

2023年4月28日

「春季賃上げに関する企業調査（2023年）」について

常陽銀行（頭取 秋野 哲也）の子会社である常陽産業研究所（代表取締役社長 下山田 和司）は、このたび「春季賃上げに関する企業調査（2023年）」を実施しましたので、その結果を下記のとおりお知らせいたします。

当社は、地域のシンクタンクとして各種調査研究および総合金融サービスの提供を通じ、今後とも、地域の課題解決のためのさまざまな情報発信および取り組みを展開し、地域の成長と活性化に貢献してまいります。

記

1. 調査結果

当社では、旧「常陽地域研究センター」が毎年3月に実施していた定例調査を継承し、春季賃上げの実施予定等に関するアンケート調査を行いました。当社調査としては4回目となります。

アンケート結果によると、2023年に「賃上げを実施する」企業は65.7%と、例年の約5割から大幅に上昇しました。賃上げの中身に注目すると、定期昇給（以下、定昇）・ベースアップ（以下、ベア）ともに前年の実施予定を上回っていますが、特にベアを実施する企業の割合が上昇しています。

県内企業が例年よりも春季賃上げに前向きな姿勢を示した背景には、記録的な物価高や、深刻な人手不足等があるとみられます。なお、調査結果の詳細は、別紙を参照してください。

2. 調査の特徴

本調査は「茨城県内主要企業の経営動向調査」（経営動向調査）の特別調査として、2023年3月1日～24日に実施したものです。有効回答数は207社（製造業92社、非製造業115社）でした。なお、経営動向調査では、従業員数300人以上の大企業から30人未満の企業まで、茨城県内企業を幅広く調査対象としています。

以 上

本件に対するご照会は下記までお願いいたします。

常陽産業研究所 地域研究部 地域研究センター
茂木・荒澤 029-233-6734

【春季賃上げに関する企業調査（2023年）】

県内企業の賃上げ実施率は65.7%、例年の約5割から大幅上昇

— 記録的な物価高の中、賃金水準の改善に期待 —

今回調査の概要

当社は2023年3月、茨城県内企業に対して、春季賃上げの実施予定等に関するアンケート調査を実施した。本調査は2019年に当社と実質統合した旧「常陽地域研究センター」が毎年3月に実施していた調査を継承したものであり、当社調査としては4回目となる。なお、今回調査では、春季賃上げを実施する・しない理由や、実施予定・内容等の決定時期に関する項目を新設した。

茨城県内企業における2023年の春季賃上げの実施予定は、「定昇は実施し、ベアは実施しない」が30.4%で最も多く、次いで「定昇・ベアともに実施する」が29.5%、「未定」が22.7%、「定昇・ベアともに実施しない」が11.6%、「ベアのみ実施する（定昇制度なし）」が5.8%だった（図表1-1）。なお、「賃金を引き下げる」と回答した企業はなかった。

また、「定昇・ベアともに実施する」、「定昇は実施し、ベアは実施しない」、「ベアのみ実施する（定昇制度なし）」を合わせた「賃上げを実施する」企業の割合は65.7%と、前年から14.6ポイント（以下、pt）上昇し、比較可能な2015年調査以降で最高値を記録した（図表1-2）。

「賃上げを実施する」企業の割合を業種別に見ると、製造業では67.4%、非製造業では64.4%と、いずれも6割を超えている（図表1-1）。企業規模別に見ても、最も低い30人未満で54.9%と、全ての区分で5割以上となった（図表1-1）。2023年の春季賃上げについては、業種や企業規模等を問わず幅広い企業が、例年よりも実施に前向きな姿勢を示したと言える。

さらに、実施を予定している賃上げの中身に注目すると、2023年は定昇が59.9%（前年比+8.8pt）、ベアが35.3%（同+16.7pt）と、特にベアを実施するという企業の割合が上昇している。

企業からは「世間がこれほど賃上げに動いている以上、賃上げは経営者の責務。実施しなければ社員はついて来ない」（食料品製造業）、「業績好調であり、ベア・定昇とも当然。従業員のモチベーションアップには賃上げが欠かせない」（小売業）、「業績も良く価格転嫁も進んでいるので、当然社員に還元する」（生産用機械製造業）など、ベアを含む賃上げに前向きな声が聞かれた。

県内企業が例年よりも賃上げに前向きとなっている背景には、記録的な物価高と、深刻な人手不足があると考えられる。物価について、水戸市消費者物価指数（生鮮食品を除く総合）の増減率をみると、2020年度は前年度比-0.5pt、2021年度は同+0.1ptであったのに対し、2022年度は同+3.4ptと、伸び率が大幅に上昇した（参考図表）。月次ベースで見ると、2022年度の伸び率は最も低い月（2022年6月）で前年同月比+1.9pt、最も高い月（2023年1月）では同+5.0ptとなっている。

こうした中、業況が堅調でないという企業からも「業績が低迷しており大変厳しいが、物価高騰を受け、社員の生活防衛のために定昇を行うことにした」（卸売業）、「本来は賃上げをする状況にないが、社員のモチベーション維持のためにも、ベアを含む賃上げを実施する」（金属製品製造業）など、何とか賃上げを実施したいとの声が寄せられた。

