

2025年12月11日  
マーケティング部

# 【速報版】中小企業の賃上げの動向について

(商工中金景況調査 2025年11月調査 トピックス分)

# 調査要領

1. 目的・調査事項	<p><b>●目的</b> 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</p> <p><b>●調査事項</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 景況感 今月及び先行き</li> <li>(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</li> <li>(3) トピックス（中小企業の賃上げの動向について）</li> </ul> <p>※速報版は2025年12月中、詳細版は2026年1月中に公開予定</p>
2. 回答期間・調査頻度	<p><b>●回答期間</b> 2025年11月13日～12月1日</p> <p><b>●調査頻度</b> 概ね四半期毎（初回調査：2020年2月）</p>
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 2,216社 (アンケート依頼数 3,972社、回答率 55.8%)
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（齊藤） TEL：080-7005-9380

## 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		1,037	46.8	非製造業		1,179	53.2
製造業	食料品	126	5.7		建設業	70	3.2
	化学	76	3.4		卸売業	336	15.2
	鉄・非鉄	87	3.9		小売業	181	8.2
	印刷業	50	2.3		運輸業	325	14.7
	金属製品	166	7.5		飲食・宿泊	101	4.6
	はん用、生産用、業務用機械	156	7.0		情報通信業	28	1.3
	電気機器	81	3.7		その他非製造業	138	6.2
	輸送用機器	132	6.0				
	その他製造業	163	7.4				
	合計					2,216	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	61	2.8	北陸	98	4.4
東北	172	7.8	近畿	354	16.0
関東	643	29.0	中国	176	7.9
甲信越	144	6.5	四国	76	3.4
東海	247	11.1	九州・沖縄	245	11.1
全地域				2,216	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

- ・ 「定例給与・時給」について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上昇。
- ・ 賃上げ率は実績見込・計画ともに高水準。2025年実績見込で3.35%と、前年同時期調査の2024年実績見込並を維持。2026年計画は3.03%と、前年同時期調査の2025年計画2.90%をわずかに上回った。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。
- ・ 賃上げの実施理由として「最低賃金等の法規制への対応のため」が増加。「自社の業績好調・改善を反映」の割合は低下傾向。
- ・ 賃上げを見送る理由として「雇用維持を優先」や「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。

## <1. 2025年の賃金増減実績見込・2026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	2025年1月～12月（※2）		2026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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
一部の従業員を対象に引き上げ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
増減なし	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
引き下げ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
未定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

