

2025年1月31日
マーケティング部

【詳細版】 中小企業の賃上げの動向について

(商工中金景況調査 2024年11月調査 トピックス分)



人を思う。未来を思う。

商工中金

1. 目的・調査事項	●目的 中小企業の、景況感をはじめとする実態のタイムリーな把握 ●調査事項 (1) 景況感 今月及び先行き (2) 業況判断（売上、販売価格、仕入価格、雇用状況、生産・営業用設備、資金繰り）今月及び先行き (3) トピックス（中小企業の賃上げの動向について） ※速報版は2024年12月、詳細版は2025年1月に公表
2. 回答期間・調査頻度	●回答期間 2024年11月13日～11月28日 ●調査頻度 概ね四半期毎（初回調査：2020年2月）
3. 対象企業	商工中金の取引先中小・中堅企業
4. 企業数	有効回答数 2,197社 （アンケート依頼数 3,723社、回答率 59.0%）
5. 調査方法	インターネットによる直接回答
■ ご照会先	商工中金 マーケティング部（酒井） TEL：080-7007-8264

調査回答企業の属性（業種別）

		回答企業数	構成比(%)			回答企業数	構成比(%)
製造業		987	44.9	非製造業		1,210	55.1
	食料品	120	5.5		建設業	72	3.3
	化学	79	3.6		卸売業	340	15.5
	鉄・非鉄	71	3.2		小売業	180	8.2
	印刷業	53	2.4		運輸業	343	15.6
	金属製品	157	7.1		飲食・宿泊	108	4.9
	はん用、生産用、業務用機械	138	6.3		情報通信業	36	1.6
	電気機器	68	3.1		その他非製造業	131	6.0
	輸送用機器	120	5.5				
	その他製造業	181	8.2				
合計						2,197	100

(注)各項目の構成比の合計は、四捨五入の関係で100%とならない場合がある（以降頁同様）

調査回答企業の属性（地域別）

		回答企業数	構成比(%)			回答企業数	構成比(%)
	北海道	57	2.6	北陸	89	4.1	
	東北	166	7.6	近畿	349	15.9	
	関東	666	30.3	中国	167	7.6	
	甲信越	139	6.3	四国	74	3.4	
	東海	241	11.0	九州・沖縄	249	11.3	
全地域						2,197	100

(注)各項目の構成比の合計は、四捨五入の関係で100%とならない場合がある

地域区分：東北（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）、関東（茨城、栃木、群馬、東京、埼玉、千葉、神奈川）、
甲信越（山梨、長野、新潟）、東海（静岡、愛知、三重、岐阜）、北陸（富山、石川、福井）、
近畿（大阪、滋賀、京都、兵庫、奈良、和歌山）、中国（鳥取、島根、岡山、広島、山口）、
四国（香川、徳島、愛媛、高知）、九州・沖縄（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）

本レポートの要旨

賃上げ実施割合の拡大

- 賃上げ実施割合は実績見込・計画ともに過年度の調査より拡大。
- 賃上げの実施理由として増加した項目は、「従業員のモチベーションの維持・向上」や「人材確保のために必要」。
- 業種別に見ても2022年から2024年にかけて全ての業種で拡大。経常赤字の企業でも、多くの企業が賃上げを実施。

賃上げ率の上昇

- 賃上げ率は実績見込・計画ともに高水準で、前年同時期の調査結果を上回った。
- 経常利益率が高いほど、賃上げ率も高い傾向。
- 雇用状況でみると、「不足」と回答した企業の賃上げ率が高い傾向。

賃上げ率の上昇幅は縮小

- ただし、賃上げ率の上昇幅は前年同時期の調査結果と比較して縮小。
- 前年同時期の調査結果と比較して、当年・翌年で賃上げ率を据え置く企業の割合が増加。
据え置き企業の賃上げ率は既に高く、2025年の賃上げ率の上昇幅は縮小する可能性がある。
- 賃上げを見送る理由として「過年度引き上げ済、または業界平均以上の給与水準」の割合が増加。

賃上げ実施状況の差

- 2023年に賃上げを実施していない企業では、2024年も実施しない割合が高く、企業毎に賃上げ実施状況の差が広がっている可能性がある。
- 経常黒字が続く企業ほど、継続的に賃上げを実施している傾向にあり、安定的な利益確保が継続的な賃上げに繋がっていることがうかがえる。

要約版

P.6～P.11



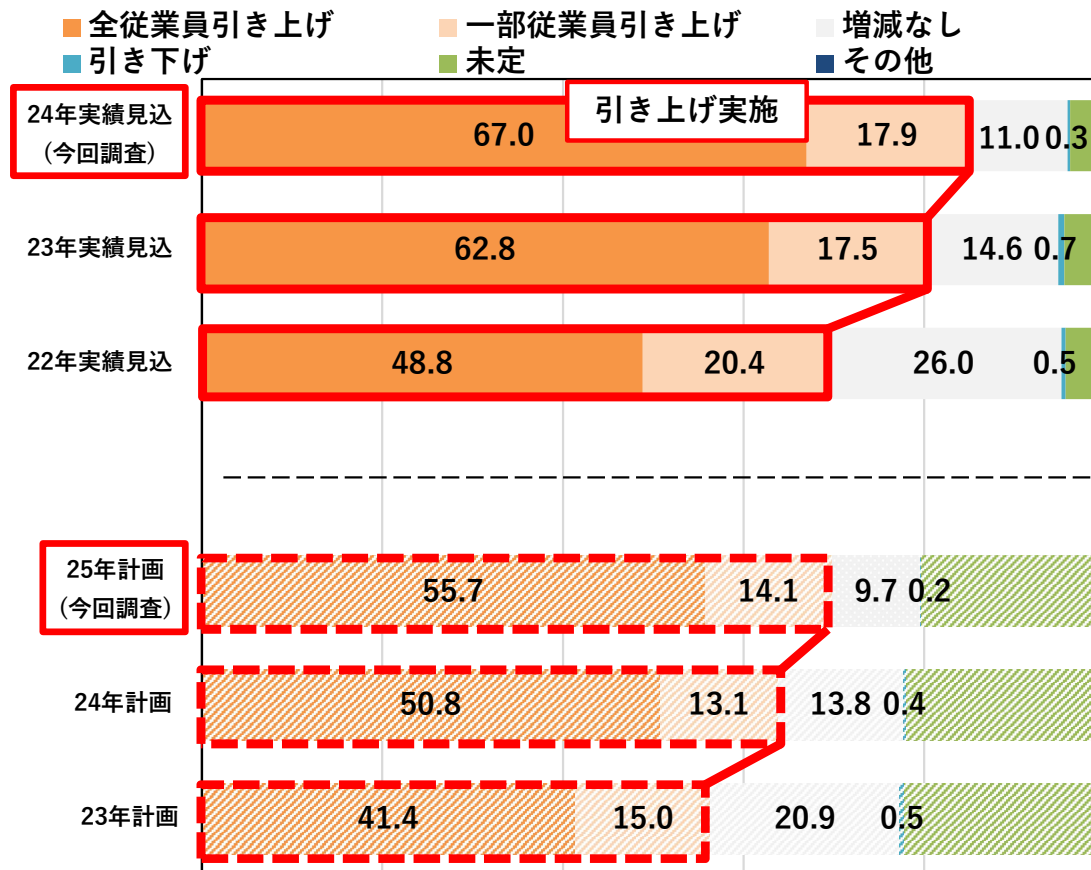
人を思う。未来を思う。

商工中金

本レポートの要旨-①賃上げ実施割合の拡大

賃上げ実施割合は、実績見込・計画ともに過年度の調査より拡大。
賃上げの実施理由として増加した項目は、「従業員のモチベーションの維持・向上」や「人材確保のために必要」。特に「人材確保のために必要」の伸びが目立つ。

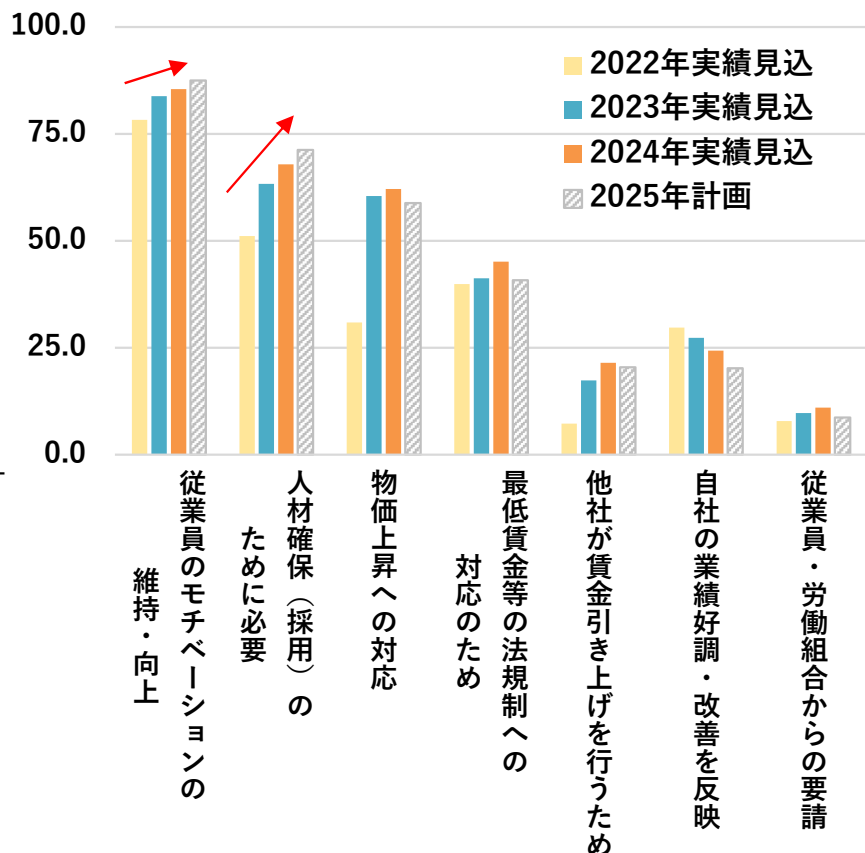
定例給与・時給増減の実績見込と計画



(単位：%)

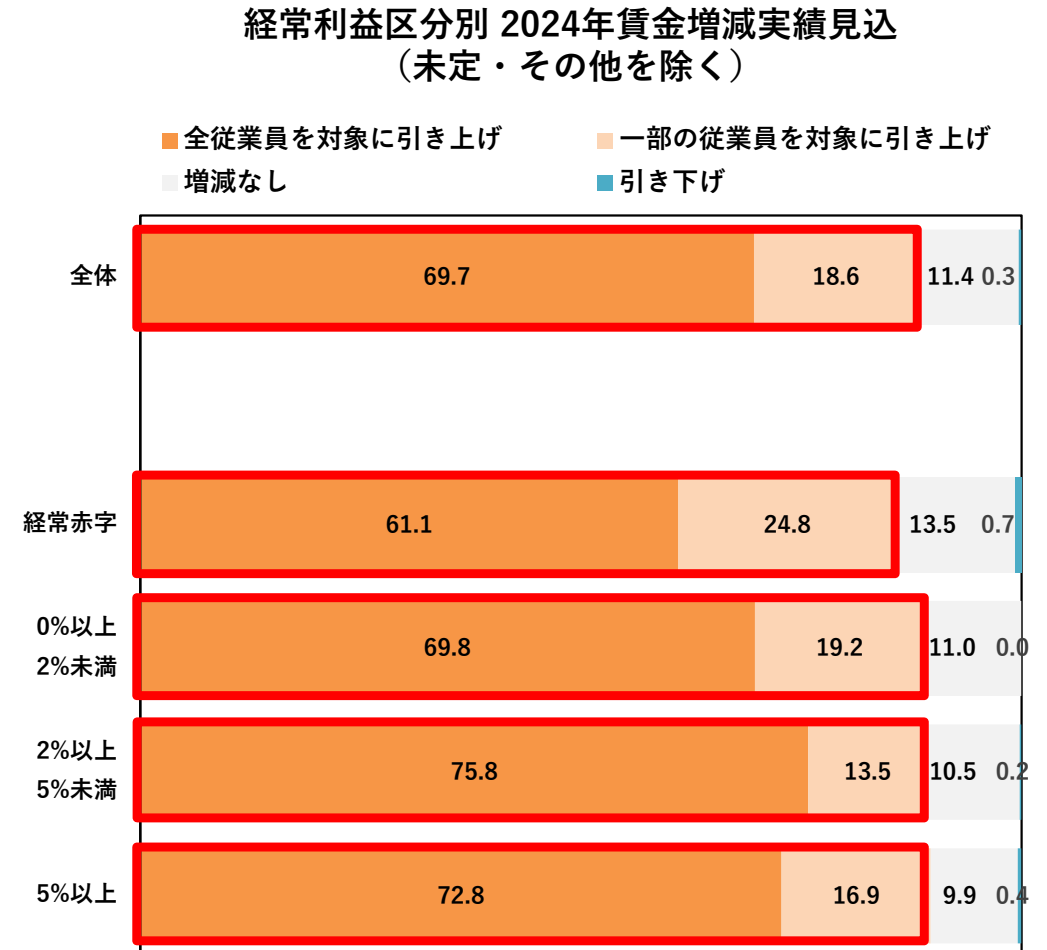
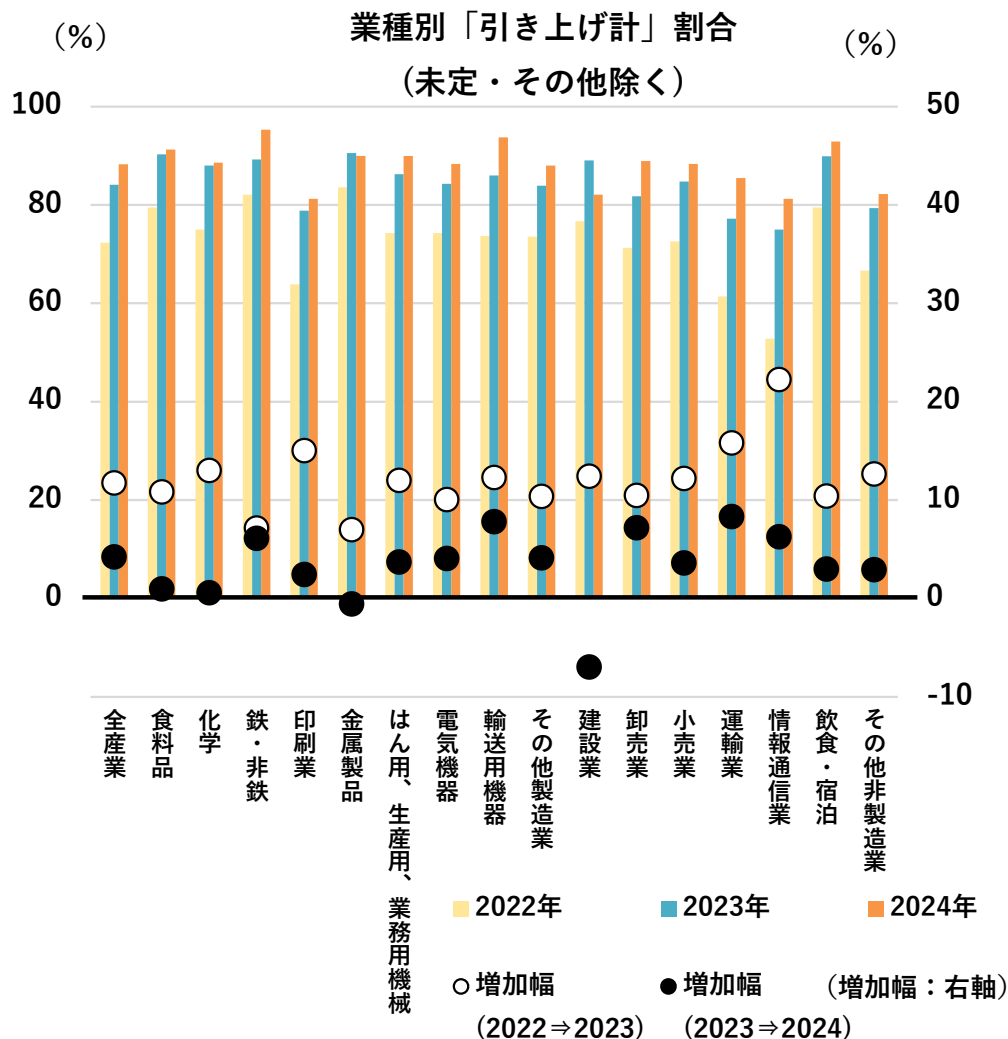
※「未定」はデータラベルの記載を省略

