

令和6年度
企業の雇用状況等に関する調査研究
報告書

令和7年1月

目次

第1章 事業概要	1
1 調査目的	1
2 調査方法	1
3 調査実施期間	1
4 調査対象及び有効回答率	1
5 調査実施機関	2
6 調査主幹	2
7 調査報告書の読み方及び注意事項	2
第2章 労働政策と企業の賃金動向の分析	3
1 労働市場の現状	3
2 企業の賃金動向	8
3 消費者物価指数の推移	13
第3章 大企業調査	14
1 回答企業属性	14
(1) 資本金	14
(2) 国内雇用者、継続雇用者及び従業員数	15
(3) 業種	18
2 令和4年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について	19
(1) 令和4年度における資本金の額及び従業員数	19
(2) 令和4年度の間に開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績	19
(3) 令和3年度と比べた際の令和4年度の1人当たりの平均年収の増減	20
(4) 令和4年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の引上げ率	21
(5) 令和3年度と比べた際の令和4年度の給与等支給額の増減の有無	23
(6) 令和3年度と令和4年度の給与等支給額、賃上げ額	24
(7) 令和4年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法	24
(8) 賃上げ促進税制が令和4年度の賃上げの後押しにつながったか	25
(9) 令和4年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用しなかった理由	25
(10) 令和4年度における教育訓練費の額、増加金額	25
(11) 令和4年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由	26
3 令和5年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について	27
(1) 令和5年度における資本金の額及び従業員数	27
(2) 令和5年度の間に開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績	27
(3) 令和4年度と比べた際の令和5年度の1人当たりの平均年収の増減	28
(4) 令和5年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の引上げ率	29
(5) 令和4年度と比べた際の令和5年度の給与等支給額の増減の有無	31
(6) 令和4年度と令和5年度の給与等支給額、賃上げ額	32

(7) 令和5年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法	32
(8) 賃上げ促進税制が令和5年度の賃上げの後押しにつながったか	33
(9) 令和5年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用しない理由 ..	33
(10) 令和5年度における教育訓練費の額、増加金額	33
(11) 令和5年度に賃上げ促進税制を利用しない理由	34
5 賃上げ促進税制の制度内容	35
(1) 賃上げ促進税制の制度の分かりやすさ・難易度・負担・総合評価	35
(2) 賃上げ促進税制の税額控除計算対象とする給与についての制度の分かりやすさ・難易度・負担・総合評価	36
(3) 賃上げ促進税制においてどのようなものがあれば利用したいか	37
第4章 中堅企業調査	38
1 回答企業属性	38
(1) 資本金	38
(2) 国内雇用者、継続雇用者及び従業員数	38
(3) 業種	41
2 令和4年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について	43
(1) 令和4年度における資本金の額及び従業員数	43
(2) 令和4年度の間に開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績	43
(3) 令和3年度と比べた際の令和4年度の1人当たりの平均年収の増減	44
(4) 令和4年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の引上げ率	45
(5) 令和3年度と比べた際の令和4年度の給与等支給額の増減の有無	47
(6) 令和3年度と令和4年度の給与等支給額、賃上げ額	48
(7) 令和4年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法	48
(8) 賃上げ促進税制が令和4年度の賃上げの後押しにつながったか	49
(9) 令和4年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用しなかった理由	49
(10) 令和4年度における教育訓練費の額、増加金額	50
(11) 令和4年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由	50
3 令和5年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について	51
(1) 令和5年度における資本金の額及び従業員数	51
(2) 令和5年度の間に開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績	51
(3) 令和4年度と比べた際の令和5年度の1人当たりの平均年収の増減	52
(4) 令和5年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の引上げ率	53
(5) 令和4年度と比べた際の令和5年度の給与等支給額の増減の有無	55
(6) 令和4年度と令和5年度の給与等支給額、賃上げ額	56
(7) 令和5年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法	56
(8) 賃上げ促進税制が令和5年度の賃上げの後押しにつながったか	57
(9) 令和5年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用しない理由 ..	57
(10) 令和5年度における教育訓練費の額、増加金額	57
(11) 令和5年度に賃上げ促進税制を利用しない理由	58
5 賃上げ促進税制の制度内容	59
(1) 賃上げ促進税制の制度の分かりやすさ・難易度・負担・総合評価	59

（２）賃上げ促進税制の税額控除計算対象とする給与についての制度の分かりやすさ・難易度・負担・総合評価	60
（３）賃上げ促進税制においてどのようなものがあれば利用したいか	61

第５章 中小企業調査

１ 回答企業属性	62
（１）資本金	62
（２）従業員数、正社員数、非正社員数	62
（３）業種	63
２ 賃金動向・雇用状況	65
（１）令和４年度の１人平均賃金の引上げ状況について	65
（２）令和３年度と比べた令和４年度の１人平均賃金の引上げ率と額	65
（３）令和４年度の正社員の賃金引上げ方法	69
（４）令和３年度と比較した場合の令和４年度の引上げ率及び引上げ額	69
（５）令和５年度の１人平均賃金の引上げ状況について	71
（６）令和４年度と比べた令和５年度の１人平均賃金の引上げ率と額	71
（７）令和５年度の正社員の賃金引上げ方法	75
（８）令和４年度と比較した場合の令和５年度の引上げ率及び引上げ額	76
３ 中小企業向け賃上げ促進税制の利用状況 ※資本金１億円以下の方のみ	78
（１）賃上げ促進税制の存在を知っているか	78
（２）賃上げ促進税制の存在を知ったきっかけ	78
（３）令和４年度の法人税の納税状況	79
（４）令和４年度における賃上げ促進税制の利用状況	79
（５）令和４年度、令和３年度の間に開始した事業年度の給与総額	79
（６）令和４年度の給与総額の増加の達成方法	80
（７）賃上げ促進税制が令和４年度の賃上げ実施に与えている影響	80
（８）賃上げ促進税制が令和４年度の賃上げ実施のきっかけになっている理由	81
（９）令和４年度に賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由	81
（１０）令和４年度、令和３年度の教育訓練費の総額及び、比較した増加額	82
（１１）令和４年度の教育訓練の取り組みによる成果	82
（１２）令和４年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由	82
（１３）令和５年度の法人税の納税状況	83
（１４）令和５年度における賃上げ促進税制の利用状況	83
（１５）令和５年度、令和４年度の間に開始した事業年度の給与総額	83
（１６）令和５年度の給与総額の増加の達成方法	84
（１７）賃上げ促進税制が令和５年度の賃上げ実施に与えている影響	84
（１８）賃上げ促進税制が令和５年度の賃上げ実施のきっかけになっている理由	84
（１９）令和５年度に賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由	85
（２０）令和５年度、令和４年度の教育訓練費の総額及び、比較した増加額	85
（２１）令和５年度における教育訓練の取り組みによる成果	85
（２２）令和５年度に賃上げ促進税制を利用しない理由	86
（２３）令和６年度の法人税の納税状況	86
（２４）令和６年度の賃上げ促進税制（現行制度）の利用見込み	86

（２５） 令和６年度の税制の適用要件の達成方法（見込み）	87
（２６） より大きな賃上げによる控除率を上乗せする制度があった場合の対応	87
（２７） 令和６年度に賃上げ促進税制を利用しない理由	87
（２８） 上乗せ要件が子育てとの両立・女性活躍支援の認定を取得するきっかけになっているか	88
（２９） 繰越控除措置の創設が令和６年度の賃上げ実施のきっかけとなっているか	88
（３０） 繰越控除措置の創設が令和６年度の賃上げ実施のきっかけにならない理由	88
（３１） 賃上げ促進税制においてどのようなものがあれば利用したいか	89
４ 最低賃金引上げ・社会保障の適用拡大の影響	90
（１） 令和５年１０月に最低賃金が引き上げられたことによる影響、人数、引上げ前後の基本給の平均値	90
（２） 令和６年１０月に引き上げられる最低賃金の影響、見込み対象人数	90
（３） 社会保険の適用拡大による影響	91
（４） 令和４年の社会保険の適用拡大により対象となった従業員の人数及び社会保険料の増加額	91
（５） 令和６年の社会保険の適用拡大により対象となる従業員の人数及び社会保険料の増加額	92
（６） 従業員数による企業規模要件が撤廃された場合の影響、適用対象となる人数	92
（７） 外的要因により人件費が増加した場合の対応方針	93
（８） 人件費を抑える取り組みについて	93
（９） コスト削減や価格転嫁などの取り組みについて	94
第６章 調査結果から得られた示唆	95
１ 大企業及び中堅企業における賃上げ状況等の分析	95
（１） 業種・企業規模別の賃上げ状況	95
（２） 業種・企業規模別の賃金引上げ方法	99
２ 中小企業における賃上げ状況等の分析	101
（１） 業種・企業規模別の令和５年度における賃上げ状況	101
（２） 業種・企業規模別の令和５年度における賃金引上げ方法	102
（３） 業種・企業規模別の賃上げ促進税制の認知状況	103
（４） 業種・企業規模別の令和５年度賃上げ促進税制の利用状況	104
（５） 業種・企業規模別の令和５年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由	105
（６） 業種・企業規模別の賃上げ促進税制が令和５年度の賃上げ実施に与えている影響	106
（７） 令和６年度の賃上げ促進税制の利用意向がある企業において、上乗せ要件が子育てとの両立・女性活躍支援の認定を取得するきっかけになっているか	107
（８） 令和６年度の賃上げ促進税制の利用意向がある企業において、繰越控除措置の創設が賃上げ実施のきっかけとなっているか	107
（９） 業種・企業規模別の外的要因により人件費が増加した場合の主な対応方針	108

第1章 事業概要

1 調査目的

経済がコロナ禍からの社会経済活動の正常化が進みつつあることなどを背景として令和6年春季労使交渉における賃上げ率は、企業全体では5.10%、中小組合では4.45%となり、企業全体では33年ぶりの高水準となった。

その一方で、足下では、エネルギー価格や物価の高騰が継続しており、賃上げが物価の上昇に追いついていないという指摘もある。エネルギーや原材料の高騰により企業も厳しい状況ではあるが、「構造的・持続的な賃上げ」を実現するため、引き続き賃上げのモメンタムの維持が重要である。

こうした観点から、ポストコロナに向けた企業の人材戦略の在り方等に関する実態や、賃上げ促進税制等の雇用・人材に係る既存施策の活用状況や政策効果の実態を広く把握するため、企業の雇用者数の推移や賃上げの状況といった雇用状況等に関するアンケート調査を実施・分析し、本報告書にその結果をまとめた。

2 調査方法

WEB調査

調査対象企業の各社にIDとパスワードを郵送にて配布し、専用のWEBアンケートフォームにログインして回答する方式とした。

3 調査実施期間

令和6年8月30日～10月21日

4 調査対象及び有効回答率

【大企業向け調査及び中堅企業向け調査】

調査対象企業は、株式会社東京商工リサーチの所有するTSR企業情報ファイルにある国内の大企業・中堅企業の全社とした。

【大企業向け調査】

調査対象数	有効回答数	有効回答率
918	107	11.7%

【中堅企業向け調査】

調査対象数	有効回答数	有効回答率
9,162	1,013	11.1%

【中小企業向け調査】

調査対象企業は、株式会社東京商工リサーチの所有する TSR 企業情報ファイルから、最低賃金額改定の地域ランク毎に各地域の事業者分布を経済センサスから算出し、さらに中小企業基本法に基づく業種毎の従業員基準・資本金基準も考慮する形で割付を行い、全体で 25,000 社を抽出した。

調査対象数	有効回答数	有効回答率
25,000	4,570	18.3%

5 調査実施機関

株式会社東京商工リサーチ

6 調査主幹

経済産業省 経済産業政策局 産業人材課

中小企業庁 事業環境部 企画課

7 調査報告書の読み方及び注意事項

- 報告書本文中の比率はすべて百分率（％）で表し、小数点第 2 位を四捨五入している。そのため単一回答であっても構成比の合計が 100.0％にならない場合がある。
- 複数回答の設問は、回答が 2 つ以上あり得るため、構成比の合計が 100％を上回る場合がある。
- 図表中の「n」（Number of cases の略）とは設問に対する回答件数の総数を示しており、回答者の構成比（％）を算出するための基数である。
- 第 4 章「2 令和 4 年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について」及び「3 令和 5 年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について」では、中堅企業その他、中小企業向け調査にて「大企業向け賃上げ促進税制を利用した（又は利用見込み）」と回答した企業（17 件）の回答結果も含んで集計している。

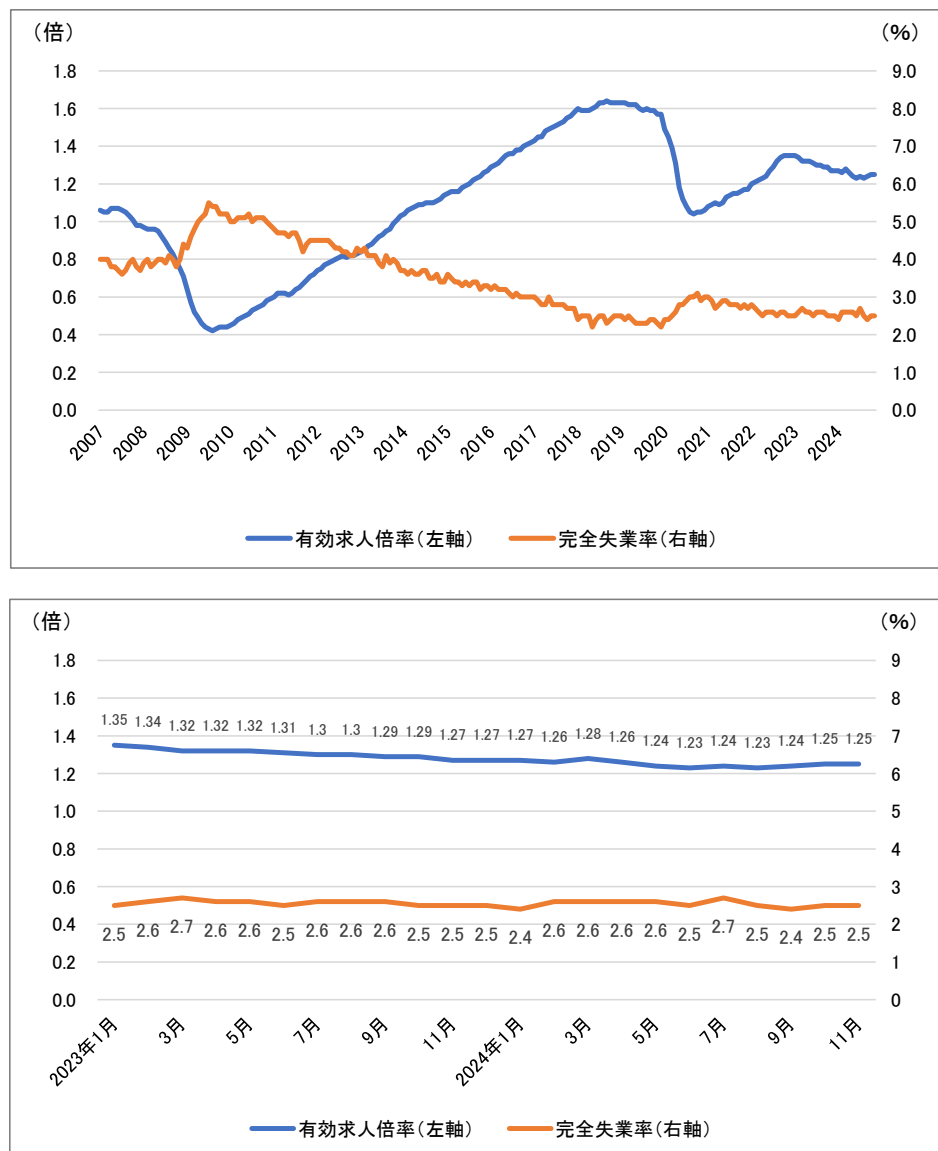
第2章 労働政策と企業の賃金動向の分析

1 労働市場の現状

2007年以降の有効求人倍率は、リーマンショック後の2009年に0.4倍程度まで急激に落ち込んだのち、回復傾向にあった。2018年から2019年末までは1.6倍程度で推移していたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けた2020年にはおよそ1.0倍まで低下。2022年末までに1.4倍近くまで回復しており、直近の2024年11月は1.3倍程度で推移している。

完全失業率は2009年に5.5%程度に上昇した後、緩やかな低下が続いていたが、2020年に入り上昇に転じ、一時的に3.0%を超えた。その後、2021年以降は緩やかに低下し、直近の2024年11月には2.5%程度と、コロナ禍前の水準まで持ち直している。リーマンショックの影響で労働市場が悪化した2009年と比較すると、新型コロナウイルス感染拡大に伴う完全失業率の上昇幅は小さく抑えられていたことがわかる。

図1 労働需給の推移



出典：総務省統計局「労働力調査」及び厚生労働省「一般職業紹介状況」より東京商工リサーチ作成

※有効求人倍率：ハローワークで扱った月間有効求人数を月間有効求職者数で割ったもの

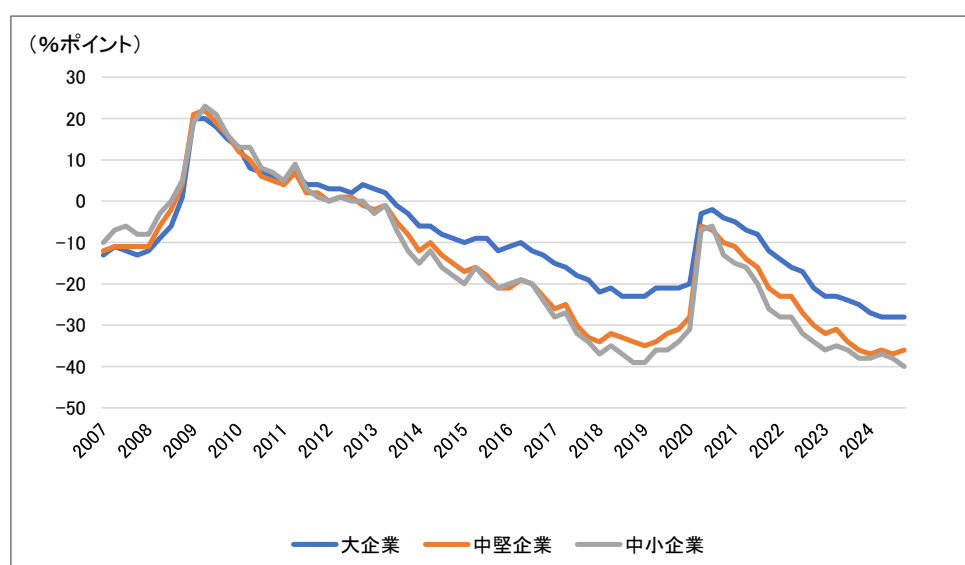
※完全失業率：労働力人口（就業者＋完全失業者）に占める完全失業者の割合

2007 年以降の人員 DI の推移を企業規模別にみると、2009 年までは人手過剰感が強まり、2009 年にピークを迎えた。その後、人手過剰感は解消し、2013 年以降は大企業、中堅・中小企業ともに人手不足傾向にあった。

2020 年にすべての企業規模において急激に人手不足感が解消したもの、2021 年以降は再び人手不足感が強まっている。特に中堅企業と中小企業で人手不足感が強い。

同様に中小企業の人員 DI の推移を業種別にみると、2009 年から 2019 年まではすべての業種で人手不足感が強まる傾向がみられ、特に建設業とサービス業の人手不足感が顕著となっていた。その後、2020 年にはすべての業種で人手不足感が大きく緩和し、製造業や卸売業では人手過剰に転じた。しかしながら、この傾向は一時的であり、2021 年以降は再び人手不足感が強まっている。特に建設業及びサービス業における人手不足感が強い。

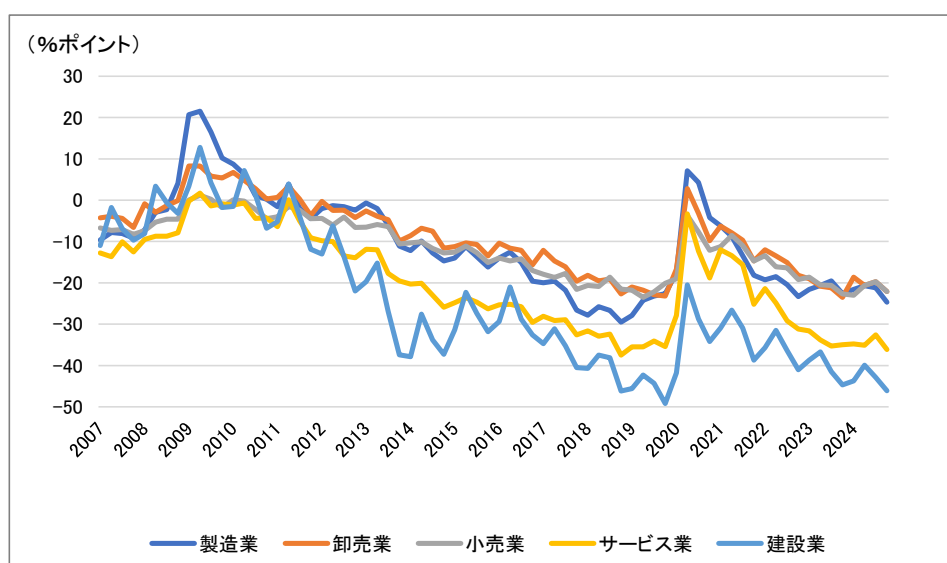
図 2 企業規模別、人員 DI の推移



出典：日本銀行「全国短観」(https://www.stat-search.boj.or.jp/ssi/mtshtml/co_q_6.html) を加工して東京商工リサーチ作成

※大企業：常用雇用者数 1,000 人以上、中堅企業：常用雇用者数 300～999 人、中小企業：常用雇用者数 50～299 人

図 3 業種別、中小企業の人員 DI の推移

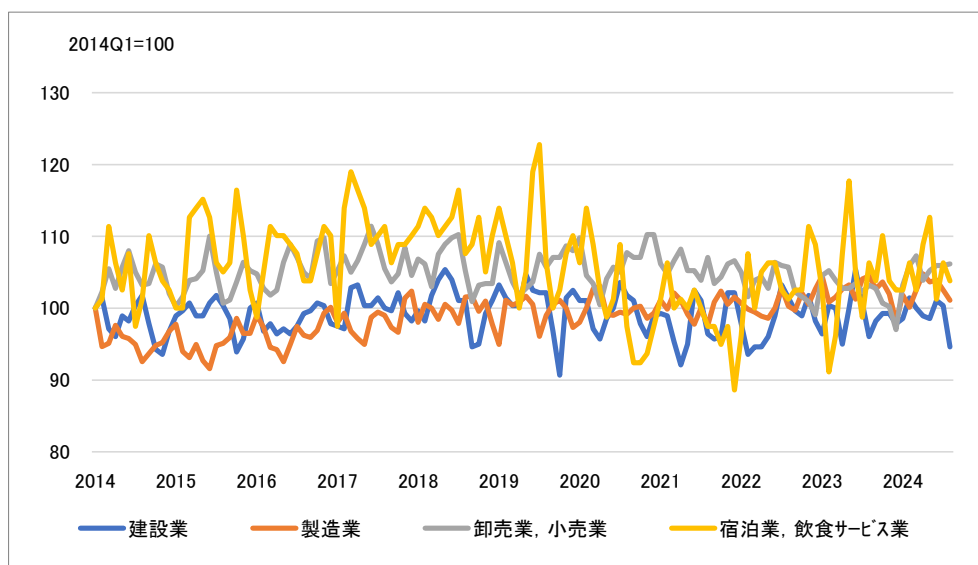


出典：信金中央金庫 地域・中小企業研究所「中小企業景気動向調査」より東京商工リサーチ作成

正規の職員・従業員数の推移について2014年の第1四半期を基準にみると、どの業種も増減を繰り返しているものの、2019年までは卸売業、小売業と宿泊業、飲食サービス業では増加傾向にあり、建設業と製造業では横ばいであった。宿泊業、飲食サービス業は、2020年に減少傾向に転じたのち、2022年以降やや持ち直している。

同様に非正規の職員・従業員数の推移について2014年の第1四半期を基準にみると、2019年までは建設業を除いた業種で増減を繰り返しながらも増加傾向にあったが、2020年は全業種で落ち込んだ。以降、卸売業、小売業及び宿泊業、飲食サービス業はコロナ禍前の水準まで回復しているものの、製造業、建設業はさらなる減少傾向が続いている。

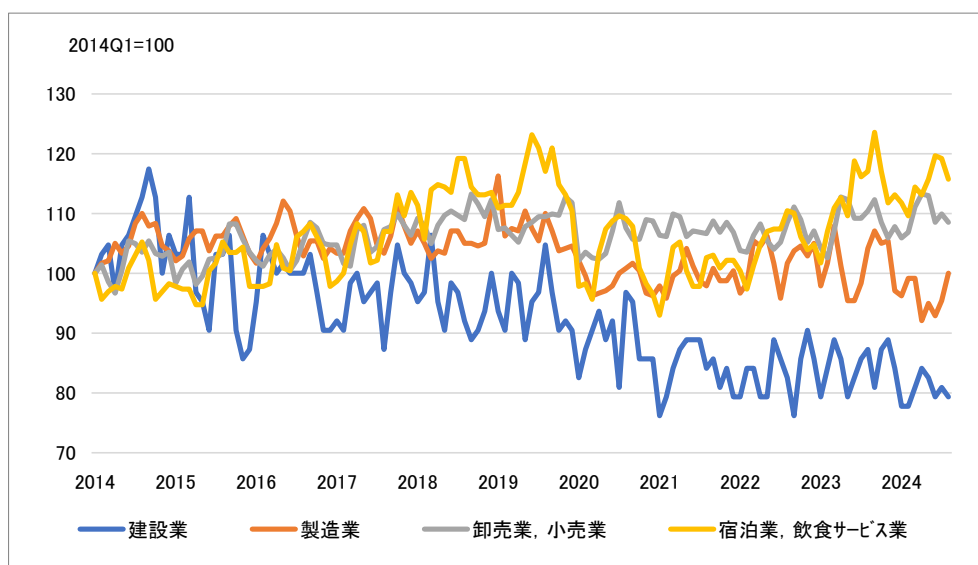
図4 産業別、正規の職員・従業員数の推移



出典：総務省統計局「労働力調査」より東京商工リサーチ作成

※業種は日本標準産業分類に基づく

図5 産業別、非正規の職員・従業員数の推移

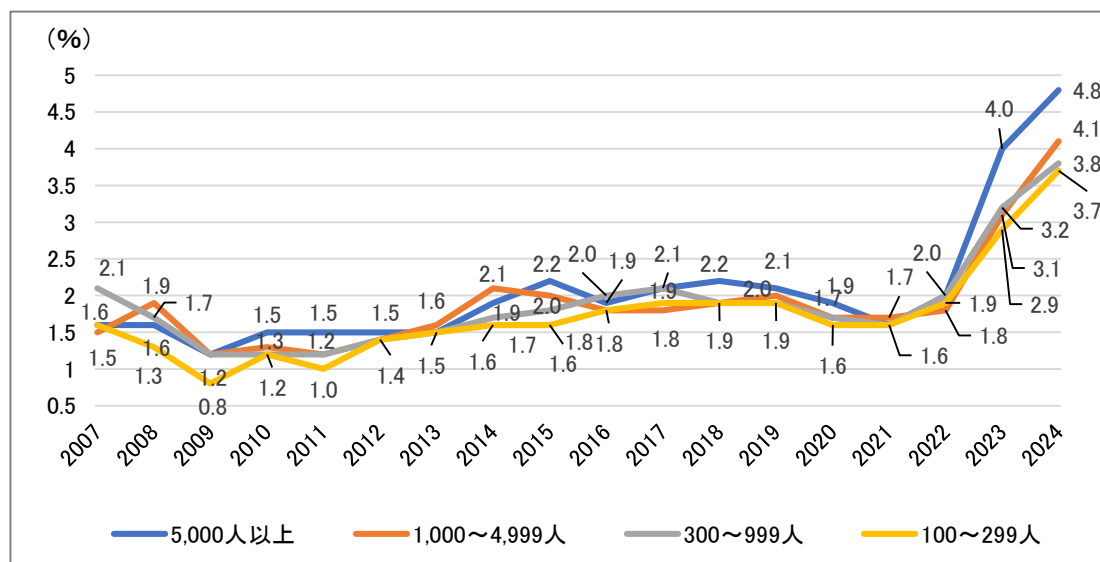


出典：総務省統計局「労働力調査」より東京商工リサーチ作成

※業種は日本標準産業分類に基づく

2007 年以降の従業員数別の賃上げ率の推移をみると、2009 年にすべての企業規模で大きく落ち込んだのち、2010 年には回復がみられ、2012 年から 2014 年まではすべての企業規模で上昇傾向にあった。その後はほぼ横ばいの推移となっていたが、2020 年はすべての企業規模で再び低下。2021 年も同水準であったが、2022 年はすべての企業規模で上昇に転じた。直近の 2024 年ではすべての企業規模で大きく上昇し、2007 年以降で最も高い水準となっている。

図 6 従業員数別、賃上げ率の推移



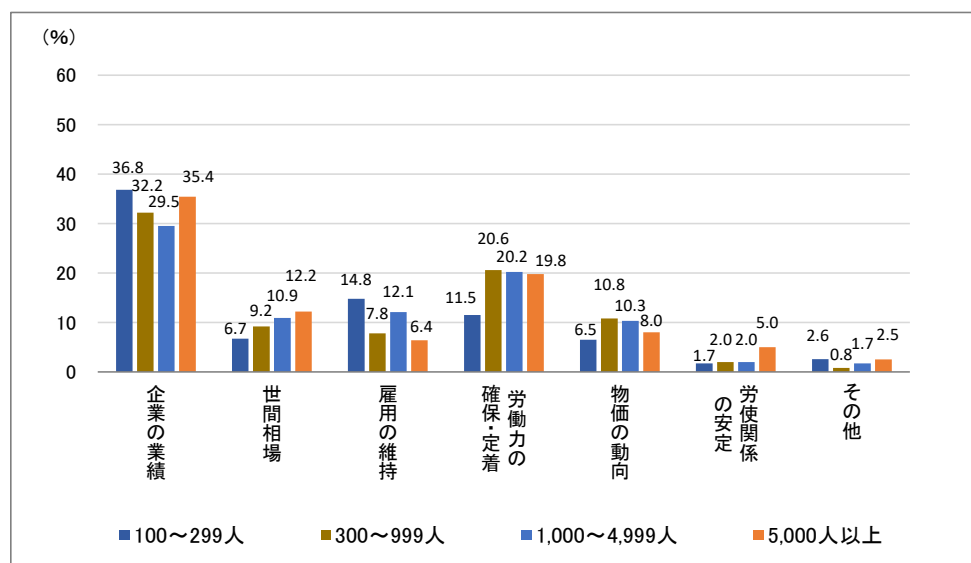
出典：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」より東京商工リサーチ作成

令和 6 年における賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素を企業規模別にみると、すべての企業規模で「企業の業績」が最も高く、2 割台から 3 割台と突出している。次いで、300 人以上では「労働力の確保・定着」、100～299 人では「雇用の維持」が高くなっている。

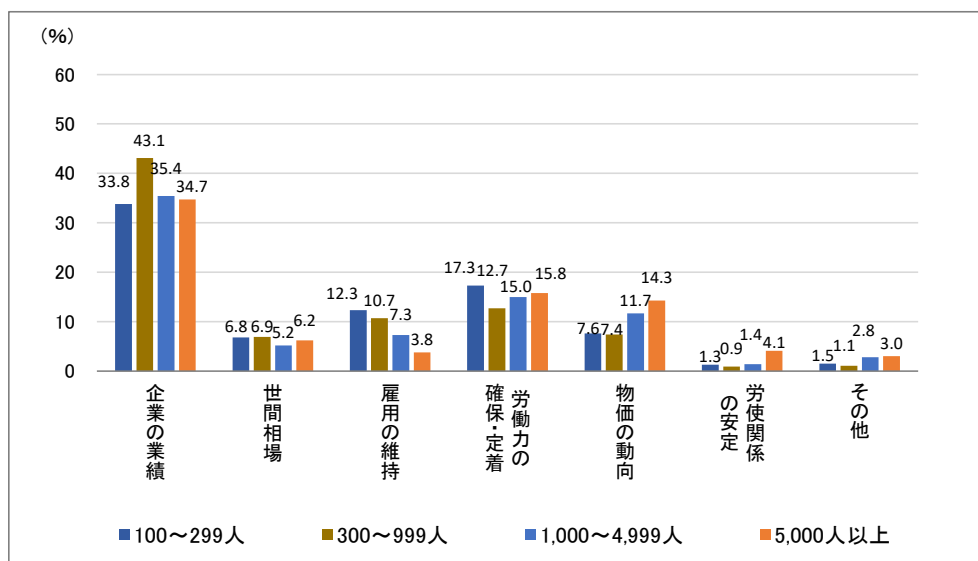
令和 5 年と比較すると、すべての企業規模で「企業の業績」が最も高いことに変わりはないが、100～299 人、5,000 人以上ではやや上昇、300～999 人、1,000～4,999 人では低下し、特に 300～999 人では 10 ポイント以上低下した。「労働力の確保・定着」は、300 人以上では上昇し、100～299 人では低下した。「世間相場」は企業規模が大きくなるほど上昇幅が大きくなった。すべての企業規模で「労使関係の安定」がやや上昇している。

図 7 企業規模別、賃金の改定の決定に当たり最も重視した要素別企業割合

(令和 6 年)



(令和 5 年)

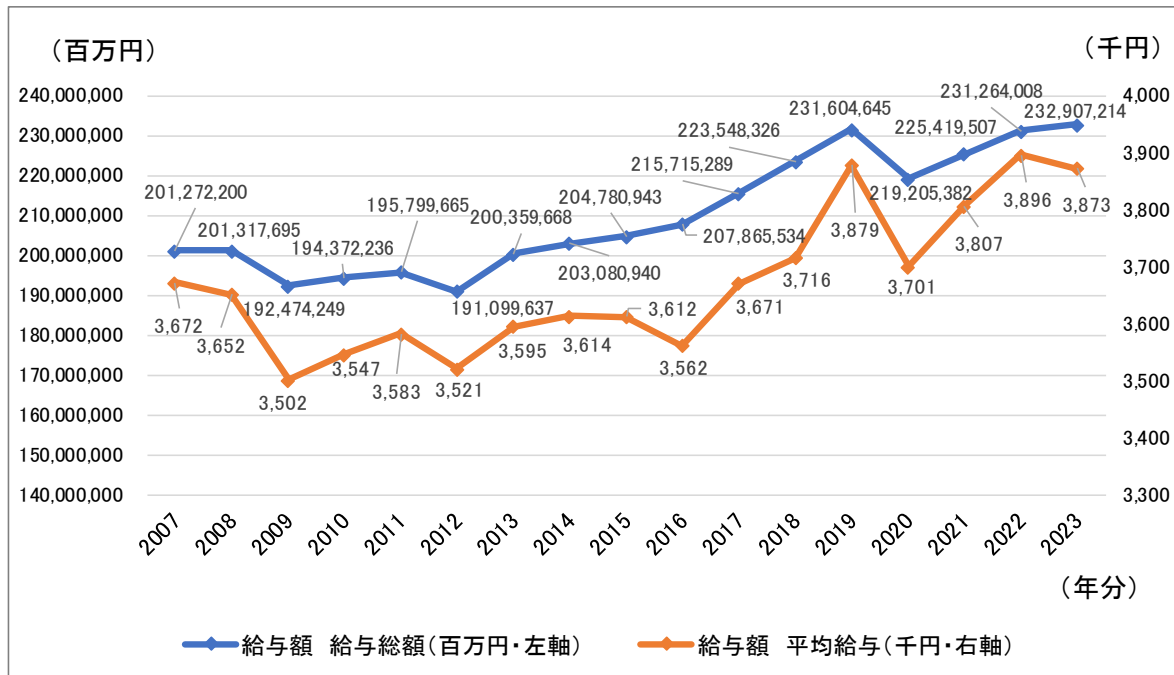


出典：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」より東京商工リサーチ作成

2 企業の賃金動向

2007年以降の給与総額・平均給与の推移をみると、ともに2009年に減少したのち、2012年及び2016年（平均給与のみ）に一時的な減少がみられたものの、増加基調の推移が続いてきた。2020年は給与総額・平均給与ともに再び大きく減少したが、2021年には持ち直しており、直近の2023年まで概ね増加傾向で推移している。

図 8 給与総額・平均給与



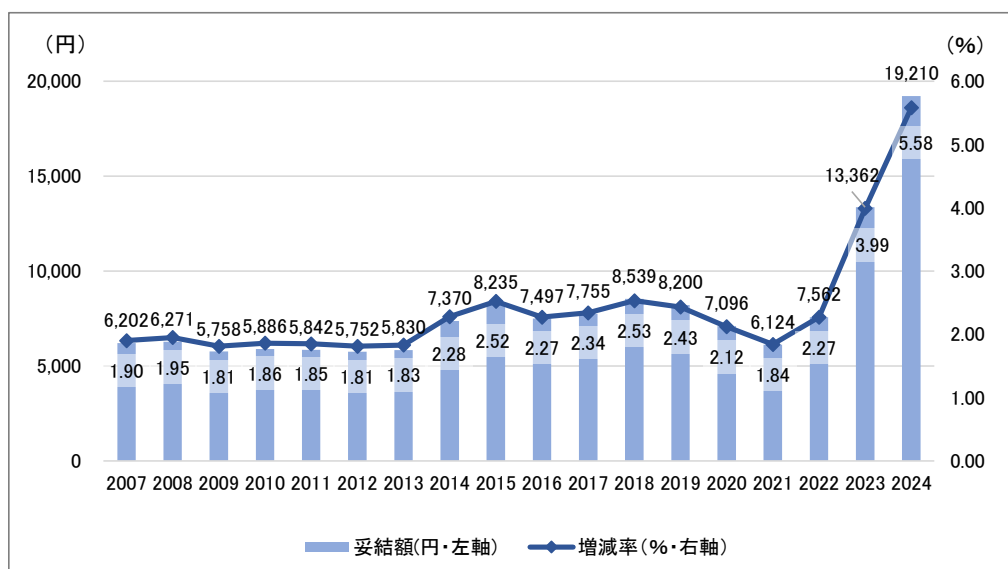
出典：国税庁「民間給与実態統計調査」より東京商工リサーチ作成

※給与総額：民間の事業所が年間に支払った給与の総額

※平均給与：給与支給総額を給与所得者数の年間平均で除したもの

2007 年以降の春季労使交渉における妥結額及び増減率について、2014 年から 2019 年までは比較的高い水準で推移してきた。しかしながら、大手企業、中小企業ともに 2020 年は妥結額が大きく減少。大手企業は 2021 年も減少が続いたが、2022 年より再び増加傾向で推移しており、直近の 2023 年に続き 2024 年も妥結額が非常に大きく増加し、15,000 円を突破した。増減率も 5.58%と大きく上昇した。一方、中小企業は大企業ほどの振れ幅はなく、2021 年は 2020 年と同水準となったが、大企業と同様に 2022 年に回復しており、2024 年も 2023 年同様大きく増加し、妥結額 10,000 円を突破した。

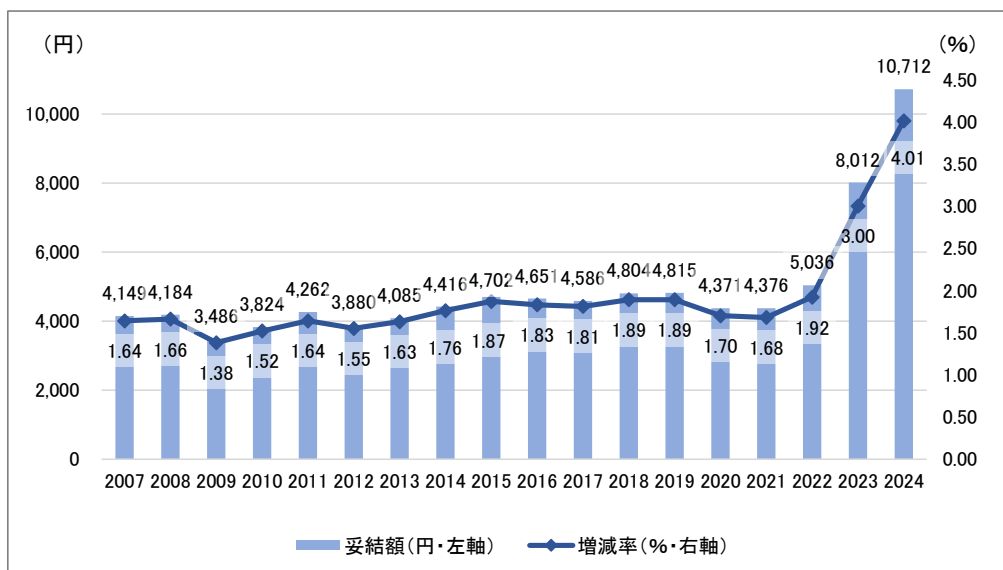
図 9 春季労使交渉・大手企業妥結結果



出典：日本経済団体連合会「春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（加重平均）」より東京商工リサーチ作成

※妥結額：定期昇給を含む賃上げ額

図 10 春季労使交渉・中小企業妥結結果

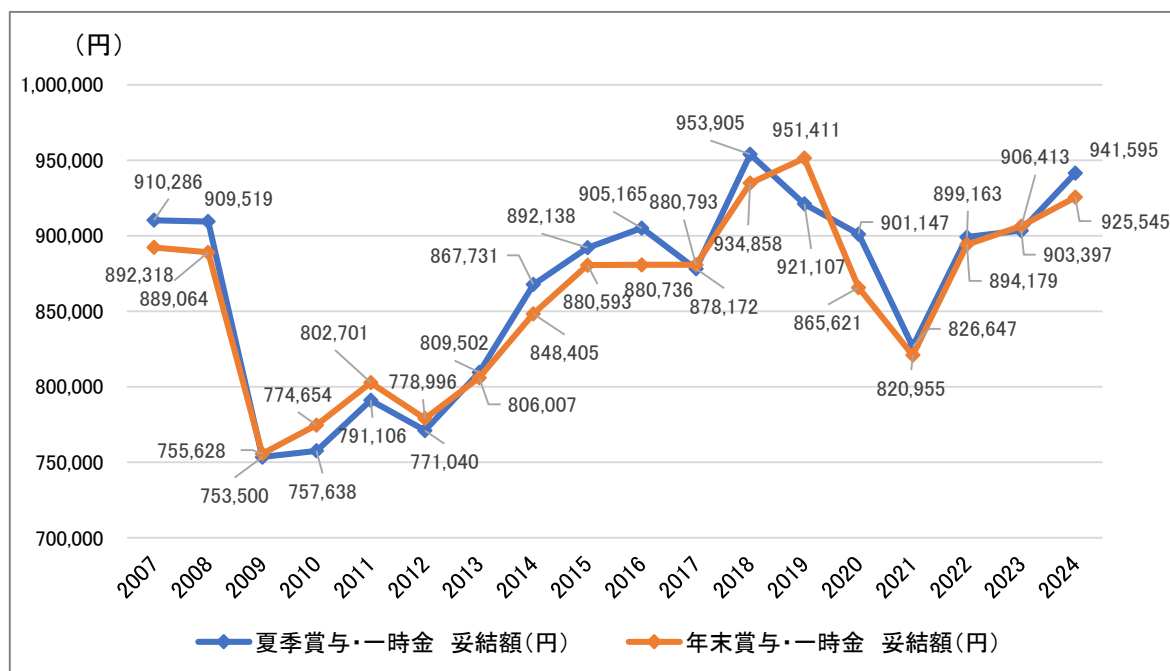


出典：日本経済団体連合会「春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（加重平均）」より東京商工リサーチ作成

