

「令和6年賃金改定及び人手過不足に関する経営者意識調査」結果について 「賃金引き上げ検討」が8割越え、78.0%が「人手不足」と回答

◆調査概要

1. 調査目的：経営及び労使関係の安定に向けた春季賃金改定の参考に資するため
2. 調査企業：当所会員企業の中から455社を抽出
(製造業：92社・建設業：114社・卸売業：89社・小売業：46社・サービス業：86社・その他：28社)
3. 調査期間：令和6年1月4日～1月25日
4. 調査方法：調査用紙のFAX送信及びアンケートフォーム入力による回答
5. 回収率：38.9% (177/455社) 前年：42.4% (191/450社)

業種	製造	建設	卸売	小売	サービス	その他	合計
回答数	59	23	40	9	32	14	177
構成比	33.3%	13.0%	22.6%	5.1%	18.1%	7.9%	100%

従業員規模	0人	20人未満	20～99人	100人以上	合計
回答数	1	66	80	30	177
構成比	0.6%	37.3%	45.2%	16.9%	100%

◆調査結果

《賃金改定》～雇用の確保や世間相場などを意識した防衛的な賃上げが目立つ～

1. 【賃金改定の見通し】「賃金引き上げを検討する」が83.1%で前年比0.9ポイント上昇。賃金引き上げ率の加重平均は2.02%で前年比0.23ポイント上昇。
2. 【賃上げの具体的な方法】「定期昇給の実施」が45.1%で前年比3.0ポイント減少。次いで「定期昇給、ベースアップを設けず引き上げ」が22.3%で前年比6.9ポイント上昇。
3. 【引き上げ率の前年比較】昨年同様「高い」が約3割。「変わらない」が51.7%で前年比2.4ポイント低下、「低い」が14.3%で前年比4.1ポイント上昇。
4. 【人件費負担軽減策として重視する要素】「人員配置・作業方法の改善」が24.5%で前年比1.3ポイント低下、「諸経費等コスト削減」が21.1%で7.0ポイント低下。「価格転嫁の実施」が19.5% (当調査より回答項目を追加)。
5. 【賃金改定において重視する要素】「雇用の確保と定着」が26.0%、次いで「経済・景気の動向」が17.9%、「世間相場」が16.2%で前年に引き続き上位を維持。
6. 【令和5年の賃金改定の結果】昨年「賃上げを検討」しており「結果引き上げた」企業割合は前年比5.9ポイント増加。「結果改定しなかった」企業割合は前年比3.9ポイント減少。
7. 【令和5年の賃金改定を決定した要素】「雇用の確保と定着」が27.8%、次いで「経済・景気の動向」が17.0%。

《賞与》～「引き上げ」(R6年夏季)を予定する先も増加したが、業績次第とする「未定」が多く慎重さが伺える～

8. 【令和5年冬季賞与の支給状況】「増額した」が49.7%で前年比6.8ポイント上昇、次いで「据え置いた」が29.4%で前年比7.8ポイント低下。引き続き順位は変わらない。
9. 【令和6年夏季賞与の支給見通し】「据え置く」が33.3%で前年比5.4ポイント低下。「未定」が33.9%で前年比0.4ポイント上昇。「引き上げを検討」は23.7%で前年比3.8ポイント、昨年から上昇傾向にある。
10. 【賞与の支給に関する悩みや課題】「賞与支給額による従業員のモチベーション」が33.6%で前年比5.2ポイント上昇、次いで「雇用の確保と定着」が22.6%で0.8ポイント上昇。

《人手》～8割近くが人手不足を訴える。特に技術職での求人難が顕著～

11. 【現在の人手過不足状況】「不足している」企業が78.0%で3.1ポイント上昇しており、人手不足の厳しい状況が続く。
12. 【人手が不足している部門】「技術部門」が34.1%で前年比7.3ポイント上昇。次いで「営業部門」が27.6%。
13. 【不足している理由】「退職による欠員」が28.9%で前年比1.3ポイント上昇。次いで「年齢構成のバランスが悪い」が16.3%、「中途採用で人員確保ができなかった」が15.9%。
14. 【令和6年に実施する対策】「従業員の採用を強化」が34.1%で2.1ポイント低下と3割強にとどまった。

