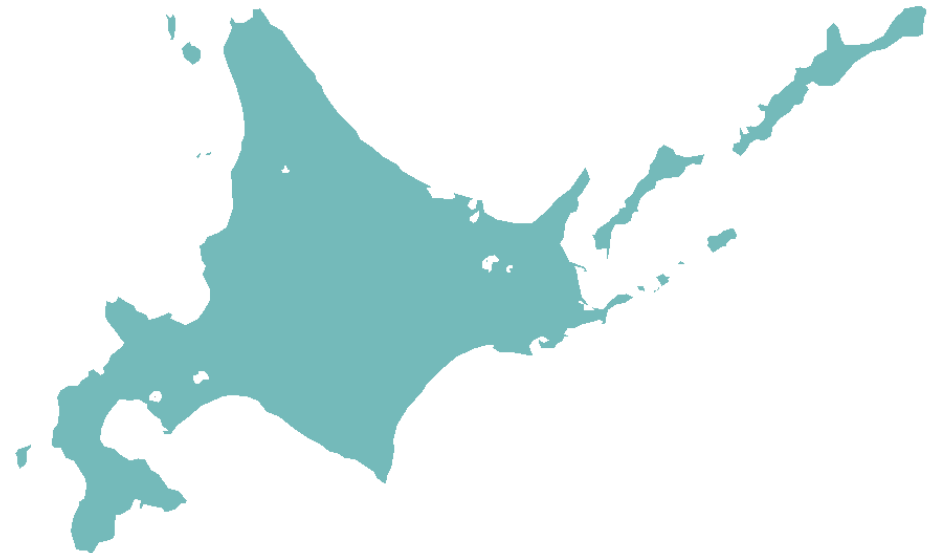


最近の北海道経済の動向等について (全国財務局長会議報告資料)


- I. 最近の北海道財務局管内の経済情勢
- II. 地域企業における賃金引上げ等の動向について (調査結果)

令和5年4月
北海道財務局

【問い合わせ先】
財務省北海道財務局 総務部 経済調査課
電話011(709)2311(内線4381)



I. 最近の北海道財務局管内の経済情勢

	前回（5年1月判断）	今回（5年4月判断）	前回比較	総括判断の要点
総括判断	緩やかに持ち直しつつある	持ち直しつつある		個人消費は、物価上昇の影響がみられるものの、持ち直しつつある。生産活動は、弱含んでいる。雇用情勢は、持ち直しつつある。観光は、持ち直しつつある。

〔先行き〕先行きについては、ウイズコロナの下で、各種政策の効果もあって、景気が持ち直していくことが期待される。ただし、世界的な金融引締め等が続く中、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、供給面での制約、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。

	前回（5年1月判断）	今回（5年4月判断）	前回比較	備考
個人消費	物価上昇の影響がみられるものの、緩やかに持ち直しつつある	物価上昇の影響がみられるものの、持ち直しつつある		上方修正は、令和4年7月判断以来、3期ぶり
生産活動	弱含んでいる	弱含んでいる		
設備投資	4年度は増加見込み	4年度は増加見込み		
雇用情勢	持ち直しつつある	持ち直しつつある		
住宅建設	弱含んでいる	弱い動きとなっている		下方修正は、令和4年4月判断以来、4期ぶり
観光	持ち直しつつある	持ち直しつつある		
公共事業	前年を下回る	前年を下回る		
企業の景況感	「下降」超となっている	「下降」超となっている		
企業収益	4年度は減益見込み	4年度は減益見込み		

（注） 5年4月判断は、前回1月判断以降、足下の状況までを含めた期間で判断している。

Ⅱ. 地域企業における賃金引上げ等の動向について（調査結果）

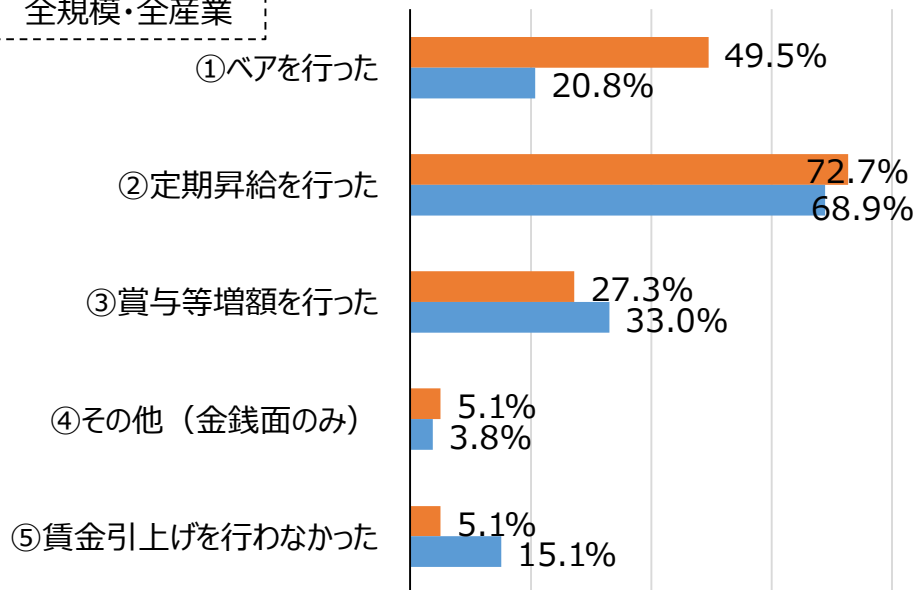
1. 賃金引上げの動向

- 定期昇給を行った企業については、2022年度に引き続き2023年度も約7割の水準を維持している（2022年度 68.9%→2023年度 72.7%）。
- ベアを行った企業の割合が2022年度の20.8%から2023年度は49.5%と約2.4倍に増加している。

