

2023年5月31日

各位

県内企業の2023年度賃金改定動向に関する調査

～ 約8割の企業が賃上げを予定。うち「ベースアップ」が約5割 ～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称 IRC、社長 重松 栄治）は、このたび標記の調査結果をとりまとめましたので、その概要をお知らせします。

なお、詳細は2023年7月1日発行の「IRC Monthly」2023年7月号に掲載します。

記

【調査概要】

- ・ 2023年春闘での賃上げ率は、政府による賃上げ要請もあり約30年ぶりの高水準に達している。一方で実質賃金は12カ月連続のマイナスとなっており、賃金が物価高に追いついていない状況が続いている。今後の賃金と物価の動向にとって、今年の賃金上げ水準は大きなポイントになると考える。
- ・ 愛媛県内企業の今年度の賃金改定動向を把握するため、アンケートを実施した。約8割の企業が平均月給の増額（以下、賃上げ）を予定しており、そのうち約5割は増額方法として「ベースアップ」（「定期昇給+ベースアップ」を含む）を予定している。
- ・ 賃上げ率では、「2～3.9%未満」が約3割と最も高く、また賃上げ予定企業の約6割は、日本銀行が物価上昇の目標とする2%を超える賃上げ率を予定している。
- ・ 「ベースアップ」を実施する要因として、「物価高への対応のため」が7割近くと最も高い。また、「社会的機運の高まり」と回答した割合が「企業業績の改善」や「価格転嫁の進展」より高く、業績にかかわらず社会動向を考慮した傾向がみられる。
- ・ 賃上げをしない要因では、約3割が「現在の月給が適正な水準」と回答した。また、製造業では4分の1が「企業業績の悪化」と回答しており、昨年から続くコスト高の影響の大きさがうかがえる。
- ・ 今後のベースアップに関する判断材料について、全体の7割近くが「自社の業績見通し」と回答している。一方、今年度「据え置き」とした企業では、「価格転嫁の進展」や「取引先との価格交渉状況」が比較的高く、今後の販売価格の改善状況が賃金動向の鍵となりそうである。
- ・ 持続性ある賃上げを実現するためには、賃上げが生活者の購買力を高める一方で、企業にとっては製品やサービスの高付加価値化による成長につながるよう、賃金と物価の好循環に向けた取組みが望まれる。

以上

はじめに

昨年来の相次ぐ値上げや人手不足を背景に、政府は賃上げと労働移動の円滑化、人への投資という3つの課題の一体的改革を進めている。特に生活を直撃する物価高騰に対しては、岸田首相自らが先頭に立って企業への賃上げ協力を求めており、今年は今まで以上に賃金改定の動向が注目される。

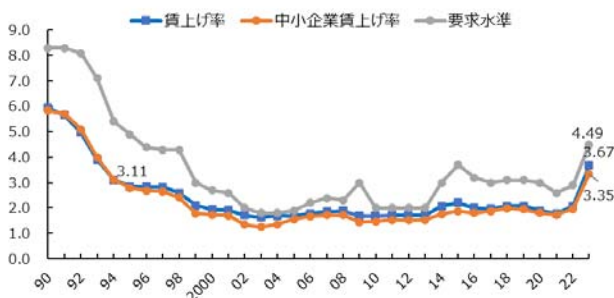
そこで、愛媛に事業所を置く企業の賃金改定動向を把握するため、IRC のボーナス支給見込みアンケートにご協力いただいている企業を対象に、賃金改定に関するアンケートを実施した。

1. 賃上げ状況

(1) 2023年春闘の状況

政府による賃上げ要請を受けて、今年の春闘の賃上げ率は、満額回答が相次いだ自動車メーカーや電機、鉄鋼各社などの大手企業をけん引役として、約30年ぶりの高水準に達している。ここ数年は、要求水準に対して6割程度の賃上げ率で推移していたが、今年は全体で8割、中小企業でも7割を超える水準での賃上げ回答となっている（図表-1）。

【図表-1】要求水準と平均賃金方式での賃上げ状況の推移
(第5回回答集計結果)

