

令和6年度  
第1回  
徳島地方最低賃金審議会

日時 令和6年7月5日（金）  
午後1時30分～  
場所 あわぎんホール 4階会議室  
徳島市藍場町2丁目14番地

徳島労働局



# 次 第

- 1 徳島県最低賃金の改正決定諮問、徳島県特定最低賃金改正の必要性諮問について
- 2 徳島県最低賃金専門部会、各特定最低賃金専門部会の設置について
- 3 徳島県最低賃金のあり方に関する検討小委員会報告について
- 4 その他

<メモ>

第1回 徳島地方最低賃金審議会  
資料目次

資料番号・資料名	頁
1 第54期徳島地方最低賃金審議会委員名簿	1
-2 徳島県最低賃金のあり方に関する検討小委員会委員名簿	2
-3 令和5年度 徳島県最低賃金専門部会委員名簿	3
-4 令和5年度 特定最低賃金専門部会委員名簿	4
2 最低賃金改正決定の流れ	5
-2 令和5年度 審議日程	6
-3 令和6年度 審議日程	7
-4 令和6年度答申要旨の公示日別最短効力発生予定日一覧表（地域・特賃）	8
3 徳島県の最低賃金リーフレット	10
-2 徳島県最低賃金改正の推移と目安額、未満率、影響率等	12
-3 四国各県の地域別最低賃金の推移	13
-4 令和6年度 特定最低賃金改正申出書の概要	14
-5 特定最低賃金の適用使用者数及び適用労働者数	15
-6 四国各県の特定最低賃金の推移	16
4 月例経済報告（基調判断）	17
-2 徳島県内の倒産件数・負債総額の推移	19
-3 春季賃上げ回答妥結状況	21
-4 県内企業の賃上げ等に関する調査結果（公益財団法人 徳島経済研究所）	22
-5 地域企業における賃上げ等の動向について（財務省 特別調査）	24
-6 四国経済の現状について（四国財務局）	53
-7 消費者物価指数の対前年率の推移	68
5 徳島県最低賃金のあり方に関する検討小委員会議事要旨	69

<机上配布資料>

- 1 諮問文（写）
- 2 第 68 回 中央最低賃金審議会資料（目安諮問資料）
  - ・資料 No. 1 中央最低賃金審議会委員名簿
  - ・資料 No. 2 中央最低賃金審議会運営規程
  - ・資料 No. 3 諮問文
  - ・資料 No. 4 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版
  - ・資料 No. 5 経済財政運営と改革の基本方針 2024
  - ・資料 No. 6 目安に関する小委員会名簿(案)
- 2 第 1 回目安に関する小委員会配付資料
  - ・資料 No. 1 主要統計資料
  - ・資料 No. 2 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 改訂版
  - ・資料 No. 3 経済財政運営と改革の基本方針 2024
  - ・資料 No. 4 足下の経済状況等に関する補足資料
  - ・資料 No. 5 今後の予定(案)
  - ・資料 No. 6 最低賃金に関する調査研究
- 3 令和 6 年度 特定最低賃金改正の申出書(写)
- 4 経済資料
  - ・月例労働経済報告
  - ・徳島県金融経済概況
  - ・徳島経済レポート
  - ・職業安定業務統計速報
- 5 賃金引上げ関係助成金資料
  - ・令和 6 年度 徳島労働局賃金引上げ関係の助成金のご案内
  - ・業務改善助成金事例集
  - ・業務改善助成金事例集（第 2 集）
  - ・賃金引き上げ特設ページを公開中（リーフレット）
  - ・賃金引き上げ取組事例集（厚生労働省）
  - ・「年収の壁・支援強化パッケージ」
- 6 運営規定
  - ・徳島地方最低賃金審議会運営規程
  - ・徳島地方最低賃金審議会専門部会運営規程
  - ・徳島県最低賃金のあり方に関する検討小委員会運営規程
- 7 最低賃金決定要覧（冊子）

## 第54期 徳島地方最低賃金審議会委員名簿

令和6年4月1日

徳島労働局

区分	氏名 (50音順)	現職
公益代表	いなくら のりこ 稲倉 典子	四国大学経営情報学部准教授
	だんの さとこ 段野 聡子	徳島大学人と地域共創センター/総合科学部教授
	はしむら りょう 端村 亮	弁護士
	むや よしたか 撫養 佳孝	一般社団法人徳島新聞社論説委員
	よねざわ かずみ 米澤 和美	徳島県社会保険労務士会顧問
労働者代表	かがわ けんいち 賀川 健一	パナソニックエナジー労働組合徳島支部執行委員長
	かわぐち せいじ 川口 誠二	日本労働組合総連合会徳島県連合会事務局長
	たつみ あきひろ 辰巳 明宏	UAゼンセン徳島県支部主任
	みき ゆうこ 三木 裕子	全国一般徳島地方労働組合書記長
	みなみ れいこ 南 礼子	日本労働組合総連合会徳島県連合会副事務局長
使用者代表	あいはら りつこ 藍原 理津子	株式会社ネオビエント代表取締役会長
	あまの たえこ 天野 多栄子	有限会社天野鉄工所取締役
	ごとう かんじ 五島 寛治	大麻町商工会会長 有限会社ファイブセキュリティシステム代表取締役
	なかむら あきこ 中村 晃子	社会福祉法人健祥会常務理事
	わきた りょう 脇田 亮	徳島県経営者協会専務理事
任命年月日	令和5年4月1日	

## 令和6年度徳島県最低賃金のあり方に関する

## 検討小委員会委員名簿

	氏名	現職
公益代表	いなくら のりこ 稲倉 典子	四国大学経営情報学部准教授
	だんの さとこ 段野 聡子	徳島大学人と地域共創センター/総合科学部教授
労働者代表	かわぐち せいじ 川口 誠二	日本労働組合総連合会徳島県連合会事務局長
	みなみ れいこ 南 礼子	日本労働組合総連合会徳島県連合会副事務局長
使用者代表	なかむら あきこ 中村 晃子	社会福祉法人健祥会常務理事
	わきた りょう 脇田 亮	徳島県経営者協会専務理事

令和6年4月1日現在

(各側 五十音順)

令和5年度徳島地方最低賃金審議会  
徳島県最低賃金専門部会委員名簿

徳島労働局

区分	氏名 (50音字順)	現職
公益代表	いなくら のりこ 稲倉 典子	四国大学経営情報学部准教授
	だんの さとこ 段野 聡子	徳島大学人と地域共創センター/総合科学部准教授
	むや よしたか 撫養 佳孝	一般社団法人徳島新聞社論説委員
労働者代表	かがわ けんいち 賀川 健一	パナソニックエナジー労働組合徳島支部執行委員長
	かわぐち せいじ 川口 誠二	日本労働組合総連合会徳島県連合会事務局長
	やまもと まさとし 山本 雅敏	日本労働組合総連合会徳島県連合会副事務局長
使用者代表	ごとう かんじ 五島 寛治	有限会社ファイブセキュリティシステム代表取締役
	なかむら あきこ 中村 晃子	社会福祉法人健祥会業務常務理事
	わきた りょう 脇田 亮	徳島県経営者協会専務理事
任命年月日		令和5年7月25日

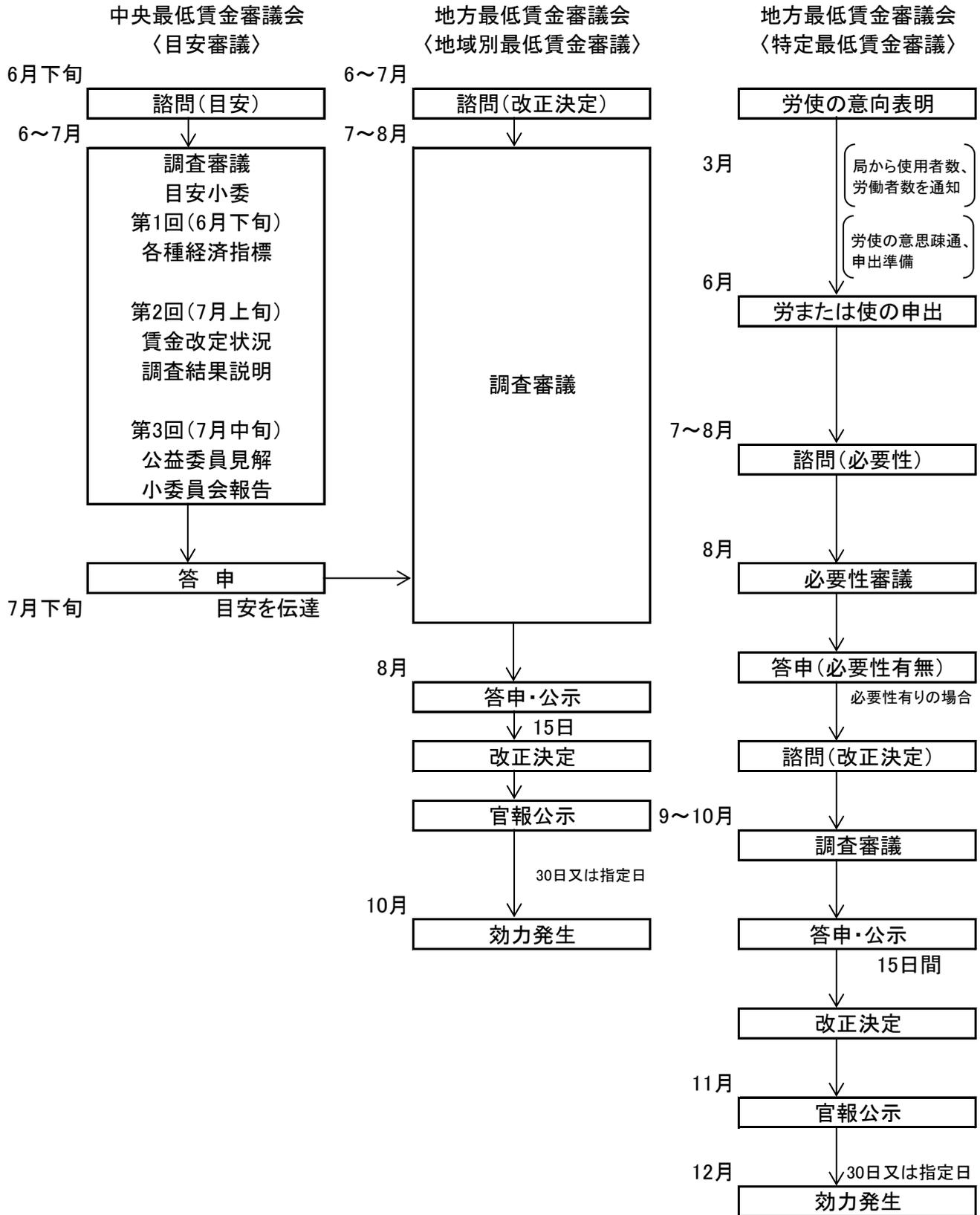
(各側別 五十音順)

令和5年度徳島地方最低賃金審議会特定最低賃金専門部会委員名簿  
(50音字順)

徳島労働局

区分	造作材・合板・建築用組立材料製造業		ばん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業		電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	
	氏名	現職	氏名	現職	氏名	現職
公益代表	○ 段野 聡子 だんの さいと しのりこ	徳島大学人と地域共創センター/総合科学部 准教授	○ 端村 亮 はしむら しょう	弁護士	稲倉 典子 いなくら のりこ	四国大学経営情報学部 准教授
	◎ 撫養 佳孝 むや よしたか	一般社団法人徳島新聞社 論説委員	◎ 撫養 佳孝 むや よしたか	一般社団法人徳島新聞社 論説委員	○ 段野 聡子 だんの さいと しのりこ	徳島大学人と地域共創センター/総合科学部 准教授
	米澤 和美 よねざわ かずみ	徳島県社会保険労務士会 顧問	米澤 和美 よねざわ かずみ	徳島県社会保険労務士会 顧問	◎ 端村 亮 はしむら しょう	弁護士
労働者代表	辰巳 明宏 たつみ あきひろ	UAゼンセン徳島県支部 主任	川口 誠二 かわぐち せいじ	日本労働組合総連合会徳島県連合会 事務局長	賀川 健一 ががわ けんいち	パナソニックエナジー労働組合徳島支部 執行委員長
	三木 裕子 みき ゆうこ	全国一般徳島地方労働組合 書記長	辻 康晴 つじ はる晴	JAM光洋シーリングテクノ労働組合 執行委員長	木戸 敬一郎 きど けいいちろう	大真空労働組合 徳島支部 副委員長
	山本 雅敏 やまもと まさとし	日本労働組合総連合会徳島県連合会 副事務局長	坊野 靖仁 ぼうの やすひと	ジェイテクト労働組合徳島支部 書記長	矢藤 寿浩 やとう としひろ	PHC労働組合徳島地区 地区執行委員長
使用者代表	大阪 省吾 おおさか しょうご	徳島市木材業協同組合 代表理事	天野 多栄子 あまの たもえこ	有限会社天野鉄工所 取締役	久米 智之 くめ ともゆき	株式会社NDK 代表取締役
	玉置 潔 たまき けつ	那賀川林材工業協同組合 代表理事	井出 貴大 いで かつひろ	西精工株式会社 総務部総務課労務係主任	五島 寛治 ごとう かんじ	有限会社アライブセキュリティシステム 代表取締役
	脇田 亮 わきだ しょう	徳島県経営者協会 専務理事	森 誠 もり まこと	四国化工機株式会社 経営管理本部総務部長	三木 一将 みき かずまさ	有限会社三木産業 代表取締役社長
任命年月日 令和5年7月31日						
備考:◎部会長 ○部会長代理						

# 最低賃金改正決定の流れ



## 令和5年度 最低賃金審議日程

日付	曜日	本審	本審以外	特定最賃	公示等
3/7	火			特定最低賃金改正の意向表明 受付	
6/2	金		公益委員会議(公益委員の役割 検討、検討事項確認)		
6/15	木	第1回本審(14:00～とくぎんト モニプラザ)会長及び会長代理選 任	第1回あり方検討小委員会 (15:00～とくぎんトモニプラザ)審 議方法、実地視察検討		
7/6	木	第2回本審(14:00～あわぎん ホール)県最賃諮問、特定最賃 必要性諮問			専門委員推薦公示、 意見聴取の公示、 特定最賃専門部会推 薦公示
8/3	木	第3回本審(9:30～労働局)目安 答申伝達、意見	第1回県最賃専門部会(11:00～ 労働局)金額審議		
8/4	金		第2回県最賃専門部会(9:00～ 労働局)金額審議		
8/7	月	第4回本審(15:00～労働局)県 最賃答申	第3回県最賃専門部会(13:00～ 労働局)金額審議、部会報告		要旨公示(異議)
8/17	木			第1回特定最賃造作材専門部会 (13:30～労働局)必要性審議	
8/22	火				異議申出締切日
8/23	水	第5回本審(11:00～労働局)県 最賃異議審議答申、特賃必要性 答申、 特賃金額改正諮問		第1回特定最賃合同専門部会 (9:30～労働局)必要性審議、答 申、審議日程調整	特賃意見聴取の公示
9/1	金				官報公示
9/12	火			実地視察(一般機械 特定最低 賃金事業場)	
9/26	火			第2回一般機械専門部会(10:00 ～労働局)金額審議	
10/1	日				県最賃 発効日
10/12	木			第2回電気機械専門部会(13:30 ～労働局)金額審議	
10/13	金			第3回一般機械専門部会(13:30 ～労働局)金額審議、答申	要旨公示(異議)
10/19	木			第3回電気機械専門部会(13:30 ～労働局)金額審議	
10/20	金			第4回電気機械専門部会(13:30 ～労働局)金額審議、答申	要旨公示(異議)
10/30	月				異議申出締切日(機械)
11/6	月				異議申出締切日(電気)
11/14	火				官報公示(機械)
11/20	月				官報公示(電気)
12/21	木	第6回本審(15:00～あわぎんホー ル)総括審議		第2回特定最賃合同専門部会 (15:00～あわぎんホール)	特定最賃 発効日
1月頃					特定最低賃金、適用 事業者数、労働者数 確定
3月				特定最低賃金改正の意向表明	

## 令和6年度 最低賃金審議日程

日付		本審	本審以外	特定最賃	公示等	備考
1月					特定最低賃金、適用事業者数、労働者数確定	
3月				特定最低賃金改正の意向表明受付		
5月			公益委員会議(公益委員の役割検討、検討事項確認)			
6月			第1回あり方検討小委員会審議方法、実地視察検討	特定最低賃金改正の申出書受付		6/25 中賃諮問
7/5	金	第1回本審 県最賃諮問、特定最賃必要性諮問			専門委員推薦公示、意見聴取の公示、特定最賃専門部会推薦公示	
7月中旬			実地視察(県最賃事業場)			
8/1	木	第2回本審 目安答申伝達、意見	第1回県最賃専門部会金額審議			
8/2	金		第2回県最賃専門部会金額審議、部会報告			
8/5	月					
8/9	金	第3回本審 県最賃答申	第3回県最賃専門部会金額審議、部会報告		要旨公示(異議)	
8/20	火				異議申出締切日	
8/21	水	第4回本審 特賃必要性答申、特賃金額改正諮問		第1回特定最賃合同専門部会 必要性審議、答申、審議日程調整	特賃意見聴取の公示	
8/27	火	第5回本審 異議答申				
9月					県最賃 官報公示	
9~10月				第2~4回 特定最賃 専門部会 金額審議、答申	要旨公示(異議)	
10/1	火				県最賃 発効予定日	
10月					異議申出締切日(特定最賃)	
11月					官報公示(特定最賃)	
12月		第5回本審		第2回特定最賃合同専門部会		
12/21	土				特定最賃 発効予定日	

## 令和6年度答申要旨の公示日別最短効力発生予定日一覧表(地域別最低賃金の場合)

※令和5年12月1日時点のカレンダーに基づき、異議申出締切日の翌日に本省で官報公示の手続きを行った場合のスケジュール

※10月1日(火)発効とするためには、8月5日(月)までに答申要旨を公示する必要がある。  
 なお、その場合は法定発効ではなく、指定日発効となるよう公示文を作成すること。

答申 (要旨公示)	15日	異議申出 締切	8営業日	官報 公示	30日	発効
	→		→		→	
8月1日(木)		8月16日(金)		8月28日(水)		9月27日(金)
8月2日(金)		8月19日(月)		8月29日(木)		9月28日(土)
8月3日(土)		8月19日(月)		8月29日(木)		9月28日(土)
8月4日(日)		8月19日(月)		8月29日(木)		9月28日(土)
8月5日(月)		8月20日(火)		8月30日(金)		9月29日(日)
8月6日(火)		8月21日(水)		9月2日(月)		10月2日(水)
8月7日(水)		8月22日(木)		9月3日(火)		10月3日(木)
8月8日(木)		8月23日(金)		9月4日(水)		10月4日(金)
8月9日(金)		8月26日(月)		9月5日(木)		10月5日(土)
8月10日(土)		8月26日(月)		9月5日(木)		10月5日(土)
8月11日(日)		8月26日(月)		9月5日(木)		10月5日(土)
8月12日(月)		8月27日(火)		9月6日(金)		10月6日(日)
8月13日(火)		8月28日(水)		9月9日(月)		10月9日(水)
8月14日(水)		8月29日(木)		9月10日(火)		10月10日(木)
8月15日(木)		8月30日(金)		9月11日(水)		10月11日(金)
8月16日(金)		9月2日(月)		9月12日(木)		10月12日(土)
8月17日(土)		9月2日(月)		9月12日(木)		10月12日(土)
8月18日(日)		9月2日(月)		9月12日(木)		10月12日(土)
8月19日(月)		9月3日(火)		9月13日(金)		10月13日(日)
8月20日(火)		9月4日(水)		9月17日(火)		10月17日(木)
8月21日(水)		9月5日(木)		9月18日(水)		10月18日(金)
8月22日(木)		9月6日(金)		9月19日(木)		10月19日(土)
8月23日(金)		9月9日(月)		9月20日(金)		10月20日(日)
8月24日(土)		9月9日(月)		9月20日(金)		10月20日(日)
8月25日(日)		9月9日(月)		9月20日(金)		10月20日(日)
8月26日(月)		9月10日(火)		9月24日(火)		10月24日(木)
8月27日(火)		9月11日(水)		9月25日(水)		10月25日(金)
8月28日(水)		9月12日(木)		9月26日(木)		10月26日(土)
8月29日(木)		9月13日(金)		9月27日(金)		10月27日(日)
8月30日(金)		9月17日(火)		9月30日(月)		10月30日(水)
8月31日(土)		9月17日(火)		9月30日(月)		10月30日(水)
9月1日(日)		9月17日(火)		9月30日(月)		10月30日(水)
9月2日(月)		9月17日(火)		9月30日(月)		10月30日(水)

## 令和6年度答申要旨の公示日別最短効力発生予定日一覧表(特定(産業別)最低賃金の場合)

※令和5年12月1日時点のカレンダーに基づき、異議申出締切日の翌日に本省で官報公示の手続きを行った場合のスケジュール

※12月21日(日)発効とするためには、10月22日(火)までに答申要旨を公示する必要がある。

答申 (要旨公示)	15日	異議申出 締切	10営業日	官報 公示	30日	発効
	→		→		→	
9月18日(水)		10月3日(木)		10月18日(金)		11月17日(日)
9月19日(木)		10月4日(金)		10月21日(月)		11月20日(水)
9月20日(金)		10月7日(月)		10月22日(火)		11月21日(木)
9月21日(土)		10月7日(月)		10月22日(火)		11月21日(木)
9月22日(日)		10月7日(月)		10月22日(火)		11月21日(木)
9月23日(月)		10月8日(火)		10月23日(水)		11月22日(金)
9月24日(火)		10月9日(水)		10月24日(木)		11月23日(土)
9月25日(水)		10月10日(木)		10月25日(金)		11月24日(日)
9月26日(木)		10月11日(金)		10月28日(月)		11月27日(水)
9月27日(金)		10月15日(火)		10月29日(火)		11月28日(木)
9月28日(土)		10月15日(火)		10月29日(火)		11月28日(木)
9月29日(日)		10月15日(火)		10月29日(火)		11月28日(木)
9月30日(月)		10月15日(火)		10月29日(火)		11月28日(木)
10月1日(火)		10月16日(水)		10月30日(水)		11月29日(金)
10月2日(水)		10月17日(木)		10月31日(木)		11月30日(土)
10月3日(木)		10月18日(金)		11月1日(金)		12月1日(日)
10月4日(金)		10月21日(月)		11月5日(火)		12月5日(木)
10月5日(土)		10月21日(月)		11月5日(火)		12月5日(木)
10月6日(日)		10月21日(月)		11月5日(火)		12月5日(木)
10月7日(月)		10月22日(火)		11月6日(水)		12月6日(金)
10月8日(火)		10月23日(水)		11月7日(木)		12月7日(土)
10月9日(水)		10月24日(木)		11月8日(金)		12月8日(日)
10月10日(木)		10月25日(金)		11月11日(月)		12月11日(水)
10月11日(金)		10月28日(月)		11月12日(火)		12月12日(木)
10月12日(土)		10月28日(月)		11月12日(火)		12月12日(木)
10月13日(日)		10月28日(月)		11月12日(火)		12月12日(木)
10月14日(月)		10月29日(火)		11月13日(水)		12月13日(金)
10月15日(火)		10月30日(水)		11月14日(木)		12月14日(土)
10月16日(水)		10月31日(木)		11月15日(金)		12月15日(日)
10月17日(木)		11月1日(金)		11月18日(月)		12月18日(水)
10月18日(金)		11月5日(火)		11月19日(火)		12月19日(木)
10月19日(土)		11月5日(火)		11月19日(火)		12月19日(木)
10月20日(日)		11月5日(火)		11月19日(火)		12月19日(木)
10月21日(月)		11月5日(火)		11月19日(火)		12月19日(木)
10月22日(火)		11月6日(水)		11月20日(水)		12月20日(金)
10月23日(水)		11月7日(木)		11月21日(木)		12月21日(土)

## 徳島県の最低賃金

時間額

令和5年10月1日から

896 円

確認しよう、最低賃金！

徳島県最低賃金は、  
県内で働くすべての労働者に適用されます。下記の産業には **特定最低賃金** の適用があります。

産業名	時間額(円)	適用除外される労働者 (徳島県最低賃金が適用されます)	効力発生日
造作材・合板・建築用 組立材料製造業	<b>令和5年の金額改正はなく、令和5年10月1日から、 徳島県最低賃金 896 円 が適用されます。</b>		
はん用機械器具、生産 用機械器具、業務用機 械器具製造業	<b>1,020</b>	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務 ロ 玉軸受、ころ軸受製造業に係る業務のうち、切 削くずの取り除き等の業務 (4) メリヤス針製造業、計量器・測定器・分析機器・試 験機・測量機械器具・理化学機械器具製造業、医療用 機械器具・医療用品製造業、光学機械器具・レンズ製 造業及び武器製造業に従事する者	<b>令和5年 12月21日</b>
電子部品・デバイス・ 電子回路、電気機械器 具、情報通信機械器具 製造業	<b>983</b>	(1) 18歳未満又は65歳以上の者 (2) 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 次に掲げる業務に主として従事する者 イ 清掃、片付けその他これらに準ずる軽易な業務 ロ 手工具又は小型動力機を用いて行う組線、取付 け、かしめ及び巻線の業務 (4) 発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業、産業 用電気機械器具製造業及び電球・電気照明器具製造業 に従事する者	<b>令和5年 12月21日</b>

## 業務改善助成金

徳島県最低賃金との差額50円  
以内の労働者を使用しており、事  
業場内最低賃金を30円以上引  
上げ、生産性向上のための設備  
投資などを行った場合に利用でき  
ます。

助成率：最大9割

上限額：最大600万円



## 厚生労働省、中小企業庁では、最低賃金引上げに伴う支援を強化しています。

## キャリアアップ助成金

賃金規定を改定し、  
非正規雇用労働  
者の基本給を  
3%以上賃上げ  
する場合に利用で  
きます。



## 事業再構築助成金

最低賃金よりも低  
くなるため賃上げ  
が必要な従業員  
数が一定以上い  
る場合に利用でき  
ます。



## ものづくり補助金、IT導入補助金

最低賃金引上げ幅以上  
(地域別最低賃金+50  
円以上)に賃上げの努力  
を行う場合に補助金の採  
択において加点措置が得ら  
れます。



## お問い合わせ・相談先

- **最低賃金** 徳島労働局労働基準部賃金室 (Tel 088-652-9165) 又は最寄りの労働基準監督署へ
- **業務改善助成金** 業務改善助成金コールセンター (Tel 0120-366-440)
- **働き方改革や経営改善に向けた相談先**  
徳島働き方改革推進支援センター (Tel 0120-967-951) 又は徳島県よろず支援拠点 (Tel 088-676-4625) へ



# (1) 最低賃金はすべての労働者に適用されます

最低賃金は、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度であり、最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類があります。

最低賃金は、常用、臨時、パート、アルバイトなどの雇用形態や呼称の形態を問わず、事業場で働くすべての労働者に適用されます。

## ■減額の特例

しかし、一般の労働者より著しく労働能力が低いなどの場合に、最低賃金を一律に適用するとかえって雇用機会を狭めるおそれがあるため、次の①～⑤に該当する労働者については、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることを条件として個別に最低賃金の減額の特例が認められています。

- ①精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い方
- ②試の使用期間中の方
- ③基礎的な技能等を内容とする認定職業訓練を受けている方のうち厚生労働省令で定める方
- ④軽易な業務に従事する方
- ⑤断続的労働に従事する方

減額の特例許可を受けようとする使用者は、所定の様式による申請書2通を作成し、所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出してください。

