

新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、 賃金引上げには慎重な姿勢

◆調査結果

- 「賃金引き上げを検討する」が60%と15ポイント減少し、引上げ率は1%程度が中心。
- 賃上げの具体的方法は、「定期昇給」が半数を占める。
- 賃上げ率の前年との比較は、「低い」が30%と16ポイント増加し「前年と変わらない」が半数強を占める。
- 人件費負担対策として重視する要素は、経費削減を図る企業割合が28%と5ポイント増加。
「新製品の開発・新市場の開拓」が14%と5ポイント増加。
- 今後、賃金改定において重視する点は、「企業業績」と「雇用の確保と定着」の両面を考慮
「新型コロナウイルス感染拡大による影響」は8%ほど。
- 前回の「賃上げを検討する」から結果的に引き上げた企業が減少。改定しなかった企業が増加。
- 令和2年の賃金改定を決定した要素は「企業業績」。次いで「雇用の確保と定着」。
- 令和2年冬季賞与の支給状況は、「据え置いた」が38%、「減額した」が29%。
- 令和3年の一時金(賞与)の支給見通しについては、「引き下げを検討」が39%となり32ポイント増加。
- 賞与の支給に関する悩みや課題は、「新型コロナウイルス感染拡大による影響」が最も多く、
次いで「企業業績とのバランス」。
- 雇用調整助成金は、4割の企業が申請。
- 副業(ダブルワーク)の制度は約8割の企業で制度整備の予定はないが、約1割が今後制度の整備を検討。
- 在宅勤務・テレワークの実施状況は、「コロナ禍以降に導入した」と「今後導入を検討」を合わせて
約3割の企業が回答。
- 今年度の採用計画については、「採用予定数に変更なし」とした企業が約半数を占める。
- 来年度の採用計画は、「採用の予定がある」とした企業が6割超。

◆調査の概要

- 調査目的** 経営及び労使関係の安定に向けた春季賃金改定の参考に資するため
- 調査企業** 当所会員企業の中から443社を抽出
(製造業:90社・建設業:118社・卸売業:87社・小売業:43社・サービス業:79社・その他:26社)
- 調査期間** 令和3年1月8日～1月27日
- 調査方法** 調査用紙の郵送による無記名式の回答
- 回収率** 43.8% (194/443社) 前年 49.1% (219/446社)

業種別回答数・構成比

業種	製造	建設	卸売	小売	サービス	その他・無回答	合計
回答数	47	41	38	15	32	21	194
構成比	24.2%	21.1%	19.6%	7.7%	16.5%	10.8%	100%

従業員規模別回答数・構成比

従業員規模	20人未満	20人～100人未満	100人以上	無回答	合計
回答数	64	83	42	5	194
構成比	33.0%	42.8%	21.6%	2.6%	100%

◆お問合せ先

新潟商工会議所 中小企業振興部 経営相談課 担当:五十嵐、松井
電話025-290-4411 FAX025-290-4421
e-mail:soudan@niigata-cci.or.jp

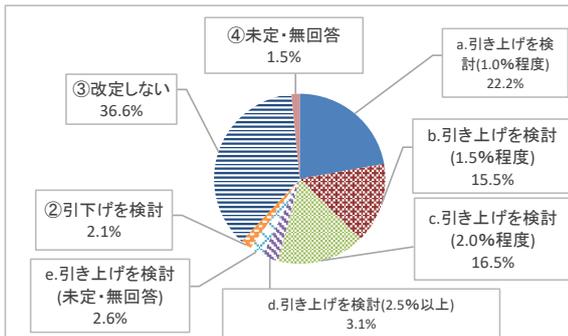
※調査結果の概要については次ページ以降をご参照ください。

調査結果の概要(全業種)

