賃金制度を持つ企業】



■ 判断を大いに後押しした・後押しした ■ 判断を後押ししたとは思わない ■ 分からない

【定期昇給を含む賃金制度を持たない企業】



■ 判断を大いに後押しした・後押しした ■ 判断を後押ししたとは思わない ■ 分からない

(n 数は無回答を除く。無回答；上から順に 280、54、96、65、65)

※本設問は、平成 25 年度または平成 26 年度のいずれかで賃上げを実施した企業で、平成 25 年度または平成 26 年度のいずれかで法人税を納付した企業を対象にしている。

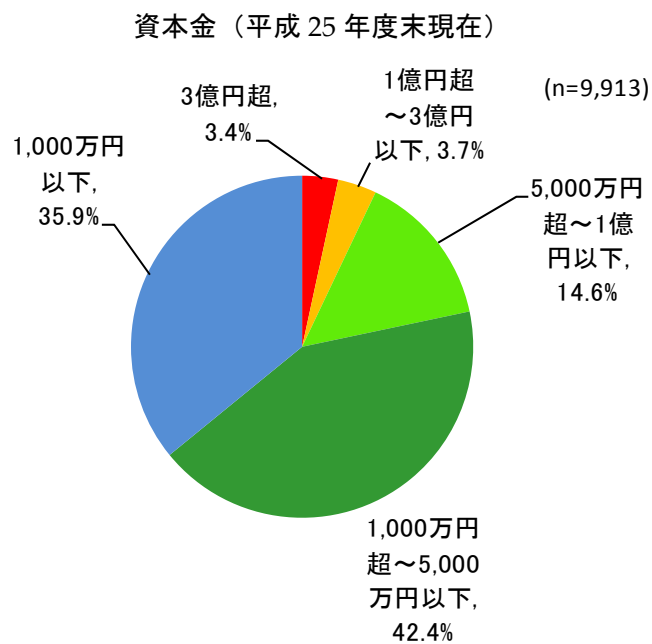
(参考) 回答企業の属性等について

(1) 都道府県別

都道府県別回答企業数は下記のとおり。

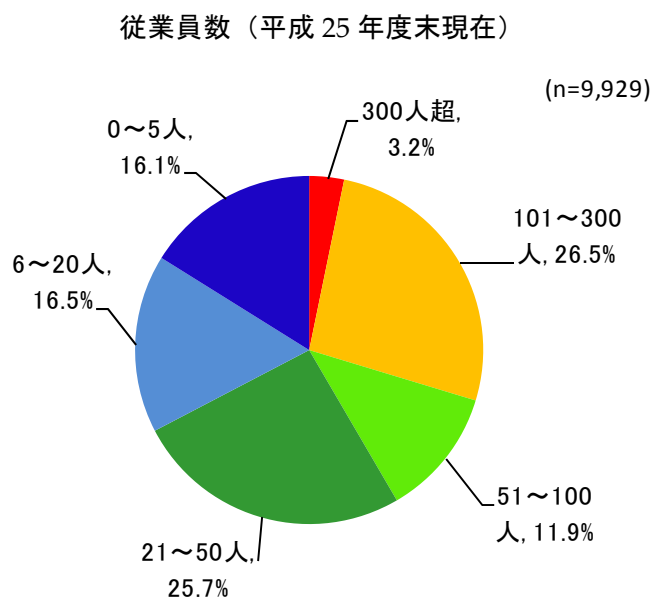
業種	回答企業数	業種	回答企業数
北海道	376	京都府	195
青森県	110	大阪府	762
岩手県	124	兵庫県	352
宮城県	159	奈良県	76
秋田県	95	和歌山県	55
山形県	136	鳥取県	51
福島県	163	島根県	63
茨城県	198	岡山県	180
栃木県	160	広島県	257
群馬県	209	山口県	110
埼玉県	344	徳島県	50
千葉県	232	香川県	120
東京都	1,347	愛媛県	118
神奈川県	483	高知県	58
新潟県	292	福岡県	328
富山県	135	佐賀県	62
石川県	137	長崎県	74
福井県	102	熊本県	92
山梨県	82	大分県	85
長野県	223	宮崎県	74
岐阜県	243	鹿児島県	108
静岡県	345	沖縄県	62
愛知県	717	無回答	427
三重県	123	合計	10,380
滋賀県	86		

(2) 資本金



(n 数は無回答を除く。無回答：467)

