

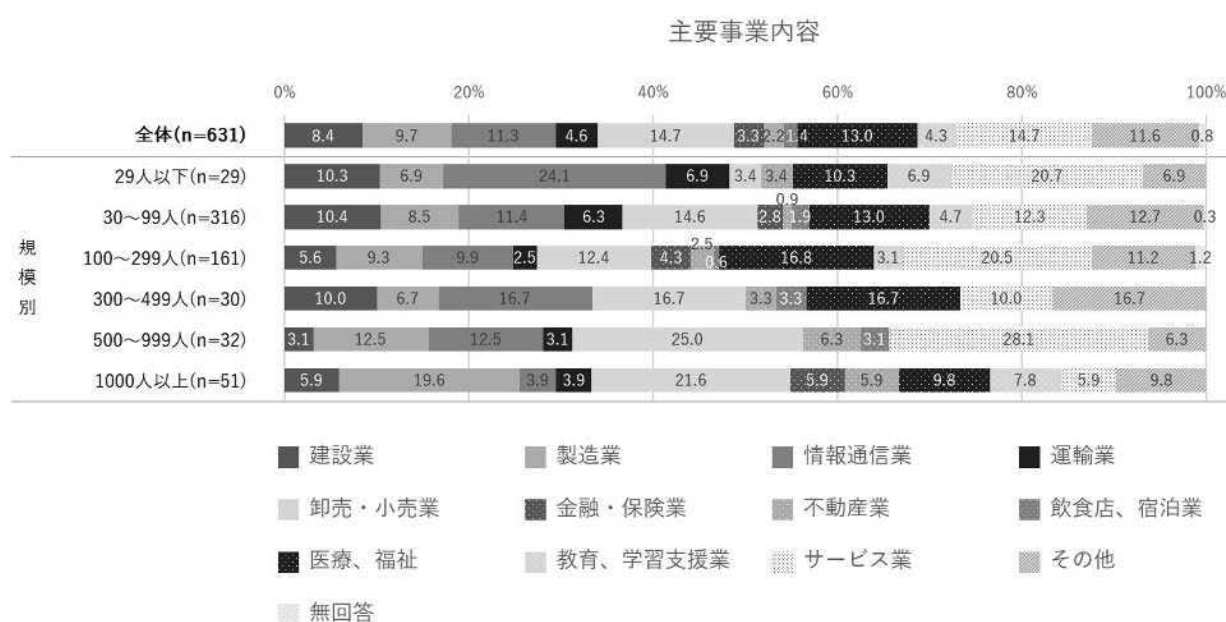
第2章 事業所調査の集計結果

I 事業所の概要

1 主要事業内容 【プロフィール第1表】

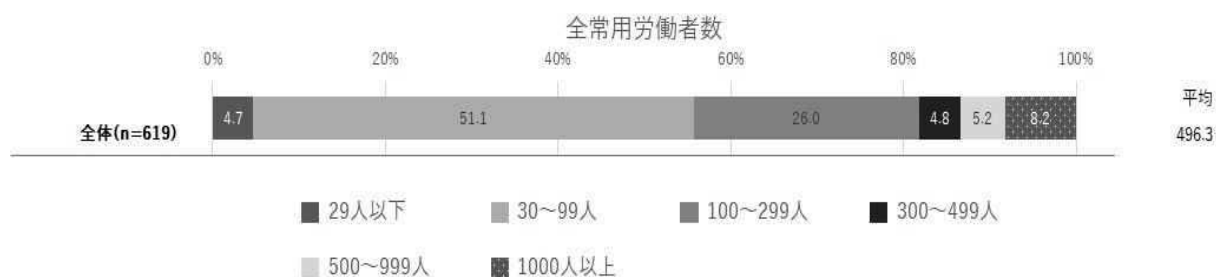
主要事業内容を探ねると、「卸売・小売業」、「サービス業」がそれぞれ14.7%と最も多く、次いで「医療、福祉」が13.0%であった。

規模別では、「29人以下」は「情報通信業」が24.1%と最も多く、「30～99人」では「卸売・小売業」が14.6%、「100～299人」では「サービス業」が20.5%、「300～499人」では「情報通信業」「卸売・小売業」、「医療、福祉」、「その他」がそれぞれ16.7%、「500～999人」では「サービス業」が28.1%、「1000人以上」では「卸売・小売業」が21.6%とそれぞれ最も多かった。



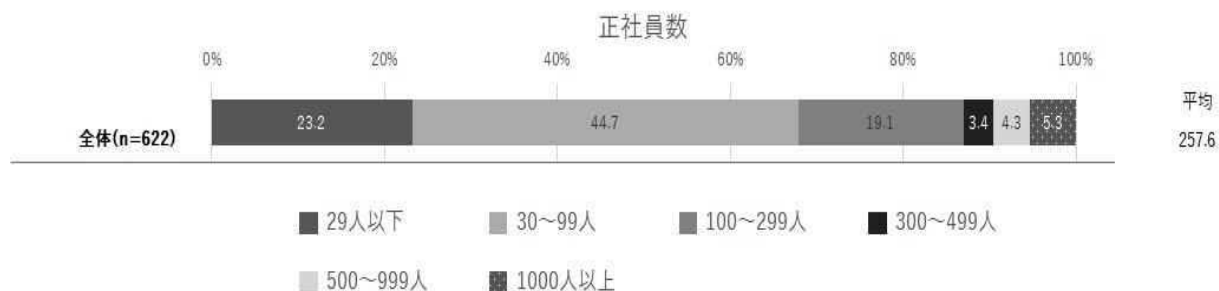
2 全常用労働者数 【プロフィール第2表】

企業全体の全常用労働者数を探ねると、「30～99人」が51.1%と最も多く、次いで「100～299人」が26.0%であった。全常用労働者数299人以下の企業が81.8%と8割以上を占めた。



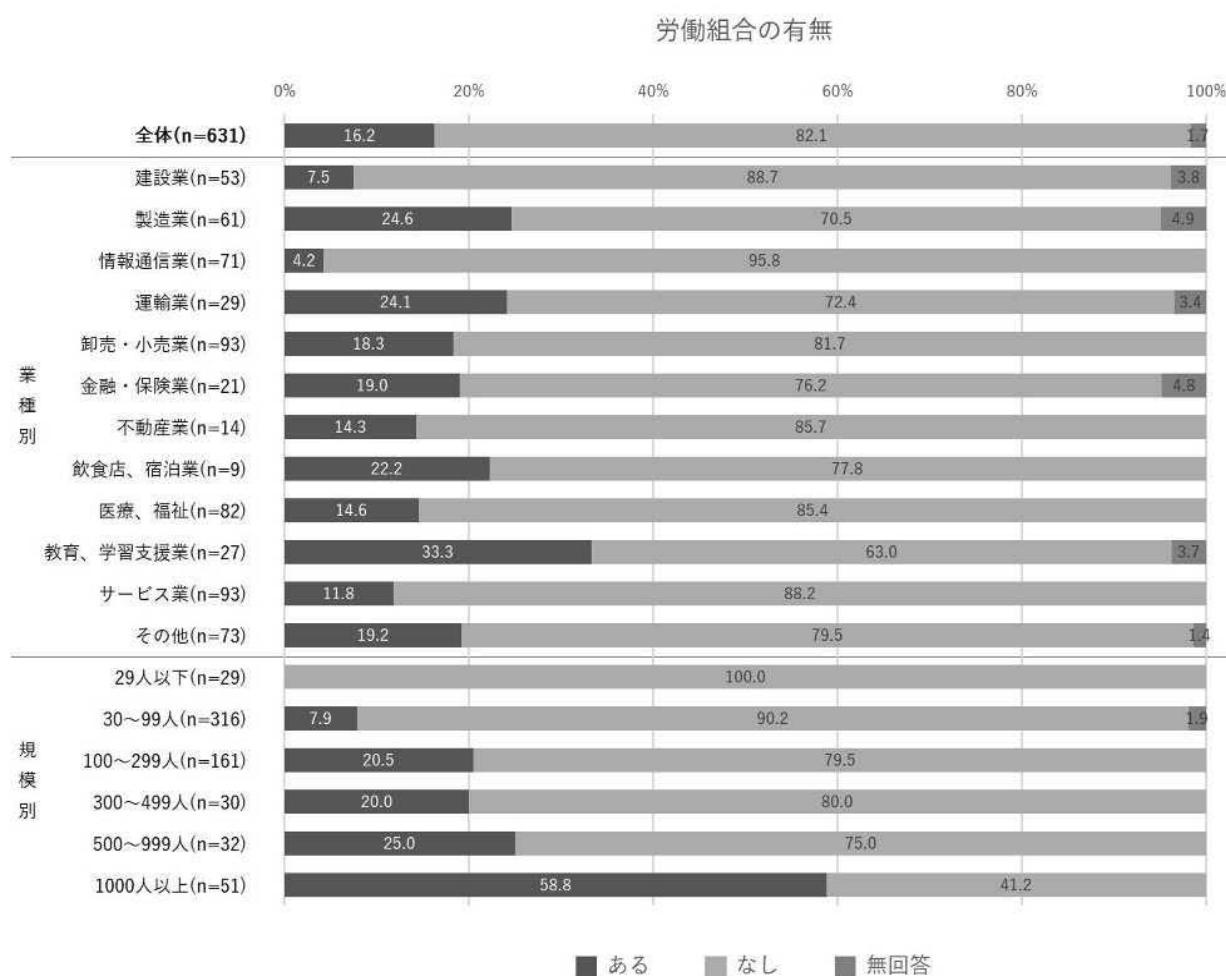
3 正社員数 【プロフィール第3表】

全常用労働者数のうち正社員数を尋ねると、全体では、「30～99 人」が 44.7%と最も多く、次いで「29 人以下」が 23.2%であった。



4 労働組合の有無 【プロフィール第4表】

労働組合の有無を尋ねると、「ある」が 16.2%に対し、「なし」が 82.1%と 8 割以上を占めた。規模別では、「ある」との回答は、「1000 人以上」が 58.8%と最も多く、次いで「500～999 人」が 25.0%であった。



5 労働組合員数 【プロフィール第5表】

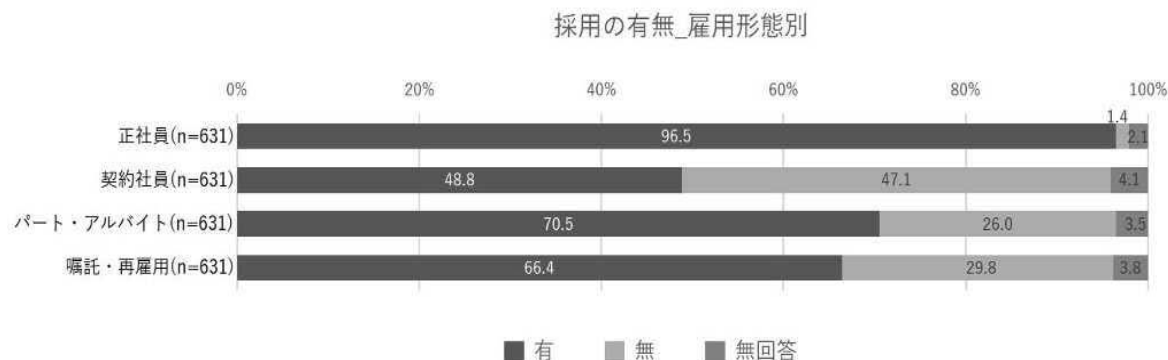
労働組合が「ある」と回答した企業に、労働組合員数を尋ねると、「30～99 人」が 25.0%と最も多く、次いで「29 人以下」が 24.0%であった。



Ⅱ 事業所の雇用形態と今後の予定

1 採用の有無_雇用形態別 【第1表～第4表】

雇用形態別に採用の有無を尋ねると、「有」との回答は、正社員が 96.5%、契約社員が 48.8%、パート・アルバイトが 70.5%、嘱託・再雇用が 66.4%であった。



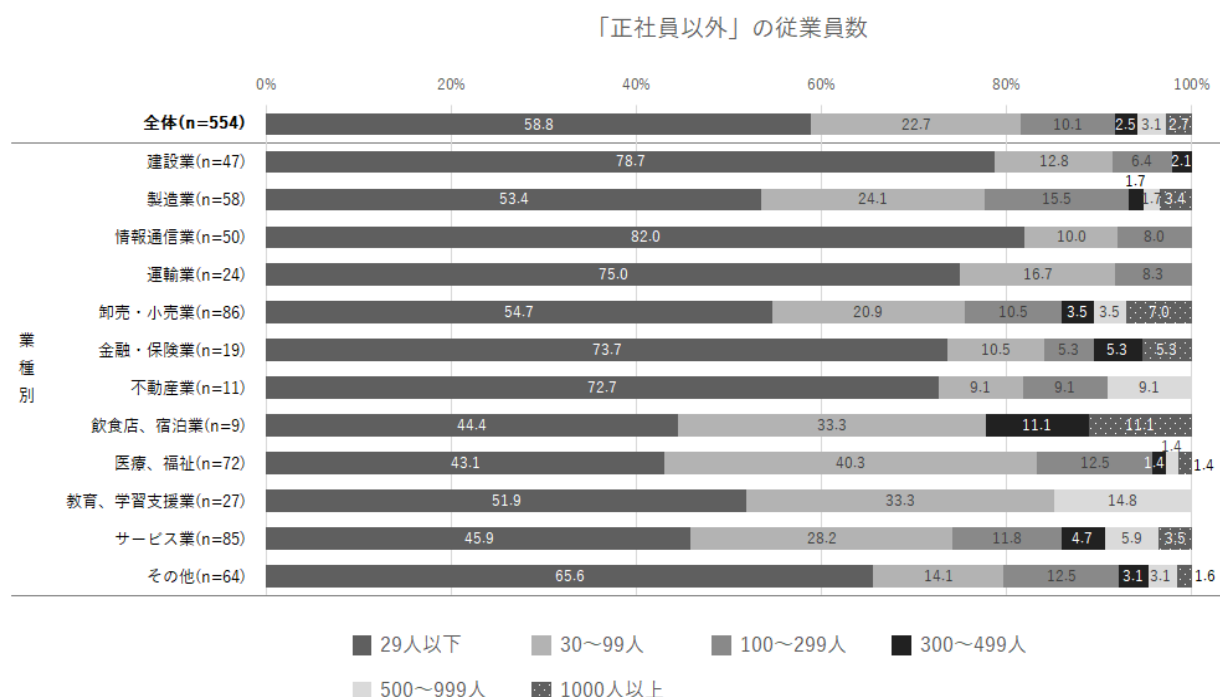
2 従業員数_雇用形態別 【第5表～第8表】

各雇用形態を採用していると回答した事業所に従業員数を尋ねると、正社員は平均 259.8 人、「30～99 人」が 44.4%と最も多く、次いで「29 人以下」が 23.0%であった。契約社員は、平均 46.4 人、「29 人以下」が 75.3%と最も多く、次いで「30～99 人」が 16.1%であった。パート・アルバイトは平均 271.0 人、「29 人以下」が 68.0%と最も多く、次いで「30～99 人」が 16.8%であった。嘱託・再雇用は平均 27.4 人、「29 人以下」が 85.9%と最も多く、次いで「30～99 人」が 8.4%であった。



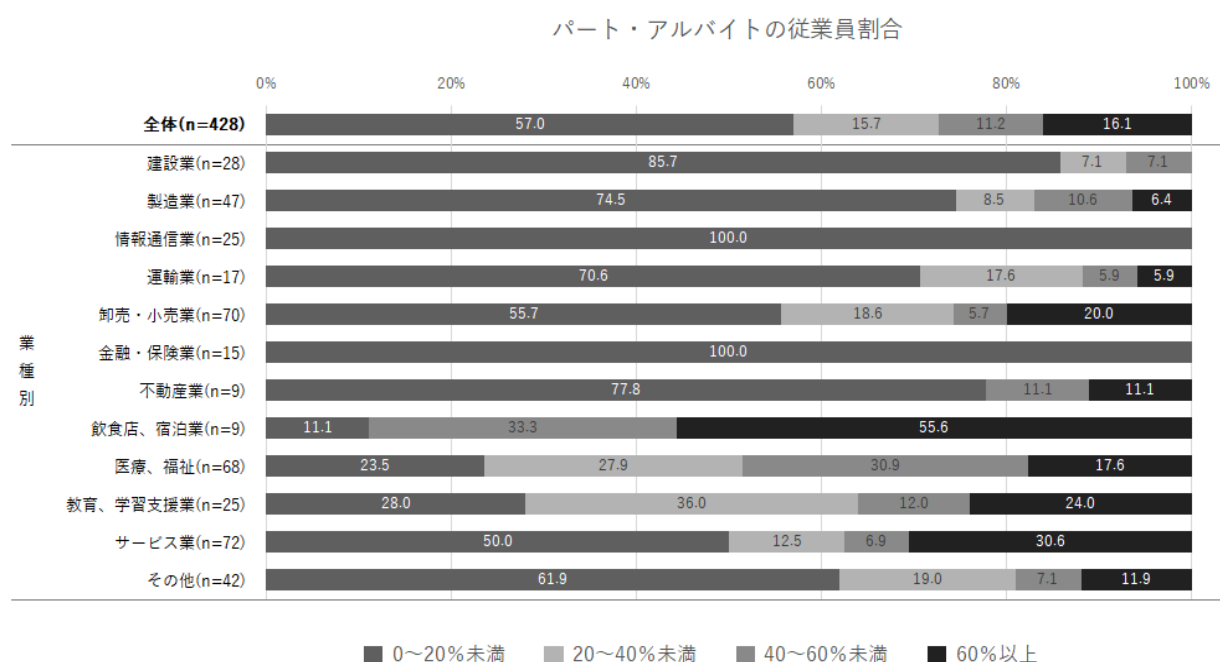
3 「正社員以外」の従業員数 【第6表～第8表】

「正社員以外」の従業員数については、全体では、「29人以下」が58.8%と最も多く、次いで「30～99人」が22.7%であった。



4 パート・アルバイトの従業員割合 【プロフィール第2表、第7表】

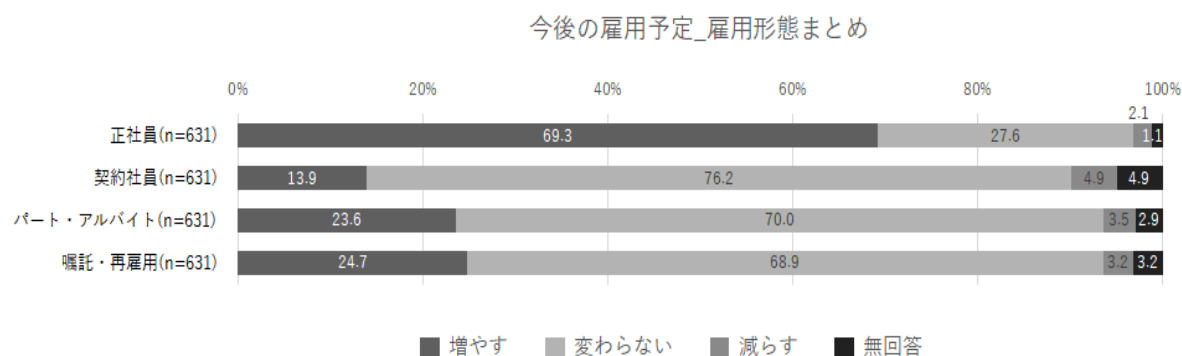
パート・アルバイトの従業員割合についてみると、「0～20%未満」が57.0%と最も多く、次いで「60%以上」が16.1%であった。



5 今後の雇用予定_雇用形態まとめ 【第9表～第12表】

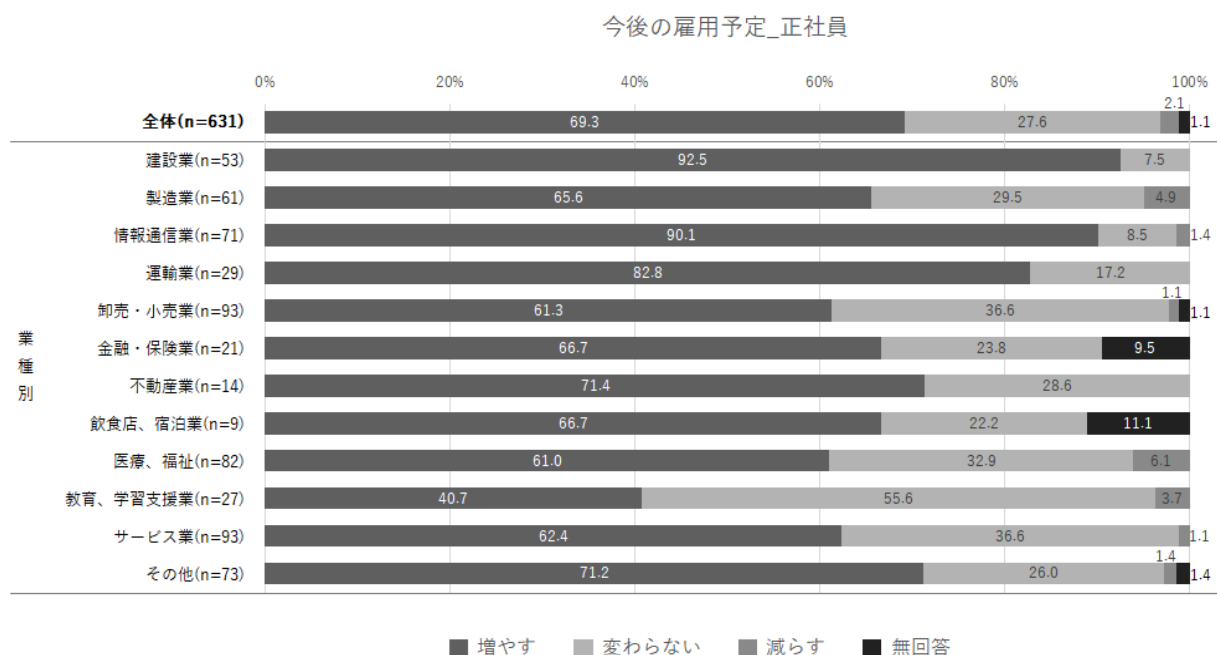
今後の雇用予定の増減について雇用形態別に尋ねると、正社員は「増やす」が69.3%と最も多かった。

