

JILPT 調査シリーズ

No.236

2024年2月

企業の賃金決定に係る調査

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



JILPT 調査シリーズ No.236

2024年2月

企業の賃金決定に係る調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

経済が回復に向かう中で、「成長と分配の好循環」の実現に向けて、持続的な賃上げが重要となっている。企業収益が改善しつつある中で、企業が賃上げに踏み込めない背景として、先行きの成長が見込めないことや、世界的に不確実性が増していることなどがあげられている。このため、当機構では、企業収益の見通し・先行きや、賃金改定に当たって考慮する要素、賃上げへの企業の態度との関係性を調査するため、企業調査を実施した。

本調査に回答いただいた方々にはこの場を借りて改めて感謝申し上げたい。本報告書が、「成長と分配の好循環」の実現に向けて、持続的な賃上げにかかわる法政策に関する議論に資することができれば幸いである。

2024年2月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 藤村博之

調査担当者

氏名	所属
郡司 正人 <small>ぐんじ まさと</small>	労働政策研究・研修機構 リサーチフェロー
奥田 栄二 <small>おくだ えいじ</small>	労働政策研究・研修機構 調査部次長
天野 佳代 <small>あまの かよ</small>	労働政策研究・研修機構 調査部主任調査員補佐

目 次

【本調査で明らかになったこと】	1
1. 企業を取り巻く市場環境と企業の対応状況	1
2. 賃上げに係わる状況	2
第1章 調査の概要	4
1. 調査の概要	4
2. 回答者の属性	4
第2章 調査結果の概要	7
1. 企業を取り巻く市場環境と企業の対応状況	7
1-1. 正社員・非正社員の過不足の状況	7
1-2. 労働生産性向上の取組状況	7
1-3. 企業収益の状態	9
1-4. 企業を取り巻く状況（先行きの成長の見込み、企業を取り巻く不透明感）	13
1-5. 仕入れ等コストの変化と価格転嫁の状況	14
1-6. 内部留保（利益剰余金）の変化	19
1-7. 株主に対する配当の変化	21
2. 賃上げに係わる状況	22
2-1. 賃上げの実施状況	22
2-2. 企業が自発的に賃上げできる環境整備のために必要な政策	33
3. 労働者に対する利益還元のための重視施策、賃金改定の際の重視要素	33
3-1. 労働者に対する利益還元のための重視施策	33
3-2. 賃金改定の決定の際に重視した要素	34
3-3. 今後1年間の賃上げ実施予定、賃金改定の決定の際に重視する要素	35
4. 賃金制度	37
4-1. 処遇制度	37
4-2. 月例賃金の構成要素	38
4-3. 賃金制度の見直し	39
付属資料	41
資料1 調査票	42
資料2 付属統計表	51

【本調査で明らかになったこと】

1. 企業を取り巻く市場環境と企業の対応状況

●回答企業の労働者の過不足状況では、正社員の過不足状況で、「不足・計」（「不足」「やや不足」の合計）が 67.8%、「適正」が 27.2%、「過剰・計」（「過剰」「やや過剰」の合計）が 5.0%となっている。非正社員の過不足状況では、「適正」が 53.0%と半数を占める一方で、「不足・計」（「不足」「やや不足」の合計）が 41.3%となり「過剰・計」（「過剰」「やや過剰」の合計）が 5.7%となっている。

●新型コロナウイルス感染症の感染拡大前（2019年12月以前）と比べた企業収益の状態では、「感染拡大前より悪化し以前の水準に戻っていない」が 41.3%と4割を占め、「感染拡大前より悪化したがい前の水準に戻った」が 13.2%、「感染拡大前の水準を上回っている」が 18.0%などとなっている。

●先行きの成長の見込みでは、①1年前と比べた現在（2022年12月末調査時点）では、「高まっている・計」（「高まっている」「やや高まっている」の合計）の割合は 46.3%、「低くなっている・計」（「やや低くなっている」「低くなっている」の合計）の割合は 53.7%となっており、両者は拮抗している。一方、②現在と比べて今後1年間の状況においても、「高まっている・計」は 48.7%、「低くなっている・計」の 51.3%となっている。

●企業を取り巻く不透明感では、①1年前と比べた現在では、「高まっている・計」（「高まっている」「やや高まっている」の合計）の割合は 64.9%、「低くなっている・計」（「やや低くなっている」「低くなっている」の合計）の割合は 35.1%となっている。企業を取り巻く不透明感に対する認識では、「高まっている・計」の割合が「低くなっている・計」の割合を上回っている。②現在と比べて今後1年間の状況でも、「高まっている・計」は 63.0%、「低くなっている・計」の 37.0%となっており、この傾向に大きな違いはみられない。

●企業を取り巻く不透明感の該当割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）としては、「エネルギー価格・原材料価格の高騰」が 90.2%と最も高く、ほとんどの企業が価格の高騰を不透明感と認識している。以下、該当割合は、「人口減少による人手不足」が 82.9%、「人口減少による国内市場の縮小」が 65.3%、「急激な為替変動（急激な円安など）」が 56.5%、「コロナ禍が継続すること」が 54.3%、「サプライチェーン・カントリーリスク」が 36.4%となっている。

●現在の仕入れ等コストについて、①1年前と比べての変化では、「上昇・計」（「大幅に上昇」(31.0%)と「上昇」(57.4%)の合計）の割合は、88.4%となっている。一方、②今後1年間の変化では、「上昇・計」（「大幅に上昇」(18.7%)と「上昇」(64.9%)の合計）の割合は、83.6%となっている。

●「過去1年間（2022年）、自社の主な商品・サービスにおいて、仕入れ等コスト（原材料費、エネルギーコストの全てを含む）の上昇分を販売価格やサービス料金にどの程度転嫁で

きているか」については、「仕入れコストが上昇したので将来的には価格転嫁したいが、全く価格転嫁出来ていない」が 30.6%と最も高く、次いで、「5割以上 8割未満」が 17.2%、「2割未満」が 15.1%などとなっている。

●価格転嫁しづらい理由は、「価格を引き上げると販売量が減少する可能性がある」が 33.9%と最も高く、次いで、「販売先・消費者との今後の関係を重視するため、販売先に価格転嫁を申し出ることができない」が 26.3%、「販売先と契約を結んでおり、契約期間中は価格転嫁できない」が 17.3%、「販売先に価格転嫁を申し出たが、受け入れられなかった」が 13.3%などとなっている。

2. 賃上げに係わる状況

●2021年、及び2022年の賃上げの実施状況について、2021年では、「定期昇給」が 77.0%と最も高く、次いで、「非正規雇用者・パート労働者の昇給」が 40.9%、「賞与（一時金）の増額」が 29.3%、「ベースアップ」が 27.2%、「諸手当の改定」が 16.1%、「新卒者の初任給の増額」が 14.7%などとなっている。「以上のいずれの賃上げも実施していない」は 8.7%である。2022年においても、「定期昇給」(76.0%)、「非正規雇用者・パート労働者の昇給」(49.0%)、「賞与（一時金）の増額」(39.2%)、「ベースアップ」(36.2%)、「諸手当の改定」(23.3%)、「新卒者の初任給の増額」(20.6%)などが続く。「以上のいずれの賃上げも実施していない」は 7.1%である。

●昨年（2022年）に賃上げを「実施した」とする企業（以下、「賃上げを実施した企業」という）の「賃上げを実施した理由」は、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」が 67.9%と最も高く、次いで、「最低賃金の引上げに対応するため」が 46.7%、「社員の定着・人員不足の解消のため」が 41.5%、「業績（収益）の向上」が 19.9%、「新卒採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから」が 16.9%、「物価上昇への対応」が 16.7%、「中途採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから」が 16.3%などとなっている。

●2022年に賃上げを実施した企業における賃上げを実施したことによる効果としては、各項目の該当割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）を集計したところ、「既存の社員のやる気が高まった」が 32.3%と3割の企業があげており、「社員の離職率が低下した」が 17.6%、「企業イメージが向上した」が 12.0%、「中途採用の募集の応募が増えた」が 10.0%、「新卒採用の募集の応募が増えた」が 6.1%となっている。

●2022年の賃上げ実施について、「以上のいずれの賃上げも実施していない」を選択した企業において、賃上げを実施しない理由を尋ねたところ、「業績（収益）の低迷」が 70.0%と最も高く、次いで、「雇用維持を優先」「物価高騰によるコスト上昇（急激な円安傾向、エネルギー価格の上昇等含む）」がいずれも 40.6%、「固定費（所定内給与）の増加を避けたい」が 28.2%、「将来の不透明感」が 26.5%、「価格転嫁できない」が 22.4%などとなっている。

●昨年（2022年）の賃金改定の決定の際に、最も重視した要素としては、「企業の業績」が

37.9%と最も高く、次いで、「労働力の確保・定着」が21.4%、「雇用の維持」が15.3%などとなっている。「重視した要素はない」は7.0%だった。上位3つの重視要素でみると、「労働力の確保・定着」(58.0%)、「企業の業績」(56.9%)、「雇用の維持」(54.8%)が5割台と高く、以下、「世間相場」(23.4%)、「前年の改定実績」(14.5%)、「労使関係の安定」(12.9%)、「物価の動向」(11.1%)などが続く。

第 1 章 調査の概要

1. 調査の概要

(1) 調査の趣旨・目的

経済が回復に向かう中で、「成長と分配の好循環」の実現に向けて、持続的な賃上げが重要となっている。企業収益が改善しつつある中で、企業が賃上げに踏み込めない背景として、先行きの成長が見込めないことや、世界的に不確実性が増していることなどがあげられており、企業収益の見通し・先行きや、賃金改定に当たって考慮する要素、賃上げへの企業の態度との関係性を調査するため、企業調査を実施した。

なお、本調査は、厚生労働省政策統括官付政策統括室の要請調査である。

(2) 調査方法と調査対象

①調査名：「企業の賃金決定に係る調査」

②調査期間：2023年1月31日～2月20日（調査時点：2022年12月末日現在）

③調査方法：郵送による調査票の配布・回収

④調査対象：全国の従業員数30人以上の企業 10,000社

*「平成28年経済センサス活動調査」の「産業」「規模」の分布に合わせて、民間信用調査機関の企業データベースから層化無作為抽出した企業に調査票を配布した。

⑤配布数：10,000件

⑥有効回収数：2,530件（有効回収率：25.3%）

2. 回答者の属性

回答者の属性は以下の図表1、図表2のとおり（なお、調査内容、集計結果については、巻末の資料（調査票、付属統計表）を参照）。なお、「第2章 調査結果の概要」以降は無回答を除く集計で掲載する。

図表 1 回答企業の属性¹

	合計	n	%		合計	n	%			
		2,530	100.0			2,530	100.0			
問1 企業概要	a. 主たる業種 (SA)	鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.2	a. 全従業員数	大幅に増加・上昇	77	3.0		
		建設業	205	8.1		やや増加・上昇	524	20.7		
		製造業	547	21.6		ほぼ横ばい	1,068	42.2		
		電気・ガス・熱供給・水道業	15	0.6		やや減少・低下	657	26.0		
		情報通信業	56	2.2		大幅に減少・低下	156	6.2		
		運輸業、郵便業	175	6.9		無回答	48	1.9		
		卸売業、小売業	348	13.8		b. うち、正社員の人数	大幅に増加・上昇	69	2.7	
		金融業、保険業	23	0.9			やや増加・上昇	535	21.1	
		不動産業、物品賃貸業	42	1.7			ほぼ横ばい	1,068	42.2	
		学術研究、専門・技術サービス業	56	2.2			やや減少・低下	681	26.9	
		宿泊業、飲食サービス業	122	4.8			大幅に減少・低下	133	5.3	
		生活関連サービス業、娯楽業	56	2.2			該当事項なし	8	0.3	
		教育、学習支援業	112	4.4			無回答	36	1.4	
		医療、福祉	484	19.1			c. うち、非正社員の人数	大幅に増加・上昇	54	2.1
		複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	23	0.9				やや増加・上昇	360	14.2
		サービス業（他に分類されないもの）	206	8.1				ほぼ横ばい	1,202	47.5
	その他	47	1.9	やや減少・低下	490			19.4		
	無回答	9	0.4	大幅に減少・低下	120			4.7		
	b. 従業員規模 (SA) (※1)	30人未満	118	4.7	該当事項なし			236	9.3	
		30～99人	1,487	58.8	無回答			68	2.7	
		100～299人	635	25.1	d. 売上総額			大幅に増加・上昇	104	4.1
		300～999人	236	9.3				やや増加・上昇	681	26.9
		1,000～4,999人	47	1.9		ほぼ横ばい		535	21.1	
	5,000人以上	6	0.2	やや減少・低下		666		26.3		
	無回答	1	0.0	大幅に減少・低下		426		16.8		
	c. 従業員に占める正社員比率 (SA) (※2)	30%未満	196	7.7	無回答	118		4.7		
		30%～50%未満	273	10.8	e. 営業利益	大幅に増加・上昇		95	3.8	
50%～70%未満		493	19.5	やや増加・上昇		540		21.3		
70%～100%未満		1,309	51.7	ほぼ横ばい		541		21.4		
100%（全員、正社員）		217	8.6	やや減少・低下		691	27.3			
無回答	42	1.7	大幅に減少・低下	528		20.9				
d. 資本金規模 (SA)	10億円以上	100	4.0	無回答	135	5.3				
	1億円以上10億円未満	308	12.2	f. 経常利益	大幅に増加・上昇	90	3.6			
	1,000万円以上1億円未満	1,625	64.2		やや増加・上昇	536	21.2			
	1,000万円未満	319	12.6		ほぼ横ばい	567	22.4			
	無回答	178	7.0		やや減少・低下	692	27.4			
e. 労働組合の有無 (SA) (※2)	労働組合がある	348	13.8		大幅に減少・低下	507	20.0			
	労働組合がない	2,130	84.2	無回答	138	5.5				
	無回答	52	2.1	g. 総人件費	大幅に増加・上昇	169	6.7			
f. 株式の上場 (SA)	上場企業	27	1.1		やや増加・上昇	1,165	46.0			
	非上場企業	2,381	94.1		ほぼ横ばい	615	24.3			
	無回答	122	4.8		やや減少・低下	397	15.7			
g. 設立年 (西暦)	1959年以前	582	23.0		大幅に減少・低下	89	3.5			
	1960年代	405	16.0	無回答	95	3.8				
	1970年代	392	15.5	h. 正社員一人当たりの基本給 (※6)	大幅に増加・上昇	45	1.8			
	1980年代	343	13.6		やや増加・上昇	1,543	61.0			
	1990年代	313	12.4		ほぼ横ばい	822	32.5			
	2000年代	303	12.0		やや減少・低下	50	2.0			
	2010年代	161	6.4		大幅に減少・低下	3	0.1			
	2020年代	6	0.2		該当事項なし	5	0.2			
無回答	25	1.0	無回答		62	2.5				
設立年 (集約) (※3)	15年以上 (2007年以前設立)	2,293	90.6		i. 非正社員一人当たりの時給	大幅に増加・上昇	62	2.5		
15年未満 (2008年以降設立)	212	8.4	やや増加・上昇	1,315		52.0				
無回答	25	1.0	ほぼ横ばい	825		32.6				
a. 正社員 (過不足) (SA)	過剰	10	0.4	やや減少・低下		19	0.8			
	やや過剰	115	4.5	大幅に減少・低下		0	0.0			
	適正	683	27.0	該当事項なし	243	9.6				
	やや不足	1,099	43.4	無回答	66	2.6				
	不足	603	23.8	j. 労働生産性 (※7)	大幅に増加・上昇	22	0.9			
該当者がいない	1	0.0	やや増加・上昇		506	20.0				
無回答	19	0.8	ほぼ横ばい		1,137	44.9				
a. 正社員 (集約) (※4)	過剰・計	125	4.9		やや減少・低下	539	21.3			
	適正	683	27.0		大幅に減少・低下	152	6.0			
	不足・計	1,702	67.3	無回答	174	6.9				
	該当者がいない	1	0.0	現在と3年前を比較した変化 (※5)	e. 営業利益	大幅に増加・上昇	95	3.8		
	無回答	19	0.8			やや増加・上昇	540	21.3		
b. 非正社員 (過不足) (SA)	過剰	11	0.4			ほぼ横ばい	541	21.4		
	やや過剰	116	4.6			やや減少・低下	691	27.3		
	適正	1,174	46.4			大幅に減少・低下	528	20.9		
	やや不足	628	24.8	無回答	135	5.3				
	不足	285	11.3	f. 経常利益	大幅に増加・上昇	90	3.6			
該当者がいない	229	9.1	やや増加・上昇		536	21.2				
無回答	87	3.4	ほぼ横ばい		567	22.4				
b. 非正社員 (集約) (※4)	過剰・計	127	5.0		やや減少・低下	692	27.4			
	適正	1,174	46.4		大幅に減少・低下	507	20.0			
	不足・計	913	36.1	無回答	138	5.5				
	該当者がいない	229	9.1	g. 総人件費	大幅に増加・上昇	169	6.7			
	無回答	87	3.4		やや増加・上昇	1,165	46.0			
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	95	3.8		ほぼ横ばい	615	24.3			
	やや増加・上昇	540	21.3		やや減少・低下	397	15.7			
	ほぼ横ばい	541	21.4		大幅に減少・低下	89	3.5			
	やや減少・低下	691	27.3	無回答	95	3.8				
	大幅に減少・低下	528	20.9	h. 正社員一人当たりの基本給 (※6)	大幅に増加・上昇	45	1.8			
無回答	135	5.3	やや増加・上昇		1,543	61.0				
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	90	3.6		ほぼ横ばい	822	32.5			
	やや増加・上昇	536	21.2		やや減少・低下	50	2.0			
	ほぼ横ばい	567	22.4		大幅に減少・低下	3	0.1			
	やや減少・低下	692	27.4	該当事項なし	5	0.2				
	大幅に減少・低下	507	20.0	無回答	62	2.5				
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	169	6.7	i. 非正社員一人当たりの時給	大幅に増加・上昇	62	2.5			
	やや増加・上昇	1,165	46.0		やや増加・上昇	1,315	52.0			
	ほぼ横ばい	615	24.3		ほぼ横ばい	825	32.6			
	やや減少・低下	397	15.7		やや減少・低下	19	0.8			
	大幅に減少・低下	89	3.5		大幅に減少・低下	0	0.0			
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	95	3.8	該当事項なし	243	9.6				
	やや増加・上昇	540	21.3	無回答	66	2.6				
	ほぼ横ばい	541	21.4	j. 労働生産性 (※7)	大幅に増加・上昇	22	0.9			
	やや減少・低下	691	27.3		やや増加・上昇	506	20.0			
	大幅に減少・低下	528	20.9		ほぼ横ばい	1,137	44.9			
無回答	135	5.3	やや減少・低下		539	21.3				
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	90	3.6		大幅に減少・低下	152	6.0			
	やや増加・上昇	536	21.2	無回答	174	6.9				
	ほぼ横ばい	567	22.4	現在と3年前を比較した変化 (※5)	e. 営業利益	大幅に増加・上昇	95	3.8		
	やや減少・低下	692	27.4			やや増加・上昇	540	21.3		
	大幅に減少・低下	507	20.0			ほぼ横ばい	541	21.4		
無回答	138	5.5	やや減少・低下			691	27.3			
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	169	6.7			大幅に減少・低下	528	20.9		
	やや増加・上昇	1,165	46.0	無回答	135	5.3				
	ほぼ横ばい	615	24.3	f. 経常利益	大幅に増加・上昇	90	3.6			
	やや減少・低下	397	15.7		やや増加・上昇	536	21.2			
	大幅に減少・低下	89	3.5		ほぼ横ばい	567	22.4			
無回答	95	3.8	やや減少・低下		692	27.4				
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	45	1.8		大幅に減少・低下	507	20.0			
	やや増加・上昇	1,543	61.0	無回答	138	5.5				
	ほぼ横ばい	822	32.5	g. 総人件費	大幅に増加・上昇	169	6.7			
	やや減少・低下	50	2.0		やや増加・上昇	1,165	46.0			
	大幅に減少・低下	3	0.1		ほぼ横ばい	615	24.3			
該当事項なし	5	0.2	やや減少・低下		397	15.7				
無回答	62	2.5	大幅に減少・低下		89	3.5				
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	45	1.8	無回答	95	3.8				
	やや増加・上昇	1,543	61.0	h. 正社員一人当たりの基本給 (※6)	大幅に増加・上昇	45	1.8			
	ほぼ横ばい	822	32.5		やや増加・上昇	1,543	61.0			
	やや減少・低下	50	2.0		ほぼ横ばい	822	32.5			
	大幅に減少・低下	3	0.1		やや減少・低下	50	2.0			
該当事項なし	5	0.2	大幅に減少・低下		3	0.1				
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	45	1.8	無回答	62	2.5				
	やや増加・上昇	1,543	61.0	i. 非正社員一人当たりの時給	大幅に増加・上昇	62	2.5			
	ほぼ横ばい	822	32.5		やや増加・上昇	1,315	52.0			
	やや減少・低下	50	2.0		ほぼ横ばい	825	32.6			
	大幅に減少・低下	3	0.1		やや減少・低下	19	0.8			
該当事項なし	5	0.2	大幅に減少・低下		0	0.0				
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	45	1.8	該当事項なし	243	9.6				
	やや増加・上昇	1,543	61.0	無回答	66	2.6				
	ほぼ横ばい	822	32.5	j. 労働生産性 (※7)	大幅に増加・上昇	22	0.9			
	やや減少・低下	50	2.0		やや増加・上昇	506	20.0			
	大幅に減少・低下	3	0.1		ほぼ横ばい	1,137	44.9			
該当事項なし	5	0.2	やや減少・低下		539	21.3				
無回答	62	2.5	大幅に減少・低下		152	6.0				
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	45	1.8	無回答	174	6.9				
	やや増加・上昇	1,543	61.0	現在と3年前を比較した変化 (※5)	e. 営業利益	大幅に増加・上昇	95	3.8		
	ほぼ横ばい	822	32.5			やや増加・上昇	540	21.3		
	やや減少・低下	50	2.0			ほぼ横ばい	541	21.4		
	大幅に減少・低下	3	0.1			やや減少・低下	691	27.3		
該当事項なし	5	0.2	大幅に減少・低下			528	20.9			
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	45	1.8	無回答	135	5.3				
	やや増加・上昇	1,543	61.0	f. 経常利益	大幅に増加・上昇	90	3.6			
	ほぼ横ばい	822	32.5		やや増加・上昇	536	21.2			
	やや減少・低下	50	2.0		ほぼ横ばい	567	22.4			
	大幅に減少・低下	3	0.1		やや減少・低下	692	27.4			
該当事項なし	5	0.2	大幅に減少・低下		507	20.0				
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	45	1.8	無回答	138	5.5				
	やや増加・上昇	1,543	61.0	g. 総人件費	大幅に増加・上昇	169	6.7			
	ほぼ横ばい	822	32.5		やや増加・上昇	1,165	46.0			
	やや減少・低下	50	2.0		ほぼ横ばい	615	24.3			
	大幅に減少・低下	3	0.1		やや減少・低下	397	15.7			
該当事項なし	5	0.2	大幅に減少・低下		89	3.5				
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	45	1.8	無回答	95	3.8				
	やや増加・上昇	1,543	61.0	h. 正社員一人当たりの基本給 (※6)	大幅に増加・上昇	45	1.8			
	ほぼ横ばい	822	32.5		やや増加・上昇	1,543	61.0			
	やや減少・低下	50	2.0		ほぼ横ばい	822	32.5			
	大幅に減少・低下	3	0.1		やや減少・低下	50	2.0			
該当事項なし	5	0.2	大幅に減少・低下		3	0.1				
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	45	1.8	無回答	62	2.5				
	やや増加・上昇	1,543	61.0	i. 非正社員一人当たりの時給	大幅に増加・上昇	62	2.5			
	ほぼ横ばい	822	32.5		やや増加・上昇	1,315	52.0			
	やや減少・低下	50	2.0		ほぼ横ばい	825	32.6			
	大幅に減少・低下	3	0.1		やや減少・低下	19	0.8			
該当事項なし	5	0.2	大幅に減少・低下		0	0.0				
現在と3年前を比較した変化 (※5)	大幅に増加・上昇	45	1.8	該当事項なし	243	9.6				
	やや増加・上昇	1,543	61.0	無回答	66	2.6				
	ほぼ横ばい	822	32.5	j. 労働生産性 (※7)	大幅に増加・上昇	22	0.9			
	やや減少・低下	50	2.0		やや増加・上昇	506	20.0			
	大幅に減少・低下	3	0.1		ほぼ横ばい	1,137	44.9			
該当事項なし	5	0.2								

