

全国財務局長会議

1. 最近の東海財務局管内の経済情勢
2. 賃金引上げの動向（正規雇用）
3. 賃金引上げ率の動向（正規雇用）
4. 賃金引上げを実施する理由・人材確保への影響（正規雇用）
5. 賃金等の待遇・人材確保への影響（非正規雇用）
6. 人件費の価格転嫁の状況
7. 人材不足の構造的な原因
8. 賃上げ等に対する企業の対応事例

令和6年4月22日

財務省東海財務局



1. 最近の東海財務局管内の経済情勢

項目	前回(6年1月判断)	今回(6年4月判断)	前回比較	総括判断の要点
総括判断	一部に弱さがみられるものの、回復している	回復の動きに一服感がみられる 【令和3年10月判断以来、10期ぶり下方修正】		個人消費は、持ち直している。生産活動は、足踏みの状況にある。雇用情勢は、緩やかに改善している。

〔先行き〕

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

項目	前回(6年1月判断)	今回(6年4月判断)	前回比較
個人消費	持ち直している	持ち直している	
生産活動	一部に弱さがみられるものの、自動車関連を中心に回復している	足踏みの状況にある	
雇用情勢	企業側の人手不足感が強まっているなか、雇用情勢は、緩やかに改善している	緩やかに改善しているが、企業の人手不足感は強まっている	
設備投資	5年度は増加見込み	5年度は増加見込み	
企業収益	5年度は減益見込み	5年度は増益見込み	
住宅建設	弱まっている	弱まっている	

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

2. 賃金引き上げの動向(正規雇用)

- 2024年度に「賃金引き上げ」を行う企業は98.6%となっている。「ベア（ベースアップ）」を行う企業は77.0%となっており、前年度よりも7.4%ポイント増加している。
- 産業別で見ると、2024年度に「ベア」を行う企業の割合は、製造業の方が非製造業より高くなっている。
- 規模別で見ると、2024年度は大企業の8割強が「ベア」を行う一方、中堅・中小企業では5割強にとどまっている。

