

2024 年度の賃金動向に関する企業の意識調査

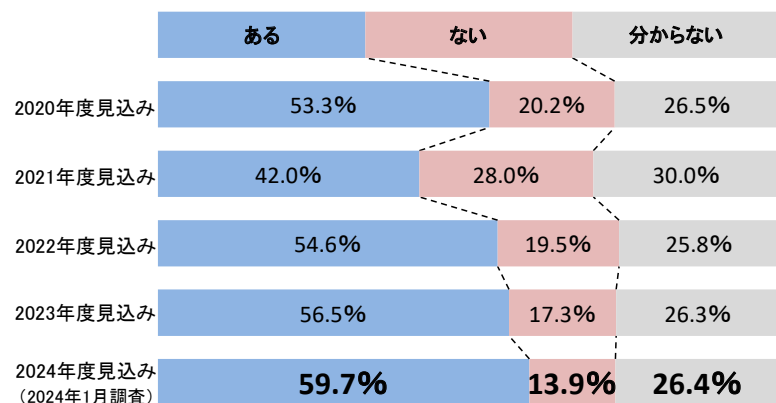
企業の 6 割で賃上げ見込み、 賃上げ率は平均 4.16%と試算

～ 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、調査対象は全国 2 万 7,308 社で、有効回答企業数は 1 万 1,431 社（回答率 41.9%）。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、今回で 19 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 59.7%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
- 賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」が 75.3%へ増加、「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 56.3%でトップ
- 総人件費は平均 4.32%増加見込み、従業員給与は平均 4.16%増と試算

1. 2024 年度、過去最高となる 59.7%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 59.7%と 3 年連続で増加、2006 年の調査開始以降で最高を更新した。一方、「ない」企業は 13.9%と前回調査（17.3%）から 3.4 ポイント低下、調査開始以降で最も低い水準だった。

賃金改善状況（見込み）の推移

（%）

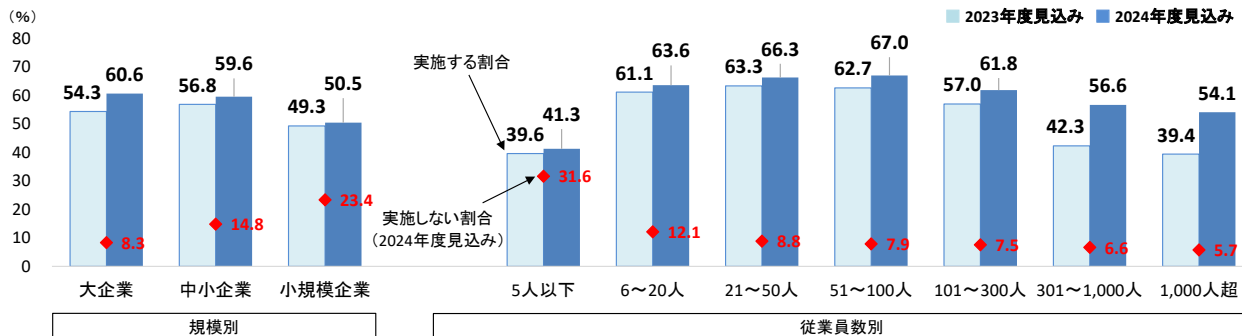
見込み	ある	ない	分からない	有効回答数 (N)	調査年月
2007年度	44.0	26.5	29.5	9,529	2007年1月
2008年度	45.0	27.8	27.2	10,049	2008年1月
2009年度	27.9	42.0	30.1	10,822	2009年1月
2010年度	31.8	40.5	27.7	10,651	2010年1月
2011年度	37.5	35.8	26.7	11,017	2011年1月
2012年度	37.5	35.1	27.4	10,665	2012年1月
2013年度	39.3	32.3	28.5	10,461	2013年1月
2014年度	46.4	29.0	24.5	10,700	2014年1月
2015年度	48.3	27.4	24.3	10,794	2015年1月
2016年度	46.3	23.7	30.0	10,519	2016年1月
2017年度	51.2	22.5	26.3	10,195	2017年1月
2018年度	56.5	18.4	25.1	10,161	2018年1月
2019年度	55.5	19.1	25.4	9,856	2019年1月
2020年度	53.3	20.2	26.5	10,405	2020年1月
2021年度	42.0	28.0	30.0	11,441	2021年1月
2022年度	54.6	19.5	25.8	11,981	2022年1月
2023年度	56.5	17.3	26.3	11,719	2023年1月
2024年度	59.7	13.9	26.4	11,431	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、「6～20 人」「21～50 人」「51～100 人」「101～300 人」で 6 割を超えている。「5 人以下」（41.3%）では賃金改善を行う割合が低くなっているが、初めて 4 割台に達した。

