

賃上げに関する特別調査

調査結果の概要

1. 今年度賃上げを実施する企業は84.2%の見込み。うち73.9%が9月までに実施済み。
2. 正規雇用のみ賃上げした企業が50.6%。
3. 賃上げの内容は「定期昇給」が最も多く、81.2%。次いで「賞与（一時金）」が多く33.5%。
4. 実施（予定）した理由は「従業員の士気高揚・人材定着のため」が最も多く81.7%。
5. 賃上げをしない理由は「先行き不安のため」が最も多く46.4%。

「賃上げ」とは、毎年一定の時期に社内の昇給制度に従って行われる「定期昇給」と、賃金水準を一律に引き上げる「ベースアップ」からなるが、賃上げ促進税制の対象となる「賞与（一時金）」なども「賃上げ」に含めて調査した。

調査要領

1. 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、Webと郵送を併用しアンケートを実施
2. 調査時期 2022年9月1日～15日
3. 回答状況 有効回答数203社（岐阜県、愛知県の企業600社、有効回答率33.8%）

回答企業の業種別構成

業種	企業数	構成比(%)
製造業	109	53.8
食料品	7	3.4
繊維工業	6	3.0
衣服・その他の繊維製品	2	1.0
木材・木製品	4	2.0
家具・装備品	3	1.5
紙・紙加工品	6	3.0
出版・印刷	6	3.0
化学工業	2	1.0
窯業・土石製品	16	7.9
鉄鋼・非鉄金属	8	3.9
刃物・金属製品	10	4.9
一般機械器具	8	3.9
電気機械器具	2	1.0
輸送用機械器具	17	8.4
プラスチック・その他製造業	12	5.9
非製造業	94	46.2
鉱業	1	0.5
建設業	28	13.8
卸売業	32	15.7
小売業	10	4.9
運輸業	8	3.9
サービス業	15	7.4
合計	203	100.0

回答企業の資本金別・従業員規模別・地域別構成

資本金	企業数	構成比(%)
1,000万円未満	11	5.4
1,000万円以上～3,000万円未満	67	33.0
3,000万円以上～5,000万円未満	47	23.2
5,000万円以上～1億円未満	50	24.6
1億円以上	28	13.8
合計	203	100

従業員数	企業数	構成比(%)
10人未満	15	7.4
10人以上～50人未満	70	34.5
50人以上～100人未満	45	22.2
100人以上～300人未満	52	25.6
300人以上～500人未満	11	5.4
500人以上	10	4.9
合計	203	100

地域	企業数	構成比(%)
岐阜県	134	66.0
愛知県	69	34.0
合計	203	100

賃上げに関する特別調査

調査結果の概要

1. 今年度賃上げを実施する企業は 84.2%の見込み。うち73.9%が9月までに実施済み。
2. 正規雇用のみ賃上げした企業が 50.6%。
3. 賃上げの内容は「定期昇給」が最も多く、81.2%。次いで「賞与（一時金）」が多く 33.5%。
4. 実施（予定）した理由は「従業員の士気高揚・人材定着のため」が最も多く 81.7%。
5. 賃上げをしない理由は「先行き不安のため」が最も多く 46.4%。

政府による賃上げ促進税制や最低賃金の引き上げ、昨今の物価高騰、企業における人手不足感の強まりなどを背景に、賃上げの機運が高まっている。しかし、長引くコロナ禍や円安、仕入価格上昇などの影響で、賃上げをしたくとも、できない企業も多いと考えられる。岐阜県・愛知県の企業が「賃上げ」に対してどのように考え、取り組んでいるのか、「第200回企業動向調査」において特別調査を実施した。

なお、「賃上げ」とは、毎年一定の時期に社内の昇給制度に従って行われる「定期昇給」と、賃金水準を一律に引き上げる「ベースアップ」からなるが、賃上げ促進税制の対象となる「賞与（一時金）」など

も「賃上げ」に含めて調査した。

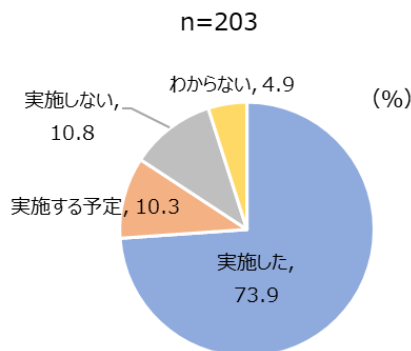
調査要領

1. 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、Webと郵送を併用しアンケートを実施
2. 調査時期 2022年 9月1日～15日
3. 回答状況 有効回答数 203社
(岐阜県、愛知県の企業 600社；有効回答率 33.8%)