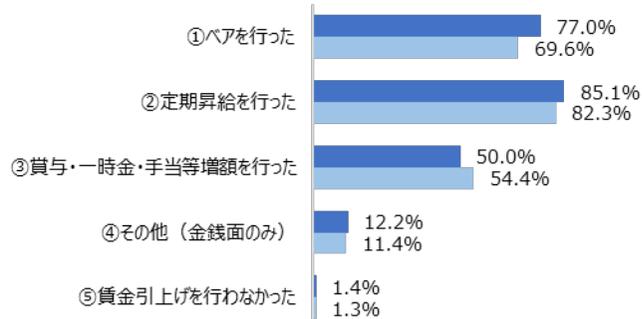
(1) 2023～2024年度の賃金引き上げの動向（複数回答可）

回答社数

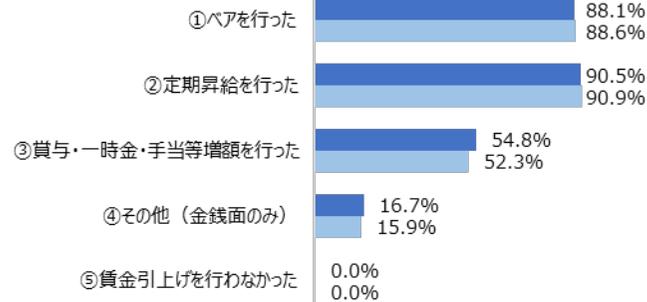
上段（2024年度）：74社（全79社の内「不明・無回答」5社除く）

下段（2023年度）：79社

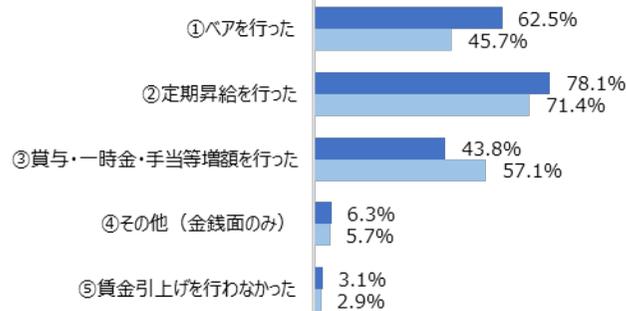
全規模・全産業



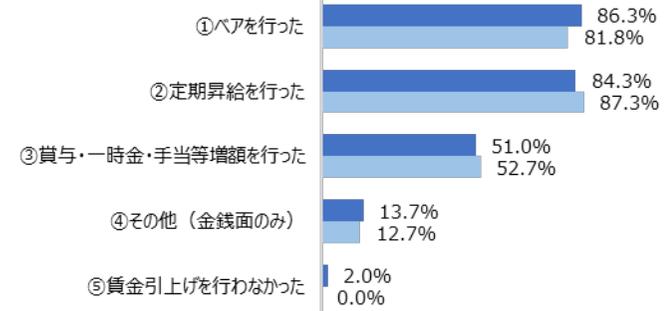
製造業



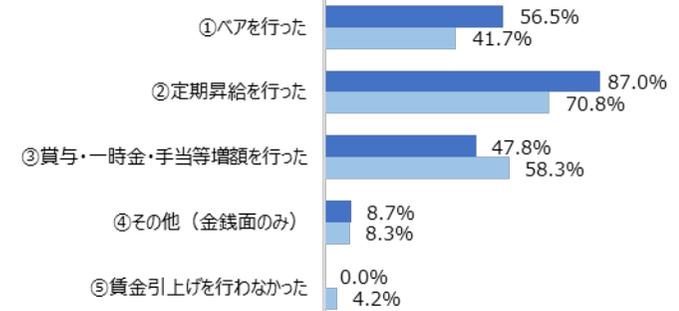
非製造業



大企業



中堅・中小企業



- 今後の生産性向上を目的に「人への投資」として賃上げを実施。（製造業・大企業）
- 既存従業員の離職防止と新規採用含め人材確保の観点から賃上げを実施。（製造業・大企業）

- 定期昇給に加え、物価高から社員の生活を守る目的でベアを実施する。（非製造業・大企業）
- 例年ベアは行っていなかったが、人材流出の多い若手を対象にベアを実施。（非製造業・中堅企業）

3. 賃金引上げ率の動向(正規雇用)

- 2024年度の賃金引上げ率については、「ベア+定期昇給分の年収ベース」で「5.0%以上」と回答した企業の割合が2023年度よりも大幅に高くなっている。
- 産業別で見ると、2024年度で「5.0%以上」と回答した企業の割合は、製造業の方が非製造業より高くなっている。
- 規模別で見ると、2024年度の大企業の賃金引上げ率は、中堅・中小企業より高い水準となっている。

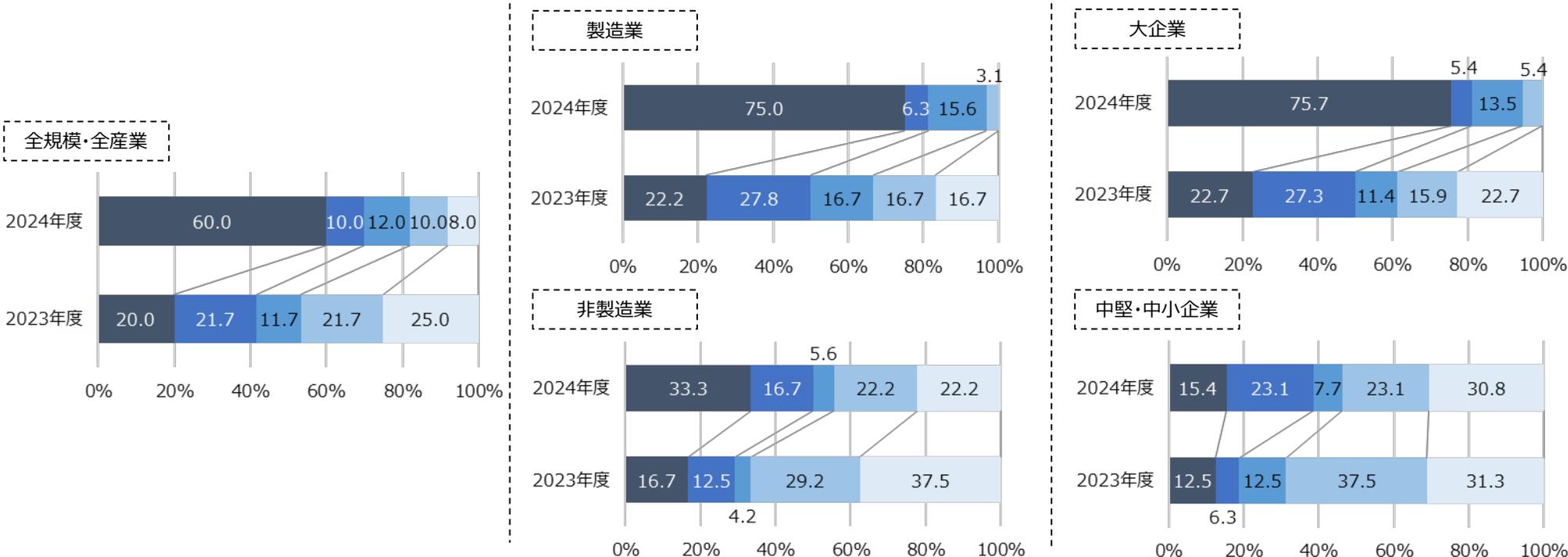
(2) 2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）【ベア+定期昇給分の年収ベース】

