

「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」 集計結果

■ 調査概要	1
■ 調査結果の主なポイント	2
1. 人手不足の状況および対応	3～6
2. 2024年度の賃上げ	7～14
3. 最低賃金引上げ	15～21

2024年2月14日
日本商工会議所・東京商工会議所

■ 調査概要

- (1) 調査地域：全国47都道府県
- (2) 調査対象：中小企業 6,013社
- (3) 調査期間：2024年1月4日～26日
- (4) 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査等（※）
- (5) 回収商工会議所数：415商工会議所
- (6) 回答企業数：2,988社（回答率：49.7%）
- (7) 調査の目的：中小企業における人手不足や賃上げの状況、最低賃金引上げの影響について、中小企業の実態を把握することで、当所の意見・要望活動に活かすため。

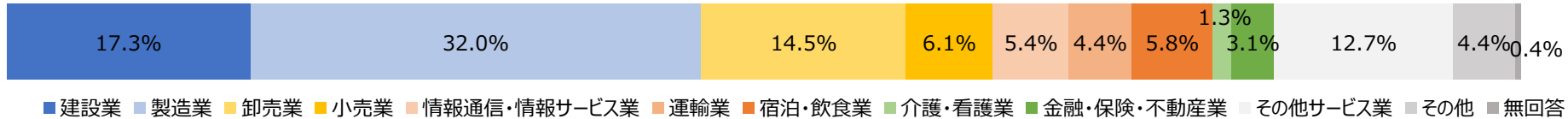
（※）各地商工会議所職員による訪問調査を基本としているが、非対面（FAX、WEB回答フォーム等）の方法による調査も含まれている

（※）複数回答の設問の集計結果において「無回答」はグラフから省略している

<回答企業の属性>

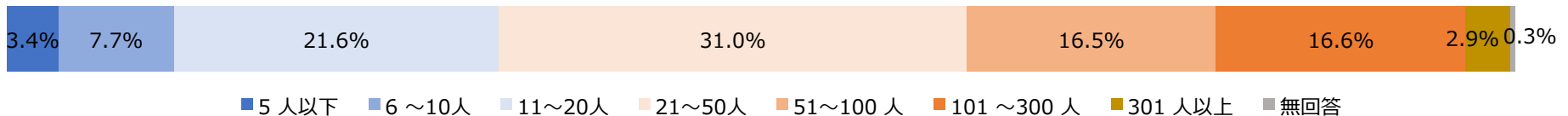
【業種】 ※重複を含むため、割合は100を超える。

建設業：516社【17.3%】	製造業：955社【32.0%】	卸売業：434社【14.5%】	小売業：183社【6.1%】
情報通信・情報サービス業：162社【5.4%】	運輸業：132社【4.4%】	宿泊・飲食業：172社【5.8%】	介護・看護業：39社【1.3%】
金融・保険・不動産業：92社【3.1%】	その他サービス業：378社【12.7%】	その他：132社【4.4%】	無回答：11社【0.4%】



【従業員規模】

5人以下：101社【3.4%】	6～10人：229社【7.7%】	11～20人：644社【21.6%】	21～50人：927社【31.0%】
51～100人：494社【16.5%】	101～300人：495社【16.6%】	301人以上：88社【2.9%】	無回答：10社【0.3%】



■ 調査結果の主なポイント

人手不足

- 人手が「不足している」と回答した企業は**65.6%**。**3社に2社が人手不足の厳しい状況続く。**
- **【業種別】** 建設業（78.9%）、運輸業（77.3%）、介護・看護業（76.9%）で8割近く、最も低い製造業（57.8%）でも約6割。**あらゆる業種で人手不足**の状況。
- **対策**は、「採用活動の強化」が**81.1%**で**最多**。生産年齢人口が減少する中で求められる「事業の Slim 化、ムダの排除、外注の活用」（39.1%）や、「女性・高齢者・外国人材など多様な人材の活躍推進」（37.3%）は4割弱。「デジタル・機械・ロボットの活用」（26.6%）は3割に満たない。

賃上げ

- **2024年度に「賃上げを実施予定」とする企業は61.3%と6割超。昨年度から3.1ポイント増加。**うち、「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定（防衛的な賃上げ）」は**60.3%**。
- **【従業員規模別】5人以下の企業では、「賃上げ実施予定」は32.7%と3割強**にとどまり、「賃上げを見送る予定（引下げ予定を含む）」が16.8%と2割近く。
- **【業種別】「賃上げを実施予定」とする企業**は、介護・看護業（66.7%）、製造業（64.2%）、建設業（63.4%）が多く、**小売業（48.7%）、宿泊・飲食業（54.1%）など、対消費者・BtoCを中心とする業種では他業種に比べ低い。**
- **2024年度の賃上げ率の見通し**については、「3%以上」とする企業が**36.6%**と**4割近く**に達し、**昨年度から3.1ポイント増加**。「5%以上」とする企業も1割（10.0%）。

最低賃金

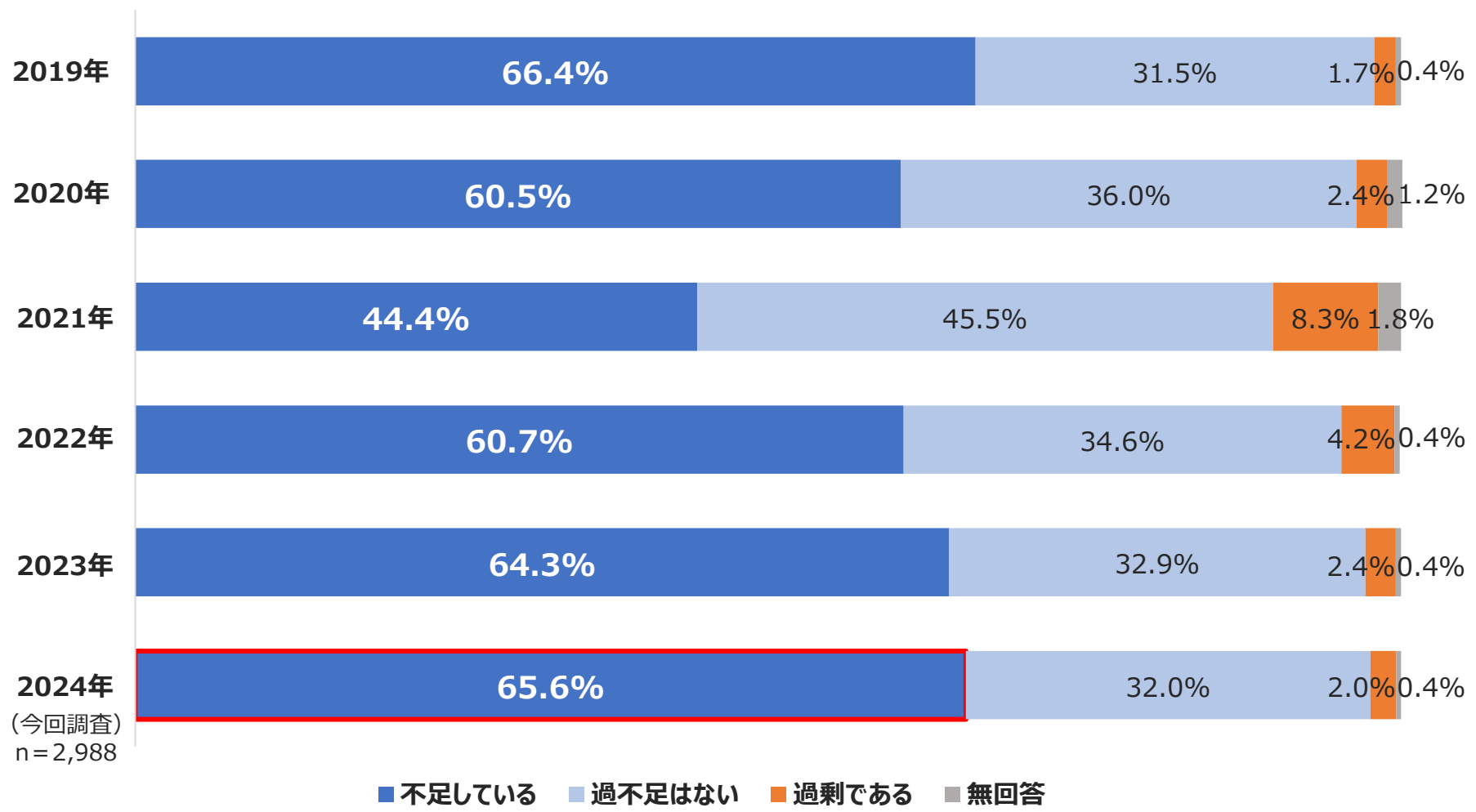
- 2023年10月の最低賃金引上げを受け、「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業（**直接的な影響を受けた企業**）は**38.4%**と引き続き高い水準。
- 一方、人手不足や物価上昇が進む中、「最低賃金を上回っていたが、賃金を引き上げた」とする企業は**29.8%**と**昨年度から5.2ポイント増加**。
- 2024年度の最低賃金改定に対する考えは、「引下げるべき」と「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」の合計は**8.0ポイント増え、41.7%**。一方、「引上げるべき」も**41.7%**と4割を超える。

