

# 2022年度賃金に関するアンケート調査結果概要

株式会社北海道建設新聞社

株式会社北海道建設新聞社 2022年度賃金に関するアンケート調査結果

調査期間・・・2022年3月28日～4月25日

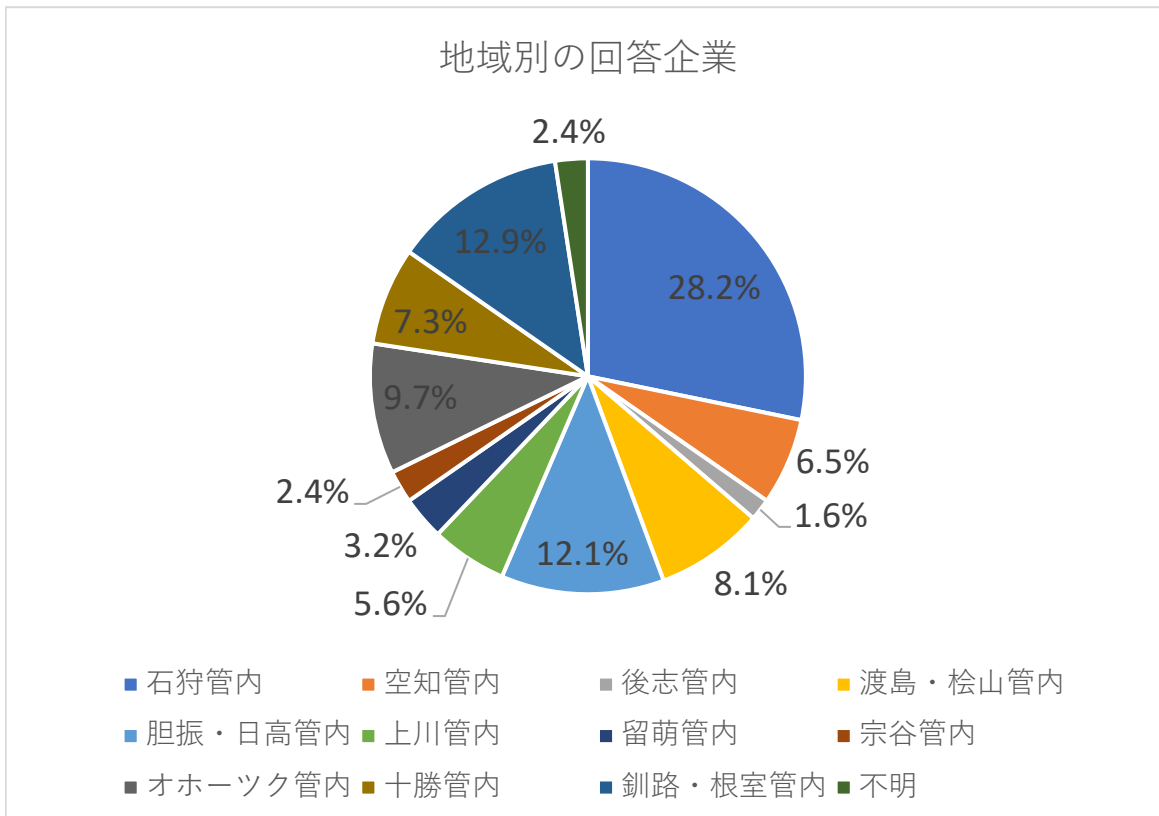
対象企業・・・286社

回答数・・・124社

回答率・・・43.4%

石狩管内	35	28.2%
空知管内	8	6.5%
後志管内	2	1.6%
渡島・桧山管内	10	8.1%
胆振・日高管内	15	12.1%
上川管内	7	5.6%
留萌管内	4	3.2%
宗谷管内	3	2.4%
オホーツク管内	12	9.7%
十勝管内	9	7.3%
釧路・根室管内	16	12.9%
不明	3	2.4%