（※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。

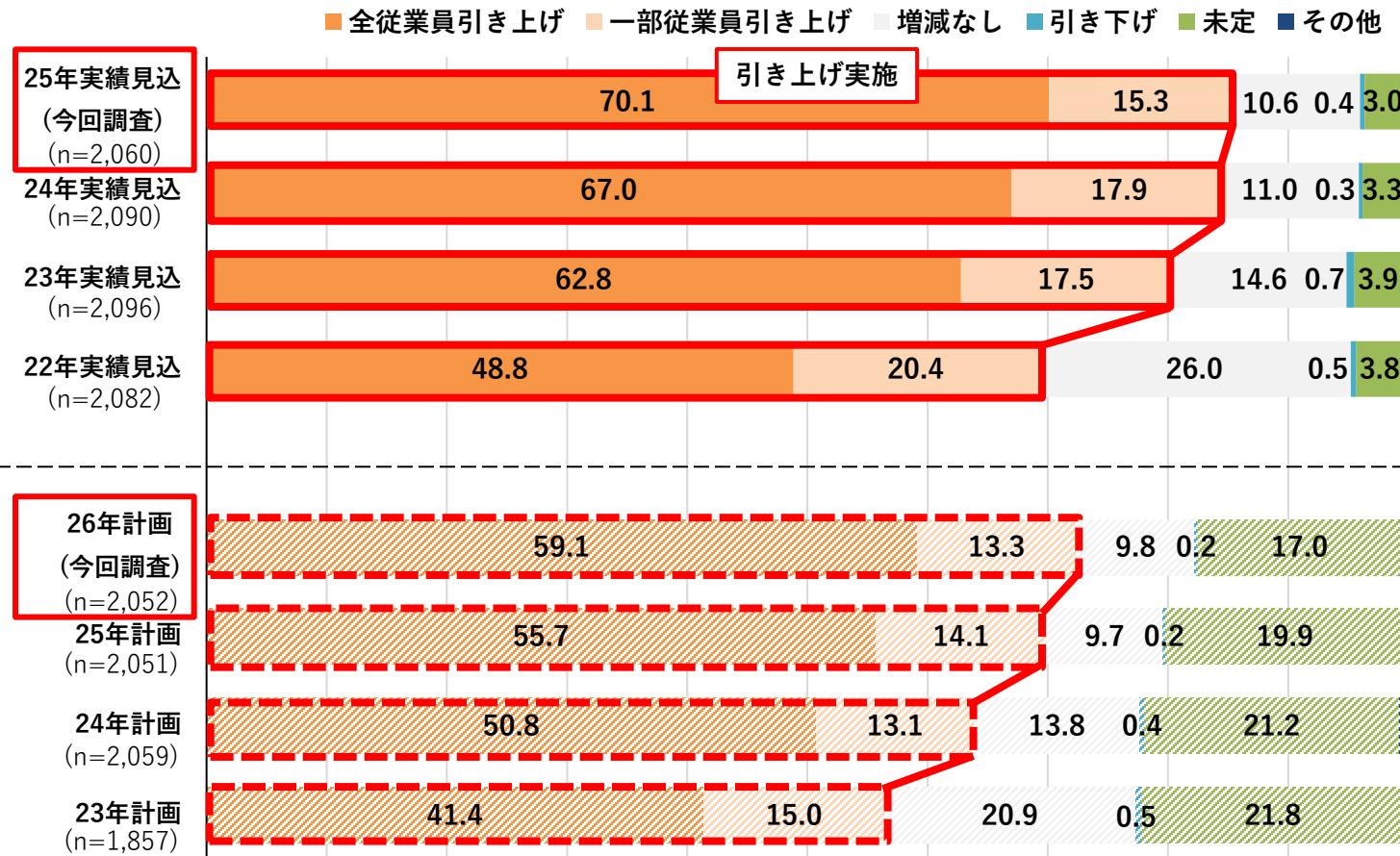
（※2）変更後の賃金の支払い開始月が属している期間に対応させてお答えください。

（※3）パート・アルバイトを含む。

## <1. 2025年の賃金増減実績見込・2026年の賃金増減予定> 集計結果

- 「定例給与・時給」について2025年の実績見込では8割強（85.4%、70.1%+15.3%）の企業が引き上げを実施。引き上げを実施すると回答した企業の割合は、2022年から2025年まで4年連続上昇。
- 2026年計画について賃上げを計画する企業は7割強（72.4%、59.1%+13.3%）。前年同時期調査の2025年計画を上回る。

