

令和 6 年度 全国財務局長会議資料

I. 近畿財務局管内の経済情勢 (P2~3)

II. 地域企業における賃金引上げ等の動向について (P4~10)

III. 特徴的な賃金引上げ等の企業事例 (P11~12)

〔参考〕 各経済指標等(全国・近畿) (P13~17)

令和 6 年 4 月 22 日
近 畿 財 務 局

I . 近畿財務局管内の経済情勢

I. 近畿財務局管内の経済情勢

～ 総括判断 ～

6年1月判断	6年4月判断	総括判断の要点
緩やかに回復しつつある	一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある	個人消費は、緩やかに回復しつつある。 生産活動は、弱含んでいる。 雇用情勢は、緩やかに持ち直している。

～ 情勢判断の主なポイント ～

	6年1月判断	6年4月判断
個人消費	緩やかに回復しつつある	緩やかに回復しつつある
生産活動	一進一退の状況にある	弱含んでいる
雇用情勢	緩やかに持ち直している	緩やかに持ち直している
設備投資	5年度は前年度を上回る見込みとなっている	5年度は前年度を上回る見込みとなっている
企業収益	5年度は減益見込みとなっている	5年度は減益見込みとなっている
住宅建設	前年を下回っている	前年を下回っている
輸 出	前年を下回っている	前年を上回っている

<府県別の経済情勢> ※6年4月判断



～ 先行き ～

先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、世界的な金融引締めに伴う影響や中国経済の先行き懸念など、海外景気の下振れが景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。さらに、令和6年能登半島地震の経済に与える影響に十分留意する必要がある。

II. 地域企業における賃金引上げ等の動向について

1. 調査の概要

地域企業における賃金引上げの状況等を把握するため、近畿財務局管内の企業等に調査（ヒアリング）を実施。

- (1) 調査期間：2024年3月中旬～2024年4月中旬
- (2) 調査対象：近畿財務局管内の経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等（計113社）
- (3) 調査方法：近畿財務局においてヒアリング調査を行い、2024年4月5日時点の回答を分類。

2. 用語の定義

- ベア（ベースアップ）…賃金表（学歴、年齢、勤続年数、職務、職能等により賃金がどのように定まっているかを表にしたもの）の改定により賃金水準を引き上げること。
賃金表がない場合であっても、定期昇給を超える月例賃金の引上げを行う場合は含む。
- 定期昇給…毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給。
また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む。
- 賞与・一時金・手当等…1年間における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）をいう。支給事由の発生が不確定な手当や、新しい協約による給与の追加額も含む。
- 正規雇用の従業員…雇用期間を定めずに雇用されている労働者。事業主・社長・役員などの一般の労働者と異なる給与規則によって給与を受けている者は除く。
- 非正規雇用の従業員…ヒアリング先企業の従業員ではない派遣労働者、個人請負、技能実習生などは除く。

3. 注意事項

- (1) 結果数値（%）は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。
- (2) 複数回答の質問は、回答数を総回答社数で割った比率を回答割合としているため、合計が100%を超える場合がある。
- (3) あくまで近畿財務局がヒアリングを行った企業についての調査結果であるため、管内企業等全体の動向を網羅した調査結果ではない。

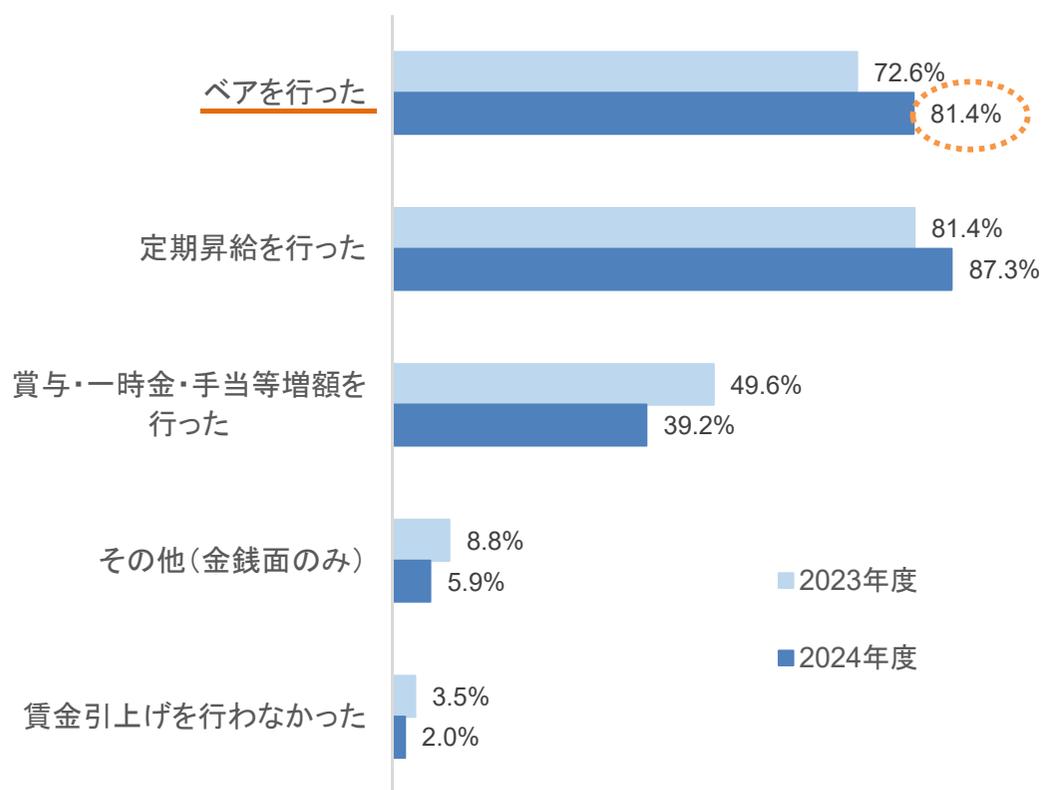
1. 賃金引き上げの実施状況（正規雇用の従業員）

- ▶ 賃金引き上げを実施する（または、実施した）企業の割合は、2024年度は98.0%と、2023年度の96.5%と比べ高くなっている。
- ▶ ベアを行った割合についても、2024年度は81.4%と、2023年度の72.6%と比べ高くなっている。
- ▶ 規模別でみると、大企業の方が賃金引き上げの実施割合は高くなっているものの、中堅・中小企業等においても2024年度の賃金引き上げの実施割合は2023年度に比べて上昇しており、大企業との間での実施割合の差は縮小している。

2023年度及び2024年度における賃金引き上げの実施状況（正規雇用の従業員、複数回答可）

全規模

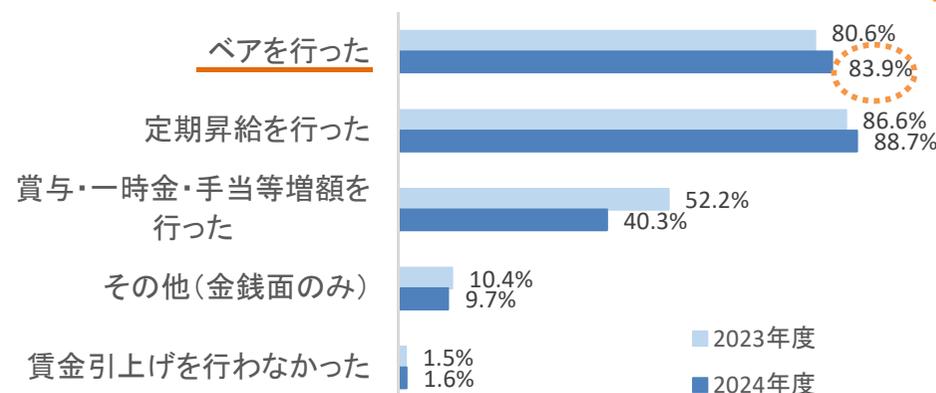
賃金引き上げ実施割合：2023年度 96.5%、2024年度 **98.0%**



