

2019年度における人件費の増減見込み調査—2019年3月調査—

2019年度の人件費増減見込みは前年度比2.1%増

現在も県内では厳しい人手不足が続いているが、常識的には人手不足時には上昇すると思われる賃金には諸統計でも目立った動きが確認されていない。そこで「第110回熊本県内企業業況判断調査」の特別テーマとして、県内企業を対象に「2019年度における人件費の増減見込み」について調査を行った。

【調査結果のポイント】

- 2019年度の人件費増減見込み平均は全産業で前年度比2.1%増となった(図表1)。
- 求人倍率が高い業種ほど人件費の増加を見込む傾向がみられた(図表3)。
- 業況DI・労働力DIとの関係では、業況が良い企業には人件費の減少見込みが無く、これは労働力を確保している企業でも同様である(図表4)。

【調査概要】

- ・調査対象、調査方法については、業況判断調査と同様である。
- ・有効回答数：180先
- ・調査項目：2019年度の人件費の概ねの増減見込み(%表示・2018年度比)と、その主な増減要因(「人員数」「賃金」「人員数と賃金の両方」)についてお訊ねした。

1. 業種別の状況

県内企業の2019年度の人件費増減見込み(2018年度比)の平均は全産業で前年比2.1%増となった。そのうち人件費について増加を見込む141先(全体の78.3%)の平均では同4.1%増、減少を見込む28先(全体の15.6%)の平均では同7.0%減となった(図表1)。

変動要因としては、増加では「賃金」ならびに「賃金と人員数の両方」で9割を超え、賃金の増加を理由に人件費増を見込む向きが多い(図表2)。

また自由コメントとして「従業員は実質賃金上がることも支給額増加を希望」や「離職防止策に新卒社員の初任給増加額をベアとして全社員の賃上げを予定」等の声も頂いた(自由回答)。

2. 求人倍率との関係

求人倍率が高い業種ほど、減少見込みが少なくなり、明確に人件費の増加を見込む傾向がみられた(図表3)。

3. 業況DI・労働力DIとの関係

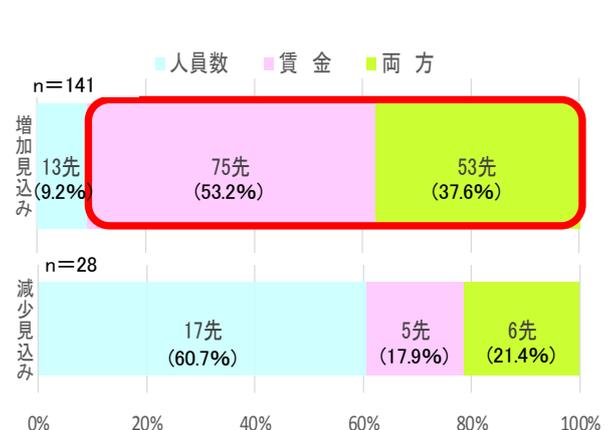
業況が良い企業には人件費の減少見込みが無く、これは労働力を確保している企業でも同様である(図表4)。

賃上げは人手確保の必要条件だが、それだけでは十分ではない状況が明らかになった。また、賃金上昇は統計では把握できなくても、個社別の人件費の負担は既に実質的に増えている状況もうかがえた。