図表 2 回答企業の属性【市場環境、投資関係】

		合計	n	%			合計	n	%	
			2,530	100.0				2,530	100.0	
問5	現在の企業収益は、感染拡大前（2019年12月以前）に比べ、どのような状態にあるか（SA）（※1）	感染拡大前より悪化し以前の水準に戻っていない	998	39.4	問25 感染拡大前に比べての投資・支出変（SA）（※9）	設備投資	大幅に増加	257	10.2	
		感染拡大前より悪化した以前の水準に戻った	319	12.6			やや増加	749	29.6	
		感染拡大前の水準を上回っている	434	17.2			ほぼ横ばい	848	33.5	
		感染拡大前後で業績は変化しなかった	563	22.3			やや減少	186	7.4	
		わからない	102	4.0			大幅に減少	131	5.2	
無回答	114	4.5	該当事項なし	249			9.8			
問14	過去1年間（2022年）の販売価格やサービス料金の転嫁状況（SA）（※2）	10割（すべて価格転嫁出来ている）	65	2.6			無回答	110	4.3	
		8割以上10割未満	248	9.8			研究開発投資	大幅に増加	14	0.6
		5割以上8割未満	399	15.8				やや増加	173	6.8
		2割以上5割未満	298	11.8				ほぼ横ばい	747	29.5
		2割未満	351	13.9	やや減少	87		3.4		
	仕入れコストが上昇したので将来的には価格転嫁したいが、全く価格転嫁出来ていない	710	28.1	大幅に減少	60	2.4				
	過去1年間（2022年）の販売価格やサービス料金の転嫁状況（集約）（※3）	仕入れコストは上昇したが、価格転嫁するつもりはない	150	5.9	該当事項なし	1,272	50.3			
		仕入れコストは上昇していない	101	4.0	無回答	177	7.0			
		無回答	208	8.2	新規事業への投資	大幅に増加	101	4.0		
		価格転嫁8割以上	313	12.4		やや増加	381	15.1		
価格転嫁5割以上8割未満		399	15.8	ほぼ横ばい		633	25.0			
価格転嫁2割以上5割未満	298	11.8	やや減少	66		2.6				
価格転嫁2割未満	1,211	47.9	大幅に減少	69		2.7				
問16	仕入れ等コストの変化：①1年前（2021年同月）比（SA）（※4）	仕入れ等コストが大幅に上昇	730	28.9	デジタル化関連投資	大幅に増加	125	4.9		
		上昇	1,354	53.5		やや増加	849	33.6		
		ほぼ横ばい	238	9.4		ほぼ横ばい	739	29.2		
		低下	32	1.3		やや減少	65	2.6		
		大幅に低下	4	0.2		大幅に減少	46	1.8		
問17	商品や原材料・部品などの輸入（SA）（※5）	無回答	172	6.8		該当事項なし	559	22.1		
		仕入れ等コストが大幅に上昇	438	17.3		無回答	147	5.8		
		上昇	1,522	60.2		教育訓練投資（デジタル化関連）	大幅に増加	29	1.1	
		ほぼ横ばい	350	13.8			やや増加	362	14.3	
		低下	31	1.2			ほぼ横ばい	1,051	41.5	
大幅に低下	4	0.2	やや減少	73	2.9					
無回答	185	7.3	大幅に減少	46	1.8					
問18	海外売上（輸出）（SA）（※6）	ある	518	20.5	該当事項なし	793	31.3			
		ない	1,920	75.9	無回答	176	7.0			
		無回答	92	3.6	教育訓練投資（デジタル化以外）	大幅に増加	27	1.1		
海外現地生産	ある	249	9.8	やや増加		353	14.0			
ない	2,203	87.1	ほぼ横ばい	1,177		46.5				
問19	海外現地生産（SA）（※7）	無回答	78	3.1		やや減少	112	4.4		
		ある	105	4.2		大幅に減少	67	2.6		
		ない	2,344	92.6	該当事項なし	624	24.7			
問20	最近の急激な円安の企業収益に対する影響（SA）（※8）	無回答	81	3.2	無回答	170	6.7			
		マイナスの影響がある	615	24.3	福利厚生費	大幅に増加	44	1.7		
		どちらかといえばマイナスの影響がある	595	23.5		やや増加	593	23.4		
		どちらかといえばプラスの影響がある	55	2.2		ほぼ横ばい	1,401	55.4		
		プラスの影響がある	27	1.1		やや減少	137	5.4		
		特に影響はない	724	28.6		大幅に減少	64	2.5		
わからない	393	15.5	該当事項なし	167		6.6				
問25	感染拡大前（2019年12月以前）に比べて、直近の貴社の投資や支出はどのように変化しましたか。	無回答	121	4.8	無回答	124	4.9			

（※1） 設問文は、「問5：貴社の現在の企業収益は、感染拡大前（2019年12月以前）に比べ、どのような状態にありますか」。

（※2） 設問文は、「問14：過去1年間（2022年）、自社の主な商品・サービスにおいて、仕入れ等コスト（原材料費、エネルギーコストの全てを含む）の上昇分を販売価格やサービス料金にどの程度転嫁できていますか」。

（※3） 「価格転嫁8割以上」は、「10割（すべて価格転嫁出来ている）」「8割以上10割未満」の合計。「価格転嫁2割未満」は、「2割未満」「仕入れコストが上昇したので将来的には価格転嫁したいが、全く価格転嫁出来ていない」「仕入れコストは上昇したが、価格転嫁するつもりはない」の合計。それ以外は、選択肢のとおり。

（※4） 設問文は、「問16：現在（2022年12月末調査時点）の貴社の仕入れ等コストは、①1年前（2021年同月）と比べて、どう変化した。②今後1年間（2023年）は、どのように変化すると思いますか」。

（※5） 設問文は、「問17：貴社では、商品や原材料・部品などの輸入がありますか」。

（※6） 設問文は、「問18：貴社では、海外売上（輸出）がありますか」。

（※7） 設問文は、「問19：貴社では、海外現地生産がありますか」。

（※8） 設問文は、「問20：最近の急激な円安（2022年12月16日時点で、対米ドル円レート：1ドル＝137円台）は、貴社の企業収益に対して影響がありますか」。

（※9） 設問文は、「問25：感染拡大前（2019年12月以前）に比べて、直近の貴社の投資や支出はどのように変化しましたか」。

第2章 調査結果の概要²

1. 企業を取り巻く市場環境と企業の対応状況

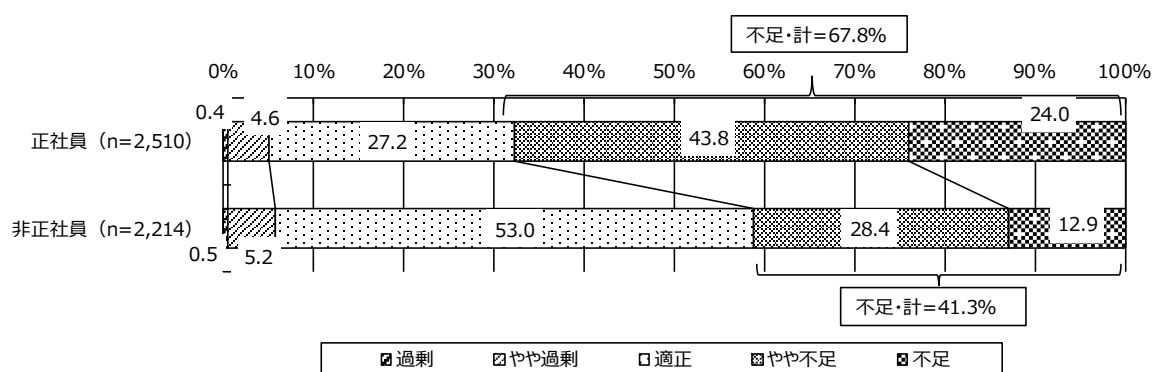
1-1. 正社員・非正社員の過不足の状況

調査では、回答企業の労働者の過不足状況について、正社員と非正社員の別に尋ねている。「該当者がいない」及び、無回答を除き集計したものが図表 1-1 である。

正社員の過不足状況では、「不足・計」（「不足」「やや不足」の合計）が 67.8%、「適正」が 27.2%、「過剰・計」（「過剰」「やや過剰」の合計）が 5.0%となっている。「過剰・計」の割合は少数であり、「不足・計」の割合は、「過剰・計」の割合を大きく上回っている。

非正社員の過不足状況では、「適正」が 53.0%と半数を占める一方で、「不足・計」（「不足」「やや不足」の合計）が 41.3%となり、「過剰・計」（「過剰」「やや過剰」の合計）が 5.7%となっている。

図表 1-1 労働者の過不足状況（SA、単位＝％）



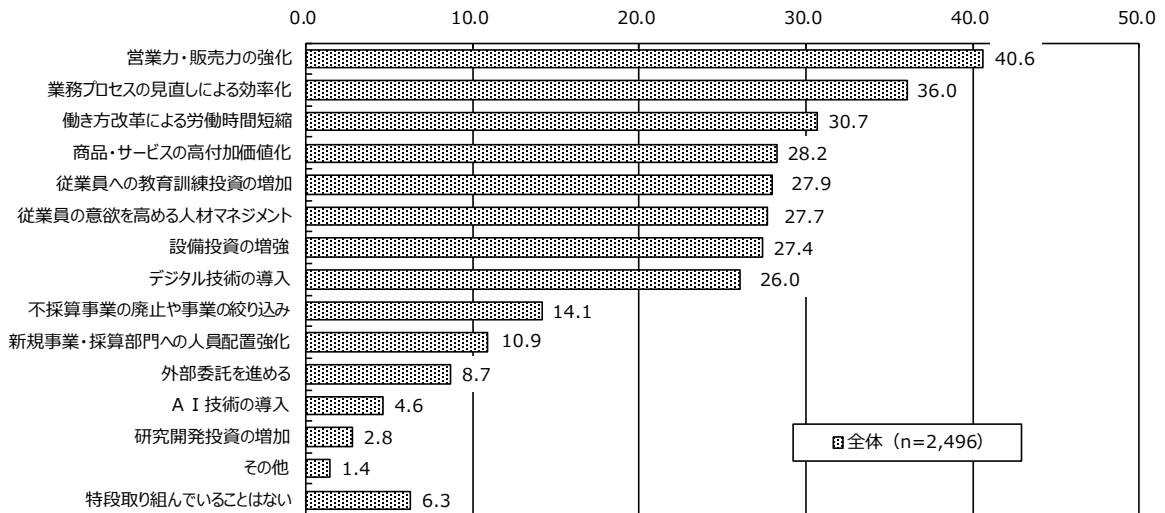
※正社員、非正社員のいずれも「該当者がいない」及び、無回答を除き集計。「不足・計」は、「不足」「やや不足」の合計。

1-2. 労働生産性向上の取組状況

調査では、「労働生産性を向上させていくために取り組んでいる内容」について尋ねている。それによれば、「営業力・販売力の強化」が 40.6%ともっとも高く、次いで、「業務プロセスの見直しによる効率化」（36.0%）、「働き方改革による労働時間短縮」（30.7%）、「商品・サービスの高付加価値化」（28.2%）、「従業員への教育訓練投資の増加」（27.9%）、「従業員の意欲を高める人材マネジメント」（27.7%）、「設備投資の増強」（27.4%）、「デジタル技術の導入」（26.0%）などとなっている（図表 1-2）。

² 以下の調査結果の概要については、無回答を除き集計している。また、以下の調査結果の集計においては、統計利用上の留意点として、集計結果で示す％表示は、表章単位未満を四捨五入してあるため、内容の合計（％表示の合計）は 100%にならない場合がある（図表中の合算も同様に合計と一致しない場合がある）。

図表 1-2 現在、労働生産性を向上させていくために取り組んでいる内容(MA、単位=%)



※無回答を除き集計。

調査では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前（2019年12月以前＝おおむね3年前）³に比べての直近の投資や支出の変化を尋ねている。各項目で「該当事項なし」、及び無回答を除き集計したもの（すなわち、各項目で該当事項がある者が対象）が図表1-3である。それによれば、「増加・計」（「大幅に増加」「やや増加」の合計）の割合は、「デジタル化関連投資」（53.4%）と「設備投資」（46.3%）で高く、いずれも「ほぼ横ばい」を上回っている。それ以外の項目では、「ほぼ横ばい」の割合が最も高いものの、「増加・計」の割合も、「新規事業への投資」（38.6%）、「福利厚生費」（28.5%）、「教育訓練投資（デジタル化関連）」（25.1%）、「教育訓練投資（デジタル化以外）」（21.9%）、「研究開発投資」（17.3%）では、2割弱～3割台と高い。なお、いずれの項目も「減少・計」（「やや減少」「減少」の合計）の割合は1割前後であり、「ほぼ横ばい」「増加・計」に比べて低い（図表1-3）。

³ 本調査は、2022年12月末調査を時点としている。2019年12月以前とは、調査時点のおおむね3年前にあたる。なお、調査票では、「3年前は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前（以下「感染拡大前」という）（2019年12月以前）にあたる」などと注記している。

図表 1-3 新型コロナウイルスの感染拡大前（2019年12月以前）に比べて、直近の投資や支出の変化

（SA、単位＝％）

	n	大幅に増加	やや増加	ほぼ横ばい	やや減少	大幅に減少	増加・計	減少・計
設備投資	2,171	11.8	34.5	39.1	8.6	6.0	46.3	14.6
研究開発投資	1,081	1.3	16.0	69.1	8.0	5.6	17.3	13.6
新規事業への投資	1,250	8.1	30.5	50.6	5.3	5.5	38.6	10.8
デジタル化関連投資	1,824	6.9	46.5	40.5	3.6	2.5	53.4	6.1
教育訓練投資（デジタル化関連）	1,561	1.9	23.2	67.3	4.7	2.9	25.1	7.6
教育訓練投資（デジタル化以外）	1,736	1.6	20.3	67.8	6.5	3.9	21.9	10.4
福利厚生費	2,239	2.0	26.5	62.6	6.1	2.9	28.5	9.0

※各項目で、「該当事項なし」及び、無回答を除き集計。「増加・計」は、「大幅に増加」「やや増加」の合計。「減少・計」は、「やや減少」「減少」の合計。

1-3. 企業収益の状態

(1) 感染拡大前と比べた企業収益の状態

調査では、感染拡大前（2019年12月以前）と比べた企業収益の状態についても尋ねており、無回答を除き集計したところ、「感染拡大前より悪化し以前の水準に戻っていない」が41.3%と4割を占め、「感染拡大前より悪化したけど以前の水準に戻った」が13.2%、「感染拡大前の水準を上回っている」が18.0%などとなっている。「感染拡大前後で業績は変化しなかった」は23.3%だった。

従業員規模別にみると、「感染拡大前より悪化し以前の水準に戻っていない」とする割合は、おおむね規模が小さくなるほどやや高くなっている一方で、規模が大きくなるほど、「感染拡大前の水準を上回っている」とする割合がやや高くなっている。

「感染拡大前より悪化し以前の水準に戻っていない」とする割合を業種別（n=30以上、「その他」除く）にみると、全体より5ポイント以上高い業種は、「宿泊業，飲食サービス業」（72.3%）、「生活関連サービス業，娯楽業」（50.0%）、「運輸業，郵便業」（48.8%）、「医療，福祉」（47.5%）となっている（図表1-4）。

図表 1-4 感染拡大前と比べた企業収益の状態 (SA、単位 = %)