回答社数

上段（2024年度）：50社（(1)で①、②を回答した69社のうち「不明・無回答」19社除く）

下段（2023年度）：60社（(1)で①、②を回答した71社のうち「不明・無回答」11社除く）

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



○ インフレ率以上の賃上げをするため、昨年度より増額。ベースアップと定期昇給の総額は、現在の賃金制度を導入して以降最高。（製造・大企業）

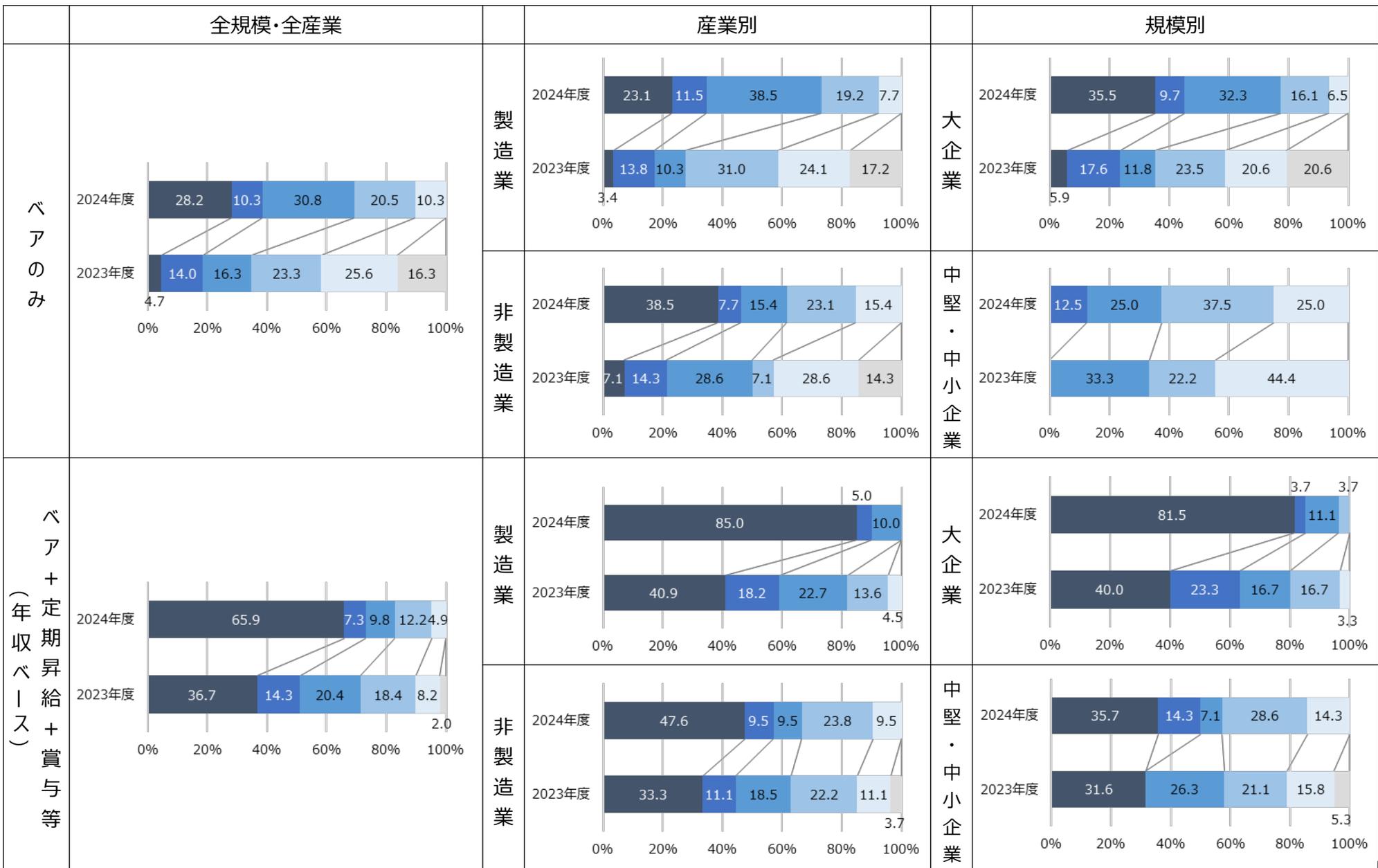
○ 2023年度の賃上げ率が低く採用に苦戦したことから、2024年度は賃上げ率を上昇させる計画。（製造・大企業）

○ 賃上げは2023年度と同程度に実施。初任給を大幅に引き上げるなど若手層を手厚にした。（非製造・中堅企業）

○ 物価高に対応するため、賞与の一部を月払いとして、生活費に充てやすくなるようにしている。（非製造・大企業）

<参考> 賃金引上げ率の動向(正規雇用)

