

賃金引上げ・夏季賞与に関する実態調査 報告書

【調査期間】

・令和6年7月16日～令和6年7月31日

【集計結果】

業種	対象数	回答数	回答率
建設業	31	18	58.1%
製造業	41	31	75.6%
卸小売業	39	20	51.3%
サービス業	38	23	60.5%
合計	149	92	61.7%

柏崎商工会議所

【1人平均賃金引上げの実態について】

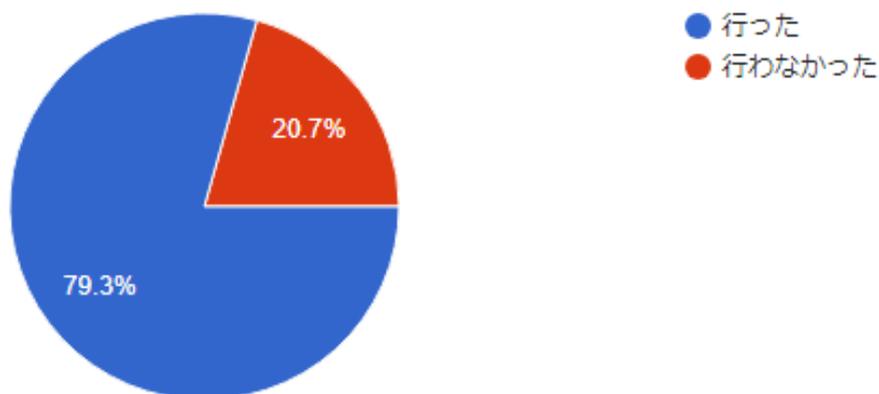
①今年（2024年春）は1人平均賃金の引上げ実施の有無について（必須回答）

→80%弱の事業所が1人平均賃金の引上げを「行った」と回答。

→産業別にみると、建設業が最も高く88.9%の事業所が賃金の引上げを行っている。

◇集計結果の概要（全産業）

92件の回答



◇集計結果の概要（各産業）

- ・建設業 : 行った (88.9%) 行わなかった (11.1%)
- ・製造業 : 行った (80.6%) 行わなかった (19.4%)
- ・卸小売業 : 行った (70.0%) 行わなかった (30.0%)
- ・サービス業 : 行った (78.3%) 行わなかった (21.7%)

② 1人平均賃金の引上げのうち実施した内容について（複数回答可）

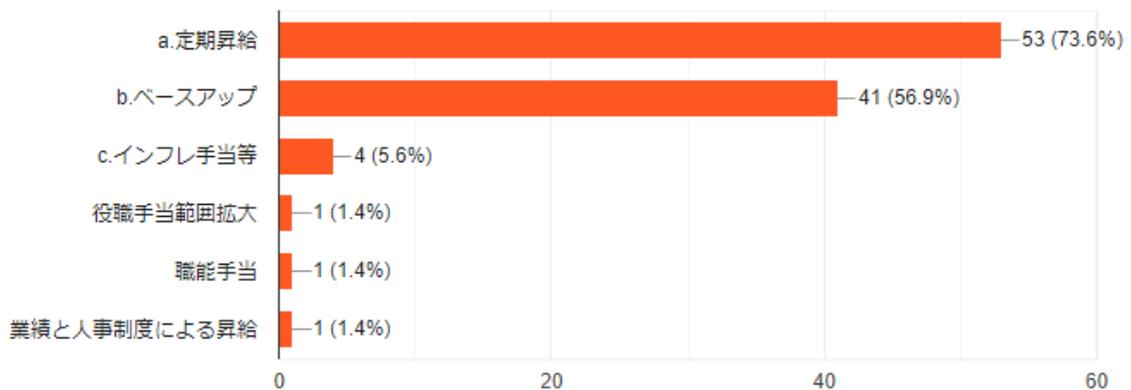
※複数回答可のため、回答割合の合計は100%になりません。

→賃金の引上げを実施した事業所のうち、定期昇給が7割超の回答だったが、ベースアップも5割以上が行っていた。

→産業別にみると「定期昇給」は製造業が最も割合が高く、「ベースアップ」は建設業が最も割合が高い。また、「定期昇給とベースアップの両方」を行った割合も建設業が一番高い結果となった。

