

2025年4月25日

「春季賃上げに関する企業調査（2025年）」について

常陽銀行（頭取 秋野 哲也）の子会社である常陽産業研究所（代表取締役社長 大森 範久）は、このたび「春季賃上げに関する企業調査（2025年）」を実施しましたので、その結果を下記のとおりお知らせいたします。

当社は、地域のシンクタンクとして各種調査研究および総合金融サービスの提供を通じ、今後とも、地域の課題解決のためのさまざまな情報発信および取り組みを展開し、地域の成長と活性化に貢献してまいります。

記

1. 調査結果

当社では、旧「常陽地域研究センター」が毎年3月に実施していた定例調査を継承し、春季賃上げに関するアンケート調査を行いました。当社調査としては6回目となります。

アンケート結果によると、2025年に「賃上げを実施する」企業は65.0%と、前年から1.3ポイント低下したものの、初めて6割を上回った23年調査（65.7%）から3年連続で6割を超えました。賃上げの中身に注目すると、定期昇給（以下、定昇）を行う企業が56.3%、ベースアップ（以下、ベア）を行う企業が42.0%となり、ベアの実施率は24年に続き2年連続で4割を超えました。

県内企業が賃上げに前向きな姿勢を示した背景には、深刻な人手不足や物価高への対応があるとみられます。なお、調査結果の詳細は別紙を参照してください。

2. 調査の特徴

本調査は「茨城県内主要企業の経営動向調査」の特別調査として、2025年3月2日～28日に実施したものです。有効回答数は183社（製造業80社、非製造業103社）でした。なお、経営動向調査では、従業員数300人以上の大企業から30人未満の企業まで、茨城県内企業を幅広く調査対象としています。なお、調査期間は米国の相互関税発動前であることにご留意願います。

以 上

本件に対するご照会は下記までお願いいたします。

常陽産業研究所 地域研究センター
中橋・荒澤 029-233-6735

【春季賃上げに関する企業調査（2025年）】

春季賃上げ実施率は65.0%、2023年調査から3年連続で6割を超える高い水準 — 深刻な人手不足や物価高への対応が主な要因 —

今回調査の概要

当社は2025年3月、茨城県内企業に対して、春季賃上げの実施予定等に関するアンケート調査を実施した。本調査は2019年に当社と実質統合した旧「常陽地域研究センター」が毎年3月に行っていた調査を継承したもので、当社調査は6回目となる。

「賃上げを実施する」企業は65.0%と23年から3年連続で6割を超える高い水準に

2025年の春季賃上げの実施予定について、「賃上げを実施する」とした企業^{※1}の割合は、65.0%と前年から1.3ポイント低下したものの、初めて6割を上回った23年調査（65.7%）以降、3年連続で6割を超えた（図表1-1、1-2）。

内訳をみると、「定昇ベアともに実施する」が33.3%と最も多く、次いで「定昇は実施し、ベアは実施しない」が23.0%、「未定」が21.9%、「定昇・ベアともに実施しない」が12.6%、「定昇制度はなく、ベアのみ実施する」が7.1%、「定昇制度があるが、ベアのみ実施する」が1.6%、「賃金を引き下げる」が0.5%となった。

「賃上げを実施する」企業を業種別にみると、製造業が68.8%、非製造業が62.1%となった（図表1-1）。企業規模別にみると、最も規模の小さな30人未満は約5割、30人以上の3つの区分はいずれも約7割となっている。25年の春季賃上げについては、24年と同様に業種や企業規模等を問わず幅広い企業が、実施に前向きな姿勢を示したといえる。

実施を予定している賃上げの中身に注目すると、定昇^{※2}が56.3%（前年比-0.2pt）、ベア^{※3}が42.0%（同+0.1pt）とほぼ横ばいとなった（図表1-3）。ベアの実施率は24年に続き2年連続で4割を超えた。

企業の賃上げ実施は「防衛的賃上げ」や地域の賃上げ機運の高まりが背景にある

「賃上げを実施する」企業の実施理由（複数回答）については、全産業で「従業員のモチベーションの維持・向上」が82.9%と最も多く、次いで「従業員の離職防止」が60.7%、「従業員の生活の質（QOL）の維持・向上」が42.7%と続いた。（図表2-1）。

実施理由（複数回答）を業種別、従業員規模別にみると、すべての区分で「従業員のモチベーションの維持・向上」が1位、「従業員の離職防止」が2位となり、業種や企業規模を問わない幅広い企業で、人手の確保を要因とした賃上げを行う動きがみられる（図表2-1、2-2）。

