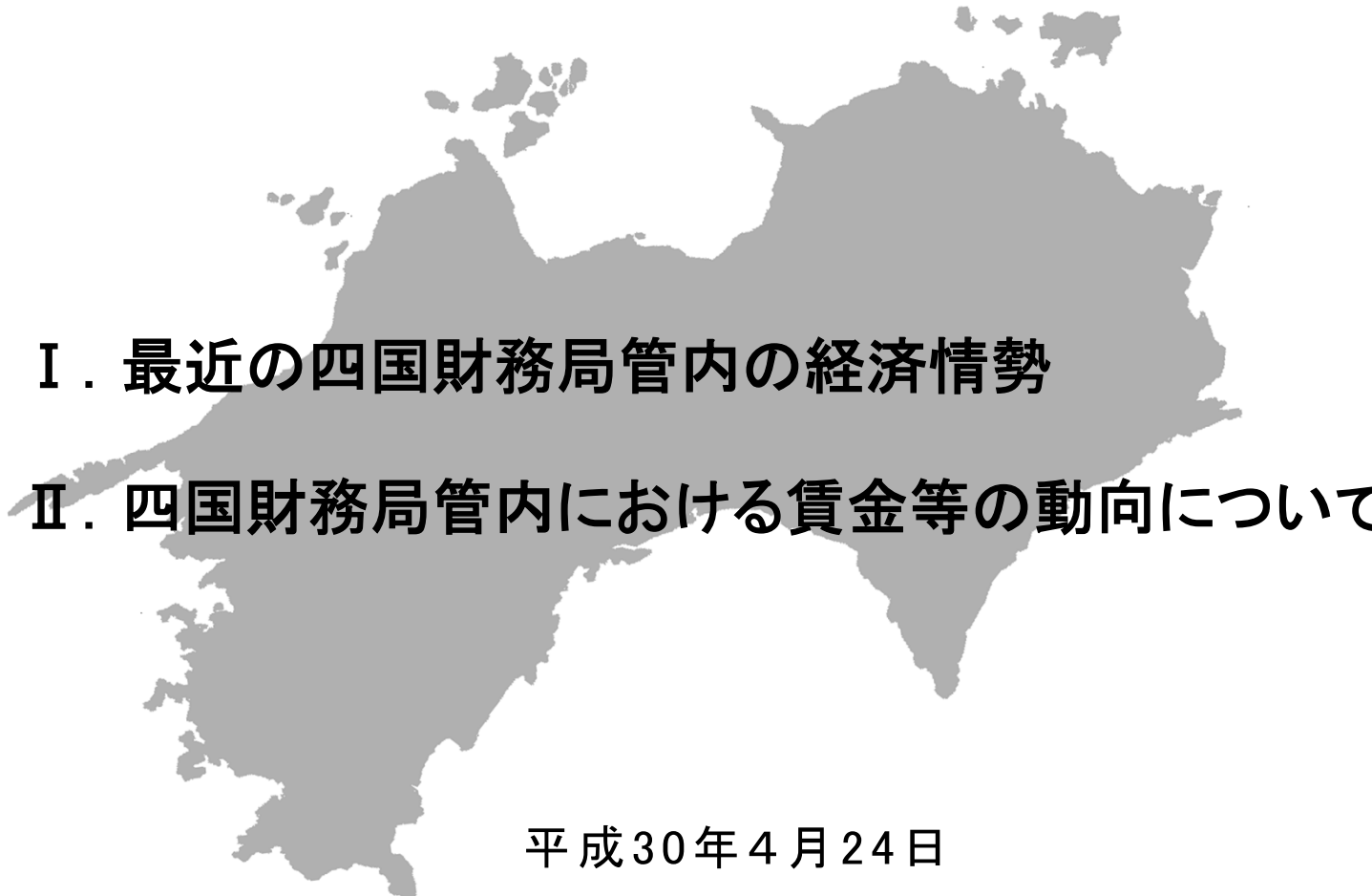



四国の経済動向について

- 
- I. 最近の四国財務局管内の経済情勢
 - II. 四国財務局管内における賃金等の動向について

平成30年4月24日






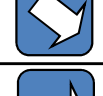

四 国 財 務 局

I. 最近の四国財務局管内の経済情勢

	前回(30年1月判断)	今回(30年4月判断)	前回比較	総括判断の要点
総括判断	回復しつつある	緩やかに回復している		個人消費は、スーパーが順調に推移しており、ドラッグストア販売や家電販売が前年を上回っていることから、全体としては緩やかに回復しつつある。生産活動は、はん用・生産用機械で食品向けなどの需要が増加していることや、化学で医薬品の国内外需要が増加していることから、全体としては緩やかに回復しつつある。雇用情勢は、改善しており、人手不足感が広がっている。

〔先行き〕

先行きについては、所得環境などの改善が続き、また、各種政策効果に支えられ、景気が回復していくことが期待される。ただし、海外経済の不確実性などに留意する必要がある。

	前回(30年1月判断)	今回(30年4月判断)	前回比較
個人消費	緩やかに回復しつつある	緩やかに回復しつつある	
生産活動	持ち直している	緩やかに回復しつつある	
雇用情勢	改善しており、人手不足感が広がっている	改善しており、人手不足感が広がっている	
設備投資	平成29年度は前年度を上回る見込み	平成29年度は前年度を下回る見込み	
企業の景況感	現状判断は「下降」超	現状判断は「下降」超	
住宅建設	前年並みとなっている	前年を下回っている	
公共事業	前年度を下回っている	前年度を下回っている	

※ 30年4月判断は、前回1月判断以降、4月に入ってから足下の状況までを含めた期間で判断している。

Ⅱ. 四国財務局管内における賃金等の動向について(正規職員)

28～30年度の賃金の動向

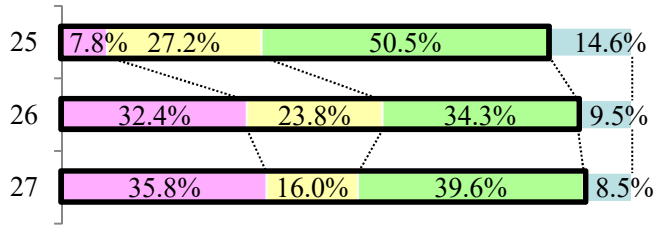
情勢報告調査にあわせ管内の企業に賃金の動向等に関するヒアリングを実施。
 実施時期は3月中旬から4月中旬。
 対象先数は計105社。内訳は製造業63社、非製造業42社。
 規模別では大企業44社、中堅企業28社、中小企業33社。

