

パーソル総合研究所、賃金に関する調査結果を発表

## 「会社の成長なくして賃上げは難しい」とする企業経営層が 63.0%

企業の成長への過度な期待に陥ることなく、国と企業が一体となった賃上げの取り組みを

株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都港区、代表取締役社長：渋谷和久）は、賃金に関する調査結果を発表いたします。本調査は、就業者の賃金に関する実態および、企業の経営層の賃上げに対する意識などについて、定量的なデータで把握し、経営・人事に資する提言を行うことを目的に実施しました。

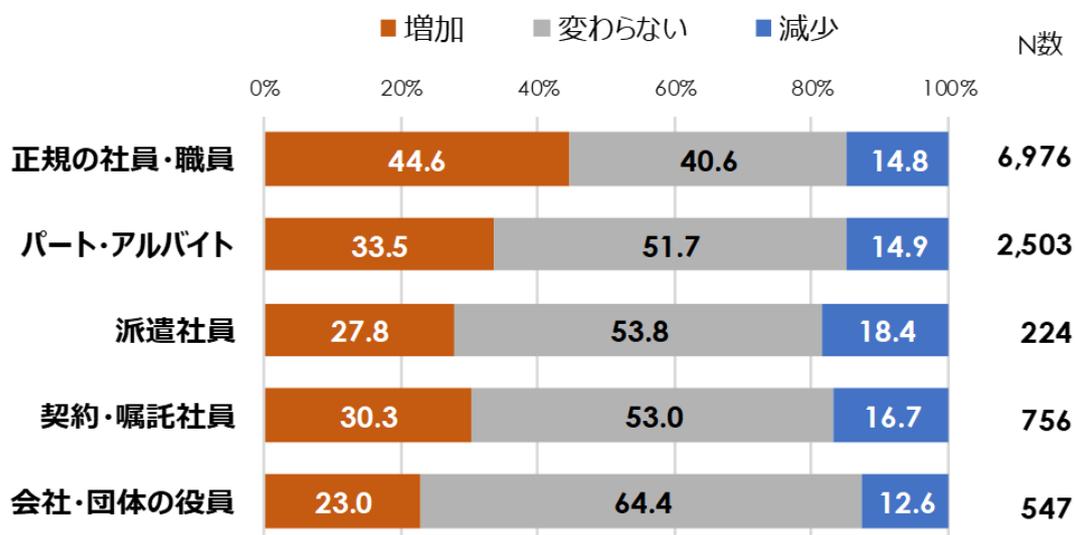
※本調査において「賃金」は、主な仕事から得られる月収のことで、各種手当や社会保険料、税金等を含む。

### ■ 調査結果概要

#### ① 昨年から今年にかけて賃金が増加した人の割合は、非正規雇用者より正規雇用者に多い

本調査は、全国の18～69歳で、2022年5月末現在、仕事から収入を得ている13,745人を対象に行った（自営業者・フリーランスを除く）。このうち勤務先と雇用形態が変わらなかった人に、前年（2021年）に比べ賃金がどのように変化したかを聞いたところ、「増加」と回答した人が最も多いのは「正規の社員・職員（44.6%）」であった。また、「パート・アルバイト（33.5%）」「派遣社員（27.8%）」「契約・嘱託社員（30.3%）」の非正規雇用者に比べて、正規雇用のほうが、賃金が増加した人の割合が多かった。