124

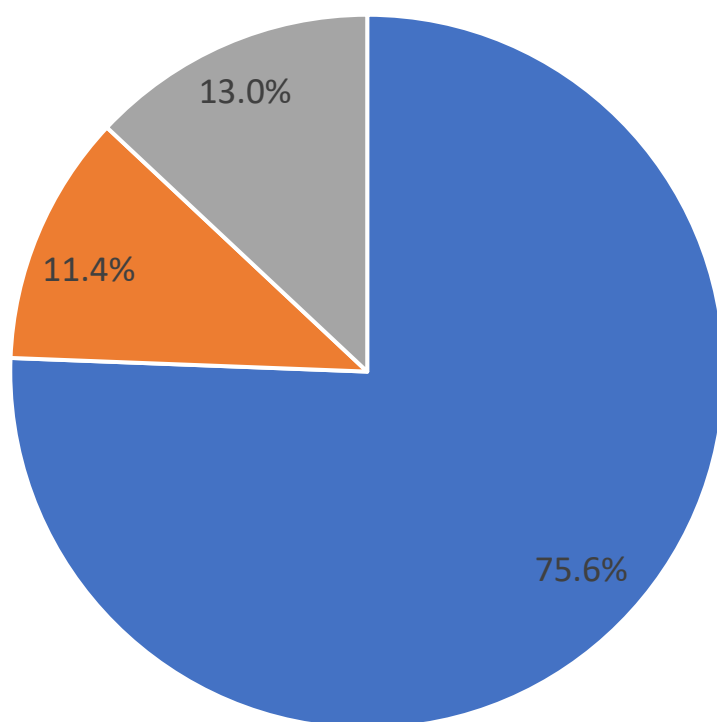


Q1 国が発注した総合評価工事で賃上げ企業に対する加点措置が適用されています。貴社は2022年度（もしくは2022年）に加点措置に沿った賃上げ（大企業3%以上、中小企業1.5%以上）を実施しましたか。

実施した（予定を含む）	93	75.6%
実施しなかった（予定を含む）	14	11.4%
検討中	16	13.0%

123

Q1 加点措置に沿った賃上げを実施したか



■ 実施した（予定を含む） ■ 実施しなかった（予定を含む） ■ 検討中

Q2 (Q1の回答について) そのようにした理由を教えてください。(自由回答)

◆主な回答

◇賃上げを実施した企業

- ・従業員への処遇改善、士気向上に加え、建設業及び会社の魅力向上を図るため
- ・国発注工事の受注拡大のため
- ・加点措置だけでなく政府からの要請や物価上昇などを鑑み実施
- ・ほとんどの企業が賃上げを実施すると思われるので賃上げしないと総合評価でマイナススタートになってしまうから
- ・毎年賃上げは行っているため
- ・総合評価工事で賃上げ企業に対する加点措置が適用されたため
- ・新卒者確保のための初任給引き上げ

◇賃上げを実施しなかった企業

- ・収益環境が厳しいため
- ・社員の給与水準が他社と比べ高いため
- ・現時点で賃上げを行う余裕がない
- ・国発注工事の受注がないため
- ・賃上げが達成されなかった場合の減点などのデメリットがあるため

