

NEWS RELEASE

2024年9月2日

賃上げに関する特別調査

調査結果の概要

- 2024年4月～2025年3月に賃上げを実施する企業は、86.9%の見込み。
- 賃上げ内容は「定期昇給」が74.1%と最多。2位の「ベースアップ」は2年連続で大きく上昇し57.1%と22年度の倍以上となった。
- 年収ベースの賃上げ率は「3%以上」の割合が前年度調査から11.3%上昇し53.5%を占めた。

「賃上げ」とは、毎年一定の時期に社内の昇給制度に従って行われる「定期昇給」と、賃金水準を一律に引き上げる「ベースアップ」からなるが、賃上げ促進税制の対象となる「賞与（一時金）」なども「賃上げ」に含めて調査した。

調査要領

- 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、Webと郵送を併用しアンケートを実施
- 調査時期 2024年6月1日～17日
- 回答状況 有効回答数244社（岐阜県、愛知県の企業600社、有効回答率40.7%）

回答企業の業種別構成

| 業種 | 企業数 | 構成比(%) |
|---------------|-----|--------|
| 製造業 | 131 | 53.5 |
| 食料品 | 6 | 2.5 |
| 繊維工業 | 4 | 1.6 |
| 衣服・その他の繊維製品 | 3 | 1.2 |
| 木材・木製品 | 3 | 1.2 |
| 家具・装備品 | 2 | 0.8 |
| 紙・紙加工品 | 7 | 2.9 |
| 出版・印刷 | 3 | 1.2 |
| 化学工業 | 4 | 1.6 |
| 窯業・土石製品 | 18 | 7.4 |
| 鉄鋼・非鉄金属 | 11 | 4.5 |
| 刃物・金属製品 | 13 | 5.3 |
| 一般機械器具 | 13 | 5.3 |
| 電気機械器具 | 5 | 2.0 |
| 輸送用機械器具 | 19 | 7.8 |
| プラスチック・その他製造業 | 20 | 8.2 |
| 非製造業 | 113 | 46.5 |
| 鉱業 | 1 | 0.4 |
| 建設業 | 40 | 16.5 |
| 卸売業 | 37 | 15.3 |
| 小売業 | 11 | 4.5 |
| 運輸業 | 9 | 3.7 |
| サービス業 | 15 | 6.1 |
| 合計 | 244 | 100.0 |

回答企業の資本金別・従業員規模別・地域別構成

| 資本金 | 企業数 | 構成比(%) |
|---------------------|-----|--------|
| 1,000万円未満 | 13 | 5.3 |
| 1,000万円以上～3,000万円未満 | 100 | 41.0 |
| 3,000万円以上～5,000万円未満 | 45 | 18.4 |
| 5,000万円以上～1億円未満 | 56 | 23.0 |
| 1億円以上 | 30 | 12.3 |
| 合計 | 244 | 100 |

| 従業員数 | 企業数 | 構成比(%) |
|---------------|-----|--------|
| 10人未満 | 24 | 9.8 |
| 10人以上～50人未満 | 88 | 36.1 |
| 50人以上～100人未満 | 54 | 22.1 |
| 100人以上～300人未満 | 56 | 23.0 |
| 300人以上～500人未満 | 11 | 4.5 |
| 500人以上 | 11 | 4.5 |
| 合計 | 244 | 100 |

| 地域 | 企業数 | 構成比(%) |
|-----|-----|--------|
| 岐阜県 | 163 | 66.8 |
| 愛知県 | 81 | 33.2 |
| 合計 | 244 | 100 |

賃上げに関する特別調査

調査結果の概要

1. 2024年4月～2025年3月に賃上げを実施する企業は、86.9%の見込み。
2. 賃上げ内容は「定期昇給」が74.1%と最多。2位の「ベースアップ」は2年連続で大きく上昇し57.1%と22年度の倍以上となった。
3. 年収ベースの賃上げ率は「3%以上」の割合が前年度調査から11.3%上昇し53.5%を占めた。

