

# 賃金調査

二〇二二年の賃金改定額は月平均で四〇三六円

## 賃金改定は企業業績重視

賃金改定を実施する（予定も含む）企業で額も決定している企業について、賃金改定の決定でもっとも重視した要素をみると、「企業の業績」が五二・〇％（前年五八・五％）と一番多く、次いで、「親会社または関連（グループ）会社の改定の動向」が六・三％（同六・一％）、「雇用の維持」が五・八％（同二・二％）となっている。

## 賃上げ額要求された企業の四分の三が具体額を回答

労働組合がある企業の賃上げ交渉の有無をみると、労組から賃上げ要求があった企業は七二・五％（前年七〇・五％）と、四分の三近くで要求交渉があったことがわかる。他方、要求交渉がなかった企業は二六・四％（同二九・二％）となっている。

賃上げ要求の内容をみると、要求内容が「具体的な賃上げ額であった企業」が四五・八％（前年五一・〇％）、「賃金体系維持であった企業」が二六・六％（同二八・八％）となっている。

妥結内容別にみると、要求内容が「具体的な賃上げ額であった企業では、具体的な賃上げ額を回答」が七三・六％（同七七・九％）ともっとも多く、要求内容が「賃金体系維持であった企業では、賃金体系維持」が八二・五％（同七九・八％）で一番多い。

（調査・解析部）

厚生労働省が一月二十九日に発表した二〇二二年の「賃金引上げ等の実態に関する調査」結果によると、定期昇給やベースアップなどによる従業員一人当たりの賃金改定額（月額、加重平均）は、前年比五三三円増の四〇三六円となり、二年ぶりに前年を上回った。賃金の改定額が四〇〇〇円を上回るのはリーマン・ショック直前の二〇〇八年八月に実施した調査以来四年ぶり。調査は八月に実施し、常用労働者一〇〇人以上の企業一六五三社の回答をまとめている。

厚生労働省は、「企業が東日本大震災発生後に引き下げた賃金を、復旧・復興の進展に伴い、また戻しつつあるのではないか」とみている。

## 一般職は四分の三で定昇制度あり

賃金改定を実施する（予定も含む）企業と実施しない企業について、管理職の定期昇給（以下「定昇」という）制度の有無をみると、「定昇制度あり」の企業は約七割（六八・六％）で、「定昇制度なし」の企業は約三割（二九・六％）。「定昇制度あり」の企業の定昇の実施状況をみると、「定昇を行った・行う」企業は五六・七％、「定昇を行わなかった・行わない」企業は一一・二％、「延期した」企業が〇・七％となっている。

一方、一般職では「定昇制度あり」の企業が七五・三％で、「定昇制度なし」の企業は二二・九％となる。「定昇制度あり」の企業の定昇の実施状況は、「定昇を行った・行う」企業が六四・七％、「定昇を行わなかった・行わない」企業が九・七％、「延期した」企業が〇・八％となる。

## 約一割でベアを実施

定昇制度がある企業について、ベア

（以下「ベア」という）などの実施状況をみると、定昇とベアなどを区別している企業の割合は、管理職で五七・〇％、一般職で六〇・〇％となっている。このうち、「ベアを行った・行う」企業は、管理職で九・八％、一般職で一・一％となっている。

## 一割強の企業が賃金カットを実施

賃金改定を実施する（予定も含む）企業で額も決定している企業のうち、二〇二二年中に賃金カットを実施する（予定も含む）企業は一二・八％（前年一五・二％）。対象者別にみると、「管理職のみ」は三三・八％（同二五・六％）、「一般職のみ」は三〇・三％（同二四・三％）、「管理職一部と一般職一部」は二九・八％（同三五・〇％）、「管理職全員と一般職全員」は一一・九％（同四・七％）となっている。

賃金カットの具体的な内容を見ると、管理職の「基本給のみ減額」する企業が、管理職の一部で二四・二％（前年二九・四％）、管理職全員で一〇・二％（同二一・六％）と最多。一方、一般職についても、「基本給のみ減額」が一般職の一部で三二・八％（同三四・四％）、「諸手当のみ減額」が一般職の全員で六・一％（同四・一％）などとなっている。

## 全規模で前年を上回る

二〇二二年中に一人平均賃金の引き上げを実施もしくは予定している企業の割合は、前年比一・四ポイント増の七五・三％。逆に引き下げる企業は、〇・五ポイント減の三・九％だった。賃金の改定を実施しない企業は三・二ポイント減つて一五・二％となっている。

二〇二二年中の賃金の改定状況（実施予定も含む）をみると、一人平均の賃金の改定額は、四〇三六円（前年は三五五三円）、改定率は一・四％（同二・一％）となっている。これを企業規模別にみると、改定額は五〇〇〇人以上の企業で四七七九円（同四八二八円）、一〇〇〇～四九九九人は四二八九円（同三六一七円）、三〇〇～九九九人は三六七三