設問1. 「現時点で考えている貴社の令和3年の賃金改定見通しについて」

「賃金引き上げを検討する」とした回答が59.8%(前年比▲14.6)と大幅に減少し、「改定しない」との回答が36.6%(前年比+13.8)と大幅に増加した。近年の調査では賃金引き上げの傾向が続いていたが、一転、引き上げには慎重な姿勢が見られた。賃上げ率は、「1.0%程度」が最も多く22.2%で、次いで「2.0%」が16.5%となった。昨年調査では「1.5%程度」が最も多く22.8%、次いで「2.0%程度」が20.5%だったことから、引き上げ率も鈍化した。

	回答数	今回	前回	増減
①引き上げを検討	116	59.8%	74.4%	▲14.6
a. 1.0%程度	43	22.2%	19.6%	▲2.5
b. 1.5%程度	30	15.5%	22.8%	▲7.4
c. 2.0%程度	32	16.5%	20.5%	▲4.1
d. 2.5%以上	6	3.1%	9.6%	▲6.5
e. 未定・無回答	5	2.6%	1.8%	▲0.8
②引き下げを検討	4	2.1%	0.9%	▲1.1
③改定しない	71	36.6%	22.8%	▲13.8
④未定・無回答	3	1.5%	1.8%	▲0.3
計	194	100%	100%	

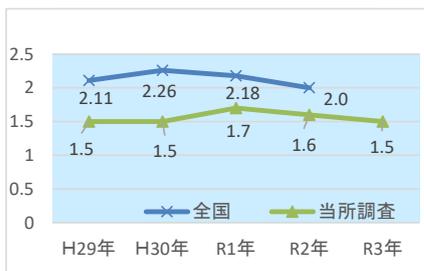


<参考>賃金引き上げ率の推移について

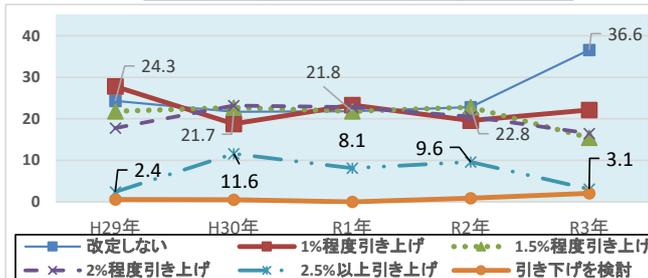
令和2年の全国賃金引き上げ率は、2.0%(前年比▲0.18)

当所調査「賃金改定見通し」の加重平均は、1.5%(H30)、1.7%(R1)、1.6%(R2)、1.5%(R3)と推移している。

年別 賃金引き上げ率の推移(5ヶ年)



年度別 賃金改定の見通しの推移(5ヶ年)



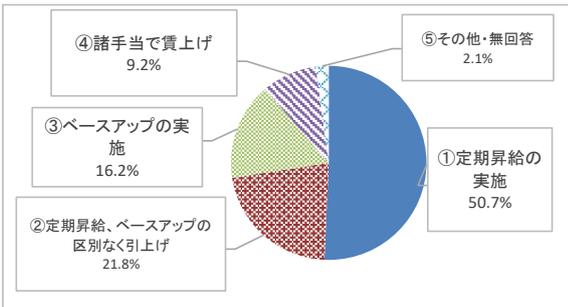
※年別賃金引き上げ率の推移(5ヶ年)は「厚生労働省 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」より抜粋

※当所調査は、「賃金改定の見通し」の加重平均

設問2. 「現時点で考えている賃金引き上げの具体的な方法について」(複数回答)

「賃上げの具体的な方法」は、「定期昇給の実施」が50.7%(前年比+2.3)、「定期昇給、ベースアップの区別なく引上げ」が21.8%(前年比▲1.6)、「ベースアップの実施」が16.2%(前年比+0.1)となり、昨年に引き続き定期昇給の割合が高い。

	回答数	今回	前回	増減
①定期昇給の実施	72	50.7%	48.4%	▲2.3
②定期昇給、ベースアップの区別なく引上げ	31	21.8%	23.4%	▲1.6
③ベースアップの実施	23	16.2%	16.1%	▲0.1
④諸手当で賃上げ	13	9.2%	7.8%	▲1.3
⑤その他・無回答	3	2.1%	4.2%	▲2.1
計	142	100%	100%	