### 定例給与・時給増減の実績見込と計画

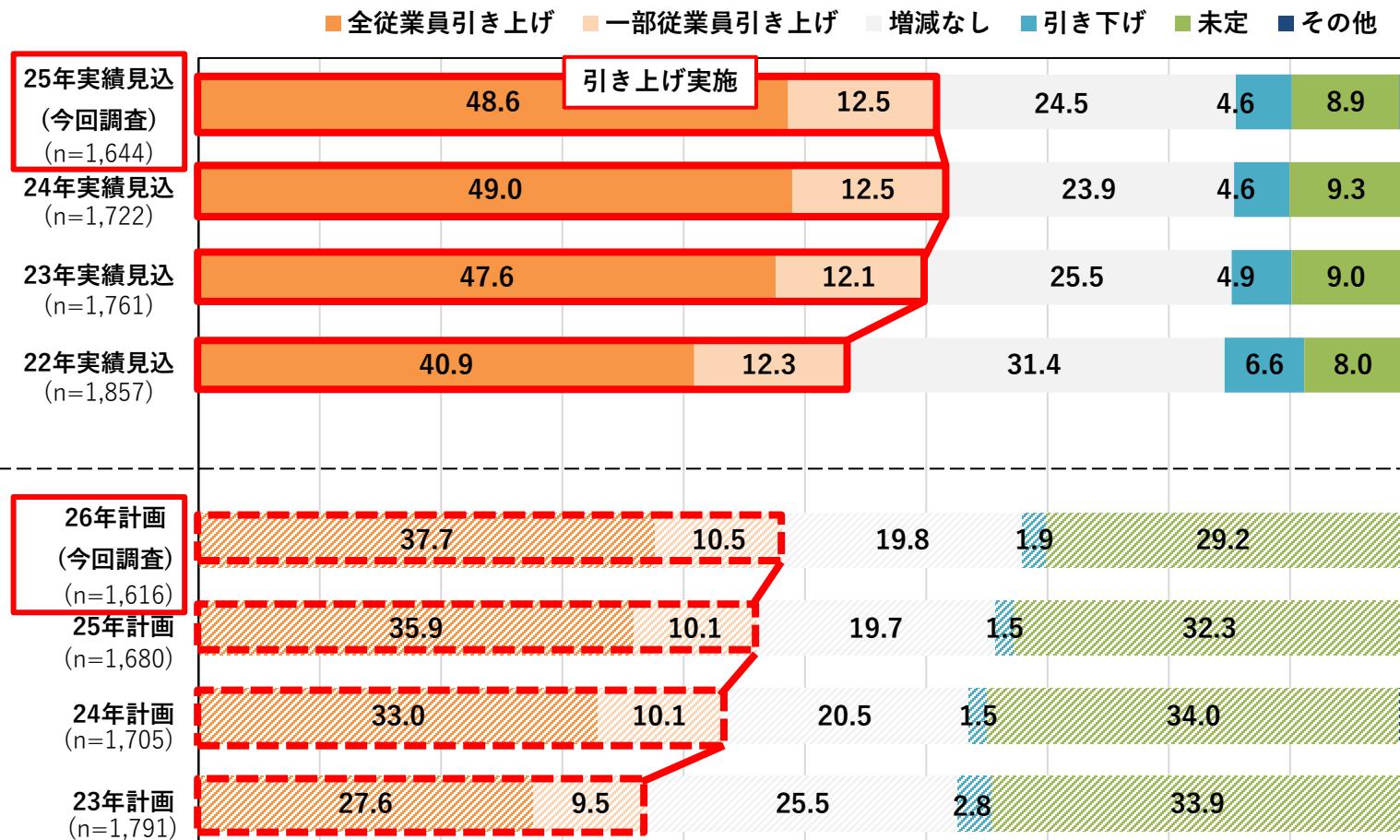


単位：%

## <1. 2025年の賃金増減実績見込・2026年の賃金増減予定> 集計結果

- 「賞与」については、2025年に引き上げを実施すると回答した企業の割合は6割強（61.1%、48.6% + 12.5%）。2024年実績比わずかに低下。
- 2026年計画について賞与引き上げを計画する企業は5割弱（48.2%、37.7% + 10.5%）。前年同時期調査の2025年計画を上回る。

### 賞与増減の実績見込と計画



## <2. 2025年、2026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。

	2025年 1月～12月	2026年 1月～12月
~▲10%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▲9%～▲5%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▲4%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▲3%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▲2%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
▲1%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
±0%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+1%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+2%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+3%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+4%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+5%～+9%	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
+10%～	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
未定・不明	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

