

## 2025 年度の賃金動向に関する近畿企業の意識調査

# 企業の約 6 割で賃上げ見込み、過去最高を更新

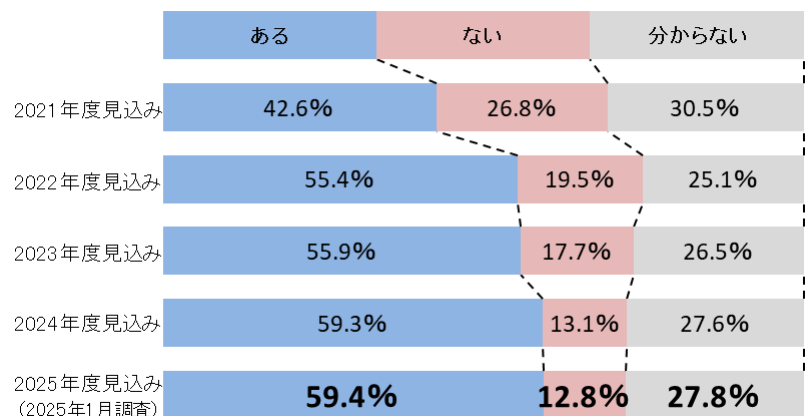
## ～中小・小規模企業と規模間格差広がる～

いよいよ 2025 年度の春闘が本格化。  
物価高や人手不足の影響を受けて、  
2024 年度は 33 年ぶりに平均賃上げ率  
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 年度に続き春闘での  
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、帝国データバンク大阪支社は、2025 年度の賃金動向に関する近畿企業の意識について調査  
を実施した。本調査は「TDB 景気動向調査」（2025 年 1 月調査）とともにを行った。

### 賃金改善状況の推移



注: 2021 年 1 月調査は 1,956 社、2022 年 1 月調査は 2,085 社、2023 年 1 月調査は 1,988 社  
2024 年 1 月調査は 1,916 社、2025 年 1 月調査は 1,793 社

※ 調査期間は 2025 年 1 月 20 日～1 月 31 日、調査対象は近畿 4,315 社で、有効回答企業数は 1,793 社（回答率 41.6%）。なお、賃金に関する調査は 2006 年 1 月以降、毎年 1 月に実施している。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）することを指し、定期昇給は含まない。

### 調査結果（要旨）

- 2025 年度、過去最高となる 59.4%の企業で賃金改善を見込む。ベースアップも高水準維持
- 規模別では「大企業」、従業員数別では「1000 名以上」の企業、業界別では『製造』『建設』で、賃金改善を見込む割合の増加幅が大きい。規模間・業界間格差が広がる
- 賃金改善が「ある」理由、「労働力の定着・確保」が 74.0%でトップ
- 総人件費は平均 4.48%増加見込み、過去最高の増加率

