

賃上げに関する特別調査

令和7年12月調査

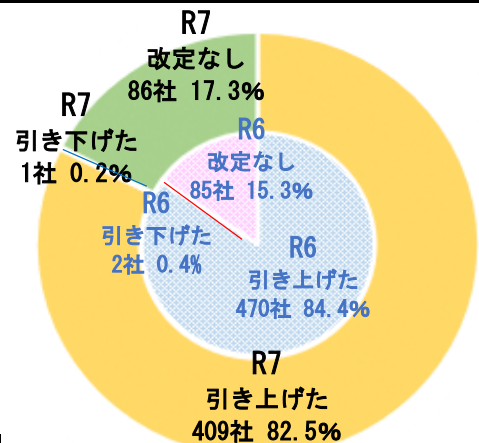
岐阜県景況調査（2025年10-12月期実績、2026年1-3月期見通し）に併せて実施

《結果概要》

1 賃上げ実施状況

県内企業の約82.5%が賃上げを実施

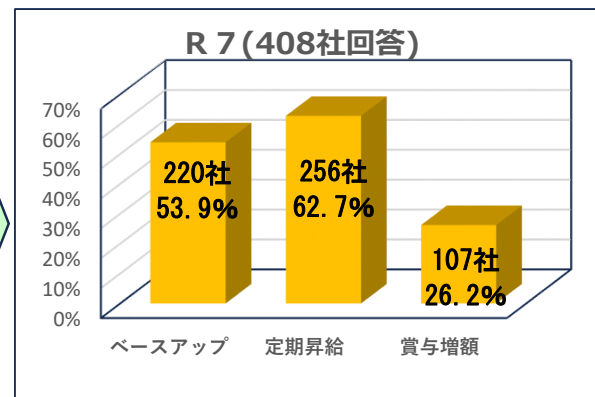
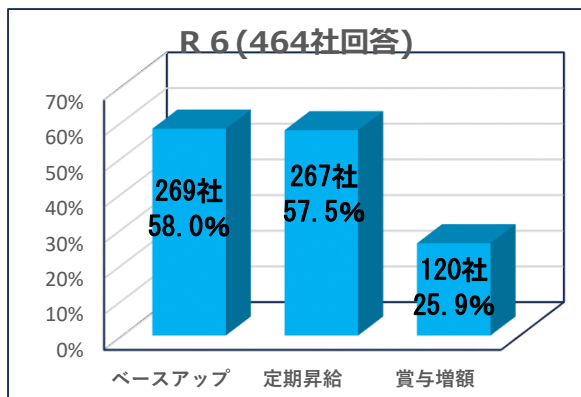
- 回答のあった企業（496社）のうち賃金を引き上げた企業は82.5%（409社）。賃金の改定を行わなかった企業は17.3%（86社）となった。
- なお、前回調査時※と比べ賃金を引き上げた企業は、**▲1.9ポイント**と低下している。



2 賃金引き上げの方法（複数回答）

定期昇給、賞与増額は上昇、ベースアップは低下

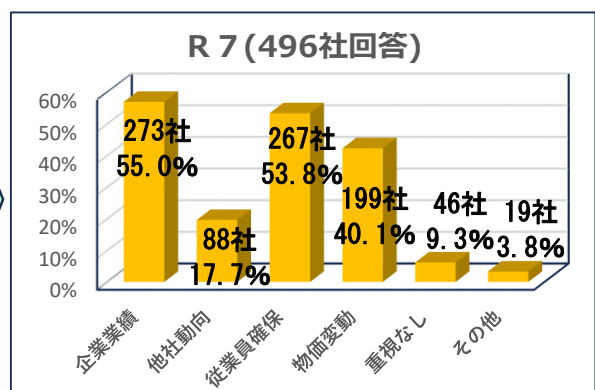
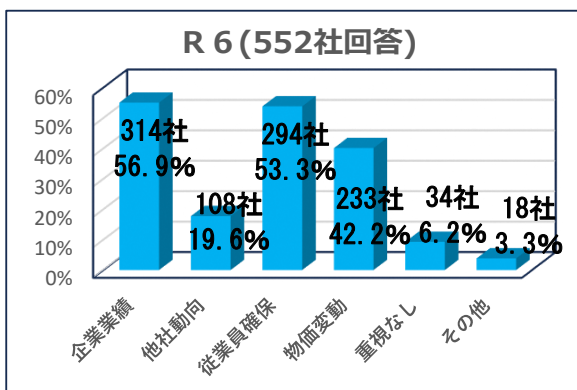
- 問1で回答のあった賃金を引き上げた企業のうち、回答のあった企業（408社）では、定期昇給が最も多く、62.7%（256社）となった。次いでベースアップが53.9%（220社）、賞与増額が26.2%（107社）となった。
- なお、前回調査時※と比べ、**定期昇給は5.2ポイント**、**賞与増額は0.3ポイント**上昇し、**ベースアップは▲4.1ポイント**低下した。



