

賃金に関する調査

調査報告書

パーソル総合研究所
シンクタンク本部

2022年9月



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エイトバック処理 ※グラフ中のサンプル数（N数）はウエ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

※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、合計が100%にならない場合がある。

引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例：パーソル総合研究所「賃金に関する調査」

	サマリと考察
調査結果①	属性別の賃金の増減
調査結果②	年収と賃金増加の分布
調査結果③	賃金増減理由
調査結果④	ベースアップ^oと定期昇給
調査結果⑤	勤務先の変更や雇用形態の変更と賃金増減の関係
調査結果⑥	収入満足度
調査結果⑦	収入・賃金増減と支出の関係
調査結果⑧	企業経営層の賃上げ意識
	Appendix

※調査結果①～④は同一勤務先かつ同一雇用形態のケースを集計ベースとする

昨年から今年にかけて勤務先と雇用形態が変わらなかった人に賃金の増減を聞いたところ、正規の社員・職員のうち、昨年に比べて賃金が増加した人は44.6%、減少した人は14.8%、変わらなかった人は40.6%だった。雇用形態別に賃金が増加した人の割合を見ると、賃金増加者が最も多かったのは正規の社員・職員（44.6%）、次いでパート・アルバイト（33.5%）、契約・嘱託社員（30.3%）、派遣社員（27.8%）、会社・団体の役員（23.0%）だった。パート・アルバイトと契約・嘱託社員は、男性よりも女性に賃金が増加した人が多かった。正規のうちでは、団体職員に賃金が増加した人が多く（50.7%）、公務員に減少した人が比較的多かった（22.6%）。

賃金が増加した人は、正規の社員・職員では若年層ほど多く、18～29歳で54.7%、30～39歳で52.5%、40～49歳で45.2%、50～59歳で35.2%、60～69歳で18.6%だった。非正規雇用者では正規雇用者のようなはっきりとした年齢による傾向は見られなかった。

業種では、「情報通信業」「製造業」「医療、福祉」に賃金が増加した人が多く、「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「宿泊業、飲食サービス業」に少なかった。

職種では、賃金が増加した上位5職種は「福祉指導員・相談員」(55.6%)、「保育士」(54.6%)、「商品企画・マーケティング」(52.9%)、「製造技術者」(51.6%)、「法人営業」(50.3%)だった。下位5職種は「建設・採掘従事者」(25.8%)、「一般事務・アシスタント」(33.4%)、「飲食・宿泊サービス」(34.3%)、「クリエイティブ職」「配達・運搬・清掃・包装等」「輸送・機械運転従事者」(34.7%)だった(「法人・団体の社長」(23.8%)と「法人・団体の役員」(30.4%)を除く)。

従業員規模では、「5人未満」と「5~29人」の小規模企業で賃金増加者が少なかった。正規雇用では従業員規模が大きくなるにつれて賃金が増加した人が多くなる傾向だが、非正規雇用では正規雇用のような規模による傾向は見られなかった。

年収階層別では、「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が多いのに対し、非正規雇用者では年収が低い層ほど賃金が増加した人が多かった。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。

副業の有無による賃金の増減を見たところ、副業者のうち本業の賃金が増加した人は45.9%で、非副業者の38.7%を上回った。また配偶者に収入がある人とない人とで賃金の増減を見たところ、配偶者に収入がある人の方が、配偶者に収入がない人よりも、自身の賃金が増加した人が多かった(それぞれ40.1%、34.8%)。いずれの結果も、収入源が複数ある人の方が賃金が増える傾向を示している。

賃金が増加した直接的な理由は、雇用形態を問わず「固定給／時給が増えた」が多く、正規の社員・職員で38.8%、パート・アルバイトで46.5%、派遣社員で53.9%、契約・嘱託社員で55.9%だった。パート・アルバイトは「勤務時間・勤務日数が増えた」（26.3%）、派遣社員は「残業が増えた」（26.1%）が2番目に多かった。一方、賃金が減少した直接的な理由は雇用形態によって異なり、正規の会社員、派遣社員、契約・嘱託社員は「残業が減った」（それぞれ34.7%、56.7%、24.9%）、正規の公務員と団体職員は「賞与・ボーナスが減った」（29.4%、25.5%）、パート・アルバイトは「勤務時間・勤務日数が減った」（59.5%）が最も多かった。

昨年からベースアップもしくは定期昇給（年齢による）があった人の比率を見たところ、正規の社員・職員では、ベースアップが12.7%、定期昇給が12.2%、ベアと定期昇給のいずれか（もしくは両方）があった人は22.2%だった。正規の社員・職員のベースアップ比率は、パート・アルバイト（6.6%）、契約・嘱託社員（6.1%）の約2倍だった。正規のうち会社員は、定期昇給よりベアの方が多いのに対し、団体職員と公務員は定期昇給の方が多かった。ベースアップと定期昇給ともに、従業員規模の大きい企業、若年層、製造業で比率が高かった。職種では「研究者・研究開発職」のベースアップ比率が25.0%と特に高かった。

勤務先や雇用形態の変更があった場合となかった場合を比べると、いずれも賃金増加者の比率は4割程度でさほど変わらないものの、賃金減少者の比率は変更があった場合の方が高かった。賃金減少者の比率は、雇用形態が変わった場合で17.7%、勤務先が変わった場合で29.4%、雇用形態も勤務先も変わった場合で35.5%だった。

収入に対する満足度は、正規の社員・職員では満足が37.4%、不満が37.0%と、満足と不満が拮抗する結果となった。パート・アルバイトも、満足が35.0%、不満が35.7%と、正規の社員・職員と同様に満足と不満が拮抗している。派遣社員と契約・嘱託社員は、不満がそれぞれ46.6%、50.4%と、不満が満足を上回った。会社・団体の役員は、満足が53.7%で不満を上回った。この雇用形態別の傾向は、男女で比較してもあまり変わらないが、パート・アルバイトに関しては男性の満足の比率が25.0%と、女性の37.3%に比べて低かった。

収入に対する満足度を年齢で見ると、正規の社員・職員とパート・アルバイトでは年齢差は見られなかった。派遣社員と契約・嘱託社員は「18～29歳」の満足の比率が最も高かった。若年層は現収入が低い傾向で、かつ年齢の高い層よりも希望年収とのギャップが大きかったが、そのことが不満として表れておらず、「低収入を許容している」とも受け取れる結果だった。

支出に関しては、世帯年収が高いほど支出は多い傾向だったが、世帯年収700万円以上と300万円未満で最も差が大きい費目は「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倍支出していた。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。また昨年よりも賃金が増えている人の方が全般的に支出も多い傾向だが、特に「自己啓発・学習費」と「娯楽費」で差が大きく、賃金が上がった人は下がった人の1.3倍支出していた。

賃上げに関して、企業の経営層の63.0%が「成長なくして賃上げは難しい」と回答。「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、との認識を示していると思われる。また賃上げへの国の関与については、「関与すべきだ」が22.6%、「関与すべきではない」が28.1%で、意見が分かれた。

「自社は賃上げに積極的」との回答は「5人未満」の企業で14.8%、「5～30人未満」で27.7%と、規模の大きい企業と比べて低く、小規模企業は賃上げに積極的でない傾向だった。また業績が好調な企業は「自社は賃上げに積極的」が52.7%であるのに対し、業績が不調な企業は15.9%にとどまっており、業績の良し悪しが賃上げへの態度に与える影響は大きい。業績が低い企業は小規模企業に多いという傾向も出ており（「業績は好調だ」は「5人未満」で13.8%、「5～30人未満」で28.2%と、いずれも規模の大きい企業に比べて低い）業績の良い大企業と業績の悪い小規模企業との賃金差は広がる方向にある。

この数年、正規社員を増やしてきた企業は、今後も「正規を増やす」意向が強く（75.4%）、賃上げにも「積極的」（55.4%）。一方で非正規社員を増やしてきた企業は今後も「非正規を増やす」意向が強く（53.3%）、賃上げにも「慎重」（41.1%）だった。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。

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%）だった。「物価動向」（23.9%）は「景気動向（27.9%）」に次ぐ4番目だった。「政府の要請」（8.1%）や「経団連の方針」（3.0%）、「連合の方針」（1.0%）は影響度が低かった。

賃金は収入の高い層で増加した人が多く、収入の低い層（非正規雇用者や小規模企業の従業員、生活関連サービス業・娯楽業・宿泊業・飲食サービス業等の従事者、一般事務・アシスタント職、配達・運搬・清掃・包装職、個人向け販売等の職種）で増加した人が少ない、という結果になった。こうした特定の層に低賃金が固定化され、収入格差が広がっていくことが懸念される。一部の医療・福祉従事者のように低収入ながら賃金が上がっている属性もあるが、こうした賃金アップの動きが一過性のものなのか、他の低収入層にも広がっていくのか、注視していく必要がある。

収入の少ない世帯は、景気が今後「悪くなる」と感じる度合いが強く、食費など生活費の支出を抑えようとしていた。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も懸念される。

また収入が低い若年層は、年齢の高い層と比べて現収入と希望年収とのギャップが大きいにもかかわらず、収入に対する満足度は他の年齢層とあまり変わらず、不満として表れていなかった。低成長慣れした若年層が、低賃金に対して「諦め」のような状態にあるのだとすると、その心理が、賃金が上がらない状態を固定化してしまうひとつの要因になるかもしれない。

国は企業に賃上げを要請しているが、多くの企業経営層が「成長なくして賃上げは難しい」と考えている。企業の6割強が赤字※という状況のなか、企業の成長を待っては賃上げはなかなか進まないだろう。賃上げへの国の関与に否定的な経営層が3割近くに上ったが、国と企業が一体となった賃上げへの取り組みが求められるのではないだろうか。

※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（令和2年度版「国税庁統計年報」）

属性別の賃金の増減

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

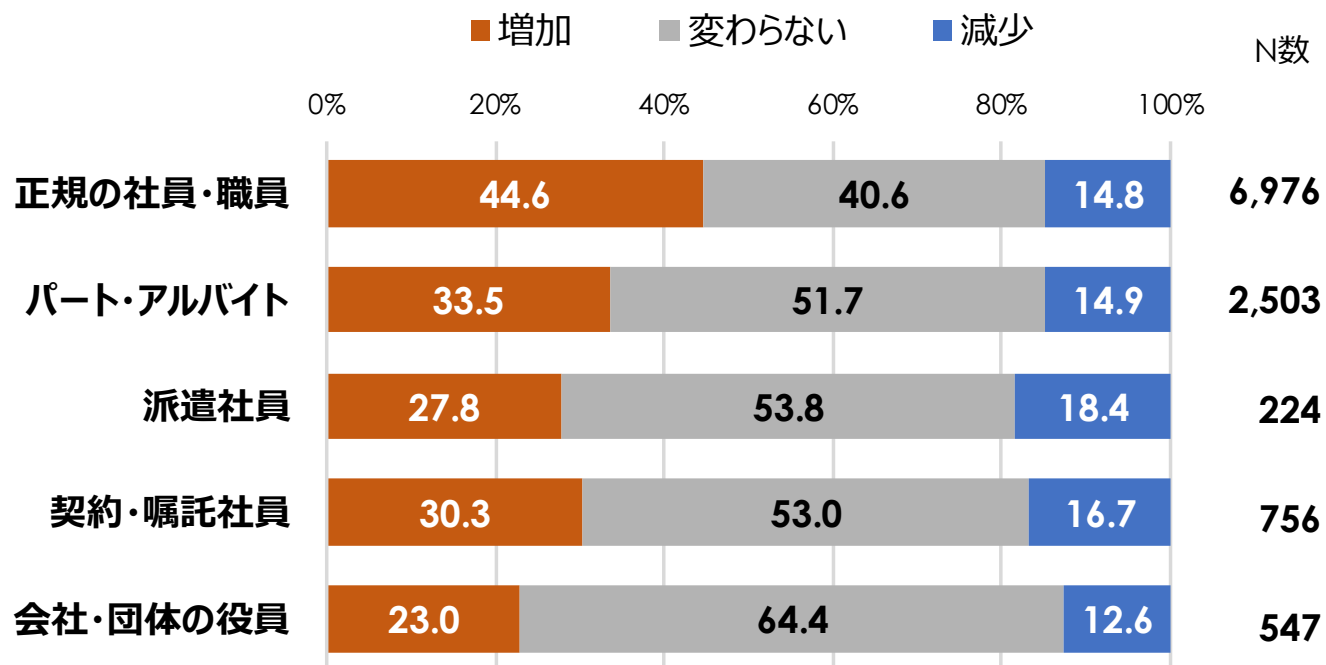


PERSOL

パーソル 総合研究所

昨年に比べ賃金が増加した人は、正規の社員・職員に最も多く44.6%。次いでパート・アルバイト（33.5%）、契約・嘱託社員（30.3%）、派遣社員（27.8%）、会社・団体の役員（23.0%）と続く。

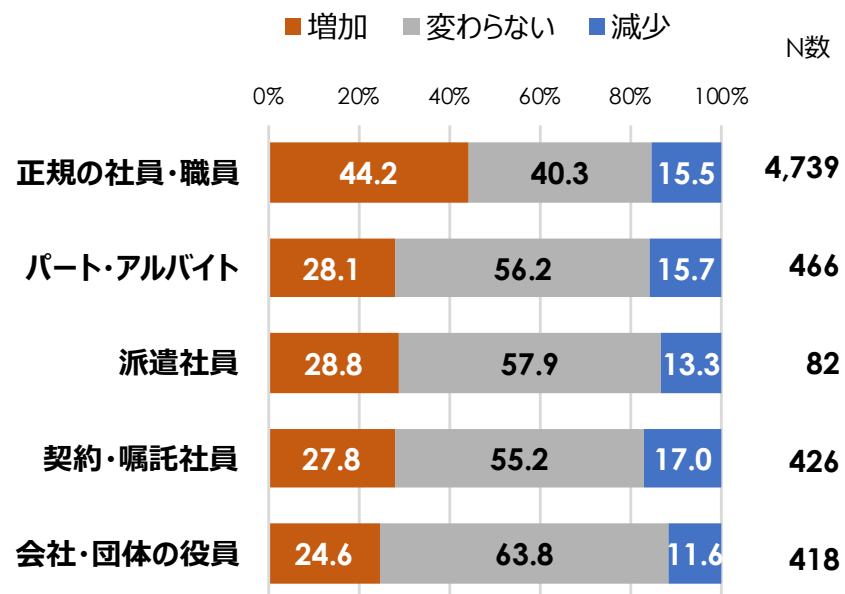
賃金の増減 雇用形態別



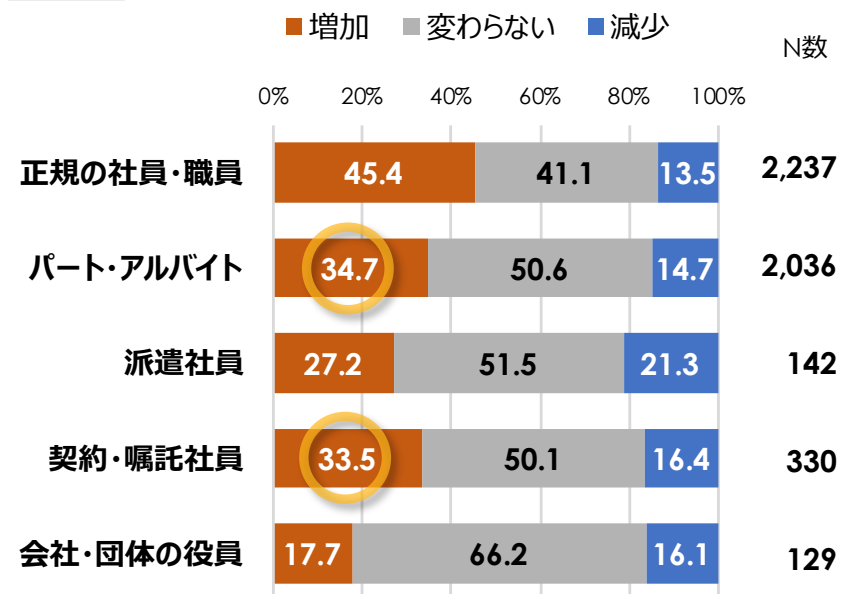
男女で比較すると、女性はパート・アルバイト（34.7%）、契約・嘱託社員（33.5%）で賃金の増加者が多かった。
正規の社員・職員では男女差は見られない。

賃金の増減 雇用形態 × 性別

男性

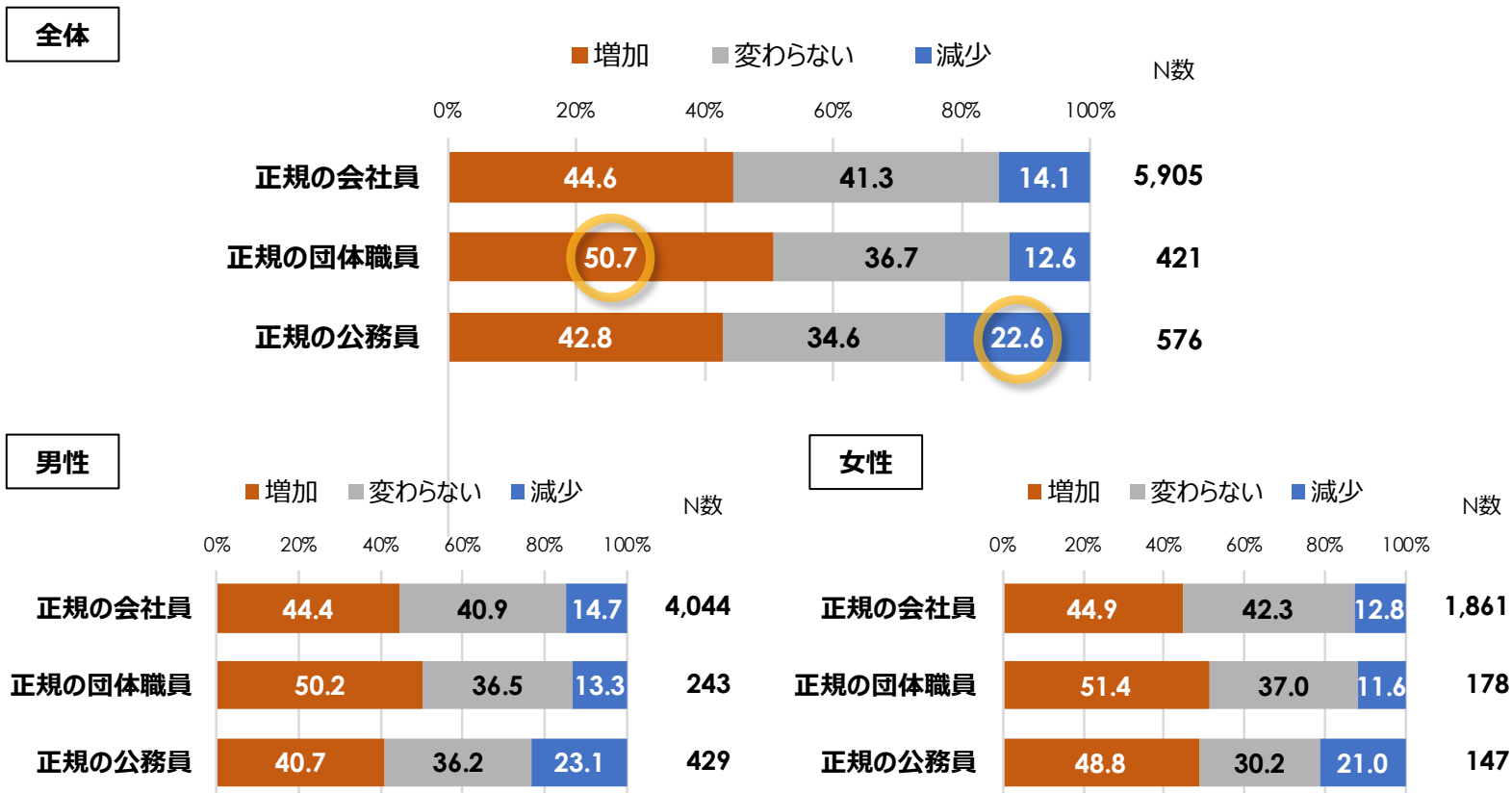


女性



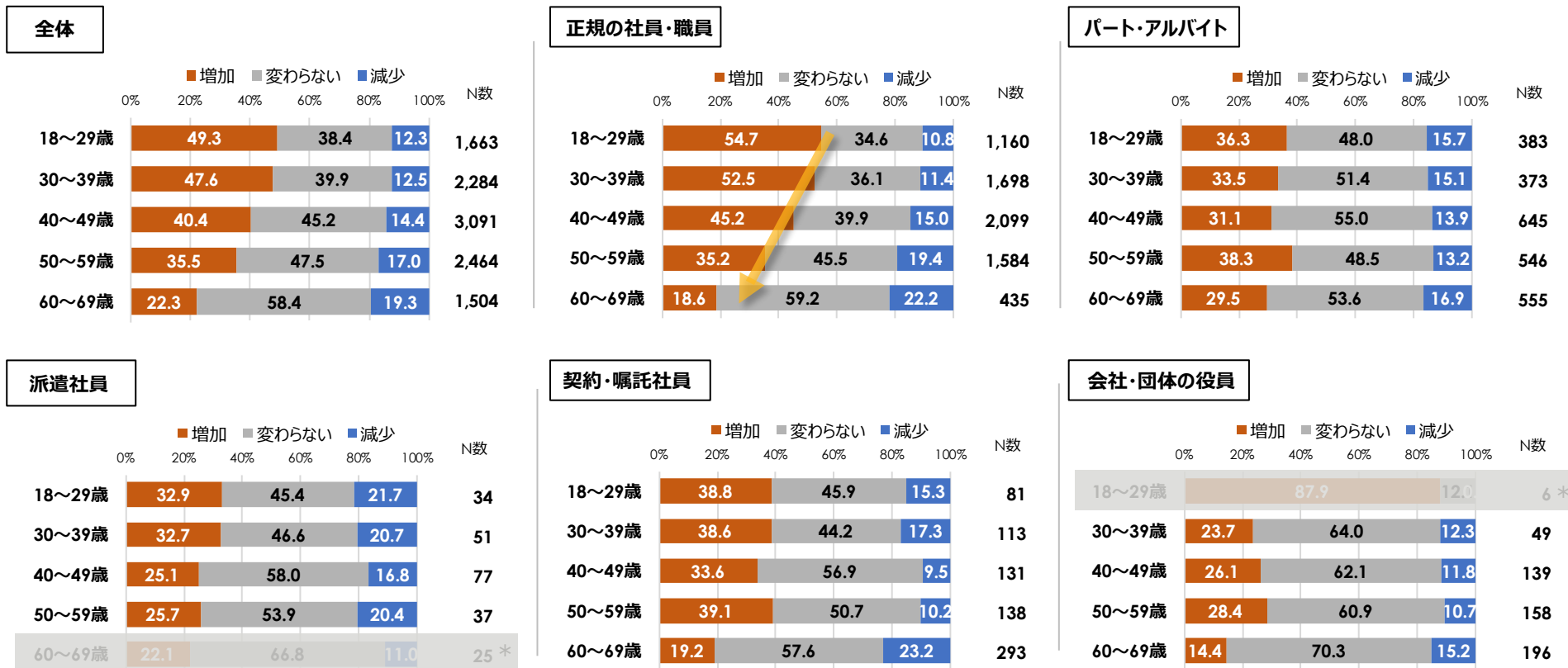
正規の社員・職員を、会社員、団体職員、公務員で比べると、会社員に比べて団体職員は賃金が増えた人が50.7%と多く、公務員は賃金が減った人が22.6%と多かった。この傾向は男女で変わらない。

賃金の増減 正規の社員・職員の種類 × 性別



正規の社員・職員は若年層ほど賃金増加者が多い傾向で、18～29歳で54.7%、60～69歳で18.6%となっている。
その他の雇用形態では、正規の社員・職員のようなはっきりとした年齢による傾向は見られなかった。

賃金の増減 雇用形態 × 年齢別

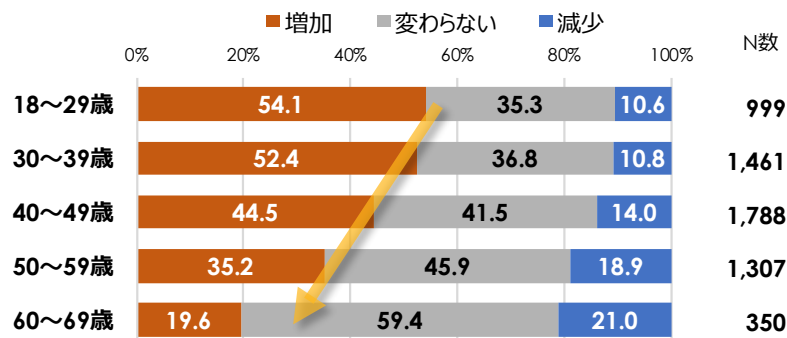


* 小サンプル

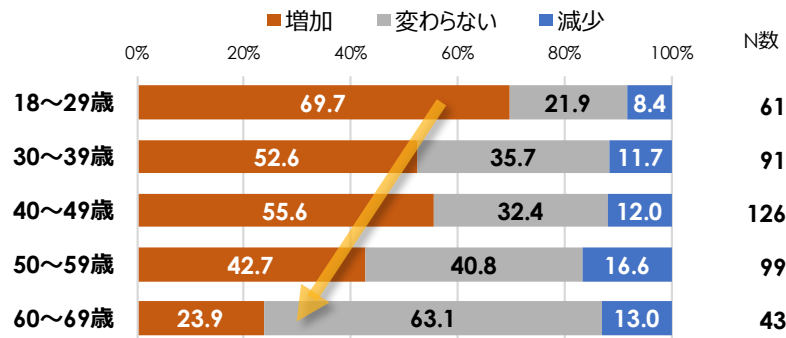
前述の通り、正規の社員・職員は若年層ほど賃金増加者が多く、年齢が上がるに従い賃金増加者が減る傾向だが、これは会社員、団体職員、公務員別に見たときも共通している。

