

四国地区 2025 年度の賃金動向に関する企業の意識調査

賃金改善を見込む企業は 64.9%、過去最高を更新

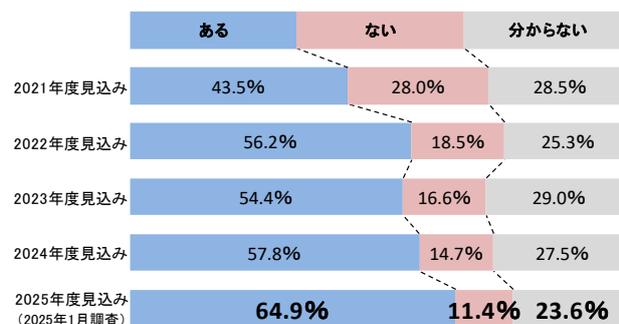
～ ベースアップ実施予定は 59.2%、過去最高を更新 ～

はじめに

2025 年度の春闘の回答が出始めている。物価高や人手不足の影響を受けて 2024 年度は 33 年ぶりに賃上げ率が 5% を超え、その勢いが続くのか注目される。政府は、一定割合の賃上げを行う企業に対して設備投資のための補助金を交付するなど、企業の賃上げを後押しする施策を講じている。さらに、石破首相は昨年 11 月の政労使会議において、2024 年に続き春闘での大幅な賃上げ実現に向けた協力を要請するなど、賃金改善の動向に関心が高まる。

そこで、帝国データバンク高松支店は、四国地区の企業に対し、2025 年度の賃金動向に関する企業の意識について調査を実施した。

賃金改善見込み推移



※調査期間は 2025 年 1 月 20 日～1 月 31 日、調査対象は四国地区に本社が所在する 1,199 社で、有効回答企業数は 385 社（回答率 32.1%）

※賃金改善とは、ベースアップや賞与（一時金）の増加によって賃金が改善（上昇）することで、定期昇給は賃金改善に含まない

調査結果（要旨）

- 2025 年度に賃金改善が「ある」と見込む四国の企業は 64.9%（2024 年度見込み比 7.1 ポイント増）となり、過去最高を更新した。一方で、賃金改善が「ない」とする企業は 11.4%（同 3.3 ポイント減）となり、過去最低を更新した。
- 賃金改善の具体的内容は、「ベースアップ」が 59.2%（前年度比 6.5 ポイント増）となり、過去最高を更新した。「賞与（一時金）」は 24.9%（同 3.5 ポイント増）となり、3 年ぶりに増加した。
- 賃金の改善が「ある」とする理由は、「労働力の定着・確保」が 75.6% でトップ（複数回答、以下同）。一方で、賃金改善が「ない」とする理由は、「自社の業績低迷」が 43.2% でトップ。
- 2024 年度の総人件費が「増加」と回答した四国の企業は 71.4% となり、2 年ぶりに 7 割台となった。総人件費は平均 4.09% 増加すると見込まれる。