3 賃金決定の際に重視する項目（複数回答）

従業員確保を重視が0.5ポイントと最も上昇

- 賃金決定の要素に関しては、回答のあった企業496社のうち企業業績が最も多く55.0%（273社）となった。次いで従業員の確保が53.8%（267社）、物価の変動が40.1%（199社）となった。
- なお、前回調査時※と比べ、**従業員確保は0.5ポイント**上昇し、**企業業績は▲1.9ポイント**、**他社動向は▲1.9ポイント**、**物価変動は▲2.1ポイント**と、いずれも低下している。

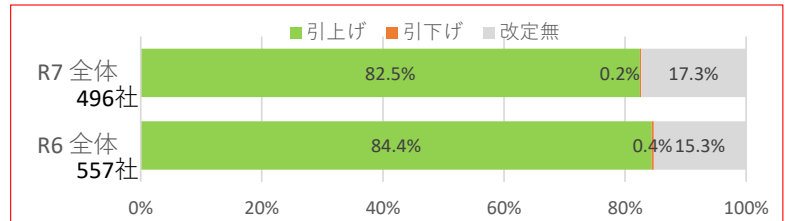


※ 前回調査時 令和6年12月

1. 賃金改定の実施有無

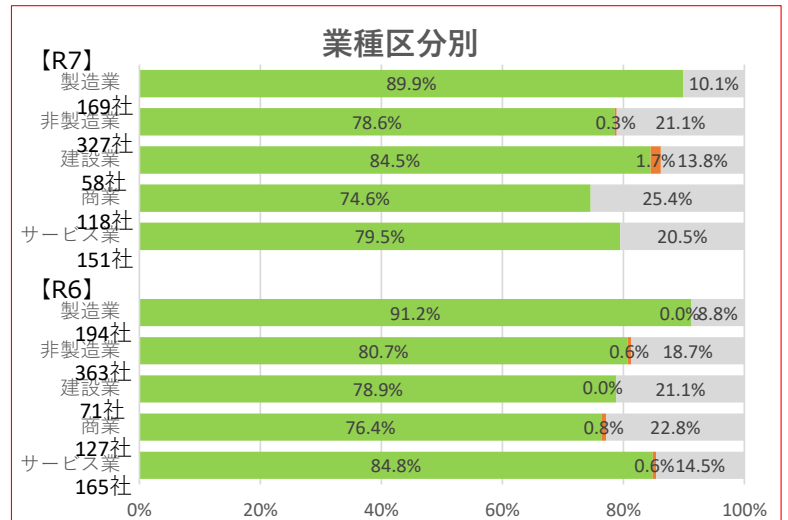
<全体の状況>

- 回答のあった企業（496社）のうち賃金を引き上げた企業は82.5%（409社）と、前回調査時と比べ1.9ポイント低下
- 賃金の改定を行わなかった企業は17.3%（86社）で、前回調査時と比べ、2.0ポイント上昇