# 1. 2025 年度、過去最高となる 59.4%の企業で賃金改善を見込む。ベースアップも高水準を維持

## 賃金改善状況の推移（2007 年度～2025 年度）

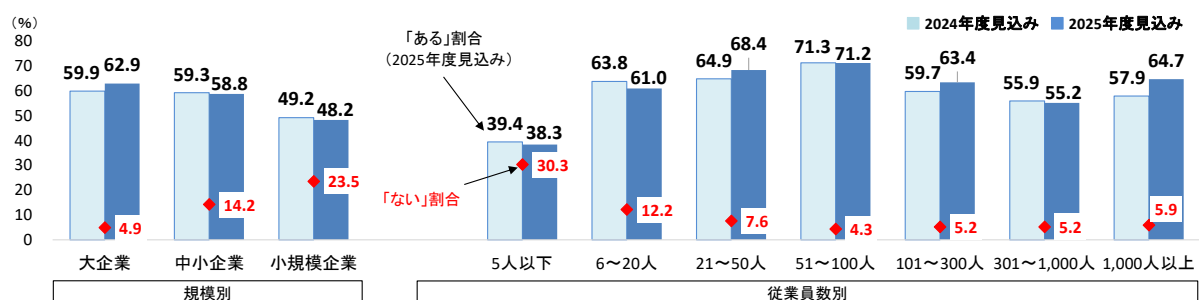
単位：％

| 見込み           | ある          | ない          | 分からない       | 有効回答数<br>(N) | 調査年月           |
|---------------|-------------|-------------|-------------|--------------|----------------|
| 2007年度        | 45.0        | 22.1        | 32.9        | 1,492        | 2007年1月        |
| 2008年度        | 49.1        | 23.6        | 27.2        | 1,671        | 2008年1月        |
| 2009年度        | 29.5        | 37.4        | 33.1        | 1,772        | 2009年1月        |
| 2010年度        | 35.0        | 37.4        | 27.6        | 1,751        | 2010年1月        |
| 2011年度        | 38.9        | 32.7        | 28.3        | 1,824        | 2011年1月        |
| 2012年度        | 40.4        | 33.0        | 26.7        | 1,774        | 2012年1月        |
| 2013年度        | 41.6        | 30.3        | 28.0        | 1,737        | 2013年1月        |
| 2014年度        | 49.0        | 28.4        | 22.6        | 1,773        | 2014年1月        |
| 2015年度        | 50.3        | 27.0        | 22.8        | 1,789        | 2015年1月        |
| 2016年度        | 49.5        | 21.5        | 28.9        | 1,768        | 2016年1月        |
| 2017年度        | 52.5        | 21.1        | 26.3        | 1,688        | 2017年1月        |
| 2018年度        | 59.3        | 16.7        | 24.0        | 1,699        | 2018年1月        |
| 2019年度        | 59.0        | 17.0        | 24.0        | 1,670        | 2019年1月        |
| 2020年度        | 55.5        | 19.2        | 25.4        | 1,742        | 2020年1月        |
| 2021年度        | 42.6        | 26.8        | 30.5        | 1,956        | 2021年1月        |
| 2022年度        | 55.4        | 19.5        | 25.1        | 2,085        | 2022年1月        |
| 2023年度        | 55.9        | 17.7        | 26.5        | 1,988        | 2023年1月        |
| 2024年度        | 59.3        | 13.1        | 27.6        | 1,916        | 2024年1月        |
| <b>2025年度</b> | <b>59.4</b> | <b>12.8</b> | <b>27.8</b> | <b>1,793</b> | <b>2025年1月</b> |

2025 年度の賃金動向について尋ねたところ、正社員の賃金改善が「ある」と見込む企業の割合は 59.4％と 4 年連続で上昇。調査開始以降、過去最高となった。

一方、「ない」と回答した企業の割合は 12.8％と前回調査（13.1％）から 0.3 ポイント減少、調査開始以降で最も低い水準だった。

## 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～



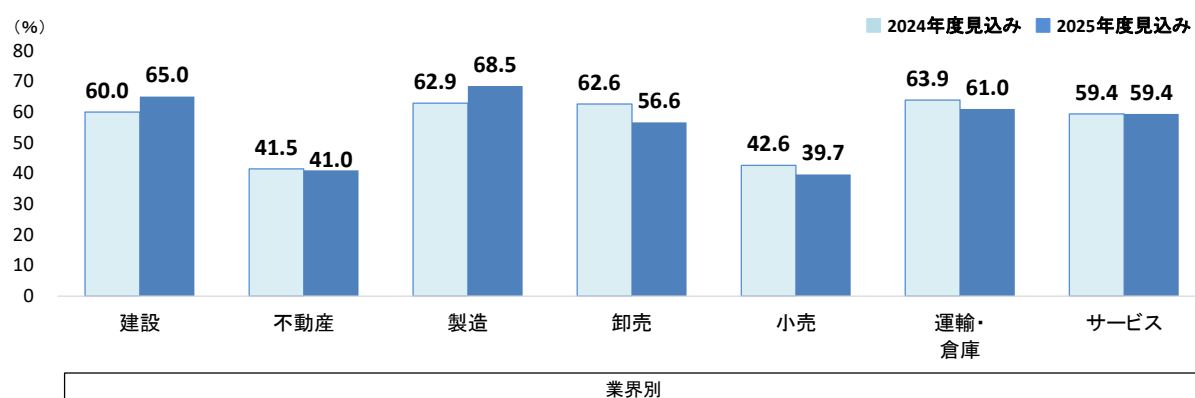
規模別にみると、「大企業」は前回調査から賃金改善が「ある」と見込む割合が 3.0 ポイント増加したが、「中小企業」は 0.5 ポイント、「小規模企業」は 1.0 ポイント減少した。

従業員数別にみると、賃金改善が「ある」と見込む割合は、従業員数 6 人以上の企業で 5 割を超える水準に達している。ただ、「5 人以下」(38.3%) は 4 割にも達していない。