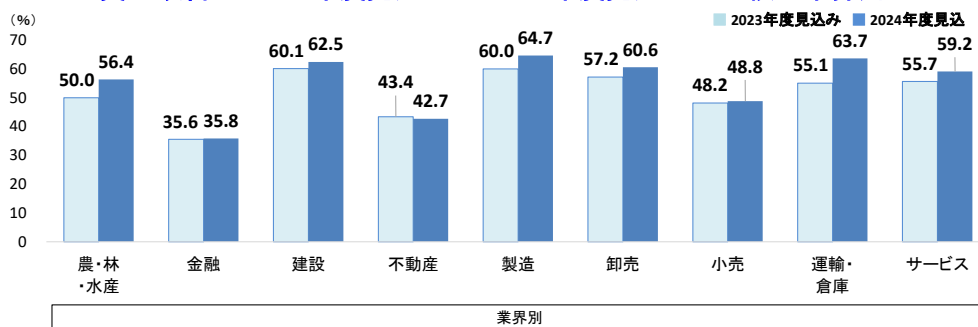
他方、賃金改善を実施しない割合は「5 人以下」（31.6%）が突出して高い。従業員数が 21 人以上の企業では、賃金改善がない企業はいずれも 1 割未満にとどまっている。総じて従業員が 5 人以下でより賃金改善を行う環境が厳しくなっている様子がうかがえる。

業界別では『製造』（64.7%）が最も高く、『運輸・倉庫』（63.7%）や『建設』（62.5%）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や建設業界などで、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～

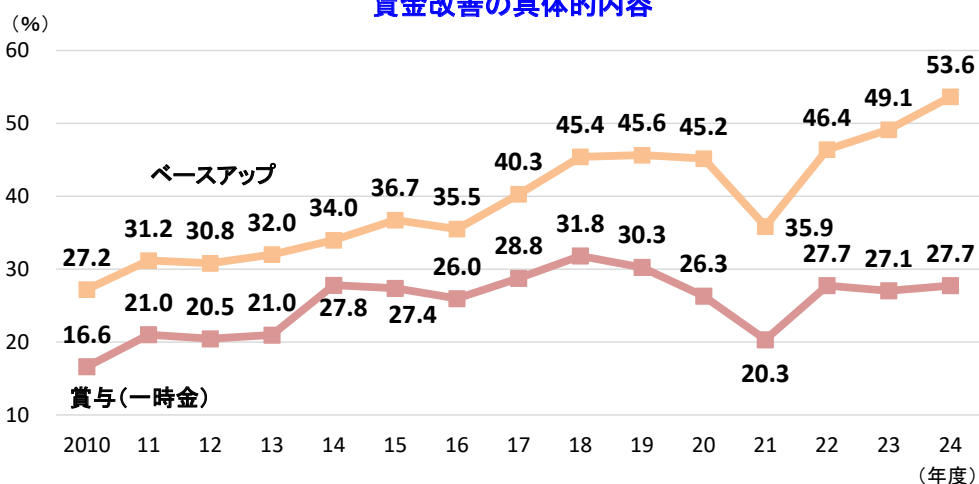


賃金改善の 2023 年度見込みと 2024 年度見込みの比較～業界別～



賃金改善の具体的な内容を見ると、「ベースアップ」が 53.6%（前年比 4.5 ポイント増）、「賞与（一時金）」が 27.7%（同 0.6 ポイント増）となった。「ベースアップ」は過去最高となった前年の 49.1%を上回り、3 年連続で調査開始以降の最高を更新するなど、初めて半数を上回った。

賃金改善の具体的な内容

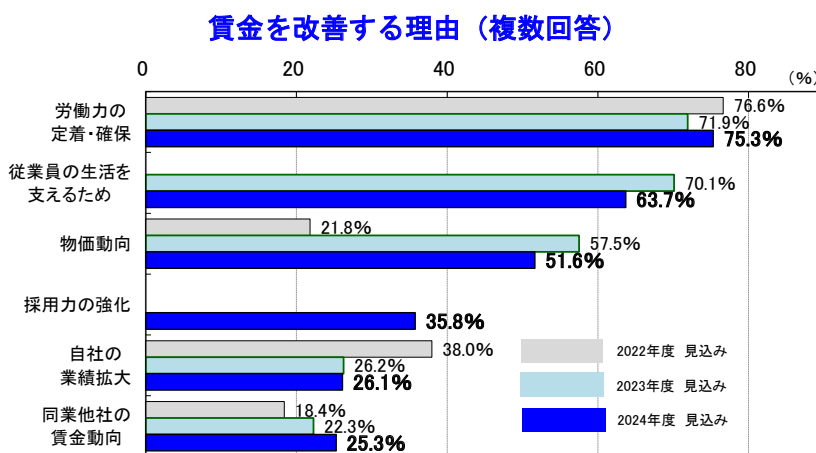


2. 賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」が75.3%へ増加、「物価動向」も半数を超える