※妥結額：定期昇給を含む賃上げ額

2007 年以降の大手企業の夏季賞与・年末賞与の推移をみると、2009 年に大きく落ち込んだのち、2012 年以降は概ね増加傾向にあり、夏季賞与は 2018 年、年末賞与は 2019 年に最も高い水準となった。その後、夏季賞与は 2019 年から、年末賞与は 2020 年から急激に減少し、2021 年まで減少が続いた。2022 年は夏季賞与、年末賞与ともに増加に転じており、夏季賞与は 2020 年と同水準、年末賞与は 2020 年を上回る水準まで回復している。直近の 2024 年は夏季賞与・年末賞与ともに大きく増加した。

図 11 夏季賞与・一時金/年末賞与・一時金大手企業妥結結果

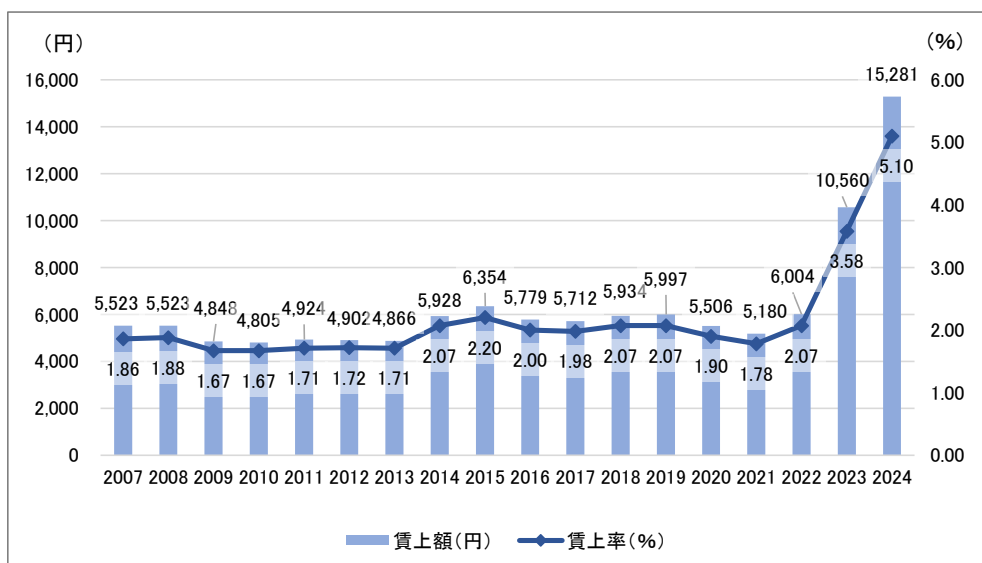


出典：日本経済団体連合会「夏季賞与・一時金大手企業業種別妥結結果」「年末賞与・一時金大手企業業種別妥結結果」より
東京商工リサーチ作成

2007 年以降の春闘における賃上額・賃上率をみると、2015 年をピークとし、以降、2019 年までの上昇幅はほぼ横ばいで推移。その後、2020 年、2021 年と上昇幅は縮小していたが、2022 年は 2021 年と比べると賃上額・賃上率ともに上昇幅が拡大した。直近の 2024 年は 2023 年に続き賃上額・賃上率ともに上昇幅が大きく拡大し、2007 年以降で最も高い水準となっている。

2011 年以降の中小賃上額・中小賃上率をみると、2018 年に高い水準となって以降は賃上額・賃上率ともに上昇幅が縮小していたが、2022 年は賃上額・賃上率ともに回復した。2023 年、2024 年と賃上額・賃上率ともに上昇幅が大きく拡大し、2011 年以降で最も高い水準となっている。

図 12 春季生活闘争回答集計（平均賃金方式）賃上額・賃上率

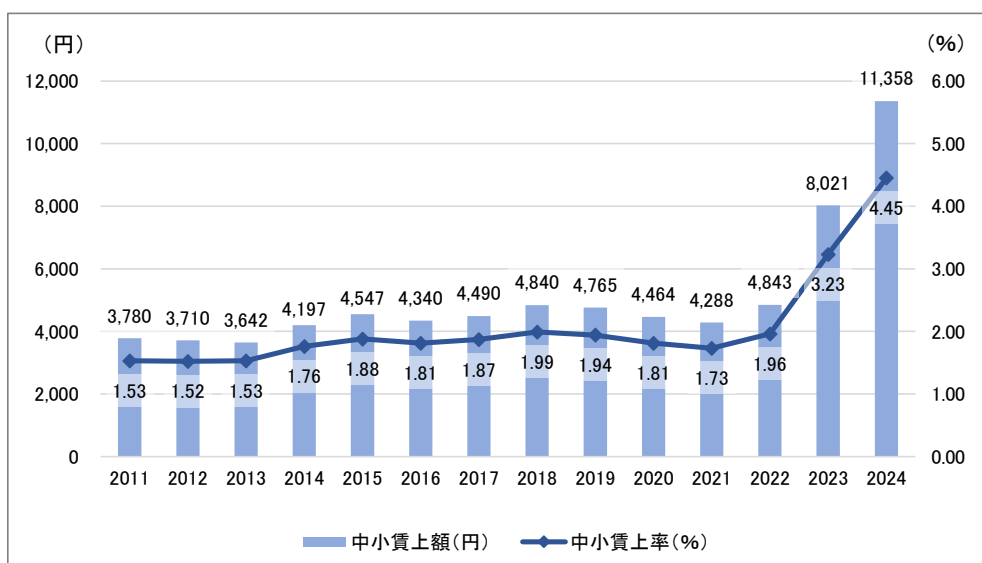


出典：日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計」より東京商工リサーチ作成

※賃上額：平均賃金方式（加重平均）による定昇相当込み賃上額

※賃上率：平均賃金方式（加重平均）による定昇相当込み賃上率

図 13 春季生活闘争回答集計（平均賃金方式）中小賃上額・中小賃上率



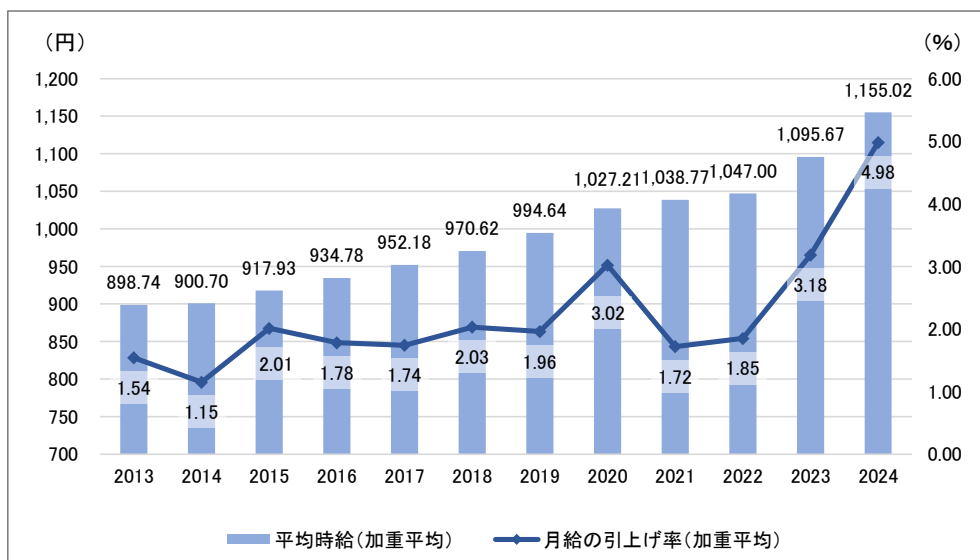
出典：日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計」より東京商工リサーチ作成

※中小賃上額：賃上げ分が明確に分かる中小組合（組合員数 300 人未満）の賃上額

※中小賃上率：賃上げ分が明確に分かる中小組合（組合員数 300 人未満）の賃上率

2013 年以降の春闘における非正規・パートの平均時給及び月給の引上げ率をみると、月給の引上げ率については 2015 年からは比較的高い水準で推移しており、2020 年には大きく上昇した。その後、2021 年に大きく低下したが、直近の 2024 年は 2023 年に続き大きく上昇し 2013 年以降で最も高い水準となっている。平均時給については 2013 年以降上昇を続けているが、2024 年は 2022 年以来、大きく上昇幅が拡大している。

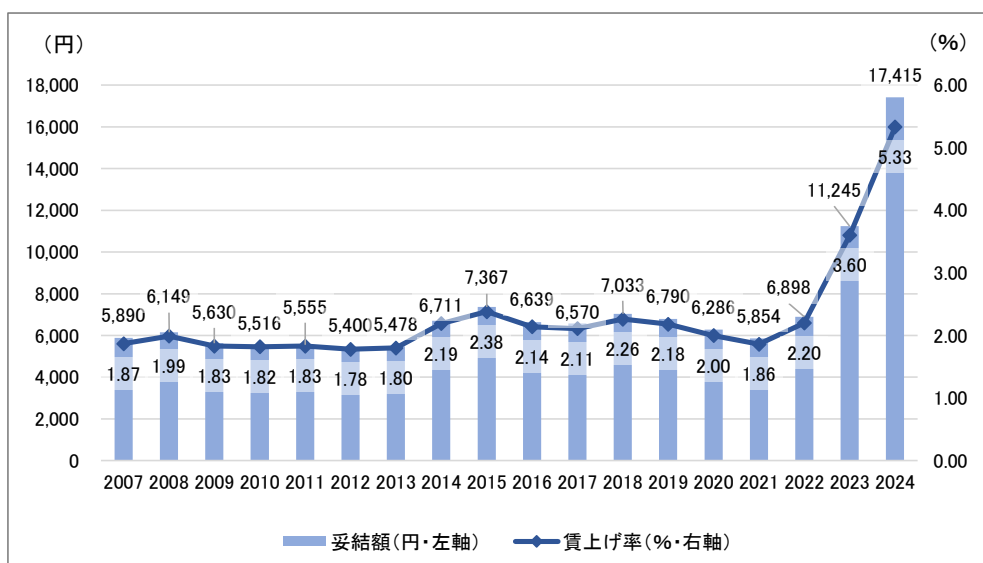
図 14 春季生活闘争回答集計（非正規・パート）



出典：日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計」より東京商工リサーチ作成

2007 年以降の民間主要企業の春季賃上げ要求に対する妥結結果の推移について、妥結額、賃上げ率ともに 2015 年が高い水準となっていた。直近では 2018 年をピークに 2021 年まで低下傾向となっていたが、2022 年より妥結額、賃上げ率ともに上昇に転じており、2024 年は妥結額は 17,415 円（前年比 6,170 円増）、賃上げ率は 5.33%（前年比 1.73 ポイント増）と 2007 年以降最も高い水準となった。

図 15 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況



出典：厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ集計」より東京商工リサーチ作成

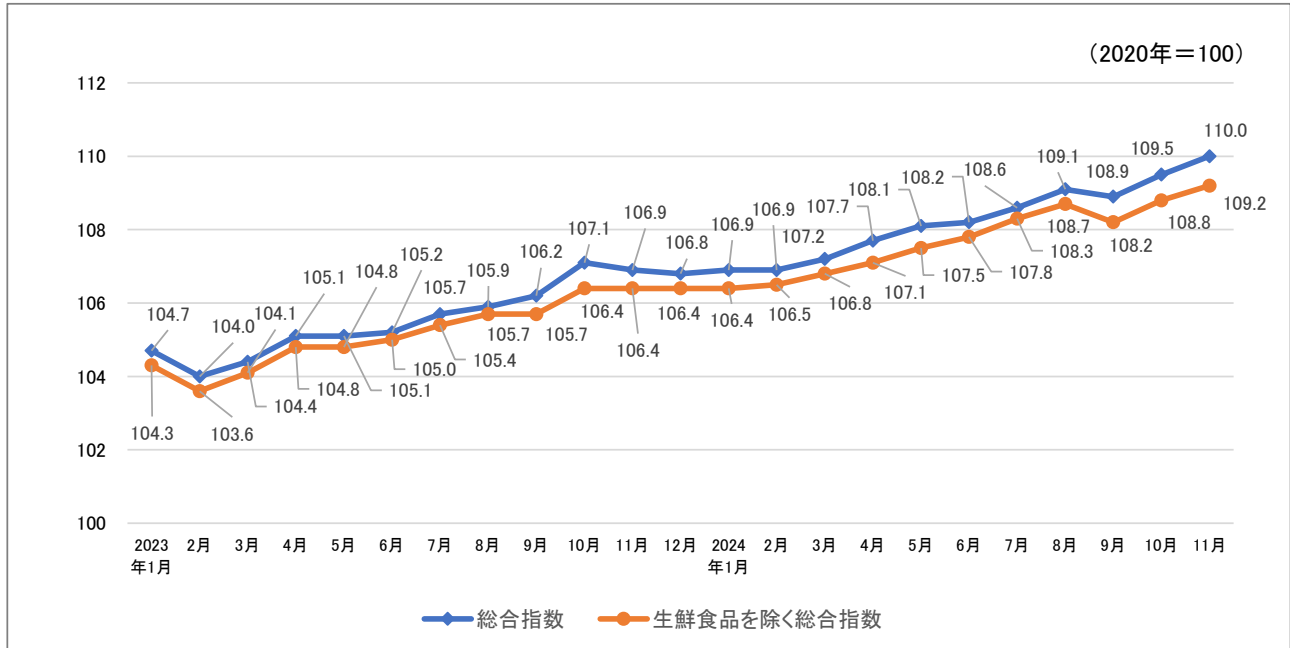
※妥結額：原則として定期昇給込みの平均賃上げ額を用いたが、一部に年齢ポイント（30 歳、35 歳など）での妥結額（定期昇給込みの賃上げ額）を含んでいる

※賃上げ率：現行ベース（交渉前の平均賃金）に対する賃上げ率

3 消費者物価指数の推移

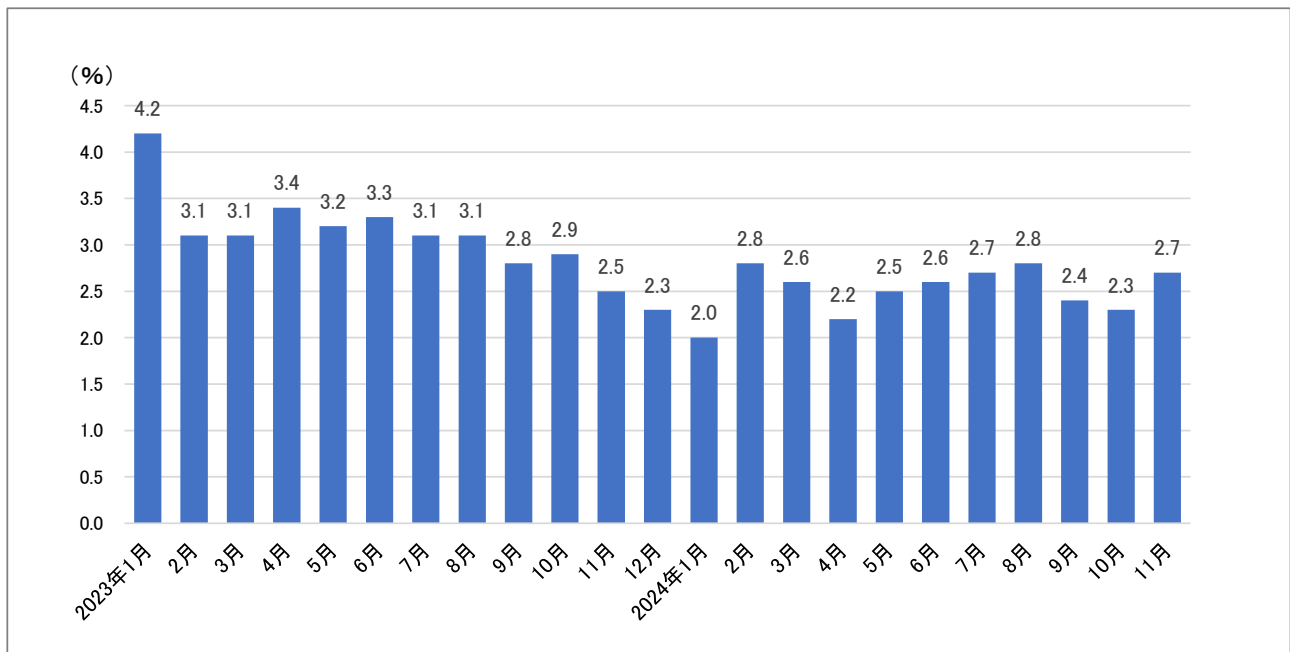
消費者物価指数をみると、2024 年 11 月の総合指数は 110.0 となった。生鮮食品を除く総合指数は 109.2、前年同月と比べて 2.7%上昇となり、上昇率は前月から 0.4 ポイント拡大した。

図 16 消費者物価指数の推移



出典：総務省統計局「2020 年基準消費者物価指数」より東京商工リサーチ作成

図 17 消費者物価指数（生鮮食品を除く総合指数）の前年同月比推移



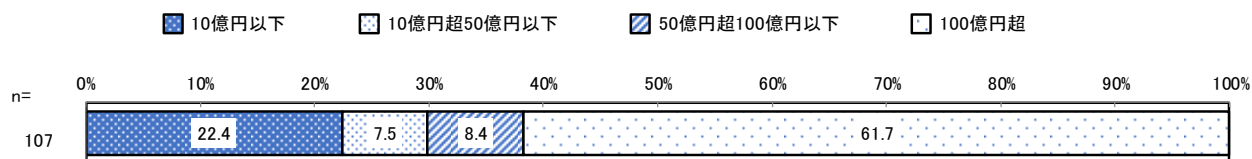
出典：総務省統計局「2020 年基準消費者物価指数」より東京商工リサーチ作成

第3章 大企業調査

1 回答企業属性

(1) 資本金

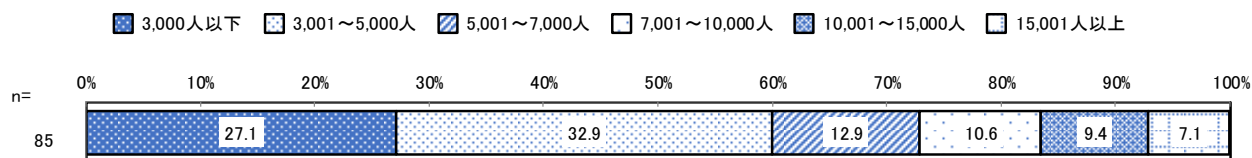
資本金について、「100 億円超」が 61.7%で最も高く、次いで「10 億円以下」が 22.4%、「50 億円超 100 億円以下」が 8.4%となった。



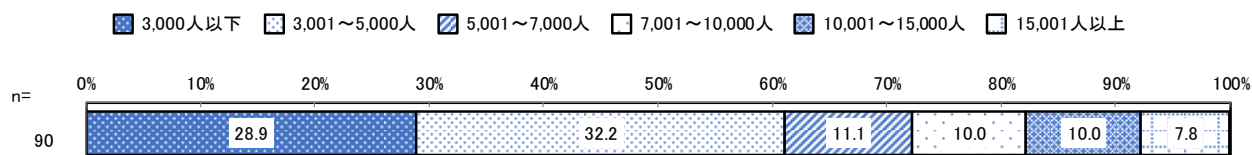
(2) 国内雇用者、継続雇用者及び従業員数

【国内雇用者数】

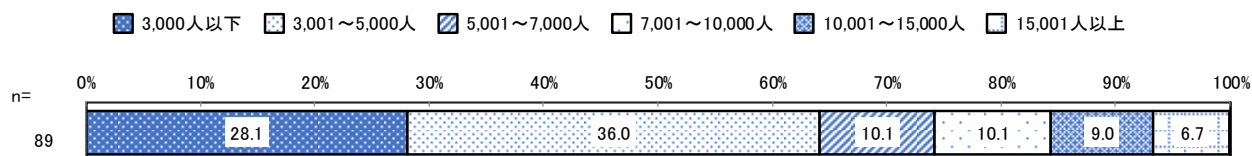
国内雇用者数（令和3年度）について、「3,001～5,000人」が32.9%で最も高く、次いで「3,000人以下」が27.1%、「5,001～7,000人」が12.9%となった。



国内雇用者数（令和4年度）について、「3,001～5,000人」が32.2%で最も高く、次いで「3,000人以下」が28.9%、「5,001～7,000人」が11.1%となった。

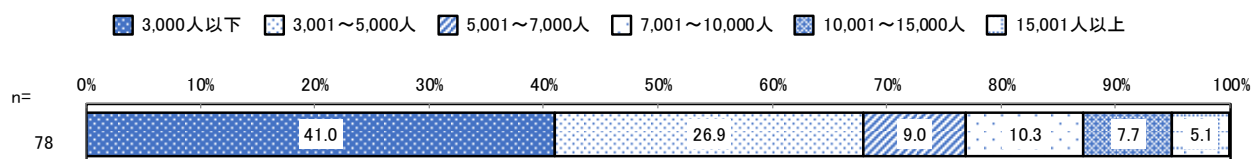


国内雇用者数（令和5年度）について、「3,001～5,000人」が36.0%で最も高く、次いで「3,000人以下」が28.1%、「5,001～7,000人」「7,001～10,000人」が10.1%となった。

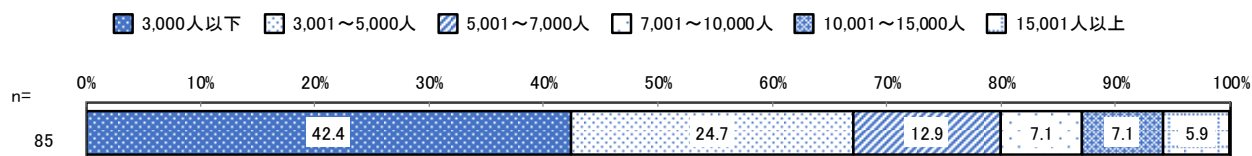


【継続雇用者数】

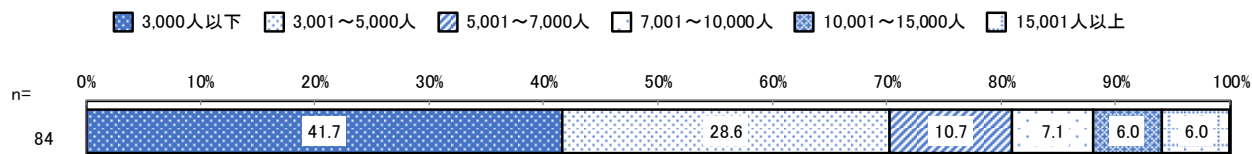
継続雇用者数（令和3年度）について、「3,000人以下」が41.0%で最も高く、次いで「3,001～5,000人」が26.9%、「7,001～10,000人」が10.3%となった。



継続雇用者数（令和4年度）について、「3,000人以下」が42.4%で最も高く、次いで「3,001～5,000人」が24.7%、「5,001～7,000人」が12.9%となった。

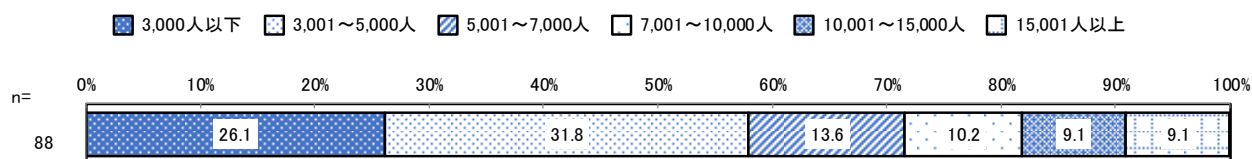


継続雇用者数（令和5年度）について、「3,000人以下」が41.7%で最も高く、次いで「3,001～5,000人」が28.6%、「5,001～7,000人」が10.7%となった。

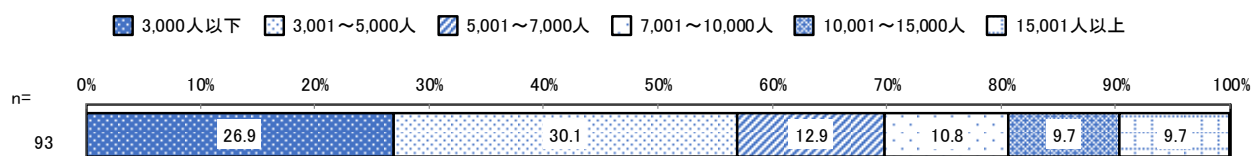


【常時使用する従業員数】

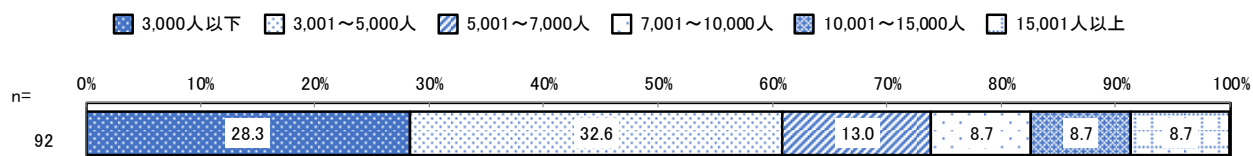
常時使用する従業員数（令和3年度）について、「3,001～5,000人」が31.8%で最も高く、次いで「3,000人以下」が26.1%、「5,001～7,000人」が13.6%となった。



常時使用する従業員数（令和4年度）について、「3,001～5,000人」が30.1%で最も高く、次いで「3,000人以下」が26.9%、「5,001～7,000人」が12.9%となった。

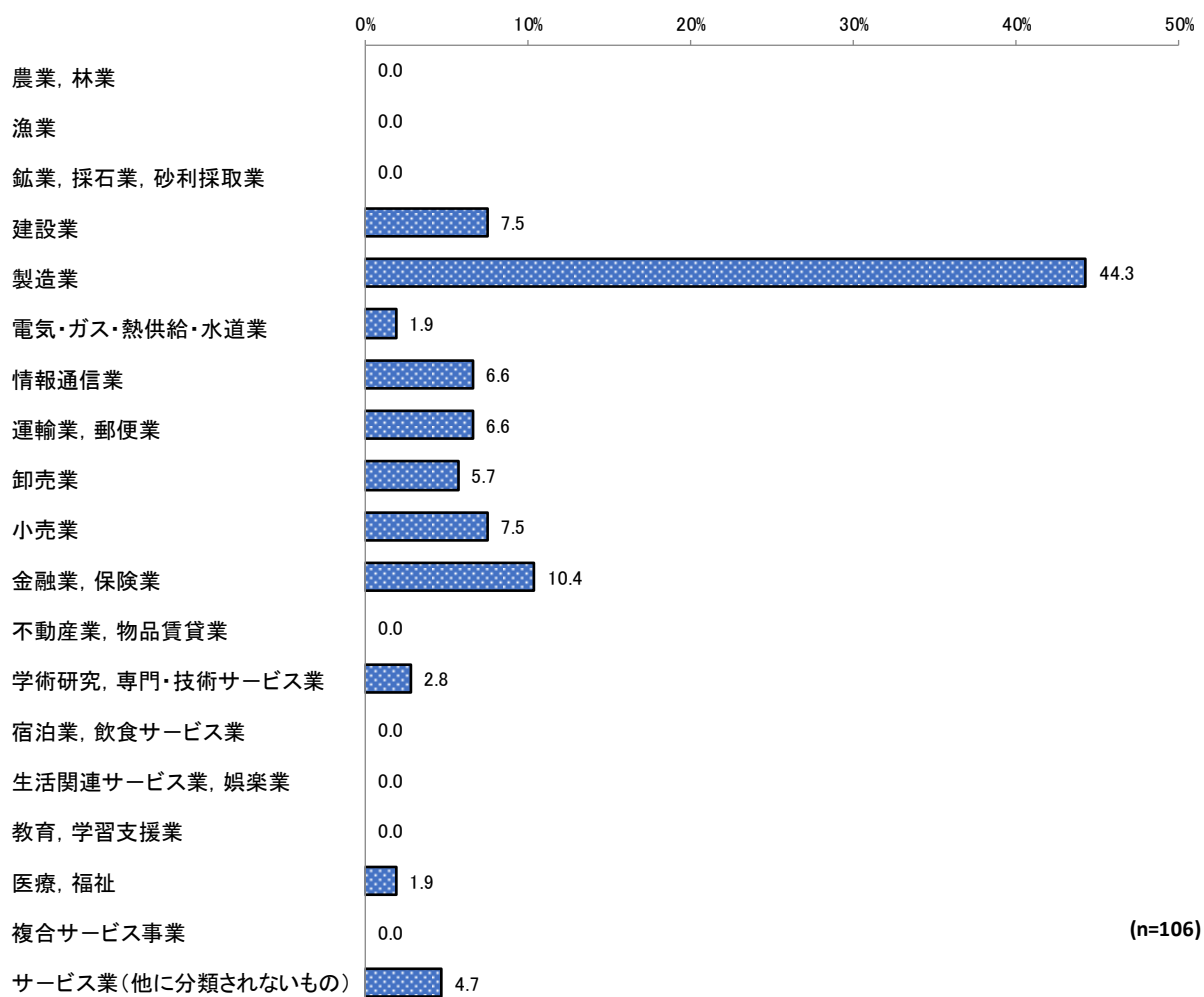


常時使用する従業員数（令和5年度）について、「3,001～5,000人」が32.6%で最も高く、次いで「3,000人以下」が28.3%、「5,001～7,000人」が13.0%となった。

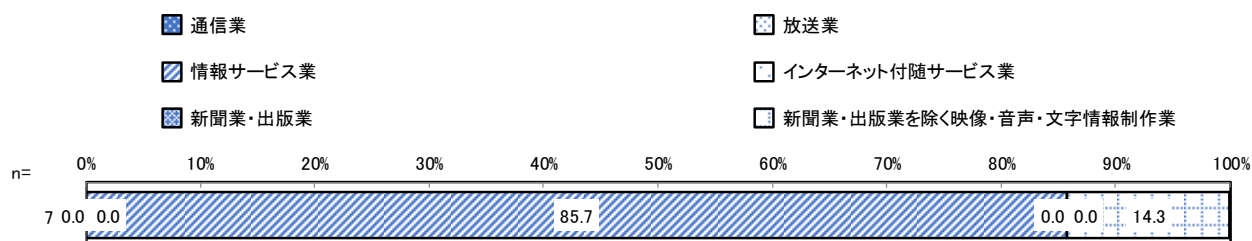


(3) 業種

事業分野について、「製造業」が44.3%で最も高く、次いで「金融業、保険業」が10.4%、「建設業」「小売業」が7.5%となった。



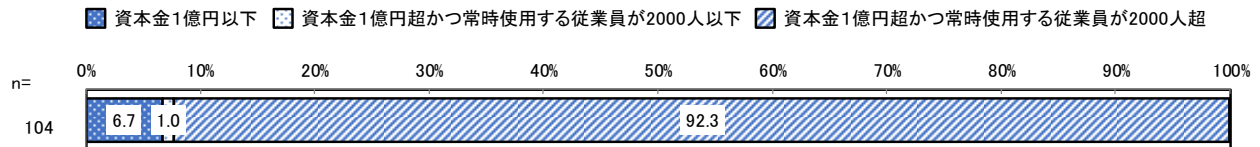
情報通信業の事業分野について、「情報サービス業」が85.7%で最も高く、次いで「新聞業・出版業を除く映像・音声・文字情報制作業」が14.3%となった。



2 令和4年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について

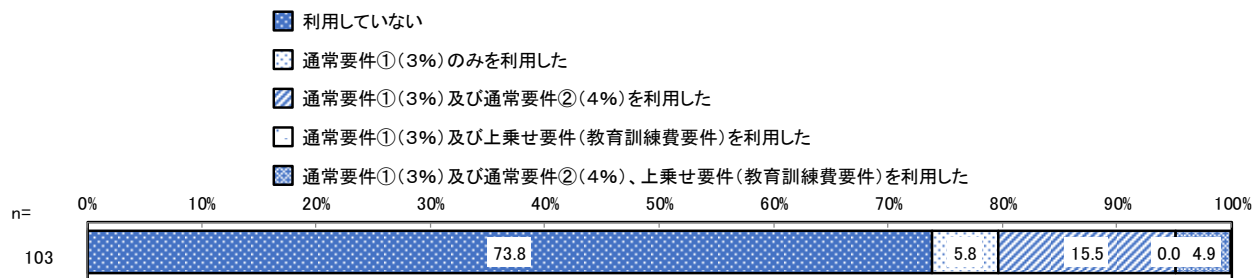
(1) 令和4年度における資本金の額及び従業員数

令和4年度における資本金の額及び従業員数について、「資本金1億円超かつ常時使用する従業員が2000人超」が92.3%で最も高く、次いで「資本金1億円以下」が6.7%、「資本金1億円超かつ常時使用する従業員が2000人以下」が1.0%となった。



(2) 令和4年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績

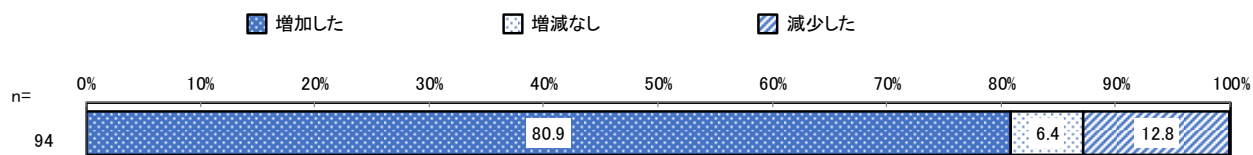
令和4年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について、「利用していない」が73.8%で最も高く、次いで「通常要件①（3%）及び通常要件②（4%）を利用した」が15.5%、「通常要件①（3%）のみを利用した」が5.8%となった。



(3) 令和3年度と比べた際の令和4年度の1人当たりの平均年収の増減

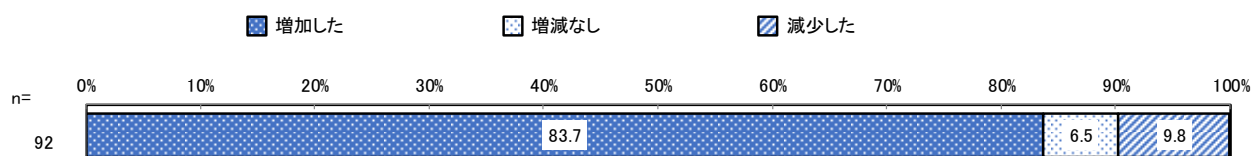
【①全ての国内雇用者】

令和3年度と比べた際の令和4年度の1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の増減について、全ての国内雇用者では「増加した」が80.9%で最も高く、次いで「減少した」が12.8%、「増減なし」が6.4%となった。



【②継続雇用者】

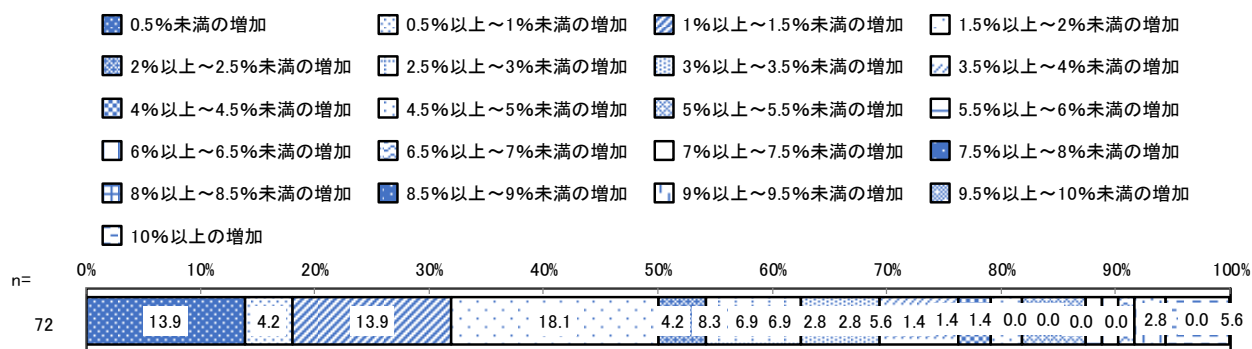
令和3年度と比べた際の令和4年度の1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の増減について、継続雇用者では「増加した」が83.7%で最も高く、次いで「減少した」が9.8%、「増減なし」が6.5%となった。



(4) 令和4年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の引上げ率

【①全ての雇用者】

令和4年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の引上げ率について、全ての国内雇用者では「1.5%以上～2%未満の増加」が18.1%で最も高く、次いで「0.5%未満の増加」「1%以上～1.5%未満の増加」が13.9%、「2.5%以上～3%未満の増加」が8.3%となった。

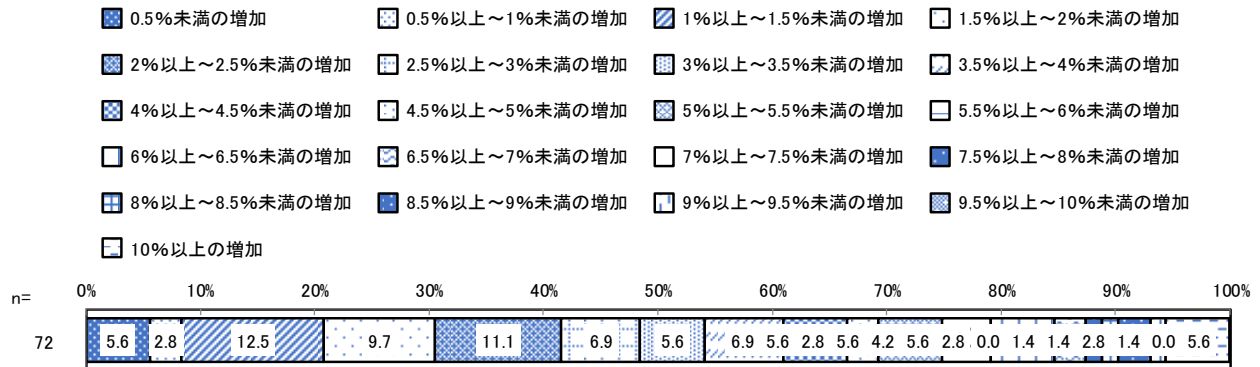


n=72（上段：実数、下段：%）

0.5%未満の増加	0.5%以上～1%未満の増加	1%以上～1.5%未満の増加	1.5%以上～2%未満の増加	2%以上～2.5%未満の増加	2.5%以上～3%未満の増加	3%以上～3.5%未満の増加
10 13.9%	3 4.2%	10 13.9%	13 18.1%	3 4.2%	6 8.3%	5 6.9%
3.5%以上～4%未満の増加	4%以上～4.5%未満の増加	4.5%以上～5%未満の増加	5%以上～5.5%未満の増加	5.5%以上～6%未満の増加	6%以上～6.5%未満の増加	6.5%以上～7%未満の増加
5 6.9%	2 2.8%	2 2.8%	4 5.6%	1 1.4%	1 1.4%	1 1.4%
7%以上～7.5%未満の増加	7.5%以上～8%未満の増加	8%以上～8.5%未満の増加	8.5%以上～9%未満の増加	9%以上～9.5%未満の増加	9.5%以上～10%未満の増加	10%以上の増加
0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.8%	0 0.0%	4 5.6%

【②継続雇用者】

令和4年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の引上げ率について、継続雇用者では「1%以上～1.5%未満の増加」が12.5%で最も高く、次いで「2%以上～2.5%未満の増加」が11.1%、「1.5%以上～2%未満の増加」が9.7%となった。



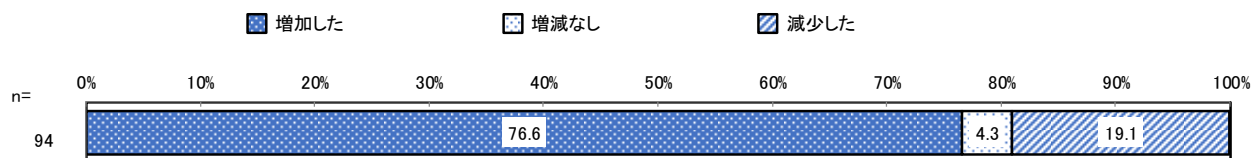
n=72（上段:実数、下段:%）

0.5%未満の増加	0.5%以上～1%未満の増加	1%以上～1.5%未満の増加	1.5%以上～2%未満の増加	2%以上～2.5%未満の増加	2.5%以上～3%未満の増加	3%以上～3.5%未満の増加
4	2	9	7	8	5	4
5.6%	2.8%	12.5%	9.7%	11.1%	6.9%	5.6%
3.5%以上～4%未満の増加	4%以上～4.5%未満の増加	4.5%以上～5%未満の増加	5%以上～5.5%未満の増加	5.5%以上～6%未満の増加	6%以上～6.5%未満の増加	6.5%以上～7%未満の増加
5	4	2	4	3	4	2
6.9%	5.6%	2.8%	5.6%	4.2%	5.6%	2.8%
7%以上～7.5%未満の増加	7.5%以上～8%未満の増加	8%以上～8.5%未満の増加	8.5%以上～9%未満の増加	9%以上～9.5%未満の増加	9.5%以上～10%未満の増加	10%以上の増加
0	1	1	2	1	0	4
0.0%	1.4%	1.4%	2.8%	1.4%	0.0%	5.6%

(5) 令和3年度と比べた際の令和4年度の給与等支給額の増減の有無

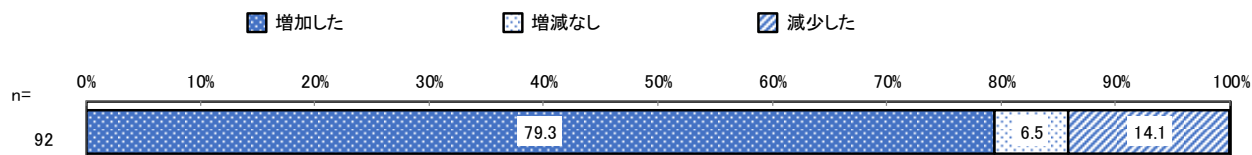
【①全ての国内雇用者】

令和3年度と比べた際の令和4年度の給与等支給額の増減の有無について、全ての国内雇用者では「増加した」が76.6%で最も高く、次いで「減少した」が19.1%、「増減なし」が4.3%となった。



【②継続雇用者】

令和3年度と比べた際の令和4年度の給与等支給額の増減の有無について、継続雇用者では「増加した」が79.3%で最も高く、次いで「減少した」が14.1%、「増減なし」が6.5%となった。



(6) 令和3年度と令和4年度の給与等支給額、賃上げ額

【継続雇用者給与等支給額】

(単位:百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
継続雇用者給与等支給額	R3	59	32,547.6	21,263.6	33,280.5
継続雇用者給与等支給額	R4	59	34,545.3	22,091.7	38,334.4

【全ての国内雇用者の給与等支給額】

(単位:百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
全ての国内雇用者の給与等支給額	R3	61	37,946.0	25036.0	37062.9
全ての国内雇用者の給与等支給額	R4	61	39,622.2	25712.0	41629.1

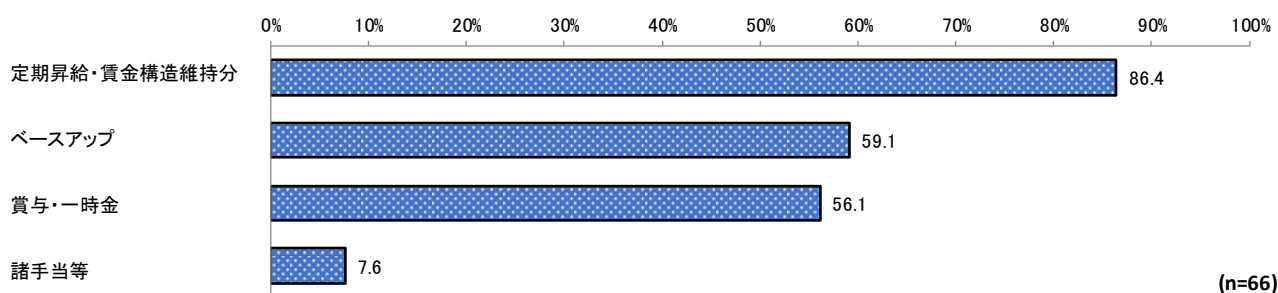
【賃上げ額】

(単位:百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
賃上げ額	R4	61	1,676.1	404.1	6,689.7