- 30年度に賃金引上げを行う企業の割合は94.8%(態度未定除く)。28年度は96.2%(無回答除く)、29年度は94.2%(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33.3%(態度未定除く)。28年度は30.5%(無回答除く)、29年度は26.0%(無回答除く)と、30年度もベアを行う動きは続いている。
- 規模別で見ると、30年度に賃金引上げを行う企業の割合は、大企業で94.9%、中堅企業で92.6%、中小企業で96.7%。ベアを行う企業の割合は大企業で48.7%、中堅企業で14.8%、中小企業で30.0%。

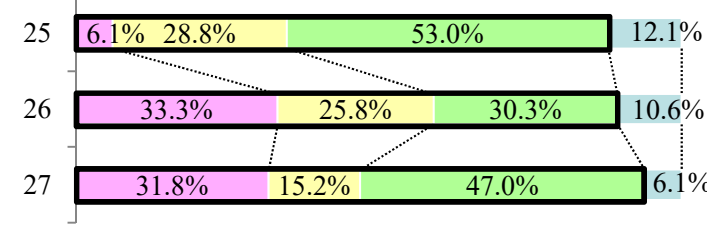
■ …ベアを行った企業
 ■ …ベアを実施せずに一時金増を行った企業
 ■ …定期昇給のみを行った企業
 …何らかの賃上げを行った企業
 ■ …賃上げを行わなかった企業

回答数(未回答及び態度未定(30年度のみ)除く)
 28年度:105社、29年度:104社、30年度:96社

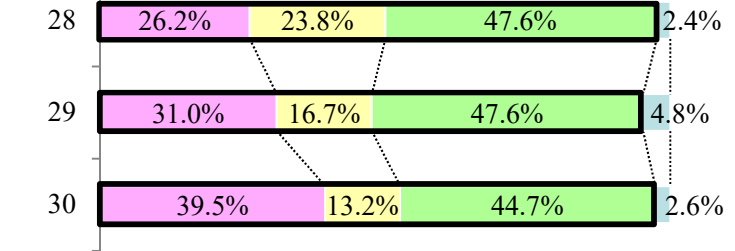
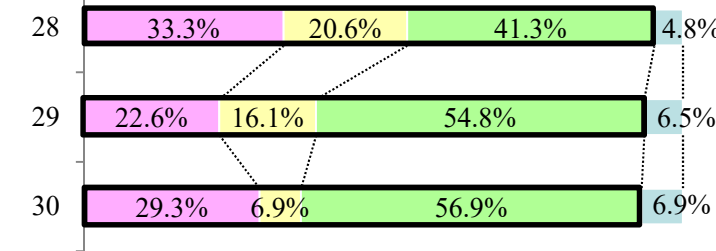
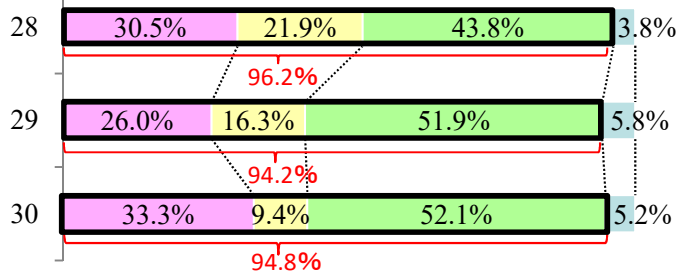
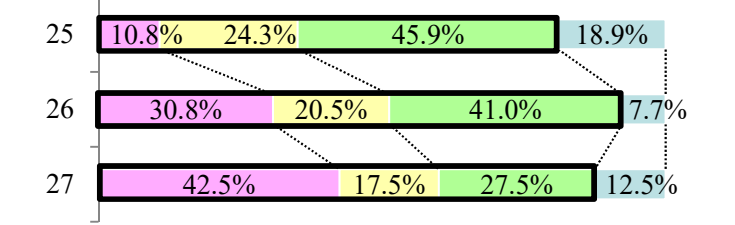
<全規模・全産業>



<製造業>

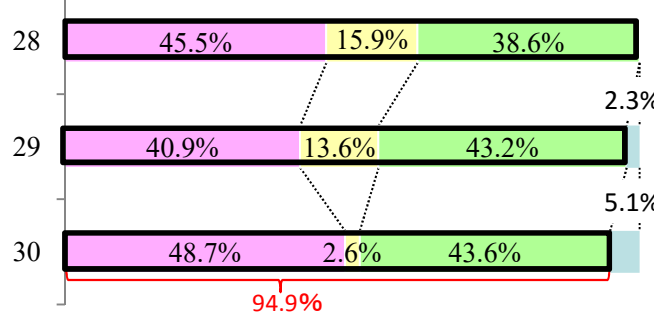


<非製造業>

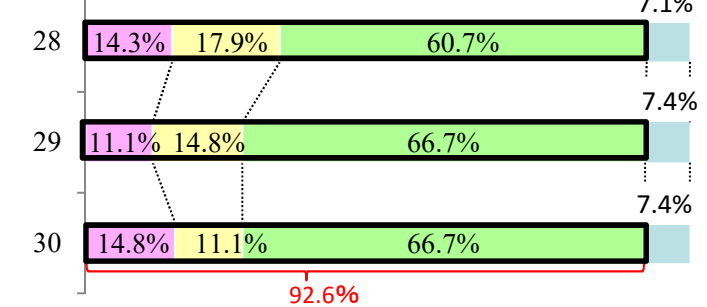


※平成25～27年度は前回調査(平成29年4月26日公表)の数値を記載。したがって、対象企業は今回調査と一部異なることに留意。

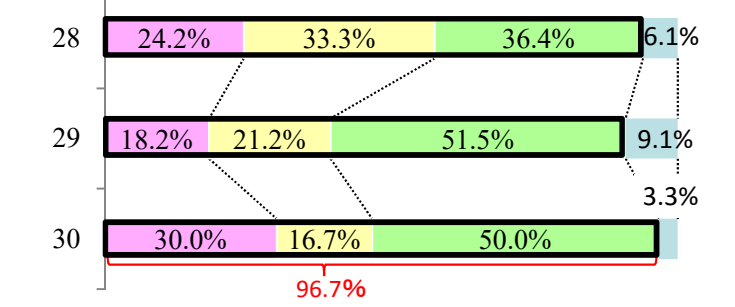
<大企業>



<中堅企業>



<中小企業>



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

Ⅱ. 四国財務局管内における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」との回答が大宗を占めた(年収ベース※:82.0%、ベア:82.9%)(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

