

賃上げに関する特別調査について

2025年9月29日

株式会社 十六総合研究所

十六フィナンシャルグループの株式会社十六総合研究所（代表取締役社長 澤田 大輔）は、岐阜県・愛知県の企業に対し「賃上げに関する特別調査」を実施しましたので、その結果を別紙のとおり公表いたします。

＜別紙＞賃上げに関する特別調査

以 上

【ご照会先：十六フィナンシャルグループ（広報） TEL 058-266-2511】

2025 年 9 月 29 日

賃上げに関する特別調査

調査結果の概要

- 2025 年 4 月～2026 年 3 月に賃上げを実施した（する）企業は、92.1%の見込み。
- 「定期昇給」に留まらず、「ベースアップ」等を組み込んだ複数の方法による賃上げが主流になりつつある。
- 人材獲得競争の激化を背景に、人材定着のための守りの賃上げだけでなく、新たな人材を確保するための攻めの賃上げにも力を入れる企業が増加。

「賃上げ」とは、毎年一定の時期に社内の昇給制度に従って行われる「定期昇給」と、賃金水準を一律に引き上げる「ベースアップ」からなるが、賃上げ促進税制の対象となる「賞与（一時金）」なども「賃上げ」に含めて調査した。

調 査 要 領

- 調査方法 岐阜県、愛知県の企業に対し、Web と郵送を併用しアンケートを実施
- 調査時期 2025 年 6 月 1 日～16 日
- 回答状況 有効回答数 241 社（岐阜県、愛知県の企業 600 社、有効回答率 40.2%）

（注）本文中の図表の計数は、四捨五入の関係で内訳の合計等が合致しない場合がある。

回答企業の業種別構成

業種	企業数	構成比(%)
製造業	127	52.7
食料品	8	3.3
繊維工業	3	1.2
衣服・その他の繊維製品	4	1.7
木材・木製品	6	2.5
家具・装備品	2	0.8
紙・紙加工品	6	2.5
出版・印刷	5	2.1
化学工業	3	1.2
窯業・土石製品	12	5.0
鉄鋼・非鉄金属	9	3.7
刃物・金属製品	14	5.8
一般機械器具	13	5.4
電気機械器具	4	1.7
輸送用機械器具	19	7.9
プラスチック・その他製造業	19	7.9
非製造業	114	47.3
鉱業	1	0.4
建設業	40	16.6
卸売業	39	16.2
小売業	14	5.8
運輸業	7	2.9
サービス業	13	5.4
合計	241	100.0

回答企業の資本金別・従業員規模別・地域別構成

資本金	企業数	構成比(%)
1,000万円未満	14	5.8
1,000万円以上～3,000万円未満	102	42.4
3,000万円以上～5,000万円未満	54	22.4
5,000万円以上～1億円未満	49	20.3
1億円以上	22	9.1
合計	241	100

従業員数	企業数	構成比(%)
10人未満	25	10.4
10人以上～50人未満	96	39.8
50人以上～100人未満	52	21.6
100人以上～300人未満	49	20.3
300人以上～500人未満	8	3.3
500人以上	11	4.6
合計	241	100

地域	企業数	構成比(%)
岐阜県	155	64.3
愛知県	86	35.7
合計	241	100

ご 照 会 先
十六総合研究所 企画事業部
研究員 藤木 由江
岐阜県岐阜市神田町 7-12
TEL 080-3483-8489

物価高騰と人手不足が続くなか、「賃上げ」は企業の持続的な成長に欠かせない重要な経営課題となっている。そこで当社は、岐阜県・愛知県の企業が、賃上げに対してどのように考え、取り組んでいるのか、実態を把握するため「第211回企業動向調査」において特別調査を実施した。

