

いよいよ賃上げ時代到来？ 県内賃上げ動向 2023

～県内企業アンケート調査～

2023/06/05

全 8 ページ

Point

- 今年度は県内企業の約 7 割が賃上げ実施予定
- 賃上げの理由としては、人材の維持・確保に関する項目が上位を占める
- 持続的な賃上げには、生産性向上に向けた「人的資本」への投資強化が不可欠

【本件に関するお問い合わせ先】

あおもり創生パートナーズ株式会社
030-0801 青森県青森市新町 2 丁目 2-7

地域デザイン部長 福士 暁
E-mail: satoru-fukushi@acp.a-bank.co.jp



1. 調査の背景

コロナ禍から経済活動が本格的に回復する中、2023年度春闘では、今般の歴史的なインフレも相まって大企業を中心に「満額回答」が相次ぎ、5月10日時点で平均賃上げ率3.67%という30年ぶりの高い水準を記録した。中小企業も同様に、昨年の賃上げ率2.02%を大きく上回る3.35%まで上昇しており、国内で長らく停滞していた賃上げの動きがいよいよ鮮明になってきた。

このような現状を踏まえ、当社では今春の県内企業の賃上げ動向を探ることを目的にアンケート調査を実施した。本稿では、調査結果をもとに県内企業の賃上げ状況を概観するとともに、持続的な賃上げに向けた企業経営の方向性などを考察した。

アンケート実施概要

- ◇実施期間：2023年3月下旬～4月上旬
- ◇対象企業：県内企業493社（プロクレアホールディングス実施の「企業業況調査」対象先）
- ◇回収状況：348社（回収率：70.6%）
- ◇回収企業内訳：

	製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸・サービス業	総計
回答企業数(社)	77	75	65	49	82	348
割合	22.1%	21.6%	18.7%	14.1%	23.6%	100.0%

