

賃上げ動向に関するアンケート調査

筑波総研株式会社 研究員 金 田 憲 一

要 旨

- ✓ 2025年度の賃上げ予定について、「実施する予定」と回答した企業の割合は全産業で64.1%、前年調査の2024年度賃上げ予定からは+5.6%ポイント上昇、いずれの従業員規模でも回答割合は上昇
- ✓ 賃上げ実施を予定している企業の2025年度の賃上げ率(基本給、賞与・一時金、各種手当等を含めた年収ベース)は、全産業で「1.5%以上2.0%未満」の回答割合が14.6%と最も多い。連合の要求水準である「5.0%以上」の回答は7.5%にとどまるものの、前年からは+1.4%ポイントの上昇
- ✓ 賃上げの内容は、全産業で「定期昇給」の回答割合が63.0%と最も多い。「ベースアップ」は54.0%と前年の実績から▲2.2%ポイント低下、「初任給の引き上げ」は上昇が続く
- ✓ 賃上げの実施理由は、「従業員の士気高揚」(72.2%)、「人材の定着」(58.6%)、「物価上昇への配慮」(51.5%)が上位3項目、業績よりも雇用の維持・確保を重視する傾向

日本労働組合総連合会(連合)による全国の春闘の賃上げ率(定期昇給分+ベースアップ)は、2023年3.58%、24年5.10%、25年5.42%(4月1日集計時点)と、24年に5%の水準を超え、25年も今年の連合の要求水準である「5.0%以上」を達成する見込みとなっている。大企業中心に満額回答や要求水準以上の回答が相次ぐなかで、政府が掲げる「賃金・物価の好循環」の実現には、地方の中小企業における賃上げの動向も重要となる。本稿では、当社が実施したアンケート調査の結果をもとに、茨城県内の企業における賃上げの動向について記載する¹。

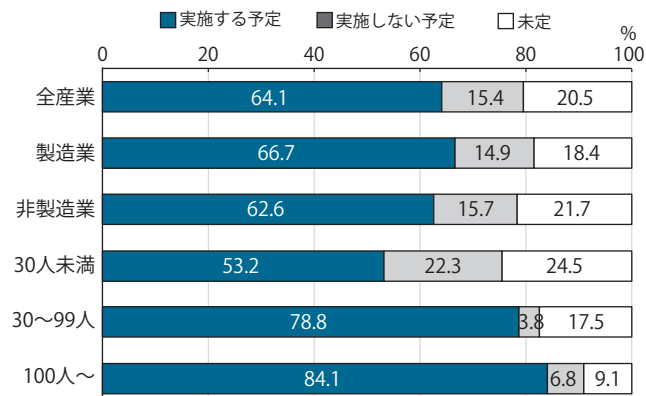
2025年度に賃上げを実施する予定の企業は64.1%。いずれの従業員規模でも回答割合が前年から上昇

2025年度の賃上げ予定(図1)について、「実施する予定」と回答した企業の割合は、全産業で64.1%となった。業種別では、製造業が66.7%、非製造業が62.6%、従業員規模別では、30人未満の企業が53.2%、30~99人が78.8%、100人以上が84.1%であった。また、前年の調査結果である2024年度の実施予定割合と比較すると(表1)、全産業で+5.6%ポイント上昇した。なお、いずれの業種、従業員規模でも、実施予定割合は上昇している。

次に、2024年度の賃上げ実績(図2)については、「実施した」の回答割合は、全産業で75.2%となった。業種別では、製造業が80.5%、非製造業が72.1%、従業員規模別では、30人未満が65.8%、30~99人が86.6%、100人以上が93.2%であった。また、2023年度実績と比較すると(表2)、全産業で+10.1%ポイント上昇した。いずれの業種、従業員規模でも、実施割合は上昇しており、予定・実績の両方から、賃上げを実施する企業が増加していることが確認できる。ただし、従業員数30人未満の企業では、2025年度の賃上げ予定は53.2%、2024年度の賃上げ実績は65.8%と、30人以上の企業と水準に差がみられる。

¹ 本調査は、2025年3月上旬~下旬にかけて、郵送による記名式アンケートで実施した「第86回 茨城県内企業経営動向調査」の中で、特別調査と位置付けて設問を設け、312社(うち製造業114社、非製造業198社)より回答を得たものを集計した。

