

# 2020年度 賃金に関するアンケート

筑波総研株式会社 研究員 家内 祐太

## 要旨

- ・茨城県内企業における2020年度の賃金の支払い方針について、「賃上げを行う予定である」と回答した企業の割合は38.3%と、前回の18年度(18年3月調査、以下前回調査)に比べ12.8ポイント低下した。昨春秋以降、米中貿易紛争に伴う世界経済の減速や消費税率の引上げ前の駆け込み需要の反動減、新型コロナウイルス感染症の拡大等による一段の景気の悪化から、企業の売上・生産が落込み、人手不足感が緩和している。そのため、「賃上げを行う予定である」と回答した企業の割合は前回調査に比べ全体的に低下している。ただし、賃金の支払い方針について、「茨城県内企業経営動向調査」(以下経営動向調査)の「雇用」に関する回答実績別にみると、前回調査同様、雇用が不足している企業ほど賃上げを予定している企業の割合が高く、引続き人手不足が賃金の引上げに寄与していることが示唆されている。
- ・賃金改定の内容としては、「定期昇給の増額」が最も多く、次いで「ベースアップの実施」、「賞与・一時金の増額」となった。
- ・賃上げの実施を予定する企業の賃金改定率は「1.0%未満の引上げ」が最も多く、次いで「1.0%以上1.5%未満の引上げ」・「1.5%以上2.0%未満の引上げ」となった。
- ・重点的に賃上げを行う階層は、「中堅社員」とする回答が最も多く、次いで「特にない」、「若手社員」(概ね20代以下)となった。なお、小売業やサービス業・飲食業等、元々パートやアルバイトが多い業種では、最低賃金の引上げの影響もあり「非正規社員」とする回答が目立った。
- ・企業が賃金の支払い方針を決定するに当たり重視した項目としては、「自社の業績」が最も多く、次いで「従業員の士気高揚」、「国内外の景気見通し」となった。なお、消費税率の引上げや新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う景気の悪化から「国内外の景気見通し」を前回に比べ重視する結果となった。また、足もとでは、一頃に比べ労働需給が緩和していることから、「従業員の士気高揚」、「処遇改善による人材の確保」との回答割合が低下している。
- ・特別設問として行った時間外労働の上限規制に対する企業の対応は、「時間外管理の徹底・管理者教育」が最も多く、次いで「対応する必要はない」、「業務分担やフローの見直し」となった。

## 調査実施方法の概要

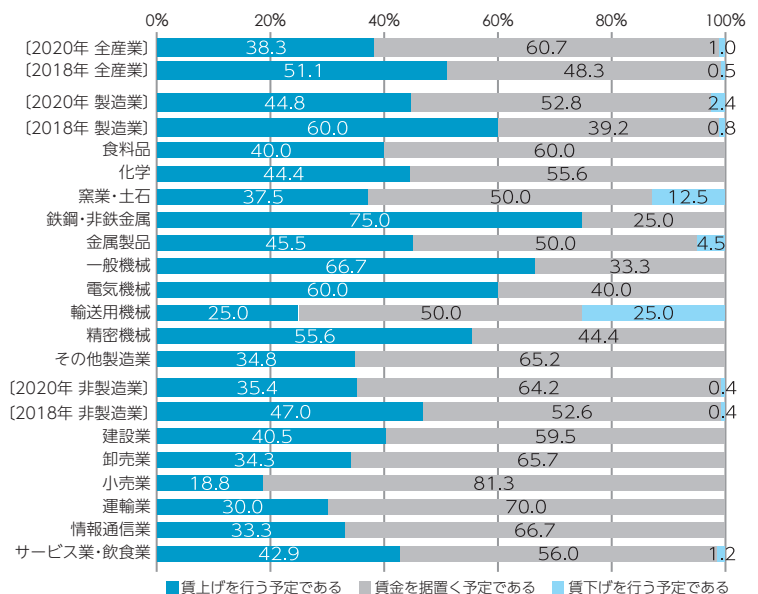
- ・調査時期：2020年3月上旬～3月下旬
- ・調査方法：「第66回茨城県内企業経営動向調査」実施時に特別調査として、郵送による記名式アンケート方式で実施した。
- ・調査対象企業：茨城県内主要企業887先へアンケートを実施し、399先より回答を得た。
- ・賃金は、基本給や各種手当、賞与・一時金等を全て含めた年収ベースの支払額とした。

