

### 賃上げおよび賞与支給状況に関する特別調査

#### 調査結果の概要

- 2023年度賃上げを実施する企業は91.2%の見込み。うち79.9%が12月までに実施済み。
- 賃上げの対象は「正規雇用・非正規雇用の両方」が62.9%と最多。
- 賃上げの内容は「定期昇給」が77.8%と最多。「ベースアップ」が大幅に上昇し45.4%と2位に浮上。
- 年収ベースの賃上げ率「3%以上」の割合が前年度調査から21.8%<sup>※</sup>上昇し42.2%。
- 2023年度夏季賞与は「昨夏より増加」が39.2%、冬季賞与は「昨冬より増加」が44.8%。いずれも「昨年（昨夏・昨冬）より減少」を30%<sup>※</sup>ほど上回った。

「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

- 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
- 調査時期 2023年12月1日～15日
- 回答状況 有効回答数204社（岐阜県、愛知県の企業600社、有効回答率34.0%）

回答企業の業種別構成

業種	企業数	構成比(%)
製造業	108	53.1
食料品	6	2.9
繊維工業	4	2.0
衣服・その他の繊維製品	3	1.5
木材・木製品	5	2.5
家具・装備品	3	1.5
紙・紙加工品	4	2.0
出版・印刷	3	1.5
化学工業	3	1.5
窯業・土石製品	16	7.8
鉄鋼・非鉄金属	10	4.9
刃物・金属製品	10	4.9
一般機械器具	8	3.9
電気機械器具	3	1.5
輸送用機械器具	16	7.8
プラスチック・その他製造業	14	6.9
非製造業	96	46.9
鉱業	1	0.5
建設業	23	11.2
卸売業	36	17.5
小売業	12	5.9
運輸業	10	4.9
サービス業	14	6.9
合計	204	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	14	6.9
1,000万円以上～3,000万円未満	74	36.3
3,000万円以上～5,000万円未満	42	20.6
5,000万円以上～1億円未満	48	23.5
1億円以上	26	12.7
合計	204	100

従業員数	企業数	構成比(%)
10人未満	16	7.8
10人以上～50人未満	71	34.9
50人以上～100人未満	46	22.5
100人以上～300人未満	50	24.5
300人以上～500人未満	10	4.9
500人以上	11	5.4
合計	204	100

地域	企業数	構成比(%)
岐阜県	133	65.2
愛知県	71	34.8
合計	204	100

# 賃上げおよび賞与支給状況に関する特別調査

## 調査結果の概要

1. 2023年度賃上げを実施する企業は91.2%の見込み。うち79.9%が12月までに実施済み。
2. 賃上げの対象は「正規雇用・非正規雇用の両方」が62.9%と最多。
3. 賃上げの内容は「定期昇給」が77.8%と最多。「ベースアップ」が大幅に上昇し45.4%と2位に浮上。
4. 年収ベースの賃上げ率「3%以上」の割合が前年度調査から21.8 ㊦上昇し42.2%。
5. 2023年度夏季賞与は「昨夏より増加」が39.2%、冬季賞与は「昨冬より増加」が44.8%。いずれも「昨年（昨夏・昨冬）より減少」を30 ㊦ほど上回った。

総務省が1月に発表した2023年通年の全国消費者物価指数（20年=100、変動の大きい生鮮食品を除く総合指数）は前年に比べ3.1%上昇の105.2だった。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。

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205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 2023年12月1日～15日
3. 回答状況 有効回答数204社  
(岐阜県、愛知県の企業600社；有効回答率34.0%)

(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。

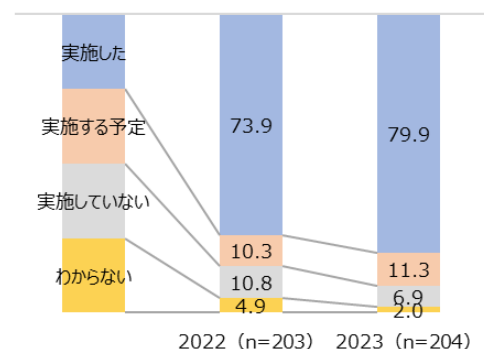
## 1. 今年度（2023年度）、賃上げを実施（予定）したか

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79.9%にのぼった。また、「実施する予定」と回答した企業が11.3%で、合わせて91.2%が今年度賃上げを実施する見込みとなった【図表1】。

