

# 企業の7割が 新卒「初任給引き上げ」 平均引き上げ額は9,114円

人材確保のために苦渋の選択を迫られる中小企業も

## 初任給に関する企業の動向アンケート(2025年度)



本件照会先

石井 ヤニサ、伊藤 由紀、池田 直紀  
帝国データバンク  
東京支社情報統括部  
03-5919-9343(直通)  
情報統括部:tdb\_jyoho@mail.tdb.co.jp

発表日

2025/02/14

当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。  
当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および転載を固く禁じます。

## SUMMARY

2025年4月入社の新卒社員に支給する初任給を前年度から引き上げる企業の割合は71.0%と7割に達した。人材確保や物価高騰、最低賃金の上昇にあわせての対応が背景にある。引き上げ額の平均は全体で9,114円。一方で、29.0%の企業が初任給を引き上げないと回答した。

初任給額は「20万円～25万円未満」が6割でトップとなった。初任給が『20万円未満』の企業割合は前年度より低下した。

帝国データバンクは、新卒社員の初任給について企業へアンケートを行った。

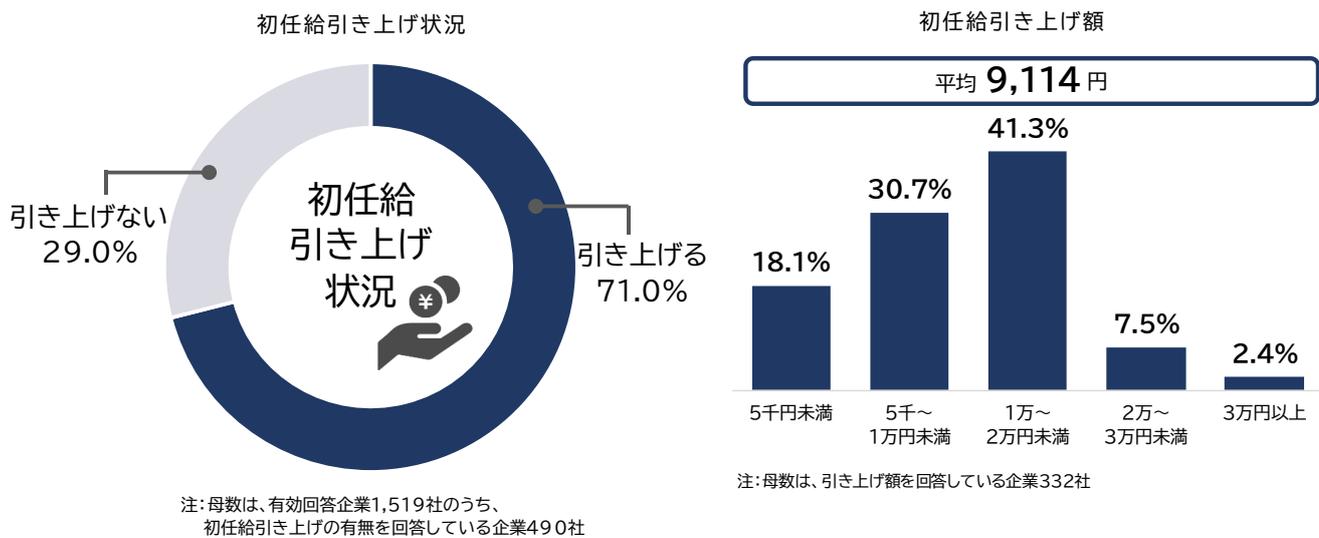
アンケート期間は2025年2月7日～12日、有効回答企業数は1,519社(インターネット調査)

## 企業の7割が初任給を引き上げ、平均引き上げ額は9,114円

2025年4月入社の新卒社員に支給する初任給<sup>1</sup>を前年度から改定したかどうか尋ねたところ、初任給の引き上げ有無を回答した企業のうち、「引き上げる」企業の割合は71.0%と7割に達した。一方で、「引き上げない」は29.0%だった。

