2024 年 4 月 26 日

「春季賃上げに関する企業調査（2024 年）」について

常陽銀行（頭取　秋野 哲也）の子会社である常陽産業研究所（代表取締役社長 大森 範久）は、このたび「春季賃上げに関する企業調査（2024 年）」を実施しましたので、その結果を下記のとおりお知らせいたします。

当社は、地域のシンクタンクとして各種調査研究および総合金融サービスの提供を通じ、今後とも、地域の課題解決のためのさまざまな情報発信および取り組みを展開し、地域の成長と活性化に貢献してまいります。

記

1. 調査結果

当社では、旧「常陽地域研究センター」が毎年 3 月に実施していた定例調査を継承し、春季賃上げに関するアンケート調査を行いました。当社調査としては 5 回目となります。

アンケート結果によると、2024 年に「賃上げを実施する」企業は 66.3％と、前年から 0.6 ポイント（以下、pt）上昇し、比較可能な 2015 年調査以降で最も高くなりました。賃上げの中身に注目すると、定期昇給（以下、定昇）を行う企業が 56.5％、ベースアップ（以下、ベア）を行う企業が 41.9％となっており、ベアの実施率が上昇しています。

県内企業が賃上げに前向きな姿勢を示した背景には、22 年度から続く物価高や、深刻な人手不足などがあるとみられます。なお、調査結果の詳細は別紙を参照してください。

2. 調査の特徴

本調査は「茨城県内主要企業の経営動向調査」の特別調査として、2024 年 3 月 1 日～25 日に実施したものです。有効回答数は 195 社（製造業 82 社、非製造業 113 社）でした。なお、経営動向調査では、従業員数 300 人以上の大企業から 30 人未満の企業まで、茨城県内企業を幅広く調査対象としています。

以　上

本件に対するご照会は、下記までお願いいたします
常陽産業研究所　地域研究センター
茂木・荒澤　029-233-6735

（ 別紙 ）

【春季賃上げに関する企業調査（2024 年）】

春季賃上げ実施率は 66.3%、2 年連続で最高を更新

― 背景に、22 年度から続く物価高・深刻な人手不足―

今回調査の概要

当社は 2024 年 3 月、茨城県内企業に対して、春季賃上げの実施予定等に関するアンケート調査を実施した。本調査は 2019 年に当社と実質統合した旧「常陽地域研究センター」が毎年 3 月に行っていた調査を継承したもので、当社調査としては 5 回目となる。

2024 年の春季賃上げの実施予定については、全産業で「定昇・ベアともに実施する」が 32.1%で最も多く、次いで「定昇は実施し、ベアは実施しない」が 24.4%、「未定」が 23.8%、「ベアのみ実施する（定昇制度なし）」、「定昇・ベアともに実施しない」がともに 9.8%だった（図表 1-1）。なお、「賃金を引き下げる」と回答した企業はなかった。

回答を組み合わせると、「賃上げを実施する」とした企業※1 の割合は 66.3%と、前年から 0.6pt 上昇し、比較可能な 2015 年調査以降で最も高くなっている（図表 1-2）。

「賃上げを実施する」企業を業種別にみると、製造業が 66.6%、非製造業が 66.0%と、いずれも 6 割を超えた（図表 1-1）。企業規模別にみると、最も規模の小さい 30 人未満は約 5 割、30 人以上の 3 つの区分はいずれも約 7 割となっている。2024 年の春季賃上げについては、前年同様、業種や企業規模等を問わず幅広い企業が、実施に前向きな姿勢を示したと言えるだろう。

さらに、実施を予定している賃上げの中身に注目すると、2024 年は定昇※2 が 56.5%（前年比-3.4pt）、ベア※3 が 41.9%（同+6.6pt）と、ベアを実施する企業の割合が上昇している。ベアの実施率が 4 割を超えるのは、比較可能な 2015 年調査以降で初めてだ。

ベアを実施予定の企業からは、「物価高騰の中、従業員の生活の質の維持・向上のため賃上げを行う」（測量業）など、物価高を意識した声が多く聞かれた。物価について消費者物価指数（水戸市、生鮮食品を除く総合）の増減率をみると、2022 年度は前年度比 3.4%増、2023 年度は同 2.5%増となっている（参考図表）。2023 年度の伸び率は前年度から 0.9pt 低下したものの、2021 年度（同 0.1%増）よりも大幅に高い水準となった。また「人材獲得競争に勝つには、地域や業界の賃金水準を参考にベア・昇給をせざるを得ない」（建設業）といった声も目立つ。県内企業がベアを含む賃上げに前向きとなっている背景には、22 年度から続く物価高、深刻な人手不足があると推測される。

「賃上げを実施する」企業の実施理由（複数回答）については、全産業で「従業員のモチベーションの維持・向上」が 78.7%と最も多く、次いで「従業員の離職防止」が 55.1%、「従業員の貢献・スキルアップの評価」が 33.1%、「従業員の生活の質の維持・向上」が 32.3%、「物価変動」、「採用活動における競争力の維持・向上」がともに 28.3%「自社業績の安定・拡大」が 26.8%などとなった（図表 2-1）。前年の 2023 年調査の結果と比較すると、「業界の賃金水準上昇」が 10.9pt、「地域の賃金水準上昇」が 8.2pt 上昇している（図表 2-3）。

2024年の春闘においては、大企業で満額回答や要求以上の回答が相次いだ。こうした状況もあり、「大手が積極的な賃上げに取り組んでおり、我々中小企業も取り組まざるを得ない」（輸送用機械製造業）、「報道の影響が大きく、賃上げしなければ転職されてしまう」（小売業）など、業況が厳しくとも賃上げを実施する、という声も聞かれた。一方で、「大手は良いが中小企業では（大幅な賃上げは）難しい」（医療・福祉業）、「中小企業では賃上げは困難」（建設業）といった声もあり、大企業と中小企業との間で、賃金格差が拡大する懸念が高まっているとみられる。