◇検討中の企業

- ・2021年に賃金の大幅な改正を行い、賃上げを行ったため

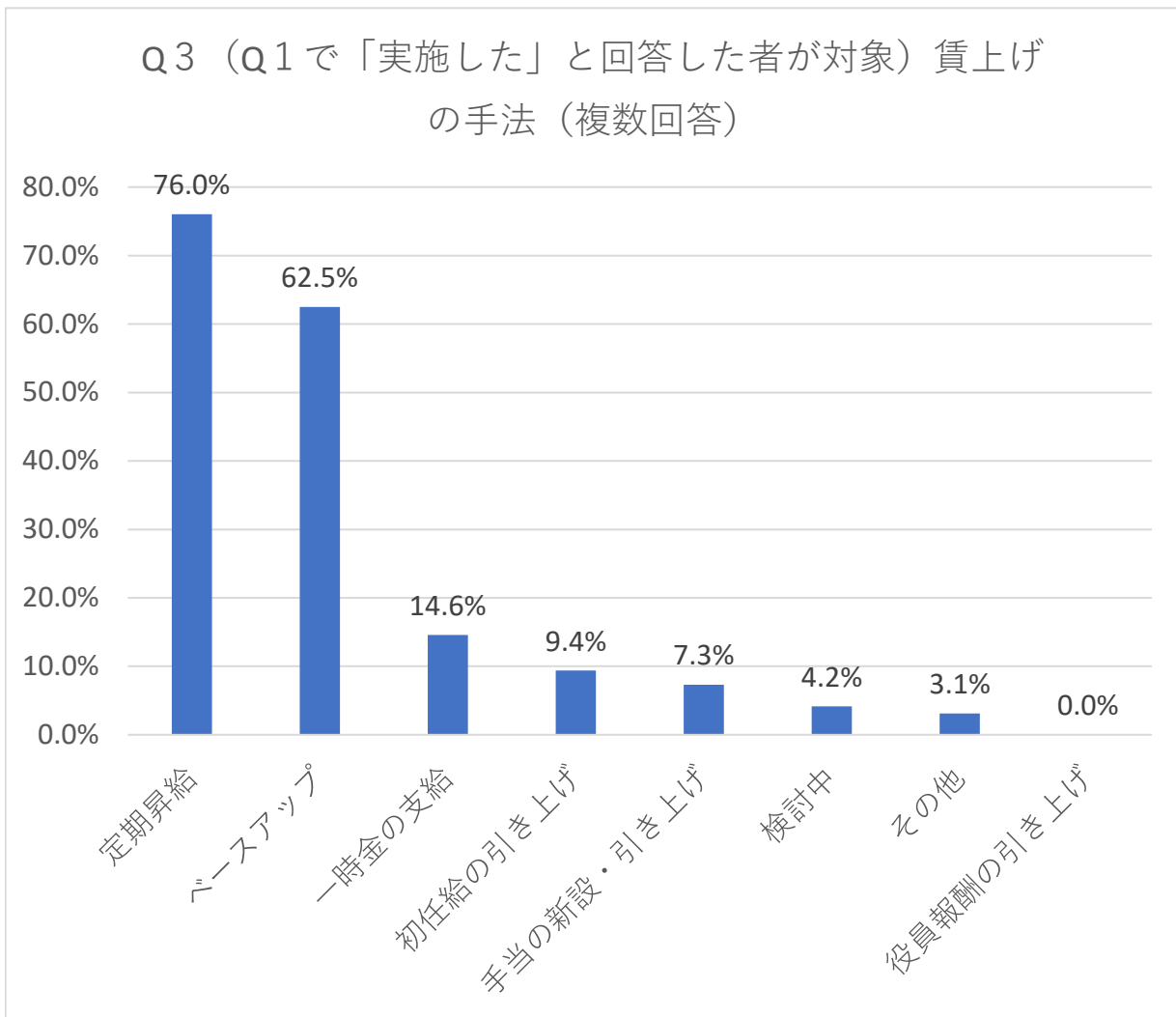
Q3 (Q1で「実施した」と回答した方が対象) どのようなやり方で賃上げを実施しますか。(複数回答可)

定期昇給	73	76.0%
ベースアップ	60	62.5%
一時金の支給	14	14.6%
初任給の引き上げ	9	9.4%
手当の新設・引き上げ	7	7.3%
検討中	4	4.2%
その他	3	3.1%
役員報酬の引き上げ	0	0.0%

有効回答数 96

その他の回答

- ・賞与調整、増員
- ・現場手当を含めた給与体系の再構築
- ・昇格による昇給



Q4 (Q1で「実施した」と回答した方が対象) 具体的に賃上げのパーセンテージや数字が決定していましたら教えてください。(自由回答)

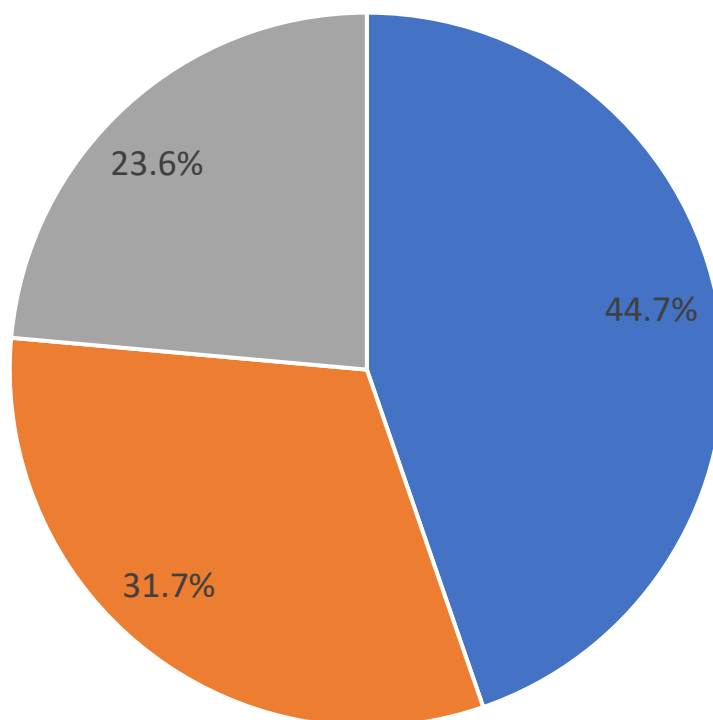
定期昇給やベースアップで大企業で3%以上、中小企業1.5%以上とした加点措置の評価基準に満たす賃上げが大多数。パーセンテージが大きかったものとしては、定期昇給とベースアップで給与総額7.3%上げて期末手当も付ける企業がいた。このほかに組合員への一時金5万円支給や正規社員は月例基本給平均2.6%、技能社員は日給平均4%アップなどのケースもあった。

