

中国地方 2024 年度の賃金動向に関する企業の意識調査

賃金改善がある、初めて 6 割を超える ～改善の理由、「労働力の定着・確保」が 77.0%でトップ～

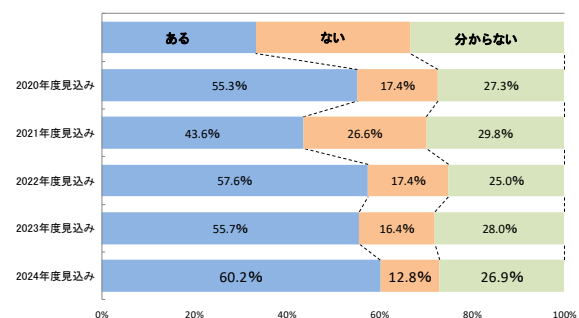
はじめに

2023 年度はポストコロナへの動きが強まり、それまでのコロナ禍で業績の悪化を余儀なくされてきた観光や飲食、製造などをはじめとして多くの業界環境の回復が進んだ。一方で、円安基調のなか、エネルギーや原材料の価格が上昇するなど記録的な物価高が続き、インフレ圧力が高まった。企業においては、需要回復期における受注機会の損失回避のみならず、中長期的な事業の安定運営に向けて、人材の確保・育成が重要な経営課題の一つとなっており、賃金の引き上げが注目されている。

帝国データバンク広島支店では、中国地方に本社を置く企業へ 2024 年度の賃金動向に関する意識調査を実施した。2006 年 1 月以降、毎年 1 月に実施し、今回で 19 回目。調査期間は、2024 年 1 月 18 日～31 日、調査対象は 2145 社で、有効回答企業数は 772 社（回答率 36.0%）。

※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）することで、定期昇給は含まない。

■賃金改善の有無（正社員）の推移



調査結果（要旨）

- 2024 年度の賃金改善、「ある」と見込む企業は 60.2%。前年から 4.5 ポイント上昇し、2006 年の調査開始以降で初めて 6 割を超える。一方、「ない」（12.8%）は 3 年連続で 2 割を下回る
- 賃金改善の内容、「ベースアップ」（53.2%）は半数を超える。「賞与（一時金）」（26.4%）は前年から横ばい
- 賃金改善がある理由、「労働力の定着・確保」（77.0%）、「従業員の生活を支えるため」（66.7%）が高く
- 2024 年度の総人件費の見通し、「増加」が 73.7%を占める

1. 2024 年度の賃金改善「ある」は 60.2%、初めて 6 割を超える

2024 年度（2024 年 4 月～2025 年 3 月）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、賞与、一時金の引き上げ）が「ある」と見込む企業は 772 社中 465 社、構成比 60.2%にのぼった。前回調査（2023 年 1 月）の 2023 年度見込み（55.7%）より 4.5 ポイント高く、2006 年の調査開始以降で初めて 6 割を超えた。

一方、「ない」と見込む企業は 12.8%（99 社）となり、前回調査の 2023 年度見込み（16.4%）を 3.6 ポイント下回り、3 年連続で低下した。2 割を下回るのも 3 年連続。なお、「分からない」と回答した企業は 26.9%（208 社）だった。

