

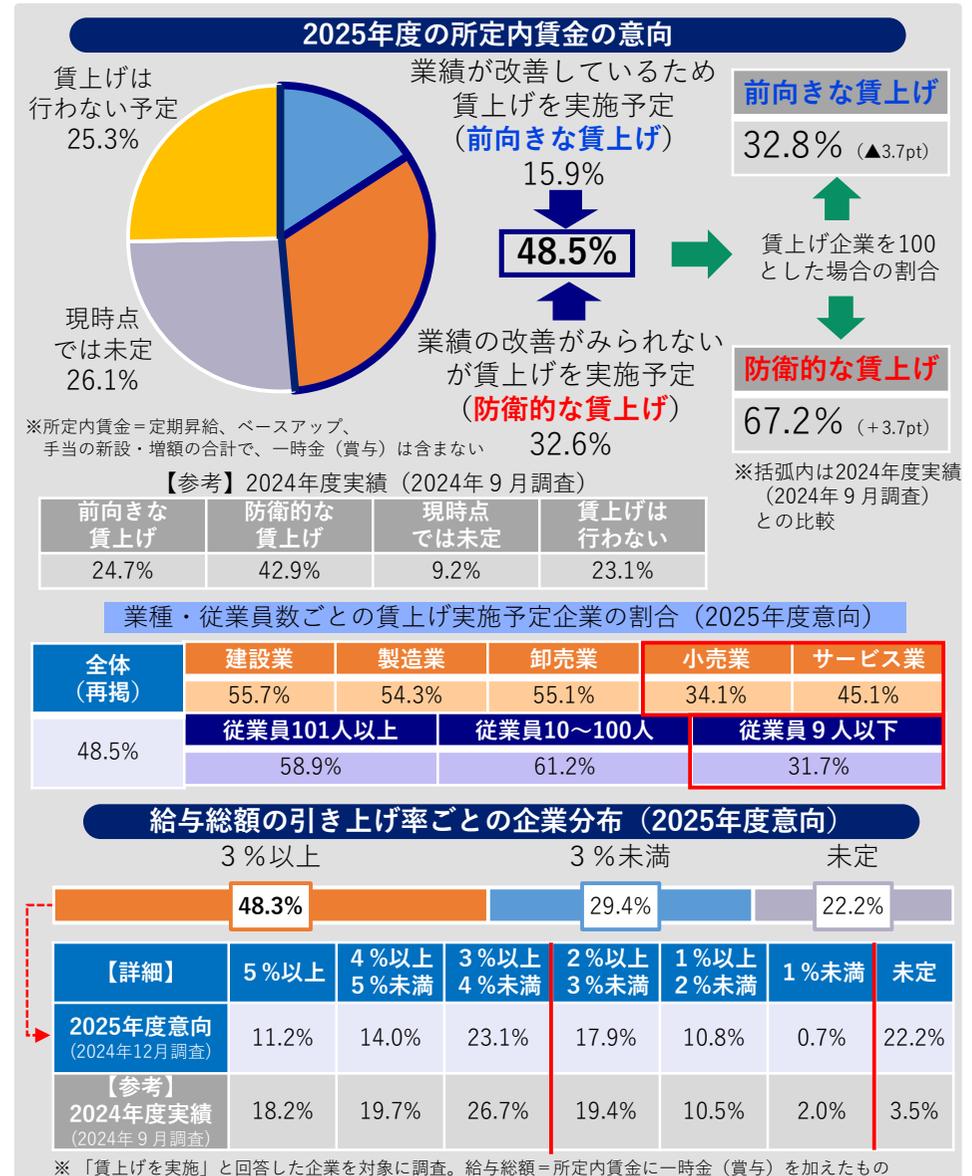
2025年度の賃金（正社員）の意向①

賃上げ予定は48.5%、3%以上の引き上げは半数に迫る
4社に1社は賃上げ未定であり、今後の動向に期待

- 2025年度に所定内賃金の引き上げを予定している企業（「業績が改善しているため賃上げを実施予定」と「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」の合計）は48.5%と、半数に迫る割合となった。コスト増が継続する厳しい経営環境の中でも、賃上げへの意欲は高い状況にある。また「現時点では未定」は26.1%であり、今後の動向が期待される。
- 賃上げ実施予定企業（先述の48.5%）のうち、「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67.2%と、2024年度実績（9月時点）から3.7ポイント増加し、7割に迫る。
- 賃上げ実施予定企業の割合を業種ごとに見ると、建設業（55.7%）、製造業（54.3%）、卸売業（55.1%）は全体と比較して高水準である一方、BtoCが主の業種である小売業（34.1%）やサービス業（45.1%）は相対的に低水準となった。また、従業員9人以下の企業（31.7%）でも、賃上げ予定率が低水準となった。
- 2025年度の給与総額の引き上げ率について、消費者物価の上昇と比較しても遜色ない3%以上の引き上げを予定する企業は48.3%と、半数に迫る割合となった。

