

2024 年度の賃金動向に関する山形県内企業の意識調査

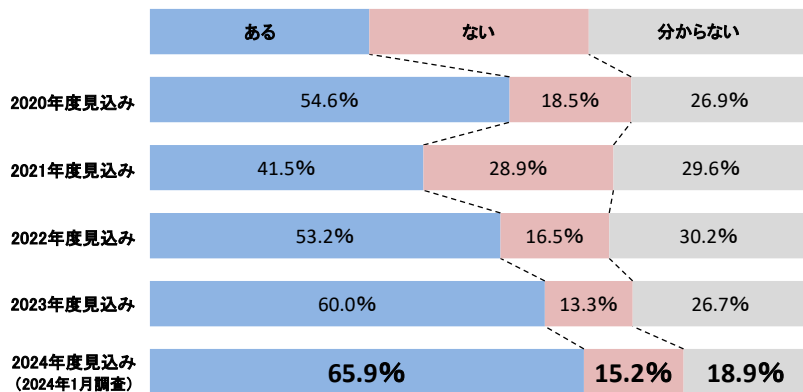
企業の 65.9%で賃上げ見込み、 総人件費は平均 2.80%増加見込み

～ 6 割超がベースアップを実施予定 ～

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。

そこで、帝国データバンク山形支店では、2024 年度の賃金動向に関する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 月調査とともにを行った。

2024 年度の賃金改善見込み



※ 調査期間は 2024 年 1 月 18 日～1

月 31 日、調査対象は山形県内 298 社で、有効回答企業数は 132 社（回答率 44.3%）。なお、賃金に関する調査は 2006 年 1 月以降、毎年 1 月に実施しているが、山形支店で分析・公表を行うのは 5 回目。

※ 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、過去最高となる 65.9%の企業で賃金改善を見込む。ベースアップも過去最高を記録。
- 賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」が 81.6%と最多。「物価動向」も半数を超える。
- 賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 70.0%でトップ。
- 総人件費は平均 2.80%増加見込み。

1. 2024 年度、過去最高となる 65.9%の企業で賃金改善を見込む。ベースアップも過去最高を記録

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 65.9%と 3 年連続で増加、2007 年以降で最高を更新した。一方、「ない」企業は 15.2%と前回調査（13.3%）から 1.9 ポイント増加した。

賃金改善状況（見込み）の推移

(%)

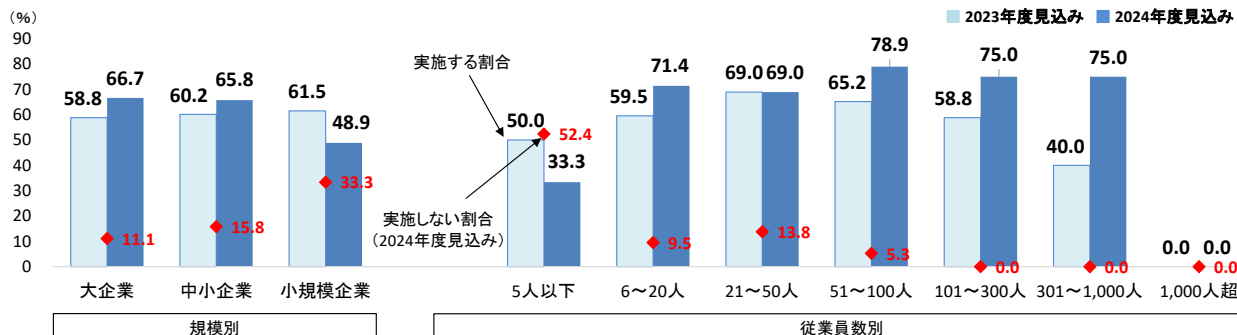
見込み	ある	ない	分からない	有効回答数 (N)	調査年月
2007年度	32.4	33.3	34.3	102	2007年1月
2008年度	37.0	36.0	27.0	100	2008年1月
2009年度	27.0	49.5	23.4	111	2009年1月
2010年度	27.6	44.0	28.4	116	2010年1月
2011年度	31.8	44.5	23.6	110	2011年1月
2012年度	43.3	35.6	21.2	104	2012年1月
2013年度	34.7	29.7	35.6	101	2013年1月
2014年度	43.2	30.5	26.3	118	2014年1月
2015年度	52.0	26.4	21.6	125	2015年1月
2016年度	45.8	28.8	25.4	118	2016年1月
2017年度	50.5	18.0	31.5	111	2017年1月
2018年度	58.6	17.1	24.3	111	2018年1月
2019年度	56.6	21.2	22.1	113	2019年1月
2020年度	54.6	18.5	26.9	119	2020年1月
2021年度	41.5	28.9	29.6	142	2021年1月
2022年度	53.2	16.5	30.2	139	2022年1月
2023年度	60.0	13.3	26.7	135	2023年1月
2024年度	65.9	15.2	18.9	132	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」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。一方で「小規模企業」は、前回調査から 12.6 ポイント減少の 48.9%となった。また、従業員数別では、「6～20 人」「21～50 人」「51～100 人」「101～300 人」「301～1000 人」で 6 割を超えている。「5 人以下」（33.3%）では賃金改善を行う割合が低くなっている。