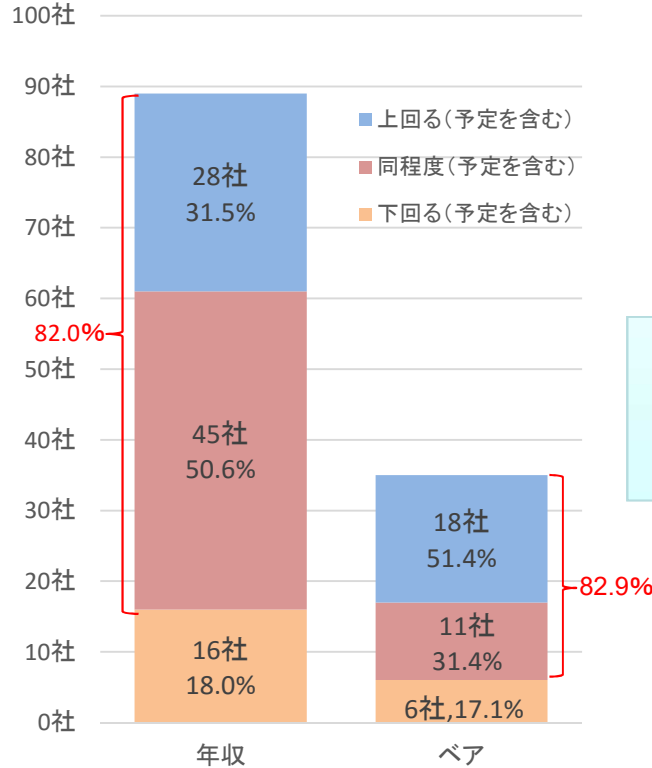
○ 規模別・業種別(製造業・非製造業)でも、同様の傾向がうかがえる。

(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。

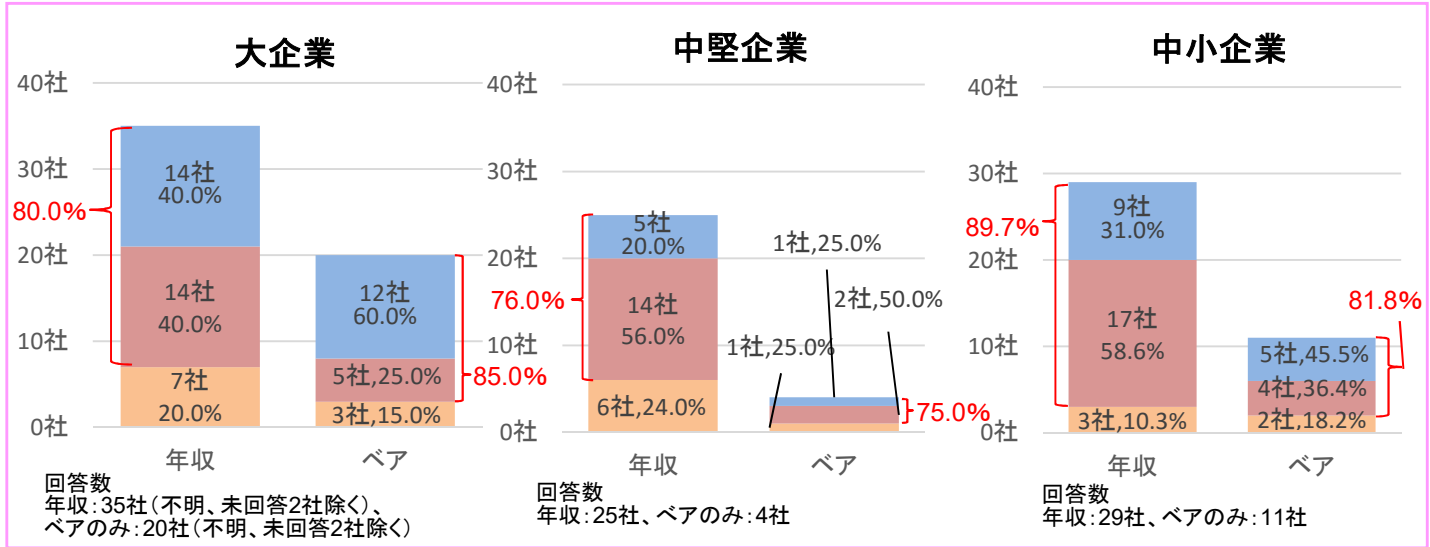
<30年度の賃金引上げ幅の前年度との比較>

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:ベアのみの引上げ率を比較

全規模・全産業



回答数
年収:89社(不明、未回答2社除く)
ベアのみ:35社(不明、未回答2社除く)

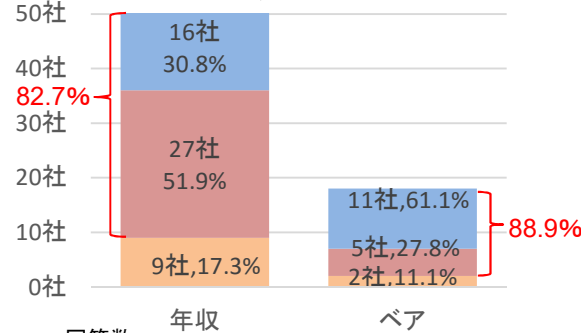


回答数
年収:35社(不明、未回答2社除く)、
ベアのみ:20社(不明、未回答2社除く)

回答数
年収:25社、ベアのみ:4社

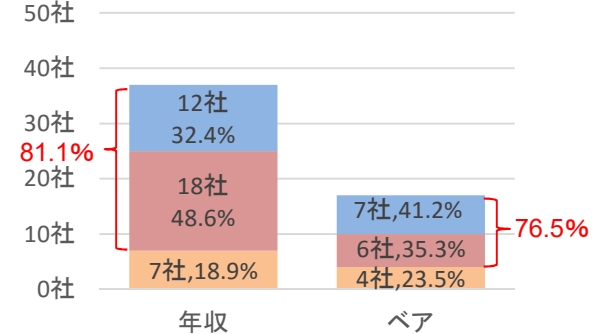
回答数
年収:29社、ベアのみ:11社

製造業



回答数
年収:52社(不明、未回答2社除く)
ベアのみ:18社(不明、未回答1社除く)

