

【賃上げに関する調査】

「賃上げした（予定）」企業は 50.3%、一方で予定なしは 49.7%
賃上げされない社員は 8 割以上が不安を感じている

「物価上昇で生活費の負担が大きいのに、残業代も出ない状況でやりきれない」と言った声も
物価上昇を感じるもの・困っていること TOP3 食材費、光熱費、日用品費

「識学」を使った経営・コンサルティングや従業員向け研修を展開する株式会社識学（本社：東京都品川区、代表取締役社長：安藤広大）は、2023 年 2 月 9 日（木）～13 日（月）「賃上げに関する調査」を行いました。

その結果、2022 年 1 月から 2023 年 2 月にかけて「賃上げされた」、もしくは「賃上げを予定している」と回答したのは 50.3%でした。また「賃上げを予定している」と回答した会社経営者・役員にその理由を聞くと「社員の士気を上げたいから」74.4%が最多でした。

一方で、「賃上げを予定していない」企業の会社員に、賃上げしてほしいかを聞いたところ、8 割の方が「賃上げしてほしい」としながらも、16.5%が「賃上げしてほしいが諦めている」と回答しました。また、賃上げされないことに対して「不安に思う」（とても不安に思う・やや不安に思う）と回答したのは 83.5%に上りました。

企業の業績が伴わないなど、賃上げできない状況はどうしても出てきてしまいますが、賃上げに繋がる環境を作ることは可能です。「評価制度が定められていた方が、より賃上げしやすい環境になると思う」と 73.3%の方が回答しましたが、賃上げできない企業は評価結果と給与が連動する評価制度を運用することによって、より一層賃上げに繋がられるかもしれません。

※賃上げについて：本調査における賃上げとは、ベースアップ・定期昇給のことを指します。

■調査背景

国内の物価が上昇を続ける中、政府からの要請もあり、企業の賃上げが注目を集めています。大手企業などが賃上げを実施する動きも多く見られるようになってきましたが、実際に賃上げはされているのでしょうか。

そこで今回は、全国の従業員数 10 名以上の企業に勤める会社員と、会社経営者・役員の方に賃上げの実施状況を調査するとともに、賃上げされないことに対する不安や、物価上昇に伴って切り詰めているもの、また賃上げを促すには何が必要かなどを調査しました。

調査トピックス

- ・賃上げした企業は 50.3%（すでに賃上げされた・賃上げ予定）
- ・賃上げされないことについて「不安に思う（とても不安に思う・やや不安に思う）」83.5%
- ・物価上昇を感じるもの、困っていること「食材費」74.3%、「光熱費」68.0%、「日用品費」51.3%
- ・物価上昇で切り詰めたいと思うもの（すでに切り詰めているもの）食費が最多で 55.3%

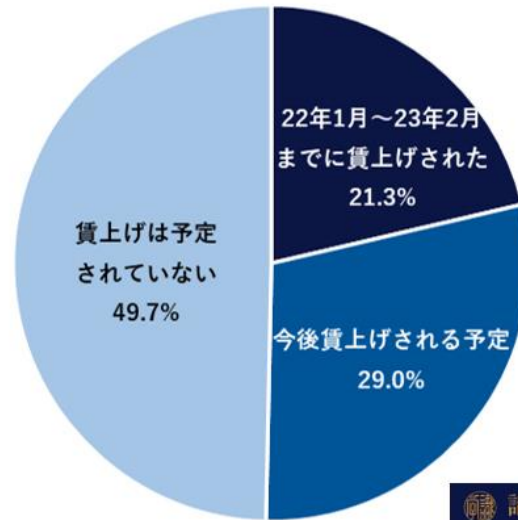
切り詰めたいと思う（すでに切り詰めている）もの
(複数回答、n=85)

1	食費	55.3%
2	外食費	42.4%
3	交際費	40.0%
4	趣味・娯楽費	38.8%
5	光熱費	32.9%
6	日用品費	24.7%
7	通信費（携帯電話やインターネット料金）	15.3%
8	特になし	11.8%