一方、他の雇用形態では、契約社員が13.9%、パート・アルバイトが23.6%、嘱託・再雇用が24.7%と3割未満であった。



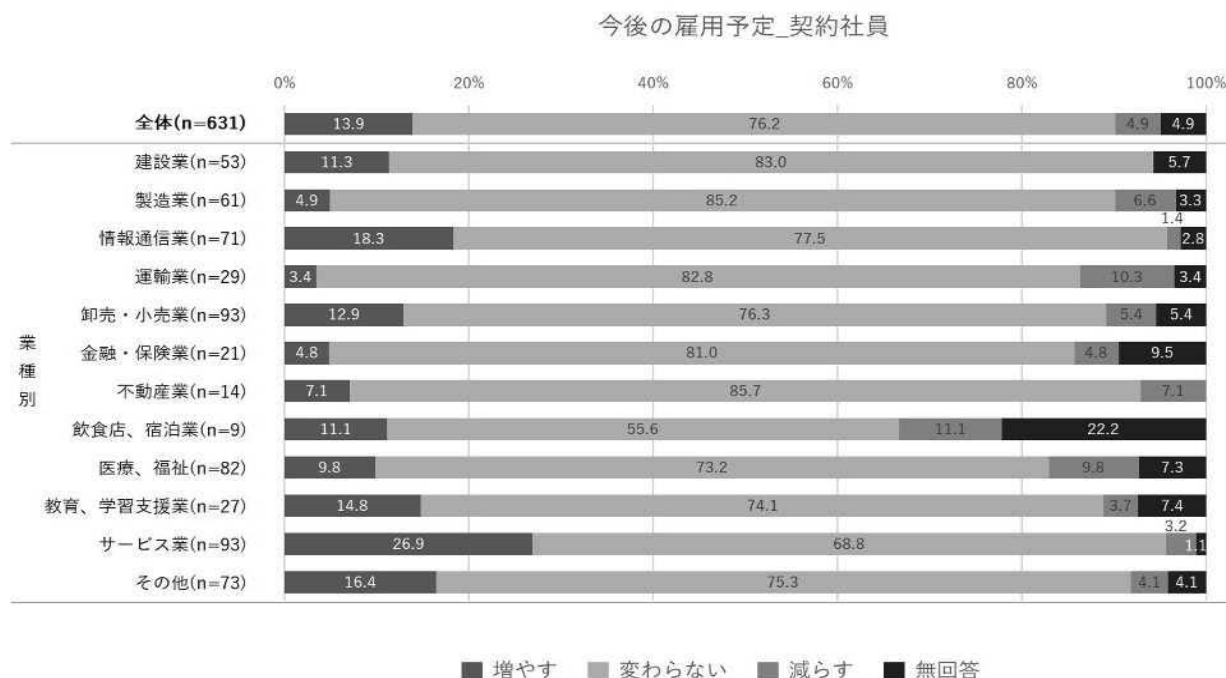
6 今後の雇用予定_正社員 【第9表】

正社員の今後の雇用予定について業種別にみると、「増やす」と回答した割合が高かったのは、「建設業」(92.5%)、「情報通信業」(90.1%)、「運輸業」(82.8%)であった。一方、「教育、学習支援業」は「変わらない」が55.6%と5割以上であった。



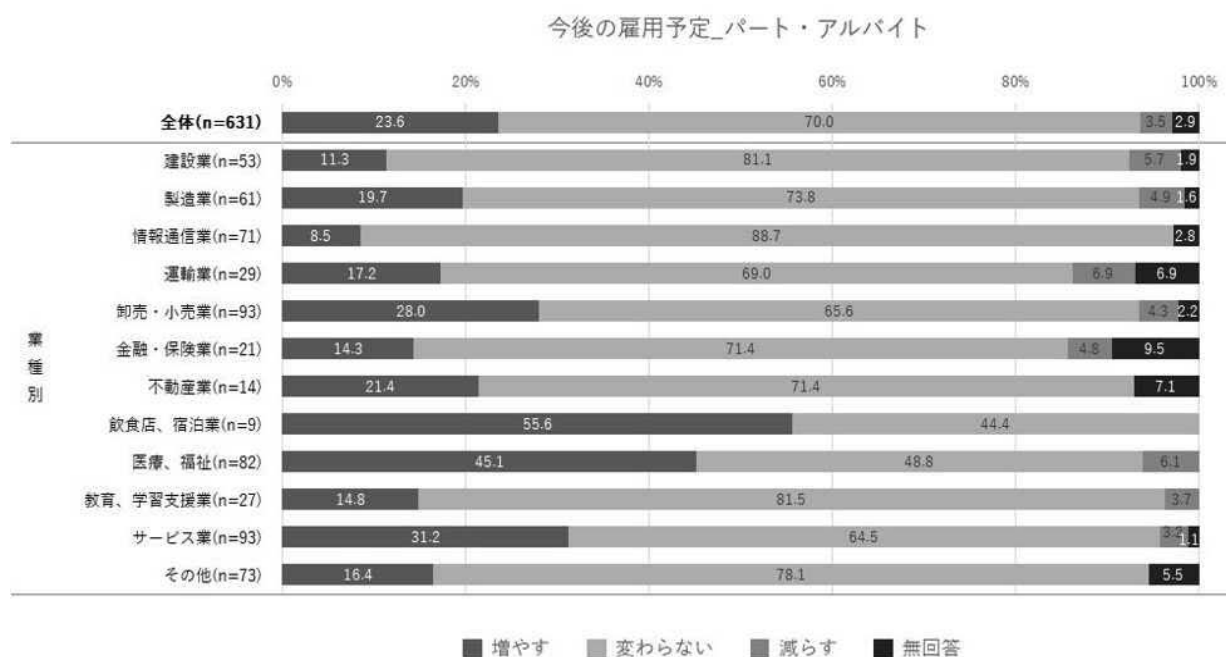
7 今後の雇用予定_契約社員 【第10表】

契約社員の今後の雇用予定について業種別にみると、「増やす」と回答した割合が高かったのは、「サービス業」（26.9%）、「情報通信業」（18.3%）であった。一方、「減らす」と回答した割合が最も高かったのは、「飲食店、宿泊業」（11.1%）、「運輸業」（10.3%）であった。



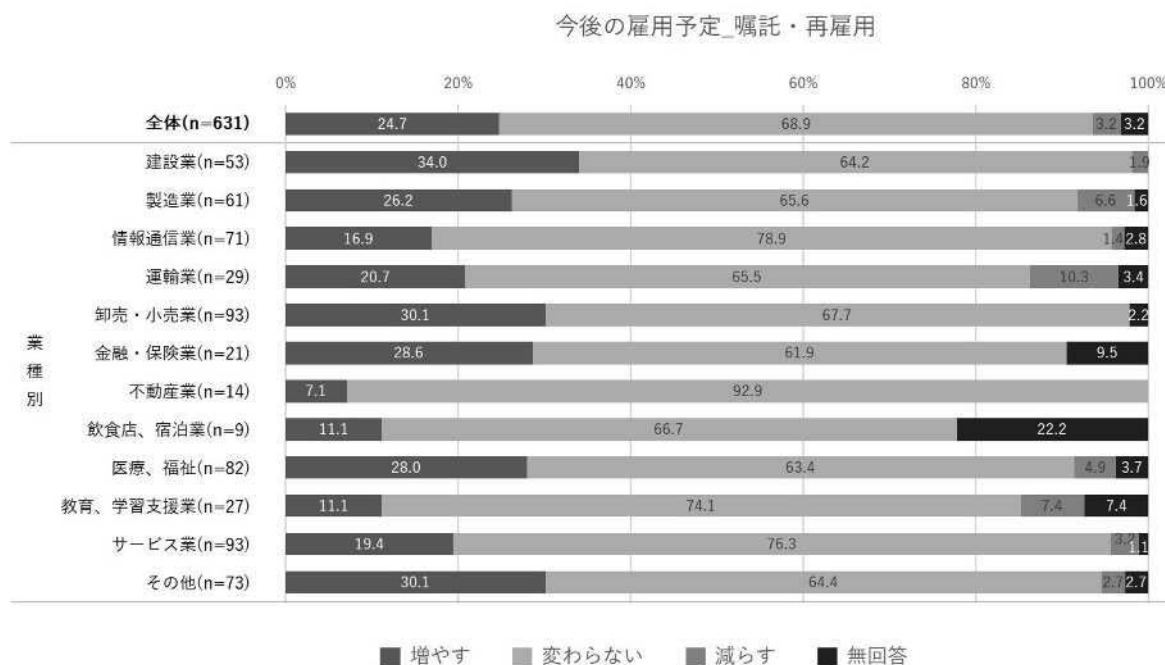
8 今後の雇用予定_パート・アルバイト 【第11表】

パート・アルバイトの今後の雇用予定について業種別にみると、「増やす」と回答した割合が高かったのは、「飲食店、宿泊業」（55.6%）、「医療、福祉」（45.1%）であった。



9 今後の雇用予定_嘱託・再雇用 【第12表】

嘱託・再雇用の今後の雇用予定について業種別にみると、「増やす」と回答した割合が高かったのは、「建設業」(34.0%)、「卸売・小売業」(30.1%)、「その他」(30.1%)であった。一方、「変わらない」と回答した割合が最も高かったのは「不動産業」で92.9%であった。

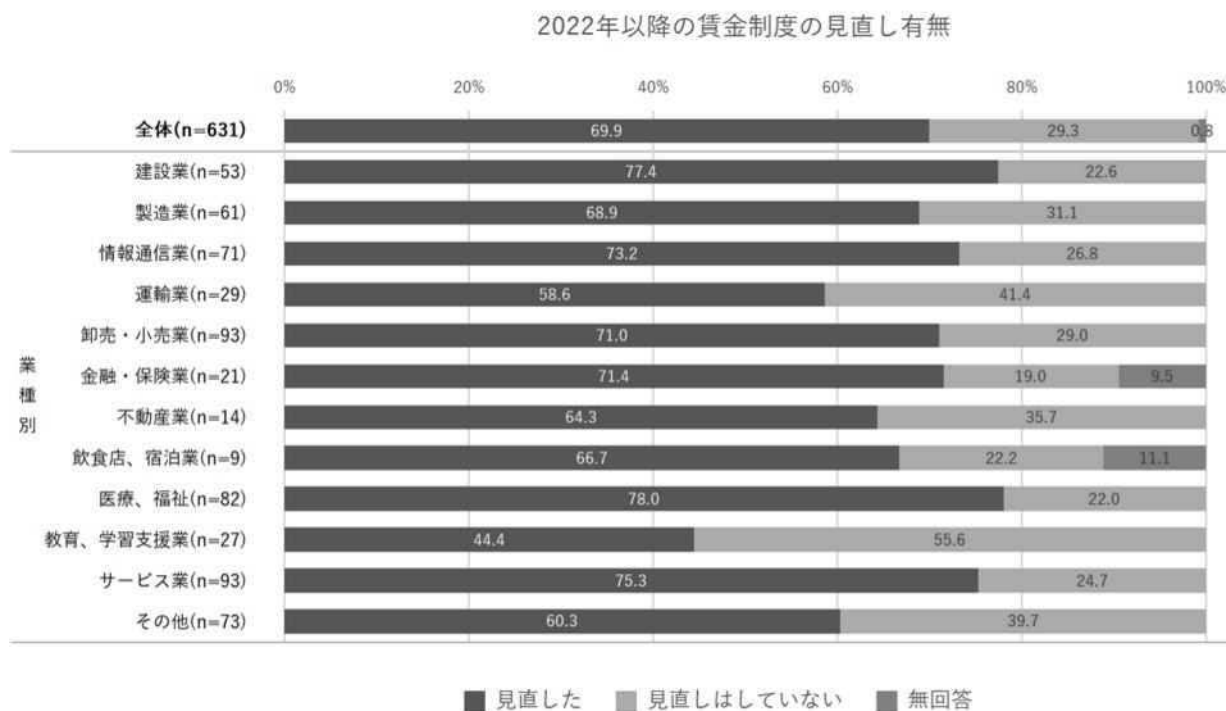


Ⅲ 賃金制度の見直しについて

1 2022 年以降の賃金制度の見直し有無 【第 13 表】

2022 年以降に賃金制度の見直しを行ったかを尋ねると、「見直した」が 69.9%と約 7 割を占めた。

業種別では、「医療、福祉」が 78.0%と最も多く、次いで「建設業」が 77.4%であった。

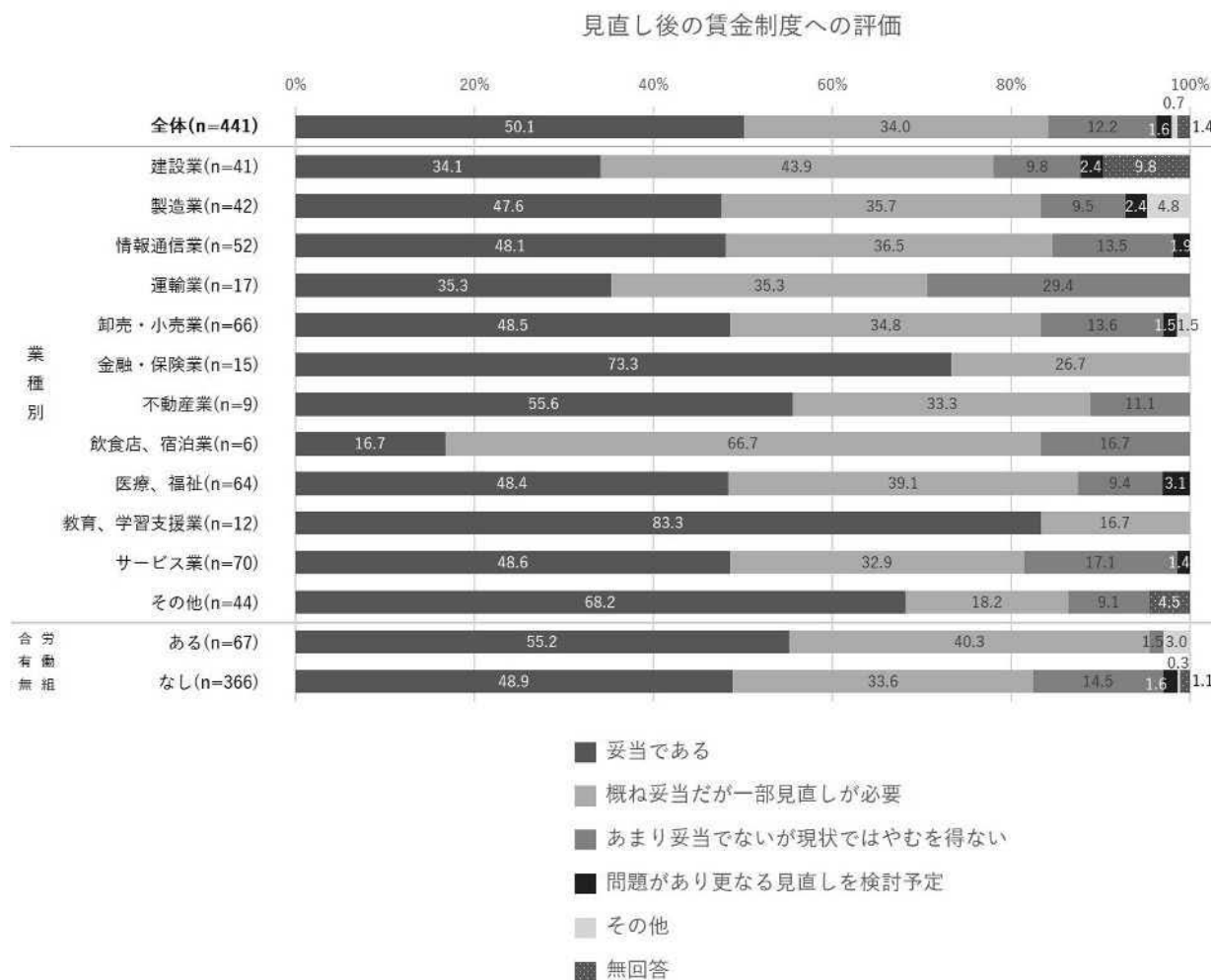


2 見直し後の賃金制度への評価 【第14表】

2022 年以降に賃金制度の見直しを行った事業所に見直し後の賃金制度への評価を尋ねると、「妥当である」が 50.1%と最も多く、次いで「概ね妥当だが一部見直しが必要」が 34.0%であった。

業種別では、「妥当である」と回答したのは「教育、学習支援業」が 83.3%と最も多く、次いで「金融・保険業」が 73.3%であった。

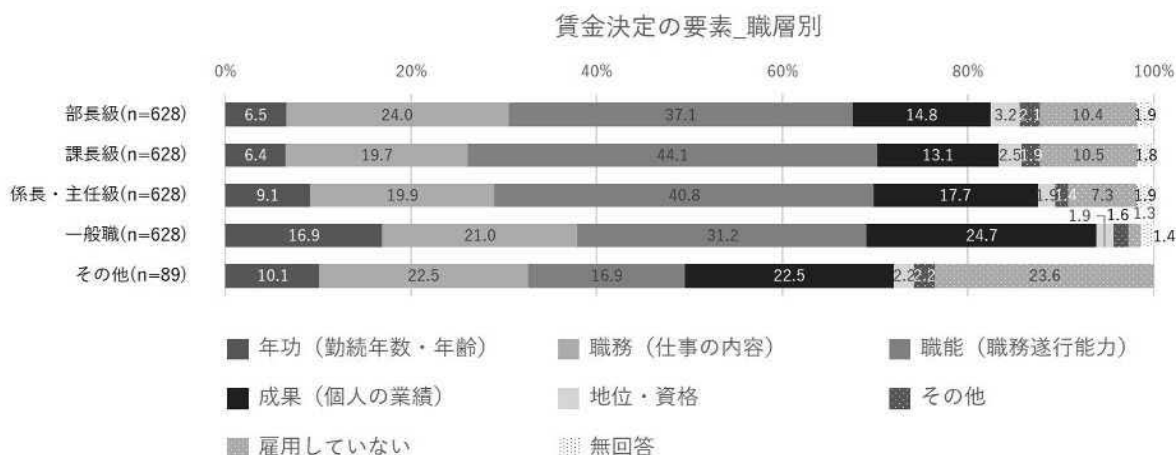
なお、「あまり妥当でないが現状ではやむを得ない」と回答したのは、「運輸業」が 29.4%と最も多かった。



3 賃金決定の要素_職層別 【第15表～第19表】

賃金決定において最も大きなウェイトを占める要素を職層別にみると、その他を除くすべての職層において、「職能（職務遂行能力）」が最も多く、部長級は37.1%、課長級は44.1%、係長・主任級は40.8%、一般職は31.2%であった。

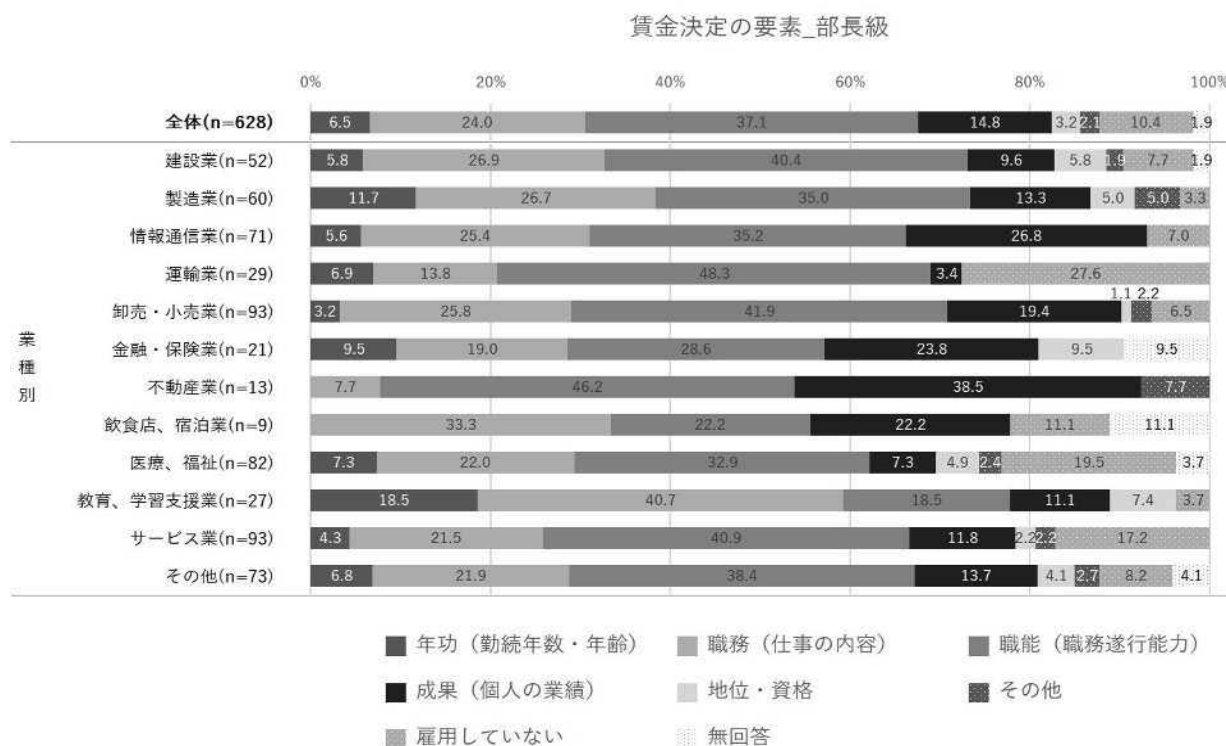
また、一般職においては、「成果（個人の業績）」が24.7%と他の職層と比べて多かった。



