

滋賀県内企業動向調査〔特別項目：2023年度の賃上げ等について〕

**7割の企業が賃上げを実施。うち、「ベースアップ」が4割
賃上げ率は「2%～5%未満」が5割超**

(株)滋賀銀行のシンクタンクである(株)しがぎん経済文化センター（大津市、取締役社長 西堀 武）は、「滋賀県内企業動向調査」（2023年1～3月期）のなかで「特別項目：2023年度の賃上げ等について」を実施しました。その結果がまとまりましたので公表いたします。

【調査概要】

- ・調査名：滋賀県内企業動向調査（2023年1～3月期）
〔特別項目：2023年度の賃上げ等について〕
- ・調査時期：2023年2月2日～23日
- ・調査方法：郵送またはFAXによる配布、回収
- ・調査対象先：滋賀県内に本社を置く企業および県外からの進出企業 885社
- ・有効回答数：285社（有効回答率32%）うち製造業121社、非製造業164社

【調査結果の要旨】

資源高や円安を背景とした物価高により、実質賃金の減少が続いている。政府は経済界に繰り返し賃上げを要請し、今年の春闘では大手企業の満額回答が相次ぐなど、一部では賃上げの機運が高まっている。このような現状を踏まえ、2023年度の賃上げについて調査を実施した。

※本調査での正社員の賃上げは、「定期昇給」「ベースアップ」「一時金（賞与、手当等）の増額」「新卒者の初任給の増額」および、これらに準ずるものとする。

1. 正社員の賃上げ、7割が「実施する」

- ・2023年度中（2023年4月～2024年3月）に、正社員の賃上げを実施するかたずねたところ、全体の71.8%が「実施する（予定含む）」と回答した。
- ・業種別では、「実施する（予定含む）」は製造業が84.3%で、非製造業（62.6%）を21.7ポイント上回った。

2. 賃上げの内容、8割が「定期昇給」。「定昇+ベア」は26.5%

- ・〔1〕で正社員の「賃上げを実施する（予定含む）」と回答した企業に、具体的な実施内容（複数回答）をたずねたところ、全体の79.9%が「定期昇給」と回答した。次いで「ベースアップ」は41.7%。「定期昇給」と「ベースアップ」の両方を回答した企業は54社で、全体（204社）の26.5%となった。

3. 賃上げ率、5割超が「2%～5%未満」

- ・〔1〕で正社員の「賃上げを実施する（予定含む）」と回答した企業に、賃金の引き上げ率をたずねたところ、全体の54.2%が「2%～5%未満」と回答した。
- ・業種別では、「2%～5%未満」は製造業が58.8%で、非製造業（49.5%）を9.3ポイント上回った。

4. 賃上げする理由、9割近くが「従業員の確保、モチベーションアップ」

- ・〔1〕で正社員の「賃上げを実施する（予定含む）」と回答した企業に、賃上げする理由（複数回答）をたずねたところ、全体の88.1%が「従業員の確保、モチベーションアップのため」と回答した。次いで「物価上昇に配慮するため」は54.5%。
- ・業種別では、「従業員の確保、モチベーションアップのため」は製造業が92.2%で、非製造業（84.0%）を8.2ポイント上回った。

5. 賃上げしない理由、5割超が「業績が改善していないため」

- ・〔1〕で正社員の賃金を「据え置きにする」または「賃下げをする」（回答はゼロ）と回答した企業に、賃上げしない理由（複数回答）をたずねたところ、全体の53.1%が「業績が改善していないため」と回答した。

（次ページにつづく）

6. 非正規従業員の賃上げ、4割超が「実施する」

- ・2023年度中（2023年4月～2024年3月）に、非正規従業員の賃上げを実施するかたずねたところ、全体の43.5%が「実施する（予定含む）」と回答した。
- ・業種別では、「実施する（予定含む）」は製造業が53.8%で、非製造業（35.1%）を18.7ポイント上回った。非製造業は「未定」（51.1%）が半数を占めた。

7. 非正規従業員の賃上げ内容、9割超が「時給の引き上げ」

- ・〔6〕で非正規従業員の「賃上げを実施する（予定含む）」と回答した企業に、具体的な実施内容（複数回答）をたずねたところ、全体の95.0%が「時給の引き上げ」と回答した。次いで「一時金の支給・増額」は12.9%。

8. インフレ手当、「支給した/支給する予定」は2割弱

- ・物価高をふまえた特別な手当、いわゆる「インフレ手当」を支給したかたずねたところ、全体では「現状、支給する予定はない」が73.6%を占め、「支給した（1月末までに）」は15.2%にとどまった。
- ・「支給した（1月末までに）」と「支給する予定（2月以降）」（2.5%）の合計は、全体では2割弱（17.7%）で、「支給を検討している」（8.7%）まで含めると、26.4%が支給を実施または実施する可能性がある。

9. 「インフレ手当」の支給方法、7割が「一時金」

- ・〔8〕でインフレ手当を「支給した（1月末までに）」または「支給する予定（2月以降）」と回答した企業に支給方法をたずねたところ、全体の70.2%が「一時金」と回答した。次いで「月額手当（一定期間、月額給与に上乗せ）」は27.7%。

10. 従業員の採用活動、7割超が「行った（行っている）」

- ・2022年度（2022年4月～2023年3月）に従業員の採用活動（新卒採用や中途採用など）を行ったかたずねたところ、全体の74.9%が「行った（行っている）」と回答した。

11. 採用予定人数の達成度、非製造業および規模が小さい企業で厳しい

- ・〔10〕で採用活動を「行った（行っている）」と回答した企業に、2022年度の採用予定人数に対して3月末までにどの程度の達成を見込んでいるかたずねたところ、全体では「75%～100%未満」が20.1%で最も高く、次いで「25%～50%未満」（19.6%）となったものの、突出して高い割合の区分はなかった。
- ・業種別では、製造業のほうが達成度が高い区分の割合が多い。
- ・従業員数別では、規模が小さい企業ほど達成度が低い区分が多い傾向がある。特に「10人以下」では4割（40.0%）が「0%（一人も採用できない見込み）」となり、採用活動の厳しさが浮き彫りとなった。一方、「301人以上」では「75%～100%未満」が47.4%、「50%～75%未満」が42.1%を占めた。

