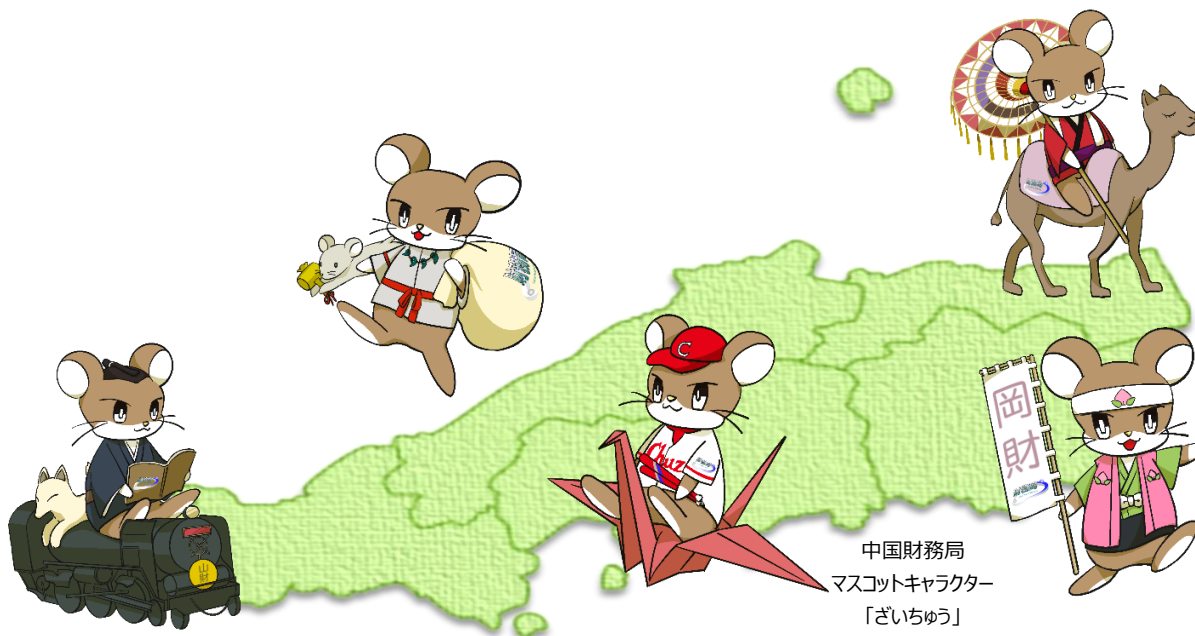


全国財務局長会議資料


- 1.最近の中国財務局管内の経済情勢
- 2.地域企業における賃上げ等の動向について



令和6年4月22日
中国財務局









【お問い合わせ先】
財務省中国財務局経済調査課
電話 (082)221-9221

1.最近の中国財務局管内の経済情勢

	前回（6年1月判断）	今回（6年4月判断）	前回比較	総括判断の要点
総括判断	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、乗用車販売減少の影響等がみられるものの、緩やかに回復しつつある。生産活動は、持ち直しに向けたテンポが緩やかになっている。雇用情勢は、緩やかに改善しつつある

〔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。

	前回（6年1月判断）	今回（6年4月判断）	前回比較
個人消費	緩やかに回復しつつある	乗用車販売減少の影響等がみられるものの、緩やかに回復しつつある	
生産活動	緩やかに持ち直しつつある	持ち直しに向けたテンポが緩やかになっている	
雇用情勢	持ち直している	緩やかに改善しつつある	
設備投資	5年度は前年度を上回る見込み	5年度は前年度を上回る見込み	
企業収益	5年度は減益見込み	5年度は減益見込み	
企業の景況感	「上昇」超幅が拡大している	「下降」超に転じている	
住宅建設	前年を下回る	前年を下回る	
輸出	前年を上回る	前年を上回る	

※1. 6年4月判断は、前回6年1月判断以降、足下の状況までを含めた期間で判断している。

※2. 各項目の詳細については、「全国財務局管内経済情勢報告概要」を参照。

2.地域企業における賃上げ等の動向について

■調査実施要領

1. 調査の概要

(1) 調査期間：2024年2月下旬～2024年4月上旬

(2) 調査対象：中国財務局が管内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
計86社（内訳：大企業39社、中堅企業20社、中小企業27社）

※大企業：資本金10億円以上、中堅企業：資本金1億円以上10億円未満、中小企業：資本金1億円未満

(3) 調査方法：中国財務局管内の企業等に調査（ヒアリング）を実施し、回答を分類

2. 定義

本調査における「賃金引上げ」は、「ベースアップ（ベア）、定期昇給、賞与等の増額」としている。

3. 注意事項

あくまで中国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、中国地方全体の賃上げ等の動向を網羅した調査結果ではない。
本調査では、「不明・無回答」を除いて各項目の割合等を集計している。

