

2024 年度の賃金動向に関する兵庫県企業の意識調査

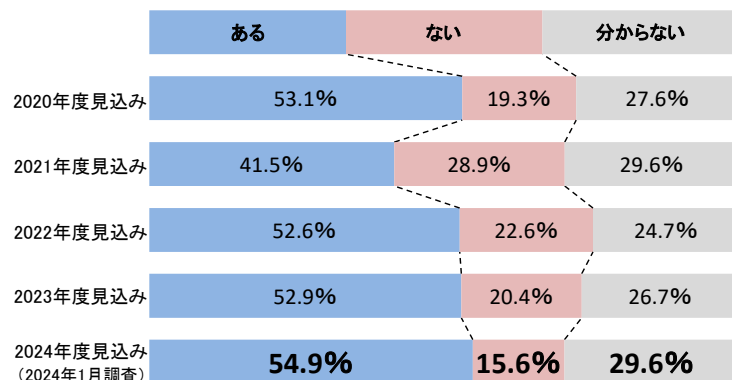
企業の 54.9%で賃上げ見込み、 総人件費は平均 4.04%増と試算

～ ベースアップ実施予定企業は半数近くに迫る ～

政府は、賃上げの計画を立てた企業を対象に、設備投資を支援する補助金を新設する方針を示すなど積極的に企業の賃上げを後押ししている。さらに岸田首相は、経済 3 団体に向けて物価上昇を上回る所得増を目指して、企業に対し「力強い賃上げ」を実現するよう呼びかけるなど、賃金改善（※）の動向が大きく注目されている。

帝国データバンク神戸支店では、2024 年度の賃金動向に関する県内企業の意識について調査を実施した。本調査は、TDB 景気動向調査 2024 年 1 月調査とともに行った。

賃金改善状況（見込み）の推移



※ 調査期間は 2024 年 1 月 18 日～1 月 31 日、調査対象は兵庫県内 1035 社で、有効回答企業数は 443 社（回答率 42.9%）。なお、賃金に関する調査は 2006 年 1 月以降、毎年 1 月に実施している

※ 本調査における詳細データは景気動向オンライン（<https://www.tdb-di.com>）に掲載している

※ 賃金改善とは、ベースアップや賞与（一時金）の増加によって賃金が改善（上昇）すること。定期昇給は賃金改善に含めない

調査結果（要旨）

- 2024 年度、3 年連続増加となる 54.9%の企業で賃金改善を見込む。ベースアップ実施予定企業は半数近くに迫る
- 賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」が 73.3%へ増加、「物価動向」も約半数
- 賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 66.7%でトップ
- 総人件費は平均 4.04%増加見込み

1. 2024 年度、3 年連続増加の 54.9%の企業で賃金改善を見込む

2024 年度の企業の賃金動向について尋ねたところ、正社員の賃金改善（ベースアップや賞与、一時金の引上げ）が「ある」と見込む企業は 54.9%と 3 年連続で増加となった。一方、「ない」企業は 15.6%と前回調査（20.4%）から 4.8 ポイント低下、調査開始以降で 2018 年度に次いで 2 番目に低い水準だった。