以上

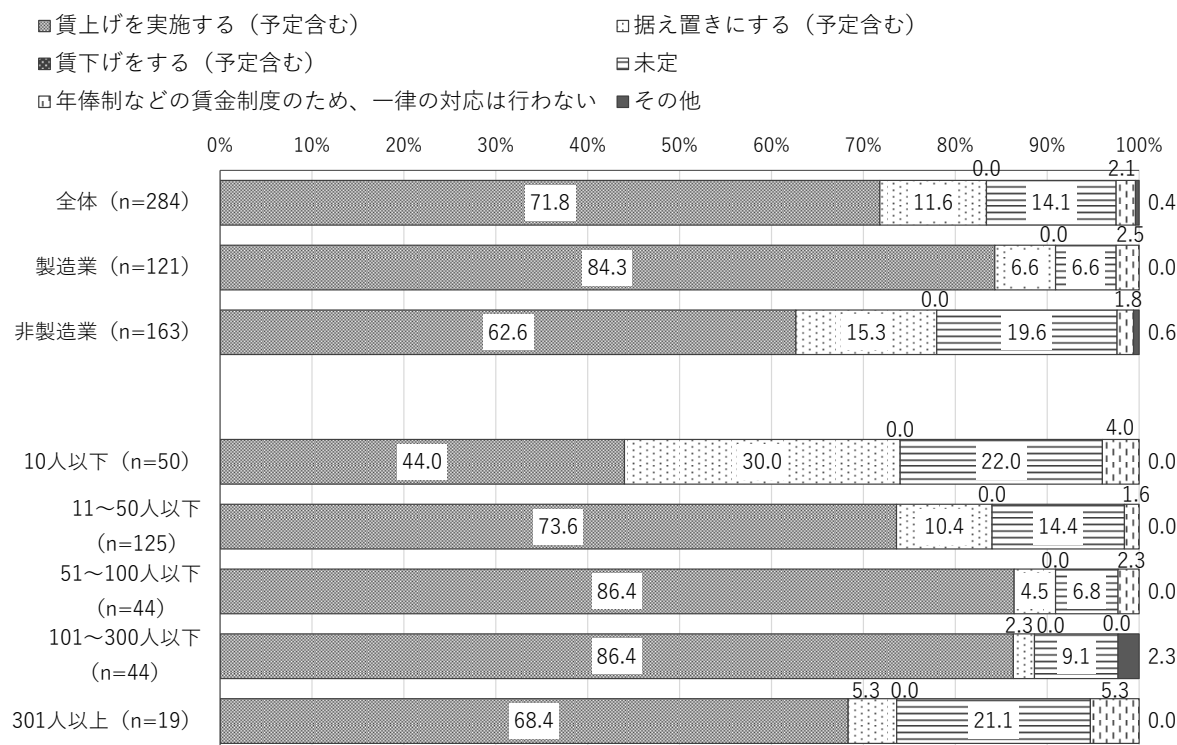
本調査結果についてのお問い合わせ先：(株)しがぎん経済文化センター
産業・市場調査部 長山（077-526-0005）

【調査結果の詳細】

1. 正社員の賃上げ、7割が「実施する」

- ・2023年度中（2023年4月～2024年3月）に、正社員の賃上げを実施するかたずねたところ、全体の71.8%が「実施する（予定含む）」と回答した。
- ・業種別では、「実施する（予定含む）」は製造業が84.3%で、非製造業（62.6%）を21.7ポイント上回った。非製造業は「未定」（19.6%）、「据え置きにする（予定含む）」（15.3%）の割合が高い。
- ・従業員数別では、概ね規模が大きいほど「実施する（予定含む）」の割合が高い傾向がある。「51～100人以下」「101～300人以下」では86.4%を占めた一方、「10人以下」では44.0%にとどまった。

図1 2023年度 正社員の賃上げ実施（予定含む）〔業種別、従業員数別〕



2. 賃上げの内容、8割が「定期昇給」。「定昇+ペア」は26.5%

- ・〔1〕で正社員の「賃上げを実施する（予定含む）」と回答した企業に、具体的な実施内容（複数回答）をたずねたところ、全体の79.9%が「定期昇給」と回答した。次いで「ベースアップ」は41.7%。
- ・別途集計したところ、「定期昇給」と「ベースアップ」の両方を回答した企業は54社で、全体（204社）の26.5%となった。
- ・業種別では、大きな差はなかった。
- ・従業員数別では、「定期昇給」「ベースアップ」「新卒者の初任給の増額」は、概ね規模が大きいほど割合が高い傾向がある。一方、「一時金」は小規模な企業ほど高く、「11～50人以下」「10人以下」では3割近く（順に28.3%、27.3%）を占めた。

