

〈2022年度賃上げ・初任給動向〉

賃上げ6,200円、賃上げ率+2.2%と持ち直しが続く

県内民間企業の賃上げ動向に関するアンケート調査（有効回答108社、平均年齢40.9歳、定期昇給分を含む）によると、2022年度の全産業の賃上げ額は+6,200円（前年同調査+4,900円）、賃上げ率は+2.2%（同+1.8%）と、持ち直しの傾向が続き、2.0%以上の高い水準となった。

業種別に見ると、製造業（平均年齢39.3歳）は賃上げ額+6,700円、賃上げ率+2.3%（前年同調査の製造業・平均年齢38.5歳、同+5,100円、同+1.9%）と前年を上回ったほか、非製造業（平均年齢44.1歳）は賃上げ額+4,900円、賃上げ率+1.8%（前年同調査の非製造業・平均年齢43.8歳、同+4,700円、同+1.7%）となり、前年に続いて賃上げ率が横ばいとなった。新型コロナウイルス感染拡大により縮小していた経済活動が、徐々に回復していることなどの影響がうかがえる。

〈参考〉各企業の従業員数を考慮しない単純平均で見ると、製造業（平均年齢42.3歳）が賃上げ額+3,900円、賃上げ率+1.6%（前年同調査・平均年齢42.5歳、賃上げ額+3,200円、賃上げ率+1.4%）、非製造業（同44.9歳）が+6,700円、+2.5%（同・44.3歳、+4,100円、+1.5%）、産業全体（同44.1歳）では+5,800円、+2.2%（同・43.8歳、+3,800円、+1.4%）であった。

平均賃金動向

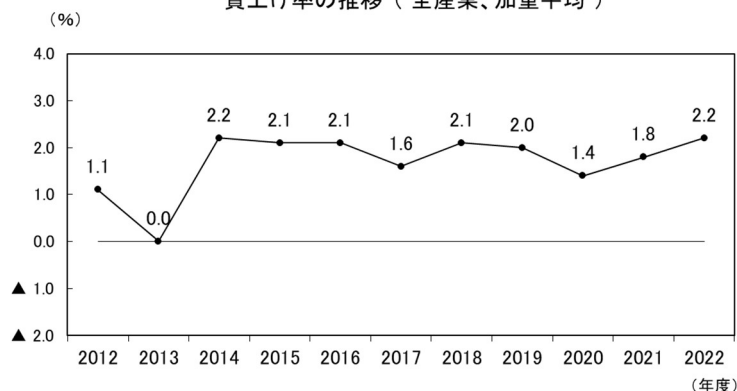
（単位：歳、円、%）

業種	平均年齢	新賃金	旧賃金	賃上げ額	賃上げ率
製造業	39.3	297,500	290,800	6,700	2.3
非製造業	44.1	279,700	274,800	4,900	1.8
全産業	40.9	291,700	285,500	6,200	2.2

（注1）従業員数による加重平均で算出。

（注2）100円未満は四捨五入。

賃上げ率の推移（全産業、加重平均）



賃上げ実施企業は前年に続き、70%を上回る

賃金改定の動向を社数構成比で見ると、賃上げを実施した企業割合は74.1%と、前年同調査の71.8%から2.3ポイント上昇し、2年連続で70%を超える高い割合となった。また賃金を下げた企業割合は同9.1%から0.8ポイント低下の8.3%となり、企業業績が持ち直す中、昨年の賃金改定実績を積み増す動きが引き続きみられる。

賃上げの企業割合を業種別に見ると、製造業では前年78.8%→今年79.4%（+0.6ポイント）、非製造業は同68.8%→同71.6%（+2.8ポイント）となった。また、賃金を下げた企業割合は、製造業では同0.0%→同11.8%（+11.8ポイント）、非製造業は同13.0%→同6.8%（▲6.2ポイント）と製造業で増えているものの、総じてみると改善している様子が見える。非製造業で、建設業や卸売業、運輸業で賃上げ実施の割合が高くなるなど、改善の動きがみられた。

賃金改定の企業割合

業 種	回答社数	社 数			構成比(%)		
		増加	横ばい	減少	増加	横ばい	減少
製 造 業	34	27	3	4	79.4 (78.8)	8.8 (21.2)	11.8 (0.0)
非 製 造 業	74	53	16	5	71.6 (68.8)	21.6 (18.2)	6.8 (13.0)
全 産 業	108	80	19	9	74.1 (71.8)	17.6 (19.1)	8.3 (9.1)

(注1)構成比の()内は前年。

従業員規模別に見ると、賃上げは全階層で実施されており、規模に関わらず広く及んでいる様子が見受けられる。1～9人の規模先は、+5.3%と特に高く、次いで10～29人(+2.8%)、30～49人(+2.4%)、200人以上(+2.3%)と、2.0%を超える規模先が多くみられる。

従業員規模別の平均賃金動向

(単位:歳、円、%)

従業員規模	回答社数	平均年齢	新賃金	旧賃金	賃上げ額	賃上げ率
1～9人	11	48.4	215,200	204,400	10,800	5.3
10～29人	17	46.4	274,600	267,200	7,400	2.8
30～49人	25	43.5	273,500	267,200	6,300	2.4
50～99人	19	43.3	273,800	270,200	3,600	1.3
100～199人	19	42.3	275,700	272,500	3,200	1.2
200人以上	17	40.3	296,000	289,400	6,600	2.3
全規模	108	40.9	291,700	285,500	6,200	2.2

