

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 (特別調査)

令和7年4月22日

財務省

特別調査の概要等

1. 調査の概要

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について把握するため、各財務局等が管内の企業等に調査（ヒアリング）を行ったもの。

- (1) 調査期間：2025年3月上旬～4月上旬
- (2) 調査対象：各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に従来から継続的にヒアリングを実施している企業等。全国計1,050社。
- (3) 調査方法：各財務局においてヒアリング調査を行い、回答を分類。
- (4) 調査内容：質問項目において、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を調査。

2. 規模別回答企業数

企業規模		回答企業数
大企業（資本金10億円以上）		447社
中堅企業（資本金1億円以上10億円未満）		286社
中小企業（資本金1億円未満）		317社
合計		1,050社

3. 地域別回答企業数

担当財務局	都道府県	回答企業数
北海道財務局	北海道	92社
東北財務局	宮城県、青森県、岩手県、秋田県、山形県、福島県	112社
関東財務局	埼玉県、茨城県、栃木県、群馬県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、山梨県、長野県	169社
北陸財務局	石川県、富山県、福井県	93社
東海財務局	愛知県、岐阜県、静岡県、三重県	68社
近畿財務局	大阪府、滋賀県、京都府、兵庫県、奈良県、和歌山県	113社
中国財務局	広島県、鳥取県、島根県、岡山県、山口県	78社
四国財務局	香川県、徳島県、愛媛県、高知県	110社
九州財務局	熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県	95社
福岡財務支局	福岡県、佐賀県、長崎県	84社
沖縄総合事務局	沖縄県	36社
合計		1,050社

※ 結果数値（％）は小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100.0％にならない場合がある。
※ 本調査では、「不明・無回答」を除いて各項目の割合等を集計している。
※ この調査における「大都市圏」とは、東京都内と政令指定都市（札幌市、仙台市、横浜市、川崎市、新潟市、名古屋市、京都市、堺市、広島市、岡山市、福岡市、北九州市、熊本市）を指す。

4. 業種別回答企業数

	業種	回答企業数
製造業	食料品製造業	57社
	繊維工業	9社
	木材・木製品製造業	5社
	パルプ・紙・紙加工品製造業	15社
	印刷・同関連業	1社
	化学工業	43社
	石油製品・石炭製品製造業	4社
	窯業・土石製品製造業	14社
	鉄鋼業	31社
	非鉄金属製造業	10社
	金属製品製造業	29社
	はん用機械器具製造業	16社
	生産用機械器具製造業	61社
	業務用機械器具製造業	10社
	電気機械器具製造業	37社
	情報通信機械器具製造業	44社
	自動車・同附属品製造業	42社
	その他の輸送用機械器具製造業	20社
	その他の製造業	19社
	計	467社
非製造業	農業、林業	9社
	漁業	0社
	鉱業、採石業、砂利採取業	0社
	建設業	62社
	電気業	2社
	ガス・熱供給・水道業	1社
	情報通信業	9社
	陸運業	24社
	水運業	2社
	その他の運輸業	7社
	卸売業	21社
	小売業	275社
	不動産業	23社
	リース業	8社
	その他の物品賃貸業	3社
	宿泊業	59社
	飲食サービス業	21社
	生活関連サービス業	16社
	娯楽業	5社
	広告業	3社
	純粋持株会社	4社
	その他の学術研究、専門・技術サービス業	2社
	医療、福祉業	0社
	教育、学習支援業	1社
	職業紹介・労働者派遣業	4社
	その他のサービス業	6社
	銀行業	15社
	貸金業等	0社
	金融商品取引業	1社
	その他の金融	0社
	生命保険業	0社
	損害保険業	0社
	その他の保険業	0社
	計	583社

今回調査の主なポイント

- 2024年度を上回る賃上げを見込む企業は、大企業や中堅企業で約4割、中小企業で約3割にのぼる。
- 2025年度の賃金改定率の決定に影響を与えた要素としては、バアには「新卒獲得競争の高まり、人手不足感の高まり」、「物価上昇の高まり」が、賞与等には「自社の業績、生産性」が影響を及ぼしている。
- 年齢層別*では「新卒採用」と「若年層」、雇用形態別では「正規雇用」、スキル別では「特定の職種・スキルを持つ人材」の人手不足感が高く、重点的に賃上げされている。
- 「価格転嫁への理解の進展」はこれまでの価格転嫁を可能としたが、今後価格転嫁を進める上では、「新製品・サービスの提供やブランド力の強化を通じた競争力及び価格決定力の向上」の重要度が高まる。
- 持続的な賃上げのためには、「価格転嫁の進展」よりも「売上増加（価格転嫁を除く）」、「製品・サービスの高付加価値化」がより重視されている。

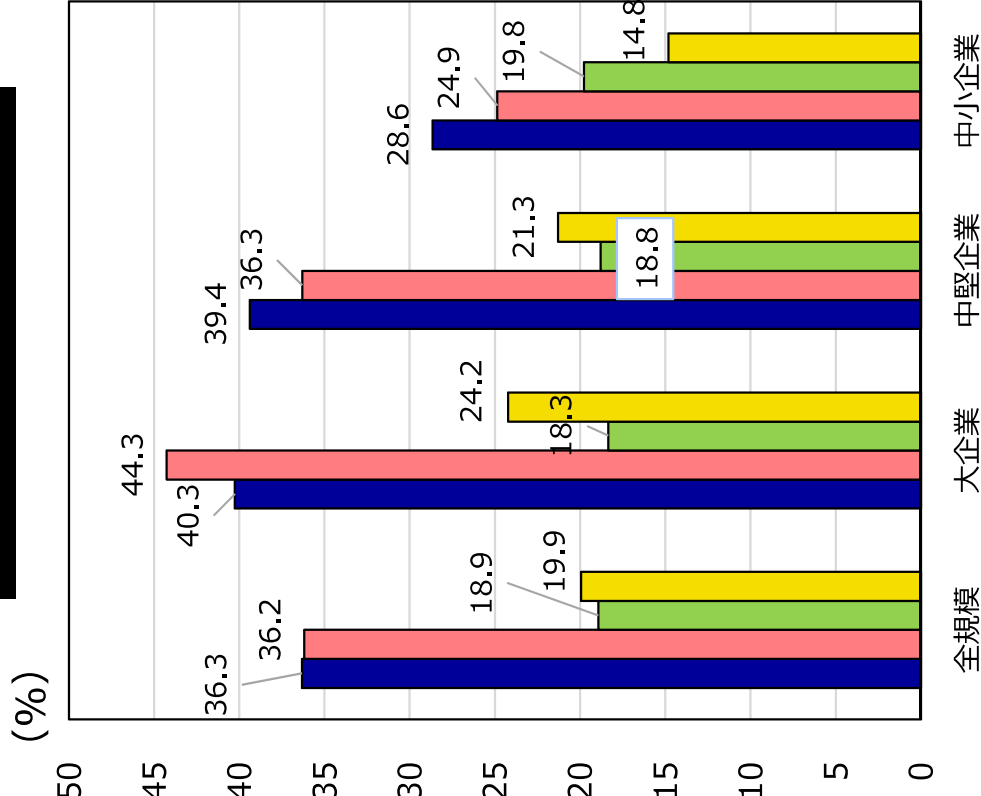
* 年齢層別は、若年層:~30代前半（新卒採用を除く）、中堅層:30代後半~40代前半、中年層:~60代、高齢者層:60代~

** 「賃上げ重点度」とは、どの層の賃上げに重点を置いているかという意味。

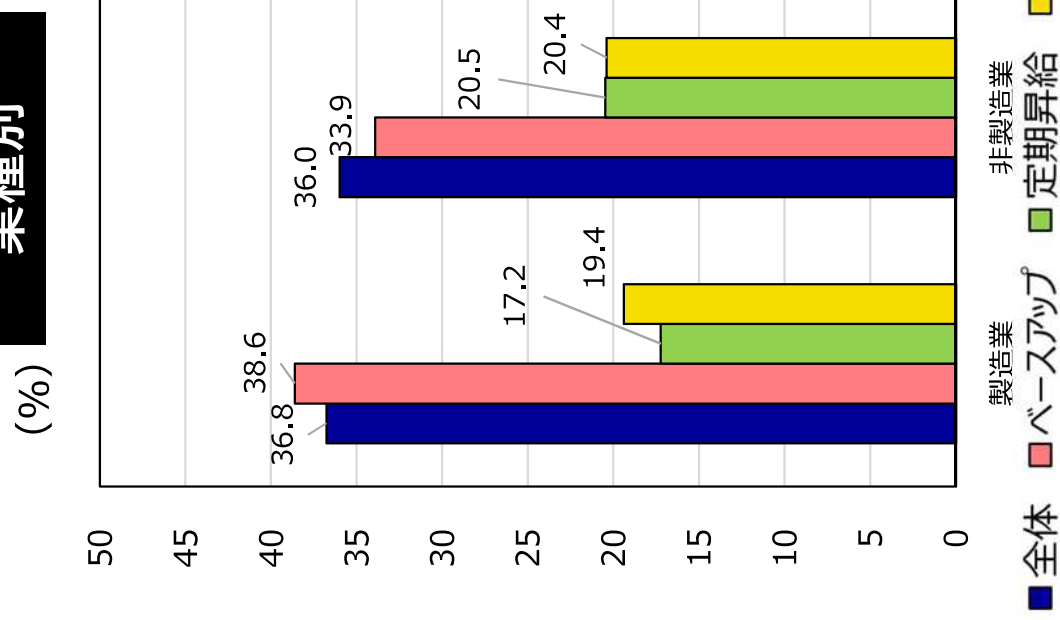
2024年度を上回る賃上げを実現する企業の割合

- 2024年度を上回る賃上げを見込む企業は、大企業や中堅企業で約4割、中小企業で約3割にのぼる。製造業・非製造業や、大都市圏・非大都市圏を問わず、約4割の企業が前年を上回る賃上げを予定しており、賃上げの動きが広がっている。
- 大企業や、大都市圏に所在する企業では、約4割の企業が前年を上回るベアを行う見込みである。

