

賃上げ動向に関するアンケート調査

筑波総研株式会社 企画調査部 主任研究員 山田浩司

要旨

- ✓ 茨城県内企業の2022年度の企業の賃上げ予定について、「実施する予定」と回答した企業の割合は全産業で47.2%。なお、20.7%の企業で「未定」と回答
- ✓ 2022年度に賃上げを実施する予定と回答した企業のうち、前年度からの賃上げ率（基本給、賞与・一時金、各種手当等を含めた年収ベース）については、全産業で「1.0%以上1.5%未満」と回答した企業の割合が22.6%と最も多い
- ✓ 賃上げ率が「2%以上」と回答した企業の割合は41.2%と、約4割に止まる。また、「3%以上」と回答した企業の割合は17.6%
- ✓ 賃上げの内容については、「定期昇給」が68.0%、「ベースアップ」が37.6%
- ✓ 賃上げの実施理由については、「従業員の士気高揚」（76.8%）や「人材の定着」（56.5%）といった雇用維持に関する回答が多い傾向。また、足もとの物価上昇を背景に「物価上昇への配慮」（22.0%）が2021年度に比べ上昇

日本労働組合総連合会（連合）による2022年春闘の賃上げ率（定期昇給分＋ベースアップ、4月1日集計時点）は、2.11%と前年からは増加しているものの、岸田総理が求める3%超の賃上げには届いていない。企業収益はコロナ禍で依然として厳しい状況にあり、企業は賃上げに慎重な姿勢を示している。

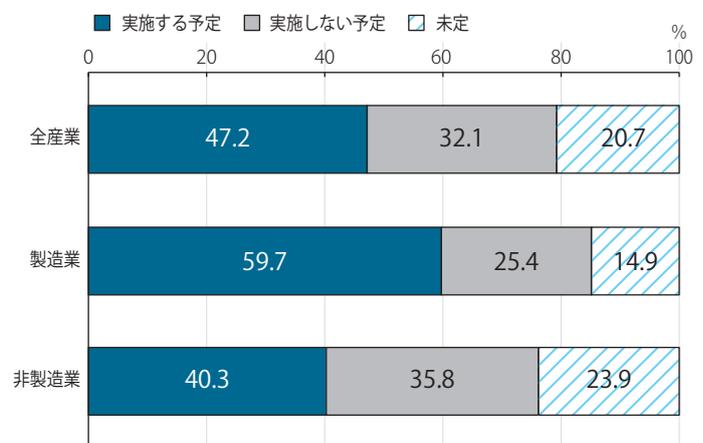
本稿では、当社が実施したアンケート調査の結果をもとに、茨城県内の企業における2022年度の賃上げに関する動向について記載する¹。

2022年度に賃上げを実施する予定の企業は47.2%。前年度に比べ上昇

2022年度の企業の賃上げ予定について、「実施する予定」と回答した企業の割合は、全産業で47.2%であった（図表1）。なお、20.7%の企業で「未定」と回答している。製造業では59.7%、非製造業では40.3%であった。

また、2021年度に賃上げを実施した企業の割合（実績）と比較すると²、2022年度は全産業で2021年度に比べ+6.0ポイント、製造業で同+7.5ポイント、非製造業で同+5.0ポイントとそれぞれ上昇した（図表2）。

図表1 2022年度の賃上げ実施予定企業割合



注：四捨五入のため、合計が100にならないことがある。

¹ 本調査は、2022年3月上旬～下旬にかけて、郵送による記名式アンケートで実施した「第74回 茨城県内企業経営動向調査」の中で、特別調査と位置付けて設問を設け、377社（うち製造業134社、非製造業243社）より回答を得たものを集計した。