賃金の増減 正規雇用者の種類 × 年齢別

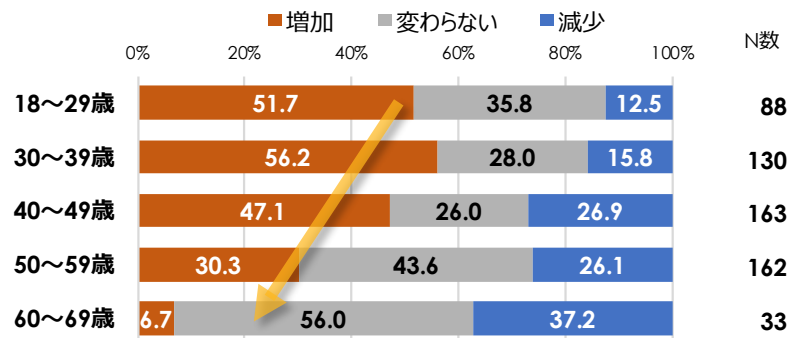
正規の会社員



正規の団体職員

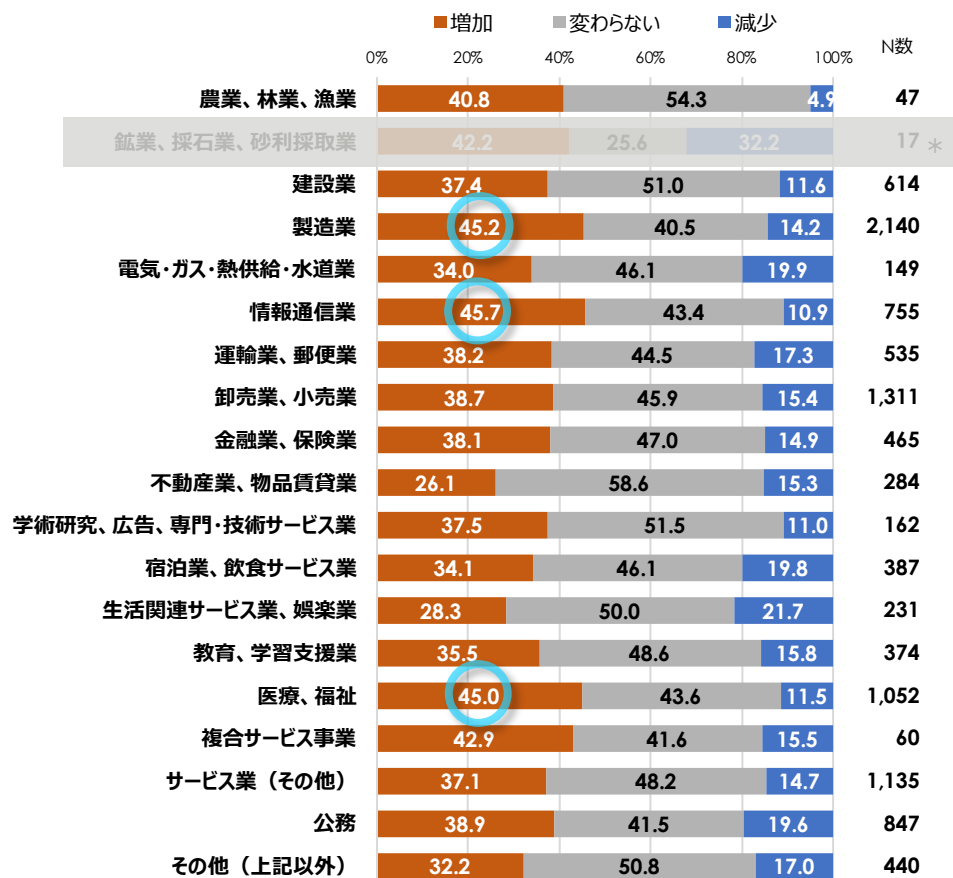


正規の公務員



業種別では、「情報通信業」「製造業」「医療、福祉」に賃金が増えた人が多く、「不動産業、物品賃貸業」「生活関連サービス業、娯楽業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「宿泊業、飲食サービス業」に少ない。

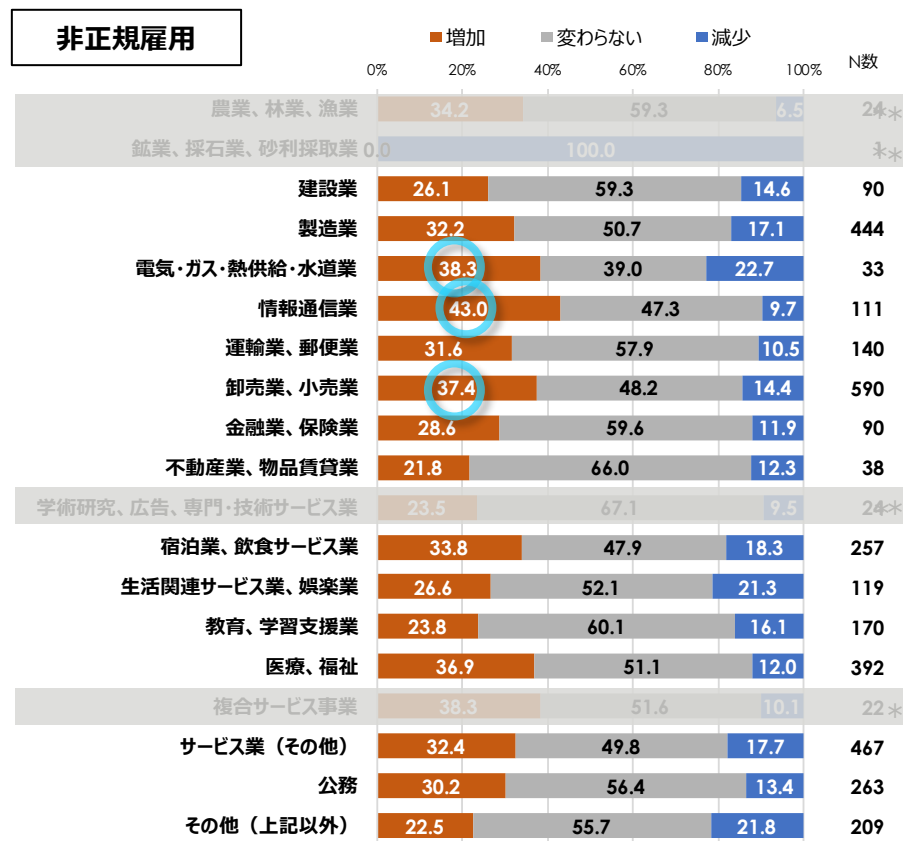
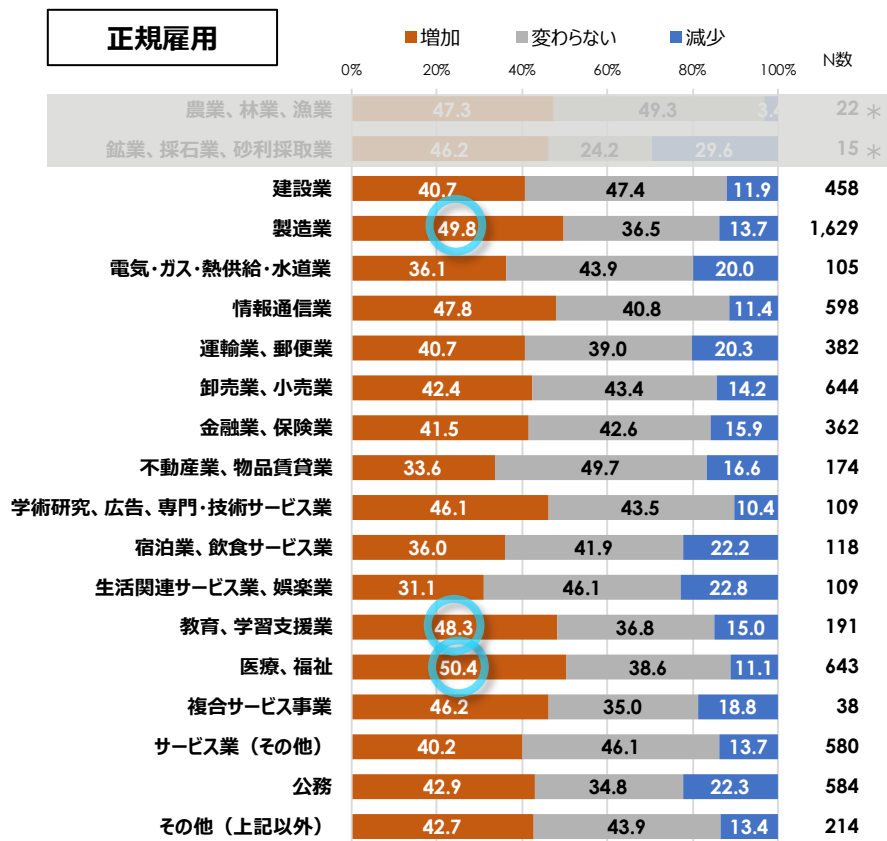
賃金の増減 業種別



* 小サンプル

正規雇用では「医療、福祉」「製造業」「教育、学習支援業」で賃金増加者が多く、
非正規雇用では「情報通信業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「卸売業、小売業」で賃金増加者が多かった。

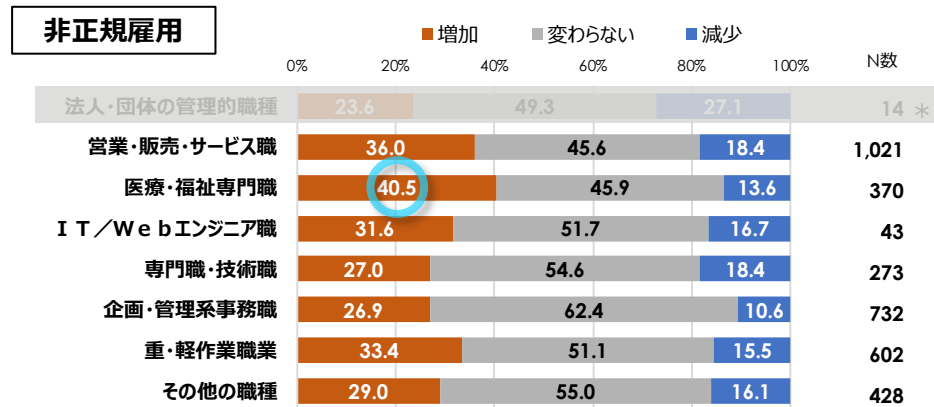
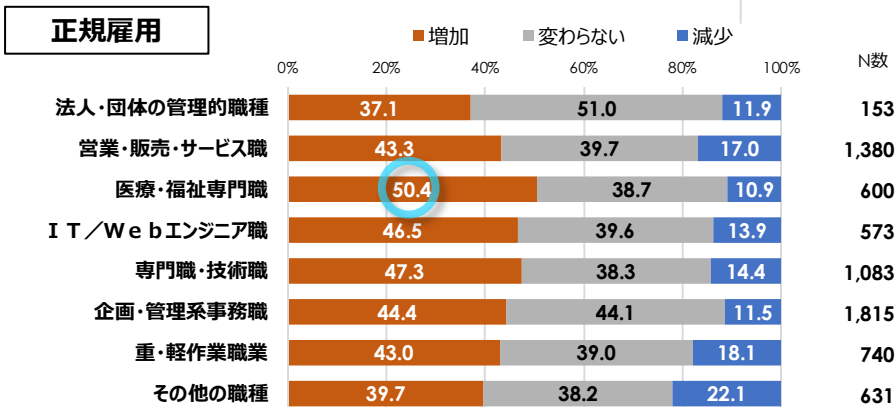
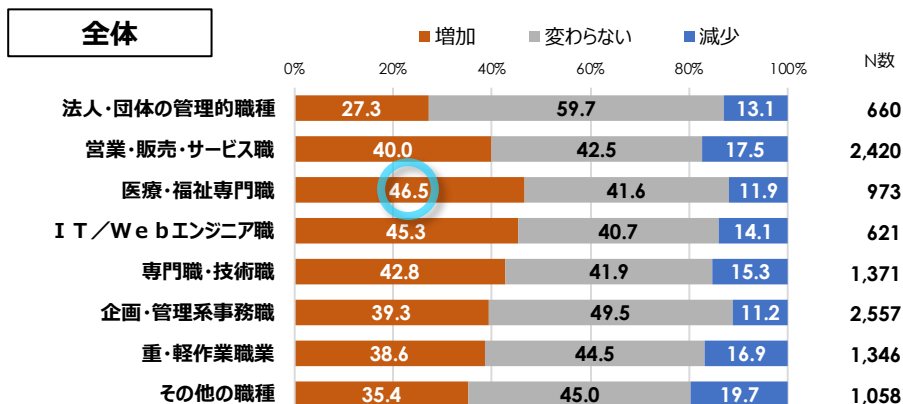
賃金の増減 業種 x 正規・非正規別



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 非正規雇用：パート・アルバイト、派遣社員、契約・嘱託社員

職種群では「医療・福祉専門職」の賃金増加者が最も多く、次いで「IT/Webエンジニア職」、「専門職・技術職」と続く。
「医療・福祉専門職」は正規、非正規を問わず増加者が最も多い。

賃金の増減 職種群別

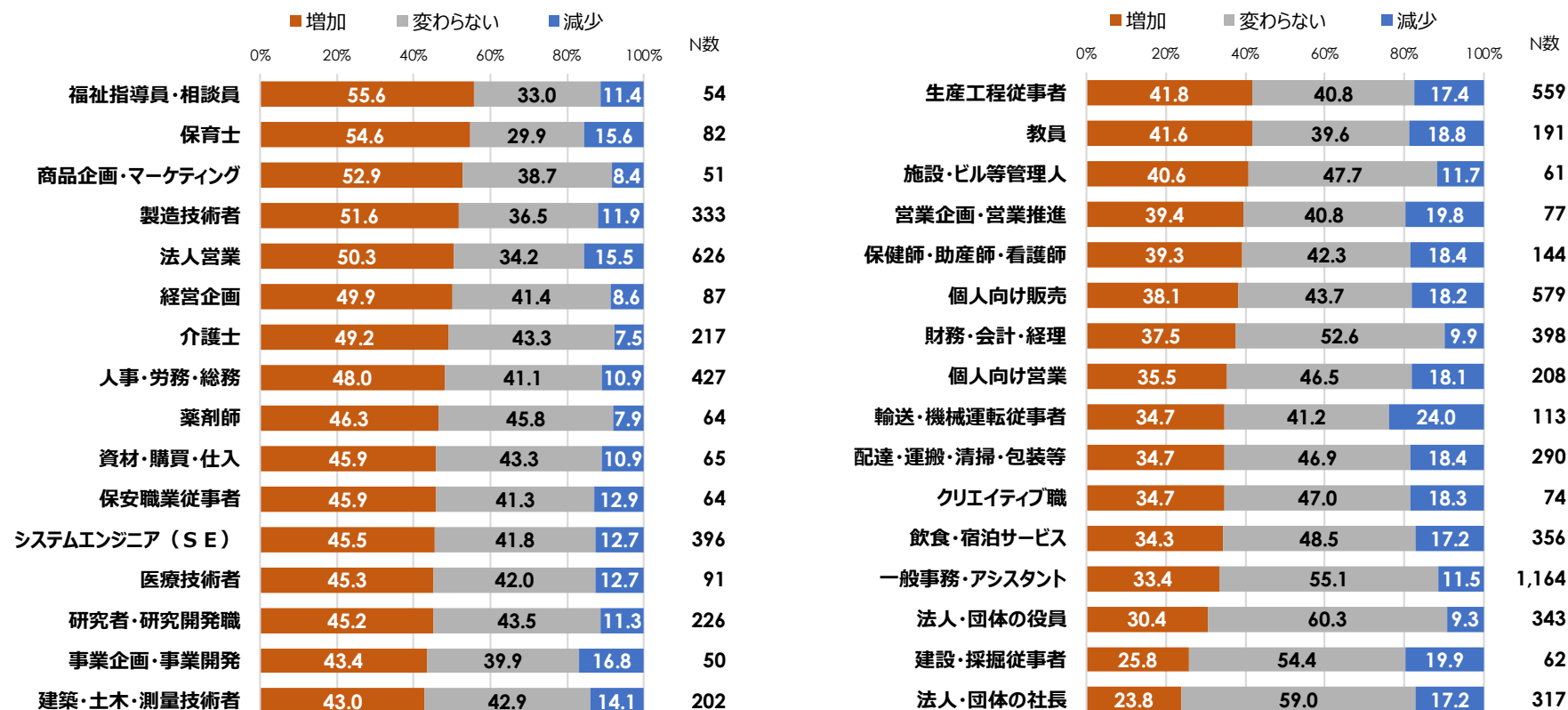


*小サンプル

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 非正規雇用：パート・アルバイト、派遣社員、契約・嘱託社員

具体的な職種としては「福祉指導員・相談員」「保育士」「商品企画・マーケティング」「製造技術者」「法人営業」の賃金増加者が多く、「建設・採掘従事者」「一般事務・アシスタント」「飲食・宿泊サービス」「クリエイティブ職」「配達・運搬・清掃・包装等」「輸送・機械運転従事者」（および「法人・団体の役員」「社長」）の賃金増加者が少ない。

賃金の増減 職種別

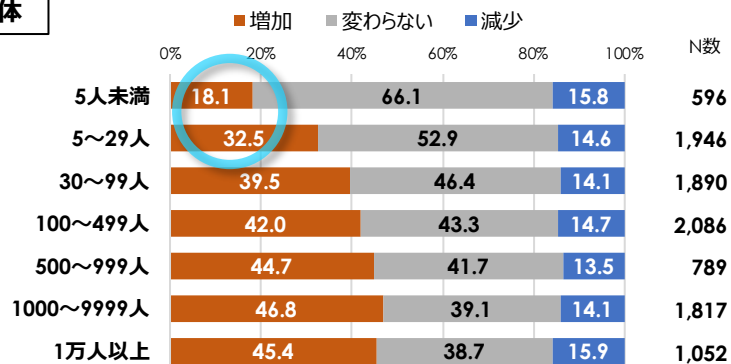


ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ
N数50以上の職種のみ

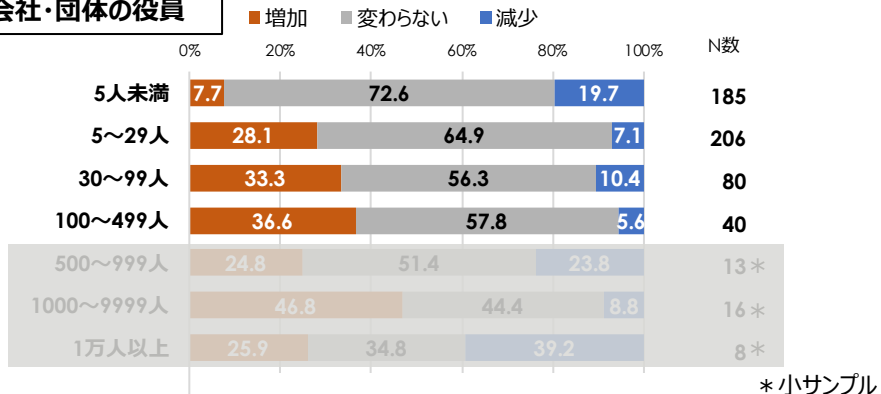
従業員規模では、「5人未満」と「5～29人」の小規模企業で賃金増加者が少なかった。なお正規雇用では従業員規模が大きくなるにつれて賃金増加者が多くなる傾向だが、非正規雇用では正規雇用のような規模による傾向は見られなかった。

賃金の増減 従業員規模別

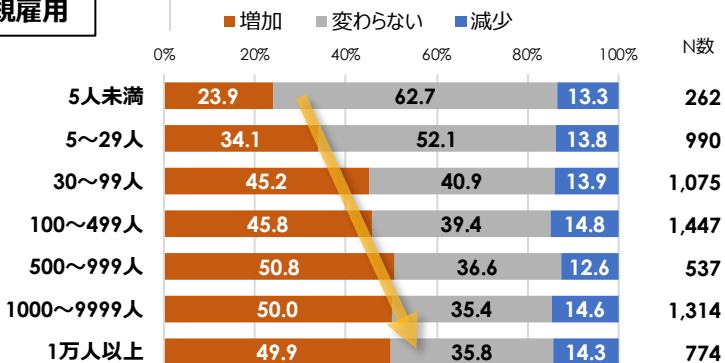
全体



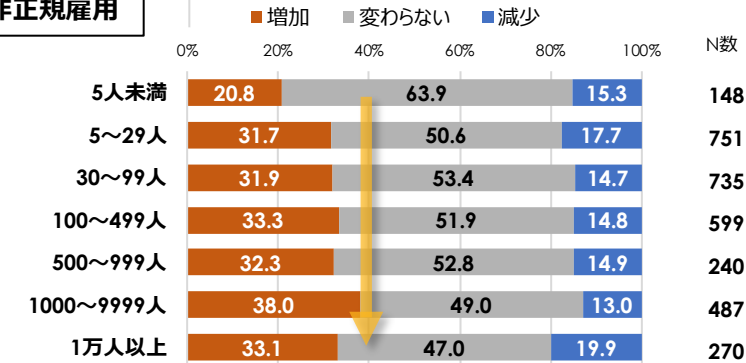
会社・団体の役員



正規雇用



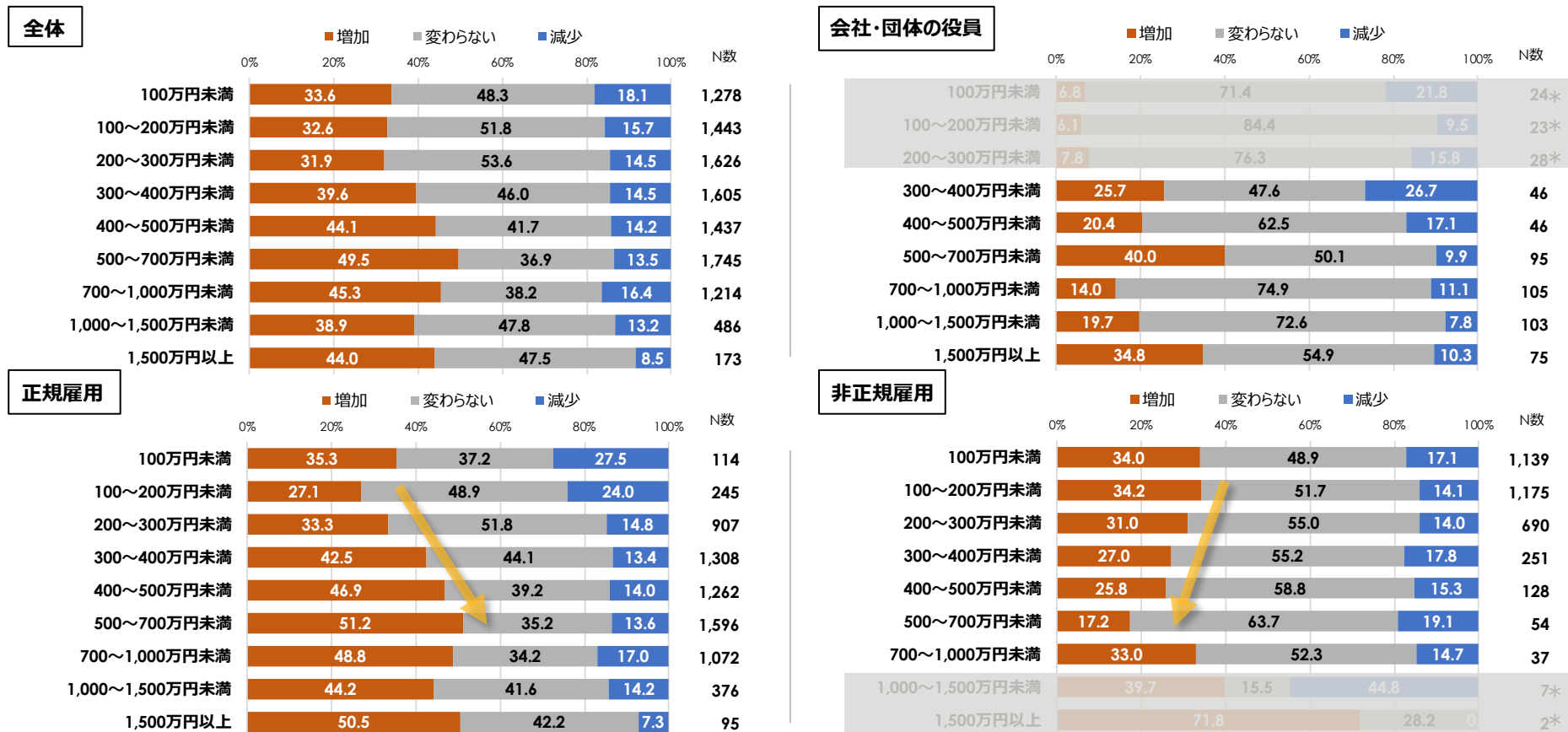
非正規雇用



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 非正規雇用：パート・アルバイト、派遣社員、契約・嘱託社員