図表 1. 賃金の増減（雇用形態別）

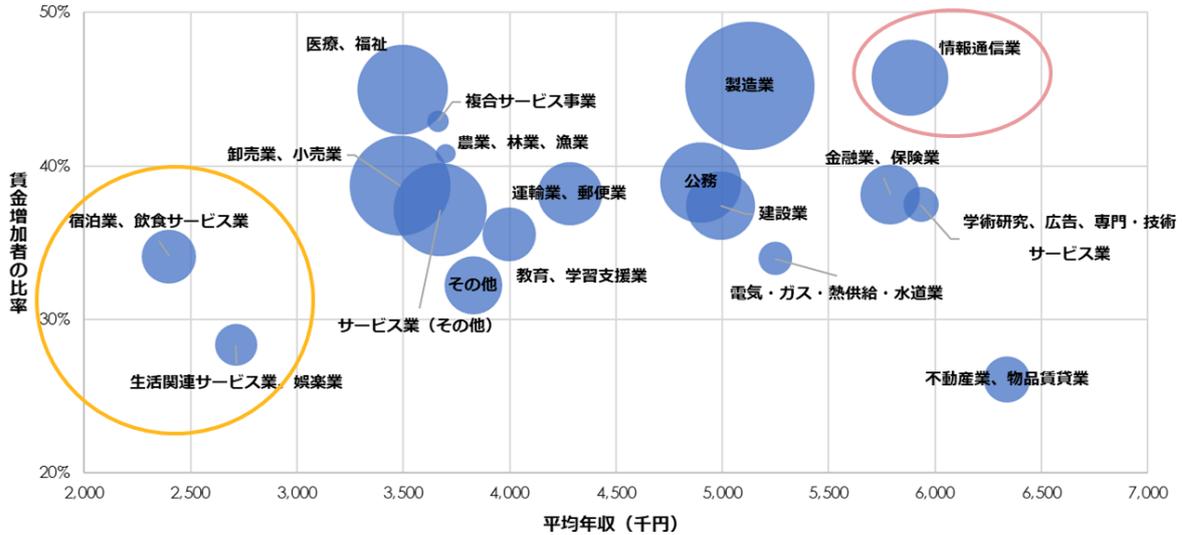


ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ

- ② 業種では、平均年収の高い「情報通信業」で賃金が増加した人の割合が多いのに対し、平均年収の低い「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」では賃金が増加した人の割合が少ない

業種別に、「平均年収」と「前年からの賃金増加者の比率」の分布を見ると、「情報通信業」は平均年収が高く、賃金が増加した人の割合も多い。一方、「宿泊業、飲食サービス業」と「生活関連サービス業、娯楽業」は平均年収が低く、賃金が増加した人の割合も少ない傾向にある。

図表 2. 年収と賃金増加の分布（業種別）

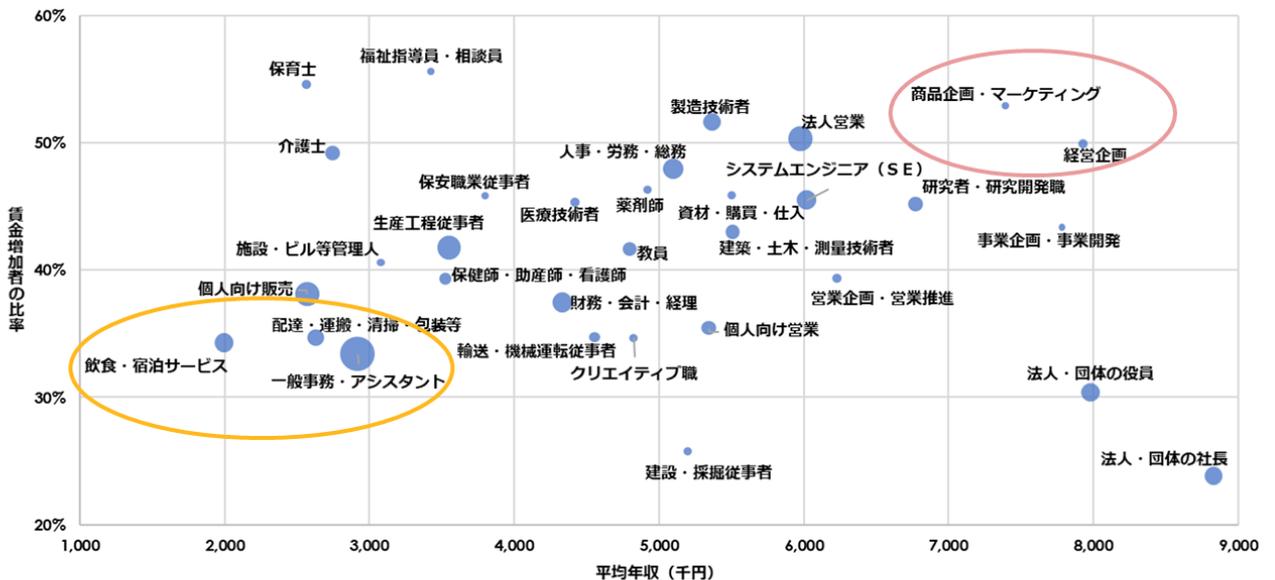


ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ 鉱業、採石業、砂利採取業は小サンプルのため非表示 円の大きさはN数（各業種の就業者数に近似）を示す

- ③ 職種では、平均年収の高い企画系の職種で賃金が増加した人の割合が多いのに対し、平均年収の低い「飲食・宿泊サービス」「配達・運搬・清掃・包装等」「一般事務・アシスタント」では賃金が増加した人の割合が少ない

職種別に、「平均年収」と「前年からの賃金増加者の比率」の分布を見ると、「経営企画」「商品企画・マーケティング」など企画系職種で平均年収が高く、賃金が増加した人の割合が多い傾向にある。一方で、「飲食・宿泊サービス」「配達・運搬・清掃・包装等」「一般事務・アシスタント」は平均年収が低く、賃金が増加した人の割合も少ない傾向にある。