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

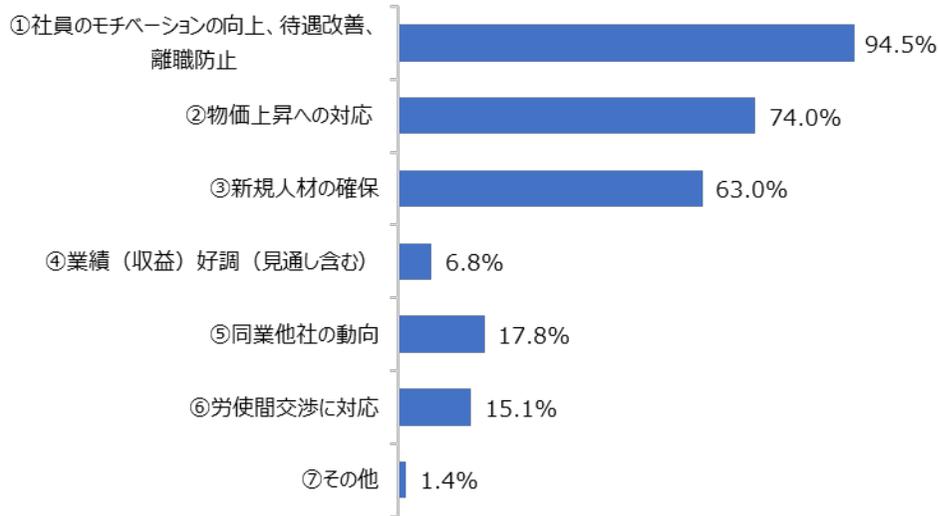


4. 賃金引上げを実施する理由・人材確保への影響(正規雇用)

- 2024年度に賃金引上げを実施する理由については、「社員のモチベーションの向上、待遇改善、離職防止」と回答した企業が94.5%で最も多く、次いで「物価上昇への対応」(74.0%)、「新規人材の確保」(63.0%)の順が多い。
- 2023年度の賃金引上げによる人材確保への影響については、「十分には確保できていない」と回答した企業が5割となっている。
- 2023年度の賃金引上げが人材確保に繋がらなかった理由については、「人材がない」と回答した企業が約7割となっている。

(3) 2024年度に賃金引上げを実施する理由 (最大3項目まで回答)

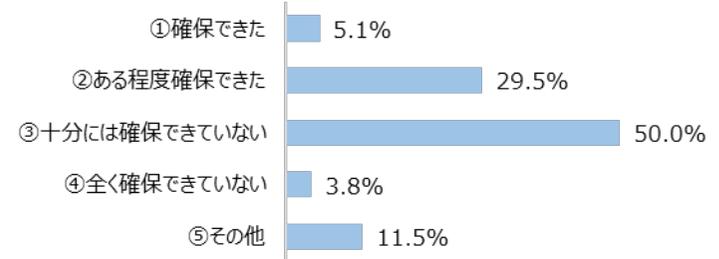
回答社数 : 73社 ((1)で①~④を選択した企業)



- 同業種、他業種問わず人材は取り合いの状況であり、若者を中心に人材の流動性も高まっているため、物価上昇に見合う賃上げを実施することで今いる人材の流出防止を図ることが目的。(非製造・大企業)
- 賃金増額することで社員が安定して働ける環境を整えるとともに、賃金の競争力を高め、優秀な人材の獲得・維持を図る。(製造・大企業)
- 世間の初任給引上げを受けて新卒採用が益々厳しくなっているため、新卒の給与を他の世代よりも底上げした。(製造・中小企業)

(4) 2023年度の賃金引上げによる人材確保への影響

回答社数 : 78社 ((1)で①~④を選択した企業)



(5) 2023年度の賃金引上げが人材確保に繋がらない理由 (最大2項目まで回答)

回答社数 : 42社 ((4)で③または④を選択した企業)



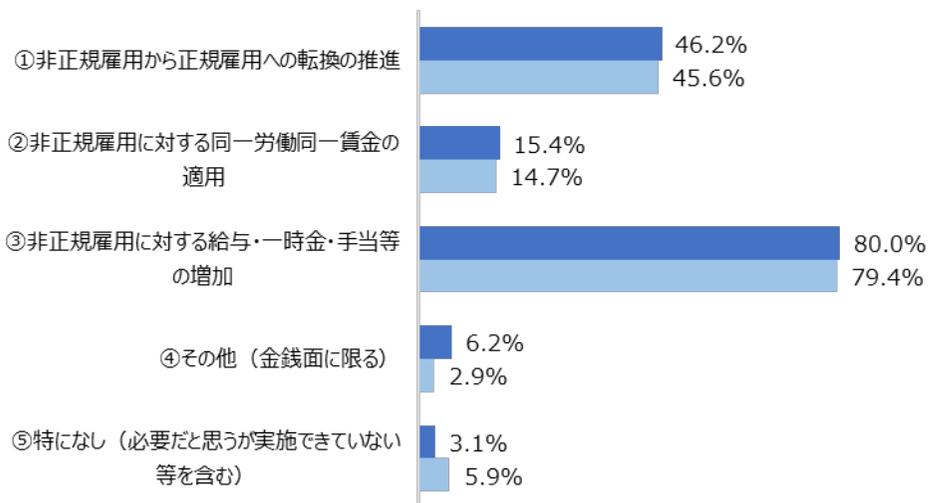
- 小売業は土日や深夜帯の勤務もあるため、人気がないのでは。昨今は働き方を重視した人が多く、応募者が減っている印象。(非製造・中小企業)
- 製造現場はきついというイメージもあってか、求人への応募が少ない。また、この地域では自動車業界等の好条件の求人に入を取られやすい。(製造・大企業)