回答社数：上段（2023年度）：113社
 大企業67社、中堅・中小企業等46社
 下段（2024年度）：102社（不明・無回答11社除く）
 大企業62社、中堅・中小企業等40社

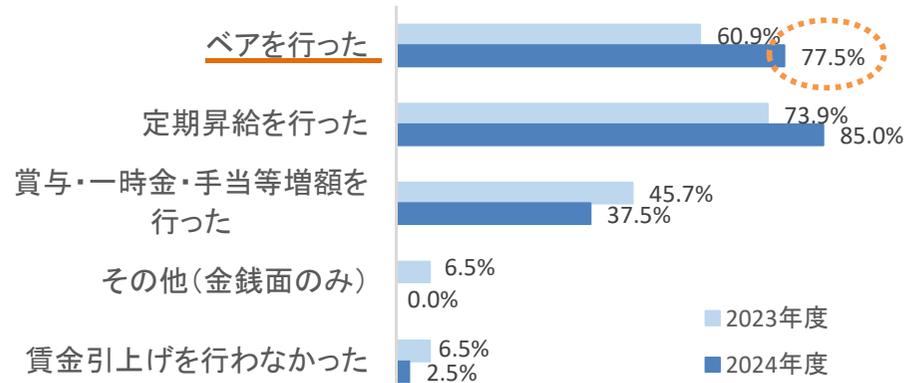
大企業

賃金引き上げ実施割合：2023年度 98.5%、2024年度 **98.4%**



中堅・中小企業等

賃金引き上げ実施割合：2023年度 93.5%、2024年度 **97.5%**

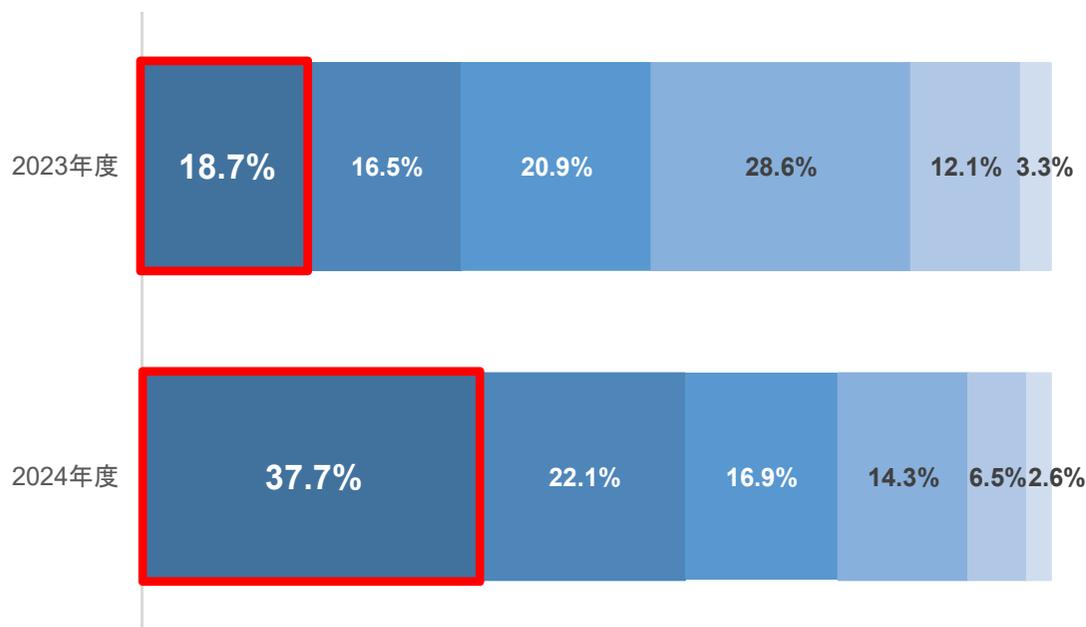


2. 賃金引上げ率（ベア+定期昇給）

- 2024年度に賃金引上げを実施する企業において、ベア及び定期昇給分の賃金引上げ率が「5.0%以上」の割合は37.7%と、2023年度の18.7%と比べ大幅に上昇した。
- 規模別で見ると、2024年度におけるベア及び定期昇給分の賃金引上げ率が「5.0%以上」の割合は、大企業で51.1%と過半数を占める一方、中堅・中小企業等では、16.7%にとどまる。

2023年度及び2024年度における賃金引上げ率

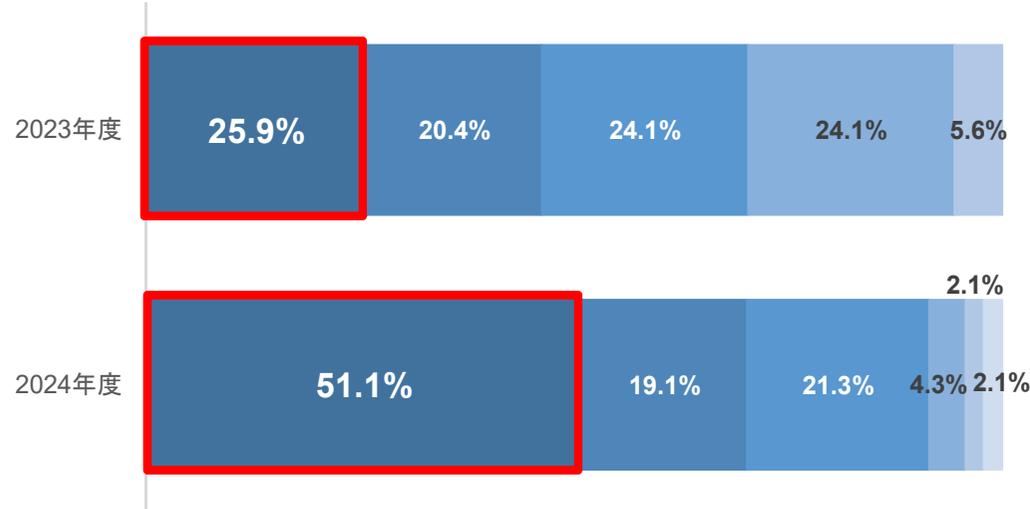
全規模



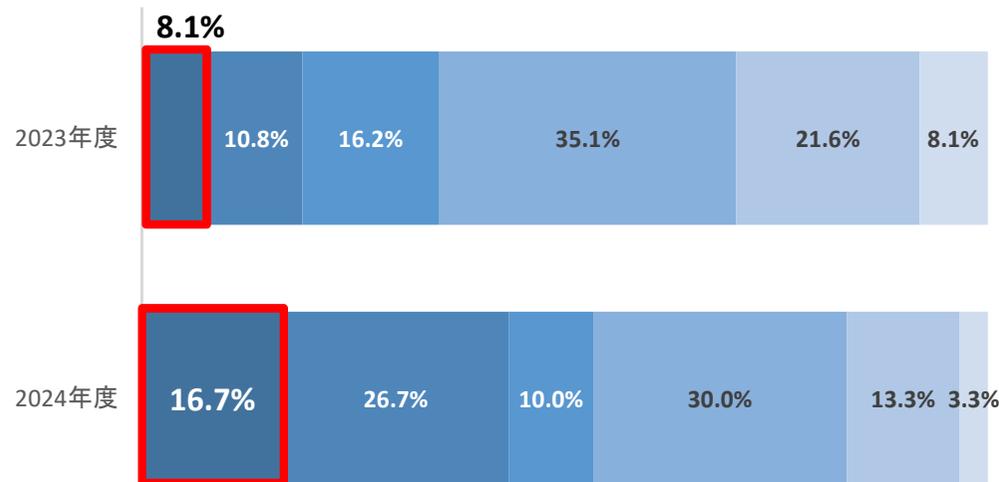
■ 5.0%以上
 ■ 4.0~5.0%未満
 ■ 3.0~4.0%未満
 ■ 2.0~3.0%未満
 ■ 1.0~2.0%未満
 ■ 1.0%未満