1. 人手不足の状況および対応

1. 人手不足の状況および対応 人手不足の状況【全体集計】

○ 人手が「不足している」と回答した企業は65.6%。前年同時期（64.3%）から1.3ポイント増加。
3社に2社が人手不足という厳しい状況が続く。

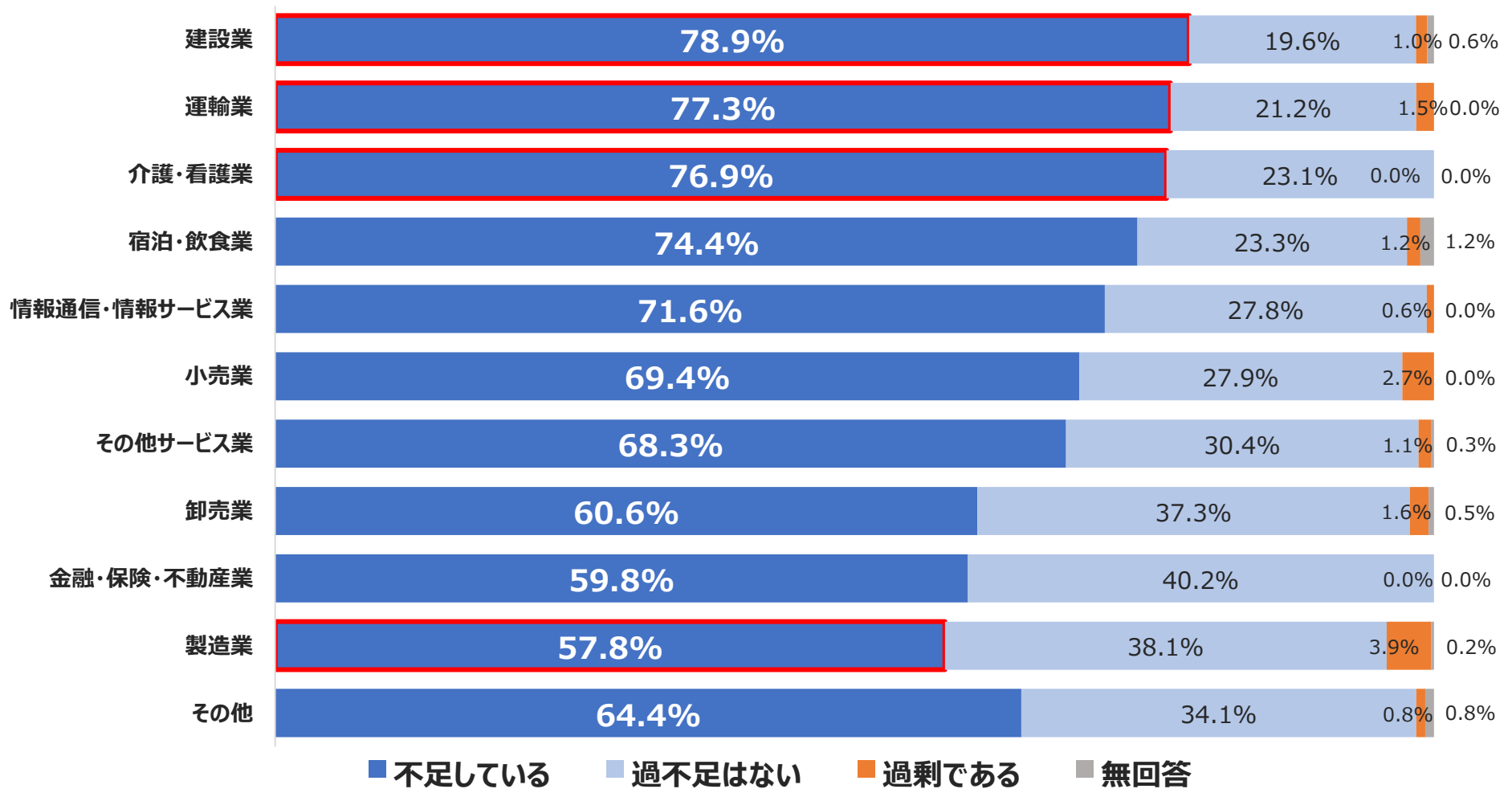
【全体集計】 ※調査期間 2019年：2019年3～4月 2020年：2020年2～3月 2021年：2021年2月
2022年：2022年2月 2023年：2023年2月



1. 人手不足の状況および対応 人手不足の状況【業種別集計】

- 「2024年問題」への対応が求められる建設業（78.9%）や運輸業（77.3%）、労働集約型の介護・看護業（76.9%）で「不足している」とする企業の割合が高く、8割近くに及ぶ。
- 最も低い製造業（57.8%）でも約6割が「不足している」と回答。あらゆる業種で人手不足の状況。

【業種別集計】 n=2,977 ※業種無回答を除く



1. 人手不足の状況および対応 人手不足への対応方法

- 人手不足への対応方法は、「採用活動の強化（非正規社員含む）」（81.1%）が8割超え、最多。
- 生産年齢人口が減少する中、採用だけでなく省力化や多様な人材の活躍などの取組が求められるが、「事業のスリム化、ムダの排除、外注の活用」（39.1%）や、「女性・高齢者・外国人材など多様な人材の活躍推進」（37.3%）は4割弱にとどまり、「デジタル・機械・ロボットの活用」（26.6%）はさらに低く、3割に満たない。