Q5 若い担い手を確保する上で初任給の引き上げが重要な要素となっています。2022年度に初任給を引き上げますか。

引き上げる（予定を含む）	55	44.7%
据え置き（予定を含む）	39	31.7%
検討中	29	23.6%

123

Q5 2022年度に初任給を引き上げるか



■ 引き上げる（予定を含む） ■ 据え置き（予定を含む） ■ 検討中

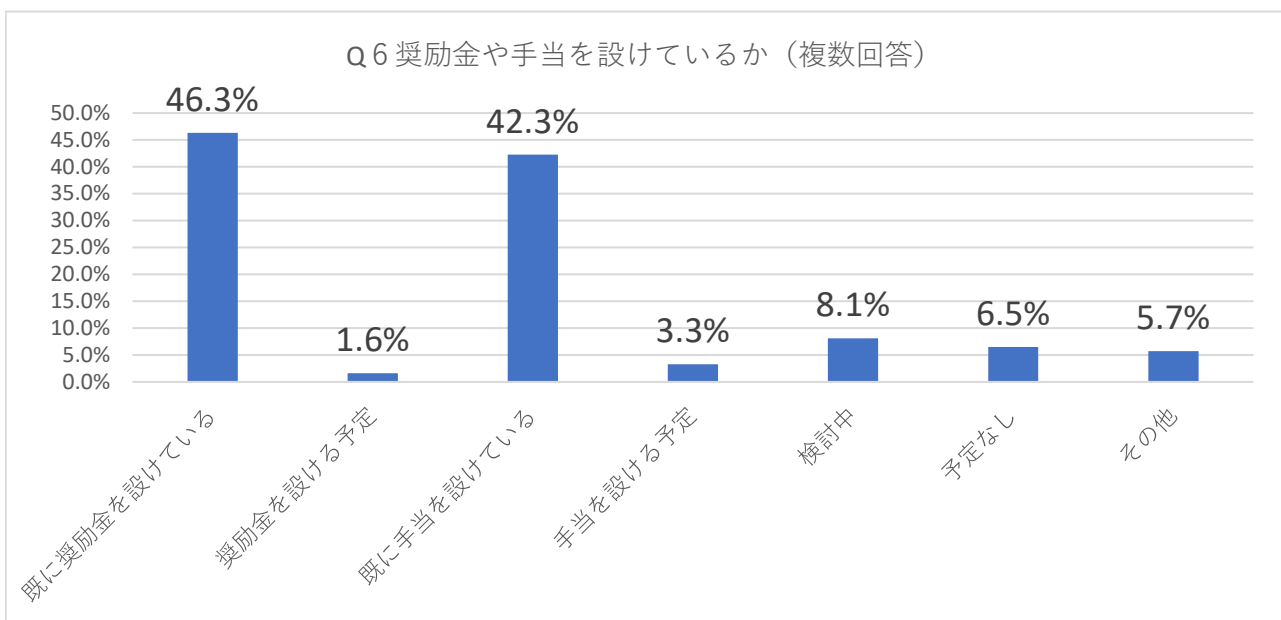
Q6 担い手確保や技術者育成の観点から資格取得に対する奨励金や手当を設ける企業が増えています。そのような奨励金や手当を設けていますか。（複数回答可）

既に奨励金を設けている	57	46.3%
奨励金を設ける予定	2	1.6%
既に手当を設けている	52	42.3%
手当を設ける予定	4	3.3%
検討中	10	8.1%
予定なし	8	6.5%
その他	7	5.7%