非製造業



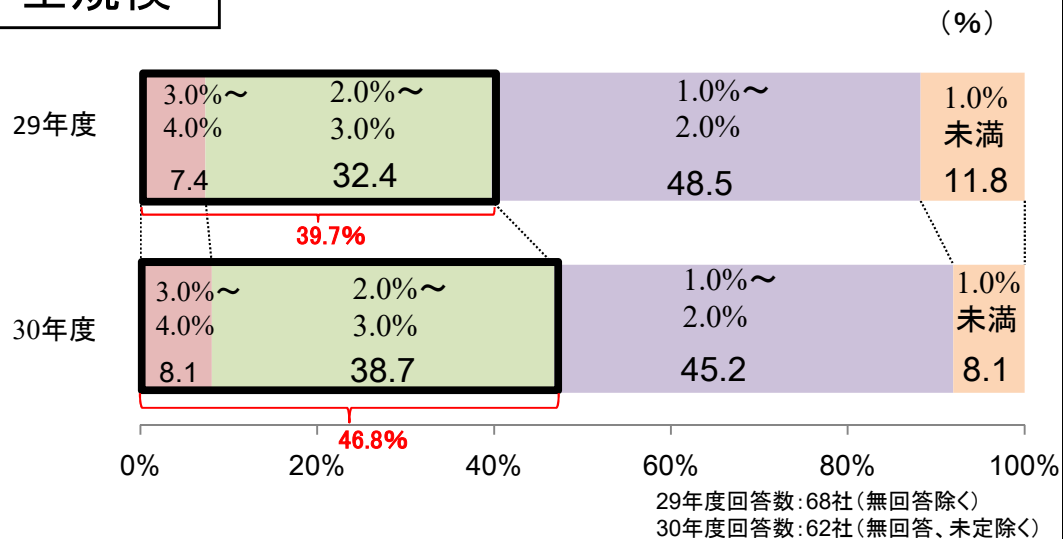
回答数
年収:37社、ベアのみ:17社(不明、未回答1社除く)

Ⅱ. 四国財務局管内における賃金等の動向について(29年度、30年度の正規職員の賃金の引上げ率)

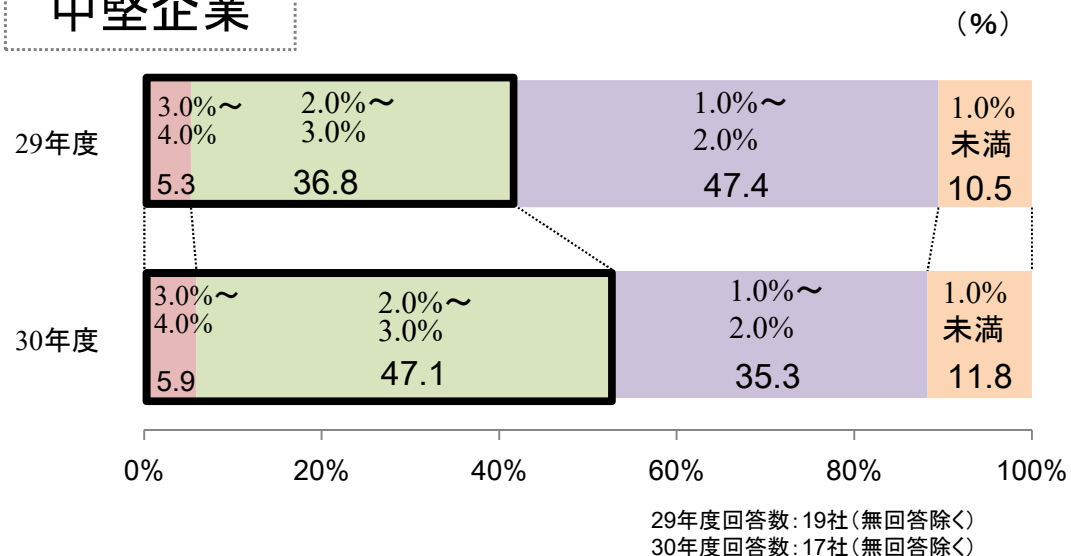
○ 正規職員において、30年度の賃金引上げ率が「2.0%以上」となる企業の割合(46.8%)は、29年度(39.7%)を上回っている。なお、「3.0%以上」と回答した30年度の企業の割合(8.1%)は、前年度(7.4%)と同水準となっている。