【複数回答】 n = 1,961 ※④頁にて「不足している」と回答した企業

採用活動の強化（非正規社員含む）

81.1%

事業のスリム化、ムダの排除、外注の活用

39.1%

女性・高齢者・外国人材など多様な人材の活躍推進

37.3%

従業員の能力開発

34.6%

デジタル・機械・ロボットの活用

26.6%

労働時間・残業時間の増加

18.9%

多様で柔軟な働き方の導入（テレワーク、副業・兼業など）

14.3%

過剰品質・過剰サービスの見直し

10.7%

その他

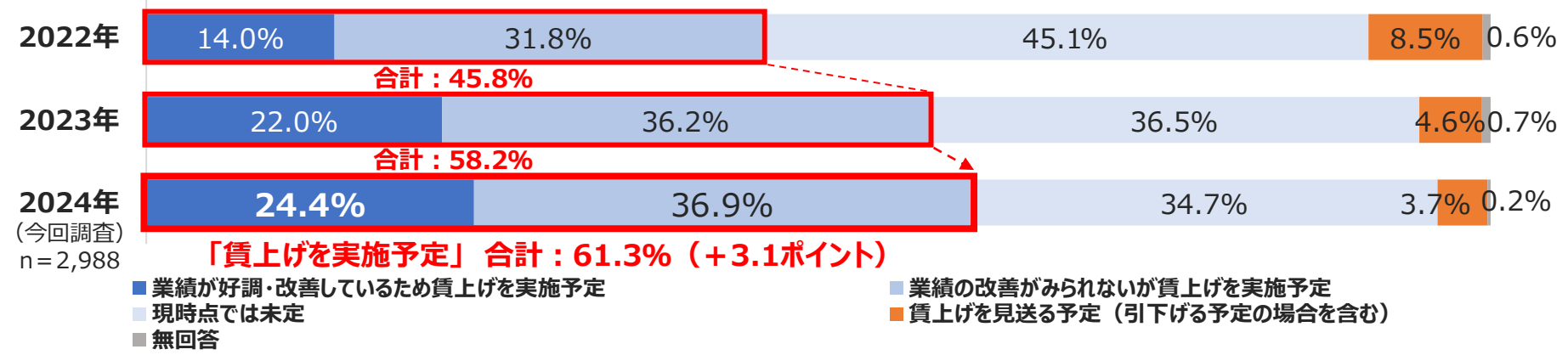
2.9%

2. 2024年度の賃上げ

2. 2024年度の賃上げ 2024年度の賃上げ、防衛的賃上げ【全体集計】

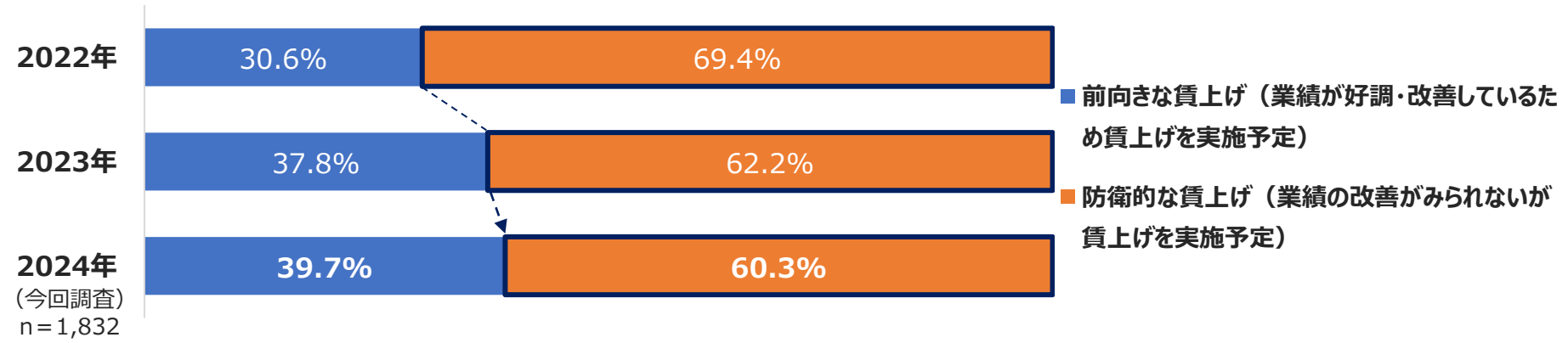
- 2024年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は**61.3%**と6割を超え、昨年度（58.2%）から3.1ポイント増加。賃上げに取り組む企業は着実に増加。
- そのうち、「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」は**60.3%**。昨年度（62.2%）から1.9ポイント減少も、依然6割が「防衛的賃上げ」。

【全体集計】



【賃上げ実施予定企業※を100とした場合の「前向きな賃上げ」と「防衛的な賃上げ」の割合】

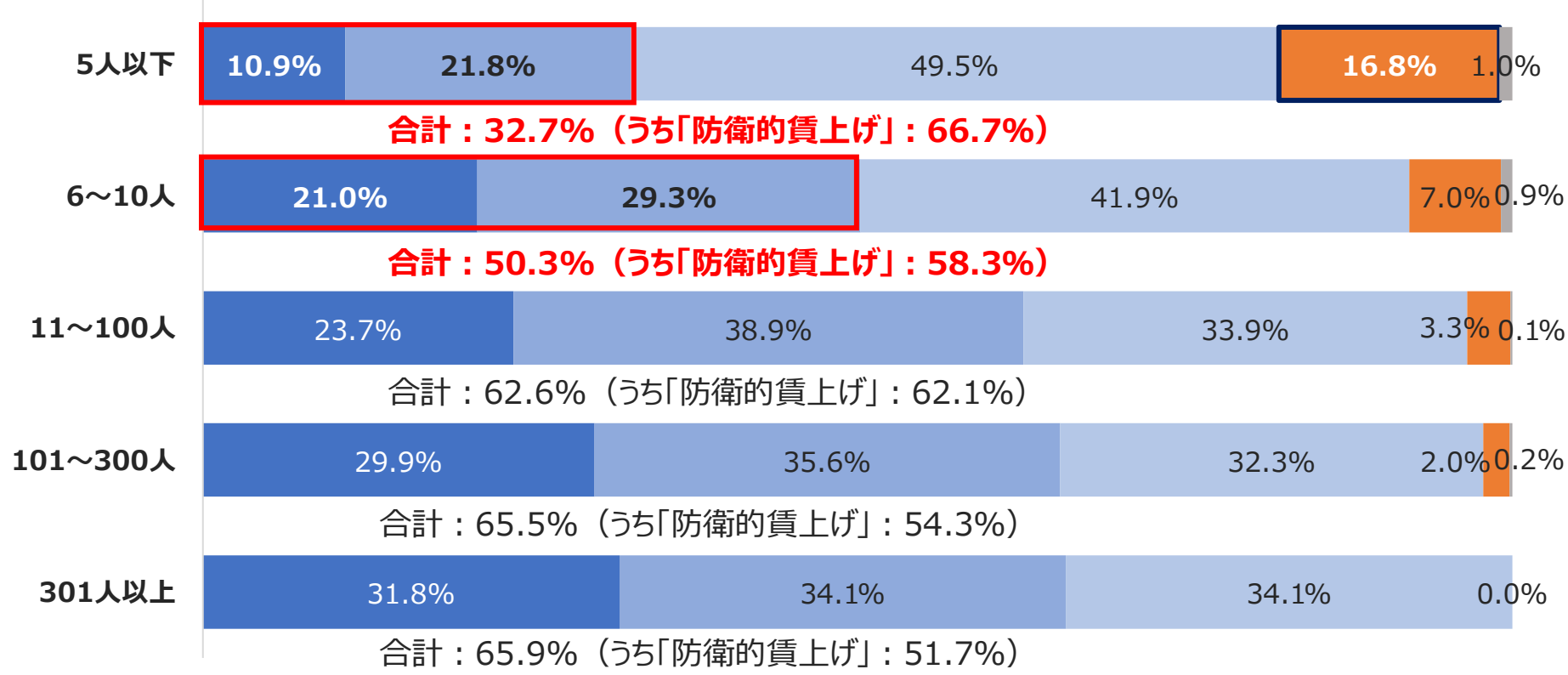
※「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」もしくは「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業



2. 2024年度の賃上げ 2024年度の賃上げ【従業員規模別集計】

- 「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は、従業員数5人以下の企業で3割強（32.7%）、6～10人の企業で約5割（50.3%）にとどまり、規模が小さい企業ほど低い。
- 従業員数5人以下の企業では「賃上げを見送る予定（引下げ予定を含む）」が16.8%と2割近く。

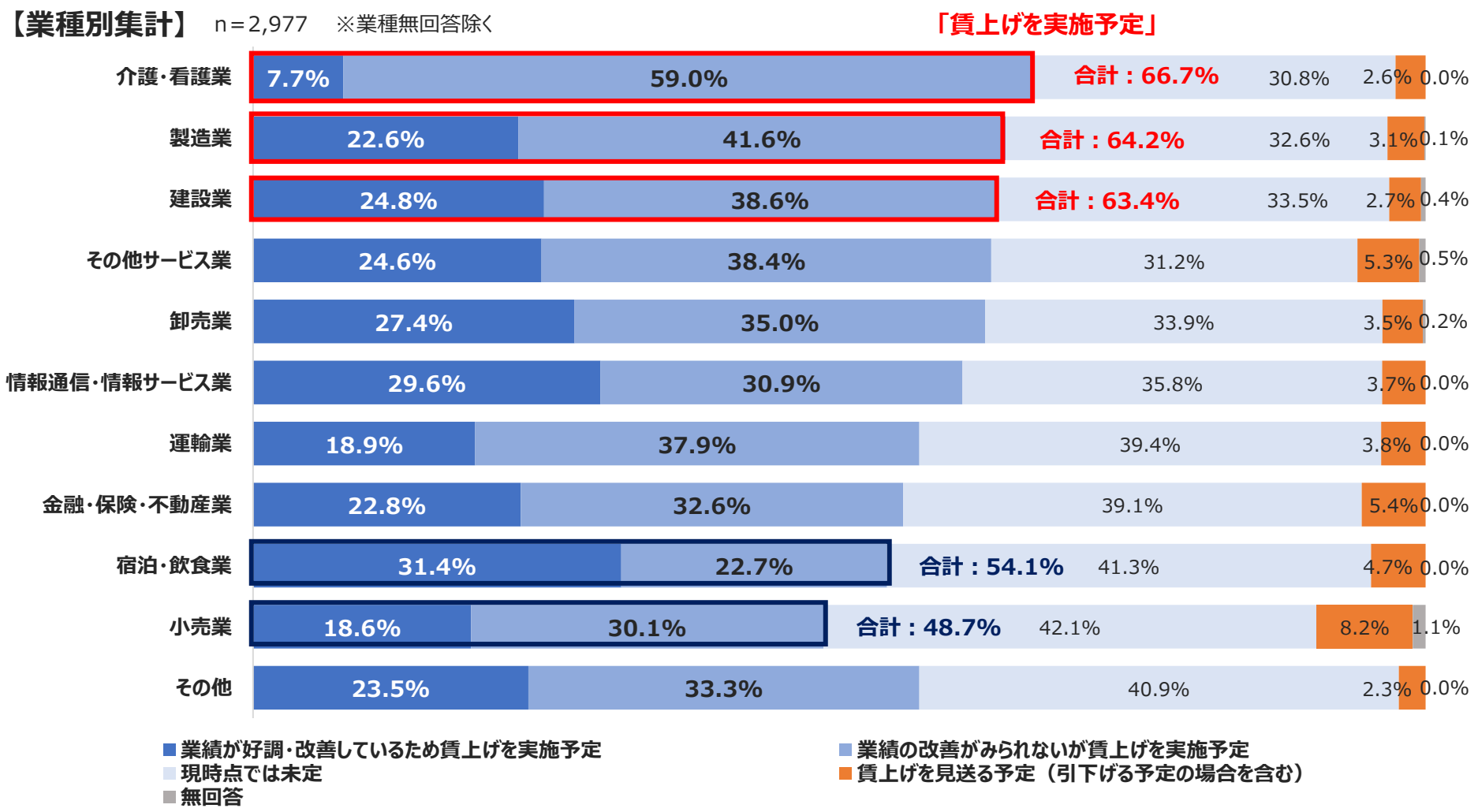
【従業員規模別集計】 n = 2,978 ※従業員規模無回答除く



■ 業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定
 ■ 業績の改善がみられないが賃上げを実施予定
 ■ 現時点では未定
 ■ 賃上げを見送る予定（引下げる予定の場合を含む）
 ■ 無回答

