三井住友トラスト・資産のミライ研究所が勤労者の報酬満足度に関するアンケート結果を公表

勤労者は金銭的報酬に満足しているのか

ー満足度向上のカギは金融教育と退職金水準の把握？ー

三井住友信託銀行株式会社が設置している「三井住友トラスト・資産のミライ研究所」（所長：丸岡　知夫）（以下、ミライ研）は、1 万人（全国の 18 歳～69 歳）を対象とした独自アンケート調査を 2025 年1月に実施しました。この調査をもとに、勤労者の報酬の満足度と家計行動に関する分析を行いました。

1. はじめに

2025 年度春季生活闘争（春闘）では、2 年連続で定期昇給込み 5%台の賃上げが実現しており、定期昇給を除く賃上げ分も過年度物価上昇率を上回りました[1]。

石破首相は 2025 年 1 月の施政方針演説で、「賃上げこそが成長戦略の要」と明言し、物価上昇を上回る賃上げによって、国民の所得と経済全体の生産性向上を図ると表明しました[2]。ここまでの賃上げの流れについて、今後も政府が引き続き強力に旗振りを進める旨が表明されています。

さて、賃上げが浸透しつつある現状において、勤労者は会社の報酬に満足しているのでしょうか。

ミライ研では、2025 年 1 月に全国 1 万人規模の調査を行い、そのうち約 7,600 人の勤労者における「金銭的報酬※」に対する満足度を調査しました。

※会社・団体の報酬水準（給与・賞与・退職金等）

---

1 日本労働組合連合会 HP
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/index2025.html#matome

2 首相官邸 HP『第217回国会における石破内閣総理大臣施政方針演説』
https://www.kantei.go.jp/jp/103/statement/2025/0124shiseihoshin.html）

2. 勤労者の報酬満足度は？

勤労者の報酬水準への満足度を 5 段階で調査したところ、報酬に満足している人の割合は全年代で 21.6%にとどまり、不満を持つ 33.5%に比べて少ないことが分かりました。

年代別では、若年層ほど満足度が高い傾向が見られ、18～29 歳は「満足」の回答割合が、「不満」の回答割合を上回る結果になりました。一方で、年代が上がるにしたがって、報酬満足度は減少傾向となりました。（60 代を除く）。

【図表 1】年代別 会社・団体の報酬水準に対する満足度

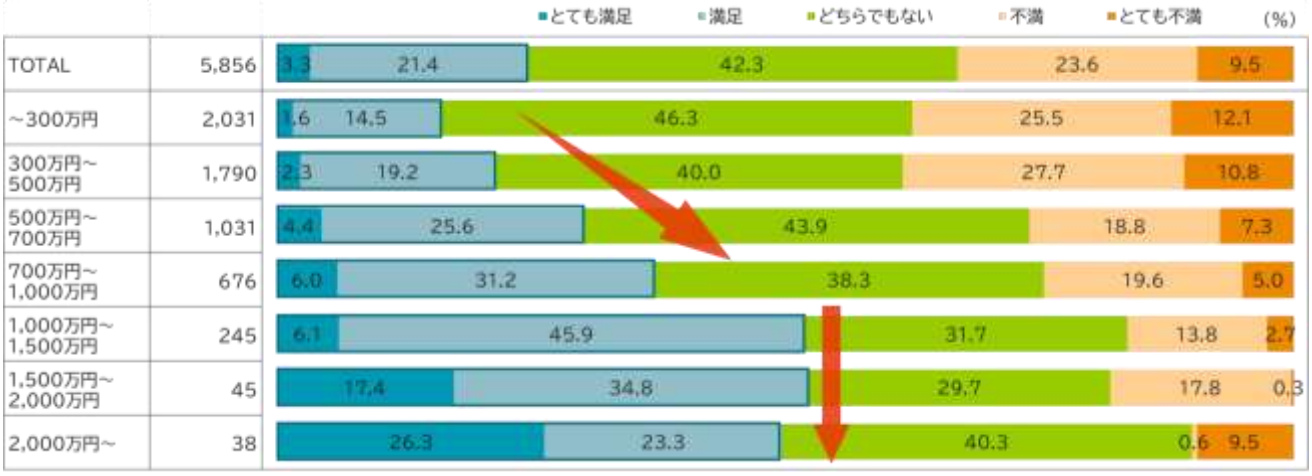
（出所）特に出所を示していない場合、ミライ研「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」（2025 年）よりミライ研作成

年収が高ければ、報酬満足度は上がるのでしょうか。

本人の年収別に「会社・団体の報酬水準（給与・賞与・退職金等）」）に対する満足度を聴取したところ、年収 1,000 万円付近までは、年収と満足度は比例して上昇していました。