図2-1 賃上げの具体的な内容（複数回答）〔業種別〕

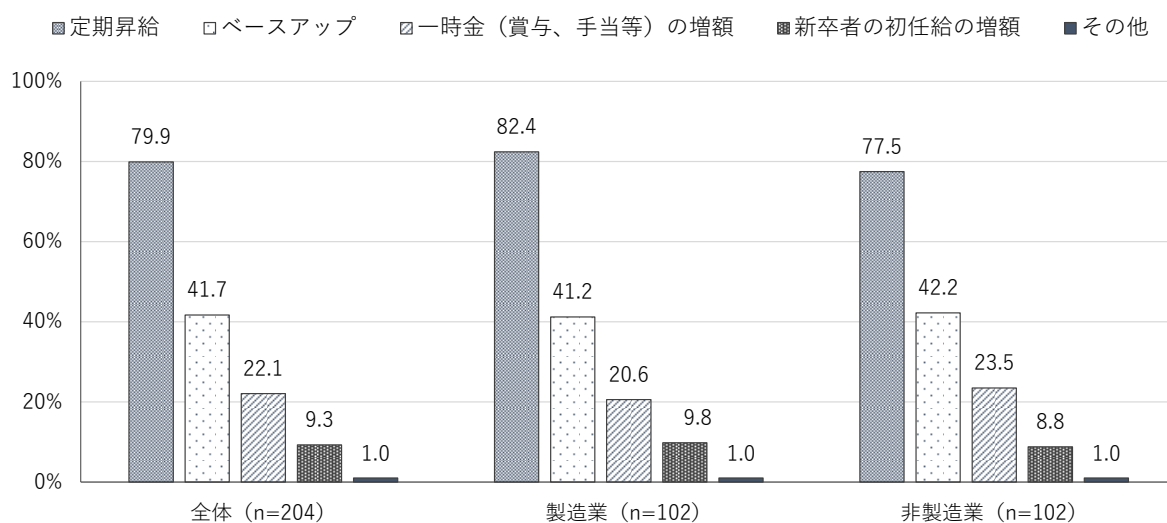
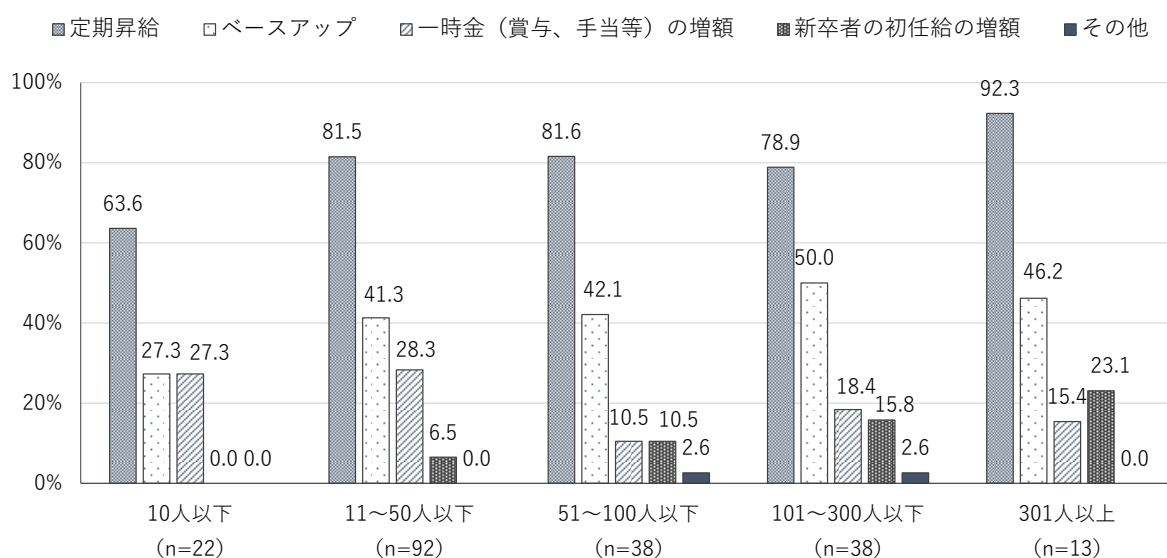


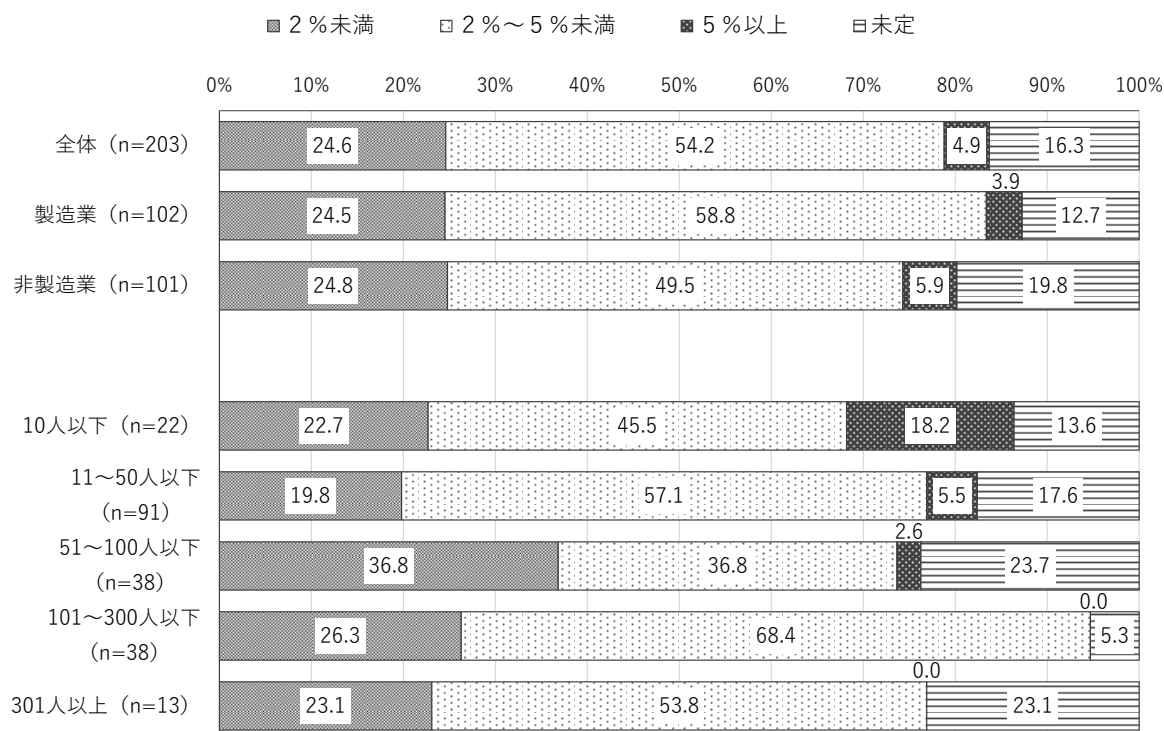
図2-2 賃上げの具体的な内容（複数回答）〔従業員数別〕



3. 賃上げ率、5割超が「2%～5%未満」

- ・〔1〕で正社員の「賃上げを実施する（予定含む）」と回答した企業に、賃金の引き上げ率をたずねたところ、全体の54.2%が「2%～5%未満」と回答した。次いで「2%未満」は24.6%。「5%以上」の大幅な引き上げを予定する企業は4.9%だった。
- ・業種別では、「2%～5%未満」は製造業が58.8%で、非製造業（49.5%）を9.3ポイント上回った。
- ・従業員数別では、「2%～5%未満」は「101～300人以下」（68.4%）と「11～50人以下」（57.1%）が全体平均を上回った。「10人以下」は「5%以上」が18.2%と他区分に比べて高く、一部の小規模企業では積極的な賃上げを予定している。