図1 2025年度の賃上げ予定



注：四捨五入のため、合計が100にならないことがある。

図2 2024年度の賃上げ実績

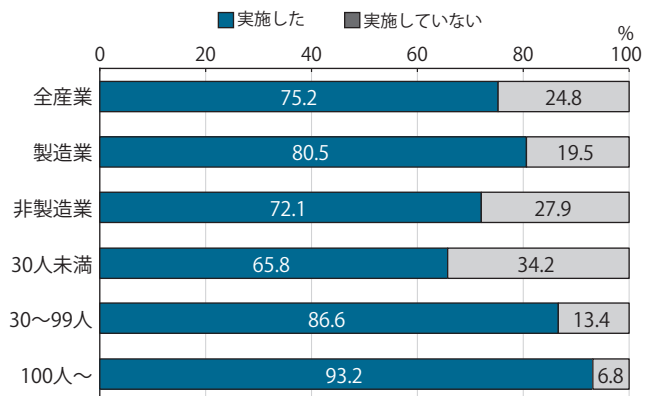


表1 賃上げ実施割合の比較（予定ベース）

単位：%、%ポイント

	全産業	製造業	非製造業	30人未満	30～99人	100人～
2024年度	58.5	62.0	56.5	47.6	74.7	79.2
2025年度	64.1	66.7	62.6	53.2	78.8	84.1
前年差	5.6	4.7	6.1	5.6	4.1	4.9

表2 賃上げ実施割合の比較（実績ベース）

単位：%、%ポイント

	全産業	製造業	非製造業	30人未満	30～99人	100人～
2023年度	65.1	72.1	61.1	55.5	79.2	83.0
2024年度	75.2	80.5	72.1	65.8	86.6	93.2
前年差	10.1	8.4	11.0	10.3	7.4	10.2

2025年度の賃上げ予定をより詳細な業種別にみると（表3）、製造業では、食料品、素材業種、加工業種、その他業種（木材・木製品、窯業・土石製品等）いずれも、実施予定割合が前年に比べ上昇している。

また、非製造業では、不動産業と運輸業以外の業種で回答割合が上昇している。特に、飲食・宿泊業の実施予定割合は前年から＋24.3%ポイントと大きく上昇している。人手の確保や最低賃金引上げへの対応などが背景にあると考えられる。

表3 詳細業種別の賃上げ実施割合の比較（予定ベース）

単位：%、%ポイント

	製造業	食料品	素材業種	加工業種	その他業種	非製造業	建設業	不動産業	卸売業	小売業	運輸業	情報通信業	飲食・宿泊
2024年度	62.0	61.1	58.1	69.6	56.0	56.5	55.4	63.6	56.3	48.3	65.2	83.3	35.7
2025年度	66.7	66.7	66.7	71.4	60.0	62.6	62.3	40.0	63.6	48.5	55.0	100.0	60.0
前年差	4.7	5.6	8.6	1.8	4.0	6.1	6.9	-23.6	7.3	0.2	-10.2	16.7	24.3

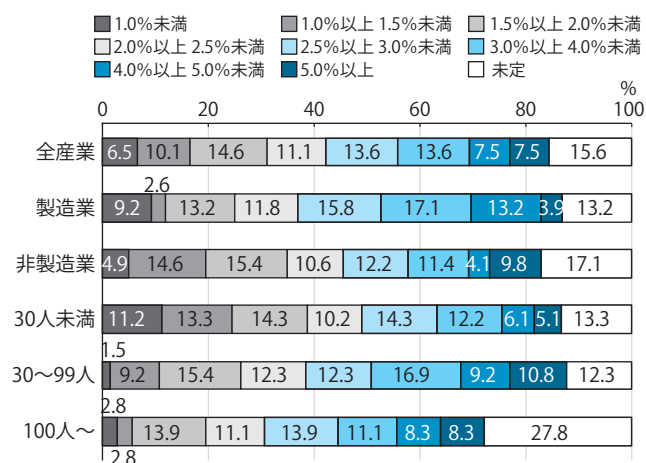
賃上げ率は「1.5%以上2.0%未満」が最多回答。「5.0%以上」は前年から上昇

