



県内の物価・企業収益・労働需給動向と 所得環境の改善度合い

生産増⇒企業収益増⇒所得増⇒個人消費回復という経済の「好循環」が注目されている。昨年来の円安や原油安を背景として、業績改善が顕著な大手企業が目立つ。こうしたなか、「官製春闘」といわれるほどの政府主導による大手企業中心の賃上げが、地方の中小企業へと波及し、個人消費の回復に結びつくとの期待感が強い。

確かに、常陽アークが実施している「茨城県内主要企業の経営動向調査（企業調査）」では、これまで低迷してきた県内企業の収益環境が、今年に入りやや改善の兆しがみられる。所得が上昇するには、企業収益、物価水準、労働需給などの環境が整うことが必要だが、はたしてどうなのか。また、所得環境の改善度合いからどのような課題がみえてくるのか。

本号では、景気循環要因の論点となっている雇用者の所得環境改善度合いについて、各種統計指標や企業調査をもとに検証し、県内経済の課題や行方を展望する（本調査は、9月上旬時点で取得可能なデータにもとづき記載している）。

第1章 「官製春闘」の動向 ～全国の動向・論点整理～

本章では、全国レベルでの大手企業や中小企業の賃上げ動向を確認し、次に、所得環境の改善に大きく影響するとみられる物価、企業収益、労働需給について概観する。

(1) 賃上げの進捗状況

① 大手企業の動向

まず、全国レベルでの大手企業の今春闘妥結状況について、経団連の「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」からみてみよう（図表1-1）。6月19日に発表された東証一部上場、従業員500人以上、主要21業種249社を対象とした経団連調査最終集計結果（平均金額が判明した116社を集計、定期昇給込み）をみると、製造業がアップ率2.53%（昨年同2.35%）、非製造業が2.49%（昨年同2.00%）と、いずれも昨年に続き2%を上回った。全体の妥結額（加重平均）は8,235円で、1998年以来17年ぶりに8,000円を超える高水準である。業種別では、回答

社数が最も多い「自動車」がアップ率2.90%と高い。輸出型の手動車製造企業などを中心に、政府の賃上げ要請に応えるものとなった。

図表1-1 大手企業の春闘妥結状況推移（全国）



出所：経団連「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果」

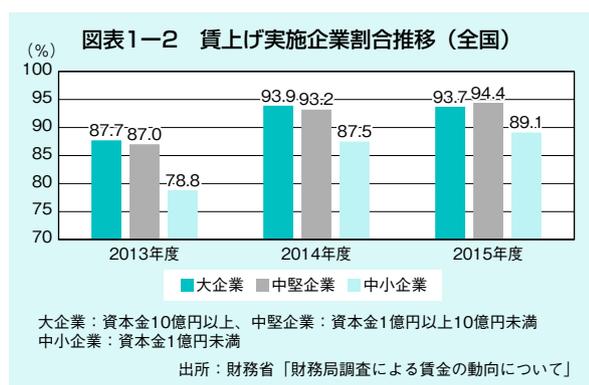
② 中小企業への波及度合い及びベースアップの実施状況

次に、大手企業の賃上げがどの程度中小企業へ波及しつつあるのか、全国の財務局が実施した「賃金の動向」調査から概観する。あわせて、賃上げ実施

企業がベースアップまで実施しているかどうかについても、同調査により確認しておく。賃上げを実施する場合、毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に応じて賃金を改定する「定期昇給」と、賃金表そのものを改定して賃金水準を引き上げる「ベースアップ」があり、後者がより賃上げの効果が大きいとみられるからである。

全国の財務局調査は、今年3月中旬から4月中旬にかけて、1,372社を対象に聞き取りを実施したものである。

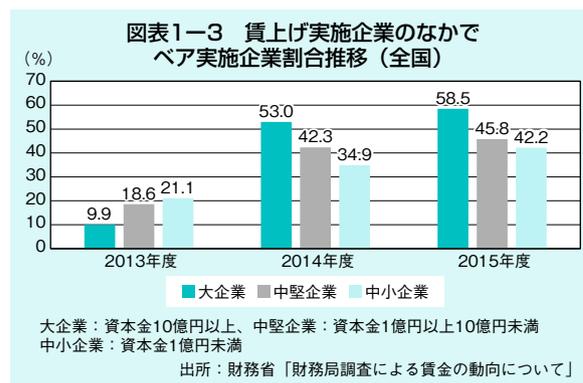
結果をみると、2015年度に賃上げ（定期昇給、ベースアップ、一時金等）を実施する企業割合は、大企業93.7%、中堅企業94.4%、中小企業89.1%といずれも高水準となった（図表1-2）。特に、中小企業は13年度の78.8%から14年度87.5%に大きく増加し、15年度も89.1%と9割に迫るなど、増勢が強まっている。



賃上げを実施する企業のなかで、ベースアップを実施する企業割合をみると、2015年度は大企業58.5%、中堅企業45.8%、中小企業42.2%と、規模間格差はあるものの13年度、14年度に比べいずれも増加する流れが続く結果となった（図表1-3）。14年度は、大企業中心に「久方ぶりにベアを実施する」との声が多く聞かれたが、15年度は、中小企業にもその流れは波及してきているようにもみえる。

ただし、今回の結果から賃上げを実施する理由をみると、「社員のモチベーションの向上、待遇改

善」、「業績好調」が目立つものの、「優秀な人材の確保」、「同業他社の動向」、「世間の雰囲気」という回答も多く、人材面の手当てに苦慮している姿も見え隠れする。特に、中小企業ではその実態を注視しなければならないだろう。



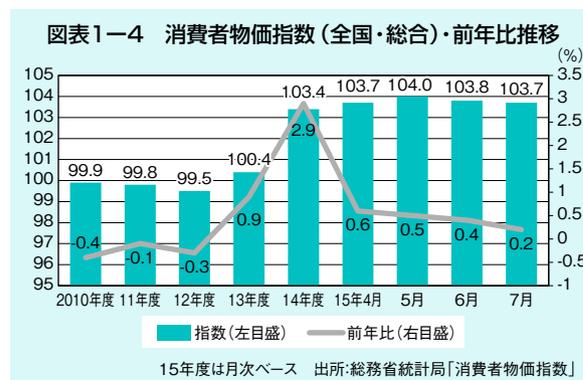
(2) 所得改善に影響を及ぼす要因

所得環境の改善に大きく影響を及ぼす要因としては、物価動向、企業収益動向、労働需給動向の3つが考えられる。

①物価動向

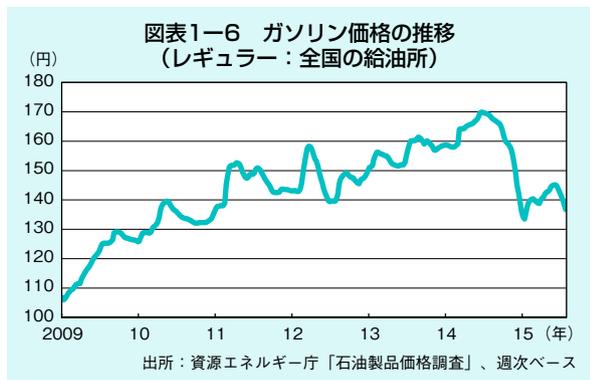
全国の「消費者物価指数（2010年=100）」の推移をみると、2014年度平均で103.4と前年度の100.4に比べ大きく上昇している（図表1-4）。対前年度比をみても14年度は2.9%増と、これまでとは一転して伸び率が高くなっている。

要因は明らかである。14年度は4月1日に消費税率が5%から8%へと3%引き上げられたうえ、図表1-5、1-6でみてとれるように、円安の流れ



が強まって輸入価格や燃料費が上昇するなど、総じて物価が高くなったのである。

消費税率引き上げの影響が一巡し、原油価格が昨年に比べれば低下している今年4月以降は対前年比の伸び率が抑えられているものの、指数水準は総じて高止まりである。



②企業収益動向

<法人企業統計調査>

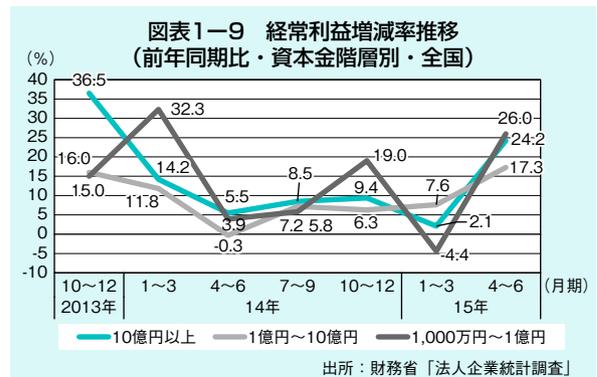
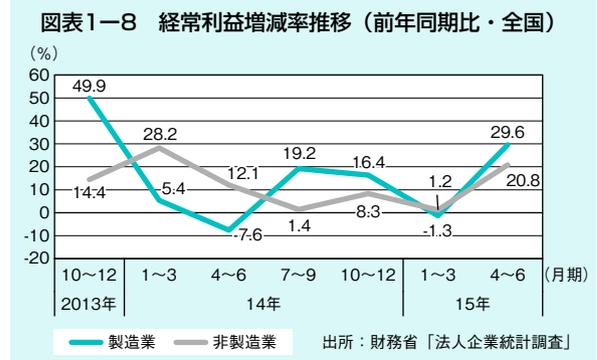
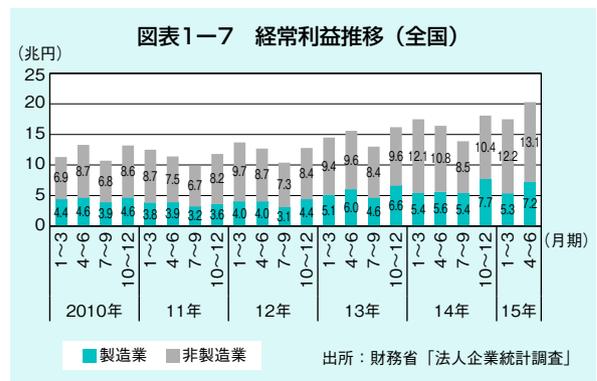
次に、財務省発表の「法人企業統計調査」から経常利益推移をみると、一進一退ながら大きな流れとしては緩やかに増加傾向にある（図表1-7）。特に、直近の15年4～6月期は20兆2,881億円、前年同期比23.8%増となり、過去最高益を記録した（製造業7兆2,273億円、非製造業13兆607億円）。

業種別に経常利益増減率推移をみてみよう。製造業は、消費増税による駆け込み需要とその反動の影響を受けた14年4～6月期、15年1～3月期にやや落ち込みがみられたものの、総じて増勢基調を保ち、15年4～6月期は前年同期比29.6%増と大きく

伸びた（図表1-8）。円安や原油安の恩恵を受け、比重が大きな輸出型の自動車関連「輸送機械」を中心として堅調に推移している。

高水準横ばいで推移してきた非製造業も、15年4～6月期に前年同期比20.8%増と増勢が強まった（図表1-8）。昨年消費増税後に落ち込んだ「卸・小売業」が持ち直し、堅調に推移していた「建設業」がここに来て大きく伸びた。

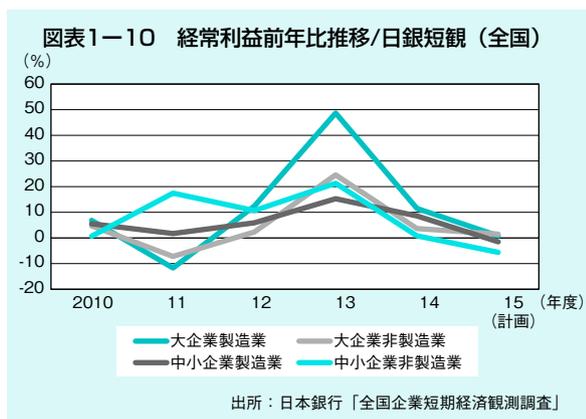
資本階層別に見ると、中小企業のプレが大きいのが特徴だが、大手・中堅同様、中小も直近の15年4～6月期に前年同期比26.0%増と大きく改善した（図表1-9）。



＜全国企業短期経済観測調査＞

「全国企業短期経済観測調査（日銀短観）」から14年度の経常利益増減をみると、大企業製造業対前年度比11.5%増、大企業非製造業同3.7%増、中小企業製造業同8.6%増、中小企業非製造業同0.8%増と、業種・規模ごとにバラツキはあるものの、いずれも増勢基調となった（図表1-10）。前回調査時点からの修正率も、大企業製造業6.1%増をはじめいずれもプラスである。円安を背景として、大手製造企業を中心として増益が顕著となった。