前年の24年調査と比較すると、「従業員の生活の質の維持・向上」が10.4pt、「従業員の離職防止」が5.6pt、「従業員のモチベーションの維持・向上」が4.2pt上昇しており、企業に「防衛的賃上げ」の動きが強まっていることがわかる(図表2-3)。加えて、「地域の賃金水準上昇」が10.0pt上昇しており、近年の賃上げの機運の高まりを考慮しているとみられる。

企業からは、「収益が厳しく賃上げできる状況にないが、人材流出防止・モチベーション維持からも賃上げは実施せざるを得ない」(輸送用機械)、「新規採用力の強化や雇用定着を図る上で春季賃上げは必須と考える。来年以降も継続的に(賃上げに)取り組んでいくことを考慮し、水準等は慎重に検討していきたい」(建設業)等、厳しい経営状況の中でも、離職防止や新規採用力強化のため賃上げに取り組むとのコメントがあった。

業種・従業員規模問わず幅広い企業が物価高を意識

24年度の消費者物価指数(水戸市)の増減率は、総合は前年度比3.0%増、生鮮食品を除く総合は同2.6%増となっており、ともに高止まりが続いている(参考図表)。

ベアを実施予定の企業からは、「当社の業績では賃上げは困難であるものの、物価高や離職防止の観点から賃上げは必須と考えている」(電子部品・デバイス製造業)、「物価高により従業員の生活を守るため賃上げは必要だと思っているが、人件費が増加することで値上げ等を行わない限り収益に大きな影響があるだろう」(運輸・倉庫)、「従業員の生活支援、実質賃金の目減りへの対応」(小売業)等、物価高による従業員の生活を意識した対応との声が多く聞かれた。

今後の賃上げは、価格転嫁の取り組みや米トランプ政権の動きを注視

中小企業を含む、茨城県内全体の賃上げが今後も継続できるかは、各企業の支払い能力がどこまで維持されるかにかかっている。そのためにも、各企業が提供する製品やサービスを適正に評価し価格転嫁を進めることに加え、高騰し続ける人件費分についても適正な価格転嫁を図っていくことが求められる。

なお、4月上旬以降から、米トランプ政権による相互関税政策により、県内経済においても先行きの不透明感が強まっている。今後、企業の賃上げ方針や、賃金に占めるウェイトが高い賞与の動向などに変化が生じる可能性がある。

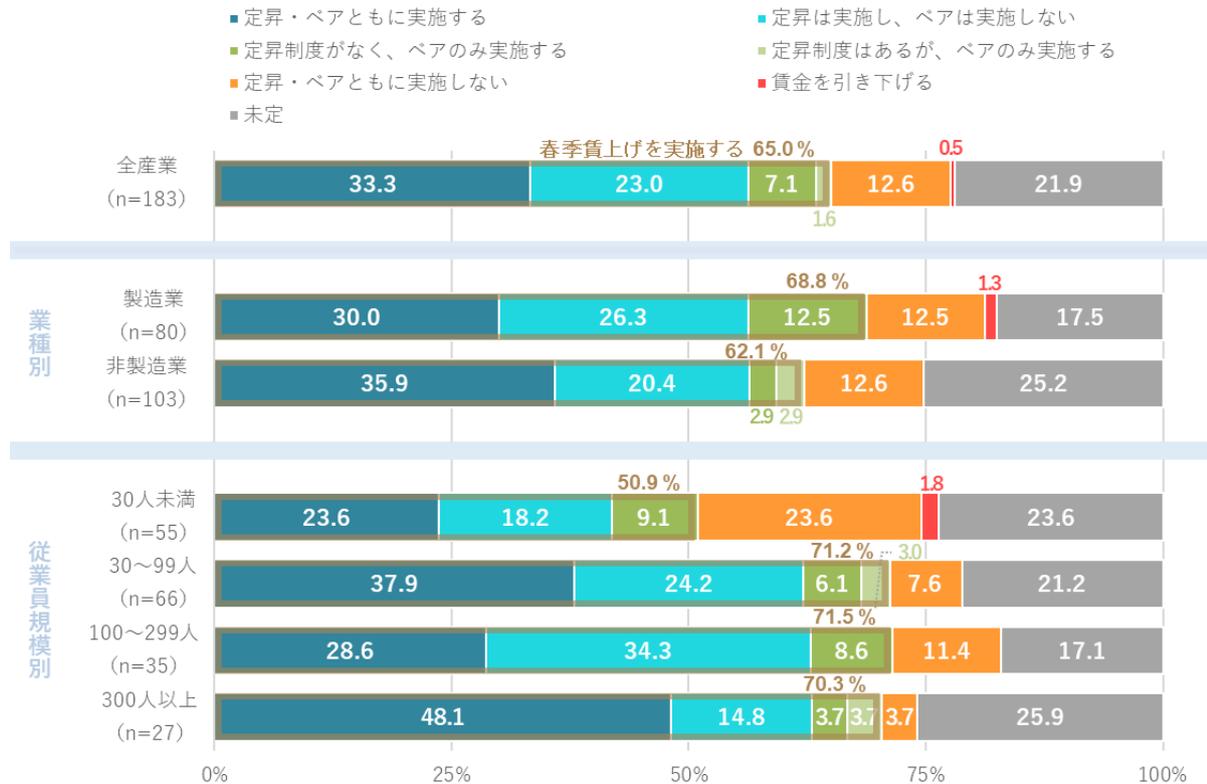
当社では例年同様、6月に夏季賞与、12月に冬季賞与に関する調査を実施し、県内企業の所得改善の動向を注視していく予定である。