回答社数：上段（2023年度）：91社（不明・無回答16社除く）
 大企業54社、中堅・中小企業等37社
 下段（2024年度）：77社（不明・無回答22社除く）
 大企業47社、中堅・中小企業等30社

大企業



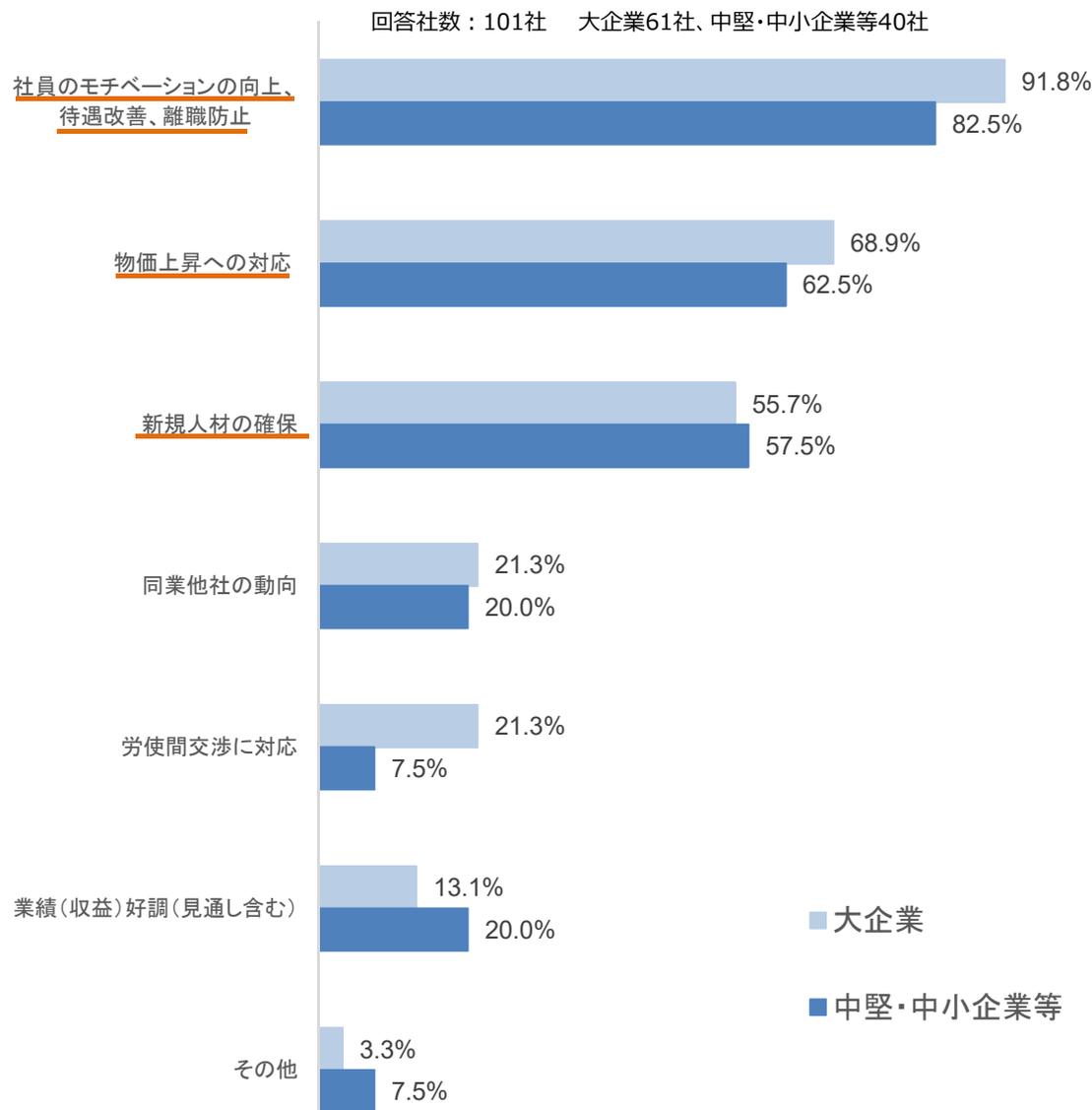
中堅・中小企業等



3. 賃金引上げを実施する理由

- 2024年度の賃金引上げを実施する理由では、「社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止」と回答した企業の割合が最も高く、次いで「物価上昇への対応」、「新規人材の確保」となっている。
- 企業からは、「社員のモチベーション向上や新規人材の確保が賃金引上げの大きな理由だが、物価上昇への対応を含めて、それぞれが有機的につながっている」といった声なども聞かれた。

2024年度の賃金引上げを実施する理由（最大3項目まで回答可）



【社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止】

- 社員のモチベーションを維持するために、賃金引上げは重要であると捉えていることから、ベアおよび定期昇給を実施。【はん用機械・大企業】
- 人流の回復に伴うインバウンド客の増加により人手不足感が強まるなか、宿泊業界は賃金水準が低いことから、賃金を上げなければ、人材が他業種に流れてしまうおそれがある。【宿泊・中堅企業】

【物価上昇への対応】

- 物価上昇への対応は、社会的な要請でもあり重要と考えており、物価上昇以上の賃金引上げを実施。【電気機械・大企業】
- 物価上昇が続き不確実な経営環境が続くなかでも、社員に安心してイキイキと働いてほしいと願い、生産性の更なる向上や新たな価値創造に一層挑戦してもらいたいという期待を込めて賃金引上げを実施。【食料品・大企業】

【新規人材の確保】

- 就職先の検討に際し、給与額は重要視されていると認識しているため、ベアを実施。【宿泊・大企業】

【複合的な理由】

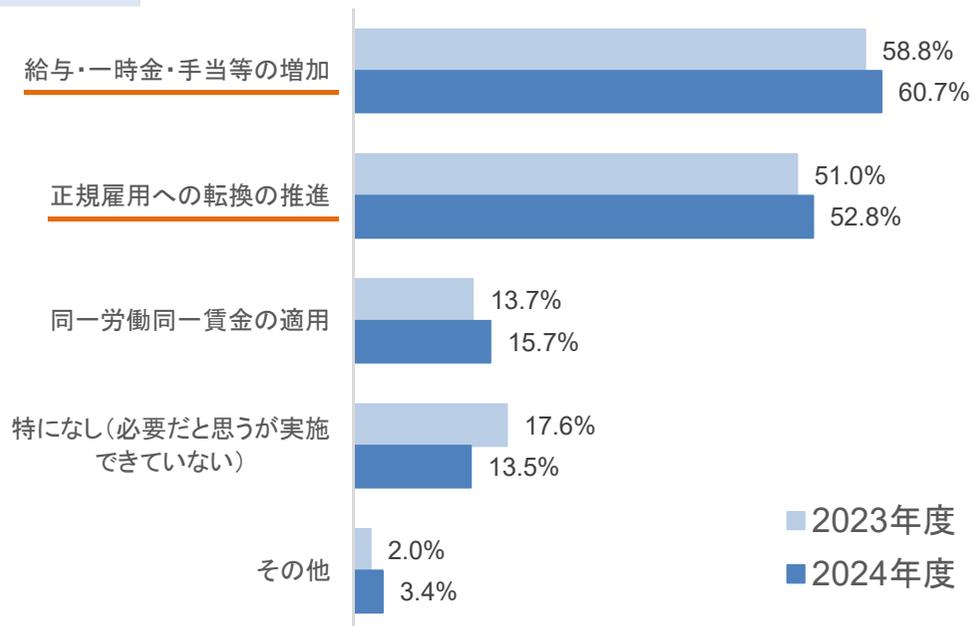
- 物価上昇への対応といった短期的なものではなく、足下の人手不足の状況も踏まえ、業界内でトップクラスの賃金引上げを実施することで、既存社員の離職防止や新規人材の獲得を図る。【スーパー・大企業】
- 基本的には、社員のモチベーションの向上や離職防止、また新規人材を確保することが賃金引上げの大きな理由だが、そのためには物価高への対応や同業他社の動向把握、業績見通しの見極めをしながら賃金引上げを実施していく必要があり、それぞれが有機的につながっている。【建設・中小企業】