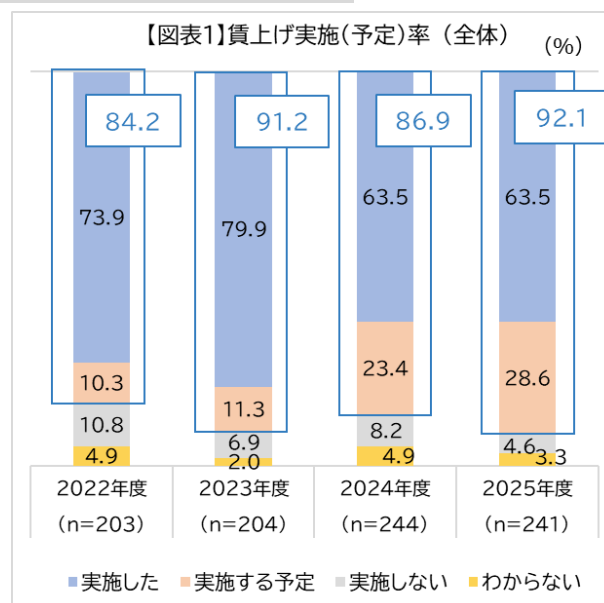
なお、「賃上げ」とは、毎年一定の時期に社内の昇給制度に従って行われる「定期昇給」と、賃金水準を一律に引き上げる「ベースアップ」からなるが、賃上げ促進税制の対象となる「賞与（一時金）」なども「賃上げ」に含めて調査した。

1. 今年度（2025年度）、賃上げを実施（予定）したか

2025年4月～2026年3月（以下、今年度）に、賃上げ（「定期昇給」「ベースアップ」「賞与（一時金）」「新卒者の初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」）等を実施したか尋ねたところ、「実施した」と回答した企業の割合が63.5%、「実施する予定」と回答した企業が28.6%で、合わせて92.1%が今年度賃上げを実施する見込みとなった【図表1】。