有効回答数 123

#### その他の回答

- ・ 資格取得支援制度を設けている
- ・ 手当ではなく、資格取得に向けたセミナーなどの費用を会社が負担
- ・ 奨励金や手当は設けていないが業務に必要な資格取得に対しての費用は全額会社負担としている
- ・ 資格と職能給が連動
- ・ 資格取得に対する奨励金はないが、資格取得に掛かる経費は全て会社で負担する。願書代、試験料、試験対策講習、旅費など
- ・ 資格取得費用の全額会社負担。資格によって手当を給与に上乗せ
- ・ 資格取得に必要な費用（任意講習も含む）の全額会社負担
- ・ 初回時の資格取得に関する費用に関しては会社負担としている
- ・ 資格取得に要する費用は全額会社負担している





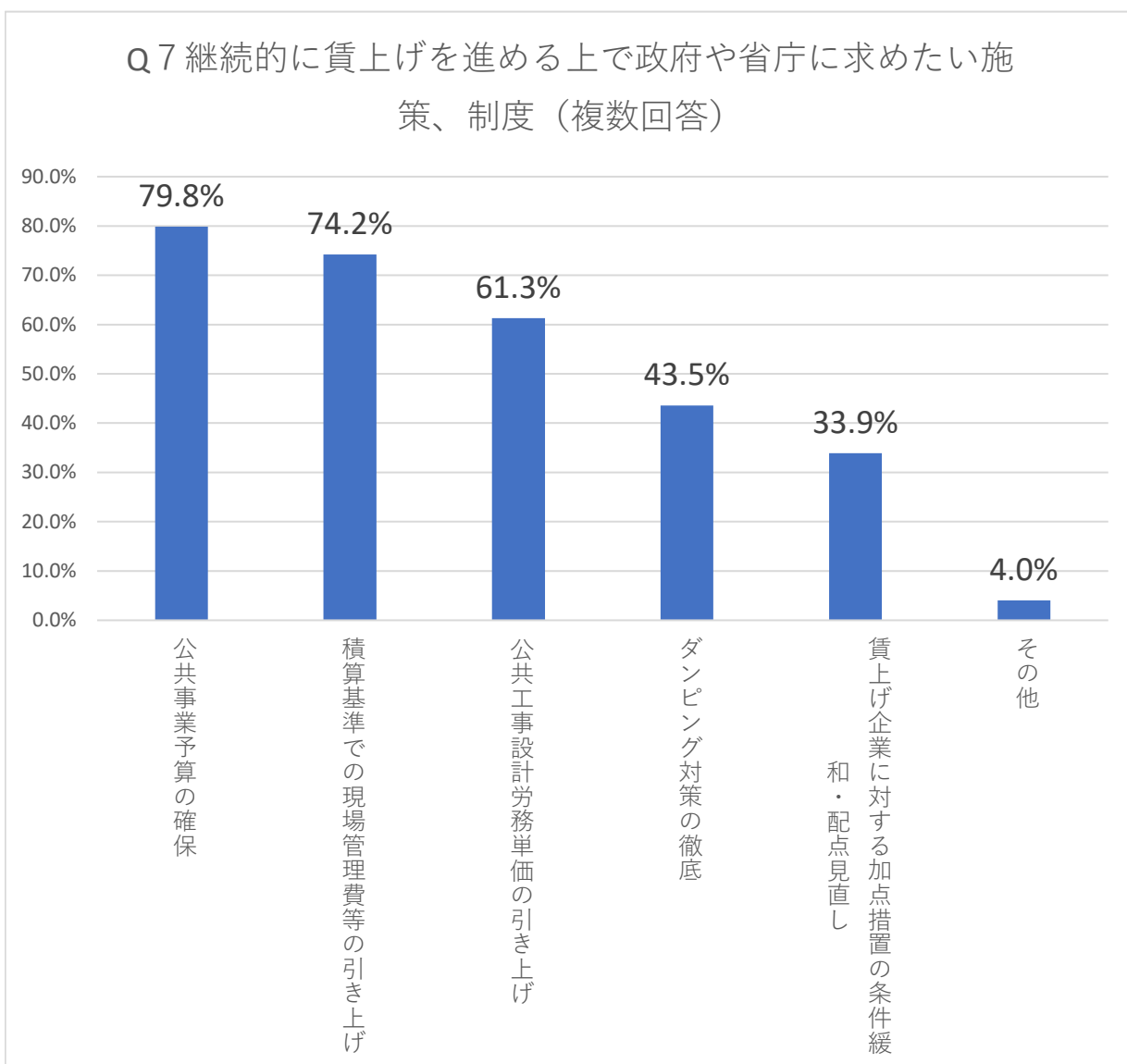
Q7 継続的に賃上げを進める上で政府や省庁に求めたい施策、制度は何ですか。  
 (複数回答可)