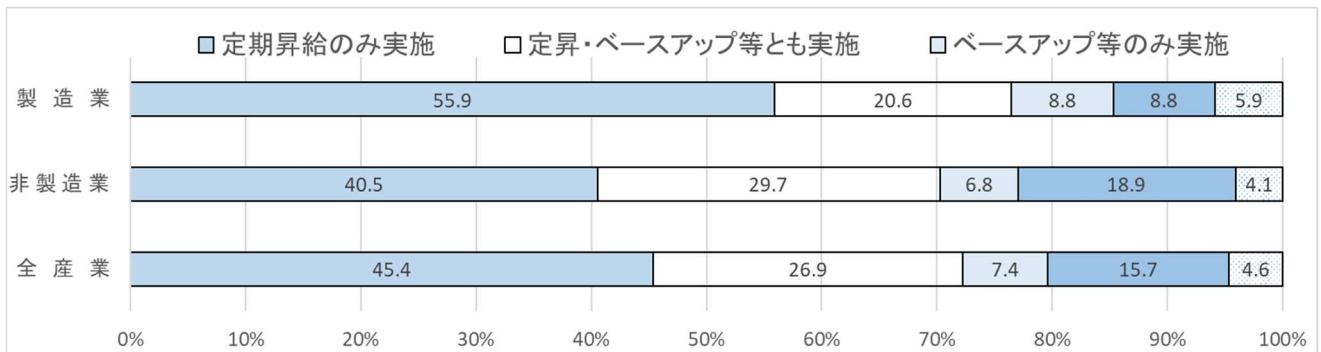
(注1)従業員数による加重平均で算出。

(注2)100円未満は四捨五入。

賃金改定でベア実施の企業割合は34.3%

賃金改定の内容を見ると、全産業において「定期昇給のみ実施」が前年48.6%→今年45.4%、「定昇・ベースアップ等とも実施」が同25.2%→同26.9%、「ベースアップ等のみ実施」が同5.6%→同7.4%、「実施せず」が同16.8%→同15.7%であった。ベースアップ（ベア）を実施した企業割合は同30.8%→同34.3%と、前年の同調査から3.5ポイント上昇し、ベア実施企業の割合は前年に続き2年連続で30%を上回る結果となった。

業種別ベア実施企業の割合では、製造業は29.4%（前年同調査31.3%）と▲1.9ポイントとなった一方、非製造業は36.5%（同30.7%）と+5.8ポイントとなった。また「実施せず」について、製造業は8.8%（同15.6%）と▲6.8ポイント、非製造業は18.9%（同17.3%）で+1.6ポイントとなり、総じて改善の傾向が見て取れる。



賃金改定における重視事項

賃金改定に際して重視した事項（有効回答108社、平均回答数2.9）を見ると、「現在の会社の業績」が74.1%（前年同調査79.0%）で最も高く、「今後の会社の業績見通し」が42.6%（同41.0%）、「従業員のモチベーション高揚」が32.4%（同35.0%）と続いており、従来通り自社の業績を重視する姿勢に加え、先行きや従業員のモチベーションを考慮しての対応が続いている。上位3項目以外で前年同調査から回答割合が上昇した項目を見ると、「同業他社の水準」が前年11.0%→今回19.4%となっているほか、「物価水準」が同3.0%→同7.4%となっており、足元での物価上昇の影響が現れている。



初任給は大学卒と大学院卒で上昇

2022年度の初任給動向（全産業・企業による単純平均、有効回答62社）を見ると、高校卒 163,000円・上昇率▲0.2%（前年同上昇率+0.1%）、短大卒（高専及び専修学校を含む） 182,000円・▲0.7%（同▲0.7%）、大学卒 197,700円・+0.4%（同+2.1%）、大学院卒 224,600円・+4.7%（同+2.0%）となり、大学卒と大学院卒でプラスとなった。

業種別に見ると、製造業（有効回答19社）では高校卒 162,300円・上昇率+1.0%（前年同上昇率+0.2%）、短大卒 181,300円・▲0.3%（同+2.3%）、大学卒 199,500円・▲0.6%

（同+2.5%）、大学院卒 228,500円・+0.3%（同+2.2%）と高校卒はプラスとなった一方、短大卒・大学卒・大学院卒はほぼ横ばいであった。また非製造業（有効回答43社）では高校卒 163,700円・上昇率▲1.0%（同▲0.1%）、短大卒 182,400円・▲0.8%（同▲1.4%）、大学卒 197,700円・+0.8%（同+1.9%）、大学院卒 216,700円・+6.4%（同+6.2%）となっており、大学院卒で上昇率が高くなっている。

2022年度 初任給の動向

（単位：円、%）

学 歴	今春平均	昨春平均	差額	上昇率
高校卒	163,000	163,300	▲ 300	▲ 0.2
短大卒	182,000	183,200	▲ 1,200	▲ 0.7
大学卒	197,700	197,000	700	0.4
大学院卒	224,600	214,600	10,000	4.7

（注1）全産業・企業による単純平均で算出。

（注2）100円未満は四捨五入。

－ 調 査 要 領 －

調査時期	2022年7月上旬～8月上旬
調査方法	所定の調査票によるアンケート方式
調査対象	県内主要企業 282社
有効回答	賃上げ動向 108社 初任給動向 62社