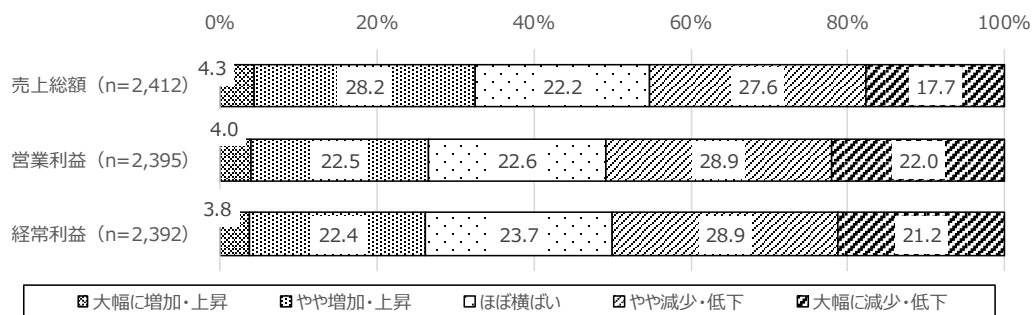
	n	戻化感 つし染 て以拡 い前大 ない水よ 準り に悪	準化感 にし染 戻た拡 つが大 た以前 前よ のり 水悪	を感 上染 回拡 つ大 つて前 いるの 水準	た績感 は染 変拡 化大 し前 な後 なかで つ業	わ か ら な い
全体	2,416	41.3	13.2	18.0	23.3	4.2
<従業員規模>						
30人未満	112	46.4	9.8	14.3	23.2	6.3
30~99人	1,423	40.7	13.3	17.5	25.2	3.3
100~299人	605	42.3	13.1	18.7	21.2	4.8
300~999人	226	41.6	14.6	19.0	17.7	7.1
1,000人以上	50	34.0	14.0	26.0	20.0	6.0
<業種>						
鉱業、採石業、砂利採取業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	200	25.0	9.5	17.5	44.0	4.0
製造業	527	45.7	15.4	21.6	14.8	2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	14	28.6	7.1	0.0	57.1	7.1
情報通信業	53	22.6	15.1	32.1	26.4	3.8
運輸業、郵便業	170	48.8	14.1	17.1	17.6	2.4
卸売業、小売業	336	37.5	18.8	21.4	19.3	3.0
金融業、保険業	22	36.4	4.5	18.2	22.7	18.2
不動産業、物品賃貸業	42	23.8	7.1	33.3	33.3	2.4
学術研究、専門・技術サービス業	53	22.6	5.7	20.8	47.2	3.8
宿泊業、飲食サービス業	119	72.3	13.4	10.9	2.5	0.8
生活関連サービス業、娯楽業	54	50.0	14.8	24.1	7.4	3.7
教育、学習支援業	99	34.3	6.1	12.1	33.3	14.1
医療、福祉	455	47.5	9.9	11.4	25.3	5.9
複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	21	42.9	4.8	0.0	47.6	4.8
サービス業（他に分類されないもの）	199	32.2	16.6	19.1	27.1	5.0
その他	42	26.2	14.3	21.4	33.3	4.8

※全体について無回答を除き集計。表側の業種(n=30以上、「その他」除く)において、各項目について全体より5ポイント以上高い数値に網。

(2) 3年前と比べた企業収益(売上総額、営業利益、経常利益)の変化

調査では、売上総額、営業利益、経常利益について、現在（2022年12月末調査時点）と3年前（＝感染拡大前（2019年12月以前）に相当）を比較した変化について尋ねている。無回答を除き集計すると、売上総額、営業利益、経常利益の各項目の「減少・計」（「やや減少・低下」「大幅に減少・低下」の合計）の割合は5割前後である一方で、「増加・計」（「大幅に増加・上昇」「やや増加・上昇」の合計）の割合は3割前後であり、「減少・計」が「増加・計」を上回っている（図表 1-5）。

図表 1-5 3年前と比べた企業収益(売上総額、営業利益、経常利益)の変化(SA、単位=%)



※無回答を除き集計。

参考として、これを従業員規模別、業種別にみたものが図表 1-6 である。従業員規模別にみると、いずれの項目も、「減少・計」の割合は、おおむね規模が小さくなるほどやや高くなっている一方で、規模が大きくなるほど、「増加・計」の割合がやや高くなっている。

「減少・計」の割合を業種別 (n=30 以上、「その他」除く) にみると、全体より 5 ポイント以上高い業種は、売上総額では「宿泊業, 飲食サービス業」「生活関連サービス業, 娯楽業」「運輸業, 郵便業」であり、営業利益及び経常利益ではそれぞれ、「宿泊業, 飲食サービス業」「運輸業, 郵便業」「医療, 福祉」となっている。

「増加・計」の割合を業種別 (n=30 以上、「その他」除く) にみると、全体より 5 ポイント以上高い業種は、売上総額では「情報通信業」「学術研究, 専門・技術サービス業」「不動産業, 物品賃貸業」「製造業」であり、営業利益では「情報通信業」「不動産業, 物品賃貸業」「学術研究, 専門・技術サービス業」「卸売業, 小売業」「サービス業 (他に分類されないもの)」「建設業」となっており、経常利益では「不動産業, 物品賃貸業」「情報通信業」「学術研究, 専門・技術サービス業」「サービス業 (他に分類されないもの)」「建設業」となっている。

図表 1-6 3年前と比べた企業収益(売上総額、営業利益、経常利益)の変化(SA、単位=%)

	売上総額				営業利益				経常利益			
	n	増加・計	ほぼ横ばい	減少・計	n	増加・計	ほぼ横ばい	減少・計	n	増加・計	ほぼ横ばい	減少・計
全体	2,412	32.5	22.2	45.3	2,395	26.5	22.6	50.9	2,392	26.2	23.7	50.1
<従業員規模>												
30人未満	112	25.0	21.4	53.6	112	17.9	24.1	58.0	110	18.2	26.4	55.5
30~99人	1,420	32.3	21.9	45.8	1,410	27.2	22.0	50.8	1,409	26.4	23.3	50.3
100~299人	605	32.4	22.3	45.3	601	25.5	23.5	51.1	602	25.7	23.4	50.8
300~999人	226	35.0	23.9	41.2	225	27.1	23.6	49.3	224	27.7	25.4	46.9
1,000人以上	49	46.9	22.4	30.6	47	36.2	21.3	42.6	47	36.2	25.5	38.3
<業種>												
鉱業、採石業、砂利採取業	4	25.0	25.0	50.0	4	25.0	50.0	25.0	4	25.0	50.0	25.0
建設業	199	36.7	28.1	35.2	199	31.7	28.1	40.2	199	32.2	28.6	39.2
製造業	538	38.1	16.4	45.5	535	27.5	18.3	54.2	535	28.2	20.4	51.4
電気・ガス・熱供給・水道業	15	33.3	26.7	40.0	15	13.3	40.0	46.7	15	13.3	40.0	46.7
情報通信業	55	50.9	23.6	25.5	55	45.5	34.5	20.0	55	43.6	34.5	21.8
運輸業、郵便業	174	31.0	17.2	51.7	172	22.1	14.5	63.4	170	20.0	14.1	65.9
卸売業、小売業	337	35.3	21.7	43.0	337	33.2	21.1	45.7	332	31.0	23.8	45.2
金融業、保険業	21	19.0	28.6	52.4	22	27.3	27.3	45.5	22	18.2	40.9	40.9
不動産業、物品賃貸業	42	40.5	23.8	35.7	42	40.5	23.8	35.7	42	45.2	19.0	35.7
学術研究、専門・技術サービス業	53	47.2	26.4	26.4	53	39.6	28.3	32.1	53	37.7	32.1	30.2
宿泊業、飲食サービス業	120	15.8	8.3	75.8	119	14.3	7.6	78.2	117	14.5	8.5	76.9
生活関連サービス業、娯楽業	54	31.5	16.7	51.9	54	29.6	14.8	55.6	55	29.1	16.4	54.5
教育、学習支援業	88	20.5	29.5	50.0	88	21.6	26.1	52.3	90	22.2	27.8	50.0
医療、福祉	440	26.1	24.8	49.1	428	16.4	25.9	57.7	430	15.8	26.0	58.1
複合サービス事業(郵便局、農業組合など)	23	8.7	34.8	56.5	23	13.0	30.4	56.5	23	13.0	30.4	56.5
サービス業(他に分類されないもの)	198	34.3	29.3	36.4	198	32.8	30.3	36.9	199	33.7	30.2	36.2
その他	42	33.3	40.5	26.2	42	28.6	31.0	40.5	42	28.6	28.6	42.9

※全体について無回答を除き集計。各項目の「増加・計」は「大幅に増加・上昇」「やや増加・上昇」の合計であり、「減少・計」は、「やや減少・低下」「大幅に減少・低下」の合計。表側の業種(n=30以上、「その他」除く)において、各項目の「増加・計」「減少・計」について全体より5ポイント以上高い数値に網。

(3) 今後の企業収益(売上総額、営業利益、経常利益)の見通し

調査では、今後の企業収益の見通しについて、①売上総額、②営業利益、③経常利益の各項目の調査時点に比しての見込みを、1年後と5年後とに分けて尋ねている。無回答を除き集計したものが図表 1-7 である。

1年後の見通しでは、「増加・計」(「10%以上の増」「5~10%未満の増」「1~5%未満の増」「0~1%未満の増」の合計)の割合は、①売上総額、②営業利益、③経常利益いずれも6割台である一方、「減少・計」(「10%以上の減」「5~10%未満の減」「1~5%未満の減」「0~1%未満の減」の合計)の割合は3割台であり、「増加・計」が「減少・計」を上回っている。

1年後の見通しと5年後の見通しと比較すると、「増加・計」の割合は、いずれの項目も、1年後の見通しに比べ5年後の見通しの方が高くなっている。

図表 1-7 今後の企業収益の見通し【①売上総額、②営業利益、③経常利益】

(a. 1年後の見通し、b. 5年後の見通し)(SA、単位=%)

		n	増加					減少					集約(※2)	
			増10%以上の	満5%増10%未満	の15%増5%未満	の0%増1%未満	の0%減1%未満	の15%減5%未満	満5%減10%未満	減10%以上の	増加・計	減少・計		
①売上総額	a. 1年後の見通し	2,278	8.2	16.2	27.6	16.4	7.0	11.4	7.2	6.1	68.4	31.7		
	b. 5年後の見通し	2,251	14.7	19.2	24.3	16.0	4.9	8.2	6.3	6.2	74.2	25.6		
②営業利益	a. 1年後の見通し	2,263	8.0	11.6	24.1	19.6	8.3	11.8	6.9	9.6	63.3	36.6		
	b. 5年後の見通し	2,241	12.2	15.1	25.2	18.8	7.1	8.0	5.9	7.7	71.3	28.7		
③経常利益	a. 1年後の見通し	2,272	7.7	11.0	24.0	19.5	8.7	11.5	7.0	10.5	62.2	37.7		
	b. 5年後の見通し	2,252	12.1	14.3	24.8	19.3	7.3	8.1	5.7	8.4	70.5	29.5		

※1: 無回答を除き集計。

※2: ①売上総額、②営業利益、③経常利益それぞれのa. 1年後の見通し、b. 5年後の見通しについて、「増加・計」は、「10%以上の増」「5~10%未満の増」「1~5%未満の増」「0~1%未満の増」の合計であり、「減少・計」は、「10%以上の減」「5~10%未満の減」「1~5%未満の減」「0~1%未満の減」の合計。

1-4. 企業を取り巻く状況(先行きの成長の見込み、企業を取り巻く不透明感)

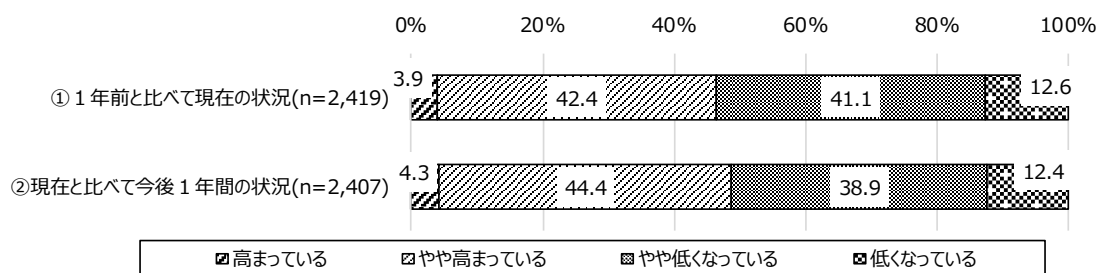
(1) 先行きの成長の見込み

調査では、企業を取り巻く状況(先行きの成長の見込み、企業を取り巻く不透明感)について、①1年前(2021年)と比べて現在の状況、②現在と比べて今後1年間(2023年)の状況に分けて尋ねている。

先行きの成長の見込みでは、①1年前と比べて現在では、「高まっている・計」(「高まっている」「やや高まっている」の合計)の割合は46.3%、「低くなっている・計」(「やや低くなっている」「低くなっている」の合計)の割合は53.7%となっており、両者は拮抗している。

一方、②現在と比べて今後1年間の状況においても、「高まっている・計」は48.7%、「低くなっている・計」の51.3%となっており、分布にほとんど変化はみられない(図表1-8)。

図表 1-8 先行きの成長の見込み(SA、単位=%)



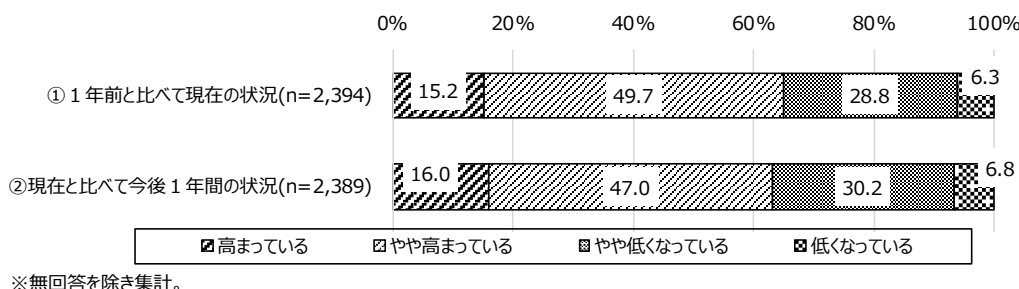
※無回答を除き集計。

(2) 企業を取り巻く不透明感

企業を取り巻く不透明感では、①1年前と比べて現在では、「高まっている・計」(「高まっている」「やや高まっている」の合計)の割合は64.9%、「低くなっている・計」(「やや低くなっている」「低くなっている」の合計)の割合は35.1%となっている。企業を取り巻く不透明

明感に対する認識では、「高まっている・計」の割合が「低くなっている・計」の割合を上回っている。②現在と比べて今後1年間の状況でも、「高まっている・計」は63.0%、「低くなっている・計」の37.0%となっており、この傾向に大きな違いはみられない(図表1-9)。

図表 1-9 企業を取り巻く不透明感(SA、単位=%)



調査では、企業を取り巻く不透明感に対する認識についても尋ねており、無回答を除いて集計したものが図表1-10である。企業を取り巻く不透明感の該当割合(「そう思う」「ややそう思う」の合計)としては、「エネルギー価格・原材料価格の高騰」が90.2%と最も高く、ほとんどの企業が価格の高騰を不透明感と認識している。以下、該当割合は、「人口減少による人手不足」が82.9%、「人口減少による国内市場の縮小」が65.3%、「急激な為替変動(急激な円安など)」が56.5%、「コロナ禍が継続すること」が54.3%、「サプライチェーン・カントリーリスク」が36.4%となっている。

図表 1-10 企業を取り巻く不透明感に対する認識(SA、単位=%)

	n	そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	思わない	貴社の事業とは無関係	該当割合
エネルギー価格・原材料価格の高騰	2,416	55.3	34.9	5.6	1.0	0.4	2.7	90.2
人口減少による人手不足	2,417	42.7	40.2	11.1	2.9	1.0	2.2	82.9
人口減少による国内市場の縮小	2,394	27.3	38.0	21.3	5.5	2.1	5.8	65.3
急激な為替変動(急激な円安など)	2,389	21.8	34.7	22.1	6.1	2.7	12.6	56.5
コロナ禍が継続すること	2,391	21.9	32.4	22.9	13.7	5.4	3.7	54.3
サプライチェーン・カントリーリスク	2,351	12.5	23.9	35.9	5.9	2.6	19.2	36.4

※各項目無回答を除き集計。該当割合は、「そう思う」「ややそう思う」の合計。

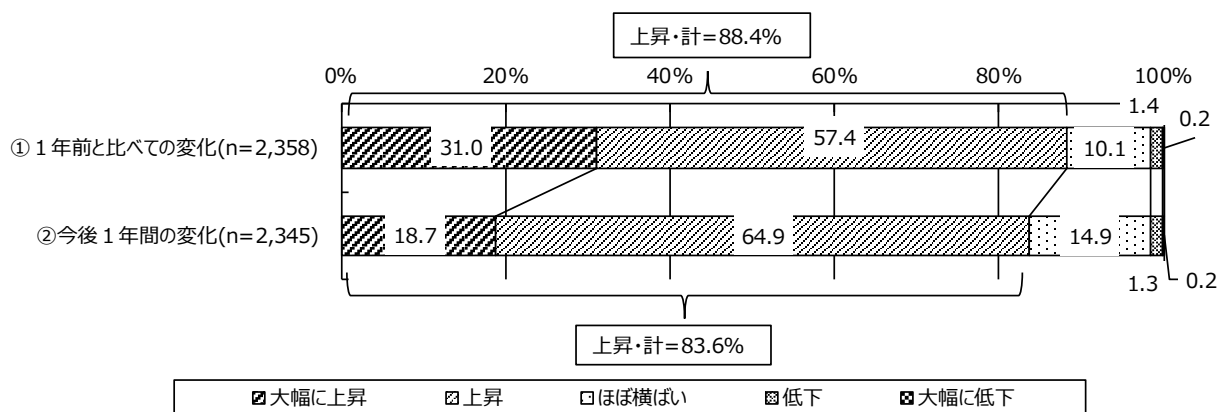
1-5. 仕入れ等コストの変化と価格転嫁の状況

(1) 仕入れ等コストの変化

調査では、「現在(2022年12月末調査時点)の仕入れ等コストは、①1年前(2021年同月)と比べて、どう変化していますか。また、②今後1年間(2023年)は、どのように変化すると思いますか」と尋ねている。無回答を除き集計したところ、①1年前と比べての変化では、「上昇・計」(「大幅に上昇」(31.0%)と「上昇」(57.4%)の合計)の割合は、88.4%となっている。一方、②今後1年間の変化では、「上昇・計」(「大幅に上昇」(18.7%)と「上

昇」(64.9%)の合計)の割合は、83.6%となっている。①と②を比較すると、「上昇・計」の割合は、今後1年間の変化の方がやや低下しているが、いずれも8割台であり、仕入れ等コストの上昇基調に対する認識に大きな違いはみられないものの、「大幅に上昇」の割合は低下している(図表1-11)。

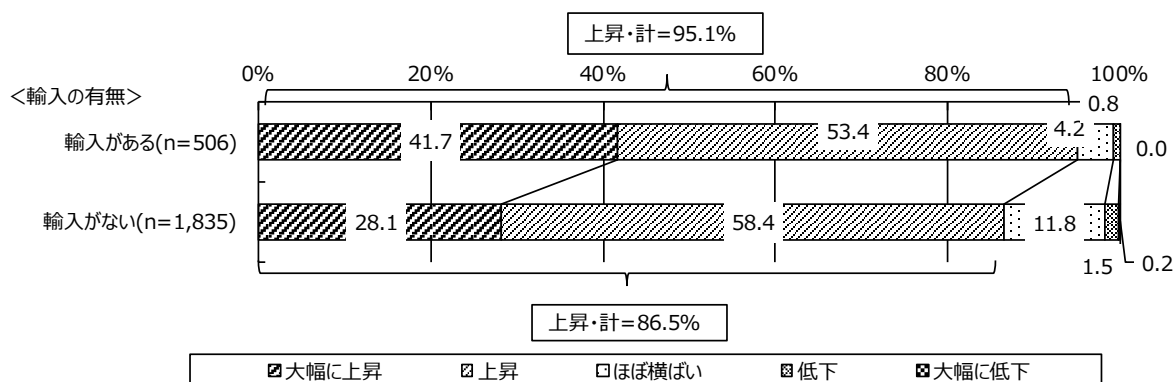
図表 1-11 仕入れ等コストの変化(SA、単位=%)