賃金改善状況（見込み）の推移

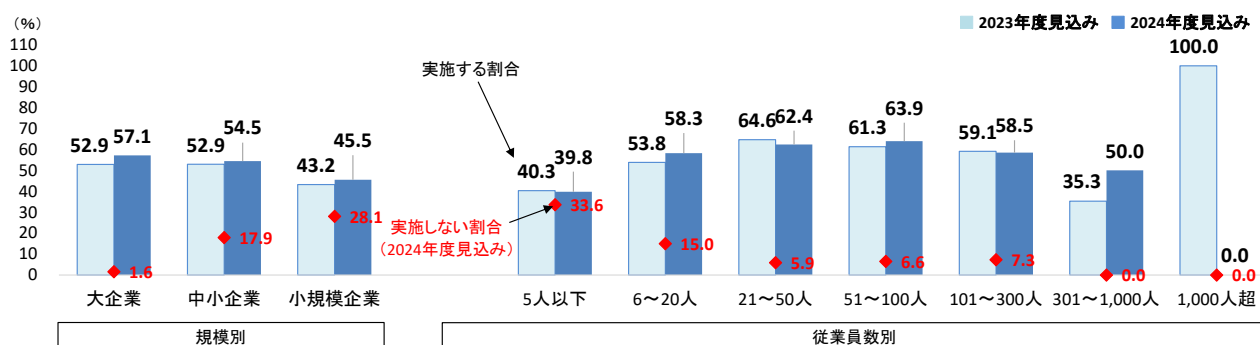
(%)					
見込み	ある	ない	分からない	有効回答数 (N)	調査年月
2007年度	43.5	25.3	31.2	292	2007年1月
2008年度	49.1	25.5	25.5	326	2008年1月
2009年度	29.7	39.3	30.9	333	2009年1月
2010年度	34.6	38.8	26.6	335	2010年1月
2011年度	35.1	33.9	31.0	339	2011年1月
2012年度	37.2	38.4	24.5	323	2012年1月
2013年度	39.6	33.3	27.0	333	2013年1月
2014年度	48.8	28.0	23.2	336	2014年1月
2015年度	52.4	28.9	18.7	353	2015年1月
2016年度	48.3	24.4	27.3	352	2016年1月
2017年度	51.4	21.9	26.7	315	2017年1月
2018年度	57.3	15.5	27.1	328	2018年1月
2019年度	60.4	17.4	22.1	321	2019年1月
2020年度	53.1	19.3	27.6	326	2020年1月
2021年度	41.5	28.9	29.6	467	2021年1月
2022年度	52.6	22.6	24.7	473	2022年1月
2023年度	52.9	20.4	26.7	465	2023年1月
2024年度	54.9	15.6	29.6	443	2024年1月

賃金改善の状況について企業規模別にみると、「大企業」「中小企業」「小規模企業」の 3 規模すべてで、前回調査の 2023 年度見込みから賃金改善見込みの割合が上昇した。また、従業員数別では、「21～50 人」「51～100 人」で 6 割を超えている。「5 人以下」（39.8%）では賃金改善を行う割合が低くなっており、唯一 5 割を割り込んでいる。

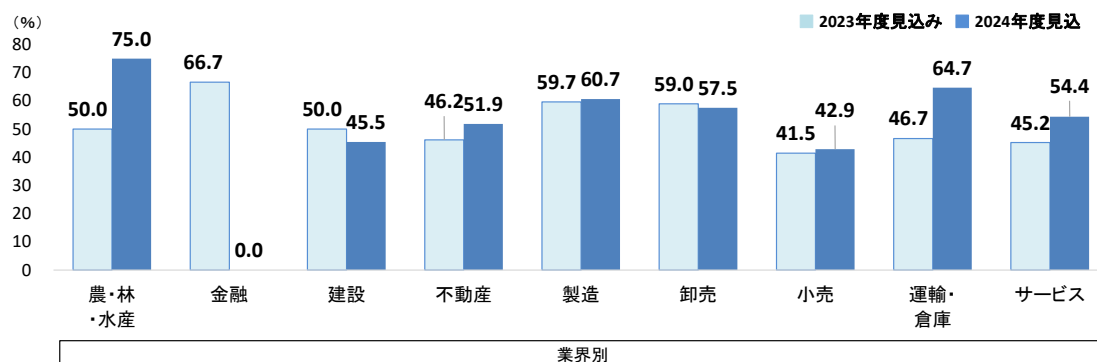
他方、賃金改善を実施しない割合は「5 人以下」（33.6%）が突出して高い。従業員数が 21 人以上の企業では、賃金改善がない企業はいずれも 1 割未満にとどまっている。総じて従業員数が 5 人以下でより賃金改善を行う環境が厳しくなっている様子がうかがえる。