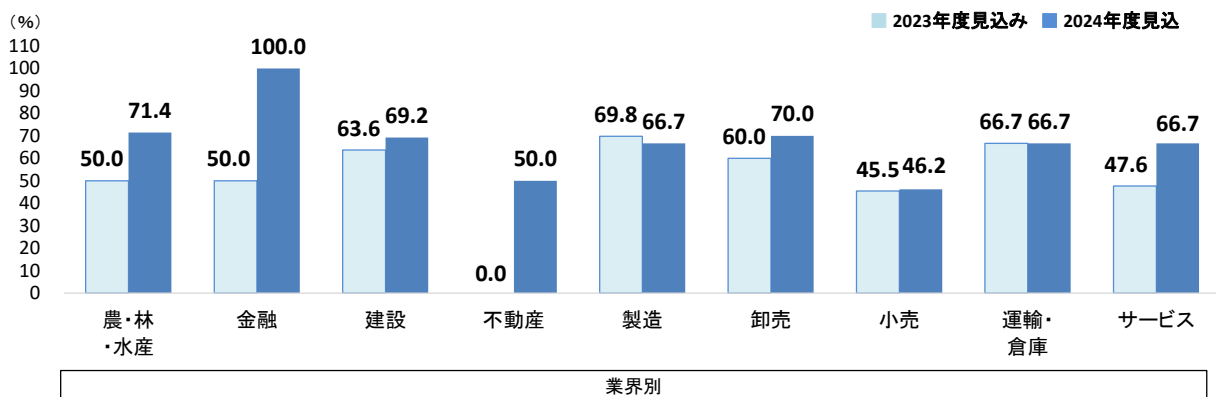
他方、賃金改善を実施しない割合は「5 人以下」（52.4%）が過半数を超えて突出して高い。賃金改善がない企業は、「21～50 人」で 13.8%と低い水準であるほか、「6～20 人」「51～100 人」では 1 割未満にとどまり、101 人以上ではゼロとなっている。総じて従業員が 5 人以下で、より賃金改善を行う環境が厳しくなっている様子が見える。

業界別では『金融』（100.0%）が最も高く、『農・林・水産』（71.4%）や『卸売』（70.0%）が続いている。また、『建設』（69.2%）、『運輸・倉庫』（66.7%）など、2024 年 4 月から時間外労働の上限規制が始まる業界で、賃金改善を実施する企業の割合が高い傾向となった。

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～

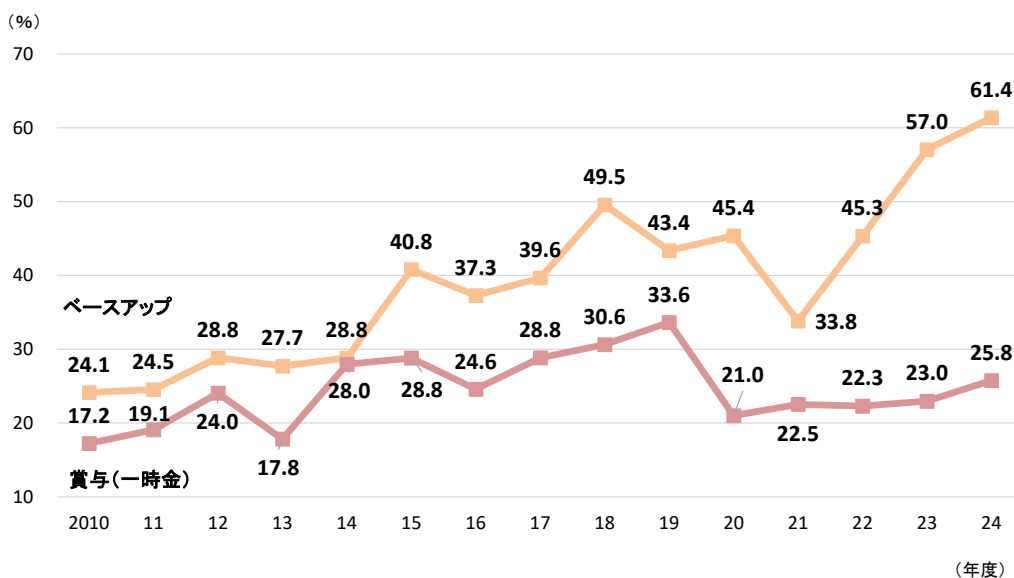


賃金改善の2023年度見込みと2024年度見込みの比較～業界別～



賃金改善の具体的な内容を見ると、「ベースアップ」が61.4%（前回比4.4ポイント増）、「賞与（一時金）」が25.8%（同2.8ポイント増）となった。特に「ベースアップ」は過去最高となった前回の57.0%を上回った。

