

全国財務局長会議資料

1. 最近の中国財務局管内の経済情勢
2. 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（特別テーマ）



中国財務局
マスコットキャラクター
「がいちゅう」

令和7年4月22日
中国財務局

【お問い合わせ先】
財務省中国財務局経済調査課
電話 (082) 221-9221

1. 最近の中国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	総括判断の要点
総括判断	一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある	一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある		個人消費は、物価上昇の影響がみられるなか、一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある。 生産活動は、化学などが減少しており、横ばいの状況にある。 雇用情勢は、人手不足を背景に企業の採用意欲が高い状況にあるなか、緩やかに改善しつつある。

〔先行き〕

先行きについては、雇用・所得環境の改善や、各種政策効果が緩やかな回復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。

	前回（7年1月判断）	今回（7年4月判断）	前回比較
個人消費	一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある	一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しつつある	
生産活動	横ばいの状況にある	横ばいの状況にある	
雇用情勢	緩やかに改善しつつある	緩やかに改善しつつある	

※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。

2. 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実取組

■ 調査実施要領

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実取組について把握するため、中国財務局が管内の企業に調査（ヒアリング）を行ったもの

（1）調査期間：2025年3月上旬～2025年4月上旬

（2）調査対象：中国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

計78社（内訳：大企業35社、中堅企業22社、中小企業21社）

※大企業：資本金10億円以上、中堅企業：資本金1億円以上10億円未満、中小企業：資本金1億円未満

（3）調査方法：中国財務局管内の企業等に調査（ヒアリング）を実施し、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実取組を調査

2. 定義

本調査における「賃上げ」は、「ベースアップ（ベア）、定期昇給及び賞与・一時金・手当（賞与等）の増額分」としている。

3. 注意事項

あくまで中国財務局がヒアリングを行った企業についての調査結果であるため、中国地方全体の賃上げの動向等を網羅した調査結果ではない。

結果数値（％）は、小数点第2位以下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。

今回調査の主なポイント

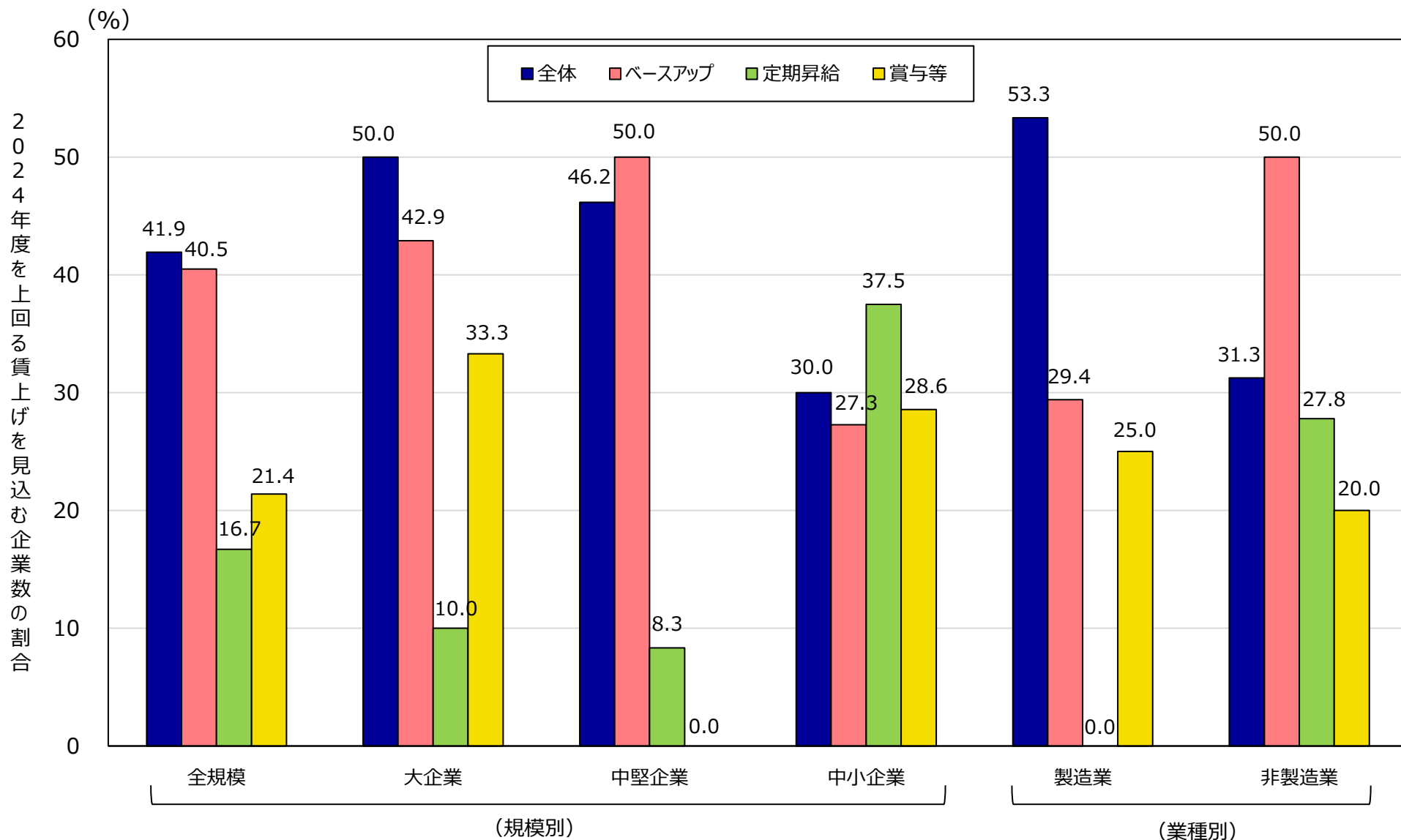
- 2024年度を上回る賃上げを見込む企業は、規模別にみると大企業、中堅企業で4割から5割、中小企業で3割となっている。
- 2025年度の賃金改定率の決定に影響を与えた要素として、ベアでは「物価上昇への対応」、賞与等では「自社の業績・生産性」が大きく影響している。
- 年齢階層別*では「若年層」、雇用形態別では「正規雇用」、スキル別では「特定の職種・スキルをもつ人材」の人手不足感が高く、重点的に賃上げされている。反対に、「中高年層」、「高年齢者層」、「非正規雇用」、「一般的・定型的な業務に従事する人材」は人手不足感、賃上げ重点度**ともに低い。
- 賃金上昇分の価格転嫁を可能とした背景・理由としては、「価格転嫁への理解の進展」が多く挙げられているが、今後価格転嫁を進める上では、これまでの「価格転嫁への理解の進展」に加え、「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」の重要度が高まる。
- 持続的な賃上げのために重要となる条件としては、「売上増加」が最も多く挙げられているが、「製品・サービスの高付加価値化」を挙げる企業も相当程度ある。