2. 2024年度の賃上げ 2024年度の賃上げ【業種別集計】

- 「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は、介護・看護業（66.7%）が最も多く、製造業（64.2%）、建設業（63.4%）が続く。
- 小売業（48.7%）、宿泊・飲食業（54.1%）など、対消費者・BtoCの業種では「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合が、他業種に比べ低い。

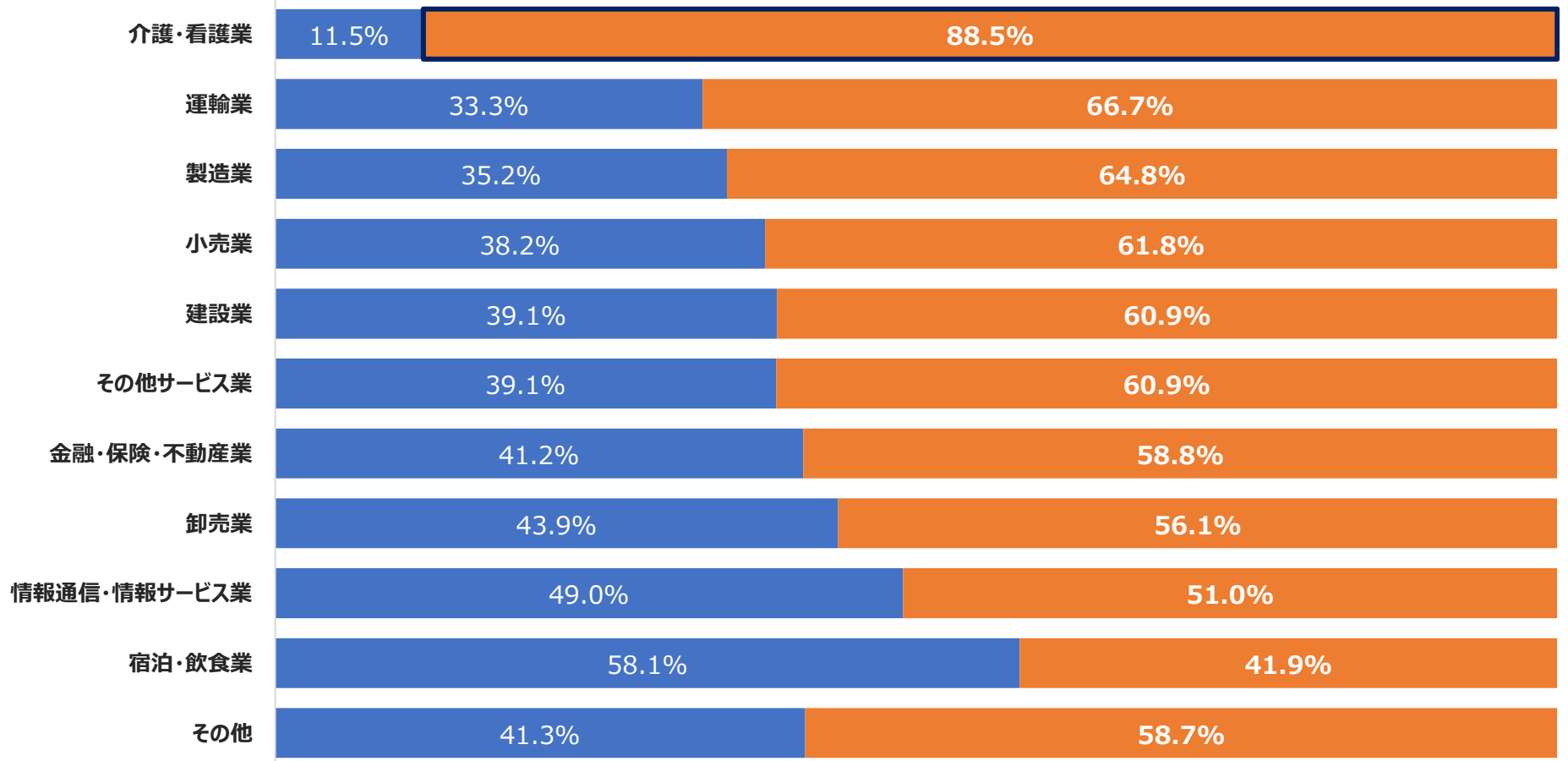


2. 2024年度の賃上げ 防衛的賃上げ【業種別集計】

○「賃上げを実施予定」のうち「防衛的な賃上げ」と回答した企業の割合は、**宿泊・飲食業を除く全ての業種で半数を超える。介護・看護業では88.5%と9割近くに達し、他の業種と比べ際立って高い。**

【業種別集計・賃上げ実施予定企業※を100とした場合の「前向きな賃上げ」と「防衛的な賃上げ」の割合】

n = 1,824 ※⑧頁にて「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」もしくは「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業／業種無回答除く

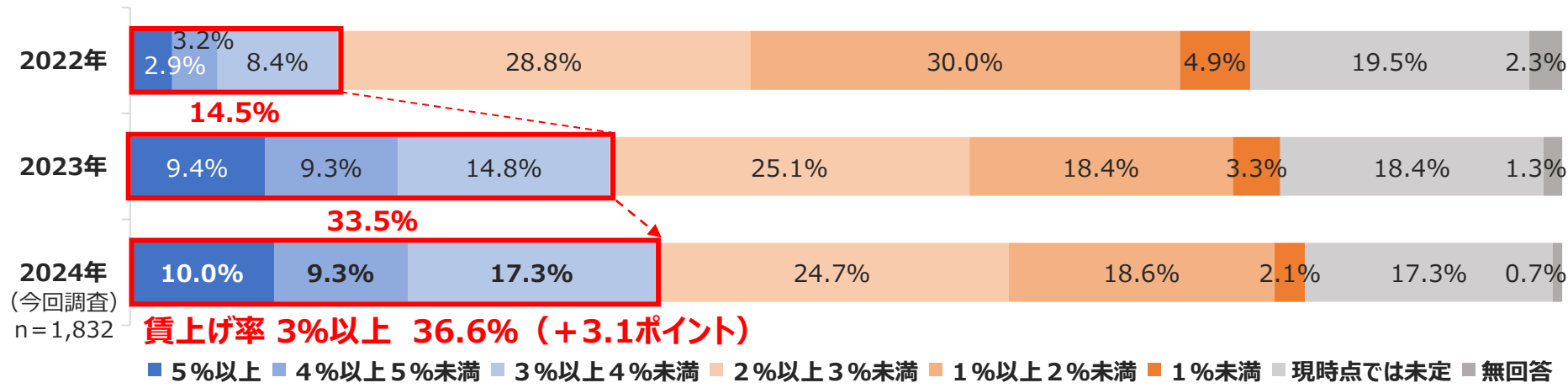


■ 前向きな賃上げ (業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定) ■ 防衛的な賃上げ (業績の改善がみられないが賃上げを実施予定)