年収階層別では、正規と非正規で傾向が異なっており、正規では年収が高い層ほど賃金増加者が多いのに対し、非正規では年収が低い層ほど賃金増加者が多かった（いずれも「500～700万円未満」までの傾向）。

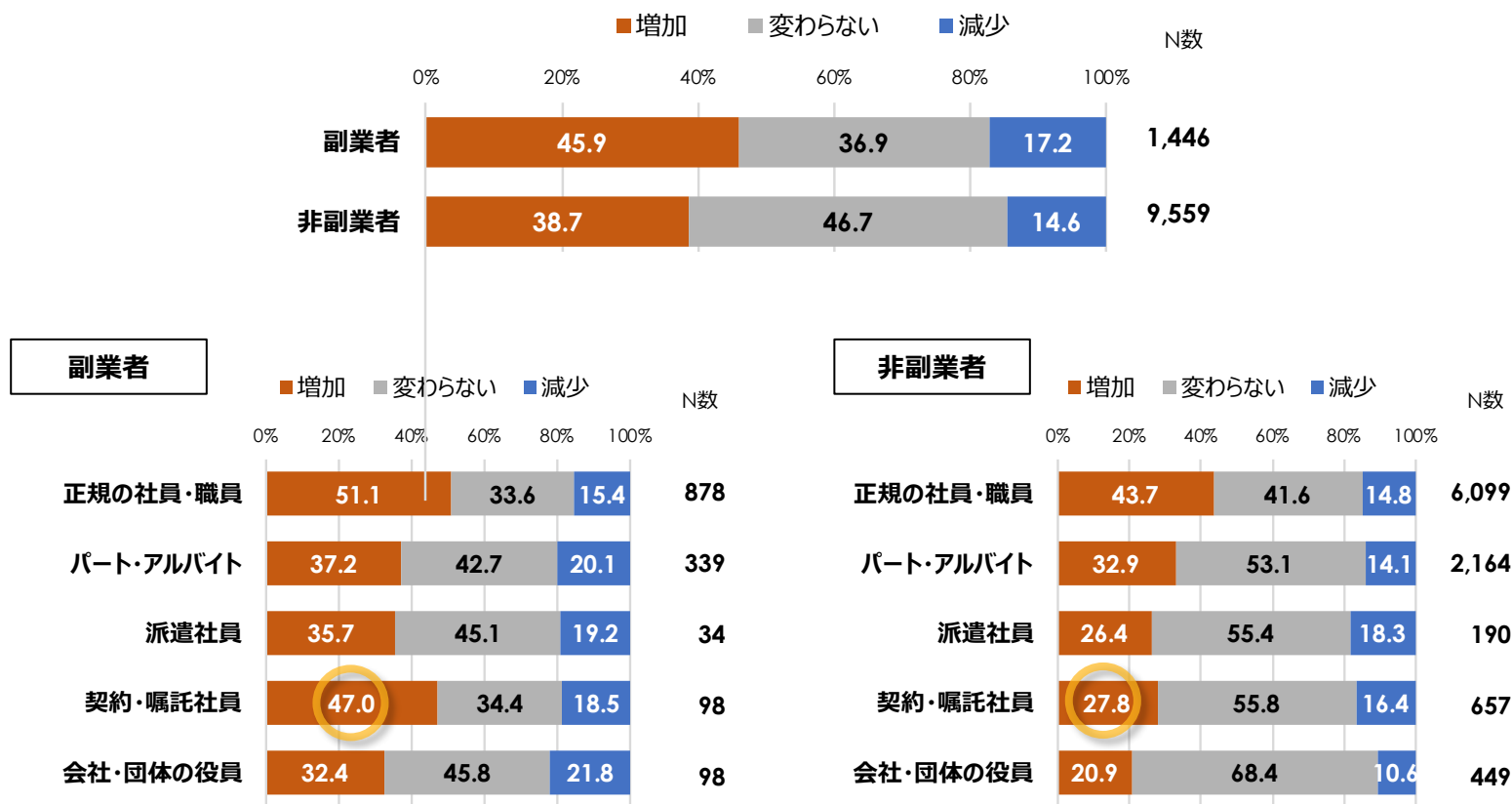
賃金の増減 年収階層別



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 非正規雇用：パート・アルバイト、派遣社員、契約・嘱託社員

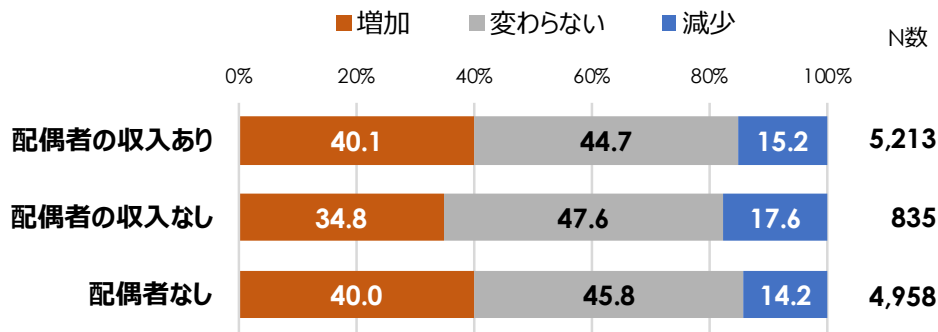
副業者において本業の賃金が増えているかを見たところ、副業者は非副業者に比べて本業の賃金が増加する比率が高かった（45.9%）。雇用形態（本業の）を問わず同じことが言えるが、特に契約・嘱託社員はその傾向が強い。

賃金の増減 副業者

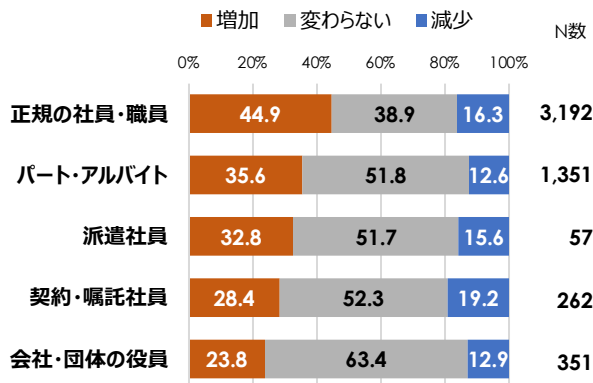


配偶者に収入がある人は、ない人に比べて賃金増となっている比率が高い（40.1%）。
共働き世帯は収入が複数あり（ダブルインカム）、かつその収入も増加する傾向にあると言える。

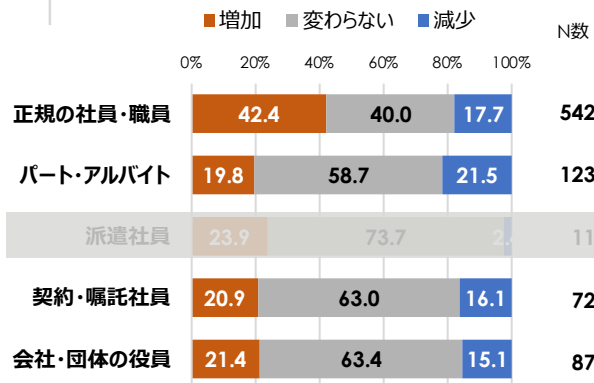
賃金の増減 配偶者の収入の有無



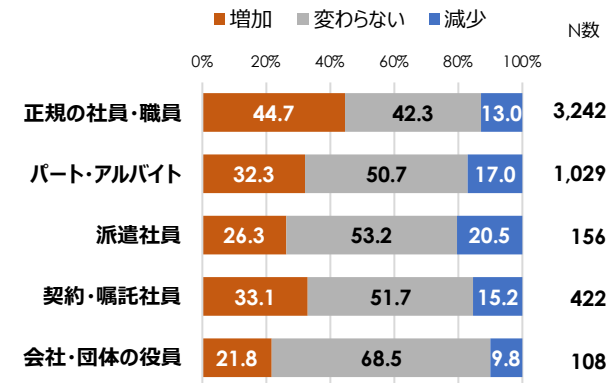
配偶者の収入あり



配偶者の収入なし



配偶者なし



* 小サンプル

年収と賃金増加の分布

同一勤務先・同一雇用形態

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

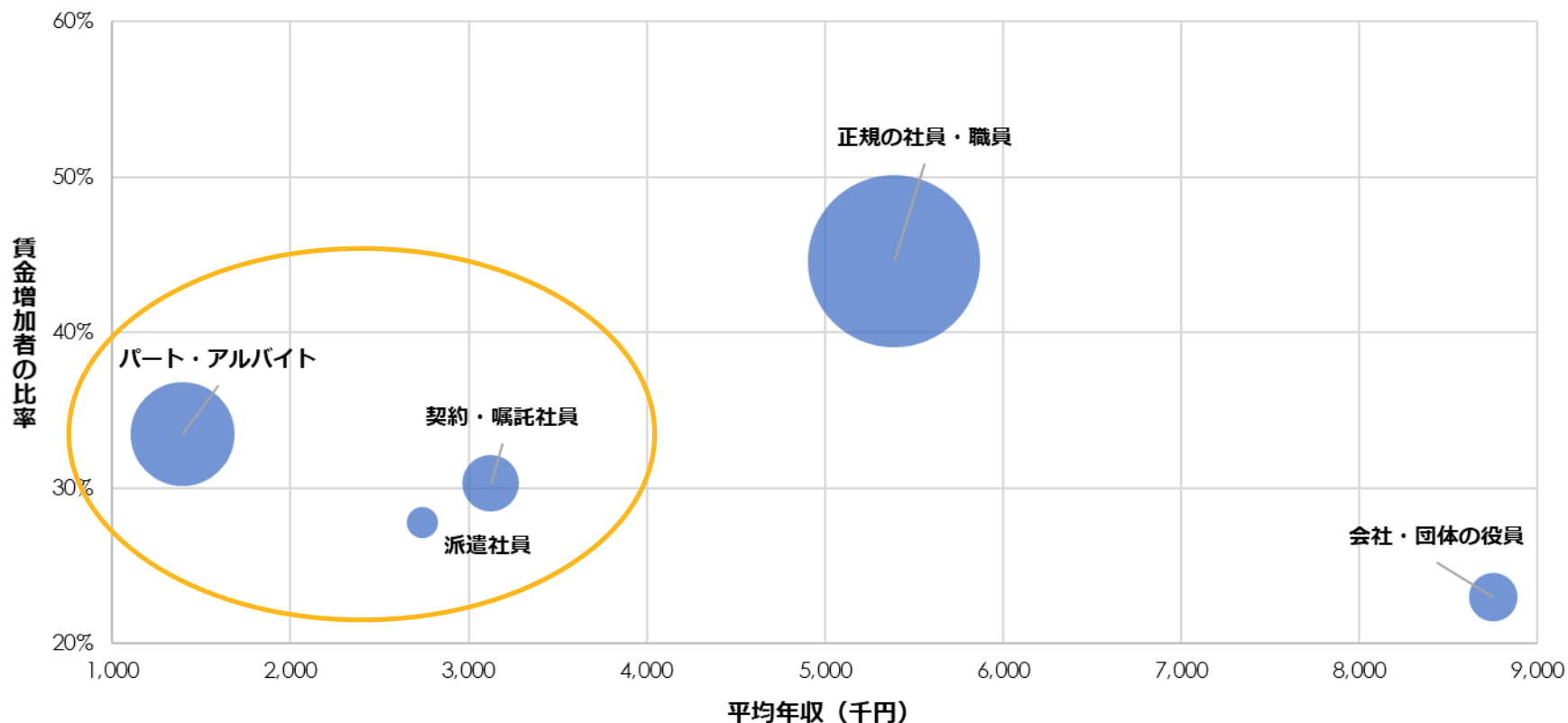


PERSOL

パーソル 総合研究所

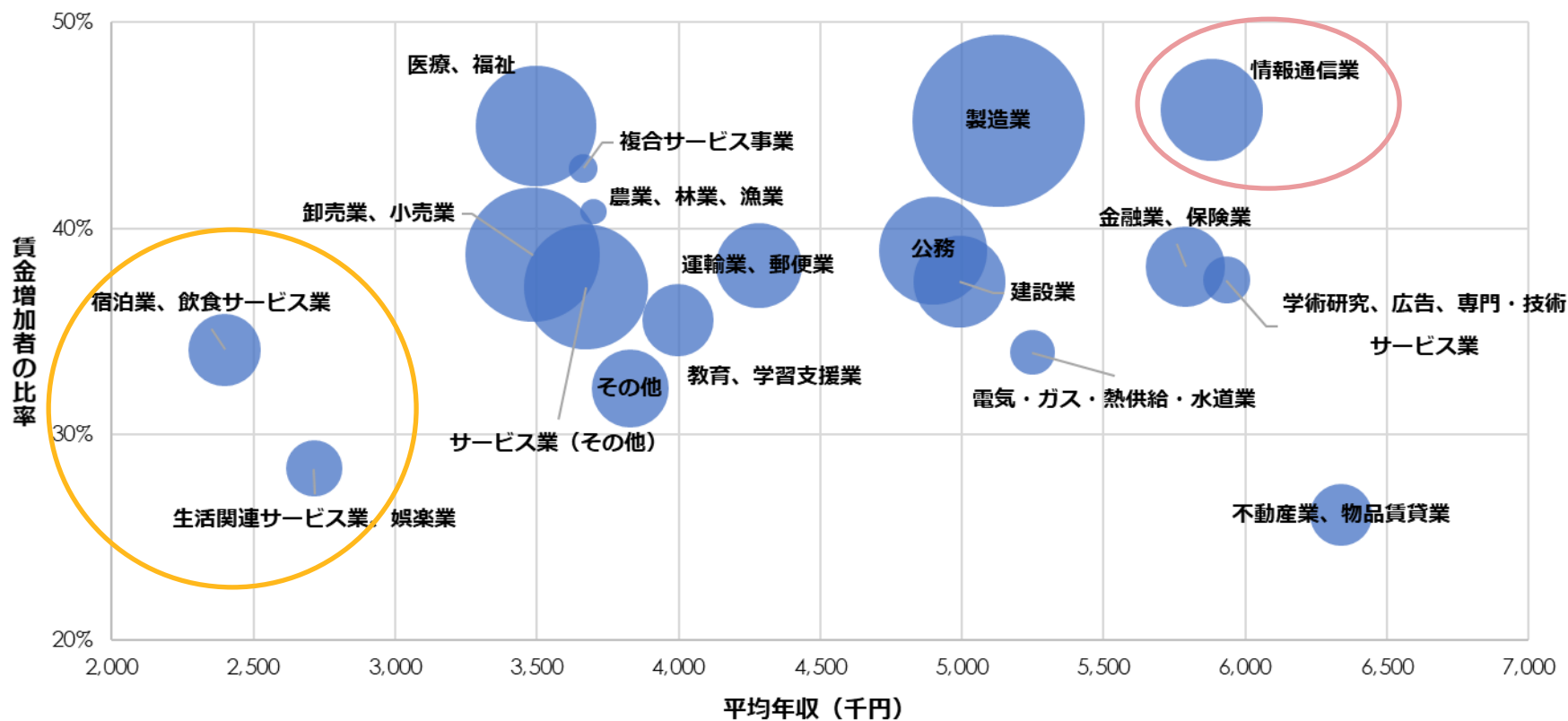
非正規雇用者は、正規雇用者に比べて年収が低く、賃金増加者の割合も低い。

年収と賃金増加の分布 雇用形態



業種では「情報通信業」の平均年収が高く、賃金が増加した人も多いのに対し、
「宿泊業、飲食サービス業」と「生活関連サービス業、娯楽業」の平均年収が低く、賃金増加者も少ない

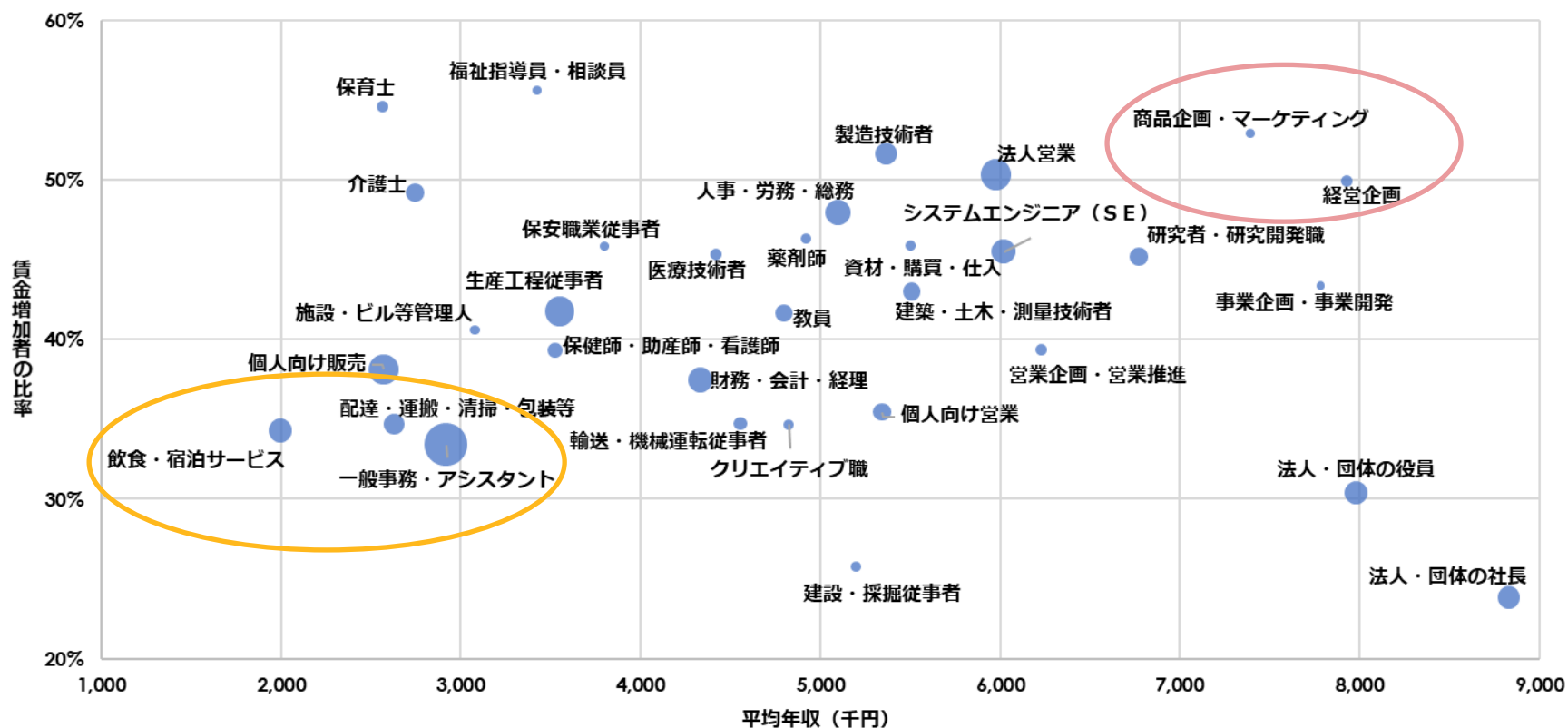
年収と賃金増加の分布 業種



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

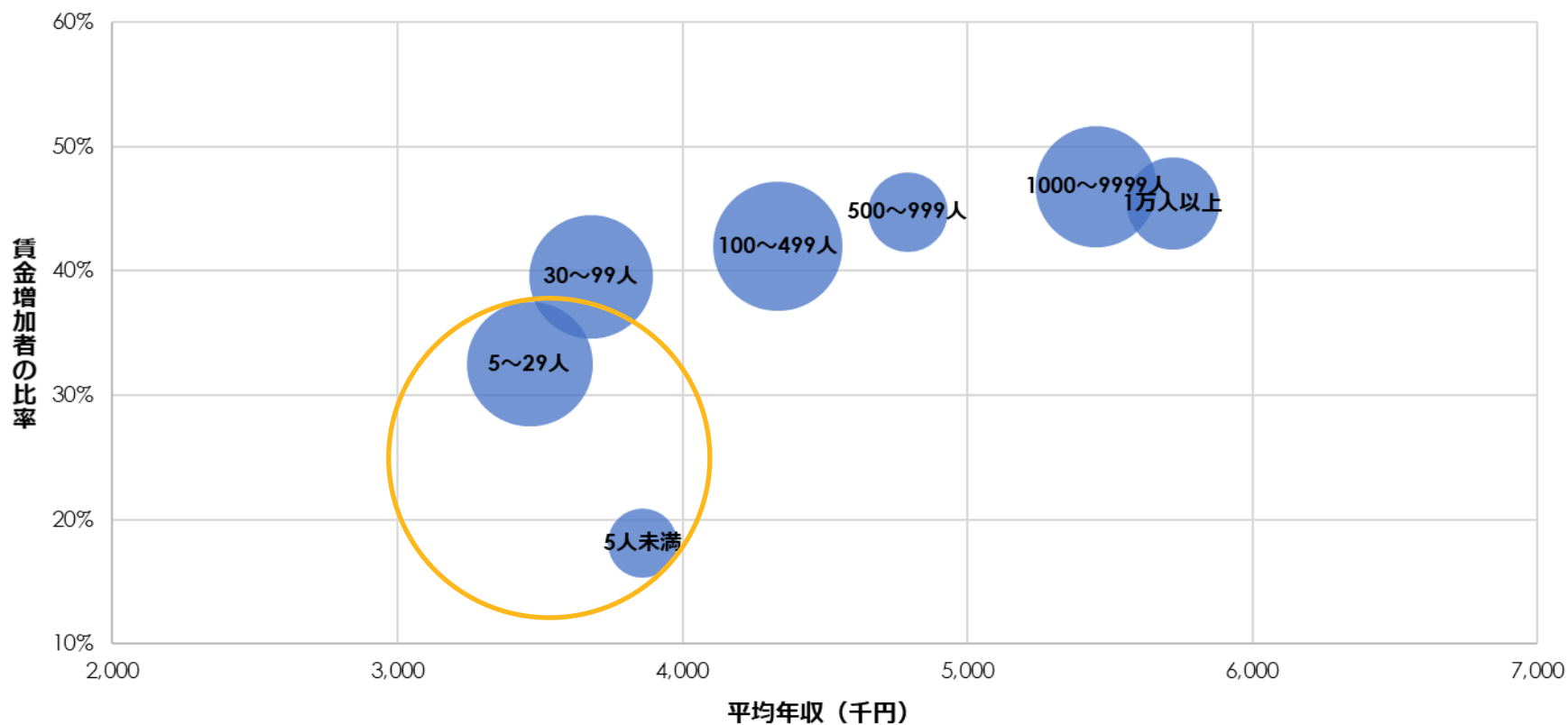
職種では「経営企画」「商品企画・マーケティング」など企画系の職種の平均年収が高く、賃金増加者も多いのに対し、「飲食・宿泊サービス」「配達・運搬・清掃・包装等」「一般事務・アシスタント」などの職種で年収が低く、賃金増加者も少ない。