すでに賃上げされた企業 21.3%、予定は 29.0%。賃上げ理由は社員の士気を上げたいから。

Q1. あなたがお勤めの企業では、2023 年に賃上げを予定していますか。もしくは、すでに賃上げされましたか（※2022 年 1 月～2023 年 2 月にかけて）。

（単数回答、n=300）



賃上げを予定しているか、もしくは 2022 年 1 月から 2023 年 2 月にかけて賃上げがされたか聞いたところ、すでに「賃上げされた」は 21.3%、「賃上げ予定」は 29.0%で「賃上げた（予定）」企業は 50.3%という結果になりました。

Q2. 【賃上げた（予定）企業の経営者・役員】賃上げをした（予定）理由についてお答えください。

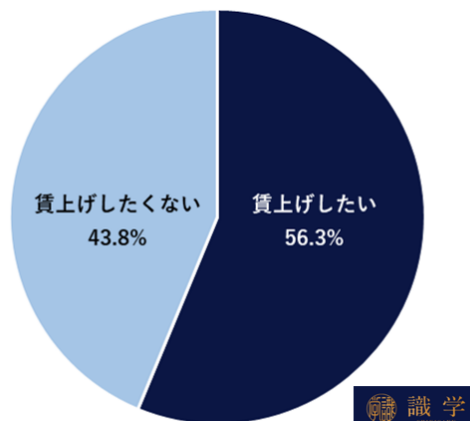
（複数回答、n=86）

賃上げする理由 (複数回答、n=86)		
1	社員の士気を上げたいから	74.4%
2	物価が高騰しているから	48.8%
3	業績が上がったから	23.3%
4	政府の呼びかけがあったから	14.0%
-	特に理由はない	9.3%

Q1「賃上げた（予定）」と回答した経営者・役員の方に賃上げた理由を聞くと、最も多かったのは「社員の士気を上げたいから」で 74.4%でした。次いで「物価が高騰しているから」が 48.8%で社員の生活を考慮して賃上げをしている企業も少なくないようです。

Q3. 【賃上げを予定していない企業の経営者・役員】政府から賃上げの呼びかけもある中、できることなら賃上げをしたいと思いますか。

(単数回答、n=64)



Q1「賃上げを予定していない」と回答した経営者・役員の方に、賃上げをしたいか聞いたところ、56.3%が「賃上げしたい」と回答した反面、43.8%が「賃上げしたくない」と回答しました。

Q4. 【賃上げを予定していない企業の経営者・役員】賃上げできない理由をお答えください。

(複数回答、n=64)

賃上げできない理由 (複数回答、n=64)		
1	業績が伴わないから	60.9%
2	従業員が賃上げできるほどの業務をしていないから	21.9%
3	給与を上げられる体制（給与査定など）が出来ていないから	6.3%
4	その他	3.1%
-	特に理由はない	23.4%

では、なぜ賃上げできないのでしょうか。その理由を聞くと、「業績が伴わないから」が60.9%と、2位以下の理由を大きく引き離しました。「賃上げは業績が伴ってから」と考える経営者・役員の方が多いようです。

Q5. 【賃上げを予定していない企業の経営者・役員】賃上げできない代わりの策として考えているものをお答えください。

(複数回答、n=64)

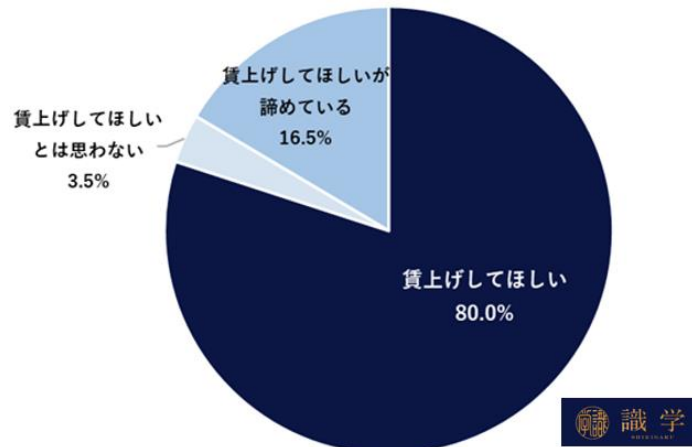
賃上げの代替策 (複数回答、n=64)		
1	一時金の支給	26.6%
2	給与制度の見直し	12.5%
3	評価制度の見直し	9.4%
-	代わりの策は特に考えていない	57.8%