4 賃金決定の要素_部長級 【第15表】

部長級について業種別にみると、「教育、学習支援業」、「飲食店、宿泊業」を除くすべての業種において、「職能（職務遂行能力）」が最も多かった。

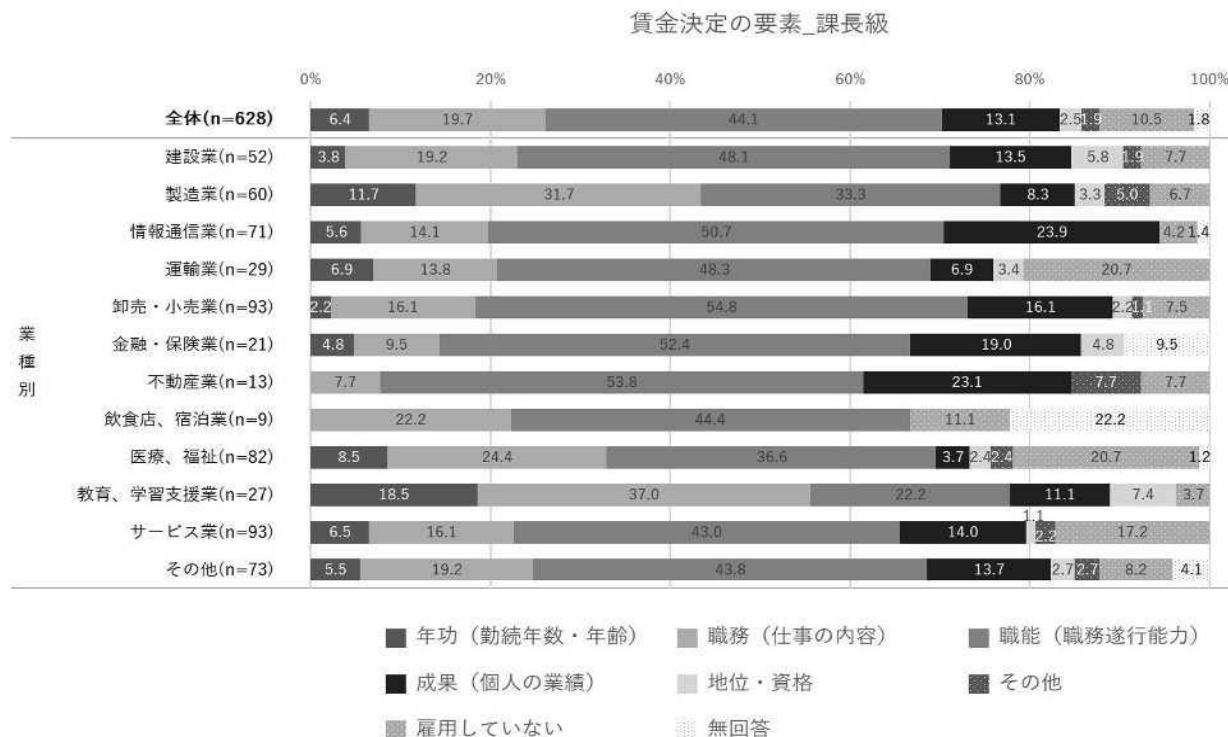
「教育、学習支援業」、「飲食店、宿泊業」では、「職務（仕事の内容）」がそれぞれ40.7%、33.3%とほかの業種と比べて多かった。



5 賃金決定の要素_課長級 【第16表】

課長級について業種別にみると、「教育、学習支援業」を除くすべての業種において、「職能（職務遂行能力）」が最も多かった。

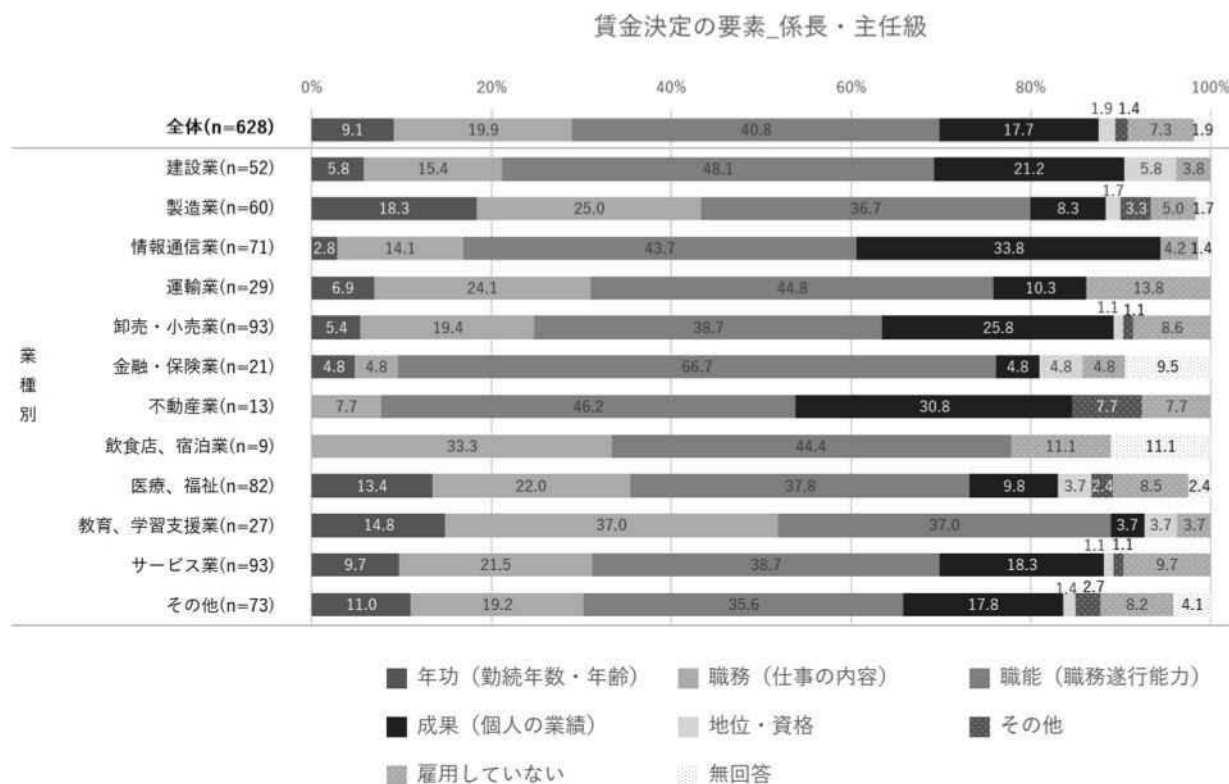
「教育、学習支援業」では、「職務（仕事の内容）」が37.0%とほかの業種と比べて多かった。



6 賃金決定の要素_係長・主任級 【第17表】

係長・主任級について業種別にみると、すべての業種において、「職能（職務遂行能力）」が最も多かった。

「教育、学習支援業」では、「職務（仕事の内容）」が37.0%と、「職能（職務遂行能力）」と同率であった。

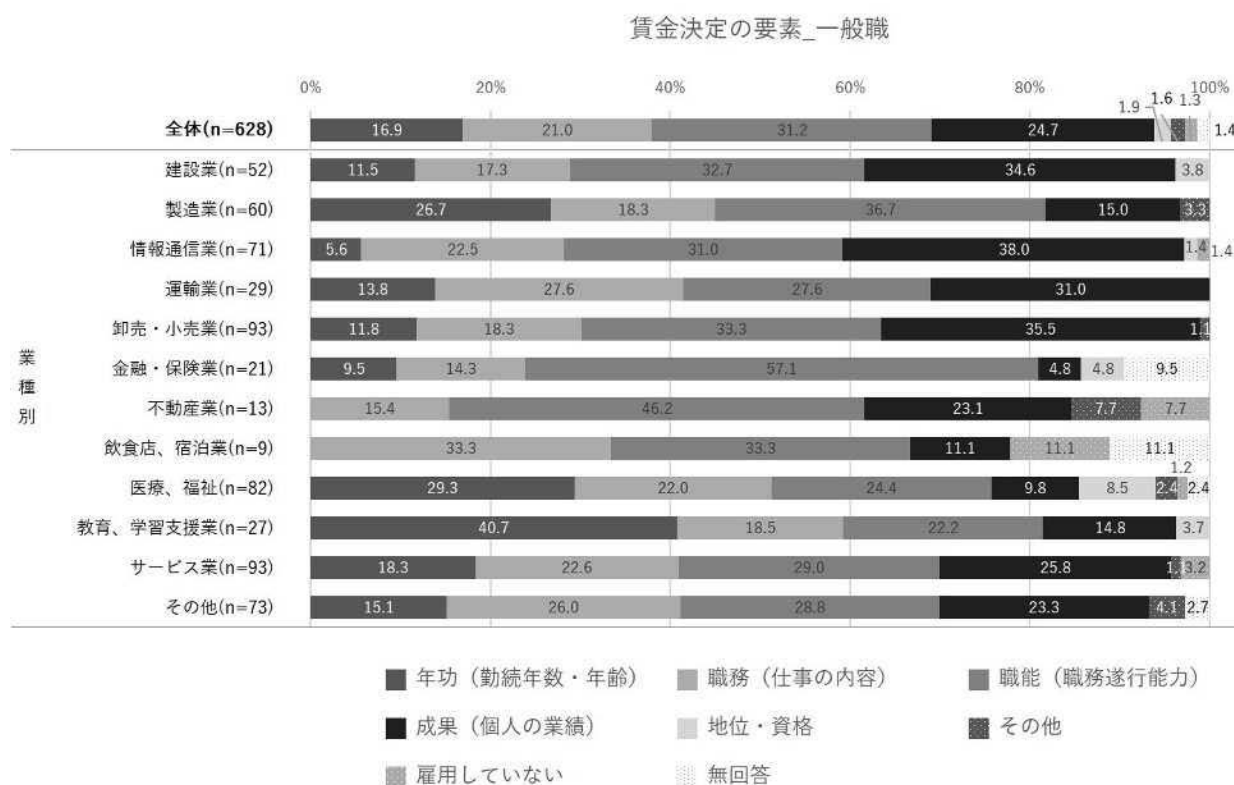


7 賃金決定の要素_一般職 【第18表】

一般職について業種別にみると、「建設業」、「情報通信業」、「運輸業」、「卸売・小売業」において、「成果（個人の業績）」が最も多かった。

「金融・保険業」、「不動産業」においては、「職能（職務遂行能力）」がほかの業種と比べて多かった。

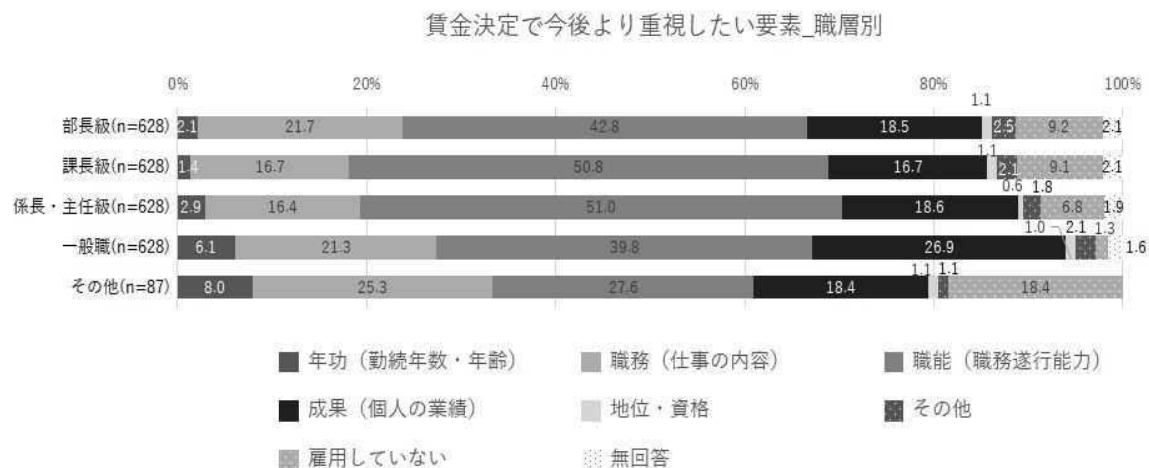
「教育、学習支援業」では、「年功（勤続年数・年齢）」が40.7%とほかの業種と比べて多かった。



8 賃金決定で今後より重視したい要素_職層別 【第20表～第24表】

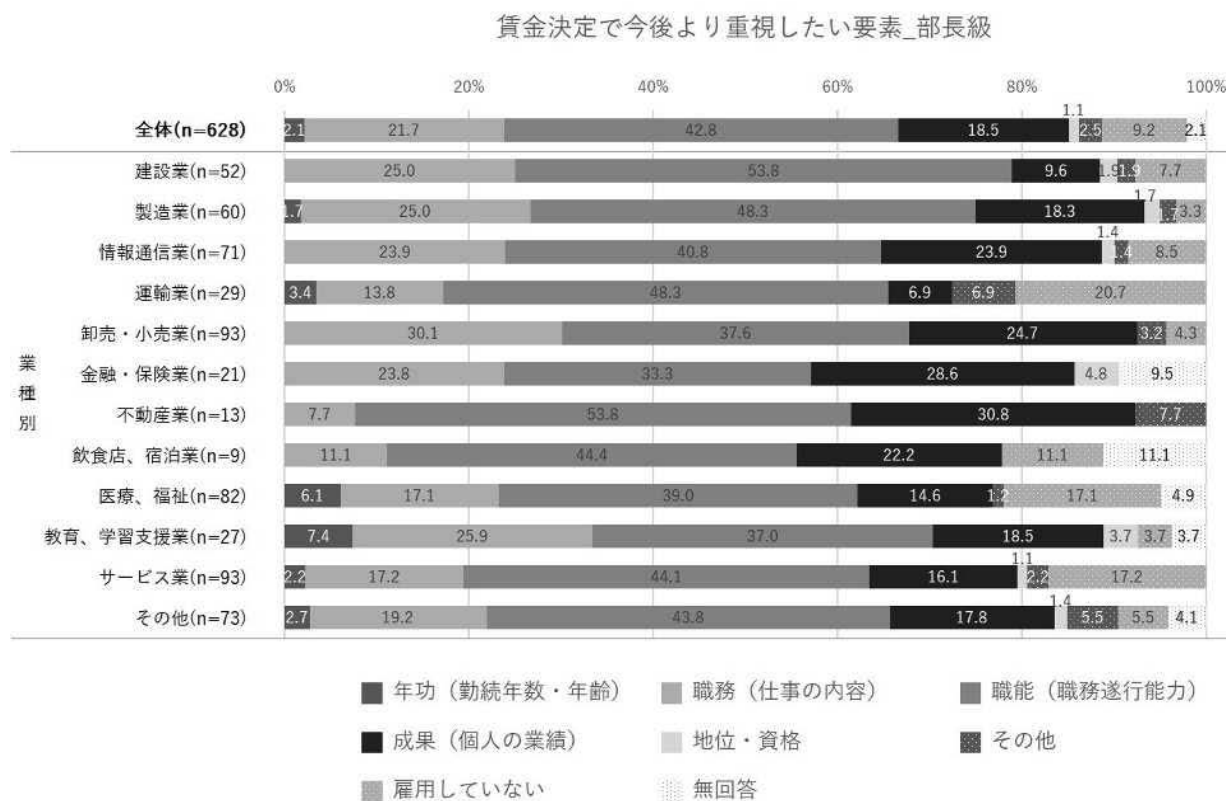
賃金決定において今後より重視していきたい要素について職層別にみると、すべての職層において、「職能（職務遂行能力）」が最も多く、部長級は42.8%、課長級は50.8%、係長・主任級は51.0%、一般職は39.8%、その他は27.6%であった。

また、すべての職層において、「年功」が少ない傾向にあるほか、一般職においては、「成果（個人の業績）」が26.9%と他の職層と比べて多かった。



9 賃金決定で今後より重視したい要素_部長級 【第20表】

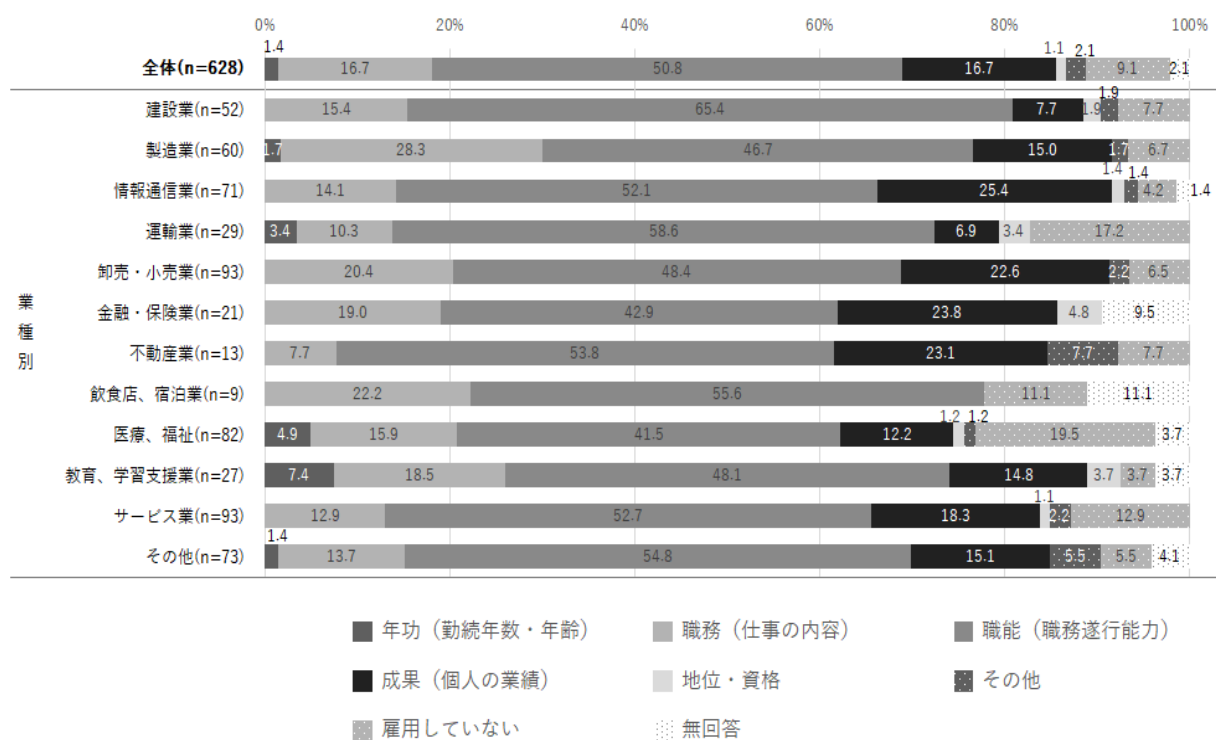
部長級について業種別にみると、すべての業種において、「職能（職務遂行能力）」が最も多かった。「卸売・小売業」では、「職務（仕事の内容）」が30.1%とほかの業種と比べて多かった。



10 賃金決定で今後より重視したい要素_課長級 【第21表】

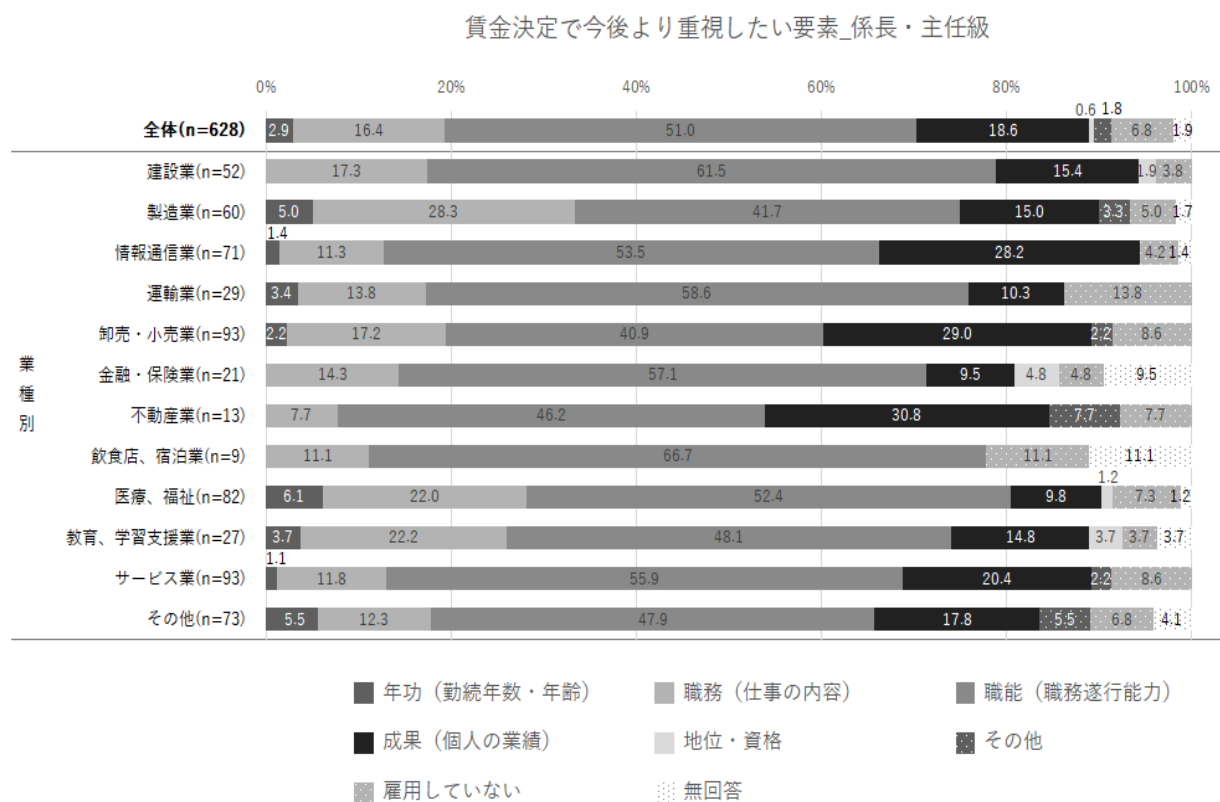
課長級について業種別にみると、すべての業種において、「職能（職務遂行能力）」が最も多かった。「製造業」では、「職務（仕事の内容）」が28.3%とほかの業種と比べて多かった。