※1 ①「定昇・ベアともに実施する」と②「定昇は実施し、ベアは実施しない」と③「定昇制度がなく、ベアのみ実施する」と④「定昇制度はあるが、ベアのみ実施する」の合計(図表1-1)

※2 ①「定昇・ベアともに実施する」と②「定昇は実施し、ベアは実施しない」の合計(図表1-1)

※3 ①「定昇・ベアともに実施する」と③「定昇制度がなく、ベアのみ実施する」と④「定昇制度はあるが、ベアのみ実施する」の合計(図表1-1)

図表 1-1 春季賃上げの実施予定（業種・従業員規模別）



構成比・%	① 定昇・ペア ともに 実施する	② 定昇は 実施し、 ペアは 実施しない	③ 定昇制度が なく、 ペアのみ 実施する	④ 定昇制度は あるが、 ペアのみ 実施する	⑤ 定昇・ペア ともに 実施しない	⑥ 賃金を 引き下げる	⑦ 未定	①+②+③+④ 春季 賃上げを 実施する
全産業	33.3 ↑ (32.1) +1.2	23.0 ↓ (24.4) -1.4	7.1 (9.8)	1.6 (9.8)	12.6 ↑ (9.8) +2.8	0.5 ↑ (0.0) +0.5	21.9 ↓ (23.8) -1.9	65.0 ↓ (66.3) -1.3
製造業	30.0 ↓ (32.1) -2.1	26.3 ↑ (22.2) +4.1	12.5 (12.3)	0.0 (12.3)	12.5 ↓ (13.6) -1.1	1.3 ↑ (0.0) +1.3	17.5 ↓ (19.8) -2.3	68.8 ↑ (66.6) +2.2
非製造業	35.9 ↑ (32.1) +3.8	20.4 ↓ (25.9) -5.5	2.9 (8.0)	2.9 (8.0)	12.6 ↑ (7.1) +5.5	0.0 → (0.0) ±0.0	25.2 ↓ (26.8) -1.6	62.1 ↓ (66.0) -3.9
30人未満	23.6 ↑ (22.4) +1.2	18.2 ↓ (20.7) -2.5	9.1 (10.3)	0.0 (10.3)	23.6 ↑ (17.2) +6.4	1.8 ↑ (0.0) +1.8	23.6 ↓ (29.3) -5.7	50.9 ↓ (53.4) -2.5
30~99人	37.9 ↑ (31.0) +6.9	24.2 ↓ (26.8) -2.6	6.1 (14.1)	3.0 (14.1)	7.6 ↑ (5.6) +2.0	0.0 ↑ (0.0) ±0.0	21.2 ↓ (22.5) -1.3	71.2 ↓ (71.9) -0.7
100~299人	28.6 ↓ (48.6) -20.0	34.3 ↑ (18.9) +15.4	8.6 (5.4)	0.0 (5.4)	11.4 ↓ (13.5) -2.1	0.0 → (0.0) ±0.0	17.1 ↑ (13.5) +3.6	71.5 ↓ (72.9) -1.4
300人以上	48.1 ↑ (33.3) +14.8	14.8 ↓ (33.3) -18.5	3.7 (3.7)	3.7 (3.7)	3.7 ↑ (0.0) +3.7	0.0 → (0.0) ±0.0	25.9 ↓ (29.6) -3.7	70.3 ↑ (70.3) ±0.0