* 年齢階層別は、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、中高年層:~60代、高年齢者層: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

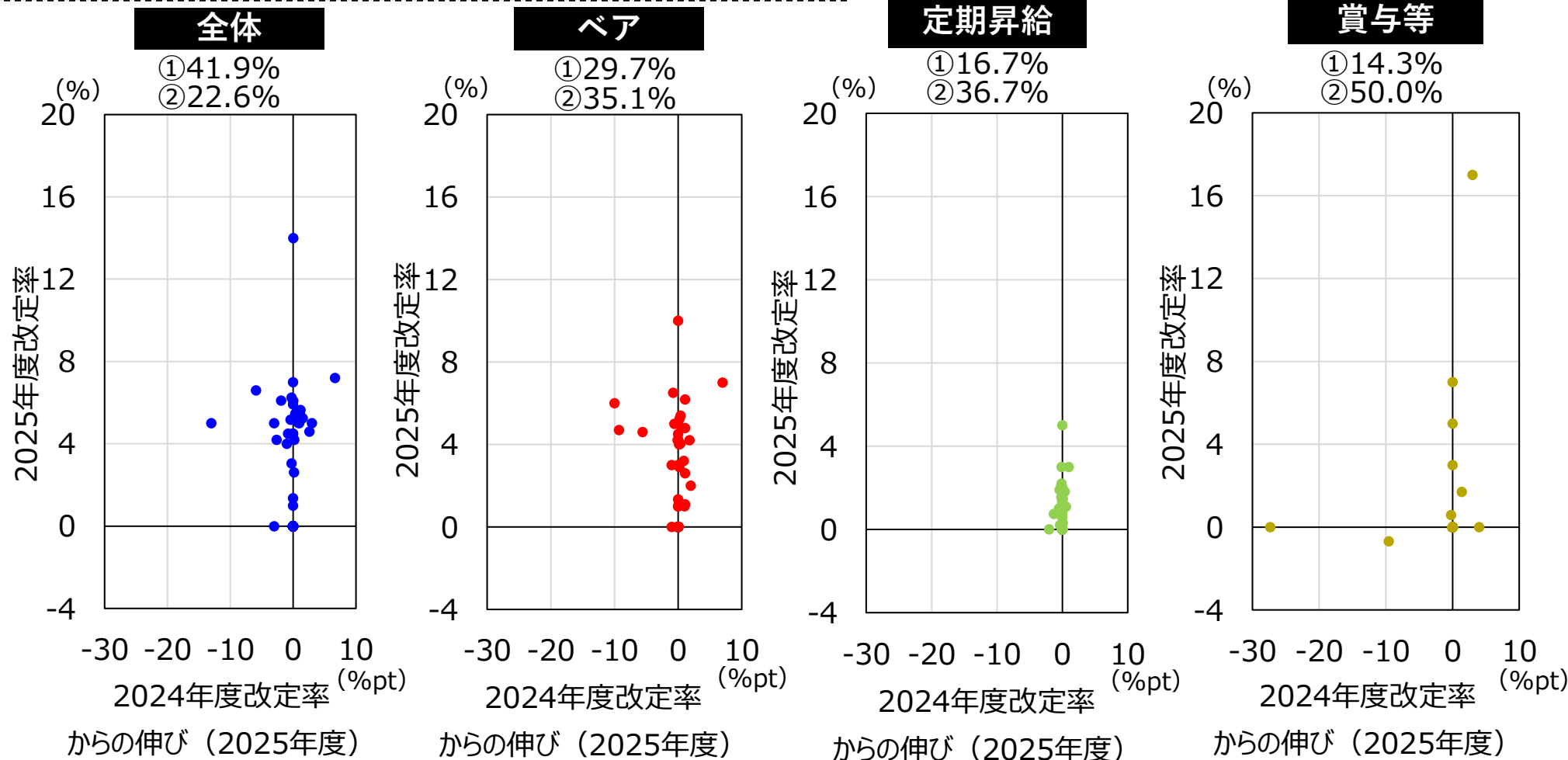
- 2024年度を上回る賃上げを見込む企業は、規模別にみると大企業、中堅企業で4割から5割、中小企業で3割となっている。また、業種別にみると製造業で約5割、非製造業で約3割の企業が前年を上回る賃上げを予定している。