(注)本文中の図表の計数は、四捨五入の関係で内訳の合計等が合致しない場合がある。

1. 今年度、賃上げを実施（予定）したか

【図表1】今年度、賃上げを実施したか（全体）

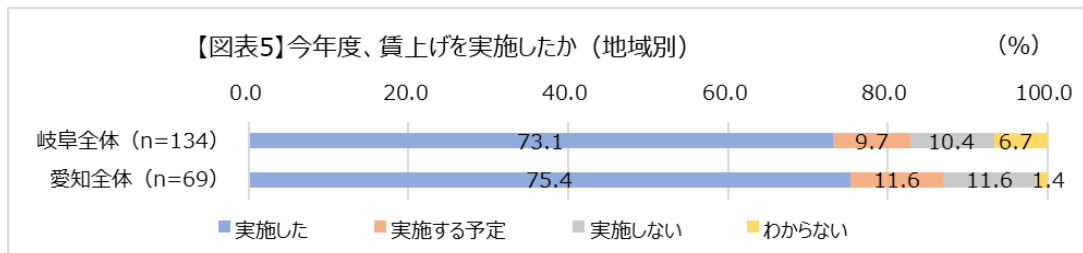
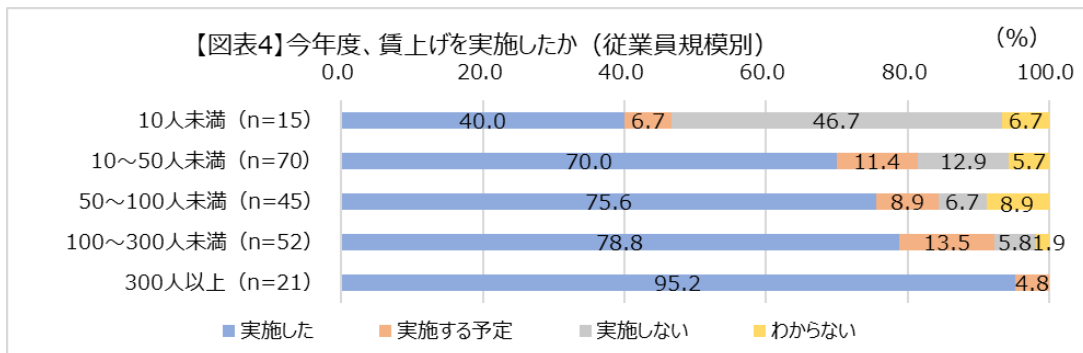
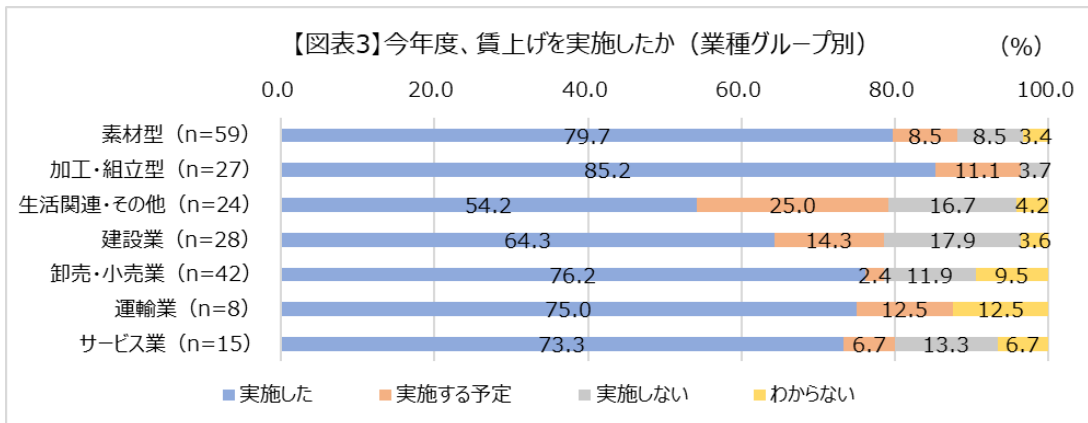


今年度、賃上げ（「定期昇給」「ベースアップ」「賞与（一時金）」「新卒者の初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」等）を実施したか尋ねたところ、「実施した」と回答した企業の割合が73.9%にのぼった。また、「実施する予定」と回答した企業が10.3%で、合わせて84.2%が今年度賃上げを実施する見込みとなった【図表1】。

【図表2】業種グループと回答数・構成比

業種グループ	個別業種（21業種）	回答数	構成比
1. 素材型	木材・木製品、紙・紙加工品、化学工業、窯業・土石製品、鉄鋼・非鉄金属、刃物・金属製品、プラスチック・その他製造業、鉱業	59	29.1%
2. 加工・組立型	一般機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具	27	13.3%
3. 生活関連・その他	食料品、繊維、衣類その他繊維製品、家具・装備品、出版・印刷	24	11.8%
4. 建設業	建設業	28	13.8%
5. 卸売・小売業	卸売業、小売業	42	20.7%
6. 運輸業	運輸業	8	3.9%
7. サービス業	サービス業	15	7.4%
全業種 合計		203	100.0%