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75.3%（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63.7%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」（51.6%）は前回より5.9ポイント減少したものの、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」（35.8%）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、「自社の業績拡大」（26.1%）、「同業他社の賃金動向」（25.3%）が続いた。



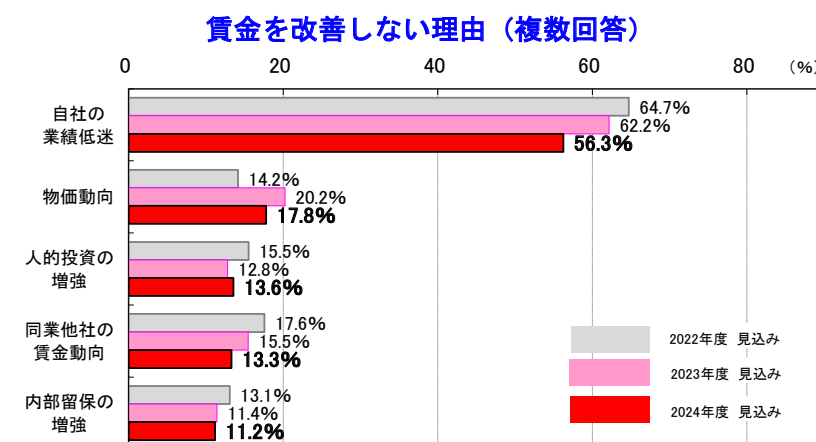
注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査から新設した選択肢、「採用力の強化」は今回新設した選択肢

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6,547社、2023年度6,616社、2024年度6,827社

3. 賃金を改善しない理由、「自社の業績低迷」が56.3%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56.3%（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」（17.8%）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ともなう人件費・労務費の増加などの「人的投資の増強」（13.6%）、「同業他社の賃金動向」（13.3%）、「内部留保の増強」（11.2%）が続いた。



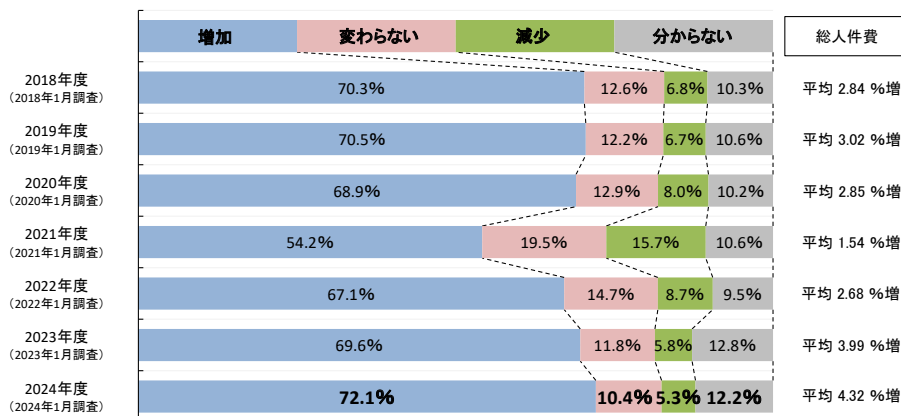
注:2022年度見込みは2022年1月調査、2023年度見込みは2023年1月調査、2024年度見込みは2024年1月調査。母数は賃金改善が「ない」と回答した企業、2022年度2,339社、2023年度2,022社、2024年度1,584社

4. 総人件費は平均 4.32%増加見込み、従業員給与は平均 4.16%増と試算

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、72.1%と前年比で 2.5 ポイント増加していた。一方、「減少」すると見込む企業は 5.3%（前年比 0.5 ポイント減）となった。その結果、総人件費の増加率は前年度から平均 4.32%増加すると見込まれる。そのうち従業員の給与は平均 4.16%、賞与は平均 4.04%それぞれ増加、さらに各種手当などを含む福利厚生費も平均 4.06%増加すると試算される。

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 52.6%（前年比 5.0 ポイント増）、中小企業でも総人件費の増加幅が 3%以上の企業は 54.9%（同 4.1 ポイント増）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1万161社、2019年1月調査は9,856社、2020年1月調査は1万405社、2021年1月調査は1万1,441社、2022年1月調査は1万1,981社、2023年1月調査は1万1,719社、2024年1月調査は1万1,431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 59.7%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 年度の実績では企業の 74.4%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 72.1%と 7 割超の企業が増加を見込み、金額ベースでも約 4.32%と調査開始以降で最も高い上昇を想定している。