当社の前年度調査（2022年9月に実施した2022年度の賃上げに関する特別調査）と比較すると、「実施した」と回答した企業の割合が6.0 ㊦、「実施する

予定」と回答した企業が1.0 ㊦上昇した。前年度よりもさらに賃上げ機運が高まっているとみられる。

【図表1】今年度賃上げを実施したか（全体）（%）



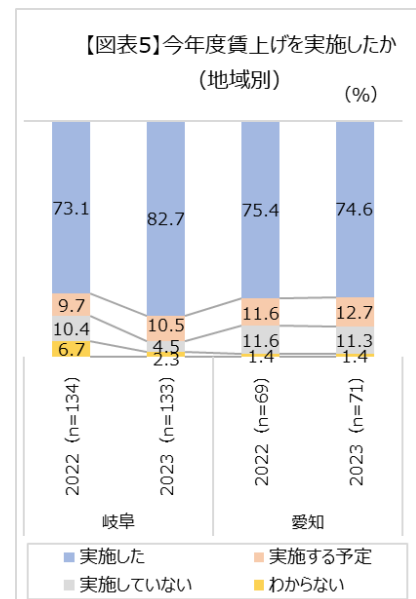
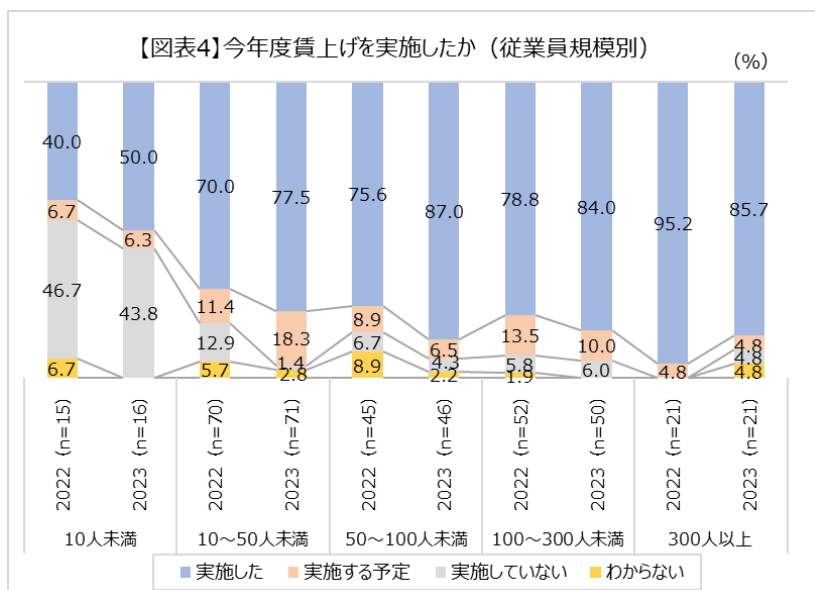
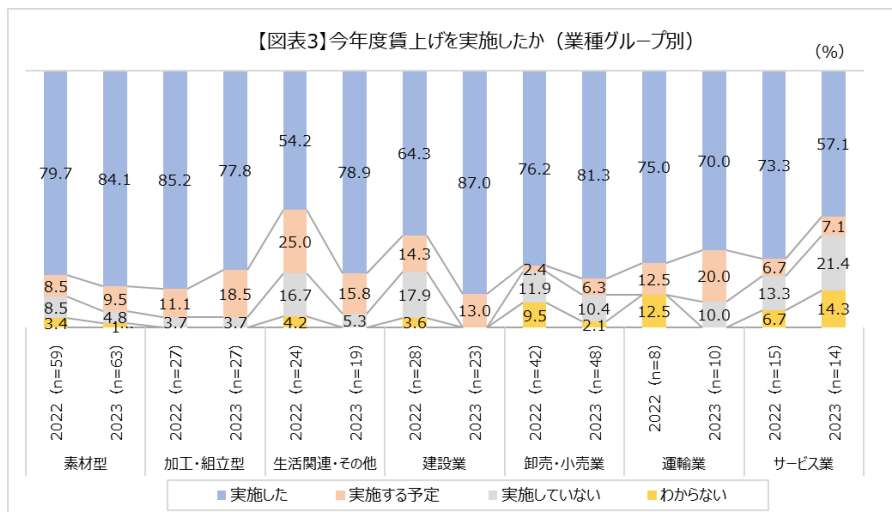
次に、調査対象を【図表2】の7つの業種グループに分類してそれぞれの傾向をみると、賃上げを「実施した」と回答した企業の割合が最も高いのは「建設業」の87.0%で、「実施する予定」を合わせると、すべての企業が賃上げを実施もしくは予定している【図表3】。一方、最も「実施した」の割合が低いのはサービス業で、前年度から16.2%低下した。

また、従業員規模別でみると、「実施した」の割合は300人以上の規模で85.7%になるなど、規模が大きいほど高い傾向が前年度から続いているが、300人未満のすべての規模で前年度比上昇しており、賃上げの動きは規模を問わず広がっていることがうかがえる【図表4】。