今回が初調査となる「賃上げを実施する」企業の実施理由（複数回答）については、全産業で「従業員のモチベーションの維持・向上」が83.5%と最も多く、次いで「従業員の貢献・スキルアップの評価」が48.1%、「従業員の離職防止」が47.4%、「従業員の生活の質の維持・向上」が33.1%、「自社業績の安定・拡大」が24.8%、「採用活動における競争力の維持・向上」が24.1%、「物価変動」が23.3%などとなった（図表 2-1）。

業種別にみると、製造業・非製造業で順位の変動はあるものの、3位までの項目は同一だった。一方、従業員規模別にみると、4区分とも「従業員のモチベーションの維持・向上」が1位だが、100人未満の区分では「従業員の貢献・スキルアップの評価」、「従業員の離職防止」、100人以上の区分では「従業員の離職防止」、「採用活動における競争力の維持・向上」が2位・3位となるなど、2位以下の項目にばらつきがみられる（図表 2-2）。春季賃上げの実施によって、従業員数100人未満の企業では特に離職の防止を、100人以上の企業では離職防止に加え採用の強化を企図しているケースが多いものと推測される。

一方、「賃上げを実施しない」企業における実施しない理由（複数回答）については、全産業で「自社業績の低迷」が61.9%と最も多く、次いで「その他」が28.6%、「賃金を上げる理由が無い」と「物価変動」がともに9.5%などとなった（図表 3）。「その他」については、「決算期の関係で春季は賃上げを実施しない」（小売業）、「毎年は実施しない」（食料品製造業）などの声があった。

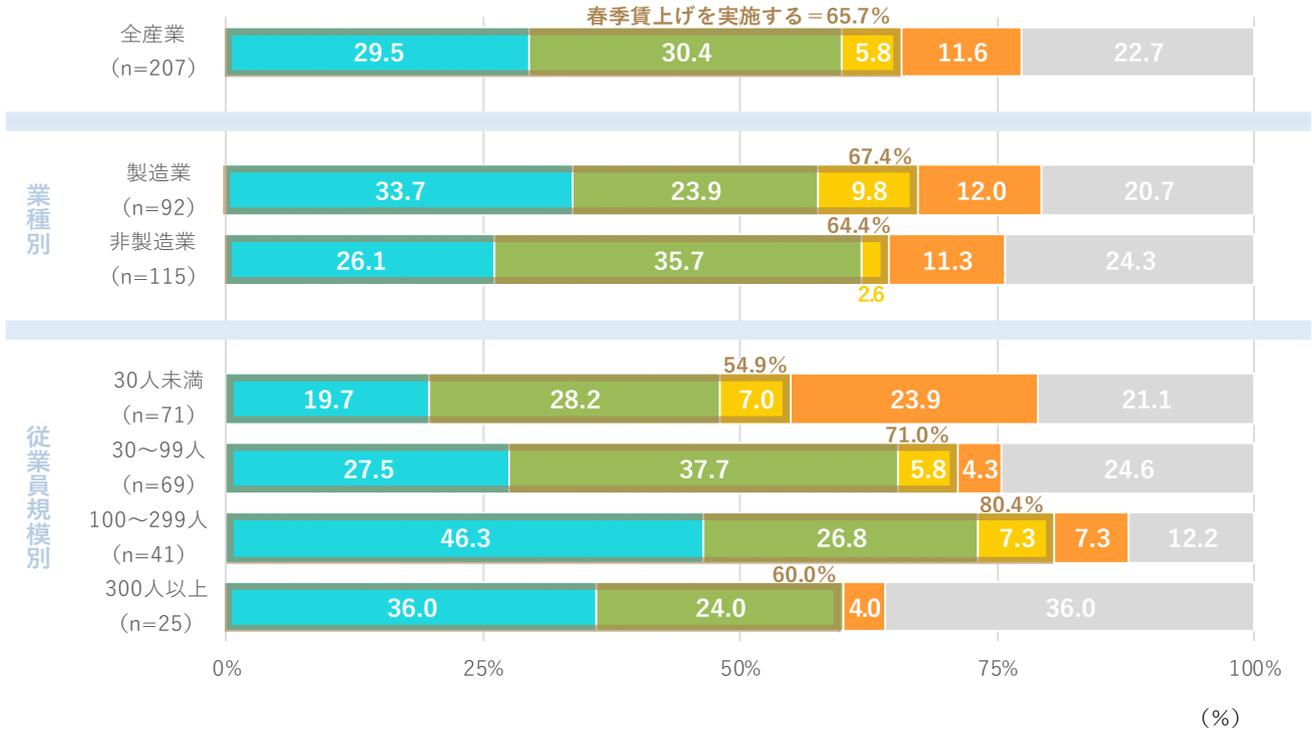
なお、春季賃上げの実施有無や、実施する場合の賃上げ率等を最終決定する時期は、全産業で5割を超えるのが「4月上旬ごろ」、6割を超えるのが「4月中旬ごろ」、7割を超えるのが「5月中旬以降」となった（図表 4-1）。回答を累積してみると、業種別では、製造業で決定時期がやや早い傾向にあるものの、いずれの時点でも両業種の差は10pt未満に納まっている（図表 4-2）。一方、従業員規模別にみると、5割を超えるのが、100人以上では「3月下旬」時点、30人～99人では「4月上旬」時点、30人未満では「4月中旬」時点と、規模の大きい企業が先行している様子がうかがえる。

