



# 最近の東北財務局管内の経済情勢等

- I. 最近の東北財務局管内の経済情勢
- II. 足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組

令和7年4月  
東北財務局

# I. 最近の東北財務局管内の経済情勢

	前回（7年1月判断）	今回（7年4月判断）	前回比較
<b>総括判断</b>	持ち直している	<b>持ち直している</b>	

<b>個人消費</b>	回復に向けたテンポが緩やかになっている	<b>回復に向けたテンポが緩やかになっている</b>	
<b>生産活動</b>	持ち直しつつある	<b>持ち直しつつある</b>	
<b>雇用情勢</b>	緩やかに持ち直している	<b>緩やかに持ち直している</b>	

※ 7年4月判断は、前回7年1月判断以降、足下の状況までを含めた期間で判断している。

## 〔先行き〕

先行きについては、雇用・所得環境の改善や、各種政策効果が景気の持ち直しを支えることが期待されるが、米国の通商政策の影響による景気の下振れリスクが高まっている。加えて、物価上昇の継続が消費者マインドの下振れ等を通じて個人消費に及ぼす影響なども、景気を下押しするリスクとなっている。また、金融資本市場の変動等の影響に一層注意する必要がある。

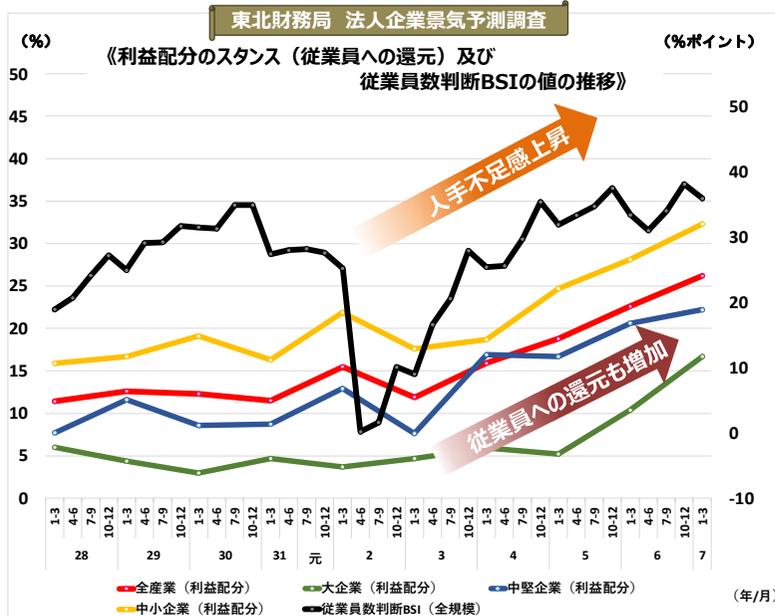
# II. 足下の賃上げ動向と持続的な賃金上昇に向けた地域企業の取組

## II-1. 足下の賃上げ動向

●物価高や人手不足を背景に賃金改善の意識が高まっている中、賃金の改善を見込む企業が増加しており、2025年度も前年を上回る賃上げが期待されている。持続的な賃上げを進めるためには、さらなる価格転嫁の進展と企業の生産性、付加価値向上による業績改善が求められている。

### 1. 東北管内企業の利益配分のスタンス

◆人手不足感の高まりに伴い、「従業員への還元」も増加している。



(注1)【利益配分のスタンス（従業員への還元）の値】(%) = 「従業員への還元」を重要度1位で選択した企業数÷重要度1位について回答した企業の総数 ※各年1-3月期のみ調査を実施  
(注2)【従業員数判断BSIの値】(%ポイント) = 「不足気味と回答した企業の構成比」-「過剰気味と回答した企業の構成比」

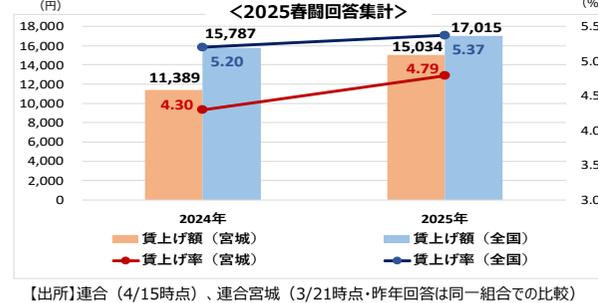
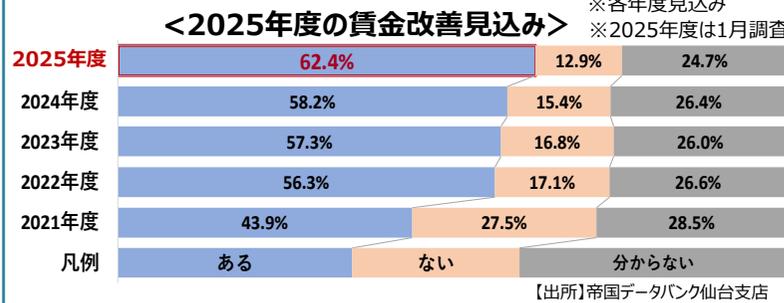
### 《企業の声》