賃金決定で今後より重視したい要素_課長級



1 1 賃金決定で今後より重視したい要素_係長・主任級 【第 22 表】

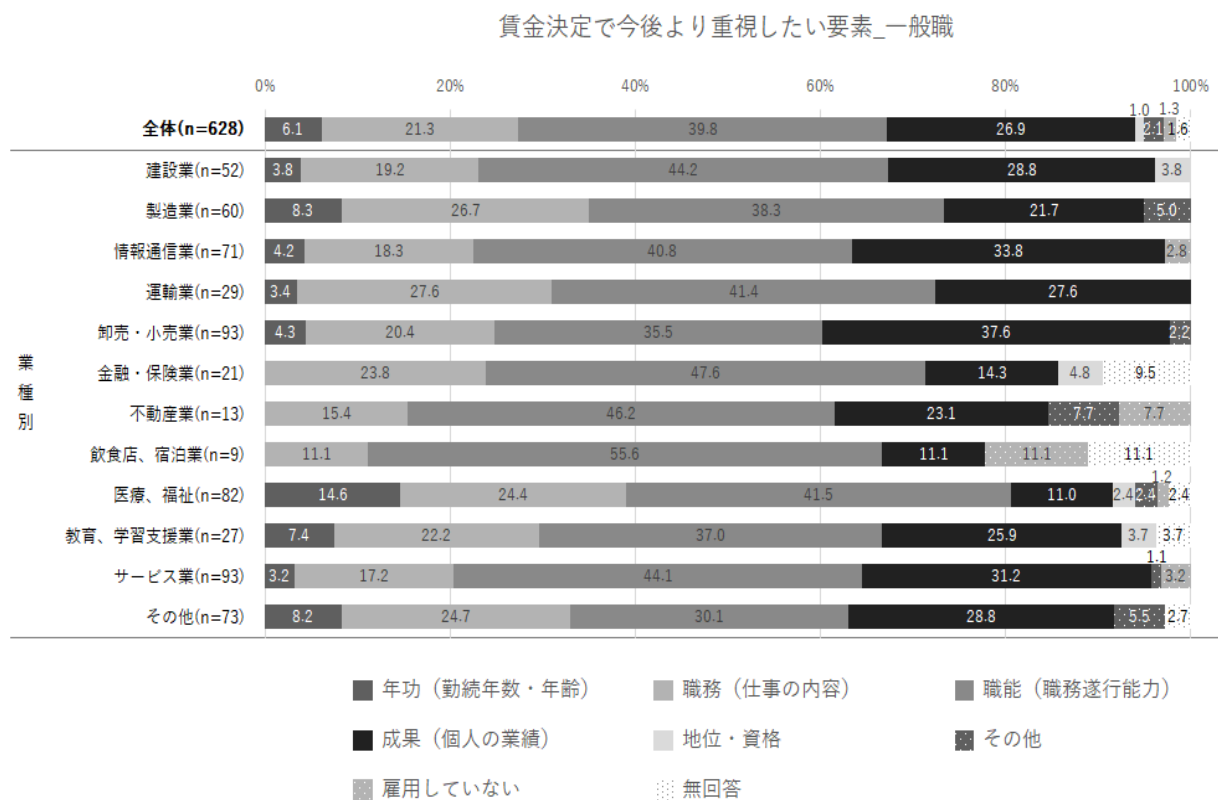
係長・主任級について業種別にみると、すべての業種において、「職能（職務遂行能力）」が最も多かった。「製造業」では、「職務（仕事の内容）」が 28.3%とほかの業種と比べて多かった。



12 賃金決定で今後より重視したい要素_一般職 【第23表】

一般職について業種別にみると、「卸売・小売業」を除くすべての業種において、「職能（職務遂行能力）」が最も多かった。

「卸売・小売業」では、「成果（個人の業績）」が37.6%と最も多く、次いで「職能（職務遂行力）」が35.5%、「職務（仕事の内容）」が20.4%であった。



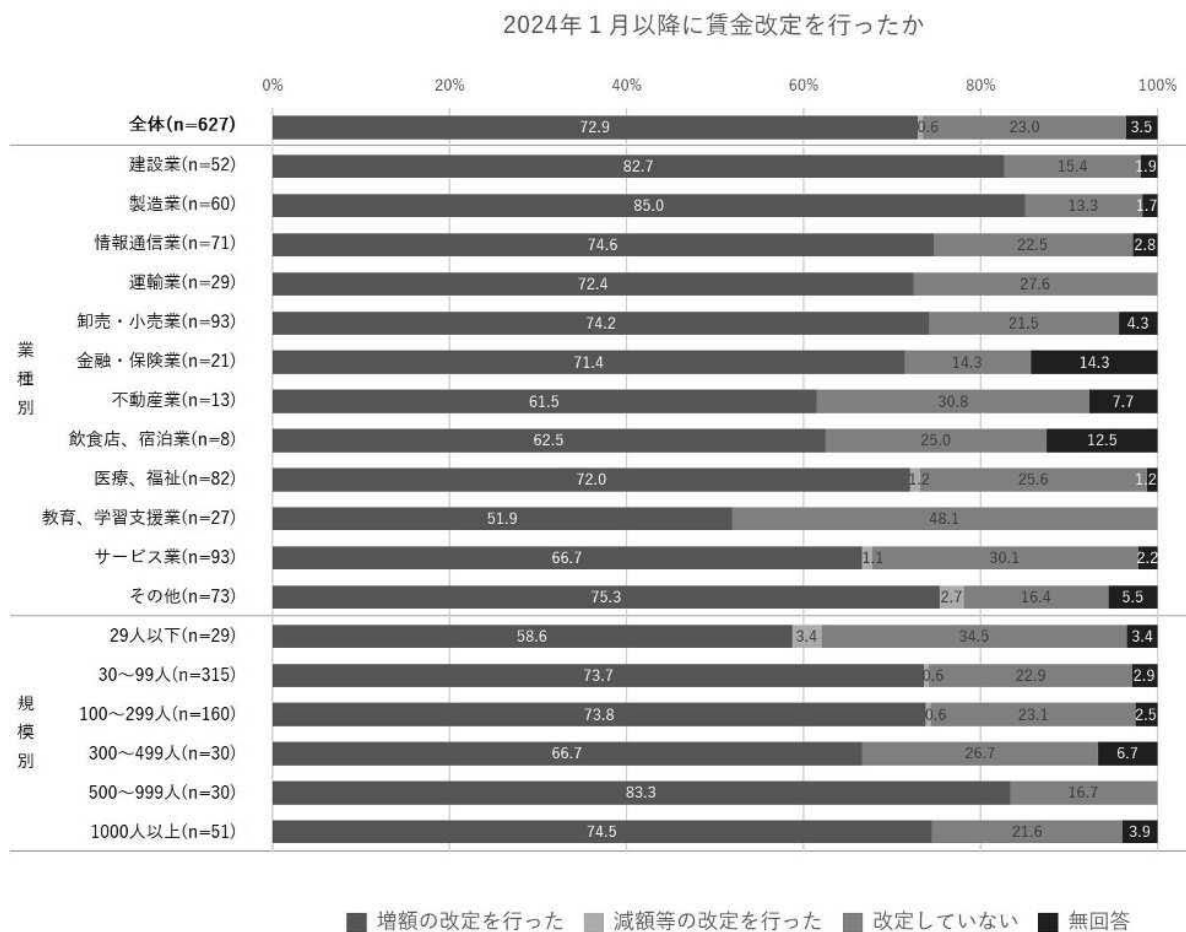
IV 「正社員」の賃金引上げ等について

1 2024年1月以降に賃金改定を行ったか 【第25表】

2024年1月以降に「正社員」の賃金の改定（賃金の減額等を含む）を行ったかについては、「増額の改定を行った」が72.9%と最も多く、「減額の改定を行った」は0.6%と非常に少なかった。

業種別では、「増額の改定を行った」との回答は、「製造業」が85.0%と最も多く、次いで建設業が82.7%であった。

規模別では、「増額の改定を行った」との回答は、「500～999人」が83.3%と最も多く、次いで「1000人以上」が74.5%であった。なお、「減額等の改定を行った」と回答したのは、すべて299人以下であった。



2 「正社員」の賃金の増額にあたり考慮した項目_1番目～3番目合計 【第26表～第28表】

(※考慮した順1番目から3番目までそれぞれ選択)

2024年1月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」と回答した事業所に賃金の増額にあたり考慮した項目を1番目から3番目までそれぞれ尋ねると、1番目～3番目の合計では、「物価の高騰」が54.4%と最も多く、次いで「定期昇給の維持」が38.2%、「雇用の維持」が36.7%、「企業の業績」が30.6%、「若手人材の確保」が29.9%であった。

労働組合の有無別では、組合がある事業所の方が多い項目は、「物価の高騰」、「実質賃金の維持」、「同業他社の動向」、「世間相場」、「労使関係の安定」、「若手人材の確保」であった。

企業の業績に連動した賃上げよりも、雇用の維持や若手人材の確保等、人材を確保するための防衛的賃上げの傾向がみられた。

「正社員」の賃金の増額にあたり考慮した項目_1番目～3番目合計

(%)

	物価の高騰	実質賃金の維持	定期昇給の維持	前年度の改定実績	同業他社の動向	世間相場	一時金の改善	雇用の維持	社内全体での賃金配分の適正化	企業の業績	労使関係の安定	若手人材の確保	その他	無回答
全体(n=471)	54.4	18.9	38.2	12.7	17.0	25.7	2.5	36.7	12.5	30.6	8.3	29.9	7.2	0.2
建設業(n=44)	54.5	27.3	43.2	15.9	15.9	27.3	6.8	31.8	11.4	29.5	2.3	29.5	4.5	-
製造業(n=52)	61.5	9.6	32.7	11.5	13.5	28.8	-	36.5	19.2	32.7	7.7	38.5	7.7	-
情報通信業(n=54)	48.1	25.9	38.9	7.4	27.8	29.6	3.7	33.3	16.7	31.5	5.6	31.5	-	-
運輸業(n=21)	76.2	19.0	23.8	14.3	23.8	38.1	-	38.1	-	23.8	28.6	14.3	-	-
卸売・小売業(n=73)	54.8	15.1	30.1	13.7	9.6	32.9	2.7	37.0	13.7	45.2	11.0	28.8	2.7	-
金融・保険業(n=16)	62.5	12.5	31.3	6.3	12.5	31.3	-	37.5	6.3	12.5	6.3	56.3	18.8	-
不動産業(n=8)	62.5	-	12.5	-	50.0	37.5	-	37.5	50.0	-	-	50.0	-	-
飲食店・宿泊業(n=5)	80.0	-	20.0	20.0	40.0	20.0	-	40.0	60.0	-	-	20.0	-	-
医療・福祉(n=61)	37.7	19.7	49.2	21.3	24.6	21.3	4.9	36.1	6.6	19.7	4.9	24.6	16.4	-
教育、学習支援業(n=14)	50.0	21.4	50.0	14.3	21.4	7.1	7.1	28.6	-	21.4	21.4	14.3	14.3	7.1
サービス業(n=63)	50.8	23.8	46.0	14.3	12.7	23.8	1.6	46.0	7.9	27.0	12.7	27.0	4.8	-
その他(n=58)	62.1	17.2	37.9	6.9	8.6	13.8	-	34.5	13.8	41.4	3.4	31.0	13.8	-
労働組合あり	ある(n=80)	68.8	22.5	20.0	6.3	18.8	36.3	2.5	26.3	8.8	22.5	15.0	37.5	10.0
労働組合なし	なし(n=384)	51.3	18.2	41.7	14.3	16.9	23.7	2.6	39.3	13.3	32.0	7.0	28.1	6.8

1番目に考慮した項目～3番目に考慮した項目についてそれぞれみると、「1番目に考慮した項目」は、「物価の高騰」が30.6%と最も多かった。また、「2番目に考慮した項目」は、「雇用の維持」が14.4%と最も多く、「3番目に考慮した項目」は、「若手人材の確保」が14.0%と最も多かった。

1番目に考慮した項目	2番目に考慮した項目	3番目に考慮した項目
物価の高騰 (30.6%)	雇用の維持 (14.4%)	若手人材の確保 (14.0%)
定期昇給の維持 (20.8%)	企業の業績 (10.6%)	雇用の維持 (13.8%)
企業の業績 (9.6%)	物価の高騰 (10.4%)	物価の高騰 (13.4%)

なお、「その他」として、以下の回答等があった。(回答数が多い順に掲載)

1 番目に考慮した項目	2 番目に考慮した項目	3 番目に考慮した項目
モチベーションの向上	個人の業績評価	親会社の動向
最低賃金の引上げ	モチベーションの向上	—
人事院勧告	—	—

3 「正社員」の賃金の減額等にあたり考慮した項目_1 番目～3 番目合計 【第 29 表～第 31 表】
 (※考慮した順 1 番目から 3 番目までそれぞれ選択)

2024 年 1 月以降に「正社員」の賃金について「減額等の改定を行った」と回答した事業所に賃金の減額等にあたり考慮した項目を 1 番目から 3 番目までそれぞれ尋ねると、1 番目～3 番目の合計では、「企業の業績」が 61.1%と最も多く、次いで「雇用の維持」が 44.4%であった。

【参考：本設問の選択肢】

雇用の維持 (44.4%)	価格転嫁の困難性 (0%)	今後の経済動向 (5.6%)
燃料費・原材料費等の高騰 (11.1%)	同業他社の動向 (5.6%)	社内全体での賃金配分の適正化 (27.8%)
賃金以外の福利厚生等の充実化 (0%)	賃金以外の一時的な支出増 (11.1%)	設備投資の計画 (0%)
業績給等への転換による実質減 (0%)	企業の業績 (61.1%)	企業の将来の不透明性 (16.7%)
その他 (27.8%)	—	—

4 1人平均賃金の改定額・改定率等_単純平均値 【第32表～第35表】

2024年1月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」又は「減額等の改定を行った」と回答した事業所に1人平均賃金の改定額・改定率等を尋ね、単純平均値を算出した。

1人平均賃金の改定額（定期昇給込み）は11,790.2円、うちベースアップ分は5,940.0円、1人平均賃金の改定率（定期昇給込み）は3.85%、うちベースアップ分は2.09%であった。

(1) 1人平均賃金の改定額 (定期昇給込み)	(11,790.2) 円
	うちベースアップ分 (5,940.0) 円
(2) 1人平均賃金の改定率 (定期昇給込み)	(3.85) %
	うちベースアップ分 (2.09) %

なお、労働組合が「ある」と回答した事業所の1人平均賃金の改定額・改定率等を算出したところ、1人平均賃金の改定額（定期昇給込み）は13,137.6円、うちベースアップ分は7,281.8円、1人平均賃金の改定率（定期昇給込み）は4.22%、うちベースアップ分は2.35%であった。

(1) 1人平均賃金の改定額 (定期昇給込み)	(13,137.6) 円
	うちベースアップ分 (7,281.8) 円
(2) 1人平均賃金の改定率 (定期昇給込み)	(4.22) %
	うちベースアップ分 (2.35) %

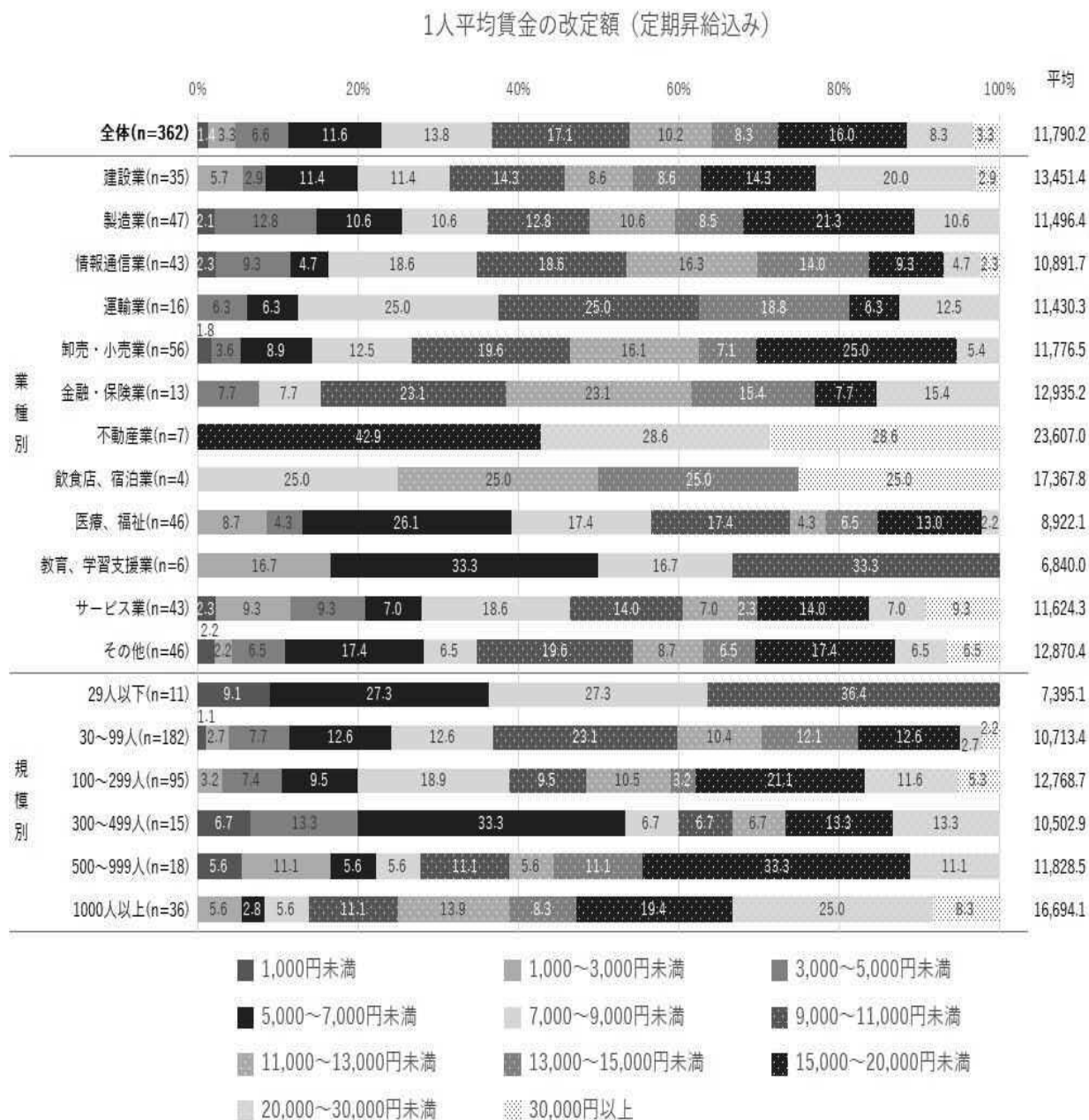
一方、労働組合が「なし」と回答した事業所1人平均賃金の改定額・改定率等を算出したところ、1人平均賃金の改定額（定期昇給込み）は11,487.6円、うちベースアップ分は5,583.1円、1人平均賃金の改定率（定期昇給込み）は3.78%、うちベースアップ分は2.04%であった。

(1) 1人平均賃金の改定額 (定期昇給込み)	(11,487.6) 円
	うちベースアップ分 (5,583.1) 円
(2) 1人平均賃金の改定率 (定期昇給込み)	(3.78) %
	うちベースアップ分 (2.04) %

5 1人平均賃金の改定額（定期昇給込み） 【第32表】

2024年1月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」又は「減額等の改定を行った」と回答した事業所に1人平均賃金の改定額（定期昇給込み）を尋ねると、「9,000～11,000円未満」が17.1%と最も多く、次いで「15,000～20,000円未満」が16.0%であった。

規模別では、「29人以下」は「9,000～11,000円未満」が36.4%と最も多く、「1000人以上」は「20,000～30,000円未満」が25.0%と最も多かった。