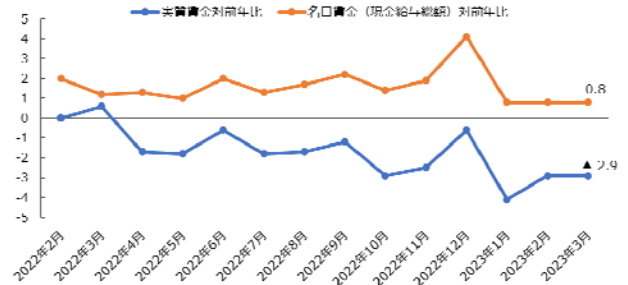


(2) 実質賃金と名目賃金の推移

2023年5月に発表された3月の「毎月勤労統計調査」によると、実質賃金は対前年比で▲2.9%となり、12カ月連続のマイナスとなった。同月の名目賃金（1人あたり現金給与総額）は対前年比

0.8%の増加であったが、賃金が物価高に追いついていない状況が続いている。今後の賃金と物価の動向にとって、今年の賃金改定水準は大きなポイントになるものとする（図表-2）。

【図表-2】実質賃金と名目賃金（現金給与総額）の対前年比増減率の推移



2. 賃金改定動向に関するアンケート結果

県内企業の賃金改定動向を把握するため、以下のアンケートを実施した。なお、アンケートはすべて正規雇用社員の賃金を対象に回答を得た。また、本調査では、平均月給の増額改定を「賃上げ」とする。

調査実施内容	
調査対象	愛媛県内に事業所を置く民間企業 801社
調査方法	郵送によるアンケート方式
調査時期	2023年4月中旬～5月中旬
回答状況	有効回答企業 267社 有効回答率 33.3%

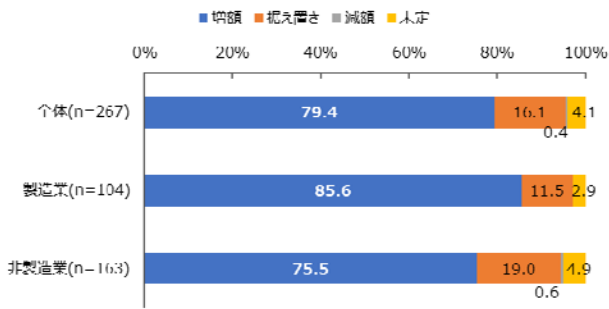
(1) 今年度の平均月給改定の取り組み状況

A. 改定実施の有無（予定含む）

- 全体の約8割が賃上げ実施予定。業種別では製造業の85.6%、非製造業の75.5%が賃上げ予定。
- 「20人以下」の約3割は「据え置き」予定。

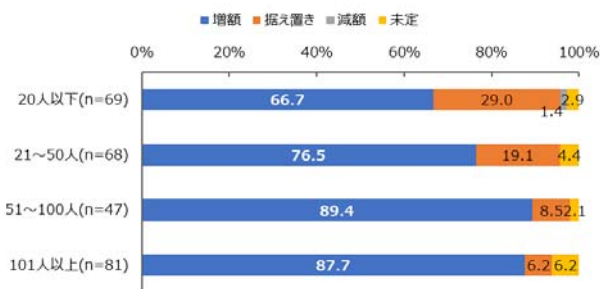
2023年度に平均月給増額による賃上げを予定している企業の割合は、全体で79.4%（改定率未定を含む）となった。一方、賃上げを予定していない企業は「据え置き」と「減額」を合わせて16.5%、現時点で「未定」とする企業はわずか4.1%であった（図表-3）。業種別でみると、製造業で85.6%、非製造業で75.5%の企業が賃上げを予定している。

【図表 3】平均月給改定の実施（予定含む）【業種別】



従業員数別では、企業規模が大きいほど賃上げ予定の割合が高くなる傾向があり、「51～100人」「101人以上」で9割近くとなった（図表—4）。一方、「20人以下」の小規模事業者では、約3割が「据え置き」とし、「減額」（1.4%）との回答もみられた。小規模卸売からは、「大手企業の賃上げニュースが先行し過ぎていて、小規模企業の実態からすると賃上げは程遠い」との声があり、大手企業を中心とした動向とかい離した状況がうかがえる。

