

令和7年度
企業の雇用状況等に関する調査研究
報告書

令和8年1月

 株式会社 東京商互リサーチ

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 | 14 |
| 第3章 大企業調査 | 15 |
| 1 回答企業属性 | 15 |
| (1) 資本金 | 15 |
| (2) 国内雇用者、継続雇用者及び従業員数 | 16 |
| (3) 事業分野 | 19 |
| 2 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 | 21 |
| (1) 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 | 21 |
| (2) 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 | 21 |
| (3) 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 | 22 |
| (4) 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 | 24 |
| (5) 令和4年度と令和5年度の給与等支給額、賃上げ額 | 24 |
| (6) 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 | 25 |
| (7) 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 | 25 |
| (8) 令和5年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由 | 26 |
| (9) 令和4年度と令和5年度における教育訓練費の額、増加額 | 26 |
| (10) 令和5年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由 | 26 |
| 3 令和6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6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 | 27 |
| (2) 令和5年度と比べた際の令和6年度の1人当たりの平均年収の増減 | 28 |
| (3) 令和6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 |
| (4) 令和5年度と比べた際の令和6年度の給与等支給額の増減の有無 | 31 |
| (5) 令和5年度と令和6年度の給与等支給額、賃上げ額 | 32 |
| (6) 令和6年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法 | 33 |
| (7) 賃上げ促進税制が令和6年度の賃上げの後押しにつながったか | 33 |
| (8) 令和6年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由 | 33 |

| | |
|--|-----------|
| (9) 令和5年度と令和6年度における教育訓練費の額、増加額..... | 34 |
| (10) 令和6年度に賃上げ促進税制を利用しない理由..... | 34 |
| 4 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..... | 39 |
| (3) 事業分野..... | 42 |
| 2 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..... | 44 |
| (1) 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..... | 44 |
| (2) 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..... | 45 |
| (3) 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..... | 46 |
| (4) 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..... | 48 |
| (5) 令和4年度と令和5年度の給与等支給額、賃上げ額..... | 49 |
| (6) 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..... | 50 |
| (7) 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..... | 50 |
| (8) 令和5年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由..... | 50 |
| (9) 令和4年度と令和5年度における教育訓練費の額、増加額..... | 51 |
| (10) 令和5年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由..... | 51 |
| 3 令和6年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について..... | 52 |
| (1) 令和6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..... | 52 |
| (2) 令和5年度と比べた際の令和6年度の1人当たりの平均年収の増減..... | 54 |
| (3) 令和6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..... | 55 |
| (4) 令和5年度と比べた際の令和6年度の給与等支給額の増減の有無..... | 57 |
| (5) 令和5年度と令和6年度の給与等支給額、賃上げ額..... | 58 |
| (6) 令和6年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法..... | 59 |
| (7) 賃上げ促進税制が令和6年度の賃上げの後押しにつながったか..... | 59 |
| (8) 令和6年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由..... | 59 |
| (9) 令和5年度と令和6年度における教育訓練費の額、増加額..... | 60 |
| (10) 令和6年度に賃上げ促進税制を利用しない理由..... | 60 |
| 4 賃上げ促進税制の制度内容..... | 61 |
| (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..... | 61 |
| (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..... | 62 |
| (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..... | 63 |
| 第5章 大企業調査と中堅企業調査の比較..... | 64 |

| | |
|---|-----|
| 1 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 | 64 |
| (1) 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..... | 64 |
| (2) 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..... | 65 |
| (3) 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..... | 66 |
| (4) 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..... | 68 |
| (5) 令和4年度と令和5年度の給与等支給額、賃上げ額..... | 69 |
| (6) 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..... | 71 |
| (7) 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..... | 72 |
| (8) 令和5年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由..... | 72 |
| (9) 令和4年度と令和5年度における教育訓練費の額、増加額..... | 73 |
| 2 令和6年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について | 74 |
| (1) 令和6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..... | 74 |
| (2) 令和5年度と比べた際の令和6年度の1人当たりの平均年収の増減..... | 76 |
| (3) 令和6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..... | 77 |
| (4) 令和5年度と比べた際の令和6年度の給与等支給額の増減の有無..... | 79 |
| (5) 令和5年度と令和6年度の給与等支給額、賃上げ額..... | 80 |
| (6) 令和6年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法..... | 82 |
| (7) 賃上げ促進税制が令和6年度の賃上げの後押しにつながったか..... | 83 |
| (8) 令和6年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由..... | 83 |
| (9) 令和5年度と令和6年度における教育訓練費の額、増加額..... | 84 |
| 第6章 中小企業調査 | 85 |
| 1 回答企業属性 | 85 |
| (1) 資本金..... | 85 |
| (2) 事業分野..... | 86 |
| 2 賃金動向・雇用状況 | 92 |
| (1) 令和5年度の1人平均賃金の引上げ状況について..... | 92 |
| (2) 令和4年度と比べた際の令和5年度の1人平均賃金の引上げ率と額..... | 92 |
| (3) 令和5年度における賃金引上げの要因..... | 96 |
| (4) 令和5年度の正社員の賃金引上げ方法..... | 96 |
| (5) 令和6年度の1人平均賃金の引上げ状況について..... | 97 |
| (6) 令和5年度と比べた際の令和6年度の1人平均賃金の引上げ率と額..... | 97 |
| (7) 令和6年度における賃金引上げの要因..... | 101 |
| (8) 令和6年度の正社員の賃金引上げ方法..... | 101 |
| 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 | 102 |
| (1) 令和5年度の法人税の納税状況..... | 102 |
| (2) 令和5年度における賃上げ促進税制の利用状況..... | 102 |
| (3) 令和5年度、令和4年度の間を開始した事業年度の給与総額..... | 103 |
| (4) 令和5年度の給与総額の増加の達成方法..... | 103 |
| (5) 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..... | 104 |
| (6) 令和5年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由..... | 104 |
| (7) 令和4年度と令和5年度における教育訓練費の額..... | 104 |
| (8) 令和5年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由..... | 105 |

| | |
|---|------------|
| (9) 令和6年度の法人税の納税状況..... | 105 |
| (10) 令和6年度における賃上げ促進税制の利用状況 | 106 |
| (11) 令和6年度の賃上げ促進税制における要件の達成状況 | 107 |
| (12) 令和6年度の賃上げ促進税制における達成した必須要件（賃上げ） | 107 |
| (13) 令和6年度に利用する賃上げ促進税制の上乗せ要件..... | 107 |
| (14) 令和6年度、令和5年度の間を開始した事業年度の給与総額 | 108 |
| (15) 令和6年度の給与総額の増加の達成方法 | 108 |
| (16) 賃上げ促進税制が令和6年度の賃上げの後押しにつながったか..... | 109 |
| (17) 令和6年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由 | 109 |
| (18) 令和5年度と令和6年度における教育訓練費の額..... | 109 |
| (19) 令和6年度に賃上げ促進税制を利用しない理由 | 110 |
| (20) 令和6年度における未控除額の繰越控除年数（見込み含む） | 110 |
| (21) 未控除額を繰り越しできる制度が令和6年度の賃上げの後押しとなったか..... | 110 |
| (22) 令和6年において未控除額を繰り越しできる制度を利用しない理由 | 111 |
| (23) 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..... | 111 |
| 4 最低賃金引上げの影響..... | 112 |
| (1) 令和5年10月の最低賃金引上げの対応..... | 112 |
| (2) 令和6年10月の最低賃金引上げの対応..... | 112 |
| (3) 最低賃金を下回ったため賃金を上げた従業員の割合 | 113 |
| (4) 最低賃金引上げに伴う人件費の増加に対して行った具体的な対応..... | 113 |
| 第7章 調査結果から得られた示唆 | 114 |
| 1 大企業及び中堅企業における賃上げ状況等の分析 | 114 |
| (1) 賃上げ状況 | 114 |
| (2) 賃金引上げ方法..... | 118 |
| 2 中小企業における賃上げ状況等の分析 | 120 |
| (1) 令和6年度における従業員全体の賃上げ状況..... | 120 |
| (2) 令和6年度における正社員の賃金引上げ方法..... | 122 |
| (3) 令和6年度賃上げ促進税制の利用状況..... | 124 |
| (4) 賃上げ促進税制が令和6年度の賃上げ実施に与えている影響 | 126 |
| (5) 未控除額を繰り越しできる制度が令和6年度の賃上げ実施に与えている影響..... | 128 |
| (6) 最低賃金引上げに伴う人件費の増加に対する具体的な対応策 | 130 |

第1章 事業概要

1 調査目的

令和7年春季労使交渉の最終集計結果によれば、全体の賃上げ率は平均5.25%、中小組合では4.65%と、ともに昨年を上回る高水準の賃上げが実現した。このように、現在の日本経済は、昨年に引き続き「潮目の変化」を確実なものとしつつあり、力強い賃上げの流れが定着しつつある状況である。今後は、この賃上げの動きを一過性のものとせず、地方の企業や中小企業にもさらに波及させることが重要となっていく。

こうした観点から、企業の賃上げの実態や、賃上げ促進税制の活用状況及びその政策効果などを広く把握し、今後の政策立案の参考とするため、企業の賃金動向や雇用状況等に係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

郵送および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付し、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。なお、大企業票のみ郵送回収とWEB調査を併用とした。

3 調査実施期間

令和7年9月3日（水）～10月3日（金）

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・中堅企業の全社に加えて、経済産業省が個別で依頼した企業とする。ただし、以下の調査対象社数に経済産業省が個別で依頼した企業の数に含まれない（有効回答数には含まれる）。

【大企業向け調査】

| 調査対象社数 | 有効回答数 | 有効回答率 |
|--------|-------|-------|
| 940 | 212 | 22.6% |

【中堅企業向け調査】

| 調査対象社数 | 有効回答数 | 有効回答率 |
|--------|-------|-------|
| 9,270 | 1,311 | 14.1% |

【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。

| 調査対象社数 | 有効回答数 | 有効回答率 |
|--------|-------|-------|
| 25,000 | 3,456 | 13.8% |

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。
- 複数回答可の設問は、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者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 5 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 6 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・全企業向け・中堅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。

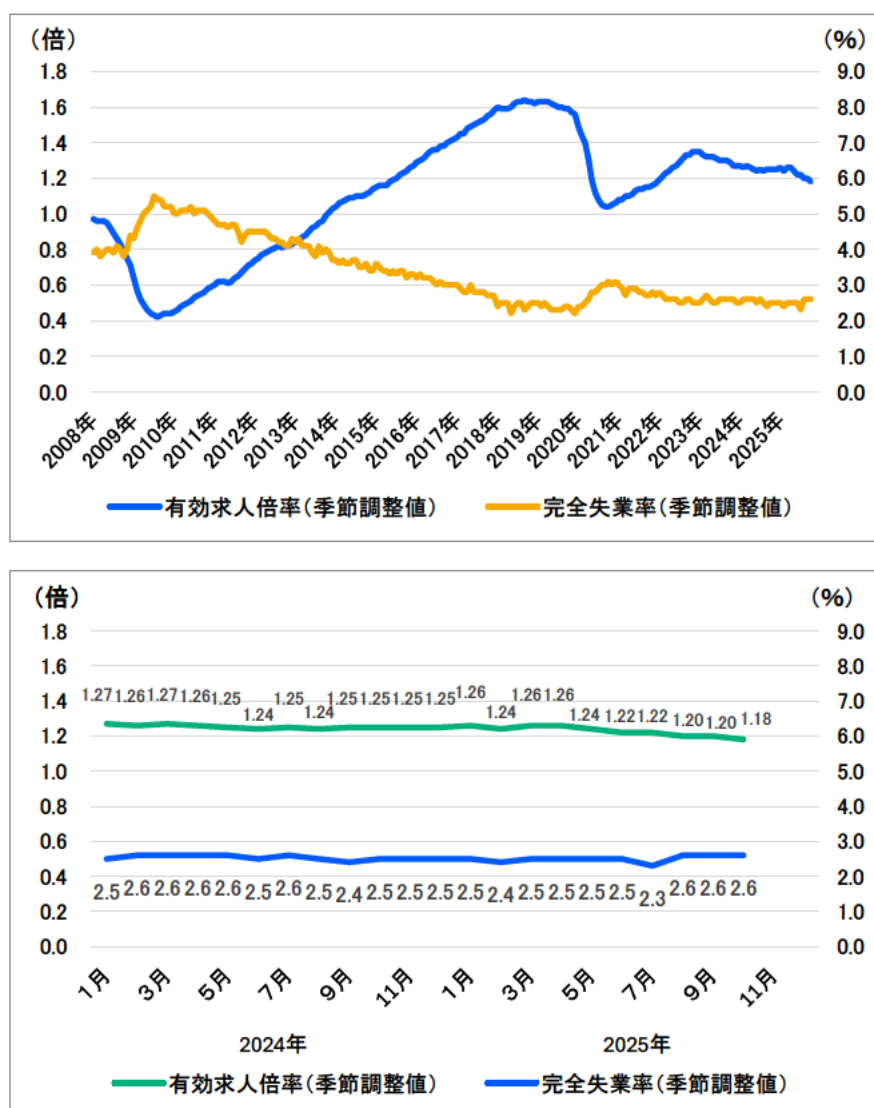
第2章 労働政策と企業の賃金動向の分析

1 労働市場の現状

2008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。その後は再び上昇に転じたが、1.4倍近くまで回復した2022年末をピークに減少傾向が続いている。直近の2025年10月には1.2倍程度となった。

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、2023年から直近の2025年10月までは、コロナ禍前の水準に近い2.5%前後で推移している。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

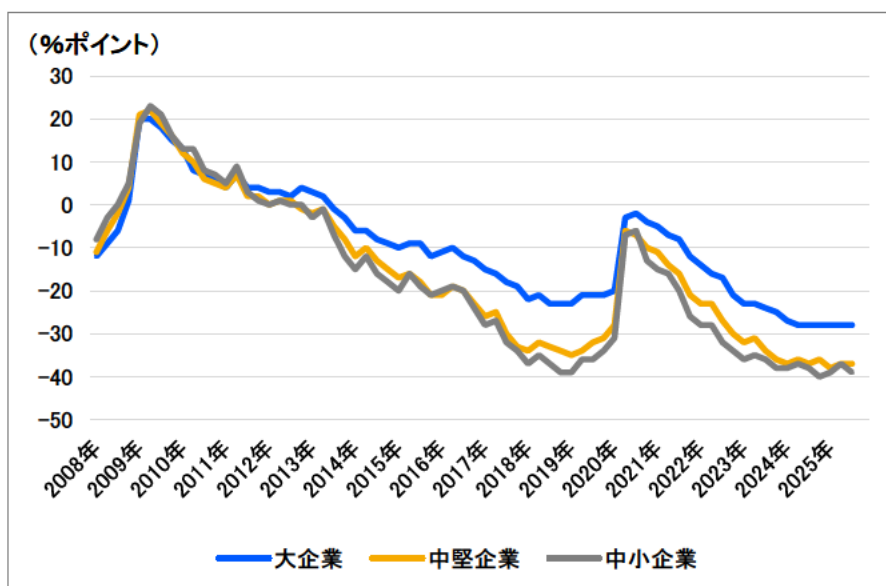
※有効求人倍率：ハローワークで扱った月間有効求人数を月間有効求職者数で割ったもの

※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

2008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急速に強まった。その後、人手過剰感は解消したが、2013年以降は大企業、中堅・中小企業ともに大きく人手不足感が強まった。2020年にはすべての企業規模において一時的に人手不足感が解消されたが、2021年以降は再び人手不足の傾向にある。2019年以前よりも状況は深刻化しつつあり、特に中堅企業と中小企業で人手不足感が強い。

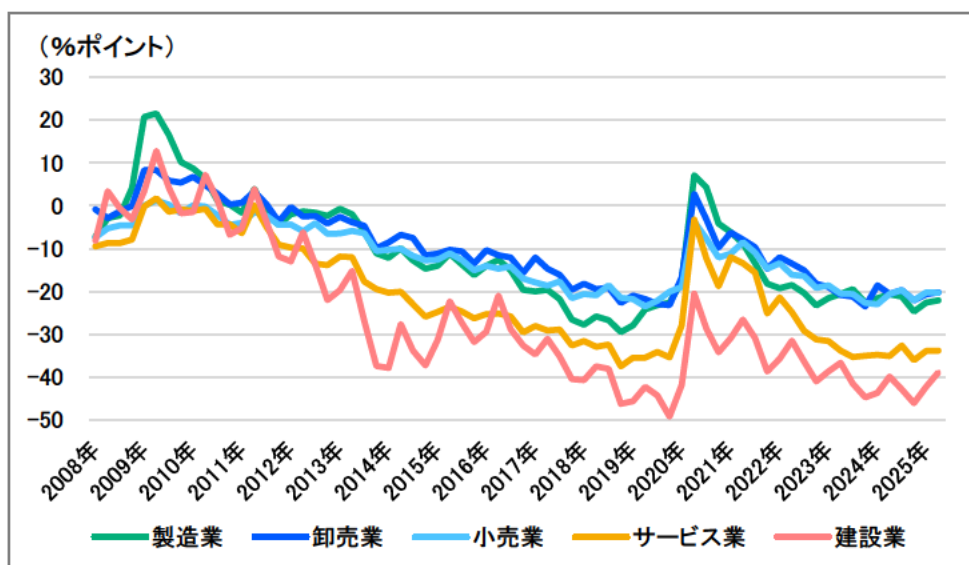
中小企業の人員DIの推移を業種別にみると、2011年から2019年まではすべての業種で人手不足感が強まる傾向がみられ、特に建設業とサービス業の人手不足感が顕著となっていた。その後、2020年にはすべての業種で人手不足感が大きく緩和し、製造業や卸売業では人手過剰に転じた。しかしながら、2021年に入ってから再び人手不足感が強まり、2019年以前と同様に建設業及びサービス業における人手不足感が特に強い。2024年以降は、すべての業種においてほぼ一定で推移している。

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

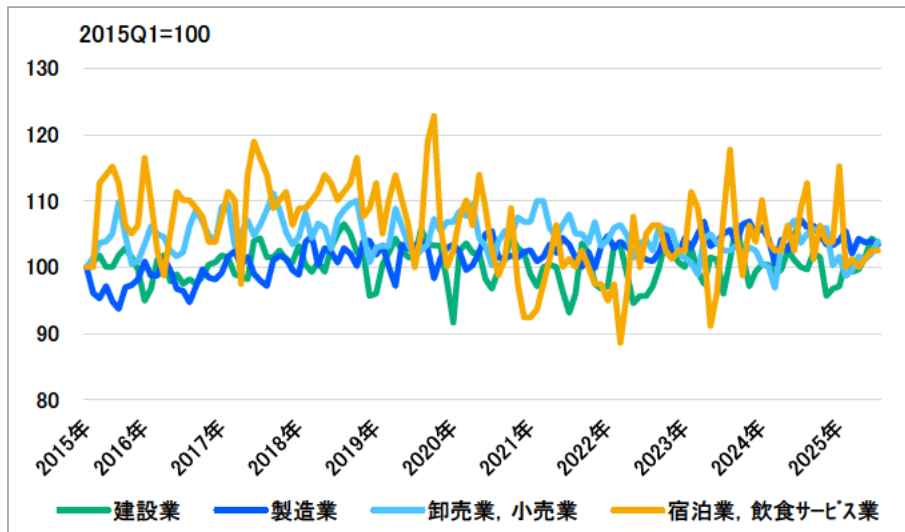


出典：信金中央金庫 地域・中小企業研究所「中小企業景気動向調査」より東京商工リサーチ作成

正規の職員・従業員数の推移について2015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、2015年から直近の2025年まで全体的に基準を若干上回る指数で推移している。製造業では2017年まで基準を下回ることが多かったが、2018年以降は基準をやや上回っている。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年以降はやや持ち直した。

同様に非正規の職員・従業員数の推移について2015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となっており、低い水準が続いている。

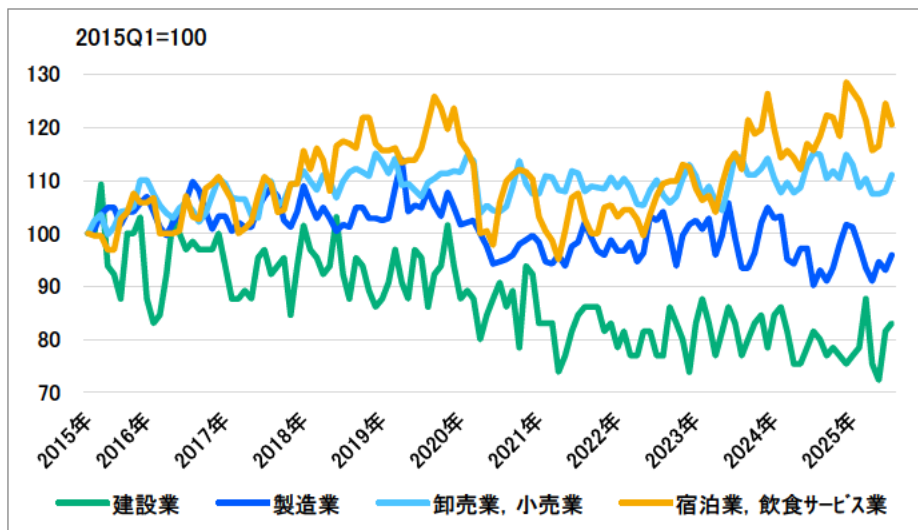
図4 産業別、正規の職員・従業員数の推移



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

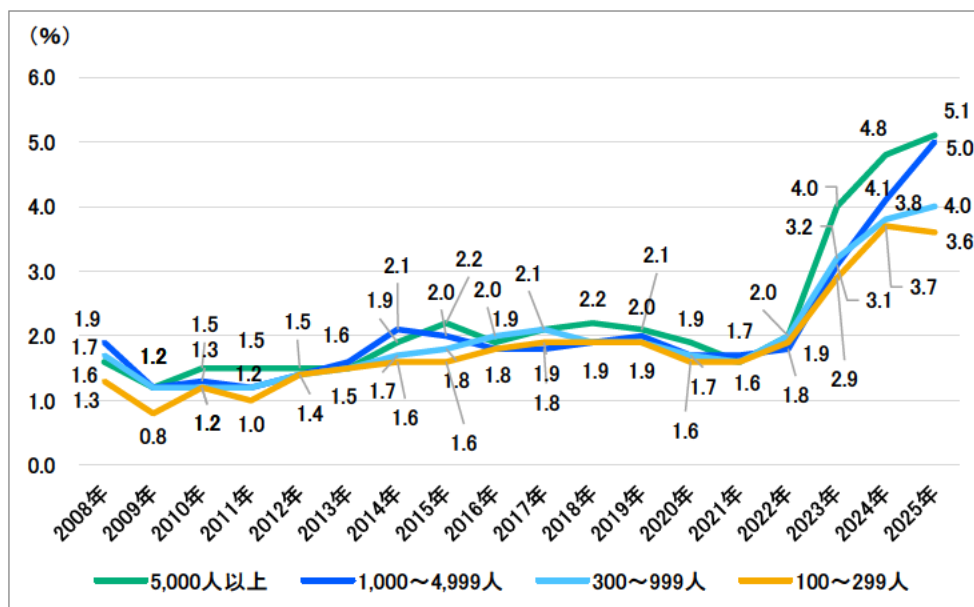


出典：総務省統計局「労働力調査」より東京商工リサーチ作成

※業種は日本標準産業分類に基づく

2008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年からはすべての企業規模で上昇傾向にあった。2016年からは、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年では回復しなかったが、2022年はすべての企業規模で上昇に転じた。それ以降すべての企業規模で大きく上昇を続けたが、直近の2025年では100～299人のみわずかに低下した。

図6 従業員数別、賃上げ率の推移



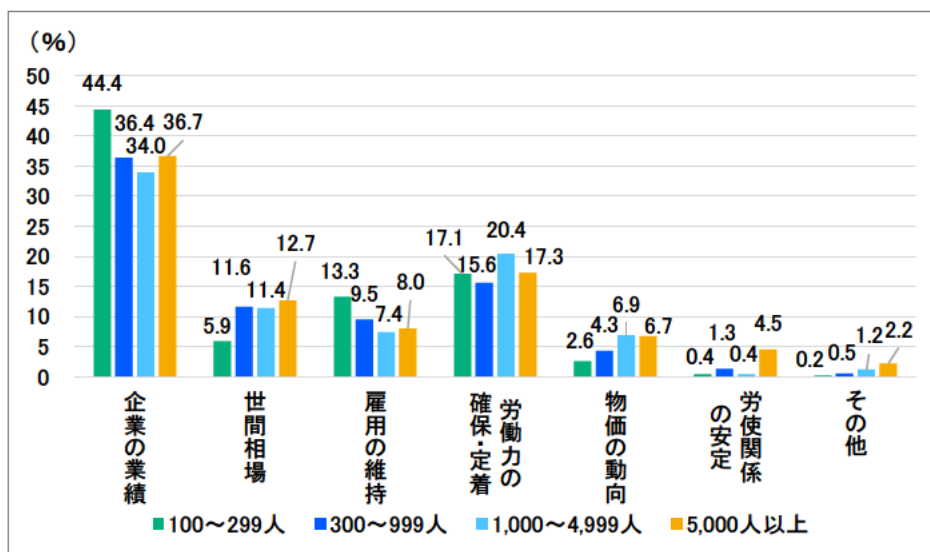
出典：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」より東京商工リサーチ作成

賃金の改定額が決定している企業における令和7年の賃金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3割台から4割台と最も高く、次いで「労働力の確保・定着」が1割半ばから約2割となっている。

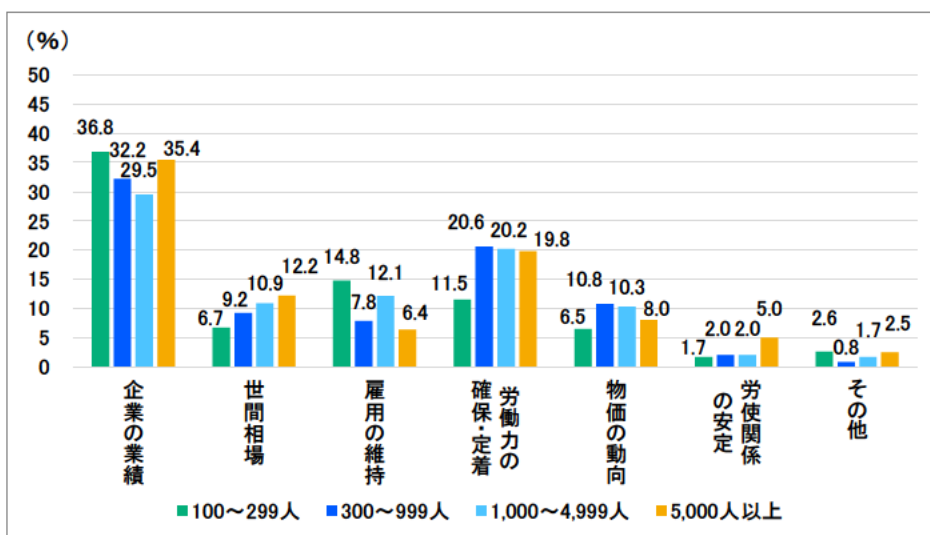
令和6年と比較すると、すべての企業規模で「企業の業績」の割合が増加し、特に100～299人では7.6ポイントと、他の企業規模と比べて最も増加した。一方、「物価の動向」及び「労使関係の安定」ではすべての企業規模で減少しており、300～999人では「物価の動向」が6.5ポイントと大きく減少した。

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7年)



(令和6年)

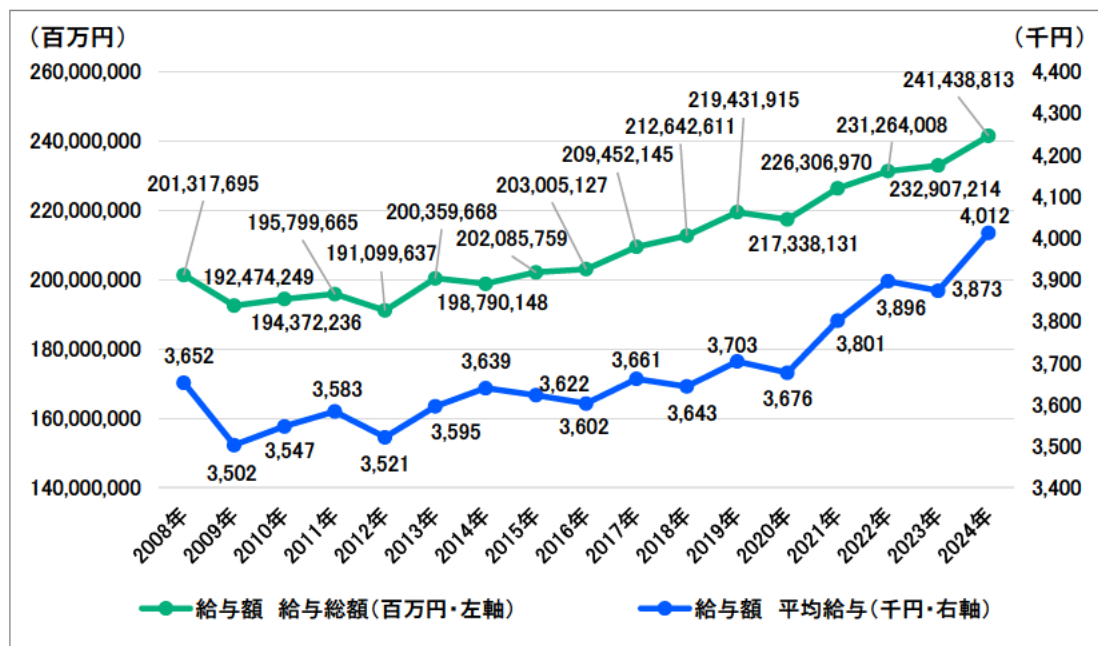


出典：厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」より東京商工リサーチ作成

2 企業の賃金動向

2008年以降の給与総額・平均給与の推移をみると、ともに2009年及び2012年に大きく減少しており、さらに平均給与では2015年から2016年、2018年と何度か減少がみられるものの、2019年まではどちらも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減少したが、その翌年には2019年以前よりも高くなり、直近の2024年までにさらに大きく増加している。

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

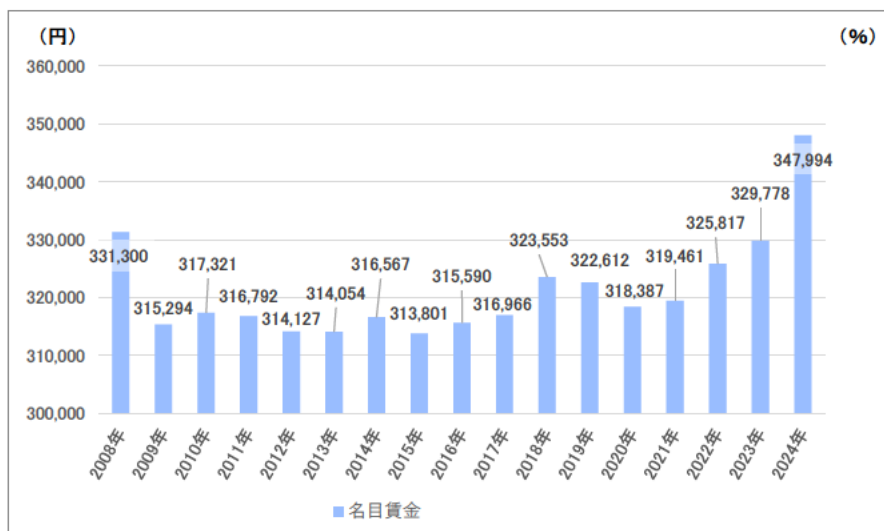
※平均給与：給与支給総額を給与所得者数の年間平均で除したもの

令和4年分の調査から新たな復元推計手法を適用して調査を実施しており、本統計の利用者が的確に暦年ごとの比較を行うことが可能になるよう、平成26年分から令和3年分については、新たな復元推計手法に基づいて算出された公表値を採用している。

2008年以降の名目賃金の推移をみると、2009年に大きく減少したのち、2017年まではほぼ横ばいが続いた。2018年には323,553円まで増加したが、2020年にかけて再び減少。2021年に持ち直してから大幅な増加が続き、直近の2024年は347,994円と、2008年以降最も高い水準となっている。

実質賃金については、2009年に大きく減少したのち2年連続で回復していたように見えたが、2012年以降は減少傾向が続いた。2015年からは増減を繰り返しながらほぼ横ばいに推移していたが、2020年に再び減少。2023年には2008年以降最も低い309,360円まで落ち込んだ。直近の2024年では、わずかに回復している。

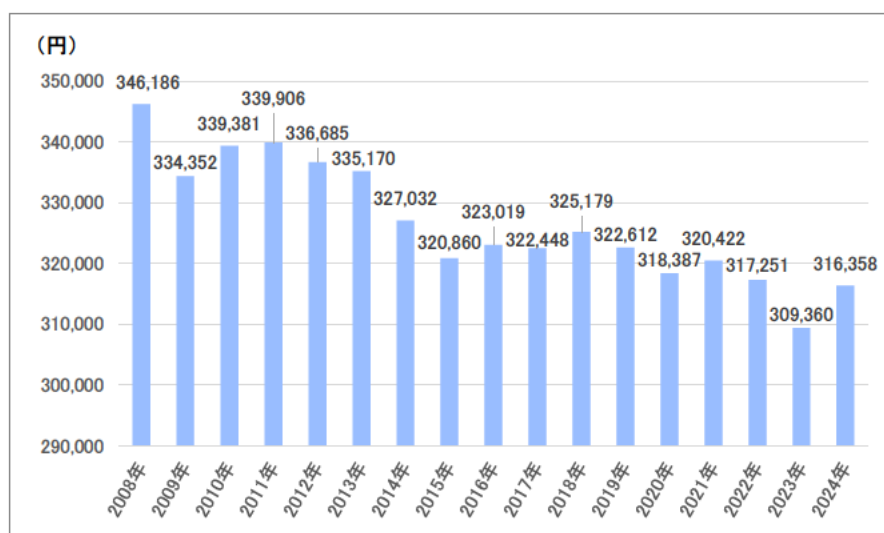
図9 名目賃金の推移



出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」より東京商工リサーチ作成

※名目賃金：年別の現金給与総額（常時5人以上雇用する事業所）。

図10 実質賃金の推移



出典：国税庁「民間給与実態統計調査」および総務省統計局「2020年基準消費者物価指数」より東京商工リサーチ作成

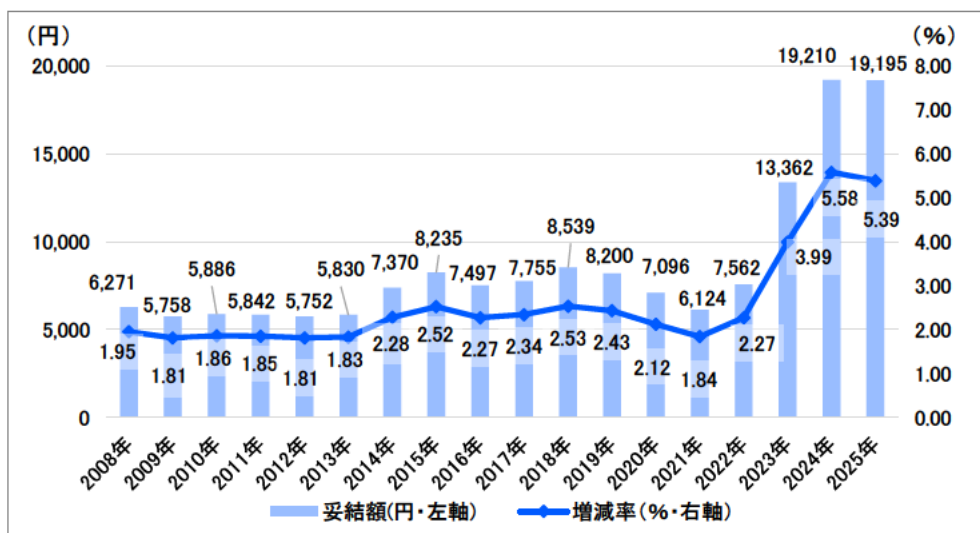
※実質賃金＝名目賃金÷消費者物価指数（CPI）×100

※名目賃金：年別の現金給与総額（常時5人以上雇用する事業所）。

※消費者物価指数（CPI）は「持家の帰属家賃を除く総合」の年平均の指数で算出している。

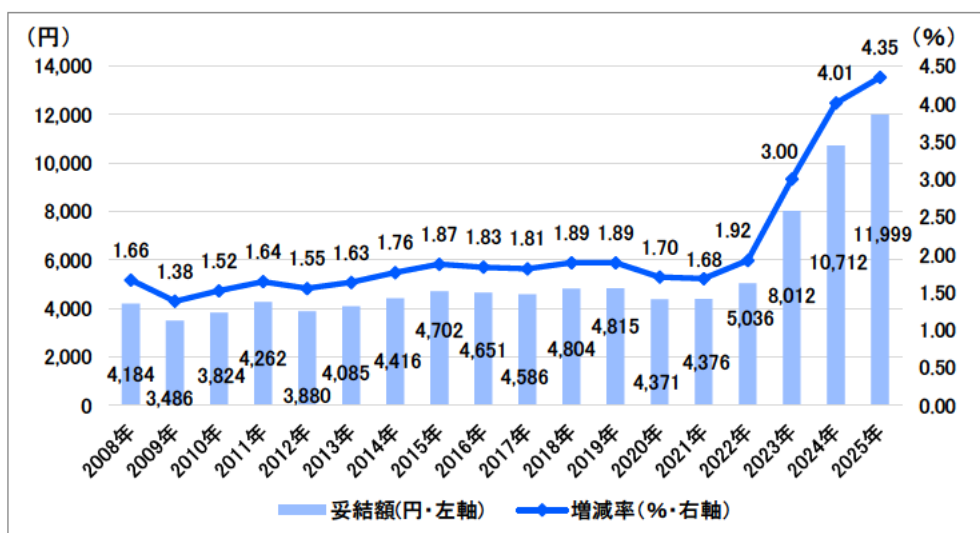
2008年以降の春季労使交渉における妥結額及び増減率について、2014年から2019年までは比較的高い水準で推移してきた。しかしながら、大手企業、中小企業ともに2020年には妥結額が大きく減少。大手企業は2021年も減少が続いたが、2022年から2024年には妥結額が非常に大きく増加し、15,000円を突破した。増減率も5.58%と大きく上昇した。直近の2025年はほぼ横ばいとなっている。一方、中小企業は大企業ほどの振れ幅はなく、2021年は2020年と同水準となったが、大企業と同様2022年に回復。2023年から2024年にも大きく増加し続け、妥結額10,000円を突破した。直近の2025年も妥結額及び増減率を大きく伸ばしている。

図 11 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 12 春季労使交渉・中小企業妥結結果



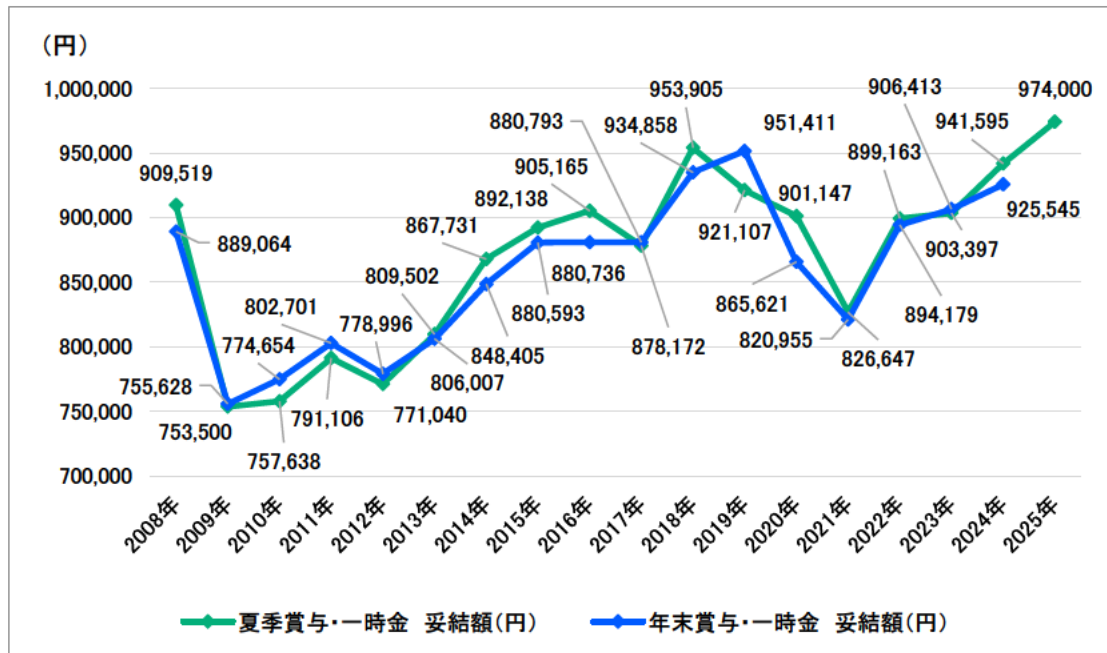
出典：日本経済団体連合会「春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果（加重平均）」より東京商工リサーチ作成
 ※妥結額：定期昇給を含む賃上げ額

2008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年以降はおおむね増加傾向にあった。

しかしその後、夏季賞与は2018年に953,905円と高水準になった後、2019年から2021年にかけて826,647円まで急激に落ち込んだ。2022年からは増加を続け、直近の2025年には974,000円と、2018年の水準を超えて最も高くなっている。

また、年末賞与は2019年に951,411円と高水準になった後、2020年から急激に減少し、2021年には820,955円まで落ち込んだ。2022年は増加に転じており、2024年では925,545円と、かつてピークにあった2019年の水準に近づいている。

図 13 夏季賞与・一時金/年末賞与・一時金大手企業妥結結果

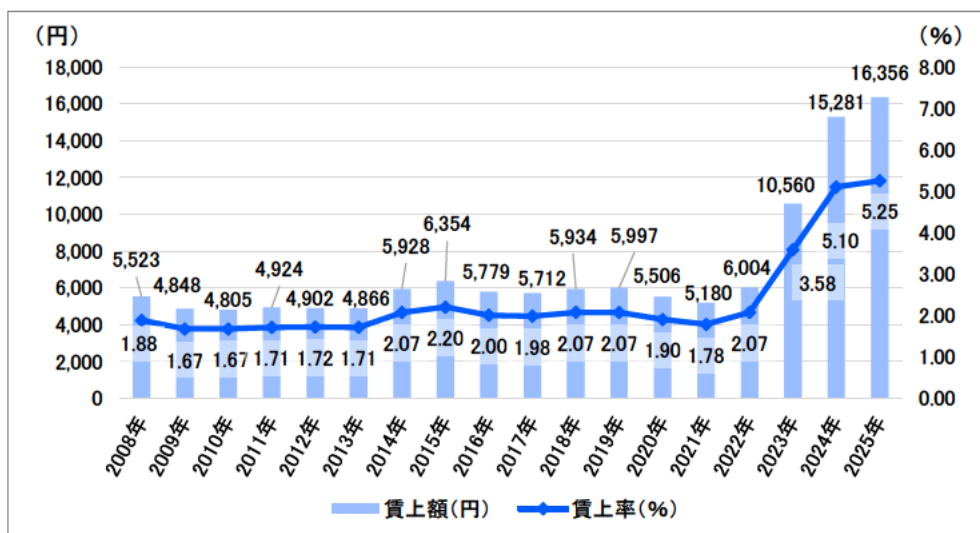


出典：日本経済団体連合会「夏季賞与・一時金大手企業業種別妥結結果」「年末賞与・一時金大手企業業種別妥結結果」より
東京商工リサーチ作成

2008年以降の春闘における賃上額・賃上率をみると、2015年に高水準となって以降、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。2023年からは賃上額・賃上率ともに上昇幅が大きく拡大し、直近の2025年では賃上額が16,356円、賃上率が5.25%と、2008年以降で最も高い水準となっている。

2012年以降の中小賃上額・中小賃上率をみると、2018年に高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年には回復した。2023年から賃上額・賃上率ともに上昇幅が大きく拡大し、2025年には賃上額が12,361円、賃上率が4.65%と、2012年以降で最も高い水準となっている。

図 14 春季生活闘争回答集計（平均賃金方式）賃上額・賃上率

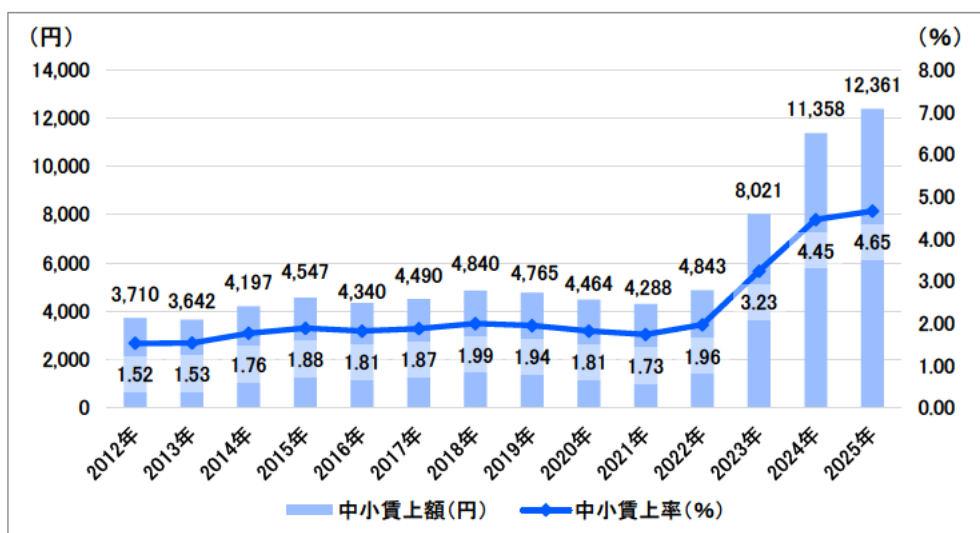


出典：日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計」より東京商工リサーチ作成

※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 15 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



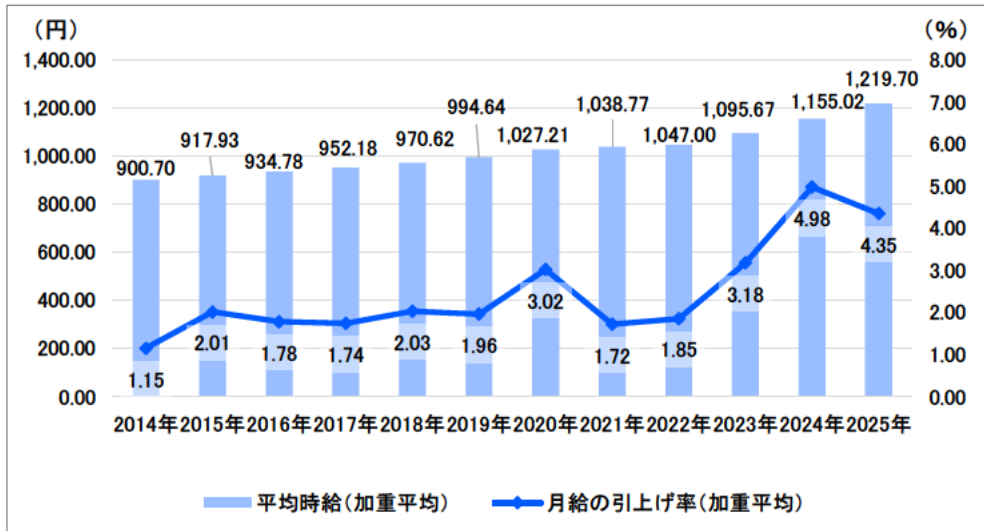
出典：日本労働組合総連合会「春季生活闘争回答集計」より東京商工リサーチ作成

※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

2014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年から比較的安定して推移しており、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、2023年から2024年に再び大きく上昇。直近の2025年ではやや低下しているが、4%を超えた高い水準で推移している。平均時給については2014年以降上昇を続け、2023年からは大きく上昇幅が拡大。直近の2025年もその流れを引き継いでおり、1,200円を突破した。

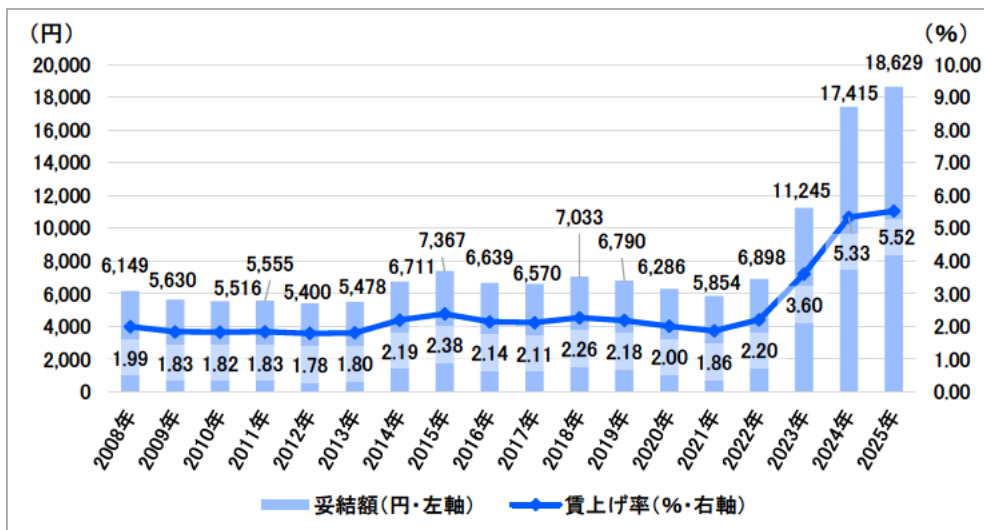
図 16 春季生活闘争回答集計（非正規・パート）



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

2008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、2022年以前は妥結額・賃上げ率ともに2015年が高い水準となっていた。2018年から2021年までは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、2024年では妥結額が17,415円（前年比6,170円増）、賃上げ率が5.33%（前年比1.73ポイント増）と大きく伸びた。直近の2025年も上昇は続き、妥結額が18,629円、賃上げ率が5.52%と2008年以降最も高い水準となっている。

図 17 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

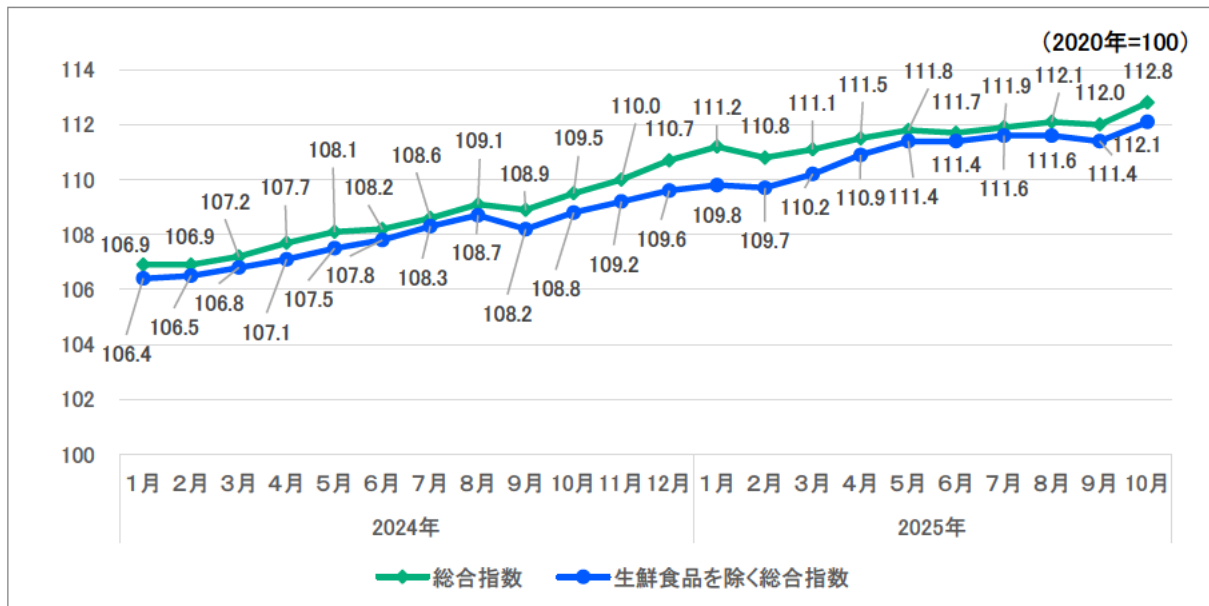
※妥結額：原則として定期昇給込みの平均賃上げ額を用いたが、一部に年齢ポイント（30歳、35歳など）での妥結額（定期昇給込みの賃上げ額）を含んでいる

※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

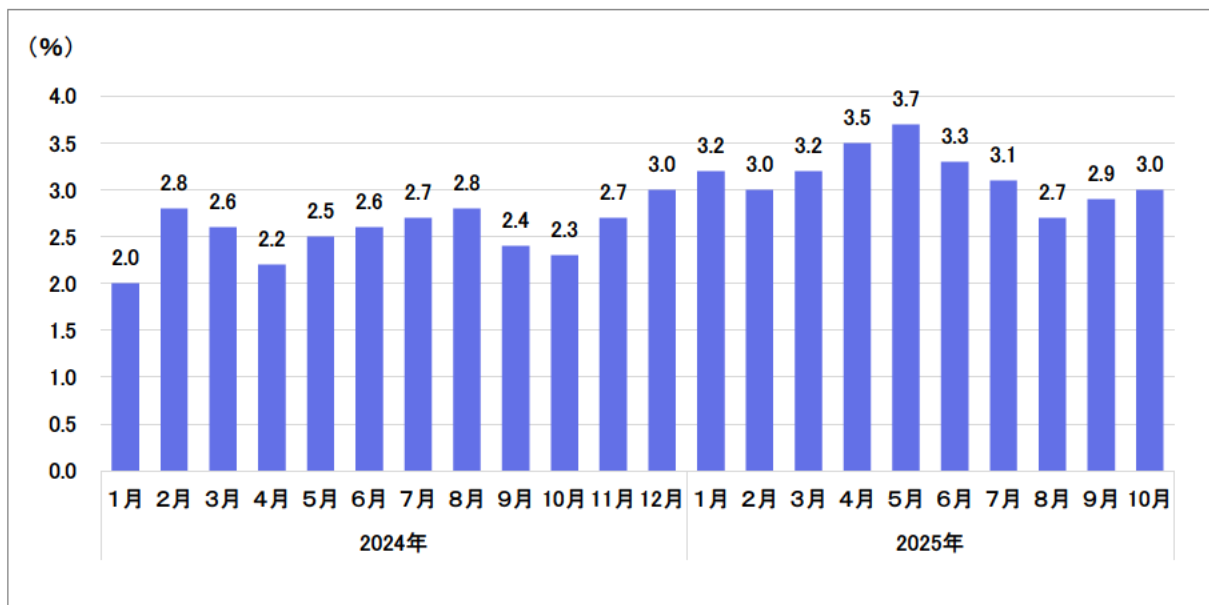
消費者物価指数をみると、総合指数及び生鮮食品を除く総合指数はおおむね上昇を続けており、2025年10月に総合指数は112.8となった。生鮮食品を除く総合指数は112.1、前年同月比については、3.0%上昇となり、前月から0.1ポイント拡大した。

図 18 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 19 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