4. 非正規雇用の従業員に対する賃金等の処遇

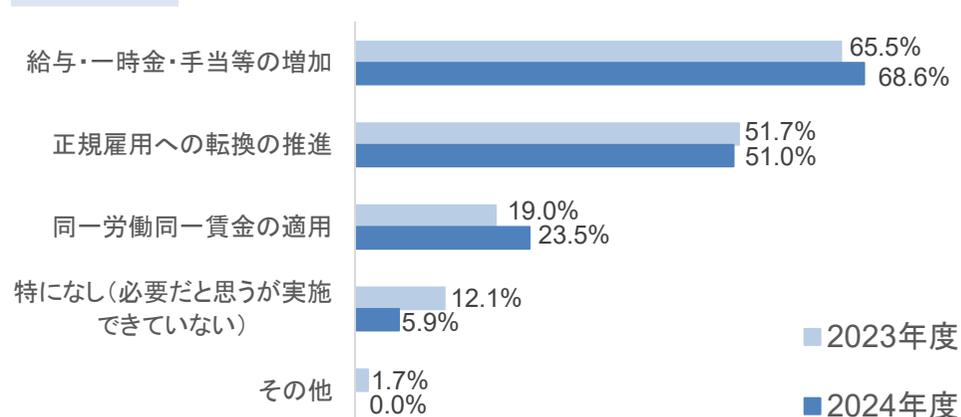
- 非正規雇用の従業員に対して実施する取組としては、「給与・一時金・手当等の増加」の割合が最も高く、次いで「正規雇用への転換の推進」となっている。
- 中堅・中小企業等では、「正規雇用への転換の推進」との回答割合が、2024年度で上昇しているなど、雇用形態の転換で正規雇用を確保しようとする動きもみられる。

2023年度及び2024年度における非正規雇用の従業員に対する賃金等の処遇（複数回答可）

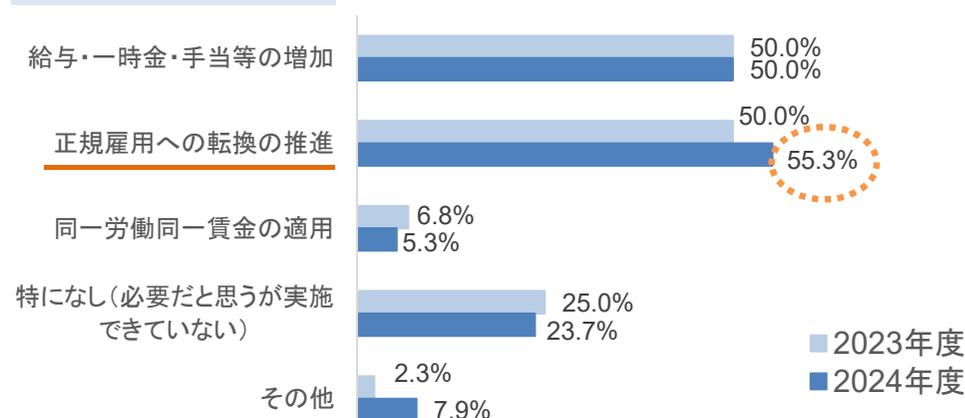
全規模



大企業



中堅・中小企業等



- 社員の頑張りを適正に反映するため、従来よりも大きい昇給額としているほか、採用時給を引き上げることで、より層厳しくなる採用市場に対応している。【スーパー・大企業】
- 物価上昇に負けない賃金引上げが必要との考えから、非正規雇用の従業員に対しても正規雇用の従業員と同様の引上げとなるよう実施。【パルプ・紙、大企業】
- 非正規雇用の人材に対して正規雇用への転換を推進することで正規雇用を確保している。【ドラッグストア・中小企業】
- 人材確保・補充のためには経験豊富な非正規雇用者を正規雇用へ転換させることも必要。【宿泊・中堅企業】

回答社数：上段（2023年度）：102社（不明・無回答11社除く）
 大企業58社、中堅・中小企業等44社
 下段（2024年度）：89社（不明・無回答24社除く）
 大企業51社、中堅・中小企業等38社

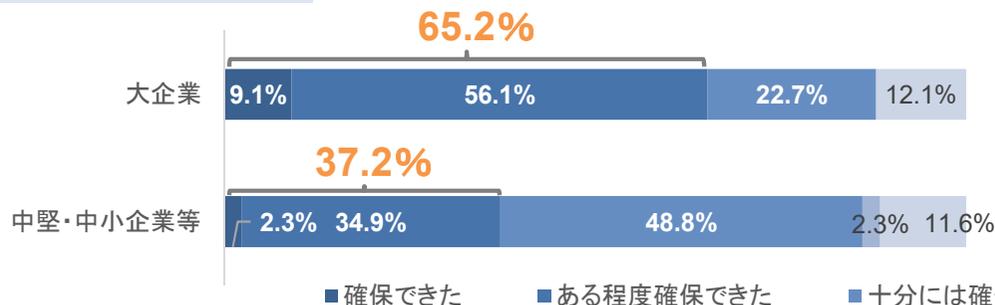
5. 賃金引上げを実施したことによる人材確保への影響

- 2023年度に賃金引上げを実施したことによる人材確保への影響について、人材を「確保できた」または「ある程度確保できた」と回答した企業の割合は、正規雇用で、大企業が65.2%と過半数となったものの、中堅・中小企業等では、37.2%にとどまっており、特に中堅・中小企業等で人材確保が進んでいないことが伺える。
- 賃金引上げを行ったものの、人材が確保できていない理由について、正規雇用の従業員では、大企業、中堅・中小企業等ともに、「人材がない」と回答する企業が多かった一方、非正規雇用の従業員では、特に大企業において、「賃金引上げが十分ではない」と回答する企業が目立った。