（1）2022～2023年度の賃金引上げの動向

回答社数 上段（2023年度）：99社（不明・未回答17社除く）
下段（2022年度）：106社（不明・未回答10社除く）

全規模・全産業



（2）企業の代表的な声

「コロナ禍からの回復」

- 2022年度までは、コロナ禍における需要激減により売上が大きく減少し、賃金を引き上げる状況にはなかった。2022年度後半からのコロナ感染者減少、需要の回復を受け、経営の目途が付いたため、この3年踏ん張った社員への還元の意味合いも含め昇給や賞与・手当の増額を行う。【生活関連サービス業】

「物価高への対応」

- 2023年度は物価上昇や同業他社の動向を見ながら、ベアを実施する見込みである。【小売業】

「人手不足対応」

- 当社の給与水準はもともとベースが低かったこともあり、採用者を確保するためにも給与水準の見直しは必要であった。
【その他の製造業】
- アルバイトの賃金を引き上げて離職者を減らしたい。実現するために料金の値上げを検討している。【小売業】

【調査の概要】

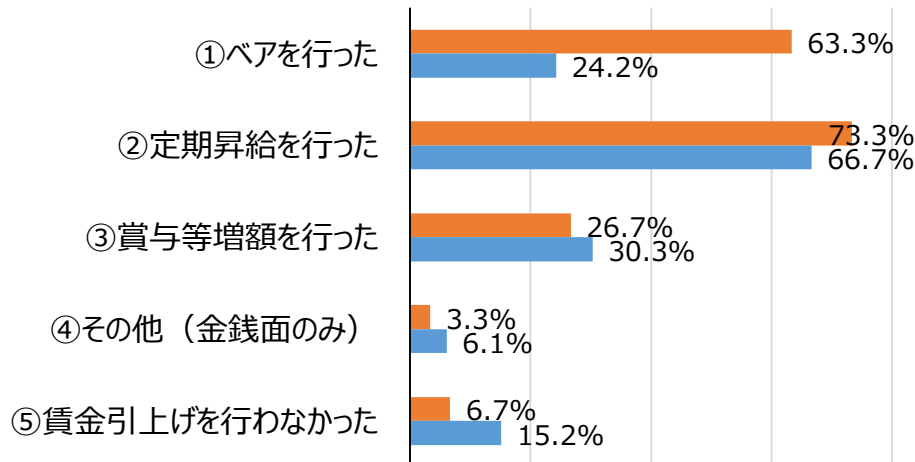
- （1）調査期間：2023年3月中旬～4月上旬
- （2）調査対象：管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等。計116社。
- （3）調査方法：ヒアリング調査による。追加的に（2）以外の企業等からヒアリング。

<参考> (規模別・業種別) 賃金引き上げの動向

規模別

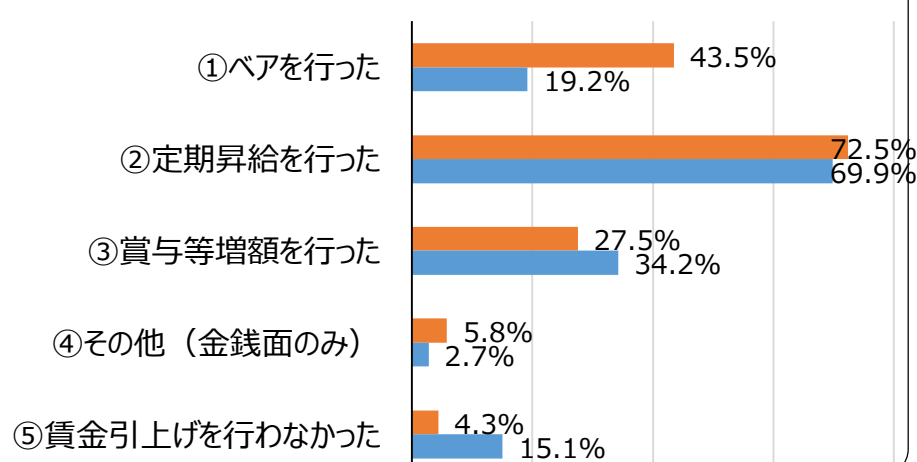
大企業

回答社数 上段 (2023年度) : 30社 (不明・未回答6社除く)
下段 (2022年度) : 33社 (不明・未回答3社除く)