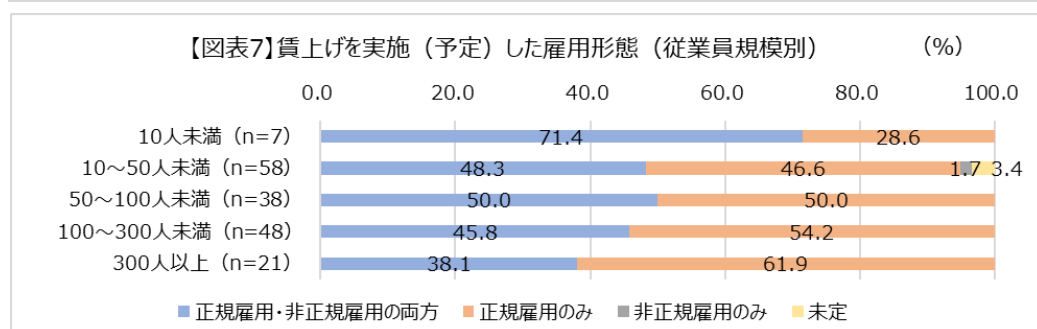
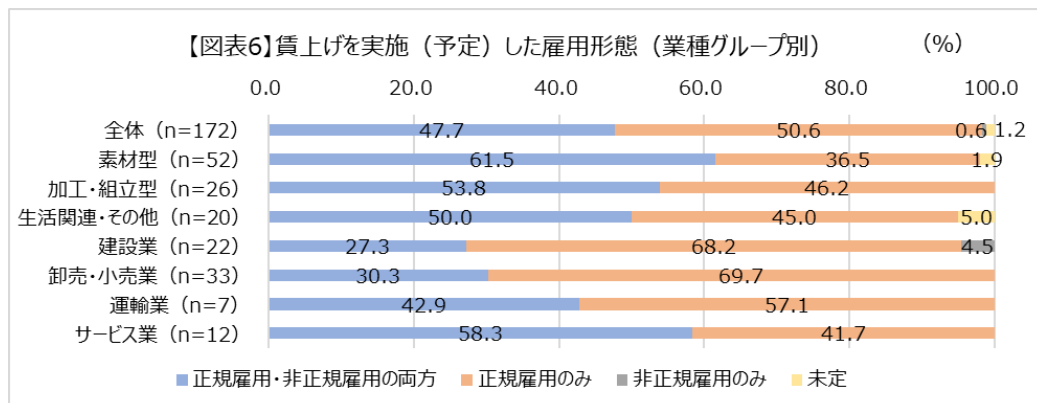
次に、調査対象を【図表2】の7つの業種グループに分類してそれぞれの傾向をみると、賃上げを「実施した」と回答した企業の割合が最も高いのは「加工・組立型」の85.2%で、「実施する予定」を合わせると、96.3%にのぼった【図表3】。その他の業種グループでも5割以上の企業が「実施した」と回答し、「実施する予定」を合わせると8割前後を占めた。



また、従業員規模別でみると、300人以上の規模で95.2%になるなど、規模が大きいほど実施した割合が高かった【図表4】。

地域別でみると、岐阜県と愛知県で大きな違いはみられなかった【図表5】。

2. 雇用形態別の賃上げの実施状況



前問で賃上げを「実施した」もしくは「実施する予定」と回答した企業に、賃上げを実施（予定）した雇用形態を尋ねた【図表6】。最も回答が多かったのは「正規雇用のみ」で50.6%、次いで「正規雇用・非正規雇用の両方」で47.7%だった。非正規雇用に対する賃上げは、正規雇用に比べ遅れているとみられる。

業種グループ別でみると、「正規雇用・非正規雇用の両方」を選択した割合が高かったのは製造業

中心のグループ（素材型、加工・組立型、生活関連・その他）とサービス業で約5～6割を占めた。

従業員規模別でみると、10人以上の規模では「正規雇用・非正規雇用の両方」の割合が約4～5割だった【図表7】。

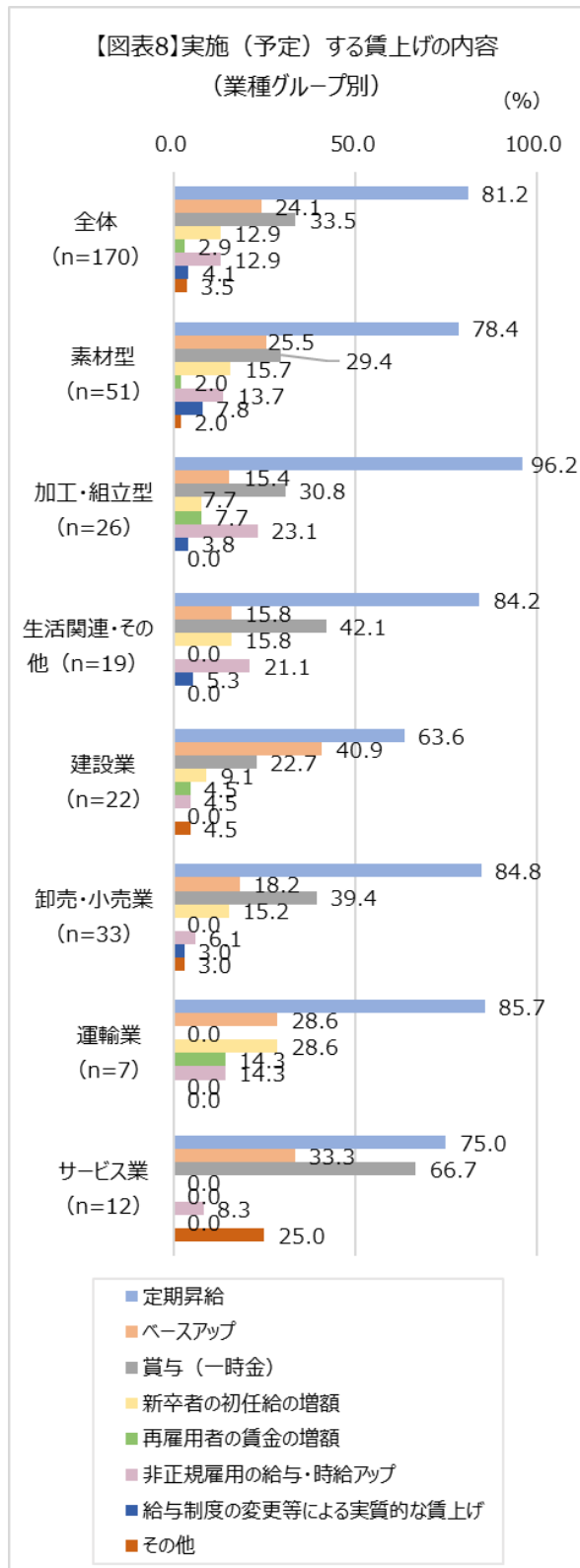
地域別でみると、岐阜県と愛知県でいずれも「正規雇用・非正規雇用の両方」が約5割を占め、大きな違いはみられなかった。