実施理由（複数回答）を業種別、企業規模別にみると、いずれの区分でも全産業と同じく、「従業員のモチベーションの維持・向上」が1位、「従業員の離職防止」が2位だった（図表2-1、2-2）。従業員規模別にみると、30人未満では「従業員の生活の質の維持・向上」と「自社業況の安定・拡大」、30～99人では「従業員の貢献・スキルアップの評価」、100～299人と300人以上では「採用活動における競争力の維持・向上」が3位となっている。

「賃上げを実施しない」企業の非実施理由（複数回答）については、全産業で「自社業績の低迷」が47.4%と最も多く、次いで「その他」が42.1%、「賃金を上げる理由が無い」が15.8%、「物価変動」が10.5%となった（図表3）。「その他」については、「新年度が9月開始のため（秋に賃上げを行う）」（建設業）、「秋に実施する」（食料品製造業）などの声があがっている。

春季賃上げの実施有無、実施する場合の賃上げ率等を最終決定する時期については、全産業で「3月下旬ごろ」が16.8%で最も多かった（図表4-1）。回答を累積してみると、5割を超えるのが「4月上旬ごろ」、6割を超えるのが「4月下旬ごろ」、7割を超えるのが「5月中旬ごろ」となっている（図表4-2）。業種別にみると、5割を超えるのが、製造業では「3月下旬」時点、非製造業では「4月中旬」時点と、非製造業に比べ製造業の決定時期が早い。従業員規模別にみると、5割を超えるのが、100人以上では「3月下旬」時点、30人～99人では「4月上旬」時点、30人未満では「5月上旬」時点と、規模の大きい企業が先行している様子がうかがえる。

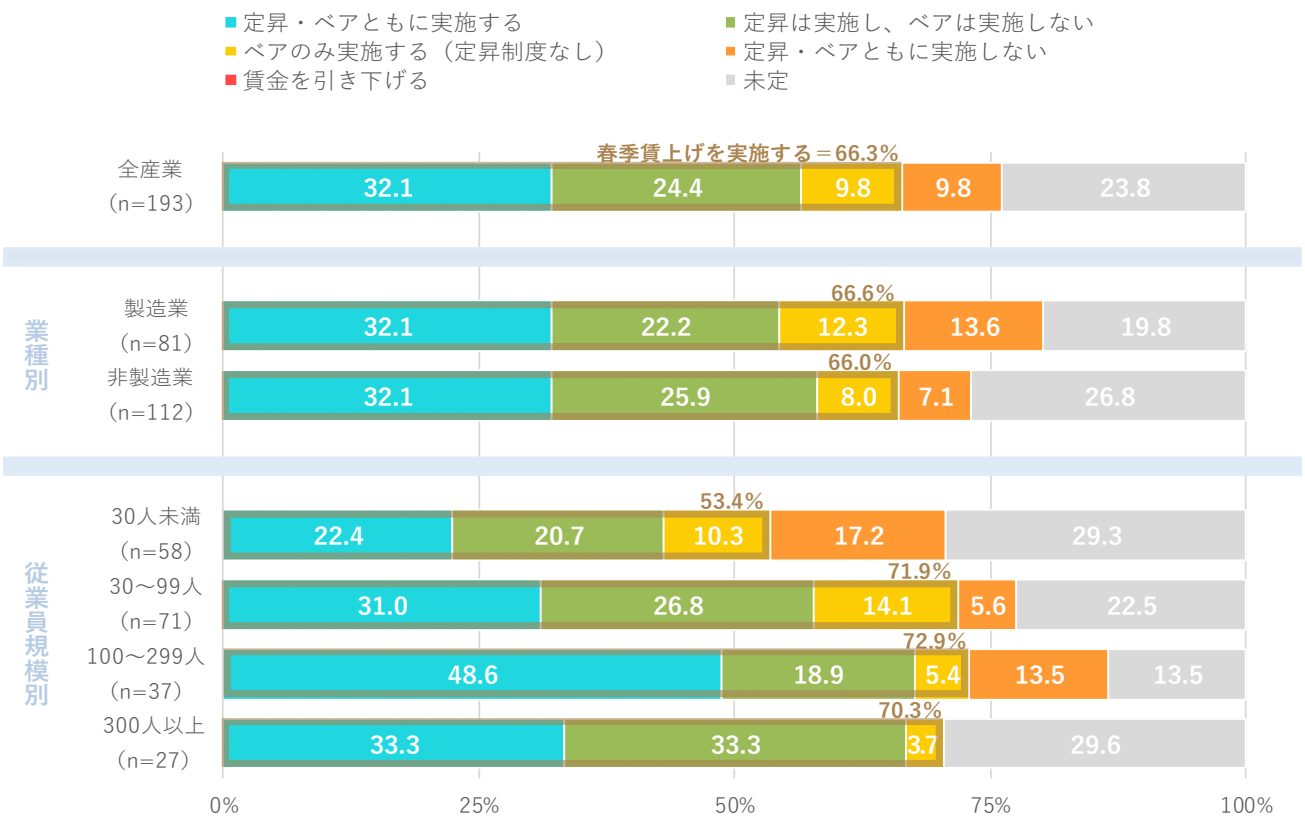
今回の調査では、物価高や深刻な人手不足、大企業における積極的な賃上げ姿勢などを背景に、春季賃上げの実施率が66.3%、ベアの実施率が41.9%と、いずれも比較可能な2015年調査以降で最も高くなったことなどが明らかとなった。物価高が続く中、地域経済の活性化を図る意味でも、県内就業者の所得環境の改善、ひいては個人消費の拡大を期待したい。