図3 賃上げ率〔業種別、従業員数別〕



4. 賃上げする理由、9割近くが「従業員の確保、モチベーションアップ」

- ・〔1〕で正社員の「賃上げを実施する（予定含む）」と回答した企業に、賃上げする理由（複数回答）をたずねたところ、全体の88.1%が「従業員の確保、モチベーションアップのため」と回答した。次いで「物価上昇に配慮するため」は54.5%で、「業績が改善したため（改善予定を含む）」は13.9%にとどまった。
- ・業種別では、「従業員の確保、モチベーションアップのため」は製造業が92.2%で、非製造業（84.0%）を8.2ポイント上回った。
- ・従業員数別では、「従業員の確保、モチベーションアップのため」は、概ね規模が大きいほど割合が高い傾向がある。「101～300人以下」では100%を占めた。「301人以上」では「業績が改善したため（改善予定を含む）」（30.8%）と「同業他社が賃上げを実施する見通しであるため」（23.1%）が他区分に比べて高い。

図4-1 賃上げをする理由（複数回答）〔業種別〕

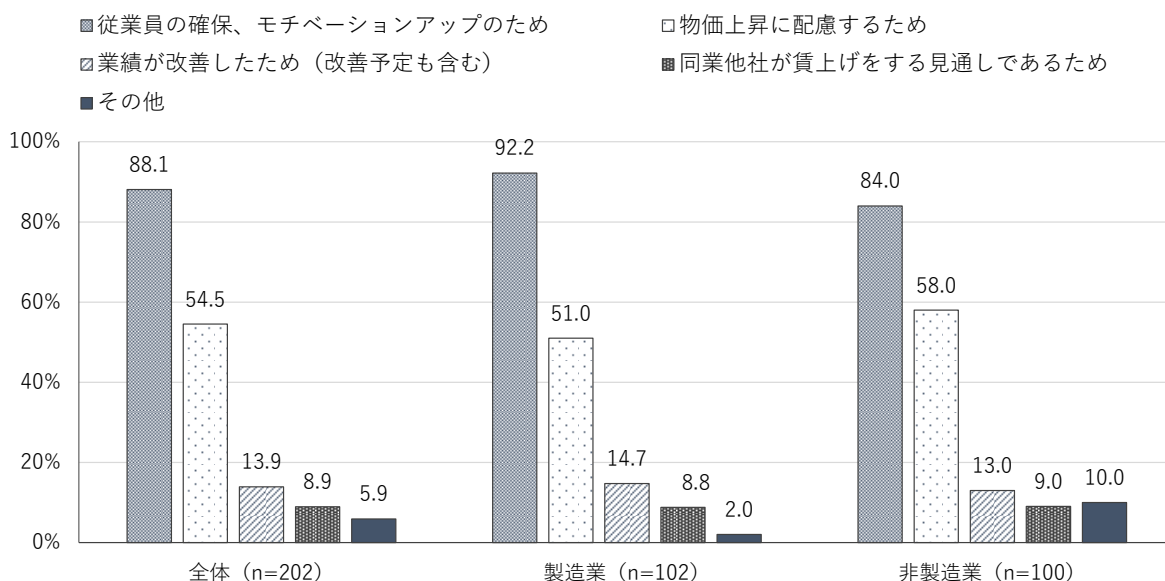
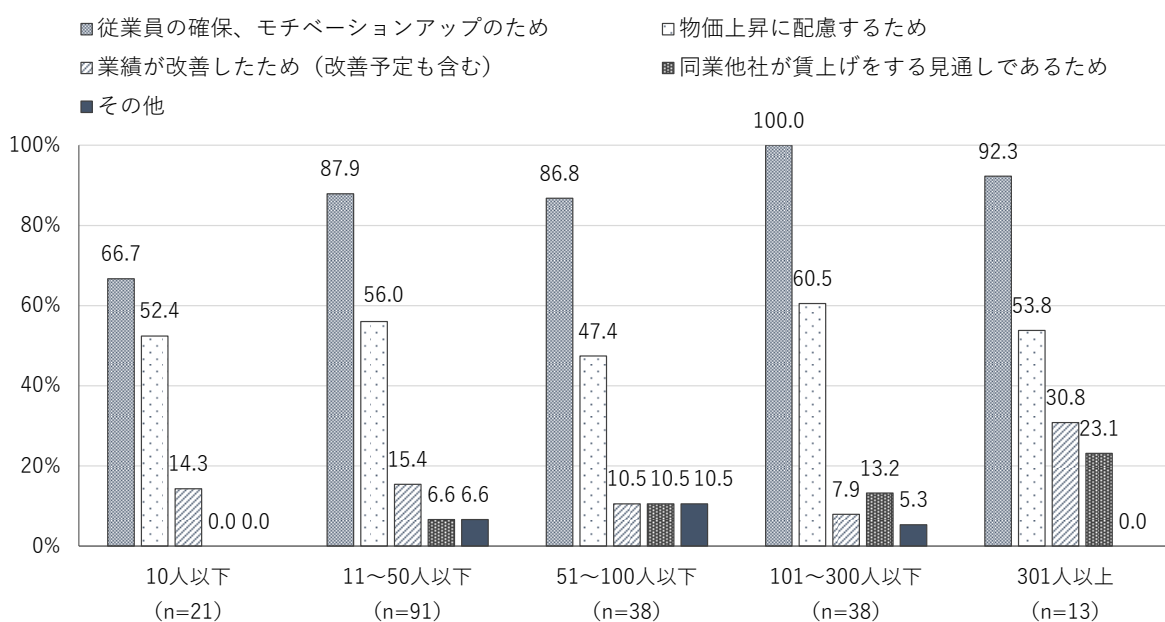


