

2024 年度の賃金動向に関する道内企業の意識調査

賃上げを見込む道内企業、初の 6 割超え 半数超がベースアップを実施予定

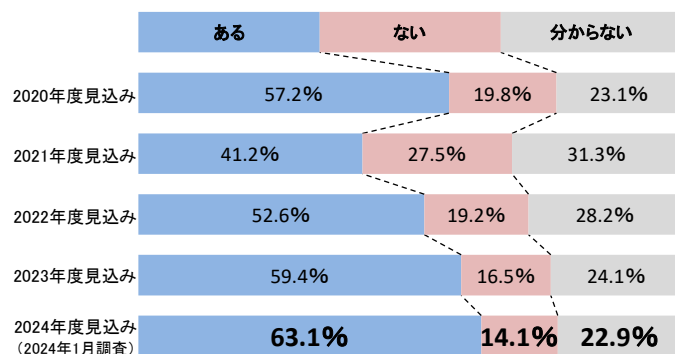
政府は、賃上げの計画を立てた企業を対象に、設備投資を支援する補助金を新設する方針を示すなど積極的に企業の賃上げを後押ししている。さらに岸田首相は、経済 3 団体に向けて物価上昇を上回る所得増を目指して、企業に対し「力強い賃上げ」を実現するよう呼びかけるなど、賃金改善（※）の動向が大きく注目されている。

そこで、帝国データバンク札幌支店は、2024 年度の賃金動向に関する道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 月調査とともにに行った。

※ 調査期間は 2024 年 1 月 18 日～1 月 31 日、調査対象は道内 1144 社で、有効回答企業数は 512 社（回答率 44.8%）。

※ 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。

2024 年度の賃金改善見込み



調査結果（要旨）

1. 2024 年度、過去最高水準となる 63.1%の道内企業で賃金改善を見込む。ベースアップは過去最高を記録
2. 賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」が 77.1%で前年から増加、「物価動向」も半数を超える
3. 賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 62.5%でトップ
4. 総人件費は平均 4.49%増加見込み

1. 2024 年度、過去最高となる 63.1%の企業で賃金改善を見込む。ベースアップは過去最高を記録

2024 年度の道内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 63.1%と 3 年連続で増加、比較可能な 2007 年 1 月調査の 2007 年度見込み以降、過去最高を更新した。一方、「ない」企業は 14.1%と前回調査（16.5%）から 2.4 ポイント低下、2007 年度以降で最も低い水準だった。

賃金改善状況（見込み）の推移

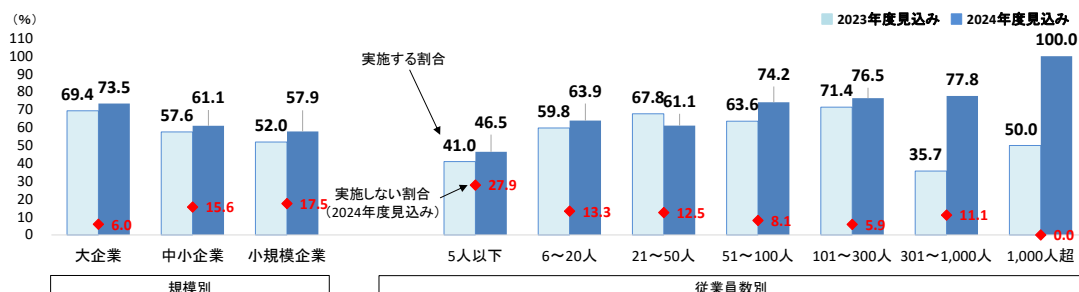
見込み	(%)			有効回答数 (N)	調査年月
	ある	ない	分からない		
2007年度	34.7	37.1	28.1	498	2007年1月
2008年度	35.5	39.8	24.7	530	2008年1月
2009年度	29.0	47.0	24.0	575	2009年1月
2010年度	29.1	46.2	24.7	543	2010年1月
2011年度	31.6	43.0	25.4	582	2011年1月
2012年度	30.4	43.4	26.2	562	2012年1月
2013年度	35.6	33.5	30.9	553	2013年1月
2014年度	48.6	29.6	21.8	564	2014年1月
2015年度	45.2	30.3	24.6	558	2015年1月
2016年度	44.2	26.5	29.2	565	2016年1月
2017年度	51.3	22.3	26.4	542	2017年1月
2018年度	56.2	19.2	24.6	520	2018年1月
2019年度	53.8	20.9	25.2	507	2019年1月
2020年度	57.2	19.8	23.1	516	2020年1月
2021年度	41.2	27.5	31.3	563	2021年1月
2022年度	52.6	19.2	28.2	578	2022年1月
2023年度	59.4	16.5	24.1	564	2023年1月
2024年度	63.1	14.1	22.9	512	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（41.0%）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、「6～20 人」「21～50 人」で 6 割を超え、「51～100 人」「101～300 人」「301～1000 人」で 7 割を超えている。「5 人以下」は 46.5%となり、前回調査の 2023 年度見込みから 5.5 ポイント上昇した。