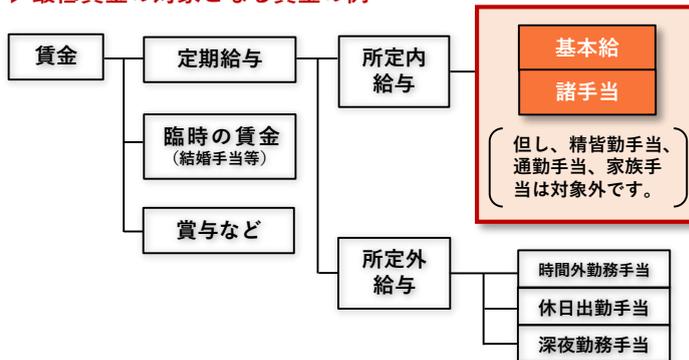
# (2) 最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、通常の労働時間、労働日に対応する賃金に限られます。

具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが、最低賃金の対象になります。

- ①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
- ②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
- ③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
- ④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
- ⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
- ⑥精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

## ▶最低賃金の対象となる賃金の例



# (3) 最低賃金額との比較方法

地域別最低賃金及び特定最低賃金ともに、時間額のみでの表示となっていますので、実際の賃金が最低賃金額以上となっているかどうかを調べるには(2)に記載した最低賃金の対象となる賃金額と適用される最低賃金額を次の方法で比較します。

- ① 時間給制の場合  
時間給 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
- ② 日給制の場合  
日給 $\div$ 1日の所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
- ③ 月給制の場合  
月給 $\div$ 1箇月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額（時間額）
- ④ 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金の場合  
出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制その他の請負制によって労働した総労働時間数で除して時間当たりの金額に換算し、最低賃金額（時間額）と比較します。
- ⑤ 上記①、②、③、④の組み合わせの場合  
例えば、基本給が日給制で、各手当（職務手当など）が月給制などの場合は、それぞれ上記②、③の式により時間額に換算し、それを合計したものと最低賃金額（時間額）を比較します。

## 月給制の場合の比較方法の例

- 徳島県で働くAさんの労働時間と月給は、
- 1日の所定労働時間 8時間
  - 年間所定労働日数 258日
  - 年間総所定労働時間 2,064時間  
(8時間 $\times$ 264日)
  - 1か月の平均所定労働時間 172時間  
(2,064時間 $\div$ 12か月)
  - 月給 155,000円

徳島県最低賃金額は896円（時間額）ですので、  
月給 155,000円

$$\frac{155,000}{172} = 901.16 > 896$$

したがって、この場合は最低賃金額を上回るとなります。



## 徳島県最低賃金の改正の推移と目安額、未満率、影響率等

(平成22～令和5年度)

年 度	22	23	24	25	26	27	28	29	30	R元	2	3	4	5	
県最賃	改正前時間額	633円	645円	647円	654円	666円	679円	695円	716円	740円	766円	793円	796円	824円	855円
	改正後時間額	645円	647円	654円	666円	679円	695円	716円	740円	766円	793円	796円	824円	855円	896円
	引上額	12円	2円	7円	12円	13円	16円	21円	24円	26円	27円	3円	28円	31円	41円
	引上率	1.90%	0.31%	1.08%	1.83%	1.95%	2.36%	3.02%	3.35%	3.51%	3.52%	0.38%	3.52%	3.76%	4.80%
	目安額	10円	1円	4円	10円	13円	16円	21円	24円	25円	26円	—	28円	30円	40円
	目安率	1.58%	0.16%	0.62%	1.53%	1.95%	2.36%	3.02%	3.35%	3.38%	3.39%	—	3.52%	3.64%	4.68%
	引上額-目安額	2円	1円	3円	2円	0円	0円	0円	0円	1円	1円	—	0円	1円	1円
	未満率	1.27%	0.80%	1.54%	1.22%	1.26%	1.40%	1.34%	2.06%	1.49%	0.97%	1.63%	1.18%	1.92%	1.56%
	影響率	2.45%	0.93%	2.54%	2.17%	2.55%	3.00%	6.88%	5.60%	7.34%	8.75%	5.08%	11.71%	16.43%	14.94%
	造作材等	改正前時間額	770円	773円	775円	780円	788円	798円	810円	824円	840円	857円	873円	875円	876円
改正後時間額		773円	775円	780円	788円	798円	810円	824円	840円	857円	873円	875円	876円	876円	876円
引上額		3円	2円	5円	8円	10円	12円	14円	16円	17円	16円	2円	1円	—	—
引上率		0.39%	0.26%	0.65%	1.03%	1.27%	1.50%	1.73%	1.94%	2.02%	1.87%	0.23%	0.11%	—	—
地域引上との差		-9円	0円	-2円	-4円	-3円	-4円	-7円	-8円	14円	-11円	-11円	-27円	—	—
未満率		8.28%	8.65%	7.68%	6.71%	5.41%	1.65%	7.77%	11.61%	10.14%	11.19%	3.02%	5.77%	—	—
影響率		8.28%	8.65%	7.68%	6.71%	5.41%	1.65%	10.68%	17.00%	12.60%	11.89%	3.81%	6.85%	—	—
一般機械器具	改正前時間額	791円	797円	801円	807円	816円	827円	840円	857円	877円	900円	925円	928円	945円	977円
	改正後時間額	797円	801円	807円	816円	827円	840円	857円	877円	900円	925円	928円	945円	977円	1020円
	引上額	6円	4円	6円	9円	11円	13円	17円	20円	23円	25円	3円	17円	32円	43円
	引上率	0.76%	0.50%	0.75%	1.12%	1.35%	1.57%	2.02%	2.33%	2.62%	2.78%	0.32%	1.83%	3.39%	4.40%
	地域引上との差	-6円	2円	-1円	-3円	-2円	-3円	-4円	-4円	20円	-2円	0円	-11円	1円	2円
	未満率	2.63%	5.31%	4.41%	9.17%	6.21%	7.40%	7.04%	6.27%	7.47%	7.80%	7.40%	3.81%	2.89%	3.59%
	影響率	3.33%	5.54%	5.30%	9.67%	6.73%	9.82%	9.32%	9.27%	12.00%	11.66%	10.89%	7.69%	8.86%	10.41%
電気機械器具	改正前時間額	746円	753円	759円	766円	777円	792円	805円	822円	841円	862円	885円	888円	911円	942円
	改正後時間額	753円	759円	766円	777円	792円	805円	822円	841円	862円	885円	888円	911円	942円	983円
	引上額	7円	6円	7円	11円	15円	13円	17円	19円	21円	23円	3円	23円	31円	41円
	引上率	0.94%	0.80%	0.92%	1.44%	1.93%	1.64%	2.11%	2.31%	2.50%	2.67%	0.34%	2.59%	3.40%	4.35%
	地域引上との差	-5円	4円	0円	-1円	2円	-3円	-4円	-5円	18円	-4円	0円	-5円	0円	0円
	未満率	6.11%	7.62%	8.43%	9.46%	8.76%	2.81%	8.86%	12.32%	10.83%	7.89%	4.99%	1.99%	19.71%	8.86%
	影響率	7.93%	12.96%	14.27%	15.62%	22.94%	10.57%	18.95%	23.95%	22.29%	24.09%	9.72%	22.15%	35.69%	41.70%

備 1)算出は小数点以下第3位を四捨五入している。  
考 2)未満率は、各年度毎の基礎調査時(6月)における改正前の最低賃金額を下回っている労働者の割合  
考 3)影響率は、各年度毎の基礎調査時(6月)における改正後の最低賃金額を下回っている労働者の割合

## 四国各県の地域別最低賃金の推移

		徳 島		香 川		愛 媛		高 知	
		最賃額	引上率	最賃額	引上率	最賃額	引上率	最賃額	引上率
H7	日 額	4,485	2.28	4,497	2.48	4,486	2.28	4,483	2.28
	時間額	563	2.36	565	2.73	563	2.36	562	2.18
8	日 額	4,581	2.14	4,599	2.27	4,582	2.14	4,578	2.12
	時間額	574	1.95	577	2.12	574	1.95	573	1.96
9	日 額	4,684	2.25	4,709	2.39	4,685	2.25	4,680	2.23
	時間額	588	2.44	590	2.25	588	2.44	585	2.09
10	日 額	4,770	1.84	4,802	1.97	4,770	1.81	4,764	1.79
	時間額	597	1.53	602	2.03	597	1.53	596	1.88
11	日 額	4,813	0.90	4,849	0.98	4,813	0.90	4,807	0.90
	時間額	602	0.84	608	1.00	602	0.84	601	0.84
12	日 額	4,852	0.81	4,891	0.87	4,852	0.81	4,845	0.79
	時間額	607	0.83	613	0.82	607	0.83	606	0.83
13	日 額	4,885	0.68	4,926	0.72	4,885	0.68	4,878	0.68
	時間額	611	0.66	618	0.81	611	0.66	610	0.66
14	日 額	廃止	—	廃止	—	廃止	—	廃止	—
	時間額	611	0.00	618	0.00	611	0.00	611	0.16
15	時間額	611	0.00	619	0.16	611	0.00	611	0.00
16	時間額	612	0.16	620	0.16	612	0.16	611	0.00
17	時間額	615	0.49	625	0.81	614	0.33	613	0.33
18	時間額	617	0.33	629	0.64	616	0.33	615	0.33
19	時間額	625	1.30	640	1.75	623	1.14	622	1.14
20	時間額	632	1.12	651	1.72	631	1.28	630	1.29
21	時間額	633	0.16	652	0.15	632	0.16	631	0.16
22	時間額	645	1.90	664	1.84	644	1.90	642	1.74
23	時間額	647	0.31	667	0.45	647	0.47	645	0.47
24	時間額	654	1.08	674	1.05	654	1.08	652	1.09
25	時間額	666	1.83	686	1.78	666	1.83	664	1.84
26	時間額	679	1.95	702	2.33	680	2.10	677	1.95
27	時間額	695	2.36	719	2.42	696	2.35	693	2.36
28	時間額	716	3.02	742	3.20	717	3.02	715	3.17
29	時間額	740	3.35	766	3.23	739	3.07	737	3.08
30	時間額	766	3.51	792	3.39	764	3.38	762	3.39
R元	時間額	793	3.52	818	3.28	790	3.40	790	3.67
2	時間額	796	0.38	820	0.24	793	0.38	792	0.25
3	時間額	824	3.52	848	3.41	821	3.53	820	3.54
4	時間額	855	3.76	878	3.54	853	3.90	853	4.02
5	時間額	896	4.80	918	4.56	897	5.16	897	5.16

## 令和 6 年度 特定最低賃金改正申出書の概要

特定最低賃金件名 (申出内容)	はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金 (改正)	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金(改正)
労働組合 合意内容等  (機関決定日) <合意書日付>  「協定日」 [金額]  人数	四国化工機労働組合 (5/29) <5/29>  309 人	PHC 労働組合四国地区 「4/1」  167 人
	ジェイテクト労働組合徳島支部 (5/13) <5/13>  846 人	パナソニックエナジー労働組合連合徳島支部  646 人
	JAM ジェイテクトシーリングテクノ労働組合 (5/15) <5/15>  246 人	日亜化学共済会 (6/12) <6/5>  7,027 人
	全国一般労働組合ナカテツ支部 (5/25) <5/25>  124 人	
	JAM ジェイテクトユニオン (2018/1/1 より休止中)	
申出受付日	R6/6/17	R6/6/12
申出労働者数 (申出労働者の占める割合)	合計 1,525 (39.2%)	合計 7,840 (81.0%)
産業従事者数 (適用労働者数) 事業所数	4,263 (3,882) 156 事業所	9,779 (9,676) 24 事業所
申出ケース	公正競争	公正競争
申出必要者数	1,294	3,226
時間換算額 最も低いもの	記載なし	1,195 円

## (用語説明)

機関決定：労働組合において最低賃金改正の申し出を決定すること

合意書：労働組合と使用者の間において最低賃金改正の必要について合意をした労使協定書

金額付き協定書：企業内において最低賃金額を取り決めた労使協定書。月額、時間額双方が設定されている場合には時間額を記載

適用労働者数：平成 28 年総務省経済センサス基礎調査を基に、令和 4 年に実施した基礎調査の結果から推計した適用除外労働者数を減じた人数（令和 5 年 1 月 賃金室）

申出必要労働者数：適用労働者数の概ね 3 分の 1

## 特定最低賃金の適用使用者数及び適用労働者数

令和 6 年 1 月  
徳島労働局労働基準部賃金室

産 業 名	適用 使用者数	産業従事労働者数(人)※1 (特定最低賃金適用労働者数(人))※2
造作材・合板・建築用組立材料製造業	3 4	6 8 5 (6 3 3)
はん用機械器具製造業、生産用機械器具製造業、業務用機械器具製造業	1 5 6	4, 2 6 3 (3, 8 8 2)
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	2 4	9, 7 7 9 (9, 6 7 6)

※1 産業従事労働者数は、令和 3 年経済センサスを基礎資料としている。

※2 特定最低賃金適用労働者数(カッコ内)については、産業従事労働者数から「令和 5 年最低賃金に関する基礎調査」の結果に基づき推計した適用除外労働者数を減じた人数で、各産業別最低賃金の適用労働者数にあたる。

## 四国各県の特定最低賃金の推移

### はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金

		徳 島		香 川		愛 媛		高 知	
		最賃額	引上額	最賃額	引上額	最賃額	引上額	最賃額	引上額
H19	時間額	779	10	780	10	770	10	-	
20	時間額	789	10	791	11	779	9	-	
21	時間額	791	2	794	3	781	2	-	
22	時間額	797	6	801	7	788	7	-	
23	時間額	801	4	806	5	792	4	-	
24	時間額	807	6	813	7	798	6	-	
25	時間額	816	9	823	10	807	9	-	
26	時間額	827	11	836	13	820	13	-	
27	時間額	840	13	850	14	835	15	-	
28	時間額	857	17	869	19	856	21	-	
29	時間額	877	20	890	21	877	21	-	
30	時間額	900	23	915	25	902	25	-	
R元	時間額	925	25	940	25	927	25	-	
2	時間額	928	3	943	3	930	3		
3	時間額	945	17	970	27	957	27	-	
4	時間額	977	32	1,000	30	963	6	-	
5	時間額	1,020	43	1,040	40	997	34	-	

### 電子部品・デバイス・電子回路等製造業最低賃金

		徳 島		香 川		愛 媛		高 知	
		最賃額	引上額	最賃額	引上額	最賃額	引上額	最賃額	引上額
H19	時間額	733	11	733	11	732	11	721	10
20	時間額	743	10	743	10	742	10	730	9
21	時間額	746	3	746	3	745	3	731	1
22	時間額	753	7	753	7	753	8	738	7
23	時間額	759	6	759	6	760	7	738	0
24	時間額	766	7	767	8	767	7	741	3
25	時間額	777	11	777	10	778	11	745	4
26	時間額	792	15	790	13	792	14	750	5
27	時間額	805	13	805	15	808	16	756	6
28	時間額	822	17	822	17	829	21	766	10
29	時間額	841	19	841	19	849	20	776	10
30	時間額	862	21	862	21	870	21	788	12
R元	時間額	885	23	883	21	892	22	793	5
2	時間額	888	3	886	3	895	3	793	0
3	時間額	911	23	913	27	921	26	793	0
4	時間額	942	31	942	29	947	26	793	0
5	時間額	983	41	982	40	987	40	793	0

注：徳島県、香川県、愛媛県は、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業。  
高知県は、電子部品・デバイス・電子回路、電子応用装置、映像・音響機械器具製造業。

# 令和5年 月例経済報告（基調判断）

月例経済報告	7月	8月	9月	10月	11月	12月
徳島県金融経済概況	<p>景気は、緩やかに回復している。</p> <p>景気は、緩やかに回復している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人消費は、持ち直している。</li> <li>設備投資は、持ち直している。</li> <li>輸出は、底堅い動きとなっている。</li> <li>生産は、持ち直しの兆しがみられる。</li> <li>企業収益は、総じてみれば緩やかに改善している。企業の業況判断は、持ち直している。</li> <li>雇用情勢は、このところ改善の動きがみられる。</li> <li>消費者物価は、上昇している。</li> </ul>	<p>景気は、緩やかに回復している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人消費は、持ち直している。</li> <li>設備投資は、持ち直している。</li> <li>輸出は、このところ持ち直しの動きがみられる。</li> <li>生産は、持ち直しの兆しがみられる。</li> <li>企業収益は、総じてみれば緩やかに改善している。企業の業況判断は、持ち直している。</li> <li>雇用情勢は、改善の動きがみられる。</li> <li>消費者物価は、上昇している。</li> </ul>	<p>景気は、緩やかに回復している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人消費は、持ち直している。</li> <li>設備投資は、持ち直している。</li> <li>輸出は、このところ持ち直しの動きがみられる。</li> <li>生産は、持ち直しの兆しがみられる。</li> <li>企業収益は、総じてみれば緩やかに改善している。企業の業況判断は、総じてみれば緩やかに改善している。</li> <li>雇用情勢は、改善の動きがみられる。</li> <li>消費者物価は、上昇している。</li> </ul>	<p>景気は、緩やかに回復している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人消費は、持ち直している。</li> <li>設備投資は、持ち直している。</li> <li>輸出は、このところ持ち直しの動きがみられる。</li> <li>生産は、持ち直しの兆しがみられる。</li> <li>企業収益は、総じてみれば緩やかに改善している。企業の業況判断は、総じてみれば緩やかに改善している。</li> <li>雇用情勢は、改善の動きがみられる。</li> <li>消費者物価は、上昇している。</li> </ul>	<p>景気は、このところ一部に足踏みがみられるが、緩やかに回復している。</p> <p>景気は、このところ一部に足踏みがみられるが、緩やかに回復している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人消費は、持ち直している。</li> <li>設備投資は、持ち直している。</li> <li>輸出は、このところ持ち直しの動きがみられる。</li> <li>生産は、持ち直しの兆しがみられる。</li> <li>企業収益は、総じてみれば改善している。企業の業況判断は、改善している。</li> <li>雇用情勢は、改善の動きがみられる。</li> <li>消費者物価は、このところ上昇テンポが緩やかにとなっている。</li> </ul>	<p>景気は、このところ一部に足踏みがみられるが、緩やかに回復している。</p> <p>徳島県内の景気は、持ち直している。</p> <p>すなわち、設備投資は増加している。個人消費は持ち直している。住宅投資は横ばい圏内の動きとなっている。公共投資は持ち直しの動きが一服している。こうした中、企業の生産は横ばい圏内の動きとなっている。雇用・所得情勢をみると、労働需給は引き締まった状態となっており、雇用者所得は改善傾向がみつつある。</p>
徳島経済レポート	<p>持ち直し傾向にある。</p> <p>景況をみると、生産の一部に弱さがみられるが、小売・宿泊・旅行は前年を上回って推移している。景気は「緩やかに回復している」と2カ月連続で上方修正した。アタラシイ動きが持続するかどうかは注視が必要である。</p>	<p>緩やかに回復している</p> <p>景況をみると、生産の一部に弱さがみられるが、小売・宿泊・旅行は前年を上回って推移している。景気は「緩やかに回復している」と2カ月連続で上方修正した。アタラシイ動きが持続するかどうかは注視が必要である。</p>	<p>緩やかに回復している</p> <p>景況をみると、生産の一部に弱さがみられるが、小売・宿泊・旅行は前年を上回って推移している。景気は「緩やかに回復している」と半断を据え置いた。物価高や長引く残量による消費動向の変化に注視が必要である。</p>	<p>緩やかに回復している</p> <p>景況をみると、小売・宿泊・旅行は前年を上回って推移している。景気は「緩やかに回復している」と半断を据え置いた。物価高、賃金、天候による消費動向の変化に注視が必要である。</p>	<p>緩やかに回復している</p> <p>景況をみると、小売・宿泊・旅行は総じて回復が続いている。景気は「緩やかに回復している」と半断を据え置いた。物価高による買い控えや、暖冬による消費動向の変化に注視が必要である。</p>	<p>緩やかに回復している</p> <p>景況をみると、小売・宿泊・旅行は総じて回復が続いている。景気は「緩やかに回復している」と半断を据え置いた。物価高による買い控えや、暖冬による消費動向の変化に注視が必要である。</p>
職業安定業務統計速報	<p>求人の動きは緩やかにとなっている。足元の経済情勢等が雇用と与える影響には留意する必要がある。</p>	<p>一部産業に底堅い推移がみられるものの、求人は緩やかに減少している。足元の経済情勢等が雇用と与える影響には留意する必要がある。</p>	<p>一部産業に底堅い推移がみられるものの、求人は緩やかに減少している。足元の経済情勢等が雇用と与える影響には留意する必要がある。</p>	<p>一部産業に底堅い推移がみられるものの、求人は緩やかに減少している。足元の経済情勢等が雇用と与える影響には留意する必要がある。</p>	<p>一部産業に底堅い推移がみられるものの、求人は緩やかに減少している。足元の経済情勢等が雇用と与える影響には留意する必要がある。</p>	<p>一部産業に底堅い推移がみられるものの、求人は緩やかに減少している。足元の経済情勢等が雇用と与える影響には留意する必要がある。</p>

# 令和6年 月例経済報告（基調判断）

	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月
<b>月例経済報告</b>	<p>景気は、このところ一部足踏みがみられるが、緩やかに回復している。</p> <p>景気は、このところ一部足踏みがみられるが、緩やかに回復している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人消費は、持ち直している。</li> <li>設備投資は、持ち直しに足踏みがみられる。</li> <li>輸出は、このところ持ち直しの動きに足踏みがみられる。</li> <li>生産は、持ち直しの兆しがみられる。</li> <li>企業収益は、総じてみれば改善している。</li> <li>企業の業況判断は、改善している。</li> <li>雇用情勢は、改善の動きがみられる。</li> <li>消費者物価は、このところ緩やかに上昇している。</li> </ul>	<p>景気は、このところ足踏みがみられるが、緩やかに回復している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人消費は、持ち直しに足踏みがみられる。</li> <li>設備投資は、持ち直しの動きがみられる。</li> <li>輸出は、このところ持ち直しの動きに足踏みがみられる。</li> <li>生産は、持ち直しに向かっていたものの、一部自動車メーカーの生産・出荷停止の影響により、このところ生産活動が低下している。</li> <li>企業収益は、総じてみれば改善している。</li> <li>企業の業況判断は、改善している。</li> <li>雇用情勢は、改善の動きがみられる。</li> <li>消費者物価は、このところ緩やかに上昇している。</li> </ul>	<p>景気は、このところ足踏みがみられるが、緩やかに回復している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人消費は、持ち直しに足踏みがみられる。</li> <li>設備投資は、持ち直しの動きがみられる。</li> <li>輸出は、持ち直しに向かっていたものの、一部自動車メーカーの生産・出荷停止の影響により、このところ生産活動が低下している。</li> <li>企業収益は、総じてみれば改善している。</li> <li>企業の業況判断は、改善している。</li> <li>製造業の一部では、一部自動車メーカーの生産・出荷停止による影響がみられる。</li> <li>雇用情勢は、改善の動きがみられる。</li> <li>消費者物価は、緩やかに上昇している。</li> </ul>	<p>景気は、このところ足踏みがみられるが、緩やかに回復している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人消費は、持ち直しに足踏みがみられる。</li> <li>設備投資は、持ち直しの動きがみられる。</li> <li>輸出は、持ち直しの動きに足踏みがみられる。</li> <li>生産は、一部自動車メーカーの生産・出荷停止の影響により、生産活動が低下していたが、このところ持ち直しの動きがみられる。</li> <li>企業収益は、総じてみれば改善している。</li> <li>企業の業況判断は、改善している。ただし、製造業の一部では、一部自動車メーカーの生産・出荷停止による影響がみられる。</li> <li>雇用情勢は、改善の動きがみられる。</li> <li>消費者物価は、緩やかに上昇している。</li> </ul>	<p>景気は、このところ足踏みがみられるが、緩やかに回復している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人消費は、持ち直しに足踏みがみられる。</li> <li>設備投資は、持ち直しの動きがみられる。</li> <li>輸出は、持ち直しの動きに足踏みがみられる。</li> <li>生産は、このところ足踏みがみられるが、緩やかに回復している。</li> <li>企業収益は、総じてみれば改善している。</li> <li>企業の業況判断は、改善している。ただし、製造業の一部では、一部自動車メーカーの生産・出荷停止による影響がみられる。</li> <li>雇用情勢は、改善の動きがみられる。</li> <li>消費者物価は、緩やかに上昇している。</li> </ul>	<p>景気は、このところ足踏みがみられるが、緩やかに回復している。</p>
<b>徳島県金融経済概況</b>	<p>徳島県内の景気は、持ち直している。</p> <p>すなわち、設備投資は理調を推移している。個人消費は物価上昇の影響を受けつつも、着実に持ち直している。住宅投資は横ばい圏内の動きとなっている。公共投資は持ち直している。こうした中、企業の生産は横ばい圏内の動きとなっている。雇用・所得情勢は、緩やかに改善している。</p>	<p>徳島県内の景気は、持ち直している。</p> <p>すなわち、設備投資は理調を推移している。個人消費は物価上昇の影響を受けつつも、着実に持ち直している。住宅投資は横ばい圏内の動きとなっている。公共投資は持ち直している。こうした中、企業の生産は横ばい圏内の動きとなっている。雇用・所得情勢は、緩やかに改善している。</p>	<p>徳島県内の景気は、持ち直している。</p> <p>すなわち、設備投資は理調を推移している。個人消費は物価上昇の影響を受けつつも、着実に持ち直している。住宅投資は横ばい圏内の動きとなっている。公共投資は持ち直している。こうした中、企業の生産は横ばい圏内の動きとなっている。雇用・所得情勢は、緩やかに改善している。</p>	<p>徳島県内の景気は、持ち直している。</p> <p>すなわち、設備投資は増加している。個人消費は物価上昇の影響を受けつつも、着実に持ち直している。住宅投資は弱めの動きとなっている。公共投資は持ち直している。こうした中、企業の生産は横ばい圏内の動きとなっている。雇用・所得情勢は、緩やかに改善している。</p>	<p>徳島県内の景気は、持ち直している。</p> <p>すなわち、設備投資は増加している。個人消費は物価上昇の影響を受けつつも、着実に持ち直している。住宅投資は弱めの動きとなっている。公共投資は持ち直している。こうした中、企業の生産は横ばい圏内の動きとなっている。雇用・所得情勢は、緩やかに改善している。</p>	<p>徳島県内の景気は、持ち直しのペースが鈍化している。</p> <p>すなわち、設備投資は増加している。個人消費は物価上昇の影響を受けつつも、着実に持ち直している。住宅投資は弱めの動きとなっている。公共投資は持ち直している。こうした中、企業の生産は横ばい圏内の動きとなっている。雇用・所得情勢は、緩やかに改善している。</p>
<b>徳島経済レポート</b>	<p>緩やかに回復している</p> <p>景況をみると、一服感がみられるも、全体として回復傾向が続いている。景気は緩やかに回復している」と判断を据え置いた。物価高による買い控えや、暖冬による消費動向への影響に注視が必要である。</p>	<p>一部一服感がみられるが、緩やかに回復している</p> <p>景況をみると、個人消費に一服感がみられる。景気は「一部一服感がみられるが、緩やかに回復している」と判断を据え置いた。物価の高止まりによる個人消費動向の変化に注視が必要である。</p>	<p>一部一服感がみられるが、緩やかに回復している</p> <p>景況をみると、個人消費に一服感がみられる。景気は「一部一服感がみられるが、緩やかに回復している」と判断を据え置いた。物価と賃上げの動向にもなう個人消費の変化に注視が必要である。(No478)</p>	<p>一部一服感がみられるが、緩やかに回復している</p> <p>景況をみると、個人消費に一服感がみられる。景気は「一部一服感がみられるが、緩やかに回復している」と判断を据え置いた。物価と賃上げの動向にもなう個人消費の変化に注視が必要である。(No479)</p>	<p>一部一服感がみられるが、緩やかに回復している</p> <p>景況をみると、個人消費に一服感がみられる。景気は「一部一服感がみられるが、緩やかに回復している」と判断を据え置いた。物価と賃上げの動向にもなう個人消費の変化に注視が必要である。(No479)</p>	<p>回復のペースが鈍化しつつある</p> <p>景況をみると、個人消費は横ばいで留まっており「回復のペースが鈍化しつつある」と判断を引き下げた。物価、賃上げ、定額減税の影響に伴う個人消費の変化に注視が必要である。(No480 6/26)</p>
<b>職業安定業務統計速報</b>	<p>一部産業に底堅い推移がみられるものの、求人は緩やかに減少している。足元の経済情勢等が雇用に与える影響には留意する必要がある。</p>	<p>一部産業に底堅い推移がみられるものの、求人は緩やかに減少している。足元の経済情勢等が雇用に与える影響には留意する必要がある。(4/25)</p>	<p>一部産業に底堅い推移がみられるものの、求人は緩やかに減少している。足元の経済情勢等が雇用に与える影響には留意する必要がある。(5/30)</p>	<p>求人が求職を上回って推移しているものの、求人は緩やかに減少している。足元の経済情勢等が雇用に与える影響には留意する必要がある。(6/27)</p>	<p>求人が求職を上回って推移しているものの、求人は緩やかに減少している。足元の経済情勢等が雇用に与える影響には留意する必要がある。(6/27)</p>	<p>求人が求職を上回って推移しているものの、求人は緩やかに減少している。足元の経済情勢等が雇用に与える影響には留意する必要がある。(6/27)</p>