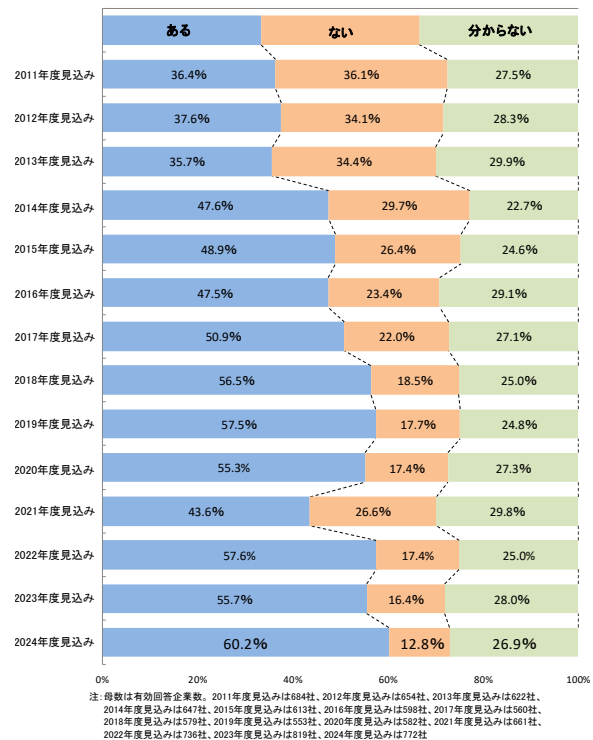
全国と比較すると、「ある」では、『全国』（構成比 59.7%・6827 社）を 0.5 ポイント上回った。一方、「ない」では、『全国』（13.9%・1584 社）を 1.1 ポイント下回った。

規模別でみると、「ある」では、『大企業』（構成比 63.3%・62 社）が最も高く、『中小企業』（59.8%・403 社）、『小規模企業』（50.2%・117 社）が続いた。

業種別（母数 10 社以上）でみると、「ある」では、『建設』（構成比 66.7%・76 社）が最も高く、『運輸・倉庫』（64.7%・22 社）、『サービス』（62.1%・77 社）が続いた。なお、『小売』（47.7%・31 社）、『不動産』（47.4%・9 社）は 5 割を下回った。一方、「ない」では、『不動産』（36.8%・7 社）が最も高く、『小売』（20.0%・13 社）、『運輸・倉庫』（14.7%・5 社）が続いた。

県別でみると、「ある」では、『鳥取』（構成比 68.3%・43 社）が最も高く、『山口』（61.6%・93 社）、『広島』（60.6%・168 社）が続いた。一方、「ない」では、『山口』（15.2%・23 社）が最も高く、『岡山』（13.7%・25 社）、『島根』（12.1%・12 社）が続いた。

■賃金改善の有無(正社員)の推移



■2024年度の賃金改善の有無(正社員)

(構成比%, カッコ内社数)

	ある	ない	分からない	合計
全国	59.7 (6,827)	13.9 (1,584)	26.4 (3,020)	100.0 (11,431)
中国	60.2 (465)	12.8 (99)	26.9 (208)	100.0 (772)
大企業	63.3 (62)	9.2 (9)	27.6 (27)	100.0 (98)
中小企業	59.8 (403)	13.4 (90)	26.9 (181)	100.0 (674)
小規模企業	50.2 (117)	21.0 (49)	28.8 (67)	100.0 (233)
農・林・水産	33.3 (2)	50.0 (3)	16.7 (1)	100.0 (6)
金融	83.3 (5)	0.0 (0)	16.7 (1)	100.0 (6)
建設	66.7 (76)	13.2 (15)	20.2 (23)	100.0 (114)
不動産	47.4 (9)	36.8 (7)	15.8 (3)	100.0 (19)
製造	59.7 (132)	8.1 (18)	32.1 (71)	100.0 (221)
卸売	61.0 (111)	12.6 (23)	26.4 (48)	100.0 (182)
小売	47.7 (31)	20.0 (13)	32.3 (21)	100.0 (65)
運輸・倉庫	64.7 (22)	14.7 (5)	20.6 (7)	100.0 (34)
サービス	62.1 (77)	11.3 (14)	26.6 (33)	100.0 (124)
その他	0.0 (0)	100.0 (1)	0.0 (0)	100.0 (1)
鳥取	68.3 (43)	11.1 (7)	20.6 (13)	100.0 (63)
島根	54.5 (54)	12.1 (12)	33.3 (33)	100.0 (99)
岡山	58.8 (107)	13.7 (25)	27.5 (50)	100.0 (182)
広島	60.6 (168)	11.6 (32)	27.8 (77)	100.0 (277)
山口	61.6 (93)	15.2 (23)	23.2 (35)	100.0 (151)