5. 賃金等の待遇・人材確保への影響(非正規雇用)

- 2024年度に実施していく必要がある取組として、「非正規雇用に対する給与等の増加」(80.0%)や「非正規雇用から正規雇用への転換の推進」(46.2%)と回答する企業が多かった。
- 2023年度の賃金引き上げによる人材確保への影響については、「ある程度確保できた」、「十分には確保できていない」と回答する企業がともに4割程度となっている。

(6) 非正規雇用の従業員に対する賃金等の待遇について(複数回答可)

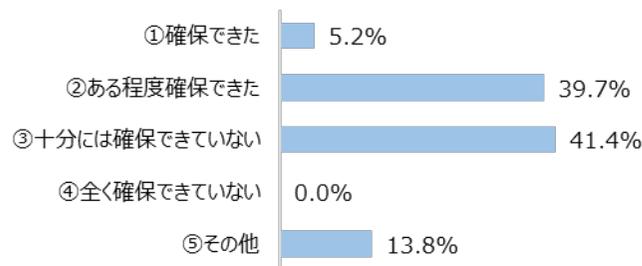
回答社数 上段(2024年度): 65社(全79社の内「不明・無回答」14社除く)
下段(2023年度): 68社(全79社の内「不明・無回答」11社除く)



- 23、24年度ともに物価高が継続するなかで、正規雇用への対応と同じく従業員の生活を充実させていくことが必要。(製造・大企業)
- 近隣の自動車メーカーと取り合いの状況になっているため、長く勤務してもらえようとする給与体系・環境整備を行っていく。(製造・大企業)
- 年に1度、非正規従業員からの立候補により、面接を行ったうえで正社員登用を行っている。ある程度定着率は良い。(非製造・中小企業)

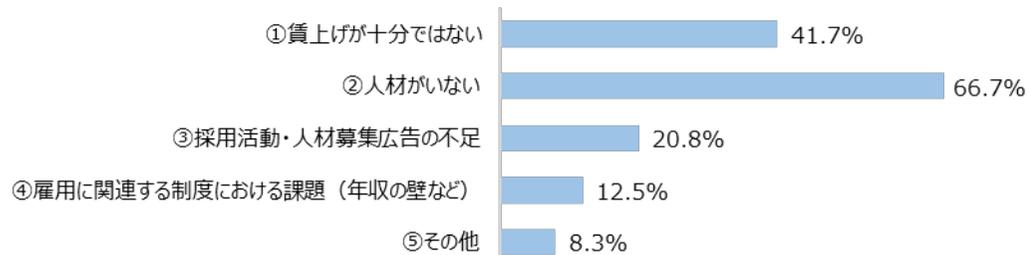
(7) 2023年度の賃上げによる人材確保への影響

回答社数 : 58社 ((6)で2023年度について②~④を選択した企業)



(8) 2023年度の賃上げが人材確保に繋がらない理由(最大2項目まで回答)

回答社数 : 24社 ((7)で③または④を選択した企業)



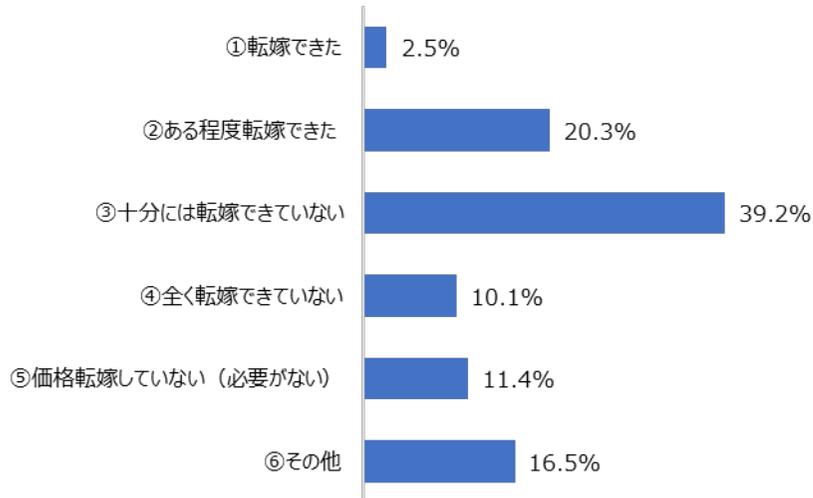
- 自動車電動化の流れからソフトウェア開発の人材が不足しており様々な業種間で奪い合いの状況になっている。(製造・大企業)
- 原材料価格が高騰しているなか、労務費に分配できる資金が限られている。(非製造・中小企業)