年収と賃金増加の分布 職種



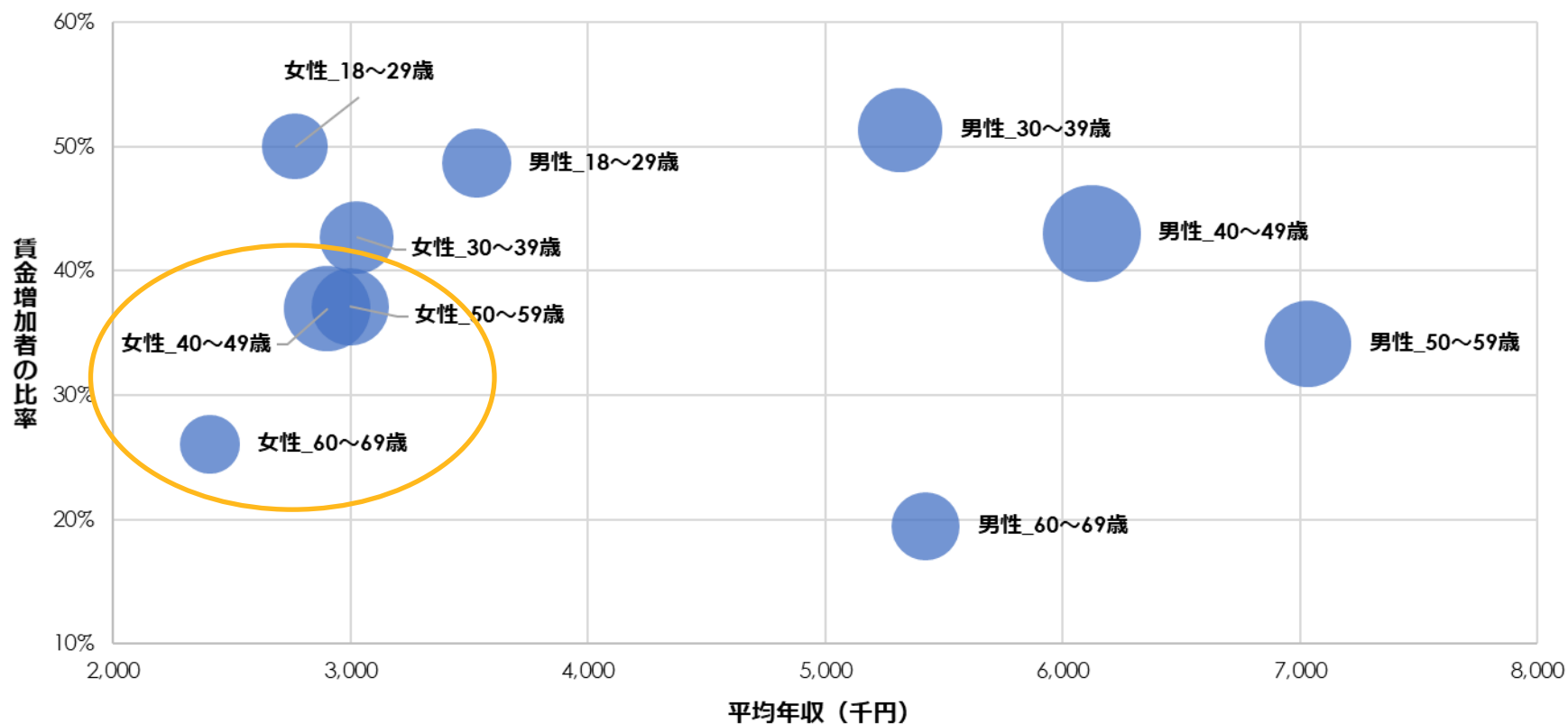
従業員規模が30人未満の中小企業で収入が低くとどまる傾向にある。

年収と賃金増加の分布 従業員規模



女性のミドル・シニア層の収入が低くとどまる傾向。

年収と賃金増加の分布 性・年齢



賃金増減理由

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



賃金が増えた直接的な理由は、雇用形態を問わず「固定給／時給が増えた」が多く、正規の社員・職員で38.8%、パートアルバイトで46.5%、派遣社員で53.9%、契約・嘱託社員で55.9%だった。パート・アルバイトは「勤務時間・勤務日数が増えた」(26.3%)、派遣社員は「残業が増えた」(26.1%)が2番目に多い。

賃金増加理由（複数回答）

		正規の社員・職員			パート・アルバイト	派遣社員	契約・嘱託社員	会社・団体の役員	
		会社員	団体職員	公務員					
N数		3111	2631	213	247	838	62	229	126
直接的理由	固定給／時給が増えた	38.8	39.4	33.3	36.9	46.5	53.9	55.9	16.9
	残業が増えた	10.2	10.1	9.1	11.9	6.6	26.1	5.1	0.0
	賞与・ボーナスが増えた	7.9	8.6	6.7	2.5	3.2	0.9	9.4	6.0
	残業以外の手当が増えた	4.6	4.5	6.5	4.5	3.8	1.3	5.5	0.0
	勤務時間・勤務日数が増えた	1.9	2.0	1.6	1.3	26.3	10.9	6.6	0.0
間接的理由	全社的に賃金が引き上げられた（ベースアップ）	28.4	30.5	18.5	12.8	19.6	14.2	20.1	20.4
	年齢により昇給した（定期昇給）	27.4	25.1	36.5	45.2	2.9	2.3	7.5	9.2
	管理職・役員になった	2.2	2.2	1.6	3.5	0.0	0.0	0.0	5.8
	休職から復帰した	0.5	0.4	0.0	1.1	0.9	0.4	0.7	0.0
	その他	4.9	5.0	5.7	3.4	6.1	7.0	10.0	28.2

単位 (%)

賃金が減った直接的な理由は雇用形態によって違いがあり、正規の会社員、派遣社員、契約・嘱託社員は「残業が減った」（それぞれ34.7%、56.7%、24.9%）、公務員と団体職員は「賞与・ボーナスが減った」（29.4%、25.5%）、パート・アルバイトは「勤務時間・勤務日数が減った」（59.5%）が多かった。派遣社員と契約・嘱託社員は「勤務時間・勤務日数が減った」も比較的多い。

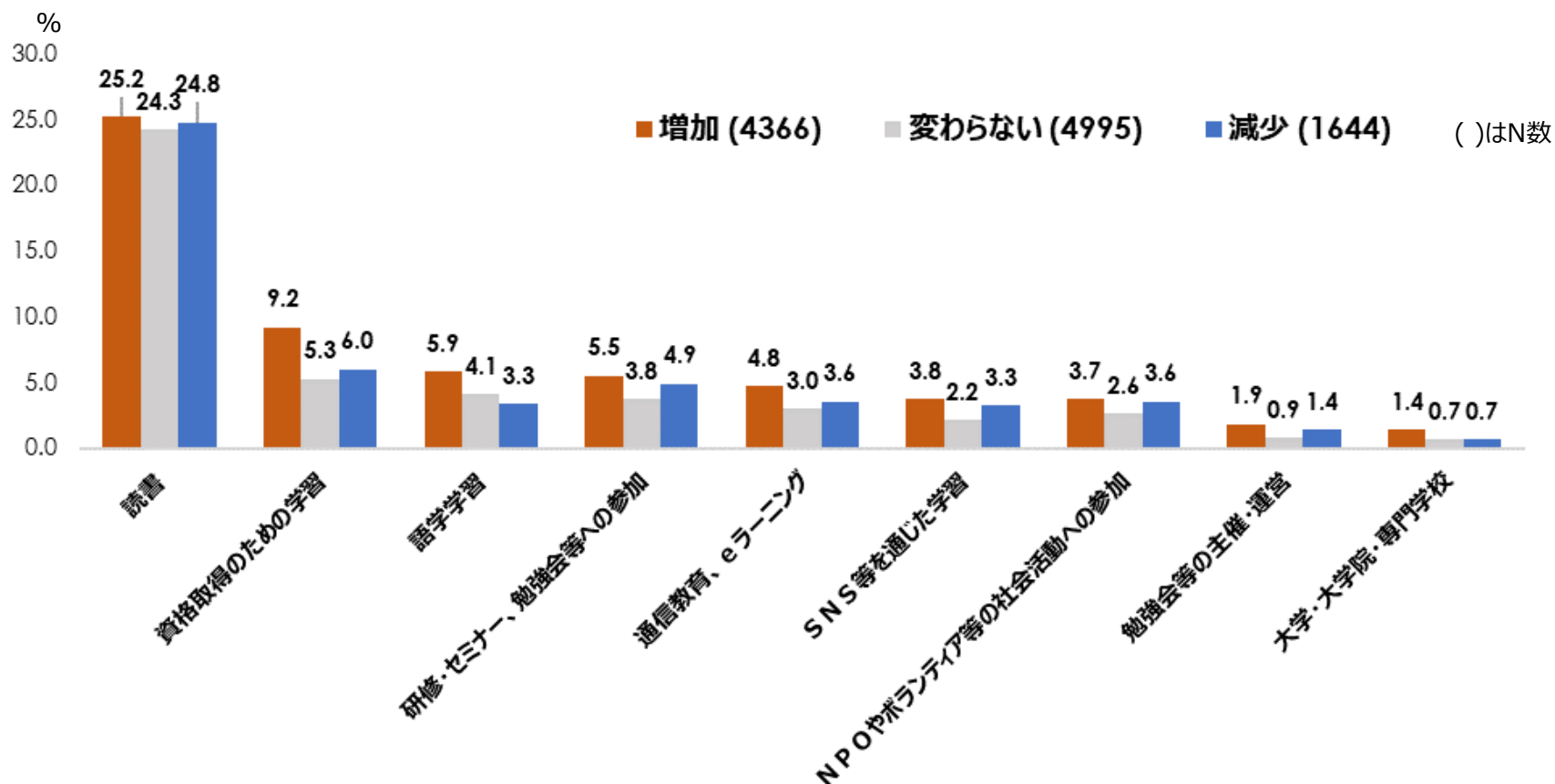
賃金減少理由（複数回答）

		正規の社員・職員			パート・ アルバイト	派遣社員	契約・ 嘱託社員	会社・団体 の役員	
		会社員	団体職員	公務員					
N数		1035	834	53	130	372	41	126	69
直接的理由	残業が減った	31.8	34.7	22.7	19.7	8.3	56.7	24.9	3.5
	賞与・ボーナスが減った	26.1	25.6	25.5	29.4	5.3	3.9	11.2	8.6
	固定給／時給が減った	21.4	21.1	21.8	24.2	8.3	4.2	18.2	39.3
	残業以外の手当が減った	10.0	10.6	11.5	7.2	2.7	5.7	4.9	2.6
	勤務時間・勤務日数が減った	7.6	8.0	10.3	1.7	59.5	31.7	22.7	8.8
間接的理由	全社的に賃金が引き下げられた（ベースダウン）	16.2	15.2	8.5	27.4	4.9	2.2	9.9	15.8
	休業した（会社都合）	3.0	3.5	0.0	0.0	7.1	7.4	6.8	2.6
	退職した（自己都合）	2.4	2.0	4.6	2.4	5.1	2.6	4.9	2.1
	管理職・役員でなくなった	2.3	2.5	1.1	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0
	その他	10.2	9.7	17.7	10.0	11.0	10.8	16.2	8.7

単位（%）

賃金が増えた人の方が自己啓発活動にやや積極的。
賃金が増加した人のうち、9.2%が「資格取得のための学習」を行っている。

賃金増減別の自己啓発活動（複数回答）



ベースアップと定期昇給

パーソル総合研究所

シンクタンク本部



PERSOL

パーソル 総合研究所

昨年からベースアップもしくは定期昇給（年齢による）があった人の比率を見たところ、正規の社員・職員では、ベースアップが12.7%、定期昇給が12.2%、ベアと定期昇給のいずれか（もしくは両方）があった人は22.2%だった。正規の社員・職員のベースアップ比率は、パート・アルバイト（6.6%）、契約・嘱託社員（6.1%）の約2倍だった。正規のうち会社員は、定期昇給よりベアの方が多いのに対し、団体職員と公務員は定期昇給の方が多かった。

雇用形態別

	ベースアップ		定期昇給		ベアと定期昇給 *	
	N数	比率(%)	比率(%)	比率(%)		
正規の社員・職員	6976	12.7	12.2	22.2		
パート・アルバイト	2503	6.6	1.0	7.4		
派遣社員	224	3.9	0.7	4.6		
契約・嘱託社員	756	6.1	2.3	8.2		
会社・団体の役員	547	4.7	2.1	6.1		
正規の会社員	5905	13.6	11.2	21.8		
正規の団体職員	421	9.4	18.5	26.5		
正規の公務員	576	5.5	19.4	23.8		

* ベースアップと定期昇給のいずれか、もしくは両方あった人

正規の会社員の結果を従業員規模で見ると、ベースアップと定期昇給のいずれに関しても、1万人以上の比率が高く、30人未満の中小企業は低い。

従業員規模別

ベースアップ

	N数	比率(%)
5人未満	203	8.9
5～29人	888	9.2
30～99人	984	12.4
100～499人	1340	13.9
500～999人	495	13.9
1000～9999人	1242	14.4
1万人以上	753	19.6

定期昇給

比率(%)
0.8
5.7
11.7
12.4
12.6
12.1
15.3

ベースと定期昇給

比率(%)
9.2
14.2
21.2
23.1
22.9
23.9
28.4

ベースアップが多いのは「医療、福祉」「製造業」「情報通信業」、
定期昇給が多いのは「製造業」「教育、学習支援業」「学術研究、広告、専門・技術サービス業」だった。

業種別

	ベースアップ		定期昇給	ペアと定期昇給
	N数	比率(%)	比率(%)	比率(%)
農業、林業、漁業	18	0.0	0.0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	15	12.7	8.0	20.6
建設業	452	10.7	10.8	19.4
製造業	1622	16.5	13.7	25.5
電気・ガス・熱供給・水道業	102	7.6	6.6	12.2
情報通信業	594	16.0	11.0	23.9
運輸業、郵便業	378	13.6	11.3	22.7
卸売業、小売業	632	13.0	10.3	20.9
金融業、保険業	350	8.9	8.1	15.3
不動産業、物品賃貸業	173	7.3	7.7	13.2
学術研究、広告、専門・技術サービス業	80	13.2	13.1	22.9
宿泊業、飲食サービス業	114	15.3	9.1	21.0
生活関連サービス業、娯楽業	105	8.5	3.5	10.8
教育、学習支援業	116	12.6	13.5	25.1
医療、福祉	440	17.2	12.0	26.5
複合サービス事業	14	13.9	29.2	36.2
サービス業（その他）	528	11.3	9.4	18.4
その他（上記以外）	172	9.0	11.7	19.4

■ 小サンプル

男女では、ベースアップの比率に関しては差はないが、定期昇給は男性が11.8%でわずかに高い。
年齢に関しては、年齢が上がるに従いベアも定期昇給も比率が低くなる。

性・年齢別

	ベースアップ		定期昇給		ベアと定期昇給	
	N数	比率(%)	比率(%)	比率(%)		
男性	4044	13.5	11.8	22.0		
女性	1861	13.8	9.9	21.5		
18～29歳	999	15.2	15.6	27.4		
30～39歳	1461	15.3	16.2	26.9		
40～49歳	1788	14.4	9.6	21.2		
50～59歳	1307	11.4	6.9	16.5		
60～69歳	350	6.2	1.9	7.1		

役職で見ると、ベースアップと定期昇給ともに係長相当の比率が高い。

一般社員は、従業員数100人未満規模の企業ではベースアップ、定期昇給ともに比率が低い。

役職別

ベースアップ

	N数	比率(%)
一般社員	3649	12.4
主任・主査・リーダー相当	785	16.2
係長相当	326	17.6
課長相当	618	14.4
部長相当	327	16.6
事業部長相当	58	15.0

定期昇給

比率(%)
10.7
15.2
16.8
10.2
8.1
6.2

ペアと定期昇給

比率(%)
20.7
27.4
28.2
21.3
21.2
17.0

従業員数	役職	N数	比率(%)
100人未満	一般社員	1445	9.1
	主任・主査・リーダー相当	201	14.4
	係長相当	68	20.3
	課長相当	139	13.8
	部長相当	100	15.6

比率(%)
7.5
14.3
18.9
6.6
3.9

比率(%)
15.5
25.7
31.7
18.7
18.4

従業員数	役職	N数	比率(%)
1000人以上	一般社員	1083	16.6
	主任・主査・リーダー相当	317	16.0
	係長相当	149	17.6
	課長相当	274	13.4
	部長相当	136	17.8

比率(%)
13.4
15.0
18.8
10.8
8.9

比率(%)
26.4
27.1
29.1
20.6
22.7

職種群では、ベースアップの比率が最も高かったのは「医療・福祉専門職」、定期昇給が最も高かったのは「専門職・技術職」。「企画・管理系事務職」と「営業・販売・サービス職」はベースアップと定期昇給ともに、他の職種群よりやや低くなっている。

職種群別

	ベースアップ		定期昇給		ベースと定期昇給	
	N数	比率(%)	比率(%)		比率(%)	
法人・団体の管理的職種	133	10.1	5.5		11.4	
営業・販売・サービス職	1331	13.1	9.5		20.4	
医療・福祉専門職	394	17.6	12.0		26.8	
I T / W e bエンジニア職	567	14.6	11.8		23.0	
専門職・技術職	894	15.0	13.7		24.2	
企画・管理系事務職	1635	13.0	11.5		21.8	
重・軽作業職業	714	13.9	12.7		23.2	
その他の職種	237	7.1	4.9		10.9	

職種を細かく見ると、「研究者・研究開発職」のベースアップが25.0%と高い。次いで、「介護士」「保健師・助産師・看護師」が続く。定期昇給では「経営企画」「保健師・助産師・看護師」「研究者・研究開発職」「輸送・機械運転従事者」が高い。

職種別

	ベースアップ [○]		定期昇給		ベアと定期昇給	
	N数	比率(%)	比率(%)		比率(%)	
研究者・研究開発職	176	25.0	16.9	31.1		
介護士	82	17.8	10.8	24.9		
保健師・助産師・看護師	51	16.9	17.4	32.7		
生産工程従事者	358	16.8	14.9	26.9		
経営企画	70	16.1	17.6	30.0		
法人営業	559	15.9	12.6	24.9		
人事・労務・総務	326	15.8	12.8	26.8		
製造技術者	294	15.7	14.4	25.0		
システムエンジニア（S E）	370	14.8	11.6	23.5		
資材・購買・仕入	56	14.0	15.8	25.2		
配達・運搬・清掃・包装等従事者	123	13.7	8.9	21.6		
飲食・宿泊サービス	90	13.1	7.4	18.6		
財務・会計・経理	298	12.6	10.7	20.5		
医療技術者	58	11.9	9.7	21.5		
個人向け販売	218	11.8	7.4	17.6		
輸送・機械運転従事者	94	11.2	16.9	24.2		
一般事務・アシスタント	562	10.7	9.8	18.4		
建築・土木・測量技術者	169	9.6	9.1	17.7		
営業企画・営業推進	64	9.5	7.3	13.2		
個人向け営業	174	8.8	5.5	13.9		
クリエイティブ職	60	5.9	9.2	15.0		

勤務先の変更や雇用形態の変更と賃金増減の関係

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

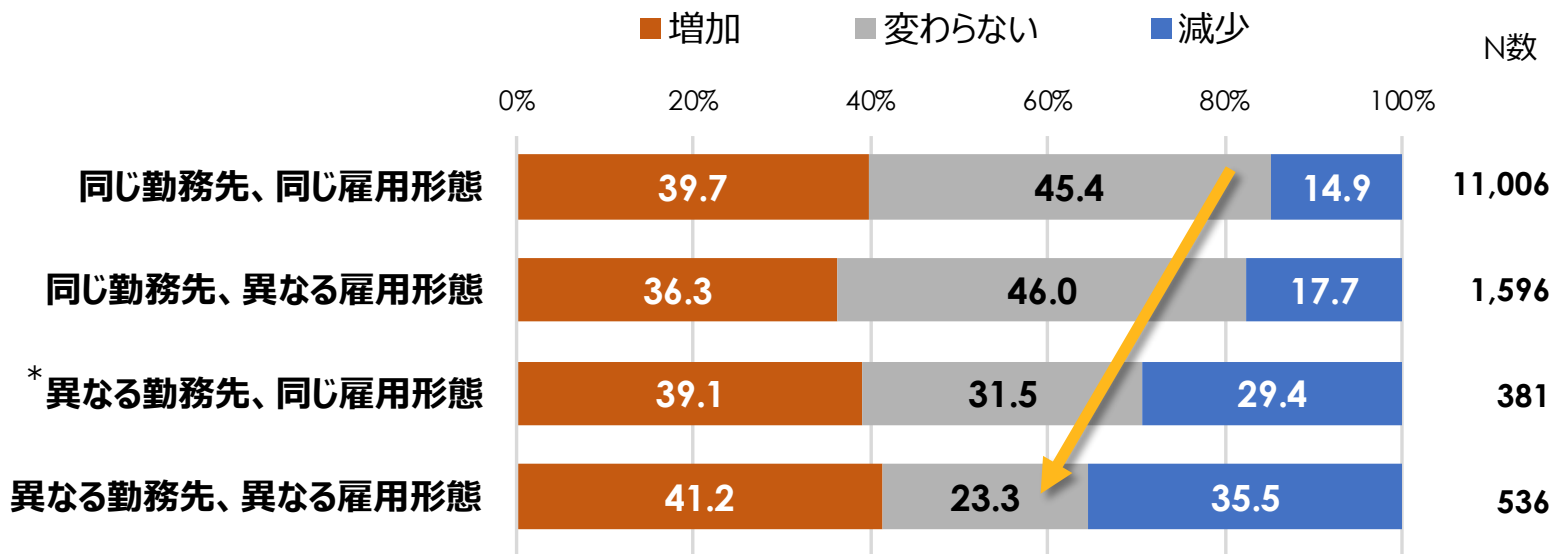


PERSOL

パーソル 総合研究所

勤務先や雇用形態の変更があった場合となかった場合を比べると、いずれも賃金増加者の比率は4割程度でさほど変わらないものの、賃金減少者の比率は変更があった場合の方が高かった。賃金減少者の比率は、雇用形態が変わった場合で17.7%、勤務先が変わった場合で29.4%、雇用形態も勤務先も変わった場合で35.5%だった。

賃金の増減 勤務先・雇用形態の変更別

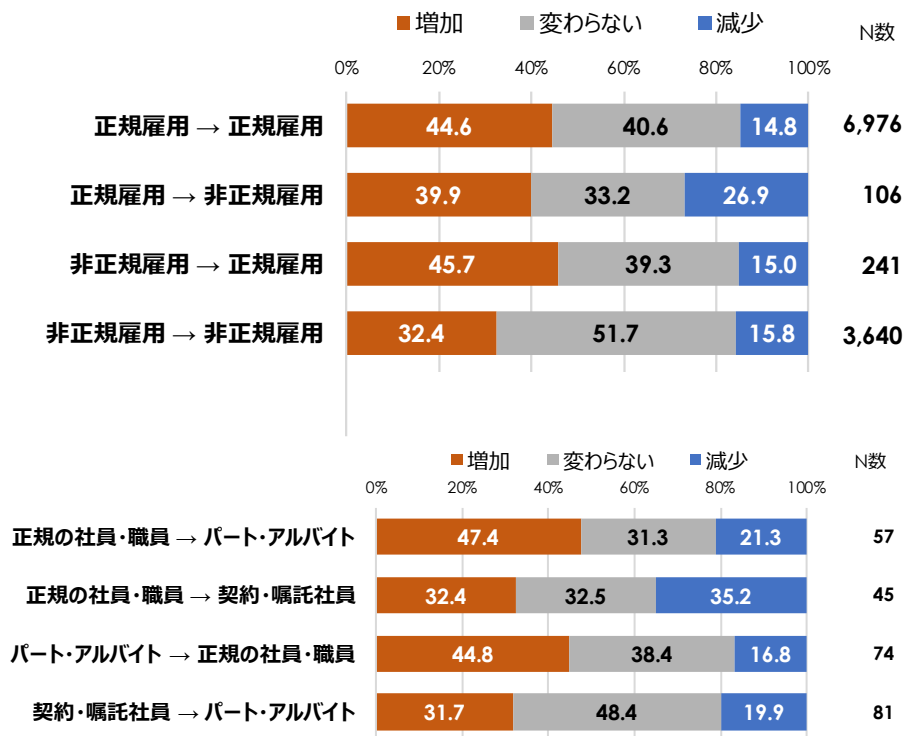


* 派遣社員の場合、異なる勤務先は派遣先の変更を指す

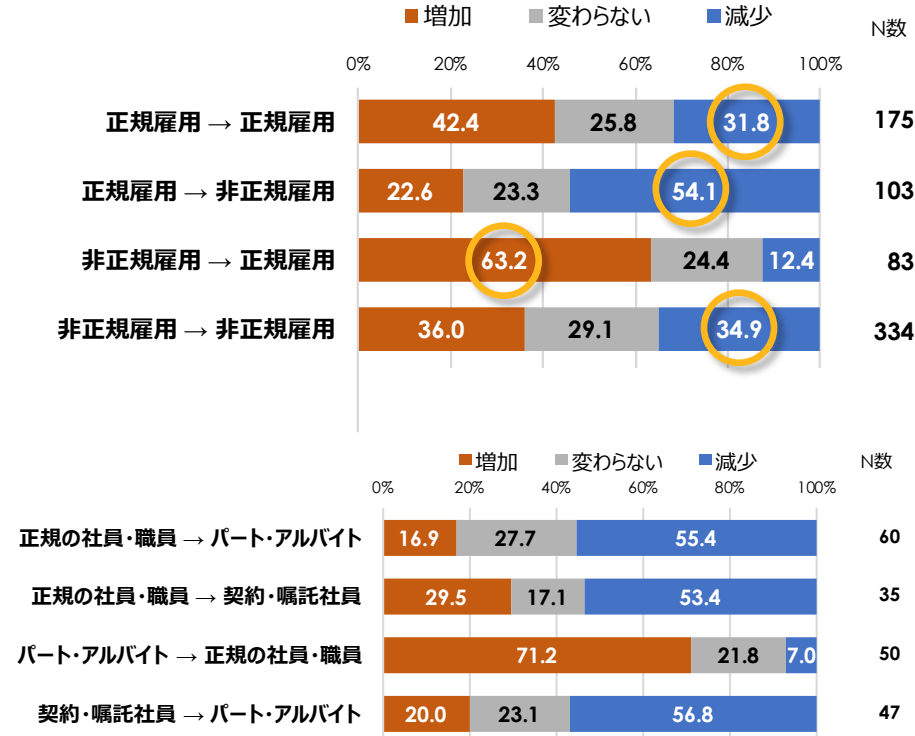
勤務先が変わった場合は賃金減少者が多くなる傾向で、賃金減少者の比率は正規雇用のまま（正規雇用→正規雇用）で31.8%、非正規雇用のまま（非正規雇用→非正規雇用）で34.9%、正規から非正規への変更では54.1%に上った。ただし非正規から正規への変更の場合は賃金減少者は12.4%と少なく、逆に賃金増加者が63.2%と多かった。