図表 3. 年収と賃金増加の分布（職種別）

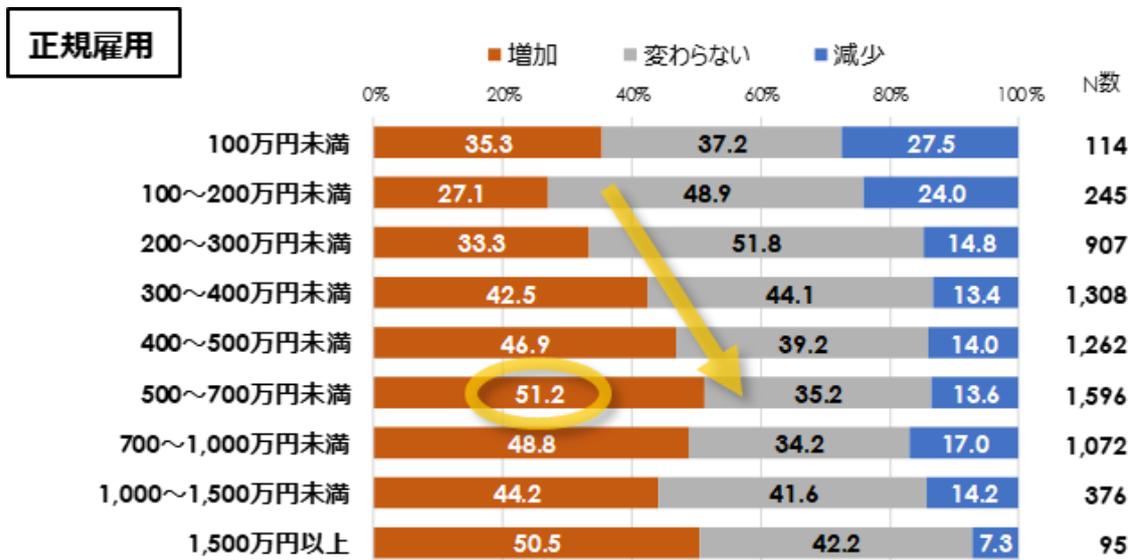


ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ N数50以上の職種を表示 円の大きさはN数（各職種の就業者数に近似）を示す

④ 非正規雇用者や正規雇用の低年収層に比べ、正規雇用の高年収層に賃金が増加した人が多い傾向

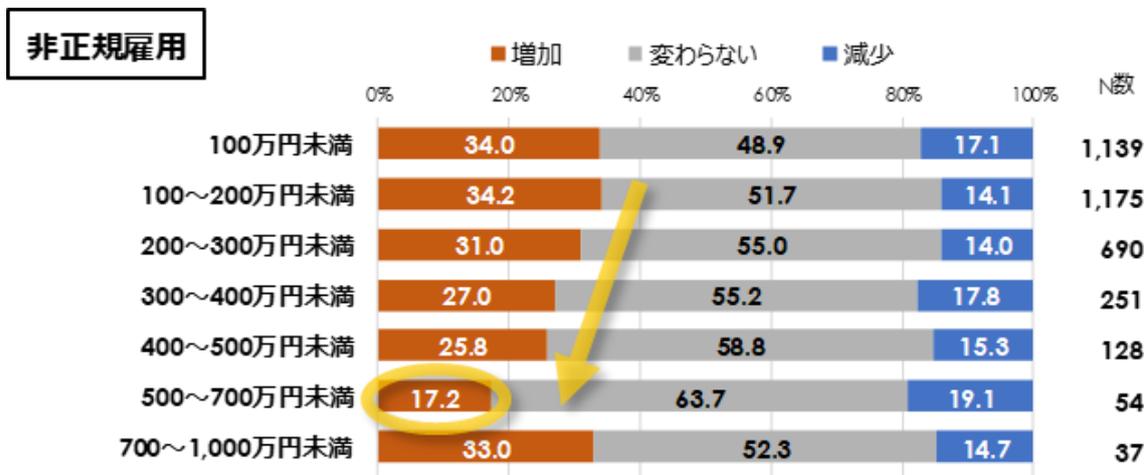
年収階層別に前年からの賃金の増減を見ると、「100～200万円未満」から「500～700万円未満」の年収階層において、正規雇用者では年収が高い層ほど賃金が増加した人の割合が多いのに対し【図表4】、非正規雇用者では年収が低い層ほど賃金が増加した人の割合が多かった【図表5】。正規雇用の高年収層は収入が伸びていく一方で、非正規雇用者や正規雇用の低収入層は収入が伸び悩む傾向を示している。