◆お問合せ 新潟商工会議所中小企業振興部 担当：南、石塚

TEL：025-290-4212 (直通) FAX：025-290-4421 E-mail：soudan@niigata-cci.or.jp

調査結果の概要（全業種）

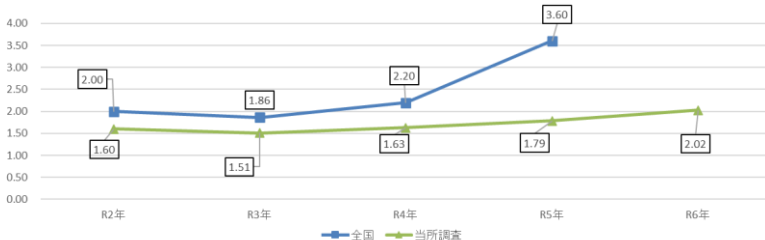
設問1. 「現時点で考えている令和6年の賃金改定の見通し」について

「賃金引き上げを検討する」が83.1%（前年比+0.9）、次いで「改定しない」との回答が16.4%（同+1.2）と上昇した。引き上げ率は「2.5%以上」が36.7%（同+18.4）で最も多く、次いで「2.0%程度」が21.5%となった。

「賃金改定の見通し」の加重平均によると、昨年の1.79ポイントから2.02%に上昇しており、昨年よりも引き上げ傾向が強まったと窺える。

〈参考〉賃金引き上げ率の推移について

令和5年の全国賃上げ率（従業員1,000人以上の労組のある企業）は3.60%（前年比+1.40）、当所調査「賃金改定見通し」の加重平均は、令和5年が1.79%、令和6年が2.02%と推移している。



※「厚生労働省 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」より抜粋。当所調査は「賃金改定の見通し」の加重平均

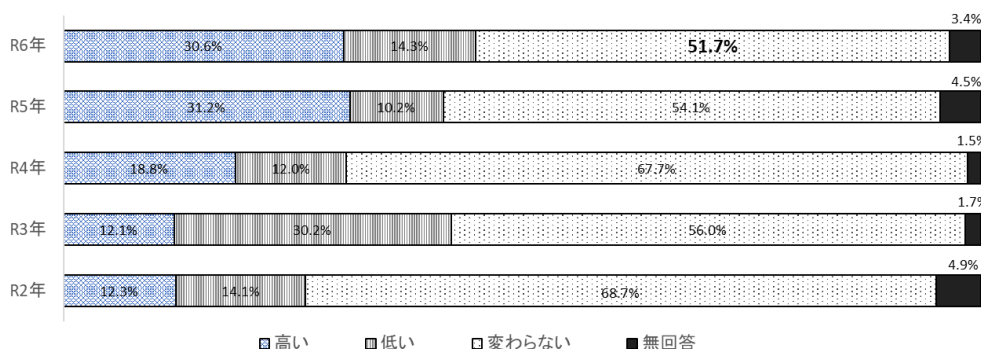
	本年		前年比	前年
	件数	構成比		
①「引き上げを検討」	147件	83.1%	0.9ポイント	82.2%
a. 「1.0%程度」	15件	8.5%	▲7.2ポイント	15.7%
b. 「1.5%程度」	28件	15.8%	▲4.1ポイント	19.9%
c. 「2.0%程度」	38件	21.5%	▲1.5ポイント	23.0%
d. 「2.5%以上」	65件	36.7%	18.4ポイント	18.3%
e. 未定・無回答	1件	0.6%	▲4.6ポイント	5.2%
②「引き下げを検討」	1件	0.6%	0.6ポイント	0.0%
③「改定しない」	29件	16.4%	1.2ポイント	15.2%
④ 無回答	0件	0.0%	▲2.6ポイント	2.6%

設問2. 「現時点で考えている賃金引き上げの具体的な方法」について（複数回答）

	本年		前年比	前年
	件数	構成比		
①「定期昇給の実施」	87件	45.1%	▲3.0ポイント	48.1%
②「定期昇給、ベースアップ（ベア）を設けず（区別なく）引き上げ」	43件	22.3%	6.9ポイント	15.4%
③「ベースアップ（ベア）の実施」	36件	18.7%	▲4.9ポイント	23.6%
④「諸手当で賃上げ」	23件	11.9%	0.4ポイント	11.5%
⑤ その他・無回答	4件	2.1%	0.7ポイント	1.4%

「定期昇給の実施」が最も多く45.1%（前年比▲3.0）、「定期昇給、ベースアップを設けず引き上げ」が22.3%（同+6.9）、「ベースアップの実施」が18.7%（同▲4.9）となった。