6月調査時点の15年度計画は、大企業製造業同0.8%増、大企業非製造業同1.5%増と大手企業では勢いは鈍るものの増勢を継続している。一方、中小企業は、製造業同1.5%減、非製造業同5.6%減と減少に転じ、やや動きが弱い。年度当初でもあり、先行きの読みにくい中小企業は低めに出ているとみられるが、今後どの程度改善していくかが注目点である。

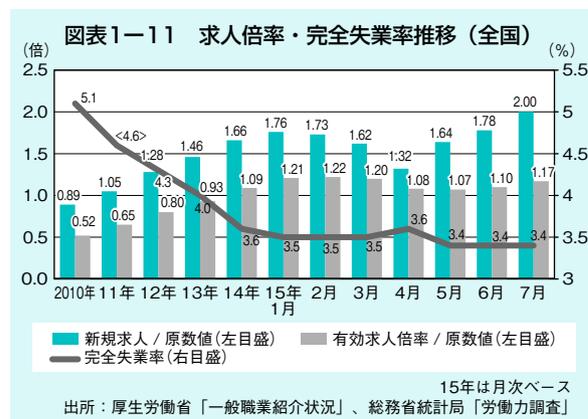


③労働需給動向

求人倍率や失業率からみた労働需給動向は改善傾向にある（図表1-11）。厚生労働省が発表している「一般職業紹介状況」をみると、2014年の有効求人倍率は1.09倍と、07年以来7年ぶりに1倍を超えた。新規求人倍率も1.66倍と高水準となり、11年以降4年連続して1倍超となっている。パートタイマーを含めた求人数は、「医療・福祉」、「宿泊・飲食サービス」、「卸・小売業」など多くの業種で増加傾向を継続している。

一方、総務省の「労働力調査」から完全失業率をみると、求人数の増加を反映して毎年低下傾向にある。14年は3.6%（原数値）と10年の5.1%から1.5%も低下しており、非自発的失業がない、いわゆる「完全雇用」に近い状態となりつつある。この傾向は今年度入り後も継続している。

労働需給は総じてタイトな状況にある。ただし、パートタイマーや契約社員など「非正規雇用」の増加が背景にあるとみられ、雇用の質と所得との関係は注視すべきと考えられる。



Topics 1 非正規雇用の増加と所得環境

総務省の「労働力調査」によれば、全体の雇用者数が増えないなかで、パートタイマーや派遣労働者などの「非正規雇用」比率が高まる傾向にある。2014年の非正規社員数は1,962万人で、雇用者全体に占める割合が37.4%となった(図表1-12)。02年時点では3割弱であったが、今や4割を占めるまでになっている。

図表1-12 雇用者数・非正規雇用比率推移(全国)



これを男女別にみると、男性は、02年の15%から14年の21.8%へと徐々に高まっており、もともと非正規社員比率が高い女性は、02年の49.3%から14年の56.7%へと男性以上にその傾向が顕著となっている(図表1-13、1-14)。

図表1-13 男性雇用者数・非正規雇用比率推移(全国)



図表1-14 女性雇用者数・非正規雇用比率推移(全国)



近年、雇用者に占める女性や高齢者比率が高まっていることも背景にあるとみられる(図表1-15)。

女性や高齢者が企業での働き手となる場合、非正規社員となるケースが多いとみられる。企業の人材活用、働き方の多様化という点では好ましい面もあるが、所得環境の改善度合いという点では、一般的に正社員と比較して所得が低い非正規社員の増加は必ずしもプラスとはならないことには注意を要する。

図表1-15 女性・高齢者雇用比率推移(全国)



(3) 所得の改善度合いをみるポイント

全国レベルでは、所得環境に大きな影響を及ぼすとみられる物価動向、企業収益動向、労働需給動向については、次の点にまとめられよう。

- 物価は、消費税率引き上げや円安などにより比較的高い水準を維持している。
- 企業収益は、輸出型の自動車製造企業など大手企業を中心として堅調に推移している。
- 労働需給は、総じてタイトな状況が続いている。

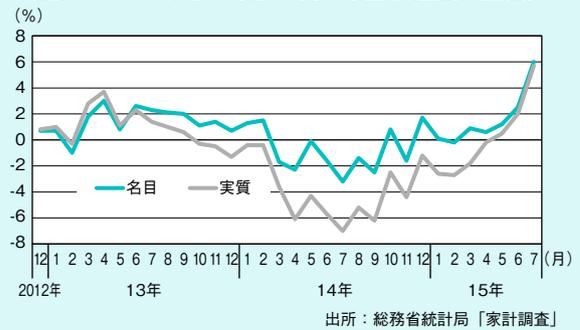
以上を背景として、所得環境改善へ向けた素地は整いつつあるようにもみえるが、改善度合いを検証するためには購買力が改善しているかどうかをみなければならない。つまり、表面的な所得改善だけではなく、物価を勘案した実質的な改善をみる必要があるということである。

そこで、物価を勘案した全国レベルの所得環境改善度合いについて、2つの統計指標をみておく。

図表1-16は、総務省が毎月発表している「家計調査」から、勤労者世帯の「実収入（勤め先収入）」について、「名目値」と物価を勘案した「実質値」の増減をみたものである。物価上昇が顕著となった消費税率引き上げ後の14年4月以降、円安の影響も重なり「実質値」は減少傾向が続いてきた。消費増税の影響が一巡する今年4月以降が目ざされていくが、5月に前年比0.5%増とプラスに転じた後、6月同2.0%増、7月同5.7%増と増勢を強めつつある。

また、図表1-17は、厚生労働省が毎月発表している「毎月勤労統計調査」から、定例給与、時間外手

図表1-16 実収入（勤め先収入）前年比推移（全国）



当、一時金等の「現金給与総額」について、「名目値」と「実質値」の指数（2010年平均=100）の増減をみたものである。こちらについても、「実質値」の対前年比が7月によく水面上に浮上する気配をみせている。

図表1-17 賃金指数・前年比推移（現金給与総額・全国）



以上を踏まえ、次章以降では、県内の物価動向、企業収益動向、労働需給動向について粒さにみるとともに、統計指標やアンケート調査等をもとに所得環境の改善度合いを検証する。

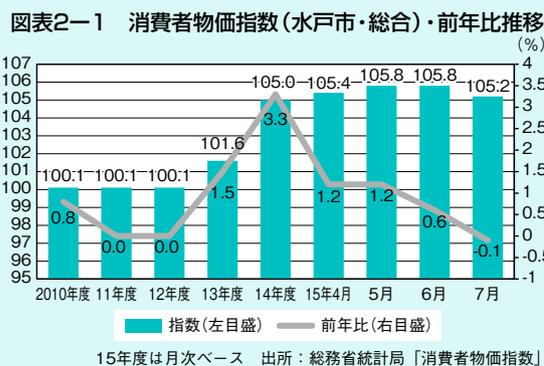
第2章 県内の物価、企業収益、労働需給の動向

(1) 県内の物価動向

では、県内の物価動向をみてみよう。県内の「消費者物価指数（2010年＝100）」は、全国と比べて高めに推移しており、前年比の増加率も高い。しかし、これは他地域と比べて必ずしも物価が高いことを意味するものではない。あくまでも、茨城県（ここでは水戸市）の基準年（2010年）の物価水準と比較して高くなっているということである。この点は、既にJOYO ARC2014年12月号「茨城県内経済回顧」で詳細に説明した通りである。

いずれにしても、全国同様14年度は、消費税率の引き上げや円安に伴う輸入価格や燃料費等の上昇により、急激に消費者物価指数水準、対前年比の

伸び率が高まったことは間違いない（図表2-1）。消費税率引き上げの影響が一巡した15年4月以降は、伸び率は低下傾向にあるものの、指数水準は高止まりしている。

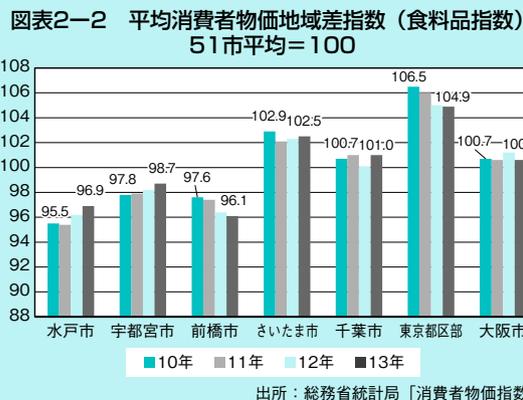


Topics 2 水戸市の物価水準（JOYO ARC2014年12月号掲載記事）

現在の消費者物価指数は2010年基準である。これは、水戸市の2010年時点の水準を100として比較するものであり、水戸市以外の水準を勘案したものではない。あくまでも水戸市のなかでの水準比較であることに注意を要する。

図表2-2をみてみよう。これは、通常の「消費者物価指数」とは見方を変え、他地域と水戸市との水準を比較したものである。消費者物価指数のなかでもウエイトの高い「食料品」について、県庁所在地や一部政令指定都市51市の平均を100として地域間比較したものであり、水戸市は95～97程度で他地域と比較して物価水準が高いわけではないと言えるだろう。つまり、現在の水戸市の物価は、あくまでも水戸市の2010年時点と比較する

と高い水準となっているということであり、2010年のスタートラインは、むしろ他地域よりも低めだとみることが出来る。

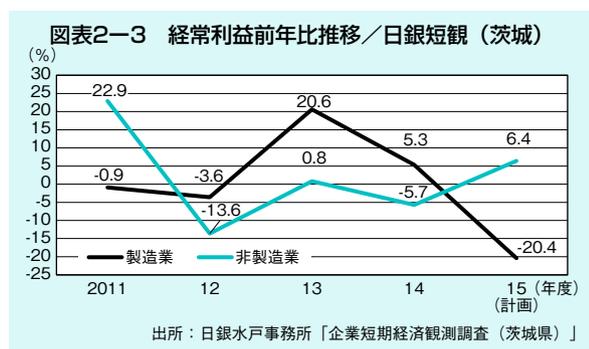


(2) 県内の企業収益動向

① 日銀短観

県内企業の収益動向を「日銀短観(茨城版)」の「経常利益」から概観すると、14年度は製造業が前年度比5.3%増と増益となったものの、非製造業が同5.7%減と減益となった(図表2-3)。

15年度は、6月調査時点で、一転して製造業が同20.4%減と減益計画となる一方、非製造業は同6.4%増と増益を見込むなど、業種によりバラツキのある結果となった。



② 茨城県内の主要企業経営動向調査

常陽アークが四半期ごとに実施している「茨城県内主要企業の経営動向調査」(以下企業調査)から企業収益の改善度合いをみてみよう。

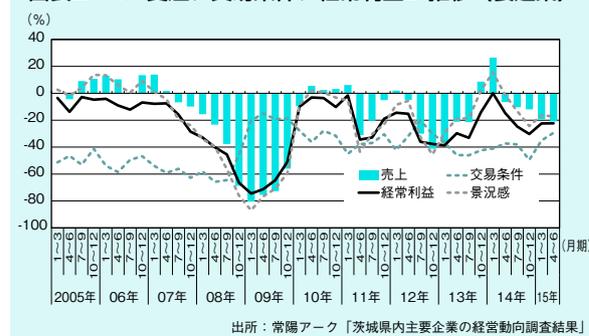
製造業は「受注」「交易条件」「経常利益」改善が極めて鈍い

まず、製造業のDIについて、「受注」、販売価格と仕入価格の差である「交易条件」、「経常利益」の動向をみると、「受注」は、消費税率引き上げ前の駆け込み需要増等の影響により、一昨年2013年10～12月期、昨年14年1～3月期に水面上に浮上したものの、増税後はなかなか改善がみられず、むしろ期を追うごとに「減少」幅が拡大している(図表2-4)。増税の影響は和らぎつつあるという声がある一方、国内需要というよりは、大手企業のグローバル展開の影響を色濃く受け、受注環境が依然として厳しい地域企業の姿も窺える。具体的には、一部輸出型の手続きからの受注増が顕著となっている

地域企業がみられる一方、大手企業の統合や再編、海外展開の影響から受注減が続く地域企業も多いというところである(JOYO ARC2015年8、9月号)。

さらに、昨年来の円安に伴う仕入価格上昇分を販売価格に転嫁することが難しいとの声も多く、「交易条件」が依然として厳しいことから、原油安による燃料費等の低下の効果が徐々に出てきているものの、経常利益の改善度合いは鈍い状況が続いている。