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。

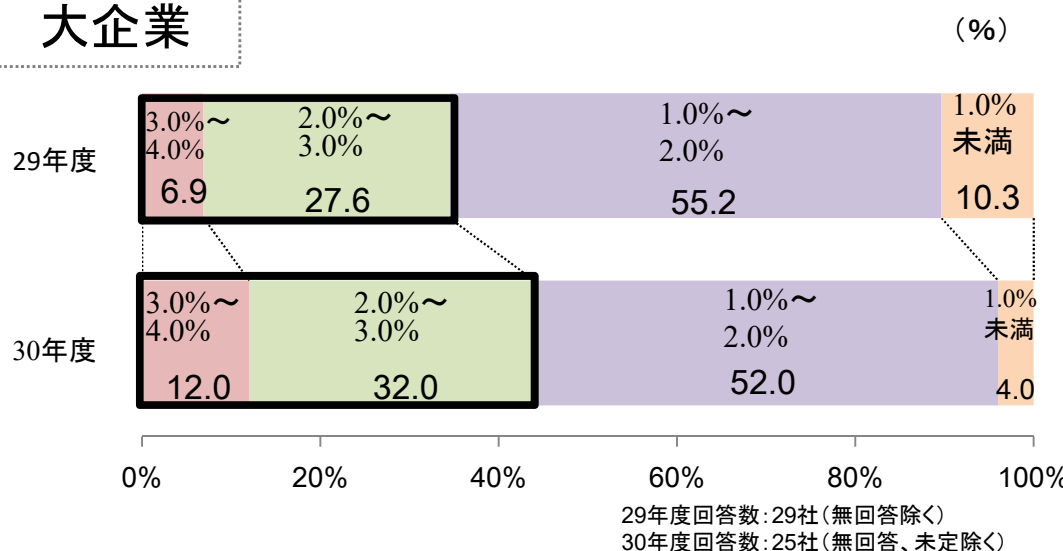
全規模



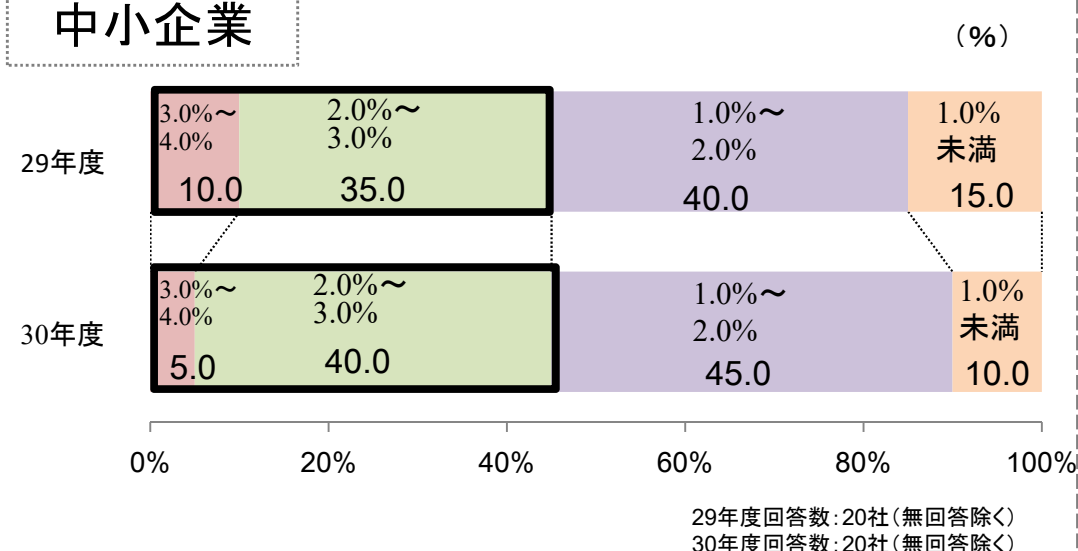
中堅企業



大企業



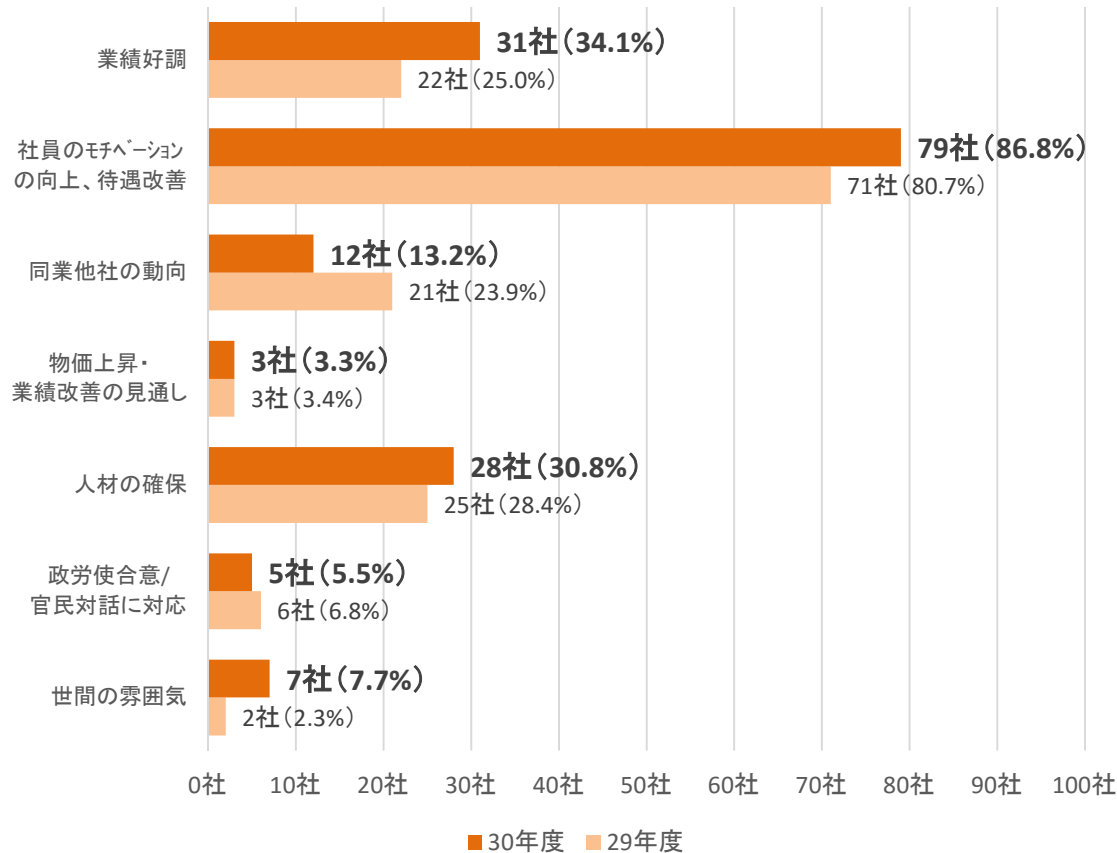
中小企業



Ⅱ. 四国財務局管内における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

- 賃金引上げを行う理由(複数回答)は、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」が最も多く、次いで「業績好調」、「人材の確保」となっている。
- 前年の引上げ理由と比較すると、「業績好調」「社員のモチベーションの向上、待遇改善」が伸びている。



※ 30年度に賃金引上げを行う(予定含む)と回答した91社を対象(複数回答)。
 ※ 29年度数値は前年調査による(回答企業数:88社(複数回答))。

【企業の声】(30年度の取組み)

- 人手不足対策として初任給を上げるとともに、業績連動型賞与に切替え従業員に還元している。(中・はん用機械器具製造業)
- 正社員を対象に、利益還元としてベアを実施。(大・小売)
- 業績好調なことから、支給率をアップさせ賞与を増額する。(中・宿泊業)
- 業績が好調であることから、人材確保を目的にベア、賞与、定期昇給を実施。(中・鉄鋼業)
- 仕事の成果を出した社員への還元を目的に、賞与、定昇を増額。(小・生産用機械器具製造業)
- 業界動向や為替市場の動きなどにより業績の浮き沈みが大きいことから、ベアではなく賞与による還元を行っている。(大・電気機械器具製造業)