設問3. 「賃金引き上げの場合、前年と比較して高いのか低いのか」について



「変わらない」が51.7%（前年比▲2.4）で半数を占め、「低い」が14.3%（同+4.1）で上昇した。昨年調査と比較すると、同水準で引き上げを検討していることが窺える。

設問4. 「人件費の負担軽減策として重視する要素」について（複数回答）

「人員配置・作業方法の改善」が24.5%（前年比▲1.3）、「諸経費等コスト削減」が21.1%（同▲7.0）、「価格転嫁の実施」が19.5%（R6調査より回答項目を追加）となった。価格転嫁の実施状況としては、68.5%の企業で既に「実施した」と回答した。「実施の予定」を含めると約95%の企業で価格転嫁を実施することが窺える。

	本年		前年比	前年
	件数	構成比		
①「人員配置・作業方法の改善」	92件	24.5%	▲1.3ポイント	25.8%
②「諸経費等コスト削減」	79件	21.1%	▲7.0ポイント	28.1%
③「価格転嫁の実施」 ※R6調査より回答項目を追加	73件	19.5%	-	-
④「機械設備等の導入拡大による省力化（生産性向上を含む）」	55件	14.7%	▲2.2ポイント	16.9%
⑤「新製品の開発・新市場の開拓」	38件	10.1%	▲2.4ポイント	12.5%
⑥「職能給等賃金制度の改正」	14件	3.7%	0.3ポイント	3.4%
⑦「人員削減・欠員不補充」	11件	2.9%	▲4.2ポイント	7.1%
⑧「パートタイマーへの切り替え、外注・派遣労働者の活用」	9件	2.4%	▲0.7ポイント	3.1%
⑨「その他」	4件	1.1%	▲2.0ポイント	3.1%

価格転嫁の実施状況について	本年	
	件数	構成比
①「実施した」	50件	68.5%
②「実施の予定」	20件	27.4%
③「実施しない」	2件	2.7%
④「無回答」	1件	1.4%

設問5. 「正規雇用の賃金改定に置いて重視する要素」について（複数回答）

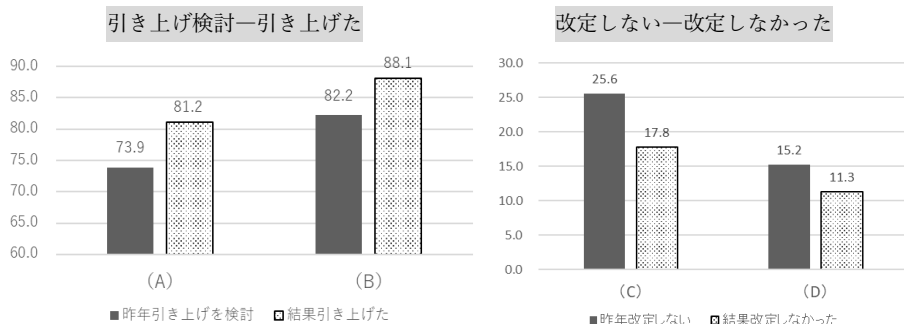
「雇用の確保と定着」が26.0%（前年比+1.6）で最も多く、次いで「経済・景気の動向」が17.9%（同▲2.7）、「世間相場」が16.2%（同▲3.0）となった。上位3要素で全体の約6割を占め、一昨年から順位は変わらずに推移している。

	本年		前年比	前年
	件数	構成比		
①「雇用の確保と定着」	122件	26.0%	1.6ポイント	24.4%
②「経済・景気の動向」 ※R4年調査より回答項目を追加	84件	17.9%	▲2.7ポイント	20.6%
③「世間相場」	76件	16.2%	3.0ポイント	13.2%
④「労使関係の安定」	56件	11.9%	▲0.1ポイント	12.0%
⑤「最低賃金の引き上げ」 ※R5年調査より回答項目を追加	45件	9.6%	3.0ポイント	6.6%
⑥「初任給の変動」	38件	8.1%	1.7ポイント	6.4%
⑦「消費者物価動向」	36件	7.7%	0.5ポイント	7.2%
⑧「販売管理費（人件費を除く）の変動」 ※R5年調査より回答項目を追加	7件	1.5%	▲0.7ポイント	2.2%
⑨「その他」	5件	1.1%	▲1.1ポイント	2.2%
「原材料の仕入価格変動」 ※R6年調査より回答項目を削除	-	-	-	2.8%
「新型コロナウイルス感染拡大による影響」 ※R6年調査より回答項目を削除	-	-	-	2.2%