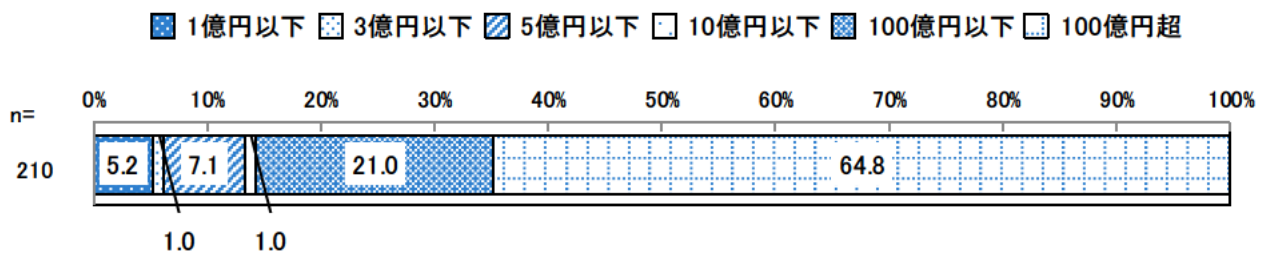
出典：総務省統計局「2020年基準消費者物価指数」より東京商工リサーチ作成

第3章 大企業調査

1 回答企業属性

(1) 資本金

回答企業の資本金について、「100億円超」が64.8%で最も高く、次いで「100億円以下」が21.0%、「5億円以下」が7.1%、「1億円以下」が5.2%となった。

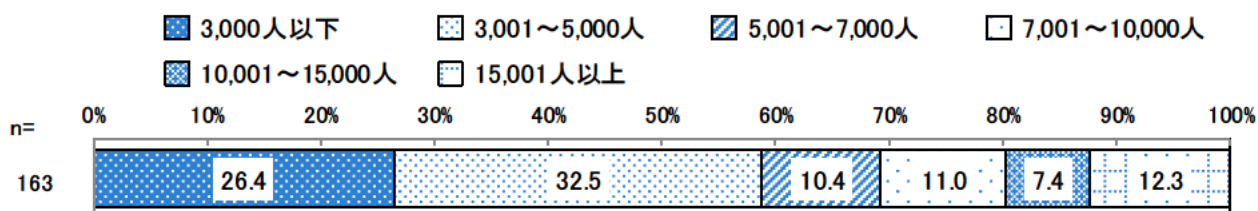


(2) 国内雇用者、継続雇用者及び従業員数

【国内雇用者数】

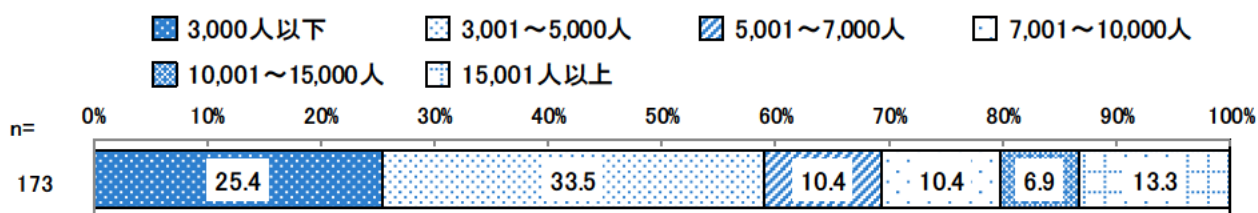
(令和4年度)

国内雇用者数(令和4年度)について、「3,001～5,000人」が32.5%で最も高く、次いで「3,000人以下」が26.4%、「15,001人以上」が12.3%となった。



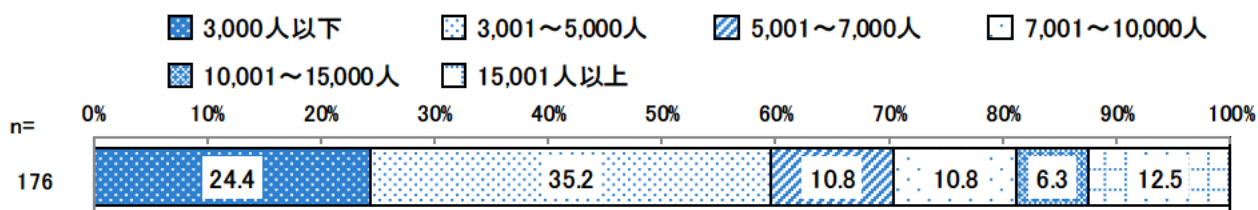
(令和5年度)

国内雇用者数(令和5年度)について、「3,001～5,000人」が33.5%で最も高く、次いで「3,000人以下」が25.4%、「15,001人以上」が13.3%となった。



(令和6年度)

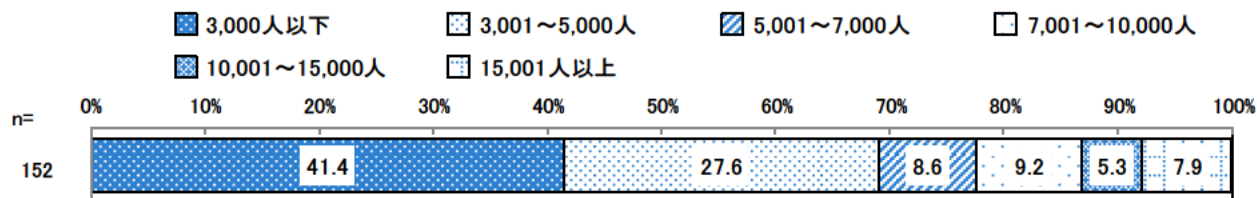
国内雇用者数(令和6年度)について、「3,001～5,000人」が35.2%で最も高く、次いで「3,000人以下」が24.4%、「15,001人以上」が12.5%となった。



【継続雇用者数】

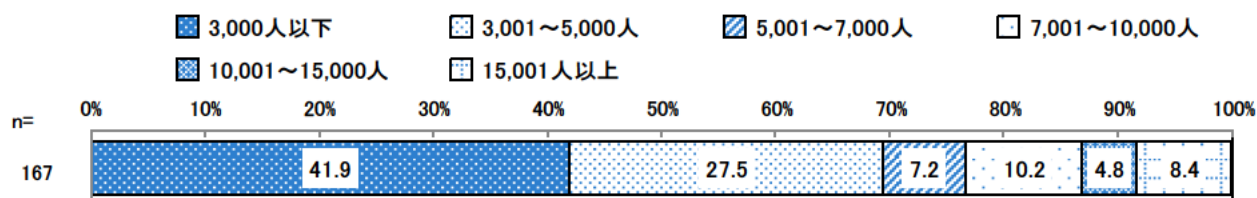
(令和4年度)

継続雇用者数(令和4年度)について、「3,000人以下」が41.4%で最も高く、次いで「3,001~5,000人」が27.6%、「7,001~10,000人」が9.2%となった。



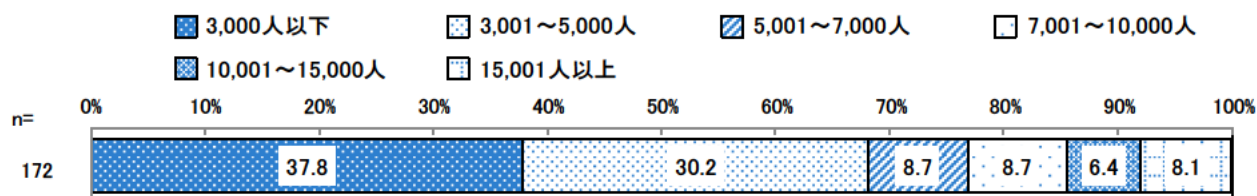
(令和5年度)

継続雇用者数(令和5年度)について、「3,000人以下」が41.9%で最も高く、次いで「3,001~5,000人」が27.5%、「7,001~10,000人」が10.2%となった。



(令和6年度)

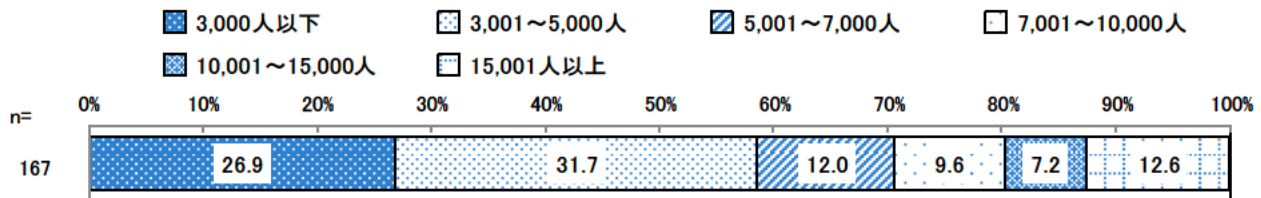
継続雇用者数(令和6年度)について、「3,000人以下」が37.8%で最も高く、次いで「3,001~5,000人」が30.2%、「5,001~7,000人」「7,001~10,000人」がともに8.7%となった。



【常時使用する従業員数】

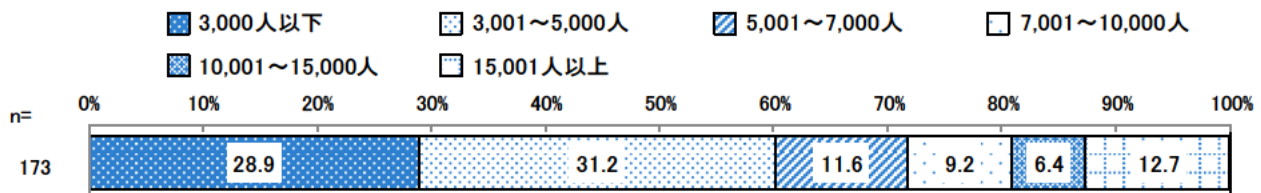
(令和4年度)

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31.7%で最も高く、次いで「3,000人以下」が26.9%、「15,001人以上」が12.6%となった。



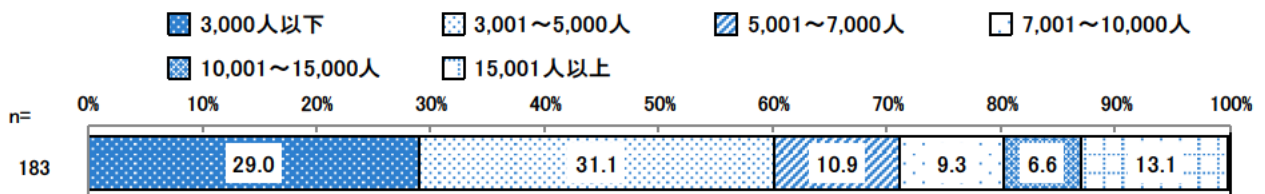
(令和5年度)

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31.2%で最も高く、次いで「3,000人以下」が28.9%、「15,001人以上」が12.7%となった。



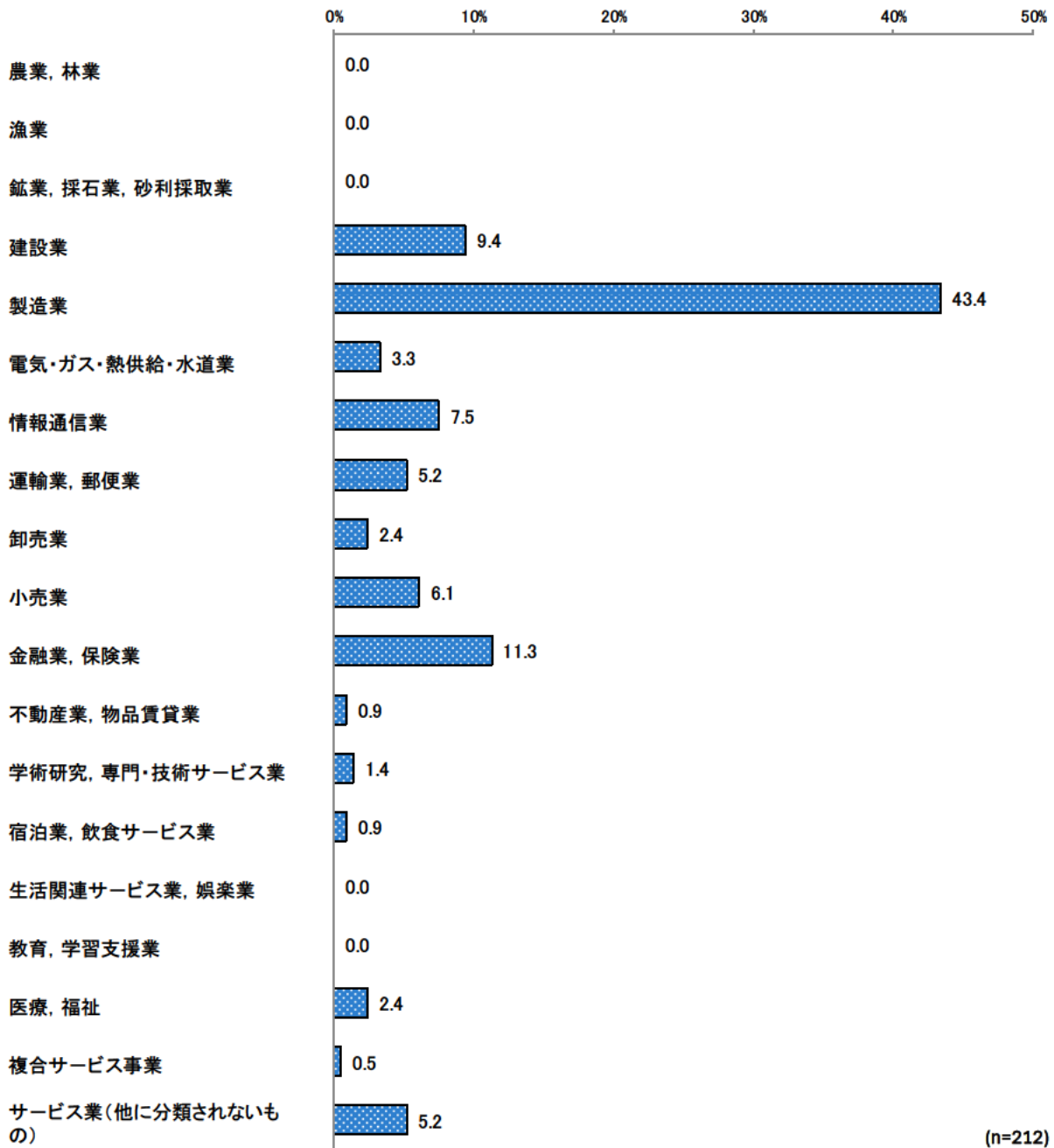
(令和6年度)

常時使用する従業員数(令和6年度)について、「3,001~5,000人」が31.1%で最も高く、次いで「3,000人以下」が29.0%、「15,001人以上」が13.1%となった。

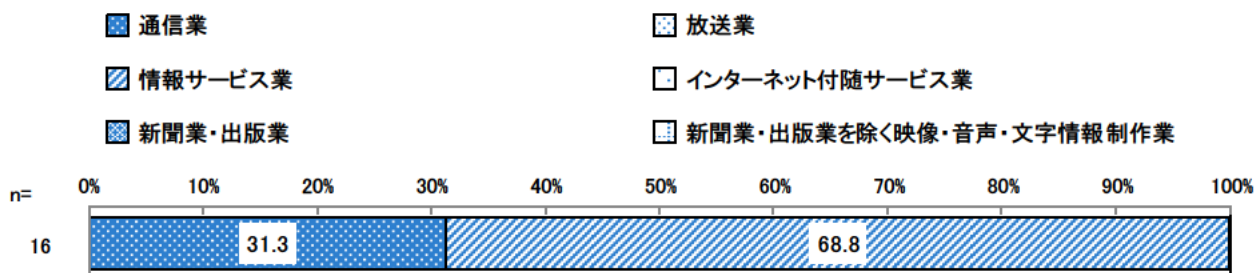


(3) 事業分野

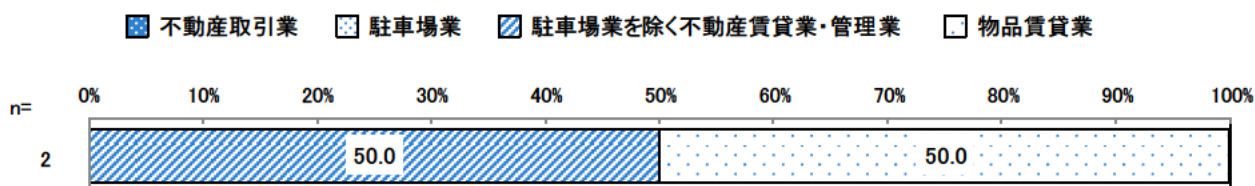
事業分野について、「製造業」が43.4%で最も高く、次いで「金融業、保険業」が11.3%、「建設業」が9.4%となった。



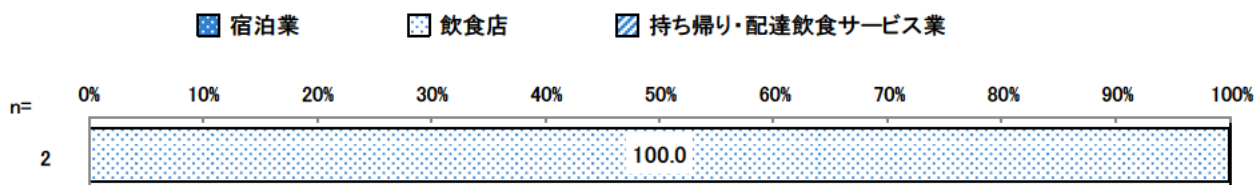
「情報通信業」の事業分野について、「情報サービス業」が68.8%で最も高く、次いで「通信業」が31.3%となった。



「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」「物品賃貸業」が50.0%となった（サンプル数が少ないため、参考程度とする）。



「宿泊業，飲食サービス業」の事業分野について、「飲食店」が100.0%となった。（サンプル数が少ないため、参考程度とする）。

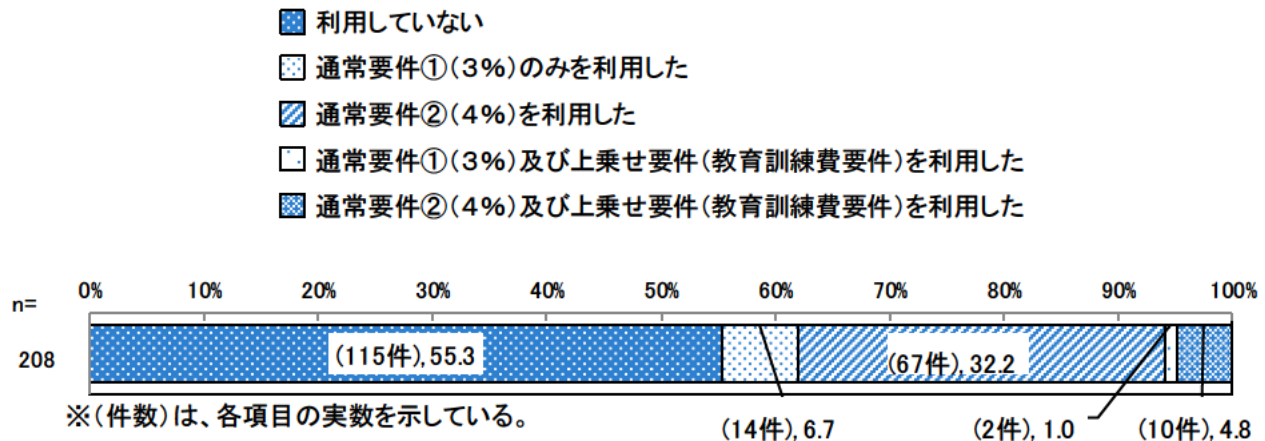


「生活関連サービス業，娯楽業」の事業分野について、回答者はいなかった。

2 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

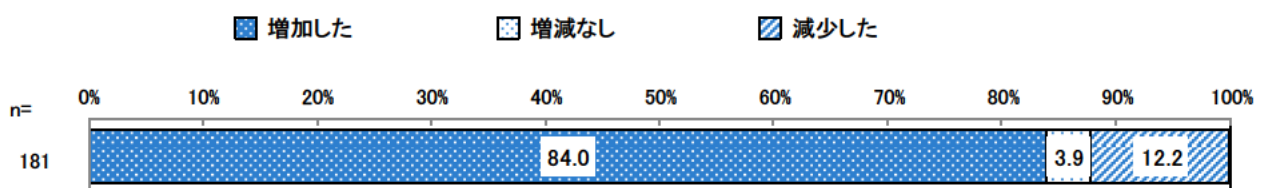
令和5年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について、「利用していない」が55.3%で最も高く、次いで「通常要件②(4%)を利用した」が32.2%、「通常要件①(3%)のみを利用した」が6.7%となった。



(2) 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

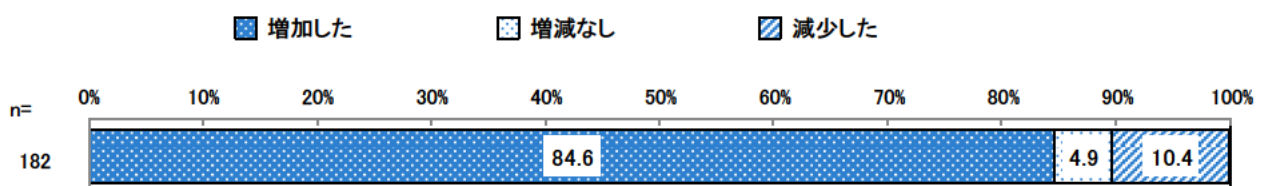
【①全ての国内雇用者】

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」が84.0%で最も高く、次いで「減少した」が12.2%、「増減なし」が3.9%となった。



【②継続雇用者】

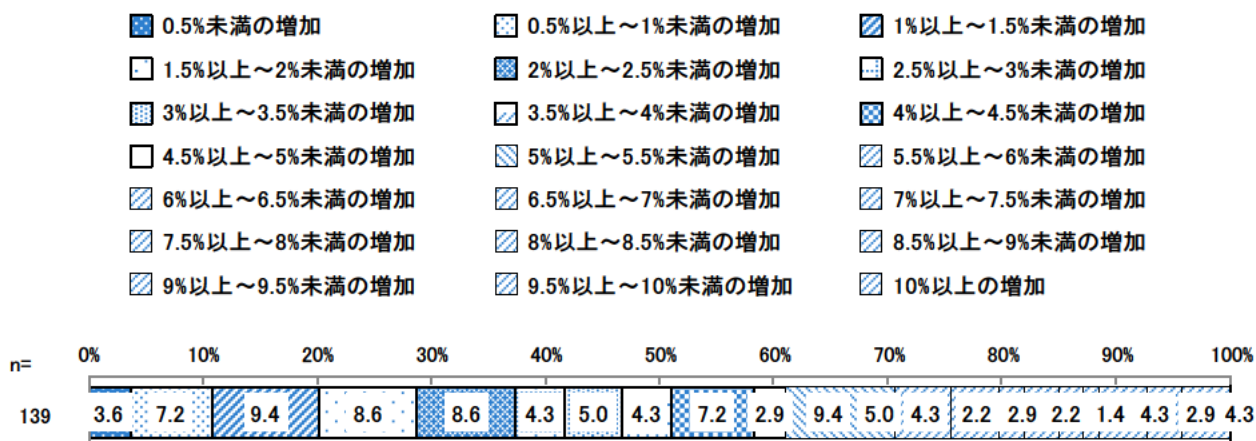
令和4年度と比べた際の令和5年度の1人当たりの平均年収(賞与・一時金含む)の増減について、継続雇用者では「増加した」が84.6%で最も高く、「減少した」が10.4%、「増減なし」が4.9%となった。



(3) 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・一時金を含む）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」「5%以上～5.5%未満の増加」が9.4%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8.6%、「0.5%以上～1%未満の増加」「4%以上～4.5%未満の増加」が7.2%となった。

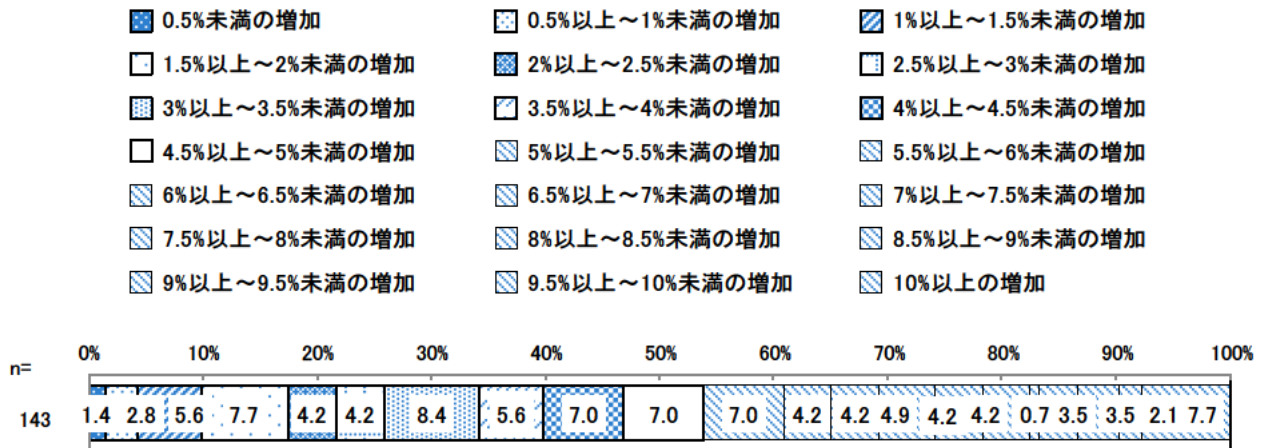


n=139 (上段: 実数、下段: %)

| 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 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 5 | 10 | 13 | 12 | 12 | 6 | 7 |
| 3.6 | 7.2 | 9.4 | 8.6 | 8.6 | 4.3 | 5.0 |
| 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 |
| 6 | 10 | 4 | 13 | 7 | 6 | 3 |
| 4.3 | 7.2 | 2.9 | 9.4 | 5.0 | 4.3 | 2.2 |
| 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 |
| 4 | 3 | 2 | 0 | 6 | 4 | 6 |
| 2.9 | 2.2 | 1.4 | 0.0 | 4.3 | 2.9 | 4.3 |

【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・一時金を含む）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」が8.4%で最も高く、次いで「1.5%以上～2%未満の増加」「10%以上の増加」が7.7%、「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」が7.0%となった。



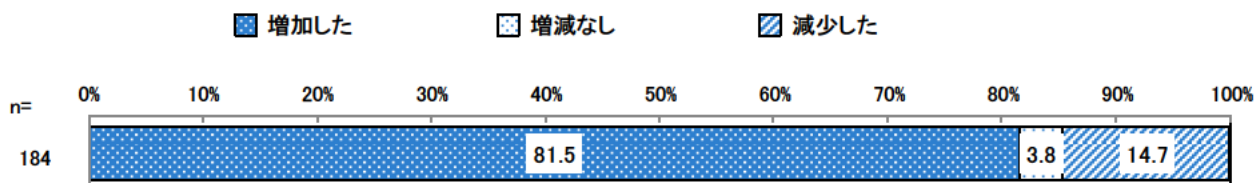
n=143 (上段:実数、下段:%)

| 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 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 2 | 4 | 8 | 11 | 6 | 6 | 12 |
| 1.4 | 2.8 | 5.6 | 7.7 | 4.2 | 4.2 | 8.4 |
| 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 |
| 8 | 10 | 10 | 10 | 6 | 6 | 7 |
| 5.6 | 7.0 | 7.0 | 7.0 | 4.2 | 4.2 | 4.9 |
| 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 |
| 6 | 6 | 1 | 5 | 5 | 3 | 11 |
| 4.2 | 4.2 | 0.7 | 3.5 | 3.5 | 2.1 | 7.7 |

(4) 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

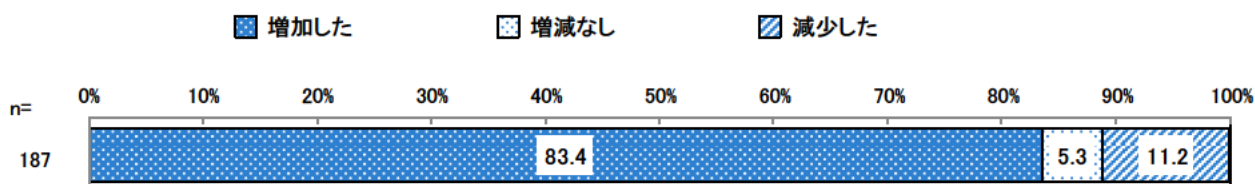
【①全ての国内雇用者】

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」が81.5%で最も高く、次いで「減少した」が14.7%、「増減なし」が3.8%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」が83.4%で最も高く、次いで「減少した」が11.2%、「増減なし」が5.3%となった。



(5) 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】

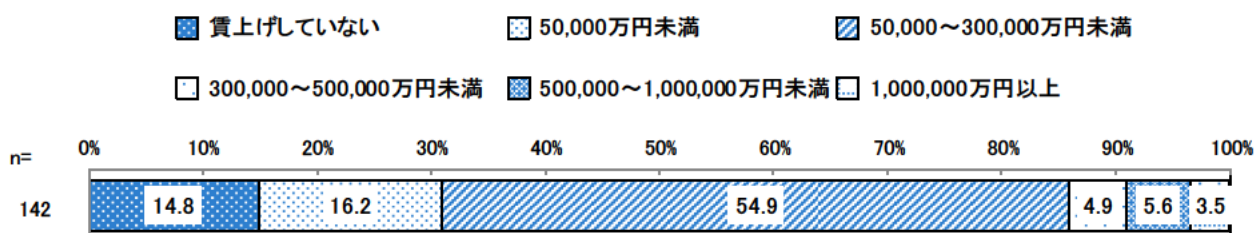
(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|------------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|
| 令和4年度の間を開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 142 | 3,903,328 | 2,322,483 | 4,655,742 |
| 令和5年度の間を開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 142 | 4,089,547 | 2,416,254 | 4,926,101 |

令和4年度の1人当たりの給与等支給額は691.7万円(n=120)

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は715.1万円(n=120)

【賃上げ額】



【全ての国内雇用者の給与等支給額】

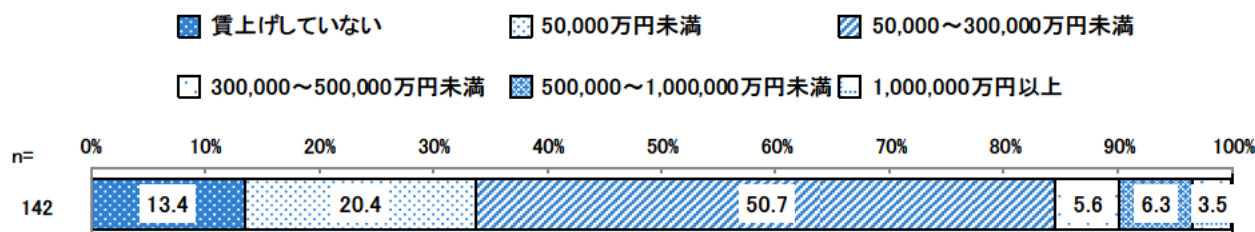
(単位：万円)

| 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全ての国内雇用者の給与等支給額 | 142 | 4,584,736 | 2,783,122 | 5,461,342 |
| 令和5年度の間に開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 142 | 4,771,823 | 2,877,535 | 5,637,790 |

令和4年度の1人当たりの給与等支給額は624.6万円(n=127)

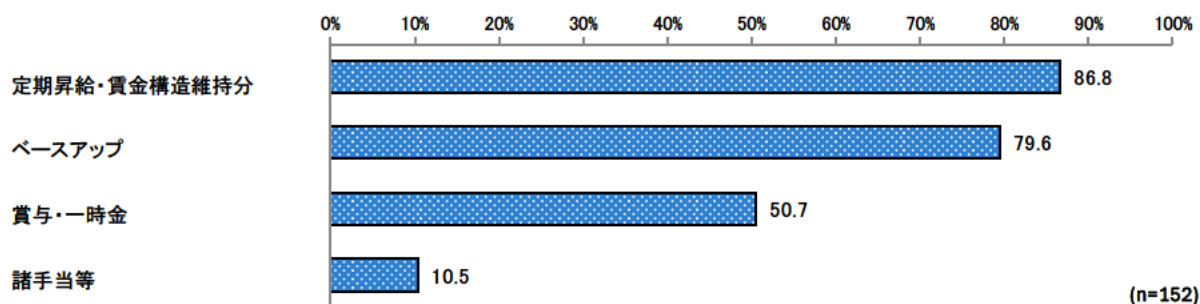
令和5年度の1人当たりの給与等支給額は646.3万円(n=127)

【賃上げ額】



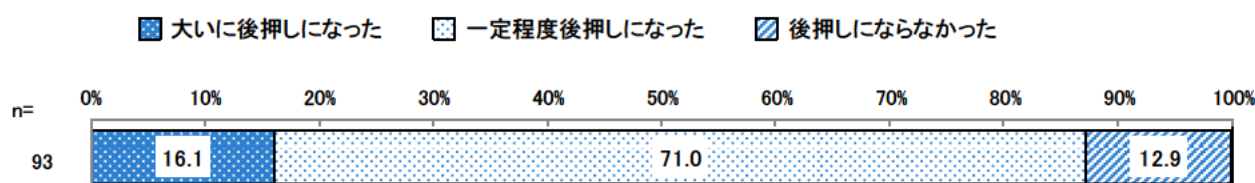
(6) 令和5年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法

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について、「定期昇給・賃金構造維持分」が86.8%で最も高く、次いで「ベースアップ」が79.6%、「賞与・一時金」が50.7%となった。



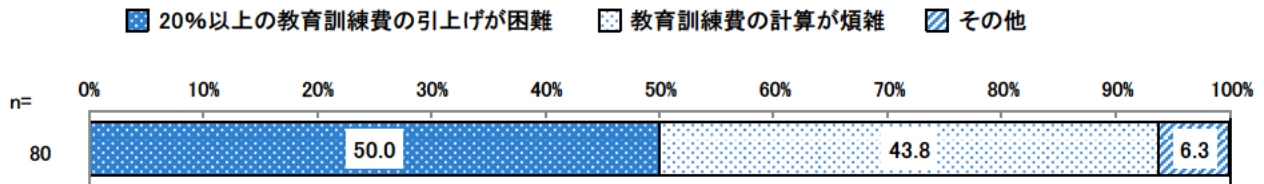
(7) 賃上げ促進税制が令和5年度の賃上げの後押しにつながったか

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71.0%で最も高く、次いで「大いに後押しになった」が16.1%、「後押しにならなかった」が12.9%となった。



(8) 令和5年度における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50.0%、次いで「教育訓練費の計算が煩雑」が43.8%となった。



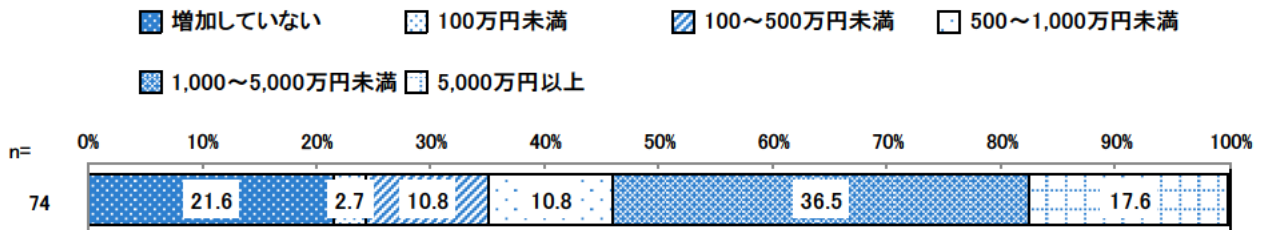
(9) 令和4年度と令和5年度における教育訓練費の額、増加額

【教育訓練費の額】

(単位：万円)

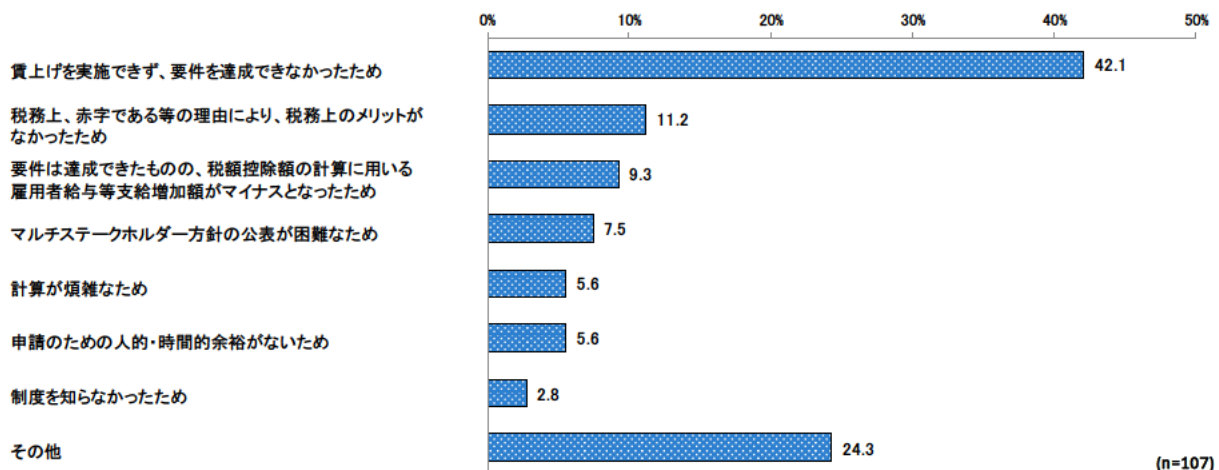
| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|------------------------|-----|--------|--------|--------|
| 令和4年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 74 | 27,106 | 12,729 | 46,642 |
| 令和5年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 74 | 29,086 | 15,850 | 48,879 |

【増加額】



(10) 令和5年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由

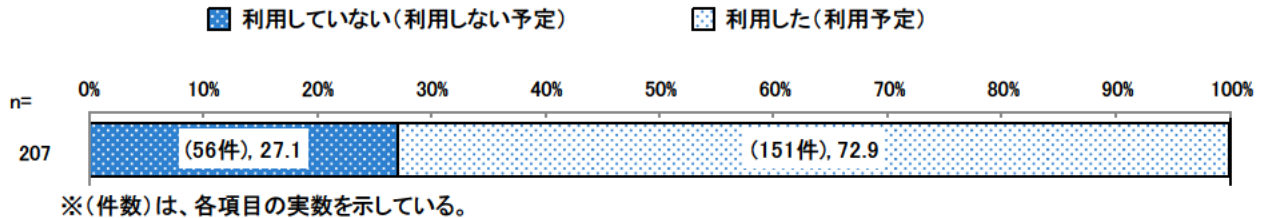
令和5年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由について、「賃上げを実施できず、要件を達成できなかったため」が42.1%で最も高く、次いで「税務上、赤字である等の理由により、税務上のメリットがなかったため」が11.2%、「要件は達成できたものの、税額控除額の計算に用いる雇用者給与等支給増加額がマイナスとなったため」が9.3%となった。



3 令和6年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について

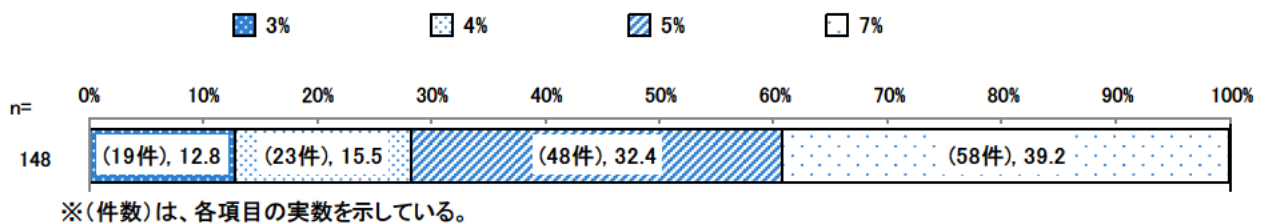
(1) 令和6年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績

令和6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、「利用した（利用予定）」が72.9%、「利用していない（利用しない予定）」が27.1%となった。



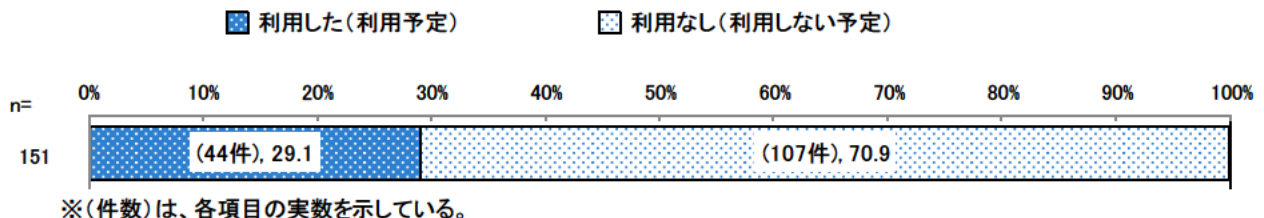
【1. 必須要件】

令和6年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」で利用した（利用予定の）必須要件は、「7%」が39.2%で最も高く、次いで「5%」が32.4%、「4%」が15.5%となった。



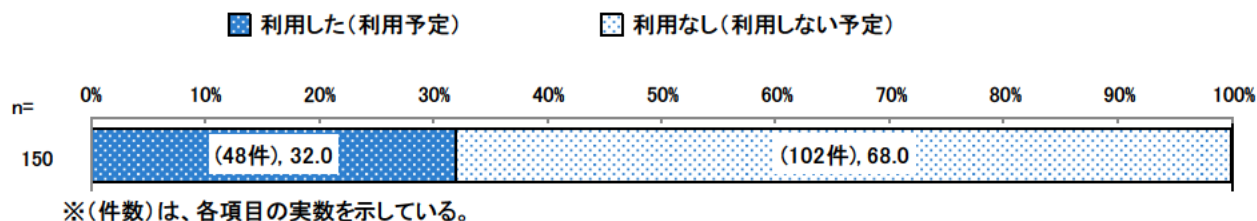
【2. 上乗せ要件①（教育訓練費）】

令和6年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」で利用した（利用予定の）上乗せ要件①（教育訓練費）は、「利用なし（利用しない予定）」が70.9%、「利用した（利用予定）」が29.1%となった。



【3. 上乗せ要件②（子育てとの両立・女性活躍支援）】

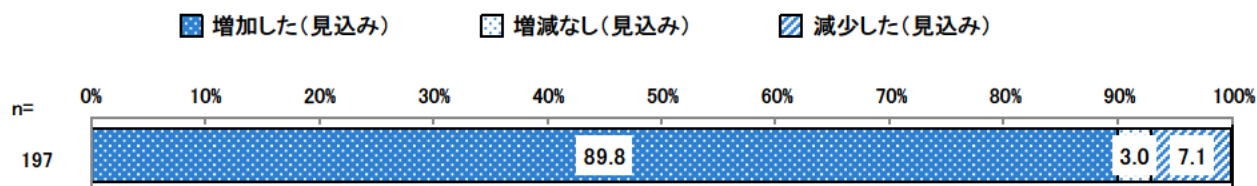
令和6年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」で利用した（利用予定の）上乗せ要件②（子育てとの両立・女性活躍支援）は、「利用なし（利用しない予定）」が68.0%、「利用した（利用予定）」が32.0%となった。



（2）令和5年度と比べた際の令和6年度の1人当たりの平均年収の増減

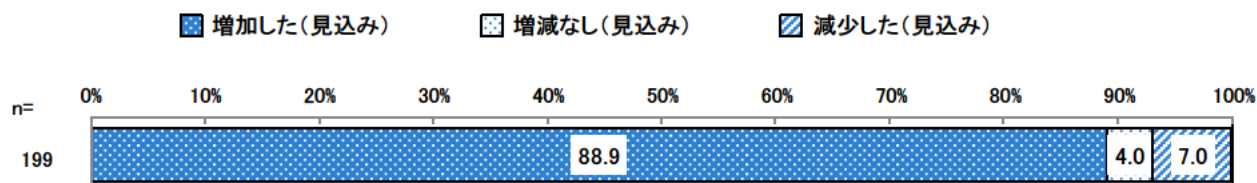
【①全ての国内雇用者】

令和5年度と比べた際の令和6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89.8%で最も高く、次いで「減少した（見込み）」が7.1%、「増減なし（見込み）」が3.0%となった。



【②継続雇用者】

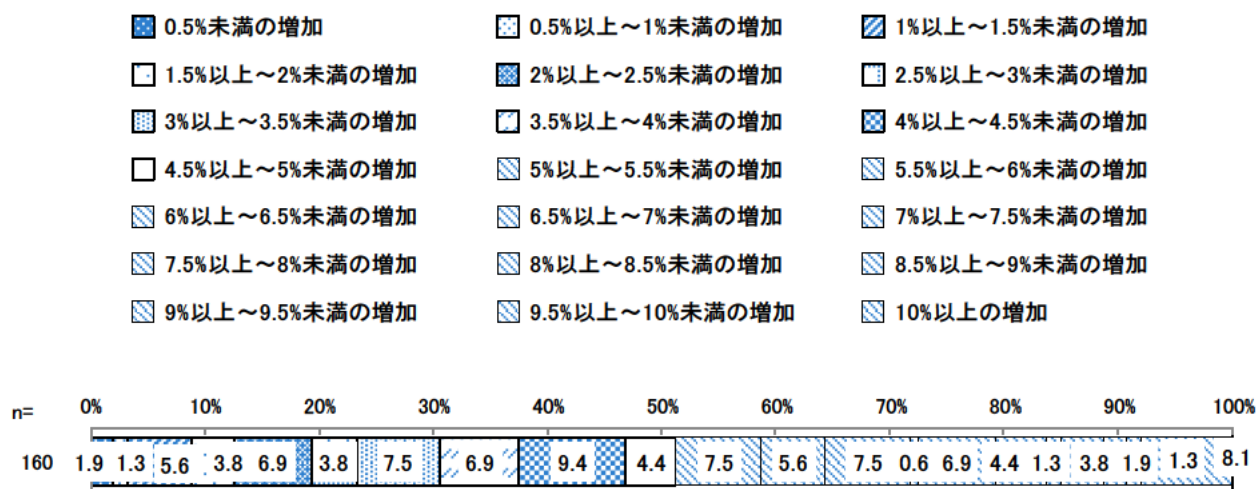
令和5年度と比べた際の令和6年度の1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の増減について、継続雇用者では「増加した（見込み）」が88.9%で最も高く、次いで「減少した（見込み）」が7.0%、「増減なし（見込み）」が4.0%となった。



(3) 令和6年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の上げ率

【①全ての国内雇用者】

令和6年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の上げ率について、全ての国内雇用者では「4%以上～4.5%未満の増加」が9.4%で最も高く、次いで「10%以上の増加」が8.1%、「3%以上～3.5%未満の増加」「5%以上～5.5%未満の増加」「6%以上～6.5%未満の増加」が7.5%となった。

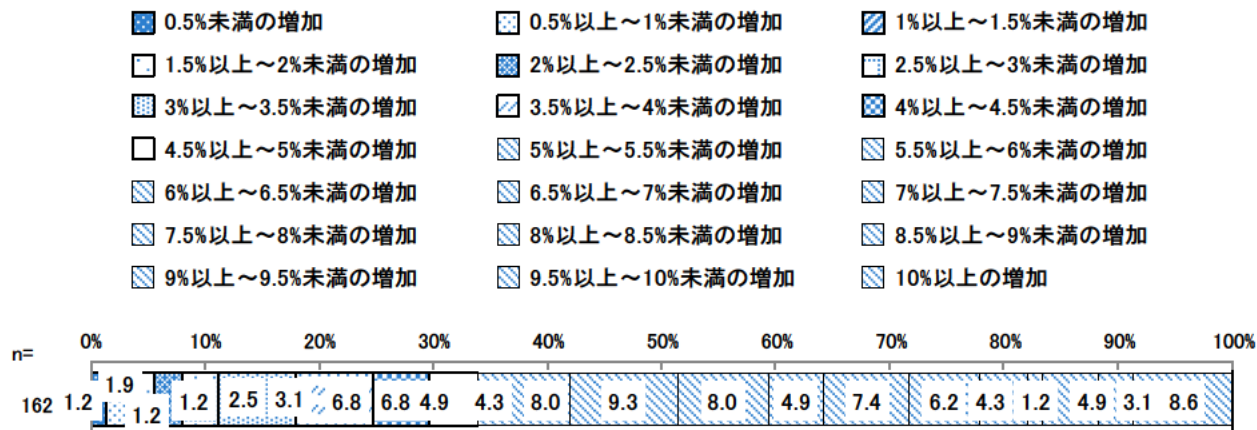


n=160 (上段: 実数、下段: %)

| 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 1.9 | 2 1.3 | 9 5.6 | 6 3.8 | 11 6.9 | 6 3.8 | 12 7.5 |
| 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 |
| 11 6.9 | 15 9.4 | 7 4.4 | 12 7.5 | 9 5.6 | 12 7.5 | 1 0.6 |
| 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 |
| 11 6.9 | 7 4.4 | 2 1.3 | 6 3.8 | 3 1.9 | 2 1.3 | 13 8.1 |

【②継続雇用者】

令和6年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の引上げ率について、継続雇用者では「5.5%以上～6%未満の増加」が9.3%で最も高く、次いで「10%以上の増加」が8.6%、「5%以上～5.5%未満の増加」「6%以上～6.5%未満の増加」が8.0%となった。



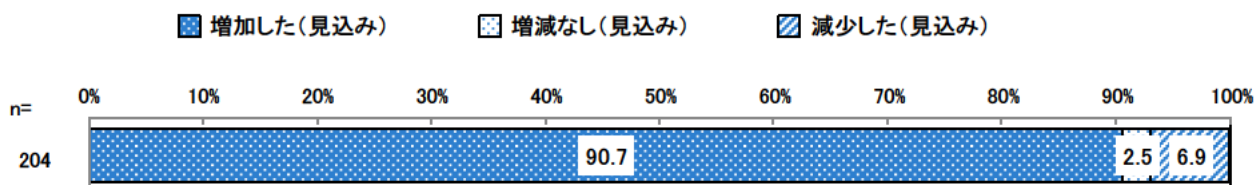
n=162 (上段:実数、下段:%)

| 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 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 11 |
| 1.2 | 1.9 | 1.2 | 1.2 | 2.5 | 3.1 | 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 |
| 11 | 8 | 7 | 13 | 15 | 13 | 8 |
| 6.8 | 4.9 | 4.3 | 8.0 | 9.3 | 8.0 | 4.9 |
| 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 |
| 12 | 10 | 7 | 2 | 8 | 5 | 14 |
| 7.4 | 6.2 | 4.3 | 1.2 | 4.9 | 3.1 | 8.6 |

(4) 令和5年度と比べた際の令和6年度の給与等支給額の増減の有無

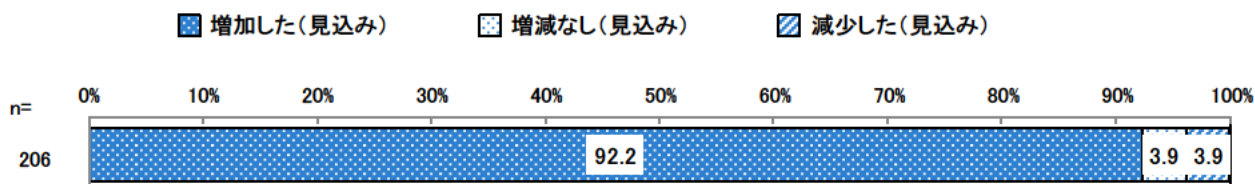
【①全ての国内雇用者】

令和5年度と比べた際の令和6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90.7%で最も高く、次いで「減少した(見込み)」が6.9%、「増減なし(見込み)」が2.5%となった。



【②継続雇用者】

令和5年度と比べた際の令和6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92.2%で最も高く、次いで「増減なし(見込み)」 「減少した(見込み)」が同率で3.9%となった。



(5) 令和5年度と令和6年度の給与等支給額、賃上げ額

【継続雇用者給与等支給額】

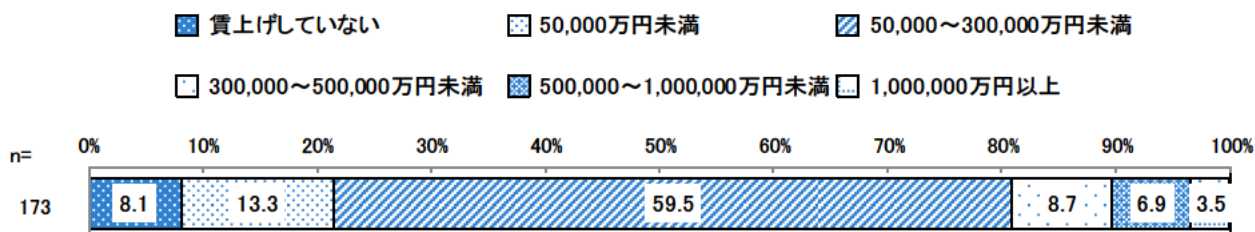
(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|------------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|
| 令和5年度の間を開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 173 | 4,050,124 | 2,398,056 | 4,857,222 |
| 令和6年度の間を開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 173 | 4,262,992 | 2,537,846 | 5,094,972 |

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は704.2万円(n=139)

令和6年度の1人当たりの給与等支給額は738.7万円(n=139)

【賃上げ額】



【全ての国内雇用者の給与等支給額】

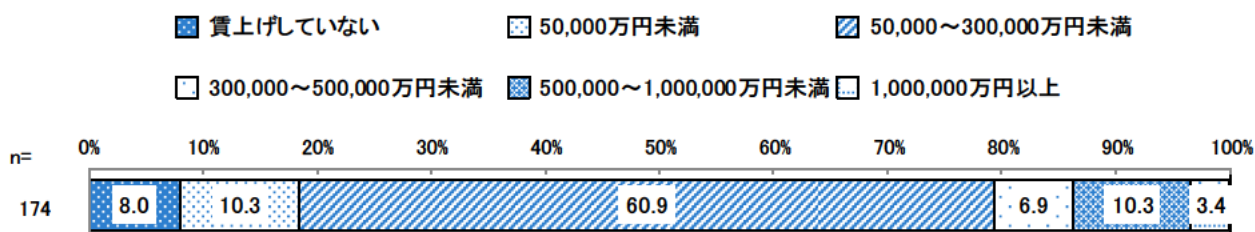
(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|----------------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|
| 令和5年度の間を開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 174 | 4,862,944 | 2,872,194 | 5,711,770 |
| 令和6年度の間を開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 174 | 5,089,734 | 3,076,790 | 5,900,488 |

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は633.0万円(n=143)

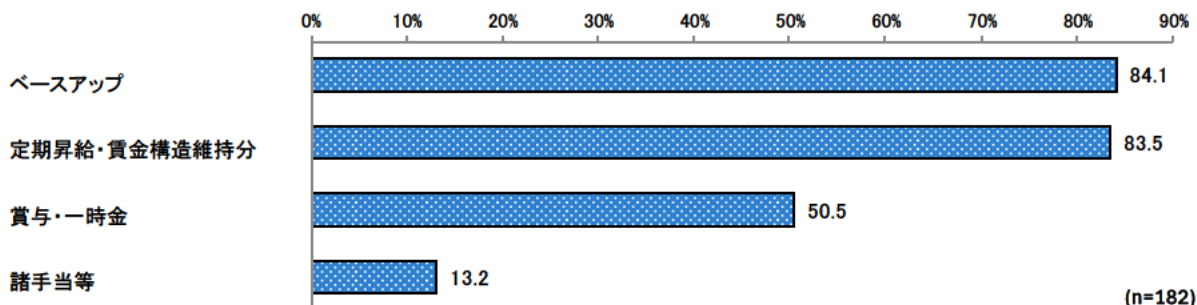
令和6年度の1人当たりの給与等支給額は560.8万円(n=143)