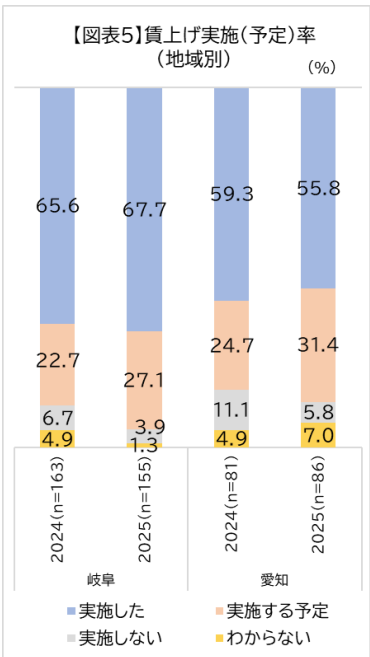
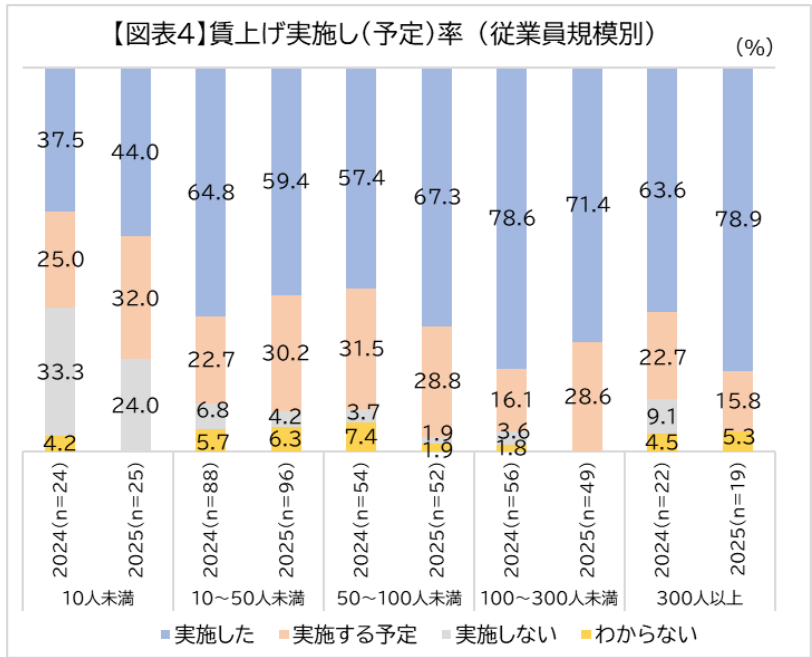
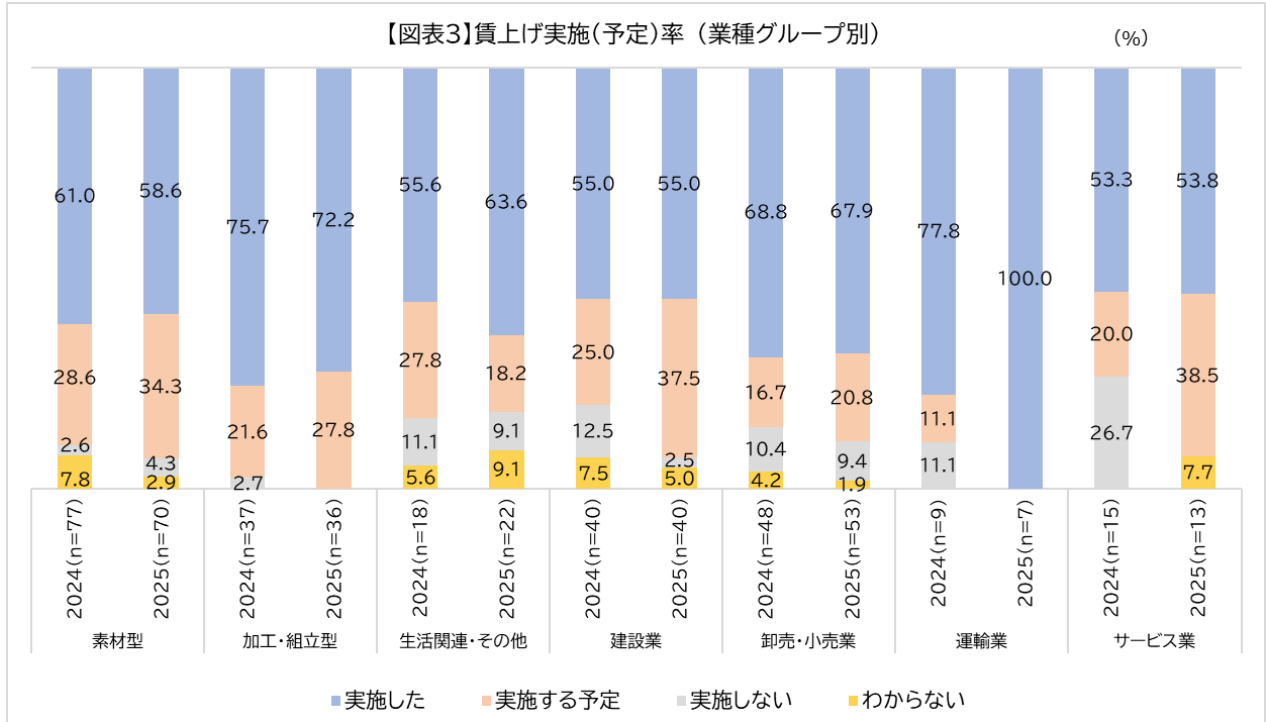
この「実施した」と「実施する予定」の合計値（以下、賃上げ実施（予定）率）を、過去の調査と比較すると、調査を開始した2022年以降、最高となった。物価高や深刻な人手不足を背景とした賃上げ機運が継続していることがうかがえる。

次に、調査対象を【図表2】の7つの業種グループに分類してそれぞれの傾向をみると、2025年度の賃上げ実施（予定）率は、全業種グループで8割以上となった【図表3】。特に「加工・組立型」と「運輸業」では100.0%に達し、「素材型」（92.9%）、「建設業」（92.5%）、「サービス業」（92.3%）の3業種も9割を超えていた。最も低い「生活関連・その他」でも81.8%と高い水準を維持しており、賃上げが業種を問わず、ほぼすべての企業で行われていることがわかる。



【図表2】業種グループと回答数・構成比

業種グループ	個別業種（21業種）	回答数	構成比
1. 素材型	木材・木製品、紙・紙加工品、化学工業、窯業・土石製品、鉄鋼・非鉄金属、刃物・金属製品、プラスチック・その他製造業、鉱業	70	29.0%
2. 加工・組立型	一般機械器具、電気機械器具、輸送用機械器具	36	14.9%
3. 生活関連・その他	食料品、繊維、衣類その他繊維製品、家具・装備品、出版・印刷	22	9.1%
4. 建設業	建設業	40	16.6%
5. 卸売・小売業	卸売業、小売業	53	22.0%
6. 運輸業	運輸業	7	2.9%
7. サービス業	サービス業	13	5.4%
全業種 合計		241	100.0%