3. 賃上げの内容

賃上げを「実施した」もしくは「実施する予定」と回答した企業に、実施（予定）した賃上げの内容を複数回答で尋ねたところ、年齢や勤続年数などに応じて毎月の給与を増やす「定期昇給」が最も多く、81.2%の企業が回答した【図表8】。次いで多かったのは「賞与（一時金）」で33.5%の企業が回答した。「インフレ手当」「コロナ手当」な

どの名目で一時金を支給した企業もあったと考えられる。3位は基本給全体の水準を底上げする「ベースアップ」で24.1%だった。一度引き上げた基本給は業績悪化などの理由で引き下げることが難しいため、ベースアップには慎重な企業が多かったとみられる。

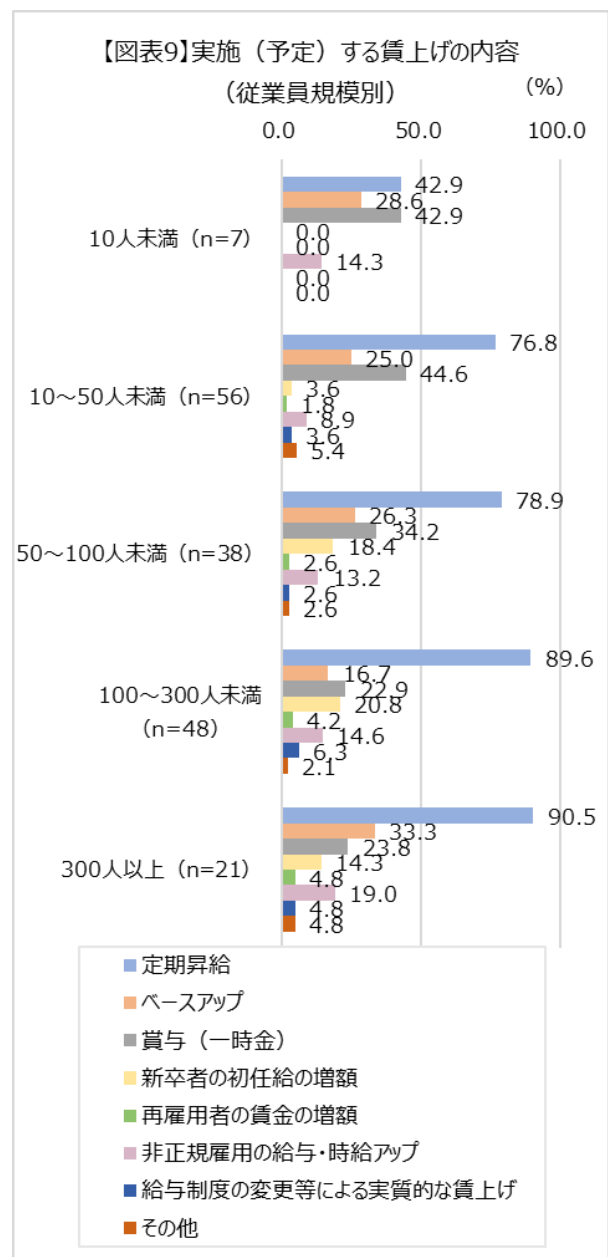
業種グループ別でも、「定期昇給」を実施した企業はすべてのグループで6割を超え、特に加工・組立型では96.2%にのぼった。建設業は63.6%と比較的低かったが、「ベースアップ」が