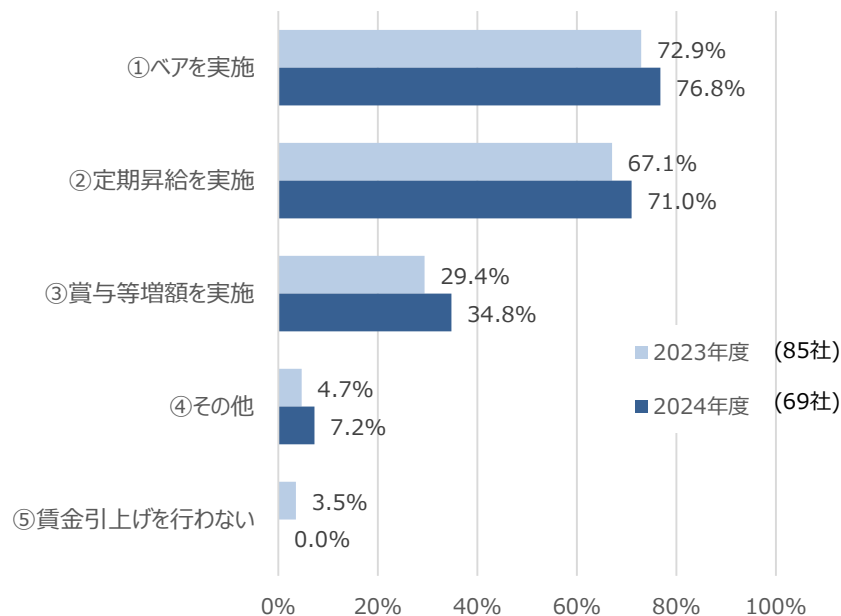
2.地域企業における賃上げ等の動向について（賃金引上げの動向）

- 2024年度は、大企業、中堅・中小企業ともに前年度に比べ賃金引上げ（ベア、定期昇給、賞与等の増額）を実施する企業が増加している。

(1) 2023～2024年度賃金引上げの動向（複数回答可）

回答社数（2023年度）：85社（全86社の内「不明・無回答」1社除く）
 （2024年度）：69社（全86社の内「不明・無回答」17社除く）

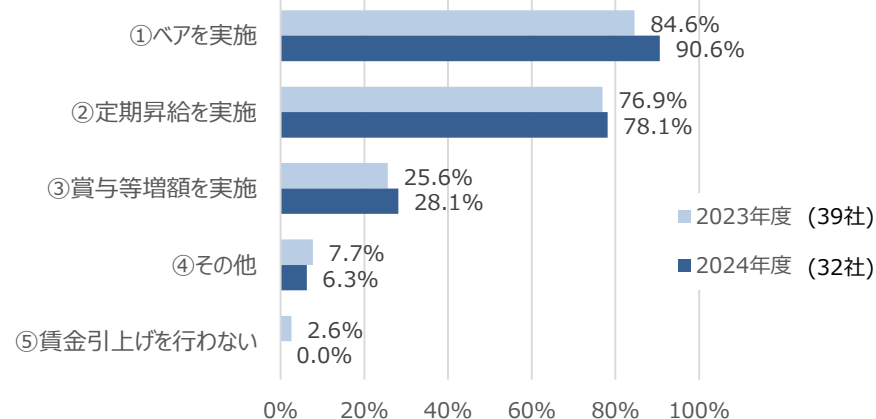
全規模・全産業



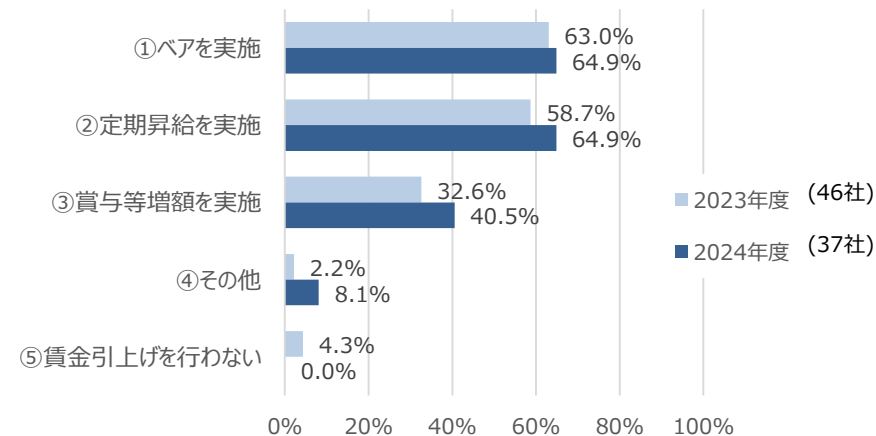
「その他」

- 勤務評価制度に基づく個別賃上げを実施。【情報通信機械・大】
- 出産祝い金や子供手当の導入。【その他輸送用機械・大】

大企業



中堅・中小企業



2.地域企業における賃上げ等の動向について（賃金引上げ率の動向①）

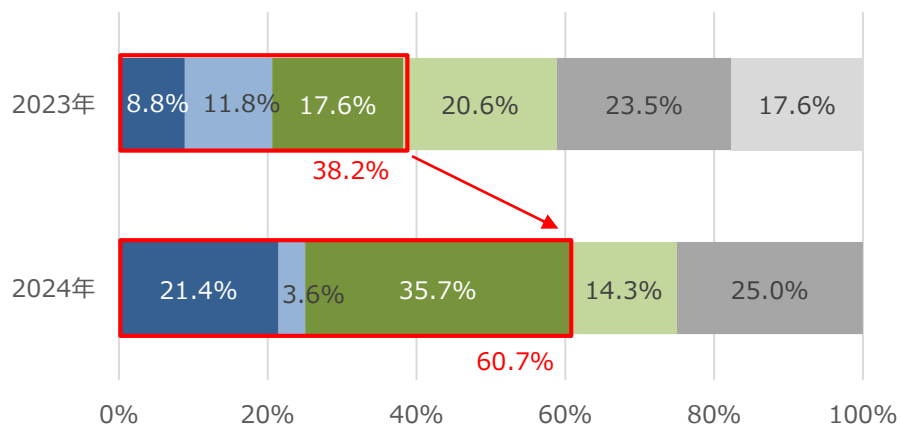
- 2024年度において、「ベア」の引上げ率を「3%以上」と回答した企業の割合は60.7%と、前年度に比べ増加している。
- 「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は37.1%と、前年度に比べ増加している。