※無回答を除き集計。「上昇・計」は、「大幅に上昇」「上昇」の合計。

なお、調査では商品や原材料・部品などの輸入の有無⁴についても尋ねている。参考として、①1年前と比べての変化について輸入の有無別にみると、「輸入がある」とする企業では、「上昇・計」(「大幅に上昇」(41.7%)と「上昇」(53.4%)の合計)の割合は、95.1%となっており、「輸入がない」とする企業の「上昇・計」(「大幅に上昇」(28.1%)と「上昇」(58.4%)の合計)の割合(86.5%)を上回っている(図表1-12)。

図表 1-12 輸入の有無別にみた1年前と比べての仕入れ等コストの変化(SA、単位=%)



※無回答を除き集計。「上昇・計」は、「大幅に上昇」「上昇」の合計。

⁴ 輸入の有無の分布については、本報告書(6頁)の「図表2 回答企業の属性」(問17:商品や原材料・部品などの輸入)参照。

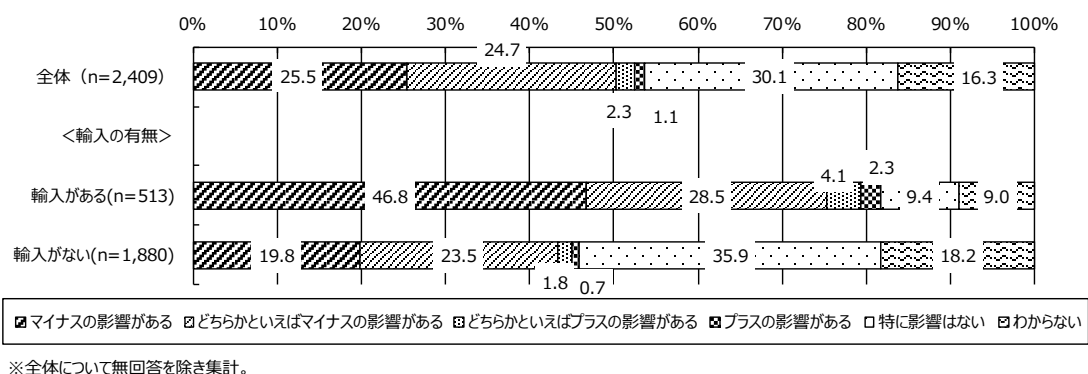
(2) 急激な円安の影響

調査では、「最近の急激な円安（2022年12月16日時点で、対米ドル円レート：1ドル＝137円台）は、貴社の企業収益に対して影響がありますか」と尋ねている。無回答を除き集計したところ、「マイナスの影響がある・計」（「マイナスの影響がある」「どちらかといえばマイナスの影響がある」の合計）の割合は50.2%であり、「プラスの影響がある・計」（「どちらかといえばプラスの影響がある」「プラスの影響がある」の合計）の割合（3.4%）を大幅に上回っている。「特に影響はない」の割合は30.1%である。

輸入の有無別にみると、「マイナスの影響がある・計」の割合は、「輸入がある」とする企業で75.3%であり、「輸入がない」とする企業（43.3%）よりも高い。一方、「輸入がない」とする企業で、「特に影響はない」は35.9%となっている（図表1-13）。

参考として、輸出の有無⁵に分けたうえで、輸出の有無別にみたものが図表1-14である。それによれば、「プラスの影響がある・計」の割合は、「輸出がある・輸入がない」とする企業で25.8%と最も高くなっている。

図表 1-13 急激な円安の企業収益に対する影響（SA、単位＝％）



図表 1-14 輸出・輸入の有無別にみた急激な円安の企業収益に対する影響（SA、単位＝％）

海外売上（輸出）の有無	輸出の有無	輸入の有無	n	マイナスの影響がある・計		プラスの影響がある・計		特に影響はない		わからない	
				マイナスの影響がある	どちらかといえばマイナスの影響がある	どちらかといえばプラスの影響がある	プラスの影響がある	特に影響はない	わからない		
海外売上（輸出）の有無	輸出がある	輸入がある	177	41.2	29.4	7.9	5.6	10.7	5.1	70.6	13.6
		輸入がない	66	18.2	22.7	15.2	10.6	25.8	7.6	40.9	25.8
	輸出がない	輸入がある	336	49.7	28.0	2.1	0.6	8.6	11.0	77.7	2.7
		輸入がない	1,814	19.8	23.5	1.3	0.4	36.3	18.6	43.4	1.7

※無回答を除き集計。「マイナスの影響がある・計」は「マイナスの影響がある」「どちらかといえばマイナスの影響がある」の合計。「プラスの影響がある・計」は、「どちらかといえばプラスの影響がある」「プラスの影響がある」の合計。

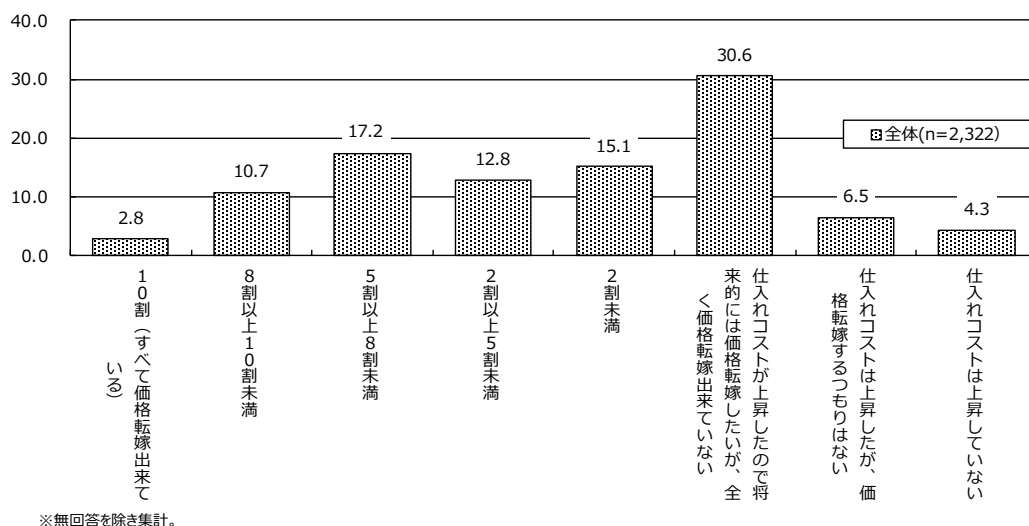
⁵ 輸出の有無の分布については、本報告書（6頁）の「図表2 回答企業の属性」（問18：海外売上（輸出の有無）参照。なお、「輸出がある・輸入がない」とする企業は66社でn数が少ないことに留意。

(3) 過去1年間の自社の主な商品・サービスの仕入れ等コスト上昇分の価格転嫁状況

調査では、「過去1年間（2022年）、自社の主な商品・サービスにおいて、仕入れ等コスト（原材料費、エネルギーコストの全てを含む）の上昇分を販売価格やサービス料金にどの程度転嫁できていますか」と尋ねている。無回答を除き集計したところ、「仕入れコストが上昇したので将来的には価格転嫁したいが、全く価格転嫁出来ていない」が30.6%と最も高く、次いで、「5割以上8割未満」が17.2%、「2割未満」が15.1%などとなっている。

「2割未満・計」（「2割未満」「仕入れコストが上昇したので将来的には価格転嫁したいが、全く価格転嫁出来ていない」「仕入れコストは上昇したが、価格転嫁するつもりはない」の合計）の割合は52.2%と、半数強を占めている。一方、「8割以上・計」（「10割（すべて価格転嫁出来ている）」「8割以上10割未満」の合計）の割合は13.5%となっている（図表1-15）。

図表 1-15 過去1年間の自社の主な商品・サービスの仕入れ等コスト上昇分の価格転嫁状況(SA、単位=%)



参考として、従業員規模別、業種別にみたものが図表1-16である。これを従業員規模別にみると、おおむね規模が小さくなるほど、「仕入れコストが上昇したので将来的には価格転嫁したいが、全く価格転嫁出来ていない」とする割合は高くなる傾向にある。

「2割未満・計」の割合を業種別（n=30以上、「その他」除く）にみると、全体より5ポイント以上高い業種は、「医療、福祉」（84.8%）、「教育、学習支援業」（82.6%）、「運輸業、郵便業」（74.3%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（69.1%）となっている。

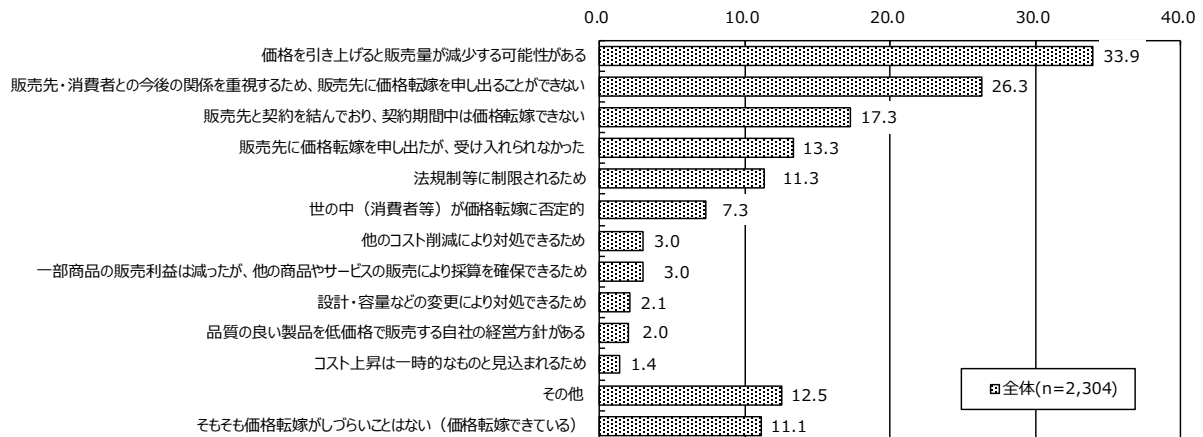
図表 1-16 過去1年間の自社の主な商品・サービスの仕入れ等コスト上昇分の価格転嫁状況(SA、単位＝%)

	n	嫁10割以上(すべて価格転嫁)	8割以上10割未満	5割以上8割未満	2割以上5割未満	2割未満	格転嫁したくないが、全く価格転嫁出来ない	たので将来的には価格転嫁したいが、全	仕入れコストが上昇した	仕入れコストは上昇したが、価格転嫁するつもりはない	仕入れコストは上昇していない	2割未満・計
全体	2,322	2.8	10.7	17.2	12.8	15.1	30.6	6.5	4.3	52.2		
<従業員規模>												
30人未満	106	4.7	8.5	14.2	6.6	11.3	35.8	9.4	9.4	56.6		
30～99人	1,377	2.8	11.8	19.1	13.0	14.9	29.5	5.4	3.5	49.7		
100～299人	578	2.8	10.4	13.8	11.9	15.1	33.2	7.6	5.2	55.9		
300～999人	212	1.9	5.7	13.7	16.5	17.9	31.6	9.0	3.8	58.5		
1,000人以上	49	2.0	8.2	24.5	16.3	18.4	14.3	6.1	10.2	38.8		
<業種>												
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3		
建設業	188	2.7	20.2	21.3	14.4	13.8	23.9	2.1	1.6	39.9		
製造業	533	2.3	12.4	26.6	23.5	15.2	18.2	1.5	0.4	34.9		
電気・ガス・熱供給・水道業	15	6.7	20.0	20.0	20.0	0.0	26.7	0.0	6.7	26.7		
情報通信業	56	3.6	8.9	14.3	5.4	21.4	26.8	7.1	12.5	55.4		
運輸業、郵便業	167	2.4	4.2	6.6	10.2	21.6	48.5	4.2	2.4	74.3		
卸売業、小売業	336	4.8	25.6	30.1	10.1	9.8	13.7	4.2	1.8	27.7		
金融業、保険業	20	0.0	0.0	10.0	0.0	5.0	15.0	5.0	65.0	25.0		
不動産業、物品賃貸業	39	7.7	10.3	17.9	7.7	0.0	33.3	7.7	15.4	41.0		
学術研究、専門・技術サービス業	49	2.0	14.3	6.1	12.2	16.3	24.5	8.2	16.3	49.0		
宿泊業、飲食サービス業	117	1.7	2.6	17.9	22.2	29.1	25.6	0.9	0.0	55.6		
生活関連サービス業、娯楽業	55	1.8	10.9	10.9	7.3	29.1	32.7	7.3	0.0	69.1		
教育、学習支援業	86	0.0	2.3	2.3	3.5	16.3	53.5	12.8	9.3	82.6		
医療、福祉	396	0.5	1.0	3.5	4.0	13.6	52.0	19.2	6.1	84.8		
複合サービス事業(郵便局、農業組合など)	21	4.8	9.5	23.8	19.0	4.8	38.1	0.0	0.0	42.9		
サービス業(他に分類されないもの)	193	5.7	6.2	15.0	11.4	14.0	34.7	5.2	7.8	53.9		
その他	40	7.5	5.0	7.5	10.0	15.0	42.5	5.0	7.5	62.5		

※無回答を除き集計。「2割未満・計」は、「2割未満」「仕入れコストが上昇したので将来的には価格転嫁したいが、全く価格転嫁出来ない」「仕入れコストは上昇したが、価格転嫁するつもりはない」の合計。表側の業種(n=30以上、その他以外)において、各項目について、全体より5ポイント以上高い数値に網。

調査では、「貴社にとって、価格転嫁しづらい理由は何ですか」と尋ねている。無回答を除き集計したところ、「価格を引き上げると販売量が減少する可能性がある」が33.9%と最も高く、次いで、「販売先・消費者との今後の関係を重視するため、販売先に価格転嫁を申し出ることができない」が26.3%、「販売先と契約を結んでおり、契約期間中は価格転嫁できない」が17.3%、「販売先に価格転嫁を申し出たが、受け入れられなかった」が13.3%などとなっている(図表 1-17)。

図表 1-17 価格転嫁しづらい理由 (MA、単位 = %)



なお、参考として、3年前と比べた企業収益（売上総額、営業利益、経常利益）の変化について、価格転嫁の状況別にみると、おおむね価格転嫁率が高いほど、いずれの企業収益も、「増加・計」の割合が高くなる一方で、おおむね価格転嫁率が低いほど、「減少・計」の割合が高くなる傾向にある（図表 1-18）。

図表 1-18 価格転嫁の状況別にみた3年前と比べた企業収益の変化 (SA、単位 = %)

	現在の売上総額（3年前比）				現在の営業利益（3年前比）				現在の経常利益（3年前比）			
	n	増加・計	ほぼ横ばい	減少・計	n	増加・計	ほぼ横ばい	減少・計	n	増加・計	ほぼ横ばい	減少・計
全体	2,412	32.5	22.2	45.3	2,395	26.5	22.6	50.9	2,392	26.2	23.7	50.1
<価格転嫁の状況>												
価格転嫁8割以上	303	38.6	21.1	40.3	302	38.4	19.9	41.7	302	37.1	21.9	41.1
価格転嫁5割以上8割未満	392	39.0	24.5	36.5	390	33.8	23.6	42.6	391	33.0	26.1	40.9
価格転嫁2割以上5割未満	291	36.8	21.0	42.3	289	26.6	23.2	50.2	287	26.8	25.4	47.7
価格転嫁2割未満	1,176	27.7	20.7	51.5	1,171	21.3	21.3	57.4	1,166	20.9	21.8	57.3
仕入れコストは上昇していない	97	42.3	32.0	25.8	96	32.3	34.4	33.3	96	33.3	32.3	34.4

※売上総額、営業利益、経常利益の各項目の全体について無回答を除き集計。各項目の「増加・計」は「大幅に増加・上昇」「やや増加・上昇」の合計であり、「減少・計」は、「やや減少・低下」「大幅に減少・低下」の合計。表側の「価格転嫁率」の「価格転嫁8割以上」は「10割（すべて価格転嫁出来ている）」「8割以上10割未満」の合計。「価格転嫁2割未満」は「2割未満」「仕入れコストが上昇したので将来的には価格転嫁したいが、全く価格転嫁出来ていない」「仕入れコストは上昇したが、価格転嫁するつもりはない」の合計（その他は、選択肢の通り）。

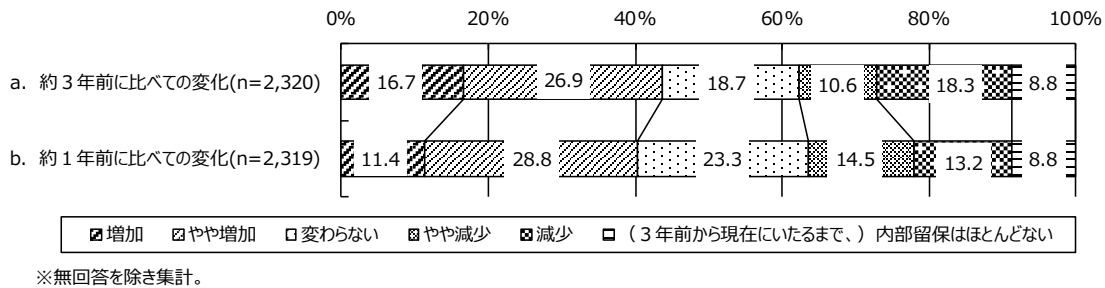
1-6. 内部留保（利益剰余金）の変化

調査では、内部留保（利益剰余金）について、「約3年前（おおむね感染拡大前の2019年12月以前）と比べて、直近の貴社の内部留保（利益剰余金）はどのように変化しましたか。また、約1年前と比べて、直近の内部留保（利益剰余金）の変化はどうか」と尋ねている。無回答を除き集計したところ、「a. 約3年前に比べての変化」では、内部留保（利益剰余金）の「増加・計」（「増加」と「やや増加」の合計）の割合は、43.6%となっており、「減少・計」（「やや減少」と「減少」の合計）の割合（28.9%）を上回っている。「b. 約1年前に比べての変化」では、「増加・計」の割合が40.2%、「減少・計」の割合が27.7%となっている（図表 1-19）。

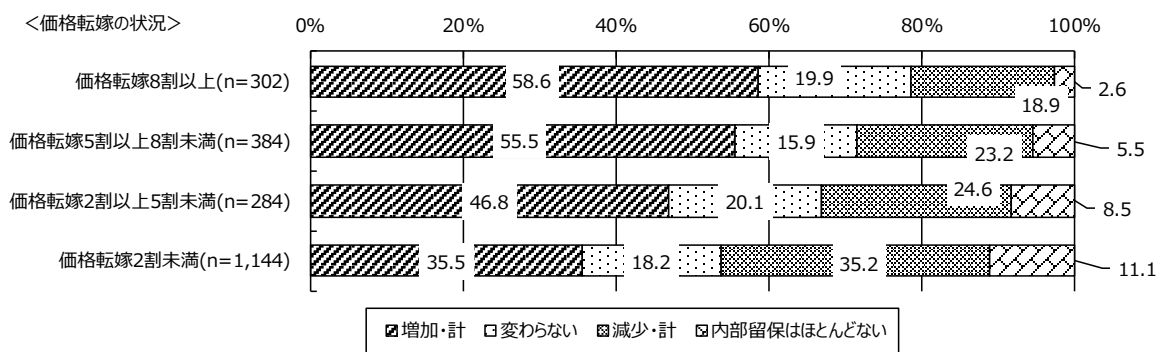
参考として、3年前に比べての内部留保の変化について、価格転嫁の状況別にみると、価

格転嫁率が高くなるほど、「増加・計」の割合が高くなる一方で、価格転嫁率が低くなるほど、「減少・計」の割合が高くなる傾向にある（図表 1-20）。

図表 1-19 内部留保（利益剰余金）の変化（SA、単位＝％）



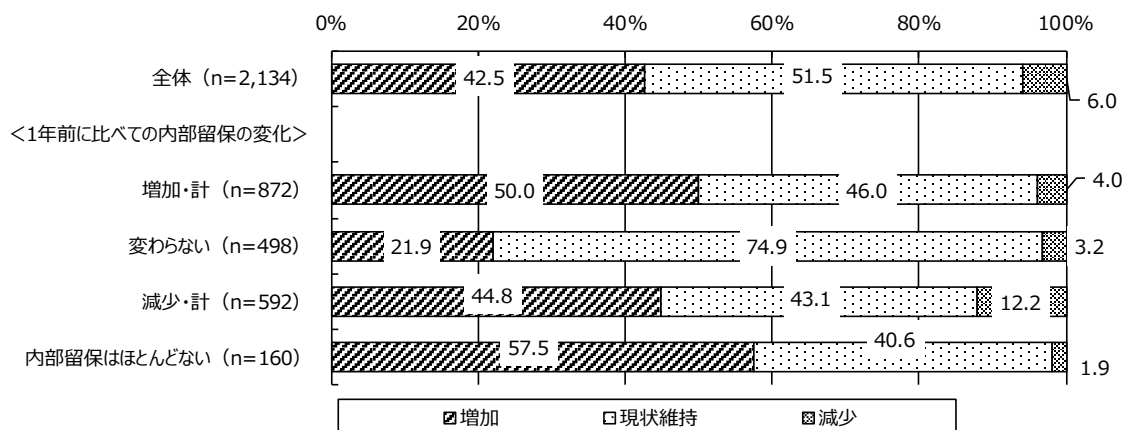
図表 1-20 価格転嫁の状況別にみた内部留保（利益剰余金）の変化（3年前比）（SA、単位＝％）