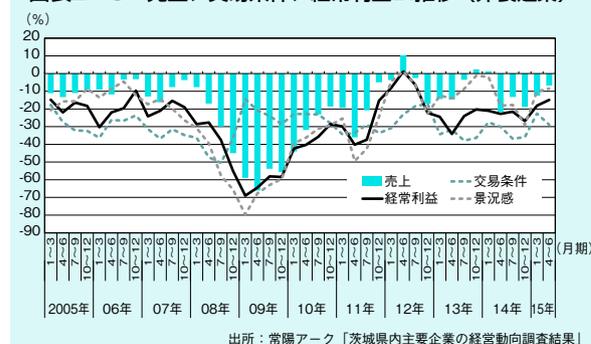
図表2-4 受注、交易条件、経常利益DI推移(製造業)



非製造業の「売上」「経常利益」は水面下ながらやや改善傾向

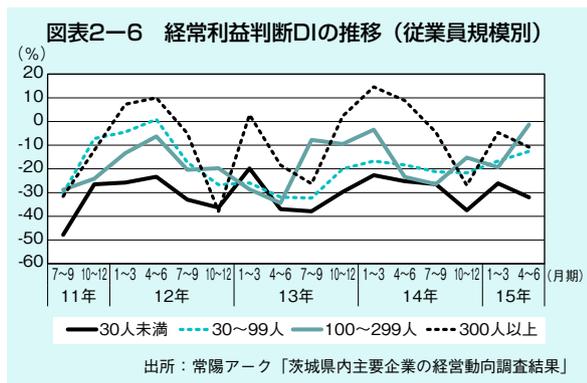
非製造業のDIは、昨年2014年4月の消費増税後、「売上」の改善が鈍い状況が続いてはいるが、依然として水面下ながら徐々に改善傾向にある(図表2-5)。消費の現場では、増税の影響が一巡した今年4月以降は、「株高の影響もあり、一部高額品の売れ行きが良い」との声も聞かれるが、需要の「先食い」が大きかった耐久消費財の戻りが鈍いなど、しばらく「まだら模様」の展開が続いている。「交

図表2-5 売上、交易条件、経常利益DI推移(非製造業)



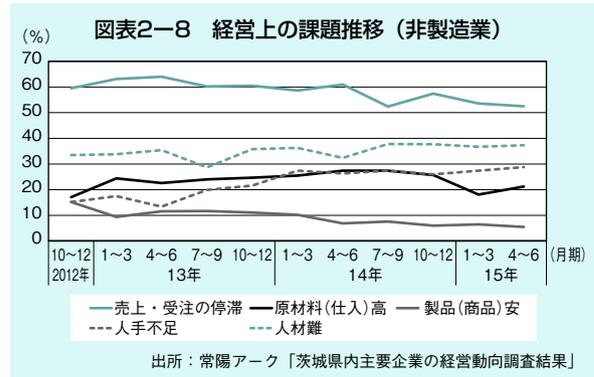
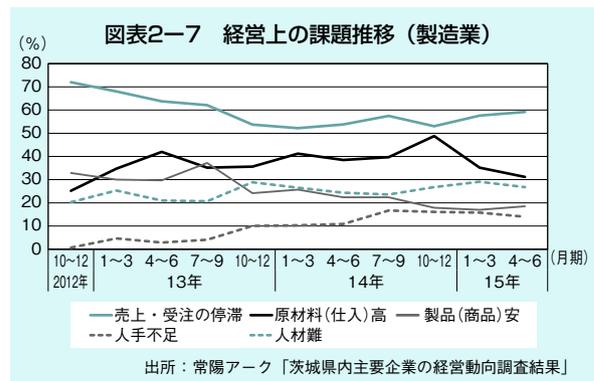
易条件」は、円安に伴う輸入物価上昇の影響などからなかなか改善は進まないが、「売上」増を背景に「経常利益」はやや改善傾向にある。

大手企業と中小企業の収益格差は依然として大きい
 企業調査の「経常利益」判断DIを従業員規模別にみると、「300人以上」の大手企業と「30人未満」の中小企業との差は依然として大きいことがわかる(図表2-6)。「30人未満」企業のDIは、たとえ「300人以上」企業のDIが改善しても、大きく水面下に沈んだままである。「30人未満」企業のDIは総じて「底ばい」状態にあることから、景気の善し悪しにかかわらず収益環境が厳しい実態が窺える。



県内企業の経営課題として「人手・人材不足」が浮上
 企業調査から県内企業の経営課題をみると、製造業、非製造業とも「売上・受注の停滞」割合が時期

を問わず最も高いものの、14年以降は「人手不足」や「人材難」の割合が徐々に高まる傾向にある(図表2-7、2-8)。建設業では、「受注のために必要な資格を持った人材が採用出来ない」などの切実な声が聞こえてくる。この点については第4章で詳述するが、人手・人材確保、定着のため、業績にかかわらず人件費負担が増す様子が窺え、収益環境としては負の面が出てきていることは否めない。



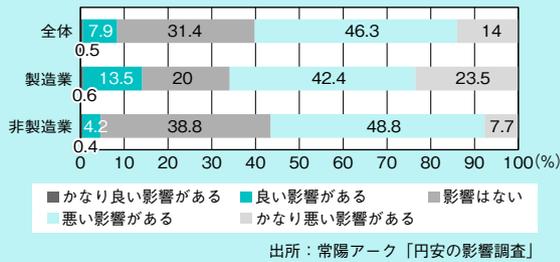
Topics 3 円安の影響調査(2014年10～12月期 企業調査特別調査)

常陽アークでは、円安が1ドル=120円台まで急激に進行した昨年末、県内企業に対してその影響調査を実施した。調査実施時期は2014年12月中旬から下旬、回答社数は433社(製造業168社、非製造業265社)である。

円安が良い影響があると回答した企業割合は、全産業ベースで、「かなり良い影響がある」0.5%、

「良い影響がある」7.9%をあわせて約8%にとどまった。一方、悪い影響があると回答した企業割合は、「悪い影響がある」46.3%、「かなり悪い影響がある」14.0%をあわせて約60%に達した(図表2-9)。業種別にみると、製造業で、「悪い影響がある」、「かなり悪い影響がある」をあわせて約65%と、総じて悪い影響の割合が高くなっている。

図表2-9 円安の影響



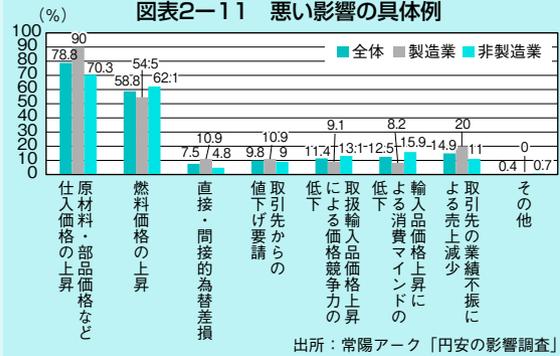
これを従業員規模別にみても同様の傾向となっている（図表2-10）。

また、悪い影響の具体例としては、業種にかかわらず「原材料・部品価格など仕入価格の上昇」や「燃料価格の上昇」をあげる企業が圧倒的に多いのが特徴である（図表2-11）。

図表2-10 円安の影響（従業員規模別）



図表2-11 悪い影響の具体例

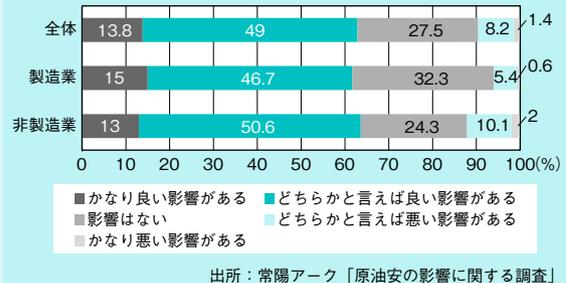


Topics 4 原油安の影響調査 (2015年1～3月期 企業調査特別調査)

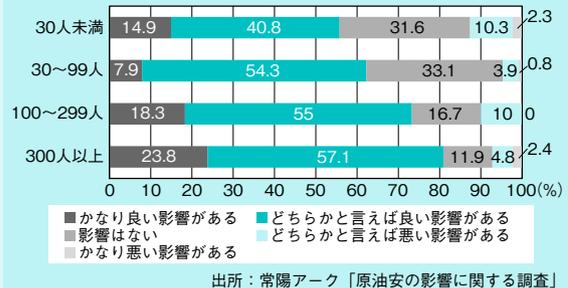
常陽アークでは、昨年秋ごろから続く原油安について、県内企業に対してその影響調査を実施した。調査実施時期は2015年3月中旬から下旬、回答社数は413社（製造業165社、非製造業248社）である。

原油安が良い影響があると回答した企業割合は、全産業ベースで、「かなり良い影響がある」13.8%、「良い影響がある」49.0%をあわせて60%以上となった。（図表2-12）。業種別にみても同様の傾向にある。これを従業員規模別にみると、「30人未満」の企業が「かなり良い影響がある」、「良い影響がある」をあわせて55%程度にとどまる一方、「300人以上」の企業ではその割合が80%に達するなど、従業員規模が大きくなるほどその恩恵を受ける割合が高くなっている（図表2-13）。

図表2-12 原油安の影響



図表2-13 原油安の影響（従業員規模別）



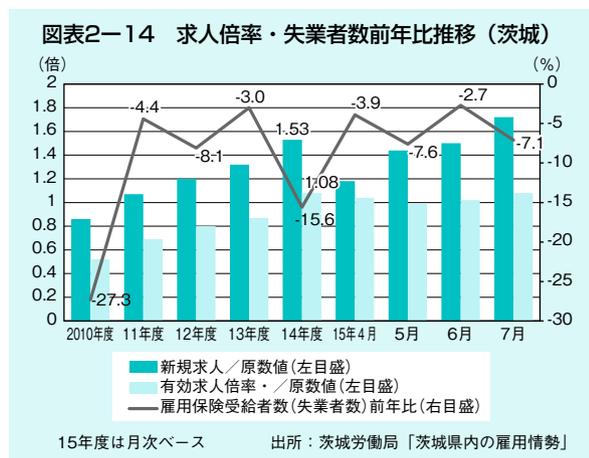
(3) 県内の労働需給動向

求人倍率や失業者数からみた県内の労働需給も改善傾向が続いている（図表2-14）。まず、茨城労働局発表の「県内の雇用情勢」から求人倍率をみてみよう。14年度の有効求人倍率（原数値）は1.08倍と久方ぶりに求人数と求職者数がマッチする1倍を超えた。前回1倍を超えていたのは、バブル経済崩壊直後である1992年度の1.36倍が最後であり、実に22年ぶりである。バブル経済崩壊後は低迷を辿り、戦後最長の好景気と言われた「いざなぎ景気」でも1倍を超えることはなく、リーマンショック直後の09年度には0.40倍まで落ち込んだ時期もあった。

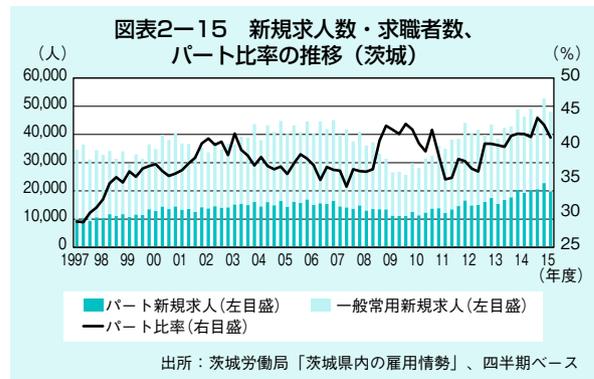
14年度の新規求人倍率（原数値）も1.53倍と高い倍率となった。「建設業」をはじめ、「卸・小売業」、「医療・福祉」といった「サービス業」など、多くの業種で新規求人の増加がみられた。「製造業」でも、バラツキはあるものの、輸出型の好調業種を中心に多くの県内企業で求人増となった。

失業者も減少傾向が持続している。14年度の雇用保険受給者数は8,943人（月平均値）と7年ぶりに1万人を下回り、前年比15.6%減と大きく減少した。これで5年連続の減少である。

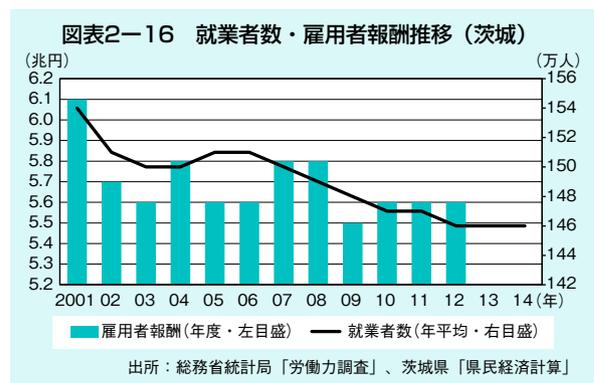
以上のように、県内の労働需給はタイトな状況にあり、15年度入り後もその流れが続いている。



