

人材確保に向け賃上げは活発も、原資の確保に苦慮

研究員 林田 祐子

「第131回熊本県内企業業況判断調査」（2～9頁）の特別テーマとして、県内主要企業を対象に2024年度の定期昇給、ベースアップの実施状況について調査を行った。以下はその結果である。

【調査概要】

1. 対象企業	県内主要企業 574社
2. 調査時点	2024年5月1日～5月17日
3. 回答状況	回答企業 216社

【調査結果の概要】

- 定期昇給を「実施した・する予定」の企業は77.6%に上り、従業員規模が大きくなるほど「実施した・する予定」の割合が高い（図表1）。
- ベースアップを「実施した・する予定」の企業は60.6%（図表5）。業種別では製造業が非製造業を13.4ポイント（以下、p）上回り、従業員規模別では「30人以上300人未満」で最多となっている。なお、ベースアップを「実施しない」企業は23.6%。
- 賃金改定の際に重視する点は、「企業の業績」が最多であるものの、「雇用の維持」や「労働力の確保・定着」など人材確保に関する項目の割合も高かった（図表9）。

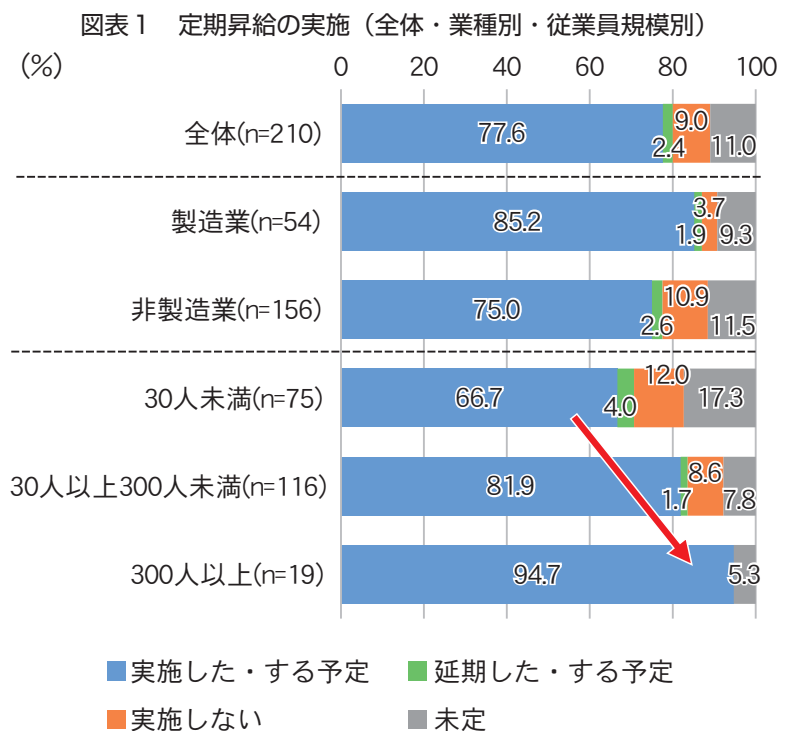
1 調査項目ごとの状況

(1) 全体、業種別、従業員規模別の実施状況

2024年度の定期昇給について、「実施した・する予定」が77.6%となった（図表1）。なお、「実施しない」は9.0%にとどまっている。

業種別では、「実施した・する予定」の割合が、製造業で85.2%と非製造業の75.0%を10.2p上回っている。

従業員規模別では、「実施した・する予定」の割合が、30人未満で66.7%、30人以上300人未満で81.9%、300人以上で94.7%と、従業員規模が大きくなるほど実施の割合が高くなる傾向が見られる。