賃金改善が「ない」と回答した割合は、「5 人以下」(30.3%) が突出して高い。6 人以上の企業では最大でも 12.2%にとどまり、多くが 1 割未満となっている。

総じて、規模間格差が拡大し、従業員 5 人以下の企業では賃金改善を行う環境が厳しくなっている様子がうかがえる。

### 賃金改善の 2024 年度見込みと 2025 年度見込みの比較 ～業界別～



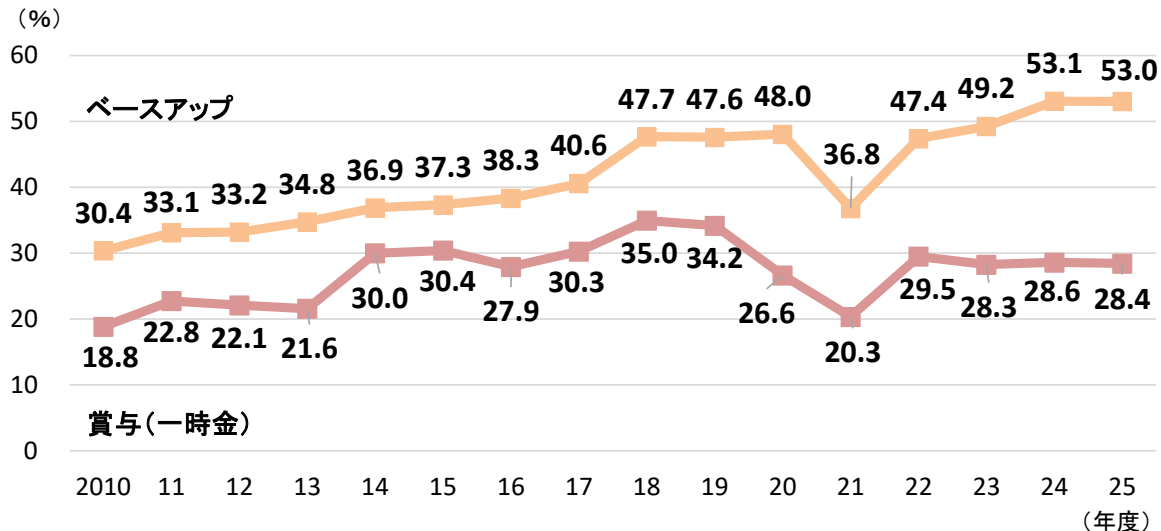
業界別にみると（回答数が 50 社未満の『農・林・水産』『金融』を除く）、賃金改善が「ある」と見込む割合は、『製造』(68.5%) が最も高かった。『建設』(65.0%)、『運輸・倉庫』(61.0%)、が続き、3 業界で近畿全体 (59.4%) を上回った。

前年度との比較では、『製造』(5.6 ポイント増) と『建設』(5.0 ポイント増) のみ増加。就業者の高齢化や高い離職率などで専門業者の確保が厳しい状況のなか、工期厳守を見据えながらの人員確保となっており、賃金上昇も当然の流れとなっている。

また、『製造』からは、「賃上げは相当厳しいが、人員確保・定着のため防衛的な面での賃上げを行わざるを得ない」（輸送用機械・器具製造業）といった声も聞かれ、人材流出を防ぐ目的でやむなく賃上げを実施する企業も多い。

一方で、「業績が改善されないなかで、2 年連続で賃上げを実施してきた。しかし、来年度の賃上げは厳しい状況になると考えている」（紙類・文具・書籍卸売業）や「中小企業には減税、補助金などの猶予制度を設けないと、賃上げ倒産につながりかねない」（電気機械製造業）など、中小零細企業では大企業が実施する賃上げへの追随が困難となっている状況がみてとれる。

## 賃金改善の具体的内容



賃金改善の具体的な内容をみると、「ベースアップ」が 53.0%（前年度比 0.1 ポイント減）、「賞与（一時金）」が 28.4%（同 0.2 ポイント減）となったが、いずれかの手段で賃金を改善しようとする姿勢がうかがえ、「ベースアップ」が 2 年連続で 50% を上回るなど、高水準を維持している。