賃上げできない代替策を経営者・役員の方に聞くと、「代わりの策は特に考えていない」57.8%の方が回答した一方で、「一時金の支給」が26.6%でした。少しでも社員に還元したいと考える経営者・役員がいることがうかがえます。また「給与制度の見直し」については12.5%でした。

賃上げ諦めサラリーマン 16.5%、賃上げなしに不安の声 83.5%にもものぼる。

Q6. 【賃上げを予定していない企業の会社員】あなたは賃上げしてほしいと思いますか。

(単数回答、n=85)



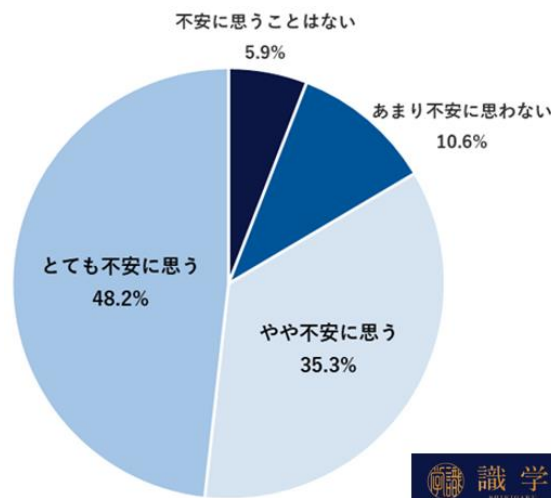
では「賃上げを予定していない」と回答した会社員は、賃上げに対してどのように思っているのでしょうか。「賃上げしてほしい」と回答したのが 80.0%と圧倒的だったのは当然として、16.5%が「賃上げしてほしいが諦めている」と回答しました。

Q7. 【賃上げを予定していない企業の会社員】賃上げされないことについて、不安に思いますか。

(単数回答、n=85)

Q8. 【賃上げを予定していない企業の会社員】賃上げされないことについての不安を具体的に教えてください。

(単数回答、n=85)



次に、賃上げされないことへの不安について聞いたところ、「不安に思う（とても不安に思う・やや不安に思う）」と回答したのは 83.5%に上りました。

《賃上げされないことについての不安》

- ・何もかもが値上がりして負担が大きい。(46 歳男性)
- ・物価が上昇しているのに賃上げされないと生活の質が低下していく。(35 歳女性)
- ・物価上昇が続き、生活費の負担が大きいのに、残業代も出ない状況で、やりきれない。(46 歳女性)
- ・物価などは上がっているのに賃金が上がらないのは割にあわない。(30 歳女性)
- ・物価が高騰する中、今後生活が苦しくなるのではないかと考えています。(50 歳男性)
- ・物価が上昇して、給料が全然上がってないので将来的な貯金が出来ないのが心配です。(57 歳男性)

最も物価上昇を感じるもの、困っていることは光熱費！切り詰めたいものは食費がトップ

Q9. 現在日本では物価上昇の動きが見られますが、その物価上昇に伴い、あなたはどのようなことで物価上昇を感じますか、もしくは困っていますか。

(複数回答、n=300)

またその中で、最も物価上昇を感じるもの、困っていることについてお答えください。

(単数回答、n=300)

物価上昇を感じるもの、困っていること TOP5

(複数回答、n=300)

		最も感じるもの	
1	食材費	74.3%	35.0%
2	光熱費	68.0%	39.0%
3	日用品費	51.3%	2.3%
4	ガソリン代	45.7%	6.3%
5	外食費	34.7%	1.3%