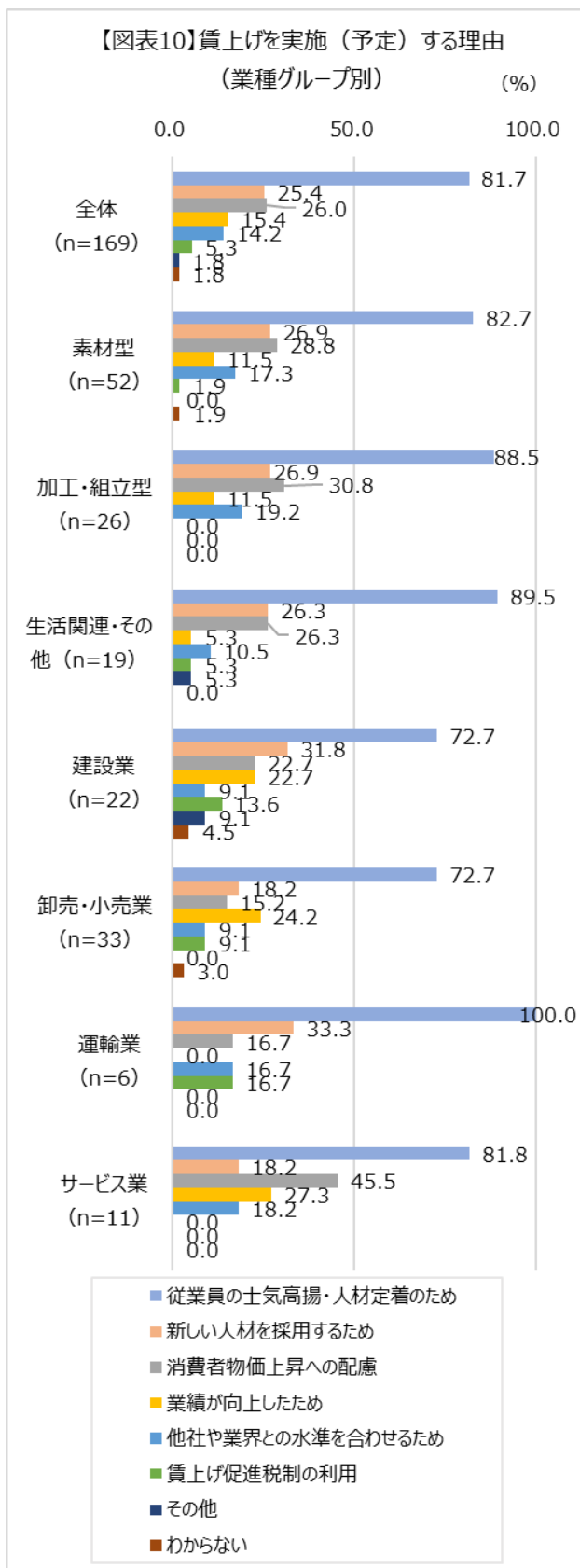
40.9%と業種グループの中で最も高く、人手不足などを背景に積極的な賃上げに踏み切ったとみられる。

従業員規模別で見ると、規模が大きいほど「定期昇給」や「新卒者の初任給の増額」を実施（予定）した割合が高い傾向がみられ、規模が小さいほど「賞与（一時金）」を実施（予定）した割合が高い傾向がみられた【図表9】。

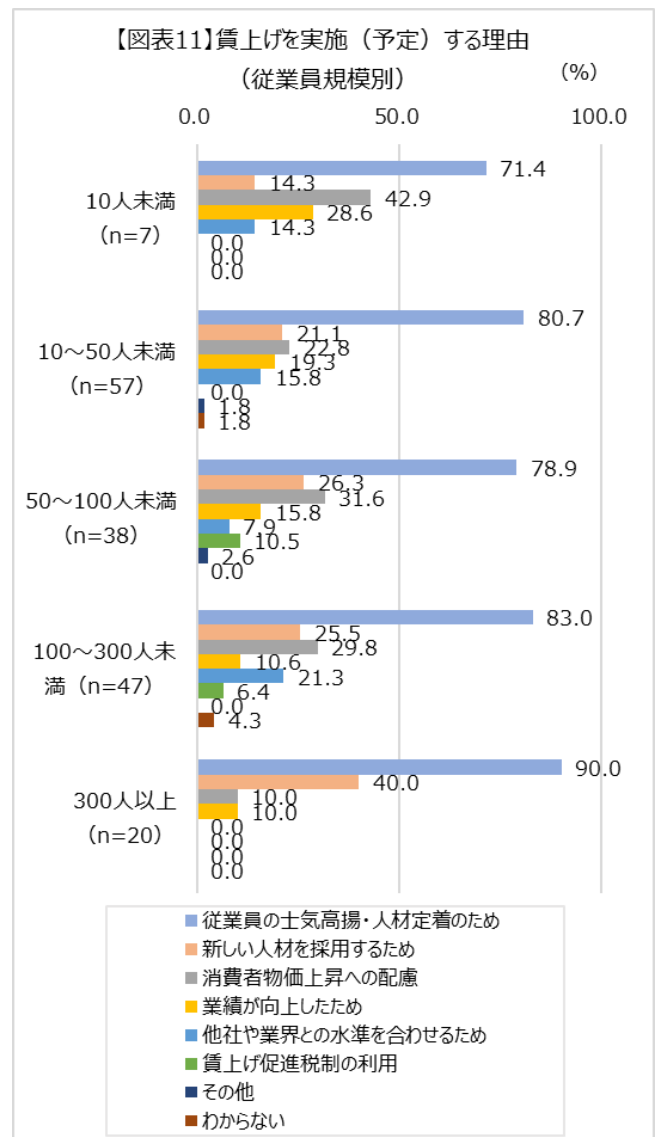
地域別で見ると、愛知県は岐阜県よりも「賞与（一時金）」の割合が12.6ポイント高かった。