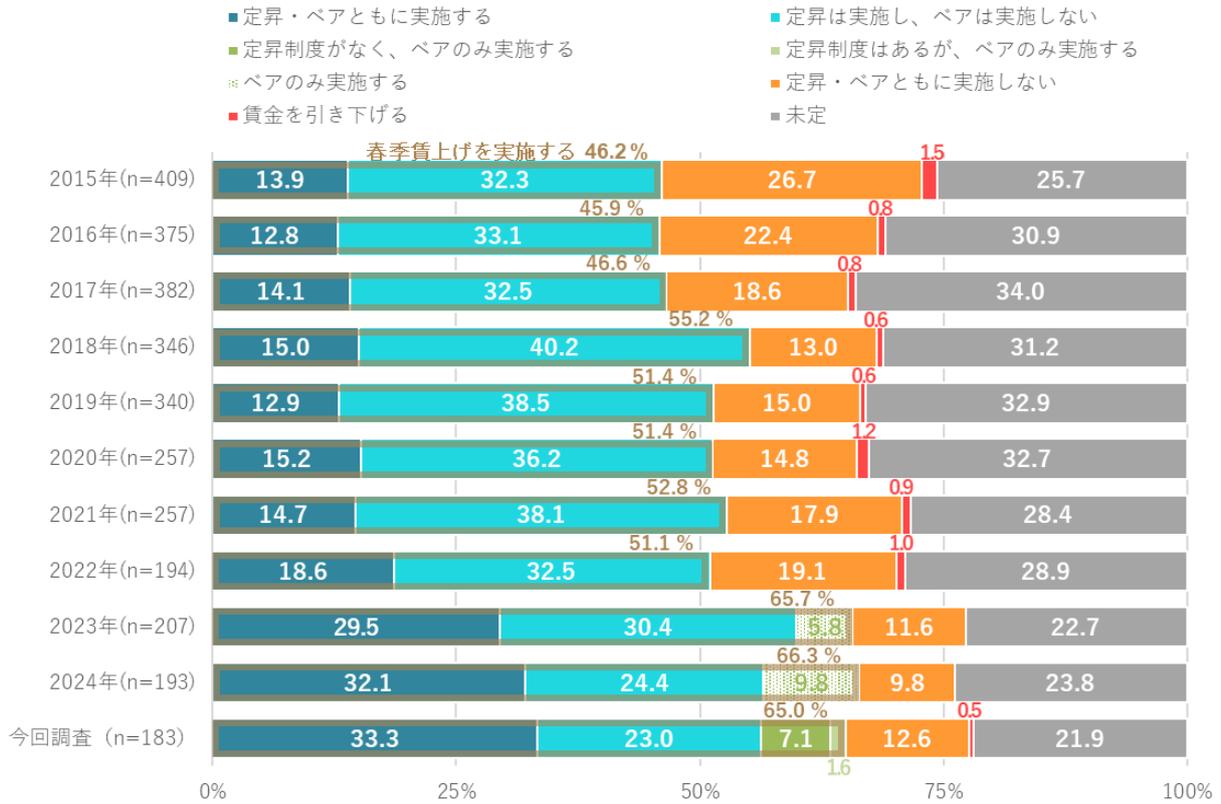
※上段が今回調査値、下段（ ）内が2024年調査値

※2024年調査までの選択肢「ペアのみ実施する」を、今回調査では「定昇制度がなく、ペアのみ実施する」と「定昇制度はあるが、ペアのみ実施する」に細分化して調査した

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2025年）」

※小数点以下第2位を四捨五入しているため、構成比の合計は必ずしも100とはならない（各図表共通）

図表 1-2 春季賃上げの実施予定（推移）



構成比・%	① 定昇・ペアともに実施する	② 定昇は実施し、ペアは実施しない	③ 定昇制度がなく、ペアのみ実施する	④ 定昇制度はあるが、ペアのみ実施する	⑤ 定昇・ペアともに実施しない	⑥ 賃金を引き下げる	⑦ 未定	①+②+③+④ 春季賃上げを実施する
2015年	13.9	32.3			26.7	1.5	25.7	46.2
2016年	12.8 ↓	33.1 ↑			22.4 ↓	0.8 ↓	30.9 ↑	45.9 ↓
2017年	14.1 ↑	32.5 ↓			18.6 ↓	0.8 →	34.0 ↑	46.6 ↑
2018年	15.0 ↑	40.2 ↑			13.0 ↓	0.6 ↓	31.2 ↓	55.2 ↑