昨今の物価高騰、企業における人手不足感の強まりなどを背景に、賃上げ機運がさらに高まっている。

そこで、岐阜県・愛知県の企業が「賃上げ」に対してどのように考え、取り組んでいるのか「第207回企業動向調査」において特別調査を実施した。なお、「賃上げ」とは、毎年一定の時期に社内の昇給制度に従って行われる「定期昇給」と、賃金水準を一律に引き上げる「ベースアップ」からなるが、本調査では賃上げ促進税制の対象となる「賞与(一時金)」なども「賃上げ」に含めて調査した。

調査要領

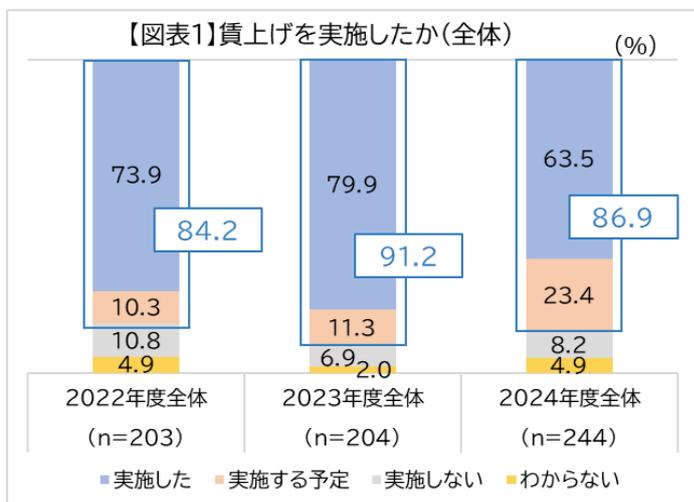
1. 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、Webと郵送を併用しアンケートを実施
2. 調査時期 2024年6月1日～17日
3. 回答状況 有効回答数244社
(岐阜県、愛知県の企業600社；有効回答率40.7%)

(注)本文中の図表の計数は、四捨五入の関係で内訳の合計等が合致しない場合がある。

1. 賃上げを実施(予定)したか

2024年4月～2025年3月(以下、今年度)に、賃上げ(「定期昇給」「ベースアップ」「賞与(一時金)」「新卒者の初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」等)を実施したか尋ねたところ、「実施した」と回答した企業の割合が63.5%、「実施する予定」と回答した企業が23.4%で、合わせて86.9%が賃上げを実施する見込みとなった【図表1】。

当社が過去に実施した賃上げに関する調査(22年9月に実施した22年度調査、23年12月に実施した23年度調査)と比較すると「実施した」+「実施する予定」と回答した企業は前年度に9割を超え、今年度も約9割と高水準で推移した。



