



# 2025年賃金改定に関するアンケート調査結果



公益社団法人  
関西経済連合会

- ・ 調査期間：2025年1月14日（火）～2月3日（月）
- ・ 調査対象：関経連会員のうち、メールアドレスの登録がある968社
- ・ 調査方法：Webによる調査票送付方式
- ・ 回答数：156社（回答率約16%）

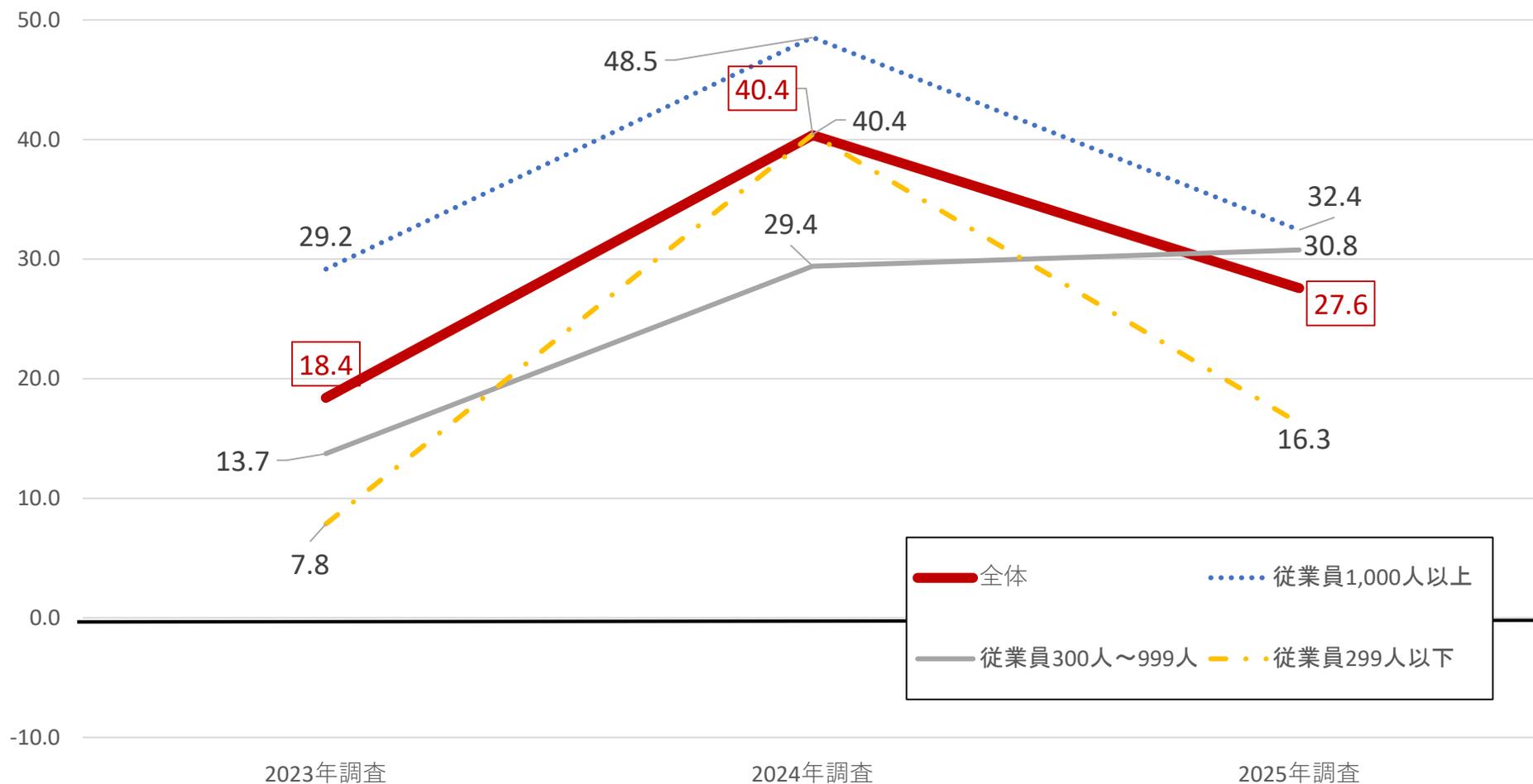
	2025年調査		2024年調査		2023年調査	
	総計 (社)	構成比	総計 (社)	構成比	総計 (社)	構成比
従業員1000人以上	74	47.4%	68	41.0%	72	41.4%
従業員300人～999人	39	25.0%	51	30.7%	51	29.3%
従業員299人以下	43	27.6%	47	28.3%	51	29.3%
合計	156	100.0%	166	100.0%	174	100.0%