しかしながら、満足者の割合は年収 1,000 万円の層で頭打ちとなり、それ以上では、満足している人の割合は横ばいとなりました（ただし、「とても満足」の回答者は増加しました）。

【図表 2】本人年収別 会社・団体の報酬水準に対する満足度



＊本人年収について「わからない、答えたくない」との回答者を除く

3. 勤労者の報酬満足度と家計行動の関係性

勤労者が報酬に満足している/いない原因は、単に金額の問題だけでなく、人事評価や業務内容など様々な要因が複雑に絡み合っていることが考えられます。

本レポートでは、報酬に対して「とても満足」「程度」との回答者を「満足している群」、「不満」「とても不満」との回答者を「不満がある群」と称し、この両者の「家計行動」の違いを考察していきます。

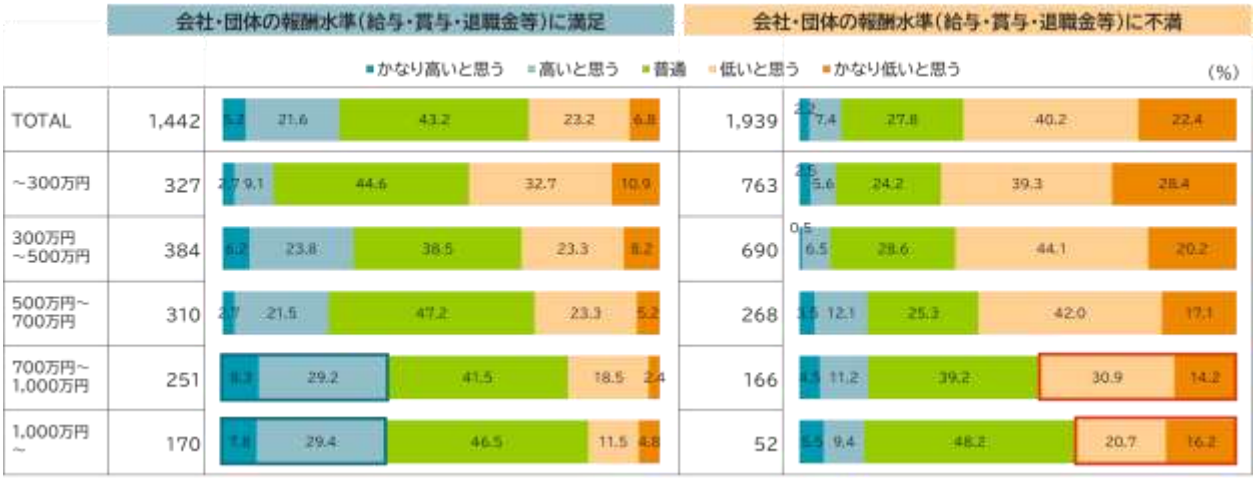
まず、ライフプランの策定状況は、どの年収区分でも「報酬に満足している群」の方が、「不満がある群」に比べてライフプランを立てている割合が多いことが分かりました。

【図表 3】(報酬満足度別)ライフプランの策定状況

*本人年収について「わからない、答えたくない」との回答者を除く

また、金融リテラシーの自己評価も比較すると、「報酬に満足している群」の方が、「不満がある群」に比べて金融リテラシーに自信がある人が多いことが分かります。年収 700 万円以上で報酬に不満がある人は、およそ 4 割が金融リテラシーの自己評価が低い結果となりました。