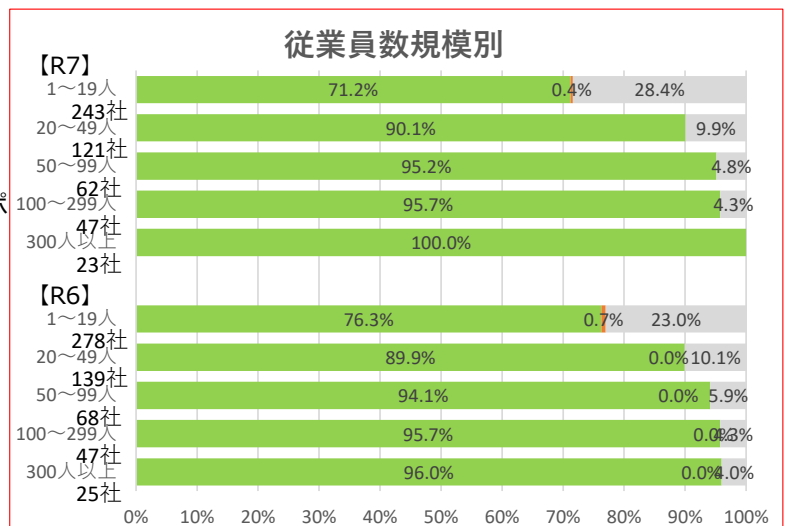
<業種区分別>

- 賃金を引き上げた企業は、製造業89.9%が最も高く、次いで建設業84.5%、サービス業79.5%、商業74.6%の順
- 前回調査時との比較では、建設業が5.6ポイントと最も上昇し、サービス業▲5.3ポイント、商業▲1.8ポイント、製造業▲1.3ポイントと、いずれも低下



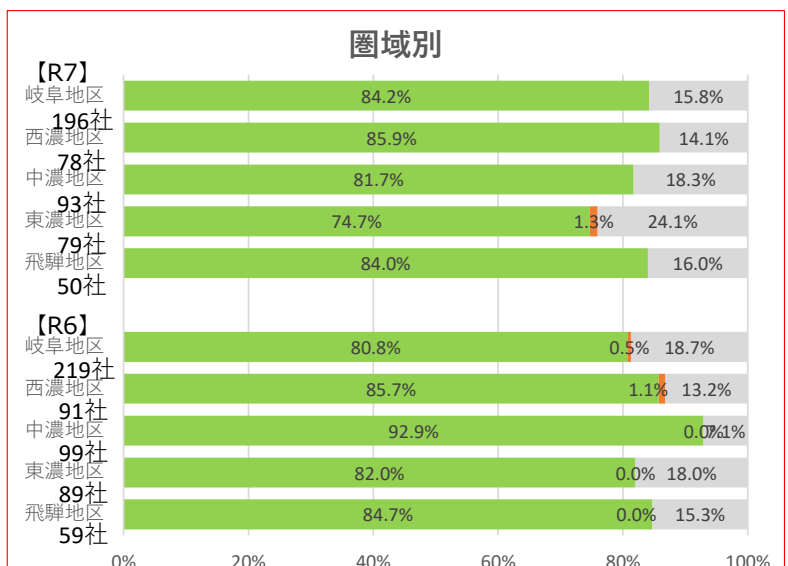
<従業員数規模別>

- 賃金を引き上げた企業は、300人以上で100%、次いで、100～299人で95.7%、50～99人で95.2%、20～49人で90.1%の順
- 前回調査時との比較では、300人以上4.0ポイントで最も上昇。次いで、50～99人で1.0ポイント上昇、100～299人で横ばい、20～49人で▲5.1ポイントと低下



<圏域別>

- 賃金を引き上げた企業は、西濃地区85.9%が最も高く、次いで岐阜地区84.2%、飛騨地区84.0%、中濃地区81.7%、東濃地区74.7%の順
- 前回調査時との比較では、岐阜地区で3.4ポイントと最も上昇した。次いで、西濃地区で0.2ポイント上昇し、飛騨地区▲0.7ポイント、東濃地区▲7.3ポイント、中濃地区▲11.2ポイントと、いずれも低下