【図表—4】平均月給改定の実施（予定含む）【従業員数別】

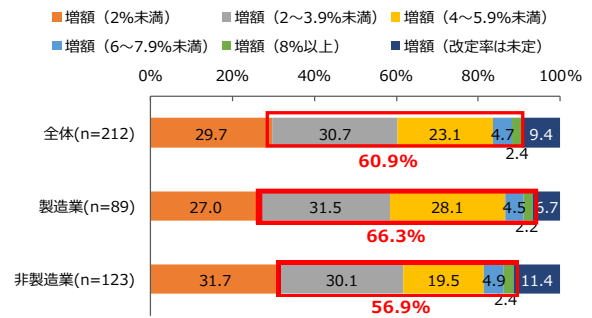


B. 賃上げ予定企業の賃上げ率

- 「2～3.9%未満」が約3割で最も高く、約6割は日銀の物価上昇目標である2%以上を予定。
- 製造業の方が比較的高い賃上げ率を予定。

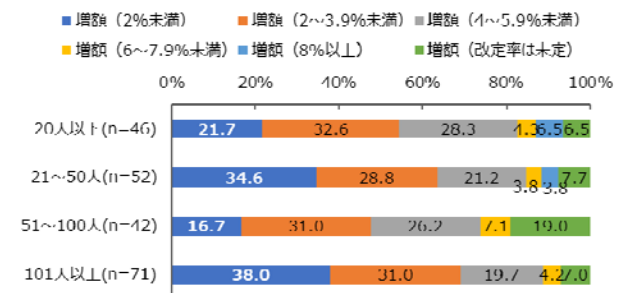
賃上げ予定の企業について、具体的な賃上げ率をみると、「2～3.9%未満」が30.7%と最も高く、次いで「2%未満」（29.7%）となった（図表—5）。また、約6割の企業は、日本銀行が物価上昇の目標とする2%を超える賃上げ率と回答しており、全体としては相応の賃上げ水準といえる。業種別でみると、製造業の方が比較的高い賃上げ率となっている。

【図表—5】平均月給増額改定の内容【業種別】



従業員数別の賃上げ率では、全体で最も割合の高かった「2～3.9%未満」がすべての企業規模で3割前後を占める一方、「20人以下」と「21～50人」では「8%以上」との回答もあり、一部の小規模企業ではかなり積極的な賃上げを予定している（図表—6）。

【図表—6】平均月給増額改定率の内訳（予定含む）【従業員数別】



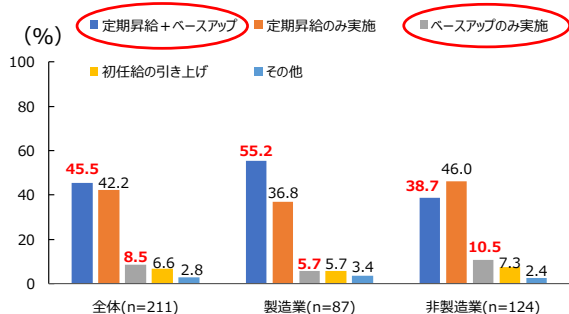
C. 賃上げの具体的な内容（複数回答）

- 賃上げを予定する企業の約5割が「ベースアップ」（「定期昇給+ベースアップ」を含む）を予定。業種別では製造業の6割、非製造業の5割近くが「ベースアップ」（同）を予定。
- 小規模企業の半数超は「定期昇給のみ」。

賃上げ予定の企業に具体的な増額方法を尋ねたところ、全体では最も積極的な賃上げである「定期昇給+ベースアップ」が45.5%と最も高く、次いで「定期昇給のみ」が続く。「ベースアップのみ」はわずか8.5%であるが、定期昇給とセットで実施予定の割合と合計すると、約5割の企業がベースアップを予定している。また、「初任給の引き上げ」は6.6%にとどまった（図表—7）。

業種別でみると、製造業では全体と同様に「定期昇給+ベースアップ」が55.2%と最も高く、「ベースアップのみ」と合計すると、約6割の企業がベースアップを予定している。一方、非製造業では「定期昇給のみ」が46.0%で最も高かったが、「ベースアップのみ」が約1割と比較的高く、「定期昇給+ベースアップ」と合計すると、5割近くの企業がベースアップを予定している。