(3) 従業員数



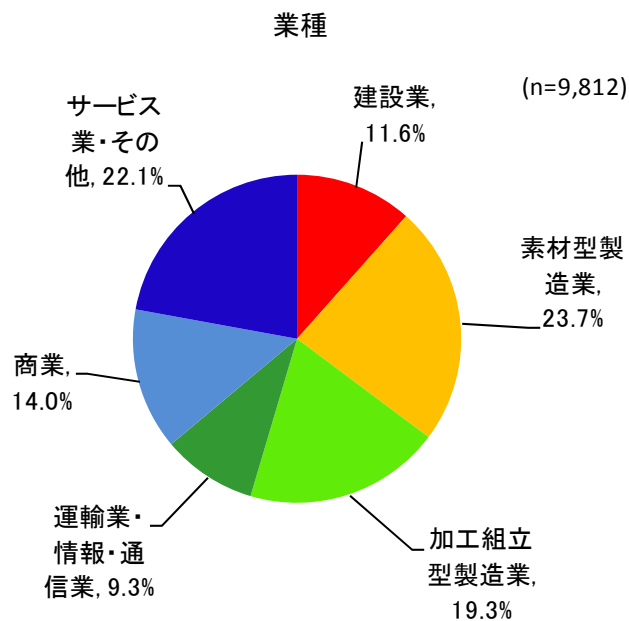
(n 数は無回答を除く。無回答：451)

(4) 業種

業種別回答企業数は下記のとおり。

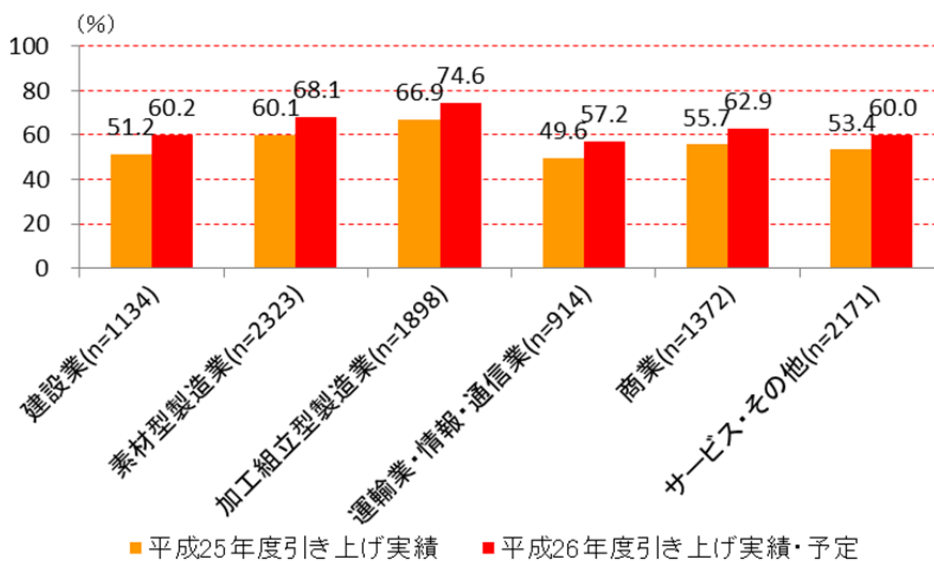
業種	回答企業数	業種	回答企業数
水産・農林業	89	精密機器	195
鉱業	14	その他製品	553
建設業	1134	電気・ガス業	37
食料品	561	陸運業	172
繊維製品	271	倉庫・運輸関連業	514
パルプ・紙	145	情報・通信業	228
化学	174	卸売業	797
医薬品	54	小売業	575
石油・石炭製品	54	銀行業	3
ゴム製品	56	証券、商品先物取引業	11
ガラス・土石製品	128	保険業	24
鉄鋼	127	その他金融業	19
非鉄金属	112	不動産業	147
金属製品	641	サービス業	984
機械	327	その他	843
電気機器	456	無回答	568
輸送用機器	367	合計	10,380

(5) 業種（6分類）



(n 数は無回答を除く。無回答：568)