賃金の増減 勤務先・雇用形態の変更別

同じ勤務先

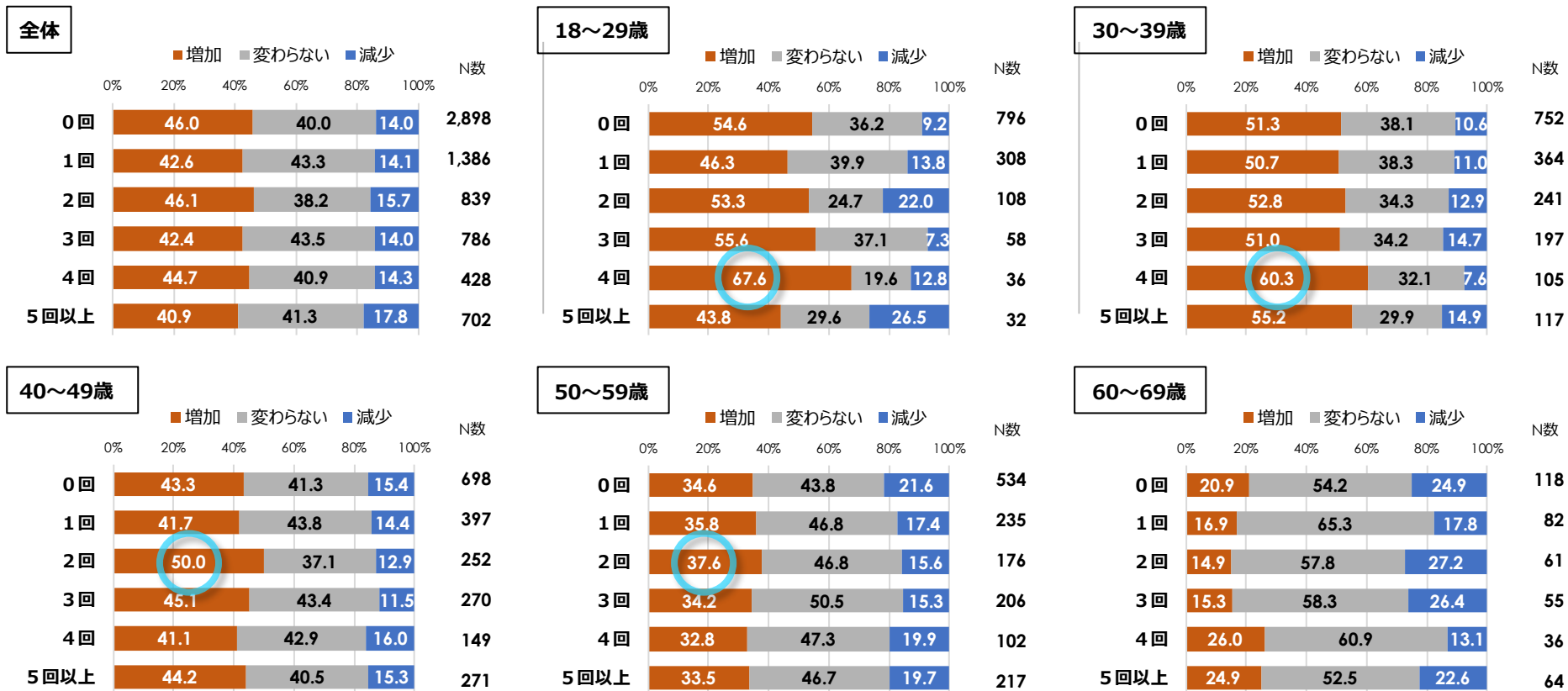


異なる勤務先



正規の会社員に関して、転職回数と賃金増減との関係を見たところ、全体では明確な関係は見られなかった。賃金が増加している割合が多いのは、18～29歳と30～39歳は「転職回数4回」、40～49歳と50～59歳は「転職回数2回」経験している人であった。

賃金の増減 転職回数別（正規の会社員）



ベース：2021年年収あり、正規の会社員

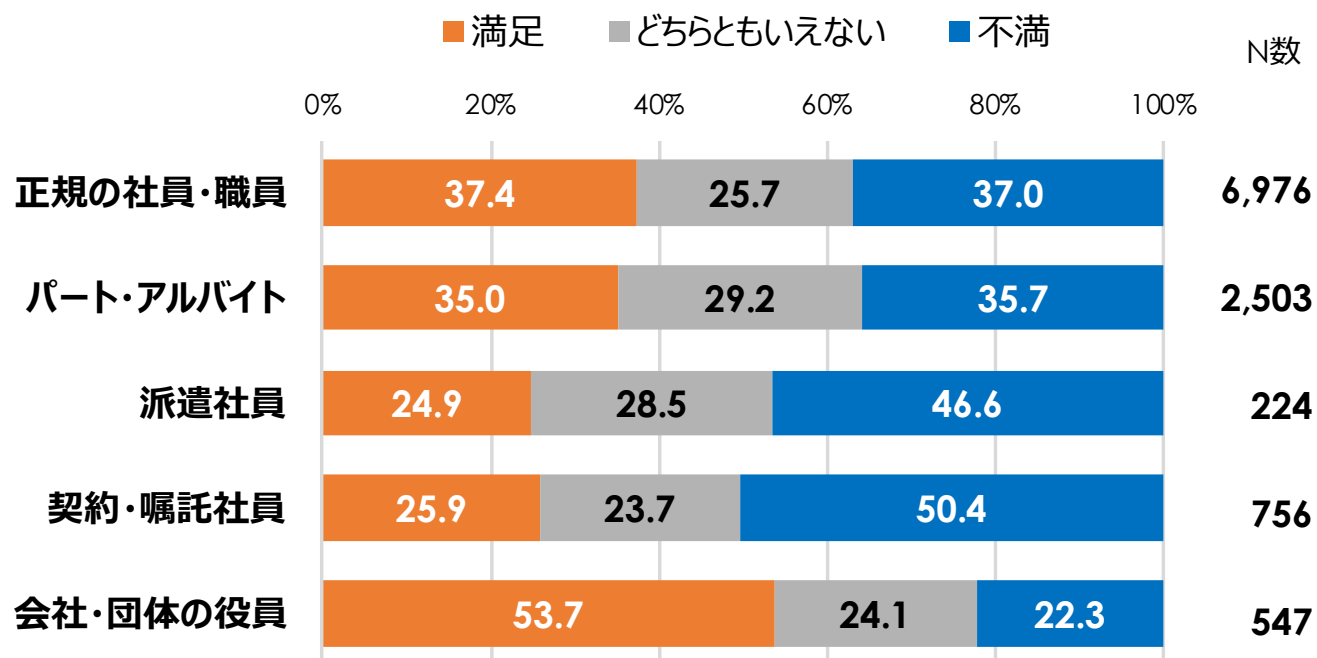
収入満足度

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



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

収入満足度 雇用形態別

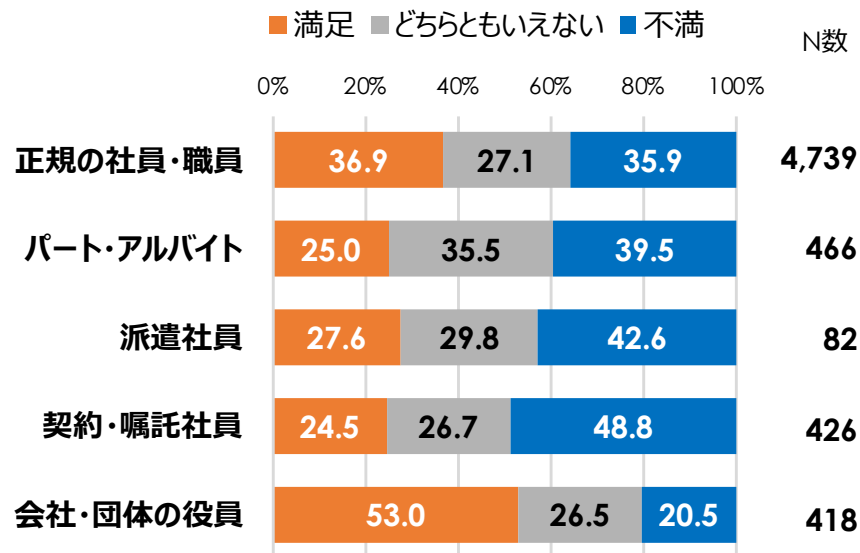


ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ
 満足度は7段階で聴取。満足＝「とても満足」＋「満足」＋「どちらかという満足」
 不満＝「とても不満」＋「不満」＋「どちらかという不満」

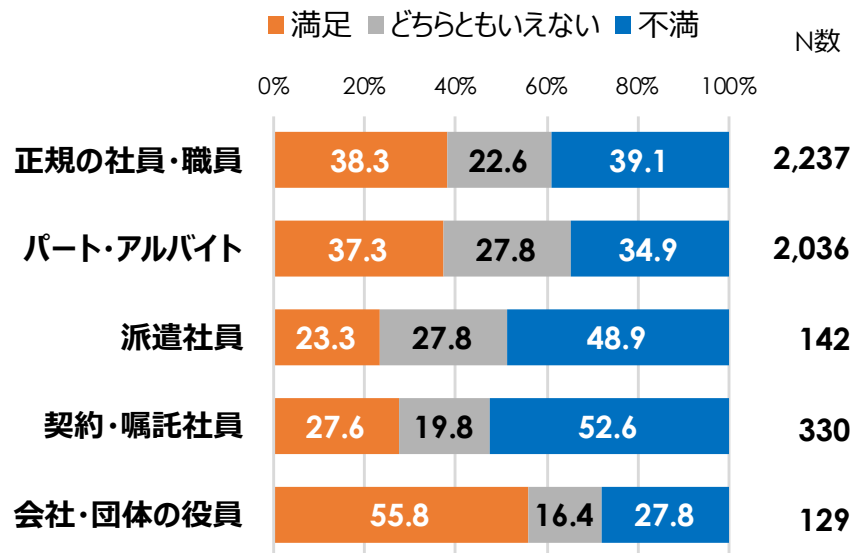
雇用形態別の傾向は、男女で比較してもあまり変わらないが、パート・アルバイトに関しては男性の満足率が25.0%と、女性の37.3%に比べて低くなってる。

収入満足度 雇用形態 x 性別

男性



女性

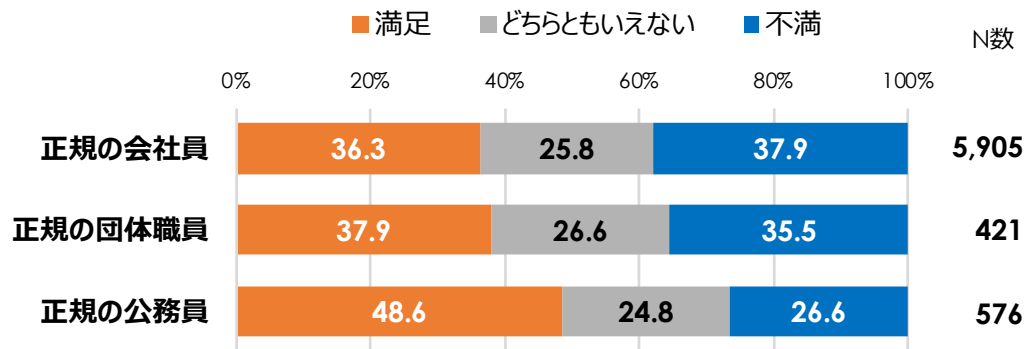


ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ
 満足度は7段階で聴取。満足 = 「とても満足」 + 「満足」 + 「どちらかという満足」
 不満 = 「とても不満」 + 「不満」 + 「どちらかという不満」

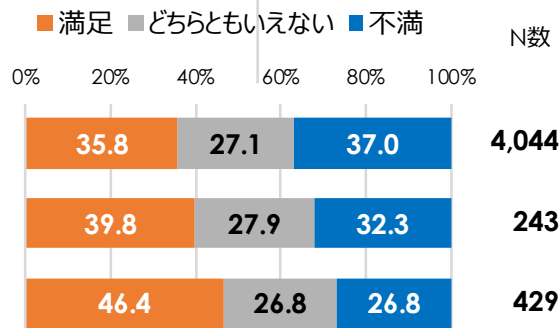
正規の社員・職員のうち公務員は、会社員や団体職員より満足度が高く、48.6%が満足。
特に女性の公務員の満足度が高く、55.0%が満足。

収入満足度 正規の社員・職員の種類 × 性別

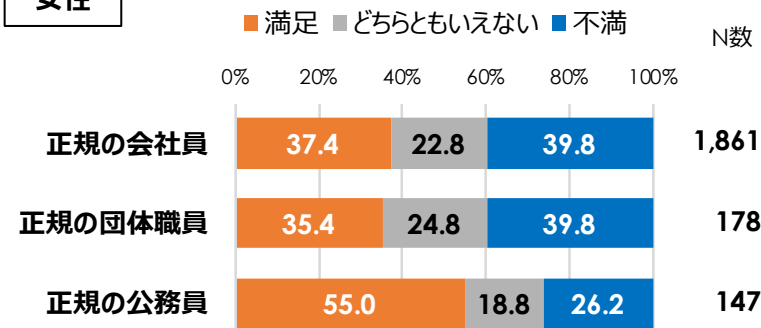
全体



男性



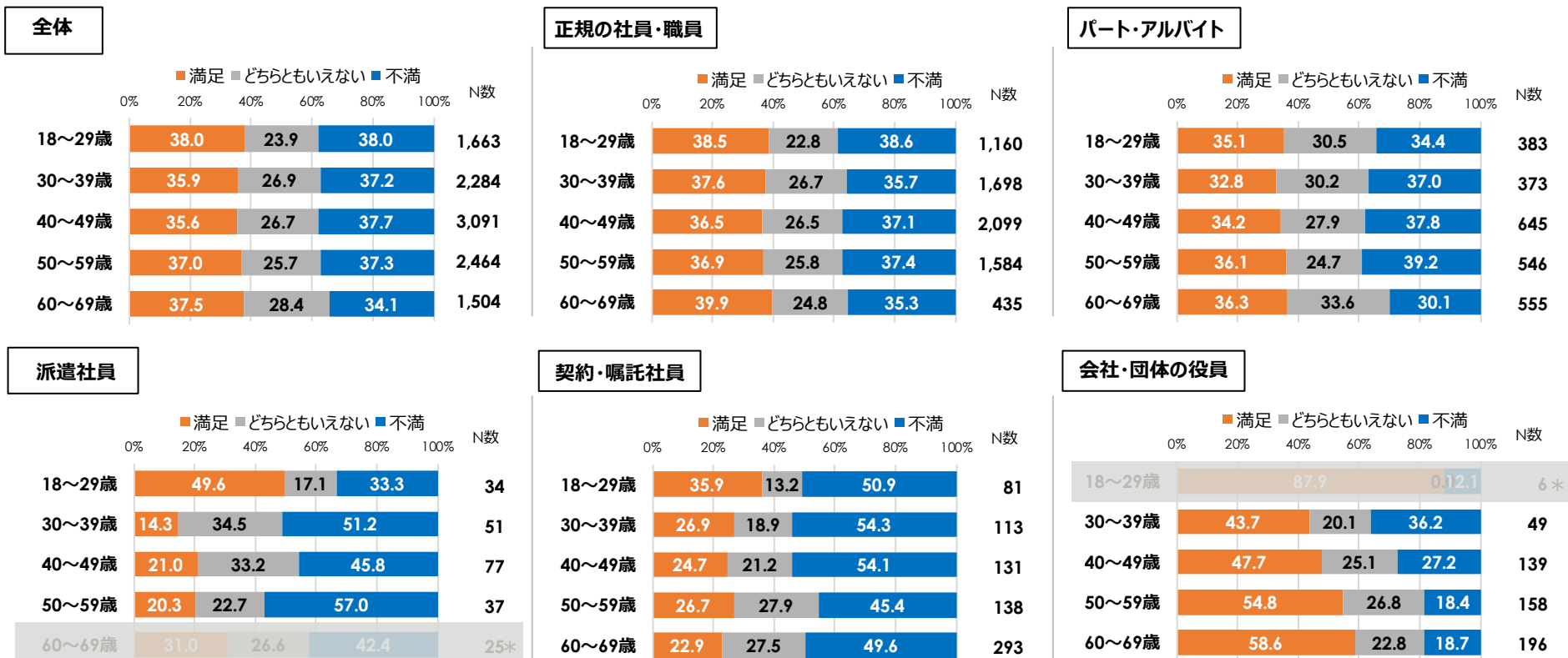
女性



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」

年齢による満足度の差は、正規の社員・職員とパート・アルバイトでは見られなかった。派遣社員と契約・嘱託社員は「18～29歳」の満足率が最も高かった。会社・団体の役員は年齢が上がるほど満足率が上がった。

収入満足度 雇用形態 × 年齢別

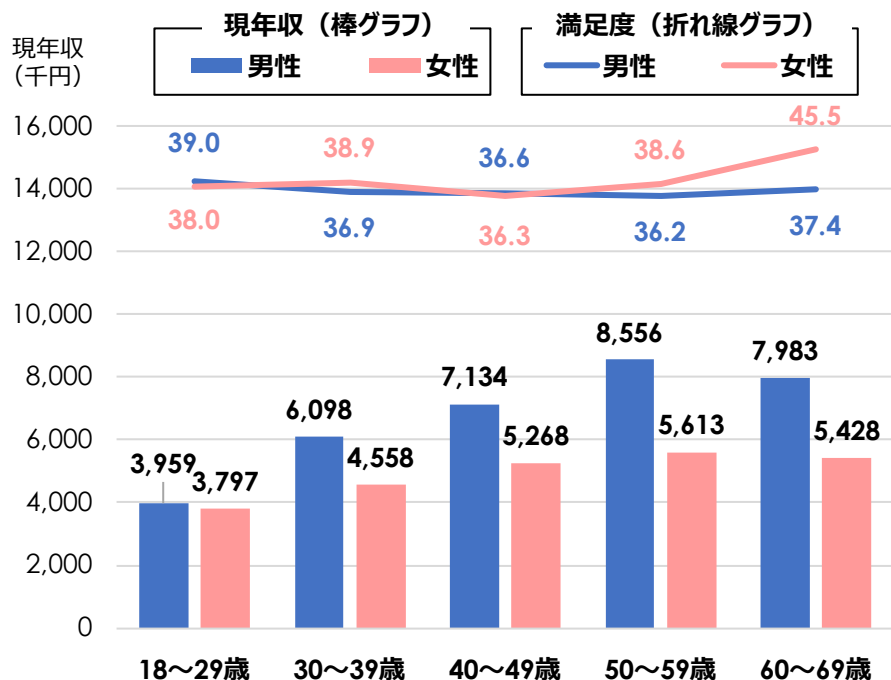


ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ
 満足度は7段階で聴取。満足＝「とても満足」＋「満足」＋「どちらかというと満足」
 不満＝「とても不満」＋「不満」＋「どちらかというと不満」

*小サンプル

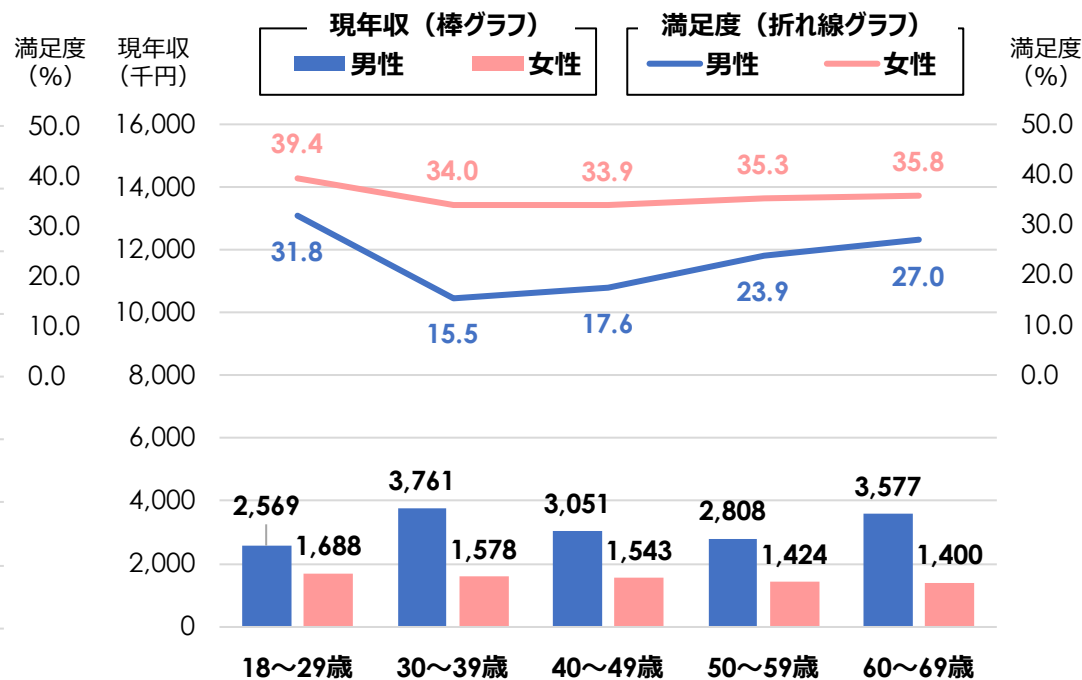
正規雇用においては、若年層は年収が低いにもかかわらず満足度は低くなく、収入の低さをある程度許容しているといえる結果になった。非正規雇用では、年収の差は正規雇用ほどないが（女性はむしろ若年層ほど年収が高い）、特に「18～29歳」の男性は他の年代よりも年収が低いにもかかわらず満足度は最も高く、やはり低収入を許容する結果となっている。

正規雇用 現年収と収入満足度



N数	性別	18～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳
	男性	876	1,392	1,695	1,291	366
	女性	673	657	684	497	155

非正規雇用 現収入と収入満足度

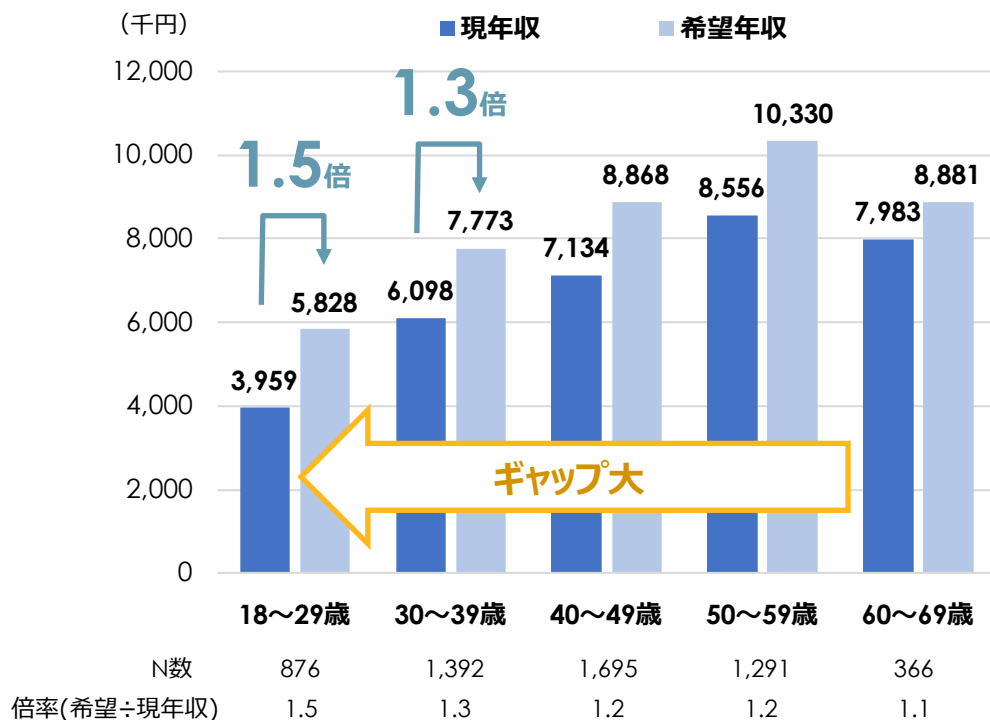


N数	性別	18～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳
	男性	336	167	157	141	520
	女性	465	555	908	750	570