## 徳島県内の倒産件数・負債総額の推移

### 1 帝国データバンク(TDB)

月	令和6年		令和5年		令和4年		令和3年		令和2年		平成31年・令和元年		平成30年		平成29年		月
	件数	負債総額 (百万円)	件数	負債総額 (百万円)	件数	負債総額 (百万円)	件数	負債総額 (百万円)									
1月	2	60	5	273	1	70	2	430	4	657	5	670	0	0	1	29	1月
2月	0	0	2	310	7	1,875	0	0	6	719	1	656	2	135	1	10	2月
3月	9	339	2	320	3	2,400	3	838	7	2,622	3	1,112	8	1,391	3	1,180	3月
4月	1	50	3	208	1	50	2	423	5	208	8	1,245	4	142	0	0	4月
5月	3	368	5	1,017	3	985	3	109	4	1,320	1	93	1	160	4	885	5月
6月			3	50	0	0	3	217	9	1448	2	338	0	0	4	310	6月
7月			2	37	3	1,490	5	836	4	383	2	47	3	431	1	50	7月
8月			4	375	4	334	1	40	3	91	1	55	2	171	4	836	8月
9月			3	150	3	135	3	549	4	379	5	612	0	0	4	831	9月
10月			3	311	1	74	0	0	2	350	2	212	3	977	1	16	10月
11月			2	163	3	876	2	1,770	3	613	3	659	2	306	2	300	11月
12月			3	62	1	25	1	10	0	0	6	1203	3	113	9	1,144	12月
合計	15	817	37	3,276	30	8,314	25	5,222	51	8,790	39	6,902	28	3,826	34	5,591	合計
1~5 月計	15	817	17	2,128	15	5,380	10	1,800	26	5,526	18	3,776	15	1,828	9	2,104	1~5 月計

(注1) 負債1,000万円以上の企業倒産(資料出所…帝国データバンク徳島支店)

(注2) 平成17年4月以降、倒産集計基準の変更(倒産五法による法的整理のみ集計)

徳島県内の倒産件数・負債総額の推移  
2 東京商工リサーチ

月	令和6年		令和5年		令和4年		令和3年		令和2年		平成31年・令和元年		平成30年		平成29年		月
	件数	負債総額 (百万円)	件数	負債総額 (百万円)	件数	負債総額 (百万円)	件数	負債総額 (百万円)									
1月	3	70	5	489	1	50	2	600	4	577	5	559	3	636	1	93	1月
2月	1	20	2	300	6	1,091	0	0	2	320	3	1,046	1	35	1	115	2月
3月	8	453	2	80	4	2,445	3	682	11	3,057	3	1,023	7	1,750	4	1,130	3月
4月	2	115	3	140	2	83	2	628	5	240	8	1,215	5	149	1	40	4月
5月	6	705	5	605	3	1,077	3	80	4	1,360	4	123	2	173	6	945	5月
6月			2	65	1	10	4	312	9	2,772	2	341	1	65	1	135	6月
7月			4	336	3	941	5	1,497	3	426	1	27	2	255	1	100	7月
8月			2	40	4	261	2	90	2	180	2	70	1	100	4	667	8月
9月			4	730	2	91	3	550	5	391	5	535	1	15	4	1,020	9月
10月			4	293	1	67	0	0	2	730	2	130	4	1,161	1	461	10月
11月			1	130	4	1,216	2	1,770	3	900	3	455	2	70	2	430	11月
12月			3	70	1	10	1	10	0	0	5	878	4	82	8	653	12月
合計	20	1,363	37	3,278	32	7,342	27	6,219	50	10,953	43	6,402	33	4,491	34	5,789	合計
1~5 月計	20	1,363	17	1,614	16	4,746	10	1,990	26	5,554	23	3,966	18	2,743	13	2,323	1~5 月計

# 令和6年 春季賃上げ 回答妥結状況

令和6年6月14日

徳島労働局賃金室まとめ

	令和6年妥結状況			令和5年実績			対前年比	
	社数・組合数	妥結額	賃上げ率	社数・組合数	妥結額	賃上げ率	額	ポイント比
厚生労働省(民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況)				令和5年8月4日発表 364社   11,245円   3.60%				
対象等	妥結額(定期昇給込みの賃上げ額)などを把握できた、資本金10億円以上かつ従業員1,000人以上の労働組合のある企業。数値は各企業の組合員数による加重平均である。 妥結額は、原則として定期昇給込みの賃上げ額を用いたが、一部に年齢ポイント(30、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。							
連合(令和6年6月5日第6回 集計、平均賃金方式による組合員数での加重平均)第7回7/3(最終)								
	令和6年妥結状況			令和5年			対前年比	
	6/5 定昇相当分 込み賃上げ計			昨年同時期 6/5				
合計	4,938組合	15,236円	5.08%	4,475組合	10,807円	3.66%	4,429円	+1.42
300人未満計	3,516組合	11,361円	4.45%	3,144組合	8,328円	3.36%	3,033円	+1.09
300人以上計	1,422組合	15,784円	5.16%	1,331組合	11,147円	3.69%	4,637円	+1.47
1,000人以上	488組合	16,211円	5.19%	446組合	11,519円	3.73%	4,692円	+1.46
日本経団連	春季労使交渉・大手企業業種別回答状況[了承・妥結含](加重平均)(第1回2024年5月20日発表)最終集計8月初			昨年同時期 5/19				
	89社 3.88	19,480円	5.58%	92社	13,110円	3.91%	3.91%	+1.67
春季労使交渉・中小企業業種別回答状況[了承・妥結含](加重平均)(第1回2024年6月13日発表)最終集計8月								
2024年6月13日公表			2023年6月23日集計結果					
製造業平均	148社	11,042円	4.12%	175社	8,349円	3.10%	2,693円	+1.02
非製造業平均	78社	9,286円	3.53%	102社	7,076円	2.68%	2,210円	+0.85
総平均	226社	10,420円	3.92%	277社	7,864円	2.94%	2,556円	+0.98
・中小企業(500人未満17業種754社対象、288社の回答を把握、このうち11社は平均金額不明等のため除外、上記は定期昇給(賃金体系)含む、加重平均								
徳島県経営者協会(2023/6/23現在)	中間集計 5/27			昨年同時期				
	48社	8,608円	3.10%	同一社での比較	7,166円	2.72%	1,442円	+0.38

## 【参考資料】

日本商工会議所・東京商工会議所

「中小企業の賃金改定に関する調査」集計結果 2024年6月5日 賃上げ額・率の調査は今回が初めてになる。

全国1,979社から得た回答を基に「正社員」と「パート・アルバイト等」別に一人あたりの賃金額の変化を把握したもの。

正社員(月給)	人数	賃上げ額	賃上げ率
全体	1,586	9,662円	3.62%
20人以下	709	8,801円	3.34%
パート・アルバイト等(時給)		賃上げ額	賃上げ率
全体	1,070	37.6円	3.43%
20人以下	450	43.3円	3.88%

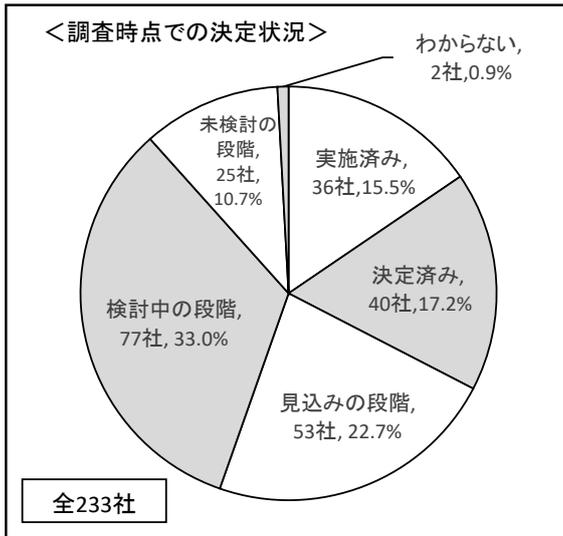
賃上げ額・率は加重平均

## 県内企業の賃上げ等に関する調査結果

### 1. 賃金の決定状況について

#### (1) 調査時点における決定の状況

「実施済み」「決定済み」「見込みの段階」を合わせた比率は前年同調査比+2.2ポイントにとどまる



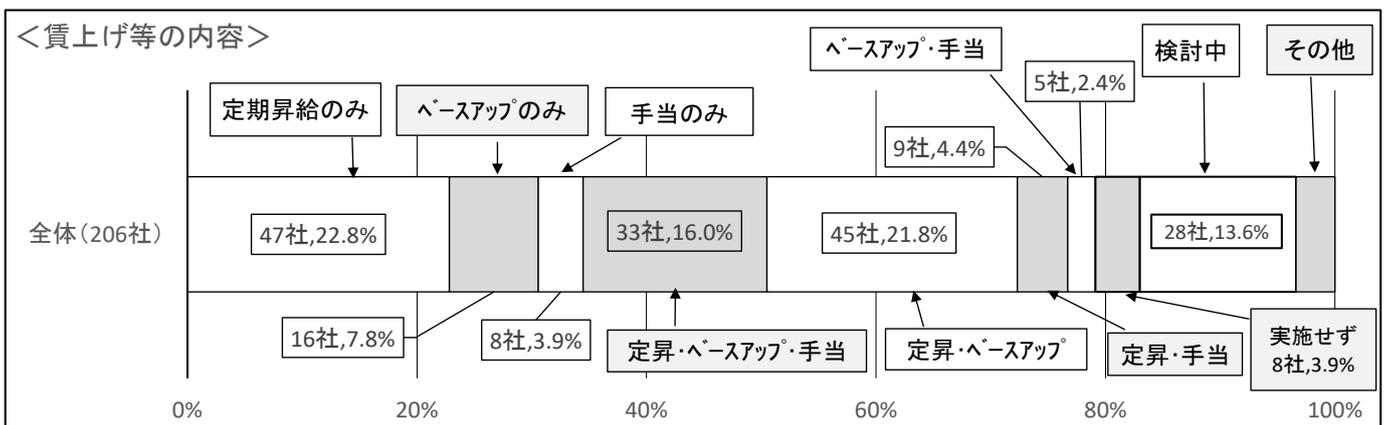
調査時点における定期昇給・賃上げなどの決定の状況を見ると(回答数233社)、「実施済み」「決定済み」「見込みの段階」を合わせた比率が55.4%であり、前年同調査と比べ+2.2ポイントにとどまっている。最も多いのは前年と同様に「検討中の段階」であり、33.0%(同▲2.0ポイント)となっている。

※以上4つの選択肢は、「定期昇給や賃上げを実施しない」旨の決定・見込み・検討も含まれている。

今年の春闘では連合が「5%以上」を目標として掲げ、多くの大企業でこの水準を上回る決定が早々になされている。一方、県内企業を対象に本調査を実施した3月の時点では、こうした動向を見極めている段階の企業が前年と同様に約3分の1を占める。大企業を中心とする賃上げの決定時期の早期化は、中小企業が主体の県内企業にはそのまま当てはまっていない実態が示されている。

#### (2) 賃上げ等の内容

ベースアップを実施する企業の比率は48.1%(同+6.3ポイント)とやや上昇



上記(1)で「実施済み」～「検討中の段階」と回答した206社の賃上げ等の内容をみると、「定期昇給のみ実施」が最も高く22.8%(前年比▲7.5ポイント)となった。「定期昇給ベースアップを実施」「定期昇給、ベースアップ、手当変更・新設を実施」などベースアップを伴う踏み込んだ賃上げを実施する企業の比率は、48.1%(同+6.3ポイント)を占め前年に比べやや上昇した。「検討中」が13.6%(同+3.8ポイント)となったこともあって、『賃上げを実施する(定期昇給、ベースアップ、手当変更・新設の少なくとも1つ以上)』比率は79.1%と同▲4.4ポイント低下している。財務省「地域企業における賃上げ等の動向について(特別調査)」(4月22日公表・調査期間:3月中旬～4月中旬)では、今春ベースアップを実施した中堅・中小企業等の比率が63.1%であった。本アンケート調査の対象も県内中小企業が大宗を占めていることから、調査時期に若干の違いがあるとはいえ、ベースアップを実施する企業の割合は、徳島が全国を下回っている。

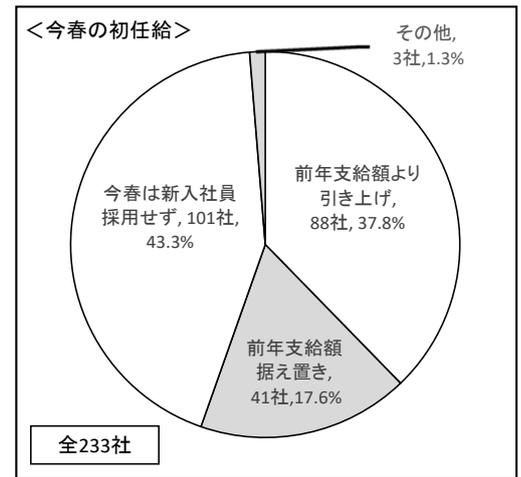
## 2. 今春の初任給について

### 「引き上げる」企業の比率が上昇（同+11.1ポイント）

今春の初任給について、「前年支給額より引き上げる」企業の比率は37.8%と前年に比べ11.1ポイント上昇した。「前年支給額据え置き」は17.6%で同7.6ポイント低下した。「今春は新入社員採用せず」が43.3%で同2.4ポイント上昇した。

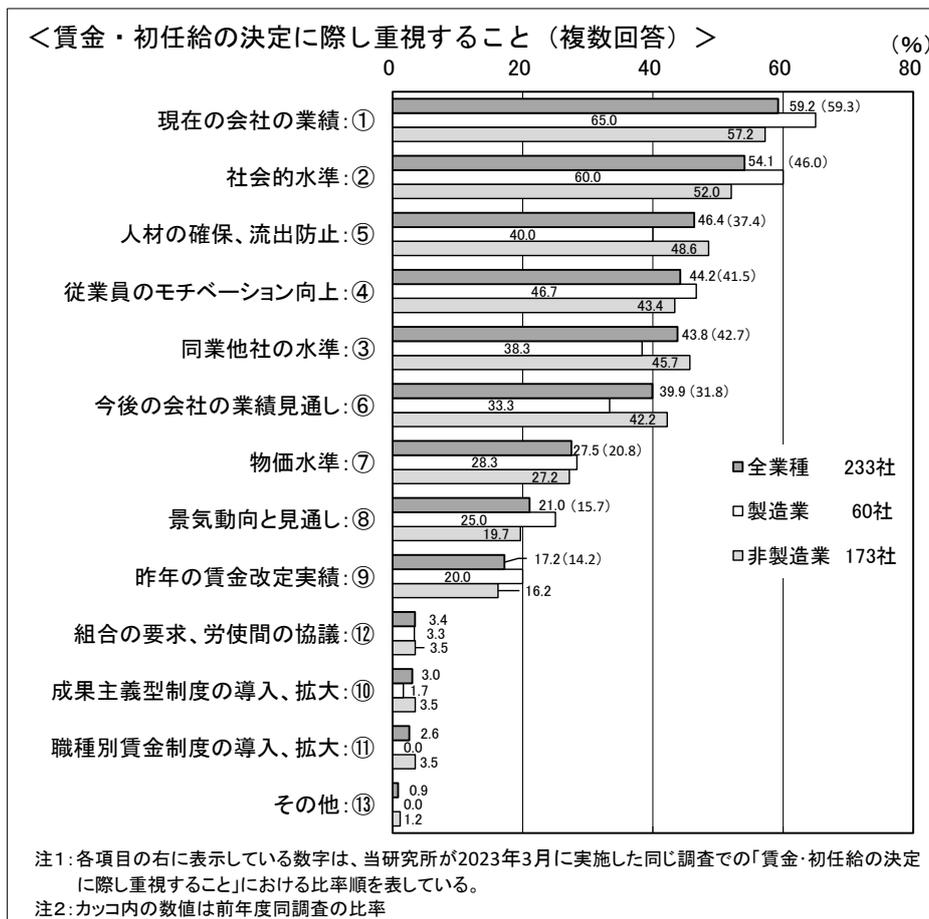
前年同調査では引き上げと据え置きがほぼ同じ水準であったが、今年は引き上げが大きく上回っており、先述のやや慎重さがみられた賃上げとは異なる動きとなっている。

なお、採用せずと回答した企業の中には採用したくてもできない企業が少なくはないと考えられ、総じて若年層の確保に苦心している企業が多い実情がうかがわれる。



## 3. 賃金、初任給の決定に際し重視すること

### 「人材の確保」「今後の業績見通し」や「社会的水準」「物価水準」を重視する比率が高まっている



賃金・初任給の決定に際し重視することでは、「現在の会社の業績」が前年に引き続き最も高い比率となった。

前年同調査を5ポイント以上上回っている項目は「人材の確保、流出防止」「今後の会社の業績見通し」「社会的水準」「物価水準」「景気動向と見通し」となっている。特に、「人材の確保、流出防止」がより重視されていることと、これとの関連性が高い「社会的水準」「物価水準」といった外部要因の影響度の高まりが目立つ。

業種別でみると、製造業が非製造業を5ポイント以上上回っている項目は「現在の会社の業績」「社会的水準」「景気動向と見通し」であり、逆に非製造業が製造業を5ポイント以上上回っている項目は「人材の確保、流出防止」「同業他社の水準」「今後の会社の業績見通し」となった。賃金、初任給の

決定に際しては、非製造業が人材の確保や同業他社の支給水準・動向をより強く意識していることがうかがわれる結果となっている。

調査方法 アンケート方式による調査

対象企業 408社

回答企業 233社（調査期間 2024年3月1日～4月1日・回答率 57.1%）

（担当：上席研究員 蔭西 義輝 088-652-7181）



# 地域企業における賃上げ等の動向について (特別調査)

## 財務省

### 令和6年5月17日

・当資料は、令和6年4月22日開催の全国財務局長会議において、各財務局が特別調査について報告した内容を取りまとめたものです。  
・各財務局による報告内容（当資料に記載した以外の事例を含む）は、以下のリンク先の「各財務局の経済調査・統計ページ」をご参照ください。  
[https://www.mof.go.jp/about\\_mof/zaimu/kannai/index.htm](https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/index.htm)

# 目次

- 1 調査の結果 ……1
- 2 企業等における特徴的な取組（事例集） ……13

# 1 調査の結果

# 特別調査の概要等

## 1. 調査の概要

地域企業における賃上げ等の動向について把握するため、各財務局等が管内の企業等に調査（ヒアリング）を行い、その結果を公表する。

- (1) 調査期間 : 2024年3月中旬～4月中旬
- (2) 調査対象 : 各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等。全国計1,125社。
- (3) 調査方法 : 各財務局においてヒアリング調査を行い、4/5時点の回答を分類。
- (4) 調査内容 : 質問項目において、2023年度及び2024年度の取組を確認。

## 2. 企業規模別、調査時期別及び業種別の回答状況

企業規模	回答企業数
大企業（資本金10億円以上）	483社
中堅企業（資本金1億円以上10億円未満）	310社
中小企業（資本金1億円未満）	328社
中堅・中小企業（資本金10億円未満）	638社
商業組合や公的団体等	4社
合計	1,125社

01 農業、林業	6社
08 漁業	0社
10 鉱業、採石業、砂利採取業	0社
15 建設業	66社
70 電気業	2社
71 ガス・熱供給・水道業	1社
60 情報通信業	11社
61 陸運業	28社
64 水運業	2社
69 その他の運輸業	7社
40 卸売業	20社
49 小売業	313社
59 不動産業	29社
77 リーズ業	9社
73 その他の物品賃貸業	2社
75 宿泊業	56社
50 飲食サービス業	22社
76 生活関連サービス業	20社
79 娯楽業	9社
74 広告業	2社
82 純粋持株会社	5社
83 その他の学術研究、専門・技術サービス業	1社
80 医療、福祉業	1社
85 教育、学習支援業	2社
86 職業紹介・労働者派遣業	5社
89 その他のサービス業	9社
91 銀行業	13社
92 貸金業等	0社
93 金融商品取引業	0社
94 その他の金融	0社
95 生命保険業	0社
96 損害保険業	0社
97 その他の保険業	0社
小計	641社
商業組合や公的団体等	2社
合計	1,125社

業種	回答企業数
18 食品製造業	57社
20 繊維工業	14社
22 木材・木製品製造業	6社
24 パルプ・紙・紙加工品製造業	15社
25 印刷・同梱運業	1社
26 化学工業	46社
27 石油製品・石炭製品製造業	3社
30 窯業・土石製品製造業	16社
31 鉄鋼業	33社
32 非鉄金属製造業	9社
33 金属製品製造業	25社
51 はん用機械器具製造業	16社
34 生産用機械器具製造業	63社
37 業務用機械器具製造業	7社
35 電気機械器具製造業	39社
29 情報通信機械器具製造業	49社
36 自動車・同附属品製造業	43社
38 その他の輸送用機械器具製造業	21社
39 その他の製造業	19社
小計	482社

## 3. 財務局等の管轄区域

財務局等	管轄都道府県	本局所在地
北海道財務局	北海道	札幌市
東北財務局	宮城県、青森県、岩手県、秋田県、山形県、福島県	仙台市
関東財務局	埼玉県、茨城県、栃木県、群馬県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県	さいたま市
北陸財務局	石川県、富山県、福井県	金沢市
東海財務局	愛知県、岐阜県、静岡県、三重県	名古屋市中
近畿財務局	大阪府、滋賀県、京都府、兵庫県、奈良県、和歌山県	大阪市
中国財務局	広島県、鳥取県、島根県、岡山県、山口県	広島市
四国財務局	香川県、徳島県、愛媛県、高知県	高松市
九州財務局	熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県	熊本市
福岡財務支局	福岡県、佐賀県、長崎県	福岡市
沖縄総合事務局	沖縄県	那覇市

## 4. 用語の定義

- 「ヘア（ベースアップ）」とは、賃金表等の改定により賃金水準を引き上げること。
- 「定期昇給」とは、毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づく査定昇給なども含む。
- 「賞与・一時金・手当」とは、1年間における賞与、期末手当等特別給与額（いわゆるボーナス）をいう。支給事由の発生が不確定な手当や、新しい協約による給与の追給額も含まれる。

## 5. 注意事項

- 結果数値（%）は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100.0%にならない場合がある。
- 各財務局がヒアリングを行った企業についての調査結果であるため、日本企業全体の賃上げ等の動向を網羅した調査結果ではない。
- 本調査では、「不明・無回答」を除いて各項目の割合等を集計している。

### （参考）過去の類似テーマの調査結果

財務省「地域企業における賃上げ等の動向について」（令和5年4月）  
[https://www.mof.go.jp/about\\_mof/zaimu/kannai/202301/tokubetsu.pdf](https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202301/tokubetsu.pdf)

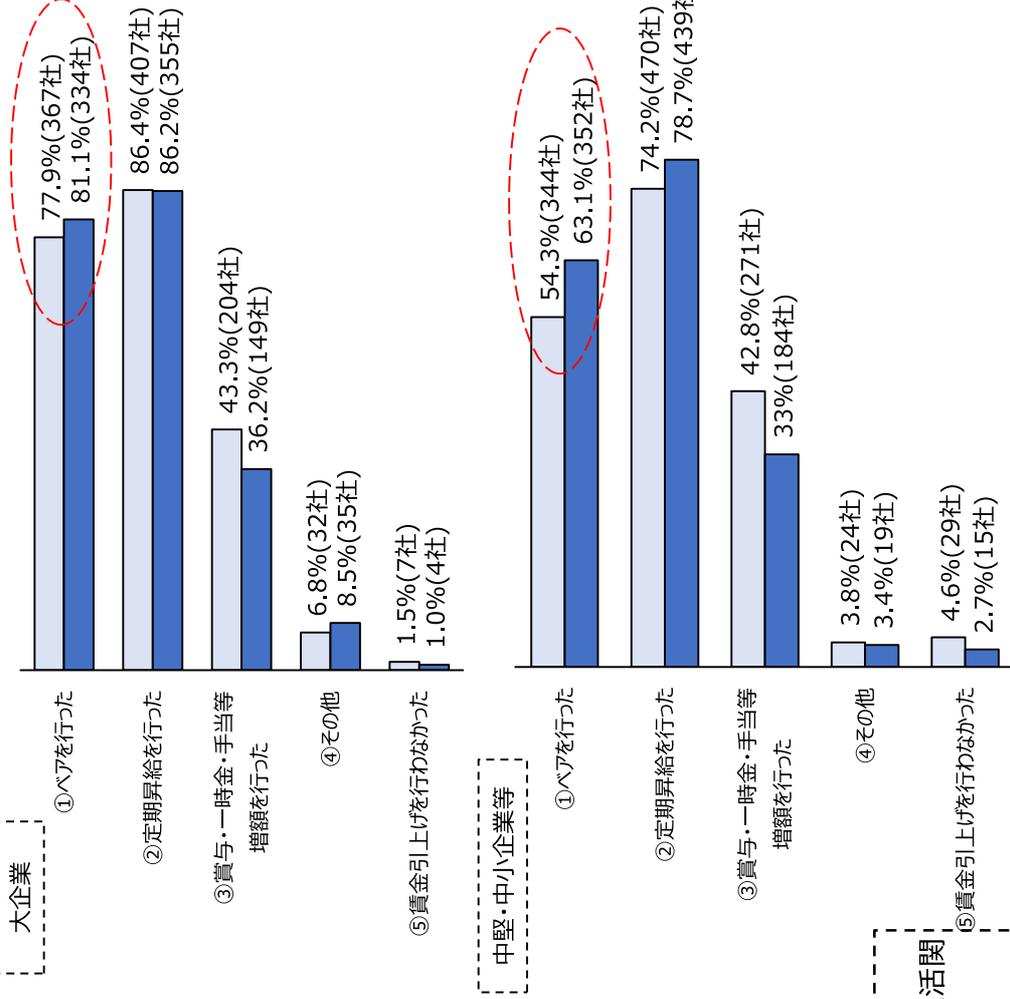
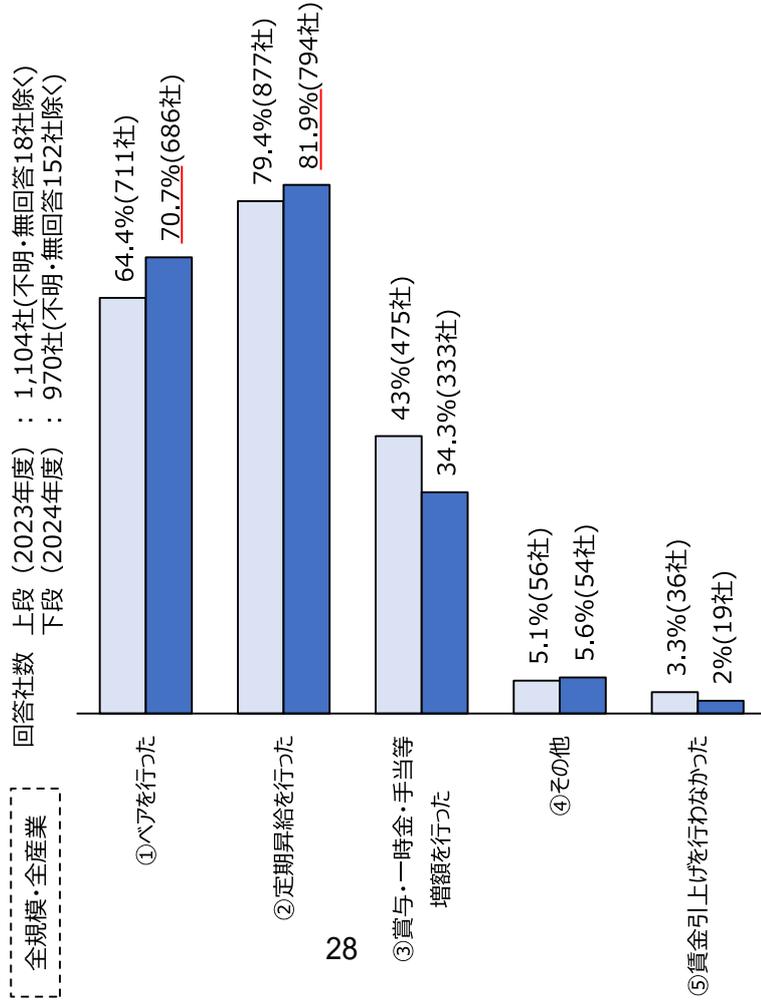
財務省「企業活動における従業員及び地域社会への配慮、社会的価値の提供」（令和4年1月）  
[https://www.mof.go.jp/about\\_mof/zaimu/kannai/202104/tokubetsu.pdf](https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202104/tokubetsu.pdf)