4. 賃上げを実施する理由



賃上げを「実施した」もしくは「実施する予定」と回答した企業に、実施（予定）した理由を複数回答で尋ねたところ、「従業員の士気高揚・人材定着のため」が突出して多く 81.7%だった【図表10】。2位以下は「消費者物価上昇への配慮」が26.0%、「新しい人材を採用するため」が25.4%と続いた。一方、「賃上げ促進税制の利用」は5.3%と低く、制度が浸透していないか、知っていても要件がそろわない、ハードルが高いなどの理由から、賃上げを後押しする理由にはなりにくかったとみられる。

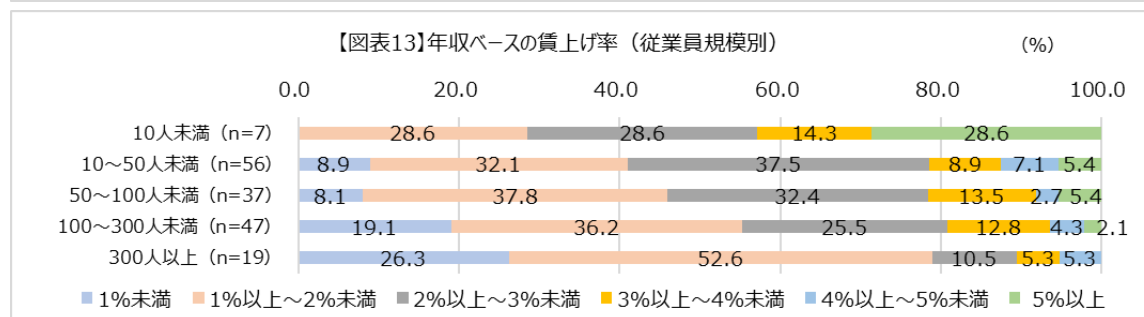
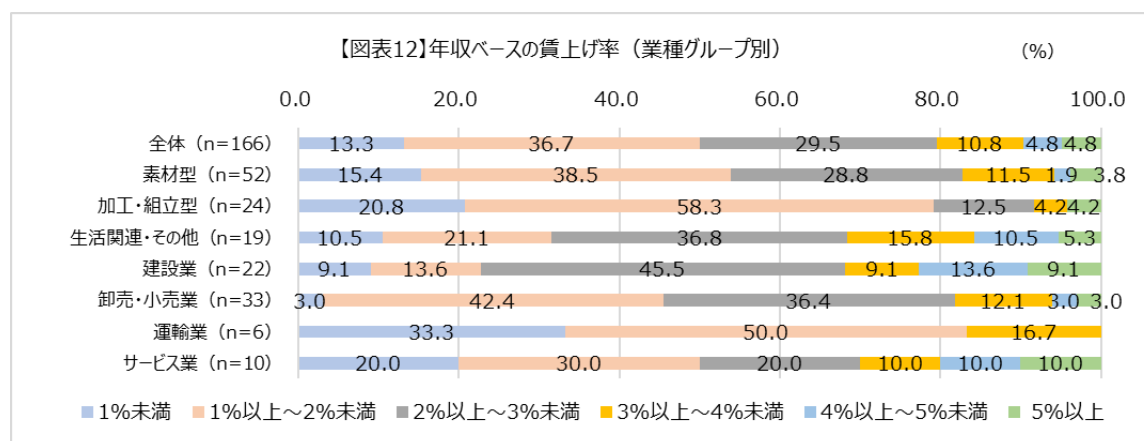


業種グループ別でも、1位ほどのグループも「従業員の士気高揚・人材定着のため」だった。また、運輸業以外の非製造業グループ（建設業、卸売・小売業、サービス業）では「業績が向上したため」の割合が比較的高く約2～3割を占めており、新型コロナによる行動制限の緩和により経済活動が正常化に向かい、業績が向上したことが反映されたとみられる。

従業員規模別でみると、「業績が向上したため」は規模が小さいほど高い割合を占めた。300人以上の規模では「従業員の士気高揚・人材定着のため」が9割、「新しい人材を採用するため」が4割を占め、人材確保への意識が特に強い【図表11】。

地域別でみると、愛知県は岐阜県よりも「業績が向上したため」の割合が10.2ポイント高かった。

5. 賃上げ率（年収ベース）



賃上げを「実施した」もしくは「実施する予定」と回答した企業に、賃上げ率は昨年度の何%程度かを年収ベースで尋ねたところ、「1%以上～2%未満」が最も多く36.7%だった【図表12】。次いで「2%以上～3%未満」が29.5%、「1%未満」が13.3%と続き、3%未満が約8割を占めた。