公共事業予算の確保	99	79.8%
積算基準での現場管理費等の引き上げ	92	74.2%
公共工事設計労務単価の引き上げ	76	61.3%
ダンピング対策の徹底	54	43.5%
賃上げ企業に対する加点措置の条件緩和・配点見直し	42	33.9%
その他	5	4.0%

有効回答数 124

その他の回答

- ・ 自由度の高い勘定科目に影響される法人事業概況説明書による実績確認の廃止
- ・ 資材高騰への設計単価変更などによる対応
- ・ 単純工事の場合、ゾーン内であれば代人の兼務をOKにしてほしい

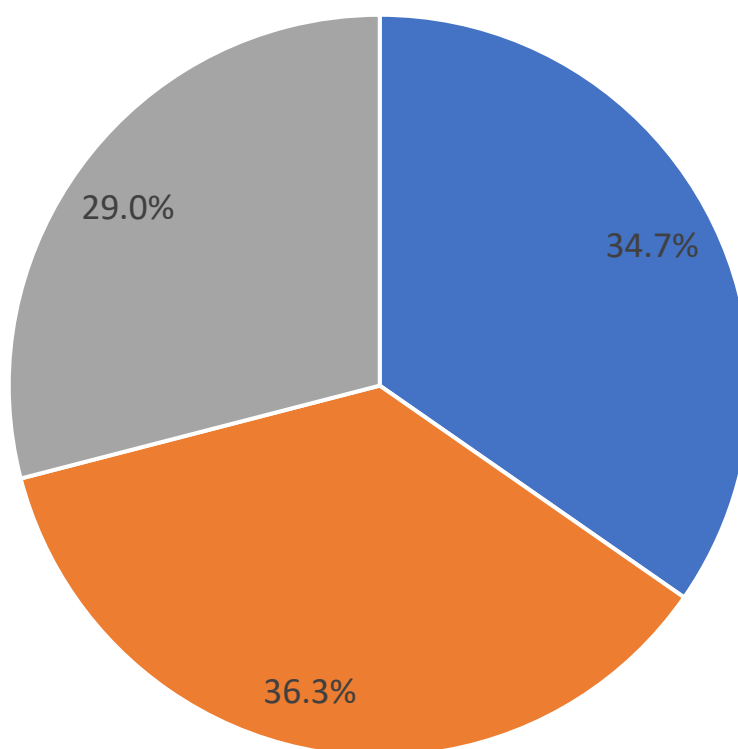


Q8 「政府調達の対象企業の賃上げを促進するため」とする総合評価工事での賃上げ企業に対する加点措置について、その趣旨に賛同しますか。

賛同する	43	34.7%
賛同しない	45	36.3%
わからない	36	29.0%

124

Q8 総合評価工事での賃上げ企業に対する加点措置の趣旨に賛同するか



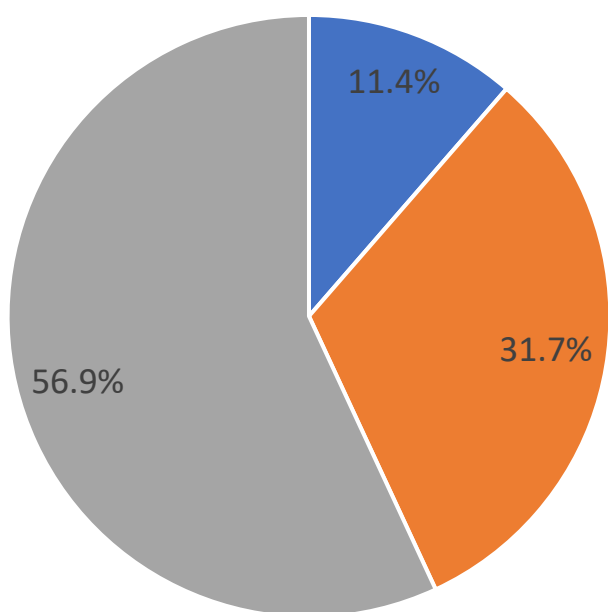
■ 賛同する ■ 賛同しない ■ わからない

Q9 賃上げ企業に対する加点措置によって建設業界で継続的な賃上げは定着すると思いますか。

定着する	14	11.4%
定着しない	39	31.7%
わからない	70	56.9%

123

Q9 賃上げ企業に対する加点措置によって継続的な賃上げは定着すると思うか



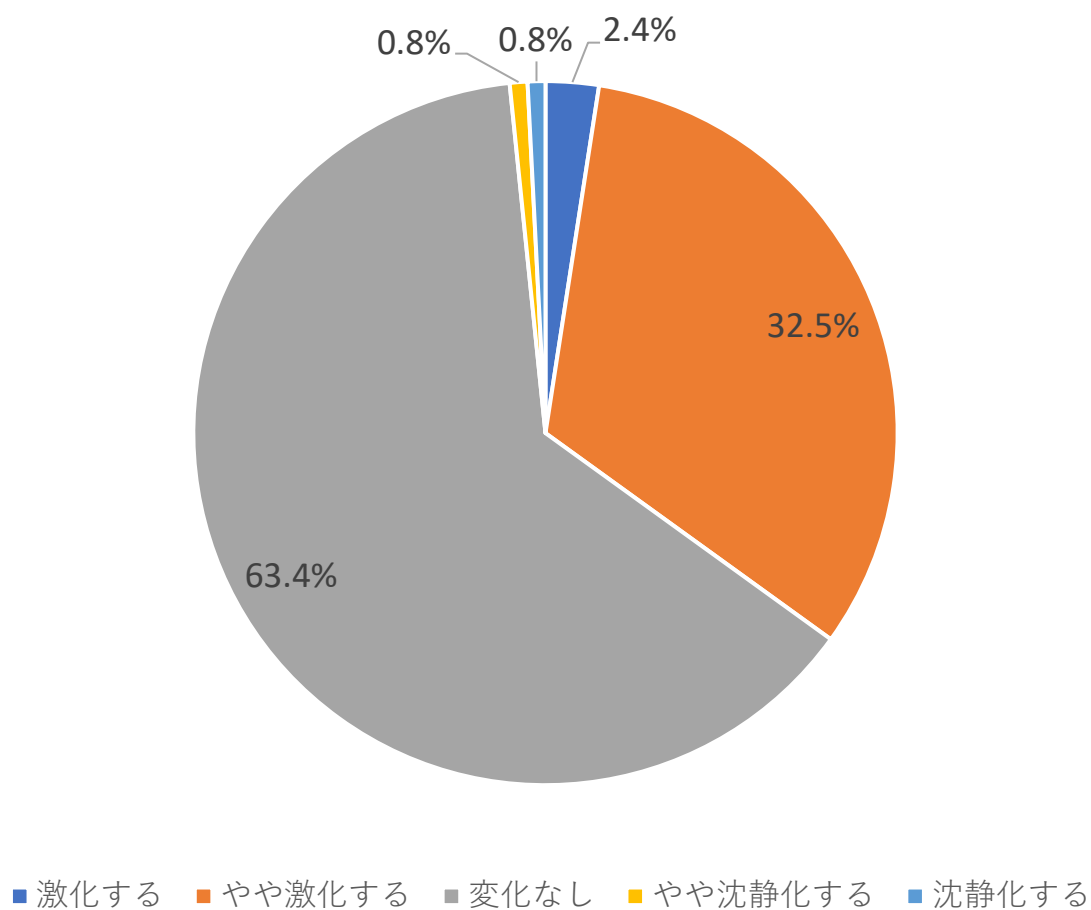
■ 定着する ■ 定着しない ■ わからない

Q10 賃上げ企業に対する加点措置が適用されることで2022年度の公共工事を巡る受注競争は21年度と比べどうなると思いますか。