※各数値は小数点第二位で四捨五入。項目ごとの合計値は四捨五入前の数値で算出しており、図表の数値での計算とは一致しない場合がある。

# 現在の業況

- 「現在の業況判断（「良い」－「悪い）」は、27.6pt（前年比－12.8pt）と、前年調査を下回るもののプラス圏で推移。

## 現在の業況判断

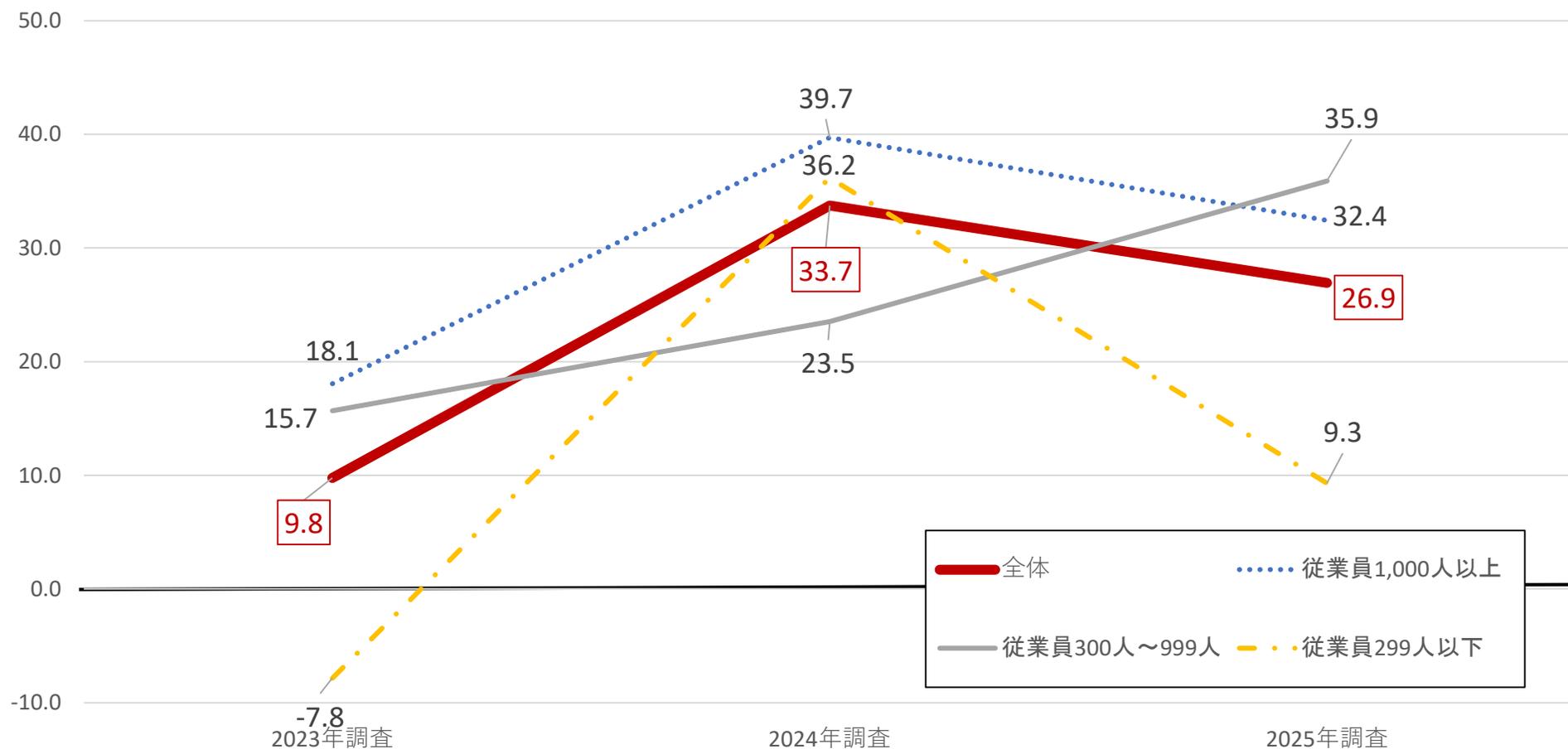


※業況判断…「良い」の回答割合から「悪い」の回答割合を差し引いた値

# 今年の業況見通し

- 「今年の業況の見通し（「良い」－「悪い）」は、26.9pt（前年比－6.8pt）と、前年調査をわずかに下回るもののプラス圏で推移。
- 規模別では、従業員300～999人以下の企業で35.9pt（+12.4pt）と、前年調査よりプラス幅を拡大。

