

地域企業における賃上げ等の動向について (特別調査)

財務省

令和6年4月22日

特別調査の概要等

1. 調査の概要

地域企業における賃上げ等の動向について把握するため、各財務局等が管内の企業等に調査（ヒアリング）を行い、その結果を公表する。

- 調査期間：2024年3月中旬～4月中旬
- 調査対象：各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等。全国計1,125社。
- 調査方法：各財務局においてヒアリング調査を行い、4/5時点の回答を分類。
- 調査内容：質問項目において、2023年度及び2024年度の取組を確認。

2. 企業規模別、調査時期別及び業種別の回答状況

企業規模	回答企業数
大企業（資本金 10億円以上）	483社
中堅企業（資本金 1億円以上 10億円未満）	310社
中小企業（資本金 1億円未満）	328社
中堅・中小企業（資本金10億円未満）	638社
商業組合や公的な団体等	4社
合計	1,125社

業種	回答企業数
18 食料品製造業	57社
20 繊維工業	14社
22 木材・木製品製造業	6社
24 パルプ・紙・紙加工品製造業	15社
25 印刷・同関連業	1社
26 化学工業	46社
27 石油製品・石炭製品製造業	3社
30 窯業・土石製品製造業	16社
31 鉄鋼業	33社
32 非鉄金属製造業	9社
33 金属製品製造業	25社
51 はん用機械器具製造業	16社
34 生産用機械器具製造業	63社
37 業務用機械器具製造業	7社
35 電気機械器具製造業	39社
29 情報通信機械器具製造業	49社
36 自動車・同附属品製造業	43社
38 その他の輸送用機械器具製造業	21社
39 その他の製造業	19社
小計	482社

01 農業、林業	6社
08 漁業	0社
10 鉱業、採石業、砂利採取業	0社
15 建設業	66社
70 電気業	2社
71 ガス・熱供給・水道業	1社
60 情報通信業	11社
61 陸運業	28社
64 水運業	2社
69 その他の運輸業	7社
40 卸売業	20社
49 小売業	313社
59 不動産業	29社
77 リース業	9社
73 その他の物品賃貸業	2社
75 宿泊業	56社
50 飲食サービス業	22社
76 生活関連サービス業	20社
79 娯楽業	9社
74 広告業	2社
82 純粋持株会社	5社
83 その他の学術研究、専門・技術サービス業	1社
80 医療、福祉業	1社
85 教育、学習支援業	2社
86 職業紹介・労働者派遣業	5社
89 その他のサービス業	9社
91 銀行業	13社
92 貸金業等	0社
93 金融商品取引業	0社
94 その他の金商	0社
95 生命保険業	0社
96 損害保険業	0社
97 その他の保険業	0社
小計	641社
商業組合や公的な団体等	2社
合計	1,125社

3. 財務局等の管轄区域

財務局等	管轄都道府県	本局所在地
北海道財務局	北海道	札幌市
東北財務局	宮城県、青森県、岩手県、秋田県、山形県、福島県	仙台市
関東財務局	埼玉県、茨城県、栃木県、群馬県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県	さいたま市
北陸財務局	石川県、富山県、福井県	金沢市
東海財務局	愛知県、岐阜県、静岡県、三重県	名古屋市
近畿財務局	大阪府、滋賀県、京都府、兵庫県、奈良県、和歌山県	大阪市
中国財務局	広島県、鳥取県、島根県、岡山県、山口県	広島市
四国財務局	香川県、徳島県、愛媛県、高知県	高松市
九州財務局	熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県	熊本市
福岡財務支局	福岡県、佐賀県、長崎県	福岡市
沖縄総合事務局	沖縄県	那覇市

4. 用語の定義

- 「ベア（ベースアップ）」とは、賃金表等の改定により賃金水準を引き上げること。
- 「定期昇給」とは、毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む。
- 「賞与・一時金・手当」とは、1年間における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）をいう。支給事由の発生が不確定な手当や、新しい協約による給与の追給額も含まれる。

5. 注意事項

- 結果数値（%）は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%にならない場合がある。
- 各財務局がヒアリングを行った企業についての調査結果であるため、日本企業全体の賃上げ等の動向を網羅した調査結果ではない。
- 本調査では、「不明・無回答」を除いて各項目の割合等を集計している。

（参考）過去の類似テーマの調査結果

財務省「地域企業における賃上げ等の動向について」（令和5年4月）
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202301/tokubetsu.pdf

財務省「企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供」（令和4年1月）
https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202104/tokubetsu.pdf

財務省「財務局調査による「賃金等の動向」について」（令和元年5月）
https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/12360250/www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/201901/tokubetsu.pdf

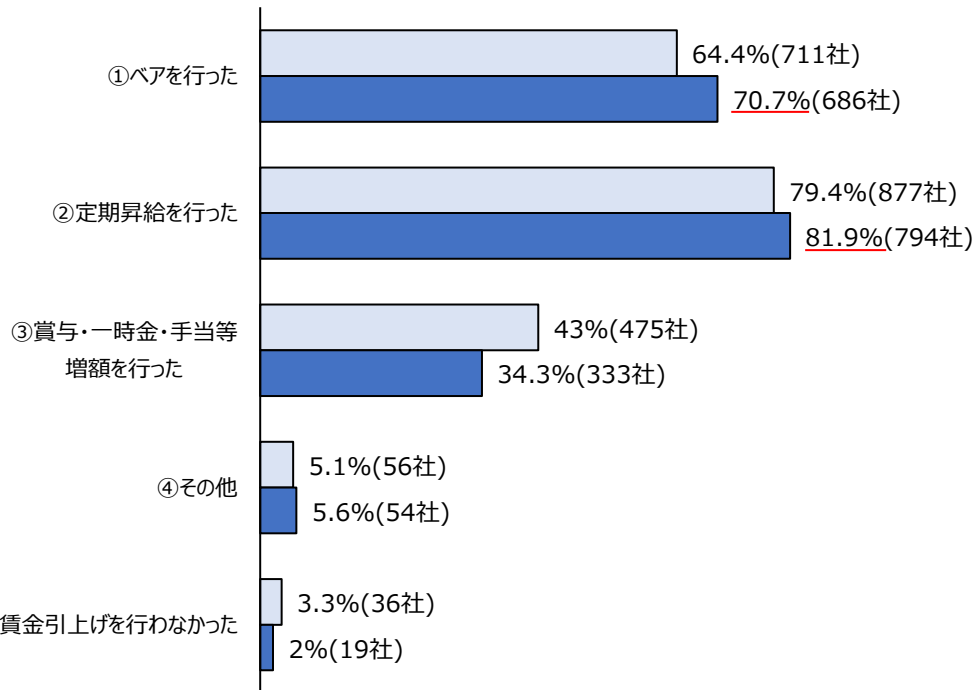
賃金引上げの動向

- 2024年度に「**ベア（ベースアップ）**」または「**定期昇給**」を実施する企業の割合は前年度からそれぞれ増加し、ベアで**70.7%**、定期昇給で**81.9%**となっており、企業が賃金の底上げを意識していることがうかがえる。
- ベアを実施する企業について規模別でみると、大企業より**中堅・中小企業等の伸び幅が大き**くなっており、賃金引上げの流れが中堅・中小企業等にも広がっていることがうかがえる。