注1: 網掛けは、全体以上を表す

注2: 全国の母数は、有効回答企業1万1,431社。中国は772社

2. 「ベア」は半数を超える、「賞与（一時金）」は3年連続で25%を上回る

2024 年度の正社員における賃金改善の具体的内容は、「ベースアップ」が 772 社中 411 社、構成比 53.2%を占めた。前回調査の 2023 年度見込み（47.7%）を 5.5 ポイント上回り、2 年ぶりに上昇して半数を超えた。

一方、「賞与（一時金）」は 26.4%（204 社）となり、2023 年度見込み（26.3%）から横ばいとなった。構成比が 25%を上回るのは 3 年連続。

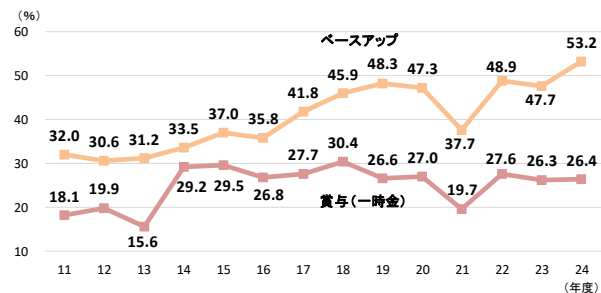
全国と比較すると、「ベースアップ」では、『全国』（構成比 53.6%・6131 社）を 0.4 ポイント下回った。また、「賞与（一時金）」でも『全国』（27.7%・3172 社）を 1.3 ポイント下回った。

規模別でみると、「ベースアップ」では、『大企業』（構成比 54.1%・53 社）が最も高く、『中小企業』（53.1%・358 社）、『小規模企業』（43.8%・102 社）が続いた。また、「賞与（一時金）」では、『大企業』（31.6%・31 社）が最も高く、『中小企業』（25.7%・173 社）、『小規模企業』（24.9%・58 社）が続いた。

業種別（母数 10 社以上）でみると、「ベースアップ」では、『建設』（構成比 57.0%・65 社）が最も高く、『運輸・倉庫』（55.9%・19 社）、『製造』（55.7%・123 社）が続いた。また、「賞与（一時金）」では、『建設』（35.1%・40 社）が最も高く、『卸売』（29.7%・54 社）、『運輸・倉庫』（26.5%・9 社）が続いた。

県別でみると、「ベースアップ」では、『鳥取』（構成比 65.1%・41 社）が最も高く、『広島』（54.2%・150 社）が続いた。また、「賞与（一時金）」では、『広島』（28.2%・78 社）が最も高く、『山口』（27.8%・42 社）が続いた。

賃金改善の具体的内容



■賃金改善の具体的内容

(構成比%、カッコ内社数)

	ベースアップ	賞与 (一時金)	全体
2020年度見込み	47.3 (275)	27.0 (157)	— (582)
2021年度見込み	37.7 (249)	19.7 (130)	— (661)
2022年度見込み	48.9 (360)	27.6 (203)	— (736)
2023年度見込み	47.7 (391)	26.3 (215)	— (819)
2024年度見込み	53.2 (411)	26.4 (204)	— (772)

■2024年度の賃金改善の具体的内容(正社員)

(構成比%、カッコ内社数)