設問6. 「令和5年の賃金改定の結果」について

	前々年	前年	本年	
			構成比	件数
「引き上げを検討」	73.9%	82.2%	83.1%	147件
「結果引き上げた」	71.7%	81.2%	88.1%	156件
a. 「1.0%程度」	17.8%	17.3%	11.9%	21件
b. 「1.5%程度」	22.2%	21.5%	18.6%	33件
c. 「2.0%程度」	19.4%	22.0%	20.3%	36件
d. 「2.5%以上」	11.7%	19.4%	37.3%	66件
e. 無回答	0.6%	1.0%	0.0%	0件
「改定しない」	25.6%	15.2%	16.4%	29件
「改定しなかった」	22.2%	17.8%	11.3%	20件
「引き下げた」	5.0%	0.0%	0.0%	0件
無回答	1.1%	1.0%	0.6%	1件

令和5年の賃金引き上げの見通しと実績（B）は、「調査時引き上げを検討していた」が82.2%に対して、「結果引き上げた」が88.1%となり前年比+5.9増加した。また、令和5年の賃金改定の見通しと実績（D）は、「調査時改定しない」15.2%に対し、「結果改定しなかった」が11.3%となり前年比▲3.9減少した。昨年の結果と比較しても、さらに賃金を引き上げる企業が増えていることが窺える。



※令和5年の賃金引き上げ率は、全国 3.60%（厚生労働省 主要企業）

設問7. 「令和5年の賃金改定を決定した要素」について（複数回答）

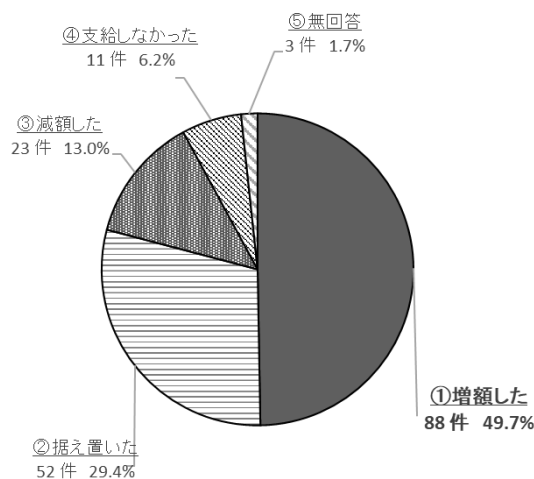
「雇用の確保と定着」が27.8%（前年比+0.2）と最も多くを占め、次いで「経済・景気の動向」が17.0%（同▲1.9）、「世間相場」が14.0%（同+0.7）となっている。上位3要素は昨年と順位が変わらない。

	本年		前年比	前年
	件数	構成比		
①「雇用の確保と定着」	113件	27.8%	0.2ポイント	27.6%
②「経済・景気の動向」 ※R4年調査より回答項目を追加	69件	17.0%	▲1.9ポイント	18.9%
③「世間相場」	57件	14.0%	0.7ポイント	13.3%
④「労使関係の安定」	49件	12.1%	▲1.2ポイント	13.3%
⑤「消費者物価動向」	41件	10.1%	6.3ポイント	3.8%
⑥「最低賃金の引き上げ」 ※R5年調査より回答項目を追加	34件	8.4%	3.3ポイント	5.1%
⑦「初任給の変動」	27件	6.7%	0.3ポイント	6.4%
⑧「販売管理費（人件費を除く）の変動」 ※R5年調査より回答項目を追加	5件	1.2%	0.4ポイント	0.8%
⑨「その他」	11件	2.7%	▲0.4ポイント	3.1%
「原材料の仕入価格変動」 ※R6年調査より回答項目を削除	-	-	-	3.3%
「新型コロナウイルス感染拡大による影響」 ※R6年調査より回答項目を削除	-	-	-	4.6%

設問8. 「令和5年冬季賞与の支給状況」について

「増額した」が49.7%（前年比+6.8）で約半数に近づく結果となった。次いで「据え置いた」が29.4%（同▲7.8）。各項目の順位は昨年と変わらず、賞与においても増額の見直しをする企業が増えたことが窺える。

