



中小企業における“賃上げ機運”の広がりはまだ限定的

—全国中小企業景気動向調査（2025年1-3月期特別調査）の集計結果より—

ポイント

- 信金中央金庫 地域・中小企業研究所の「全国中小企業景気動向調査」（2025年1-3月期特別調査、3月27日公表）の集計結果によると、2025年に賃金を引き上げると回答した中小企業は、前年調査に比べて2.2ポイント上昇の51.2%にとどまった。中小企業における“賃上げ機運”の広がりはまだ限定的で、規模間格差が浮き彫りとなった。
- 賃上げできない中小企業では「業績見通し不透明」や「価格転嫁困難」などを理由として挙げる割合が比較的多い。さらに、従業員規模の小さい企業では「自社に従業員はいない（家族経営など）」という回答割合も高く、「賃上げ」の概念そのものが存在しない可能性もあり、調査結果をみていくうえで留意していく必要がある。
- 労働組合による団体交渉を主体とする「春闘」では、足元の2025年で前年を上回る賃金引上げ率が見込まれている状況もあるが、従業員規模が小さい企業ほど労働組合の組織率は低く、「春闘」の波及効果は及びにくいとみられる。わが国の全従業者数の約7割を雇用する中小企業の今後の賃上げ動向が引き続き注目される。

1. 中小企業における“賃上げ機運”の広がりは一程度みられるものの未だ限定的

信金中央金庫 地域・中小企業研究所が全国の信用金庫の協力を得てとりまとめている「全国中小企業景気動向調査」（2025年1～3月期特別調査、3月27日公表）によると、2025年中に賃金を引き上げる（定期昇給分除く、賞与や一時金除く、予定を含む）と回答した中小企業の割合は、前年調査に比べて2.2ポイントの上昇はみられたものの、51.2%にとどまった。わが国の経済社会全体に広がる“賃上げ機運”は、中小企業においても一定の広がりはみられるものの、未だ限定的である実態も垣間見られた。

これを従業員規模別にみると、前年調査と同様、規模の大きい中小企業ほど賃金を引き上げると回答した企業の割合が総じて高い傾向がみられた。とりわけ、従業員規模が10名以上の中小企業では、引き上げるという回答が6割を超えているのに対して、10名未満の小規模な企業ではその回答割合が5割を下回るなど、全体として賃上げ機運の広がりは一程度みられるものの、賃上げの実現という部分では、依然として規模間の格差が存在するという厳しい実態もあらためて浮き彫りと

(図表1) 賃金を引き上げると回答した企業の割合 (%)

	賃金を引き上げる企業の割合			回答企業数 (構成比)
	2025年 A	2024年 B	A-B	
全 体	51.2	49.0	2.2	100.0
1～4人	27.7	25.9	1.8	35.1
5～9人	49.4	48.4	1.0	19.0
10～19人	63.2	59.3	3.9	17.1
20～29人	69.4	66.7	2.7	8.7
30～39人	71.0	64.8	6.2	5.1
40～49人	74.9	74.7	0.2	6.2
50～99人	78.5	76.2	2.3	5.9
100～199人	77.9	80.1	-2.2	1.8
200～300人	79.6	77.5	2.1	0.9

(備考) 1. 回答企業数（構成比）は直近実績（2025年1-3月期、12,817社）をもとに算出

2. 信金中央金庫 地域・中小企業研究所「全国中小企業景気動向調査」（2025年1-3月期特別調査）をもとに作成

なっている（図表1）。

なお、調査員から寄せられたコメントをみると、「人材流出防止のため大幅な賃上げを実施した（化粧品小売業 新潟県）」「前年に賃上げを実施済みだが、今後も同業他社を見ながら人材確保のために労働環境改善に取り組んでいく（産業用重機製造 愛媛県）」など、人手不足を背景に人材流出を食い止めるための“防衛的賃上げ”を訴える声などが散見された。

ちなみに、2025年に賃金を引き上げると回答について、その引上げ率ごとの内訳をみると（図表2）、「0%以上2%未満」の割合が前年調査に比べて3.3ポイント低下したのに対し、「2%以上」の階層は軒並み上昇という結果となった。賃金を引き上げると回答した中小企業に限れば、前年を上回る引上げ率を指向する傾向にあることが今回の調査で明らかとなった。

（図表2）賃金を引き上げると回答した企業における引上げ率の内訳（%）

	賃金引上げ率		A-B
	2025年 A	2024年 B	
全 体	51.2	49.0	2.2
0%以上2%未満	21.4	24.7	-3.3
2%以上4%未満	19.7	17.7	2.0
4%以上6%未満	7.9	5.2	2.7
6%以上	2.1	1.4	0.7