² 2021年度実績と比較するため、2022年度の賃上げ実施を予定している企業割合は「未定」と回答した企業を除いて算出している。

コロナ禍での企業収益は依然として厳しいものの、2020年春を底に企業の業況が緩やかに持ち直していく中で、賃上げを実施する企業割合が上昇したと考えられる。

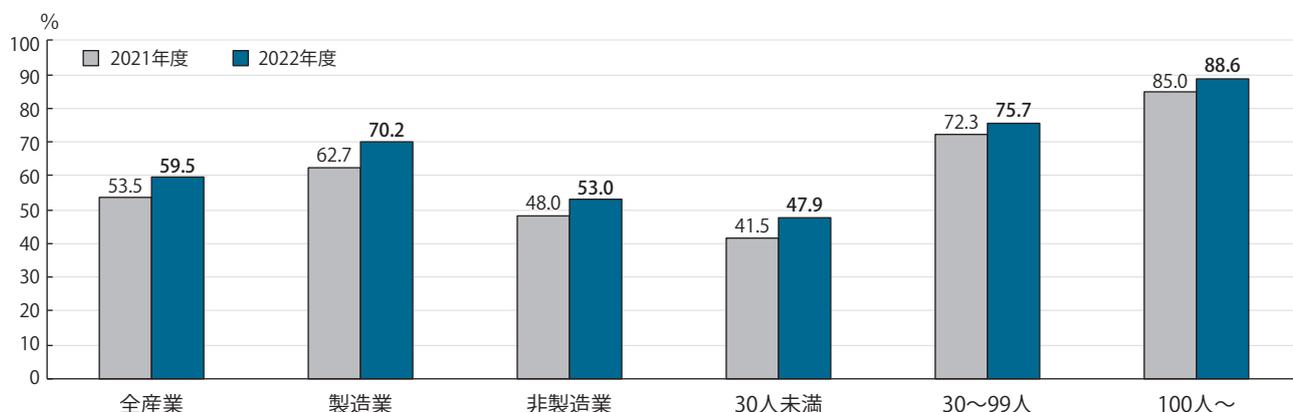
ただし、調査に回答した企業からは、賃上げは販売価格への転嫁が取引先に受け入れられるか次第である、人件費の上昇に見合った販売単価が上がらない、などといった声があがっており、賃上げによる人件費の増加分を販売価格に転嫁することが厳しい状況が、企業の賃上げのネックとなっている様子が窺われた。

より詳細な業種別にみると、製造業では、加工業種が他の製造業種に比べ賃上げを実施する企業の割合が高い傾向となった(図表3)。また、2021年度との比較では、食料品や素材業種で大きく上昇した。

非製造業では、コロナ禍によるテレワーク等のデジタル需要が追い風となった情報通信業で賃上げを実施する企業の割合が8割を超えるなど高い傾向となった。一方で、感染拡大防止に伴う行動制限措置の影響が大きかった小売業や飲食・宿泊業、運輸業(旅客)で他業種に比べ低い傾向となった。とくに、飲食・宿泊業は3割弱に止まるなど、業種によって賃上げの実施状況に差がみられる結果となった。また、2021年度との比較では、卸売業と飲食・宿泊業で賃上げを実施する企業の割合が低下する結果となった。

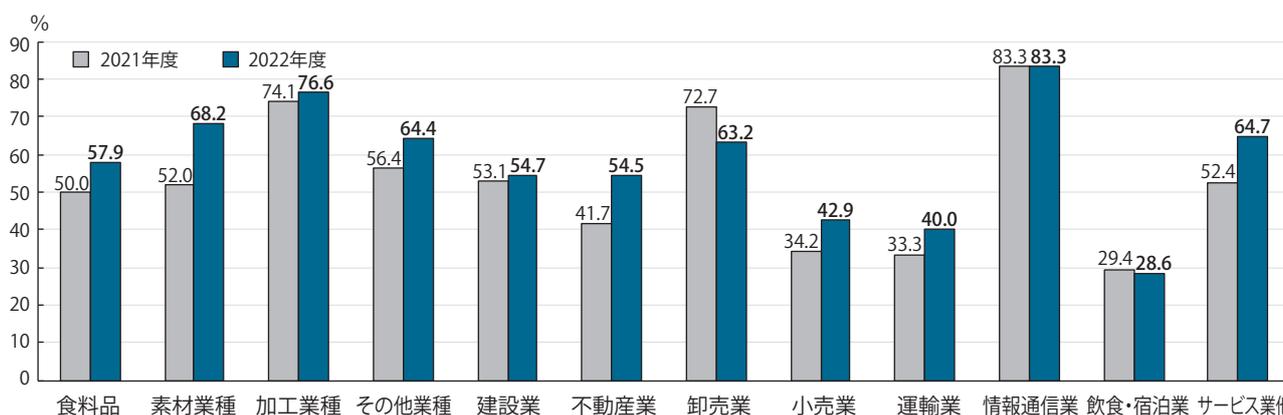
従業員規模別にみると、従業員規模が大きい企業ほど賃上げを実施する割合が高い傾向となった(図表2)。また、2021年度との比較では、いずれの従業員規模においても賃上げを実施する企業の割合が上昇した。