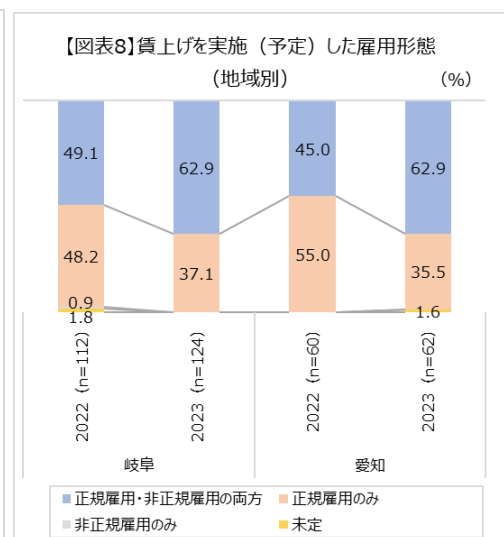
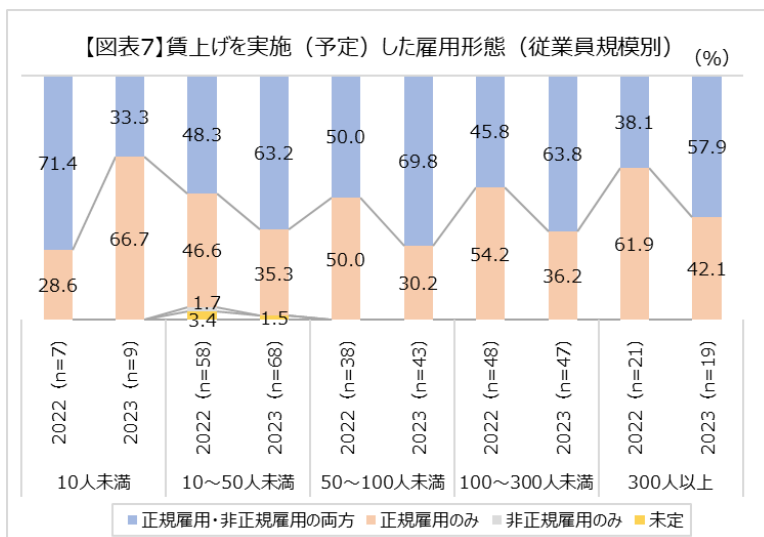
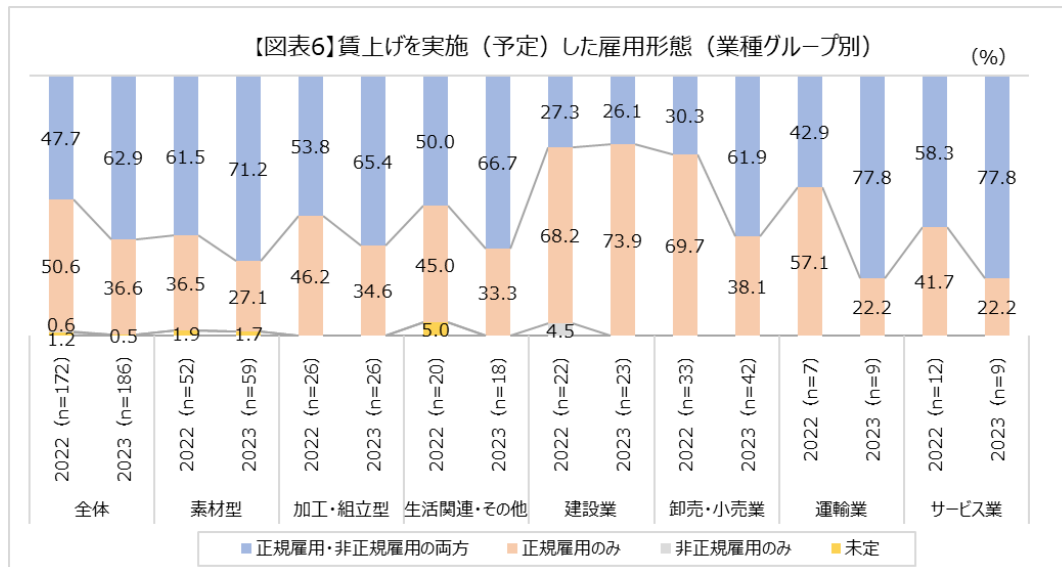
地域別でみると、今年度は岐阜県の方が実施した企業の割合が高かった【図表5】

【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	63	30.9%
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	13.2%
3. 生活関連・その他	食品、繊維、衣類その他繊維製品、家具・装備品、出版・印刷	19	9.3%
4. 建設業	建設業	23	11.3%
5. 卸売・小売業	卸売業、小売業	48	23.5%
6. 運輸業	運輸業	10	4.9%
7. サービス業	サービス業	14	6.9%
全業種 合計		204	100.0%



## 2. 雇用形態別の賃上げの実施状況



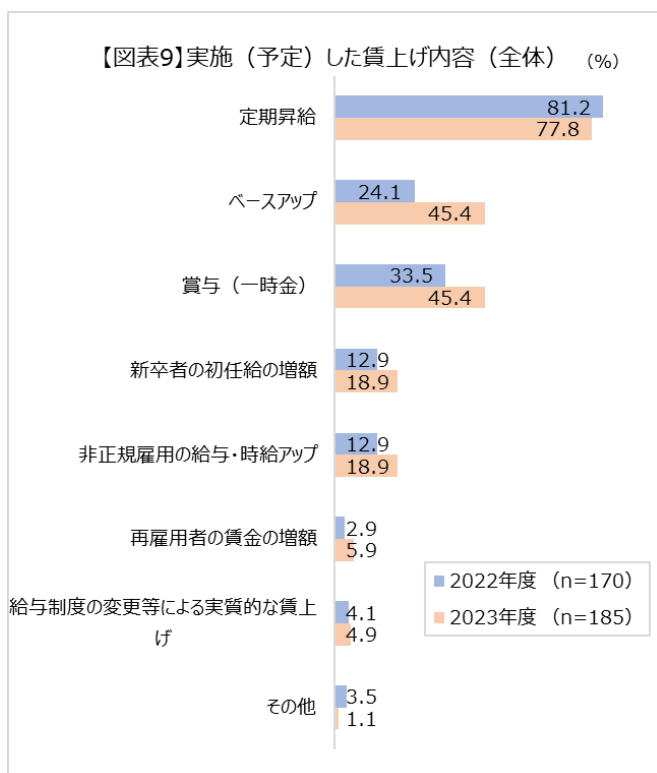
前問で賃上げを「実施した」もしくは「実施する予定」と回答した企業に、賃上げを実施（予定）した雇用形態を尋ねた【図表6】。今年度は「正規雇用・非正規雇用の両方」が最も多く62.9%、次いで「正規雇用のみ」で36.6%となり、非正規雇用に対する賃上げも進んだとみられる。業種グループ別で前年度と比べてみると、「正規雇用・非正規雇用の両方」を選択した割合は建設業以外のす