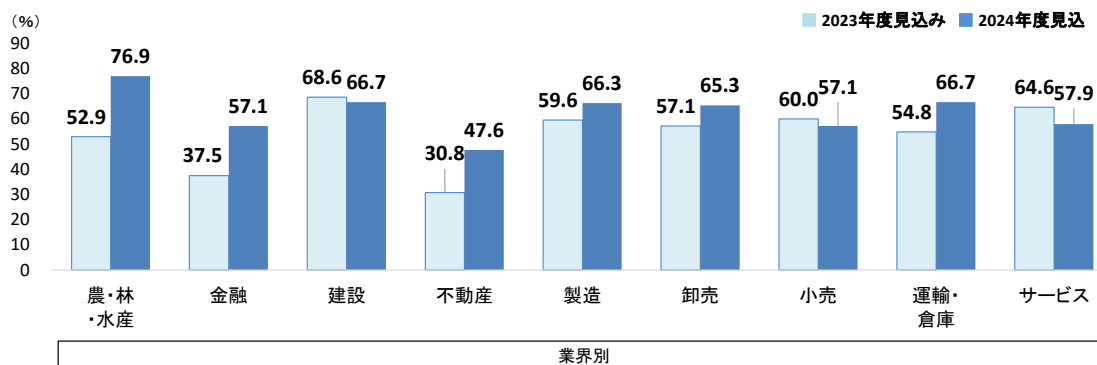
他方、賃金改善を実施しない割合は「5 人以下」（27.9%）が突出して高い。総じて従業員が 5 人以下でより賃金改善を行う環境が厳しくなっている様子がうかがえる。

業界別では『農・林・水産』（76.9%）が最も高く、『建設』『運輸・倉庫』（各 66.7%）が続いている。9 業界中、6 業界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～