6. 人件費の価格転嫁の状況

- 人件費の価格転嫁の状況については、「十分には転嫁できていない」または「全く転嫁できていない」と回答した企業が約5割となっている。
- 人件費の価格転嫁ができていない理由については、「同業他社の動向」、「原材料費の高騰分の価格転嫁を優先している」、「消費者から理解が得られない」、「取引先から理解が得られない」と回答した企業がいずれも4割前後となっている。

(9) 人件費の価格転嫁の状況

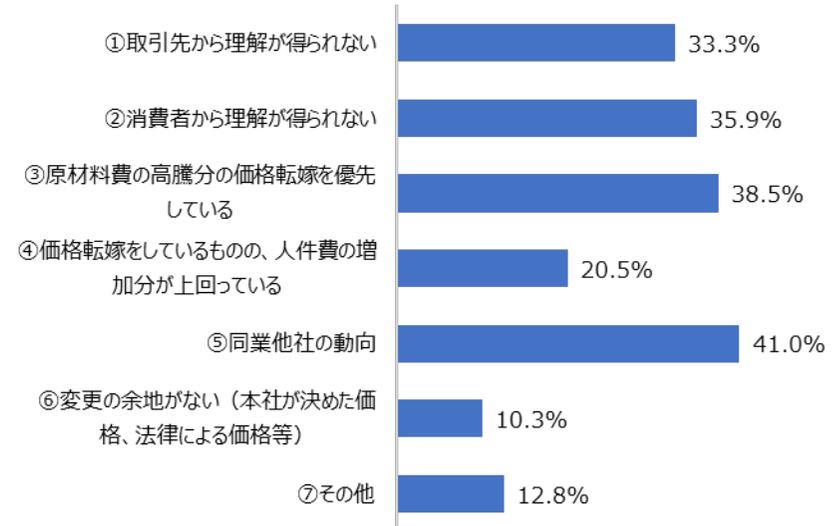
回答社数 : 79社



- 人件費の価格転嫁は全体としては十分にできていない。ただし、人件費は単なるコストではなく会社の価値を高めるものであるため、販売価格に転嫁できていないからといって絞ってはいけなく考えている。(製造・大企業)
- 主要取引先は人件費を含めた価格転嫁要請に応じる姿勢を見せており、価格転嫁は可能。当社についても、仕入先からの価格転嫁要請に応じるようにしている。(製造・大企業)
- 人件費がこれだけ上がったから商品にこれだけ上乗せしようといった考え方で売価を決めるのではなく、仕入れと連動する形で売価を上げるので、仕入先と交渉する中で決まってくる。(非製造・大企業)

(10) 人件費の価格転嫁ができていない理由(最大3項目まで回答)

回答社数 : 39社 ((9)で③または④を選択した企業)