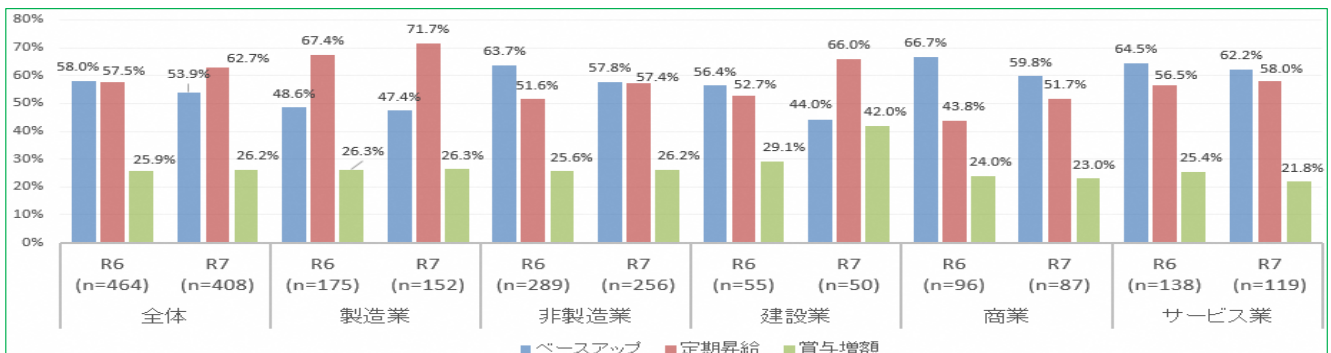
2. 賃金の引き上げ方法

<全体の状況>

- ・ 問1で賃金を引き上げた企業（409社）の賃金引き上げ方法は定期昇給62.7%、ベースアップ53.9%、賞与増額26.2%の順。
- ・ 前回調査時と比べ、定期昇給で5.2ポイント、賞与増額で0.4ポイントと上昇し、ベースアップで▲4.1ポイントと低下。

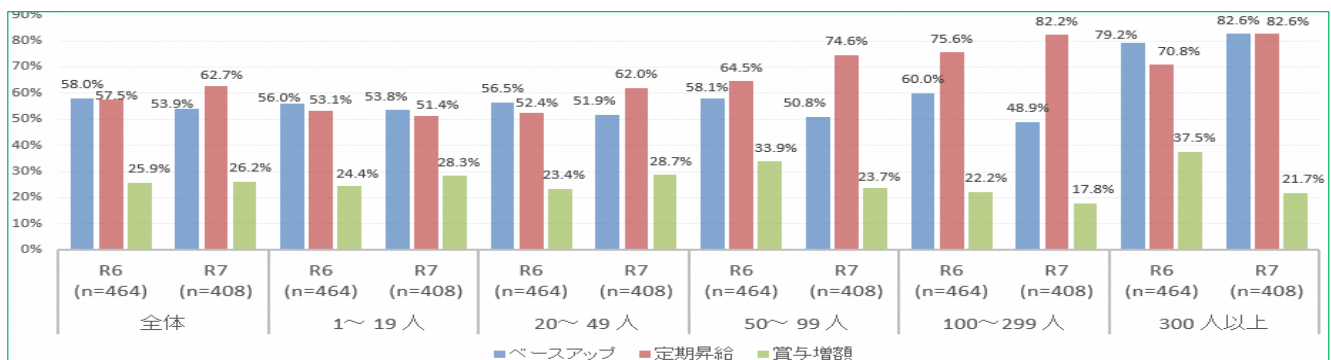
<業種区分別>

- ・ 定期昇給では、製造業が71.7%と最も高く、ベースアップでは、サービス業が62.2%と最も高かった。
- ・ 前回調査時との比較では、定期昇給は全ての業種区分で上昇、ベースアップは全ての業種区分で低下。定期昇給では、建設業が13.3ポイントと最も上昇。



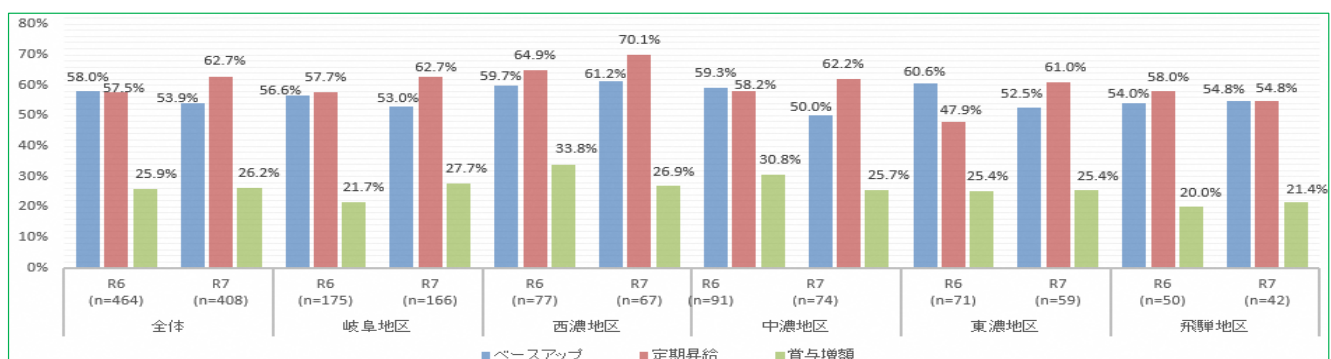
<従業員数規模別>

- ・ 300人以上の規模が、ベースアップ、定期昇給ともに82.6%と最も高かった。
- ・ 前回調査時との比較では、定期昇給は300人以上で11.8ポイントと最も上昇し、ベースアップも300人以上で3.4ポイントと最も上昇。