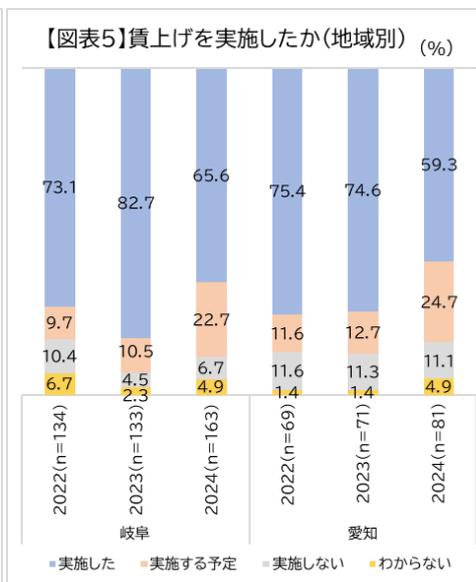
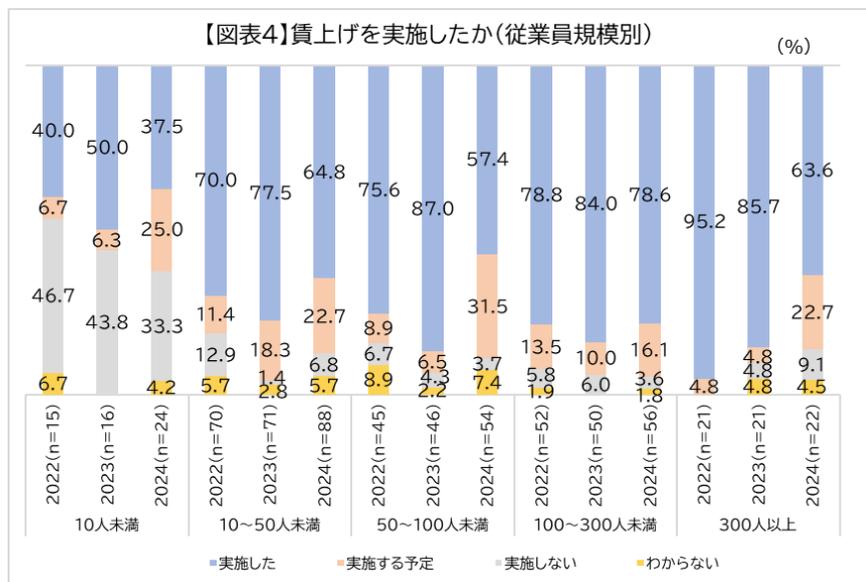
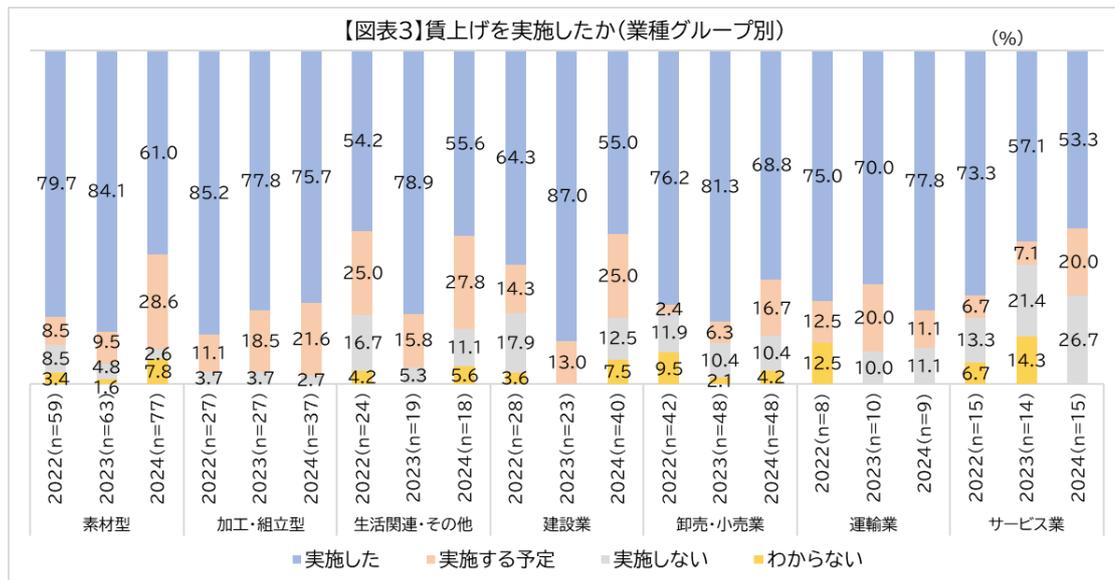
次に、調査対象を【図表2】の7つの業種グループに分類してそれぞれの傾向をみると、賃上げを「実施した」もしくは「実施する予定」と回答した企業の割合が最も高いのは加工・組立型の97.3%で、22年度からほぼすべての企業が賃上げを実施しているとみられる【図表3】。一方、最も割合が低いのは前年度に続きサービス業で、73.3%だった。

従業員規模別でみると、10人以上の規模では9割前後の企業が賃上げを見込む【図表4】。また、10人未満の規模も徐々に賃上げを見込む企業の割合が上昇しており、今年度は62.5%だった。