【賃上げ額】



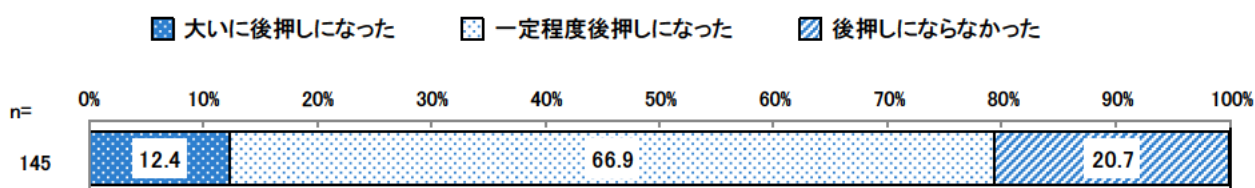
(6) 令和6年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法

令和6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、「ベースアップ」が84.1%で最も高く、次いで「定期昇給・賃金構造維持分」が83.5%、「賞与・一時金」が50.5%となった。



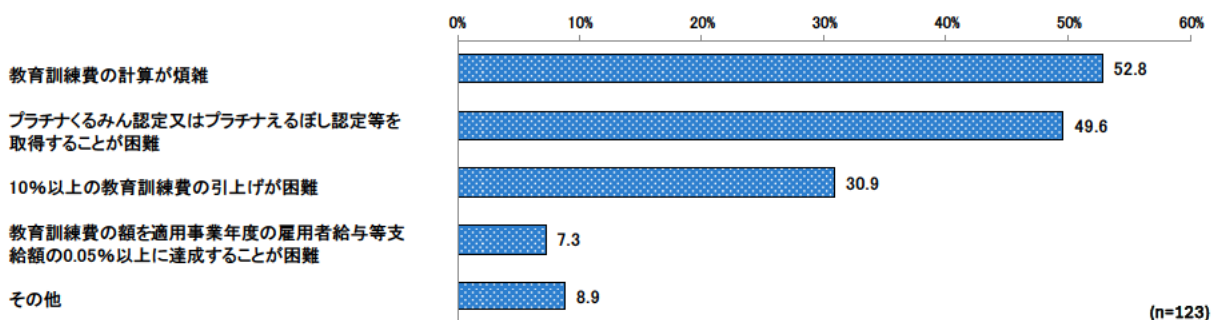
(7) 賃上げ促進税制が令和6年度の賃上げの後押しにつながったか

賃上げ促進税制が令和6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66.9%で最も高く、次いで「後押しにならなかった」が20.7%、「大いに後押しになった」が12.4%となった。



(8) 令和6年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由

令和6年度における上乗せ要件①②（教育訓練費要件、子育てとの両立・女性活躍支援要件）を利用しない（予定含む）理由について、「教育訓練費の計算が煩雑」が52.8%で最も高く、「プラチナくるみん認定又はプラチナえるぼし認定等を取得することが困難」が49.6%、「10%以上の教育訓練費の引上げが困難」が30.9%となった。



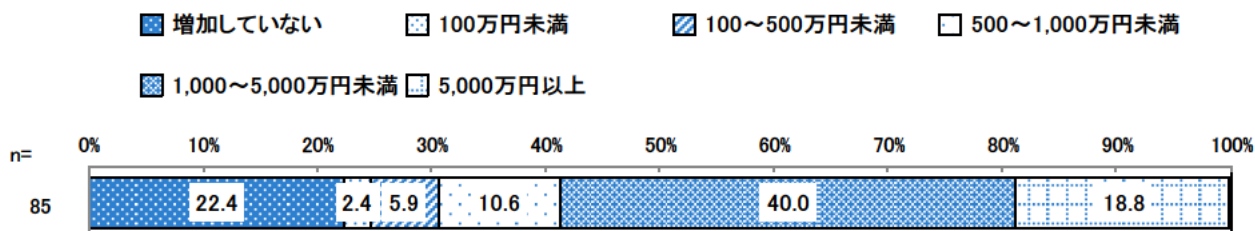
(9) 令和5年度と令和6年度における教育訓練費の額、増加額

【教育訓練費の額】

(単位：万円)

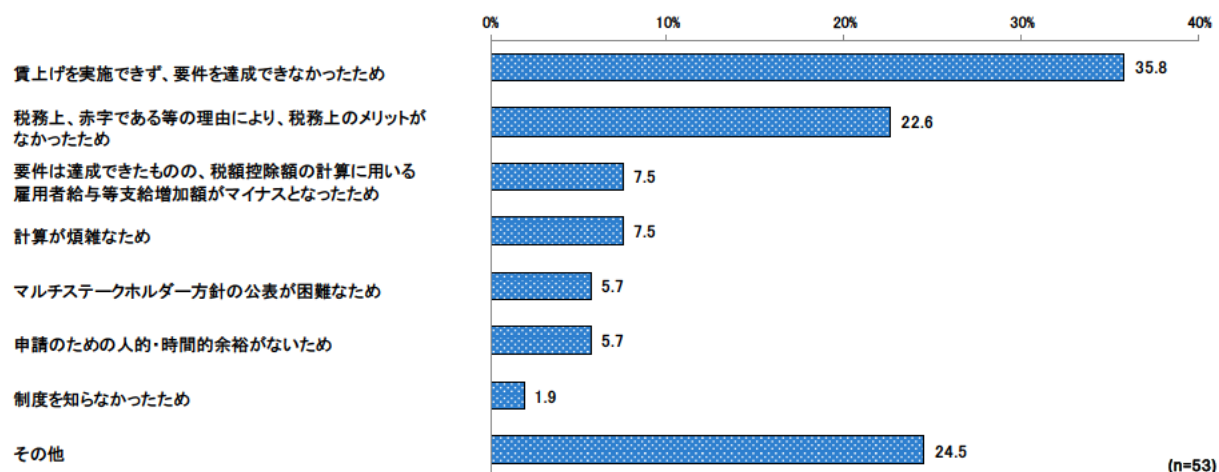
| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|------------------------|-----|--------|--------|--------|
| 令和5年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 85 | 28,739 | 16,138 | 46,550 |
| 令和6年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 85 | 30,612 | 17,495 | 48,468 |

【増加額】



(10) 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、「賃上げを実施できず、要件を達成できなかったため」が35.8%で最も高く、次いで「税務上、赤字である等の理由により、税務上のメリットがなかったため」が22.6%、「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」「計算が煩雑なため」が7.5%となった。

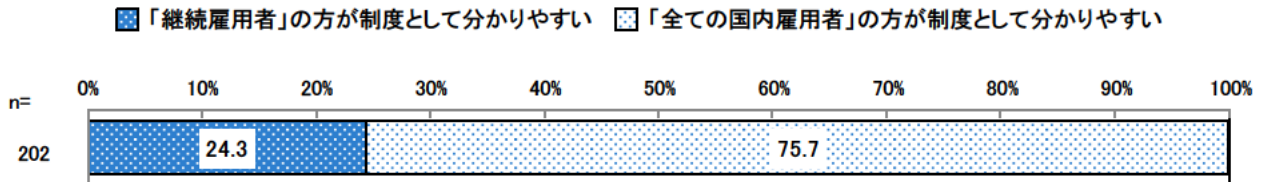


4 賃上げ促進税制の制度内容

(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

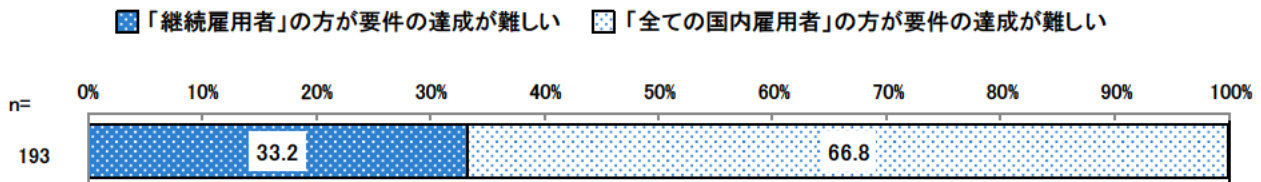
【①制度の分かりやすさ】

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75.7%、「継続雇用者」の方が制度として分かりやすいが24.3%となった。



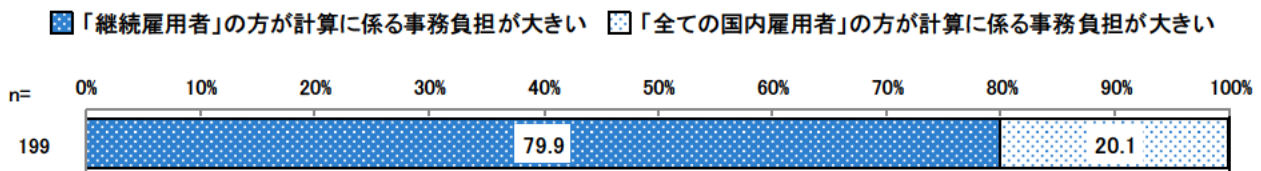
【②要件達成の難易度】

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66.8%、「継続雇用者」の方が要件の達成が難しいが33.2%となった。



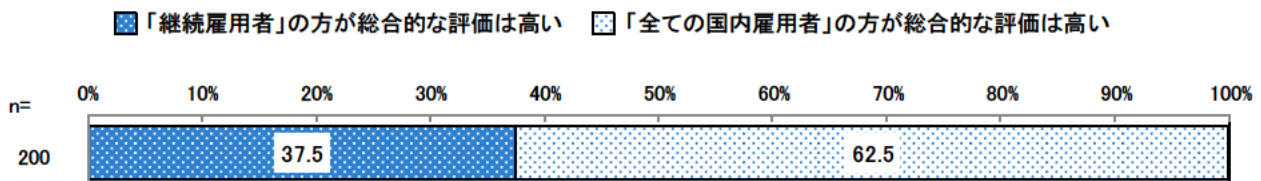
【③計算に係る事務負担の量】

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と79.9%、「全ての国内雇用者」の方が計算に係る事務負担が大きいと20.1%となった。



【④総合的な評価】

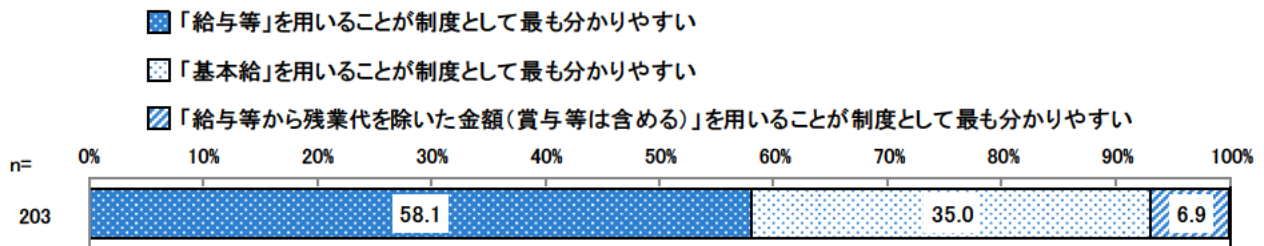
賃上げ促進税制の総合評価について、「全ての国内雇用者」の方が総合的な評価は高いと62.5%、「継続雇用者」の方が総合的な評価は高いと37.5%となった。



(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

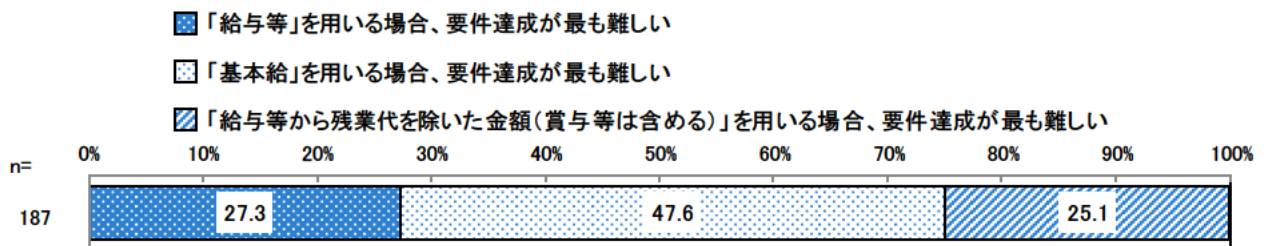
【①制度の分かりやすさ】

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58.1%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35.0%、「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6.9%となった。



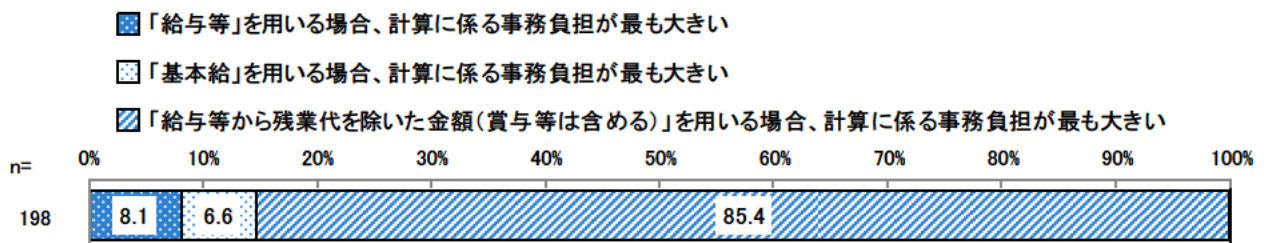
【②要件達成の難易度】

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47.6%で最も高く、次いで「給与等」を用いる場合、要件達成が最も難しいが27.3%、「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25.1%となった。



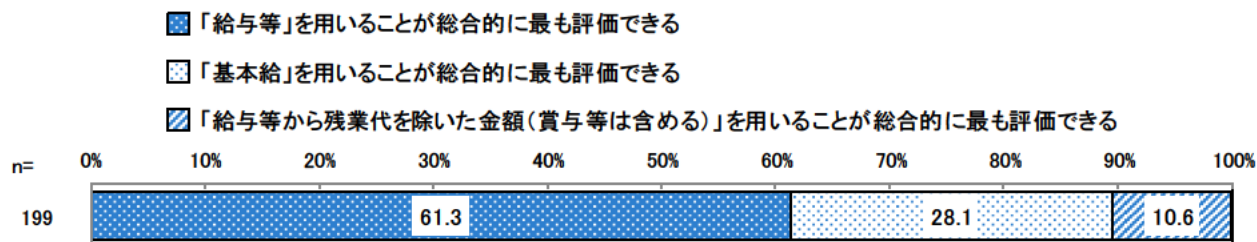
【③計算に係る事務負担の量】

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と85.4%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と8.1%、「基本給」を用いる場合、計算に係る事務負担が最も大きいと6.6%となった。



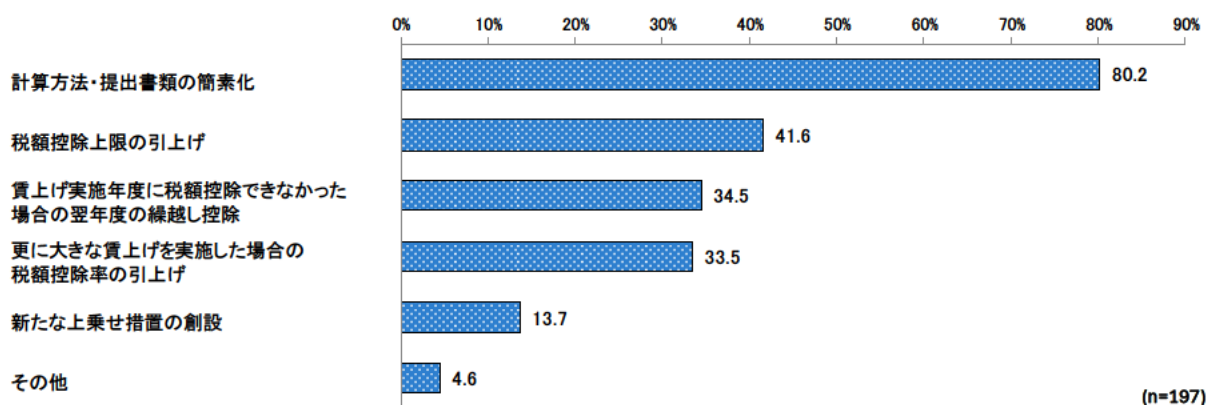
【④総合的な評価】

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61.3%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28.1%、「給与等から残業代を除いた金額（賞与等は含める）」を用いることが総合的に最も評価できる」が10.6%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80.2%で最も高く、次いで「税額控除上限の引上げ」が41.6%、「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34.5%となった。

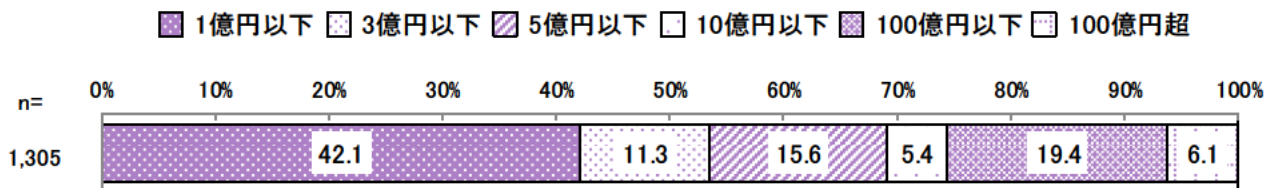


第4章 中堅企業調査

1 回答企業属性

(1) 資本金

回答企業の資本金について、「1億円以下」が42.1%で最も高く、次いで「100億円以下」が19.4%、「5億円以下」が15.6%、「3億円以下」が11.3%となった。

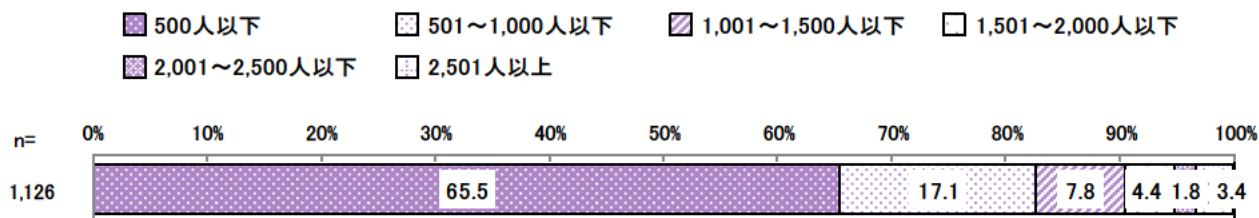


(2) 国内雇用者、継続雇用者及び従業員数

【国内雇用者数】

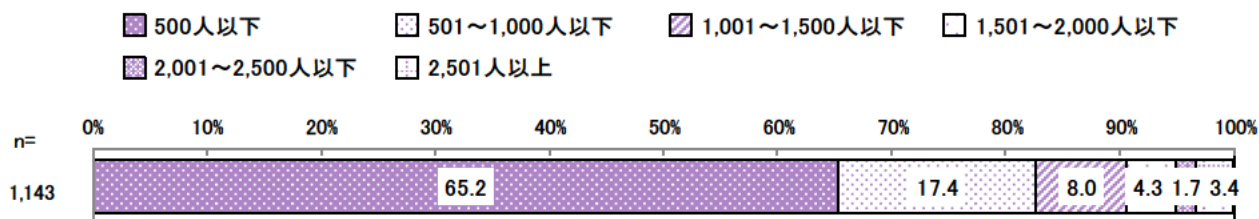
(令和4年度)

国内雇用者数(令和4年度)について、「500人以下」が65.5%で最も高く、次いで「501~1,000人以下」が17.1%、「1,001~1,500人以下」が7.8%となった。



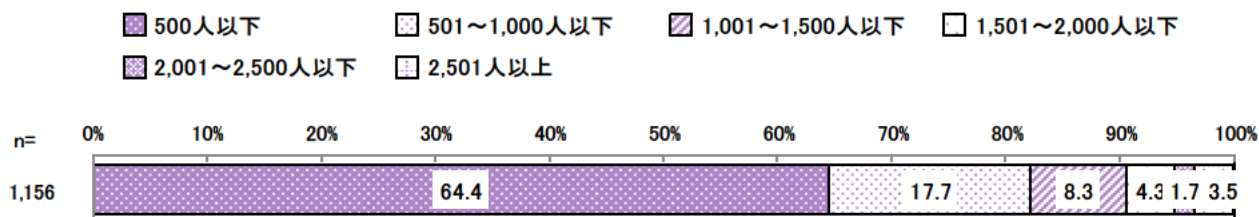
(令和5年度)

国内雇用者数(令和5年度)について、「500人以下」が65.2%で最も高く、次いで「501~1,000人以下」が17.4%、「1,001~1,500人以下」が8.0%となった。



(令和6年度)

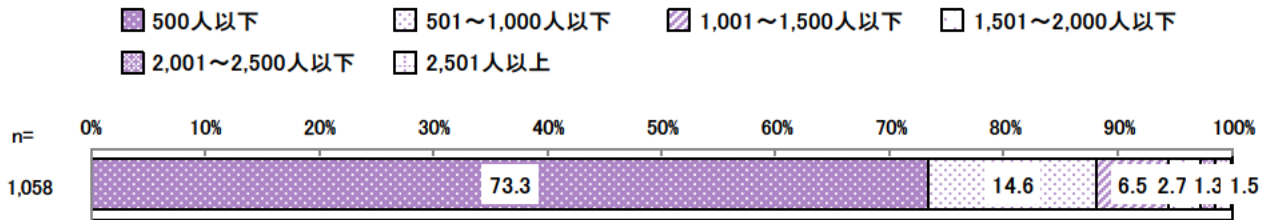
国内雇用者数(令和6年度)について、「500人以下」が64.4%で最も高く、次いで「501~1,000人以下」が17.7%、「1,001~1,500人以下」が8.3%となった。



【継続雇用者数】

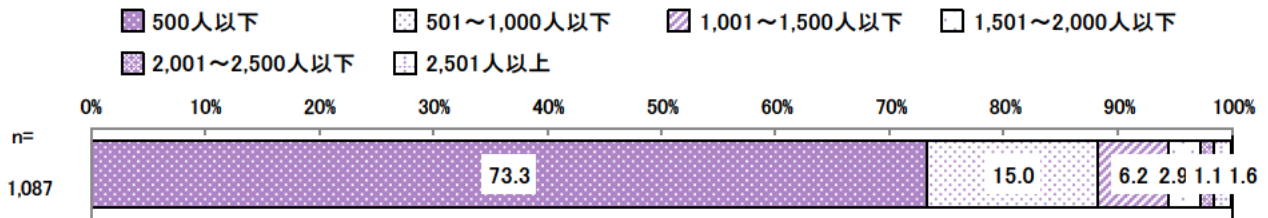
(令和4年度)

継続雇用者数(令和4年度)について、「500人以下」が73.3%で最も高く、次いで「501~1,000人以下」が14.6%、「1,001~1,500人以下」が6.5%となった。



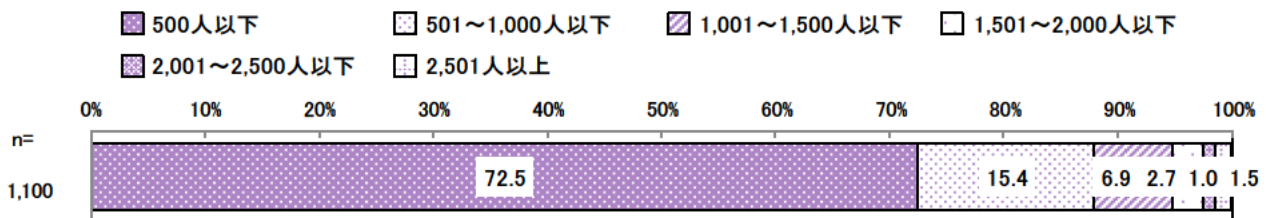
(令和5年度)

継続雇用者数(令和5年度)について、「500人以下」が73.3%で最も高く、次いで「501~1,000人以下」が15.0%、「1,001~1,500人以下」が6.2%となった。



(令和6年度)

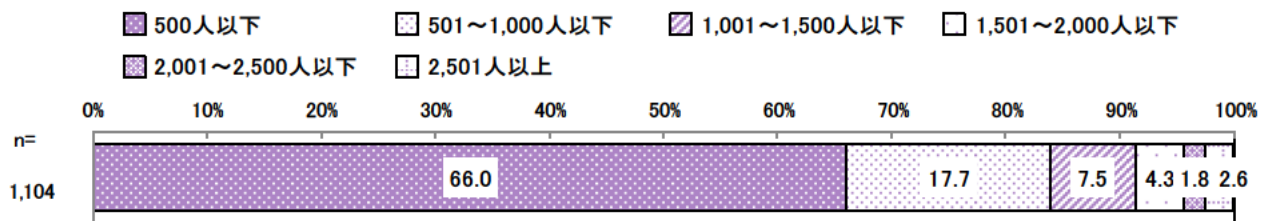
継続雇用者数(令和6年度)について、「500人以下」が72.5%で最も高く、次いで「501~1,000人以下」が15.4%、「1,001~1,500人以下」が6.9%となった。



【常時使用する従業員数】

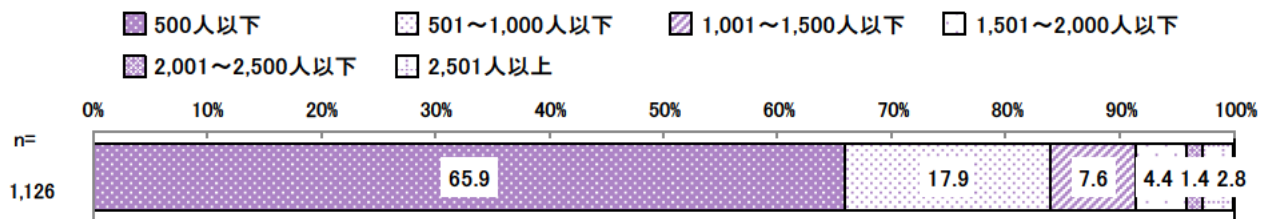
(令和4年度)

常時使用する従業員数(令和4年度)について、「500人以下」が66.0%で最も高く、次いで「501~1,000人以下」が17.7%、「1,001~1,500人以下」が7.5%となった。



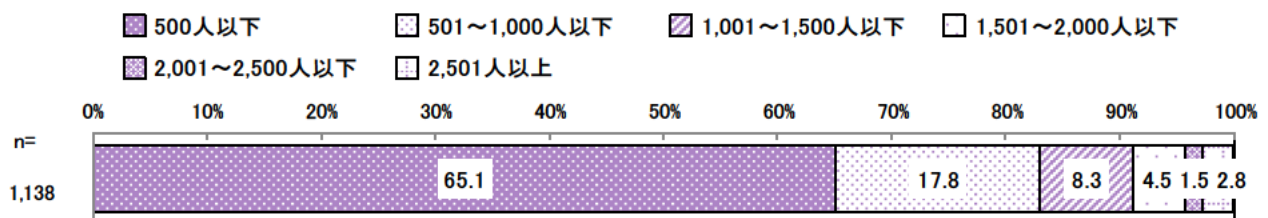
(令和5年度)

常時使用する従業員数(令和5年度)について、「500人以下」が65.9%で最も高く、次いで「501~1,000人以下」が17.9%、「1,001~1,500人以下」が7.6%となった。



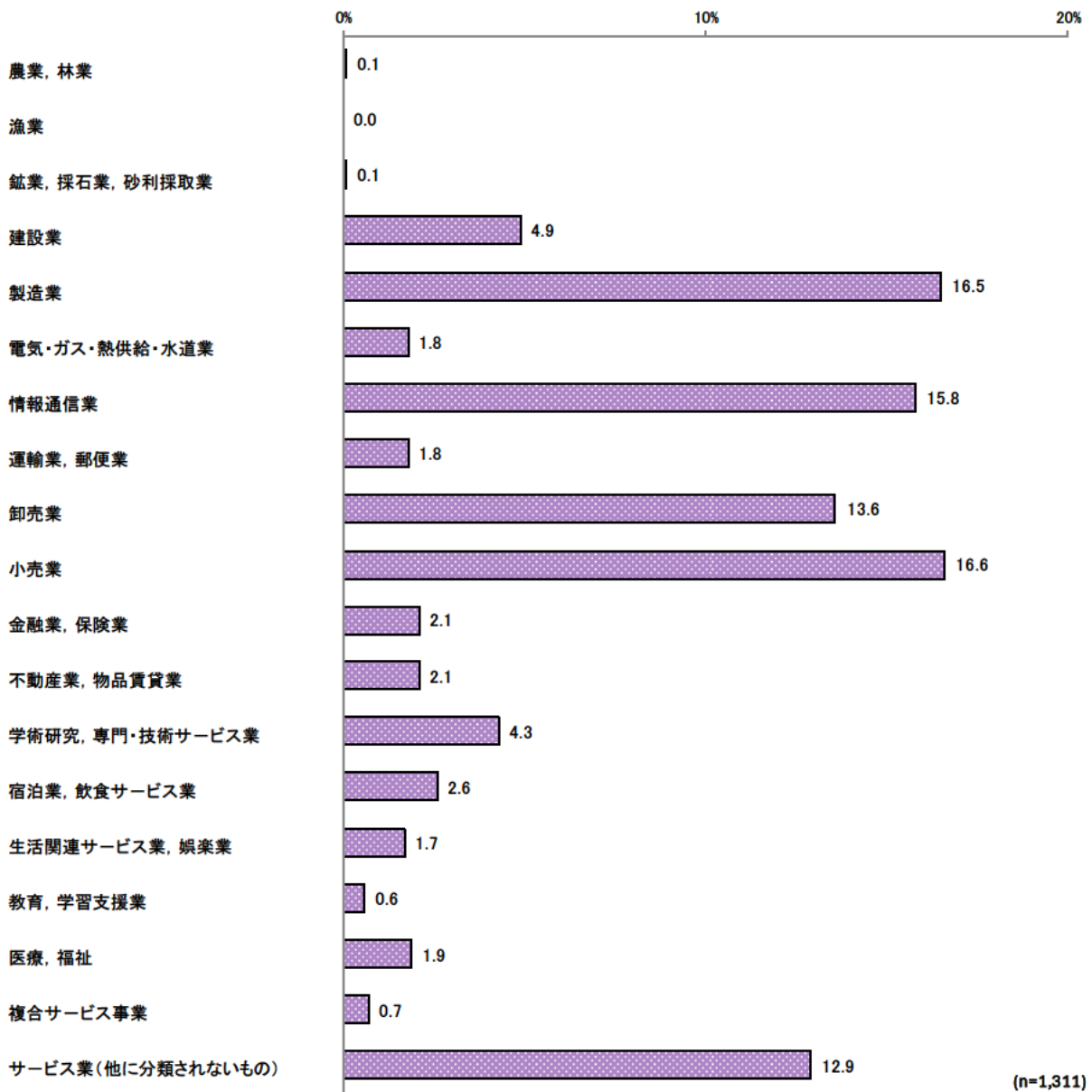
(令和6年度)

常時使用する従業員数(令和6年度)について、「500人以下」が65.1%で最も高く、次いで「501~1,000人以下」が17.8%、「1,001~1,500人以下」が8.3%となった。

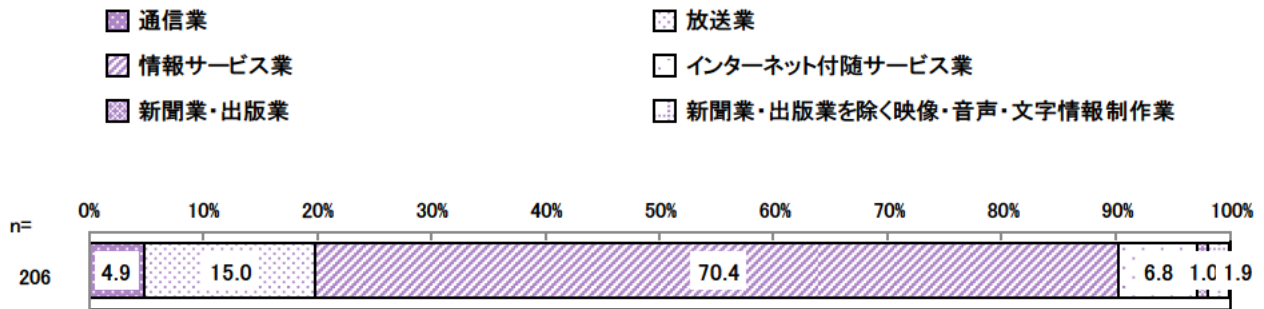


(3) 事業分野

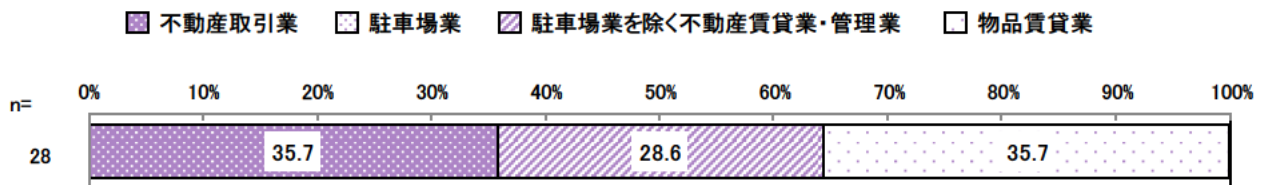
事業分野について、「小売業」が16.6%で最も高く、次いで「製造業」が16.5%、「情報通信業」が15.8%となった。



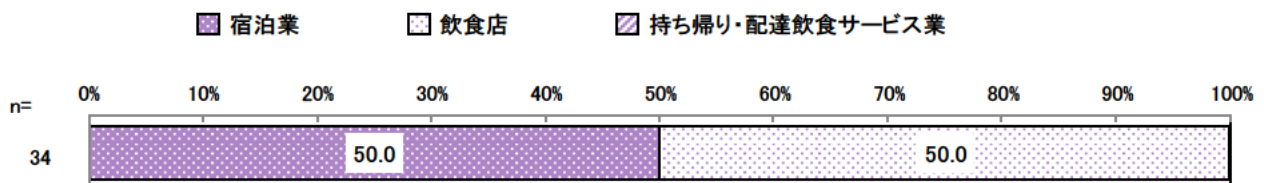
「情報通信業」の事業分野について、「情報サービス業」が70.4%で最も高く、次いで「放送業」が15.0%、「インターネット付随サービス業」が6.8%となった。



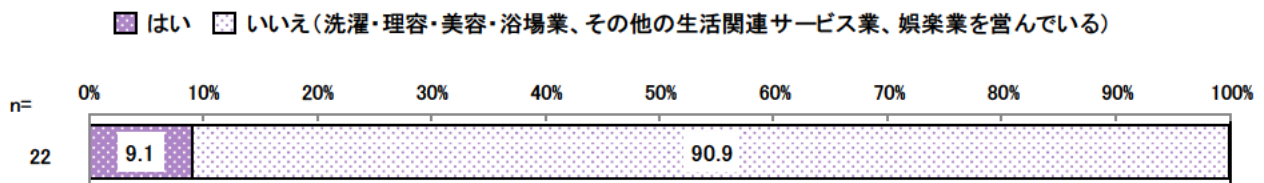
「不動産業、物品賃貸業」の事業分野について、「不動産取引業」「物品賃貸業」がともに35.7%で最も高く、次いで「駐車場業を除く不動産賃貸業・管理業」が28.6%となった。



「宿泊業、飲食サービス業」の事業分野について、「宿泊業」「飲食店」がともに50.0%となった。



「生活関連サービス業、娯楽業」を選んだ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90.9%、「はい」が9.1%となった。

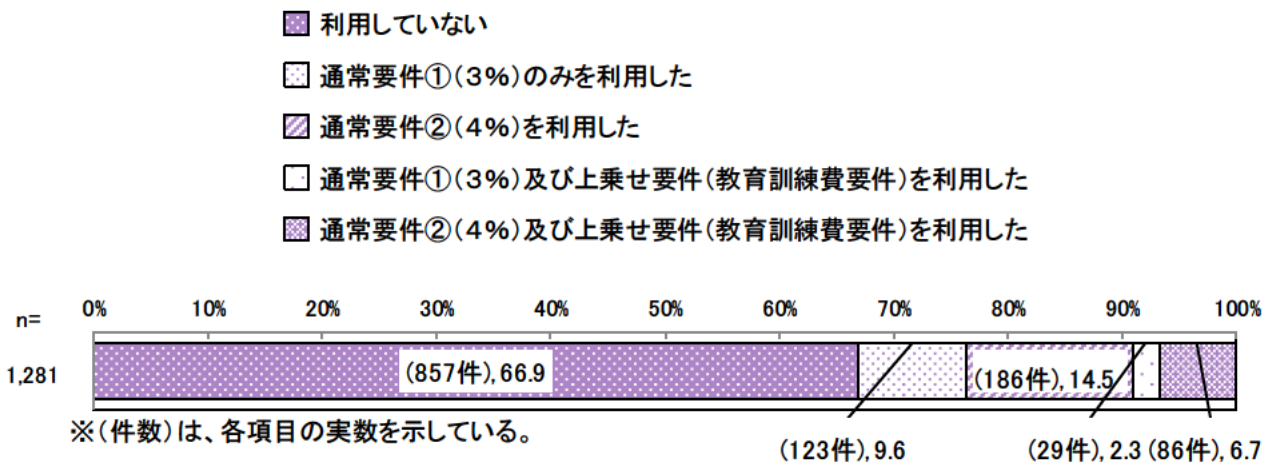


2 令和5年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について

本項における調査結果には、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）」と回答した企業も含まれる。

(1) 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

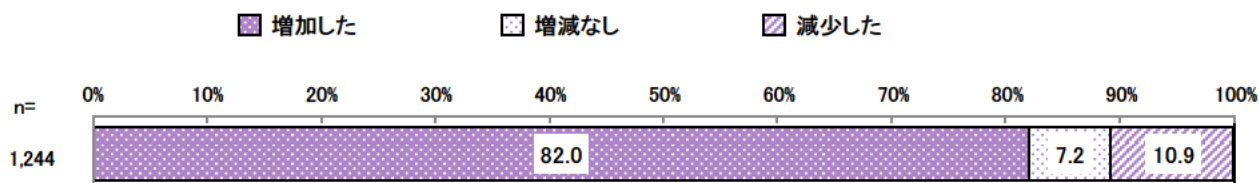
令和5年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について、中堅企業と中小企業の合算値（以降、合算値とする）をみると、「利用していない」が66.9%で最も高く、次いで「通常要件②（4%）を利用した」が14.5%、「通常要件①（3%）のみを利用した」が9.6%となった。



(2) 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

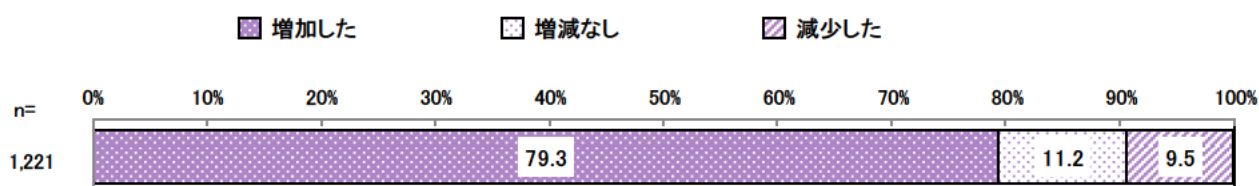
【①全ての国内雇用者】

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、合算値をみると、全ての国内雇用者では「増加した」が82.0%で最も高く、次いで「減少した」が10.9%、「増減なし」が7.2%となった。



【②継続雇用者】

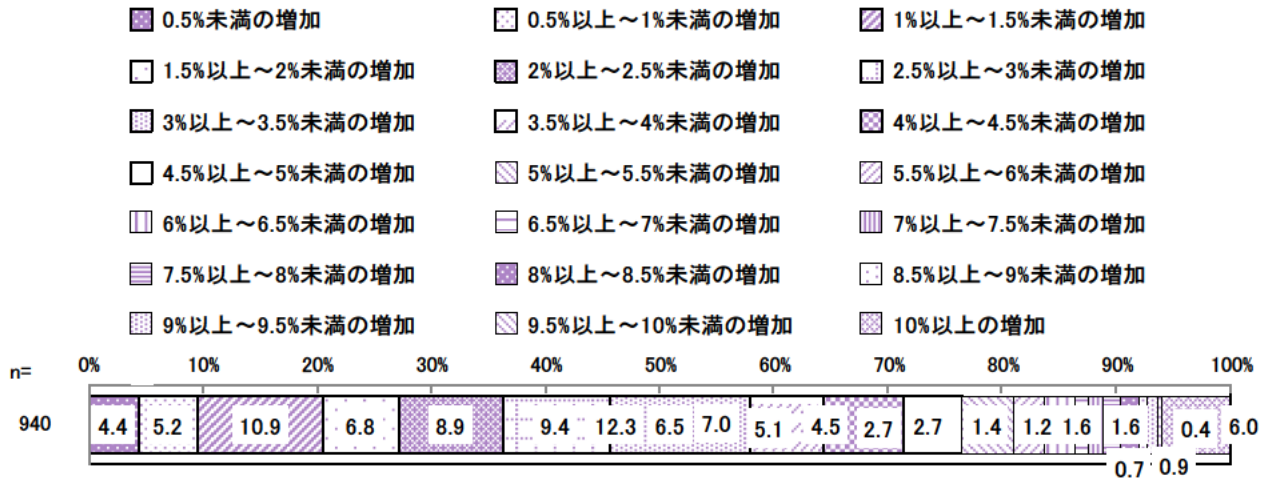
令和4年度と比べた際の令和5年度の1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の増減について、合算値をみると、継続雇用者では「増加した」が79.3%で最も高く、次いで「増減なし」が11.2%、「減少した」が9.5%となった。



(3) 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・一時金を含む）の上げ率について、合算値をみると、全ての国内雇用者では「3%以上～3.5%未満の増加」が12.3%で最も高く、次いで「1%以上～1.5%未満の増加」が10.9%、「2.5%以上～3%未満の増加」が9.4%となった。

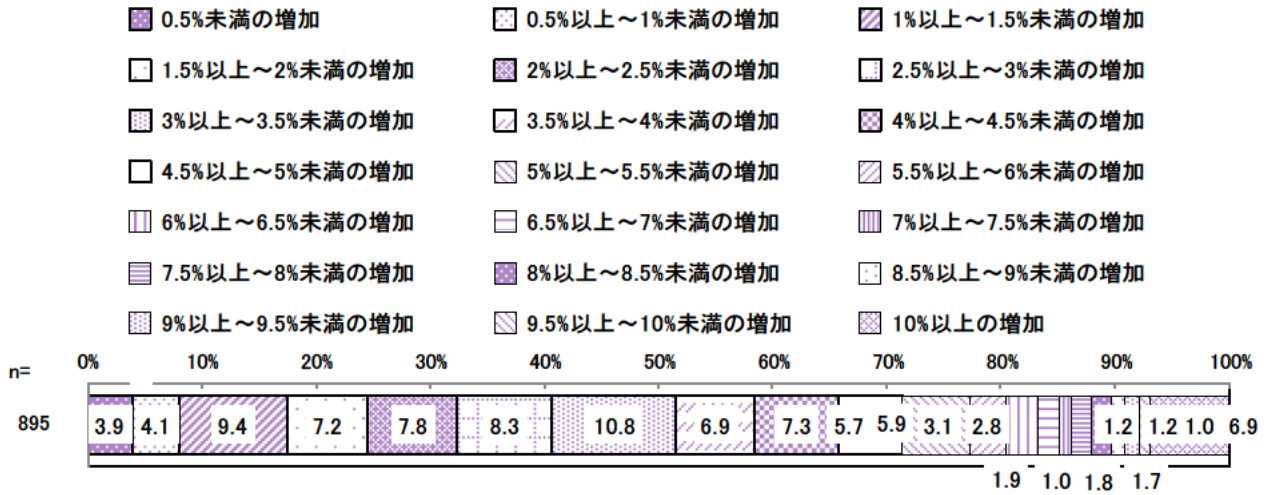


n=940(上段:実数、下段:%)

| 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 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 41 | 49 | 102 | 64 | 84 | 88 | 116 |
| 4.4 | 5.2 | 10.9 | 6.8 | 8.9 | 9.4 | 12.3 |
| 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 |
| 61 | 66 | 48 | 42 | 25 | 25 | 13 |
| 6.5 | 7.0 | 5.1 | 4.5 | 2.7 | 2.7 | 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 |
| 11 | 15 | 15 | 7 | 8 | 4 | 56 |
| 1.2 | 1.6 | 1.6 | 0.7 | 0.9 | 0.4 | 6.0 |

【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・一時金を含む）の引上げ率について、合算値をみると、継続雇用者では「3%以上～3.5%未満の増加」が10.8%で最も高く、次いで「1%以上～1.5%未満の増加」が9.4%、「2.5%以上～3%未満の増加」が8.3%となった。



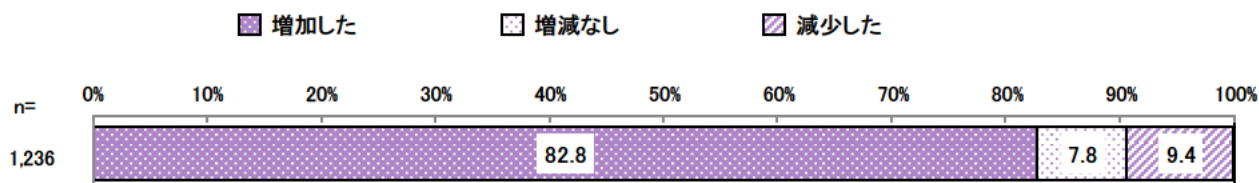
n=895(上段:実数、下段:%)

| 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 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 35 | 37 | 84 | 64 | 70 | 74 | 97 |
| 3.9 | 4.1 | 9.4 | 7.2 | 7.8 | 8.3 | 10.8 |
| 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 |
| 62 | 65 | 51 | 53 | 28 | 25 | 17 |
| 6.9 | 7.3 | 5.7 | 5.9 | 3.1 | 2.8 | 1.9 |
| 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 |
| 9 | 16 | 15 | 11 | 11 | 9 | 62 |
| 1.0 | 1.8 | 1.7 | 1.2 | 1.2 | 1.0 | 6.9 |

(4) 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】

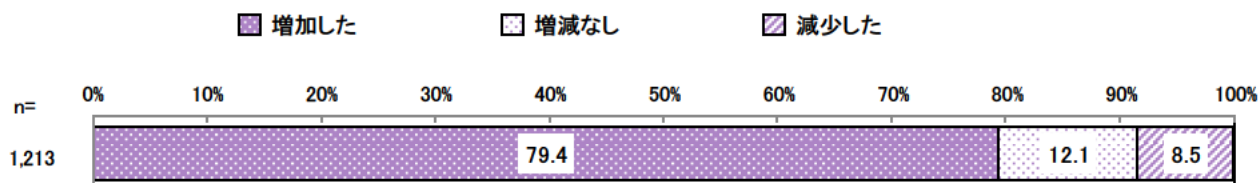
令和4年度と比べた際の令和5年度の給与等支給額の増減の有無について、合算値をみると、全ての国内雇用者では「増加した」が82.8%で最も高く、次いで「減少した」が9.4%、「増減なし」が7.8%となった。



【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、合算値をみると、継続雇用者では「増加した」が79.4%で最も高く、次いで「増減なし」が12.1%、「減少した」が8.5%となった。

大企業の引上げ率と比較すると、「増加した」は中堅企業の方が大企業よりも4.0ポイント低い。



(5) 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】

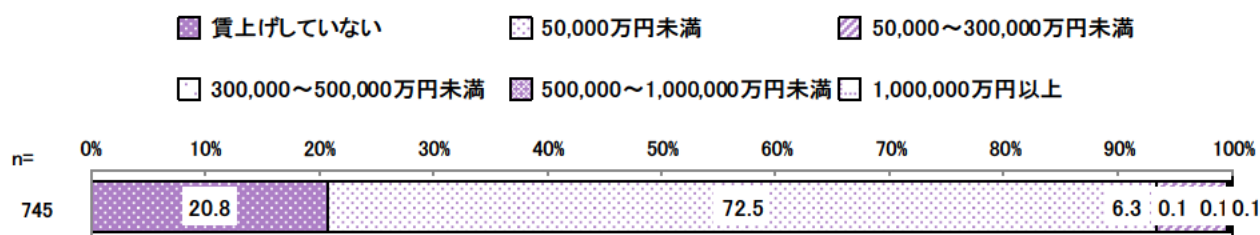
(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|------------------------------|-----|---------|---------|-----------|
| 令和4年度の間を開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 745 | 419,751 | 128,900 | 2,618,262 |
| 令和5年度の間を開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 745 | 440,843 | 134,711 | 2,818,939 |

令和4年度の1人当たりの給与等支給額は761.5万円(n=667)

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は800.4万円(n=667)

【賃上げ額】



【全ての国内雇用者の給与等支給額】

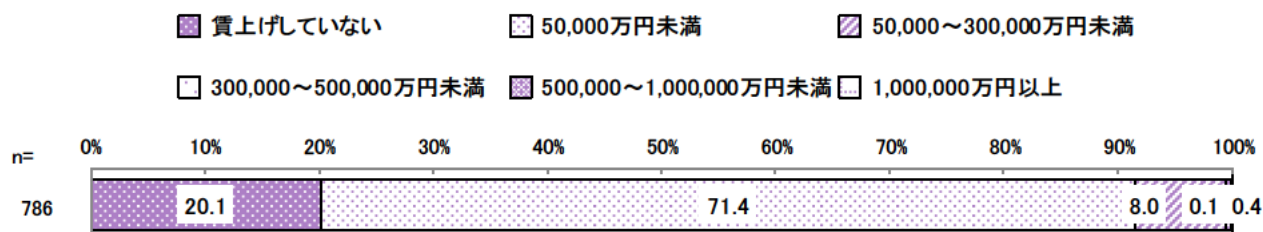
(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|----------------------------------|-----|---------|---------|-----------|
| 令和4年度の間を開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 786 | 473,650 | 159,807 | 2,643,930 |
| 令和5年度の間を開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 786 | 498,782 | 168,227 | 2,881,938 |

令和4年度の1人当たりの給与等支給額は624.5万円(n=735)

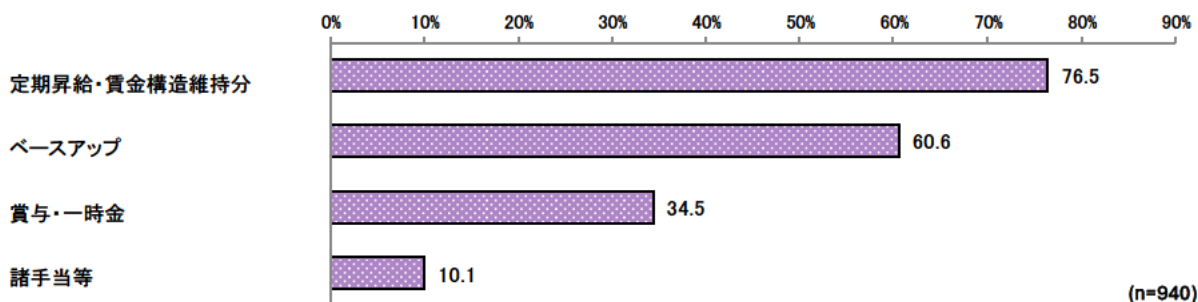
令和5年度の1人当たりの給与等支給額は636.4万円(n=735)

【賃上げ額】



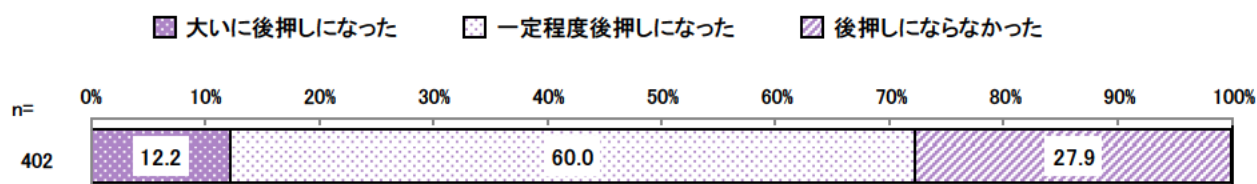
(6) 令和5年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法

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について、合算値をみると、「定期昇給・賃金構造維持分」が76.5%で最も高く、次いで「ベースアップ」が60.6%、「賞与・一時金」が34.5%となった。



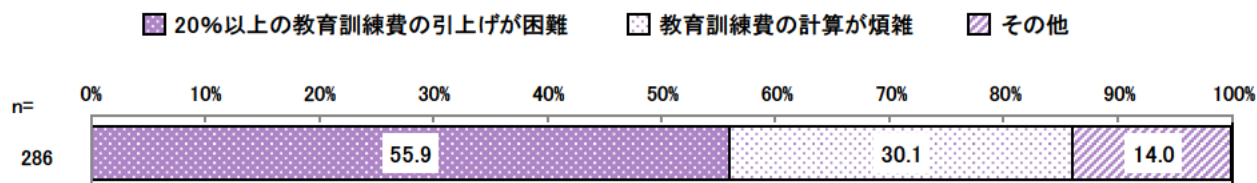
(7) 賃上げ促進税制が令和5年度の賃上げの後押しにつながったか

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、合算値をみると、「一定程度後押しになった」が60.0%で最も高く、次いで「後押しにならなかった」が27.9%、「大いに後押しになった」が12.2%となった。



(8) 令和5年度における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）を利用しなかった理由について、合算値をみると、「20%以上の教育訓練費の引上げが困難」が55.9%、「教育訓練費の計算が煩雑」が30.1%となった。



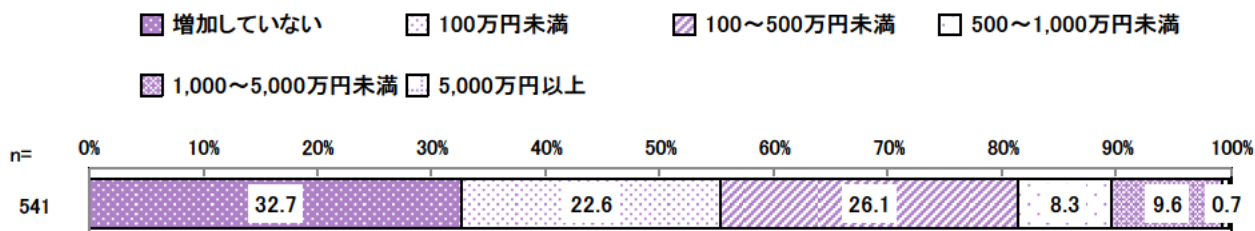
(9) 令和4年度と令和5年度における教育訓練費の額、増加額

【教育訓練費の額】

(単位：万円)

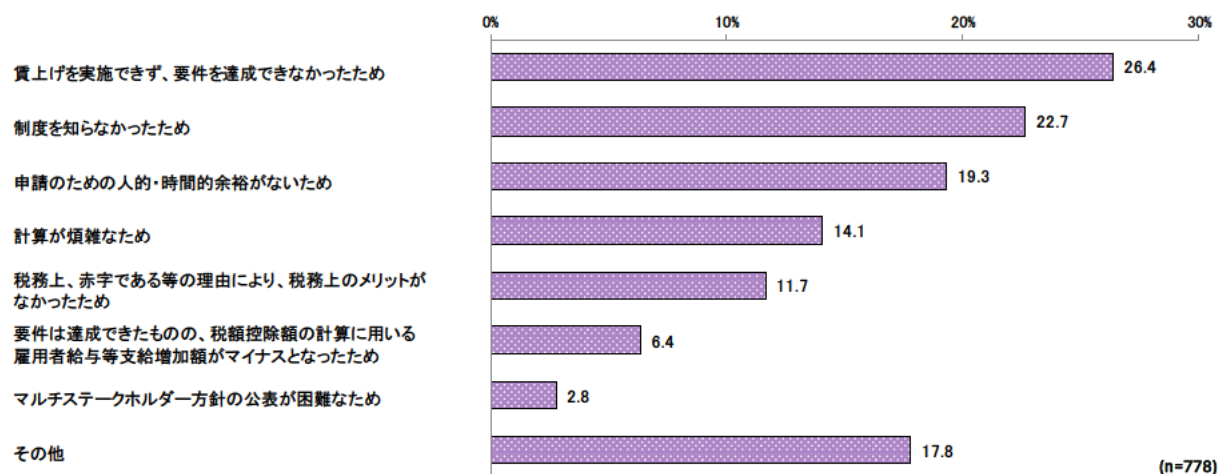
| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|------------------------|-----|-------|-----|---------|
| 令和4年度の間に開始した事業年度の教育訓練費 | 541 | 9,952 | 691 | 150,574 |
| 令和5年度の間に開始した事業年度の教育訓練費 | 541 | 8,939 | 771 | 136,335 |