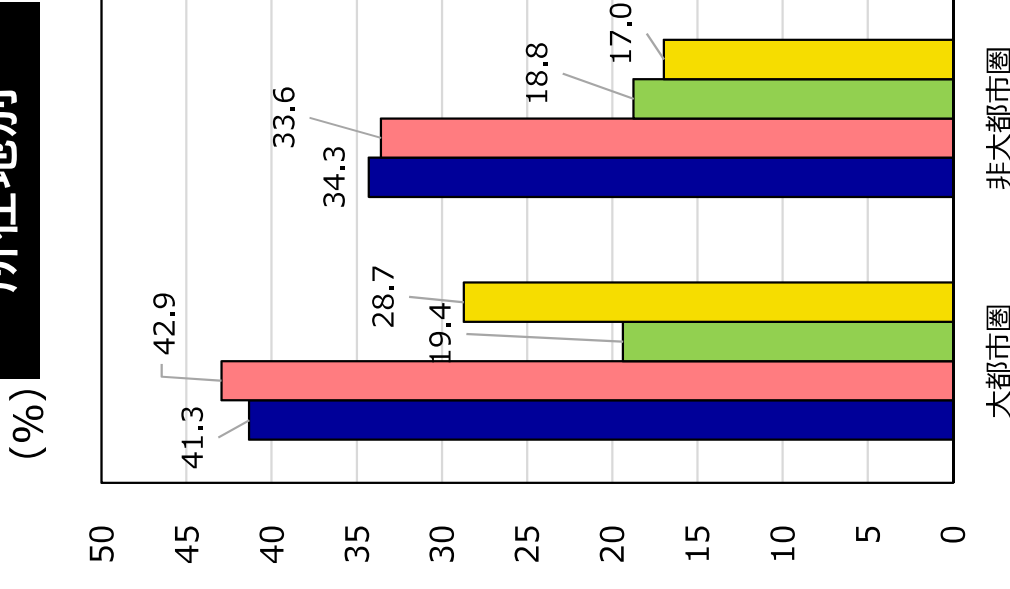
規模別



業種別



所在地別



※ 本調査における「大都市圏」とは、東京都内と政令指定都市（札幌市、仙台市、横浜市、川崎市、さいたま市、千葉市、相模原市、新潟市、名古屋市、浜松市、静岡市、岡崎市、名古屋市、京都市、堺市、広島市、岡山市、福岡市、北九州市、熊本市）を指す。

企業間の賃金改定率のばらつき

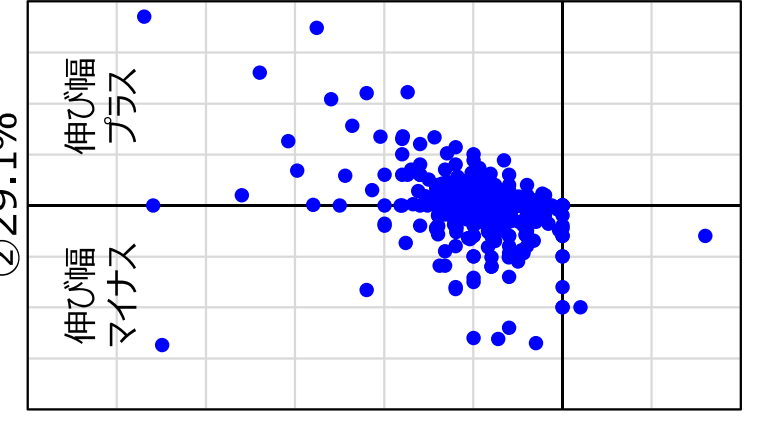
- 2025年度の賃金改定率と、2024年度改定率からの伸びは、「定期昇給」は企業間のバラツキが小さい一方、「ベア」や「賞与等」は企業間に差がみられる。
- 「全体」、「ベア」では、2024年度改定率が正で2025年度改定率の前年からの伸び幅がプラスになった先が約3割であった一方、「定期昇給」と「賞与等」は約5割超の先が2024年度からの伸び幅が0だった。

①2024年度改定率が正で2025年度の前年度からの伸び幅プラス、②伸び幅が0

全体

①34.6%
②29.1%

(%)

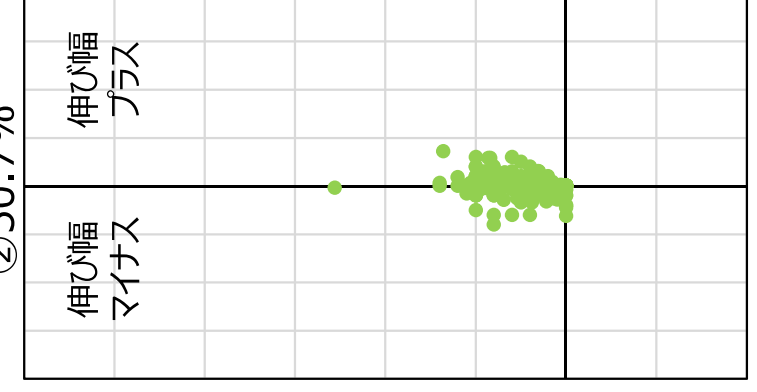


-20 -15 -10 -5 0 5 10 15 20
2024年度改定率 (%pt)
からの伸び (2025年度)

定期昇給

①17.9%
②50.7%

(%)

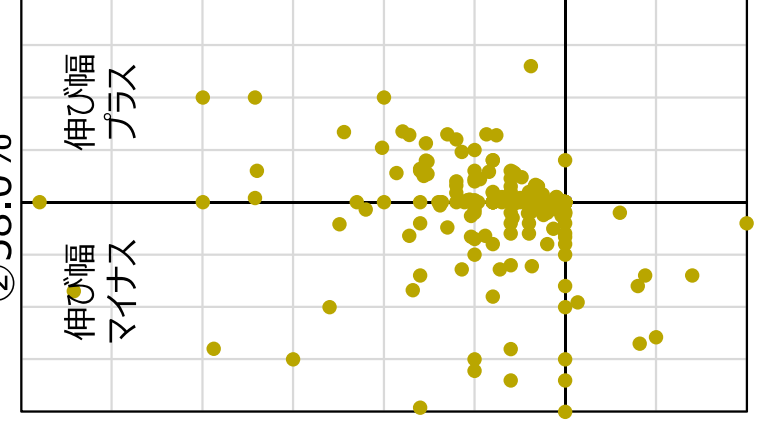


-20 -15 -10 -5 0 5 10 15 20
2024年度改定率 (%pt)
からの伸び (2025年度)

賞与等

①12.7%
②58.0%

(%)