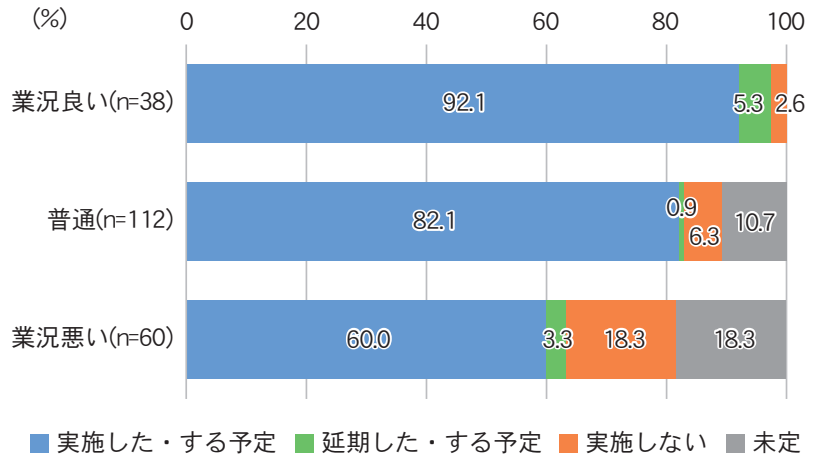


(2) 業況判断別の実施状況

業況判断別では、「実施した・する予定」の割合が、「業況良い」で92.1%、「普通」で82.1%、「業況悪い」で60.0%となり、実施状況には差が生じている（図表2）。

なお、「未定」の割合が「業況悪い」で18.3%と最多となっていることや、自由回答において、厳しくなる業績と賃上げのバランスが難しいとの声が聞かれることから、賃上げの原資の確保が難しく、実施を決めかねている様子もうかがえる。

図表2 定期昇給の実施（業況判断別）

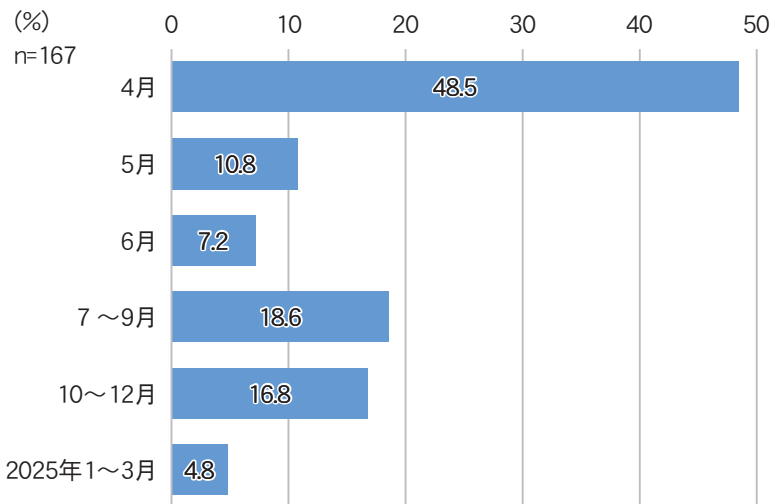


(3) 実施時期

2024年度の定期昇給の実施時期について、「4月」が48.5%と最多となった（図表3）。なお、「4月」「5月」「6月」を合わせると、66.5%となり、半数を超える企業が6月までの実施としている。