【増加額】



(10) 令和5年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由

令和5年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由について、合算値をみると、「賃上げを実施できず、要件を達成できなかったため」が26.4%で最も高く、次いで「制度を知らなかったため」が22.7%、「申請のための人的・時間的余裕がないため」が19.3%となった。

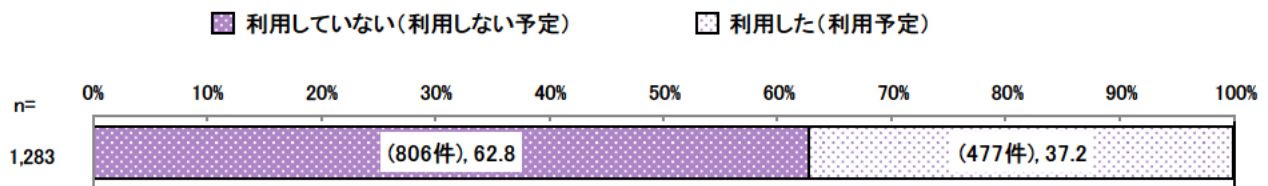


3 令和6年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について

本項における調査結果には、中堅企業その他、中小企業向け調査にて「全企業・中堅企業向け賃上げ促進税制を利用した（又は利用見込み）」と回答した企業も含まれる。

(1) 令和6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

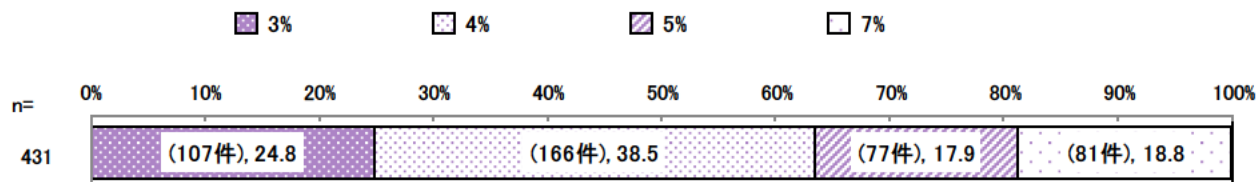
令和6年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績（予定含む）について、合算値をみると、「利用していない（利用しない予定）」が62.8%、「利用した（利用予定）」が37.2%となった。



※(件数)は、各項目の実数を示している。

【1. 必須要件】

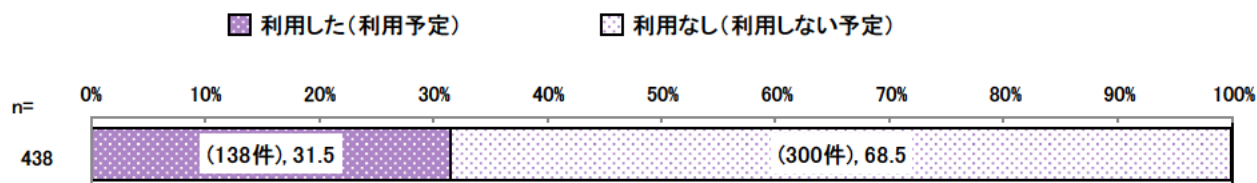
令和6年度の間に開始した事業年度における「賃上げ促進税制」で利用した（利用予定の）必須要件は、合算値をみると、「4%」が38.5%で最も高く、次いで「3%」が24.8%、「7%」が18.8%となった。大企業の必須要件と比較すると、「4%」は中堅企業の方が大企業よりも23.0ポイント高い。



※(件数)は、各項目の実数を示している。

【2. 上乗せ要件①（教育訓練費）】

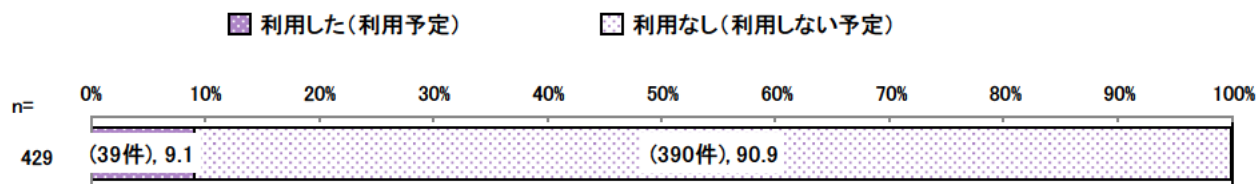
令和6年度の間に開始した事業年度における「賃上げ促進税制」で利用した（利用予定の）上乗せ要件①（教育訓練費）は、合算値をみると、「利用なし（利用しない予定）」が68.5%、「利用した（利用予定）」が31.5%となった。



※(件数)は、各項目の実数を示している。

【3. 上乗せ要件②（子育てとの両立・女性活躍支援）】

令和6年度の間に開始した事業年度における「賃上げ促進税制」で利用した（利用予定の）上乗せ要件②（子育てとの両立・女性活躍支援）は、合算値をみると、「利用なし（利用しない予定）」が90.9%、「利用した（利用予定）」が9.1%となった。

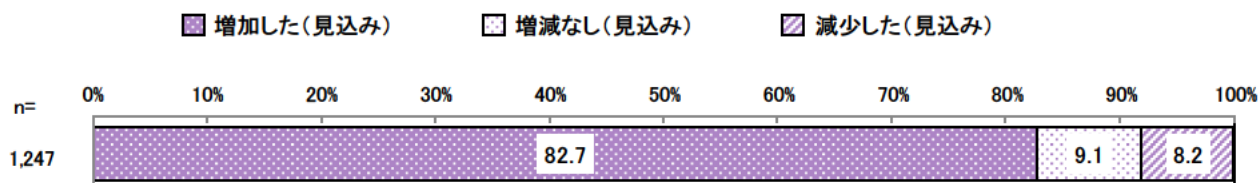


※(件数)は、各項目の実数を示している。

(2) 令和5年度と比べた際の令和6年度の1人当たりの平均年収の増減

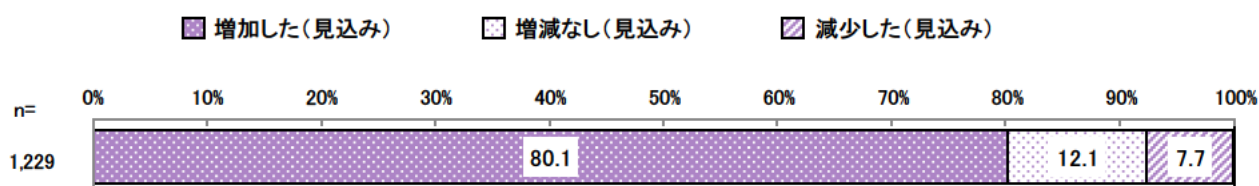
【①全ての国内雇用者】

令和5年度と比べた際の令和6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、合算値をみると、全ての国内雇用者では「増加した（見込み）」が82.7%で最も高く、次いで「増減なし（見込み）」が9.1%、「減少した（見込み）」8.2%となった。



【②継続雇用者】

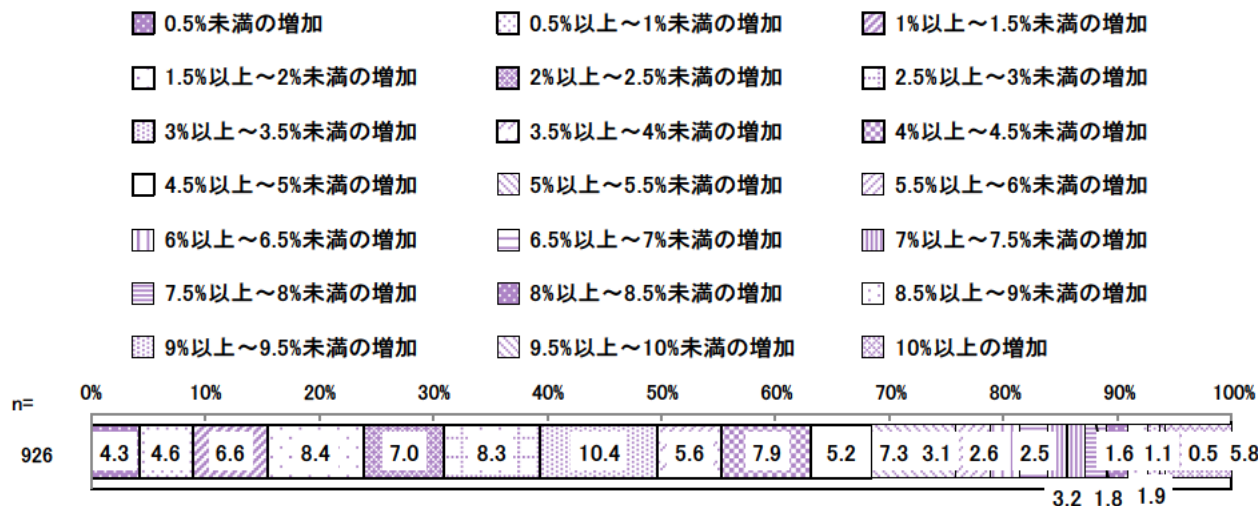
令和5年度と比べた際の令和6年度の1人当たりの平均年収（賞与・一時金含む）の増減について、合算値をみると、継続雇用者では「増加した（見込み）」が80.1%で最も高く、次いで「増減なし（見込み）」が12.1%、「減少した（見込み）」が7.7%となった。



(3) 令和6年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の上げ率

【①全ての国内雇用者】

令和6年度における1人当たりの平均年収（賞与・一時金を含む）の上げ率について、合算値をみると、全ての国内雇用者では「3%以上～3.5%未満の増加」が10.4%で最も高く、次いで「1.5%以上～2%未満の増加」が8.4%、「2.5%以上～3%未満の増加」が8.3%となった。

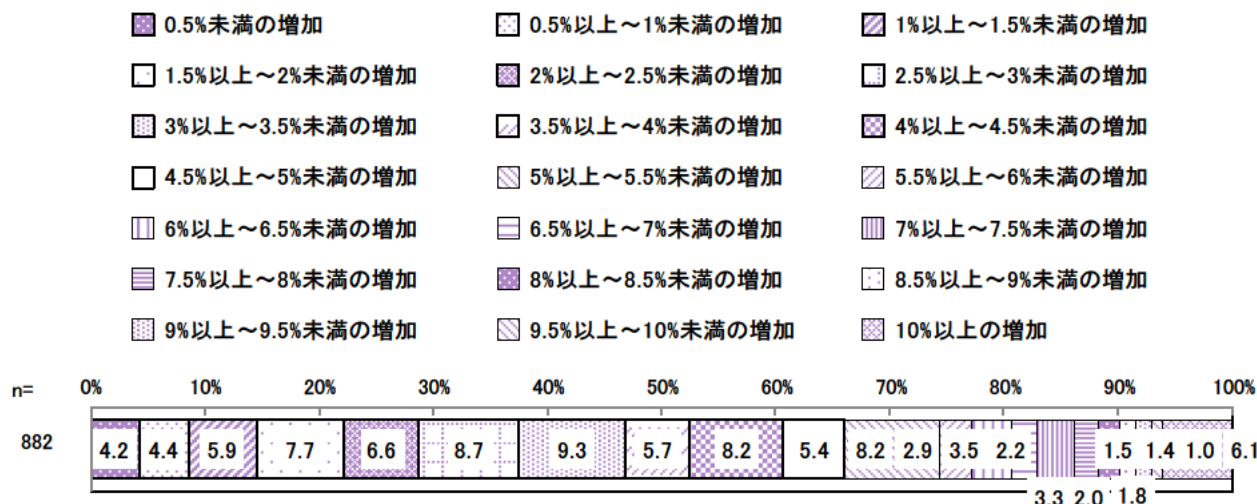


n=926(上段:実数、下段:%)

| 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 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 40 | 43 | 61 | 78 | 65 | 77 | 96 |
| 4.3 | 4.6 | 6.6 | 8.4 | 7.0 | 8.3 | 10.4 |
| 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 |
| 52 | 73 | 48 | 68 | 29 | 24 | 23 |
| 5.6 | 7.9 | 5.2 | 7.3 | 3.1 | 2.6 | 2.5 |
| 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 |
| 30 | 17 | 18 | 15 | 10 | 5 | 54 |
| 3.2 | 1.8 | 1.9 | 1.6 | 1.1 | 0.5 | 5.8 |

【②継続雇用者】

令和6年度における1人当たりの平均年収(賞与・一時金を含む)の引上げ率について、合算値をみると、継続雇用者では「3%以上～3.5%未満の増加」が9.3%で最も高く、次いで「2.5%以上～3%未満の増加」が8.7%、「4%以上～4.5%未満の増加」「5%以上～5.5%未満の増加」が8.2%となった。



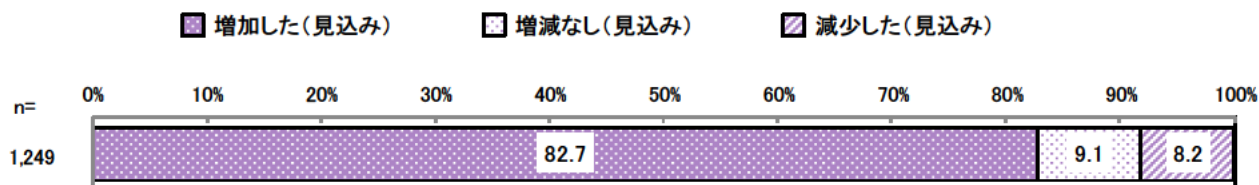
n=882(上段:実数、下段:%)

| 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 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 37 | 39 | 52 | 68 | 58 | 77 | 82 |
| 4.2 | 4.4 | 5.9 | 7.7 | 6.6 | 8.7 | 9.3 |
| 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 |
| 50 | 72 | 48 | 72 | 26 | 31 | 19 |
| 5.7 | 8.2 | 5.4 | 8.2 | 2.9 | 3.5 | 2.2 |
| 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 |
| 29 | 18 | 16 | 13 | 12 | 9 | 54 |
| 3.3 | 2.0 | 1.8 | 1.5 | 1.4 | 1.0 | 6.1 |

(4) 令和5年度と比べた際の令和6年度の給与等支給額の増減の有無

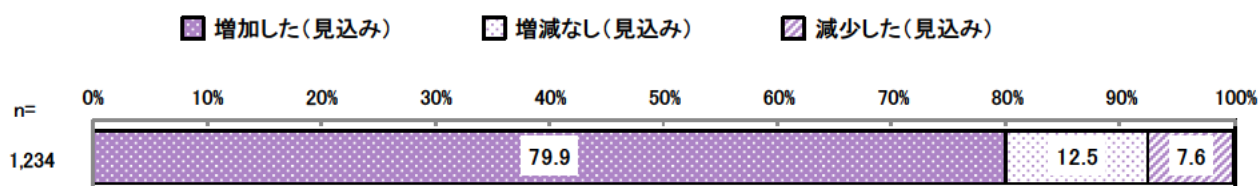
【①全ての国内雇用者】

令和5年度と比べた際の令和6年度の給与等支給額の増減の有無について、合算値をみると、全ての国内雇用者では「増加した(見込み)」が82.7%で最も高く、次いで「増減なし(見込み)」が9.1%、「減少した(見込み)」が8.2%となった。



【②継続雇用者】

令和5年度と比べた際の令和6年度の給与等支給額の増減の有無について、合算値をみると、継続雇用者では「増加した(見込み)」が79.9%で最も高く、次いで「増減なし(見込み)」が12.5%、「減少した(見込み)」が7.6%となった。



(5) 令和5年度と令和6年度の給与等支給額、賃上げ額

【継続雇用者給与等支給額】

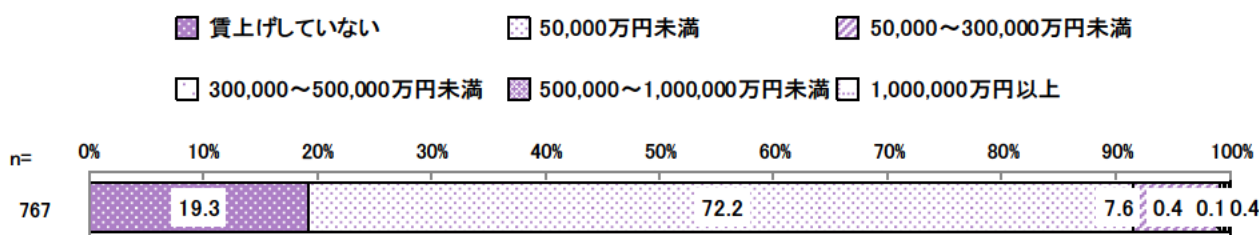
(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|------------------------------|-----|---------|---------|-----------|
| 令和5年度の間を開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 767 | 438,434 | 134,842 | 2,771,300 |
| 令和6年度の間を開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 767 | 460,445 | 143,187 | 2,882,229 |

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は752.0万円(n=678)

令和6年度の1人当たりの給与等支給額は781.2万円(n=678)

【賃上げ額】



【全ての国内雇用者の給与等支給額】

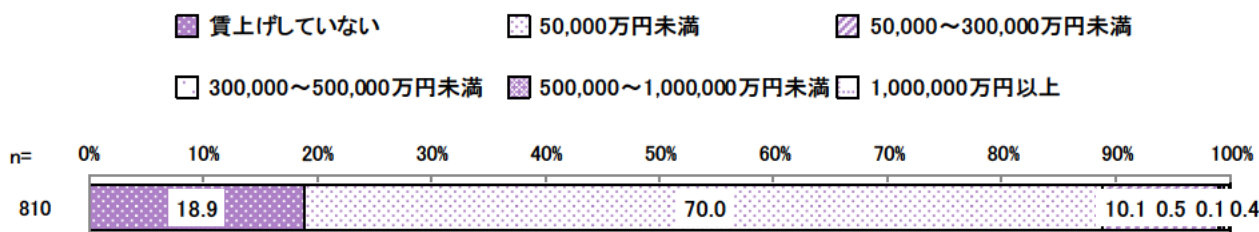
(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|----------------------------------|-----|---------|---------|-----------|
| 令和5年度の間を開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 810 | 490,164 | 164,866 | 2,833,533 |
| 令和6年度の間を開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 810 | 519,171 | 176,286 | 2,979,951 |

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は616.0万円(n=736)

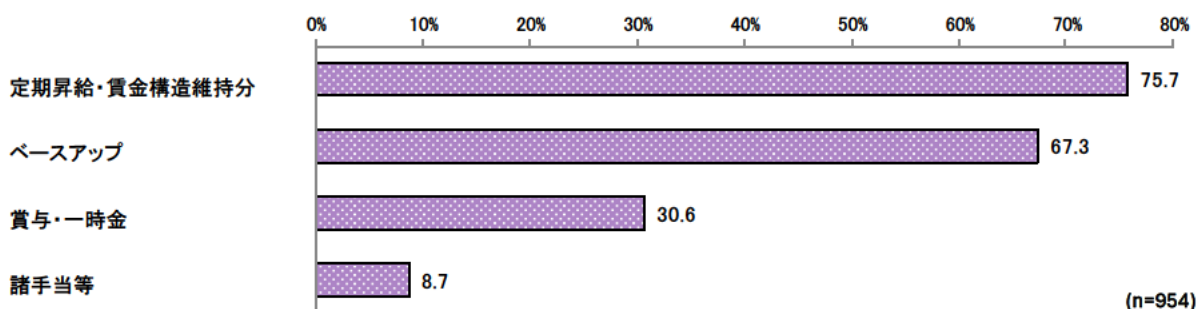
令和6年度の1人当たりの給与等支給額は638.0万円(n=736)

【賃上げ額】



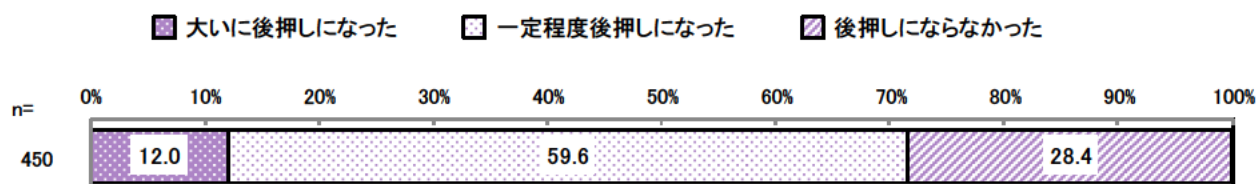
(6) 令和6年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法

令和6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、合算値をみると、「定期昇給・賃金構造維持分」が75.7%で最も高く、次いで「ベースアップ」が67.3%、「賞与・一時金」が30.6%となった。



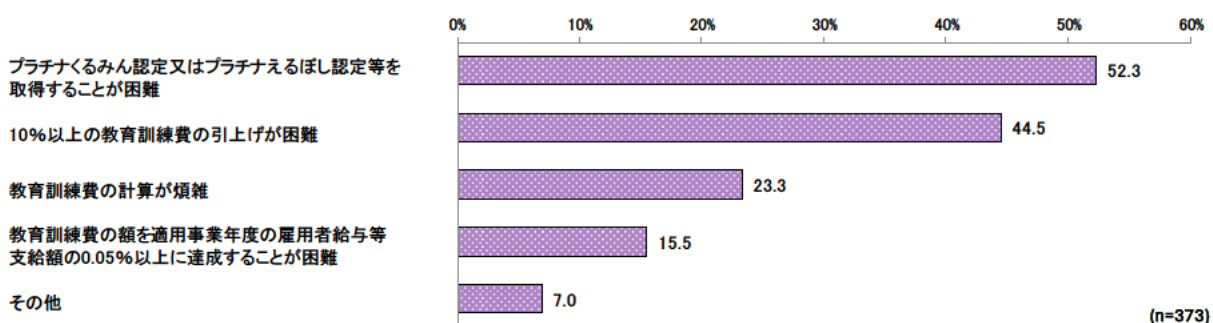
(7) 賃上げ促進税制が令和6年度の賃上げの後押しにつながったか

賃上げ促進税制が令和6年度の賃上げの後押しにつながったかについて、合算値をみると、「一定程度後押しになった」が59.6%で最も高く、次いで「後押しにならなかった」が28.4%、「大いに後押しになった」が12.0%となった。



(8) 令和6年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由

令和6年度における上乗せ要件①②を利用しない（予定含む）理由について、合算値をみると、「プラチナくるみん認定又はプラチナえるぼし認定等を取得することが困難」が52.3%、次いで「10%以上の教育訓練費の引上げが困難」が44.5%、「教育訓練費の計算が煩雑」が23.3%となった。



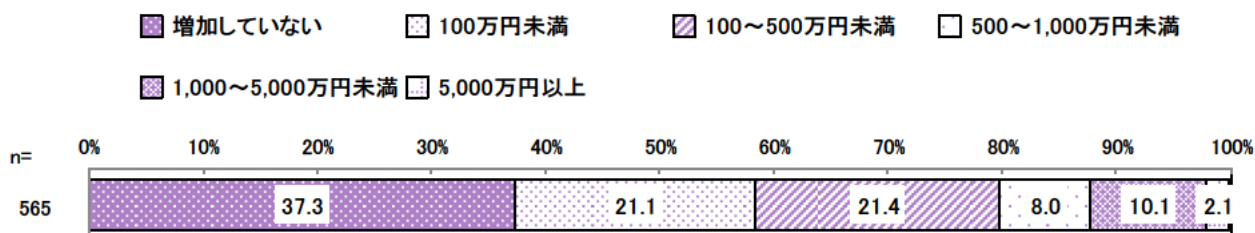
(9) 令和5年度と令和6年度における教育訓練費の額、増加額

【教育訓練費の額】

(単位：万円)

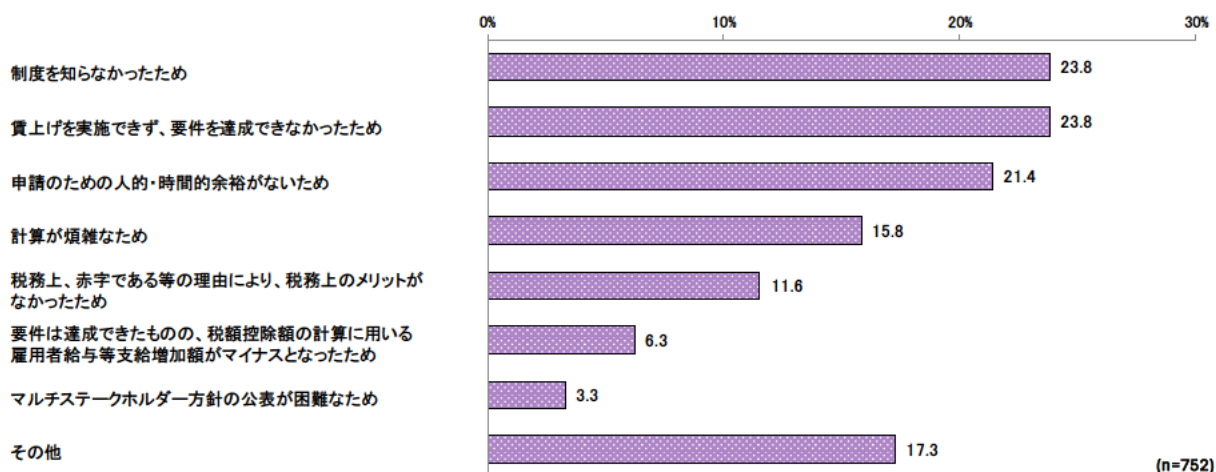
| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|------------------------|-----|---------|-----|-----------|
| 令和5年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 565 | 8,636 | 740 | 133,419 |
| 令和6年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 565 | 232,926 | 870 | 3,307,593 |

【増加額】



(10) 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、合算値をみると、「制度を知らなかったため」「賃上げを実施できず、要件を達成できなかったため」が23.8%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21.4%、「計算が煩雑なため」が15.8%となった。

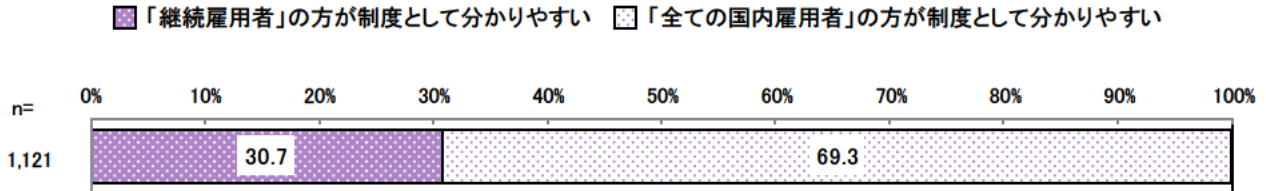


4 賃上げ促進税制の制度内容

(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

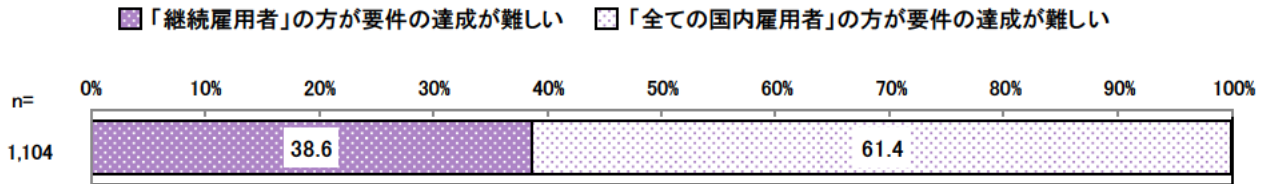
【①制度の分かりやすさ】

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69.3%、「継続雇用者」の方が制度として分かりやすいが30.7%となった。



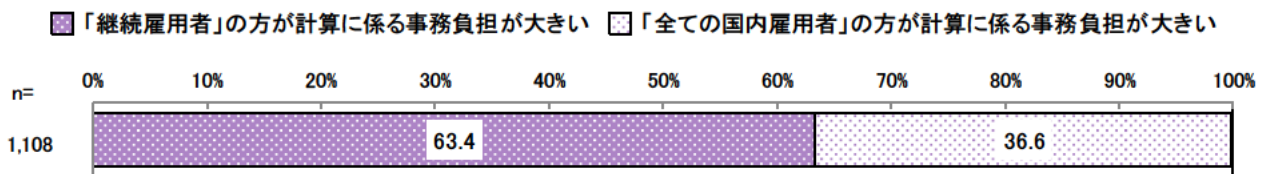
【②要件達成の難易度】

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61.4%、「継続雇用者」の方が要件の達成が難しいが38.6%となった。



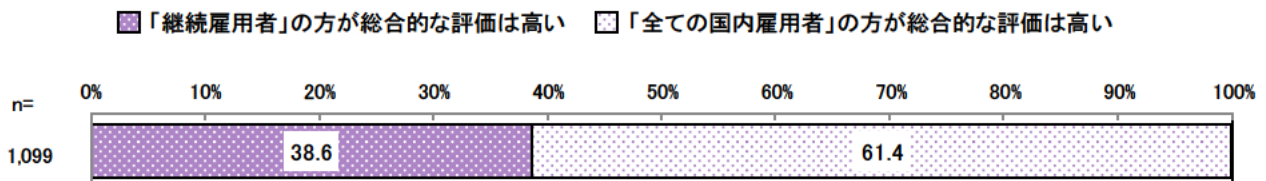
【③計算に係る事務負担の量】

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と63.4%、「全ての国内雇用者」の方が計算に係る事務負担が大きいと36.6%となった。



【④総合的な評価】

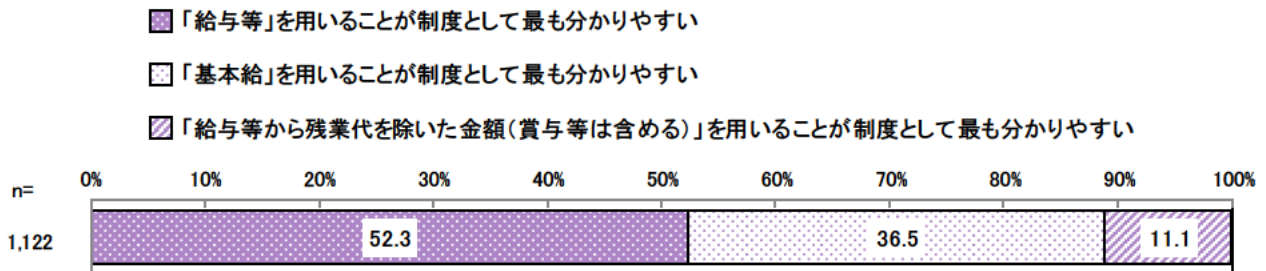
賃上げ促進税制の総合評価について、「全ての国内雇用者」の方が総合的な評価は高いと61.4%、「継続雇用者」の方が総合的な評価は高いと38.6%となった。



(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

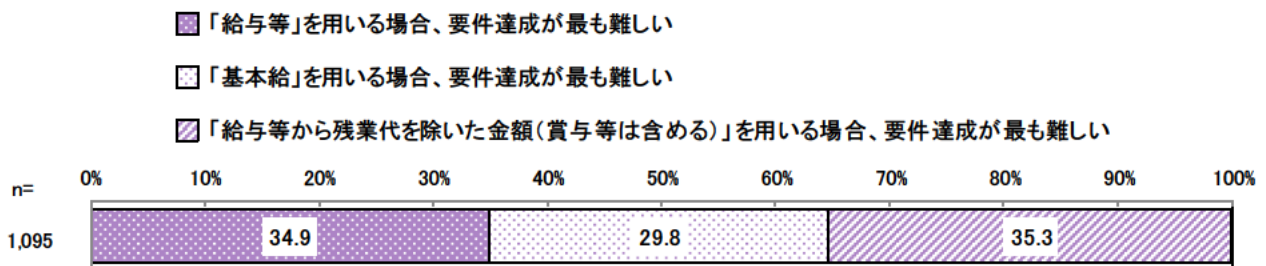
【①制度の分かりやすさ】

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52.3%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36.5%、「給与等から残業代を除いた金額（賞与等は含める）」を用いることが制度として最も分かりやすい」が11.1%となった。



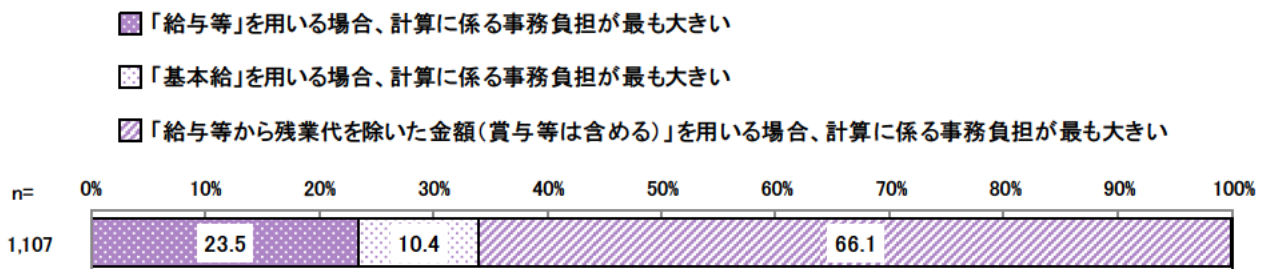
【②要件達成の難易度】

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、「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35.3%で最も高く、次いで「給与等」を用いる場合、要件達成が最も難しい」が34.9%、「基本給」を用いる場合、要件達成が最も難しい」が29.8%となった。



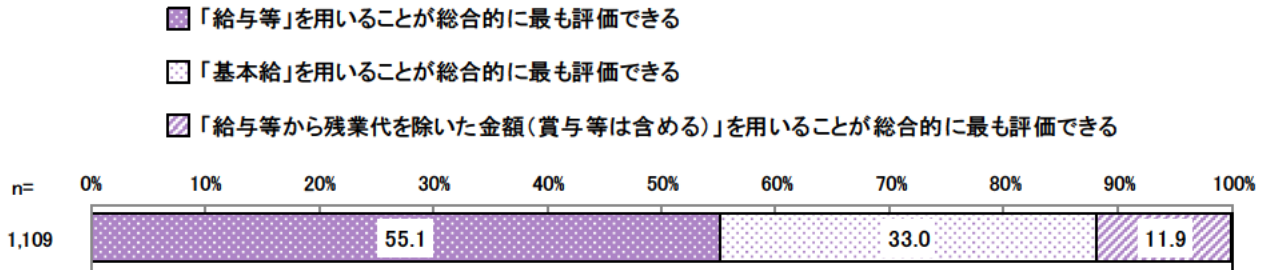
【③計算に係る事務負担の量】

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66.1%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23.5%、「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10.4%となった。



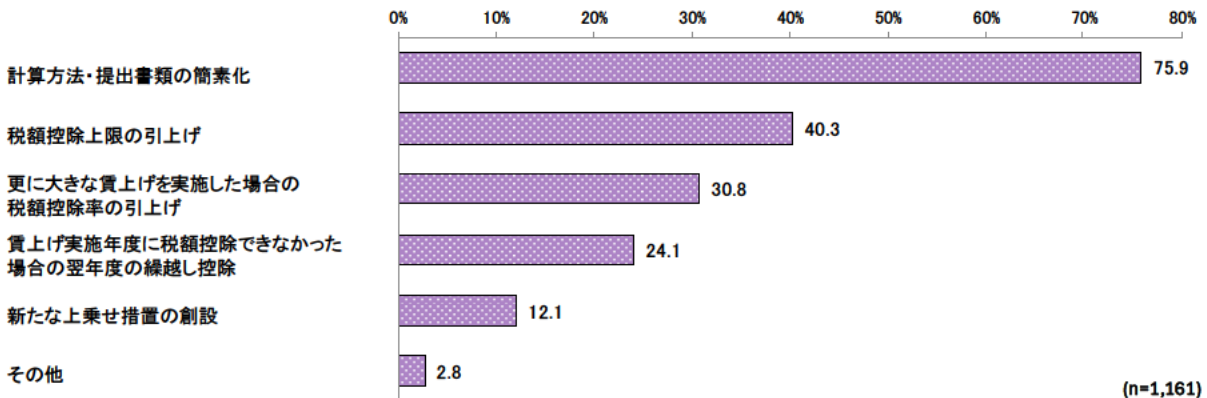
【④総合的な評価】

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55.1%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33.0%、「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11.9%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75.9%で最も高く、次いで「税額控除上限の引上げ」が40.3%、「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30.8%となった。



第5章 大企業調査と中堅企業調査の比較

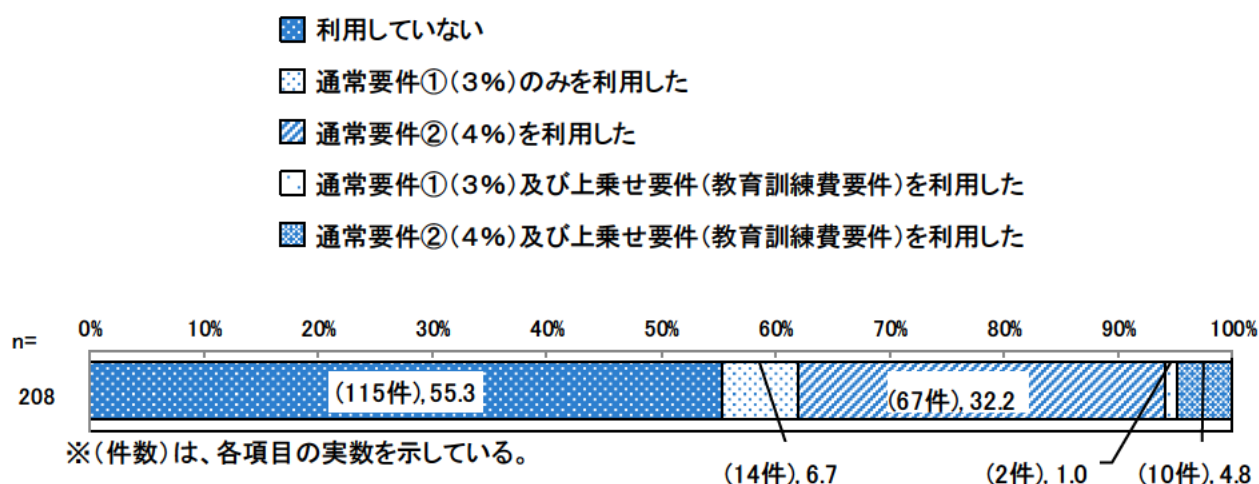
本章における中堅企業の調査結果には、中小企業向け調査にて「大企業・全企業・中堅企業向け賃上げ促進税制を利用した（又は利用見込み）」と回答した企業は含まれない。

1 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

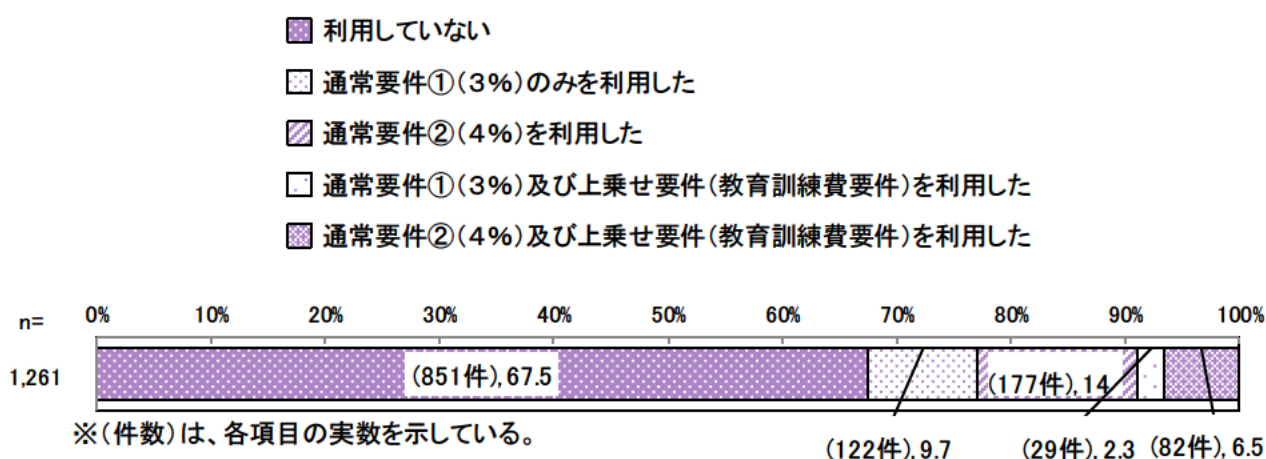
(1) 令和5年度の間を開始した事業年度における「賃上げ促進税制」の利用実績

大企業の利用実績と比較すると、「利用していない」は中堅企業の方が大企業よりも12.2ポイント高い。

(大企業 再掲)



(中堅企業)

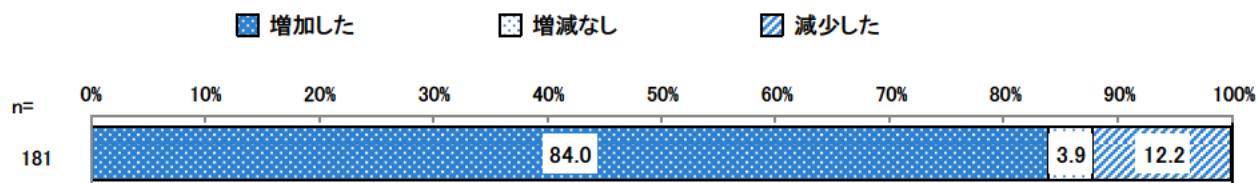


(2) 令和4年度と比べた際の令和5年度の1人当たりの平均年収の増減

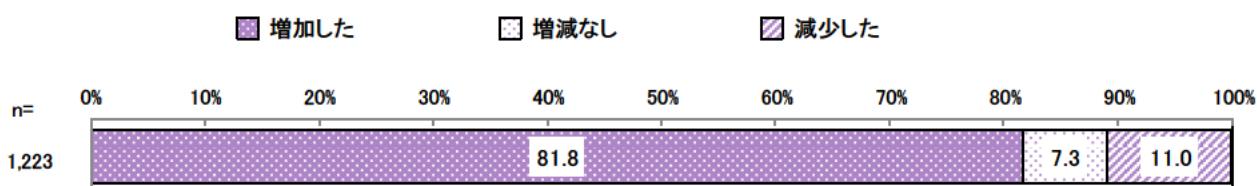
【①全ての国内雇用者】

大企業の増減と比較すると、「増加した」は中堅企業の方が大企業よりも2.2ポイント低い。

(大企業 再掲)



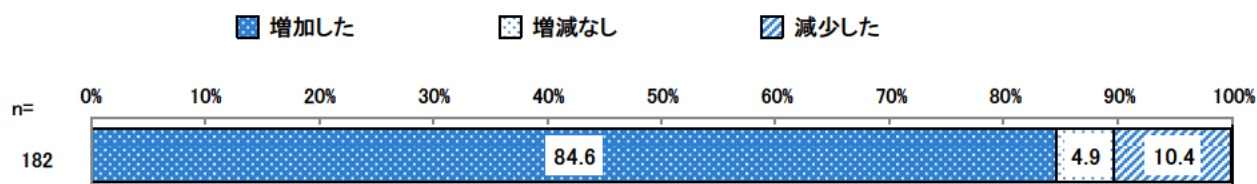
(中堅企業)



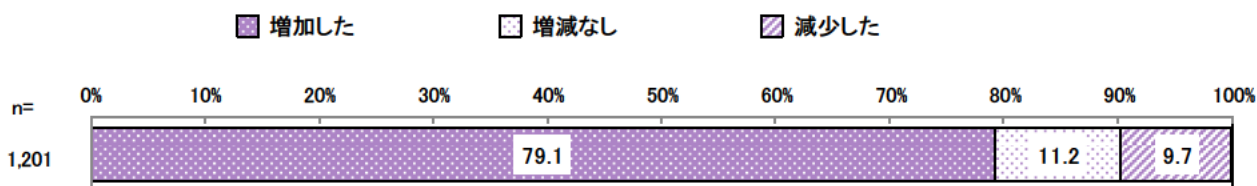
【②継続雇用者】

大企業の増減と比較すると、「増加した」は中堅企業の方が大企業よりも5.5ポイント低い。

(大企業 再掲)



(中堅企業)



(3) 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】

大企業の引上げ率と比較すると、「3%以上～3.5%未満の増加」は中堅企業の方が大企業よりも7.5ポイント高い。

(大企業 再掲)

n=139(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 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 5 3.6 | 10 7.2 | 13 9.4 | 12 8.6 | 12 8.6 | 6 4.3 | 7 5.0 |
| 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 |
| 6 4.3 | 10 7.2 | 4 2.9 | 13 9.4 | 7 5.0 | 6 4.3 | 3 2.2 |
| 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 |
| 4 2.9 | 3 2.2 | 2 1.4 | 0 0.0 | 6 4.3 | 4 2.9 | 6 4.3 |

(中堅企業)

n=921(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 |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 41 4.5 | 49 5.3 | 100 10.9 | 64 6.9 | 83 9.0 | 86 9.3 | 115 12.5 |
| 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 |
| 60 6.5 | 64 6.9 | 46 5.0 | 41 4.5 | 25 2.7 | 25 2.7 | 12 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 |
| 10 1.1 | 15 1.6 | 14 1.5 | 6 0.7 | 8 0.9 | 4 0.4 | 53 5.8 |

【③継続雇用者】

大企業の引上げ率と比較すると、「3%以上～3.5%未満の増加」は中堅企業の方が大企業よりも2.4ポイント高い。

(大企業 再掲)

n=143(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 |
| 2 1.4 | 4 2.8 | 8 5.6 | 11 7.7 | 6 4.2 | 6 4.2 | 12 8.4 |
| 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 |
| 8 5.6 | 10 7.0 | 10 7.0 | 10 7.0 | 6 4.2 | 6 4.2 | 7 4.9 |
| 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 |
| 6 4.2 | 6 4.2 | 1 0.7 | 5 3.5 | 5 3.5 | 3 2.1 | 11 7.7 |

(中堅企業)

n=877(上段:実数、下段:%)

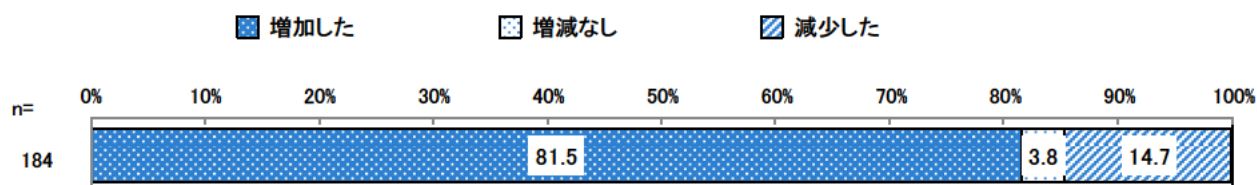
| | | | | | | |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 0.5%未満の増加 | 0.5%以上～1%未満の増加 | 1%以上～1.5%未満の増加 | 1.5%以上～2%未満の増加 | 2%以上～2.5%未満の増加 | 2.5%以上～3%未満の増加 | 3%以上～3.5%未満の増加 |
| 35 4.0 | 37 4.2 | 82 9.4 | 63 7.2 | 68 7.8 | 74 8.4 | 95 10.8 |
| 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 |
| 61 7.0 | 65 7.4 | 50 5.7 | 52 5.9 | 27 3.1 | 25 2.9 | 15 1.7 |
| 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 |
| 9 1.0 | 16 1.8 | 15 1.7 | 9 1.0 | 11 1.3 | 8 0.9 | 60 6.8 |

(4) 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

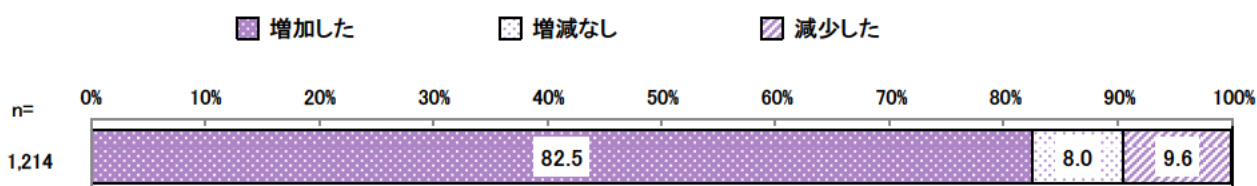
【①全ての国内雇用者】

大企業の増減と比較すると、「増加した」は中堅企業の方が大企業よりも1.0ポイント高い。

(大企業 再掲)



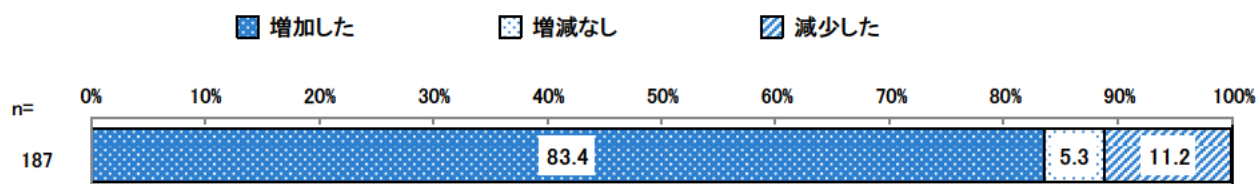
(中堅企業)



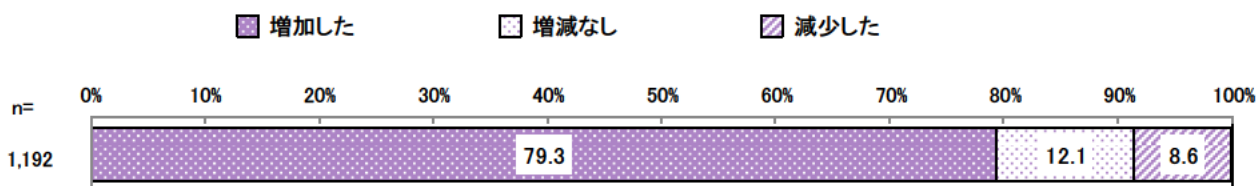
【②継続雇用者】

大企業の増減と比較すると、「増加した」は中堅企業の方が大企業よりも4.1ポイント低い。

(大企業 再掲)



(中堅企業)



(5) 令和4年度と令和5年度の給与等支給額、賃上げ額

令和5年度の継続雇用者給与等支給額の平均値は、大企業が408億9,547万円、中堅企業が45億600万円となっており、大企業の方が363億8,947万円多く中堅企業の約9.1倍である。賃上げ額をみると、大企業では「50,000～300,000万円未満」が54.9%、中堅企業では「50,000万円未満」が72.1%でそれぞれ過半数を占めている。

令和5年度の全ての国内雇用者の給与等支給額の平均値は、大企業が477億1,823万円、中堅企業が50億8,375万円となっており、大企業の方が426億3,448万円多く中堅企業の約9.4倍である。賃上げ額をみると、大企業では「50,000～300,000万円未満」が50.7%、中堅企業では「50,000万円未満」が75.1%でそれぞれ過半数を占めている。

(大企業 再掲)

【継続雇用者給与等支給額】

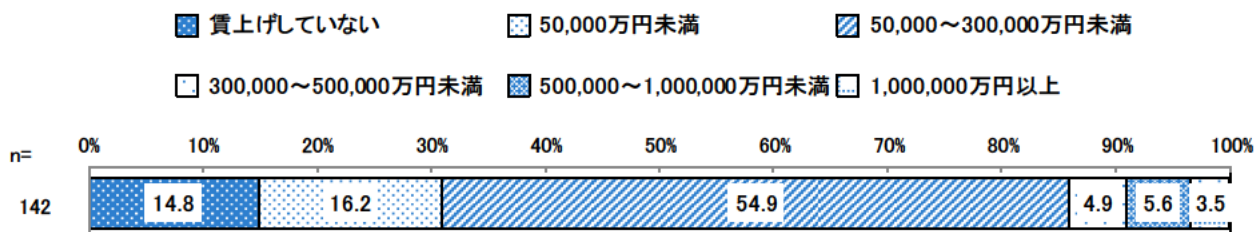
(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|------------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|
| 令和4年度の間を開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 142 | 3,903,328 | 2,322,483 | 4,655,742 |
| 令和5年度の間を開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 142 | 4,089,547 | 2,416,254 | 4,926,101 |

令和4年度の1人当たりの給与等支給額は691.7万円(n=120)

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は715.1万円(n=120)

【賃上げ額】



【全ての国内雇用者の給与等支給額】

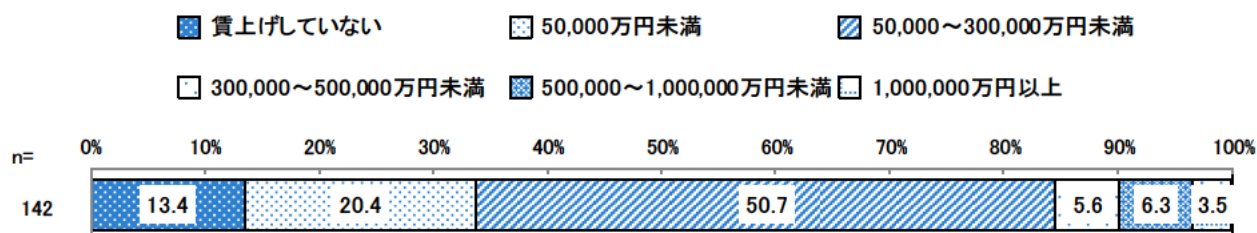
(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|----------------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|
| 令和4年度の間を開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 142 | 4,584,736 | 2,783,122 | 5,461,342 |
| 令和5年度の間を開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 142 | 4,771,823 | 2,877,535 | 5,637,790 |

令和4年度の1人当たりの給与等支給額は624.6万円(n=127)

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は646.3万円(n=127)

【賃上げ額】



(中堅企業)

【継続雇用者給与等支給額】

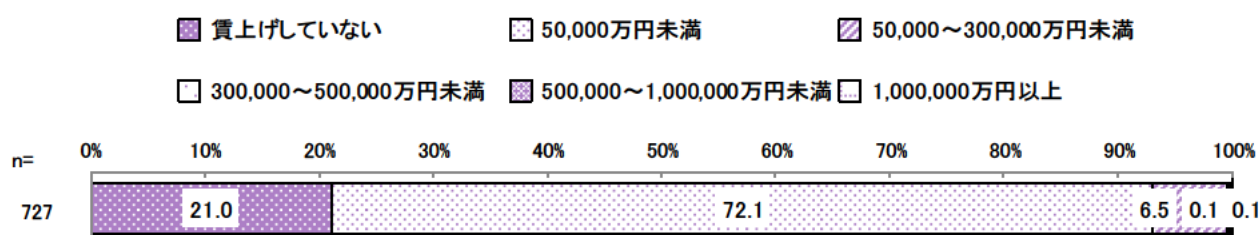
(単位：万円)

| 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継続雇用者給与等支給額 | 727 | 429,040 | 132,765 | 2,649,779 |
| 令和5年度の間に開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 727 | 450,600 | 140,065 | 2,852,909 |

令和4年度の1人当たりの給与等支給額は761.5万円(n=667)

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は800.4万円(n=667)