2023年度に賃金引上げを実施したことによる人材確保への影響

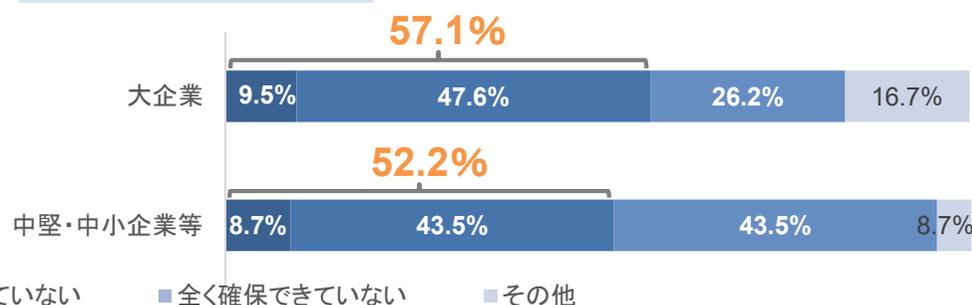
正規雇用の従業員

回答社数：109社 大企業66社、中堅・中小企業等43社



非正規雇用の従業員

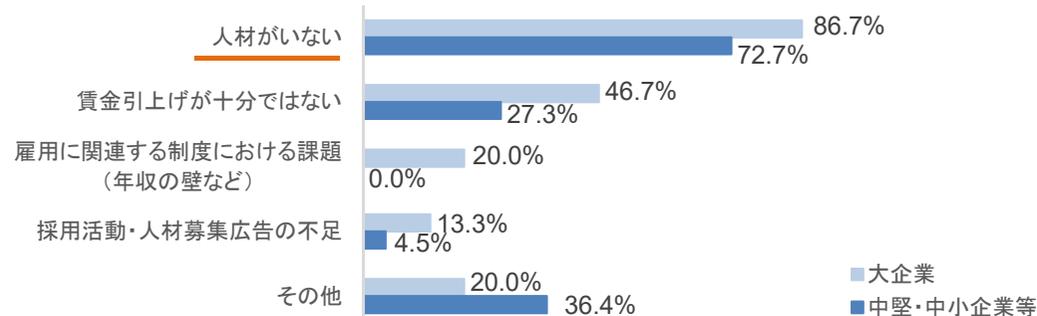
回答社数：65社 大企業42社、中堅・中小企業等23社



賃金引上げを行ったものの人材が確保できていない理由（最大2項目まで回答可）※「十分には確保できていない」または「全く確保できていない」を選択した企業

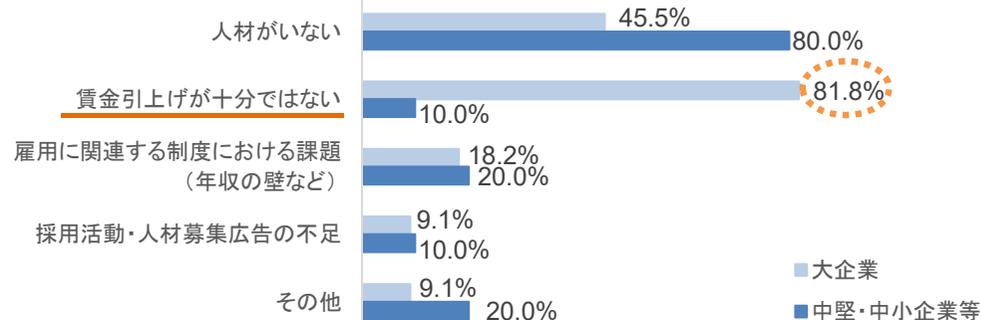
正規雇用の従業員

回答社数：37社 大企業15社、中堅・中小企業等22社



非正規雇用の従業員

回答社数：21社 大企業11社、中堅・中小企業等10社



- ホテル業界における人材の絶対数が増えないなか、乱立する他ホテルとの間で人材の取り合いになっている。【宿泊・中堅企業】
- 当社が求めている専門知識・技術を持つ人材がそもそも少ない。【化学・大企業】

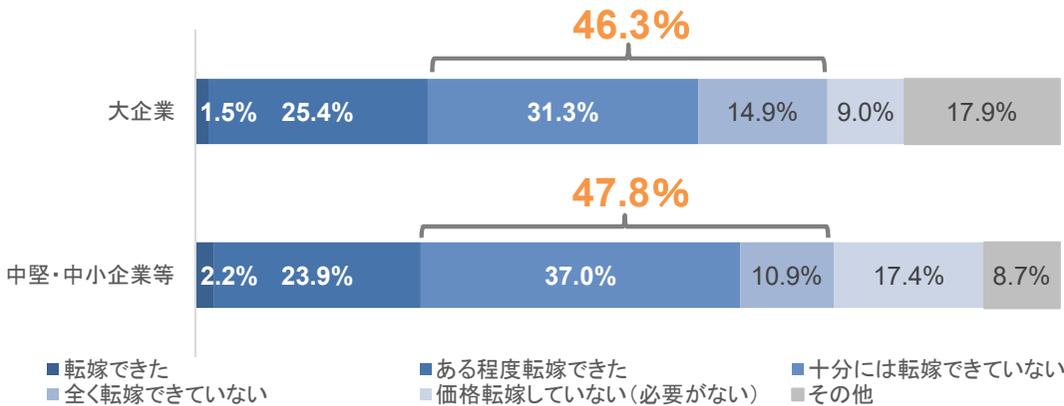
- 業界の中では積極的に賃金引上げをしている方であるが、そもそも流通業界自体の賃金水準が低く、他業界と比べると見劣りしてしまう。【スーパー・大企業】
- 正規職員への賃金引上げが実施途上のなか、非正規職員に対する賃金引上げは限定的となっている。【運輸・大企業】

6. 人件費の価格転嫁の状況・日本における人材不足の構造的な原因

- 人件費の価格転嫁の状況について、「十分には転嫁できていない」または「全く転嫁できていない」と回答した企業は、大企業で46.3%、中堅・中小企業等で47.8%となり、およそ半数の企業が価格転嫁ができていないと回答した。
- 日本における人材不足の構造的な原因について、大企業、中堅・中小企業等ともに、「人口減少」と回答した企業の割合が最も高く、次いで「低賃金」と回答する企業が多かった。

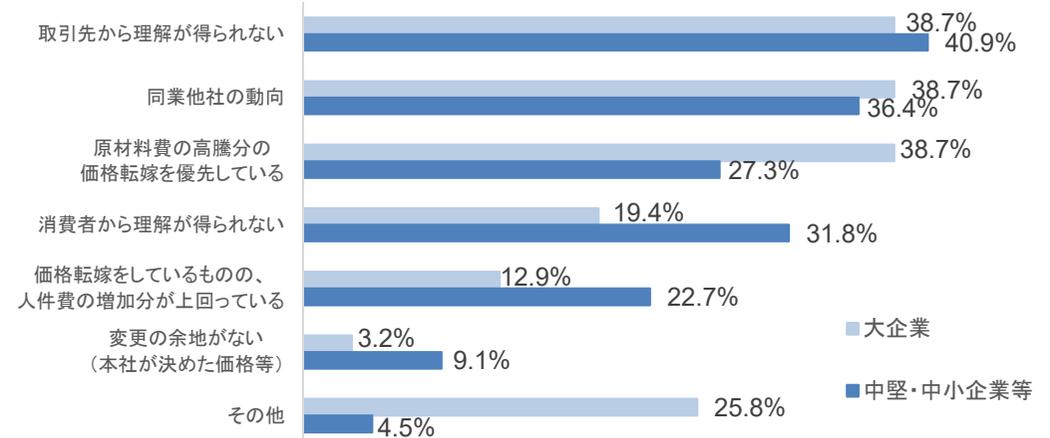
人件費の価格転嫁の状況について

回答社数：113社 大企業67社、中堅・中小企業等46社



人件費の価格転嫁ができていない理由について (最大3項目まで回答可)

回答社数：53社 大企業31社、中堅・中小企業等22社



【価格転嫁できた企業の声】

- 原材料費高騰分の価格転嫁が進んでいるなか、人件費の価格転嫁についても理解されるようになりつつある。【卸売・大企業】
- 単に価格転嫁をするのではなく、宿泊客に対するサービスを向上させることにより、納得してもらえるよう工夫している。【宿泊・中堅企業】

【価格転嫁できていない企業の声】

- 人件費分の価格転嫁はこれから交渉を進める予定であるが、理解を得るのに時間を要する見込み。【繊維・大企業】
- 原材料分の価格転嫁については、受け入れられやすい環境になりつつあるが、このタイミングで更に、人件費分の価格転嫁を行うことは極めて厳しい状況にある。【化学・大企業】
- 同業他社との競争の観点から顧客を手放してしまうおそれもあり、完全な価格転嫁を行うことは難しい。【宿泊・中堅企業】
- 利益を確保する観点からも、まずは比較的価格転嫁を行いやすい原材料費上昇分の転嫁を優先している。【電気機械・大企業】

日本における人材不足の構造的な原因について (最大3項目まで回答可)

回答社数：113社 大企業67社、中堅・中小企業等46社



III. 特徴的な賃金引上げ等の企業事例

大幅な賃上げを実現した老舗温泉旅館の取組

有馬温泉 欽山

〔本社〕兵庫県神戸市〔創業〕1929年〔資本金〕1000万円〔売上高〕約8.5億円（2022年度）〔従業員数〕約60名、パート・アルバイト約90名〔事業概要〕兵庫県神戸市北区有馬町にある日本三古湯の一つ有馬温泉で旅館業を営む。