引き上げ額を回答した企業では、引き上げ額「1万～2万円未満」の割合が41.3%で最も高く、次いで「5千～1万円未満」(30.7%)が続いた。なお、初任給を引き上げる平均額は9,114円だった。

### 2025年4月入社における新卒社員の初任給の前年度からの改定



初任給を引き上げる企業からは、「物価上昇のなか、社員の生活のために初任給を引き上げる」(中小企業、情報サービス)や「最低賃金の上昇に合わせて引き上げている」(小規模企業、農・林・水産)といったコメントがあがった。また、「応募が来ないため引き上げるが、固定費が上がるのは中小企業にとってかなり死活問題」(小規模企業、建材・家具、窯業・土石製品製造)のように、コストアップにより経営が圧迫されるとの声も複数聞かれた。

ほかにも、「初任給の引き上げにともない、既存の若手社員との逆転現象が起こらないよう給与の引き上げを行う」(大企業、飲食料品・飼料製造)や、「物価高による既存社員の生活への影響を考慮して全体の賃上げも行う」(中小企業、情報サービス)のように、初任給の引き上げを契機に、既存社員の賃上げを行う予定または今後の課題としてあげた企業も多数あった。

一方で、初任給を引き上げない企業からは、「物価が上昇中で利益が出ない状態のため、初任給引き上げの原資がない」(小規模企業、不動産)といった、厳しい様子がうかがえた。また、「前年度にすでに引き上げたため、今年度は行わない。その代わりに既存社員の賃上げを行い、新卒社員との差をつける」(中小企業、専門サービス)といった声も聞かれた。

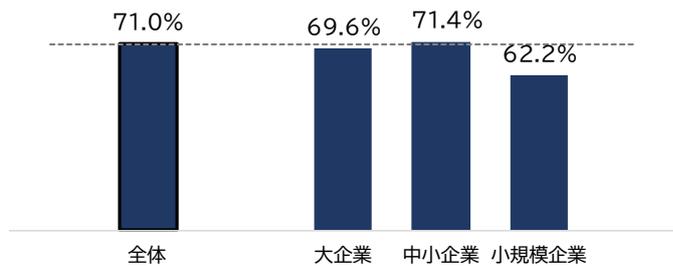
<sup>1</sup> 初任給は、HPや求人票に明示していた、メインとなる学歴・職種の、2025年4月に新卒枠で採用する社員への月給を指す

## 初任給を引き上げる中小企業の割合高まる 「小規模企業」は全体を 8.8 ポイント下回る

「初任給を引き上げる」と回答した企業の割合を規模別にみると、「中小企業」は 71.4%で、「大企業」(69.6%)よりも高くなった。一方で、「小規模企業」は 62.2%と全体を 8.8 ポイント下回り、規模間で格差がみられた。

「大企業」からは「昨年引き上げたため、今年は様子を見る」(専門サービス)といった声がある一方で、「中小企業」からは、「最低賃金の改定を参考にして初任給の引き上げを行う」(建設)や、「大手企業とは違い苦しいが、元々支給額が低いため、物価高に合わせた賃上げを検討」(飲食料品卸売)といったコメントがあり、厳しいながらも大企業を中心に加速している賃上げの流れについていくために、中小企業では初任給を引き上げる動きが強まっているとみられる。しかし、資金余力が比較的乏しい「小規模企業」においては、「物価上昇や薬価改定により減収減益のため、初任給引上げは行わない」(医薬品・日用雑貨品小売)などの声が聞かれ、経営が苦しいため引き上げに踏み切れない企業は少なくなかった。