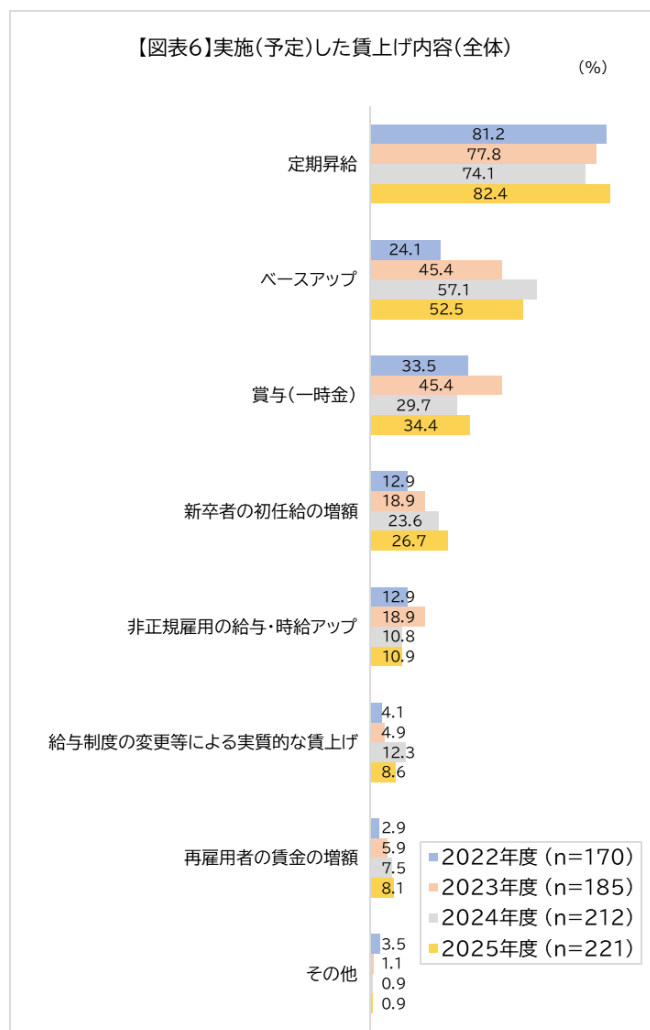


また、従業員規模別でみると、賃上げ実施（予定）率は、「10人未満」の76.0%から規模が上がるにつれて高くなる傾向があり、特に「100～300人未満」の規模では100%に達した【図表4】。また、全ての従業員規模で前年度を上回っている。これまで比較的低かった「10人未満」の企業でも、前年度の62.5%から76.0%へと13.5%の増加が、

みられた。大企業が中心であった賃上げの動きが、人手不足の深刻化などを背景に、従業員規模が小さい企業にも着実に拡大していることがうかがえる。

地域別でみると、両県ともに賃上げ実施(予定)率は上昇しており、岐阜県が94.8%に達し、愛知県の87.2%を7.6%点上回った【図表5】。

2. 賃上げ内容



賃上げを「実施した」もしくは「実施する予定」と回答した企業に、実施(予定)した賃上げ内容を複数回答で尋ねたところ、毎年一定の時期に年齢や勤続年数などに応じて毎月の給与を増やす「定期昇給」が82.4%で引き続き最多だった【図

表6】。次いで基本給全体の水準を底上げする「ベースアップ」が52.5%で続いた。2022年度調査では24.1%だったベースアップが過半数を占めるようになり、定着しつつあるが、昨年度からはやや低下しており、増加に一服感がみられた。

また、一時的な対応である「賞与(一時金)」が2023年度の45.4%から34.4%へ減少した一方、持続的な賃上げである「新卒者の初任給の増額」は18.9%から26.7%へと継続的に増加している。目先の物価高対策だけでなく、人材の獲得・定着を意識した持続的な賃金改善を志向する企業が増加している。