## 今年の業況見通し

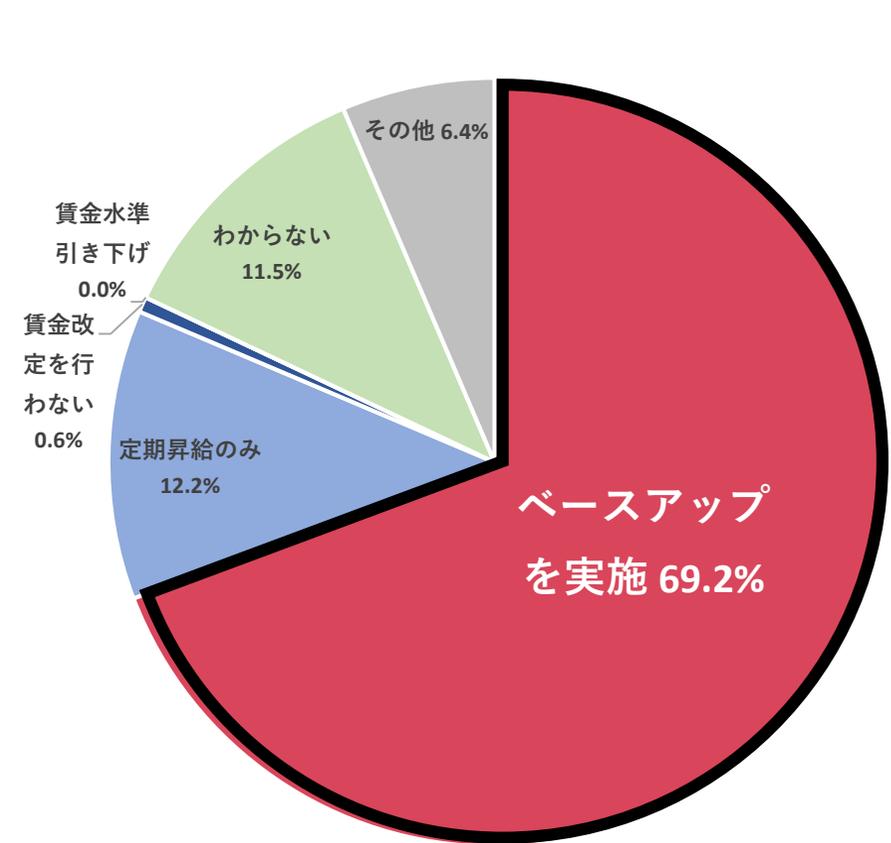


※業況判断…「良い」の回答割合から「悪い」の回答割合を差し引いた値

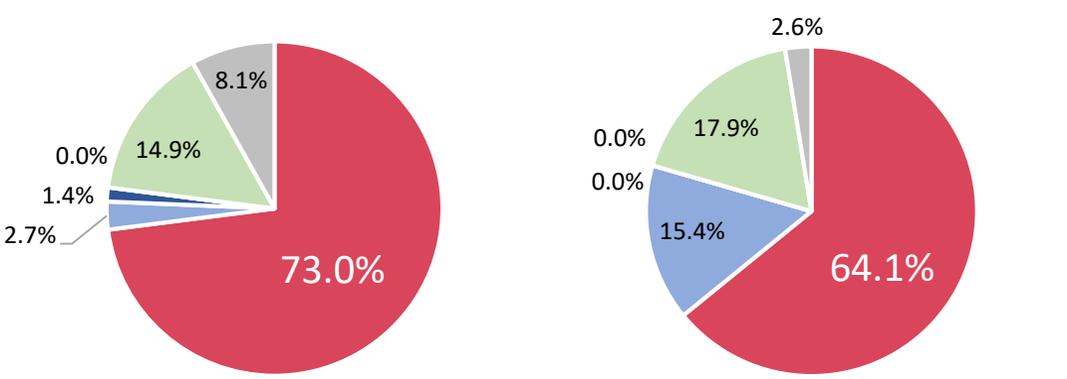
# 2025年の賃金改定の考え方

- ・「2025年の賃金改定の考え方」は、全体としては、回答企業の7割近く（69.2%）が「ベースアップを実施」したいとしていた。
- ・規模別で見ると、従業員数1,000人以上の企業では回答企業の4分の3程度（73.0%）が「ベースアップを実施」したいとしている。従業員数299人以下の企業では「定期昇給のみ」とする企業が4分の1程度（25.6%）あった。