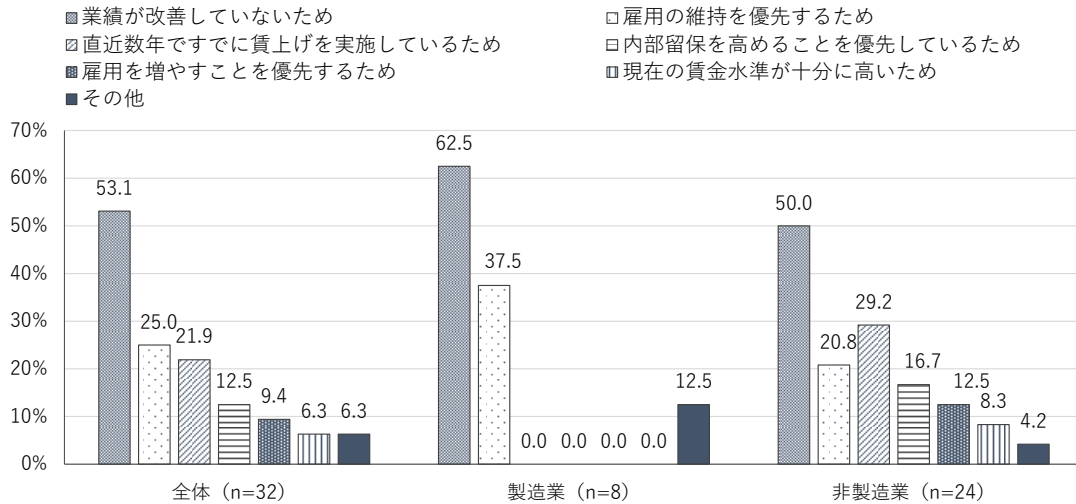
図4-2 賃上げをする理由（複数回答）〔従業員数別〕



5. 賃上げしない理由、5割超が「業績が改善していないため」

- ・〔1〕で正社員の賃金を「据え置きにする」または「賃下げをする」（回答はゼロ）と回答した企業に、賃上げしない理由（複数回答）をたずねたところ、全体の53.1%が「業績が改善していないため」と回答した。次いで「雇用の維持を優先するため」（25.0%）、「直近数年ですでに賃上げを実施しているため」（21.9%）。
- ・業種別は、特に製造業の回答母数が少ないが、参考として掲載する。従業員数別は、さらに各区分の回答母数が少なくなるため、掲載しない。

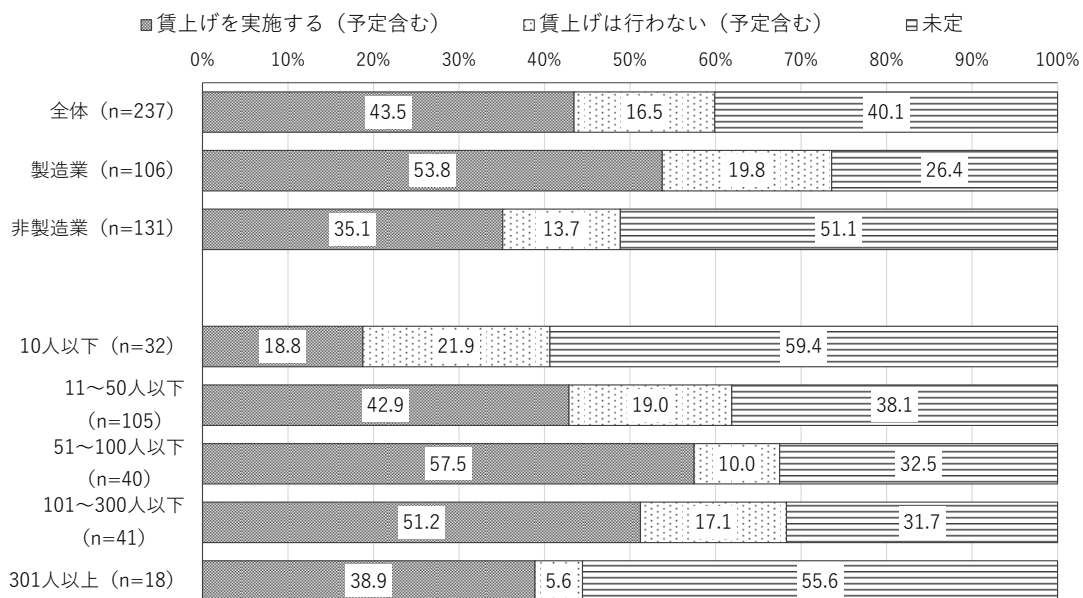
図5 賃上げしない理由（複数回答）〔参考：業種別〕



6. 非正規従業員の賃上げ、4割超が「実施する」

- ・2023年度中（2023年4月～2024年3月）に、非正規従業員の賃上げを実施するかたずねたところ、全体の43.5%が「実施する（予定含む）」と回答した（「非正規従業員を雇用していない」の回答を除いて再集計）。
- ・業種別では、「実施する（予定含む）」は製造業が53.8%で、非製造業（35.1%）を18.7ポイント上回った。非製造業は「未定」（51.1%）が半数を占めた。
- ・従業員数別では、「51～100人以下」「101～300人以下」の企業で「賃上げをする」の割合が5割を超えた（それぞれ57.5%、51.2%）。

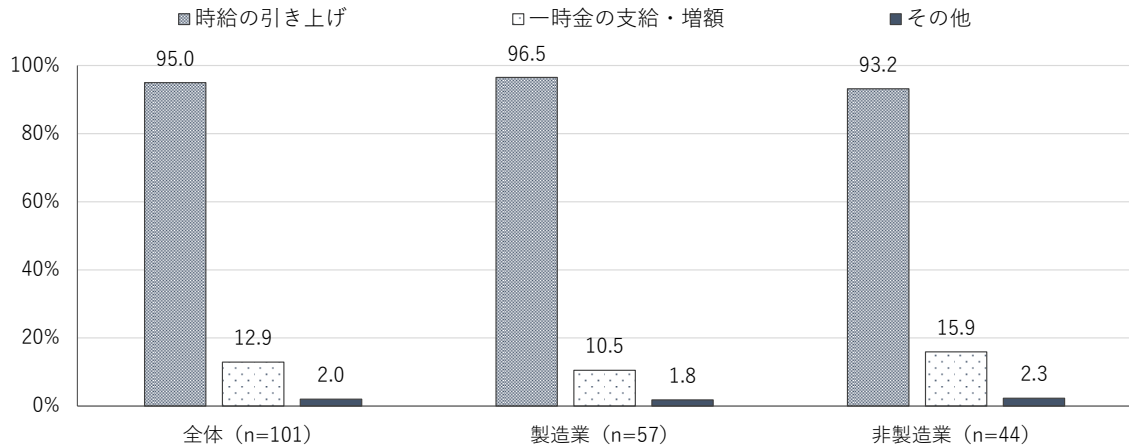
図6 2023年度 非正規従業員の賃上げ〔業種別、従業員数別〕



7. 非正規従業員の賃上げ内容、9割超が「時給の引き上げ」

- ・〔6〕で非正規従業員の「賃上げを実施する（予定含む）」と回答した企業に、具体的な実施内容（複数回答）をたずねたところ、全体の95.0%が「時給の引き上げ」と回答した。次いで「一時金の支給・増額」は12.9%。
- ・業種別では、大きな差はなかった。従業員数別は、各区分の回答母数が少なくなるため、掲載しない。