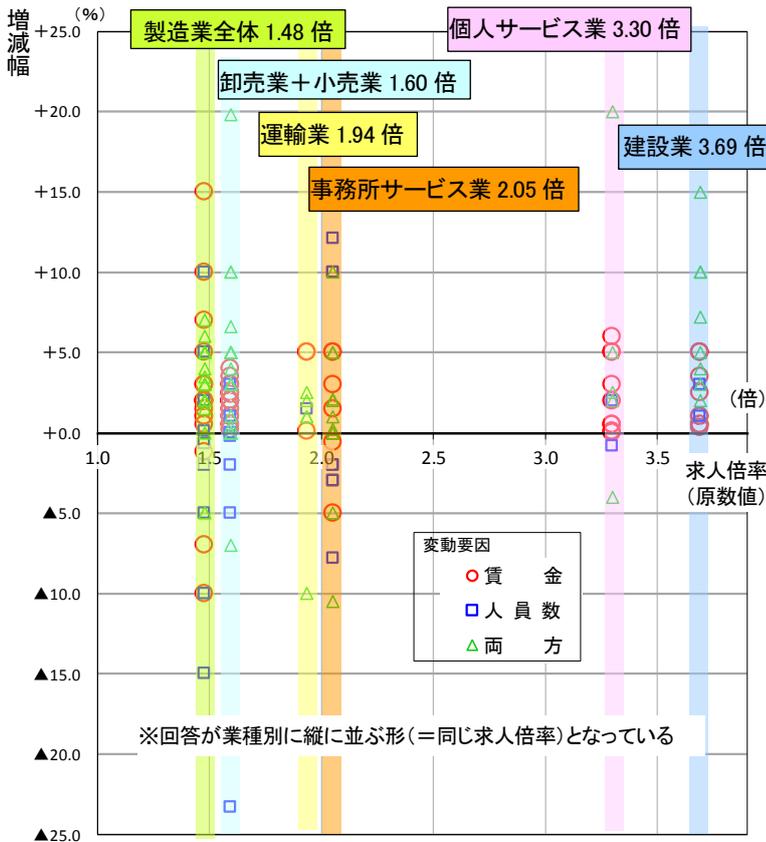
図表1 2019年度の人件費増減見込み(概況)

	(先)		(先)		(先)		(先)	
	有効 回答数	全体の 回答平均	増加見込 回答数	増加見込 回答平均	変動なし 回答数	減少見込 回答数	減少見込 回答平均	
全産業	180	2.1	141	4.1	11	28	▲7.0	
製造業	51	1.7	41	3.5	1	9	▲6.2	
食料品製造業	15	3.0	12	4.6	1	2	▲5.0	
食料品以外の製造業	36	1.2	29	3.1	0	7	▲6.6	
非製造業	129	2.3	100	4.3	10	19	▲7.4	
建設業	20	4.2	20	4.2	0	0	減少なし	
生産財卸売業	14	1.8	11	2.3	3	0	減少なし	
消費財卸売業	11	3.4	11	3.4	0	0	減少なし	
小売業	30	▲0.4	21	3.7	2	7	▲12.5	
運輸業	9	0.9	8	2.3	0	1	▲10.0	
事業所サービス業	28	1.2	14	5.1	5	9	▲4.3	
個人サービス業	17	6.7	15	7.9	0	2	▲2.4	

図表2 2019年度の人件費増減要因(全産業)



図表3 2019年度の人件費増減見込みの分布状況(業種別)