図表4. 賃金の増減（正規雇用者×年収階層別）



ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ  
 正規雇用：正規の社員・職員

図表5. 賃金の増減（非正規雇用者×年収階層別）

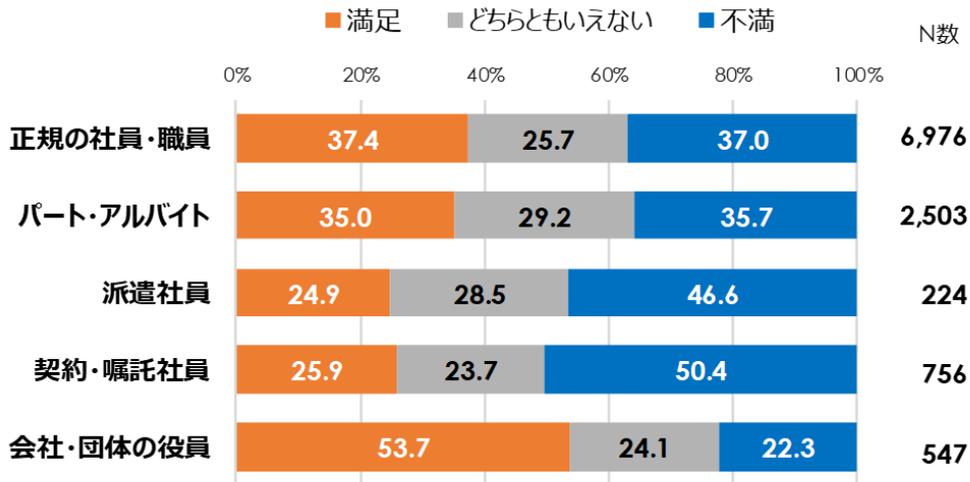


ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ  
 非正規雇用：パート・アルバイト、派遣社員、契約・嘱託社員  
 \* 1,000万円以上は、小サンプルのため非表示

⑤ 収入に対する満足度は、正規の社員・職員、パート・アルバイトは満足と不満が拮抗、派遣社員、契約・嘱託社員は、不満が上回る傾向

収入に対する満足度は、「正規の社員・職員」では満足 37.4%、不満 37.0%、「パート・アルバイト」では満足 35.0%、不満 35.7%と、満足と不満が拮抗している。「派遣社員」と「契約・嘱託社員」では不満がそれぞれ 46.6%、50.4%と不満が満足を上回り、「会社・団体の役員」では満足 53.7%と満事が不満を上回る。

図表 6. 収入満足度（雇用形態別）

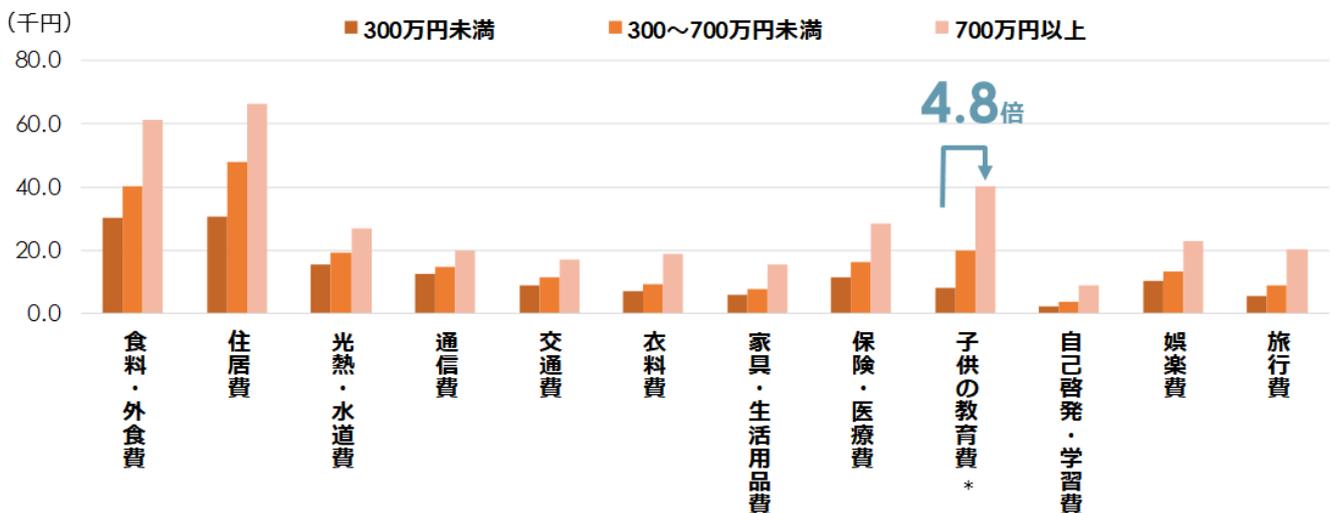


ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ  
 満足度は7段階で聴取。満足＝「とても満足」＋「満足」＋「どちらかという満足」  
 不満＝「とても不満」＋「不満」＋「どちらかという不満」