(1) 2023～2024年度の賃金引上げの動向（複数回答可）

全規模・全産業

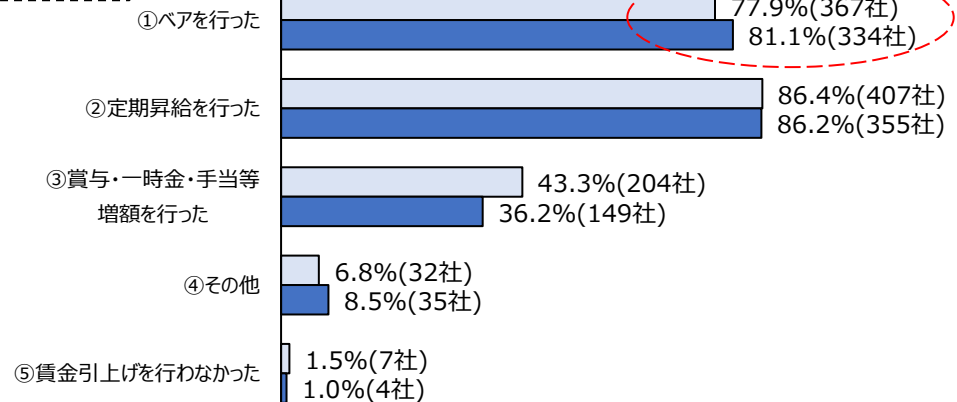
回答社数 上段（2023年度）：1,104社（不明・無回答18社除く）
下段（2024年度）：970社（不明・無回答152社除く）



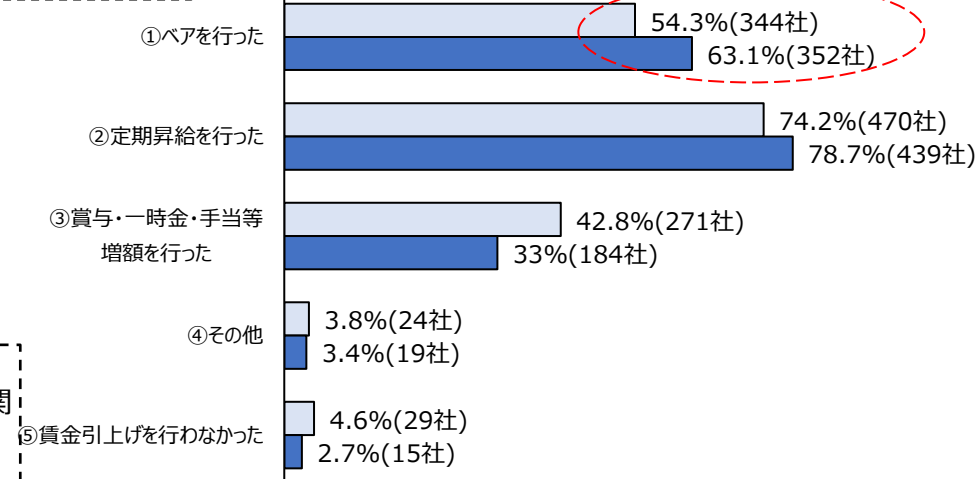
「その他」

- 専門人材（ツアーガイド、外国人対応、資格保有者など）の従業員の賃上げ【生活関連サービス・東北、小売・東海】
- 業績評価に基づく個別賃上げ【情報通信機械製造・中国】
- 自社施設・商品を利用した従業員に対し報奨金【宿泊・四国】

大企業



中堅・中小企業等



賃金引上げ率の動向①

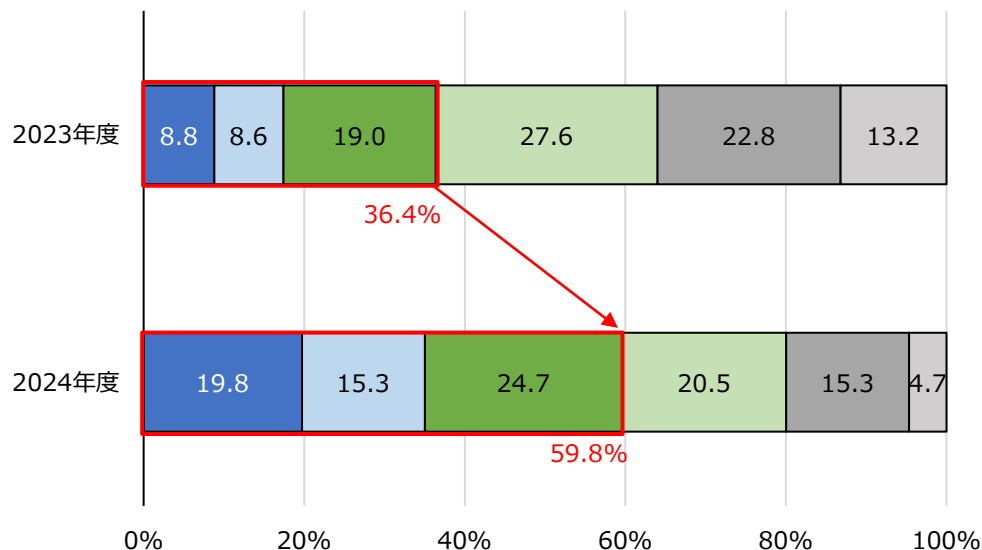
- 2024年度において、「ベア」の引上げ率を「3%以上」と回答した企業の割合は**59.8%**と、前年度に比べ増加している。
- 「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は**36.5%**と、前年度に比べ増加している。

(2) 2024年度の賃金引上げ率について (2023年度との比較)

「ベア」の引上げ率

全規模・全産業

回答社数 2023年度：500社(不明・無回答208社除く)
2024年度：430社(不明・無回答253社除く)



「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率

全規模・全産業

回答社数 2023年度：811社(不明・無回答192社除く)
2024年度：668社(不明・無回答253社除く)