定例給与・時給を引き上げる理由 (複数選択)
(単位：%)



本レポートの要旨-①賃上げ実施割合の拡大

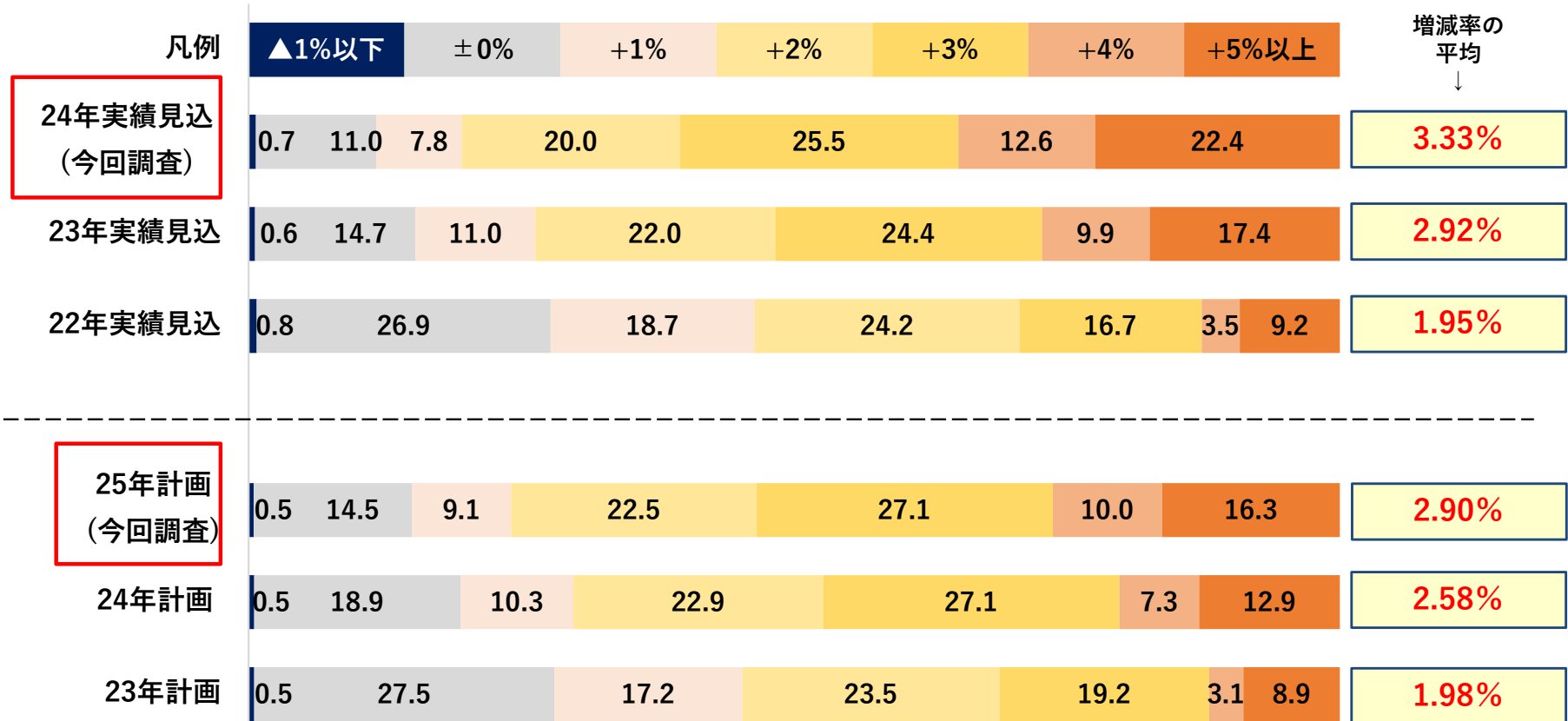
業種別に賃上げ実施割合の推移を見ると、2022年から2024年にかけて全ての業種で拡大。
経常赤字でも、「一部の従業員を対象に引き上げ」を合わせてみると85%を超える企業で賃上げを実施。



本レポートの要旨-②賃上げ率の上昇

賃上げ率は実績見込・計画ともに高水準で、前年同時期の調査結果を上回った。

定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 （定期昇給を除く）

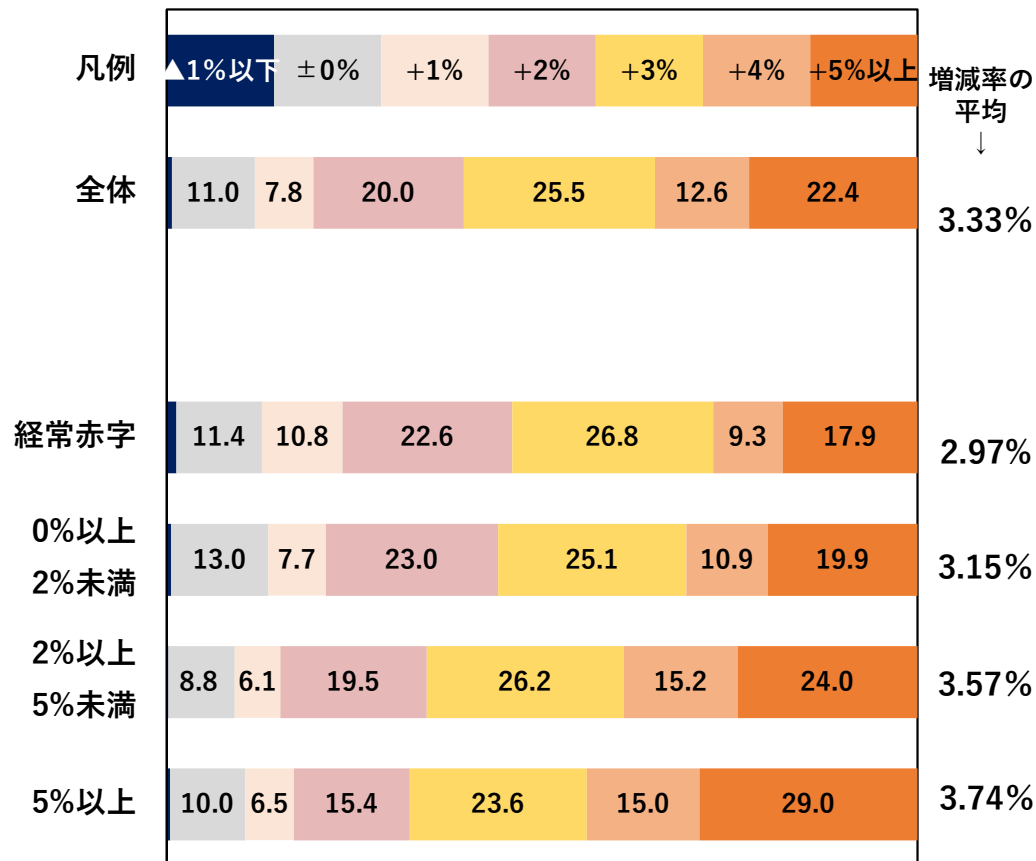


(単位：%)

本レポートの要旨-②賃上げ率の上昇

経常利益率が高いほど賃上げ率も高い傾向。また、経常赤字の企業でも3%近い賃上げ率。
雇用状況でみると、「不足」と回答した企業の賃上げ率が高い。

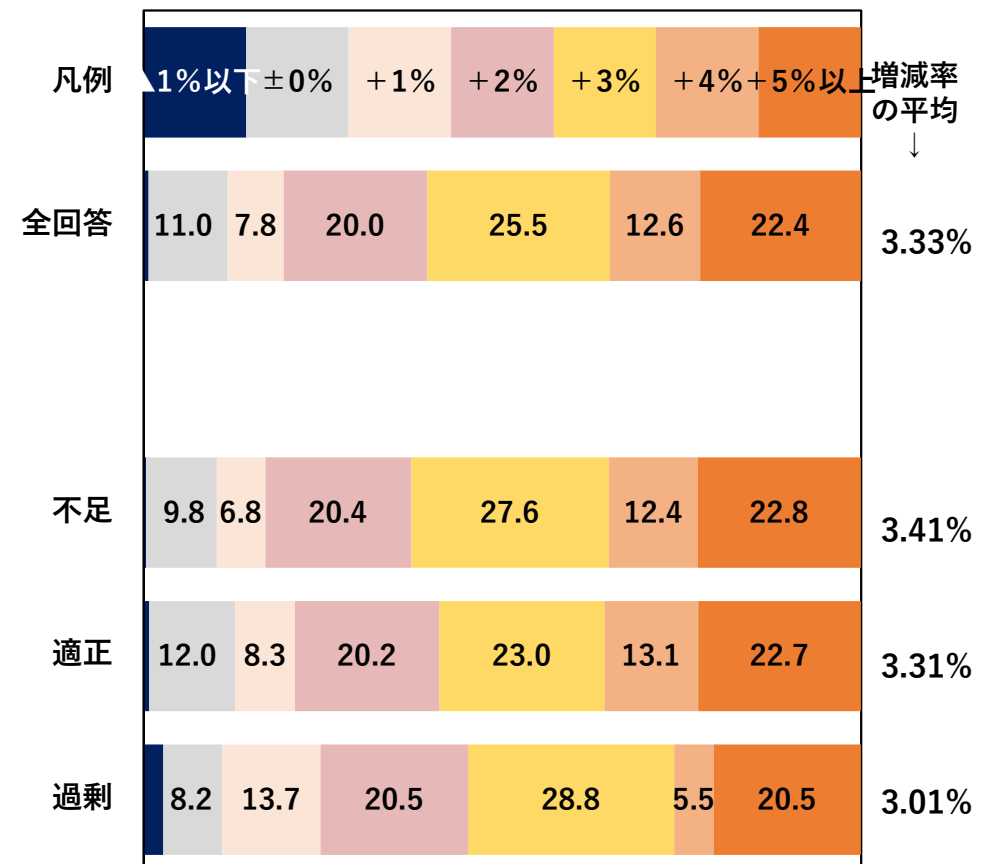
経常利益区分別 2024年定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率
（定期昇給を除く）



（単位：％）

※「▲1%以下」はデータラベルの記載を省略

足元の雇用状況と2024年賃上げ率



（単位：％）

※「▲1%以下」はデータラベルの記載を省略

本レポートの要旨-③賃上げ率の上昇幅は縮小か

前年同時期の調査結果と比較して、当年見込と翌年計画で賃上げ率を据え置く企業の割合が増加。
据え置き企業の賃上げ率は既に高く、賃上げ率の上昇幅は縮小する可能性もある。
賃上げを見送る理由として「過年度引き上げ済、または業界平均以上の給与水準」の割合が増加。

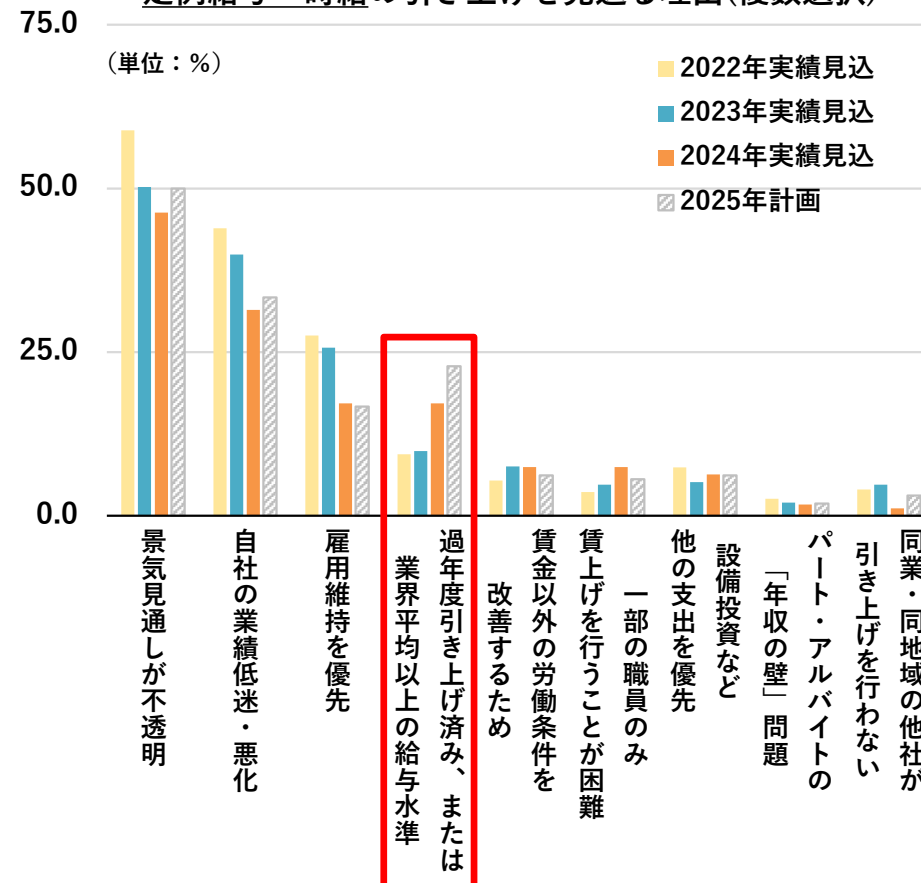
(単位：%) 2024年・2025年の賃金引き上げ率の関係

2025年→ ↓ 2024年	-1% 以下	±0%	+1%	+2%	+3%	+4%	+5~9%	+10% 以上
-1%以下	0.3	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0
±0%	0.1	7.8	0.5	0.6	1.2	0.1	0.4	0.0
+1%	0.0	0.8	6.1	0.8	0.4	0.2	0.1	0.0
+2%	0.0	1.4	1.2	14.9	1.5	0.3	0.4	0.0
+3%	0.0	1.6	0.5	3.6	18.4	1.3	1.4	0.0
+4%	0.0	0.5	0.3	1.1	2.2	6.3	1.5	0.1
+5~9%	0.0	2.0	0.2	1.4	3.3	1.7	11.2	0.3
+10%以上	0.1	0.4	0.0	0.0	0.2	0.1	0.3	0.4