業界別では『農・林・水産』（75.0%）が最も高く、『運輸・倉庫』（64.7%）や『製造』（60.7%）が続いている。2024 年 4 月から時間外労働の上限規制が始まるトラックドライバーなどで、賃金改善を実施する企業の割合が昨年より高まっていた。

賃金改善の 2023 年度見込みと 2024 年度見込みの比較 ～規模、従業員数別～

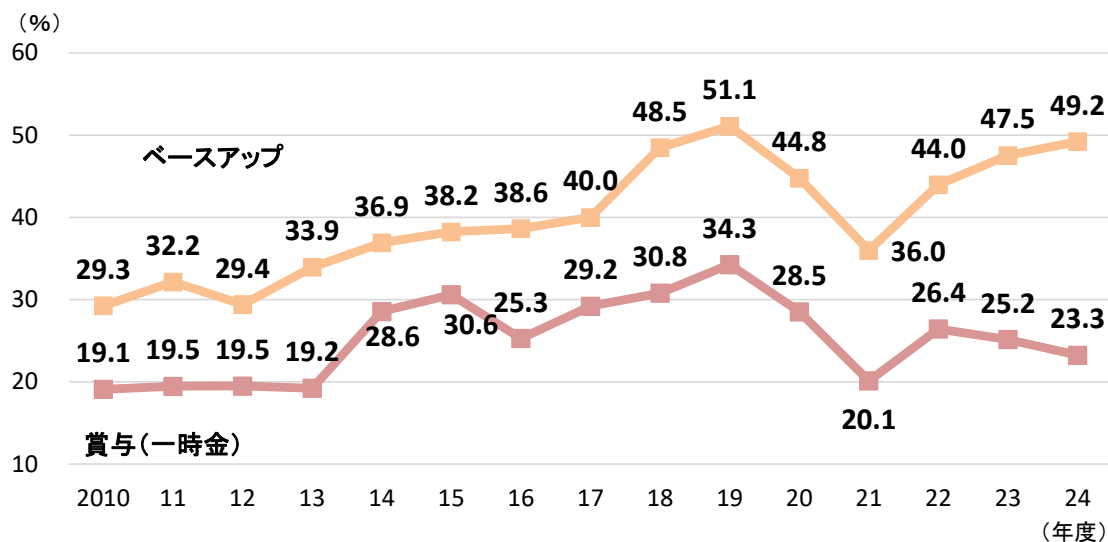


賃金改善の 2023 年度見込みと 2024 年度見込みの比較 ～業界別～



賃金改善の具体的な内容を見ると、「ベースアップ」が 49.2%（前年比 1.7 ポイント増）、「賞与（一時金）」が 23.3%（同 1.9 ポイント減）となった。「ベースアップ」は、3 年連続の改善で 2019 年度に続いて過去 2 番目の高さとなり、半数に迫る水準となった。