また、企業からは「賃上げのための価格転嫁が認められるよう、今後も政府に後押しして欲しい」（電気機械製造業）といった声もあがっている。中小企業を含め、県内企業全体で「持続的な」賃上げを進めるために、価格転嫁がしやすい制度・環境の整備が進むかどうかも注目点となるだろう。

なお、年間を通じた所得の改善度合いを見る上では、賃金に占めるウェイトが高い賞与の動向、物価高等に配慮した一時金の支給状況などについても把握する必要がある。当社は例年同様、6月に夏季賞与、12月に冬季賞与に関する調査を実施し、動向を注視する予定である。

※1　「定昇・ベアともに実施する」、「定昇は実施し、ベアは実施しない」、「ベアのみ実施する（定昇制度なし）」の合計
※2　「定昇・ベアともに実施する」と「定昇は実施し、ベアは実施しない」の合計
※3　「定昇・ベアともに実施する」と「ベアのみ実施する（定昇制度なし）」の合計

図表１-１　春季賃上げの実施予定（業種・従業員規模別）



（%）

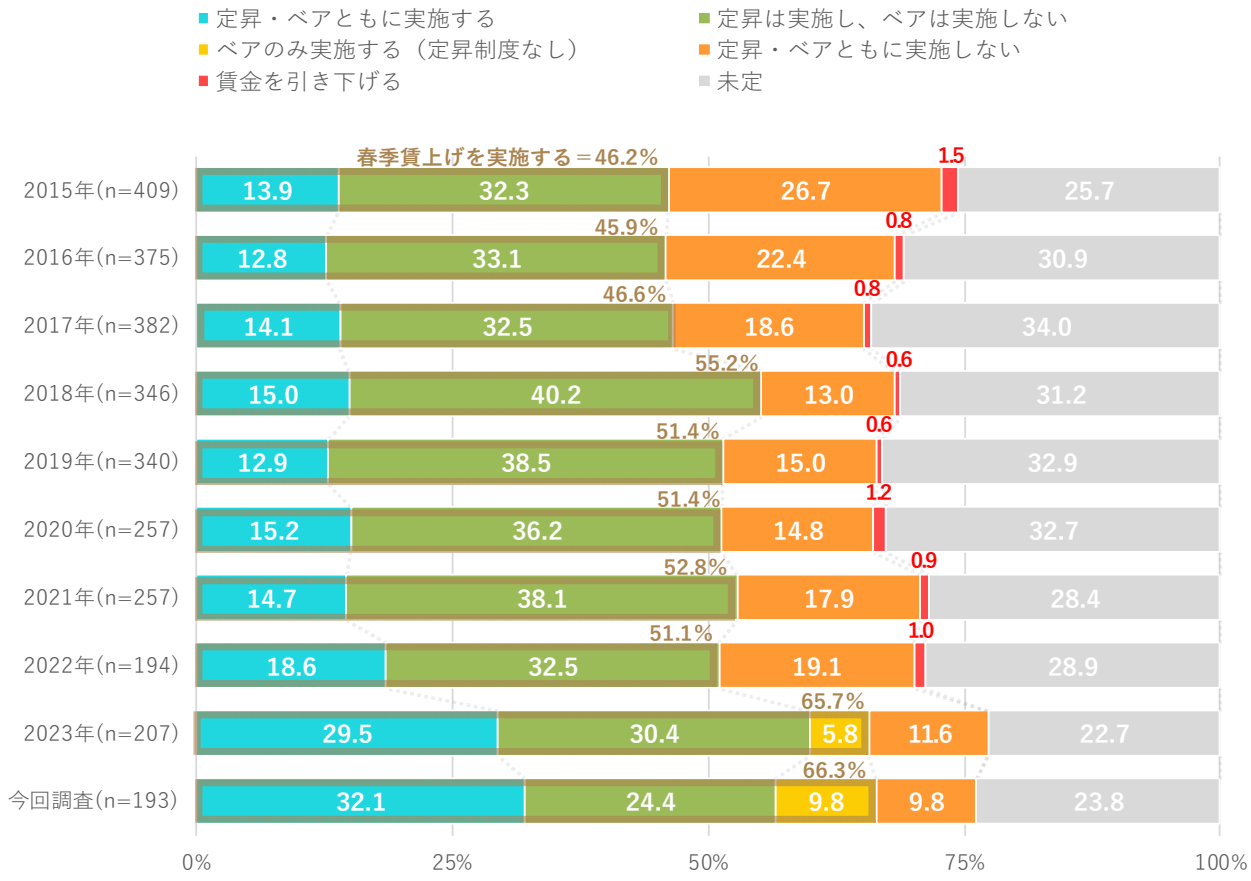
	定昇・ベアともに実施する	定昇は実施し、ベアは実施しない	ベアのみ実施する（定昇制度なし）	定昇・ベアともに実施しない	賃金を引き下げる	未定	春季賃上げを実施する
全産業	32.1 (29.5) +2.6	24.4 (30.4) -6.0	9.8 (5.8) +4.0	9.8 (11.6) -1.8	0.0 (0.0) ±0.0	23.8 (22.7) +1.1	66.3 (65.7) +0.6
製造業	32.1 (33.7) -1.6	22.2 (23.9) -1.7	12.3 (9.8) +2.5	13.6 (12.0) +1.6	0.0 (0.0) ±0.0	19.8 (20.7) -0.9	66.6 (67.4) -0.8
非製造業	32.1 (26.1) +6.0	25.9 (35.7) -9.8	8.0 (2.6) +5.4	7.1 (11.3) -4.2	0.0 (0.0) ±0.0	26.8 (24.3) +2.5	66.0 (64.4) +1.6
30人未満	22.4 (19.7) +2.7	20.7 (28.2) -7.5	10.3 (7.0) +3.3	17.2 (23.9) -6.7	0.0 (0.0) ±0.0	29.3 (21.1) +8.2	53.4 (54.9) -1.5
30～99人	31.0 (27.5) +3.5	26.8 (37.7) -10.9	14.1 (5.8) +8.3	5.6 (4.3) +1.3	0.0 (0.0) ±0.0	22.5 (24.6) -2.1	71.9 (71.0) +0.9
100～299人	48.6 (46.3) +2.3	18.9 (26.8) -7.9	5.4 (7.3) -1.9	13.5 (7.3) +6.2	0.0 (0.0) ±0.0	13.5 (12.2) +1.3	72.9 (80.4) -7.5
300人以上	33.3 (36.0) -2.7	33.3 (24.0) +9.3	3.7 (0.0) +3.7	0.0 (4.0) -4.0	0.0 (0.0) ±0.0	29.6 (36.0) -6.4	70.3 (60.0) +10.3