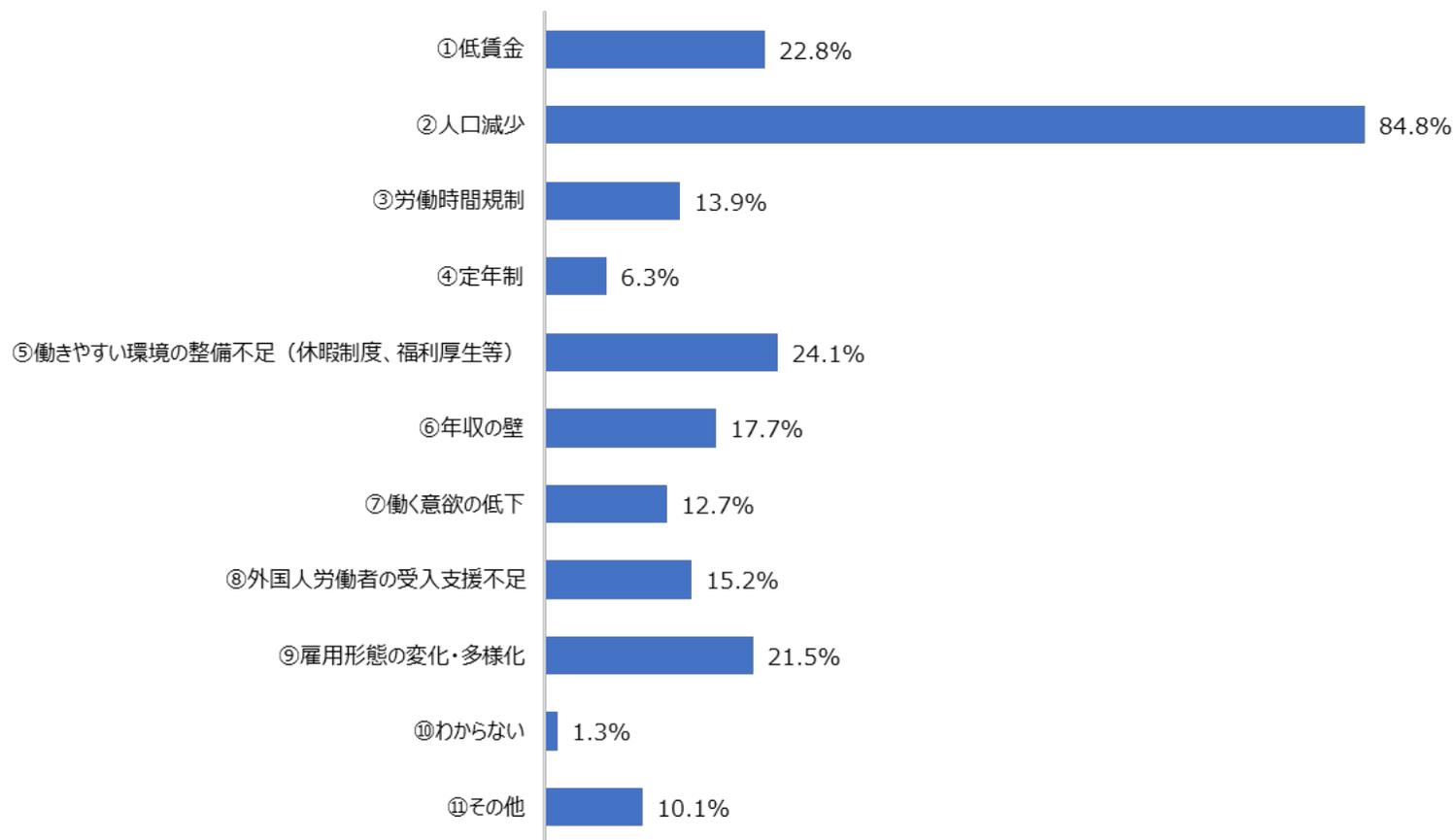
- 同業他社が価格転嫁していない状況で当社だけが転嫁した結果、価格競争で負けて受注を逃しては意味がないので、他社の動向を注視していく。(製造・中堅企業)
- 原材料やエネルギー価格等、どの事業者にも広く影響があるものとは違い、人件費の価格転嫁について理解を得るのは難しい。(製造・大企業)
- 人件費の上昇分について一定程度価格転嫁はしているものの、客数の減少が課題のため、大幅な価格転嫁は難しい。逆に、客数減少への対応として値下げしている商品もある。(非製造・大企業)

7. 人材不足の構造的な原因

- 日本国内における人材不足の構造的な原因については、「人口減少」と回答する企業が84.8%と最も多く、次いで「働きやすい環境の整備不足」（24.1%）、「低賃金」（22.8%）の順が多かった。

(11) 日本において数年来続いている人材不足の構造的な原因（最大3項目まで回答）

回答社数：79社



8-①. 賃上げ等に対する企業の対応事例

ジャパンマテリアル株式会社

(企業概要) 半導体・液晶工場等の最先端工場に不可欠な特殊ガス等のライフラインの供給管理サービスを展開。



本社：三重県菟野町
創業：1997年(平成9年)
資本金：1,317百万円
従業員数：1,658名(連結)
※2023年9月末時点

事業概要

- 半導体製造工場では、設計・製造以外のインフラ関係や製造装置のメンテナンス等は外部の専門業者に任せる形となっており、こうしたファシリティ・ユーティリティのメンテナンスだけでも膨大な人員が必要。
- ジャパンマテリアルでは、特殊ガス供給装置の製造や供給配管の設計施工に加え、特殊ガス、純水、薬液、動力、空調、装置のメンテナンスなどの工場のマネジメントを一手に引き受けるTFM(トータル・ファシリティ・マネジメント)を展開

主な取引先

キオクシア、JASM(TSMC)、
マイクロンメモリジャパン、
ジャパンディスプレイ など



☆ 賃金・雇用に関する対応

- ダイバーシティの尊重、働きやすい環境づくり
 - ✓同一労働同一賃金
 - ✓外国人労働者(ベトナム人)の正社員雇用
 - ✓女性社員の積極的活用
- 継続的な賃上げの実施

◇ 賃上げ原資の確保

- これまで、価格改定ではなく従業員のパフォーマンス向上によって賃上げを実現してきた
- 今年は、創業以来初めて、賃上げを理由とした価格転嫁の交渉を実施

◇ 公益財団法人ジャパンマテリアル国際奨学財団

- ベトナムから日本の大学に留学している学生に対して奨学金を支給(卒業・修了後の進路強制なし)

☆ 半導体業界の人材不足への対応

◇ 社内の取組

<トレーニングセンター>

- 半導体工場は少し停止するだけで多額の損失が生じかねない
- 労働市場に即戦力となる人材はほとんどおらず、慢性的な人手不足
- 半導体産業では、業容拡大に伴い今後も新たな人材が必要になる