2019年	12.9 ↓	38.5 ↓			15.0 ↑	0.6 →	32.9 ↑	51.4 ↓
2020年	15.2 ↑	36.2 ↓			14.8 ↓	1.2 ↑	32.7 ↓	51.4 →
2021年	14.7 ↓	38.1 ↑			17.9 ↑	0.9 ↓	28.4 ↓	52.8 ↑
2022年	18.6 ↑	32.5 ↓			19.1 ↑	1.0 ↑	28.9 ↑	51.1 ↓
2023年	29.5 ↑	30.4 ↓	5.8		11.6 ↓	0.0 ↓	22.7 ↓	65.7 ↑
2024年	32.1 ↑	24.4 ↓	9.8	1.6 ↑	9.8 ↓	0.0 →	23.8 ↑	66.3 ↑
今回調査	33.3 ↑	23.0 ↓	7.1	1.6	12.6 ↑	0.5 ↑	21.9 ↓	65.0 ↓

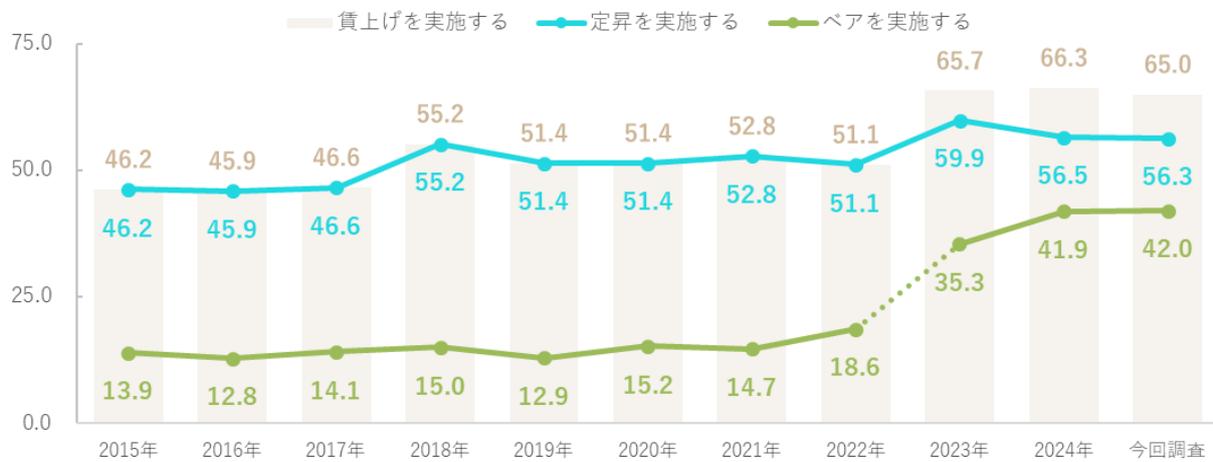
※「ペアのみ実施する」は2023年・2024年調査のみの選択肢

※2024年調査までの選択肢「ペアのみ実施する」を、今回調査では「定昇制度がなく、ペアのみ実施する」と「定昇制度はあるが、ペアのみ実施する」に細分化して調査した

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（各年版）」
 （2015～2019年は旧常陽地域研究センターが実施）

(%)