【賃上げ額】



【全ての国内雇用者の給与等支給額】

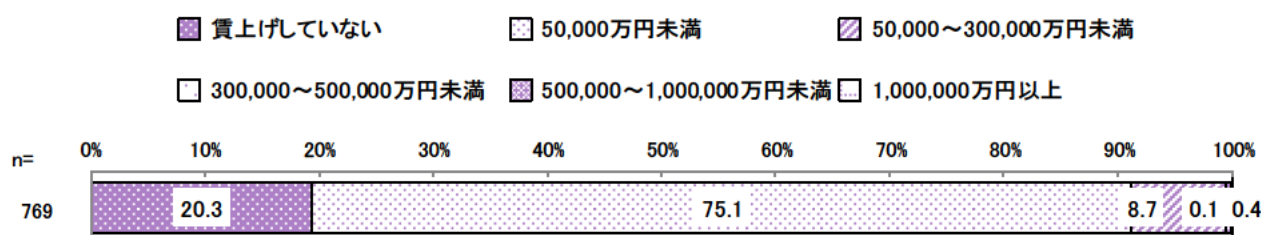
(単位：万円)

| 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全ての国内雇用者の給与等支給額 | 769 | 482,756 | 164,666 | 2,672,253 |
| 令和5年度の間に開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 769 | 508,375 | 172,459 | 2,912,865 |

令和4年度の1人当たりの給与等支給額は624.5万円(n=735)

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は636.4万円(n=735)

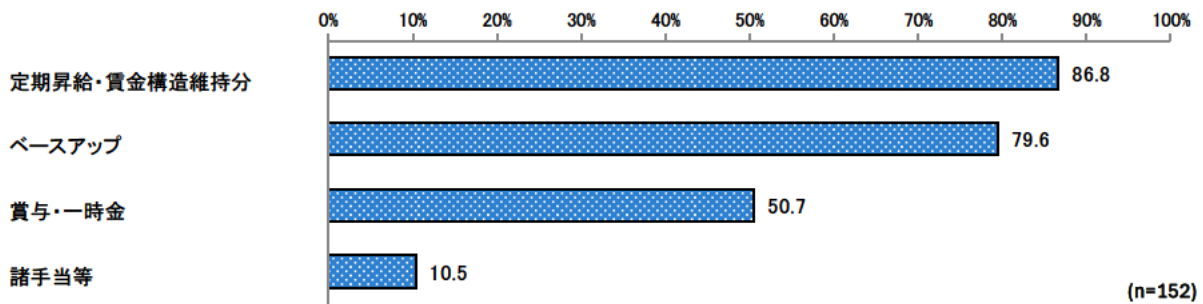
【賃上げ額】



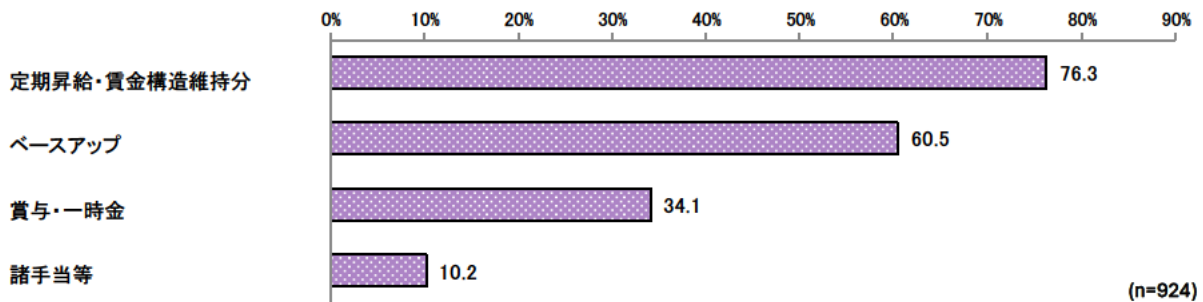
(6) 令和5年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法

大企業の引上げ方法と比較すると、「ベースアップ」では中堅企業の方が大企業よりも19.1ポイント低く、差が最も大きくなっている。

(大企業 再掲)



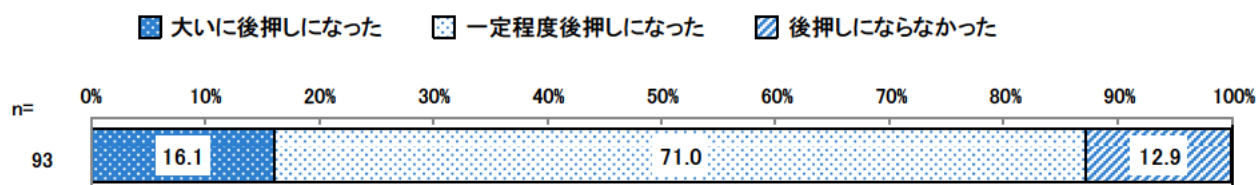
(中堅企業)



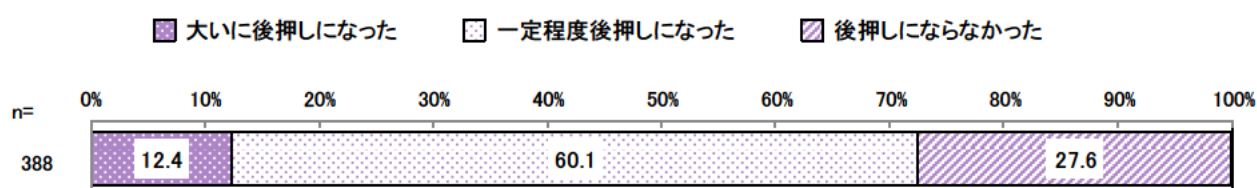
(7) 賃上げ促進税制が令和5年度の賃上げの後押しにつながったか

大企業の後押しにつながったかを比較すると、「後押しにならなかった」は中堅企業の方が大企業よりも14.7ポイント高い。

(大企業 再掲)



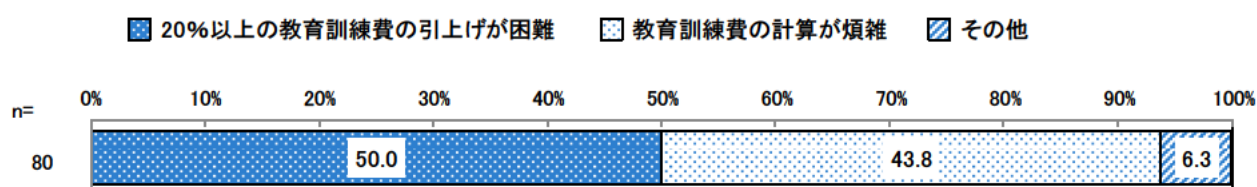
(中堅企業)



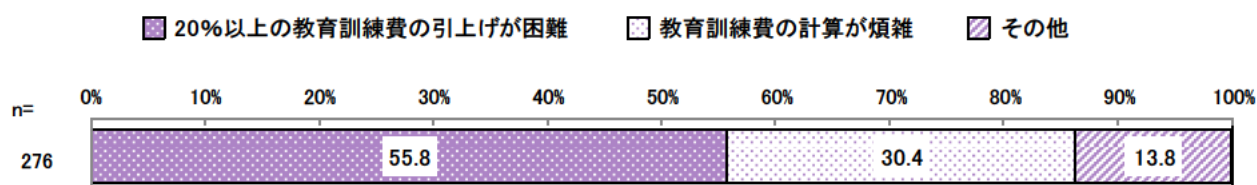
(8) 令和5年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しなかった理由

大企業の上乗せ要件を利用しなかった理由と比較すると、「20%以上の教育訓練費の引上げが困難」は中堅企業の方が大企業よりも5.8ポイント高い。

(大企業 再掲)



(中堅企業)



(9) 令和4年度と令和5年度における教育訓練費の額、増加額

令和5年度の教育訓練費の平均値は、大企業が2億9,086万円、中堅企業が9,140万円となっており、大企業の方が1億9,946万円多く中堅企業の約3.2倍である。増加額をみると、大企業では「1,000～5,000万円未満」が36.5%で最も高く、中堅企業では「増加していない」が32.3%で最も高くなっている。

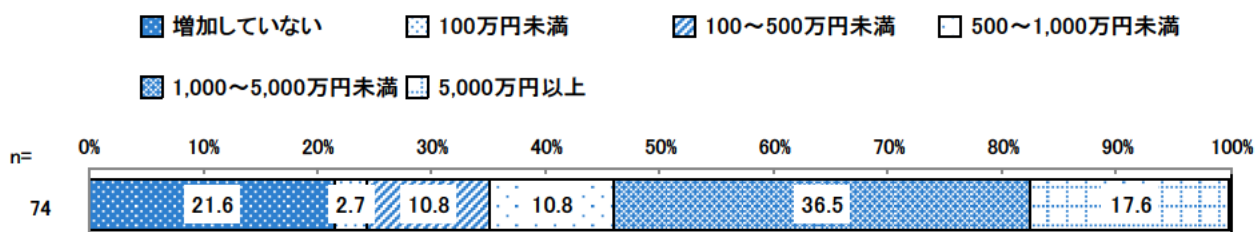
(大企業 再掲)

【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年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 74 | 27,106 | 12,729 | 46,642 |
| 令和5年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 74 | 29,086 | 15,850 | 48,879 |

【増加額】



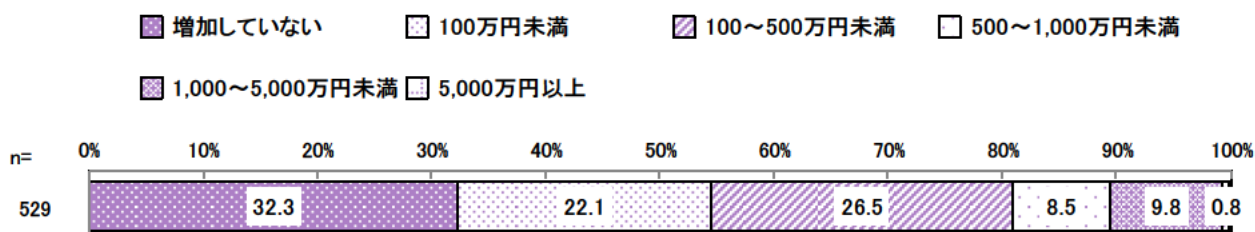
(中堅企業)

【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年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 529 | 10,176 | 715 | 152,265 |
| 令和5年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 529 | 9,140 | 787 | 137,866 |

【増加額】

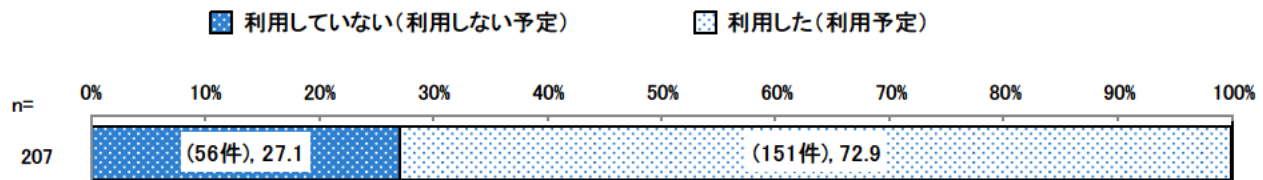


2 令和6年度における「賃上げ促進税制」の利用実績について

(1) 令和6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

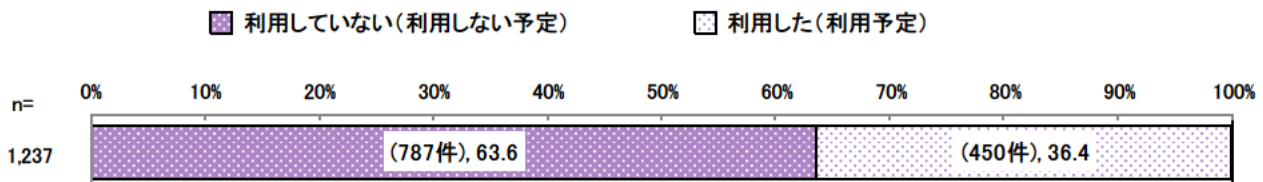
大企業の利用実績と比較すると、「利用していない（利用しない予定）」は中堅企業の方が大企業よりも36.5ポイント高い。

(大企業 再掲)



※(件数)は、各項目の実数を示している。

(中堅企業)

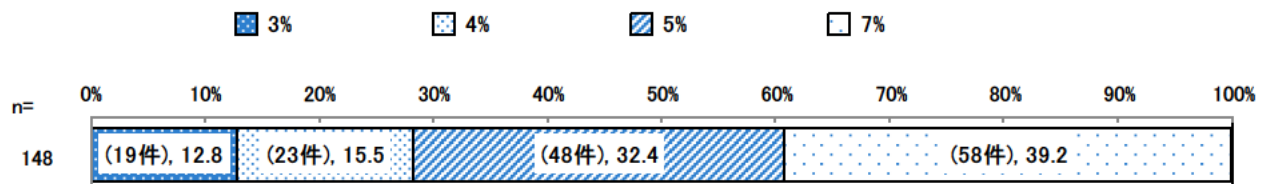


※(件数)は、各項目の実数を示している。

【1. 必須要件】

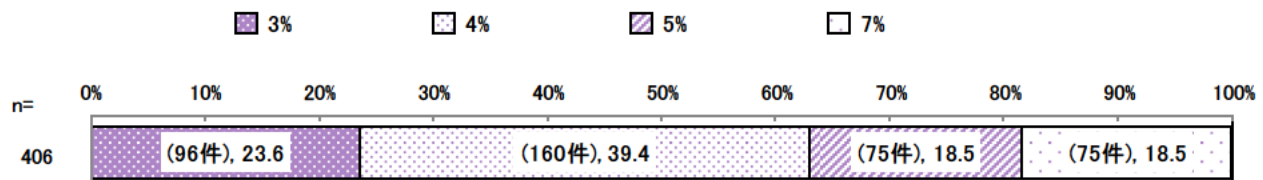
大企業の必須要件と比較すると、「4%」は中堅企業の方が大企業よりも23.9ポイント高い。

(大企業 再掲)



※(件数)は、各項目の実数を示している。

(中堅企業)

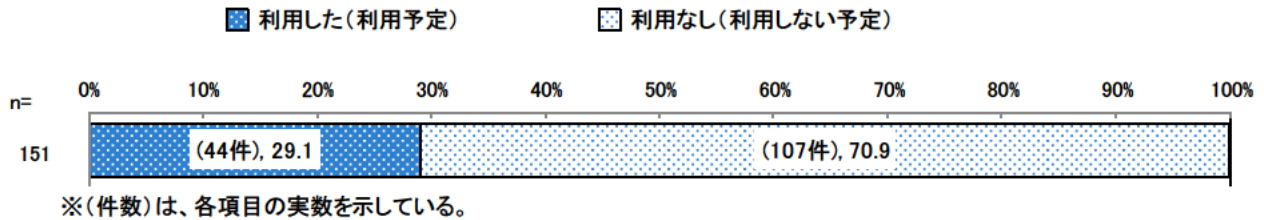


※(件数)は、各項目の実数を示している。

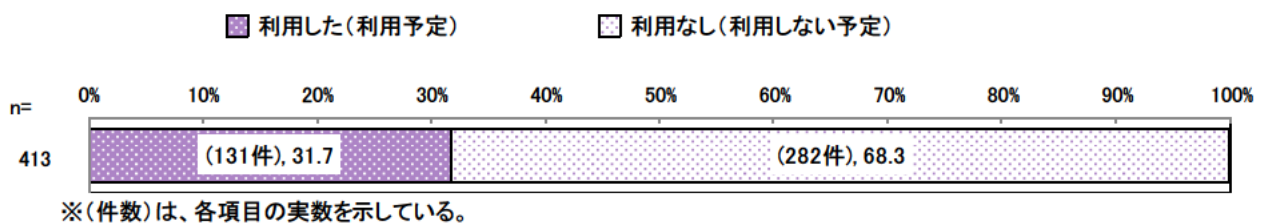
【2. 上乗せ要件①（教育訓練費）】

大企業の上乗せ要件①と比較すると、「利用なし（利用しない予定）」は中堅企業の方が大企業よりも2.6ポイント低い。

（大企業 再掲）



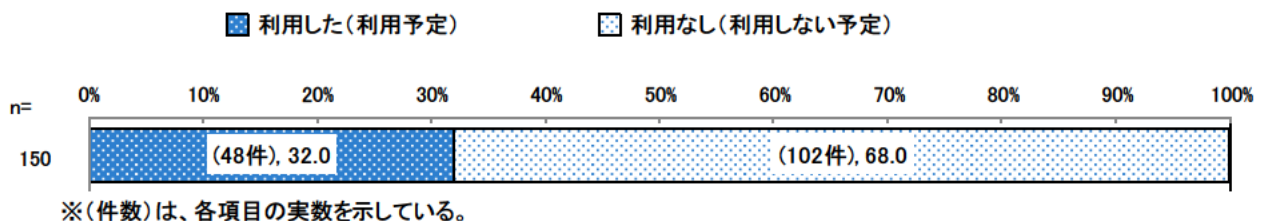
（中堅企業）



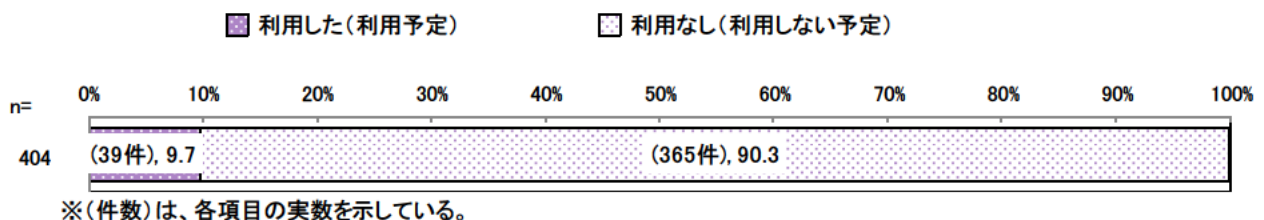
【3. 上乗せ要件②（子育てとの両立・女性活躍支援）】

大企業の上乗せ要件②（子育てとの両立・女性活躍支援）と比較すると、「利用なし（利用しない予定）」は中堅企業の方が大企業よりも22.3ポイント高い。

（大企業 再掲）



（中堅企業）

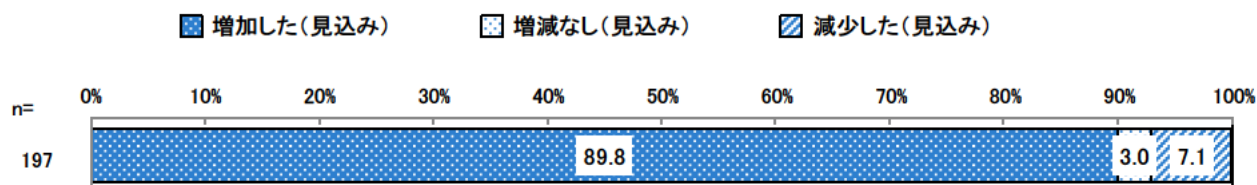


(2) 令和5年度と比べた際の令和6年度の1人当たりの平均年収の増減

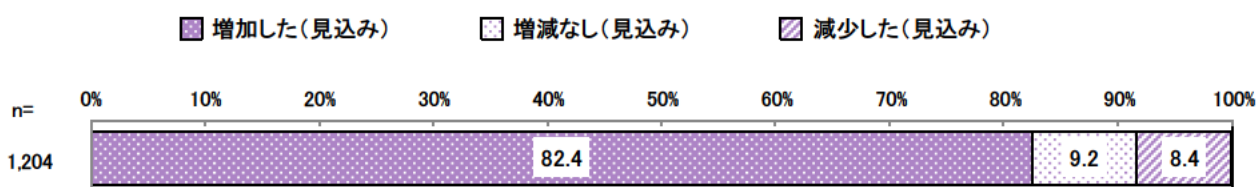
【①全ての国内雇用者】

大企業の増減と比較すると、「増加した（見込み）」は中堅企業の方が大企業よりも7.4ポイント低い。

(大企業 再掲)



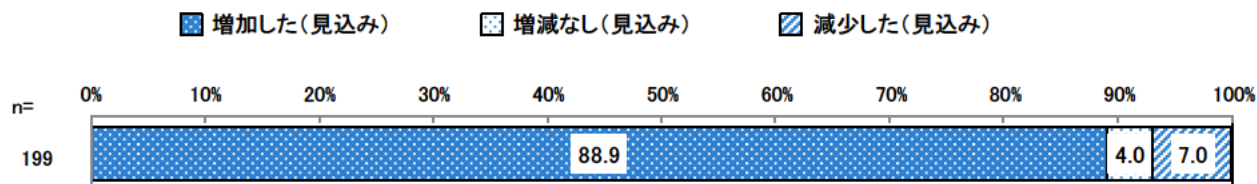
(中堅企業)



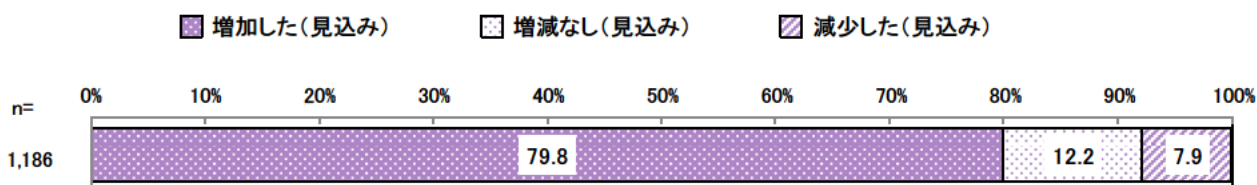
【②継続雇用者】

大企業の増減と比較すると、「増加した（見込み）」は中堅企業の方が大企業よりも9.1ポイント低い。

(大企業 再掲)



(中堅企業)



(3) 令和6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】

大企業の引上げ率と比較すると、「3%以上～3.5%未満の増加」は中堅企業の方が大企業よりも3.2ポイント高い。

(大企業 再掲)

n=160(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 1.9 | 2 1.3 | 9 5.6 | 6 3.8 | 11 6.9 | 6 3.8 | 12 7.5 |
| 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 |
| 11 6.9 | 15 9.4 | 7 4.4 | 12 7.5 | 9 5.6 | 12 7.5 | 1 0.6 |
| 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 |
| 11 6.9 | 7 4.4 | 2 1.3 | 6 3.8 | 3 1.9 | 2 1.3 | 13 8.1 |

(中堅企業)

n=891(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 4.3 | 41 4.6 | 59 6.6 | 76 8.5 | 64 7.2 | 74 8.3 | 95 10.7 |
| 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 |
| 51 5.7 | 73 8.2 | 47 5.3 | 64 7.2 | 25 2.8 | 21 2.4 | 22 2.5 |
| 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 |
| 28 3.1 | 17 1.9 | 17 1.9 | 15 1.7 | 9 1.0 | 4 0.4 | 51 5.7 |

【②継続雇用者】

大企業の引上げ率と比較すると、「3%以上～3.5%未満の増加」は中堅企業の方が大企業よりも2.6ポイント高い。

(大企業 再掲)

n=162(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 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 11 |
| 1.2 | 1.9 | 1.2 | 1.2 | 2.5 | 3.1 | 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 |
| 11 | 8 | 7 | 13 | 15 | 13 | 8 |
| 6.8 | 4.9 | 4.3 | 8.0 | 9.3 | 8.0 | 4.9 |
| 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 |
| 12 | 10 | 7 | 2 | 8 | 5 | 14 |
| 7.4 | 6.2 | 4.3 | 1.2 | 4.9 | 3.1 | 8.6 |

(中堅企業)

n=848(上段:実数、下段:%)

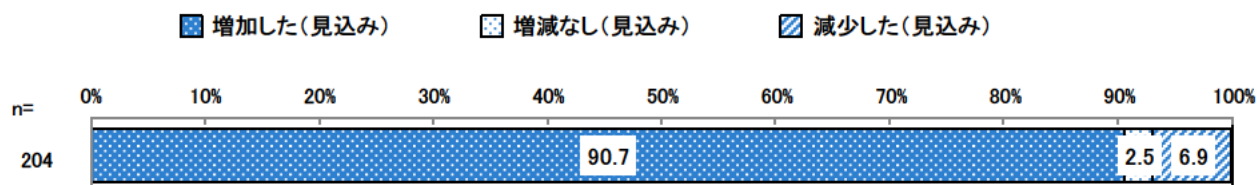
| | | | | | | |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 0.5%未満の増加 | 0.5%以上～1%未満の増加 | 1%以上～1.5%未満の増加 | 1.5%以上～2%未満の増加 | 2%以上～2.5%未満の増加 | 2.5%以上～3%未満の増加 | 3%以上～3.5%未満の増加 |
| 37 | 36 | 49 | 66 | 57 | 74 | 80 |
| 4.4 | 4.2 | 5.8 | 7.8 | 6.7 | 8.7 | 9.4 |
| 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 |
| 50 | 71 | 46 | 69 | 24 | 29 | 18 |
| 5.9 | 8.4 | 5.4 | 8.1 | 2.8 | 3.4 | 2.1 |
| 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 |
| 27 | 17 | 15 | 13 | 10 | 9 | 51 |
| 3.2 | 2.0 | 1.8 | 1.5 | 1.2 | 1.1 | 6.0 |

(4) 令和5年度と比べた際の令和6年度の給与等支給額の増減の有無

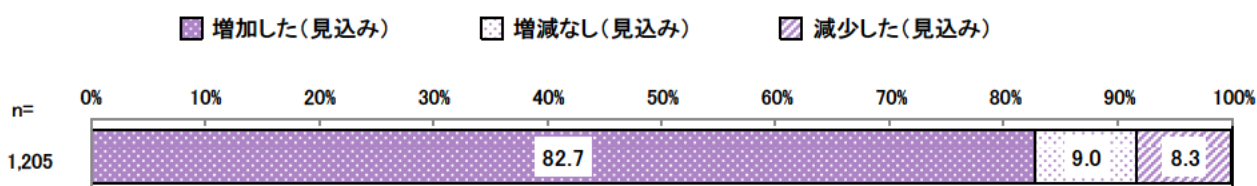
【①全ての国内雇用者】

大企業の増減と比較すると、「増加した（見込み）」は中堅企業の方が大企業よりも8.0ポイント低い。

(大企業 再掲)



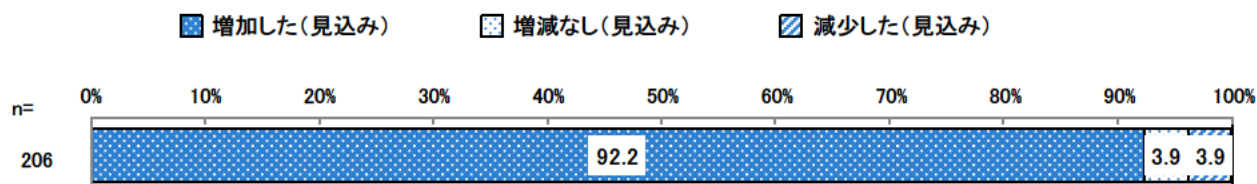
(中堅企業)



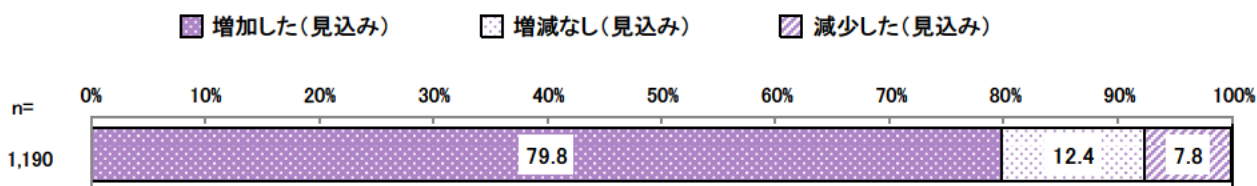
【②継続雇用者】

大企業の増減と比較すると、「増加した（見込み）」は中堅企業の方が大企業よりも12.4ポイント低い。

(大企業 再掲)



(中堅企業)



(5) 令和5年度と令和6年度の給与等支給額、賃上げ額

令和6年度の継続雇用者給与等支給額の平均値は、大企業が426億2,992万円、中堅企業が47億8,666万円となっており、大企業の方が378億4,326万円多く中堅企業の約8.9倍である。賃上げ額をみると、大企業では「50,000～300,000万円未満」が59.5%、中堅企業では「50,000万円未満」が71.7%でそれぞれ過半数を占めている。

令和6年度の全ての国内雇用者の給与等支給額の平均値は、大企業が508億9,734万円、中堅企業が53億9,203万円となっており、大企業の方が455億531万円多く中堅企業の約9.4倍である。賃上げ額をみると、大企業では「50,000～300,000万円未満」が60.9%、中堅企業では「50,000万円未満」が69.2%でそれぞれ過半数を占めている。

(大企業 再掲)

【継続雇用者給与等支給額】

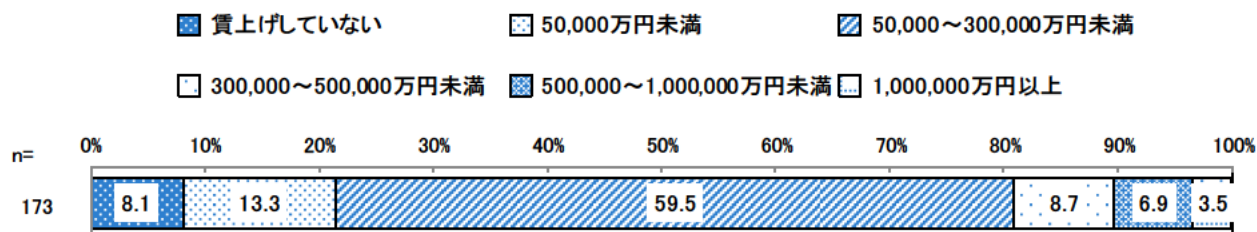
(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|------------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|
| 令和5年度の間を開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 173 | 4,050,124 | 2,398,056 | 4,857,222 |
| 令和6年度の間を開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 173 | 4,262,992 | 2,537,846 | 5,094,972 |

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は704.2万円(n=139)

令和6年度の1人当たりの給与等支給額は738.7万円(n=139)

【賃上げ額】



【全ての国内雇用者の給与等支給額】

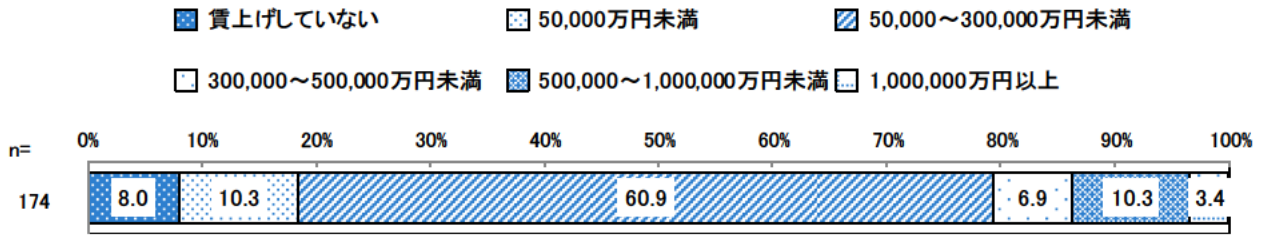
(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|----------------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|
| 令和5年度の間を開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 174 | 4,862,944 | 2,872,194 | 5,711,770 |
| 令和6年度の間を開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 174 | 5,089,734 | 3,076,790 | 5,900,488 |

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は633.0万円(n=143)

令和6年度の1人当たりの給与等支給額は560.8万円(n=143)

【賃上げ額】



(中堅企業)

【継続雇用者給与等支給額】

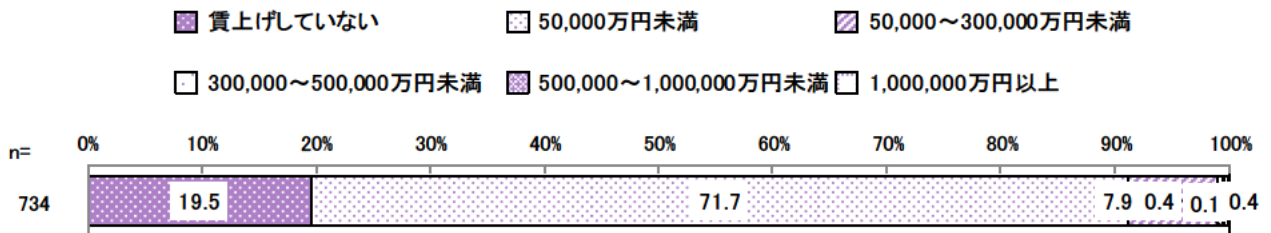
(単位：万円)

| 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継続雇用者給与等支給額 | 734 | 455,822 | 141,988 | 2,831,619 |
| 令和6年度の間に開始した事業年度の継続雇用者給与等支給額 | 734 | 478,666 | 152,350 | 2,944,940 |

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は752.0万円(n=678)

令和6年度の1人当たりの給与等支給額は781.2万円(n=678)

【賃上げ額】



【全ての国内雇用者の給与等支給額】

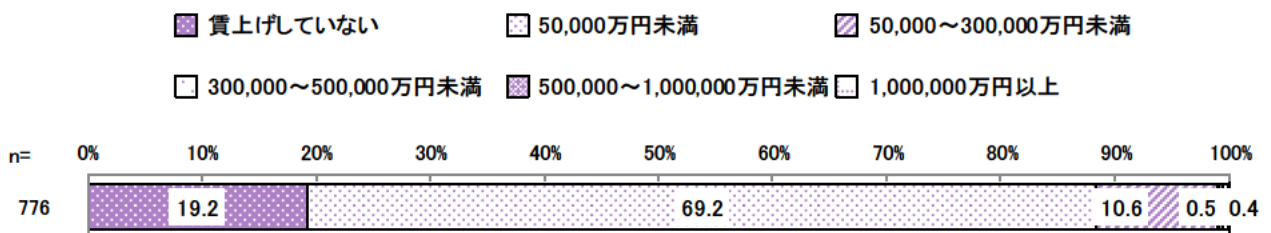
(単位：万円)

| 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全ての国内雇用者の給与等支給額 | 776 | 509,114 | 173,958 | 2,893,409 |
| 令和6年度の間に開始した事業年度の全ての国内雇用者の給与等支給額 | 776 | 539,203 | 184,917 | 3,042,902 |

令和5年度の1人当たりの給与等支給額は616.0万円(n=736)

令和6年度の1人当たりの給与等支給額は638.0万円(n=736)

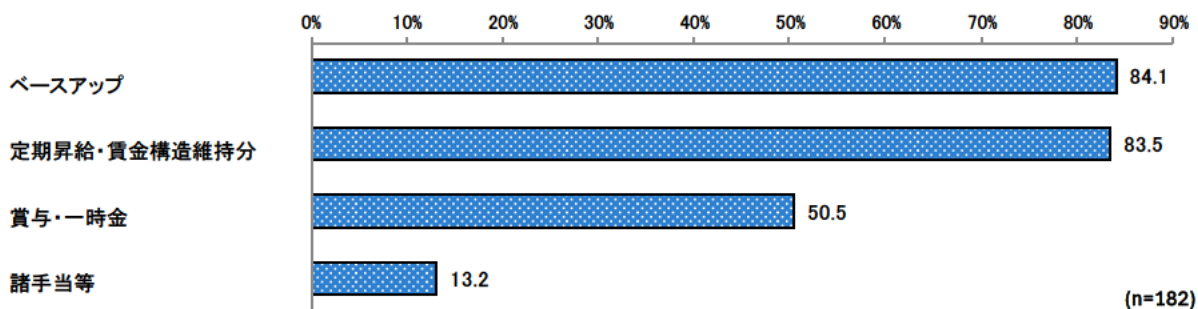
【賃上げ額】



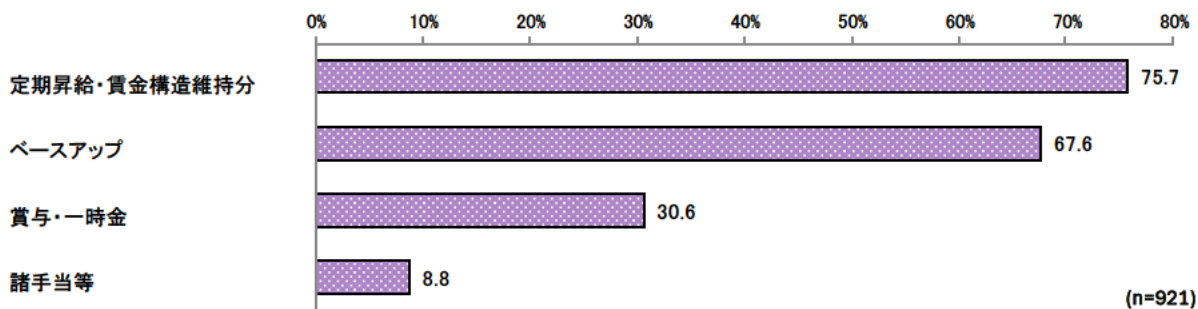
(6) 令和6年度における継続雇用者給与等支給額の引上げ方法

大企業の引上げ方法と比較すると、「賞与・一時金」は中堅企業の方が大企業よりも19.9ポイント低く、差が最も大きくなっている。

(大企業 再掲)



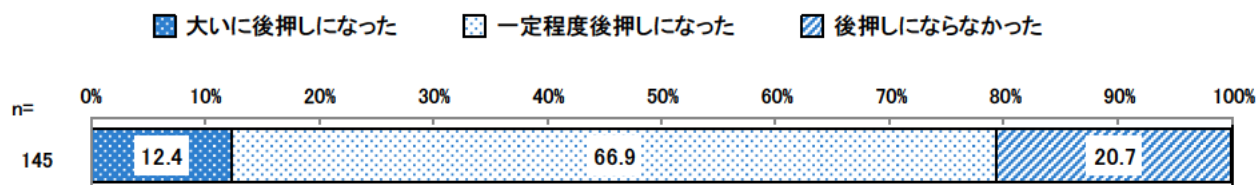
(中堅企業)



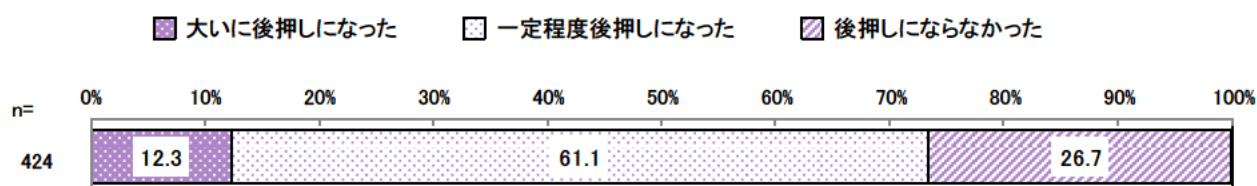
(7) 賃上げ促進税制が令和6年度の賃上げの後押しにつながったか

大企業の後押しにつながったかを比較すると、「後押しにならなかった」は中堅企業の方が大企業よりも6.0ポイント高い。

(大企業 再掲)



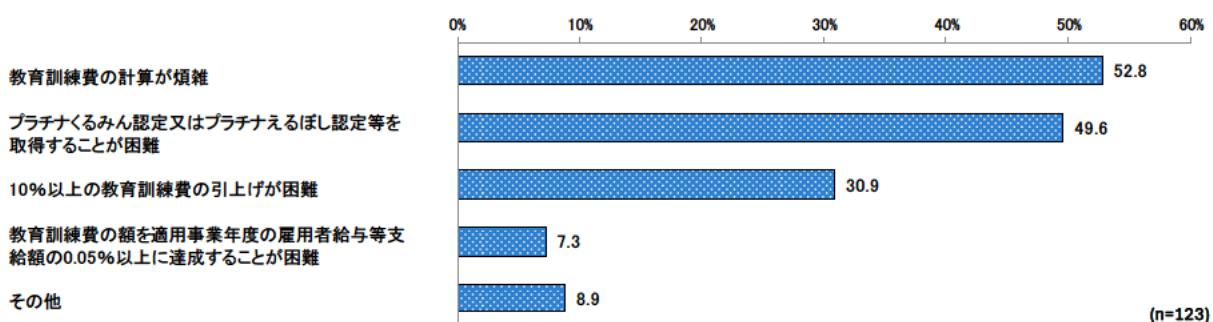
(中堅企業)



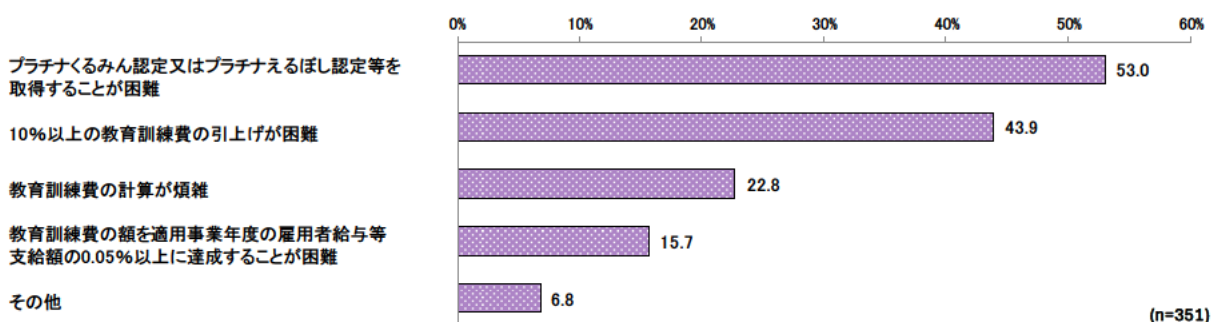
(8) 令和6年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由

大企業の上乗せ要件を利用しない（予定含む）理由と比較すると、「教育訓練費の計算が煩雑」は中堅企業の方が大企業よりも30.0ポイント低く、差が最も大きくなっている。

(大企業 再掲)



(中堅企業)



(9) 令和5年度と令和6年度における教育訓練費の額、増加額

令和6年度の教育訓練費の平均値は、大企業が3億612万円、中堅企業が24億2,348万円となっており、中堅企業の方が21億1,736万円多く中堅企業の約7.9倍である。増加額をみると、大企業では「1,000～5,000万円未満」が40.0%で最も高く、中堅企業では「増加していない」が37.0%で最も高くなっている。

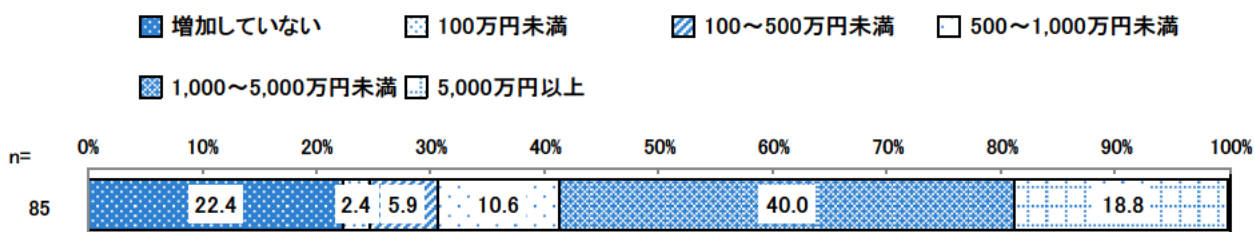
(大企業 再掲)

【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年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 85 | 28,739 | 16,138 | 46,550 |
| 令和6年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 85 | 30,612 | 17,495 | 48,468 |

【増加額】



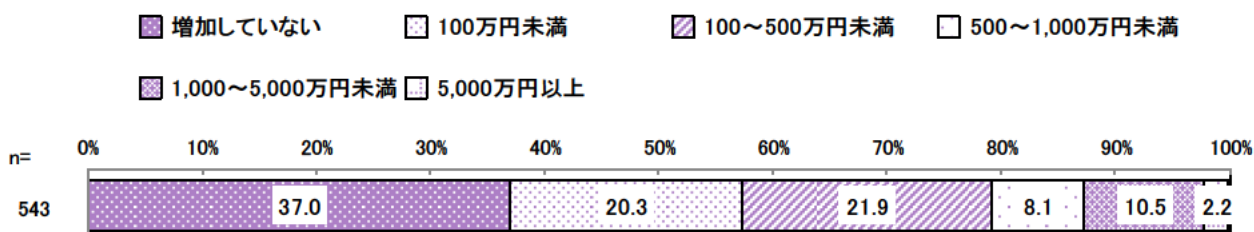
(中堅企業)

【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年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 543 | 8,971 | 778 | 136,085 |
| 令和6年度の間を開始した事業年度の教育訓練費 | 543 | 242,348 | 907 | 3,373,594 |

【増加額】

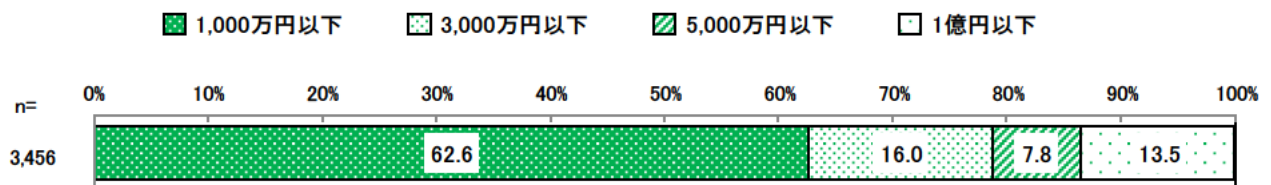


第6章 中小企業調査

1 回答企業属性

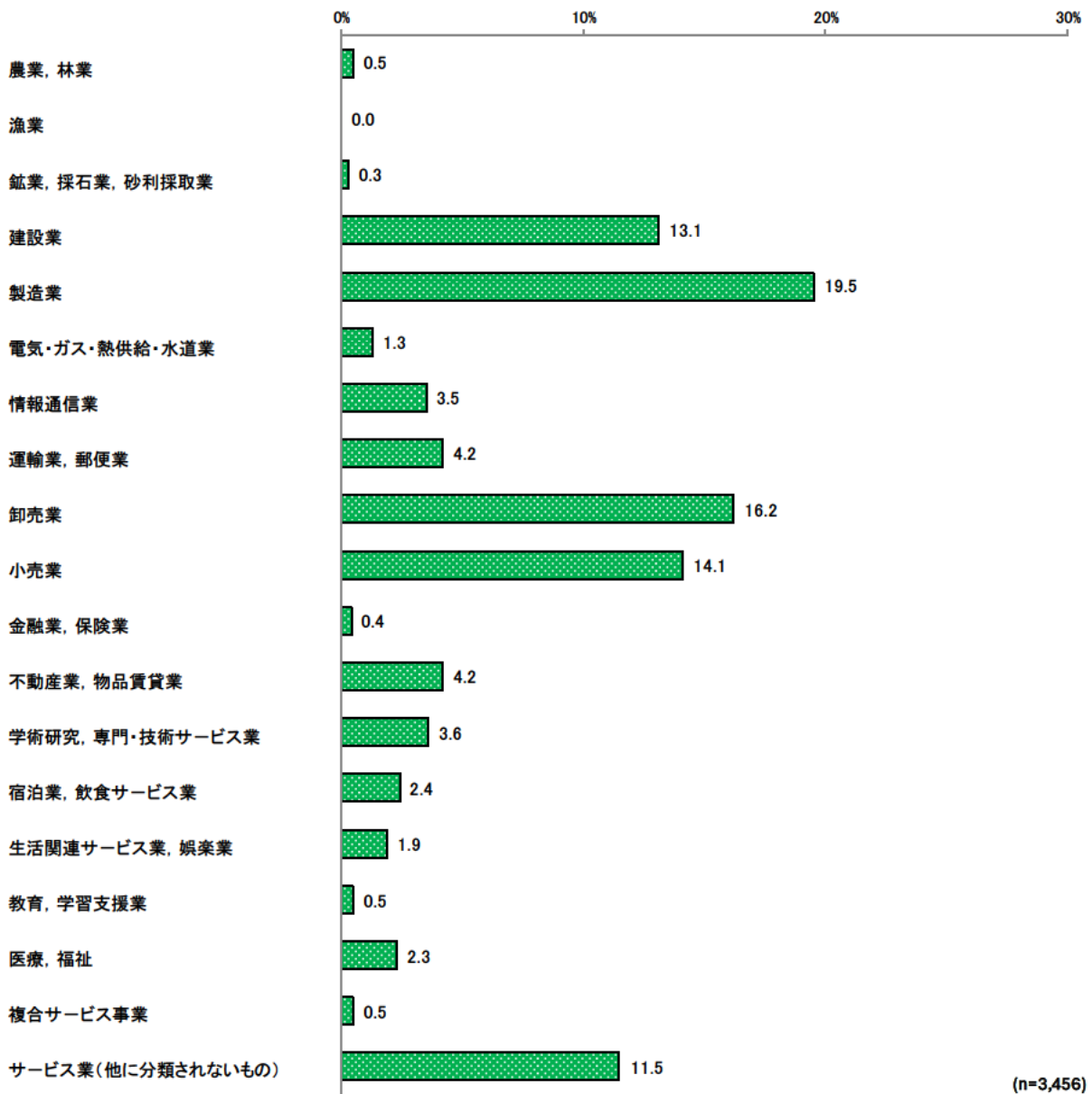
(1) 資本金

回答企業の資本金について、「1,000万円以下」が62.6%で最も高く、次いで「3,000万円以下」が16.0%、「1億円以下」が13.5%、「5,000万円以下」が7.8%となった。

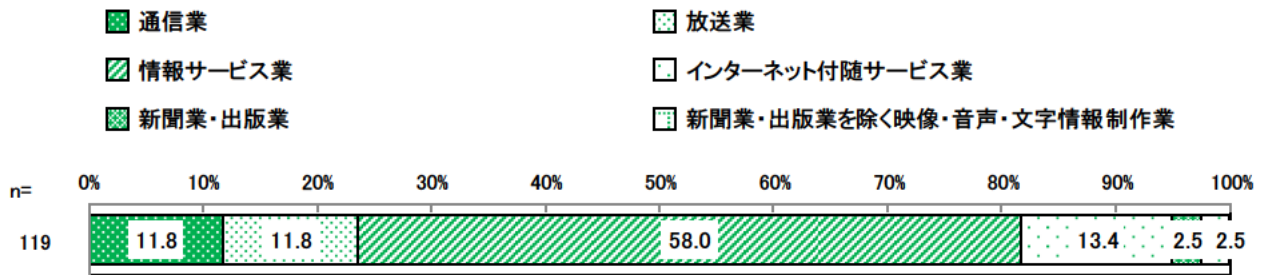


(2) 事業分野

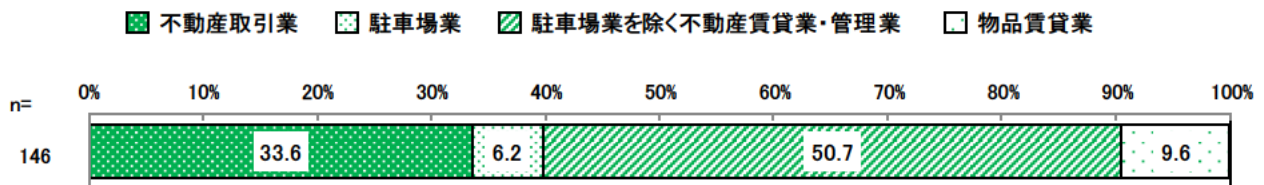
事業分野について、「製造業」が19.5%で最も高く、次いで「卸売業」が16.2%、「小売業」が14.1%となった。



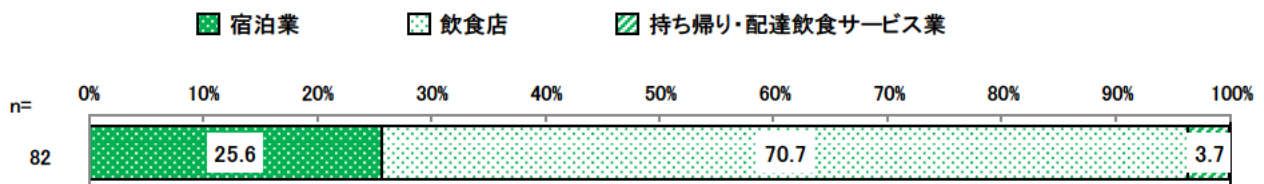
「情報通信業」の事業分野について、「情報サービス業」が58.0%で最も高く、次いで「インターネット付随サービス業」が13.4%、「通信業」「放送業」が同率で11.8%となった。



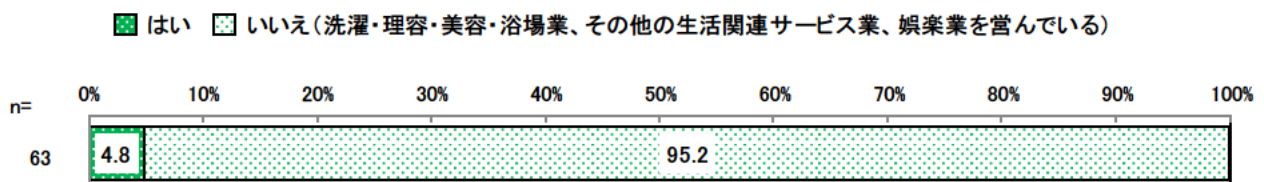
「不動産業，物品賃貸業」の事業分野について、「駐車場業を除く不動産賃貸業・管理業」が50.7%で最も高く、次いで「不動産取引業」が33.6%、「物品賃貸業」が9.6%となった。



「宿泊業，飲食サービス業」の事業分野について、「飲食店」が70.7%で最も高く、次いで「宿泊業」が25.6%、「持ち帰り・配達飲食サービス業」が3.7%となった。

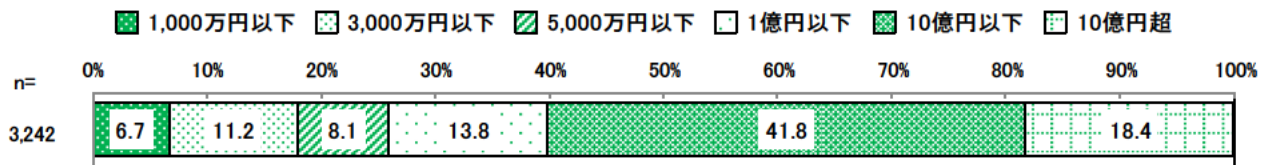


「生活関連サービス業，娯楽業」を選んだ方は旅行業を営んでいるかについて、「いいえ（洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、娯楽業を営んでいる）」が95.2%、「はい」が4.8%となった。



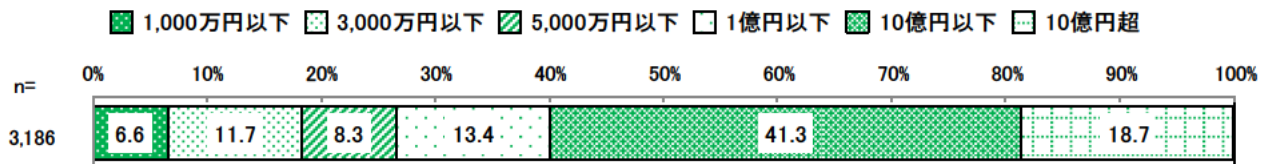
【令和5年度（令和5年4月～令和6年3月）の間に開始した事業年度の売上高】

令和5年度の売上高について、「10億円以下」が41.8%で最も高く、次いで「10億円超」が18.4%、「1億円以下」が13.8%となった。



【令和6年度（令和6年4月～令和7年3月）の間に開始した事業年度の売上高】

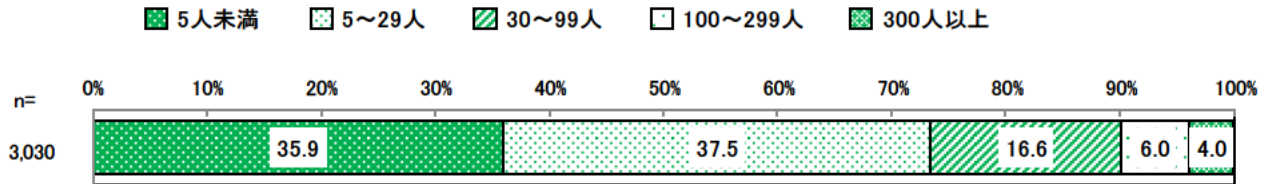
令和6年度の売上高について、「10億円以下」が41.3%で最も高く、次いで「10億円超」が18.7%、「1億円以下」が13.4%となった。