※上段が今回調査値、下段が2023年調査値　　※「ベアのみ実施する」は2023年調査以降の選択肢

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2024年）」

※小数点以下第２位を四捨五入しているため、構成比の合計は必ずしも 100 とはならない（各図表共通）

図表１-２　春季賃上げの実施予定（推移）



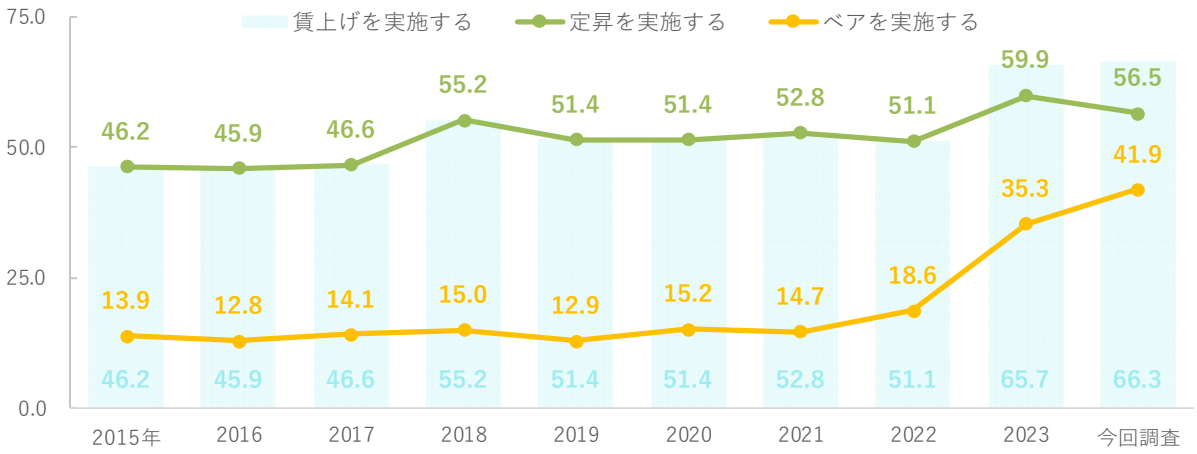
（%）

	定昇・ベアともに実施する	定昇は実施し、ベアは実施しない	ベアのみ実施する（定昇制度なし）	定昇・ベアともに実施しない	賃金を引き下げる	未定	春季賃上げを実施する
2015年	13.9	32.3		26.7	1.5	25.7	46.2
2016年	12.8	33.1		22.4	0.8	30.9	45.9
2017年	14.1	32.5		18.6	0.8	34.0	46.6
2018年	15.0	40.2		13.0	0.6	31.2	55.2
2019年	12.9	38.5		15.0	0.6	32.9	51.4
2020年	15.2	36.2		14.8	1.2	32.7	51.4
2021年	14.7	38.1		17.9	0.9	28.4	52.8
2022年	18.6	32.5		19.1	1.0	28.9	51.1
2023年	29.5	30.4	5.8	11.6	0.0	22.7	65.7
今回調査	32.1	24.4	9.8	9.8	0.0	23.8	66.3

※「ベアのみ実施する」は2023年調査以降の選択肢

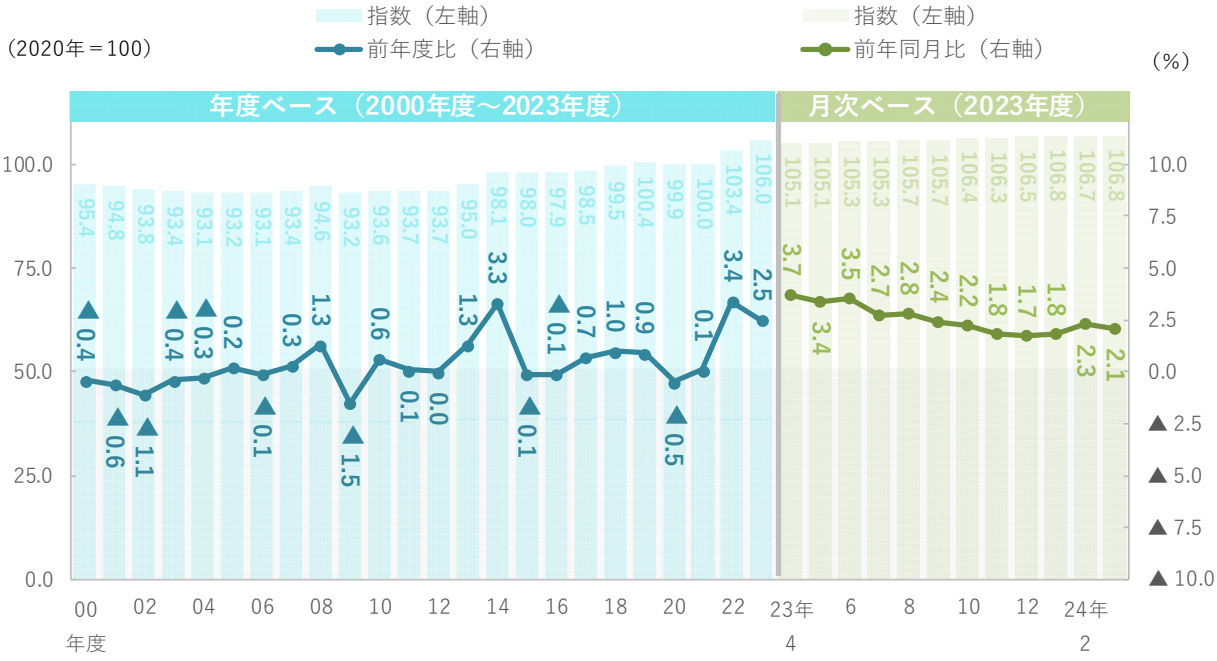
出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（各年版）」
（2015～2019年は旧常陽地域研究センターが実施）