30年度に賃金の引上げを『実施しない』理由

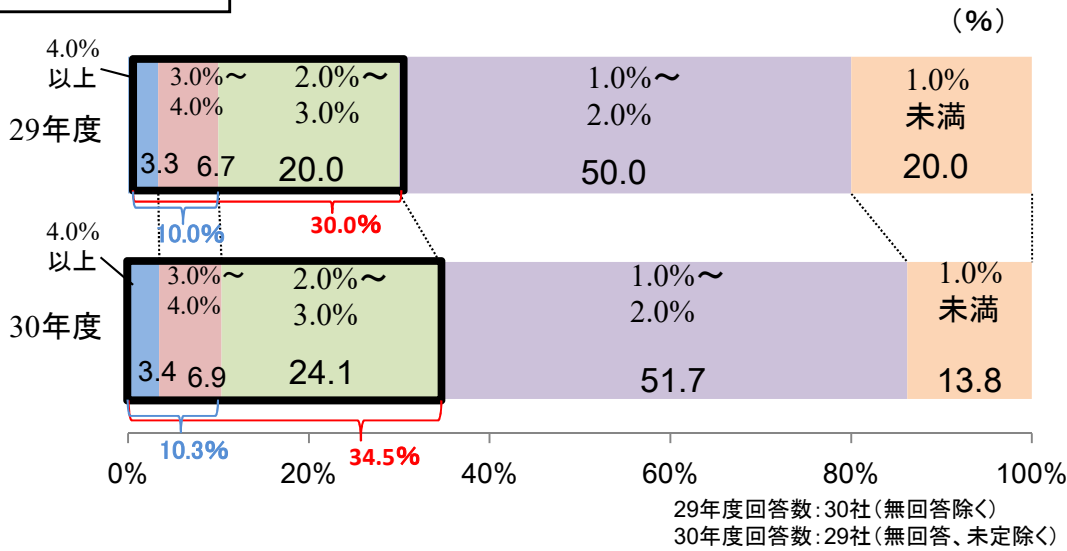
- 賃上げを行わない企業は5社にとどまっているが、その理由は「業績の低迷」が最も多くなっている。

Ⅱ. 四国財務局管内における賃金等の動向について(29年度、30年度の非正規職員の賃金の引上げ率)

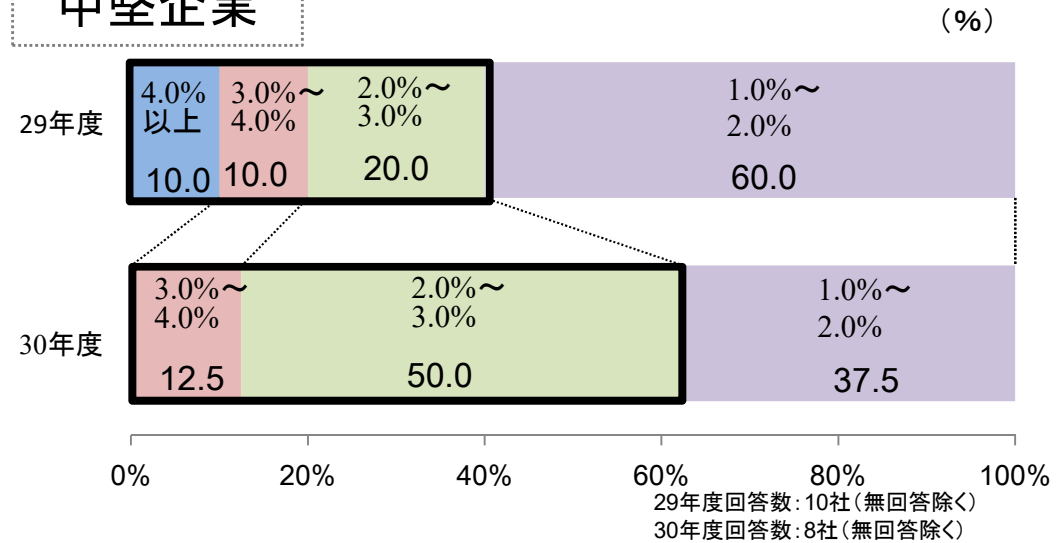
○ 非正規職員において、30年度の賃金引上げ率が「2.0%以上」となる企業の割合(34.5%)は、29年度(30.0%)を上回っている。規模別では、大企業は前年を下回るものの(29年度: 38.5%→30年度:30.8%)、中堅企業(29年度:40.0%→30年度:62.5%)、中小企業(29年度該当なし→30年度:12.5%)は前年を上回る。