◇集計結果の概要（各産業）

72件の回答



◇集計結果の概要（各産業） ※「項目」÷「賃金の引き上げを行った事業所数」

- ・建設業 : a.定期昇給 (75.0%) b.ベースアップ (75.0%) c.インフレ手当等 (6.2%)
その他 (0.0%) ab.両方 (50.0%)
- ・製造業 : a.定期昇給 (83.3%) b.ベースアップ (41.7%) c.インフレ手当等 (4.2%)
その他 (8.3%) ab.両方 (37.5%)
- ・卸小売業 : a.定期昇給 (71.4%) b.ベースアップ (28.6%) c.インフレ手当等 (7.1%)
その他 (7.1%) ab.両方 (7.1%)
- ・サービス業 : a.定期昇給 (61.1%) b.ベースアップ (66.7%) c.インフレ手当等 (5.6%)
その他 (0.0%) ab.両方 (38.9%)

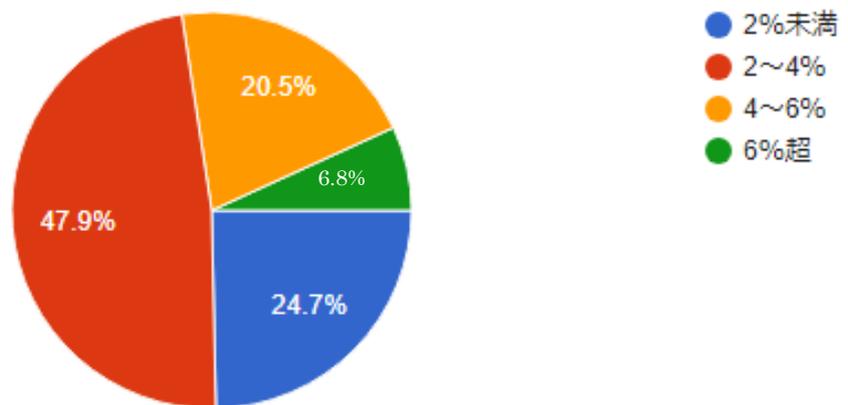
③ 1人平均賃金の引上げの改定率について

→賃金の引上げを実施している事業所のうち、約半数が2～4%の改定率、4%以上の改定率の事業所の割合は25%超となっている。

→産業別にみても総じて「2～4%」の回答率がそれぞれ高い割合となっており、建設業では「6%超」、卸小売業では「4～6%」の回答割合も高かった。

◇集計結果の概要（各産業）

73件の回答



◇集計結果の概要（各産業） ※「項目」÷「賃金の引き上げを行った事業所数」

- ・建設業 : 2%未満 (25.0%) 2～4% (56.25%) 4～6% (6.25%) 6%超 (12.5%)
- ・製造業 : 2%未満 (20.0%) 2～4% (60.0%) 4～6% (16.0%) 6%超 (4.0%)
- ・卸小売業 : 2%未満 (28.57%) 2～4% (28.57%) 4～6% (35.71%) 6%超 (7.14%)
- ・サービス業 : 2%未満 (27.77%) 2～4% (38.88%) 4～6% (27.77%) 6%超 (5.55%)