## 調査結果

### 1. 賃上げを行う予定の企業の割合は38.3%と前回調査に比べ12.8ポイント低下

企業における2020年度の賃金の支払い方針について、全産業で「賃上げを行う予定である」と回答した企業の割合は38.3%と前回調査に比べ12.8ポイント低下、「賃金を据置く予定である」が60.7%と同12.4ポイント上昇、「賃下げを行う予定である」が1.0%と同0.5ポイント上昇した。

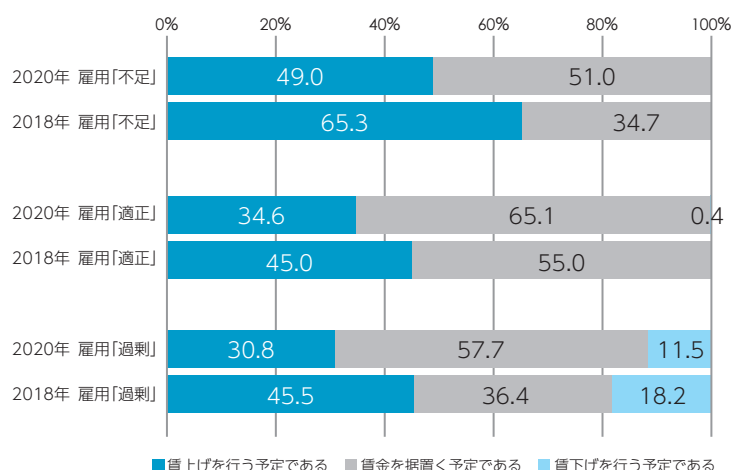
業種別にみると、製造業では「賃上げを行う予定である」が44.8%と同15.2ポイント低下、「賃金を据置く予定である」が52.8%と同13.6ポイント上昇、「賃下げを行う予定である」が2.4%と同1.6ポイント上昇した。非製造業では「賃上げを行う予定である」が35.4%と同11.6ポイント低下、「賃金を据置く予定である」が64.2%と同11.6ポイント上昇、「賃下げを行う予定である」が0.4%と同横ばいとなった。



※比率：項目回答数÷回答企業数×100 (いずれか1つのみ回答可)

昨年秋以降、米中貿易紛争に伴う世界経済の減速や消費税率の引上げ前の駆け込み需要の反動減、新型コロナウイルス感染症の拡大等による一段の景気の悪化から、企業の売上・生産が落ち込み、一頃に比べ人手不足感が緩和している。そのため、「賃上げを行う予定である」企業の割合は右図のとおり前回調査に比べ全体的に低下している。

ただし、賃金の支払い方針について、経営動向調査の「雇用」に関する回答実績別にみると、前回調査同様、雇用が不足している企業ほど賃上げを予定している企業の割合が高く、引続き人手不足が賃金の引上げに寄与していることが示唆されている。



## 2. 賃金改定の内容をみると「定期昇給の増額」が最も多い

賃金改定の内容を尋ねたところ、「賃上げを行う予定である」と回答した企業において、全産業で「定期昇給の増額」と回答した企業の割合が58.6%と前回調査に比べ10.6ポイント上昇、「定期昇給の減額」が2.6%と同2.1ポイント上昇した。一方、「ベースアップの実施」が36.8%と同1.6ポイント低下、「各種手当の増額」が16.4%と同1.8ポイント低下、「賞与・一時金の増額」が19.1%と同16.3ポイント低下した。このほか、「制度見直し等」が3.3%となった。