⑥ 世帯年収「700万円以上」と「300万円未満」で、最もギャップの大きい支出は「子供の教育費」

支出に関しては、世帯年収が高いほど支出は多い傾向にある。また、世帯年収 700 万円以上と 300 万円未満で最も支出額の差が大きかった費目は「子供の教育費」で、700 万円以上の世帯は 300 万円未満の世帯の 4.8 倍支出している。収入のギャップが子供の教育に影響することを示唆している。

図表 7. 世帯年収階層別の月間支出

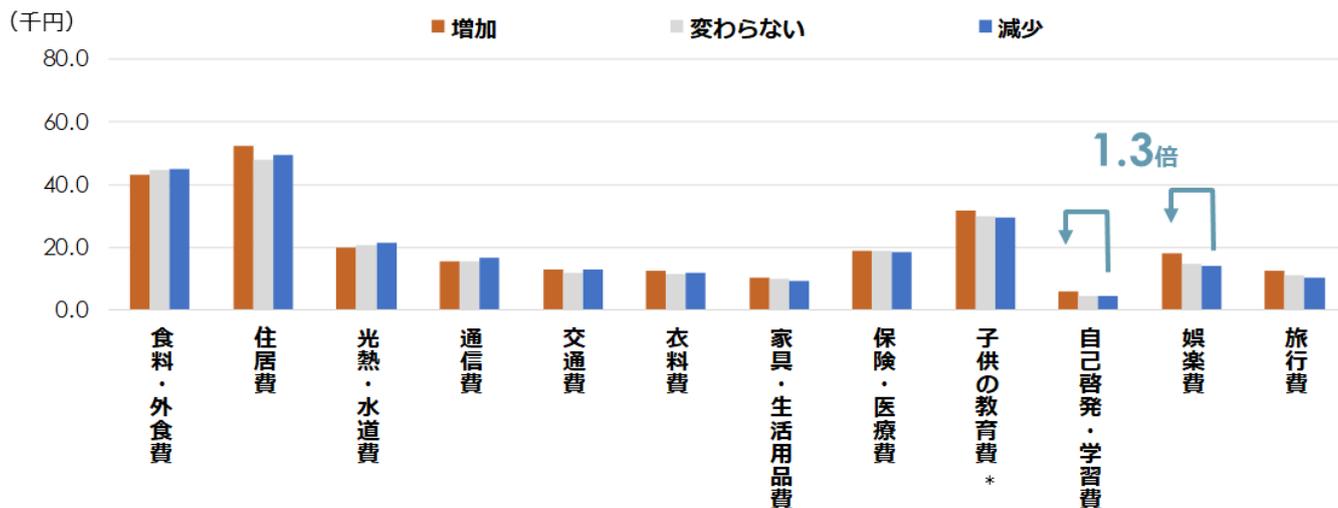


ベース：2021年年収あり  
 N数＝300万円未満（3,368）、300～700万円未満（5,498）、700万円以上（4,762）  
 \* 子供のいる世帯のみ

⑦ 賃金が増加した層は、減少した層に比べ、「自己啓発・学習」「娯楽」に1.3倍の支出

賃金の増減別に支出を見ると、賃金が増加した人のほうが全般的に支出の多い傾向にある。特に、「自己啓発・学習費」と「娯楽費」で支出額の差が大きく、いずれも賃金が増加した人は減少した人の1.3倍の額を支出している。