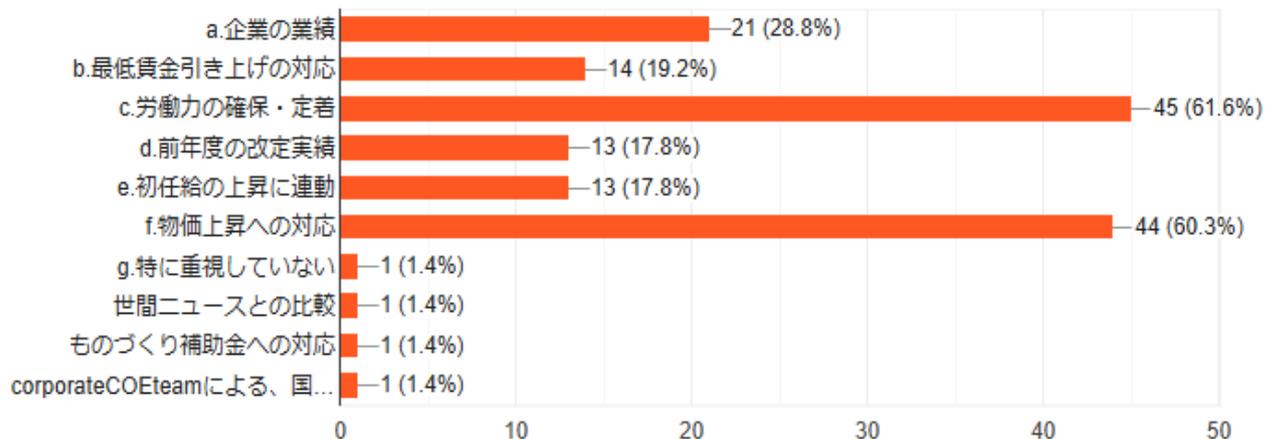
④賃金の引上げにあたり重視した要素について（複数回答可）

※複数回答可のため、回答割合の合計は100%になりません。

- 特に「労働力の確保・定着」、「物価上昇への対応」と防衛的な要素が大多数を占め、賃金の引上げに対する厳しい状況がうかがえる。一方で一定数「企業の業績」と回答もあり、ポジティブな要因による引上げもあった。
- 産業別にみても総じて「労働力の確保・定着」、「物価上昇への対応」が多く、卸小売・サービス業では、雇用形態の差異もあり「最低賃金引き上げの対応」の回答割合も高くなった。

◇集計結果の概要（全産業）

73件の回答



◇集計結果の概要（各産業） ※「項目」÷「賃金の引き上げを行った事業所数」

- ・建設業 : a.企業の業績 (25.0%) b.最低賃金引き上げの対応 (0.0%) c.労働力の確保・定着 (81.25%) d.前年度の改定実績 (12.5%) e.初任給の上昇に連動 (18.75%) f.物価上昇への対応 (43.75%) g.特に重視していない (0.0%) その他(0.0%)
- ・製造業 : a.企業の業績 (36.0%) b.最低賃金引き上げの対応 (8.0%) c.労働力の確保・定着 (44.0%) d.前年度の改定実績 (24.0%) e.初任給の上昇に連動 (16.66%) f.物価上昇への対応 (68.0%) g.特に重視していない (0.0%) その他(12.0%)
- ・卸小売業 : a.企業の業績 (35.71%) b.最低賃金引き上げの対応 (28.57%) c.労働力の確保・定着 (62.48%) d.前年度の改定実績 (21.42%) e.初任給の上昇に連動 (28.57%) f.物価上昇への対応 (64.28%) g.特に重視していない (0.0%) その他(0.0%)
- ・サービス業 : a.企業の業績 (16.66%) b.最低賃金引き上げの対応 (38.88%) c.労働力の確保・定着 (55.55%) d.前年度の改定実績 (11.11%) e.初任給の上昇に連動 (11.11%) f.物価上昇への対応 (61.11%) g.特に重視していない (5.55%) その他(0.0%)

【夏季賞与の実態について】

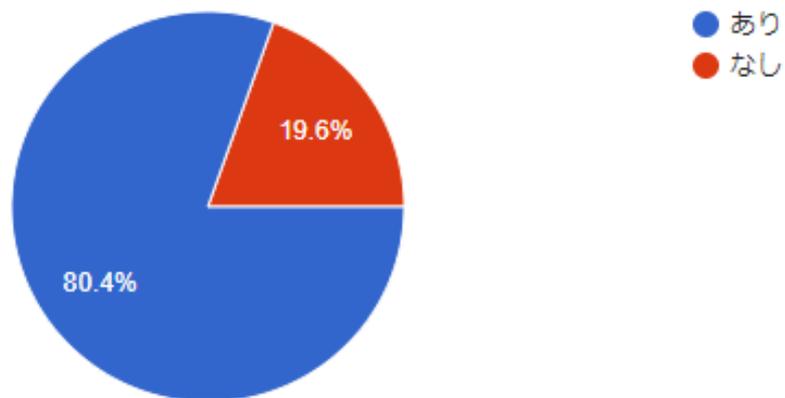
⑤今年度の夏季賞与支給の有無について

→おおよそ8割の事業所が夏季賞与「あり」と回答。

→産業別にみると建設業・製造業は9割超の事業所が夏季賞与の支給を行った。卸小売・サービス業は先の2業種に比べ、雇用形態の差があるため、一概に比較はできないが、やや夏季賞与「あり」の回答率は低かった。