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

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 7 割を超える。さらに、非正社員においても企業の約 3 割で賃金改善が「ある」と見込んでいた。

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意見】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 正職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）で賃金アップを行う予定 ・ 人材を社内に確保するために賃金は上がる。しかし景気は不透明で、会社の業績が心配 ・ 売り上げが上がらない状況のなかで賃上げを行っているが、これも限界にきておりこれ以上の賃上げは難しい ・ 運送業は2024年問題もあって賃金を上げざるを得ない。ドライバー確保は非常に厳しい ・ 適正な賃上げが可能なら景気は拡大する。インフレ率と賃上げのバランスが大切 	土工・コンクリート工事 工業用プラスチック製品製造 電力制御装置等製造 一般貨物自動車運送 コンビニエンスストア
【賃上げを行う理由】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 適正従業員数を確保するためには、同業他社や他業種との賃金動向を意識せざるを得ず、法人の収益性を考えるに厳しい判断が求められている ・ 従業員の生活にも物価高が影響しているため ・ 新卒社員の初任給上昇にともなう、既存社員の賃金の改善および地域の賃金動向を考慮した改善 ・ 既存従業員のモチベーションアップ 	無床診療所 酪農 米麦卸売 一般貨物自動車運送
【賃上げを行わない理由】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 業績低迷のため、賃上げの原資を確保できない ・ 業績悪化にともない、非正社員を解雇したいところだが、継続雇用する事を優先するため ・ 売り上げは上昇しているが、物価上昇のため薄利多売になっている。利益につながらない ・ 飲食店の倒産が増加しているなかで事業の継続に必死。我々のような中小・零細企業は賃上げどころでない ・ 下請け構造により、上位会社が単価を引き上げて頂かないと賃金アップは出来ない 	印刷 金属加工機械卸売 管工事 一般食堂 ソフト受託開発

調査先企業の属性

1. 調査対象(2万7,308社、有効回答企業1万1,431社、回答率41.9%)

(1) 地域

北海道	512	東海(岐阜 静岡 愛知 三重)	1,228
東北(青森 岩手 宮城 秋田 山形 福島)	791	近畿(滋賀 京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山)	1,916
北関東(茨城 栃木 群馬 山梨 長野)	899	中国(鳥取 島根 岡山 広島 山口)	772
南関東(埼玉 千葉 東京 神奈川)	3,337	四国(徳島 香川 愛媛 高知)	374
北陸(新潟 富山 石川 福井)	601	九州(福岡 佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎 鹿児島 沖縄)	1,001
		合計	11,431

(2) 業界(10業界51業種)

農・林・水産	110	小売	飲食料品小売業	151	
金融	159		繊維・繊維製品・服飾品小売業	97	
建設	1,750	(803)	医薬品・日用雑貨品小売業	60	
不動産	473		家具類小売業	24	
製造	飲食料品・飼料製造業		324	家電・情報機器小売業	57
	繊維・繊維製品・服飾品製造業		146	自動車・同部品小売業	116
	建材・家具・塗料・土製品製造業		212	専門商品小売業	236
	パルプ・紙・紙加工品製造業		84	各種商品小売業	50
	出版・印刷		212	その他の小売業	12
	化学品製造業		373	運輸・倉庫	471
(2,886)	鉄鋼・非鉄・鉱業		501	飲食店	117
	機械製造業		475	電気通信業	11
	電気機械製造業	304	電気・ガス・水道・熱供給業	14	
	輸送用機械・器具製造業	109	リース・貸貸業	102	
	精密機械・医療機械・器具製造業	74	旅館・ホテル	104	
	その他製造業	72	娯楽サービス	109	
卸売	飲食料品卸売業	325	(2,174)	放送業	17
	繊維・繊維製品・服飾品卸売業	160		メンテナンス・警備・検査業	209
	建材・家具・塗料・土製品卸売業	293		広告関連業	130
	紙類・文具・書籍卸売業	125		情報サービス業	546
	化学品卸売業	246		人材派遣・紹介業	80
	再生資源卸売業	28		専門サービス業	337
	鉄鋼・非鉄・鉱業製品卸売業	256		医療・福祉・保健衛生業	132
	機械・器具卸売業	817		教育サービス業	42
	その他の卸売業	313		その他サービス業	224
				その他	42
		合計	11,431		

(3) 規模

大企業	1,722	15.1%
中小企業	9,709	84.9%
(うち小規模企業)	(3,865)	(33.8%)
合計	11,431	100.0%
(うち上場企業)	(226)	(2.0%)

2. 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

株式会社帝国データバンク 情報統括部長 藤井 俊

【問い合わせ先】窪田 剛士 03-5919-9343 (直通)

keiki@mail.tdb.co.jp

情報統括部: tdb_jyoho@mail.tdb.co.jp

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。