	当年実績見込・ 翌年計画ともに 2%以上の 賃上げ	当年実績見込・ 翌年計画ともに 3%以上の 賃上げ	当年実績見込・ 翌年計画ともに 5%以上の 賃上げ	賃上げ率据え置き 1%以上賃上げ前提、 +5~9%、+10%以上 同士は 据え置き扱い)	翌年引き上げ率が 当年比で上昇 (25年1%以上 賃上げ前提)	翌年引き上げ率が 当年比で下落 (24年1%以上 賃上げ前提)
前回調査	65.2	40.8	8.5	50.2	13.7	23.2
今回調査	72.0	48.7	12.2	57.4	11.4	22.9

平均引上げ率：3.47%

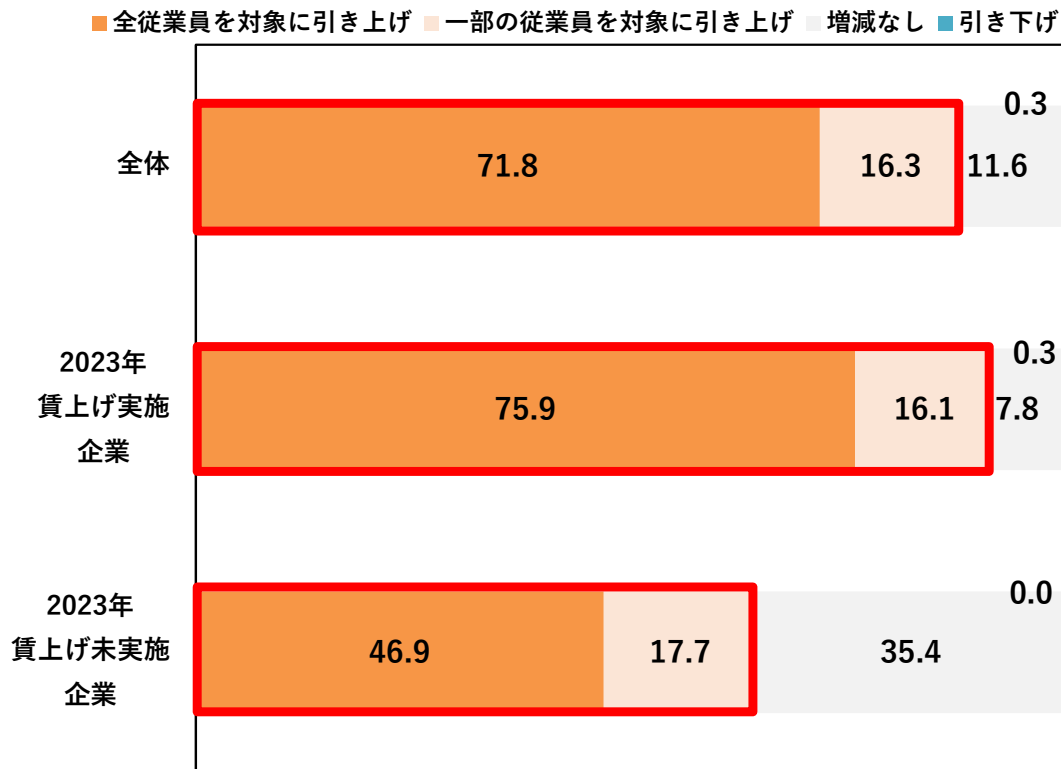
定例給与・時給の引き上げを見送る理由(複数選択)



本レポートの要旨-④賃上げ実施状況の差

2023年に賃上げを実施していない企業では、2024年も実施しない割合が高く（35.4%）、企業毎に賃上げ実施状況の差が広がっている可能性がある。
経常黒字が続く企業ほど、継続的に賃上げを実施している傾向にあり、安定的な利益確保が継続的な賃上げに繋がっていることがうかがえる。

2023年の賃上げ実施状況別 2024年賃上げ実施割合
(未定・その他を除く)



(単位：%)

経常利益別 2022～2024年の賃上げ実施状況
(未定・その他除く)

	3年とも引き上げ	3年間引き上げなし	3年間引き下げなし
全体	64.5	3.1	98.6
3期とも経常黒字	69.4	2.3	99.2
3期とも経常赤字	56.4	7.7	98.7

(単位：%)

全体版

P.13～



人を思う。未来を思う。

商工中金

< 1. 2024年の賃金増減実績見込・2025年の賃金増減予定> 質問票の内容

Q1

下記期間の定例給与・時給と賞与・一時金について、もっとも当てはまる選択肢をひとつずつお答えください。なお、引き上げについては定期昇給（※1）は除いてください。

時期・賃金区分→ ↓ 選択肢	2024年1月～12月（※2）		2025年1月～12月（※2）	
	定例給与・時給	賞与・一時金	定例給与・時給	賞与・一時金
全従業員（※3）を対象に引き上げ	☐	☐	☐	☐
一部の従業員を対象に引き上げ	☐	☐	☐	☐
増減なし	☐	☐	☐	☐
引き下げ	☐	☐	☐	☐
未定	☐	☐	☐	☐
その他	☐	☐	☐	☐

（※1）定期昇給とは、就業規則などの制度に従い、毎年決まった時期に個々の従業員に対して実施する昇給のことを指します。

（※2）変更後の賃金の支払い開始月が属している期間に対応させてお答えください。

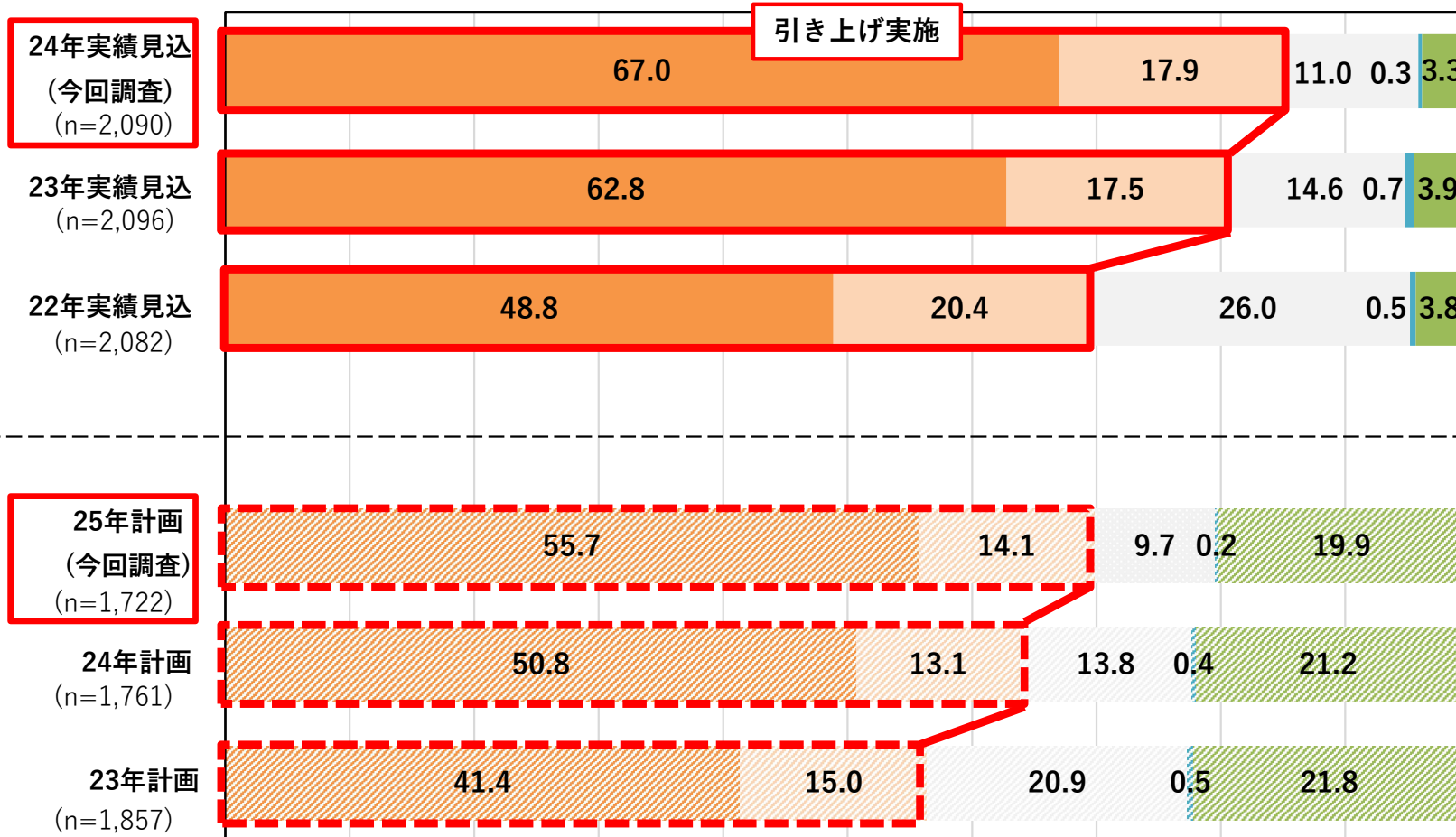
（※3）パート・アルバイトを含む。

< 1. 2024年の賃金増減実績見込・2025年の賃金増減予定> 集計結果（定例給与・時給）

「定例給与・時給」について、引き上げを実施すると回答した割合は2022年度以降継続的に拡大。
2024年実績見込では、8割超の企業が引き上げ実施。
2025年計画も昨年同時期調査の2024年計画と比較して高く、中小企業の賃上げは進む見通し。

定例給与・時給増減の実績見込と計画

■ 全従業員引き上げ ■ 一部従業員引き上げ ■ 増減なし ■ 引き下げ ■ 未定 ■ その他

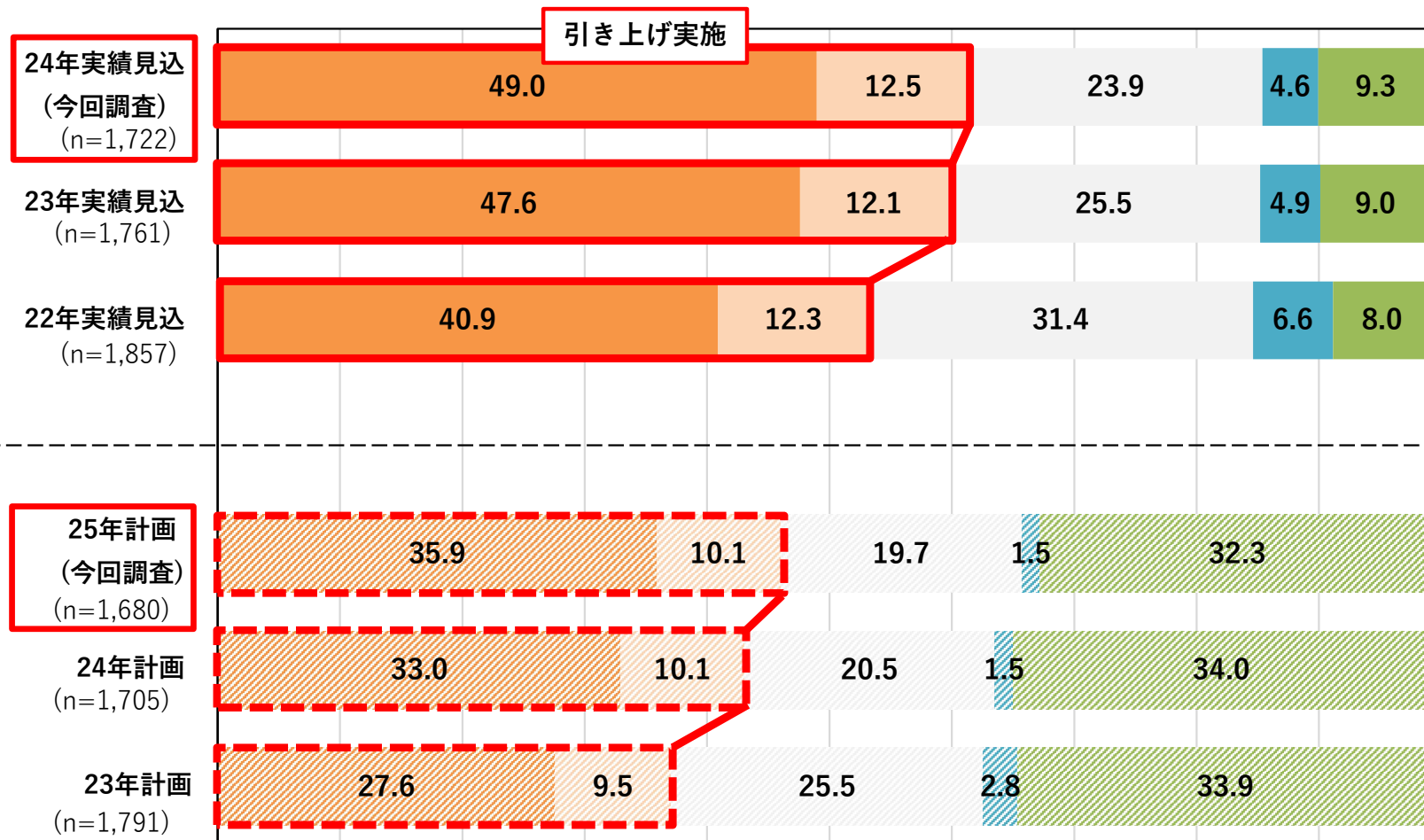


< 1. 2024年の賃金増減実績見込・2025年の賃金増減予定> 集計結果（賞与）

「賞与」についても、引き上げを実施すると回答した割合は2022年度以降継続的に拡大。
2024年実績見込では、6割超の企業が引き上げ実施。
2025年も、昨年同時期調査の2024年計画と比較してより多くの企業が賞与引き上げを計画。