中堅・中小企業

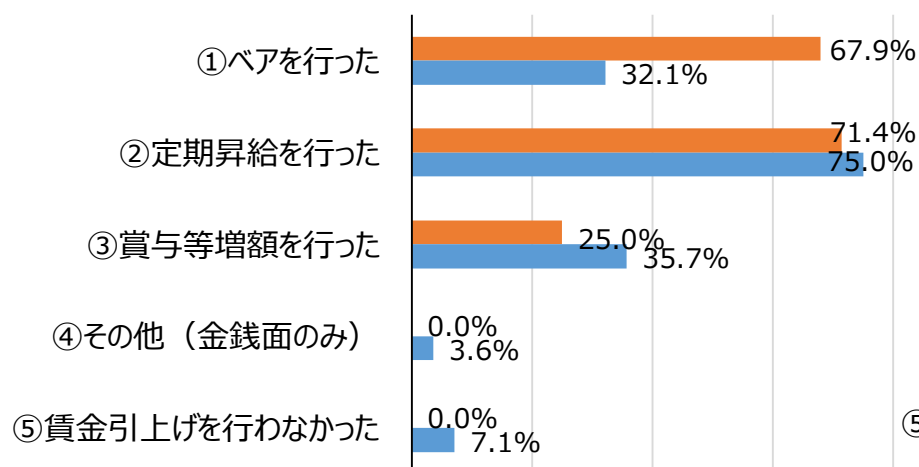
回答社数 上段 (2023年度) : 69社 (不明・未回答11社除く)
下段 (2022年度) : 73社 (不明・未回答7社除く)



業種別

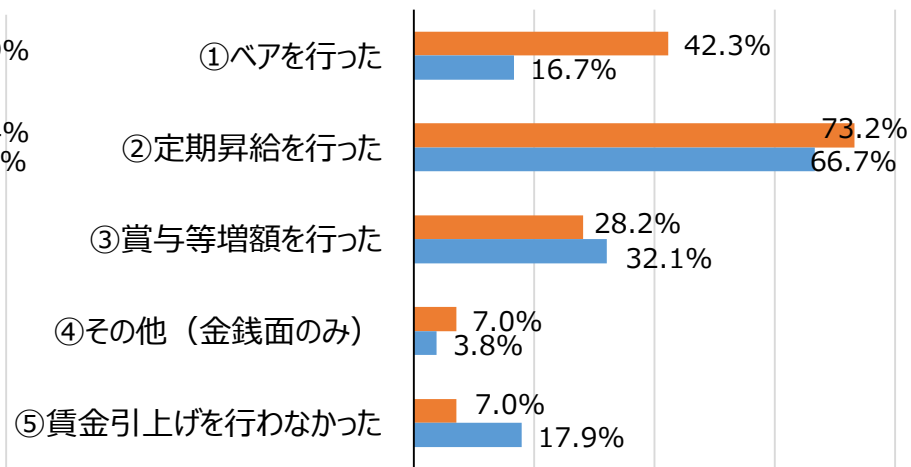
製造業

回答社数 上段 (2023年度) : 28社 (不明・未回答4社除く)
下段 (2022年度) : 28社 (不明・未回答4社除く)