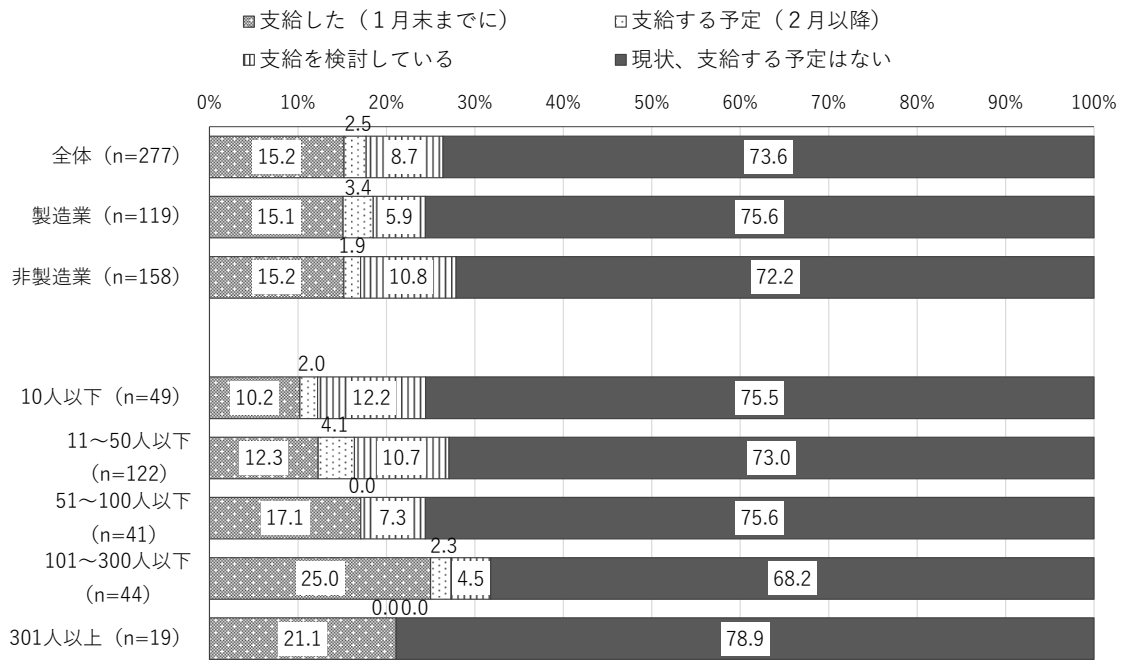
図7 非正規従業員の賃上げ内容（複数回答）〔業種別〕



8. インフレ手当、「支給した/支給する予定」は2割弱

- ・物価高をふまえた特別な手当、いわゆる「インフレ手当」を支給したかたずねたところ、全体では「現状、支給する予定はない」が73.6%を占め、「支給した（1月末までに）」は15.2%にとどまった。
- ・「支給した（1月末までに）」と「支給する予定（2月以降）」の合計は、全体では2割弱（17.7%）で、「支給を検討している」（8.7%）まで含めると、26.4%が支給を実施または実施する可能性がある。
- ・業種別では、大きな差はなかった。
- ・従業員数別では、「支給した（1月末までに）」と「支給する予定（2月以降）」の合計は、概ね規模が大きいほど割合が高い傾向がある。「101～300人以下」では27.3%を占めた。

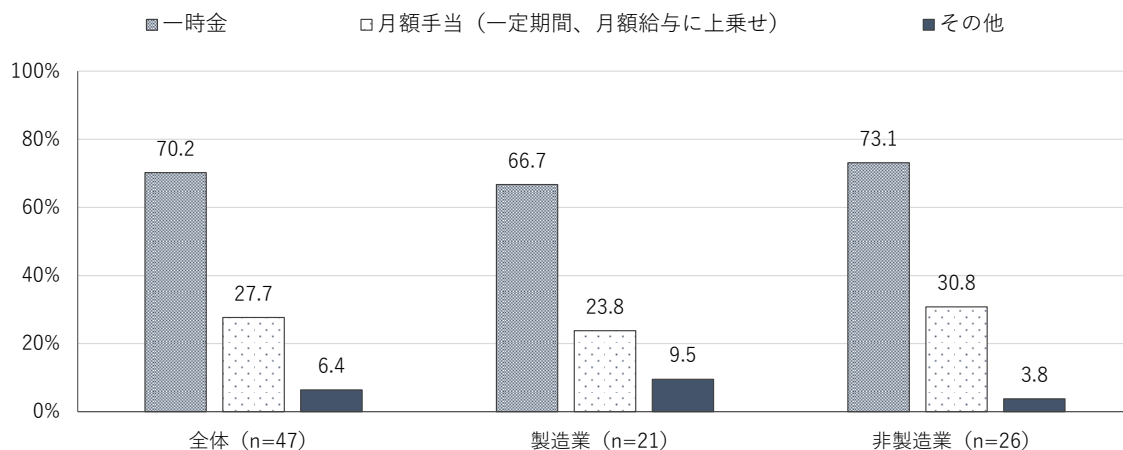
図8 「インフレ手当」の支給状況〔業種別、従業員数別〕



9. 「インフレ手当」の支給方法、7割が「一時金」

- ・[8]でインフレ手当を「支給した（1月末までに）」または「支給する予定（2月以降）」と回答した企業に支給方法をたずねたところ、全体の70.2%が「一時金」と回答した。次いで「月額手当（一定期間、月額給与に上乘せ）」は27.7%。
- ・業種別では、「一時金」「月額手当」とともに非製造業が製造業をやや上回った。
- ・従業員数別は、各区分の回答母数が少なくなるため、掲載しない。