賞与増減の実績見込と計画

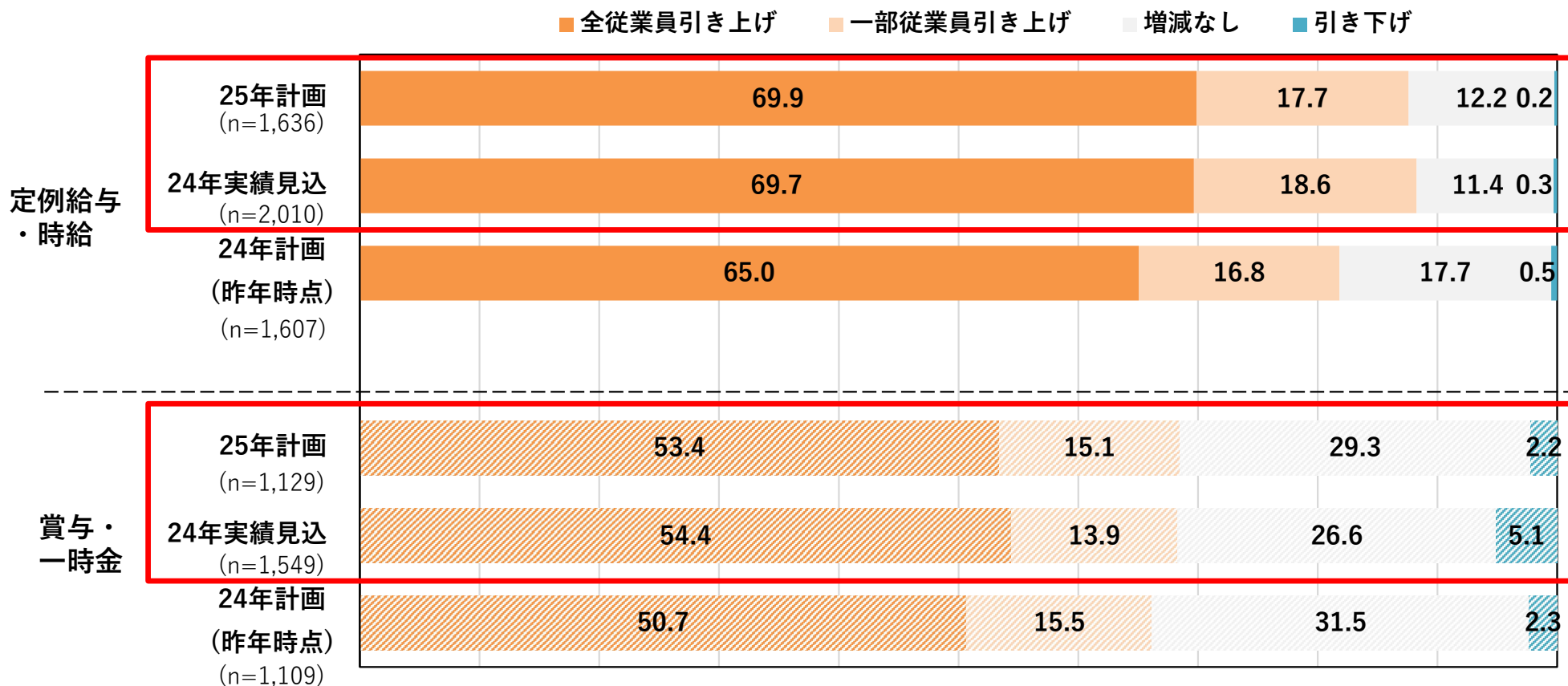
■ 全従業員引き上げ ■ 一部従業員引き上げ ■ 増減なし ■ 引き下げ ■ 未定 ■ その他



< 1. 2024年の賃金増減実績見込・2025年の賃金増減予定> 集計結果（未定・その他除く）

14,15頁の「2024年実績見込」「2025年計画」及び、昨年同時期調査の2024年計画について「未定・その他」を除いて再集計すると、2025年計画は、2024年実績見込に概ね近い数値となる。

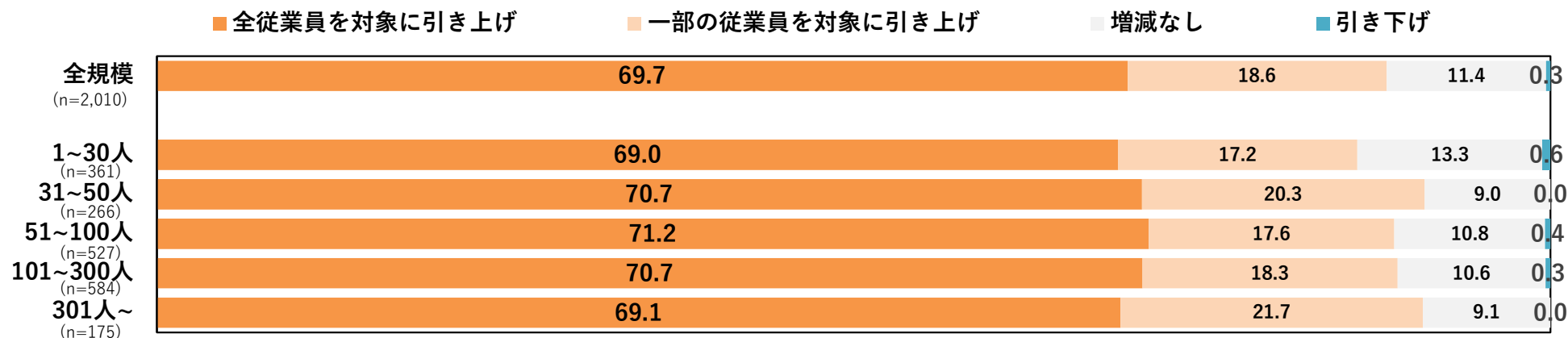
2024年の賃金増減実績見込・2025年の賃金増減予定 （未定・その他を除く）



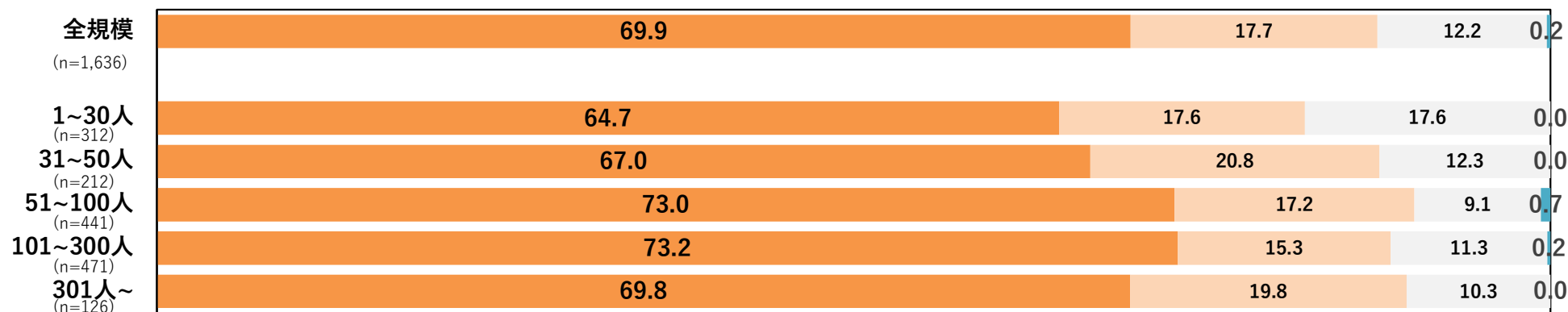
< 1. 2024年の賃金増減実績見込・2025年の賃金増減予定> 従業員規模別集計結果 定例給与・時給（未定・その他除く）

従業員規模での差は「引き上げ」「引き下げ」とともにあまり見られない。
規模が比較的小さい先であっても、賃上げに取り組む様子が見え始める。
※後述Q2の通り、規模の小さい先ほど賃金引き上げ率が高い傾向にある。

2024年の賃金増減実績見込 （未定・その他を除く）



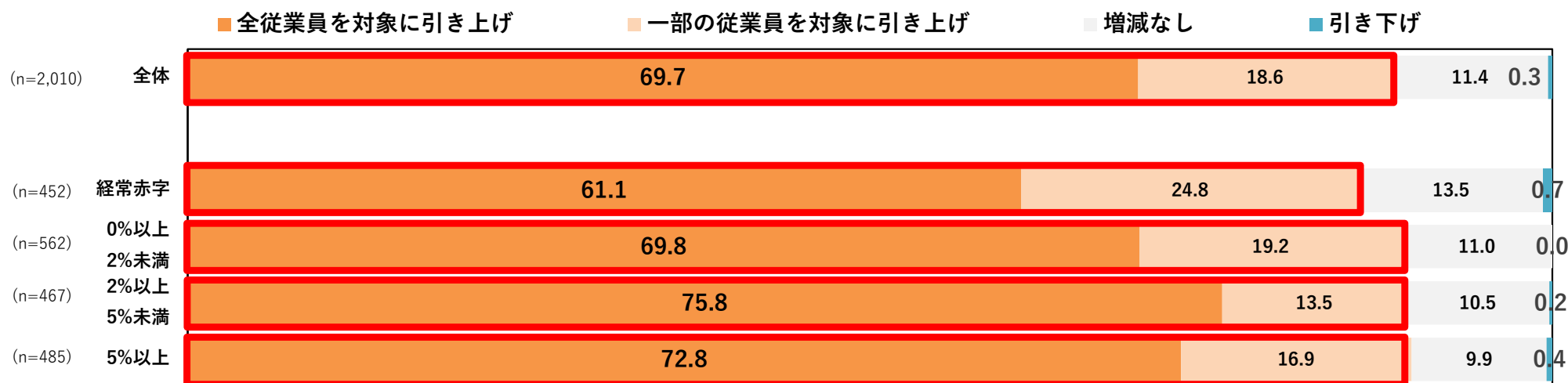
2025年の賃金増減計画 （未定・その他を除く）



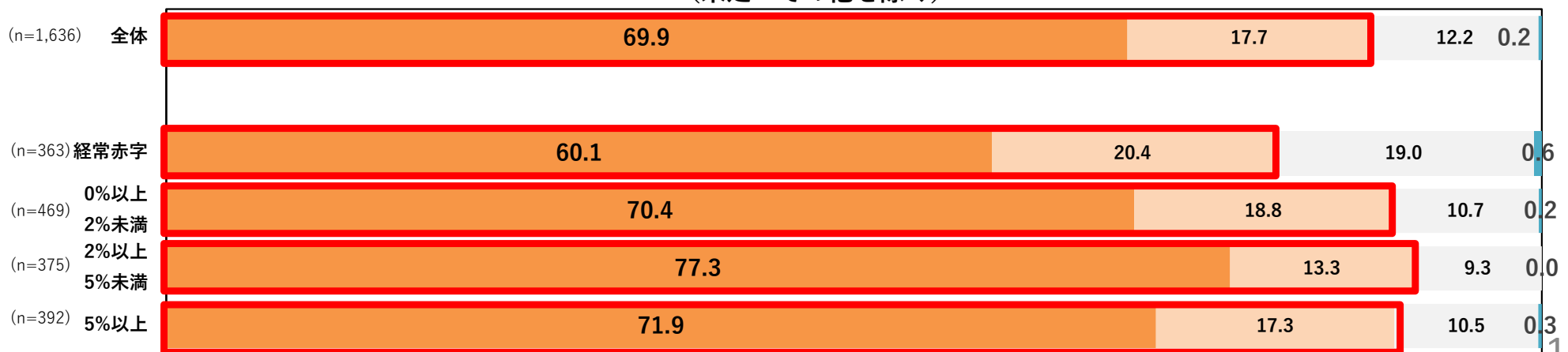
< 1. 2024年の賃金増減実績見込・2025年の賃金増減予定> 経常利益区分別集計結果 定例給与・時給（未定・その他除く）