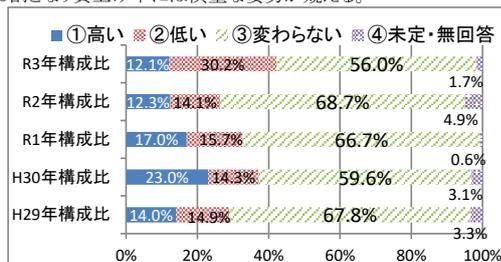


※設問2は、設問1で「引き上げを検討する」と回答した企業のみ(116社)を集計

設問3. 「賃金引き上げの場合、前年と比較した改定率の程度について」

R3年の賃上げ率を前年と比較した場合、「変わらない」が56.0%(前年比▲12.7)、「高い」が12.1%(前年比▲0.2)、「低い」が30.2%(前年比+16.1)となった。昨年の調査結果と比較して、「変わらない」と回答した割合が低下し、「低い」と回答した割合が上昇した。また、過去4年の賃上げ率で「低い」と回答する割合は1割強で推移していたが、一転、3割となり賃上げ率には慎重な姿勢が窺える。

	回答数	今回	前回	増減
①高い	14	12.1%	12.3%	▲0.2
②低い	35	30.2%	14.1%	▲16.1
③変わらない	65	56.0%	68.7%	▲12.7
④未定・無回答	2	1.7%	4.9%	▲3.2
計	116	100%	100%	



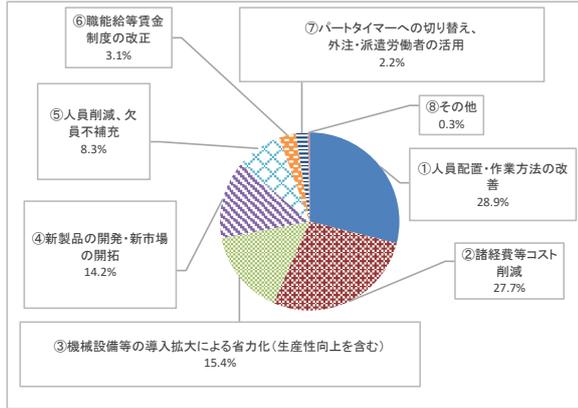
※設問3は、設問1で「引き上げを検討する」と回答した企業のみ(116社)を集計

設問4. 「人件費負担対策として重視する要素について」（複数回答）

「機械設備等の導入拡大による省力化」15.4%（前年比▲3.7）と「パートタイマーへの切り替え、外注・派遣労働者の活用」2.2%（前年比▲4.8）が減少し、「諸経費等コスト削減」27.7%（前年比+4.9）と増加した。またH28年からR2年調査まで減少傾向にあった「新製品の開発・新市場の開拓」は14.2%（前年比+5.2）と増加した。新型コロナウイルスによるマイナスの影響が続く中、打開策としても新規事業の着手が求められていると推察される。

	回答数	今回	前回	増減
①人員配置・作業方法の改善	94	28.9%	29.5%	▲0.6
②諸経費等コスト削減	90	27.7%	22.8%	▲4.9
③機械設備等の導入拡大による省力化（生産性向上を含む）	50	15.4%	19.1%	▲3.7
④新製品の開発・新市場の開拓	46	14.2%	9.0%	▲5.2
⑤人員削減、欠員不補充	27	8.3%	6.9%	▲1.4
⑥職能給等賃金制度の改正	10	3.1%	4.3%	▲1.3
⑦パートタイマーへの切り替え、外注・派遣労働者の活用	7	2.2%	6.9%	▲4.8
⑧その他	1	0.3%	1.4%	▲1.1
計	325	100%	100%	