今回の調査では、記録的な物価高や深刻な人手不足等を背景に、2023年の賃上げ実施率が65.7%と例年の約5割から大幅に上昇していること、特にベアを実施するという企業の割合が大きく伸びていることなどが明らかとなった。県内企業全体として、ベアを含む賃上げに前向きな傾向にあることは、県内就業者の所得環境の改善、ひいては個人消費の拡大に向けて、明るい材料と言えるだろう。

もともと、年間を通じた所得の改善度合いを見る上では、賃金に占めるウェイトが高い賞与の動向のほか、物価高等に配慮した一時金等の支給状況についても注視する必要がある。当社は、例年同様、今年6月に夏季賞与、12月に冬季賞与に関する調査を実施する予定だ。物価が高騰・高止まりする中、地域経済の活性化を図る意味でも、賃金水準が改善することを期待したい。

図表 1-1 春季賃上げの実施予定（業種・従業員規模別）

- 定昇・ペアともに実施する
- 定昇は実施し、ペアは実施しない
- ペアのみ実施する（定昇制度なし）
- 定昇・ペアともに実施しない
- 賃金を引き下げる
- 未定



	定昇・ペアともに実施する	定昇は実施し、ペアは実施しない	ペアのみ実施する（定昇制度なし）	定昇・ペアともに実施しない	賃金を引き下げる	未定	春季賃上げを実施する
全産業	29.5 ↑ (18.6) +10.9	30.4 ↓ (32.5) -2.1	5.8 —	11.6 ↓ (19.1) -7.5	0.0 ↓ (1.0) -1.0	22.7 ↓ (28.9) -6.2	65.7 ↑ (51.1) +14.6
製造業	33.7 ↑ (19.2) +14.5	23.9 ↓ (32.1) -8.2	9.8 —	12.0 ↓ (14.1) -2.1	0.0 ↓ (2.6) -2.6	20.7 ↓ (32.1) -11.4	67.4 ↑ (51.3) +16.1
非製造業	26.1 ↑ (18.1) +8.0	35.7 ↑ (32.8) +2.9	2.6 —	11.3 ↓ (22.4) -11.1	0.0 ↑ (0.0) ±0.0	24.3 ↓ (26.7) -2.4	64.4 ↑ (50.9) +13.5
30人未満	19.7 ↑ (17.2) +2.5	28.2 ↑ (18.8) +9.4	7.0 —	23.9 ↓ (34.4) -10.5	0.0 ↓ (3.1) -3.1	21.1 ↓ (26.6) -5.5	54.9 ↑ (36.0) +18.9
30～99人	27.5 ↑ (17.9) +9.6	37.7 ↓ (44.8) -7.1	5.8 —	4.3 ↓ (11.9) -7.6	0.0 ↑ (0.0) ±0.0	24.6 ↓ (25.4) -0.8	71.0 ↑ (62.7) +8.3
100～299人	46.3 ↑ (23.7) +22.6	26.8 ↓ (28.9) -2.1	7.3 —	7.3 ↓ (15.8) -8.5	0.0 ↑ (0.0) ±0.0	12.2 ↓ (31.6) -19.4	80.4 ↑ (52.6) +27.8
300人以上	36.0 ↑ (18.2) +17.8	24.0 ↓ (31.8) -7.8	0.0 —	4.0 ↓ (4.5) -0.5	0.0 ↑ (0.0) ±0.0	36.0 ↓ (45.5) -9.5	60.0 ↑ (50.0) +10.0

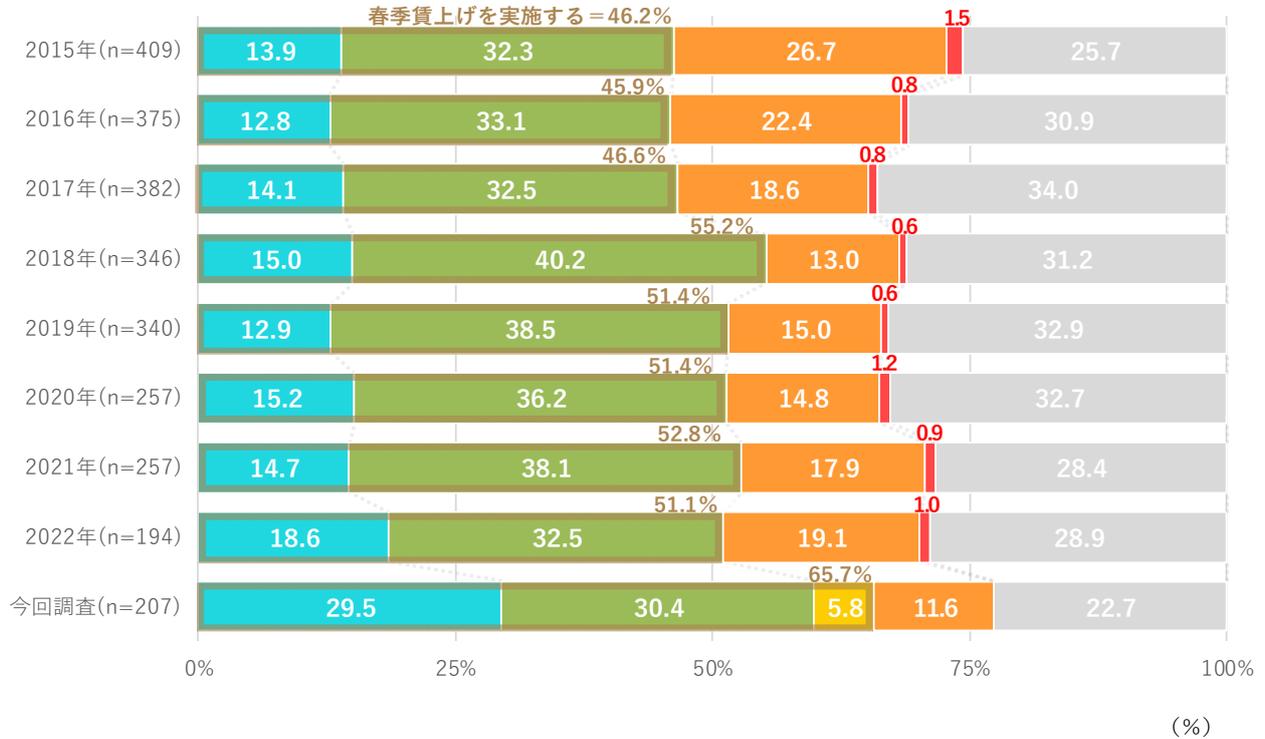
※上段が今回調査値、下段が2022年調査値 ※「ペアのみ実施する」は2023年調査以降の選択肢