ただし、全国の動き同様、パートタイマーなどの非正規雇用の比率は高まっている。たとえば、求人動向をみると年々パート求人数が増加しており、新規求人数に占める割合は45%程度に達している（図表2-15）。非正規雇用比率の高まりは、所得環境の改善には必ずしも繋がらないことは先述した通りであり、この点については留意する必要がある。



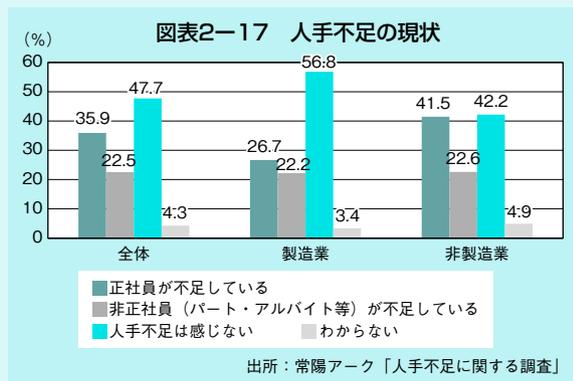
因みに、県内の「就業者数」と「雇用者報酬」の推移をみると、両者いずれも増えづらい傾向となっていることがわかる（図表2-16）。13年、14年と「就業者数」がわずかに増加したが（12年145.9万人→13年146.2万人→14年146.4万人）、この多くが非正規雇用だとすればどうだろうか。「県民経済計算」の発表が12年分までであり、13年、14年の状況が注目される場所である。



Topics 5 人手不足の現状調査 (JOYO ARC2014年12月号掲載記事)

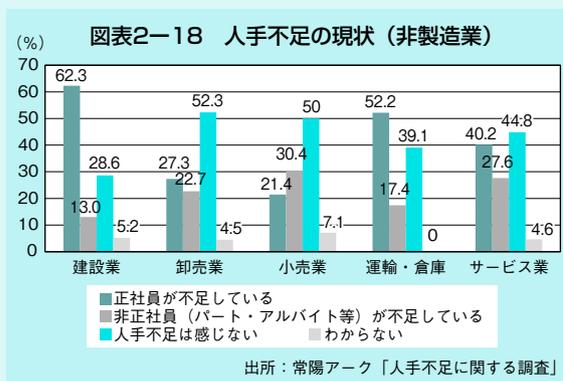
企業の「人手不足」が注目点となっており、常陽アークでは、「人手不足の現状に関する特別調査」を実施した。調査実施時期は2014年9月中旬から下旬、回答社数は433社（製造業168社、非製造業265社）である。

同調査では、全産業ベースでの人手が不足している企業の割合は、「正社員」35.9%、「非正社員」22.5%となった（図表2-17）。少なからず不足感を訴える企業がみられ、業種別では、特に、非製造業の「正社員が不足している」（41.5%）割合が高くなっている。

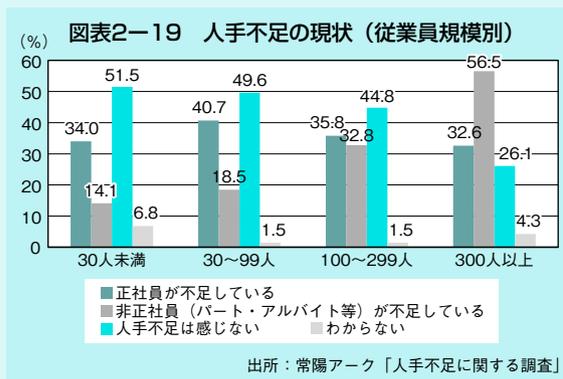


「正社員が不足している」割合が高い非製造業の内訳をみると、「建設」（62.3%）、「運輸・倉庫」（52.5%）、「サービス」（40.2%）といずれも不足感が強い（図表2-18）。建設業では、「現場指導者」や「特殊作業員」など「特定の業務にあたる人が不足している」との声が多く、特定職種の人材が不足している実態が明らかとなった。

一方、従業員規模別では、300人以上企業の約



6割が「非正社員」が不足している。規模が大きくなるほど「非正社員が不足している」割合が高くなっているのが特徴である（図表2-19）。県内のある従業員規模300人以上の輸送機械部品メーカーでは、期間限定の大量受注に対応するため、「非正社員を大幅に増加させている。それでも不足感が強く、非正社員のさらなる採用拡大を計画している」という。足もとの仕事量増加を一時的なもののみなし、「正社員」ではなく「非正社員」の増加で乗り切ろうとする比較的規模の大きな製造企業が少なからずみられる。



第3章 県内の所得環境の改善度合い検証1 ～「賃上げ」、「一時金」等に関する各種企業アンケート調査、統計指標より

前章までみてきた物価、企業収益、労働需給の状況を踏まえ、本章及び次章で県内の所得環境の改善度合いを検証する。

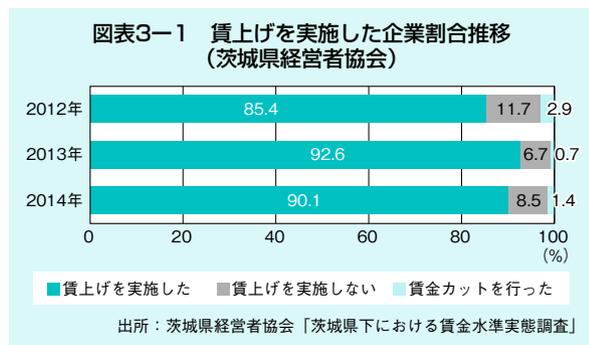
本章では、「賃上げ」や「一時金」の妥結状況、賃上げを反映する「所定内給与」の改善状況、物価動向を勘案した「実質賃金」の改善状況などについて、各種統計やアンケート調査をもとに分析する。

(1) 県内企業の「賃上げ」状況

① 茨城県経営者協会「賃金水準実態調査」

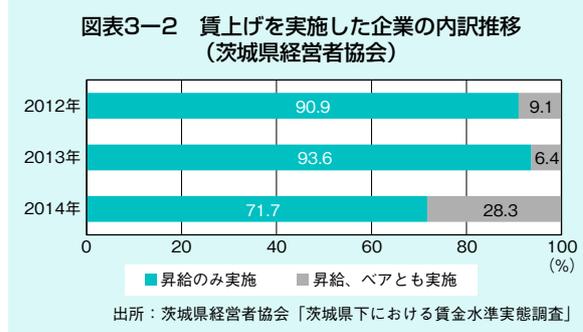
まず、比較的規模の大きな企業が主である茨城県経営者協会会員企業を対象とした「賃金水準実態調査」から、県内企業の賃上げ動向をみてみよう。

2014年は、集計社数141社のうち90.1%にあたる127社で「賃上げを実施した」と回答する結果となった（図表3-1）。13年に続き9割以上の企業が賃上げに前向き姿勢である。

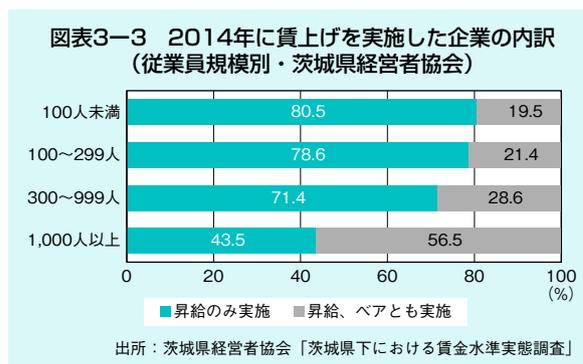


賃上げを実施した企業の内訳をみると、なお積極姿勢が窺える。14年は、「昇給・ベアとも実施」割合が28.3%と、13年の6.4%から大きく上昇している（図表3-2）。

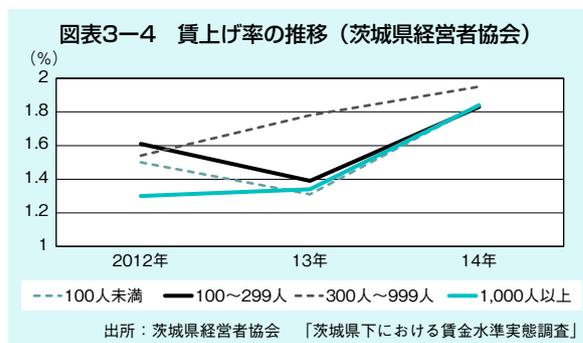
ただし、従業員規模間でややバラツキがみられる。賃上げを実施した企業の内訳を従業員規模別にみると、「昇給・ベアともに実施」割合は、「100人未満」の比較的規模の小さな企業で19.5%にとどまる一方、「1,000人以上」の大手企業では56.5%まで



高まっている（図表3-3）。

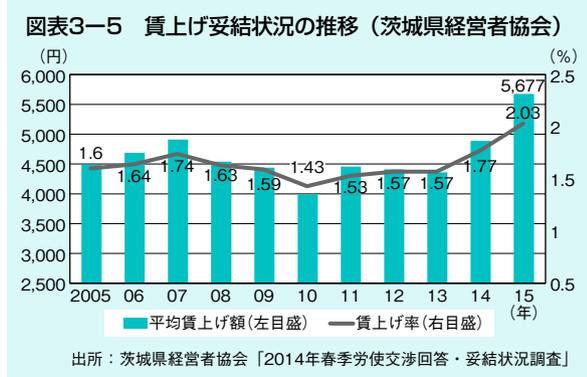


一方、14年の賃上げ率は、従業員規模にかかわらず1.8%から1.9%程度まで上昇している（図表3-4）。



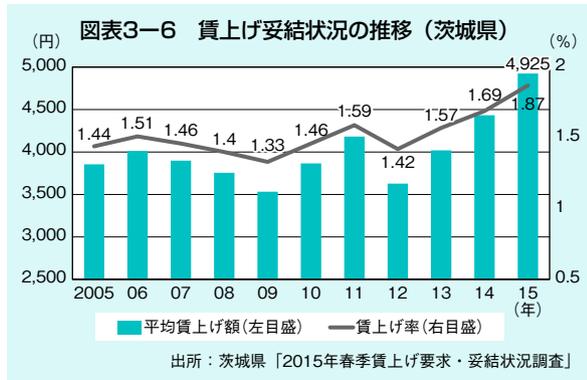
15年の「賃金水準実態調査結果」発表には今しばらく時間を要するため、会員企業30社を対象とした「賃上げ妥結状況」についてみると、今年（15年）の平均賃上げ額は5,677円で、05年以降はじめて5千円を上回った（図表3-5）。賃上げ率も2.03%と、昨年

の1.77%から大きく上昇し、05年以降はじめて2%を超えた。経営者協会会員企業からみた賃上げ動向は総じて積極姿勢が窺える。



②茨城県「春季賃上げ要求・妥結状況調査」

茨城県労働政策課の「2015年春季賃上げ要求・妥結状況調査」によれば、県内81組合の平均賃上げ額は、前年比493円増の4,925円、賃上げ率は同0.18%増の1.87%となった（図表3-6）。いずれも05年以降では最も高い水準である。組合のある比較的規模の大きな企業の賃上げ意向は強まっている。



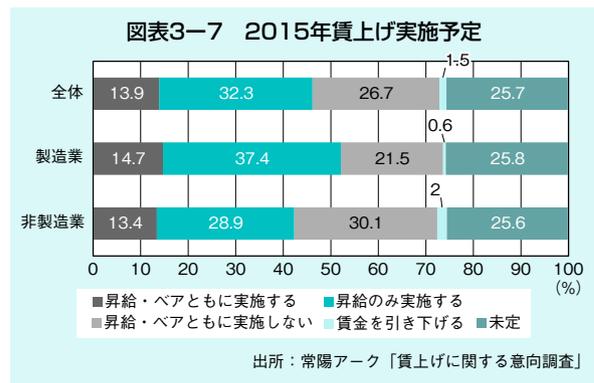
③常陽アーク「賃上げに関する意向調査」

常陽アークでは、県内の小規模企業を含めた賃上げ動向を探るため、本年の「賃上げに関する意向調査」を実施した。調査実施時期は15年3月中旬から下旬で、回答社数は413社であった（製造業165社、非製造業248社）。