※「新製品の開発・新市場の開拓」の推移：H28年 17.4%、H29年 12.2%、H30年 14.4%、R1年 11.4%、R2年 9.0%

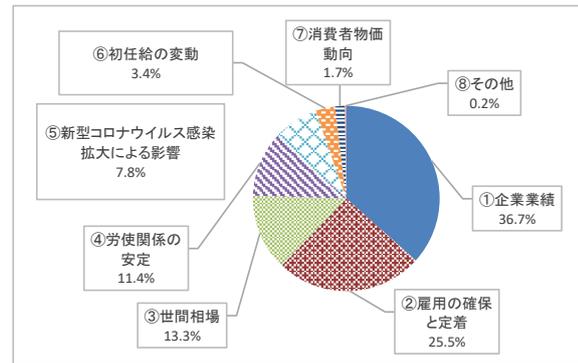


設問5. 「賃金改定において重視する点について」（複数回答）

「企業業績」が36.7%と最も多く、次いで「雇用の確保と定着」が25.5%となった。新型コロナウイルスによる影響は、企業業績に直結する部分も大きい、「雇用の確保と定着」の割合も大きく、コロナ禍でも雇用を維持しようとする動きが窺える。

	回答数	今回	前回	増減
①企業業績	151	36.7%	39.5%	▲2.8
②雇用の確保と定着	105	25.5%	28.8%	▲3.3
③世間相場	55	13.3%	12.8%	▲0.5
④労使関係の安定	47	11.4%	10.9%	▲0.5
⑤新型コロナウイルス感染拡大による影響	32	7.8%	-	-
⑥初任給の変動	14	3.4%	4.4%	▲1.0
⑦消費者物価動向	7	1.7%	1.9%	▲0.2
⑧その他	1	0.2%	1.7%	▲1.5
計	412	100%	100%	

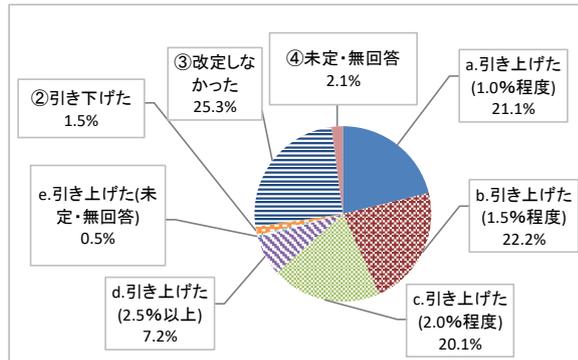
※回答項目「新型コロナウイルス感染拡大による影響」はR3年調査より追加
 ※「雇用の確保と定着」の推移：H28年 21.0%、H29年 24.3%、H30年23.0%、R1年 27.1%、R2年 28.8%



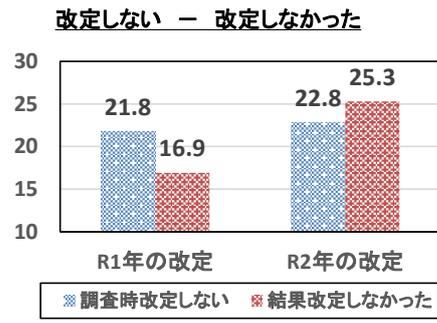
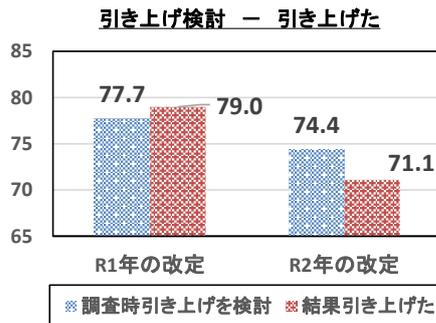
設問6. 「賃金改定の結果について」

「引き上げた」が71.1%で前回調査時（R2年1月）の「引き上げを検討する」74.4%から3.3ポイント低下した。最終的に引上げた企業割合が低下し、「結果改定しなかった」と「引き下げた」と回答した割合が上昇する結果となった。