経常赤字でも、「一部の従業員を対象に引き上げ」を合わせてみると85%を超える企業で賃上げを実施。

2024年の賃金増減実績見込 （未定・その他を除く）



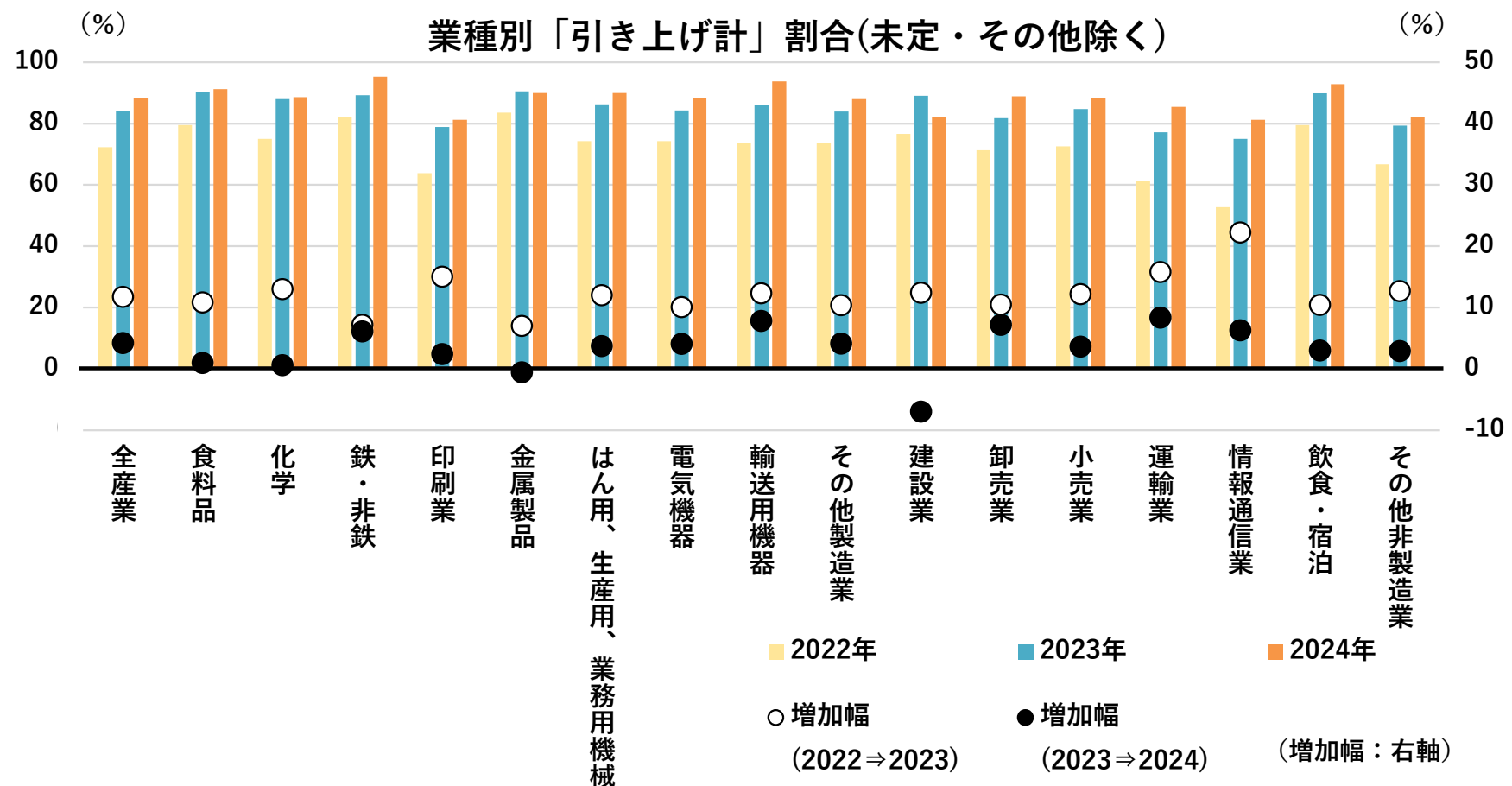
2025年の賃金増減計画 （未定・その他を除く）



（単位：％）

< 1. 2024年の賃金増減実績見込・2025年の賃金増減予定> 業種別集計結果 定例給与・時給（未定・その他除く）

「引き上げ実施」と回答した企業の割合について、業種別に過去3年の調査結果を見た。
ほとんどの製造業では、この3年で引き上げ実施割合が9割前後まで伸びた。
非製造業は業種によって引き上げ状況にばらつき。
建設業は、「一部の従業員を対象に引き上げ」の減少から2024年にかけて引き上げ実施割合が落ち込んだ。運輸業の実施割合は、全産業平均に及ばないながらもこの3年間着実に増加を続けている。





< 1. 2024年の賃金増減実績見込・2025年の賃金増減予定>

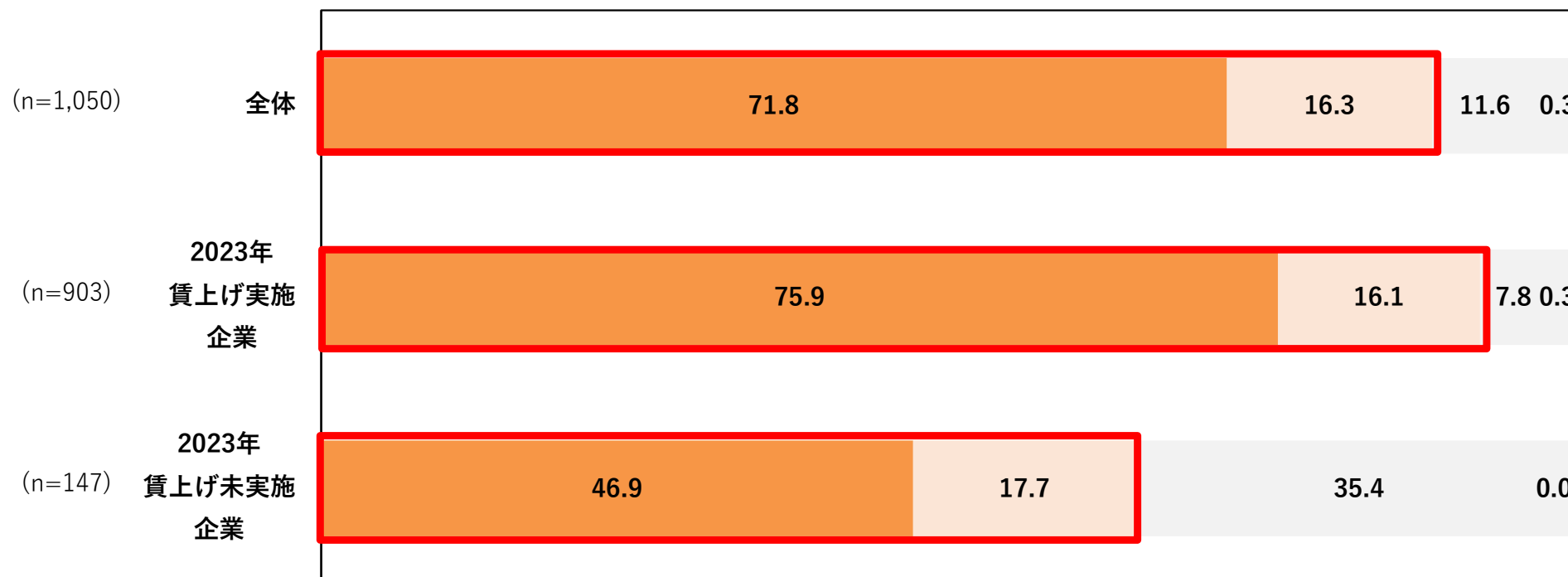
前年の賃上げ実施状況別集計結果 定例給与・時給（未定・その他除く）

2023年の賃上げ実施状況別に2024年の賃上げ実施率を見ると、2023年に賃上げを実施した企業では、2024年度も賃上げを実施する割合が高い。

2023年に賃上げを実施しなかった企業では、2024年の「増減なし」割合が高く(35.4%)、企業毎に賃上げ実施状況の差が広がっている可能性がある。

2023年の賃上げ実施状況別 2024年賃上げ実施割合（未定・その他を除く）

■ 全従業員を対象に引き上げ ■ 一部の従業員を対象に引き上げ ■ 増減なし ■ 引き下げ



< 1. 2024年の賃金増減実績見込・2025年の賃金増減予定> 連続回答先集計結果 定例給与・時給（未定・その他除く）

過去調査からの連続回答企業について、2022年～2024年にかけての賃上げ実施状況を見た。
3年間で一度も引き下げを行っていない企業は、全体で98.6%に及ぶ。
経常利益率と紐づけて見ると、経常黒字が続く企業で、継続的に賃上げを実施している割合が高い。
安定的な利益確保が、継続的な賃上げに繋がっていることがうかがえる。

経常利益区分別 2022～2024年の賃上げ実施状況
(未定・その他除く)

	3年とも 引き上げ	3年間 引き上げなし	3年間 引き下げなし
全体 (n=939)	64.5	3.1	98.6
3期とも 経常黒字 (n=526)	69.4	2.3	99.2
3期とも 経常赤字 (n=78)	56.4	7.7	98.7

※全て定例給与・時給の実績見込。2022年：2022年11月調査、2023年：2023年11月調査、2024年：2024年11月調査 の回答。
※経常利益区分は、当金庫内部データ(右記期間)を使用。2022年：2021年度決算、2023年：2022年度決算、2024年：2023年度決算

< 2. 2024年、2025年の定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 > 質問票の内容

Q2

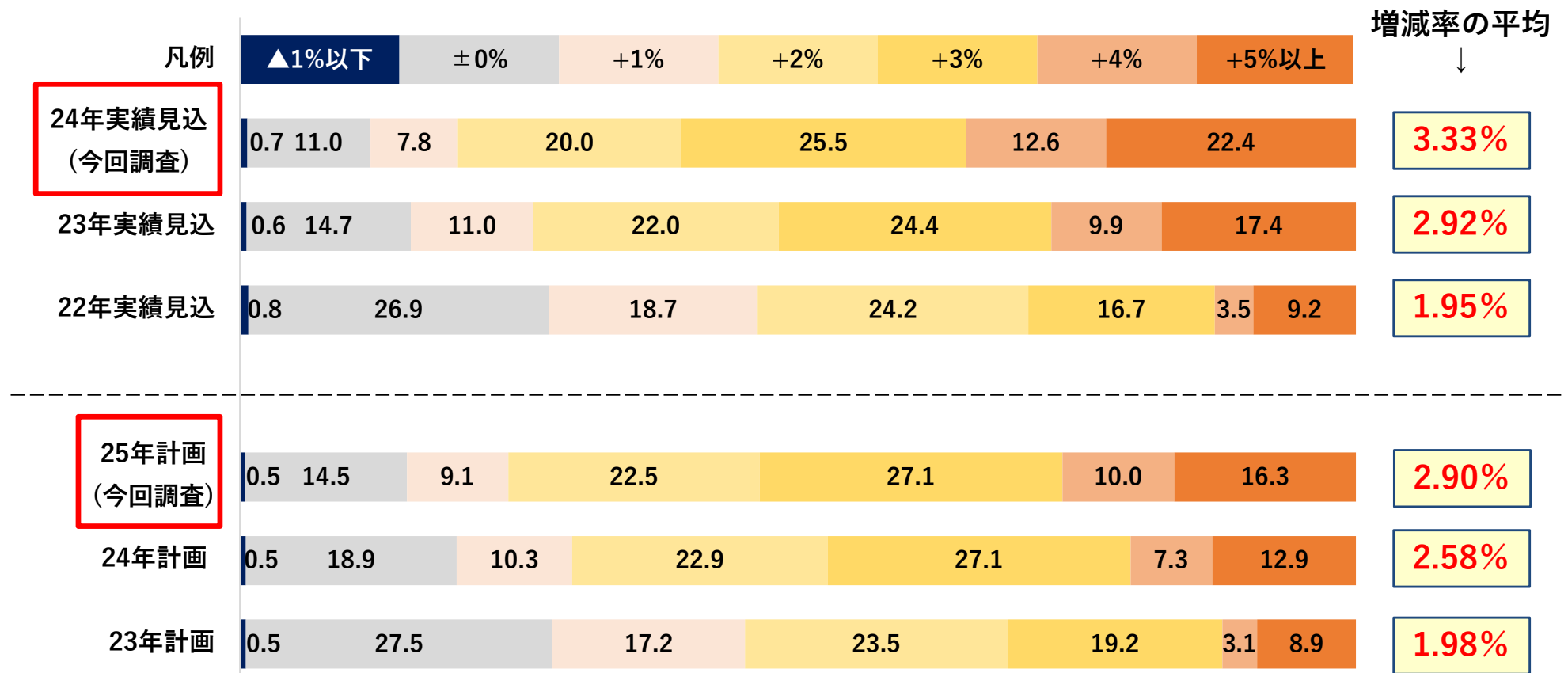
下記各期間の定例給与・時給の全従業員平均の引き上げ率（引き下げ率）について、
もっとも近い数値をひとつ選んでお答えください。なお、引き上げ率については可能な限り
定期昇給を除いた数値をお答えください。

	2024年 1月～12月	2025年 1月～12月
～▲10%	☐	☐
▲9%～▲5%	☐	☐
▲4%	☐	☐
▲3%	☐	☐
▲2%	☐	☐
▲1%	☐	☐
± 0%	☐	☐
+1%	☐	☐
+2%	☐	☐
+3%	☐	☐
+4%	☐	☐
+5%～+ 9%	☐	☐
+10%～	☐	☐
未定・不明	☐	☐

< 2. 2024年、2025年の定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 > 集計結果

一定の前提をおいて試算した定例給与・時給の平均引き上げ率は、2024年実績見込で3.33%。
2025年計画は2.90%と、昨年同時期調査の2024年計画2.58%を上回った。

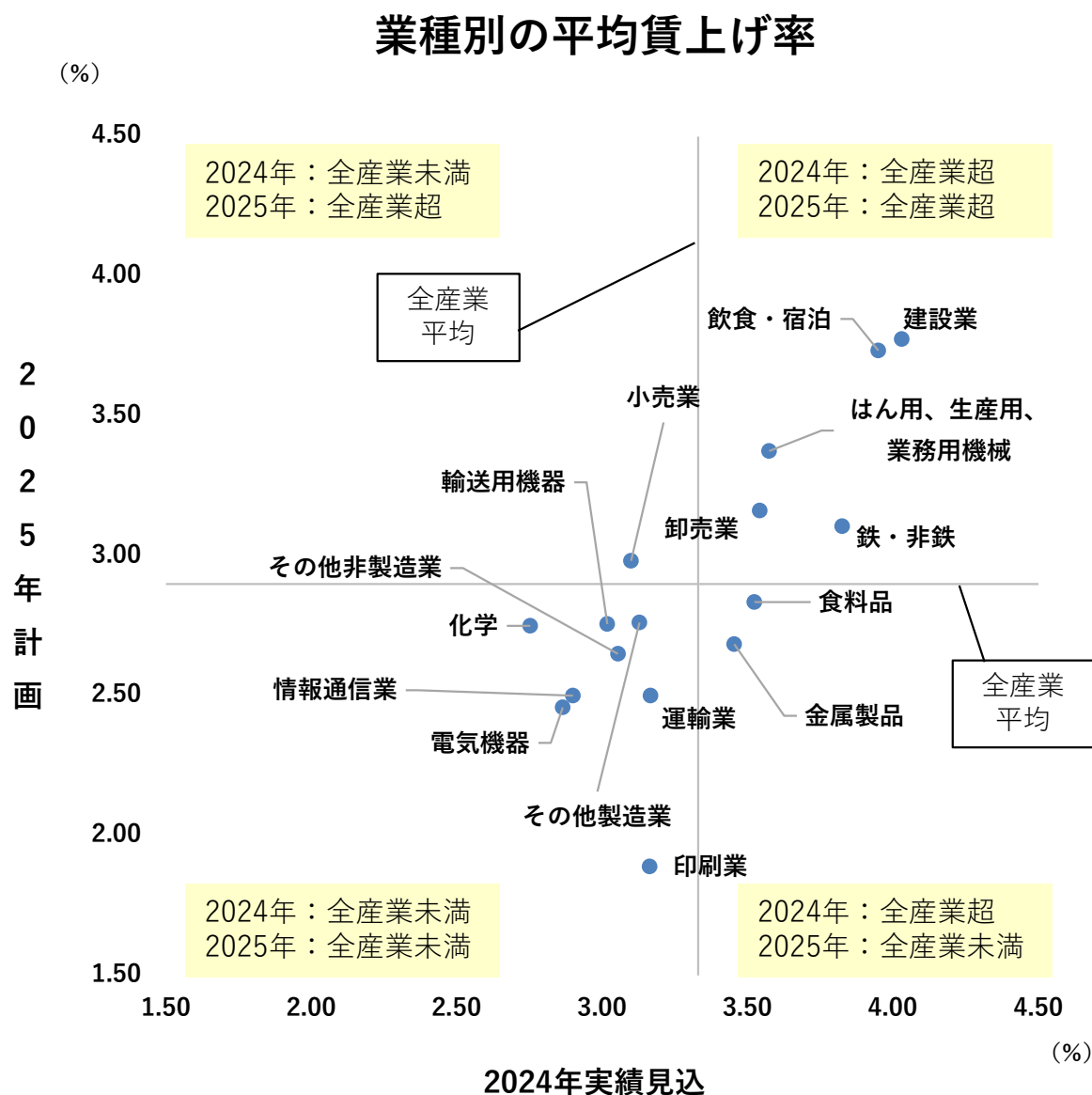
定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 (定期昇給を除く)