べてのグループで上昇し、約6～8割を占めた。

従業員規模別で見ると、10人以上のすべての規模で「正規雇用・非正規雇用の両方」の割合が前年度から上昇し約6～7割を占めた【図表7】。

地域別で見ると、岐阜県と愛知県のいずれも「正規雇用・非正規雇用の両方」の割合は前年度から上昇して約6割を占め、大きな違いはみられなかった【図表8】。

### 3. 賃上げ内容



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」が前年度から引き続き最も多く、77.8%の企業が回答した【図表9】。2位には基本給全体の水準を底上げする「ベースアップ」が浮上し、「賞与（一時金）」と同率で45.4%の企業が回答した。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は難しいため、前年度はベースアップに慎重な企業が多かったが、今年度は21.3割の大幅な上昇となった。また、「インフレ手当」などの名目で一時金を支給した企業もあった。

業種グループ別でみると、「定期昇給」を実施した企業はすべての業種グループで6割後半～8割半ばを占めた【図表10】。「ベースアップ」はすべての業種グループで前年度比上昇し、生活関連・その他以外では4割を超えた。特に建設業は、前年度に引き続き最も割合が高く65.2%にのぼった。人手不足などを背景に正規雇用に向けた積極的な賃上げに踏み切る企業が増えたとみられる。

【図表10】実施（予定）した賃上げ内容（業種グループ別） ※赤字文字…5割以上（%）

2022年度	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	非正規雇用の給与・時給アップ	再雇用者の賃金の増額	給与制度の変更等による実質的な賃上げ	その他
全体 (n=170)	81.2	24.1	33.5	12.9	12.9	2.9	4.1	3.5
素材型 (n=51)	78.4	25.5	29.4	15.7	13.7	2.0	7.8	2.0
加工・組立型 (n=26)	96.2	15.4	30.8	7.7	23.1	7.7	3.8	0.0
生活関連・その他 (n=19)	84.2	15.8	42.1	15.8	21.1	0.0	5.3	0.0
建設業 (n=22)	63.6	40.9	22.7	9.1	4.5	4.5	0.0	4.5
卸売・小売業 (n=33)	84.8	18.2	39.4	15.2	6.1	0.0	3.0	3.0
運輸業 (n=7)	85.7	28.6	0.0	28.6	14.3	14.3	0.0	0.0
サービス業 (n=12)	75.0	33.3	66.7	0.0	8.3	0.0	0.0	25.0

2023年度	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	非正規雇用の給与・時給アップ	再雇用者の賃金の増額	給与制度の変更等による実質的な賃上げ	その他
全体 (n=185)	77.8	45.4	45.4	18.9	18.9	5.9	4.9	1.1
素材型 (n=58)	81.0	43.1	43.1	10.3	19.0	8.6	3.4	1.7
加工・組立型 (n=26)	84.6	42.3	50.0	38.5	19.2	23.1	0.0	3.8
生活関連・その他 (n=18)	83.3	22.2	44.4	16.7	27.8	0.0	5.6	0.0
建設業 (n=23)	69.6	65.2	52.2	17.4	4.3	0.0	4.3	0.0
卸売・小売業 (n=42)	73.8	50.0	40.5	28.6	21.4	0.0	7.1	0.0
運輸業 (n=9)	66.7	44.4	44.4	0.0	22.2	0.0	22.2	0.0
サービス業 (n=9)	77.8	44.4	55.6	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0

【図表11】実施（予定）した賃上げ内容（従業員規模別） ※赤字…5割以上 (%)

2022年度	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	非正規雇用の給与・時給アップ	再雇用者の賃金の増額	給与制度の変更等による実質的な賃上げ	その他
10人未満(n=7)	42.9	28.6	42.9	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0
10~50人未満(n=56)	76.8	25.0	44.6	3.6	8.9	1.8	3.6	5.4
50~100人未満(n=38)	78.9	26.3	34.2	18.4	13.2	2.6	2.6	2.6
100~300人未満(n=48)	89.6	16.7	22.9	20.8	14.6	4.2	6.3	2.1
300人以上(n=21)	90.5	33.3	23.8	14.3	19.0	4.8	4.8	4.8

2023年度	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	非正規雇用の給与・時給アップ	再雇用者の賃金の増額	給与制度の変更等による実質的な賃上げ	その他
10人未満(n=9)	66.7	44.4	44.4	0.0	11.1	11.1	0.0	0.0
10~50人未満(n=67)	70.1	44.8	46.3	7.5	16.4	1.5	4.5	1.5
50~100人未満(n=43)	79.1	37.2	37.2	23.3	16.3	9.3	4.7	0.0
100~300人未満(n=47)	85.1	48.9	53.2	29.8	25.5	8.5	4.3	0.0
300人以上(n=19)	89.5	57.9	42.1	31.6	21.1	5.3	10.5	5.3

従業員規模別でみると、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た【図表11】。また、すべての規模で「ベースアップ」と「賞与(一時金)」の割合が前年度比上昇した。

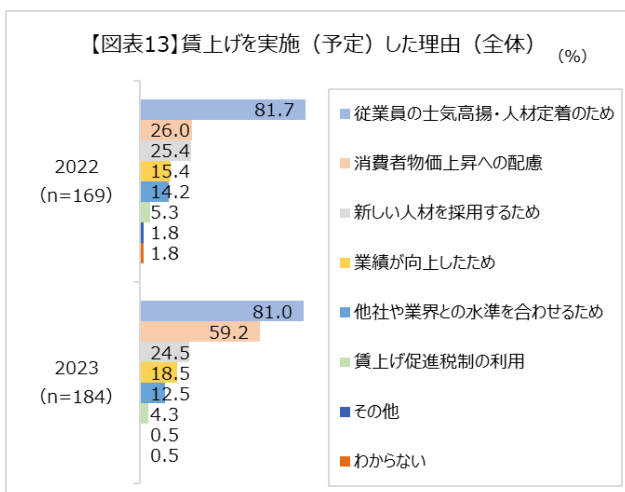
地域別でみると、岐阜県では「ベースアップ」と「賞与(一時金)」、愛知県では「ベースアップ」の割合が前年度比20割前後上昇した。【図表12】