調査では、内部留保（利益剰余金）について、「今後1年間（2023年）、現在（2022年12月末調査時点）と比べて、内部留保（利益剰余金）をどうしたいと思いますか」と尋ねている。無回答を除き集計したところ、「現状維持」が51.5%、「増加」が42.5%となっており、「減少」は6.0%とわずかだった。これを1年前に比べての内部留保の変化別にみると、今後1年間で「増加」とする割合は、「増加・計」で50.0%、「減少・計」で44.8%、「内部留保はほとんどない」でも57.5%となっている（図表 1-21）。

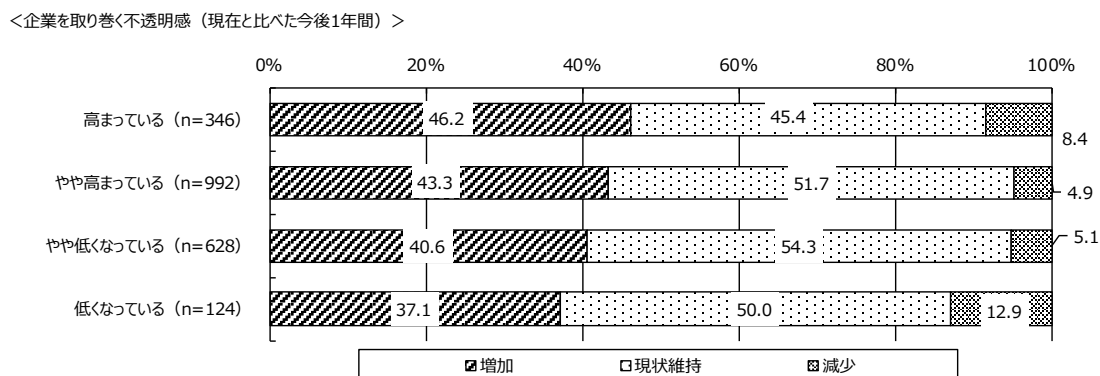
次に、内部留保（利益剰余金）の今後1年間の増減意向について、企業を取り巻く不透明感（現在と比べて今後1年間）別にみると、今後、不透明感が高まっているとの認識がある企業ほど、内部留保の「増加」の割合が高くなる傾向にある（図表 1-22）。

図表 1-21 今後1年間の内部留保(利益剰余金)の増減意向(SA、単位=%)



※全体について無回答を除き集計。

図表 1-22 企業を取り巻く不透明感(今後1年間)別にみた内部留保(利益剰余金)の今後1年間の増減意向(SA、単位=%)



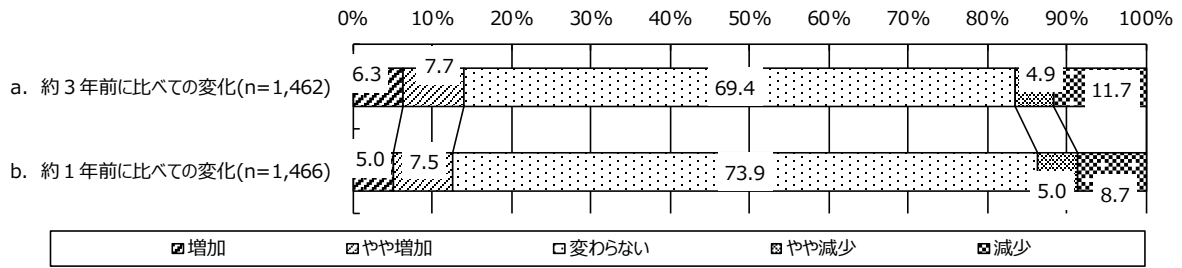
※無回答を除き集計。

1-7. 株主に対する配当の変化

調査では、株主に対する配当について、「約3年前(おおむね感染拡大前の2019年12月以前)と比べて、直近の貴社の配当金総額はどのように変化しましたか。また、約1年前と比べて、直近の配当金総額の変化はどうか」と尋ねている。

「株式会社ではないので、株主への配当はない」及び、無回答を除き集計したところ、「a. 約3年前に比べての変化」では、株主に対する配当は、「変わらない」が69.4%と最も割合が高く、「減少・計」(「やや減少」と「減少」の合計)の割合は16.6%、「増加・計」(「増加」と「やや増加」の合計)の割合は14.0%となっている。「b. 約1年前に比べての変化」では、「変わらない」が73.9%と最も割合が高く、「減少・計」の割合が13.7%、「増加・計」の割合が12.5%となっている(図表1-23)。

図表 1-23 株主に対する配当の変化(SA、単位＝%)

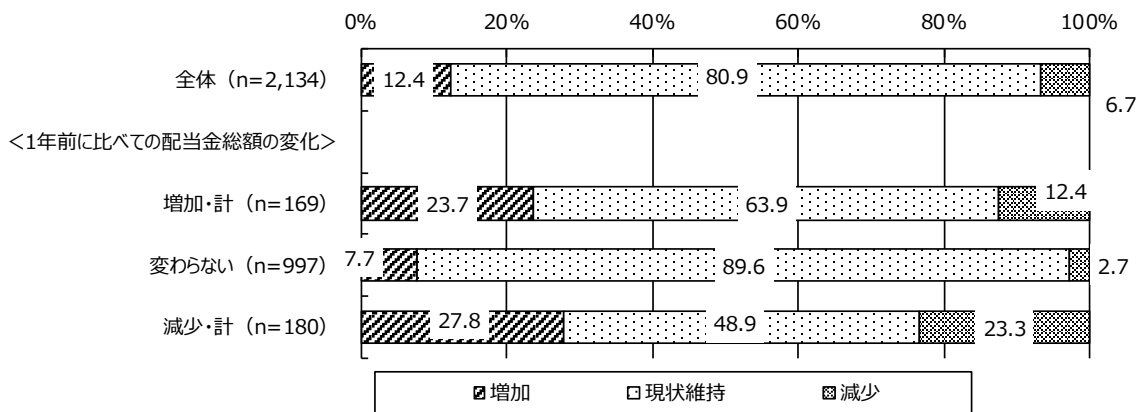


※「株式会社ではないので、株主への配当はない」及び、無回答を除き集計。

調査では、株主に対する配当がある企業（「株式会社ではないので、株主への配当はない」以外）について、「今後1年間（2023年）、現在（2022年12月末調査時点）と比べて、配当金総額をどうしたいと思いますか」と尋ねている。無回答を除き集計したところ、「現状維持」が80.9%と最も割合が高く、「増加」が12.4%、「減少」が6.7%となっている。

これを1年前に比べての配当金総額の変化別にみると、「増加・計」では、今後1年間で「増加」が23.7%、「減少」が12.4%となっている。一方、「減少・計」では今後1年間で、「増加」が27.8%、「減少」が23.3%となっている（図表1-24）。

図表 1-24 の今後1年間の株主に対する配当金総額の増減意向(SA、単位＝%)



※株主に対する直近の配当金総額の変化について、「株式会社ではないので、株主への配当はない」を選択した企業以外（株主の配当がある企業）を対象に無回答を除き集計。

2. 賃上げに係わる状況

2-1. 賃上げの実施状況

(1) 賃上げの実施状況

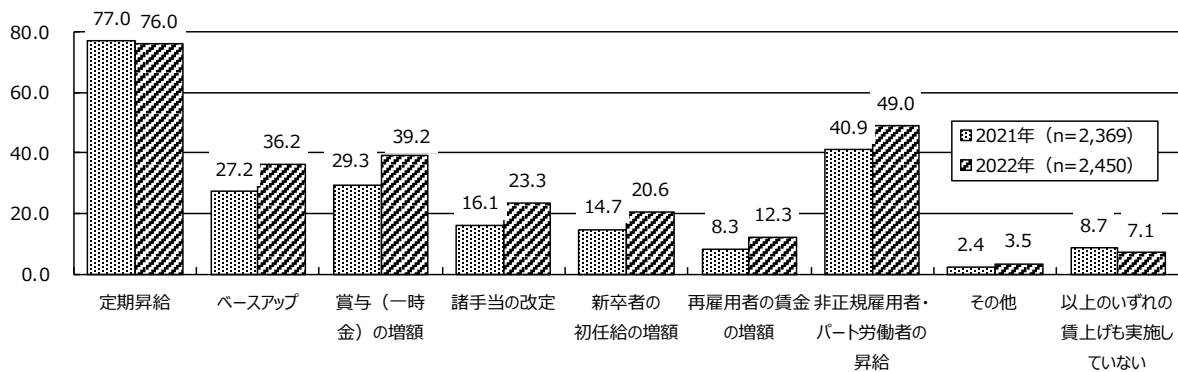
調査では、2021年及び2022年の賃上げの実施状況を尋ねている。無回答を除き集計したところ、2021年では、「定期昇給」が77.0%と最も高く、次いで、「非正規雇用者・パート労

働者の昇給」が40.9%、「賞与（一時金）の増額」が29.3%、「ベースアップ」が27.2%、「諸手当の改定」が16.1%、「新卒者の初任給の増額」が14.7%などとなっている。「以上のいずれの賃上げも実施していない」は8.7%である。

2022年においても、「定期昇給」が76.0%、「非正規雇用者・パート労働者の昇給」が49.0%、「賞与（一時金）の増額」が39.2%、「ベースアップ」が36.2%、「諸手当の改定」が23.3%、「新卒者の初任給の増額」が20.6%などとなっている。「以上のいずれの賃上げも実施していない」は7.1%である。

2時点で比較すると、2021年に比べて2022年の方が、とくに「賞与（一時金）の増額」（9.9ポイント）、「ベースアップ」（9.0ポイント）、「非正規雇用者・パート労働者の昇給」（8.1ポイント）、「諸手当の改定」（7.2ポイント）などで高くなっている（図表2-1）。

図表 2-1 賃上げの実施状況（2021年、2022年）（MA、単位＝％）

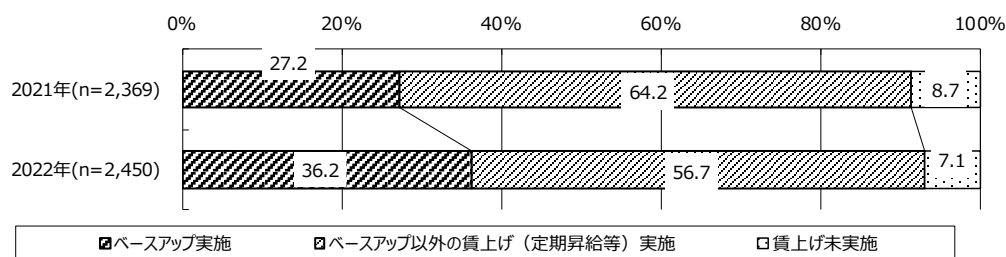


※各年それぞれ無回答を除き集計。

各年で賃上げの実施状況について、「ベースアップ実施」「ベースアップ以外の賃上げ（定期昇給等）実施」「賃上げ未実施」に分けて集計したものが図表2-2である。

2021年では、「ベースアップ実施」が27.2%、「ベースアップ以外の賃上げ（定期昇給等）実施」が64.2%となっている。2022年では、「ベースアップ実施」が36.2%、「ベースアップ以外の賃上げ（定期昇給等）実施」が56.7%となっている。2時点で比較すると、賃上げ実施企業（「定期昇給」や「ベースアップ」などの賃上げの選択肢を回答した企業（「以上のいずれの賃上げも実施していない」以外）の割合は、2021年で91.4%、2022年で92.9%となっており、いずれも9割の企業が何らかの賃上げを実施している。

図表 2-2 賃上げの実施状況【ベア実施・ベア以外の賃上げ実施】(単位＝%)



※無回答を除き集計。各年の賃上げの実施状況において、「ベアスアップ実施」は「ベアスアップ」を選択した企業、ベアスアップ以外の賃上げ(定期昇給等)実施は、賃上げの選択肢のなかで、「ベアスアップ」以外の選択肢のいずれかを選択した企業。

参考として、2022年の賃上げの実施状況について、属性別にみたものが図表 2-3 である。

図表 2-3 賃上げの実施状況(2022年)(MA、単位＝%)

	n	定期昇給	ベアスアップ	金賞与の増額時	諸手当の改定	給新の卒増者の初任	金再の雇用者の賃	働者・正のバ規雇用	その他	施の以し賃上のいげいなもずい
全体	2,450	76.0	36.2	39.2	23.3	20.6	12.3	49.0	3.5	7.1
<従業員規模>										
30人未満	110	57.3	36.4	30.0	16.4	3.6	4.5	27.3	3.6	19.1
30~99人	1,431	73.9	38.4	42.3	21.7	20.6	11.9	43.7	3.1	7.8
100~299人	621	80.5	33.3	36.9	25.0	22.1	14.7	59.6	3.9	5.3
300~999人	234	83.3	32.1	30.8	27.4	23.9	11.5	62.4	4.3	2.6
1,000人以上	53	86.8	30.2	39.6	43.4	22.6	15.1	54.7	5.7	3.8
<従業員に占める正社員比率>										
30%未満	190	68.4	34.2	28.9	22.1	15.8	12.1	71.1	2.1	5.3
30%~50%未満	264	72.0	35.2	32.2	23.1	18.9	13.3	71.6	2.3	5.7
50%~70%未満	482	75.9	34.0	36.3	27.0	19.5	12.2	61.0	3.9	7.3
70%~100%未満	1,264	79.4	37.3	42.5	22.9	22.5	13.2	43.8	3.7	6.3
100% (全員、正社員)	211	70.1	39.3	44.5	19.4	19.4	8.1	4.3	2.8	13.7
<業種>										
鉱業、採石業、砂利採取業	4	50.0	25.0	50.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0
建設業	197	80.2	43.1	46.7	21.3	29.4	11.7	24.4	3.0	6.6
製造業	529	78.4	39.3	46.1	17.2	27.0	16.3	52.4	2.8	5.9
電気・ガス・熱供給・水道業	14	78.6	50.0	35.7	35.7	21.4	7.1	7.1	7.1	0.0
情報通信業	56	82.1	39.3	44.6	16.1	21.4	10.7	21.4	3.6	12.5
運輸業、郵便業	169	46.7	32.0	33.7	23.1	9.5	10.1	27.2	4.7	22.5
卸売業、小売業	338	76.0	31.4	44.4	20.1	18.0	9.2	46.7	1.5	5.6
金融業、保険業	23	78.3	13.0	26.1	8.7	17.4	8.7	39.1	0.0	13.0
不動産業、物品賃貸業	41	90.2	36.6	39.0	14.6	22.0	4.9	31.7	0.0	2.4
学術研究、専門・技術サービス業	53	86.8	39.6	58.5	18.9	22.6	11.3	34.0	3.8	3.8
宿泊業、飲食サービス業	119	62.2	26.9	21.8	10.9	28.6	10.1	70.6	1.7	9.2
生活関連サービス業、娯楽業	56	58.9	26.8	35.7	25.0	21.4	25.0	58.9	8.9	10.7
教育、学習支援業	110	77.3	23.6	31.8	19.1	15.5	8.2	46.4	3.6	10.0
医療、福祉	464	85.6	40.1	30.6	41.6	17.0	12.1	69.0	5.6	1.7
複合サービス事業(郵便局、農業組合など)	23	95.7	30.4	8.7	17.4	39.1	13.0	52.2	8.7	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	201	71.1	39.3	44.8	19.4	13.9	14.4	45.8	3.5	9.0
その他	45	80.0	40.0	31.1	28.9	13.3	8.9	48.9	2.2	6.7

※全体について無回答を除き集計。表側の業種(n=30以上、「その他」除く)において、賃上げの実施内容について全体より5ポイント以上高い数値に網。

それによれば、従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「定期昇給」「諸手当の改定」の割合が高くなる傾向にある。

従業員に占める正社員比率別にみると、正社員比率が低くなるほど(すなわち非正社員比

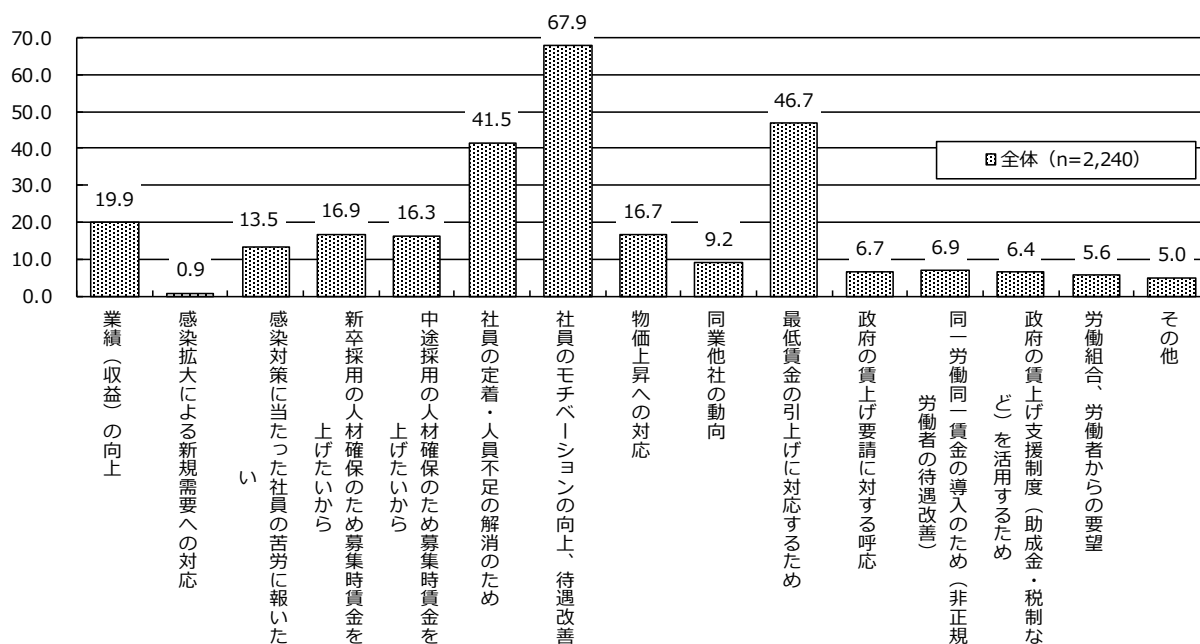
率が高くなるほど)、「非正規雇用者・パート労働者の昇給」の割合が高くなる。

賃上げの実施内容について業種別 (n=30 以上、「その他」除く) にみると、全体より 5 ポイント以上高い業種は、「定期昇給」では、「不動産業, 物品賃貸業」「学術研究, 専門・技術サービス業」「医療, 福祉」「情報通信業」となっている。「ベースアップ」では、「建設業」となっている。「賞与 (一時金) の増額」では、「学術研究, 専門・技術サービス業」「建設業」「製造業」「サービス業 (他に分類されないもの)」「情報通信業」「卸売業, 小売業」となっている。「諸手当の改定」では「医療, 福祉」となっている。「新卒者の初任給の増額」では「建設業」「宿泊業, 飲食サービス業」「製造業」であり、「再雇用者の賃金の増額」では「生活関連サービス業, 娯楽業」となっている。「非正規雇用者・パート労働者の昇給」では、「宿泊業, 飲食サービス業」「医療, 福祉」「生活関連サービス業, 娯楽業」となっている。