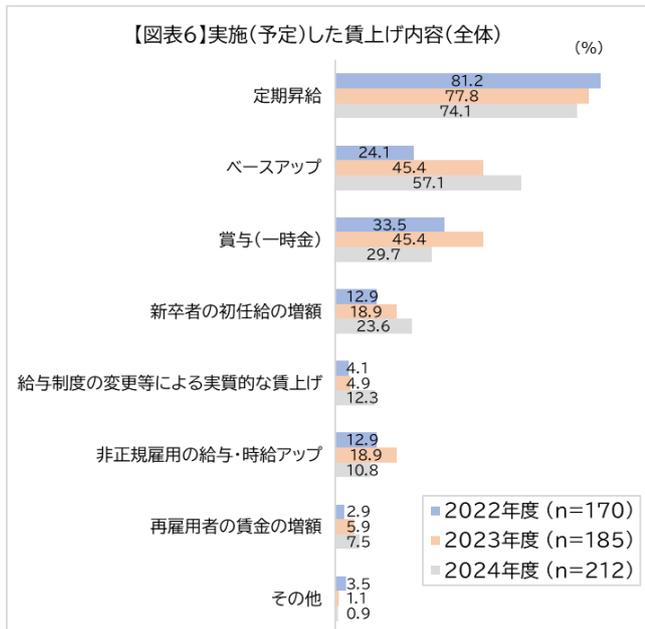
地域別でみると、前年度に続き岐阜県の方が実施を見込む企業の割合がやや高かった【図表5】。

【図表2】業種グループと回答数・構成比

| 業種グループ | 個別業種 (21業種) | 回答数 | 構成比 |
|-------------|---|-----|--------|
| 1. 素材型 | 木材・木製品、紙・紙加工品、化学工業、窯業・土石製品、鉄鋼・非鉄金属、刃物・金属製品、プラスチック・その他製造業、鉱業 | 77 | 31.6% |
| 2. 加工・組立型 | 一般機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具 | 37 | 15.2% |
| 3. 生活関連・その他 | 食料品、繊維、衣類その他繊維製品、家具・装備品、出版・印刷 | 18 | 7.4% |
| 4. 建設業 | 建設業 | 40 | 16.4% |
| 5. 卸売・小売業 | 卸売業、小売業 | 48 | 19.7% |
| 6. 運輸業 | 運輸業 | 9 | 3.7% |
| 7. サービス業 | サービス業 | 15 | 6.1% |
| 全業種 合計 | | 244 | 100.0% |



2. 賃上げ内容



賃上げを「実施した」もしくは「実施する予定」と回答した企業に、実施(予定)した賃上げ内容を複数回答で尋ねたところ、年齢や勤続年数などに応じて毎月の給与を増やす「定期昇給」が前年度から引き続き最も多く、74.1%の企業が回答した【図表6】。次いで基本給全体の水準を底上げする「ベースアップ」が多く、57.1%だった。一度引き上げた基本給は業績悪化などの理由で引き下

げることが難しいため、賃上げ機運が高まりだした22年度調査でもベースアップに慎重な企業が多かったが、前年度に大きく上昇し、今年度はさらに上昇して、22年度の倍以上の約6割の企業が実施を見込む。また、前年度では7位だった「給与制度の変更等による実質的な賃上げ」の割合が12.3%と大きく上昇し、5位に浮上した。

一方、「賞与(一時金)」は29.7%(前年比15.7%減)と大きく低下しており、物価上昇を一時金で補填するのではなく、ベースアップや給与制度の見直しなど持続的な賃上げに踏み込んだ企業が増えたものとみられる。

業種グループ別でみると、「定期昇給」を実施した企業はすべての業種グループで6割～9割弱を占めた【図表7】。また、「ベースアップ」は生活関連・その他と運輸業を除くすべてのグループで5割を超え、「給与制度の変更等による実質的な賃上げ」はすべてのグループで前年比上昇した。