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、「ベア」や「賞与等」では企業間に差がみられる一方、「定期昇給」は相対的に企業間のバラツキがより小さい。
- 「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割から4割であった一方、「賞与等」は5割の先が2024年度からの伸び幅が0だった。

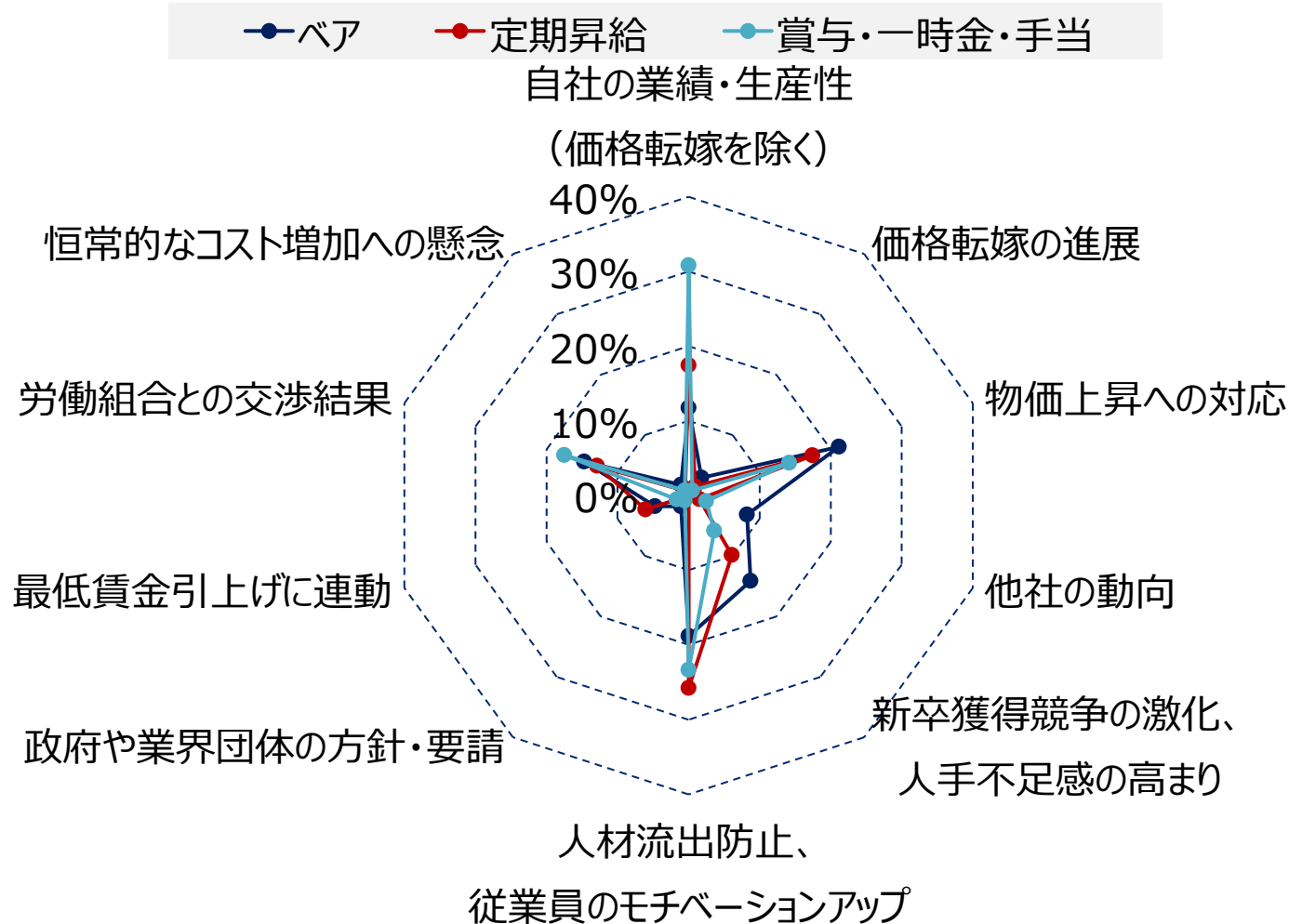
①2024年度改定率が正で2025年度の前年度からの伸び幅プラス、②伸び幅が0



※伸び幅は対前年度の改定率との差分。2025年度改定率が-4%~20%、2024年度改定率からの伸びが-30%~10%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。