1. 2025年度の賃金改善見込み、過去最高を更新

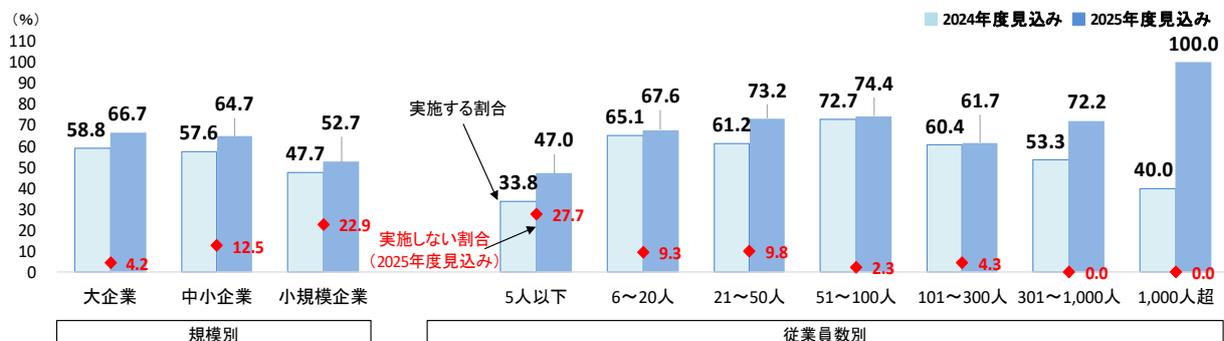
2025年度の賃金動向について四国の企業に尋ねたところ、正社員の賃金改善（ベースアップや賞与、一時金の引き上げ）が「ある」と見込む企業は64.9%となり、前回調査の2024年度見込み（57.8%）を7.1ポイント上回り、2年連続で上昇した。また、2020年度以来5年ぶりの6割台とともに、過去最高を更新した。一方、賃金改善が「ない」と回答した企業は11.4%となり、前回調査の2024年度見込み（14.7%）から3.3ポイント低下し、4年連続で低下した。また、2022年度以降4年連続で2割を下回り、過去最低を更新した。その他、「分からない」と回答した企業は23.6%となり、2024年度見込みから3.9ポイント低下した。

賃金改善状況（見込み）推移
(%)

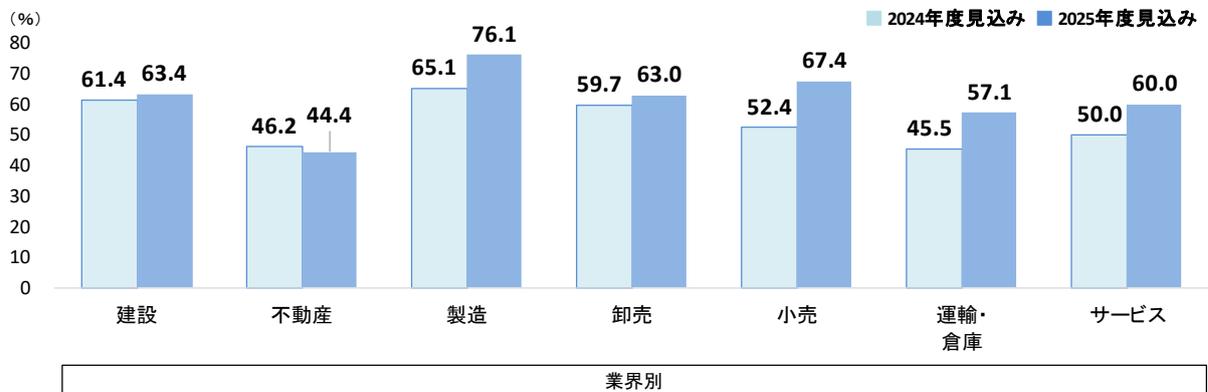
見込み	ある	ない	分からない	有効回答数 (N)	調査年月
2007年度	37.8	31.6	30.6	307	2007年1月
2008年度	41.5	31.4	27.1	299	2008年1月
2009年度	27.8	42.3	29.9	324	2009年1月
2010年度	31.6	39.0	29.4	326	2010年1月
2011年度	35.2	37.2	27.5	349	2011年1月
2012年度	37.4	34.8	27.8	353	2012年1月
2013年度	38.7	30.9	30.3	346	2013年1月
2014年度	48.8	33.0	18.1	342	2014年1月
2015年度	56.4	23.6	20.0	330	2015年1月
2016年度	51.8	17.8	30.4	326	2016年1月
2017年度	54.5	19.9	25.5	321	2017年1月
2018年度	56.5	18.5	24.9	313	2018年1月
2019年度	60.3	18.3	21.4	290	2019年1月
2020年度	60.1	15.1	24.8	311	2020年1月
2021年度	43.5	28.0	28.5	386	2021年1月
2022年度	56.2	18.5	25.3	411	2022年1月
2023年度	54.4	16.6	29.0	373	2023年1月
2024年度	57.8	14.7	27.5	374	2024年1月
2025年度	64.9	11.4	23.6	385	2025年1月