非製造業

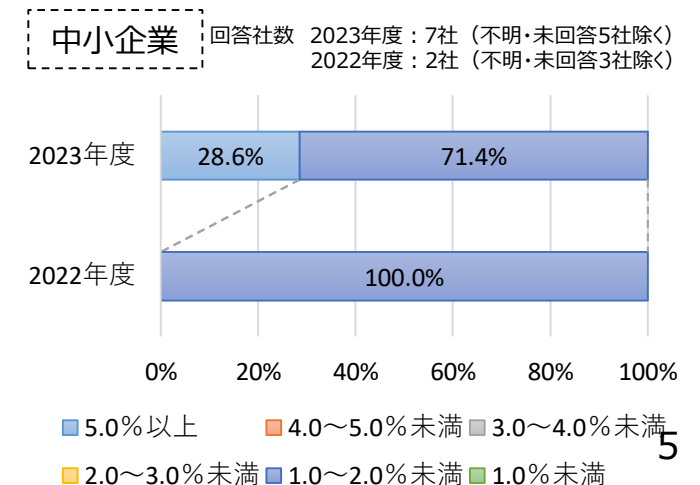
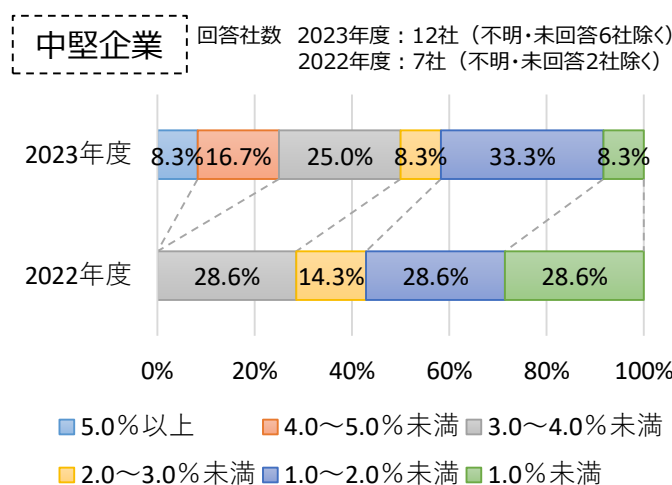
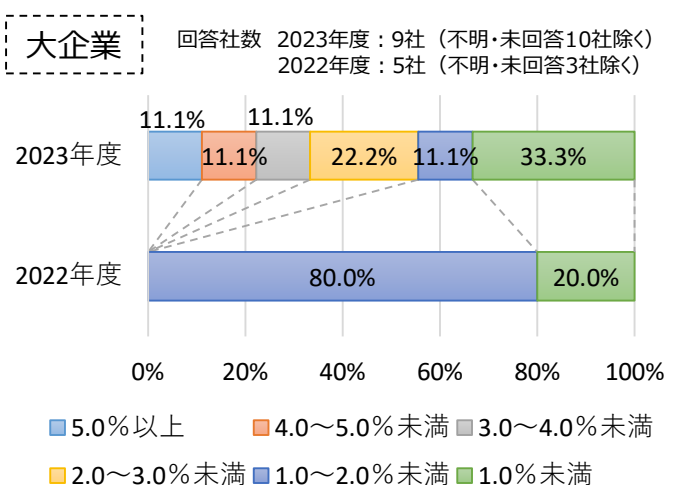
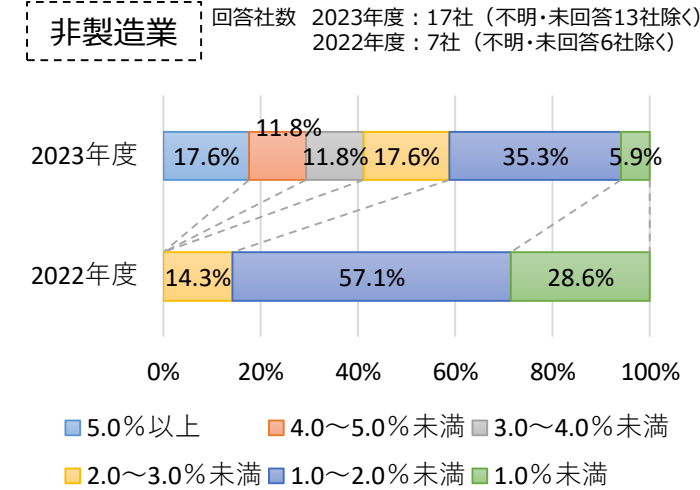
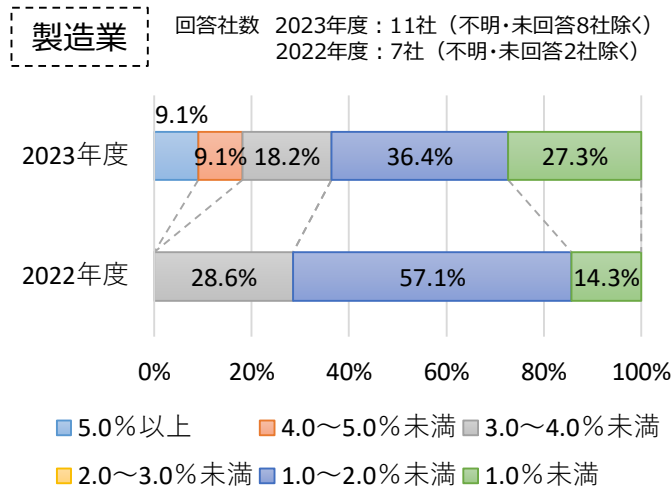
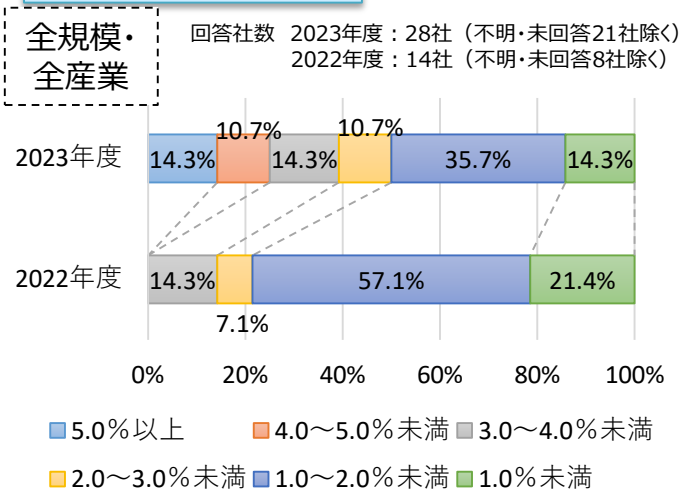
回答社数 上段 (2023年度) : 71社 (不明・未回答13社除く)
下段 (2022年度) : 78社 (不明・未回答6社除く)



2. 2023年度の賃金引上げ率について（2022年度との比較）（1）

- 2022年度に4.0%以上のベアを行った企業はゼロだったが、2023年度は全規模・全産業で25.0%の企業が4.0%以上となっている。
- また、全規模・全産業のベアの賃金引上げ率2.0%未満は、全体の50.0%であり、2022年度の78.5%から減少している。