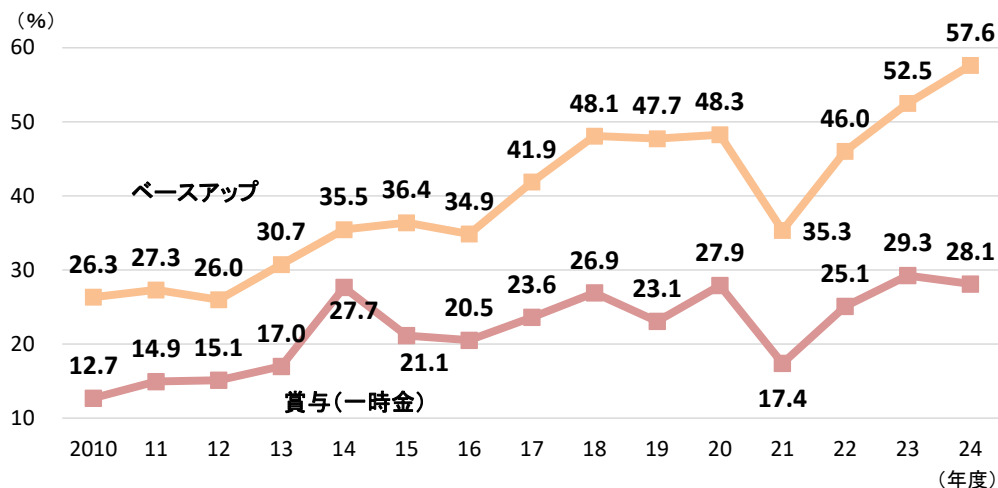


賃金改善の 2023 年度見込みと 2024 年度見込みの比較～業界別～



賃金改善の具体的な内容をみると、「ベースアップ」が 57.6%（前年比 5.1 ポイント増）、「賞与（一時金）」が 28.1%（同 1.2 ポイント減）となった。「ベースアップ」は過去最高となった前年の 52.5%を上回った。

賃金改善の具体的な内容



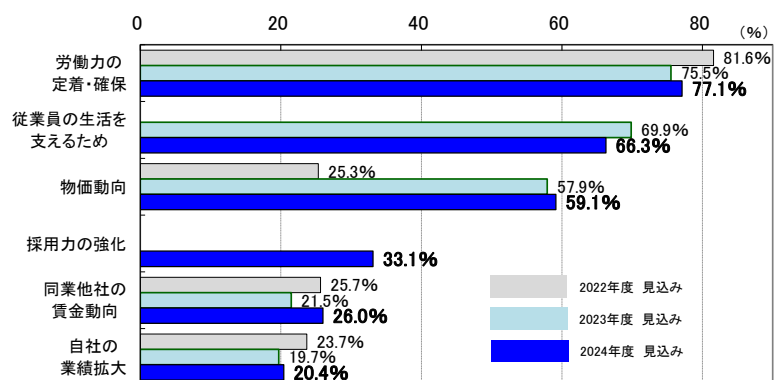
2. 賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」が 77.1%へ増加、「物価動向」も半数を超える

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 77.1%（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 66.3%だった。前回よりは低下したものの、依然として 6 割を超える水準となっている。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」（59.1%）は、引き続き半数超の企業が理由としてあげていた。また、今回初めて尋ねた「採用力の強化」（33.1%）が 4 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。以下、「同業他社の賃金動向」（26.0%）、「自社の業績拡大」（20.4%）が続いた。

賃金を改善する理由（複数回答）

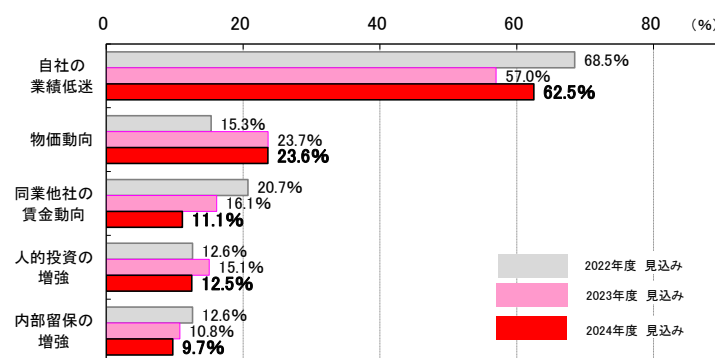


注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は今回新設した選択肢
 注2:2022年度見込みは2022年1月調査、2023年度見込みは2023年1月調査、2024年度見込みは2024年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2022年度304社、2023年度335社、2024年度323社

3. 賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が 62.5%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 62.5%（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」（23.6%）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ともなう人件費・労務費の増加などの「人的投資の増強」（12.5%）、「同業他社の賃金動向」（11.1%）、「内部留保の増強」（9.7%）が続いた。