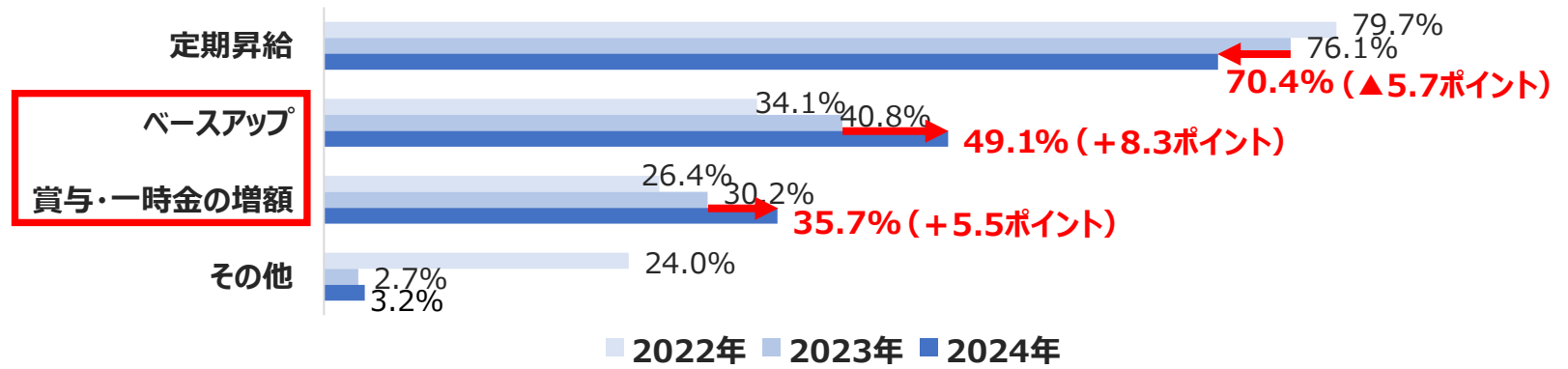
2. 2024年度の賃上げ 賃上げ率の見通し【全体集計】、賃上げの内容

- 2024年度の賃上げ率の見通しについては、「3%以上」とする企業が36.6%と4割近くに達し、昨年度から3.1ポイント増加。「5%以上」との回答も1割（10.0%）。
- 賃上げの内容として、約5割が「ベースアップ」（49.1%、+8.3ポイント）を、3割超が「賞与・一時金の増額」（35.7%、+5.5ポイント）を検討し、いずれも昨年度から増加。

【全体集計】 ※⑧頁にて「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」もしくは「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業



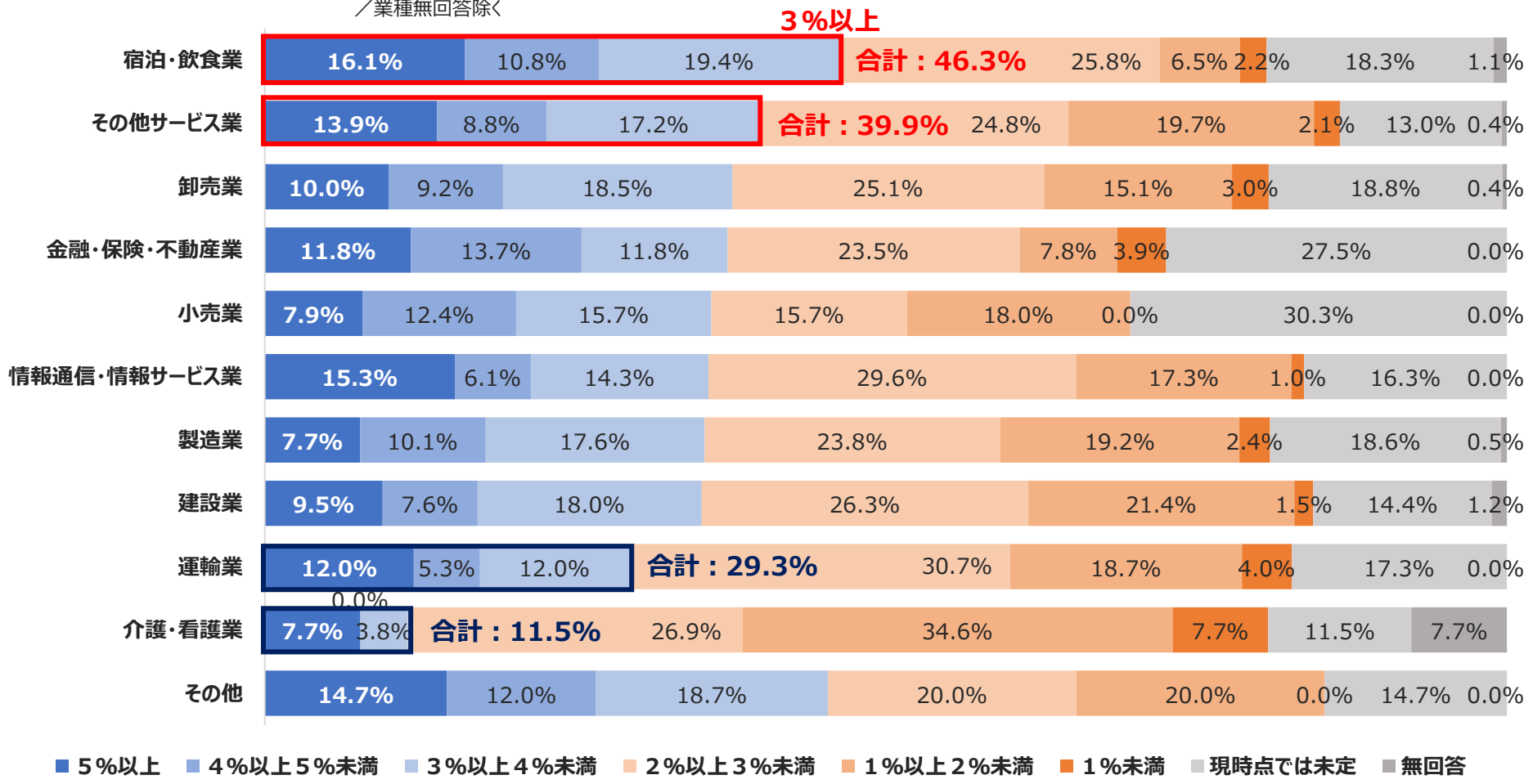
■ 賃上げの内容 【複数回答】 2022年：n=1,476 2023年：n=1,927 2024年：n=1,832
※⑧頁にて「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」もしくは「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業



2. 2024年度の賃上げ 賃上げ率の見通し【業種別集計】

- 「3%以上」と回答した企業の割合は、**宿泊・飲食業（46.3%）**、**その他サービス業（39.9%）**で4割前後に達し、コロナ禍の影響を強く受けた業種で業況の回復がうかがえる。
- 一方、「防衛的な賃上げ」の割合が高い**介護・看護業（11.5%）**、**運輸業（29.3%）**では（⑪頁）、賃上げ率が他の業種に比べ低い傾向。

【業種別集計】 n = 1,832 ※⑧頁にて「業績が好調・改善しているため賃上げを実施予定」もしくは「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」と回答した企業 / 業種無回答除く



2. 2024年度の賃上げ

「防衛的賃上げ」の理由、賃上げを見送る（引下げる）理由

- 「防衛的賃上げ」（業績の改善がみられない中でも賃上げを予定している）の理由は、8割近い企業が「人材の確保・採用」（76.7%）を挙げ、「物価上昇への対応」（61.0%）を上回る。
- 「賃上げを見送る（引下げる）」理由は、「売上の低迷」（55.9%）が最多。これに、「原材料費等のコスト負担増」（43.2%）、「人件費の価格転嫁が難しいため」（33.3%）など、原資の確保に向けたコスト面での課題を訴える回答が続く。