- 「物価上昇への対応」、「新卒獲得競争の激化、人手不足感の高まり」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。

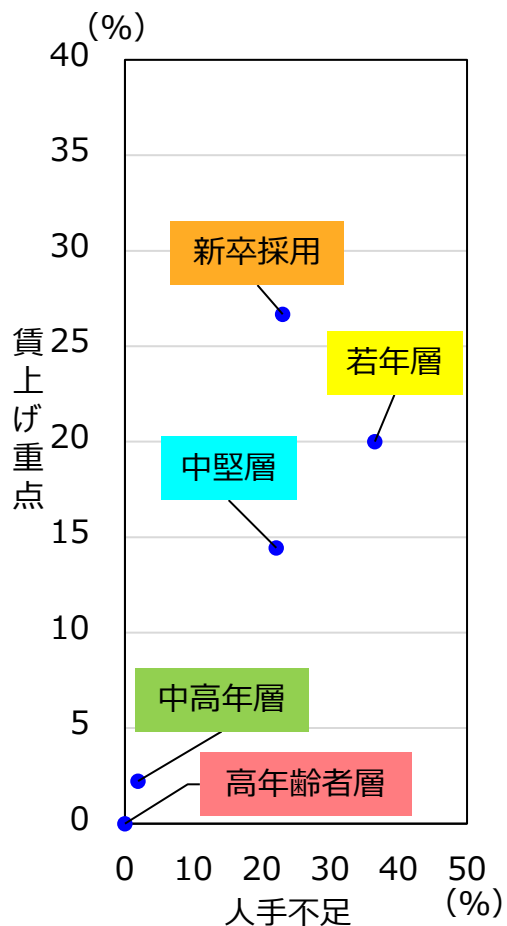


※本設問は、貴社の2025年度の賃金改定率の決定（賃上げをしない場合も含む）に影響を与えた要素について、ベースアップ、定期昇給、賞与等のそれぞれに影響を与えた要素として、該当するものを3つまで回答を求めたもの。

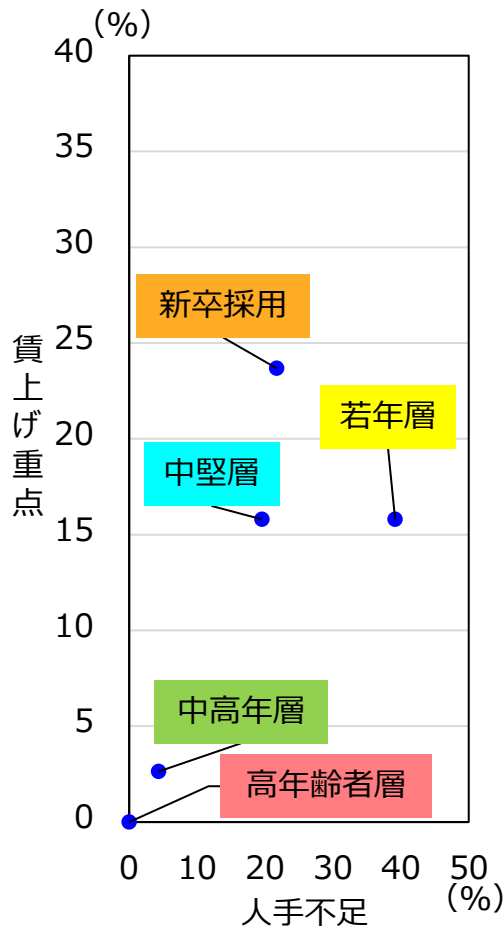
【年齢階層別】重点的な賃上げと人手不足（規模別）

- いずれの規模の企業においても、「新卒採用」、「若年層」、「中堅層」は人手不足感、賃上げ重点度ともに総じて高く、「中高年層」、「高年齢者層」は人手不足感、賃上げ重点度ともに低い。