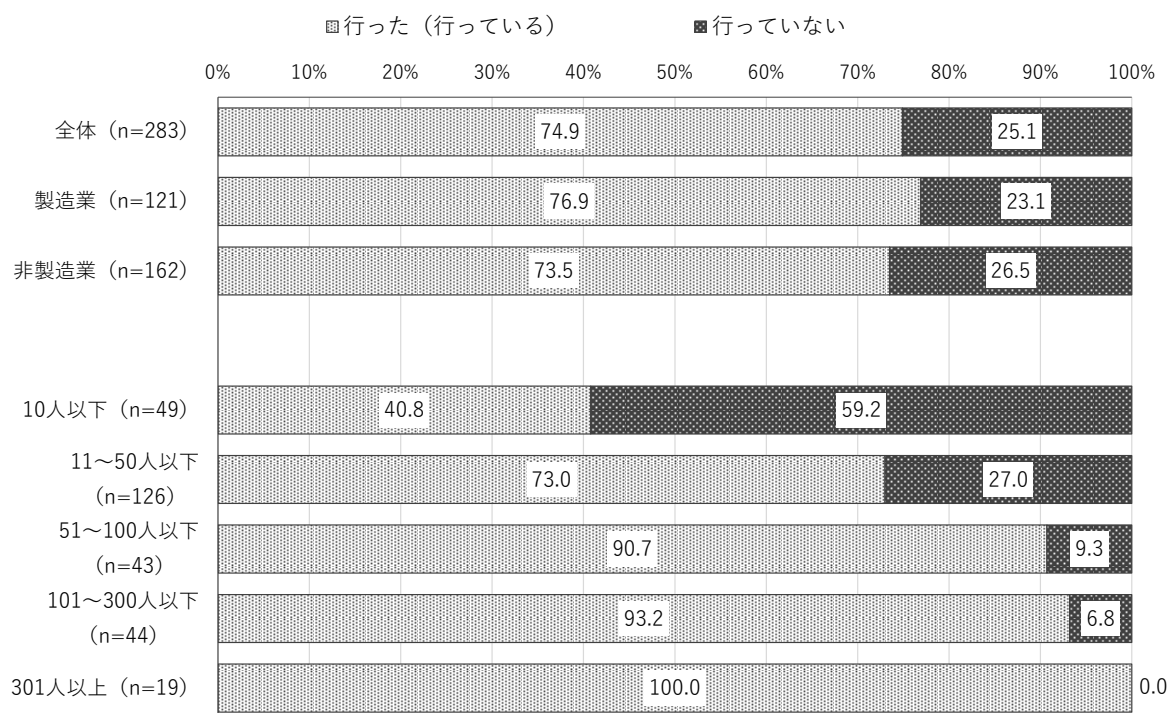
図9 「インフレ手当」の支給方法〔業種別〕



10. 従業員の採用活動、7割超が「行った（行っている）」

- ・2022年度（2022年4月～2023年3月）に従業員の採用活動（新卒採用や中途採用など）を行ったかたずねたところ、全体の74.9%が「行った（行っている）」と回答した。
- ・業種別では、大きな差はなかった。
- ・従業員数別では、「行った（行っている）」は、規模が大きいほど割合が高い傾向がある。51人以上の企業で9割を超え、「301人以上」では100%となった。一方、「10人以下」では4割（40.8%）にとどまった。

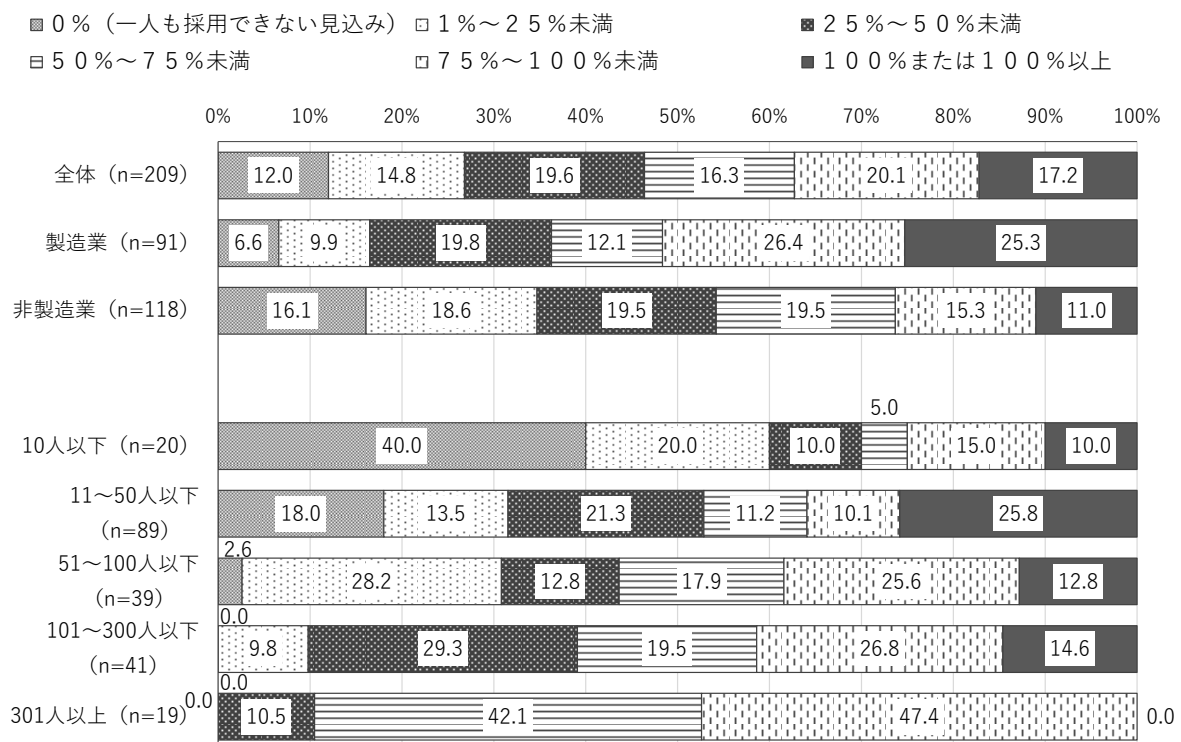
図10 従業員の採用活動〔業種別、従業員数別〕



11. 採用予定人数の達成度、非製造業および規模が小さい企業で厳しい

- ・[10]で採用活動を「行った（行っている）」と回答した企業に、2022年度の採用予定人数に対して3月末までにどの程度の達成を見込んでいるかたずねたところ、全体では「75%～100%未満」が20.1%で最も高く、次いで「25%～50%未満」（19.6%）となったものの、突出して高い割合の区分はなかった。
- ・業種別では、製造業のほうが達成度が高い区分の割合が多い。「100%または100%以上」は製造業25.3%、非製造業11.0%、「75%～100%未満」は製造業26.4%、非製造業15.3%と差が大きい。
- ・従業員数別では、規模が小さい企業ほど達成度が低い区分の割合が多い傾向がある。特に「10人以下」では4割（40.0%）が「0%（一人も採用できない見込み）」となり、採用活動の厳しさが浮き彫りとなった。一方、「301人以上」では「75%～100%未満」が47.4%、「50%～75%未満」が42.1%を占めた。