図表8. 賃金増減別の月間支出

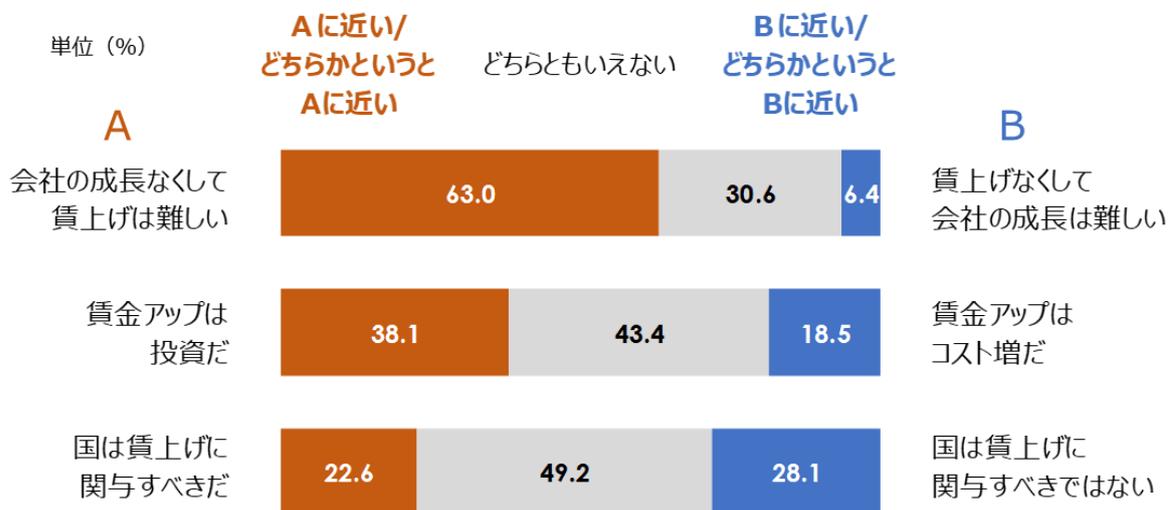


ベース：2021年年収あり  
 N数＝増加（5,277）、変わらない（5,926）、減少（2,221）  
 \* 子供のいる世帯のみ

⑧ 「会社の成長なくして賃上げは難しい」と考える経営層は63.0%

ここからは企業の経営層530人に対し、賃上げに対する考えや状況を聞いた結果である。賃上げに関しては、企業の経営層の63.0%が「会社の成長なくして賃上げは難しい」と回答し、「賃上げなくして会社の成長は難しい」の6.4%を大きく上回った。一方で、「賃金アップは投資だ（38.1%）」は「賃金アップはコスト増だ（18.5%）」を20ポイントほど上回った。『賃上げには会社の成長が前提だが、成長への投資として賃上げも必要』と考える経営層の認識が読み取れる。