■①5.0%以上 □②4.0~5.0%未満 ■③3.0~4.0%未満
□④2.0~3.0%未満 ■⑤1.0~2.0%未満 □⑥1.0%未満

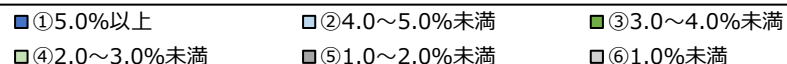
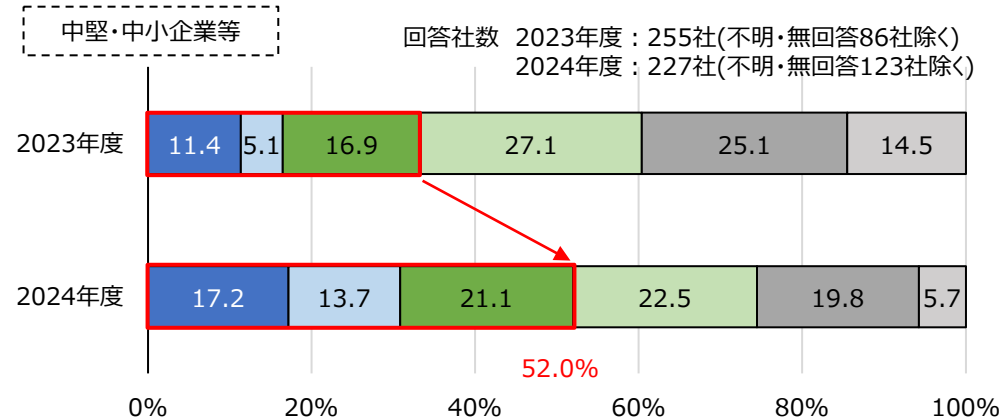
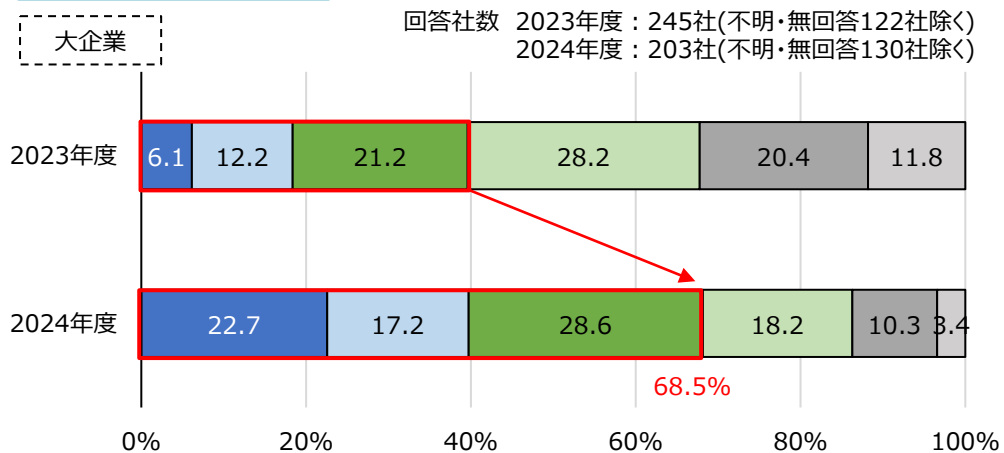
■①5.0%以上 □②4.0~5.0%未満 ■③3.0~4.0%未満
□④2.0~3.0%未満 ■⑤1.0~2.0%未満 □⑥1.0%未満

賃金引上げ率の動向②（規模別）

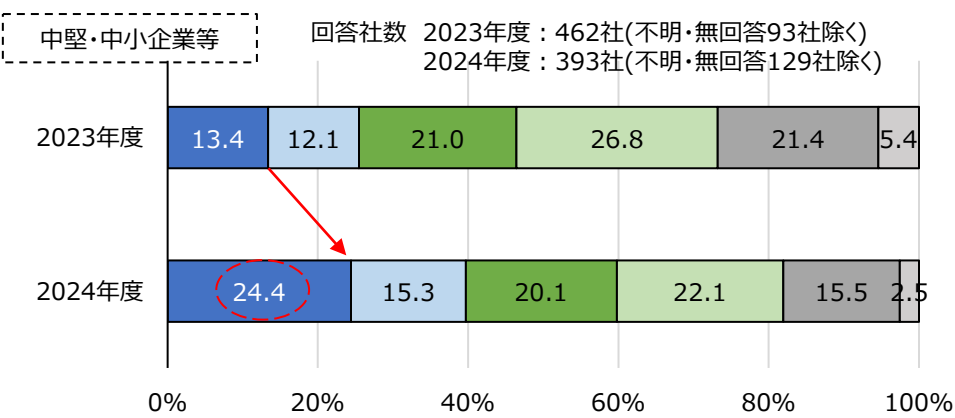
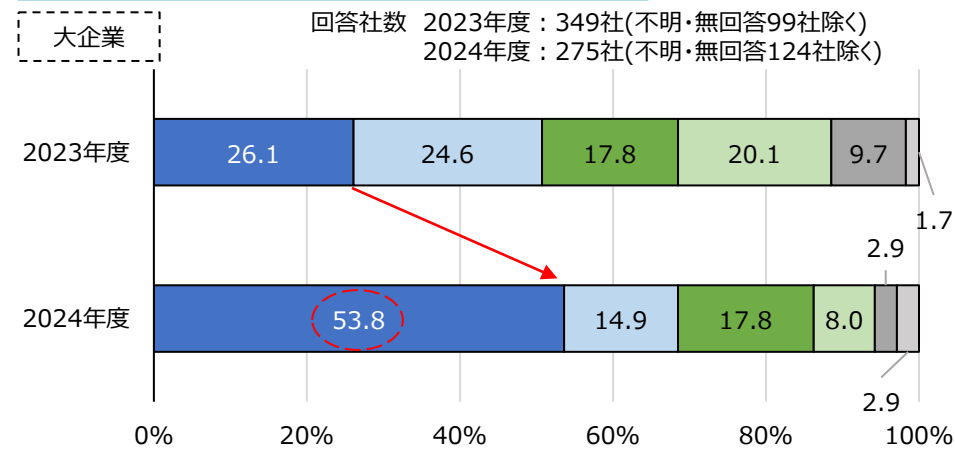
- 規模別にみると、2024年度において、「ベア」の引上げ率を「3%以上」と回答した企業の割合は、大企業で**68.5%**、中堅・中小企業等で**52.0%**となり、いずれも前年度に比べ増加している。
- 「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は、大企業で**53.8%**、中堅・中小企業等で**24.4%**となり、いずれも前年度に比べ増加している。