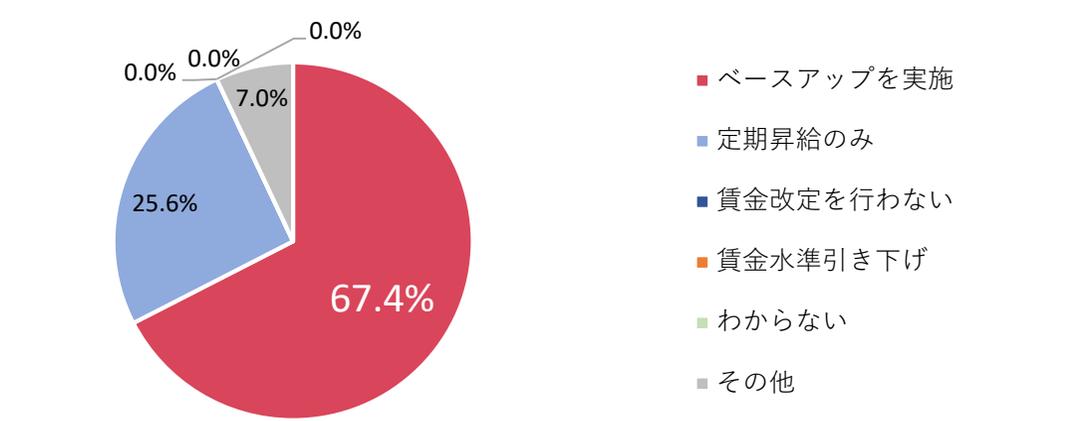
<全体>



<従業員数1,000人以上の企業 × 従業員数300~999人の企業>