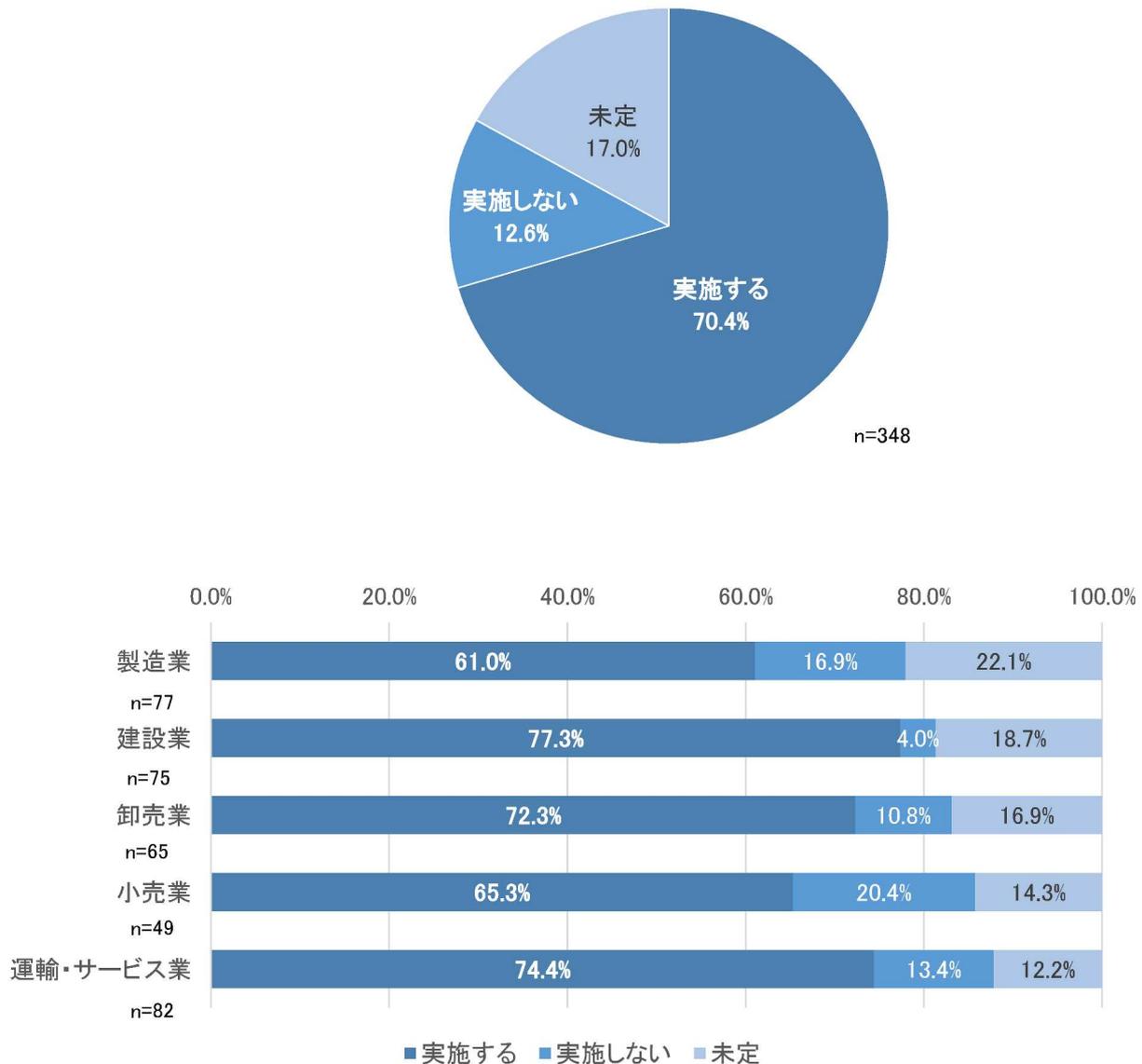


2. 賃上げの実施予定状況

～県内企業の約 7 割が実施予定～

- ▶ 賃上げ実施予定は、「実施する」が 70.4%、「実施しない」が 12.6%、「未定」が 17.0%となっている。
- ▶ 業種別では、建設業、運輸・サービス業、卸売業で 7 割を超え、県内の賃上げ実施率を押し上げている。
- ▶ コロナ前に比べ県内においても賃上げ機運は高まっているものの、昨年度の全国実績（実施率 85.7%）との比較では依然やや低い傾向にある。

図表 1 賃上げ実施予定（全体・業種別）



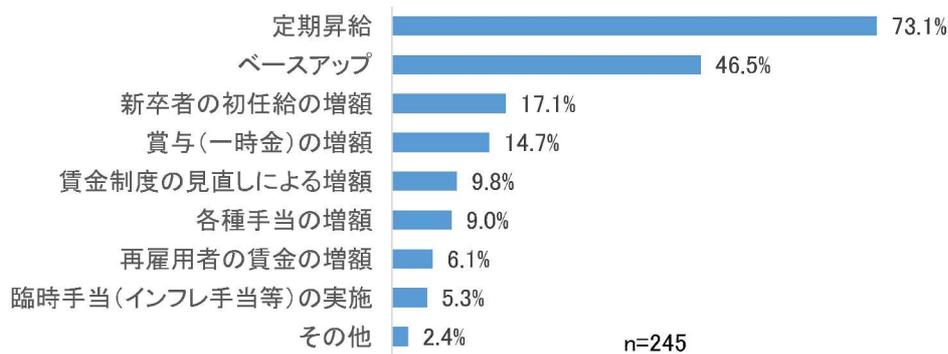


3. 賃上げ実施内容

～定期昇給が7割超、ベースアップは5割未満に留まる～

- ▶ 賃上げ予定企業（245社）の実施内容は、「定期昇給」が73.1%でトップ。以下「ベースアップ」（46.5%）、「新卒者の初任給の増額」（17.1%）などと続く。
- ▶ 「定期昇給+ベースアップ」は61社（24.9%）で概ね全国水準並み。
- ▶ 業種別では、建設業、製造業が「ベースアップ」、卸売業、小売業、運輸・サービス業は「新卒者の初任給の増額」がやや高い傾向が見られた。