(2) 2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）

「ベア」の引上げ率

全規模・全産業

回答社数（2023年度）：34社（賃金引上げ62社の内「不明・無回答」28社除く）
 （2024年度）：28社（賃金引上げ53社の内「不明・無回答」25社除く）

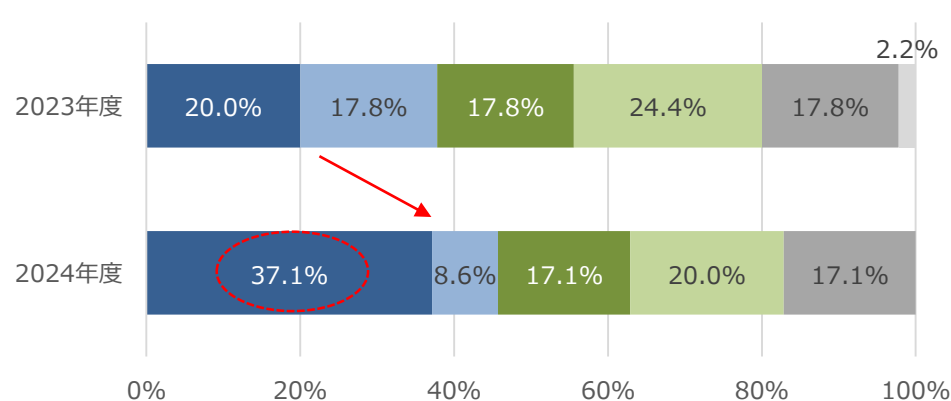


■ 5.0%以上 ■ 4.0~5.0%未満 ■ 3.0~4.0%未満
 ■ 2.0~3.0%未満 ■ 1.0~2.0%未満 ■ 1.0%未満

「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率

全規模・全産業

回答社数（2023年度）：45社（賃金引上げ77社の内「不明・無回答」32社除く）
 （2024年度）：35社（賃金引上げ65社の内「不明・無回答」30社除く）



■ 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

2.地域企業における賃上げ等の動向について（賃金引上げ率の動向②（規模別））

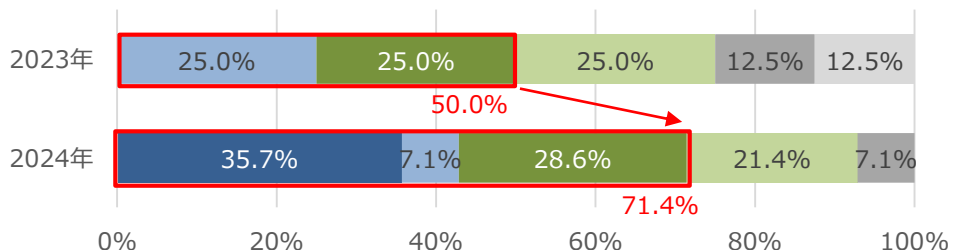
- 規模別にみると、2024年度において、「ベア」の引上げ率を「3%以上」と回答した企業の割合は、大企業で71.4%、中堅・中小企業で50.0%となり、いずれも前年度に比べ増加している。
- 「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は、大企業で80.0%となり、前年度に比べ増加している。

(2) 2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）

「ベア」の引上げ率

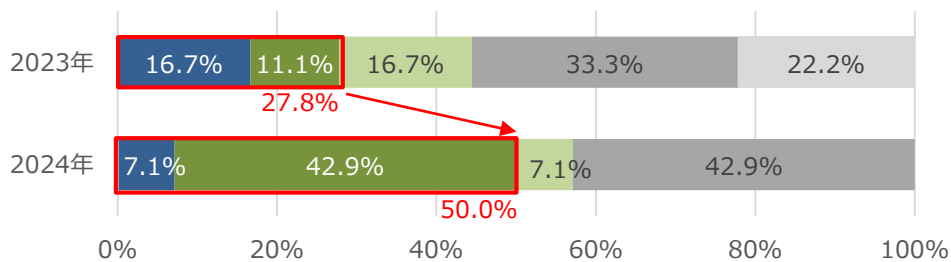
大企業

回答社数 (2023年度) : 16社 (「不明・無回答」17社除く)
(2024年度) : 14社 (「不明・無回答」15社除く)



中堅・中小企業

回答社数 (2023年度) : 18社 (「不明・無回答」11社除く)
(2024年度) : 14社 (「不明・無回答」10社除く)

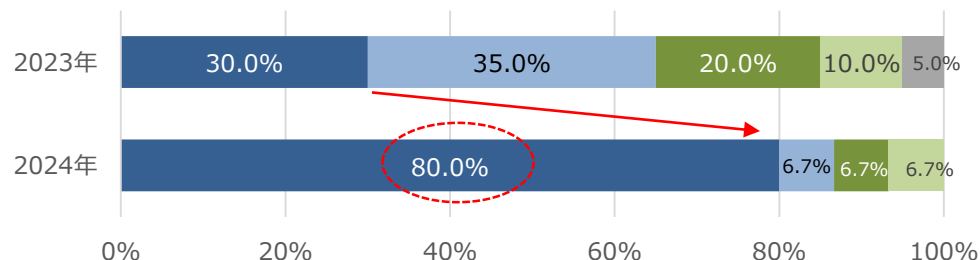


■ 5.0%以上 ■ 4.0~5.0%未満 ■ 3.0~4.0%未満
■ 2.0~3.0%未満 ■ 1.0~2.0%未満 ■ 1.0%未満

「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率

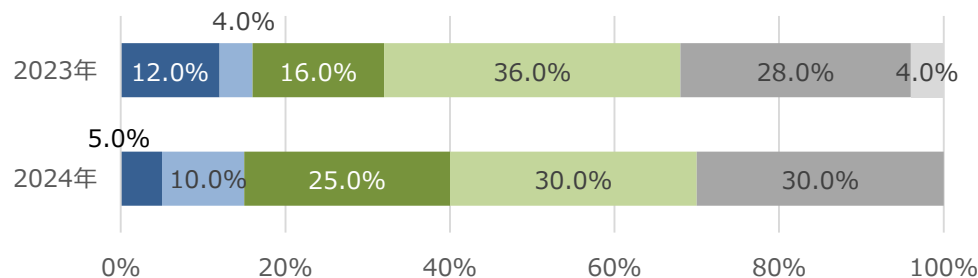
大企業

回答社数 (2023年度) : 20社 (「不明・無回答」16社除く)
(2024年度) : 15社 (「不明・無回答」16社除く)



中堅・中小企業

回答社数 (2023年度) : 25社 (「不明・無回答」16社除く)
(2024年度) : 20社 (「不明・無回答」14社除く)



■ 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

2.地域企業における賃上げ等の動向について（賃金引上げ率の動向③（全規模・規模別））

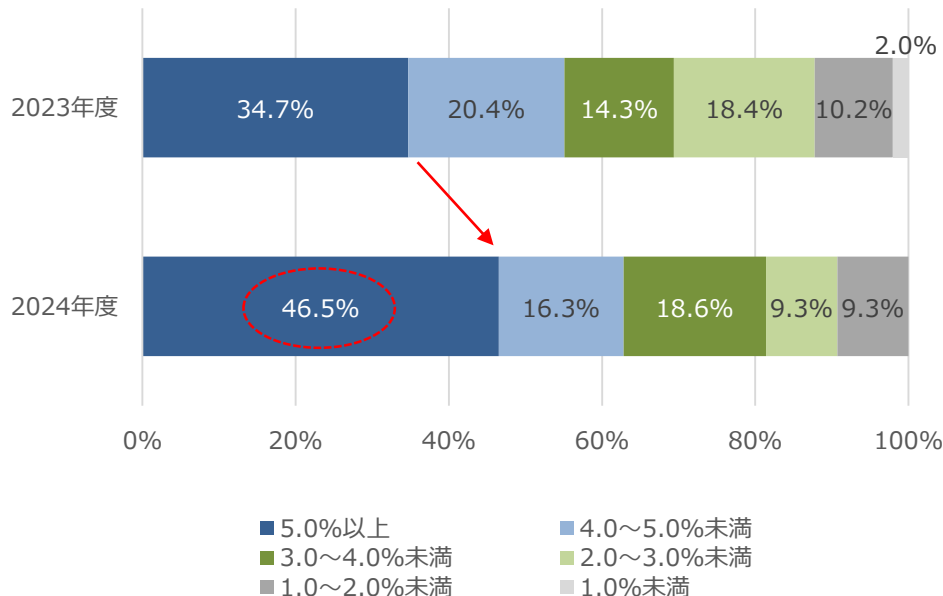
- 2024年度の何らかの賃上げ（ベアや定期昇給、賞与等）を実施する企業のうち、引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は46.5%と、前年度に比べ増加している。
- 規模別でみると、上記引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は、大企業で81.3%、中堅・中小企業で25.9%といずれも前年度に比べ増加している。