業種グループ別でみると、賃上げの基本となる「定期昇給」は、全業種グループで高い実施率(66.7%~88.9%)となっている【図表7】。一方で、より積極的な賃上げ姿勢を示す「ベースアップ」は、業種グループによる濃淡が明確であり、「サービス業」(66.7%)、「加工・組立型」(61.1%)、「建設業」(61.1%)、「卸売・小売業」(51.1%)の4業種が5割を超えている。また、加工・組立型では「新卒者の初任給の増額」が50.0%と突出しており、若手人材の獲得競争が極めて激しい状況にあると考えられる。物価高への対応に加え、深刻化する人手不足と過熱する次世代人材の獲得競争を背景に、各社が業種特性に応じて戦略的な賃上げを進めているようだ。

【図表7】実施(予定)した賃上げ内容(業種グループ別) ※赤字…5割以上

(%)

2025年度	定期昇給	ベースアップ	賞与(一時金)	新卒者の初任給の増額	非正規雇用の給与・時給アップ	給与制度の変更等による実質的な賃上げ	再雇用者の賃金の増額	その他
全体(n=221)	82.4	52.5	34.4	26.7	10.9	8.6	8.1	0.9
素材型(n=65)	84.6	49.2	35.4	18.5	13.8	6.2	7.7	0.0
加工・組立型(n=36)	86.1	61.1	38.9	50.0	13.9	2.8	16.7	2.8
生活関連・その他(n=18)	88.9	27.8	16.7	38.9	16.7	22.2	5.6	0.0
建設業(n=36)	80.6	61.1	25.0	27.8	13.9	13.9	5.6	0.0
卸売・小売業(n=47)	78.7	51.1	34.0	21.3	2.1	6.4	4.3	2.1
運輸業(n=7)	85.7	42.9	42.9	14.3	14.3	28.6	28.6	0.0
サービス業(n=12)	66.7	66.7	66.7	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0

従業員規模別にみると、「新卒者の初任給の増額」は、300人以上(61.1%)と100～300人未満(50.0%)の企業では、5割を超える高い水準となっている

【図表8】。これは、若手人材の獲得競争の激化を背景に、大企業が採用競争力を高めることを重要な課題としていることを示唆している。「ベースアップ」の実施率も高く、幅広い層への賃上げが進んでいる。一方で、10人未満の企業では、「新卒者の初任給の増額」は5.3%と低いものの、「ベースアップ」の実施率が57.9%と比較的高く、より規模の大きい「10～50人未満」(37.2%)や「50～100人未満」(50.0%)の企業を上回る結果となった。既存の従業員の定着を狙い、ベースアップを

重視する傾向があると考えられる。人材獲得競争の中で、各社が自社の体力と課題に応じた戦略を採っている。

自由コメントでは、中小企業から「大手企業の賃上げ・初任給の上昇に対応できない」「上場企業の初任給の急上昇、賃上げ幅の大きさに、中小企業が追随していくことに限界を感じる」「報道では大企業のベースアップ、賃上げが大きく取り上げられるが、中小企業ではとてもそのようなことができる状態ではない。社員が報道を見てベースアップを期待するため、過剰な報道は控えていただきたい」といった、近年の急激な賃上げ機運に苦慮する声が寄せられた。

【図表8】実施(予定)した賃上げ内容(従業員規模別) ※赤字…5割以上

(%)

2025年度	定期昇給	ベースアップ	賞与(一時金)	新卒者の初任給の増額	非正規雇用の給与・時給アップ	給与制度の変更等による実質的な賃上げ	再雇用者の賃金の増額	その他
10人未満(n=19)	63.2	57.9	31.6	5.3	10.5	5.3	0.0	0.0
10～50人未満(n=86)	86.0	37.2	39.5	12.8	5.8	5.8	4.7	1.2
50～100人未満(n=50)	76.0	50.0	30.0	24.0	12.0	10.0	8.0	2.0
100～300人未満(n=48)	89.6	68.8	33.3	50.0	12.5	8.3	8.3	0.0
300人以上(n=18)	83.3	83.3	27.8	61.1	27.8	22.2	33.3	0.0