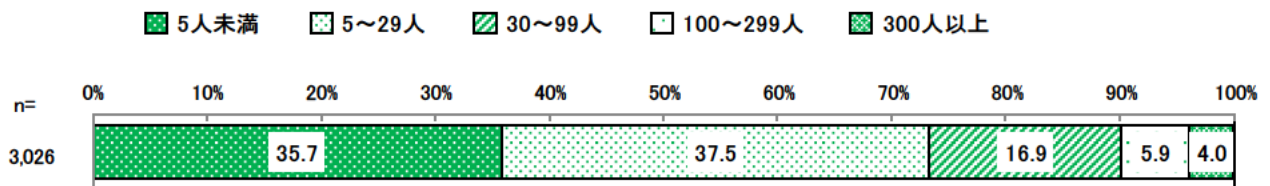
【①従業員数】

令和4年度から令和6年度の従業員数について、「5人未満」が3割半ば、「5～29人」が4割近く、「30～99人」が1割半ば、100人以上の項目は1割前後で推移している。

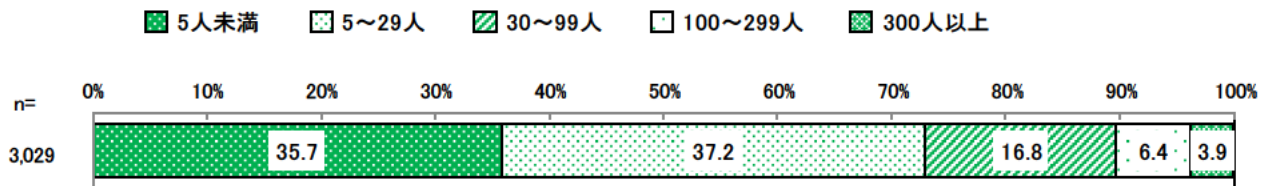
(令和4年度)



(令和5年度)



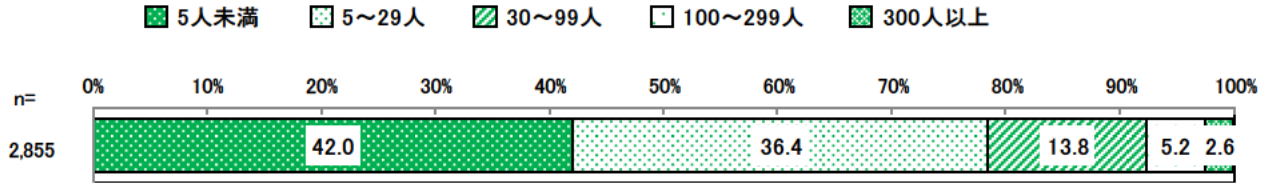
(令和6年度)



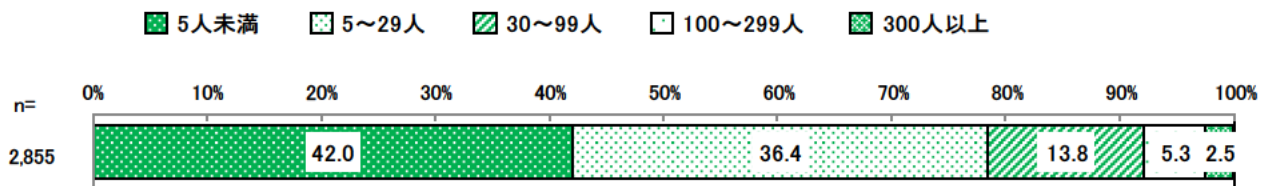
【②うち正社員数】

うち正社員数では、「5人未満」が4割強、「5～29人」が3割半ば、「30～99人」が1割半ば、100人以上の項目は1割弱で推移している。

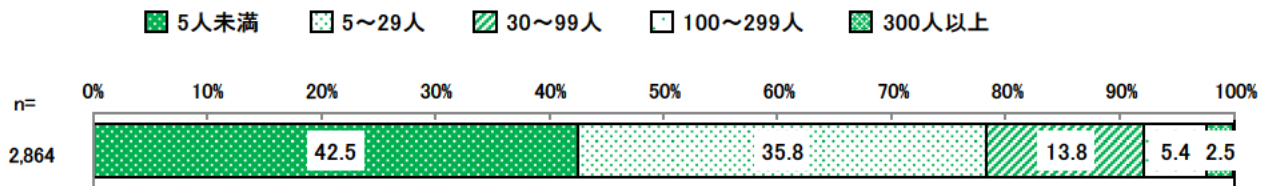
(令和4年度)



(令和5年度)



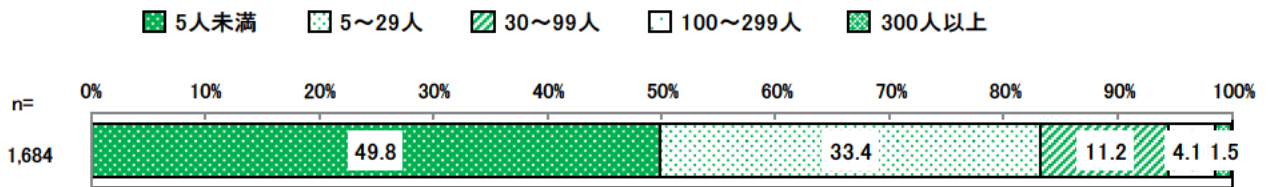
(令和6年度)



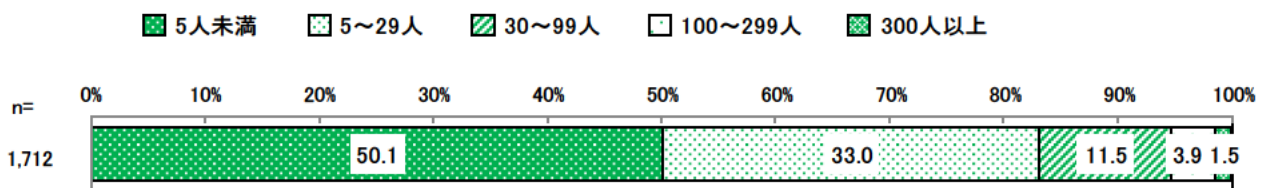
【③ うち非正社員数】

うち非正社員数では、「5人未満」が約5割、「5～29人」が3割強、「30～99人」が1割強、100人以上の項目は1割未満で推移している。

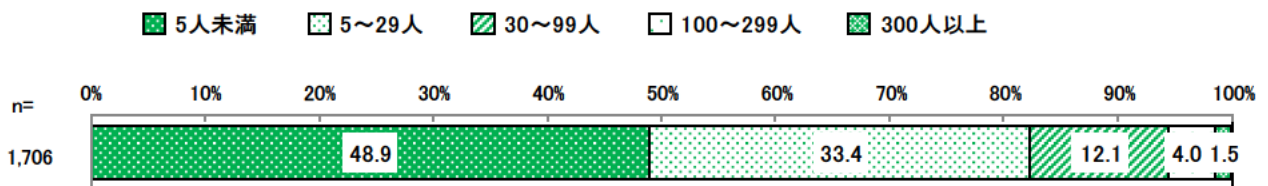
(令和4年度)



(令和5年度)



(令和6年度)



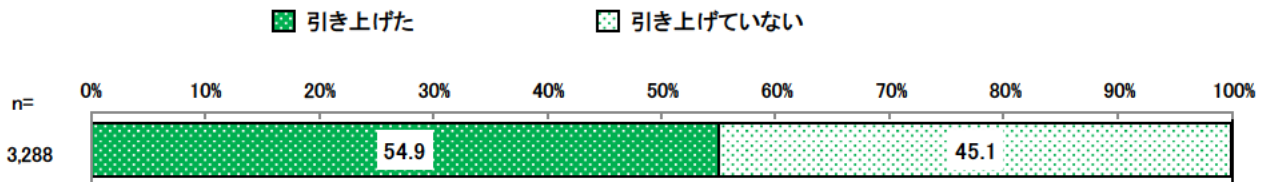
2 賃金動向・雇用状況

(1) 令和5年度の1人平均賃金の引上げ状況について

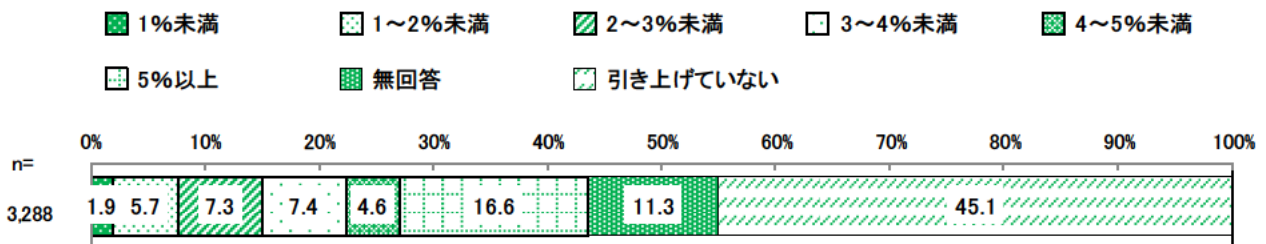
(2) 令和4年度と比べた令和5年度の1人平均賃金の引上げ率と額

【①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「引き上げた」が54.9%、「引き上げていない」が45.1%となった。

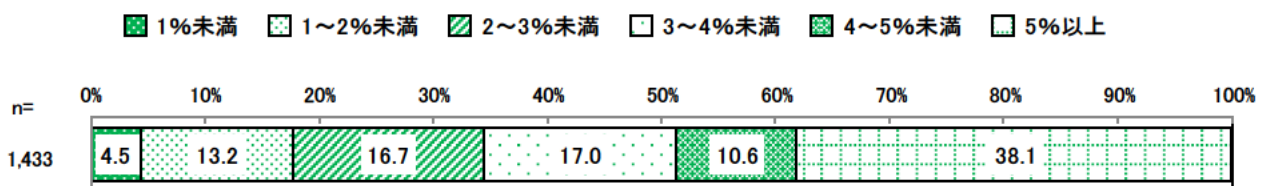


令和5年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」では「5%以上」が16.6%、「3~4%未満」が7.4%、「2~3%未満」が7.3%となった。

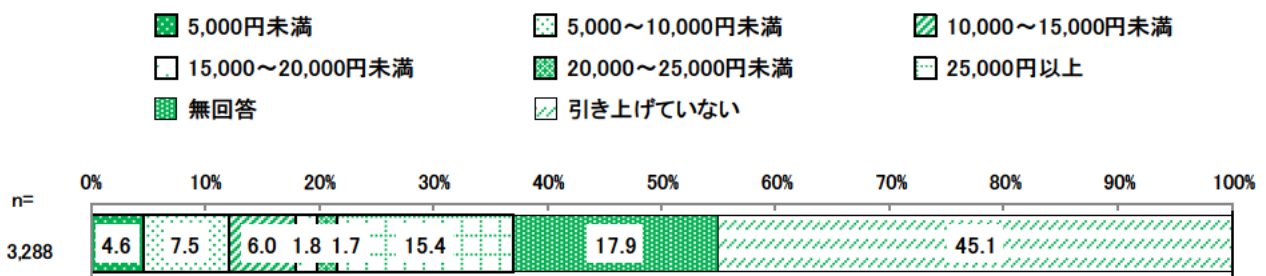


※「無回答」は賃上げ率を回答しなかった企業

令和5年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」と回答した企業の内訳では「5%以上」が38.1%で最も高く、次いで「3~4%未満」が17.0%、「2~3%未満」が16.7%となった。

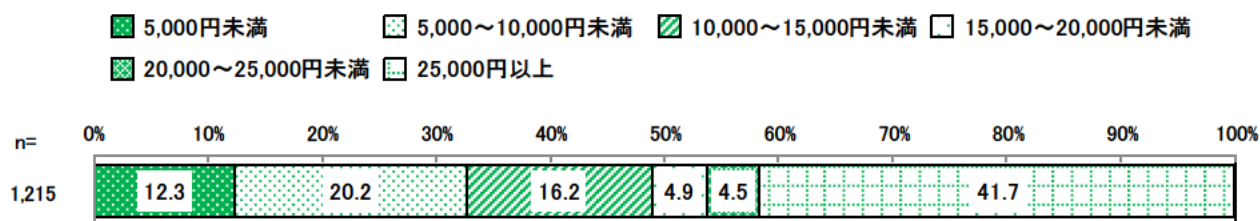


令和5年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」では「25,000円以上」が15.4%、「5,000~10,000円未満」が7.5%となった。



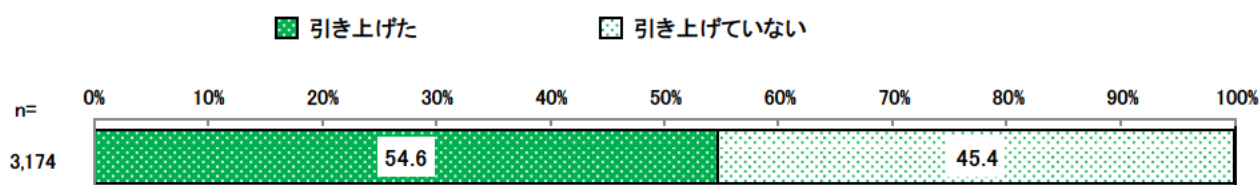
※「無回答」は賃上げ額を回答しなかった企業

令和5年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」と回答した企業の内訳では「25,000円以上」が41.7%で最も高く、次いで「5,000～10,000円未満」が20.2%、「10,000～15,000円未満」が16.2%となった。

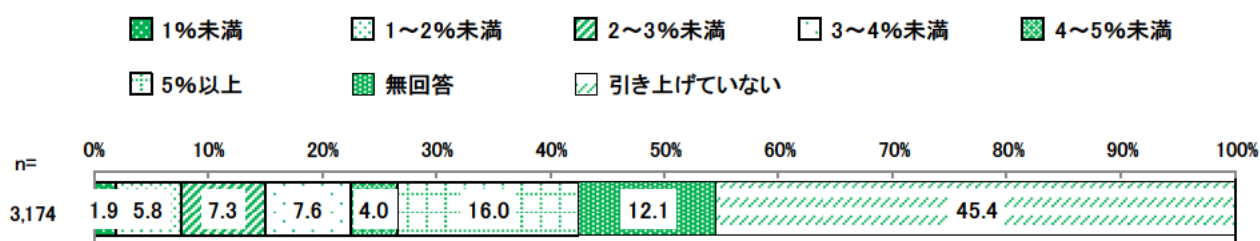


【②正社員】

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「引き上げた」が54.6%、「引き上げていない」が45.4%となった。

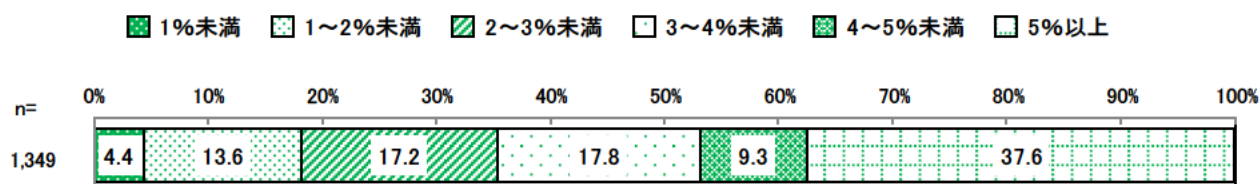


令和5年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」では「5%以上」が16.0%、「3～4%未満」が7.6%、「2～3%未満」が7.3%となった。

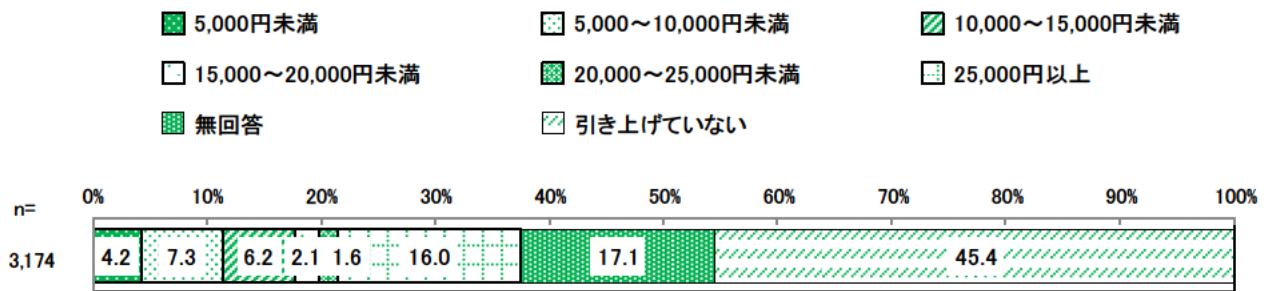


※「無回答」は賃上げ率を回答しなかった企業

令和5年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」と回答した企業の内訳では「5%以上」が37.6%で最も高く、次いで「3～4%未満」が17.8%、「2～3%未満」が17.2%未満となった。

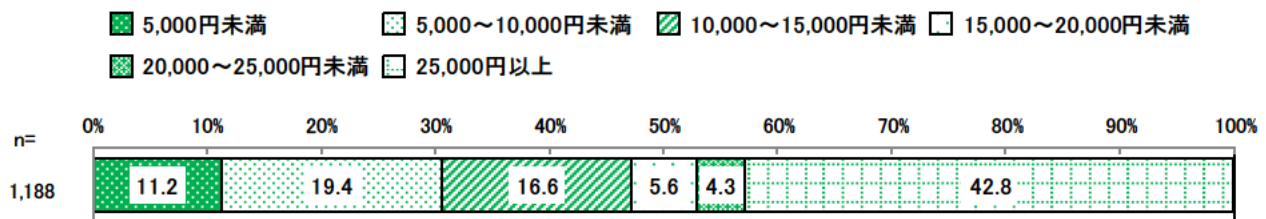


令和5年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」では「25,000円以上」が16.0%、「5,000～10,000円未満」が7.3%となった。



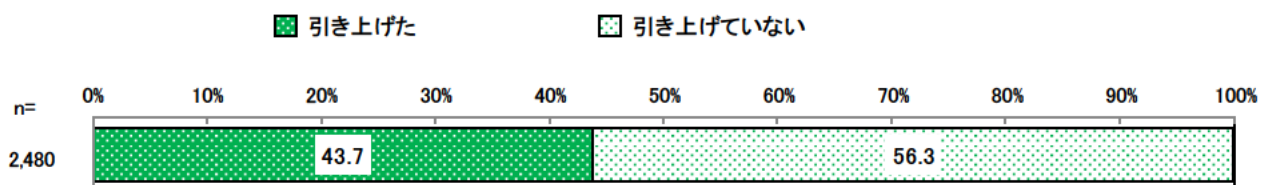
※「無回答」は賃上げ額を回答しなかった企業

令和5年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」と回答した企業の内訳では「25,000円以上」が42.8%で最も高く、次いで「5,000～10,000円未満」が19.4%、「10,000～15,000円未満」が16.6%となった。

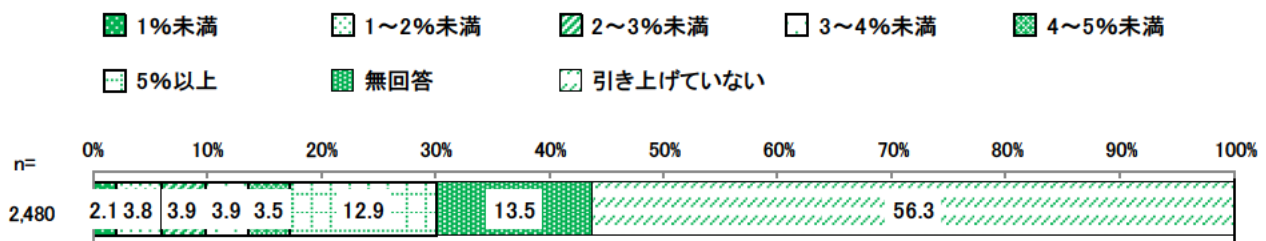


【③非正社員】

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56.3%、「引き上げた」が43.7%となった。

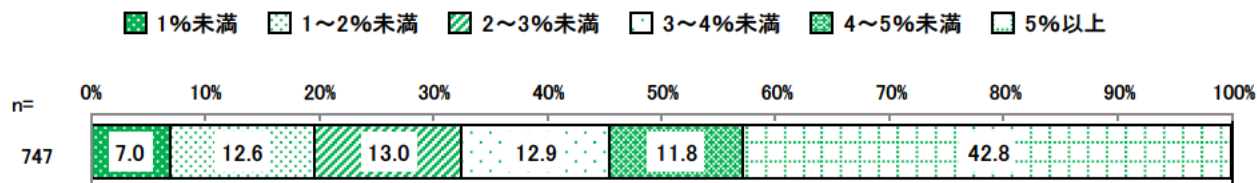


令和5年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」では「5%以上」が12.9%、「2～3%未満」と「3～4%未満」がともに3.9%、「1～2%未満」が3.8%となった。

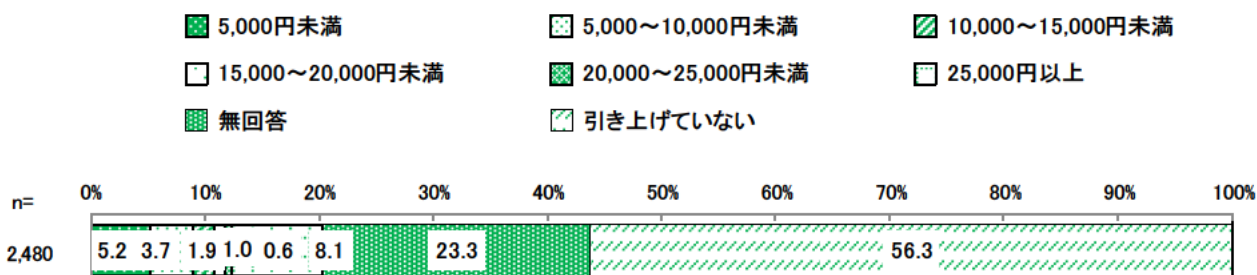


※「無回答」は賃上げ率を回答しなかった企業

令和5年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」と回答した企業の内訳では「5%以上」が42.8%で最も高く、次いで「2~3%未満」が13.0%、「3~4%未満」が12.9%となった。

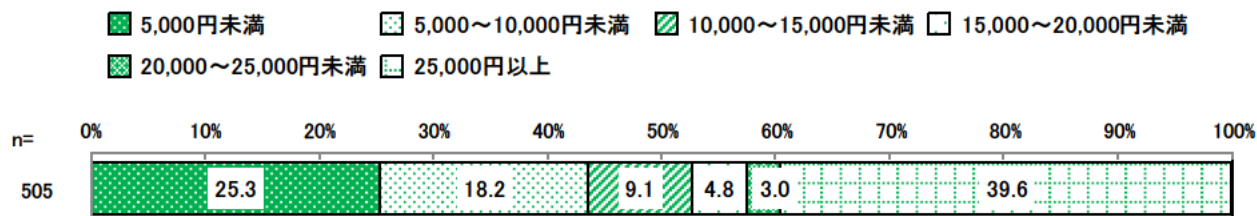


令和5年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」では「25,000円以上」が8.1%、「5,000円未満」が5.2%となった。



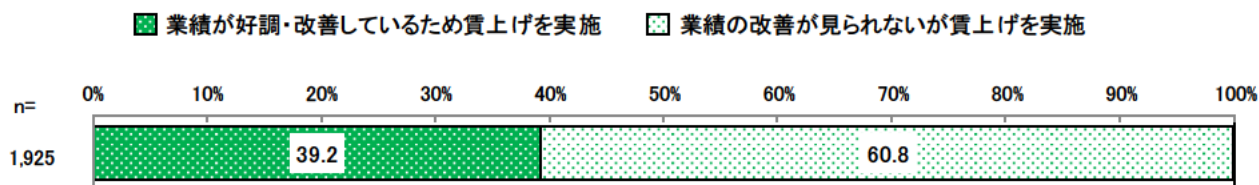
※「無回答」は賃上げ額を回答しなかった企業

令和5年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」と回答した企業の内訳では「25,000円以上」が39.6%で最も高く、次いで「5,000円未満」が25.3%、「5,000~10,000円未満」が18.2%となった。



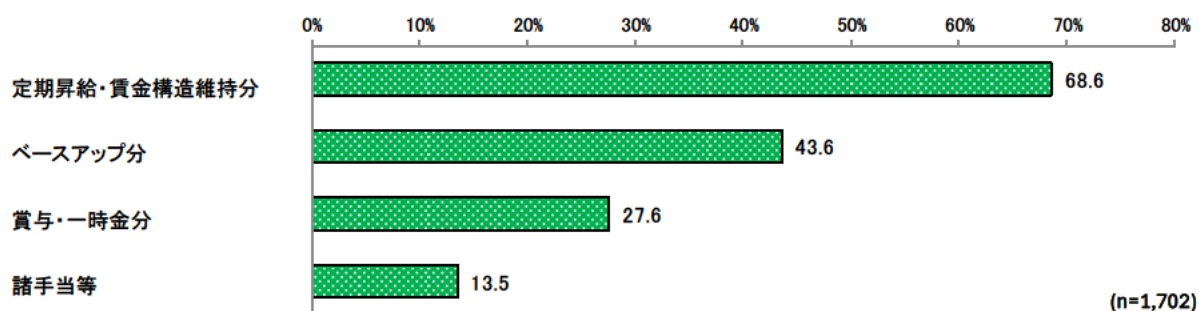
(3) 令和5年度における賃金引上げの要因

令和5年度の賃金引上げの実施状況について、「業績の改善が見られないが賃上げを実施」が60.8%、「業績が好調・改善しているため賃上げを実施」が39.2%となった。



(4) 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68.6%で最も高く、次いで「ベースアップ分」が43.6%、「賞与・一時金分」が27.6%となった。

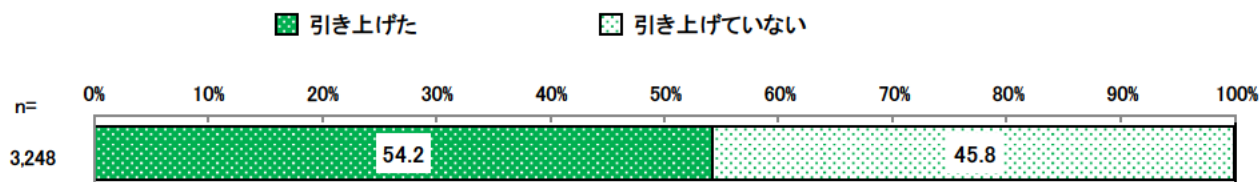


(5) 令和6年度の1人平均賃金の引上げ状況について

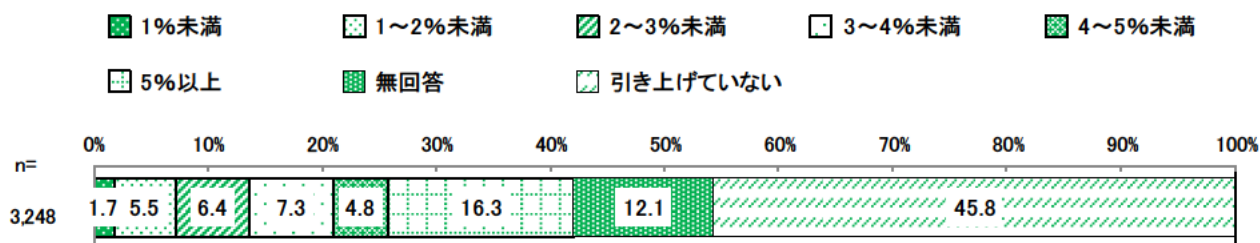
(6) 令和5年度と比べた令和6年度の1人平均賃金の引上げ率と額

【①従業員全体】

令和6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「引き上げた」が54.2%、「引き上げていない」が45.8%となった。

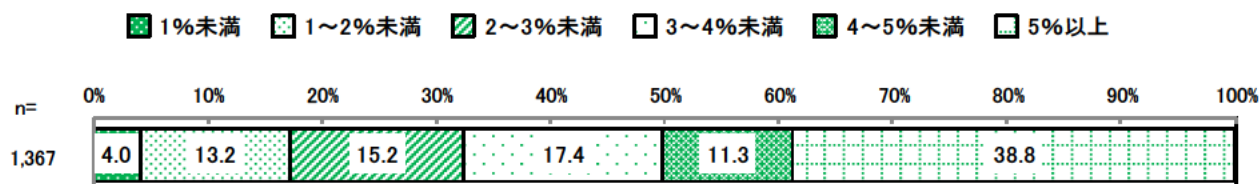


令和6年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」では「5%以上」が16.3%、「3~4%未満」が7.3%、「2~3%未満」が6.4%となった。

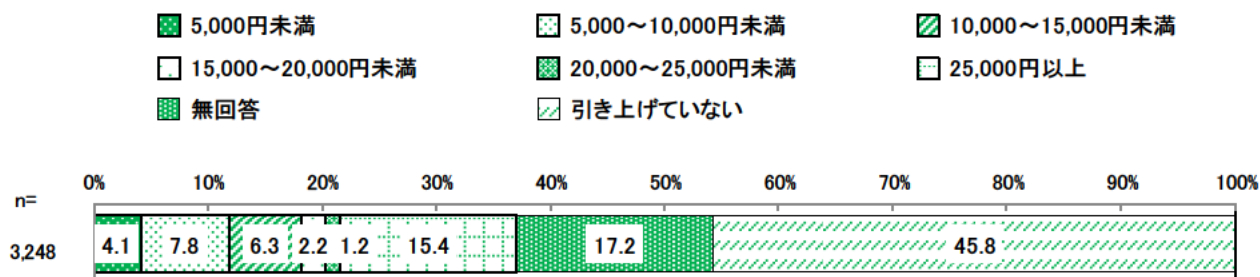


※「無回答」は賃上げ率を回答しなかった企業

令和6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38.8%で最も高く、次いで「3~4%未満」が17.4%、「2~3%未満」が15.2%となった。

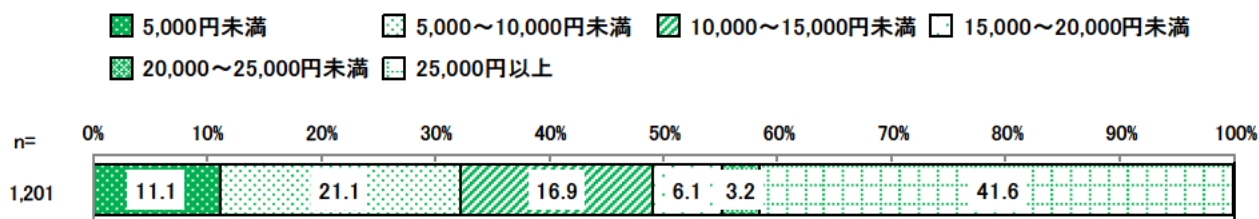


令和6年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」では「25,000円以上」が15.4%、「5,000~10,000円未満」が7.8%となった。



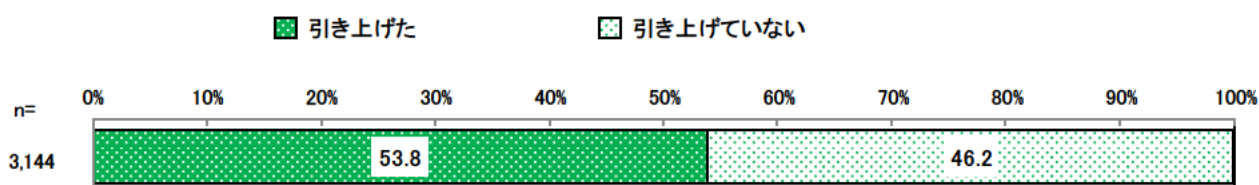
※「無回答」は賃上げ額を回答しなかった企業

令和6年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」と回答した企業の内訳では「25,000円以上」が41.6%で最も高く、次いで「5,000～10,000円未満」が21.1%、「10,000～15,000円未満」が16.9%となった。

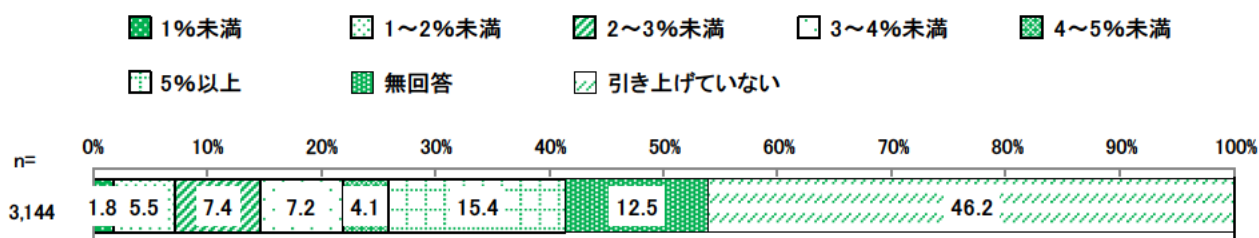


【②正社員】

令和6年度の1人平均賃金の引上げ状況について、正社員では「引き上げた」が53.8%、「引き上げていない」が46.2%となった。

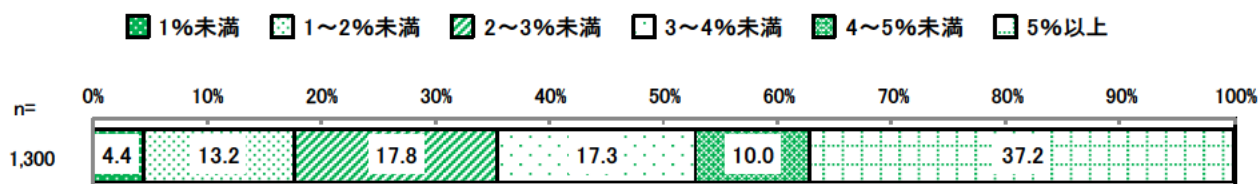


令和6年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」では「5%以上」が15.4%、「2～3%未満」が7.4%、「3～4%未満」が7.2%となった。

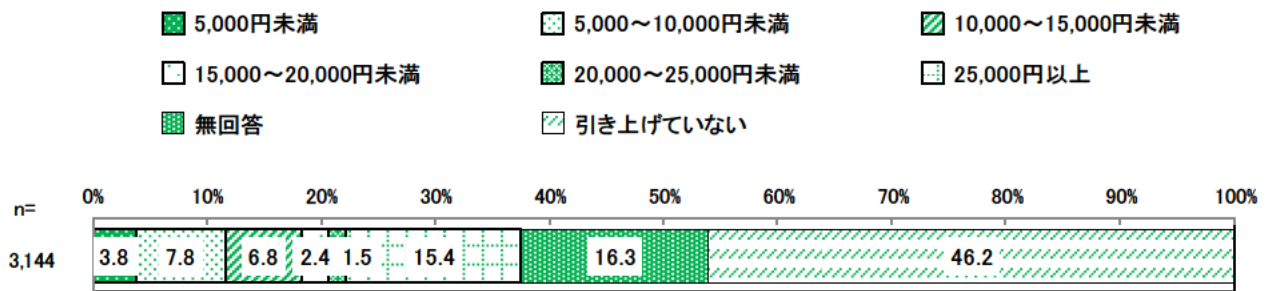


※「無回答」は賃上げ率を回答しなかった企業

令和6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37.2%で最も高く、次いで「2～3%未満」が17.8%、「3～4%未満」が17.3%となった。

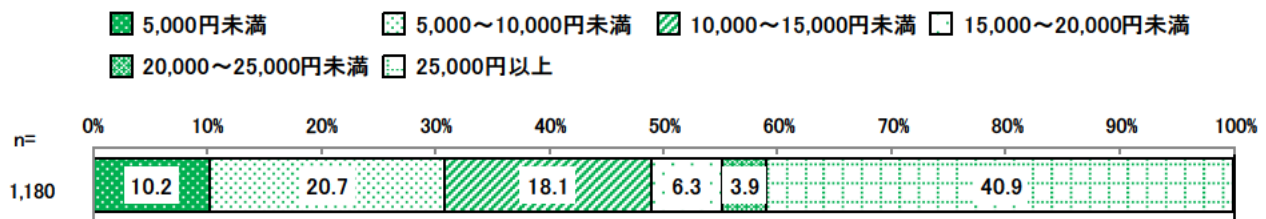


令和6年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」では「25,000円以上」が15.4%、「5,000～10,000円未満」が7.8%となった。



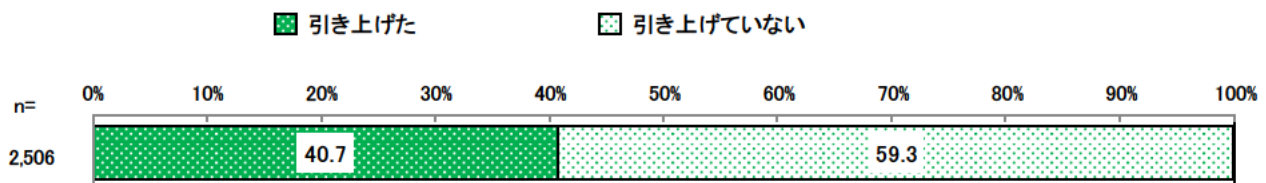
※「無回答」は賃上げ額を回答しなかった企業

令和6年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」と回答した企業の内訳では「25,000円以上」が40.9%で最も高く、次いで「5,000～10,000円未満」が20.7%、「10,000～15,000円未満」が18.1%となった。

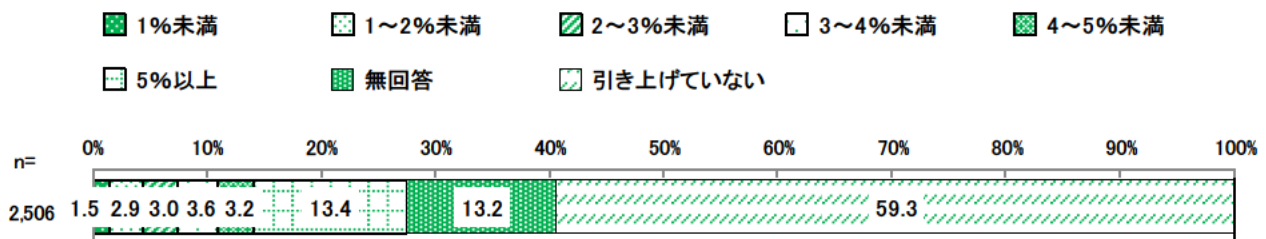


【③非正社員】

令和6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59.3%、「引き上げた」が40.7%となった。

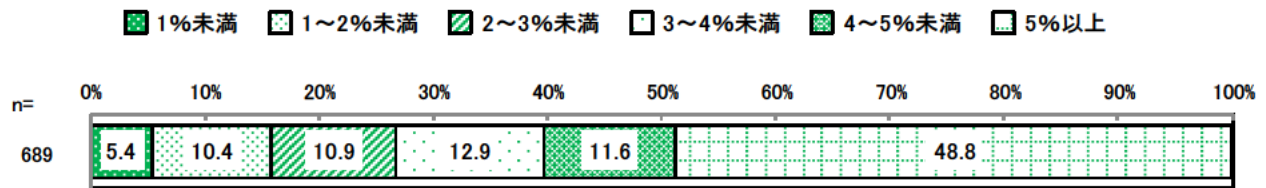


令和6年度の1人平均賃金の引上げ率について、「引き上げた」では「5%以上」が13.4%、「3～4%未満」が3.6%、「4～5%未満」が3.2%となった。

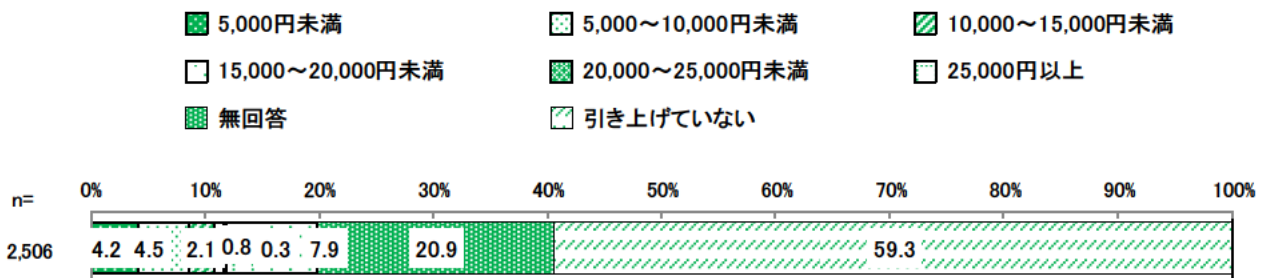


※「無回答」は賃上げ率を回答しなかった企業

令和6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48.8%で最も高く、次いで「3~4%未満」が12.9%、「4~5%未満」が11.6%となった。

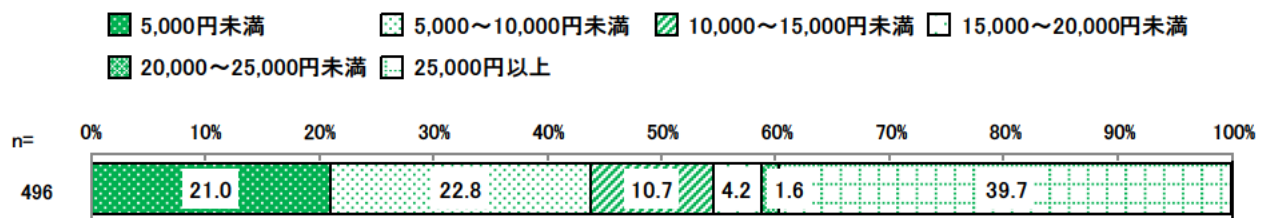


令和6年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」では「25,000円以上」が7.9%、「5,000~10,000円未満」が4.5%となった。



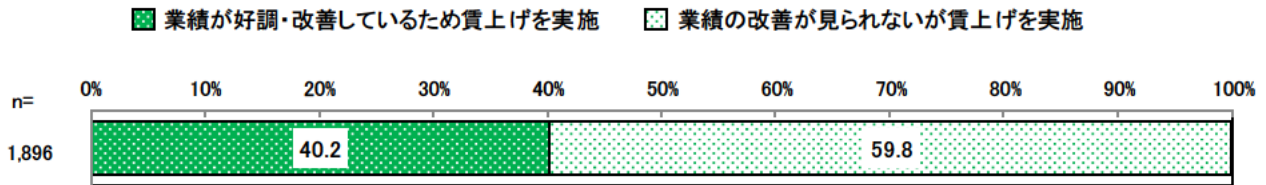
※「無回答」は賃上げ額を回答しなかった企業

令和6年度の1人平均賃金の引上げ額について、「引き上げた」と回答した企業の内訳では「25,000円以上」が39.7%で最も高く、次いで「5,000~10,000円未満」が22.8%、「5,000円未満」が21.0%となった。



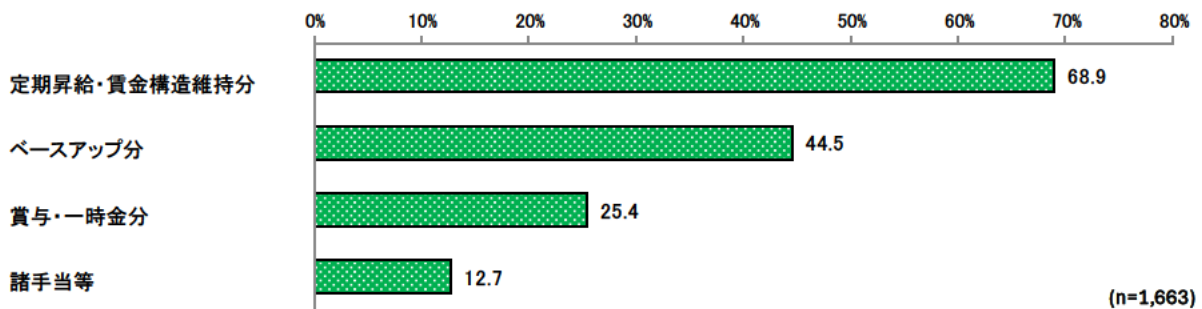
(7) 令和6年度における賃金引上げの要因

令和6年度の賃金引上げについて、「業績の改善が見られないが賃上げを実施」が59.8%、「業績が好調・改善しているため賃上げを実施」が40.2%となった。



(8) 令和6年度の正社員の賃金引上げ方法

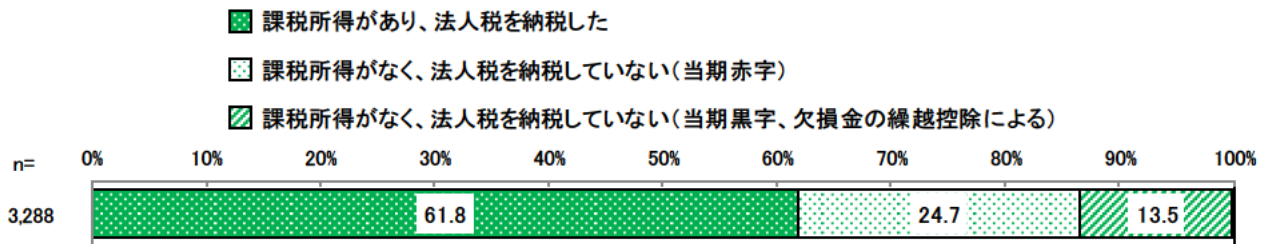
令和6年度の正社員の賃金引上げ方法について、「定期昇給・賃金構造維持分」が68.9%で最も高く、次いで「ベースアップ分」が44.5%、「賞与・一時金分」が25.4%となった。



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

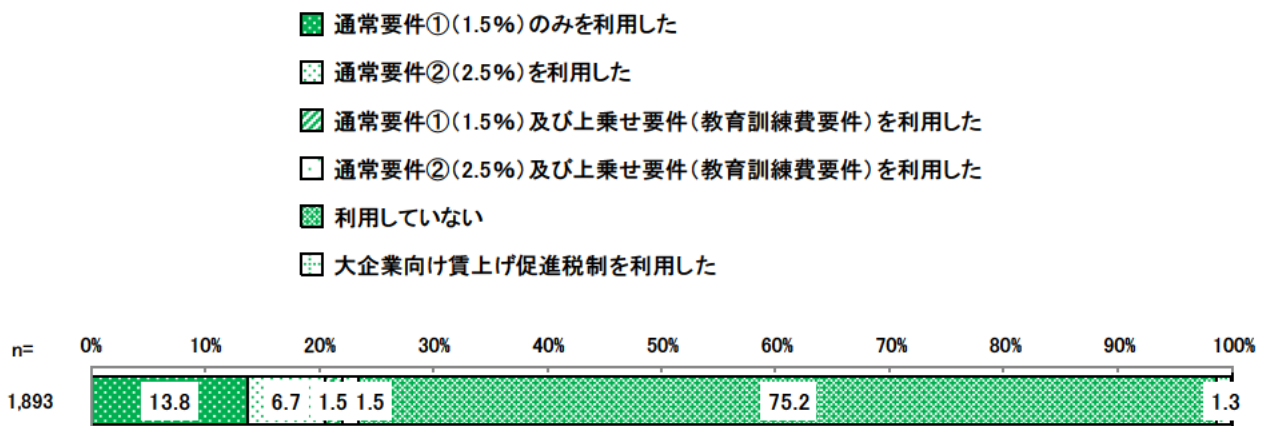
(1) 令和5年度の法人税の納税状況

令和5年度の法人税の納税状況について、「課税所得があり、法人税を納税した」が61.8%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(当期赤字)」が24.7%、「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13.5%となった。



(2) 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、「利用していない」が75.2%で最も高く、次いで「通常要件①(1.5%)のみを利用した」が13.8%、「通常要件②(2.5%)を利用した」が6.7%となった。



(3) 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

【給与総額】

(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給与総額 | 2,306 | 16,915 | 2,657 | 49,214 |
| 令和4年度の間に開始した事業年度の給与総額 | 2,306 | 16,613 | 2,591 | 49,136 |

【正社員の給与総額】

(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給与総額 | 1,981 | 13,374 | 2,300 | 37,210 |
| 令和4年度の間に開始した事業年度の給与総額 | 1,981 | 13,177 | 2,285 | 37,366 |

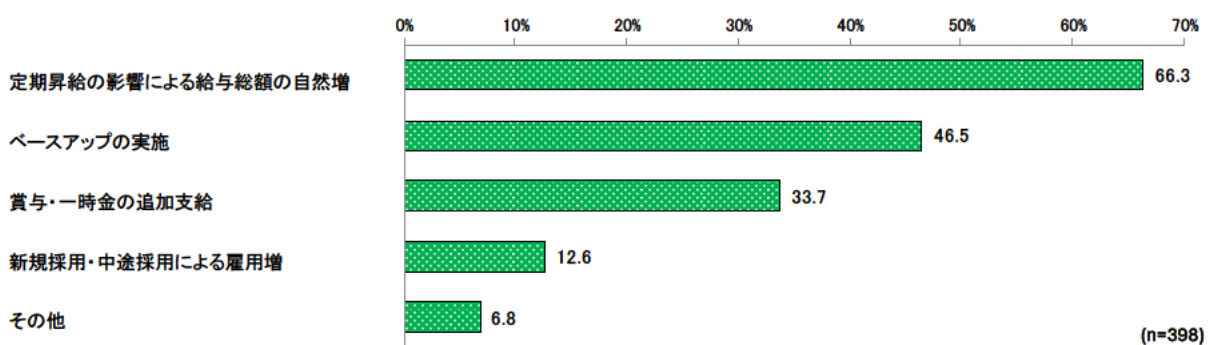
【非正社員の給与総額】

(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給与総額 | 1,027 | 4,973 | 667 | 25,174 |
| 令和4年度の間に開始した事業年度の給与総額 | 1,027 | 4,817 | 631 | 24,939 |

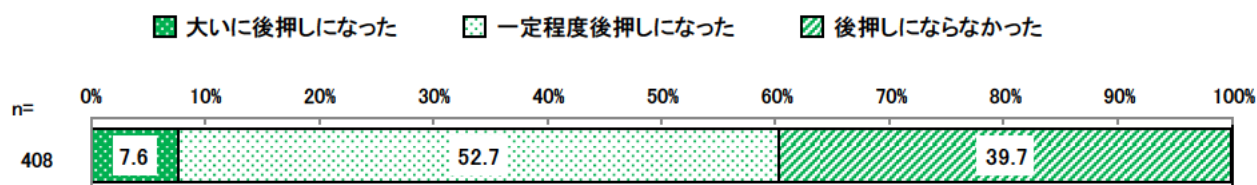
(4) 令和5年度の給与総額の増加の達成方法

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66.3%で最も高く、次いで「ベースアップの実施」が46.5%、「賞与・一時金の追加支給」が33.7%となった。



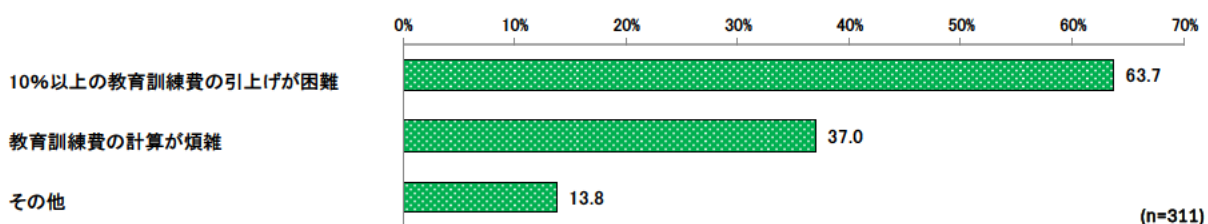
(5) 賃上げ促進税制が令和5年度の賃上げの後押しにつながったか

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52.7%で最も高く、次いで「後押しにならなかった」が39.7%、「大いに後押しになった」が7.6%となった。



(6) 令和5年度における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5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、「10%以上の教育訓練費の引上げが困難」が63.7%、「教育訓練費の計算が煩雑」が37.0%となった。



(7) 令和4年度と令和5年度における教育訓練費の額

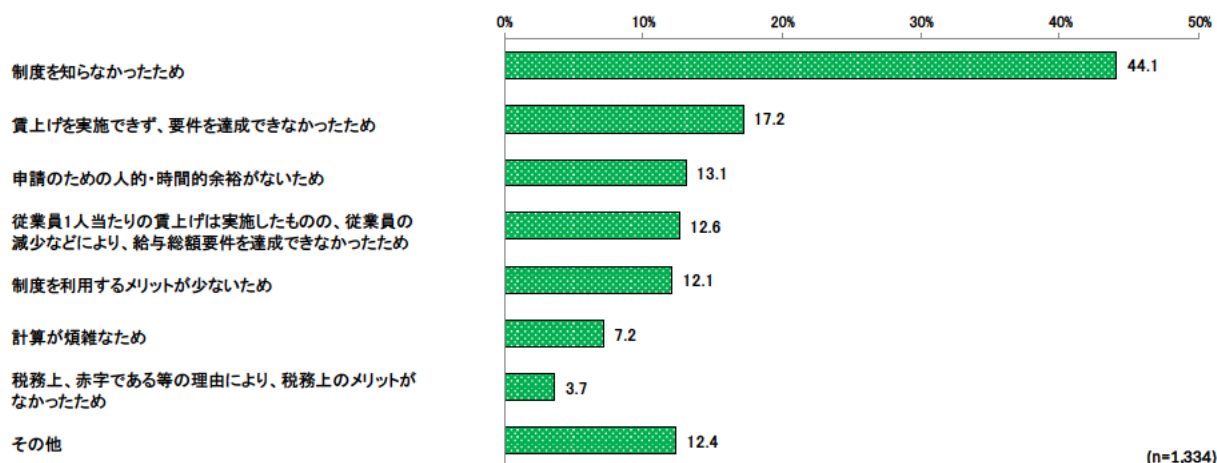
【教育訓練費の額】

(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額 | 650 | 339 | 49 | 1,572 |
| 令和4年度の間に開始した事業年度の教育訓練費の額 | 650 | 247 | 40 | 935 |

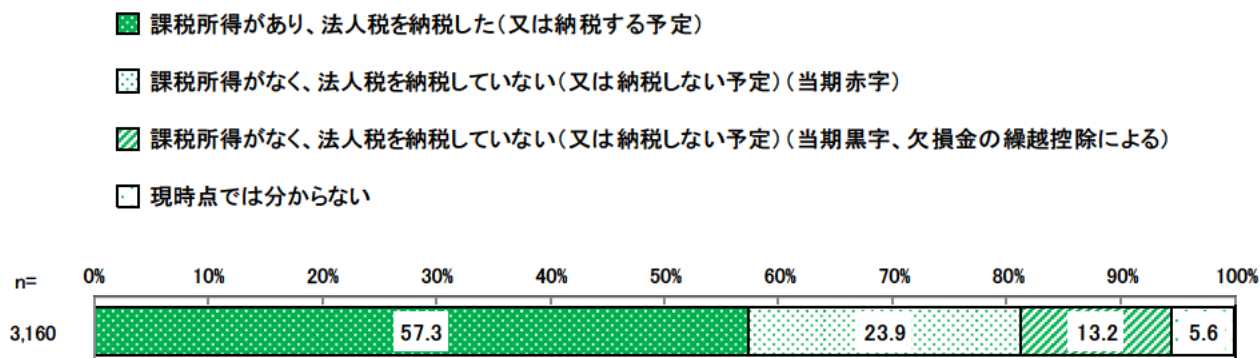
(8) 令和5年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由