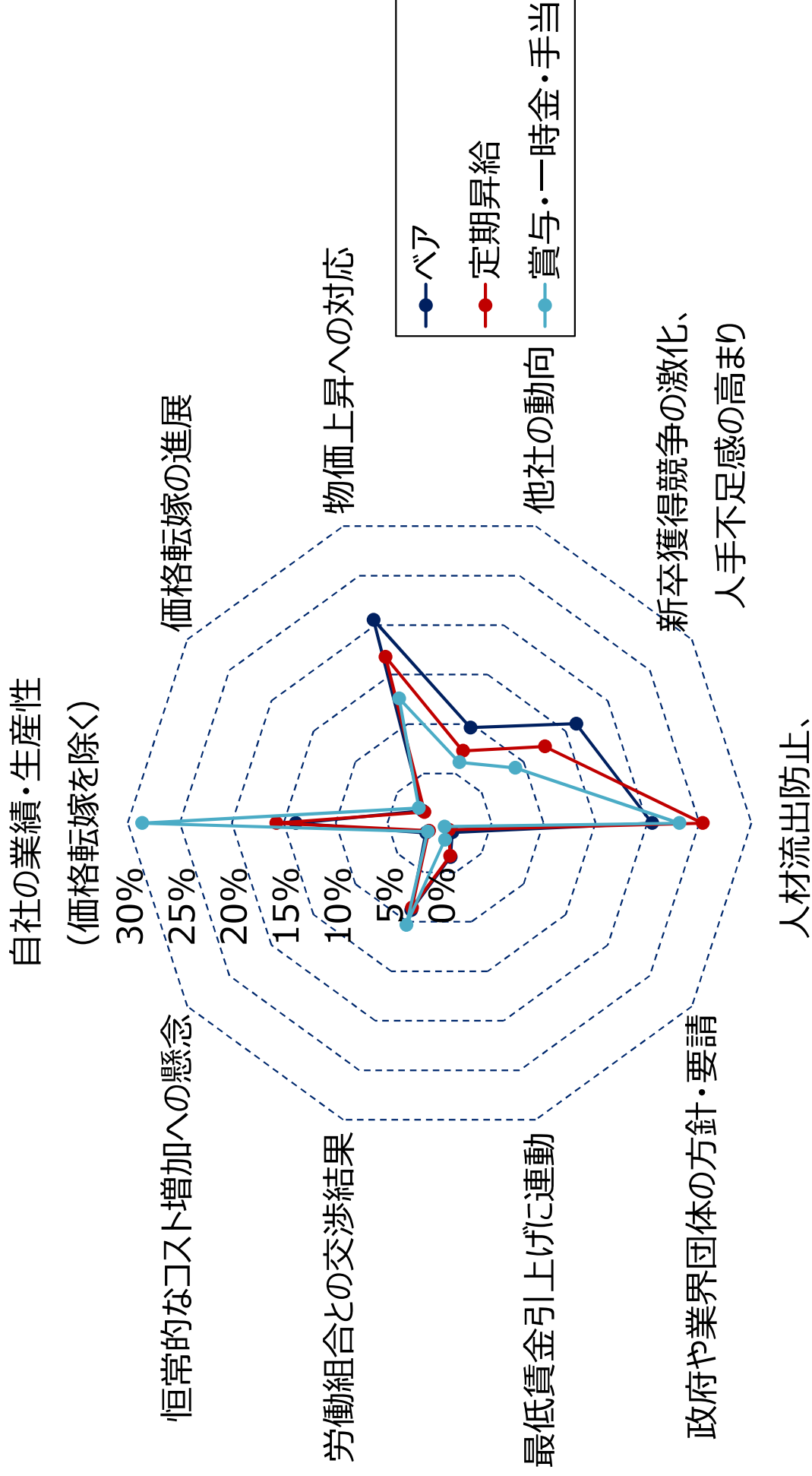


-20 -15 -10 -5 0 5 10 15 20
2024年度改定率 (%pt)
からの伸び (2025年度)

※ 伸び幅は対前年度の改定率との差分。2025年度改定率が-10%～30%、2024年度改定率からの伸びが-20%～20%の範囲に収まらない一部の企業は非表示となっている。

2025年度の賃金改定率に影響を与えた要素

- 「人材流出防止、従業員のモチベーションアップ」はベア、定期昇給、賞与等のいずれの決定にも影響を与えた。
- 「新卒獲得競争の高まり、人手不足感の高まり」「物価上昇の高まり」は特にベアの決定に影響を与えた。
- 「自社の業績、生産性」は特に賞与等の決定に影響を与えた。

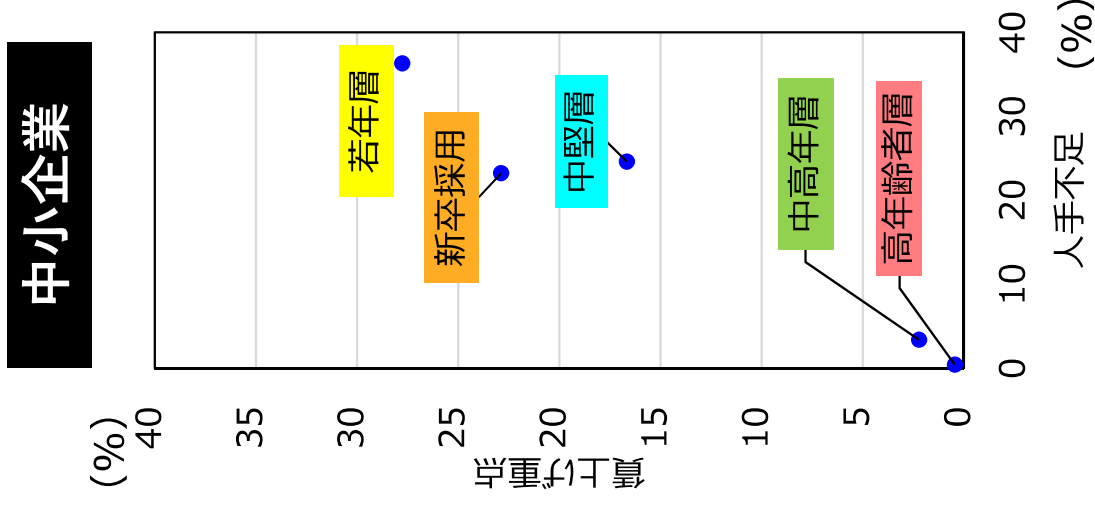
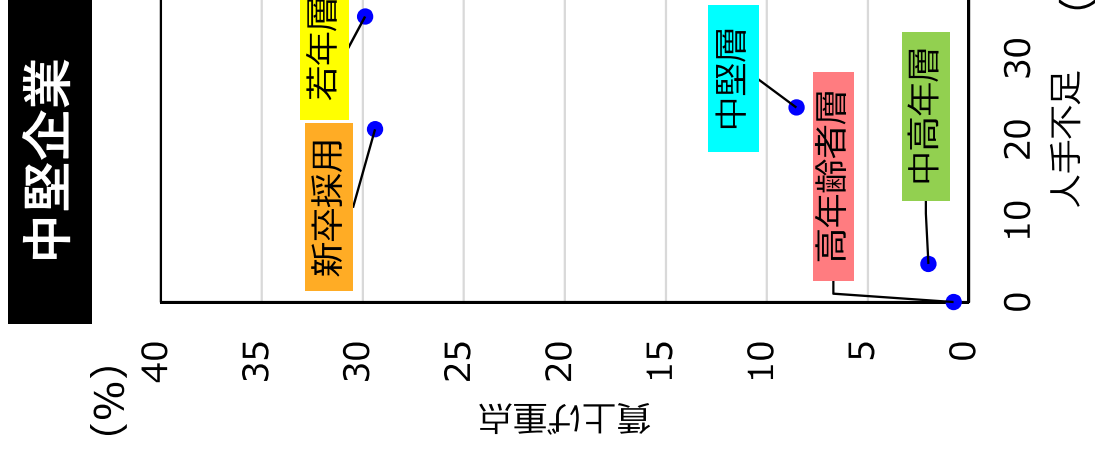
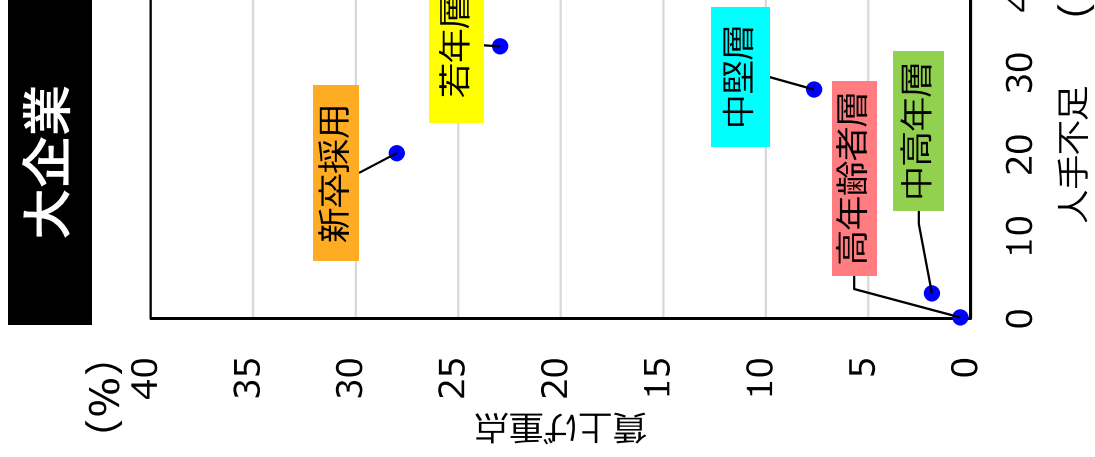
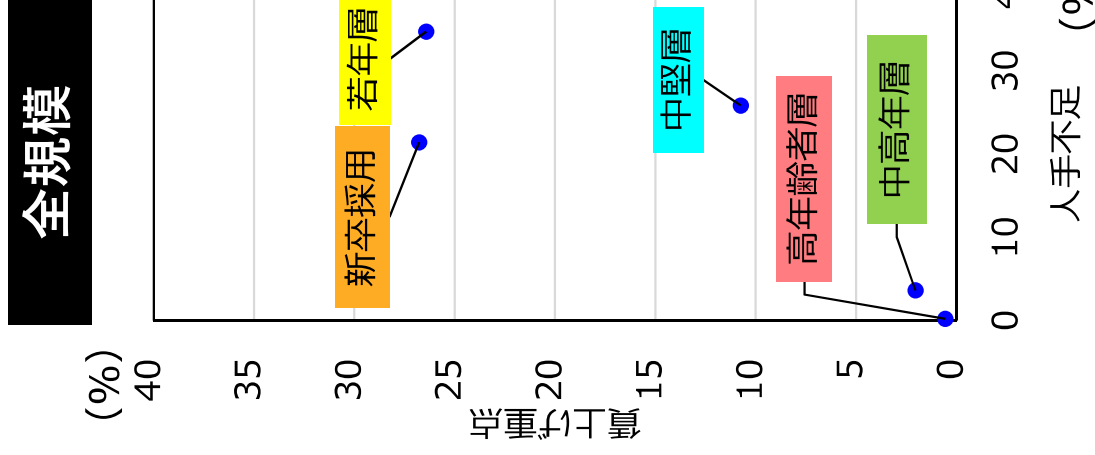