（2）2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）

「ベア」の引上げ率



「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率



賃金引上げ率の動向③（全規模・規模別）

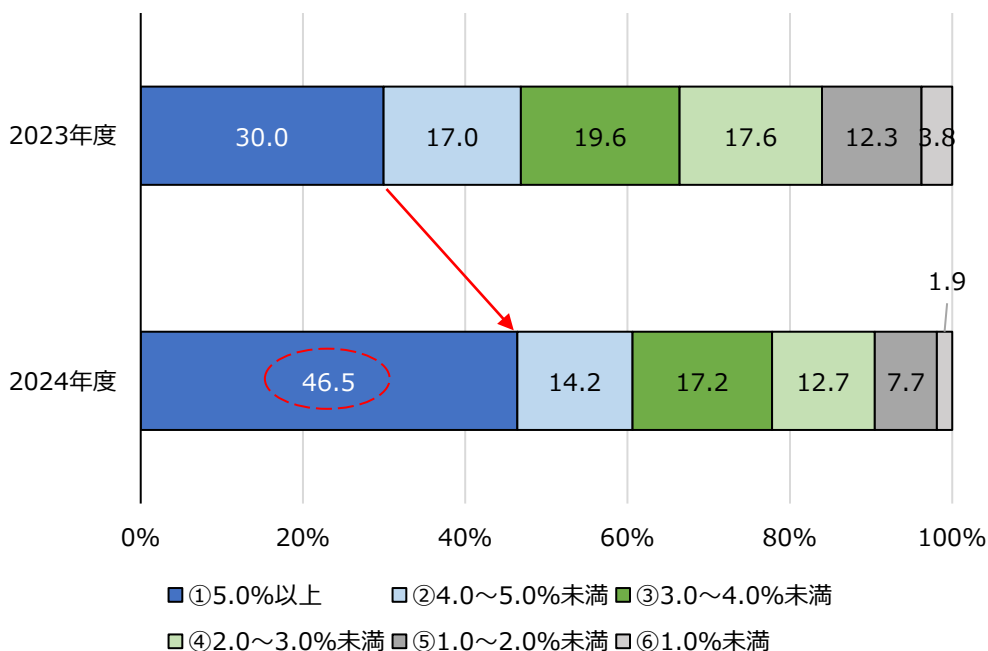
- 2024年度の**何らかの賃上げ（ベアや定期昇給、賞与等）を実施**する企業のうち、引上げ率を「**5%以上**」と回答した企業の割合は**46.5%**と、前年度に比べ増加している。
- 規模別でみると、上記引上げ率を「**5%以上**」と回答した企業の割合は、**大企業**で**65.9%**、**中堅・中小企業等**で**33.9%**といずれも前年度に比べ増加している。

（2）2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）

何らかの賃金（ベア+定期昇給+賞与等）の引上げ率

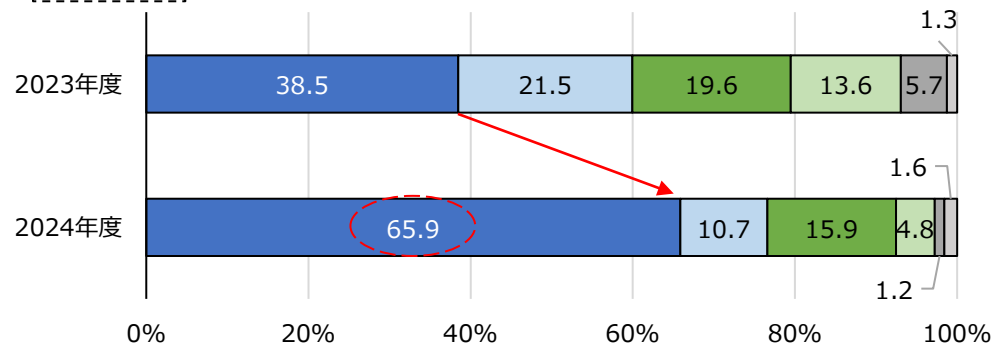
全規模・全産業

回答社数 2023年度：796社(不明・無回答267社除く)
2024年度：639社(不明・無回答307社除く)



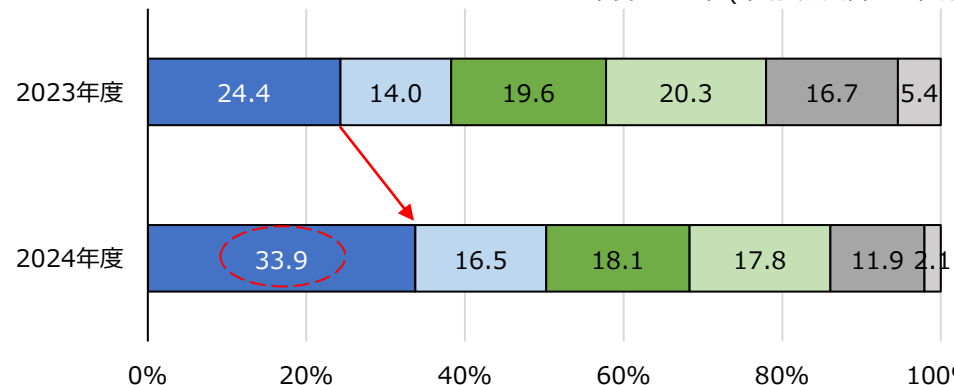
大企業

回答社数 2023年度：317社(不明・無回答145社除く)
2024年度：252社(不明・無回答154社除く)



中堅・中小企業等

回答社数 2023年度：479社(不明・無回答122社除く)
2024年度：387社(不明・無回答153社除く)

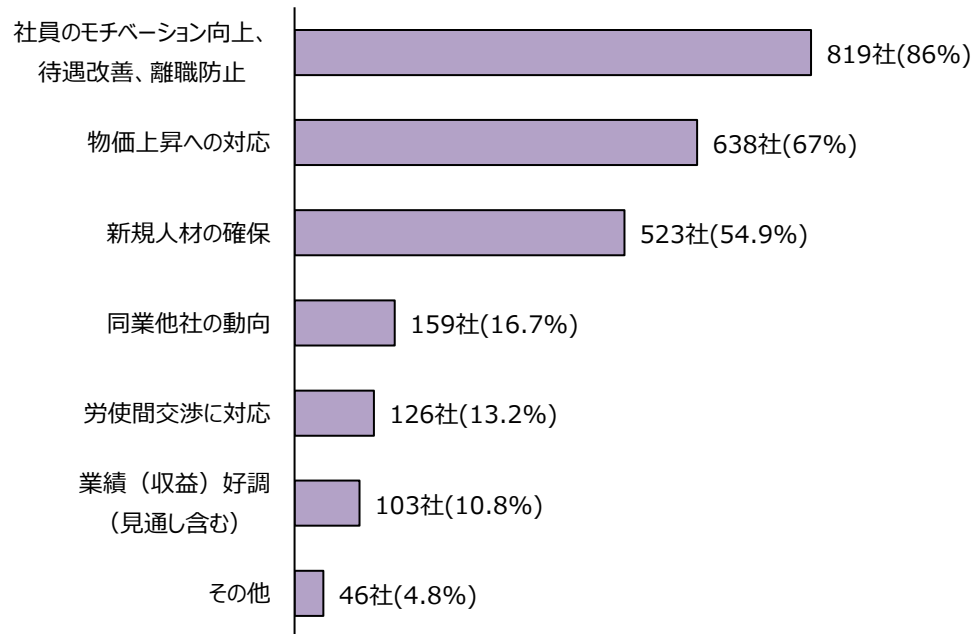


賃金引上げを実施する理由/しない理由

- 2024年度における賃金引上げを実施する理由として、「**社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止**」と回答した企業が最多。具体的な企業の声としては、「人材確保や社員の生活環境改善のために引き上げる」などが聞かれた。
- 2024年度における賃金引上げを実施しない理由として、「**業績（収益）低迷（見通し含む）**」と回答した企業が最多。具体的な企業の声としては、「物価上昇に伴う収益減により、賃上げ原資が確保できない」などが聞かれた。