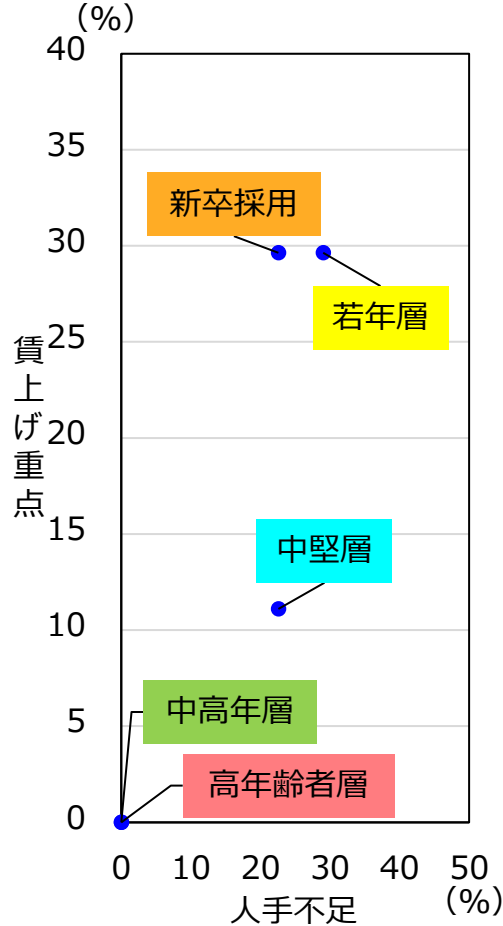
全規模



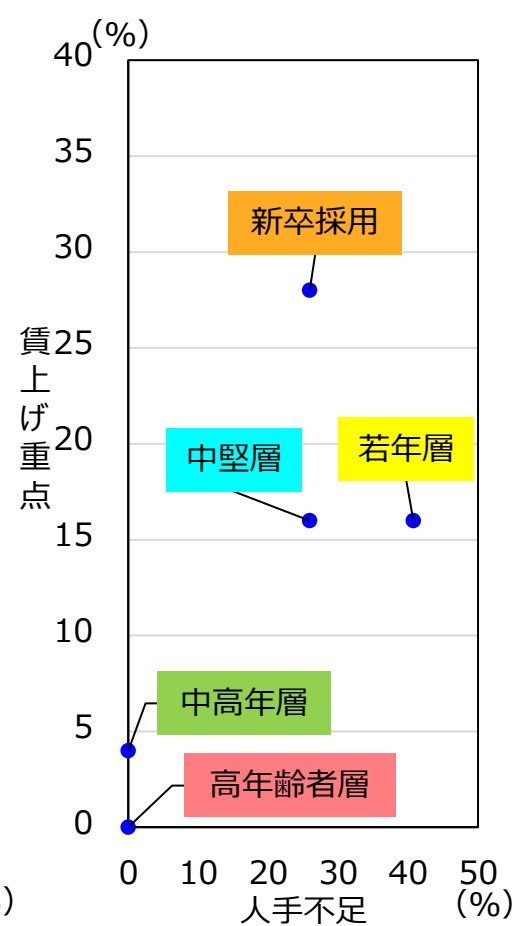
大企業



中堅企業



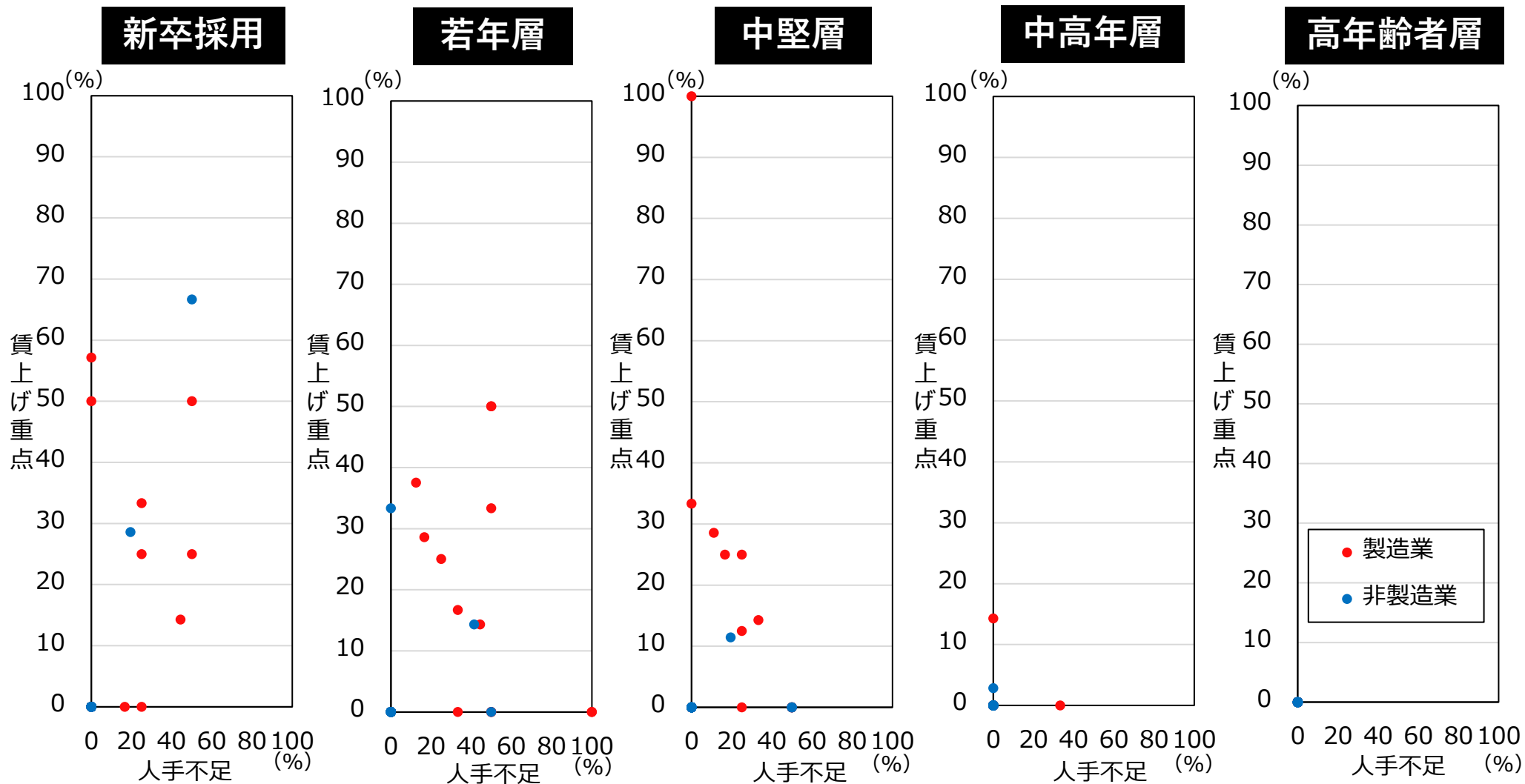
中小企業



* 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、中高年層:~60代、高年齢者層:60代~

【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、人手不足感ともに、「新卒採用」、「若年層」で相対的に高い。