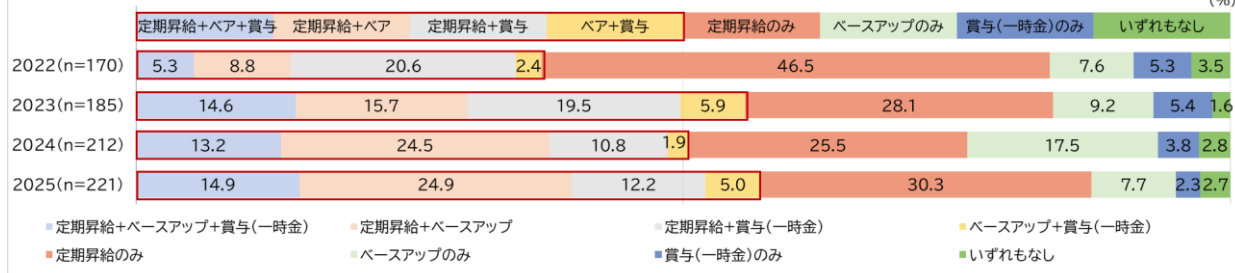
また、今年度の賃上げ内容のうち、上位3項目である「定期昇給」「ベースアップ」「賞与(一時金)」の組み合わせ別の割合をみると、複数の方法を組み合わせて実施する企業の割合が57.0%に達し、過去4年間の調査で最も高くなった【図表9】。一方、かつて主流であった「定期昇給のみ」で賃上げを行う企業の割合は、2022年度の46.5%

から、2025年度には30.3%に低下している。

2025年度は、複数の方法を組み合わせたなかでは「定期昇給+ベースアップ」が最多で24.9%、次いで「定期昇給+ベースアップ+賞与(一時金)」が14.9%だった。「定期昇給」に留まらず、「ベースアップ」等を組み込んだ複数の方法による賃上げが主流になりつつある。

【図表9】賃上げ内容の上位3項目の組み合わせ割合(全体)

(%)

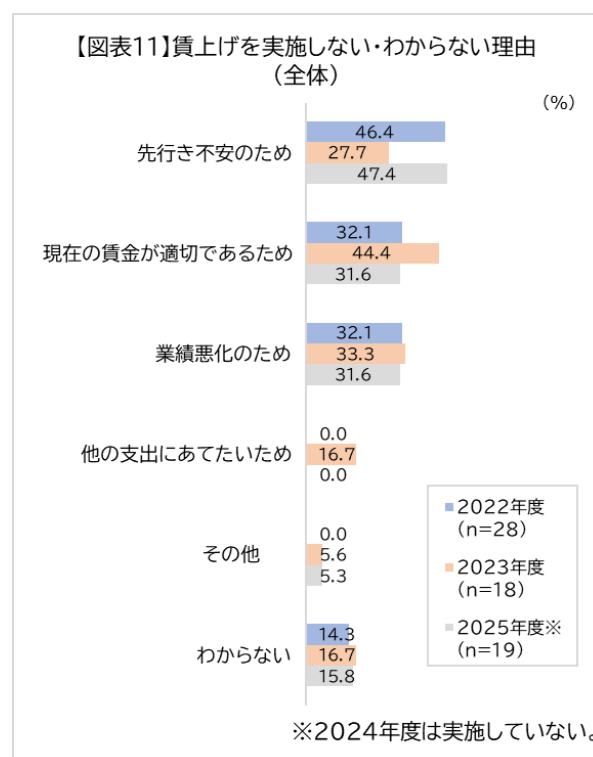
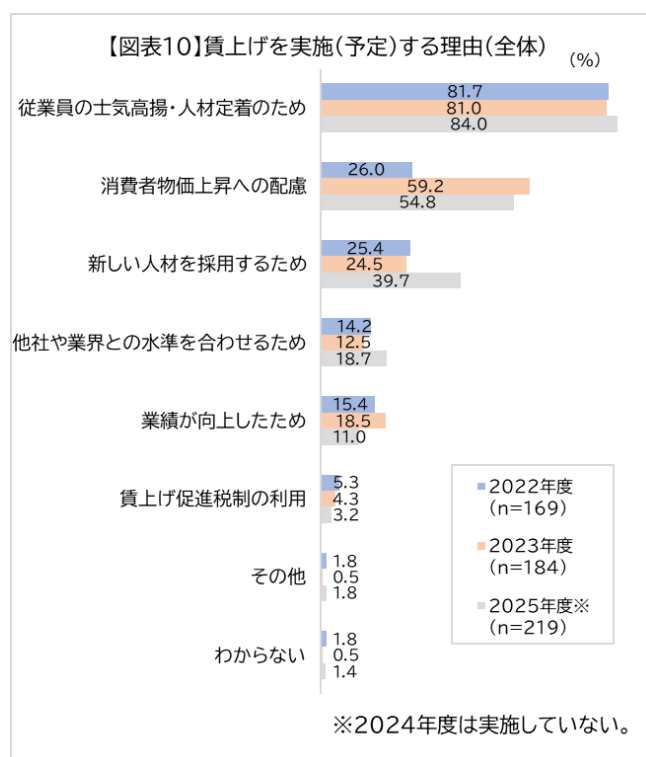