◇集計結果の概要（全産業）

92件の回答



◇集計結果の概要（各産業）

- ・建設業 : あり (94.4%) なし (5.6%)
- ・製造業 : あり (93.3%) なし (6.7%)
- ・卸小売業 : あり (75.0%) なし (25.0%)
- ・サービス業 : あり (60.9%) なし (39.1%)

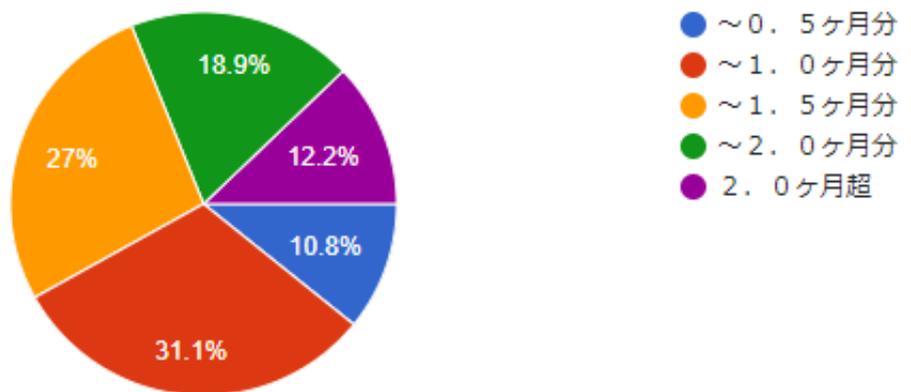
⑥夏季賞与の支給額は所定内賃金の何ヶ月分か

→大きく偏りのない回答結果になったが、おおよそ「1.0ヶ月～2.0ヶ月」の間での回答が多い。

→産業別にみると建設業では「2.0ヶ月超」の回答割合が最も高い。他産業は総じて全体と比例するように「～1.0ヶ月、～1.5ヶ月、～2.0ヶ月」の3項目の回答比率が高かった。

◇集計結果の概要（全産業）

74件の回答



◇集計結果の概要（各産業）

- ・建設業 : ～0.5ヶ月分 (5.88%) ～1.0ヶ月分 (23.52%) ～1.5ヶ月分 (23.52%)
～2.0ヶ月分 (11.76%) 2.0ヶ月超 (35.29%)
- ・製造業 : ～0.5ヶ月分 (14.28%) ～1.0ヶ月分 (35.71%) ～1.5ヶ月分 (28.57%)
～2.0ヶ月分 (14.28%) 2.0ヶ月超 (7.14%)
- ・卸小売業 : ～0.5ヶ月分 (13.33%) ～1.0ヶ月分 (33.33%) ～1.5ヶ月分 (26.66%)
～2.0ヶ月分 (26.66%) 2.0ヶ月超 (0.0%)
- ・サービス業 : ～0.5ヶ月分 (7.14%) ～1.0ヶ月分 (28.57%) ～1.5ヶ月分 (28.57%)
～2.0ヶ月分 (28.57%) 2.0ヶ月超 (7.14%)