財務省「財務局調査による「賃金等の動向」について」（令和元年5月）  
[https://www.mof.go.jp/info/ndlip/pid/12360250/www.mof.go.jp/about\\_mof/zaimu/kannai/201901/tokubetsu.pdf](https://www.mof.go.jp/info/ndlip/pid/12360250/www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/201901/tokubetsu.pdf)

# 賃金引上げの動向

- 2024年度に「**ベア（ベースアップ）**」または「**定期昇給**」を実施する企業の割合は前年度からそれぞれ増加し、ベアで**70.7%**、定期昇給で**81.9%**となっており、企業が賃金の底上げを意識していることがうかがえる。
- ベアを実施する企業について規模別でみると、大企業より**中堅・中小企業等の伸び幅が大きくな**っており、賃金引上げの流れが中堅・中小企業等にも広がっていることがうかがえる。

## (1) 2023～2024年度の賃金引上げの動向（複数回答可）



### 「その他」

- 専門人材（ツアーガイド、外国人対応、資格保有者など）の従業員の賃上げ【生活関連・ヒース・東北・小売・東海】
- 業績評価に基づく個別賃上げ【情報通信機械製造・中国】
- 自社施設・商品を利用した従業員に対し報奨金【宿泊・四国】

# 賃金引上げ率の動向①

- 2024年度において、「ベア」の引上げ率を「3%以上」と回答した企業の割合は**59.8%**と、前年度に比べ増加している。
- 「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は**36.5%**と、前年度に比べ増加している。

## (2) 2024年度の賃金引上げ率について (2023年度との比較)

「ベア」の引上げ率

全規模・全産業  
 回答社数 2023年度：500社(不明・無回答208社除く)  
 2024年度：430社(不明・無回答253社除く)



- ① 5.0%以上
- ② 4.0~5.0%未満
- ③ 3.0~4.0%未満
- ④ 2.0~3.0%未満
- ⑤ 1.0~2.0%未満
- ⑥ 1.0%未満

「ベアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率

全規模・全産業  
 回答社数 2023年度：811社(不明・無回答192社除く)  
 2024年度：668社(不明・無回答253社除く)



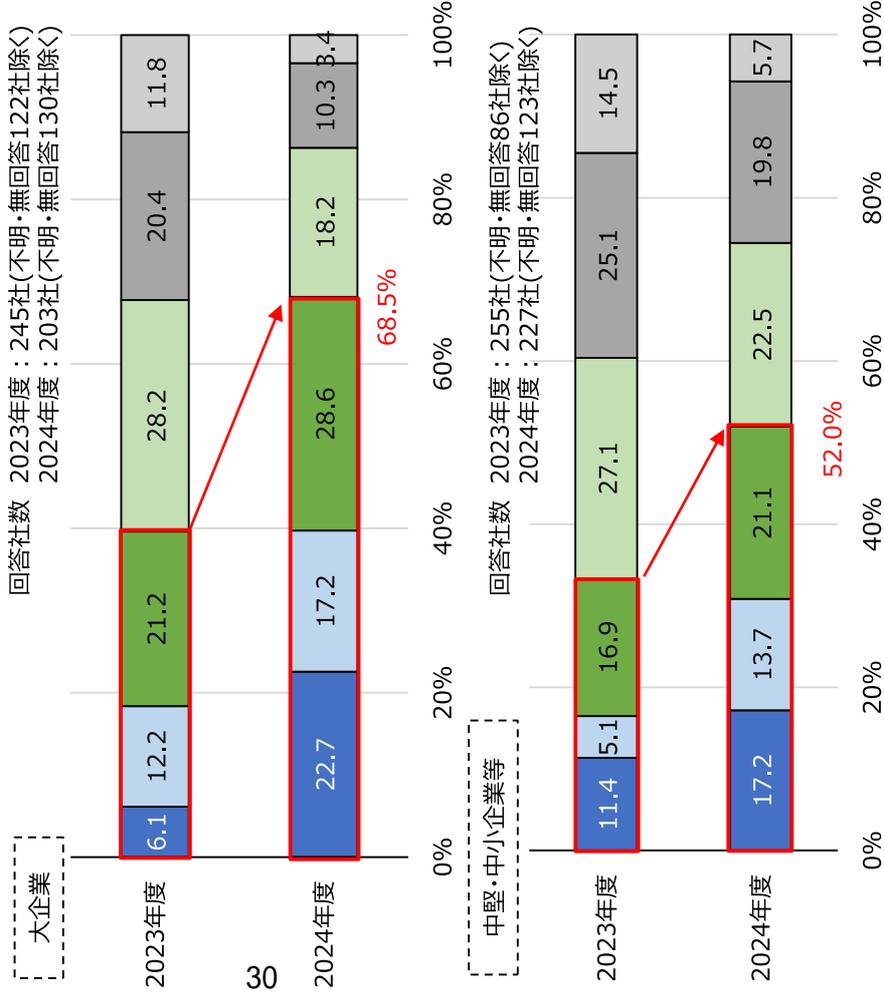
- ① 5.0%以上
- ② 4.0~5.0%未満
- ③ 3.0~4.0%未満
- ④ 2.0~3.0%未満
- ⑤ 1.0~2.0%未満
- ⑥ 1.0%未満

# 賃金引上げ率の動向②（規模別）

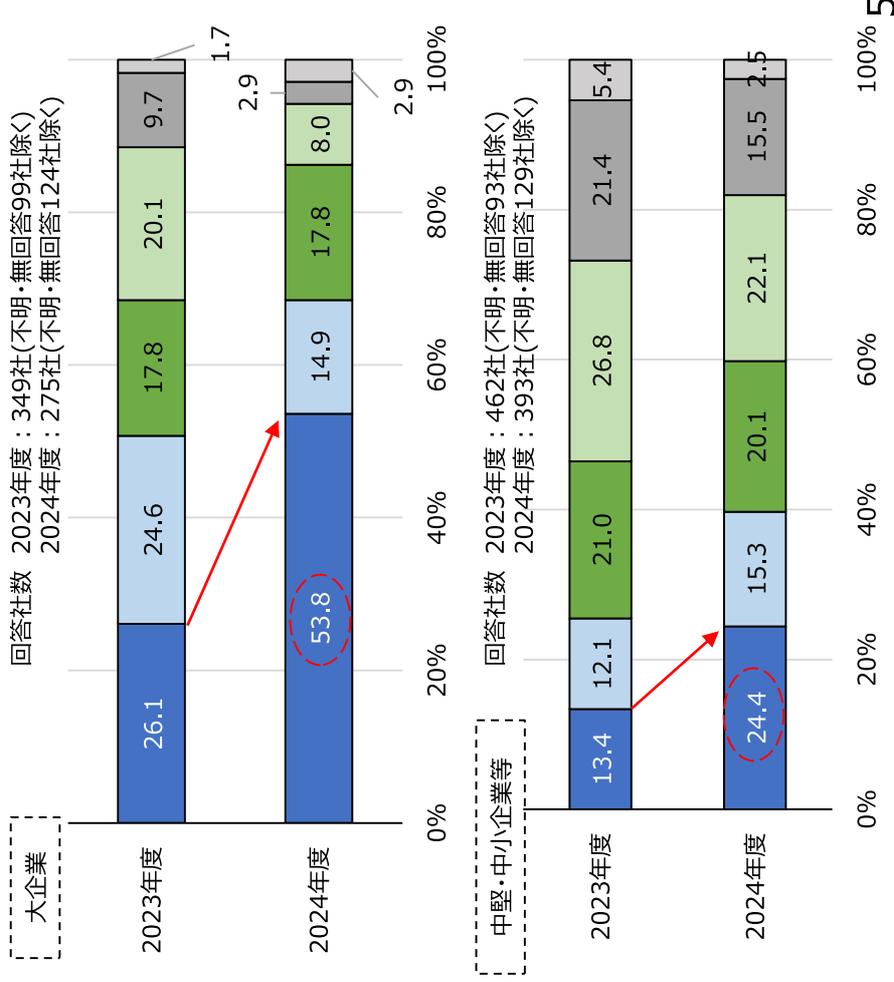
- 規模別にみると、2024年度において、「ペア」の引上げ率を「3%以上」と回答した企業の割合は、**大企業で68.5%、中堅・中小企業等で52.0%**となり、いずれも前年度に比べ増加している。
- 「ペアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は、**大企業で53.8%、中堅・中小企業等で24.4%**となり、いずれも前年度に比べ増加している。

## (2) 2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）

### 「ペア」の引上げ率



### 「ペアと定期昇給を合わせた賃金」の引上げ率

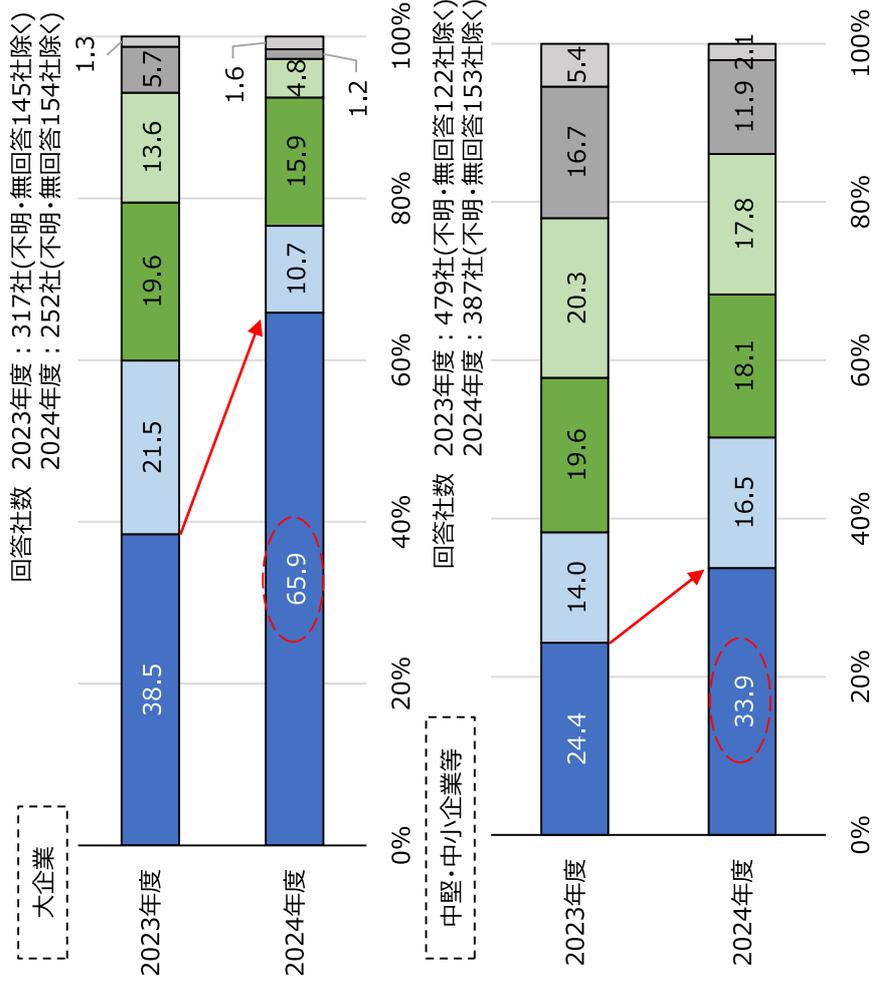
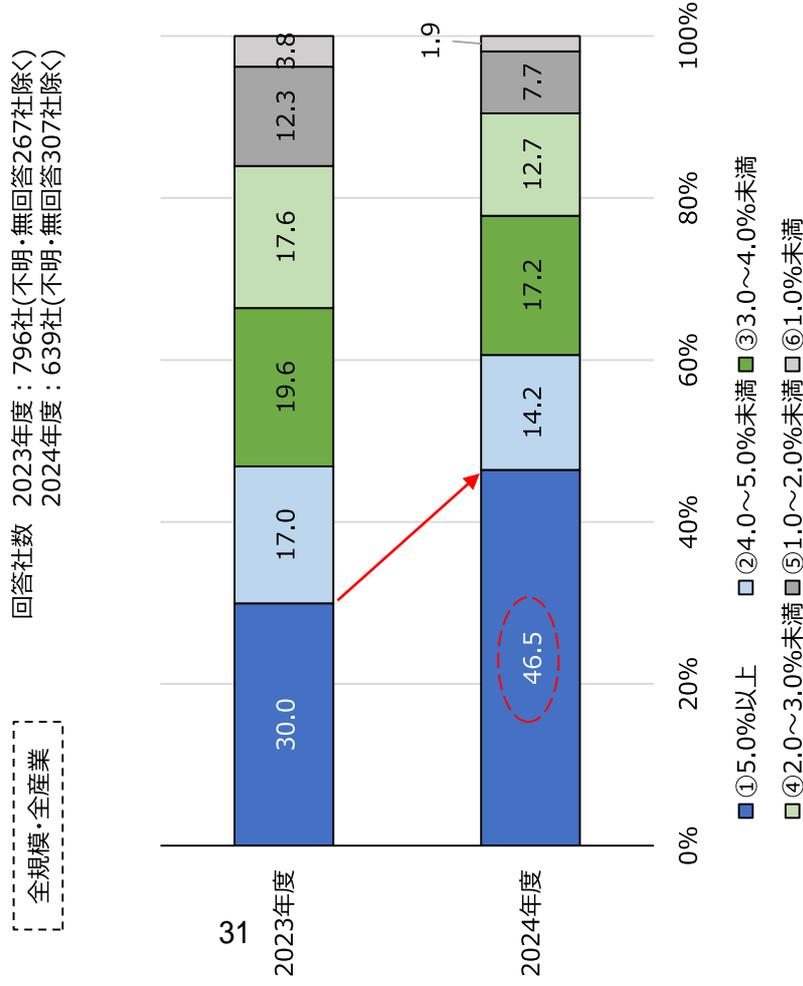


# 賃金引上げ率の動向③（全規模・規模別）

- 2024年度の何らかの賃上げ（バアや定期昇給、賞与等）を実施する企業のうち、引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は**46.5%**と、前年度に比べ増加している。
- 規模別で見ると、上記引上げ率を「5%以上」と回答した企業の割合は、**大企業で65.9%、中堅・中小企業等で33.9%**といずれも前年度に比べ増加している。

## （2）2024年度の賃金引上げ率について（2023年度との比較）

### 何らかの賃金（バア+定期昇給+賞与等）の引上げ率

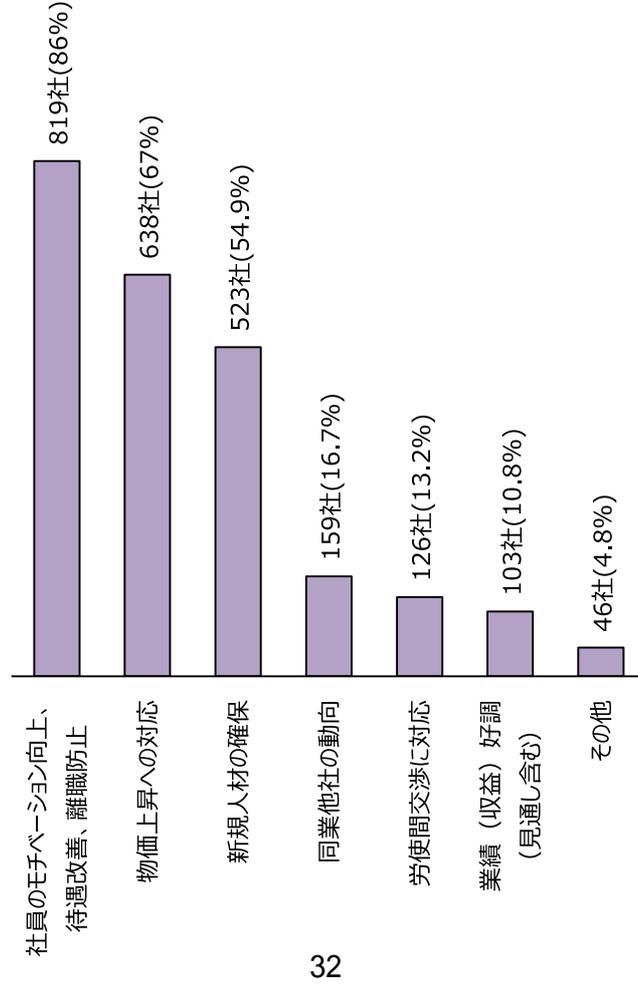


# 賃金引上げを実施する理由/しない理由

- 2024年度における賃金引上げを実施する理由として、「社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止」と回答した企業が最多。具体的な企業の声としては、「人材確保や社員の生活環境改善のために引き上げる」などが聞かれた。
- 2024年度における賃金引上げを実施しない理由として、「業績（収益）低迷（見直し含む）」と回答した企業が最多。具体的な企業の声としては、「物価上昇に伴う収益減により、賃上げ原資が確保できない」などが聞かれた。

## (3) 賃金引上げを実施する理由 (最大3項目まで回答可)

回答社数：(1)で①～④を選択した企業のうち回答のあった951社



### 「社員のモチベーション向上、待遇改善、離職防止」/「新規人材の確保」

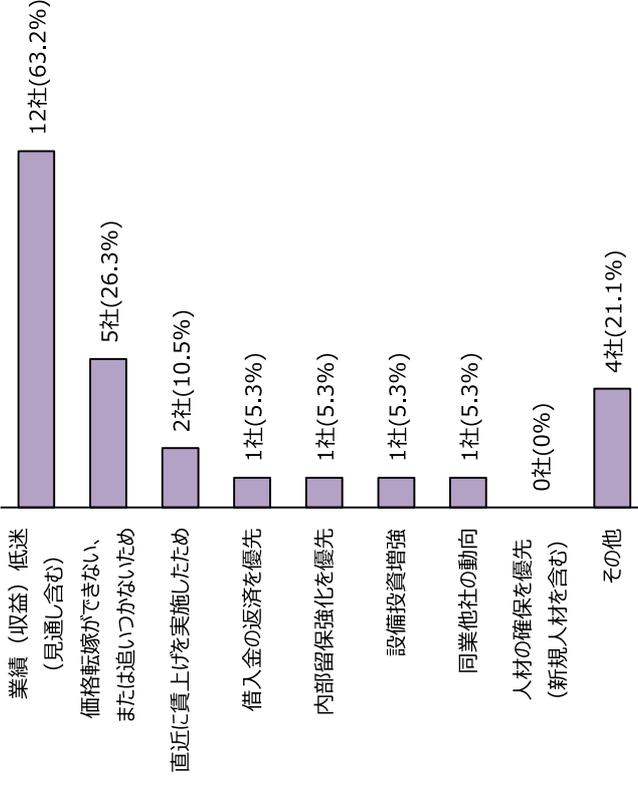
- 物価上昇のほか、社員が安定して働ける環境を整えると共に、賃金の競争力を高め、優秀な人材の獲得・維持を図る【自動車・同附属品・東海ほか】
- 業界は人手不足であり、離職防止が目的【小売・北海道、建設・沖縄ほか】

### 「物価上昇への対応」

- 物価上昇への対応は、社会的な要請でもあり重要。消費者物価指数以上の賃上げを実施【電気機械・近畿ほか】

## (4) 賃金引上げを実施しない理由 (最大3項目まで回答可)

回答社数：(1)で⑤を選択した企業のうち回答のあった19社



### 「業績（収益）低迷（見直し含む）」

- 物価上昇で利益が押し下げられ、十分な原資を確保できない【宿泊・関東】
- 「価格転嫁ができない、または追いつかない」/「借入金の返済を優先」
- 衣料品の受注が減少している中で、価格転嫁もあまり行えず、利益も出せていないほか、借入金返済を行うため【繊維・四国】

### 「その他」

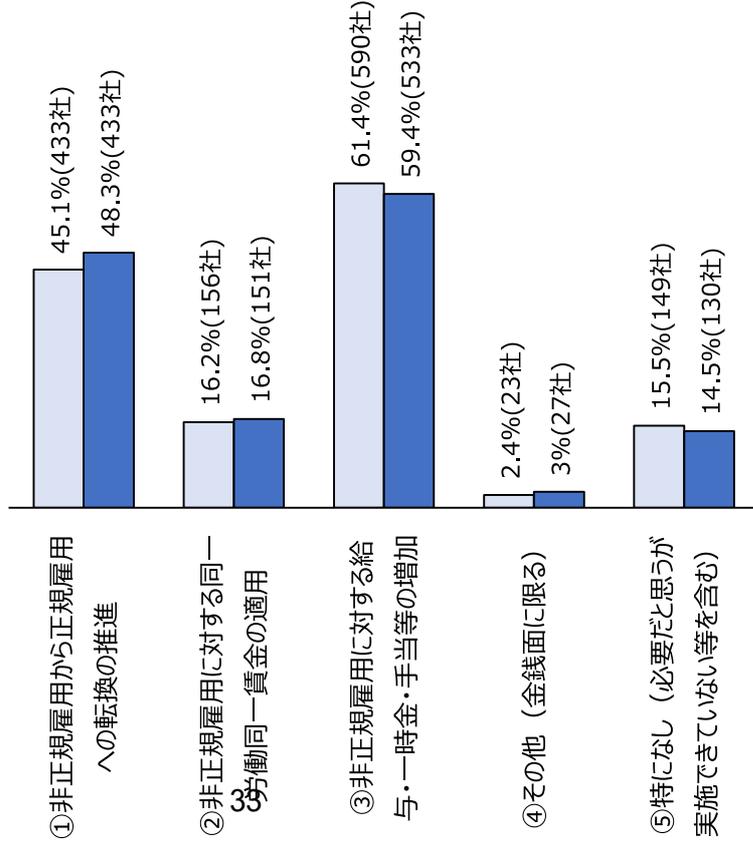
- 給与テーブルや人事評価等、給与の考え方自体を見直す予定。それにより遡及して支払いを行う可能性はある【建設・東海】

# 非正規職員に対する待遇

- 2024年度における非正規職員に対する賃金等の待遇改善の取組については、「**非正規雇用に対する給与・一時金・手当等の増加**」と回答した企業の割合が最も高く、次いで「**正規雇用への転換推進**」となっている。
- 非正規職員に対する賃金等の待遇改善について、**何らかの取組を実施している**と回答した企業の割合は、**製造業・非製造業ともに8割超**となっている。

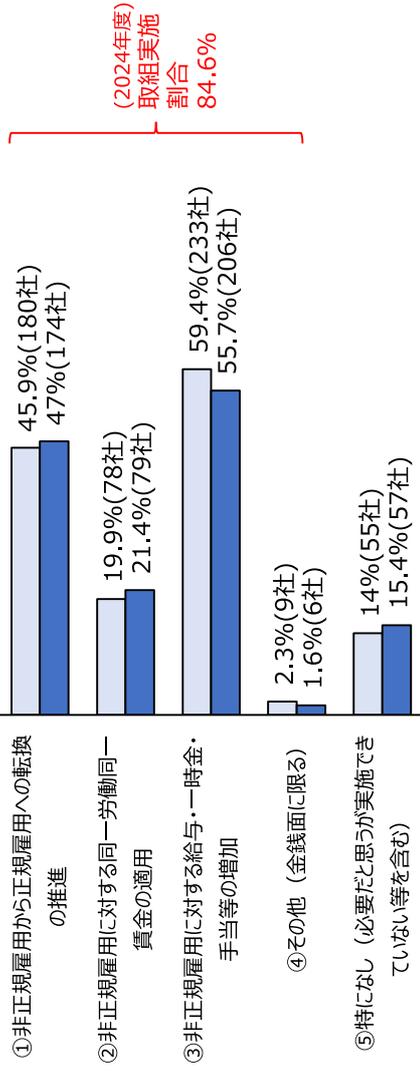
## (5) 非正規雇用の従業員に対する賃金等の待遇について (複数回答可)

全規模・全産業 回答社数 上段 (2023年度) : 961社(不明・無回答161社除く)  
下段 (2024年度) : 897社(不明・無回答225社除く)  
(※商業組合や公的団体等2件を含む)



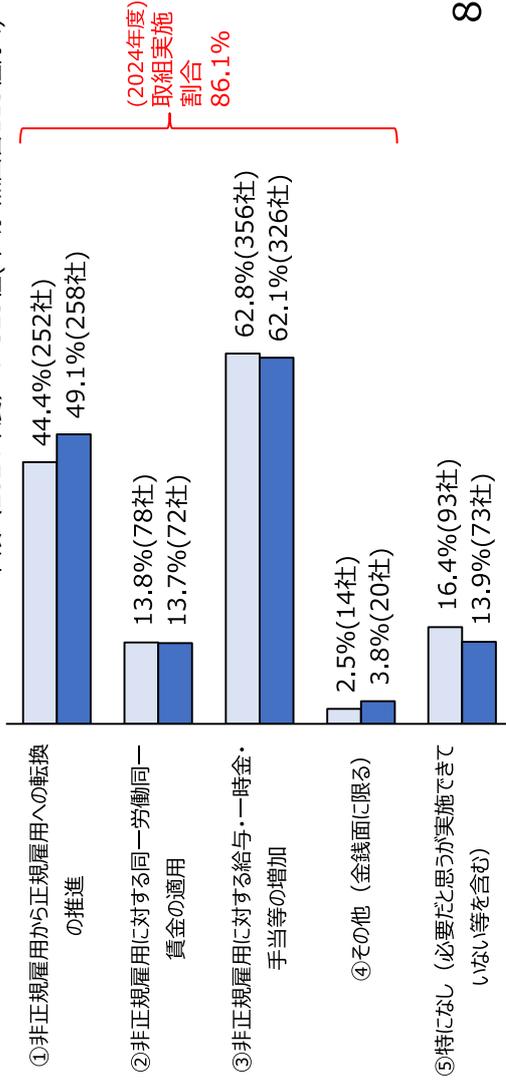
## 製造業

回答社数 上段 (2023年度) : 392社(不明・無回答90社除く)  
下段 (2024年度) : 370社(不明・無回答112社除く)