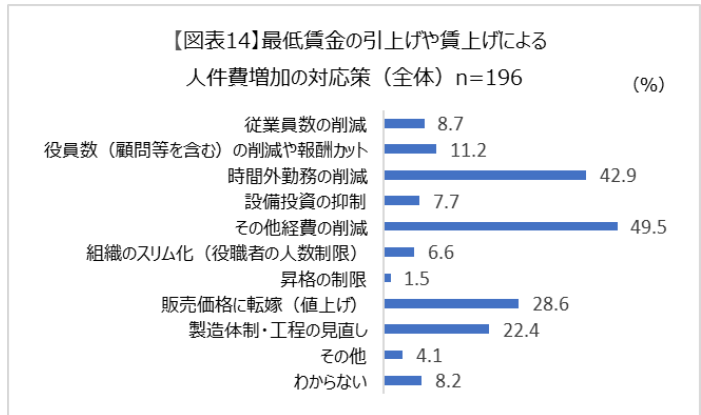
業種グループ別でみると、3%以上の賃上げがされている割合が比較的高いグループは生活関連・その他や建設業、サービス業だった。

従業員規模別でみると、300人以上の企業では、3%以上の賃上げを予定している企業は約1割にとどまった【図表13】。【図表4】のとおり、300人以上の企業では「実施した」「実施する予定」を合わせると100%の企業が賃上げを実施する見込みではあるが、他の従業員規模よりも小幅な賃上げとなる。

地域別では岐阜県と愛知県でいずれも3%未満が約8割を占め、大きな違いはみられなかった。

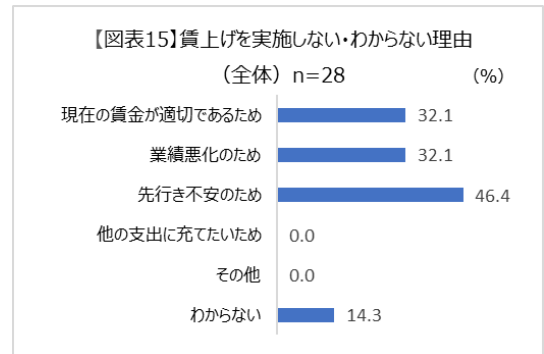
6. 最低賃金の引上げや賃上げによる人件費増加の対応策

最低賃金の引上げや賃上げによる人件費増加の対応策として当てはまるものを複数回答で尋ねたところ、「その他経費の削減」が最も多く49.5%、次いで「時間外勤務の削減」が多く42.9%だった【図表14】。一方、「販売価格に転嫁（値上げ）」は28.6%にとどまり、経費の削減などの企業努力で対応する企業が多い。また、「生産体制・工程の見直し」が22.4%と生産性向上に取り組む企業も一定数みられた。

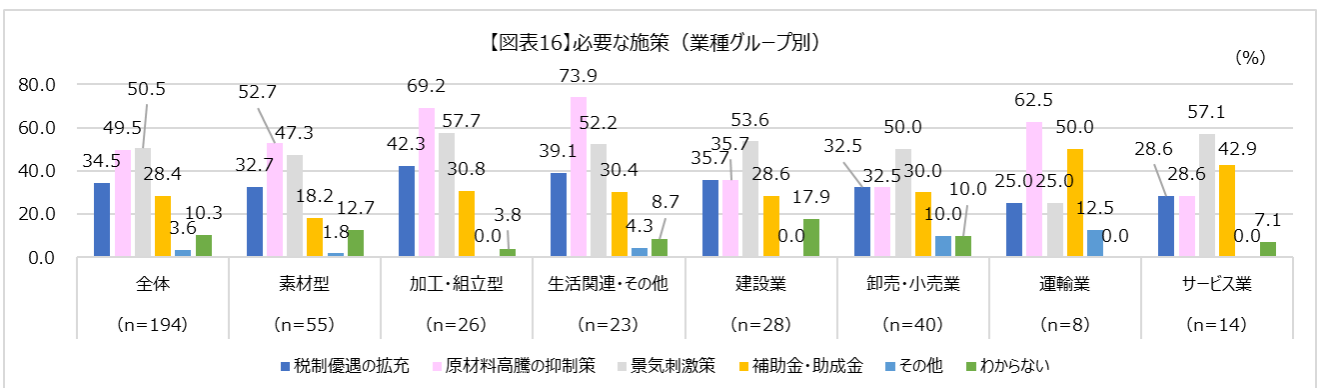


7. 賃上げをしない理由

賃上げを「実施しない」もしくは「実施するかわからない」と回答した企業に、その理由として当てはまるものを複数回答で尋ねたところ、「先行き不安のため」が最も多く、46.4%の企業が回答した【図表15】。次いで「現在の賃金が適切であるため」と「業績悪化のため」が同率（32.1%）で続いた。