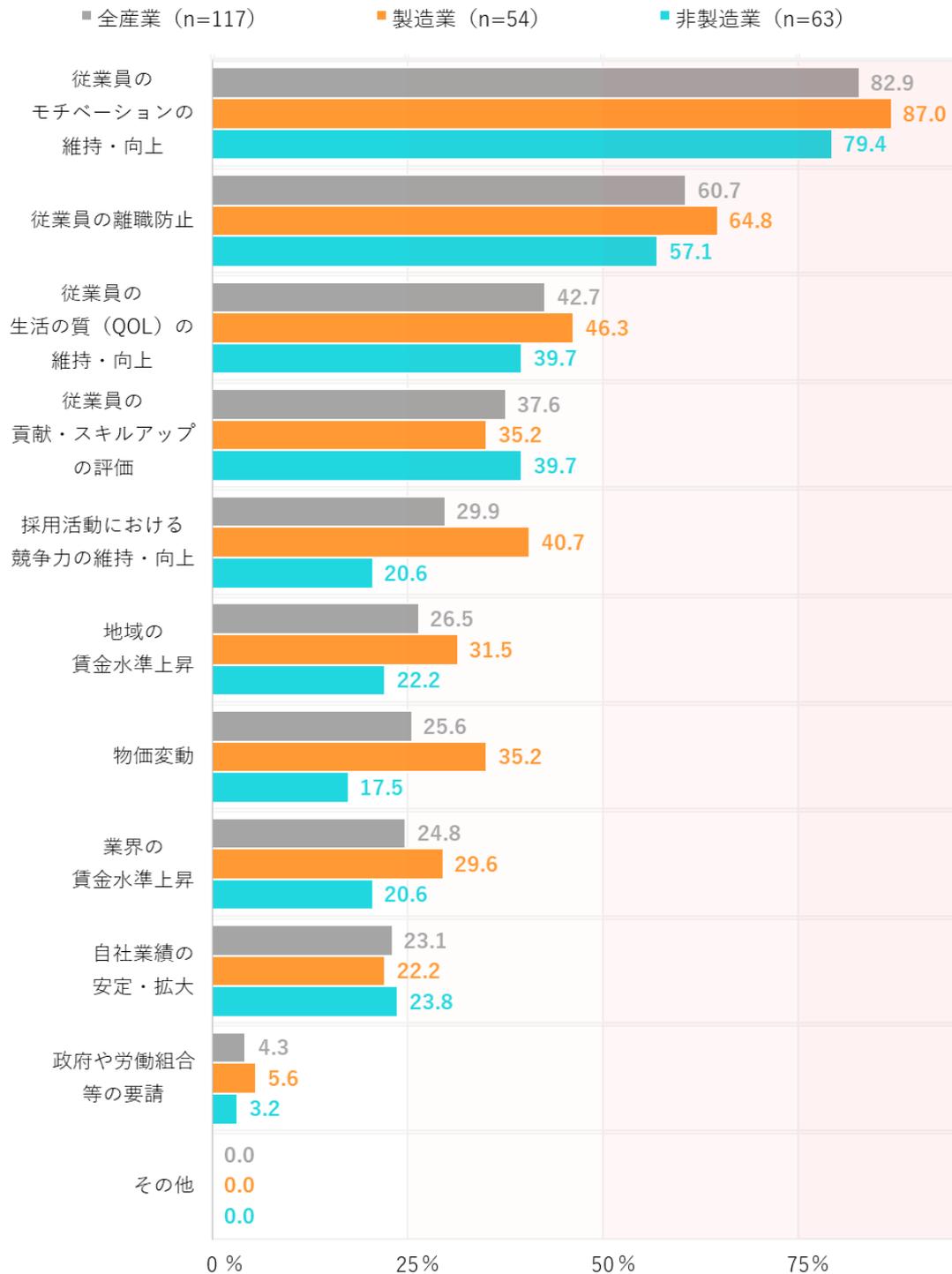
図表 1 - 3 春季賃上げにおける定昇/ペアの実施予定



※「定昇を実施する」は、「定昇・ペアともに実施する」と「定昇は実施し、ペアは実施しない」の合計
※「ペアを実施する」は、「定昇・ペアともに実施する」と「(定昇制度がなく/あるが、)ペアのみ実施する」の合計
※「ペアのみ実施する」は2023年・2024年調査の、「定昇制度がなく/あるが、ペアのみ実施する」は今回調査からの選択肢

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（各年版）」
(2015～2019年は旧常陽地域研究センターが実施)