(2) 2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）

何らかの賃金（ベア+定期昇給+賞与等）の引上げ率

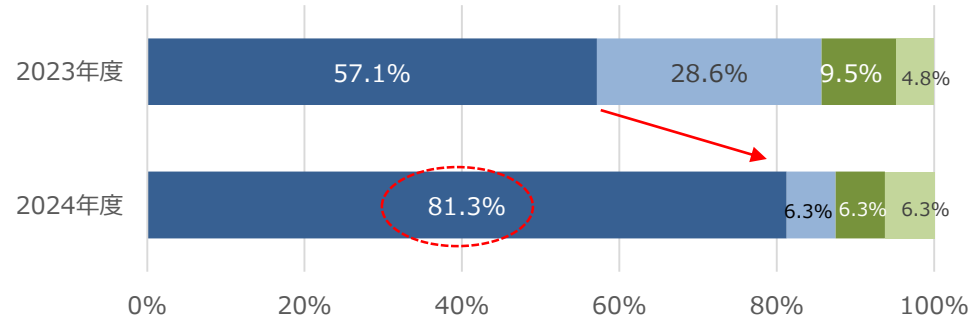
全規模・全産業

回答社数 (2023年度) : 49社 (「不明・無回答」33社除く)
(2024年度) : 43社 (「不明・無回答」26社除く)



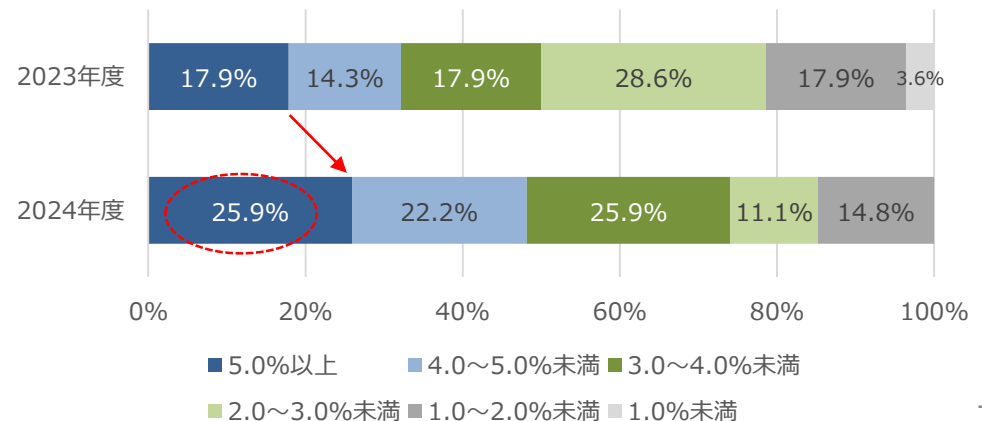
大企業

回答社数 (2023年度) : 21社 (「不明・無回答」17社除く)
(2024年度) : 16社 (「不明・無回答」16社除く)



中堅・中小企業

回答社数 (2023年度) : 28社 (「不明・無回答」16社除く)
(2024年度) : 27社 (「不明・無回答」10社除く)