- 人材確保と定着率向上のための賃上げを行うことで労務費が上昇し、収益を圧迫するがやむを得ない。  
【中小企業・輸送機械、運輸（ほか）】
- 賃上げにより人件費が増加しているが、取引先に価格転嫁を受け入れてもらえているため利益は確保できている。  
【大企業・建設】
- 人材確保が難しくなっているため、生産能力増強投資に加え、省人化、省力化投資を積極的に行っている。  
【大企業・情報通信機械】

### 2. 2025年度の賃金改善見込み及び価格転嫁の状況

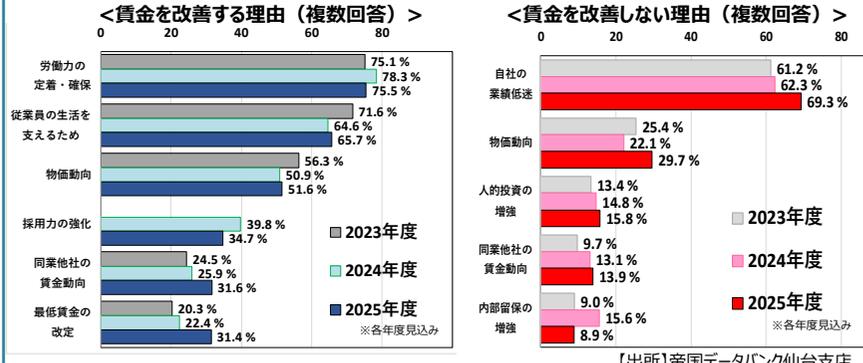
#### ◇賃金改善見込み

➤ 2025年度の正社員の賃金改善を見込む企業の割合は6割を超え、前年を上回っている。 ➤ 現時点での春闘の集計状況をみると前年を上回る賃上げ率となっている。



【出所】帝国データバンク仙台支店 【出所】連合（4/15時点）、連合宮城（3/21時点・昨年回答は同一組合での比較）

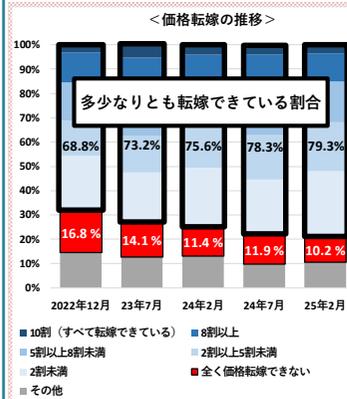
#### ◇賃金改善の背景と必要な要素



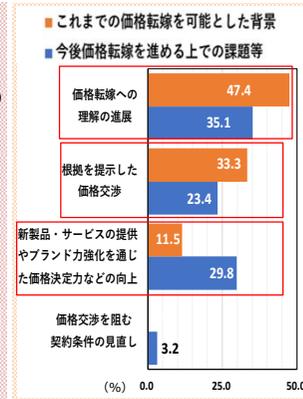
◆賃金改善の背景  
・人手確保に対する意識の高まり  
・物価高を背景とした待遇（賃金）改善