## 非製造業

回答社数 上段 (2023年度) : 567社(不明・無回答71社除く)  
下段 (2024年度) : 525社(不明・無回答113社除く)

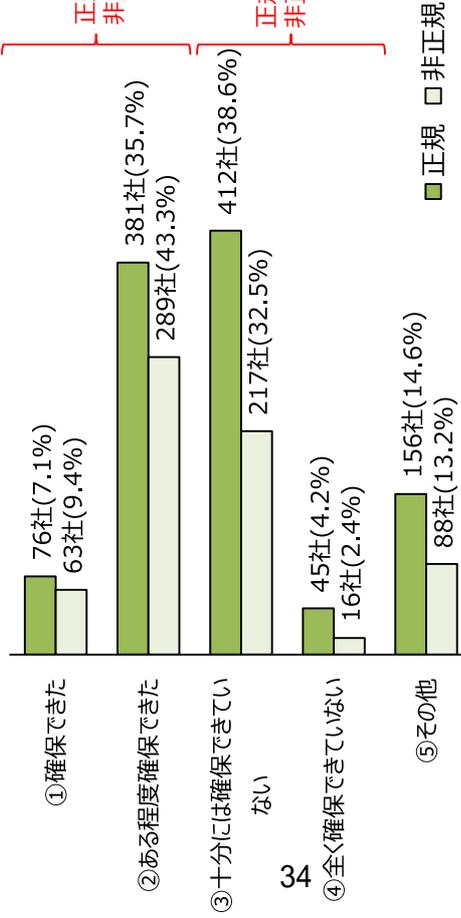


# 賃金引上げの人材確保への影響

- 賃金引上げにより、一定程度以上人材を確保できたとする企業は、**正規雇用で42.8%、非正規雇用では52.7%**となったが、引き続き4割程度の企業は人材確保に苦労している。
- 賃金を引き上げたものの、人材確保ができていない理由としては、「**人材がいない**」との回答が最も多く、「**賃上げが十分ではない**」との回答が続いた。

## (6) 賃上げしたことによる人材確保への影響

回答社数 上段 (正規従業員) : (1)で①~④を選択した企業のうち回答のあった1067社  
下段 (非正規従業員) : (5)で②~④を選択した企業のうち回答のあった667社



### (6) 「その他」

- 賃上げとの関係は不明【鉄鋼・東北、小売・東海ほか】
- 人材流出・離職防止には寄与した【化学・北陸ほか】
- 他の目的 (待遇改善・物価対策) のため【飲食サービス・北海道、小売・福岡】
- 非正規雇用の者に正規雇用への転換を打診した【不動産・北陸】

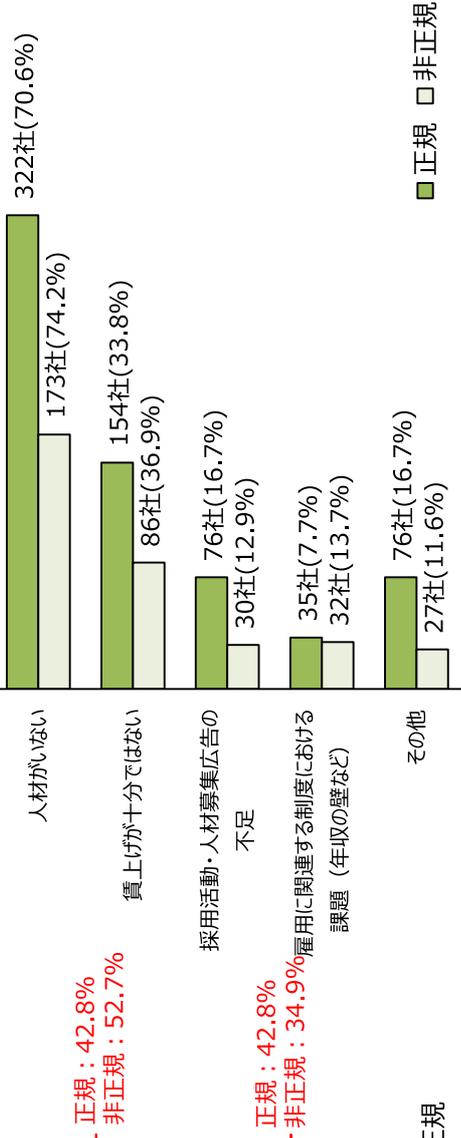
### (7)

#### 「人材がいない」

- 専門人材 (薬剤師、自動車整備士、運送、建設等) が不足【小売・東北、小売・近畿、陸運・九州、建設・関東ほか】
- 技術職を目指す若年層の減少 (学校の定員割れ) 【建設・沖縄】

## (7) 賃上げしたものの人材確保できていない理由 (最大2項目まで回答可)

回答社数 上段 (正規従業員) : (6)で③または④を選択した企業のうち回答のあった456社  
下段 (非正規従業員) : (6)で③または④を選択した企業のうち回答のあった233社



### (7)

#### 「賃上げが十分ではない」

- 同業他社も賃上げし、差別化にならない【自動車・同附属品・北海道ほか】
- 地方の企業は、大手や都市部と比較されてしまう【電気機械・近畿、小売・中国、パルプ・紙・四国ほか】

#### 「雇用にかかる制度上の課題」

- 年収の壁により、短時間勤務を希望する者も増えている【小売・中国、小売・関東】

#### 「採用活動・募集広告の不足」

- 自社の認知度が低く、説明会にも人が集まらない【自動車・同附属品・東海など】

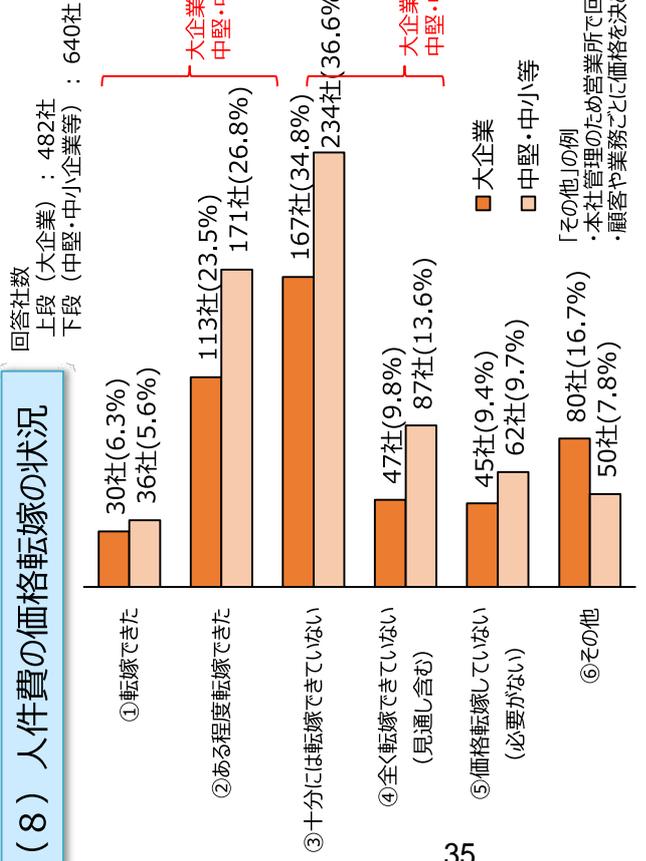
#### 「その他」

- 自社の勤務形態 (土日出勤・3交代制・夜勤ありなど) がネックとなり、人が集まらない【小売・関東、小売・近畿、情報通信・四国、木材・木製品・中国など】

# 人件費の価格転嫁

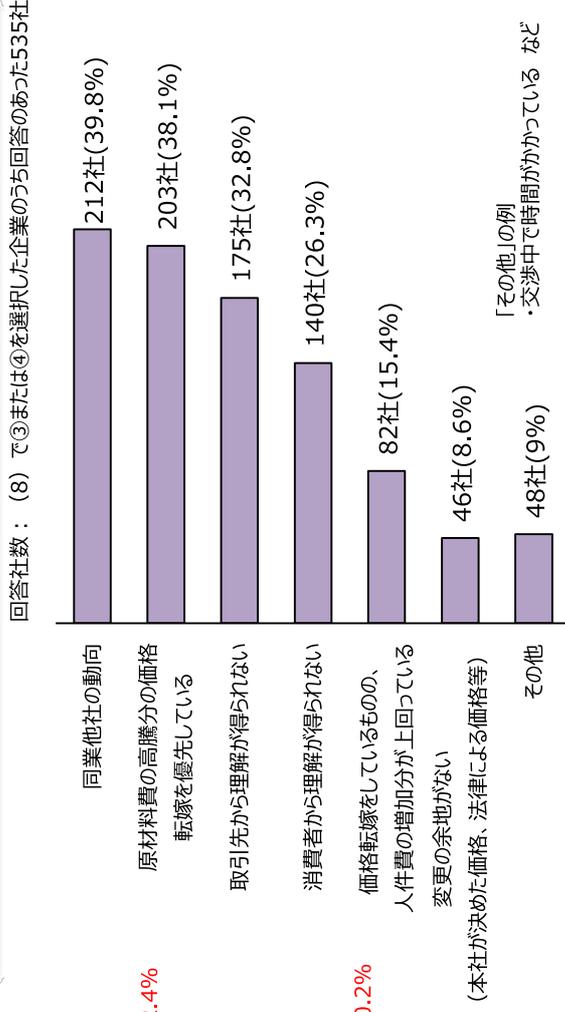
- 人件費の価格転嫁について、一定程度以上できたとする**大企業は29.8%、中堅・中小企業等は32.4%**となった。他方、(十分または全く)できていないとする**大企業は44.6%、中堅・中小企業等は50.2%**となり、引き続き課題となっている。
- 人件費の価格転嫁ができていない理由としては、「**同業他社の動向**」が最も多く、「**原材料費の転嫁を優先している**」、「**取引先からの理解が得られない**」が続いた。

## (8) 人件費の価格転嫁の状況



35

## (9) 人件費の価格転嫁ができていない理由 (最大3項目まで回答可)



### 「転嫁できた・ある程度転嫁できた」

- 主要取引先は、価格転嫁要請に応じる姿勢。当社も仕入先からの価格転嫁要請に応じるようにしている【自動車・同附属品・東海】
- 日本と比べ、取引先の米国は人件費の価格転嫁が容易【汎用機械・近畿】

### 「転嫁できていない・転嫁が十分ではない」

- 新規製品は人件費を考慮し価格設定しているが、既存製品に価格転嫁することは難しい【情報通信機械・東北】
- リードタイムの短い製品は比較的転嫁しやすいが、長期に渡る製品は特に当初契約もあり価格転嫁が難しい【電気機械・東海】

### 「転嫁していない (必要ない)」

- 定年退職による総支給額の減少分を賃金引上げに充当【金属・関東】
- 賃上げの原資は、企業収益であるべき【生産用機械・北陸】

### 「同業他社の動向」 / 「消費者の理解が得られない」

- 同業他社も踏まえた地域相場であり、自社だけの価格転嫁は消費者から受け入れられず、人件費増加分を吸収できていない【小売・関東】

### 「原材料費の転嫁を優先している」

- 原価が転嫁されている中、さらに人件費を転嫁すると競争力を失う可能性がある【生活関連サービス・関東、建設・東北ほか】

### 「取引先・消費者の理解が得られない」

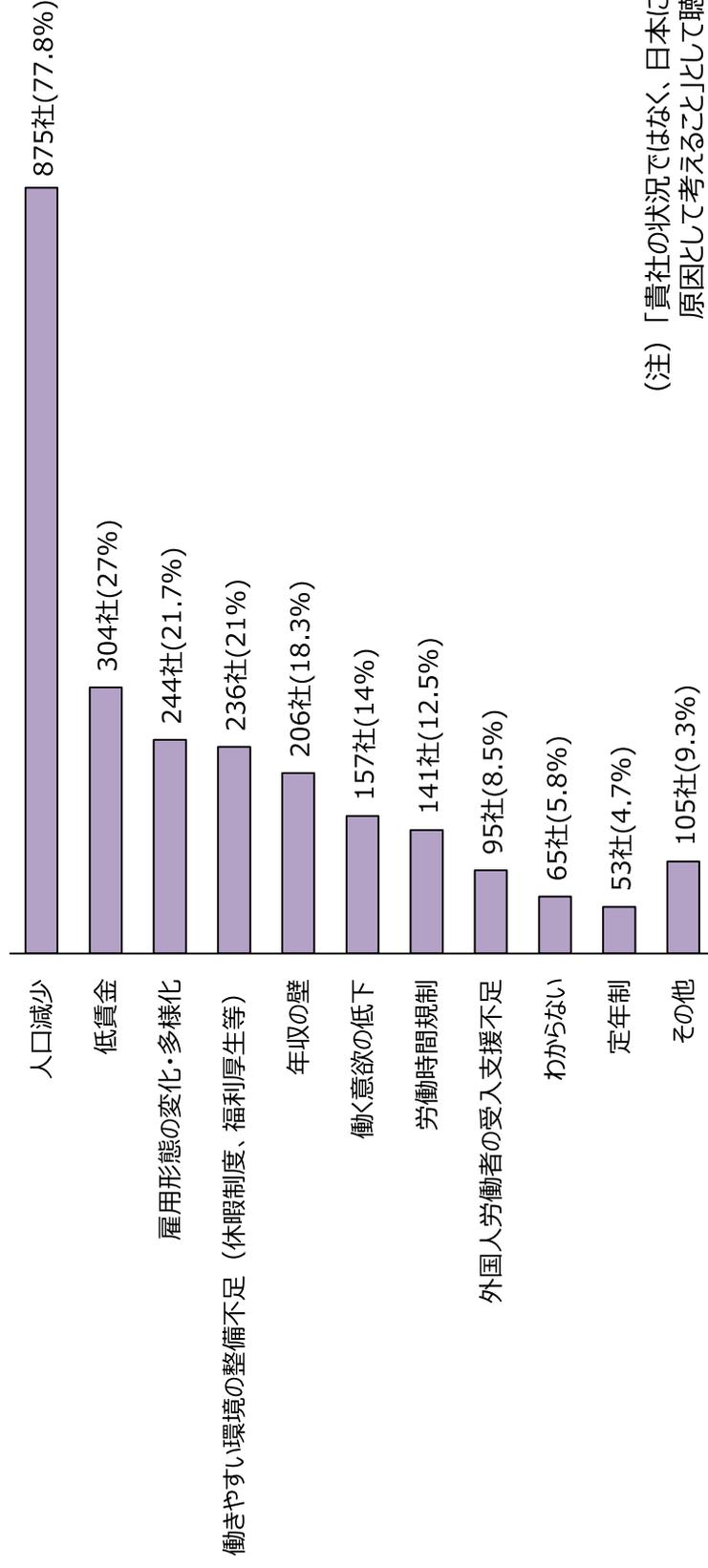
- 今年に入ってからはある程度理解が得られるようになってきたが、以前は別の業者に依頼すると言われるような状況【陸運・東海】
- ここ10～20年、業界的に人件費を価格転嫁するという発想がなかった。今後は状況を見ながら転嫁していく必要がある【鉄鋼・東北】

## 日本における人材不足の構造的な原因

- 日本における人材不足の構造的な原因として、「人口減少」が最も多く、「低賃金」が続いた。
- 「雇用形態の変化・多様化」について「非正規やスポットワークなど柔軟な働き方が社会に受け入れられてきている一方、その需要に応えられていない」、「労働者がより流動化しやすい雇用形態があれば企業は人員を保てる」との声があった。
- 「働きやすい環境整備不足」について「ライフスタイルを重視する人が増加し、画一的な就業規則・働き方とのミスマッチが顕著になっている」との声があった。
- 「年収の壁」や「労働時間規制」について「働きたくても働けない人がいる」との声があったほか、労働時間規制について「やりがいを持った若者が頑張らせてもらえない環境になっている」との声があった。

(10) 人材不足への構造的な原因 (最大3項目まで回答可)

回答社数： 1124社



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

# 日本における人材不足の構造的な原因や対応策に関する企業の声

## 「人口減少」/「低賃金」

- 長引く不況やデフレで非正規雇用が増え、所得が増えず、子供をもつことに希望が持てない時代が続き、結果として人口減少や、低賃金が常態化し人材不足を招いている。【宿泊・近畿】
- 関東・関西の大学等へ進学した者は生活の基盤を大都市圏に置くため、若者の県外流出も要因。中学生・高校生へのアプローチが必要。【教育・学習支援・九州ほか】

## 「雇用形態の変化・多様化」

- 非正規雇用やスポットワーク、時短勤務など、社会的に柔軟な働き方が受け入れられてきているが、当社は業務の性質上、短期的な雇用条件で採用することは難しく、その需要に応えられてはいない。【小売・東海】
- 製造業は、受注状況により必要な人員が変化し、不足する時期は企業や業種で異なる。もっと労働者が流動化しやすい雇用形態があれば、企業は常に適正人員を保つことができる。【電気機械・中国】

## 「働きやすい環境整備不足」

- ライフスタイルを重視する人材の増加と、画一的な就業規則・働き方を抜本的に変えられない企業のミスマッチが顕著になっている。【卸売・福岡】

## 「年収の壁」/「労働時間規制」

- 年収の壁について、賃金とセットで上がらないと社会保険等の関係で労働時間が減少させる人が増え、人手不足となる。【その他製造・四国】
- 従業員の中には、労働時間規制により、働かなくても働けないものもある。制度にも一定の柔軟性が必要。【生産用機械・北陸】
- 兼業・副業における労働時間の通算管理が推進にブレーキをかけている。米国のように兼業・副業は自己責任とすべき。【飲食サービス・関東】
- 働き方改革が進みすぎた結果、やりがいを持った若者がそのやりがいを持って余り、頑張らせてもらえない環境になっている。【化学・東海】

## 「働く意欲の低下」

- 個々人の成果を賃金に反映できていない処遇制度により、成果が反映されないと感じる者の働く意欲が年々低下している。【電気機械・北海道】

## 「外国人労働者の受入支援不足」

- 外国人労働者への支援が不足している。日本語教育など、外国人労働者の受け入れ体制を充実させる。【宿泊・沖縄】

## 「定年制」

- 定年後に嘱託等で雇用すると給与が下がり、モチベーションが下がる。経験と意欲のある高齢者に働いてもらう仕組みが必要。【情報通信機械・関東】

## 【その他】

- 日本は、サービスに係る付加価値が軽視されやすく、十分な利益を確保することが困難であり、給与も上げにくい。【生活関連サービス・東北】

## 2 企業等における特徴的な取組（事例集）

# 事例① (地域企業における賃上げ等の動向について)

## 北海道の運輸業の動向

- ▶ 北海道の賃金を産業別にみると、「運輸業、郵便業」は産業計を下回る水準
- ▶ 北海道は広域分散型の地域特性であるため、輸送コストが高くなり、利益率が低くなる傾向

株式会社  
**ロジネットジャパン**  
 本社 ▶ 北海道札幌市  
 資本金 ▶ 10億円  
 従業員数 ▶ 2,230名  
 業種 ▶ 一般貨物運送業

- 日々の生活や企業活動に不可欠な社会インフラを担う総合物流企業グループ
- 陸海空を網羅したあらゆる輸送手段で全国を結ぶ強固な自社物流ネットワークを構築し暮らしを支える
- 配送・倉庫事業に加えて、リサイクル事業、引越・移転事業、旅行事業など多様な事業を展開



## 賃金引上げ等の取組

2023年度を  
 「人財投資の年」と位置づけ

### 新卒初任給

優秀な人員確保のための  
 新卒初任給の大幅な増額

### 在籍社員給与

グループ人件費 約10%増

### 60歳以降の社員給与

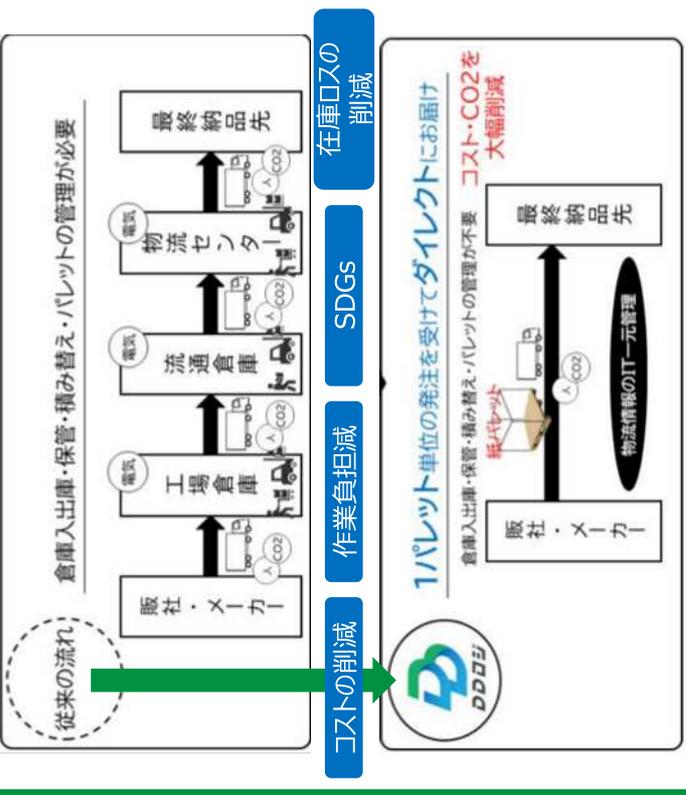
60歳到達前の賃金水準を維持

### 独自の福利厚生制度

奨学金全額返済支援制度  
 奨学金の返済額と同額を  
 「奨学金支援手当」として給与で支給

## 物流業務効率化への取組

1パレット単位で発注された顧客から預かった荷物を、環境配慮型紙パレットを利用し、最終納品先にダイレクトに届けるサービス。効率的な流通の実現が可能であり、いわゆる中間物流が不要となる。



- 優秀な人財確保のため、2024年度においても更なる人財投資を検討している
- 2024年問題への対応や生産性・効率性の向上により、更なる事業拡大を目指す

# 事例②

## (地域企業における賃上げ等の動向について)

### 花巻温泉株式会社 (岩手県花巻市)

- 設立：1927年
- 従業員数：262名 (うち女性122名)
- 資本金：5,000万円 (国際興業グループ系列)
- 売上高：47億円 (2023年度見込)



### 【宿泊業者における課題】

- **人材不足**
  - ・ 新規卒業・中途採用とも応募が少なく、人材不足が顕著
- **勤務形態**
  - ・ 一般的な会社等と異なり、勤務時間が朝と夜に分かれるケースが多い
  - ・ 繁忙期が世間の休暇期間となるため、友人や家族と休日がずれることが多い

⇒ **賃上げや働き方改革により待遇を改善し、宿泊業に就職したくなるような夢のある業界に変えたい!**

### ～ 直近20年間で最大の利益を原資とした賃上げ～

(出所：花巻温泉株)



### 高付加価値への取組み

#### ➢ 高付加価値化に向けた取組み (観光庁等の補助金を活用)

- ・ 客室の魅力アップ (露天風呂付客室、洋室・和モダン室の増室等)
- ・ 庭園の露天風呂化
- ・ 温泉貸切風呂を新設
- ・ 園内全域のライトアップ演出
- ・ 地元由来のイベントを毎日開催



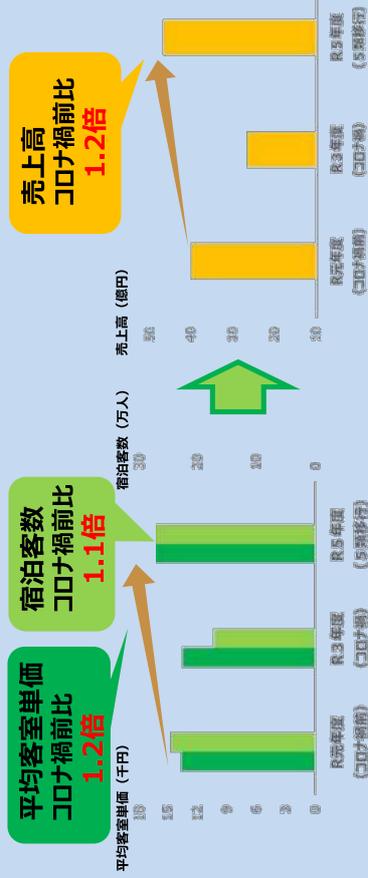
ニースの高い洋室・和モダン室への改修

40 → 宿泊料金値上げに納得感のある旅館へ

#### ➢ 集客力の増強

- ・ ニースの高い客室に改修したことで、滞在日数や再訪率が向上
- ・ 国際線 (仙台・花巻) 再開により、台湾からのインバウンドが復活
  - **インバウンドの受け入れが過去最大 (2023年度 6万人)**

#### ➢ 客室単価UP × 集客力UP = 売上高UP ⇒ 直近20年間で最高益



### 価格転嫁から賃上げへ

#### ➢ 価格転嫁と集客力UPを原資とした賃上げ

- ・ **引き上げ幅8.8%のベースアップ** (2023年度)
  - 1回目 (2023年7月) : **3.8%**
  - 2回目 (2024年2月) : **5.0%**
- ・ 初の期末賞与 (2024年3月 0.4ヶ月分支給)
- ・ 2025年度の新入社員の基本給を**1万円UP**

#### ➢ 賃上げにより期待する効果

- ・ 従業員のモチベーション・定着率等の向上、新卒・中途を含めた応募の増加
- **人材定着・従業員活躍に向け、今後も賃上げを継続していく方針**
- ・ 2024年度は、**5%のベースアップ**を予定

従業員「自分たちが生み出した利益が、自分たちに還元されることでやる気UP！」

- 賃上げ促進税制を活用し法人税控除
  - ・ 給与等支給額を2.5%以上増加
    - 支給額増加分の30%を控除
  - ・ 当社の賃上げに係る支給額増加分 約5,000万円 (2023年度)
    - ⇒ **約1,300万円 (30%) 分控除**

### 働き方改革

#### ➢ 「向上休館 (長期休暇)」の設定

- ・ 従業員の**11連休**を設定 (2024年1月)
- ・ 今後も大型連休を継続 (2025年も1月14日～20日に連休を決定)
  - 宿泊業界でも長期休暇が取得できるという認識を広めて人材確保につなげていく

11連休中に会社負担7～8割で社員旅行 (国内・海外の3つのコース) を実施

#### ➢ 勤務管理体制の刷新により残業時間の短縮

- ・ 現業部門引に勤務管理権限を付与
  - 部署間を超えて、勤務シフトの調整が可能に
- ・ スポットワーカーや派遣社員の活用により長時間労働の削減につながる取組みを促進

例) 営業部門で人手が足りない場合に 総務・管理部門からスポットで人員補充

# 事例③ (地域企業における賃上げ等の動向について)

## DX推進を起点とした、生産性向上、従業員満足度向上の好循環

### 松本興産 (株)

(本社) 埼玉県小鹿野町  
(資本金) 98百万円  
(年商) 42億円 (2021年度:連結)  
(従業員数) 249名 (連結)  
(業種) 金属部品の精密切削加工

#### (企業概要)

- 昭和45年設立、金属部品の精密切削加工を手掛けており、現在は自動車部品が約7割、埼玉県内2カ所とタイに製造拠点。社員が作成した内製アプリにより、業務効率化を進めている。
- 2023日本中小企業大賞 働き方改革賞最優秀賞受賞
- 第1回埼玉DX大賞 奨励賞受賞 など