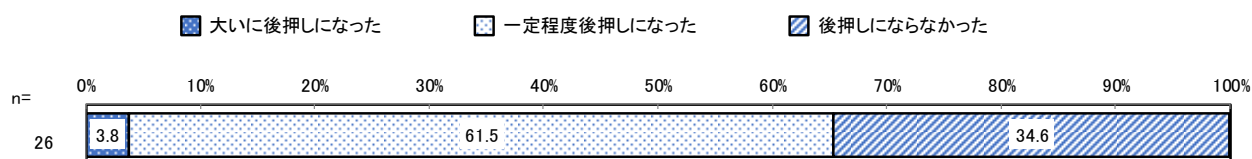
(7) 令和4年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法

令和4年度における継続雇用者給与等支給額を増加した際の引上げ方法について、「定期昇給・賃金構造維持分」が86.4%で最も高く、次いで「ベースアップ」が59.1%、「賞与・一時金」が56.1%となった。



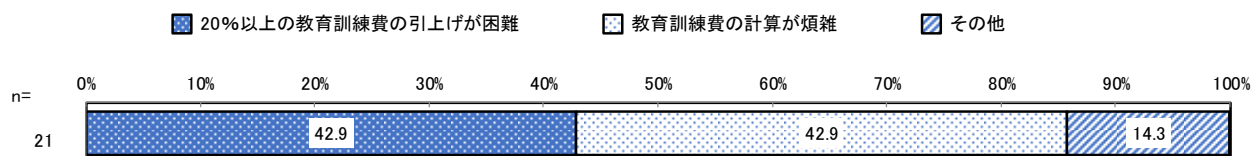
(8) 賃上げ促進税制が令和4年度の賃上げの後押しにつながったか

賃上げ促進税制が令和4年度の賃上げの後押しにつながったかについて、「一定程度後押しになった」が61.5%で最も高く、次いで「後押しにならなかった」が34.6%、「大いに後押しになった」が3.8%となった。



(9) 令和4年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用しなかった理由

令和4年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用しなかった理由について、「20%以上の教育訓練費の引上げが困難」「教育訓練費の計算が煩雑」が42.9%となった。



(10) 令和4年度における教育訓練費の額、増加金額

【教育訓練費の額】

(単位: 百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
教育訓練費	R3	37	145.3	83.3	160.8
教育訓練費	R4	37	168.3	98.4	173.8

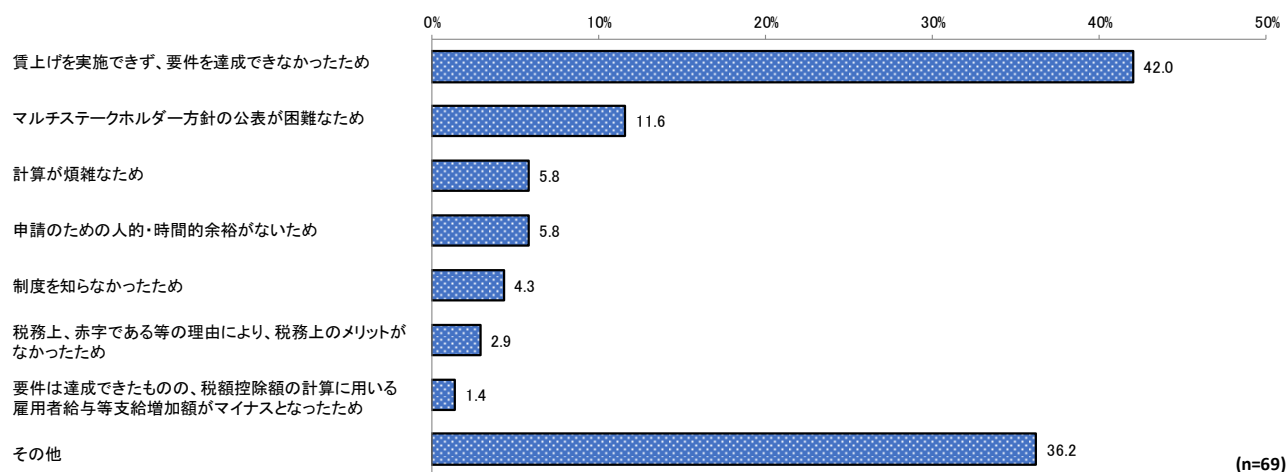
【増加額】

(単位: 百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
教育訓練費増加額	R4	37	23.0	14.0	44.9

(1 1) 令和 4 年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由

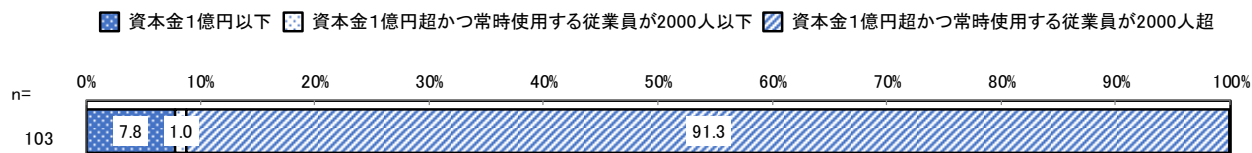
令和 4 年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由について、「賃上げを実施できず、要件を達成できなかったため」が 42. 0%で最も高く、次いで「マルチステークホルダー方針の公表が困難なため」が 11. 6%、「計算が煩雑なため」「申請のための人的・時間的余裕がないため」が 5. 8%となった。



3 令和5年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について

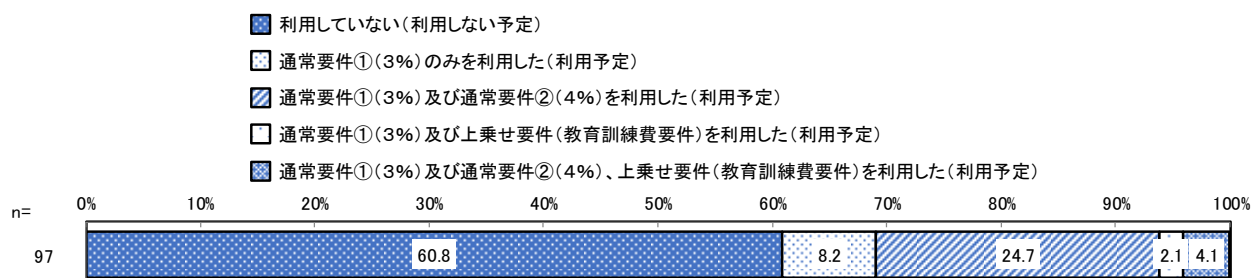
(1) 令和5年度における資本金の額及び従業員数

令和5年度における資本金の額及び従業員数について、「資本金1億円超かつ常時使用する従業員が2000人超」が91.3%で最も高く、次いで「資本金1億円以下」が7.8%、「資本金1億円超かつ常時使用する従業員が2000人以下」が1.0%となった。



(2) 令和5年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績

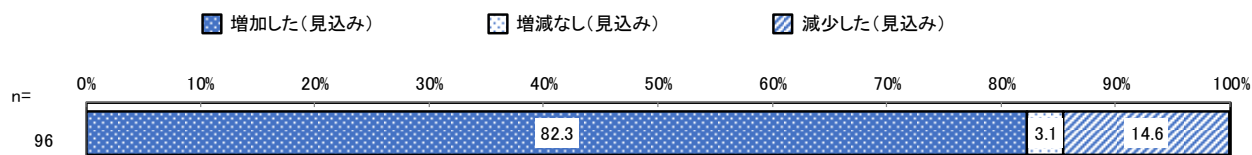
令和5年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績（予定含む）について、「利用していない（利用しない予定）」が60.8%で最も高く、次いで「通常要件①（3%）及び通常要件②（4%）を利用した（利用予定）」が24.7%、「通常要件①（3%）のみを利用した（利用予定）」が8.2%となった。



（３）令和４年度と比べた際の令和５年度の１人当たりの平均年収の増減

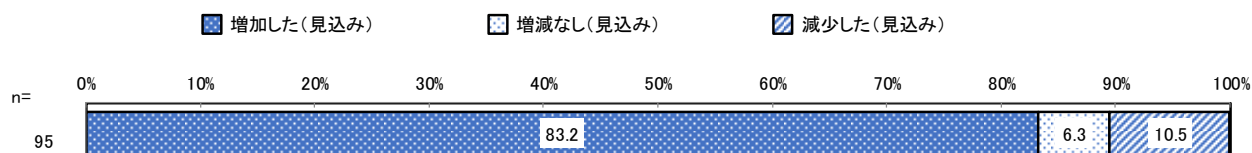
【①全ての国内雇用者】

令和４年度と比べた際の令和５年度の１人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の増減について、全ての国内雇用者では「増加した（見込み）」が82.3%で最も高く、次いで「減少した（見込み）」が14.6%、「増減なし（見込み）」が3.1%となった。



【②継続雇用者】

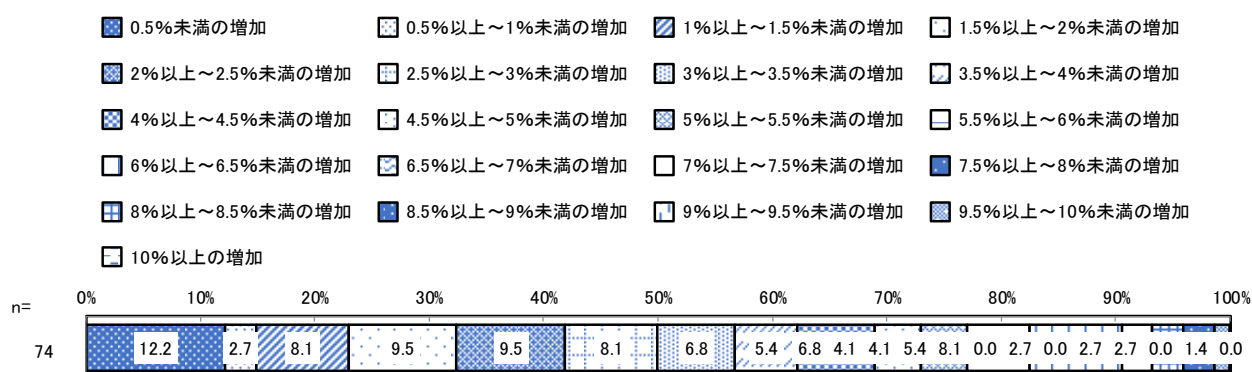
令和４年度と比べた際の令和５年度の１人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の増減について、継続雇用者では「増加した（見込み）」が83.2%で最も高く、次いで「減少した（見込み）」が10.5%、「増減なし（見込み）」が6.3%となった。



(4) 令和5年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の引上げ率

【①全ての国内雇用者】

令和5年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の引上げ率について、全ての国内雇用者では「0.5%未満の増加」が12.2%で最も高く、次いで「1.5%以上～2%未満の増加」「2%以上～2.5%未満の増加」が9.5%、「1%以上～1.5%未満の増加」「2.5%以上～3%未満の増加」が8.1%となった。

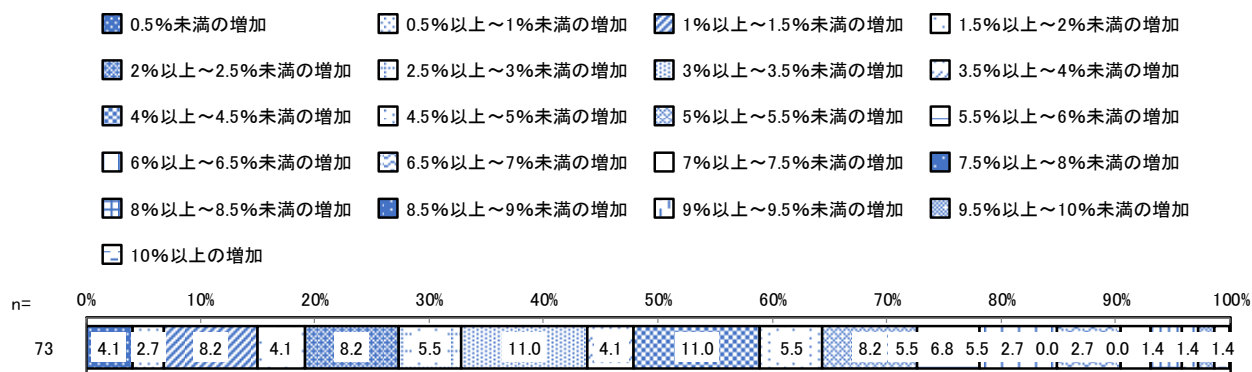


n=74（上段:実数、下段:%）

0.5%未満の増加	0.5%以上～1%未満の増加	1%以上～1.5%未満の増加	1.5%以上～2%未満の増加	2%以上～2.5%未満の増加	2.5%以上～3%未満の増加	3%以上～3.5%未満の増加
9 12.2%	2 2.7%	6 8.1%	7 9.5%	7 9.5%	6 8.1%	5 6.8%
3.5%以上～4%未満の増加	4%以上～4.5%未満の増加	4.5%以上～5%未満の増加	5%以上～5.5%未満の増加	5.5%以上～6%未満の増加	6%以上～6.5%未満の増加	6.5%以上～7%未満の増加
4 5.4%	5 6.8%	3 4.1%	3 4.1%	4 5.4%	6 8.1%	0 0.0%
7%以上～7.5%未満の増加	7.5%以上～8%未満の増加	8%以上～8.5%未満の増加	8.5%以上～9%未満の増加	9%以上～9.5%未満の増加	9.5%以上～10%未満の増加	10%以上の増加
2 2.7%	0 0.0%	2 2.7%	2 2.7%	0 0.0%	1 1.4%	0 0.0%

【②継続雇用者】

令和5年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の引上げ率について、継続雇用者では「3%以上～3.5%未満の増加」「4%以上～4.5%未満の増加」が11.0%で最も高く、次いで「1%以上～1.5%未満の増加」「2%以上～2.5%未満の増加」「5%以上～5.5%未満の増加」が8.2%、「6%以上～6.5%未満の増加」が6.8%となった。



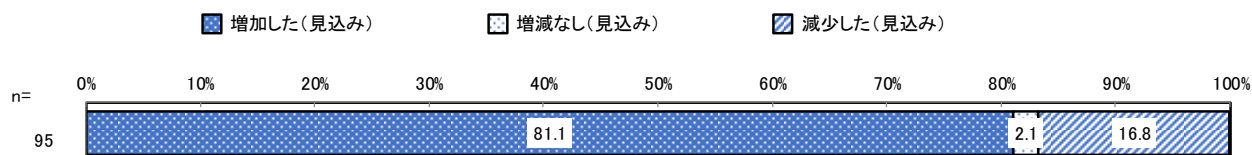
n=73（上段：実数、下段：%）

0.5%未満の増加	0.5%以上～1%未満の増加	1%以上～1.5%未満の増加	1.5%以上～2%未満の増加	2%以上～2.5%未満の増加	2.5%以上～3%未満の増加	3%以上～3.5%未満の増加
3 4.1%	2 2.7%	6 8.2%	3 4.1%	6 8.2%	4 5.5%	8 11.0%
3.5%以上～4%未満の増加	4%以上～4.5%未満の増加	4.5%以上～5%未満の増加	5%以上～5.5%未満の増加	5.5%以上～6%未満の増加	6%以上～6.5%未満の増加	6.5%以上～7%未満の増加
3 4.1%	8 11.0%	4 5.5%	6 8.2%	4 5.5%	5 6.8%	4 5.5%
7%以上～7.5%未満の増加	7.5%以上～8%未満の増加	8%以上～8.5%未満の増加	8.5%以上～9%未満の増加	9%以上～9.5%未満の増加	9.5%以上～10%未満の増加	10%以上の増加
2 2.7%	0 0.0%	2 2.7%	0 0.0%	1 1.4%	1 1.4%	1 1.4%

（５）令和４年度と比べた際の令和５年度の給与等支給額の増減の有無

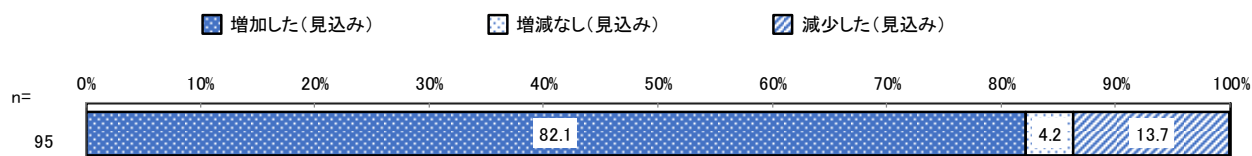
【①全ての国内雇用者】

令和４年度と比べた際の令和５年度の給与等支給額の増減の有無について、全ての国内雇用者では「増加した（見込み）」が81.1%で最も高く、次いで「減少した（見込み）」が16.8%、「増減なし（見込み）」が2.1%となった。



【②継続雇用者】

令和４年度と比べた際の令和５年度の給与等支給額の増減の有無について、継続雇用者では「増加した（見込み）」が82.1%で最も高く、次いで「減少した（見込み）」が13.7%、「増減なし（見込み）」が4.2%となった。



(6) 令和4年度と令和5年度の給与等支給額、賃上げ額

【継続雇用者給与等支給額】

(単位: 百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
継続雇用者給与等支給額	R4	58	37,754.1	22,713.3	42,073.0
継続雇用者給与等支給額	R5	58	39,325.1	23,506.0	43,298.8

【全ての国内雇用者の給与等支給額】

(単位: 百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
全ての国内雇用者の給与等支給額	R4	71	37,860.6	25,712.0	39,712.8
全ての国内雇用者の給与等支給額	R5	71	39,144.5	26,075.9	40,843.4

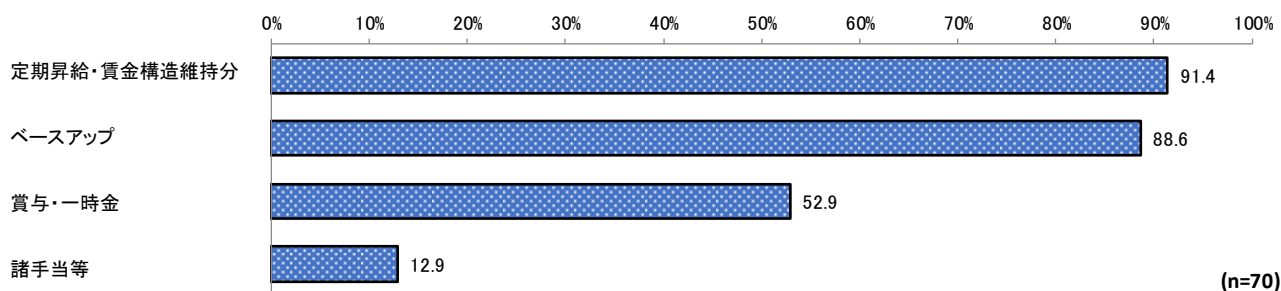
【賃上げ額】

(単位: 百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
賃上げ額	R5	71	1,283.8	732.7	2,535.7

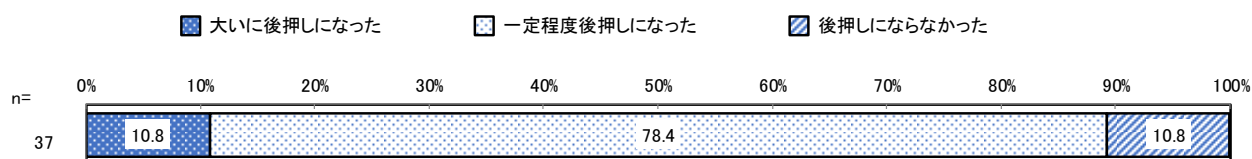
(7) 令和5年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法

令和5年度における継続雇用者給与等支給額を増加した際の引上げ方法（見込み含む）について、「定期昇給・賃金構造維持分」が91.4%で最も高く、次いで「ベースアップ」が88.6%、「賞与・一時金」が52.9%となった。



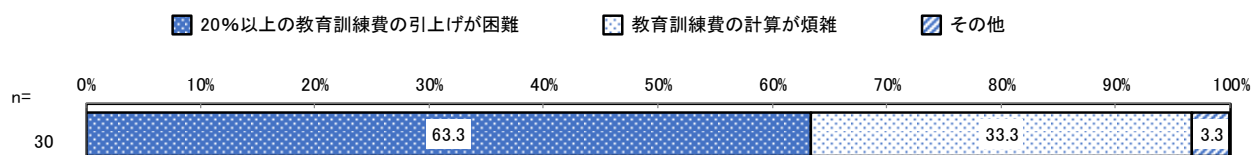
(8) 賃上げ促進税制が令和5年度の賃上げの後押しにつながったか

賃上げ促進税制が令和5年度の賃上げの後押しにつながったかについて、「一定程度後押しになった」が78.4%で最も高く、次いで「大いに後押しになった」「後押しにならなかった」が10.8%となった。



(9) 令和5年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用しない理由

令和5年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用しない（予定含む）理由について、「20%以上の教育訓練費の引上げが困難」が63.3%、「教育訓練費の計算が煩雑」が33.3%となった。



(10) 令和5年度における教育訓練費の額、増加金額

【教育訓練費の額】

(単位: 百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
教育訓練費	R4	38	160.3	100.1	172.2
教育訓練費	R5	38	187.3	126.3	183.6

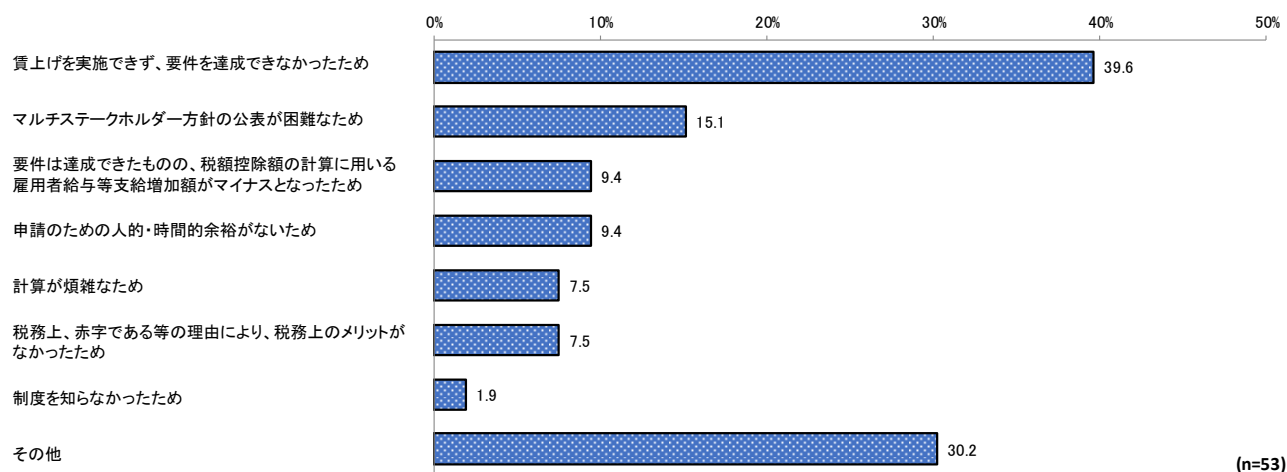
【増加額】

(単位: 百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
教育訓練費増加額	R5	38	27.0	19.8	32.8

(11) 令和5年度に賃上げ促進税制を利用しない理由

令和5年度に賃上げ促進税制を利用しない理由について、「賃上げを実施できず、要件を達成できなかったため」が39.6%で最も高く、次いで「マルチステークホルダー方針の公表が困難なため」が15.1%、「要件は達成できたものの、税額控除額の計算に用いる雇用者給与等支給増加額がマイナスとなったため」が9.4%、「申請のための人的・時間的余裕がないため」が9.4%となった。

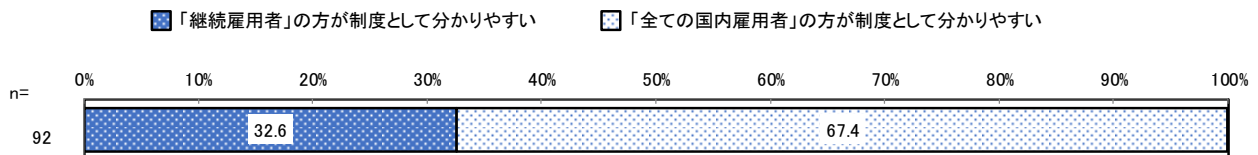


5 賃上げ促進税制の制度内容

(1) 賃上げ促進税制の制度の分かりやすさ・難易度・負担・総合評価

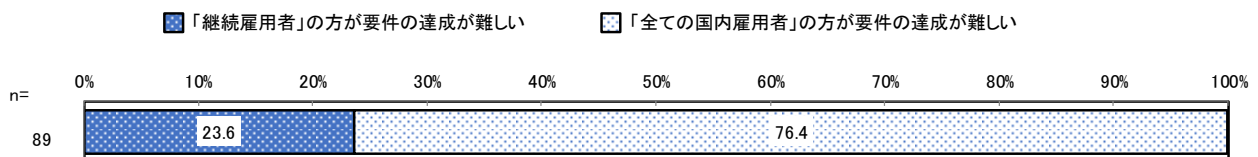
【①制度の分かりやすさ】

賃上げ促進税制の制度のわかりやすさについて、「全ての国内雇用者」の方が制度として分かりやすい」が 67.4%、「継続雇用者」の方が制度として分かりやすい」が 32.6%となった。



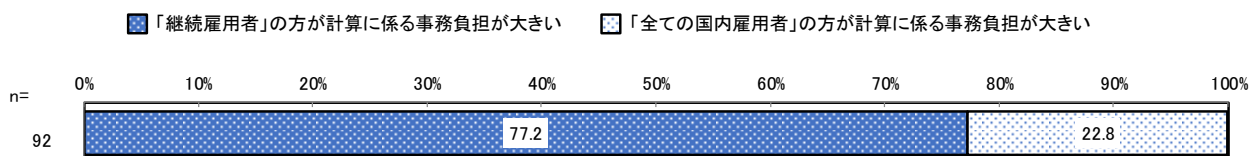
【②要件達成の難易度】

賃上げ促進税制の要件達成の難易度について、「全ての国内雇用者」の方が要件の達成が難しい」が 76.4%、「継続雇用者」の方が要件の達成が難しい」が 23.6%となった。



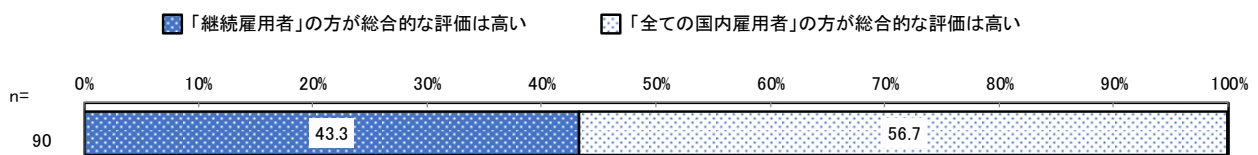
【③計算に係る事務負担の量】

賃上げ促進税制の事務負担について、「継続雇用者」の方が計算に係る事務負担が大きい」が 77.2%、「全ての国内雇用者」の方が計算に係る事務負担が大きい」が 22.8%となった。



【④総合的な評価】

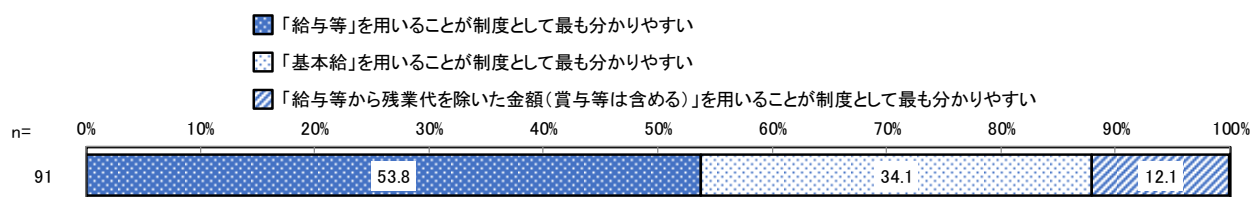
賃上げ促進税制の総合評価について、「全ての国内雇用者」の方が総合的な評価は高い」が 56.7%、「継続雇用者」の方が総合的な評価は高い」が 43.3%となった。



(2) 賃上げ促進税制の税額控除計算対象とする給与についての制度の分かりやすさ・難易度・負担・総合評価

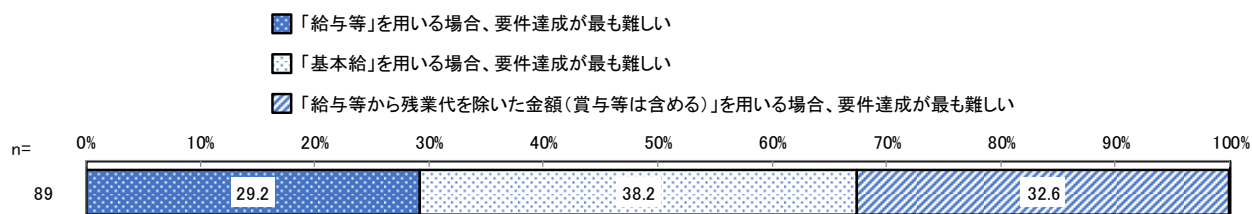
【①制度の分かりやすさ】

賃上げ促進税制の税額控除計算対象とする給与についての制度の分かりやすさは、「給与等」を用いることが制度として最も分かりやすい」が 53.8%で最も高く、次いで「基本給」を用いることが制度として最も分かりやすい」が 34.1%、「給与等から残業代を除いた金額（賞与等は含める）」を用いることが制度として最も分かりやすい」が 12.1%となった。



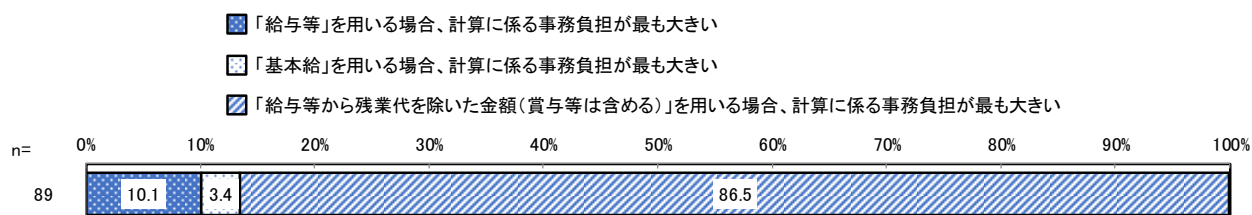
【②要件達成の難易度】

賃上げ促進税制の税額控除計算対象とする給与についての要件達成の難易度は、「基本給」を用いる場合、要件達成が最も難しい」が 38.2%で最も高く、次いで「給与等から残業代を除いた金額（賞与等は含める）」を用いる場合、要件達成が最も難しい」が 32.6%、「給与等」を用いる場合、要件達成が最も難しい」が 29.2%となった。



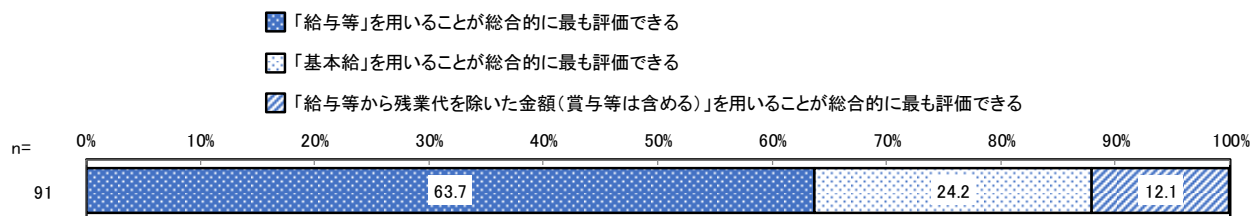
【③計算に係る事務負担の量】

賃上げ促進税制の税額控除計算対象とする給与についての事務負担は、「給与等から残業代を除いた金額（賞与等は含める）」を用いる場合、計算に係る事務負担が最も大きい」が 86.5%で最も高く、次いで「給与等」を用いる場合、計算に係る事務負担が最も大きい」が 10.1%、「基本給」を用いる場合、計算に係る事務負担が最も大きい」が 3.4%となった。



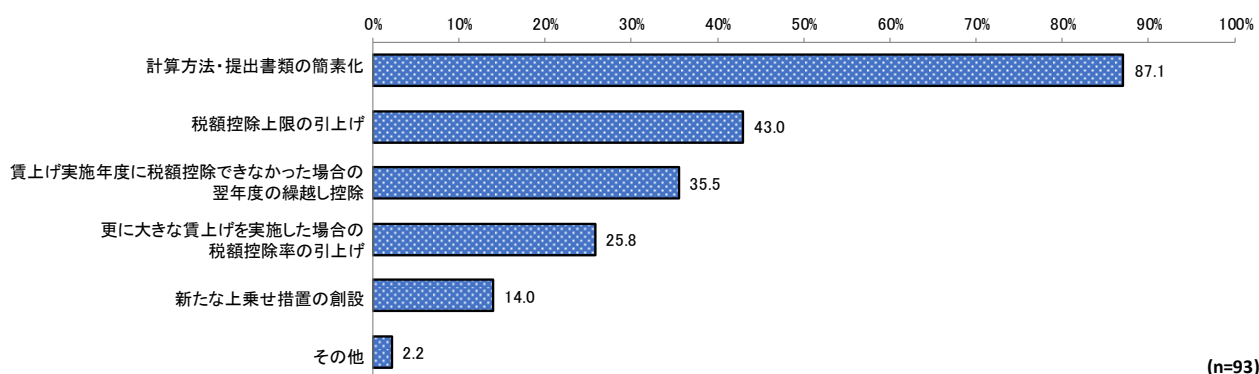
【④総合的な評価】

賃上げ促進税制の税額控除計算対象とする給与についての総合的な評価は、「給与等」を用いることが総合的に最も評価できる」が63.7%で最も高く、次いで「基本給」を用いることが総合的に最も評価できる」が24.2%、「給与等から残業代を除いた金額（賞与等は含める）」を用いることが総合的に最も評価できる」が12.1%となった。



（３）賃上げ促進税制においてどのようなものがあれば利用したいか

賃上げ促進税制においてどのようなものがあれば利用したいかについて、「計算方法・提出書類の簡素化」が87.1%で最も高く、次いで「税額控除上限の引上げ」が43.0%、「賃上げ実施年度に税額控除できなかった場合の翌年度の繰越し控除」が35.5%となった。

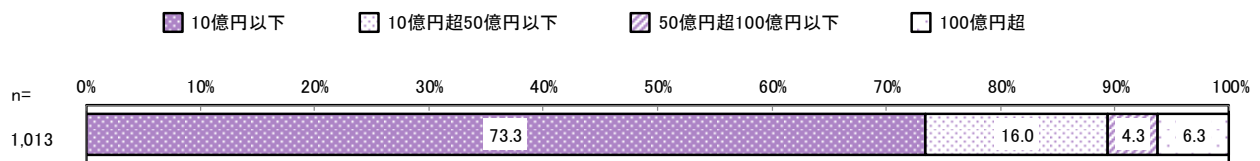


第4章 中堅企業調査

1 回答企業属性

(1) 資本金

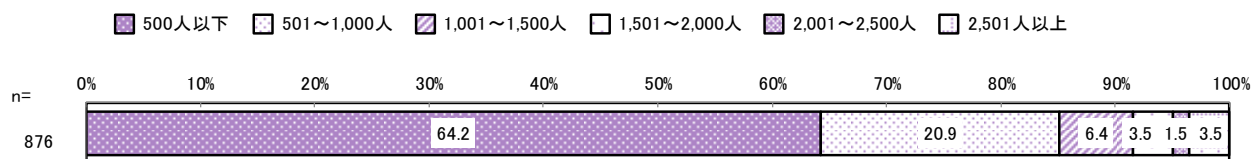
資本金について、「10 億円以下」が 73.3%で最も高く、次いで「10 億円超 50 億円以下」が 16.0%、「100 億円超」が 6.3%となった。



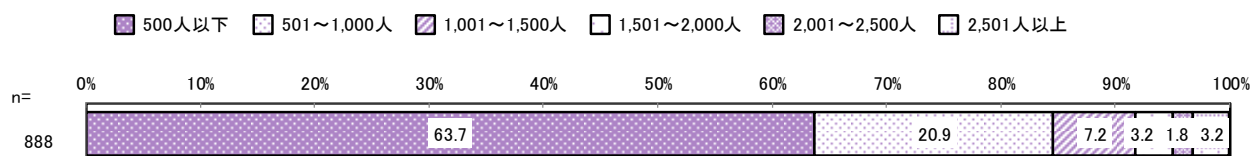
(2) 国内雇用者、継続雇用者及び従業員数

【国内雇用者数】

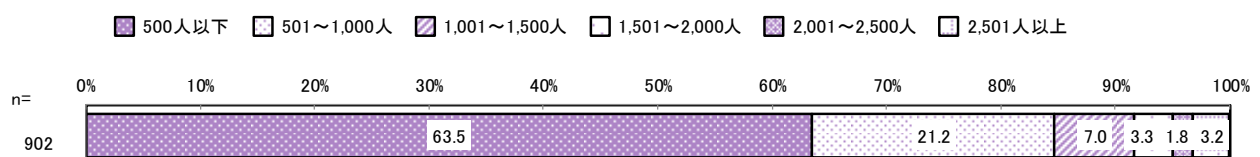
国内雇用者数（令和3年度）について、「500 人以下」が 64.2%で最も高く、次いで「501～1,000 人」が 20.9%、「1,001～1,500 人」が 6.4%となった。



国内雇用者数（令和4年度）について、「500 人以下」が 63.7%で最も高く、次いで「501～1,000 人」が 20.9%、「1,001～1,500 人」が 7.2%となった。

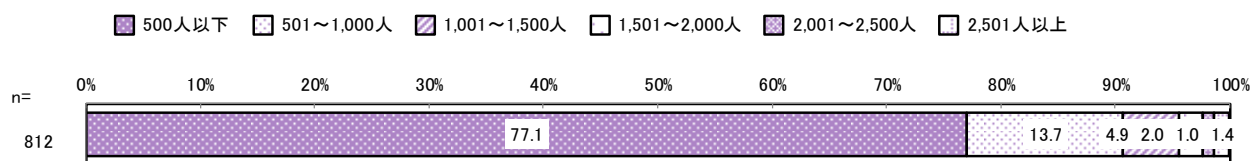


国内雇用者数（令和5年度）について、「500 人以下」が 63.5%で最も高く、次いで「501～1,000 人」が 21.2%、「1,001～1,500 人」が 7.0%となった。

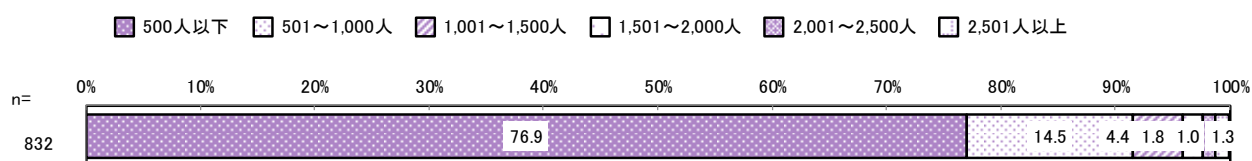


【継続雇用者数】

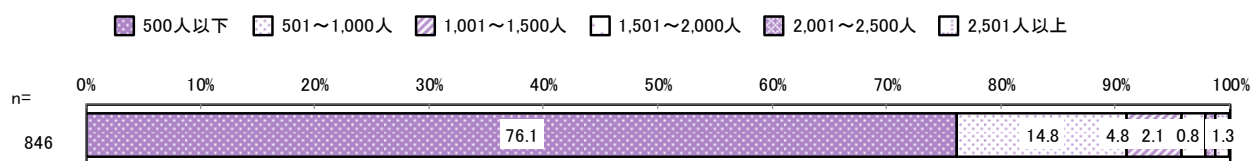
継続雇用者数（令和3年度）について、「500人以下」が77.1%で最も高く、次いで「501～1,000人」が13.7%、「1,001～1,500人」が4.9%となった。



継続雇用者数（令和4年度）について、「500人以下」が76.9%で最も高く、次いで「501～1,000人」が14.5%、「1,001～1,500人」が4.4%となった。

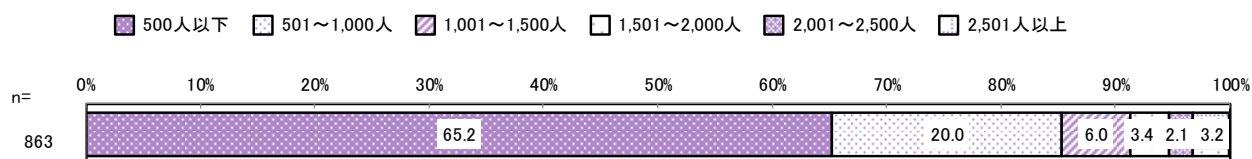


継続雇用者数（令和5年度）について、「500人以下」が76.1%で最も高く、次いで「501～1,000人」が14.8%、「1,001～1,500人」が4.8%となった。

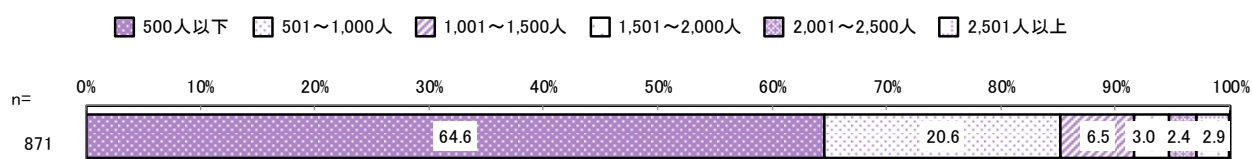


【常時使用する従業員数】

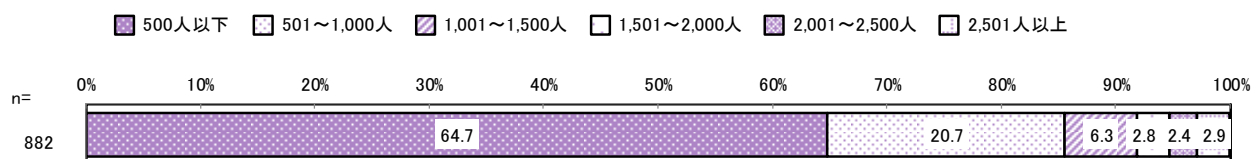
常時使用する従業員数（令和3年度）について、「500人以下」が65.2%で最も高く、次いで「501～1,000人」が20.0%、「1,001～1,500人」が6.0%となった。



常時使用する従業員数（令和4年度）について、「500人以下」が64.6%で最も高く、次いで「501～1,000人」が20.6%、「1,001～1,500人」が6.5%となった。