【図表 4】(報酬満足度別)金融リテラシーの自己評価



*本人年収について「わからない、答えたくない」との回答者を除く

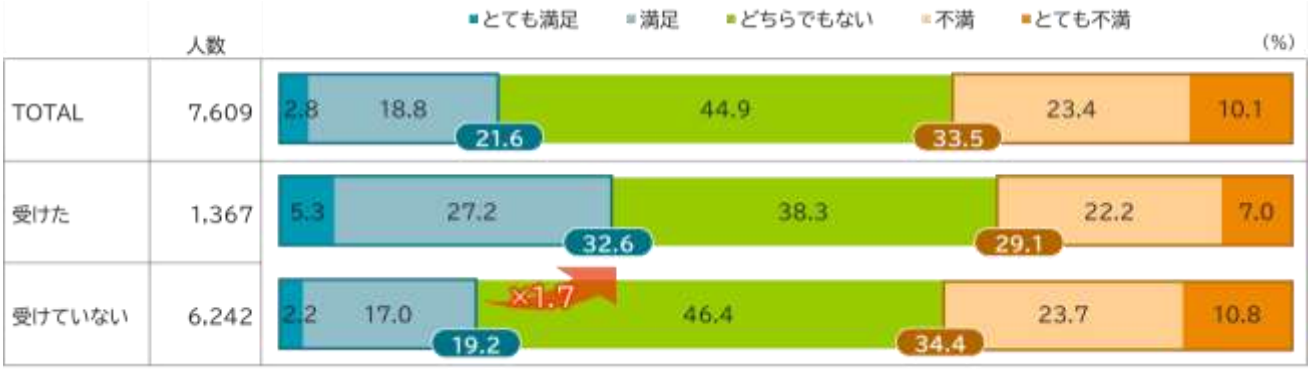
これらの他にも、どの年収区分でも、報酬に満足している人は家計の収支把握をしている割合が高く、報酬に満足していない人は、年収が高くてもお金の面で苦労している人が多いことが分かりました。
つまり、一概には言えないものの、報酬に満足している人は、相対的に金融リテラシーを身に付けたうえで、家計管理やライフプランニングなどにより自身の家計と向き合い、行動をしていることが想定されます。

4. 報酬満足度を上げるカギは？

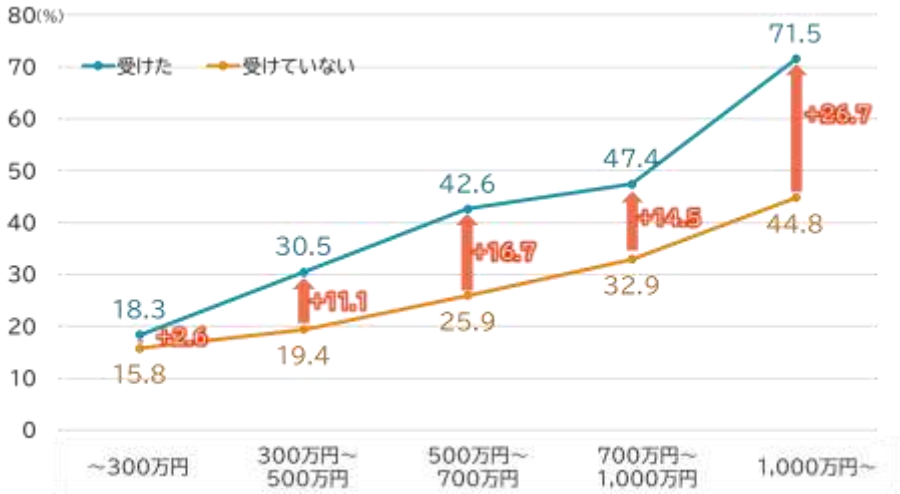
では、企業・団体の立場において、勤労者の報酬満足度を向上させるカギは何でしょうか。
上述のとおり、年収の高さによる満足度の向上がみられるため、賃上げなどによる報酬水準の向上は一定程度有効といえるでしょう。
加えて、ここまで見てきた家計行動に紐づけて考えると、勤労者個人の「家計行動に対する支援」も有効になり得ると考えられます。

例えば、職場での金融教育経験がある人は、そうでない人に比べて、報酬満足度が高い人の割合が 1.7 倍に増えています（図表 5-1）。特に、年収が上がるほど、この差が顕著に増えています（図表 5-2）。