※単位：％

※増減率の平均は、選択肢のうち「～▲10%」「▲5%～▲9%」「+5～+9%」「+10%～」をそれぞれ▲10%、▲7%、+7%、+10%として平均を算出。
また選択肢のうち、「未定・不明」は除いて計算している。

< 2. 2024年、2025年の定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 > 業種別集計結果（2024年実績見込・2025年計画）



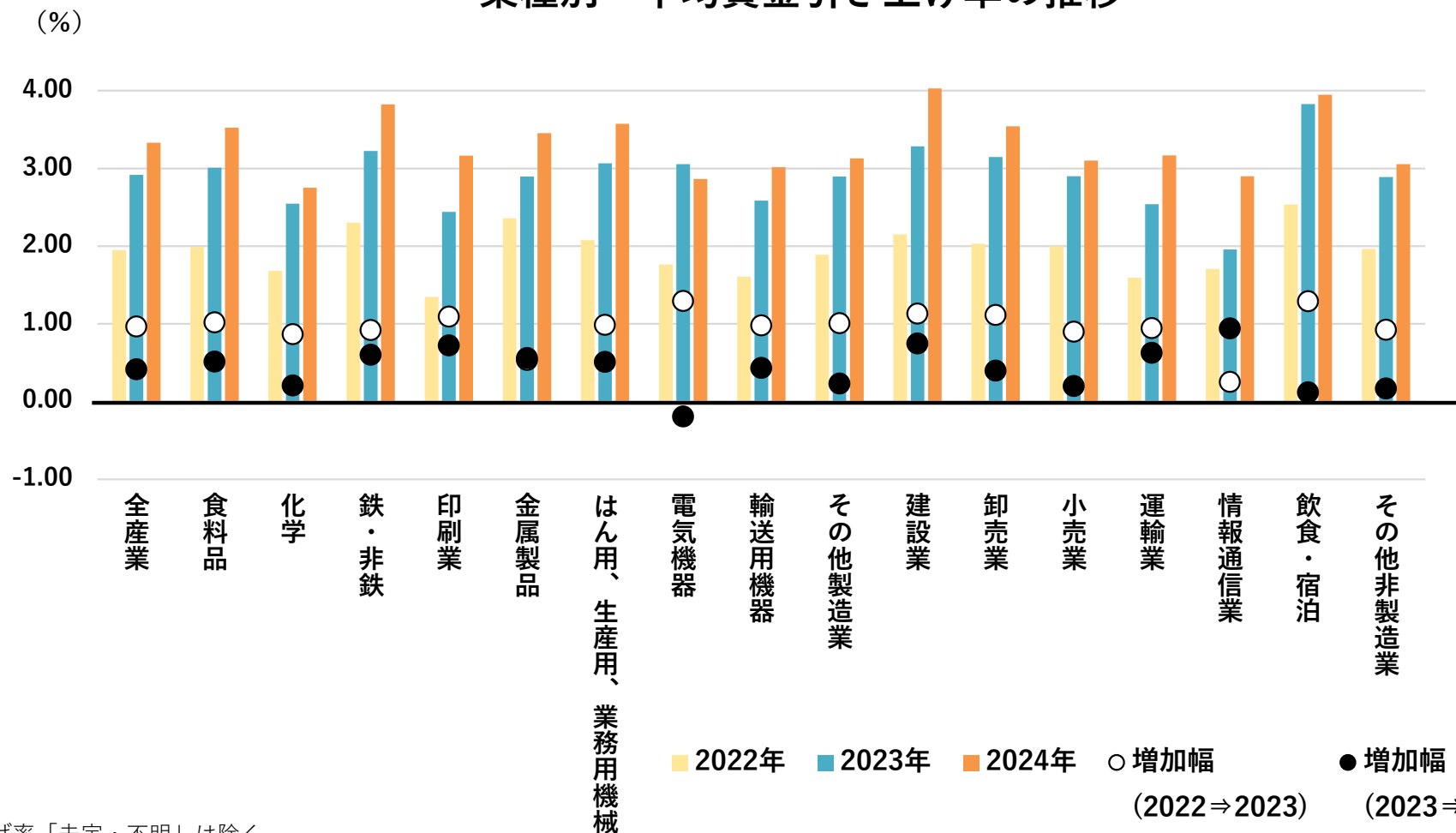
平均賃上げ率 (%)	2024年 実績見込	2025年 計画
建設業	4.03	3.78
飲食・宿泊	3.95	3.73
はん用、生産用、業務用機械	3.57	3.38
卸売業	3.54	3.16
鉄・非鉄	3.83	3.11
小売業	3.10	2.98
全産業	3.33	2.90
食料品	3.52	2.84
その他製造業	3.13	2.76
輸送用機器	3.02	2.76
化学	2.75	2.75
金属製品	3.45	2.68
その他非製造業	3.05	2.65
運輸業	3.17	2.50
情報通信業	2.90	2.50
電気機器	2.86	2.46
印刷業	3.16	1.89

※単位：％
※2025年計画について降順

< 2. 2024年、2025年の定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 > 業種別集計結果（実績見込）

過去3回の調査を用いて2022年～2024年の業種別賃上げ率をみると、「電気機器」を除く全ての業種で、2024年が最も高くなっている。電気機器は、2023年の賃上げ率が比較的高かった。
「飲食・宿泊」は、特に高い賃上げ率が続いている。

業種別 平均賃金引き上げ率の推移

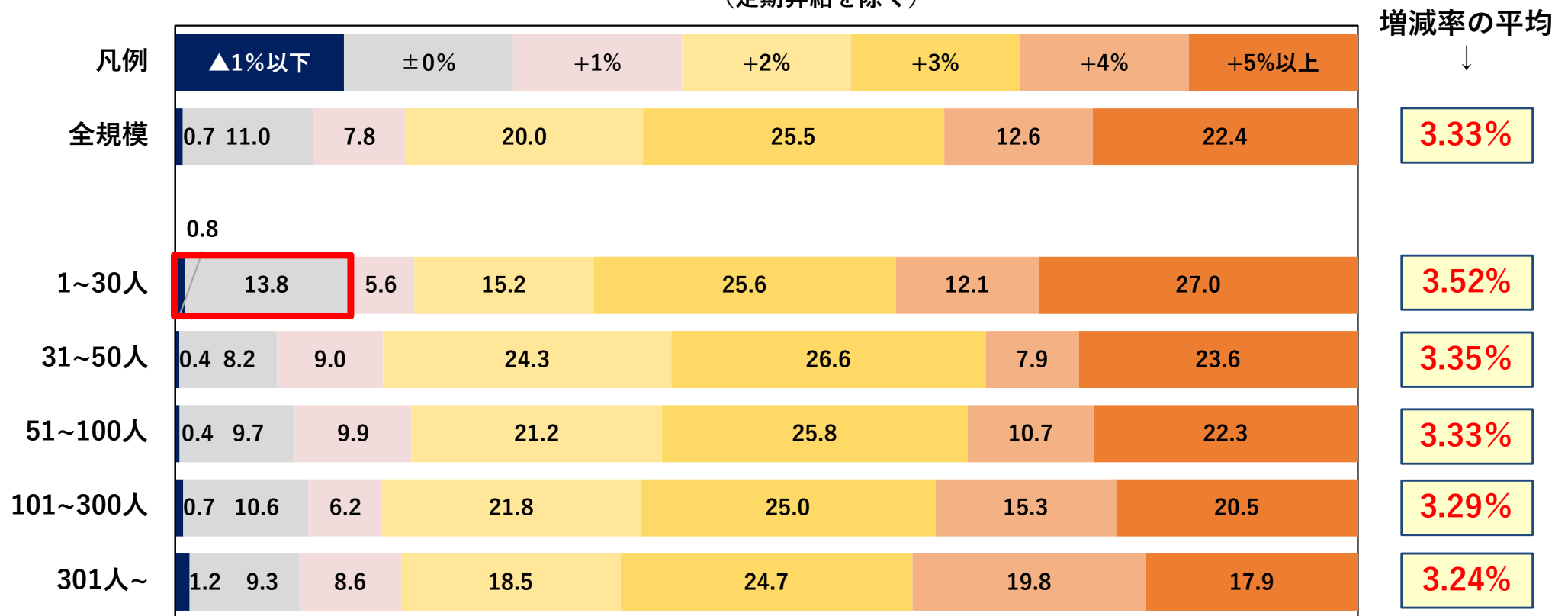


※賃上げ率「未定・不明」は除く

< 2. 2024年、2025年の定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 > 従業員規模別集計結果

2024年度の定例給与・時給の賃上げ率は、比較的規模の小さい企業ほど高い傾向。
ただし従業員数1～30人の企業では「0%以下(▲1%以下と±0%の合計)」の割合も高く、規模の小さい企業では賃上げ率が二極化している様子。

2024年 定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 (定期昇給を除く)

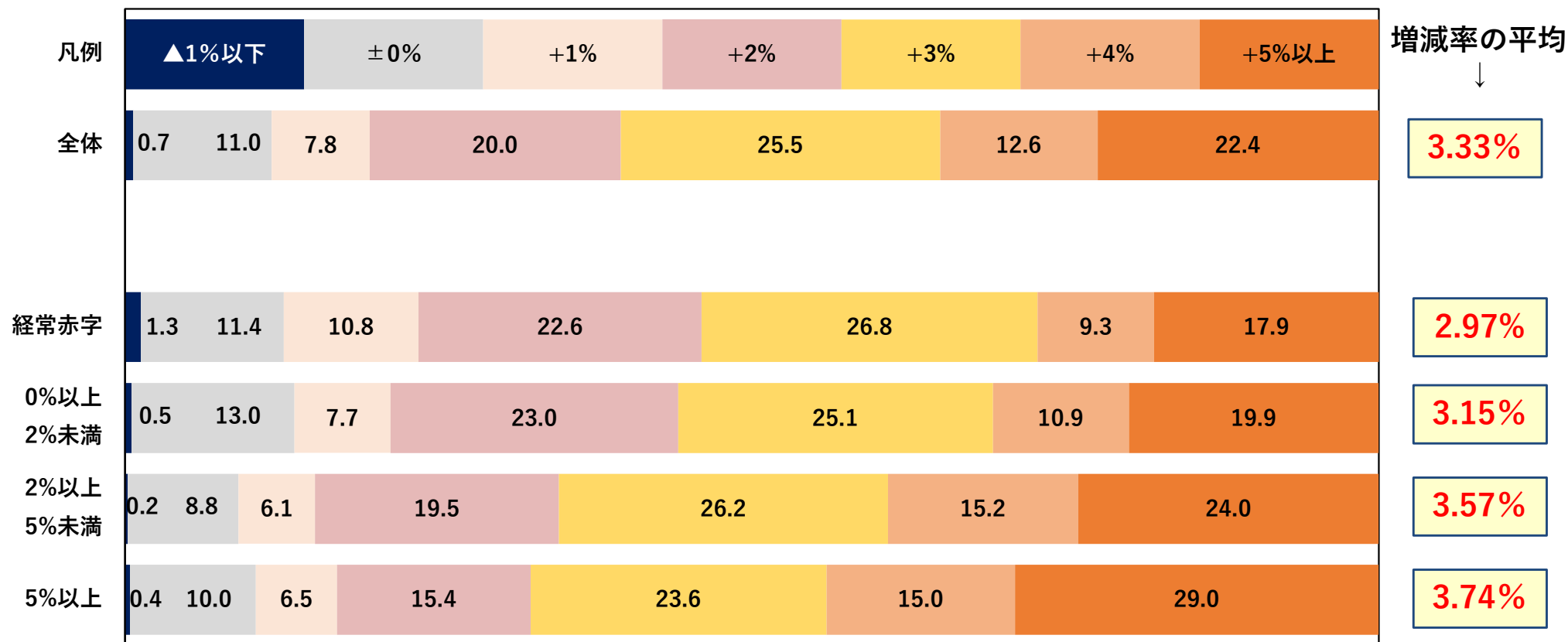


※増減率の平均は、選択肢のうち「～▲10%」「▲5%～▲9%」「+5～+9%」「+10%～」をそれぞれ▲10%、▲7%、+7%、+10%として平均を算出。
また選択肢のうち、「未定・不明」は除いて計算している。

< 2. 2024年、2025年の定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 > 経常利益区分別集計結果

経常利益率が高いほど賃上げ率も高い。また、経常赤字の企業でも3%近い賃上げ率。

2024年 経常利益率別 定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 (定期昇給を除く)



※増減率の平均は、選択肢のうち「～▲10%」「▲5%～▲9%」「+5～+9%」「+10%～」をそれぞれ▲10%、▲7%、+7%、+10%として平均を算出。
また選択肢のうち、「未定・不明」は除いて計算している。

< 2. 2024年、2025年の定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 > 2024年実績見込と2025年計画の賃金引き上げ率の関係

2024年、2025年ともに2%または3%引き上げる先がボリュームゾーン。
前回調査(前年同時期実施)と比較して、「賃上げ率据え置き」企業の割合が増加。
据え置き企業の賃上げ率は既に高く、賃上げ率の上昇幅は縮小する可能性がある。