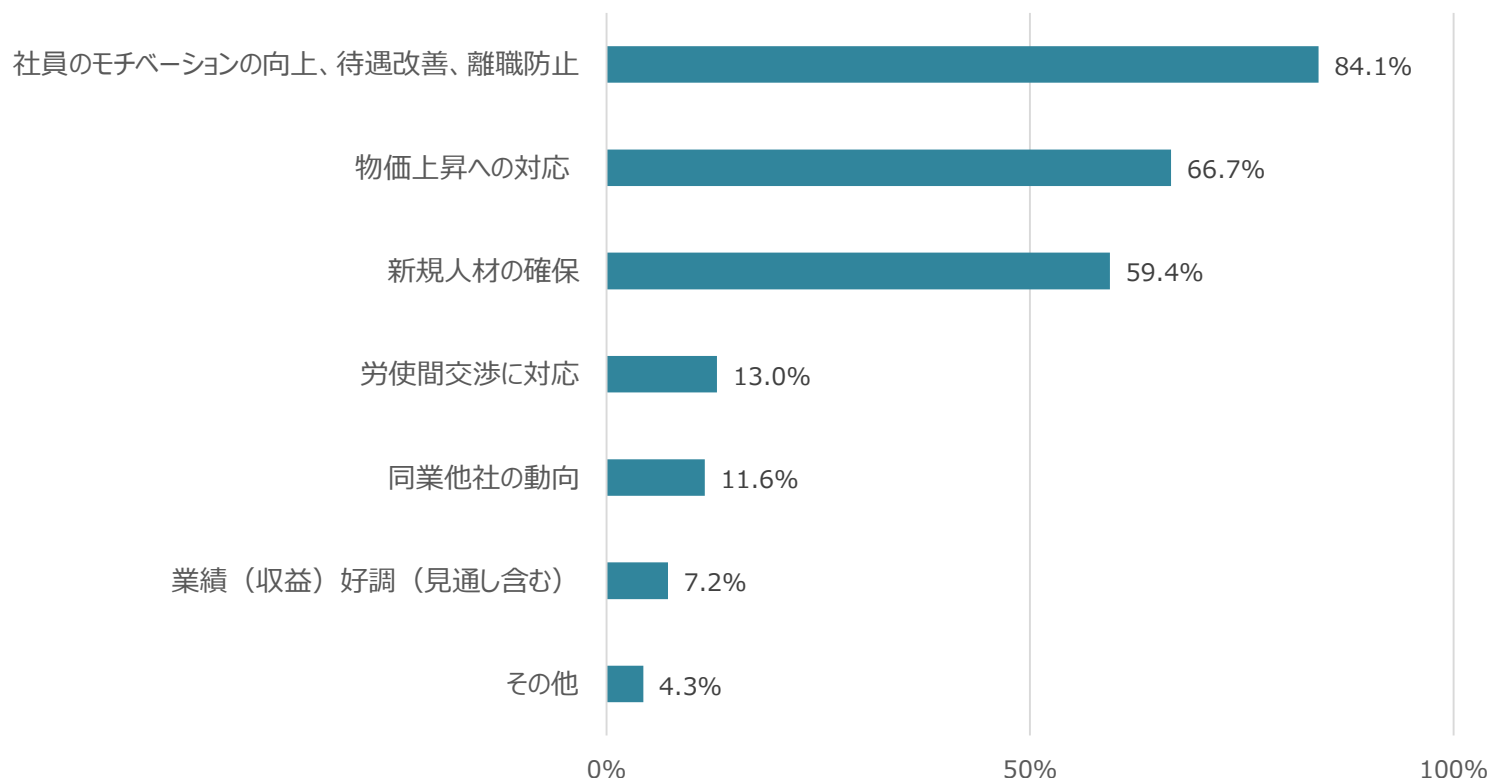


2.地域企業における賃上げ等の動向について（賃金引上げを実施する理由）

- 2024年度に賃金引上げを実施する理由は「社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止」が最多となっている。

(3) 賃金引上げを実施する理由（最大3項目まで回答可）

回答社数：(1)で①から④を選択した企業でのうち回答のあった69社



- 若手を中心に賃金水準が低いことを理由とした離職が増えており、他社に負けない賃上げが必要。【電気機械器具・中小】
- 物価上昇率を鑑みた賃上げを実施。【自動車附属品製造・中堅】

※（P4参照）今回調査で、2024年度に「賃金引き上げを行わない」と回答した企業はなかった。

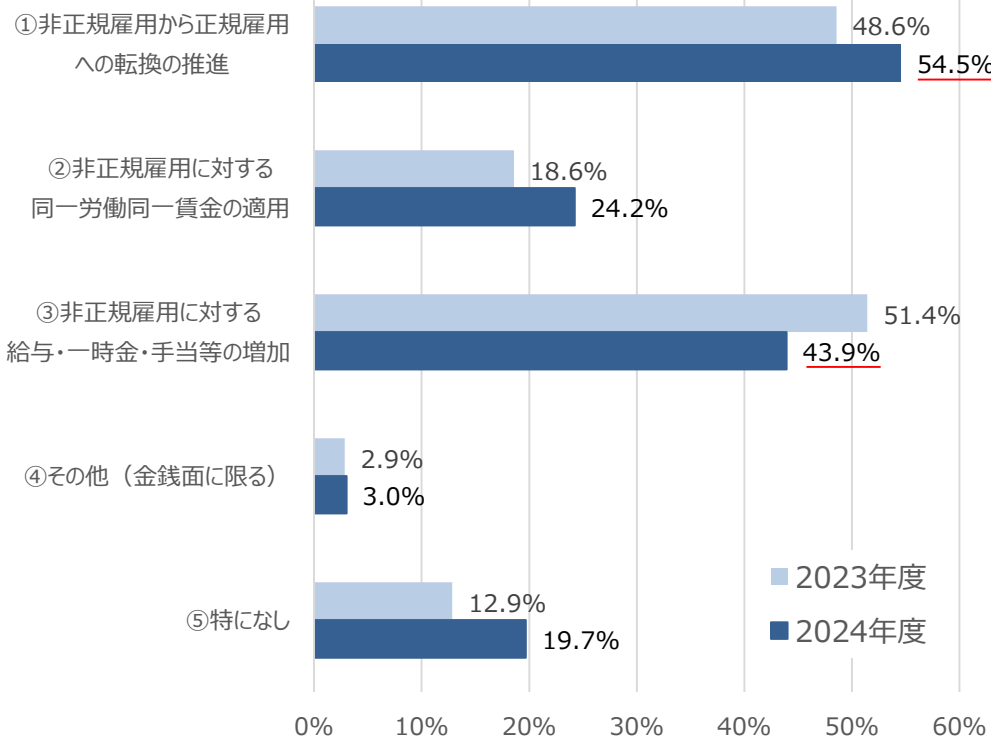
2.地域企業における賃上げ等の動向について（非正規職員に対する待遇）

- 2024年度の非正規職員に対する賃金等の待遇改善の取組では、「非正規雇用から正規雇用への転換」と回答した企業の割合が最も高く（54.5%）、昨年度よりも増加している他、「非正規雇用に対する給与・一時金・手当等の増加」についても5割弱で推移。
- 業種別にみると、製造業、非製造業ともに「非正規雇用から正規雇用への転換」及び「非正規雇用に対する同一労働同一賃金の適用」と回答した企業の割合が昨年度から増加している。