図表2 賃上げ実施内容（複数回答）



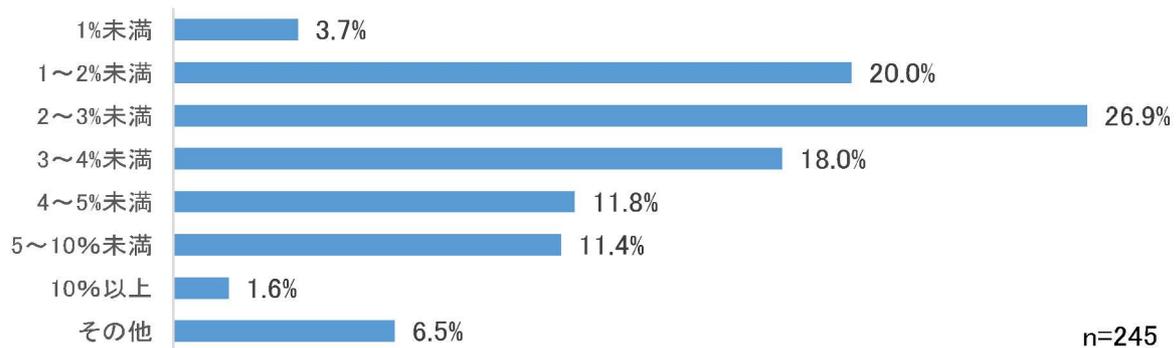


4. 賃上げ率

～「2～3%未満」が 26.9%で最多～

- ▶ 「2～3%未満」が 26.9%で最多となり、以下「1～2%未満」(20.0%)、「3～4%未満」(18.0%)などが続く。
- ▶ 2022年度の春闘平均賃上げ率 2.02%と比較すると、県内の賃上げ予定企業の約 7割が 2%以上の賃上げを予定。
- ▶ 「ベースアップ」についても、春闘のベースアップ目標 3%以上の実施企業は 114社中 62社 (54.3%)で中には 5%以上を予定する企業もみられた。

図表 3 賃上げ率

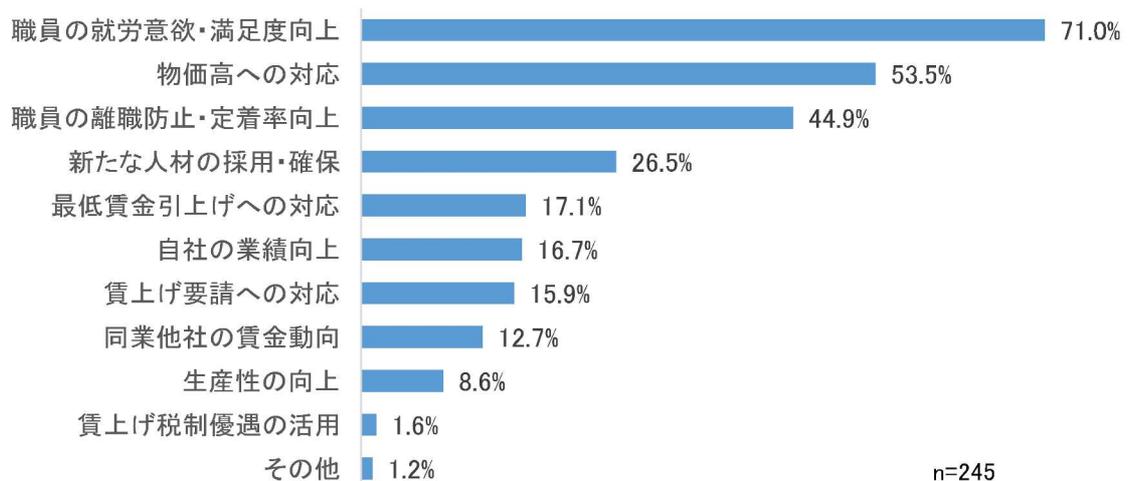


5. 賃上げをする理由

～雇用維持や人材確保を目的とする賃上げが上位～

- ▶ 賃上げ理由としては、「職員の就労意欲・満足度向上」（71.0%）、「職員の離職防止・定着率向上」（44.9%）、「新たな人材の採用・確保」（26.5%）など人材の維持・確保に関する項目が上位を占めた。
- ▶ 業種別で見ると、コロナ禍の打撃が大きい運輸・サービス業において、人材維持・確保を目的とする賃上げ実施率が全業種でトップとなっている。
- ▶ 卸・小売業で「自社の業績向上」がやや高いものの、全体的には 2 割弱にとどまるなど業況の回復状況は依然限定的とみられる。