(単位：％) 2024年・2025年の賃金引き上げ率の関係 (n=1,487)

2025年→ ↓ 2024年	-1% 以下	±0%	+1%	+2%	+3%	+4%	+5~9%	+10% 以上
-1%以下	0.3	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0
±0%	0.1	7.8	0.5	0.6	1.2	0.1	0.4	0.0
+1%	0.0	0.8	6.1	0.8	0.4	0.2	0.1	0.0
+2%	0.0	1.4	1.2	14.9	1.5	0.3	0.4	0.0
+3%	0.0	1.6	0.5	3.6	18.4	1.3	1.4	0.0
+4%	0.0	0.5	0.3	1.1	2.2	6.3	1.5	0.1
+5~9%	0.0	2.0	0.2	1.4	3.3	1.7	11.2	0.3
+10%以上	0.1	0.4	0.0	0.0	0.2	0.1	0.3	0.4

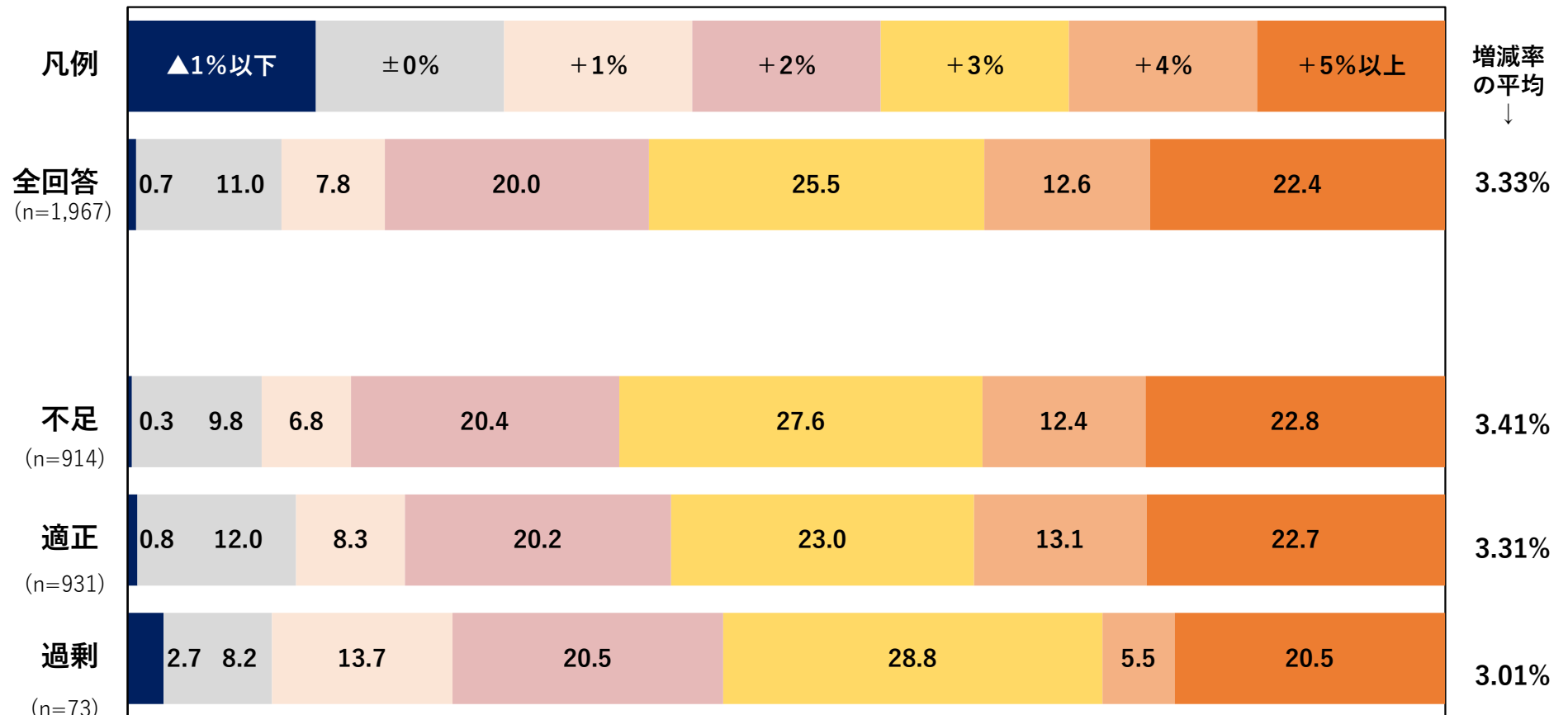
	当年実績見込・ 翌年計画ともに 2%以上の賃上げ	当年実績見込・ 翌年計画ともに 3%以上の賃上げ	当年実績見込・ 翌年計画ともに 5%以上の賃上げ	賃上げ率据え置き (1%以上賃上げ前提、 +5~9%、+10%以上同士は 据え置き扱い)	翌年引き上げ率が 当年比で上昇 (25年1%以上賃上げ前提)	翌年引き上げ率が 当年比で下落 (24年1%以上賃上げ前提)
前回調査	65.2	40.8	8.5	50.2	13.7	23.2
今回調査	72.0	48.7	12.2	57.4	11.4	22.9

平均引上げ率
3.47%

< 2. 2024年、2025年の定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 > 雇用状況別集計結果

雇用状況でみると、「不足」と回答した企業の賃上げ率が高い。

足元(2024年11月)の雇用状況と2024年賃上げ率



※景況調査定例分(2024年11月調査)の雇用状況「今月」の回答とクロス集計を実施
※賃上げ率「未定・不明」、今月の景況感無回答先は除く、当金庫取引先データベースに決算データのある企業のみ

< 2. 2024年、2025年の定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率 > 参考：経常利益率と雇用状況マトリクスでの賃上げ率

経常利益率と雇用状況のクロス集計を実施した。どの区分でも2%以上の賃上げ率。

2024年賃上げ率 全社平均：3.33% ※括弧内は回答社数		雇用状況 (今月)		
		不足 (平均：3.41%)	適正 (平均：3.31%)	過剰 (平均：3.01%)
経常利益率	経常赤字	3.04% (185社)	2.90% (240社)	2.96% (24社)
	0%以上 2%未満	3.24% (280社)	3.03% (250社)	3.29% (21社)
	2%以上 5%未満	3.57% (223社)	3.65% (204社)	2.14% (14社)
	5%以上	3.77% (226社)	3.73% (237社)	3.57% (14社)

<3. 定例給与・時給を引き上げる理由・引き上げを見送る理由> 質問票の内容（引き上げる理由）

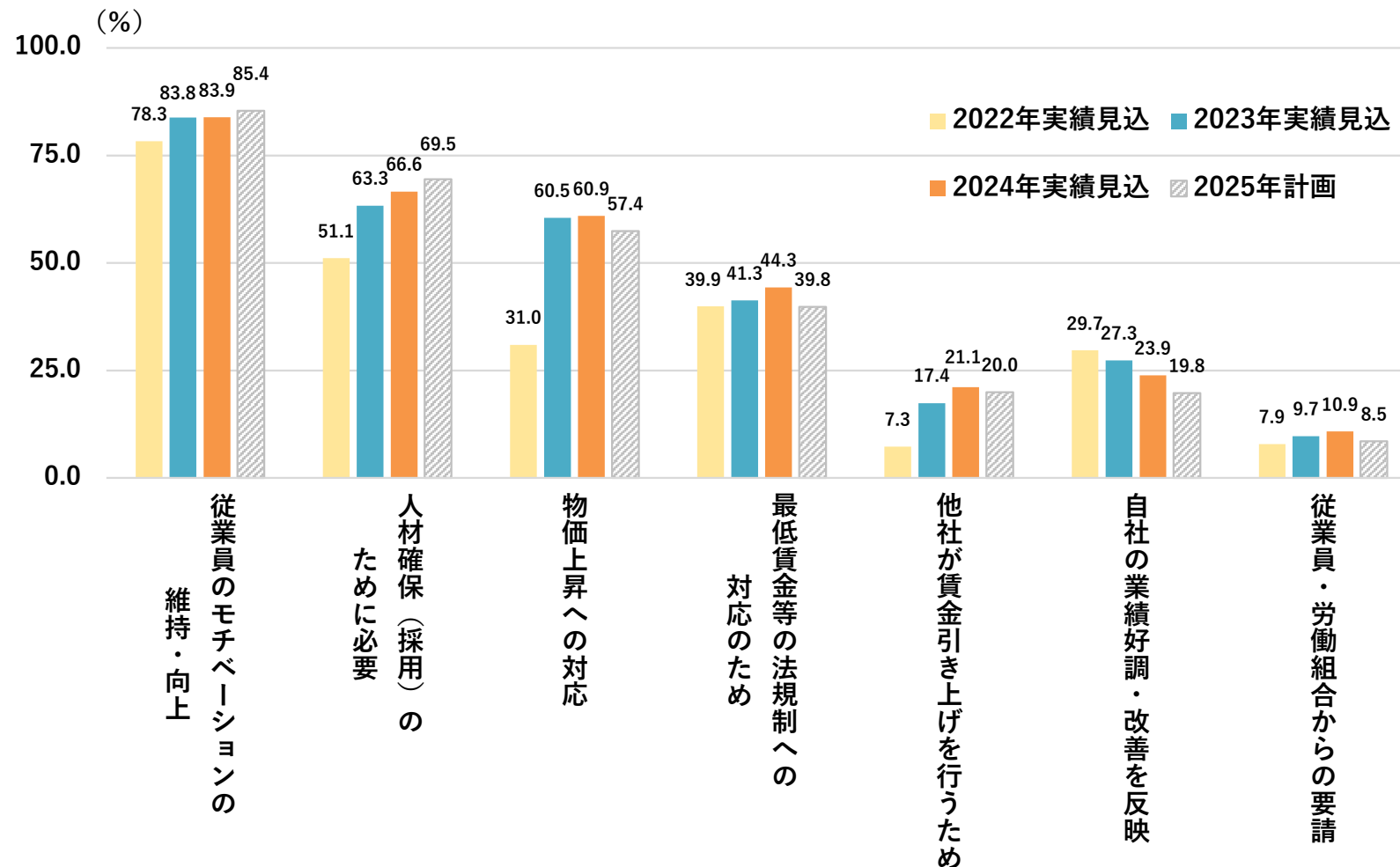
Q3

下記各期間の定例給与・時給を引き上げる理由・または引き上げを見送る理由について、
あてはまるものをすべて選んでください。

引き上げる理由	2024年 1月～12月	2025年 1月～12月
従業員のモチベーションの維持・向上	☐	☐
自社の業績好調・改善を反映	☐	☐
人材確保（採用）のために必要	☐	☐
物価上昇への対応	☐	☐
他社が賃金引き上げを行うため	☐	☐
最低賃金等の法規制への対応のため	☐	☐
従業員・労働組合からの要請	☐	☐
その他	☐	☐

<3. 定例給与・時給を引き上げる理由・引き上げを見送る理由> 定例給与・時給を引き上げる理由（複数選択）

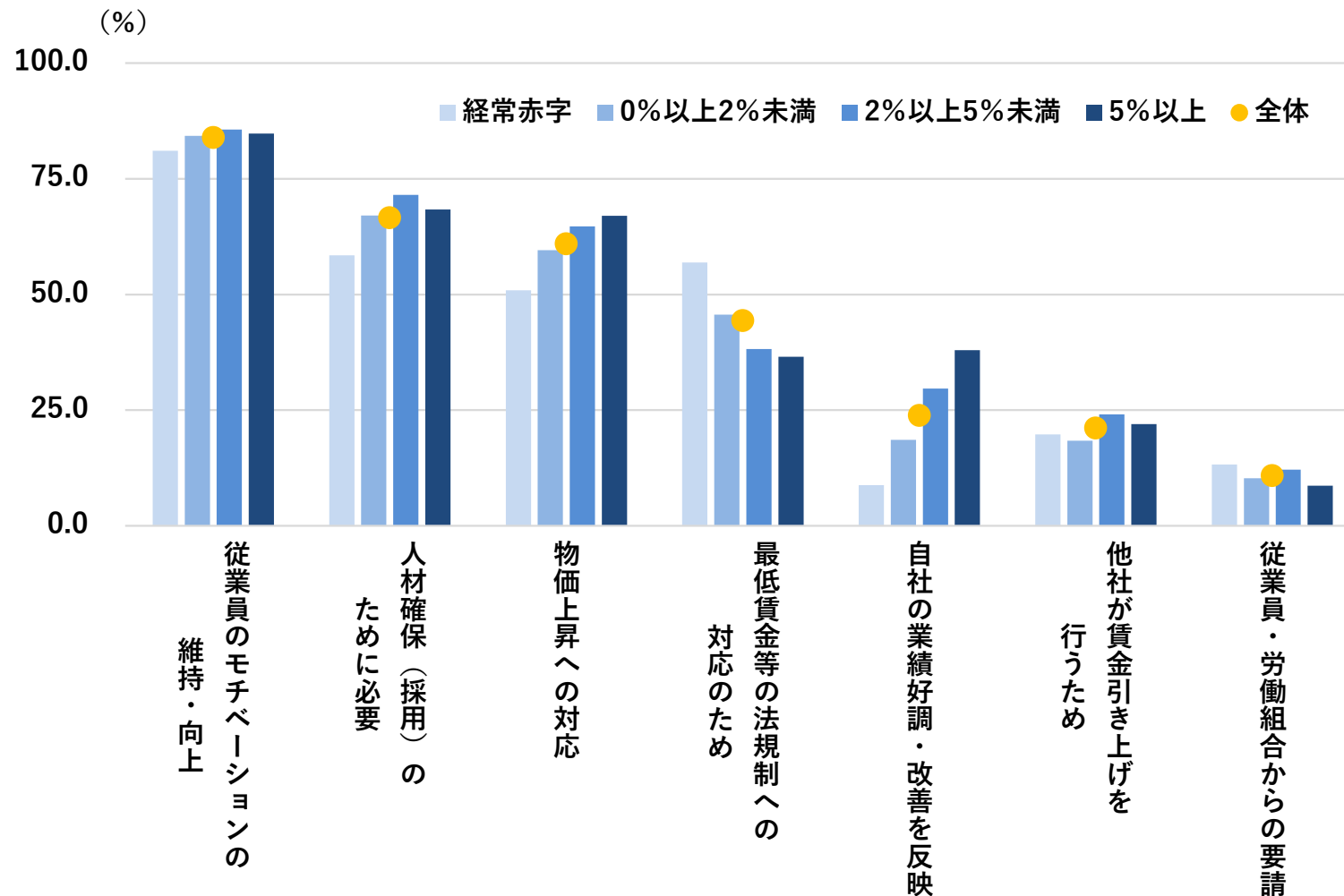
賃上げの実施理由として増加した項目は、「従業員のモチベーションの維持・向上」や「人材確保のために必要」。特に「人材確保のために必要」の伸び方が目立つ。
業績好調を背景とした賃上げは減少傾向にある。