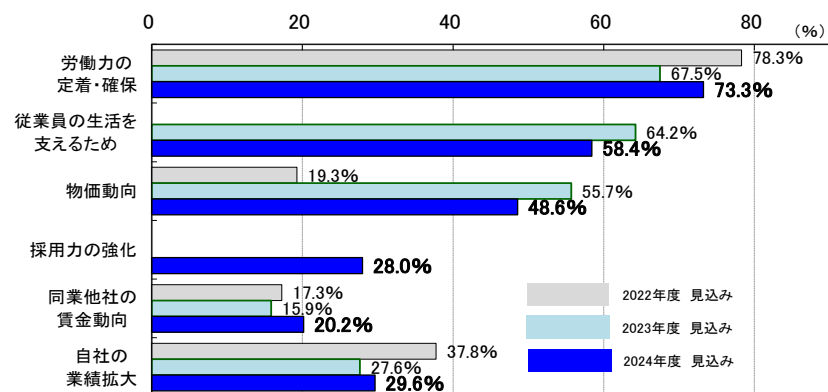
賃金改善の具体的な内容



2. 賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」が73.3%へ増加

2024 年度に賃金改善が「ある」企業に、その理由を尋ねたところ、人手不足などによる「労働力の定着・確保」が73.3%（複数回答、以下同）と最も高かった。また、昨年の調査から尋ねている「従業員の生活を支えるため」は58.4%だった。前回よりは低下したものの、依然として6割に近い水準となっている。さらに、飲食料品などの生活必需品の値上げが響いている「物価動向」（48.6%）は前回より7.1ポイント減少したものの、引き続き半数近い企業が理由としてあげていた。今回初めて尋ねた「採用力の強化」（28.0%）が5番目にあげられており、賃金改善を通じて採用活動へのプラス効果を期待している様子がうかがえる。

賃金を改善する理由（複数回答）



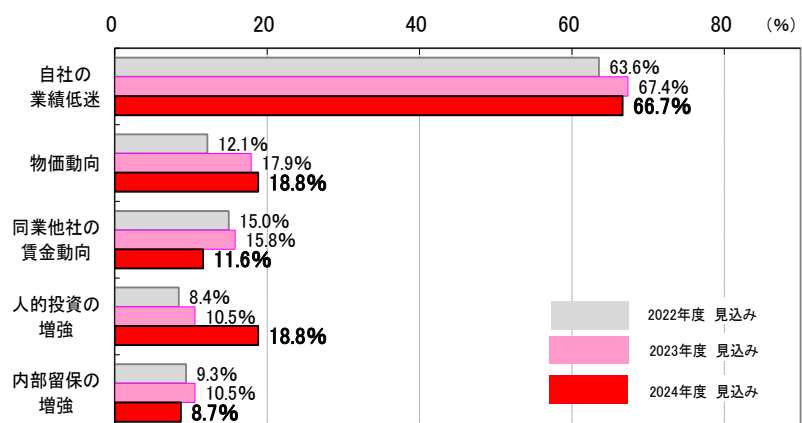
注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は今回新設した選択肢

注2:2022年度見込みは2022年1月調査、2023年度見込みは2023年1月調査、2024年度見込みは2024年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2022年度249社、2023年度246社、2024年度243社

3. 賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が66.7%でトップ

他方、賃金改善が「ない」企業にその理由を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が66.7%（複数回答、以下同）と2023 年度見込み同様に最も高くなった。また、「物価動向」（18.8%）は賃金改善を行う理由でも上位にあげられた一方で、物価上昇が賃金改善を行えない状況をもたらしていた様子もうかがえる。以下、新規採用増や定年延長に伴う人件費・労務費の増加などの「人的投資の増強」（18.8%）、「同業他社の賃金動向」（11.6%）、「内部留保の増強」（8.7%）が続いた。