業種（6分類）別の賃金引き上げ状況（引き上げ実施割合）



(備考) 業種の分類は以下の通り。

建設業：建設業

素材型製造業：食料品、繊維製品、パルプ・紙、化学、医薬品、石油・石炭製品、ゴム製品、ガラス・土石製品、鉄鋼、非鉄金属、金属製品

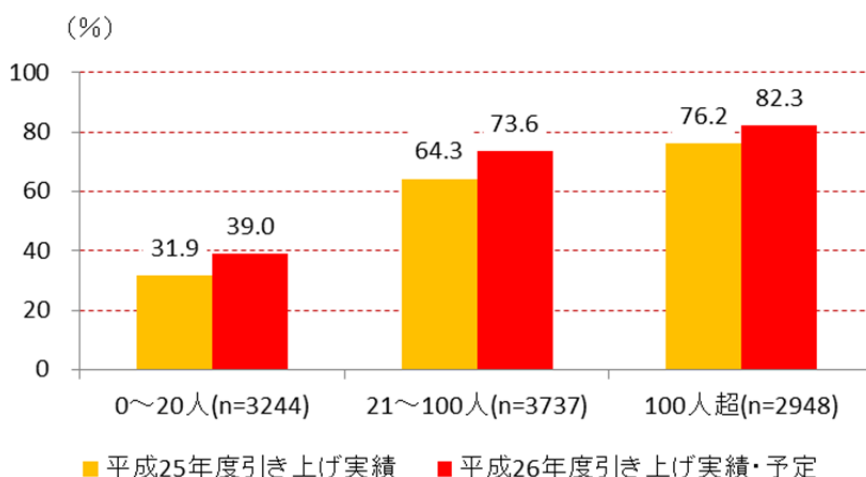
加工組立型製造業：機械、電気機器、輸送用機器、精密機器、その他製品

運輸業・情報・通信業：陸運業、倉庫・運輸関連、情報・通信業

商業：卸売業、小売業

サービス業・その他：水産・農林業、鉱業、電力・ガス業、銀行業、証券、商品先物取引業、保険業、その他金融業、不動産業、サービス業、その他

(6) 従業員規模別の賃金引き上げ状況（引き上げ実施割合）



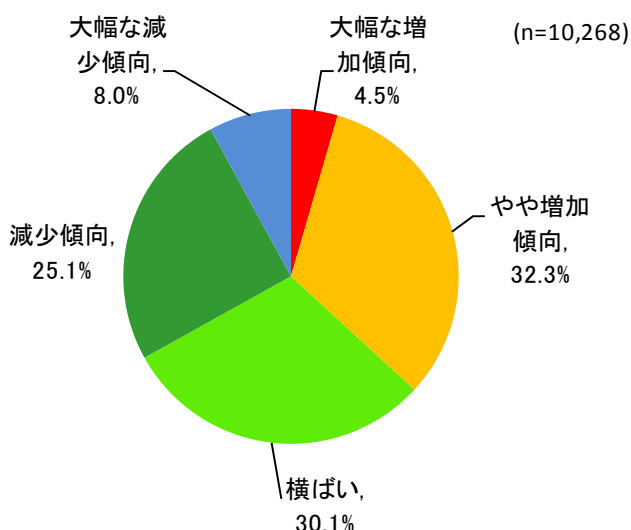
(7) 経営状況について

この2年間のそれ以前に比べた売上高の状況については、「増加（大幅な増加傾向＋やや増加傾向）」が36.8%、「横ばい」が30.1%、「減少（大幅な減少傾向＋減少傾向）」が33.1%と、「増加」が「減少」を若干上回っている。

今年度に比べた将来（3年後）の見通しについては、「増加（大幅な増加傾向＋やや増加傾向）」が29.8%、「横ばい」が40.9%、「減少（大幅な減少傾向＋減少傾向）」が29.2%と、「横ばい」が最も多く、「増加」と「減少」はほぼ同じ割合となっている。

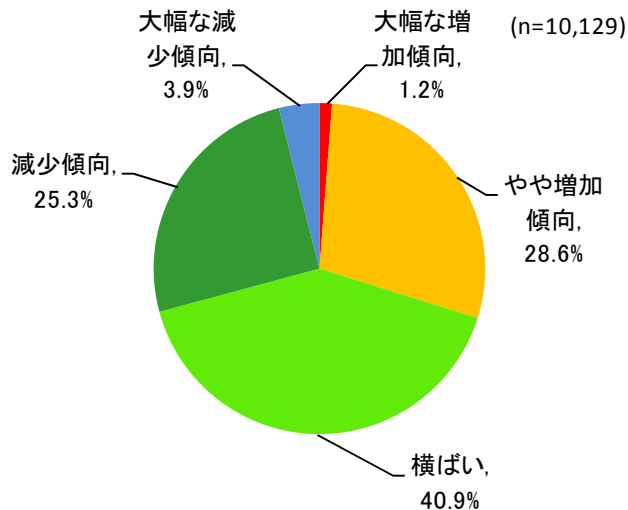
この2年間のそれ以前に比べた売上高の状況、および今年度に比べた将来（3年後）の見通し【問6】

この2年間の状況



(n 数は無回答を除く。無回答：112)

将来（3年後）の見通し



(n 数は無回答を除く。無回答：251)