企業からは、「ベースアップは実施しているが、受注単価への価格転嫁も難しいなか、原資となる利益改善が図れない」（飲食料品・飼料製造業）との声もある。

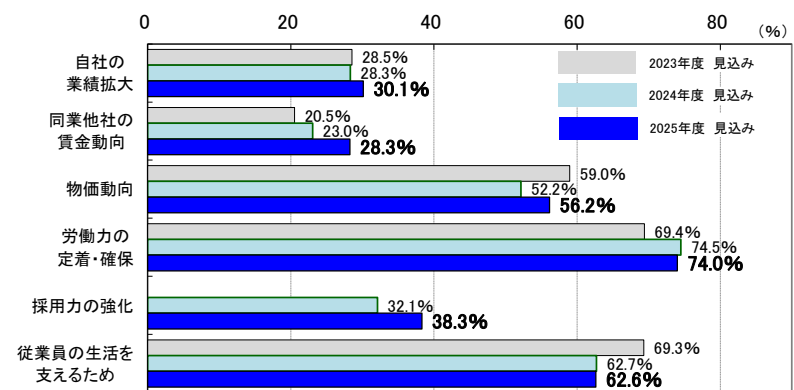
## 2. 賃金改善が「ある」理由、「労働力の定着・確保」が 74.0% でトップ

賃金改善が「ある」と回答した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 74.0%（複数回答、以下同）と最も高かった。

「従業員の生活を支えるため」（62.6%）、「物価動向」（56.2%）が続く。昨今の物価高を考慮し、従業員の生活レベルの維持・向上のため、賃上げを実施する企業も多い。

また、「採用力の強化」（38.3%）が前年度比で 6.2 ポイント増加、「同業他社の賃金動向」（28.3%）が 5.3 ポイント増加するなど、人手不足が深刻化するなか、人材の取り合いや同業者への人材流出を警戒しているとみられる。

## 賃金を改善する理由（複数回答）



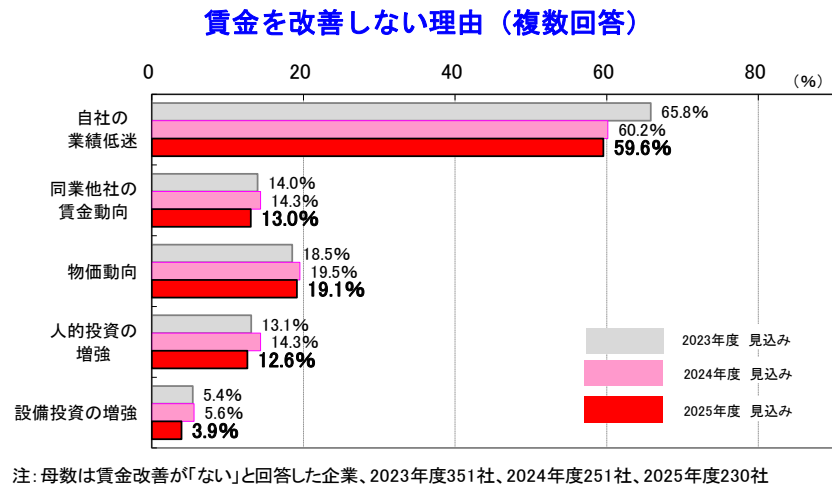
注1:「従業員の生活を支えるため」は2023年度、「採用力の強化」は2024年度から新設した選択肢  
 注2:母数は賃金改善が「ある」と回答した企業、2023年度1,111社、2024年度1,137社、2025年度1,065社

### 3. 賃金改善が「ない」理由、「自社の業績低迷」が 59.6%でトップ

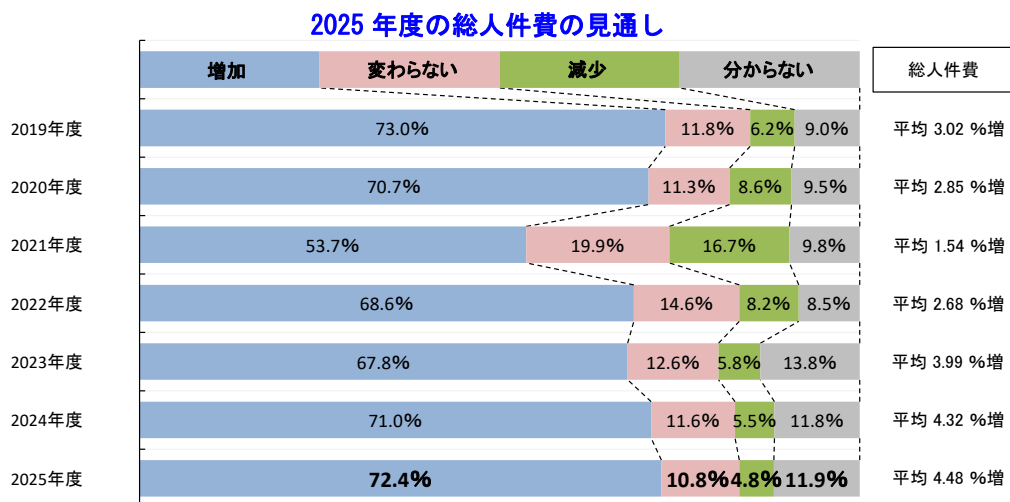
他方、賃金改善が「ない」と回答した企業にその理由を尋ねたところ、「自社の業績低迷」が 59.6%（複数回答、以下同）と、前回調査と同じく最も高くなった。