- 「中高年層」、「高年齢者層」では、賃上げ重点度と人手不足感が共に低い。

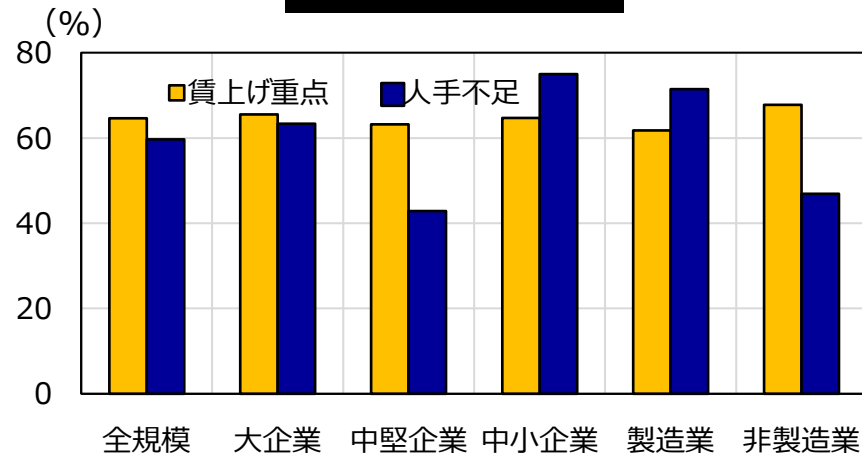


※それぞれの年齢層のグラフにおいて各業種がプロットされている。

【雇用形態・スキル】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、「賃上げ重点度」、「人手不足感」が共に高い。
- 「特定の職種・スキルをもつ人材」は、「一般的・定型的な業務に従事する人材」よりも人手不足感が高い。特に製造業において、「特定の職種・スキルをもつ人材」の人手不足感が高い。