◆賃金改善に必要な要素  
・生産性や付加価値向上による業績改善  
・物価動向を反映した適切な価格転嫁

#### ◇賃上げの重要な要素である価格転嫁の状況

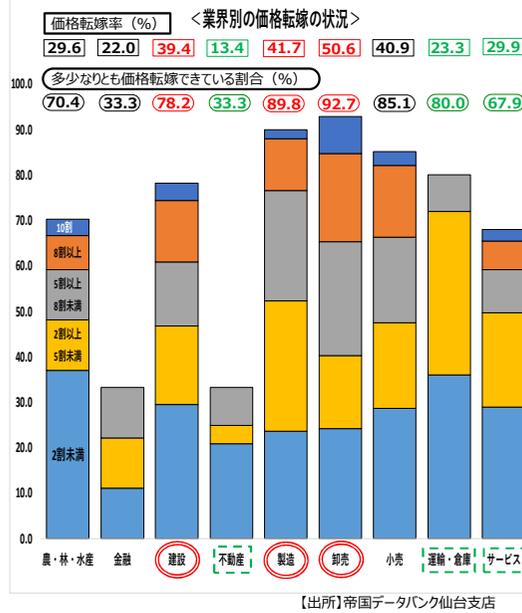
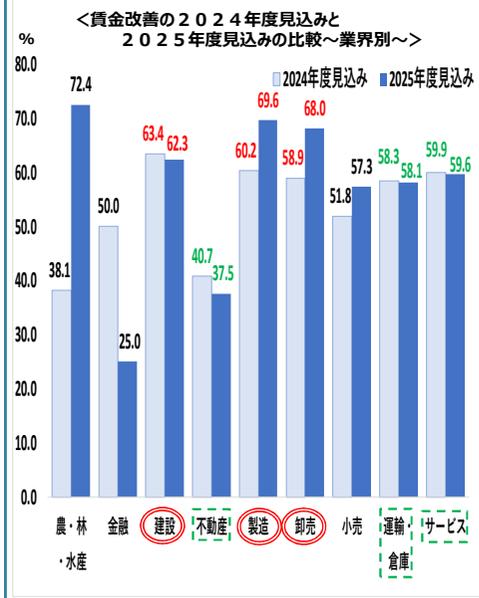


◆多少なりとも価格転嫁できている  
徐々に増加  
◆全く価格転嫁できていない  
依然1割程度を占める



◆価格転嫁を可能とした背景  
「価格転嫁への理解の進展」、  
「根拠を提示した交渉」  
◆今後の価格転嫁進展への課題  
上記に加え、  
「新製品・サービス提供やブランド力強化を通じた価格決定力向上」を重要視

### 3. 業種別の価格転嫁と賃上げの特徴



◇業種別にみると、賃金改善を見込む企業の割合が6割を超えている「建設」や「製造」、「卸売」では、価格転嫁できている割合が多く、価格転嫁率が高い傾向にある。

●卸売はメーカーと小売業者の中間で差配できる立場にあること、建設は賃金上昇分が公共工事の労務単価に反映されることなどから、価格転嫁と賃上げを進めやすい企業も存在している。

【関係先からのヒアリングより】

◇一方、賃金改善が進みにくい傾向がみられる「不動産」、「運輸・倉庫」、「サービス」では、価格転嫁率が低い傾向にある。

●運輸業は多重下請け構造にあることや、付帯作業料金の未収受が未だに存在しているなど、適正な運賃・料金が収受できていない状況などにより価格転嫁、賃上げともに進んでいない。

●「サービス（宿泊）」は、コロナ禍からの回復が遅れていることや、東北はインバウンドが他地域より少ないことなどが価格転嫁や賃上げが進まない一因でもある。

【関係先からのヒアリングより】

### 4. 賃上げに必要な企業の適切な価格転嫁の進展及び業績改善の取組

#### ◆価格転嫁を進めるための取組

「パートナーシップ構築宣言」※の普及 東北管内の宣言企業：3,024社（2025.4.15 現在）

※ 事業者が、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指し、「発注者」側の立場から、「代表権のある者の名前」で宣言するもの

#### 各県経済団体、労働団体、行政機関

「価格転嫁の円滑化に係る共同宣言」、「価格転嫁の円滑化に関する協定」締結  
 価格転嫁に関する支援策等の周知、「パートナーシップ構築宣言」の普及拡大、発注者に対する価格交渉実施の働きかけ 等

#### 県、商工団体、よろず支援拠点

価格転嫁円滑化に向けたセミナーの開催や相談窓口の設置

#### 宣言企業普及のための施策

宣言企業に対する各種補助金審査における加点措置や補助金の交付 等

●収益が悪化しているが、多数の商品と取引先があり対応に苦慮していたところ、よろず支援拠点の指導を受けて、重点の商品・取引先から順次価格交渉を進めている。

【食品】

●パートナーシップ構築宣言を行っている取引先から、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」に沿って価格交渉に応じる旨の通知を受け価格交渉を実施。

【機械製造ほか】

【出所】東北経済産業局資料より抜粋

#### ◆業績改善のための取組

◇業績改善に必要な販路拡大、生産性向上に向けた取組が官民連携で行われている。

◆中小企業等 ▶ **ビジネスマッチ東北** 【主催：東北ニュービジネス協議会、東北地区信用金庫協会ほか】  
 （2024年11月）

➢ 地域の中小企業の「販路拡大」を支援する東北最大級のビジネスマッチングイベント。  
 （ビジネスマッチ東北2024（第19回） 出展社数：542企業・団体 来場者数：6,331名）