令和5年度に賃上げ促進税制を利用しなかった理由について、「制度を知らなかったため」が44.1%で最も高く、次いで「賃上げを実施できず、要件を達成できなかったため」が17.2%、「申請のための人的・時間的余裕がないため」が13.1%となった。



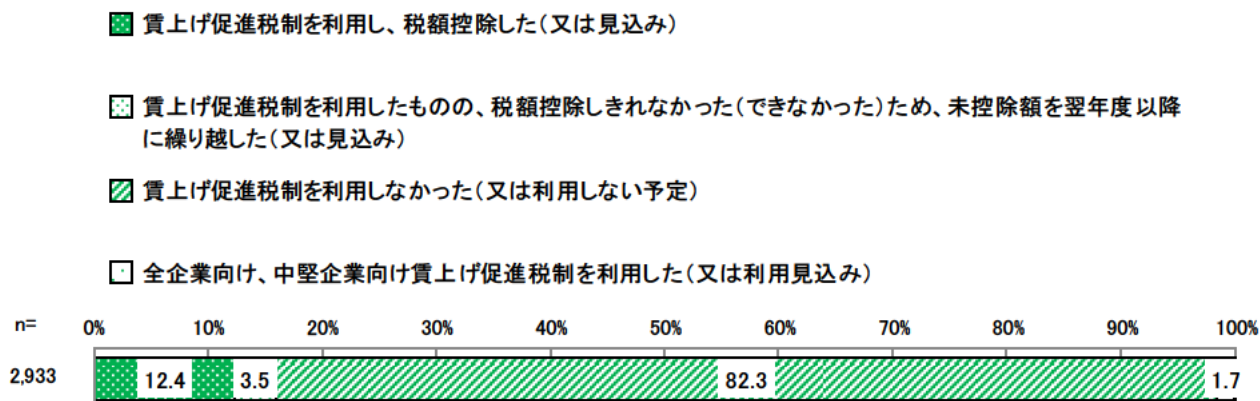
(9) 令和6年度の法人税の納税状況

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、法人税を納税した（又は納税する予定）」が57.3%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23.9%、「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13.2%となった。



(10) 令和6年度における賃上げ促進税制の利用状況

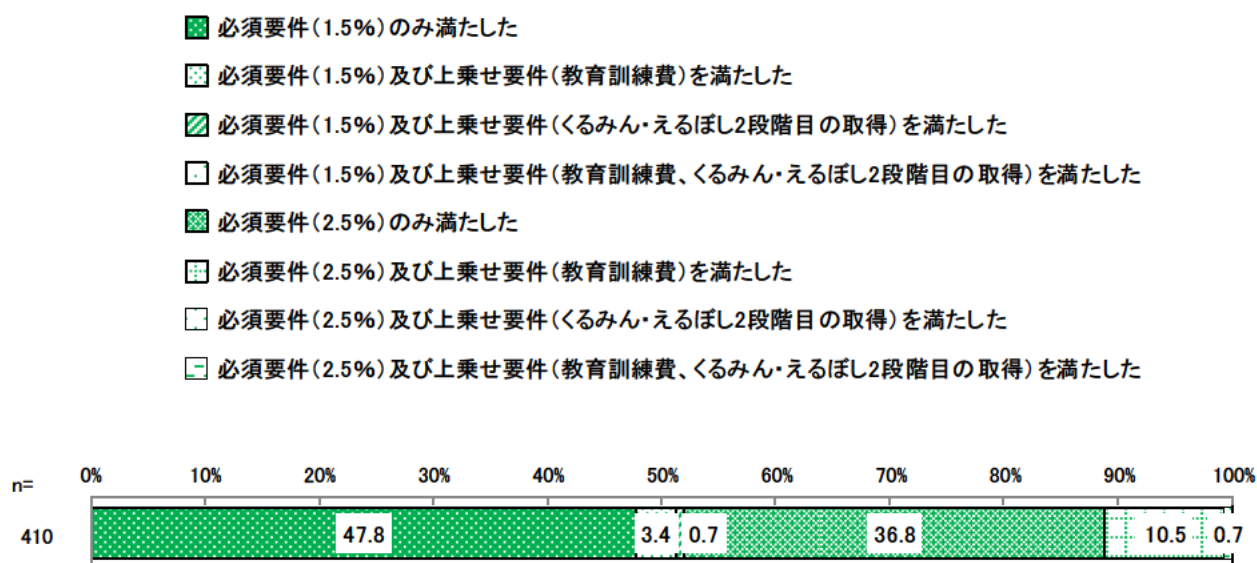
令和6年度における賃上げ促進税制の利用状況について、「賃上げ促進税制を利用しなかった（又は利用しない予定）」が82.3%で最も高く、次いで「賃上げ促進税制を利用し、税額控除した（又は見込み）」が12.4%、「賃上げ促進税制を利用したものの、税額控除しきれなかった（できなかった）ため、未控除額を翌年度以降に繰り越した（又は見込み）」が3.5%となった。



- (1 1) 令和6年度の賃上げ促進税制における要件の達成状況
- (1 2) 令和6年度の賃上げ促進税制における達成した必須要件（賃上げ）
- (1 3) 令和6年度に利用する賃上げ促進税制の上乗せ要件

令和6年度における賃上げ促進税制の利用状況について、「必須要件（1.5%）のみ満たした」が47.8%、「必須要件（2.5%）のみ満たした」が36.8%となった。

必須要件(1.5%)の上乗せ要件では、「教育訓練費」が3.4%、「くるみん・えるぼし2段階目の取得」が0.7%となっている。また、必須要件（2.5%）の上乗せ要件では、「教育訓練費」が10.5%、「教育訓練費、くるみん・えるぼし2段階目の取得」が0.7%となった。



※ (1 1) ~ (1 3) の賃上げ促進税制要件の達成状況、達成した必要要件（賃上げ）および上乗せ要件を統合して算出している。

※ 「必須要件（1.5%）及び上乗せ要件（教育訓練費、くるみん・えるぼし2段階目の取得）を満たした」および「必須要件（2.5%）及び上乗せ要件（くるみん・えるぼし2段階目の取得）を満たした」は該当社なし（0.0%）のためグラフ内数値は非表示としている。

(14) 令和6年度、令和5年度の間に開始した事業年度の給与総額

【給与総額】

(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|-------------------------------|-------|--------|-------|--------|
| 令和6年度の間に開始した事業年度の給与総額（見込みを含む） | 2,267 | 17,600 | 2,718 | 51,570 |
| 令和5年度の間に開始した事業年度の給与総額 | 2,267 | 17,053 | 2,659 | 50,523 |

【正社員の給与総額】

(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|-------------------------------|-------|--------|-------|--------|
| 令和6年度の間に開始した事業年度の給与総額（見込みを含む） | 1,941 | 13,605 | 2,281 | 38,397 |
| 令和5年度の間に開始した事業年度の給与総額 | 1,941 | 13,155 | 2,272 | 36,621 |

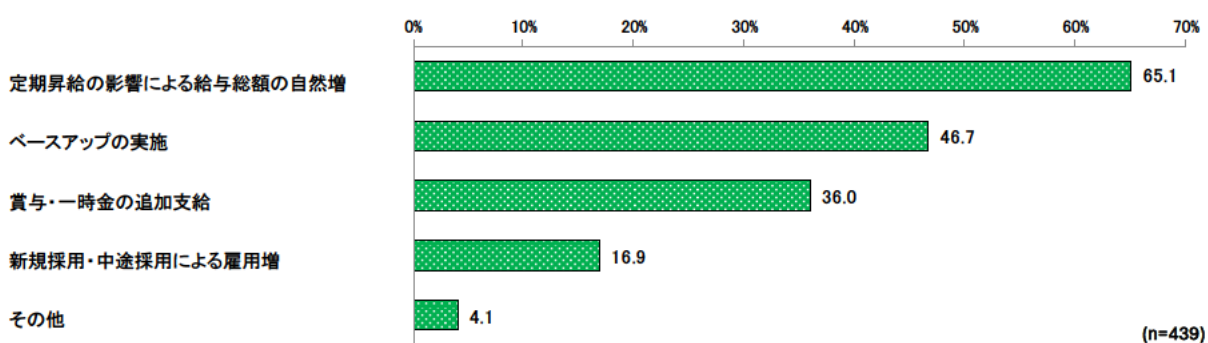
【非正社員の給与総額】

(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|-------------------------------|-------|-------|-----|--------|
| 令和6年度の間に開始した事業年度の給与総額（見込みを含む） | 1,008 | 5,333 | 673 | 26,715 |
| 令和5年度の間に開始した事業年度の給与総額 | 1,008 | 5,128 | 663 | 25,674 |

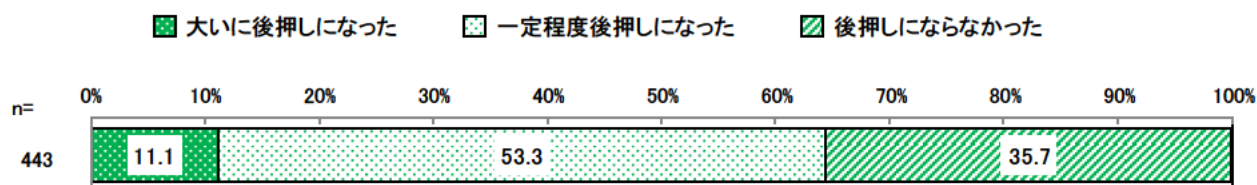
(15) 令和6年度の給与総額の増加の達成方法

令和6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65.1%で最も高く、次いで「ベースアップの実施」が46.7%、「賞与・一時金の追加支給」が36.0%となった。



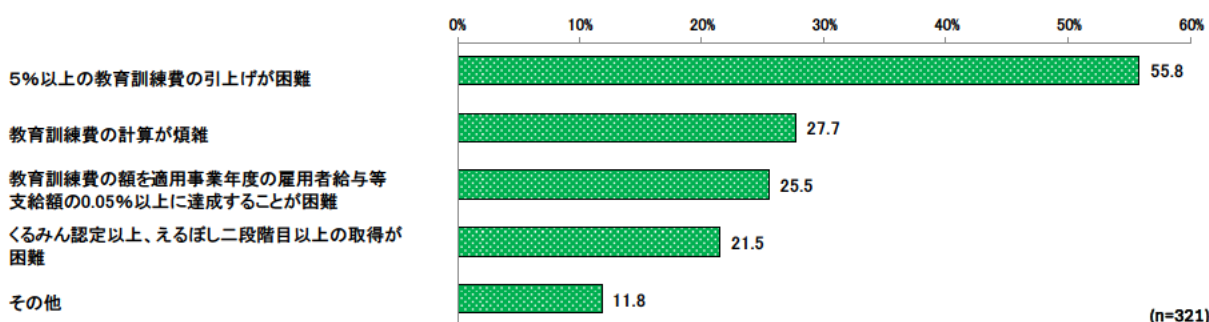
(16) 賃上げ促進税制が令和6年度の賃上げの後押しにつながったか

賃上げ促進税制が令和6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53.3%で最も高く、次いで「後押しにならなかった」が35.7%、「大いに後押しになった」が11.1%となった。



(17) 令和6年度における賃上げ促進税制の上乗せ要件を利用しない理由

令和6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、「5%以上の教育訓練費の引上げが困難」が55.8%で最も高く、次いで「教育訓練費の計算が煩雑」が27.7%、「教育訓練費の額を適用事業年度の雇用者給与等支給額の0.05%以上に達成することが困難」が25.5%となった。



(18) 令和5年度と令和6年度における教育訓練費の額

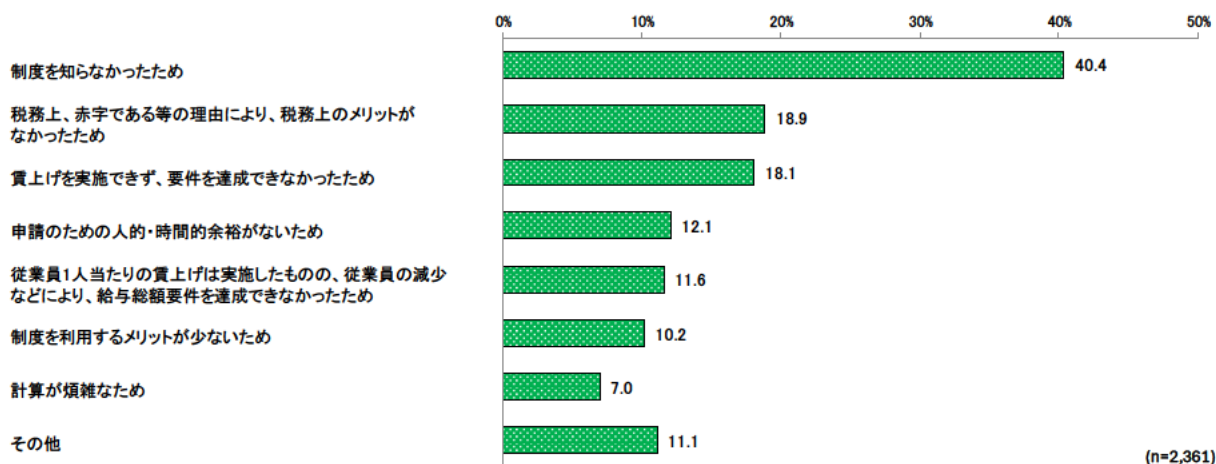
【教育訓練費の額】

(単位：万円)

| 項目名 | 回答数 | 平均値 | 中央値 | 標準偏差 |
|--------------------------|-----|-----|-----|------|
| 令和6年度の間を開始した事業年度の教育訓練費の額 | 680 | 236 | 44 | 671 |
| 令和5年度の間を開始した事業年度の教育訓練費の額 | 680 | 227 | 40 | 742 |

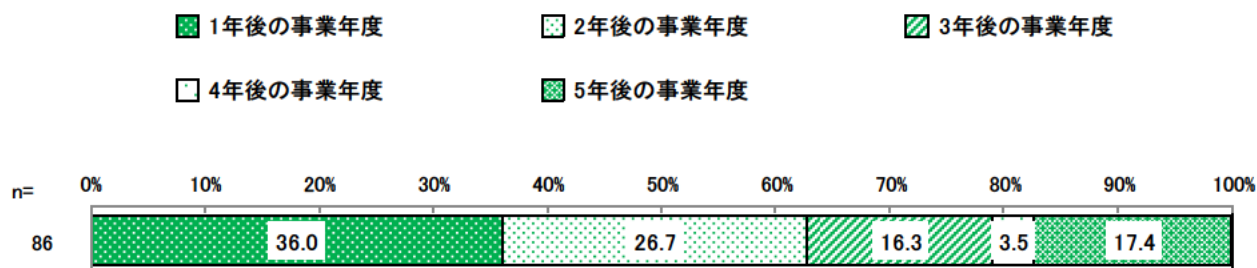
(19) 令和6年度に賃上げ促進税制を利用しない理由

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、「制度を知らなかったため」が40.4%で最も高く、次いで「税務上、赤字である等の理由により、税務上のメリットがなかったため」が18.9%、「賃上げを実施できず、要件を達成できなかったため」が18.1%となった。



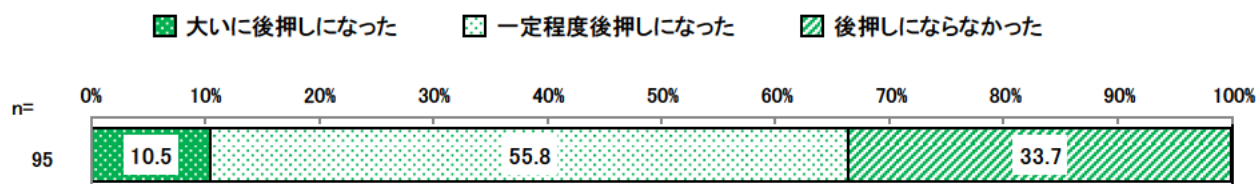
(20) 令和6年度における未控除額の繰越控除年数（見込み含む）

令和6年度における未控除額の繰越控除年数（見込み含む）について、「1年後の事業年度」が36.0%で最も高く、次いで「2年後の事業年度」が26.7%、「5年後の事業年度」が17.4%となった。



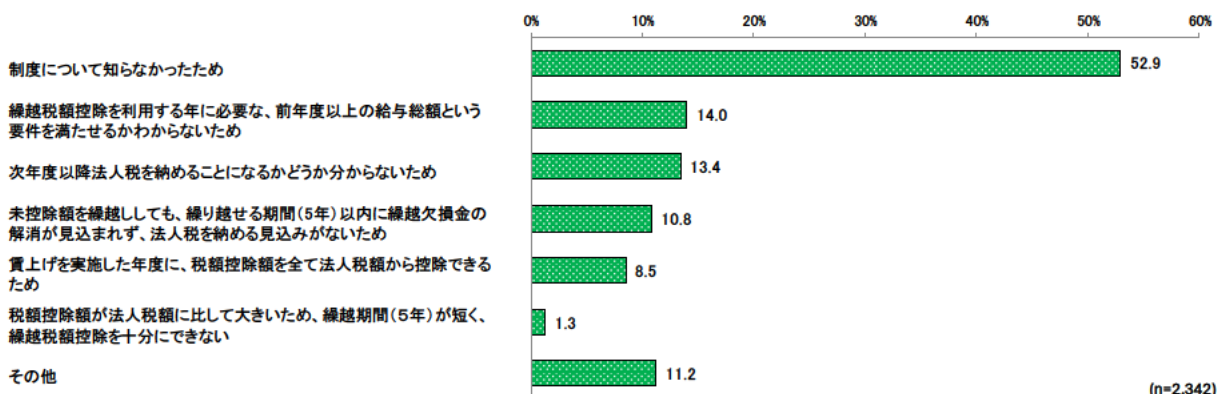
(21) 未控除額を繰り越しできる制度が令和6年度の賃上げの後押しとなったか

未控除額を繰り越しできる制度が令和6年度の賃上げの後押しとなったかについて、「一定程度後押しになった」が55.8%で最も高く、次いで「後押しにならなかった」が33.7%、「大いに後押しになった」が10.5%となった。



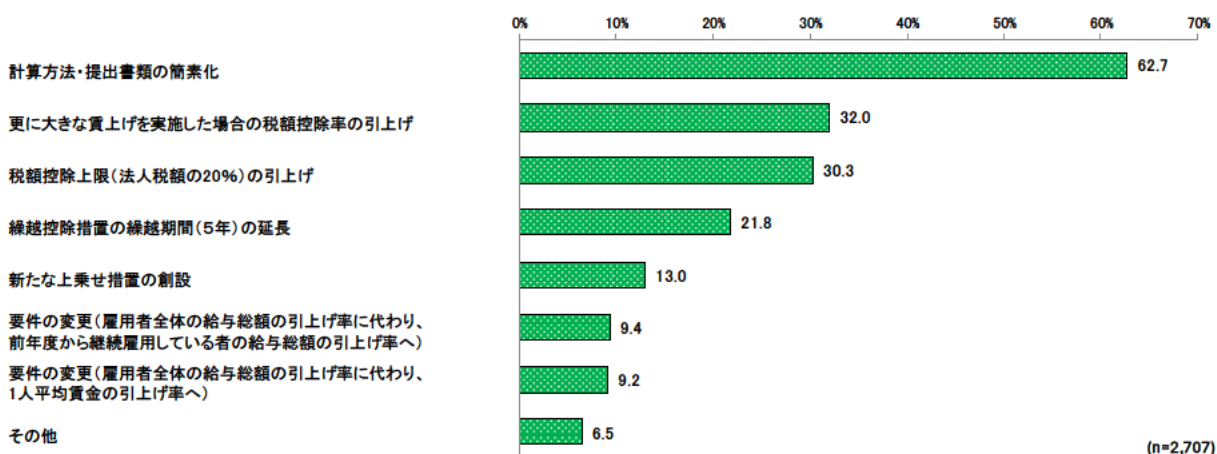
(22) 令和6年において未控除額を繰り越しできる制度を利用しない理由

令和6年において未控除額を繰り越しできる制度を利用しない理由について、「制度について知らなかったため」が52.9%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14.0%、「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13.4%となった。



(23) 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

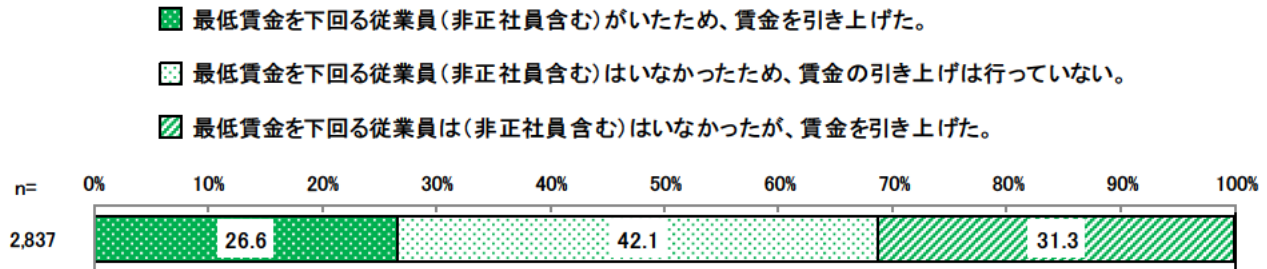
賃上げ促進税制においてどのようなものがあれば利用したいかについて、「計算方法・提出書類の簡素化」が62.7%で最も高く、次いで「更に大きな賃上げを実施した場合の税額控除率の引上げ」が32.0%、「税額控除上限(法人税額の20%)の引上げ」が30.3%となった。



4 最低賃金引き上げの影響

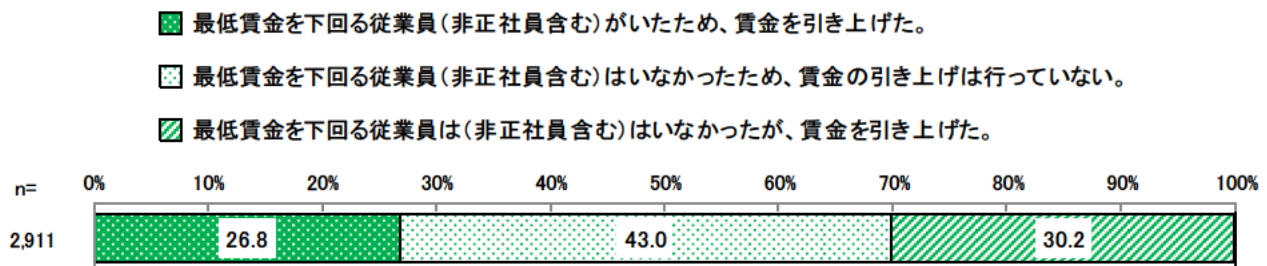
(1) 令和5年10月の最低賃金引き上げの対応

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、「最低賃金を下回る従業員（非正社員含む）はいなかったため、賃金の引き上げは行っていない。」が42.1%で最も高く、次いで「最低賃金を下回る従業員は（非正社員含む）はいなかったが、賃金を引き上げた。」が31.3%、「最低賃金を下回る従業員（非正社員含む）がいたため、賃金を引き上げた。」が26.6%となった。



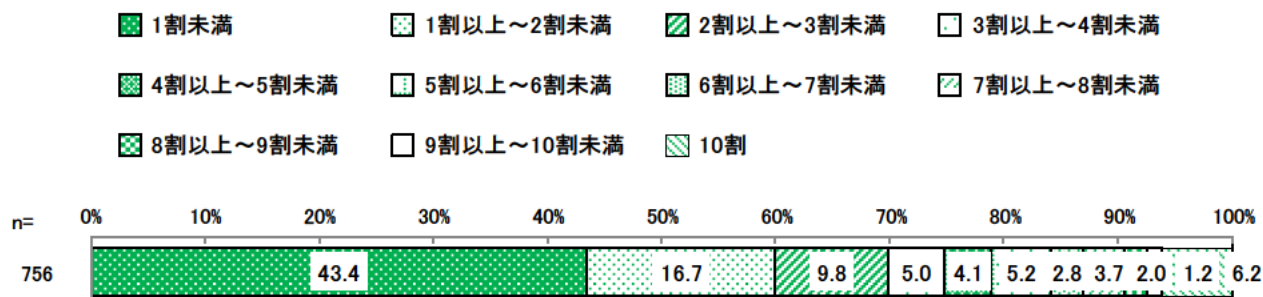
(2) 令和6年10月の最低賃金引き上げの対応

令和6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、「最低賃金を下回る従業員（非正社員含む）はいなかったため、賃金の引き上げは行っていない。」が43.0%で最も高く、次いで「最低賃金を下回る従業員は（非正社員含む）はいなかったが、賃金を引き上げた。」が30.2%、「最低賃金を下回る従業員（非正社員含む）がいたため、賃金を引き上げた。」が26.8%となった。



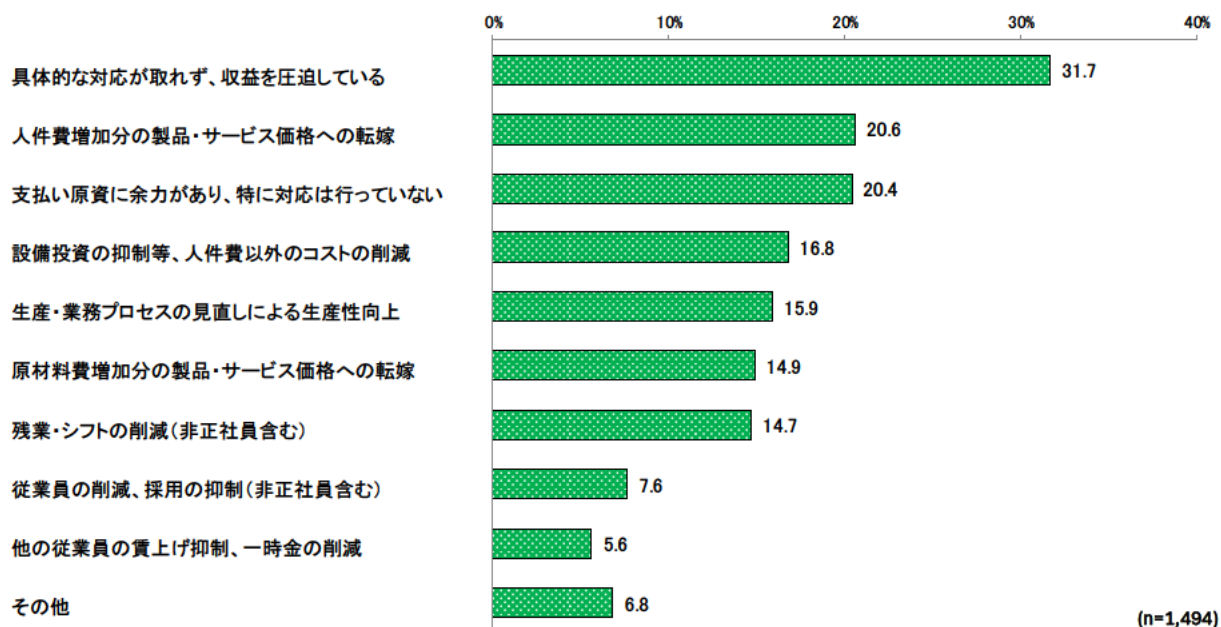
(3) 最低賃金を下回ったため賃金を上げた従業員の割合

最低賃金を下回ったため賃金を上げた従業員の割合について、「1割未満」が43.4%で最も高く、次いで「1割以上～2割未満」が16.7%、「2割以上～3割未満」が9.8%となった。



(4) 最低賃金引上げに伴う人件費の増加に対して行った具体的な対応

最低賃金引上げに伴う人件費の増加に対して行った具体的な対応について、「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」が31.7%、次いで「人件費増加分の製品・サービス価格への転嫁」が20.6%、「支払い原資に余力があり、特に対応は行っていない」が20.4%となった。



第7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。

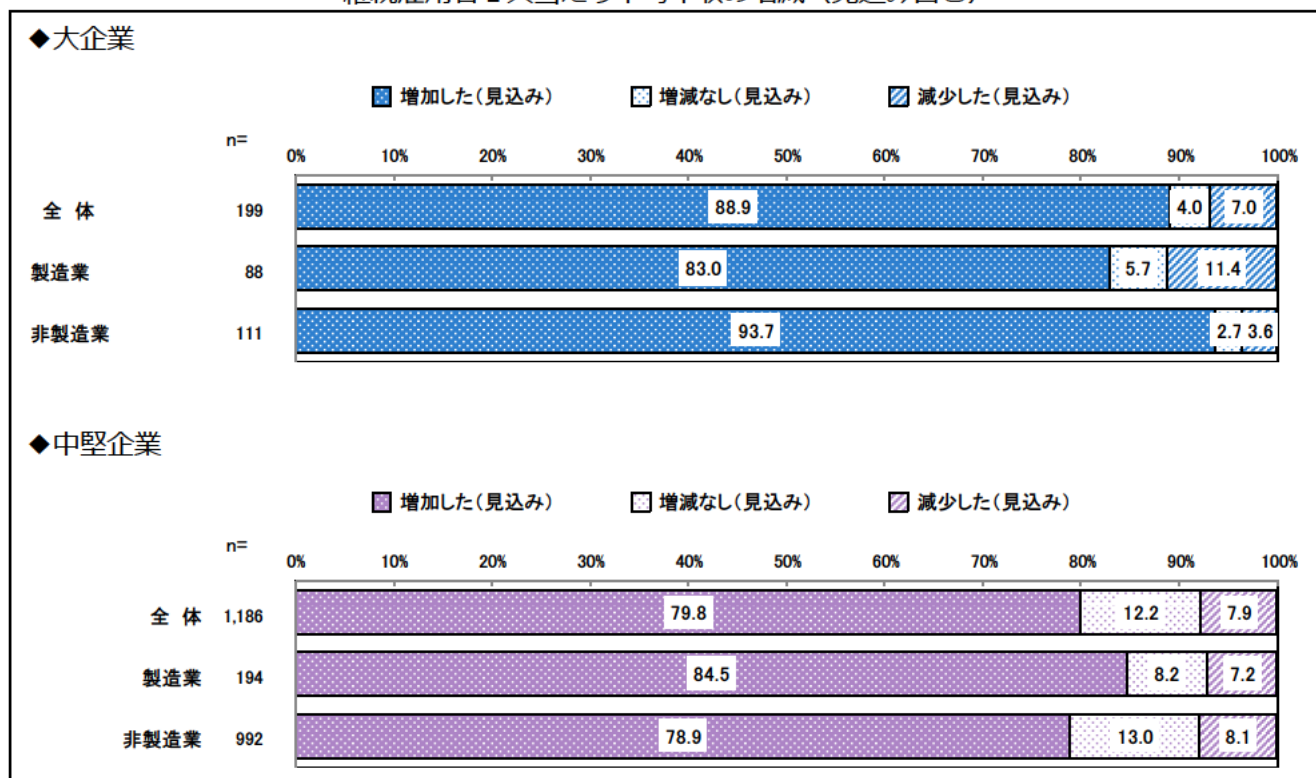
また、本項における中堅企業の調査結果には、中小企業向け調査にて「大企業・全企業・中堅企業向け賃上げ促進税制を利用した（又は利用見込み）」と回答した企業は含まれない。

(1) 賃上げ状況

<業種別>

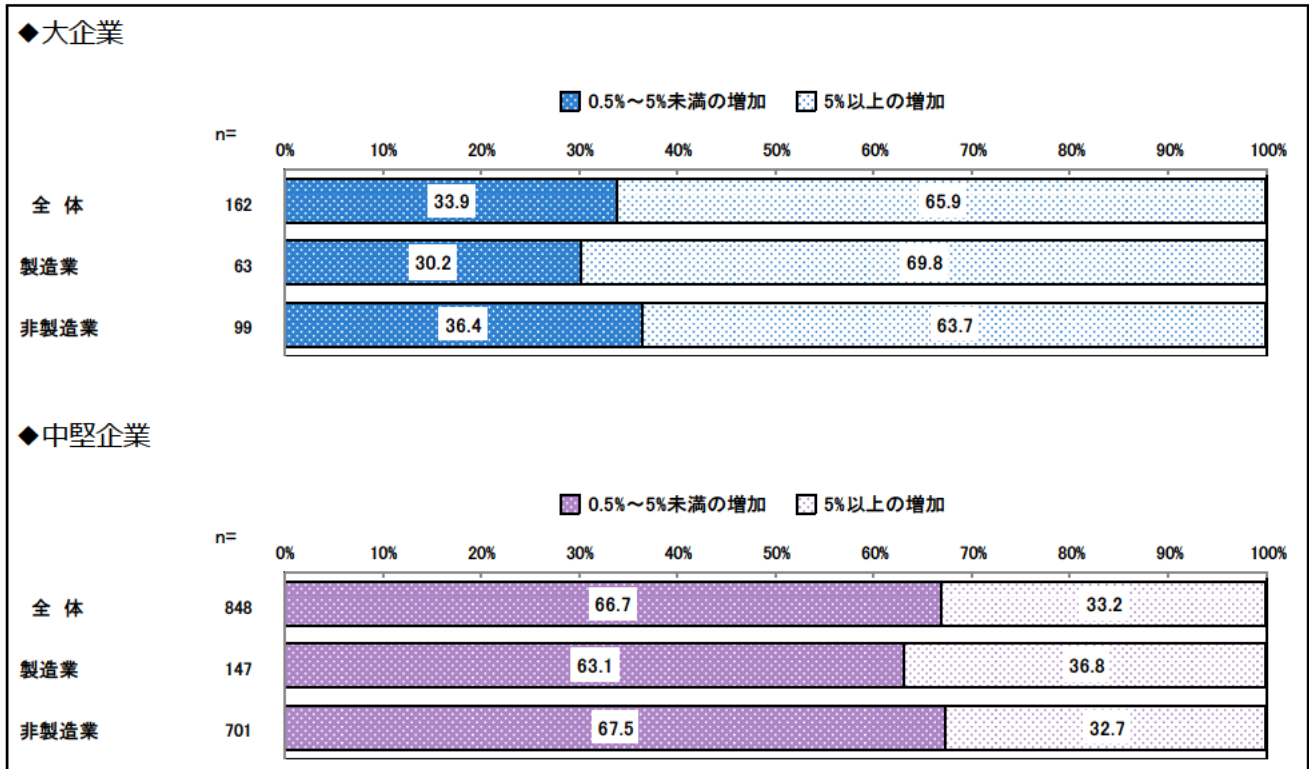
- ✓ 令和6年度における、令和5年度と比較した場合の継続雇用者1人当たり平均年収の増減（見込み含む）を業種別にみると、大企業では「増加した（見込み）」は製造業で83.0%、非製造業で93.7%となり、非製造業が製造業を上回っている。
- ✓ 中堅企業では、「増加した（見込み）」は製造業で84.5%、非製造業で78.9%となり、大企業とは異なり製造業が非製造業を上回っている。
- ✓ 大企業と中堅企業を比べると、「増加した（見込み）」は大企業では88.9%に対し中堅企業では79.8%と、大企業が中堅企業を上回っている。

令和6年度における、令和5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6年度における、令和5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69.8%、非製造業で63.7%となり、製造業が非製造業を上回っている。
- ✓ 中堅企業では、『5%以上の増加』は製造業で36.8%、非製造業で32.7%となり、大企業と同様に製造業が非製造業を上回っている。
- ✓ 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65.9%、中堅企業は33.2%となり、大企業が大きく上回っている。

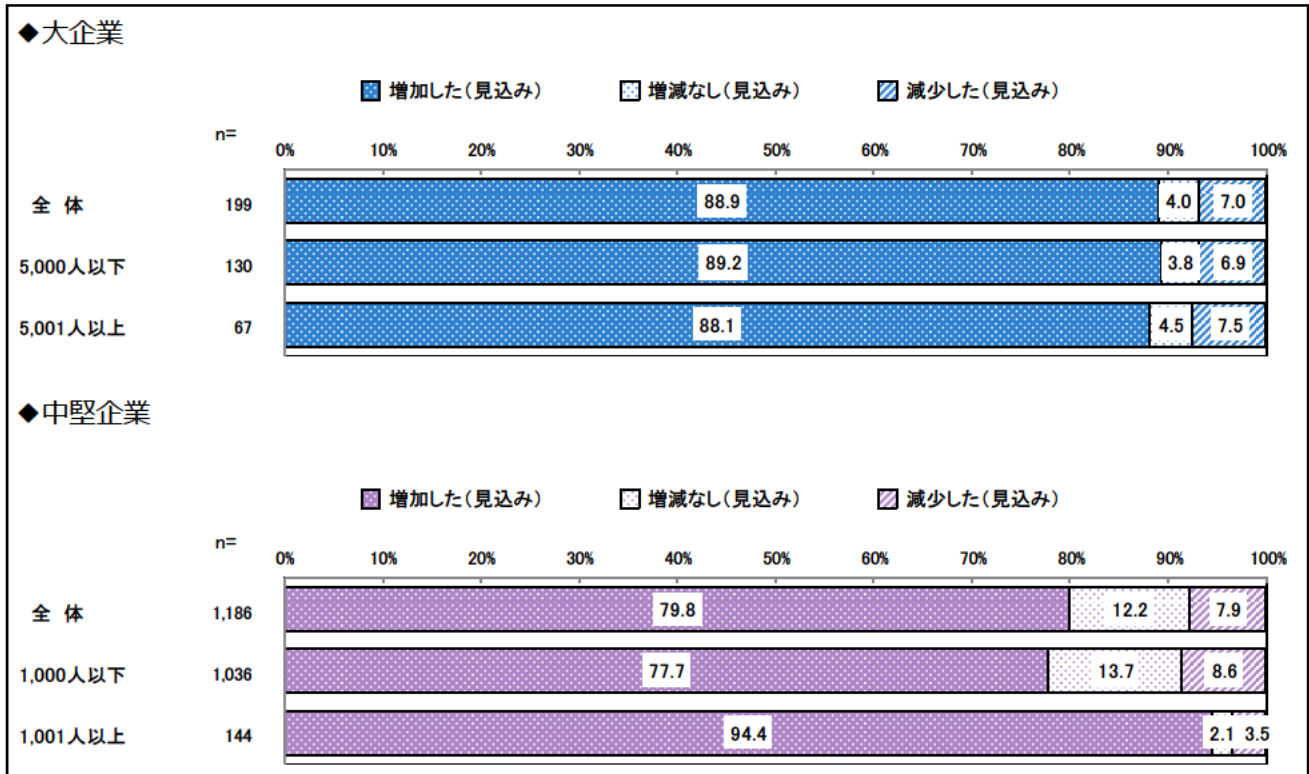
令和6年度における、令和5年度と比較した場合の
継続雇用者1人当たり平均年収の引上げ率（見込み含む）



<企業規模別>

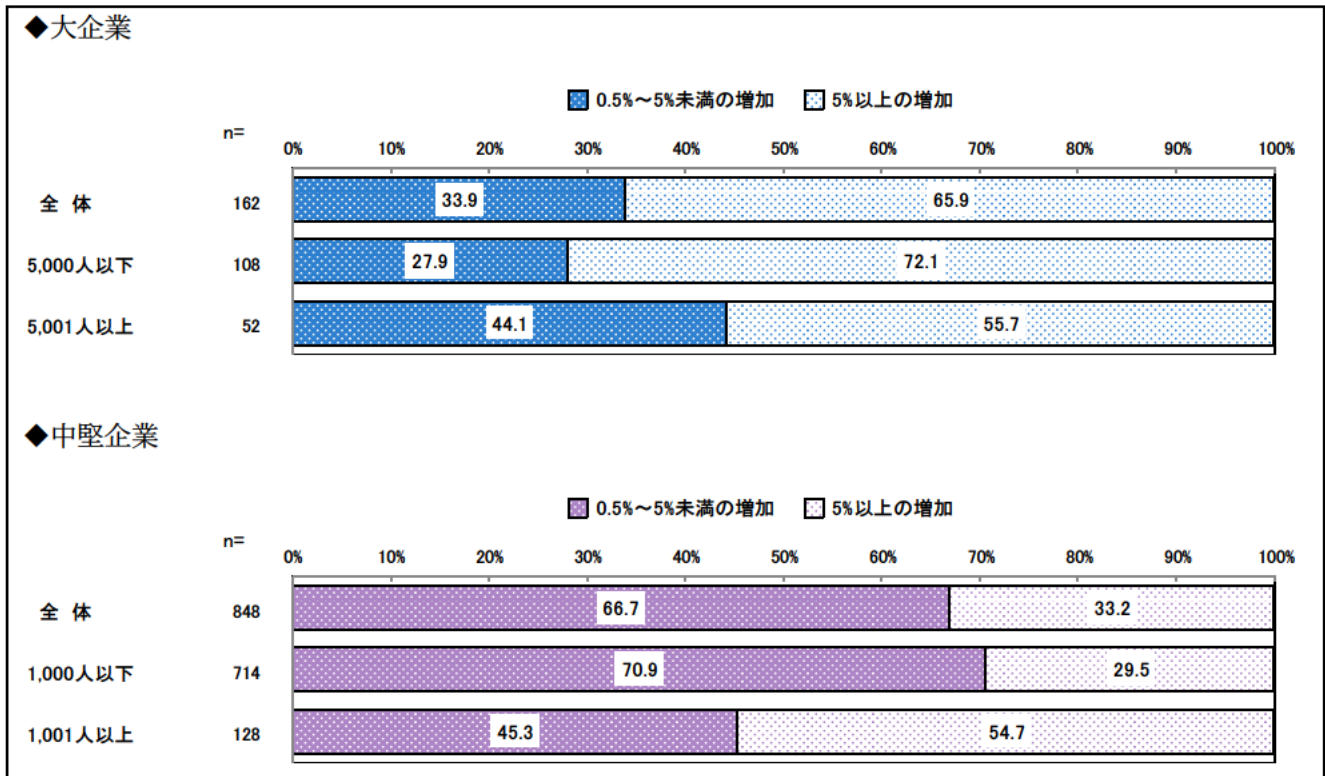
- ✓ 令和6年度における、令和5年度と比較した場合の継続雇用者1人当たり平均年収の増減（見込み含む）を企業規模別にみると、大企業では「増加した（見込み）」は5,000人以下で89.2%、5,001人以上で88.1%となり、5,000人以下が5,001人以上を上回っている。
- ✓ 中堅企業では、「増加した（見込み）」は1,000人以下で77.7%、1,001人以上で94.4%となり、1,001人以上が1,000人以下を上回っている。

令和6年度における、令和5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6年度における、令和5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72.1%、5,001人以上で55.7%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29.5%、1,001人以上で54.7%となっている。

令和6年度における、令和5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）

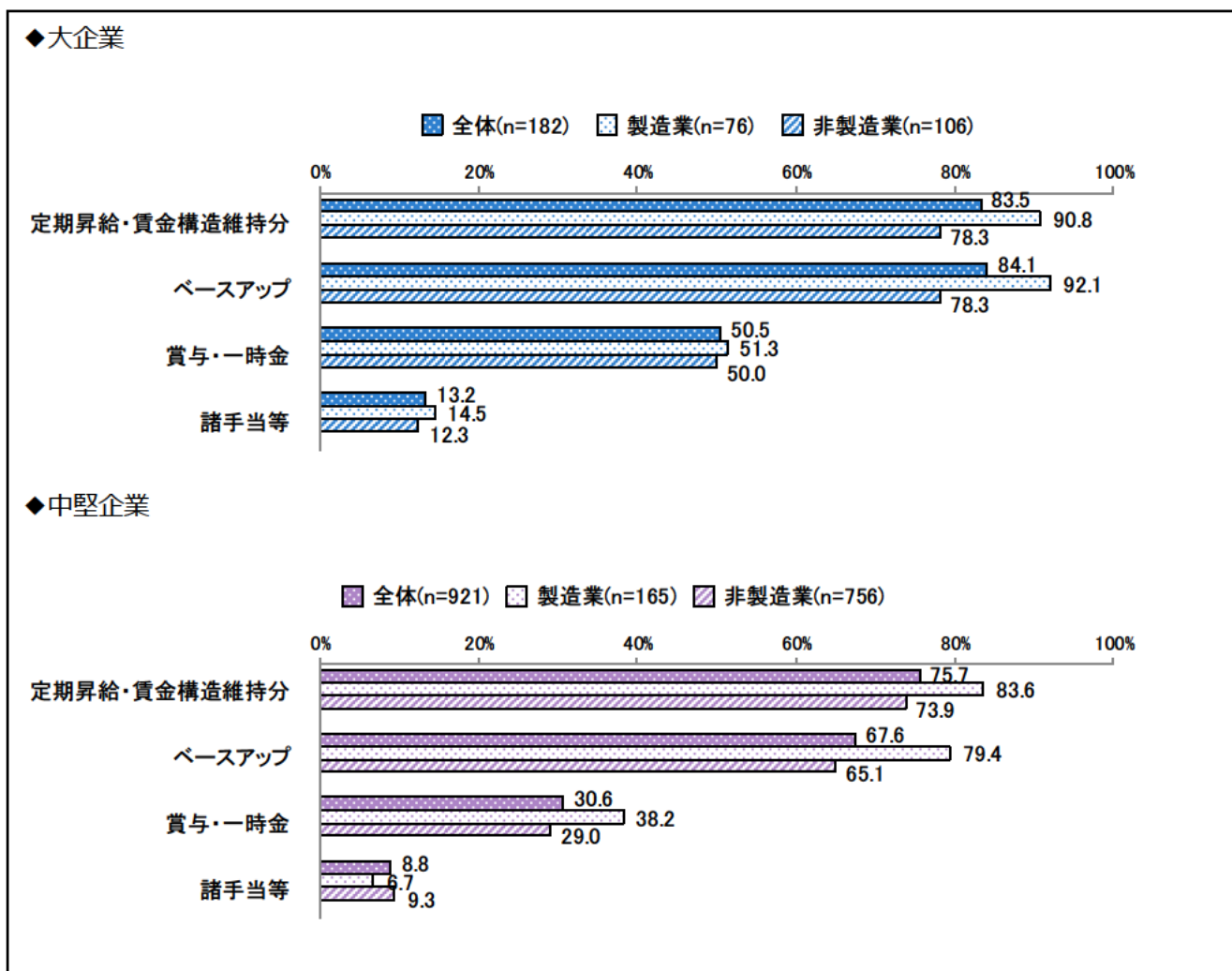


(2) 賃金引上げ方法

<業種別>

- ✓ 令和6年度における継続雇用者の賃金引上げ方法を業種別にみると、大企業では「定期昇給・賃金構造維持分」と「ベースアップ」が高く、製造業ではともに9割を超えている。
- ✓ 中堅企業でも、「定期昇給・賃金構造維持分」において製造業で83.6%、非製造業で73.9%となり、高くなっている。
- ✓ 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。

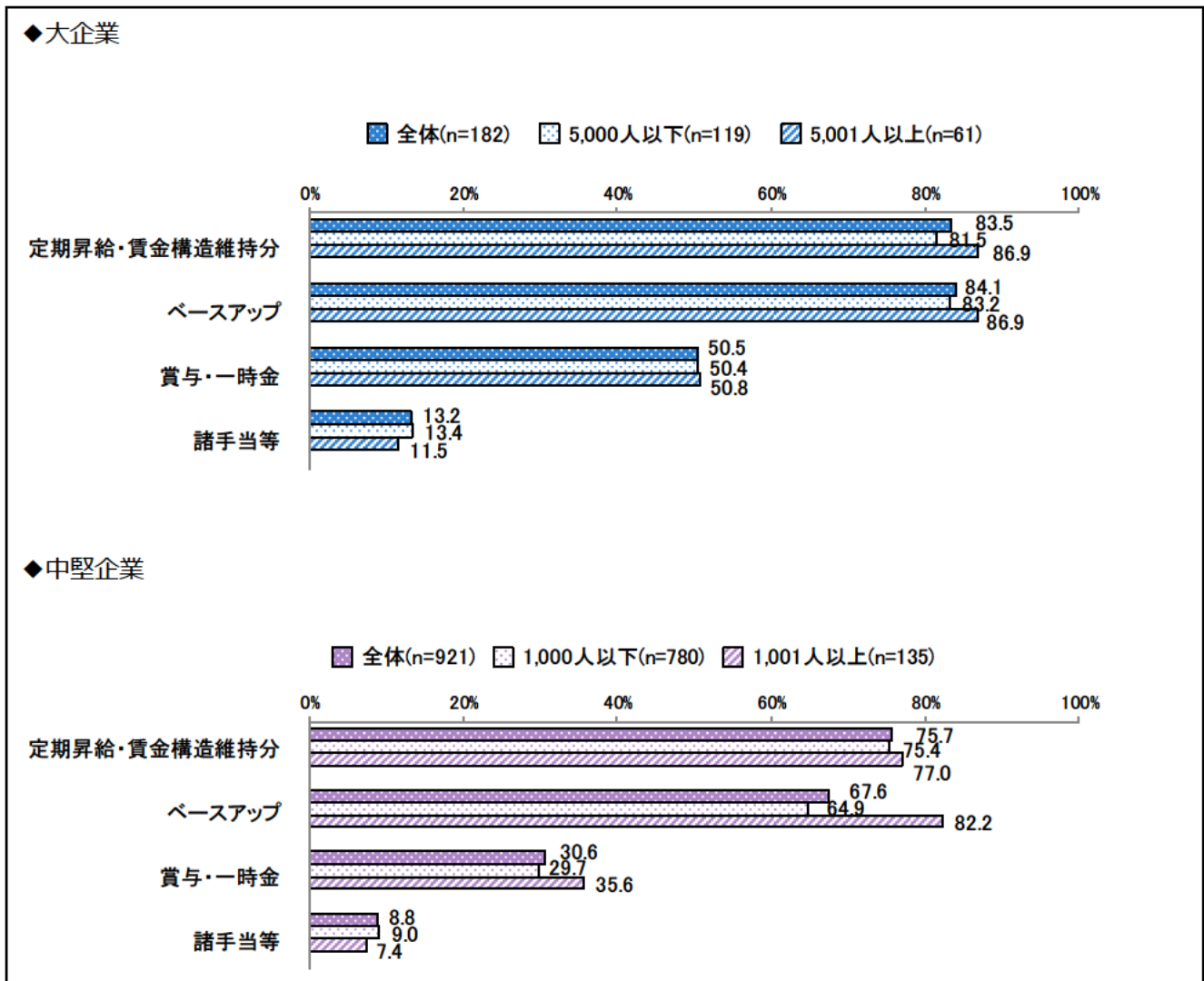
令和6年度における継続雇用者の賃金引上げ方法（見込み含む）



<企業規模別>

- ✓ 令和6年度における継続雇用者の賃金引き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」「ベースアップ」において規模に関わらず8割を超えて高くなっている。
- ✓ 中堅企業でも「定期昇給・賃金構造維持分」「ベースアップ」において規模に関わらず高く、特に1,001人以上では「ベースアップ」が8割を超えて高くなっている。

令和6年度における継続雇用者の賃金引き上げ方法（見込み含む）

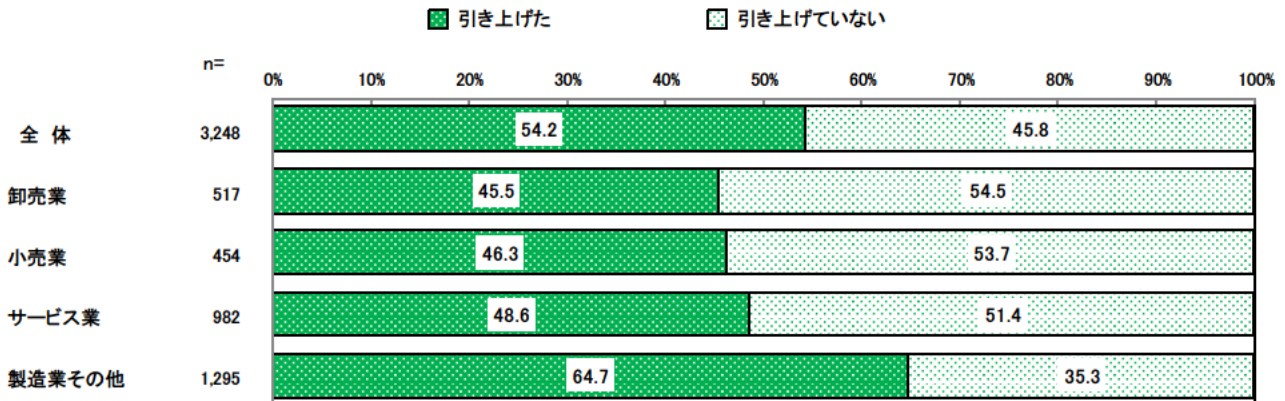


2 中小企業における賃上げ状況等の分析

(1) 令和6年度における従業員全体の賃上げ状況

<業種別>

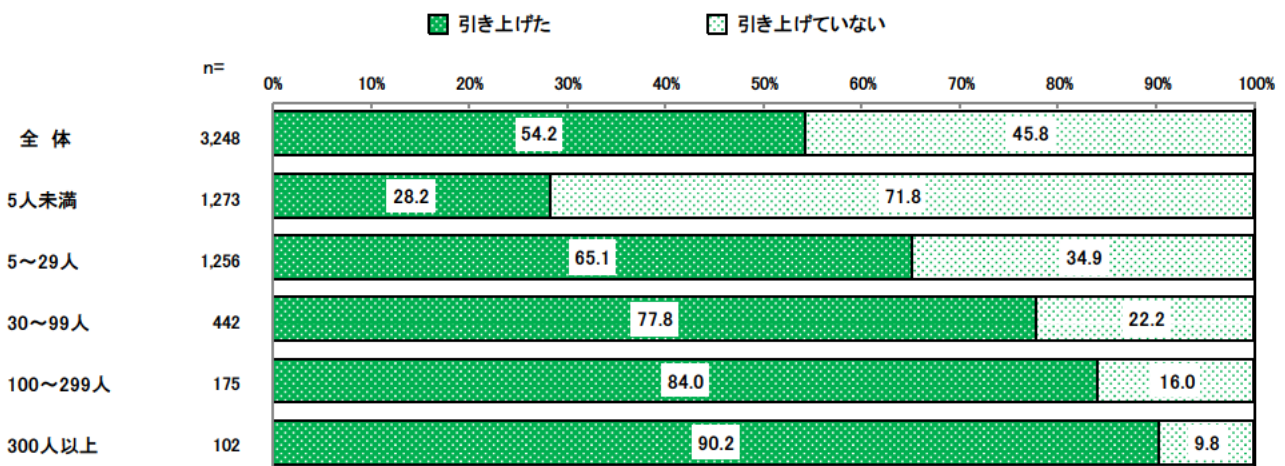
- ✓ 令和6年度の賃上げ状況を業種別にみると、「引き上げた」は製造業その他で6割を超え、他の業種より高くなっている。