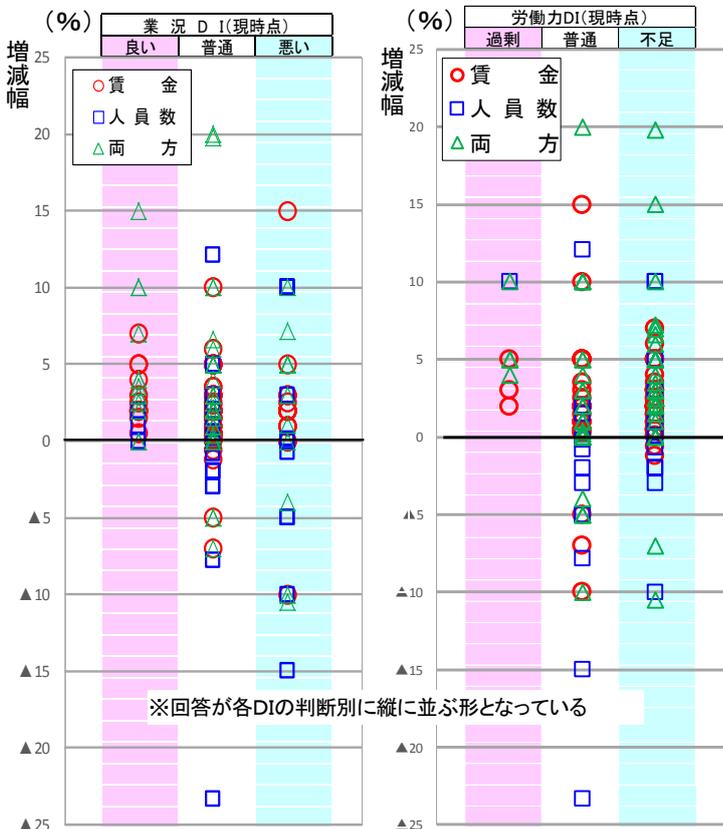
【グラフの説明】

- ①「職業別・中分類・常用計・有効求人・求職・求人倍率(2019年1月分)」(厚生労働省熊本労働局)で公表される「職業」の区分による求人数・求職者数を、回答先の「業種」に相当する区分で集計し、「求人倍率(原数値)」を算出した。
- ②個々の回答を、縦軸に「回答数値」、横軸に回答先の「業種」に相当する「求人倍率」でプロットし、各回答の分布状況を表示した。

【自由回答】

人員数が要因	'18年度に技術継承のため若手社員を補充した。'19年度は営業職の補充を検討中。(建築資材製造業)
	乗務員不足のため採用募集を継続し、養成制度等に知恵を絞る。採用増で人件費増加を見込む。(運輸業)
賃金が増加	社員へできる限り利益還元を行う社内風土があり、今のところ経営には人件費の圧迫感はない。(木材卸業)
	有給休暇が増加し、実質賃金は増加のはずが従業員はそれを評価してくれない。給料加算で対応すべきか迷う。(業務用食品卸業)
人員数・賃金の両方	離職防止策の一つに、新卒採用の初任給UPと同額をベアとして全社員に賃上げ予定。(半導体関連製造業)
	ここ3年間は中堅層(30~45才)のベースアップを中心に底上げを図った。2019年度も賃上げ・時間外手当の増加で同程度の伸長を見込む。(自動車販売業)
人員数が減少	リーマンショック以降長らく低迷した賞与を増加させないと、人材確保は不可能と思われる。(鉄鋼業)
	人員に変わりなく、昇給等で賃金が自然増、休日が増えるため実質的に賃上げした感覚。(鉄鋼業)
賃金が減少	介護保険の制度改正で処遇改善加算があり、待遇バランスのため医療職の手当を上げる。(医療)
	人手不足対策に賃上げとは別に業界のイメージ向上で土・日週休2日制の導入を検討中。(自動車整備業)
人員数・賃金の両方	2018年7月の昇給幅と2019年も同程度、その他人材確保に休日増に取組む。(紙加工品製造業)
	人員確保と働き方改革で規程の見直し等による賃金増加を予想。パート・アルバイトの賃金ベアのため全体として増加。(事務用品卸小売業)
人員数が減少	定年等の減少予定分の補強に重複期間があり、賃金上昇と合わせて増加と見込む。(鉄鋼業)
	年次有給休暇の取得及び働き方改革関連法による人件費等の増加。(運送業)
賃金が減少	清掃と施設管理を外注から内製化する。(宿泊業)
	ガソリンスタンド1店舗閉鎖で社員減少のため。(燃料小売業)
人員数が減少	退職者の補充にアルバイトで対応。(建築資材製造業)
	賞与減額のため。(半導体関連製造業)
賃金が減少	働き方改革により時間外手当が減少。(放送通信業)

図表4 2019年度の人件費増減見込みの分布状況(DI別)



(主任研究員 漆嶋秀郎)

【調査概要】

- ・調査対象：県内主要企業 614 社
- ・調査方法：郵送法
- ・調査時期：2019年2月13日～2月28日
- ・有効回答：180社（回答率 29.3%）
- ・回答企業の属性

業 種	企業数(社)	構成比(%)	業 種	企業数(社)	構成比(%)
食料品製造業	15	8.3	小 売 業	30	16.7
食料品以外の製造業	36	20.0	運 輸 業	9	5.0
建 設 業	20	11.1	事業所サービス業	28	15.6
生産財卸売業	14	7.8	個人サービス業	17	9.4
消費財卸売業	11	6.1	不明先	0	0.0
			合 計	180	100.0
			有効回答数	180	100.0

以 上