賃金を改善しない理由（複数回答）

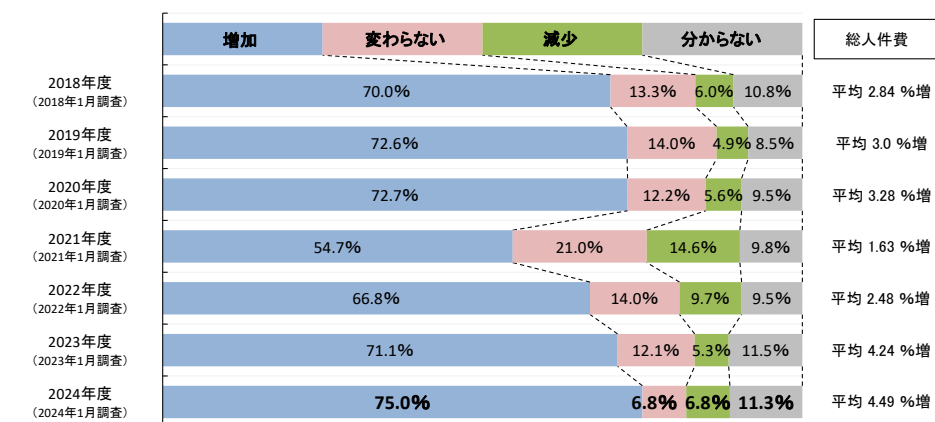


注:2022年度見込みは2022年1月調査、2023年度見込みは2023年1月調査、2024年度見込みは2024年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2022年度111社、2023年度93社、2024年度72社

4. 総人件費は平均 4.49%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、75.0%と前年比で 3.9 ポイント増加していた。一方、「減少」と見込む企業は 6.8%（前年比 1.5 ポイント増）となった。総人件費の増加率は前年度から平均 4.49%増加すると見込まれる。

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520社、2019年1月調査は507社、2020年1月調査は516社、2021年1月調査は563社、2022年1月調査は578社、2023年1月調査は564社、2024年1月調査は512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。政労使が一致して賃上げを行う環境を整えようとするなか、本調査によると、2024 年度に賃上げを見込む道内企業は 63.1%と、2007 年度以降で最も高い水準となり、初めて 6 割を超えた。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を超えており、賃金の基礎的な上昇傾向が表れてきた。2023 年度の実績では道内企業の 73.6%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。総人件費も企業の 75.0%と 7 割超の企業が増加を見込み、金額ベースでも約 4.49%の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、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がかぎを握る。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、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。

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

企業からのコメント	業種
【賃上げに関する全般的意見】 ・ 酪農業界では業績動向に関わらず、賃上げを含む福利厚生を充実する方向性を示さないと、同業・他産業との採用競争に敗れ事業継続が困難になると思っている ・ 正社員増加により対前年比5%アップを見込む。当社規模ではベースアップは厳しく、賞与（一時金）で賃金アップ予定 ・ 収益圧迫要因となり、このまま上がると経営を続けられるか不安がある。政府の支援策が必要である ・ 燃料高騰が利益減少に大きく影響している。引き上げるとしても月給ではなく賞与になる見込み ・ 大企業ならまだしも、地方の中小企業でこれ以上の賃金改善は難しい	酪農 土工・コンクリート工事 貸事務所 一般貨物自動車運送 家具小売
【賃上げを行う理由】 ・ 業績拡大に向けての先行投資 ・ 従業員の生活にも物価高が影響しているため	一般製材 酪農
【賃上げを行わない理由】 ・ 2023年度の人事制度改定に伴い、大幅な賃金改善があり、冬季賞与も増加支給したため ・ 慢性的な人手不足解消のために賃金・時給のベースアップは必要と考えてはいるが、その原資になる売り上げ・利益が上がってこない	自動車（新車）小売業 その他の水産食料品製造業

株式会社帝国データバンク札幌支店

【問い合わせ先】 情報部 011-272-3933（直通）

担当：松田、吉原、柳澤

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。