図表１-３　春季賃上げの実施予定（定昇・ベア別）



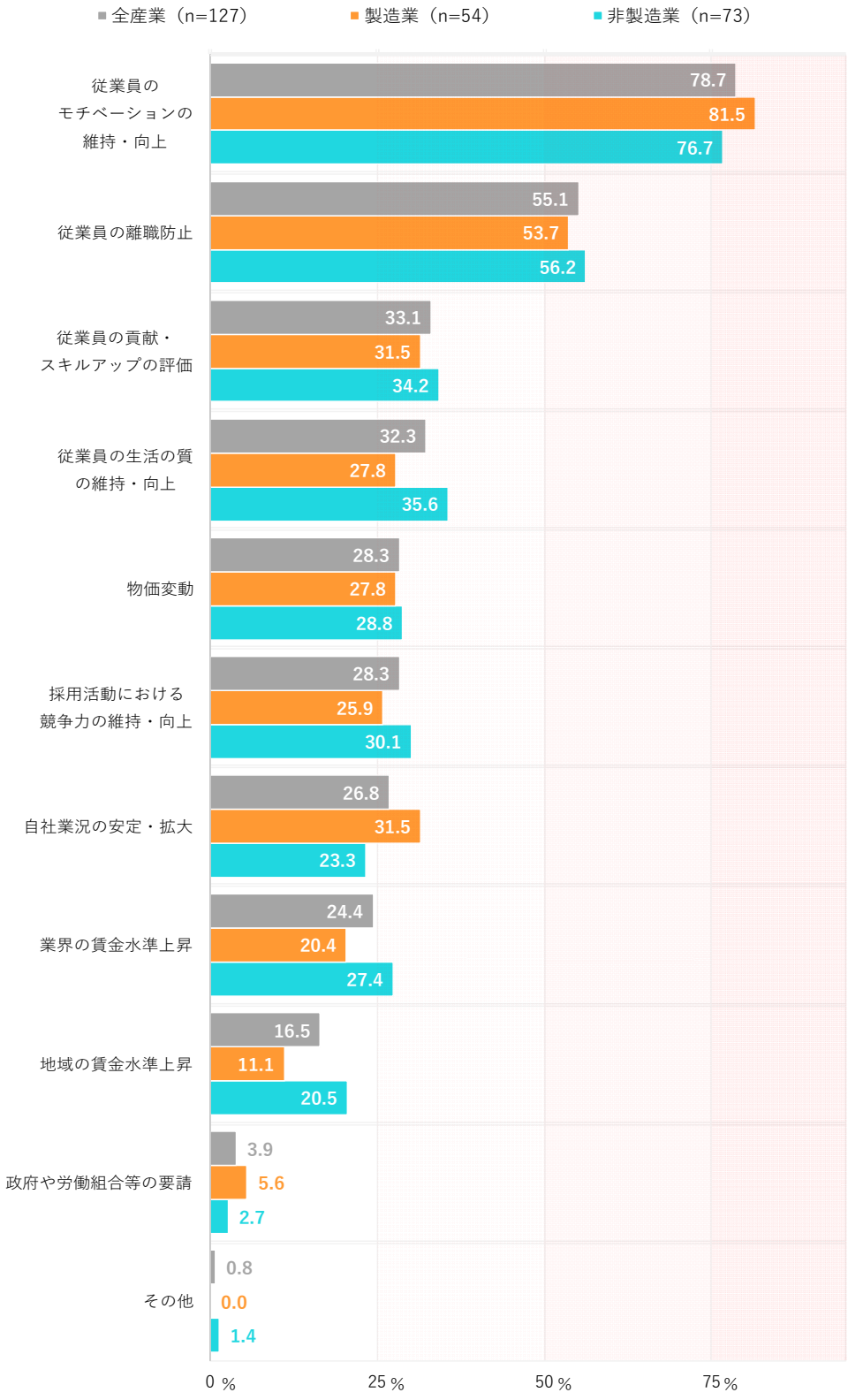
※定昇を実施するは、「定昇・ベアともに実施する」と「定昇は実施し、ベアは実施しない」の合計
※ベアを実施するは、「定昇・ベアともに実施する」と「ベアのみ実施する（定昇制度なし）」の合計
※「ベアのみ実施する（定昇制度なし）」は2023年調査以降の選択肢

参考図表　水戸市消費者物価指数の推移(生鮮食品を除く総合)