（3）賃金引上げを実施する理由（最大3項目まで回答可）

回答社数：（1）で①～④を選択した企業のうち回答のあった951社



「社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止」/「新規人材の確保」

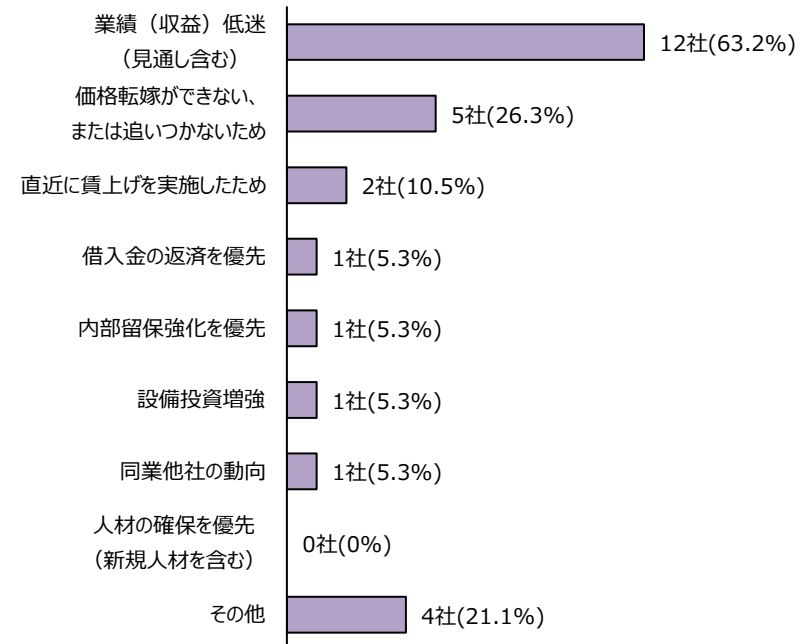
- 物価上昇のほか、社員が安定して働ける環境を整えると共に、賃金の競争力を高め、優秀な人材の獲得・維持を図る【自動車・同附属品・東海ほか】
- 業界は人手不足であり、離職防止が目的【小売・北海道、建設・沖縄ほか】

「物価上昇への対応」

- 物価上昇への対応は、社会的な要請でもあり重要。消費者物価指数以上の賃上げを実施【電気機械・近畿ほか】

（4）賃金引上げを実施しない理由（最大3項目まで回答可）

回答社数：（1）で⑤を選択した企業のうち回答のあった19社



「業績（収益）低迷（見通し含む）」

- 物価上昇で利益が押し下げられ、十分な原資を確保できない【宿泊・関東】

「価格転嫁ができない、または追いつかない」 / 「借入金の返済を優先」

- 衣料品の受注が減少している中で、価格転嫁もあまり行えず、利益も出せていないほか、借入金返済を行うため【繊維・四国】

「その他」

- 給与テーブルや人事評価等、給与の考え方自体を見直す予定。それにより遡及して支払いを行う可能性はある【建設・東海】

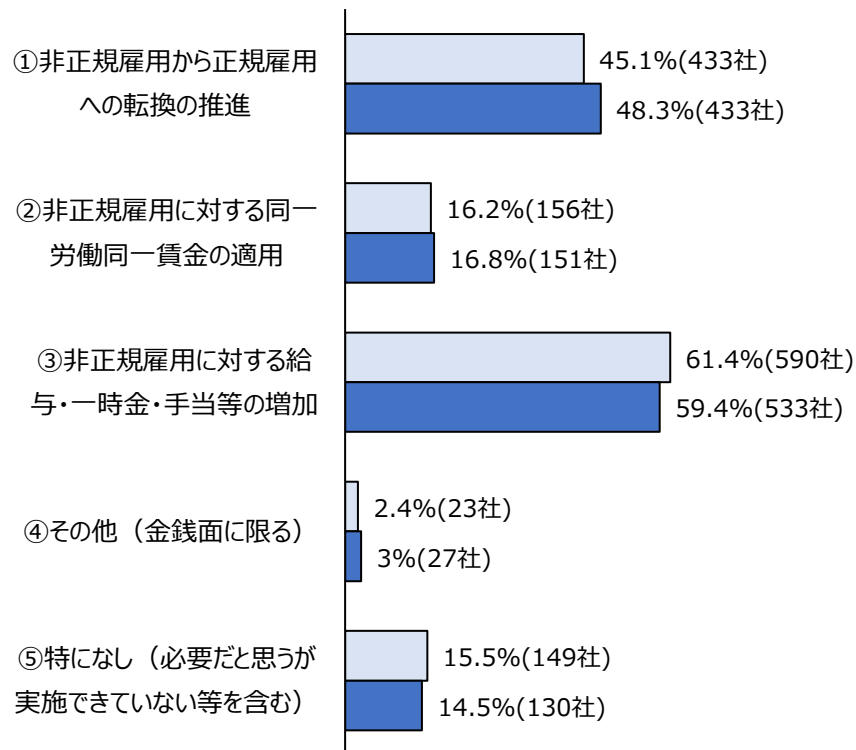
非正規職員に対する待遇

- 2024年度における非正規職員に対する賃金等の待遇改善の取組については、「**非正規雇用に対する給与・一時金・手当等の増加**」と回答した企業の割合が最も高く、次いで「**正規雇用への転換推進**」となっている。
- 非正規職員に対する賃金等の待遇改善について、**何らかの取組を実施**していると回答した企業の割合は、**製造業・非製造業ともに8割超**となっている。

(5) 非正規雇用の従業員に対する賃金等の待遇について (複数回答可)

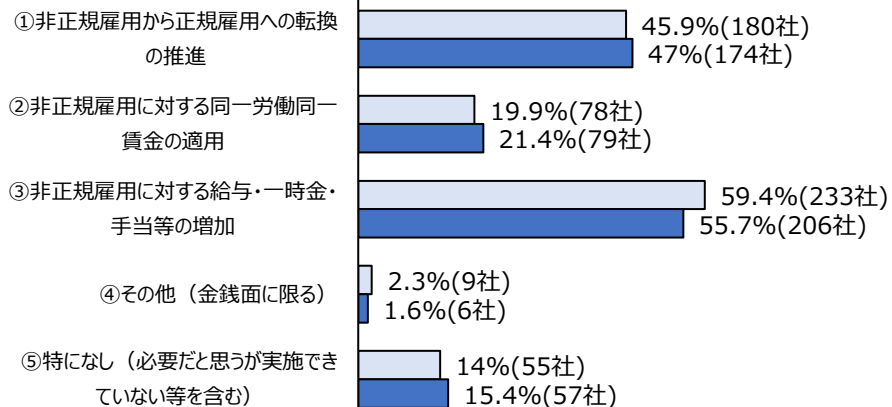
全規模・全産業

回答社数 上段 (2023年度) : 961社(不明・無回答161社除く)
下段 (2024年度) : 897社(不明・無回答225社除く)
(※商業組合や公的団体等2件を含む)