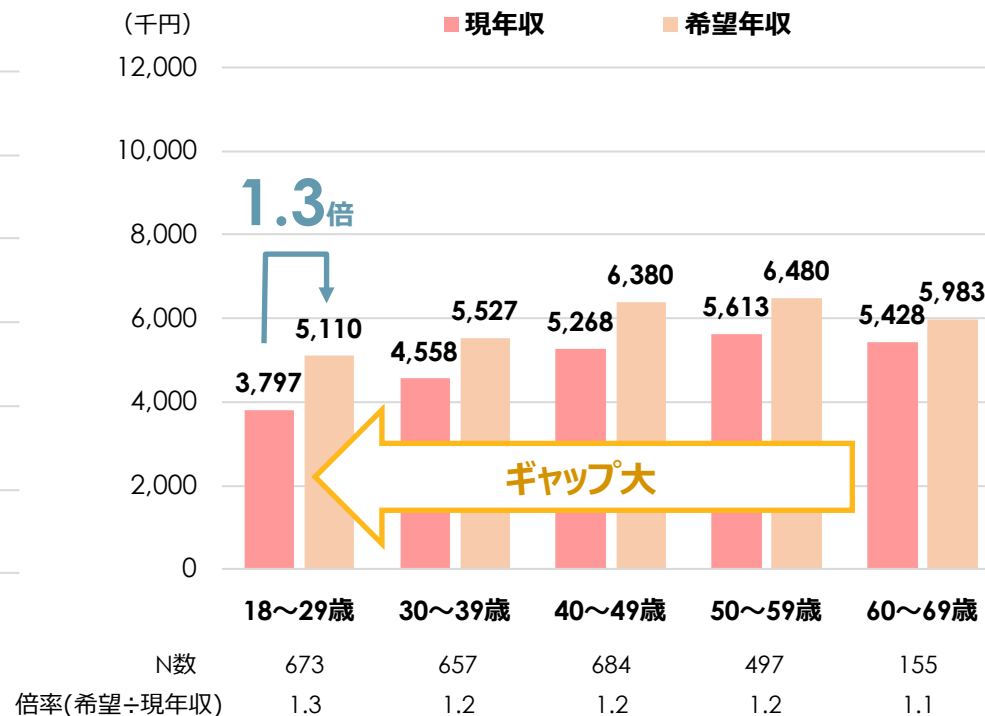
ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ 現年収は昨年の実績値
 正規雇用：正規の社員・職員 非正規雇用：パート・アルバイト、派遣社員、契約・嘱託社員
 満足度 (%) = 「とても満足」+「満足」+「どちらかという満足」の回答比率

正規雇用者の希望年収を性・年齢別に見ると、現収入の1.1倍から1.5倍程度であった。この倍率は、男女ともに若年層ほど高く、若年層の方が収入アップを望んでいるといえる。しかし前述の通り、若年層の満足度は決して低くなく、不満として表れていない。

男性の正規雇用 現年収と希望年収



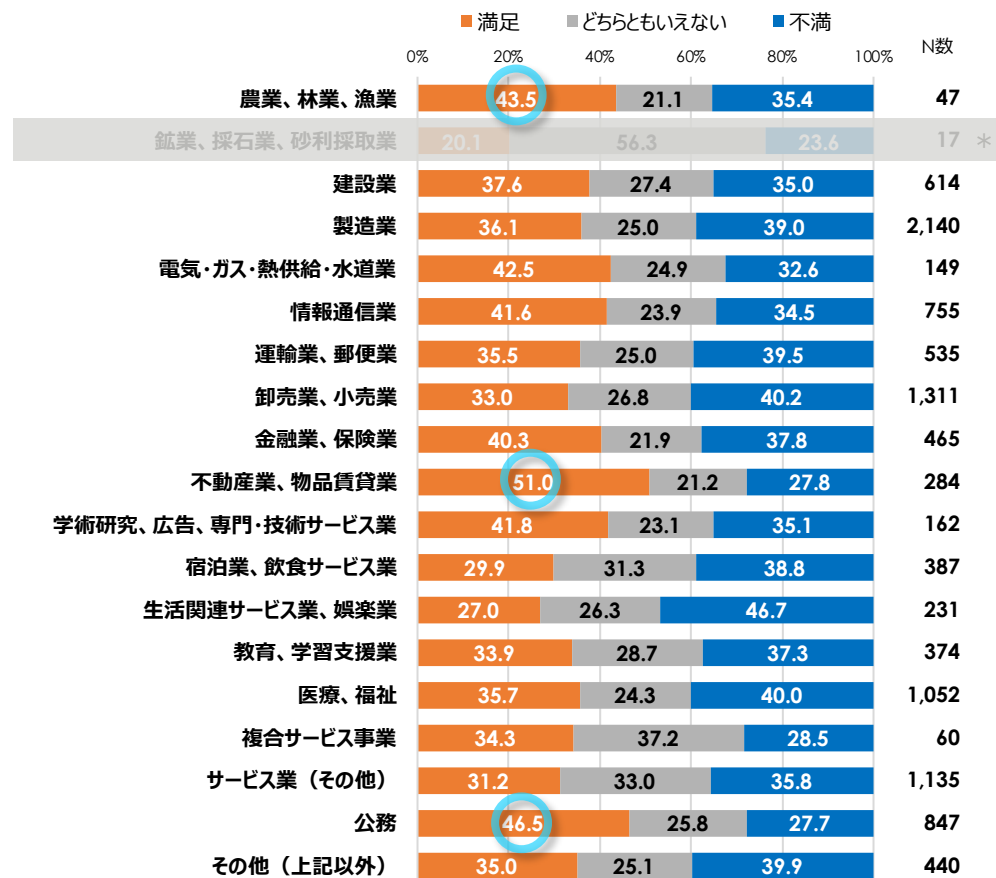
女性の正規雇用 現年収と希望年収



ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ 現年収は昨年の実績値
正規雇用：正規の社員・職員

「不動産業、物品賃貸業」、「公務」、「農業、林業、漁業」の満足度が高く、
「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「サービス業（その他）」の満足度が低い。

収入満足度 業種別



* 小サンプル

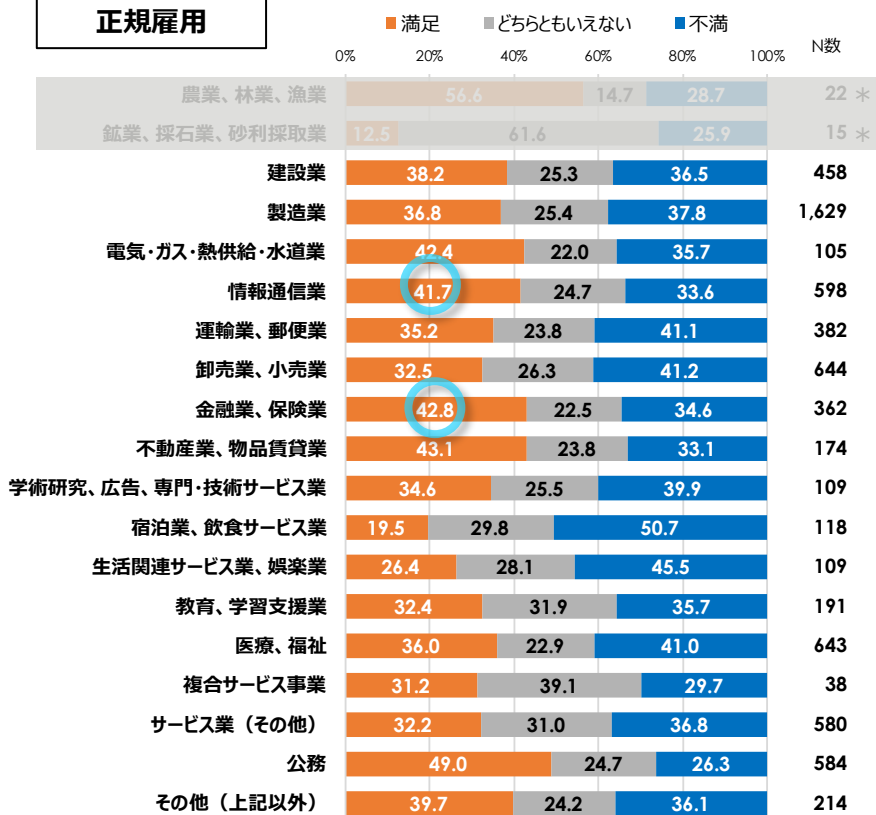
ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ

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」

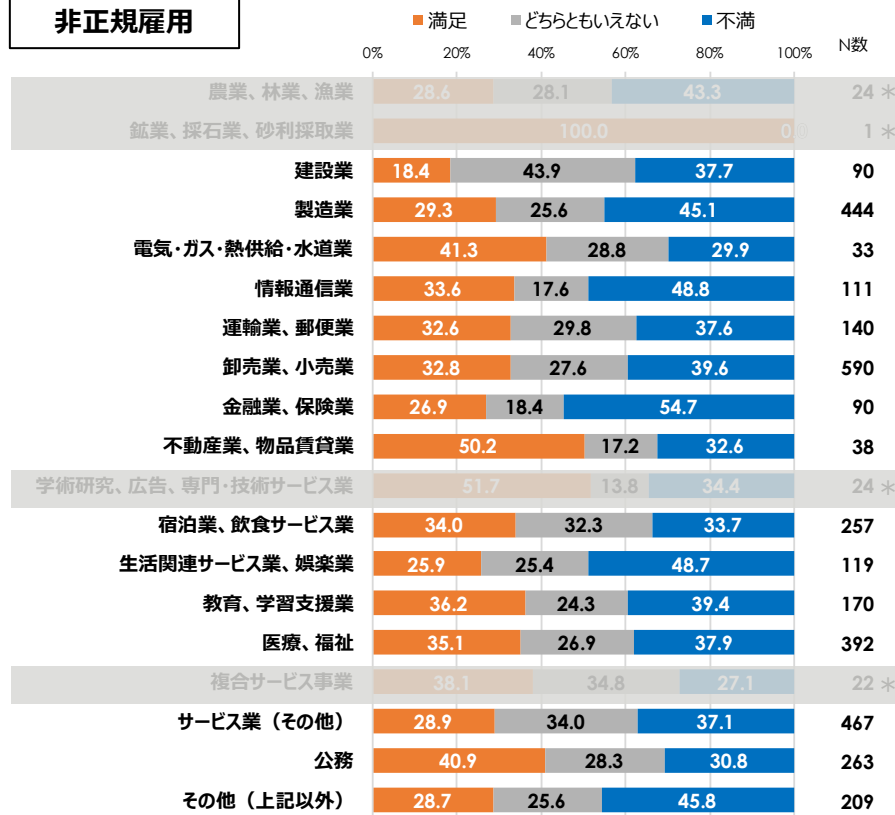
正規雇用は「不動産業、物品賃貸業」、「公務」、「農業、林業、漁業」のほか
「金融業・保険業」と「情報通信業」の満足度も比較的高い。

収入満足度 業種 × 正規・非正規別

正規雇用



非正規雇用



*小サンプル

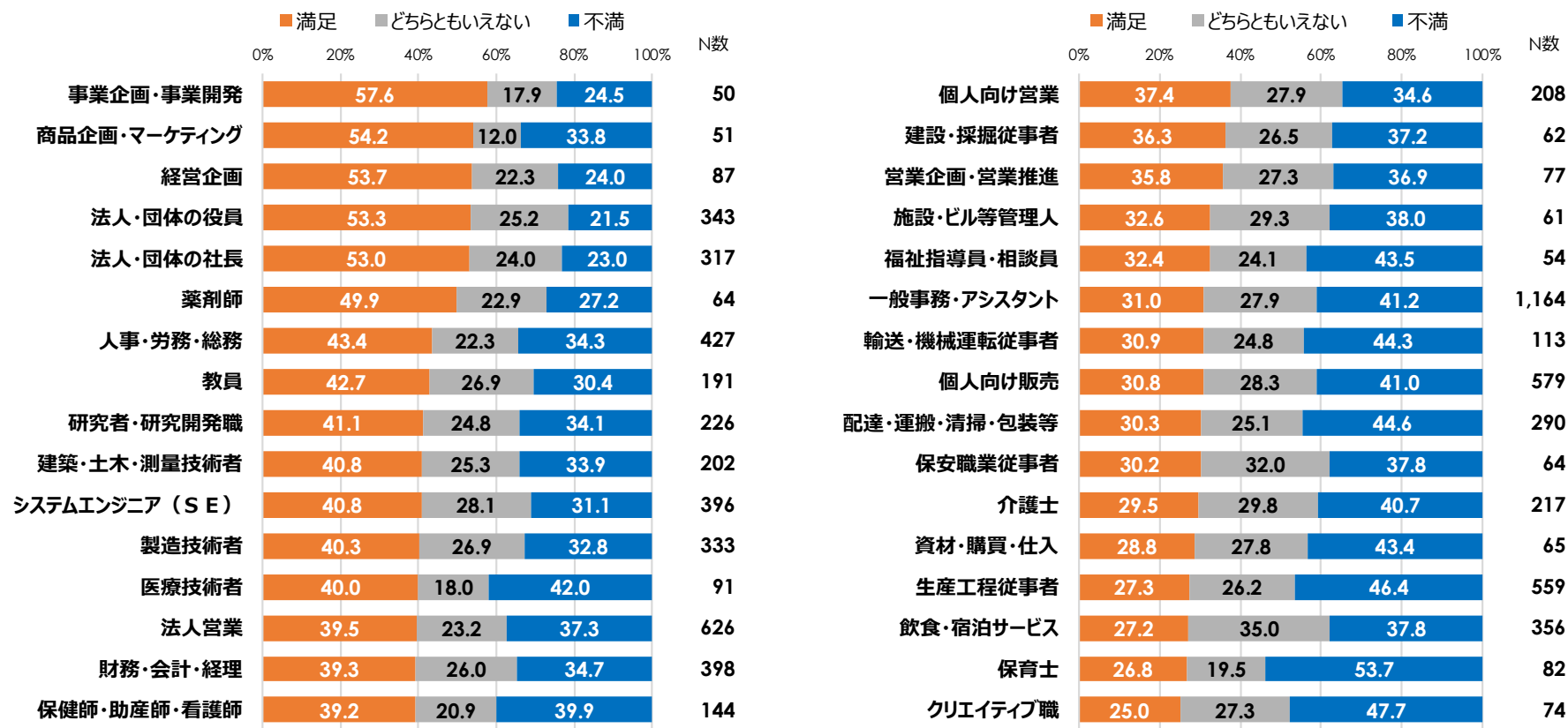
ベース：2021年年収あり、勤務先同じ、雇用形態同じ

正規雇用：正規の社員・職員 非正規雇用：パート・アルバイト、派遣社員、契約・嘱託社員

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」

職種では「事業企画・事業開発」「商品企画・マーケティング」「経営企画」の満足度が高く、「クリエイティブ職」「保育士」「飲食・宿泊サービス」の満足度が低い。

収入満足度 職種別



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」

収入・賃金増減と支出の関係

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

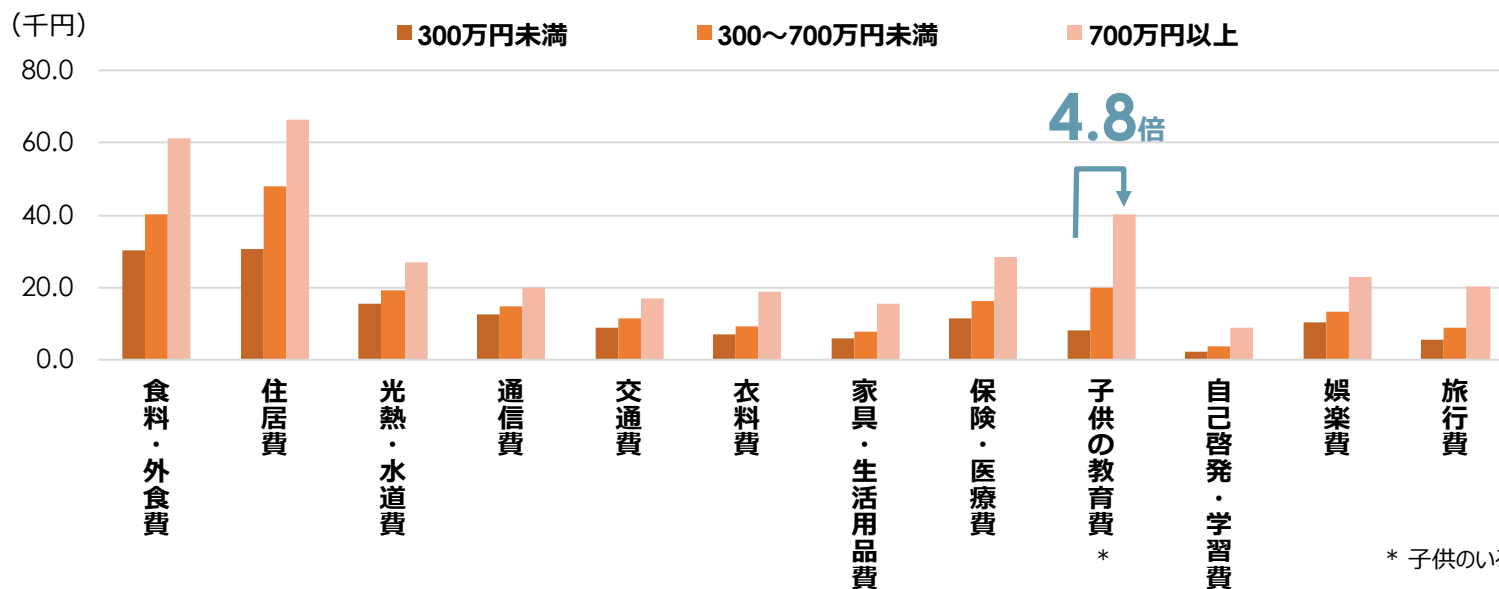


PERSOL

パーソル 総合研究所

世帯年収が高いほど支出は多い傾向だが、世帯年収700万円以上と300万円未満で最も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。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。

世帯年収階層別の月間支出

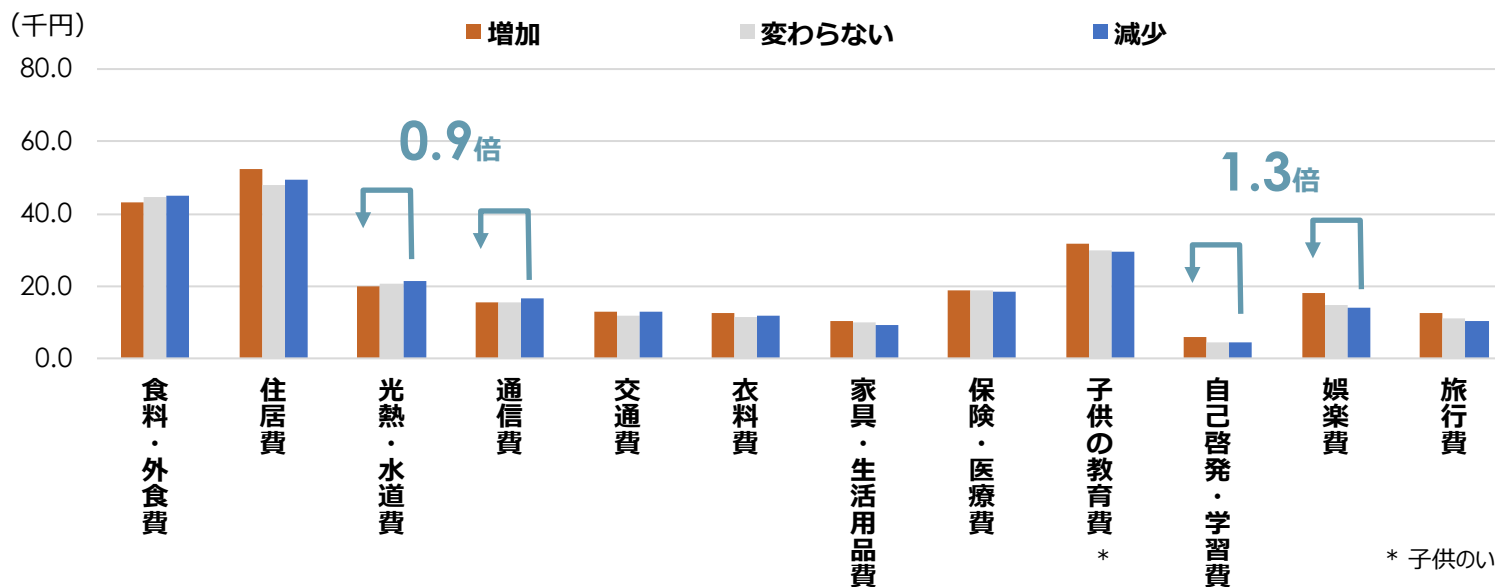


() はN数

■ 300万円未満(3368)	30.4	30.6	15.5	12.6	8.9	7.1	6.2	11.7	8.4	2.4	10.6	5.5	} 単位 (千円)
■ 300~700万円未満(5498)	40.3	48.0	19.5	14.8	11.6	9.4	8.0	16.3	19.9	3.7	13.5	8.8	
■ 700万円以上(4762)	61.1	66.4	27.0	19.9	17.0	18.8	15.6	28.3	40.4	9.0	22.9	20.4	
700万円以上÷300万円未満	2.0	2.2	1.7	1.6	1.9	2.7	2.5	2.4	4.8	3.7	2.2	3.7	(倍)

賃金*が増えている世帯は減少している世帯に比べて支出が多く、「自己啓発・学習費」と「娯楽費」は1.3倍支出している。
「光熱・水道費」と「通信費」は賃金が下がっている世帯の方が多く支出している。 *世帯賃金ではなく回答者自身の賃金

賃金増減別の月間支出

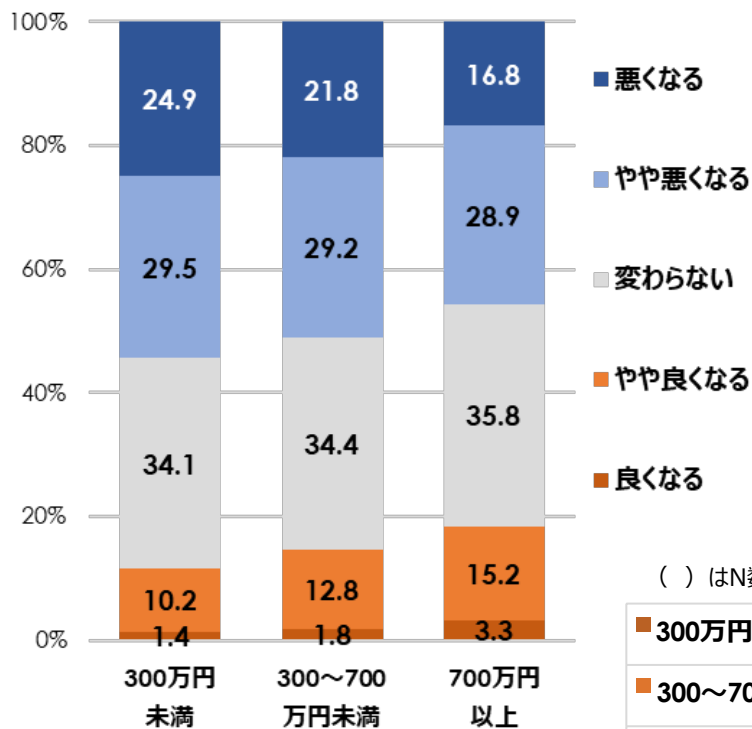


() はN数

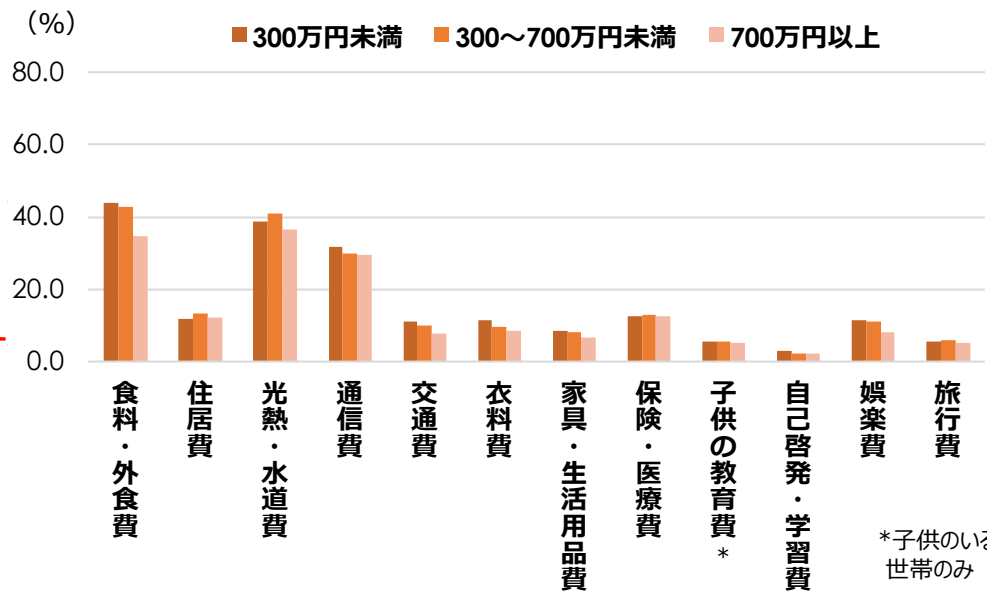
■ 増加(5277)	43.0	52.3	20.0	15.5	12.9	12.6	10.5	18.9	32.0	6.0	18.2	12.7	} 単位 (千円)
■ 変わらない(5926)	44.6	47.8	20.8	15.5	11.9	11.5	10.0	19.0	30.1	4.6	14.9	11.3	
■ 減少(2221)	45.2	49.6	21.6	16.7	13.1	11.8	9.4	18.4	29.6	4.7	14.0	10.5	
増加÷減少	1.0	1.1	0.9	0.9	1.0	1.1	1.1	1.0	1.1	1.3	1.3	1.2	(倍)