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2023年）」

※小数点以下第2位を四捨五入しているため、構成比の合計は必ずしも100とはならない（各図表共通）

図表 1-2 春季賃上げの実施予定（推移）

- 定昇・ペアともに実施する
- 定昇は実施し、ペアは実施しない
- ペアのみ実施する（定昇制度なし）
- 定昇・ペアともに実施しない
- 賃金を引き下げる
- 未定

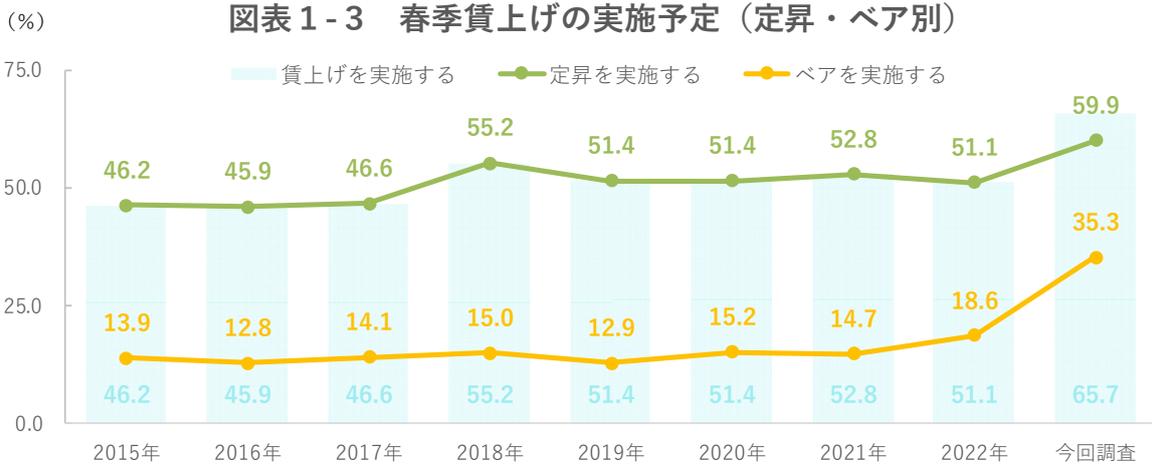


	定昇・ペアともに実施する	定昇は実施し、ペアは実施しない	ペアのみ実施する（定昇制度なし）	定昇・ペアともに実施しない	賃金を引き下げる	未定	春季賃上げを実施する
2015年	13.9	32.3		26.7	1.5	25.7	46.2
2016年	12.8	33.1		22.4	0.8	30.9	45.9
2017年	14.1	32.5		18.6	0.8	34.0	46.6
2018年	15.0	40.2		13.0	0.6	31.2	55.2
2019年	12.9	38.5		15.0	0.6	32.9	51.4
2020年	15.2	36.2		14.8	1.2	32.7	51.4
2021年	14.7	38.1		17.9	0.9	28.4	52.8
2022年	18.6	32.5		19.1	1.0	28.9	51.1
今回調査	29.5	30.4	5.8	11.6	0.0	22.7	65.7