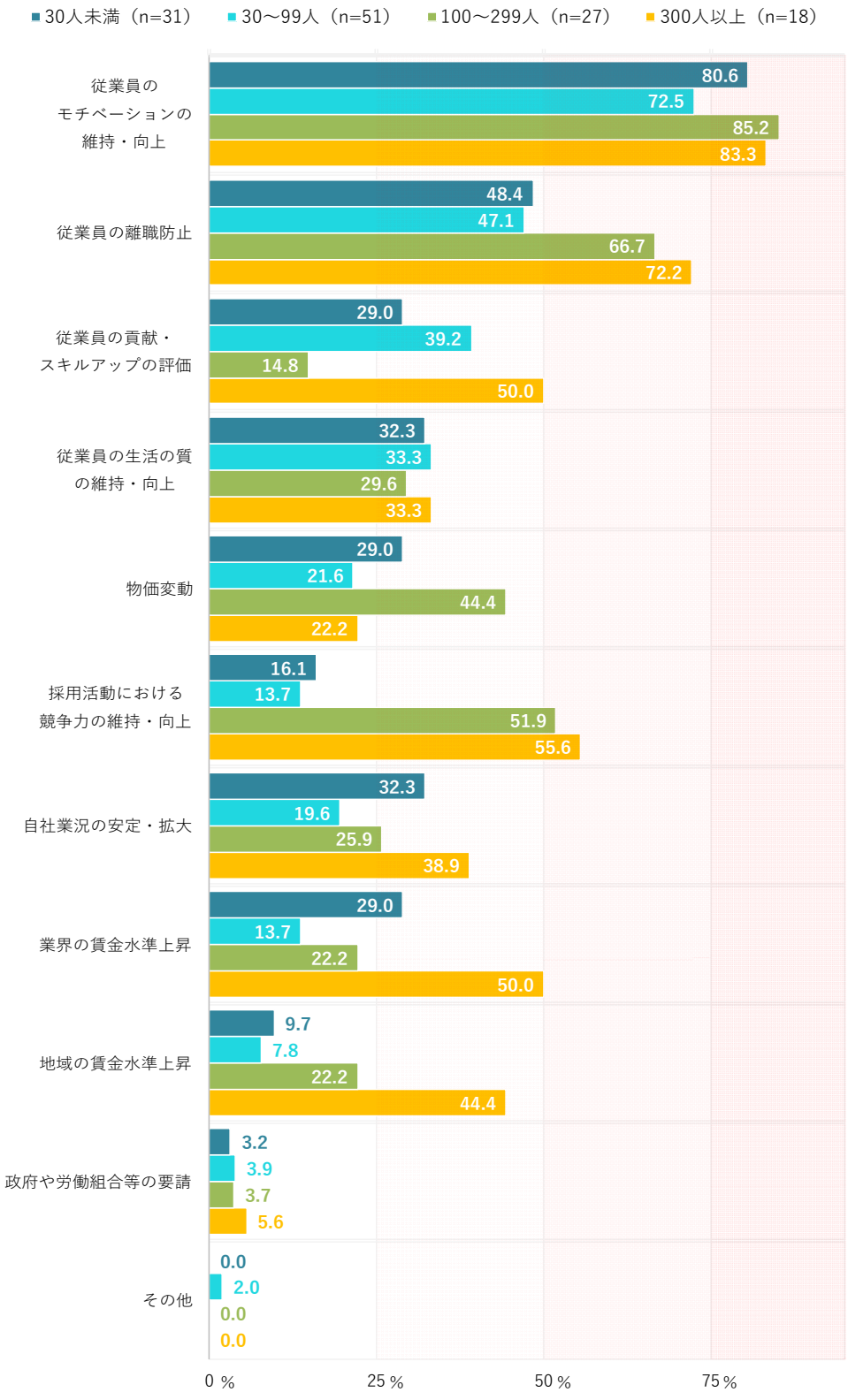
出所：総務省統計局「2020年基準消費者物価指数」

図表２-１　春季賃上げの実施理由（業種別）



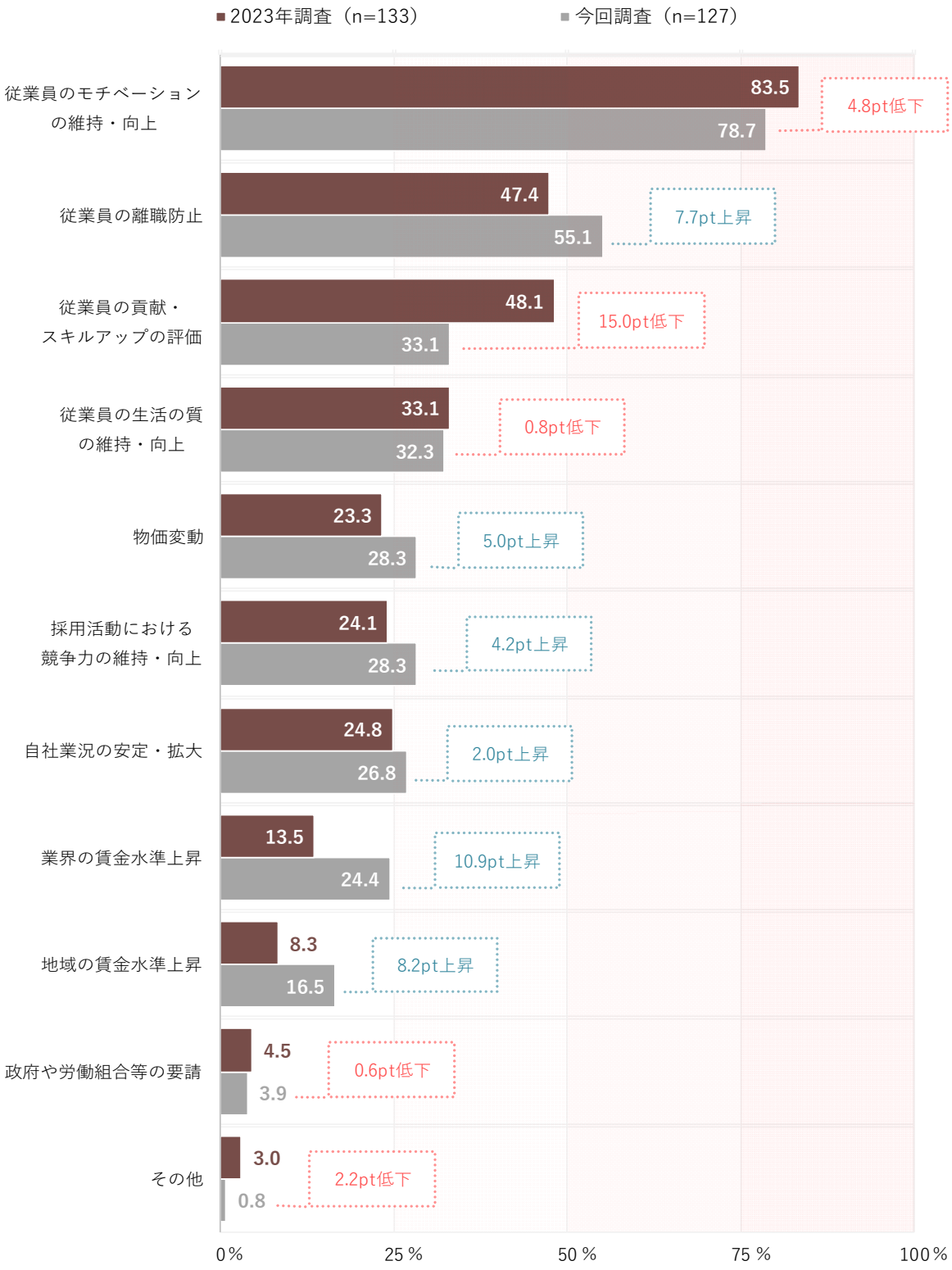
出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2024年）」