<圏域別>

- ・ 定期昇給では西濃地区が70.1%、ベースアップでは西濃地区が61.2%、賞与増額では岐阜地区が27.7%と最も高かった。
- ・ 前回調査時との比較では、定期昇給は西濃地区で5.2ポイント、ベースアップも西濃地区で1.5ポイント、賞与増額は岐阜地区で6.0ポイントと最も上昇。



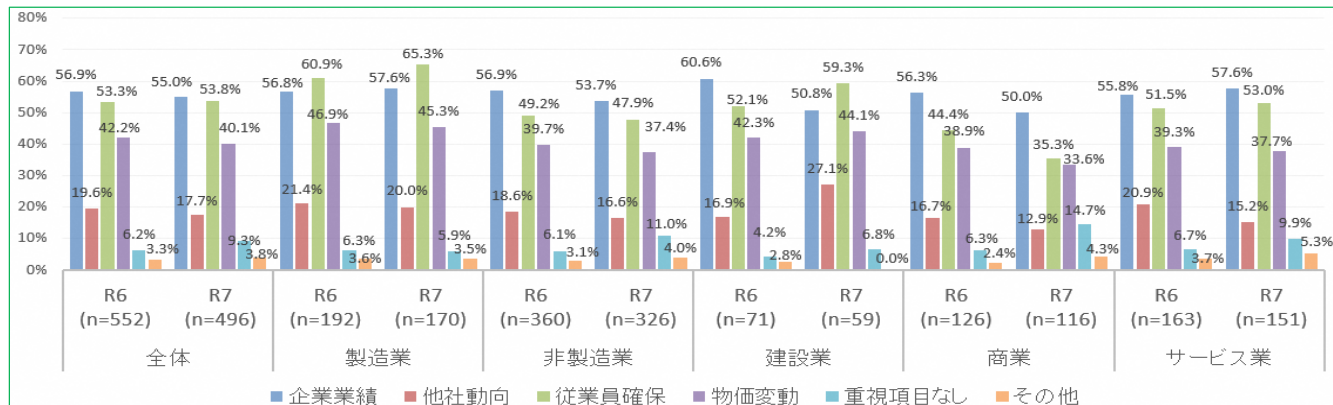
3. 賃金決定に際しての重視項目

<全体の状況>

- ・ 回答のあった（４９６社）のうち、企業業績を重視と回答した企業が５５．０％と最も多く、次いで、従業員確保が５３．８％、物価変動が４０．１％、他社の動向１７．７％の順
- ・ 前回調査時と比べ、従業員確保を重視で０．６ポイントと上昇し、次いで企業業績、他社の動向で▲１．８ポイントと低下。

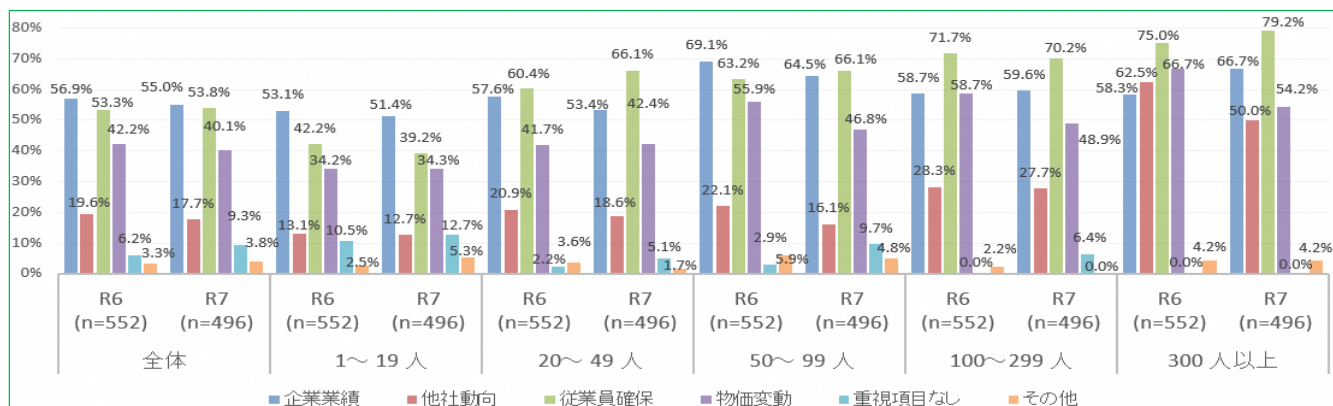
<業種区分別>

- ・ 製造業、建設業で、従業員確保を重視がトップで、商業、サービス業で、企業業績を重視がトップとなった。
- ・ 前回調査時との比較では、従業員確保が建設業で７．２ポイントと最も上昇。企業業績はサービス業で１．８ポイントと最も上昇。