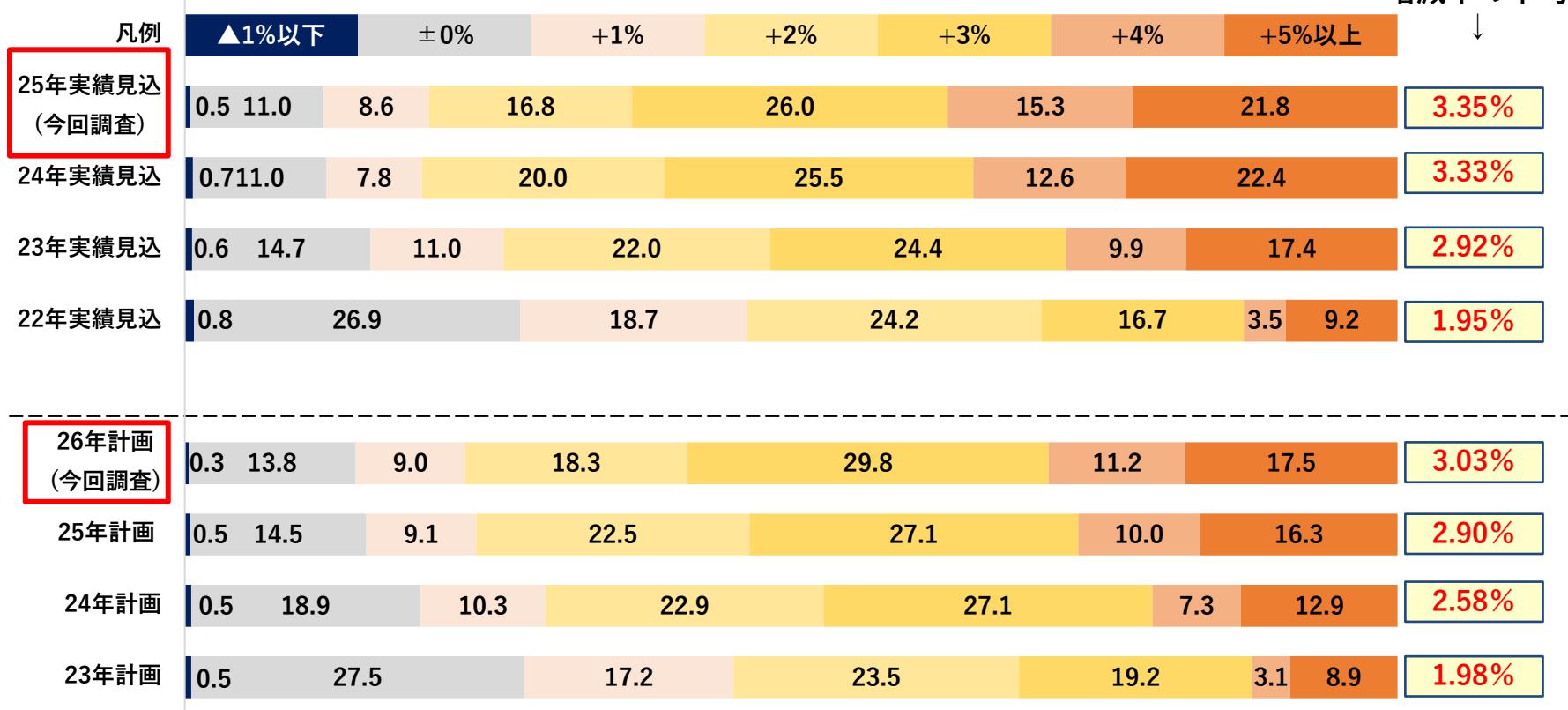
## <2. 2025年、2026年の定例給与・時給の引き上げ（引き下げ）率> 集計結果

- 一定の前提において試算した定例給与・時給の平均引き上げ率は、2025年実績見込で3.35%と、前年同時期調査の2024年実績見込並を維持。
- 2026年計画は3.03%と、前年同時期調査の2025年計画2.90%をわずかに上回った。上昇幅は前年同時期の調査結果と比較して縮小。