	回答数	今回	前回	増減
①引き上げた	138	71.1%	79.0%	▲7.9
a. 1.0%程度	41	21.1%	21.9%	▲0.8
b. 1.5%程度	43	22.2%	21.9%	▲0.2
c. 2.0%程度	39	20.1%	21.9%	▲1.8
d. 2.5%以上	14	7.2%	12.3%	▲5.1
e. 未定・無回答	1	0.5%	0.9%	▲0.4
②引き下げた	3	1.5%	0.9%	▲0.6
③改定しなかった	49	25.3%	16.9%	▲8.4
④無回答	4	2.1%	3.2%	▲1.1
計	194	100%	100%	



※ R3年調査における賃金改定の見通しとR2年調査における賃金改定の実績の比較(下グラフ参照)

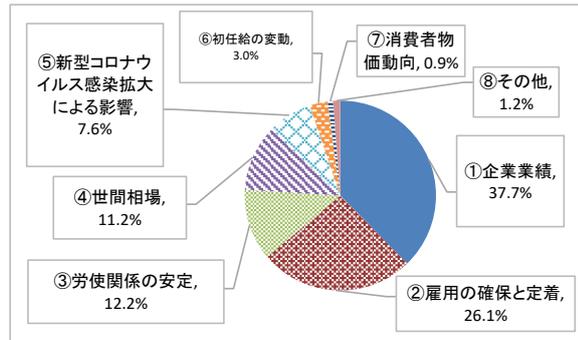


設問7. 「令和2年の賃金改定を決定した要素について」（複数回答）

「企業業績」が37.7%と最も多く占め、次いで「雇用の確保と定着」が26.1%となっている。企業業績を考慮しながらも雇用の確保に配慮しなければならなかったことが窺える。

	回答数	今回	前回	増減
①企業業績	124	37.7%	36.1%	▲ 1.6
②雇用の確保と定着	86	26.1%	29.2%	▲ 3.1
③労使関係の安定	40	12.2%	11.0%	▲ 1.2
④世間相場	37	11.2%	13.6%	▲ 2.3
⑤新型コロナウイルス感染拡大による影響	25	7.6%	-	-
⑥初任給の変動	10	3.0%	4.0%	▲ 1.0
⑦消費者物価動向	3	0.9%	2.6%	▲ 1.7
⑧その他	4	1.2%	3.5%	▲ 2.3
計	329	100%	100%	

※回答項目「新型コロナウイルス感染拡大による影響」はR3年調査より追加

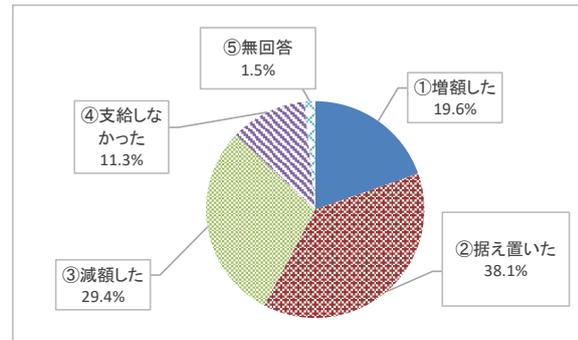


設問8. 「令和2年冬季賞与の支給状況について」

「据え置いた」と回答する割合が最も多く38.1%、次いで「減額した」29.4%、「増額した」19.6%、「支給しなかった」11.3%と続いた。

	回答数	構成比
①増額した	38	19.6%
②据え置いた	74	38.1%
③減額した	57	29.4%
④支給しなかった	22	11.3%
⑤無回答	3	1.5%
計	194	100%

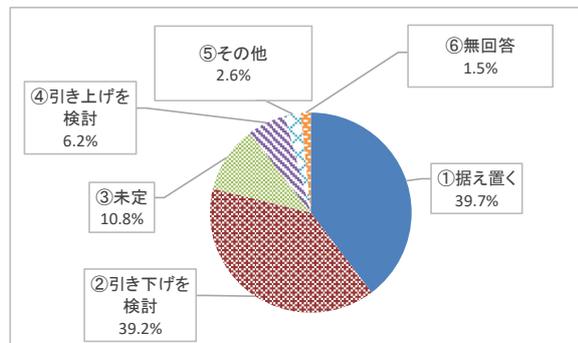
※ R3年調査より設問を追加



設問9. 「現時点における令和3年の一時金（賞与）支給の見通しについて」

「未定」が10.8%(前年比▲23.4)、「据え置く」が39.7%(前年比▲4.6)、「引き上げを検討」が6.2%(前年比▲5.2)と減少した一方で、「引き下げを検討」が39.2%(前年比+32.3)と大幅に増加した。