「初任給を引き上げる」企業の割合～規模別～

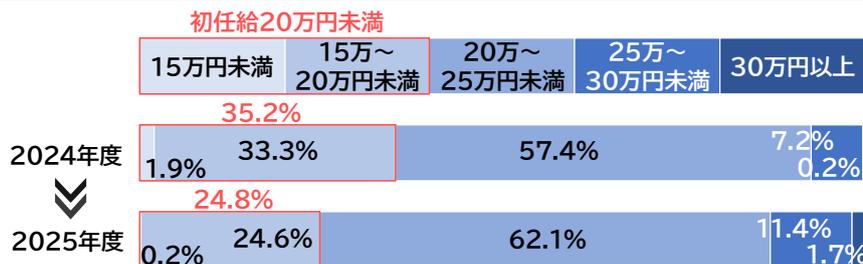


## 初任給『20 万円未満』は 24.8%で、前年度から 10.4 ポイント減 「25 万～30 万円未満」も 2 ケタへ上昇

2025 年度の初任給の金額を尋ねたところ、「20 万～25 万円未満」の企業の割合が 62.1%で最も高く、前年度<sup>2</sup>比 4.7 ポイント増となった。次いで「15 万～20 万円未満」(同 8.7 ポイント減)が 24.6%で続き、「25 万～30 万円未満」(11.4%)は 2 ケタへ上昇した。

『20 万円未満』は 24.8%と、前年度(35.2%)より 10.4 ポイント低下しており、初任給の上昇傾向がうかがえた。大手企業で増えている「30 万円以上」は 1.7%と前年度(0.2%)から 1.5 ポイント上昇した。

初任給の金額(2024 年度と 2025 年度比較)



注:母数は、初任給額を回答している企業475社(2024年は474社)

<sup>2</sup> 2024 年 4 月入社における初任給に関する調査「<緊急調査>2024 年度賃上げ実績と初任給の実態アンケート」(2024 年 4 月 18 日発表)より

| 企業からの声「初任給を引き上げる」  |       |         |
|--|-------|---------|
| 物価上昇の反映もあるが、競争力向上のため初任給だけでなく全体のベースアップも実施する   | 大企業   | 人材派遣・紹介 |
| 採用力および社員の生活を考慮し、全体の賃上げも行う。しかし、原価高のなかで中小企業にとって賃上げの限界はある。政府には価格転嫁しやすい環境の整備など対策を実施してほしい | 中小企業  | 情報サービス  |
| 初任給、既存社員の給与ともに引き上げた。しかし、利益を出せないなか、今後の賃上げ要請に対し、中小企業は持ちこたえられなくなり、倒産も増えていくと考える          | 中小企業  | 旅館・ホテル  |
| 業界の平均初任給に対し、少しでも上げていかないと入社希望者がいない  | 中小企業  | 運輸・倉庫   |
| 既存社員の賃上げも同等に行う予定。増加した給与分を補填するために売り上げを増加させる努力はするが、それと同時に今まで以上に国の支援策も求める               | 中小企業  | 機械・器具卸売 |
| 企業からの声「初任給を引き上げない」/「新卒社員採用なし」  |       |         |
| 新卒採用はないが、他社の初任給引上げと物価上昇を考慮して、当社でも既存社員の生活水準を確保するために給与水準の引き上げを検討中                      | 大企業   | 建設      |
| 初任給を引き上げるよりは、入社後 3～5 年程度経った社員など、長く勤めることが見込める社員の給与を上げたいと考えている                         | 大企業   | その他製造   |
| 初任給を上げたいが、物価や人件費の高騰で経営が厳しくなっているため、実施できない状況   | 中小企業  | 運輸・倉庫   |
| 賃上げする余力がないため、新卒者を採用する代わりに他社の定年を迎えた嘱託社員を積極採用している                                      | 小規模企業 | 金融      |

## まとめ

本調査で企業の 71.0%が、2025 年 4 月入社の新卒社員の初任給を引き上げることが分かった。初任給を引き上げる企業の割合を規模別にみると、「小規模企業」は全体を 8.8 ポイント下回り、規模間での格差がみられた。引き上げ額は、「1 万～2 万円未満」と回答した企業が 41.3%で最も高く、平均額は 9,114 円だった。