「賃上げされないことによる不安」は、Q8「賃上げされないことについての不安」でも挙げられたように現在日本で進んでいる物価上昇がその一因でしょう。では消費者は、一体何に物価上昇を感じ、困っているのでしょうか。最も多かったのは「食材費」で74.3%でした。海外情勢の動きや自然災害、円安などで食材費が大きく影響を受けているようです。続いて「光熱費」68.0%、「日用品費」51.3%と続き、生活する上で必要不可欠なものに物価上昇を感じ、困っているようです。またその中でも、最も物価上昇を感じるもの、困っていることを聞くと「光熱費」が39.0%という結果になりました。

Q10. 【賃上げを予定していない企業の会社員】賃上げされないことで、切り詰めたいと思う（すでに切り詰めている）項目はありますか。

(複数回答、n=85)

切り詰めたいと思う（すでに切り詰めている）もの

(複数回答、n=85)

1	食費	55.3%
2	外食費	42.4%
3	交際費	40.0%
4	趣味・娯楽費	38.8%
5	光熱費	32.9%
6	日用品費	24.7%
7	通信費（携帯電話やインターネット料金）	15.3%
8	特になし	11.8%



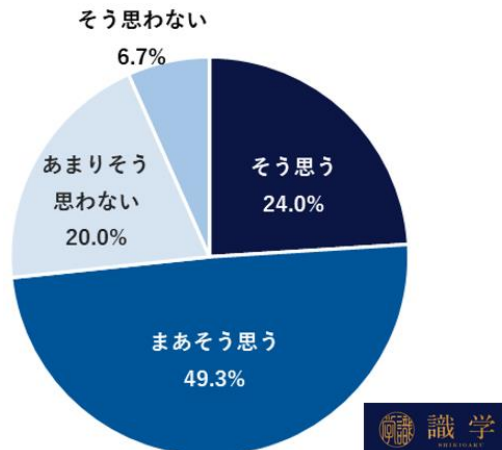
Q1「賃上げは予定されていない」と回答した会社員に「賃上げされないことで、切り詰めたいと思う（すでに切り詰めている）もの」について聞いたところ、「食費」が55.3%と最多でした。Q9「物価上昇を感じるもの、困っていること」で食材費がトップにあがっていたことから、少しでも切り詰めたいと考える方が多いのかもしれませんが。次いで「外食費」42.4%、「交際費」40.0%、「趣味・娯楽費」38.8%と続きました。

評価制度が定められている方が賃上げしやすい環境になると思う 73.3%。

企業の業績が伴わないなど、「賃上げできない」状況はどうしても出てきてしまいます。企業の業績を上げるためには、従業員一人一人が課せられた目標を達成し、しっかりと評価される環境が、必要です。「賃上げにつながる環境」を作るための一つの手段が評価制度でしょう。そこで、評価制度についてお聞きしました。

Q11. 評価制度が定められていた方が、より賃上げしやすい環境になるといいますか。

(単数回答、n=300)