製造業

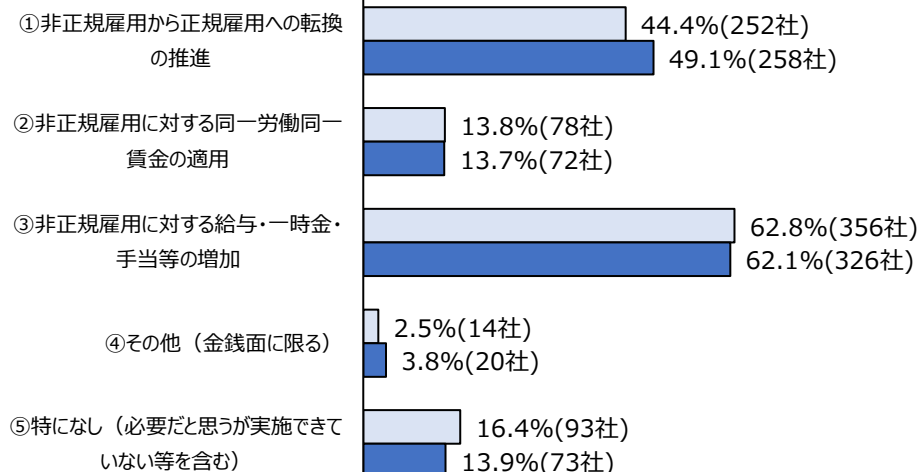
回答社数 上段 (2023年度) : 392社(不明・無回答90社除く)
下段 (2024年度) : 370社(不明・無回答112社除く)



(2024年度) 取組実施割合 84.6%

非製造業

回答社数 上段 (2023年度) : 567社(不明・無回答71社除く)
下段 (2024年度) : 525社(不明・無回答113社除く)



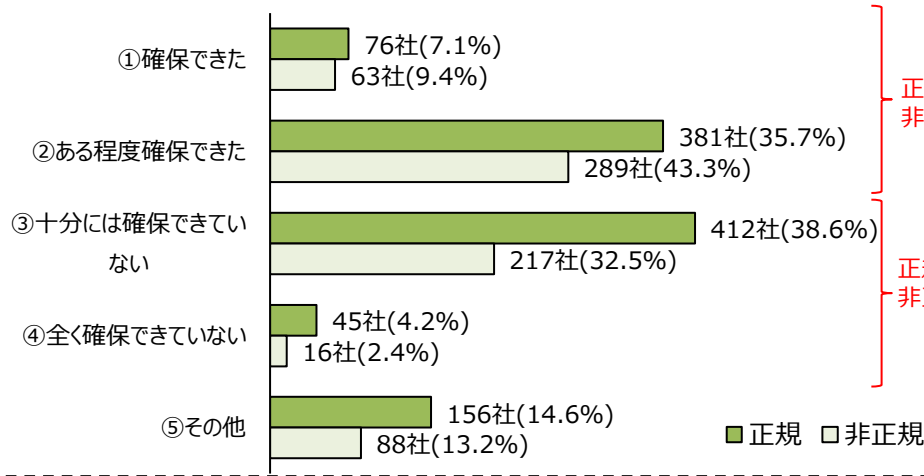
(2024年度) 取組実施割合 86.1%

賃金引き上げの人材確保への影響

- 賃金引き上げにより、一定程度以上人材を確保できたとする企業は、**正規雇用**で**42.8%**、**非正規雇用**では**52.7%**となったが、引き続き4割程度の企業は人材確保に苦労している。
- 賃金を引き上げたものの、人材確保ができていない理由としては、「**人材がいない**」との回答が最も多く、「**賃上げが十分ではない**」との回答が続いた。

(6) 賃上げしたことによる人材確保への影響

回答社数 上段（正規従業員）：(1)で①～④を選択した企業のうち回答のあった1067社
下段（非正規従業員）：(5)で②～④を選択した企業のうち回答のあった667社

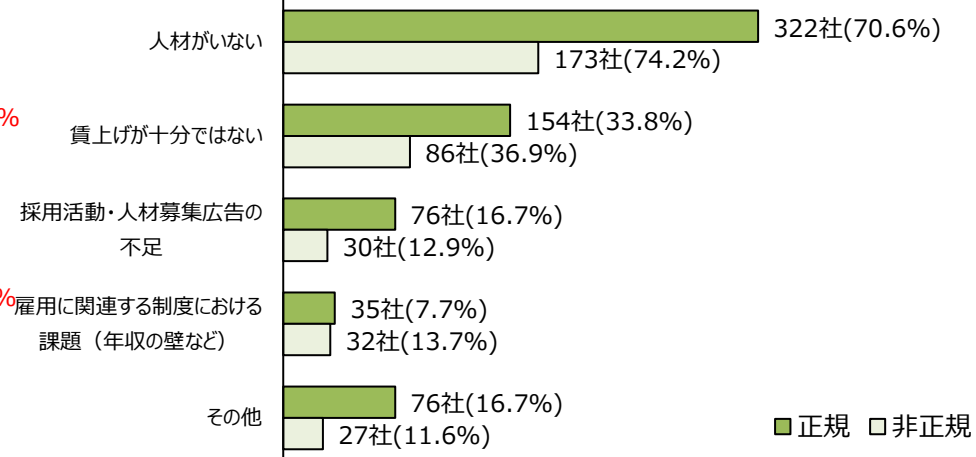


正規：42.8%
非正規：52.7%

正規：42.8%
非正規：34.9%

(7) 賃上げしたものの人材確保できていない理由（最大2項目まで回答可）

回答社数 上段（正規従業員）：(6)で③または④を選択した企業のうち回答のあった456社
下段（非正規従業員）：(6)で③または④を選択した企業のうち回答のあった233社



(6) 「その他」

- 賃上げとの関係は不明【鉄鋼・東北、小売・東海ほか】
- 人材流出・離職防止には寄与した【化学・北陸ほか】
- 他の目的（待遇改善・物価対策）のため【飲食サービス・北海道、小売・福岡】
- 非正規雇用の者に正規雇用への転換を打診したが断られた。【不動産・北陸】

(7)

「人材がいない」

- 専門人材（薬剤師、自動車整備士、運送、建設等）が不足【小売・東北、小売・近畿、陸運・九州、建設・関東ほか】
- 技術職を目指す若年層の減少（学校の定員割れ）【建設・沖縄】

(7)

「賃上げが十分ではない」

- 同業他社も賃上げし、差別化にならない【自動車・同附属品・北海道ほか】
- 地方の企業は、大手や都市部と比較されてしまう【電気機械・近畿、小売・中国、パルプ・紙・四国ほか】