	回答数	今回	前回	増減
①据え置く	77	39.7%	44.3%	▲ 4.6
②引き下げを検討	76	39.2%	6.8%	▲ 32.3
③未定	21	10.8%	34.2%	▲ 23.4
④引き上げを検討	12	6.2%	11.4%	▲ 5.2
⑤その他	5	2.6%	1.8%	0.8
⑥無回答	3	1.5%	1.4%	0.2
計	194	100%	100%	

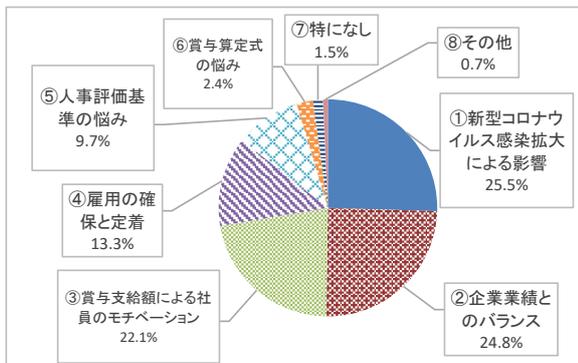


設問10. 「賞与支給に関する悩みや課題について」（複数回答）

「新型コロナウイルスによる影響」が最も多く25.5%、次いで「企業業績とのバランス」が24.8%となった。また、「賞与支給額による社員のモチベーション」と回答する割合も22.1%と多く、企業業績に左右されやすい賞与支給において、社員のモチベーションをどのように維持・向上できるかを重要視していることが窺われる。

	回答数	構成比
①新型コロナウイルス感染拡大による影響	105	25.5%
②企業業績とのバランス	102	24.8%
③賞与支給額による社員のモチベーション	91	22.1%
④雇用の確保と定着	55	13.3%
⑤人事評価基準の悩み	40	9.7%
⑥賞与算定式の悩み	10	2.4%
⑦特になし	6	1.5%
⑧その他	3	0.7%
計	412	100%

※ R3年調査より設問を追加

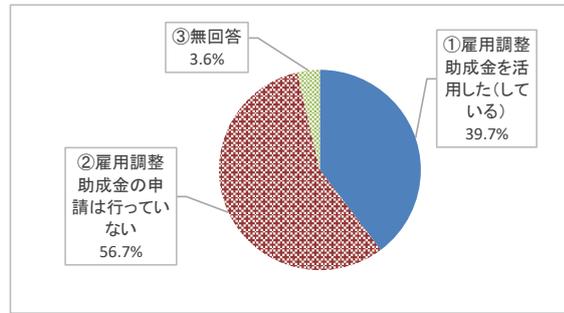


設問 1 1. 「雇用調整助成金の活用状況について」

「活用した(している)」と回答した割合が39.7%と約4割を占め、一方、6割弱が「申請を行っていない」としている。また、厚生労働省の雇用調整助成金の支給申請件数及び支給決定件数はR3年2月15日時点で、支給申請件数2,633,041件(累計)、支給決定件数2,562,258件(累計)となっている。

	回答数	構成比
①雇用調整助成金を活用した(している)	77	39.7%
②雇用調整助成金の申請は行っていない	110	56.7%
③無回答	7	3.6%
計	194	100%