中小企業の声

- 2024年度に大幅な賃上げを実施した。さらなる賃上げの必要性は理解しているが、業績が改善する見込みもなく、慎重な検討が必要である。（札幌 セメント・同製品製造業）
- 原材料・エネルギー価格の上昇などコストアップ要因が多い状況だが、人材確保のために賃上げせざるを得ない。（柏 自動車・附属品製造業）
- 賃上げはできる限り実施して従業員満足度を維持したい。継続的に賃上げができる体制を目指している。（名古屋 水運業）



2025年度の賃金（正社員）の意向②

賃上げ理由は人材確保・定着が最多 価格転嫁実施企業の給与総額引き上げ率は高い傾向

- 賃金を引き上げる理由は、「人材確保・定着やモチベーション向上」が87.8%と、人手不足を背景に、極めて高い水準となった。
- また、「物価上昇」（42.8%）や「最低賃金の引き上げ」（38.9%）といった外的要因も高い水準となった。
- 「主要な商品・サービスに一定の価格転嫁が行えた」ことを挙げた企業は11.5%と、2024年度実績（9月時点）から2.5ポイント減少となり、価格転嫁には、一服感が見られる。一方、同回答の企業では、「前向きな賃上げ」や「給与総額引き上げ率3%以上」と回答した割合が、全体と比較して高い水準となった。
- 賃金を引き上げない主な理由としては、「今後の経営環境・経済状況が不透明」（65.9%）が最多となり、「業績の改善がみられない」（43.3%）、「エネルギー・原材料価格等の高騰分を十分に価格転嫁できず収益が圧迫」（41.7%）、「社会保険料の増加により会社負担が増えているため」（20.7%）と続いた。

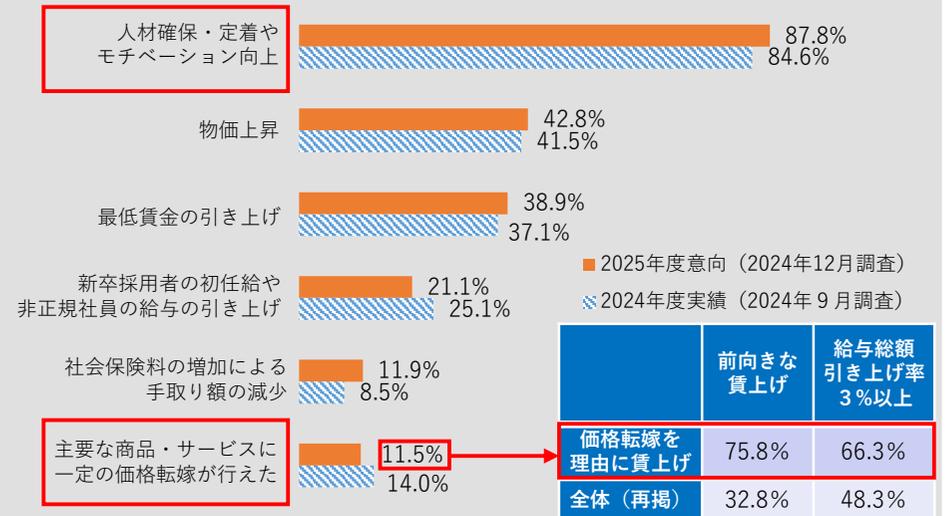


中小企業の声

- エネルギー・原材料価格の上昇などのコスト増が続き、資金繰りが圧迫され、原資不足により賃上げを行うことができない。
（白河 紙・加工品製造業）
- 人手不足解消のためには賃金上昇は避けられず賃上げを行ったが、人件費増加分の価格転嫁を顧客に受け入れてもらうことが難しい。
（豊中 一般工事業）
- 人手不足解消を目的とした新規採用を行うため、賃上げ、福利厚生充実を進めている。その原資確保のために、新製品開発と販路拡大を積極的に進め、売上増加を図っている。（浜松 金属加工業）

賃金を引き上げる主な理由

※複数回答、上位6項目



賃金を引き上げない主な理由

※複数回答、上位6項目