「雇用にかかる制度上の課題」

- 年収の壁により、短時間勤務を希望する者も増えている【小売・中国、小売・関東】

「採用活動・募集広告の不足」

- 自社の認知度が低く、説明会にも人が集まらない【自動車・同附属品・東海など】

「その他」

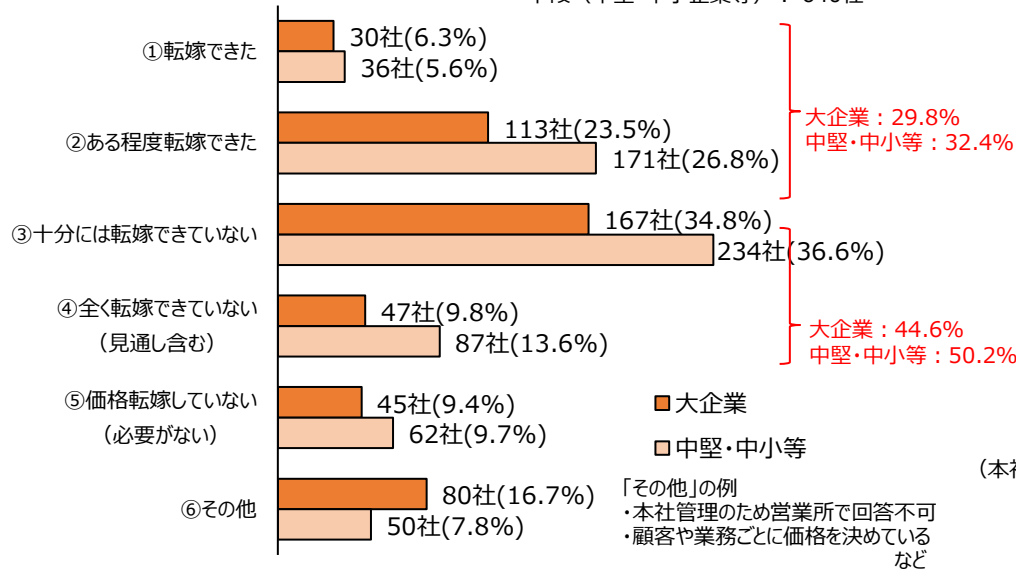
- 自社の勤務形態（土日出勤・3交代制・夜勤ありなど）がネックとなり、人が集まらない【小売・関東、小売・近畿、情報通信・四国、木材・木製品・中国など】

人件費の価格転嫁

- 人件費の価格転嫁について、一定程度以上できたとする大企業は29.8%、中堅・中小企業等は32.4%となった。他方、(十分または全く)できていないとする大企業は44.6%、中堅・中小企業等は50.2%となり、引き続き課題となっている。
- 人件費の価格転嫁ができていない理由としては、「同業他社の動向」が最も多く、「原材料費の転嫁を優先している」、「取引先からの理解が得られない」が続いた。

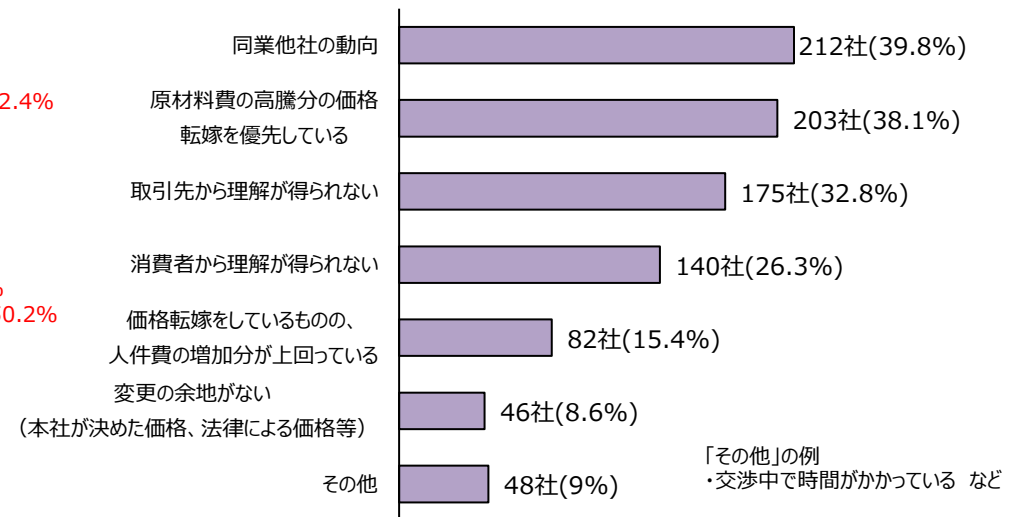
(8) 人件費の価格転嫁の状況

回答社数
 上段（大企業）：482社
 下段（中堅・中小企業等）：640社



(9) 人件費の価格転嫁ができていない理由 (最大3項目まで回答可)

回答社数：(8)で③または④を選択した企業のうち回答のあった535社



「転嫁できた・ある程度転嫁できた」

- 主要取引先は、価格転嫁要請に応じる姿勢。当社も仕入先からの価格転嫁要請に応じるようにしている【自動車・同附属品・東海】
- 日本と比べ、取引先の米国は人件費の価格転嫁が容易【汎用機械・近畿】

「転嫁できていない・転嫁が十分ではない」

- 新規製品は人件費を考慮し価格設定しているが、既存製品に価格転嫁することは難しい【情報通信機械・東北】
- リードタイムの短い製品は比較的転嫁しやすいが、長期に渡る製品は特に当初契約もあり価格転嫁が難しい【電気機械・東海】