	ベースアップ	賞与 (一時金)	全体
全国	53.6 (6,131)	27.7 (3,172)	— (11,431)
中国	53.2 (411)	26.4 (204)	— (772)
大企業	54.1 (53)	31.6 (31)	— (98)
中小企業	53.1 (358)	25.7 (173)	— (674)
小規模企業	43.8 (102)	24.9 (58)	— (233)
農・林・水産	16.7 (1)	33.3 (2)	— (6)
金融	83.3 (5)	33.3 (2)	— (6)
建設	57.0 (65)	35.1 (40)	— (114)
不動産	47.4 (9)	15.8 (3)	— (19)
製造	55.7 (123)	24.9 (55)	— (221)
卸売	52.2 (95)	29.7 (54)	— (182)
小売	43.1 (28)	18.5 (12)	— (65)
運輸・倉庫	55.9 (19)	26.5 (9)	— (34)
サービス	53.2 (66)	21.8 (27)	— (124)
その他	0.0 (0)	0.0 (0)	— (1)
鳥取	65.1 (41)	23.8 (15)	— (63)
島根	49.5 (49)	27.3 (27)	— (99)
岡山	51.1 (93)	23.1 (42)	— (182)
広島	54.2 (150)	28.2 (78)	— (277)
山口	51.7 (78)	27.8 (42)	— (151)

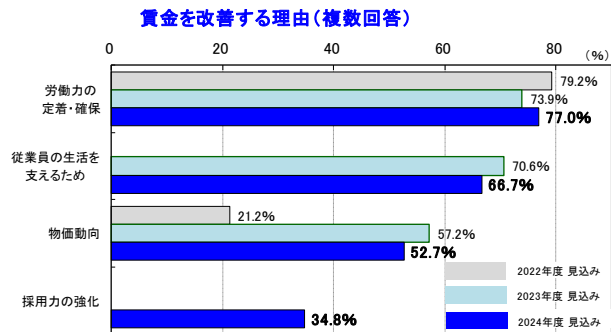
注1: 網掛けは、中国地方の全体以上を表す

注2: 全国の母数は、有効回答企業1万1,431社。中国は772社

3. 賃金改善がある理由、「労働力の定着・確保」が77.0%でトップに

○賃金改善が「ある」理由

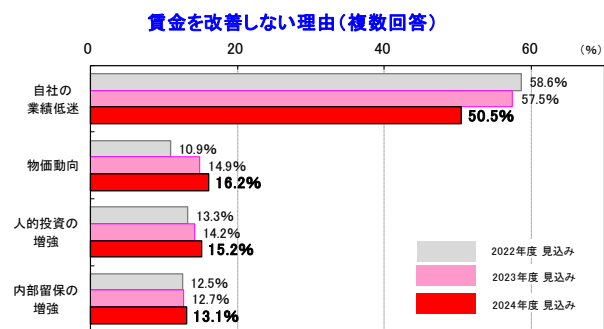
2024 年度に賃金改善が「ある」と見込む企業 465 社に、その理由（複数回答、以下同）を尋ねたところ、「労働力の定着・確保」が構成比 77.0%（358 社）で最も高かった。次いで、前回調査から回答項目に加わった「従業員の生活を支えるため」が 66.7%（310 社）、「物価動向」が 52.7%（245 社）、今回から選択肢に追加した「採用力の強化」が 34.8%（162 社）で続いた。



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424社、2023年度456社、2024年度465社

○賃金改善が「ない」理由

2024 年度に賃金改善が「ない」と見込む企業 99 社に、その理由（複数回答、以下同）を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が構成比 50.5%（50 社）で最も高かった。次いで、「物価動向」が 16.2%（16 社）、「人的投資の増強」が 15.2%（15 社）、「内部留保の増強」が 13.1%（13 社）で続いた。

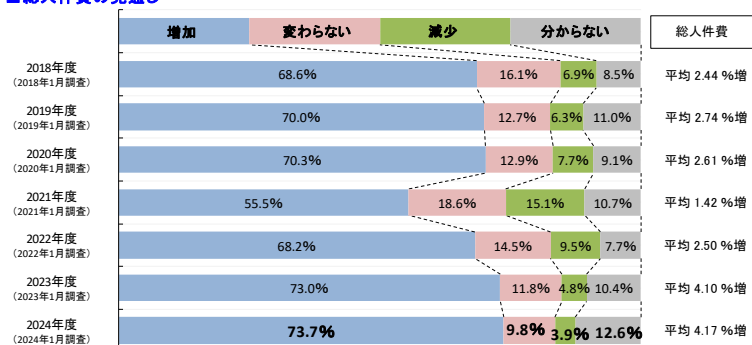


注:2022年度見込みは2022年1月調査、2023年度見込みは2023年1月調査、2024年度見込みは2024年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2022年度128社、2023年度134社、2024年度99社