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。

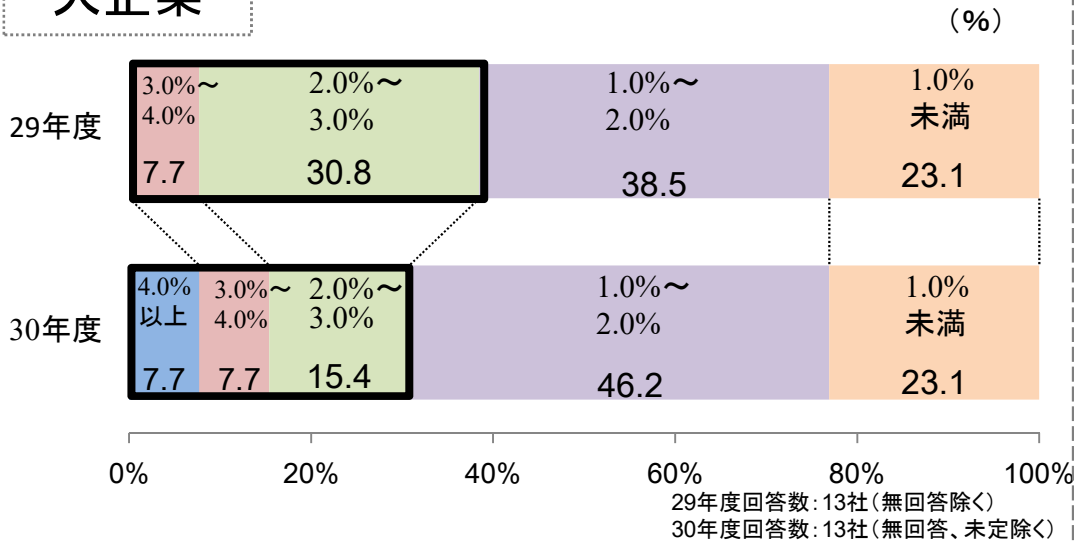
全規模



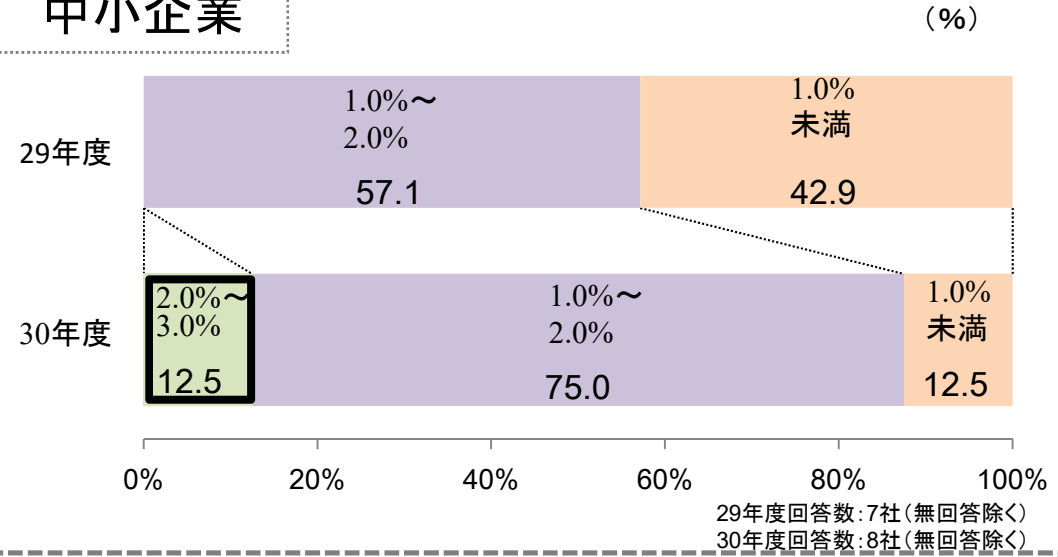
中堅企業



大企業



中小企業



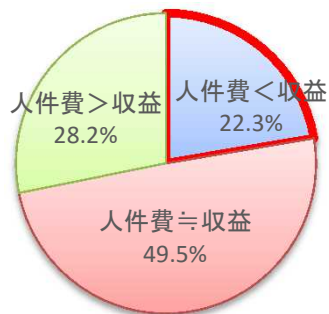
Ⅱ. 四国財務局管内における賃金等の動向について

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、22.3%の企業が「人件費<収益」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(73.9%)、「負債圧縮」「手元流動性増」(26.1%)が続いた。

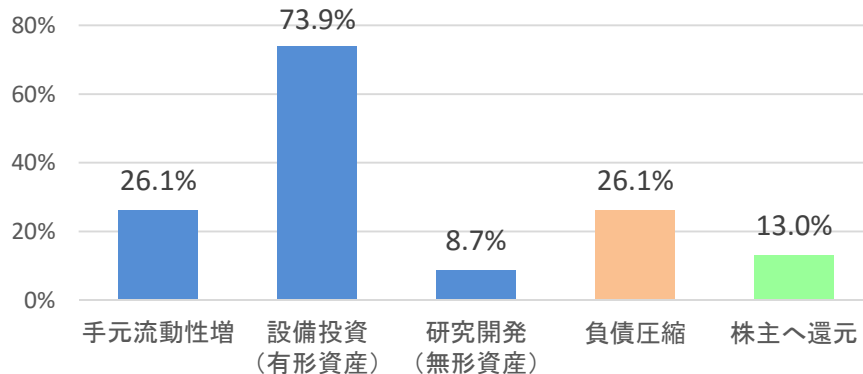
(1) 収益と人件費の増加率比較 (28年度実績と29年度見込みを比較)

回答社数: 103社(未回答2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(人件費以外)(複数回答)



※ (1)で「人件費<収益」と回答した企業(23社)が対象。

【企業の声】

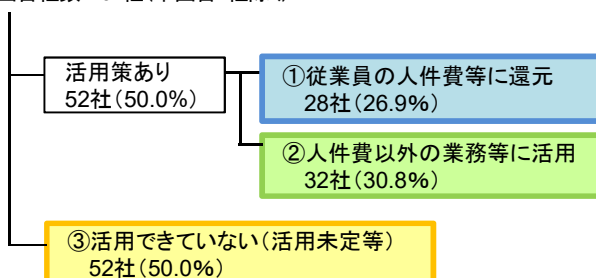
- 人件費を上回る収益増加分は、一旦は手元流動性でプールするが、賞与として社員へ還元する予定。
(小・食料品製造業)
- 人手不足であることから、人件費を上回る収益については、今後アルバイトを増加させる予定。
(大・小売)

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、「活用していない」(50.0%)が最も多かったものの、次いで「人件費以外の業務等に活用」(30.8%)、「従業員の人件費等に還元」(26.9%)となった。「従業員の人件費等に還元」の具体策としては「賃上げの実施」、「人件費以外の業務等に活用」の具体策としては「設備投資」が多い。

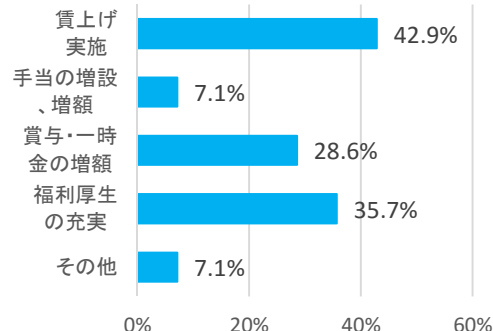
働き方改革の推進に伴う時間外手当等の費用減少分の活用策(複数回答)

回答社数: 104社(未回答1社除く)



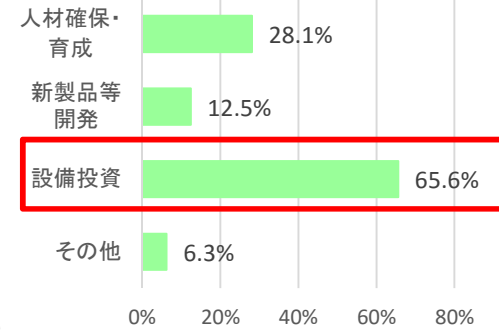
※ ①、②は複数回答。今後予定される活用策を含む。

<①の内訳(複数回答)>



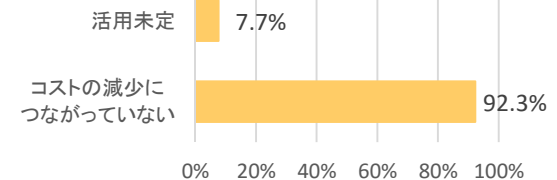
「その他」の内容
○ 従業員への還元を想定しているが、方法は未定。

<②の内訳(複数回答)>



「その他」の内容
○ 販促活動、イベントへの取組み。

<③の内訳>



※ 「コストの減少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。

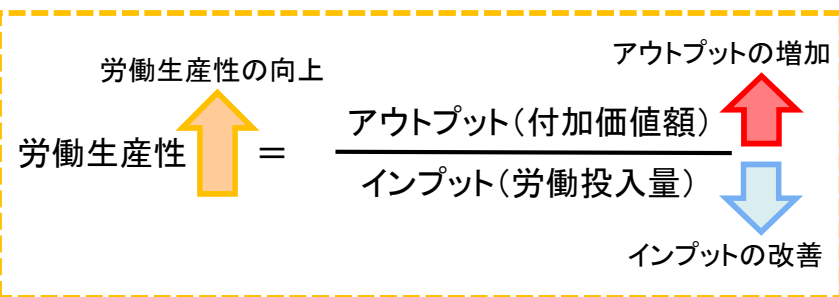
コストの減少につながっていない理由
○ 商品自動発注システムやセミセルフレジを導入しているが、人手不足により現員で回さざるを得ずコスト減らず。
○ 働き方改革の一環で外注に切り替えたためコストの減少にはつながらず。