図表２-２　春季賃上げの実施理由（従業員規模別）



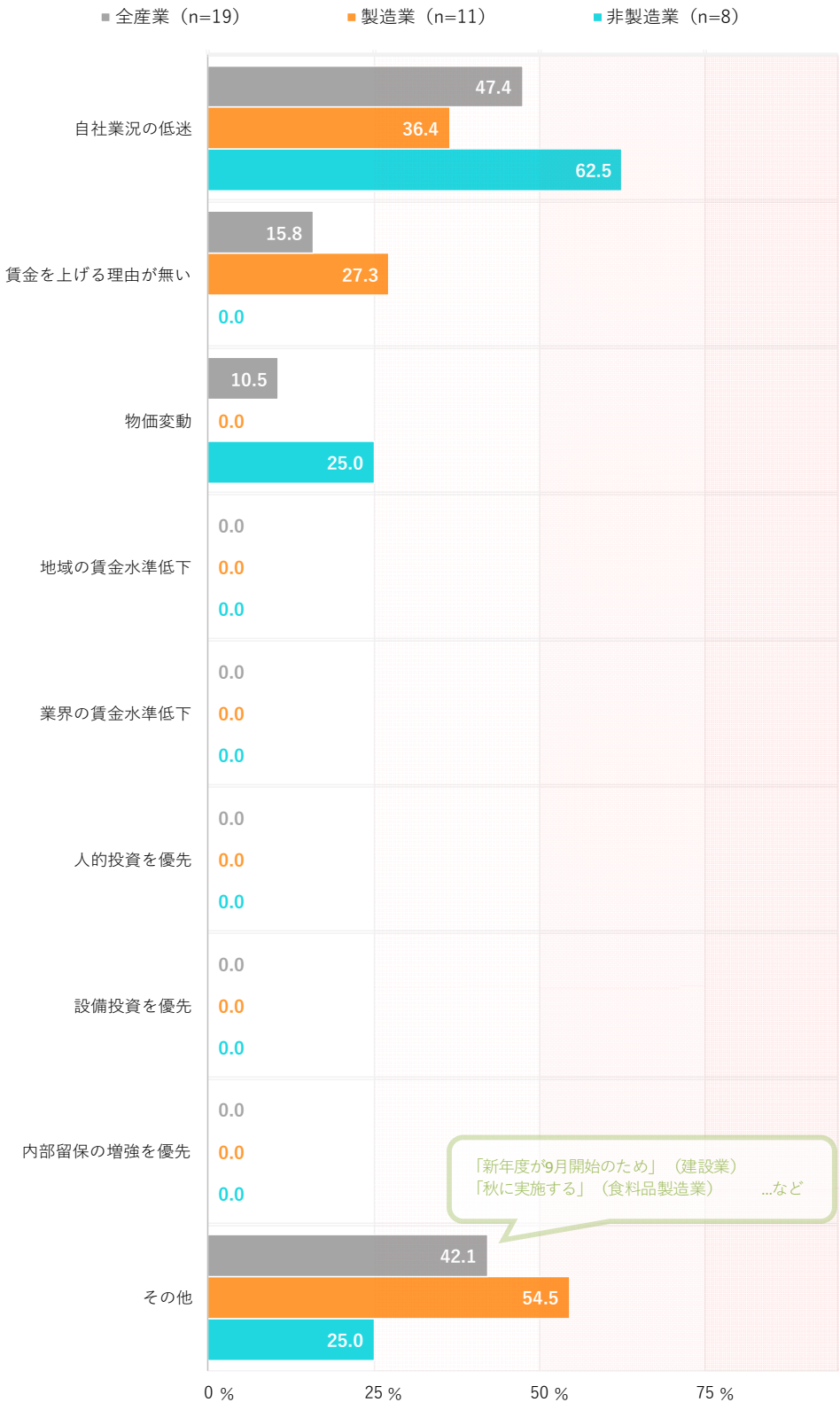
出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2024年）」