図 11 採用予定人数に対する達成度〔業種別、従業員数別〕



12. 賃上げについて、2023年度に向けての判断や今後の長期的な展望（フリーアンサー）

(1) 正社員の賃上げを「実施する（予定含む）」と回答した企業

▼製造業

業種	フリーアンサー
木材・木製品	円安の動き、米国の利上げ、国内の利上げ、ロシアによるウクライナ侵攻など、展望が不透明。 2023年度は現況の判断によるが、今後の長期展望は自社事業の変革や体質改善、生産性向上がどこまで進むのかの判断となる。 一時的な手当ではなく、賃金のベースとして引き上げていく。
化学	物価やエネルギー高騰の中、できるだけ賃上げをしたいが、業績が横ばいかつ先行き不透明であり、思い切って対応できないジレンマあり。 賃上げは実施するが、利益率を確保するために従業員に業務改善を加速させる。 新しい柱の構築、省人化対策に注力する。 組合との団体交渉による。
食料品	賃上げ予定はあるが、どの程度行うかはもう少し状況を見てからの判断となる。 業績が改善次第、賃上げをする。
金属製品	物価上昇が生活に与える影響を考慮し、社員の負担感を軽減するために一定の賃上げは必要と考える。また、雇用確保のためにも継続した取り組みをしていきたい。 大手と中小の体力差が大きいと感じる。中小は簡単に賃上げできる環境下ではない。 ベースアップは行わないが、例年以上の賃上げを一時的に実施する予定（2%～3%程度上積み）。 大手の賃上げムードに流されず、継続して定期昇給を実施する。物価が下がった場合に減給するのであればインフレ昇給を行うが、それを社員は望まないと思う。あくまでも一時金でインフレ手当を支給する。 人財の確保が中小企業の最大の課題。よって熟慮する。
その他の製造業	本来なら正規も非正規も賃上げを実施したいが、これだけ受注が落ち込めば断念するしかない。世間の状況を見て、正規従業員だけでもと思っている。 下請けの賃上げは大変厳しい。メーカーなどが賃上げするために下請けはコストダウンを要請される。本末転倒。 賃上げは行いたい、ベースアップは困難。

▼非製造業

業種	フリーアンサー
建設	光熱費・食料品はじめ生活物資の値上げは直に暮らしに影響している。働くことは暮らしを守るため、基本姿勢を大切に。 建設業については、時間外労働の上限規制が適用されるようになるため、賃上げはそのあたりの兼ね合いによるところがある。 新入社員確保のため初任給を上げる予定だが、現在働いている従業員の賃金も上げないといけないうので検討している最中。 社会情勢にも配慮しながら、従業員のモチベーションアップや業績見通しなど多角的に判断していく。 労働者人口の減少（高齢化が進む）により、基本的に賃上げ圧力があると考えている。 原材料の価格上昇に追随した受注金額の引き上げの実施がポイントになる。 国の工事を受注していく方針であり、国が賃上げを指導する間は実施していく。 今後の物価水準と同業者の動向を見ながら、従業員の生活水準を維持していきたい。 受注状況および採算性確保の見通し次第で計画変更を行う予定。 物価上昇に見合う販売価格の上昇が条件となる。 最近では賃金より休日数が要求される。人手不足もあり難しい。悪循環。

▼非製造業（つづき）

業種	フリーアンサー
不動産	いわゆる個人で稼げる社員が少なくなっている。投資は人材投資のみでなく、不動産投資も設備投資もあり、うまく活用して会社の総合力を高め、稼ぐ力をつけて少数精鋭のがんばる社員に賃上げで報いたい。 人材確保のため賃上げに努力するが、原材料価格の大幅上昇の中で利益が減少。このような状況で賃上げできるのか？
卸売	新卒者採用を3年間中断していたが、2024年4月入社から毎年安定して採用活動を行う。初任給が上昇しており、既存社員のベースアップを大きくせざるを得ない。 まだ先が読めない中で賃上げは難しく、賞与で調整をしている。また新規採用が難しいので基本給の額を上げることも検討している。 ボーナスで業績が悪い時は少なく、良い時は多く。 社員のモチベーションアップのためにも賃上げに応じたい。 業績の伸びは月により開きがあり、その中で多額の賃上げはできない。 休日増加で時間単価は伸びている計算となるため、増額幅は小さくなる。
小売	材料、光熱費等の高騰率によって判断。 業績が上がらず当社は年齢給のみとする。
運輸・通信	賃上げしていかないと優秀な人材も確保できず、企業の存続に大きな影響が出ると思う。 今後の収益動向がベースとなる。
サービス	原材料高騰で物価上昇に伴い値上げが必至になっている状況で、売上に影響がどの程度あるのか不明。 人材確保のため賃上げをする必要がある。仕入価格も上昇しているので販売価格に反映した上で、売上を確保しなければならない。 当社の売上単価アップを推進中である。その達成見込みを考慮して賃上げ幅を決定する。すべての価格が大きく変化中なので一時金還元が中心となる。 最低賃金の上昇に伴い、現従業員を含む全体的な賃金体系の変更を柔軟に対応したい。
その他の非製造業	大手企業で収益が上がっているところは賃上げも進むだろうが、中小企業ではますます人材の確保も厳しくなり、格差が激しくなる。また個人の家計も物価の値上がりだけを実感して、それほど賃上げで景況回復を感じられず、厳しい時期が続くと思う。

(2) 正社員の賃上げを「未定」と回答した企業

▼製造業

業種	フリーアンサー
その他の製造業	コロナ禍の3年、賃上げを行ってないので行いたい、業況はまだ見通せない。

▼非製造業

業種	フリーアンサー
建設	大企業は早急に対応できると思うが、我々中小企業は2023年度中の値上げは非常に難しいと思う。しかしやらないと人材が確保できない。非常に難しい判断が必要である。
小売	業界他社の動向を鑑みて賃上げ検討。 社会保険料の抜本的改革がなければ、賃上げはなかなかできない。
サービス	光熱費の上昇には驚かされるが、一日も早く値上げをして経営を安定させたい。 流れとしては賃上げが必要であるが、その原資をいかに確保するか、できるかが課題。確保すべく業務の獲得への取り組み中。
その他の非製造業	物価高により必要経費が増えているが、処理費に転嫁できないため利益が圧迫されている。賃上げに関しては未定だが、少しでもと考えている。

以上