<従業員数299人以下の企業>

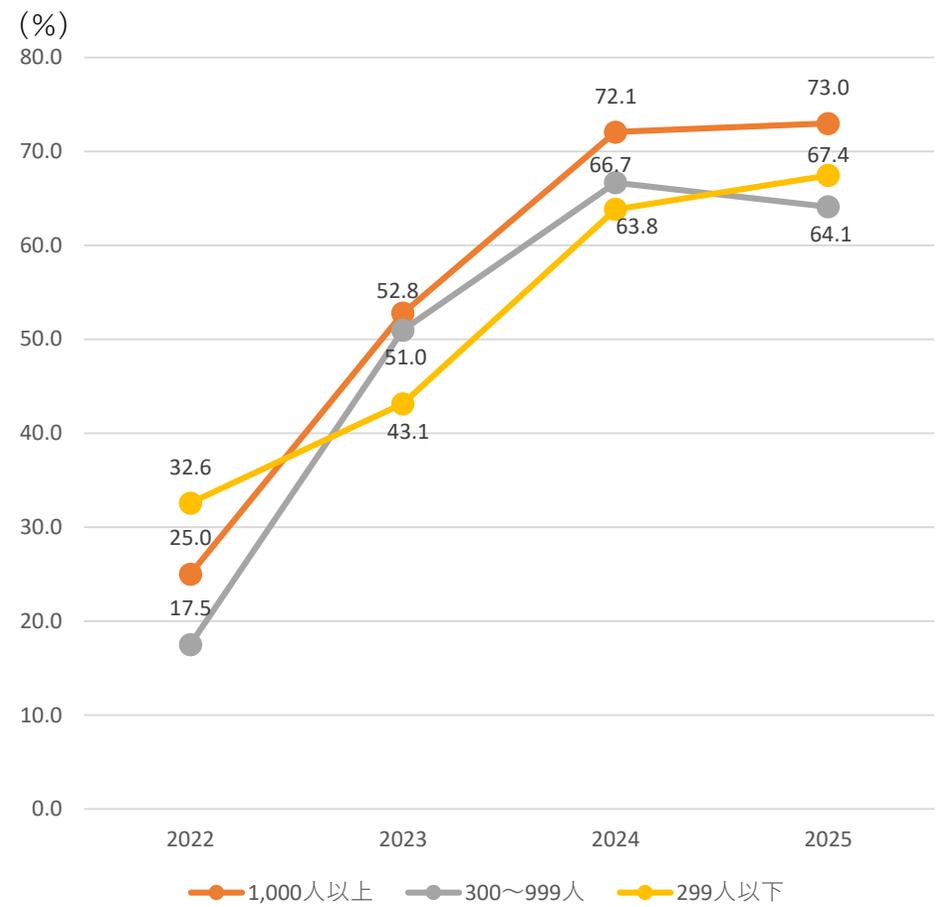
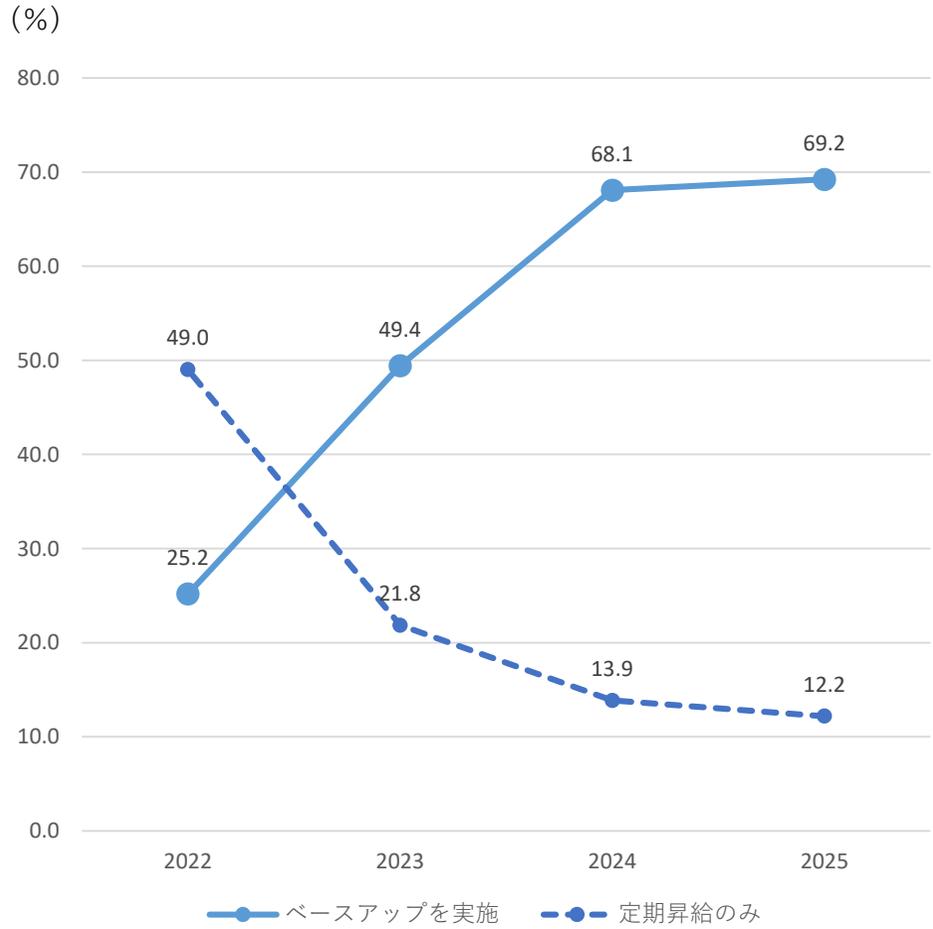


