

2024 年 3 月 22 日

賃上げについて

株式会社 鹿児島銀行
株式会社 九州経済研究所

[調査要領] 調査時期 調査方法 対象企業 回答企業数	2024 年 1 月下旬～2 月下旬 インターネット及び郵送 県内主要企業 501 社（※） 335 社（回答率 66.9%）
--	--

※本調査は、株式会社南日本新聞社と共同で実施した。

四半期ごとに実施している業況アンケートの対象企業 480 社に 21 社を追加した。

「調査結果のポイント」

1. 2023 年度（今年度）の賃上げについて

○91%の企業が賃上げを実施

- ・2023 年度に賃上げを「実施した（定時昇給を含む）」と回答した企業は 91%であった。一方、「実施しなかった」は 9%だった。「実施した」を業種別に見ると、卸売業が 94%で最も多く、次いで建設業（92%）、製造業（91%）、小売業（90%）、その他産業（88%）の順となった。
- ・上昇幅については「1～2%未満」が 29%で最も多く、次いで「2～3%未満」（28%）が続いた。

2. 2024 年度（来年度）の賃上げについて

○「賃上げ実施予定」は 64%にとどまる。「未定」が 32%に上り、今後の動きが注目される。

- ・2024 年度に賃上げを「実施予定（定時昇給を含む）」と回答した企業は 64%であった。一方、「実施しない」は 4%、「未定」は 32%に上り、今後の動きが注目される。「実施予定」を業種別に見ると建設業が 71%で最も多く、次いで製造業（70%）、卸売業（69%）、小売業（61%）、その他産業（55%）の順となった。
- ・上昇幅については「2～3%未満」（34%）が最も多く、次いで「1～2%未満」（28%）が続いた。

1. 2023 年度(今年度)の賃上げについて

2023 年度に賃上げを実施した企業は 91% だった(図表 1)。業種別に見ると、卸売業が 94% で最も多く、次いで建設業(92%)、製造業(91%)、小売業(90%)、その他産業(88%)の順となり、全ての業種で 9 割前後となった。

上昇幅については、「1~2% 未満」が 29% で最も多く、次いで「2~3% 未満」(28%)が続いた。

2. 2024 年度(来年度)の賃上げについて

2024 年度に賃上げを実施するとした企業は 64% であった(図表 2)。一方、実施しないのは 4%、未定とした企業は 32% に上った。実施予定を業種別に見ると建設業が 71% で最も多く、次いで製造業(70%)、卸売業(69%)、小売業(61%)、その他産業(55%)の順となった。

上昇幅については「2~3% 未満」が 34% で最も多く、次いで「1~2% 未満」(28%)が続いた。

賃上げを実施すると回答した企業に、賃上げを実施する具体的な要因について尋ねたところ、「人材の定着・確保」が 79% で最も多く、次いで「従業員のモチベーションアップ」(73%)、「物価高への配慮」(55%)の順となった。「自社の業績改善」は 14% にとどまり、人手不足が深刻となっている中、業績の改善にかかわらず賃上げを実施せざるを得ない状況がうかがえる。一方、賃上げを実施しないと回答した企業に、賃上げを実施しない具体的な要因について尋ねたところ、「前年賃上げを行った・現状で十分」が 46% で最も多く、次いで「価格転嫁が不十分」(18%)が続いた。

今春闘では前年を上回る賃上げを実施する大手企業が相次ぐ中、地方の中小企業にどこまで賃上げの動きが広がっていくか今後の展開が注目される。

以上

【本件に関するお問い合わせ】 ㈱九州経済研究所 (Tel 099-225-7491)

図表1 2023年度の賃金改定について

(単位：％)

		全産業	製造業	建設業	卸売業	小売業	その他産業
上 昇 幅	実施した(定時昇給を含む)	91	91	92	94	90	88
	1%未満	5	4	7	3	7	6
	1～2%未満	29	27	41	27	22	30
	2～3%未満	28	32	22	35	35	21
	3～4%未満	20	21	15	21	20	22
	4～5%未満	9	12	9	9	13	5
	5～6%未満	5	5	0	6	4	8
	6%以上	3	0	7	0	0	8
実施しなかった		9	9	8	6	10	12
(参考)回答企業数		331	93	51	36	51	100

注) 計数は構成割合。四捨五入のため合計が100にならない箇所がある。

【参考】2023年度の賃金改定計画について（第171回県内企業・業況調査（23年3月末）結果）

(単位：％)

		全産業											
				製造業		建設業		卸売業		小売業		その他産業	
		23年	22年	23年	22年	23年	22年	23年	22年	23年	22年	23年	22年
引き上げる※	引き上げる※	74	63	74	66	78	78	70	71	72	55	73	58
	1%未満	3	9	3	6	0	10	9	9	3	15	2	8
	1～2%未満	31	49	30	52	37	45	26	44	27	23	32	63
	2～3%未満	33	29	33	33	34	23	30	30	33	42	34	20
	3～4%未満	13	9	16	6	14	13	22	13	7	12	10	6
	4～5%未満	12	3	15	0	9	10	9	4	17	0	8	2
	5～6%未満	5	1	0	2	3	0	4	0	10	4	10	0
	6%以上	3	1	3	0	3	0	0	0	3	4	5	0
引き下げる	引き下げる	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	1%未満	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	1～2%未満	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	2～3%未満	-	100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100
	3～4%未満	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	4～5%未満	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	5～6%未満	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	6%以上	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
実施しない		5	8	6	9	2	2	6	6	6	12	5	8
未 定		21	28	20	25	20	20	24	24	22	33	22	33
(参考)回答企業数		308	309	90	97	46	41	33	34	46	49	93	88