2025年度に賃金改善が「ある」と見込む四国の企業を規模別で見ると、「大企業」（66.7%）、「中小企業」（64.7%）、「小規模企業」（52.7%）のいずれも前回調査の2024年度見込みを上回った。また、従業員数別では、「1,000人超」が100.0%となったほか、「21～50人」「51～100人」「301～1,000人」が7割を超えている。一方で、「5人以下」は47.0%となり、前回調査の2024年度見込みから13.2ポイント上昇したものの、唯一5割を下回った。また、賃金改善を実施しない割合では「5人以下」（27.7%）が突出して高く、賃金改善を行う環境がより厳しくなっている様子が見えらる。

■賃金改善の2024年度見込みと2025年度見込みの比較 ～規模、従業員数別～



■賃金改善の2024年度見込みと2025年度見込みの比較 ～主要7業界別～



2025年度に賃金改善が「ある」と見込む四国の企業を主要7業界別にみると、『製造』(76.1%)が最も高く、唯一7割を上回った。次いで『小売』(67.4%)、『建設』(63.4%)、『卸売』(63.0%)、『サービス』(60.0%)が6割以上で続いた。

■2025年度の賃金改善有無(正社員)

(構成比%、カッコ内社数)

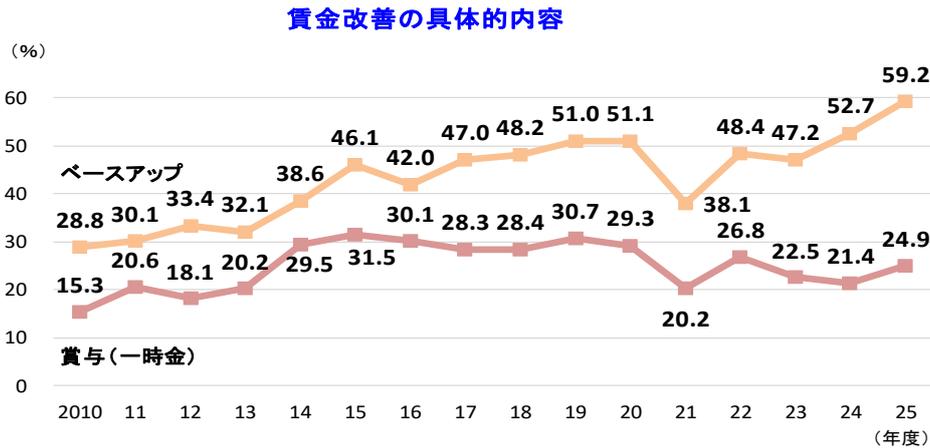
	ある		ない		回答数	<参考>2024年度見込み		<参考>2024年度実績		
	前年度との差	前年度との差	ある	ない		あった	なかった			
全体	64.9	7.1	11.4	-3.3	(385)	57.8	14.7	80.0	15.8	
大企業	66.7	7.9	4.2	2.2	(48)	58.8	2.0	89.6	10.4	
中小企業	64.7	7.1	12.5	-4.2	(337)	57.6	16.7	78.6	16.6	
小規模企業	52.7	5.0	22.9	0.9	(131)	47.7	22.0	67.9	26.7	
建設	63.4	2.0	15.5	2.6	(71)	61.4	12.9	83.1	16.9	
不動産	44.4	-1.8	33.3	17.9	(9)	46.2	15.4	55.6	33.3	
製造	76.1	11.0	7.6	-1.8	(92)	65.1	9.4	90.2	6.5	
卸売	63.0	3.3	7.4	-6.9	(81)	59.7	14.3	82.7	13.6	
小売	67.4	15.0	11.6	-14.6	(43)	52.4	26.2	69.8	27.9	
運輸・倉庫	57.1	11.6	14.3	-22.1	(14)	45.5	36.4	78.6	21.4	
サービス	60.0	10.0	16.7	3.7	(60)	50.0	13.0	73.3	20.0	
従業員数別	5人以下	47.0	13.2	27.7	-1.9	(83)	33.8	29.6	56.6	34.9
	6～20人	67.6	2.5	9.3	-4.9	(108)	65.1	14.2	82.4	13.9
	21～50人	73.2	12.0	9.8	-0.8	(82)	61.2	10.6	87.8	8.5
	51～100人	74.4	1.7	2.3	-6.8	(43)	72.7	9.1	90.7	7.0
	101～300人	61.7	1.3	4.3	-4.0	(47)	60.4	8.3	91.5	8.5
	301～1,000人	72.2	18.9	0.0	-6.7	(18)	53.3	6.7	77.8	16.7
	1,000人超	100.0	60.0	0.0	-20.0	(4)	40.0	20.0	100.0	0.0