※上段が今回調査値、下段が2022年調査値

※「ペアのみ実施する」は2023年調査以降の選択肢

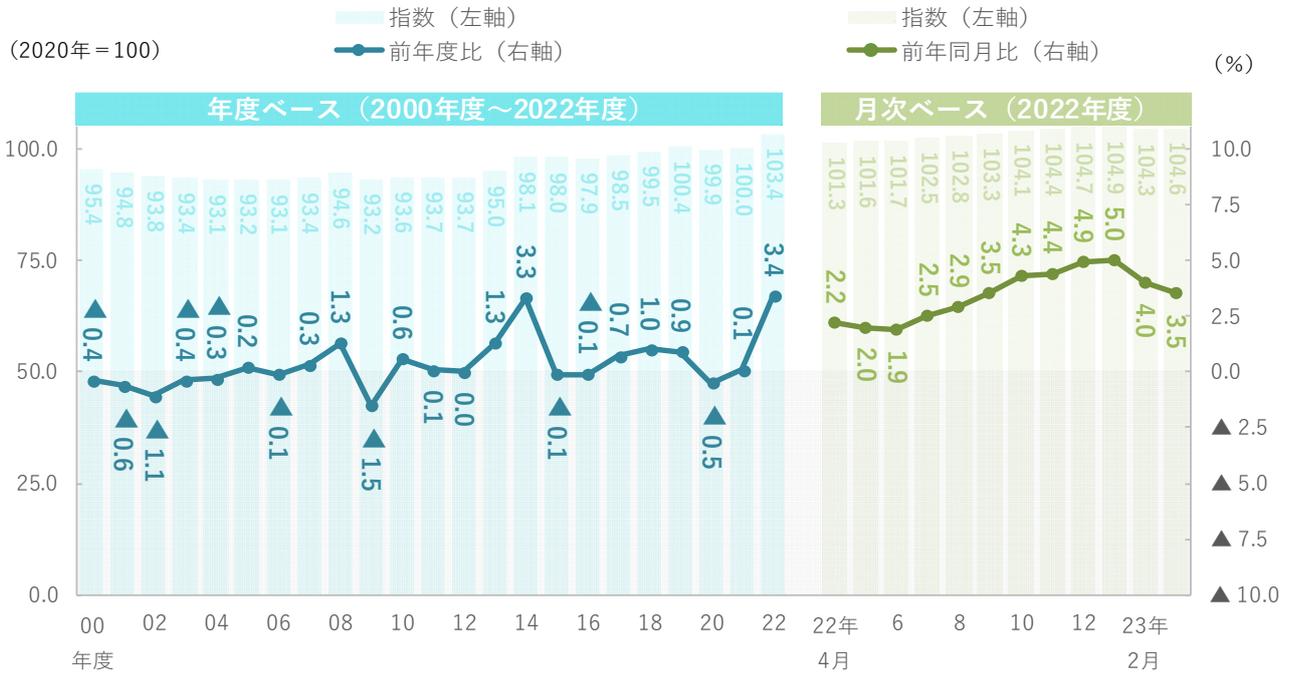
出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（各年版）」
 （2015～2019年は旧常陽地域研究センターが実施）



※定昇を実施するは、「定昇・ベアともに実施する」と「定昇は実施し、ベアは実施しない」の合計
 ※ベアを実施するは、「定昇・ベアともに実施する」と「ベアのみ実施する（定昇制度なし）」の合計
 ※「ベアのみ実施する（定昇制度なし）」は2023年調査以降の選択肢

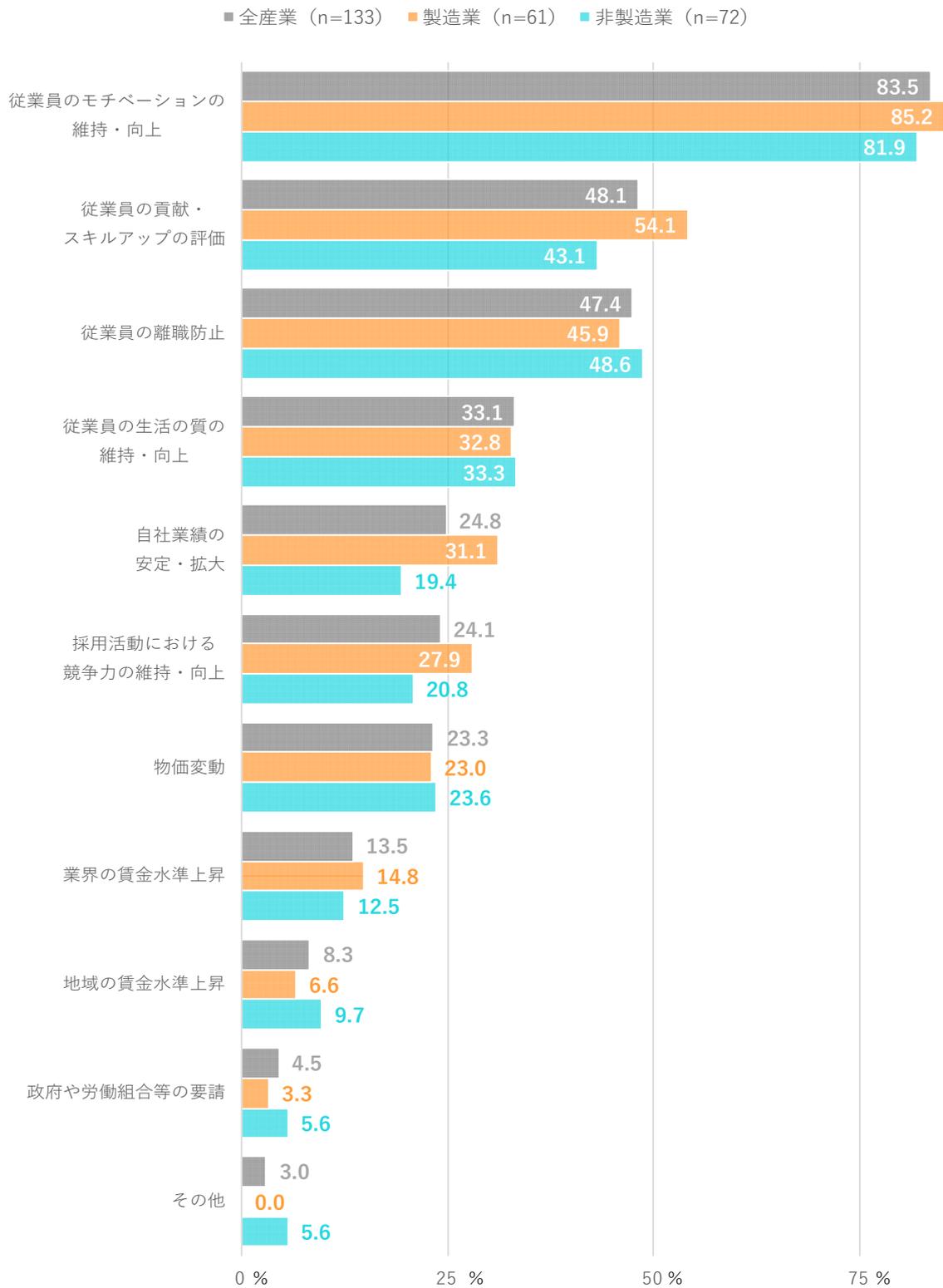
出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（各年版）」
 （2015～2019年は旧常陽地域研究センターが実施）