有馬温泉  欽山

1. 賃上げの取組

- 温泉旅館「欽山」は有馬温泉で創業95年の老舗旅館として、旅行ガイド誌等で高い評価を得るなど、きめ細やかなサービスで顧客に愛されてきた。
- しかし、**コロナ禍により2020年4月に緊急事態宣言が発出された際、未曾有の危機と察し、営業不振の長期化が予想されたことから、顧客に安心と安全を提供する感染症対策を目的とした大規模リニューアルを決意。即座に業者選定・設計・政府の補助金や融資制度を積極的に活用した資金調達を開始し、約2年6か月の歳月をかけて全面改装を実施した。**なお、改装中も雇用調整助成金などを利用し、従業員を解雇することなく、2022年10月のリニューアルオープンを迎えている。
- リニューアルにより、客室数を減少させたが、高付加価値化で客単価をアップ。更に**週2日、稼働率の低い日を休館日とすることで、水道光熱費等のコスト削減や従業員の休日確保に繋がった。**
- 人手不足が深刻な宿泊業であるが、欽山はこうした工夫で得た利益を従業員に還元することで、**大幅な賃上げ**によるさらなる人材の確保・サービス向上に繋がっている。



リニューアルした客室

新たな取組

○リニューアルを実施（部屋数40部屋→31部屋）

- 部屋面積を広くして、設備やサービスの質を高め、宿泊料金を値上げ
- 客室係の人数を抑えることもできた
- 客数減により食材量も減少し、食材費の高騰に耐えうる体質となった

○週に2日、稼働率の低い日を休館日に設定

- コスト削減と従業員の休日確保に繋がった



非接触設備の導入



ワーキングスペース併設の客室も用意



〔出所〕欽山

賃上げ

○正社員の給与を約10~15%引上げ

- 客室係の初任給は28万4千円に
〔兵庫県の宿泊業、飲食サービス業の平均初任給は約20万3千円〕

○パート・アルバイトの時給引上げ

- 時給2000円に（朝の時間帯）
〔最低賃金1001円（兵庫県）の約2倍〕

売上増やコスト削減で得た利益を従業員に還元

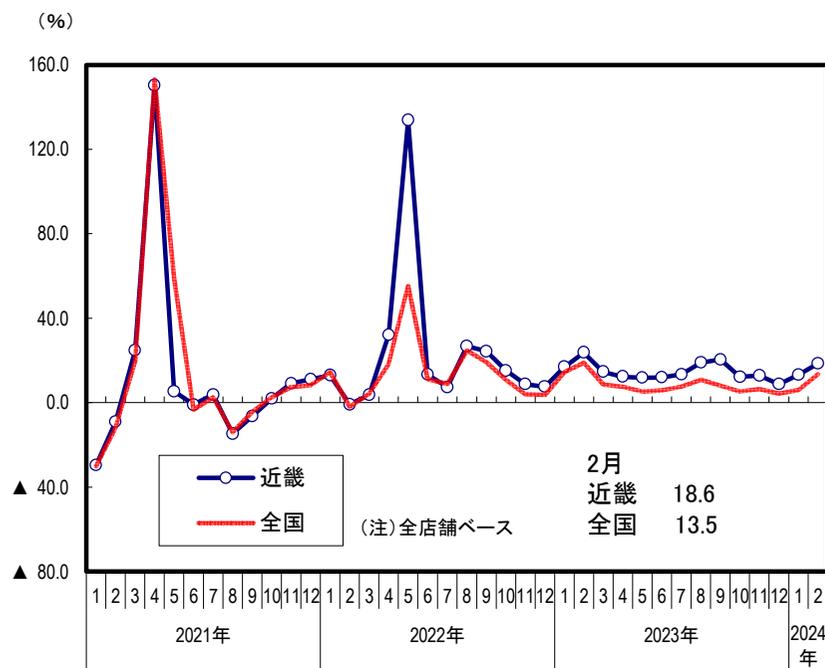
2. 今後の展望

- 人流回復が続くなか、人手不足が深刻な宿泊業であるが、引き続き賃上げや処遇改善を図ることで、従業員の満足度・定着率の上昇につなげ、顧客満足度を高めることで旅館業を盛り上げていきたい。

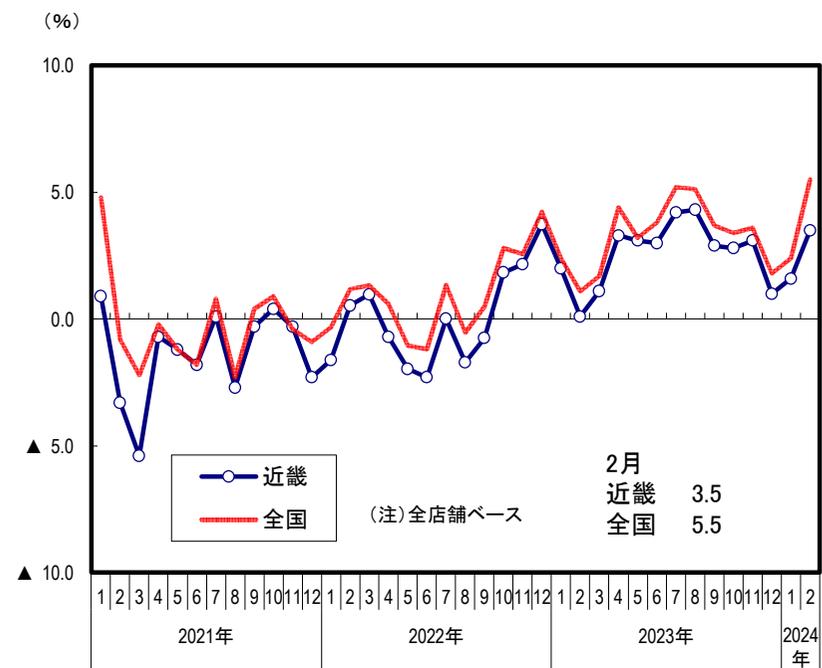
〔参考〕

各經濟指標等（全国・近畿）

〔百貨店販売額(前年同月比)〕



〔スーパー販売額(前年同月比)〕



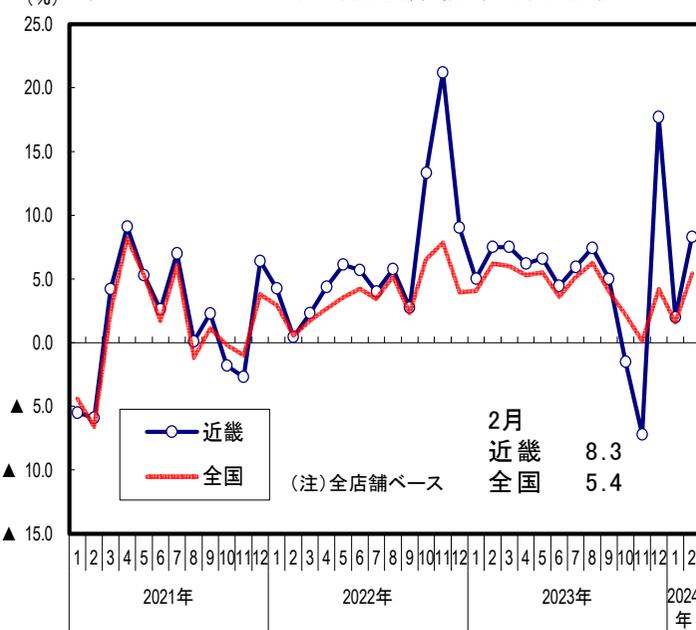
【出所】経済産業省、近畿経済産業局

百貨店販売は、国内客の回復に加え、インバウンドの増加により免税売上が増加するなど、回復している。
スーパー販売は、一部に節約志向がみられるものの、客単価上昇の影響もあり、持ち直している。