賃金改善の具体的な内容



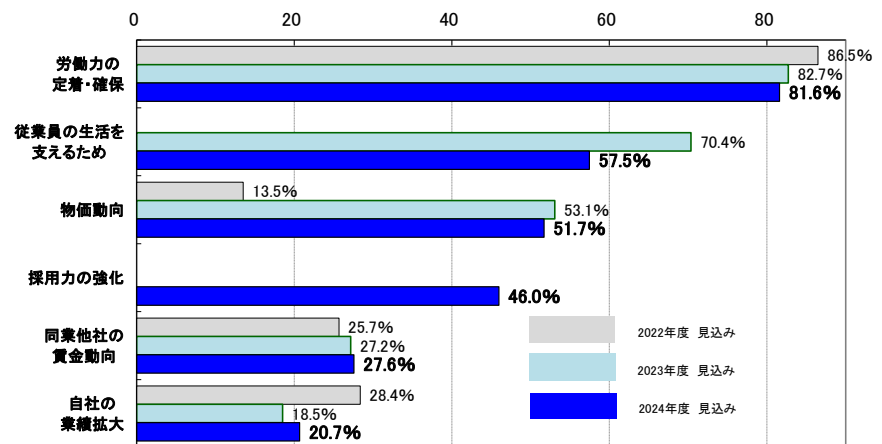
2. 賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」が81.6%でトップ、「物価動向」も半数を超える

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81.6%（複数回答、以下同）と最も高かった。

また、前回の調査から尋ねている「従業員の生活を支えるため」は57.5%で、前回よりは低下したものの、6割弱の高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」（51.7%）は前回より1.4ポイント減少したものの、引き続き半数超の企業があげていた。また、今回初めて尋ねた「採用力の強化」（46.0%）が4番目に多く、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見える。以下、「同業他社の賃金動向」（27.6%）、「自社の業績拡大」（20.7%）が続いた。

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

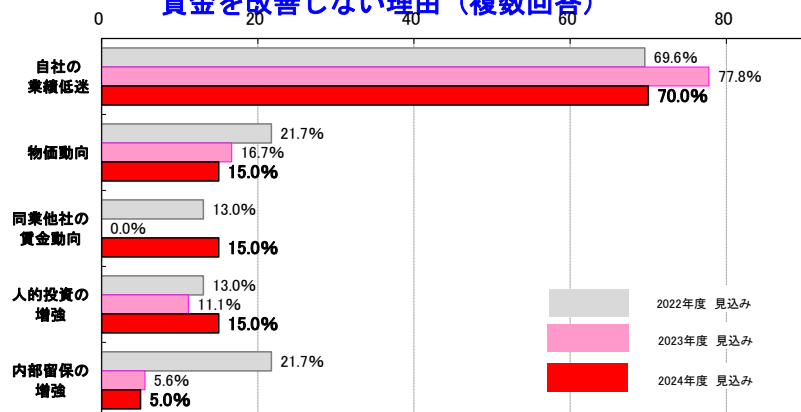
注2:2022年度見込みは2022年1月調査、2023年度見込みは2023年1月調査、2024年度見込みは2024年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2022年度74社、2023年度81社、2024年度87社

3. 賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が70.0%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70.0%（複数回答、以下同）と前回同様に最も高くなった。「物価動向」（15.0%）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る様子も

見られる。また、「同業他社の賃金動向」（15.0%）と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」（15.0%）が同率となった。