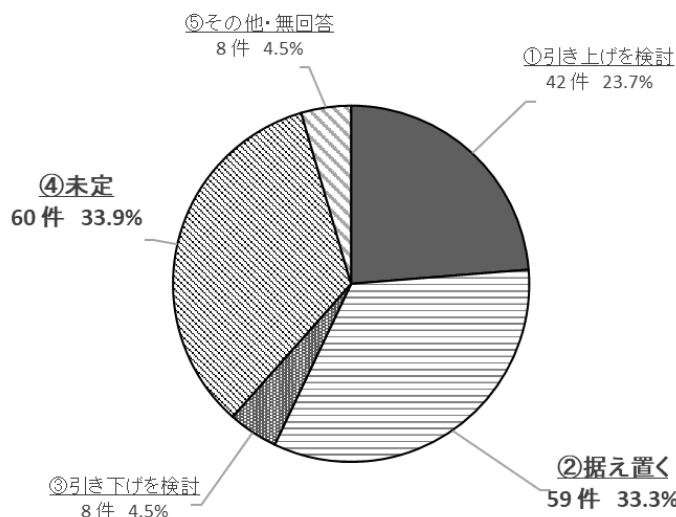
	本年		前年比	前年
	件数	構成比		
①「増額した」	88件	49.7%	6.8ポイント	42.9%
②「据え置いた」	52件	29.4%	▲7.8ポイント	37.2%
③「減額した」	23件	13.0%	▲1.1ポイント	14.1%
④「支給しなかった」	11件	6.2%	1.5ポイント	4.7%
⑤ 無回答	3件	1.7%	0.7ポイント	1.0%



設問9. 「現時点における令和6年夏季賞与の支給見通し」について

「未定」が33.9%（前年比+0.4）、「据え置く」が33.3%（同▲5.4）、次いで「引き上げを検討」が23.7%（同+3.8）となっている。回答の選択理由では、「売上や業績次第」という声が多く聞かれ、先行きが不透明な中で今後の動きを注視していることが窺える。

	本年		前年比	前年
	件数	構成比		
①「引き上げを検討」	42件	23.7%	3.8ポイント	19.9%
②「据え置く」	59件	33.3%	▲5.4ポイント	38.7%
③「引き下げを検討」	8件	4.5%	0.8ポイント	3.7%
④「未定」	60件	33.9%	0.4ポイント	33.5%
⑤ その他・無回答	8件	4.5%	0.3ポイント	4.2%



設問 10. 「賞与支給に関する悩みや課題」について（複数回答）

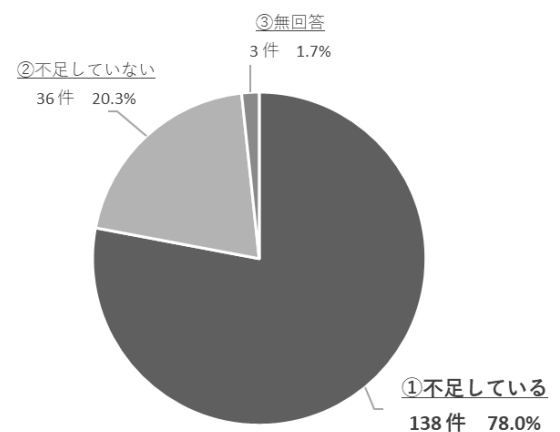
「賞与支給額による従業員のモチベーション」が33.6%（前年比+5.2）と最も多く、次いで「雇用の確保と定着」が22.6%（同▲0.8）、「人事評価基準の悩み」が15.6%（同+0.1）であり、上位3つで全体の約7割を占めた。各項目の順位は昨年と変わらず、従業員の定着と確保が引き続きの悩みになっていることが窺える。

	本年		前年比	前年
	件数	構成比		
①「賞与支給額による従業員のモチベーション」	110件	33.6%	5.2ポイント	28.4%
②「雇用の確保と定着」	74件	22.6%	0.8ポイント	21.8%
③「人事評価基準の悩み」	51件	15.6%	0.1ポイント	15.5%
④「内部留保とのバランス」 ※R4年調査より回答項目を追加	50件	15.3%	2.7ポイント	12.6%
⑤「賞与算定式の悩み」	26件	8.0%	4.0ポイント	4.0%
⑥「特になし」	15件	4.6%	▲1.1ポイント	5.7%
⑦「その他」	1件	0.3%	▲0.6ポイント	0.9%
「新型コロナウイルス感染拡大による影響」 ※R6年調査より回答項目を削除	-	-	-	11.2%