業種別にみると、製造業では「定期昇給の増額」が69.1%と同28.6ポイント上昇、「定期昇給の減額」が1.8%と同1.8ポイント上昇した一方、「ベースアップの実施」が29.1%と同19.5ポイント低下、「各種手当の増額」が18.2%と同2.1ポイント低下、「賞与・一時金の増額」が12.7%と同27.8ポイント低下した。「制度見直し等」は1.8%となった。非製造業では「定期昇給の増額」が52.6%と同0.2ポイント上昇、「定期昇給の減額」が3.1%と同2.3ポイント上昇、「ベースアップの実施」が41.2%と同8.9ポイント上昇した一方、「各種手当の増額」が15.5%と同1.4ポイント低下、「賞与・一時金の増額」が22.7%と同9.6ポイント低下した。「制度見直し等」は4.1%となった。

製造業・非製造業ともに、「賞与・一時金の増額」との回答割合が大きく低下しており、賞与・一時金の支給シーズンである夏・冬季の消費への影響が懸念される結果となった。また、製造業では「定期昇給の増額」との回答割合が上昇する一方で、「ベースアップの実施」との回答割合が低下し、勤続年数が長い社員の賃上げを重視する様子が窺われた。非製造業では「ベースアップの実施」との回答割合が上昇し、社員全体の給与水準の底上げを図る様子が窺われた。

(単位：%、ポイント)

	定期昇給の増額			定期昇給の減額			ベースアップの実施			各種手当の増額			賞与・一時金の増額			制度見直し等	
	2020年	2018年	前回差	2020年	2018年	前回差	2020年	2018年	前回差	2020年	2018年	前回差	2020年	2018年	前回差	2020年	2018年
全産業	58.6	48.0	10.6	2.6	0.5	2.1	36.8	38.4	▲1.6	16.4	18.2	▲1.8	19.1	35.4	▲16.3	3.3	-
製造業	69.1	40.5	28.6	1.8	0.0	1.8	29.1	48.6	▲19.5	18.2	20.3	▲2.1	12.7	40.5	▲27.8	1.8	-
非製造業	52.6	52.4	0.2	3.1	0.8	2.3	41.2	32.3	8.9	15.5	16.9	▲1.4	22.7	32.3	▲9.6	4.1	-

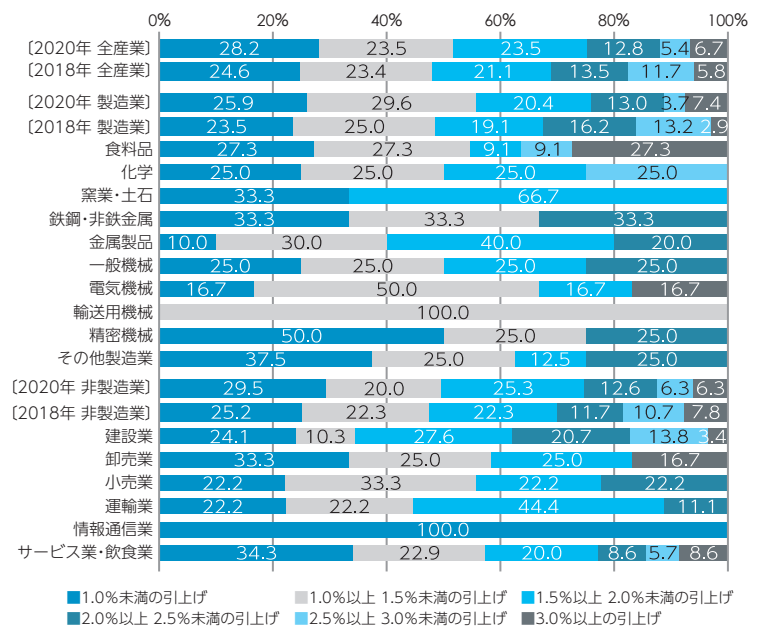
※定期昇給：年齢や勤続年数の上昇に伴う賃金の引上げ  
 ※ベースアップ：基本給の水準の引上げ  
 ※各種手当：役付・技能手当等  
 ※賞与・一時金：夏季・年末等に給与とは別に支給される金銭