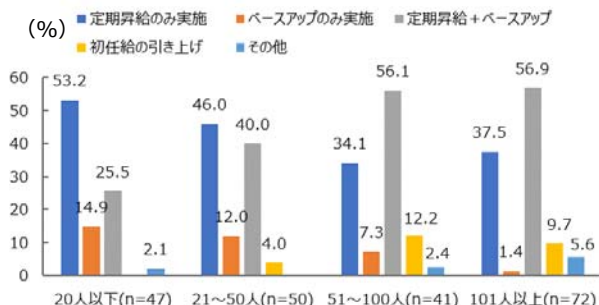
【図表-7】賃上げの具体的な内容（複数回答）【業種別】



従業員数別では、おおむね企業規模が小さいほど「定期昇給のみ」の割合が高く、「20人以下」の小規模企業で53.2%と最も高かった。一方、企業規模が大きいほど「定期昇給+ベースアップ」の割合が高く、「51~100人」「101人以上」それぞれで6割近くとなっている（図表-8）。

また、全体で1割を下回った「初任給の引き上げ」について、51人以上の企業規模で比較的高い回答となっており、大手企業との人材獲得競争の激しさがうかがえる。

【図表-8】賃上げの具体的な内容（複数回答）【従業員数別】



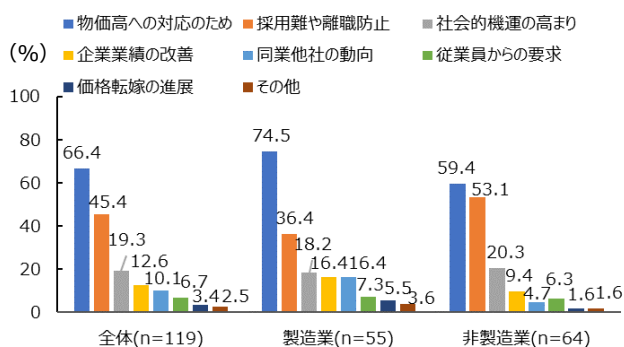
D. ベースアップを実施する要因（複数回答）

➤全体の7割近くが「物価高への対応のため」に実施。また、企業業績や価格転嫁の進展よりも社会動向を考慮した傾向がみられる。

ベースアップを予定している企業にその要因を尋ねたところ、全体では「物価高への対応のため」が66.4%と最も高く、次いで「採用難や離職防止」が45.4%となった。また、「社会的機運の高まり」（19.3%）と回答した割合が「企業業績の改善」（12.6%）や「価格転嫁の進展」（3.4%）より高いことから、業績にかかわらず社会動向を考慮したものと考えられる（図表-9）。

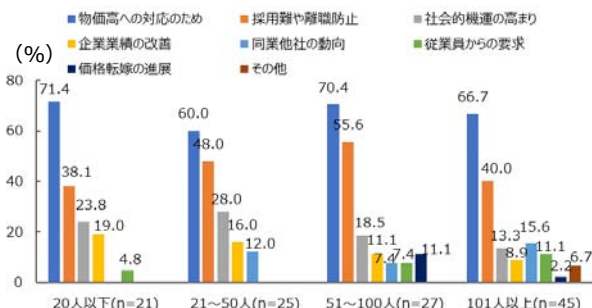
業種別でも同様の傾向がみられ、製造業の7割超、非製造業の約6割が「物価高への対応のため」と回答した。また、非製造業では「採用難や離職防止」が53.1%と比較的高い。ある卸売からは、「今後見込まれる一層の労働力不足への対策として、業績次第ではあるが他社との差別化に踏み出したい」との声があった。

【図表-9】ベースアップを実施する要因（複数回答）【業種別】



従業員数別でも「物価高への対応のため」が最も高く、次いで「採用難や離職防止」が続いた（図表-10）。また、「51~100人」（11.1%）、「101人以上」（2.2%）では、わずかながら「価格転嫁の進展」との回答がみられ、小規模企業に比べて販売価格の改善が進んでいる状況がうかがえる。