設問 11. 「現在の人手過不足状況」について

「不足している」と回答した割合が78.0%（前年比+3.1）であり、昨年よりもさらに人手不足が深刻な状況にあることが窺える。「不足している」業種別の割合をみると製造業が81.4%、次いで建設業が78.3%となっている（その他を除く）。

	本年		前年比	前年
	件数	構成比		
①「不足している」	138件	78.0%	3.1ポイント	74.9%
②「不足していない」	36件	20.3%	▲3.8ポイント	24.1%
③ 無回答	3件	1.7%	0.7ポイント	1.0%



設問 12. 「人手が不足している部門」について（複数回答）

「技術部門」が最も多く34.1%（前年比+7.3）、次いで「営業部門」が27.6%（同▲0.1）、「製造部門」が17.1%（同+2.2）。上位3項目で7割弱を占める。不足している部門を業種別で見ると、製造業・建設業・サービス業で「技術部門」、卸売業・小売業で「営業部門」が上位となった。

意見として「人手はあるが人材が足りない」「資格経験が必要な業務では人員の確保が難しい」との声が挙がった。

	本年		前年比	前年
	件数	構成比		
①「技術部門」	58件	34.1%	7.3ポイント	26.8%
②「営業部門」	47件	27.6%	▲0.1ポイント	27.7%
③「製造部門」	29件	17.1%	2.2ポイント	14.9%
④「接客・販売部門」	14件	8.2%	0.5ポイント	7.7%
⑤「経理・総務・人事部門」	10件	5.9%	▲5.2ポイント	11.1%
⑥「開発部門」	6件	3.5%	0.8ポイント	4.3%
⑦「その他」	6件	3.5%	▲4.2ポイント	7.7%

設問 13. 「人手が不足している理由」について（複数回答）

「退職による欠員」が最も多く 28.9%（前年比+1.3）で昨年よりも増加した。次いで「年齢構成のバランスが悪い」が 16.3%（同+1.5）、「中途採用で人員確保ができなかった」が 15.9%（同▲7.4）となった。

意見として「求人は出しているものの応募がこない」「若年層の定着率が低下している」「高齢者が多くなっている」との声が挙がった。

	本年		前年比	前年
	件数	構成比		
①「退職による欠員」	87件	28.9%	1.3ポイント	27.6%
②「年齢構成のバランスが悪い」	49件	16.3%	1.5ポイント	14.8%
③「中途採用で人員確保ができなかった」	48件	15.9%	▲7.4ポイント	23.3%
④「新卒採用で人員確保ができなかった」	41件	13.6%	▲0.5ポイント	14.1%
⑤「既存事業の拡大」	30件	10.0%	▲0.2ポイント	10.2%
⑥「休職（産休・育休等）による欠員」	18件	6.0%	2.5ポイント	3.5%
⑦「新規事業の開設」	12件	4.0%	1.9ポイント	2.1%
⑧「受注・売上の減少により採用を縮小・停止していた」	8件	2.7%	▲0.1ポイント	2.8%
⑨「その他」	8件	2.7%	1.3ポイント	1.4%

設問 14. 「人手不足緩和のため令和 6 年に実施する対策」について（複数回答）

「従業員の採用を強化」が最も多く 34.1%（前年比▲2.1）で 3 割強にとどまった。

次いで「生産性向上・省力化」が 15.6%（同+1.6）、「社内での教育、能力向上」が 14.7%（同▲3.9）となった。「人員配置の見直し」や「従業員の処遇の見直し」も 3 割弱を占めることから、現体制での見直しを進めていくことが窺える。

	本年		前年比	前年
	件数	構成比		
①「従業員の採用を強化」	114件	34.1%	▲2.1ポイント	36.2%
②「生産性向上・省力化」	52件	15.6%	1.6ポイント	14.0%
③「社内での教育、能力向上」	49件	14.7%	▲3.9ポイント	18.6%
④「人員配置の見直し」	47件	14.1%	1.1ポイント	13.0%
⑤「従業員の処遇の見直し」	40件	12.0%	3.2ポイント	8.8%
⑥「経営者・管理職が作業を補う」	15件	4.5%	0.6ポイント	3.9%
⑦「残業・休日出勤等に対応」	5件	1.5%	▲1.4ポイント	2.9%
⑧「業務の縮小」	4件	1.2%	0.5ポイント	0.7%
⑨「リカレント教育」	3件	0.9%	0.2ポイント	0.7%
⑩「特に何もしない」	0件	0.0%	▲0.3ポイント	0.3%
⑪「その他」	5件	1.5%	0.5ポイント	1.0%