※ R3年調査より設問を追加

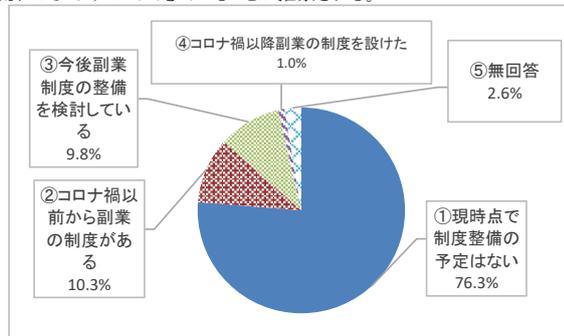


設問 1 2. 「副業(ダブルワーク)制度の実施状況について」

「現時点で制度整備の予定はない」とする割合が76.3%と最も多かった。一方で、「今後副業制度の整備を検討している」と回答した割合は9.8%と1割程度となり、働き方改革に関連する副業・兼業を認める流れが少しずつできてきていることが推察される。

	回答数	構成比
①現時点で制度整備の予定はない	148	76.3%
②コロナ禍以前から副業の制度がある	20	10.3%
③今後副業制度の整備を検討している	19	9.8%
④コロナ禍以降副業の制度を設けた	2	1.0%
⑤無回答	5	2.6%
計	194	100%

※ R3年調査より設問を追加

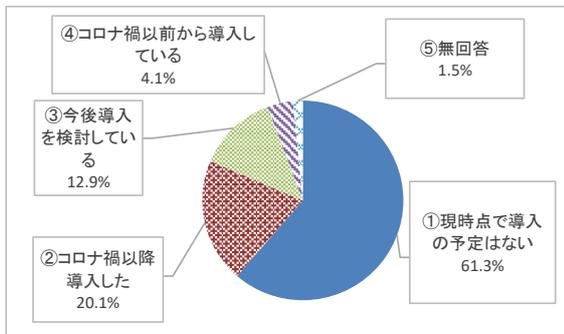


設問 1 3. 「在宅勤務・テレワークの導入状況について」

「現時点で導入の予定はない」と回答する割合が61.3%と最も多かった。製造業や建設業をはじめとする専門職や技術職、接客が中心のサービス業など業種によってはその導入が難しい場合も考えられ、「導入の予定はない」とする回答が多かったことが窺える。一方で、「コロナ禍以降導入した」20.1%、「今後導入を検討する」12.9%と、合わせて33%となり3割を超える。このことから、新型コロナウイルスは働き方の転換を促す契機になったとも言える。

	回答数	構成比
①現時点で導入の予定はない	119	61.3%
②コロナ禍以降導入した	39	20.1%
③今後導入を検討している	25	12.9%
④コロナ禍以前から導入している	8	4.1%
⑤無回答	3	1.5%
計	194	100%

※ R3年調査より設問を追加

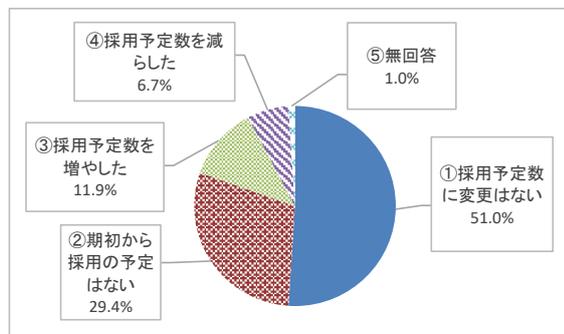


設問 1 4. 「今年度の採用計画について期初に決めた採用予定数の変更について」

「採用予定数に変更はない」と回答した割合が51.0%と最も多く、次いで「期初から採用の予定はない」とする回答が29.4%、「採用予定数を増やした」11.9%、「採用予定数を減らした」6.7%となった。

	回答数	構成比
①採用予定数に変更はない	99	51.0%
②期初から採用の予定はない	57	29.4%
③採用予定数を増やした	23	11.9%
④採用予定数を減らした	13	6.7%
⑤無回答	2	1.0%
計	194	100%

※ R3年調査より設問を追加



設問 1 5. 「来年度の採用計画について」

「採用予定がある」と回答した割合は63.9%、「採用の予定はない」とした回答は34.5%であった。

	回答数	構成比
①採用の予定がある	124	63.9%
②採用の予定はない	67	34.5%
③無回答	3	1.5%
計	194	100%

※ R3年調査より設問を追加