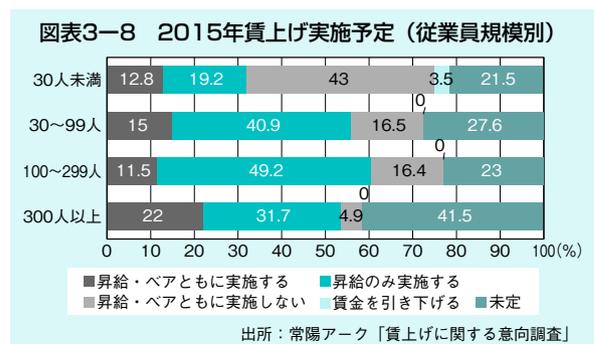
全産業ベースでは、「昇給・ベアともに実施する」割合13.9%、「昇給のみ実施する」割合32.3%と、

あわせて5割近い企業が「賃上げ」を実施予定と回答している（図表3-7）。昨年同時期のヒアリング調査では、「賃上げ」割合は全体の約1割にとどまっていたことからすると、本年は前向き意向が強い。調査時期が3月で、「未定」割合が3割弱みられたことから、実際はもう少し「賃上げ」実施企業が増えている可能性がある。

「賃上げ」実施割合を業種別にみても、製造業が「昇給・ベアともに実施する」（14.7%）、「昇給のみ実施する」（37.4%）あわせて5割強、非製造業が同4割強と高くなっている。ただし、所得環境の改善に貢献度がより大きいベースアップ実施割合は1割強程度にとどまっている。



また、従業員規模別にみると、「30人未満」の小規模企業の「賃上げ」実施割合が、「昇給・ベアともに実施する」（12.8%）、「昇給のみ実施する」（19.2%）あわせて3割程度にとどまる一方、「100～299人」企業が同6割に達している。さらに、「300人以上」の大手企業では、「昇給・ベアともに実施する」割合が2割以上となるなど、規模間格差が顕



著となっている。

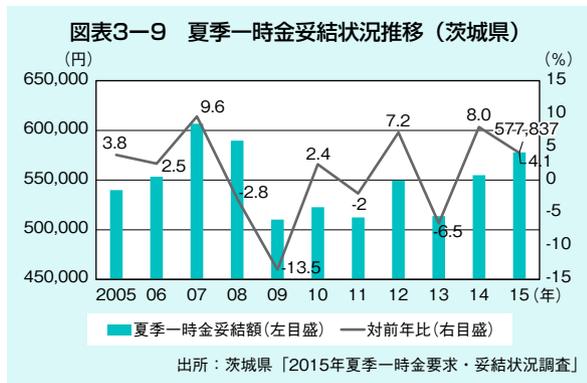
「賃上げ」の流れが大手企業から地域の中小企業まで波及するには、今しばらく時間を要するとみられる。

(2) 県内企業の「一時金」支給状況

① 茨城県「夏季一時金要求・妥結状況調査」

9月上旬に発表された茨城県労働政策課の「2015年夏季一時金要求・妥結状況調査」によれば、組合のある比較的規模の大きな企業の一時金支給は、増勢傾向を保っていることが明らかとなった（図表3-9）。県内108組合の平均妥結額は、前年比22,830円増の577,837円、伸び率4.1%増と、昨年の同8.0%増には及ばないものの、2年連続で高い伸びを示す結果となった。妥結月数をみても2.12ヶ月と、前年比0.06ヶ月増となった。

リーマンショック後に大きく落ち込んだ県内企業の一時金支給は、ここに来て改善傾向が顕著となっている。

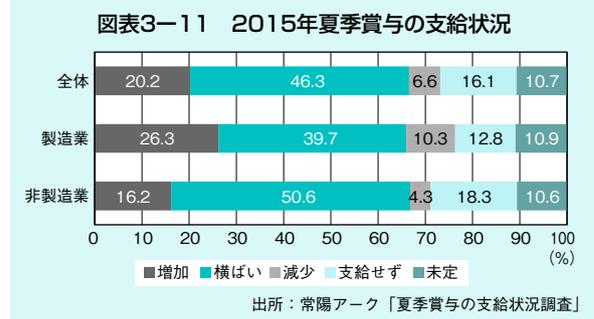
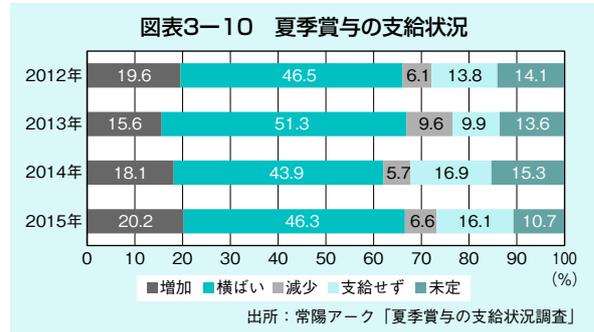


② 常陽アーク「夏季賞与の支給状況調査」

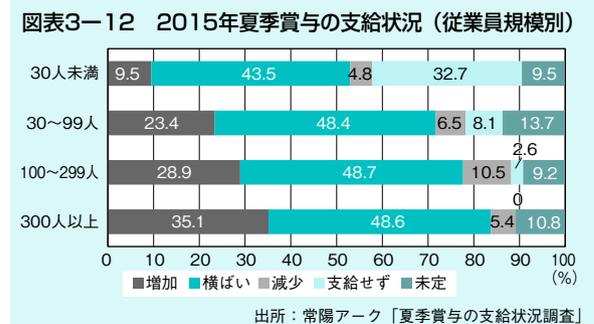
常陽アークでは、毎年定期的に賞与の支給状況調査を実施している。本年15年の夏季賞与についても、6月中旬から下旬にかけて調査を実施し、393社（製造業157社、非製造業236社）から回答を得た。

15年の調査結果をみると、「横ばい」割合が相変わらず最も高いものの、「増加」割合が僅かながらも上昇した（13年15.6%⇒14年18.1%⇒15年20.2%：図表3-10）。業種別にみると、製造業の「増

加」割合が26.3%と比較的高くなっている（図表3-11）。



従業員規模別では、大手企業と中小企業の格差が顕著となっている（図表3-12）。「30人未満」の小規模企業の「増加」割合が9.5%と低い一方、規模が大きくなるにつれてその割合が上昇し、「300人以上」の大手企業では35.1%と最も高くなっている。一時金の支給についても大手企業から中小企業への波及という点では道半ばである。



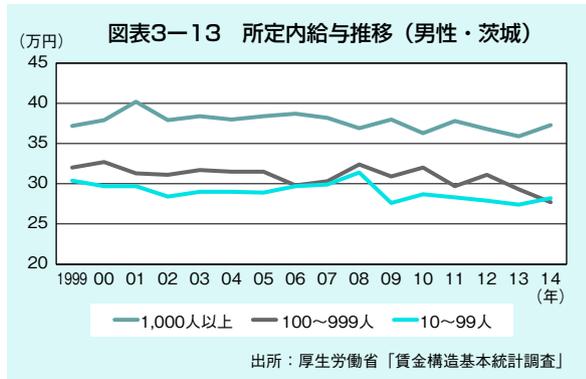
(3) 所定内給与の改善度合い

～「賃金構造基本統計調査」

では、賃上げの動向を強く反映する「所定内給与」の改善度合いはどうだろうか。賃上げの機運が強ま

りつつあった14年の状況まで発表されている厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」からみてみよう。

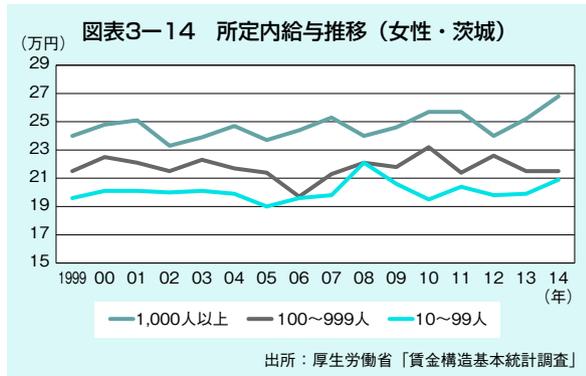
従業員規模別の男性の「所定内給与」推移では、「1,000人以上」と「10～99人」で僅かに上昇の気配があるものの、総じて目立った改善傾向はみられていない（図表3-13）。また、規模間の所得水準格差は依然として大きいことがみてとれる。



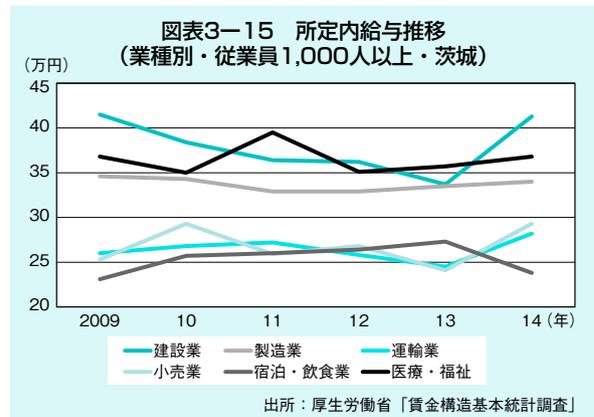
一方、近年働き手が増加しつつある女性は、「1,000人以上」の大手企業で13年、14年と上昇傾向が顕著となっている（図表3-14）。企業からは、「人手が不足気味ななかで、女性を積極的に採用したい」との声も多く聞かれている。また、女性は非正規雇用が圧倒的に多いものの、大手企業では、徐々に正社員の管理職登用も増えつつあることも背景にあるとみられる。

ただし、いずれの規模についても、男性と比較して所得水準格差は歴然としている。

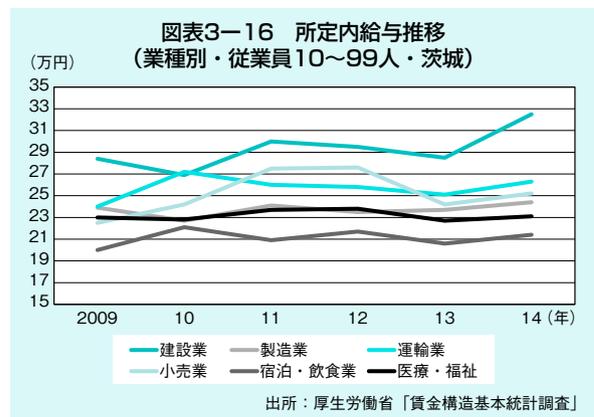
業種別にみると、従業員「1,000人以上」の大手企業の所得水準は、「建設業」、「製造業」、「医療・



福祉」が比較的高い一方、「小売業」、「宿泊・飲食業」、「運輸業」は低く、二極化している（図表3-15）。また、14年には、人手不足感が強い「建設業」や「医療・福祉」、「小売業」、「運輸業」が上昇に転じ、特に「建設業」の上昇度合いが大きいのが特徴である。



従業員「10～99人」の中小企業もほぼ同様の傾向だが、とりわけ「建設業」の上昇度合いが大きい（図表3-16）。



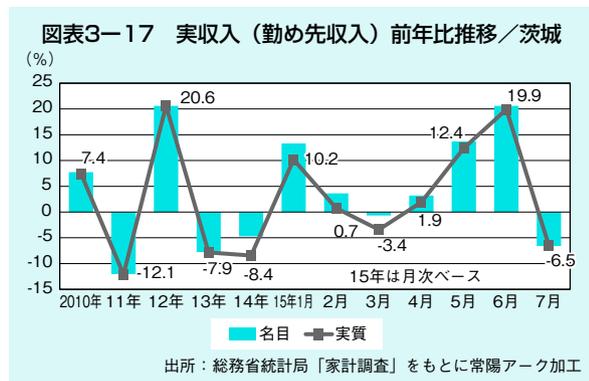
(4) 「実質賃金」の改善度合い

①家計調査（勤め先収入）

次に、物価を勘案した「実質賃金」の改善度合いをみてみよう。

まず、総務省が毎月発表している「家計調査」では、「二人以上の世帯のうち勤労者世帯」の「勤め先収入」が、15年に入り「名目値」、及び物価を勘

案した「実質値」がようやく増加傾向に転じた（図表3-17）。しかし、5月は実質値が前年比12.4%増となり、さらに6月も同19.9%増と高い伸びを示したものの、7月は同6.5%減と再び減少した。この統計は、水戸市の限られたサンプル数という制約に留意しなければならない。



②毎月勤労統計調査

次に、県内全域の状況について、茨城県が毎月発表している「毎月勤労統計調査」から事業所規模5人以上の「現金給与総額」をみると、14年は「名目賃金指数」（2010年平均=100）が103.1と100を上回り、対前年比でも2.4%増と比較的高い伸びを示す一方、「実質賃金指数」（2010年平均=100）は物価の上昇を受け水面下を辿った（図表3-18）。15年に入り、特に、消費増税の影響が一巡する4月以降の動向を注目しているが、5月の「実質」は対前年比3.3%減と大きな落ち込みとなった。賞与支給時期の6月も同1.3%減と水面下である。