物価高や人手不足などを背景に人材確保・定着に向けた積極的な賃上げが幅広い業種に広がっている。

【図表7】実施(予定)した賃上げ内容(業種グループ別) ※赤字…5割以上

| 2023年度 | 定期昇給 | ベースアップ | 賞与(一時金) | 新卒者の初任給の増額 | 給与制度の変更等による実質的な賃上げ | 非正規雇用の給与・時給アップ | 再雇用者の賃金の増額 | その他 |
|----------------|------|--------|---------|------------|--------------------|----------------|------------|-----|
| 全体(n=185) | 77.8 | 45.4 | 45.4 | 18.9 | 4.9 | 18.9 | 5.9 | 1.1 |
| 素材型(n=58) | 81.0 | 43.1 | 43.1 | 10.3 | 3.4 | 19.0 | 8.6 | 1.7 |
| 加工・組立型(n=26) | 84.6 | 42.3 | 50.0 | 38.5 | 0.0 | 19.2 | 23.1 | 3.8 |
| 生活関連・その他(n=18) | 83.3 | 22.2 | 44.4 | 16.7 | 5.6 | 27.8 | 0.0 | 0.0 |
| 建設業(n=23) | 69.6 | 65.2 | 52.2 | 17.4 | 4.3 | 4.3 | 0.0 | 0.0 |
| 卸売・小売業(n=42) | 73.8 | 50.0 | 40.5 | 28.6 | 7.1 | 21.4 | 0.0 | 0.0 |
| 運輸業(n=9) | 66.7 | 44.4 | 44.4 | 0.0 | 22.2 | 22.2 | 0.0 | 0.0 |
| サービス業(n=9) | 77.8 | 44.4 | 55.6 | 0.0 | 0.0 | 22.2 | 0.0 | 0.0 |
| 2024年度 | 定期昇給 | ベースアップ | 賞与(一時金) | 新卒者の初任給の増額 | 給与制度の変更等による実質的な賃上げ | 非正規雇用の給与・時給アップ | 再雇用者の賃金の増額 | その他 |
| 全体(n=212) | 74.1 | 57.1 | 29.7 | 23.6 | 12.3 | 10.8 | 7.5 | 0.9 |
| 素材型(n=69) | 75.4 | 60.9 | 29.0 | 17.4 | 13.0 | 14.5 | 8.7 | 1.4 |
| 加工・組立型(n=36) | 83.3 | 58.3 | 19.4 | 38.9 | 8.3 | 19.4 | 19.4 | 0.0 |
| 生活関連・その他(n=15) | 60.0 | 40.0 | 20.0 | 13.3 | 6.7 | 6.7 | 0.0 | 0.0 |
| 建設業(n=32) | 65.6 | 56.3 | 25.0 | 12.5 | 21.9 | 3.1 | 0.0 | 0.0 |
| 卸売・小売業(n=41) | 75.6 | 58.5 | 36.6 | 34.1 | 7.3 | 7.3 | 0.0 | 0.0 |
| 運輸業(n=8) | 87.5 | 37.5 | 50.0 | 25.0 | 25.0 | 12.5 | 37.5 | 0.0 |
| サービス業(n=11) | 63.6 | 63.6 | 54.5 | 18.2 | 9.1 | 0.0 | 0.0 | 9.1 |

従業員規模別でみると、規模の大きい企業ほど「定期昇給」や「ベースアップ」、「新卒者の初任給の増額」等を実施（予定）した割合が高い傾向がみられた【図表8】。一方、「賞与（一時金）」の割合は100人未満の規模では約3割～4割、100人以上では約2割と規模の小さい企業ほど実施割合が高い傾向がみられた。また、すべての規模で「新卒者の初任給の増額」が前年比上昇しており、若年層の獲得競争が激化している。

地域別でみると、岐阜県は「賞与（一時金）」の割合が前年比大きく低下する一方、「ベースアップ」や「給与制度の変更等による実質的な賃上げ」が上昇した。愛知県は「定期昇給」が前年比低下する一方、「ベースアップ」や「新卒者の初任給の増額」、「給与制度の変更等による実質的な賃上げ」が上昇した【図表9】。「定期昇給」は岐阜県の実施割合が愛知県よりも高い見込みだが、それ以外の項目は両県に大きな違いはなかった。