（備考）図表1に同じ

2. 賃金を引き上げない主な理由は「業績見通し不透明」や「価格転嫁困難」が上位

一方、今回調査では、前述した通り、従業員規模の小さい中小企業ほど依然として賃金を引き上げることが困難な状況にあるという厳しい現実も明らかとなっている。

今回調査で賃金を引き上げないと回答した中小企業においてその理由をみると、「今後の業績見通しが不透明（12.5%）」、「賃上げに見合う価格転嫁ができていない（11.0%）」という回答が上位を占めた。また、これらの回答割合は、従業員規模が小さい中小企業ほど高い傾向もみられ、今後の展望も含めて本業が振るわないという状況が、賃上げを妨げる要因となっているという厳しい現実が垣間見えた（図表3）。

実際、調査員から寄せられたコメントを見ても、「大型店との競争激化で売上げが減少傾向にあり賃上げは難しい（書籍文具小売 北海道）」など、厳しい事業環境から未だ賃上げに踏み切れないとの声が散見された。

（図表3）賃金を引き上げないと回答した企業における引上げない理由（従業員規模別）（単位：%）

	賃金を引き上げないと回答した企業における引上げない理由	賃金を引き上げないと回答した企業における引上げない理由							回答企業数 (構成比)
		今後の業績見通しが不透明	賃上げに見合う価格転嫁ができていない	自社に従業員はいない(家族経営など)	これまでに賃金を引上げ済み	売上の低迷や伸び悩み	同業や同地域内の他社が上げていない		
全 体	48.8	12.5	11.0	9.9	7.5	5.8	2.0	100.0	
1～4人	72.3	15.0	13.9	26.0	6.5	8.5	2.4	35.1	
5～9人	50.6	14.0	14.3	2.6	9.8	7.3	2.5	19.0	
10～19人	36.8	12.7	9.2	0.9	8.2	4.3	1.4	17.1	
20～29人	30.6	9.2	7.7	0.8	7.7	3.4	1.7	8.7	
30～39人	29.0	10.1	7.3	0.5	6.9	2.8	1.4	5.1	
40～49人	25.1	8.8	6.0	0.5	6.7	1.9	1.2	6.2	
50～99人	21.5	6.6	4.4	0.7	6.2	2.7	0.9	5.9	
100～199人	22.1	7.2	5.5	1.3	5.5	0.9	1.7	1.8	
200～300人	20.4	7.1	6.2	0.0	4.4	0.9	1.8	0.9	

（備考）図表1に同じ

なお、賃上げしない理由で3番目に多かった回答として「自社に従業員はいない（家族経営など）（9.9%）」といったものがあげられている。とりわけ、従業員規模が「1～4人」の階層に限ればその回答割合は26.0%と、賃上げしない理由として最も多くを占めて

いた。これは、親族のみで経営する個人事業者など、極めて限定的な従業員のみで経営している小規模な企業（事業者）では、そもそも「賃上げ」という概念自体が存在しないという実態を示唆しているとみることができよう。

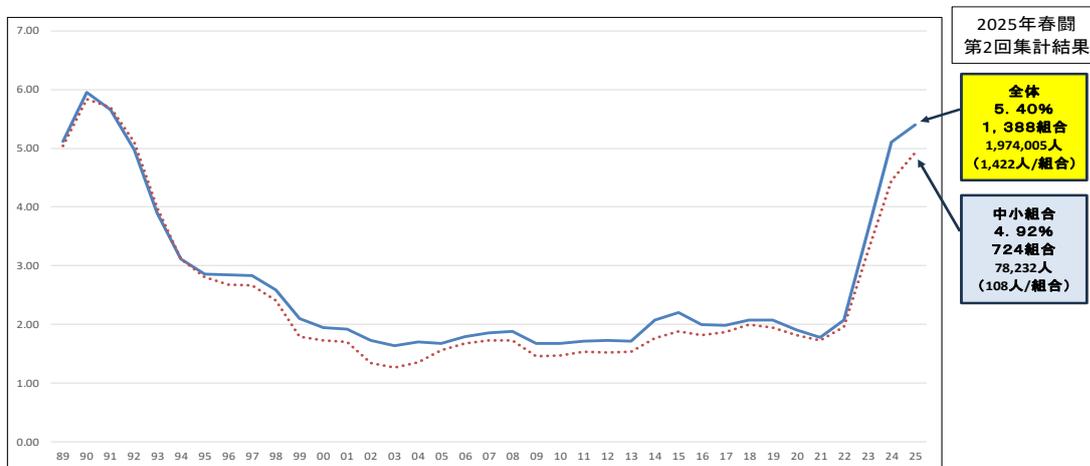
全国の信用金庫取引先で構成される「全国中小企業景気動向調査」の調査対象先には、そもそも賃上げという概念自体のない、極めて小規模な企業も相当の割合で含まれており（回答企業のうち従業員規模1～4人の企業が占める割合は直近実績で35.1%）、これらを含めた調査結果であることは、結果の分析をしていくうえで、一定程度留意していく必要があると考える。

3. 団体交渉を主体とする「春闘」の波及効果は小規模企業には及びにくい可能性

一般に「賃上げ」に関わる代表的な指標としては、連合（日本労働組合総連合会）がとりまとめて公表している春季労使交渉（春闘）の存在がよく知られており、その集計結果は多くのメディアでも連日、取り上げられている。