図表2 賃上げ実施(予定)企業割合(業種別・規模別)



注：2022年度の賃上げ実施企業割合は「未定」を除いて算出。

図表3 賃上げ実施(予定)企業割合(詳細業種別)



注：2022年度の賃上げ実施企業割合は「未定」を除いて算出。

2022年度に賃上げを実施する予定の企業のうち、「2%以上」の賃上げは約4割に止まる

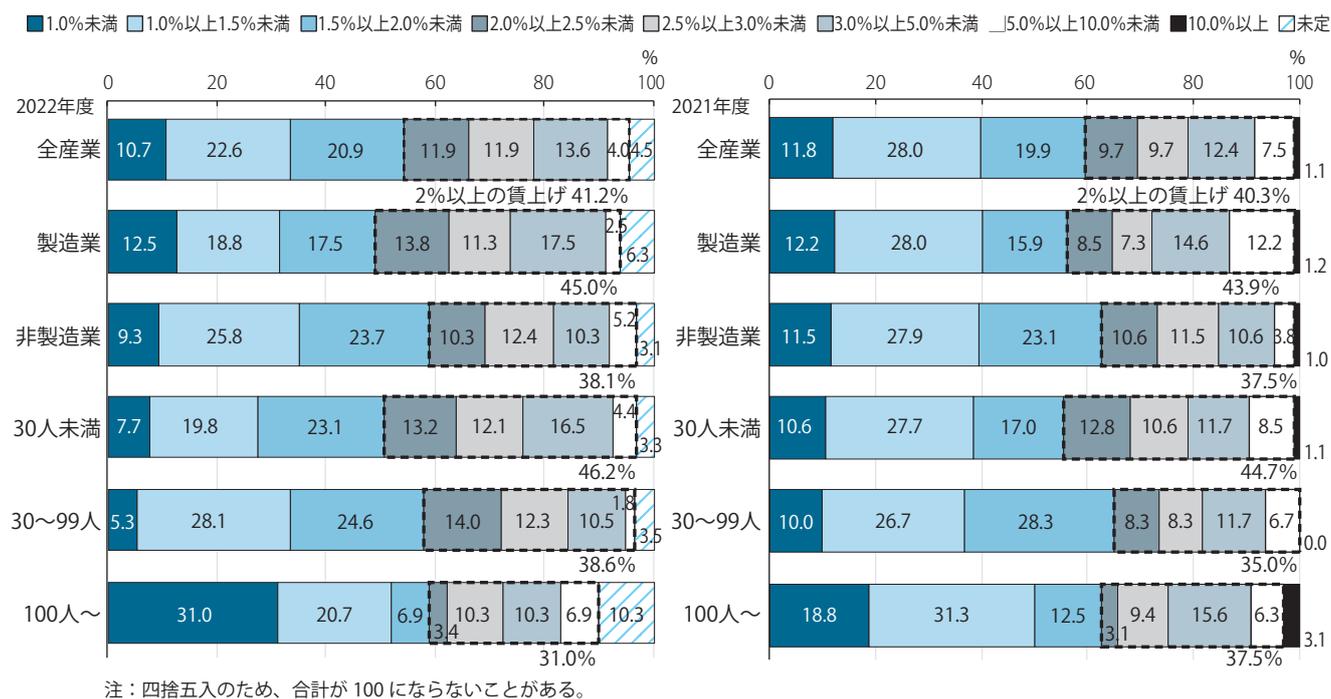
2022年度に賃上げを実施する予定と回答した企業のうち、前年度からの賃上げ率(基本給、賞与・一時金、各種手当等を含めた年収ベース)については、全産業で「1.0%以上1.5%未満」と回答した企業の割合が22.6%と最も多く、次いで、「1.5%以上2.0%未満」(20.9%)、「3.0%以上5.0%未満」(13.6%)と続いた(図表4)。

なお、賃上げ率が「2%以上」と回答した企業の割合は41.2%と、賃上げ実施を予定している企業のうち半数に満たない結果となった。また、「3%以上」と回答した企業の割合は17.6%であった。

業種別にみると、「2%以上」と回答した企業の割合は、製造業で45.0%、非製造業で38.1%であった。また、従業員規模別にみると、30人未満の企業で46.2%、30~99人の企業で38.6%、100人以上の企業で31.0%であった。