注1: 網掛けは、全体以上を表す

注2: 母数は有効回答企業385社。2024年度見込み(2024年1月調査)は374社

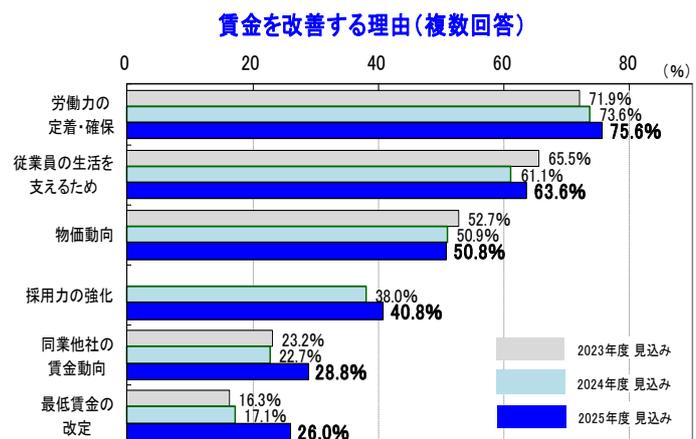
2. 賃金改善の具体的内容、ベースアップが過去最高を更新

2025年度の正社員における賃金改善の具体的内容は、「ベースアップ」が59.2%となり、2024年度見込みから6.5ポイント上昇した。2年連続で上昇し、過去最高を更新した。また、「賞与（一時金）」は24.9%となり、3年ぶりに上昇した。