【図表12】実施（予定）した賃上げ内容（地域別） ※赤字…5割以上 (%)

2022年度	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	非正規雇用の給与・時給アップ	再雇用者の賃金の増額	給与制度の変更等による実質的な賃上げ	その他
岐阜(n=110)	83.6	23.6	29.1	12.7	13.6	2.7	1.8	3.6
愛知(n=60)	76.7	25.0	41.7	13.3	11.7	3.3	8.3	3.3

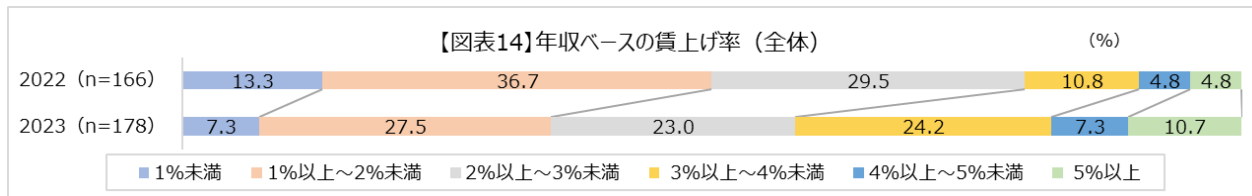
2023年度	定期昇給	ベースアップ	賞与(一時金)	新卒者の初任給の増額	非正規雇用の給与・時給アップ	再雇用者の賃金の増額	給与制度の変更等による実質的な賃上げ	その他
岐阜(n=124)	79.8	46.0	49.2	21.8	23.4	6.5	5.6	1.6
愛知(n=61)	73.8	44.3	37.7	13.1	9.8	4.9	3.3	0.0

## 4. 賃上げを実施（予定）した理由



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」が前年度に引き続き最多で81.0%だった【図表13】。2位は「消費者物価上昇への配慮」で、前年度比30割以上上昇して59.2%、3位は「新しい人材を採用するため」が24.5%で続いた。一方、前年度同様「賃上げ促進税制の利用」は4.3%と低く、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。

## 5. 賃上げ率（年収ベース）

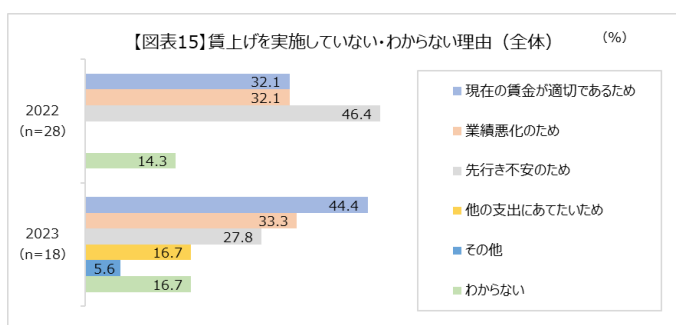


賃上げを「実施した」もしくは「実施する予定」と回答した企業に、賃上げ率は前年度の何%程度かを年収ベースで尋ねたところ、「1%以上~2%未満」が最も多く27.5%だった【図表14】。次いで「3%以上~4%未満」が24.2%、「2%以上~3%未満」が23.0%と続いた。前年度調査と比べると

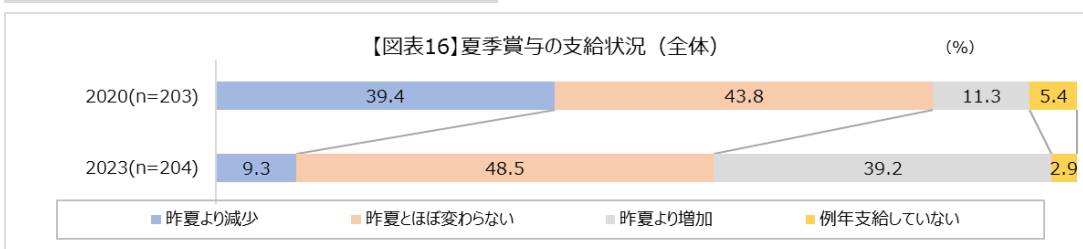
「3%以上」の割合が21.8%上昇し42.2%となった。また、「5%以上」と回答した企業も1割を超え19社あり、うち10社は「6%以上」だった（前回「6%以上」は選択肢に入れていないため、図表14では「6%以上」も「5%以上」に含めて表示した）。

## 6. 賃上げをしていない理由、実施するかわからない理由

賃上げを「実施していない」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、「現在の賃金が適切であるため」が前年度調査から12.3%上昇し44.4%と最多だった【図表15】。前年度調査で最多だった「先行き不安のため」は今回18.6%低下し27.8%だった。