「転嫁していない (必要ない)」

- 定年退職による総支給額の減少分を賃金引上げに充当【金属・関東】
- 賃上げの原資は、企業収益であるべき【生産用機械・北陸】

「同業他社の動向」 / 「消費者の理解が得られない」

- 同業他社も踏まえた地域相場であり、自社だけの価格転嫁は消費者から受け入れられず、人件費増加分を吸収できていない【小売・関東】

「原材料費の転嫁を優先している」

- 原価が転嫁されている中、さらに人件費を転嫁すると競争力を失う可能性がある【生活関連サービス・関東、建設・東北ほか】

「取引先・消費者の理解が得られない」

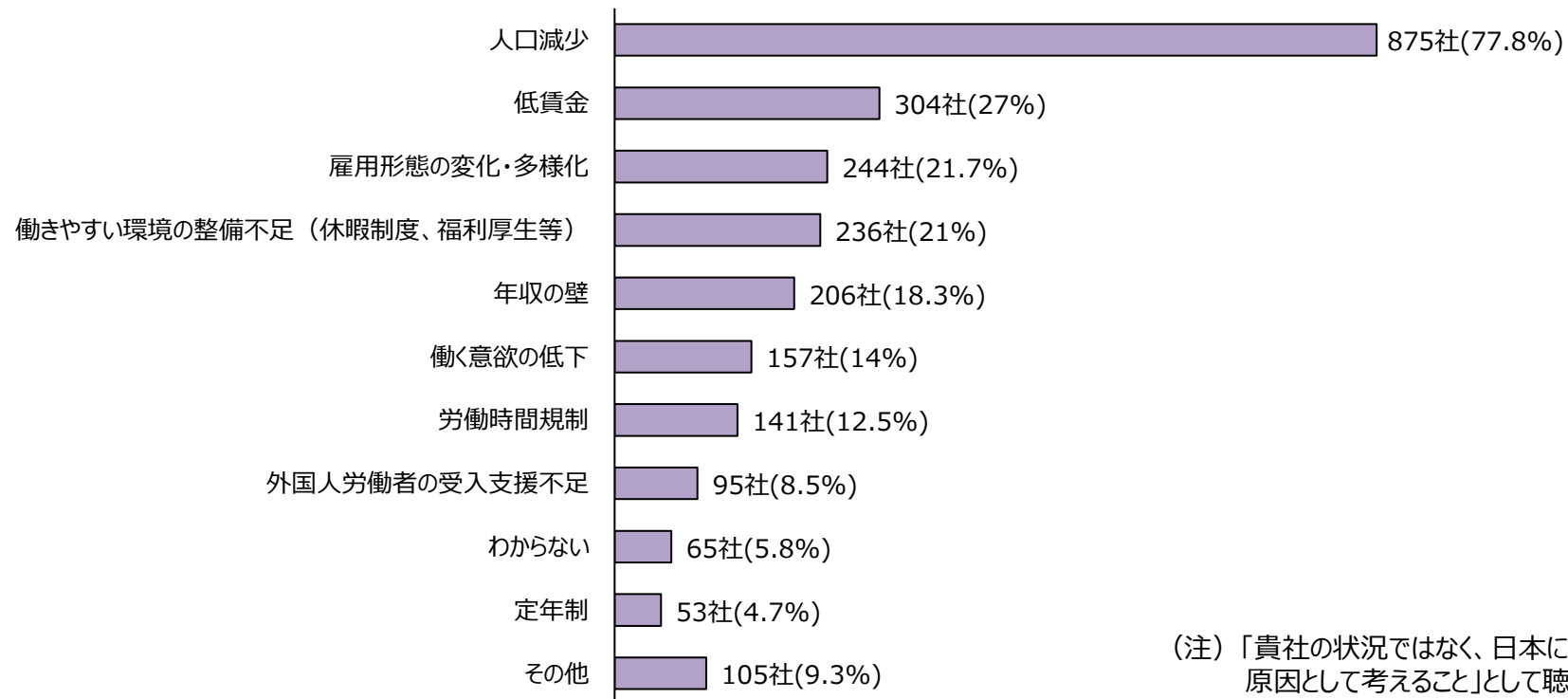
- 今年に入ってからはある程度理解が得られるようになってきたが、以前は別の業者に依頼すると言われるような状況【陸運・東海】
- ここ10～20年、業界的に人件費を価格転嫁するという発想がなかった。今後は状況を見ながら転嫁していく必要がある【鉄鋼・東北】

日本における人材不足の構造的な原因

- 日本における人材不足の構造的な原因として、「人口減少」が最も多く、「低賃金」が続いた。
- 「雇用形態の変化・多様化」について「非正規やスポットワークなど柔軟な働き方が社会に受け入れられてきている一方、その需要に答えられていない」、「労働者がより流動化しやすい雇用形態があれば企業は人員を保てる」との声があった。
- 「働きやすい環境整備不足」について「ライフスタイルを重視する人が増加し、画一的な就業規則・働き方とのミスマッチが顕著になっている」との声があった。
- 「年収の壁」や「労働時間規制」について「働きたくても働けない人がいる」との声があったほか、労働時間規制について「やりがいを持った若者が頑張らせてもらえない環境になっている」との声があった。

(10) 人材不足への構造的な原因 (最大3項目まで回答可)

回答社数：1124社



(注) 「貴社の状況ではなく、日本における構造的な原因として考えること」として聴取したもの

日本における人材不足の構造的な原因や対応策に関する企業の声

「人口減少」/「低賃金」

- 長引く不況やデフレで非正規雇用が増え、所得が増えず、子供をもつことに希望が持てない時代が続き、結果として人口減少や、低賃金が常態化し人材不足を招いている。【宿泊・近畿】
- 関東・関西の大学等へ進学した者は生活の基盤を大都市圏に置くため、若者の県外流出も要因。中学生・高校生へのアプローチが必要。【教育・学習支援・九州ほか】

「雇用形態の変化・多様化」

- 非正規雇用やスポットワーク、時短勤務など、社会的に柔軟な働き方が受け入れられてきているが、当社は業務の性質上、短期的な雇用条件で採用することは難しく、その需要に応えられてはいない。【小売・東海】
- 製造業は、受注状況により必要な人員が変化し、不足する時期は企業や業種で異なる。もっと労働者が流動化しやすい雇用形態があれば、企業は常に適正人員を保つことができる。【電気機械・中国】

「働きやすい環境整備不足」

- ライフスタイルを重視する人材の増加と、画一的な就業規則・働き方を抜本的に変えられない企業のミスマッチが顕著になっている。【卸売・福岡】

「年収の壁」/「労働時間規制」

- 年収の壁について、賃金とセットで上がらないと社会保険等の関係で労働時間が減少させる人が増え、人手不足となる。【その他製造・四国】
- 従業員の中には、労働時間規制により、働きたくても働けないものもいる。制度にも一定の柔軟性が必要。【生産用機械・北陸】
- 兼業・副業における労働時間の通算管理が推進にブレーキをかけている。米国のように兼業・副業は自己責任とすべき。【飲食サービス・関東】
- 働き方改革が進みすぎた結果、やりがいを持った若者がそのやりがいを持って余し、頑張らせてもらえない環境になっている。【化学・東海】

「働く意欲の低下」

- 個々人の成果を賃金に反映できていない処遇制度により、成果が反映されないと感じる者の働く意欲が年々低下している。【電気機械・北海道】

「外国人労働者の受入支援不足」

- 外国人労働者への支援が不足している。日本語教育など、外国人労働者の受け入れ体制を充実させる。【宿泊・沖縄】

「定年制」

- 定年後に嘱託等で雇用すると給与が下がり、モチベーションが下がる。経験と意欲のある高齢者に働いてもらう仕組みが必要。【情報通信機械・関東】

【その他】

- 日本は、サービスに係る付加価値が軽視されやすく、十分な利益を確保することが困難であり、給与も上げにくい。【生活関連サービス・東北】

問い合わせ先

財務省大臣官房総合政策課

東京都千代田区霞が関3丁目1番1号

Tel. 03-3581-4111 (内線) 2252, 2225

財務省ホームページアドレス <https://www.mof.go.jp/>