- ベースアップを実施
- 定期昇給のみ
- 賃金改定を行わない
- 賃金水準引き下げ
- わからない
- その他

# 賃金改定の考え方（過去調査との比較）

・経年変化をみると、「ベースアップを実施」したいとの回答割合は、前年調査と同様の傾向がみられた。

## 「ベースアップを実施」したいと回答した企業の割合

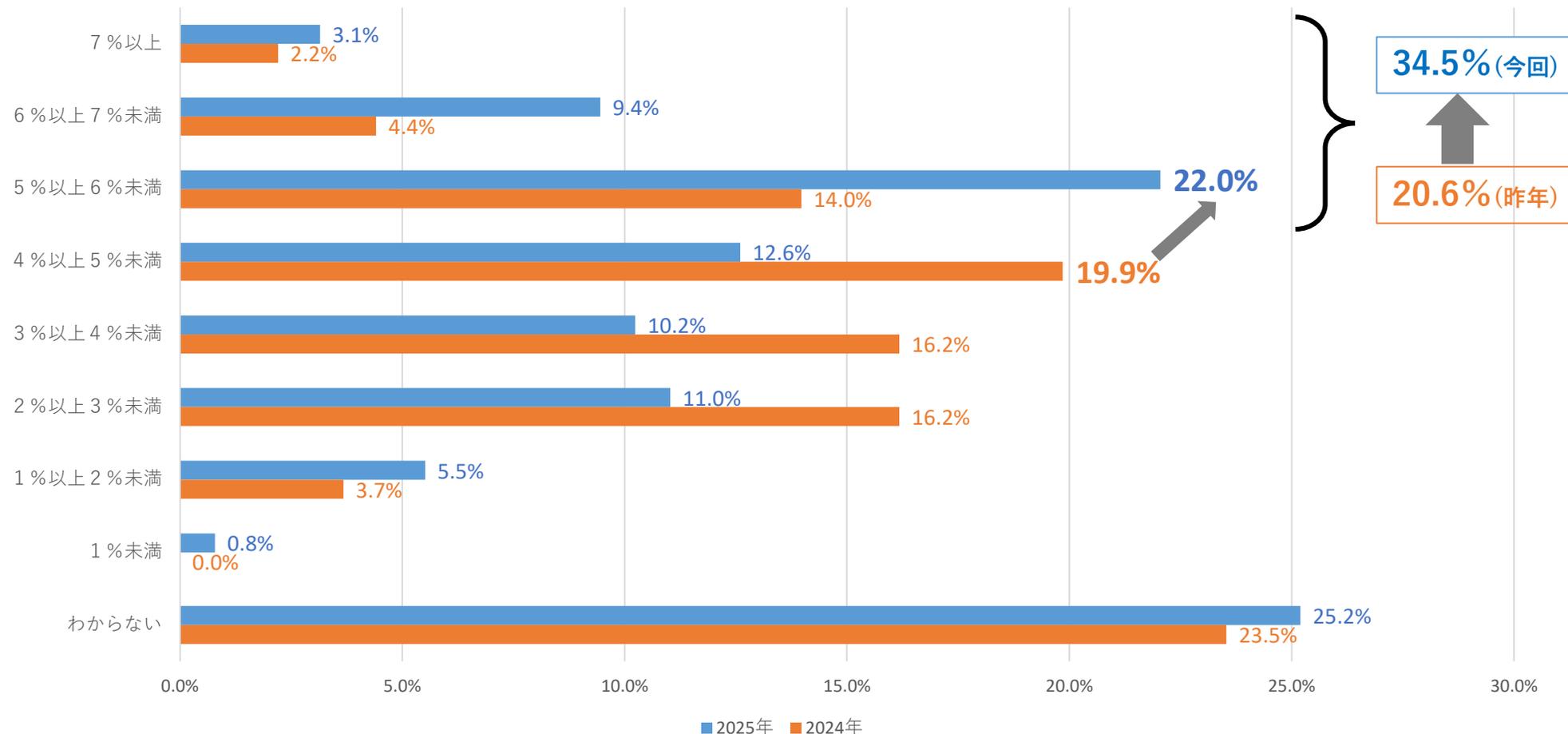


※「その他」…「評価により実施」「処遇制度の見直し、特定層への処遇上乗せを検討」など

# 賃金引き上げの程度

- 「ベースアップ」または「定期昇給」のいずれか、あるいはその両方を実施したいと回答した企業127社に対し引き上げ率をたずねたところ、「わからない」との回答以外では、「5%以上6%未満」が22.0%と最も多く、「5%以上」を考えているとする企業が3分の1以上（34.5%）あった。
- ※前年調査では「4%以上5%未満」の回答が最も多く、「5%以上」と回答した企業は20.6%。