参考：今後10年間で少なくとも4万人の半導体人材が必要(JEITA調べ)

- トレーニングセンターを整備し、半導体に関する基礎知識を習得するほか、半導体製造装置の実機を用いて使用方法やメンテナンス方法を徹底的に学ぶ
- 自社だけでなく、半導体メーカーのエンジニアのトレーニングにも利用されている



◇ 地域の取組

<みえ半導体ネットワーク>

- 産学官が連携し、三重県の半導体産業のさらなる振興に向けて、半導体人材の育成・確保を推進
- 三重大学での特別講義や、三重県内の高校への出前授業等を実施
- 県内半導体関連企業として参画

☆ 物流2024年問題への対応

<モーダルコンビネーション>

- トラック運転手の不足
- 環境意識の高まり
(半導体を取り扱う企業による輸送方法等のチェック強化)

- 半導体製造に必要なガスの輸送について、トラックと貨物鉄道の併用を進める
- 半導体製造に関連する部材は量が膨大なため、モーダルシフトによるCO2削減効果は非常に大きい



8-②. 賃上げ等に対する企業の対応事例

セイノーホールディングス株式会社

(企業概要) 不特定多数の荷主から集めた荷物の中長距離輸送を行う「路線トラック」(特別積合せ貨物運送)のパイオニア。物流ネットワークを全国的に構築しており、1日あたり約5,900台を定期便として運行。

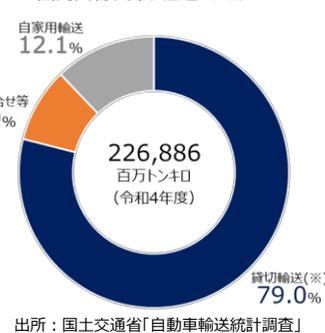
本社：岐阜県大垣市
創業：1930年
資本金：42,481百万円
従業員数：29,351名(連結)
※2023年12月時点



貨物自動車運送事業者の規模別割合



国内貨物トラック輸送のシェア



出所：国土交通省「貨物自動車運送事業者数」

出所：国土交通省「自動車輸送統計調査」

◇ 物流の2024年問題

- ・4月からトラックドライバーに時間外労働の上限規制が適用されるとともに、拘束時間の規制が強化
- ・ドライバーの労働時間減少による輸送能力不足や収入減少による人材不足により、物流停滞のリスク

◇ トラック輸送業界の課題

- ・中小企業の割合が非常に高く、物流拠点の整備など自社単独での物流の効率化が困難
- ・貸切輸送が多く、荷物の積込みから納品までをドライバー1人が担うケースが多く、拘束時間が長い

※取合せ品(特別積合せ貨物等)を除く営業用輸送を貸切輸送とみなしている

☆ 社内の取組

◇ 輸送の省人化・効率化に関する取組

<共同配送>

- ・他社と提携し、荷物を地域・納品先別に分担して配送

<荷役分離の推進>

- ・ドライバーが運転に注力することで2車1名運行を実現
- ・女性や外国人もドライバーとして活躍できる環境作り

<長距離輸送における中継地点の活用・モーダルシフト>

- ・長距離輸送の路線は中継地点でドライバー交代
- ・超長距離輸送の経路に鉄道やフェリーを組み合わせ

◇ 人材確保に関する取組

<ドライバーの採用・定着率向上に向けた取組>

- ・昨年を上回る賃上げを実施
- ・「横乗りバイト」(積卸し補助者)に対し魅力説明・勧誘
- ・ドライバーのグループ制導入により業務量を平準化
- ・集配ドライバーから長距離路線ドライバーへのステップアップ

<適正運賃の収受>

- ・人件費等のコストは価格転嫁が十分に進んでいない
- ・物流停滞リスクを認識してもらい、運賃改定の交渉を進める

☆ 業界の課題解決に向けた取組

目指す姿：フィジカルインターネットによるGreen物流の実現

オープン・パブリック・プラットフォームの概念のもと、サプライチェーン全体において環境配慮を促すため、顧客並びに様々なパートナーとの連携を強化し、一丸となって「Green物流」を共創していく

<O.P.P.(オープン・パブリック・プラットフォーム)>

- ・セイノーの取組により構築した効率的な物流ネットワークを、グループ内だけでなく他社にも開放していく構想

O.P.P.を活用した配送例



<実現のための施策>

- ・他社からの持ち込みの拡大
- ・共同配送の拡大
- ・他社との輸送システム連携
- ・荷主と運送会社のマッチング(ハコベル)
- ・荷主と倉庫のマッチング(見つかる倉庫)
- ・物流拠点の機能強化等による輸送能力拡大
- ・過疎地におけるドローン活用

出所：セイノーホールディングス株式会社「2024年問題がもたらす影響とセイノーHDの企業価値向上に向けて」