100人以上の企業では、約1割の企業で賃上げ率を「未定」としているとはいえ、2%以上の賃上げを予定している企業は約3割に止まった。前述のとおり、100人以上の企業では9割弱の企業で賃上げを実施する予定であり、従業員規模が小さい企業に比べ賃上げを継続している傾向にあるものの、2%を超える賃上げについては他の従業員規模と同様に厳しい状況にあると考えられる。

図表4 前年度からの賃上げ率(業種別・規模別)



2022年度の賃上げ内容は「定期昇給」が7割弱と最も多く、「ベースアップ」は4割弱に止まる

2022年度に賃上げを実施する予定と回答した企業のうち、賃上げの内容については、「定期昇給」(68.0%)が最も多く、次いで、「ベースアップ」(37.6%)、「賞与・一時金の増額」(27.5%)と続いた(図表5)。賃上げ内容については、業種別・従業員別ともに同様の傾向がみられ、大きな差はみられなかった。

また、2021年度との比較では、「定期昇給」が+1.3ポイント上昇、「ベースアップ」が+2.2ポイント上昇、「各種手当の増額」が+3.9ポイント上昇した一方、「賞与・一時金の増額」は▲11.0ポイント低下した。

「定期昇給」と「ベースアップ」については小幅な上昇に止まっている。また、「各種手当の増額」が上昇したことについては、従業員の業績評価に応じてメリハリを付けた給与体系としている企業が増えたことなどが要因として考えられる。一方、「賞与・一時金の増額」の低下については、2021年度はコロナ禍による影響が最も大きかった2020年度から業績が持ち直していく中で賞与の増額で賃上げに対応した企業が多かったため、2022年度はその反動がみられたと考えられる。

このほか、回答した企業からは、従業員の処遇改善や休暇の増加、コロナ対策特別手当の支給、などを実施しているとの声があがっている。

図表5 賃上げの内容（業種別・規模別）

2022年度 予定	定期昇給	ベースアップ	賞与・一時金 の増額	各種手当 の増額	その他	2021年度 実績	定期昇給	ベースアップ	賞与・一時金 の増額	各種手当 の増額	その他
全産業	68.0	37.6	27.5	18.5	2.2	全産業	66.7	35.4	38.5	14.6	2.1
製造業	68.8	42.5	31.3	17.5	3.8	製造業	66.7	38.1	41.7	16.7	2.4
非製造業	67.3	33.7	24.5	19.4	1.0	非製造業	66.7	33.3	36.1	13.0	1.9
30人未満	63.7	36.3	27.5	20.9	2.2	30人未満	64.3	32.7	37.8	16.3	2.0
30～99人	71.4	41.1	33.9	14.3	1.8	30～99人	65.0	40.0	43.3	11.7	1.7
100人～	74.2	35.5	16.1	19.4	3.2	100人～	76.5	35.3	32.4	14.7	2.9

賃上げの実施理由は、引き続き雇用維持に関するものが多い中、2022年度は物価上昇にも配慮

2022年度に賃上げを実施する予定と回答した企業のうち、実施理由については、「従業員の士気高揚」(76.8%)が最も多く、次いで、「人材の定着」(56.5%)が続いた。なお、この2項目については2021年度も同じ順位であった。「業績の改善」(20.3%)と回答した企業の割合が約2割に止まる中、企業は、賃上げに際して、業績の改善だけではなく雇用維持の観点を重視する傾向にあると考えられる。

また、2022年度については、2割強の企業が「物価上昇への配慮」(22.0%)と回答しており、2021年度(13.9%)に比べて回答割合が大きく上昇した。足もとでは、世界的に原材料価格やエネルギー価格の上昇に加え、食料品価格等も上昇するなど、国内においても物価上昇の動きがみられる。こうした中、賃金の伸びが物価の伸びを下回り、賃金から物価変動の影響を除いた実質賃金が低下すれば、従業員の生活負担が増加することが懸念される。そのため、企業も物価上昇に配慮して賃上げを実施したと考えられる。

このほか、回答割合は低いものの、「外部人材の確保」(7.3%)や「賃上げ関連の優遇税制の利用」(5.1%)といった項目が2021年度から上昇している。とくに、優遇税制については、政府が賃上げ実施に向けて取り組んでいる施策であり、どれほどの効果となるか注目したい。

図表6 賃上げを実施した理由