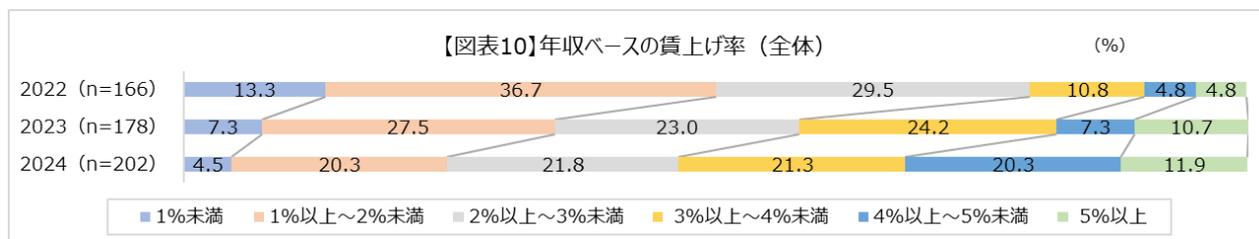
【図表8】実施（予定）した賃上げ内容（従業員規模別） ※赤字…5割以上

| | 定期昇給 | ベースアップ | 賞与（一時金） | 新卒者の初任給の増額 | 給与制度の変更等による実質的な賃上げ | 非正規雇用の給与・時給アップ | 再雇用者の賃金の増額 | その他 |
|------------------|------|--------|---------|------------|--------------------|----------------|------------|-----|
| (%) | | | | | | | | |
| 2023年度 | | | | | | | | |
| 10人未満(n=9) | 66.7 | 44.4 | 44.4 | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 11.1 | 0.0 |
| 10～50人未満(n=67) | 70.1 | 44.8 | 46.3 | 7.5 | 4.5 | 16.4 | 1.5 | 1.5 |
| 50～100人未満(n=43) | 79.1 | 37.2 | 37.2 | 23.3 | 4.7 | 16.3 | 9.3 | 0.0 |
| 100～300人未満(n=47) | 85.1 | 48.9 | 53.2 | 29.8 | 4.3 | 25.5 | 8.5 | 0.0 |
| 300人以上(n=19) | 89.5 | 57.9 | 42.1 | 31.6 | 10.5 | 21.1 | 5.3 | 5.3 |
| 2024年度 | | | | | | | | |
| 10人未満(n=15) | 53.3 | 46.7 | 33.3 | 6.7 | 20.0 | 0.0 | 6.7 | 0.0 |
| 10～50人未満(n=77) | 64.9 | 53.2 | 31.2 | 9.1 | 5.2 | 3.9 | 5.2 | 0.0 |
| 50～100人未満(n=48) | 77.1 | 52.1 | 37.5 | 25.0 | 10.4 | 8.3 | 18.8 | 2.1 |
| 100～300人未満(n=53) | 88.7 | 69.8 | 22.6 | 45.3 | 20.8 | 13.2 | 13.2 | 1.9 |
| 300人以上(n=19) | 78.9 | 57.9 | 21.1 | 31.6 | 15.8 | 10.5 | 10.5 | 0.0 |

【図表9】実施（予定）した賃上げ内容（地域別） ※赤字…5割以上

| | 定期昇給 | ベースアップ | 賞与（一時金） | 新卒者の初任給の増額 | 給与制度の変更等による実質的な賃上げ | 非正規雇用の給与・時給アップ | 再雇用者の賃金の増額 | その他 |
|---------------|------|--------|---------|------------|--------------------|----------------|------------|-----|
| (%) | | | | | | | | |
| 2023年度 | | | | | | | | |
| 岐阜(n=124) | 79.8 | 46.0 | 49.2 | 21.8 | 5.6 | 23.4 | 6.5 | 1.6 |
| 愛知(n=61) | 73.8 | 44.3 | 37.7 | 13.1 | 3.3 | 9.8 | 4.9 | 0.0 |
| 2024年度 | | | | | | | | |
| 岐阜(n=144) | 78.5 | 57.6 | 27.8 | 23.6 | 11.8 | 11.1 | 8.3 | 1.4 |
| 愛知(n=68) | 64.7 | 55.9 | 33.8 | 23.5 | 13.2 | 10.3 | 5.9 | 0.0 |