### 生産性向上へのアプローチ

【会社の抱えていた課題】

- 外注した生産管理システムの仕様が自社業務にマッチしておらず使いこなせない、属人化して他人には活用できないエクセルデータ等、DX化による生産性向上が隘路に。

⇒ IT人材も予算もなく、社員にはDXに対する不安や嫌悪感 ⇒ **DX頓挫**

【生産性向上 (DX再チャレンジ) に向けたアプローチ】

- 経営陣が率先し、性格診断でDXに適性のありそうな社員を集め、部門横断の委員会を立ち上げ。
- DXはあくまで「手段」、既存業務の棚卸を行い、無駄な業務を削減した上でデジタルの活用の仕方を考える。
- 多くの社員が効果を実感できる分野に着目、まずは適性ある若手社員にアプリ開発をゆだね、成果物を現場で使用してもらうことで、「小さな成功体験」による社員の意識改革を目指した。



### 取り組みの成果

- 「小さな成功体験」を見て、自主的にアプリ開発に挑戦する社員が増加
  - 内製アプリやRPAによる自動化で定型業務の所要時間を68%削減
  - 既製品アプリやクラウドの解約等により、約4,000万円の経費節減
- ⇒ **2022年度は平均7%、2023年度は平均2.2%賃上げで社員に還元**



### 好循環の実現

- ルーチン業務の効率化で社員が新しいことに取り組み余力が生じ、各部門で持続的な進化が継続。
  - リアルタイムの決算状況をビジュアル化して全社員に共有するとともに、利益に連動した賞与を制度化することで、個々の社員に自事として経営意識が醸成され、営業担当社員による価格転嫁交渉や受取手形短期化交渉へ発展。
- ⇒ 更なる生産性の向上 ⇒ **2024年度は平均5%程度の賃上げ予定**



松本興産は正社員70人中50人がDX人材に成長

【画像出所：当社HP、当社作成資料】

# 事例④ (半導体業界の製造現場を支える専門人材の育成)

本社：三重県菰野町  
 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



(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。

## ジャパンマテリアル株式会社

### 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られる形となっており、こうしたファシリテイ・ユータイリティのメンテナンスだけでなく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・ファシリテイ・マネジメント)を展開



### 主な取引先

キオクシア、JASMC(TSMC)、マイクロンメモリジャパン、ジャパングレイスブレイ など

## ☆ 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

#### <モーダルコンバージョン>

- ・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エック強化)



- ・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

### ☆ 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
  - ✓ 外国人人材(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

- ・これまでは、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
- ・今年からは、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)

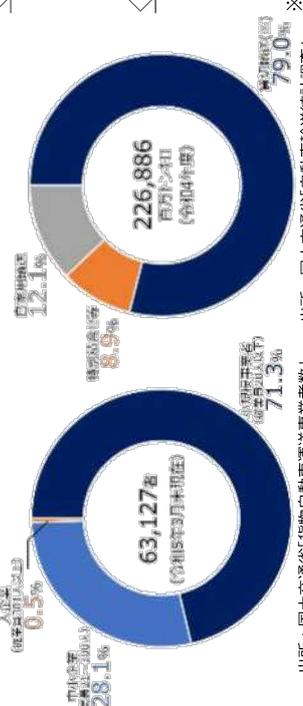
# 事例⑤ (物流ネットワークの開放による運輸業界全体の効率化)



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

## セイノーホールディングス株式会社

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



### ◇ 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、荷物の積み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
  - 43 <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て

### ☆ 業界の課題解決に向けた取組

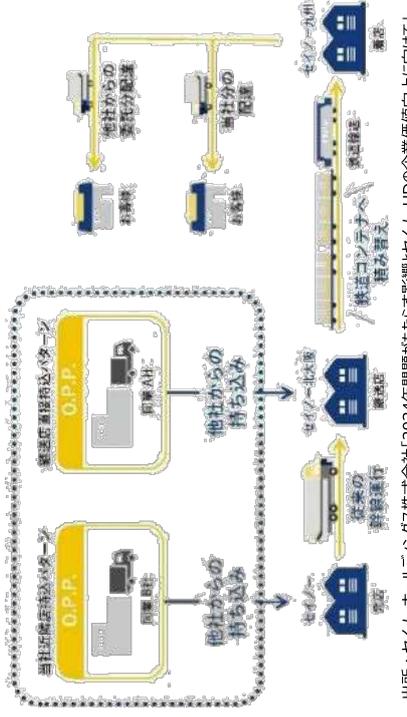
#### 目指す姿：デジタルインターネットによるGreen物流の実現

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



### ◇ 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
- <適正運賃の收受>
  - ・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

- <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

# 事例⑥ (大幅な賃上げを実現した老舗温泉旅館の取組)

## 有馬温泉 欽山

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



### 1. 賃上げの取組

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

44

### 新たな取組

- リニューアルを実施 (部屋数40部屋→31部屋)
    - ・ 部屋面積を広くして、設備やサービスの質を高め、宿泊料金を値上げ
    - ・ 客室係の人数を抑えることもできた
    - ・ 客数減により食材料量も減少し、食材費の高騰に耐えうる体質となった
  - 週に2日、稼働率の低い日を休館日に設定
    - ・ コスト削減と従業員の休日確保に繋がった
- 売上増やコスト削減で得た利益を従業員に還元

### 賃上げ

- 正社員の給与を約10～15%引上げ
  - ・ 客室係の初任給は28万4千円に  
〔兵庫県の宿泊業、飲食サービス業の平均初任給は約20万3千円〕
- パート・アルバイトの時給引上げ
  - ・ 時給2000円に(朝の時間帯)  
〔最低賃金1001円(兵庫県)の約2倍〕

### 2. 今後の展望

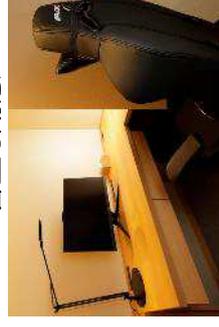
- 人流回復が続くなか、人手不足が深刻な宿泊業であるが、引き続き賃上げや処遇改善を図ることで、従業員の満足度・定着率の上昇につなげ、顧客満足度を高めること  
で旅館業を盛り上げていきたい。



非接触設備の導入



ワーキングスペース併設の客室も用意



〔出所〕欽山

## 事例⑦（地域企業における賃上げ等の動向について）

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

### ヤマネ鉄工建設株式会社



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

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

### 賃上げ原資確保に貢献するブランド力向上の取組

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

### 賃上げ・人材確保の状況

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

### 人材確保のための地域活性化の取組

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

ヤマネ鉄工

スポーツ文化を中心とした  
地域コミュニティ形成・女性活躍を支援

ながと  
ブルーエンジェルス

スイートアズ  
(スポーツ複合施設)



女子ラグビーチーム「ながとブルーエンジェルス」



スイートアズ（スポーツ複合施設）

# 事例⑧ (地域企業における賃上げ等の動向について)

## (株)伊予鉄グループ

【創立】 1887年9月  
【本社】 愛媛県松山市  
【資本金】 15億円(2023.3)  
【従業員(連結)】 1757名(2023.3)

(事業内容)

- 交通・観光・まちづくりを柱に地域と共に歩む「伊予鉄グループ」の持株会社。
- 鉄道・バスなどの交通事業を中心に、観光・不動産・百貨店など幅広い事業を展開。



### 賃上げの状況

#### 深刻な運転士不足の解決へ

- 時期を1月に前倒しし、1人平均「5%以上」の賃上げ、「9%以上」の初任給引き上げ。

### 働きやすい環境づくり

#### 週休3日制の導入

- (株)伊予鉄グループの事務職場で水曜日を定休とする完全週休3日制を導入。
  - 鉄道・バスの乗務員職場で休日数増加や完全週休3日制が可能なシフト勤務者枠新設。
- 利用率が低い路線・時間帯を減便するなど合理化

### 生産性向上等による収益確保

#### 運賃の引き上げ

- 郊外電車・市内電車は初乗りおよび各区间運賃を20円引き上げ。路線バスは、初乗りを40円引き上げ。各区间運賃は営業キロに応じて改定。

#### 攻めの投資による経済性等の向上

- 省電力の新型車両導入(郊外電車・市内電車)、EVバス継続導入(5年間50台予定)など。

#### キャッシュレス化などデジタルの活用

- ICOCAなど全国交通系ICカード10種類に新規対応することで利便性向上。
- 地域アプリでデジタルチケット購入、マイナンバーカード連携でポイント付与など。

### 新規採用増 離職の減少

#### 待遇改善

#### 収入増

#### 運行経費削減

#### 利用の促進



ICOCAなど全国交通系ICカード10種類を導入



新型車両は現行車両に比べて電気使用量55%削減



EVバスは経費面で優位なほかCO2排出量も50%削減

# 事例⑨ (社員のウェルビーイングと生産性向上の好循環による成長実現)

九州財務局



## 株式会社 興農園

【本社】 熊本県熊本市  
 【資本金】 1億円  
 【社員数】 121名  
 【設立】 1948年

### 【企業概要】

- 農業用ハウスのフィルム加工、種苗・農業資材等の卸売・試験研究が主な事業
- お客様にまず利を提供し共に発展する理念「利他利還」のもと、生産者の方々にサポートするイノベーションカンパニーとして農業に必要なサービスを一貫して提供



**経営理念「利他利還」が生み出す好循環**  
 (利を他者に供すれば、利は自らに還る)

### 働きがい(お客様からの信頼・感謝)

#### お客様への迅速な納品

- ・台風被害などの緊急時でも翌日までに納品できる体制を構築

#### 生産者の視点に立った商品・サービスの提案

- ・生産者の作業効率向上やコスト負担軽減に資する商品等を積極的に提案



#### お客様からのメッセージの共有

- ・感謝の手紙を全社員で共有することで「利他利還」を実感

### 働きやすさ(社員を幸せにする職場環境)

#### 無料社員食堂の設置

- ・自社試験農場で栽培した有機野菜を使ったランチを無料で提供

#### DX化等による作業負担軽減

- ・受発注から在庫管理まで一元管理できる基幹システムを構築
- ・省力化機械を導入し、社員の重労働の負担を軽減

#### 快適な職場環境整備

- ・執務スペースや休憩室のリニューアルのほか、新社屋の建設 (予定)

#### 多様な働き方・主体的なキャリア形成の支援

- ・時短勤務対象範囲の拡大 (小学校卒業まで)
- ・Webセミナー受講支援、資格取得補助

低位な離職率

### 生産性向上・新サービスの開発

#### 社員自らによるカイゼン活動

- ・社員からのポトムアップ型業務改善提案を通じた業務効率化

#### DX等の効率化で生じた時間で新たな事業を展開



### 成長 (売上・収益増加)

- ▶ 顧客との信頼関係向上(再注文)、円滑な価格転嫁も可能に

### 賃金引上げ・待遇改善

#### “社員への給与は「経費」ではなく「投資」”

- ・直近3年間の賃上げ (ベア+定昇) は毎年5%以上
- ・業績に応じて決算賞与を支給 (直近ではアルバイトを含めて全員に20万円支給)
- ・非正規雇用から正規雇用への転換は、希望すれば全員可能

ウェルビーイング：個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念

【写真・資料提供：(株) 興農園】

具体的な取組



株式会社 興農園

「利他利還」の実践



お客様からのメッセージの共有

生産者からの喜びやお礼の言葉を朝礼などで共有することで、全社員のベクトルの統一が図られ、社員自らが「利他利還」を実践。



48

迅速な納品

災害時には通常1週間以上かかる農業用ハウスのフィルム加工等を熊本県外でも翌日までに納品できる体制を構築し、生産者のニーズに対応。

生産者の視点に立った商品等の提案

生産者の作業効率向上やコスト負担軽減などに資する商品・サービスを提案することにより、お客様からの信頼を獲得し、再度の注文へ。

今後の事業展開

コンサルティング事業への参入

自社のノウハウとスタートアップ企業のノウハウを組み合わせ、生産者の収益アップ（高付加価値化×収量アップ）を支援。

脱炭素型の農業ビルの推進

太陽光パネルを設置し、屋上や屋内でも二酸化炭素を一切排出せずに野菜作りができる脱炭素型の自社ビル建設を計画。将来的に都市部のビルや介護施設などへの展開も視野。

社員を幸せにする職場環境



無料社員食堂

自社試験農場で栽培した有機野菜をたっぷり使ったランチを無料で提供することで、従業員に対して、金銭的な満足・健康的な満足を与えるとともに、循環型農業を実践。

これまでは嫁に毎日作ってもらっていましたが、朝からの嫁の負担も減り喜ばれたと思います。  
メインメニューだけでなく、一奇間かけて作る料理もとても美味しいです。  
食が終り、午後もお疲れ様」との一声で午後の仕事も頑張るぞと元気になれます。  
〔社員から調理スタッフへの手紙〕



DX化、省力化機械の導入

- ・ハンディターミナルを使った受発注・在庫管理システムを導入し、商品探索を効率化。
- ・重量のあるフィルムを置く機械を導入し、これまで4人(10分)でやっていた作業を1人(5分)へ省力化。
- ・DX化で生み出された経営資源は新事業の創出や休暇日数の増加へ。



休憩室等のリニューアル

社員の幸福度を向上させるため、休憩室や職務スペースをリニューアルするなど職場環境の改善を実施。

## Nakayama 株式会社中山鉄工所

1908年創業  
従業員数：114名  
事業内容：破砕機・選別機的设计・製作  
(業種：生産用機械器具)

本社：佐賀県武雄市



自走式破砕機 (クランチャ)

### 1. 当社の特徴、課題

- **特徴**
  - ✓ 2016年に世界初のバッテリー搭載の自走式破砕機を開発
  - ✓ リモート環境で現場 (プラント) の機器の稼働状況等を確認できるシステムを提供するなど、デジタル技術の活用に取り組み
- **課題**
  - ✓ 原材料高、賃上げによる人件費コストの増加
  - ✓ 労働生産性の向上、省人化・無人化の推進
  - ✓ モノづくり中心から、より利益率が高い業態へのシフト



遠隔操作によるモニタリング

### 2. 処遇改善の取組

- **継続的な賃上げの実施**
  - ✓ 「市役所に負けない平均年収」を目標に掲げ、令和3年度以前から**継続的に賃上げを実施**し、達成
  - ✓ 今後10年で上場同業者の中で、年収上位50社以内を目指す
- **社員の努力や会社の業績に応じた処遇改善**
  - ✓ 「マン・オブ・ザ・イヤー」制度
    - 毎年、社員の中から最も頑張ったと思われる者を表彰し、賞与とは別に最高額100万円/名を支給 (今年は3名が受賞)
  - ✓ 社員への利益還元
    - 期末賞与として、毎年の利益目標を上回った分の3割を職員に還元
    - **還元額を「見える化」**することで職員のモチベーション向上につなげている

「市役所に負けない平均年収」を掲げ、継続的な賃上げを実施  
利益を社員に積極還元し、モチベーション向上や人材獲得に成功

### 3. 人材確保、生産性向上の取組

- **人材確保**
  - ✓ 工業高校、高専からの採用のほか、海外の大学 (インド・インドネシア) からインターンを受け入れ
  - ✓ 非正規雇用は大学生アルバイトを活用 (約60名)
  - ✓ 退職者の再雇用にも注力 (最高齢は80歳、正社員同様に賃金を引き上げ)
- **生産性の向上**
  - ✓ デジタル技術を活用し**バック業務をオートメーション化**

#### ◎ 大学との連携

- 社会実装できる学生を育てるため、国内外の大学内にインターンシップと同様の環境 (ラボ) を設置し、ものづくりに必要な機器等を提供
- 一部の学生は当社の業務にも従事し、無人ショールーム (札幌市内) の企画を行うなど、学生ならではの発想や行動力を活用

### 4. 今後の展開

- ✓ **事務処理9割削減**、AI (チャットボットなど) の活用により、さらなる**省人化・無人化の取組みを推進**
- ✓ 自社で培ったデジタル化のノウハウを生かし、今後はモノづくり中心からソフトウェアの開発・提供などの**取引先支援サービスへ業態をシフト**
- ✓ 当社にインターン等で派遣された外国人材とのネットワークを活かし、海外向けの取引を拡大 (**製造業のECモール化**)
- ✓ 今後、AI・自動化により省人化が進むことから、将来を見据えた規模の採用を続け、採用にあたってはエンジニアを中心に

# 事例①① (社長の意識改革を通じて、給与の引上げを会社の目標とする)

## 南島酒販 (株)

(本 社) 沖縄県西原町  
 (社 長) 大岩 健太郎  
 (設 立) 1987年3月  
 (資本金) 4,800万円  
 (従業員) 92名 (正規75名、非正規17名)  
 (売上高) 100億円 (2023年3月)

(企業概要)  
 総合酒類卸売業



**経営理念**

- ・沖縄県産のお酒を流通させることで、沖縄県経済に利益をもたらす
- ・南島酒販に属する社員、またその家族が豊かに健やかに暮らすことで、沖縄社会に貢献する
- ・消費者のニーズに応え、沖縄県民の心を満たす

WE ACT NANTO Estab.1979

**南島酒販**

大岩社長

### 背景

- ・2017年、社長に就任
- ・自社の課題を整理する過程で、「従業員の給与を上げる」、「人材育成」の必要性を認識



### 社長の意識改革

・創業者である父の経営スタイルから、現代的な経営へシフトチェンジ

### 取組

- 賃上げ
- 人材育成
- 福利厚生

- ・2022年度：新人事・評価制度導入、管理職を中心に一斉賃上げ
- ・2023年度：平均9.2%のベースアップ実施 (2回実施)
- ・年間賞与2回に加え、決算賞与支給 (4年連続)
- ・各種研修：入社後約3カ月間のお酒に関する研修、職種別、役職別、ビジネススキル等の委託研修
- ・自己啓発支援制度：泡盛マイスターやソムリエなどお酒に関する資格、PC関連資格等の取得支援  
 ⇒ 泡盛マイスター、ソムリエなど資格保有者多数
- ・自社在庫商品を無償供与 (年間で2万円分まで)
- ・若手社員を中心に社宅提供 等

### 効果

- ・定着率
- ・過去3年間の新卒離職者数ゼロ
- ・平均新卒定着率 **93.3%**  
 (2012年4月～2023年4月時点)



### 新たな取組

- ・営業力を強化し、ニーズを掘り起こしていく。それが利益率の向上や、給与を上げることにつながる
- ・卸売業に留まらず、付加価値をいかにつけるかにこだわり、商品開発、企画を行う



**shimmerプロジェクト**

製造者・研究者・販売者が三位一体となり、泡盛の価値を高めるために始動

➢ 沖縄県唯一、日本最南端の日本酒造メーカーのM&A

- 2023年度
  - ・「沖縄県所得向上応援認証企業」に認証
  - ・「はばたく中小企業・小規模事業者300社に選定」
-

# 事例⑫ (働きやすく、成長できる環境の創出により、介護職の人材確保を実現)



「Made in Dream」が原点

## (株) トータルライフサポート研究所

(本社) 沖縄県沖縄市  
 (社長) 宮里 啓  
 (設立) 2003年12月  
 (資本金) 2,300万円  
 (従業員) 136名 (正規77名、非正規59名)  
 (売上高) 6億円 (2022年3月)

(企業概要)  
 総合介護事業  
 有料老人ホーム  
 「カシタ」を運営

介護業界の現状  
 ・要介護者の増加、老老介護、ヤングケアラー等の問題  
 ・財源不足  
 ・慢性的な人手不足  
 ・県内の有効求人倍率は3倍超

創業者、宮里社長の想い  
 ・介護は究極のサービス業であり、「大切な人に受けてほしいサービス」の提供を目指す  
 ・その実現には職員の物心両面の豊かさが必要

取組：処遇改善、人材育成等

効果：人材確保、定着

## 賃金の引上げ

- ・ 介護処遇改善手当等を積極的に活用し、月額平均1万円以上の賃金引上げ\*を実現  
\*2020年度～2023年度
- ・ 永年勤続表彰制度 (2020年度～10万円支給)

最年少が18歳、最年長が73歳と幅広い年代が活躍、非常に活気のある職場環境も魅力

研修室設置 (2018.6～)：組織、人材の成長をサポート

## キャリア支援

- ① 新入職員研修：入社研修、1ヵ月研修、3ヵ月研修
- ② 一般職員研修：定例研修 (毎月)
- ③ 役職者研修
- ④ 介護技術勉強会
- ⑤ 資格取得支援
- ⑥ 介護プロフェッショナルキャリア段位制度  
 ⇒「介護プロフェッショナル」のレベル認定

## 福利厚生<sup>5</sup>の充実

- ・提携先の保育園費用の一部援助
- ・施設内トレーニングジム利用
- ・提携先のストレッチ・マッサージ利用の半額補助 等

## 働き方改革、コミュニケーション促進

- ・スタッフ交流会
- ・ワークライフバランスの尊重、ライフステージに合わせた職種や働き方の相談に対応

## 今後の展開

- ・ デイサービス、訪問介護、保険外サービス\* 事業を拡大させ営業基盤を強化
- ・ 情報発信力の強化により、介護情報や求人情報を得やすく、介護業界が抱える課題解決を目指す

\*介護保険制度の対象外で、生活支援のニーズに応えるためのサービス

✓ 定年制度はあるが、万全のパフォーマンスを発揮できる方には、長く活躍していただきたい  
 ✓ お客様より年上のスタッフも活躍中！お客様にもよい刺激に



- 2023年度
- ・「沖縄県所得向上応援認証企業」に認証
- ・沖縄県が所得向上に取り組む企業を認証企業として応援

問い合わせ先

財務省大臣官房総合政策課

東京都千代田区霞が関3丁目1番1号

TEL. 03-3581-4111 (内線) 2252, 2225

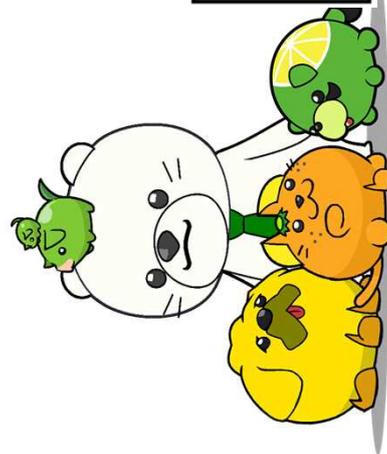
財務省ホームページ <https://www.mof.go.jp/>

# 四国経済の現状について (全国財務局長会議資料)



- I. 最近の四国財務局管内の経済情勢
- II. 賃上げの動向について（特別調査）

令和6年4月22日  
四国財務局



# I. 最近の四国財務局管内の経済情勢

令和6年1月判断	令和6年4月判断	総括判断の要点	1月判断との比較
<p>総括判断</p> <p>持ち直している</p>	<p>持ち直している</p>	<p>個人消費は、スーパーやコンビニエンスストアが堅調となっているほか、観光も緩やかに回復していることから、全体としては持ち直している。</p> <p>生産活動は、電気機械が弱含んでいるものの、汎用・生産用機械が持ち直しているほか、食料品が持ち直しつつあることから、全体としては一進一退の状況にある。</p> <p>雇用情勢は、緩やかに持ち直している。</p>	 <p>(3期連続据え置き)</p>

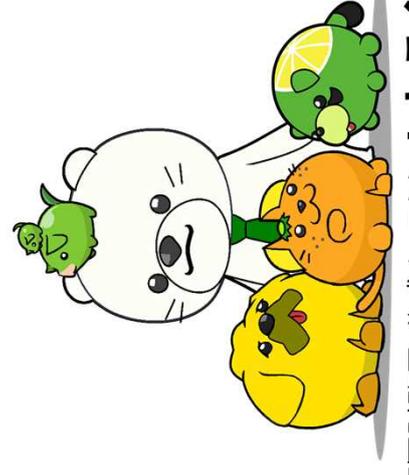
〔先行き〕

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、持ち直しが続くことが期待される。ただし、物価上昇、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。

項目	令和6年1月判断	令和6年4月判断	1月判断との比較
個人消費	持ち直している	持ち直している	
生産活動	一進一退の状況にある	一進一退の状況にある	
雇用情勢	緩やかに持ち直している	緩やかに持ち直している	
公共事業	前年度を上回っている	前年度並みとなっている	
住宅建設	前年を上回っている	前年を下回っている	
設備投資	5年度は前年度を上回る見込み	5年度は前年度を上回る見込み	
企業収益	5年度は減益見込み	5年度は減益見込み	

※ 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。

## Ⅱ．賃上げの動向について（特別調査）



今年度における利益配分のスタンス

(回答社数構成比、単位：%)

	全産業				製造業				非製造業			
	全規模	大企業	中堅企業	中小企業	全規模	大企業	中堅企業	中小企業	全規模	大企業	中堅企業	中小企業
設備投資	57.9	62.7	60.4	54.3	69.0	65.2	64.9	73.2	51.3	61.4	57.4	43.2
新製(商)品・新技術等の研究・開発	22.3	16.4	26.4	22.5	32.8	34.8	40.5	26.8	16.1	6.8	16.7	20.0
関連会社への出資、M&A	2.9	3.0	4.4	2.0	6.0	4.3	8.1	5.4	1.0	2.3	1.9	0.0
有利子負債削減	15.2	13.4	11.0	18.5	12.1	17.4	10.8	10.7	17.1	11.4	11.1	23.2
新規雇用の拡大	19.4	7.5	20.9	23.8	20.7	13.0	18.9	25.0	18.7	4.5	22.2	23.2
従業員への還元	59.5	41.8	57.1	68.9	67.2	39.1	70.3	76.8	54.9	43.2	48.1	64.2
役員報酬・賞与	9.7	0.0	9.9	13.9	10.3	0.0	10.8	14.3	9.3	0.0	9.3	13.7
株主への還元	22.0	49.3	17.6	12.6	22.4	52.2	18.9	12.5	21.8	47.7	16.7	12.6
内部留保	44.0	49.3	46.2	40.4	33.6	34.8	40.5	28.6	50.3	56.8	50.0	47.4
その他	4.5	6.0	8.8	1.3	3.4	4.3	5.4	1.8	5.2	6.8	11.1	1.1

(注1)10項目中、1社3項目以内の複数回答による回答社数構成比を記載している。

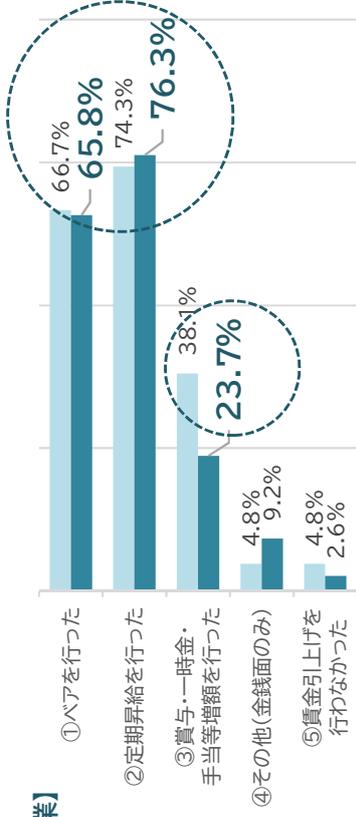
(注2)「全規模」欄については、回答社数構成比の高かった上位3項目を網掛けで記載している。

# 賃上げの動向【正規】①

- バア、定期昇給を行うと回答した企業の割合は前年同様に高い水準となる一方、賞与・一時金・手当等増額の割合は低下。

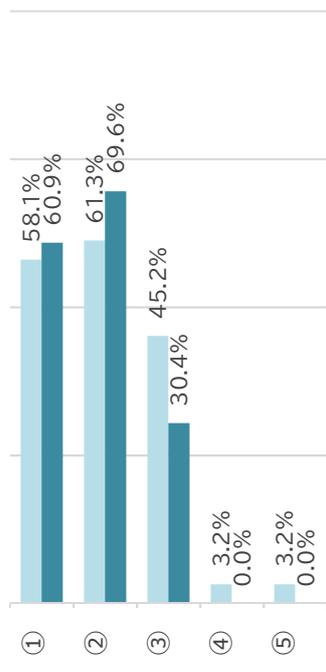
## (1) 2023～2024年度における従業員の賃金引上げの動向（2024年度は予定を含む）