※比率：項目回答数÷回答企業数×100 (当てはまるもの全てに回答)  
 ※今回調査から「制度見直し等」を追加  
 ※1. で「賃上げを行う予定である」と回答した企業の結果を掲載

## 3. 賃上げの実施を予定する企業の賃金改定率は「1.0%未満の引上げ」が最も多い

賃金改定の変化率を尋ねたところ、「賃上げを行う予定である」と回答した企業において、全産業で「1.0%未満の引上げ」と回答した企業の割合は28.2%（前回調査に比べ3.6ポイント上昇）と最も多く、増加幅も最も大きかった。次いで、「1.0%以上1.5%未満の引上げ」が23.5%（同0.1ポイント上昇）、「1.5%以上2.0%未満の引上げ」が23.5%（同2.4ポイント上昇）となった。このほか、「2.5%以上3.0%未満の引上げ」が5.4%と同6.3ポイント低下したのが目立った。前回調査と比べると、全体的により低い賃上げ率への回答割合が上昇している傾向がみられた。

業種別にみると、製造業では「1.0%以上1.5%未満の引上げ」が29.6%（同4.6ポイント上昇）と最も多く、増加幅も最も大きかった。次いで、「1.0%未満の引上げ」が25.9%（同2.4ポイント上昇）、「1.5%以上2.0%未満の引上げ」が20.4%（同1.3ポイント上昇）となった。このほか、「2.5%以上3.0%未満の引上げ」が3.7%と同9.5ポイント低下する一方で、「3.0%以上の引上げ」が7.4%と同4.5ポイント上昇したのが目立った。非製造業では「1.0%未満の引上げ」が29.5%（同4.3ポイント上昇）と最も多く、増加幅も最も大きかった。次いで、「1.5%以上2.0%未満の引上げ」が25.3%（同3.0ポイント上昇）、「1.0%以上1.5%未満の引上げ」が20.0%（同2.3ポイント低下）となった。そのほか、「2.5%以上3.0%未満の引上げ」が6.3%と同4.4ポイント低下したのが目立った。



※比率：項目回答数÷回答企業数×100（いずれか1つのみ回答可）  
 ※1. で「賃上げを行う予定である」、「賃下げを行う予定である」と回答した企業のみ回答  
 ※1. で「賃上げを行う予定である」と回答した企業の結果を掲載

#### 4. 重点的に賃上げを行う階層は「中堅社員」との回答が最も多い

重点的に賃上げを行う階層について尋ねたところ、回答割合が高い項目は、全産業で第1位が「中堅社員」、第2位が「特にない」、第3位が「若手社員」（概ね20代以下）となった。

業種別にみると、製造業では、第1位が「特にない」、第2位が「中堅社員」、第3位が「若手社員」となった。非製造業では、第1位が「中堅社員」、第2位が「特にない」、第3位が「若手社員」となった。

特に小売業やサービス業・飲食業では、元々パートやアルバイトが多く、最低賃金の引上げの影響もあり、「非正規社員」との回答が目立った。また、「その他」の回答として、「子育て中の社員」の賃金を重点的に上げるといった声が聞かれ、企業が子育て世代の若い労働者の確保や子育てに伴う離職の防止に力を入れている様子が窺われた。