図表9. 賃上げに対する経営層の考え

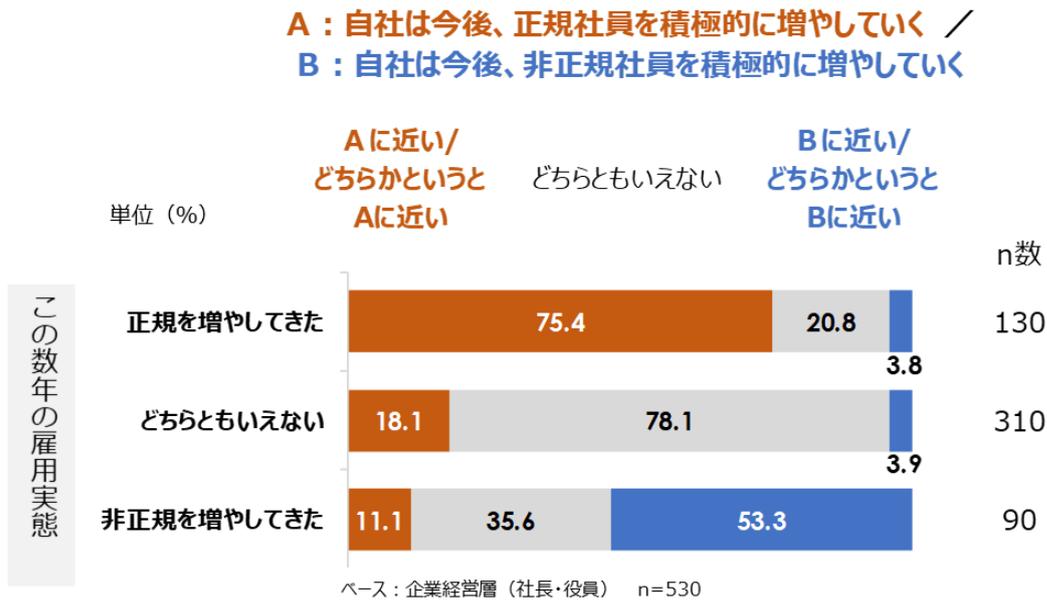


ベース：企業経営層（社長・役員） n=530

⑨ 正規社員の雇用と賃上げを進める企業、非正規社員の雇用と賃金抑制を進める企業の二極化の動き

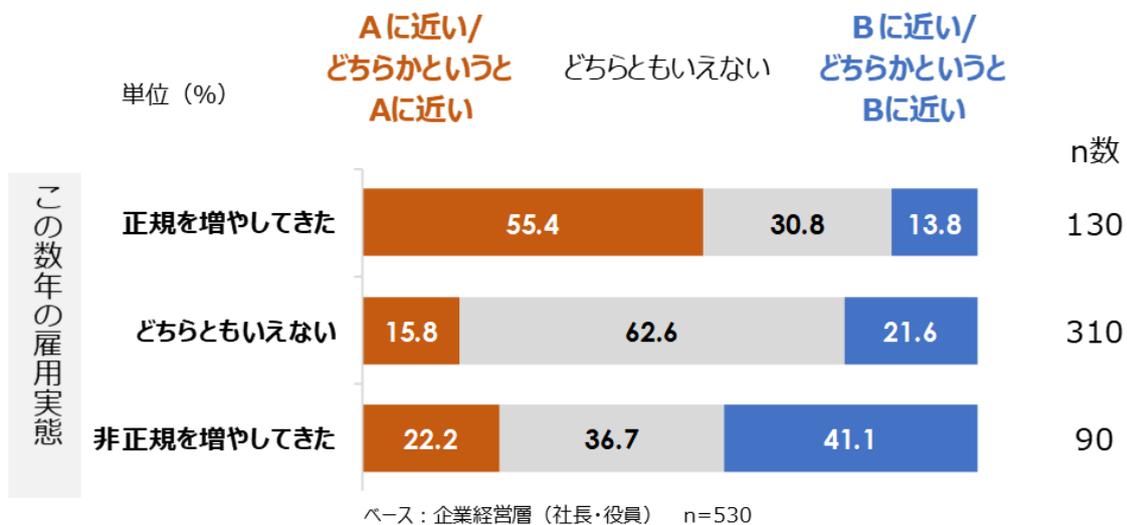
この数年の雇用実態と、今後の雇用意向ならびに賃上げへの姿勢について聞いたところ、これまで正規社員を増やしてきた企業は、今後も正規社員を増やす意向が強く（75.4%）【図表 10 上】、賃上げにも積極的（55.4%）【図表 11 上】である。一方、非正規社員を増やしてきた企業は、今後も非正規社員を増やす意向が強く（53.3%）【図表 10 下】、賃上げにも慎重（41.1%）【図表 11 下】であった。正規社員の雇用や賃上げを進める企業と、非正規社員の雇用や賃金抑制を進める企業とで、今後二極化していくことが示唆される。

図表 10. この数年の正規・非正規雇用実態と、今後の正規・非正規雇用意向



図表 11. この数年の正規・非正規雇用実態と、賃上げへの姿勢

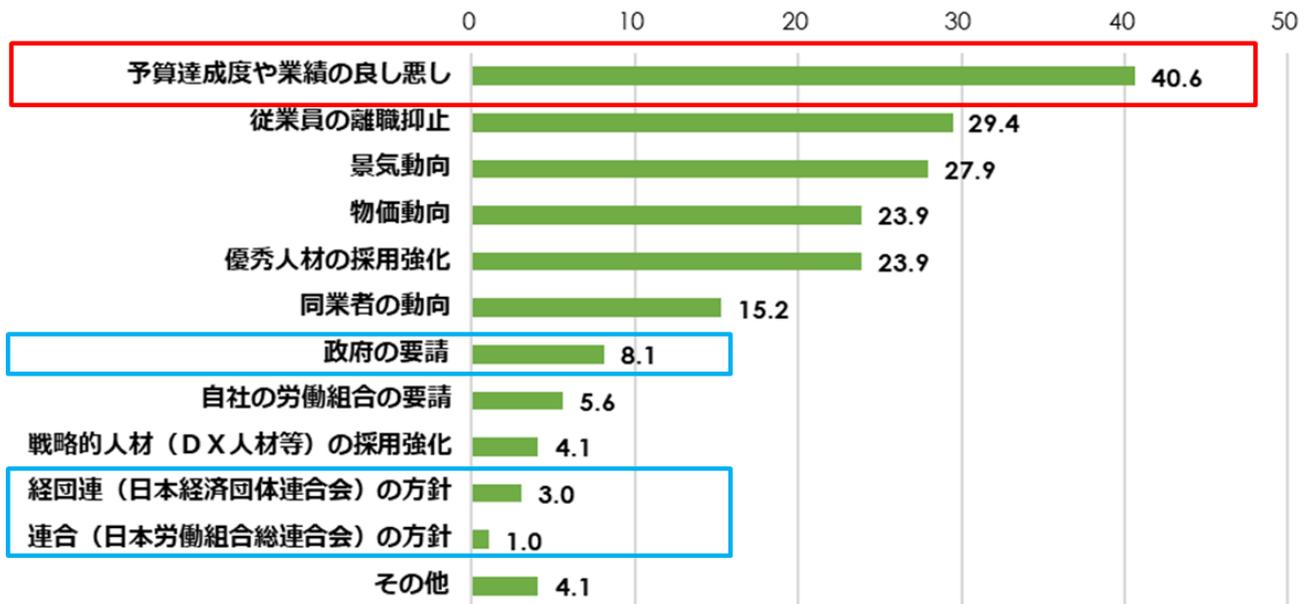
**A : 自社は賃上げに積極的だ / B : 自社は賃上げに慎重だ**



⑩ 賃上げの判断に最も影響するのは、「予算達成度や業績の良し悪し」

賃上げの判断に何が影響するかを聞いたところ、最も多かったのは「予算達成度や業績の良し悪し（40.6%）」であった。また、「物価動向（23.9%）」は、「景気動向（27.9%）」に次いで4番目に影響度の高い要素として挙げた。「政府の要請（8.1%）」や「経団連（3.0%）」、「連合（1.0%）」の方針は影響度が低かった。