### 【全規模・全産業】



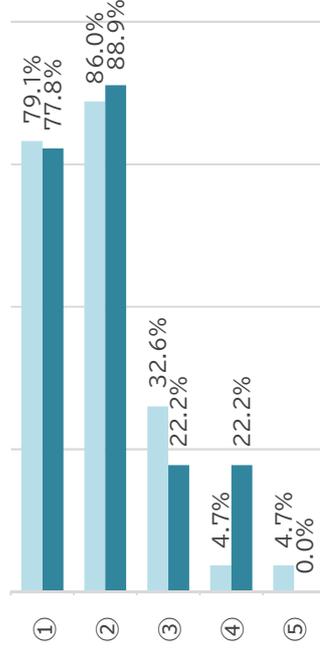
有効回答社数 上段(2023年度)：105社(全106社のうち「不明・無回答」1社除く)  
 有効回答社数 下段(2024年度)：76社(全106社のうち「不明・無回答」30社除く) ※複数回答可

### 【中堅企業】



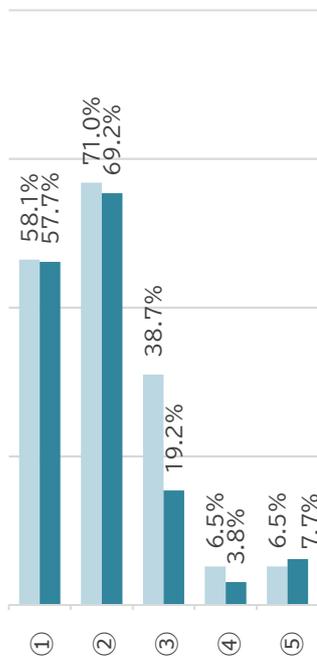
有効回答社数 上段(2023年度)：31社(全31社のうち「不明・無回答」なし)  
 有効回答社数 下段(2024年度)：23社(全31社のうち「不明・無回答」8社除く) ※複数回答可

### 【大企業】



有効回答社数 上段(2023年度)：43社(全44社のうち「不明・無回答」1社除く)  
 有効回答社数 下段(2024年度)：27社(全44社のうち「不明・無回答」17社除く) ※複数回答可

### 【中小企業】



有効回答社数 上段(2023年度) 31社(全31社のうち「不明・無回答」なし)  
 有効回答社数 下段(2024年度) 26社(全31社のうち「不明・無回答」5社除く) ※複数回答可

- 離職防止対策や新卒採用強化の観点から、バアと定期昇給は同水準のアップを継続。
- 【中堅/はん用機械器具製造業】
- 2023年度には特別手当を支給したが、2024年度はバアとして実施。
- 【中堅/小売業】
- 定期昇給や賞与の引き上げにより人材の流出を避けたい。【中小/小売業】

【調査対象】 106社(大企業：44社、中堅企業：31社、中小企業：31社)  
 ※大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1億円未満。  
 【用語の定義】  
 ・「バア(ベースアップ)」とは、賃金表等の改定により賃金水準を引き上げること。  
 ・「定期昇給」とは、毎年一定の時期を定めて、その企業の昇給制度に従って行われる昇給。また、毎年時期を定めて行っている場合は、能力、業績評価に基づき査定昇給なども含む。  
 ・「賞与・一時金・手当」とは、1年間における賞与、期末手当等特別給与(いわゆるボーナス)をいう。支給事由の発生が不確定な手当や、新しい協約による給与の追給額も含まれる。

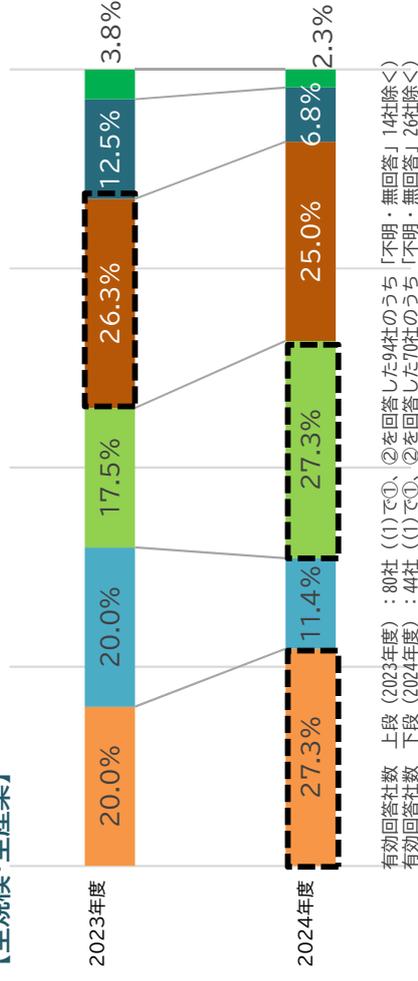
# 賃上げの動向【正規】②

- バア + 定期昇給分の年収ベースで、「5%以上」及び「3~4%未満」と回答した企業の割合が最も高い。
- 前年に比べ、大企業で「5%以上」、中堅企業で「4~5%未満」、中小企業で「3~4%未満」と回答した企業の割合が高い。

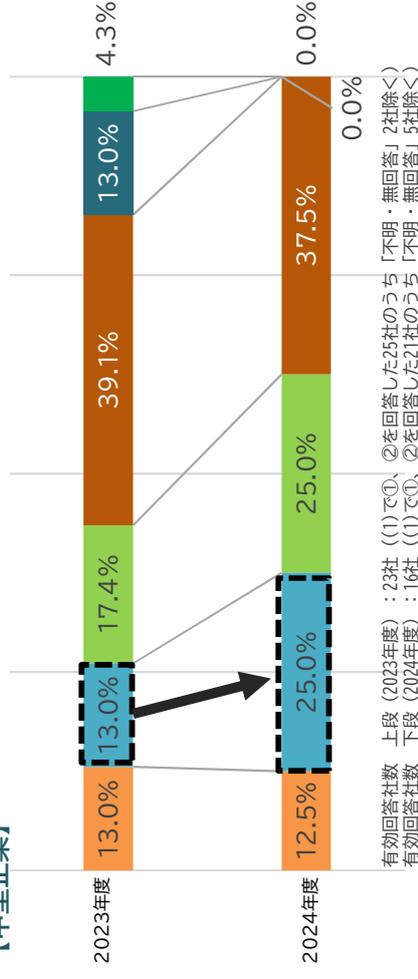
(2) バアまたは定期昇給を実施した企業における「バア + 定期昇給分の年収ベース」の引上げ率

■① 5.0%以上 ■② 4.0~5.0%未満 ■③ 3.0~4.0%未満 ■④ 2.0~3.0%未満 ■⑤ 1.0~2.0%未満 ■⑥ 1.0%未満

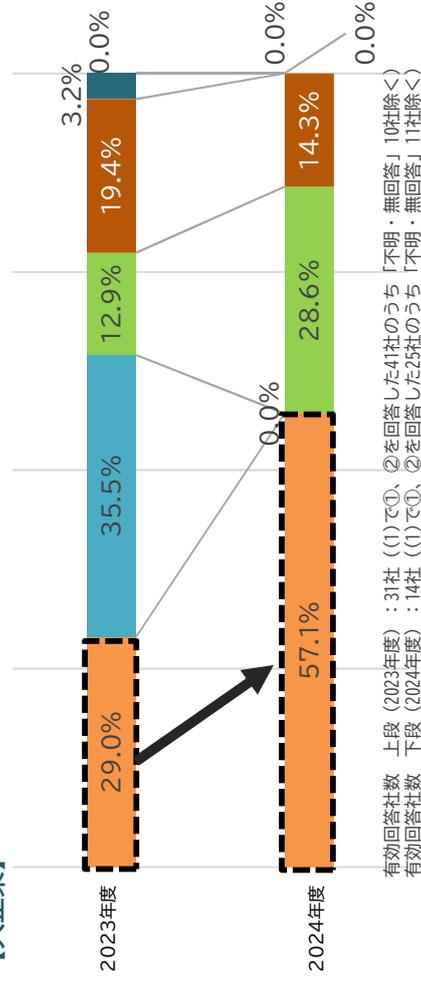
【全規模・全産業】



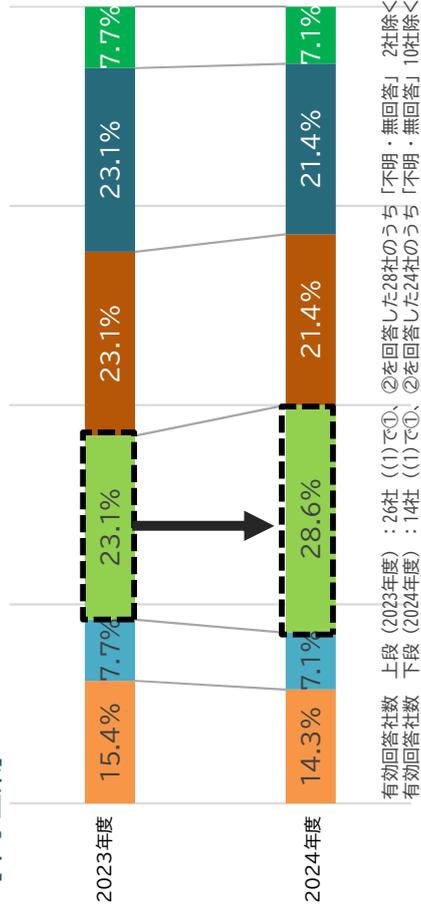
【中堅企業】



【大企業】



【中小企業】



# 賃上げの動向【正規】③ -全国との比較-

● 「ベアを行った」、「定期昇給を行った」と回答した企業の割合が高い。

## 【四国】

【調査対象】 106社（大企業：44社、中堅企業：31社、中小企業：31社）

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

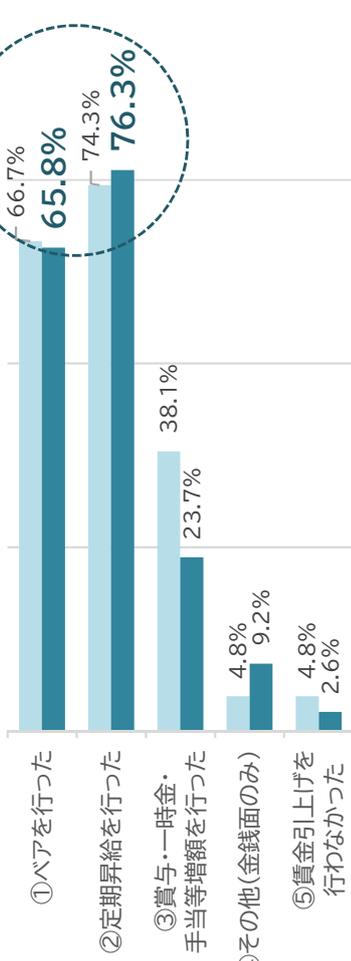
## 【全国】

【調査対象】 1125社（大企業：483社、中堅企業：310社、中小企業：328社、商業組合や公的団体等：4社）

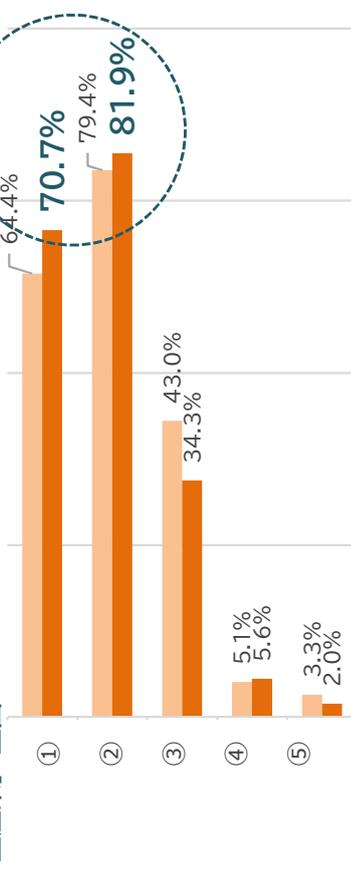
※大企業は資本金10億円以上、中堅企業は資本金1億円以上10億円未満、中小企業は資本金1億円未満。

### 【参考】(1)2023～2024年度における従業員の賃金引上げの動向（2024年度は予定を含む）

#### 【全規模・全産業】四国



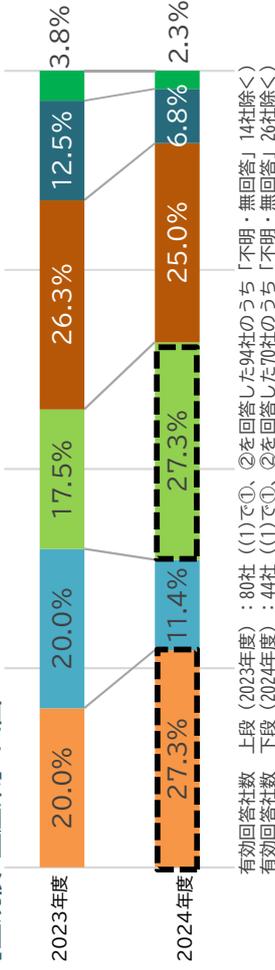
#### 【全規模・全産業】全国



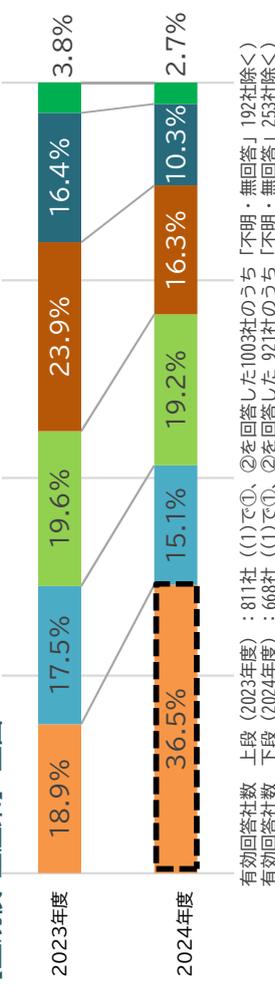
59

### 【参考】(2)ベアまたは定期昇給を実施した企業における「ベア＋定期昇給分の年収ベース」の引上げ率

#### 【全規模・全産業】四国



#### 【全規模・全産業】全国



■ ① 5.0%以上

■ ② 4.0～5.0%未満

■ ③ 3.0～4.0%未満

■ ④ 2.0～3.0%未満

■ ⑤ 1.0～2.0%未満

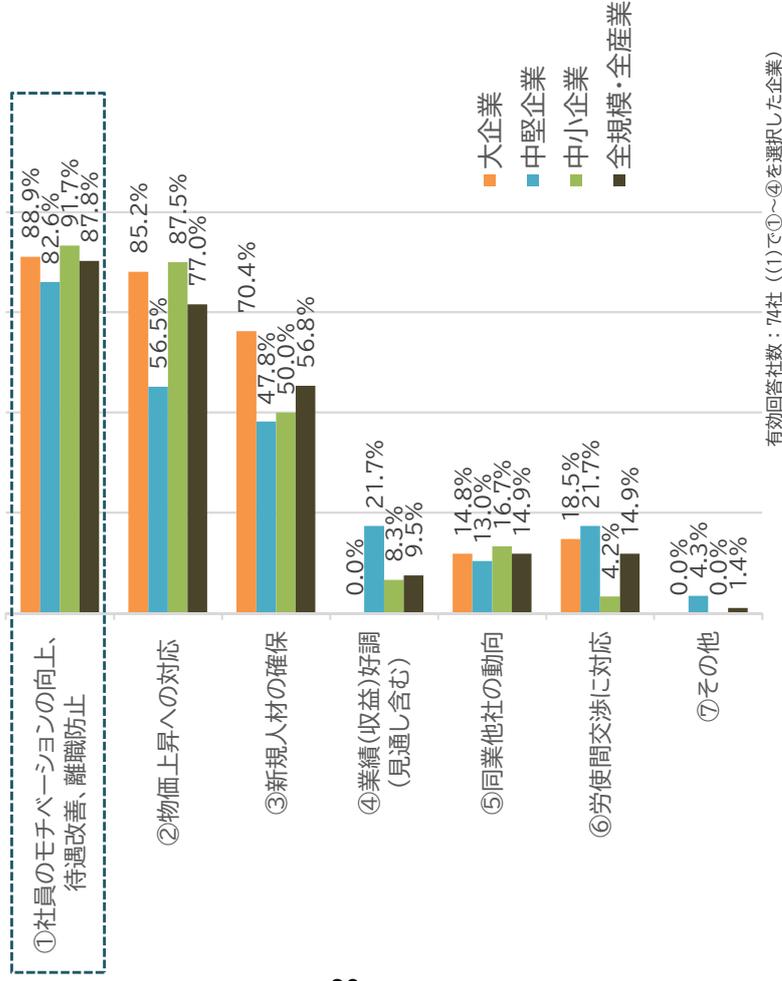
■ ⑥ 1.0%未満

6

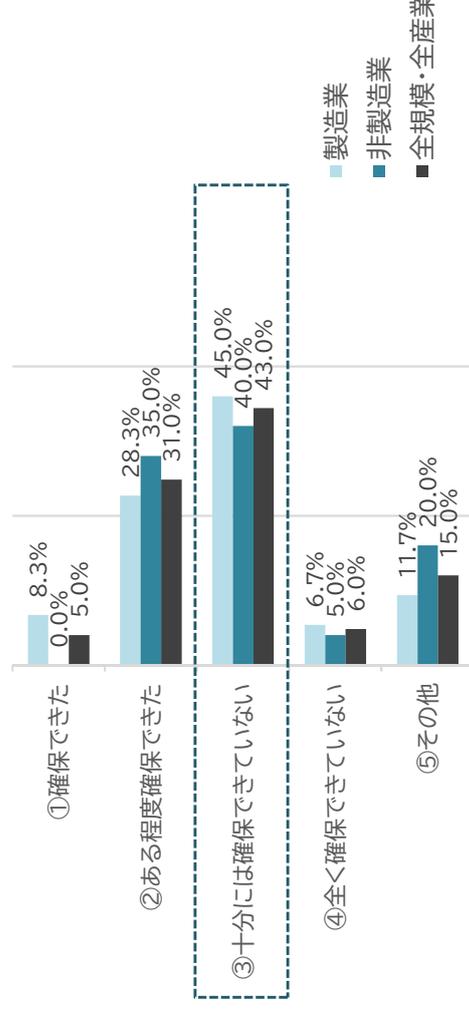
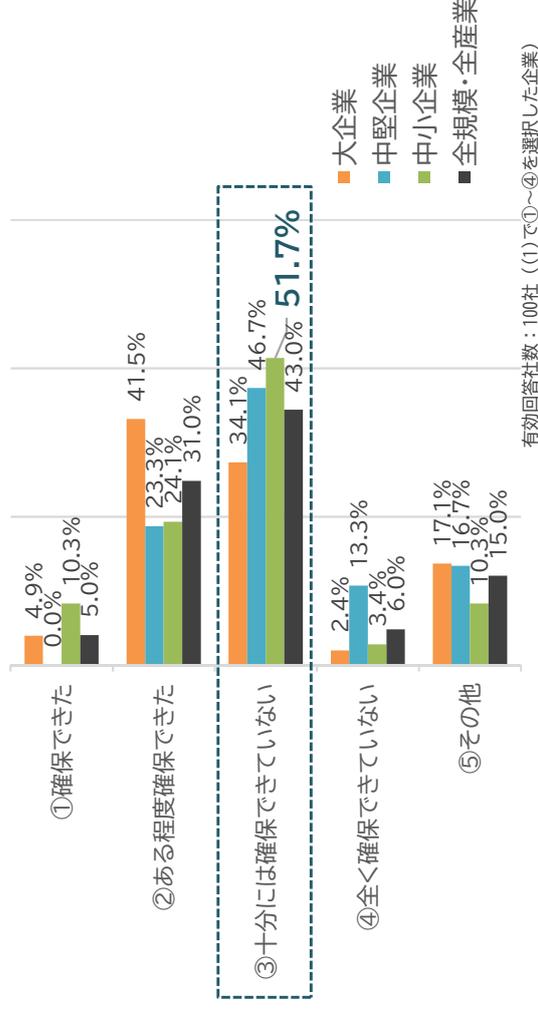
# 賃上げを実施する理由と人材確保への影響【正規】

- 賃上げを実施する理由は、「社員のモチベーションの向上、待遇改善、離職防止」が最多。
- 人材確保への影響は、「十分には確保できていない」とする回答が多く、内訳では中小企業が最多。

(3) 2024年度における賃上げを実施する理由 (最大3項目まで回答可)



(4) 2023年度の賃上げによる人材確保への影響

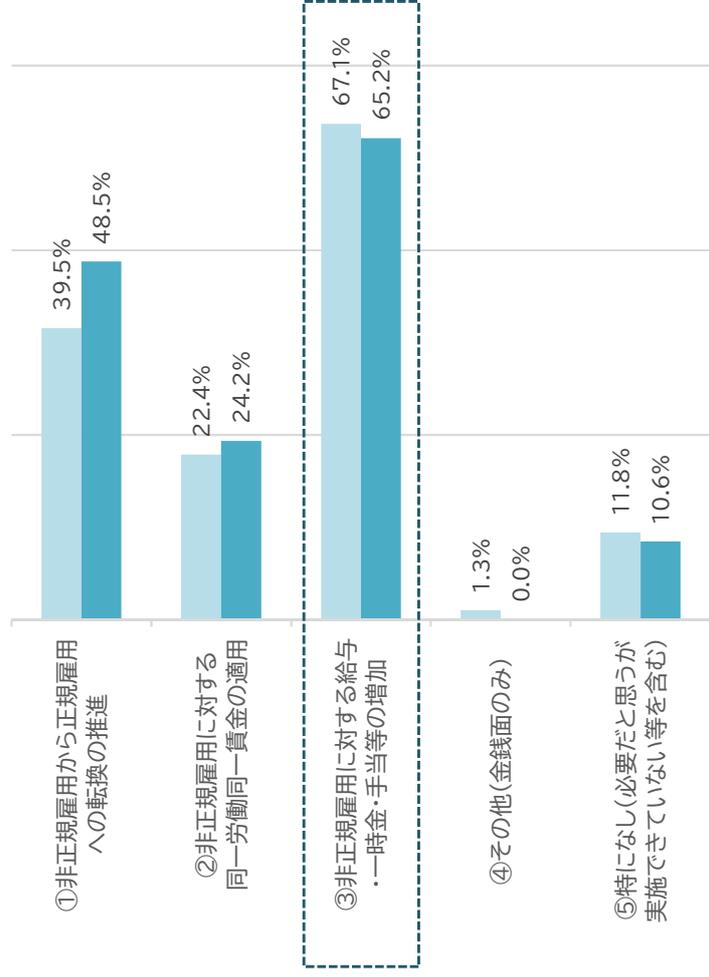


- > モチベーションの向上と物価高騰への対応。業績好調によって得た利益を賃上げに回す。【中小/宿泊業】
- > 昨今の物価上昇等の社会情勢や従業員組合のベア要求を踏まえ、人的資本投資の一環としてベアを実施。【大/銀行業】
- > 企業の存在価値は従業員を幸せにすること。若い人材の確保は、将来的な組織運営上、非常に重要。【大/パルプ・紙・紙加工品製造業】

# 非正規雇用の待遇と人材確保への影響【非正規】

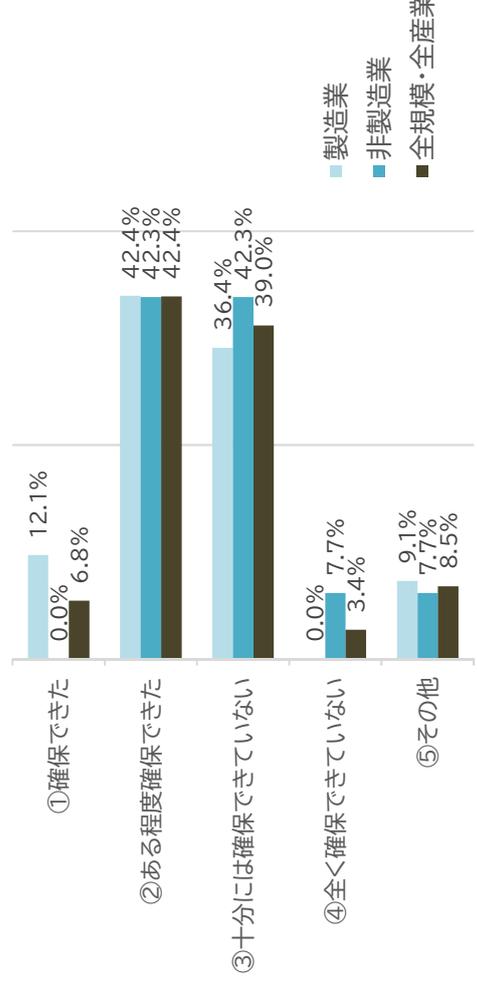
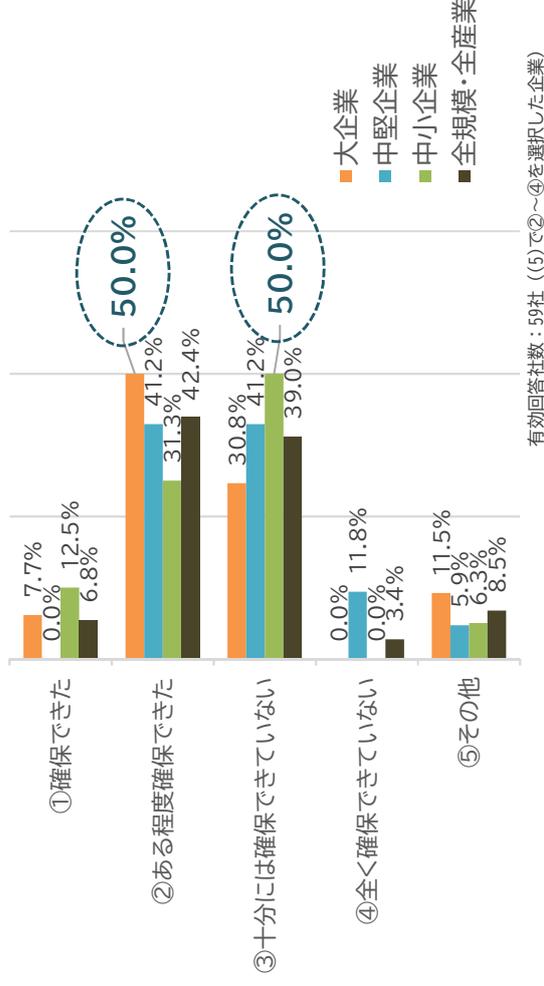
- 非正規雇用の従業員に対する賃金等の待遇は、「給与・一時金・手当等の増加」と回答した企業の割合が最も高い。
- 人材確保への影響は、大企業は「ある程度確保できた」が最多となり、中小企業は「十分には確保できていない」が最多。

(5) 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)



- > 物価上昇への対応と人材確保のために、給与や一時金の増額が必要。【大/小売業】
- > 正規従業員と同等の仕事ができる者については、正規雇用への転換を推進している。【大/化学工業】
- > 非正規から正規への転換、また必要手当などの同一労働同一賃金は引き続き行っていく。【中小/木材・木製品製造業】