（単位：%）

	管理職社員	中堅社員	若手社員 (概ね20代以下)	非正規社員	特にない	その他
全産業	11.6	43.8	28.1	8.9	38.4	2.7
製造業	9.6	36.5	26.9	3.8	44.2	3.8
食品	18.2	36.4	0.0	9.1	63.6	0.0
化学	0.0	25.0	0.0	25.0	75.0	0.0
窯業・土石	33.3	66.7	66.7	0.0	33.3	0.0
鉄鋼・非鉄金属	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3
金属製品	0.0	50.0	30.0	0.0	40.0	0.0
一般機械	0.0	50.0	75.0	0.0	0.0	0.0
電気機械	16.7	33.3	33.3	0.0	50.0	0.0
輸送用機械	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
精密機械	20.0	0.0	20.0	0.0	60.0	0.0
その他製造業	0.0	60.0	0.0	0.0	40.0	20.0
非製造業	12.8	47.9	28.7	11.7	35.1	2.1
建設業	20.7	62.1	34.5	3.4	34.5	0.0
卸売業	0.0	27.3	36.4	0.0	45.5	9.1
小売業	11.1	44.4	44.4	44.4	33.3	0.0
運輸業	0.0	55.6	11.1	0.0	33.3	11.1
情報通信業	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
サービス業・飲食業	14.3	42.9	22.9	17.1	31.4	0.0

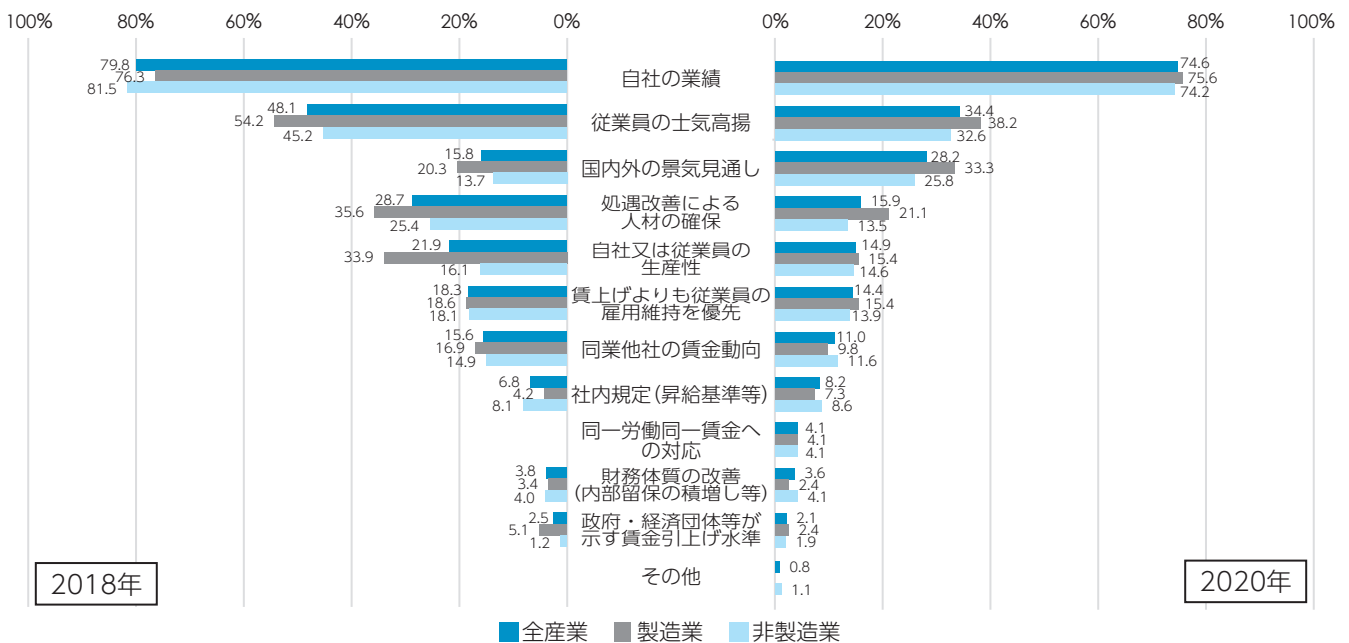
※比率：項目回答数÷回答企業数×100（当てはまるもの全てに回答）  
 ※1. で「賃上げを行う予定である」と回答した企業のみ回答  
 ※網かけの数字は最も回答割合が高い項目