参考図表 水戸市消費者物価指数の推移(生鮮食品を除く総合)



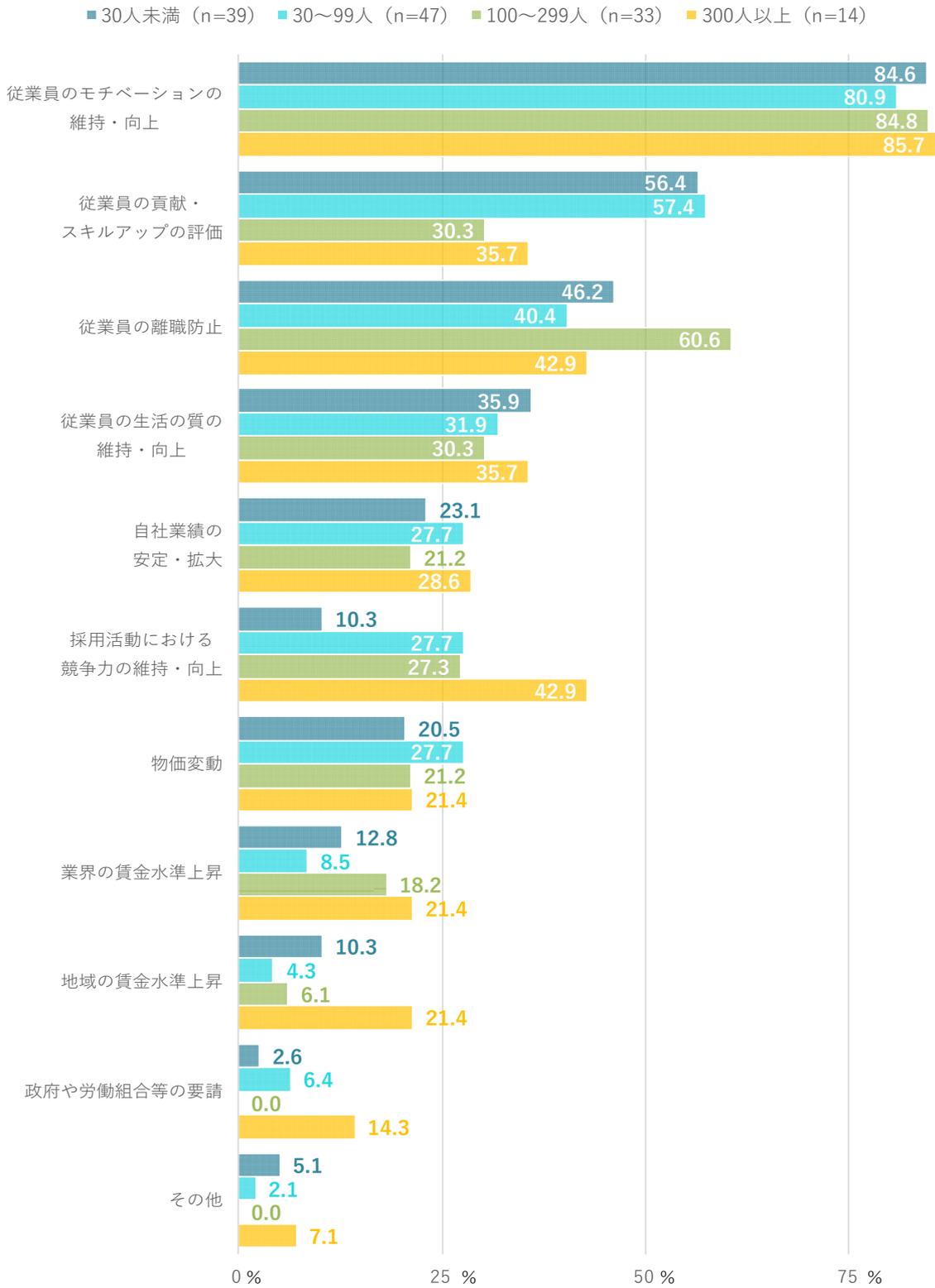
出所：総務省統計局「2020年基準消費者物価指数」

図表 2 - 1 春季賃上げの実施理由（業種別）