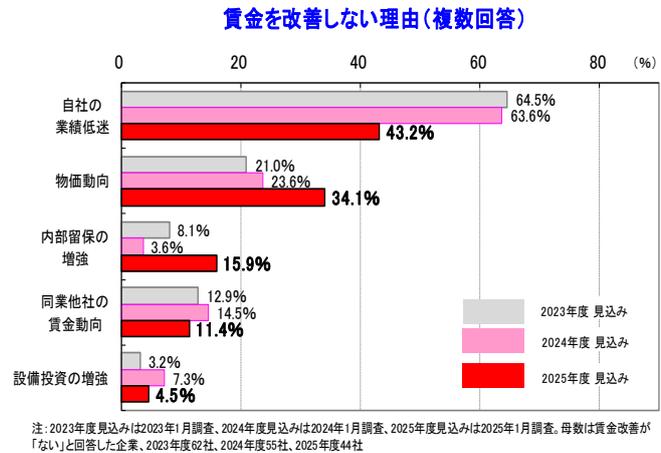
3. 賃金改善「ある」理由、「労働力の定着・確保」が7割強を占める

2025年度の賃金改善が「ある」と回答した四国の企業にその理由を尋ねたところ、人手不足などによる「労働力の定着・確保」が75.6%でトップとなった（複数回答、以下同）。また、2023年度の調査から尋ねている「従業員の生活を支えるため」は63.6%となり、6割を超える水準となっている。さらに、飲食料品などの生活必需品の値上げが響いている「物価動向」(50.8%)は、前回より0.1ポイント低下したものの、引き続き半数超の企業が理由としてあげていた。また、前回調査から尋ねている「採用力の強化」(40.8%)が4割台となったほか、「同業他社の賃金動向」(40.8%)が4割台となったほか、「同業他社の賃金動向」(28.8%)、「最低賃金の改定」(26.0%)はいずれも前年から6ポイント以上上昇した。



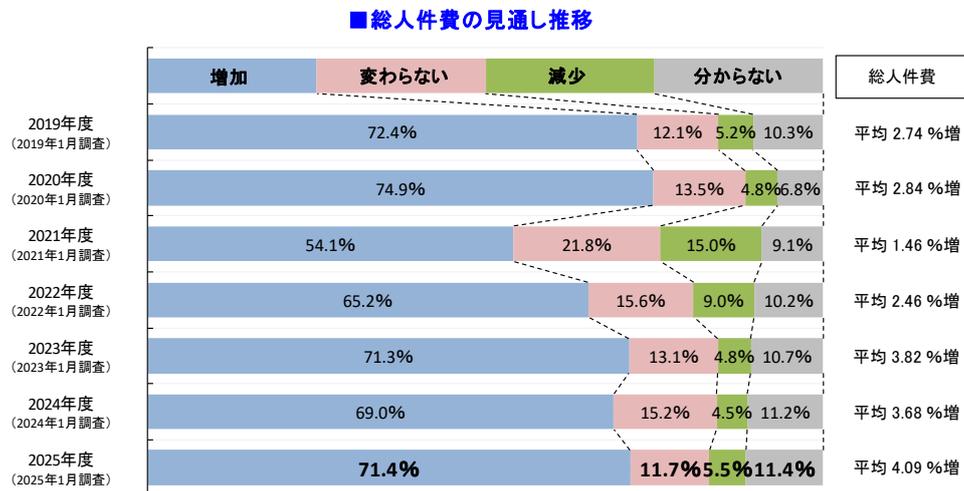
注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年調査、「採用力の強化」は2024年調査から新設した選択肢
 注2: 2023年度見込みは2023年1月調査、2024年度見込みは2024年1月調査、2025年度見込みは2025年1月調査。母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2023年度203社、2024年度216社、2025年度250社

一方、賃金改善が「ない」とする理由は、「自社の業績低迷」が 43.2% (複数回答、以下同) でトップとなった。前年から 20.4 ポイント低下したものの、4 割以上を占めた。また、「物価動向」(34.1%) は前年を 10.5 ポイント上回り過去最高を更新するなど、物価上昇が賃金改善を行えない状況をもたらしている様子もうかがえる。以下、「内部留保の増強」(15.9%)、「同業他社の賃金動向」(11.4%)、「設備投資の増強」(4.5%) が続いた。



4. 2025 年度の総人件費、平均 4.09%増加見込み

2025 年度の自社の総人件費が 2024 年度と比較してどの程度変動すると見込むかを四国の企業に尋ねたところ、「増加」¹と回答した四国の企業は 71.4%で、前回調査(2024 年 1 月調査)を 2.4 ポイント上回り、2 年ぶりに 7 割台となった。一方で、「減少」は 5.5% (同 1.0 ポイント増) と 4 年ぶりに上昇した。その結果、2025 年度の総人件費は前年度から平均 4.09%増加²すると見込まれる。



注1: 2019年1月調査の母数は有効回答企業290社、2020年1月調査は311社、2021年1月調査は386社、2022年1月調査は411社、2023年1月調査は373社、2024年1月調査は374社、2025年1月調査は385社
注2: 「増加」は「1%以上3%未満増加」「3%以上5%未満増加」「5%以上10%未満増加」「10%以上20%未満増加」「20%以上増加」の合計
注3: 「減少」は「1%以上3%未満減少」「3%以上5%未満減少」「5%以上10%未満減少」「10%以上20%未満減少」「20%以上減少」の合計