賃上げを実施する予定と回答した企業の2025年度の賃上げ率（図3、基本給、賞与・一時金、各種手当等を含めた年収ベース）は、全産業で「1.5%以上2.0%未満」（14.6%）が最も多く（「未定」の回答を除く）、「2.5%以上3.0%未満」（13.6%）と「3.0%以上4.0%未満」（13.6%）が続いた。また、2024年度の実績（図4）でも、全産業で「1.5%以上2.0%未満」（17.2%）の回答が最も多い。

業種別にみると、非製造業よりも製造業の方が、高い賃上げ率の回答が2025年度予定・2024年度実績ともに多い。従業員規模別では、30人未満の企業で賃上げ率2.5%未満の回答が予定・実績ともに相対的に多くなっている。

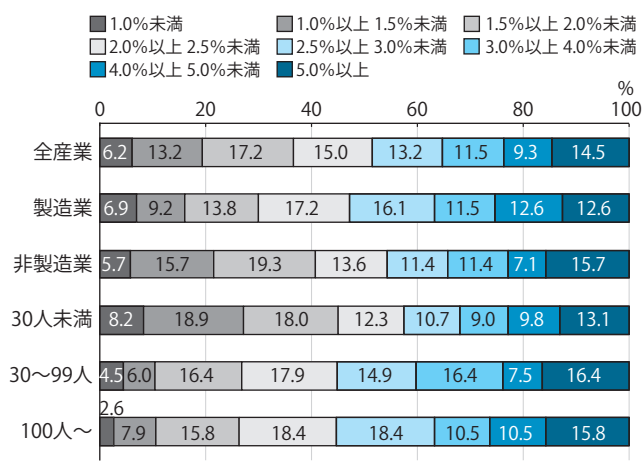
なお、賃上げ率の予定・実績を、それぞれ前年と比較（表4）すると、2025年度の予定では賃上げ率2.0%未満の回答割合が、2024年度の実績では1.5%未満の回答割合がいずれも低下している。賃上げ実施企業の増加だけでなく、賃上げ率も高い水準の回答が増えていることが確認できる。また、連合が要求水準

図3 前年度からの賃上げ率（2025年度予定）



注：四捨五入のため、合計が100にならないことがある。

図4 前年度からの賃上げ率（2024年度実績）



注：四捨五入のため、合計が100にならないことがある。

表4 賃上げ率の比較（全産業）

		1.0%未満	1.0%以上 1.5%未満	1.5%以上 2.0%未満	2.0%以上 2.5%未満	2.5%以上 3.0%未満	3.0%以上 4.0%未満	4.0%以上 5.0%未満	5.0%以上	未定
予定ベース	2024年度	8.4	14.0	16.4	10.3	13.1	13.1	8.4	6.1	10.3
	2025年度	6.5	10.1	14.6	11.1	13.6	13.6	7.5	7.5	15.6
	前年差	-1.9	-3.9	-1.8	0.8	0.5	0.5	-0.9	1.4	5.3
実績ベース	2023年度	11.2	19.4	15.1	9.5	11.2	12.1	9.9	11.6	
	2024年度	6.2	13.2	17.2	15.0	13.2	11.5	9.3	14.5	
	前年差	-5.0	-6.2	2.1	5.5	2.0	-0.6	-0.6	2.9	

単位：％、％ポイント

としている「5.0%以上」の回答は、2025年度の予定では7.5%と前年から＋1.4%ポイント上昇、2024年度の実績では14.5%と同＋2.9%ポイント上昇している。回答割合は低いものの、高水準の賃上げを実施する企業が増えている。

「ベースアップ」実施企業は54.0%と前年の実績から低下、「初任給の引き上げ」は上昇が続く

賃上げを実施する予定と回答した企業の2025年度の賃上げ内容(表5)は、全産業で「定期昇給」(63.0%)が最も多く、「ベースアップ」(54.0%)、「賞与・一時金の増額」(30.5%)が続いた。従業員規模別にみると、「ベースアップ」は30人未満の企業で47.0%にとどまる一方、30～99人では63.5%、100人以上では56.8%と、従業員規模によって差がみられる。加えて、「初任給の引き上げ」でも、30人未満の企業で8.0%にとどまる一方、30～99人では23.8%、100人以上では37.8%と、規模が大きくなるにつれ回答割合が上昇している。