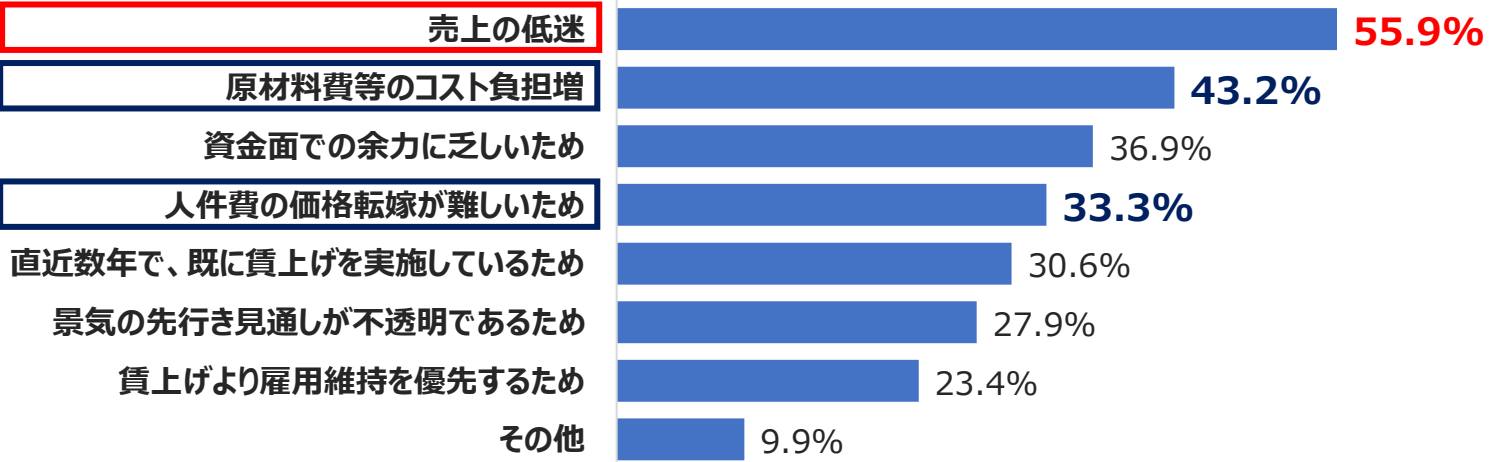
■ 業績の改善がみられない中でも賃上げを実施する理由

【複数回答】 n=1,104 ※⑧頁にて「業績の改善が見られないが賃上げを実施予定」と回答した企業



■ 賃上げを見送る予定（引下げる予定）としている理由

【複数回答】 n=111 ※⑧頁にて「賃上げを見送る予定（引下げる予定の場合を含む）」と回答した企業

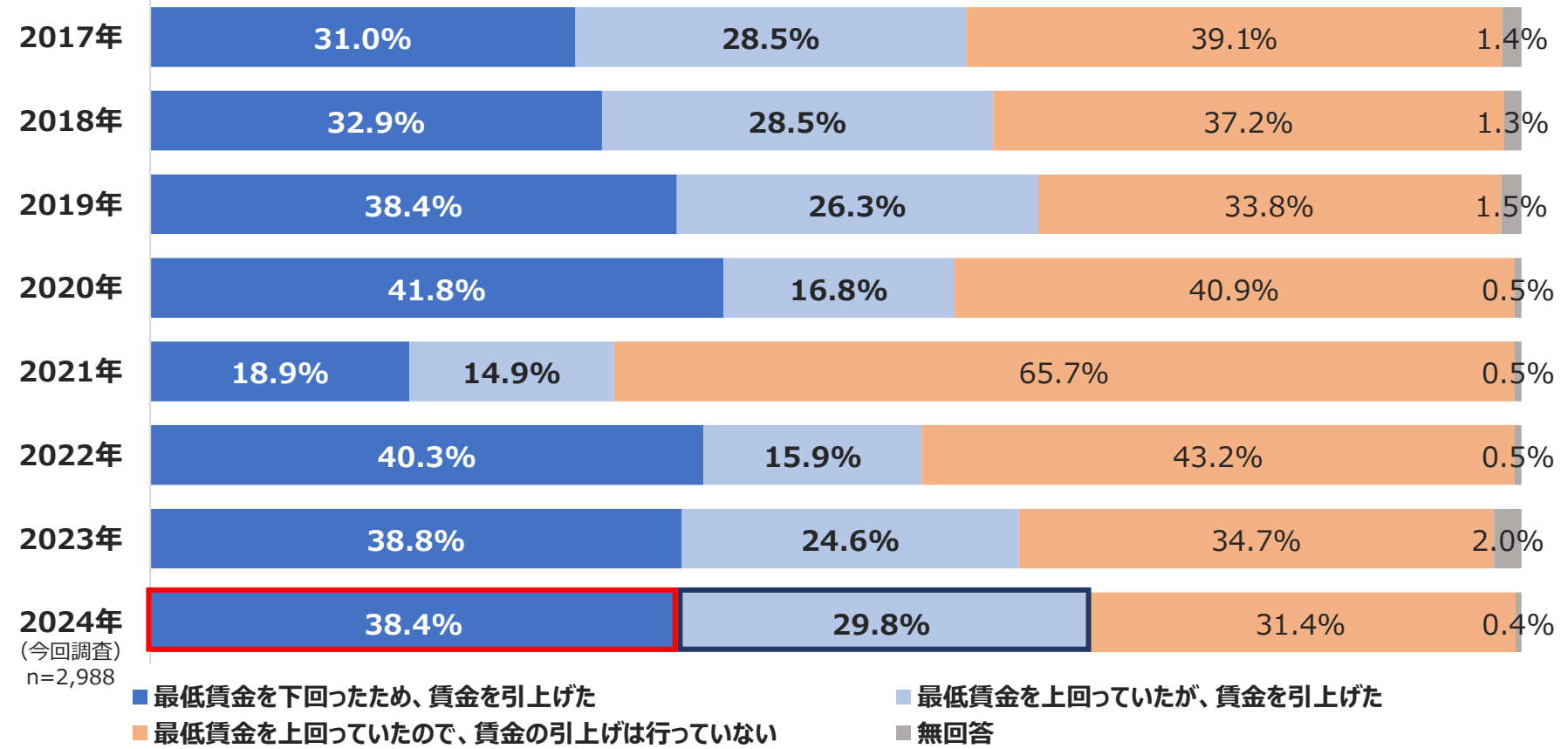


3. 最低賃金引上げ

3. 最低賃金引上げ 2023年の最低賃金引上げの影響を受けた中小企業の割合【全体集計】

- 2023年10月の最低賃金引上げ（全国加重平均43円：961円→1,004円 ※過去最高）を受け、「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業は38.4%と4割近く。昨年度から0.4ポイント低下も引き続き高い水準。
- 一方、人手不足や物価上昇が進む中、「最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた」企業は29.8%と、昨年度から5.2ポイント増え、2017年の調査開始以降で最も高い割合。