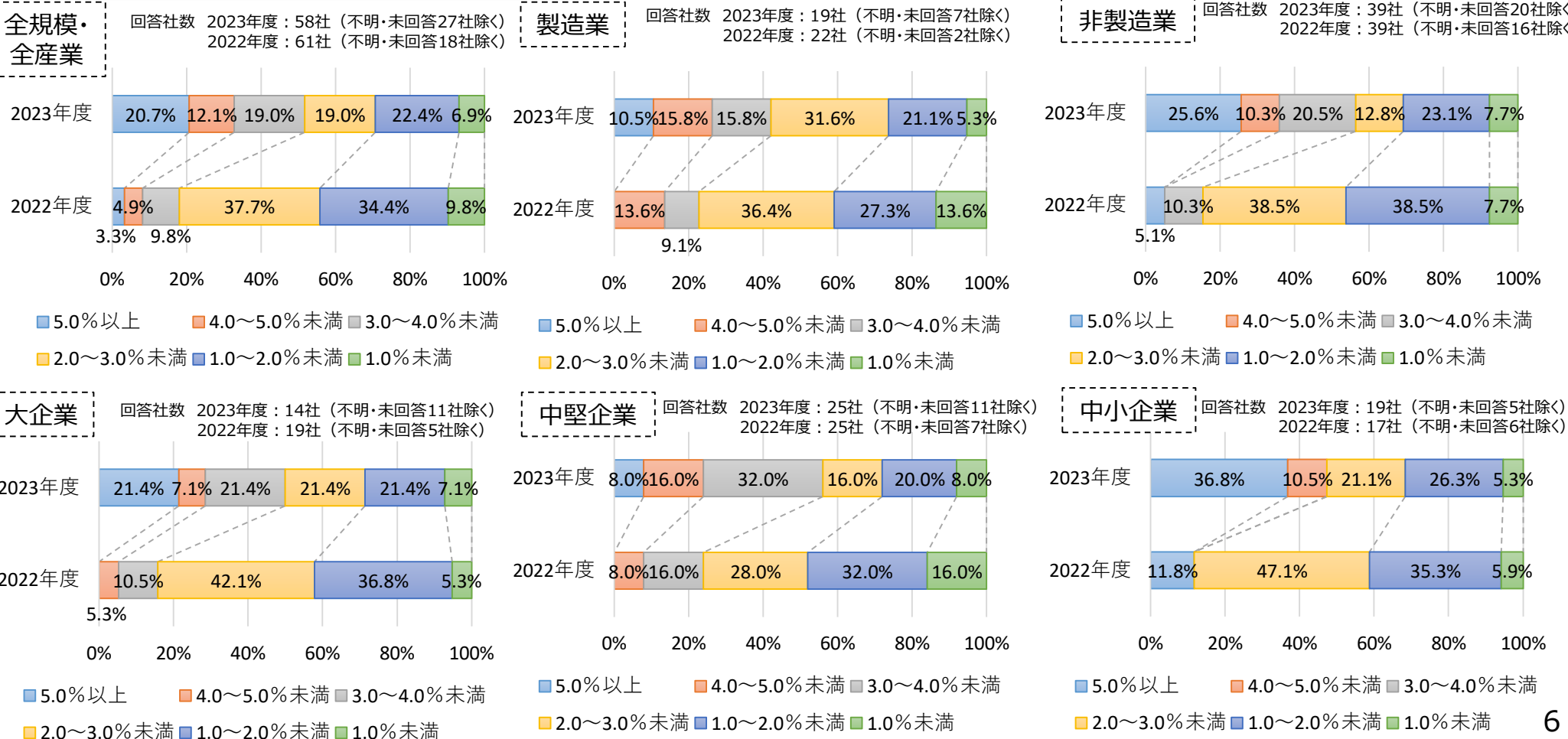
（1）ベアのみ



2. 2023年度の賃金引上げ率について（2022年度との比較）（2）

- ベア及び定期昇給の年収ベースの賃金引上げ率でみると、全規模・全産業では2022年度に5.0%以上の引上げを行った企業は3.3%だったのに対し、2023年度は20.7%と約6.3倍になっている。
- 特に2022年度には5.0%以上の賃金引上げ率がゼロであった製造業、大企業及び中堅企業について、2023年度は製造業で10.5%、大企業で21.4%、中堅企業で8.0%まで増加。