表5 賃上げの内容

	定期昇給			ベースアップ			賞与・一時金の増額			初任給の引き上げ			各種手当の増額		
	2023年度実績	2024年度実績	2025年度予定	2023年度実績	2024年度実績	2025年度予定	2023年度実績	2024年度実績	2025年度予定	2023年度実績	2024年度実績	2025年度予定	2023年度実績	2024年度実績	2025年度予定
全産業	56.0	58.8	63.0	50.2	56.2	54.0	33.2	36.5	30.5	12.0	15.9	18.5	15.4	17.2	12.5
製造業	59.2	59.3	61.8	54.1	53.8	53.9	38.8	36.3	28.9	16.3	18.7	19.7	17.3	20.9	15.8
非製造業	53.8	58.5	63.7	47.6	57.7	54.0	29.4	36.6	31.5	9.1	14.1	17.7	14.0	14.8	10.5
30人未満	50.8	57.0	60.0	47.6	48.8	47.0	29.4	35.5	30.0	6.3	6.6	8.0	16.7	19.8	13.0
30～99人	60.5	56.3	61.9	51.3	63.4	63.5	38.2	36.6	28.6	13.2	19.7	23.8	11.8	12.7	11.1
100人～	64.1	68.3	73.0	56.4	65.9	56.8	35.9	39.0	35.1	28.2	36.6	37.8	17.9	17.1	13.5

単位：％、複数回答

また、2024年度の実績と比較すると、全産業で「定期昇給」の回答割合が+4.2%ポイント、「初任給の引き上げ」が+2.6%ポイント上昇した一方、「ベースアップ」が▲2.2%ポイント、「賞与・一時金の増額」が▲6.0%ポイント、「各種手当の増額」が▲4.7%ポイント低下している。

賃上げの実施理由では、業績よりも雇用の維持・確保を重視する傾向

賃上げを実施する予定と回答した企業の2025年度の賃上げ実施理由(図5)は、「従業員の士気高揚」(72.2%)が最も多く、「人材の定着」(58.6%)、「物価上昇への配慮」(51.5%)が続いた。なお、実施理由の上位3項目は、過去2年の実績と同様の結果となった。これらの項目の回答割合が上昇傾向にあることに加え、「採用競争力の向上」が前年から上昇している一方、「業績の改善」が低い水準で推移している。これらを踏まえると企業で人手不足感が強まるなか、業績よりも雇用の維持・確保を目的とした賃上げを重視する傾向にあることが確認できる。また、企業からは「年代や勤務年数に関係なく貢献度を重視し、資格試験に合格したか否か等で評価している」(鉄鋼)、「若手中堅社員や有資格の技術者に重点配分した」(サービス業)といったコメントも寄せられており、雇用の維持だけでなく人材の質を重視して賃上げを実施している先もみられる。

一方で、「最低賃金引上げへの対応」の回答割合は前年から低下しているものの、直近2年間の最低賃金の引上げ率は高く、2025年度も高い引上げ率が見込まれることや、2024年度の回答実績が予定から大きく上昇したことを考慮すれば、2025年度の実績でも上振れることが予想される。

今回の調査では、2025年度の予定・2024年度の実績の両方において、賃上げを実施する企業が増加、賃上げ率も上昇傾向にあり、県内企業においても賃上げが進展していることが確認できた。ただし、「物価上昇や人材確保のために賃上げを実施しなければならないが、売上・利益の確保が思うようにいかないのも事実」(金属製品)、「物価上昇に売上がついていかず、賃上げが難しい」(小売)など、賃上げの原資確保に苦しむ企業も多い。特に、従業員数30人未満の企業とそれ以上の企業とでは、実施割合、賃上げ率ともに差があり、雇用の維持・確保を目的とした賃上げが進むなかでは、より小規模な事業者の雇用面での競争力の低下が懸念される。また、賃上げの内容では「ベースアップ」の回答割合が前年から低下している。ベースアップ実施の可否は、会社負担の増加から企業体力に依るところが大きい。県内中小企業の賃上げの持続性にも注視していく必要がある。

図5 賃上げの実施理由(全産業)