6 1人平均賃金の改定額（定期昇給込み）_うちベースアップ分 【第33表】

2024年1月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」又は「減額等の改定を行った」と回答した事業所に1人平均賃金の改定額（定期昇給込み）のうちベースアップ分を尋ねると、「1,000円未満」が27.2%と最も多く、次いで「5,000～7,000円未満」が15.9%、「9,000～11,000円未満」が14.6%、「3,000～5,000円未満」が12.3%であった。

業種別では、「1,000円未満」との回答は、「教育、学習支援業」が80.0%と最も多かった。

規模別では、「29人以下」は「1,000円未満」が80.0%と最も多く、「1000人以上」は「9,000～11,000円未満」が26.5%と最も多かった。

1人平均賃金の改定額（定期昇給込み）_うちベースアップ分



7 1人平均賃金の改定率（定期昇給込み） 【第34表】

2024年1月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」又は「減額等の改定を行った」と回答した事業所に1人平均賃金の改定率（定期昇給込み）を尋ねると、「3～4%未満」が23.1%と最も多く、次いで「2～3%未満」が19.0%であった。

規模別では、「29人以下」は「1～2%未満」が27.3%と最も多く、「1000人以上」は「4～5%未満」が27.8%と最も多かった。



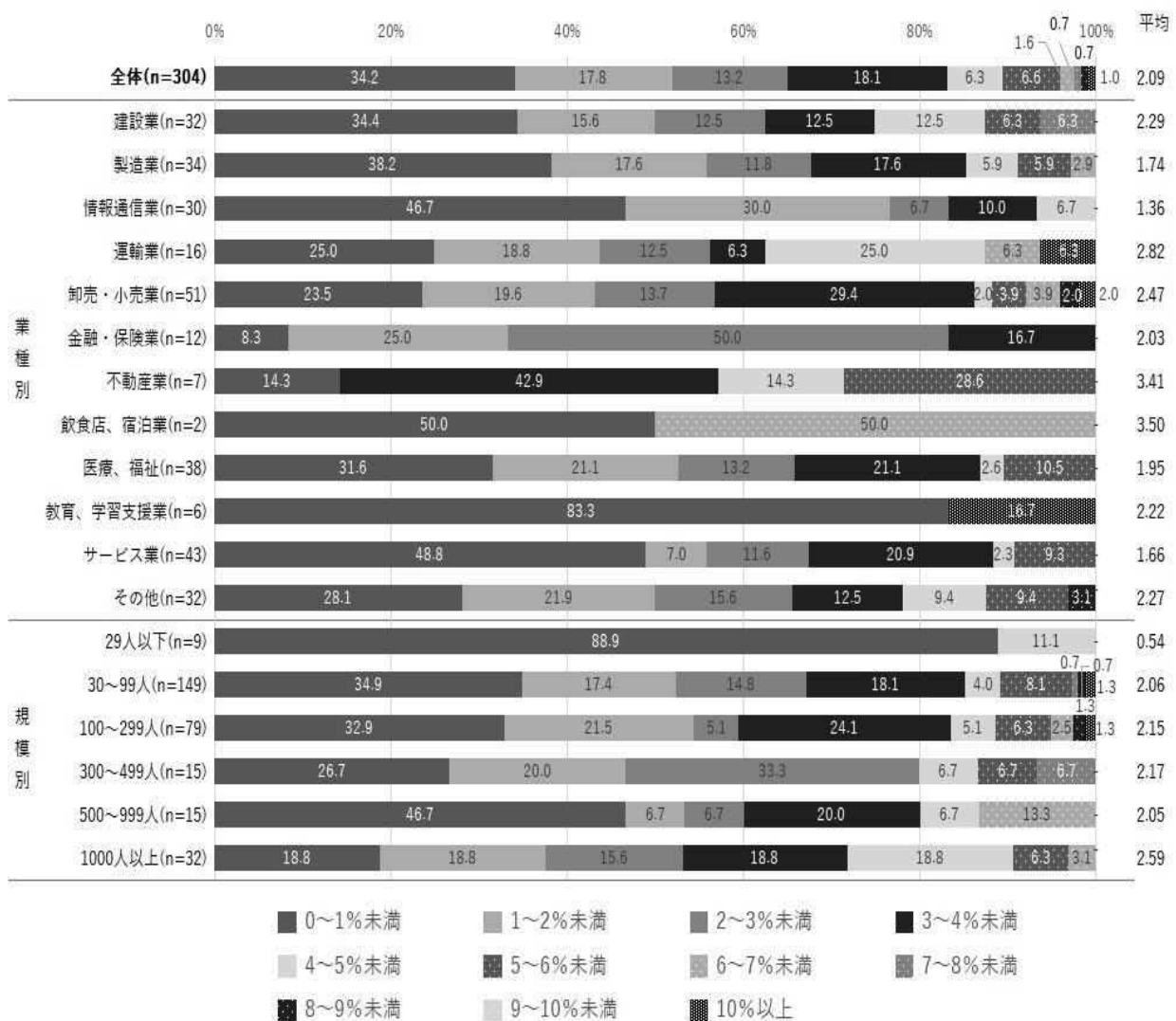
8 1人平均賃金の改定率（定期昇給込み）_うちベースアップ分 【第35表】

2024年1月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」又は「減額等の改定を行った」と回答した事業所に1人平均賃金の改定率（定期昇給込み）のうちベースアップ分を尋ねると、「0～1%未満」が34.2%と最も多く、次いで「3～4%未満」が18.1%、「1～2%未満」が17.8%、「2～3%未満」が13.2%であった。

業種別では、「0～1%未満」との回答は、「教育、学習支援業」が83.3%と最も多く、「3～4%未満」との回答は、「不動産業」が42.9%と最も多かった。

規模別では、「29人以下」は「0～1%未満」が88.9%と最も多く、「1000人以上」は「0～1%未満」、「1～2%未満」、「3～4%未満」、「4～5%未満」がそれぞれ18.8%であった。

1人平均賃金の改定率（定期昇給込み）_うちベースアップ分



9 改定した内容 【第 36 表】（※複数回答可）

2024 年 1 月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」又は「減額等の改定を行った」と回答した事業所に改定した内容を尋ねると、「ベースアップ＋定期昇給」が 46.6%と最も多く、次いで「定期昇給のみ」が 28.4%であった。

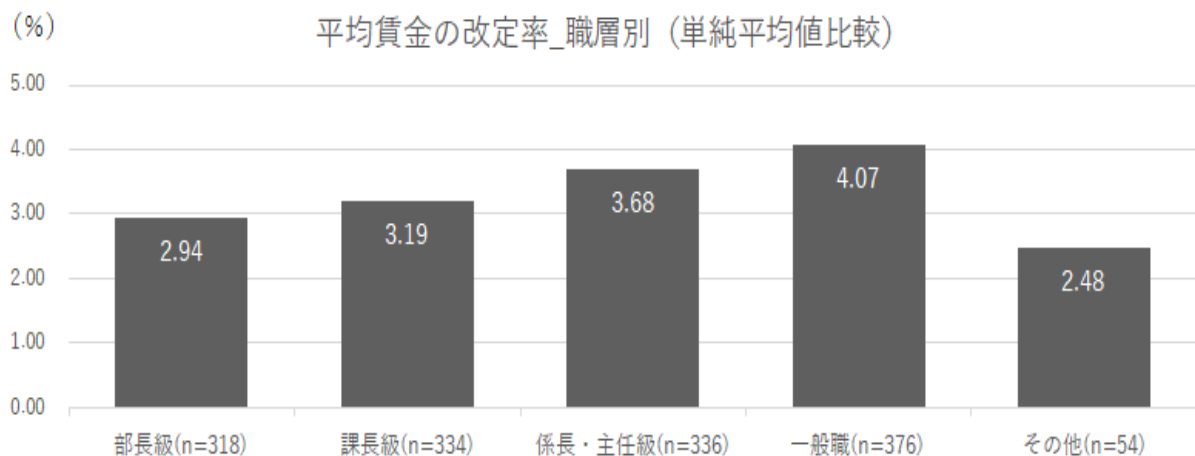
業種別では、「ベースアップ＋定期昇給」との回答は、「金融・保険業」が 60.0%と最も多く、「諸手当の改定」との回答は、「医療、福祉」が 35.6%と最も多かった。

改定した内容												(%)
	ベース アップの み	定期昇給 のみ	ベース アップ＋ 定期昇給	賞与 (一時 金) アップ	諸手当の 改定	ベース ダウン	賞与 (一時 金) ダウン	賃金カット	賃金の 時限的 引き下げ	その他の 賃金制度 の 改定	その他	無回答
全体(n=451)	18.8	28.4	46.6	23.1	20.2	-	2.2	-	0.2	3.3	4.9	0.9
建設業(n=43)	20.9	30.2	51.2	23.3	20.9	-	2.3	-	-	2.3	-	-
製造業(n=51)	15.7	33.3	51.0	17.6	13.7	-	3.9	-	2.0	-	5.9	-
情報通信業(n=49)	12.2	36.7	40.8	38.8	14.3	-	2.0	-	-	8.2	4.1	-
運輸業(n=20)	35.0	10.0	50.0	30.0	30.0	-	5.0	-	-	-	-	-
卸売・小売業(n=68)	20.6	16.2	57.4	22.1	16.2	-	1.5	-	-	4.4	5.9	1.5
金融・保険業(n=15)	13.3	20.0	60.0	13.3	13.3	-	-	-	-	13.3	6.7	-
不動産業(n=8)	37.5	12.5	50.0	37.5	12.5	-	-	-	-	-	12.5	-
飲食店、宿泊業(n=5)	20.0	20.0	40.0	20.0	20.0	-	-	-	-	-	-	-
医療、福祉(n=59)	13.6	22.0	49.2	15.3	35.6	-	3.4	-	-	3.4	3.4	1.7
教育、学習支援業(n=13)	23.1	61.5	15.4	38.5	7.7	-	-	-	-	-	-	-
サービス業(n=61)	18.0	39.3	36.1	21.3	18.0	-	1.6	-	-	1.6	6.6	1.6
その他(n=57)	21.1	29.8	42.1	21.1	24.6	-	1.8	-	-	3.5	8.8	1.8

10 平均賃金の改定率_職層別（単純平均値比較） 【第 37 表～第 46 表】

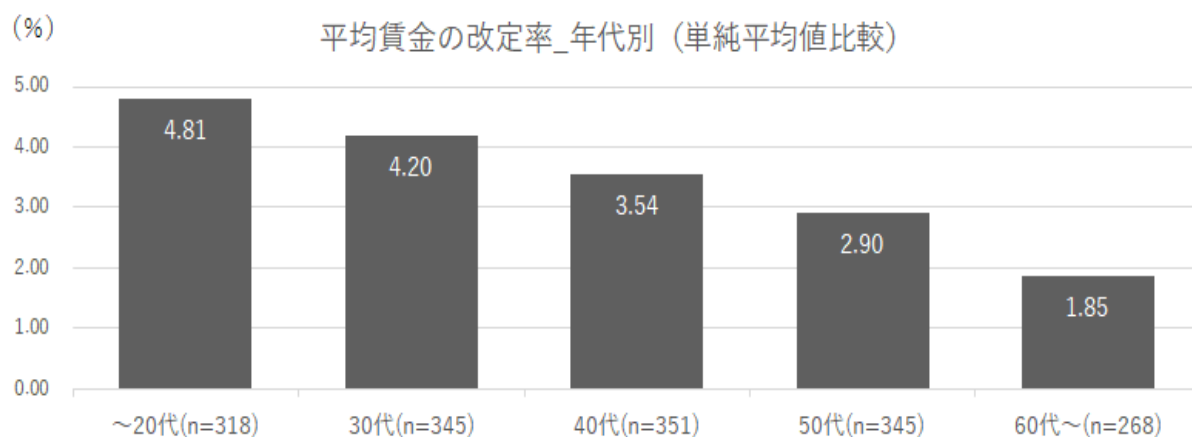
2024 年 1 月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」又は「減額等の改定を行った」と回答した事業所に職層別の平均賃金の改定率を尋ねると、一般職が 4.07%と最も高く、次いで係長・主任級が 3.68%、課長級が 3.19%、部長級が 2.94%であった。その他を除いて、職層が低いほど改定率が高くなる傾向がみられた。

なお、「その他」の職層として、「パート・アルバイト」、「専門職（IT等）」等があった。



1 1 平均賃金の改定率_年代別（単純平均値比較） 【第 47 表～第 56 表】

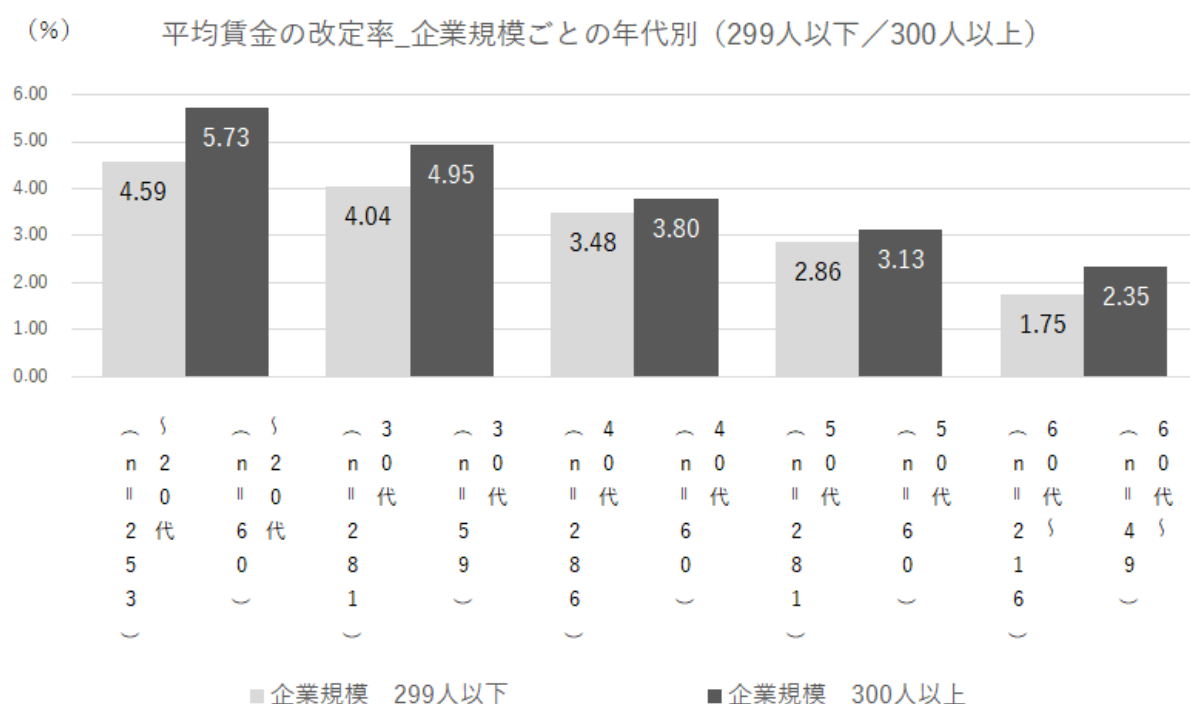
2024 年 1 月以降に「正社員」の賃金について「増額の改定を行った」又は「減額等の改定を行った」と回答した事業所に年代別の平均賃金の改定率を尋ねると、～20 代が 4.81%と最も高く、次いで 30 代が 4.20%、40 代が 3.54%、50 代が 2.90%、60 代～が 1.85%であった。年代が低いほど改定率が高くなる傾向がみられた。



1 2 平均賃金の改定率_企業規模ごとの年代別（299 人以下／300 人以上）（単純平均値比較） 【第 47 表～第 56 表】

年代別の平均賃金の改定率について企業の規模別にみると、300 人以上の企業は 299 人以下の企業よりも全体的に平均賃金の改定率が高くなる傾向がみられた。

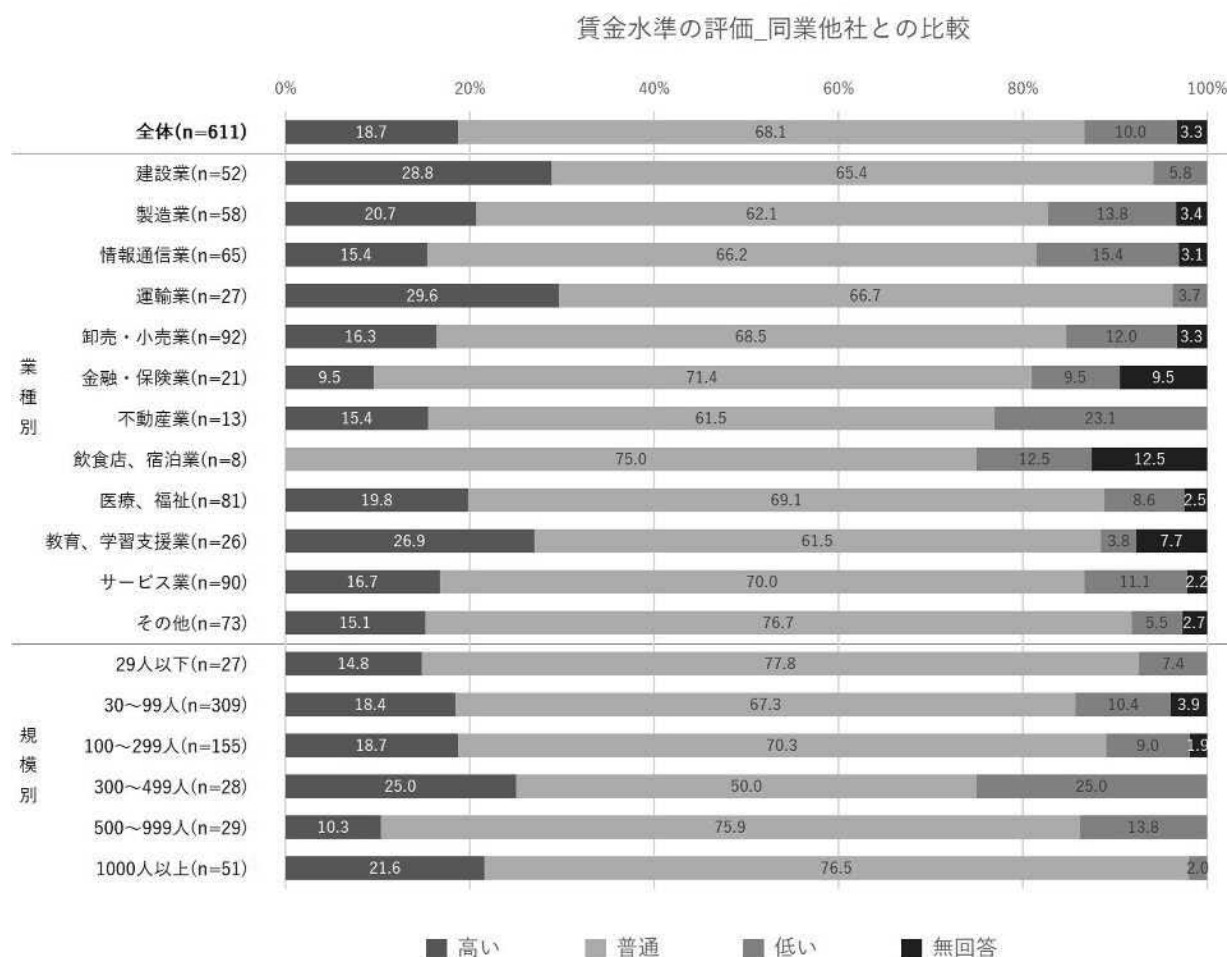
また、企業規模 299 人以下と 300 人以上を比較すると、～20 代の差が大きい一方、40 代や 50 代の差が小さかった。



1 3 賃金水準の評価_同業他社との比較 【第 57 表】

自社の賃金水準の評価（同業他社との比較）を尋ねると、「普通」が 68.1%と最も多く、次いで「高い」が 18.7%であった。

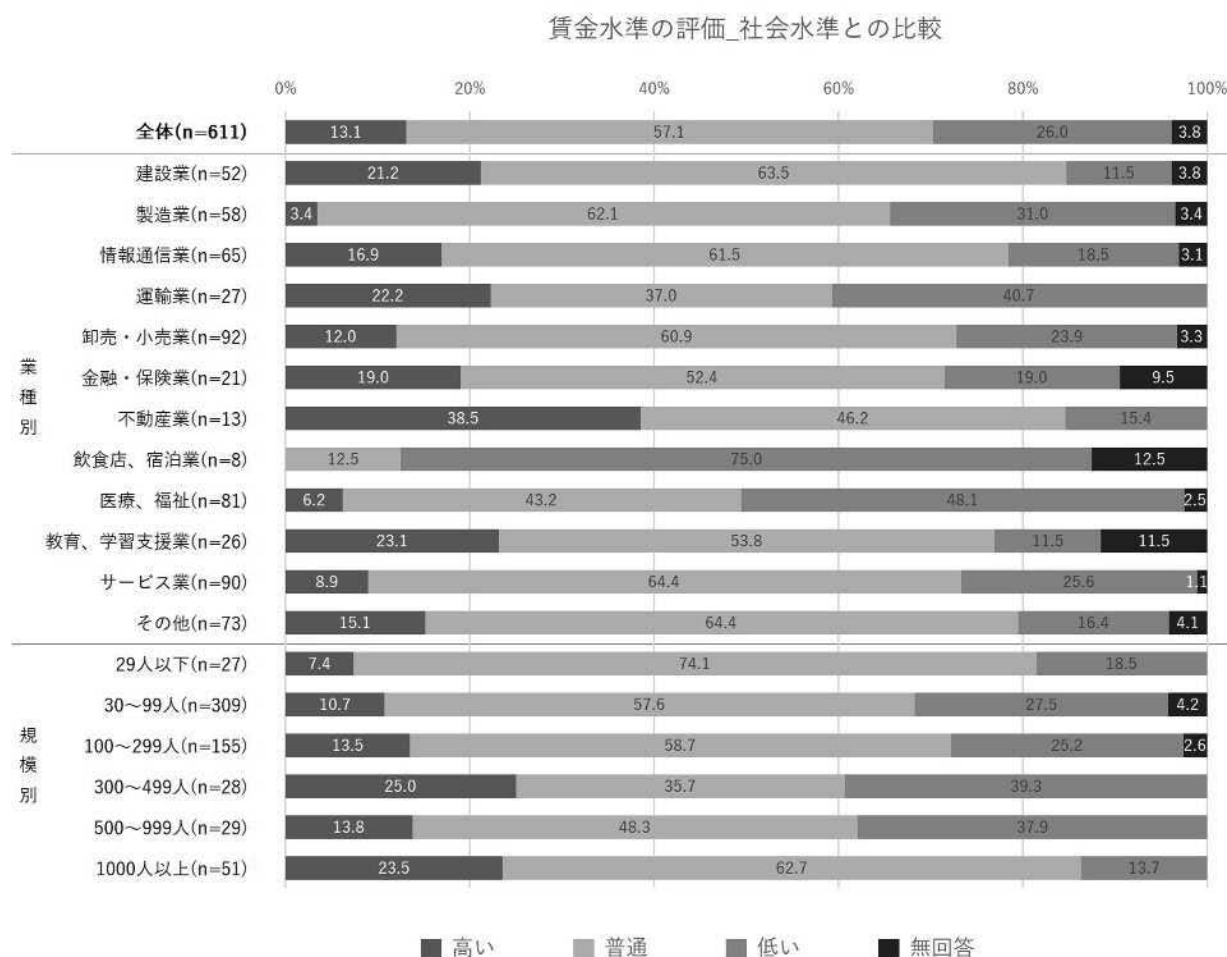
業種別では、「高い」との回答は、「運輸業」が 29.6%と最も多い一方、「低い」との回答は、「不動産業」が 23.1%と最も多かった。