ただ、「7～9月」で18.6%、「10～12月」で16.8%と一定数あり、「2025年1～3月」を合わせた7月以降に実施の企業は40.1%となっている。

図表3 定期昇給の実施時期（複数回答可）

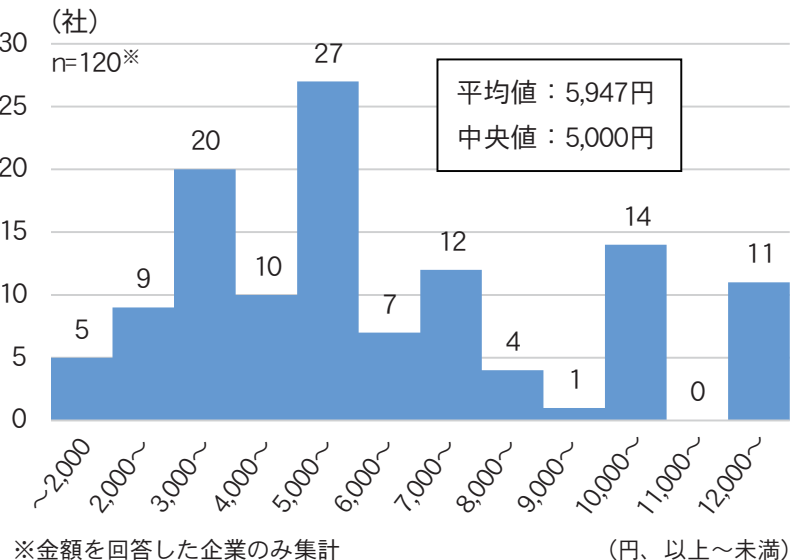


(4) 一人当たり平均の金額

定期昇給の一人当たり平均の金額は、平均値が5,947円、中央値が5,000円となっている（図表4）。金額の分布を見ると、「5,000円以上～6,000円未満」で実施する企業が最多となっている。また、「3,000円以上～4,000円未満」、「10,000円以上～11,000円未満」で実施する企業も一定数ある。

なお、定期昇給の一人当たり平均の引き上げ率については、平均値で2.46%、中央値で2.50%となっている。

図表4 定期昇給の金額



2 ベースアップ

(1) 全体、業種別、従業員規模別の実施状況

2024年度のベースアップの実施について、「ベアを実施した・する予定」が60.6%と最多なった（図表5）。なお、「ベアを実施しない」は23.6%に上る。

業種別では、「ベアを実施した・する予定」が製造業で70.4%と非製造業の57.0%を13.4p上回っている。自由回答では、製造業の企業から、給与水準について、大手企業の進出の影響を感じている声が聞かれた。

従業員規模別では、「ベアを実施した・する予定」が30人以上300人未満で68.8%と最多となった。

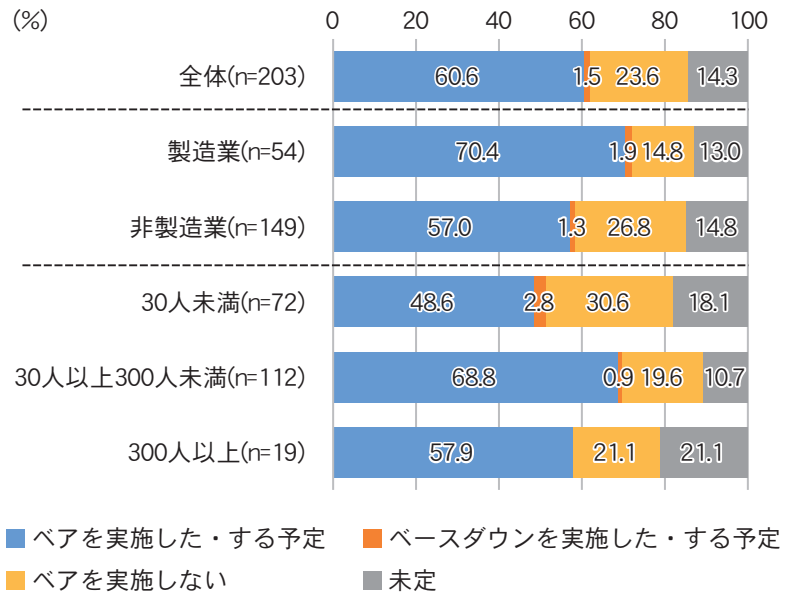
(2) 業況判断別の実施状況

業況判断別では、「ベアを実施した・する予定」の割合が、「業況良い」で70.6%、「普通」で62.0%、「業況悪い」で52.5%と実施状況に差が生じている（図表6）。ただ、定期昇給と同様に、「業況悪い」と回答の企業においても実施する企業が5割を超えており、業況判断に関わらず賃上げを実施する動きが広がっている。