従業員のモチベーションアップ

※ 本設問は、貴社の2025年度の賃金改定率の決定（賃上げをしない場合も含む）に影響を与えた要素について、ベアスアップ、定期昇給、賞与等のそれぞれに影響を与えた要素として、該当するものを3つまで回答求めたもの。

【年齢階層別】重点的な賃上げと人手不足（規模別）

- いずれの規模の企業においても、「新卒採用」と「若年層」は人手不足感も賃上げ重点度も高く、「中高年層」、「高齢者層」は人手不足感、賃上げ重点度もともに低い。
- 「中堅層」は、「新卒採用」や「若年層」と同等に人手不足感は強いものの、賃上げ重点度は「新卒採用」や「若年層」と比べ低い。

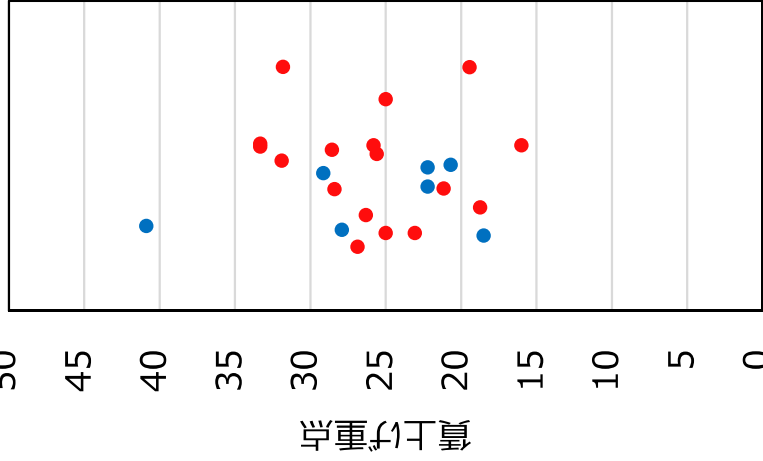


【年齢階層別】重点的な賃上げと人手不足（業種別）

- 業種別にみると、賃上げ重点度も人手不足感も、「新卒採用」と「若年層」において相対的に高い。
- 「中堅層」は、一定の人手不足感はあるが、賃上げ重点度は新卒採用や若年層と比べ低い。
- 「中高年層」、「高齢者層」では、人手不足感と賃上げ重点度が共に低い。

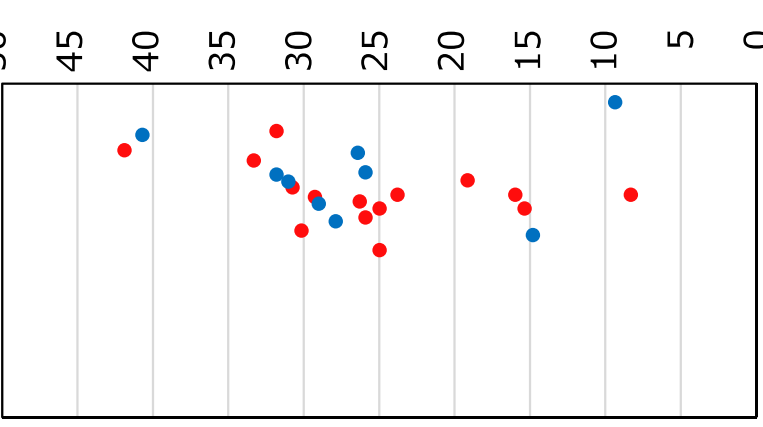
新卒採用

賃上げ重点：26.8%
人手不足感：21.4%



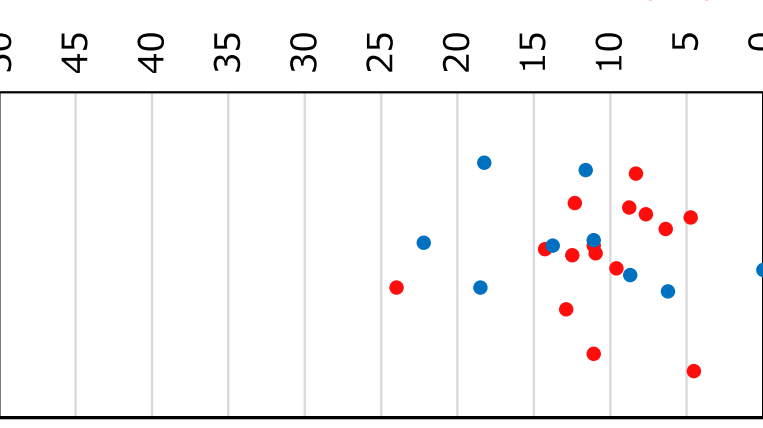
若年層

賃上げ重点：26.4%
人手不足感：34.7%



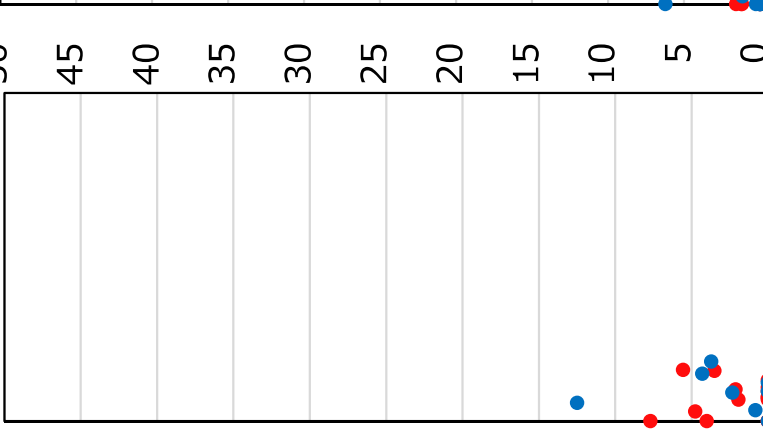
中堅層

賃上げ重点：10.8%
人手不足感：25.8%



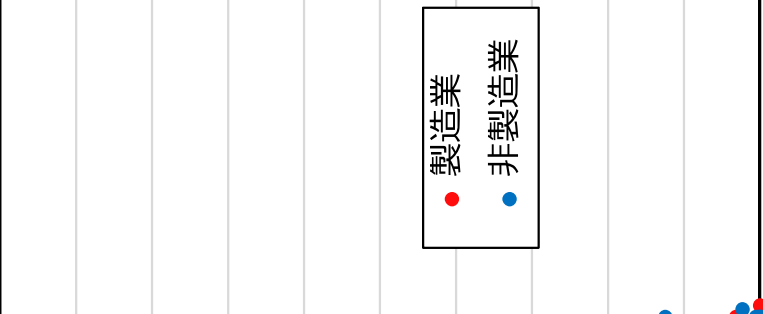
中高年層

賃上げ重点：2.0%
人手不足感：3.6%



高齢者層

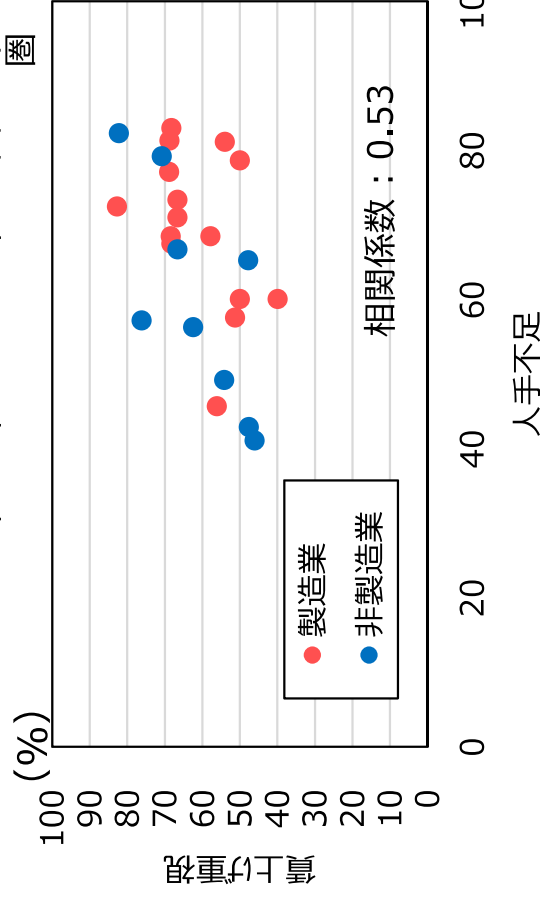
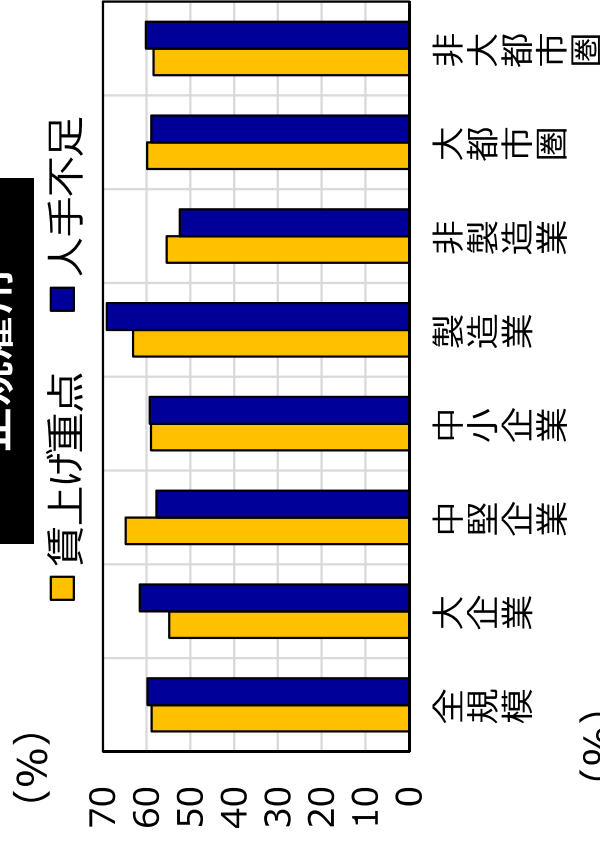
賃上げ重点：0.6%
人手不足感：0.2%