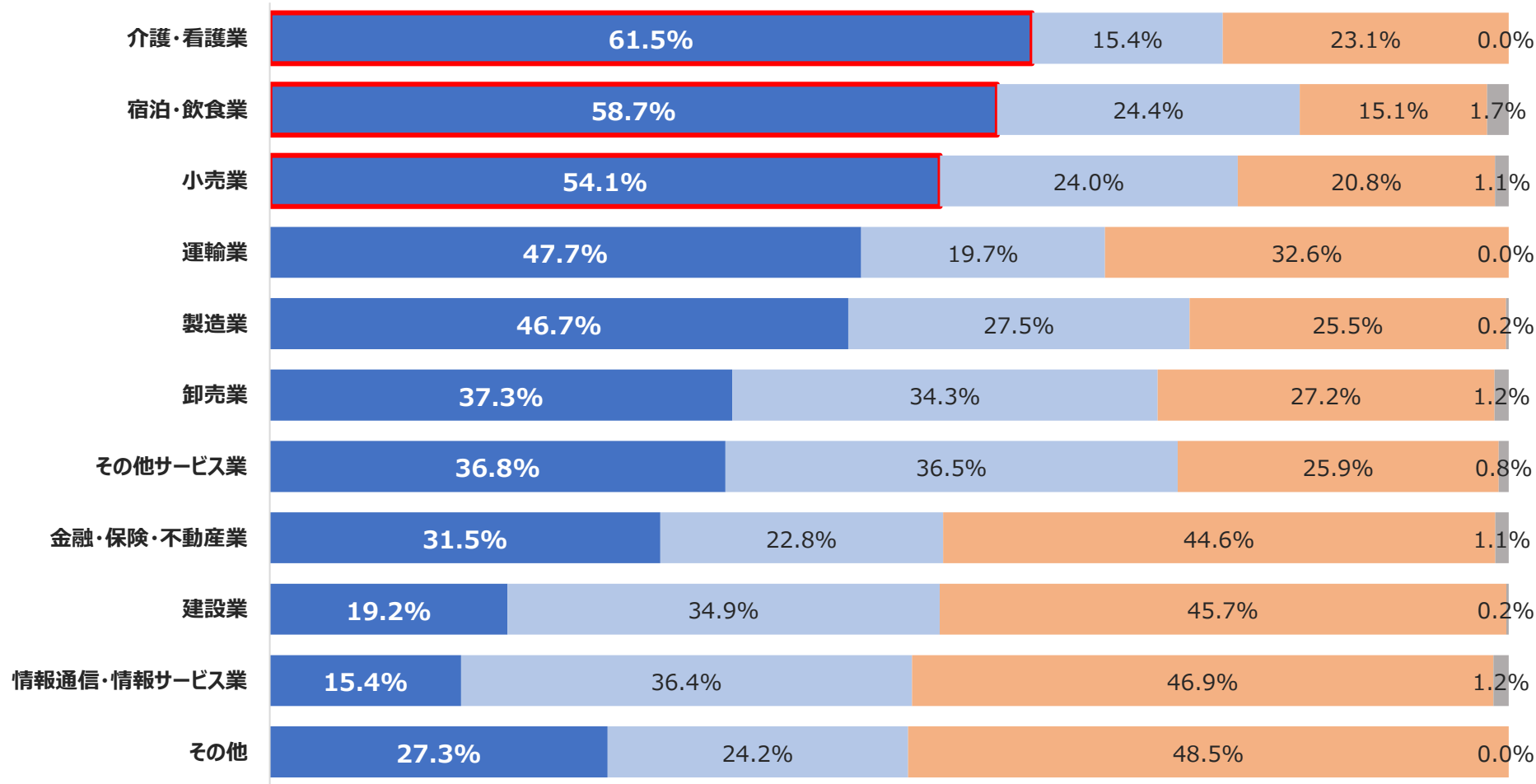
【全体集計】



3. 最低賃金引上げ 2023年の最低賃金引上げの影響を受けた中小企業の割合【業種別集計】

○業種別でみると、介護・看護業（61.5%）、宿泊・飲食業（58.7%）、小売業（54.1%）で最低賃金引上げの直接的な影響を受けた企業の割合が5割を超える。

【業種別集計】 n=2,977 ※業種無回答除く

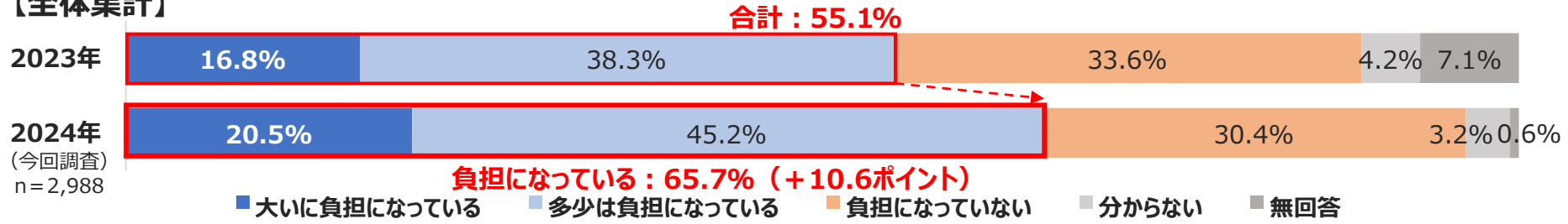


■ 最低賃金を下回ったため、賃金を上げた
 ■ 最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた
 ■ 最低賃金を上回っていたので、賃金の上げは行っていない
 ■ 無回答

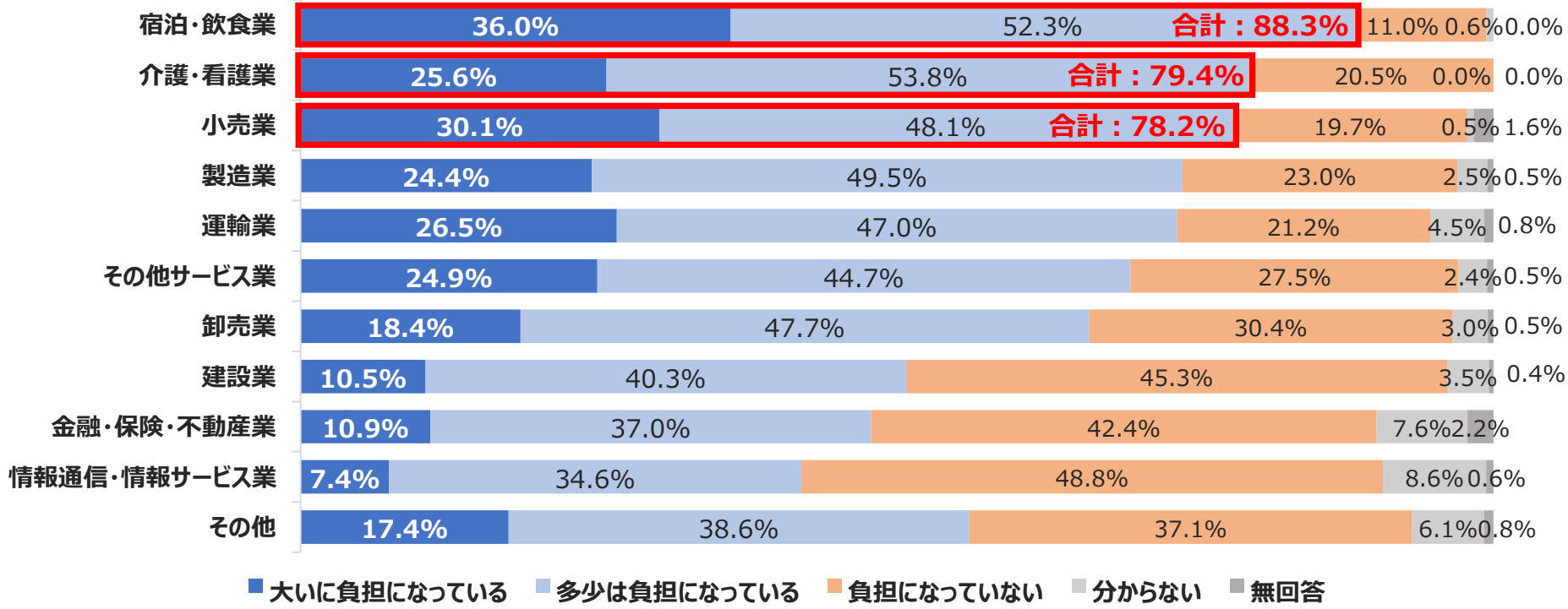
3. 最低賃金引上げ 現在の最低賃金の負担感【全体集計】【業種別集計】

- 現在の最低賃金について、「(大いに・多少は) 負担になっている」と回答した企業は65.7%と6割を超え、昨年度から10.6ポイント増加。
- 宿泊・飲食業 (88.3%)、介護・看護業 (79.4%)、小売業 (78.2%) で特に負担感が強い。

【全体集計】



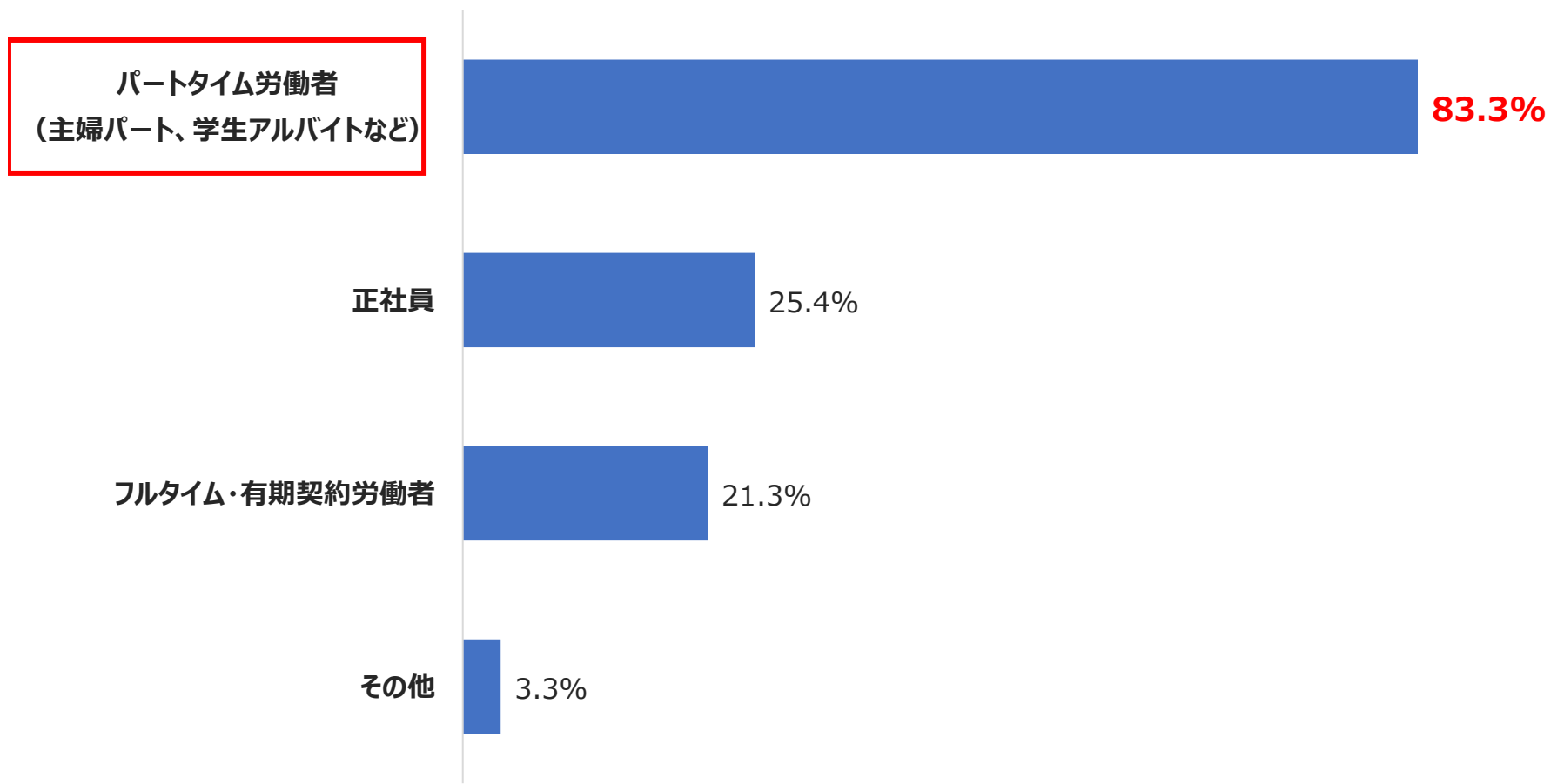
【業種別集計】 n=2,977 ※業種無回答除く



3. 最低賃金引上げ 最低賃金を下回ったため賃金を上げた従業員の属性

- 「パートタイム労働者（主婦パート、学生アルバイトなど）」（83.3%）が最多。
- 一方、「正社員」（25.4%）、「フルタイム・有期契約労働者」（21.3%）と回答した企業の割合はそれぞれ約2割にとどまる。