Ⅱ. 四国財務局管内における賃金等の動向について

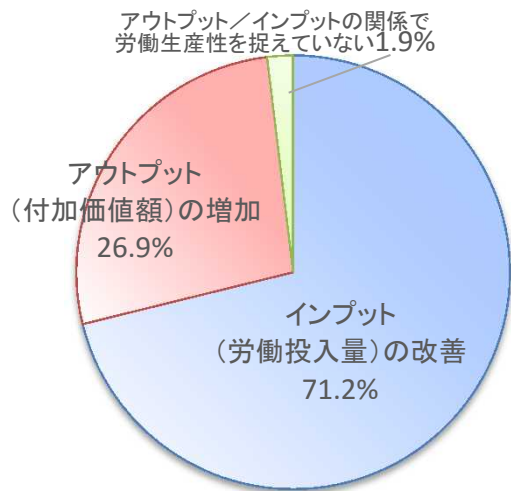
労働生産性の動向

- 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(71.2%)。
- 労働生産性の向上に向けた取組み・成果について、
 - ・「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、「働き方改革」が最も多く(41.9%)、「業務プロセス見直し」(40.5%)、「自動化・機械化」(37.8%)が続いた。また、各取組みの成果については、「自動化・機械化」で「有」の割合が最も高い(39.3%)。
 - ・「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、「設備投資を通じた製品等販売量増加」が最も多く(53.6%)、「付加価値の付与」(46.4%)、「新規市場開拓等」(39.3%)が続いた。また、各取組みの成果については、「組織改革」で「有」の割合が最も高い(50.0%)。

(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:104社(未回答1社除く)



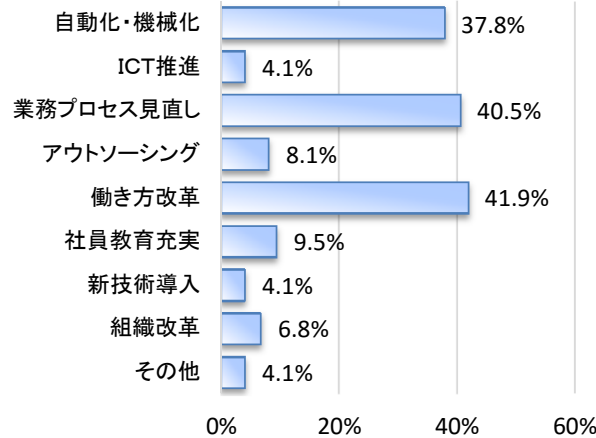
(アウトプット/インプットの関係で捉えていない企業に対し) 経営上どのような観点から労働生産性を捉えているか

- 経費全般と利益の相関で判断している。

(2) 労働生産性の向上に向けた取組み・成果

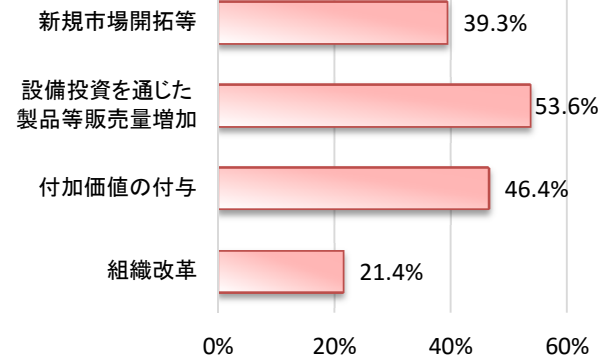
・インプット

<取組み(最大2項目選択)>



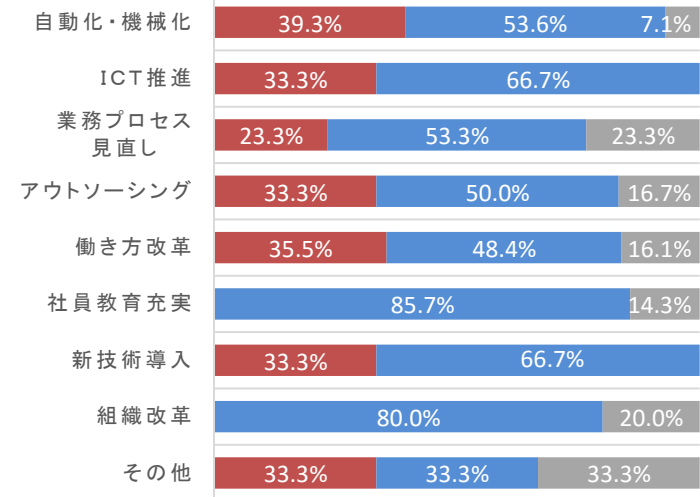
・アウトプット

<取組み(最大2項目選択)>

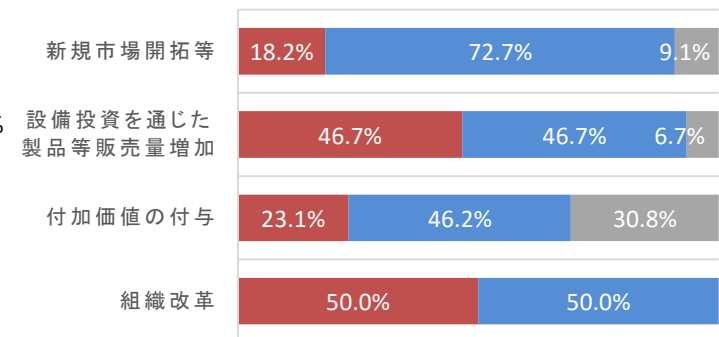


「成果」の回答(インプット、アウトプット共通)
赤:成果有
青:特段の成果は出ていないが、継続実施
灰:不明

<成果>



<成果>



(参考)賃金等の動向について～四国管内の状況～

リーマンショック後の平成21年度から29年度までの四国における賃金の推移は、平成25年以降前年を上回って推移しており、足下では全国の増加率を上回っている。一方、超勤手当は平成25年以降減少傾向にあり、減少分を設備投資に回す動きが全国より強く表れている。