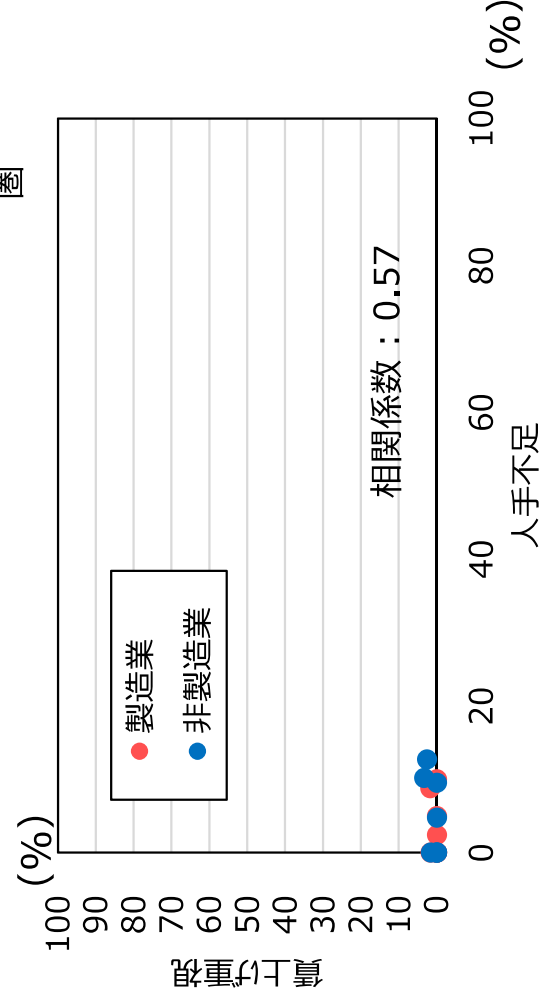
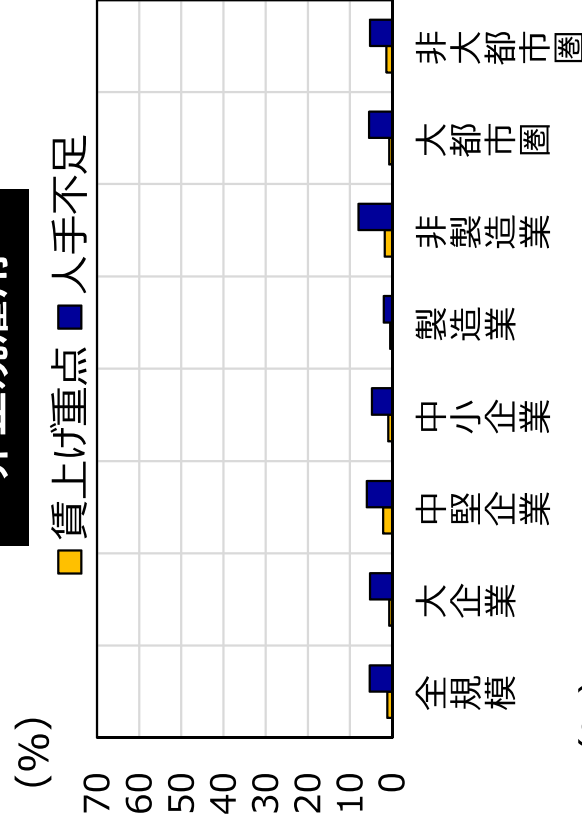
【雇用形態】重点的な賃上げと人手不足

- 正規雇用は、非正規雇用と比べ、「人手不足感」、「賃上げ重点度」が共に高く、特に製造業は非製造業と比べその割合が高い。
- 正規雇用、非正規雇用ともに、「人手不足感」と「賃上げ重点度」の間に正の関係がみられた。