(2) 賃上げの実施理由

調査では、昨年 (2022 年) に賃上げを「実施した」とする企業 (以下、「賃上げを実施した企業」という) に対して、「賃上げを実施した理由」を尋ねている。無回答を除き集計したところ、「社員のモチベーションの向上, 待遇改善」が 67.9%と最も高く、次いで、「最低賃金の引上げに対応するため」が 46.7%、「社員の定着・人員不足の解消のため」が 41.5%、「業績 (収益) の向上」が 19.9%、「新卒採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから」が 16.9%、「物価上昇への対応」が 16.7%、「中途採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから」が 16.3%などとなっている (図表 2-4)。

図表 2-4 賃上げ実施理由 (2022 年) (MA、単位 = %)



※2022年に賃上げを実施した企業を対象に無回答を除き集計。

参考として、賃上げ実施理由について属性別にみたものが図表 2-5 である。従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「同業他社の動向」「労働組合、労働者からの要望」の割合が高くなる傾向にある。

従業員に占める正社員比率別にみると、正社員比率が低くなるほど（すなわち非正社員比率が高くなるほど）、「最低賃金の引上げに対応するため」の割合が高くなる。

賃上げの実施内容について、上位 3 位の理由（「社員のモチベーション向上、待遇改善」「最低賃金の引上げに対応するため」「社員の定着・人員不足の解消のため」）に着目し、業種別（n=30 以上、「その他」除く）にみると、全体より 5 ポイント以上高い業種は、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」では、「情報通信業」「建設業」「卸売業、小売業」となっている。「最低賃金の引上げに対応するため」では、「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「医療、福祉」となっている。「社員の定着・人員不足の解消のため」では、「運輸業、郵便業」「建設業」となっている。

図表 2-5 賃上げ実施理由(2022 年)(MA、単位=%)

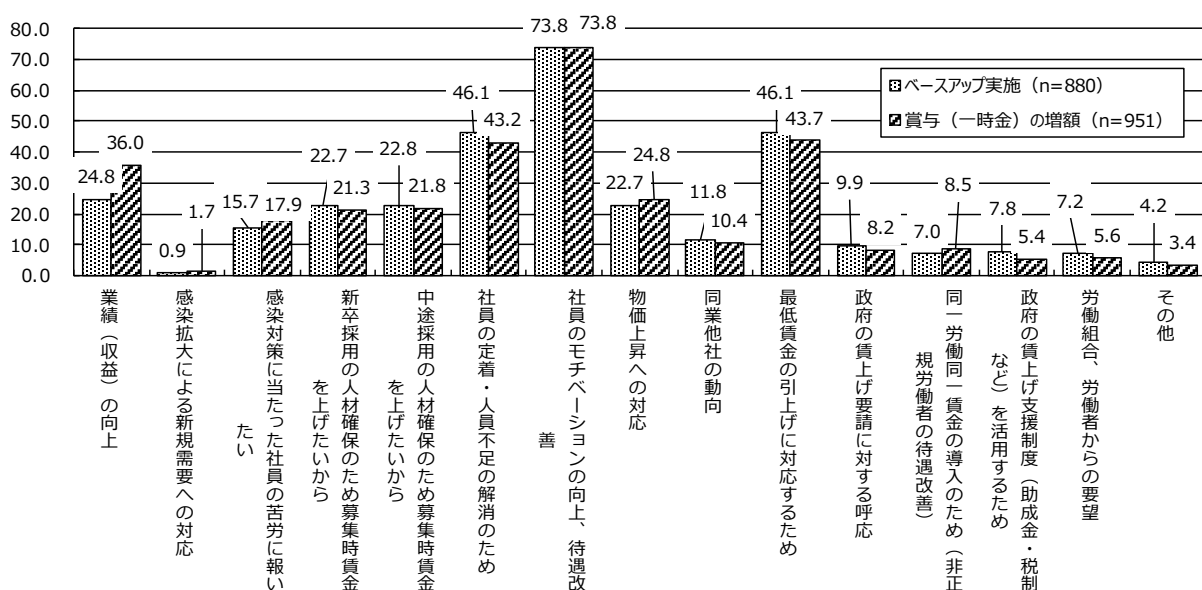
	n	業績(収益)の向上	要への対応	感染拡大による新規需要	感染対策に当たった社員への苦勞に報いたたい	たいから	ため採用の人材確保のため	新採用の人材確保のため	中途採用の人材確保のため	社員の定着・人員不足の解消のため	社員のモチベーション向上、待遇改善	物価上昇への対応	同業他社の動向	最低賃金の引上げに対応するため	政府の賃上げ要請に対する呼応	者の待遇改善(非正規労働者の賃金引上げ)	同一労働同一賃金の導入	(助成金・税制など)	政府の賃上げ支援制度	労働組合、労働者からの要望	その他
全体	2,240	19.9	0.9	13.5	16.9	16.3	41.5	67.9	16.7	9.2	46.7	6.7	6.9	6.4	5.6	5.0					
<従業員規模>																					
30人未満	88	15.9	0.0	19.3	5.7	13.6	37.5	60.2	10.2	5.7	35.2	4.5	4.5	6.8	0.0	9.1					
30~99人	1,298	22.3	0.8	12.1	16.3	17.5	42.4	68.9	20.1	8.0	40.8	7.2	5.9	5.9	3.5	4.4					
100~299人	582	16.8	1.0	14.4	19.4	16.5	40.2	68.4	13.1	9.3	54.8	6.4	7.7	7.0	5.2						
300~999人	221	15.4	1.4	14.0	17.6	13.6	40.3	64.3	9.0	13.6	62.9	5.9	10.4	5.4	13.1	6.3					
1,000人以上	51	17.6	2.0	25.5	19.6	2.0	43.1	64.7	15.7	23.5	54.9	3.9	13.7	7.8	19.6	5.9					
<従業員に占める正社員比率>																					
30%未満	179	11.2	1.1	17.9	12.3	16.8	37.4	54.7	7.8	8.4	71.5	3.4	7.3	6.1	2.2	5.6					
30%~50%未満	246	12.2	0.8	11.8	17.1	16.7	40.7	55.7	9.3	9.3	69.1	7.7	13.4	8.9	2.0	8.9					
50%~70%未満	438	15.8	0.9	14.2	16.9	16.9	40.0	63.7	11.6	7.8	60.3	7.1	6.6	11.2	4.1	5.5					
70%~100%未満	1,167	22.9	0.9	13.8	17.7	16.1	42.5	73.6	21.1	9.3	37.3	6.6	6.6	4.9	7.9	4.1					
100%(全員、正社員)	178	29.8	0.6	6.2	16.9	17.4	46.1	73.0	20.8	11.2	16.3	9.0	0.6	2.2	2.2	3.9					
<業種>																					
鉱業、採石業、砂利採取業	4	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	50.0	50.0	75.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	181	29.8	0.0	5.0	29.3	17.7	48.1	80.7	23.8	10.5	18.2	9.9	1.7	3.3	3.3	3.3					
製造業	491	27.9	1.6	9.8	19.8	18.7	41.8	72.3	22.2	10.6	49.3	7.7	6.5	2.2	9.6	2.2					
電気・ガス・熱供給・水道業	13	15.4	0.0	15.4	15.4	15.4	53.8	69.2	38.5	15.4	15.4	7.7	0.0	0.0	7.7	7.7					
情報通信業	48	29.2	0.0	8.3	8.3	4.2	37.5	83.3	25.0	8.3	8.3	4.2	6.3	0.0	4.2	6.3					
運輸業、郵便業	129	13.2	0.0	10.1	10.1	20.2	54.3	59.7	17.8	11.6	44.2	2.3	7.0	1.6	15.5	1.6					
卸売業、小売業	316	29.7	1.3	10.8	13.9	14.2	41.8	73.7	20.9	7.9	43.4	4.4	5.4	1.3	6.3	4.1					
金融業、保険業	19	5.3	0.0	5.3	21.1	0.0	36.8	78.9	21.1	15.8	36.8	5.3	5.3	0.0	5.3	10.5					
不動産業、物品賃貸業	39	23.1	2.6	17.9	17.9	10.3	35.9	71.8	17.9	2.6	30.8	0.0	2.6	0.0	2.6	12.8					
学術研究、専門・技術サービス業	50	34.0	2.0	4.0	22.0	10.0	44.0	72.0	18.0	14.0	16.0	20.0	4.0	2.0	6.0	4.0					
宿泊業、飲食サービス業	107	2.8	0.9	15.9	17.8	18.7	43.9	48.6	11.2	12.1	78.5	3.7	5.6	0.9	0.9	2.8					
生活関連サービス業、娯楽業	49	22.4	0.0	10.2	18.4	26.5	44.9	65.3	14.3	8.2	75.5	0.0	2.0	2.0	4.1	0.0					
教育、学習支援業	95	11.6	0.0	10.5	18.9	9.5	25.3	61.1	9.5	4.2	27.4	9.5	1.1	10.5	7.4	16.8					
医療、福祉	448	4.2	1.1	27.5	14.3	15.4	40.0	60.0	6.0	7.4	59.6	8.0	11.8	23.4	0.7	6.3					
複合サービス事業(郵便局、農業組合など)	23	4.3	0.0	0.0	26.1	8.7	17.4	65.2	8.7	13.0	82.6	0.0	8.7	0.0	4.3	8.7					
サービス業(他に分類されないもの)	180	23.3	0.6	12.2	13.3	20.0	38.9	68.3	16.7	9.4	48.3	5.6	10.6	0.6	5.0	5.6					
その他	42	28.6	0.0	9.5	7.1	19.0	40.5	61.9	11.9	4.8	50.0	4.8	9.5	2.4	4.8	16.7					

※全体について無回答を除き集計。表側の業種(n=30以上、「その他」除く)において、各項目について全体より5ポイント以上高い数値に網。

賃上げのうち「ベースアップ」「賞与(一時金)の増額」を実施した企業について、それぞれ賃上げを実施した理由をみたものが図表 2-6 である。それによれば、いずれも、「社員のモチベーションの向上、待遇改善」が 7 割強で最も高く、「最低賃金の引上げに対応するため」

や「社員の定着・人員不足の解消のため」と回答した企業は4割台となっており、「中途採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから」や「新卒採用の人材確保のため募集時賃金を上げたいから」など、中途採用や新卒採用の人材確保のためと回答している企業も2割程度あった。社員のモチベーションの確保、離職の防止、採用の強化が、企業の賃上げへの強い動機となっていることがうかがえる。「ベースアップ」と「賞与（一時金）の増額」を比較すると、おおむね同様の傾向ではあるものの、「業績（収益）の向上」については、「賞与（一時金）の増額」を実施した企業の方が、その割合が高い。

図表 2-6 賃上げ実施理由【ベースアップ実施、賞与（一時金）の増額】(2022年) (MA、単位＝%)



※2022年に賃上げを実施した企業を対象に、2022年に「ベースアップ」または「賞与（一時金）の増額」を実施した企業について、実施理由ごとにそれぞれの回答割合を示したもの（無回答を除き集計）。

(3) 賃上げ実施の効果

2022年に賃上げを実施した企業を対象に、その効果を尋ねている。無回答を除き、各項目の該当割合（「そう思う」「ややそう思う」の合計）を集計したところ、「既存の社員のやる気が高まった」が32.3%と3割の企業があげており、「社員の離職率が低下した」が17.6%、「企業イメージが向上した」が12.0%、「中途採用の募集の応募が増えた」が10.0%、「新卒採用の募集の応募が増えた」が6.1%となっている（図表 2-7）。

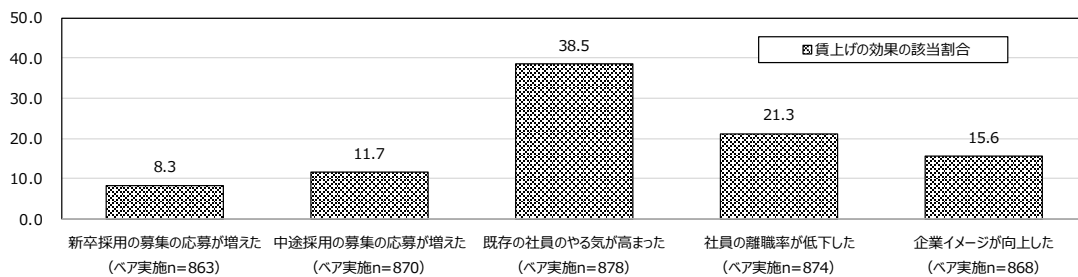
賃上げのうち「ベースアップ」を実施した企業について、賃上げの効果の各項目の該当割合をみたものが図表 2-8 である。それによれば、4割弱が「既存の社員のやる気が高まった」と回答しているほか、2割が「社員の離職率が低下した」と回答している。賃上げは雇用者のモチベーションを高め、人材の定着を促す効果があることを企業も認識していることがうかがえる。

図表 2-7 賃上げを実施したことによる効果(2022年)(SA、単位=%)

	n	そう思う	ややそう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	思わない	該当事項 がない	該当割合
新卒採用の募集の応募が増えた	2,209	0.8	5.3	29.2	13.7	24.2	26.9	6.1
中途採用の募集の応募が増えた	2,228	1.2	8.8	34.6	16.5	26.2	12.7	10.0
既存の社員のやる気が高まった	2,239	2.9	29.4	43.1	12.8	9.7	2.1	32.3
社員の離職率が低下した	2,226	2.1	15.5	48.0	16.3	14.2	4.0	17.6
企業イメージが向上した	2,215	0.9	11.1	53.0	13.5	16.5	5.1	12.0

※2022年に賃上げを実施した企業を対象に、各項目で無回答を除き集計。該当割合は、「そう思う」「ややそう思う」の合計。

図表 2-8 賃上げを実施したことによる効果【ベースアップ実施】(2022年)(単位=%)



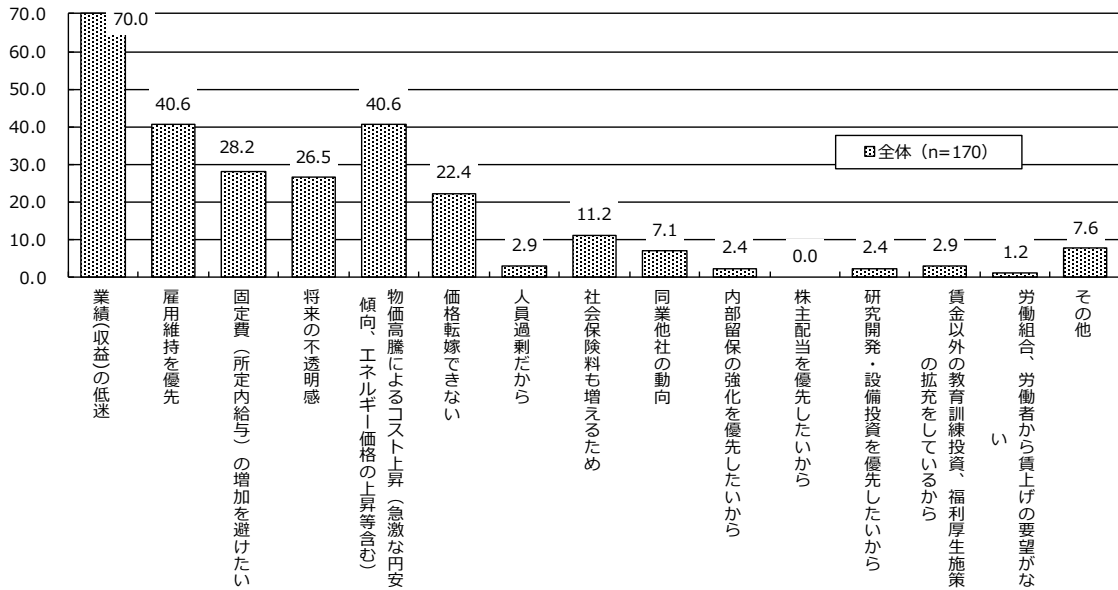
※2022年に賃上げを実施した企業を対象に、ベースアップを実施した企業について、各項目の該当割合（「そう思う」または「ややそう思う」と回答した企業の割合）を集計（無回答は除き集計）。

(4) 賃上げ実施しない理由

調査では、2022年の賃上げ実施について、「以上のいずれの賃上げも実施していない」を選択した企業を対象に、賃上げを実施しない理由を尋ねている。無回答を除き集計したところ、「業績（収益）の低迷」が70.0%と最も高く、次いで、「雇用維持を優先」「物価高騰によるコスト上昇（急激な円安傾向、エネルギー価格の上昇等含む）」がいずれも40.6%、「固定費（所定内給与）の増加を避けたい」が28.2%、「将来の不透明感」が26.5%、「価格転嫁できない」が22.4%などとなっている。

賃上げを実施しなかった理由について、7割の企業が「業績（収益）の低迷」を挙げており、約4割の企業が「雇用維持を優先」、2～3割の企業が「将来の不透明感」や「価格転嫁できない」を挙げている。また、企業物価の上昇を反映して、約4割の企業が「物価高騰によるコスト上昇（急激な円安傾向、エネルギー価格の上昇等含む）」と回答していることから、企業が賃上げできない背景には、円安や物価動向等も含め、様々な要因による業績の低迷や不透明な見通し等が強く影響していることがうかがえる（図表 2-9）。

図表 2-9 賃上げ実施しない理由(2022年)(MA、単位=%)



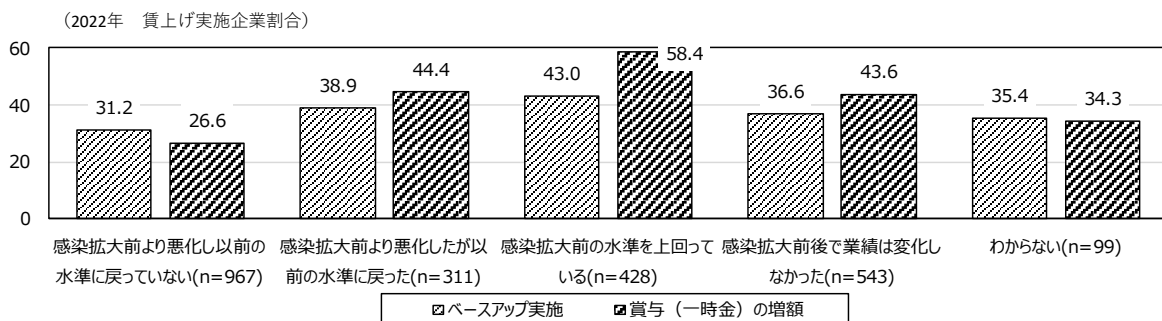
※2022年の賃上げ未実施企業を対象に無回答を除き集計。

(5) 企業収益等と賃上げ実施(ベースアップ実施、賞与(一時金)の増額)との関係

参考として、以下では、企業収益と賃上げ実施との関係を見る。調査では、新型コロナウイルス感染拡大前(2019年12月以前)と比べた企業収益の状態について尋ねていることから、企業収益(感染拡大前(2019年12月以前)比=3年前比)別にみた賃上げ実施企業割合(ベースアップ実施、賞与(一時金)の増額)をみたものが図表2-10である。

それによれば、「ベースアップ実施」「賞与(一時金)の増額」の企業割合は、いずれにおいても、「感染拡大前の水準を上回っている」で最も高く、次いで、「感染拡大前より悪化した以前の水準に戻った」も高い一方で、「感染拡大前より悪化し以前の水準に戻っていない」とする企業で最も低くなっている。

図表 2-10 企業収益(感染拡大前(2019年12月以前)比=3年前比)別にみた賃上げ実施企業割合【ベースアップ実施、賞与(一時金)の増額】(2022年)(単位=%)