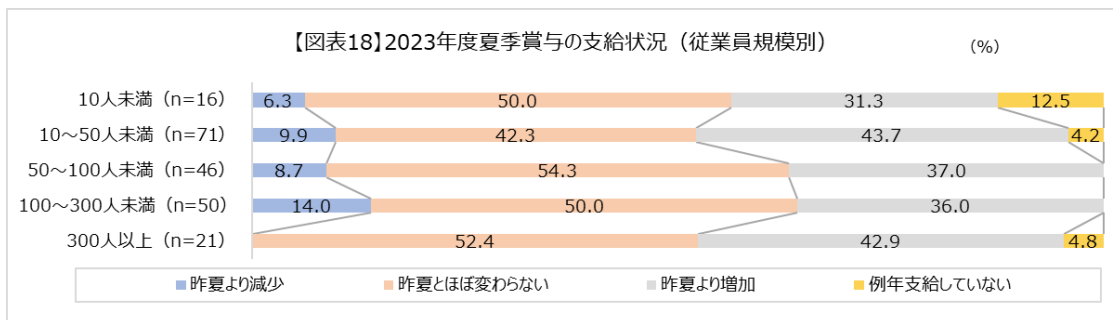
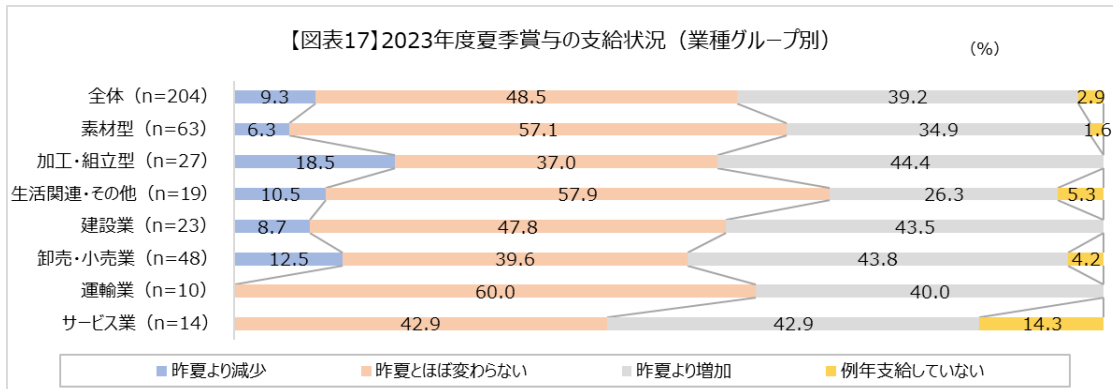


## 7. 夏季賞与の支給状況



2023年度夏季賞与の支給状況について尋ねたところ、「昨夏より増加」と回答した企業の割合は全体の39.2%を占め、「昨夏より減少」を29.9%上昇回った【図表16】。コロナが5類に移行した

2023年度が対象となる今回調査は、コロナ禍に実施した前回調査（2020年12月実施）と比較すると減少と増加の割合がほぼ逆転した。

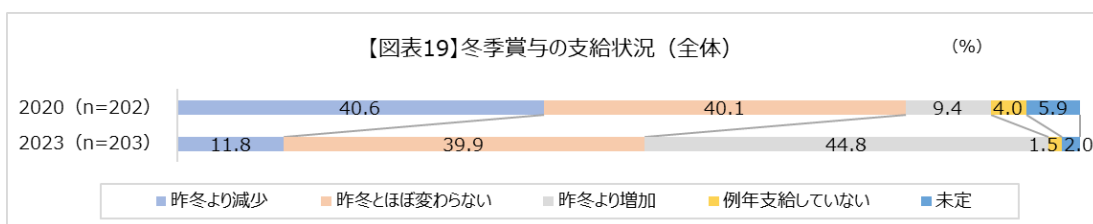


業種グループ別でみると、生活関連・その他以外のグループでは3割半ば～4割半ばの企業が「昨夏より増加」と回答している【図表17】。また、「昨夏より増加」と「昨夏より減少」のいずれも加工・組立型の割合が最も高かった。従業員規模別でみると、すべての規模で「昨夏

より増加」が3～4割を占めており、人材確保や消費者物価上昇への配慮から積極的に賞与の増加に取り組む企業が規模を問わず増えているとみられる【図表18】。

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。

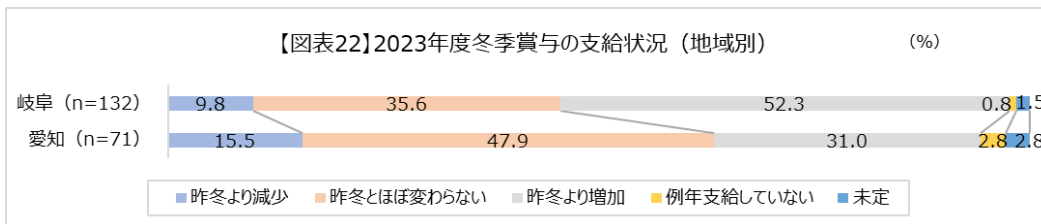
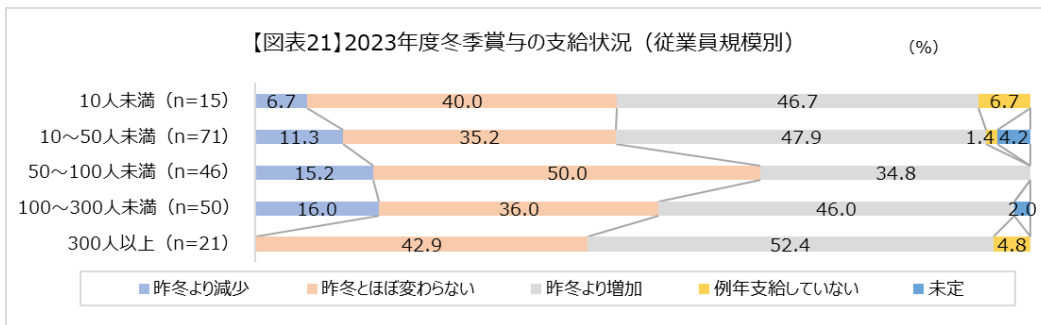
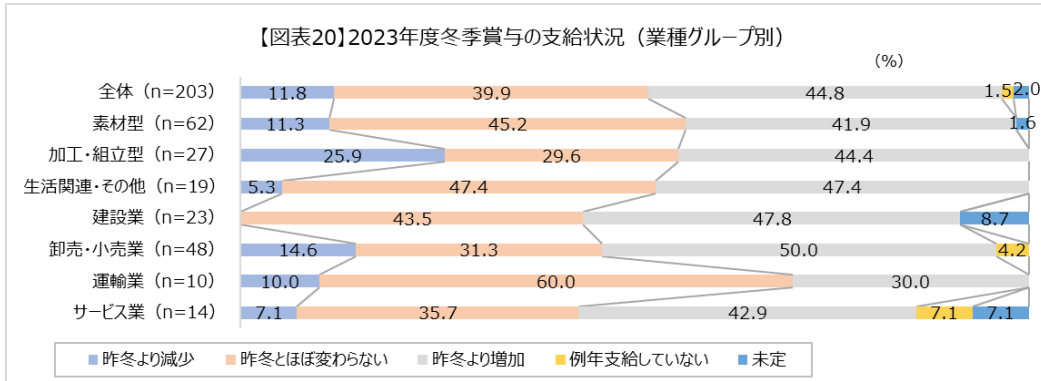
## 8. 冬季賞与の支給状況