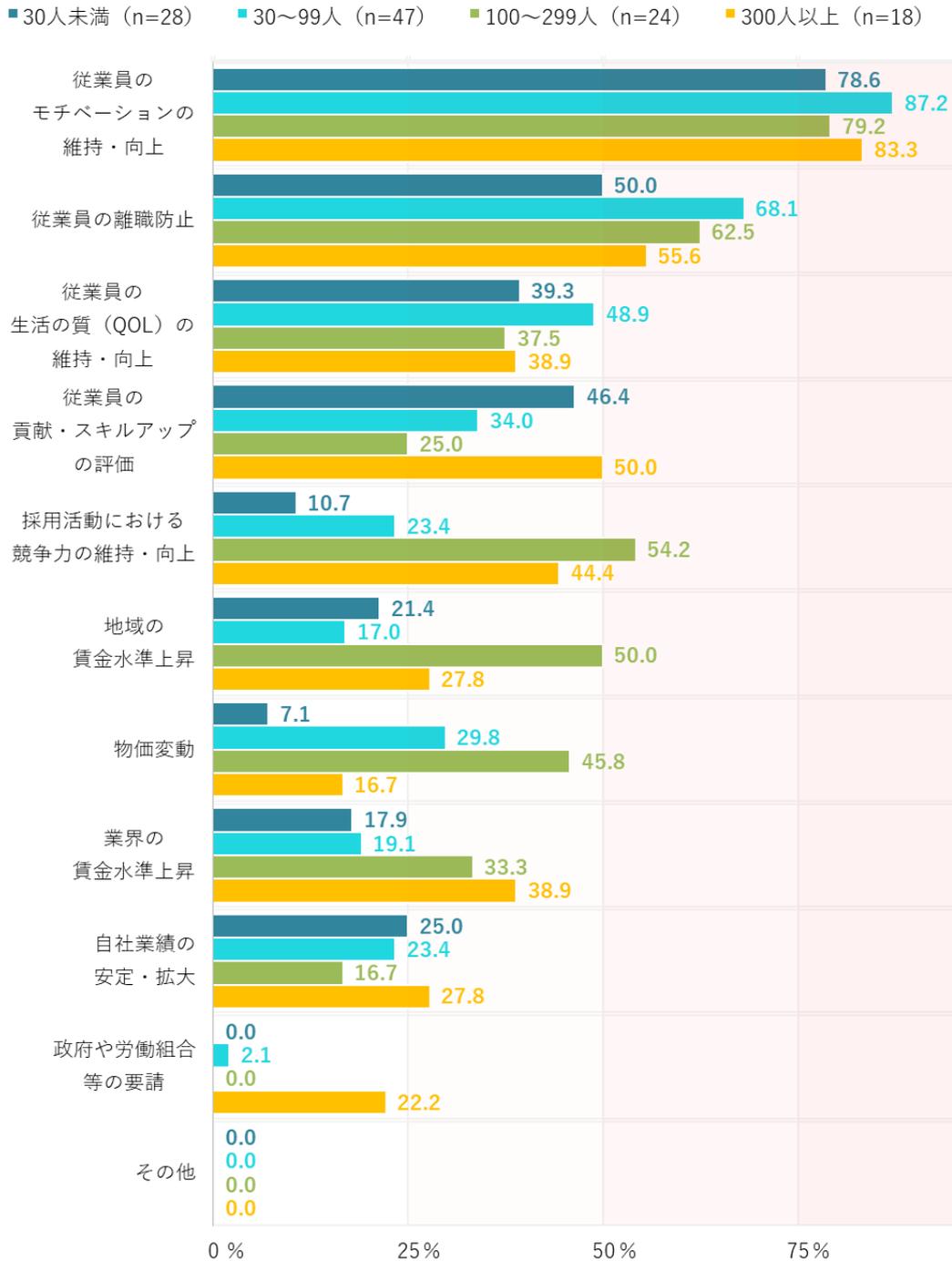
図表 2 - 1 春季賃上げの実施理由（業種別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2025年）」

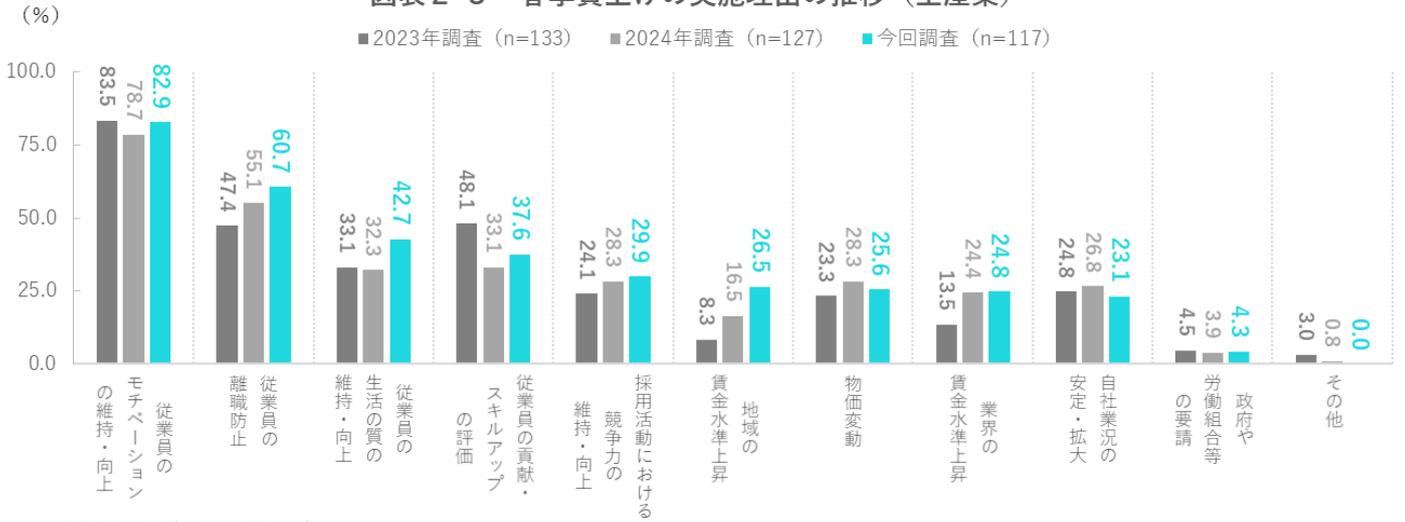
図表 2-2 春季賃上げの実施理由（従業員規模別）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（2025年）」