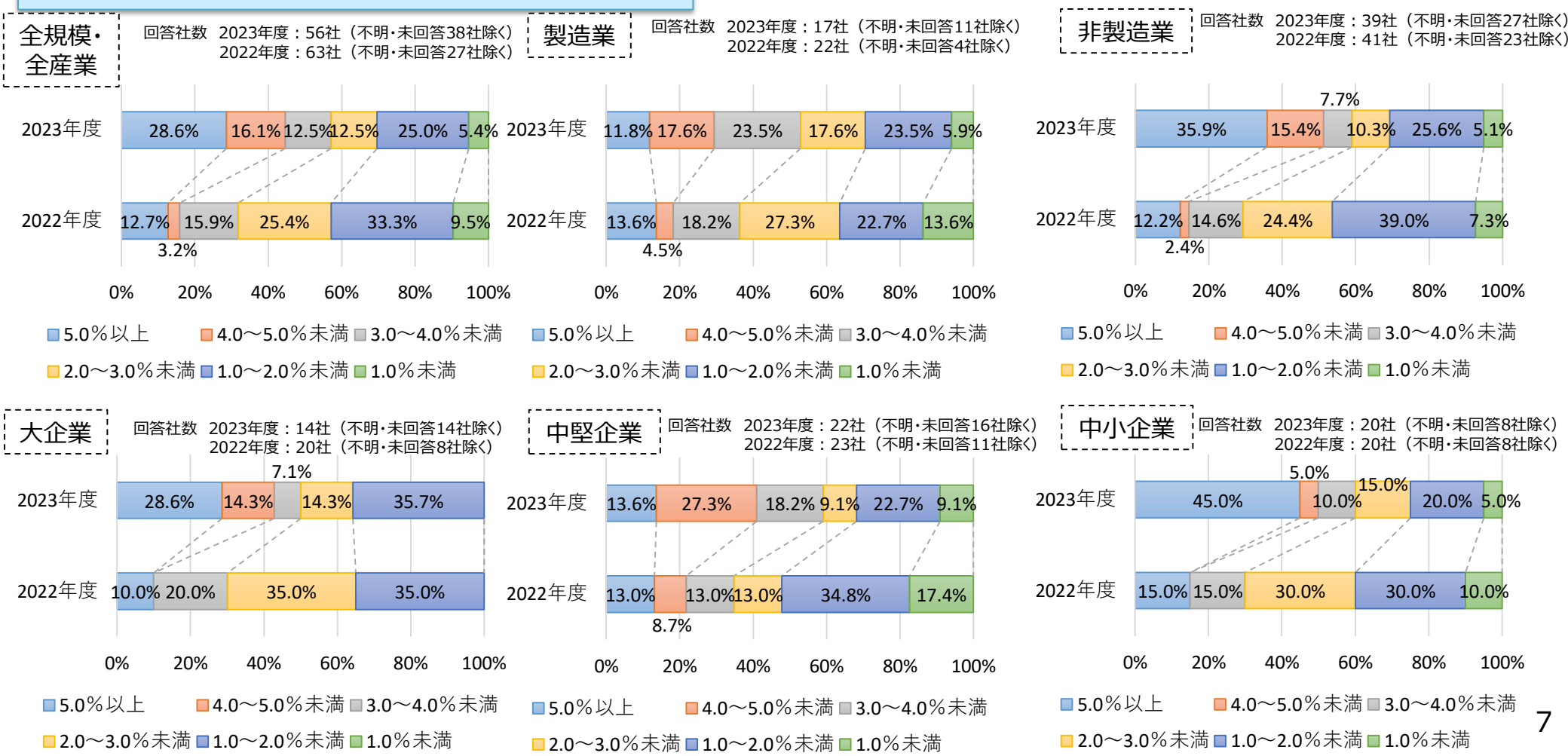
（2） ベア+定期昇給分の年収ベース



2. 2023年度の賃金引上げ率について（2022年度との比較）（3）

- ベア、定期昇給及び賞与等を含む年収ベースの賃金引上げ率でみると、全規模・全産業では2022年度に5.0%以上の引上げを行った企業は12.7%だったのに対し、2023年度は28.6%と約2.3倍となっている。
- 特に5.0%以上の賃金引上げ率でみると、2022年度からの増加割合が大きかったのは、産業別では非製造業の約2.9倍、規模別では中小企業の3.0倍となっている。

（3）ベア+定期昇給+賞与等含む年収ベース

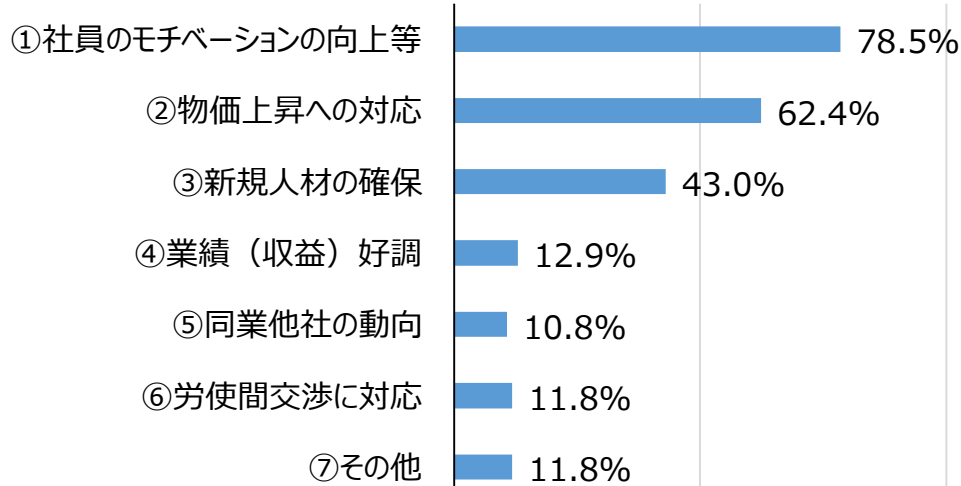


3. 賃金引き上げの理由

- 2023年度に賃金引き上げを行った理由で最も多かったのは「社員のモチベーションの向上等」、次いで「物価上昇への対応」、「新規人材の確保」の順となっている。
- 2023年度に賃金引き上げを行わなかった理由で最も多かったのは「業績（収益）低迷」、次いで「同業他社の動向」となっている。

(1) 2023年度に賃金引き上げを行った理由

回答社数 : 93社 (不明・未回答除く) (最大3項目まで回答)