以下、「物価動向」（19.1%）、「同業他社の賃金動向」（13.0%）が続く。

価格転嫁が難航し、賃上げをしたくても行えない状況を表している。また、業界の賃金水準から大きく乖離しないようにしようとする意向もうかがえる。



### 4. 総人件費は平均 4.48%増加見込み、過去最高の増加率



注1: 2019年1月調査の母数は有効回答企業1,670社、2020年1月調査は1,742社、2021年1月調査は1,956社、2022年1月調査は2,085社、2023年1月調査は1,988社、2024年1月調査は1,916社、2025年1月調査は1,793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

2025年度の自社の総人件費が前年度と比較してどの程度変動すると見込むかを尋ねたところ、「増加」を見込んでいる企業は、72.4%と前年度比で1.4ポイント増加した。一方、「減少」すると見込む企業は4.8%（同0.7ポイント減）。「増加」を見込む割合は2019年度より低いものの、賃金の上げ幅が大きいとみられ、その結果、総人件費の増加率は前年度から平均4.48%増を見込み、調査開始以降で最も高い水準となった。

## まとめ

本調査によると、2025 年度に賃上げを見込む企業は 59.4%と、調査開始以来、最も高い水準となった。特に、賃上げをベースアップにより進めようとする企業が半数を超えており、所得の底上げを図ることで賃金のベースを中期的に安定させる施策に踏み切る企業が目立ってきた。

賃金を改善する理由として、7 割を超える企業が「労働力の定着・確保」を挙げており、切実な人手不足が経営リスクの背景となっている。一方で、改善しない理由では、6 割近い企業が「自社の業績低迷」と回答しており、圧倒的多数となっている。人材の確保ならびに流出防止策として、賃上げが有効な手立てであることは認識しているが、資材・原材料、エネルギー価格、人件費といった多方面にわたるコスト上昇で価格転嫁が進まず、賃上げに向けた原資不足が浮き彫りとなった。

2025 年度の春闘で前年度以上の賃上げを求める政府は、さらなる賃上げ実現に向けた後押しを進めている。さらに、2025 年 4 月入社の新卒社員の初任給を前年度から引き上げる企業は 7 割に達するものの〈帝国データバンク「初任給に関する企業の動向アンケート（2025 年度）」（2025 年 2 月 14 日発表）〉、前年度よりも賃金改善に積極的な動きを見せているのは、規模別では「大企業」、従業員数別では「1000 人以上」の企業という結果が出ており、規模間格差が拡大する一方、小規模企業では余力自体が乏しくなっている様子がうかがえる。同様に、業種別についても、2024 年度は全業種で賃金改善を見込む割合が増加したが、2025 年度は人員確保が特に難しいとされる『製造』と『建設』にとどまっており、業種間でも格差がみられた。

2025 年度は、物価上昇分の影響を差し引いた実質賃金ベースでの継続的な上昇と定着、中小企業を含めた社会全体での賃上げの浸透が焦点となる。2024 年近畿地区の倒産要因をみると、人手不足倒産が前年比 49.1%増、物価高倒産が 22.4%増となった。中小零細企業を取り巻く環境はさらに厳しさを増しており、「賃金と物価上昇の好循環」を生み出す具体的かつ長期的視野に立った政策実行が急がれる。

### 【 内容に関する問い合わせ先 】

株式会社帝国データバンク 大阪支社情報部 担当:井上 風奈

TEL:06-6441-3100 E-mail: kazana.inoue@mail.tdb.co.jp

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。