正規雇用



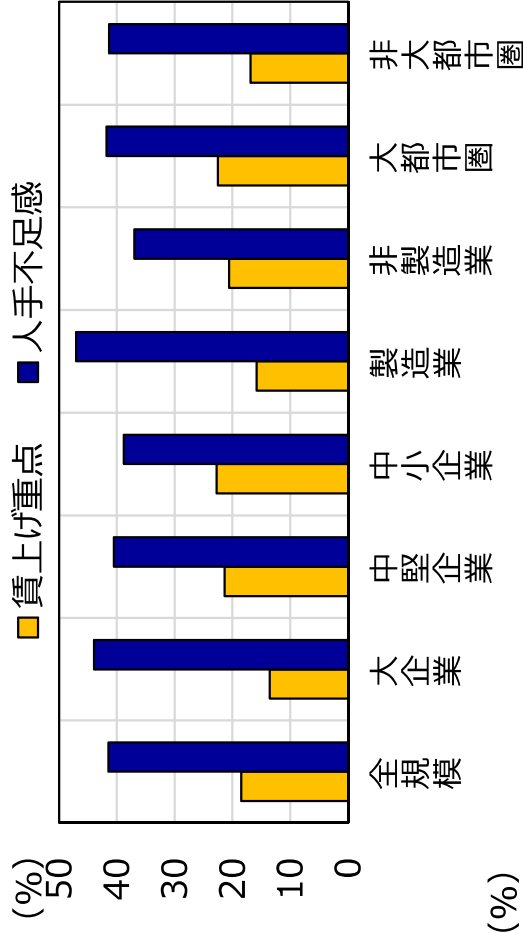
非正規雇用



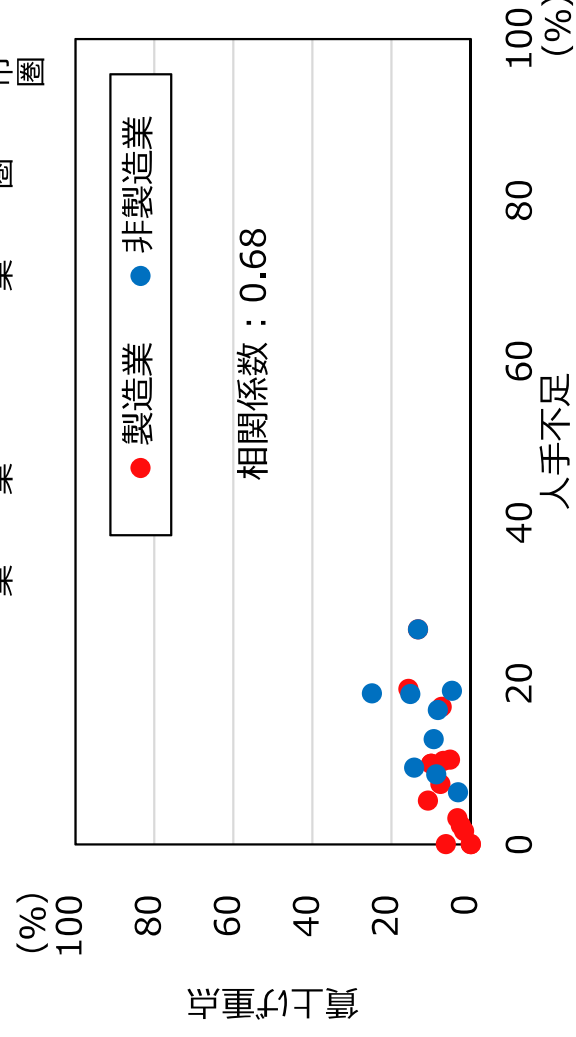
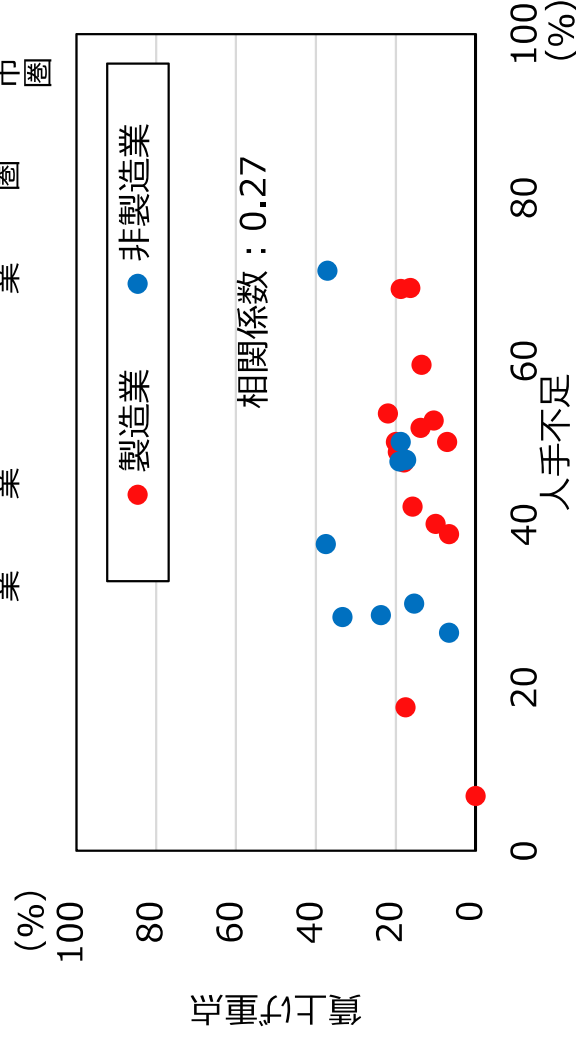
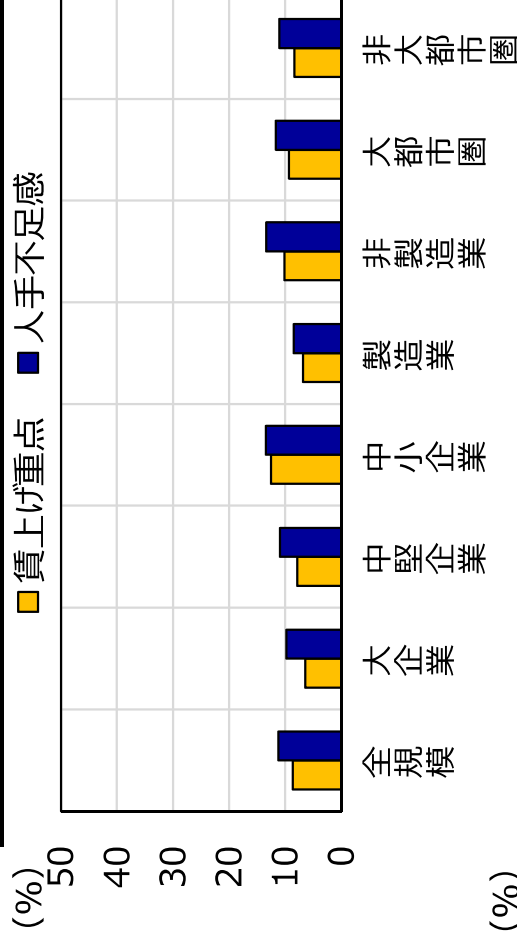
【スキル】重点的な賃上げと人手不足

- 「特定の職種・スキルをもつ人材」（以下、特定スキル人材）は、「一般的・定型的な業務に従事する人材」よりも、人手不足感も、賃上げ重点度も高い。特に製造業において、特定スキル人材の人手不足感が強い。
- 特定スキル人材においては、人手不足感の割には、賃上げの重点度は低かった。

特定の職種・スキルをもつ人材

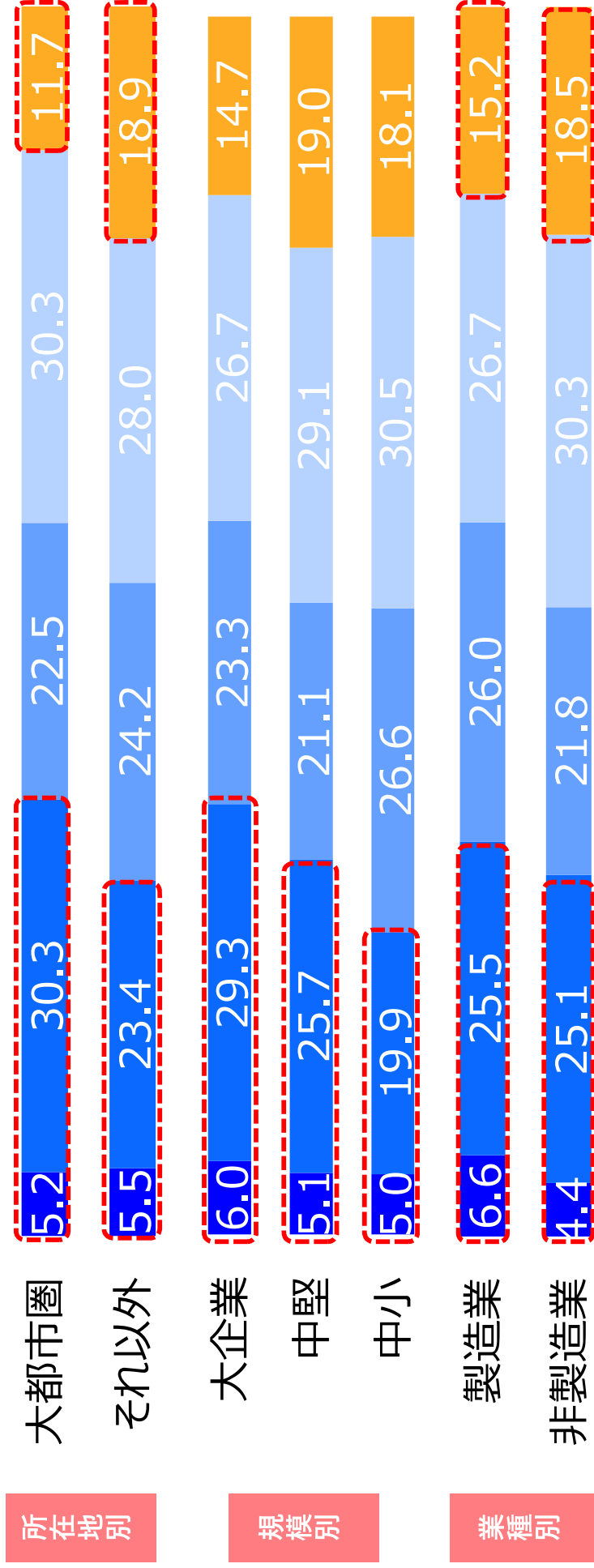
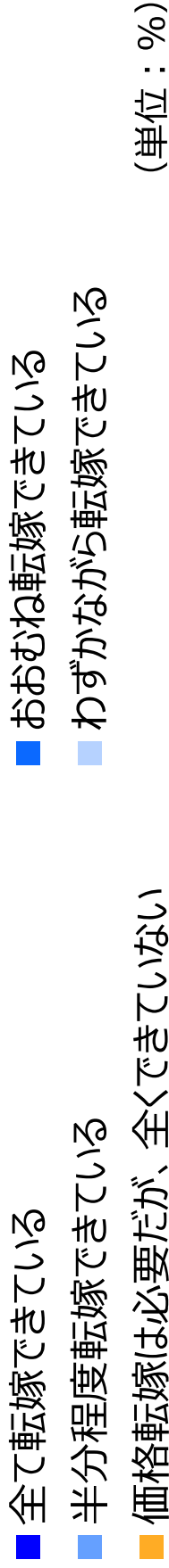


一般的・定型的な業務に従事する人材



賃金の上昇分をどの程度、価格転嫁できているか

- 賃金上昇分をどの程度価格転嫁できているかについて、大都市圏は、それ以外と比べ、「価格転嫁は必要だが全くできていない」の割合が低く、「おおむね転嫁できている」「すべて転嫁できている」の割合が高い。
- 中小企業は、「おおむね転嫁できている」「すべて転嫁できている」の割合が、大企業、中堅よりも低い。
- 製造業は、非製造業よりも、「価格転嫁は必要だが全くできていない」の割合がやや低く、「おおむね転嫁できている」「すべて転嫁できている」の割合がやや高い。



※ ここでいう大都市圏とは、東京都内と政令指定都市（札幌市、仙台市、横浜市、川崎市、さいたま市、千葉市、相模原市、新潟市、名古屋市、浜松市、静岡市、大阪市、神戸市、京都市、堺市、広島市、岡山市、福岡市、北九州市、熊本市）を指す。

「これまでの価格転嫁を可能とした背景・理由」と「今後価格転嫁を進める上での課題」

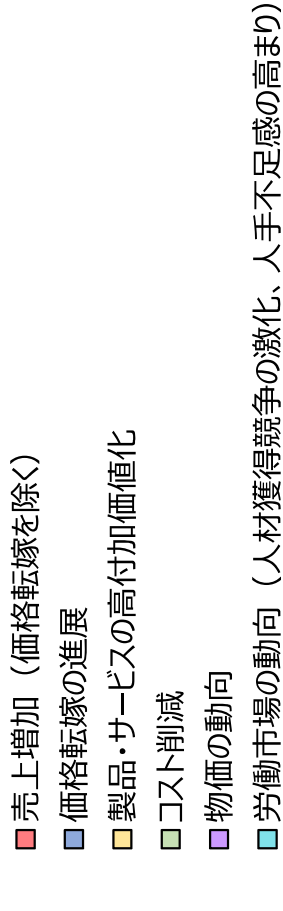
- 多くの業種において、これまでの価格転嫁を可能とした背景・理由として「価格転嫁への理解の進展」が挙げられた。
- 今後の価格転嫁を進める上での課題としては、引き続き「価格転嫁への理解の進展」を挙げる業種もみられたものの、多くの業種において、「新製品・サービスの提供やブランド力の強化を通じた競争力および価格決定力の向上」の重要性が高まった。