### 5. 賃金の支払い方針を決定するに当たり、最も重視した項目は「自社の業績」

企業が賃金の支払い方針を決定するに当たり重視した項目として、回答割合が高い項目は、全産業で第1位が「自社の業績」、第2位が「従業員の士気高揚」、第3位が「国内外の景気見通し」となった。前回調査から回答割合が最も上昇した項目は「国内外の景気見通し」、前回調査から回答割合が最も低下した項目は「従業員の士気高揚」であった。

業種別にみても、製造業・非製造業ともに第1位が「自社の業績」、第2位が「従業員の士気高揚」、第3位が「国内外の景気見通し」となった。製造業では、前回調査から回答割合が最も上昇した項目は「国内外の景気見通し」、前回調査から回答割合が最も低下した項目は「自社又は従業員の生産性」であった。非製造業では、前回調査から回答割合が最も上昇した項目は「国内外の景気見通し」、前回調査から回答割合が最も低下した項目は「従業員の士気高揚」であった。

企業では、賃金の支払い方針を決定するに当たり、消費税率の引上げや新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う景気の悪化から「国内外の景気見通し」をより重視する結果となった。また、足もとでは、一頃に比べ労働需給が緩和していることから、「従業員の士気高揚」、「処遇改善による人材の確保」との回答割合が低下している。

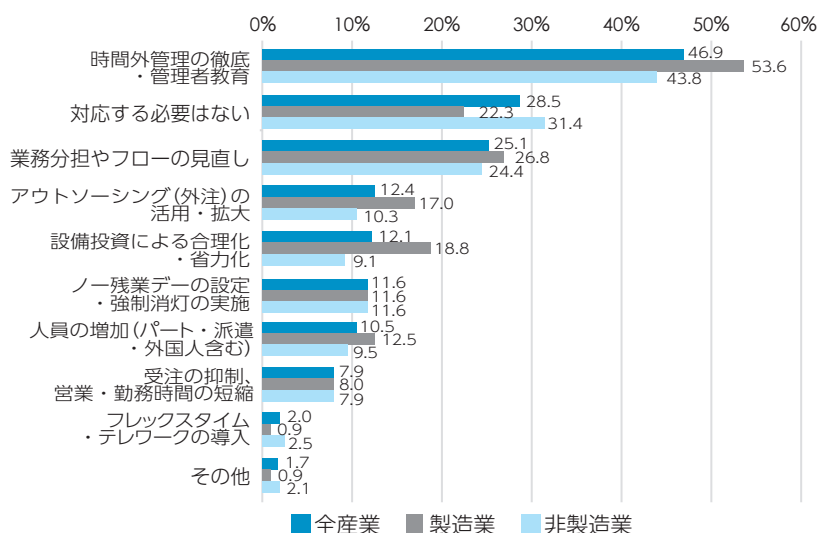


※比率：項目回答数÷回答企業数×100 (最大4つまで回答可)  
 ※今回調査より「同一労働同一賃金への対応」を設問に追加

### 【特別設問】時間外労働の上限規制への対応は「時間外管理の徹底・管理者教育」とする回答が最も多い

時間外労働の上限規制(大企業は2019年4月、中小企業は20年4月から導入<建設業等の一部業種を除く>)に対する企業の対応として、回答割合が高い項目は、全産業で第1位が「時間外管理の徹底・管理者教育」、第2位が「対応する必要はない」、第3位が「業務分担やフローの見直し」となった。

企業では、元々時間外労働が多くない等の理由により「対応する必要はない」と回答した企業の割合は3割弱に止まり、多くの企業では何らかの対応を講じる必要があると回答している。しかし、「アウトソーシング(外注)の活用・拡大」や「設備投資による合理化・省力化」、「人員の増加」、「フレックスタイム・テレワークの導入」等の比較的成本がかかる対応には特に非製造業で慎重になっている。一方で、企業は、「時間外管理の徹底・管理者教育」や「業務分担やフローの見直し」等、比較的低コストで済む対応への回答が多く見受けられた。



※比率：項目回答数÷回答企業数×100 (当てはまるもの全てに回答)