【図表-10】ベースアップを実施する要因（複数回答）【従業員数別】



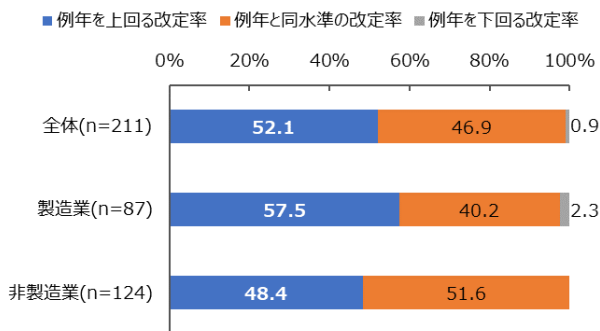
E. 例年の月給改定率との比較

- ▶全体、業種別ともに5割超が例年以上の改定率。
- ▶規模別では小規模企業の半数が例年と同水準。

全体では、52.1%の企業が「例年を上回る改定率」を予定している。業種別でも、製造業の6割近く、非製造業の5割近くが「例年を上回る」と回答している（図表—11）。

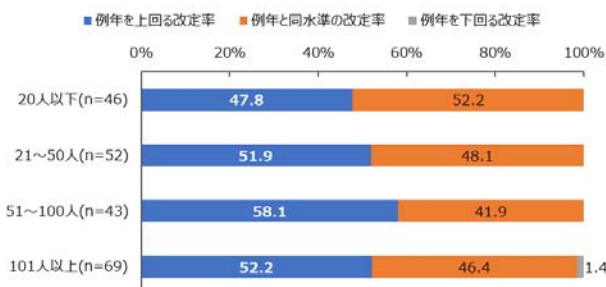
対象企業に差異はあるが、昨年11月のIRC調査において「例年以上の賃上げを実施する」が11.9%にとどまった結果と比較して、この半年間の賃金動向を巡る環境変化が反映されたものとする。

【図表—11】例年の月給改定率との比較【業種別】



従業員数別で見ると、「20人以下」の小規模企業で「例年と同水準」と回答した割合が半数を超えており、比較的高い。小規模企業は、賃上げの具体的な内容として半数以上が「定期昇給のみ」と回答しており、ベースアップを含む例年以上の賃上げには至っていないようである（図表—12）。

【図表—12】例年の月給改定率との比較【従業員数別】



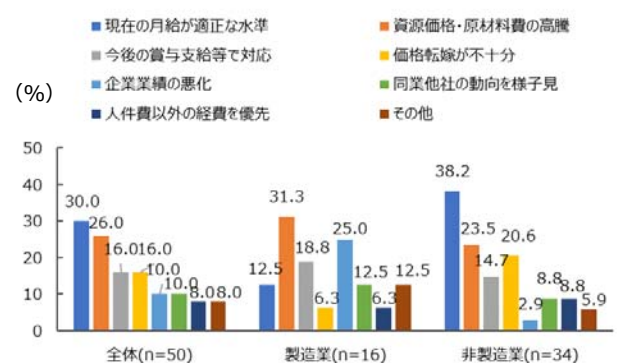
F. 賃上げをしない要因（複数回答）

- ▶全体の約3割が現在の月給を適正とする。
- ▶業種別では製造業の4分の1がコスト高騰から賃上げに踏み切れず。

今年度の賃金動向で賃上げをしない（「据え置き」または「減額」と回答した企業に対し、その要因を尋ねたところ、全体では「現在の月給が適正な水準」が30.0%と最も高く、次いで「資源価格・原材料費の高騰」が26.0%で続く（図表—13）。

業種別で見ると、製造業では「資源価格・原材料費の高騰」が31.3%、非製造業では「現在の月給が適正な水準」が38.2%とそれぞれ最も高くなった。特に製造業においては、4分の1が「企業業績の悪化」と回答しており、非製造業（2.9%）と比べて顕著である。製造業の業績にとって、昨年から続くコスト高による影響の大きさがうかがえる。ある食品加工業からは、「これだけ物価が上がると賃金を上げる必要があるのは分かるが、業績や原材料高を考えると踏み切れない」といった声があった。