【複数回答】 n=1,148 ※⑩頁にて「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」と回答した企業

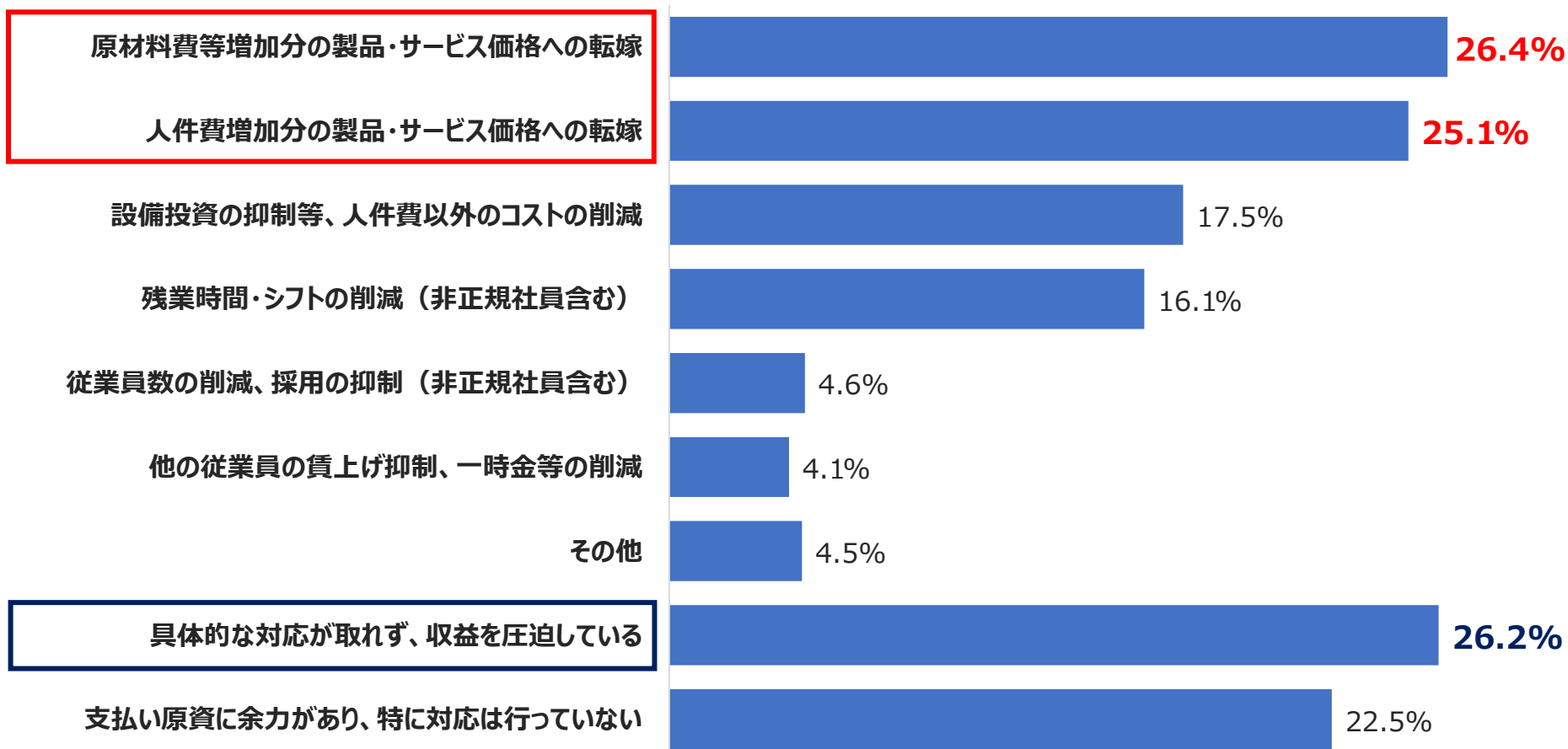


3. 最低賃金引上げ

最低賃金引上げにともなう人件費の増加への具体的な対応

- 「具体的な対応が取れず、収益を圧迫している」との回答が26.2%。
- 一方、「原材料費等増加分の製品・サービス価格への転嫁」(26.4%)、「人件費増加分の製品・サービス価格への転嫁」(25.1%)と価格転嫁による対応も同程度見られる。

【複数回答】 n=2,038 ※⑩頁にて「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」もしくは「最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた」と回答した企業

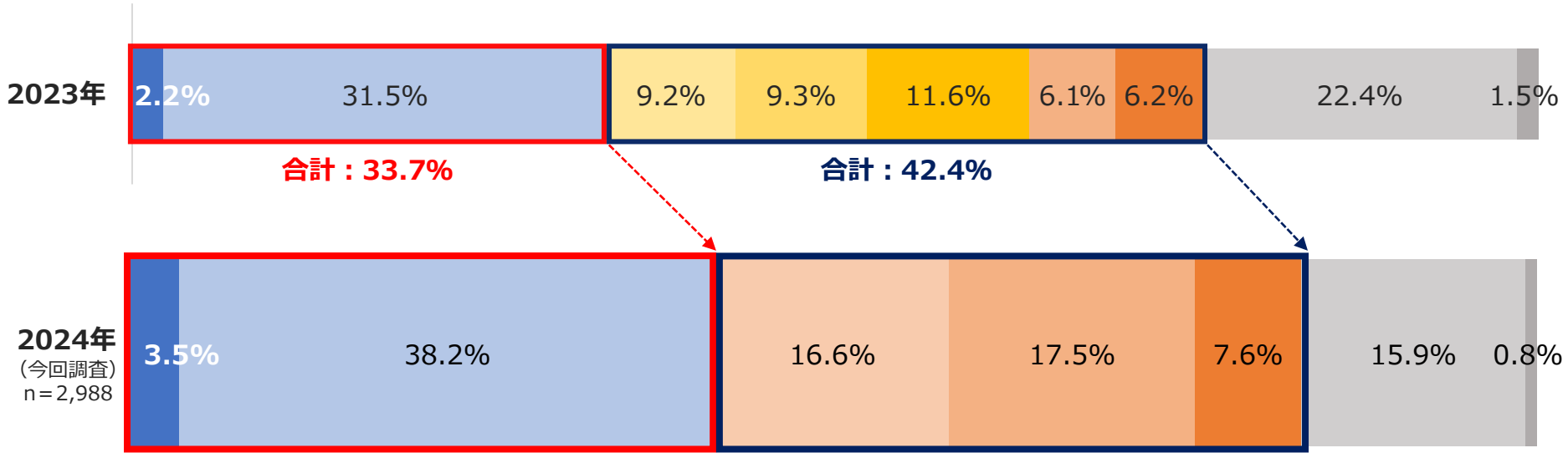


3. 最低賃金引上げ 2024年度の最低賃金改定に対する考え

- 「引下げるべき」もしくは「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」と回答した企業は41.7%で、昨年度（33.7%）から8.0ポイント増加。過去最高の最低賃金引上げの影響が考えられる。
- 一方、「引上げるべき」との回答も同じく41.7%。昨年度に続き4割を超える。

【全体集計】

- 引下げるべき
- 1%（10円程度）以内の引上げとすべき
- 2%（19円程度）超～3%（29円程度）以内の引上げとすべき
- 4%（38円程度）超の引上げとすべき
- 無回答
- 引上げはせずに、現状の金額を維持すべき
- 1%（10円程度）超～2%（19円程度）以内の引上げとすべき
- 3%（29円程度）超～4%（38円程度）以内の引上げとすべき
- 分からない



「引下げるべき」もしくは「引上げはせずに、現状の金額を維持すべき」：41.7%

引上げるべき：41.7%

- 引下げるべき
- 今年度（2023年10月＝全国加重平均43円）を下回る範囲で引上げるべき
- 今年度（2023年10月＝全国加重平均43円）を上回る水準で引上げるべき
- 無回答
- 引上げはせずに、現状の金額を維持すべき
- 今年度（2023年10月＝全国加重平均43円）と同水準で引上げるべき
- 分からない