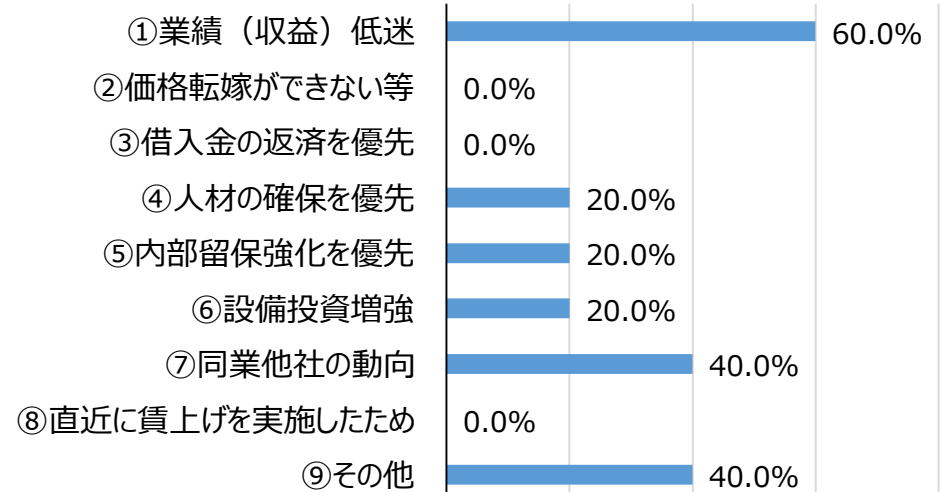


2023年度に実施した理由

- ベアを実施する。昨今の物価上昇への対応のほか、社員のモチベーション向上や慢性的な人手不足対策のため。【鉄鋼業】
- 物価高対応のほか、社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止を図るためベアを計画している。【リース業】
- 当該地域ではベアを実施する企業があまり多くない中、ベアを実施することで他社との差別化を図り、新規人材の確保につなげたい。【建設業】

(2) 2023年度に賃金引き上げを行わなかった理由

回答社数 : 5社 (不明・未回答除く) (最大3項目まで回答)



2022年度に実施した理由

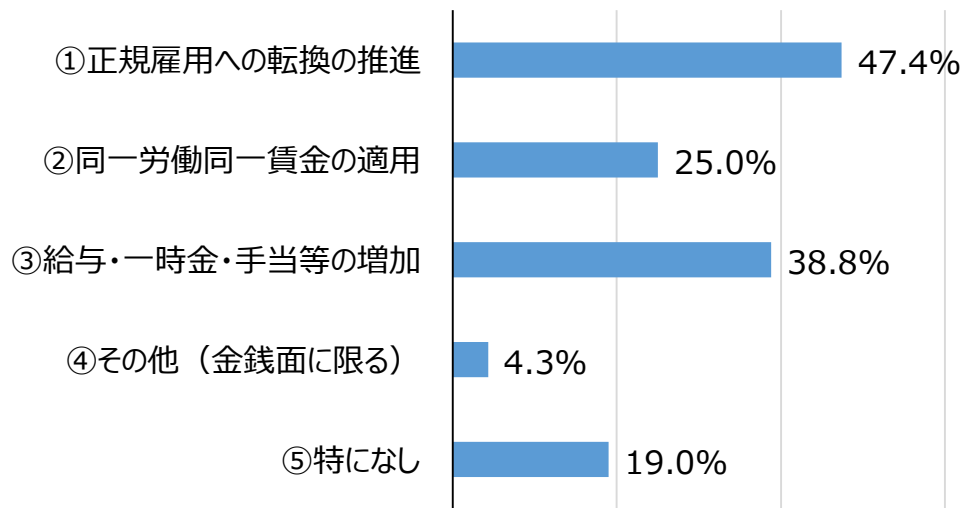
- コロナ禍で定期昇給がほぼ行えていなかったため、仕事の割に賃金面の待遇が良くなく、若者を中心とした従業員が辞める傾向にあり、それを引き留めるために2021年よりも倍増させて実施した。【宿泊業】
- 業績が計画を達成したことから、賞与の増額を実施した。【木材・木製品】
- 2022年にインフレ手当として一時金を支給しており、2023年も同様の対応を検討中。【小売業】

4. 非正規雇用の従業員に対する賃金等の処遇

- 非正規雇用の従業員に対してこれまで実施してきた取組で最も多かったのは「正規雇用への転換の推進」、次いで「給与・一時金・手当等の増加」となっている。
- また、これから実施を予定している取組においても最も多かったのは「正規雇用への転換の推進」、次いで「給与・一時金・手当等の増加」となっている。