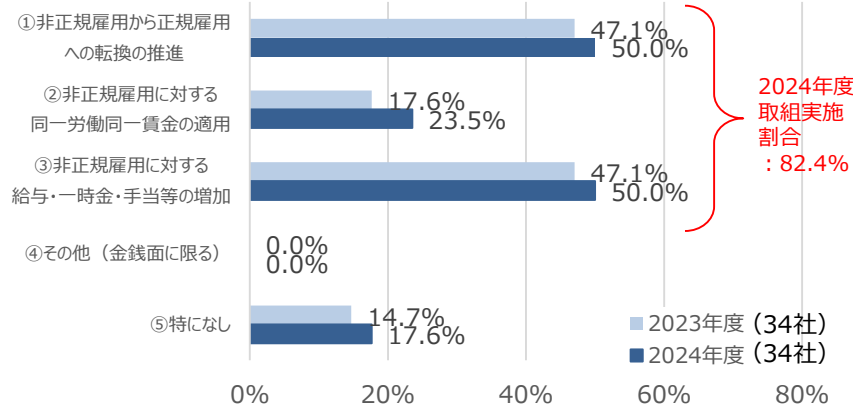
（4）非正規雇用の従業員に対する賃金等の待遇について（複数回答可）

全規模・全産業

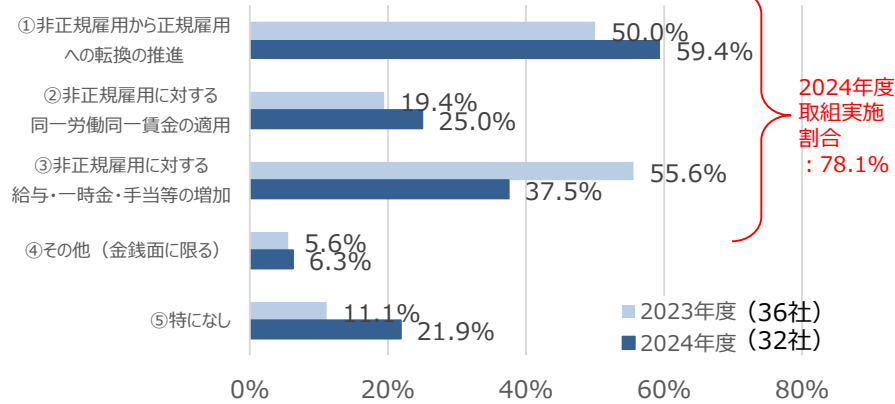
回答社数 上段（2023年度）：70社（「不明・無回答」16社除く）
下段（2024年度）：66社（「不明・無回答」20社除く）



製造業



非製造業

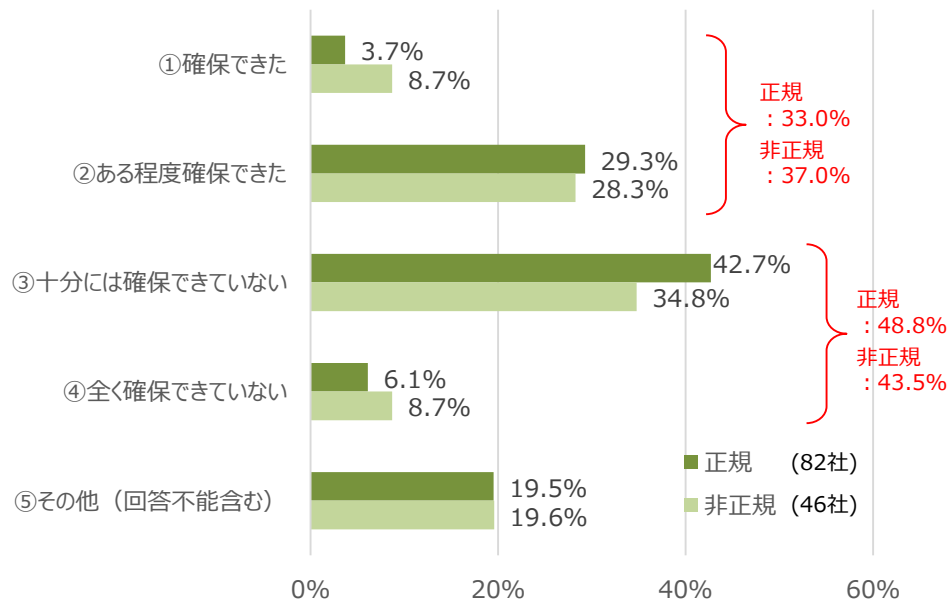


2.地域企業における賃上げ等の動向について（賃金引上げの人材確保への影響）

- 賃金引上げにより、一定程度以上人材を確保できたとする企業は、正規雇用で33.0%、非正規雇用では37.0%となったが、引き続き半数程度の企業は人材確保に苦労している。
- 賃金を引き上げたものの人材確保ができていない理由としては、正規雇用、非正規雇用ともに「人材がない」との回答が最も多く、「賃上げが十分ではない」との回答が続いた。

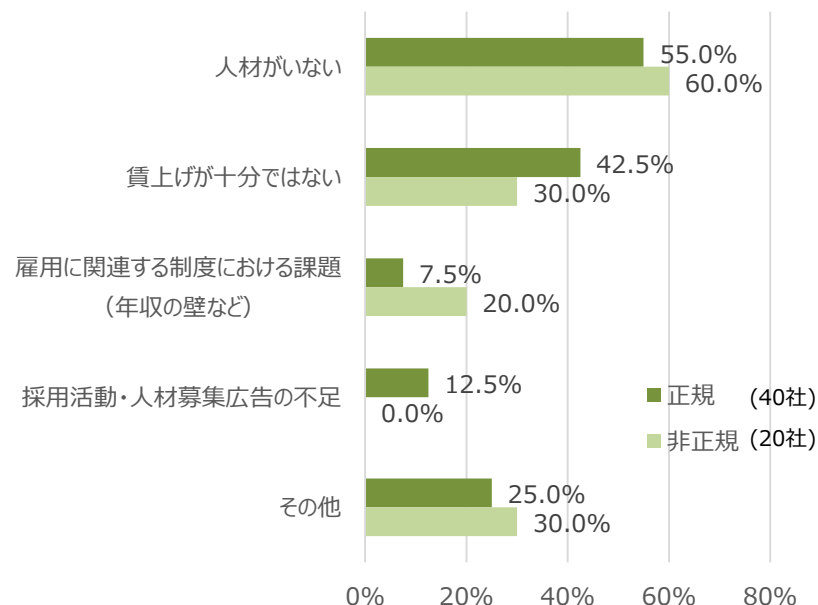
(5) 賃上げしたことによる人材確保への影響

上段（正規従業員）：（1）で①～④を選択した企業のうち回答のあった82社
下段（非正規従業員）：（4）で②～④を選択した企業のうち回答のあった46社



(6) 賃上げしたものの人材確保できていない理由（最大2項目まで回答可）

上段（正規従業員）：（5）で③または④を選択した企業のうち回答のあった40社
下段（非正規従業員）：（5）で③または④を選択した企業のうち回答のあった20社



正規職員

- 賃上げの主目的は人材の流出防止であり、新規人材確保については現段階では未知数。【ホームセンター・中小】
- 地元で大学がなく、高校卒業とともに県外に出ていった若者が返ってこない。大卒人材の確保が困難。【金属加工・中小】