### 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



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。

<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

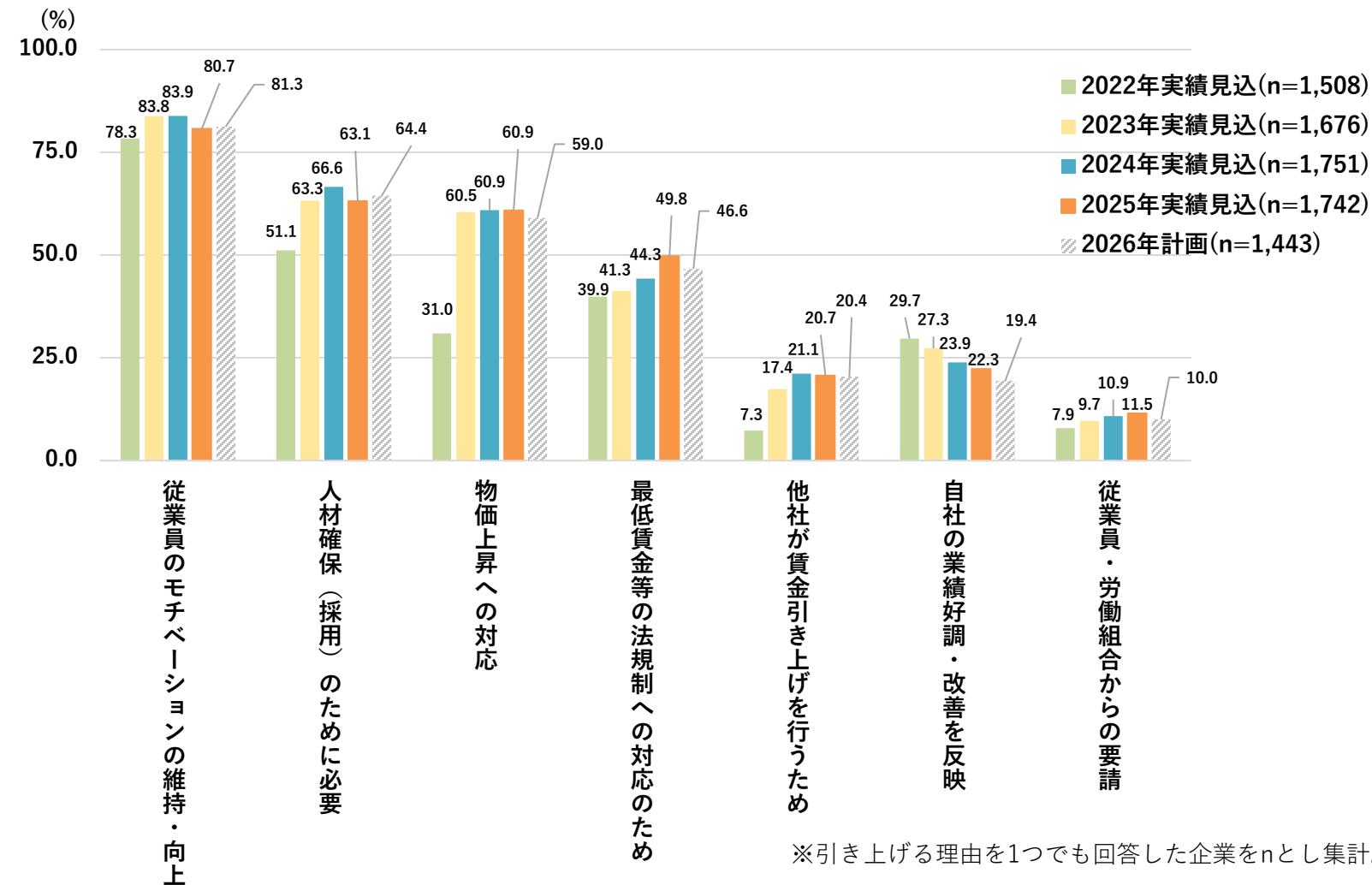
下記各期間の定例給与・時給を引き上げる理由・または引き上げを見送る理由について、  
あてはまるものをすべて選んでください。