賃金を改善しない理由（複数回答）



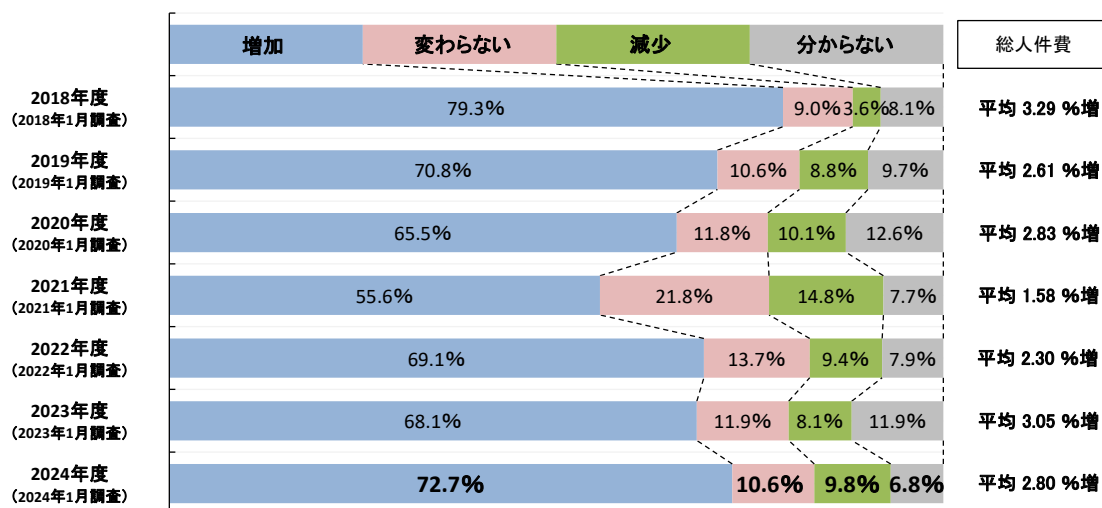
注:2022年度見込みは2022年1月調査、2023年度見込みは2023年1月調査、2024年度見込みは2024年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2022年度23社、2023年度18社、2024年度20社

4. 総人件費は平均 2.80%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」¹を見込んでいる企業は、72.7%と前回比で 4.6 ポイント増加していた。一方、「減少」すると見込む企業は 9.8%（前回比 1.7 ポイント増）となった。その結果、総人件費の増加率は前回から平均 2.80%増加すると見込まれる。しかし、総人件費には各種手当などを含む福利厚生費と賞与（一時金）が含まれるため、従業員の給与は、そこまで増加しないものと推測される。

また、大企業において、総人件費の増加率が 3%以上とした企業は 44.4%、中小企業でも 47.4%となった。

2024 年度の総人件費の見通し



注1: 2018年1月調査の母数は有効回答企業111社、2019年1月調査は113社、2020年1月調査は119社、2021年1月調査は142社、2022年1月調査は139社、2023年1月調査は135社、2024年1月調査は132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山形県内企業は 65.9%と、2007 年以降で最も高い水準となった。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 6 割を超えており、賃

¹ 「増加」（「減少」）は、「20%以上増加（減少）」「10%以上 20%未満増加（減少）」「5%以上 10%未満増加（減少）」「3%以上 5%未満増加（減少）」「1%以上 3%未満増加（減少）」の合計

金の基礎的な上昇傾向が表れてきた。2023年度の実績では企業の75.0%が賃上げを実施しており、2024年度は最終的に同年度をさらに上回ることが期待される。総人件費も7割超の企業が増加を見込んでいるが、平均で2.80%増加と前回調査に比べて賃上げ率は抑えられる見込みである。

2024年度は賃金改善に上向きの傾向がみられるが、賃金改善が「ある」と見込む理由では、引き続き「労働力の定着・確保」が最も多く8割を超える。

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、賃上げの動きが小規模企業へ広がるかがカギを握る。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。

企業からのコメント	業種
【賃上げに関する全般的な意見】 業種によって景気が異なるなか、大手企業のような賃金体系の上向き傾向には踏み切れない。賃金を上げたことで経営が危うくなる中小企業が出るかもしれない。	卸売
中小零細企業が賃金アップしても、物価上昇に吸収されて景気に影響を及ぼすとは思えない。	建設
民間に賃上げを要請すること引き換えに、中途半端な所得税・住民税減税ではなく、消費税等の大幅な減税を実施して欲しい。	卸売
2023年度は、製品値上げが適正にできたおかげで賃上げ原資を確保できた。同じことが2024年度は全国的な傾向になると思われ、景気も改善していくだろう。	製造
2024年問題もあり、休日増、残業規制、そのうえ賃金を上げざるを得ないとすれば、経営的に非常に難しい舵取りとなる。	建設
【賃上げを行う理由】 物価が上がって最低賃金も上がる。上げないわけにはいかない。	製造
運送業は2024年問題もあって賃金を上げざるを得ない。	運輸・倉庫
【賃上げを行わない理由】 大企業は好景気かもしれないが、中小企業、特に製造業は不況真っ只中であり、賃上げ要素はない。人員過剰なので、防衛的賃上げの必要すらない。	製造

【内容に関する問い合わせ先】

株式会社帝国データバンク 山形支店 担当：佐藤 剛喜
TEL 023-622-4301 FAX 023-622-4415

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。