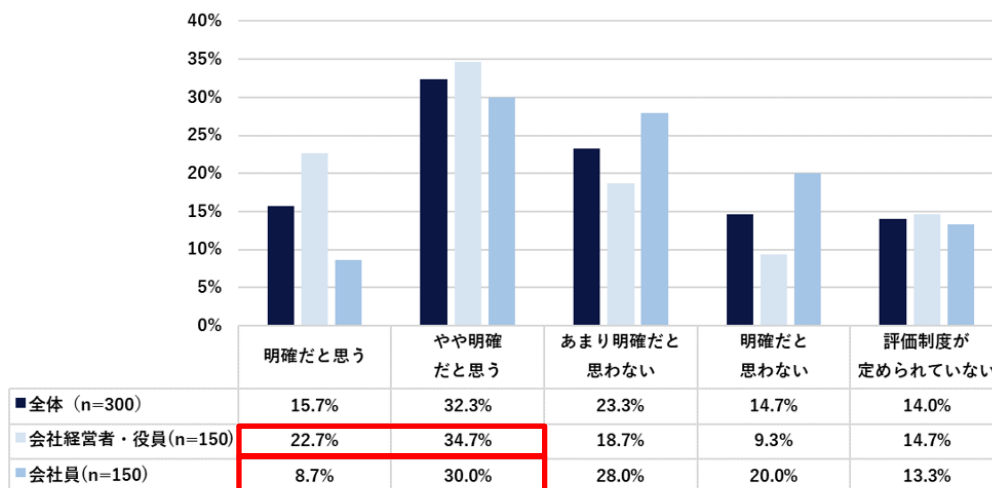


評価制度があることで賃上げしやすくなるかを聞いたところ、73.3%が「そう思う（そう思う・まあそう思う）」と回答しました。

Q12. あなたがお勤めの企業における評価の基準は明確だと思いますか。

(単数回答、n=300)

評価の基準は明確だと思うか (単数回答、n=300)



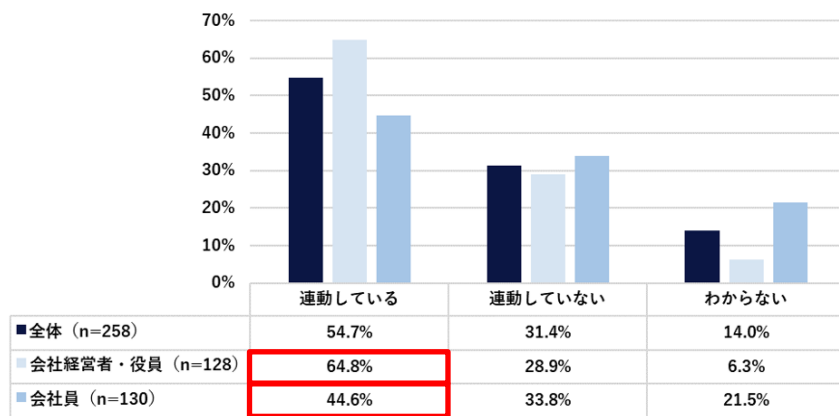
評価の基準について明確だと思うか聞いたところ、明確と回答したのは全体で 48.0% (明確だと思う・やや明確だと思う)。ただ、役職別にみると会社経営者・役員は「明確だと思う (明確だと思う・やや明確だと思う)」57.3%と約 6 割近く回答しているのに対し、会社員は 38.7% (明確だと思う・やや明確だと思う) と 18.6 ポイントも差があることがわかりました。

また、「評価制度が定められていない」と回答したのは全体で 14.0%となり評価制度が定められている企業は 86.0%にのぼることがわかりました。

Q13. 【評価制度が定められている方】あなたがお勤めの企業での評価制度は、評価結果と給与が連動していますか。

(単数回答、n=258)

評価結果と給与が連動しているか (単数回答、n=258)



また、評価結果と給与が連動しているかについても聞いたところ、経営者・役員は「連動している」64.8%である一方、会社員は44.6%と20.2ポイント差があり経営者・役員と会社員の間で大きくとらえ方に違いがあるようです。Q11で評価制度がある方が賃上げしやすくなると7割以上の方が回答していましたが、企業側は評価制度を定めるだけでなく、基準を明確にし、評価結果と給与を連動させることで、より一層賃上げしやすい環境になるかもしれません。

【調査結果まとめ】

今回の調査で、賃上げに動いている企業は50.3%いることがわかりました。また、賃上げを予定していない企業の多くが「賃上げをしたい」と考えていることも明らかとなりました。その上で、賃上げできない理由としては「業績が伴わない」「従業員が賃上げできるほどの業務をこなしていない」などが挙げられました。このような企業の状況を踏まえ、8割以上の会社員が賃上げされないことに不安を感じていることもわかりました。