【図表—13】「据え置き」「減額」とする要因（複数回答）【業種別】



(2) 今後のベースアップの見通しについて

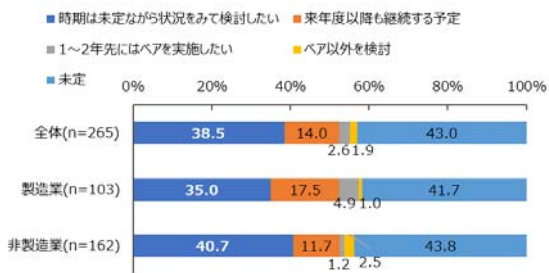
A. 来年度以降のベースアップ実施見通し

- ▶全体、業種別ともに約4割が「時期は未定ながら状況をみて検討」。「未定」も4割超を占める。

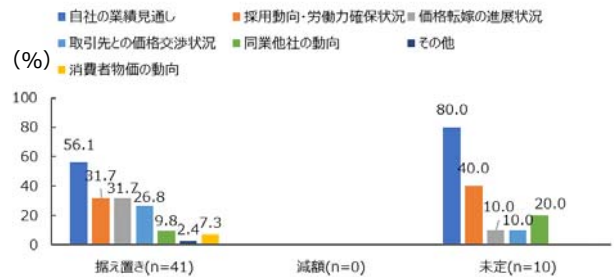
全体では、38.5%の企業が「時期は未定ながら状況をみて検討したい」と回答した一方、「未定」も4割超を占める（図表—14）。

業種別でも、製造業、非製造業ともに「時期は未定ながら状況をみて検討したい」が約4割、「未定」が約4割と同じ傾向であった。

【図表-14】来年度以降のベースアップ実施の見通し【業種別】



【図表-16】ベースアップ実施のための判断材料（複数回答）
【賃金改定「据え置き」「減額」「未定」先】



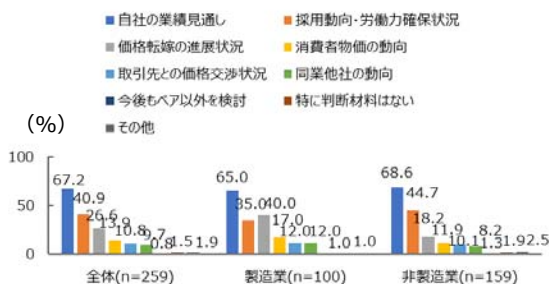
B. ベア実施のための判断材料（複数回答）

- ▶ 全体の7割近くが「自社の業績見通し」で判断。
- ▶ 製造業は「価格転嫁の進展状況」が比較的高い。
- ▶ 今年度「据え置き」とした企業では、販売価格の改善が進むかどうか今後の鍵となる。

全体では「自社の業績見通し」が67.2%と最も高く、次いで「採用動向・労働力確保状況」が40.9%で続く（図表-15）。

業種別では、非製造業は全体と同様の傾向がみられたが、製造業では「自社の業績見通し」に次いで「価格転嫁の進展状況」が40.0%と比較的高くなった。コスト高を背景に、業績を左右する価格転嫁の先行きを注視している現状がうかがえる。

【図表-15】ベースアップ実施のための判断材料（複数回答）【業種別】



一方、賃上げを実施しない企業の今後の判断材料をみると、「自社の業績見通し」の割合が最も高いことには変わりはないが、「据え置き」とした企業において「価格転嫁の進展状況」（31.7%）、「取引先との価格交渉状況」（26.8%）が比較的高い結果となった。今後のベースアップ実施に向けては、今年の賃上げがこの先の販売価格改善につながるかが鍵となりそうである（図表-16）。

まとめ

今回の調査では、県内企業の約8割が賃上げを予定し、うち約5割がベースアップ予定との結果を得た。四国財務局が4月に発表した四国管内の中堅・中小企業における賃金動向では、約5割がベースアップを予定、8割が定期昇給予定であったことから、愛媛も同水準並みといえる。ただ、賃上げにいたった要因の多くは、物価高に対する従業員の生活支援や労働力確保など防衛上の観点からであり、今後の賃金動向については7割近くが「自社の業績見通し」と回答するなど、依然として不透明といわざるを得ない。

持続性ある賃上げを実現するためには、賃上げが生活者の購買力を高める一方で、企業にとっては製品やサービスの高付加価値化による成長につながるよう、賃金と物価の好循環に向けた取組みが望まれる。

（菅 正也）