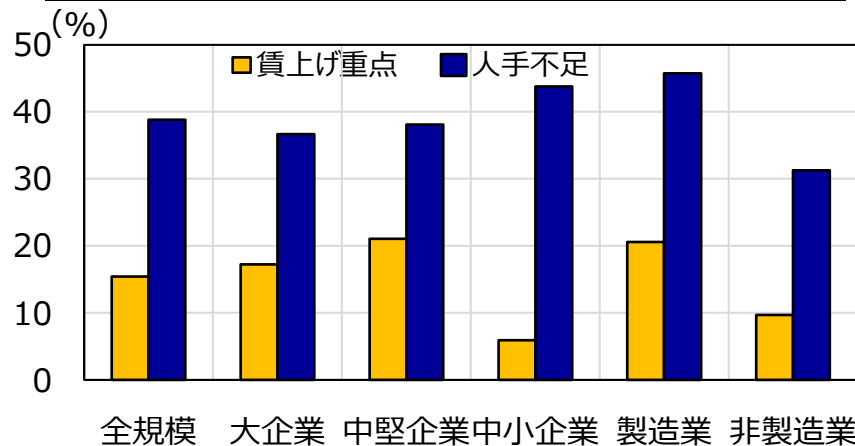
正規雇用



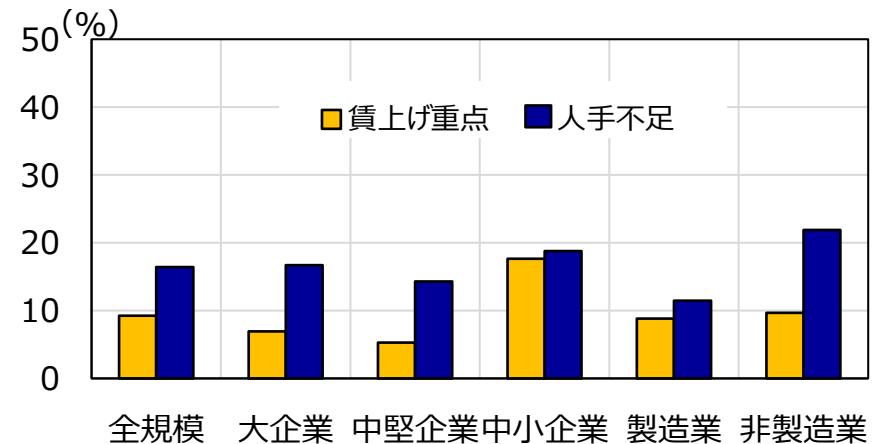
非正規雇用



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

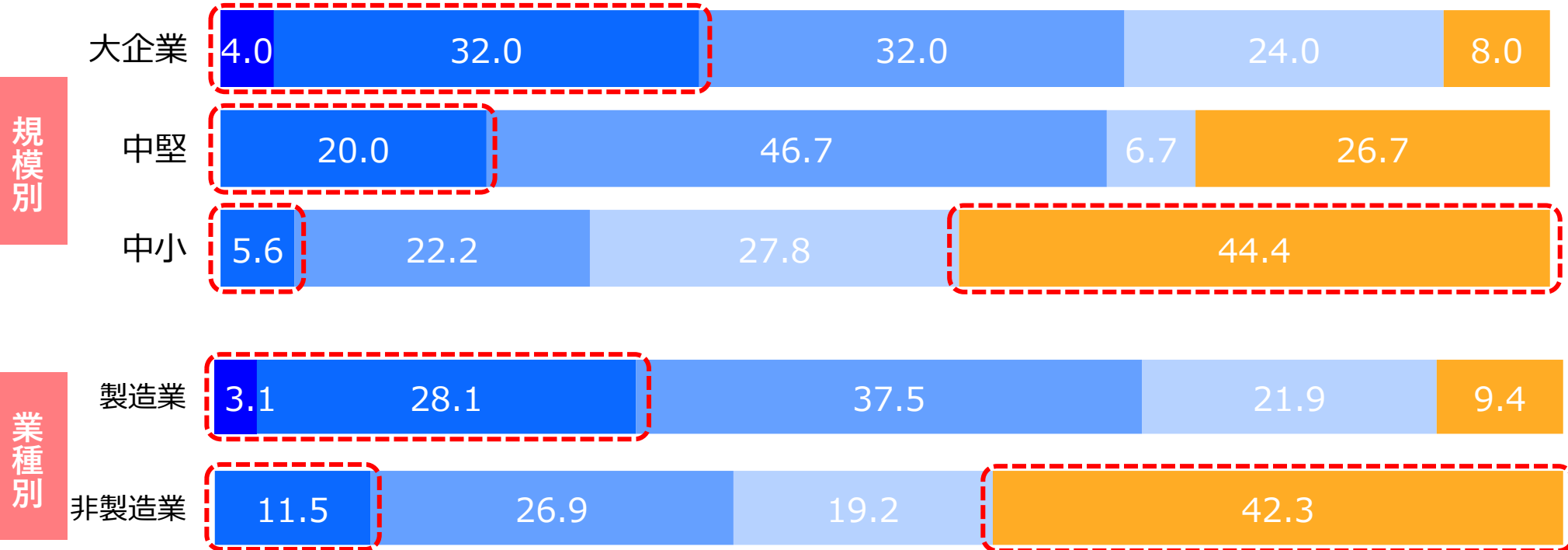


賃金の上昇分をどの程度、価格転嫁できているか

- 賃金上昇分をどの程度価格転嫁できているかについて、規模別にみると規模が大きくなるほど価格転嫁できており、業種別にみると製造業は非製造業よりも、価格転嫁できている。
- 中小企業は、大企業、中堅企業と比べ、「価格転嫁は必要だが、全くできていない」の割合が高い。
- 非製造業は、製造業と比べ、「価格転嫁は必要だが、全くできていない」の割合が高い。