非正規職員

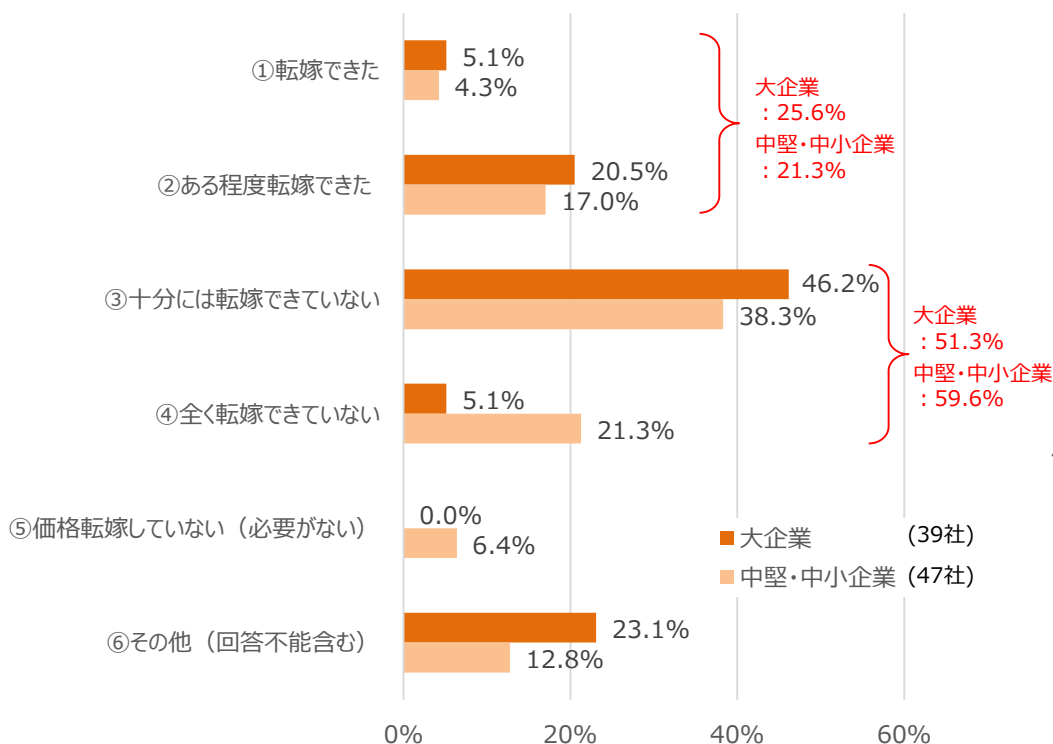
- 中山間地域では全く応募がなく、人手が確保できないことにより閉店せざるを得ない状況が2～3年先にも起こる恐れがある。【スーパー・中小】
- 従来からパートに社員への転向を慫慂し、囲い込みを図っているものの、責任を伴うなど様々な要因から忌避されることが多い。【ホームセンター・中堅】

2.地域企業における賃上げ等の動向について（人件費の価格転嫁）

- 人件費の価格転嫁について、一定程度できたとする企業よりも（十分または全く）できていないとする企業の方が多く、引き続き課題となっている。
- 人件費の価格転嫁ができていない理由としては、「同業他社の動向」が最も多く、「消費者からの理解が得られない」等が続く。

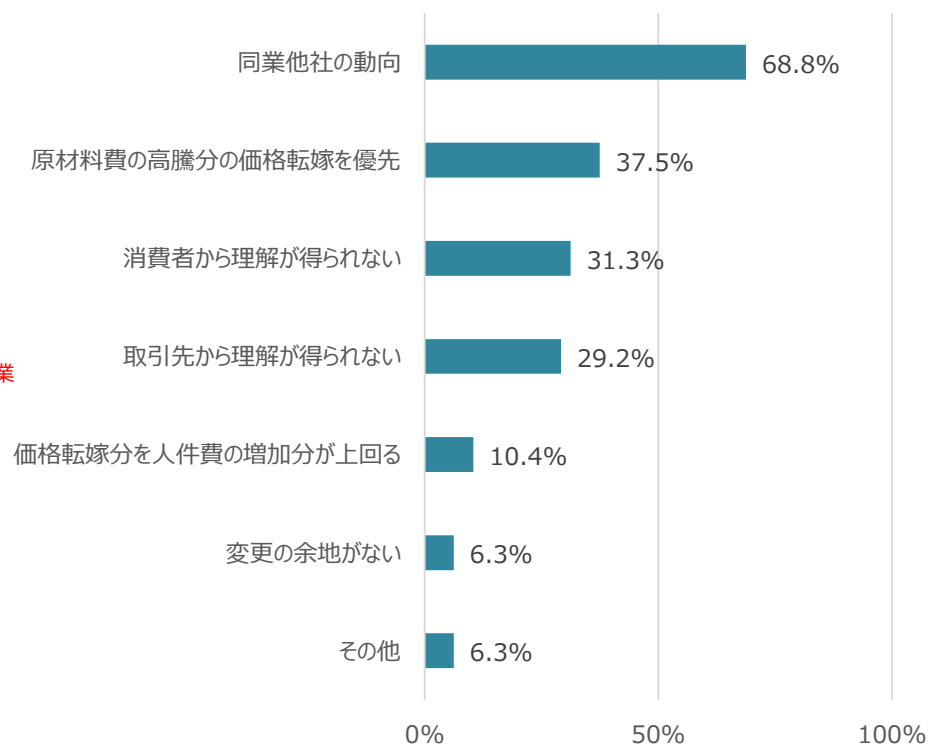
(7) 人件費の価格転嫁の状況

回答社数 : 86社



(8) 人件費の価格転嫁ができていない理由（最大3項目まで回答可）

回答社数 : 48社 ((7)で③④を選択した企業)