4. 2024 年度の総人件費の見通し、「増加」が73.7%を占める

2024 年度の自社の総人件費は、2023 年度と比較してどの程度変動すると見込んでいるかを尋ねたところ、「増加する」と回答した企業は772 中 569 社、構成比 73.7%となり、前回調査の 2023 年度（73.0%）より 0.7 ポイント高くなった。一方、「減少する」と回答した企業は 3.9%（30 社）となり、2023 年度（4.8%）より 0.9 ポイント低くなった。「変わらない」は 9.8%（76 社）、「分からない」は 12.6%（97 社）だった。

■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579社、2019年1月調査は553社、2020年1月調査は582社、2021年1月調査は661社、2022年1月調査は736社、2023年1月調査は819社、2024年1月調査は772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

なお、2024 年度の総人件費は、前年度に比べて平均 4.17%増加するとみられ、割合が高まっていることが分かった。

まとめ

2024 年度の賃金動向について、正社員の賃金改善が「ある」と見込む中国地方の企業は構成比 60.2%にのぼった。前年調査より 4.5 ポイント上昇し、2006 年の調査開始以降で初めて 6 割を超えた。一方、「ない」と見込む企業は 12.8%となり、3 年連続で 2 割を下回った。

賃金改善がある理由について、「労働力の定着・確保」が 77.0%、「従業員の生活を支えるため」が 66.7%となり、人手維持への対応が上位を占めた。一方、賃金改善がない理由について、「自社の業績低迷」が 50.5%を占めた。

今年の春闘では、前年以上の賃金上昇、早期の満額回答が多くみられるなどインパクトのある賃上げが進む機運が高まっている。一方で、生産年齢人口の減少に加え、ポストコロナのなか経済活動の回復に伴って幅広い業界で人材の維持・確保が課題となっており、賃上げが中小企業にも広く波及していくかが注目される。

【企業からの声】

- ・建設業界は慢性的な人手不足。全体的に賃金を上げていき、魅力ある業界にしていけないとい
けない (建設・岡山)
- ・賞与と別に期末手当を支給し、社員のモチベーションに繋げている (その他サービス・岡山)
- ・発注単価を上げるなどで、大手企業が中小企業の賃上げを支援すべき (情報サービス・広島)
- ・賃上げしないと雇用面で悪影響が出る (紙加工品製造・岡山)
- ・賃金アップがなければ、社員が流出する恐れがある (建設・山口)
- ・大手企業は初任給を上げるなど対応が進んでいるが、中小企業では難しく今後の採用活動に少
なからず影響が出そうだ (広告サービス・広島)
- ・安値で仕事を請け負うゾンビ企業が受注単価の引き上げを阻害している (看板製造・岡山)
- ・大企業の賃上げの流れが中小企業にも広がるかが最大の焦点 (建設・島根)
- ・賃金上昇に伴う商品・サービスの値上げで消費が減退しそうだ (食品製造・山口)
- ・賃金改定を行わなければ、従業員を募集できない (玩具小売・広島)
- ・継続して賃上げしていけないと、新卒者や中途者の採用で不利になる (機械製造・岡山)
- ・前年度に賃金改善を行ったため、今年度は対応する原資がない状況。大企業と中小企業との乖
離が広がる懸念がある (化学品製造・広島)

【問い合わせ先】 (株)帝国データバンク広島支店情報部 担当：土川・松岡

TEL 082-247-5930 FAX 082-249-1242

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。