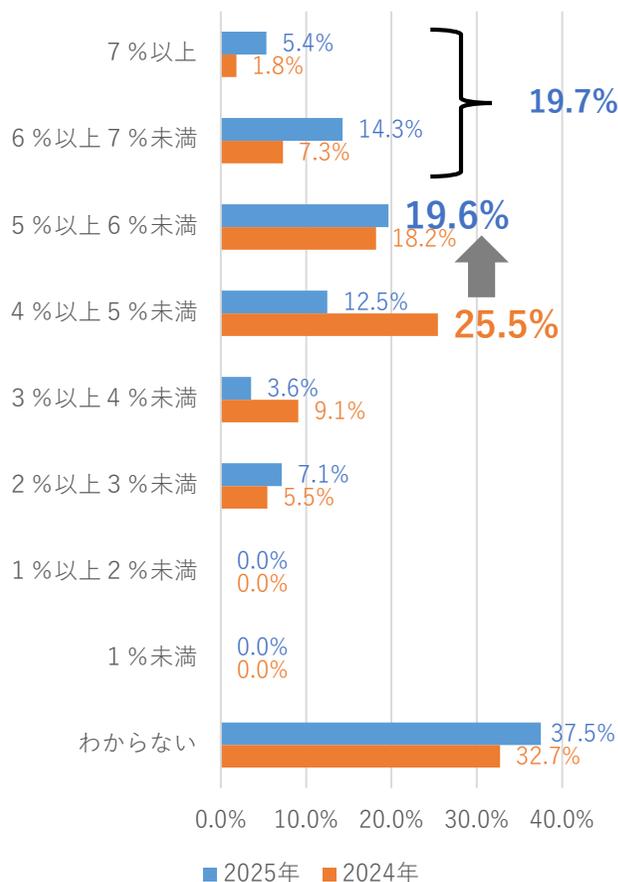
## 賃金引き上げの程度



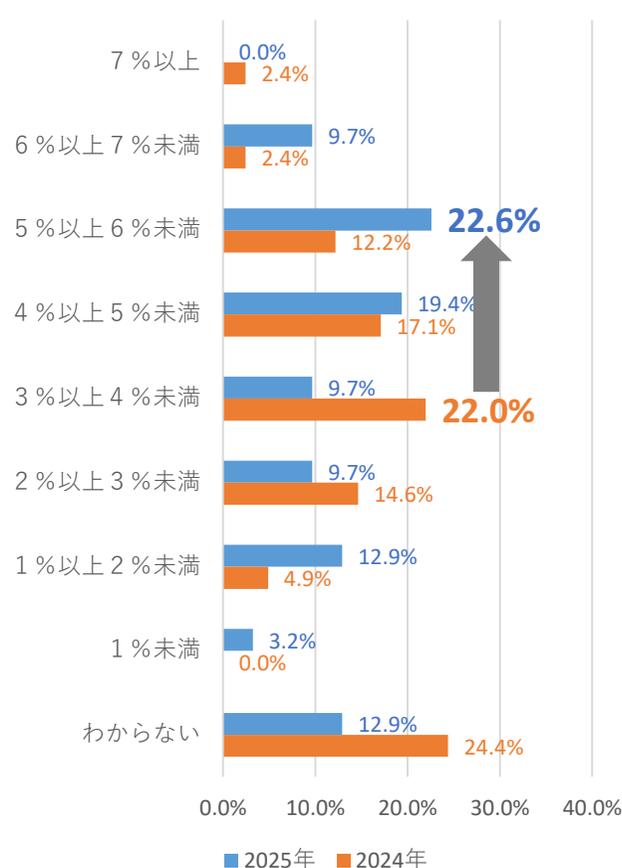
# 賃金引き上げの程度（規模別）

- 賃金の引き上げ率を規模別にみると、すべての規模で「5%以上6%未満」との回答が最も多くなり、前年調査に比べて、賃金引き上げの意欲が高まっている様子がうかがえる。
- 従業員数1,000人以上の企業では「6%以上」とする回答が2割近く（19.7%）あった。
- 従業員数299人以下の企業では、前年調査では「2%以上3%未満」との回答が最多（32.5%）だったが、「5%以上6%未満」との回答が4分の1（25.0%）となった。