※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」が含まれる。

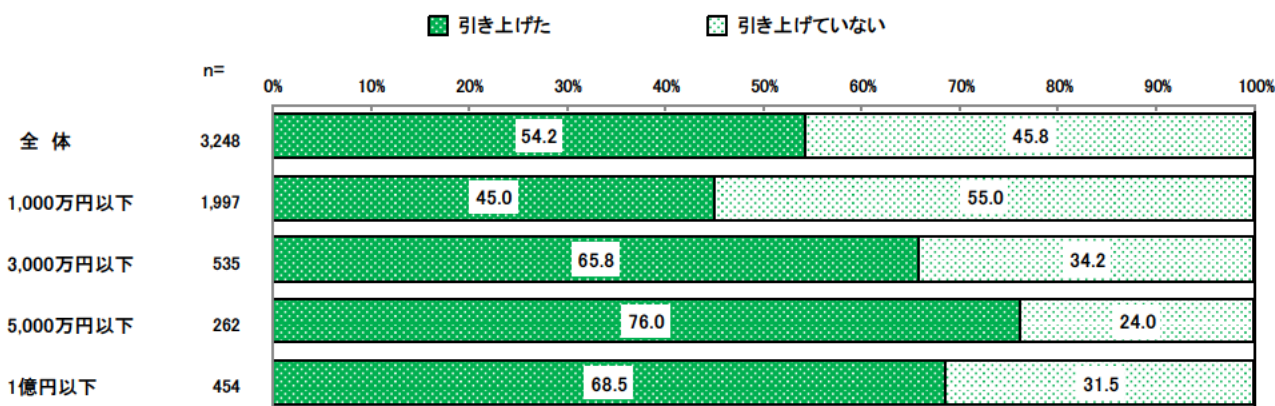
<企業規模別>

- ✓ 令和6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割合が高くなっている。



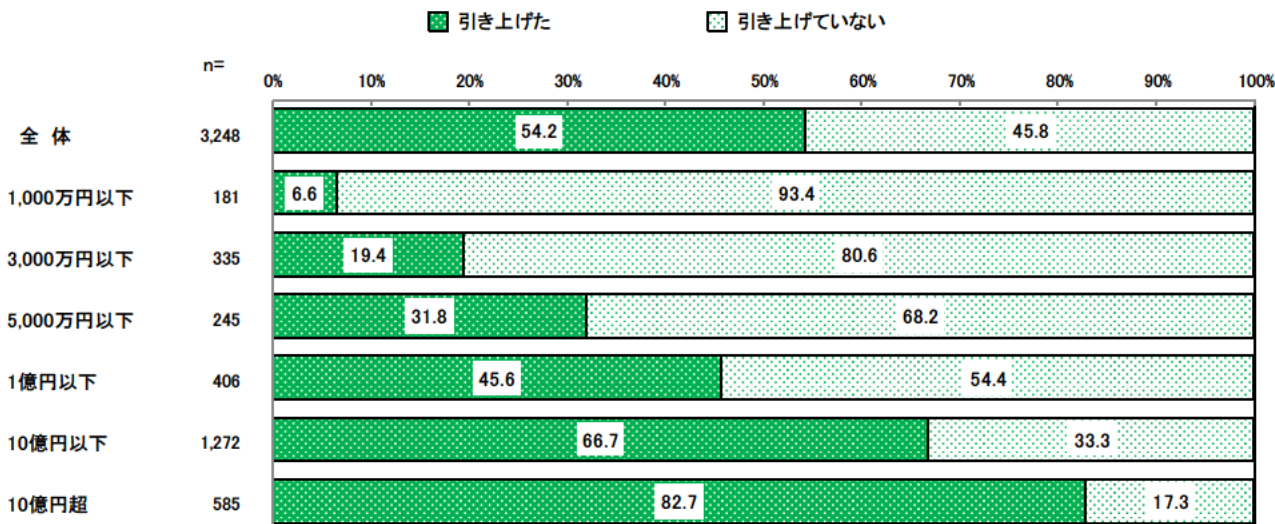
<資本金別>

- ✓ 令和6年度の賃上げ状況を資本金別にみると、「引き上げた」は5,000万円以下で76.0%と最も高くなっている。



<令和6年度売上高別>

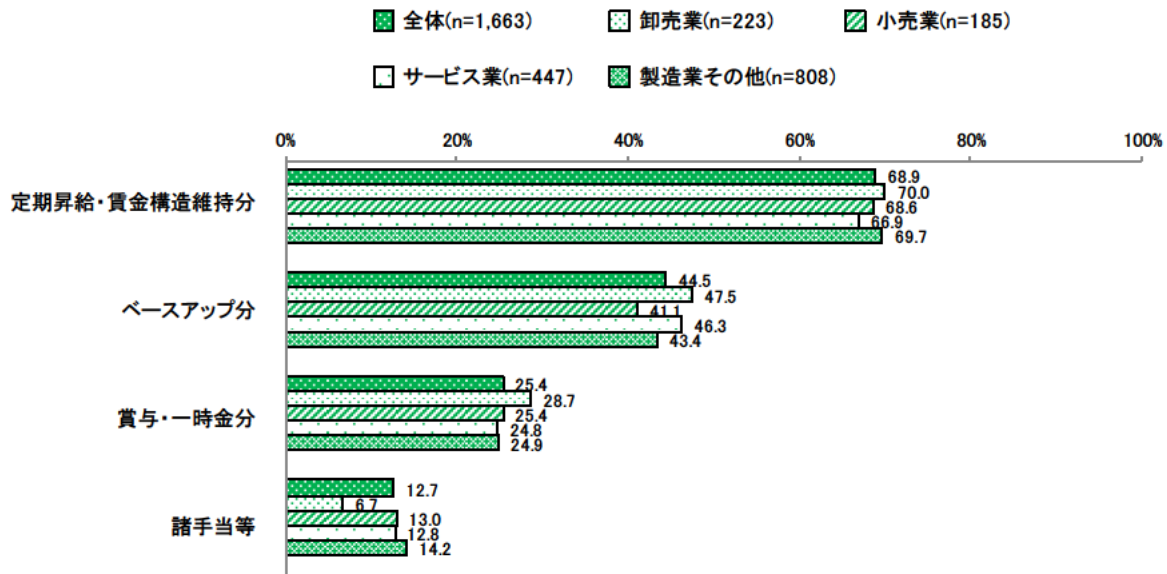
- ✓ 令和6年度の賃上げ状況を売上高別にみると、「引き上げた」は売上高が高くなるにつれて割合が高くなっている。



(2) 令和6年度における正社員の賃金引上げ方法

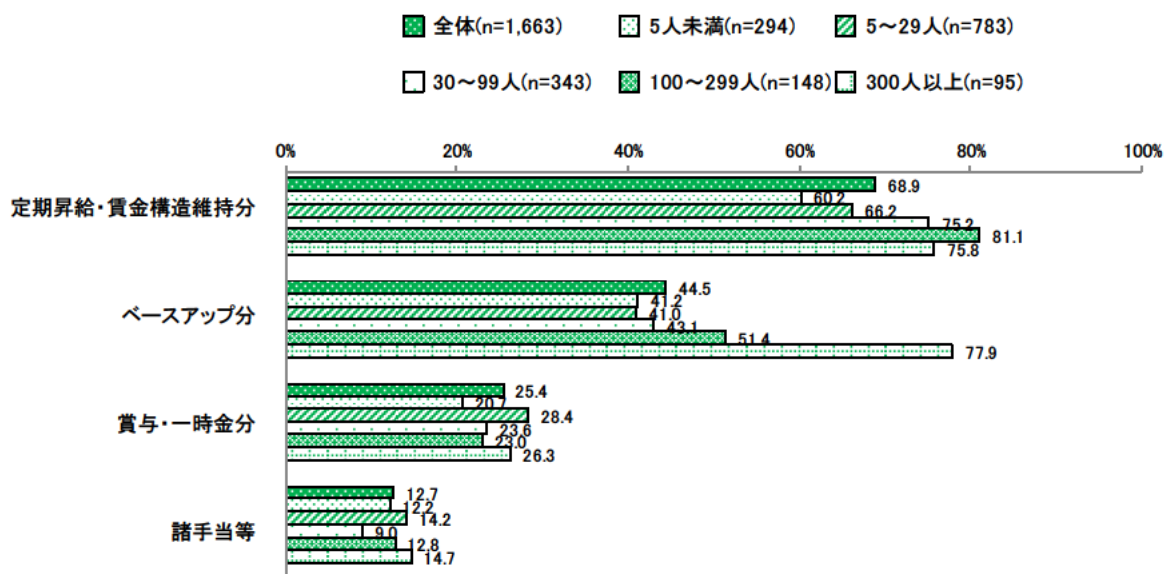
<業種別>

- ✓ 令和6年度における賃金引上げ方法を業種別にみると、すべての業種で「定期昇給・賃金構造維持分」が6割を超えて高くなっている。
- ✓ 「諸手当等」において卸売業が唯一1割を下回った。



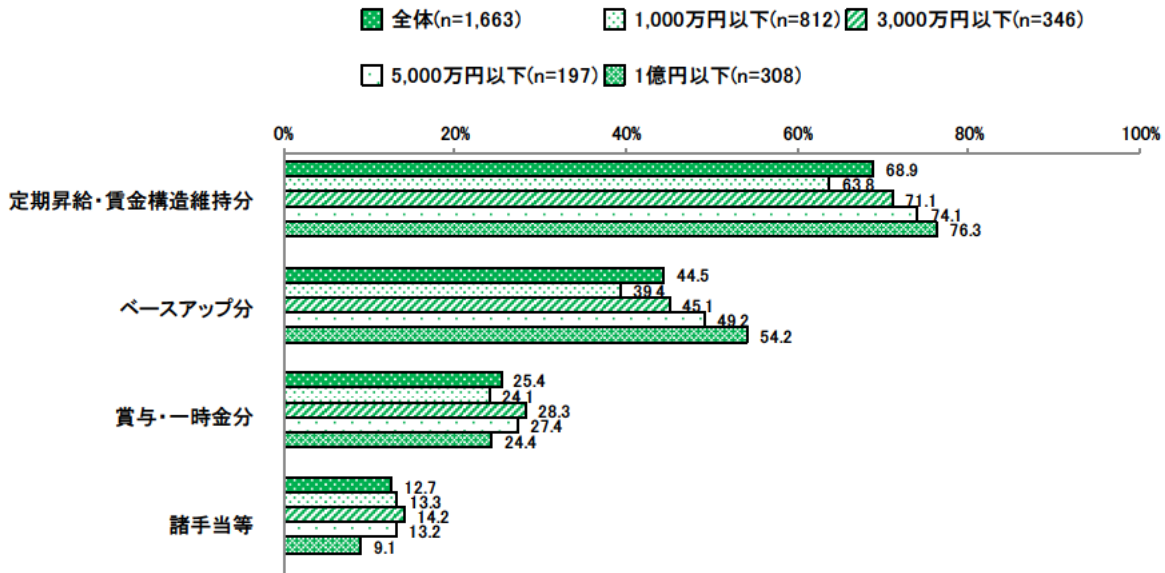
<企業規模別>

- ✓ 令和6年度における賃金引上げ方法を企業規模別にみると、「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おおむね高くなっている。
- ✓ 「賞与・一時金分」において5~29人で3割弱と他の規模より高くなっている。



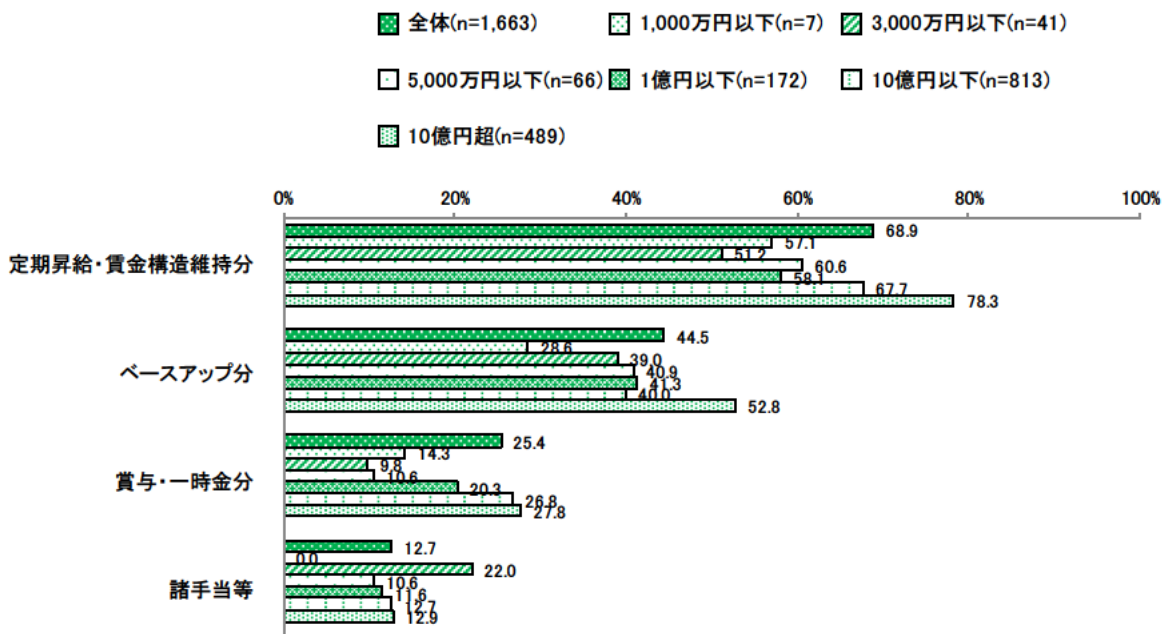
<資本金別>

- ✓ 令和6年度における賃金引上げ方法を資本金別にみると、「定期昇給・賃金構造維持分」「ベースアップ分」において、資本金が高くなるにつれて割合も高くなっている。
- ✓ 「諸手当等」において1億円以下で1割を下回り、他の資本金区分より低くなっている。



<令和6年度売上高別>

- ✓ 令和6年度における賃金引上げ方法を売上高別にみると、「定期昇給・賃金構造維持分」において10億円超で8割弱と高くなっている。
- ✓ 「賞与・一時金分」において売上高が高くなるにつれて、おおむね割合も高い傾向がみられた。

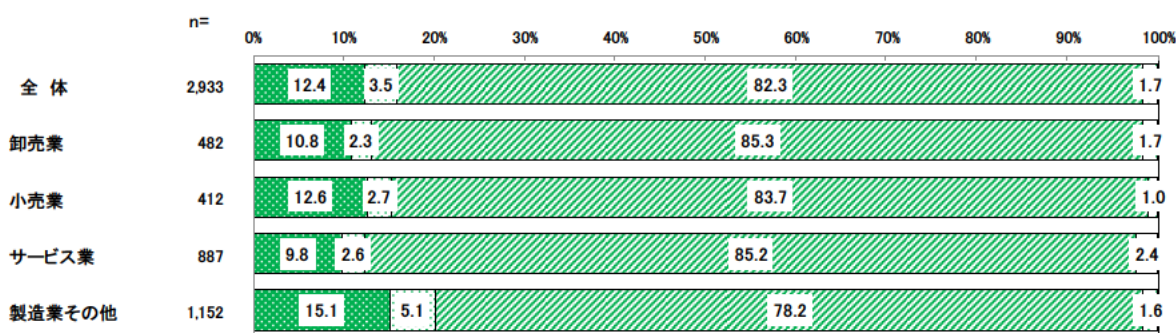


(3) 令和6年度賃上げ促進税制の利用状況

<業種別>

- ✓ 令和6年度における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、すべての業種で「賃上げ促進税制を利用しなかった（又は利用しない予定）」が最も高くなっている。
- ✓ 「賃上げ促進税制を利用し、税額控除した（又は見込み）」においては、製造業その他が15.1%と最も高くなっている。

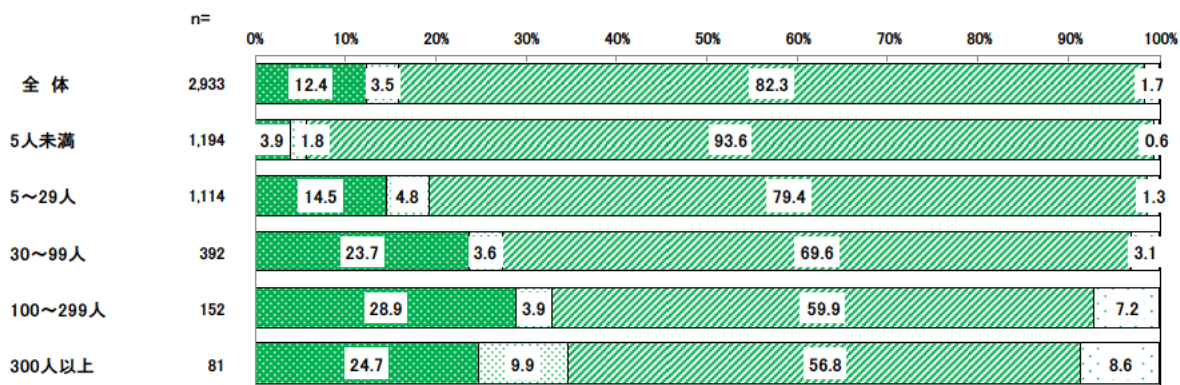
- 賃上げ促進税制を利用し、税額控除した(又は見込み)
- ▨ 賃上げ促進税制を利用したものの、税額控除しきれなかった(できなかった)ため、未控除額を翌年度以降に繰り越した(又は見込み)
- ▩ 賃上げ促進税制を利用しなかった(又は利用しない予定)
- 全企業向け、中堅企業向け賃上げ促進税制を利用した(又は利用見込み)



<企業規模別>

- ✓ 令和6年度における賃上げ促進税制の利用状況（見込み含む）を企業規模別にみると、規模が大きくなるにつれて、「賃上げ促進税制を利用し、税額控除した（又は見込み）」の割合がおおむね高くなる傾向がみられた。

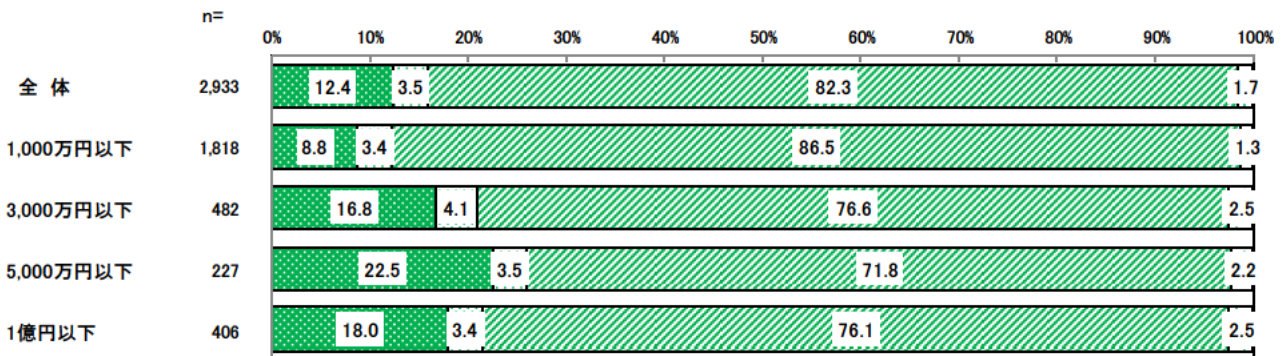
- 賃上げ促進税制を利用し、税額控除した(又は見込み)
- ▨ 賃上げ促進税制を利用したものの、税額控除しきれなかった(できなかった)ため、未控除額を翌年度以降に繰り越した(又は見込み)
- ▩ 賃上げ促進税制を利用しなかった(又は利用しない予定)
- 全企業向け、中堅企業向け賃上げ促進税制を利用した(又は利用見込み)



<資本金別>

- ✓ 令和6年度における賃上げ促進税制の利用状況（見込み含む）を資本金別にみると、「賃上げ促進税制を利用し、税額控除した（又は見込み）」においては、5,000万円以下が22.5%と最も高くなっている。

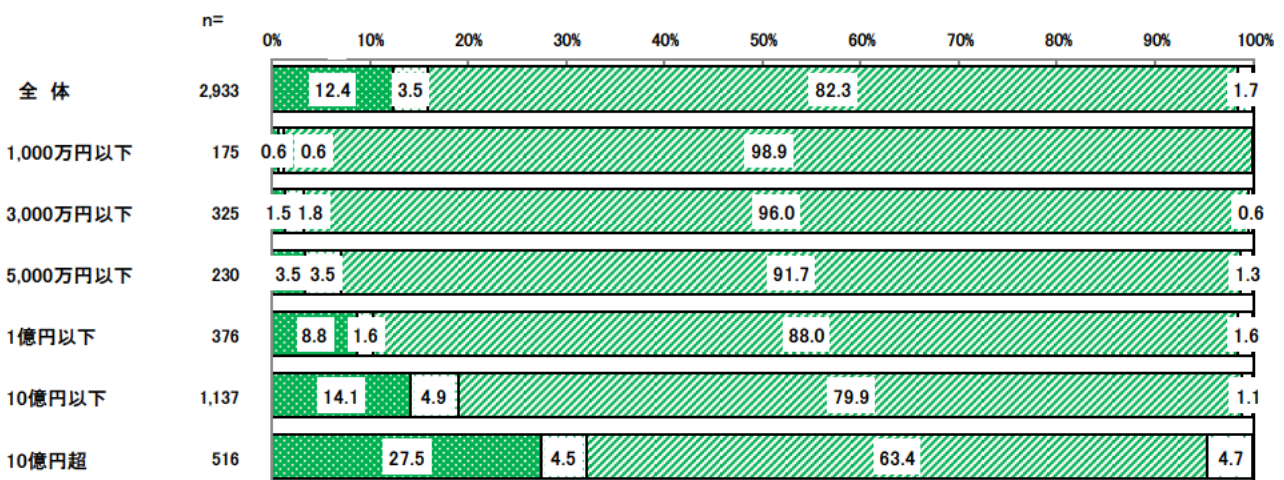
- 賃上げ促進税制を利用し、税額控除した（又は見込み）
- ▨ 賃上げ促進税制を利用したものの、税額控除しきれなかった（できなかった）ため、未控除額を翌年度以降に繰り越した（又は見込み）
- ▩ 賃上げ促進税制を利用しなかった（又は利用しない予定）
- 全企業向け、中堅企業向け賃上げ促進税制を利用した（又は利用見込み）



<令和6年度売上高別>

- ✓ 令和6年度における賃上げ促進税制の利用状況（見込み含む）を売上高別にみると、売上高が高くなるにつれて、「賃上げ促進税制を利用し、税額控除した（又は見込み）」の割合が高くなる傾向がみられた。特に10億円超では27.5%と、他の売上高に比べて高くなっている。

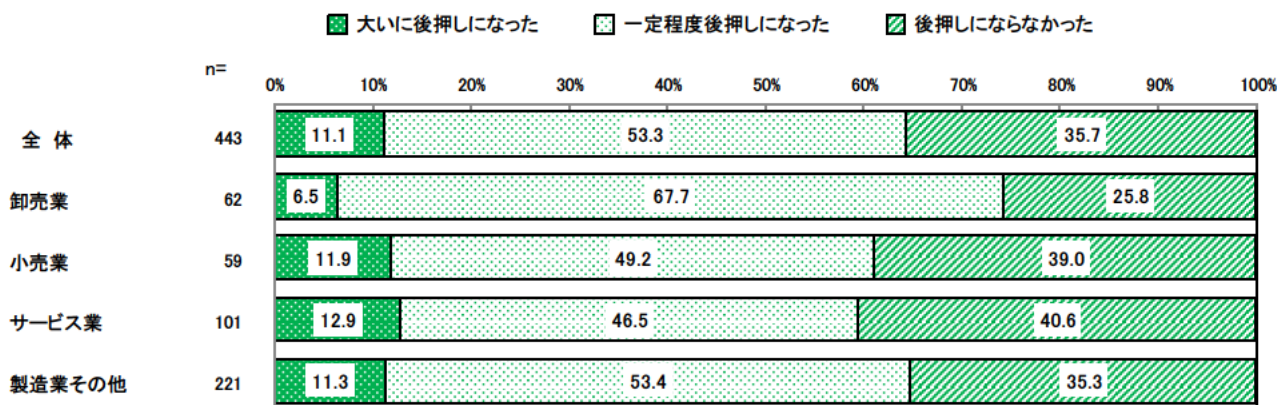
- 賃上げ促進税制を利用し、税額控除した（又は見込み）
- ▨ 賃上げ促進税制を利用したものの、税額控除しきれなかった（できなかった）ため、未控除額を翌年度以降に繰り越した（又は見込み）
- ▩ 賃上げ促進税制を利用しなかった（又は利用しない予定）
- 全企業向け、中堅企業向け賃上げ促進税制を利用した（又は利用見込み）



(4) 賃上げ促進税制が令和6年度の賃上げ実施に与えている影響

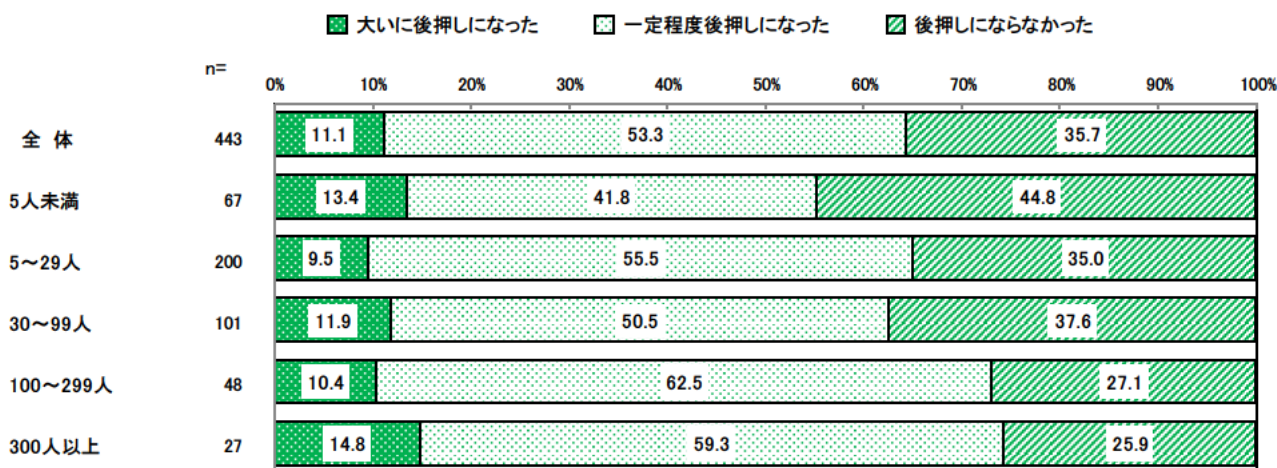
<業種別>

- ✓ 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、『後押しになった』（「大いに後押しになった」＋「一定程度後押しになった」）は、卸売業が74.2%と最も高く、次いで製造業その他が64.7%、小売業が61.1%。サービス業が59.4%と続いた。



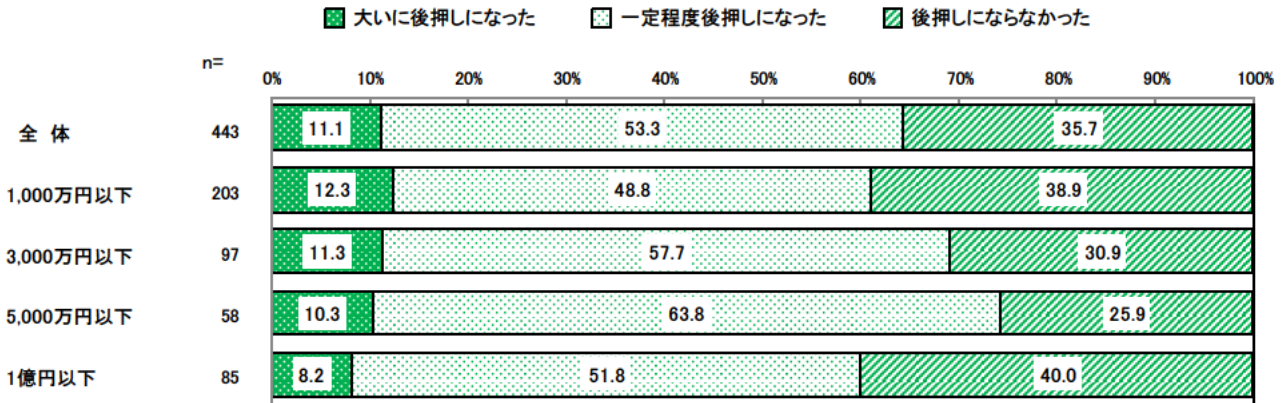
<企業規模別>

- ✓ 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、『後押しになった』は、規模が大きくなるにつれておおむね割合が高くなる傾向がみられ、100～299人、300人以上では7割を超えて高くなっている。



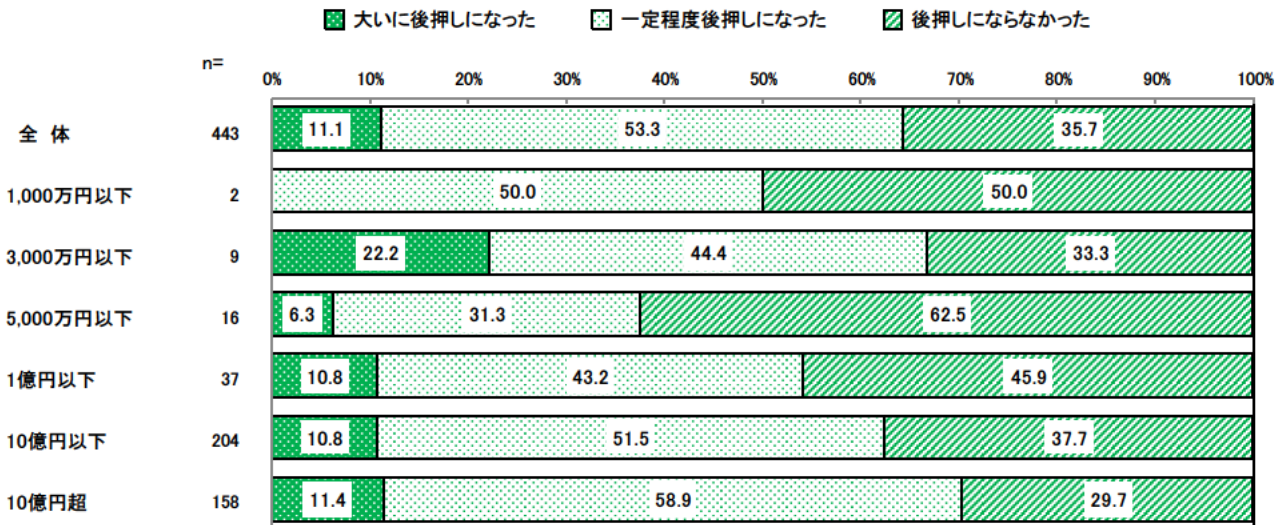
<資本金別>

- ✓ 賃上げ促進税制が賃上げ実施に与えている影響を資本金別にみると、『後押しになった』は、5,000万円以下が74.1%で最も高く、次いで3,000万円以下が69.0%、1,000万円以下が61.1%と続いた。



<令和6年度売上高別>

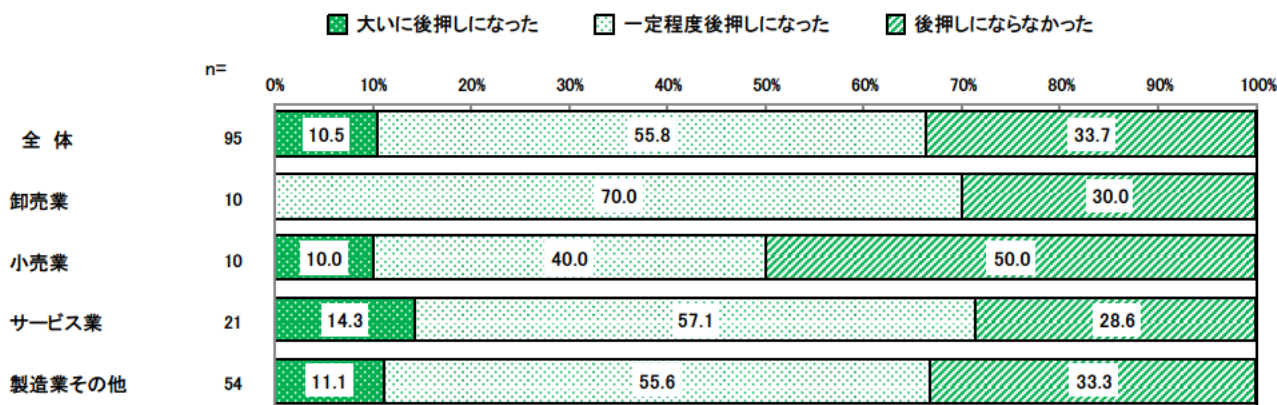
- ✓ 賃上げ促進税制が賃上げ実施に与えている影響を売上高別にみると、『後押しになった』は、10億円超が70.3%で最も高く、次いで3,000万円以下が66.6%、10億円以下が62.3%と続いた。



(5) 未控除額を繰り越しできる制度が令和6年度の賃上げ実施に与えている影響

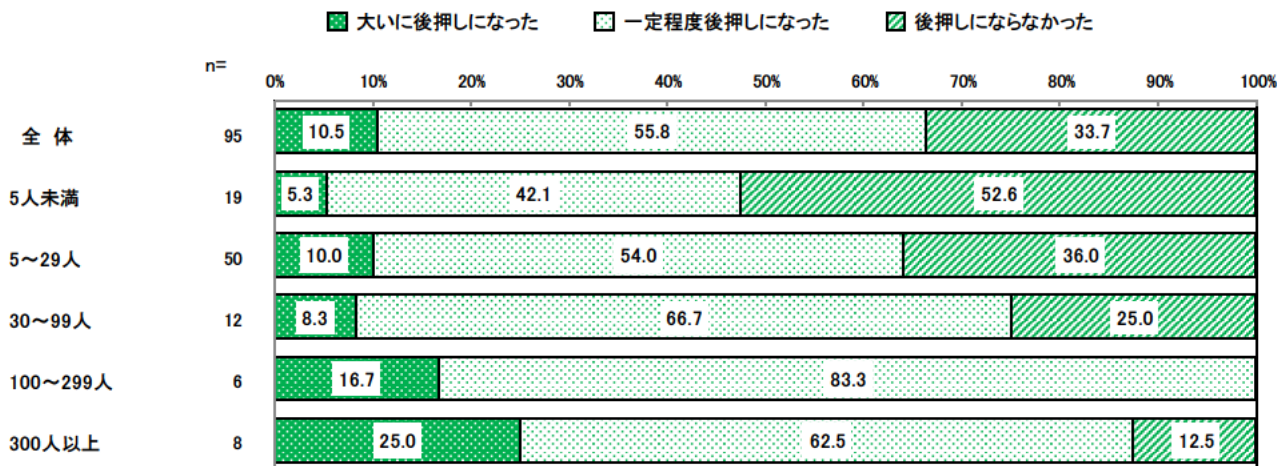
<業種別>

- ✓ 未控除額を繰り越しできる制度が令和6年度の賃上げ実施に与えている影響について業種別にみると、『後押しになった』（「大いに後押しになった」＋「一定程度後押しになった」）は、サービス業が71.4%で最も高く、次いで卸売業が70.0%、製造業その他が66.7%、小売業が50.0%と続いた。



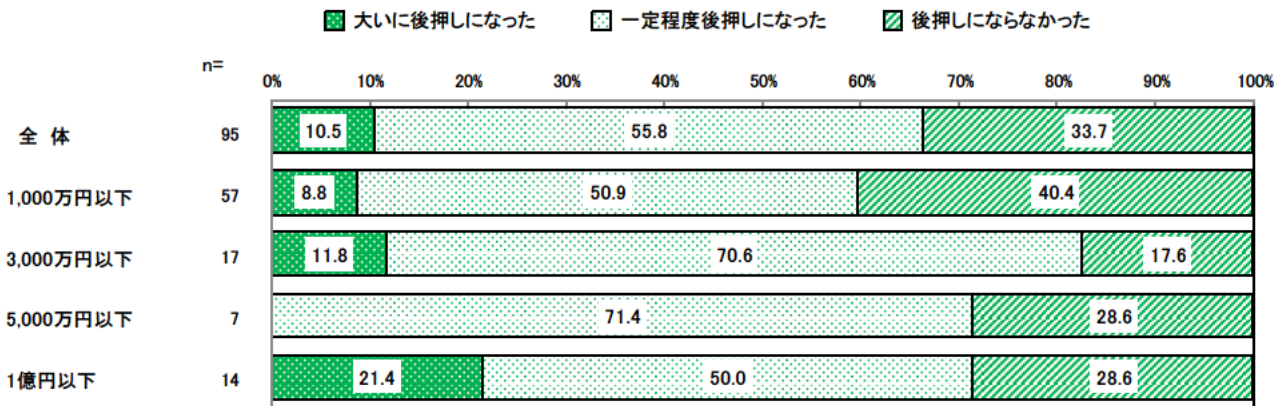
<企業規模別>

- ✓ 未控除額を繰り越しできる制度が令和6年度の賃上げ実施に与えている影響について企業規模別にみると、『後押しになった』は、30～99人で75.0%となった。



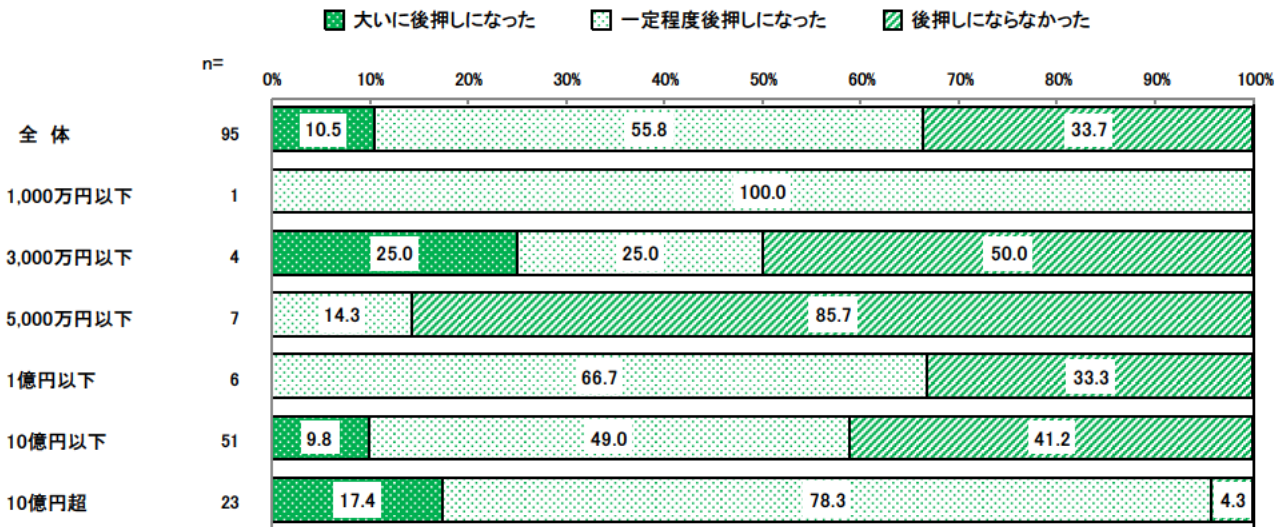
<資本金別>

- ✓ 未控除額を繰り越しできる制度が令和6年度の賃上げ実施に与えている影響について資本金別にみると、『後押しになった』は、3,000万円以下が82.4%と最も高くなっている。



<令和6年度売上高別>

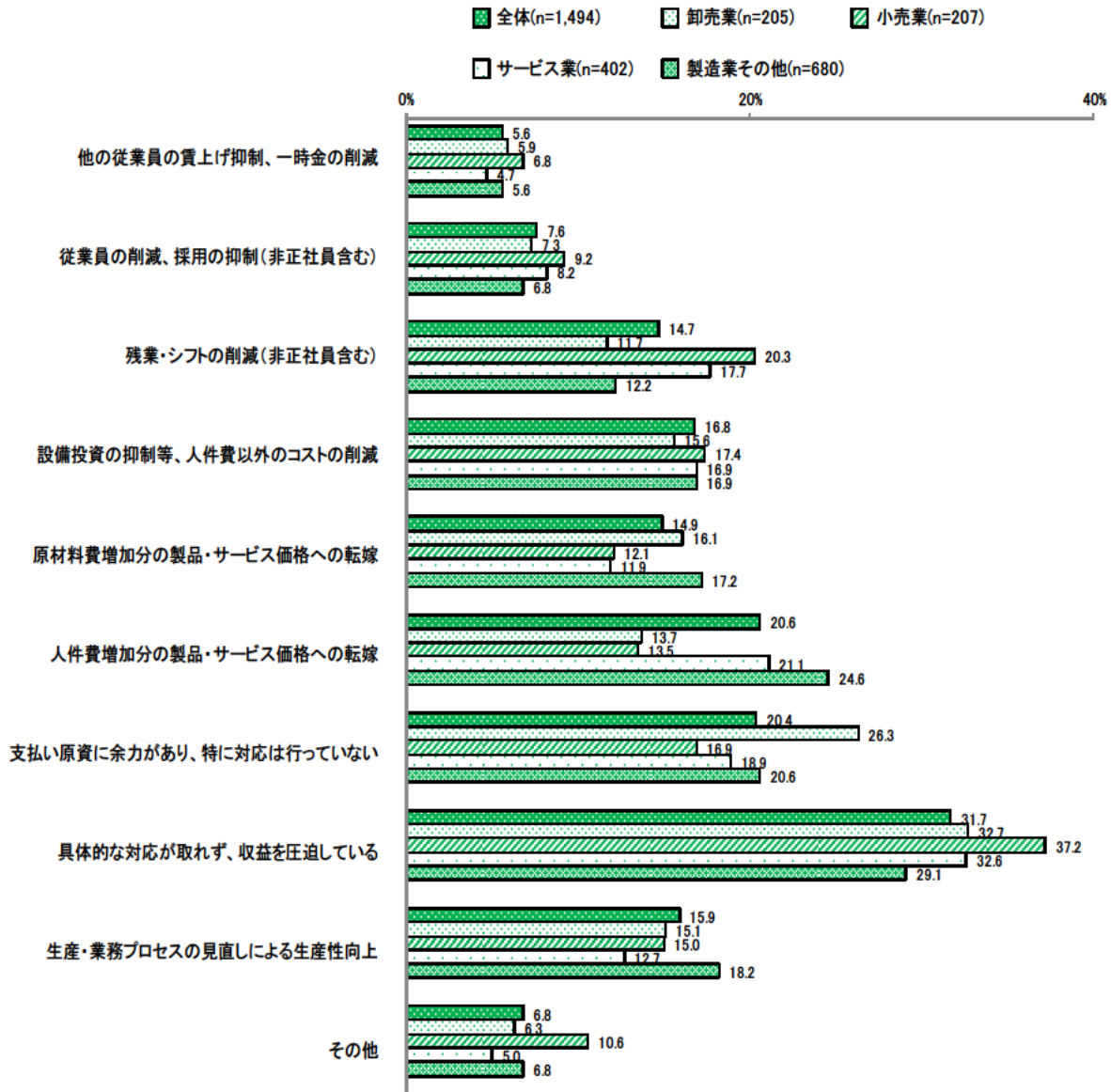
- ✓ 未控除額を繰り越しできる制度が令和6年度の賃上げ実施に与えている影響について売上高別にみると、『後押しになった』は、10億円以下で58.8%、10億円超で95.7%となっている。



(6) 最低賃金引上げに伴う人件費の増加に対する具体的な対応策

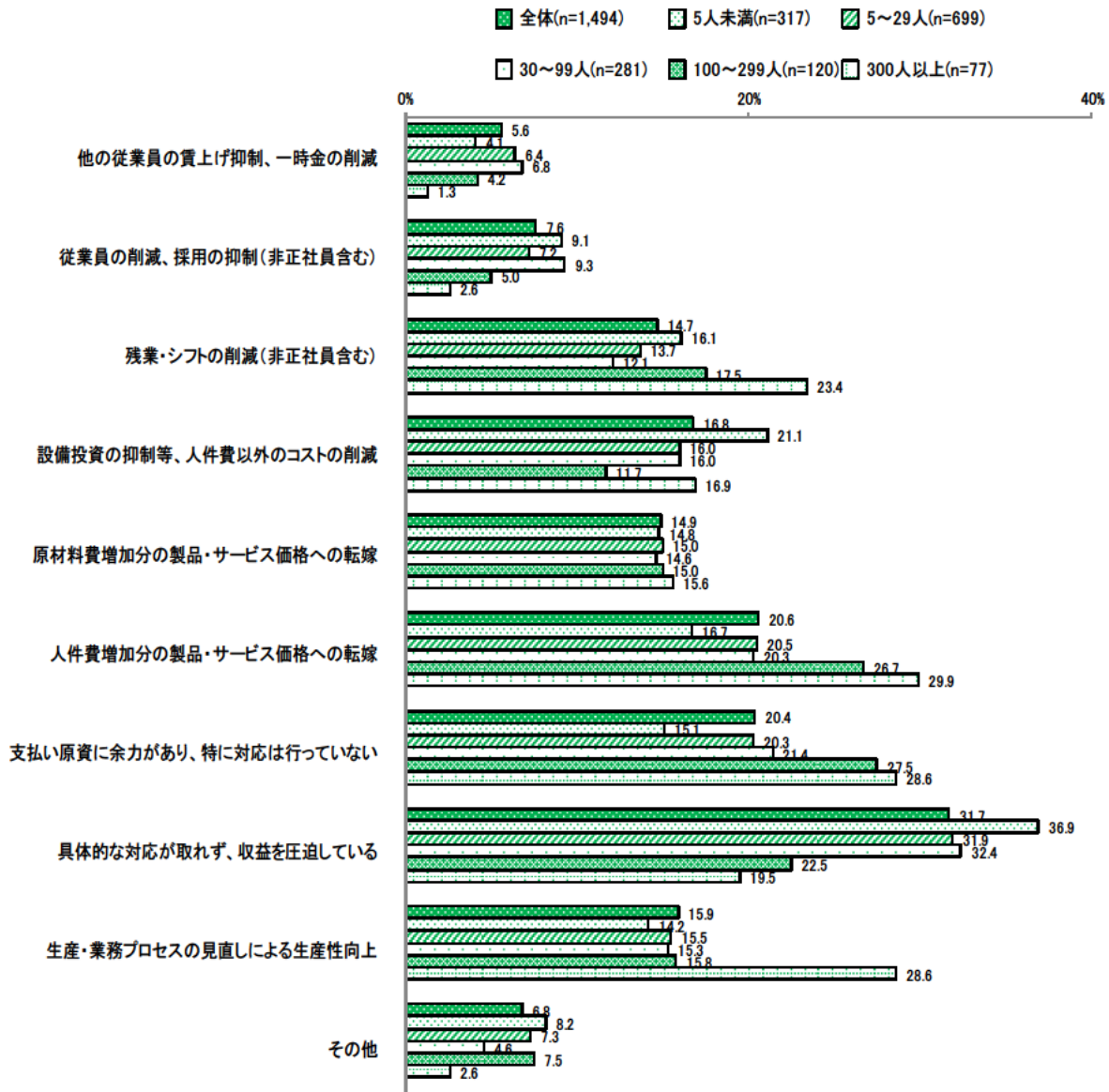
<業種別>

- ✓ 最低賃金引上げに伴う人件費の増加に対する具体的な対応策について業種別にみると、すべての業種で「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」が最も高く、3割弱から4割近くとなっている。
- ✓ 卸売業では「支払い原資に余力があり、特に対策は行っていない」が2割半ばと、他の業種に比べて高くなっている。



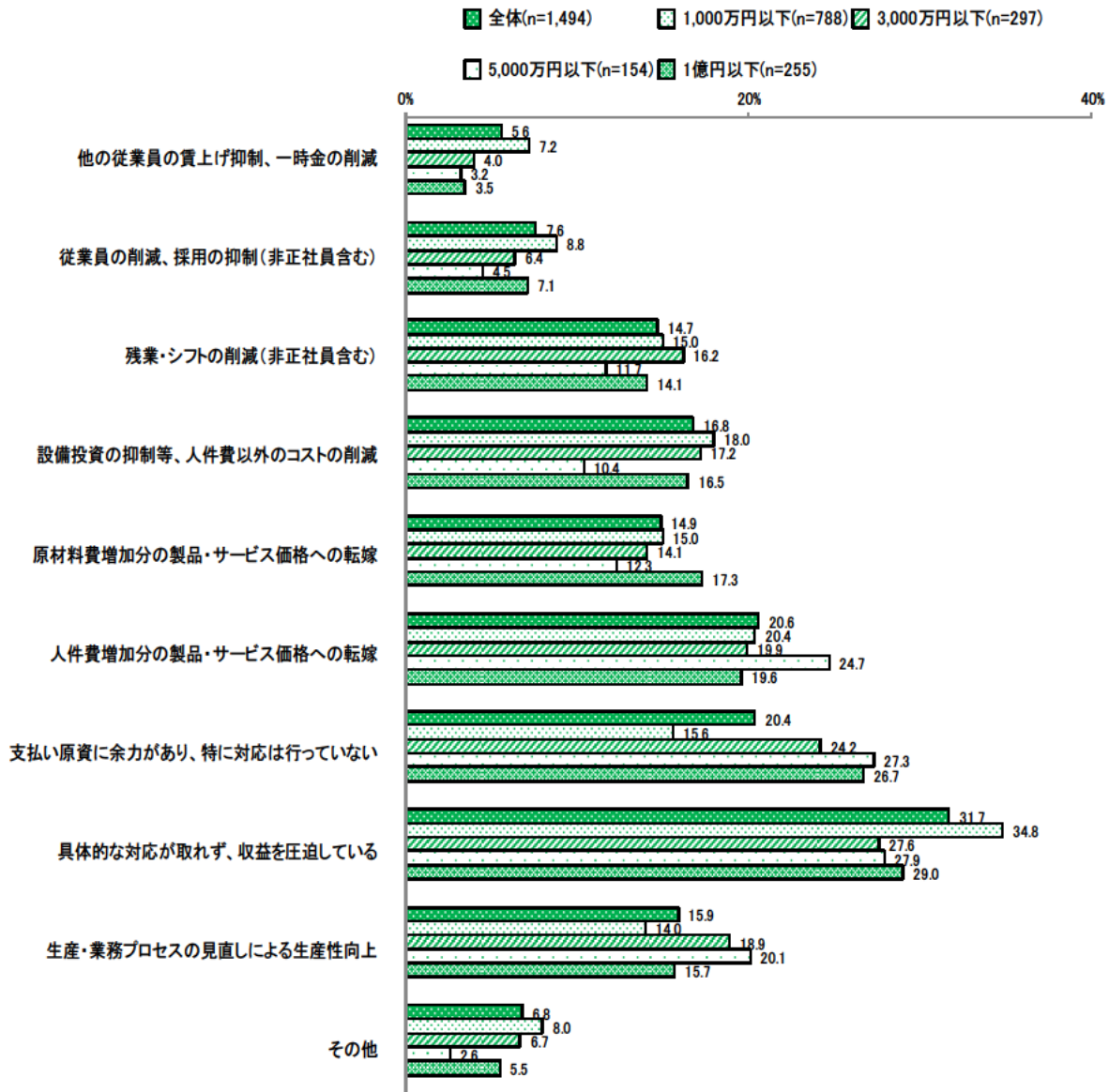
<企業規模別>

- ✓ 最低賃金引上げに伴う人件費の増加に対する具体的な対応策について企業規模別にみると、99人以下までは「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」が3割を超えて最多となっている。
- ✓ 100～299人では「支払い原資に余力があり、特に対応は行っていない」が27.5%で最も高く、300人以上では「人件費増加分の製品・サービス価格への転嫁」が29.9%で最も高くなっている。



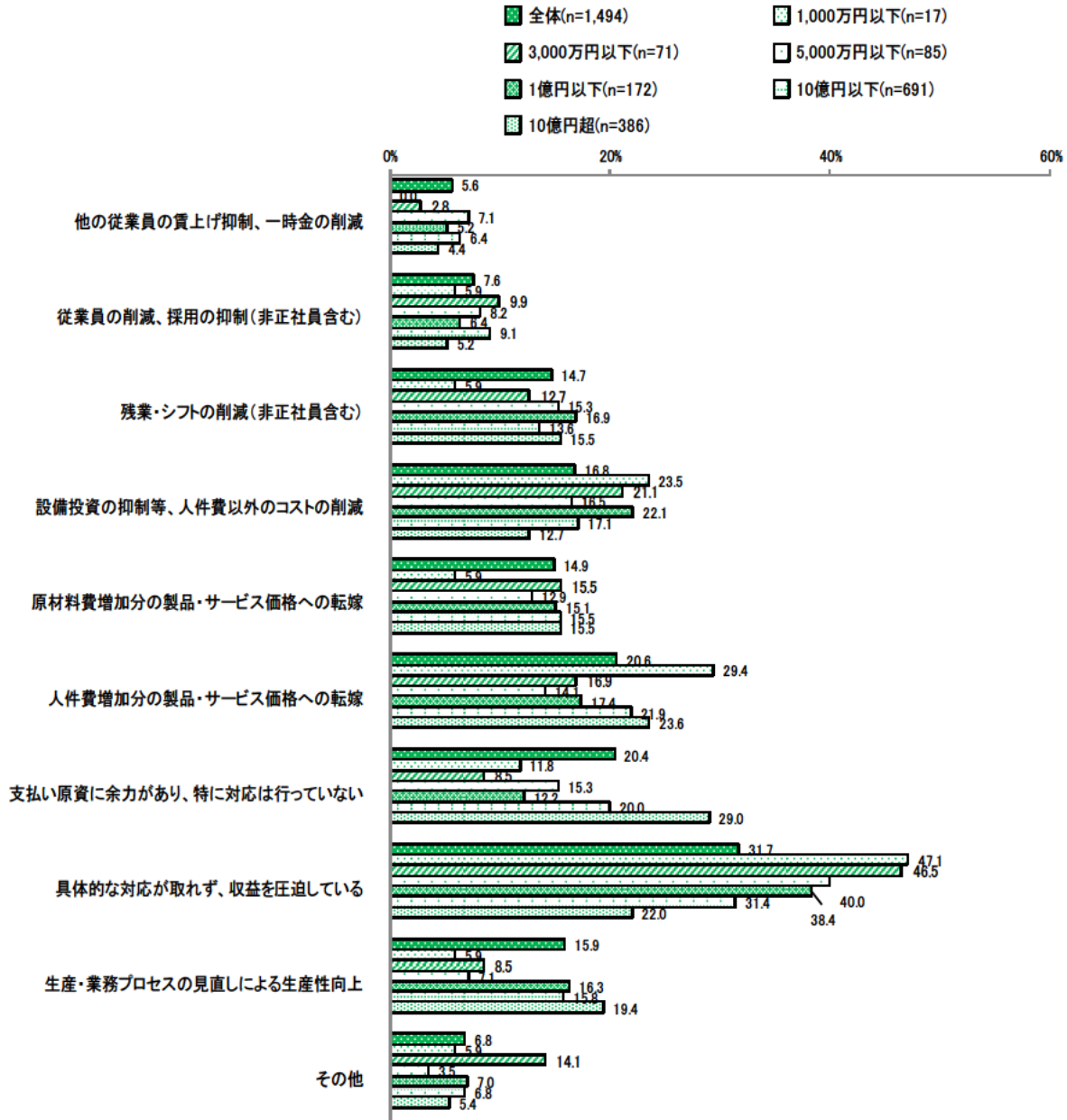
<資本金別>

- ✓ 最低賃金引上げに伴う人件費の増加に対する具体的な対応策について資本金別にみると、すべての資本金区分で「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」「生産・業務プロセスの見直しによる生産性向上」が最も高くなっている。
- ✓ 5,000万円以下では「人件費増加分の製品・サービス価格への転嫁支払い」が2割半ばと、他の資本金に比べて高くなっている。



<令和6年度売上高別>

- ✓ 最低賃金引上げに伴う人件費の増加に対する具体的な対応策について売上高別にみると、10億円超を除く売上高区分で、「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」が最も高くなっている。
- ✓ 10億円超では「支払い原資に余力があり、特に対応は行っていない」が29.0%と、他の売上高区分に比べて高くなっている。



令和7年度企業の雇用状況等に関する調査研究
報告書

令和8年1月
株式会社東京商工リサーチ