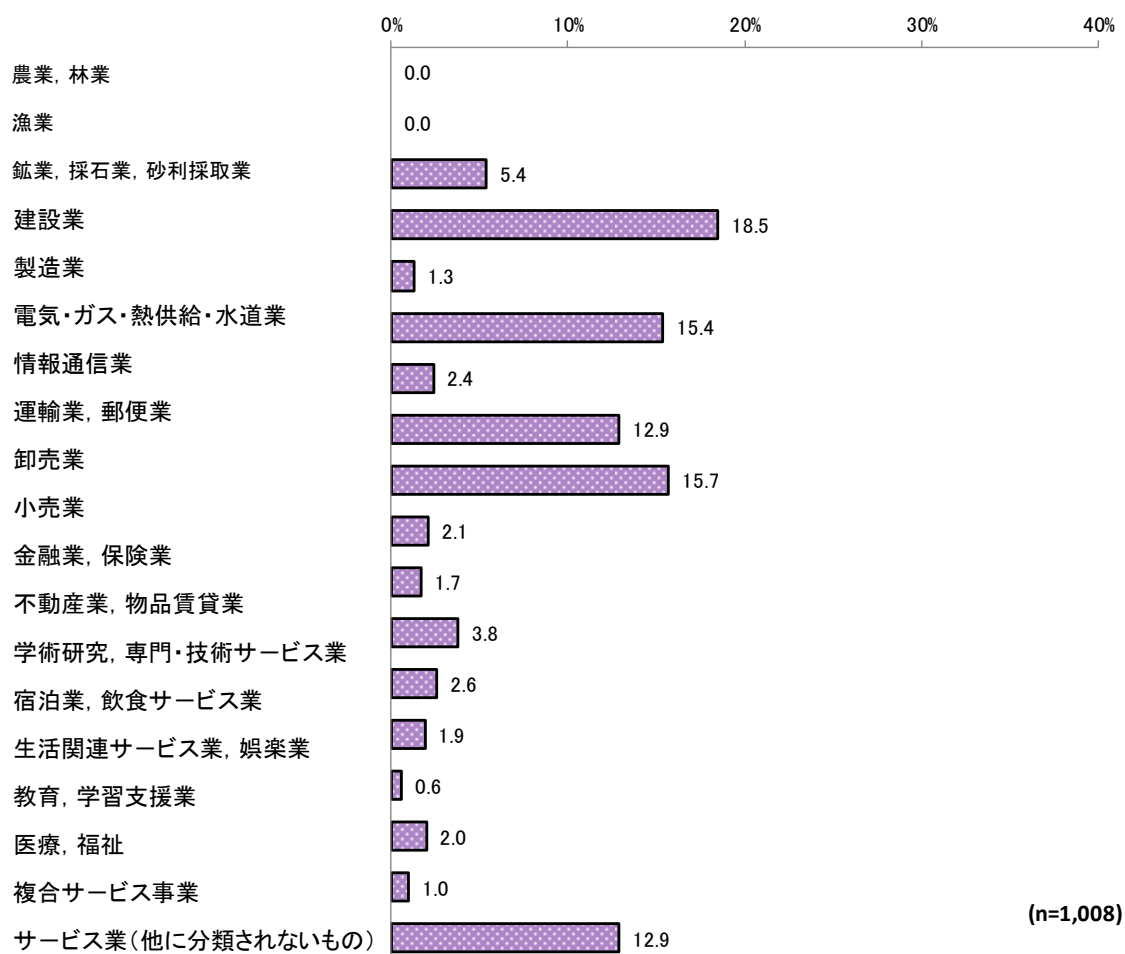


常時使用する従業員数（令和5年度）について、「500人以下」が64.7%で最も高く、次いで「501～1,000人」が20.7%、「1,001～1,500人」が6.3%となった。

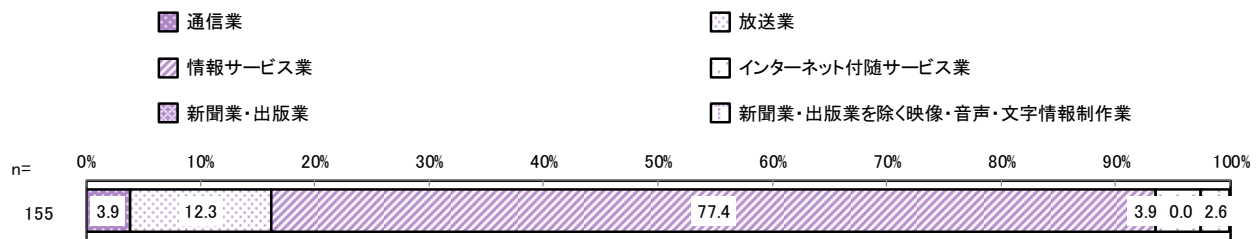


(3) 業種

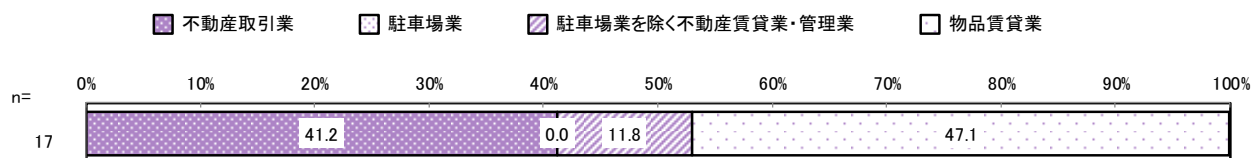
事業分野について、「製造業」が 18.5%で最も高く、次いで「小売業」が 15.7%、「情報通信業」が 15.4%となった。



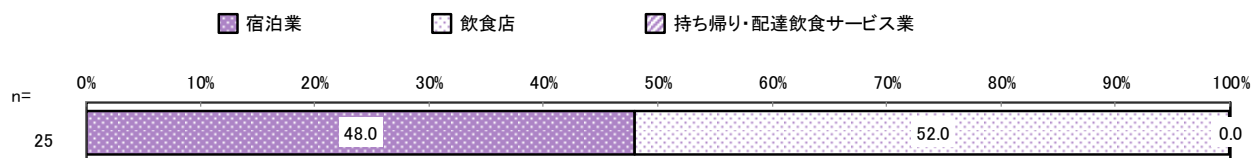
情報通信業の事業分野について、「情報サービス業」が77.4%で最も高く、次いで「放送業」が12.3%、「通信業」「インターネット付随サービス業」が3.9%となった。



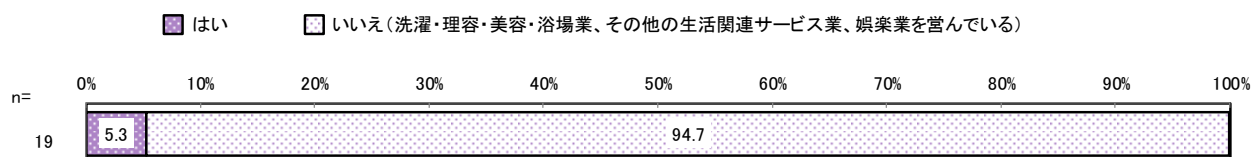
不動産業、物品賃貸業の事業分野について、「物品賃貸業」が47.1%で最も高く、次いで「不動産取引業」が41.2%、「駐車場業を除く不動産賃貸業・管理業」が11.8%となった。



宿泊業、飲食サービス業の事業分野について、「飲食店」が52.0%で最も高く、次いで「宿泊業」が48.0%となった。



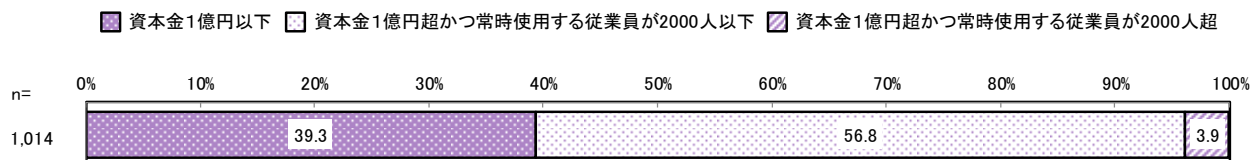
生活関連サービス業、娯楽業の方は旅行業を営んでいるかについて、「いいえ（洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、娯楽業を営んでいる）」が94.7%、「はい」が5.3%となった。



2 令和4年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について

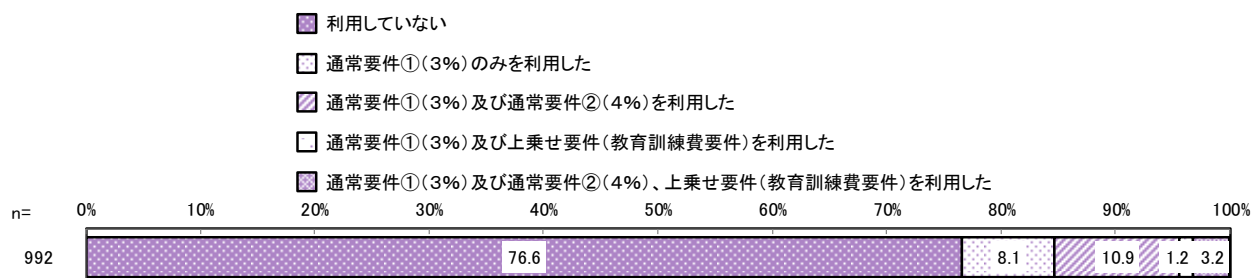
(1) 令和4年度における資本金の額及び従業員数

令和4年度における資本金の額及び従業員数について、「資本金1億円超かつ常時使用する従業員が2000人以下」が56.8%で最も高く、次いで「資本金1億円以下」が39.3%、「資本金1億円超かつ常時使用する従業員が2000人超」が3.9%となった。



(2) 令和4年度の間に開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績

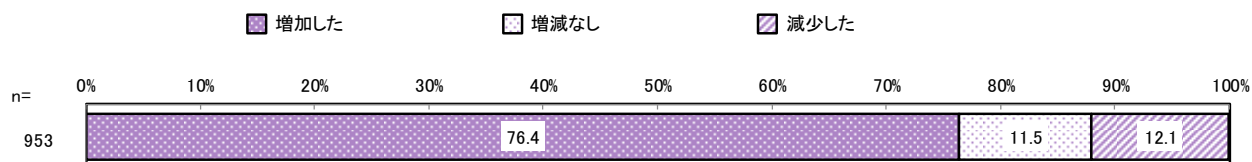
令和4年度の間に開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について、「利用していない」が76.6%で最も高く、次いで「通常要件①（3%）及び通常要件②（4%）を利用した」が10.9%、「通常要件①（3%）のみを利用した」が8.1%となった。



（３）令和３年度と比べた際の令和４年度の１人当たりの平均年収の増減

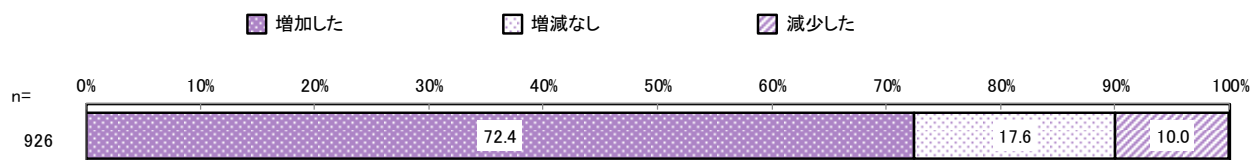
【①全ての国内雇用者】

令和３年度と比べた際の令和４年度の１人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の増減について、全ての国内雇用者では「増加した」が76.4%で最も高く、次いで「減少した」が12.1%、「増減なし」が11.5%となった。



【②継続雇用者】

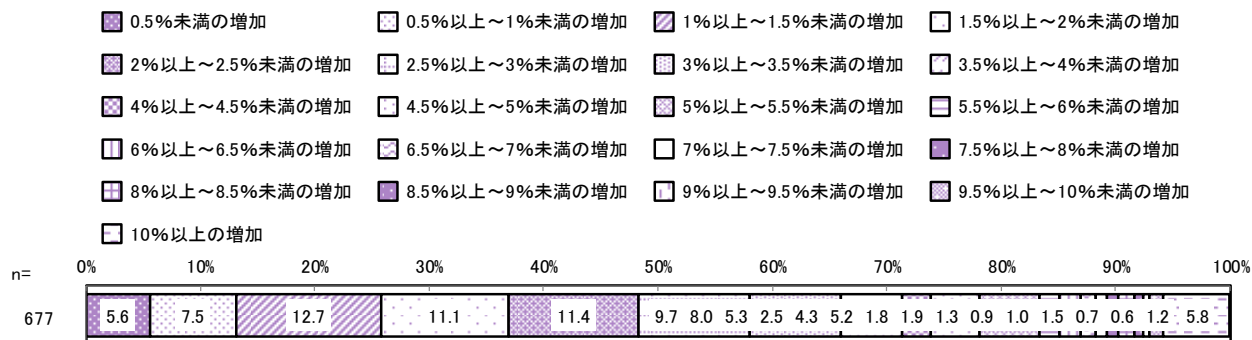
令和３年度と比べた際の令和４年度の１人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の増減について、継続雇用者では「増加した」が72.4%で最も高く、次いで「増減なし」が17.6%、「減少した」が10.0%となった。



(4) 令和4年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の引上げ率

【①全ての国内雇用者】

令和4年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の引上げ率について、全ての国内雇用者では「1%以上～1.5%未満の増加」が12.7%で最も高く、次いで「2%以上～2.5%未満の増加」が11.4%、「1.5%以上～2%未満の増加」が11.1%となった。

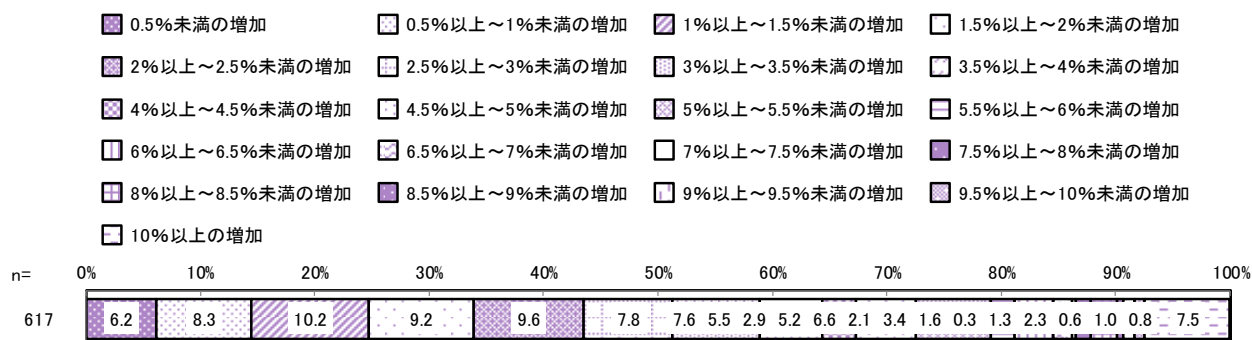


n=677 (上段:実数、下段:%)

0.5%未満の増加	0.5%以上～1%未満の増加	1%以上～1.5%未満の増加	1.5%以上～2%未満の増加	2%以上～2.5%未満の増加	2.5%以上～3%未満の増加	3%以上～3.5%未満の増加
38 5.6%	51 7.5%	86 12.7%	75 11.1%	77 11.4%	66 9.7%	54 8.0%
3.5%以上～4%未満の増加	4%以上～4.5%未満の増加	4.5%以上～5%未満の増加	5%以上～5.5%未満の増加	5.5%以上～6%未満の増加	6%以上～6.5%未満の増加	6.5%以上～7%未満の増加
36 5.3%	17 2.5%	29 4.3%	35 5.2%	12 1.8%	13 1.9%	9 1.3%
7%以上～7.5%未満の増加	7.5%以上～8%未満の増加	8%以上～8.5%未満の増加	8.5%以上～9%未満の増加	9%以上～9.5%未満の増加	9.5%以上～10%未満の増加	10%以上の増加
6 0.9%	7 1.0%	10 1.5%	5 0.7%	4 0.6%	8 1.2%	39 5.8%

【②継続雇用者】

令和4年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の引上げ率について、継続雇用者では「1%以上～1.5%未満の増加」が10.2%で最も高く、次いで「2%以上～2.5%未満の増加」が9.6%、「1.5%以上～2%未満の増加」が9.2%となった。



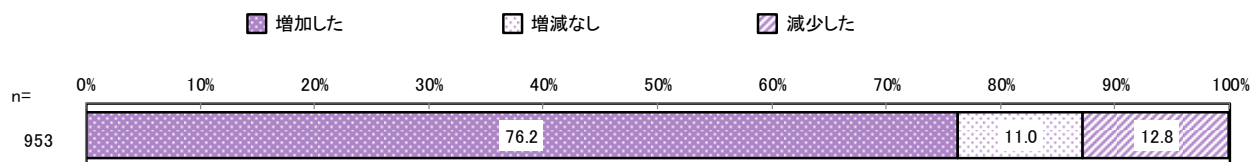
n=617（上段：実数、下段：％）

0.5%未満の増加	0.5%以上～1%未満の増加	1%以上～1.5%未満の増加	1.5%以上～2%未満の増加	2%以上～2.5%未満の増加	2.5%以上～3%未満の増加	3%以上～3.5%未満の増加
38 6.2%	51 8.3%	63 10.2%	57 9.2%	59 9.6%	48 7.8%	47 7.6%
3.5%以上～4%未満の増加	4%以上～4.5%未満の増加	4.5%以上～5%未満の増加	5%以上～5.5%未満の増加	5.5%以上～6%未満の増加	6%以上～6.5%未満の増加	6.5%以上～7%未満の増加
34 5.5%	18 2.9%	32 5.2%	41 6.6%	13 2.1%	21 3.4%	10 1.6%
7%以上～7.5%未満の増加	7.5%以上～8%未満の増加	8%以上～8.5%未満の増加	8.5%以上～9%未満の増加	9%以上～9.5%未満の増加	9.5%以上～10%未満の増加	10%以上の増加
2 0.3%	8 1.3%	14 2.3%	4 0.6%	6 1.0%	5 0.8%	46 7.5%

(5) 令和3年度と比べた際の令和4年度の給与等支給額の増減の有無

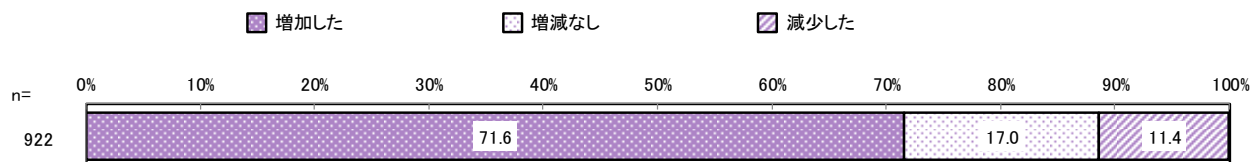
【①全ての国内雇用者】

令和3年度と比べた際の令和4年度の給与等支給額の増減の有無について、全ての国内雇用者では「増加した」が76.2%で最も高く、次いで「増減なし」が11.0%、「減少した」が12.8%となった。



【②継続雇用者】

令和3年度と比べた際の令和4年度の給与等支給額の増減の有無について、継続雇用者では「増加した」が71.6%で最も高く、次いで「増減なし」が17.0%、「減少した」が11.4%となった。



(6) 令和3年度と令和4年度の給与等支給額、賃上げ額

【継続雇用者給与等支給額】

(単位: 百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
継続雇用者給与等支給額	R3	454	2,011.5	899.6	2,972.5
継続雇用者給与等支給額	R4	454	2,099.5	934.4	3,179.4

【全ての国内雇用者の給与等支給額】

(単位: 百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
全ての国内雇用者の給与等支給額	R3	504	2,569.4	1,456.0	3,043.8
全ての国内雇用者の給与等支給額	R4	504	2,671.7	1,503.7	3,227.4

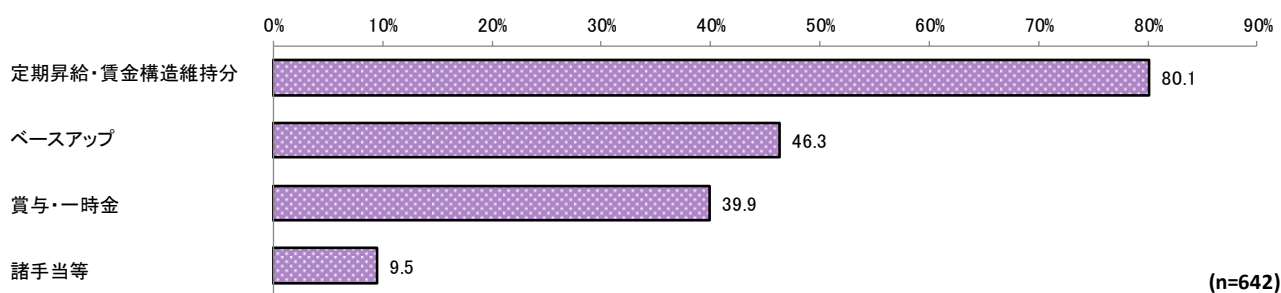
【賃上げ額】

(単位: 百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
賃上げ額	R4	504	102.2	35.3	402.9

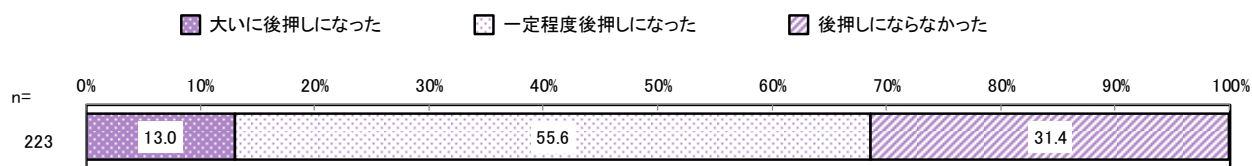
(7) 令和4年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法

令和4年度における継続雇用者給与等支給額を増加した際の引上げ方法について、「定期昇給・賃金構造維持分」が80.1%で最も高く、次いで「ベースアップ」が46.3%、「賞与・一時金」が39.9%となった。



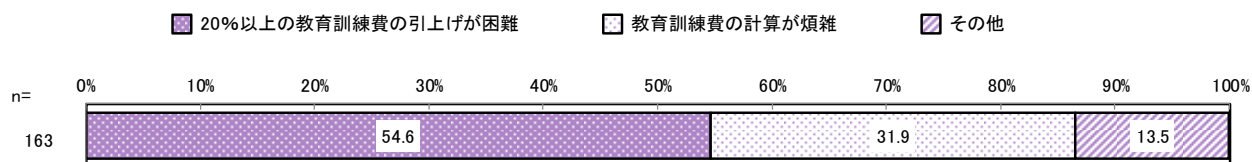
(8) 賃上げ促進税制が令和4年度の賃上げの後押しにつながったか

賃上げ促進税制が令和4年度の賃上げの後押しにつながったかについて、「一定程度後押しになった」が55.6%で最も高く、次いで「後押しにならなかった」が31.4%、「大いに後押しになった」が13.0%となった。



(9) 令和4年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用しなかった理由

令和4年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用しなかった理由について、「20%以上の教育訓練費の引上げが困難」が54.6%、「教育訓練費の計算が煩雑」が31.9%となった。



(10) 令和4年度における教育訓練費の額、増加金額

【教育訓練費の額】

(単位:百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
教育訓練費	R3	312	11.9	3.9	24.1
教育訓練費	R4	312	14.2	5.8	26.2

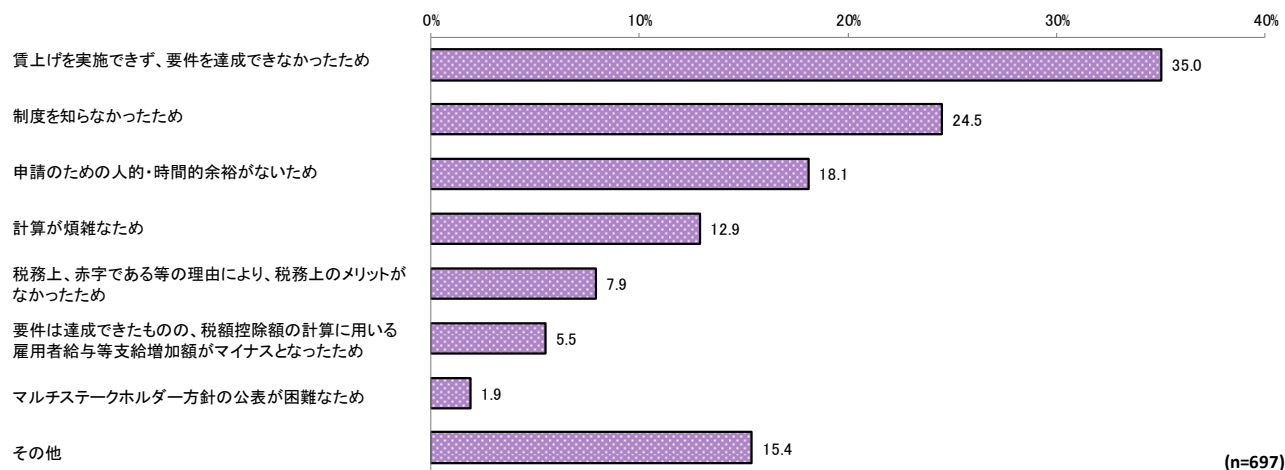
【増加額】

(単位:百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
教育訓練費増加額	R4	312	2.2	0.6	6.6

(11) 令和4年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由

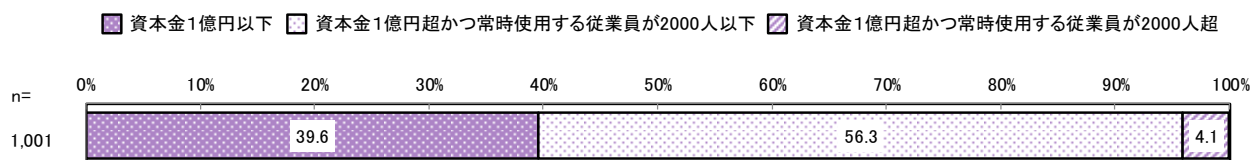
令和4年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由について、「賃上げを実施できず、要件を達成できなかったため」が35.0%で最も高く、次いで「制度を知らなかったため」が24.5%、「申請のための人的・時間的余裕がないため」が18.1%となった。



3 令和5年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について

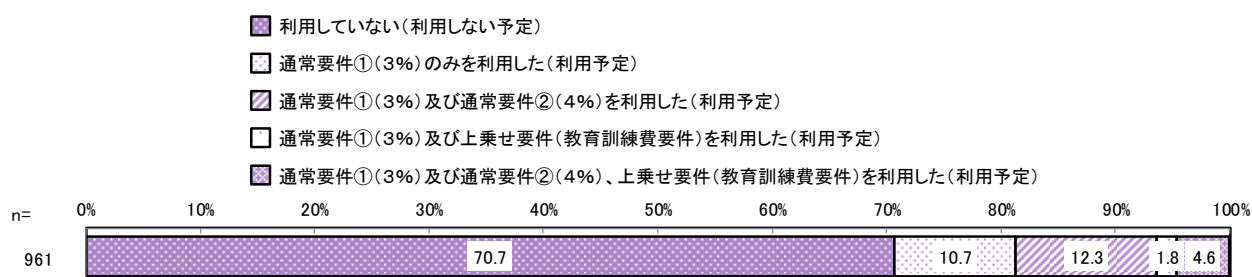
(1) 令和5年度における資本金の額及び従業員数

令和5年度における資本金の額及び従業員数について、「資本金1億円超かつ常時使用する従業員が2000人以下」が56.3%で最も高く、次いで「資本金1億円以下」が39.6%、「資本金1億円超かつ常時使用する従業員が2000人超」が4.1%となった。



(2) 令和5年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績

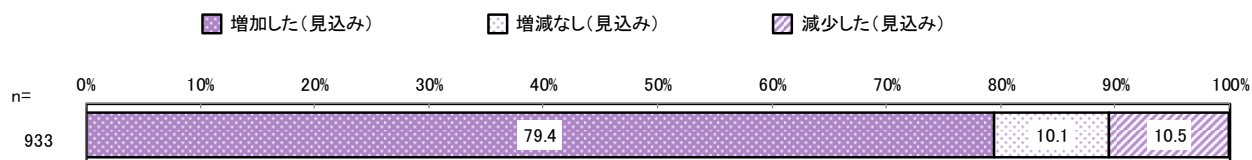
令和5年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績（予定含む）について、「利用していない（利用しない予定）」が70.7%で最も高く、次いで「通常要件①（3%）及び通常要件②（4%）を利用した（利用予定）」が12.3%、「通常要件①（3%）のみを利用した（利用予定）」が10.7%、「通常要件①（3%）及び上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用した（利用予定）」が1.8%、「通常要件①（3%）及び通常要件②（4%）、上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用した（利用予定）」が4.6%となった。



（３）令和４年度と比べた際の令和５年度の１人当たりの平均年収の増減

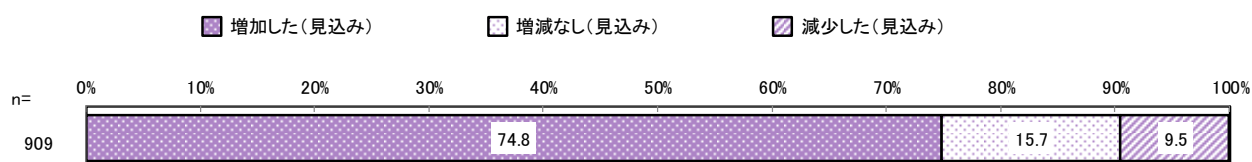
【①全ての国内雇用者】

令和４年度と比べた際の令和５年度の１人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の増減について、全ての国内雇用者では「増加した（見込み）」が 79.4%で最も高く、次いで「減少した（見込み）」が 10.5%、「増減なし（見込み）」が 10.1%となった。



【②継続雇用者】

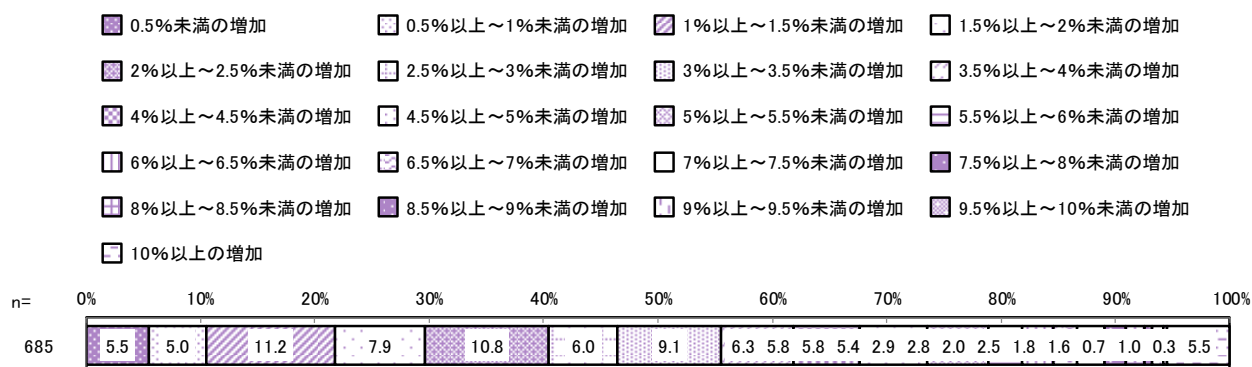
令和４年度と比べた際の令和５年度の１人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の増減について、継続雇用者では「増加した（見込み）」が 74.8%で最も高く、次いで「増減なし（見込み）」が 15.7%、「減少した（見込み）」が 9.5%となった。



(4) 令和5年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の引上げ率

【①全ての国内雇用者】

令和5年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の引上げ率について、全ての国内雇用者では「1%以上～1.5%未満の増加」が11.2%で最も高く、次いで「2%以上～2.5%未満の増加」が10.8%、「3%以上～3.5%未満の増加」が9.1%となった。

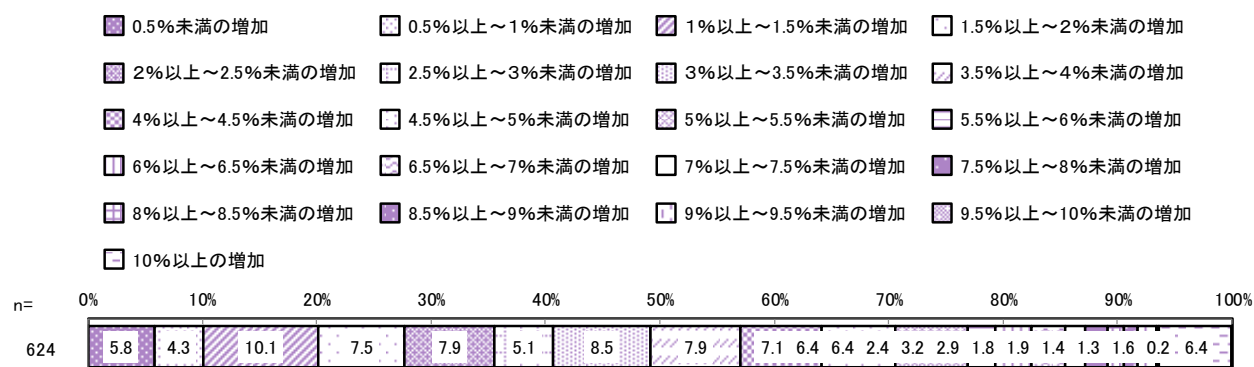


n=685(上段:実数、下段:%)

0.5%未満の増加	0.5%以上～1%未満の増加	1%以上～1.5%未満の増加	1.5%以上～2%未満の増加	2%以上～2.5%未満の増加	2.5%以上～3%未満の増加	3%以上～3.5%未満の増加
38	34	77	54	74	41	62
5.5%	5.0%	11.2%	7.9%	10.8%	6.0%	9.1%
3.5%以上～4%未満の増加	4%以上～4.5%未満の増加	4.5%以上～5%未満の増加	5%以上～5.5%未満の増加	5.5%以上～6%未満の増加	6%以上～6.5%未満の増加	6.5%以上～7%未満の増加
43	40	40	37	20	19	14
6.3%	5.8%	5.8%	5.4%	2.9%	2.8%	2.0%
7%以上～7.5%未満の増加	7.5%以上～8%未満の増加	8%以上～8.5%未満の増加	8.5%以上～9%未満の増加	9%以上～9.5%未満の増加	9.5%以上～10%未満の増加	10%以上の増加
17	12	11	5	7	2	38
2.5%	1.8%	1.6%	0.7%	1.0%	0.3%	5.5%

【②継続雇用者】

令和5年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の引上げ率について、継続雇用者では「1%以上～1.5%未満の増加」が10.1%で最も高く、次いで「3%以上～3.5%未満の増加」が8.5%、「2%以上～2.5%未満の増加」「3.5%以上～4%未満の増加」が7.9%となった。



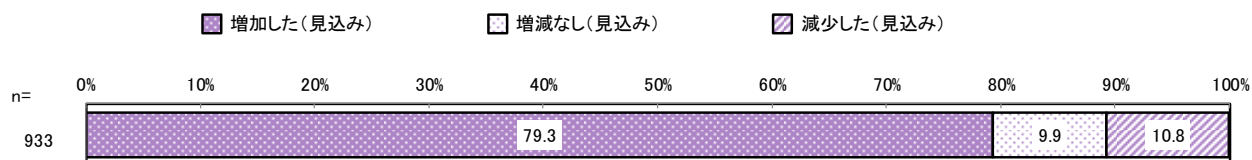
n=624 (上段: 実数、下段: %)

0.5%未満の増加	0.5%以上～1%未満の増加	1%以上～1.5%未満の増加	1.5%以上～2%未満の増加	2%以上～2.5%未満の増加	2.5%以上～3%未満の増加	3%以上～3.5%未満の増加
36	27	63	47	49	32	53
5.8%	4.3%	10.1%	7.5%	7.9%	5.1%	8.5%
3.5%以上～4%未満の増加	4%以上～4.5%未満の増加	4.5%以上～5%未満の増加	5%以上～5.5%未満の増加	5.5%以上～6%未満の増加	6%以上～6.5%未満の増加	6.5%以上～7%未満の増加
49	44	40	40	15	20	18
7.9%	7.1%	6.4%	6.4%	2.4%	3.2%	2.9%
7%以上～7.5%未満の増加	7.5%以上～8%未満の増加	8%以上～8.5%未満の増加	8.5%以上～9%未満の増加	9%以上～9.5%未満の増加	9.5%以上～10%未満の増加	10%以上の増加
11	12	9	8	10	1	40
1.8%	1.9%	1.4%	1.3%	1.6%	0.2%	6.4%

（５）令和４年度と比べた際の令和５年度の給与等支給額の増減の有無

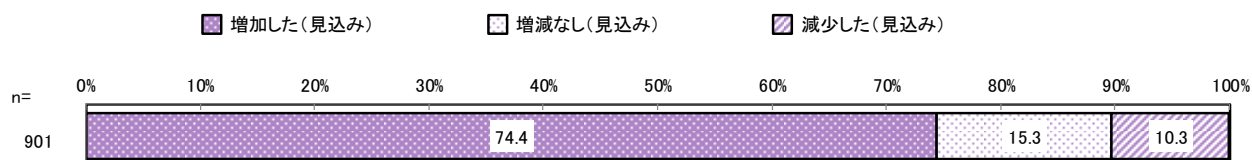
【①全ての国内雇用者】

令和４年度と比べた際の令和５年度の給与等支給額の増減の有無について、全ての国内雇用者では「増加した（見込み）」が79.3%で最も高く、次いで「増減なし（見込み）」が10.8%、「減少した（見込み）」が9.9%となった。



【②継続雇用者】

令和４年度と比べた際の令和５年度の給与等支給額の増減の有無について、継続雇用者では「増加した（見込み）」が74.4%で最も高く、次いで「増減なし（見込み）」が15.3%、「減少した（見込み）」が10.3%となった。



(6) 令和4年度と令和5年度の給与等支給額、賃上げ額

【継続雇用者給与等支給額】

(単位:百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
継続雇用者給与等支給額	R4	463	2,133.3	952.5	3,220.7
継続雇用者給与等支給額	R5	463	2,216.9	987.8	3,292.4

【全ての国内雇用者の給与等支給額】

(単位:百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
全ての国内雇用者の給与等支給額	R4	513	2,764.7	1,601.5	3,210.4
全ての国内雇用者の給与等支給額	R5	513	2,871.7	1,662.3	3,283.8

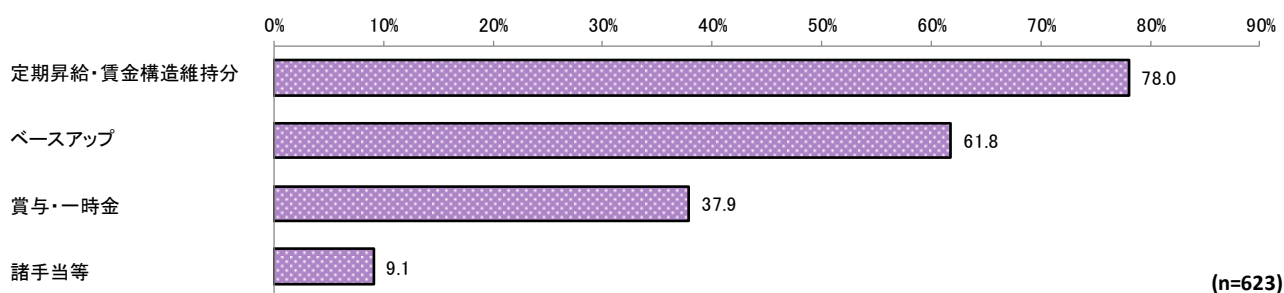
【賃上げ額】

(単位:百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
賃上げ額	R5	513	107.1	56.8	250.0

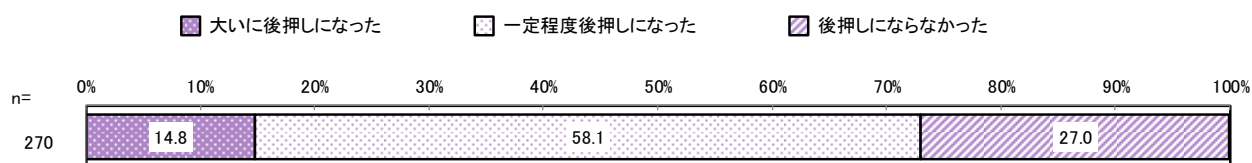
(7) 令和5年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法

令和5年度における継続雇用者給与等支給額を増加した際の引上げ方法（見込み含む）について、「定期昇給・賃金構造維持分」が78.0%で最も高く、次いで「ベースアップ」が61.8%、「賞与・一時金」が37.9%となった。



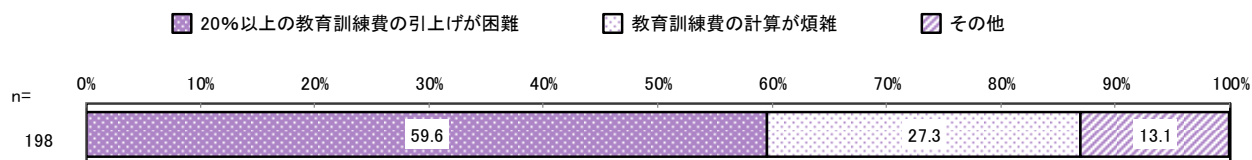
(8) 賃上げ促進税制が令和5年度の賃上げの後押しにつながったか

賃上げ促進税制が令和5年度の賃上げの後押しにつながったかについて、「一定程度後押しになった」が58.1%で最も高く、次いで「後押しにならなかった」が27.0%、「大いに後押しになった」が14.8%となった。



(9) 令和5年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用しない理由

令和5年度における上乗せ要件（教育訓練費要件）を利用しない（予定含む）理由について、「20%以上の教育訓練費の引上げが困難」が59.6%、「教育訓練費の計算が煩雑」が27.3%となった。



(10) 令和5年度における教育訓練費の額、増加金額

【教育訓練費の額】

(単位: 百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
教育訓練費	R4	329	18.4	6.1	53.8
教育訓練費	R5	329	22.0	7.5	58.4

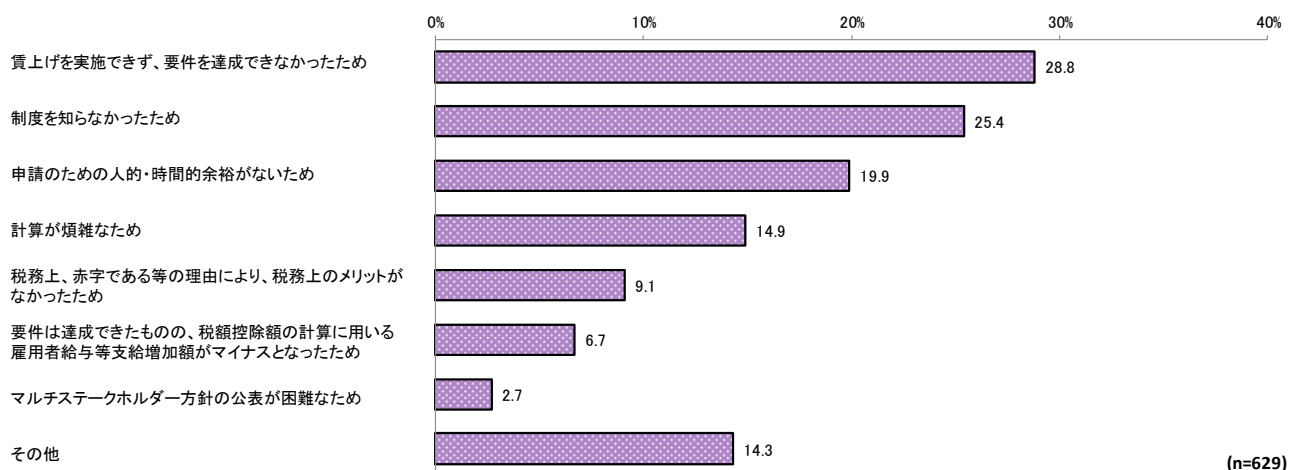
【増加額】

(単位: 百万円)

項目名	年度	回答数	平均値	中央値	標準偏差
教育訓練費増加額	R5	329	3.6	0.7	16.1

（１１）令和５年度に賃上げ促進税制を利用しない理由

令和５年度に賃上げ促進税制を利用しない理由について、「賃上げを実施できず、要件を達成できなかったため」が28.8%で最も高く、次いで「制度を知らなかったため」が25.4%、「申請のための人的・時間的余裕がないため」が19.9%となった。