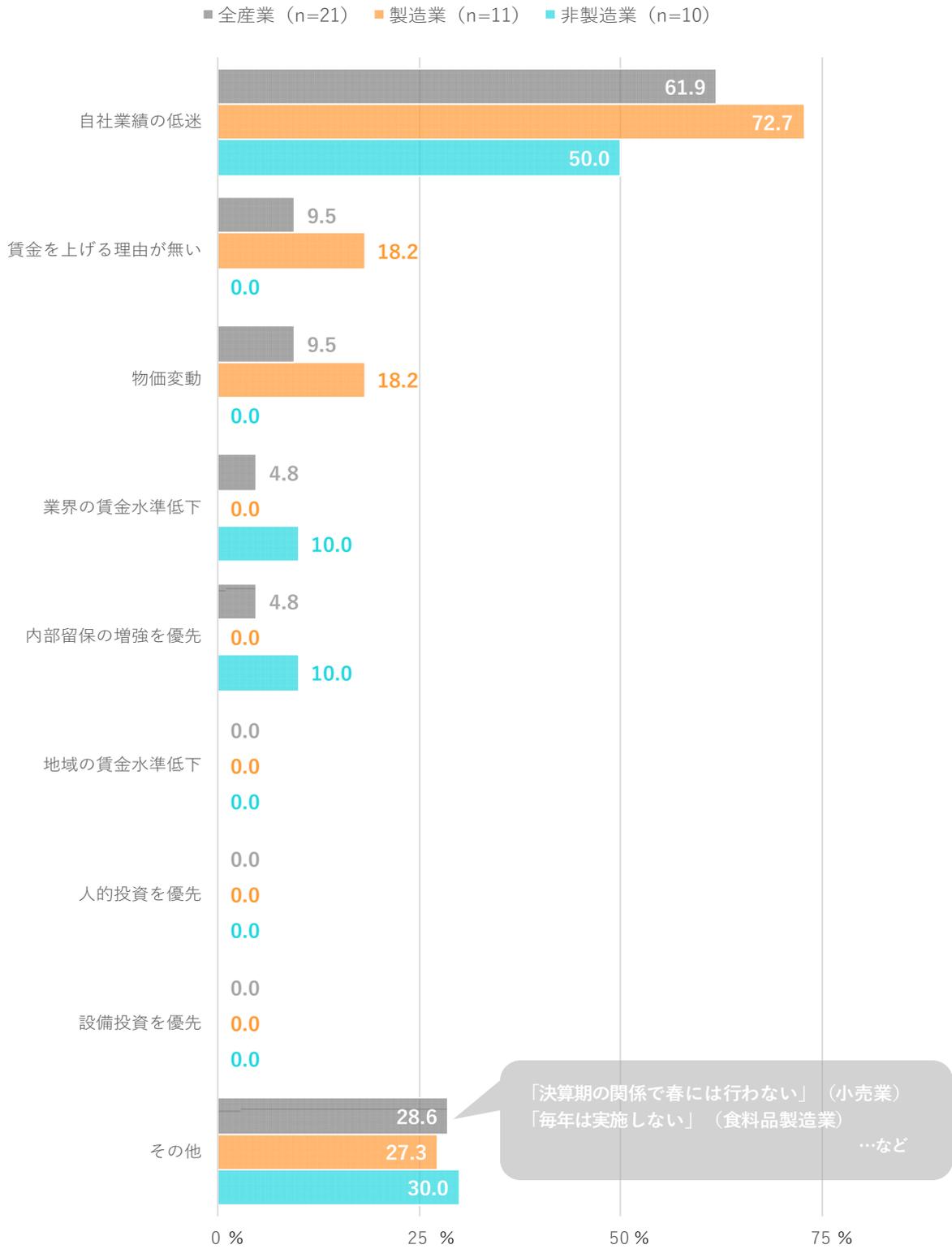
出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2023年）」