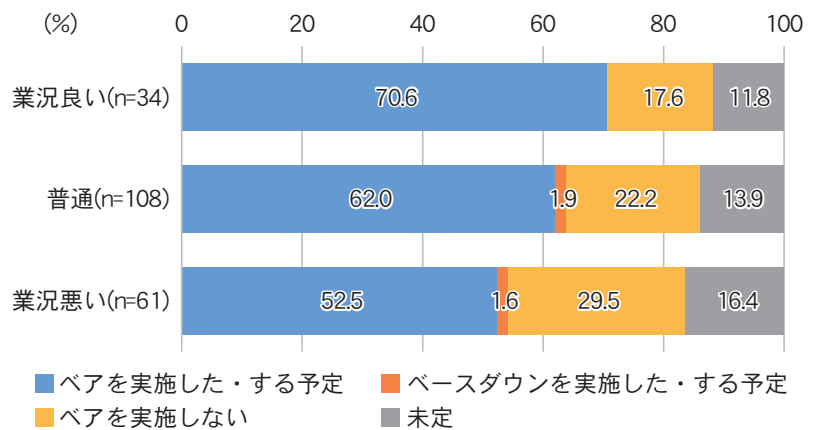
(3) 実施時期

ベースアップの実施時期について、「4月」が44.4%で最多となった（図表7）。なお、「5月」も18.5%と、4～5月に実施する企業が多いようだ。

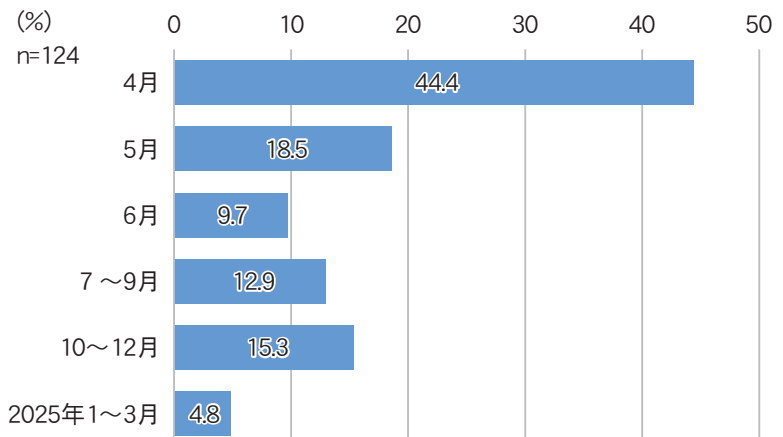
図表5 ベースアップの実施（全体・業種別・従業員規模別）



図表6 ベースアップの実施（業況判断別）



図表7 ベースアップの実施時期（複数回答可）

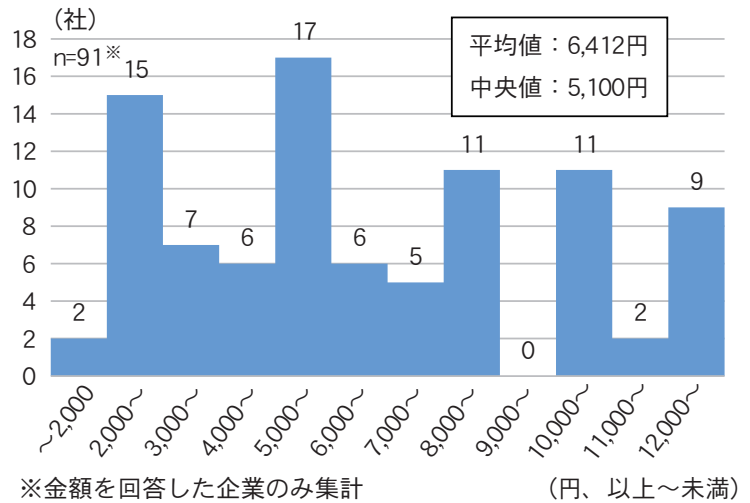


(4)一人当たり平均の金額

ベースアップの一人当たり平均の金額は、平均値で6,412円、中央値で5,100円となっている(図表8)。金額の分布を見ると、「5,000円以上～6,000円未満」で実施する企業が最多となっている。なお、次いで「2,000円以上～3,000円未満」で実施する企業も多い。