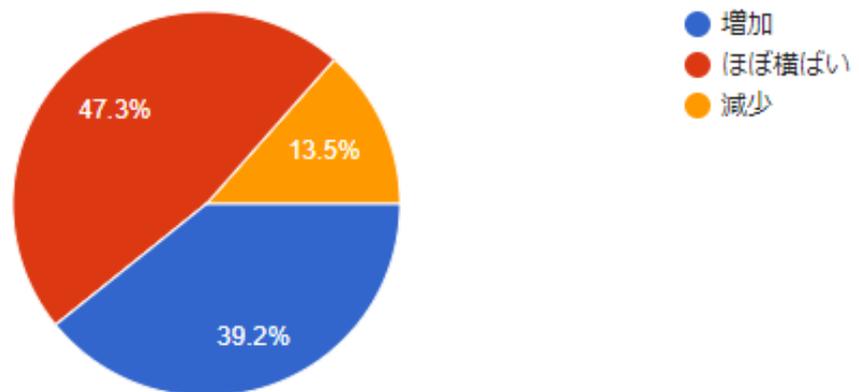
⑦前年度と比較した今年度の夏季賞与支給額の増減について

→4割超が「増加」となり、「ほぼ横ばい」含め85%超の事業所が昨年度同等かそれ以上の夏季賞与の支給額となった。(帝国データバンクの調査(全国、大企業含む)でも増加が4割だったことを考慮すると比較的高い数字とみれる。)

→産業別にみるとサービス業は夏季賞与を支給した事業所自体の割合が低かったものの、支給した事業所は支給額が「増加」(前年度比)の回答率が高かった。

◇集計結果の概要(全産業)

74件の回答



◇集計結果の概要(各産業)

- ・建設業 : 増加(41.17%) ほぼ横ばい(52.94%) 減少(5.88%)
- ・製造業 : 増加(39.28%) ほぼ横ばい(39.28%) 減少(21.42%)
- ・卸小売業 : 増加(26.66%) ほぼ横ばい(60.0%) 減少(13.33%)
- ・サービス業 : 増加(50.0%) ほぼ横ばい(42.85%) 減少(7.14%)

⑧ 春季賃金改定及び夏季賞与からみた労務動向について

○建設業

- ・ 大変、厳しい状況で何とか利益を出して社員に来期に賃金を上げられるようにしたいと考えています。
- ・ 物価上昇率や大手企業の賃上げがニュースに取り上げられることから、相対的に賃上げ率が低いことはモチベーションへの影響が懸念される。

○製造業

- ・ 従業員にとって、高い賃金が取得できるようであれば転職してステップアップしても良いと思っています。
- ・ 定年退職以外の自己都合退職が以前に比べ増えている傾向。労働力が不足している状況の中で他社への労働力流出が発生しているか？
- ・ 円安の恩恵を受けない中小製造業は現政権の経済政策（賃上げ、利上げ、増税、ケチ）に翻弄され苦境に立たされています。本当は賃上げどころではないのです。
- ・ 世間並みの改訂を行ったつもりではいるが、転職サイトの暗躍により中堅従業員の流出が起きている。会社としては辞職する理由もわからないまま本人は次の職場を確保して突然辞めて行く。技術伝承が出来なくなる。
- ・ 資材費・電力料金・労務費等の上昇により業績悪化が継続している一方、十分な価格転嫁ができていない。
- ・ マスコミ報道との格差があり、非常に厳しい。ごく一部のメーカーは、賃金改定に配慮した値上げを行ってくれているが、多くの企業は、値上げに対して現実的に収集が難しいレベルの詳細な情報を求め、しかも会社毎に求める情報が異なるため、値上げ交渉に非常に多くの手間がかかる上に、賃金分は認めない姿勢が多い。値上げ交渉のためにかかる工数が実質コスト上昇につながり、新規営業工数を減らし、未来への受注機会を減らしてしまっている。国として人件費値上算定基準を標準化し、下請法で義務化してほしい。

○卸小売業

- ・企業業績に関係なく物価上昇や他社の動向など外的環境によって給与を上げざるを得ないという状況になっています。
- ・今後さらに賃金を上げてゆきたいと考えている、利益を確保できれば社員に還元してゆきたい。
- ・昇給は毎年10月に実施しています。昨年10月は定期昇給のほかにベースアップを行いました。
- ・最低賃金より少しは高めにいつも設定しています。

○サービス業

- ・今後、厳しい状況下にある。
- ・運転士不足が顕著であり。休日出勤が慢性的に多く発生している。
- ・施術単価を上げたくてもなかなか上げられないが、物価高騰・スタッフのモチベーションをあげていかなければならず、経費支出としては人件費が一番高くなってきている。
- ・法制度において自営業者の報酬改定等の仕組みはないと思われるので、賃金改定は他人事という感じです。依然として労務動向も厳しいままです。

以上.