引き上げる理由	2025年 1月～12月	2026年 1月～12月
従業員のモチベーションの維持・向上	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
自社の業績好調・改善を反映	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
人材確保（採用）のために必要	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
物価上昇への対応	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
他社が賃金引き上げを行うため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
最低賃金等の法規制への対応のため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
従業員・労働組合からの要請	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### <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）

定例給与・時給を引き上げる理由としては、例年と同様に「従業員のモチベーションの維持・向上」や「人材確保(採用)のために必要」が上位。2025年実績見込では「最低賃金等の法規制への対応のため」が増加。「自社の業績好調・改善を反映」の割合は低下傾向。



※引き上げる理由を1つでも回答した企業をnとし集計。

<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

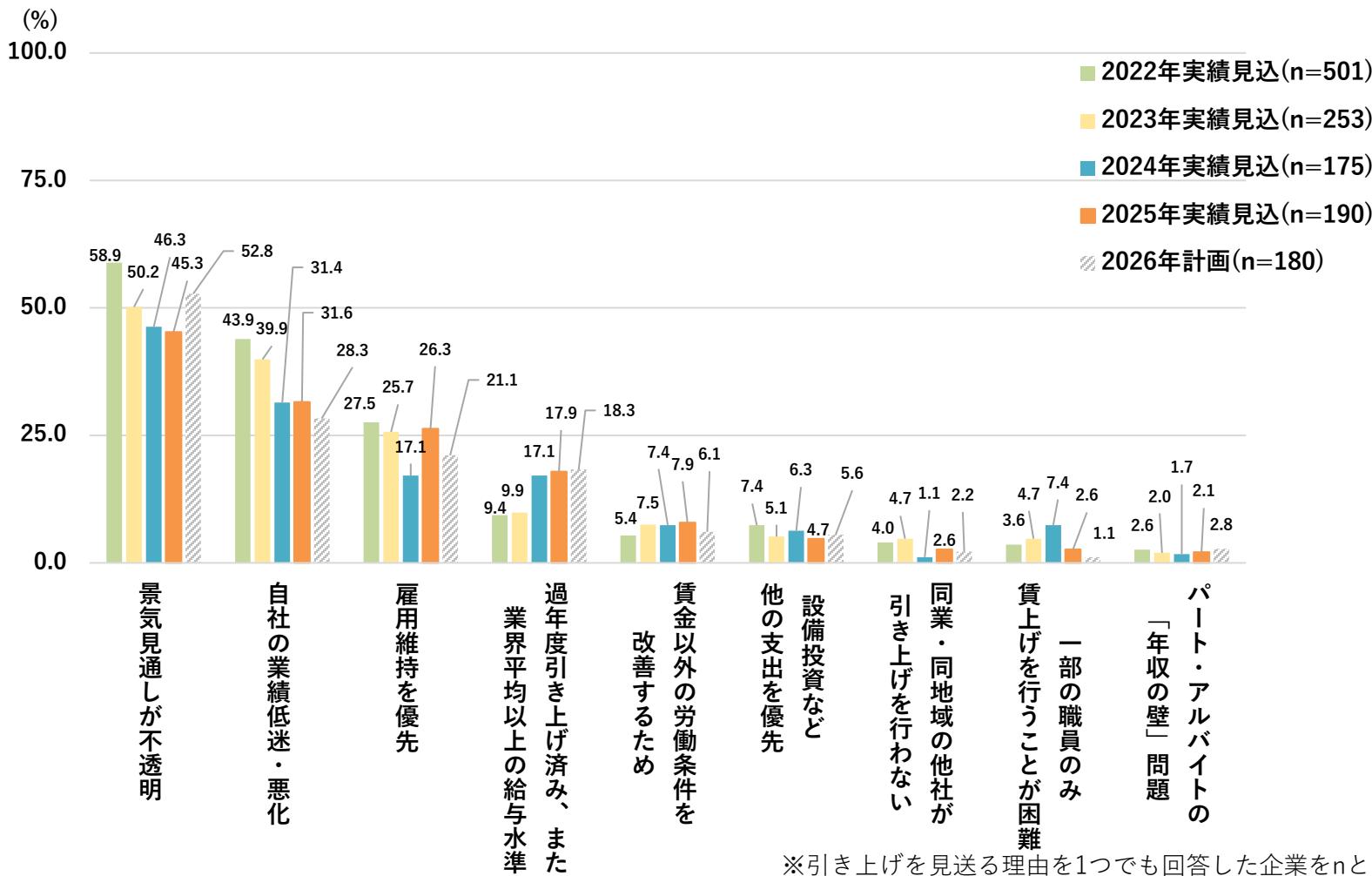
下記各期間の定例給与・時給を引き上げる理由・または引き上げを見送る理由について、  
あてはまるものをすべて選んでください。