2023年度冬季賞与の支給状況について尋ねたところ、「昨冬より増加」と回答した企業の割合は全体の44.8%を占めた。「昨冬より減少」を33.0%上回り、夏季賞与よりも「増加」と「減少」の

差異が大きかった【図表19】。夏季賞与と同じく、コロナ禍に実施した前回調査(2020年12月実施)と比較すると減少と増加の割合がほぼ逆転した。





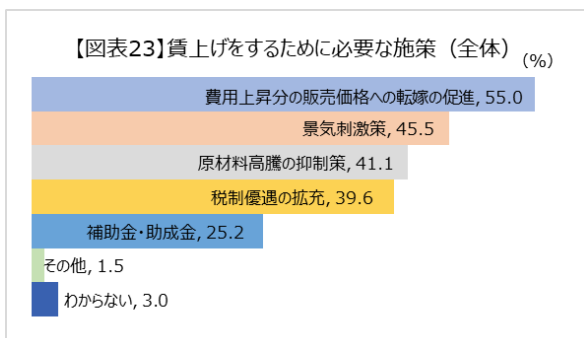
業種グループ別でみると、すべてのグループで約3～5割の企業が「昨冬より増加」と回答している【図表20】。「昨冬より増加」は卸売・小売業の割合が最も高く50.0%だった。「昨冬より減少」は夏季賞与と同じく加工・組立型の割合が最も高かった。

従業員規模別でみると、夏季賞与と同様に積極

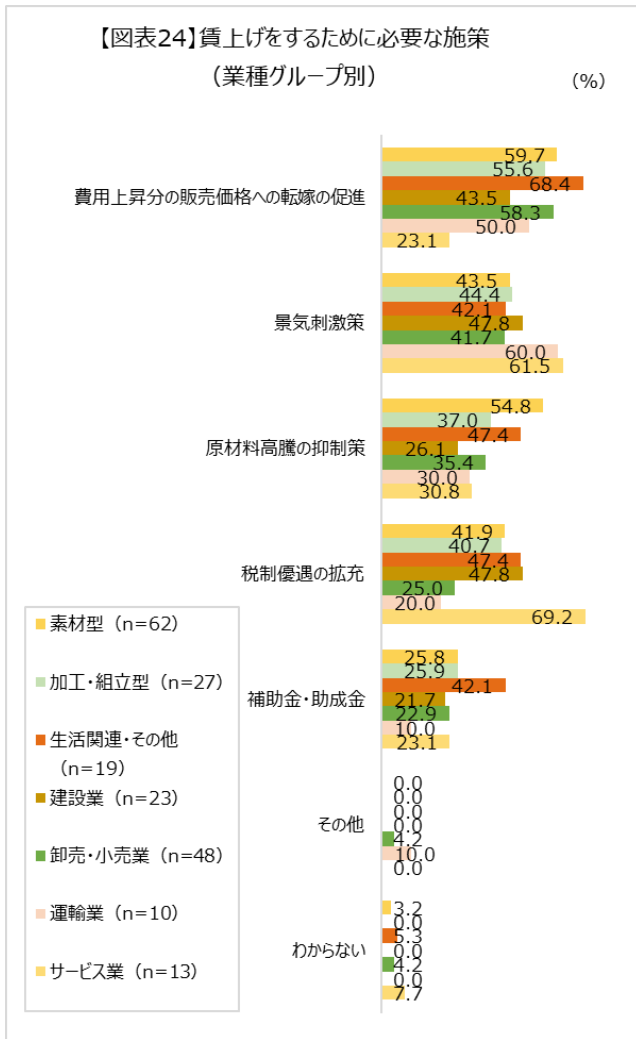
的に賞与の増加に取り組む企業が規模を問わず増えているとみられる【図表21】。冬季賞与は夏季賞与と比較して「増加」の割合が高い傾向にあった。