3. 賃上げを実施（予定）した理由、しない・わからない理由

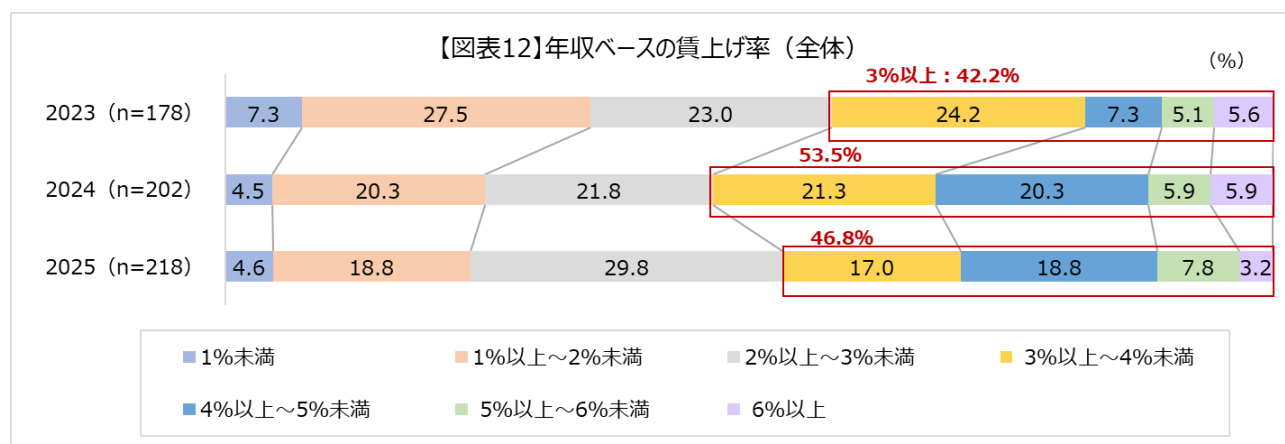
賃上げを「実施した」または「実施する予定」と回答した企業に、実施（予定）した理由を複数回答で尋ねたところ、「従業員の士気高揚・人材定着のため」が引き続き最多で84.0%、2位は「消費者物価上昇への配慮」で、54.8%だった【図表10】。3位は「新しい人材を採用するため」で、2023年度の24.5%から15.2ポイントと大幅に上昇し、39.7%となった。人材獲得競争の激化を背景に、人材定着のための守りの賃上げだけでなく、新た

な人材を確保するための攻めの賃上げにも力を入れる企業が増加しているようだ。

賃上げを「実施していない」もしくは「実施するかわからない」と回答した企業に、その理由として当てはまるものを複数回答で尋ねたところ、「先行き不安のため」が最多で47.4%だった。一方で、2023年度にトップだった「現在の賃金が適切であるため」は31.6%へと減少した【図表11】。