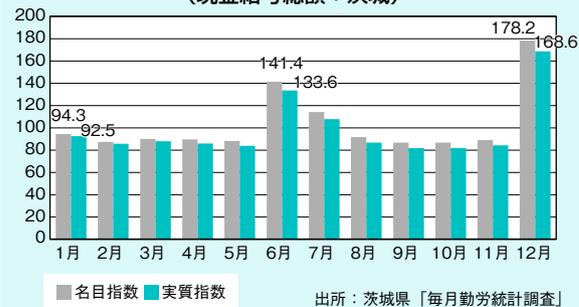
参考までに、14年の各月の指数推移（2010年平

図表3-18 賃金指数・前年比推移（現金給与総額：茨城）



均=100) をみると、「名目」、「実質」ともに夏季賞与時期である6月、及び冬季賞与時期である12月に100を大きく上回っている（図表3-19）。これは、暦年ベース平均値で捉えた現金給与総額指数の特性である。今年も同様の傾向が続くとみられるが、6月時点でも「名目」、「実質」ともに対前年比の改善がみられていない。賞与支給時期のずれ込みが要因かどうかは7月の状況をみる必要があるが、いずれにしても、所得環境の改善度合いは鈍いと言わざるを得ない。

図表3-19 2014年の名目・実質賃金指数の推移（現金給与総額：茨城）



第4章 県内の所得環境の改善度合い検証2 ～「賃金総額の増減状況に関する調査」(企業調査の特別調査)、企業ヒアリング調査より

本章では、企業アンケートやヒアリング調査をもとに、県内の所得環境の改善度合いを検証する。

常陽アークでは、四半期ごとに実施している「茨城県内主要企業の経営動向調査」の2015年4～6月期特別調査として、県内企業の「賃金総額の増減状況に関する調査」を実施した。調査時期は6月中旬から下旬で、回答企業数は393社（製造業157社、非製造業236社）であった。

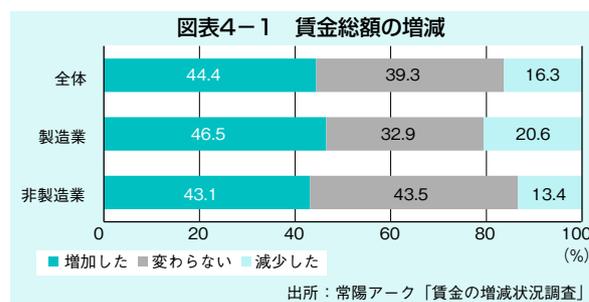
製造業、非製造業ともに4割以上の企業が賃金総額増加

まず、今年1～6月に県内企業が支払った賃金総額（給与、諸手当、一時金等）が、昨年の同時期と比較して増加したかどうかを確認してみよう。

調査結果をみると、全産業ベースで「増加した」割合44.4%、「変わらない」39.3%、「減少した」16.3%と、賃金総額を増加させた企業割合が4割を超えて最も高くなった。製造業、非製造業別にみてもほぼ同様で、4割以上の企業が賃金総額を増加させており、県内企業の多くが賃金増加に前向きになりつつある（図表4-1）。

賃上げを実施した企業のなかには、「輸出が好調な大手企業からの発注増加に伴い、設備投資や人材確保を急いでいる」との力強い声も聞かれる。政府主導の賃上げムードが強まるなかで、「同業他社を意識した」、「社員のモチベーションを高めるのが狙い」と、改善しつつある業績をもとに、賃上げや一時金増額支給に前向きな企業もみられるようだ。

ただし、最も多いのは、「大手企業が賃上げを実施するなかで人材確保が難しくなっており、賃金水準を上げざるを得ない」、「人手確保のためには賃金等の雇用条件を見直す」など、人手や人材不足を背景とした賃金水準見直しへ向けた対応である。

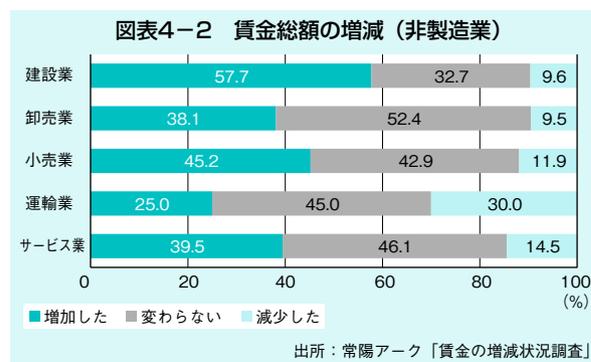


「建設業」では6割の企業が賃金総額増加

非製造業についてももう少し詳細にみると、人手不足感が強いとみられる「建設業」で、「増加した」割合57.7%と高くなっている。また、医療や福祉、飲食サービスを中心とした「サービス業」も「増加した」割合が比較的高い（図表4-2）。

建設業では、「技術者不足で受注が出来ない」、「有資格者が確保出来なければ受注出来ない仕事が多い」など、人手だけでなく必要な人材の確保が深刻な問題となっている。こうしたなか、「賃金や賞与は人材確保に重要な要素であり、今後もアップする方針」と、処遇面を見直しざるを得ない状況が窺える。

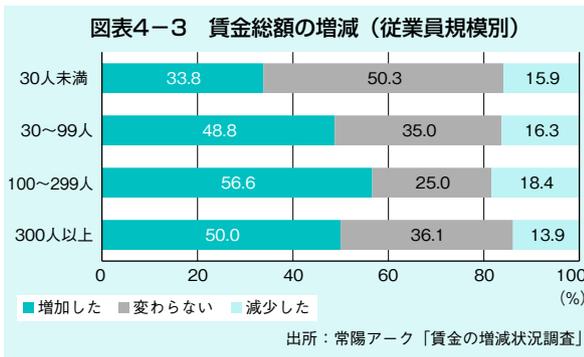
ただし、管理業（サービス業）を営むある企業のように、「人材の確保が極めて困難な状況にあるが、賃上げはなかなか難しい状況」と、業績との兼ね合いで賃上げに踏み切れないなど、事業環境の厳しさもみてとれる。



小規模企業では賃金増加は3割にとどまる

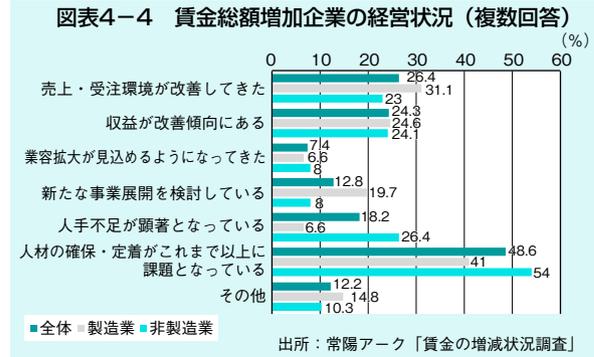
従業員規模別に賃金総額の増減をみると、「30人未満」の小規模企業では「増加した」割合33.8%と、「30～99人」48.8%、「100～299人」56.6%、「300人以上」50.0%がいずれも5割程度を占めているのに比べ低くなっている（図表4-3）。

規模の大きな企業の多くが賃上げや一時金支給の増額に踏み切るなかで、小規模企業でも人手・人材確保のために同様の対応を迫られているが、業績改善が儘ならず対応出来ない様子が窺える。県北地域の製造業では、受注環境が変化するなかで「人員を増やす余裕がない」、「仕事が減るなかで賃上げは困難」との声も聞かれている。大手企業と中小企業の業績格差が強まっていることも背景にあらう。



人材確保・定着がこれまで以上の経営課題

賃金総額が「増加した」とする企業に対して経営状況を聞いたところ、全産業ベースで「人材の確保・定着がこれまで以上に課題となっている」割合が48.6%と最も高い結果となった（図表4-4）。非製造業ではその割合が54.0%と5割を超えており、「建設業」や医療・福祉、飲食サービスなどの「サービス業」を中心として深刻な経営課題となっている。次に割合が高いのは「売上・受注環境が改善してきた」26.4%、その次が「収益が改善傾向にある」24.3%で、いずれも3割にも達していない。県内企業の多くが業績改善途上にあるなかで、人手の不足もさることながら、経営環境の変化に対応する必要な人材という意味で、「人材確保」が最も重要な課題となっているようである。



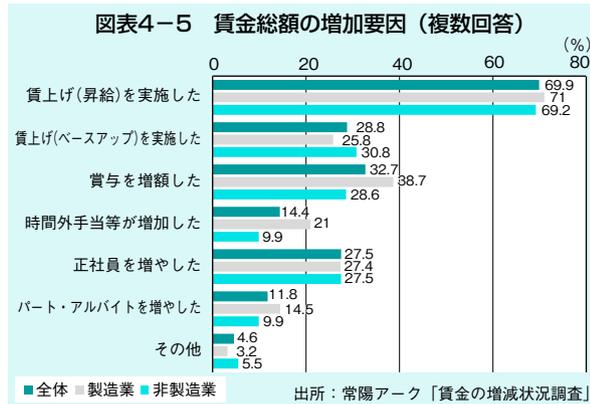
「昇給」実施が賃金増加の主要因

賃金総額が「増加した」とする企業に対してその要因を聞いたところ、全産業ベースで「賃上げ（昇給）を実施した」割合が69.9%で圧倒的に高い結果となった。製造業（71.0%）、非製造業（69.2%）ともに同様である。県内企業の多くが賃上げに前向きになっていることがあらためて確認出来た（図表4-5）。

一方、「賃上げ（ベースアップ）を実施した」割合は28.8%と3割未満にとどまった。本来、「定期昇給」よりも賃金テーブルを改定する「ベースアップ」が所得環境の改善にはより大きく貢献すると言われる。「定期昇給」は、企業の人員構成が大きく変わらなければ、退職者と新入社員の入れ替えにより賃金総額自体も大きく変わらないとみられるからである。しかしながら、これまでは、「一時金支給」で従業員処遇を調整し、「定期昇給」さえも取り止めていた企業が多かったことからすると、この割合が大きいということはかなり雰囲気が変わってきたとみることも出来よう。今後、この流れが持続し、「ベースアップ」へと波及するかどうか注目されることである。

「昇給」が賃金総額の増加要因とはなりにくいはずにもかかわらず、その要因として回答した企業が多いことは、従業員の高齢化と新規採用困難で従業員の年代構成に偏りが大きい企業の実態が窺えるのではなからうか。また、人手・人材不足感が強いなかでも、「正社員を増やした」や「パート・アルバイト」を増やしたとする割合が低いということは、いかに採用が困難かを裏付ける結果ともなっている。採用が難しいなかで人材の定着を課題とする企業が多いことは前述した通りであるが、裏を返せば、人材の定着を図るべく「昇給」などで従業員処遇

を見直している実態が見え隠れしているとも言えよう。

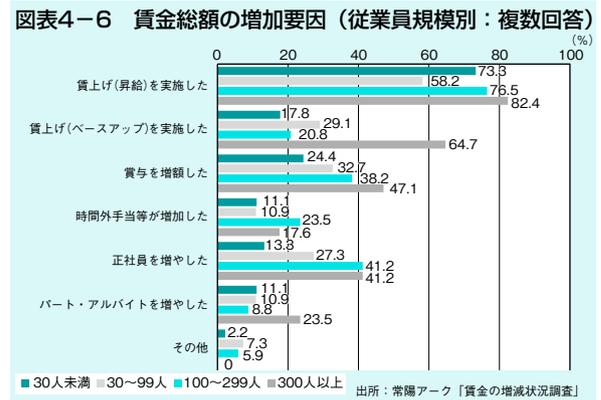


大手企業ではベア実施割合が6割強

次に、従業員規模別に賃金総額の増加要因を聞いたところ、「従業員300人以上」の大手企業で「賃上げ（ベースアップ）を実施した」割合が64.7%と、「30人未満」17.8%、「30～99人」29.1%、「100～299人」20.8%と比較して極めて高い結果となった（図表4-6）。「300人以上」企業では、「賃上げ（昇給）を実施した」82.4%、「賞与を増額した」47.1%に加え、「正社員を増やした」41.2%、「パート・アルバイトを増やした」23.5%も他の規模に比べて高く、従業員処遇改善に積極的な姿が浮き彫りとなった。こうしたなか、大手企業中心の「賃上げ」の動きの中小企業への波及については、県内は未だ途上であるとも言えよう。