¹ 「増加」(「減少」) は、「20%以上増加(減少)」「10%以上 20%未満増加(減少)」「5%以上 10%未満増加(減少)」「3%以上 5%未満増加(減少)」「1%以上 3%未満増加(減少)」の合計
² 総人件費の前年度からの増加率は、「20%以上増加(減少)」を20%、「10%以上20%未満増加(減少)」を15%、「5%以上10%未満増加(減少)」を7.5%、「3%以上5%未満増加(減少)」を4%、「1%以上3%未満増加(減少)」を2%、「変わらない」を0%として各選択肢の回答企業数で加重平均を取ることにより算出している

5. まとめ

本調査の結果、2025 年度に賃上げを見込む四国の企業は 64.9% となり、過去最高を更新した。特に、ベースアップにより賃上げを進めようとする企業が 2 年連続で半数を超えており、恒常的な所得の底上げによる個人消費の拡大に向けた流れに進みつつある。2024 年度の実績では企業の 80.0% が賃上げを実施し、過去最高を更新している。2025 年度は、最終的にこの実績をさらに上回る事が予想される。総人件費も企業の 71.4% が増加を見込んでいる。金額ベースでも平均 4.09% の上昇が見込まれており、調査開始以降で最も高い上昇率である。

賃上げを行う理由として、7 割を超える企業が「労働力の定着・確保」をあげており、高水準な人手不足の状態が引き続き経営リスクとなっている。企業は「同業他社の賃金動向」を注視しながら賃上げを行う機会が増えている。企業が生き残りを図るためには、継続的な利益の確保が従来以上に重要となる。

2025 年の春闘は前年以上の賃上げを求める動きが強まり、政府は大幅な賃上げ実現に向けた後押しを進めている。2025 年は、実質賃金の継続的な上昇と個人消費拡大による好循環が焦点となる。これまで賃金と物価上昇の好循環に向けた政策が実施されてきたが、いよいよ実態経済の上昇をともなう次のステージへステップアップする段階に来ている。

企業からのコメント	業種	所在地
【賃上げに関する全般的な意見】		
・最低賃金が毎年上昇するが、中小企業の中には最低賃金の上昇に耐えられない企業が来年くらいに出てきそう	製造	愛媛県
・円安による輸入費の増加、物価上昇などもあり賃上げは厳しい気がする。資本力のある大企業は賃上げを行い、それを見た従業員のモチベーション低下と人材確保が困難になることが怖い	農・林・水産	香川県
・大手企業と中小企業の賃金格差がますます広がり、貧富差による国民意識の分断が大いに懸念される	卸売	高知県
・人口は減る中で、賃金は大幅に上昇し、売り上げがつかない。また、賃金が上がっても将来の不安から、買い渋り傾向は変わらず、収益確保には繋がらない	小売	徳島県
【賃上げを行う理由】		
・賃上げはやむなしだが、どこまで付き合えるかは不安	小売	愛媛県
・社員の生活を支えるための賃金アップは仕方がない	サービス	高知県
・商品への価格転嫁は多少進んだが、全員が満足出来るほどの賃金UPは出来ていない	小売	徳島県
【賃上げを行わない理由】		
・会社の業績が下降傾向なので、人件費の比率は上げられない	製造	愛媛県
・土木・建設・情報のインフラ整備を担う零細企業（末端下請け）が潤うことはなさそうなので、どうすれば良いか途方に暮れている	サービス	徳島県

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

【 内容に関する問い合わせ先 】

株式会社帝国データバンク 高松支店 担当：須賀原 欣彦、道田 祐一
TEL：087-851-1571 FAX：087-851-3837

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。報道目的以外の利用につきましては、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。