	これまでの価格転嫁を可能とした背景・理由				今後価格転嫁を進める上での課題				今後－これまで			
	コスト上昇の根拠を示し、具体的にデータに基づく価格交渉	価格転嫁への理解の進展	新製品・サービスの提供やブランド力の強化を通じた競争力および価格決定力の向上	価格交渉を阻む契約条件の見直し	コスト上昇の根拠を示し、具体的にデータに基づく価格交渉	価格転嫁への理解の進展	新製品・サービスの提供やブランド力の強化を通じた競争力および価格決定力の向上	価格交渉を阻む契約条件の見直し	コスト上昇の根拠を示し、具体的にデータに基づく価格交渉	価格転嫁への理解の進展	新製品・サービスの提供やブランド力の強化を通じた競争力および価格決定力の向上	価格交渉を阻む契約条件の見直し
鉄鋼	50.0	45.8	0.0	0.0	28.0	32.0	24.0	8.0	▲ 22.0	▲ 13.8	24.0	8.0
金属製品	20.0	52.0	4.0	4.0	17.2	27.6	17.2	6.9	▲ 2.8	▲ 24.4	13.2	2.9
建設	30.0	50.0	12.0	0.0	27.3	36.4	20.0	3.6	▲ 2.7	▲ 13.6	8.0	3.6
生産用機械器具	36.7	44.9	14.3	2.0	14.3	23.2	55.4	1.8	▲ 22.4	▲ 21.7	41.1	▲ 0.3
電気機械器具	32.1	35.7	21.4	3.6	20.0	25.7	37.1	2.9	▲ 12.1	▲ 10.0	15.7	▲ 0.7
自動車・同附属品	38.2	35.3	14.7	0.0	29.4	17.6	23.5	5.9	▲ 8.8	▲ 17.6	8.8	5.9
陸運	13.6	72.7	4.5	4.5	21.7	21.7	26.1	4.3	8.1	▲ 51.0	21.5	▲ 0.2
飲食サービス	26.3	47.4	15.8	0.0	10.0	25.0	45.0	0.0	▲ 16.3	▲ 22.4	29.2	0.0
宿泊	23.1	32.7	42.3	0.0	10.5	26.3	61.4	1.8	▲ 12.6	▲ 6.4	19.1	1.8
不動産	18.2	36.4	27.3	9.1	0.0	21.4	50.0	14.3	▲ 18.2	▲ 14.9	22.7	5.2
小売	15.4	53.8	13.3	2.8	11.2	40.3	26.5	4.6	▲ 4.2	▲ 13.5	13.2	1.8

持続的な賃上げのために重要な条件

- 持続的な賃上げのために重要な条件としては、「売上増加（価格転嫁を除く）」、「次いで「製品・サービスの高付加価値化」が多く挙げられ、「価格転嫁の進展」の割合は低かった。
- 「自動車・同附属品」、「陸運」では、「価格転嫁の進展」の割合が高い。

規模別



業種別

	売上増加	価格転嫁の進展	製品・サービスの高付加価値化	コスト削減	物価の動向	労働市場の動向（人材獲得競争の激化、人手不足感の高まり）
製造業	36.5	13.6	27.4	6.9	2.0	6.7
鉄鋼	37.5	16.7	20.8	8.3	0.0	16.7
金属製品	50.0	17.9	25.0	3.6	0.0	3.6
建設	62.1	12.1	12.1	3.4	3.4	6.9
生産用機械器具	41.8	12.7	36.4	5.5	1.8	1.8
電気機械器具	40.0	5.7	34.3	11.4	2.9	5.7
自動車・同附属品	35.1	24.3	24.3	10.8	2.7	2.7
非製造業	53.9	8.0	14.5	8.2	3.7	6.8
陸運	39.1	34.8	8.7	4.3	0.0	13.0
飲食サービス	70.0	5.0	10.0	5.0	10.0	0.0
宿泊	63.2	10.5	12.3	1.8	5.3	7.0
不動産	63.6	4.5	18.2	4.5	0.0	9.1
小売	62.5	3.6	14.2	11.1	2.8	5.9
娯楽	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0

※ 本設問は、貴社の持続的な賃上げのために重要な条件として、最も当てはまるものを一つ回答を求めたもの。

【附録】

賃金構造基本統計調査を用いた 地域別の試算値

【附録】一般労働者の所定内給与増加率（2022年→2024年）

一般労働者 所定内給与 産業計 企業規模計（10人以上）
R4（2022）→R6（2024）伸び率

	全国	北海道	東北	関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州	福岡	沖縄
男女計	6.0	7.8	4.7	6.6	5.9	4.9	4.3	4.8	5.3	5.1	3.8	5.7
～19歳	8.2	6.7	8.5	8.8	5.0	7.7	7.2	8.4	6.7	11.8	5.3	4.5
20～24歳	6.4	6.6	7.5	6.1	6.5	7.7	6.3	6.6	5.1	6.0	1.5	7.9
25～29歳	6.4	6.4	7.3	6.0	6.7	8.3	4.4	5.2	6.9	6.6	5.4	8.3
30～34歳	6.6	5.2	5.4	6.6	7.6	7.5	3.8	5.1	6.7	7.1	5.2	6.8
35～39歳	5.2	3.4	6.2	5.5	7.1	5.3	3.1	5.8	5.1	2.8	3.7	3.8
40～44歳	5.3	4.2	3.2	6.4	4.4	4.0	4.7	4.3	4.9	3.9	2.5	4.6
45～49歳	6.7	7.2	2.8	9.3	6.3	2.1	5.2	3.7	2.7	3.7	3.8	7.6
50～54歳	4.3	5.3	5.3	5.5	5.6	2.9	2.1	1.8	-0.3	2.5	1.4	-0.4
55～59歳	5.9	12.7	3.8	7.2	5.1	3.4	1.9	4.4	6.4	0.5	4.2	3.9
60～64歳	7.5	17.7	6.3	5.5	9.1	8.1	6.6	6.4	7.2	11.1	6.3	8.4

一般労働者 所定内給与 産業計 企業規模（100-999人）
R4（2022）→R6（2024）伸び率

	全国	北海道	東北	関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州	福岡	沖縄
男女計	6.6	7.7	5.5	8.2	4.0	4.6	5.3	6.0	6.0	4.9	5.0	3.0
～19歳	6.6	5.1	6.6	4.5	6.3	10.3	5.8	7.4	3.0	10.6	4.8	-2.7
20～24歳	4.9	6.0	6.7	3.8	4.5	7.1	6.7	7.0	3.2	5.6	0.8	10.4
25～29歳	5.3	7.4	8.5	5.0	3.5	6.4	5.8	7.6	1.7	5.1	2.7	5.1
30～34歳	5.6	5.8	6.6	4.9	0.7	6.8	5.0	7.2	6.4	7.5	6.4	8.2
35～39歳	4.7	1.8	6.9	5.1	5.2	5.5	3.6	7.0	3.4	-0.8	6.2	-2.7
40～44歳	4.6	7.6	4.3	5.7	3.2	1.7	5.7	4.4	3.6	1.2	3.9	-2.6
45～49歳	7.3	6.3	1.7	11.4	4.6	1.1	5.2	3.4	3.6	5.2	7.9	4.0
50～54歳	6.9	4.5	6.7	9.8	1.6	3.5	5.8	5.6	-2.1	1.2	4.9	-2.0
55～59歳	5.7	14.6	3.0	8.3	3.1	3.1	-2.3	4.7	11.5	-5.3	1.5	9.7
60～64歳	7.9	15.7	7.0	6.1	16.0	6.3	6.6	8.6	11.4	14.8	7.8	4.6

（注）都道府県別の所定内給与を労働者数でウェイト付けして財務局管内別に集計。
（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に財務省作成

一般労働者 所定内給与 産業計 企業規模（1000人以上）
R4（2022）→R6（2024）伸び率

	全国	北海道	東北	関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州	福岡	沖縄
男女計	4.7	9.2	2.8	3.7	12.6	7.6	1.1	2.6	7.5	6.5	3.9	4.5
～19歳	10.0	10.4	8.6	12.3	7.6	7.2	11.6	9.7	14.5	13.5	5.2	2.0
20～24歳	7.7	4.2	6.7	7.1	14.9	12.2	5.3	6.4	8.3	10.3	1.5	3.9
25～29歳	6.9	5.2	6.1	4.9	14.4	12.2	3.6	4.7	11.3	9.1	9.7	13.1
30～34歳	6.1	4.3	4.0	5.2	17.1	11.1	0.6	2.8	10.9	10.4	3.9	0.5
35～39歳	5.8	7.9	4.6	4.8	16.4	8.4	3.6	4.1	7.7	5.4	3.1	7.8
40～44歳	5.5	0.4	1.9	6.5	9.7	7.7	0.7	0.9	7.7	7.5	1.9	8.5
45～49歳	5.5	13.7	3.3	6.4	14.2	4.3	-1.4	4.1	4.2	6.8	5.2	19.8
50～54歳	0.6	2.0	2.2	0.4	14.6	2.7	-3.7	-2.3	6.0	7.9	-0.8	-2.2
55～59歳	6.0	17.3	4.6	6.3	9.3	6.0	1.0	4.5	3.9	-0.2	12.6	-6.1
60～64歳	6.8	27.9	6.9	3.8	5.7	14.1	2.9	7.8	9.7	4.1	4.1	8.7