図表 4 賃上げをする理由（複数回答）



図表 5 賃上げをする理由（複数回答・業種別）

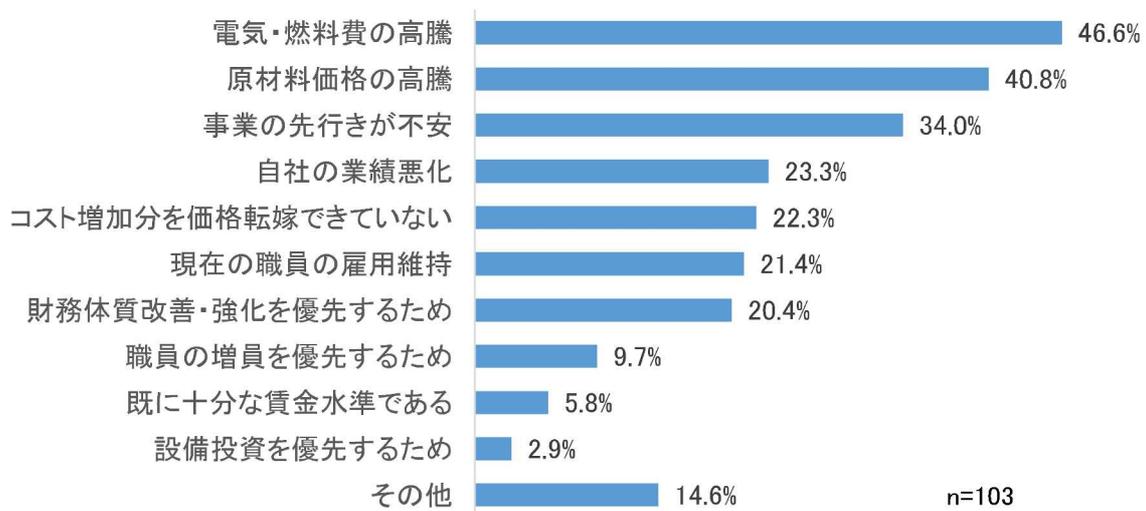
	製造業	建設業	卸売業	小売業	運輸・サービス業
職員の就労意欲・満足度向上	61.7%	74.1%	74.5%	56.3%	80.3%
物価高への対応	57.4%	58.6%	59.6%	53.1%	41.0%
職員の離職防止・定着率向上	44.7%	46.6%	40.4%	37.5%	50.8%
新たな人材の採用・確保	29.8%	20.7%	29.8%	18.8%	31.1%
最低賃金引上げへの対応	21.3%	8.6%	25.5%	21.9%	13.1%
自社の業績向上	10.6%	19.0%	25.5%	25.0%	8.2%
賃上げ要請への対応	8.5%	20.7%	19.1%	31.3%	6.6%
同業他社の賃金動向	6.4%	15.5%	12.8%	18.8%	11.5%
生産性の向上	10.6%	8.6%	6.4%	6.3%	9.8%
税制優遇の活用	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	3.3%
その他	0.0%	1.7%	0.0%	3.1%	1.6%

6. 賃上げをしない・未定の理由

～エネルギー及び原材料高騰が 4 割超～

- ▶ 賃上げをしない・未定の理由としては、「電気・燃料費の高騰」（46.6%）、「原材料の高騰」（40.8%）が 4 割を超え、これらを背景にした「事業の先行きが不安」（34.0%）、「自社の業績悪化」（23.3%）が続く結果となった。
- ▶ 「コスト増加分を価格転嫁できていない」とする企業も 2 割程度存在し、製造業と運輸・サービス業でやや高い傾向がみられた。
- ▶ 一方、建設業は「既に十分な賃金水準にある」「賃上げ済」との回答も複数みられ、従前から人手不足感が強いことや賃上げの入札加点などを背景に、他業種と比べ賃上げがやや先行していることが伺われた。

図表 6 賃上げをしない・未定の理由（複数回答）



7. まとめ

～持続的な賃上げに向けた「人的資本」への投資強化を～

- ▶ 県内企業の約7割は今年度賃上げを予定しており、賃上げ幅も上昇傾向が見られ、県内においても賃上げ機運は確実に高まっている。
- ▶ ただし、賃上げの理由は、コロナ禍からの業況回復によるものよりも、雇用の維持や人材獲得などを目的としている割合が高く、県内企業の人手不足への強い課題感が浮き彫りとなった。
- ▶ 賃上げには、適正な価格転嫁と生産性の向上による収益確保が前提となるが、中小企業にとって価格転嫁のハードルは依然高いため、いかに生産性を高めるかが重要となる。
- ▶ 生産性向上には、「人材」をコストではなく「人的資本」という貴重な経営資源と捉えなおす必要があり、賃上げのみならず柔軟な雇用環境の整備や従業員のキャリア支援などを通じた「人材」への投資強化が不可欠である。
- ▶ 中小企業にとって、「人的資本」への投資は、資金・人材面で難しい部分もあるが、公的な支援制度の活用や、必要に応じて副業・兼業などの外部専門人材を活用することも有効な打ち手となる。

ようやく正常化しつつある経済活動の中で、コロナ禍で大きく変わった働き方や仕事への価値観を背景に、人材の流動化はますます加速し、国内の労働者人口減少も相まって人材争奪戦は今後更に過熱する可能性が極めて高い。特に、本県は人口減少率及び若年層の県外流出率が全国トップレベルにあり、もはや人手不足は県内企業の持続可能性を脅かす深刻な課題となりつつある。

企業経営の根幹を支える「人材」をコストと捉える時代は終わり、もはや「人的資本」というべき投資対象として物心両面の支援に取り組むことが、人口減少社会における「選ばれる企業」の必須条件となってくるだろう。

いよいよ到来する賃上げ時代に向け、県内企業は今こそ積極的な「人的資本」への投資に取り組むことで生産性の向上に努め、収益性や企業価値を高める必要がある。そして、その果実として賃上げが持続する好循環が生まれてくることを期待したい。

以上