

賃上げ動向に関するアンケート調査

筑波総研株式会社 企画調査部 主任研究員 山田浩司

要旨

- ✓ 2024年度の企業の賃上げ予定について、「実施する予定」と回答した企業の割合は全産業で58.5%。なお、22.6%の企業で「未定」と回答
- ✓ 2024年度に賃上げを実施する予定と回答した企業のうち、前年度からの賃上げ率(基本給、賞与・一時金、各種手当等を含めた年収ベース)については、全産業で「1.5%以上2.0%未満」と回答した企業の割合が16.4%と最も多い
- ✓ 前年度からの賃上げ率が今年の連合春闘の要求水準である「5%以上」と回答した企業の割合は6.1%に止まる。「3%以上」と回答した企業の割合は27.6%
- ✓ 賃上げの内容については、「定期昇給」が56.4%、「ベースアップ」が49.5%、「初任給の引上げ」が15.0%
- ✓ 賃上げの実施理由については、「従業員の士気高揚」(66.8%)、「人材の定着」(57.1%)、「物価上昇への配慮」(45.6%)といった雇用維持、物価上昇に関する回答が多い。また、最低賃金の引き上げについても企業が賃金改定を行う要因に

日本労働組合総連合会(連合)による2024年春闘の賃上げ率(定期昇給分+ベースアップ、3月21日集計時点)は、5.25%と前年から増加しており、連合の要求水準である「5%以上の賃上げ」に到達している。好調な企業業績と人手不足を背景に、大企業を中心に賃上げの機運が高まっている。「賃金・物価の好循環」を実現するには地方の中小企業における賃上げの動向についても重要となる。

本稿では、当社が実施したアンケート調査の結果をもとに、茨城県内の企業における2024年度の賃上げに関する動向について記載する¹。

2024年度に賃上げを実施する予定の企業は58.5%、前年度に比べ上昇

2024年度の企業の賃上げ予定について、「実施する予定」と回答した企業の割合は、全産業で58.5%だった(図表1)。なお、22.6%の企業で「未定」と回答している。業種別では、製造業で62.0%、非製造業で56.5%だった。従業員規模別では、30人未満の企業で47.6%、30~99人の企業で74.7%、100人以上の企業で79.2%であった。なお、2年前に実施した同様の調査では、2022年度の賃上げ実施予定の企業の割合は全産業で47.2%であり、賃上げを実施する企業が増加していることが確認できる。

また、2024年度に賃上げを実施する予定の企業の割合と2023年度に賃上げを実施した企業の割合(実績)を比較すると²、2024年度は全産業で2023年度に比べ+10.5ポイント上昇した。また、製造業で同+7.3ポイント、非製造業で同+12.3ポイントとそれぞれ上昇した(図表2)。

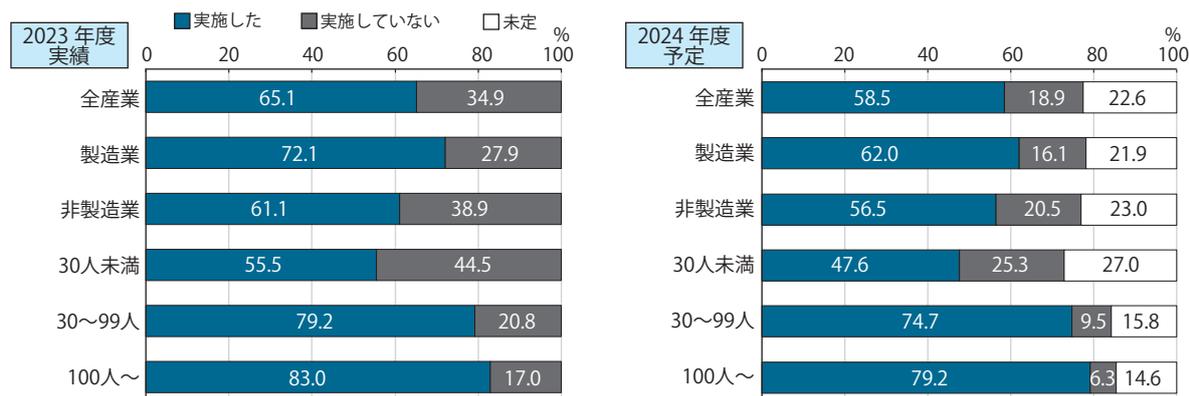
1 本調査は、2024年3月上旬~下旬にかけて、郵送による記名式アンケートで実施した「第82回 茨城県内企業経営動向調査」の中で、特別調査と位置付けて設問を設け、370社(うち製造業136社、非製造業234社)より回答を得たものを集計した。

2 2023年度実績と比較するため、2024年度の賃上げ実施を予定している企業割合は「未定」と回答した企業を除いて算出している。

自社業況判断DIは3四半期振りの改善となったものの、コスト高などを背景に企業の業況は厳しい状況が続いている。ただし、雇用の維持や採用競争力の向上のために大企業を中心に賃上げ機運が高まる中で、中小企業においても賃上げを実施する企業が増加していると考えられる。