8. 賃上げをするために必要な施策

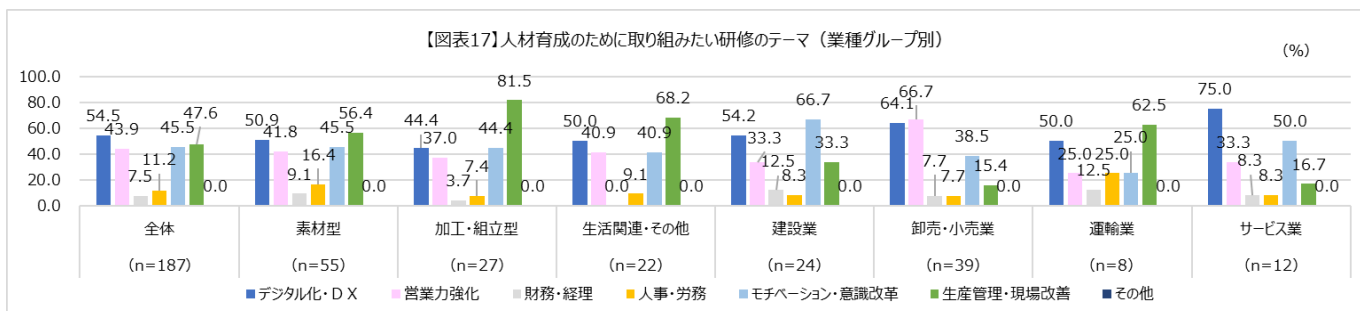


今後、賃上げをするために必要な施策を複数回答で尋ねたところ、「景気刺激策」が最も多く50.5%、僅差で2位となったのは「原材料高騰の抑制策」で49.5%だった【図表16】。

業種グループ別でみると、製造業中心のグルー

プ（素材型、加工・組立型、生活関連・その他）と運輸業では「原材料高騰の抑制策」が最も多く、運輸業以外の非製造業のグループでは「景気刺激策」が最も多かった。

9. 人材育成のために取り組みたい研修



「人への投資」が注目されているなか、人材育成のために取り組みたい研修などのテーマを複数回答で尋ねたところ、「デジタル化・DX」が最も多く54.5%、2位以下は「生産管理・現場改善」（47.6%）、「モチベーション・意識改革」（45.5%）、「営業力強化」（43.9%）が続いた【図表17】。

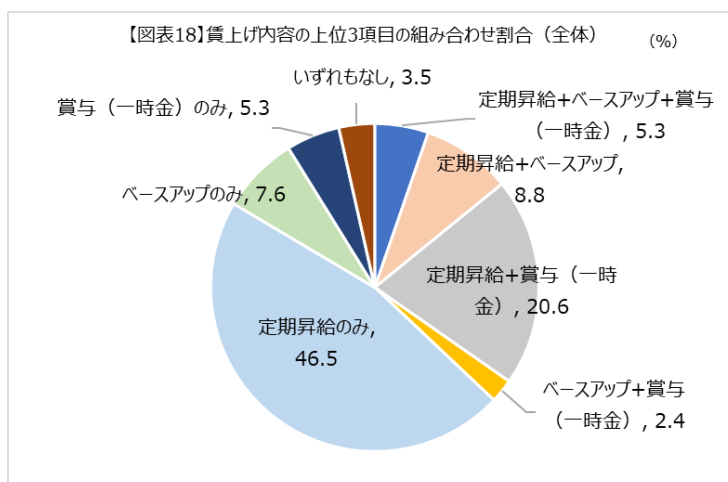
業種グループ別でも、「デジタル化・DX」はすべてのグループで4割以上の企業が選択しており、デジタル人材の育成を意識する企業が多いことがうかがえた。一方、「人事・労務」や「財務・経理」については、全体的に関心が低い傾向がみられた。

10. 終わりに

2022年9月までに賃上げを実施した企業は73.9%、年度内に実施する予定の企業が10.3%と、合わせて84.2%が何らかの賃上げを実施（予定）する見込みとなった。その賃上げ内容のうち、上位3項目である「定期昇給」「ベースアップ」「賞与（一時金）」の組み合わせ別の割合をみると、定期昇給のみの企業が46.5%と最多であった【図表18】。一方、2項目実施している企業が31.8%、3項目実施している企業が5.3%と賃上げにさらに積極的な企業もみられた。

今後も引き続き物価の上昇が見込まれることや、人手不足が加速するなかで、人材確保のための人件費の上昇は避けられないが、その対応策として「販売価格に転嫁（値上げ）」と回答した企業は28.6%にとどまっている。仕入価格や人件費といったコストの価格転嫁が進まない状況が続くと企業収益が圧迫され、継続的な賃上げが難しくなるだろう。

また、正規雇用のみ賃上げを実施（予定）した企業が50.6%にのぼり、非正規雇用との格差が広



がる懸念もある。一方で、非正規雇用の賃上げをした企業では「最低賃金が上がり、扶養内で働ける時間が短くなるため働きたくても働けない現象」を指摘する声が複数あり、扶養控除制度の見直しも同時に進める必要がある。

岸田内閣では、新しい資本主義の実現を目指すなかで、人への投資と分配が政策の中核に据えられている。コロナ禍や物価上昇などで体力を奪われた企業が従業員の実質賃金の低下をカバーする賃上げを進めていくために、景気刺激策や原材料高騰の抑制策、賃上げ促進税制の拡充などの政府からの後押しを期待したい。

（研究員 藤木 由江）