(6) 2023年度の賃上げによる人材確保への影響

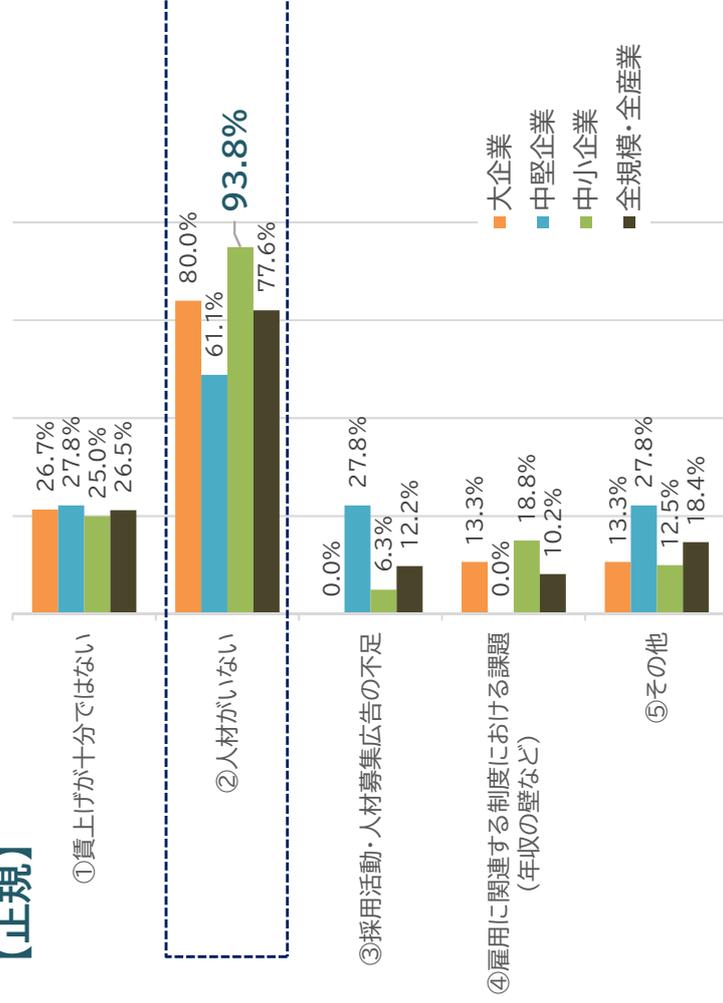


# 賃上げが人材確保に繋がらない理由【正規・非正規】

- 賃上げが人材確保に繋がらない理由は、正規・非正規ともに「人材がいらない」が最多、中小企業ではほぼ100%の割合。

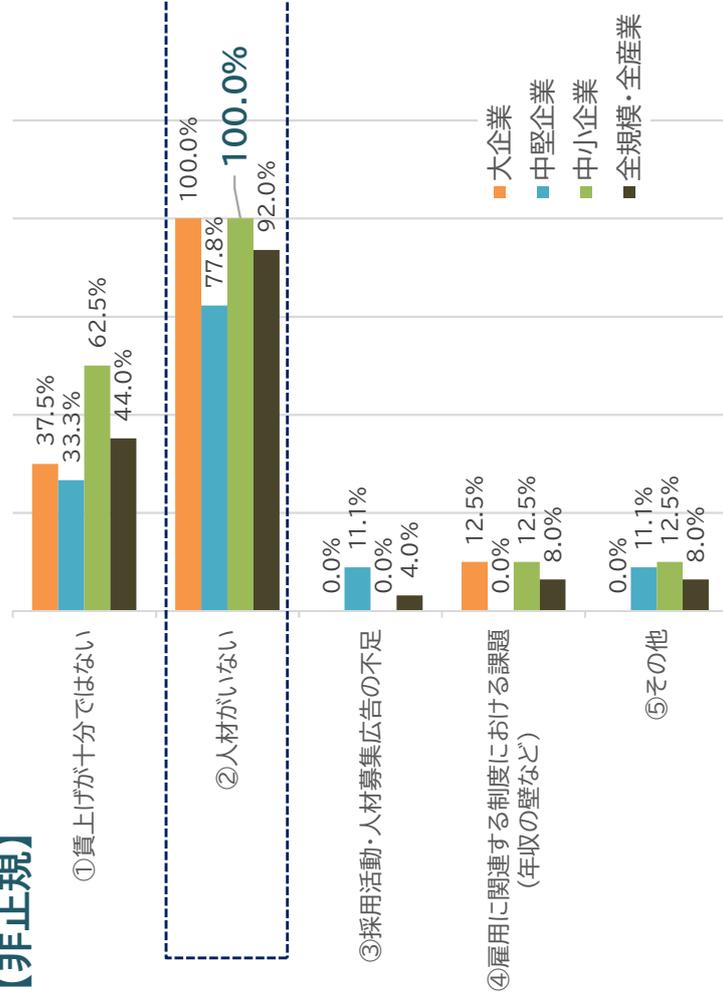
(7) 2023年度の賃上げが人材確保に繋がらない理由

## 【正規】



有効回答社数：49社 ((4)で③または④を選択した企業) ※最大2項目まで回答

## 【非正規】



有効回答社数：25社 ((6)で③または④を選択した企業) ※最大2項目まで回答

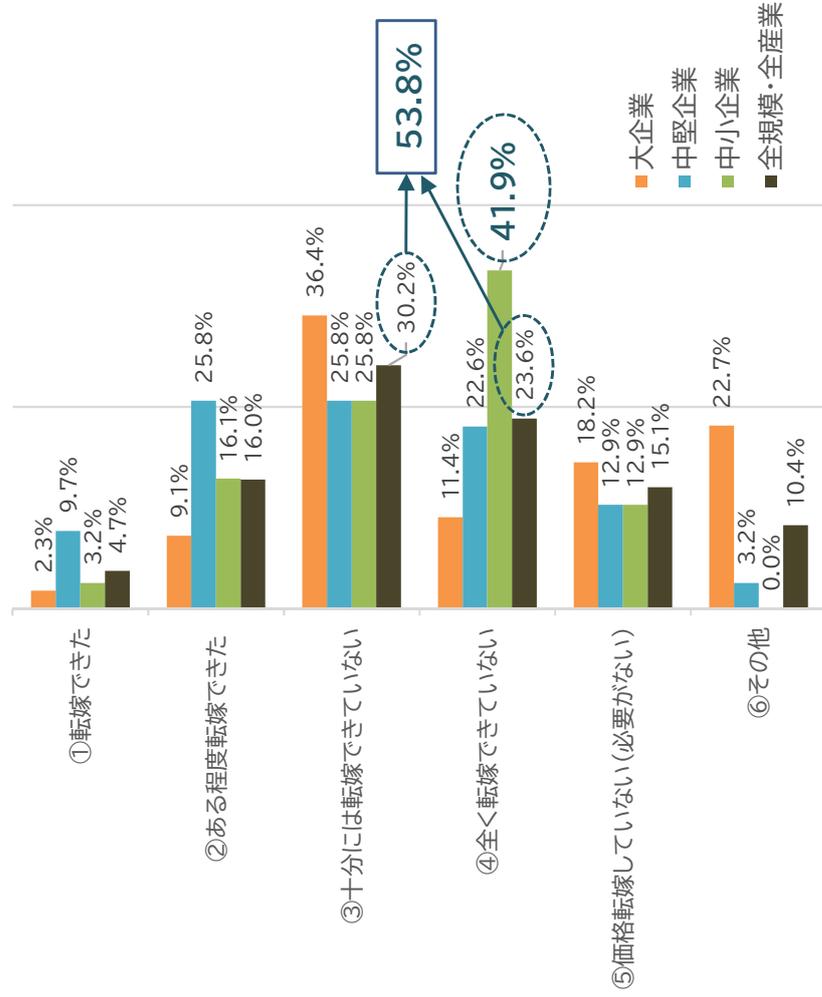
- > 業界内での人材獲得競争により欲しい人材が不足。より条件の良い同業他社に転職するケースもある。【中堅/食品製造業】
- > 他社も賃上げを実施しているため、これを上回る賃上げを実施しないと人材の確保には繋がらないと考える。【中小/金属製品製造業】
- > 24時間交代制勤務など、製造業(現場)は賃金以外の労働条件により敬遠されがち。【大/情報通信機器製造業】

- > 資格が必要になる職業のため、賃金を上げただけで人材確保に繋げるのは難しい。【中堅/陸運業】
- > 正社員に比べると賃上げ率が低いため。また、賃上げを反映して求人を出しても優秀な応募者が少ない。【中小/その他の製造業】
- > 年収の壁の制度が大きく変更されていないなか、時給上昇などに伴い労働時間は減少し、人手不足が加速した印象。【大/小売業】

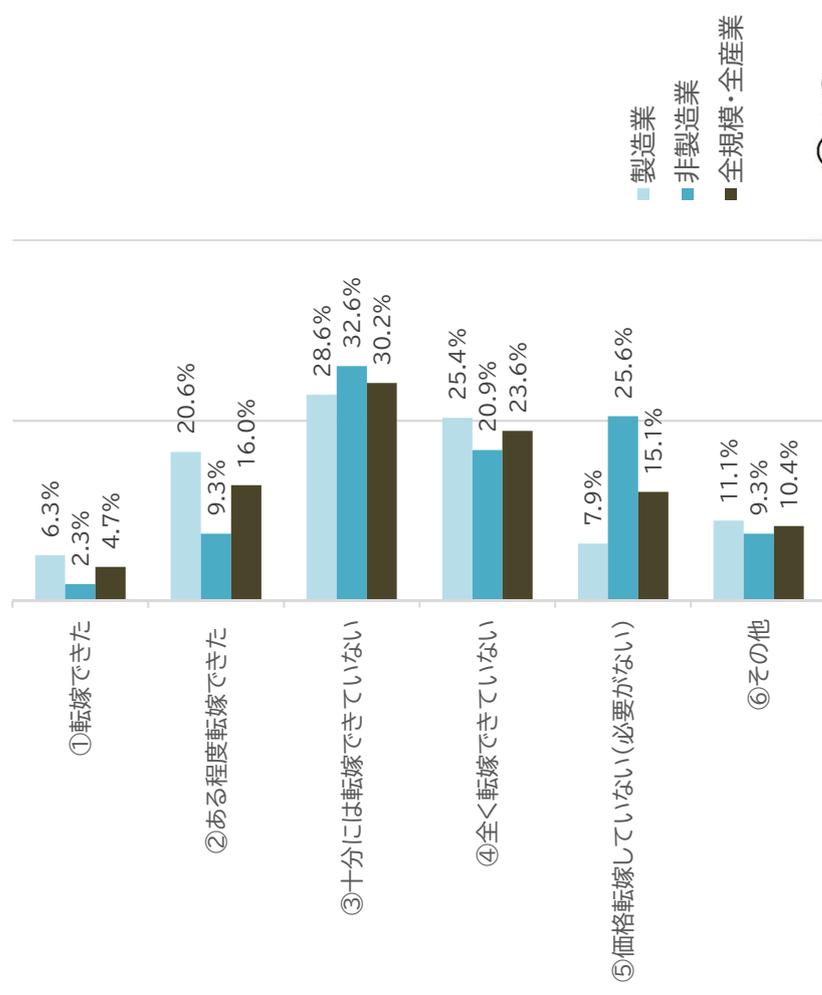
# 人件費の価格転嫁①

- 全規模・全産業では、「十分には転嫁できていない」、「全く転嫁できていない」と回答した企業の合計が過半数を占める。
- 中小企業の約4割は、「全く転嫁できていない」と回答。

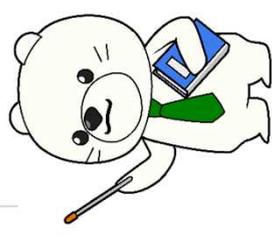
## (8) 人件費の価格転嫁の状況



有効回答社数：106社（全回答社数）



有効回答社数：106社（全回答社数）



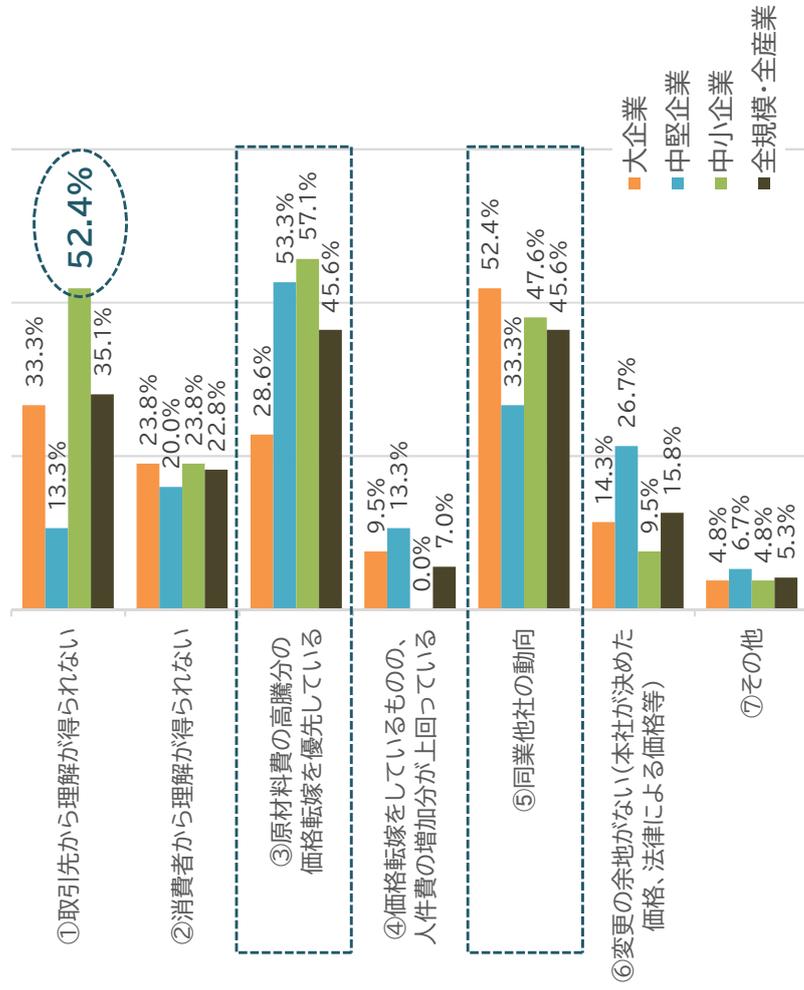
- 原材料価格上昇分のコストを十分に転嫁できていないか、さらに値上げを行うことは難しい。【大/パルプ・紙・紙加工品製造業】
- 人件費上昇分を商品に価格転嫁することは取引先に通用しないため、売上増加分を原資としている。【中堅/はん用機械器具製造業】
- 価格転嫁は原材料など仕入価格上昇分が中心。ベアで人件費が上がっても価格転嫁すべきとの考えがない。【中堅/食料品製造業】

# 人件費の価格転嫁②

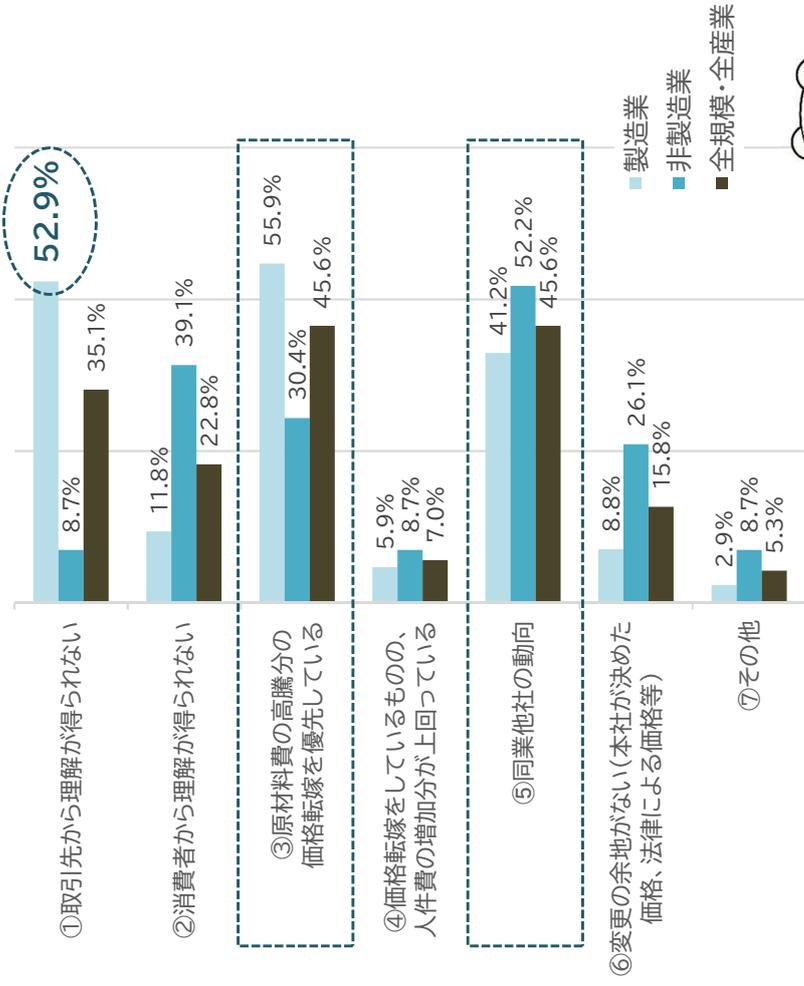
- 価格転嫁できていない理由は、「原材料費の高騰分の価格転嫁を優先している」、「同業他社の動向」が最多。
- 「取引先から理解を得られない」との回答は、中小企業、製造業に多い。

## (9) 人件費の価格転嫁ができていない理由

(最大3項目まで回答可)



有効回答社数：57社（⑧で③または④を選択した企業）



有効回答社数：57社（⑧で③または④を選択した企業）

- 価格転嫁を行うと売上減少に直結するため、現時点では原材料費高騰分を優先している。【中堅/食品製造業】
- 取引先のなかでも大手は価格転嫁を許してくれるが、中小は厳しい状況にあり、許容されにくい。【中小/情報通信機械器具製造業】
- メーカーからの仕入価格が基準となる業界であるため、人件費を商品価格に転嫁することが難しい。【中小/小売業】



# 【事例1】地域企業における賃上げ等の動向について

## (株)伊予鉄グループ

- 【創立】 1887年9月
- 【本社】 愛媛県松山市
- 【資本金】 15億円(2023.3)
- 【従業員(連結)】 1757名(2023.3)

### (事業内容)

- 交通・観光・まちづくりを柱に地域と共に歩む「伊予鉄グループ」の持株会社。
- 鉄道・バスなどの交通事業を中心に、観光・不動産・百貨店など幅広い事業を展開。

# IYOTETSU

## 賃上げの状況

### 深刻な運転士不足の解決へ

- 時期を1月に前倒しし、1人平均「5%以上」の賃上げ、「9%以上」の初任給引き上げ。

## 働きやすい環境づくり

### 週休3日制の導入

- (株)伊予鉄グループの事務職場で水曜日を定休とする完全週休3日制を導入。
- 鉄道・バスの乗務員職場で休日数増加や完全週休3日制が可能なソフト勤務者枠新設。

### 利用率が低い路線・時間帯を減便するなど合理化

## 生産性向上等による収益確保

### 運賃の引き上げ

- 郊外電車・市内電車は初乗りおよび各区間運賃を20円引き上げ。路線バスは、初乗りを40円引き上げ。各区間運賃は営業キロに応じて改定。

### 攻めの投資による経済性等の向上

- 省電力の新型車両導入(郊外電車・市内電車)、EVバス継続導入(5年間50台予定)など。
- キャッシュレス化などデジタルの活用
- ICOCAなど全国交通系ICカード10種類に新規対応することで利便性向上。
- 地域アプリでデジタルチケット購入、マイナンバーカード連携でポイント付与など。

## 新規採用増 離職の減少

## 待遇改善

## 収入増

## 運行経費削減

## 利用の促進



ICOCAなど全国交通系ICカード10種類を導入



新型車両は現行車両に比べて電気使用量55%削減



EVバスは経費面で優位なほかCO2排出量も50%削減

# 【事例2】地域企業における賃上げ等の動向について

## (株)フードテック

【設立】1998年3月  
【本社】香川県三豊市  
【資本金】2000万円  
【従業員】203名（2024.3現在）



### (事業内容)

- 調理済み冷凍総菜の製造・販売を行う。同じメニューで柔らかさや具材のカットを変えるなど、ニーズごとに多品種少量生産で対応する点が特徴。
- 最上位の食品安全規格FSSC22000認証を取得。



### 賃上げの状況

- 2022年度、2023年度と、2年連続で1人平均「4%」の賃上げ。
- 2024年度も1人平均「4%」の賃上げを予定。※正社員・パート職員ともに実施

### 働きやすい職場づくり

- 短時間正社員制度や育休の取得促進など仕事と子育ての両立を推進。
- 外国人労働者(従業員の約半数)は正社員・パートともに日本人と同じ賃金条件。
- 若手社員を商品開発に参画させることで、若手の働きがいに繋げる。

### 生産性向上で安定収益確保

#### 大手が「やらない」「できない」隙間を提案

- 高齢者向けに具材のカットや柔らかさを変える、嚥下力が弱まった人向けに具材をすり潰す(「食のバリアフリー」といったひと工夫で、幅広い需要に対応)。

#### ベテランと若手が協力する開発体制

- 味や食感に加え、見た目(映え)にも配慮したきめ細かな商品開発を実現。お客様(得意先)の開発依頼から試作品の提案まで約2週間という開発の速さも強み。

#### 営業は「商品」がする(営業部門レスの経営)

- 開発力の高さに加えて最高水準の食品安全基準などにより、次第に新規のお客様から開発依頼が寄せられるように。浮いた営業コストを更なる品質向上へ。

### 人材獲得 人手不足なし

#### 低い離職率

#### 多品種少量生産

#### 高い開発力

#### 付加価値向上



高い食品安全基準を取得 (FSSC22000認証)

登録証明書  
食品安全マネジメントシステム  
株式会社 フードテック  
本社工場

食品安全システム認証 20000  
(FSSC 22000 version 5.1)

この認証は、日本の認証機関に発行し、認可を得ております。

対象製品(牛乳・肉類・魚卵等)の含有・起源、場下調製食品)の製造

この認証は、日本の認証機関に発行し、認可を得ております。

※計数は、季節調整替え、基準改定、速報の確報化、誤計数の判明等により、過去に遡って訂正される場合があるので、利用される場合は、各発表機関の直近の公表データをご確認ください。

■お問い合わせは  
電話番号 087-811-7780  
財務広報相談室（内線260）又は 経済調査課（内線250）へ  
ホームページアドレス <https://lfb.mof.go.jp/shikoku/>



令和5年10月から令和6年3月の消費者物価指数の対前年上昇率の推移  
 (消費者物価指数は持家の帰属家賃を除く総合指数を使用)

区分	年・月	令和5年										令和6年				R5.10～R6.6
		10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	平均					
全国		3.8	3.3	4.2	2.5	3.3	3.1	2.9	3.3	3.3	3.1	2.9	3.3	3.3	3.3	
	A ランク	3.7	3.1	2.7	2.2	3.0	2.9	2.8	3.1	3.1	3.4	3.1	2.9	3.1	2.9	
	B ランク	3.9	3.3	3.0	2.5	3.3	3.1	3.1	3.4	3.1	3.4	3.1	3.4	3.1	3.2	
	C ランク	4.0	3.6	3.5	2.9	3.7	3.5	3.2	3.6	3.5	3.6	3.2	3.6	3.5	3.5	
	徳島市	3.9	3.4	3.5	3.0	3.4	3.5	3.8	3.7	3.5	3.7	3.8	3.7	3.5	3.5	
	高松市	3.9	3.4	3.2	2.9	3.7	3.3	3.6	4.0	3.3	4.0	3.6	4.0	3.5	3.5	
	松山市	4.7	4.2	4.1	3.8	4.6	4.0	4.0	3.7	4.0	3.7	4.0	3.7	4.1	4.1	
	高知市	4.7	4.1	4.8	4.0	4.0	3.9	3.5	3.6	3.9	3.6	3.5	3.6	4.1	4.1	

令和4年10月から令和5年6月の消費者物価指数の対前年上昇率の推移 (消費者物価指数は持家の帰属家賃を除く総合指数を使用)														
区分	年・月	令和4年										令和5年		R4.10～R5.6
		10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	平均			
全国		4.4	4.5	4.8	5.1	5.1	3.9	4.1	4.1	3.8	3.9	4.3	4.3	4.3
	A ランク	4.6	4.7	5.1	5.5	4.2	4.2	4.3	4.3	4.0	4.1	4.5	4.5	4.5
	B ランク	4.2	4.3	4.7	5.0	3.8	3.7	3.9	3.9	3.7	3.8	4.1	4.1	4.1
	C ランク	4.2	4.2	4.4	4.7	3.6	3.6	3.9	3.9	3.7	3.9	4.0	4.0	4.0
	徳島市	3.5	3.6	3.8	3.7	2.9	2.5	2.7	2.7	3.1	3.4	3.2	3.2	3.2
	高松市	4.0	4.0	4.1	3.8	2.7	2.7	2.8	2.8	3.4	3.8	3.5	3.5	3.5
	松山市	3.6	4.0	3.9	4.4	2.8	3.2	3.7	3.7	4.2	4.2	3.8	3.8	3.8
	高知市	3.5	3.7	3.1	3.5	3.0	3.2	3.6	3.6	3.8	4.3	3.5	3.5	3.5

令和6年度第1回  
徳島県最低賃金のあり方に関する検討小委員会  
議事要旨

1 開催日時、場所

日時 令和6年6月21日（金）午前10時34分～午前12時00分

場所 徳島労働局4階会議室（徳島市徳島町城内6-6）

2 出席者

（公益委員） 段野委員 稲倉委員

（労側委員） 川口委員 南委員

（使側委員） 脇田委員 中村委員

3 議事要旨

（1）徳島県最低賃金（以下「地賃」という。）及び同県特定最低賃金（以下「特賃」という。）の審議日程を次のとおりとする。

第1回本審	7月5日（金）	午後1時30分
第2回本審（目安伝達）	8月1日（木）	午後1時30分
第1回地賃専門部会	8月1日（木）	午後3時00分
第2回地賃専門部会	8月2日（金）	午後1時30分
第3回地賃専門部会	8月9日（金）	午後3時00分
第3回本審（地賃答申）	8月9日（金）	午後4時00分
特賃合同専門部会	8月21日（水）	午後1時30分
第4回本審（特賃金額諮問）	8月21日（水）	午後4時00分
第5回本審（異議審）	8月27日（火）	午前11時00分

（2）地賃専門部会について、第1回は昨年度と同様、会議を公開するとともに議事録を公開する。第2回目以降は会議を非公開とするが、今年度から新たに議事録を公開する。その際、発言者氏名は非公開（公労使の別は公開）とする。議事録公開までは議事要旨を公開する。

（3）特賃専門部会について、会議を非公開とするが、今年度から新たに議事録を公開する。その際、発言者氏名は非公開（公労使の別は公開）とする。議事録公開までは議事要旨を公開する。特賃専門部会と合同で開催する本審についても同様とする。

（4）地賃専門部会には、9名の専門部会委員のほか、同委員でない公益委員2名もオブザーバー委員として参加する。

（5）造作材・合板・建築用組立材料製造業特定最低賃金改正の申し出がないことから、必要性審議は行わない。また、今年度は廃止の議論を行わない。

（6）地賃対象業種の企業に対し実地視察を行う。

（7）審議会の申し合わせ事項として、

- ・地賃及び特賃の専門部会で全会一致となった場合、最低賃金審議会令第

6条第5項の規定を適用するが、地賃の答申は、地賃専門部会終了後、引き続き開催する本審において行う

・本審及び特賃専門部会を同日開催し、審議を効率化すること  
の2点を確認した。

(8) 付帯決議を議論する場を本審及び地賃専門部会の後で設け、付帯決議を検討し、答申時、あるいは異議審の際の答申に併せて付帯決議を出す。

(9) 要請書等は、第2回本審の資料として議事に入れる。

#### 4 次回開催

第1回本審 7月5日(金) 午後1時半から(あわぎんホール)