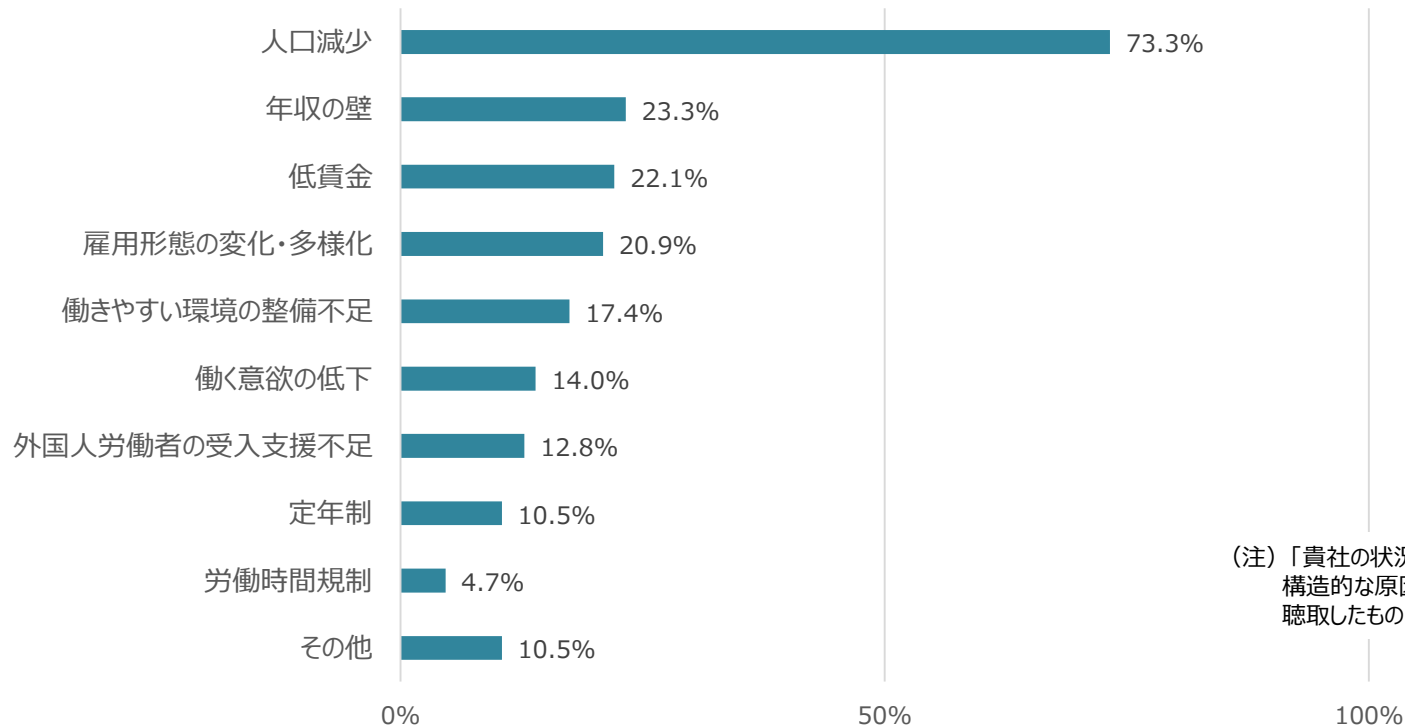
- メーカーの希望小売価格が上昇する中、さらに人件費分を販売価格に転嫁してしまうと、競争他社との価格を比較する消費者は離れていく。【スーパー・中小】
- 競争力のある大手企業であれば値上交渉を強気でできるが、そうでなければ他社との競争のため受注確保を優先し、価格転嫁の交渉は難しい。【電気機械・中堅】

2.地域企業における賃上げ等の動向について（日本における人材不足の構造的な原因）

- 日本における人材不足の構造的な原因として、「人口減少」との回答が73.3%と最も多い。
- そのほか「年収の壁」、「低賃金」、「雇用形態の変化・多様化」との回答が20%を超えている。

(9) 人材不足への構造的な原因（最大3項目まで回答可）

回答社数 : 86社



(注)「貴社の状況ではなく、日本における構造的な原因として考えること」として聴取したもの

- 人口減は将来の日本の国力にも及ぶので、若い夫婦への実感ある子育て支援、少子化対策を確実に実施すべき。【その他輸送用機械・大】
- 外国人労働者は、日本国内より海外の方が賃金が高いので国外で働くようになっている。【化学・大】
- 製造業では受注状況により必要な人員が変化する。企業が適正人員を保つため、労働者の流動化もやむを得ない。【電気機械・中堅】

2.地域企業の賃上げ等の動向について（事例紹介）

人口が減少する地方において、ブランド力を向上させる取組等で収益力を確保し、賃上げを行っている事例。加えて、人材確保に資する地域活性化の活動にも積極的に取り組んでいる。

ヤマネ鉄工建設株式会社

（本 社）山口県長門市（従業員数）438名
（資本金）42百万円 （事業内容）鉄骨加工工事等

- 国土交通大臣が認定する鉄骨製作工場認定制度で最高位「Sグレード」を取得（全国約2400の鉄骨製作工場のうちSグレードは約1%）
- 東京スカイツリーや新国立競技場、虎ノ門ヒルズなど、日本を代表する大規模建造物の多くに当社製品が採用。

賃上げ・人材確保の状況

- 鉄骨製作工場認定制度で最高位の「Sグレード」認定を受けている当社は、製品品質の維持と更なる技術の飛躍（工場内の機械化）に取り組み、収益力を確保している。
- 人口減少が進む地方に所在する当社では、製品品質を維持するための優秀な人材確保が喫緊の課題。
- 当社では従来から定期昇給を継続しているが、人材確保のため2022年度は若手中心に最大1万円、2023年度は全従業員3万円のベースアップを実施。2024年度も最大1万円のベースアップを実施予定。
- 人口が減少する地域を活性化させるため、女子ラグビーチームを長門市に設立。選手を当社で雇用することでも活動を支援。地域での女性活躍の機運醸成にも貢献。

賃上げ原資確保に貢献するブランド力向上の取組

- 「Sグレード」の維持には高い技術力を持った生産体制が必要。
- 当社が必要とする溶接技能者は、近年、溶接技能者の人口減少と高齢化が進んだことで、人材確保が困難。
- 当社では、他社に先駆けて機械化を推進。機械でできることは機械でやる発想で、作業効率を向上。
- 機械化できない複雑な工程に必要な職人は、若手技術者を社内教育する体制で資格取得を支援し育成。
- ロボットとヒトの技術の融合で「Sグレード」を維持。ブランド力を向上させることで収益力を上げ、賃上げを行っている。

人材確保のための地域活性化の取組

- 女子7人制ラグビーチーム「ながとブルーエンジェルズ」をメインスポンサーとして支援。
- 当社の旧鉄工所跡地をスポーツ複合施設「スイートアズ」にリノベーション。地域に開放するとともに、ラグビーチームの拠点としても活用。
- 選手は自社でも雇用。地域での女性活躍の機運醸成に貢献。



女子ラグビーチーム「ながとブルーエンジェルズ」



スイートアズ（スポーツ複合施設）