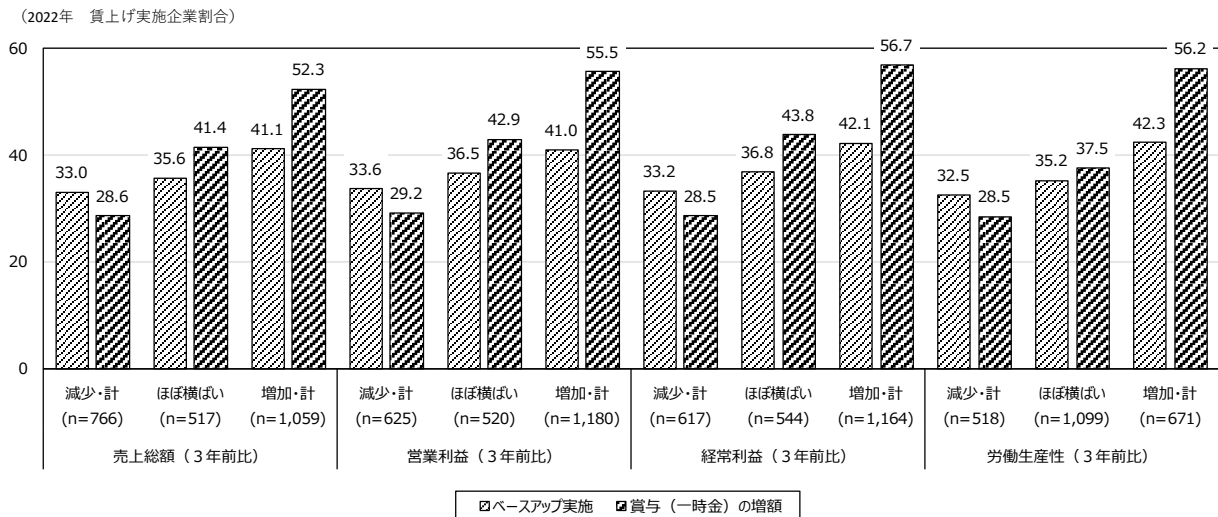
※現在(2022年12月末調査時点)の企業収益の状況(感染拡大前(2019年12月以前)比=3年前比)についての回答ごとに、2022年に「ベースアップ」または「賞与(一時金)の増額」を実施した企業割合を集計したもの(無回答を除き集計)。

調査では、売上総額、営業利益、経常利益、労働生産性について、現在（2022年12月末調査時点）と3年前（＝感染拡大前（2019年12月以前）に相当）を比較した変化を尋ねている。売上総額、営業利益、経常利益、労働生産性の3年前から現在への変化ごとに、賃上げ実施企業割合（ベースアップ実施、賞与（一時金）の増額）をみたものが図表2-11である。

それによれば、各項目（売上総額、営業利益、経常利益、労働生産性）いずれにおいても、「減少・計」「ほぼ横ばい」に比べ「増加・計」の方が「ベースアップ実施」「賞与（一時金）の増額」のいずれの割合も高くなっている。「ベースアップ実施」と「賞与（一時金）の増額」を比べると、「賞与（一時金）の増額」の方が、「減少・計」と「増加・計」における実施企業の割合の差が大きく、「賞与（一時金）の増額」は企業収益等の影響を受けやすいことがうかがえる。

次に、調査では、今後の企業収益の見通しについて、①売上総額、②営業利益、③経常利益の1年後の見込みを尋ねていることから、今後1年間の売上総額、営業利益、経常利益の見通し別に、賃上げ実施企業割合（ベースアップ実施、賞与（一時金）の増額）をみたものが図表2-12である。それによれば、各項目の今後1年後の見通しが「減少・計」に比べ、「増加・計」とする企業の方が、「ベースアップ実施」「賞与（一時金）の増額」のいずれの割合もやや高くなっている。

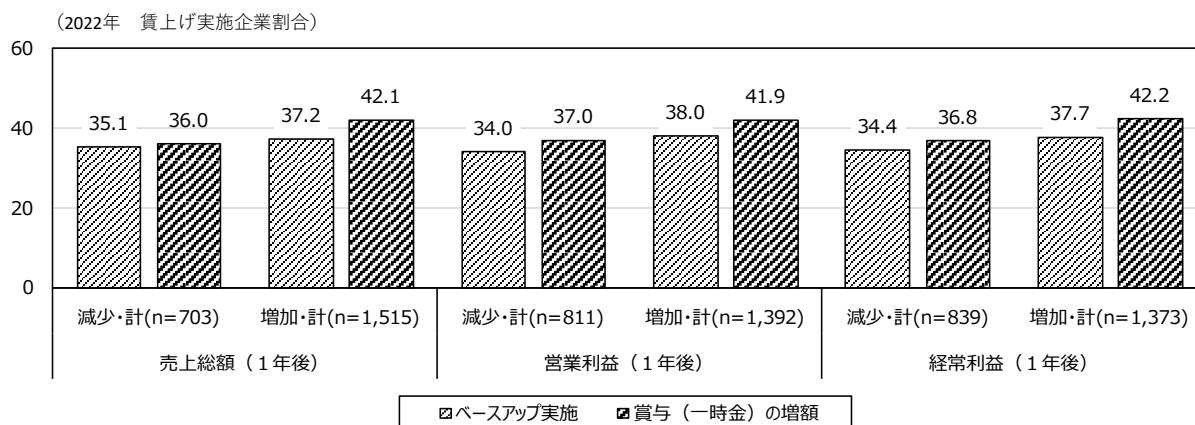
図表 2-11 企業収益等（3年前比）別にみた賃上げ実施企業割合
【ベースアップ実施、賞与（一時金）の増額】（2022年）（単位＝％）



※ 3年前（感染拡大前、2019年12月以前）から現在（2022年12月末）の状況変化を尋ね、「減少・計」（「大幅に減少・低下」「やや減少・低下」の合計）、「ほぼ横ばい」、「増加・計」（「大幅に増加・上昇」「やや増加・上昇」の合計）の回答ごとに2022年の「ベースアップ」または「賞与（一時金）の増額」の実施企業割合を集計したもの（無回答を除き集計）。

図表 2-12 今後1年間の企業収益見通し別にみた賃上げ実施企業割合

【ベースアップ実施、賞与（一時金）の増額】(2022年) (単位=%)

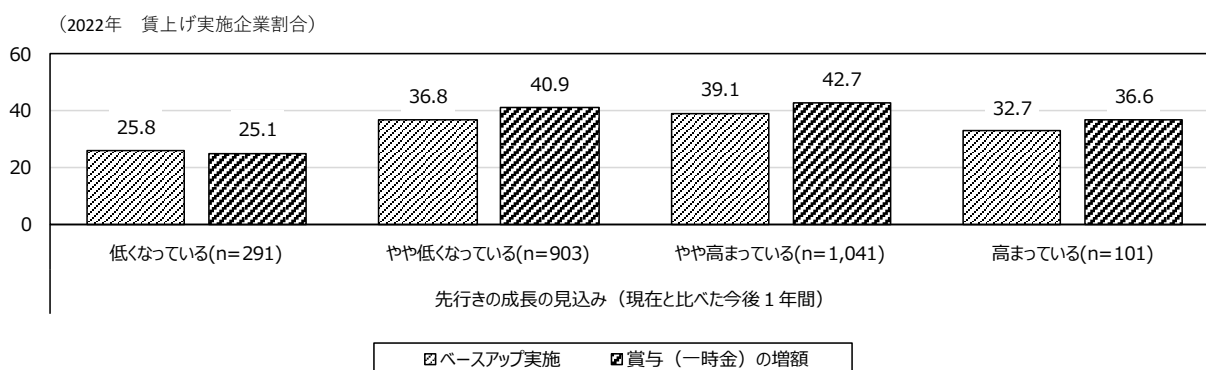


※今後の企業収益の見通しを尋ね、1年後について、「減少・計」（「10%以上の減」「5～10%未満の減」「1～5%未満の減」「0～1%未満の減」の合計）、「増加・計」（「10%以上の増」「5～10%未満の増」「1～5%未満の増」「0～1%未満の増」の合計）の回答ごとに、2022年の「ベースアップ」または「賞与（一時金）の増額」の実施企業割合を集計したもの（無回答を除き集計）。

調査では、今後1年間の先行きの成長の見込みについて尋ねている。今後1年間の先行きの成長見込み別に賃上げ実施企業割合（ベースアップ実施、賞与（一時金）の増額）をみたものが図表 2-13 である。それによれば、おおむね先行きの成長の見込みが高い企業ほど、「ベースアップ実施」「賞与（一時金）の増額」のいずれの割合もやや高くなっている。

図表 2-13 今後1年間の先行きの成長見込み別にみた賃上げ実施企業割合

【ベースアップ実施、賞与（一時金）の増額】(2022年) (単位=%)



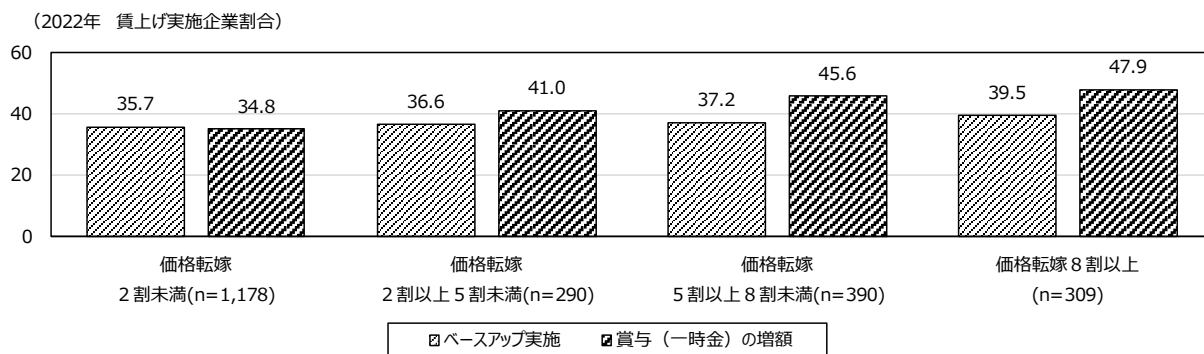
※現在（2022年12月末調査時点）と比べて、今後1年間（2023年）の状況として、「先行きの成長の見込み」についての回答ごとに、2022年に「ベースアップ」または「賞与（一時金）の増額」を実施した企業割合を集計したもの（無回答を除き集計）。

(6) 価格転嫁、内部留保の増減意向と賃上げ実施との関係

参考として、以下では、価格転嫁と賃上げ実施との関係を見る。調査では、過去1年間の価格転嫁の状況について尋ねている。価格転嫁の状況別に賃上げ実施企業割合（ベースアッ

プ実施、賞与（一時金）の増額）をみたものが図表 2-14 である。それによれば、価格転嫁率が高い企業ほど、「ベースアップ実施」の割合がやや高くなっている。とくに、「賞与（一時金）の増額」の割合は、価格転嫁率が高い企業ほど高くなる傾向にある。

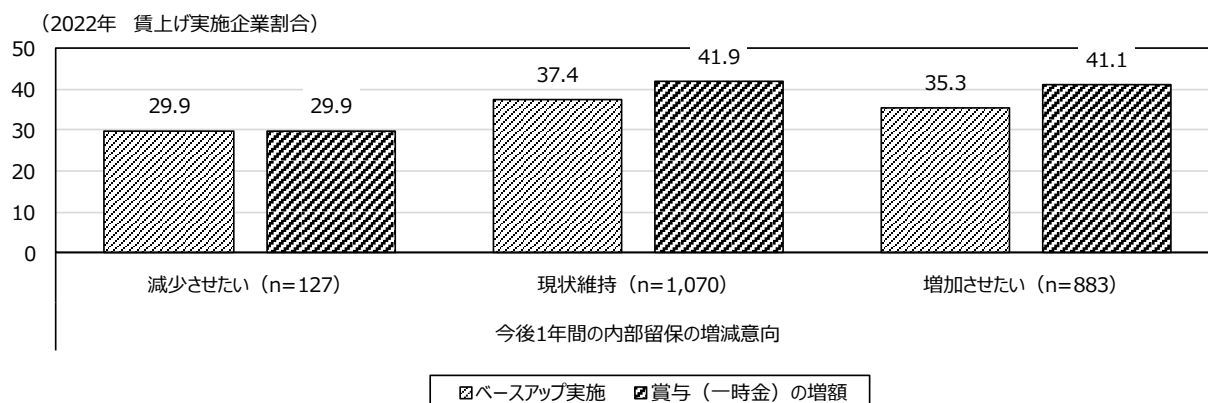
図表 2-14 過去1年間の価格転嫁の状況別にみた賃上げ実施企業割合【ベースアップ実施、賞与（一時金）の増額】
(2022年) (単位=%)



※価格転嫁の状況ごとに、2022年の「ベースアップ」または「賞与（一時金）の増額」の実施企業割合をそれぞれ集計したもの（無回答を除き集計）。価格転嫁の選択肢のうち「価格転嫁 8割以上」は、「10割（すべて価格転嫁出来ている）」「8割以上10割未満」の合計。「価格転嫁 2割未満」は、「2割未満」「仕入れコストが上昇したので将来的には価格転嫁したいが、全く価格転嫁出来ていない」「仕入れコストは上昇したが、価格転嫁するつもりはない」の合計。それ以外は、選択肢のとおり（図表では、「仕入れコストは上昇していない」は記載割愛）。

また、調査では、今後1年間の内部留保の増減意向についても尋ねている。今後1年間の内部留保の増減意向別に賃上げ実施企業割合（ベースアップ実施、賞与（一時金）の増額）をみたものが図表 2-15 である。それによれば、内部留保を「減少させたい」とする企業に比べて、「現状維持」「増加させたい」とする企業の方が、「ベースアップ実施」「賞与（一時金）の増額」のいずれの割合も高くなっている。

図表 2-15 今後1年間の内部留保の増減意向別にみた賃上げ実施企業割合
【ベースアップ実施、賞与（一時金）の増額】(2022年) (単位=%)

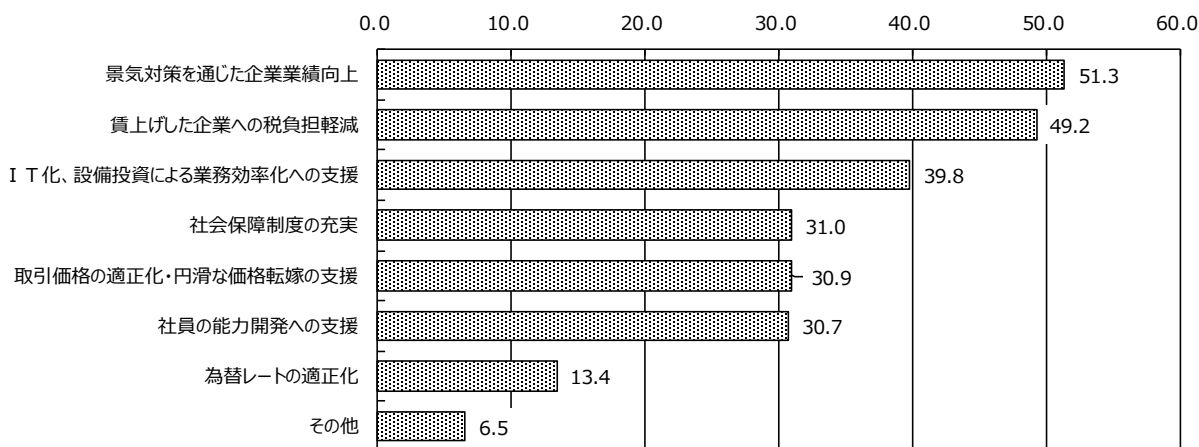


※「今後1年間（2023年）、現在（2022年12月末調査時点）と比べて、内部留保（利益剰余金）をどうしたいと思いませんか」についての回答ごとに、2022年の賃金引き上げ状況を集計したもの（無回答を除き集計）。

2-2. 企業が自発的に賃上げできる環境整備のために必要な政策

調査では、企業が自発的に賃上げできる環境整備のために必要だと考えている政策について尋ねている。無回答を除き集計したところ、「景気対策を通じた企業業績向上」（51.3%）と「賃上げした企業への税負担軽減」（49.2%）がともに 5 割前後と上位となっており、以下、「IT 化、設備投資による業務効率化への支援」（39.8%）が 4 割弱、「社会保障制度の充実」（31.0%）、「取引価格の適正化・円滑な価格転嫁の支援」（30.9%）、「社員の能力開発への支援」（30.7%）が 3 割程度となっており、「為替レートの適正化」（13.4%）も 1 割程度であった（図表 2-16）。

図表 2-16 賃上げできる環境整備に必要な政策（MA、単位＝%）



※無回答を除き集計。

3. 労働者に対する利益還元のための重視施策、賃金改定の際の重視要素

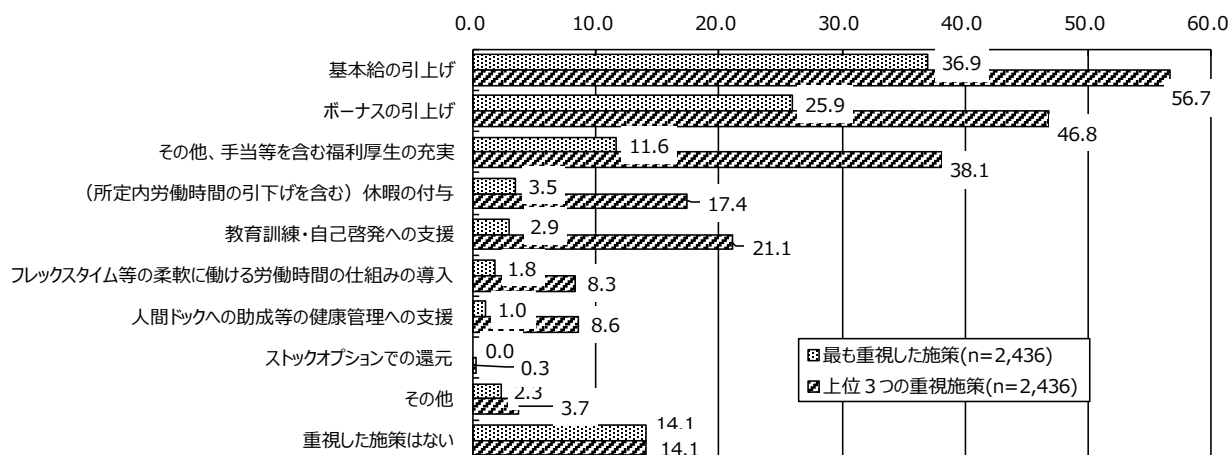
3-1. 労働者に対する利益還元のための重視施策

調査では、「昨年（2022年）に企業全体として、労働者に利益を還元するに当たって、最も重視した施策と、そのほかに2つまでの重視した施策（複数回答）を尋ねている。無回答を除き、「最も重視した施策」と「上位3つの重視施策」（「最も重視した施策」と、「そのほかに重視した施策2つ」の合計）を集計したものが図表 3-1 である。

それによれば、最も重視した施策としては、「基本給の引上げ」が 36.9% と最も高く、次いで、「ボーナスの引上げ」が 25.9%、「その他、手当等を含む福利厚生への充実」が 11.6% などとなっている。「重視した施策はない」は 14.1% だった。

上位3つの重視施策で見ると、「基本給の引上げ」が 56.7% と最も高く、次いで、「ボーナスの引上げ」が 46.8%、「その他、手当等を含む福利厚生への充実」が 38.1%、「教育訓練・自己啓発への支援」が 21.1%、「（所定内労働時間の引下げを含む）休暇の付与」が 17.4% などとなっている。

図表 3-1 昨年(2022年)における労働者に対する利益還元のための重視施策(単位=%)



※無回答を除き集計。最も重視した施策はSA。「上位3つの重視施策」は、「最も重視した施策」と、「そのほかに重視した施策2つ」の合計(3つまでのMA)。

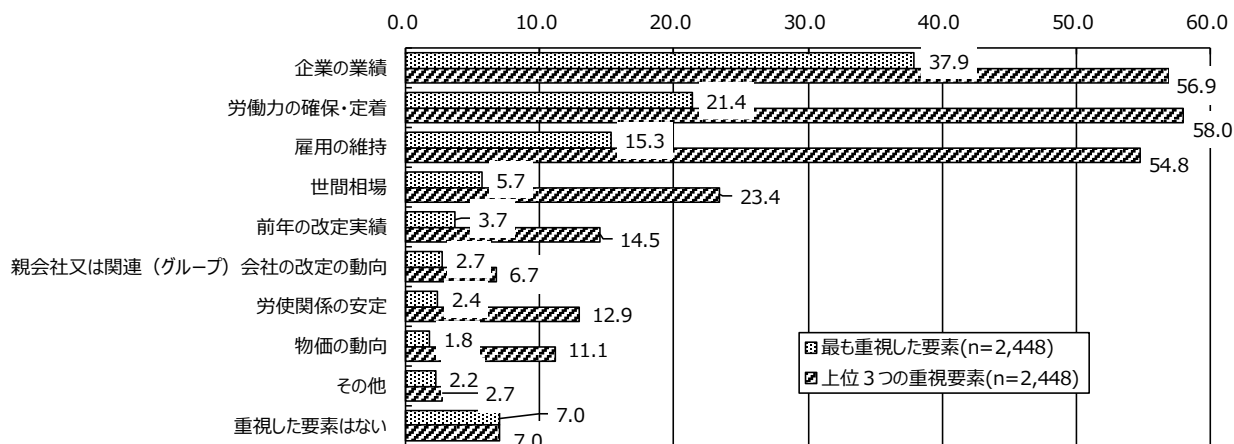
3-2. 賃金改定の決定の際に重視した要素

調査では、昨年(2022年)の賃金改定の決定の際に、企業全体として、最も重視した要素と、そのほかに2つまでの重視した要素(複数回答)を尋ねている。無回答を除き、「最も重視した要素」と「上位3つの重視要素」(「最も重視した要素」と、「そのほかに重視した要素2つ」の合計)を集計したものが図表3-2である。