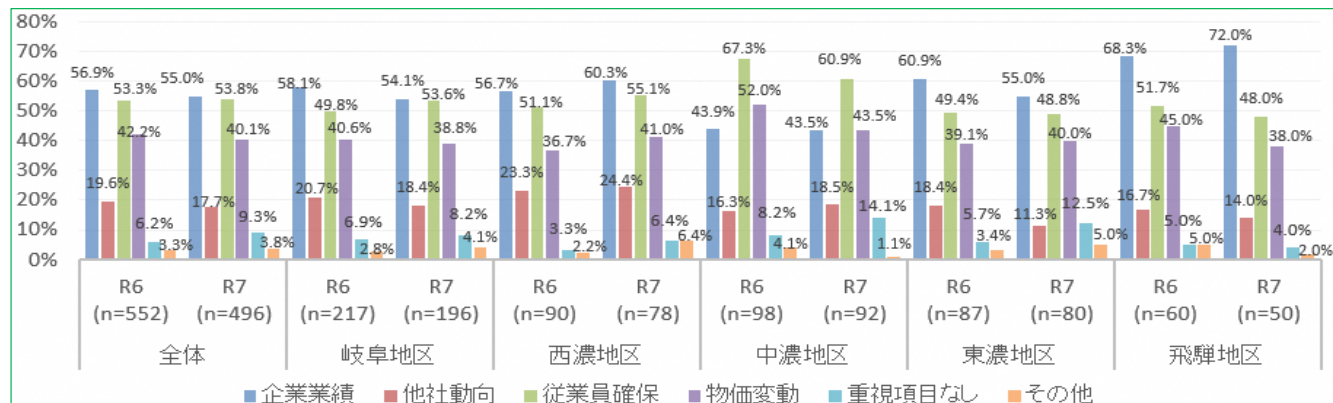
<従業員数規模別>

- ・ 300人以上の規模が、従業員確保で７９．２％、企業業績で６６．７％と最も高かった。
- ・ 前回調査時との比較では、従業員確保は、２０～４９人で５．７ポイント、企業業績は300人以上で８．３ポイントと最も上昇。



<圏域別>

- ・ 中濃地区では、従業員確保を重視し、そのほかの地区では企業業績を重視する。
- ・ 前回調査時との比較では、西濃地区で、物価変動４．４ポイント、従業員確保で４．０ポイントと最も上昇。



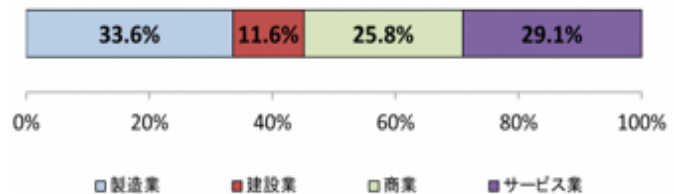
4. 調査要領

(1) 回答企業について

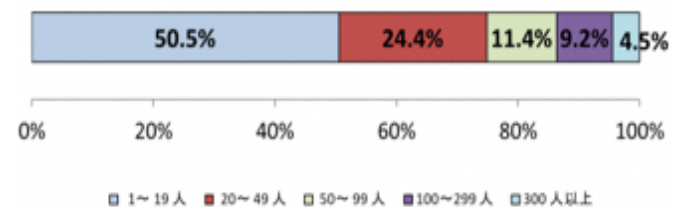
<調査要領>

1. 調査方法 岐阜県内企業に対して、郵送、メールによるアンケート
2. 調査時点 令和7年12月1日
3. 有効回答数 578社（岐阜県内企業1,000社へ送付、有効回答率57.8%）