■ 全て転嫁できている ■ おおむね転嫁できている
■ 半分程度転嫁できている ■ わずかながら転嫁できている
■ 価格転嫁は必要だが、全くできていない

(単位：%)



「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
化学工業	50.0	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	▲ 25.0	▲ 25.0	50.0	0.0
生産用機械器具	25.0	75.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	▲ 50.0	50.0	0.0
情報通信機械器具	75.0	0.0	0.0	25.0	20.0	20.0	20.0	20.0	▲ 55.0	20.0	20.0	▲ 5.0
自動車・同附属品	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	▲ 50.0	0.0	0.0
その他の輸送用機械器具	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	▲ 33.3	▲ 33.3	33.3	33.3
小売	11.1	44.4	11.1	0.0	0.0	52.6	10.5	5.3	▲ 11.1	8.2	▲ 0.6	5.3
宿泊	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	▲ 50.0	50.0	0.0
建設	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	▲ 100.0	100.0	0.0

※本設問は、賃金上昇分の価格転嫁について、「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等」として、最も該当するものをそれぞれ1つ回答を求めたもの。

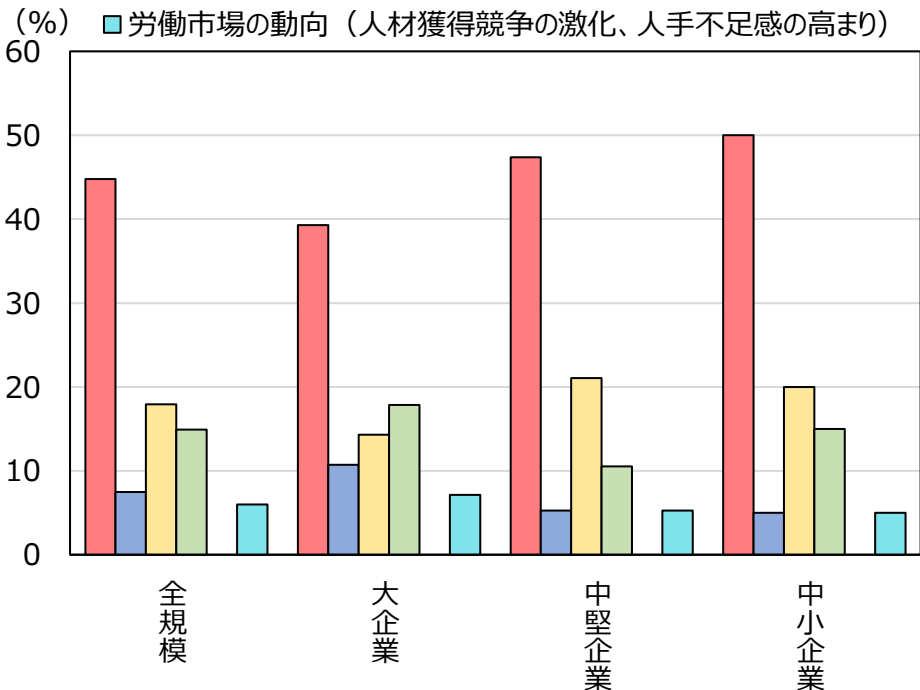
※調査項目のうち、「その他」を除いた項目を掲載しているため、合計が100%とならない場合がある。

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」、次いで「製品・サービスの高付加価値化」の割合が高い。

規模別

- 売上増加（価格転嫁を除く）
- 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）



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	41.2	14.7	20.6	11.8	0.0	2.9
化学工業	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0
生産用機械器具	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0
情報通信機械器具	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
自動車・同附属品	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
その他の輸送用機械器具	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
非製造業	48.5	0.0	15.2	18.2	0.0	9.1
小売	42.9	0.0	17.9	21.4	0.0	10.7
宿泊	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

※本設問は、貴社の持続的な賃上げのために重要となる条件として、最も当てはまるものを1つ回答を求めたもの。

※調査項目のうち、「その他」を除いた項目を掲載しているため、合計が100%とならない場合がある。

- 通常の（標準的な）部品であれば、最終の販売価格は毎年下がっていくことが当然の世界のため、高付加価値の新製品を開発・市場投入し続けていく。最も利益に効く要素は最終需要、つまり売上の増加であるが、景気に大きく左右されることから、持続性という観点では、製品の高付加価値化が最重要。【情報通信機械器具】
- 競合他社が賃上げをすれば、当社も上げざるを得ない。労働力の流出や新規雇用に影響する。【小売】