また、ここで注目したいのは、企業ヒアリングにおいて多く聞かれた「パートタイマーやアルバイトの採用が一段と難しくなっている」という点である。企業では、「新規事業の拡大を予定しており、パートタイマーや派遣社員の増加を見込む」というように、新規採用の多くを非正規社員で賄おうとする流れが強いようだ。一部の大手企業には、人材確保の観点から非正規社員を正社員に転換する動きがあるようだが、多くの県内企業では、どちらかと言えば非正規社員への希求が高い。依然として業績見通しが不透明なかで、相対的に人件費負担が重くない非正規雇用が求められているのであろう。前述したように、県内の新規求人に占める非正規雇用割合が4割以上まで高まっている実態からも裏付けられる。「製造業」

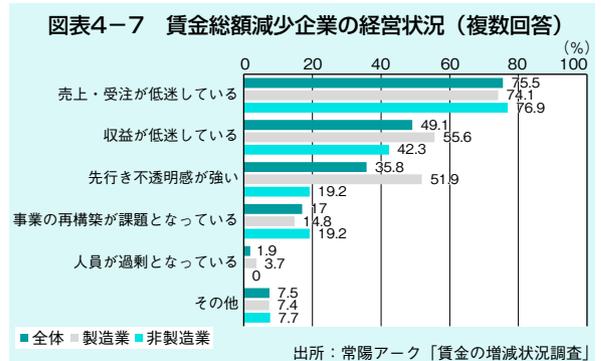
よりも、「卸・小売業」や「サービス業」など非製造業でその傾向がより強いとみられるが、最近では、急な受注増を非正規雇用増で対応する製造業がみられることからわかる通り、業種を問わずその傾向が強まりつつある。法制度の整備も含めて、非正規雇用の処遇改善へ向けた動きは議論されつつあるが、未だ正規雇用と非正規雇用との所得格差は大きいとみられ、こうした非正規雇用割合の高まりは、所得環境の改善という見方からはプラス要因とは限らない。



依然として「売上・受注の低迷」に悩む

全産業ベースで2割弱の企業が賃金総額減少と回答している実態は前述した。「減少した」企業の経営状況を確認したところ、全産業ベースで「売上・受注が低迷している」75.5%と、依然として業績改善が進んでいないことが明らかとなった（図表4-7）。

製造業、非製造業ともに同様であるが、製造業では、「収益が低迷している」（55.6%）や「先行き不透明感が強い」（51.9%）とする割合も比較的高いのが特徴である。円安に伴う原材料高で収益環境が



厳しい実態が窺える。加えて、県北地域などを中心として、大手発注企業のグローバル展開加速化への対応に苦慮している地域企業では、「先行き不透明感がむしろ強まっている」との声も多く聞かれる。

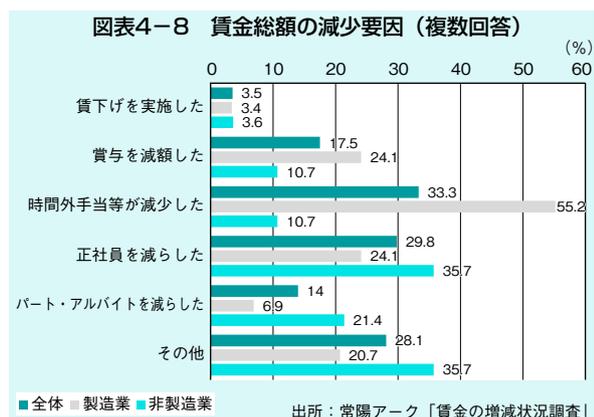
非製造業でも、「消費増税後の売れ行きがなかなか戻らない」など、消費マインドの弱さを指摘する声が根強い。

企業再編、雇用調整の動きも根強い

賃金総額減少の要因としては、全産業ベースで「時間外手当等が減少した」（33.3%）や「正社員を減らした」（29.8%）が比較的高い割合である（図表4-8）。「時間外手当等が減少した」割合は、特に「製造業」で55.2%と高くなっている。業績低迷に対して多くの企業では、時間外手当削減や賞与の減額など、一時的調整で対応しているとみられる。

一方、「正社員を減らした」企業も一部にみられており、「事業縮小への対応で人員削減」など、地域の店舗統廃合や生産拠点再編の動きが根強くみられているようだ。

また、「その他」として、「退職者が増加したが採用が進まない」、「正社員が減少した分を非正規社員としたため、基本給支払いが減少した」などの回答もみられている。

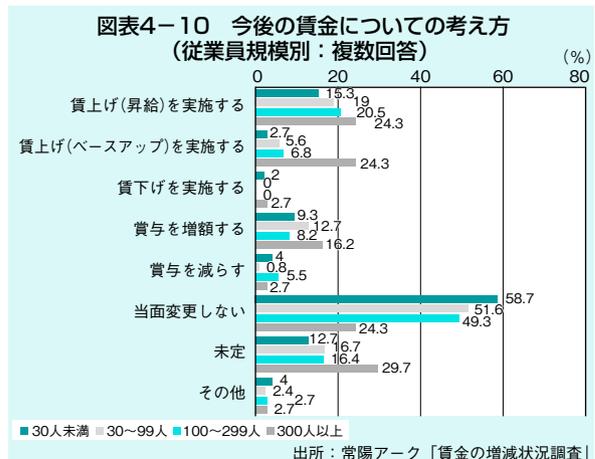
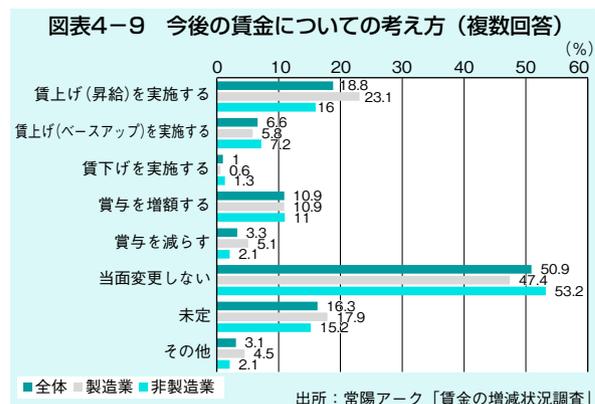


今後は大手企業中心にベア実施持続

最後に、賃金総額の増減にかかわらず全先に対して、今後の賃金についての考え方を聞いてみた。これまでみてきた通り、「昇給」中心ながらも県内企業の多くが賃上げに前向きになりつつあることが確認出来たが、大手企業から中小企業への波及という意味では道半ばである。

では、肝心の今後はどうなのか気になるところである。

結果をみると、全産業ベースで「当面変更しない」割合が50.9%と最も高くなった（図表4-9）。製造業、非製造業別でも同様である。しかし、これを従業員規模別にみると少々ニュアンスが異なる（図表4-10）。従業員「30人未満」の小規模企業では「当面変更しない」割合58.7%と比較的高いものの、「30～99人」51.6%、「100～299人」49.3%、「300人以上」24.3%と、規模が大きくなるにつれ割合が減少する。特に、「300人以上」の大手企業では、「賃上げ（ベースアップ）を実施する」24.3%、「未定」29.7%が他に比べて割合が高いのが特徴である。業績改善が遅れている小規模企業では、これ以上前向きになるのがなかなか厳しい現実がある一方、大手企業は、業績次第とは言え賃上げの流れが今後も持続するとみられるのである。このままでは、地域経済における経済の好循環が道半ばにとどまる懸念があり、この点からも、大手企業と地域企業の格差の背景にある構造変化といった地域の課題解決へ向けた取り組みが必要と言えよう。



図表 4-11 県内企業ヒアリング (59 社)

業種	従業員規模	地域	人材確保や賃金の現状、今後の方針等
製造業	食料品	30～99人	鹿行 正社員は補充できているが、パートタイマーの応募がない。採用条件の変更や募集広告を行っている。外国人実習制度の変更にも期待している。
		100～299人	県央 パートタイマーを増やす予定だが、集まらなければ派遣社員で賄う予定。
		100～299人	県西 65歳以上の退職者補充でパートタイマーを募集しているが確保が難しい。
	パルプ・紙	300人以上	県南 特に、パートタイマーやアルバイトの確保が難しくなっている。
		30～99人	県南 配送のためのトラック運転手の確保が急務だが、難しい状況にある。
	木材・木製品	30～99人	県北 人材確保のため、賃金等雇用条件の見直しや福利厚生充実化を検討している。
	化学	100～299人	県南 大手企業が採用増となっているため、中小企業は優秀な新卒者を採用出来ない状況となっている。大手企業が賃上げを実施していることから、雇用確保のため賃上げを実施せざるを得ない。
	機械	30～99人	県北 生産性向上に常に取り組んでおり、受注は増加傾向。従業員教育を重視した経営を実践しており、地元工業高校等から定期的に採用している。インターンシップ制度を活用したところ、大学生の採用にも結び付いた。
		30～99人	県北 開発部門に必要な大学生の新卒採用が困難で、発注先企業の人脈を活用した中途採用が多くなっている。一方、技術者は継続的に採用出来ている。高度人材を確保するため、企業としての魅力を高める必要がある。
		30～99人	県央 4月に昇給を実施した。同業他社を意識したこともあるが、社員のモチベーションを高めることが大きな狙いである。人手の不足に対しては、女性パートタイマーや定年者の再雇用により対応している。今後は、特に女性パートタイマーの採用に重点を置く。
		100～299人	県北 これまでの受注生産だけでなく、新規事業に進出するため設計部門を立ち上げた。必要な人材を募集しても確保が難しい状況にある。大学生は大手志向が強く採用が難しい。事業内容、処遇などの面で学生からみて魅力的な企業になる必要がある。
		100～299人	県北 技術革新に対応するため新たな人材確保が不可欠となっている。発注先企業等の人脈を活用して採用しているものの、大学生の新卒採用は難しい状況にある。派遣社員を正社員に登用するケースもある。
		100～299人	県北 研究開発に力を入れているため高度な人材を求めている。地元採用は難しく、遠隔地にまで求人を出している状況。求める人材確保は難しい。
		100～299人	県南 輸出が好調な自動車メーカーからの発注が増加しており、業績堅調に推移している。定期昇給による賃上げを2年連続で実施した。増産態勢を敷くため設備投資、人材募集を行う。しかし、人材不足の状況にあっても、大手企業に流れていて採用が難しい。
		100～299人	県南 従業員の高齢化が進んでいるが、若手の採用が難しい状況。中長期的に若手人材が不足する懸念がある。
		100～299人	県南 従業員の大半を正社員として雇用しているが、作業内容の見直しを進めていくなかで、非正規雇用への置き換えを検討している。
		100～299人	県南 受注先は拡大傾向にあり、景気にかかわらず設備投資、人材確保に注力する。雇用条件も企業の魅力の一つであり、賃上げを実施するなどして人材確保に積極的に取り組むが、応募者が少ないのが悩み。
	その他製造業	100～299人	県西 中途採用やパートタイマーの採用に力を入れているが、応募が少ない。
		100～299人	県央 定年退職者が増加するが、新卒採用が難しい。派遣社員増で人材を確保する方針である。
100～299人		県西 新規事業の拡大を予定しており、パートタイマーや派遣社員の雇用増を見込んでいる。	
	300人以上	県南 売り手市場であり、中小企業は人材確保が難しい。通年採用を余儀なくされている。	