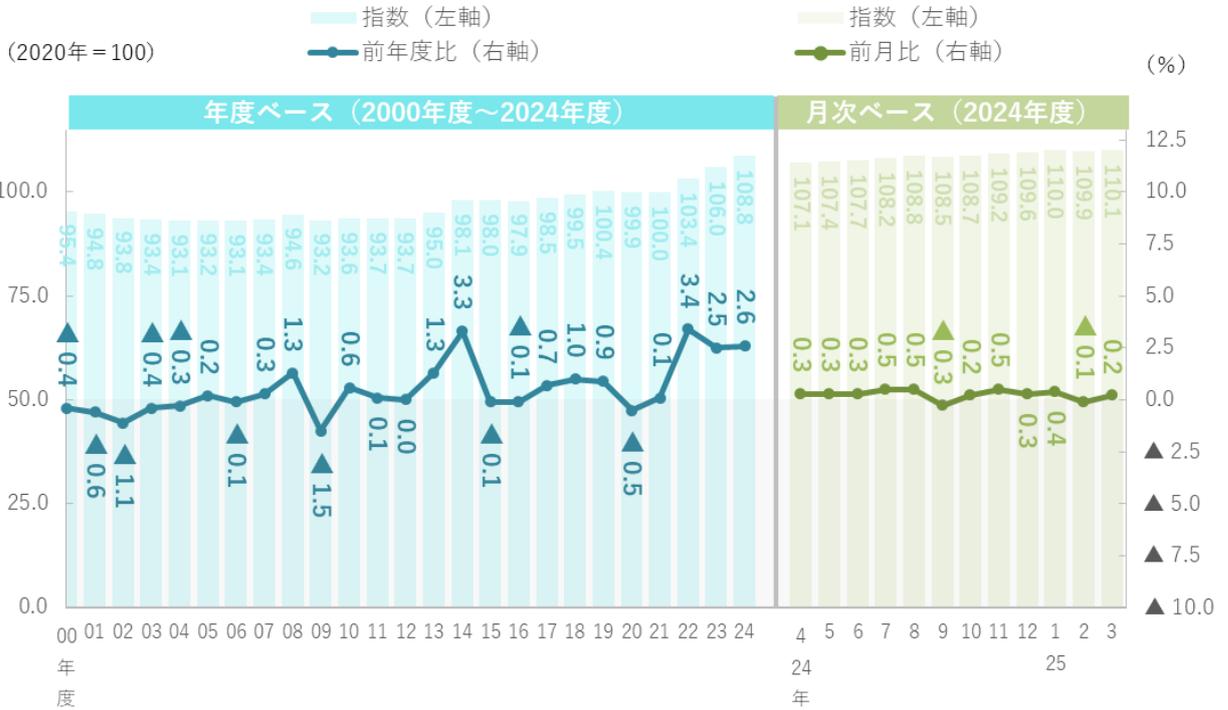
図表 2-3 春季賃上げの実施理由の推移（全産業）



※複数回答（回答数制限なし）

出所：常陽産業研究所「春季賃上げに関する企業調査（各年版）」

参考図表 水戸市消費者物価指数の推移(生鮮食品を除く総合)



出所：総務省統計局「2020年基準消費者物価指数」

以上