4. 賃上げ率（年収ベース）



賃上げを「実施した」または「実施する予定」と回答した企業に、賃上げ率は前年度の何%程度かを年収ベースで尋ねた【図表12】。

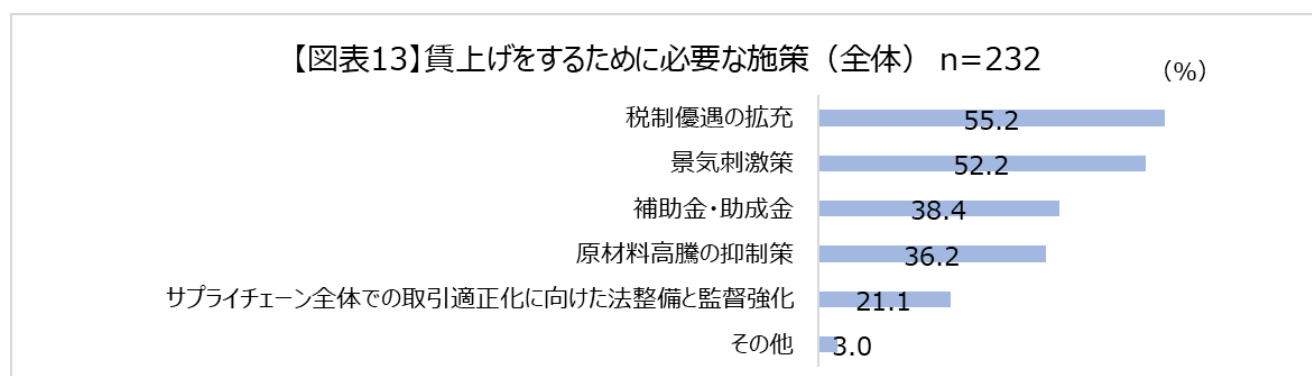
2023年度から2025年度にかけて、賃上げ率の分布は大きく変化している。2023年度時点では、「1%以上～2%未満」、「2%以上～3%未満」、「3%以上～4%未満」の3つの層がそれぞれ20%台を占め、特定の水準に集中せず幅広く分布していた。2025年度になると「2%以上～3%未満」が29.8%と全体の約3割を占める最多層となった。また「4%以上～5%未満」は7.3%(2023年度)から18.8%(2025年度)へと2.5倍以上に、「5%以上～6%未満」も5.1%(2023年度)から7.8%(2025年度)へと増加しており、4%以上の高い賃上げを实

施する企業が明確に増えている。

賃上げ率の分布が中央に集中せず、低い水準（2%台）と高い水準（4%以上）の層に分かれていく傾向がみられた。このことから、物価上昇などに対応しつつも、過度な人件費増を避けるため、賃上げ水準を抑える企業も多い一方、人材獲得競争の激化などを背景に、他社と差別化を図るため「4%以上」という、より積極的な賃上げに踏み切る企業が増加していると考えられる。

一方で、3%以上の賃上げをした企業の割合をみると、2024年度の53.5%から2025年度は46.8%と6.7減少しており、「賃上げ疲れ」の可能性も考えられる。

5. 賃上げをするために必要な施策



今後、賃上げをするために必要な施策を複数回答で尋ねたところ、「税制優遇の拡充」が最多で、全体の55.2%に達した【図表13】。僅差で2位となったのが「景気刺激策」で52.2%であり、回答者の半数以上がこれら2つのマクロ経済政策を重要視している。続いて、より直接的な企業支援で

ある「補助金・助成金」が38.4%で3位だった。さらに、昨今の物価高を反映し、「原材料高騰の抑制策」が36.2%で4位となった。構造的な課題解決策である「サプライチェーン全体での取引適正化に向けた法整備と監督強化」は21.1%であった。

6. おわりに

2025年度の賃上げ実施(予定)率は92.1%に達し、4年間の調査で最高値を更新した。賃上げ率をみても、4%台の比較的大幅な賃上げに踏み切る企業の割合が2023年から2.5倍以上に増加しており、賃上げ機運が継続している。

その内容は、従来の「定期昇給のみ」に留まらず、基本給を引き上げる「ベースアップ」や「賞与」を組み合わせた、より積極的なものへと変化している。複数の方法で賃上げを実施する企業は57.0%に達し、特に人手不足が深刻な業種や、大企業においてその傾向が顕著であった。これは、賃上げの動機として「従業員の士気高揚・人材定着」(84.0%)に加え、「新しい人材の採用」(39.7%)の重要性が増していることの裏付けといえる。

一方で、賃上げを実施しない理由としては「先

行き不安」が最多であり、賃上げの必要性を認識しつつも、将来への懸念などから躊躇している企業も一定数あった。

今後も人手不足は続く予想され、人材の確保・定着に向けた賃上げの流れは続くと考えられる。しかし、2024年度調査との比較では、一部で一服感もみられ、「賃上げ疲れ」への懸念もある。

高まる賃上げ機運を持続的な経済成長へと繋げるためには、個社の努力に加え、サプライチェーン全体での適正な価格転嫁の促進や、企業が賃上げの原資を確保しやすくなるような「税制優遇の拡充」や「景気刺激策」といった政策支援が強く期待される。

(研究員 藤木 由江)