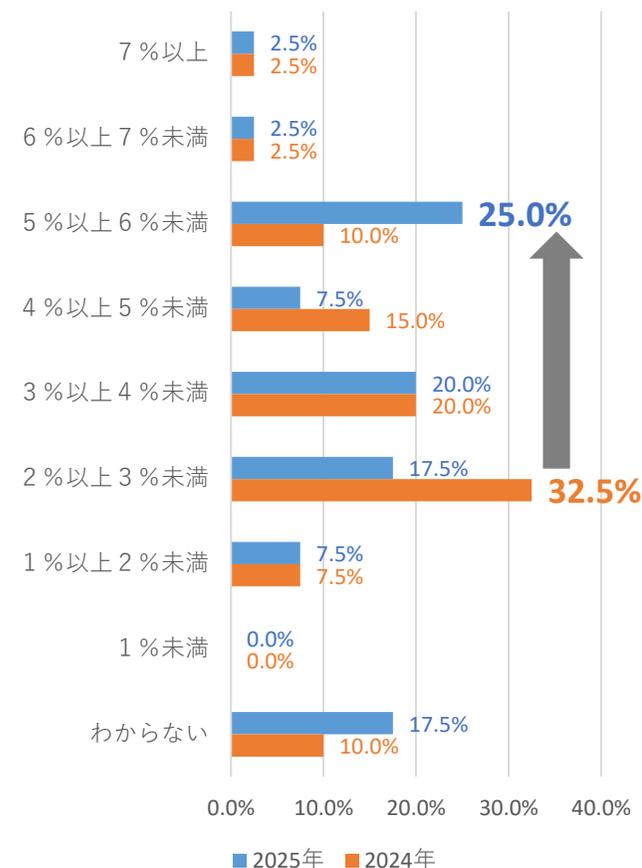
## <従業員数1,000人以上の企業>



## <従業員数300～999人の企業>



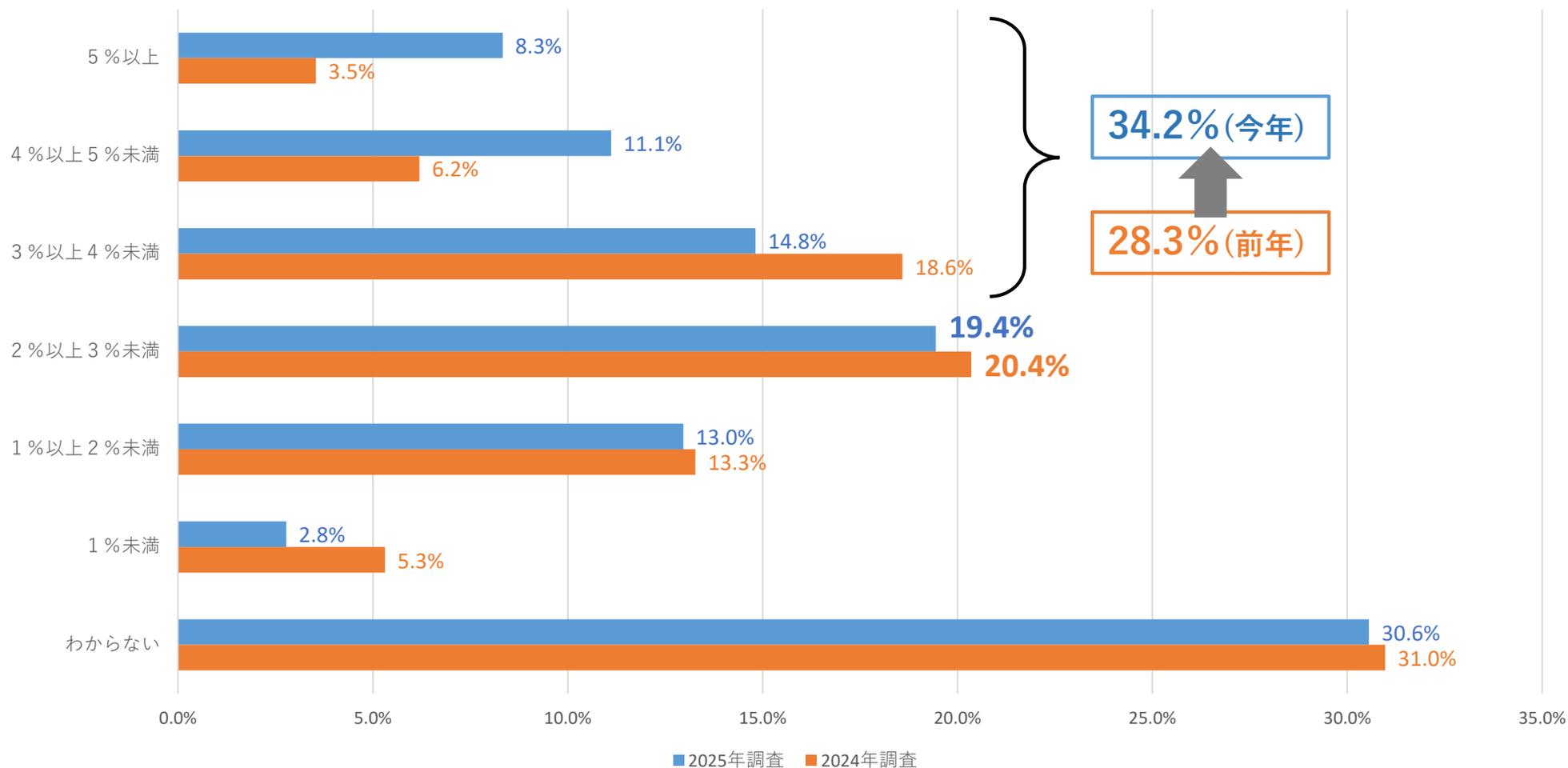
## <従業員数299人以下の企業>



# ベースアップの程度

- ・「ベースアップを実施」したいと回答した108社に対し引き上げ率をたずねたところ、前年調査と同じく、「わからない」との回答以外では、「2%以上3%未満」という回答が最も多かった（19.4%）。
- ・「3%以上」のベースアップを考えている企業は34.2%と前年調査（28.3%）を上回った。

## ベースアップの程度



# 賃金改定や賞与のほかに、春季労使交渉で議論するテーマ

- 賃金改定や賞与のほかに春季労使交渉で議論するテーマをたずねたところ、「時間外労働の削減・抑制」「育児・介護を抱える社員への対応、介護離職対策等」が最多となった。「メンタルヘルス対策の拡充」の回答割合が増加し、「定年後継続雇用者の職務や勤務形態の見直し」「女性の活躍を含むD & I 推進に向けた取り組み」の割合が減少している。

## 賃金改定や賞与のほかに、春季労使交渉で議論するテーマ（複数回答）（％）