3. 賃上げ率（年収ベース）



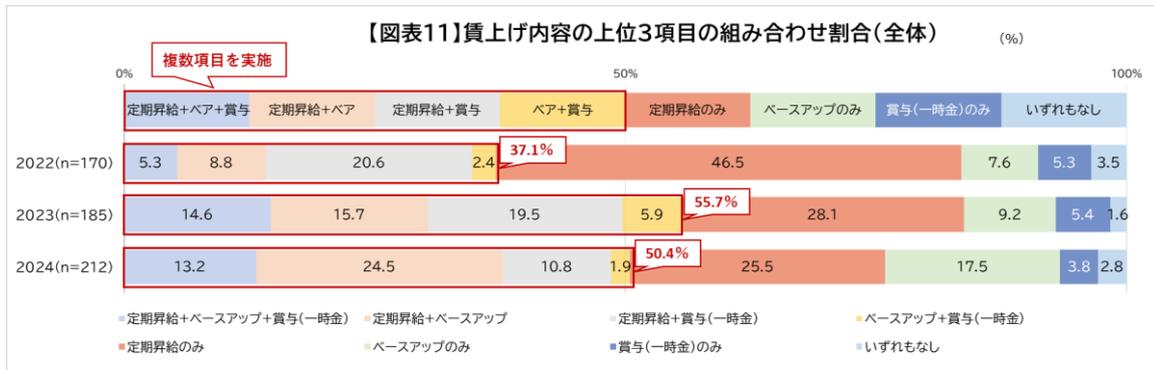
賃上げを「実施した」もしくは「実施する予定」と回答した企業に、賃上げ率は年収ベースで何%程度かを尋ねたところ、「2%以上～3%未満」が最も多く21.8%だった【図表10】。22年度、前年度調査では「1%以上～2%未満」が最多であったが、物価高への配慮や人手不足感の強まりなどが

賃上げ率を押し上げ、「3%以上」の賃上げをする企業は前年度調査から11.3%上昇し53.5%を占めた。

また、「5%以上」と回答した企業は前年度に続き1割を超え24社あり、うち12社は「6%以上」だった（22年度は「6%以上」を選択肢に入れて

いないため、【図表 10】では「6%以上」も「5% 以上」に含めて表示した。

4. おわりに



今年度の賃上げについては、すでに実施した企業が63.5%、年度内に実施する予定の企業が23.4%と、合わせて86.9%が何らかの賃上げを実施(予定)する見込みとなった。物価高騰や人手不足感の強まり、堅調な企業業績により賃上げ機運がさらに高まっているとみられる。

今年度は前年度(91.2%)よりも賃上げを見込む企業の割合が4.3%低くなったものの、約9割と引き続き高水準で推移しており、賃上げの内容をみると、持続的な賃上げを実施(予定)している企業が大半を占めているとみられる。また、年収ベースの賃上げ率も「3%以上」の割合が53.5%と前年度から11.3%上昇した。2年前の22年度と比較すると33.1%上昇しており、消費者物価の上昇による従業員の生活に配慮した積極的な賃上げを実施している企業も増加傾向にあるとみられる。

今年度の賃上げ内容のうち、上位3項目である「定期昇給」、「ベースアップ」、「賞与(一時金)」の組み合わせ別の割合をみると、「定期昇給のみ」の企業が25.5%と3年連続で最多であったものの前年比2.6%低下しており、「ベースアップのみ」の企業や「定期昇給+ベースアップ」の割合が大きく上昇している【図表11】。

複数項目を選択している企業割合が50.4%と前

年比5.3%減少したが、これは「賞与(一時金)」を引き上げる企業が減ったためであり、持続的な賃上げに寄与するベースアップを含む「定期昇給+ベア+賞与」や「定期昇給+ベア」を合わせた割合(37.7%)は大きく上昇している。

厚生労働省が8月23日に発表した6月の毎月勤労統計調査(確報)によると、実質賃金は27か月ぶりにプラスとなったが、賞与等の一時金を含む「特別に支払われた給与」の上振れによる影響が大きかった。本特別調査の結果では、企業業績に左右される「賞与(一時金)」による賃上げから、ベースアップ等による安定的な賃上げにシフトする動きがみられた。一方、自由コメントには「中小企業、下請け企業は、価格転嫁が進まず賃上げもできないため若手社員も来ないし、経営も悪化する(建設業)」、「賃金のベースアップを行うも、物価高の影響で相殺されてしまう状況。この先どこまで値上げや賃金アップが必要になるのか先が見えない(紙・紙加工品)」といった賃上げに苦慮する声が寄せられるなど、今後の賃上げに息切れが生じる可能性もある。安定的な賃上げ原資の確保に向け、労働生産性の持続的な向上と同時に適正な価格転嫁の実現が急務である。

(研究員 藤木 由江)