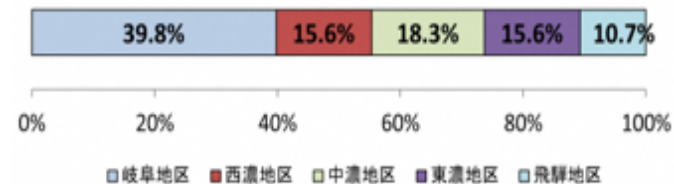
業種 4区分	回答 企業数	構成比 (%)
全体	578社	100.0%
製造業	194社	33.6%
建設業	67社	11.6%
商業	149社	25.8%
サービス業	168社	29.1%



従業員 規模	回答 企業数	構成比 (%)
全体	578社	100.0%
1～19人	292社	50.5%
20～49人	141社	24.4%
50～99人	66社	11.4%
100～299人	53社	9.2%
300人以上	26社	4.5%



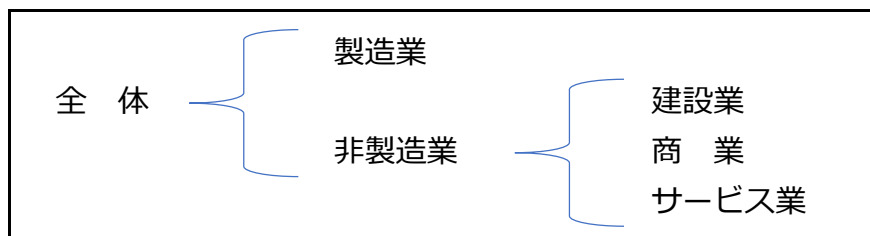
圏域別	回答 企業数	構成比 (%)
全体	578社	100.0%
岐阜地区	230社	39.8%
西濃地区	90社	15.6%
中濃地区	106社	18.3%
東濃地区	90社	15.6%
飛騨地区	62社	10.7%



(注) 構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合がある。

(2) この調査の用語の意味

- ① 調査においては、「全体」を「製造業」「非製造業」の別で集計した。
さらに、「非製造業」は「建設業」「商業」「サービス業」の3区分に分けられる。



- ② 「前回調査」：令和6年12月に当センターが実施
岐阜県内企業に対して、郵送によるアンケート 有効回答数568社

5. 賃上げに関するご意見等（フリーコメント）

- ・ 賃上げ格差により、大手企業との差別化が進んでいる気がしている。それにより、新卒採用や中途採用において、内定辞退率が高まっている。

〈岐阜 特許事務所〉

- ・ 物価高が続き、「現金給与総額」が44ヶ月連続で上昇しているにも拘わらず、実質賃金が低下している。経営側としては、社員・パート・アルバイトの生計を預かっている以上、従業員の生活を守るために、企業業績を上げて、最大限の賃上げを行っている。しかし、賃上げ以上の物価高と、円安による仕入原材料高、又、製品価格転嫁の困難などによって、円安の恩恵を受けて高収益を上げている大企業とは異なり、中小企業には賃上げ幅を増加させる「原資」がない。しかし、人手不足の中で、従業員の離職や転職を防ぐための防衛的賃上げを実施せざるを得ず、企業収益を益々悪化させているのが現状であり、これは、全ての業種に共通していると思われる。前政権では、2030年までに最低賃金を時給1,500円目指すとしたが、現状以上に人件費が増大して採算が合わず、倒産・廃業する中小企業が更に増加すると思われるため、中小企業への諸々な対策を講じて頂きたいと思います。

〈岐阜 プラスチック製容器製造業〉

- ・ 働き方改革が、働いてはいけない改革になっているような気がします。時短して、アルバイト自由は、明らかに矛盾していませんか？月100時間は問題外ですが、稼ぎたい人が、会社が管理できない不慣れなアルバイトするより、正規の慣れた仕事の中で、残業したい人が自由に残業できる方が、本人にも、会社にもよくないでしょうか？休みが欲しい人は休めばいいのですが、正規の仕事で稼ぎたい人の稼ぐ自由も認めていかないと企業の成長や人出不足時代の解消対策になっていかない気がします。また、所得に占める国民負担率46.2%の税金社会保険料を見直しも必要な気がします。因果関係は分かりませんが、確かに消費税が始まってから日本の成長は止まっていますね。