今後の景気について、年収300万円未満の世帯は今後の景気が「悪くなる」とする比率が高い。
また今後抑制したい支出として、300万円未満の世帯は「食料・外食費」を中心に、より多くの費目を挙げた。

今後の景気



今後支出を抑えたい費目（複数回答）



() はN数

	食料・外食費	住居費	光熱・水道費	通信費	交通費	衣料費	家具・生活用品費	保険・医療費	子供の教育費*	自己啓発・学習費	娯楽費	旅行費
300万円未満(3395)	44.0	11.8	38.6	31.8	11.0	11.4	8.5	12.8	5.5	3.0	11.5	5.5
300~700万円未満(5517)	42.7	13.3	40.9	30.1	10.2	9.9	8.2	13.1	5.8	2.5	11.0	6.2
700万円以上(4799)	34.6	12.2	36.7	29.5	7.7	8.6	6.9	12.8	5.4	2.5	8.4	5.3
700万円以上-300万円未満	9.4	-0.4	1.9	2.3	3.3	2.8	1.6	-0.1	0.2	0.5	3.2	0.2

単位 (%) (ポイント)

企業経営層の賃上げ意識

パーソル総合研究所

シンクタンク本部

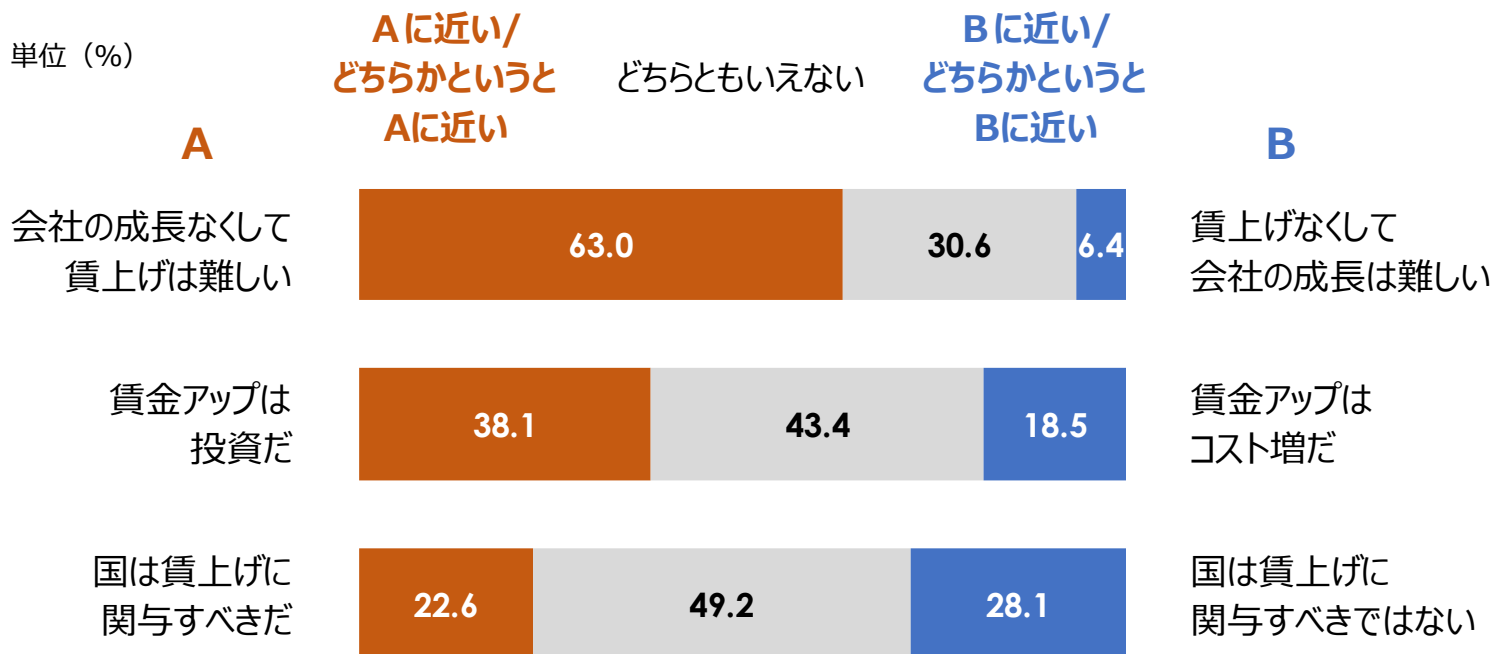


PERSOL

パーソル 総合研究所

企業の経営層（社長・役員）の63.0%が「会社の成長なくして賃上げは難しい」と回答。賃上げよりも成長が優先される認識を示した。「賃金アップは投資だ」は38.1%で「賃金アップはコスト増だ」（18.5%）を上回った。また賃上げへの国の関与については、「関与すべきだ」が22.6%、「関与すべきではない」が28.1%で、意見が分かれた。

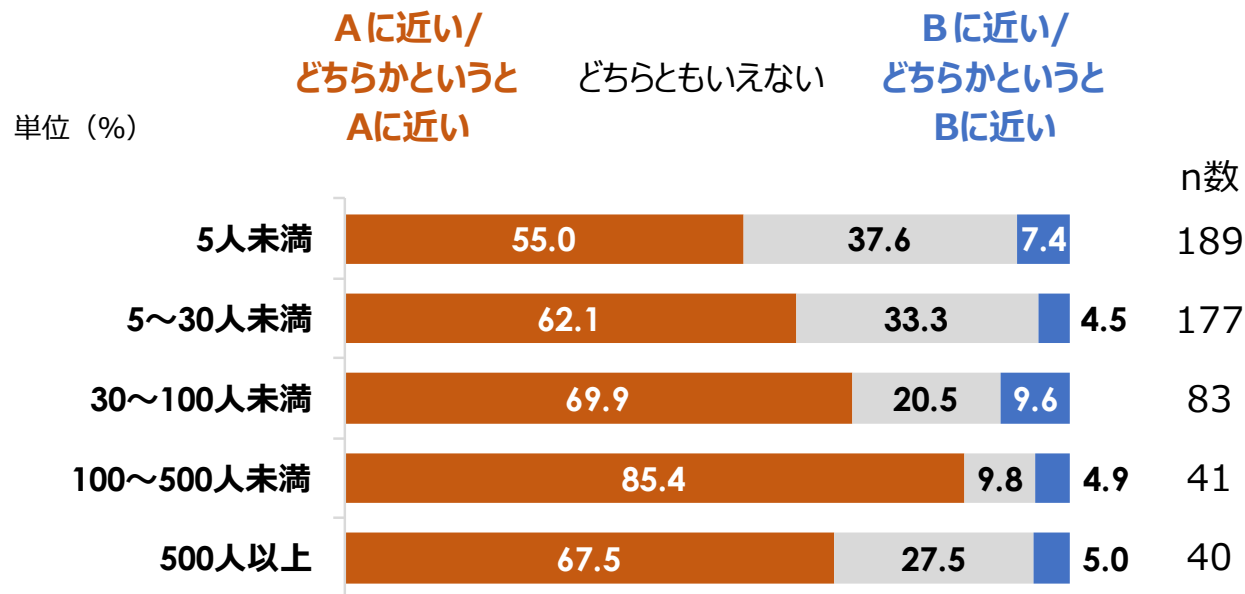
賃上げに対する考え



「会社の成長なくして賃上げは難しい」は、従業員数100～500人未満の企業で最も多い（85.4%）。

成長が先か、賃上げが先か

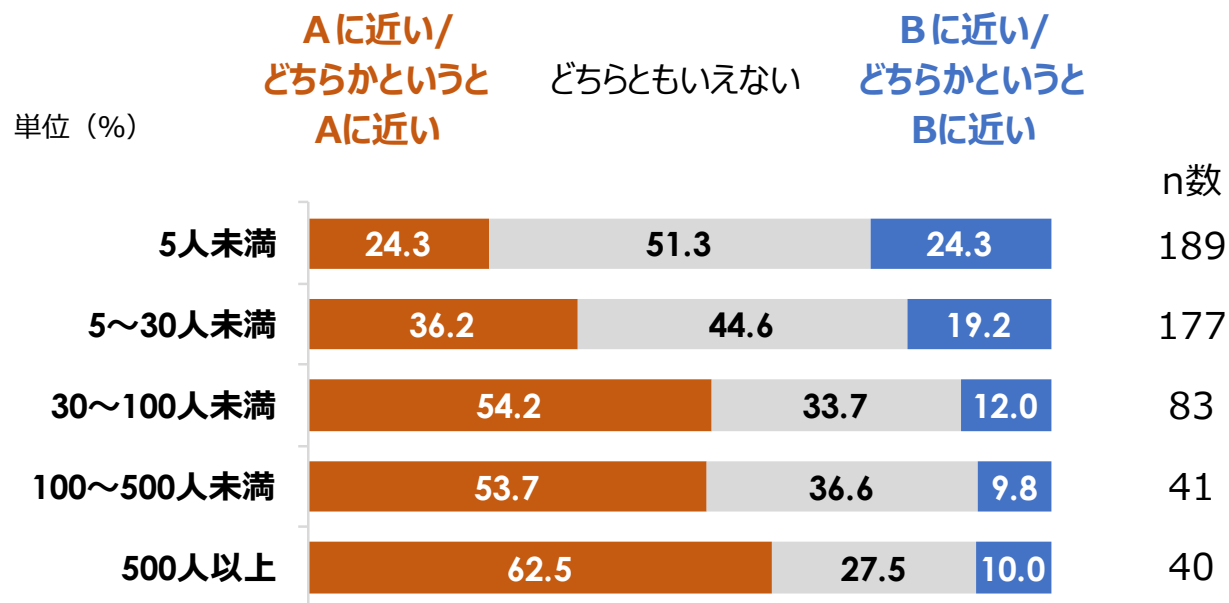
A：会社の成長なくして賃上げは難しい／B：賃上げなくして会社の成長は難しい



「賃金アップは投資だ」との回答は、企業規模が大きいほど多い傾向。

賃上げは投資か、コストか

A : 賃金アップは投資だ / B : 賃金アップはコスト増だ

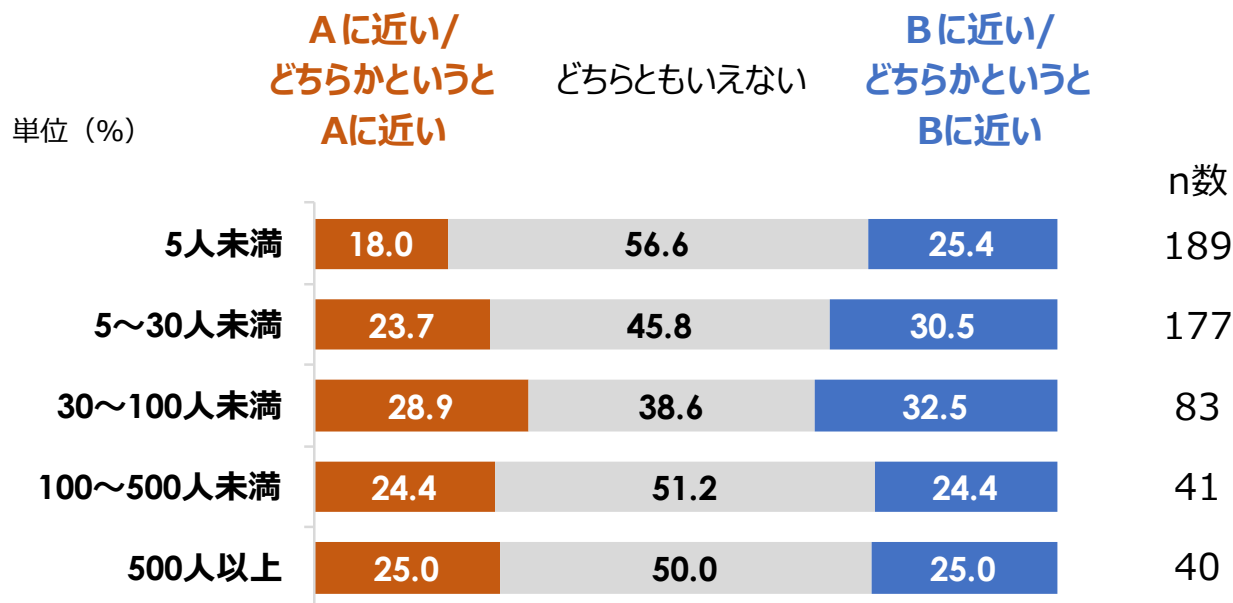


国が賃上げに関与すべきかどうかは、従業員規模を問わず拮抗してる。

「5人未満」「5～30人未満」「30～100人未満」の企業は「関与すべきでない」が「関与すべきだ」を若干上回る。

国は賃上げに関与すべきか否か

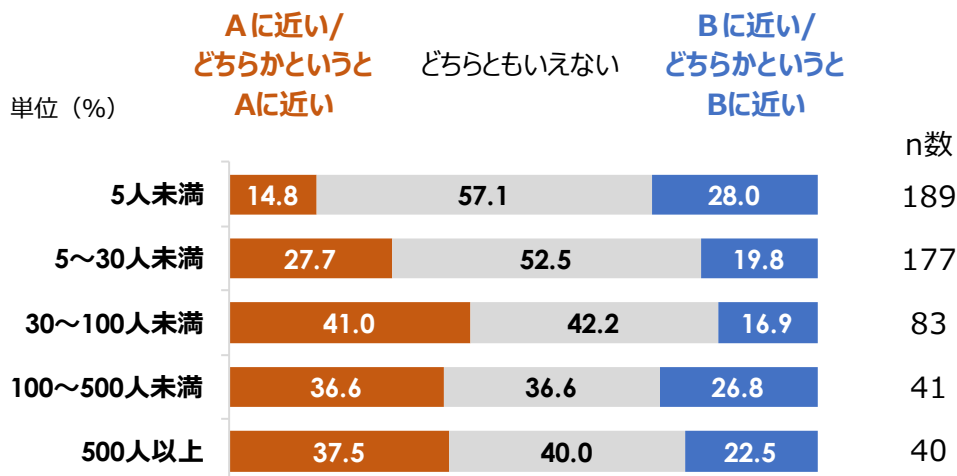
A : 国は賃上げに関与すべきだ / **B : 国は賃上げに関与すべきではない**



「賃上げに積極的だ」は「5人未満」の企業で14.8%、「5～30人未満」で27.7%と、規模の小さい企業で少ない。
ベースアップについても同様で、小規模企業は賃上げ・ベアに積極的でない傾向。

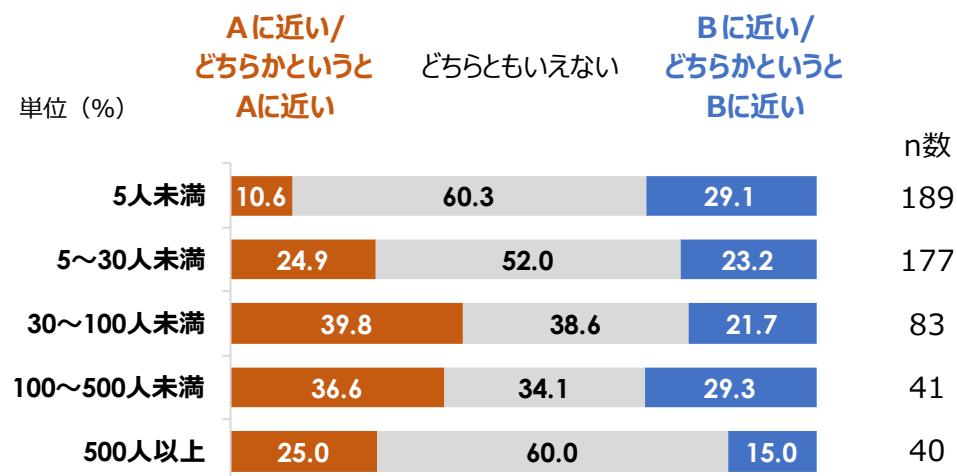
賃上げ

A : 自社は賃上げに積極的だ / B : 自社は賃上げに慎重だ



ベースアップ

A : 自社はベースアップに積極的だ / B : 自社はベースアップに慎重だ

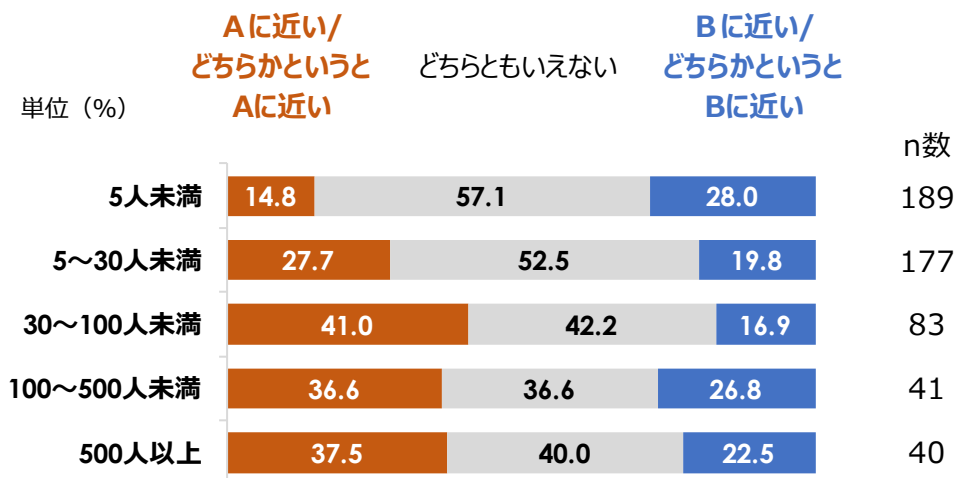


企業は「賃上げ」よりも「人材育成投資」に積極的な傾向（5人未満の企業を除く）。

賃上げ

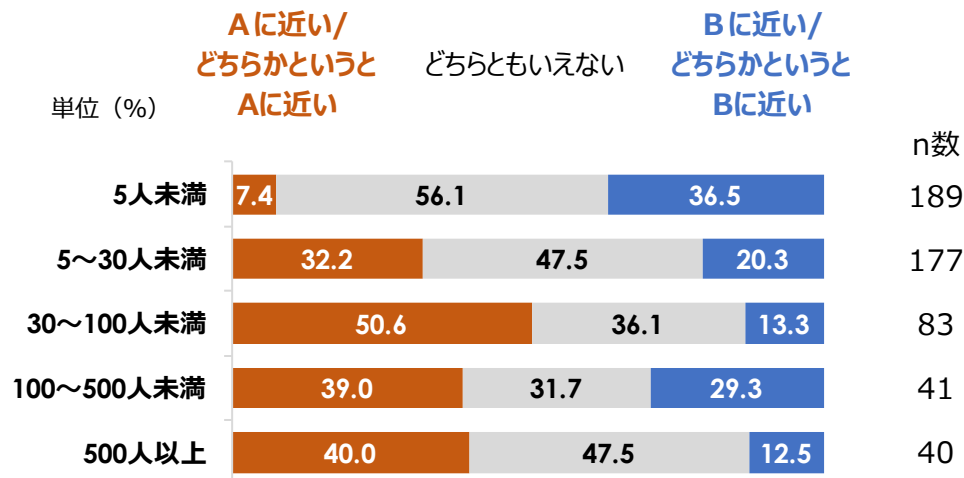
(再掲)

A : 自社は賃上げに積極的だ / **B** : 自社は賃上げに慎重だ



人材育成投資

A : 自社は人材育成投資に積極的だ / **B** : 自社は人材育成投資に消極的だ



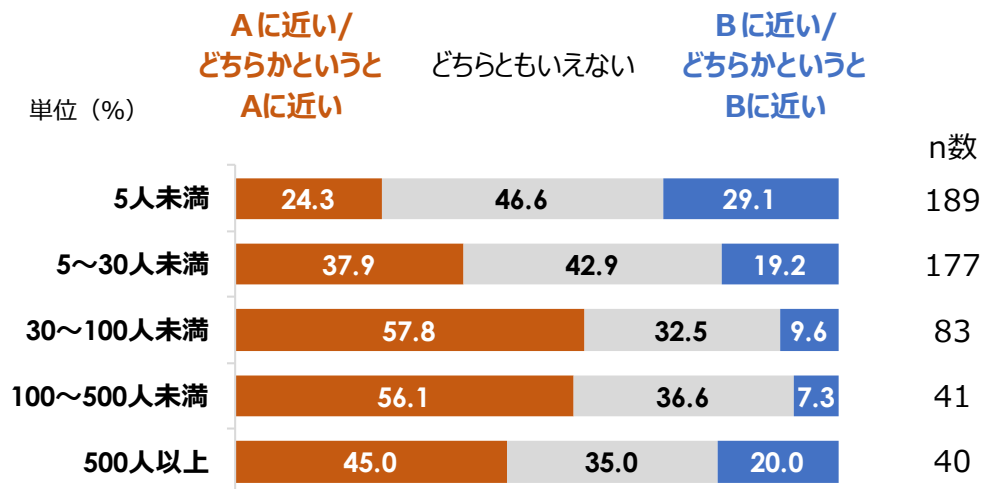
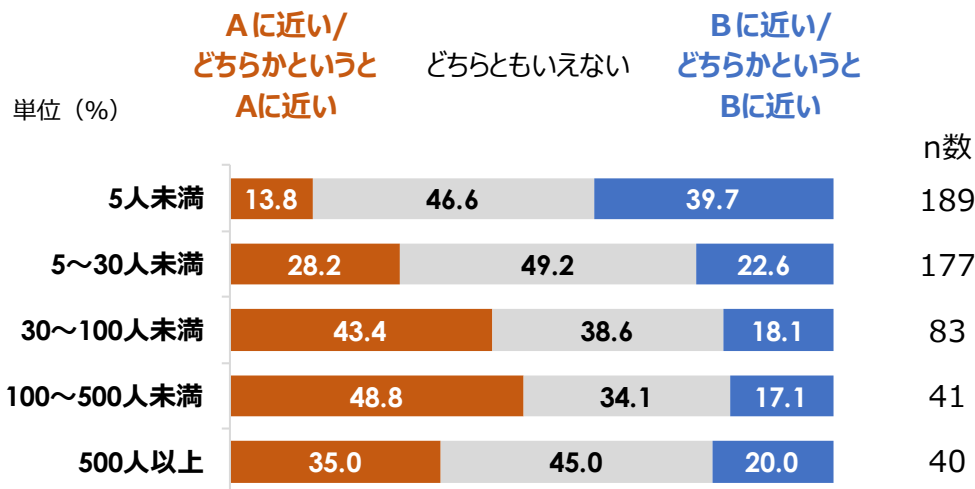
「業績は不調」や「財務状況は悪い」は、「5人未満」と「5～30人未満」の小規模企業に多い。

業績

財務状況

A : 自社の業績は好調だ / B : 自社の業績は不調だ

A : 自社の財務状況は良好だ / B : 自社の財務状況は悪い

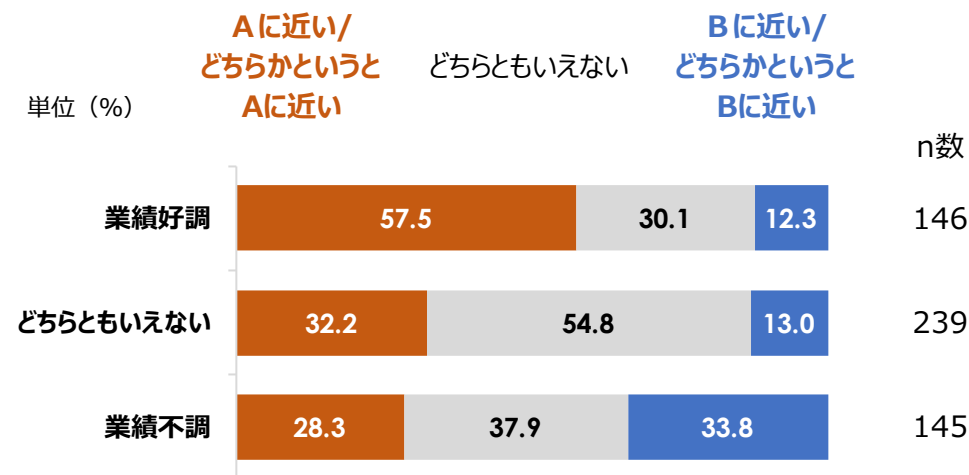
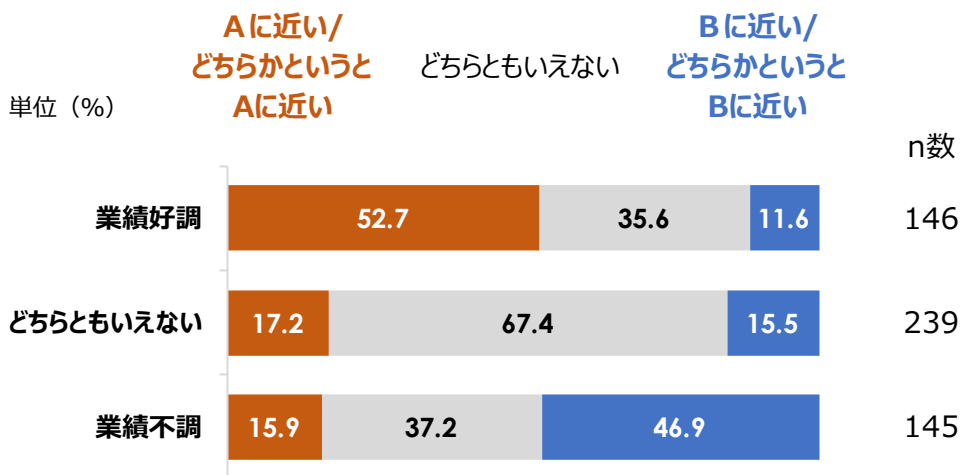