図表2 2024年度(来年度)の賃上げについて

(単位:%)

		全産業	製造業	建設業	卸売業	小売業	その他産業
実施予定(定時昇給を含む)		64	70	71	69	61	55
上 昇 幅	1%未満	5	3	11	4	3	5
	1～2%未満	28	25	40	12	28	30
	2～3%未満	34	41	23	48	38	27
	3～4%未満	17	22	17	20	14	13
	4～5%未満	10	8	9	12	7	13
	5～6%未満	3	0	0	4	10	4
	6%以上	3	2	0	0	0	9
具 体 的 要 因	人材の定着・確保	79	73	81	72	81	88
	従業員のモチベーションアップ	73	67	78	80	81	70
	物価高への配慮	55	55	56	44	61	55
	同業他社の賃金動向	21	16	19	16	23	29
	自社の業績改善	14	16	3	16	19	16
	その他	2	2	8	0	0	2
実施しない		4	1	0	3	6	7
具 体 的 要 因	前年賃上げを行った・現状で十分	46	100	0	0	33	50
	価格転嫁が不十分	18	0	0	100	33	0
	自社の業績低迷	9	0	0	0	0	17
	設備投資など他を優先する	9	0	0	0	0	17
	同業他社の賃金動向	0	0	0	0	0	0
	その他	18	0	0	0	33	17
未定		32	29	29	28	33	38
(参考)回答企業数		331	92	51	36	51	101

注) 計数は構成割合。四捨五入のため合計が100にならない箇所がある。具体的要因は複数回答。

賃上げに関する主な意見

		意見
製造業	食料品	賃上げができなければ雇用の維持が難しくなる。
		できれば世間の平均的な賃上げ率に合わせたいが、会社の業績もありなかなか難しい。
		賃上げしたいが、物価高騰による経費負担増から、思うような賃上げができていない現状である。
		2030年代半ばに最低賃金が時給1,500円(年間2,000時間勤務で初任給25万円)になることを考えると、今後、毎年3～4%のインフレ傾向を社会が受け入れない限り、経験・年功的な賃金体系維持は難しくなり、職務給に移行せざるを得ないのではないかと感じている。
		物価上昇に対して賃上げを要求する声も多いが、企業の業績がコロナから回復できていないのに賃上げを続けていくのは厳しい。
	木材	企業業績に応じてできるだけことはするが、他企業・異業種の賃上げの方が高い。
	窯業・土石	物価高であり、周りの業界も賃上げを推奨しており、人材確保の為に賃上げをしている。
	機械・金属	魅力ある企業を目指すとともに物価上昇も踏まえ賃上げを行わざるを得ないとする。
	電機・電子	従業員のモチベーション維持・向上、人材確保・定着の為、継続的に実施する予定。
	その他製造業	ニュース等でも取り上げられている通り、大企業のような賃上げは難しく、中小企業との格差や都市部と地方の格差がどんどん広がっていると感じる。
建設業	土木	令和6年4月、当社では3年連続の賃上げを実施する。今後もこの賃上げの波が続く可能性もあるが、企業の体力次第となるので、大企業と中小企業の賃金格差がさらに広がることが予想される。
		他の業界と比べると、危険度の高い職種業界であるので、より高い賃金でなければ人は集まらない。個々の建設会社が実施するだけでは業界のイメージアップにはつながらないので業界全体で賃金の底上げを徹底して取り組まなければならないと思う。
	建築	政権がどのような賃上げについて「すべき」だとは思いつつも、それに耐えうる体力を企業が持てるのか、エリアによる物価と賃金のバランスがとれていないことにどのように対応するのかが、見えてこない。
	その他建設	政府・経団連等は賃上げを声高に叫んでいるが、時間外上限規制の施行で企業は労働者の時間外労働抑制が喫緊の課題となっている。工事発注元への発注額引き上げや工期の長期化などあわせて検討が必要。
卸売業	食料品	人材確保においても重要な取り組み。
	その他卸売	福利厚生と賃金が採用に大きく影響している。
小売業	自動車	社会的情勢や優秀な人材確保の観点からも必要。ただしこれには会社の業績向上が不可欠。
	その他小売	業況は厳しいが、社員の生活安定のため支給する。
		業態的に商品の値上げができない為、賃上げの原資が得られない。効率化等企業努力には限界もある。
その他産業	旅館・ホテル	コロナ禍から明けたとは言え、特に中小企業の財務状況は改善しないまま。そのような中、身を切る覚悟で賃上げに応じざるを得ないというのが本音ではないだろうか。
	外食	仕入価格や運送費の高騰に伴い、現状賃金に回す余裕がありません。外食産業として商品とサービスの価値を高め、価格に転嫁させていただくことで、賃上げするほかなく、今後の我々の課題となる。
	運輸・通信	社員の獲得と既存社員のモチベーションアップのためにも、当社が真っ先に取り組むべき課題である。
	サービス	世の中の流れは変えられませんが、社員のためを思うと実施したい一方、会社としては厳しい面が大きいと感じる。
		年々増加傾向は労働者にとっては良いことであるが、中小零細企業にとっては死活問題になりかねない。今後は業務効率化や合理化をいかに推し進めるかが課題となると考える。
		賃上げのためには生産性の向上が不可欠です。一人一人の社員が生産性向上に向けた取り組みを実施していくことが大切だと考える。
	農林水産	全体的に物価が上昇する中、生活安定に繋がるように無理のない範囲で定期昇給を毎年実施する。