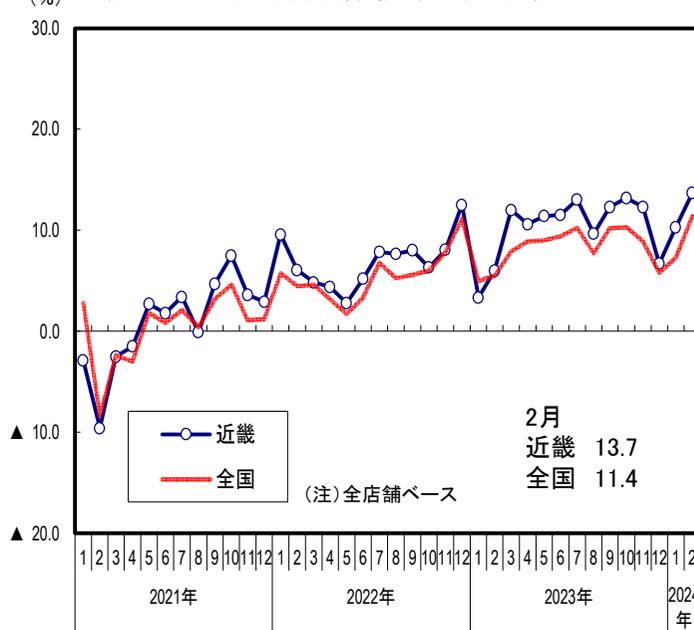
〔企業の声〕

- 人流回復に伴い国内需要が好調であったことに加え、インバウンドの増加により免税売上は過去最高を記録。円安の影響もあり、バッグやアクセサリ類をはじめとした高額商品の需要が増加。(百貨店)
- 節約志向により買入れ点数は減少しているが、値上げ効果で客単価が上昇しているほか、良いものは高くても買うメリハリ消費の向きもあり、売上は増加している。(スーパー)

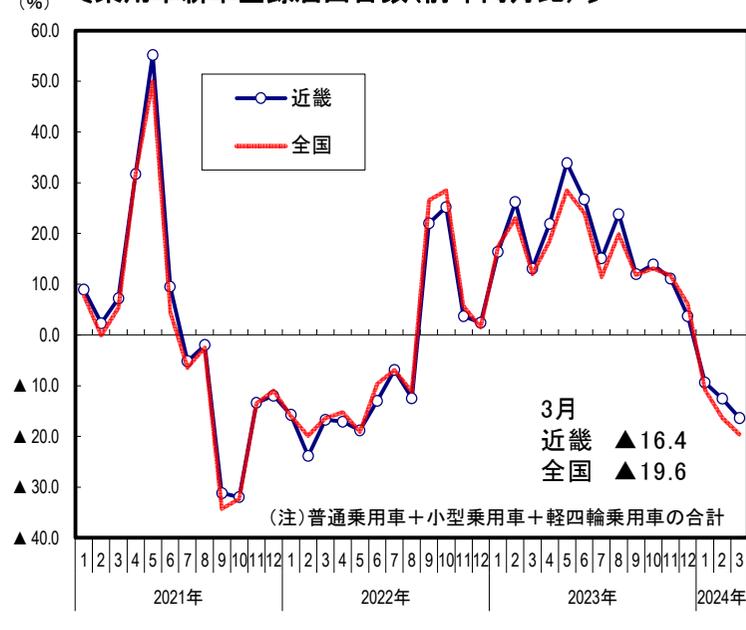
【コンビニエンスストア販売額(前年同月比)】



【ドラッグストア販売額(前年同月比)】



【乗用車新車登録届出台数(前年同月比)】



【出所】経済産業省、近畿経済産業局、日本自動車販売協会連合会、全国軽自動車協会連合会

コンビニエンスストア販売及びドラッグストア販売は、都市部や観光地の店舗を中心に、国内観光客やビジネス客のほか、インバウンドの増加もあり、回復しつつある。

ホームセンター販売は、物価高等による客足の減少がみられ、横ばいの状況にある。

家電販売は、買換え需要に落ち着きがみられることから、足踏みの状況にある。

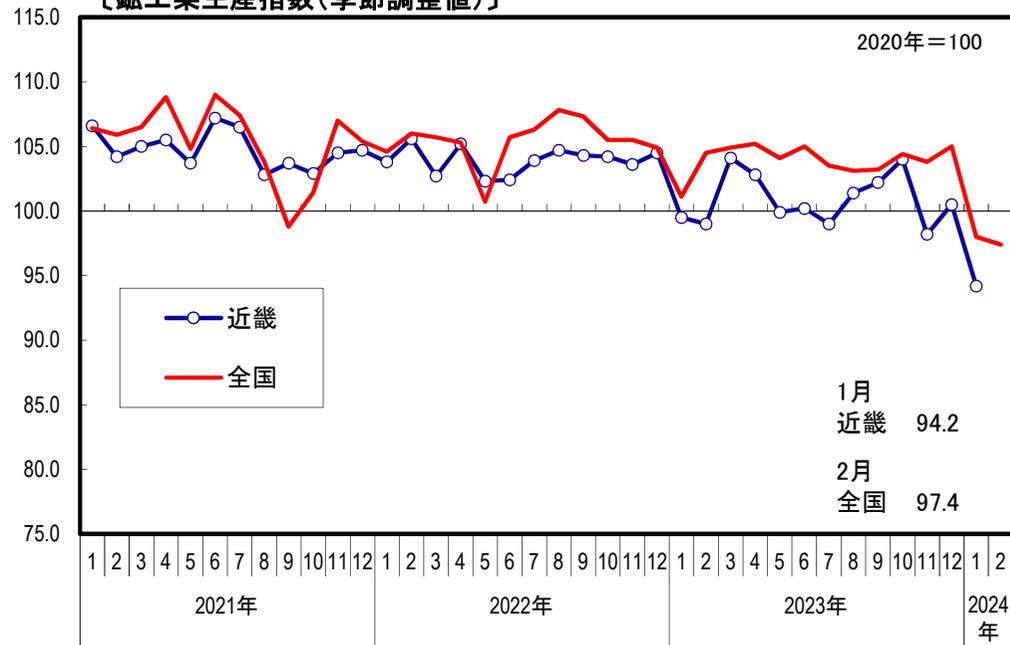
乗用車の新車登録届出台数は、一部自動車メーカーの生産・出荷停止の影響により、弱い動きとなっている。

【企業の声】

- 人流が回復しており繁華街が特に好調。一方、住宅地はやや苦戦しており、売上を伸ばしていくためにデリバリー事業を強化している。(コンビニエンスストア)
- インバウンド需要が引き続き堅調。円安の影響からか高価格帯の商品も購入される。中国人観光客については春節の影響もさほど感じられず、回復が鈍い印象。(ドラッグストア)
- 新生活需要は見られるものの、物価高による節約志向からか消費マインドは弱く、特に大型家電の買換えサイクルが長期化しており、売上は伸び悩んでいる。(家電量販店)
- 半導体等供給不足の解消により受注残は解消傾向だったが、認証不正問題により一部車種の生産・出荷が停止したことから、売上は対前年を割り込んだ。(自動車販売店)