業績が好調な企業は、52.7%が「賃上げに積極的」なのに対し、業績が不調な企業は「賃上げに積極的」が15.9%にとどまる。
また業績が好調と答えた企業は、不調と答えた企業に比べ、賃上げを「投資だ」とする回答が2倍に上る。

業績と賃上げとの関係

A : 自社は賃上げに積極的だ / B : 自社は賃上げに慎重だ

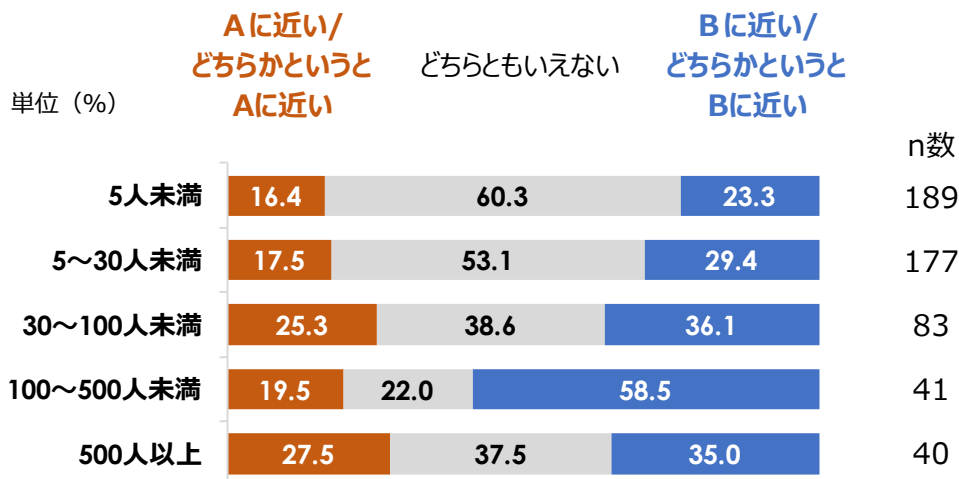
A : 賃金アップは投資だ / B : 賃金アップはコスト増だ



企業規模が大きいほど「欲しい人材が採用できていない」「必要な人材の離職を抑制できていない」が多い傾向。

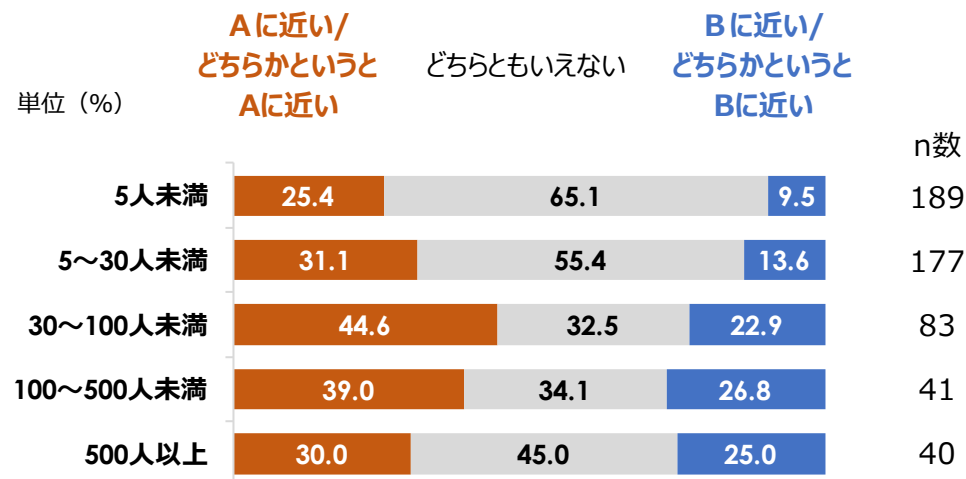
採用

A : 自社は欲しい人材が採用できている /
B : 自社は欲しい人材が採用できていない



離職抑制

A : 自社は必要な人材の離職を抑制できている /
B : 自社は必要な人材の離職を抑制できていない



賃上げに積極的な企業ほど「欲しい人材が採用」でき、「必要な人材の離職を抑制」できている。

採用

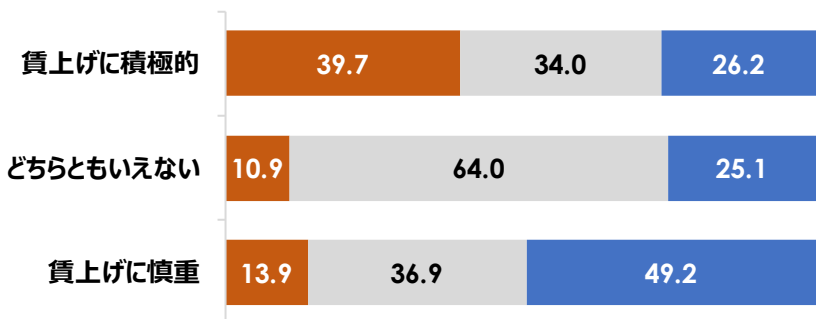
A : 自社は欲しい人材が採用できている /
B : 自社は欲しい人材が採用できていない

Aに近い/
どちらかという
Aに近い

どちらともいえない

Bに近い/
どちらかという
Bに近い

単位 (%)



n数

141

267

122

離職抑制

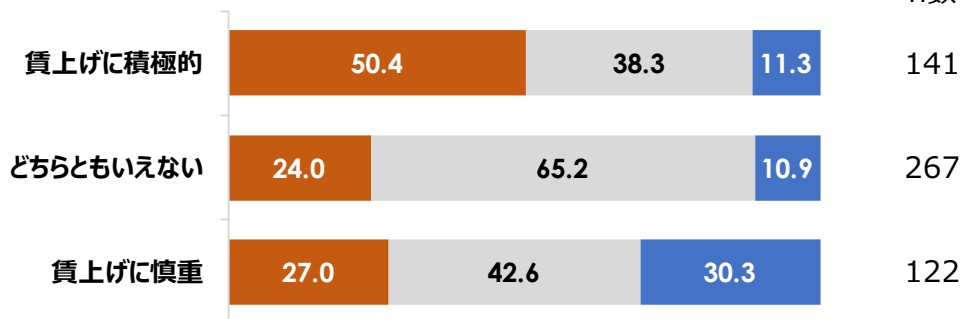
A : 自社は必要な人材の離職を抑制できている /
B : 自社は必要な人材の離職を抑制できていない

Aに近い/
どちらかという
Aに近い

どちらともいえない

Bに近い/
どちらかという
Bに近い

単位 (%)



n数

141

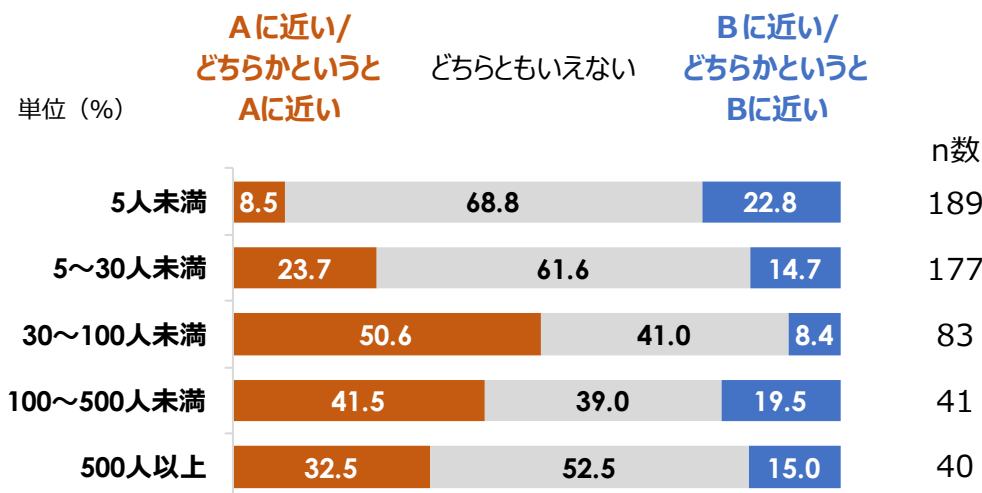
267

122

30～100人未満の企業が、正規社員を積極的に増やしてきており、今後増やしていく意向も高い。

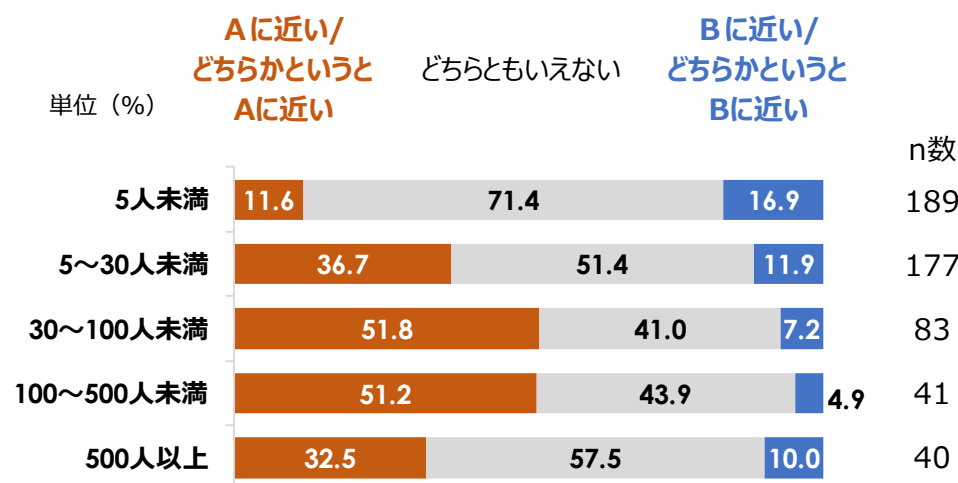
この数年の正規・非正規雇用実態

A：自社はこの数年、正規社員を積極的に増やしてきた /
B：自社はこの数年、非正規社員を積極的に増やしてきた



今後の正規・非正規雇用意向

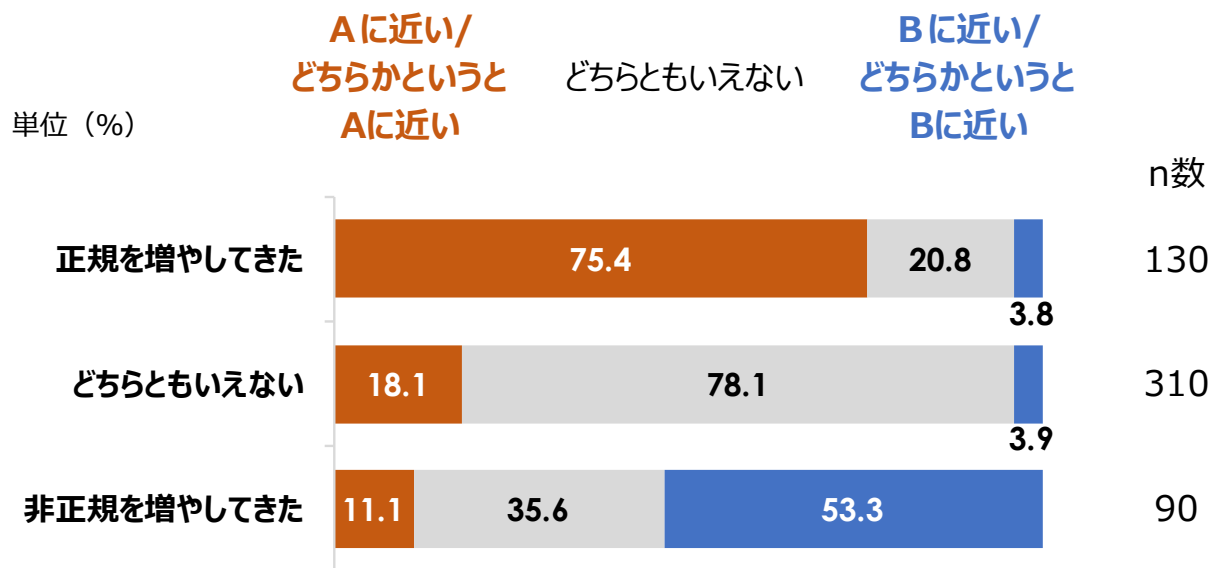
A：自社は今後、正規社員を積極的に増やしていく /
B：自社は今後、非正規社員を積極的に増やしていく



正規社員を増やしてきた企業は今後も正規を増やす意向が強く（75.4%）、
非正規社員を増やしてきた企業は今後も非正規を増やす意向が強い（53.3%）。

この数年の正規・非正規雇用実態 x 今後の正規・非正規雇用意向

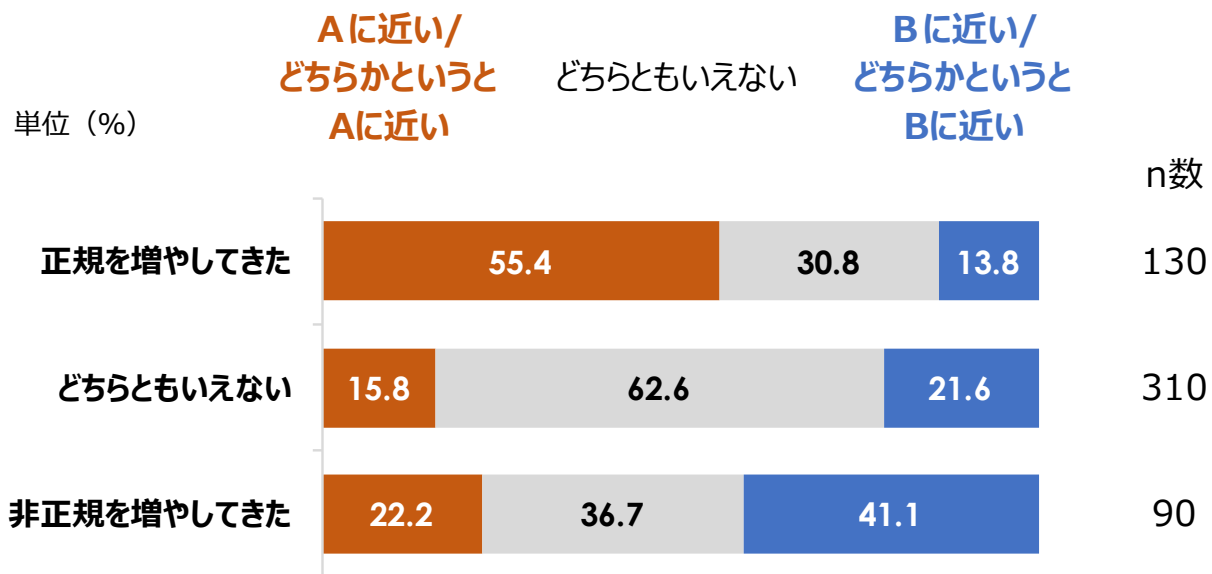
A：自社は今後、正規社員を積極的に増やしていく /
B：自社は今後、非正規社員を積極的に増やしていく



正規社員を増やしてきた企業は「賃上げに積極的」が55.4%と高く、
非正規社員を増やしてきた企業は「賃上げに慎重」が41.1%と高い。

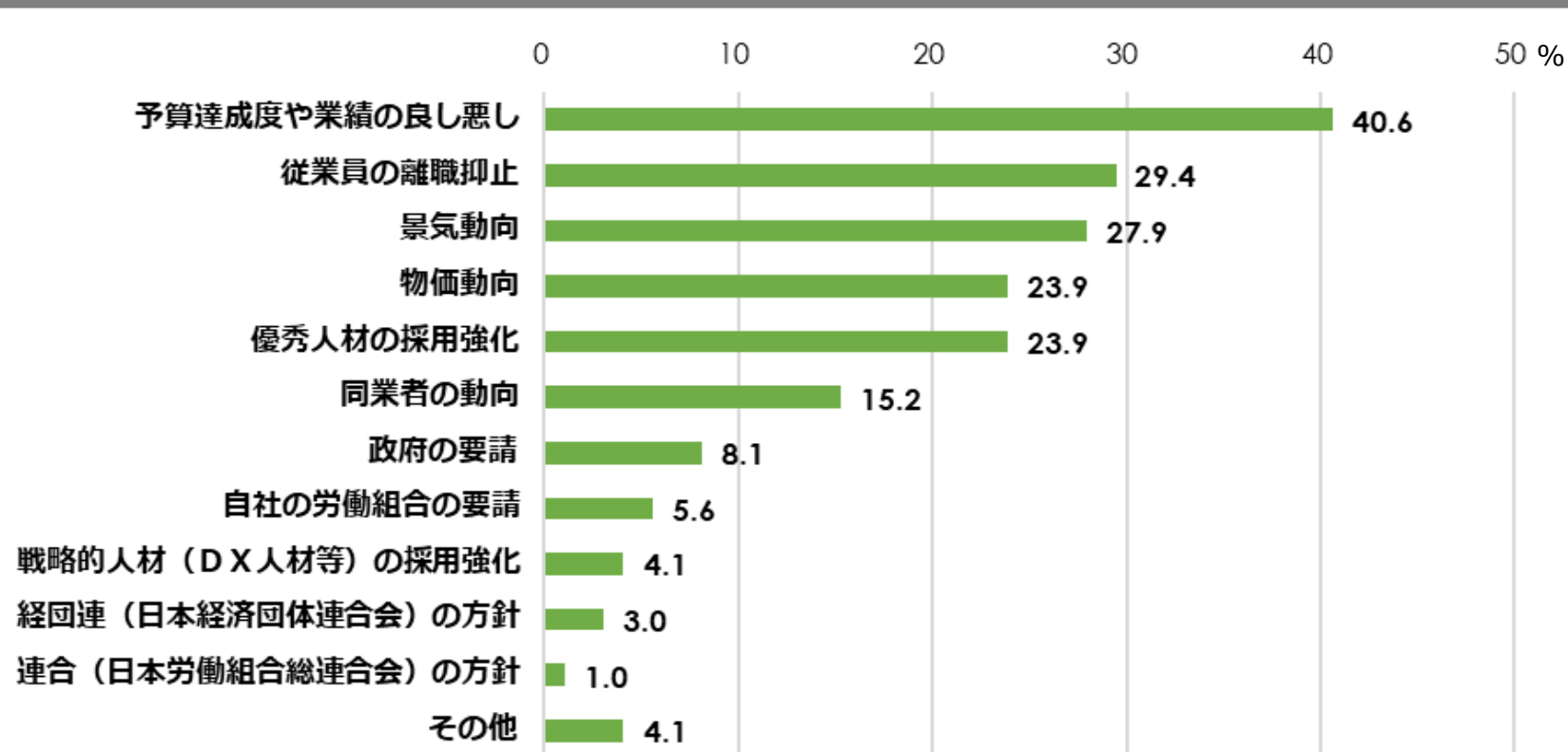
この数年の正規・非正規雇用実態 x 賃上げへの姿勢

A : 自社は賃上げに積極的だ / **B : 自社は賃上げに慎重だ**



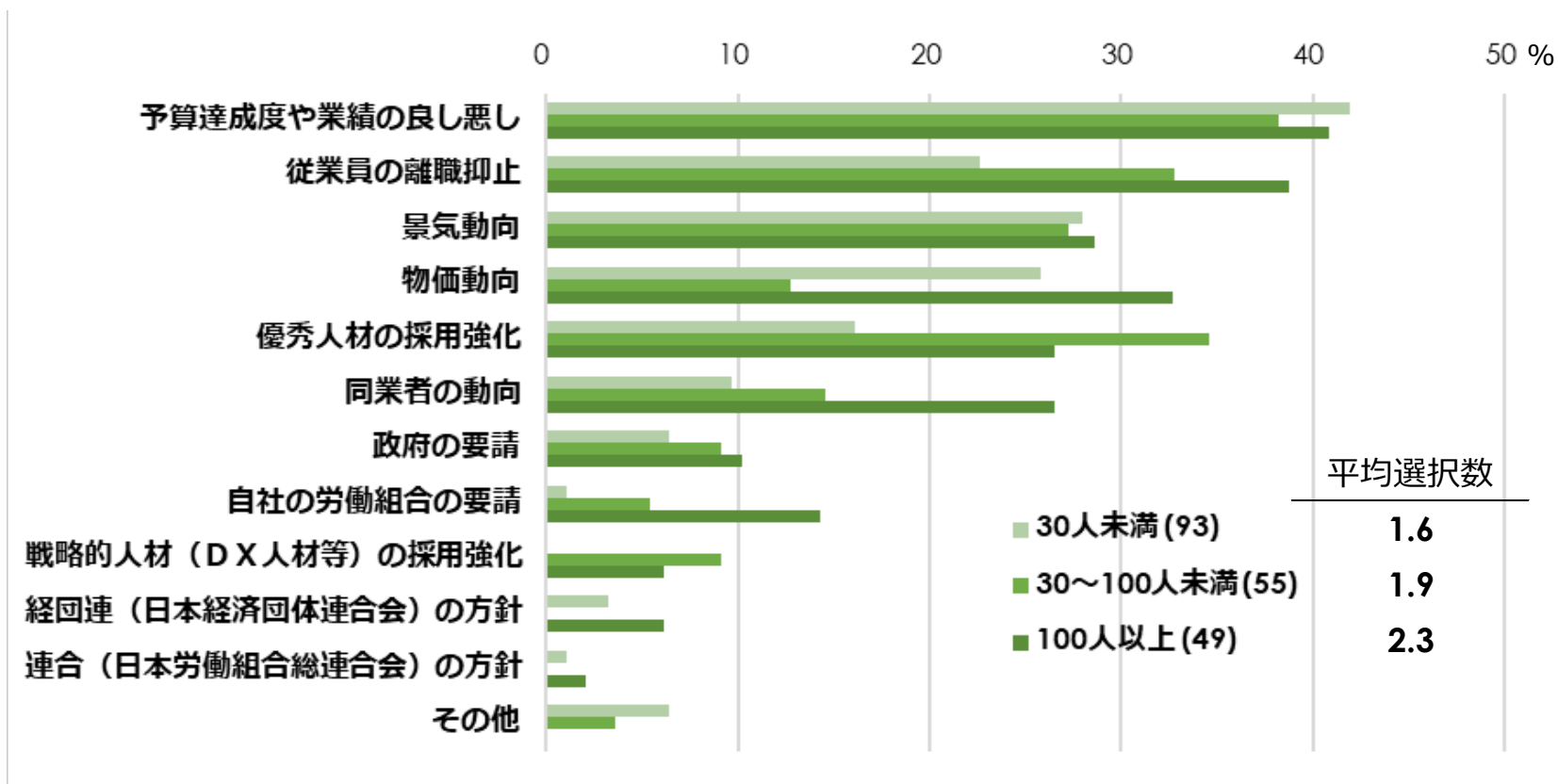
賃上げの判断に何が影響するかを聞いたところ、最も多かったのは「予算達成度や業績の良し悪し」（40.6%）だった。次いで「従業員の離職防止」（29.4%）、「景気動向」（27.9%）と続く。「物価動向」（23.9%）は4番目だった。「政府の要請」（8.1%）や「経団連の方針」（3.0%）、「連合の方針」（1.0%）は影響度が低かった。

自社の賃上げ判断に影響する要素（複数回答）



従業員規模が大きいほど、複数の要素が賃上げ判断に影響している。

自社の賃上げ判断に影響する要素（複数回答）



Appendix

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



雇用形態 × 性別 × 年代

	年代	正規の社員・職員			パート・アルバイト	派遣社員	契約・嘱託社員	会社・団体の役員	
		正規の会社員	正規の団体職員	正規の公務員					
男性	18～29歳	876	769	35	71	252	26	58	7
	30～39歳	1,392	1,213	58	112	76	29	62	49
	40～49歳	1,695	1,461	83	142	61	30	65	131
	50～59歳	1,291	1,075	62	150	57	18	66	152
	60～69歳	366	290	39	33	217	21	281	175
	合計	5,620	4,808	277	507	664	124	533	514
女性	18～29歳	673	569	43	45	356	37	72	2
	30～39歳	657	563	45	40	412	56	88	16
	40～49歳	684	576	58	34	722	72	114	30
	50～59歳	497	397	49	40	619	32	98	45
	60～69歳	155	126	14	8	483	12	75	57
	合計	2,666	2,231	208	168	2,593	210	447	151
合計	18～29歳	1,549	1,338	77	116	608	63	130	9
	30～39歳	2,049	1,776	103	152	488	85	150	65
	40～49歳	2,379	2,037	141	176	783	103	179	161
	50～59歳	1,788	1,471	110	190	676	50	164	197
	60～69歳	521	416	53	42	700	33	357	232
	合計	8,286	7,038	485	675	3,256	334	979	664

※上記は就業構造基本調査（2017年）の雇用形態と性・年齢の構成比に基づき加重したN数