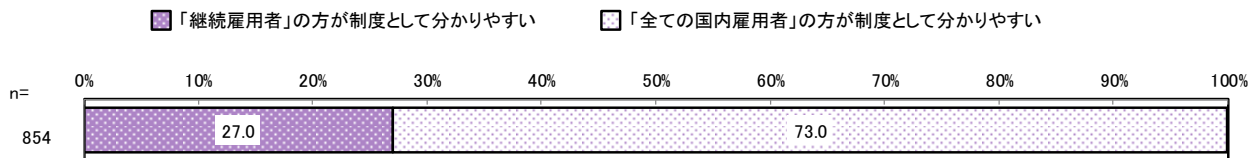


5 賃上げ促進税制の制度内容

(1) 賃上げ促進税制の制度の分かりやすさ・難易度・負担・総合評価

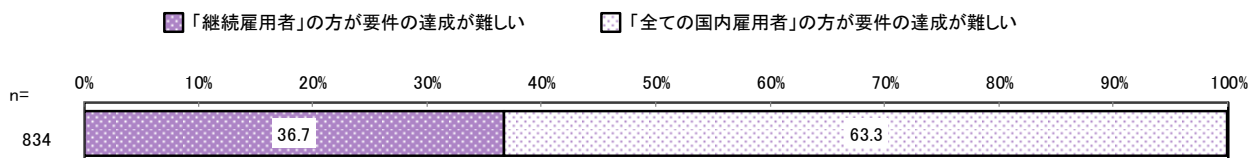
【①制度の分かりやすさ】

賃上げ促進税制の制度の分かりやすさについて、「全ての国内雇用者」の方が制度として分かりやすい」が 73.0%、「継続雇用者」の方が制度として分かりやすい」が 27.0%となった。



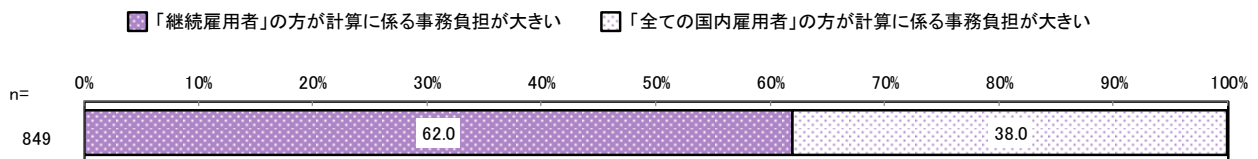
【②要件達成の難易度】

賃上げ促進税制の要件達成の難易度について、「全ての国内雇用者」の方が要件の達成が難しい」が 63.3%、「継続雇用者」の方が要件の達成が難しい」が 36.7%となった。



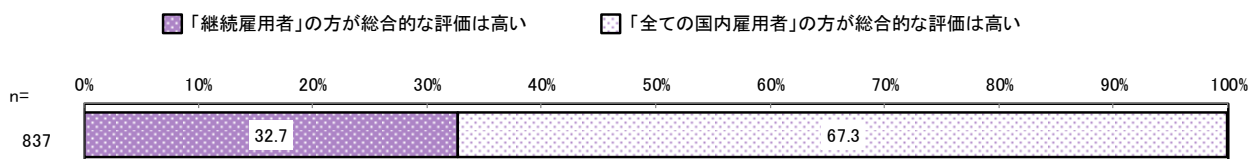
【③計算に係る事務負担の量】

賃上げ促進税制の事務負担について、「継続雇用者」の方が計算に係る事務負担が大きい」が 62.0%、「全ての国内雇用者」の方が計算に係る事務負担が大きい」が 38.0%となった。



【④総合的な評価】

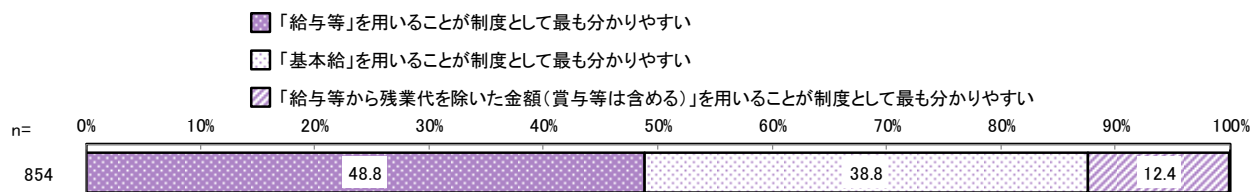
賃上げ促進税制の総合的な評価について、「全ての国内雇用者」の方が総合的な評価は高い」が 67.3%、「継続雇用者」の方が総合的な評価は高い」が 32.7%となった。



(2) 賃上げ促進税制の税額控除計算対象とする給与についての制度の分かりやすさ・難易度・負担・総合評価

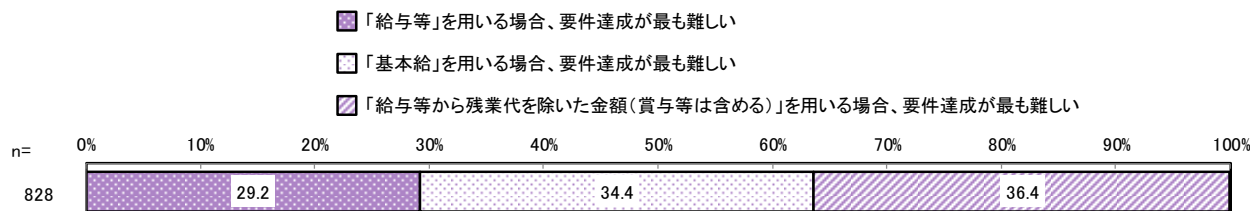
【①制度の分かりやすさ】

賃上げ促進税制の税額控除計算対象とする給与についての制度の分かりやすさは、「給与等」を用いることが制度として最も分かりやすい」が 48.8%で最も高く、次いで「基本給」を用いることが制度として最も分かりやすい」が 38.8%、「給与等から残業代を除いた金額（賞与等は含める）」を用いることが制度として最も分かりやすい」が 12.4%となった。



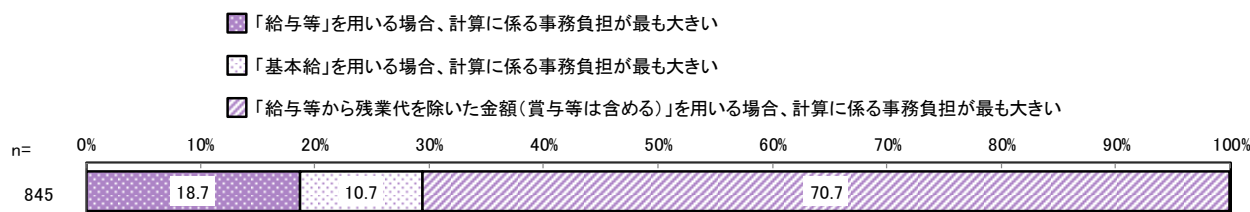
【②要件達成の難易度】

賃上げ促進税制の税額控除計算対象とする給与についての要件達成の難易度は、「給与等から残業代を除いた金額（賞与等は含める）」を用いる場合、要件達成が最も難しい」が 36.4%で最も高く、次いで「基本給」を用いる場合、要件達成が最も難しい」が 34.4%、「給与等」を用いる場合、要件達成が最も難しい」が 29.2%となった。



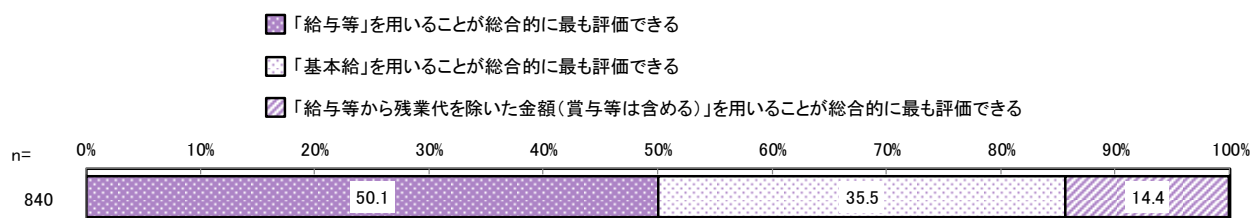
【③計算に係る事務負担の量】

賃上げ促進税制の税額控除計算対象とする給与についての事務負担は、「給与等から残業代を除いた金額（賞与等は含める）」を用いる場合、計算に係る事務負担が最も大きい」が 70.7%で最も高く、次いで「給与等」を用いる場合、計算に係る事務負担が最も大きい」が 18.7%、「基本給」を用いる場合、計算に係る事務負担が最も大きい」が 10.7%となった。



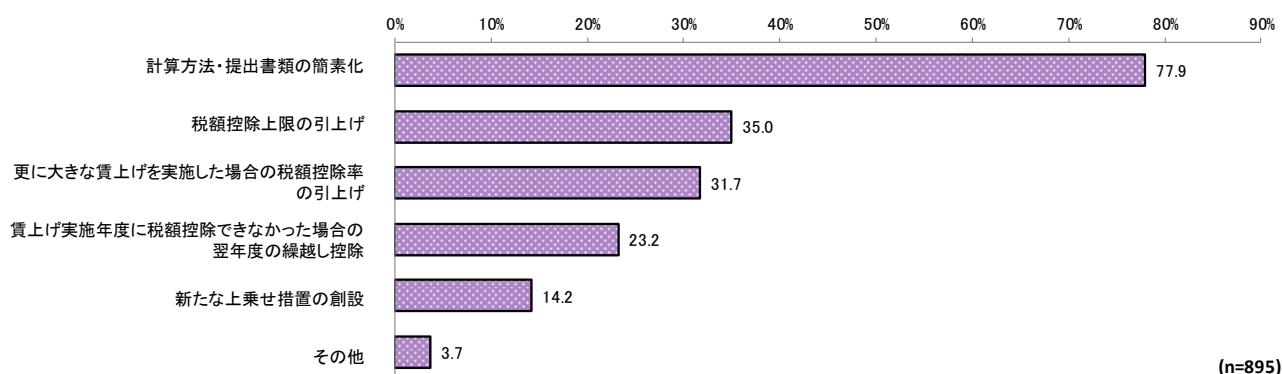
【④総合的な評価】

賃上げ促進税制の税額控除計算対象とする給与についての総合的な評価は、「給与等」を用いることが総合的に最も評価できる」が50.1%で最も高く、次いで「基本給」を用いることが総合的に最も評価できる」が35.5%、「給与等から残業代を除いた金額（賞与等は含める）」を用いることが総合的に最も評価できる」が14.4%となった。



（３）賃上げ促進税制においてどのようなものがあれば利用したいか

賃上げ促進税制においてどのようなものがあれば利用したいかについて、「計算方法・提出書類の簡素化」が77.9%で最も高く、次いで「税額控除上限の引上げ」が35.0%、「更に大きな賃上げを実施した場合の税額控除率の引上げ」が31.7%となった。

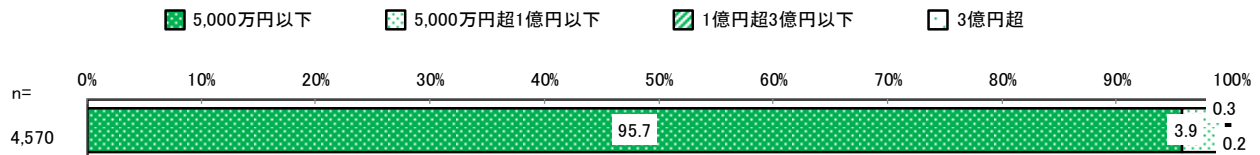


第5章 中小企業調査

1 回答企業属性

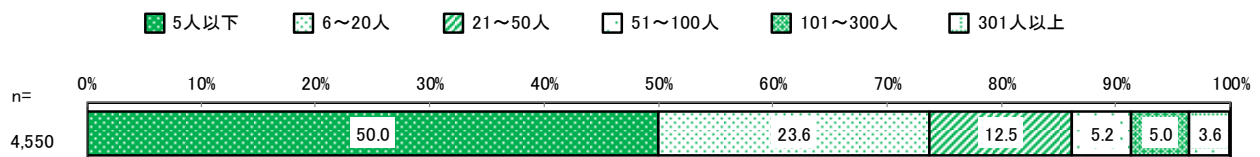
(1) 資本金

資本金について、「5,000万円以下」が95.7%で最も高く、次いで「5,000万円超1億円以下」が3.9%、「1億円超3億円以下」が0.3%となった。

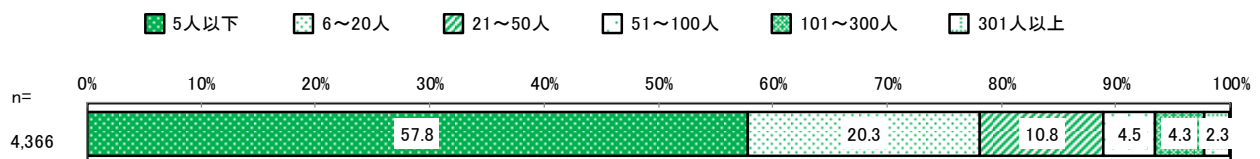


(2) 従業員数、正社員数、非正社員数

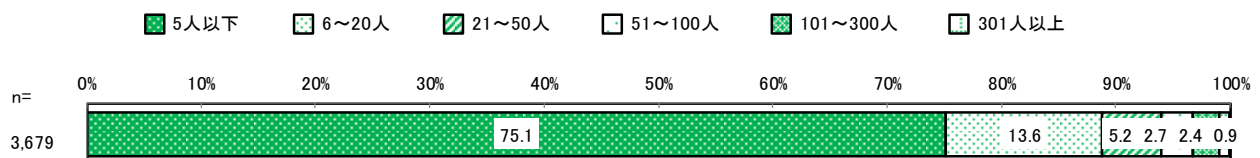
従業員数（令和6年3月末時点）について、「5人以下」が50.0%で最も高く、次いで「6～20人」が23.6%、「21～50人」が12.5%となった。



正社員数（令和6年3月末時点）について、「5人以下」が57.8%で最も高く、次いで「6～20人」が20.3%、「21～50人」が10.8%となった。

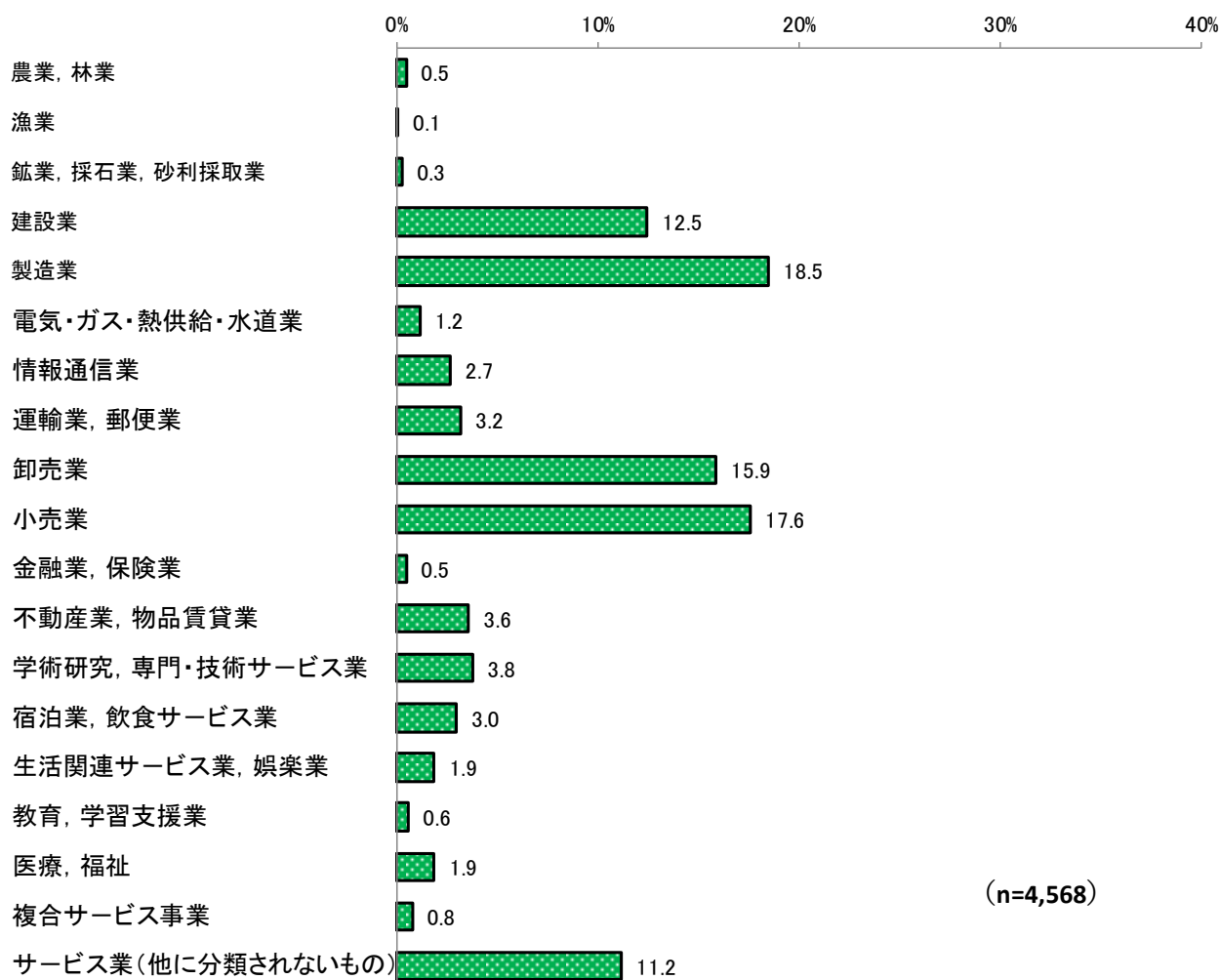


非正社員数（令和6年3月末時点）について、「5人以下」が75.1%で最も高く、次いで「6～20人」が13.6%、「21～50人」が5.2%となった。

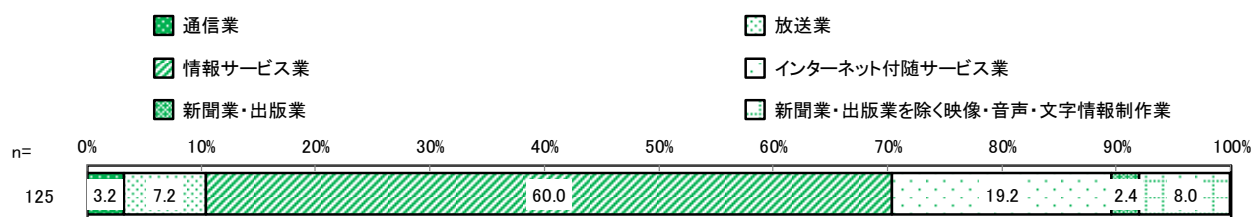


(3) 業種

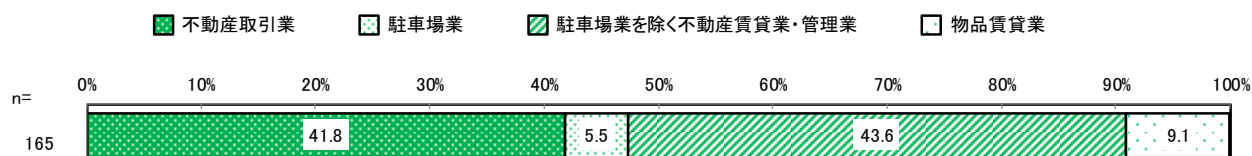
事業分野について、「製造業」が18.5%で最も高く、次いで「小売業」が17.6%、「卸売業」が15.9%となった。



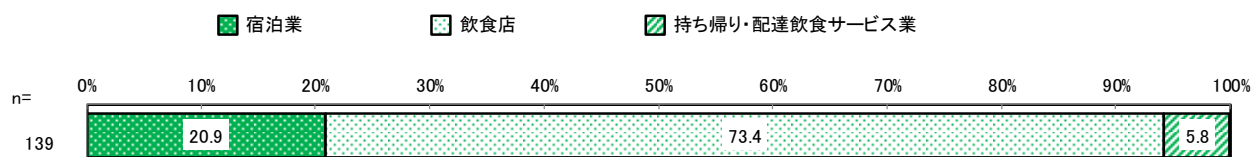
情報通信業の事業分野について、「情報サービス業」が60.0%で最も高く、次いで「インターネット付随サービス業」が19.2%、「新聞業・出版業を除く映像・音声・文字情報制作業」が8.0%となった。



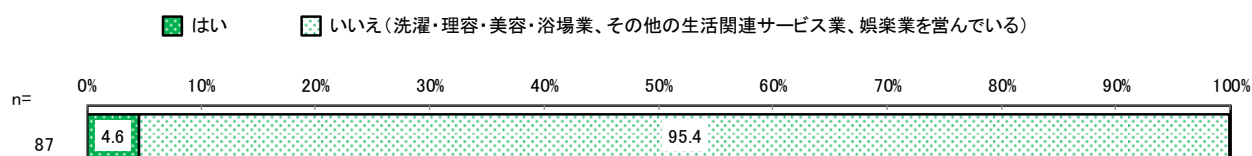
不動産業、物品賃貸業の事業分野について、「駐車場業を除く不動産賃貸業・管理業」が43.6%で最も高く、次いで「不動産取引業」が41.8%、「物品賃貸業」が9.1%となった。



宿泊業、飲食サービス業の事業分野について、「飲食店」が73.4%で最も高く、次いで「宿泊業」が20.9%、「持ち帰り・配達飲食サービス業」が5.8%となった。



生活関連サービス業、娯楽業の方は旅行業を営んでいるかについて、「いいえ（洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、娯楽業を営んでいる）」が95.4%、「はい」が4.6%となった。



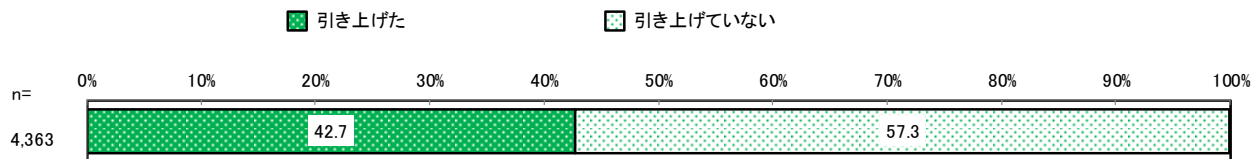
2 賃金動向・雇用状況

(1) 令和4年度の1人平均賃金の引上げ状況について

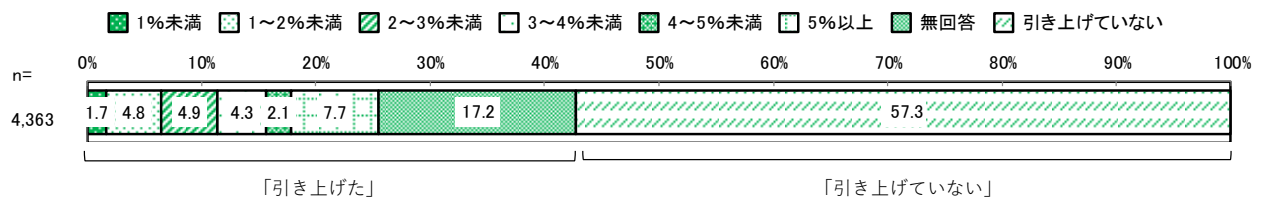
(2) 令和3年度と比べた令和4年度の1人平均賃金の引上げ率と額

【従業員全体】

令和4年度の1人平均賃金の引上げ状況について、従業員全体では「引き上げていない」が57.3%、「引き上げた」が42.7%となった。

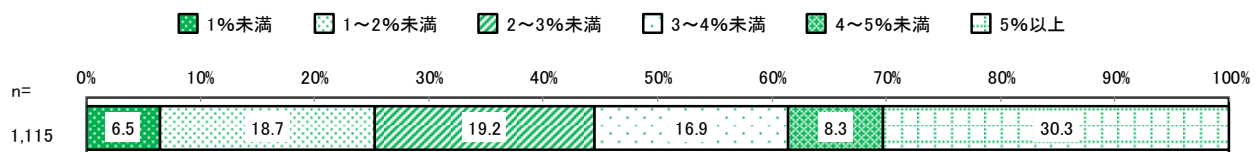


令和4年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」では「5%以上」が7.7%、「2～3%未満」が4.9%となった。

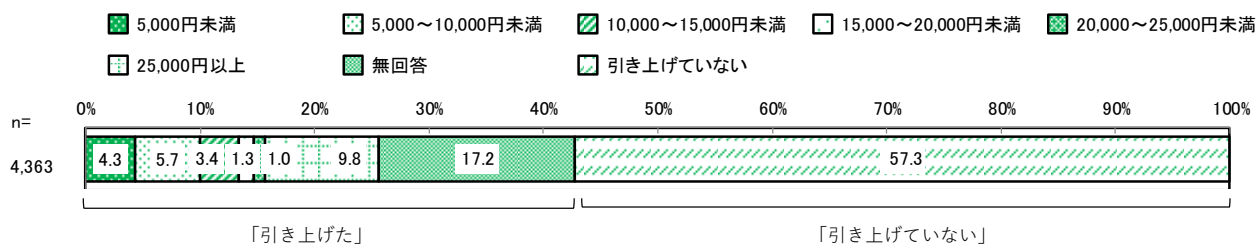


※「無回答」は賃金引上げ率を回答しなかった企業

令和4年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」と回答した企業の内訳では、「5%以上」が30.3%で最も高く、次いで「2～3%未満」が19.2%、「1～2%未満」が18.7%となった。

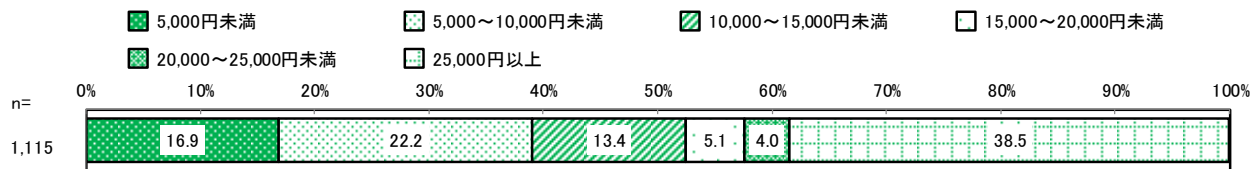


令和4年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」では「25,000円以上」が9.8%、「5,000～10,000円未満」が5.7%となった。



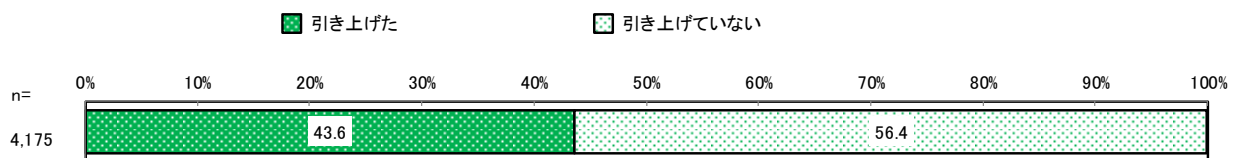
※「無回答」は賃金引上げ額を回答しなかった企業

令和4年度の1人平均賃金の引上げ額について、従業員全体では「25,000円以上」が38.5%で最も高く、次いで「5,000～10,000円未満」が22.2%、「5,000円未満」が16.9%となった。

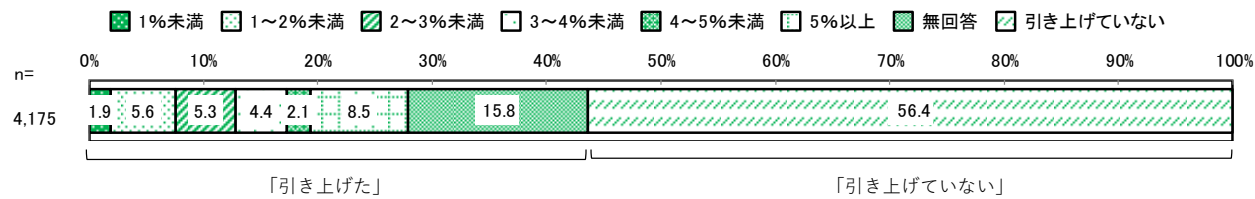


【正社員】

令和4年度の1人平均賃金の引上げ状況について、正社員では「引き上げていない」が56.4%、「引き上げた」が43.6%となった。

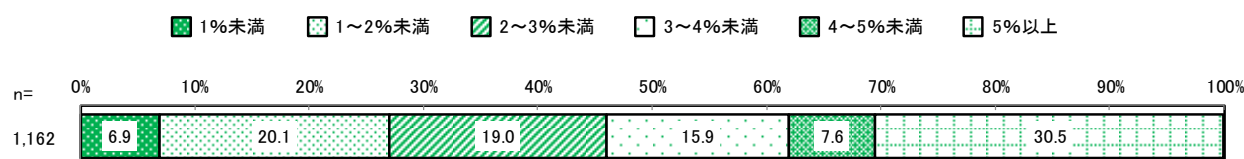


令和4年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」では「5%以上」が8.5%、「1～2%未満」が5.6%となった。

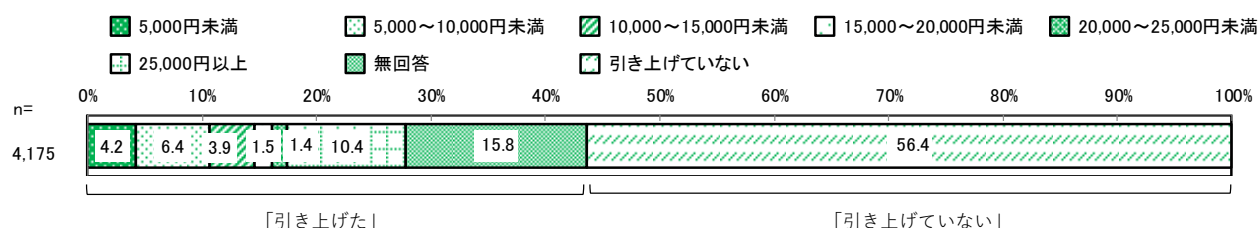


※「無回答」は賃金引上げ率を回答しなかった企業

令和4年度の1人平均賃金の引上げ率について、「5%以上」が30.5%で最も高く、次いで「1～2%未満」が20.1%、「2～3%未満」が19.0%となった。

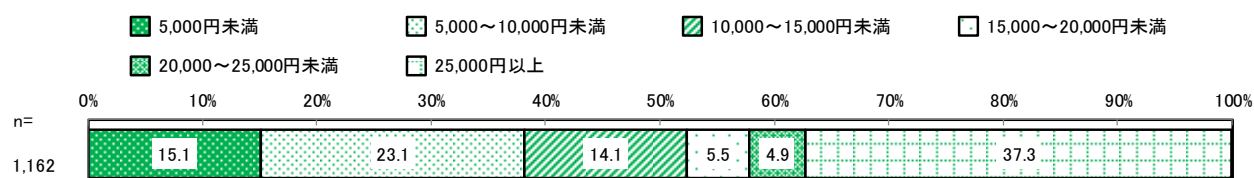


令和4年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」では「25,000円以上」が10.4%、「5,000～10,000円未満」が6.4%となった。



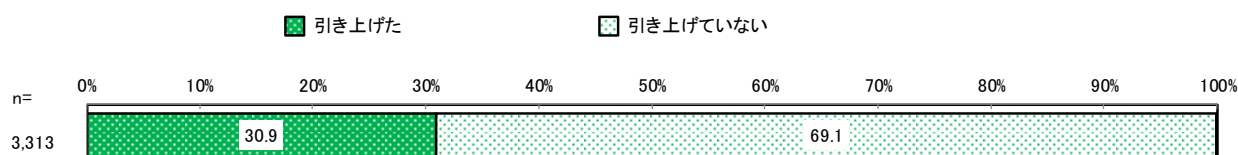
※「無回答」は賃金引上げ額を回答しなかった企業

令和4年度の1人平均賃金の引上げ額について、「25,000円以上」が37.3%で最も高く、次いで「5,000～10,000円未満」が23.1%、「5,000円未満」が15.1%となった。

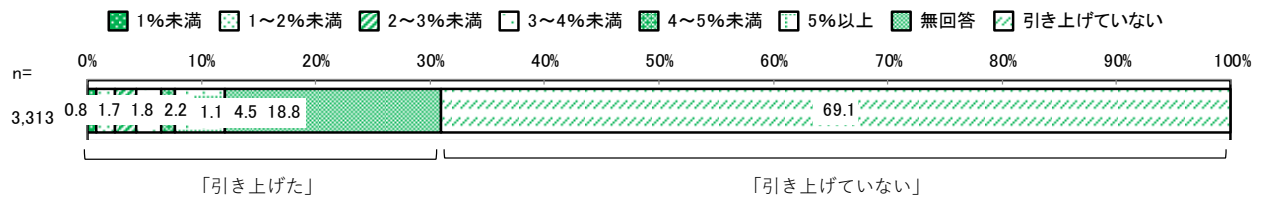


【非正社員】

令和4年度の1人平均賃金の引上げ状況について、非正社員では「引き上げていない」が69.1%、「引き上げた」が30.9%となった。

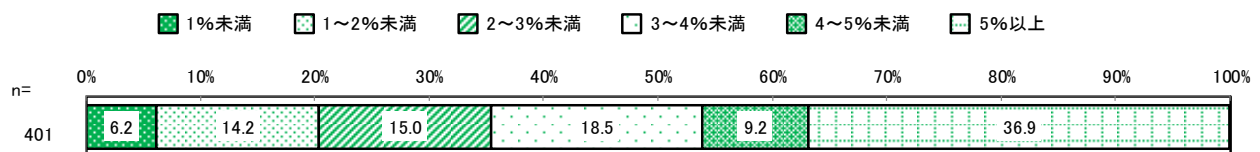


令和4年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」では「5%以上」が4.5%、「3～4%未満」が2.2%となった。

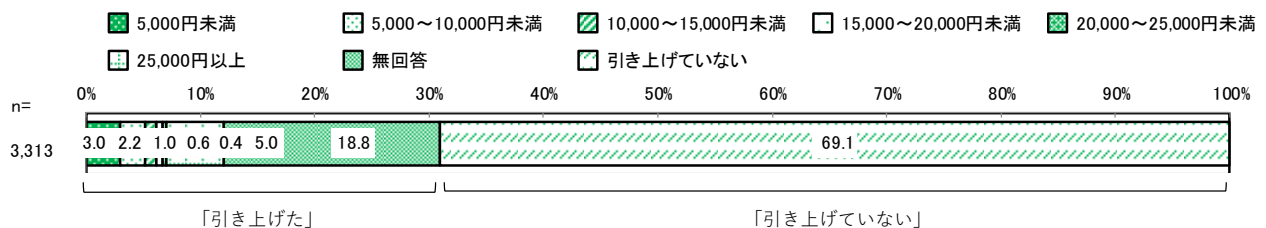


※「無回答」は賃金引上げ率を回答しなかった企業

令和4年度の1人平均賃金の引上げ率について、「5%以上」が36.9%で最も高く、次いで「3～4%未満」が18.5%、「2～3%未満」が15.0%となった。

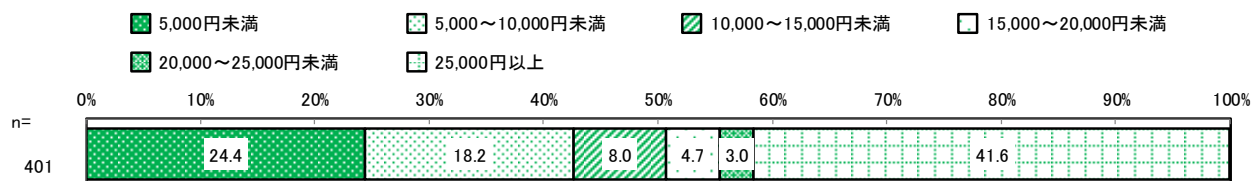


令和4年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」では「25,000円以上」が5.0%、「5,000円未満」が3.0%となった。



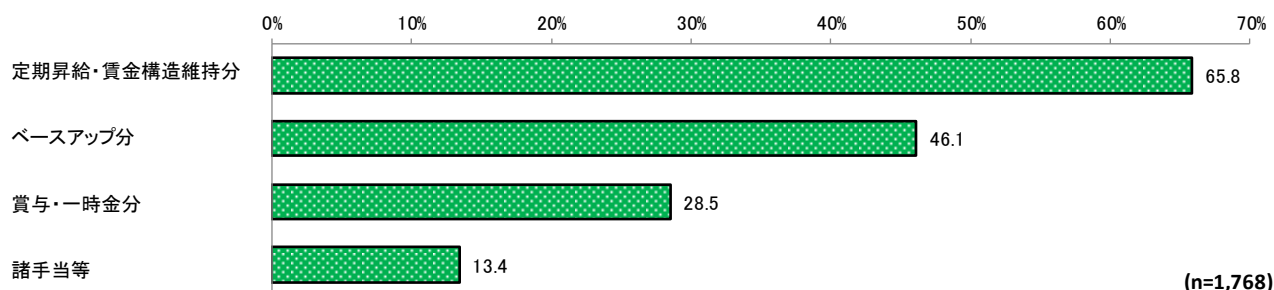
※「無回答」は賃金引上げ額を回答しなかった企業

令和4年度の1人平均賃金の引上げ額について、非正社員では「25,000円以上」が41.6%で最も高く、次いで「5,000円未満」が24.4%、「5,000～10,000円未満」が18.2%となった。



(3) 令和4年度の正社員の賃金引上げ方法

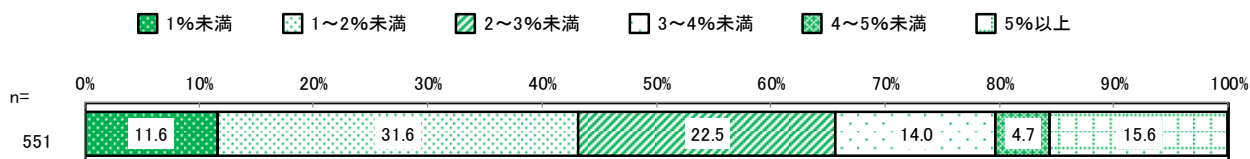
令和4年度の正社員の賃金引上げ方法について、「定期昇給・賃金構造維持分」が65.8%で最も高く、次いで「ベースアップ分」が46.1%、「賞与・一時金分」が28.5%となった。



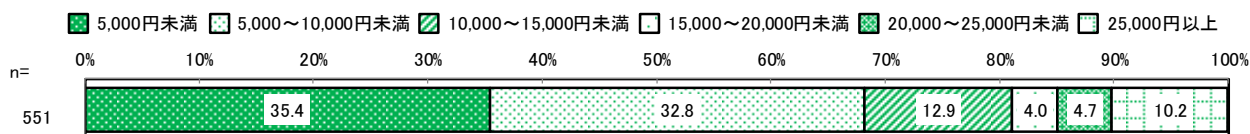
(4) 令和3年度と比較した場合の令和4年度の引上げ率及び引上げ額

【定期昇給・賃金構造維持分】

令和3年度と比較した場合の令和4年度の引上げ率(%)について、定期昇給・賃金構造維持分では「1~2%未満」が31.6%で最も高く、次いで「2~3%未満」が22.5%、「5%以上」が15.6%となった。

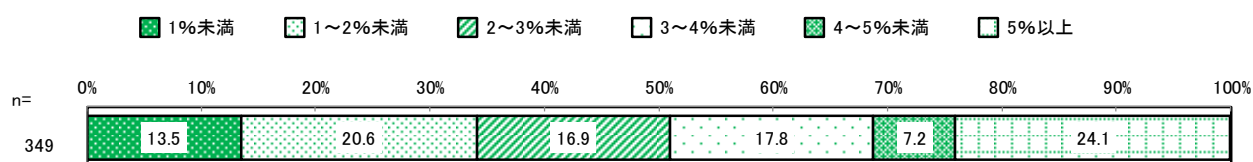


令和3年度と比較した場合の令和4年度の引上げ額(月額・円)について、定期昇給・賃金構造維持分では「5,000円未満」が35.4%で最も高く、次いで「5,000~10,000円未満」が32.8%、「10,000~15,000円未満」が12.9%となった。

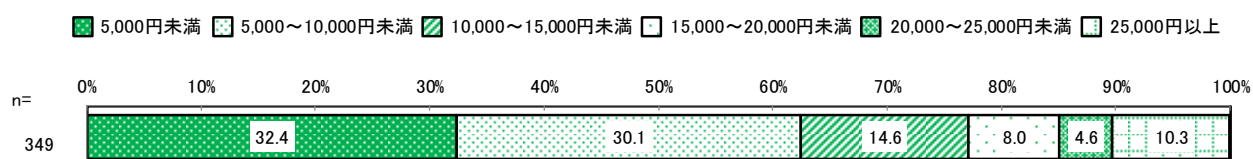


【ベースアップ分】

令和3年度と比較した場合の令和4年度の引上げ率（％）について、ベースアップ分では「5％以上」が24.1％で最も高く、次いで「1～2％未満」が20.6％、「3～4％未満」が17.8％となった。

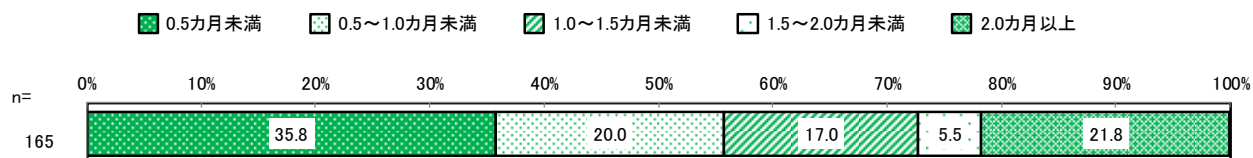


令和3年度と比較した場合の令和4年度の引上げ額（月額・円）について、ベースアップ分では「5,000円未満」が32.4％で最も高く、次いで「5,000～10,000円未満」が30.1％、「10,000～15,000円未満」が14.6％となった。

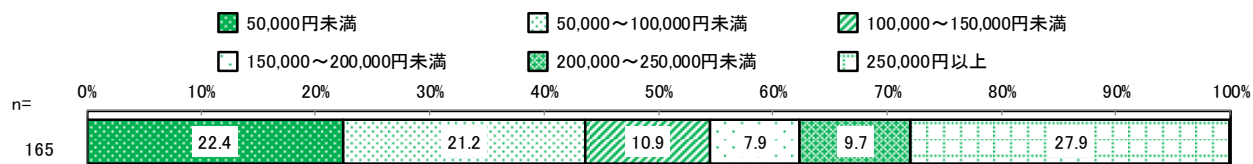


【賞与・一時金分】

令和3年度と比較した場合の令和4年度の引上げ月数（カ月）について、賞与・一時金分では「0.5カ月未満」が35.8％で最も高く、次いで「2.0カ月以上」が21.8％、「0.5～1.0カ月未満」が20.0％となった。



令和3年度と比較した場合の令和4年度の引上げ額（年額・円）について、賞与・一時金分では「250,000円以上」が27.9％で最も高く、次いで「50,000円未満」が22.4％、「50,000～100,000円未満」が21.2％となった。

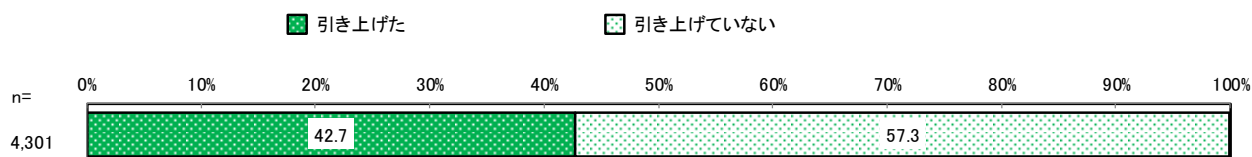


（５）令和５年度の１人平均賃金の引上げ状況について

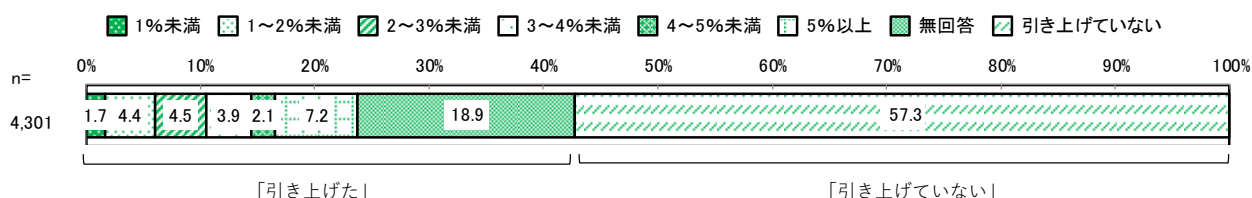
（６）令和４年度と比べた令和５年度の１人平均賃金の引上げ率と額

【令和５年度 従業員全体】

令和５年度の１人平均賃金の引上げ状況について、従業員全体では「引き上げていない」が57.3%、「引き上げた」が42.7%となった。

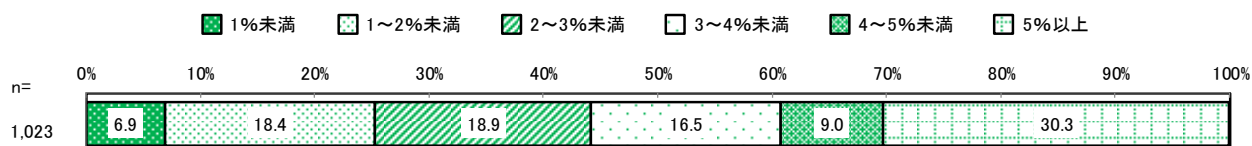


令和５年度の１人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」では「5%以上」が7.2%、「2～3%未満」が4.5%となった。