なお、ベースアップの一人当たり平均の引き上げ率については、平均値で2.51%、中央値で2.50%となっている。

図表8 ベースアップの金額

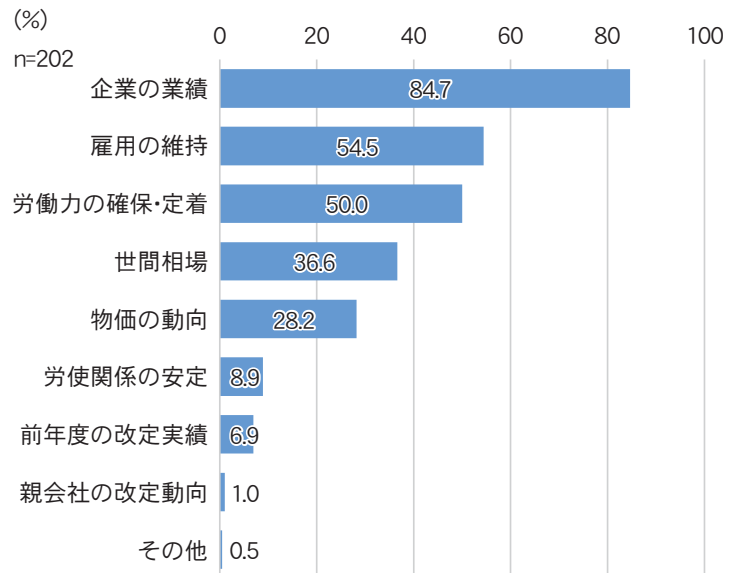


3 賃金改定の際に重視する点

賃金の改定を決める際に重視する点については、「企業の業績」が84.7%と最多となった(図表9)。なお、「雇用の維持」が54.5%、「労働力の確保・定着」が50.0%と、人材確保を重視する企業も多い。

自由回答では、賃上げへの期待感が高まる中、人材確保、社員のモチベーションアップのために賃上げは不可欠であり、業績が厳しくても賃金水準を引き上げざるを得ないとの声が聞かれる。しかしながら、原材料費高騰や人件費上昇分の価格転嫁が難しく、賃上げ原資の確保に苦慮する様子も浮かがる。

図表9 賃金改定の際に重視する点 (上位3つを回答)



自由回答	業種
「賃上げ」「夏季賞与支給」に対応したいが、経費がかさみ資金確保に苦慮。	食料品製造業
業績は厳しいが、短期的に赤字になっても、労働力の確保・定着や、社員のモチベーションアップを優先し、賃上げ・賞与増の他、研修や教育など人財への投資を加速していく。	食料品以外の製造業
厳しくなる業績の見込みと賃上げのバランスが難しい。	//
業績が良いから賃金を上げると言う状況ではなく、賃金を上げて利益を出していくという考えになる。	建設業
昨年ベースアップした為、今年は昇格等の小幅の賃上げとなる見込み。	//
初任給引き上げに伴う全体の賃金レベルの調整。	卸売業
大手企業の賃上げ実績まで引き上げたいと思うが、現実的に難しい部分はあると思います。	小売業
人材の確保を考えると処遇改善は避けられない。収益改善の取り組みが必須となる。	//
人材確保・定着のためには賃上げが必要だが、原資確保のために価格転嫁が必要。但し、価格転嫁がすぐにできるわけではなく、需要変動や社会動向に追従できず、人材獲得競争に出遅れてしまう。	運輸業
大手企業の賃上げがクローズアップされる事が多い為、中小企業の実情を社員に理解してもらおう点に苦労しています。	個人サービス業
ここ3～4年は、離職防止と組織拡充の為に増員の為に、人件費UPは前提条件として考えております。	//
限られた原資、企業の業績以上の賃上げは難しい。	//