図表 2 - 2 春季賃上げの実施理由（企業規模別）



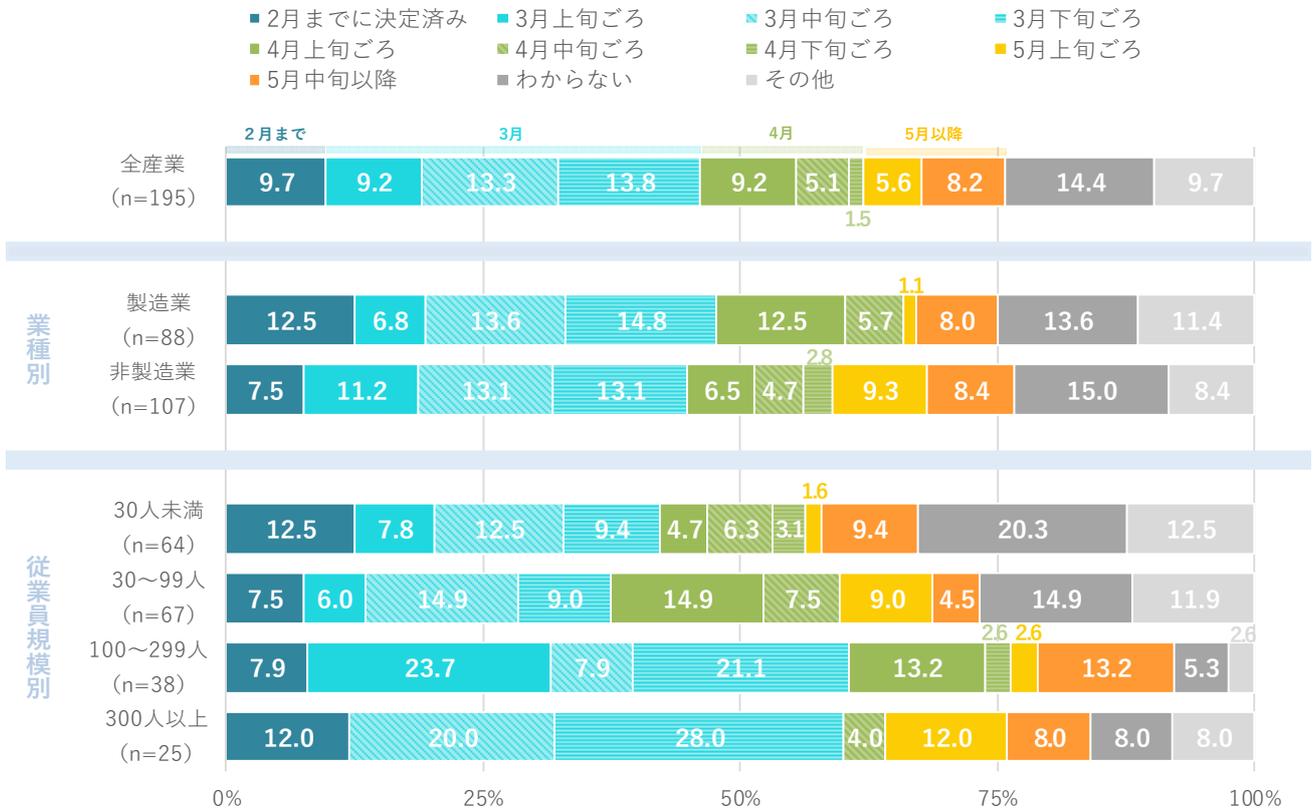
出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2023年）」

図表3 春季賃上げを実施しない理由（業種別）

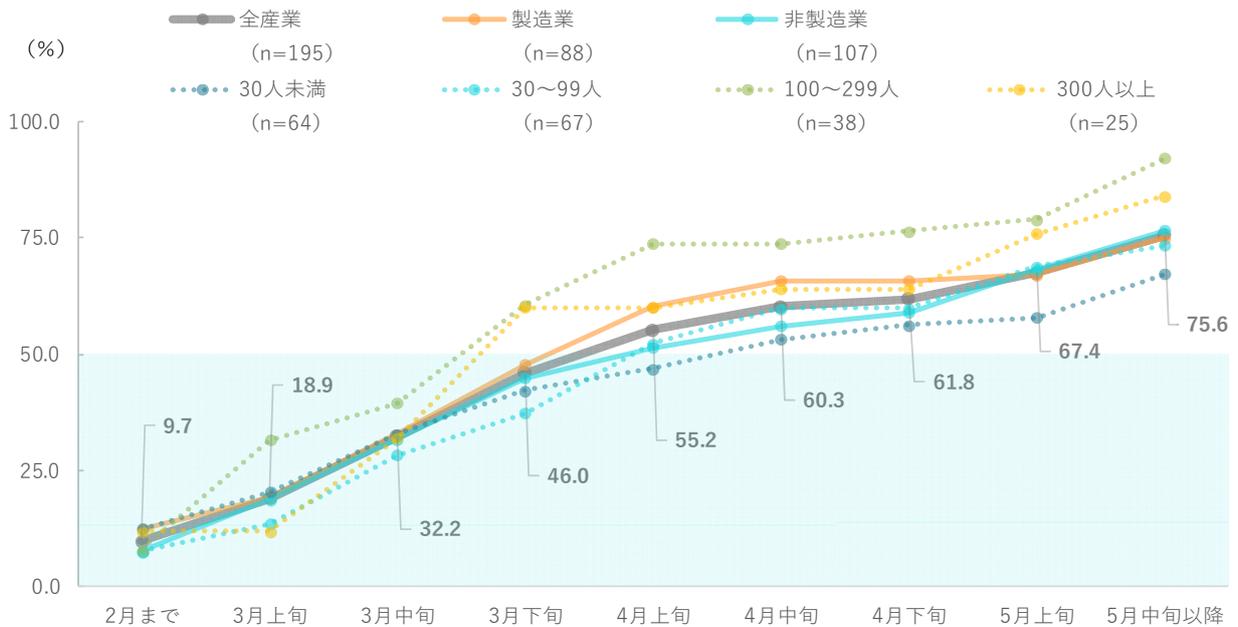


出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2023年）」

図表 4-1 春季賃上げの実施有無・実施内容の決定時期（業種・従業員規模別）



図表 4-2 春季賃上げの実施有無・実施内容の決定時期（累積）



出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2023年）」

以上