業種	従業員規模	地域	人材確保や賃金の現状、今後の方針等
建設業	30人未満	県南	技術者不足で工事受注が出来ないということがないよう、技術者育成に注力している。新卒採用は難しく、中途採用を拡大する。東京オリンピックが控えていることから、今後益々人手不足になる可能性が高い。賃金・賞与は人材確保に重要な要素であり、今後も少しずつアップする方針。また、高校生を対象としたインターンシップを行うなどして、企業の魅力を伝える方針。大手企業の定年対象者などの高齢者や外国人、女性の登用を含め、幅広く人材を活用したい。
	30人未満	県南	東京オリンピックを控え人手不足が顕著となっている。賃上げしないと人材確保が出来ない。
	30人未満	県西	長期間勤務している従業員が高齢となってきているが、若手の応募がなく、高齢者の代わりとなる労働力不足という問題が出てきている。
	30～99人	県北	人手不足感が依然として強い。大手企業が採用を強化していることからおさら厳しい。中途採用はしておらず、大卒新卒採用のみだがほとんど応募がない。初任給を若干引き上げて対応している。東京オリンピックまではこうした状態が続くとみている。ベースアップを実施した。給与体系を見直すなどして人手確保に努める方針。
	30～99人	県央	有資格者が集まらない。資格を持っていないと出来ない工事があるため、受注したくとも出来ない案件が出てきている。
	100～299人	県南	人手不足に対応するため、高齢者、外国人雇用増を検討している。また、女性雇用の観点から、子育て中の主婦の時間帯に合わせた採用も予定している。
卸・小売業	30人未満	県南	従業員が高齢化しており、若年者の人材確保が急務であるが、現状困難。
	30～99人	県北	賃金をアップして魅力度を増さなければ人材確保が難しい。
	30～99人	県央	大手企業を中心に賃上げ・ベア実施が広がり、雇用環境が益々厳しくなっている。人事戦略や雇用条件の見直しを行い、企業体力の改善・向上を図らなければならない。
	30～99人	県西	正社員、パートタイマーを含め人材確保が難しく、人手不足の状況にある。
	100～299人	県西	今後も人手不足が続くと予想されるため、女性パートタイマーの戦力化を進める。
	300人以上	県央	年間の退職者の補充として、正社員を積極採用している。また、女性を積極的に管理職や役職者に登用することや、有期雇用者を正社員に転換することも進めている。定期昇給による賃上げは実施したが、ベースアップを実施するまでの余力はないのが現状。
	300人以上	県央	震災以降、消費者の節約志向が続いている。他店との競争激化、ネット通販など消費者の買い方の変化等、小売業界を取り巻く環境は益々厳しくなっている。業績は厳しいが、店舗出店戦略は継続する。ただし、65歳退職者の補充が出来にくいなど、人手確保は困難な状況となっている。賃金体系を見直すなどの対応により定着率アップを図っていく方針。
	300人以上	県央	接客重視の経営方針で、従業員教育に力を入れている。顧客は付加価値の高い商品、対応を求めており、従業員の資質は重要である。政府の賃上げ要請に応え、また、従業員の努力に報いる意味でも、2年連続でベースアップを実施した。
	300人以上	県南	消費増税の影響は払しょくした。業績堅調に推移しており、人手の確保が難しい状況にはあるが、積極的に店舗展開を行う方針である。雇用延長などで高齢者を積極的に活用する。女性管理職を増やすなどして、女性の登用にも力を入れる。
	300人以上	県南	人材確保・定着のため、福利厚生や賃金を見直す方針。
300人以上	鹿行	地域のディスカウントストアとしてのイメージが定着しており、業績も堅調に推移している。パート・アルバイトが集まらず、慢性的な人手不足の状況にある。賃金は上昇傾向。雇用条件を見直すなどの対応を行っている。	

業種	従業員規模	地域	人材確保や賃金の現状、今後の方針等
運輸・倉庫業	30人未満	鹿行	求人を出すと応募してくるのは高齢者が多く、若年者が集まらない。社内の高齢化が心配である。
	30～99人	県南	業界は高齢化による労働力人口の減少が顕著である。また、低賃金のため若年者が働きたがらない。規制緩和により同業者が増加しており、益々厳しさが増している。
	30～99人	県南	従業員の高齢化が進んでおり、新規採用を行ってはいるが、首都圏との賃金格差を埋めることが出来ず苦戦を強いられている。運転手の採用にも、若手の応募者は皆無であり、高齢化が益々進む懸念がある。
	30～99人	県西	運転手希望の若い人材が少なく、人材確保は困難を極めている。
	100～299人	県南	県南地域は、高速道路網の整備もあり企業への商品供給が増加している。物流が活発になってきており、運送、倉庫需要ともに旺盛で引き合いが多い。人手の不足感が強いが、大手企業が人材募集を積極的に実施していることから、確保が難しい。
	100～299人	県西	パートタイマーの確保に苦戦している。賃金が上昇傾向にあり、一層確保が難しくなっている。
	300人以上	県南	乗務員が不足しており、会社説明会を休日に実施するなどしているが、なかなか採用に結び付かない。
サービス業等	30人未満	県北	業務遂行上必要な有資格者が不足している（設計）。
	30～99人	県央	ゴールデンウィークの客数は過去最高を記録した。震災後の観光客はだいぶ戻ってきていると感じる。業績堅調に推移しており、賃金水準も業界平均より高めに支給することにより人手確保に努めている（レジャー）。
	30～99人	県南	人材の確保が極めて困難。人材育成に力を入れても、一人前になると退社する若者が多い。賃上げは、消費税率のアップ分を前提としているが、難しい状況（管理）。
	30～99人	県南	今後ますます人手不足になると予想され、定年後の再雇用など高齢者雇用を積極的に導入する（管理）。
	30～99人	県南	人手不足の解消は難しいとみている。無理な事業拡大は出来ず、収益重視の経営に注力している（福祉）。
	30～99人	県南	全体的に景気が上向き傾向にあるなか、賃金が低いというイメージがある福祉業界を希望する若手が減少している。介護保険の処遇改善加算の活用等で、有資格者を優遇するなどのメリハリのある給与体系への変更を検討している（福祉）。
	30～99人	県西	仕事の効率化を図り、高齢者の雇用も積極的に行う方針（飲食）。
	100～299人	県央	地元採用を基本として、繁忙期に臨時に派遣労働者などを雇用し、安定した人員確保に努めている（宿泊）。
	100～299人	県央	昨年採用環境が悪くなっており、人手不足感が強い（医療）。
	100～299人	県央	飲食店を多店舗展開しており、従業員の大半は非正規社員である。2年ほど前からパートタイマーの応募が少なくなってきており、人手・人材の確保が困難となっている。首都圏を中心に時給の上昇が著しい。人材の定着がこれまで以上に課題となっており、雇用条件の見直しを行っている。賃上げについては、ベースアップを継続的に実施している（飲食）。
	100～299人	鹿行	採用困難職種では、給与体系の変更を検討している（宿泊）。
	300人以上	県央	パート従業員が大半を占めるなかで、確保が難しくなっている。今後さらに厳しくなるとみている（飲食）。
	300人以上	県央	賃金は上昇傾向にあるが、採用が難しくなっている。特に、ビル清掃作業員の確保が困難である（管理）。
300人以上	県南	人手不足であり、高齢者の積極的な採用、外国人労働者の採用も考えなくてはならない（飲食）。	

第5章 所得環境の改善度合い検証結果と今後の展望

1. 所得環境に影響を及ぼす要因

(1) 物価動向

県内の「消費者物価指数」は、昨年の消費増税、円安の進行に伴う輸入価格の上昇などにより、2010年基準（2010年＝100）で105程度と高水準となっている。対前年比でも伸び率が高い状態が続いたが、消費増税の影響が一巡した今年4月以降、指数は高水準ながら伸び率は低下傾向にある。

したがって、物価を勘案した購買力である「実質賃金」の下押し要因は薄れつつある。

(2) 企業収益動向

常陽アークが四半期ごとに実施している「企業調査」では、昨年来、原材料や燃料費の高騰から厳しい状態が続いてきた県内企業の収益が、今年に入って原油安の効果などもありやや改善傾向にある。

しかし、従業員規模「300人以上」の大手企業の改善度合いに比べ、「30人未満」の小規模企業の改善度合いが鈍いなど、相変わらず規模間格差が大きい。

(3) 労働需給動向

14年度の県内有効求人倍率は1.08倍（原数値）と、バブル経済崩壊直後の92年以来22年ぶりに1倍を超えた。「建設業」をはじめ、「卸・小売業」、「サービス業」など多くの業種で求人増となり、新規求人倍率も1.53倍（原数値）と高水準となった。雇用保険受給者数からみた失業者数も減少傾向を継続している。常陽アークが昨年9月に実施した「人手不足の現状調査」でも、県内企業の人手不足感が強い実態が浮き彫りとなった。各種統計指標や企業ヒアリング実施結果から、15年度もこの傾向が続いており、労働需給動向はタイトである。

ただし、求人に占める非正規雇用比率が年々上昇

しており、雇用の増加が所得増には繋がりがづらい実態が窺える。

2. 県内の所得環境の改善度合い

(1) 賃上げ、一時金

茨城県をはじめ茨城県経営者協会などが実施した各種調査によれば、今年の賃上げ率は近年例にないほど高まっており、県内企業が昨年以上に「賃上げ」に前向きになっていることが明らかとなった。

小規模企業まで裾野を広げた調査である常陽アークが3月下旬に実施した「賃上げに関する意向調査」でも、5割近い企業が「賃上げ実施予定」と回答しており、積極姿勢が窺えた。

ただし、茨城県経営者協会や常陽アークの調査から「賃上げ」の内訳をみると、大手企業がベースアップに積極姿勢を示す一方、中小企業は「昇給」のみにとどまる意向が強く、格差がみられている。

また、常陽アークが6月下旬に実施した「夏季賞与の支給状況調査」でも、規模が大きくなるにつれて「支給額を増加する」割合が高くなっており、やはり格差がみられている。

収益改善が鈍い中小企業にとっては、ベースアップや賞与の増額支給は荷が重く、大手企業から中小企業への波及という意味では道半ばとみられる。

(2) 実質賃金

茨城県が毎月発表している「毎月勤労統計調査」から、県内の「現金給与総額」（定例給与・所定外手当、一時金）の「名目賃金指数」をみると、昨年以来今年前半まで弱いながらも増加基調を継続していたが、5月、6月と減少に転じた。また、物価を勘案した購買力である「実質賃金指数」は依然として対前年比で減少傾向が続いており、所得環境の改善度合いは未だ鈍いと言わざるを得ない。県内企

業が「賃上げ」や「一時金」増額支給に前向き姿勢になってきているとは言え、実質的な所得増までにはなかなか至っていない。

(3) 賃金総額

常陽アークでは、「企業調査」の15年4～6月期特別調査として、「賃金総額の増減状況に関する調査」を6月下旬時点で実施した。結果をみると、1～6月の半年間で賃金総額を増加させたとする企業割合が5割近くに達することが判明した。特に、従業員規模「300人以上」の大手企業で「増加」と回答した割合が高く、ここでも規模間格差が顕著となっている。大手企業を中心にベースアップ実施に踏み切った模様だが、「人手不足への対応として非正規雇用を増やした」との回答も目立っている。

また、中小企業では、業績改善が鈍いなかでも「大手企業への対抗上やむなく賃上げを実施した」と、経営環境の厳しさも浮き彫りとなった。

業種や企業規模にかかわらず、総じて「人材確保・定着がこれまで以上の経営課題となっている」との声が多いのも特徴である。人手の確保もさることながら、経営環境の変化に対応する必要な人材という意味で、「人材の確保」が重要な課題となっている。

今後は、先行きに不透明感が強い小規模企業が賃上げに慎重姿勢である一方、大手企業はベースアップを含め賃上げを持続する意向が強い。

3. 県内経済の課題と展望

県内企業は、総じて「賃上げ」に前向きになってきている。ただし、大手企業中心であり、今後もその傾向が続くようである。人手・人材不足への対応として非正規雇用を増やす動きも強まっているが採用が難しくなりつつある。

足もと、求人倍率が改善するなど労働需給はタイ

トであるが、雇用者増が非正規雇用によるところが大きいとすれば、所得環境の改善という意味では残念ながら不透明感が拭えない。みてきた通り、県内では一人当たりの「所定内給与」がなかなか改善しておらず、雇用者の増加を反映する「雇用者報酬」の増加も限定的のようだ。多様な働き方が求められるなかで、非正規化の流れが必ずしも悪いというものではない。「共働き」世帯が増えれば、世帯収入の面からはプラス面であろう。しかし、処遇や人材マッチングなど労働の需要と供給面の実態からみて課題が残りそうだ。

企業収益の改善状況にも注目しなければならない。業績改善へ向けた動きが中小企業へ波及しづらい点である。これは、地域の中核となってきた企業の再編や統合などに伴い、地域企業との関係性が変化しているといったような、いわば地域の産業構造変化という課題に起因するものであり、今に始まったものではない。しかし、対応を急がなければ、地域経済のなかでの企業から家計への「好循環」は難しい。個人消費の力強い改善には繋がりがづらいということである。景気循環のなかで「統計指標」からみて景気の良し悪しが論ぜられても、地域経済では「実感」が伴わないのはこの辺に要因がある。

こうしたなかで、環境変化に対応する前向きな動きが各地で出てきていることは間違いない。「JOYO ARC 2015年8、9月号」では、環境変化に果敢に挑戦する地域企業の姿を数多くみた。魅力ある企業の裾野が広がれば、新たな雇用創出、所得増へ向けた「好循環」の醸成にも繋がろう。厳しい経営環境にある地域企業でも、様々な人材ニーズが出てきており、これは明るい兆しと捉えたい。

企業自身はもちろんのこと、行政をはじめ地域の各主体が、本気でこうした様々な課題解決に取り組む必要がある。そうすれば「好循環」に向けたさらに明るい展望が開けるはずである。 (大和田)