ただし、企業からは人件費の増加分を販売価格に転嫁することが難しいといった声も上がっており、業況が厳しいなかで賃上げを実施している様子が窺える。また、従業員規模が大きい企業ほど賃上げを実施する割合が高い傾向がみられた。一方、従業員規模「30人未満」の企業では、約4分の1で賃上げを実施しない予定と回答している。

図表1 賃上げ実施企業の割合（2023年度実績、2024年度予定）



注：四捨五入のため、合計が100にならないことがある。

より詳細な業種別にみると、製造業では、他の製造業種に比べ賃上げを実施する企業の割合が低い傾向にあった素材業種で賃上げを実施する予定の企業の割合が上昇している（図表3）

非製造業では、建設業や運輸業などで賃上げを実施する企業の割合が大きく上昇している。これまで賃上げを実施する企業の割合が低い業種であったが、業界では若い人を中心に人手不足が深刻となっていることに加え、今年4月からは働き方改革関連法による時間外上限規制が建設業と運輸業にも適用されることで一段と人手が不足することから、雇用の維持・確保のために賃上げを実施する企業が増加したと考えられる。

図表2 賃上げ実施企業の割合の比較（業種別）

	業種別 (%)					
	全産業	製造業	非製造業	30人未満	30~99人	100人~
2023年度実績	65.1	72.1	61.1	55.5	79.2	83.0
2024年度予定	75.6	79.4	73.4	65.3	88.8	92.7

	業種別 (%)										
	食料品	素材業種	加工業種	その他業種	建設業	不動産業	卸売業	小売業	運輸業	情報通信業	飲食・宿泊
2023年度実績	72.2	56.7	77.2	75.5	60.3	54.5	65.6	51.7	54.5	83.3	38.5
2024年度予定	73.3	72.0	83.0	80.0	78.3	70.0	69.2	58.3	75.0	83.3	50.0

注：2024年度の賃上げ実施企業割合は、図表1の「未定」を除いて算出。

2024年度に賃上げを実施する予定の企業のうち、「5%以上」の賃上げは1割を下回る

2024年度に賃上げを実施する予定と回答した企業のうち、前年度からの賃上げ率（基本給、賞与・一

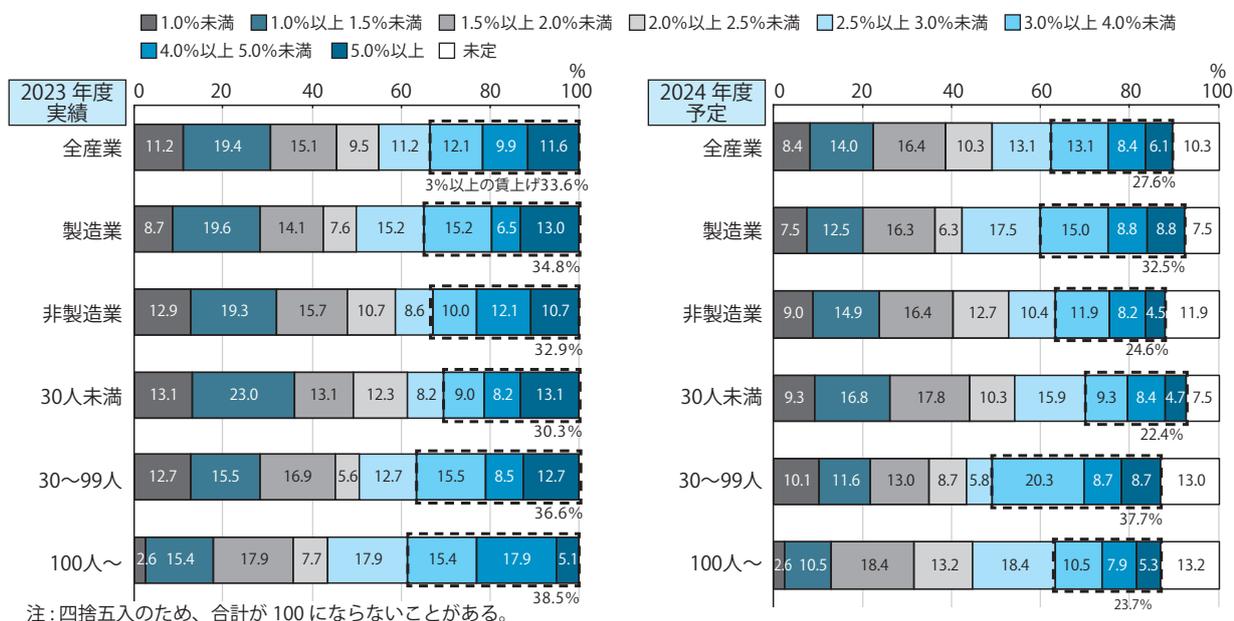
時金、各種手当等を含めた年収ベース)については、全産業で「1.5%以上2.0%未満」と回答した企業の割合が16.4%と最も多く、次いで、「1.0%以上1.5%未満」(14.0%)、「2.5%以上3.0%未満」と「3.0%以上4.0%未満」(13.1%)と続いた(図表3)。なお、約1割の企業で賃上げ率を「未定」と回答しており、賃上げは実施する予定であるものの、賃上げ率については検討を重ねている様子が窺える。