たとえば、3月21日に公表された2025年春闘の第2回集計結果（19日17時時点の1,388組合の回答状況）をみると、定期昇給（定昇）とベースアップ（ベア）を合わせた平均賃上げ率（加重平均）は5.40%と、前年7月に公表した最終の集計結果（5.10%）を上回るペースでの高水準の回答が続いている。とりわけ、中小企業の賃上げ状況として報じられることの多い組合員数300人未満の中小組合（724組合）だけで集計した賃上げ率は4.92%と、全体の集計結果と同様、前年実績（4.45%）を上回る勢いにあることが伝えられている（図表4）。

（図表4）連合の集計による賃上げ状況（平均賃金方式：集計組合員数による加重平均）



（備考）日本労働組合総連合会（連合）「2025 春季生活闘争 第2回回答集計結果について」（2025.3.21 公表）
をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

なお、ここに示してきた連合の集計結果は、いわゆる「定昇+ベア」であり、前出の「全国中小企業景気動向調査」の集計結果とは単純に比較することは困難とみられる。とはいえ、賃金の引上げ率が足元で前年を上回る勢いにあるという部分では共通しており、こうした賃上げの動きがわが国の経済社会に定着していくのか、今後の動向を一段と注視していく必要があるといえる。

ちなみに、厚生労働省の「労働組合基礎調査」によると、労働組合の推定組織率（単位労働組合）は、従業員1,000人以上の企業では40%程度なのに対し、100人未満では1%以下に過ぎないというデータもある（図表5）。また、同じく厚生労働省による賃金改定

率の調査では、労働組合のある事業者の方が賃金の改定率が高いというデータもあり(図表6)、従業員規模の小さい中小企業ほど、団体交渉を主体とする春闘の波及効果が及びにくいという実情があるとみられる。業種単位などで従業員1名からでも加入できるような地域密着型の中小組合は全国各地に多数存立しており、規模の小さい中小企業の従業員が個別に加入しているようなケースも少なくないとみられる。とはいえ、わが国全従業者数の約70%を占める中小企業の従業者数全体(約3,300万人)からすれば、ごく一部にとどまるのが実情とみられる(図表7)。

厳しい事業環境下に置かれていることの多い中小企業で従事している多くの従業員らに対し、昨今の“賃上げ機運”がどこまで浸透するか、今後も予断を許さない状況が続いていくことになろう。

(図表5) 企業規模別(民営企業)労働組合員数および推定組織率(単位労働組合)

	労働組合員数		雇用者数	推定組織率
	構成比			
	千人	%	万人	%
計	8,695	100.0	5,608	15.5
1,000人以上	5,875	67.6	1,468	40.0
300~999人	1,080	12.4	1,628	9.9
100~299人	533	6.1		
30~99人	162	1.9	2,448	0.7
29人以下	21	0.2		
その他	1,024	11.8

(備考) 厚生労働省「令和6年労働組合基礎調査の概況」(2024.12.18)をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

(図表6) 労働組合の有無別1人平均賃金の改定率(常用労働者100人以上)

	改定率(%)	
	2023年	2024年
全体	3.2	4.1
労働組合あり	3.4	4.5
労働組合なし	3.1	3.6

(備考) 厚生労働省「令和6年度賃金上げ等の実施に関する調査の概要」(2024.10.28)をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

(図表7) わが国の企業数と従業者数(2021年)

	企業数		従業者数		1社あたり従業者数
		構成比		構成比	
大企業	10,364 社(者)	0.3 %	14,384,830 人	30.3 %	1,388.0 人/社(者)
中小企業	3,364,891 社(者)	99.7 %	33,098,442 人	69.7 %	9.8 人/社(者)
うち中小企業(小規模企業を除く)	511,535 社(者)	15.2 %	23,372,520 人	49.2 %	45.7 人/社(者)
うち小規模企業	2,853,356 社(者)	84.5 %	9,725,922 人	20.5 %	3.4 人/社(者)
総合計	3,375,255 社(者)	100.0 %	47,483,272 人	100.0 %	14.1 人/社(者)

(備考) 1. 農林漁業を除く非一次産業について集計
 2. 大企業、中小企業、小規模企業の区分については基本的に中小企業基本法および関連法令に準拠。なお、中小企業基本法上の中小企業の定義(抜粋)は下記の参考付表参照
 3. 総務省・経済産業省「経済センサス-活動調査」、中小企業庁「中小企業白書」などをとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

(参考付表) 中小企業基本法上の中小企業の定義

業種	中小企業		うち小規模事業者
	資本金または従業員		従業員
製造業 その他	3億円以下	300人以下	20人以下
卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

(備考) 中小企業庁「中小企業白書」をもとに信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

以上

本レポートは発表時点における情報提供を目的としており、文章中の意見に関する部分は執筆者個人の見解となります。したがって、投資・施策実施等についてはご自身の判断をお願いします。また、レポート掲載資料は信頼できると考える各種データに基づき作成していますが、当研究所が正確性および完全性を保証するものではありません。なお、記述されている予測または執筆者の見解は予告なしに変更することがありますのでご注意ください。