◆観光業 ▶ **TOHOKUトラベルテックセミナー** 【主催：東北経済産業局、共催：東北運輸局】  
 （2025年3月）

➢ 観光地域の消費額拡大等を図りながら稼ぐ地域を創出するため、DX化を通じた生産性向上や受入環境改善を目的に施策や事例を紹介。

◆農林水産物・食品 ▶ **官民が輸出促進に向けた連携協定** 【東北農政局・株式会社七十七銀行・77 NEXT CONSULTING PTE. LTD.】  
 （2025年3月）

➢ 事業者の輸出に向けた機運を醸成、輸出商社等とも連携し、海外における販路開拓やサプライチェーンの構築により、東北からの輸出拡大などを目的。

**株式会社 丸山運送**  
～宮城県仙台市～

**the 080 Maruyama**

- ◆創業：1962年 ◆資本金：3,000万円 ◆従業員数：340名
- ◇国内各地及び上海に事業所を展開し、自社倉庫や梱包センターを所有する総合物流企業。国際輸送の船舶手配から通関手続き、倉庫保管、梱包、トラックによる国内輸送まで、多岐にわたる事業を展開。
- ◇国際物流と国内物流が当社1社で完結する『ワンストップ物流』を強みに他社との差別化を図り業績を伸長させている。

## ●運輸・運送業界の現状

- ・トラックドライバーの労働環境を全産業と比較すると、年間労働時間は2割程度長く、年間所得は1割程度低い。
- ・こうした中、2024年からはドライバーの時間外労働の上限規制等により、ドライバーの拘束時間減少、トラック事業者の売上・利益減少、ドライバーの収入減少による担い手不足等が懸念されている。
- ・多重下請け構造や同業他社との差別化が難しく契約を切られる懸念が大きいことなどにより、価格交渉が進みづらい傾向にある。

【出所】国土交通省

## ◇賃上げの状況及び賃上げに対する認識

### ◆賃上げの状況

**2024年度**  
・内勤は平均13%  
(ベア10%、定昇3%)  
・ドライバーは10～15%

**2025年度**  
・定期昇給 2%  
・ドライバーへの成長給を導入  
(前年度の評価に応じて支給開始)

### ◆賃上げに対する認識

- ・2024年度：先行投資の意味合いもあり、離職防止、採用競争力強化を目的に大幅な賃上げを実施。
- ・2025年度：価格転嫁の進捗等も踏まえ、大幅な賃上げは見送るものの、ドライバーの待遇改善のため給与体系を改善。

## ◇持続的な賃上げを実現するための取組 ～ドライバーの給与体系の改善～

### ◆トラックドライバーの賃金における課題

- 一般的なドライバーの給与体系  
= 低く設定された基本給 + 歩合給
- ➡ 昇給もなく賃金水準が他業種より低い

収入を増やすためには運転できる車種のランク(〇ト等)を上げ、走行距離に応じて収入を得るといった給与体系。

- 収入の不安定さから離職率が高くなる
- 過労運転による事故を誘発

◎ 給与水準を上げて収入を安定させることでドライバーが安心して働ける環境が必要。

### ◆ドライバーの成長給の導入

#### 背景と目的

- 2024年問題による収入減少の補完。
- 昇給もなく走った分しか稼げないというドライバーの給与体系の抜本的な改善。

▶ ドライバーの成長に応じて給料が上がる仕組みとして『成長給』を導入

※能力給的な考えはトラック業界では前例が少ない

#### 成長給の仕組み

- 自己申告を基に、定性・定量両面からの評価を行い平等な視点と納得感を醸成。

定性面 (経営理念の実践、顧客対応等)  
+  
定量面 (ドライブチャートの点数等)

▶ 年度毎に評価に応じた成長給を支給

### 成長給導入の効果

- 成長給により固定給部分が増えるため、ライフプランを立てやすくなり、ドライバーの生活の質が向上。

業界一般 ➡ **基本給** + 歩合給 (※ 固定給部分)  
当社 ➡ **基本給 + 成長給** + 運行手当 + 残業手当  
運行距離に応じて支給 運行時間に応じて支給

- 成長に応じた安定した収入を保障することで他社との差別化。

▶ 採用競争力強化、離職防止に大きな効果

- ★ 高い評価が得られるよう自己研鑽
- ★ 自身の成長に応じて収入が増加・定着率UP
- ★ モチベーションUPによりサービスの質が向上
- ★ 顧客満足度UPにより取引拡大
- ★ 会社の売上・利益増加

賃上げの原資確保

◇ 成長給の導入により好循環が生まれ、社員と会社が共に成長していくことこそが持続的な賃上げを可能にする。