それによれば、最も重視した要素としては、「企業の業績」が37.9%と最も高く、次いで、「労働力の確保・定着」が21.4%、「雇用の維持」が15.3%などとなっている。「重視した要素はない」は7.0%だった。

上位3つの重視要素で見ると、「労働力の確保・定着」(58.0%)、「企業の業績」(56.9%)、「雇用の維持」(54.8%)が5割台と高く、以下、「世間相場」(23.4%)、「前年の改定実績」(14.5%)、「労使関係の安定」(12.9%)、「物価の動向」(11.1%)などが続く。

図表 3-2 昨年(2022年)の賃金改定の決定の際の重視要素(単位=%)



※無回答を除き集計。最も重視した要素はSA。「上位3つの重視要素」は、「最も重視した要素」と、「そのほかに重視した要素2つ」の合計(3つまでのMA)。

3-3. 今後1年間の賃上げ実施予定、賃金改定の決定の際に重視する要素

(1) 今後1年間の賃上げ実施予定

調査では、今後1年間（2023年）の賃上げ実施予定を尋ねている（調査時点は、2022年12月末日現在）。無回答を除き集計したものが図表3-3である。それによれば、今後1年間（2023年）の賃上げについて「実施を予定している」としている企業は68.4%、「実施予定はない」が6.9%、「わからない」が24.7%だった。

これを従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「実施を予定している」企業割合が高くなっている。

「実施を予定している」企業割合を業種別（n=30以上、「その他」除く）にみると、全体より5ポイント以上高い業種は、「学術研究，専門・技術サービス業」「製造業」「情報通信業」「卸売業，小売業」となっている。一方、「実施予定はない」企業割合を業種別（n=30以上、「その他」除く）にみると、全体より5ポイント以上高い業種は、「運輸業，郵便業」「教育，学習支援業」となっている。

図表 3-3 今後1年間(2023年)の賃上げを実施する予定(SA、単位=%)

	n	て予 い定 るし を	い定 は施 な予	なわ い か ら
全 体	2,318	68.4	6.9	24.7
<従業員規模>				
30人未満	101	59.4	12.9	27.7
30~99人	1,377	67.6	7.2	25.2
100~299人	573	69.8	5.8	24.4
300~999人	218	72.5	6.0	21.6
1,000人以上	48	72.9	4.2	22.9
<業種>				
鉱業，採石業，砂利採取業	3	66.7	0.0	33.3
建設業	188	72.3	5.3	22.3
製造業	504	75.4	3.6	21.0
電気・ガス・熱供給・水道業	13	76.9	0.0	23.1
情報通信業	54	74.1	9.3	16.7
運輸業，郵便業	168	47.0	17.3	35.7
卸売業，小売業	314	73.9	4.8	21.3
金融業，保険業	20	45.0	5.0	50.0
不動産業，物品賃貸業	38	68.4	7.9	23.7
学術研究，専門・技術サービス業	48	81.3	4.2	14.6
宿泊業，飲食サービス業	107	57.0	5.6	37.4
生活関連サービス業，娯楽業	53	62.3	11.3	26.4
教育，学習支援業	101	62.4	11.9	25.7
医療，福祉	443	69.3	8.1	22.6
複合サービス事業（郵便局、農業組合など）	21	71.4	9.5	19.0
サービス業（他に分類されないもの）	193	63.2	6.2	30.6
その他	42	64.3	4.8	31.0

※全体について無回答を除き集計。表側の業種(n=30以上、「その他」除く)において、「実施を予定している」「実施予定はない」について全体より5ポイント以上高い数値に網。

(2) 今後1年間における賃金改定の決定の際に重視する要素

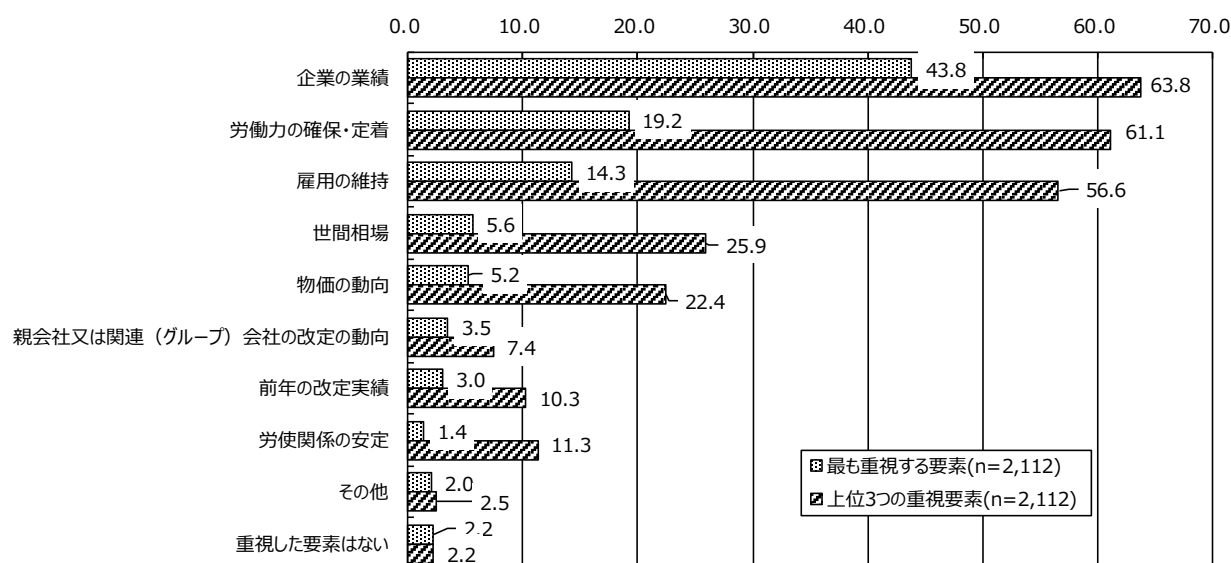
調査では、今後1年間（2023年）の賃上げについて「実施を予定している」または「わからない」と回答した企業に対して、今後1年間（2023年）の賃金改定の決定に際して、最も重視する要素と、そのほかに2つまでの重視する要素（複数回答）を尋ねている。無回答を

除き、「最も重視する要素」と「上位3つの重視要素」（「最も重視する要素」と、「そのほかに重視する要素2つ」の合計）を集計したものが図表3-4である。

それによれば、最も重視する要素としては、「企業の業績」が43.8%と最も高く、次いで、「労働力の確保・定着」が19.2%、「雇用の維持」が14.3%などとなっている。

上位3つの重視要素で見ると、「企業の業績」（63.8%）、「労働力の確保・定着」（61.1%）、「雇用の維持」（56.6%）が6割前後と高く、次いで、「世間相場」（25.9%）、「物価の動向」（22.4%）などとなっている。

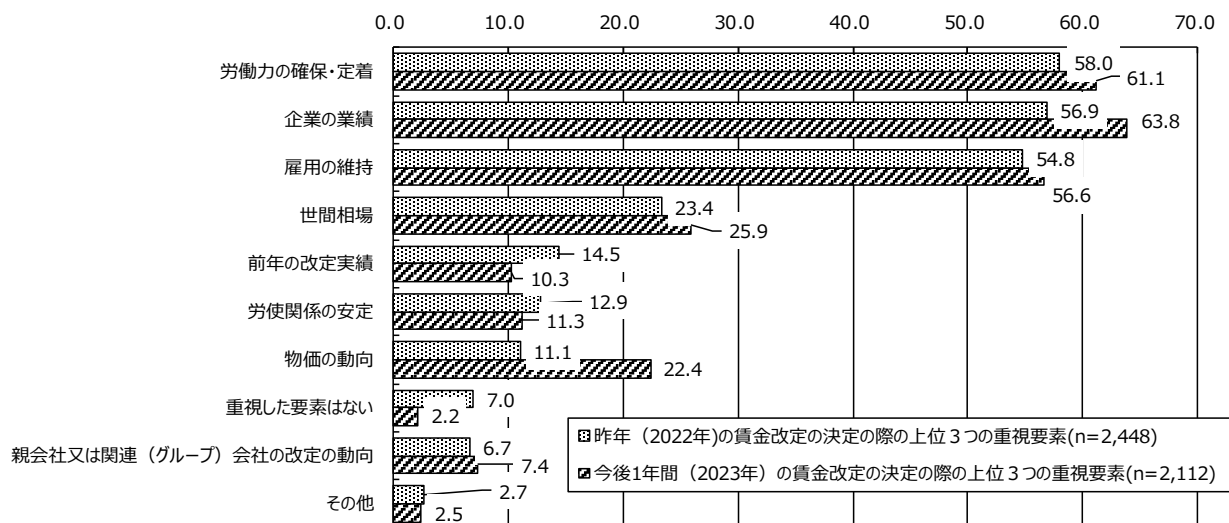
図表 3-4 今後1年間における賃金改定の決定の際に重視する要素(単位=%)



※今後1年間(2023年)の賃上げ実施予定で、「実施を予定している」または「わからない」と回答した企業を対象に無回答を除き集計。最も重視する要素はSA。「上位3つの重視要素」は、「最も重視する要素」と、「そのほかに重視する要素2つ」の合計(3つまでのMA)。

参考として、賃金改定の決定の際の重視要素(上位3つの重視要素)について、「昨年度(2022年)」と「今後1年間(2023年)の予定」を比較したところ、「企業の業績」「労働力の確保・定着」「雇用の維持」がいずれも上位にあることに違いはないものの、「昨年度(2022年)」に比べ「今後1年間(2023年)の予定」の方が「物価の動向」の割合が高くなっている(図表3-5)。今後1年間においても、企業が、賃金改定の際、「企業の業績」「労働力の確保・定着」「雇用の維持」を重視することに違いはないものの、「物価の動向」については、今後において2割程度ではあるが、昨年より重視する傾向にあることが示唆される。

図表 3-5 賃金改定の決定の際に重視要素【昨年度、今後1年間の予定の比較】(3つまでのMA、単位=%)



※「昨年(2022年)の賃金改定の決定の際の上位3つの重視要素」は、無回答を除き集計。「今後1年間(2023年)の賃金改定の決定の際の上位3つの重視要素」は、今後1年間(2023年)の賃上げ時実施予定で、「実施を予定している」または「わからない」と回答した企業を対象に無回答を除き集計。いずれも、「最も重視した(する)要素と、「そのほかに重視した(する)要素2つ」の合計(3つまでのMA)。

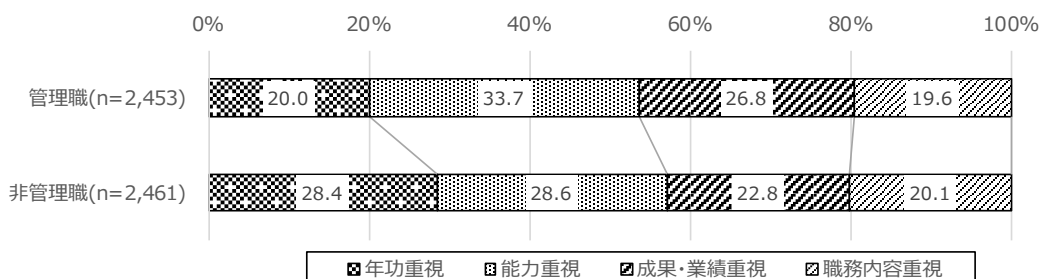
4. 賃金制度

4-1. 処遇制度

調査では、「処遇制度」⁶について、「現状」と「今後(3年程度でみて)の見通し」について尋ねている。処遇制度(現状)について無回答を除き集計したものが図表4-1である。

それによれば、非管理職に比べて管理職の方が、「能力重視」や「成果・業績重視」の割合が比較的高い一方で、管理職に比べて非管理職の方が「年功重視」の割合が高い傾向がみられる。

図表 4-1 役職別処遇制度【現在】(SA、単位=%)

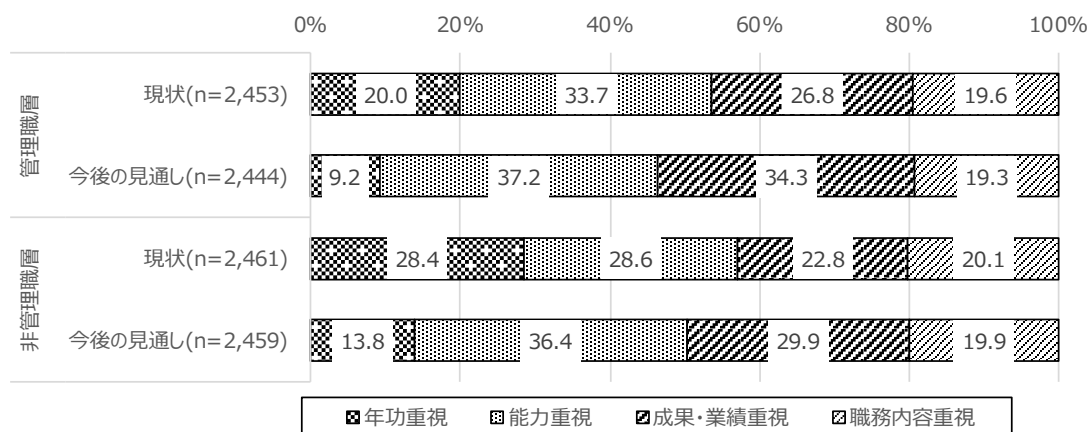


※無回答の除き集計。

⁶ 調査票では、「年功重視」は年齢や勤続年数を、「能力重視」は発揮された能力や行動を、「成果・業績重視」は数値的な業績や成果・結果を、「職務内容重視」は従事している職務内容を、評価・処遇に大きく反映する制度とお考えください」と注記している。

役職別に処遇制度の「現状」と「今後の見通し」について比較したものが図表 4-2 である。それによれば、非管理職では、「年功重視」が現状（28.4%）から今後（13.8%）に低下する一方で、「能力重視」「成果・業績重視」の割合が高くなっている。管理職においても、「年功重視」が現状（20.0%）から今後（9.2%）に低下する一方で、「成果・業績重視」「能力重視」の割合が高くなっている。

図表 4-2 役職別処遇制度【現在、今後の見通し】(SA、単位=%)



※無回答の除き集計。

4-2. 月例賃金の構成要素

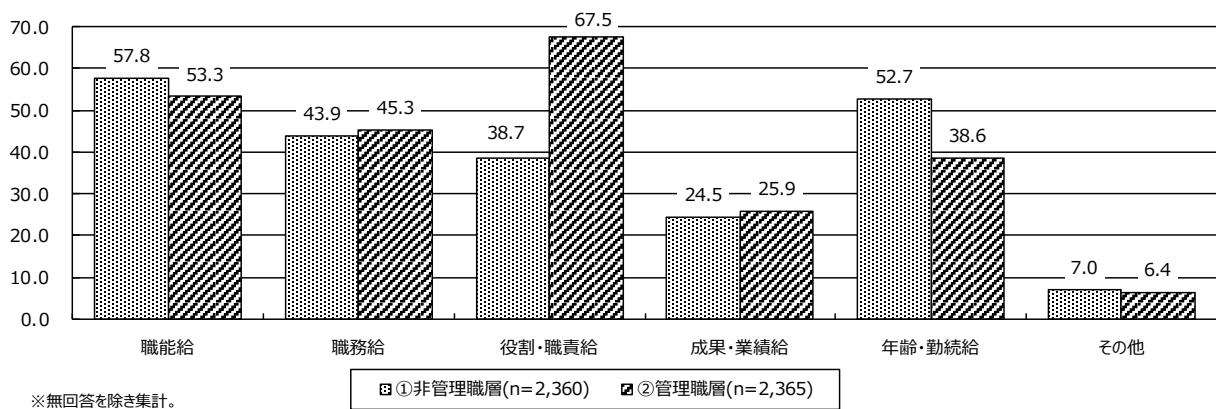
調査では、現在（2022年12月末時点）の月例賃金の構成要素について、非管理職層と管理職層に分けて尋ねている。無回答を除き集計したところ、非管理職層では、月例賃金の構成要素として、「職能給」があるとする割合が57.8%と最も高く、次いで、「年齢・勤続給」（52.7%）、「職務給」（43.9%）、「役割・職責給」（38.7%）、「成果・業績給」（24.5%）となっている。一方、管理職層では、「役割・職責給」があるとする割合が67.5%と最も高く、次いで、「職能給」（53.3%）、「職務給」（45.3%）、「年齢・勤続給」（38.6%）、「成果・業績給」（25.9%）となっている（図表 4-3）。

調査では、非管理職層と管理職層に分けて、「今後（3年程度でみて）これらの構成要素のウエイトをどのようにしたいと思いますか」とも尋ねている。無回答を除き集計したものが図表 4-4 である。それによれば、非管理職層、管理職層ともに、いずれの月例賃金の構成要素も「変わらない」とする割合が最も高いものの、「以前より高める」とする割合が「成果・業績給」「役割・職責給」「職能給」などで高くなっている。その一方で、「以前より低くする」とする割合は、「年齢・勤続給」で高くなっている。

賃金の構成要素の今後ウエイトについて D.I.（今後「以前より高める」－「以前より低くする」回答企業割合）を算出したところ、「年齢・勤続給」で管理職層（-8.2ポイント）、非管理職層（-6.8）であり、「年齢・勤続給」のウエイトを低くする意向の企業が多く、それ以外の「成果・業績給」「役割・職責給」「職能給」「職務給」の要素を高める企業が多いよう

ある。

図表 4-3 役職別・賃金の構成要素【現在】(MA、単位＝%)



図表 4-4 役職別・賃金の構成要素ウエイトの今後の見通し(SA、単位＝%)

	①非管理職層					②管理職層				
	n	以前より高める	変わらない	以前より低くする	今後「以前より高める」—「以前より低くする」回答企業割合(D.I.)	n	以前より高める	変わらない	以前より低くする	今後「以前より高める」—「以前より低くする」回答企業割合(D.I.)
職能給	1,765	26.1	72.1	1.8	24.3	1,653	24.3	73.3	2.4	21.9
職務給	1,494	18.2	80.8	1.0	17.2	1,476	19.2	78.9	2.0	17.2
役割・職責給	1,469	25.7	73.5	0.9	24.8	1,813	30.2	69.1	0.7	29.5
成果・業績給	1,209	34.7	64.5	0.7	34.0	1,207	38.2	60.6	1.2	37.0
年齢・勤続給	1,534	6.9	79.4	13.7	-6.8	1,374	5.9	80.0	14.1	-8.2

※無回答を除き集計。「今後「以前より高める」—「以前より低くする」回答企業割合(D.I.)」は、①非管理職層、②管理職層それぞれについて、「以前より高める」から「以前より低くする」を引いた値。

4-3. 賃金制度の見直し

調査では、賃金制度の見直しについて、①感染拡大前(2019年12月以前)、②感染拡大後(おおむね2020年1月～2022年12月(調査時点)の3年間)の実施状況について尋ねている。無回答を除き集計したところ、いずれの期間においても、「賃金制度の見直しはしていない」が3割強あるものの、具体的な見直し内容としては、「若年層の賃金の引上げ」とする割合も3割台と高くなっており、「評価による昇給(査定昇給)の導入・拡大」「評価(人事考課)による昇進・昇格の厳格化」「個人の成果・業績に連動した賞与の変動強化」も2割前後と高い。2時点を比較すると、2019年12月以前よりも2020年1月～2022年12月の方が「若年層の賃金の引上げ」とする割合が若干高くなっている(図表4-5)。

図表 4-5 賃金制度の見直し(MA、単位=%)