生産活動 ～弱含んでいる～

【鉱工業生産指数(季節調整値)】



【出所】経済産業省、近畿経済産業局

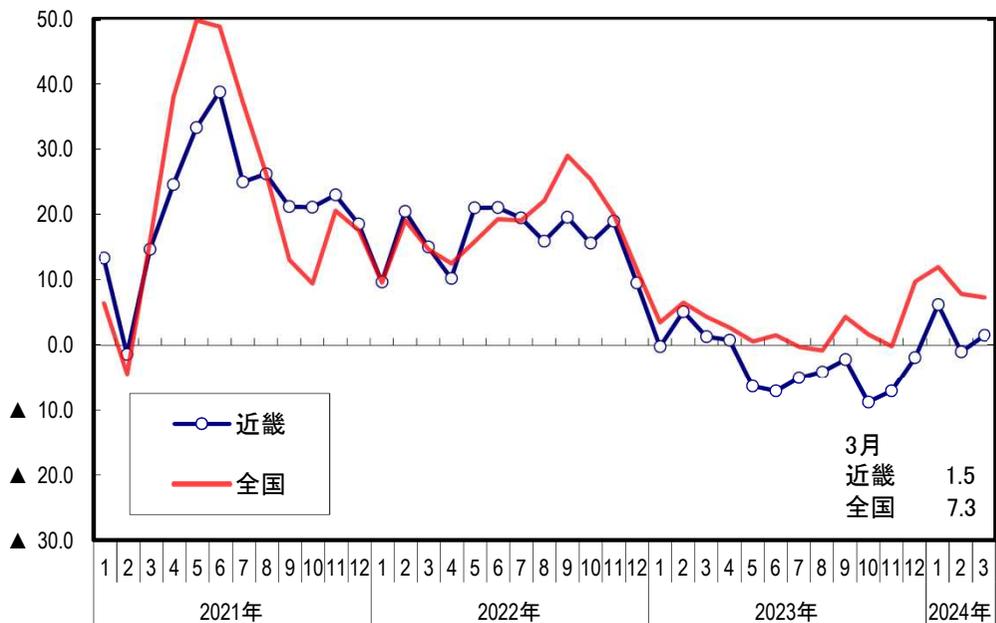
鉱工業指数(生産)で見ると、生産用機械などが上昇しているものの、一部自動車メーカーの生産・出荷停止の影響により輸送機械が低下しているなど、生産活動は弱含んでいる。

【企業の声】

- 前四半期から引き続き、主に海外市場において半導体関連の製品が好調。(生産用機械)
- 一部自動車メーカーの生産・出荷停止の影響により、昨年12月末から今年2月にかけて同社向け自動車部品の生産を停止。(輸送用機械)
- 住宅建材向け製品(断熱材、塗料など)は、人件費や資材価格の高騰による住宅価格の上昇を背景とした住宅需要の低迷から、前四半期に引き続き受注・販売が落ち込んでおり、工場稼働率も低い状況。(化学)

輸出 ～前年を上回っている～

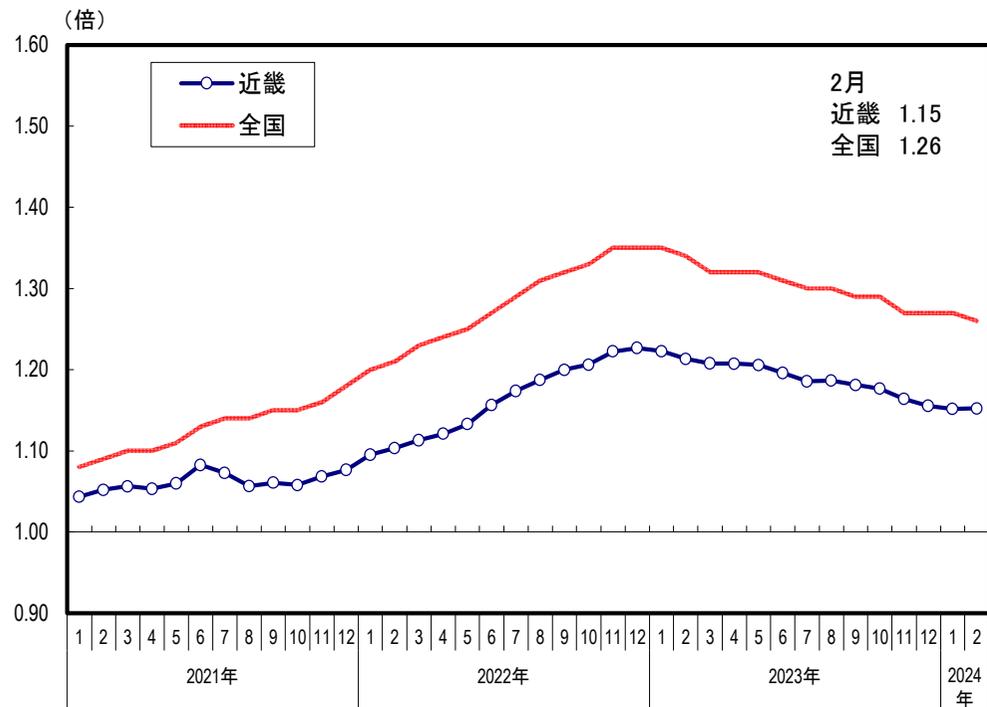
(%) 【管内通関実績(前年同月比)】



【出所】財務省、大阪税関

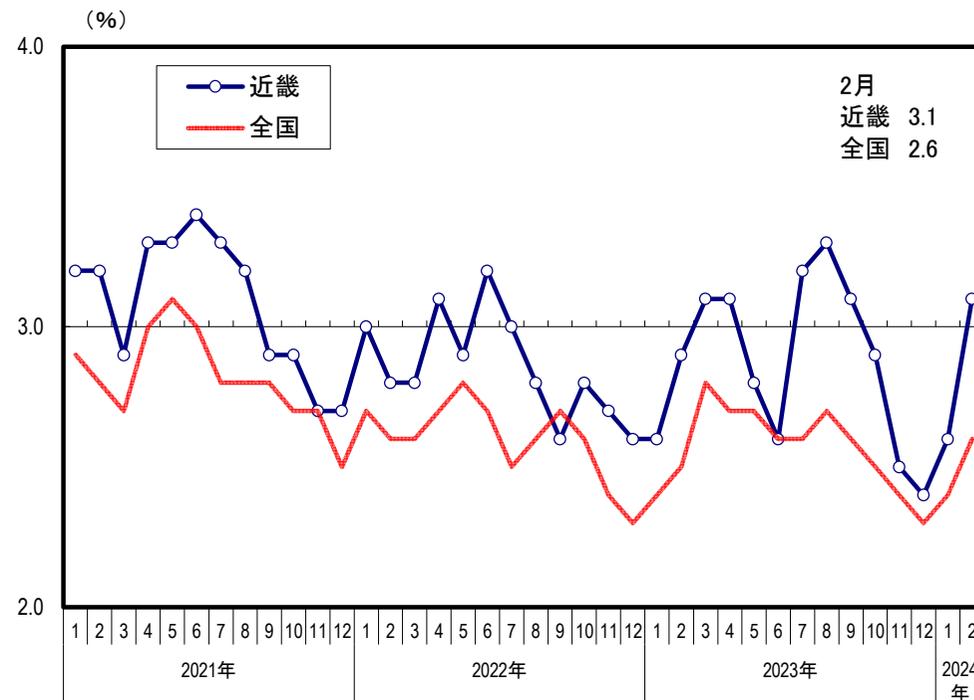
管内通関実績(円ベース)で見ると、輸出は、中国向けの半導体等製造装置やプラスチックなどが増加していることから、前年を上回っている。なお、輸入は、前年を下回っている。

〔有効求人倍率(季節調整値)〕



【出所】厚生労働省

〔完全失業率(原数値)〕



【出所】総務省

有効求人倍率がおおむね横ばいで推移するなか、新規求人数は減少傾向にあるものの、完全失業率が低水準で推移していることから、雇用情勢は緩やかに持ち直している。

〔企業の声〕

- インバウンドや国内旅行客の増加を背景に、現場の人手不足感が強まっている。従業員スペースの改装や食堂のリニューアルなどを行い、働きやすい環境整備を進めることで定着率の向上に努めている。(宿泊)
- 外食業界の中でも居酒屋業態では特に慢性的に人手不足感が強く、人手不足を補うためにスマホでのオーダーを店舗に普及させるなどして対応している。(飲食サービス)
- インバウンド需要を取り込むために免税特化型店舗の展開を進めているが、新規出店に必要な人材が確保できていない。店舗間ヘルプで凌いでいるものの、小規模店舗ではワンオペが発生するなど厳しい状況が続く。(ドラッグストア)
- ドライバー、乗務員ともに不足しており、休日出勤や時間外勤務、乗合バスと貸切バス間での応援勤務で対応しているが、4月以降の時間外労働時間規制により不足感が深刻化する恐れがある。(運輸)