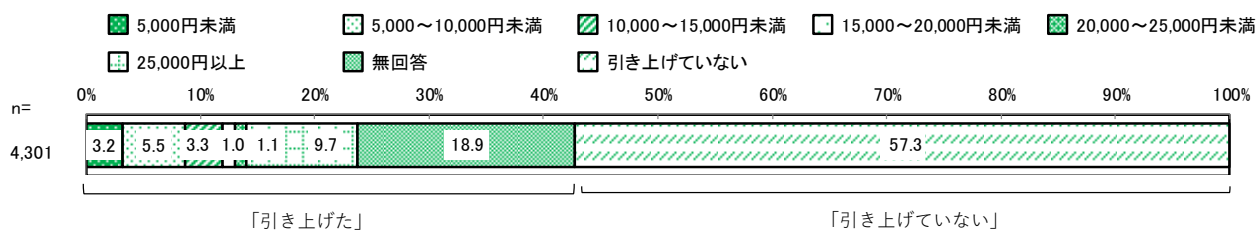


※「無回答」は賃金引上げ率を回答しなかった企業

令和５年度の１人平均賃金の引上げ率について、「5%以上」が30.3%で最も高く、次いで「2～3%未満」が18.9%、「1～2%未満」が18.4%となった。

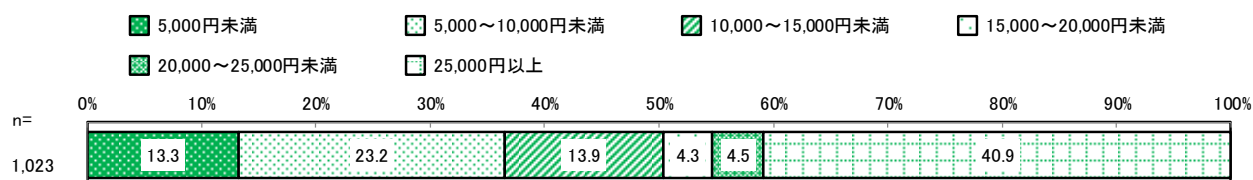


令和５年度の１人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」では「25,000円以上」が9.7%、「5,000～10,000円未満」が5.5%となった。



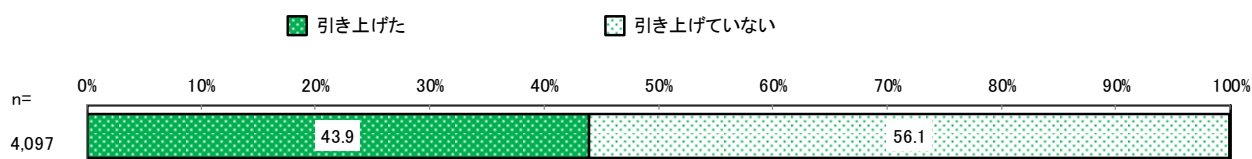
※「無回答」は賃金引上げ額を回答しなかった企業

令和５年度の１人平均賃金の引上げ額について、「25,000円以上」が40.9%で最も高く、次いで「5,000～10,000円未満」が23.2%、「10,000～15,000円未満」が13.9%となった。

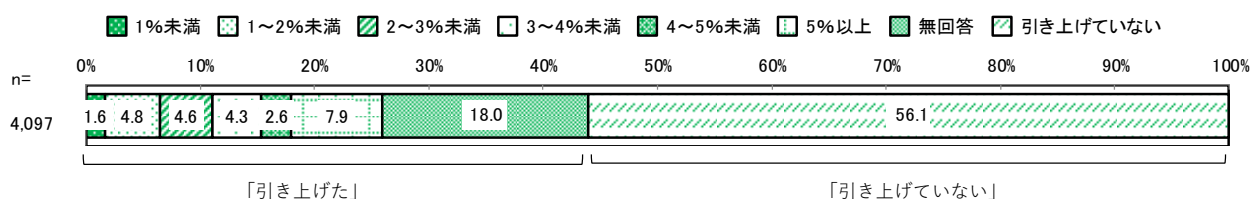


【令和5年度 正社員】

令和5年度の1人平均賃金の引上げ状況について、正社員では「引き上げていない」が56.1%、「引き上げた」が43.9%となった。

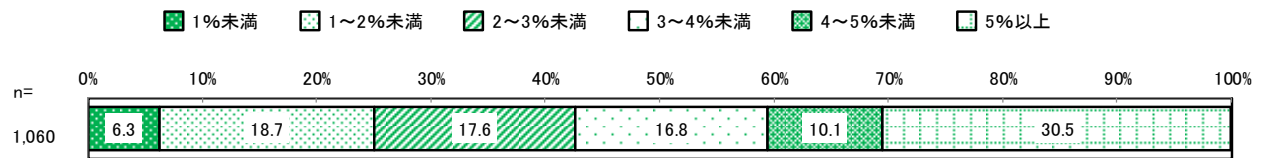


令和5年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」では「5%以上」が7.9%、「1～2%未満」が4.8%となった。

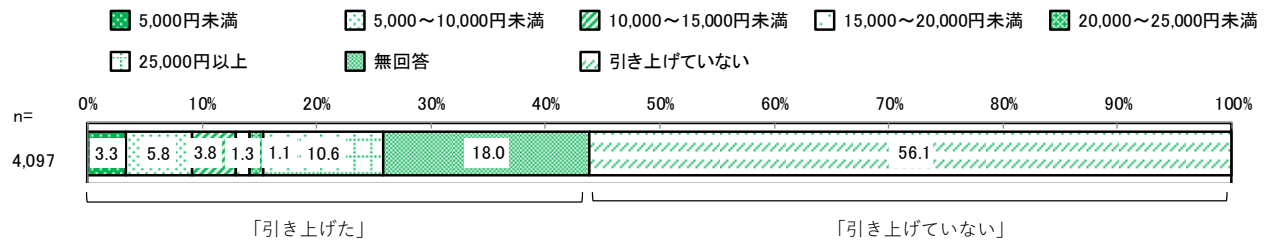


※「無回答」は賃金引上げ率を回答しなかった企業

令和5年度の1人平均賃金の引上げ率について、「5%以上」が30.5%で最も高く、次いで「1~2%未満」が18.7%、「2~3%未満」が17.6%となった。

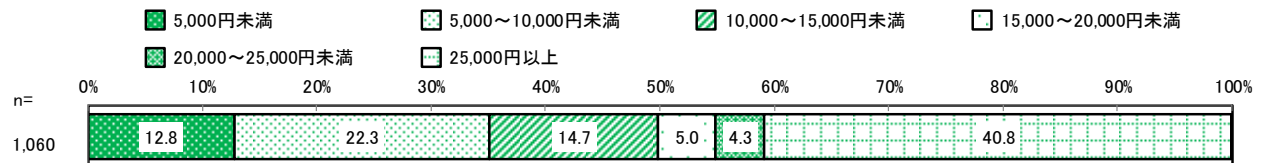


令和5年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」では「25,000円以上」が10.6%、「5,000~10,000円未満」が5.8%となった。



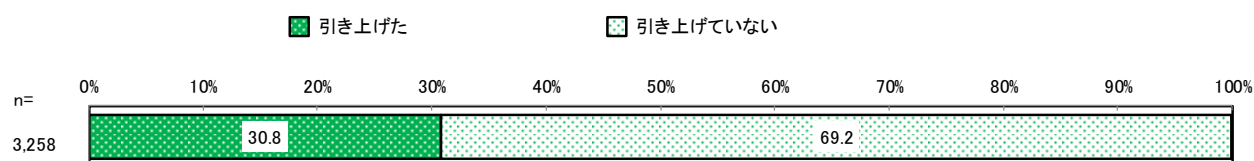
※「無回答」は賃金引上げ額を回答しなかった企業

令和5年度の1人平均賃金の引上げ額について、「25,000円以上」が40.8%で最も高く、次いで「5,000~10,000円未満」が22.3%、「10,000~15,000円未満」が14.7%となった。

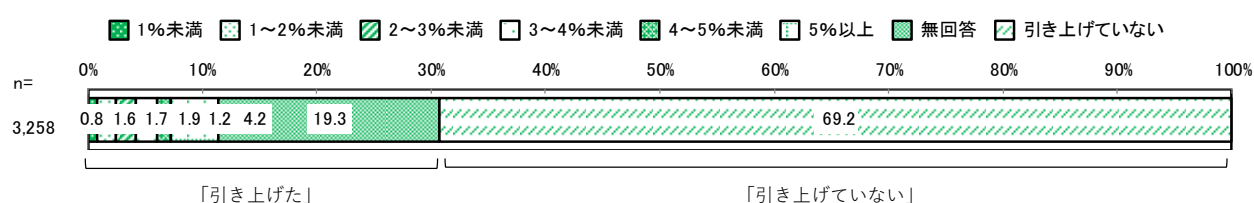


【令和5年度 非正社員】

令和5年度の1人平均賃金の引上げ状況について、非正社員では「引き上げていない」が69.2%、「引き上げた」が30.8%となった。

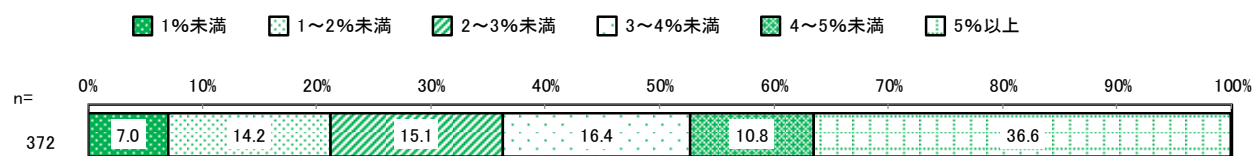


令和5年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」では「5%以上」が4.2%、「3~4%未満」が1.9%となった。

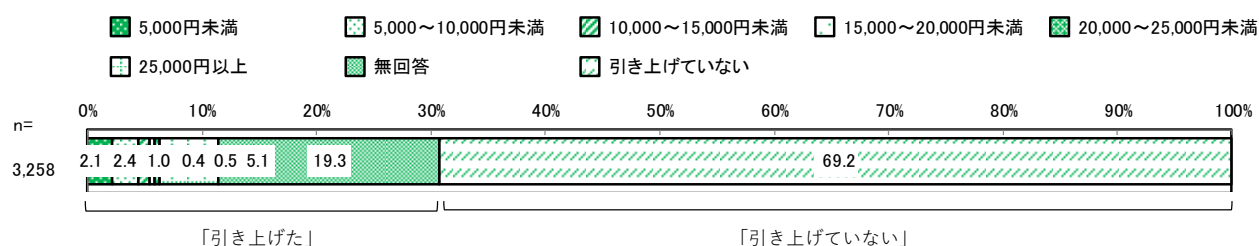


※「無回答」は賃金引上げ率を回答しなかった企業

令和5年度の1人平均賃金の引上げ率について、「5%以上」が36.6%で最も高く、次いで「3~4%未満」が16.4%、「2~3%未満」が15.1%となった。

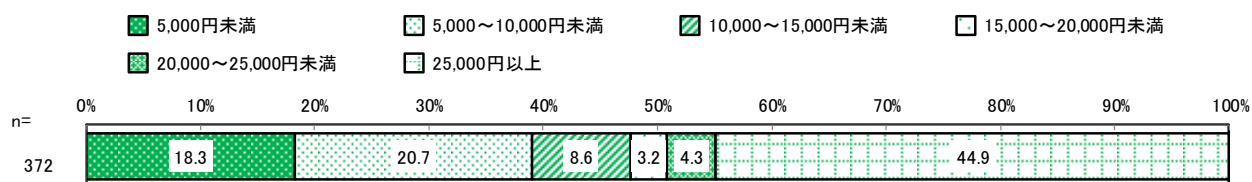


令和5年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」では「25,000円以上」が5.1%、「5,000~10,000円未満」が2.4%となった。



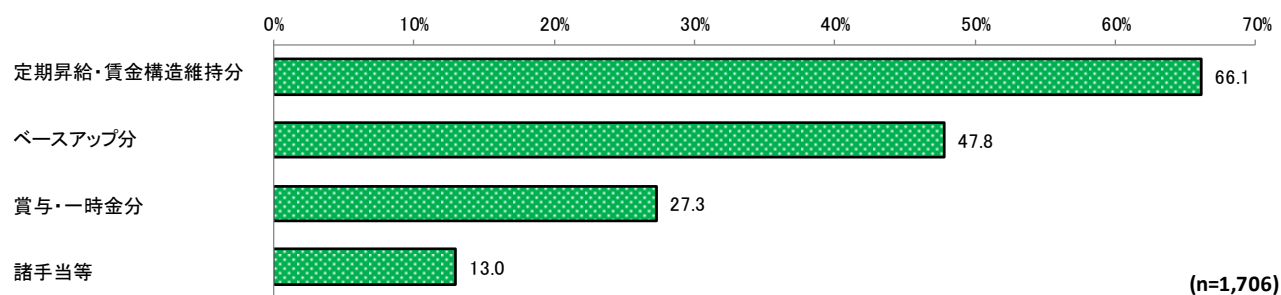
※「無回答」は賃金引上げ額を回答しなかった企業

令和5年度の1人平均賃金の引上げ額について、「25,000円以上」が44.9%で最も高く、次いで「5,000～10,000円未満」が20.7%、「5,000円未満」が18.3%となった。



(7) 令和5年度の正社員の賃金引上げ方法

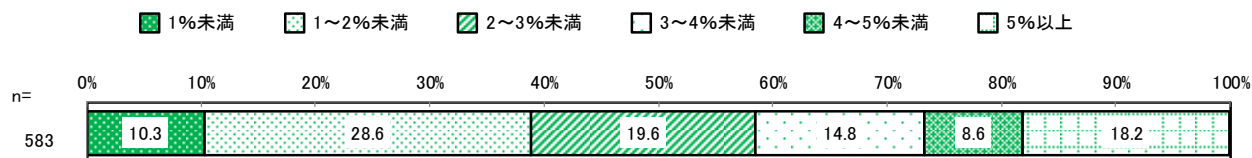
令和5年度の正社員の賃金引上げ方法について、「定期昇給・賃金構造維持分」が66.1%で最も高く、次いで「ベースアップ分」が47.8%、「賞与・一時金分」が27.3%となった。



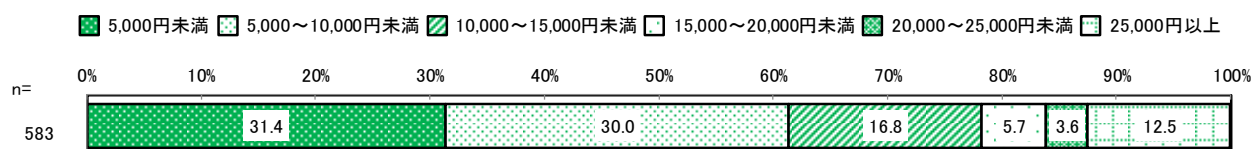
(8) 令和4年度と比較した場合の令和5年度の引上げ率及び引上げ額

【定期昇給・賃金構造維持分】

令和4年度と比較した場合の令和5年度の引上げ率(%)について、定期昇給・賃金構造維持分では「1～2%未満」が28.6%で最も高く、次いで「2～3%未満」が19.6%、「5%以上」が18.2%となった。

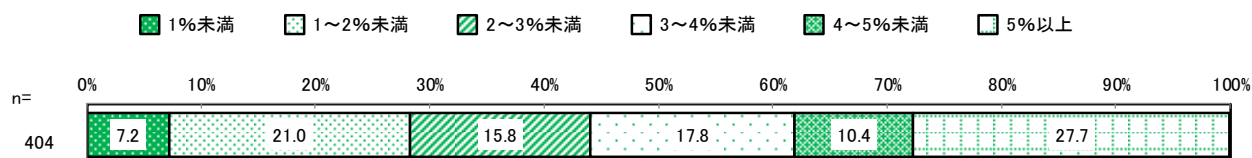


令和4年度と比較した場合の令和5年度の引上げ額(月額・円)について、定期昇給・賃金構造維持分では「5,000円未満」が31.4%で最も高く、次いで「5,000～10,000円未満」が30.0%、「10,000～15,000円未満」が16.8%となった。

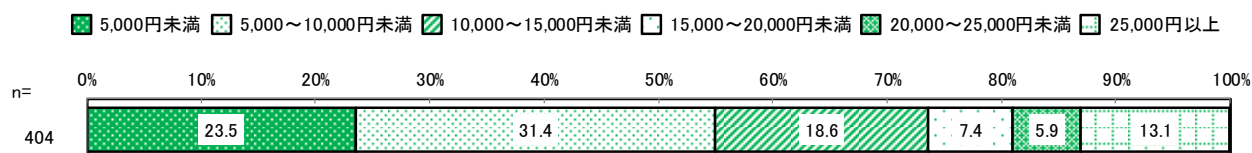


【ベースアップ分】

令和4年度と比較した場合の令和5年度の引上げ率(%)について、ベースアップ分では「5%以上」が27.7%で最も高く、次いで「1～2%未満」が21.0%、「3～4%未満」が17.8%となった。

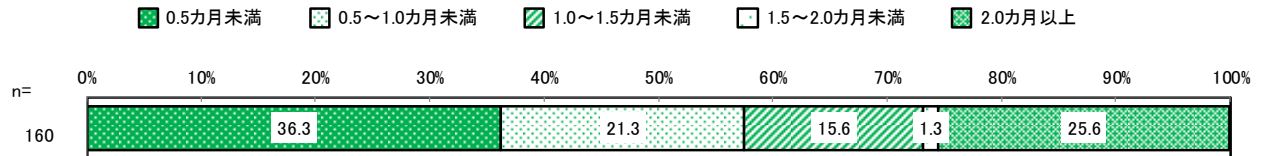


令和4年度と比較した場合の令和5年度の引上げ額(月額・円)について、ベースアップ分では「5,000～10,000円未満」が31.4%で最も高く、次いで「5,000円未満」が23.5%、「10,000～15,000円未満」が18.6%となった。

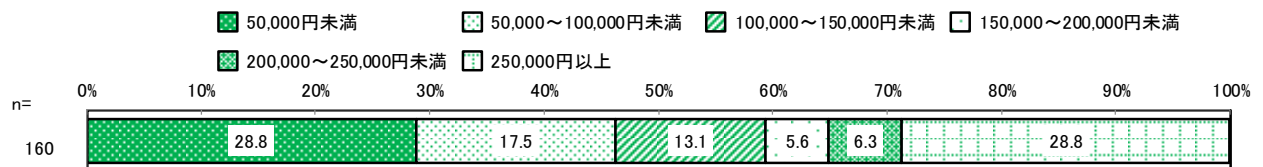


【賞与・一時金分】

令和4年度と比較した場合の令和5年度の引上げ月数（カ月）について、賞与・一時金分では「0.5カ月未満」が36.3%で最も高く、次いで「2.0カ月以上」が25.6%、「0.5～1.0カ月未満」が21.3%となった。



令和4年度と比較した場合の令和5年度の引上げ額（年額・円）について、賞与・一時金分では「50,000円未満」が28.8%で最も高く、次いで「50,000～100,000円未満」が17.5%、「100,000～150,000円未満」が13.1%となった。

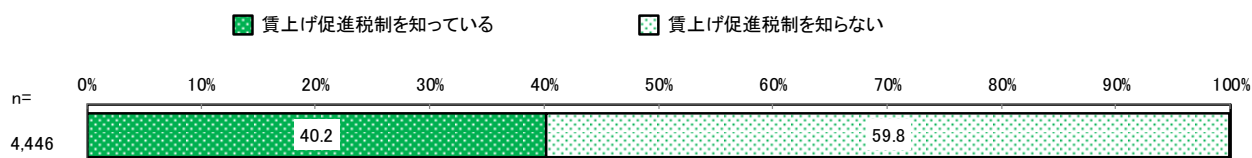


3 中小企業向け賃上げ促進税制の利用状況 ※資本金 1 億円以下の

方のみ

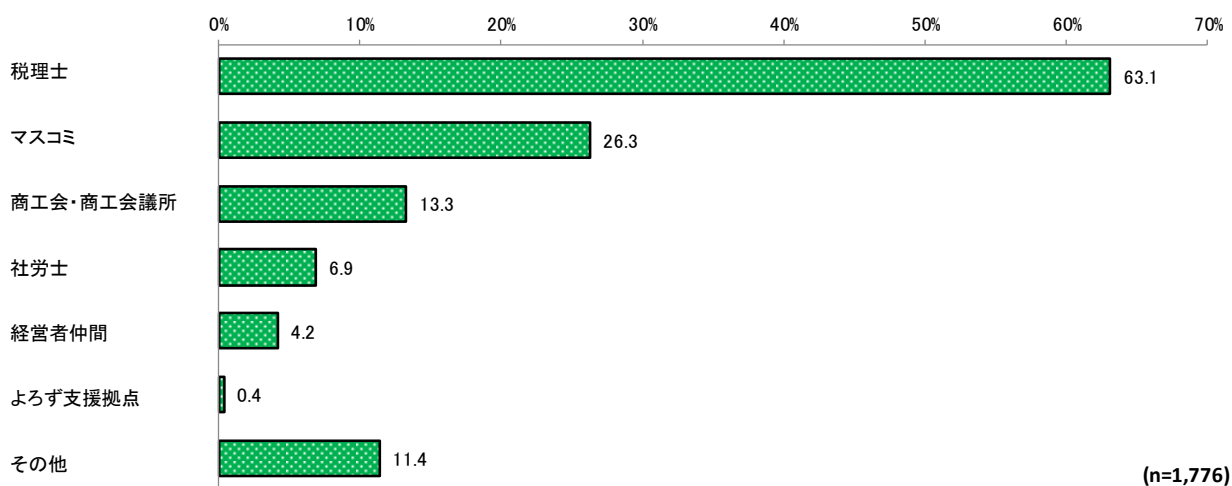
(1) 賃上げ促進税制の存在を知っているか

賃上げ促進税制を知っているかについて、「賃上げ促進税制を知らない」が 59.8%、「賃上げ促進税制を知っている」が 40.2%となった。



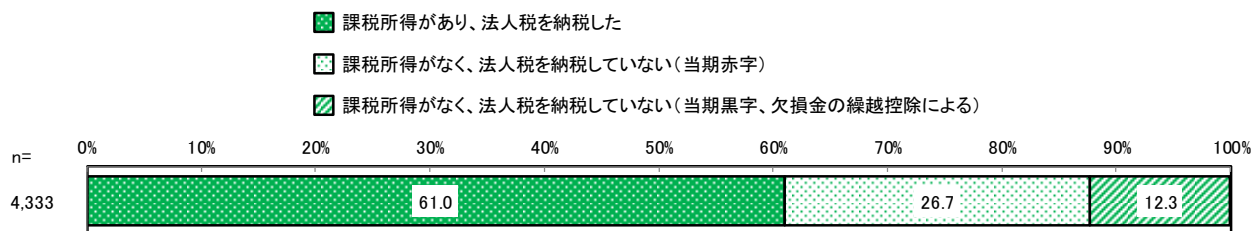
(2) 賃上げ促進税制の存在を知ったきっかけ

賃上げ促進税制の存在を知ったきっかけについて、「税理士」が 63.1%で最も高く、次いで「マスコミ」が 26.3%、「商工会・商工会議所」が 13.3%となった。



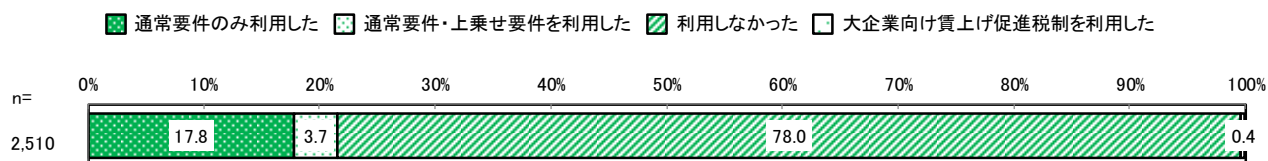
(3) 令和4年度の法人税の納税状況

令和4年度の法人税の納税状況について、「課税所得があり、法人税を納税した」が61.0%で最も高く、次いで「課税所得がなく、法人税を納税していない(当期赤字)」が26.7%、「課税所得がなく、法人税を納税していない(当期黒字、欠損金の繰越控除による)」が12.3%となった。



(4) 令和4年度における賃上げ促進税制の利用状況

令和4年度における賃上げ促進税制の利用状況について、「利用しなかった」が78.0%で最も高く、次いで「通常要件のみ利用した」が17.8%、「通常要件・上乗せ要件を利用した」が3.7%となった。



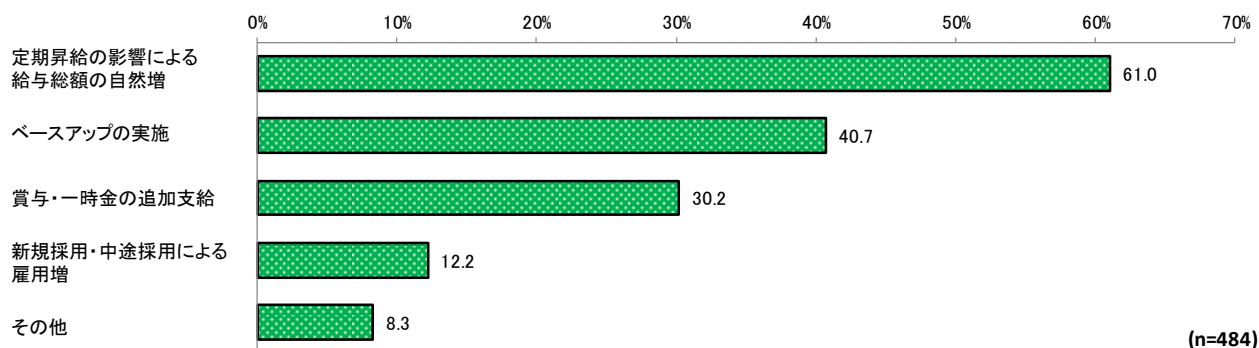
(5) 令和4年度、令和3年度の間に開始した事業年度の給与総額

(単位: 百万円)

項目名	回答数	平均値	中央値	標準偏差
令和4年度の間に開始した事業年度の給与総額	298	304.5	79.8	643.5
令和3年度の間に開始した事業年度の給与総額	294	292.3	77.3	615.8

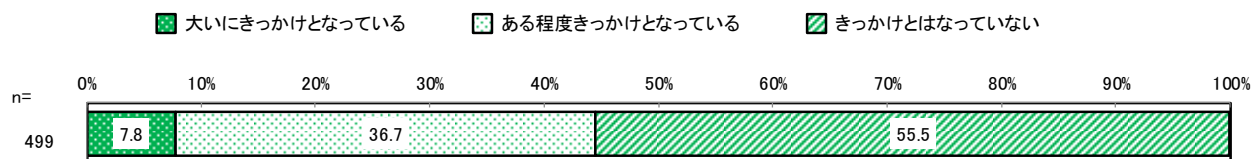
（６）令和４年度の給与総額の増加の達成方法

令和４年度の給与総額の増加の達成方法について、「定期昇給の影響による給与総額の自然増」が 61.0%で最も高く、次いで「ベースアップの実施」が 40.7%、「賞与・一時金の追加支給」が 30.2%となった。



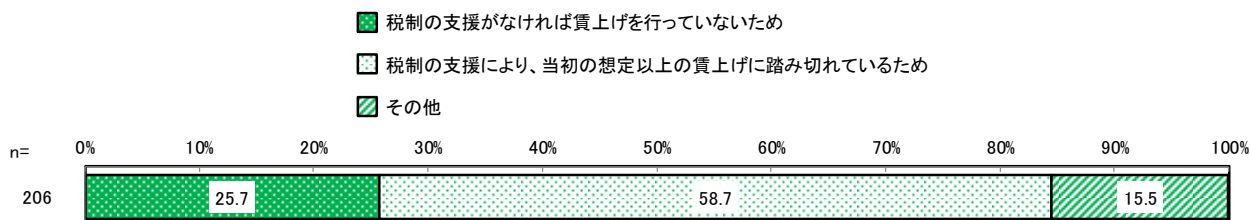
（７）賃上げ促進税制が令和４年度の賃上げ実施に与えている影響

賃上げ促進税制が令和４年度の賃上げ実施に与えている影響について、「きつかけとはなっていない」が 55.5%で最も高く、次いで「ある程度きつかけとなっている」が 36.7%、「大いにきつかけとなっている」が 7.8%となった。



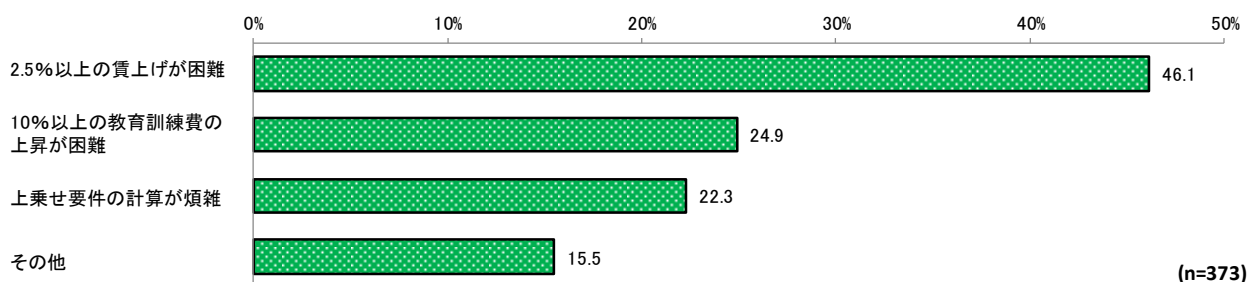
（８）賃上げ促進税制が令和４年度の賃上げ実施のきっかけになっている理由

賃上げ促進税制が令和４年度の賃上げ実施のきっかけになっている理由について、「税制の支援により、当初の想定以上の賃上げに踏み切れているため」が 58.7%、「税制の支援がなければ賃上げを行っていないため」が 25.7%となった。



（９）令和４年度に賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由

令和４年度に賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由について、「2.5%以上の賃上げが困難」が 46.1%で最も高く、次いで「10%以上の教育訓練費の上昇が困難」が 24.9%、「上乗せ要件の計算が煩雑」が 22.3%となった。



(10) 令和4年度、令和3年度の教育訓練費の総額及び、比較した増加額

【教育訓練費の額】

(単位:万円)

項目名	回答数	平均値	中央値	標準偏差
令和4年度の間に開始した事業年度の教育訓練費の額	449	450.9	0.0	7435.5
令和3年度の間に開始した事業年度の教育訓練費の額	449	427.3	0.0	7197.0

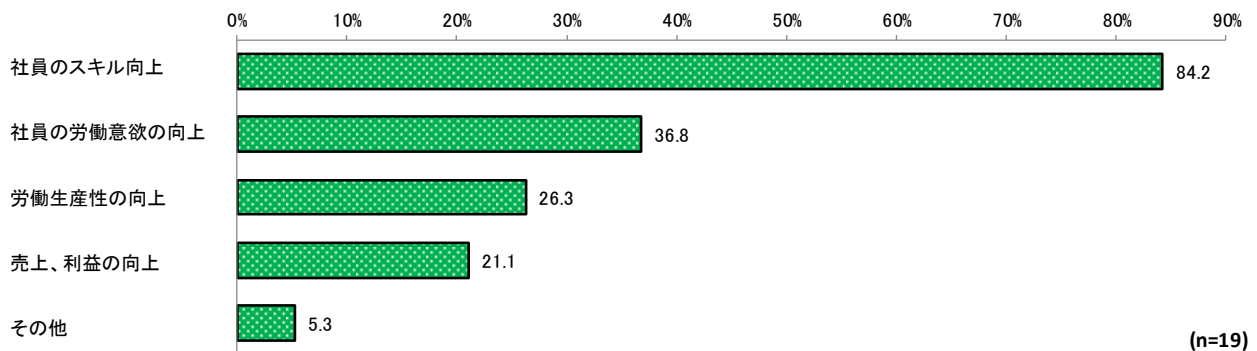
【教育訓練費増加額】

(単位:万円)

項目名	回答数	平均値	中央値	標準偏差
教育訓練費増加額	449	23.6	0.00	265.2

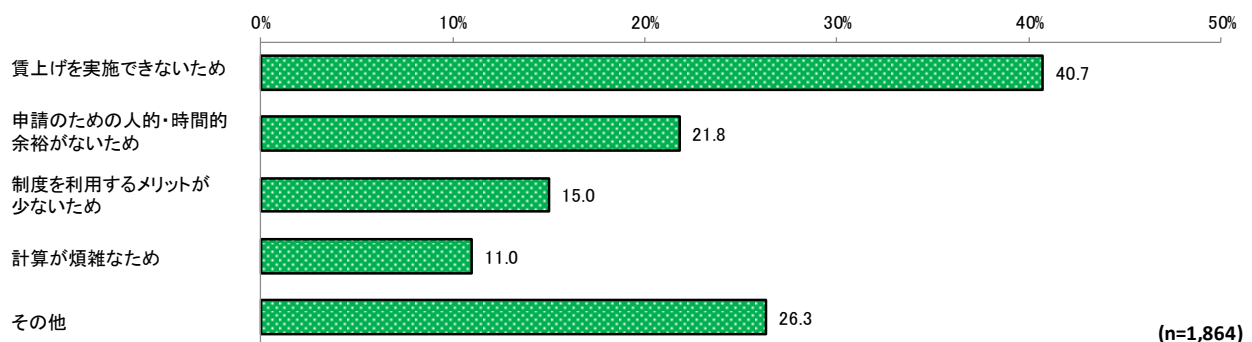
(11) 令和4年度の教育訓練の取り組みによる成果

令和4年度の教育訓練の取り組みによる成果について、「社員のスキル向上」が84.2%で最も高く、次いで「社員の労働意欲の向上」が36.8%、「労働生産性の向上」が26.3%となった。



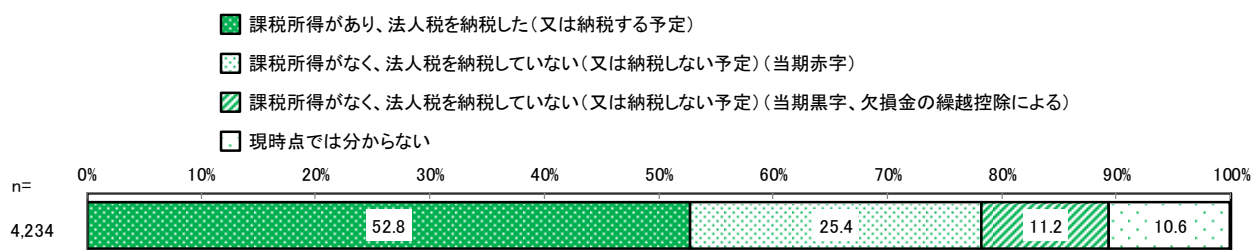
(12) 令和4年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由

令和4年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由について、「賃上げを実施できないため」が40.7%で最も高く、次いで「申請のための人的・時間的余裕がないため」が21.8%、「制度を利用するメリットが少ないため」が15.0%となった。



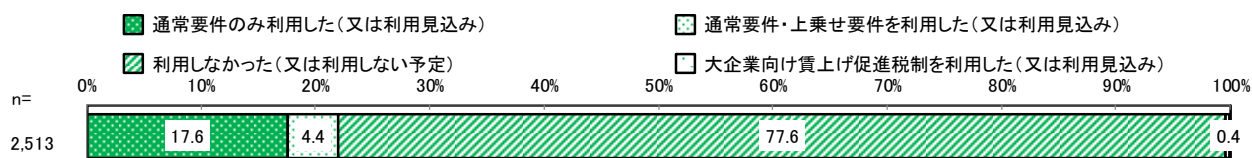
(13) 令和5年度の法人税の納税状況

令和5年度の法人税の納税状況（予定含む）について、「課税所得があり、法人税を納税した（又は納税する予定）」が 52.8%で最も高く、次いで「課税所得がなく、法人税を納税していない（又は納税しない予定）（当期赤字）」が 25.4%、「課税所得がなく、法人税を納税していない（又は納税しない予定）（当期黒字、欠損金の繰越控除による）」が 11.2%となった。



(14) 令和5年度における賃上げ促進税制の利用状況

令和5年度における賃上げ促進税制の利用状況について、「利用しなかった（又は利用しない予定）」が 77.6%で最も高く、次いで「通常要件のみ利用した（又は利用見込み）」が 17.6%、「通常要件・上乗せ要件を利用した（又は利用見込み）」が 4.4%となった。



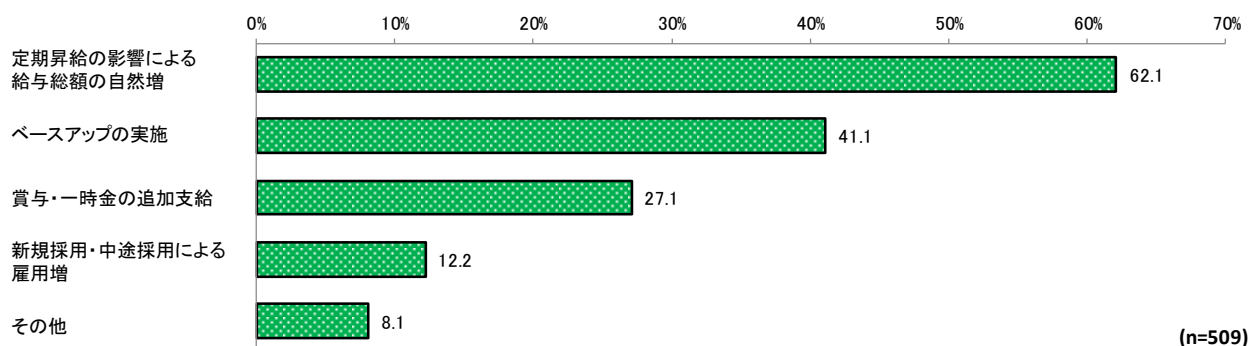
(15) 令和5年度、令和4年度の間に開始した事業年度の給与総額

(単位: 百万円)

項目名	回答数	平均値	中央値	標準偏差
令和5年度の間に開始した事業年度の給与総額	309	275.4	78.3	583.6
令和4年度の間に開始した事業年度の給与総額	312	265.4	75.5	543.6

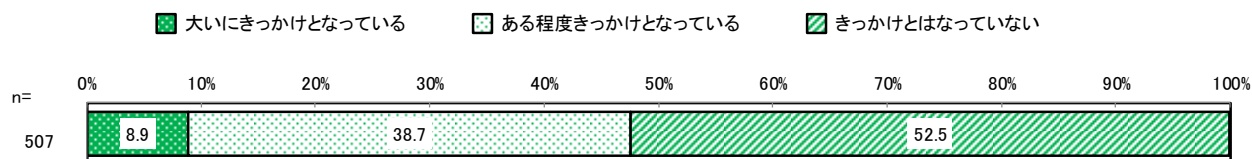
（１６）令和５年度の給与総額の増加の達成方法

令和５年度の給与総額の増加の達成方法について、「定期昇給の影響による給与総額の自然増」が 62.1%で最も高く、次いで「ベースアップの実施」が 41.1%、「賞与・一時金の追加支給」が 27.1%となった。



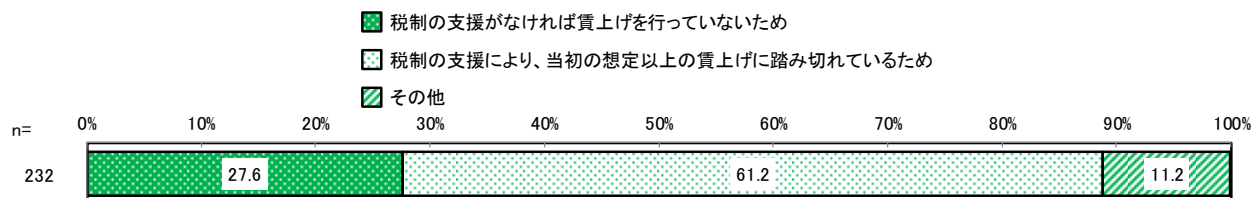
（１７）賃上げ促進税制が令和５年度の賃上げ実施に与えている影響

賃上げ促進税制が令和５年度の賃上げ実施に与えている影響（見込み含む）について、「きっかけとはなっていない」が 52.5%で最も高く、次いで「ある程度きっかけとなっている」が 38.7%、「大いにきっかけとなっている」が 8.9%となった。



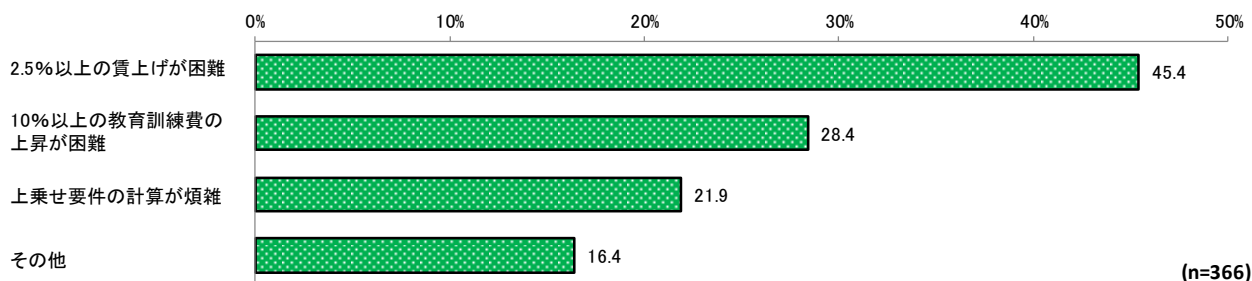
（１８）賃上げ促進税制が令和５年度の賃上げ実施のきっかけになっている理由

賃上げ促進税制が令和５年度の賃上げ実施のきっかけになっている理由について、「税制の支援により、当初の想定以上の賃上げに踏み切れているため」が 61.2%、「税制の支援がなければ賃上げを行っていないため」が 27.6%となった。



（１９）令和５年度に賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由

令和５年度に賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由について、「2.5%以上の賃上げが困難」が45.4%で最も高く、次いで「10%以上の教育訓練費の上昇が困難」が28.4%、「上乗せ要件の計算が煩雑」が21.9%となった。



（２０）令和５年度、令和４年度の教育訓練費の総額及び、比較した増加額

【教育訓練費の額】

(単位: 万円)

項目名	回答数	平均値	中央値	標準偏差
令和５年度の間に開始した事業年度の教育訓練費の	486	301.0	0.0	4,162.1
令和４年度の間に開始した事業年度の教育訓練費の	486	108.7	0.0	897.6