図表 1 2. 自社の賃上げ判断に影響する要素



ベース：企業経営層（社長・役員） 今年賃上げをした・する予定の企業 n=197 ※複数回答

■分析コメント

～企業の成長を待っている、賃上げは進まない。国と企業が一体となって賃上げに取り組むことが必要～

今回の調査では、収入の低い層より高い層に賃金が増加した人が多く見られた。また、収入のギャップは、自らの学習費用や子供の教育費にも影響を与えていた。現在の格差もさることながら、格差が将来にわたって固定化してしまうことが懸念される。

一方、企業経営層の多くは、「会社の成長なくして賃上げは難しい」と考えており、賃上げより会社の成長が優先されるとの認識が強いことが分かった。しかしながら、国内企業の6割強が赤字（※）という現状を踏まえると、企業の成長を待っている、賃上げはなかなか進まないのではないかと懸念される。調査結果からは、正規社員の雇用や賃上げに積極的に取り組む企業と、非正規社員の雇用や賃金抑制に努める企業とに二極化していく傾向が見て取れた。このことも、企業主導で賃上げの動きを広めることの難しさを示している。

国は企業に対して賃上げを要請しているが、国の要請は企業の賃上げ実施の判断にあまり影響していない、という結果だった。賃上げに対する国の関与に対しても、否定的な経営層が3割近くに上った。しかし、賃上げは今や国家的課題だ。賃上げを日本全体で、持続的に推進していくために、今こそ国と企業が一体となって取り組むことが求められるのではないだろうか。



パーソル総合研究所  
主任研究員 古井伸弥

※2022年6月発表の国税庁「統計年報」によると、2020年度の欠損（赤字）法人は173万9,778社で、内国普通法人279万560社の62.3%を占める。

- 本調査を引用いただく際は、出所として「パーソル総合研究所」と記載してください。
- 調査結果の詳細については、下記 URL をご覧ください。

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/wage-survey.html>

- 報告書内の構成比の数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも 100%とならない場合があります。凡例の括弧内数値はサンプル数を表します。

## ■ 調査概要

調査名称	パーソル総合研究所「賃金に関する調査」
調査内容	①就業者：賃金の増減、収入に対する満足度、年収、副業の有無（ほか） ②企業の経営層：賃上げに関する意識  ※本調査において賃金は、主な仕事から得られる月収のことで、各種手当や社会保険料、税金等を含む。
調査手法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2022年 5月27日 - 31日
調査対象者	①就業者：全国、18～69歳、男女、現在仕事からの収入を得ている人（自営業者・フリーランスを除く） 正規の社員・職員 n=8,383 パート・アルバイト n=3,358 派遣社員 n=337 契約・嘱託社員 n=989 会社・団体の役員 n=678  ※平成29年就業構造基本調査（総務省）の性・年齢・雇用形態別の構成比に合わせてウェイトバック処理 ※グラフ中のサンプル数（N数）はウェイトバック処理後のサンプル数。四捨五入処理の関係で、合計数値が異なる場合がある。  ②企業の経営層：社長もしくは役員 n=530
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

## ■【株式会社パーソル総合研究所】<<https://rc.persol-group.co.jp/>> について

パーソル総合研究所は、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームとして、調査・研究、組織人事コンサルティング、タレントマネジメントシステム提供、人材開発・教育支援などを行っています。経営・人事の課題解決に資するよう、データに基づいた実証的な提言・ソリューションを提供し、人と組織の成長をサポートしています。

## ■【PERSOL（パーソル）】<<https://www.persol-group.co.jp/>> について

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、IT アウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開しています。グループの経営理念・サステナビリティ方針に沿って事業活動を推進することで、持続可能な社会の実現と SDGs の達成に貢献していきます。また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも積極的に取り組み、市場価値を見いだす転職サービス「ミダス」、テクノロジー人材のエンパワーメントと企業の DX 組織構築支援を行う「TECH PLAY」、クラウド型モバイル POS レジ「POS+（ポスタス）」などのサービスも展開しています。

### 問い合わせ先

株式会社パーソル総合研究所 広報 TEL：03-6385-6888 MAIL：prc\_pr@persol.co.jp