賃金を改善しない理由（複数回答）

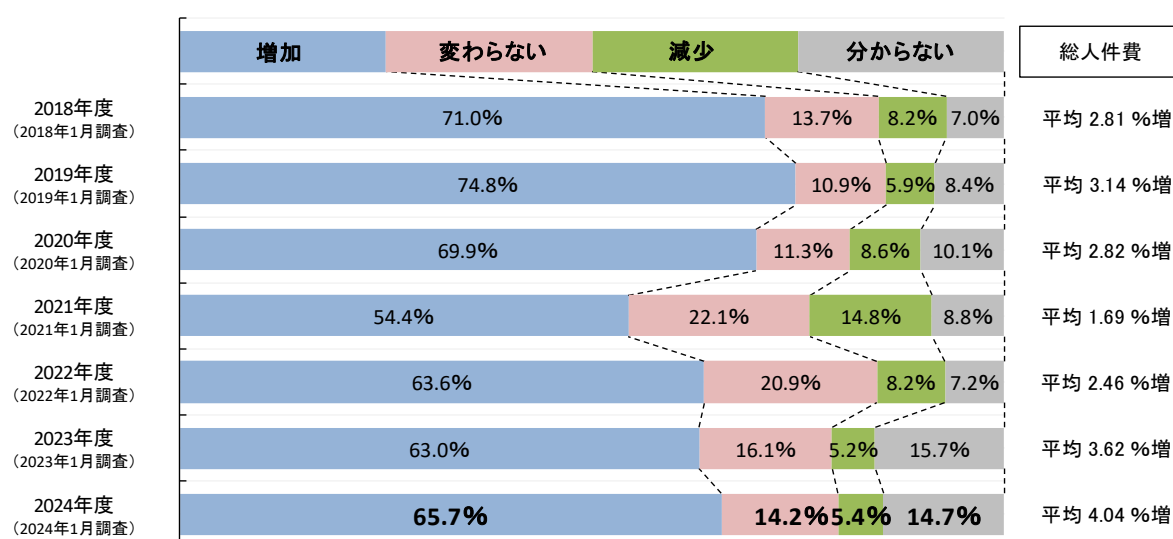


注:2022年度見込みは2022年1月調査、2023年度見込みは2023年1月調査、2024年度見込みは2024年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2022年度107社、2023年度95社、2024年度69社

4. 総人件費は平均 4.04%増加見込み

2024 年度の自社の総人件費が 2023 年度と比較してどの程度変動すると見込むかを尋ねたところ、「増加」を見込んでいる企業は 65.7%と、前年比で 2.7 ポイント増加した。一方、「減少」すると見込む企業は 5.4%（前年比 0.2 ポイント増）となった。その結果、総人件費の増加率は前年度から平均 4.04%増加すると見込まれる。

人件費 見通しの推移



注1: 2018年1月調査の母数は有効回答企業328社、2019年1月調査は321社、2020年1月調査は326社、2021年1月調査は467社、2022年1月調査は473社、2023年1月調査は465社、2024年1月調査は443社

注2: 「増加」は「1%以上3%未満増加」「3%以上5%未満増加」「5%以上10%未満増加」「10%以上20%未満増加」「20%以上増加」の合計

注3: 「減少」は「1%以上3%未満減少」「3%以上5%未満減少」「5%以上10%未満減少」「10%以上20%未満減少」「20%以上減少」の合計

まとめ

2024 年は賃金と物価の好循環が達成されるか否かに大きな注目が集まる。デフレから脱却するとともに、長く続いた非伝統的な金融政策であるマイナス金利政策の解除など、経済の正常化に向けた動きが一段と加速すると予測されている。こうしたなか、政府は政労使が一致して賃上げを行う環境を整えようとしている。

本調査によると、2024 年度に賃上げを見込む企業は 3 年連続の増加となる 54.9%となった。特に、ベースアップにより賃上げを進めようとする企業が半数近くになっており、賃金の基礎的な上昇傾向が表れてきた。総人件費も企業の 65.7%と約 3 分の 2 の企業が増加を見込み、金額ベースでも平均 4.04%増と 4%台に乗せ、高い上昇を想定している。

今後の景気回復には継続的な賃上げが欠かせない。しかしながら、とりわけ従業員数が 5 人以下の企業で厳しい見込みとなっており、賃上げの動きが小・零細企業へ広がるかどうかのカギを握る。国内外においてさまざまなリスク要因が山積しているが、バブル崩壊以降 30 年あまり続いてきた日本経済の沈滞感を払拭するためにも、生産性をさらに高めて賃金の上昇を進めることが重要となる。

調査先企業の属性

企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

業界	大企業	中小企業(小規模企業を含む)	小規模企業
製造業その他の業界	「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」	「資本金3億円以下」または「従業員300人以下」	「従業員20人以下」
卸売業	「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」	「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」	「従業員5人以下」
小売業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」	「従業員5人以下」
サービス業	「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」	「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」	「従業員5人以下」

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

【 内容に関する問い合わせ先 】

(株) 帝国データバンク 神戸支店情報部 担当：小澤

TEL 078-331-7024 FAX 078-393-2734

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。

当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。

著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。