(1) これまで実施してきた取組

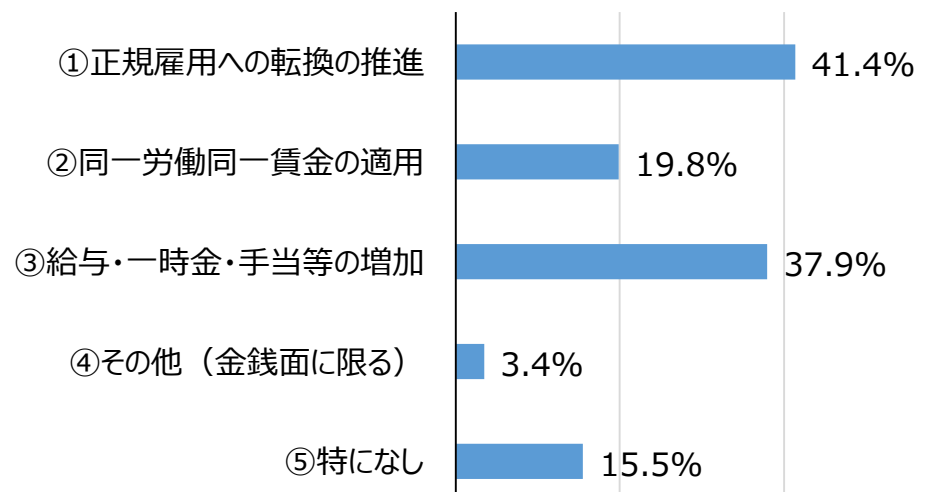
回答社数 : 99社 (不明・未回答除く) (複数回答可)



- 長期で就業してもらうため、安定した雇用が必須であると考えており、半年の雇用期間を経た後に、正規雇用への積極的転換を推進している。【リース業】
- 非正規雇用者は定年退職者の再雇用しかいないが、危険を伴う現場を担当しているので正規社員と同一の賃金を支払っている。【鉄鋼業】
- 有期雇用社員は、3年経過後に無期雇用への転換を実施することで、適用されていなかった福利厚生が適用となったり、今まで対象とならなかった積立休暇が対象となる。【不動産業】

(2) これから実施する取組

回答社数 : 92社 (不明・未回答除く) (複数回答可)



- 特に正規雇用への転換を重視。人材確保のほか、同一労働同一賃金とするならば、正規雇用として職務の範囲を広げてもらう。【小売業】
- 非正規社員の正規社員への雇用転換は有用な人材がいた場合のみ行う。非正規雇用社員の給与等についても物価上昇を考慮した賃上げの検討を行う。【建設業】
- コロナ禍では、観光・飲食で働いていた人が流れてきていたこともあり、比較的採用し易かったが、ここ最近は賃金を引き上げて採用せざるを得ない地域がある。【小売業】

5. 地域企業における賃金引上げ等についての生の声

(1) その他の賃上げを実施する理由

- 5%以上の賃上げを行う予定。パート、アルバイトについても2年かけて時給を1,000円に引き上げる。飲食業界は元々の賃金水準が低いため、人手を確保する観点からも、利益が確保できてから人件費を引き上げるのではなく、社会情勢に合わせて、まず賃金水準を引き上げ、モチベーションを高めて頑張ってもらおう、というように順序を変えていく必要性を感じる。【飲食サービス業】
- 従業員のエンゲージメントとモチベーションの向上、また物価上昇への補填としてベアと定期昇給を行った。【電気機械器具】
- 現地勤務を希望する社員には、現行の基本給与ベースを適用し、転勤可能な社員については、北海道内か全国かなど、転勤可能な範囲に応じて給与ベースを増額することとした。【小売業】
- 国の工事に係る入札に際し、賃上げを実施した企業は有利となることも、賃上げ理由の一つである。【建設業】

(2) ベースアップを行わない理由

- 先行きの不安定要素を考えるとベースアップすることには二の足を踏んでいる。コロナのような不測の事態が現実化した経験は思いのほか大きく、現時点で固定費を増加させることは経営リスクとなると認識しており、賞与で還元する方法が現実的だと考えているところ。【卸売業】
- 昨今の収益状況を鑑みると、従業員全員に対するベアは難しい。全員に対するベアは行わないが、資格手当や、改善提案報酬（業務改善提案をすると、提案した月に報酬がもらえる）といった制度を用意しており、従業員の努力次第で賃金アップは可能。【金属製品】

(3) 非正規雇用の従業員への処遇

- 当社は非正規雇用の従業員が約8割を占めている。その方々の処遇改善を行い、長くパフォーマンスを発揮していただくため、給与等を増額した。【小売業】
- 正規雇用への転換のほか、接客業自体人気がないので、採用のために給与面でもアピールする必要がある。【小売業】
- パートタイマーから正規雇用への転換を推進しており、順調に転換が進んでいるところである。【食料品】

(4) 金銭面以外の取組み

- 人材を集めるためにも、社員・アルバイト教育には力を入れている。あそこで働けば、「自分のためになる」、「いろいろ教えてもらえる」となると、口コミで噂になって、集めやすくなる。特に地方ではバイト仲間やパートの人の口コミは大きく、売上げにも直結する。【飲食サービス業】
- 去年は過去最大人数を採用した。当社がそれだけの採用を実現できるのは、社長自らが学生に対してリクルート活動をしていることや、入社後の専門資格の取得、大型店での勤務、本部勤務といった学生が求める多様なニーズに対し、幅広く提供できるからである。【持株会社】
- 社会保険料の、いわゆる年収の壁を超えて働く人材を確保するため、制度理解を含めた社員教育を行い、就業促進を図ることとしている。【飲食サービス業】
- 同一労働同一賃金への対応について、金銭面のみならず、休暇等の福利厚生面についても検討していく必要があると考える。【銀行業】