1 4 賃金水準の評価_社会水準との比較 【第 58 表】

自社の賃金水準の評価（社会水準との比較）を尋ねると、「普通」が 57.1%と最も多く、次いで「低い」が 26.0%であった。

業種別では、「高い」との回答は、「不動産業」が 38.5%と最も多い一方、「低い」との回答は、「飲食店、宿泊業」が 75.0%と最も多かった。



15 2024年夏季賞与（一時金）_賞与支給有無 【第59表】

2024年夏季賞与（一時金）を支給したかを尋ねると、「支給した」が85.9%と8割以上を占めた。

規模別では、「支給した」との回答は、「1000人以上」が92.2%と最も多い一方、「29人以下」が59.3%と最も少なかった。



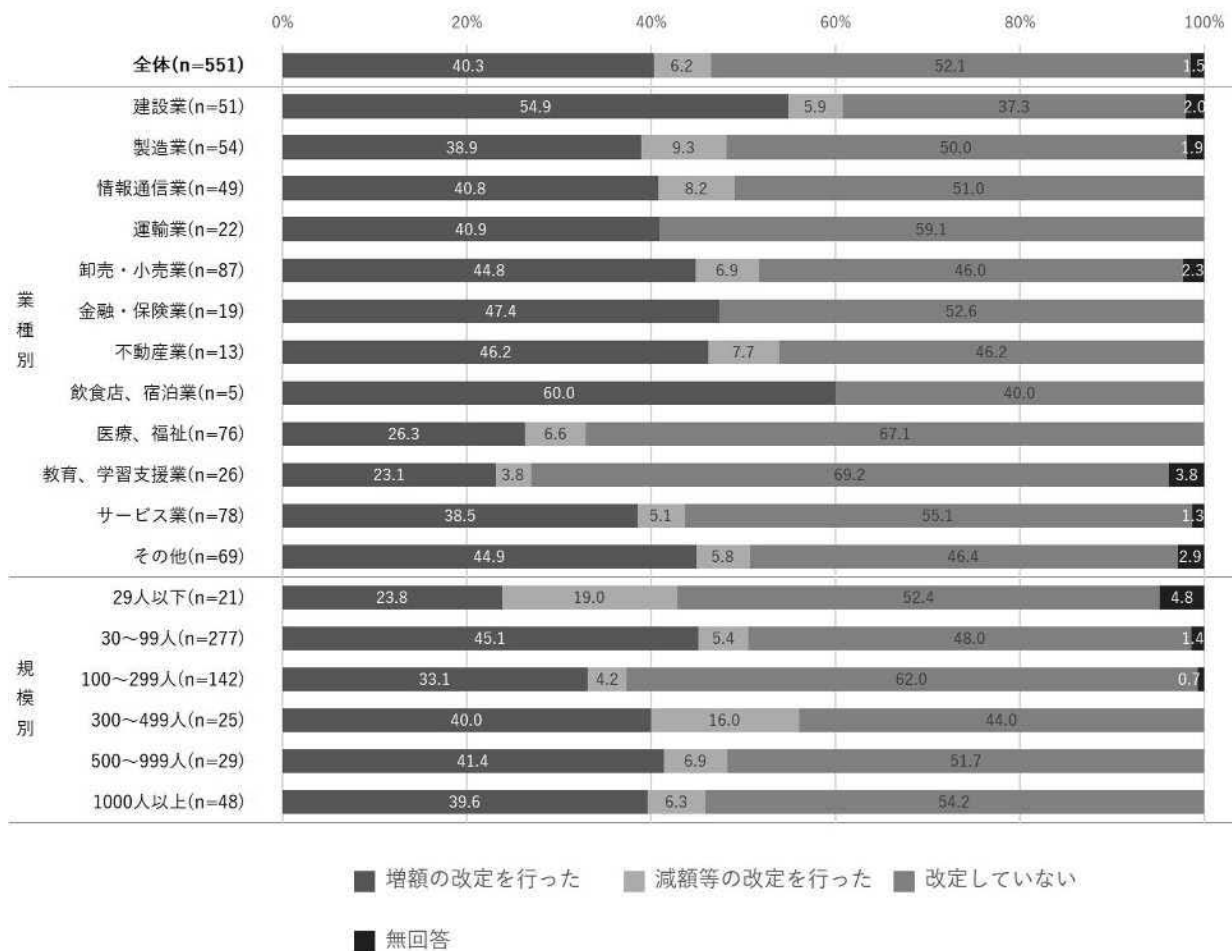
16 2024年夏季賞与（一時金）_賞与改定有無（減額等を含む） 【第60表】

2024年夏季賞与（一時金）について、「支給した」又は「賞与（一時金）の制度はあるが支給していない」と回答した事業所に2024年夏季賞与（一時金）の改定（減額等を含む）を行ったかを尋ねると、「改定していない」が52.1%と最も多く、次いで「増額の改定を行った」が40.3%であった。

業種別では、「増額の改定を行った」との回答は、「飲食店、宿泊業」が60.0%と最も多い一方、「教育、学習支援業」が23.1%と最も少なかった。

規模別では、「減額等の改定を行った」との回答は、「29人以下」が19.0%と最も多かった。

2024年夏季賞与（一時金）_賞与改定有無（減額等を含む）



17 2024年夏季賞与（一時金）_増額にあたり考慮した項目 【第61表】（※3つまで回答可）

2024年夏季賞与（一時金）について、「増額の改定を行った」と回答した事業所に増額にあたり考慮した項目を尋ねると、「企業の業績」が51.4%と最も多く、次いで「物価の高騰」が49.5%、「雇用の維持」が36.5%であった。

規模別では、「雇用の維持」との回答は、299人以下の回答割合が比較的高い傾向がみられた。

「正社員」の賃金の増額にあたり考慮した項目（前述28頁）と比べて、「企業の業績」の割合が高い傾向がみられた。

なお、「その他」の回答として、「モチベーション向上」、「人事院勧告」等があった。

2024年夏季賞与（一時金）_増額にあたり考慮した項目

（%）

	物価の高騰	実質賃金の維持	前年度の賃金改定実績	同業他社の動向	世間相場	雇用の維持	社内全体での賃金配分の適正化	企業の業績	労使関係の安定	若手人材の確保	その他	無回答
全体(n=222)	49.5	17.1	18.5	14.0	18.0	36.5	10.8	51.4	9.5	13.5	4.5	0.5
業種別												
建設業(n=28)	57.1	21.4	14.3	21.4	7.1	42.9	10.7	50.0	3.6	14.3	3.6	-
製造業(n=21)	52.4	9.5	19.0	9.5	23.8	42.9	14.3	57.1	9.5	19.0	-	-
情報通信業(n=20)	55.0	10.0	25.0	10.0	10.0	60.0	15.0	55.0	10.0	15.0	5.0	-
運輸業(n=9)	55.6	11.1	-	44.4	22.2	44.4	11.1	55.6	-	11.1	-	-
卸売・小売業(n=39)	43.6	23.1	12.8	2.6	28.2	28.2	15.4	56.4	15.4	15.4	-	-
金融・保険業(n=9)	66.7	11.1	11.1	22.2	22.2	22.2	22.2	33.3	11.1	11.1	11.1	-
不動産業(n=6)	16.7	-	33.3	16.7	16.7	16.7	16.7	50.0	-	16.7	-	16.7
飲食店、宿泊業(n=3)	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	-
医療、福祉(n=20)	60.0	35.0	40.0	15.0	15.0	50.0	5.0	30.0	5.0	10.0	-	-
教育、学習支援業(n=6)	16.7	-	33.3	-	16.7	16.7	-	66.7	16.7	33.3	-	-
サービス業(n=30)	46.7	6.7	13.3	20.0	20.0	30.0	3.3	53.3	16.7	6.7	6.7	-
その他(n=31)	45.2	22.6	16.1	9.7	12.9	29.0	6.5	54.8	6.5	12.9	16.1	-
規模別												
29人以下(n=5)	100.0	20.0	-	20.0	-	60.0	-	20.0	-	-	-	-
30～99人(n=125)	52.8	19.2	19.2	10.4	13.6	41.6	13.6	44.0	14.4	16.0	3.2	0.8
100～299人(n=47)	48.9	8.5	21.3	25.5	23.4	36.2	2.1	57.4	2.1	14.9	6.4	-
300～499人(n=10)	-	10.0	20.0	20.0	40.0	20.0	-	80.0	-	-	-	-
500～999人(n=12)	50.0	8.3	-	-	33.3	33.3	8.3	66.7	8.3	16.7	16.7	-
1000人以上(n=19)	42.1	31.6	15.8	15.8	21.1	5.3	21.1	63.2	5.3	5.3	5.3	-

18 2024年夏季賞与（一時金）減額等にあたり考慮した項目 【第62表】（※3つまで回答可）

2024年夏季賞与（一時金）について、「減額等の改定を行った」と回答した事業所に減額等にあたり考慮した項目を尋ねると、「企業の業績」が79.4%と最も多く、次いで「雇用の維持」が29.4%であった。

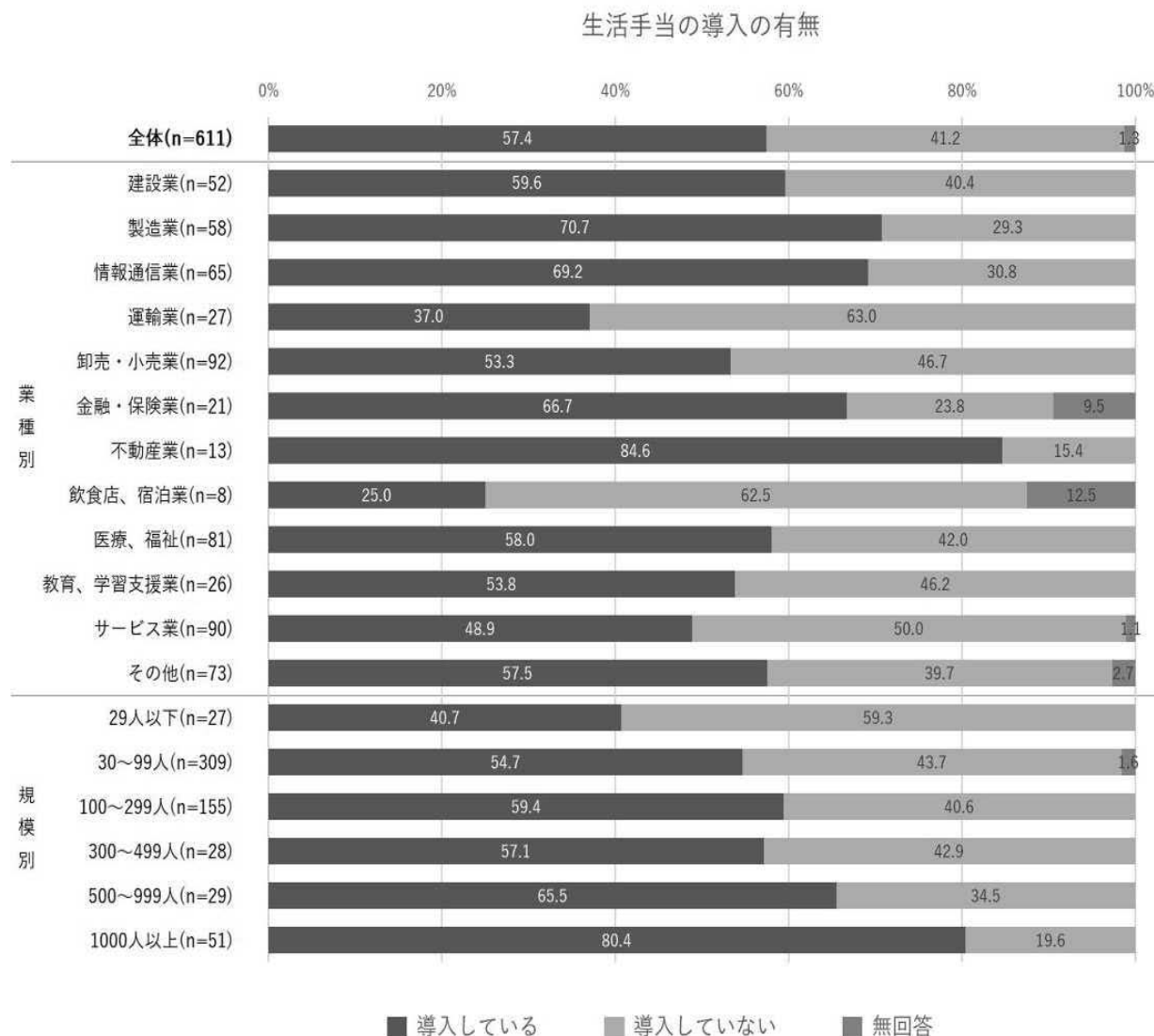
【参考：本設問の選択肢】

雇用の維持 (29.4%)	価格転嫁の困難性 (0%)	今後の経済動向 (5.9%)
燃料費・原材料費等の高騰 (5.9%)	同業他社の動向 (0%)	社内全体での賃金配分の適正化 (20.6%)
賃金以外の福利厚生等の充実化 (0%)	賃金以外の一時的な支出増 (0%)	設備投資の計画 (0%)
業績給等への転換による実質減 (5.9%)	企業の業績 (79.4%)	企業の将来の不透明性 (8.8%)
その他 (5.9%)	—	—

19 生活手当の導入の有無 【第 63 表】

「生活手当」を導入しているかを尋ねると、「導入している」が 57.4%、「導入していない」が 41.2%であった。

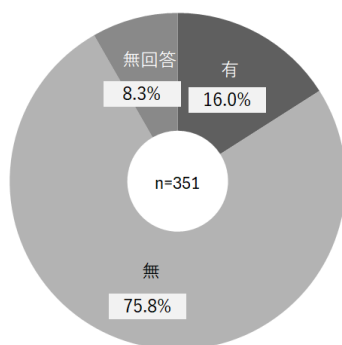
規模別では、「導入している」との回答は、「1000 人以上」が 80.4%と 8 割以上を占めた。



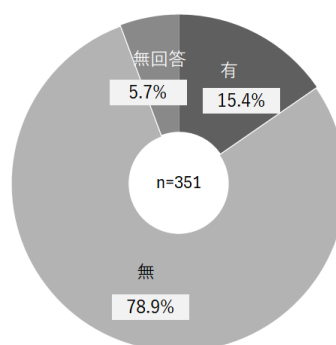
20 生活手当の改定の有無 【第64表～第68表】

「生活手当」を「導入している」と回答した事業所に2024年1月以降に「生活手当」の金額改定の有無を生活手当の種別ごとに尋ねると、「有」との回答は、「家族手当(配偶者)」では16.0%、「家族手当(子供)」では15.4%、「家族手当(それ以外)」では6.0%、「住宅手当」では21.4%、「地域手当」では6.3%であった。

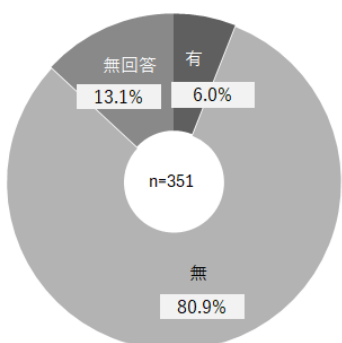
生活手当の改定の有無_家族手当(配偶者)



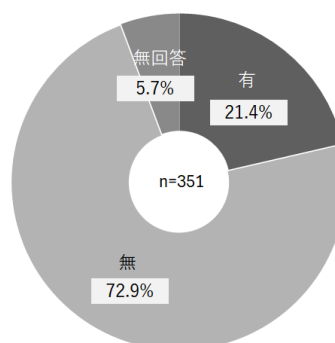
生活手当の改定の有無_家族手当(子供)



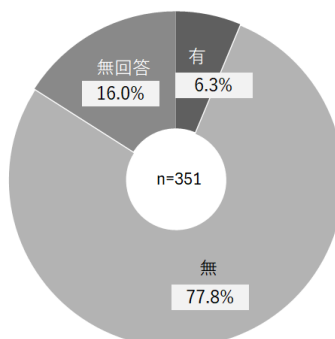
生活手当の改定の有無_家族手当(それ以外)



生活手当の改定の有無_住宅手当



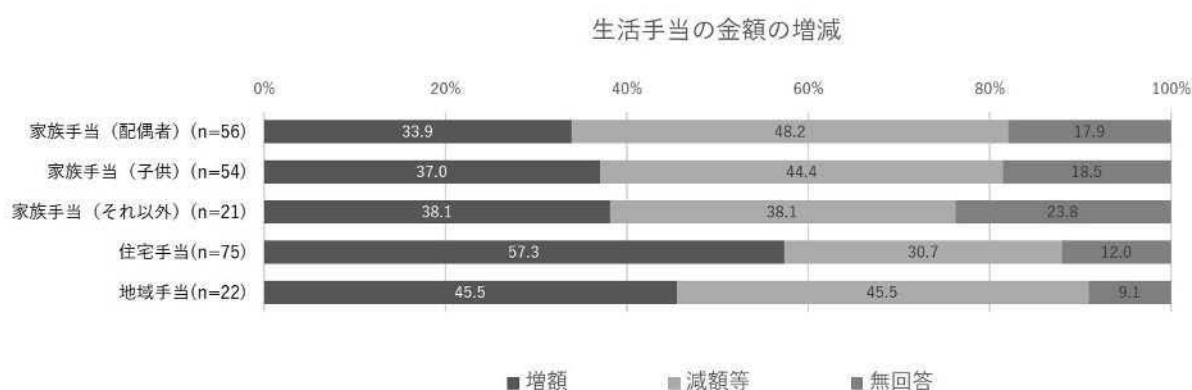
生活手当の改定の有無_地域手当



2 1 生活手当の金額の増減 【第 71 表～第 75 表】

2024 年 1 月以降に「生活手当」の金額改定が「有」と回答した事業所に改定した金額増減を生活手当の種別ごとに尋ねると、家族手当（配偶者）では、「増額」が 33.9%、「減額等（廃止を含む）」が 48.2%、家族手当（子供）では、「増額」が 37.0%、「減額等（廃止を含む）」が 44.4%、家族手当（それ以外）では、「増額」及び「減額等（廃止を含む）」がそれぞれ 38.1%であった。さらに、住宅手当では、「増額」が 57.3%、「減額等（廃止を含む）」が 30.7%、地域手当では、「増額」及び「減額等（廃止を含む）」が 45.5%であった。