図表２-３　春季賃上げの実施理由（推移）



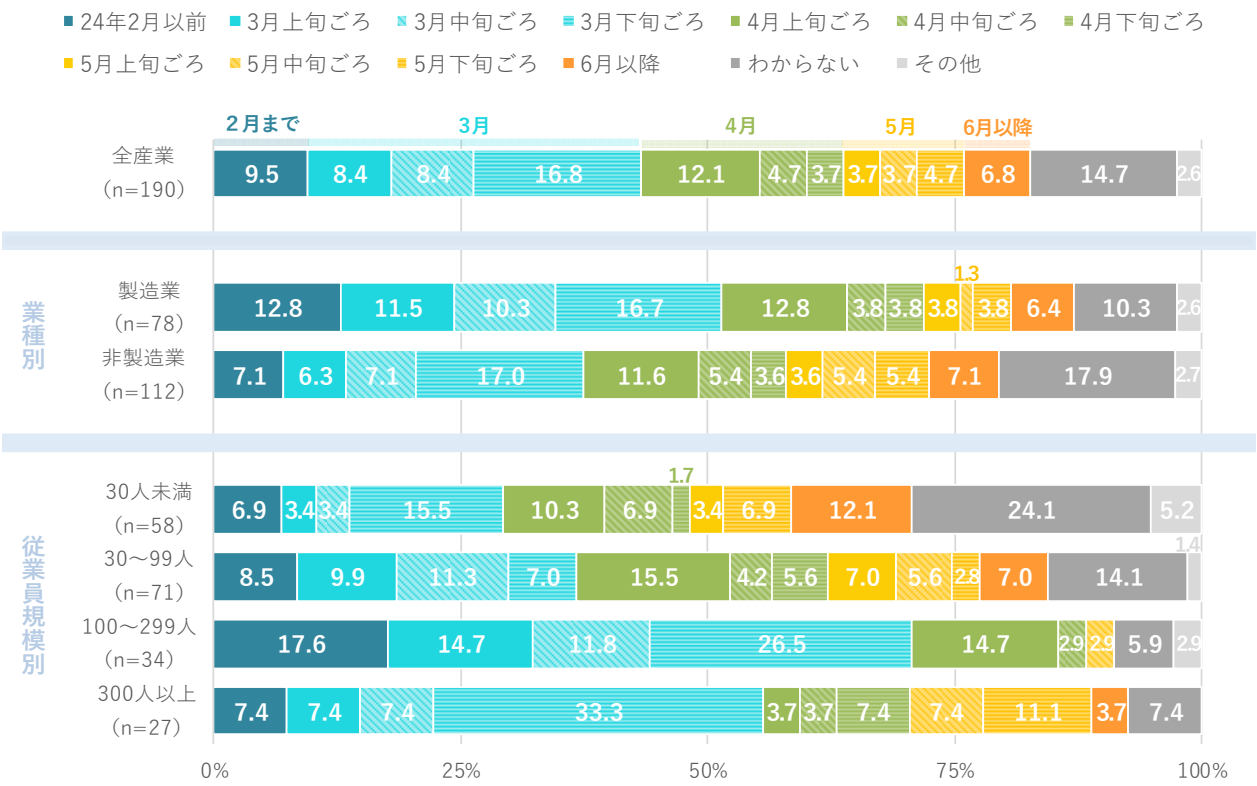
出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2024年）」

図表３　春季賃上げを実施しない理由（業種別）

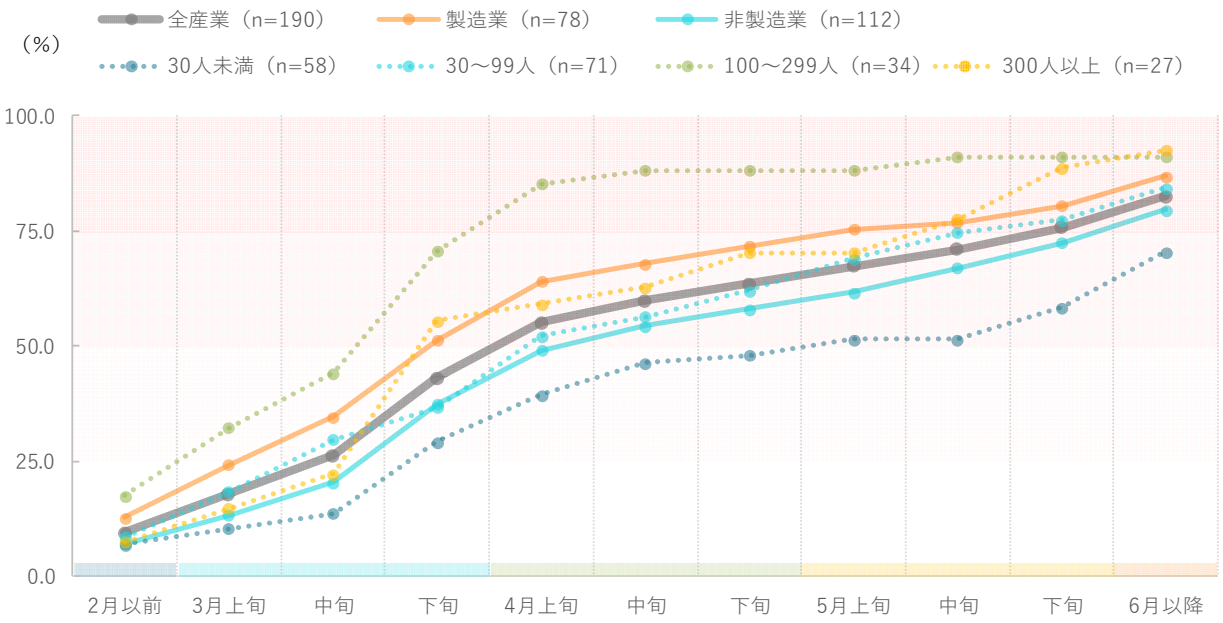


出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2024年）」

図表４-１　春季賃上げの実施有無・実施内容の決定時期（業種・従業員規模別）



図表４-２　春季賃上げの実施有無・実施内容の決定時期（累積）



出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2024年）」

以上