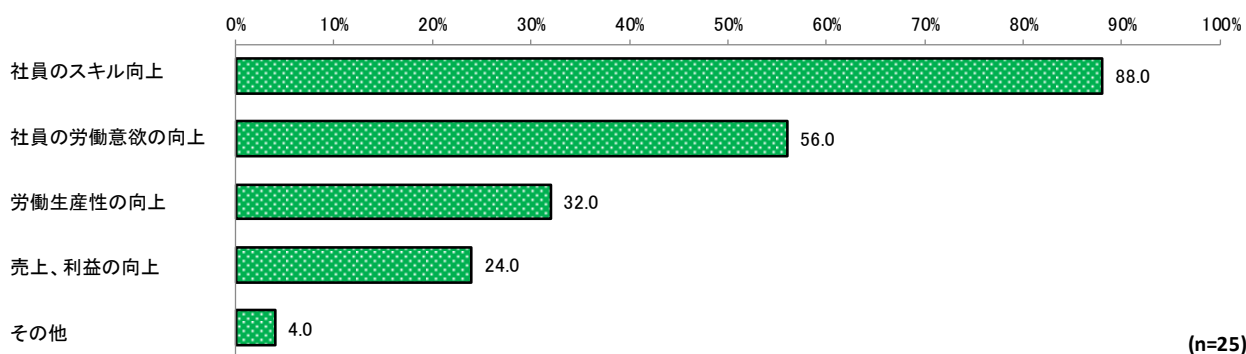
【教育訓練費増加額】

(単位: 万円)

項目名	回答数	平均値	中央値	標準偏差
教育訓練費増加額	486	192.3	0.00	4087.9

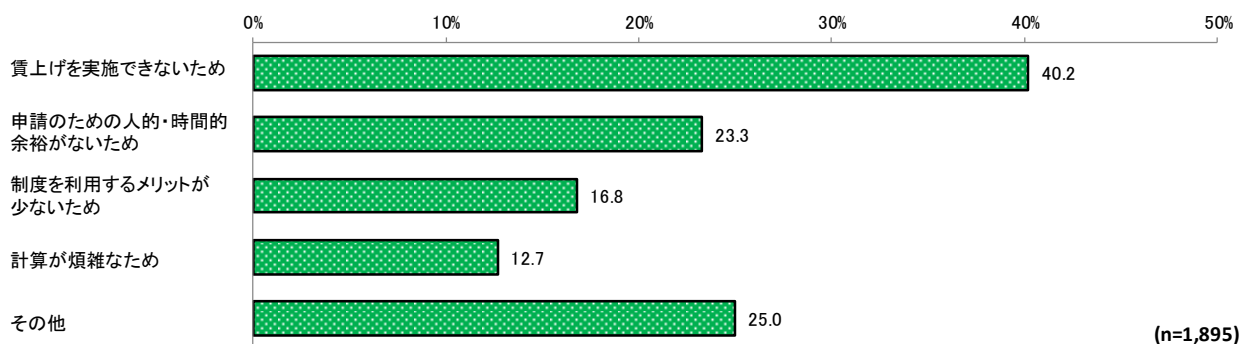
（２１）令和５年度における教育訓練の取り組みによる成果

令和５年度における教育訓練の取り組みによる成果について、「社員のスキル向上」が88.0%で最も高く、次いで「社員の労働意欲の向上」が56.0%、「労働生産性の向上」が32.0%となった。



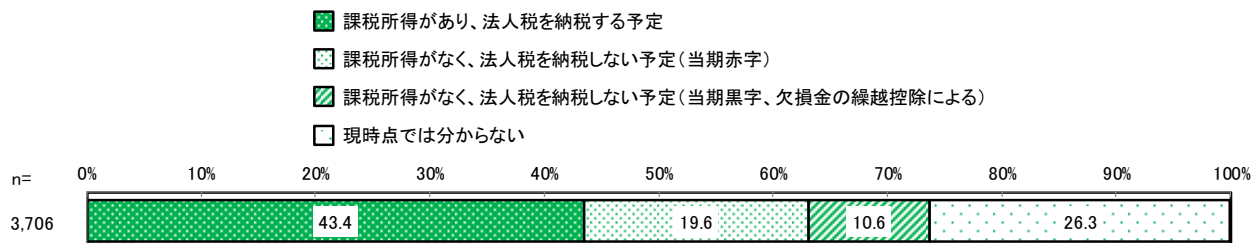
（２２）令和５年度に賃上げ促進税制を利用しない理由

令和５年度に賃上げ促進税制を利用しない理由について、「賃上げを実施できないため」が 40.2%で最も高く、次いで「申請のための人的・時間的余裕がないため」が 23.3%、「制度を利用するメリットが少ないため」が 16.8%となった。



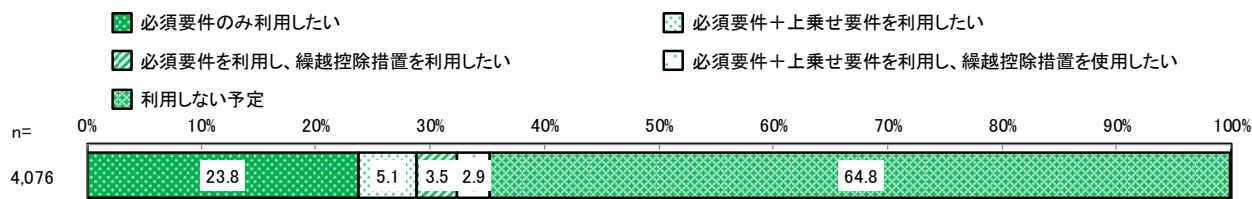
（２３）令和６年度の法人税の納税状況

令和６年度の法人税の納税状況（予定含む）について、「課税所得があり、法人税を納税する予定」が 43.4%で最も高く、次いで「現時点では分からない」が 26.3%、「課税所得がなく、法人税を納税しない予定（当期赤字）」が 19.6%となった。



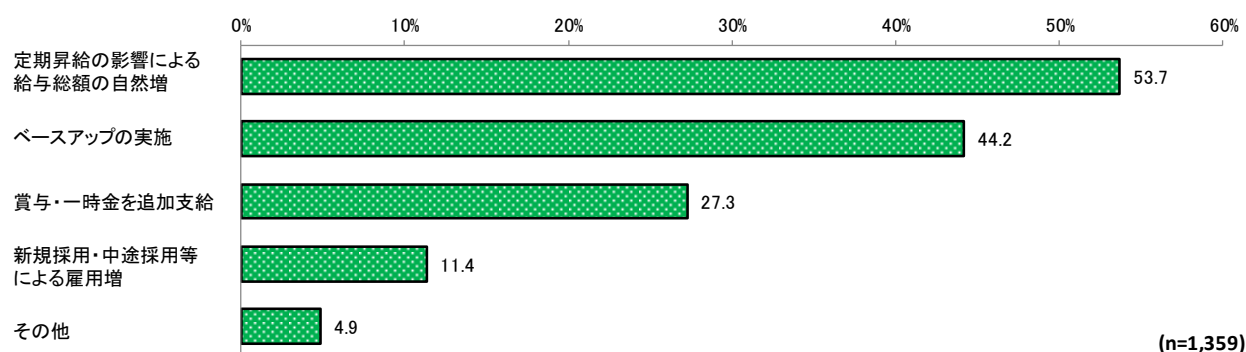
（２４）令和６年度の賃上げ促進税制（現行制度）の利用見込み

令和６年度の賃上げ促進税制（現行制度）の利用見込みについて、「利用しない予定」が 64.8%で最も高く、次いで「必須要件のみ利用したい」が 23.8%、「必須要件＋上乗せ要件を利用したい」が 5.1%となった。



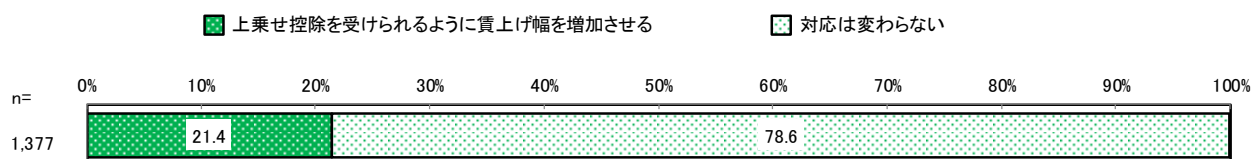
（２５）令和６年度の税制の適用要件の達成方法（見込み）

令和６年度の税制の適用要件の達成方法（見込み）について、「定期昇給の影響による給与総額の自然増」が53.7%で最も高く、次いで「ベースアップの実施」が44.2%、「賞与・一時金を追加支給」が27.3%となった。



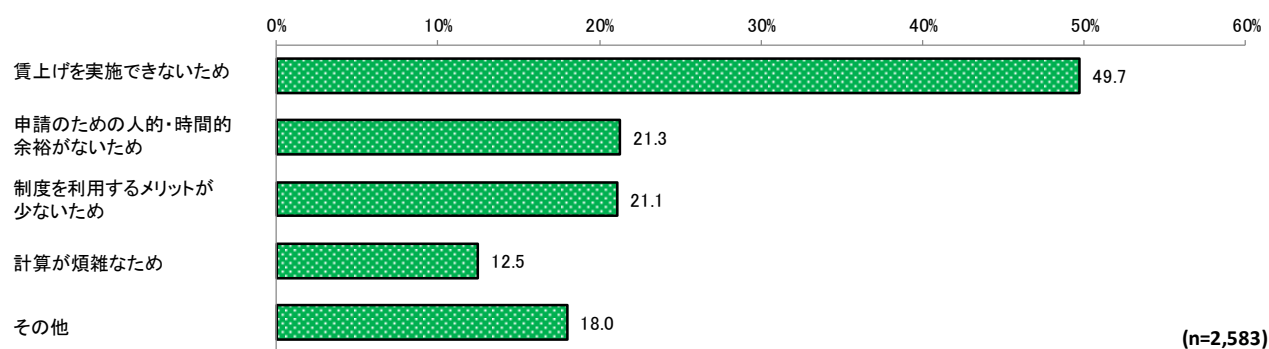
（２６）より大きな賃上げによる控除率を上乗せする制度があった場合の対応

より大きな賃上げによる控除率を上乗せする制度があった場合の対応について、「対応は変わらない」が78.6%、「上乗せ控除を受けられるように賃上げ幅を増加させる」が21.4%となった。



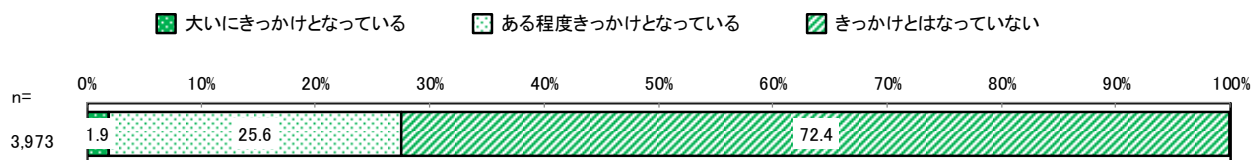
（２７）令和６年度に賃上げ促進税制を利用しない理由

令和６年度に賃上げ促進税制を利用しない理由について、「賃上げを実施できないため」が49.7%で最も高く、次いで「申請のための人的・時間的余裕がないため」が21.3%、「制度を利用するメリットが少ないため」が21.1%となった。



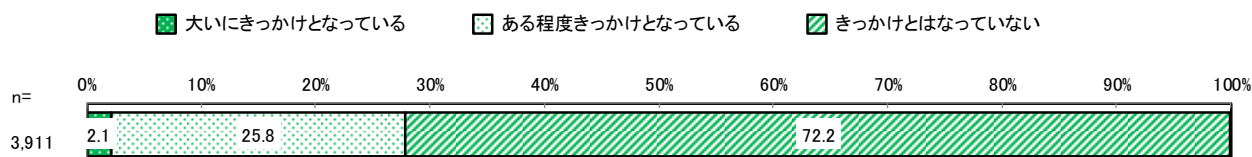
(28) 上乗せ要件が子育てとの両立・女性活躍支援の認定を取得するきっかけになっているか

上乗せ要件が子育てとの両立・女性活躍支援の認定を取得するきっかけになっているかについて、「きっかけとはなっていない」が72.4%で最も高く、次いで「ある程度きっかけとなっている」が25.6%、「大いにきっかけとなっている」が1.9%となった。



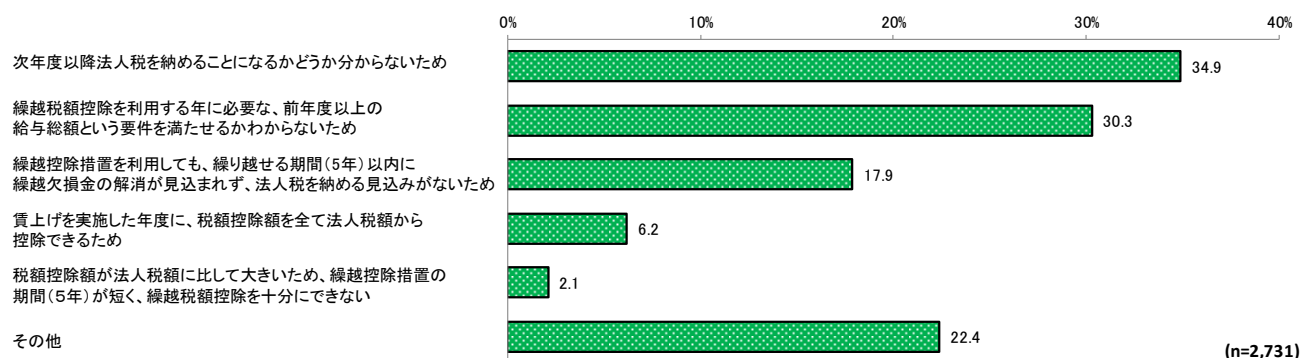
(29) 繰越控除措置の創設が令和6年度の賃上げ実施のきっかけとなっているか

繰越控除措置の創設が令和6年度の賃上げ実施のきっかけとなっているかについて、「きっかけとはなっていない」が72.2%で最も高く、次いで「ある程度きっかけとなっている」が25.8%、「大いにきっかけとなっている」が2.1%となった。



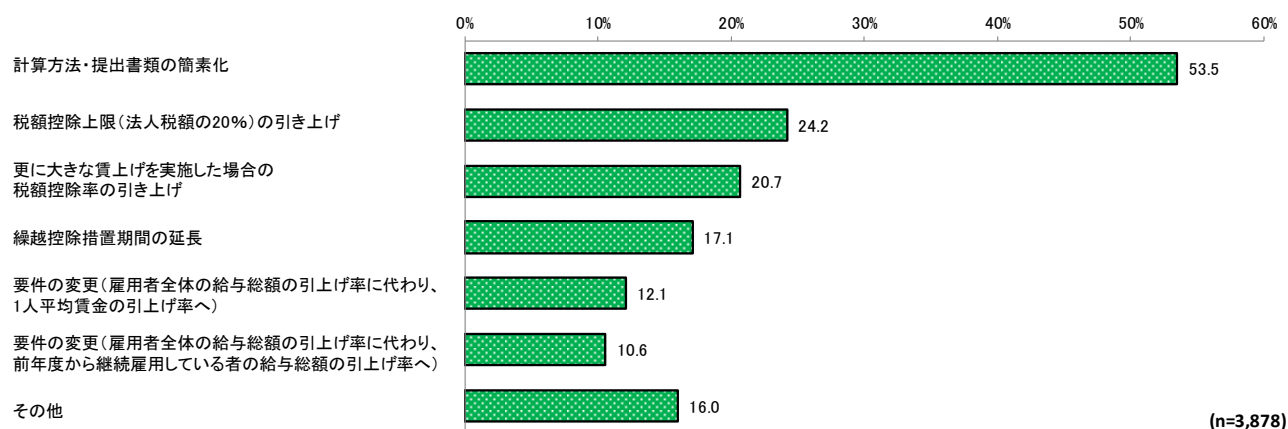
(30) 繰越控除措置の創設が令和6年度の賃上げ実施のきっかけにならない理由

繰越控除措置の創設が令和6年度の賃上げ実施のきっかけとならない理由について、「次年度以降法人税を納めることになるかどうか分からないため」が34.9%で最も高く、次いで「繰越税額控除を利用する年に必要な、前年度以上の給与総額という要件を満たせるかわからないため」が30.3%、「繰越控除措置を利用して、繰り越せる期間(5年)以内に繰越欠損金の解消が見込まれず、法人税を納める見込みがないため」が17.9%となった。



（３１）賃上げ促進税制においてどのようなものがあれば利用したいか

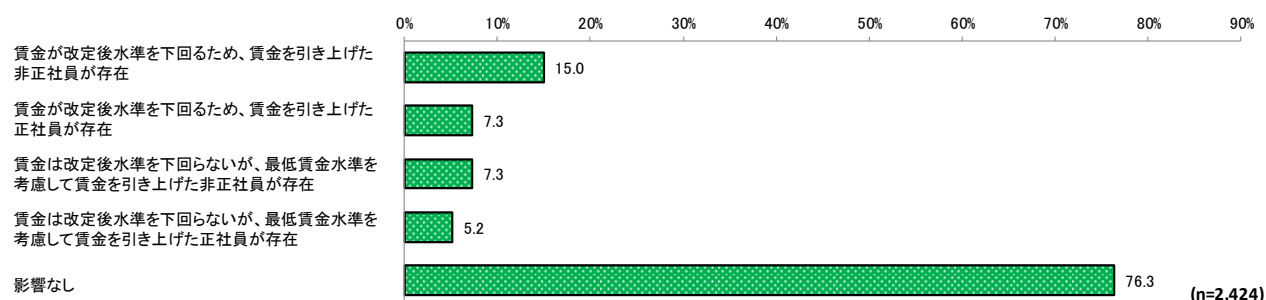
賃上げ促進税制においてどのようなものがあれば利用したいかについて、「計算方法・提出書類の簡素化」が 53.5%で最も高く、次いで「税額控除上限（法人税額の 20%）の引き上げ」が 24.2%、「更に大きな賃上げを実施した場合の税額控除率の引き上げ」が 20.7%となった。



4 最低賃金引上げ・社会保障の適用拡大の影響

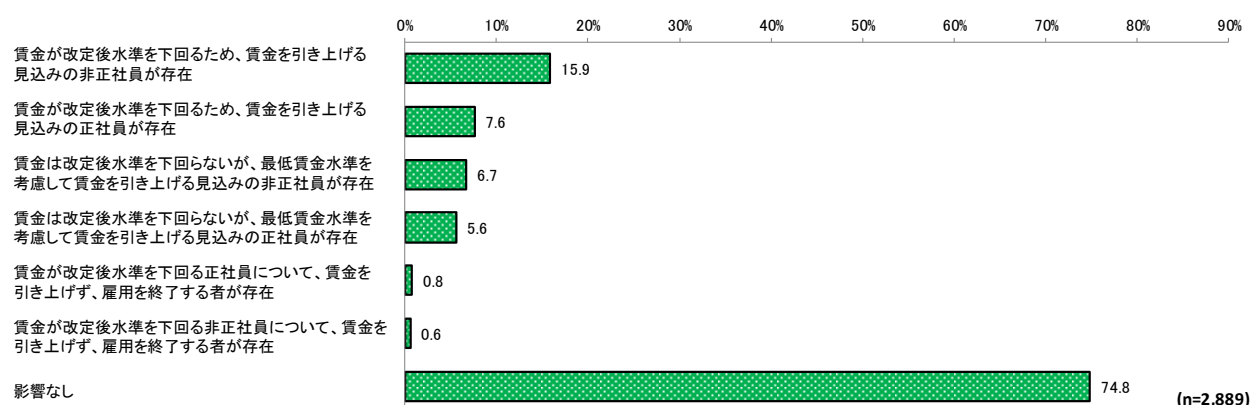
(1) 令和5年10月に最低賃金が引き上げられたことによる影響、人数、引上げ前後の基本給の平均値

令和5年10月に最低賃金が引き上げられたことによる影響について、「影響なし」が76.3%で最も高く、次いで「賃金が改定後水準を下回るため、賃金を引き上げた非正社員が存在」が15.0%、「賃金が改定後水準を下回るため、賃金を引き上げた正社員が存在」「賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金水準を考慮して賃金を引き上げた非正社員が存在」「賃金は改定後水準を下回らないが、最低賃金水準を考慮して賃金を引き上げた正社員が存在」が7.3%となった。



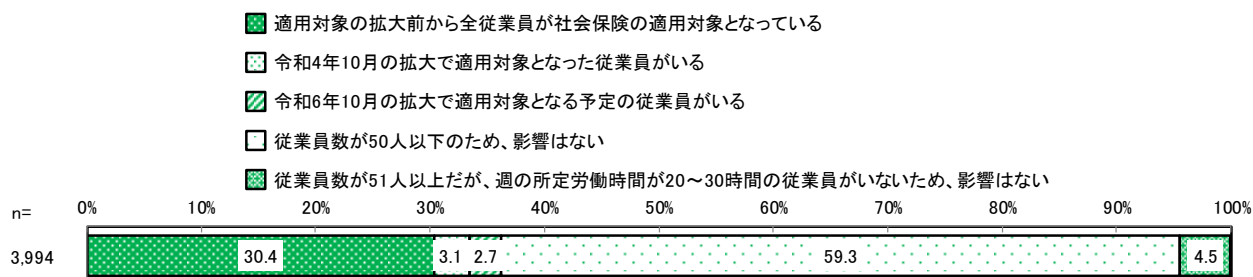
(2) 令和6年10月に引き上げられる最低賃金の影響、見込み対象人数

令和6年10月に引き上げられる最低賃金の影響について、「影響なし」が74.8%で最も高く、次いで「賃金が改定後水準を下回るため、賃金を引き上げる見込みの非正社員が存在」が15.9%、「賃金が改定後水準を下回るため、賃金を引き上げる見込みの正社員が存在」が7.6%となった。



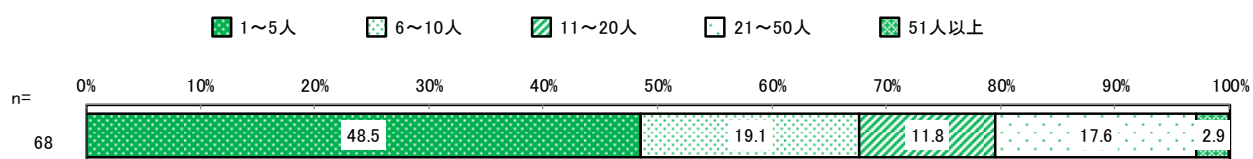
(3) 社会保険の適用拡大による影響

社会保険の適用拡大による影響について、「従業員数が50人以下のため、影響はない」が59.3%で最も高く、次いで「適用対象の拡大前から全従業員が社会保険の適用対象となっている」が30.4%、「従業員数が51人以上だが、週の所定労働時間が20～30時間の従業員がいないため、影響はない」が4.5%となった。



(4) 令和4年の社会保険の適用拡大により対象となった従業員の人数及び社会保険料の増加額

【適用対象となった従業員の人数】



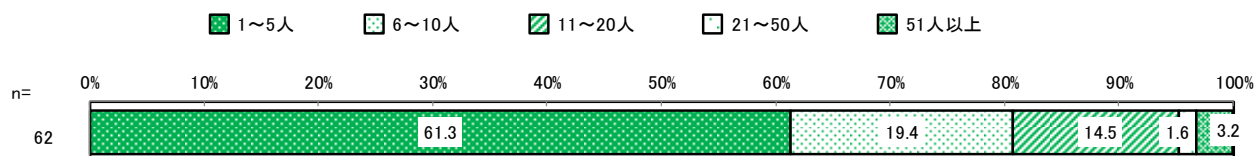
【社会保険料の増加額】

(単位: 万円)

項目名	回答数	平均値	中央値	標準偏差
社会保険料の増加額	68	191.0	74.2	313.3

(5) 令和6年の社会保険の適用拡大により対象となる従業員の人数及び社会保険料の増加額

【適用対象となった従業員の人数】



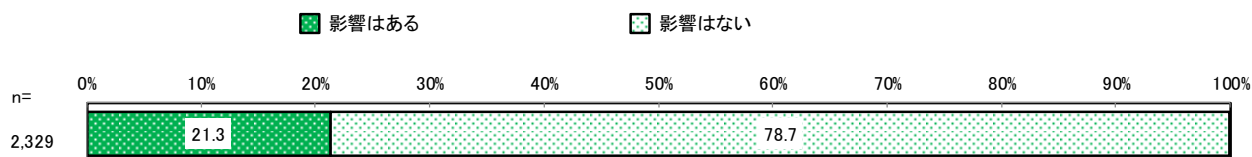
【社会保険料の増加額】

(単位: 万円)

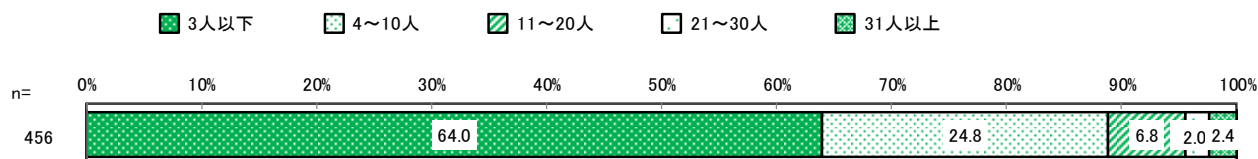
項目名	回答数	平均値	中央値	標準偏差
社会保険料の増加額	62	116.4	35.0	197.2

(6) 従業員数による企業規模要件が撤廃された場合の影響、適用対象となる人数

従業員数による企業規模要件が撤廃された場合の影響について、「影響はない」が 78.7%、「影響はある」が 21.3%となった。

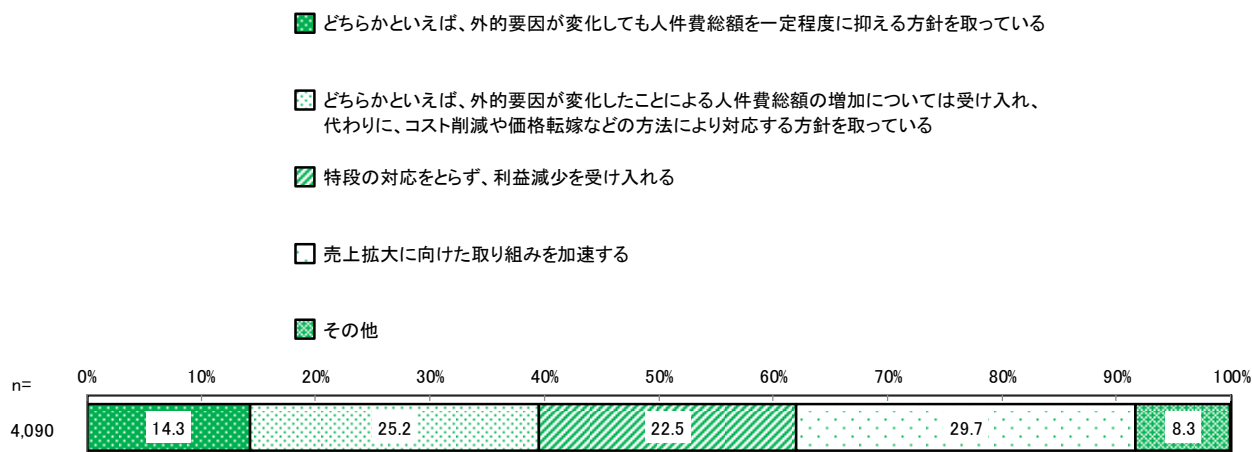


従業員数 51 人以上が適用対象である企業規模要件が撤廃された場合に適用対象となる従業員の人数について、「3 人以下」が 64.0%、「4~10 人」が 24.8%となった。



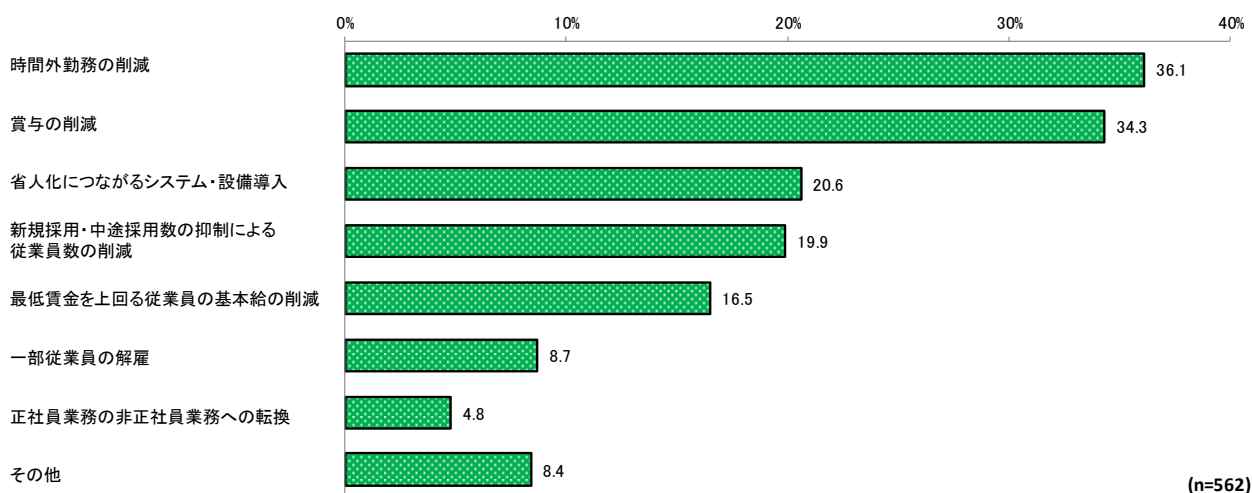
（７） 外的要因により人件費が増加した場合の対応方針

外的要因により人件費が増加した場合の対応方針について、「売上拡大に向けた取り組みを加速する」が 29.7%で最も高く、次いで「どちらかといえば、外的要因が変化したことによる人件費総額の増加については受け入れ、代わりに、コスト削減や価格転嫁などの方法により対応する方針を取っている」が 25.2%、「特段の対応をとらず、利益減少を受け入れる」が 22.5%となった。



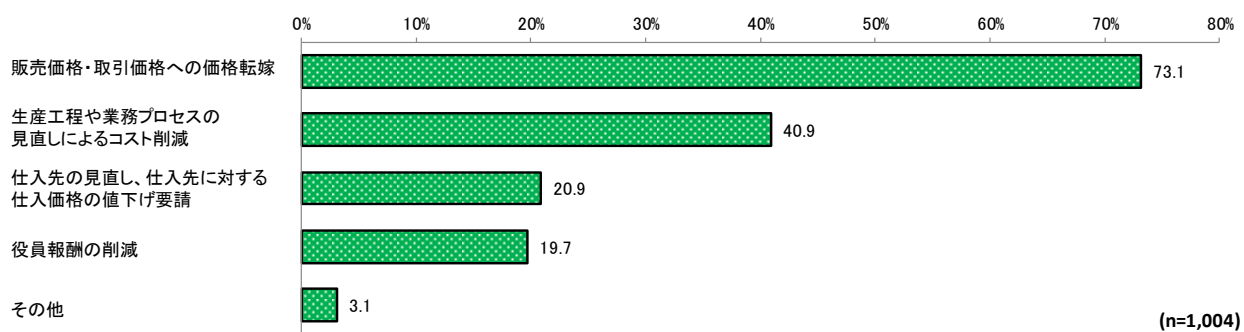
（８） 人件費を抑える取り組みについて

人件費を抑える取り組みについて、「時間外勤務の削減」が 36.1%で最も高く、次いで「賞与の削減」が 34.3%、「省人化につながるシステム・設備導入」が 20.6%となった。



(9) コスト削減や価格転嫁などの取り組みについて

コスト削減や価格転嫁などの取り組みについて、「販売価格・取引価格への価格転嫁」が73.1%で最も高く、次いで「生産工程や業務プロセスの見直しによるコスト削減」が40.9%、「仕入先の見直し、仕入先に対する仕入価格の値下げ要請」が20.9%となった。



第6章 調査結果から得られた示唆

1 大企業及び中堅企業における賃上げ状況等の分析

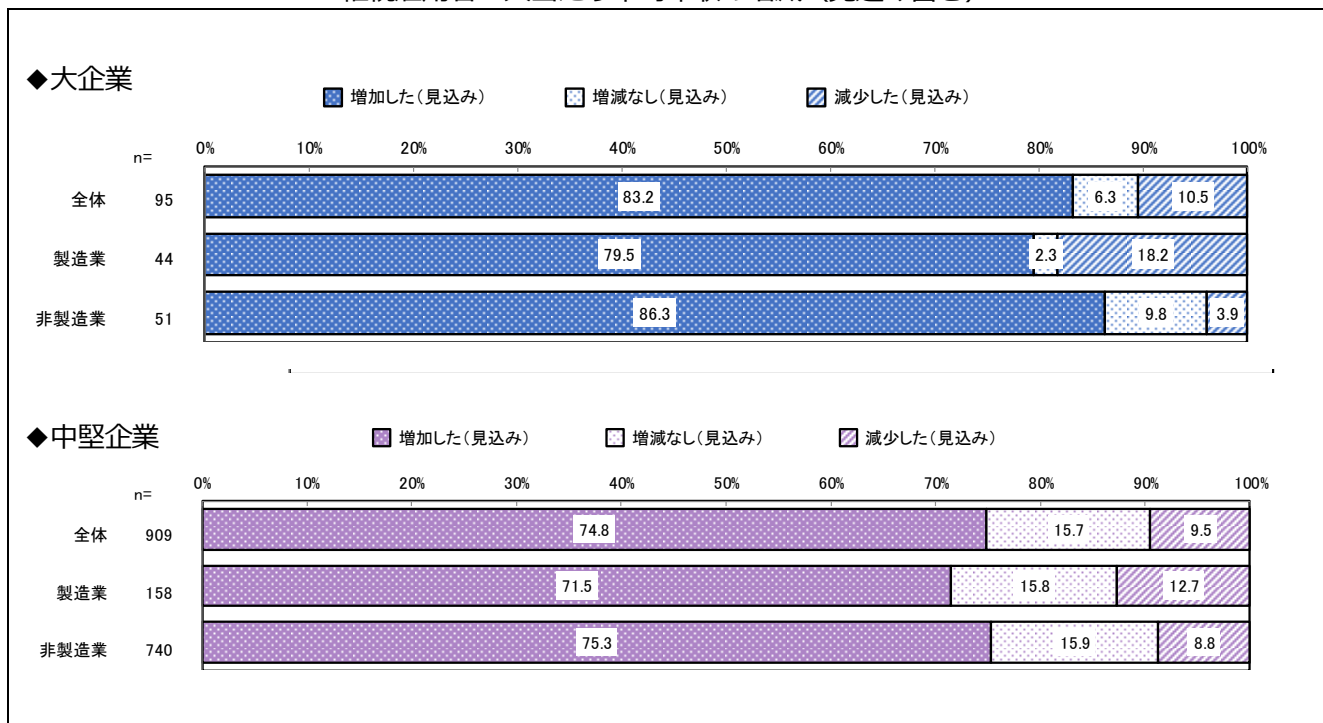
企業の賃上げ状況等について、業種・従業員規模別のクロス集計により分析を行った。設問や属性により回答数が少ないことがあるため留意されたい。

(1) 業種・企業規模別の賃上げ状況

<業種別>

- ✓ 令和5年度における、令和4年度と比較した場合の継続雇用者1人当たり平均年収の増減（見込み含む）を業種別にみると、大企業では「増加した（見込み）」は製造業で79.5%、非製造業で86.3%となり、非製造業が製造業を上回っている。
- ✓ 中堅企業では、「増加した（見込み）」は製造業で71.5%、非製造業で75.3%となり、大企業と同じく非製造業が製造業を上回っている。
- ✓ 大企業と中堅企業を比べると、「増加した（見込み）」は大企業では83.2%に対し中堅企業では74.8%と、大企業が中堅企業を上回っている。

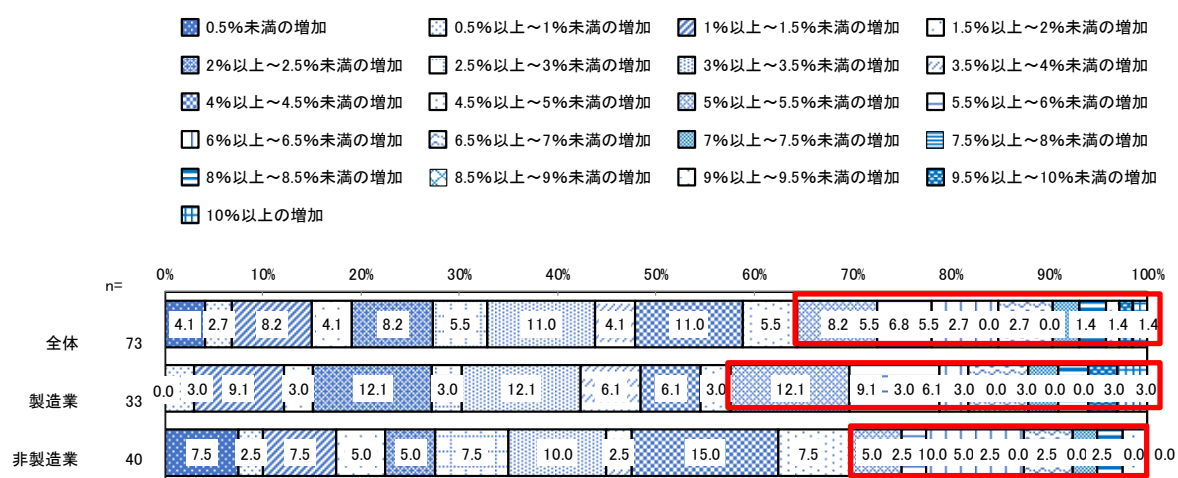
令和5年度における、令和4年度と比較した場合の
継続雇用者1人当たり平均年収の増減（見込み含む）



- ✓ 令和5年度における、令和4年度と比較した場合の継続雇用者1人当たり平均年収の引上げ率（見込み含む）を業種別にみると、大企業では『5%以上の増加』は製造業で4割以上、非製造業で3割となっている。
- ✓ 中堅企業では、『5%以上の増加』は製造業で28.1%、非製造業で30.2%となり、大きな差はみられない。
- ✓ 大企業と中堅企業を比べると、『5%以上の増加』は大企業では35.6%に対し中堅企業は29.5%となっている。

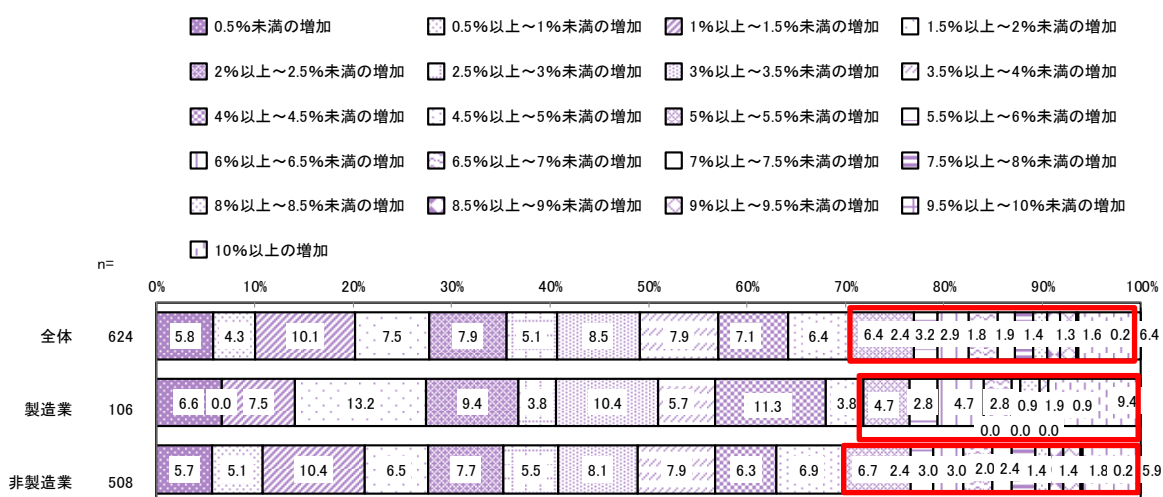
令和5年度における、令和4年度と比較した場合の
継続雇用者1人当たり平均年収の引上げ率（見込み含む）

◆大企業



◆中堅企業

※5%以上の増加を赤枠で着色。



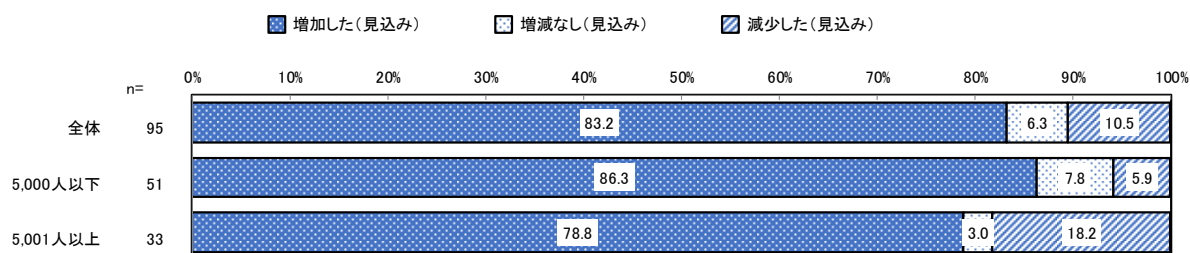
※5%以上の増加を赤枠で着色。

<企業規模別>

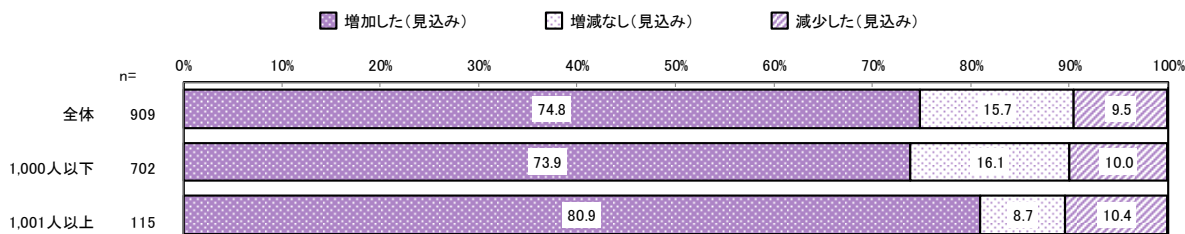
- ✓ 令和5年度における、令和4年度と比較した場合の継続雇用者1人当たり平均年収の増減（見込み含む）を企業規模別にみると、大企業では「増加した（見込み）」は5,000人以下で86.3%、5,001人以上で78.8%となり、5,000人以下が5,001人以上を上回っている。
- ✓ 中堅企業では、「増加した（見込み）」は1,000人以下で73.9%、1,001人以上で80.9%となり、1,001人以上が1,000人以下を上回っている。

令和5年度における、令和4年度と比較した場合の
継続雇用者1人当たり平均年収の増減（見込み含む）

◆大企業



◆中堅企業



- ✓ 令和5年度における、令和4年度と比較した場合の継続雇用者1人当たり平均年収の引上げ率（見込み含む）を企業規模別にみると、大企業では『5%以上の増加』は5,000人以下で32.5%、5,001人以上で41.8%となっている。
- ✓ 中堅企業では、『5%以上の増加』は1,000人以下で28.8%、1,001人以上で32.2%となっている。

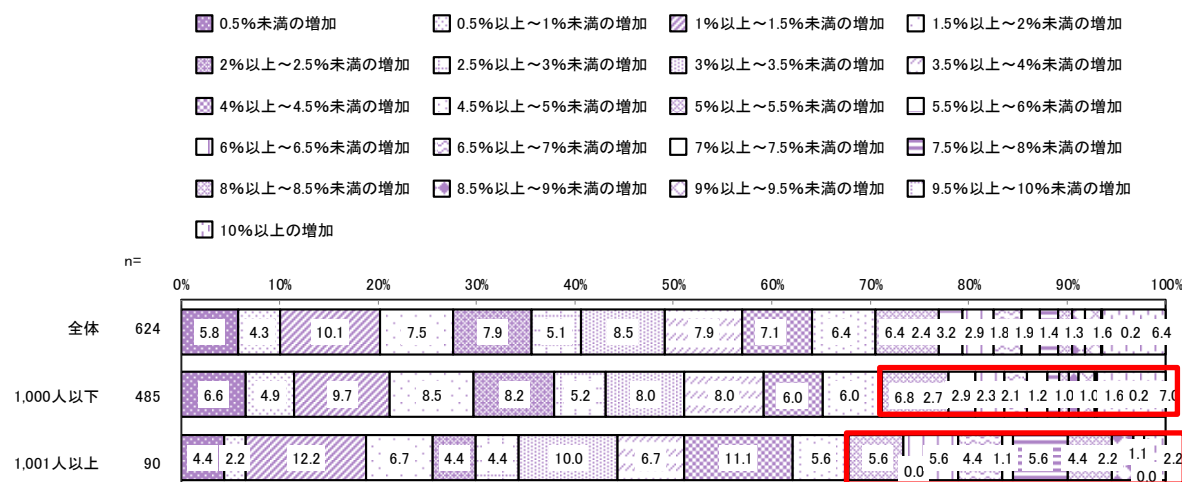
令和5年度における、令和4年度と比較した場合の
継続雇用者1人当たり平均年収の引上げ率（見込み含む）