激化する	3	2.4%
やや激化する	40	32.5%
変化なし	78	63.4%
やや沈静化する	1	0.8%
沈静化する	1	0.8%

123

Q10 賃上げ企業に対する加点措置によって2022年度の公共工事を巡る受注競争は21年度と比べどうなると思いますか

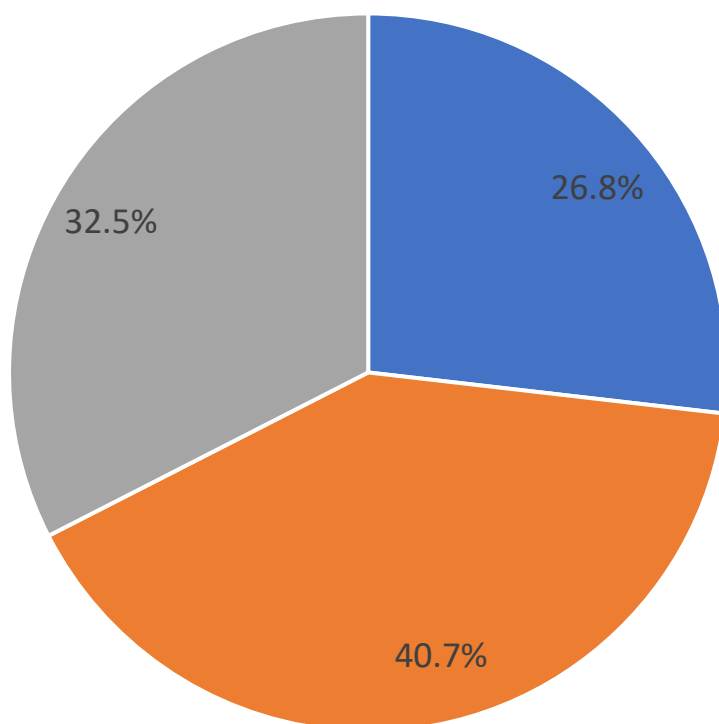


Q1 1 賃上げ企業に対する加点措置は、北海道や道内市町村など国以外の発注機関でも導入するべきだと思いますか。

導入するべき	33	26.8%
導入するべきではない	50	40.7%
わからない	40	32.5%

123

Q1 1 賃上げ企業に対する加点措置は国以外の発注機関でも導入するべきか



■ 導入するべき ■ 導入するべきではない ■ わからない

Q12 賃上げ企業に対する加点措置や賃上げ全般に関して意見や疑問がありましたら自由にお答えください。（自由回答）

◇主な意見

- ・実施期間を明確にしていきたい
- ・企業努力が重視され、賃金引き上げに重点を置く加点措置は企業の経営を疲弊させ、営業利益の低下を招くことにより、人材確保・育成にも大きく影響が出てくる
- ・制度に関係なく給与水準を上げている企業は多かったと思う。人件費の考え方はタイミングや職員個人と会社の状況によって決まるものと思う。実績での評価なら企業の頑張りを評価したと見えなくもないか、説明不足な状態で宣言をして追って評価では受け取り方が違う
- ・加点措置を行うと、されていない会社と間で、さらにダンピング入札が起こるような気がする。また、賃上げはそのような措置を狙って行うべきではない
- ・いままでも賃上げしてきたことに対するインセンティブがない