※増減率の平均は、選択肢のうち「～▲10%」「▲5%～▲9%」「+5～+9%」「+10%～」をそれぞれ▲10%、▲7%、+7%、+10%として平均を算出。
また選択肢のうち、「未定・不明」は除いて計算している。

<3. 定例給与・時給を引き上げる理由・引き上げを見送る理由> 経常利益率別 定例給与・時給を引き上げる理由（複数選択）

経常利益率が高いほど、「物価上昇への対応」「自社の業績好調・改善を反映」の割合が高い。
一方、経常利益率が低いほど「最低賃金等の法規制への対応のため」の割合が高い。



※増減率の平均は、選択肢のうち「～▲10%」「▲5%～▲9%」「+5～+9%」「+10%～」をそれぞれ▲10%、▲7%、+7%、+10%として平均を算出。
また選択肢のうち、「未定・不明」は除いて計算している。



<3. 定例給与・時給を引き上げる理由・引き上げを見送る理由>

定例給与・時給を引き上げる理由（業種別、2024年実績見込）

2024年賃上げ理由	従業員のモチベーションの維持・向上	人材確保（採用）のために必要	物価上昇への対応	最低賃金等の法規制への対応のため	自社の業績好調・改善を反映	他社が賃金引き上げを行うため	従業員・労働組合からの要請	その他
全産業	83.9	66.6	60.9	44.3	23.9	21.1	10.9	1.0
食料品	83.3	74.5	53.9	70.6	22.5	17.6	5.9	0.0
化学	91.9	67.7	69.4	40.3	24.2	12.9	14.5	1.6
鉄・非鉄	85.5	61.3	69.4	24.2	25.8	27.4	12.9	1.6
印刷業	73.7	60.5	60.5	55.3	15.8	18.4	5.3	0.0
金属製品	90.2	69.9	70.7	45.9	23.3	20.3	6.0	1.5
はん用、生産用、業務用機械	91.5	70.1	66.7	26.5	25.6	26.5	14.5	0.9
電気機器	84.3	64.7	60.8	51.0	19.6	33.3	15.7	0.0
輸送用機器	80.8	63.5	62.5	41.3	16.3	38.5	27.9	1.0
その他製造業	85.5	66.9	63.4	39.3	21.4	20.0	17.2	0.7
建設業	87.0	61.1	64.8	16.7	25.9	16.7	3.7	1.9
卸売業	88.6	57.7	68.0	31.6	25.7	19.1	4.0	1.1
小売業	72.0	67.8	49.0	61.5	25.9	19.6	9.8	0.7
運輸業	78.4	66.7	56.1	52.2	24.7	13.7	15.7	0.8
情報通信業	88.5	65.4	65.4	30.8	26.9	11.5	19.2	0.0
飲食・宿泊	84.6	83.5	48.4	68.1	26.4	33.0	2.2	0.0
その他非製造業	80.2	68.8	51.0	40.6	25.0	19.8	4.2	3.1

※全産業比で5%以上高い項目を赤字、10%以上高い項目を赤太字としている。



<3. 定例給与・時給を引き上げる理由・引き上げを見送る理由> 定例給与・時給を引き上げる理由（業種別、2025年計画）

2025年賃上げ理由	従業員のモチベーションの維持・向上	人材確保（採用）のために必要	物価上昇への対応	最低賃金等の法規制への対応のため	自社の業績好調・改善を反映	他社が賃金引き上げを行うため	従業員・労働組合からの要請	その他
全産業	85.4	69.5	57.4	39.8	19.8	20.0	8.5	1.0
食料品	87.8	73.2	46.3	53.7	18.3	18.3	6.1	0.0
化学	96.4	78.2	69.1	43.6	25.5	12.7	12.7	0.0
鉄・非鉄	95.1	70.7	73.2	24.4	22.0	34.1	12.2	0.0
印刷業	72.4	55.2	48.3	58.6	10.3	6.9	6.9	0.0
金属製品	87.0	70.4	62.6	37.4	15.7	18.3	4.3	0.9
はん用、生産用、業務用機械	91.7	74.0	57.3	25.0	24.0	24.0	12.5	2.1
電気機器	76.2	69.0	52.4	54.8	16.7	28.6	14.3	0.0
輸送用機器	86.8	68.4	60.5	39.5	7.9	39.5	21.1	1.3
その他製造業	85.4	70.9	62.1	35.9	18.4	18.4	12.6	2.9
建設業	89.6	58.3	56.3	14.6	25.0	14.6	4.2	2.1
卸売業	89.1	62.2	63.0	28.3	21.7	19.1	2.6	0.4
小売業	75.2	75.2	48.6	52.4	19.0	20.0	8.6	0.0
運輸業	77.4	67.2	56.5	50.3	20.3	10.7	12.4	1.1
情報通信業	90.0	65.0	60.0	25.0	20.0	10.0	15.0	0.0
飲食・宿泊	89.5	89.5	51.3	60.5	25.0	34.2	2.6	0.0
その他非製造業	81.6	64.5	44.7	35.5	21.1	15.8	2.6	3.9

※全産業比で5%以上高い項目を赤字、10%以上高い項目を赤太字としている。



<3. 定例給与・時給を引き上げる理由・引き上げを見送る理由> 質問票の内容（引き上げを見送る理由）

Q3

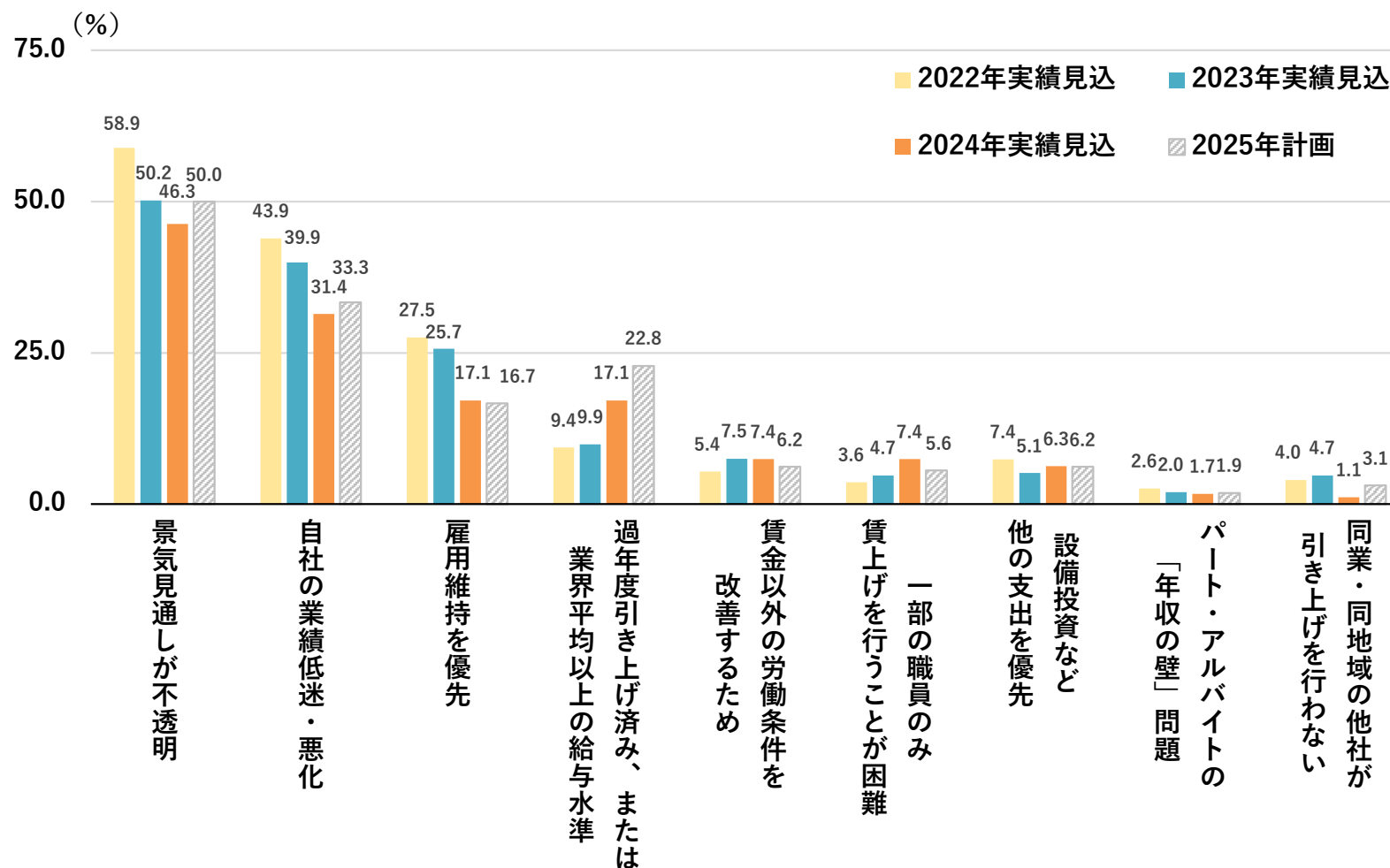
下記各期間の定例給与・時給を引き上げる理由・または引き上げを見送る理由について、
あてはまるものをすべて選んでください。

引き上げを見送る理由	2024年 1月～12月	2025年 1月～12月
自社の業績低迷・悪化	☐	☐
雇用維持を優先	☐	☐
景気見通しが不透明	☐	☐
同業・同地域の他社が引き上げを行わない	☐	☐
過年度引き上げ済み、または業界平均以上の給与水準	☐	☐
賃金以外の労働条件を改善するため	☐	☐
パート・アルバイトの「年収の壁（※）」問題	☐	☐
設備投資など他の支出を優先	☐	☐
一部の職員のみ賃上げを行うことが困難	☐	☐
その他	☐	☐



<3. 定例給与・時給を引き上げる理由・引き上げを見送る理由> 定例給与・時給の引き上げを見送る理由（複数選択）

「景気見通しが不透明」「自社の業績低迷・悪化」「雇用維持を優先」などの割合が低下。
「過年度引き上げ済み、または業界平均以上の給与水準」の割合が大きく上昇。



※増減率の平均は、選択肢のうち「～▲10%」「▲5%～▲9%」「+5～+9%」「+10%～」をそれぞれ▲10%、▲7%、+7%、+10%として平均を算出。
また選択肢のうち、「未定・不明」は除いて計算している。



<4. 自由記載> 企業の声

【賃上げへの前向きな意見】

- ✓ 物価上昇以上の賃上げは**経営者として果たすべき最大の責務**。(金属製品)
- ✓ 物価高騰の中、**賃上げは企業の使命**。従業員が安心して生活が出来る基盤を企業が作っていかなければ、当社で働く意味もない。(飲食・宿泊)
- ✓ **従業員の生活水準の維持を図る**ため、可能な限り賃上げを継続したい。(はん用、生産用、業務用機械)

【賃上げ実施事例】

- ✓ 定期昇給のタイミングで**物価上昇分を加味した給与の引き上げ**を従業員全員に行っている。(運輸業)
- ✓ 定例給与においては**給与規定で年1回の昇給**を約している。**賞与については業績連動**であり、利益計画の進捗状況により判定。(卸売業)
- ✓ **賃上げ率は最低賃金の上昇率を目標**に考えている。(はん用、生産用、業務用機械)

【賃上げに苦慮する声】

- ✓ 国が推進する引き上げ率の達成は到底難しく、**急激な最低賃金引き上げにも対応する余裕がない**。ギリギリの最低賃金をクリアする程度で対応している。(その他製造業)
- ✓ 本来であれば同業他社以上に給与を上げたいが、**先行きの業績が不透明**なこともあり、上げ幅が小さい。(金属製品)
- ✓ 中小企業にとって**収益確保が厳しい中、最低賃金の上昇は負担が大きい**。**非正規社員の労働時間の短縮**につながり、人手不足の悪化が懸念される。(印刷業)
- ✓ 物価高騰から、多少の昇給では従業員側に**有難味がない**。(その他非製造業)
- ✓ 利益が出ていない中、**原資をいかに出すか**が問題となっている。(小売業)
- ✓ **2024年問題への対応と乗務員引き留めのための賃金の引き上げ**で、人件費が嵩み収益を圧迫している。(運輸業)



<4. 自由記載> 企業の声

【防衛的賃上げ】

- ✓ 物価高騰・他社の状況などから、賃上げを実施せざるを得ない。(鉄・非鉄)
- ✓ 全国的な賃上げ環境の中、新規採用や離職防止のため当社も追従せざるを得ない環境。(はん用、生産用、業務用機械)

【人件費価格転嫁】

- ✓ 取引先と賃金上昇分の単価引上げ交渉を行っているが、人件費の上昇に追いついていない。(輸送用機器)
- ✓ 大手企業は人件費の価格転嫁を受け入れてくれるようになったが、準大手クラスはなかなか受け入れてくれない。(金属製品)
- ✓ 賃金上昇分の価格転嫁を取引先に依頼しているが、対応は様々。全く取り合ってくれない先や、先方の決めた不利な計算表で計算されることもある。(輸送用機器)
- ✓ 諸コスト上昇分の価格転嫁ができないまま、最低賃金の対応だけでも相当の経費増となっている。(小売業)

【特定の年齢層への対応】

- ✓ 若返りを図る時期であり、若年層に技術継承し定着させるためにも特に30代・40代の賃金見直しが必要。そのためには余剰人員の削減も考える必要がある。(金属製品)

【賃上げ以外の取組(人材確保の取組含む)】

- ✓ 定休日の増設などを行って労働単価の上昇を補っている。(その他非製造業)
- ✓ 生産性向上・収益性の改善に取り組まなければ、とても人への投資に追い付かない。(小売業)
- ✓ 人員や設備を整理。(印刷業)
- ✓ 定年延長と福利厚生面の充実。(運輸業)
- ✓ 一般職・総合職の制度を一本化。(運輸業)
- ✓ 本社の地理的な障害もあり、市内中心街に移転予定。(その他製造業)
- ✓ 人事評価システムの改新を含む賃上げを計画し、新システムは25年度より運用開始予定。(はん用、生産用、業務用機械)



人を思う。未来を思う。

商工中金