◆大企業



※5%以上の増加を赤枠で着色。

◆中堅企業



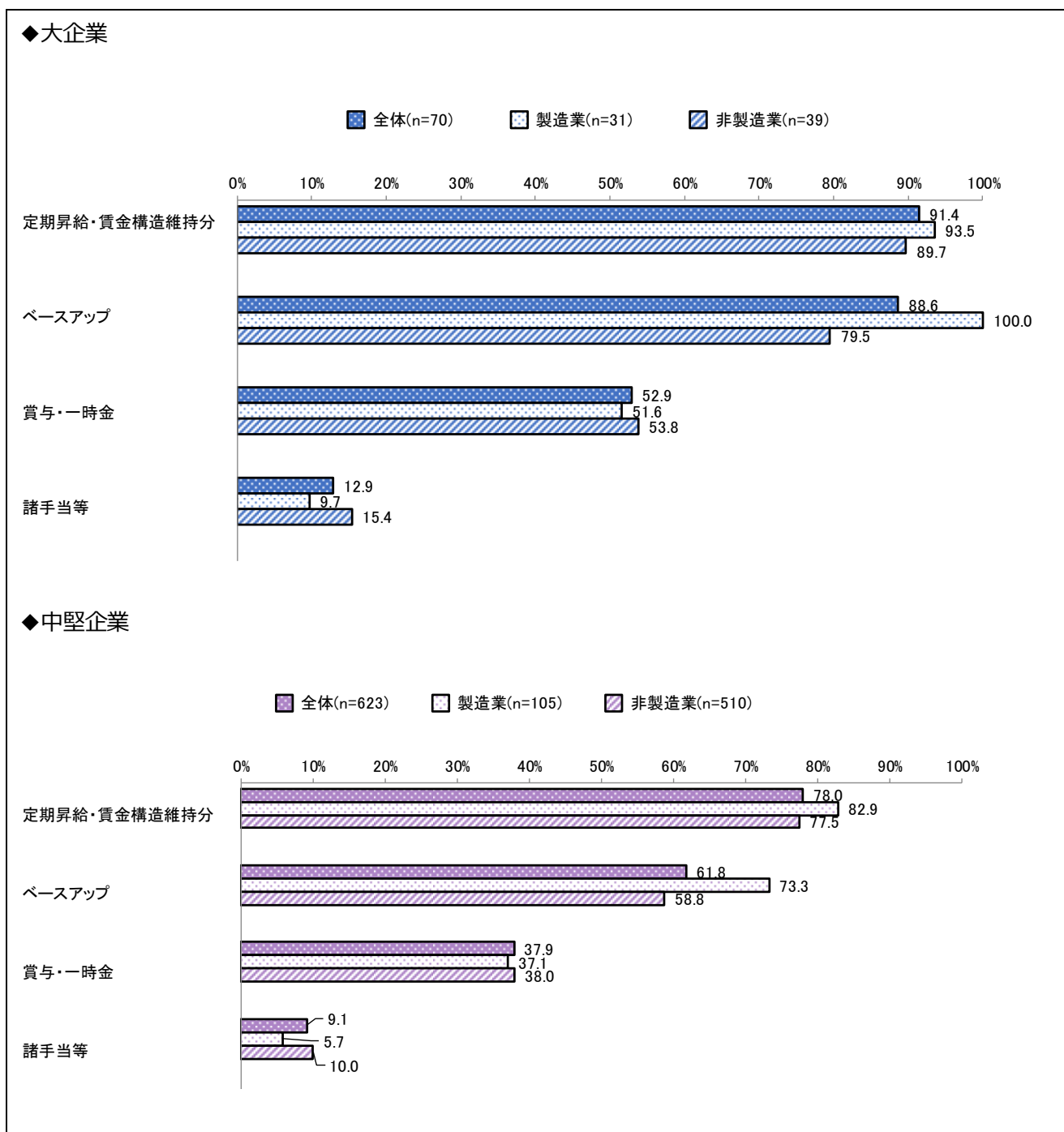
※5%以上の増加を赤枠で着色。

(2) 業種・企業規模別の賃金引上げ方法

<業種別>

- ✓ 令和5年度における常用労働者の賃金引上げ方法を業種別にみると、大企業では「ベースアップ」において製造業で100%となり、特に高い。
- ✓ 中堅企業でも、「ベースアップ」において製造業で73.3%と、非製造業の58.8%より14.5ポイント高い。
- ✓ 大企業と中堅企業を比べると、すべての項目で大企業が中堅企業を上回っている。

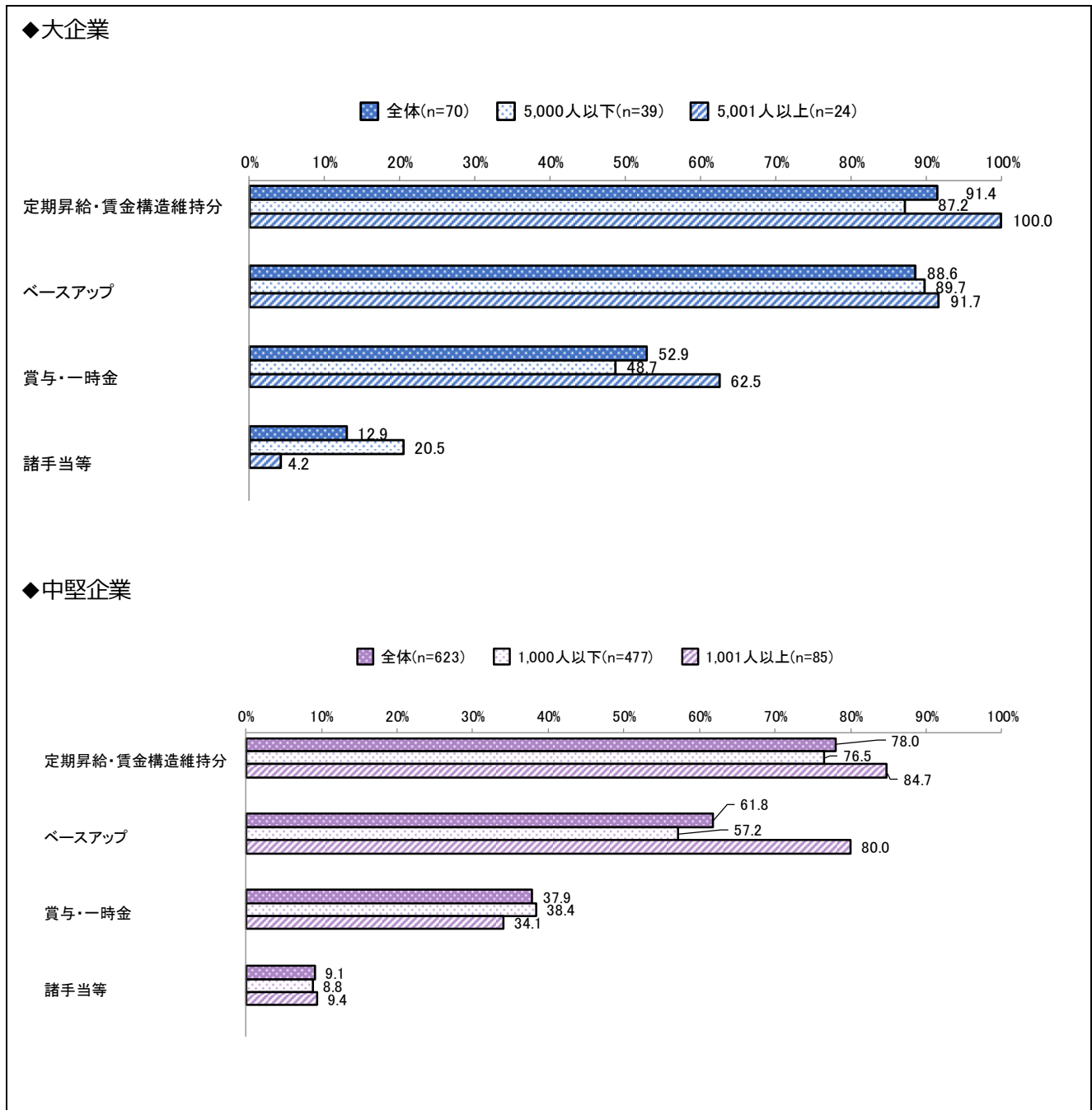
令和5年度における常用労働者の賃金引上げ方法（見込み含む）



<企業規模別>

- ✓ 令和5年度における常用労働者の賃金引上げ方法を企業規模別にみると、大企業では「定期昇給・賃金構造維持分」において5,001人以上で100.0%となり、特に高い。また、「賞与・一時金」において5,001人以上で62.5%と、5,000人以下の48.7%より13.8ポイント高い。
- ✓ 中堅企業でも、「定期昇給・賃金構造維持分」「ベースアップ」において1,001人以上で8割となり、比較的高い。

令和5年度における常用労働者の賃金引上げ方法（見込み含む）

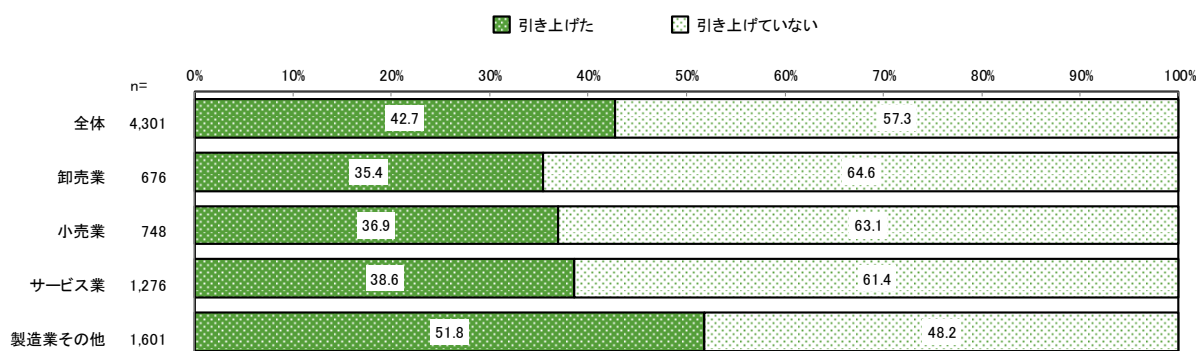


2 中小企業における賃上げ状況等の分析

(1) 業種・企業規模別の令和5年度における賃上げ状況

<業種別>

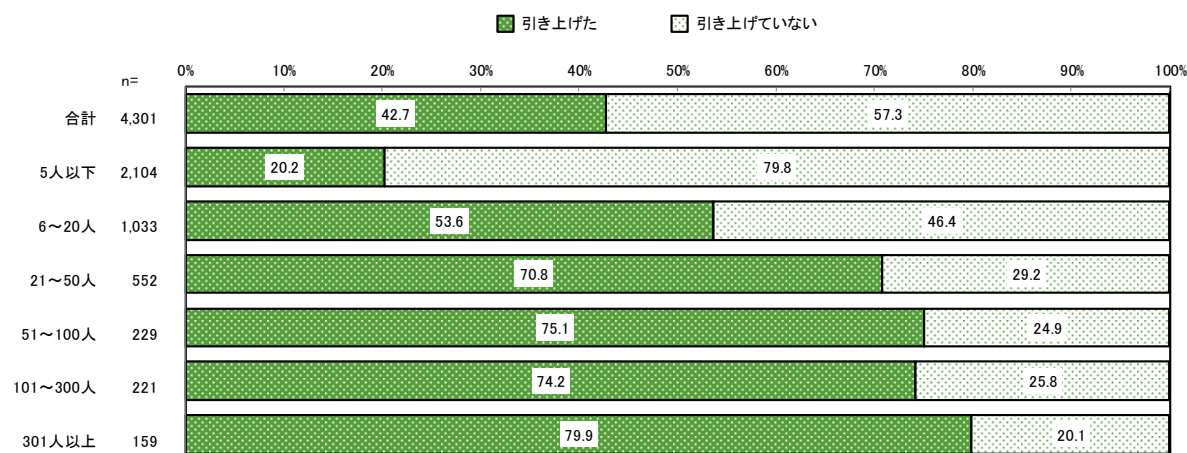
- ✓ 令和5年度の賃上げ状況を業種別にみると、「引き上げた」は製造業その他で半数を超え、他の業種より高い。



※サービス業には「情報通信業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「サービス業（他に分類されないもの）」が含まれる。その他には、「農業、林業」「漁業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「建設業」「鉱業、採石業、砂利採取業」「運輸業、郵便業」「金融業、保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」が含まれる。

<企業規模別>

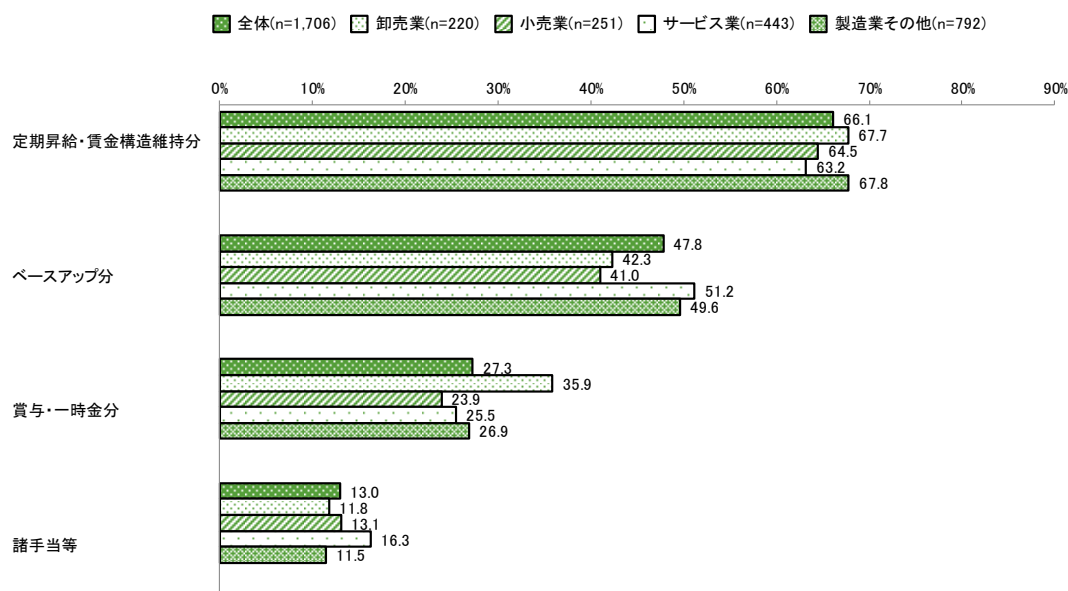
- ✓ 令和5年度の賃上げ状況を企業規模別にみると、「引き上げた」は企業規模が大きくなるにつれて概ね割合が高くなる。



(2) 業種・企業規模別の令和5年度における賃金引き上げ方法

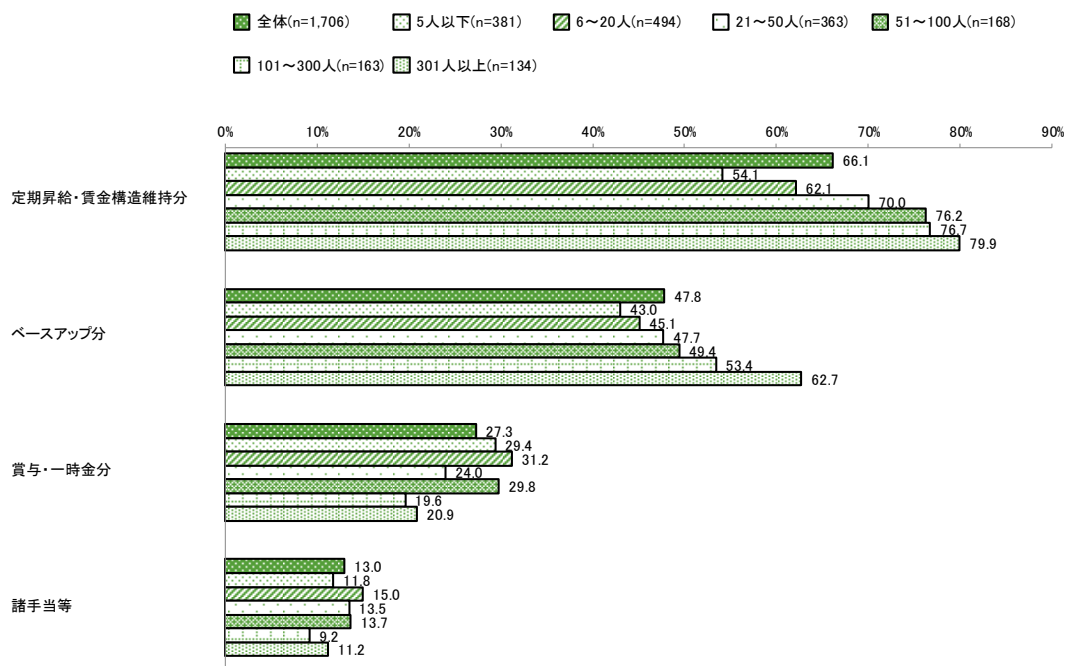
<業種別>

- ✓ 令和5年度における賃金引き上げ方法を業種別にみると、「ベースアップ分」においてサービス業、製造業その他が卸売業、小売業より高い。
- ✓ 「賞与・一時金分」において卸売業で他の業種より10ポイント前後高い。



<企業規模別>

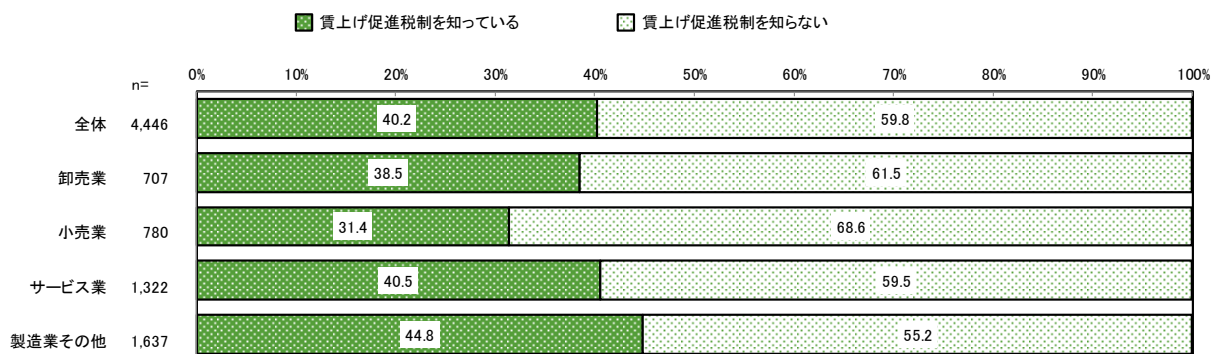
- ✓ 令和5年度における賃金引き上げ方法を企業規模別にみると、「定期昇給・賃金構造維持分」「ベースアップ分」において企業規模が大きくなるにつれて割合が高くなる傾向がある。
- ✓ 「賞与・一時金分」において101～300人、301人以上で2割前後と、比較的割合が低い。



(3) 業種・企業規模別の賃上げ促進税制の認知状況

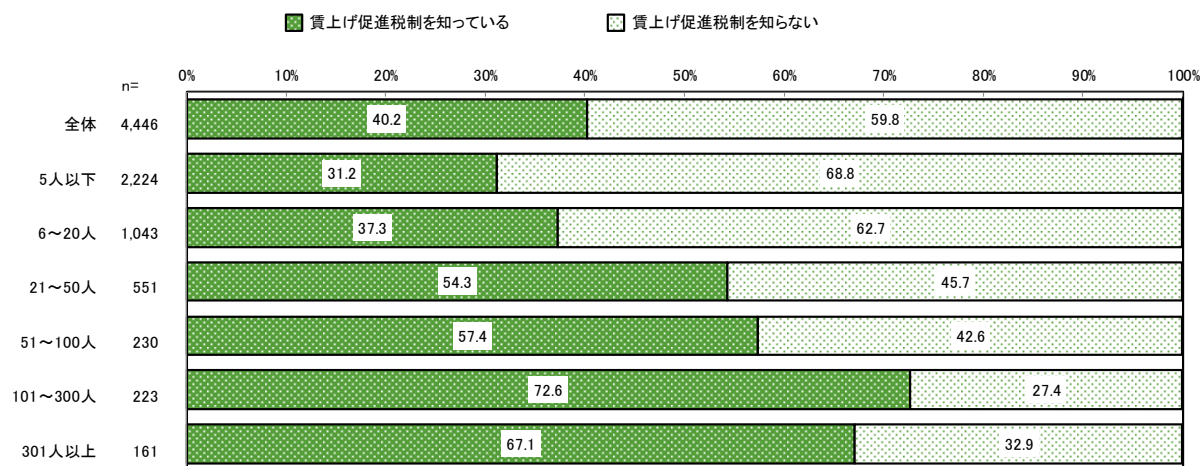
<業種別>

- ✓ 賃上げ促進税制の認知状況を業種別にみると、「賃上げ促進税制を知っている」は小売業で3割強と、他の業種よりやや低い。



<企業規模別>

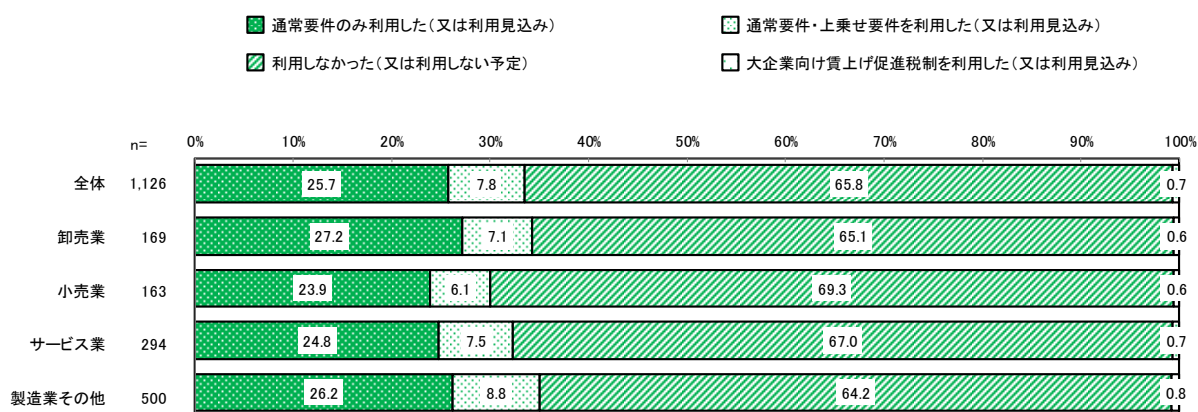
- ✓ 賃上げ促進税制の認知状況を企業規模別にみると、「賃上げ促進税制を知っている」は企業規模が大きくなるにつれて概ね割合が高くなる傾向がある。



(4) 業種・企業規模別の令和5年度賃上げ促進税制の利用状況

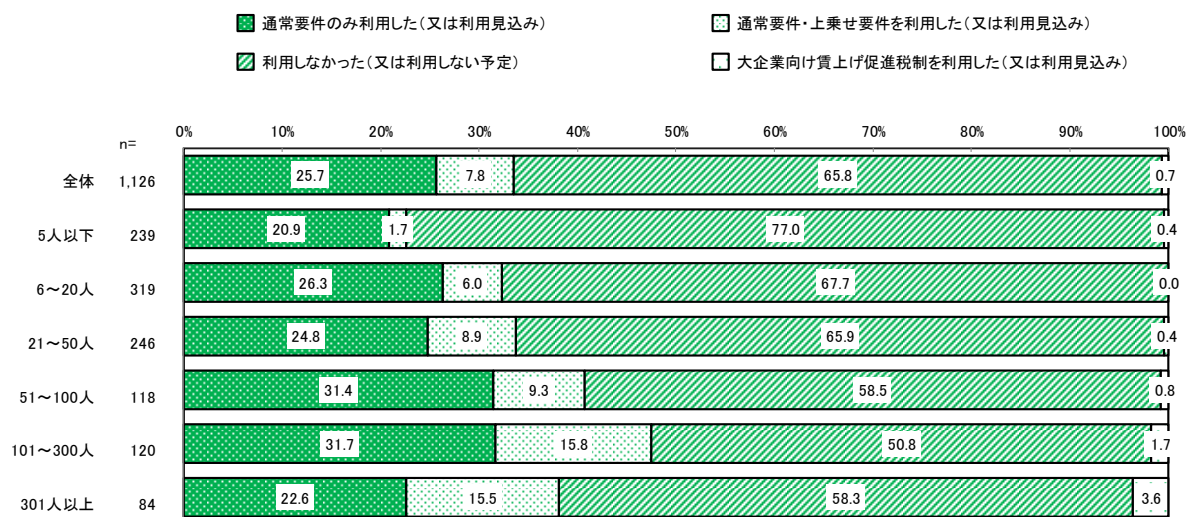
<業種別>

- ✓ 令和5年度において従業員全体の1人平均賃金を引き上げた企業で、賃上げ促進税制の利用状況（見込み含む）を業種別にみると、「通常要件のみ利用した（又は利用見込み）」は卸売業が最も高く、「利用しなかった（又は利用しない予定）」は製造業その他が最も低い。



<企業規模別>

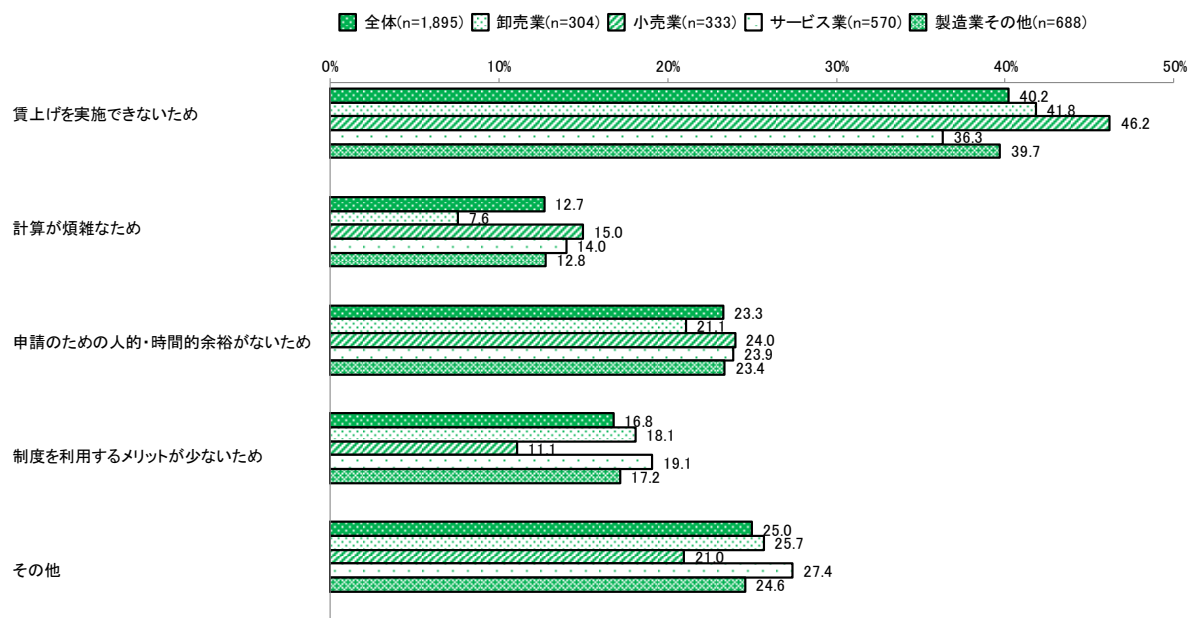
- ✓ 令和5年度において従業員全体の1人平均賃金を引き上げた企業で、「通常要件のみ利用した（又は利用見込み）」は101～300人が最も高く、「利用しなかった（又は利用しない予定）」で最も低い。



(5) 業種・企業規模別の令和5年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由

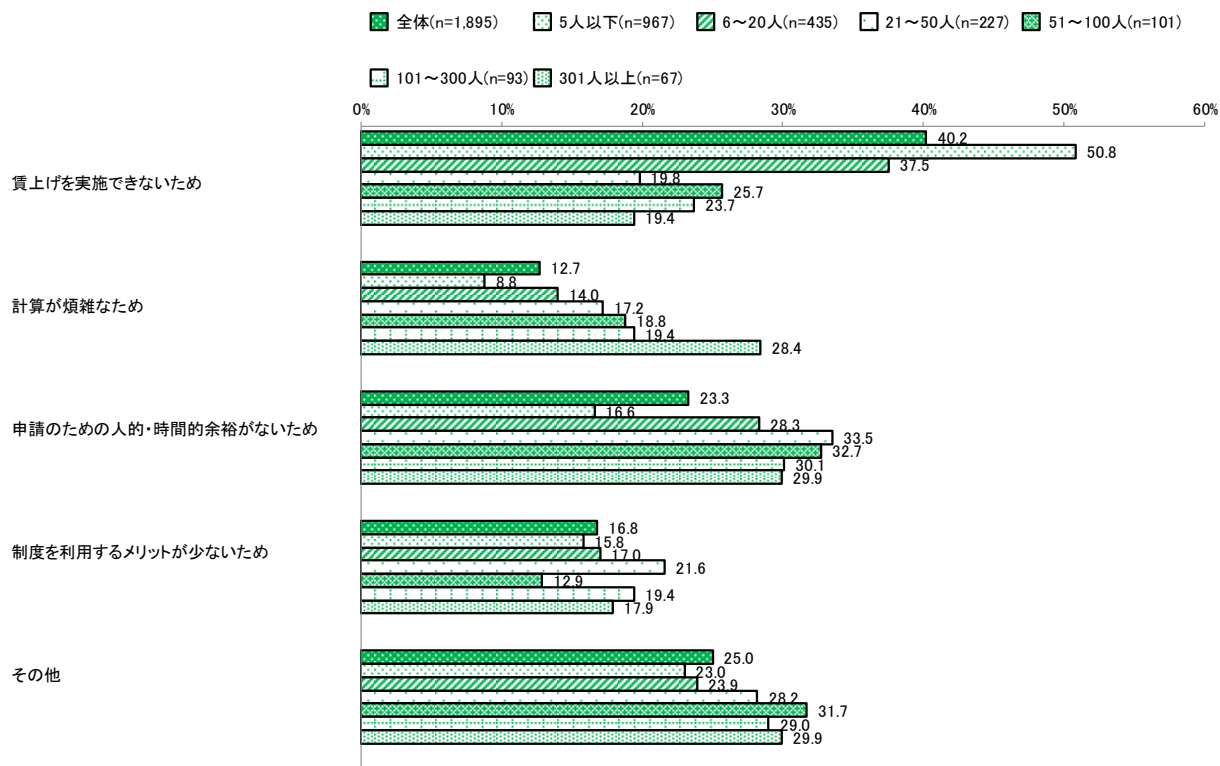
<業種別>

- ✓ 令和5年度に賃上げ促進税制を利用しなかった（しない）理由を業種別にみると、「賃上げを実施できないため」において小売業が他の業種よりやや高い。



<企業規模別>

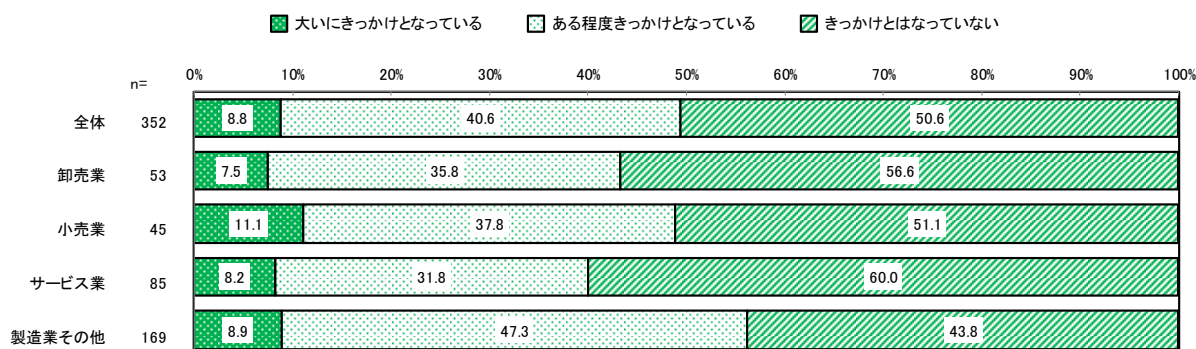
- ✓ 令和5年度に賃上げ促進税制を利用しなかった（しない）理由を企業規模別にみると、「賃上げを実施できないため」において5人以下で半数を超え、顕著に高い。
- ✓ 「申請のための人的・時間的余裕がないため」において5人以下では2割を下回っている。
- ✓ 「計算が煩雑なため」において301人以上で他の企業規模より9ポイント以上高い。



(6) 業種・企業規模別の賃上げ促進税制が令和5年度の賃上げ実施に与えている影響

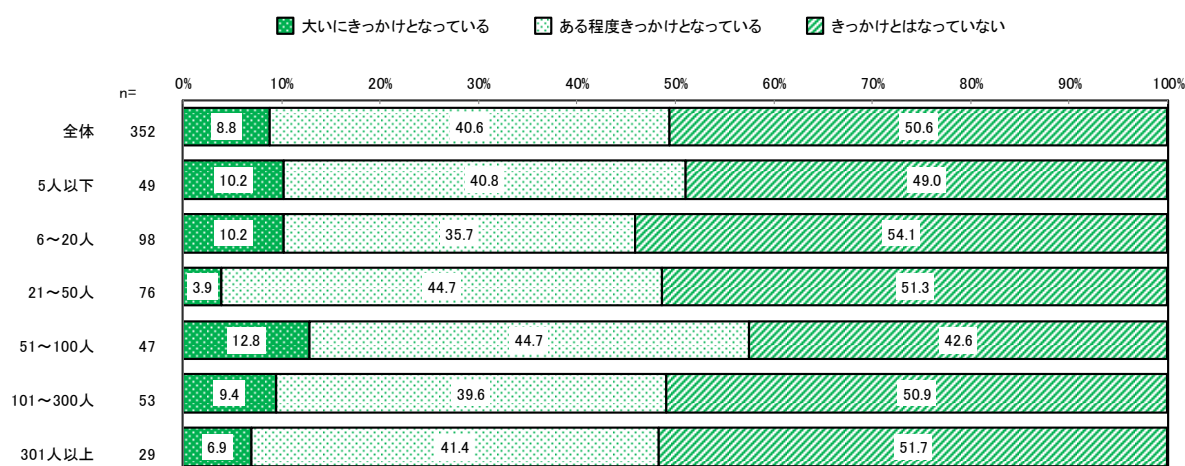
<業種別>

- ✓ 令和5年度において従業員全体の1人平均賃金を引き上げた企業で、賃上げ促進税制が賃上げ実施に与えている影響を業種別にみると、「大いにきっかけとなっている」において小売業が他の業種より高い。



<企業規模別>

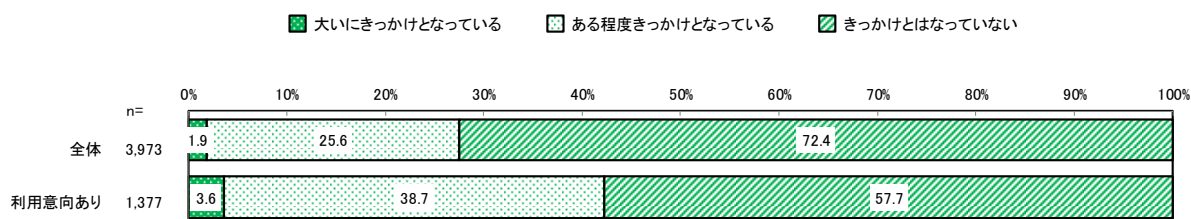
- ✓ 令和5年度において従業員全体の1人平均賃金を引き上げた企業で、賃上げ促進税制が賃上げ実施に与えている影響を企業規模別にみると、「きっかけとはなっていない」において5人以下、51～100人で半数を下回っている。



(7) 令和6年度の賃上げ促進税制の利用意向がある企業において、上乗せ要件が子育てとの両立・女性活躍支援の認定を取得するきっかけになっているか

- ✓ 令和6年度の賃上げ促進税制（現行制度）の利用意向ありの企業において、上乗せ要件が子育てとの両立・女性活躍支援の認定を取得するきっかけになっているかをみると、「大いにきっかけとなっている」と「ある程度きっかけとなっている」の合計では、全体より10ポイント以上高い。

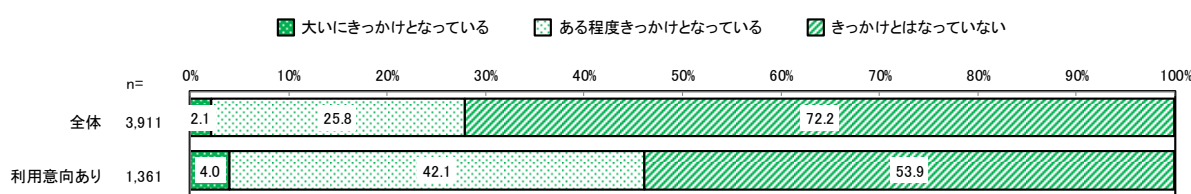
【賃上げ促進税制（現行制度）の利用意向あり×上乗せ要件が子育てとの両立・女性活躍支援のきっかけになっているか】



(8) 令和6年度の賃上げ促進税制の利用意向がある企業において、繰越控除措置の創設が賃上げ実施のきっかけとなっているか

- ✓ 令和6年度の賃上げ促進税制（現行制度）の利用意向ありの企業において、繰越控除措置の創設が賃上げ実施のきっかけとなっているかをみると、「大いにきっかけとなっている」と「ある程度きっかけとなっている」の合計では、全体より20ポイント近く高い。

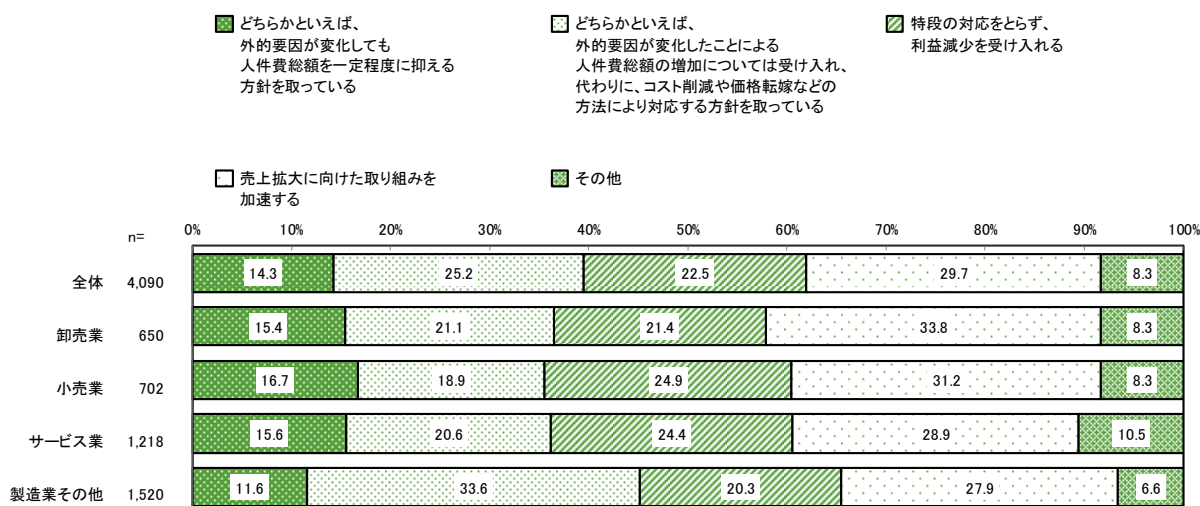
【賃上げ促進税制（現行制度）の利用意向あり×繰越控除措置の創設が令和6年度の賃上げ実施のきっかけとなっているか】



(9) 業種・企業規模別の外的要因により人件費が増加した場合の主な対応方針

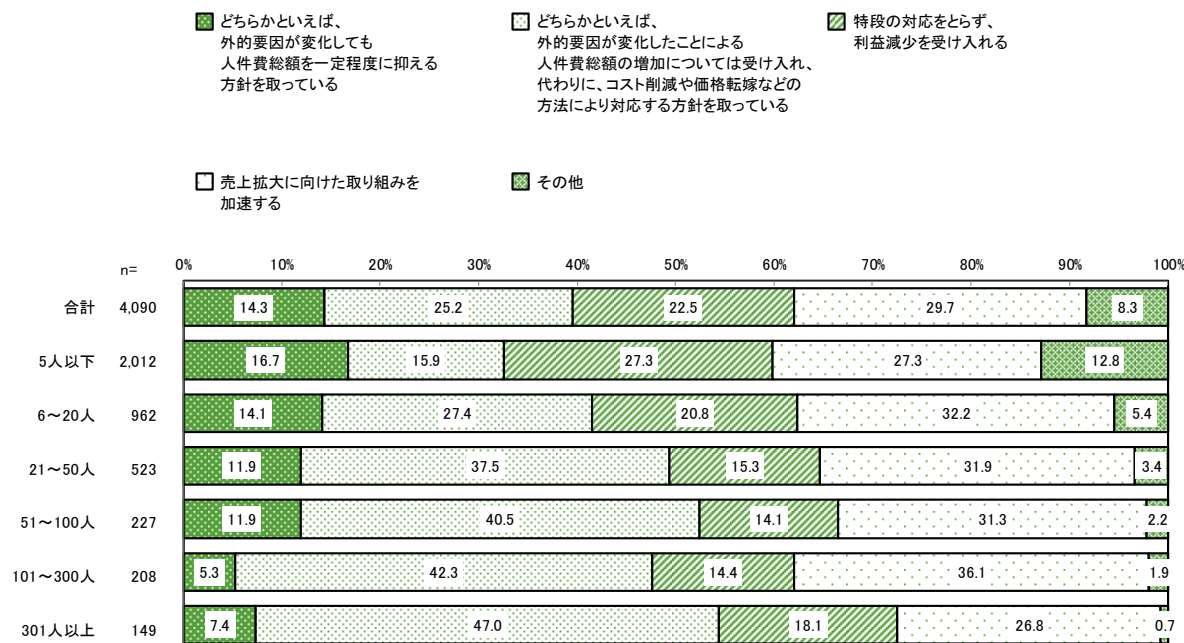
<業種別>

- ✓ 外的要因により人件費が増加した場合の主な対応方針を業種別にみると、「どちらかといえば、外的要因が変化したことによる人件費総額の増加については受け入れ、代わりに、コスト削減や価格転嫁などの方法により対応する方針を取っている」は製造業その他で3割以上となり、他の業種より10ポイント以上高い。



<企業規模別>

- ✓ 外的要因により人件費が増加した場合の主な対応方針を企業規模別にみると、「どちらかといえば、外的要因が変化したことによる人件費総額の増加については受け入れ、代わりに、コスト削減や価格転嫁などの方法により対応する方針を取っている」は企業規模が大きくなるにつれて割合が高く、301人以上の47.0%と5人以下の15.9%では30ポイント以上の差がある。



令和6年度企業の雇用状況等に関する調査研究
報 告 書

令和7年1月
株式会社東京商工リサーチ