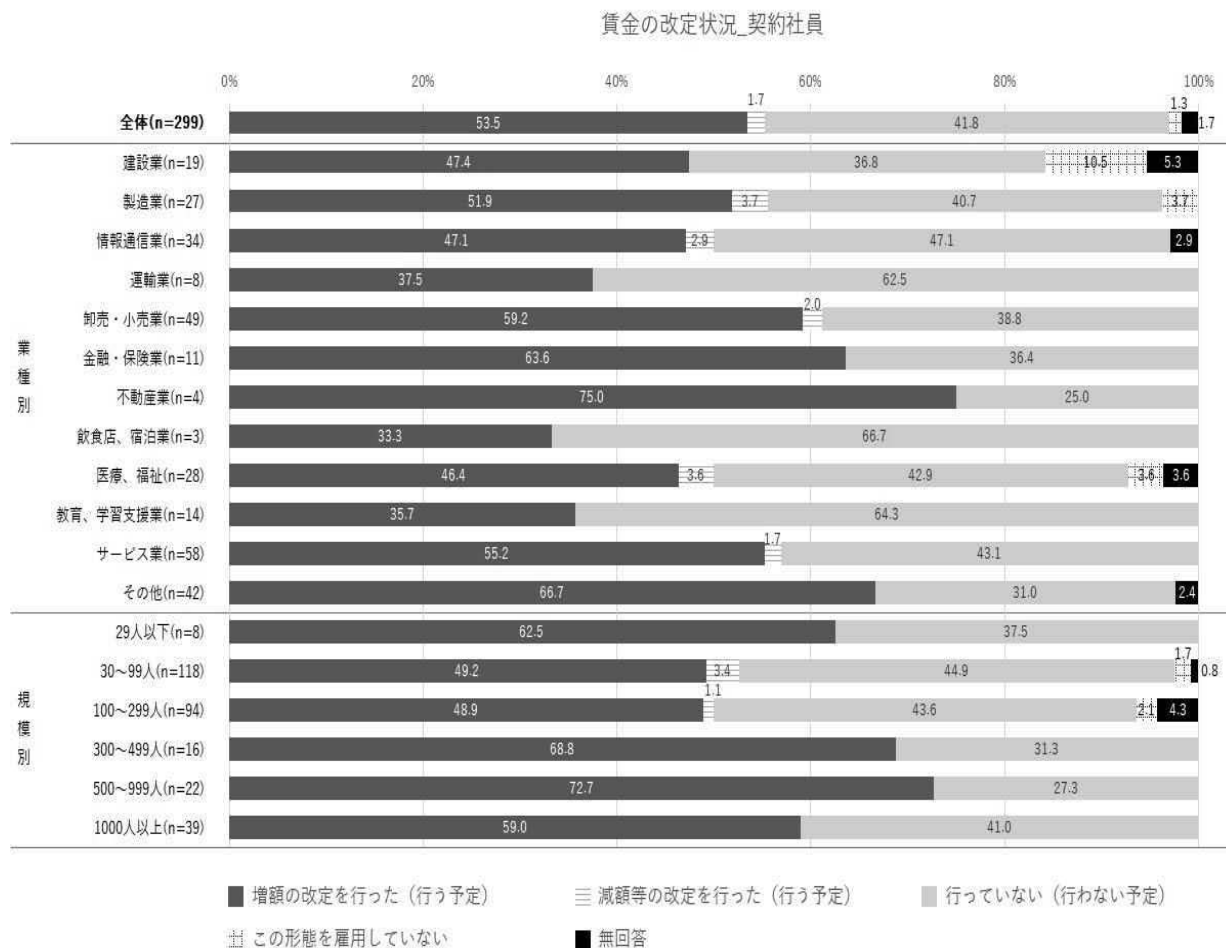
なお、金額改定をした「その他」の生活手当として、「食事手当」を「増額」又は「減額等（廃止を含む）」した、「単身赴任手当」や「テレワーク手当」を「増額」した等があった。



V 「正社員以外」の賃金引上げ等について

1 賃金の改定状況_契約社員 【第 78 表】

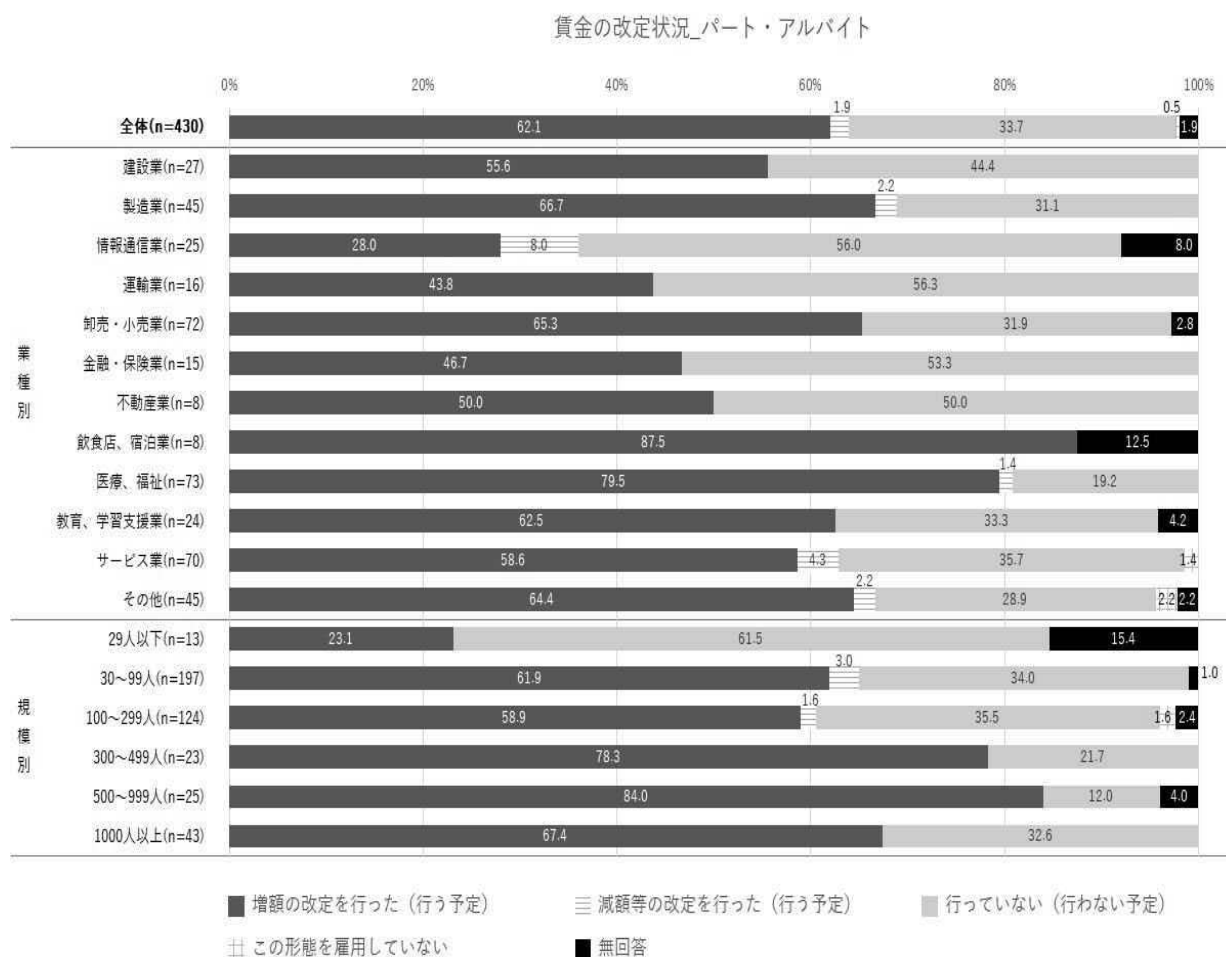
「正社員以外」を雇用している事業所に、2024 年 1 月以降に契約社員の賃金の改定（減額等を含む）を行ったかを尋ねると、「増額の改定を行った（行う予定）」が 53.5%と 5 割以上を占めた。



2 賃金の改定状況_パート・アルバイト 【第 79 表】

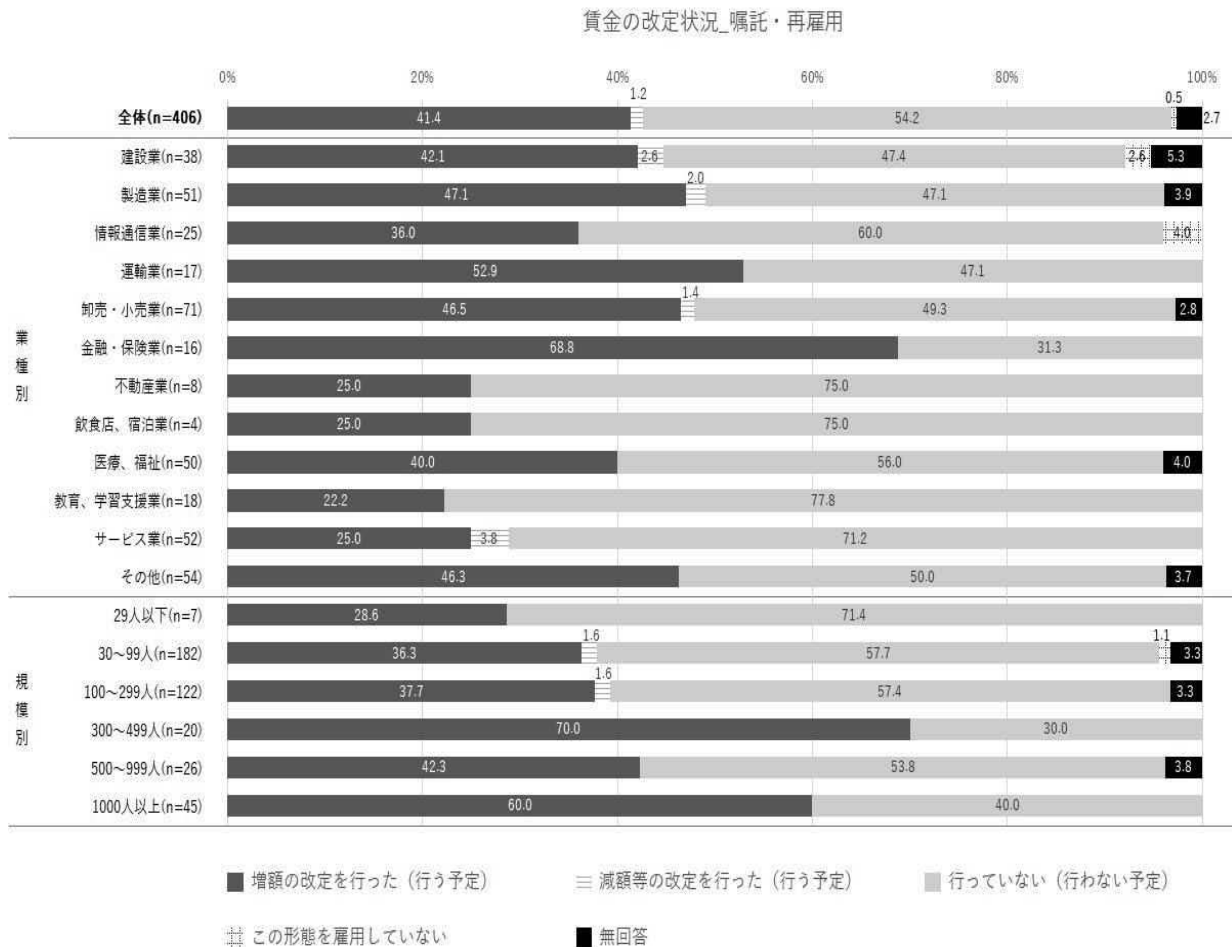
「正社員以外」を雇用している事業所に、2024 年 1 月以降にパート・アルバイトの賃金の改定（減額等を含む）を行ったかを尋ねると、「増額の改定を行った（行う予定）」が 62.1%と 6 割以上を占めた。

業種別では、「増額の改定を行った（行う予定）」との回答は、「飲食店、宿泊業」が 87.5%と最も多く、次いで「医療、福祉」が 79.5%であった。一方、「情報通信業」が 28.0%と最も少なかった。



3 賃金の改定状況_嘱託・再雇用 【第 80 表】

「正社員以外」を雇用している事業所に、2024 年 1 月以降に嘱託・再雇用の賃金の改定（減額等を含む）を行ったかを尋ねると、「増額の改定を行った（行う予定）」が 41.4%と 4 割を占めた。



4 賃金の増額にあたり考慮した項目_契約社員 【第 81 表】（※3 つまで回答可）

契約社員について、2024 年 1 月以降に「増額の改定を行った（行う予定）」と回答した事業所に、賃金の増額にあたり考慮した項目を尋ねると、「物価の高騰」が 47.6%と最も多く、次いで「雇用の維持」が 37.4%、「最低賃金の引上げ」が 24.1%であった。

なお、「その他」の回答として、「個人の業績・成果」、「モチベーションの向上」等があった。

賃金の増額にあたり考慮した項目_契約社員 (%)

	物価の高騰	実質賃金の維持	最低賃金の引上げ	同一労働同一賃金	前年度の改定実績	同業他社の動向	世間相場	雇用の維持	社内全体での賃金配分の適正化	企業の業績	その他	無回答
全体(n=187)	47.6	19.8	24.1	11.8	8.0	9.6	13.9	37.4	7.5	17.6	4.8	-

5 賃金の増額にあたり考慮した項目_パート・アルバイト 【第 82 表】(※3 つまで回答可)

パート・アルバイトについて、2024 年 1 月以降に「増額の改定を行った（行う予定）」と回答した事業所に、賃金の増額にあたり考慮した項目を尋ねると、「最低賃金の引上げ」が 59.4%と最も多く、次いで「物価の高騰」が 36.5%、「雇用の維持」が 29.5%であった。

業種別では、「最低賃金の引上げ」との回答は、「教育、学習支援業」が 80.0%と最も多く、次いで「製造業」が 75.0%であった

なお、「その他」の回答として、「処遇改善」、「労働報酬下限額や賃上げを目的とした補助金等公的制度の改定」等があった。

賃金の増額にあたり考慮した項目_パート・アルバイト

(%)

	物価の高騰	実質賃金の維持	最低賃金の引上げ	同一労働同一賃金	前年度の改定実績	同業他社の動向	世間相場	雇用の維持	社内全体での賃金配分の適正化	企業の業績	その他	無回答
全体(n=288)	36.5	12.2	59.4	5.6	8.0	11.1	17.0	29.5	3.8	12.5	5.2	0.3
建設業(n=15)	53.3	20.0	66.7	6.7	6.7	6.7	33.3	20.0	-	6.7	-	-
製造業(n=32)	31.3	15.6	75.0	6.3	3.1	3.1	18.8	28.1	-	6.3	-	-
情報通信業(n=8)	37.5	-	62.5	-	-	-	25.0	12.5	12.5	25.0	-	-
運輸業(n=8)	50.0	12.5	50.0	-	-	-	25.0	50.0	-	12.5	-	-
卸売・小売業(n=53)	30.2	11.3	58.5	3.8	9.4	9.4	15.1	39.6	1.9	18.9	1.9	-
金融・保険業(n=7)	85.7	14.3	28.6	42.9	14.3	14.3	42.9	14.3	-	-	14.3	-
不動産業(n=6)	50.0	-	66.7	-	-	33.3	-	33.3	16.7	16.7	16.7	-
飲食店、宿泊業(n=7)	57.1	-	71.4	-	-	57.1	14.3	14.3	-	14.3	-	14.3
医療、福祉(n=60)	36.7	13.3	55.0	5.0	11.7	18.3	10.0	30.0	11.7	8.3	6.7	-
教育、学習支援業(n=15)	33.3	-	80.0	-	-	20.0	20.0	33.3	-	13.3	6.7	-
サービス業(n=43)	23.3	16.3	58.1	7.0	2.3	9.3	18.6	32.6	-	11.6	7.0	-
その他(n=33)	42.4	12.1	48.5	6.1	21.2	-	15.2	18.2	3.0	15.2	12.1	-

6 賃金の増額にあたり考慮した項目_嘱託・再雇用 【第 83 表】(※3 つまで回答可)

嘱託・再雇用について、2024 年 1 月以降に「増額の改定を行った（行う予定）」と回答した事業所に、賃金の増額にあたり考慮した項目を尋ねると、「物価の高騰」が 56.7%と最も多く、次いで「雇用の維持」が 30.4%、「最低賃金の引上げ」が 25.3%であった。

なお、「その他」の回答として、「処遇改善」、「モチベーションの向上」等があった。

賃金増額にあたり考慮した項目_嘱託・再雇用

(%)

	物価の高騰	実質賃金の維持	最低賃金の引上げ	同一労働同一賃金	前年度の改定実績	同業他社の動向	世間相場	雇用の維持	社内全体での賃金配分の適正化	企業の業績	その他	無回答
全体(n=194)	56.7	18.6	25.3	10.8	8.8	7.7	14.4	30.4	6.7	14.4	6.7	0.5

7 賃金の増額にあたり考慮した項目_まとめ 【第 81 表～第 83 表】

「正社員以外」の賃金の増額にあたり考慮した項目をまとめると、すべての雇用形態について、「物価の高騰」が重視されている傾向がみられた。

契約社員	パート・アルバイト	嘱託・再雇用
物価の高騰 (47.6%)	最低賃金の引上げ (59.4%)	物価の高騰 (56.7%)
雇用の維持 (37.4%)	物価の高騰 (36.5%)	雇用の維持 (30.4%)
最低賃金の引上げ (24.1%)	雇用の維持 (29.5%)	最低賃金の引上げ (25.3%)

8 賃金の減額等にあたり考慮した項目_契約社員 【第 84 表】(※3 つまで回答可)

契約社員について、2024 年 1 月以降に「減額等の改定を行った（行う予定）」と回答した事業所に、賃金の減額等にあたり考慮した項目を尋ねると、「雇用の維持」が 60.0%と最も多く、次いで「企業の業績」が 53.3%、「今後の経済動向」が 26.7%であった。

【参考：本設問の選択肢】

雇用の維持 (60.0%)	価格転嫁の困難性 (13.3%)	今後の経済動向 (26.7%)
燃料費・原材料費等の高騰 (0%)	同業他社の動向 (0%)	社内全体での賃金配分の適正化 (0%)
賃金以外の福利厚生等の充実化 (0%)	賃金以外の一時的な支出増 (0%)	設備投資の計画 (0%)
業績給等への転換による実質減 (6.7%)	企業の業績 (53.3%)	企業の将来の不透明性 (6.7%)
その他 (0%)	—	—

9 賃金の減額等にあたり考慮した項目_パート・アルバイト 【第 85 表】（※3 つまで回答可）

パート・アルバイトについて、2024 年 1 月以降に「減額等の改定を行った（行う予定）」と回答した事業所に、賃金の減額等にあたり考慮した項目を尋ねると、「雇用の維持」が 43.8%と最も多く、次いで「企業の業績」が 25.0%、「今後の経済動向」が 12.5%であった。

【参考：本設問の選択肢】

雇用の維持 (43.8%)	価格転嫁の困難性 (6.3%)	今後の経済動向 (12.5%)
燃料費・原材料費等の高騰 (0%)	同業他社の動向 (6.3%)	社内全体での賃金配分の適正化 (0%)
賃金以外の福利厚生等の充実化 (0%)	賃金以外の一時的な支出増 (6.3%)	設備投資の計画 (0%)
業績給等への転換による実質減 (0%)	企業の業績 (25.0%)	企業の将来の不透明性 (6.3%)
その他 (12.5%)	—	—

10 賃金の減額等にあたり考慮した項目_嘱託・再雇用 【第 86 表】（※3 つまで回答可）

嘱託・再雇用について、2024 年 1 月以降に「減額等の改定を行った（行う予定）」と回答した事業所に、賃金の減額等にあたり考慮した項目を尋ねると、「雇用の維持」が 33.3%と最も多く、次いで「今後の経済動向」、「企業の業績」がそれぞれ 23.8%であった。

【参考：本設問の選択肢】

雇用の維持 (33.3%)	価格転嫁の困難性 (9.5%)	今後の経済動向 (23.8%)
燃料費・原材料費等の高騰 (4.8%)	同業他社の動向 (4.8%)	社内全体での賃金配分の適正化 (9.5%)
賃金以外の福利厚生等の充実化 (4.8%)	賃金以外の一時的な支出増 (4.8%)	設備投資の計画 (0%)
業績給等への転換による実質減 (9.5%)	企業の業績 (23.8%)	企業の将来の不透明性 (0%)
その他 (19.0%)	—	—

1 1 賃金の減額等にあたり考慮した項目_まとめ 【第 84 表～第 86 表】

「正社員以外」の賃金の減額等にあたり考慮した項目をまとめると、すべての雇用形態について、「雇用の維持」が重視されている傾向がみられた。

契約社員	パート・アルバイト	嘱託・再雇用
雇用の維持 (60.0%)	雇用の維持 (43.8%)	雇用の維持 (33.3%)
企業の業績 (53.3%)	企業の業績 (25.0%)	企業の業績 (23.8%)
今後の経済動向 (26.7%)	今後の経済動向 (12.5%)	今後の経済動向 (23.8%)