地域別でみると、愛知県よりも岐阜県の方が「昨冬より増加」の割合が高かった【図表22】。

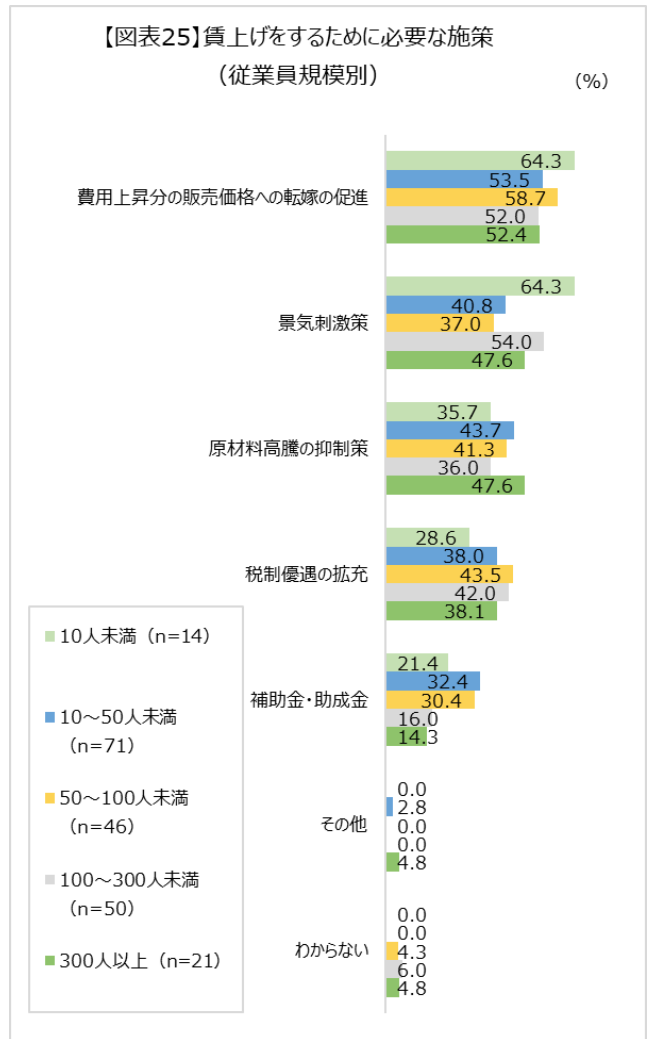
## 9. 賃上げをするために必要な施策



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、「費用上昇分の販売価格への転嫁の促進」が最も多く55.0%、2位は「景気刺激策」で45.5%、3位が「原材料高騰の抑制策」で41.1%だった【図表23】。



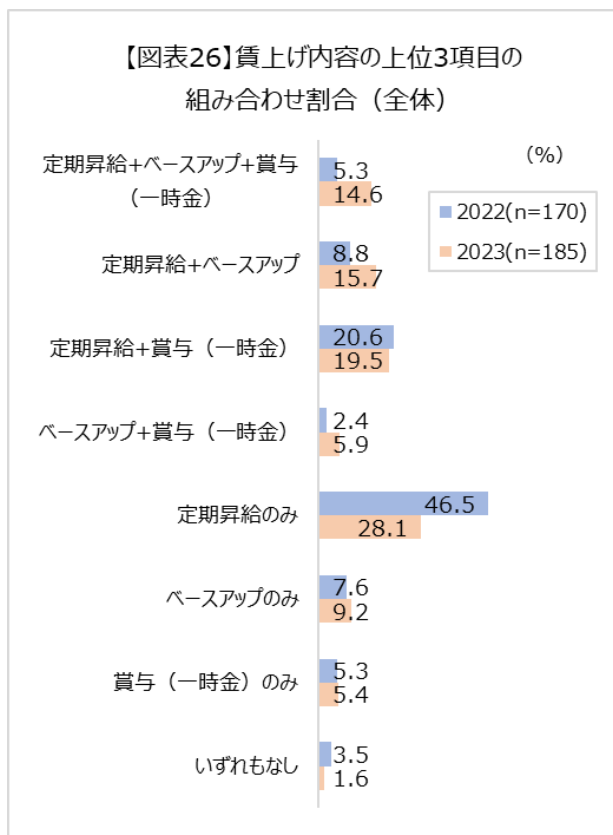
業種グループ別でみると、「費用上昇分の販売価格への転嫁の促進」と回答した企業は建設業、サービス業以外のすべてのグループで5割以上にのぼった【図表24】。「景気刺激策」は運輸業、サービス業で6割を超えた。また、「原材料高騰の抑制策」は製造業中心のグループ（素材型、加工・組



立型、生活関連・その他)で回答割合が高かった。  
従業員規模別でみると、いずれの規模でも「費用上昇分の販売価格への転嫁の促進」と回答した企業の割合が5割を超えた【図表25】。  
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。

## 10. おわりに

【図表26】賃上げ内容の上位3項目の組み合わせ割合（全体）



2023年12月までに賃上げを実施した企業は79.9%、年度内に実施する予定の企業は11.3%と、合わせて91.2%が何らかの賃上げを実施(予定)する見込みとなり、前年度よりも賃上げを見込む企業の割合が7.0%高くなった。また、年収ペー

スの賃上げ率も「3%以上」の割合が42.2%と前年度から21.8%上昇しており、人手不足や物価上昇が賃金を大きく押し上げている。

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28.1%と昨年度に引き続き最多であったものの、前年度比18.4%低下している【図表26】。一方、2項目実施している企業が41.1%、3項目実施している企業が14.6%といずれも前年度比9.3%上昇しており、定期昇給にとどまらず積極的に賃上げに取り組む企業が増えている。

賃上げを実施(予定)した理由は「従業員の士気高揚・人材定着のため」が81.0%(1位)、「新しい人材を採用するため」が24.5%(3位)と人材確保のための理由が上位を占めた。

人手不足が加速するなかで、今後も引き続き物価の上昇が見込まれるため、人材確保や従業員の実質賃金の低下を補うための賃上げ機運は高まっていくとみられる。賃上げと物価上昇の好循環を実現するためにも、適正な価格転嫁の促進をはじめとした政府からの後押しを期待したい。

(研究員 藤木 由江)