連合が要求水準としている「5.0%以上」の賃上げ率を回答した企業の割合は6.1%に止まる結果となった。また、「3%以上」と回答した企業の割合は27.6%だった。

2年前の調査では、2022年度の「3%以上」の賃上げを計画している企業は17.5%であり、大企業とは差があるものの、中小企業においても賃上げの動きが広がっていることを確認できる結果となった。

「3%以上」と回答した企業の割合は、業種別では、製造業で32.5%、非製造業で24.6%であった。また、従業員規模別では、30人未満の企業で22.4%、30~99人の企業で37.7%、100人以上の企業で23.7%であった。

図表3 前年度からの賃上げ率



「ベースアップ」を実施した企業は約5割、前年度に比べ「初任給引き上げ」を実施する企業が増加

2024年度に賃上げを実施する予定と回答した企業のうち、賃上げの内容については、「定期昇給」(56.4%)が最も多く、次いで、「ベースアップ」(49.5%)、「賞与・一時金の増額」(25.5%)と続いた(図表4)。定期昇給、ベースアップ、初任給の引上げについては、従業員規模が大きい企業ほど回答割合が高い傾向がみられた。

また、2023年度との比較では、「定期昇給」が+0.4ポイント上昇、「初任給の引上げ」が+3.0ポイント上昇した一方、「ベースアップ」が▲0.7ポイント低下、「賞与・一時金の増額」が▲7.7ポイント低下、「各種手当の増額」が▲2.2ポイント低下した。

「定期昇給」と「ベースアップ」についてはほぼ横ばいとなっている。また、「賞与・一時金の増額」「各種手当の増額」が低下した一方、「初任給の引上げ」が上昇している。企業では、採用競争が厳しい若手の人材確保のため、全年齢一律ではなく、初任給引き上げをはじめとした若年層を中心に賃上げを実施している様子が窺える。とくに100人以上の企業では3割弱の企業で回答しており、従業員規模が大きいほど実施している企業の割合が多い傾向にある。

図表 4 賃上げの内容

2023年度実績						2024年度予定					
定期昇給	ベースアップ	賞与・一時金の増額	初任給の引き上げ	各種手当の増額		定期昇給	ベースアップ	賞与・一時金の増額	初任給の引き上げ	各種手当の増額	
全産業	56.0	50.2	33.2	12.0	15.4	全産業	56.4	49.5	25.5	15.0	13.2
製造業	59.2	54.1	38.8	16.3	17.3	製造業	60.0	49.4	28.2	18.8	16.5
非製造業	53.8	47.6	29.4	9.1	14.0	非製造業	54.1	49.6	23.7	12.6	11.1
30人未満	50.8	47.6	29.4	6.3	16.7	30人未満	51.4	48.6	26.1	7.2	16.2
30~99人	60.5	51.3	38.2	13.2	11.8	30~99人	60.6	47.9	25.4	19.7	7.0
100人~	64.1	56.4	35.9	28.2	17.9	100人~	63.2	55.3	23.7	28.9	15.8

賃上げの実施理由は、雇用の維持・確保や物価上昇などの項目が多い

2024年度に賃上げを実施する予定と回答した企業のうち、賃上げの実施理由については、「従業員の士気高揚」(66.8%)が最も多く、次いで、「人材の定着」(57.1%)、「物価上昇への配慮」(45.6%)が続いた(図表5)。なお、この3項目については2023年度も同じ順位であった。

一方、「業績の改善」と回答した企業の割合は約1割に止まっており、企業は賃上げに際して雇用の維持や物価上昇への配慮などを重視する傾向にあると考えられる。回答した企業からは「業界に人が入ってこないで賃上げによって企業をアピールしている」(建設業)、「物価上昇から従業員の生活水準を守るため賃上げを実施した」(金属製品)などといった声が上がっている。

2023年度と比較すると、回答割合が最も上昇したのは、「採用競争力の向上」(+3.3ポイント)で、次いで、「人材の定着」(+2.7ポイント)、「物価上昇への配慮」(+1.4ポイント)であった。採用競争力の向上については、企業で人手不足感が強まる中、前述のとおり初任給の引上げをはじめとした賃上げに取り組んでいる様子が窺える。

一方、最も低下したのは、「最低賃金引上げへの対応」(▲11.4ポイント)で、次いで、「業績の改善」(▲5.1ポイント)、「従業員の士気高揚」(▲1.3ポイント)であった。茨城県では2023年10月に最低賃金が953円と前年から4.6%引き上げられており、引き上げに伴い2023年度に賃金改定を行った企業が多かったと考えられる。企業からは「10月の最低賃金の引き上げのタイミングで賃金を引き上げている」といった声もあがっている。今年度についても最低賃金が大きく引き上げられれば、その際に賃金改定が行われる可能性が高い。最低賃金の引き上げは、パートタイム労働者比率の高い業種・企業で負担が大きく、価格へ転嫁をできない企業の利益を一段と圧迫させることが懸念される。

図表 5 賃上げを実施した理由