では、企業として「賃上げできない状況」をどうやって乗り越えれば良いのでしょうか。

理由1：業績が伴わない

企業の業績を上げるためには、企業の生産性を上げることです。つまり一人一人の生産性を上げなくてはなりません。すなわち、社員の成長が企業の業績に直結すると言えます。

成長のためには一人一人が「自分は何が出来ているのか、出来ていないのか」を認識し、それを改善するよう試行錯誤を繰り返す必要があります。そのために、企業側は社員が集中して仕事に取り組めるよう、明確な評価制度が必要となります。

例えば「主体性」「企画力」「実行力」など、定性的な項目が評価制度の中に設けられている場合、社員は「自分に何が足りないのか」を正確に認識することができません。そうなると、社員一人一人がとる改善行動もバラバラになってしまい、企業の業績に繋がらない、といったことが起こり得ます。これを避けるためにも、業績を上げるには、明確な評価制度が必要と考えます。

理由2：社員が賃上げできるほどの業務をこなしていない

今回の調査で、評価の基準について明確だと思うか聞いたところ、会社経営者・役員は「明確だと思う(明確だと思う・やや明確だと思う)」が57.3%と約6割近く回答しているのに対し、会社員は38.7%



（明確だと思う・やや明確だと思う）と 18.6 ポイントも差があることがわかりました。つまり、社員は「業務をこなしていない」のではなく「期待される業務がわからない」ということが示唆されます。このような状態を脱するには、一人一人に何を期待しているのか、役割や目標を明確に指示する必要があります。期待する方向性を企業が示すことにより、社員が迷いなく同じ方向を向いて進めるようになると思います。

国内の物価上昇など、社員は今後の生活に不安を抱えやすくなっています。明確な評価制度を設定することで、社員一人一人が同じ方向を向いて業務に取り組めるようになり、企業の業績向上、そして賃上げへと繋がっていくのではないのでしょうか。

■調査概要

調査機関：株式会社識学
調査対象：全国の従業員数 10 名以上の企業に勤める 20 歳～59 歳の男女
会社員（正社員）／会社経営者・役員
有効回答数：300 サンプル（会社員：150 名／会社経営者・役員：150 名）
調査期間：2022 年 2 月 9 日（木）～2 月 13 日（月）
調査方法：インターネット調査

※本調査では、小数点第 2 位を四捨五入しています。そのため、数字の合計が 100% とならない場合があります。

■引用・転載時のクレジット表記のお願い

本リリースの引用・転載は、必ずクレジットを明記していただきますようお願い申し上げます。

<例>「株式会社識学が実施した調査結果によると……」

■識学について

<https://corp.shikigaku.jp/>

【会社概要】

会 社 名：株式会社識学（SHIKIGAKU. Co., Ltd.）
<https://corp.shikigaku.jp/>
本社所在地：〒141-0032 東京都品川区大崎 2-9-3 大崎ウエストシティビル 1 階
電 話 番 号：03-6821-7560
事 業 内 容：「識学」を使った経営、組織コンサルティング
「識学」を使った従業員向け研修
「識学」をベースとした web サービスの開発、提供
「識学」関連書籍の出版
設 立：2015 年 3 月
代 表 者：代表取締役社長 安藤 広大
従 業 員 数：230 名（役員・パートアルバイト除く） ※2023/2/28 時点
支 店 情 報：■大崎分室
〒141-0032 東京都品川区大崎 2-11-1 大崎ウィズタワー 8 階、19 階
電話番号：03-6821-7560
■大阪支店
〒541-0052 大阪府大阪市中央区安土町 3-3-9 田村駒ビル 3 階
電話番号：06-4400-6231
■名古屋支店
〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦 1-20-30 伏見フロントビル 10 階
電話番号：052-990-6577
■福岡支店
〒810-0001 福岡県福岡市中央区天神 4-6-7 JRE 天神クリスタルビル 2 階
電話番号：092-600-7990

< 報道関係者様からの本件に関するお問い合わせ先 >

株式会社識学 広報担当：新村

TEL：03-6821-7488 メールアドレス：mark@shikigaku.com