〈岐阜 成人男子・婦人服製造業〉

- ・ 企業が給料を上げてても税と社会保障費により手取りは横ばいか減少している。減税と社会保障費の削減を行わない限り手取りは増えない。給与を上げるだけの政策は中小企業の経営を圧迫した上に労働者の手取りが増えない愚策。減税と財政出動を行い根本的な経済対策を行うことが急務であり、それ以外に景気を回復し給与の上昇、手取りの拡大は実現しない。

〈岐阜 建築材料卸売業〉

- ・ 今後、ますます最低賃金の上昇が予想されるが、動力費等の高騰も含めて、交渉を行っても売価には反映されにくい。性急すぎる最低賃金の引き上げは、中小企業の賃金制度そのものが成り立たなくなると思われる。政府には今後5年ぐらいの具体的な最低賃金の引き上げ額の明示を行って頂けないと、賃金制度の改定も場当たり的になる。

〈西濃 電気機械器具製造業〉

- ・ 最低賃金改定及びそれに伴う全従業員の賃金引上げが、価格改定を大幅に上回るため、業績は悪化傾向。

〈西濃 一般機械器具製造業〉

- ・ パート・アルバイトの最低賃金が上がったため、労働時間を調整（減らす）従業員が多くなってしまいうことが会社にとって大きな損失である。

〈西濃 飲食料品小売業〉

- ・ 最低賃金は上がったが、販売価格は上がっていない。資金繰りが、今後厳しい状況になる。

- ・景気が良くなっているとの感じがないのに賃金の引き上げを行っているのですが、このままだと毎年の賃金引き上げは困難になってくる。

〈西濃 建設業〉

- ・物価の上昇や人材の確保の為に、毎年ベースアップもしているが、なかなか厳しい。

〈西濃 電気工事材料卸売業〉

- ・正直、賃上げする経営状況ではないが、物価高への対応として、賃金を上げないと、従業員が辞めてしまいそうで。仕方なく。

〈中濃 木製建具・家具製造業〉

- ・最低賃金の急激な上昇は小規模企業の存続にかかわる問題。利益に余裕がある企業などまれで、経営者が将来への投資や自身の給与を減額して対応せざるをえず。次代への事業継承に絶望するか、廃業が増えるのではないか。

〈中濃 観光施設〉

- ・現時点では、売上げが減少しているため、賃上げは厳しい。今後も上昇する事は期待できない。公共事業が増える事を願う。

〈東濃 段ボール製造業〉

- ・価格転嫁できていない。防衛的賃上げ。

〈東濃 建築用金属製品製造業〉

- ・働き方改革や最低賃金改定により、労働時間の短縮と給与の増加が求められる。従来のメーカー経営では相反する課題であり、効率化と付加価値向上による対応が不可欠であると考えている。

〈東濃 陶器製タイル製造業〉

- ・人材確保の為に新卒・中途に関わらず新規募集時の給与水準を上げざるを得ず、その場合既存の社員との給与バランスを考慮すると併せて賃上げせざるを得ない。また最低賃金上昇に伴い期中で賃金改訂せざるを得ない状態がここ2～3年ほど続いており、このままでは大部分の社員の給与が最低賃金に追いつかれてしまう。

〈東濃 食品製造・卸業〉

- ・仕事の効率が上がっているわけでもなく、利益も上がるでもないのに賃金が上昇、人手不足、扶養から外れるからと時間を控えている状況。規制やルールが増加して時間や労力がかかる事ばかりである。

〈東濃 不動産仲介業〉

- ・物価上昇に対する賃金upは社員確保の点からも致し方ないが、仕入れ品も上昇しているため製造コストが価格改定に追いつかず採算が悪化している。働き方改革、ハラスメント、最低賃金up、DX化等により労働生産性が落ちている。損益分岐点が上がり続けている。地方の小零細企業である弊社はM&Aか廃業を考えざるを得ない。

〈飛騨 一般機械製造業〉

- ・最低賃金は上昇する一方で、このままでは来年には岐阜県も「1,100円」程度に引き上げられるのでは？と危惧している。また、中小零細企業は人件費（基本給・パート時給のみならず・社会保険料の負担増や福利厚生費の負担増等）の上昇で利益圧迫され、経営の根幹がゆらぐ事になりかねない状態。一方で、政府・行政は「年収の壁」等の諸課題を解決することもなく、負担を雇用側に求めるのは理不尽であり矛盾している。補助金制度もコロナ禍の不正受給が多発したためか、手続きが煩雑で、事業者側が取り組みやすい制度にして頂きたい。

〈飛騨 温泉旅館〉