引き上げを見送る理由	2025年 1月～12月	2026年 1月～12月
自社の業績低迷・悪化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
雇用維持を優先	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
景気見通しが不透明	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
同業・同地域の他社が引き上げを行わない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
過年度引き上げ済み、または業界平均以上の給与水準	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
賃金以外の労働条件を改善するため	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
パート・アルバイトの「年収の壁（※）」問題	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
設備投資など他の支出を優先	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
一部の職員のみ賃上げを行うことが困難	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
その他	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### <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）

定例給与・時給の引き上げを見送る理由としては、2025年実績見込は「景気見通しが不透明」の割合が低下。「雇用維持を優先」や「過年度引き上げ済み、または業界平均以上の給与水準」の割合が増加。賃上げよりも現従業員の雇用を維持できる体制づくり、企業の存続を優先させる様子などがうかがえる。



## <4. 自由記載> 企業の声

### 【賃上げへの前向きな意見】

- ✓ 物価が上昇しており、賃金の上昇は致し方が無い状況と思う。社員の生活があっての事業なので当然の事。（飲食・宿泊）
- ✓ 繼続的な賃上げは、深刻な人材不足に対応するために不可欠。人材獲得競争が激化しており、採用時の給与水準を引き上げなければ、必要な人員を確保できない。同時に、既存の従業員の離職を防ぎ、モチベーションを維持・向上させるためのベースアップも重要である。（運輸業）
- ✓ 相応な賃上げなしでは、今後の経営は難しい。（建設業）

### 【賃上げや賃上げ以外の取組み実施例】

- ✓ 最低賃金の上昇に合わせて、若年層の社員の賃金の引き上げを実施、それに合わせて全社員の賃金をUPさせた。（小売業）
- ✓ 新しい人事制度を導入。キャリアパス形成を支援し、賃金だけでの働き方の提案を行っている。（運輸業）

### 【賃上げに苦慮する声】

- ✓ 最低賃金引き上げ額が大きく給与見直しが必要な社員が多数発生。既存の給与形態を大きく改定しなければならず業績的な影響が大きくなる。製品売価の改定を発注側のメーカーに受け入れてもらえず業績は悪化する見込み。（金属製品）
- ✓ 受注の先行きが見通せず、設備投資に踏み切れない。固定費となる人件費を上げることも困難である。（金属製品）
- ✓ 売上が上昇しない限り、昇給はない。（卸売業）
- ✓ 賃上げしようとしても、分配の原資である付加価値が増えていないと賃上げできない。価格競争にさらされながら利益を残すことは、かなり難しくなってきている。（その他製造業）
- ✓ 業績が悪化した場合、賃金を下げることが難しい（実質無理）ことが、経営としては悩ましいところ。（卸売業）



人を思う。未来を思う。

商工中金