一般労働者 所定内給与 産業計 企業規模（10-99人）
R4（2022）→R6（2024）伸び率

	全国	北海道	東北	関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州	福岡	沖縄
男女計	5.2	5.6	3.9	6.1	3.3	2.0	6.8	4.1	2.2	3.5	3.1	0.1
～19歳	6.2	10.1	10.1	8.6	1.4	2.9	1.9	6.3	5.6	12.1	5.6	-3.2
20～24歳	5.8	5.2	6.6	6.8	3.3	3.3	7.3	5.3	6.2	2.7	2.5	11.6
25～29歳	5.9	4.4	4.7	6.8	3.4	5.8	4.2	2.0	9.4	6.4	6.2	3.1
30～34歳	6.5	-0.8	3.9	8.1	6.7	2.5	7.5	2.9	2.1	2.4	5.9	6.4
35～39歳	3.0	1.1	5.0	4.3	1.9	-0.8	1.2	4.0	3.8	3.3	0.8	-0.9
40～44歳	4.2	0.6	2.5	4.6	2.9	1.4	7.6	5.5	2.7	3.0	1.0	-1.4
45～49歳	5.9	1.6	2.5	7.7	2.6	1.0	14.3	2.5	0.4	0.7	-1.8	-3.4
50～54歳	4.7	3.5	5.3	6.3	4.2	3.8	4.2	1.2	-3.1	-1.4	3.1	-14.2
55～59歳	4.6	7.0	1.5	4.8	3.3	1.8	6.0	4.0	1.7	5.7	2.1	-5.5
60～64歳	6.7	25.4	4.9	5.9	4.0	3.8	9.9	1.2	2.3	9.7	6.9	10.4

【附録】一般労働者の男女間賃金格差（2024年）

一般労働者 所定内給与 産業計 企業規模計（10人以上）
男女間賃金格差（男性＝100）

	全国	北海道	東北	関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州	福岡	沖縄
	75.8	78.3	76.3	76.6	77.4	73.3	76.2	76.8	77.1	76.5	75.7	83.4
～19歳	94.0	98.5	93.4	93.3	92.6	95.0	95.1	94.8	95.4	92.0	96.6	100.2
20～24歳	98.5	97.3	96.3	100.0	95.8	97.3	98.2	95.7	96.0	96.7	98.3	100.0
25～29歳	94.0	92.4	91.4	94.9	91.5	92.2	93.7	94.1	91.4	92.5	90.5	91.8
30～34歳	85.9	83.1	84.6	87.2	83.5	81.8	86.1	85.0	84.6	84.0	85.6	91.4
35～39歳	80.7	80.1	79.1	83.1	75.5	78.8	79.8	80.4	79.1	77.3	76.8	86.5
40～44歳	74.8	77.6	77.4	75.8	78.2	71.9	74.2	75.1	76.5	74.5	76.7	82.2
45～49歳	71.6	78.0	72.1	72.7	73.4	68.0	72.5	73.3	75.7	73.3	69.8	82.9
50～54歳	69.0	71.2	68.3	70.3	70.9	66.0	70.0	68.6	72.0	69.1	68.2	75.2
55～59歳	66.2	69.9	66.9	66.8	70.6	63.9	69.3	69.1	67.9	68.9	65.7	73.4
60～64歳	75.4	80.6	74.1	77.9	80.4	72.0	76.7	75.5	84.5	74.5	75.4	80.2

一般労働者 所定内給与 産業計 企業規模（100-999人）
男女間賃金格差（男性＝100）

	全国	北海道	東北	関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州	福岡	沖縄
	76.3	77.7	77.7	76.9	78.7	74.3	78.6	76.9	76.1	77.5	77.0	86.2
～19歳	96.8	98.0	94.3	95.9	95.7	96.0	100.5	97.4	97.2	96.6	99.0	98.8
20～24歳	97.5	96.6	95.1	98.8	93.7	95.7	98.1	95.4	96.8	98.9	100.6	99.1
25～29歳	93.7	92.2	92.0	94.8	91.3	93.8	92.9	94.7	93.3	94.6	90.7	93.5
30～34歳	87.0	82.0	87.7	88.9	82.3	82.5	87.8	84.5	84.8	88.1	84.8	97.7
35～39歳	83.6	83.8	82.1	85.6	79.6	83.2	84.8	84.4	80.0	79.4	79.6	91.6
40～44歳	77.1	72.4	79.8	77.7	77.2	74.0	80.6	77.8	78.2	76.8	80.6	87.2
45～49歳	72.5	73.5	73.2	73.7	76.9	71.3	73.6	73.2	78.0	75.2	72.5	87.2
50～54歳	69.3	72.8	69.5	70.7	73.3	67.2	70.4	68.8	72.6	69.4	68.3	81.8
55～59歳	66.2	71.5	69.6	66.1	72.8	64.1	71.3	70.0	64.8	67.7	69.0	67.8
60～64歳	75.2	84.8	74.2	76.9	77.1	71.4	82.5	71.4	86.1	73.9	71.5	83.4

（注）都道府県別の所定内給与を労働者数でウェイト付けして財務局管内別に集計。
（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に財務省作成

一般労働者 所定内給与 産業計 企業規模（1000人以上）
男女間賃金格差（男性＝100）

	全国	北海道	東北	関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州	福岡	沖縄
	73.5	74.1	70.4	74.8	75.4	71.5	73.3	73.6	73.8	70.7	70.1	74.5
～19歳	93.4	103.4	93.0	94.8	102.0	93.3	91.2	90.8	93.6	95.4	92.9	106.7
20～24歳	99.9	99.7	98.1	101.4	101.7	100.1	99.1	95.3	96.0	97.2	95.3	102.5
25～29歳	94.7	89.7	92.4	94.8	94.7	95.0	94.3	93.0	92.4	91.1	88.8	97.4
30～34歳	85.9	81.9	80.3	86.5	90.7	83.2	87.3	84.3	81.3	77.8	89.6	87.1
35～39歳	79.1	82.3	74.3	82.0	69.9	75.1	75.3	77.4	75.5	71.6	72.7	83.1
40～44歳	71.8	75.8	73.6	73.1	78.7	70.5	68.6	71.9	72.6	69.2	74.2	78.2
45～49歳	69.1	77.1	65.9	70.3	70.9	63.5	71.7	69.7	72.0	66.2	59.0	71.7
50～54歳	65.7	67.3	60.0	67.8	62.6	62.4	66.3	63.7	67.0	62.1	62.2	57.0
55～59歳	62.2	60.2	54.6	65.1	62.2	59.8	63.4	61.8	63.5	61.3	55.5	65.0
60～64歳	74.9	69.9	67.9	80.5	80.1	69.1	75.8	72.6	77.3	67.3	70.3	65.8

一般労働者 所定内給与 産業計 企業規模（10-99人）
男女間賃金格差（男性＝100）

	全国	北海道	東北	関東	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州	福岡	沖縄
	78.7	80.5	78.3	79.3	78.3	77.2	77.4	80.3	81.5	80.5	80.4	83.8
～19歳	92.7	96.1	93.6	87.9	84.9	101.2	95.3	97.0	93.1	83.9	95.8	98.0
20～24歳	97.2	95.9	93.6	98.0	94.0	98.5	95.7	97.8	94.8	94.9	99.0	98.0
25～29歳	92.9	94.2	88.3	93.7	92.7	89.7	94.0	95.0	88.9	93.1	94.7	84.8
30～34歳	85.0	84.8	84.4	86.3	83.7	83.2	81.5	87.7	86.8	85.0	83.3	88.6
35～39歳	80.7	74.6	79.4	82.0	76.8	81.6	82.2	79.8	83.1	81.1	79.2	84.0
40～44歳	76.9	82.9	76.2	78.7	78.8	73.8	74.5	75.9	80.1	76.2	74.7	78.3
45～49歳	75.0	80.8	76.0	76.6	73.3	72.3	72.1	78.0	77.7	77.7	78.5	81.1
50～54歳	73.5	71.4	73.0	73.9	74.5	71.3	75.4	73.9	76.0	77.6	75.0	78.9
55～59歳	74.2	74.4	73.8	73.3	76.7	73.4	77.3	74.7	76.8	77.5	75.9	84.5
60～64歳	76.6	84.9	76.7	76.2	80.6	77.4	71.1	82.3	84.8	77.4	83.7	83.7

問い合わせ先

財務省大臣官房総合政策課

東京都千代田区霞が関3丁目1番1号

Tel. 03-3581-4111 (内線) 2252, 2225

財務省ホームページ <https://www.mof.go.jp/>