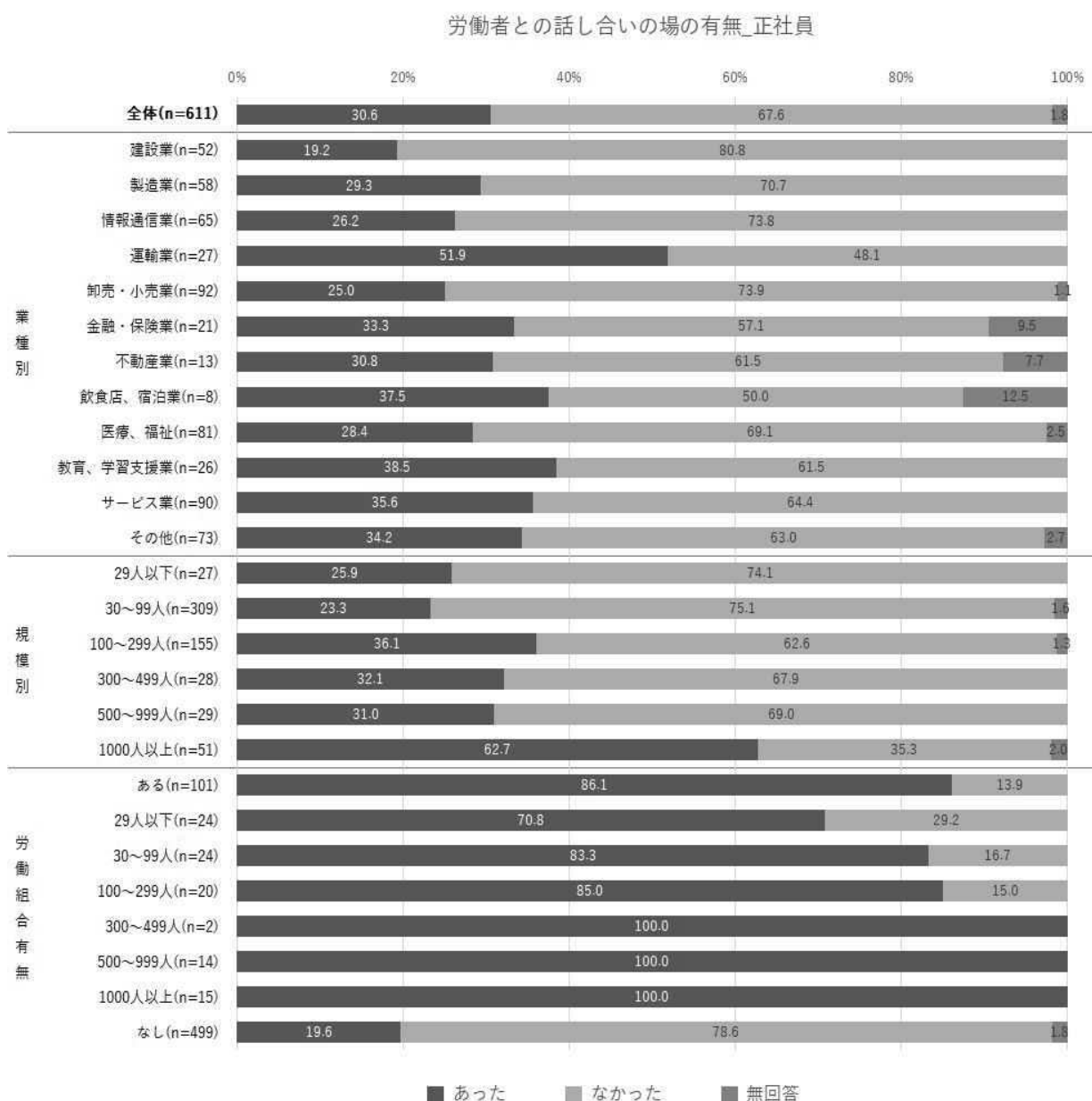
VI 労使交渉について

1 労働者との話し合いの場の有無_正社員 【第 87 表】

2024 年 1 月以降の「正社員」の賃金額改定について労働者との話し合いの場があったかを尋ねると、「あった」が 30.6%と 3 割を占めた。

規模別では、「あった」との回答は、「1000 人以上」が 62.7%と最も多く、次いで「100～299 人」が 36.1%であった。

労働組合有無別では、「あった」との回答は、労働組合がある事業所が 86.1%、労働組合がない事業所が 19.6%であった。



2 どのような話し合いの場を設けたか_正社員 【第 88 表】(※複数回答可)

2024 年 1 月以降の「正社員」の賃金額改定について、労働者との話し合いの場が「あった」と回答した事業所にどのような話し合いの場を設けたかを尋ねると、「労働組合との団体交渉」が 40.1%と最も多く、次いで「職場懇談会等、労使関係ではない場での話し合い」が 27.8%であった。

規模別では、規模が小さいほど「その他」の回答として「個別面談」が、規模が大きいほど「労働組合による団体交渉」が多くなる傾向がみられた。

どのような話し合いの場を設けたか_正社員

(%)

	労働組合との団体交渉	労使協議会	労働者代表・従業員の親睦団体との話し合い	職場懇談会等、労使関係ではない場での話し合い	その他	無回答
全体(n=187)	40.1	15.0	24.6	27.8	7.0	-
業種別						
建設業(n=10)	20.0	10.0	40.0	40.0	-	-
製造業(n=17)	52.9	41.2	17.6	11.8	5.9	-
情報通信業(n=17)	11.8	-	52.9	23.5	11.8	-
運輸業(n=14)	50.0	21.4	14.3	28.6	-	-
卸売・小売業(n=23)	52.2	13.0	8.7	26.1	8.7	-
金融・保険業(n=7)	71.4	28.6	14.3	14.3	14.3	-
不動産業(n=4)	50.0	-	25.0	25.0	-	-
飲食店、宿泊業(n=3)	66.7	33.3	-	33.3	-	-
医療、福祉(n=23)	30.4	13.0	26.1	26.1	17.4	-
教育、学習支援業(n=10)	50.0	-	20.0	30.0	-	-
サービス業(n=32)	31.3	9.4	28.1	40.6	9.4	-
その他(n=25)	44.0	12.0	24.0	28.0	-	-
規模別						
29人以下(n=7)	-	-	14.3	28.6	57.1	-
30～99人(n=72)	25.0	5.6	25.0	41.7	9.7	-
100～299人(n=56)	37.5	17.9	32.1	25.0	1.8	-
300～499人(n=9)	44.4	11.1	33.3	22.2	-	-
500～999人(n=9)	77.8	11.1	22.2	-	-	-
1000人以上(n=32)	75.0	37.5	12.5	12.5	-	-
労働組合の有無						
ある(n=87)	83.9	27.6	9.2	5.7	-	-
29人以下(n=17)	94.1	17.6	17.6	5.9	-	-
30～99人(n=20)	75.0	15.0	15.0	5.0	-	-
100～299人(n=17)	88.2	29.4	5.9	5.9	-	-
300～499人(n=2)	100.0	-	-	-	-	-
500～999人(n=14)	71.4	35.7	7.1	7.1	-	-
1000人以上(n=15)	93.3	46.7	-	6.7	-	-
なし(n=98)	1.0	4.1	37.8	48.0	13.3	-

3 労働組合への情報提供 【第 89 表】(※複数回答可)

2024 年 1 月以降の「正社員」の賃金額改定について、「労働組合との団体交渉」を行ったと回答した事業所に労働組合に対してどのような情報提供を行っているかを尋ねると、「業績（決算情報）」が 76.0%と最も多く、次いで「平均賃金」が 65.3%であった。

労働組合への情報提供

(%)

	平均賃金	賃金分布	平均年齢	組合員の個人データ	業績（決算情報）	経営計画	その他	無回答
全体(n=75)	65.3	29.3	48.0	25.3	76.0	46.7	5.3	-

4 労働者との話し合いの場を設けなかった理由 【第 90 表】（※複数回答可）

2024 年 1 月以降の「正社員」の賃金額改定について、労働者との話し合いの場が「なかった」と回答した事業所に労働者との話し合いの場を設けなかった理由を尋ねると、「労働組合がないため」が 59.8%と最も多く、次いで「定期昇給を実施するため」が 43.6%であった。

なお、「その他」の回答として、「今後、賃金の見直しを実施予定であるため」、「申し出がなかったため」等があった。

労働者との話し合いの場を設けなかった理由

(%)

	定期昇給を実施するため	業績連動で自動決定するため	査定により個人別賃金を決定するため	企業が業績不振のため	複数年協定により賃金を決定しているため	労使交渉（労使協議会、労働者代表・従業員の親睦団体との話し合い含む）の開催がないため	労働組合がないため	賞与（一時金）交渉に集約しているため	その他	無回答
全体(n=413)	43.6	7.5	38.7	9.9	0.5	25.7	59.8	1.5	3.9	0.5

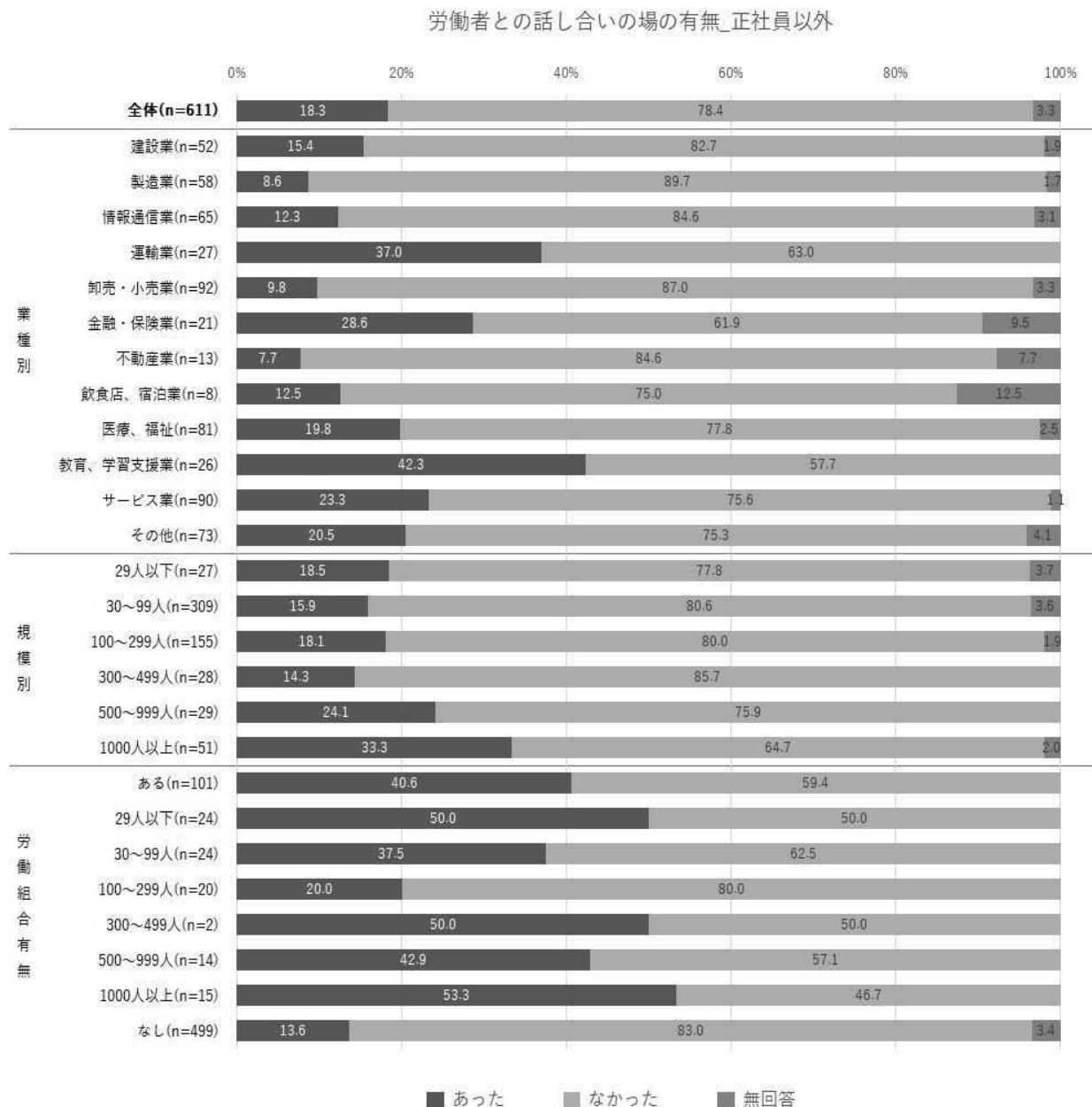
5 労働者との話し合いの場の有無_正社員以外 【第 91 表】

2024 年 1 月以降の「正社員以外」の賃金額改定について労働者との話し合いの場があったかを尋ねると、「あった」が 18.3%と 2 割に満たなかった。

業種別では、「あった」との回答は、「教育、学習支援業」が 42.3%と最も多く、次いで「運輸業」が 37.0%であった。

規模別では、「あった」との回答は、「1000 人以上」が 33.3%と最も多く、次いで「500～999 人」が 24.1%であった。

労働組合有無別では、「あった」との回答は、労働組合がある事業所が 40.6%、労働組合がない事業所が 13.6%であった。



6 どのような話し合いの場を設けたか_正社員以外（※複数回答可） 【第 92 表】

2024 年 1 月以降の「正社員以外」の賃金額改定について、労働者との話し合いの場が「あった」と回答した事業所にどのような話し合いの場を設けたかを尋ねると、「労働組合との団体交渉」、「職場懇談会等、労使関係ではない場での話し合い」がそれぞれ 30.4%と最も多く、次いで「労働者代表・従業員の親睦団体との話し合い」が 25.0%であった。

なお、「その他」の回答として、「個別面談」等が多かった。

どのような話し合いの場を設けたか_正社員以外 (％)

	労働組合との団体交渉	労使協議会	労働者代表・従業員の親睦団体との話し合い	職場懇談会等、労使関係ではない場での話し合い	その他	無回答
全体(n=112)	30.4	10.7	25.0	30.4	15.2	4.5

Ⅶ ジョブ型雇用制度について

1 「正社員」に関するジョブ型雇用制度の導入 【第93表】

「正社員」に関するジョブ型雇用制度の導入について検討したことがあるかを尋ねると、「検討したことがない」が70.0%と最も多く、次いで「検討したことがあるが、導入していない」が20.8%であった。

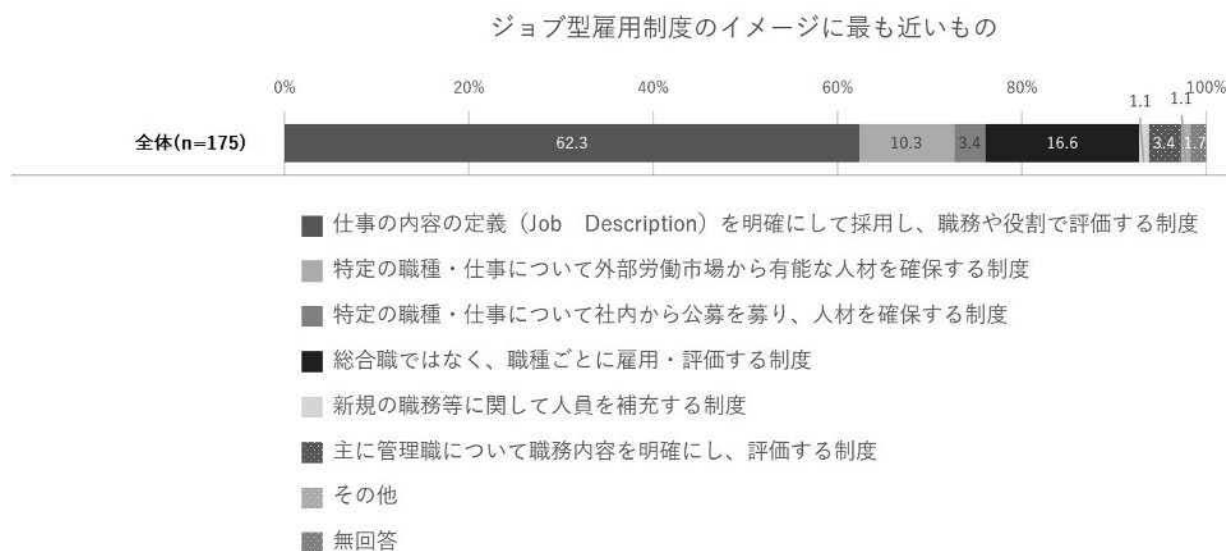
業種別では、「検討したことがあり、導入済み」との回答は、「金融・保険業」が19.0%と最も多く、次いで「情報通信業」が13.8%であった。

規模別では、「1000人以上」の事業所では「検討したことがあり、導入済み」が15.7%と最も多かった。



2 ジョブ型雇用制度のイメージに最も近いもの 【第94表】

「正社員」に関するジョブ型雇用制度の導入について、「検討したことがあり、導入済」又は「検討したことがあるが、導入していない」と回答した事業所にジョブ型雇用制度のイメージを尋ねると、「仕事の内容の定義（Job Description）を明確にして採用し、職務や役割で評価する制度」が62.3%と最も多く、次いで「総合職ではなく、職種ごとに雇用・評価する制度」が16.6%であった。



3 ジョブ型雇用制度における賃金制度のイメージ 【第95表】（※複数回答可）

「正社員」に関するジョブ型雇用制度の導入について、「検討したことがあり、導入済」又は「検討したことがあるが、導入していない」と回答した事業所にジョブ型雇用制度における賃金制度のイメージを尋ねると、「職能給」が58.9%と最も多く、次いで「職務給」が53.1%、「成績給」が44.0%であった。

ジョブ型雇用制度における賃金制度のイメージ (％)

	職能給	成績給	職務給	年功給	その他	無回答
全体(n=175)	58.9	44.0	53.1	5.7	2.9	1.1

4 ジョブ型雇用制度における賃金制度のイメージ_選択肢の選択状況 【第 95 表】

(※複数回答可)

「正社員」に関するジョブ型雇用制度のイメージについて、選択肢の選択状況をみると、「職能給」を選択した事業所は合計 99 所（(1)、(4)、(5)、(7)、(8) の合計値）、「職務給」を選択した事業所は合計 92 所（(2)、(5)、(6)、(7)、(8) の合計値）であった。

	事業所数	割合※
(1) 職能給のみを選択	32	18.3%
(2) 職務給のみを選択	35	20.0%
(3) 成績級のみを選択	15	8.6%
(4) 職能給・成績級の 2 つのみを選択	23	13.1%
(5) 職能給・職務給の 2 つのみを選択	20	11.4%
(6) 成績級・職務給の 2 つのみを選択	13	7.4%
(7) 職能給・成績級・職務給の 3 つのみを選択	21	12.0%
(8) 職能給・成績級・職務給・年功給の 4 つを選択	3	1.7%

※「割合」:「正社員」に関するジョブ型雇用制度の導入について、「検討したことがあり、導入済」又は「検討したことがあるが、導入していない」と回答した事業所（n=175）を分母として計算。

Ⅷ 賃上げと労使交渉についての主なご意見

【中小企業と賃上げについて】

- 中小企業は大企業のような給与の原資増が厳しい。下請法はあるものの、実際の価格引き上げにはあまり応じてもらえず、手数料は中小会社全額負担や、よくて折半など。細かいところが中小会社は大きな意味を持つので、賃上げだけを言われても本当に厳しい。(卸売・小売業 30～99 人)
- テレビでの賃上げ報道で賃上げ率などがよく取り上げられるが、中小、零細企業のデータではないため、報道で取り上げられる平均%までは上げることが出来ない。しかし、従業員側からしてみると、テレビで取り上げられる賃金上昇に自分の会社が追い付いていないので不満が溜まっている。最近の離職者の中にはそういったことが不満で辞める人が多く、ただでさえ大企業や大きい中小企業に求人で勝てない中、更に拍車がかかり人手不足である。(サービス業 100～299 人)
- 中小零細企業にとっては毎年の最低賃金値上げ分を発注者（お客様）に打診しても反映されない。売上や従業員数による差別化が必要。大企業と同じでは倒産若しくは雇入れ制限をするしかない。(サービス業 30～99 人)

【物価高騰、最低賃金と賃上げについて】

- 物価高騰、最低賃金の引き上げと賃上げが望まれる状況であるが、事業が著しく不振であり賃金を上げるのが困難な状況にあるため苦慮している。(教育、学習支援業 30～99 人)

【労使交渉と賃上げについて】

- 世間相場で非常に景気の良い話が出ている一方、自社が属する産業の状況がどのようなレベルにあるのかを普段から伝えておかないと労働組合側でも勘違いする可能性がある。よって毎日当社では会計の損益状況を説明し正しい理解をいただくようにしているがそれがないと労使交渉がまとまりづらくなると思っている。(製造業 100～299 人)
- 労使交渉は行っていない。現在当社は地域でかなり上位となる給与支給を行っている。その理由の第1は、「介護」という仕事を賃金の低いマイナーな職種ではなく胸を張って言えるようになって欲しいこと。第2は、企業実績が黒字の場合は人件費に還元するのは当たり前であり、仮に赤字であっても許容範囲内と考えられる場合も年1回の昇給を変えるつもりはないこと。現在、労働組合はなく労働者側からの交渉といった形も皆無だが、もし労働組合が作られた場合には誠意をもって耳を傾け要求の実現化を目指すつもりである。(医療、福祉 30～99 人)
- 労組は SNS 等の活用により賃上げを目標とした多様な手法で臨んでくるため以前より交渉が大変になった。(サービス業 30～99 人)

【行政への要望について】

- 正社員、契約社員については社の理念として上げていくが、パート・アルバイトの扶養の壁で困惑している。難しい領域なのは十分承知の上だが、当社の67%は扶養内での勤務を希望している。国の仕組みが「わかりやすい」ものとして確立されることを願っている。(卸売・小売業 1000人以上)
- 急激な賃金上昇は、商品価格への転嫁が追いつかず、一時的に利益率が低下する。同業が急激な賃金上昇をしている中、しないと社員が大量に引き抜かれてしまい、さらなる経営不安定を生み、既存の社員の生活安定度にまで影響を及ぼす。緩やかな賃金上昇を5年、10年スパンで実施して頂きたい。(情報通信業 100～299人)

【その他】

- 医療法人の診療所であるため、診療報酬以外の収入がない。法人の収入は2年に一度の診療報酬の改定に大きく影響を受ける為、職員の昇給などの財源を確保するのは、厳しい状況である。(医療、福祉 30～99人)
- 中小企業の労使組合の必要性が希薄になっていると感じる。特に現状勤めている人の組合活動への関心がうすくなっており、それは転職が普通になって来たことの裏返しと思う。組合活動に期待するよりも転職を選ぶ、ということかなと思う。(製造業 100～299人)
- R5.11月の運賃改定により14.2%くらいの値上げになったので賃金について一切の改定を行わずこれをもって賃上げと考える。実際に給与額は確実に上昇している。がしかし、出勤数を勝手に減らしたりして給与が上がらないように調整している者もいるのが事実である。(運輸業 30～99人)