初任給額は、「20 万～25 万円未満」が 62.1%でトップだった。また、初任給が『20 万円未満』の割合は前年より 10.4 ポイントも低下した。このように、初任給を引き上げる動きが強まっているが、その背景には物価高騰への対応、さらには最低賃金の上昇にともなう調整があると考えられる。

物価の上昇が続くなか、初任給の引き上げは新たな人材確保には必要であるが、既存社員の給与とのバランスをとることも重要<sup>3</sup>であり、人件費の総額を増やす施策も必要となってくるであろう。しかし、原材料費の高騰によるコストアップや物価上昇にともなう消費の停滞など厳しい経営環境のなかで、特に中小企業が賃上げのための原資を確保することは容易なことではない。実際、本調査の結果では人材確保のために苦渋の選択を迫られ、苦しいながらも賃上げを行った中小企業も多くみられる。

こうした状況下、重要なカギとなるのは中小企業における「価格転嫁の進展」である。取引先との関係性・情報共有の強化など価格転嫁を行いやすくする工夫など企業努力とともに、それをサポートする政府・行政の多岐にわたる支援策の実施も肝要であろう。

<sup>3</sup> ある研究によると、優秀な社員ほど新入社員より給与が低いと会社を辞めてしまう可能性が高まる(“New Facts About Pay: A data-based approach to smart compensation decisions”, Visier Insights Report, 2023)

## 調査先企業の属性

### 1. 有効回答企業：1,519社

|    |         |       |
|----|---------|-------|
| 規模 | 大企業     | 194   |
|    | 中小企業    | 1,325 |
|    | うち小規模企業 | 542   |
| 全体 |         | 1,519 |

|    |        |       |
|----|--------|-------|
| 業界 | 農・林・水産 | 25    |
|    | 金融     | 17    |
|    | 建設     | 208   |
|    | 不動産    | 61    |
|    | 製造     | 355   |
|    | 卸売     | 309   |
|    | 小売     | 127   |
|    | 運輸・倉庫  | 64    |
|    | サービス   | 347   |
|    | その他    | 6     |
| 全体 |        | 1,519 |

|    |     |       |
|----|-----|-------|
| 地域 | 北海道 | 72    |
|    | 東北  | 117   |
|    | 北関東 | 120   |
|    | 南関東 | 430   |
|    | 北陸  | 73    |
|    | 東海  | 182   |
|    | 近畿  | 246   |
|    | 中国  | 106   |
|    | 四国  | 50    |
| 九州 | 123 |       |
| 全体 |     | 1,519 |

### 2. 企業規模区分

中小企業基本法に準拠するとともに、全国売上高ランキングデータを加え、下記のとおり区分。

| 業界        | 大企業                          | 中小企業(小規模企業を含む)            | 小規模企業      |
|-----------|------------------------------|---------------------------|------------|
| 製造業その他の業界 | 「資本金3億円を超える」かつ「従業員数300人を超える」 | 「資本金3億円以下」または「従業員数300人以下」 | 「従業員20人以下」 |
| 卸売業       | 「資本金1億円を超える」かつ「従業員数100人を超える」 | 「資本金1億円以下」または「従業員数100人以下」 | 「従業員5人以下」  |
| 小売業       | 「資本金5千万円を超える」かつ「従業員50人を超える」  | 「資本金5千万円以下」または「従業員50人以下」  | 「従業員5人以下」  |
| サービス業     | 「資本金5千万円を超える」かつ「従業員100人を超える」 | 「資本金5千万円以下」または「従業員100人以下」 | 「従業員5人以下」  |

注1: 中小企業基本法で小規模企業を除く中小企業に分類される企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが上位3%の企業を大企業として区分

注2: 中小企業基本法で中小企業に分類されない企業のなかで、業種別の全国売上高ランキングが下位50%の企業を中小企業として区分

注3: 上記の業種別の全国売上高ランキングは、TDB産業分類(1,359業種)によるランキング