【図表 5-1】職場での金融教育経験と会社・団体の報酬水準への満足度



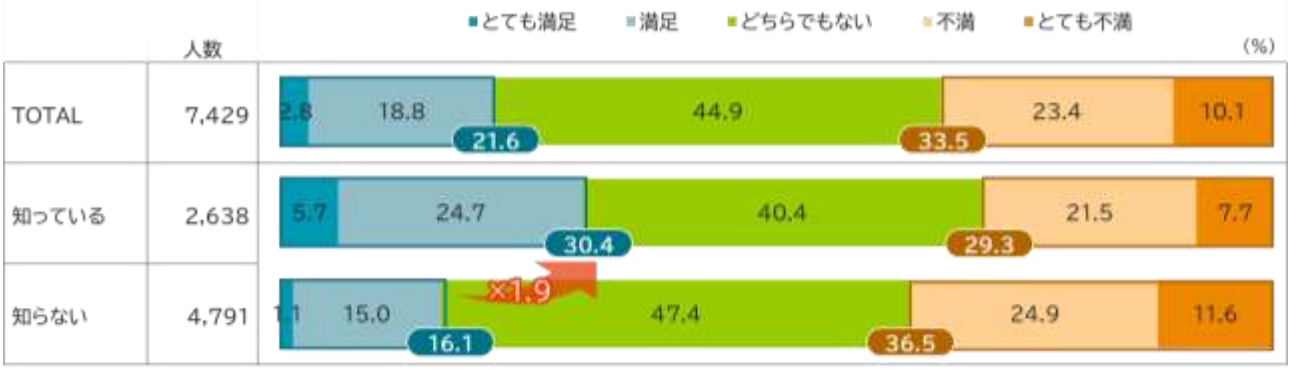
【図表 5-2】職場での金融教育経験と会社・団体の報酬水準への満足度（年収別）



＊本人年収について「わからない、答えたくない」との回答者を除く

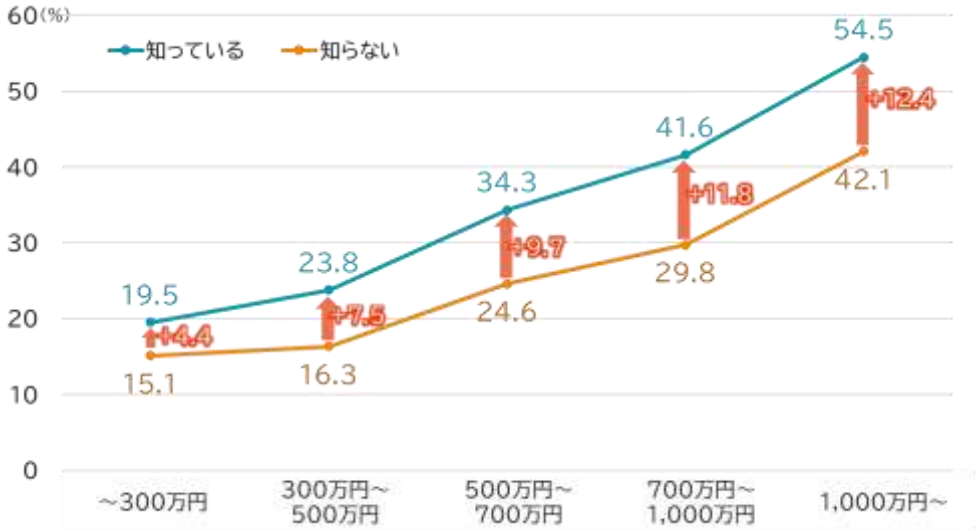
また、報酬には、定例給与などに加え、今は支給されなくとも、退職時に支給される「退職金」もあります。この退職金の水準を把握している人は、そうでない人に比べて、報酬満足度が高い人の割合が 1.9 倍と、大きな差となりました。（図表 6-1）。こちらも、年収が上がるほど、この差が顕著に増えています（図表 6-2）。

【図表 6-1】退職金水準の把握状況と会社・団体の報酬水準への満足度



＊対象：会社役員・経営者を除く勤労者

【図表 6-2】退職金水準の把握状況と会社・団体の報酬水準への満足度（年収別）



＊対象：会社役員・経営者を除く勤労者

＊本人年収について「わからない、答えたくない」との回答者を除く

5. まとめ

勤労者の報酬に対する満足度は、賃上げ等による客観的な水準の向上も非常に大切です。
一方で、勤労者個人の満足度は主観に依るところも大きく、客観的な水準の向上だけでは一定程度の限界があることも示唆されています。
企業や団体にとっては、単に賃上げを実施するだけでなく、従業員が「この所得で十分に生活できる」と実感できるような取り組みが求められます。そのためには、従業員一人ひとりが金融リテラシーを身につけ、自身の家計状況を把握し、将来の人生設計に基づいた行動をとることが重要です。
特に、退職金といった将来の大きな収入を認識することは、家計に対する自信や満足度に大きく影響すると考えられます。

企業・団体は賃上げに加え、従業員の金融リテラシー向上を支援する施策にも積極的に取り組む必要があるといえるのではないでしょうか。

【調査概要】

（1）調査名：「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」（2025 年）
（2）調査対象：全国の 18～69 歳　ただし関連業種（金融、調査、マスコミ、広告）従事者を除く
　　本レポートでは、職業について、「会社員（一般社員）」「会社役員・経営者」「公務員」「みなし公務員」「団体職員」「パート・アルバイト」と回答した者を対象に分析
（3）調査方法：WEBアンケート調査
（4）調査時期：2025 年 1 月
（5）サンプルサイズ：7,609
（6）備考：端数処理の関係上、割合については合計で 100%とならない場合があります

■記事内容、アンケート結果に関する照会先
三井住友信託銀行　三井住友トラスト・資産のミライ研究所
E-MAIL：mirai@smtb.jp

564-25-2015　作成日：2025 年 6 月 2 日