- ・賃上げは発注量に比例するものだと思います。また資材等の高騰が続いている現状で、賃上げ措置が妥当な手段であるかは現在のところ不明と思われます
- ・全ての職種において担い手不足の中、賃上げだけでは企業にとっては限界があると思う。賃上げは必要だと考えるが、それに対しての施策を国に求めたい
- ・以前から取り組んできた実績を評価の対象にしてもらいたい
- ・賃上げで担い手不足の解消にはならない。抜本的な対策が必要
- ・各社各社員の個人個人の能力は違うので一率全員となると上げたくない社員も出てくるので逆に社員の不満が出てくる。国しかやらせない社員と他の社員とでは差が出て当たり前と考えています
- ・ある程度の賃上げはよいが度を超すと企業もたない
- ・2021年に大幅な賃金改正の直後の加点は、タイミング的に難しい部分を感じています。先に、企業努力をして賃上げを行った企業が損をする仕組みは、どうなのかと思っています
- ・受注産業としては、次年度も今年度と同様、それ以上の受注ができるか不透明である。また、次年度の公共事業予算の増減が不透明な状況で、次年度の賃上げ表明するのは、博打と同じであり、経営者としては、表明するのは難しい。しかし、表明しないと加点されず、入札で勝てないため、せざるを得ない
- ・人手不足の今、賃上げは建設業界として避けて通れない
- ・元々、平均よりも賃金が高い企業もあるため、賃上げしたことが評価基準となるものではないと思う
- ・継続的な賃上げを行うには継続的な受注が必要なため、事業量を増やすことで受注機会の担保をお願いしたい
- ・毎年続くと人件費のウェイトが高くなり過ぎる
- ・工事発注額の増が見通せないならやるべきではない。それぞれの企業にまかせるべき